

목 차 >>>

제1장 총 칙	1
● 정규직과 비정규직에 대한 법률적 근거 등	3
● 구급상황관리사의 기간제 사용기간 제한 예외 해당 여부	4
● 재외공관 영사관 행정원의 무기계약 전환 대상 여부	6
● “작은도서관” 종사자가 기간제법의 적용을 받는지 여부	7
● 자치단체에서 출연하여 설립한 사단법인이 기간제법 제4조의 적용을 받는 사업장인지	8
● 지역사회복지협의체 상근간사의 무기계약 전환 관련	10
제2장 기간제근로자의 사용 등	B
1. 기간제근로자의 사용	15
● 기간 만료된 의료급여관리사의 계속근로 가능 여부	17
● 회계직원이 무기계약직으로 전환되는지 여부	18
● 근무지 변경의 경우 계속근로 인정 여부	19
● 공공근로와 일반 기간제근로를 반복하는 경우 무기계약직 전환 시점	20
● 다른 사업에서 인건비를 지원받는 경우 계속근로기간 산정 방법	21
● 지사별 근무기간을 계속근로기간으로 보아야 하는지 여부	22
● 기간제근로자 계속근로년수 산정 및 퇴직금 지급 여부 등	23
● 동일 사업장의 다른 사업(업무)에 반복채용되는 경우 계속근로기간 산정	25

● 기간제근로자 의사로 무기계약근로자로의 전환을 거부할 수 있는지 여부	26
● 동일법인 내 별도의 사업자등록 된 시설을 이동하며 근무하는 경우, 근로기간 산정방법	27
● 무기계약 근로자로 전환시 직무변경 및 처우변경이 가능한지 여부 ...	28
● 입영휴직기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부 등	30
● 무기계약근로자로 전환되는 시점	31
● CCTV 통합관제센터 모니터링 요원의 계속근로 여부 관련	32
● 근로기간의 단절 여부	33
● 기간제근로자 계속근로기간 산정	34
● 기간제근로자 근로기간 합산방법	35
● 기간제근로자 무기계약근로자 전환 관련	37
● ○○대학교병원 인체자원은행부서의 기간제근로자 근무	38
● 공개모집으로 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우 무기계약 전환 여부	40
● 교육복지사업의 사용기간 제한 예외 등	42
● 기간제 근로자에 대한 무기계약직 근로자 전환 의무 등	44
● 학교회계직직원의 계속근로기간 산정 및 무기계약직 간주 여부 ...	46
● 위탁해지에 따른 수탁업체 교체시 기존 근로자에 대한 고용승계 의무	49
● 기간제근로자의 사용 관련	49
● 퇴직 후 재고용된 기간제근로자의 계속근로기간 산정 관련	52
● 공백 기간을 두고 공개채용절차를 거친 경우 계속근로기간 산정 관련	53
● 사업수행 방식 변경(직접 운영 ↔ 민간 위탁)에 따른 고용승계 여부 및 계속근로기간 산정 관련	56
● 기업 이동과 계속근로기간 산정 관련	58

2. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우	16
● ○○시, 계절적으로 사용하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외 여부	63
● 여성새로일하기센터가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우인지	64
● 학교사회복지사의 사용기간 제한 예외 여부 등	65
● 야구단 스카우트, 전력분석 담당자의 사용기간 제한 예외 여부	67
● 평생교육정보센터가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우인지	68
● ○○부 한시조직의 사무보조원이 일반부서로 이동하는 경우 무기계약직 전환 시점	70
● ○○시 어린이 급식관리 지원센터 위수탁사업의 사용기간 예외 여부 등	71
● 위수탁계약기간을 정한 경우 사용기간 제한의 예외 여부 등	73
● 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업의 사용기간 예외 여부	75
● 협약기간이 정해진 공익사업을 사용기간제한의 예외로 볼 것인지 여부	76
● 과거사 관련 피해자 지원사업 담당자의 기간제한 예외 여부	77
● 품질검사원, 안전관리 업무가 기간제한 예외업무에 해당하는지 여부	79
● 기간제한 예외 해당 여부	80
● 세계산불컨퍼런스 개최에 따른 영문에디터 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부	82
● 기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복 수행하는 경우 사용기간 제한 예외	83
● 입학사정관제 운영 지원사업의 중단으로 입학사정관을 해고할 경우 정당성 여부	85
● 요양보호사의 근로계약기간	86

● 급유시설 위탁운영에 사용되는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외	88
● 「기존주택 전세·매입 임대사업」의 기간제근로자 사용기간 제한 예외	89
● ○○시티투어버스 기간제 운전원 사용기간 제한 예외	91
● 의료기관 감염인 상담사업 등에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외	92
● 한국○○공단 이사장 운전인력의 사용기간 제한 예외	94
● 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 및 고용승계 관련	96
● 테크노파크 수탁사업에 종사하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지	98
● ‘결핵환자 관리지원 민간공공협력사업’이 기간제법 제4조제1항 제1호에 해당되는지	99
3. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우	103
● 동일한 기간제근로자가 다수의 출산휴가 대체근무를 하는 경우 사용기간 제한 예외에 해당하는지	105
● 출산휴가 대체인력, 취업지원관의 사용기간 제한 예외 여부	106
4. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우	109
● 산업체위탁교육전형으로 학위를 이수하는 경우 사용기간 제한의 예외 여부	111
● 석사학위 이수에 필요한 기간을 정한 경우 기간제한의 예외 여부 ...	113
● 재직 중에 박사과정 대학원에 진학하는 경우 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부	114

5. 고령자 고용촉진법 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 .. I	
● 고령자에 대한 기간제 사용기간 제한의 예외 해당여부 판단시점	119
6. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우	121
◆ 전문적 지식·기술	123
● 임상병리사 면허 소지자의 사용기간 제한 예외 여부	123
● 예방접종등록센터 사업의 관리요원(간호사)이 사용기간 제한 예외인지	124
● 의학전문기자로 종사하는 의사자격 소지자의 기간제법 예외 해당여부	126
● 대학 홍보실장의 사용기간 제한의 예외 여부 등	127
● 국가암관리사업에 종사하는 기간제 근로자 관련	128
● 교육학 박사학위 소지자인 입학사정관의 사용기간 제한 예외	130
● 외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고를 해야 예외로 인정받을 수 있는지 여부	132
● 증권회사 영업직이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등	134
● 박사학위 상당경력자가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지	135
◆ 정부의 복지정책, 실업대책	137
● 국회인턴제가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부	137
● 아이돌보미지원사업 사용기간 제한 예외 여부	139
● 여성새로일하기센터가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부	140
● 구강보건사업 중 노인의치보철 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지	141

● 정보화마을프로그램관리자 육성사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부	143
● 문화재상시감시인력이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ...	144
● 산불감시, 산림병해충예찰 및 방제 등의 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지	145
● 지역특화건강행태개선사업의 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부	146
● 청소년방과후아카데미 종사자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지	148
● 예방접종등록센터 운영사업이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부	149
● 치매치료관리비 지원사업 사용기간 제한 예외 여부	151
● 치매예방관리사업의 사용기간 예외 여부	152
● 건강증진사업 요원에 대한 기간제법 적용 관련	155
● 의료급여관리사의 사용기간 제한 예외 여부	157
● 청소년문화의집 기간제근로자의 기간제한 예외 여부	158
● 경로당 순회프로그램관리자의 사용기간 제한 예외	159
● 미취업 대졸생 인턴에 대한 기간제근로자 사용기간 제한 예외 ...	160
● 대학 취업지원관의 사용기간 제한 예외 해당 여부	162
● 「무의탁환자 무료야간간병사업」 기간제근로자 사용기간 제한 예외	164
● 공공기관 청년인턴 사용기간 제한 예외	165
● 사회복지통합서비스전문요원의 무기계약 전환 여부	166
● 다문화가족지원센터 사용기간 제한 예외	167
● 난임부부지원사업 및 예방접종사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부	169

● 지역사회 통합건강증진사업에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외	172
● 청소년상담복지센터 상담사의 무기계약직 전환 제외 여부	174
● 청소년방과후아카데미 전담인력의 사용기간 제한 예외	176
● “공공일자리 나누미사업”이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지 ...	177
● ‘지역사회 통합건강증진사업’의 기간제근로자 무기계약 전환 시점 ...	179
● 직업능력향상 프로그램 운영(지원)인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부	181
● ‘사회적기업지원센터 운영인력’이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지	182
● “드림스타트사업”에 종사하는 기간제근로자의 무기계약 전환 관련 ..	185
● “공공도서관 개관시간 연장지원사업”이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지	187
● ‘국립공원지킴이사업’이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지	189
◆ 제대군인, 국가보훈	191
● 국가보훈대상자의 사용기간 제한의 예외 해당 여부	191
7. 그 밖에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우	193
◆ 다른 법령	195
● 외국인근로자가 기간제법 적용대상인지 여부	195
● 외국인 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부	197
● 4년 임용만료된 영어회화전문강사를 재임용하여 기간제근로자로 사용이 가능한지	198
● “송무제도개선위원회 조사위원 등”이 기간제 사용기간 제한의 예외인지	202

● 자원봉사센터 관리·지원 인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지	203
● 월어민강사의 무기계약 전환 관련	205
◆ 국방, 외교, 통일 관련	208
● 대학교 군사학 교관의 사용기간 제한 예외 여부	208
● 군사적 전문적 지식·기술 등과 관련한 직업이 무엇인지	209
● 국방과학연구소 홍보담당 전문계약직 근로자가 사용기간제한의 예외에 해당하는지 여부	210
● 한국국제협력단 해외봉사단관리요원의 사용기간 제한 예외 여부	211
● 학군단 예비역 행정관이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 ...	213
● 특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부	215
◆ 조교, 시간강사	217
● 한국○○영재학교 조교의 사용기간 제한 예외 해당 여부 등	217
● ○○과학기술원 시간강사 업무 종사자의 사용기간 예외 여부	218
● 대학 부설 어학당 시간강사의 사용기간 예외 여부	220
● ○○과학기술원 등 정부출연 연구기관의 학위과정에서 조교의 업무를 수행하는 경우	220
● 국제교육원 한국어강사의 사용기간 제한 예외	222
● ‘강사’가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외’에 해당하는지 여부	224
◆ 전문직 고소득	226
● 신조감리 업무 담당자의 사용기간 제한 예외 여부	226
● 센터장이 사용기간 제한의 예외에 해당하는지	227
● 증권사 지점 영업직원이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지 ..	228
● 통역사가 한국표준직업분류 대분류 1, 2에 속하는지	229
● ○○○ 교향악단 사무국장의 사용기간 제한 예외 해당 여부	231

- 일반직, 전문직 계약직 근로자의 기간제근로자 사용기간 제한
 관련 232
- 증권회사 영업직이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에
 해당하는지 여부 등 236
- 보험사 영업담당 차장이 한국표준직업분류상 대분류1, 2에
 속하는지 240
- 연차수당 근로소득 포함여부 243
- ◆ 초단시간, 체육지도자 247
 - 청소년수련관 체육지도자의 사용기간 제한 예외 여부 247
 - 공기업 스포츠센터 업무담당자가 무기계약직 전환 대상자인지
 여부 248
 - 초단시간근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부 249
 - 인명구조원이 제3조 제3항 제7호에서 정한 ‘체육지도자’에
 해당하는지 여부 250
 - 국제교육원 한국어강사의 사용기간 제한 예외 252
 - 언어교육원의 기간제근로자 사용기간 및 무기계약 전환 시점 등 252
 - ‘학교운동부지도자’가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 .. 256
- ◆ 연구 종사자 259
 - 한국○○○○연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 여부 ... 259
 - 국립○○원이 국공립연구기관에 해당하는지 여부 261
 - ○○군 농업기술센터의 실험보조 인력이 기간제근로자 사용기간
 제한 예외인지 여부 262
 - 입학사정연구소 연구원이 사용기간 제한 예외에 해당하는지
 여부 등 263
 - 신뢰정보증업무에 종사하는 자의 사용기간제한의 예외 여부 등 265
 - 공공기관 부설연구기관에 해당여부 등 266

● 가축위생시험소의 국공립연구기관 여부 등	268
● 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관이 국공립연구기관에 해당 여부	269
● 국가○○○○연구소 석사급 연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외	270
● ○○건설 기술연구원이 기업의 부설 연구기관에 해당하는지 여부 ...	271
● 재단법인 ○○테크노파크의 연구기관 해당여부	273
● ○○도 수산자원연구원 연구관련 기간제근로자의 사용기간 제한 예외	274
● 「기간제법」 상 “연구기관”의 의미	276
● ○○ 재단이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 연구기관인지 여부	278
● 정부출연연구기관의 연구원 "다년제 계약제도" 도입 관련	280
● 연구기관에서 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부	285
제3장 차별적 처우의 금지 및 시정	289
● 중소기업 청년취업 인턴제의 인턴사원이 차별처우 금지규정의 적용 대상 여부	291
● 대학예비군대대 중대장의 비교대상 근로자 등	292
● 단체협약을 적용받지 못한 결과 발생한 불리한 처우가 합리적 이유로 인정될 수 있는지	293
● 기간제근로자에 대한 차별적 처우 해당 여부	295

2018



QUESTION & ANSWER BOOK

총 칙

해당 조문

법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
 - 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 - 다. 경영성과에 따른 성과급
 - 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

정규직과 비정규직에 대한 법률적 근거 등

Q 질의

- 정규직과 비정규직에 대한 법률적 근거 및 용어 정의

A 회시

- ‘정규직’과 ‘비정규직’ 용어는 법률상으로 그 개념 등에 대해 규정하고 있지 않으나 ‘97년 외환위기 이후 기업이 인건비 절감과 고용의 유연성을 확보하기 위해 기간제, 시간제근로자 등 고용의 지속성이 보장되지 않는 근로자의 채용이 증가되면서 근로자의 고용형태를 나타내는 보편적 용어로 사용하게 되었음
- ‘정규직’은 일반적으로 정년까지 고용을 보장하며 전일제(full-time)로 근무하고 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자를 말하며,

4_ 기간제법 질의회시집

- ‘비정규직’은 국제적으로 통일된 기준은 없으며 우리나라의 경우 '02.7월 노사정위원회에서 노사정 합의에 따라 한시적·시간제·비전형근로자 3가지 유형으로 분류하고 있음
 - ▲ 한시적 근로자: 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자
 - ▲ 시간제 근로자: 통상근로자보다 근로시간이 짧은 근로자
 - ▲ 비전형 근로자: 파견·용역·특수형태근로종사자·가정내·일일근로자
- 정부에서는 비정규직 보호 및 근로조건 개선을 위해 “비정규직의 불합리한 차별을 금지하고 기간제근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 것 등을 주요 내용”으로 하는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」을 제·개정하여 '07. 7. 1 부터 시행하고 있음

(고용차별개선과-1200, 2012.6.15.)

구급상황관리사의 기간제 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 제4차 서민생활대책점검회의(BH, '11.12.9.)에서 1339(응급의료정보센터)를 119로 통합하기로 결정함에 따라 관련 인력이 보건복지부로부터 소방방재청으로 이관됨
- 각 시·도(소방본부)에서는 1339 이관인력에 대해 “계약기간: '12.6.22.(금) ~ 기간의 정함이 없음”으로 하는 근로계약을 체결하여 운영 중에 있음

- 1339 이관인력인 구급상황관리사가 기간제법 제4조제1항 단서에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A

회시

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

(고용차별개선과-2199, 2013.11.14.)

해당 조문

법 제3조(적용범위) ① 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

② 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③ 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다.

재외공관 영사관 행정원의 무기계약 전환 대상 여부

Q 질의

- 재외공관 영사관에서 근로하는 임시고용직 행정원이 무기계약직 전환 대상인지

A 회시

- 우리 법체계는 외국적 요소가 있는 법률관계의 국제관할 및 준거법에 관하여 관련법에 특별한 규정이 없는 한 「국제사법」을 통해 규율하도록 하고 있음
 - 「국제사법」 제25조 및 제26조에 따르면 채권적 법률행위(근로계약의 경우 이에 해당)에 관하여 당사자가 명시적으로 선택한 법을 준거법으로 하고, 명시적인 합의가 없는 경우에는 근로계약에 포함된 준거법 이외의 다른 의사표시의 내용 등을 기초로 당사자의 묵시적 의사를 추정하도록 하고 있음

- 묵시적 의사를 추정할 수 없는 경우에는 당사자의 국적, 주소 등 생활 본거지, 사용자인 법인의 설립 준거법, 노무급부지, 직무 내용 등 근로계약에 관한 여러 가지 객관적인 사정을 종합하여 근로계약과 가장 밀접한 관련이 있는 국가의 법을 준거법으로 보아야 함
- 따라서 준거법에 대한 명시적 또는 묵시적 합의의 유무, 근로계약의 동기 및 경위, 근로계약 체결 장소, 근로계약의 내용, 생활본거지, 직무내용 등 근로계약에 관한 여러 가지 객관적인 사정을 토대로 무기계약 전환 대상인지 여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-1641, 2011.10.5.)

“작은도서관” 종사자가 기간제법의 적용을 받는지 여부

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제1항에서는 “이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용함. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다” 고 규정하고 있으며, 같은 법 시행령 제2조에서는 상시 4명 이하의 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정을 별도로 명시하고 있음

- 상시 4인 이하의 사업 또는 사업장은 “기간제·단시간근로자 등의 정의, 목적, 사용자의 노력의무, 근로조건에 서면명시 등” 일부 규정만 적용됨
- 따라서 귀 질의의 주민자치위원회, 아파트입주자 대표회, 작은도서관 운영 위원회가 상시 5인 이상 사업장에 해당하는 경우라면 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우, 2년을 초과하는 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 것으로 보아야 할 것이나,
- 상시 4인 이하 사업장에 해당하는 경우라면 「기간제법」 제4조의 적용을 받지 않으므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않을 것임. 그러나 기관 사정에 따라 당사자간의 합의에 의해 무기계약직으로 전환하는 것은 무방할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2540, 2012.11.12.)

자치단체에서 출연하여 설립한 사단법인이 기간제법 제4조의 적용을 받는 사업장인지

Q

질의

- 당 구의 “○○강 1300리 △△나루 대축제” 업무를 주관하고 있는 “(사)○○ 북구문화관광축제조조직위원회”는 북구청장이 위원장이며, 구에서 5천만원을 출연하여 '11.6.24. 설립 등기함
- 위원회는 이사회 13명, 총회 34명, 집행위원회 10명을 두고, 사무국에는 상시 2인의 근로자를 기간을 정하여 고용하고 있음

- 기간제법 제3조제1항에서는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 이 법을 적용한다고 하고, 같은 조 제3항에서는 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 하고 있는데,
 - (사)○○북구문화관광축제조직위원회의 상시 근로자가 2인인 경우 기간제법 제4조의 적용을 받는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제3조제1항에 따라 기간제법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 정하고 있으나,
 - 같은 조 제3항에 따라 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 정하고 있음
- “○○북구문화관광축제조직위원회”이 민법에 따라 설립된 비영리 사단법인이라면 지방자치단체와는 독립되어 별도의 법인격을 갖춘 사업 또는 사업장으로 판단됨
 - 사단법인의 정관에서 위원장을 당연직으로 ‘구청장’으로 정하고 있는 등은 동 법인의 운영에 관한 사정일 뿐, 이러한 사정만으로 동 사단법인을 지방자치단체의 산하 행정기관으로 볼 수는 없다고 사료되며,
 - 따라서 동 법인이 상시 5인 이상을 고용하고 있는 사업 또는 사업장에 해당되지 아니한다면 기간제법 제3조제2항 및 같은 법 시행령 제2조 별표1에 따라 일부 규정이 적용되고, 기간제법 제4조에 따른 기간제 근로자의 사용기간 제한 규정은 적용되지 아니한다고 판단됨

지역사회복지협의체 상근간사의 무기계약 전환 관련

Q 질의

- 당 구청에서는 「사회복지사업법」 제7조의2 및 같은 법 시행규칙 제1조의4 및 제1조의5에 근거하여 「○○광역시△△구 지역사회복지협의체 운영조례」를 제정('05.7.5.)하고 지역사회복지협의체를 운영 중에 있음
- 2013년 지역사회복지협의체 운영지침(보건복지부) 및 당 구 운영조례 제8조에 따르면 지역사회복지협의체에 상근의 유급 간사를 선발하여 배치할 수 있다고 하고, 운영지침에서는 “간사의 신분은 무기계약직으로 함을 원칙으로 하되, 단 지방자치단체의 재정상황이나 별도의 지침에 의거 달리 정할 수 있다”고 되어 있음
- 군·구에서 지역사회복지협의체로 예산을 지원하고 있으며, 지역사회복지협의체에서 사업비, 운영비, 인건비 등으로 나누어 사업을 시행하고 있음. 간사는 지역사회복지협의체에서 공개채용하고 있고, 지역사회복지협의체 위원장은 구청장(당연직)과 구청장이 위촉하는 위원 중 1인을 선출하여 공동위원장으로 하고 있음
- 지역사회복지협의체의 간사가 계속근로한 총기간이 2년을 초과하게 되면 당 구청의 총액인건비 내에 포함되는 무기계약자로 보아야 하는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제3조제1항에서는 이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하고,

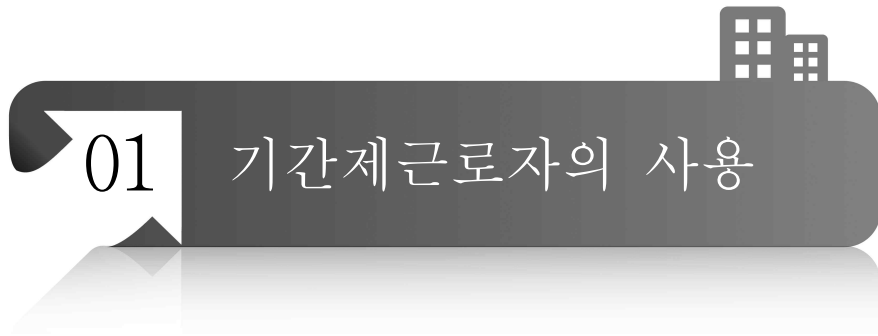
- 같은 조 제2항에서는 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용하며,
- 같은 조 제3항에서는 국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다고 규정하고 있음
- 지역사회복지협의체는 사회복지 또는 보건의료에 관한 학식과 경험이 풍부한 사람, 민간 기관·단체의 대표자, 공익단체 추천자, 공무원, 구의회 의원 등으로 구성되는 협의체로서 국가 및 지방자치단체의 기관 등에 해당하지 않음
- 구청장의 채용 행위 및 업무지시 행위 등은 지역사회복지협의체의 당연직 위원장으로서 조례에 따라 당해 협의체를 대표하고 업무를 총괄하도록 권한을 받은 자로서의 행위일 뿐이므로 지역사회복지협의체가 채용한 상근의 유급직원과 지방자치단체 사이에 근로계약관계가 있다고 볼 수는 없을 것임
- 따라서 지역사회복지협의체가 고용한 상근의 유급직원에 대하여는 동 협의체가 사업주의 지위에 있다고 보아야 하고, 이 경우 협의체가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우라면 기간제법 제4조에 따른 사용 기간 제한(2년) 및 무기계약 간주 규정은 적용 되지 않는다고 사료됨
- 다만, 이와는 별개로 2013년 지역사회복지협의체 운영지침(보건복지부) 및 해당 근로자의 고용안정 등을 감안하여 무기계약직으로 채용함이 바람직할 것임
- 한편, 지역사회복지협의체와 근로계약을 체결하였다 하더라도 구청(지방자치단체)이 해당 근로자를 지휘·감독하고 근로조건을 결정하는 등 사실상 구청과의 사이에 사용종속관계가 있다고 볼 수 있는 경우라면 기간제법 제3조제3항 및 제4조에 따라 계속근로한 총 기간이 2년을 초과하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

2018

제2장

QUESTION & ANSWER BOOK

기간제근로자의
사용 등

A dark grey horizontal bar with rounded ends. On the right side, there are two stylized building icons. On the left side, a white scroll-like shape contains the number '01'. The text '기간제근로자의 사용' is written in white on the dark bar. The entire graphic has a subtle reflection below it.

01 기간제근로자의 사용

해당 조문

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

1. ~ 6. 생략

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

기간 만료된 의료급여관리사의 계속근로 가능 여부

Q 질의

- 의료급여사례관리 사업에 종사하는 간호사(의료급여관리사)의 사용기간 2년이 만료된 후 새로운 공개채용 과정을 통해 동일인을 다시 채용하는 경우 근로관계의 단절로 보아 기간제근로자로 사용할 수 있는지

A 회시

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이므로 근로 계약 2년 만료 후 새로운 공개채용에 응시할 수 있으며, 채용공고, 서류전형, 면접, 새로운 사변부여 등 실질적인 공개채용과정을 거친다면 각각의 근로 기간은 단절되므로 기존 기간제근로자를 다시 채용할 수 있을 것임
- 한편, 공개모집을 통한 공개채용 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 근로자를 동일한 업무에 다시 채용하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에

불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약 전체 기간을 계속근로로 인정하여, 계속근로기간이 2년을 초과한 때에는 기간의 정함이 없는 근로자로 볼 수도 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1056, 2010.11.12.)

회계직원이 무기계약직으로 전환되는지 여부

Q

질의

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

A

회시

- 기간제법 제4조에 의하면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 2년을 초과하는 경우에는 무기계약근로자로 간주하도록 하고 있음
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 임금을 학교의 기본 운영비에서 지급하거나 혁신학교 운영 특별예산에서 지급하는 것이 학교 회계직원의 신분이나 근로조건의 변경과는 관련이 없는 것으로 보이는 바, 근로계약을 반복·갱신하여 계속근로한 기간이 2년을 초과한 때 무기계약 근로자로 간주될 수 있음

(고용평등정책과-1447, 2010.12.15.)

근무지 변경의 경우 계속근로 인정 여부

Q

질의

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

A

회시

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이나, 근로계약의 형식뿐만 아니라 근로계약 체결 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일 사업(장)에서 근무여부, 근로계약 재체결까지의 기간 등을 종합적으로 고려하여 계속근로여부를 판단하여야 할 것임
- 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 일반적으로 보건소에서 근무하는 근로자의 사용자는 지방자치단체인 시·군으로 보아야 할 것이며, 동일한 사용자와 근로계약을 체결한 경우에는 계속근로기간 산정 시 그 기간을 합산하여야 할 것임
 - 예외적으로 ○○보건소장을 사용자라고 보더라도 ○○서부보건지소가 ○○보건소의 소속기관으로 독립성이 없다면 사용자가 동일하다고 보아야 할 것이므로, 형식적으로 근로계약을 별도로 체결하였다 하더라도 전체 근로기간을 계속근로기간으로 산정해야 할 것으로 판단됨

공공근로와 일반 기간제근로를 반복하는 경우 무기계약직 전환 시점

Q 질의

- 당 기관에서 공공근로와 일반 기간제근로를 반복한 경우 무기계약직 전환 시점은

A 회시

- 기간제법 제4조에 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없도록 정하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조 제2항 제1호에 따르면 ‘정부의 복지정책·실업대책으로 일자리를 제공하는 경우’로서 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음
- 공공근로는 정부의 실업대책 일환으로 정부의 재정을 통해 한시적으로 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 경우로 볼 수 있어 공공근로에 참여한 기간은 계속근로기간 산정 시 제외 할 수 있으며, 일반 기간제근로자로 근무한 기간만을 합산하여 2년을 초과한 때 무기계약근로자로 간주할 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1642, 2010.12.30.)

다른 사업에서 인건비를 지원받는 경우 계속근로기간 산정 방법

Q 질의

- ○○군 직속기관인 보건의료원에서 '08.3.3. ~ '10.1.3.까지는 ○○군수와 근로계약을 맺어 근무하고, '10.1.4. ~ '10.12.16.현재까지는 보건의료원장과 근로계약을 맺고 종전과 동일하게 보건의료원 원무과 소속 부서에서 근무를 하는 경우(응급의료선진화사업'에서 인건비 지원) 계속근로기간 산정은

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 제1호에는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 상기 조항은 일반적으로 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고 사업의 지속성이 불확실한 경우를 의미하며, 이 경우 사업의 완료 여부는 본래 사업의 성격에 비추어 판단하여야 할 것이며, 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임
- 구체적 사실관계를 정확히 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「○○군 행정기구 설치조례」에 따르면 보건의료원은 ○○군수의 직속기관이므로 보건의료원장이 ○○군수의 위임을 받아 근로계약을 체결한 것이라면 각각의 근로기간은 합산하여 계속근로기간을 산정할 수 있을 것으로 보임

- 다만, 보건복지부의 ‘응급의료 선진화 추진계획’을 살펴보면 ‘응급의료 선진화사업’은 ’08년 12월 응급의료법을 개정하여 응급의료 취약지역(도서·산간 읍면)에 응급의료 환자 이송체계 구축 및 응급의료기관을 건립 지원하는 등 응급의료서비스 선진화를 위해 2010년~2012년까지 한시적으로 사업을 시행하는 것으로 보이는 바, 동 사업은 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 여지가 있으며, 동 사업에 종사한 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하여 계속근로기간 산정 시 제외할 수 있을 것임
- 한편, 사업의 완료에 필요한 기간을 정하여 근로자를 채용한 때에는 당해 사업에 관련된 업무를 수행하여야 할 것이며, 당해 사업과 관련되지 않은 업무에 배치하거나 부서 이동으로 다른 업무를 수행하는 경우라면 당해 사업에서 인건비 등을 지원한다고 할지라도 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당되지 않는다 할 것임

(고용평등정책과-1640, 2010.12.30.)

지사별 근무기간을 계속근로기간으로 보아야 하는지 여부

Q 질의

- 동일 기관의 기간제근로자로 근무한 후 다른 지사에 채용되는 경우 계속 근로기간 산정은

A 회시

- 기간제법 제4조에서는 기간제근로자를 2년 초과(기간제 근로계약의 반복

갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이나, 근로계약의 형식, 근로계약 체결 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용 여부, 근무기간의 장단 및 갱신회수, 동일 사업(장)에서 근무여부, 근로계약 재체결까지의 기간 등을 종합적으로 고려하여 계속근로여부를 판단하여야 할 것임
- 만일 각 지사별로 독립적으로 기간제근로자를 채용하고 해임·승진·배치 전환·징계·보수 및 퇴직금 지급 등 노무관리에 전권을 행사하는 경우로서 각 지사별로 근로계약 만료 후 새로운 채용공고, 서류전형, 면접, 새로운 사번부여 등 실질적인 공개채용과정을 거친 경우라면 각 기관장을 별개의 사용자로 보아 각각의 근로기간은 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
 - 지사별 노무관리의 독립성이 없고 공개채용 과정이 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 근로자를 동일한 업무에 다시 채용하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에 불과한 경우에는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임

(고용평등정책과-107, 2011.1.13.)

기간제근로자 계속근로년수 산정 및 퇴직금 지급 여부 등

Q

질의

- 2008.12월~2009.5.15.까지는 일반 기간제근로자로, 2009.5.18.~ 2009.12.17.

까지는 농촌현장인턴으로, 2010.1.4.~1010.11.30.까지는 다시 일반 기간제 근로자로 각각 근로계약을 체결하고 동일한 업무를 수행한 경우 계속근로 연수 산정방법과 퇴직금 지급대상 여부

A 회시

- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이므로 근로계약 만료 후 새로운 채용공고, 서류전형, 면접, 새로운 사번부여 등 실질적인 공개채용과정을 거친다면 각각의 근로기간은 단절되는 것으로 보아야 할 것이나,
 - 공개모집 절차를 통해 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 근로자를 동일한 업무에 다시 채용하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피 목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정하여야 할 것임
- 귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 동일한 사업장에서 동일한 내용의 업무를 반복적으로 수행하면서 근로계약만을 형식적으로 반복 갱신한 것에 불과하다면 전 근로기간을 계속근로기간으로 산정하여 계속근로기간 1년 에 대하여 퇴직금을 지급하여야 할 것으로 보임
- 한편, 농촌현장인턴이 법령에 근거하여 한시적으로 정부재정을 통하여 취업취약계층에게 일자리를 제공하는 사업이라면 동 사업은 기간제근로자의 사용기간 제한 예외 사유에 해당하여 동 기간을 제외한 계속근로기간이 2년을 초과한 때 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 수 있을 것으로 사료됨

동일 사업장의 다른 사업(업무)에 반복채용되는 경우 계속근로기간 산정

Q

질의

- ○○센터에서 '05.4월 ~'07.12.월까지 근무한 후, '08.4월~12월까지는 육아 휴직자 업무대체로 근무하고, '09.1.15. ~ '09.12.31.과 '10.3.15. ~ '10.12.31. 까지 각각 다른 사업에 채용되어 근무한 경우 계속근로기간 산정 및 무기 계약근로자 간주 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조는 기간제근로자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 않는 범위 안에서) 사용할 수 있고 2년을 초과한 때부터는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주 하도록 규정하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제2호에는 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우에는 기간제 근로자 사용기간 제한 예외 사유를 규정하고 있음
- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료 또는 근로자의 계약해지 의사표시로 고용관계가 종료되나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 고용 관계가 유지되어 갱신·반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정해야 함
 - 계속근로여부는 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 계절적·임시적 고용여부, 근무기간의

장단 및 갱신회수, 근로계약의 단절기간, 근로계약 단절시 다른 사용자에게 근로제공을 하였는지 여부, 재채용시 동일사업(장)에서의 근무여부 등을 종합적으로 고려하여야 할 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 근로계약 만료 후 일정한 공백기간을 거쳐 다시 채용공고, 서류전형, 면접 실시 및 새로운 사번의 부여 등 실질적인 공개채용 과정을 거쳐 재채용 되었다면 각각의 근로계약을 별개로 보아 계속근로기간 산정시 합산하지 않을 수 있을 것으로 사료되며

- '07.7.1. 이후 근로계약을 체결·갱신·연장된 이후 육아휴직 업무대체와 같은 기간제근로자 사용기간 제한 예외의 경우를 제외한 계속근로기간이 2년을 초과한 경우라면 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 수 있을 것으로 생각됨

(고용평등정책과-212, 2011.1.27.)

기간제근로자 의사로 무기계약근로자로의 전환을 거부할 수 있는지 여부

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 한다) 제4조 제1항에서 “사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제

근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로 한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다”라고 규정하고 있고, 동조 제2항에서는 “동조 1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간이 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”라고 규정하고 있음

- 귀 질의만으로는 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변을 드리기 곤란하나, 기간제법에서는 당사자의 의사를 고려하여 기간제근로자로 계속 사용할 수 있다는 취지의 규정이 없고, 귀하는 2년을 초과하여 기간제근로자로 근로하여 무기계약근로자로 전환된 상태라고 하므로, 귀하가 기간제법 제4조 제1항 단서 및 동법 시행령 제3조의 사용기간제한의 예외에 해당된다고 볼만한 사정이 없는 한, 기간제근로자가 2년을 초과하여 계속근로 한 상태에서 기간제근로자로 근무하기 원한다고 하더라도 무기계약근로자로 전환된다고 할 것임
- 무기계약근로자로 전환된 이후 근로자는 근로계약 해지의 의사표시를 하고 사직할 수 있으나, 사용자는 정당한 사유없이 해고할 수 없게 됨

(고용차별개선과-24, 2011.3.3.)

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

Q

질의

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

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 한다) 제4조에 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서)기간제근로자를 사용할 수 있고, 별도의 사정이 없는 한 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다 고 규정되어 있음
- 위 사용기간 제한에 관한 규정은 기간제근로자를 사용하는 사용자에게 효력이 발생하므로, 동일법인 내 별도의 사업자등록이 되어 있는 시설이 여럿 있는 경우라 하더라도 사용자가 동일한 경우에는 계속근로기간으로 산정하여야 할 것이나,
 - 동일 법인 내에 별도 등록된 여러 시설이 인사·노무·재정 및 회계가 서로 분리되어 독자적으로 사업경영이 이루어지는 등 실질적으로 사용자가 달라 다른 시설에서 근무하는 기간제근로자에 대한 인사노무관리 가능성이 없다면 각 사업시설별로 계속근로기간을 산정할 수 있을 것이므로 사용자가 동일한지 여부에 따라 계속근로기간 산정여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-82, 2011.3.9.)

무기계약 근로자로 전환시 직무변경 및 처우변경이 가능한지 여부

Q

질의

- 사용기간 2년을 초과하여 무기계약 근로자로 전환하는 경우, 정원 등의

사정으로 ‘방송전략 수립’ 직무를 담당하던 근로자에게 ‘운전 또는 사무 보조’ 직무를 부여하는 것이 가능한지 여부와 이에 따른 처우가 저하되는 경우 법률적 문제가 없는 지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 하고 있음
- 무기계약 근로자로 전환에 따른 직군(직무) 및 처우 변경에 대하여는 기간제법에서 별도로 규율하고 있지 있는 바, 근로기준법 등 노동관계법 및 당해 회사의 단체협약, 취업규칙 등의 관련 규정을 위반하지 않는 범위에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있을 것임
 - 다만, 직무변경과 관련해서는 원칙적으로 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위 안에서는 상당한 재량이 인정된다고 할 것인 바(대법원 1998.12.22. 선고 97누5435 판결 참조), 기간제근로자를 무기계약 근로자로 전환 시 정당한 인사권 범위 내에서는 직무변경도 가능하다고 할 것임
 - 이 경우 당사자 간의 명시적 또는 묵시적 합의로 근로조건을 결정한 경우에는 이에 따르면 될 것이나, 근로자의 동의 없이 사용자가 기존 근로조건을 일방적으로 저하시킬 수는 없을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-761, 2011.6.1.)

입영휴직기간이 계속근로기간에 포함되는지 여부 등

Q

질의

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

A

회시

- 「병역법」 제74조에서는 입영으로 휴직하게 되는 자는 군 복무 후 직장에서의 복직을 보장하고, 군복무로 인하여 휴직된 때에는 승진에서 의무복무기간을 실제근무기간으로 산정하도록 규정하고 있어, 입영휴직기간을 승진의 경우 이외에 기간제근로자의 계속근로기간으로 합산할 수 없을 것임
- 따라서 귀 질의의 경우와 같이 1년 6개월 가량 근무한 기간제근로자가 계약기간 6개월을 남겨둔 상태에서 군 복무를 위해 입영휴직하였다가 「병역법」 제74조제1항에 따라 복직한 경우, 근로계약기간 6개월을 추가 근무하여 근로계약이 종료되는 시점까지는 기간제근로자로 보아야 할 것임
- 「병역법 시행령」 제129조의2 ‘병무청장이 정하여 고시하는 업종’에 금융권(은행, 증권, 카드사)이 포함되는지 여부에 대해서는 병무청으로 문의하여 주시기 바람

무기계약근로자로 전환되는 시점

Q

질의

- 2002년 6개월간 근무 경력이 있는 자를 채용하여 2011.3.24.~ 12.31까지 기간제로 사용하고 2012년말까지 계약기간을 1년 연장하는 경우, 근로기간이 2년을 초과하여 무기계약근로자로 전환되는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하고 있음
- 기간제법은 2007.7.1. 이후 근로계약을 체결·갱신한 경우에 적용되는 것이므로 기간제법 시행일(2007.7.1.) 이전에 근로계약을 체결하여 근로한 기간(2002.3~2002.8)은 기간제법의 적용을 받지 않음
 - 기간제법 시행일(2007.7.1.) 이후 근로계약을 체결한 2011.3.24.부터 근로기간을 산정하여 계속근로기간이 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됨

(고용차별개선과-2097, 2011.11.29.)

CCTV 통합관제센터 모니터링 요원의 계속근로 여부 관련

Q

질의

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

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조 제1항 본문 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주됨
- 기간제법 제4조는 동일한 사용자가 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하는 경우에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하는 규정이므로 다른 사용자에게 근로를 제공했던 자를 귀 기관이 채용한 경우 종전의 근로기간은 계속근로로 보기 어려울 것임

- 따라서 종전의 용역업체 소속으로 근로했던 기간제근로자를 새로 선정된 용역업체가 신규 채용한 경우에는 종전의 용역업체에서 근로했던 기간은 기간제법 제4조제1항 본문의 “2년”에 포함되지 않을 것임
- 만일, 귀 기관 『CCTV 통합관제센터 모니터링 용역』이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’) 제2조제1항제1호의 “근로자 파견형태”로 운영되는 경우에는 파견법 제6조의2제1항에 따라 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용한 사용사업주는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 할 것임

(고용차별개선과-2545, 2011.12.30.)

근로기간의 단절 여부

Q 질의

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

A 회시

- 귀 질의의 경우 계약기간 만료에 따른 고용종료, 자의에 의한 사직원 제출 등을 거쳐 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 실질적인 신규채용 절차를 거쳐 새로운 근로계약을 체결하여 근무하는 형태라면 각각의 근무기간은 단절된 것으로 보아 계속근로기간으로 산정되지 않을 것임

- 다만, 신규채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 대부분의 근로자를 동일한 업무에 다시 채용되어 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 신규채용절차가 기간제법 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 반복적으로 체결한 근로계약의 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임
- 이때, 채용 공고 등 신규채용절차를 거쳤으나 지역적인 특수성으로 인해 지원자가 1명뿐이어서 종전의 근로자가 재채용되었다는 사정만으로는 신규채용절차가 형식에 불과한 것으로 보기는 어려울 것임

(고용차별개선과-237, 2012.2.3.)

기간제근로자 계속근로기간 산정

Q 질의

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

A 회시

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

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

(고용차별개선과-445, 2012.3.5.)

기간제근로자 근로기간 합산방법

Q 질의

- 「노인일자리사업 전담인력」 기간제근로자로 근무하고 연이어 「경로당 순회프로그램 관리자」 기간제근로자로 근무하여 전체 근무기간이 2년을 초과한 경우 무기계약근로자 전환 대상에 해당하는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 “사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고”있으며,

- 이 경우 “계속근로기간”이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 함(대판1995.7.11.,93다26168)
- 근로계약의 반복갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업장에서의 근무여부, 기간제법의 제정 취지 등에 비추어 “계속근로”로 볼 수 있는지 여부를 판단하며 일반적으로 계약기간 만료 통보, 자의에 의한 퇴직원 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규입사 절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하고 근무하는 형태라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근로기간으로 보아야 하는 것이 원칙임
- 귀 질의의 경우 ○○군청 「노인일자리사업 전담인력」 기간제근로자로 2008.12월~2010.3월 기간동안 1년 4개월 근무 후 「경로당 순회프로그램 관리자」 기간제근로자로 2010.4월~2012.3월 기간동안 2년 근무를 한 경우,
 - 「노인일자리사업 전담인력」 근무는 근로계약이 만료됨과 동시에 기간 연장계약을 체결하였으므로 근로기간 모두를 합산하여 계속근로년수를 산정하여야 할 것이며,
 - 「노인일자리사업 전담인력」 근무 중 「경로당 순회프로그램관리자」 채용 공고에 응시하여 2010.4월부터 동일한 부서에서 「경로당 순회프로그램 관리자」로 근무한 것은 동일한 사용자에게 계속 고용되어 업무만 변경한 것으로 보여지며 또한 당시에 고용관계 단절로 볼 만한 사직서 제출, 퇴직금 및 4대보험 정산 등 퇴직절차 및 신규입사절차를 거치지 않았으면

이를 새로운 기간제 근로계약을 체결한 것으로 볼 수는 없을 것이므로 「노인일자리사업 전담인력」 근무와 「경로당 순회프로그램관리자」 근무는 계속근로로 보아 근무기간을 모두 합산하여 산정하여야 할 것임

- 따라서 「노인일자리사업 전담인력」과 「경로당 순회프로그램관리자」가 「기간제법 제4조제1항 각호의 단서에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받지 않는다」면 당해 기간제근로자가 입사한 시점(2008.12.15.)에서 2년을 초과하는 시점인 2010.12.15.부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-530, 2012.3.15.)

기간제근로자 무기계약근로자 전환 관련

Q 질의

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

A 회시

- 「민법」 제660조제1항에서는 “고용기간의 약정이 없는 때에는 당사자는 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다”고 규정하고 있으며 근로자의 계약해지에 대하여는 특별한 규정이 없어 근로자에게는 계약해지권이 인정되고 있으나,

- 「근로기준법」 제23조에서는 “사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못한다”라고 규정하고 있어 사용자의 일방적인 계약해지권은 제한하고 있음
- 귀 질의의 경우 취업상담사인 기간제근로자를 2년을 초과 사용하여 무기계약근로자로 전환하면서 근로계약서에 예산이 책정되지 않을 경우 계약이 만료된 것으로 본다고 단서조항을 명시하는 근로계약과 관련하여
 - 사용자는 정당한 이유 없이 근로자를 해고하지 못하도록 계약해지권이 제한되어 있고, ‘예산이 책정되지 않는 경우’가 정당한 해고 사유에 해당되는지에 대하여는 노동위원회나 법원에서 판단되어야 할 사항이므로 해고의 정당성이 명확하게 판단되지 않은 사항을 근로계약서에 퇴직사유 단서조항으로 명시하는 것은 적절하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1120, 2012.6.5.)

○○대학교병원 인체자원은행부서의 기간제근로자 근무

Q 질의

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

A 회시

- 귀하는 2010.11.1. 입사하여 현재까지 근무를 하고 있고 근로계약서상 계약기간이 2012.12.31.까지로(2년2개월) 되어 있으며 8월부터 출산휴가 3개월을

사용하고 이후 육아휴직 3개월을 사용하고자 하는데 이에 대해 사업주는 출산휴가를 다녀오면 근무기간 2년 만기가 되어 퇴사처리 하겠다고 말하고 있는 바, 귀하는 근로계약기간이 금년 12.31까지로 되어 있으므로 근무 2년(2012.11.1.)을 초과하여 근무하게 되면 정규직전환이 되는 것이 아닌지에 대하여,

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에서는 “2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다”라고 규정하고 있으므로 귀하가 입사일로부터 2년을 초과하여 근무하는 시점에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것이나,
 - 「남녀고용평등과 일·가정양립지원에관한법률」 제19조제5항에서는 “기간제 근로자 또는 파견근로자의 육아휴직기간은 「기간제법」 제4조에 따른 사용기간 또는 「파견법」 제6조에 따른 근로자파견기간에 산입하지 아니 한다”(12.8.2 시행) 라고 규정하고 있어,
 - 귀하의 근무기간이 입사일로부터 2년이 도래하기 전에 육아휴직을 사용하는 경우에는 동 육아휴직기간을 제외하고 사용기간을 산정하여 무기계약직으로 전환되는 시점(2년이 초과되는 시점)을 판단하여야 할 것임
 - 또한 귀하가 무기계약근로자로 전환되기 이전에 육아휴직을 사용하게 되어 육아휴직 기간중에 근로계약기간이 만료되는 경우 사업주와 근로자 합의에 의해 근로계약이 연장되지 않는다면 계약기간 만료에 따라 고용계약은 해지되는 것으로 보아야 할 것임
- 사업주가 귀하의 부서 직원들을 시간제계약직으로 간주하여 병원 규정상의 시간제계약직은 2년만 사용한다는 규정을 적용하여 귀하의 입사일로부터 2년이 되는 시점에 퇴직처리 하겠다는 것에 대하여는 병원 규정내용 등 구체적인 사실관계를 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

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

(고용차별개선과-1737, 2012.8.3.)

공개모집으로 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하는 경우 무기계약 전환 여부

Q 질의

- 당 군에서는 취업정보센터 직업상담사를 군 홈페이지, 각종 언론 보도, 읍면 홍보 등을 통해 공개모집하였음에도 불구하고 응시인원 미달 및 심사 요건 적합 등의 사유로 기 근무하던 근로자가 다시 응시하여 채용되었을 경우, 총 근로기간 2년이 초과되어도 기간제근로자로 사용할 수 있는지

A 회시

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

- 귀 질의의 경우 공개모집을 통하여 기간제근로자를 공개모집하였으나 응시인원 미달 및 심사요건 적합 등의 사유로 기 근무하고 있던 근로자가 다시 채용되는 경우에 계속근로로 보는지에 대하여는 질의내용이 구체적이지 않아 명확한 답변을 드리기는 어려우나,
 - ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 계산하여야 하며,(대판 1995.7.11, 93다26168)
 - 근로계약의 반복 갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정함 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업(장)에서의 근무여부, 기간제법의 제정 취지 등에 비추어 “계속근로”로 볼 수 있는지 여부를 판단하게 될 것임
 - 근로관계의 단절이 있는 경우에는 일반적으로는 ‘계약기간 만료 통보’, ‘자의에 의한 퇴직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규입사절차를 거쳐 새로운 기간제근로계약을 체결하고 근무하는 형태라면 각각 별도의 근로계약에 의한 근무기간으로 보아야 하는 것이 원칙이지만,
 - 기간의 단절이 있는 근로계약이 수년간 반복되어 계약을 계속 체결하는 것이 관행화되어 있고, 노사당사자 모두 그렇게 기대하면서 사실관계에 있어서도 특정기간이 도래하면 재계약을 체결한 후 동일한 근로를 제공하고 사용자는 그 대상으로서 임금을 지급하는 형태의 근로관계가 반복되었다면 이 경우는 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수도 있을 것임

교육복지사업의 사용기간 제한 예외 등

Q

질의

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

A

회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업(장)은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서, 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 귀 질의의 경우 교육복지사업을 한시적사업으로 보아 「기간제법」 상 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는지에 대하여는,
 - 귀 질의내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나 위 예외조항을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등

유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것이므로 교육복지사업이 위에 해당하는지를 파악하여 사용기간 제한 예외여부를 판단하여야 할 것임

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

(고용차별개선과-2950, 2012.12.21.)

기간제 근로자에 대한 무기계약직 근로자 전환 의무 등

Q

질의

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

A

회시

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

- 이 경우 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 일반적으로 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙이라 할 것임
 - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함
- 다만, 귀 질의의 경우 2차에 걸친 근로계약기간을 모두 합산(2011.3.28.~2013.2.28.) 하더라도 2년을 초과하지 아니하므로 법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 하는 “2년 초과”의 경우”에는 해당하지 않는다고 사료됨
- 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 기간제근로자에 대하여는 무기계약직 근로자로의 전환 의무는 발생하지 아니하므로 당사자간 자율적 의사에 따라 무기계약직으로의 전환 여부를 결정하여야 할 것임
 - 이 때 사용자가 자체 규정 또는 기준을 마련하여 일정 요건을 갖춘 자에 한하여 무기계약직으로 전환하는 것도 가능하다고 사료되며, 그 밖에 임금 등을 포함한 근로조건의 결정에 대하여도 법에서 달리 정한 바 없으므로 사업(장)의 단체협약, 취업규칙, 근로계약에서 정하는 바에 따르면 될 것임
- 아울러, 근로계약의 만료로 고용관계가 종료되어 퇴직하는 것이 비자발적 퇴직에 해당하는 경우이고 귀하께서 근로능력을 갖추고 구직활동을 하신다면 실업급여(구직급여 등)의 수급요건을 충족한다고 판단되나, 자세한 사정은 귀하의 거주지 관할 고용지원센터에 문의하여 수급인정 여부에 대한 정확한 판단을 받으시기 바랍니다

학교회계직직원의 계속근로기간 산정 및 무기계약직 간주 여부

Q

질의

- A중학교(공립)에 급식조리원으로 '07.8.20. 신규 임용 → '11.3.1.자로 무기계약직으로 전환 → 학생수 감소로 급식조리원 과원 해소 차원에서 B초등학교(공립)에 근무하기 위해 '11.9.30.까지 근무하고 퇴직 처리함
- B초등학교에 '11.10.1. 기간제근로자로 신규 임용되었으며, 이 때 공개채용 등의 절차를 거치지 않음
- 도교육청 방침이 '12.3월부터 초·중학교장에서 시·군교육장으로 임용권자가 변경됨에 따라 '12.3.1.부터 '12.12.31.까지 기간을 정하여 시교육청(교육장)과 해당 근로자 간 근로계약을 새로이 체결하였고, 해당 급식조리원은 기간의 만료로 퇴직함
- B초등학교에서 급식조리원 임용 시 A학교장과 임용권자가 다르다는 이유만으로 무기계약직 지위를 승계하지 않아 본인의 진의와는 다르게 기간제 근로자로 임용된 후 계약 만료로 퇴직하였는데 이에 대한 타당성 여부

A

회시

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

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함(대법 93다 26168, 1995.7.11. 참조)
- ‘사업 또는 사업장’이란 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리·의무의 주체를 의미하는데,
 - 「지방교육자치에 관한 법률」, 「지방자치법」 등에 의하면 지방자치단체 관내에서 이루어지는 교육 그 밖의 학예에 관한 사무와 관련된 권리·의무는 궁극적으로 법인격을 보유하는 지방자치단체에 귀속되므로 개별 공립학교가 아니라 법인격을 가진 지방자치단체가 ‘사업 또는 사업장’으로서 이 법의 적용 대상이 된다 할 것임
- 또한 「지방교육자치에 관한 법률」, 「지방자치법」 등의 규정에 비추어 보면 학교회계직원에 관한 임면권은 본래 교육감에게 부여된 것이며, 채용 절차의 편의나 학교운영의 자율성 등을 고려하여 각급 학교장이 근로계약 체결 사무 등을 처리하는 것에 지나지 아니하므로 학교회계직원의 채용 등에 따른 종국적인 책임은 해당 자치단체가 부담한다고 봄이 타당하며, 각급 학교에서 채용한 근로자에 대한 사업주는 학교를 설치·운영하는 지방자치단체이고(대법원 '92.4.14 선고 91다 45653 참조)
 - 각급 학교장이 현실적으로 자신의 이름으로 학교회계직원을 채용하였다 하더라도 그러한 사정만으로 지방자치단체에 의하여 설치된 인적·물적 시설의 결합체로서 영조물에 불과한 개별 공립학교가 사업주에 대응한다거나 그 학교장이 사업주라고 보기는 어려울 것임
 - 따라서 「초·중등교육법」에 따라 지방자치단체가 설립·경영하는 ‘공립 학교’는 개별 학교 단위가 아니라 시·도 단위의 지방자치단체가 설립·

경영하는 학교 모두를 하나의 사업(장)으로 보고 계속근로 여부를 판단하여야 할 것임

- 이러한 맥락에서 귀 도교육청의 방침에 따라 '12.3월부터 임용권이 개별 초·중학교장에서 시·군교육장으로 변경된 것은 '교육 등에 관한 사무'에 대해서 지방자치단체를 대표하는 교육감의 권한이 개별 학교에서 시·군교육장으로 상향되어 위임된 것에 불과하다고 사료됨
- 귀 질의의 구체적 사정을 알 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 비록 B초등학교와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하였다 하더라도 A중학교에서 이미 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되었던 점, 과원 해소 차원에서 A중학교에서 퇴직하고 결원이 있던 B초등학교로 공개경쟁 채용절차 등을 거침이 없이 채용된 점 등을 고려할 때 A중학교에 대한 퇴직의 의사표시, B초등학교와의 기간을 정한 근로계약은 형식에 불과하다고 볼 여지가 있음
- 한편, A중학교를 퇴직함에 있어 인원감축 필요성 등 여러 사정을 감안하여 근로자가 자발적으로 퇴직을 선택하여 사직서를 제출하고, 퇴직금 수령 및 4대 보험 정산 후 B초등학교와 기간제근로계약을 체결한 경우, 동 사직서 제출이 진의에 의한 하자 없는 퇴직의 의사표시에 의한 것이었다면 퇴직의 효과가 발생한 것으로 볼 수 있으며, 이 때 '근로자의 진의'라 함은 유효한 근로관계 단절의 효과를 발생시키고자 하는 의사로 보아야 할 것임
- 따라서 구체적 사실관계를 토대로 위와 같이 사직서 제출의 진의 여부에 따라 계속근로기간을 산정하여 해당 근로자를 무기계약 근로자로 볼 수 있는지를 판단함이 타당하다고 사료됨

위탁해지에 따른 수탁업체 교체시 기존 근로자에 대한 고용승계 의무

Q 질의

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

A 회시

- 수탁 사업체가 교체되는 경우, 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 영업 양도에 해당하지 않고, A와 B간에 근로자들을 승계하기로 하는 약정도 없는 경우라면 기존 근로자들을 승계할 의무는 발생하지 않는다고 사료됨
- 다만, 이러한 경우에도 귀 구청은 종전 A업체와 위탁계약을 체결하면서 근로자들의 고용승계를 보장하기로 하는 약정을 하였던 바라면,
 - 같은 취지로 B업체와의 위탁계약 체결 시에도 고용승계에 관한 약정을 두어 기존 근로자들의 고용안정을 도모할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1396, 2013.7. 15.)

기간제근로자의 사용 관련

Q 질의

- ①1997.7. ~ 1998.8. 대전동사무소 전산보조, ②1998.8. ~ 2000.7. 공공근로

사업 ③2005.1. ~ 2005.5. 세정과 개별주택조사, ④2006.9. ~ 2007.12. 화산 면사무소 자활사업(복지도우미), ⑤2008.3. ~ 2012.12. 남부동주민센터 자활 사업(복지도우미), ⑥2013.2. ~ 2013.4. 남부동주민센터 교육행정도우미, ⑦2013.4. ~ 현재 공공근로사업 참여 중

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 (이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
 - 다만, 기간제법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과 하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음
- 기간제법 부칙 제2항에서는 제4조의 규정은 이 법 시행('07.7.1.) 이후 근로 계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약을 연장하는 경우부터 적용한다고 규정하고 있으므로 '07.7.1. 이후 체결된 ⑤ ~ ⑦의 근로계약이 제4조의 규정을 적용받는다고 보아야 할 것임
- 한편, 자활근로사업(복지도우미) 사업은 생활이 어려운 사람에게 최저생활을 보장하고 자활을 조성하기 위해 사회보장적 차원에서 행하는 사업으로,

사업 참여에 대한 대가로 급여가 지급되나 이는 사회보장제도의 일환으로 행해지는 생계보조금의 성격을 가지므로 이는 근로의 대가라고 할 수 없어 사업 참여자의 근로자성이 부인되고 있습니다.(법제처 법령해석지원팀 -868, '06.5.26., 노동부 근로기준국 「차상위계층의 근로자성 여부」에 관한 변경 지침」 2007.5.)

- 따라서 자활근로사업 참여자의 근로자성이 부인됨에 따라 ⑤의 사업 참여자는 기간제근로자로 볼 수 없다고 사료됨
- 이에 따라 ⑥과 ⑦에 대한 계속근로기간에 따라 무기계약으로의 전환 여부가 결정될 수 있는 바, “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하며 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것임
 - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함(대판93다26168, 1995.7.11.)
- ⑥남부동주민센터 교육행정도우미로 근무한 기간(2013.2. ~ 2013.4.)과 ⑦공공근로사업에 근로한 기간(2013.4. ~ 현재), 이후 '13.8.1.부터 기간제 근로자로 근로하게 되는 근로기간을 계속근로로 보아 합산하여야 할 것인지는 각 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업에서의 근무 여부, 동종의 근로계약 체결 방식에 관한 관행, 기간제법의 취지 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 사실관계를 토대로 판단해야 할 것임
- 다만, 귀 사례를 계속근로로 볼 수 있는 경우에도 “공공근로사업”은 기간제법 제4조 제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조 제2항 제1호에 따른 예외 사유에 해당함

- 기간제법 제4조 제2항에서는 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 무기계약 근로자로 간주한다고 정하고 있는 바, 예외에 해당하는 ⑥의 공공근로기간을 제외하고 2년을 초과하는 시점에 무기계약으로 간주된다고 판단됨

(고용차별개선과-1483, 2013.7.26.)

퇴직 후 재고용된 기간제근로자의 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있음
- 단, 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의거 일자리를 제공하는 경우로서

- “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음
- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 하는데, “맞춤형방문건강관리사업”은 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당된다고 검토하여 회신한 바 있음(고용평등정책과-735, '10.10.12. 등)
- 질의하신 내용 중 계속근로기간 산정 관련해서는 질의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없으나, ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절되었고,
 - 공백기간 중에 법인격을 달리하는 다른 지방자치단체에 상당 기간 근로한 내역이 있고,
 - 신규채용절차를 거쳐 기간제 근로계약을 다시 체결하게 되는 경우라면 달리 볼 사정이 없는 한 새로이 근로계약을 체결한 때부터 계속근로 기간은 새로 기산된다고 보아야 할 것으로 판단됨

(고용차별개선과-2377, 2013.12.4.)

공백 기간을 두고 공개채용절차를 거친 경우 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- 당 시에서는 예산 범위 내에서 연간 250일(약 10개월)로 기간을 정하여 근로계약을 체결하여 업무를 수행하도록 하고 있음

- 당 조직은 2011.1.5. 신설된 조직으로 시설녹지 관리, 예초, 하천정화 업무에 기간제근로자를 사용하고 있으며, 공개경쟁채용절차를 거쳐 선발하는데 사업별·시기별로 차이는 있으나 평균 경쟁률은 2.9:1 ~ 5.5:1 정도임
- 기간제근로자가 2011년 4월~12월(9개월), 2012년 2월~12월(11개월), 2013년 2월~10월(9개월) 근무한 경우, 각 근로계약 사이에 2개월의 공백기간이 있고, 매년 갱신 계약이 아닌 신규 공개모집을 통해 채용이 이루어진 경우라도 '2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에 해당되는 것인지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 (이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
 - 기간제법 제4조 제1항 제1호부터 제6호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음
- “계속근로기간”은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 계약기간의 만료로 그 고용관계는 종료되는 것이 원칙이라 할 것임
 - 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 하고(대법원 1995.7.11. 선고 93다26168 참조)

- 갱신 또는 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간이 있다 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비하여 길지 아니하고 계절적 요인이나 방학 기간 등 당해 업무의 성격에 기인하거나 대기 기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 인정될 수 있음(대법원 2006.12.7. 선고 2004다29736 참조)
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 하므로 정확한 답변이 곤란하나, 계약기간의 만료로 근로관계를 종료하고 일정 기간 경과 후 공개경쟁 방식의 신규채용절차를 통해 새로운 근로계약을 체결하게 된 경우라면 각 근로계약은 별개의 것으로 보아 종전의 근로관계는 단절되었다고 보아야 하고, 계속근로기간은 새로이 체결한 근로계약 체결 시점부터 기산하여야 할 것으로 판단됨
- 다만, 근로계약 기간이 아닌 기간에도 업무를 수행케 하는 등 사실상 근로관계가 계속되고 있었다고 볼 만한 사정이 있거나 매년 공개경쟁을 통해 선발하는 절차를 거치더라도 종전 근무자가 별다른 하자가 없는 한 재계약되는 등 계속 근무할 수 있다는 기대관계가 형성되었다고 볼 수 있는 경우라면 근로의 계속성이 인정될 수 있다고 사료됨
- 즉, 각 근로계약 사이에 일부 단절(공백)기간을 두고, 공개채용절차를 거치더라도 그러한 절차나 단절이 2년의 사용기간 제한을 회피할 목적으로 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제근로자를 사용하기 위한 형식에 불과하다고 볼 수 있는 경우라면 전후의 근로관계는 단절되지 않고 계속성이 있다고 판단될 수 있을 것임

(고용차별개선과-2457, 2013.12.6.)

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

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서

(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있음

- 기간제법은 ‘사업 또는 사업장’을 단위로 적용하므로 기간제근로자의 사용 기간 제한(2년) 및 이에 따른 무기계약 간주 규정도 같은 ‘사업 또는 사업장’에 대하여 산정된 계속근로기간을 토대로 판단되어야 할 것임

- 지방자치단체가 직접 운영하던 “자원봉사센터”를 민간업체와 위수탁 계약을 체결하여 운영을 맡기고 이에 대하여 인건비, 운영비, 사업비 등 위탁대가를 지급하는 경우, 종전 사업주(지방자치단체)가 기존 근로자들에 대하여 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계를 단절하고, 동 운영을 수탁 받은 사업주(민간 수탁업체)와 근로자간 새로이 근로계약을 체결하는 경우라면 계속근로기간은 수탁업체와 근로계약을 체결한 시점부터 새로 기산된다고 보아야 할 것임

- 다만, 이러한 경우에도 위·수탁계약 체결의 당사자간 고용승계에 대한 특약을 두어 위수탁계약 전후의 근로기간을 계속근로로 통산할 수도 있음

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

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

- 마찬가지로 위수탁계약의 만료에 따라 귀 구청에서 해당 사업을 직접 수행하게 된 경우에도 “사업의 양도·양수”에 해당하거나 “고용승계에 대한 특약”을 둔 경우가 아니라면, 수탁업체와 유효한 퇴사 절차를 거치고 귀

구청과 새로 근로계약을 체결한 근로자의 계속근로기간은 새로운 근로 계약 체결의 시점부터 새로 기산되며, 이 때부터 계속근로한 총기간이 2년을 초과하는 때에 기간의 정함이 없는 근로자로 간주된다고 보아야 할 것임

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

(고용차별개선과-2506, 2013.12.10.)

기업 이동과 계속근로기간 산정 관련

Q 질의

- A사 근무 경력이 있어야 B사에 입사할 수 있는 조건임. A사는 2009년 6월 1일 B사로부터 분리된 회사이며, A사와 B사의 사장은 다르나 두 회사는 같은 그룹이고 회장은 동일인임
- A사에서 1년 근무 후 B사에서 1년 11개월 근무하였을 때 B사의 정규직으로 전환이 가능한지(요구에 대한 법적 효력)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 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,

- 같은 조 제2항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있음

● 기간제근로자의 사용기간 제한(2년) 및 이에 따른 무기계약 간주 규정은 같은 '사업 또는 사업장'에 대하여 산정된 계속근로기간을 토대로 판단되어야 할 것인 바,

- 기존 기업에서 퇴직금 지급 등 퇴직 절차를 거친 후 서로 다른 법인격을 갖는 기업으로 입사한 경우, 일반적으로 기존 기업과의 근로관계는 단절되고 새로 입사한 기업의 근로계약체결 시점부터 계속근로기간은 새로 기산된다고 보아야 할 것임

● 그러나, 기업의 일부가 분리 독립하여 새로운 회사가 설립되었다 하더라도 신설회사와 구 회사사이에 기업의 동일성을 유지하고 있다면 신설회사가 구 회사와는 별개의 독립된 법인체로서 그 권리·의무를 포괄승계하지 않은 경우라 할지라도 구 회사에 속한 근로자에 대한 근로관계는 신설 회사에 포괄승계되어 근로의 계속성이 유지된다 할 것임 (1987.2.24. 대법 84다카 1409 참조),

- 다만, 이러한 경우에도 근로자가 자유로운 의사에 의하여 구 회사를 퇴직하고 소정의 퇴직금을 수령한 후 신설회사에 새로이 입사하는 방법을 취하였다면 구 회사와의 근로관계는 단절된다고 볼 수 있음 (1997.6.27. 대법 96다 38551 등 참조)

● 또한, 근로자가 종전 회사에서 계열회사로 전적되는 경우 종전 회사의 경영방침에 의한 일방적인 결정에 따라 퇴직과 재입사의 형식을 거친 데에 불과한 것이 아니라 근로자가 자의에 의하여 종전 회사에 사직서를 제출

하고 퇴직금을 지급 받은 다음 계열회사에 입사하였다면 종전 회사와의 근로관계는 단절된 것으로 볼 수 있고,

- 유효한 전적이 이루어진 경우에 있어서는 당사자 사이에 종전 기업과의 근로관계를 승계하기로 하는 특약이 있거나 이적하게 될 기업의 취업 규칙 등에 종전 기업에서의 근속기간을 통산하도록 하는 규정이 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 해당 근로자의 종전 기업과의 근로관계는 단절되는 것이고 이적하게 될 기업이 해당 근로자의 종전 기업과의 근로관계를 승계하는 것은 아니라 할 것임(2000.12.22. 대법 99다 21806 등 참조)
- 귀 질의에 대하여 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로 구체적인 사실관계에 따라 근로관계승계(계속근로) 여부 및 무기계약으로 간주 여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2585, 2013.12.23.)



02

사업의 완료 또는 특정한 업무의
완성에 필요한 기간을 정한 경우

해당 조문

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

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. ~ 6. 생략

〇〇시, 계절적으로 사용하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- 〇〇시(△△구청)에서 산불감시원, 산불예방 전문대 등 계절적으로 매년 일정기간 기간제근로자를 반복적 사용하는 것이 (1) 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는지, (2) 계속근로연수는 구청별 또는 사업별로 산정하는지, (3) 55세 이상인 경우는 2년을 초과하여 계속근로 할 수 있는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 및 제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, - 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 매년 봄철 및 가을철 일정기간에 한정하여 기간제근로자를 반복 사용하는 경우라면, 이는 한시적이거나 1회성으로 이루어지는 사업이라 할 수 없을 것이므로 기간제법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 예외적인 사업으로 보기 어려울 것으로 보임
 - 다만, 매년 기간제근로자를 채용하고자 채용공고를 내고, 서류전형, 면접 등 실질적인 공개모집절차를 거쳐 기간제근로자를 채용하는 경우라면 각각의 근로관계는 단절된 것으로 볼 여지가 있음
- 한편, 계속근로연수 산정과 관련해서는, ○○시 산하 3개구청은 지방자치 단체가 아니라 ○○시의 하위 행정기관에 불과하여 ○○시가 법인격을 가진 사용자라고 할 것이므로 구청별 또는 사업별로 계속근로연수를 산정하는 것이 아니라, ○○시 및 산하 3개 구청 전체를 포함하여 계속근로연수를 산정해야 할 것으로 보임
- 아울러, 기간제근로자가 55세 이상 고령자인 경우에는 기간제법 제4조제1항 단서 제4호 규정에 따라 2년을 초과하여 계속 근로하더라도 무기계약 근로자로 간주되지 않게 됨

(고용평등정책과-871, 2010.10.26.)

여성새로일하기센터가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우인지

Q

질의

- 여성새로일하기센터는 매년 실적평가를 통해 실적 미흡기관을 퇴출하고 있으므로 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'로 볼 수 있는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제1호 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당되는 사업은 원칙적으로 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적거나 1회성 사업을 말하는 것으로,
 - 이러한 한시적·1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미함
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 여성새로일하기센터 지정 후 사업 수행에 필요한 보조금을 지원 하고 객관적 지표를 평가하여 실적이 부진한 경우 퇴출하는 것은 양질의 취업알선 서비스 등을 제공하기 위한 것으로 사업의 지속성이 예견될 수 있다고 사료되며, 실적 평가 결과에 따라 사업의 계속여부가 결정되는 것은 사업의 객관적 종기가 예정된 것이 아니라 갱신기간을 정한 것으로 볼 수 있을 것으로 판단됨

(고용평등정책과-1058, 2010.11.12.)

II 학교사회복지사의 사용기간 제한 예외 여부 등

Q 질의

- ○○시 자체사업으로 실시 중인 학교사회복지시범사업을 통해 채용된 학교사회복지사가 (1)기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지, (2)위탁사업의 경우 사용자는 누구인지, (3)퇴직금 지급여부

A

회시

- 기간제법 제4조제1항 본문 및 제2항의 규정에 의하면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위에서(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서)기간제 근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보도록 되어 있음
 - 한편, 기간제법 제4조제1항 단서에는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’, ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우’등을 사용기간 제한 예외 사유를 규정하고 있음
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 학교사회복지시범 사업은 ○○시가 '07.4월부터 △△대학교 등에 위탁하여 현재까지 매년 확대 실시 중인 사업이므로 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 한시적 사업은 아닌 것으로 보이며, 사업의 목적이 초·중·고등학교 내 다양한 학생문제를 해결하기 위한 학생상담, 지도 등이므로 정부의 복지정책·실업대책에 따른 일자리 제공 사업은 아닌 것으로 보이는 바, 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨
- 또한 학교사회복지사가 사업 위탁기관인 △△대학교(산학협력단)와 근로계약을 체결한 것이라면 △△대학교가 사용자 지위에 있는 것이며, 사회복지사의 계속근로기간이 1년 이상이면 퇴직금 지급 대상이 될 수 있을 것임
 - 다만, 학교의 특성상 방학 기간을 제외한 기간 동안 반복·갱신하여 근로계약을 체결하고 있는 경우라면, 실제 근로한 기간을 합산하여 계속근로기간을 산정하여 1년 이상이면 퇴직금 지급 대상이 될 수 있을 것임

(고용평등정책과-1326, 2010.12.3.)

야구단 스카우트, 전력분석 담당자의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 당 기관의 야구단에서 스카우트(4월~11월)와 전력분석(1월~11월) 업무를 수행하는 계약직근로자를 경기 시즌기간 동안에만 채용하는 것을 '사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우'로 볼 수 있는지와 매년 공개채용을 통해 근로계약을 반복·갱신하는 경우 각각의 근로관계를 단절로 보아야 하는지

A 회시

- 기간제법 제4조에 사용자는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하지 않는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하면 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서 제1호의 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에는 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 정하고 있음
- 기간제법 제4조제1항 단서 제1호 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당되는 사업은 원칙적으로 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적거나 1회성 사업을 말하는 것으로,
- 이러한 한시적·1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고, 공개입찰을 통해 계약을 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미함

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 야구단에서 매년 국내 고교야구 경기를 관전하고 유망 선수를 발굴하는 업무와 시즌 중 상대팀과 선수 개개인의 전력을 분석하는 것은 야구단의 전력 보강 및 경기력 향상 등을 위해 매년 지속적으로 반복 실시하는 선수 발굴, 기록 관리, 가능성 검토 보고 등 스카우트 업무와 전력분석은 한시적·1회성 사업이 아니므로 ‘특정한 업무의 완수에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하지 않는 것으로 생각됨
- 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계가 종료됨이 원칙이므로 근로계약 만료 후 새로운 채용공고, 서류전형, 면접, 새로운 사면부여 등 실질적인 공개채용과정을 거친다면 각각의 근로기간은 단절되는 것으로 볼 수 있으나,
- 공개모집 절차를 통해 공개채용을 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하여 관행상 이전에 근무한 근로자를 동일한 업무에 다시 채용하여 재계약 또는 계속고용의 기대가 형성되어 있고, 공개모집절차가 법 회피목적으로 이루어진 것에 불과하다면 비시즌기간은 업무의 성격, 계절적 요인 등에 따른 대기기간을 부여한 것으로 보아 반복적으로 체결한 근로계약 전 기간을 계속근로로 인정할 수 있을 것임

(고용평등정책과-1550, 2010.12.22.)

평생교육정보센터가 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우인지

Q

질의

- ○○시가 평생교육법에 따라 평생교육진흥원을 ‘12년까지 설립하면 교육과학기술부가 2002년부터 평생교육정보센터 지정을 갱신하고 있는 ○○

광역시립시민도서관 평생교육정보센터 업무를 ○○시로 이관할 계획이어서 교육과학기술부가 동 평생교육정보센터를 2010.1.1.~ 2011.12.31.까지만 재지정한 바, 동 지정·운영기간이 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조에서는 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없도록 하고, 2년을 초과한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 정하고 있으며, 동조 제1항 단서 제1호에는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있음
 - 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우란 일반적으로 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있는 경우를 의미하며, 이 경우 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, ①귀 기관이 ○○시의 소속기관 또는 직속기관이 아니고 인사·노무의 독립성이 있어 상호 별개의 사용자로 볼 수 있고, ②평생교육정보센터 업무를 이관 받는 평생교육진흥원이 인적·물적 자산을 승계하지 않고 새로이 조직되는 경우이며, ③2010.1.1 기간제근로자와의 재계약 당시에 사업의 완료기간을 명시하여 사업의 객관적 종기가 정해진 것으로 볼 수 있다면, 기간제 근로자의 사용기간 제한의 예외에 해당될 여지가 있다고 사료됨

○○부 한시조직의 사무보조원이 일반부서로 이동하는 경우 무기계약직 전환 시점

Q 질의

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

A 회시

- 기간제법 제4조에서는 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용할 수 없도록 하고, 2년을 초과한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 정하고 있으며, 동조 제1항 단서 제1호에는 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'를 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있음
 - 사업의 완료 등에 필요한 기간을 정한 경우란 일반적으로 건설공사, 1회성 사업 또는 특정 프로젝트의 완성에 필요한 기간 등을 정한 경우 등 사업의 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있는 경우를 의미 하며, 이 경우 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 10·27 법난명예회복지원단이 「10·27법난 피해자의 명예회복 등에 관한 법률」에서 정한 '법난피해자명예회복심의위원회'의 실무조직으로서 법 유효기간인 2013.6.30.까지 운영되는 한시적 조직이라면, 10·27법난명예회복지원단은

사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는 것으로 볼 여지가 있고, 당해 근무기간은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 볼 수 있으므로, 일반 부서에서 근무하여 2년을 초과한 때는 무기계약근로자로 간주될 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-113, 2011.1.13.)

〇〇시 어린이 급식관리 지원센터 위수탁사업의 사용기간 예외 여부 등

Q 질의

- 당 기관이 (1)〇〇시로부터 “〇〇시 어린이 급식관리 지원센터”를 위탁받아 3년간 운영하는 경우를 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제1항 제1호의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있는지 여부, (2) 동 위탁사업의 만료 후, 같은 사업을 재위탁받는 경우에도 제4조 제1항 제1호를 적용할 수 있는지 여부, (3) 재위탁받은 사업의 수행 시, 당초 위수탁기간 동안 근로하였던 기간제근로자를 재위탁기간의 만료시까지 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제1항에 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 제4조 제1항 제1호의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음

- 귀 질의의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 질의(1)과 관련하여, 귀 기관이 ○○시와 위수탁계약을 체결하여 “○○시 어린이 급식관리 지원센터”운영 업무를 한시적으로 수행하고 있는 경우라면, 이때 체결한 위수탁계약은 기간제법 제4조 제1항 제1호에 따른 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있을 것이므로 동 계약에서 정하는 사업이나 업무수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자의 근로계약기간은 당해 위탁계약으로 정할 수 있을 것으로 사료됨

- 다만, 이 경우, 기간제한의 예외가 적용되는 사업 또는 특정업무에 종사하는 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 유지되는 것으로 보아야 할 것으로 사료됨

- 질의(2)와 관련하여, 귀 기관이 “○○시 어린이 급식관리 지원센터”운영 업무 재위탁계약 체결이 공개경쟁입찰 방식 등을 통하여 재계약한 경우로서 재계약여부가 불분명한 경우에는 한시적·1회적 사업으로서 기간제법 제4조 제1항 제1호에 따른 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수 있을 것으로 사료됨

- 질의(3)과 관련하여, 재위탁받은 사업을 수행하는 경우에는 각각의 위수탁 사업은 사용기간 예외 적용을 받을 수 있는 별개의 사업으로 볼 수 있을 것이므로, 당초에 사용하였던 기간제근로자를 다시 채용하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됨

위수탁계약기간을 정한 경우 사용기간 제한의 예외 여부 등

Q

질의

- (1) 위수탁계약을 체결하여 외식사업을 운영하는 경우 위탁기간을 기간제법 제4조 제1항 제1호의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는 것으로 보아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부, (2) 외식식당의 임대차 기간의 종료기간이 정해진 경우를 사용기간제한의 예외로 보아 해당 점포에서 근무하는 기간제근로자를 2년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있는지 여부, (3) 임대차 기간의 종료 또는 경영상의 이유 등으로 근로관계를 종료하는 것이 정당한 해고 사유에 해당하는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조에서는 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하면서, 동법 제4조 제1항 단서의 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 두고 있음
- 귀 질의의 경우 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, - (질의(1)에 대하여) 귀하가 위수탁계약을 체결하여 외식사업을 한시적으로 운영하고 있고, 공개경쟁입찰을 통하여 새로운 위수탁계약이 체결되는 경우로 재계약여부가 불분명한 경우 등에는 위수탁기간을 “사업의 완료

또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보아 동 위수탁 사업의 완성을 위하여 채용되어 근로하는 기간제근로자의 근로계약 기간을 당해 위수탁계약기간으로 정하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됨

- 다만, 이와 같이 기간제한의 예외가 적용되는 사업에 종사하는 기간제 근로자의 근로기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 위수탁사업이 종료시 까지 유지되는 것으로 보아야 할 것임
- (질의(2)에 대하여) 임대차 계약기간의 종료는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있는 기간제법 제4조 제1항 단서 및 동법 시행령 제3조에 해당하지 않으므로 임대차 계약기간이 2년을 초과한다는 사유만으로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 없는 것으로 사료됨
- (질의(3)에 대하여) 근로기준법 제24조는 경영상 이유에 의한 해고 요건, 절차 등에 대해 규정하고 있으며, 이러한 해고 요건 및 절차를 갖추어 근로자를 해고한 경우 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 보고 있음
- 귀 질의의 경우, 임대차 계약의 해지로 인한 해고가 긴박한 경영상의 필요에 의해 행한 것인지, 귀사에서 실시한 타 사업장 보직이동이 해고 회피 노력을 성실히 이행한 것인지, 해고대상자 선정에 있어 합리적이고 공정한 기준을 수립하였는지, 근로자 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자에게 50일전에 통보하고 성실하게 협의 하였는지 등 여러 사정을 전체적·종합적으로 고려하여 해고의 정당성 여부를 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-644, 2011.5.18.)

학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업의 사용기간 예외 여부

Q

질의

- 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업이 기간제법제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 같은 법 제4조제1항제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 정하고 있음
 - 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계가 확인되지 않아 명확한 답변을 드리기 어려우나, 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 사업이 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부는 건설공사, 특정 프로젝트 완수 등과 같이 한시적 사업으로서 객관적으로 종기가 정해졌는지 여부에 따라 판단하여야 할 것임
- 따라서 학교안전통합시스템(Wee 프로젝트) 시범사업이 전면적인 시행에 어려움이 예상되거나, 사업수행방식에 대한 검증이 필요한 경우 등의 사유로 2008년부터 2011년까지 한시적으로 추진되는 경우에는 학교안전

통합시스템(Wee 프로젝트) 시범사업을 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되는 것으로 볼 수 있어, 당해 사업의 완료를 위하여 채용되어 근로를 제공하는 자는 2년을 초과하여 사용하는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로 간주되지 않을 것으로 보임

- 계약기간 만료 후 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 공개채용을 통하여 재채용된 경우에는 각각의 근무기간은 단절된 것으로 볼 수 있을 것이며, 공개채용을 계약기간 만료일로부터 며칠 전에 해야하는지에 대해서는 노동관계법에서 정하는 바가 없으므로, 귀 기관의 여건에 맞추어 합리적인 범위 내에서 정할 수 있을 것임
- 임상심리사가 계약기간이 만료된 후, 심리상담사로 다시 채용된 경우 계속 근로로 볼 것인지 여부는 앞서 살펴본 바와 같이 계약기간 만료 후 기존의 근로관계가 유효하게 단절된 후, 신규채용되었는지 여부에 따라 달라질 것임

(고용차별개선과-1335, 2011.8.22.)

II **협약기간이 정해진 공익사업을 사용기간제한의 예외로 볼 것인지 여부**

Q 질의

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

A 회시

- 기간제법 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 기간제법 제4조제1항제1호에 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 두고 있음
 - 이때, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사, 특정 프로젝트 완수 등과 같이 한시적·1회적 성격의 사업으로서 객관적으로 종기가 정해진 경우를 말함
- 귀 질의의 공익사업의 협약기간을 2010.9월부터 2013.8월까지로 정하여 사업을 추진하는 경우에는 해당 협약의 종료시점을 사업의 종기로 보아 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 볼 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1485, 2011.9.15.)

과거사 관련 피해자 지원사업 담당자의 기간제한 예외 여부

Q 질의

- 당 기관이 「대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원 희생자 등 지원에 관한 특별법」(이하 ‘대일항쟁기 희생자 지원 특별법’) 및 「6·25 전쟁 납북피해 진상규명 및 납북피해자 명예회복에 관한 법률」(이하

‘6·25전쟁 피해자 명예회복법’)에 따라 과거사 관련 피해자 지원사업의 추진을 위하여 채용한 기간제근로자가 기간제법 제4조제1항제1호에 해당되는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우” 등 예외 조항에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음
 - “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적인 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 말함
- 대일항쟁기 희생자 지원 특별법 제8조 및 제19조에서는 귀 위원회가 수행하여야 할 업무, 대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원 희생자 등 지원위원회의 존속기간(∼12.12.31), 조사기간(∼12.2.29) 등을 정하고 있고, 동법 제40조제1항 및 동법 시행령 제31조에서는 위로금의 지급 신청 접수에 관한 업무의 일부를 특별시장·광역시장·도지사나 시장·군수·구청장에게 위임할 수 있도록 규정하고 있는 바,
 - 귀 질의의 기간제근로자가 대일항쟁기 희생자 지원 특별법에 따른 한시적 업무의 완성을 위해 채용되어 동법에 따라 대일항쟁기 강제동원 피해조사 및 국외강제동원 희생자 등 지원위원회로부터 위임받은 업무의 완성시까지 근로하는 경우에는 기간제법 제4조제1항제1호의 예외 사유에 해당될 것임

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

- 6·25전쟁 피해자 명예회복법에 따른 한시적 업무의 완성을 위하여 채용된 기간제근로자가 6·25전쟁 납북피해 진상규명 및 납북피해자 명예회복 실무위원회로부터 위임받은 업무의 완성시까지 근로하는 경우에는 기간제법 제4조제1항제1호의 예외 사유에 해당될 것임

(고용차별개신과-2477, 2011.12.27.)

품질검사원, 안전관리 업무가 기간제한 예외업무에 해당하는지 여부

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에

필요한 기간을 정한 경우” 등 예외 조항에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있음

- “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적인 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 말하고, 이때 기간제근로자가 동 조항의 적용을 받아 기간제한의 예외로 인정되기 위해서는 당해 사업의 수행을 위해 채용되어 사업의 완료시까지 근로계약기간을 정한 경우여야 할 것임

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

(고용차별개선과-260, 2012.2.7.)

기간제한 예외 해당 여부

Q 질의

- (1) 3년 간 운영되는 『청년층취업진로사업』이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조제1항제1호에 해당되는지 여부, (2)○○대와 △△대가 합병되어 새로운 학교와 근로계약을 체결하는

경우 근로기간이 새로이 기산되는지 여부, (3) 직업상담사 자격소지자가 기간제법 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 해당하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”, 제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우” 등 예외조항에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음
- (1) “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적인 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한 경우를 말하므로
 - 귀 질의의 경우와 같이 『청년층취업진로사업』이 종료 시점이 명확히 정해져 있어 일정기간이 지나면 종료될 것이 객관적으로 명확한 경우에는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보아 기간제법 제4조제1항제1호에 해당하는 것으로 볼 수 있고,
 - 기간제근로자가 종기가 정해진 사업(업무)의 완료를 위하여 채용되어 근로계약기간을 사업의 완료시까지로 정하여 근로하는 경우에는 기간제법 제4조제1항제1호의 예외에 해당하는 것으로 볼 수 있으므로 2년을 초과하여도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되지 않을 것임

- 2개의 대학이 합병되는 경우 일반적으로 종전의 학교와의 근로관계는 새로운 학교에 승계되므로 합병 전 학교와 근로계약을 체결해왔던 기간제 근로자가 새로운 학교와 근로계약을 체결하는 경우에도 기존의 근로 관계는 계속유지되는 것으로 보아야 할 것임
- 기간제법 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”란 박사학위 또는 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하거나 기간제법 시행령 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우를 말하는바(기간제법 시행령 제3조 제1항), 직업상담사는 기간제법 제4조제1항제5호의 예외에 해당하지 않는 것으로 보임

(고용차별개선과-330, 2012.2.17.)

세계산불컨퍼런스 개최에 따른 영문에디터 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 「2015년 세계산불컨퍼런스 개최준비 및 후속조치」 사업을 '12.3월~'15.12월 기간 동안 추진하면서 영문에디터를 기간제근로자로 사용하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,

- 기간제법 제4조제1항 제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서 당해 계약기간이 2년을 초과하여 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 귀 질의에 따르면 「2015년 세계산불컨퍼런스 개최준비 및 후속조치」 사업은 특정사업의 완수를 위하여 사업기간을 명확히 정하고 한시적으로 운영 되는 사업으로 볼 수 있으므로,
 - 기간제법 제4조제1항 제1호에 따른 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 해당하는 것으로 보이며, 이때 기간제근로자의 근로계약 기간은 특별한 사유가 없는 한 당해 사업 또는 특정업무가 지속되는 기간까지 당해 근로계약이 유지되어야 할 것임

(고용차별개선과-476, 2012.3.9.)

기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복 수행하는 경우 사용기간 제한 예외

Q 질의

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

A

회시

- 기간제법 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 기간제법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서 당해 계약기간이 2년을 초과하여 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 기간제근로자가 2개의 프로젝트를 중복하여 수행하는 경우라도 그 프로젝트가 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하였고 기간제근로자가 당해 업무의 완성을 위하여 전속적으로 고용되어 있으며 근로기간은 해당 프로젝트의 완성시까지로 정한 경우라면 기간제법 제4조제1항 제1호의 예외로 인정받을 수 있을 것임
- 또한 프로젝트 종료전 기간제근로자가 스스로 사직서를 제출하고 동사 일반 계약직으로 재취업을 요청한 경우 무기계약근로자 전환시점은 기간제 근로자가 일반계약직으로 재취업한 날로부터 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-475, 2012.3.9.)

입학사정관제 운영 지원사업의 중단으로 입학사정관을 해고할 경우 정당성 여부

Q 질의

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

A 회시

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조제2항에 따르면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나
 - 같은 법 제4조제1항제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있고, 이 규정은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에 적용을 받을 수 있음
- 귀 질의의 「입학사정관제」는 “대학이 대입전형 전문가인 입학사정관을 육성·채용·활용함으로써 대학이나 모집단위별 특성에 따라 보다 자유로운 방법으로 학생을 선발하는 제도”로 2007년도부터 시행되어 일부 대학에서 운영되고 있으며 입시제도의 정착을 목표로 지속적으로 추진되고 있어 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 보기는 어렵다고 판단되므로,

- 입학사정관을 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 같은 법 제4조제2항에 근거하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임
- 따라서 입학사정관이 무기계약직근로자로 전환된 이후 국고 지원이 중단되거나 사업이 폐지되어 해고하는 경우에 그 정당성 여부는 노동위원회나 법원에서 판단되어야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-880, 2012.5.1.)

II 요양보호사의 근로계약기간

Q 질의

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

A 회시

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제1호에서는 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’에 해당하는 사업(장)은 기간제근로자의 계약 기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서 당해 계약

기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 귀 질의의 경우 요양보호사의 근로계약기간을 ‘입사일부터 케어대상자의 임종시까지’로 정할 수 있는지에 대하여는,
 - 기간제근로자를 사업의 완료에 필요한 기간을 정하여 고용하는 경우는 사업의 시작과 끝이 명확한 유기사업에 종사하면서 그 사업이 끝날 때까지의 기간을 정하여 근로계약을 체결하는 것으로,
 - 건설공사처럼 날씨 등의 요인에 크게 좌우되는 사업의 경우 공사완료일을 확정할 수 없으면서 공사의 진행과정을 볼 때 그 완료일을 어느 정도 추정할 수는 있으나 구체적인 최종일자를 예정하기 어려운 경우에 있어서는 “공사가 종료될 때까지의 기간을 고용한다”고 계약을 체결할 수 있을 것이나,
 - 요양보호사의 “케어대상자의 임종시까지”의 계약은 그 존속기간의 시간적 측정이 객관적으로 명백하지 않고 고용기간의 만료가 케어대상자의 주관적 사정에 의존하게 되는 계약으로 존속기간의 약정이 있는 근로계약이라고 볼 수는 없을 것으로 사료됨
- 따라서 요양보호사의 근로계약기간을 “입사일부터 케어대상자의 임종시까지”로 근로계약을 체결하는 것은 계약기간의 만료시점을 예정하기 어려워 기간의 정함이 있는 근로계약으로 적절하지 않을 것으로 사료되오며,
 - 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 볼 수도 없을 것이므로 같은 법 제4조제1항 제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에도 해당되지 않을 것으로 판단됨

급유시설 위탁운영에 사용되는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 당사는 송유관을 운영하는 회사로서 급유시설 위탁운영업체 입찰에 참여하여 3년 위탁계약이 체결될 경우 기간제근로자를 사용하고자 하는 바, 「기간제법」 제4조제1항 제1호에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지, 위탁계약이 계속 연장될 경우에도 위 단서조항이 적용될 수 있는지, 기존 위탁업체의 인력을 기간제근로자로 고용해도 위 단서조항을 적용받을 수 있는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 2년 초과시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’ 에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 하는 예외 규정을 두고 있음
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나 「기간제법」 제4조제1항 제1호의 예외규정을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것이므로,

- 귀 기관과 공공기관과의 급유시설 위탁계약이 사업의 객관적 종기를 정한 한시적 사업인지 여부, 재계약 예측의 불확실성 여부, 위탁계약이 계속적으로 연장되어 사실상 계약이 반복·갱신되는지 여부 등에 따라 「기간제법」 제4조제1항 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”의 해당여부를 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1588, 2012.7.20.)

「기존주택 전세·매입 임대사업」의 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 국토해양부에서 주관하는 「기존주택 전세·매입 임대사업」을 시행하면서 기간제근로자를 채용하여 운영할 계획인 바, 동 사업이 「기간제법」 제4조제1항 제1호에 해당하는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업(장)은 기간제근로자의 계약기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서, 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속고용기간이 2년을

넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 위 예외조항을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것이며, 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정하지 아니한 경우나 해당 사업의 ‘종기’가 불명확한 경우에는 예외규정에 포함되지 않는다고 판단됨

● 귀 질의의 경우 국토해양부에서 주관하는 「기존주택 전세·매입 임대사업」은 “기초생활수급자 등 도심 내 저소득계층에게 현 생활권에서 거주할 수 있도록 기존주택을 매입 또는 전세계약한 후 저렴하게 (재)임대하는 제도로써 전국에 걸쳐 인구 20만 ~30만 이상의 도시 등에서 시행”되고 있으며 귀 공사가 동 사업을 시행하면서 기간제근로자를 사용하는 경우 같은 법 제4조제1항제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지에 대하여는,

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

(고용차별개선과-1950, 2012.8.24.)

〇〇시티투어버스 기간제 운전원 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 〇〇시 공영버스에서 〇〇시티투어버스를 운행하며 운전원을 기간제 근로자로 채용하여 사용하고 있는 바, 〇〇시티투어버스사업이 「기간제법」 제4조제1항 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 및 제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 2년 초과 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 단서의 제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에는 당해 계약기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속 고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 하는 예외규정을 두고 있음
- 귀 질의에 따르면 〇〇시티투어버스는 〇〇시 공영버스에서 ‘11.10월부터 운행사업을 시작해 ’11.10월~11월(2개월), ’12.3월~10월(8개월) 운행하여 매년 일정기간 반복적으로 사업을 수행하는 것으로 보여지며 동 사업의 운전원을 기간제근로자로 사용하고 있는 바,

- 「기간제법」 제4조제1항 제1호에서 정한 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”란 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에 적용된다고 보아야 할 것이므로, ○○시티투어버스와 같이 해마다 반복적으로 이루어지는 사업은 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”로 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2429, 2012.10.30.)

의료기관 감염인 상담사업 등에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 당 기관에서는 보건복지부(질병관리본부)에서 주관하는 “의료기관 감염인 상담사업”, “결핵관리사업”, “의료관련 감염표본 감시사업”이 「기간제법」 제4조제1항 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,

- 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업(장)은 기간제근로자의 계약 기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서, 당해 계약 기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 위 예외조항을 적용할 수 있는 사업(장)은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것임
- “의료기관 감염인 상담사업”은 HIV감염인의 치료 및 지원, 에이즈 전파예방이라는 국가에이즈관리사업의 목표를 달성하기 위해서 장기적·지속적으로 추진되는 사업으로서,
 - 이는 국가가 에이즈의 예방관리와 HIV감염인을 보호·지원하여 국민건강 증진에 이바지하고자 하는 것으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 보기는 어려울 것이므로 「기간제법」 제4조제1항 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
- “민간공공협력 결핵관리사업”은 결핵환자 관리, 결핵환자 접촉자 검진 및 의료비 등을 지원하는 사업으로서,
 - 국가가 결핵을 예방하고 결핵환자에 대한 적절한 의료를 실시함으로써 결핵으로 생기는 개인적·사회적피해를 방지하여 국민의 건강증진에 이바지 하기 위한 장기 지속적인 사업에 해당하는 경우라면 「기간제법」 제4조 제1항 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

- “의료관련 감염표본 감시사업”은 신종감염병과 더불어 다제내성균 등 의료 관련감염병이 공중보건을 위협하고 있어 병원기반의 안정적인 감시체계 운영을 통해 지속적으로 양질의 자료를 획득하는 사업으로서,
 - 질병관리본부의 「2011년 의료관련 감염표본 감시체계 국고보조금 운영 계획」에 따르면 동 사업의 사업기간을 ‘다년도 계속사업’으로 명시하고 있어 동 사업이 장기적으로 지속되는 사업에 해당하는 경우라면 「기간제법」 제4조제1항 제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-41, 2013.1.7.)

한국○○공단 이사장 운전인력의 사용기간 제한 예외

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제

근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,

- 같은 법 제4조제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는 사업(장)은 기간제근로자의 계약 기간을 그 사업이 완료되는 때까지로 정할 수 있도록 하면서, 당해 계약 기간이 2년을 초과하고 이에 따라 동 근로자의 계속고용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 귀 질의의 경우 기간제근로자 운전인력을 귀 공단 이사장의 임기(3년)동안만 일하는 것으로 채용한 경우 「기간제법」 제4조제1항 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지에 대하여,
 - 위 예외조항을 적용할 수 있는 사업(장)은 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다고 보아야 할 것이므로, 귀 공단의 기관장 운전인력 업무가 상시적이지 않은 편이거나 해당 기관장의 전담 운전 기사로만 사용해야 하는 등 운전인력을 한시적으로 사용해야 할 경우에만 동 예외조항이 적용된다고 보아야 할 것이며,
 - 또한 해당 기간제근로자와 근로계약 체결 시 “기관장의 임기동안만 일하는 것”이라는 명시적 조건 없이 계약을 체결하였고, 입사 이후 계속적으로 1년 단위 근로계약을 반복 갱신하여 3년을 초과하게 되었다면 당해 사업의 완료 또는 특정업무의 완성에 필요한 유계약을 체결한 것으로 보기는 어려울 것이므로 해당 기간제근로자가 2년을 초과하는 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보아야 할 것으로 사료됨

기간제근로자 사용기간 제한의 예외 및 고용승계 관련

Q

질의

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

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 (이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
 - 이 때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다 할 것임
- 귀 질의와 같이 “어린이급식관리지원센터” 운영을 위탁 받아 3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁 여부가 불분명하여 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁계약기간을 “특정한 업무의 완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 계약의 수행을 목적으로 고용된 기간제 근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당된다 할 것임

- 따라서 위탁계약기간에 맞추어 3년의 기간을 정하여 근로계약을 한 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음
- 다만, 위·수탁계약을 반복갱신 하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되지 아니할 수 있음
- 한편, “어린이급식관리지원센터”의 운영이 위탁계약기간 만료 등에 따라 계약해지 되고 새로운 위탁계약이 체결되는 경우
 - 새로운 사업체로 수탁업체가 교체되는 경우, 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체 즉, 인적·물적 조직을 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전하는 영업양도에 해당하지 않고 구(舊) 업체와 새로운(新) 업체 간에 근로자들을 승계하기로 하는 별도의 특약도 없는 경우라면 근로자들을 승계할 의무는 발생하지 않는다고 사료됨
 - 또한 기존의 수탁업체가 재수탁을 받는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되거나 갱신 기대권 등이 인정되는 경우에 해당하지 않는다면, 종전 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계는 종료되었다고 보는 것이 원칙이고, 해당 근로자와 재계약 여부는 당사자간 자율에 맡겨져 있다고 사료됨
- 다만, 위 어느 경우에도 종전 근로자 우선 채용 등을 통해 기존 근로자들의 고용안정을 도모할 수 있다고 사료됨

(고용차별개선과-1403, 2013.7.16.)

테크노파크 수탁사업에 종사하는 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

Q 질의

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

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
 - 이 때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다 할 것임
- 귀 질의와 같이 중앙 정부 또는 지방자치단체로부터 사업을 수탁 받아 3년의 기간을 정하여 한시적으로 수행하면서, 재위탁 여부가 불확정적임에 따라 사업의 지속을 예측하기 어려운 경우라면 위탁계약기간을 “특정한 업무의

완성에 필요한 기간”으로 볼 수 있을 것이므로 동 업무의 수행을 목적으로 고용되는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외에 해당됨

- 이 때 해당 기간제근로자의 근로계약기간은 특별한 사유가 없는 한 사업 또는 업무가 지속되는 기간(수탁기간: 3년)까지 유지되도록 근로계약을 체결하는 것이 원칙이라 할 것임
- 다만, 위·수탁계약을 반복갱신 하고 있어 사실상 계속사업으로 볼 수 있거나 평가를 통해 특별한 사정이 없는 한 재위탁되어 사업의 지속성이 예견될 수 있는 경우 등은 한시적이거나 1회성이라고 보기 어렵고, 사업의 객관적 특성이 종기가 예정된 경우로 볼 수 없어 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우에 해당되지 아니할 수 있으니 이 점 참고하시기 바람

(고용차별개선과-1590, 2013.8.12.)

‘결핵환자 관리지원 민간공공협력사업’이 기간제법 제4조제1항제1호에 해당되는지

Q 질의

- 당 기관은 민간공공협력사업의 일환으로 질병관리본부와 함께 결핵환자 관리사업을 실시하고 있는데, 동 사업은 매년 사업계획서를 제출하고 1년 단위로 갱신을 반복하고 있음. 이러한 경우 동 사업이 기간제법 제4조 제1항제1호에 따른 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자 사용이 가능한지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
 - 이 때 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우로 한정된다 할 것임
- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, ‘결핵 환자 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 1회성이라거나 사업의 객관적인 성격으로 인하여

일정 기간 후 종료될 것이 명백한 경우에 해당된다고 보기 어려워 '사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우'에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 판단됨

(고용차별개선과-2240, 2013.11.19.)



03

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

해당 조문

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

1. 생략
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. ~ 6. 생략

동일한 기간제근로자가 다수의 출산휴가 대체근무를 하는 경우 사용기간 제한 예외에 해당하는지

Q

질의

- 한명의 기간제근로자가 출산휴가에 따른 업무대체를 수행한 후, 연속적으로 다른 출산휴가자의 업무대체를 하는 경우에도 무기계약직으로 간주되지 않는 것인지

A

회시

- 기간제법 제4조에 따르면 사용자는 2년(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년)을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용하되 2년을 초과하면 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하나, “휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우”는 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 출산휴직에 따른 업무대체기간은 기간제법 제4조제1항 제2호의 예외에 해당하므로 다수의 출산휴직자가 발생하였다 하더라도 각각의 출산휴직 기간동안 업무를 대체한 것이라면 기간제근로자로 2년을 초과하여 사용할 수 있을 것이나, 기간제근로자 사용기간 제한의 취지에 따라 상시적·지속적 업무수행에 필요한 인력이라면 무기계약직으로 전환하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1672, 2010.12.30.)

출산휴가 대체인력, 취업지원관의 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- (1) 기간제로 2년을 근무하여 계약기간이 만료되는 직원을 타 부서 직원의 출산휴가기간 동안 대체근무를 시킬 목적으로 계속고용하는 경우 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조제1항제2호의 예외에 해당하는지 여부, (2) 고용노동부의 사업비를 지원받아 취업지원관을 2년을 초과하여 사용하는 경우 기간제법 제4조제1항제1호의 예외에 해당하는지 여부

A

회시

- 기간제법 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”와 동법 제4조제1항제2호의 “휴직·

과견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우” 등 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음

- (1) 원칙적으로 기간제근로자로 2년을 초과하여 근로한 경우 기간제법 제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 것이나, 귀 질의의 경우와 같이 2년의 근로계약기간을 정한 기간제근로자와 근로계약기간이 종료되어 근로관계가 단절된 후 당해 근로자를 출산휴가에 따른 결원에 대체할 목적으로 당사자 간 자율적이고 명시적인 합의를 통해 기간제 근로계약을 체결하였다면 당해 기간동안 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임

- 다만, 근로자의 의사와 관계없이 사용자가 일방적으로 기존의 근로기간에 연속하여 근무하도록 하는 경우에는 기간제한의 예외에 해당하는 것으로 보기 어려울 것임

- (2) 귀 대학의 취업지원관 사업을 위하여 채용한 기간제근로자가 기간제법 제4조제1항제1호 소정의 예외에 해당하는지 여부는 귀 대학 취업지원관이 정부의 예산지원을 받는지 여부에 관계없이 기간제법 제4조제1항제1호의 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지 여부에 따라야 할 것임

- 이 경우, “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”라 함은 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업과 같이 원칙적으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우 등 사업(또는 업무)의 객관적인 성격으로 인해 일정기간 후 종료될 것이 명백한지 여부에 따라 판단하여야 할 것임

04

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



해당 조문

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

1. ~ 2. 생략
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. ~ 6. 생략

산업체위탁교육전형으로 학위를 이수하는 경우 사용기간 제한의 예외 여부

Q

질의

- 당 대학은 학교에서 근무하는 기간제근로자가 “산업체위탁교육전형”을 통하여 당 대학에 입학하여 졸업시까지 학위 이수 과정을 거치면서 2년을 초과하여 근로하는 경우, “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하여 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조 제1항 제3호에는 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에 사용자는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있다고 규정되어 있음

- 동 규정의 취지는 근로자가 학업·직업훈련 등을 통해 지속적으로 직업 능력을 개발하고자 하는 경우에는 동 학업·직업훈련의 이수에 소요되는 기간과 관련해서는 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모하려는 데 있다고 할 것임
- “산업체위탁교육전형”은 고등교육법 제40조 및 동법 시행령 제53조의2 등에 근거하여 산업체 근무 중인 직장인들 중 고졸이상의 학력을 지닌 사람들을 대상으로 전문학사를 취득할 수 있도록 하는 제도로서 평생교육 차원에서 근로자에게 교육의 기회를 부여하고, 우수 직업인을 양성하기 위한 직장인을 위한 교육제도로써, 대학의 장과 산업체의 위탁교육 계약에 의하여 실시하는 제도임
- 따라서 해당 근로자와 사용자가 합의하여 학업이수에 필요한 기간을 정한 경우 기간제법 제4조 제1항 제3호에 따른 예외를 적용받는다고 할 것이므로, 학위과정을 이수함에 따라 전체 근로기간이 2년을 초과하여도 기간제 근로자로 사용할 수 있다고 판단됨
- 아울러, 당해 근로자를 기간제 근로자로 사용(a)하다가 학위이수과정과 병행하여 근로자를 사용(b)하고, 학위과정이 종료된 후 같은 근로자를 기간제 근로자로 사용(c)하는 경우, 총 근무기간(a+b+c) 중 학위이수에 소요되는 기간(b)을 제외한 기간(a+c)이 2년을 초과하게 되는 시점부터는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하게 됨을 알려드림

(고용평등정책과-438, 2011.2.23.)

석사학위 이수에 필요한 기간을 정한 경우 기간제한의 예외 여부

Q 질의

- 특수교육관련 대학원 석사학위 과정(2013년 2월 학위 수여 예정)에 있는 초등학교 특수보조원(기간제근로자, 근무기간 '10.1.1~'11.12.31)이 2012년에 근로계약을 1년 연장하는 경우에 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '기간제법') 제4조제1항제3호에 해당하는지 여부

A 회시

- 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 기간제법 제4조제1항제3호에서는 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”를 규정하고 있음
 - 동 규정을 기간제한의 예외로 둔 취지는 근로자가 학업·직업훈련을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하고자 하는 경우에는 학업·직업훈련의 이수에 소요되는 기간에 대해서는 근로계약기간에 제한을 두지 않고, 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모하려는데 있음
- 따라서 귀 질의의 경우와 같이 초등학교 특수보조원으로 2년을 근로한 기간제근로자가 연장근로계약 체결시, 석사학위 이수에 필요한 기간을 근로계약기간으로 정한 경우라면 기간제법 제4조제1항제3호의 예외적용을 받을 수 있을 것으로 보임

(고용차별개선과-210, 2012.2.1.)

재직 중에 박사과정 대학원에 진학하는 경우 기간제 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 2012.1.부터 2013.11.까지 기간을 정한 근로계약을 체결하고 근무 중임
 - 2013.9월부터 박사과정 대학원에 진학한다면 기간제근로자로서 계약 연장이 가능한지, 대학원 전공은 현 직무에 관련된 것이어야 하는지, 야간 대학원 또는 주간 대학원 상관이 없는지
 - 계약기간 연장은 어느 정도 기간 동안 가능한지 및 학업에 따른 이수기간은 어떤 기준에 의해 정할 수 있는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제3호에서 “근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 정하고 있음
 - 위 사유를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정한 것은 근로자가 학업·직업훈련 등을 통해 지속적으로 직업능력을 개발하고자 하는 경우에는 동 소요기간과 관련해서는 근로계약기간에 제한을 두지 아니함으로써 학업·직업훈련과 직장의 양립을 도모할 수 있도록 하려는데 그 취지가 있음
 - 근로자가 대학원 박사과정에 진학하게 된 것이 사업(장)의 내부규정에 따른 것이거나, 기존 근로계약 만료 후 동 근로자를 다시 채용하면서 사용자와 근로자간 합의하에 그 사용기간을 학업 이수에 필요한 기간으로

정한 경우에는 기간제법 제4조제1항 단서의 제3호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 판단됨

- 직무 관련 과목의 학업 이수에 한정되는지, 주·야간 과정 모두 가능한지, 학업 이수에 필요한 기간을 얼마로 정할 것인지는 법에서 달리 정한 바 없으므로 원칙적으로 사업(장)의 취업규칙 등에 반하지 아니하는 범위에서 당사자 간 근로계약 등으로 정할 수 있다고 사료됨
 - 다만, 동 규정은 수업 등 학업과 근로를 병행할 수 있도록 한 것이므로 ‘학업의 이수에 필요한 기간’은 학위(박사)를 취득할 때까지의 기간을 말하는 것이 아니라 수업을 듣는 기간 동안을 의미한다고 보는 것이 타당하다고 사료됨
- 그러나, 단지 기간제근로자가 재직 중에 회사의 학위과정 이수 허용 방침 등과는 무관하게 개인적으로 대학원에 진학한 것이라면 이는 근로자로서 근무하는 것과는 전혀 상관이 없는 것이므로 기간제법 제4조제1항 단서의 제3호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 보기는 어려울 것이므로 이점 유의하시기 바람

(고용차별개선과-851, 2013.5.7.)

05

고령자 고용촉진법 제2조제1호의
고령자와 근로계약을 체결하는
경우



해당 조문

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

1. ~ 3. 생략
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. ~ 6. 생략

고령자에 대한 기간제 사용기간 제한의 예외 해당여부 판단시점

Q 질의

- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 조 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 정하면서,
 - 기간제법 제4조 제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 기간제법 제4조 제1항 단서의 제4호에서는 “「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우”를 사용기간 제한의 예외 사유로 규정하고 있고,
 - 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조 제1호 및 같은 법 시행령 제2조 제1항에 따르면 만55세 이상인 사람을 고령자로 규정하고 있음
- 이에 따라 사용자가 기간제 근로계약을 최초로 체결할 당시 근로자가 만55세 이상인 경우 또는 계속근로기간이 2년을 초과하지 아니한 때에 기간제 근로계약을 갱신하면서 당시 근로자의 연령이 만55세 이상인 경우에 한하여 기간제법 제4조 제1항 제4호에 해당된다고 보아야 할 것으로 판단됩니다. 최근 대법원도 같은 취지의 판결을 내린 바 있음(대법 '13.5.23. 선고 2012두18967)
- 따라서 최초 근로계약을 체결하거나 갱신하는 시점에서는 고령자에 해당하지 아니하였으나 근로계약기간 중에 비로소 만55세가 된 근로자의 경우, 계속근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서는 고령자에 해당된다 하더라도 사용기간 제한의 예외라고 볼 수 없으며, 이에 따라 해당 근로자는 무기계약 근로자로 간주되어야 할 것임
- 아울러, 기존의 행정해석 중 위 해석과 배치되는 행정해석(고용차별개선 정책과-904, '09.7.28., 고용평등정책과-315, '11.2.11. 등)은 이 회신과 동시에 폐지함을 알려드립니다

(고용차별개선과-1482, 2013.7.25.)

06

전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와
정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를
찾고자 하는 경우



전문적 지식·기술

해당조문

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

1. ~ 4. 생략
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 생략

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 법 제4조제1항제5호에서 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

임상병리사 면허 소지자의 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- 보건소에서 근무하는 임상병리사가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조에 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용하는 때에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하도록 하고 있으나, ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우’에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 정하고 있음
- 귀 기관의 임상병리사는 기간제법 제4조 및 같은 법 시행령 제3조제1항에서 정하고 있는 ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우’에 해당하지 않으므로 2년을 초과하여 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되어야 할 것으로 판단됨

(고용평등정책과-869, 2010.10.26.)

예방접종등록센터 사업의 관리요원(간호사)이 사용기간 제한 예외인지

Q 질의

- 예방접종등록센터의 예방접종등록 관리요원(간호사)이 (1)전문적 지식·기술을 활용이 필요한 경우 또는 (2)정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우에 해당 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제5호에는 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정한 경우를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음

- (질문 1 관련)상기 조항의 ‘전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우’란 박사 학위를 소지하거나, 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우 및 시행령 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우를 말하는바(시행령 제3조제1항),
 - 간호사는 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사와 기간제법 시행령 별표 2에서 한정적으로 열거하고 있는 전문자격에 포함되지 않아 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는 것으로 사료됨
- (질문 2 관련) 상기 조항의 ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우’란 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우를 말하는바(시행령 제3조제2항 제1호),
 - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임
 - 전염병예방법 제3조의2 및 제11조에서 전염병 발생·유행 방지에 대한 국가 및 자치단체의 책임과 의무를 부과하고 있으며, 예방접종등록센터 사업은 전염병예방법 제20조에 따라 '05년부터 전국민을 수혜대상으로 일선 보건소에 간호사를 채용하여 예방접종기록을 전산 등록·관리하고 미접종자의 접종을 유도하는 등 예방접종과 관련한 통합 서비스 제공을 주된 목적으로 하고 있으며, 이러한 서비스는 민간에서 제공되기 어려운

전형적인 공공행정서비스에 해당하는 것으로 보이므로 정부의 복지정책
· 실업대책에 따른 일자리 사업으로 보기는 어려울 것임

(고용평등정책과-1644, 2010.12.30.)

의학전문기자로 종사하는 의사자격 소지자의 기간제법 예외 해당여부

Q 질의

- 의사 자격을 소지하고 의학전문기자로 종사하는 근로자가 기간제법상 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 동법 제4조제1항 단서 및 동법 시행령 제3조제1항제3호에서는 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 이는 의료법 제5조에 따른 의사(별표 제16호) 자격을 소지하고 의료법상 의사의 직무분야에 종사하는 경우를 말하고, 의료법 제2조제2항제1호는 의사의 직무를 의료와 보건지도로 정하고 있으므로 그 이외의 분야에 종사하는 때에는 기간제법상 예외에 해당된다고 보기 어려움
- 질의하신 바와 같이 ○○○ 의학전문기자로 종사하는 의사자격 소지자는 언론기관에서 기사를 작성하고 보도를 함에 있어 의학적 지식을 활용하는

것이므로 의료법상 의사의 직무분야에 종사한다고 보기 어려워, 기간제 법상 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되지 않는다고 사료됨

(고용평등정책과-314, 2011.2.11.)

대학 홍보실장의 사용기간 제한의 예외 여부 등

Q 질의

- 대학에서 근무하는 언론·광고 분야 16년 이상의 실무 경력자 중에서 채용된 홍보실장이 기간제법 제4조제1항제5호의 사용기간 예외 해당하는지 여부와 사용기간 2년 경과 후 재계약하면서 사직일자를 특정하여 사직원을 미리 제출받은 경우 사직원의 효력

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있다고 규정하면서, 같은 법 제4조제1항제5호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”를 두고 있음
- 기간제법 시행령 제3조 제1항에서는 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”로 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우, 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우, 별표2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우를 규정하고 있음

- 따라서 언론·광고 분야에 16년 이상의 실무 경력이 있는 자를 기간제 근로자로 채용하였다고 하더라도 해당 근로자가 기간제법 시행령 제3조 제1항제1호 내지 제3호에 해당하지 않는 경우에는 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로 보기 어려울 것임
- 아울러, 사직원의 효력은 진의에 의한 의사표시 여부(대법원 2001.1.19. 선고 2000다51919 판결, 대법원 2005.4.29. 선고 2004두14090 판결 참조)에 따라 달라질 것이나, 사용기간 2년 경과 후 무기계약근로자로 전환하면서 사직일자 를 특정하여 미리 사직원을 받은 목적이 기간제법을 회피하기 위한 것이라면 그 사직원의 효력은 인정하기 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1071, 2011.7.12.)

국가암관리사업에 종사하는 기간제 근로자 관련

Q 질의

- 당 기관은 「암관리법」에 따라 추진되는 국가암관리사업에 종사하는 기간제 근로자의 사용기간 예외 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 법 제4조제1항 단서 및 기간제법 시행령 제3조에서는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 경우를 정하고 있음

- 간호사, 사회복지사, 의무기록사, 치위생사, 치기공사, 물리치료사 등 해당 분야의 자격증을 소지하고 국가암관리사업에 종사하는 경우가 기간제법 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제1항제2호의 적용 대상인지 여부에 관하여,
 - 기간제법 제4조제1항제5호에서는 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로 동법 시행령 제3조제1항제2호의 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우를 규정하고 있음
 - 「국가기술자격법 시행규칙」 별표2의 “국가기술자격의 직무분야 및 국가기술자격을의 종목”에서는 직무분야별, 기술·기능·서비스 분야별 기술자격을의 종류를 정하고 있고, 26개 직무분야 중 기술사 등급은 84개로 제한되는 바, 귀 질의에서 열거한 간호사, 사회복지사, 의무기록사, 치위생사, 치기공사, 물리치료사는 이에 해당하지 않는 것으로 사료됨
- 국립암센터 또는 지역암센터가 기간제법시행령 제3조제3항제8호 마목 및 바목에 해당하는지 여부에 관하여,
 - 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 국립암센터가 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관이면서 관련 법률 또는 정관 등에서 전문적인 연구업무 수행을 위한 연구시설 및 조직 체계를 갖춘 부설연구기관의 설치근거를 두어 운영하고 있는 경우에는 기간제법 시행령 제3조제3항제8호 마목의 연구기관으로 볼 수 있을 것으로 사료되며,
 - 지역암센터로 지정된 대학병원이 기간제법시행령 제3조제3항제8호바목의 대학의 부설연구기관인지 여부는 지역암센터로 지정된 각 대학 학칙 등에서 대학병원을 전문적인 연구업무 수행을 위한 연구시설 및 조직 체계를 갖춘 부설연구기관으로 정하고 있는지 여부에 따라 판단하여야 할 것으로 보임

- 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 국가암관리사업 수행인력을 2년을 초과하여 계속고용하는 경우에는 기간제법 제4조제2항에 의거 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로 간주되고, 임금 등 근로조건은 단체협약이나 취업규칙 또는 당사자간 근로계약이 정하는 바에 따라야 할 것이며, 당사자간 합의없이 기존의 근로조건을 저하시켜서는 아니 됨

(고용차별개선과-1243, 2011.8.8.)

교육학 박사학위 소지자인 입학사정관의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 사립대학에서 입학사정관의 업무를 수행할 직원으로 교육학 박사학위 소지자를 기간제근로자로 채용하였을 때 이 근로자를 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한법률」(이하 ‘기간제법’이라 한다)시행령 제3조제1항 제1호 “박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”로 보아 사용기간 제한 예외 규정을 적용할 수 있는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총 기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,

- 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에서는 “전문적지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”로 “박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 사용기간 제한 예외로 규정하고 있음
- 귀 질의의 「입학사정관」이란 “성적 위주의 획일적 선발 방식에서 벗어나 학생의 잠재력, 대학의 설립이념 및 모집단위 특성 등 다양한 요소를 고려하여 학생을 선발하는 제도인 입학사정관제를 수행하기 위한 전문가”로서 그 역할은 ①고교 및 대학의 교육과정을 분석하여 관련 정보·자료를 축적·관리하고 ②효과적 전형방법을 연구·개발하며 ③다양한 전형자료를 심사·평가하여 개별 지원자의 입학여부를 결정하고 ④입학생 및 재학생의 학업과 학교 적응을 지원하는 것으로,
 - 교육학 박사학위 소지자가 해당 학위 분야의 전문적지식과 기술을 활용하여 입학사정관 업무에 종사하는 경우에는 「기간제법」 시행령 제3조제1항제1호에 해당할 수 있을 것으로 보이나, 해당 학위 분야의 전문적지식과 기술을 활용하지 않는 경우에는 동 예외 규정을 적용하기 어려울 것임
 - 박사학위 소지자가 해당 분야에 종사하는지 여부는 한국표준직업분류의 업무내용을 바탕으로 한국고용정보원 및 한국직업능력개발원의 직업 전문가의 자문 등을 통하여 판단될 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-850, 2012.4.27.)

외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고를 해야 예외로 인정받을 수 있는지 여부

Q

질의

- ①외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고여부와 관계없이 해당학교에서 수여한 박사 학위 증서만으로도 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 인정받을 수 있는지 ②미국 변호사 자격증을 소지한 경우 한국표준직업분류 대분류 1, 2 에 포함되는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제5호 및 시행령 제3조제1항 제1호에서는 “박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당분야에 종사하는 경우”에는 계속근로기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있으며
 - 같은 법 제4조제1항 제6호 및 시행령 제3조제3항 제5호에서도 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태 조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”에는 계속근로기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 귀 질의 ①의 외국에서 수여받은 박사학위의 경우 국내신고여부*와 관계 없이 해당학교에서 수여한 박사 학위 증서만으로도 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있는지에 대하여는,

* 「고등교육법」 제27조제1항에서는“외국에서 박사학위를 받은 사람은 대통령령으로 정하는 바에 따라 교육과학기술부장관에게 신고하여야 한다”고 규정

- 교육과학기술부에서는 대학의 고등교육을 위해 외국 박사학위의 진위, 해당 국가의 학위 인증여부를 확인하고 관리하고자 신고제도를 도입한 것으로 사료되며, 「기간제법」은 외국 박사학위 소지자가 해당분야에 종사하는 경우 사용기간 예외 인정시 교육과학기술부장관 신고여부를 필수요건으로 하고 있지는 않으나, 외국 박사학위의 진위여부를 확인하기 위해서 교육과학기술부의 외국 박사학위 정보시스템을 활용하는 것은 바람직할 것으로 사료됨

- 질의 ②의 미국변호사가 한국표준직업분류 대분류 1, 2 에 해당하는지, 근로소득 상위 100분의 25에 포함되면 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있는지에 대하여는,

- 해외변호사가 외국에서 변호사 자격을 취득하고 국내에서 변호사의 업무*를 수행하는 경우라면 대분류 2 의 “변호사(26120)”에 해당될 것으로 사료되오며,

* 변호사의 업무: 법률사건의 당사자 또는 기타 관계인의 위임 또는 공무소의 위촉 등에 의하여 법정에서 사건을 변론하고 법적 권리와 의무에 관하여 조언하며 소송사건, 비송사건과 소원, 심사청구, 이의신청 및 행정기관에 대한 불복신청 등에 관한 제반 법률사무를 수행

- 대분류 2 직업에 종사하는 자가 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 한국표준직업분류 대분류 2 직업의 근로소득 상위 100분의 25에 해당한다면 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것임

증권회사 영업직이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등

Q 질의

- 기간제법 시행령 제3조제1항제2호에 따른 국가기술자격 보유자가 해당 자격증 관련 업무에 부가하여 다른 업무(예: 영업)를 병행하는 경우에도 2년 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제2호에 따라 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에서 종사하는 경우에 해당한다면 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 아니함
- 귀사와 같이 금융투자업에 해당하는 사업장의 경우 대부분의 직무가 금융·보험 분야에 속할 것으로 짐작되는데, 금융·보험 분야에는 국가기술자격의 종목이 없어 귀 질의의 근로자가 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에서 종사하는 경우에 해당하는지에 대하여는 의문이 제기되는 바, 구체적인 사실관계를 토대로 판단하여야 할 것으로 사료됨
- 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 있더라도 해당 분야에서 종사하는 경우가 아니라면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 아니하며,

- ‘해당 분야의 직무’와 기술사 등급의 국가기술자격과는 ‘무관한 직무’를 겸하여 수행하고 있는 경우, ‘해당 분야의 직무’를 주된 직무로 하되 ‘무관한 직무’는 일시적·간헐적으로 수행하거나 업무 비중이 일부에 그치는데 불과한 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당될 수 있다고 사료됨

(고용차별개선과-1053, 2013.6.4.)

박사학위 상당경력자가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부

A 회시

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

- 이에 따라 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 의해 “박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우”에는 기간제한의 예외에 해당되나 “석사학위 취득 후 3년 이상 관련분야에 경력이 있는 자”는 이에 해당되지 않는다고 판단됨
- 다만, “석사학위 취득 후 3년 이상 관련분야에 경력이 있는 자”를 박사학위 상당경력자로 인정(「재외공관 행정직원 역량강화 사업 운영지침」 개정안 제6조)하여 “선임연구원”의 자격요건에 포함하는 것은 기간제근로자 사용 기간 제한의 예외 해당여부와는 별개의 사안이므로 귀 부에서 정하여 시행할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1217, 2013.6.25.)

정부의 복지정책, 실업대책

해당조문

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

1. ~ 4. 생략
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 생략

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

②법 제4조제1항제5호에서 "정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
2. ~ 3. 생략

국회인턴제가 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q

질의

- 국회의원 의정활동 지원 등을 위한 국회인턴제가 (1)사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, (2)법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우, (3)다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 기간제법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우 등에 해당하는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 기간제 근로자의 고용안정을 위해 같은 법 제4조제1항 단서 및 시행령 제3조에 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있는 경우를 정하고 있음
- 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 「국회인턴제 운영지침(제203호, 2009.1.22.)」 및 보충질문 등을 통해 운영현황을 살펴 보면,
 - 국회의원이 인턴 예정자를 선발하여 사무총장에게 인턴 약정 체결요청서(근무기간 명기)를 송부하고, 국회사무총장은 이를 근거로 국회인턴약정서(근로계약서)를 체결하며, 의원 실별 배정예산의 범위 안에서 재량에 따라 2명을 의원의 임기 내에서 계약 기간을 정하고 있는 것으로 보임
 - 이와 같은 운영현황을 감안해 볼 때, 국회인턴의 근로계약기간은 반드시 국회의원의 임기 4년에 맞추어 정해지는 것이 아니라 임기의 범위에서 재량적으로 결정되는 것이어서 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 것은 아니며,
 - 기간제법에서 사용기간 제한 예외를 규정한 취지는 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우는 그 기간동안 안정적으로 그 사업 또는 업무를 수행하기 위한 것으로 이해되므로 국회인턴제는 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨
 - 또한 국회인턴약정은 인턴 예정자와 사무총장이 당사자로서 계약을 체결하고, 사무총장의 직권으로 징계위원회에 회부하여 징계·약정 해지 등

처분을 명할 수 있어 인턴은 국회사무처에 소속된 기간제근로자로서의 성격을 갖고 있으며, 의정활동지원은 국회사무처 본연의 업무 중 하나로서 국회의원의 임기에 따라 단절되는 것이 아니므로 한시적이거나 1회적인 것은 아닌 것으로 보임

- 한편 국회 내부규칙인 「국회인턴제운영지침」을 근거로 국회인턴제를 운영하는 바, 법령의 근거에 의해 실업대책 차원에서 사회적으로 필요한 일자리를 제공하는 경우에 해당한다고 보기 어려우며, 그 밖에 국회관련 다른 법령에서 기간제근로자 사용기간을 달리 정하고 있지 아니하므로 국회인턴제를 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 것으로 판단됨

(고용평등정책과-686, 2010.10.6.)

아이돌보미지원사업 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 아이돌보미지원사업의 업무담당자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항 제1호에서는 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 동 조항의 취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임
- 아이돌보미지원 사업 안내서를 살펴보면, 동 사업의 사업 전담인력 및 보조인력은 아이돌보미를 육성하고 돌봄 서비스가 필요한 가정을 연결하여 주는 방식으로 사업을 수행하고 있는 바,
 - 아이돌보미지원 사업의 전담인력 및 보조인력이 수행하는 사업홍보, 아이돌보미 양성, 예산처리, 서비스연계, 모니터링 등은 「건강가정기본법」의 입법취지, 사업수행방식에 비추어 보면 정부가 지속적으로 추진하고 있는 일반적 공공행정서비스로 보이는 바, 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용평등정책과-874, 2010.10.26.)

질의 여성새로일하기센터가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 여성새로일하기센터가 기간제법 시행령 제3조제2항의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하지 않는 이유

A 회시

- 기간제법 시행령 제3조제2항제1호의 취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임

- 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 여성새로일하기센터의 사업추진 근거법령 및 사업의 주된 수혜계층, 제공하는 서비스 내용 등을 살펴보면,
 - 여성새로일하기센터의 경우 가사·육아 부담으로 비경제활동 상태에 있는 경력 단절여성 및 일반구직여성의 적극적 취업 촉진을 위한 종합 여성취업지원을 목적으로 「경력단절여성등의 경제활동촉진법」에 따라 지정·운영 중이며,
 - 임신·출산·육아 등의 이유로 경제활동이 중단되거나 경제활동을 한 적이 없는 여성을 대상으로 하여 직업상담, 직업교육훈련, 동행면접 등 종합 취업지원서비스를 제공하고 있는 것으로서 이는 법령에 의한 국가 및 지자체의 책무인 경력단절여성 등의 경제활동촉진을 위한 지원을 하는 것으로 전형적인 공공행정서비스에 해당되는 것으로 판단되며, 정부의 한시적인 복지정책·실업대책으로 추진하는 성격의 사업은 아닌 것으로 보이므로 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1207, 2010.11.29.)

구강보건사업 중 노인의치보철 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지

Q

질의

- 보건복지부 구강보건사업의 일환으로 시행되고 있는 노인의치보철 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있음
 - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘구강보건사업 안내서’를 살펴보면 동 사업은 구강보건법 제3조에 근거하여 만 65세 이상 국민기초생활보장수급 노인과 차상위 건강보험 전환자를 대상으로 의치보철을 보급하여 구강기능 회복에 기여하고 건강생활을 영위토록 하는 것을 목적으로 보건소에서 1차 검진 후 치과의원, 국·공립병원치과에 의치보철시술을 의뢰하여 시술을 하는 것으로 보임
 - 동 사업은 취약계층을 대상으로 복지정책에 따른 일반적 공공행정서비스를 제공하는 것으로 보이며 일자리 제공을 목적으로 실시하는 사업은 아닌 것으로 생각되는 바, 동 사업은 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1482, 2010.12.20.)

정보화마을프로그램관리자 육성사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- 행정안전부에서 자치단체를 통해 실시하고 있는 ‘정보화마을 프로그램관리자 육성사업’의 프로그램관리자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당 하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있음
 - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 사업은 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것임
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ‘정보화마을 프로그램관리자 육성사업 안내서’를 살펴보면 동 사업은 「국가정보화기본법」 제16조(정보격차의 해소와 관련된 기술개발 및 보급지원)에 근거하여 정보화마을별로 프로그램 관리자의 상주 배치로 마을정보센터 관리, 전자상거래, 체험콘텐츠 관리 및 지역 IT분야 청년층 일자리 창출을 목적으로 2007년부터 실시하고 있으며, 기초생활수급자·장애인·장기실업자 등 취업취약계층에 대해 선발 우대 기준을 정하고 있는 것으로 보임

- 사업의 목적 및 내용상 동 사업은 법령에 근거하여 정부의 재정지원을 통하여 청년층 일자리 제공을 목적으로 하는 것으로 볼 수 있어 기간제 근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당할 수 있을 것으로 생각됨

(고용평등정책과-1481, 2010.12.20.)

문화재상시감시인력이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 중요목조문화재(보물, 국보 등)의 화재 등 재난의 예방을 위한 문화재상시 감시인력이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호는 ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우’로써 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우’를 기간제근로자 사용기간 제한 예외로 정하고 있습니다.
 - 상기 규정은 법령에 근거하여 정부의 재정을 통해 한시적으로 수혜대상을 한정하여 일자리를 제공하는 경우에 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있다는 취지임
- 구체적 사실 관계를 정확히 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 기관의 문화재상시감시인력이 수혜계층을 한정하여 일자리 제공을 목적으로 한시적으로 시행하는 것이 아니고, 「문화재보호법」 제4조 및 제14조에

따라 자치단체가 문화재 화재 및 재난방지 등을 하는 것이라면 이는 국가 및 자치단체가 지속적으로 문화재 보호·관리를 추진해야 하는 전형적인 공공행정서비스로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하지 않는다고 볼 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1553, 2010.12.22.)

산불감시, 산림병해충예찰 및 방제 등의 사업이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

Q 질의

- 자치단체에서 실시하는 산불감시, 산불진화, 산림병해충예찰 및 방제, 임도 관리 등의 사업의 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따르면, ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우’로서 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우’에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
- 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가

발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약 계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임

- 산림보호법 제3조는 국가와 자치단체에게 산림보호의 책무를 규정하고 있으며, 제17조에 따르면 자치단체장 및 지방산림청장은 산림의 훼손·오염방지 및 계도, 산림식물의 보호, 산림병해충 예찰, 산불예방활동 등을 위해 산림보호원을 고용할 수 있도록 정하고 있는 바, 산불감시, 산불진화, 산림병해충예찰 및 방제 등의 업무는 산림을 보호하여 국토를 보전하고 국민의 삶의 질 향상을 위해 지속적으로 추진하여야 할 전형적 공공행정 서비스로 사료되므로, 상기 사업의 추진으로 일부 일자리 제공의 효과가 있는 것만으로 정부의 복지정책·실업대책 등에 따른 일자리 제공 사업으로 보기는 어려울 것으로 판단됨

(고용평등정책과-1646, 2010.12.30.)

지역특화건강행태개선사업의 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q 질의

- 지역특화건강행태사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따르면, ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우’

로서 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업 능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음

- 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임
- 지역특화건강행태개선사업 운영계획을 살펴보면, 동 사업은 국민건강증진법에 근거하여 '98년 시범사업(18개소)을 시작으로 '10년 현재 전국 보건소에서 운영 중이며, 국민의 건강수준 향상을 위해 영양사, 운동지도사 등을 채용하여 영양섭취, 비만문제 등 지역주민의 건강행태 개선을 위한 사업을 실시 중인 것으로 이는 정부의 재정지원을 통해 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 성격이라기보다 전형적인 공공행정서비스로서 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 판단됨
- 기간제법의 사용기간 제한 취지는 상시적·지속적 성격의 업무에는 무기계약근로자를 사용하도록 하는 것이므로 상기 사업과 같이 국가 및 자치단체에서 일반 국민에 대한 공공행정서비스를 제공하는 경우에는 무기계약근로자로 채용하는 것이 바람직할 것으로 생각됨

(고용평등정책과-1671, 2010.12.30.)

청소년방과후아카데미 종사자가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

Q 질의

- 공교육을 보완하고 청소년의 건강한 성장 지원을 위해 ‘청소년방과후 아카데미 사업’을 실시하면서 채용한 기간제근로자(운영책임자<PM>, 실무지도자<SM>)가 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따르면, ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우’로서 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우’에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
- 상기 조항의 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임

- 청소년방과후아카데미 사업운영 기본계획을 살펴보면, 동 사업은 '05년 시범사업(46개소)을 시작으로 '10년 161개소를 운영 중이며, 공교육을 보완하는 공적 서비스 기능 강화, 청소년 활동·복지·보호·지도를 통한 청소년의 건강한 성장 지원 등을 목적으로 청소년수련관, 청소년문화의 집, 청소년수련원, 사회복지관 등 청소년 시설을 아카데미로 지정하여 유형 별로(일반형<수익자부담형>, 지원형<무료지원>, 혼합형) 전국의 초등 4~6학년, 중등 1~2학년 등을 대상으로 자기주도 학습지도, 상담 및 생활 기록 관리, 문화예술, 급식 등의 서비스를 제공하고 있는 것으로 보임
- 동 사업은 법령의 명시적 근거 없이 공교육 보완 등을 위해 '05년부터 청소년의 방과후 활동 지원을 통한 청소년의 건강한 성장을 주된 목적으로 지역사회와 연계하여 지속적으로 추진하는 전형적인 공공행정서비스로 보이는 바, 취업취약계층에게 한시적으로 일자리 제공을 주된 목적으로 한 사업으로 보기는 어려울 것으로 생각되므로 동 사업의 기간제근로자는 2년을 초과한 때 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주 될 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1643, 2010.12.30.)

예방접종등록센터 운영사업이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q

질의

- 질병관리본부에서 실시하는 예방접종등록센터 운영 사업으로 채용한 기간제 근로자(간호사)가 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지 여부

A

회시

- 기간제법 제4조제1항 제5호 및 같은법 시행령 제3조제2항 제1호에 의하면 ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우’로써 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 기간제근로자를 2년 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 이러한 입법취지는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력 개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리 제공의 효과가 발생하는 것이 아니라 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 취업취약계층에게 한시적으로 일자리를 제공하는 경우로서 정부의 재정지원을 통해 실시하는 일자리 사업을 의미하는 것으로 보아야 할 것임
- 귀 질의와 관련하여 「전염병예방법」을 살펴보면, 법 제3조의2 및 제11조에서 전염병 발생·유행 방지에 대한 국가 및 자치단체의 책임과 의무를 부과하고 있으며,
 - ‘국가예방접종사업 운영지침’ 등에 따르면 예방접종등록센터 사업은 「전염병예방법」 제20조에 따라 ‘05년부터 전국민을 수혜대상으로 일선 보건소에 간호사를 채용하여 예방접종기록을 전산 등록·관리하고 미접종자의 접종을 유도하는 등 예방접종과 관련한 통합 서비스 제공을 주된 목적으로 계속적으로 실시되고 있으며, 이러한 서비스는 민간에서 제공되기 어려운 전형적인 공공행정서비스에 해당하는 것으로 보이므로 정부의 복지정책·실업대책에 따른 일자리 사업으로 보기는 어려울 것으로 사료됨

치매치료관리비 지원사업 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 보건소에서 ‘치매치료관리비 지원사업’에 종사하는 기간제근로자가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제5호의 적용을 받을 수 있는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조에 따르면 사용지는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 규정되어 있음
- 그러나 기간제법 제4조 제1항 제5호에 따라 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 설정하고 있음
- 귀 질의의 경우 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, ‘치매치료관리비 지원사업’에 종사하는 기간제근로자가 기간제법 제4조 제1항 제5호에 해당하는지 여부와 관련하여
 - 기간제법 제4조 제1항 제5호의 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로 볼 수 있는지 여부에 대하여 살펴보면, 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우는 동법 시행령 제3조 제1항 1호 내지 3호에서 정한 경우로 한정하고 있으므로 ‘치매치료관리비 지원사업’에 종사하는 기간제

근로자가 기간제법 시행령 제3조 제1항 1호 내지 3호에서 정한 학위 또는 자격을 소지하여 해당분야에 종사하는 경우로 볼 수 없다면 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우에 해당하는 것으로 보기 어려울 것임

- 기간제법 제4조 제1항 제5호의 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 동법 시행령 제3조 제2항 제1호에서 정하는 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부에 대하여 살펴보면,
- 「노인복지법」 제29조 제1항에서는 국가 또는 지방자치단체는 치매예방 및 치매퇴치를 위하여 치매연구 및 관리사업을 실시하여야 한다고 치매관리사업을 국가 또는 지방자치단체의 책무로 규정하고 있고, ‘치매치료관리비 지원사업’은 치매치료제 복용중인 치매환자를 수혜대상으로 하여 이들에게 치매치료관리비를 지원하여 치매환자의 노후 삶의 질 제고 및 사회경제적 비용절감에 기여하는 것을 목적으로 추진되고 있으나, 당해 사업은 상시적으로 수행되어야 할 일반 행정 서비스의 영역으로 보이는 바, 당해 사업에 종사하는 기간제 근로자가 동법 시행령 제3조 제2항 제1호에 해당하는 것으로 보기 어렵다고 사료됨

(고용차별개선과-641, 2011.5.18.)

치매예방관리사업의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 치매예방관리사업 치매예방관리사업요원이 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부, (2)치매예방관리사업이

정부의 복지정책에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률』(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 규정되어 있음
 - 그러나 기간제법 제4조제1항제5호에 따라 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 사용기간 제한의 예외를 설정하고 있음
- 치매예방관리사업 치매예방관리사업요원이 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 사용기간 예외에 해당하는지 여부에 대하여 살펴보면,
 - 치매예방관리사업요원이 기간제법 시행령 제3조제1항제1호 내지 제3호에서 정한 학위 또는 자격을 소지하여 해당분야에 종사하는 경우가 아니라면 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우에 해당하는 것으로 보기 어렵고,
 - 「의료법」 제5조에 따른 의사 및 한의사 자격소지자는 기간제법 시행령 별표2에서 규정하는 전문자격소지자로 볼 수 있을 것이나, 간호사 또는 사회복지사 자격 소지자는 기간제법 시행령 별표2에서 규정하는 전문자격소지자에 해당하지 않음

- 치매예방관리사업(치매상담센터 운영, 치매조기검진사업, 치매치료관리비 지원사업)이 정부의 복지정책에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 사용 기간 예외에 해당하는지 여부는 법령에 근거하여 추진되는 사업이고, 사회적으로 필요하나 수익성 등의 이유로 충분히 제공되지 못하는 서비스를 제공하기 위하여 정부재원에 따라 한시적으로 추진되는 사업이면서 일자리 제공을 주된 목적으로 하는 사업인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단 하여야 할 것인 바,
- 「노인복지법」 제29조제1항에서는 치매연구 및 치매관리사업을 국가의 책무로 규정하고 있고, 동법 제29조의2에서는 치매상담센터 설치 근거를 두고 있으나, 치매상담센터는 관할구역에 거주하는 60세 이상 치매노인 및 그 가족을 주된 수혜대상으로 하여 상담·지원·간병교육 등의 서비스를 제공하면서 상시적으로 운영되는 경우라면 이는 국가 또는 지자체에서 지속적으로 추진하는 전형적인 일반행정서비스의 영역으로 사료되고,
- ‘치매조기검진사업’의 경우 역시 「노인복지법」 제29조제1항에 근거하여 추진되는 사업으로서, 60세 이상의 모든 노인을 주된 대상으로 지역 보건소 및 거점 병원에서 치매선별검사·진단검사·감별검사를 실시함으로써 조기에 치매환자를 발견하고 효과적인 치매 치료·관리를 목적으로 상시적으로 운영되는 경우라면 이는 국가 또는 지자체에서 지속적으로 추진하는 전형적인 일반행정서비스의 영역으로 사료되므로 기간제법 제4조제1항제5호의 예외에 해당하지 않을 것으로 보임
- ‘치매치료관리비 지원사업’은 「노인복지법」 제29조제1항에 근거하여 추진되는 사업으로서 만60세 이상의 치매치료제 복용중인 치매환자 중 전국가구 월 평균소득의 50%이하인 취약계층을 수혜대상으로 하여 이들에게 치매치료관리비를 지원하여 치매환자의 노후 삶의 질 제고

및 사회경제적 비용절감에 기여하는 것을 목적으로 추진되는 사업으로 보이나, 일자리 제공을 주된 목적으로 추진하는 사업으로 보기 어려워 기간제법 시행령 제3조제2항1호의 예외에 해당하지 않을 것으로 보임

(고용차별개선과-1188, 2011.8.2.)

건강증진사업 요원에 대한 기간제법 적용 관련

Q

질의

- 「국민건강증진법」에 따라 추진되는 건강증진사업 요원이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제1호의 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지 여부, 「국민건강증진법 시행령」 또는 「국민건강증진법 시행규칙」에서 건강증진사업 요원의 근로기간을 별도로 정할 수 있는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 “정부의 복지정책·실업 대책 등에 의하여 대통령령이 정하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”를 정하고 있고,

- 기간제법 시행령 제3조제3항제1호에서는 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 하고 있음
- 귀 질의에 따르면 건강증진사업은 국민건강기금으로 조성된 재원으로 보건교육 및 건강상담, 영양관리, 구강건강의 관리, 질병의 조기발견을 위한 검진 및 처방, 지역사회의 보건문제에 관한 조사·연구 기타 건강교실의 운영 등의 사업을 통하여 국민의 건강증진을 도모하고자 「국민건강증진법」 제19조에 근거하여 시행되고 있으나,
 - 건강증진사업의 수혜대상은 전국민으로서 불특정 다수이고, 건강증진사업의 본질적 목적은 건강에 대한 올바른 지식을 보급하여 국민건강증진을 도모하는데 있다고 할 것이므로 귀 질의의 건강증진사업은 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하지 않는 것으로 보임
- 기간제법 시행령 제3조제3항제1호의 규정과 같이 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우에는 사용기간제한의 예외 적용을 받을 수 있는데,
 - 이때, 국민건강증진사업 요원의 사용기간을 다른 법령에서 별도로 정하는 것은 국민의 권리의무에 직접적인 영향을 미치는 중요한 사항이며 우리부와 귀부의 공통사항으로 신중한 검토를 요하므로 법률 또는 대통령령으로 정하는 것이 타당할 것임

(고용차별개선과-1503, 2011.9.16.)

의료급여관리사의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 의료급여사업의 원활한 추진을 위해 사용하는 의료급여관리사가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 없으나, 동법 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조 제2항 제1호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 예외를 두고 있음
- 귀 질의의 의료급여사업은 「의료급여법」 제1조 및 제5조에 근거하여 의료수급권자에게 적정의료 정보 제공 및 건강상담 서비스 등을 제공하는 전형적인 공공행정서비스의 영역으로서 일자리 제공과는 직접적인 관련이 없는 것으로 보이며, 2003년 도입되어 2006년부터 전국 시군구로 확대 시행되고 있는 점에서 일시적·한시적으로 이루어지는 사업이 아니라 상시·지속적으로 추진하여야 할 업무로 보이는 바, 의료급여사업에 종사하는 의료급여관리사는 기간제법 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조 제2항제1호 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1716, 2011.10.12.)

청소년문화의집 기간제근로자의 기간제한 예외 여부

Q 질의

- ‘청소년문화의 집’에서 청소년여가활동 지원업무에 종사하는 청소년지도사가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 제4조 제1항제5호 및 동법 시행령 제3조2항제1호에 해당하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항제5호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 동법 시행령 제3조제2항제1호의 “「고용정책법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우” 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 하고 있음
- ‘청소년문화의 집’운영 사업이 기간제법 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되는지 여부는 근거법령의 유무, 취업취약계층을 대상으로 제공되는 일자리인지 여부 또는 취약계층을 대상으로 사회적으로는 필요하나 수익성 등의 이유로 충분히 공급되지 못하여 정부의 재정 지원을 통하여 한시적으로 제공되는 서비스인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
 - ‘청소년문화의 집’은 「청소년활동진흥법」 제10조, 제11조에 근거하여 설치된 법정의무시설로서 계속사업으로 운영되고 있고, 관내 낙후지역인 반송동 청소년을 포함하여 관내 모든 청소년을 수혜대상으로 하는 점을 고려할 때, 전형적인 공공행정서비스로 보이는 바, 기간제법 제4조제1항제5호 및 동법 시행령 제3조제2항제1호에 해당하지 않는 것임

(고용차별개선과-2173, 2011.12.2.)

경로당 순회프로그램관리자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- “경로당을 고령화사회에 단순한 쉼터기능에서 다기능공간으로 전환하기 위해 「경로당 순회프로그램관리자」를 배치하여 다양한 프로그램을 제공” 하고 있으며, 경로당 순회프로그램관리자를 「기간제법」 제4조제1항 제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 볼 수 있는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에서는 “정부의 복지정책·실업정책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”로서, “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
 - 이는 정부의 재정을 통하여 일자리를 제공하는 것은 직업능력개발, 취업촉진 등을 위하여 한시적으로 추진하는 것이 일반적이므로 기간제한의 예외에 포함시킨 것이며, 이에 해당하는 경우는 법령에 근거하여 사업의 주된 목적이 한시적으로 일자리를 제공하는 일자리사업을 의미하는 것이며, 본래의 사업을 추진함에 따라 부수적으로 일부 일자리가 발생하는 것은 아니라고 보아야 할 것임
- 귀 질의의 경우 「노인보건복지사업」 중에서 “경로당 운영혁신사업”을 위해 「경로당 순회프로그램관리자」를 배치한 것은 경로당의 기능과 역할을

업그레이드하여 보편적 노인계층이 원하는 다기능 공간으로 경로당 기능 혁신을 추진하면서 부수적으로 발생한 일자리로 보이는 바,

- 이는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리 제공을 주된 목적으로 한 일자리사업으로 보기는 어려우므로 기간제법 제4조제1항 제5호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당되지는 않을 것으로 판단됨

(고용차별개선과-480, 2012.3.9.)

미취업 대졸생 인턴에 대한 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q

질의

- 교육과학기술부 주관 한국연구재단·대학(교)가 함께 수행한 “미취업 대졸생의 취업을 위한 경력 형성 및 취업능력 제고 목적으로 인턴조교 등 학교 내 채용을 지원하는 「미취업 대졸생 인턴 채용 지원사업」에 종사한 기간제근로자가 기간제법 제4조제1항 제5호에 해당되어 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외로 적용 받을 수 있는지 여부

A

회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로 계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,

- 기간제법 제4조제1항 제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 대통령령이 정하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 예외규정을 두고 있고,
- 이에 따라 동법 시행령 제3조제2항 제1호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”를 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”로 규정하고 있음
- 귀 질의의 경우 교육과학기술부 주관으로 수행한“미취업 대졸생 인턴 채용 지원사업”은 “미취업 대졸자들에게 한시적으로나마 인턴채용 등 다양한 일자리를 제공함으로써 경제적 어려움 해소에 기여하고, 학내 다양한 프로그램 및 취업정보 등을 활용하여 취업 경쟁력을 높임으로써 경기 회복 후 안정적인 일자리 취업을 유도하기 위한 사업”으로 대학 졸업자중 미취업자(장애인, 기초생활수급자 우선 채용)을 인턴으로 채용하여 교육 및 연구보조, 행정보조업무를 수행하게 한 바,
 - 이는 취업취약계층을 대상으로 한시적인 일자리 제공을 목적으로 한 사업으로 볼 수 있으므로 「기간제법」 시행령 제3조제2항 제1호에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것임
- 한편, “미취업 대졸생 인턴 채용 지원사업”이 종료된 후에는 기간제법 제4조제1항 제5호에 따른 단서 사유가 소멸하였으므로 소멸된 시점 이후부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임

(고용차별개선과-481, 2012.3.9.)

대학 취업지원관의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q

질의

- “취업지원관” 제도로 채용한 취업지원관의 계약기간이 2년에 도달하게 되는 바, 「기간제법」 제4조제1항제1호 또는 제5호에 적용되어 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당 하는지

A

회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제근로 계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 「기간제법」 제4조제1항 제1호에서는 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”를 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있고, 건설공사 등 유기사업, 특정프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖는 경우에는 이 규정의 적용을 받을 수 있으며,
- 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호는 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를

제공하는 경우”에 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음

- 귀 질의의 경우「취업지원관」 제도는 “학교의 취업지원기능 향상을 위해 취업지원 및 상담분야의 전문성을 지닌 인력을 학교직원으로 채용하여 각 학교실정에 맞는 다양한 취업지원프로그램 운영, 재학생의 진로상담 및 취업특강, 구인기업 발굴 등의 역할을 수행하는 제도”로서 2010년도 부터 시행되어 각 대학 및 특성화고 등에서 운영되고 있음
 - 「취업지원관」 제도는 학교의 취업지원 역량강화를 위하여 지속적으로 추진하는 사업으로 한시적이거나 1회성 사업의 특성을 갖지는 않으므로 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우로 보기는 어렵다고 판단되며,
 - 기존에 학교 취업지원 기능에서 부족했던“취업지원센터 직원의 잦은 인사이동으로 인한 전문성 및 대외활동 한계, 진로지도와 취업상담에 있어 다양한 전공의 이해와 취업시장 흐름 노하우 요구, 기업인사담당자와 고용센터와의 정보교류 및 연계활동 전문화기능”을 「취업지원관」 제도로 충족시켜 학교 취업지원 인프라 확충의 일환으로 추진하는 사업으로 이를 정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리제공을 주된 목적으로 하는 일자리사업으로 보기는 어려울 것임
- 따라서 「취업지원관」 제도는 「기간제법」 제4조제1항 제1호 “사업의 완료 및 특정한 업무의 완성에 필요한 경우” 및 제5호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당된다고 볼 수는 없으므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-531, 2012.3.15.)

「무의탁환자 무료야간간병사업」 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 우정사업본부에서 위탁받아 수행하고 있는 「무의탁환자 무료야간간병사업」이 「기간제법」 제4조제1항 제1호 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우” 또는 동법 제4조제1항 제5호 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지

A 회시

- 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있음
- 그러나 같은 법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “고용정책기본법», 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용 하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
- 동 사업은 취업취약계층 일자리창출을 통하여 무의탁환자에게 사회적으로 필요한 서비스를 제공하는 사업이라고 보여지며 동 예외조항에 해당될 수 있을 것으로 사료됨

- 따라서 동 사업에 종사하는 기간제근로자는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제4조 단서에서 규정하고 있는 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는 경우에 해당하는 것으로 판단됨

(고용차별개선과-904, 2012.5.3.)

공공기관 청년인턴 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 기획재정부 공공기관 청년인턴제도에 따른 인턴 계약기간이 만료되기 전에 일반기간제근로자로 전환된 경우 공공기관 청년인턴 근무기간을 사용기간 제한 예외로 인정받을 수 있는지 여부

A 회시

- 기획재정부에서 실시하는 공공기관 청년인턴제도는 청년실업대책의 일환으로 공공기관에서 청년인턴을 일정기간 고용하는 일자리창출사업으로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제5호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우” 및 위 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 경우”에 해당되어 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 인정받고 있음
- 귀 질의의 경우 청년인턴 계약기간이 만료되기 전에 새로운 채용공고에 따라 공개채용절차를 거쳐 일반기간제근로자로 전환된 경우에도 인턴고용이 종료된 시점에서 위 같은 법 제4조제1항 제5호에 따른 단서사유가 소멸

된 경우로 볼 수 있을 것이므로 소멸된 시점 이후로부터 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주될 것임

(고용차별개선과-937, 2012.5.9.)

사회복지통합서비스전문요원의 무기계약 전환 여부

Q 질의

- 사회복지통합서비스전문요원이 기간제근로자 사용기간 제한 예외사유 (「기간제법」 제4조제1항 제5호)에 해당하여 금번 비정규직 고용개선 조치상 무기계약직 전환에서 제외되는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
- 같은 법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용 하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용 기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 보건복지부에서 주관하고 시군구에서 운영하는 사회복지통합서비스전문요원은 사회복지사업법 제4조에 근거하여 “복지수요의 신속한 발굴, 통합적 지원을 통한 복지사각지대 해소 및 수요자 중심의 찾아가는 복지서비스로 복지 체감도 제고”를 목적으로 민·관 협력적 복지전달체계 기반을 구축하고 사회적일자리 창출을 위하여 사회복지통합서비스전문요원을 운영하고 있는 바,
 - 이는 같은 법 시행령 제3조제2항에 따른 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당된다고 볼 수 있을 것임
- 따라서, 기간제근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당되는 경우에는 금번 「상시지속적 업무담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침」에 따라 무기계약직으로 전환해야 하는 것은 아니나, 기관 사정에 따라 무기계약직으로 전환하는 것은 무방할 것임

(고용차별개선과-1736, 2012.8.3.)

다문화가족지원센터 사용기간 제한 예외

Q

질의

- 우리부에서는 다문화가족지원센터사업을 지자체에서 직접운영하거나 법인이나 단체에 위탁운영하고 있는 바, 직영센터는 「기간제법」 시행령 제3조 제2항 제1호의 “법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적

으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지와 위탁운영센터는 같은 법 제4조제1항 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우에는 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에서는 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음
- 귀 질의의 다문화가족지원센터사업은 “다문화가족의 안정적인 정착과 가족생활을 지원하기 위해 한국어교육, 가족교육·상담, 정보제공, 역량 강화지원 등 종합적인 서비스를 제공하여 다문화가족의 한국사회 조기 적응 및 사회·경제적자립을 지원”하는 것으로서,
 - 그 수혜대상을 다문화가족으로 한정하고 제공하는 서비스내용도 사회적 으로는 필요하나 민간시장에 의해 공급이 어려워 정부의 재정지원을 통해 제공되는 서비스로 볼 수 있을 것이므로 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공한 경우”에 해당하는 것으로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있을 것으로 사료됨

- 다문화가족지원센터사업을 법인이나 단체에 위탁하여 수행하는 경우 「기간제법」 제4조제1항에 제1호에 따라 “사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우”에 해당하는지에 대하여는,
 - 위 예외조항에 해당되는 사업은 원칙적으로 건설공사 등 유기사업, 특정 프로젝트 완수를 위한 사업 등 한시적이거나 1회성사업을 말하는 것으로, 이러한 한시적·1회성 사업은 객관적 종기(완성에 필요한 기간)가 예정되어 있고 공개입찰을 통해 체결하는 등 재계약여부가 불확실한 경우를 의미함
 - 따라서 귀 질의의 다문화가정지원센터사업이 위와 같이 위탁 수행되는 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한 예외로 인정될 수 있을 것이나, 이는 구체적 사실관계를 파악하여 판단되어야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2783, 2012.12.4.)

■ 난임부부지원사업 및 예방접종사업의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- ①○○시 농업기술센터 세부사업에 필요한 실험(연구)실이 기간제법 상 연구기관에 해당하는지 ②보건소 난임부부지원사업이 정부의 복지정책에 따른 일자리제공사업인지 ③보건소 예방접종사업이 정부의 복지정책에 따른 일자리제공사업인지의 여부

A

회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제6호 및 시행령 제3조제3항 제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
 - 또한 같은 법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에도 사용기간 제한 예외를 규정하고 있음
- ① ○○시 농업기술센터의 현장문제기술개발지원사업, 과학영농시설 운영, 유용미생물제생산운영에 필요한 실험(연구)실이 기간제법 시행령 제3조제3항 제8호의 연구기관에 해당하는지에 대하여,
 - 기간제법 시행령 각 목에서 규정한 ‘연구기관’이라 함은 “전문적인 연구 업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추 설립된 기관”을 의미하는 바, 용인시 농업기술센터에서 농업기술 관련 사업을 추진하면서 실험(연구)실에서 실험·분석업무를 수행한다는 사실만으로는 위 연구기관에 해당하는지 여부를 판단할 수는 없으며,

- 농업기술센터의 설치 목적, 사업 내용 등을 전체적으로 검토하여 전문적인 연구업무가 주된 목적이면서 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추어 설립된 기관인지를 파악하여 연구기관에 해당하는지 여부를 판단할 수 있을 것으로 사료됨
- ② 보건소 난임부부지원사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지에 대하여,
 - 보건복지부에서 주관하는 ‘난임부부지원사업’은 “체외수정시술 및 인공수정시술 등 특정치료를 요하는 일정 소득계층 이하(전국가구 월평균 소득 150%이하)의 난임부부에게 시술비 일부를 지원하여 경제적 부담을 경감시킴으로써 임신·출산의 사회·의료적 장애를 제거하고 난임부부가 희망하는 자녀를 갖게 하여 행복한 가정을 영위케 하고 저출산 극복 효과를 달성하기 위한 제도”로서
 - 그 수혜대상이 중산층을 포함한 난임부부이며 정부에서 저출산 극복을 위해 보편적으로 추진하는 출산장려책이라고 볼 수 있으므로 이를 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”의 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”로 보기는 어려울 것으로 사료됨
- ③ 보건소 예방접종사업이 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우에 해당하는지에 대하여,
 - 귀 질의의 ‘국가 예방접종사업’은 “「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 근거하여 감염병을 예방하는 가장 효과적인 방법인 예방접종을 적기에 실시하여 예방접종대상 감염병의 90~100% 감소를 목적으로 아동 대상 필수 예방접종, 성인 대상 감염병 예방접종, 예방접종 후 이상반응 관리 및 상담 등을 수행하는 사업”으로 이는 전형적인 공공행정서비스로 볼 수 있을 것이므로,

- “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”의 “고용정책기본법», 「고용보험법» 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2782, 2012.12.4.)

지역사회 통합건강증진사업에 종사하는 기간제근로자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 보건소에서 수행하고 있는 건강증진 국고보조사업(17개사업)을 ‘지역사회 통합건강증진사업’으로 통합하여 지자체 특성·수요에 맞게 자율적으로 사업을 운용하게 하고자 하는 바, 지역사회 통합건강증진사업이 「기간제법» 시행령 제3조제2항 제1호의 “고용정책기본법», 「고용보험법» 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하는지

A 회시

- 「기간제법» 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서

“「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용 하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

- 보건복지부에서 '13년부터 시행하는 '지역사회 통합건강증진사업'은 각 시군구가 부여된 지출한도 내에서 자율적으로 기획하고 설계하는 사업으로 13개 사업분야(금연, 절주, 신체활동, 영양, 비만, 구강, 심뇌혈관질환예방, 한의약, 아토피천식예방, 모자보건, 치매, 재활, 방문건강관리) 범위 내에서 지자체의 지역특성을 반영하여 필요한 사업을 선정하거나 통합·연계하여 건강증진사업의 내용 및 방법을 설계하여 기획·추진하는 사업으로서,
 - 이는 국가 및 지방자치단체가 건강에 관한 국민의 관심을 높이고 국민 건강을 증진하여야 할 책임에 따라 지역주민을 수혜대상으로 하여 13개 사업분야 범위내에서 포괄적인 건강증진사업을 추진하는 것으로서,
 - 국가 및 지방자치단체가 국민의 건강수명을 연장하고 건강형평성을 제고 하기 위해 지역주민을 수혜대상으로 하여 포괄적인 건강증진사업을 수행하는 것이므로 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호의 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우” 에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2952, 2012.12.21.)

청소년상담복지센터 상담사의 무기계약직 전환 제외 여부

Q

질의

- 청소년의 다양한 고민 상담 및 위기청소년을 위한 긴급구조·자활·의료 지원 등의 사업추진을 위해 각 지자체가 설치·운영하고 있는 청소년상담복지센터를 지원하고 취약계층 청소년들의 자립 준비능력 향상을 위해 두드림프로그램을 시행하고 있는 바, 청소년상담복지센터에서 종사하는 청소년상담사 및 프로그램 운영종사자들이 기간제법 시행령 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며, - 같은 법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음

● 귀 질의의 경우 청소년상담복지센터에서 근무하는 청소년상담사 및 프로그램운영종사자가 기간제법 시행령 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당하여 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지에 대하여는,

- 청소년상담복지센터는 「청소년복지지원법」 제9조 및 제29조에 근거하여 지역 내 청소년에 대한 상담·긴급구조·자활·의료지원 등의 업무를 수행하기 위해 설치·운영되는 기관으로서 CYS-Net*(지역사회청소년 사회안정망)의 중추적 역할 담당을 목적으로 하며 청소년상담 및 자립지원, 학업중단 청소년 지원 등의 사업을 수행하는 것으로서,

* 지역사회 청소년 사회안정망(Community Youth Safety-Net)의 일환으로 위기청소년 통합지원 및 연계협력, 상담 및 활동지원, 청소년전화 1388 운영, 긴급구조, 일시보호, 교육 및 자립 등 맞춤형 서비스 제공

- 청소년의 고민과 고충을 신속하고 편리하게 해결할 수 있도록 하고, 지역 실정에 맞는 청소년 상담서비스를 제공하며, 사업대상이 전국의 청소년을 대상으로 하여 특정지역 및 특정계층에 국한하거나 취약계층으로 한정하지 않고 있으므로 이는 일반적인 공공행정서비스로 보아야 할 것으로 사료됨

- 따라서 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 해당되지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-3001, 2012.12.27.)

청소년방과후아카데미 전담인력의 사용기간 제한 예외

Q

질의

- 여성가족부에서 국가정책사업으로 추진하고 있는 청소년방과후아카데미 사업의 전담인력이 「기간제법」의 “정부의 복지정책·실업대책에 의해 일 자리를 제공하는 경우”에 해당하는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일 자리를 제공하는 경우로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일 자리를 제공하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용 하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
- 귀하가 질의하신 여성가족부 청소년방과후아카데미사업이 “공교육을 보완 하는 공적서비스 기능강화, 청소년 활동·복지·보호·지도를 통한 청소년의 건강한 성장 지원 등을 목적으로 청소년수련관, 청소년문화의집, 청소년수련원, 사회복지관 등 청소년시설을 아카데미로 지정하여 전국의 초·중등생을 대상으로 자기주도 학습지도, 상담 및 생활기록관리, 문화예술, 급식 등의 서비스를 제공”하는 경우라면,

- 이는 청소년의 방과후활동 지원을 통한 공교육 보완 및 청소년의 건강한 성장을 주된 목적으로 지역사회와 연계하여 지속적으로 추진하는 공공 행정서비스로 보아야 할 것이므로 「기간제법」 제4조제1항 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항 제1호에 따라 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우”로서 “「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에 해당되지는 않을 것으로 판단됨

(고용차별개선과-40, 2013.1.7.)

“공공일자리 나누미사업”이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지

Q 질의

- 당 시가 추진 중인 「공공일자리 나누미사업」이 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서는 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음

- 귀 구청 사업계획 등을 토대로 살펴보면 다음과 같이 사업개요가 정리되는 바,

<p>▲ 추진 배경</p> <ul style="list-style-type: none">● 경제불황에 따른 장기 실업상황 극복을 위해 공공일자리를 제공할 필요● 그간 추진해 온 공공근로사업, 지역공동체일자리사업 등은 국시비 매칭사업이라 획일적 지침에 따라 사업 선정하고 참여자 자격요건을 정하여 지역실정을 반영한 사업추진이 곤란 <p>▲ 추진 방향</p> <ul style="list-style-type: none">● 구 특성을 반영한 사업을 발굴하고 경직적 참여자격 요건을 완화하여 탄력적 근로조건 적용으로 공공일자리사업의 효율성 제고, 많은 주민이 사업에 참여할 수 있도록 함 <p>▲ 사업기간: 1단계 '13.2월~6월, 2단계 '13.8월~12월</p> <p>▲ 사업내용</p> <ul style="list-style-type: none">● 주민숙원사업(주거 및 가로환경정비, 공공시설물관리, 재해취약시설물관리), 관광특구 활성화사업, 기타 특색사업(우리동네 텃밭가꾸기 등), 청년일자리사업(행정자료 전산화, 자원봉사센터 유급 서포터즈, 취업정보센터 상담 도우미, 실태조사 등) <p>▲ 참여대상: 저소득주민(가구소득 1.35억원 이하), 부양가족이 있고 세대원 중 취업자가 없는 여성세대주, 청년(18~39세)으로 전산작업 가능자 등</p> <ul style="list-style-type: none">※ 수급자 및 실업급여 수급권자, 최저생계비를 초과한 국민연금 수령자, 재학생, 정기소득이 있는 자나 그 배우자 등은 사업 참여 배제 <p>▲ 기타: 2013년 공공일자리 나누미 사업은 「공공근로사업」 지침 준용</p>

- ‘공공일자리 나누미사업’은 지역 특성에 맞추어 사업내용과 참여대상을 일부 수정하였으나 그 근간은 지방자치단체가 「고용정책 기본법」에 따라 지역주민의 고용촉진을 위해 실업대책사업으로 실시하는 ‘공공근로사업’과 그 취지 및 사업내용, 사업대상 등이 크게 다르지 않다고 판단되므로 ‘공공근로사업’과 마찬가지로 동 사업도 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 사료됨(고용차별개선정책과-50, '10.1.7. 참조)

‘지역사회 통합건강증진사업’의 기간제근로자 무기계약 전환 시점

Q

질의

- '11.5.16.부터 3개월 동안 산전후휴가 대체 근무 후 계약 갱신하여 '12.12.31.까지 영양플러스사업에 계속 근로함
- '13.1.1.부터는 기존 영양플러스 사업 등이 통합 운영되는 「지역사회 통합 건강증진사업」에서 근무 중임
- 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사업 등에서 근무하다가 예외가 아닌 사업에서 근무하게 된 경우 무기계약 전환 시점은 언제인지, 자치단체장의 판단에 따라 무기계약 전환 여부(대상)를 결정할 수 있는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 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 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 이 경우 ‘계속근로기간’이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 일반적으로 근로계약의 만료로 고용관계는 종료되는 것으로 보는 것이 원칙이라 할 것임

- 그러나 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 함
- 한편 기간제법 제4조제1항 단서의 사유에 해당되는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음
 - 사용기간 제한 예외 사유의 소멸 등으로 해당 근로계약관계를 종료하고 새로운 근로계약의 체결로 사용기간의 제한을 받는 기간제근로자로 사용하게 된 때에는 사용기간의 제한을 받는 사업에서 계속근로한 기간이 2년을 초과하게 되면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 할 것임
- 기간제법 제4조제1항 단서의 제2호 사유(산전후휴가 대체) 및 제5호 사유(영양플러스사업)에 따른 예외기간('11.5.16.~'12.12.31.까지)을 제외하고, 단서의 사유가 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 사용하는 시점('15.1.1.)부터 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주된다고 사료됨
 - ※ '영양플러스사업'은 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되나, '지역사회 통합건강 증진사업'은 예외 사업에 해당되지 아니한다고 우리부가 유권 해석하고, 이에 따라 보건 복지부에서 관련 내용 지방자치단체로 시달한 바 있음(건강정책과-7278호, '12.12.26.)
- 다만, 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 하는 시점이 도래하기 전에 근로계약이 만료되는 경우, 재계약 등은 당사자간 자유로운 의사 결정에 따라야 할 것이지 사용자가 해당 근로자를 재고용하거나 무기 계약직으로 전환하도록 강제할 수는 없다고 사료됨

(고용차별개선과-515, 2013.3.26.)

직업능력향상 프로그램 운영(지원)인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 여성발전기본법 제21조2의 규정에 근거하여 여성인적자원 개발사업 추진을 위해 채용한 ‘직업능력향상 프로그램’ 운영 및 지원 인력이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제2항제1호에 따른 경우에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
 - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음
- 위 규정은 정부의 복지정책의 대상인 사회적 약자, 실업대책의 대상인 취업취약계층을 대상으로 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스 제공을 위해 정부가 한시적으로라도 일자리를 직접 제공·창출할 필요성을 감안 하였음에 그 입법 취지가 있다 할 것임
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민을 대상으로 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가진다고 볼 수도

있으나, 그러한 이유로 국가 또는 지방자치단체가 시행하는 모든 사업이 위 규정에 해당 한다고 볼 수는 없으며 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합 고려하여 해당 여부를 판단하여야 할 것임

- ‘직업능력향상 프로그램 운영·지원인력’이 비경제활동 여성들의 직업능력을 향상시켜 사회참여를 확대하고, 자격증 취득 시 취업알선을 하는 등을 주된 사업내용으로 하면서 구체적으로는 자격 취득과정에서 교육 상담, 전산관리, 수강생 관리, 취업연계 등의 업무를 수행한다면,
 - 여성의 사회참여를 촉진하기 위해 여성 인적자원을 개발하고, 여성의 능력 향상을 통해 남녀가 동등하게 경제활동에 참여할 수 있도록 하며, 여성의 정보화 능력 향상을 강구하도록 하는 등 「여성발전기본법」에서 부여한 국가 및 지방자치단체의 책무를 실현하기 위해 상시적으로 추진하는 공공행정서비스에 해당하여 정부의 복지정책·실업대책에 따라 직접 창출된 일자리로 보기 어려우므로 기간제법 제4조제1항제5호의 예외에 해당하지 않는 것으로 보임

(고용차별개선과-553, 2013.4.1.)

‘사회적기업지원센터 운영인력’이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q **질의**

- 사회적기업 육성을 위해 시·군에서 사회적기업 인증, 지정 상담 및 경영 컨설팅 등의 업무를 수행하는 “사회적기업지원센터”를 운영 중에 있음

- “사회적기업”은 취약계층에게 일자리 및 사회서비스를 제공하는 기업으로 정부의 복지정책의 일환이고, 이를 지원하기 위해 설립된 “사회적기업지원센터”의 근로자는 기간제법 제4조제5항에 따라 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
 - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 위 규정은 정부의 복지정책의 대상인 사회적 약자 또는 실업대책의 대상인 취업취약계층에게 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스를 제공하기 위해 정부가 한시적으로라도 일자리를 직접 제공·창출할 필요성을 감안하여 해당 규정을 마련한데 그 입법 취지가 있다 할 것임
- 국가나 지방자치단체가 국민 또는 주민을 대상으로 제공하는 공공서비스는 그 본질적 특성상 사회적으로 필요한 서비스의 성격을 가진다고 볼 수도 있으나, 그러한 이유로 국가 또는 지방자치단체가 시행하는 모든 사업이 위 규정에 해당한다고 볼 수는 없으며 해당 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합 고려하여 상기와 같은 입법 취지에 부합하는 경우에 한하여 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 볼 수 있을 것임

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,
 - 「사회적기업 육성법」에 따르면 “사회적기업”은 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하는 기업으로서, 지방자치단체는 지역별 특성에 맞는 사회적기업 지원시책을 수립·시행하여야 한다고 정하고 있음
- “사회적기업”이 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호에 따른 정부의 복지정책·실업대책과 그 목적을 일정부분 같이하고 있다 하더라도 정부가 “사회적기업”의 직접적 운영 주체는 아니며,
 - “사회적기업지원센터”는 「사회적기업 육성법」에 따라 지방자치단체가 “사회적기업”의 운영 등을 지원하기 위해 설립·운영하는 기관으로서 지방자치단체는 직접적으로 사업을 시행하는 주체가 아니라 간접적으로 지원하는데 그 역할이 한정되고, 또한 동 법에서 부여한 지방자치단체의 책무를 실현하기 위해 상시적인 기관으로 운영되고 있는 것으로 보임
 - 따라서 “사회적기업지원센터”는 사회적 약자 또는 취업취약계층에게 직업능력개발, 취업촉진, 사회적 서비스를 제공하기 위해 정부 또는 지방자치단체가 한시적으로라도 일자리를 직접 제공·창출할 필요에 따라 추진하는 사업으로 보기는 어렵다고 판단됨
- 따라서 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우가 아니라면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주됨

(고용차별개선과-1181, 2013.6.20.)

“드림스타트사업”에 종사하는 기간제근로자의 무기계약 전환 관련

Q

질의

- 「공공부분 비정규직 고용개선 대책(‘11.11.28.)」 및 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부분 비정규직 고용개선 추진 지침(‘12.1.16.)」 발표 후에도 “드림스타트사업”이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당한다는 고용부 유권해석(고용차별개선정책과-291, ‘10.2.2.)에 변화가 없는지
- 위 대책에도 불구하고 유권해석이 유효하다고 봐야 하는지
- 위 대책에 따를 경우, 대상자를 무기계약으로 전환해야 하는 시기는
- 2년을 초과하여 근무한 근로자가 무기계약근로자 지위를 주장하는 소송을 제기할 경우 위 유권해석을 근거로 대응이 가능한지

A

회시

- (질의1) “드림스타트사업”의 경우, 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상 등 제반 사정을 종합적으로 검토했을 때,
 - 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 것이 가능하다고 회신(고용차별개선 정책과-291호, ‘10.2.2.)한 바 있고, 이러한 행정해석의 입장에는 변화가 없으며 여전히 유효함

- (질의2) 한편, 기간제법에 따른 기간제근로자의 사용기간(2년) 제한의 예외에 해당하는 것과 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(‘11.11.28.)」에 따라 공공 부문 내에서 상시·지속적인 업무에 종사하는 기간제근로자를 무기계약으로 전환하는 것은 별도로 보아야 할 것임
 - 따라서 “드림스타트사업”은 기간제법의 적용에 있어서는 사용기간 제한의 예외에 해당되지만, 이와는 별개로 정부의 대책(「공공부문 비정규직 고용개선 대책(‘11.11.28.)」) 및 그에 따른 추진지침에서는 그 필요성을 감안하여 해당 사업의 종사자를 무기계약 전환 대상에 포함한 것이므로 이에 따라 무기계약으로의 전환을 추진해야 할 것임. 이러한 일련의 과정은 귀 부의 요청에 따라 관계 부처 간 협의를 통해 진행·결정된 사항이기도 함(「복지정책사업 등 종사자의 무기계약직 전환 관련 협조 요청」, 건강증진과-4752호, ’12.11.6., 「공공부문 비정규직 대책 및 지침에 따른 드림스타트 사업 무기계약직 전환대상 포함 안내」, 아동권리과-4981, ’12.12.24.)
- (질의3) 무기계약으로의 전환 시기는 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침」에 따라 개별 근로자와의 근로계약이 종료되는 시점을 원칙으로 하되, 기관 사정에 따라 계약기간 종료이전에 조기 전환도 가능할 것으로 사료됨
- (질의4) 아울러 기간제법 제4조제2항은 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 무기계약으로 간주한다고 규정하고 있는 바,
 - 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 있고 그 사유가 소멸되지 아니한 경우라면 이에 따른 무기계약으로의 전환 의무는 발생하지 않는다 할 것임

- 다만, 이러한 경우에도 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주되지는 않는다 하더라도 수차 기간의 정함이 있는 근로계약을 반복·갱신하는 과정에서 근로자에게 계약갱신에 대한 정당한 기대권이 형성되었다고 인정될 수 있는 경우라면 합리적 이유 없이 계약갱신을 거절하는 것은 부당해고로 판단될 수 있음

(고용차별개선과-1435, 2013.7.22.)

“공공도서관 개관시간 연장지원사업”이 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- “공공도서관 개관시간 연장지원사업”의 기간제근로자가 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
 - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
- “공공도서관 개관시간 연장지원사업”은 「도서관법」에 그 근거를 두고 주간에 도서관을 이용하기 어려운 지역주민에게 야간까지 개관시간을 연장함으로써 국민의 문화향유 기회를 확대하고자 하는 사업으로서,
 - 그 사업 내용이 사회적으로 필요한 서비스에 해당될 뿐 아니라, 신규 일자리를 제공하고자 하는 것이 주된 목적의 하나로 추진되었고(사회 서비스 확충 및 일자리 창출 보고대회 '06.9.20/ '07.2.22.)
 - 이에 취업취약계층을 우선 선발토록 하여 일자리 창출의 목적에 부합하고자 하였으며, 국고보조금 지원을 전제로 사업을 수행하고 있어 그 지원이 중단될 경우 사업이 지속될 수 없는 내재적 한계를 갖고 있는 것으로 파악됨
- 동 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 한시성 등 여러 사정을 종합할 때 “공공도서관 개관시간 연장지원사업”은 기간제법 제4조제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 정한 ‘복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당한다고 봄이 타당하다고 판단됨(같은 취지 대법 '12.12.26. 선고 2012두 18585 참조)
 - 따라서 “공공도서관 개관시간 연장지원사업”의 수행을 위해 일자리를 제공받은 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것임

‘국립공원지킴이사업’이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- ‘국립공원지킴이’가 기간제법 제4조제1항제5호에 따른 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의해 일자리를 제공하는 경우”에 해당되어 동 업무에 종사하는 근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제5호에 따르면 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서
 - 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 따라 “「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 특정 사업이 동 규정에 해당하는지는 사업의 시행 배경, 목적과 성격, 사업의 참여자 및 수혜 대상, 사업의 한시성 등 여러 사정을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함
- “국립공원지킴이”는 「자연공원법」 및 「재난 및 안전관리기본법」에 그 근거를 두고 추진되는 사업으로서,

- '07년 입장료 폐지 후 탐방객 증가에 따라 국립공원의 보전·보호 업무를 수행하고, 자원 훼손 및 안전사고 발생 우려에 대한 적극적인 현장 대처와 탐방 서비스를 제공하는 등 사회적으로 필요한 서비스를 제공하고 있을 뿐 아니라,
 - 지역의 전문인력 및 중·장년층 실업해소를 위한 사회적 일자리 창출 대책의 일환으로 '08년부터 추진된 것으로 파악되고, 이에 따라 해당 분야 전문인력과 취업취약계층을 우선 선발토록 하여 일자리 창출의 목적에 부합하고자 하였으며, 출연금을 재원으로 사업을 수행하고 있어 그 출연이 중단될 경우 사업이 지속될 수 없는 내재적 한계를 갖고 있는 것으로 보임
- 위와 같은 제반 사정을 감안할 때 “국립공원지킴이” 사업은 기간제법 제4조 제1항 단서 제5호, 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에서 정한 ‘정부의 복지 정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우에 해당한다고 봄이 타당할 것으로 사료됨
- 따라서 “국립공원지킴이” 사업의 수행을 위해 일자리를 제공 받는 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것임

(고용차별개선과-2375, 2013.12.4.)

제대군인, 국가보훈

해당 조문

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

1. ~ 4. 생략
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 생략

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

② 법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 생략
2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
3. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우

국가보훈대상자의 사용기간 제한의 예외 해당 여부

Q 질의

- 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률」 제28조 등 6개 국가보훈관계 법령에 따라 국가유공자와 유가족 등의 생활안정 및 자활기반 조성을 위해 취업지원을 하고 있음
- 국가기관등의 의무채용, 보훈특별고용, 가점취업 등으로 취업된 자가 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제3호에서는 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 아니 하는 사용기간 제한의 예외 규정을 두고 있음
- 귀 질의의 국가보훈대상자에 대한 ‘취업지원 사업’은 국가보훈대상자의 취업을 촉진하여 생활안정 및 자활기반 조성을 도모하고자 시행되므로 「국가보훈법」 제19조제2항에 부합하는 사업이라 할 수 있어 이에 필요한 인력을 운영하는 경우, 즉 취업지원사업에서 필요한 운영인력을 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당한다 할 것이나 (고용평등정책과-405, '10.9.1. 참조),
 - 국가보훈대상자 등이 ‘의무채용, 보훈특별고용, 가점취업 등’의 취업지원을 받아 국가 또는 민간기업 등에 기간제근로자로 취업한 경우, 그 기간제 근로자까지 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없음

(고용차별개선과-483, 2013.3.21.)

07

그 밖에 합리적인 사유가 있는
경우로서 대통령령이 정하는
경우



다른 법령

해당조문

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

1. ~ 5. 생략
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
2. ~ 8. 생략

외국인근로자가 기간제법 적용대상인지 여부

Q

질의

- E-7 특정활동 비자로 근무하고 있는 외국인근로자가 기간제법의 적용을 받아 2년을 초과하여 근로하면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 의하면 기간제 근로자는 2년(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년)의 범위 안에서 사용할 수 있고, 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조 제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항 제1호는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 기간제 근로자의 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있음
- 외국인이 우리나라에서 취업하고자 할 때에는 「출입국관리법」 제18조 (외국인고용의 제한)의 규정에 따라 취업할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하고, 체류자격별 체류기간의 상한도 같은 법 제10조 제2항 및 같은 법 시행규칙 제18조의2(별표1, 1회에 부여하는 체류자격별 체류기간의 상한)에 따라 정해지므로, 취업활동을 목적으로 체류 자격을 부여받은 외국인의 체류기간은 곧 취업기간을 전제로 정해진다(연장하는 경우도 마찬가지임)고 할 것인바, 이는 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 동법 시행령 제3조 제3항 제1호의 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에 해당된다고 봄이 타당하다고 사료됨
 - 따라서, 「출입국관리법」에 따라 취업활동을 목적으로 체류 자격을 부여 받은 외국인을 기간제근로자로 채용하였다면, 2년을 초과하여 사용한다고 하더라도 무기계약 근로자로 전환되지 않는다고 판단됨

외국인 기간제근로자 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q 질의

- F-4(재외동포) 체류자격을 부여받고 기간제근로자로 근무하는 미국시민권자로서 체류기간이 3년으로 정해져 있으나 이는 연장할 수 있으므로 사실상 체류한도가 정해져 있다고 볼 수 없는 바, 2년을 초과하여 근무한 경우 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 「기간제법」 제4조제1항 제6호 및 같은법 시행령 제3조제3항 제1호에서는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 기간제 근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
- 외국인은 「출입국관리법」 제18조의 규정에 따라 국내에 체류할 수 있는 체류자격을 부여받아야 하며, 체류기간도 같은 법 제10조제2항 및 같은 법 시행규칙 제18조의2에 따라 체류자격별로 달리 정해져 있는 바,
 - 외국인근로자의 취업은 국내 체류를 전제로 하며 「출입국관리법」 시행규칙 제18조의2에서 체류자격별로 체류기간을 정하고 있어 동 체류기간

내에서 취업을 할 수 있으므로 이는“다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 보아 기간제법에 의한 사용 기간 제한의 예외에 해당된다고 할 것임

- 체류자격이 F-5(영주)인 경우는 출입국관리법 제18조의2에 따라 체류기간의 제한(1회에 부여하는 체류기간의 상한이 없음)이 없으므로“다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 볼 수는 없을 것이며,
 - 귀하께서 F-4(재외동포) 체류자격이 연장 가능하여 계속 거주할 수 있다고는 하나 「출입국관리법」 시행규칙 제18조의2에 따라 연장시마다 체류기간이 3년으로 제한되어 있으므로 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정한 경우”로 보아 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임
 - 그러나 이는 법에서 정한 최소한의 근로조건이므로 당사자간의 합의가 있다면 체류기간 제한에 관계없이 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 할 수 있음

(고용차별개선과-446, 2012.3.5.)

4년 임용만료된 영어회화전문강사를 재임용하여 기간제근로자로 사용이 가능한지

Q **질의**

- <질의1> 영어회화전문강사의 임용기간(4년)이 만료되어 계약을 종료하고 신규(공개)채용절차를 통해 종전과 같은 학교 또는 다른 학교에 재임용 되는 경우 기간제근로자로 다시 사용이 가능한지 아니면 무기계약으로 간주되는 것인지

- <질의2> 신규채용절차를 진행함에 있어 기존의 영어회화전문강사 근무 기간 만료자만을 대상으로 제한경쟁을 하거나 경력가산점 등을 부여하는 경우 근로계약 종료 및 공개채용 절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 형식에 불과하다고 보아 계속근로로 판단될 수 있는지 이러한 조치에 대하여 타 응시자가 이의를 제기하는 경우 예측되는 결과는
- <질의3> 영어회화전문강사가 공개채용절차 없이 매년 재계약을 통해 2~3개의 학교에서 2년 또는 3년씩 근무하여 총 근무기간이 4~5년 이상이 되는 경우, 학교를 달리하였다도 교육감 산하 동일 근무지로 인정되어 무기계약 근로자로 간주되는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조 제1항 본문에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있도록 하고 있고,
 - 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항 제1호에서는 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”를 기간제 근로자 사용기간(2년) 제한의 예외로 규정하고 있음
 - 이에 따라 영어회화전문강사의 경우 「초·중등교육법 시행령」 제42조 제5항에서 기간을 정하여 임용할 때 그 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 4년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 그 기간을 연장할 수 있도록 규정하고 있음

<질의1 및 질의2에 대한 답변>

- 일반적으로 ‘계약기간 만료 통보’ 또는 ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규채용 절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결하는 경우라면 각 근로계약은 단절된 것으로 볼 수 있을 것임
 - 다만 계약종료 및 신규채용절차를 거쳤다 하더라도 그러한 절차가 기간제법 등 관련법의 회피를 목적으로 이루어진 형식적인 절차에 불과하여 유효한 근로관계의 단절로 볼 수 없는 경우에는 기간제근로자의 계속근로기간은 반복한 근로계약기간을 모두 합산하여 산정하여야 할 것이고
 - 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 사용기간(4년)이 만료하여 사용기간 제한의 예외사유가 소멸되었음에도 불구하고 “계속근로”하는 경우라면 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 4년을 초과하는 때에 무기계약근로자로 전환된 것으로 봄이 타당하다고 사료됨
- 다만, 반복된 근로계약 사이에 계약종료 및 신규채용절차가 있는 경우에는 그 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업(장)에서의 근무 여부, 관련 법규 등의 취지 등을 종합적으로 고려하여 “계속근로” 여부를 판단하여야 하므로
 - 영어회화전문강사를 기간제근로자로 사용 가능한지에 대해서는 사전에 일률적으로 판단하기는 곤란하며 구체적인 사실관계를 토대로 개별 사안별로 판단하여야 할 것임
 - 아울러, 제한경쟁, 경력가산점 부여 등이 일반 구직자(응시자)의 취업기회를 제한하여 형평성 침해에 대한 우려가 있을 수 있으나, 이에 대하여는 기간제법에서는 채용절차 등에 대하여 달리 정하고 있지 않으므로 기타 관계법령 및 소관 부처의 입장을 참고하시기 바람

<질의3에 대한 답변>

- 「지방교육자치에 관한 법률」, 「지방자치법」 등에 의하면 지방자치단체 관내에서 이루어지는 교육 그 밖의 학예에 관한 사무와 관련된 권리·의무는 궁극적으로 법인격을 보유하는 지방자치단체에 귀속됨
 - 비록 「초·중등교육법 시행령」에서 개별 학교장이 영어회화전문강사를 임용하도록 규정하고 있고, 이에 따라 학교장이 근로계약을 체결하고 갱신 여부를 결정하고 있다고 하나 이는 임용 업무 수행의 주체를 정하고 있는 것에 지나지 아니하므로 각급 학교에서 채용한 근로자에 대한 사업주는 개별 학교(장)가 아닌, 학교를 설치·운영하는 지방자치단체라 할 것입니다. 대법원 판례도 사용자 여부를 판단함에 있어 누가 채용했는지에 관계없이 포괄적·종국적 사업운영의 주체(법인)를 사용자로 판단하고 있음 ('92.4.14. 선고 91다45653, '06.12.8. 선고 06다48229, '07.3.29. 선고 05두13018 등)
 - 따라서 공립학교에서 근무하는 영어회화전문강사의 사용자는 법인격을 가진 '지방자치단체'로 보아야 할 것임
- 이에 따라, 영어회화전문강사가 시·도 단위의 지방자치단체 내에서 학교를 달리하여 근무하였다 하더라도 같은 사용자와 근로계약을 체결한 것으로 보아야 하고, 각 근로계약이 유효하게 단절되었다고 볼 만한 사정이 없다면 각 학교와 근로계약을 체결한 기간을 모두 합산하여 계속근로기간을 산정하여야 할 것이고,
 - 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 사용기간(4년)이 만료하여 사용기간 제한의 예외사유가 소멸되었음에도 불구하고 여전히 동일 직분·동일 업무에서 4~5년 이상 “계속근로”하는 경우라면
 - 「초·중등교육법 시행령」에서 정한 4년을 초과하는 때에 무기계약 근로자로 전환된 것으로 봄이 타당할 것임

“송무제도개선위원회 조사위원 등”이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 법원행정처 자문기관인 “송무제도개선위원회” 조사위원이 기간제 사용기간 제한의 예외인지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 다만, 기간제법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
 - 따라서 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음
- 기간제법 시행령 제3조제3항제1호에서의 “다른 법령”은 기간제법에서 정한 사용기간(2년)의 예외를 정하는 것으로 국민의 권리·의무에 직접적인

영향을 미치는 중요한 사항이므로, 국회·국무회의 의결 절차를 거치는 ‘법률’ 또는 ‘대통령령’에 상당하는 경우로 한정함이 타당할 것으로 사료됨

- 한편, “기간제근로자의 사용기간을 기간제법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정한 경우”로 볼 수 있으려면 합리적인 범위 내에서 예측 가능하도록 그 사용기간이 특정(예시: 3년, 5년 등) 되어야 할 것으로 사료됨

- “송무제도개선위원회의 조사위원 등”에 대해 「사법정책 및 제도개선 등에 관한 위원회규칙」 제7조의2 제3항에서 “조사위원의 재임기간 또는 채용기간은 1년으로 하되 연임하거나 채용기간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있으나, 동 규정의 입법 형식과 규율의 성질, 기간제근로자 사용기간의 특정 여부 등을 종합적으로 고려할 때 귀 질의의 “조사위원”은 기간제법 시행령 제3조제3항제1호에 따른 사용기간 제한의 예외 사유에 해당되지 않는다고 판단됨

(고용차별개선과-1735, 2013.9.4.)

자원봉사센터 관리·지원 인력이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지

Q 질의

- 자원봉사활동 기본법 제19조 및 같은 법 시행령 제15조에 따라 당 구에서는 자원봉사센터를 운영하고 있으며, 유급실무자와 코디네이터를 기간제근로자로 사용하고 있음
- 기간제법 제4조제1항제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당되어 코디네이터는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능

하나, 유급실무자의 경우 예산은 청년실업해소 유급실무자 인건비로 지급하며 별도의 운영지침 또는 규정은 없는 실정인데, 유급실무자를 기간제법 시행령 제3조제2항제1호 또는 제3조제3항제1호에 해당된다고 볼 수 있는지

A

회시

- 「자원봉사 코디네이터 지원사업」의 전문인력(코디네이터)은 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호에 해당한다고 판단된 바 있음(고용차별개선정책과-840, '09.7.23.)
- 다만, 귀 질의의 “유급실무자”는 담당업무 등 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,
 - “자원봉사 코디네이터 지원사업”은 자원봉사센터 당 2인의 “자원봉사 코디네이터”를 사용할 수 있도록 지원하고 있을 뿐, “유급실무자”는 사업 내용에 포함되어 있지 아니하며,
 - “사무국장”이라는 직위로 미루어 “자원봉사 코디네이터”와는 그 성격을 달리하는 직종으로서 사업을 관리하는 인력으로 판단되는 바, 동 사업의 간접적인 지원인력에 불과하며 그 업무도 전형적인 공공행정서비스의 영역으로 “자원봉사 코디네이터지원사업”의 본질적 내용에 해당된다고 볼 수 없어 유급실무자(자원봉사센터 사무국장)는 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제2항제1호의 사유에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 판단됨
- 한편, 기간제법 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 따라 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 예외에 해당되나,

- 「자원봉사활동 기본법」 및 같은 법 시행령에서는 자원봉사센터의 사무를 처리하기 위해 사무국을 두도록 규정하고 있을 뿐, 사무국장 등 기간제 근로자의 사용기간을 기간제법(2년)과 달리 정한 규정은 없어 기간제법 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제1호에 해당되지 않는다고 판단됨

(고용차별개선과-1948, 2013.10.8.)

원어민강사의 무기계약 전환 관련

Q

질의

- 당 대학의 부속기관인 종합교육연수원은 교육부 방침 및 예산 지원 등에 따라 현직 영어교사를 대상으로 하는 특별연수 프로그램으로 “영어교사 심화연수과정”을 운영 중에 있음
 - 영어교사심화연수는 「교원 등의 연수에 관한 규정」에 근거하여 매년 교육부의 특별교부금으로 시행되는 프로그램이며, (’06.12.17.) 「영어교육 혁신방안」에서는 동 사업의 시행기간을 2007~2015년으로 명시하고 있음
- 초중등교육정책과-10209호 공문에 “영어교육혁신방안”의 사업기간이 정하여져 있는데, 이를 기간제법 시행령 제3조제3항제1호에서 “다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”로 볼 수 있는지
- E2 비자를 소지한 원어민 강사의 경우, 고용차별개선과-1156호(’11.7.8.)에 근거하여 기간제 사용기간 제한의 예외로 보아 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있는지

- 특정 원어민강사의 경우, 2012년 중에 E2 비자에서 F6 비자로 자격이 변경되었으나 해당 근로자가 그 내용을 알리지 아니하여 당 기관에서는 그러한 사정을 알지 못하였음. 해당 근로자가 F6 비자를 소지하고 근무한 기간은 2년을 초과하지 않았으므로 무기계약으로 간주되지 않는다고 보아 계약 만료(2014.2.28.) 시 근로관계를 종료하고 재계약을 하지 않아도 되는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있으나,
 - 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 에 따라 “다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우”에 해당하면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있음
- 공문, 지침 등은 대외적 규범력을 가진 “법령”에 해당하지 않으며, 귀 질의의 공문 내용도 사업의 추진 기간을 제시하였을 뿐 기간제근로자의 사용기간을 정한 것은 아니므로 기간제법 시행령 제3조제3항제1호에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됨
- 한편, 「출입국관리법」 제10조제1항에서는 우리나라에 입국하려는 외국인은 대통령령으로 정하는 체류자격을 가져야 한다고 정하고, 같은 조 제2항에서는 1회에 부여할 수 있는 체류자격별 체류기간의 상한을 정하고 있음
 - 따라서 회화지도(E-2) 또는 결혼이민(현F-6, 구 F-2) 체류자격의 외국인은 그 체류기간 내에서 취업활동이 가능하여 「출입국관리법」에 따른 체류

기간이 고용기간의 상한으로 작용하므로 이는 다른 법령에서 기간제 근로자의 사용기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에 해당하는 것으로 보아 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 것도 가능하다 할 것임

(고용차별개선과-2586, 2013.12.23.)

국방, 외교, 통일 관련

해당조문

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

1. ~ 5. 생략
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 생략
2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
4. ~ 8. 생략

대학교 군사학 교관의 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- 군 경력 10년 이상의 예비역 장교(전역 후 3년 이내의 소령급)를 학생군사 훈련단의 군사학 교관으로 채용하면서 군부대와 협약을 통해 개설하는 계약학과의 학생(협약체결 군부대의 장교 등) 관리 업무를 부과하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 제6호 및 시행령 제3조제3항 제2호에 따르면 ‘국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우’에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음
 - 여기에서 ‘국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우’라 함은, 군 관련 민간인력 직위는 전투력을 창출하는 고도의 전문직위로서 군경력 및 군사적 지식 보유가 필수적이므로 군 전임교수, BCTP(전투지휘훈련) 교관, 일반 및 전문대학의 안보학 및 부사관학과 교수, 학군단 교관 및 행정관 등을 말함
- 귀 질의의 학생군사훈련단의 군사학 교관은 기간제근로자 사용기간 제한 예외 사유에 해당하는 것으로 사료되며, 부수적 업무의 구체적 내용은 노사 당사자간 자율적 합의에 따라 정할 수 있음

(고용평등정책과-771, 2010.10.14.)

군사적 전문적 지식·기술 등과 관련한 직업이 무엇인지

Q 질의

- (1)기간제법 시행령 제3조제3항 제2호의 ‘국방부 장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우’, (2)동조제3호의 ‘특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우’가 어떤 직업인지

A

회시

- <질의 1 관련> 기간제법 시행령 제3조제3항 제2호의 군 관련 직업은 전투력을 창출하는 고도의 전문직위이어서 군 경력 및 군사적 지식 보유가 필수적인 경우를 말하는 것으로, 「무기계약근로자 등 인사관리 훈령」(국방부훈령 제1245호) 별표 1에서 정하고 있는 분야의 종사자를 의미합니다. 예를 들면, 군 전임교수, BCTP(전투지휘훈련) 교관, 학군단 교관, 해군력발전연구위원, 해군 군사학술용역연구관, 항공력발전연구위원, 공군 훈련통제장교요원 등이 이에 해당함
- <질의 2 관련> 기간제법 시행령 제3조제3항 제3호는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등의 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 업무의 안정적 수행을 보장하려는 취지를 가진 규정으로, 국방부 및 관련기관(한국국방연구원, 방위사업청 등), 외교통상부 및 관련기관(외교안보연구원 등), 통일부 및 관련기관(남북회담본부 등)에서의 특수 경력 종사자가 이에 해당될 수 있으며, 구체적인 업무의 성격과 내용에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됨

(고용평등정책과-66, 2011.1.7.)

국방과학연구소 홍보담당 전문계약직 근로자가 사용기간제한의 예외에 해당하는지 여부

Q

질의

- 국방과학연구소 홍보담당 전문계약직 근로자가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제3항 제3호의 “특수한 경력을 갖추고

국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에 해당하는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제1항에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정하고 있고, 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 동법 시행령 제3조 제3항 제3호에서는 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 사용기간제한의 예외로 두고 있음
- 여기서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 사용기간 제한의 예외로 둔 취지는 전문적 지식·기술 및 경력을 갖춘 자가 국가안전보장 등 고도의 기밀을 요하는 업무에 종사하는 경우에 한정된다고 볼 것이므로, 홍보업무를 ‘국방·외교 또는 통일과 관련된 업무’로서 고도의 기밀을 요하는 업무로 보기 어려워 기간제법 시행령 제3조 제3항 제3호에 해당하지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-337, 2011.4.6.)

한국국제협력단 해외봉사단관리요원의 사용기간 제한 예외 여부

Q 질의

- 한국국제협력단에서 해외봉사단원 관리를 위해 해외계약직으로 파견하는

해외봉사단관리요원이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 (이하 ‘기간제법 시행령’이라 함) 제3조제3항제3호의 적용 대상인지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 (이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조제1항제6호에 따라 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”에는 기간제근로자로 2년을 초과하여 사용하더라도 기간이 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 하고 있고, 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서는 같은 법제4조제1항제6호의 예외 사유의 하나로 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있는 바,
 - “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”는 기간제법 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 “준하는 합리적 사유가 있는 경우”의 하나로 시행령에 규정한 것임
- 귀 질의의 해외봉사단관리요원의 임무는 해외봉사단 활동지원 및 관리, 해외봉사단 신규 수요 발굴, 기타 KOIKA 국제협력사업 관련 사항으로 되어 있음. 이러한 해외봉사단 지원업무 등은 일반적인 행정업무로 볼 수 있으므로 기간제법 제4조제1항제5호의 “전문적인 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하는 경우로 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에 해당되기는 어렵다고 판단됨
 - 따라서, 귀 협력단의 해외봉사단관리요원을 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주됨

학군단 예비역 행정관이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

Q

질의

- 학군단 예비역 행정관이 「기간제법」 시행령 제3조의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 대학에서 안보 및 군사학과목을 강의하는 경우”에 해당하는지와 대학내 일반교직원과 비교하여 차별대우를 받고 있는데 이에 대한 개선방법이 있는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 및 제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 시행령 제3조제3항 제2호에서는 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”에 사용기간 제한 예외를 인정하고 있음
- 「기간제법」 시행령 제3조제3항 제2호의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우”에 해당하는지에 대하여는,
 - 학군단 예비역 행정관이 군 경력 10년 이상 복무한 대위(준사관 포함), 부사관을 국방부장관이 추천하여 대학총장이 임용하며, 업무는 학군단의

군수행정업무, 획득업무, 학군단 시설 및 비품관리, 입영훈련시 후보생 훈련업무 등을 수행하는 경우라면 이는 일정한 군 경력 및 군사적 지식을 보유한 자가 학군단의 군수행정과 훈련업무를 수행하는 것으로 보아야 할 것이므로 「기간제법」 시행령 제3조제3항 제2호의 “국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하는 경우”에 해당되는 것으로 사료됨

- 학군단 예비역 행정관이 계약직 신분이기에 일반 교직원과 비교하여 경력(호봉) 미인정, 사학연금 미적용, 성과금 미적용, 각종 수당 제외 등 불이익을 받고 있는데 이의 개선방법이 있는지에 대하여는,

- 「기간제법」 제8조에서는 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다”고 규정하고 있어 기간제근로자라는 이유로 불합리한 차별을 받지 못하도록 정하고 있음

- 따라서 대학에서 학군단 예비역 행정관과 동종·유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있는 경우라면 합리적인 이유없이 차별적 처우가 있었는지를 비교할 수 있을 것으로 사료되며,

- 만약 동종·유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 없는 경우라면 처우개선에 대하여 노사간 협의하여 정해야 할 사항인 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2688 2012.11.28.)

특수한 경력을 갖추고 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우 해당 여부

Q

질의

- 북한공개정보센터는 '12.2월 신설 조직으로 해외 주요 유관국가의 북한 관련 공개정보를 수집·번역하여 부 내·외에 제공하여 정세분석 및 정책 수립 업무를 지원하고 있음
- 동 센터에서 약 2년 동안('12.2.~'13.12.) 북한 공개정보를 수집·번역하는 업무를 수행하여 온 기간제근로자가 기간제법 시행령 제3조제3항제3호에 따른 '특수한 경력'을 갖추었다고 보아 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제5호의 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우”에 준하여 합리적인 이유가 있는 경우의 하나로 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제3호에서 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - “특수한 경력” 및 “국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무”에 해당하는지 여부는 기간제법의 입법 취지와 함께 업무의 전문성 및 특수성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것으로 사료됨
- 귀 질의에 따르면 해당 기간제근로자는 해외 주요 유관국가(미국, 중국, 일본, 러시아 등)의 정부, 언론사, 전문가 등이 북한과 관련하여 보도·분석·발표한 정보를 검색·수집하고 이를 번역하고 자료화(DB구축)하는 작업을 주된 업무로 수행하고,

- 이렇게 수집·보고된 정보는 북한정세분석 및 통일정책 수립, 정부 유관 기관과의 정보교류 및 업무협조 등에 활용되고 있는 것으로 보임
- 귀 질의의 기간제근로자는 업무를 수행하는 과정에서 북한 관련 자료를 전문적·지속적으로 취급하는 한편, 정부의 정책적 판단과 관련되는 대외 비공개 문건 등도 다수 취급하고 있는 것으로 보임
- 그 과정에서 북한의 동향과 관련된 유의미한 정보를 가려낼 수 있는 능력과 이를 번역하여 자료화(DB 구축)하는데 필요한 경험이 축적되었다고 볼 수 있을 것으로 사료됨
- 따라서 위와 같은 특수한 이력(전문성·경험 등)을 채용 또는 재계약의 전제 조건으로 하고, 북한정세분석 및 통일정책 수립 등에 활용될 참고 자료의 작성 및 자료화(DB구축) 등의 업무를 수행하는 경우라면 이는 기간제법 시행령 제3조제3항제3호의 “특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우”에 해당되는 것으로 사료됨
- 다만, 이러한 업무를 담당하는 부서에서 근무를 하더라도 보고서 워딩·편집, 사무지원 등 단순 행정보조적인 업무를 수행하는데 그친다면 이러한 경우까지 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 보기는 어려울 것임
- 아울러, 기간제법에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하더라도 상시·지속적으로 추진되어야 할 사업·업무라면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하여 해당 근로자의 고용안정을 도모함이 바람직할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2174, 2013.11.12.)

조교, 시간강사

해당조문

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

1. ~ 5. 생략
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. ~ 3. 생략
4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우
 - 가. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무
 - 나. 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무
5. ~ 8. 생략

한국○○영재학교 조교의 사용기간 제한 예외 해당 여부 등

Q

질의

- 실업·실습 지원 및 학생교육 보조 등의 업무를 수행하는 조교가 기간제 사용기간 제한 예외에 해당하는지와 무기계약근로자 전환 시점은

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제4호 가목에 따르면, 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무를 수행하는 경우를 기간제근로자 사용기간 제한 예외로 규정하고 있음
- 「한국○○기술원법」 제14조의2에 따르면 ○○기술원에 고등학교 과정 이하의 ○○영재학교를 둘 수 있도록 하고, 이를 「영재교육진흥법」에 따른 영재학교로 보도록 규정하고 있는 바, 「영재교육진흥법」에 따라 지정된 한국○○영재학교는 「고등교육법」 제2조에 따른 학교에 해당하지 않으므로 귀 기관의 조교는 「고등교육법」 제14조에 따른 “조교”에 해당하지 않는 것으로 판단됨
- 또한 한국○○영재학교는 2009.2.6. 「한국○○기술원법」 개정을 통해 한국○○기술원 부설 학교로 전환되면서 고용관계를 승계한 바 있으므로, 2007.7.1. 이후 최초 근로계약을 체결·갱신한 시점부터 계속근로기간이 2년을 초과한 때 무기계약근로자로 간주되어야 할 것임

(고용평등정책과-1670, 2010.12.30.)

○○과학기술원 시간강사 업무 종사자의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 시간강사 업무에 종사하는 기간제근로자에게 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 (이하 ‘기간제법 시행령’이라 함) 제3조 제3항 제4호의 사용기간 제한의 예외규정을 적용할 수 있는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조 제1항에는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정되어 있고, 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 동법 시행령 제3조 제3항 제4호에서는 “「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무, 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무”에 종사하는 경우를 사용기간 제한의 예외로 두고 있음
- 귀 기관은 「○○과학기술원법」의 근거로 설립된 기술원으로서 같은 법에 의하여 기술원에서 종사하는 교원 및 연구원에 관한 사항을 비롯한 귀 기술원 운영 전반에 관한 사항에 대한 규율을 받고 있으나, 기간제법 시행령 제3조 제3항 제4호에서는 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무, 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 한정하여 근거법령 및 예외사유에 해당하는 직종을 제한하고 있는 바,
 - ○○과학기술원에서 시간강사 등의 업무에 종사하는 기간제근로자는 「○○과학기술원법」 제14조 제1항의 교원 및 연구원에 관한 규정을 적용 받는다고 할 것이므로, 기간제법 시행령 제3조 제3항 제4호의 규정을 적용 받기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-510, 2011.4.27.)

대학 부설 어학당 시간강사의 사용기간 예외 여부

Q 질의

- 대학 부설 어학당의 시간강사가 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 시간강사에 해당하여 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 「고등교육법」 제17조 및 같은 법 시행령 제7조에 따른 시간강사는 재학생을 대상으로 대학 학칙에 따라 운영되는 정규교육 과정의 특정 과목을 강의하는 자로서 전임교원과 동일한 교육과정을 담당하는 자이나,
 - 대학 부설 어학당 강사는 교내·외 수강생 모두를 학습대상으로 하여 정규 교육과정 외의 과목을 강의하므로 「고등교육법시행령」 제7조의 시간강사로 보기 어렵다는 점을 감안할 때 대학부설 어학당 강사의 경우에는 2년을 초과하지 아니하는 범위안에서 기간제 근로자로 사용할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1059, 2011.7.10.)

○○과학기술원 등 정부출연 연구기관의 학위과정에서 조교의 업무를 수행하는 경우

Q 질의

- ○○과학기술원, △△과학기술원, □□□□과학기술원과 같이 「고등교육법」이 아닌 다른 법령을 근거로 설립된 정부의 출연연구기관이 학위과정을 두고

조교의 업무에 종사하는 기간제근로자를 사용하는 경우 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항에 따르면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복·갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
 - 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항 제6호 및 기간제법 시행령 제3조제3항제4호에 따르면 “「고등교육법」 제2에 따른 학교로서 동법 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있으며, 동 근로자의 계속 사용기간이 2년을 넘는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않게 됨
 - 이는 대학에서 연구조교, 교육조교, 행정조교 등 종사하고 있는 업무내용에 따라 조교의 호칭을 다양하게 사용하고 있어 기간제근로자 사용기간 제한 예외의 범위를 「고등교육법」에 따른 조교로 한정할 것이라 할 수 있음
- 귀 질의의 경우 ○○과학기술원, △△과학기술원, □□□□과학기술원과 같이 연구를 목적으로 설립된 정부 출연연구기관이 「고등교육법」이 아닌 다른 법령(한국과학기술원법, 광주과학기술원법, 대구경북과학기술원법)에 근거하여 학위과정을 두고, 같은 법에서 학위과정 운영·교원의 자격·입학 등에 대한 사항을 규정하고 있으나, 조교에 대하여는 특별히 규정한 바가 없고, 고등교육법 준용 조항도 없으므로 동 연구기관에 종사하는 조교가 「고등교육법」에 따른 조교에 해당하는지 여부가 명확하지 않음

- 따라서 ○○과학기술원, △△과학기술원, □□□□과학기술원과 같은 연구를 목적으로 설립된 정부 출연연구기관이 「고등교육법」 제2조에 따른 학교의 범위에 포함되고, 동 출연연구기관에 종사하는 조교가 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우라면 기간제 근로자 사용기간 제한 예외를 인정받아 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임

(고용차별개선과-557, 2012.3.21.)

국제교육원 한국어강사의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- ①국제교육원 한국어강사를 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 시간강사로 보아 사용기간 제한 예외를 적용할 수 있는지 ②2~3주의 방학(휴무)기간을 두고 있는 것이 근로기간의 단절로 볼 수 있는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제6호 및 시행령 제3조제3항 제4호, 제6호에서는 “그 밖에 제1호 내지 제6호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우”로서 “「고등교육법」 제2조에 따른 학교에서 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무”, “「근로기준법」

제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간 근로자를 사용하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 예외 규정을 두고 있음

- 귀 질의 ① 의 경우 국제교육원에서 어학을 담당하는 한국어과정 시간강사를 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 시간강사로 보아 사용기간 제한 예외를 적용할 수 있는지에 대하여는,

- 귀 대학의 국제교육원이 재학생, 학부모 및 지역주민을 대상으로 어학교육, 교양의 증진 또는 직업교육을 하기 위한 목적으로 각 대학이 자율적으로 학칙 또는 관련 규정을 마련하여 운영하는 시설에 해당하는 경우라면,
- 국제교육원의 한국어과정 시간강사는 대학교 정규학위과정의 교원의 자격과는 다른 자격(한국어 교원 자격)을 갖추고 교내·외 수강생 모두를 학습대상으로 정규 교육과정외의 과목을 강의하는 자라고 볼 수 있으므로 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 시간강사*로 보기는 어려울 것으로 사료됨

* 「고등교육법」 시행령 제7조에 따른 시간강사: 대학의 학칙에 따라 정규 교육과정을 운영 하는데 있어서 필요한 경우 대학의 장이 기간을 정하여 위촉하여 재학생만을 대상으로 특정과목을 강의하도록 하는 자로서 전임교원은 아니지만 전임교원과 동일한 교육과정을 담당하는 자

- ②의 경우 2~3주의 방학(휴무)기간을 두고 있는 것이 근로기간의 단절로 볼 수 있는지에 대하여는 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나,

- ‘계속근로기간이라 함은 근로계약을 체결하여 해지될 때까지의 기간을 말하는 바, 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우 그 계약기간의 만료로 고용관계는 종료되는 것이 원칙이나, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로 계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로로 보아야 할 것임

- 이 때 근로계약의 반복 갱신 사이에 근로관계의 단절이 있는 경우에는 그 근로계약이 이루어진 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정한 의사, 동일 사업장에서의 근무여부, 기간제법의 제정취지 등에 비추어 계속근로로 볼 수 있는지 여부를 판단해야 할 것임

(고용차별개선과-1180, 2012.6.13.)

『강사가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외』에 해당하는지 여부

Q 질의

- 「고등교육법」 개정으로 '14.1.1.부터 기존의 '시간강사' 제도는 폐지되고 '강사가 신설·시행되는 바, 개정 「고등교육법」 제14조제2항 및 제14조의 2에 따른 '강사가 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제4호 나목에 따라 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 예외 규정을 두고 있음
- '14.1.1.부터 시행 예정인 개정 「고등교육법」에서는 제14조제2항 및 제14조의2에 따른 '강사'를 '교원'으로 구분하고, 임용기간은 1년 이상으로 하며, 임용·신분보장 등에 관하여 「교육공무원법」, 「사립학교법」 및 「국가공무원법」의 일부 규정을 준용함으로써 종전 '시간강사'에 비하여 그 지위향상을 도모한 것으로 보임

- 그러나 ‘강사’의 경우에도 여전히 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고, 근무(계약)기간의 만료로 당연 퇴직되며, 재임용 여부는 대학의 자율(학칙 또는 정관 등)에 맡겨져 있는 등의 사정에 비추어 볼 때 ‘시간강사’와 마찬가지로 고용불안정 문제는 해소되지 않은 것으로 사료됨
- 한편, 기간제법 시행령 제3조제3항제4호 나목에서는 “「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등”으로 규정하고 있는데,
 - ‘강사’는 열거된 직종에 준하는 직종으로 이해되고, ‘시간강사’에서 ‘강사’로 명칭을 달리하는 등 지위 향상을 꾀한 제도변화에도 불구하고 업무(직무) 내용 등 그 본질적 특성에 큰 차이가 없음을 고려할 때 “「고등교육법」 제14조 제2항에 따른 강사의 업무에 종사하는 경우”는 “「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무에 종사하는 경우”로 볼 수 있어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 판단됨

(고용차별개선과-1216, 2013.6.25.)

전문직 고소득

해당조문

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

1. ~ 5. 생략
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. ~ 4. 생략
5. 「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
6. ~ 8. 생략

신조감리 업무 담당자의 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- 조선소에서 '신조 감리'업무를 수행하는 기간제근로자가 한국표준직업분류 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 제6호 및 시행령 제3조제3항 제5호에 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당하는 경우를 사용기간 제한 예외 사유로 규정하고 있음
- 한국표준직업분류 해설을 살펴보면 대분류 2의 ‘전문가 및 관련 종사자’중 ‘조선공학 기술자 및 연구원’은 선체와 선박의 상부구조, 선박엔진 등에 관하여 연구, 설계 및 자문하고 이들의 개발, 건조, 유지 및 보수를 계획하고 감독하는 자를 말함
- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 귀 질의의 ‘신조 감리’ 업무내용은 새로운 배가 건조될 때 선박의 건조 상황을 감시하고 보수를 계획하여 시행하는 감독하는 자로서 한국표준직업분류 해설의 ‘조선공학 기술자 및 연구원’에 해당할 수 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1254, 2010.12.1.)

센터장이 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- ○○○비즈니스센터장이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조 제3항 제5호에는 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업 종사자의 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우, 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 규정되어 있음
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 센터장이 센터 내 정책과 활동을 기획, 조정, 총괄하는 직무를 수행하는 경우, 대분류 1의 관리자에 해당할 것으로 사료되며, 고용노동부장관이 2010.7.7. 공고한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액은 48,855,000원이므로, 센터장의 근로소득(「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득으로 최근 2년간 연평균근로소득)이 해당금액을 상회하는 경우, 사용기간 제한의 예외 적용을 받을 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-342, 2011.4.6.)

 증권사 지점 영업직원이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지

Q

질의

- 증권사 지점에서 근무하는 영업직원을 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 (이하 ‘기간제법 시행령’이라 함) 제3조 제3항 제5호의

한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 전문가로 볼 수 있는지 여부와 증권사 지점 영업직원 중 연봉 5000만원 이상인 경우는 계약기간이 2년을 초과하여도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않는지 여부

A

회시

- 기간제법 시행령 제3조 제3항 제5호에는 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업 종사자의 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우, 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용할 수 있도록 규정되어 있음
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 증권사 지점 영업직원이 증권의 구매나 판매와 관련된 사무업무를 수행하고, 해당 금융기관의 금융상품을 판매하고 관리하는 업무 등을 주로 수행하는 경우라면 한국표준직업분류상 금융관련 사무원(3203)에 해당될 여지가 높다고 보이며, 대분류 2 직업에 종사하는 것으로 보기는 어려워 기간제한의 예외에 해당되지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-521, 2011.4.28.)

통역사가 한국표준직업분류 대분류 1, 2에 속하는지

Q

질의

- (1) 통역사가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’) 시행령 제3조제3항제5호의 한국표준직업분류 대분류 1(개정 전 대분류 0)과

대분류 2(개정 전 대분류 1) 직업에 해당하는지 여부, (2) 통역사가 계약 기간 2년 중 출산휴가와 육아휴직을 사용한 경우에 기간제법 시행령 제3조 제3항제5호의 최근 2년간 연평균근로소득 산정시 출산휴가·육아휴직기간과 동기간 중 임금을 포함해야 하는지 여부

A

회시

- 기간제법 시행령 제3조제3항제5호에 따르면 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음
- (1) 한국표준직업분류를 살펴보면 대분류 2 직업의 통역가(28130)는 사용하는 언어가 서로 다른 사람들 사이에서 순조로운 의사소통을 가능하도록 대화내용을 상대방 언어로 전환·표현하여 전달해주는 자를 의미하므로 귀 질의의 경우 통역사가 담당하는 업무내용이 위 통역가(28130)에 해당하는 경우에는 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 것으로 볼 수 있음
- (2) 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득의 범위에 출산휴가 및 육아휴직 기간과 동 기간 중 지급받은 급여가 포함되고, 기간제법 시행령 제3조 제3항제5호에서 직접 “「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득”을 소득 산정 기준으로 명시하고 있으므로 출산휴가 및 육아휴직기간과 동 기간 중 지급받은 급여를 포함하여 최근 2년간 연평균근로소득을 산정하여야 할 것으로 보임

〇〇〇 교향악단 사무국장의 사용기간 제한 예외 해당 여부

Q

질의

- 사무국장을 기간제근로자로 사용하고자 하며 사무국장의 근로소득이 고용노동부에서 공고한 금액을 상회하는 바 귀 기관의 사무국장이 「한국표준직업분류」 상 “12.행정 및 경영지원 관리직”에 해당하여 기간제근로자 사용기간 제한 예외를 적용받을 수 있는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에서는 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류에 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우”에는 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
- 귀 질의의 경우 귀 기관의 사무국장은 팀장 및 직원에 대한 고과, 사무국 직원 인사위원회 위원장, 상임이사(사장) 행정적 보좌, 사무국 운영총괄 및 직원관리, 해당 법인 운영 총괄 및 관리업무를 수행하는 자로서,
 - 「한국표준직업분류」(통계청 고시 제2007-3호)를 살펴보면 대분류 “12. 행정 및 경영지원 관리직”은 정부부처의 부서나 지방관서의 행정업무를 기획·지휘 및 조종, 기업이나 단체에서 내부 부서의 정책과 계획을 수립하고 부서원들의 활동을 지휘 및 조정하는 업무를 수행하는 것으로서,

- 귀 기관의 사무국장이 “경영자의 포괄적인 지휘 하에 다른 부서의 관리자와 의논하여 경영, 인사 등의 경영지원업무와 생산활동을 지원하는 업무에 관련된 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 업무”를 수행하는 경우라면 “1202. 경영지원관리자”에 해당하여 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 것으로 볼 수 있으며, 근로소득 상위 25%(고용노동부 최근 공고금액 52,380,000원)*에 포함된다면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 않을 것임

* 기간제근로자 사용기간 제한 예외가 적용되는 시점은 근로계약을 체결·갱신·연장한 시점이 아니라 그때부터 기산하여 근속기간이 2년을 초과하는 시점에서 「소득세법」 제20조제1항에 따라 산정한 최근 2년간의 연평균근로소득이 공고금액보다 높은 경우 예외에 해당(다만, 연평균근로소득이 공고금액보다 높은 2년간에 대하여 사용기간 제한의 예외가 인정되는 것이며, 그 이후 사용기간에 대하여는 2년 단위로 새로이 판단해야 함) 끝.

(고용차별개선과-2354, 2012.10.18.)

일반직, 전문직 계약직 근로자의 기간제근로자 사용기간 제한 관련

Q 질의

- 당 사의 「계약직운용준칙」에 의거 계약직근로자를 전문직과 일반직으로 구분하고, 1년을 단위 기간으로 근로계약을 체결하고 있음
- 전문직은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 및 동 법 시행령에서 사용기간 제한의 예외에 해당하는 경우로 정하고 총 근로기간이 2년을 초과할 수 있도록 하고 있으며, 일반직은 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않는 그 외 업무 담당자로 최장 근무기간이 2년을 초과하지 못하도록 하고 있음

- 근로계약 만료일이 도래하면 계속근로기간이 2년에 해당하게 되는 일반 계약직 중에서 ‘보험 인수, 지급 심사 등’을 담당하는 근로자 일부를 전문직으로 재계약하고 계속근로하게 하려는데 법 위반의 문제가 없는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 다만, 기간제법 제4조제1항 단서 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로, “보험 인수, 지급 심사 등”의 업무를 수행하는 “일반계약직” 근로자를 계속 근로기간 2년을 초과하여 “전문계약직”이라는 명칭으로 여전히 기간제 근로자로 사용할 수 있는지는 사용기간 제한의 예외에 해당하는지에 따라 판단하여야 할 것임
 - 만약 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자(“전문계약직”)은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

Q

질의

- 당사의 전문직은 전체 근로자의 약 45%에 달하며, 담당 업무는 다음과 같음
 - 전문직 담당 업무: 전략기획, 마케팅, 교육기획, 고정자산관리, 상품개발, 계약인수/심사, 계리, 콜센터 기획/운영, IT 기획, 방카매니저, 재무, 회계/결산, 세무, 리스크관리, 계약관리, 자산운용, 신채널 기획 지원, 홍보, 법인영업 등
- 위 전문직 담당 업무가 한국표준직업분류 대분류2(전문가 및 관련 종사자)인지 대분류3(사무종사자)인지를 판단하는 기준은

A

회시

- 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따라 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 통계청에서 고시한 「한국표준직업분류」에서는 ‘직업의 정의’, ‘직업분류의 목적’, ‘직업분류의 개념과 기준’, ‘직업 대분류와 직능수준’, ‘직업분류 원칙’, ‘특정 직종의 분류요령’, ‘분류체계 및 분류번호’, ‘직업 대분류별 개념’ 등 한국표준직업분류의 개요에 관하여 설명하고 있는 바, 이를 참고하여 대분류 2의 ‘전문가 및 관련 종사자’와 대분류 3의 ‘사무 종사자’의 분류 기준 등 차이를 확인하시기 바람

- 아울러 귀사는 “전문직군”이 담당할 업무를 정하고 있어 직무를 기준으로 전문직과 일반직을 분류하고 있는 것으로 보이는데,
- 「한국표준직업분류」에 따르면 ‘직무’와 ‘직업’의 개념을 구분하고 있고, 통계청 고시에서는 “「한국표준직업분류」는 주어진 직무의 업무와 과업을 수행하는 능력인 직능을 근거로 편제되며, 직능수준과 직능유형을 고려하고 있다”고 밝히고 있어 “전문직군”이 담당하는 업무 내용만으로 해당 근로자의 직업을 단정적으로 판단하기는 곤란하나,
- “전문직”이 담당하는 업무를 대략 구분하면 ‘자산 운용가(2722)’, ‘보험 및 금융 상품 개발자(2723)’, ‘기타 금융 및 보험 관련 전문가(2729)’, ‘컴퓨터 시스템 설계 및 분석가(2221)’, ‘회계사(2712)’, ‘세무사(2713)’, ‘상품기획 전문가(2731)’로서 대분류 2에 속하는 직업과 ‘기획 및 마케팅 사무원(3121)’, ‘보험 심사원 및 사무원(3202)’, ‘회계 사무원(3131)’, ‘경리 사무원(3132)’로서 대분류 3에 속하는 직업이 혼재되어 있다고 보여 지므로 대분류 2 직업에 종사하는 기간제근로자로서 고소득자인 경우에 한하여 사용기간 제한의 예외라고 보아야 할 것임
- 따라서 구체적인 내용은 통계청 홈페이지(www.kostat.go.kr) 새소식/공지사항/고시의 「한국표준직업분류」에서 세부 직업 예시 등을 토대로 판단하시기 바라며, “전문계약직” 담당 업무가 어떤 직업에 해당하는지 판단이 어려운 경우는 통계청 통계정책과(042-481-2358)로 문의하면 도움을 받으실 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-603, 2013.4.8.)

증권회사 영업직이 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등

Q 질의1

- 은행, 증권회사에서 퇴직한 자(전직 금융권 종사자)가 기간제법 시행령 제3조제3항제5호의 한국표준직업분류의 대분류 1의 '13202 금융관리자'에 해당하는지 여부

A 회시1

- 한국표준직업분류의 개요에서는 직무(Job)는 '자영업을 포함하여 특정한 고용주를 위하여 개별 종사자들이 수행하거나 또는 수행해야할 일련의 업무와 과업(tasks and duties)'으로 설정하고 있으며, 직업(Occupation)은 '유사한 직무의 집합으로서 유사성을 갖는 직무를 계속하여 수행하는 것을 말한다고 정의하고 있음
- 한편, 한국표준직업분류에서는 대분류 1의 '관리자'는 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업으로서
 - 현업을 겸할 경우에는 정책을 결정하고 관리, 지휘, 조정하는데 직무시간의 80% 이상을 사용하는 경우에만 관리자 직군으로 분류하며, 이 대분류에 포함되는 대부분의 직업은 제4수준과 제3수준의 직무능력을 필요로 한다고 하고 있음
 - 또한 관리자 직군은 최고 경영진으로서 기관이나 기업을 대표하며 기업 내 중간 관리자를 관리하는 고위 관리직과 관리직(기업 내 중간 관리자 포함)으로 나뉘어져 있으며, 반드시 상당한 하부조직을 가져야 하며, 이러한 하부조직원의 업무를 지휘 및 조정하는 것이 주 업무인 경우에 해당됨

- 한편, ‘금융관리자(13202)’는 은행, 증권사, 신탁회사, 신용조합이나 유사한 금융기관, 그리고 개인 및 사업대출, 예금인수, 증권·선물매매, 투자자금 운용, 신탁관리, 부동산이나 기타 관련 활동의 청산을 맡고 있는 기관 등의 부서 운영을 계획, 조직, 지휘하고 관리하는 자로서 은행사무관리자(지점장, 여·수신 관리자 등), 농·수·축협 조합장, 증권사무 관리자(지점장, 거래소 관리자 등), 신용사무 관리자(신용조사 관리자 등), 금융감독기관 관리자 등의 직업이 이에 해당된다고 예시하고 있으므로
- 이러한 내용을 참고하여 수행하는 직무 등을 토대로 직업을 분류하여 ‘금융관리자’에 해당되는지를 판단하여야 할 것이지, 전직 경력(금융기관에서 종사하다가 퇴직자인지 등)으로 직업을 판단할 수는 없다고 사료됨

Q

질의2

- 투자권유대행인이 한국표준직업분류 대분류 1의 2722 자산운용가 혹은 27229 그 외 자산운용가에 해당하는지 여부

A

회시2

- 한국표준직업분류에 따르면 ‘자산 운용가(2722)’는 투자신탁, 연금 등 기관 투자자의 투자운영을 담당하며, 투자계획을 수립하고 자금사정의 변화 및 증권시장의 변동에 따른 포트폴리오를 모니터하고 전문지식에 기초하여 최대한의 투자수익을 올릴 수 있도록 투자를 결정하고 자산을 운용하는 직업으로
 - ‘채권 운용가, ‘주식 운용가, ‘증권투자 전문가, ‘펀드매니저, ‘기업고유자산 운용가, ‘고객자산관리 운용가, ‘선물자산 운용가 등의 직업이 해당되며,
 - ‘그 외 자산 운용가(27229)’는 위 세세분류 어느 항목에도 포함되지 않은 유사한 직무를 수행하는 자가 여기에 분류됨

- 한편, ‘간접 투자증권 판매인(51033)’은 보험설계사나 투자상담사들 중 30시간 이상 교육을 받고 펀드취득 권유인 능력평가지험을 통과한 이들로 개별 은행·증권·보험회사 등 펀드판매회사와 계약을 맺고 보험상품, 은행상품, 증권상품 등을 판매하는 직업이며 그 예시로 ‘간접투자 증권 취득 권유인’을 제시하고 있음
- 귀 질의의 ‘투자권유대행인’은 「자본시장과 금융투자업에 관한 법률」 제51조 제1항에 따른 요건을 갖추고 금융투자업자로부터 투자권유를 위탁받아 특정 투자자를 상대로 금융투자상품의 매매 또는 투자자문계약·투자일임계약·신탁계약의 체결을 권유하며,
 - 같은 법 제286조제1항제3호 다목에 따른 투자운용인력(집합투자재산·신탁재산 또는 투자일임재산을 운용하는 업무를 수행하는 자를 말함)과는 구분되며,
 - 같은 법 부칙(제8635호, 2007.8.3.) 제15조에서는 이 법 시행 당시 종전의 간접투자자산 운용업법령에 따라 간접투자증권의 취득의 권유를 위탁 받을 수 있는 요건을 갖춘 자에 대하여는 투자권유대행인이 아닌 경우 투자권유를 하여서는 아니 된다는 규정에도 불구하고 투자권유를 할 수 있도록 하고 있음
- 따라서 이상의 내용을 종합할 때 ‘투자권유대행인’은 ‘자산 운용가(2722)’ 또는 ‘그 외 자산 운용가(27229)’에 해당되는 것으로 보기 곤란하며, 오히려 ‘간접 투자증권 판매인(51033)’에 해당 되는 것으로 판단됨

Q | **질의3**

- 보험설계사가 한국표준직업분류 대분류 1의 27229 그 외 금융 및 보험관련 전문가에 해당하는지 여부

A 회시3

- 한국표준직업분류에 따르면 ‘보험 설계사(51032)’는 보험가입자를 방문하여 보험가입을 권유하고 계약서를 작성하여 영업점에 제출하는 자로서 보험 회사 등에 고용되어 해당 회사의 보험 상품을 고객에게 권유하고 판매하는 직업을 말하고 직업 예시로 ‘보험 설계사’, ‘보험 영업원’, ‘라이프컨설턴트’, ‘파이낸셜컨설턴트’가 있음
- 따라서 ‘보험설계사’는 별도의 직업으로 분류되어 있으므로 ‘그 외 금융 및 보험관련 전문가’에는 해당되지 아니한다고 판단됨

Q 질의4

- 기간제법 시행령 제3조제3항제5호의 소득수준에 대해 근로계약을 체결하려는 근로자의 최근 2년간 연평균 소득이 근로소득이 아니라 사업소득인 경우에도 이 규정을 적용할 수 있는지

A 회시4

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따르면 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당됨

- 이 때 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서 산정한 최근 2년간의 연평균 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태 조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액을 비교하여 판단하여야 함
- 귀 질의에서 최근 2년간의 연평균 소득이 근로소득이 아니라 사업소득인 경우가 정확히 어떤 의미인지 알기 어려우나, 최근 2년간 근로자가 아닌 개인사업자였고, 현 시점에서 기간제근로자로 근로계약을 체결하려고 하는 경우라면
- 계약 체결 시점이 아니라 해당 기간제근로자가 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서 산정한 최근 2년간의 연평균 근로소득이 대분류 1 또는 2 종사자로서 고용부장관이 공고한 금액 이상에 해당되는지에 따라 이전 계속근로기간(2년)이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외인지를 판단할 수 있을 것임

(고용차별개선과-1053, 2013.6.4.)

보험사 영업담당 차장이 한국표준직업분류상 대분류1, 2에 속하는지

Q 질의

- 연봉계약직 차장으로 '09.6월 2년의 기간을 정하여 근로계약을 체결하고, 1회 갱신하여 근무 중이며, '09년 계약 시 연봉은 7천만원, '11년 갱신 계약 시 연봉은 8천만원임
- 소속 회사는 '전략영업총괄' 아래에 5개의 '전략영업사업부'를 두고 있고, 각 사업부 내에 '제휴사업부'가 있으며 위 기간제근로자는 '제휴영업부장'의 지휘·감독을 받으며 영업 업무를 담당하고 있으며,

- 근로계약서에 따른 업무 내용은 ‘신규거래처 발굴 및 제휴영업모델 기획/추진’, ‘일반보험시장 신규물건 발굴 및 확대’, ‘제휴거래처 효율 개선을 통한 생산성 확대’, ‘기타 회사가 요구하는 제반업무 수행’ 등으로,
 - 제휴영업부장의 지시 또는 승인에 따라 제휴영업부 산하 1개 팀과 협업으로 업무를 진행하며, 독자적으로 영업을 수행하는 형태로 해당 근로자가 지휘하는 하부 조직은 없고, 사내 임원 및 부서장들이 참석하는 회의의 참석대상도 아니며, 해당 근로자의 업무수행을 평가하는 기준에는 관리자로서의 능력을 평가하는 항목은 없음
- 위 연봉계약직 차장으로 영업을 담당하는 기간제근로자가 한국표준직업분류상 ‘대분류 1(관리자)’로 분류되어 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되는지

A 회사

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 다만, 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따라 “「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는

자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니함

- 한국표준직업분류에서는 대분류 1의 ‘관리자’는 기업, 단체 또는 그 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 직무를 수행하는 직업으로서
 - 현업을 겸할 경우에는 정책을 결정하고 관리, 지휘, 조정하는데 직무 시간의 80% 이상을 사용하는 경우에만 관리자 직군으로 분류하며, 이 대분류에 포함되는 대부분의 직업은 제4수준과 제3수준의 직무능력을 필요로 한다고 하고 있음
 - 또한 관리자 직군은 최고 경영진으로서 기관이나 기업을 대표하며 기업 내 중간 관리자를 관리하는 고위 관리직과 관리직(기업 내 중간 관리자 포함)으로 나뉘어져 있으며, 반드시 상당한 하부조직을 가져야 하고 이러한 하부조직원의 업무를 지휘 및 조정하는 것이 주 업무인 경우를 말함
 - 따라서 귀 질의에서 제시한 내용만을 토대로 살펴볼 때 해당 기간제 근로자는 ‘대분류 1 관리자’에는 해당하지 않는다고 사료됨
- 한편, 근로계약서에 따르면 ‘신규거래처 발굴 및 제휴영업모델 기획/추진’, ‘일반보험시장 신규물건 발굴 및 확대’, ‘제휴거래처 효율 개선을 통한 생산성 확대’ 등이 주된 업무로 제시되어 있는 바,
 - 특정상품 및 서비스에 관한 판매수준 및 현황, 소비자의 평가 등에 관한 정보를 체계적으로 조사하고 분석·연구하여 효율적인 판매전략을 수립 하거나 그에 대해 조언을 제공하는 업무에 해당한다면 ‘마케팅 전문가 (27312)’로 분류될 수 있고,
 - 보험시장 동향 분석 및 각종 위험평가와 분석·기획을 통해 새로운 보험 상품을 개발하는 직무를 수행하는 경우라면 ‘보험상품 개발자(27231)’로 분류될 수 있으며,

- 해당 근로자가 위 '마케팅 전문가(27312)' 또는 '보험상품 개발자(27231)'로 분류될 수 있다면 '대분류 2(전문가 및 관련 종사자)'에 속하므로 계속 근로기간이 2년을 초과하는 시점에서 최근 2년간의 연평균근로소득이 고용부장관이 공고한 금액* 이상인 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당될 수도 있다 할 것임

* 2012.6.18. 공고: 52,380천원, 2013. 5. 10. 공고: 53,558천원

- 만약 2개 이상의 직무를 수행하는 경우에는 관련 직무 내용상의 상관성이 가장 많은 항목으로 분류하므로 이를 참고하여 판단하시기 바람

(고용차별개선과-1170, 2013.6.19.)

연차수당 근로소득 포함여부

Q 질의1

- 2년('11.1.1.~'12.12.31.)의 기간을 정하여 근로계약을 체결
 - 최초 1년간의 근로에 대하여 발생한 연차 유급휴가를 '12.1.1.부터 12.31.까지의 기간 중 사용하여야 하나 미사용한 경우, 다음 해인 '13.1.1. 이후 수당으로 지급
 - 이 경우 기간제법 시행령 제3조제3항제5호에 따른 예외인지를 판단할 때 '13.1.1. 발생하는 연차휴가근로수당은 '12년 근로소득에 포함하여 계산하여야 하는지

A

회시1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률령」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제5호에 따르면 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당됨
 - 이 때 계속 근로한 기간이 2년을 초과하는 시점에서 산정한 최근 2년간의 연평균 근로소득이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 금액과 비교하여 그 이상인 경우 예외로 판단할 수 있음
- ※ '12.6.18. 공고 52,380천원, '13.5.10. 공고 53,558천원
- 한편, 「소득세법」 제5조제1항에 따르면 소득세의 과세기간은 1월1일부터 12월31일까지 1년으로 한다고 하고 있고,
 - 같은 법 제20조제1항에서는 근로소득은 해당 과세기간에 발생한 소득으로 근로를 제공함으로써 받는 봉급·급료·보수·세비·임금·상여·수당과 이와 유사한 성질의 급여 등으로 규정하고 있음
- '12.1.1.~12.31. 기간 중 연차 유급휴가를 사용하지 아니하여 '13.1.1. 이후 미사용한 연차 유급휴가에 대한 수당을 지급하는 경우라면, 동 수당은 '13년 과세기간에 대한 근로소득에 해당된다 할 것임
- 따라서 해당 근로자의 최근 2년간('11.1.1.부터 '12.12.31.까지)의 연평균근로소득을 계산할 때 '13.1.1. 이후에 지급받은 연차휴가근로수당은 포함하지 않고 산출함이 타당하다고 사료됨

Q

질의2

- 최근 2년간('11.6.11.~'13.5.31.)의 연평균근로소득이 고용노동부가 최근 공고('13.5.10.)한 금액에 미달하나,
 - '12.6.1.부터 '13.5.31.까지 사용해야 할 연차휴가에 대한 미사용 수당(200만원)을 '13.6.1. 이후 지급한다면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하지 않게 되고, 그 이전에 연차유급휴가 미사용 수당을 선지급할 경우 사용기간 제한의 예외에 해당하게 됨
 - 연차휴가청구권이 소멸되는 시점('13.6.1.) 이후에 연차유급휴가 미사용 수당을 지급하여야 함에도 불구하고 선지급함으로써 최근 2년간의 연평균 근로소득이 공고 금액 이상이 되는 경우 예외 해당 여부

A

회시2

- 연차유급휴가 미사용수당은 근로자가 전전년도 근로의 대가로 발생한 연차 유급휴가를 전년도에 미사용한 경우 연차유급휴가청구권이 소멸된 시점 이후에 그 미사용 수당을 지급하는 것이 원칙이라 할 것임
 - 반면, 월급여액 등에 연차유급휴가 미사용수당을 포함하여 미리 지급하기로 근로계약 등으로 정한 경우라면 그 수당을 지급한 이후에도 해당 근로자가 연차유급휴가를 청구하면 사용할 수 있도록 허용하는 경우에만 인정될 수 있을 것임
 - 이 경우에도 근로계약 등으로 정하여 미사용 수당을 선지급 한 이후에 휴가 사용을 허용하지 아니하는 경우에는 근로기준법에 따라 근로자에게 인정되는 연차유급휴가의 사용 권리를 제한한 것이 되어 인정될 수 없음 (근로개선정책과-2022, 2011.7.4. 등)

- 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 위와 같은 취지로 근로계약 등에서 연차유급휴가 미사용 수당을 미리 지급할 수 있다고 정하여 선지급한 것이고, 이로 인해 연차유급휴가 청구권이 제한되는 것이 아니라면 선지급이 이루어진 기간의 근로소득으로 볼 수 있다고 사료됨
- 다만, 근로계약 등에서 연차유급휴가 미사용수당을 휴가청구권 소멸 시점 전에 미리 지급하기로 정한 사실이 없음에도 기간제법의 회피 등을 목적으로 사용자가 일방적으로 미사용 수당을 선지급한 것이라면, 미리 지급한 연차유급휴가 미사용 수당은 최근 2년간의 연평균근로소득 산출 시 제외함이 타당하다고 사료됨

(고용차별개선과-1352, 2013.7.11.)

초단시간, 체육지도자

해당조문

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

1. ~ 5. 생략
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. ~ 5. 생략
6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간 근로자를 사용하는 경우
7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
8. 생략

청소년수련관 체육지도자의 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- 청소년수련관 스포츠시설의 체육지도자가 사용기간 제한의 예외에 해당되는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
 - 기간제법 시행령 제3조제3항 제7호의 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음
- 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 청소년수련관 스포츠시설 업무 담당자가 “「국민체육진흥법」 제2조 및 「국민체육진흥법」 시행령 제9조의 경기지도자 또는 제10조의 생활체육지도자 자격을 갖추고 체육지도를 하는 경우”라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있으며 사용기간 제한 예외 사유가 없거나 소멸되지 않는다면 다시 계약을 체결하는 경우에도 달리 볼 것은 아닌 것으로 사료됨

(고용평등정책과-736, 2010.10.12.)

공기업 스포츠센터 업무담당자가 무기계약직 전환 대상자인지 여부

Q

질의

- 공기업 스포츠센터에서 수영강습, 수영헬스 회원관리, 안전업무, 센터총괄 운영 등의 업무를 수행하는 기간제근로자로서, 2년을 초과하여 계속 근무하는 경우 정직원 또는 무기계약직으로 전환되어야 하는 것이 아닌지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항의 규정에 의하면, 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나,
 - 기간제법 시행령 제3조제3항 제7호의 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 예외적으로 2년을 초과하여 사용할 수 있도록 규정하고 있음
- 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따르면, 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교 체육 교사, 생활체육 지도자, 경기 지도자 등을 체육지도자로 규정하고 있으며, 「국민체육진흥법」 시행령 제9조 및 제10조에 따르면 경기 지도자·생활체육 지도자는 문화체육관광부령으로 정하는 연수 과정을 수료하고 검정에 합격한 자를 말하는 바,
 - 만일, 귀하가 “「국민체육진흥법」 제2조 및 「국민체육진흥법」 시행령 제9조의 경기지도자 또는 제10조의 생활체육지도자 자격을 갖추고 체육지도를 하는 경우”라면 체육지도자로 보아 기간제근로자로 2년을 초과하여 계속 근무하더라도 무기계약근로자로 간주되지 않을 수 있음

(고용평등정책과-108, 2011.1.13.)

초단시간근로자 사용기간 제한의 예외 해당여부

Q 질의

- 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자인 경우 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A

회시

- 기간제법 제4조제1항에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있고, 같은 조 단서에서 열거한 사유에 해당될 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 이에 따라 동법 제4조제1항 단서 제4호는 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우를 규정하고 있고, 동법 시행령 제3조제3항제6호는 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자)를 사용하는 경우를 규정하고 있음
- 질의하신 내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀하가 2009.3.1.부터 2010.2.28. 동안 주당 14시간 시간강사로 재직한 경우라면 초단시간근로자로 근무한 것으로서 기간제법상 예외에 해당된다고 사료됨

(고용평등정책과-315, 2011.2.11.)

인명구조원이 제3조 제3항 제7호에서 정한 ‘체육지도자’에 해당하는지 여부

Q

질의

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 ‘기간제법 시행령’이라 함) 제3조 제3항 제7호에서 정한 ‘체육지도자’의 개념과 인명구조원 자격증을 소지하고 지도업무를 하는 경우에도 기간제법 시행령에서 정한 ‘체육지도자’업무에 종사하는 것으로 볼 수 있는지 여부

A

회시

- 기간제법 제4조 제1항에서 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다고 규정 하면서, 기간제법 제4조 제1항 단서 제6호 및 동법 시행령 제3조 제3항 제7호에서 “「국민체육진흥법」 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 사용하는 경우에도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외 규정을 두고 있음
- 「국민체육진흥법」 제2조 제4호에 따르면 ‘체육지도자’란 학교·직장·지역 사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교체육교사, 생활 체육지도자, 경기지도자를 말하고, 생활체육지도자 및 경기지도자는 「국민 체육진흥법 시행령」 제9조 및 제10조에서 정하는 자격기준을 보유하여 「체육지도자 연수 및 자격검정에 관한 규칙」에서 정하는 연수과정을 수료 하고 자격증을 취득한 자로 한정하고 있는 바,
 - 귀하가 소지한 인명구조원 자격증이 사설기관에서 발급한 것으로 문화 체육부장관으로부터 발급받은 생활체육지도자 자격증에 해당하지 않는 다면 기간제법 시행령 제3조 제3항 제7호에서 정한 체육지도자로 보기 어려우므로 2년을 초과하지 않는 범위 안에서 기간제근로자로 사용할 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-425, 2011.4.15.)

국제교육원 한국어강사의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 한국어강사가「근로기준법」 제18조제3항에 따른 초단시간근로자에 해당하는지

A 회시

- 국제교육원 한국어 시간강사가 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 단시간 근로자에 해당하는지에 대하여는,
 - 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 단시간근로자란 4주 동안(4주 미만은 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자로서 이 때 ‘소정근로시간’이라 함은 법정근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하는 바, 한국어 시간강사와 사용자가 정한 근로시간에서 4주 동안의 평균 근로시간이 15시간 미만인지 여부를 판단하면 될 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1180, 2012.6.13.)

언어교육원의 기간제근로자 사용기간 및 무기계약 전환 시점 등

Q 질의1

- 시간강사가 근로기준법 제18조제3항에 따른 단시간근로자가 아닌 경우

2년을 초과하여 기간제근로자로 고용하는 것이 가능한지 또는 무기계약직으로 전환되어야 한다면 그 시점이 언제인지

A 회시1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
- 다만, 기간제법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 경우(이하 “초단시간근로자”라 함)에는 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제6호에 따라 사용기간 제한의 예외에 해당되나, 초단시간근로자가 아닌 단시간근로자는 2년을 초과하는 시점에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

Q 질의2

- 주당 15시간 미만으로 강의를 담당하는 시간강사가 4주 이상 계속해서 강의를 하는 경우 기간제근로자 해당 여부

A 회시2

- 기간제법 제2조제1호에 따르면 “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며,
 - “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자로서, 이는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말함
- 이에 따라 기간제근로자와 단시간근로자에 대한 정의에 모두 부합하면 해당 근로자는 기간제근로자이면서 단시간근로자라 할 것임
 - 이 경우 해당 근로자가 초단시간근로자에 해당(답변1 참고)된다면 기간제 근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하므로 2년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 것이 가능하다 할 것임

Q 질의3

- 같은 시간강사로서 동일한 업무를 수행하는데 석사학위소지자는 기간제 근로자이고 박사학위소지자는 기간제근로자에서 제외되는지

A 회시3

- 기간제법 제4조제1항 단서의 제5호 및 같은 법 시행령 제3조제1항제1호에 따라 박사 학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 바,
 - 박사학위를 소지한 시간강사가 박사학위를 받은 분야에 종사하고 있는 경우라면 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하나,

- 석사학위 소지자는 법령에서 정한 예외에 해당되지 아니하므로 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하여서는 아니되며, 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 함

Q

질의4

- 기간제근로자가 아닌 시간 강사로서 학기별로 주당 담당시간이 15시간이 초과되는 경우와 15시간 미달되는 경우 기간제 계약을 위한 시간 합산 방법은

A

회시4

- 기간제근로자가 아닌 시간 강사가 어떤 고용형태를 의미하는지 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로 위 답변에 같음하여 판단하시기 바라며,
 - 한편, 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유가 없거나 소멸되었음에도 해당 근로자를 계속해서 기간제근로자로 사용하게 되면 2년을 초과하는 시점에서 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 하는 바,
 - 특정 기간제근로자가 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이상인 근로계약과 1주 동안의 소정 근로시간이 15시간 미만, 즉 초단시간근로자인 근로계약을 반복·갱신하여 계속 근로하였다면,
 - 전체 계속근로기간 중 예외였던 기간을 제외하고 예외가 아닌 기간을 합산한 기간이 2년을 초과하게 되는 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보아야 함

Q 질의5

- 주당 소정 근로시간의 산정에 있어서 강의를 위한 준비시간을 포함여야 하는지

A 회시5

- 「근로기준법」 제2조제1항제7조에서 “소정근로시간”이란 법정 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말하고,
 - 이 때 근로시간은 휴게시간을 제외하고 사용자의 지휘·감독 아래에 있는 시간을 의미하고 실제근로에 부속되는 시간도 사용자의 지휘·명령 아래서 이루어진다면 근로시간에 포함하여야 하는 바, 귀 질의에서 강의를 위한 준비시간이 근로시간에 포함되는지 여부는 구체적 사실관계에 따라 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-568, 2013.4.2.)

‘학교운동부지도자’가 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

Q 질의

- 중등교원(체육) 자격증에 의해 학교운동부지도자로 임용된 사람이 기간제법 시행령 제3조제3항제7호에 해당되어 사용기간 제한의 예외인지
- 경기지도자 자격증을 소지하고 학교운동부지도자로 근무하는 경우 기간제법 시행령 제3조제3항제7호에 해당되어 사용기간 제한의 예외인지(국민체육

진흥법 제2조제6호에 따른 체육지도자와 학교체육진흥법 제2조제6호에 따른 학교운동부지도자는 근거 법 및 용어 정의 등이 다르므로 예외에 해당되지 않는다는 의견임)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제7호에는 “「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 「국민체육진흥법」 제2조제4호에서는 “선수란 경기단체에 선수로 등록된 자를 말한다”고 규정하고 있고, 같은 조 제6호에서는 “체육지도자란 학교·직장·지역사회 또는 체육단체 등에서 체육을 지도하는 자로서 학교 체육 교사, 생활체육 지도자, 경기 지도자를 말한다”고 규정하고 있으며,
 - 같은 법 제11조에서는 문화체육관광부장관은 대통령령으로 정하는 자격 요건을 갖춘 자로서 문화체육관광부령으로 정하는 연수 과정을 수료하고 검정에 합격한 자에게 체육지도자의 자격을 부여한다고 정하고 있음
- 한편, 「학교체육 진흥법」 제2조제6호에서는 “학교운동부지도자란 학교에 소속되어 학교운동부를 지도·감독하는 사람을 말한다”고 규정하고, 같은 법 시행령 제3조제1항에서는 다음 각 호의 사람 중에서 학교운동부지도자를 임용할 수 있다고 규정하고 있음

【 다음 】

1. 「초·중등교육법」 제21조제2항에 따른 교사 자격증을 가진 사람으로서 해당 종목의 선수 경력[「국민체육진흥법」 제2조제11호에 따른 경기단체(이하 "경기단체"라 한다)에 선수로 등록하여 활동한 경력을 말한다. 이하 같다]이 3년 이상인 사람
2. 해당 종목과 관련하여 국제올림픽위원회에 소속된 국제 경기연맹 또는 그 연맹에 소속된 대륙별 경기연맹에서 주관하는 국제 지도자 양성과정을 마치고 자격증을 발급받은 사람
3. 해당 종목과 관련하여 「국민체육진흥법 시행령」 제2조제1호에 따른 국가대표선수의 경력이 있는 사람
4. 해당 종목의 전국 규모 경기대회에서 입상한 경력이 있는 사람
5. 「국민체육진흥법 시행령」 제9조에 따른 경기 지도자 자격증을 가진 사람

- 「국민체육진흥법」에 따른 “선수” 및 “체육지도자”와 「학교체육 진흥법」에 따른 “학교운동부지도자”는 각 법에서 정한 정의 규정과 자격 조건 등이 다르므로, “학교운동부지도자”가 기간제법 시행령 제3조제3항제7호에 해당 되는지는 일률적으로 판단할 수 없으며, 사례별로 구체적 사정에 따라 판단 가능하다고 사료됨
- 따라서 귀 질의의 “학교운동부지도자”가 중등교원 자격증을 가지고 학교에서 체육을 지도하고 있는 경우라 하더라도 그 내용만으로 기간제 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 볼 수는 없으며, 「국민체육진흥법」에 따라 체육지도자의 자격을 부여받은 경우에 한하여 기간제법 시행령 제3조제3항제7호에 해당된다고 보아야 할 것임
 - 한편, 「국민체육진흥법」에 따른 “경기 지도자” 자격을 부여 받은 사람이 “학교운동부지도자”로 임용된 경우에는 기간제법 시행령 제3조제3항제7호에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당되므로 계속근로한 총기간이 2년을 초과하더라도 기간제근로자로 사용하는 것이 가능하다 할 것임

연구 종사자

해당조문

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

1. ~ 5. 생략
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

영 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ① 생략

③ 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. ~ 7. 생략
8. 다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우
 - 가. 국공립연구기관
 - 나. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연 연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관
 - 다. 「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관
 - 라. 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
 - 마. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관
 - 바. 기업 또는 대학의 부설 연구기관
 - 사. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관

한국○○○○연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외 여부

Q

질의

- 「시스템반도체 산업기반 조성사업」, 「기술시장 Interactive 사업화 기획연구」, 「연구개발 성과 확산을 위한 글로벌 기술마케팅」, 「시스템반도체 융복합형

설계인재 양성」 등 연구과제 등에 참여하고 있는 기간제근로자가 연구업무에 직접 종사하는 경우로서 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호 나목에서는 「과학기술분야 정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 따라 설립된 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정하고 있음
- 구체적 사실관계를 정확히 파악할 수 없어 명확한 답변은 어려우나, 한국 ○○○○연구원은 「과학기술분야 정부출연연구기관등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제8조제1항에 따라 설립된 법인인 연구기관으로 연구원의 설립목적, 법인정관, 사업설명서 등에 비추어 보면,
- 「시스템반도체 산업기반 조성사업」, 「기술시장 Interactive 사업화 기획연구」, 「연구개발 성과 확산을 위한 글로벌 기술마케팅」 등은 연구원 설립 목적 등에 부합하는 연구업무를 수행하는 것으로 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당할 것으로 사료되며, 「시스템반도체 융복합형 설계인재 양성」은 연구업무와 교육업무가 혼재되어 있는 사업으로 보이는데, 이 사업에서 연구와 관계없이 단순한 교육행정에 종사하는 자는 사용기간 제한 예외 사유에 해당하지 않는 것으로 보임

(고용평등정책과-881, 2010.10.27.)

국립○○원이 국공립연구기관에 해당하는지 여부

Q 질의

- 시험·조사 업무를 실시하는 소속 부서 및 지원을 연구기관으로 볼 수 있는지

A 회시

- 기간제법 제4조제1항 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호 가목에는 국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하여도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하지 않도록 규정하고 있음
- 귀 기관은 대통령령인 「농림수산식품부와 그 소속기관 직제」에 의해 설립된 농림수산식품부의 소속기관으로서 신제품 육성자의 권리 보호 및 신제품 등록에 관한 업무, 신제품 보호 및 품종등록을 위한 재배시험, 농작물 종자의 유통관리, 우량종자의 생산·판매·보급 등의 업무를 수행하는 기관으로 본원 및 8개 지원으로 구성되어 있으며,
 - 주요 농작물 우량종자 생산·공급, 품종생산·수입판매신고, 품종명칭 등록, 종자검사·보증, 종자용 LMO 수출입 관리 등 유통관리, 민간육종 활성화를 위한 정보 기술 및 홍보 지원 등을 주된 업무로 수행하며(본원 및 5개 지원), 본원 재배시험과, 동부·서부·경남지원 등에서 신제품 심사·등록 및 특성검정 등 품종보호제도 운영 등 시험연구 업무를 수행하고 있는 것으로 보임

- 귀 기관의 본원 재배시험과, 동부지원, 서부지원, 경남지원 등 4개 부서는 독립된 조직이 아니므로 기관의 전체 업무 비중을 고려하여 기관의 성격을 판단하여야 하는 바, 일부 부서에서만 작물별 재배시험, 종자검증 등 시험·조사 업무를 수행하는 것이라면 국립○○원을 국공립연구기관으로 보기에에는 부족하다고 사료됨

(고용평등정책과-1554, 2010.12.22.)

○○군 농업기술센터의 실험보조 인력이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지 여부

Q 질의

- ○○군 농업기술센터의 토양종합검정실과 병해충예찰실의 실험보조 인력이 기간제근로자 사용기간 제한 예외인지

A 회시

- 기간제법 시행령 제3조제3항 제8호에 가목의 국공립연구기관에서 연구 업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음
- 「농촌진흥법」 제3조에는 지방자치단체는 지역적인 시험연구사업 및 농촌 지도사업을 분장하기 위해 「지방자치법」 제113조의 규정에 의해 지방농촌 진흥기관을 둘 수 있도록 규정하고 있으며,

- 「농촌진흥법」 제3조, 「○○군 행정기구 설치 조례」 제7조 등에 따라 ○○군 농업기술센터를 ○○군수 직속기관으로 설립하여, 「○○군 행정기구 설치 조례」 제9조 각호에 따른 농촌지도사업, 농촌생활개선 및 농업경영 개선 지도, 축산기술·사료작물 개발 및 보급지도, 지역특화작목에 대한 기술개발 등에 관한 업무를 수행하고 있는 것으로 보임
- 농업기술센터의 성격에 대한 판단은 조례의 규정, 사무분장 내용, 주된 업무영역 등을 개별 구체적으로 고려하여야 할 것인 바, 당해 기관의 업무에 시험연구에 관한 사항이 분장되어 있고 일부 부서가 시험연구 업무를 수행하더라도 「농촌진흥법」 제2조제1항의 ‘시험연구사업’보다 같은 법 제2조제2항의 ‘농촌지도사업’을 주된 업무영역으로 하고 있다면 동 센터는 연구기관으로 보기 어려운 점이 있을 것으로 사료됨

(고용평등정책과-1549, 2010.12.22.)

입학사정연구소 연구원이 사용기간 제한 예외에 해당하는지 여부 등

Q

질의

- 대학부설기관인 입학사정전형연구소가 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 “기간제법 시행령”이라 한다) 제3조 제3항 제8호 바목의 “대학의 부설연구기관”에 해당하는지 여부와 동 연구소에서 연구원으로 종사하는 자가 사용기간 제한 예외에 해당하는 기간제근로자인지 여부

A

회시

- 기간제법 시행령 제3조 제3항 제8호에서는 “각 목의 연구기관(국공립연구기관 등)에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 사용기간 제한의 예외로 인정하고 있으며, 이는 연구원이 연구과제를 안정적으로 수행하도록 하기 위하는데 그 취지가 있는 바,
 - 귀 질의만으로는 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변을 드리기 어려우나, 입학사정전형연구소가 학교의 정관, 교칙 등에 의거 설립된 학교부설기관이고, 대입전형 연구개발 및 관련논문 발표, 고교 및 대학 교육과정 분석, 여러 대학의 전형자료 심사평가, 서류 및 면접 평가척도 연구개발 업무를 수행하는 등 연구업무를 주목적으로 하는 기관이라면 기간제법 시행령 제3조 제3항 제8호 바목의 “대학의 부설연구기관”에 해당한다고 볼 수 있고,
 - 당 연구소에서 근무하게 될 계약직 연구원이 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무를 담당하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당한다고 판단됨
 - 다만, 연구원이라 하더라도 직접 연구업무에 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 연구지원 업무에 종사하지 않고, 단순 보고서 편집 등 행정지원 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 사용할 시, 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것으로 판단됨

(고용평등정책과-437, 2011.2.23.)

신뢰정보증업무에 종사하는 자의 사용기간제한의 예외 여부 등

Q 질의

- 신뢰정보증업무에 종사하는 기간제근로자 및 시험운영업무·실험기기 교정업무·QC업무(실험결과보고서 교정 및 검증)에 종사하는 자를 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3항제8호에 해당하는 것으로 볼 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조에서는 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있고, 기간제법 제4조 제1항 제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 제8호 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 규정하고 있음
- 귀 질의의 경우와 같이 귀 연구소가 기간제법 시행령 제3조제3항제8호 각목의 연구기관에 해당하고, 신뢰정보증업무가 실험 및 연구과정이 일정 기준에 따라 수행되고 있는지 여부를 상시적으로 점검·감독하는 업무라면 이를 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 경우로 보기는 어려울 것임
- 또한, 시험의 전반적인 운영관리·시험관련 규정관리·시험인력관리 등 시험운영업무, 실험기기 등에 대한 교정업무, QC업무(실험결과보고서 교정

및 검증업무) 등은 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기 어려우므로, 연구업무에 직접 종사하거나 또는 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1056, 2011.7.8.)

공공기관 부설연구기관에 해당여부 등

Q

질의

- 공단 부설조직 ‘○○○○연구소’가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 시행령 제3조제8호마목에 따른 연구기관에 해당하는지 여부와 ‘○○○○연구소’에서 채용한 전문계약직연구원에게 사용기간 제한의 예외를 적용할 수 있는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 (이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 기간제법 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조 제3항제8호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 제8호 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 규정하고 있음

- 귀 공단 ‘○○○○연구소’가 기간제법 시행령 제3조제8호마목의 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설연구기관에 해당하는지 여부를 살펴보면, 귀 기관은 「산업집적 활성화 및 공장설립에 관한 법률」(이하 ‘산공법’이라 함) 제45조의9에 따라 설립된 공공기관이면서 유형은 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조 내지 제5조의 공공기관(위탁집행형 준정부기관)에 해당하는 것으로 보임
 - 한편, 부설연구소 여부는 본래 사업 외에 전문적인 연구업무 수행을 위한 별도의 조직체계 및 연구시설 등을 갖추어 실제 연구업무를 수행하고 있는지 여부 등에 따라 판단하여야 할 것인 바,
 - 귀 공단 ‘○○○○연구소’는 산공법 제7조에 따라 공단에 설치되어 국내외 산업입지 현황에 관한 정보제공 및 산업입지 관련 사업의 지원·조사·연구 및 자문 등의 업무를 수행하도록 하고 있고, 귀 공단 직제 규정 및 시행세칙에서 ‘○○○○연구소’를 이사장 직속의 부설연구소로 두어 별도 조직체계로 관리·운영하고 있는 점, 실제 당 연구소의 연구과제 수행실적이 상당한 점 등을 고려할 때, 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설연구기관에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨
- 또한 ‘○○○○연구소’를 공공기관 부설연구기관으로 보는 경우, 당 연구소 소속 전문계약직연구원이 연구업무에 직접 종사하거나 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 사용기간 제한의 예외에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1588, 2011.9.28.)

가축위생시험소의 국공립연구기관 여부 등

Q 질의

- 가축위생시험소가 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」(이하 ‘기간제법 시행령’)제3조제3항제8호가목의 국공립연구기관에 해당 여부 및 귀 시험소에 실험·조사 등 연구보조업무에 종사하는 기간제근로자를 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제4조에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제 근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로 기간제법 제4조제1항제6호 및 동법 시행령 제3조제3항제8호에서는 각목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우를 규정하고 있음
- 귀 질의의 가축위생시험소는 ○○도 행정기구 설치조례 제79조에 근거하여 설치되었으며, 제81조에 따르면 가축질병의 방역 및 축산물 위생에 필요한 검사·시험·조사 및 연구를 수행하는 바, 기간제법 시행령 제3조제3항제8호의 국공립연구기관에 해당되는 것으로 판단되므로
 - 동 시험소에서 연구업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구 업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있음

- 다만 동 기관의 행정보조 등 연구업무와 관련없는 사무직 기간제근로자가 2년을 초과하여 근로한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-1988, 2011.11.14.)

「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관이 국공립연구기관에 해당 여부

Q

질의

- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 (이하 ‘기간제법 시행령’) 제3조제3항 제8호가목 소정의 국공립연구기관에 해당하는지 여부

A

회시

- 기간제법 시행령 제3조제3항제8호가목 소정의 국공립연구기관은 특정 분야의 연구를 수행할 목적으로 국가 또는 지방자치단체가 설립·운영하는 기관을 의미하는바,
 - 귀 질의의 경우 「박물관 및 미술관 진흥법」 제3조의 공립박물관은 지방자치단체가 설립·운영하는 박물관으로 규정되어 있고, 해당 박물관이 동법 제2조의 역사·고고(考古)·인류·민속·예술·동물·식물·광물·과학·기술·산업 등에 관한 자료를 수집·관리·보존·조사·연구 등의 기능을 수행하는 경우에는 기간제법 시행령 제3조제3항제8호가목 소정의 국공립 연구기관으로 볼 수 있을 것이나,

- 기간제법 시행령 제3조제3항제8호의 예외 적용을 받기 위해서는 연구 업무에 직접 종사하거나 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하여야 할 것임

(고용차별개선과-259, 2012.2.7.)

국가○○○○연구소 석사급 연구원의 기간제근로자 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 정부출연연구기관인 국가○○○○연구소에서 채용하는 석사급 연구원이 「기간제법」 시행령 제3조제3항 제8호에 따른 기간제근로자 사용기간 제한 예외에 해당하는지

A 회시

- 「기간제법」 제4조제2항에 의하면 사용자가 2년을 초과(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과)하여 기간제 근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
- 이와 같은 사용기간 제한 예외 사유의 하나로 「기간제법」 제4조제1항 제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호에서는 “연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 들고 있음

- 귀 질의의 경우 정부출연연구기관인 국가○○○○연구소에서 석사급 연구원의 업무내용이 ①박사급 연구원들의 보고서 작성에 필요한 자료 리서치 ②북한 및 국제정세 모니터링 작업 ③당 연구소 발간 학술지의 출판업무 지원 ④당 연구소 주최 학술회의 업무지원 ⑤비공개 간담회 개최 업무지원 ⑥해외 연구기관과의 학술교류사업 지원 ⑦당 연구소의 기타 필요업무 지원이라고 하는 바,
 - 위 석사급연구원의 업무 중 ①연구자료에 필요한 자료 리서치, ②국제 정세 모니터링의 업무의 경우 동 업무가 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 조사업무를 수행하는 것이라면 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우로 볼 수 있겠으나,
 - ③출판업무 지원, ④학술회의 업무지원, ⑤간담회 개최 업무지원 등의 업무는 구체적 사실관계에 따라 다르게 판단될 수 있으며 동 업무들이 비교적 단순작업으로 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 그 업무를 수행할 수 있는 경우라면 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기는 어려울 것임

(고용차별개선과-650, 2012.3.30.)

○○건설 기술연구원이 기업의 부설 연구기관에 해당하는지 여부

Q 질의

- ○○건설의 부속기관인 기술연구원에 소속되어 연구업무를 수행하는 기간제 근로자가 「기간제법」에서 규정하는 사용기간 제한의 예외(같은 법 시행령 제3조제3항 제8호 바목)의 “기업의 부설 연구기관”에 해당되는지 여부

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
 - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항 제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호에서는 “기업의 부설 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 들고 있음
- 귀 질의의 경우 ○○건설 기술연구원이 건설전반에 관한 신기술과 응용 기술을 연구하고 기술 및 연구성과를 축적하여 이를 바탕으로 설계·시공에 관한 기술을 사내 및 사외협력단체에 보급·지원하기 위함을 목적으로 별도의 소재지에 독립된 연구시설을 두고 별도의 조직체계를 갖추어 운영 되는 경우라면 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호 바목의 “기업의 부설 연구기관”에 해당되는 것으로 사료되며,
 - 동 기관에서 연구업무에 직접 종사하는 기간제근로자 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 기간제근로자는 사용기간 제한의 예외로 인정될 수 있을 것임. 다만 동 기관의 행정보조 등 연구업무와 직접 관련이 없는 사무직 기간제근로자는 예외로 인정될 수 없을 것으로 사료됨

재단법인 ○○테크노파크의 연구기관 해당여부

Q

질의

- 「민법」 및 「산업기술단지 지원에 관한 특례법」에 따라 설립된 재단법인인 ○○테크노파크가 기간제법 시행령 제3조제3항제8호에 해당되는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나 같은 법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음
 - 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호에서는 “「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 규정하고 있음
- 귀 질의의 경우 재단의 등기부상 설립목적이 “○○지역 산·학·연·관의 유기적인 협력체계를 구축하여 지역혁신거점기관으로서 지역전략산업의 기술고도화와 기술집약적 기업의 창업을 촉진하고 지역경제활성화와 국제경제발전에 기여”함을 목적으로 하고 있으며,

- 법인의 목적 달성을 위해 수행하는 사업 중에 산·학·연 연계를 통한 공동 기술개발, 연구개발시설 및 장비 공동이용사업 등이 포함되어 있음
- 「기간제법」 상 민법 또는 다른 법률에 의해 설립된 법인인 연구기관이라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추 설립된 기관”을 의미하는 바,
- 귀 질의의 재단법인에서 수행하는 다양한 사업 중 연구업무가 일부 포함되어 있다 하더라도 법인의 주된 목적이 전문적인 연구업무가 아닌 경우라면 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호의 “민법 또는 다른 법률에 의해 설립된 연구기관”이라고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1850, 2012.8.16.)

○○도 수산자원연구원 연구관련 기간제근로자의 사용기간 제한 예외

Q 질의

- 2012년에 신품종 종묘생산 시험·연구관련 기간제근로자 4명을 사용하였고 금년에도 기간제근로자 4명을 채용하여 사용할 계획인 바, 2012년에 기간제근로자로 근무한 4명이 금년에 재채용이 될 경우 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지, 해당 기간제근로자가 공무원(무기계약직) 전환 대상이 되는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 및 제2항에 따라 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을

초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으나, 같은 법 제4조제1항 단서의 각호에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 예외규정을 두고 있음

- 이와 같은 사용기간 제한 예외사유의 하나로 같은 법 제4조제1항 제6호에서는 “대통령령이 정하는 경우”를 규정하고 있고, 이에 근거하여 같은 법 시행령 제3조제3항 제8호에서는 “국공립연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”를 들고 있음
- 귀 질의의 경우 ○○도 △△△△연구원이 상기법령 조항 단서 국공립연구기관에 해당하는지에 대하여는,
 - 「○○도 행정기구설치조례」에 따르면 ○○도 수산자원연구원은 “동해 연안의 수산자원을 증식·보호하고 새롭고의 시험개발과 양식기술 보급”을 목적으로 설치되었으며, 소관사무는 “1.어류·패류·갑각류 등의 치어·치패 양식 및 방류, 2.지역특산품종의 시험양식 및 기술개발, 3.신품종 및 토속 어종 연구개발, 4.양식품종의 질병연구 및 수질관리, 5.연구개발 품종 수산기술지도 및 보급 등”의 업무를 수행하는 것으로서 「기간제법」 시행령 제3조제3항 제8호의 국공립연구기관에 해당되는 것으로 사료되며,
 - 동 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있을 것임
- 또한 사용기간 제한 예외에 해당되는 기간제근로자가 공무원(무기계약직) 전환을 주장할 경우 예외규정을 근거로 당연히 공무원으로 전환되지 않음을 항변할 수 있는지에 대하여는,

- 「기간제법」에서 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하는 목적은 사용자가 상시적인 업무에 기간제 근로계약을 반복·갱신하는 것을 금지하여 기간제근로자의 고용불안을 해소하고자 하는 것이며,
- 업무 또는 계약의 특성상 기간제한이 불합리한 경우이거나 법률에 의한 사용기간 제한을 통하여 고용을 보호해야 할 당위성이 약한 경우 등에 대하여만 인력운영의 경직성을 완화하기 위해 기간제한의 예외를 인정하는 것이므로,
- 「기간제법」 상 사용기간 제한 예외를 적용받는 기간제근로자라 하여 무기계약직 전환을 제외한다는 취지는 아니므로 근로자의 고용안정을 위하여 기관의 사정에 따라 무기계약직으로 전환하는 것은 무방할 것임

(고용차별개선과-80, 2013.1.11.)

「기간제법」 상 "연구기관"의 의미

Q

질의

- 「기간제법」 시행령 제3조제3항 제8호에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우로서 “각 목의 해당 연구기관에서 연구업무에 종사하는 경우를 규정”하고 있는 바, 여기서 “연구기관”이라 함은 구체적으로 어떠한 기관을 말하는 것인지

A

회시

- 「기간제법」 제4조제1항 및 제2항에서는 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하는 경우 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보도록 하고 있으며,
 - 같은 법 제4조제1항 제6호 및 시행령 제3조제3항 제8호의 “대통령령이 정하는 경우”로서 “다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 총 사용기간 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보지 않도록 사용기간 제한의 예외를 규정하고 있음
- 위 예외조문에서 “연구기관”라 함은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추 설립된 기관”을 의미하므로,
 - 이는 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용 등을 전체적으로 살펴본 후 전문적인 연구업무를 주된 목적인지 여부, 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추어 설립된 기관인지 여부를 파악하여 판단하게 되므로,
 - 귀 질의 “을설”과 같이 일부 다른 업무를 병행할 수는 있겠으나 주된 업무가 전문적인 연구업무이면서 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖추어 설립된 기관에 해당하는 경우라면 기간제법상의 “연구기관”으로 볼 수 있을 것임

(고용차별개선과-291, 2013.2.14.)

○○ 재단이 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당하는 연구기관 인지 여부

Q 질의

- 당 기관은 「민법」 제32조 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따라 설립되고, 「기상법」 제32조에 따른 기상청장과의 연구개발과제표준협약에 의거 ‘기상업무에 관한 연구개발사업(한국형 수치예보모델개발사업)’을 위탁받아 수행하는 재단법인임
- 수행업무는 ‘한국형수치예보모델 개발, 평가, 보급’, ‘한국형수치예보모델의 현업운영을 위한 제반 기술의 개발과 보급’, ‘국제공동연구 등 한국형수치예보모델 관련 제반 연구개발’ 등임
- 당 재단이 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항제6호 및 같은 법 제3조제3항제8호 사목에 따른 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관에 해당하여, 연구업무에 직접 종사하는 연구원 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무보조원 등을 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는지 여부

A 회시

- 「기간제법」 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따라 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음

- 이 때 각 목에 따른 “연구기관”은 “전문적인 연구업무를 주된 목적으로 독립된 연구시설이나 조직체계를 갖춰 설립된 기관”으로 보아야 하고, 해당 기관의 설치 목적, 사업 내용, 조직체계 등을 종합적으로 고려하여 연구기관에 해당하는지를 판단하여야 할 것임
- 귀 재단의 정관 제1조(목적)에 따르면 「민법」 제32조 및 「공익법인의 설립·운영에 관한 법률」 및 같은 법 시행령에 따라 설립되고 「기상법」 제32조의 적용을 받는 비영리법인이라고 기관의 성격 및 설립근거를 밝히고 있으며,
 - 첨단 계산과학기술과 최신 대기과학 연구 성과를 수치예보분야에 접목하고, 우리나라 여건에 적합한 수치예보기술과 응용기술을 개발·보급하여 우리나라에 적합한 현업용 수치예보모델을 개발하는 것을 목적으로 규정하고 있음
 - 한편, 정관 제4조(사업)에서는 ‘한국형수치예보모델 개발, 평가, 보급’, ‘한국형수치예보모델의 현업운영을 위한 제반 기술의 개발과 보급’, ‘국제 공동연구 등 한국형수치예보모델 관련 제반 연구개발’, ‘서적·정기간행물·보고서·연구논문 등의 발간 및 보급’ 등을 사업내용으로 제시하고 있어,
 - 귀 기관은 정관 및 사업 수행내용 등을 고려할 때 연구업무를 주된 목적으로 설립된 재단법인에 해당되고, 이에 따라 시설과 조직을 갖추고 기상청으로부터 관련 연구개발사업을 위탁받아 수행하고 있는 경우라면 기간제법 시행령 제3조제3항제8호의 사목에 따른 연구기관에 해당된다 할 것임
- 아울러, 귀 기관에서 연구업무에 직접 종사하는 연구원 또는 전문적 지식을 가지고 참고자료의 번역 및 통역, 연구자료의 수집·정리 등 연구업무의 기초가 되는 조사업무를 수행하는 연구업무보조원의 경우라면 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당된다고 사료됨

정부출연연구기관의 연구원 "다년제 계약제도" 도입 관련

Q

질의1

- 출연(연)의 비정규직 연구인력 처우개선 방안의 하나로 “다년제 계약제도”의 도입을 검토 중임
 - “다년제 계약제도”란 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)에 따른 사용기간 제한의 예외에 해당하는 연구기관이 비정규직 연구인력을 채용하는 경우 계약기간을 3년 이상으로 하는 것을 원칙으로 하는 제도를 의미함
- 출연(연)의 연구인력은 기간제법 시행령 제3조제3항제8호에 해당되어 사용기간 제한의 예외에 해당되는데, 연구수행의 연속성을 보장하고 고용불안을 해소하여 연구에 집중할 수 있도록 한다는 측면에서 “다년제 계약제도”를 도입하고자 하는데, 3년 이상의 “다년제계약”을 체결하는 것이 기간제법의 취지 등에 배치되거나 법 위반의 소지는 없는지

A

회시1

- 기간제법 제4조제1항 본문에 따르면 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 제2항에서는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음

- 다만, 기간제법 제4조제1항 단서의 각 호에 해당하는 경우 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하더라도 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보지 아니하는 사용기간 제한의 예외 규정이 있음
- 이에 따라 기간제법 제4조제1항 단서의 제6호 및 같은 법 시행령 제3조 제3항제8조 나목에 따라 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외에 해당되어 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 것이 가능함
- 한편, 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(11.11.) 및 추진지침(12.1.)」(이하 “공공부문 고용개선 지침”이라 함)에서 상시·지속적 업무임에도 불구하고 기간제근로자 사용기간 제한의 예외사유에 해당되어 무기계약직 전환 대상에서 제외되었던 정부출연기관의 연구원도 향후 정규직으로 전환하기로 하고 관계부처와 협의를 진행 중인 바 이를 감안할 때 무기계약직으로 전환하는 것이 가장 바람직하다고 보임
- 다만, 제반 사정이 여의치 아니하여 무기계약직으로의 전환이 어렵다면 귀 질의에서와 같이 3년 이상으로 기간을 정하여 근로계약을 하는 “다년제 계약제도”를 도입 하는 것도 가능하다고 판단됨

Q

질의2

- 출연(연) 연구인력에 대하여 “다년제 계약제도”를 도입 하였는데, 고용노동부 점검 시 상시·지속적 업무로 보아 무기계약직 전환대상자로 판단할 여지가 있는지

A 회시2

- ‘상시·지속적 업무에 해당하는지’ 여부는 공공부문 고용개선 지침에서 제시한 판단기준에 따르되, 동 지침에서는 상시·지속적 업무의 해당 여부와 무관하게 기간제법에 따른 사용기간 제한의 예외인 경우에 해당한다면 무기계약직 전환 대상에서 제외할 수 있도록 정하고 있으므로 점검 시 정부출연연구기관 연구원을 무기계약직 전환 대상으로 볼 여지는 없다고 보임
- 다만, 위에서 밝힌 바와 같이 관계부처 협의를 진행 중인 바, 향후 정부출연연구기관 연구원으 무기계약직 전환과 관련된 지침 내용이 변경되는 경우에는 이에 따라야 할 것임

Q 질의3

- 다년제 계약기간 만료 후 재계약 여부를 고려하지 않고, 계약기간 만료를 사유로 근로관계를 종료하여도 무방한지

A 회시3

- 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이라 할 것이고, 재계약의 결정은 당사자 간의 자유로운 의사에 따를 수 있다고 봄
- 다만, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약 기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약 기간을 모두 합산하여 계속근로년수를 산정하게 되고,
- 기간을 정한 계약이 수차 반복되는 과정에서 근로관계가 유효하게 단절 되었다고 볼 사정이 없는 등 기간을 정한 것이 형식에 불과하다면,

근로자는 갱신에 대한 정당한 기대권이나 기간의 정함이 없는 근로자로서의 지위를 주장할 수도 있을 것이나, 이러한 경우에 해당하는지 여부는 구체적인 사실관계를 토대로 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

- 따라서 기간을 정한 근로계약이 수차 반복·갱신됨에 따라 해당 근로자에게 정당한 갱신 기대권이 발생하였다고 볼 수 있는 경우는 별론으로 하고,
 - 기간을 정한 근로계약은 당사자 중 어느 일방이라도 재계약을 하고자 하는 의사가 없다면 그 계약기간의 만료로 근로관계는 종료되는 것이 원칙이고 이는 “다년제 근로계약”이라 하여 다르지 않다고 봄

Q

질의4

- 정규직 연구인력에 대해 3년제 계약제도 시행 중으로 평가를 통해 재계약 여부를 결정하는데 재계약이 거절되는 사례는 거의 없음
- 비정규직 연구인력에 대해 다년제 계약기간 종료 후 평가 없이 계약갱신을 거절하거나 정규직과 다른 평가기준을 적용하여 계약만료를 용이하게 하는 것이 차별에 해당하는지

A

회시4

- 귀 질의에서 “정규직 연구인력”에 대한 개념이나, 이들에 대하여 평가를 하고 재계약 여부를 결정한다는 것이 어떤 의미인지 불분명하나 귀 질의에서 “인사규정상 정년이 보장되는 등”이라는 표현으로 미루어 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 사업(장)의 취업규칙에 따른 정년을 적용받는 근로자를 의미하는 것으로 판단됨
 - 따라서 3년마다 평가를 통해 근로계약을 다시 체결하여 근로조건을 변경할 수는 있을 것이나, 그 근로계약에서 기간을 정하고 재계약 여부에

따라 계속근로 여부를 결정한다면 재계약이 결정되지 아니하는 경우는 사실상 “해고”로 볼 수 있고, 이 경우 사회 통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 책임 있는 사유가 있다든가 부득이한 경영상의 필요가 있어야 하고,

- 근로계약이나, 취업규칙, 단체협약 등에서 정한 바에 따른다 하더라도 그것이 근로기준법에 위배되거나 사회통념상 합리성이 인정되지 아니하면 “정당한 이유가 있는 해고”를 인정받기 어렵다고 사료됨

- 한편 이와는 달리 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 그 근로계약 만료로 근로관계를 종료함이 원칙이고, 재계약 여부는 당사자의 자율적 의사에 맡겨져 있을 뿐 법에서 달리 정한 바 없으므로 사업(장)에서 자체 기준을 설정하여 재계약 대상자를 선정하는 것도 가능하다 할 것임

Q

질의5

- 「민법」 제659조에 따르면 고용의 약정기간이 3년을 넘는 경우 각 당사자는 3년을 경과한 후 언제든지 계약해지의 통고를 할 수 있다는 규정이 있는데, 3년 이상의 기간을 정하여 다년제 계약을 체결한 경우에도 3년 경과 후에는 출연(연)에서 비정규직 인력에 대해 언제든지 계약해지 통고가 가능한지

A

회시5

- 근로계약 및 근로조건 등에 관한 부분에 대하여는 「민법」에 정한 고용계약 등에 관한 규정에도 불구하고 「근로기준법」 및 「기간제법」이 우선 적용되고,

- 근로기준법에서는 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고 등을 못하도록 하고 있으므로 예를 들어 5년의 기간을 정하여 다년제 근로

계약을 체결하였다면 3년이 경과하였더라도 그 근로계약 기간이 만료되기 전까지는 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 고용관계의 단절을 위한 계약 해지를 하여서는 아니 된다고 판단됨

(고용차별개선과-657, 2013.4.12.)

연구기관에서 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우에 해당되는지 여부

Q

질의

- 당 원의 어문연구팀, 언어정보팀, 공공언어지원단, 국어능력발전과, 한국어교육진흥과에서 학예보조 또는 교육보조 업무를 수행하는 기간제근로자가 “실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”로서 사용기간 제한의 예외에 해당하는지

A

회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조제1항 단서 제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제8호에 따르면 “각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있는 사용기간 제한의 예외 규정이 있고, 시행령 제3조제3항제8호 가목에는 국공립연구기관이 규정되어 있음

- 「문화관광부와 그 소속기관 직제」 제2조에 따르면 문화체육관광부장관의 관장사무를 지원하기 위하여 문화체육관광부장관 소속하에 국립국어원을 둔다고 규정하고 있고, 같은 법 제36조에서는 국립국어원은 국어의 발전과 국민의 언어생활 향상을 위한 사업의 추진과 연구활동을 관장한다고 규정하고 있으며,
 - '84년 '국어연구소'로 설립되어 '91년 '국립국어연구원'으로 승격되고, '04년 어문 정책 종합 기관인 '국립국어원'에 이른 귀 기관의 연혁 등을 고려할 때 비록 연구 외에 다른 사업을 추진한다 하더라도 연구가 주된 목적의 하나이므로 국공립연구기관으로 봄이 타당하다고 판단됨
- 귀 원의 학예보조원 또는 교육보조원이 기간제법 시행령 제3조제3항제8호의 사용기간 제한의 예외에 해당하는지에 대하여는 학예 또는 교육 보조원이 수행하는 업무가 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무에 직접 관련되어 연구업무의 기초가 되는 실험·조사 등의 업무를 수행하는 경우라면 “연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우”에 해당된다고 볼 수 있을 것이나,
 - 기간제근로자가 수행하는 업무가 반드시 해당 연구분야에 대한 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 행정, 전산, 사무지원 등과 같이 비교적 단순 업무만을 담당하는 경우라면 연구업무에 직접 관여하고 있다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
 - “개방형 사전 전문용어 자료 정비”, “표현, 표기 전담 감수”, “한국어 기초 사전 등의 내용 및 자료 정비”, “분야별 전문용어 자료 정비” 등은 연구 분야에 대한 전문적 지식을 바탕으로 연구의 기초가 되는 조사 등 업무에 해당될 여지가 있다고 보임
 - 한편, “해외통신원 관리, 온라인소식지 편집”, “새국어생활 편집”, “개방형 시스템 등록 대상 자료 통합, 정비, 등록”, “감수단 모집 운영”, “언어정보

나눔터 운영 및 경진대회 지원”, “국어원 발간물 가공 및 웹 등록”, “대량 메일 발송” 등의 업무는 연구와 무관한 사업 추진에 관련되거나 행정, 전산, 사무지원 등의 업무에 가깝다고 보이고, 이러한 업무가 전문지식의 활용 없이 연구인력이 아니더라도 수행할 수 있는 정도의 업무라면 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사한다고 보기는 어렵다고 판단됨

- 아울러, 귀 질의의 경우 특정인이 여러 업무를 복합적으로 수행하고 있으므로 구체적인 사실관계를 토대로 해당 기간제근로자의 주된 업무가 연구업무와 관련된 참고자료의 번역 및 통역, 연구자료의 수집·정리 등과 같이 적어도 해당 연구분야에 대한 전문적 지식을 가지고 연구업무의 기초가 되는 조사 등 업무를 수행한다고 볼 수 있는지를 개별적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1947, 2013.10.8.)

2018

제3장

QUESTION & ANSWER BOOK

차별적 처우의
금지 및 시정

해당 조문

법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. ~ 2. 생략
3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
 - 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
 - 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
 - 다. 경영성과에 따른 성과급
 - 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

중소기업 청년취업 인턴제의 인턴사원이 차별처우 금지규정의 적용 대상 여부

Q

질의

- 대기업에서 “중소기업 청년 취업 인턴제”를 통하여 채용한 청년인턴의 경우에도 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’이라 함) 제8조의 차별처우 금지규정이 적용되는지 여부와, 정부지원 없이 기업 자체적으로 청년 인턴제를 시행하는 경우에도 차별처우 금지규정을 적용되는지 여부

A

회시

- 기간제법 제8조에서는 사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로

당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안된다고 규정하고 있고, 차별적 처우를 받은 기간제 또는 단시간근로자는 기간제법 제9조에 따라 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있음

- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인하기 어려워 명확한 답변은 어려우나, 채용방식과 관계없이 기간제법 제2조 제1호의 기간제근로자에 해당한다면 기간제법 제8조의 차별처우 금지 규정의 적용 대상이 된다고 할 것임

(고용차별개선과-433, 2011.4.18.)

대학예비군대대 중대장의 비교대상 근로자 등

Q 질의

- (1) 차별시정제도에 따라 대학예비군대대 중대장의 비교대상근로자를 대대장으로 볼 수 있는지, (2) 직장예비군대대 중대장을 무기계약근로자로 전환하면서 행정조교로 재계약할 수 있는지

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하「기간제법」이라 함) 제8조에서는 사용자가 기간제·단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자·통상근로자에 비하여 ‘임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 ‘합리적인 이유’ 없는 불리한 처우를 금지하고 있음

- (1) 대학예비군대대 중대장이 기간제근로자라면 비교대상 근로자는 당해 사업(장)에서 대학예비군대대 중대장과 동종·유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 될 것이나, 대학예비군대대 대대장은 통상 실제로 수행하는 주된 업무의 난이도, 책임성 등에서 대학예비군 중대장과 본질적인 차이가 존재하므로 비교대상근로자로 보기 어려울 것임
- (2) 기간제근로자를 무기계약근로자로 전환하면서 새로 근로계약을 체결하는 경우, 담당직무 변경이 가능한지 여부에 대해서 기간제법 등 노동관계법령에서는 별도로 규율하지 않고 있으므로 담당직무의 변경에 대한 근로계약 당사자의 동의가 있다면, 단체협약, 취업규칙 등에 배치되지 않는 범위 내에서 가능한 것으로 볼 수 있을 것임

(고용차별개선과-1599, 2011.9.29.)

단체협약을 적용받지 못한 결과 발생한 불리한 처우가 합리적 이유로 인정될 수 있는지

Q

질의

- 당 사의 단체협약, 임금협약, 별도협약에 따라 다음과 같이 운영
 - (단체협약서) 조합원의 범위에서 “임시직(파트타이머, 축탁, 용역) 및 아르바이트 사원”은 제외하고, 휴양시설 운영 및 경조금 지급
 - (임금협약서) 상여금, 영업장 근무수당, 가족수당, 출납수당, 자기개발수당 등 지급
 - (별도 노사 합의) 카페테리아(선택적복지) 복리후생 제도 시행

- 단체협약상 비조합원 범위에 속하는 임시직, 아르바이트에 대하여 단체협약에 근거하여 각종 복리후생에 관한 금품을 미지급하는 것이 차별적 처우가 아닌지(즉 합리적인 이유가 있는 것으로 인정되는지)

A 회시

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에 따라 사용자는 기간제근로자(또는 단시간근로자임)을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(또는 통상근로자)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 됨
 - 기간제법 제2조제3호에서는 “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있고,
 - 이 때 ‘임금’이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 의미하며,
 - ‘그 밖의 근로조건 등’이란 근로기준법이 규율하는 근로조건과 단체협약·취업규칙·근로계약에 의한 근로조건으로서 사용자에게 지급의무가 있거나 근로자에게 지켜야 될 사항을 말함
- 단체협약 등의 규정에서 임시직 등 비정규직을 조합원 자격에서 배제하고 있어 비정규직(임시직 등) 근로자가 단체협약 등을 적용받지 못한 결과 발생한 불리한 처우는 합리적 이유로 인정될 수 있을 것임
- 한편, 「노동조합 및 노동관계조정법」 제35조에 따르면 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다는 규정이 있음(이하 “일반적 구속력”이라 함)

- 유선 통화를 통해 확인한 바에 따르면 질의의 사례는 일반적 구속력이 적용되는 사업(장)에 해당하는 바,
 - 상기 단체협약 등 규정을 확장 적용하면서 조합원 자격이 없는 정규직 (①S2급 이상 사원, ②파트장, 소장, 센터장, 팀장, 점장, 단장 등의 조직장, ③ 재무팀 자금, 수납, 출납담당 사원, ④인사, 교환담당 사원, ⑤임원담당 비서 및 운전기사, ⑥연구개발직 수석연구원, ⑦노경협력, 변화추진, 신사업 개발, 경영성과관리, 감사, IT팀 DB 업무 담당 사원, ⑧인턴 및 수습사원, ⑨물류직 수석, 상담직 수석 사원)에게는 단체협약을 임의로 적용하고,
 - 조합원 자격이 없는 비정규직(기간제 또는 단시간 근로자)에게는 단체협약의 규정을 적용하지 아니한 결과 발생하는 불리한 처우는 합리적 이유로 인정될 수 없다고 판단됨

(고용차별개선과-1172, 2013.6.19.)

II 기간제근로자에 대한 차별적 처우 해당 여부

Q **질의1**

- 계약직의 경우 월급제, 정규직의 경우 연봉제로 임금 체계를 달리하고 있으며, 복리후생 및 경영 성과급에는 차이가 없음

	계약직	정규직
임금 체계	월급제 기본급+연장근로수당(48시간분)+ 식대 10만원	연봉제 기준급{기본급+연장근로수당(48시간분)}+ 평가성과급+식대 10만원
임금 수준	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 1년차와 월지급액 동일 ○ 기본급은 계약직이 높음 ○ 평가에 의한 임금 삭감은 없음 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 계약직 근무(2년) 후 정규직 전환된 경우는 업무 숙련도를 고려하여 월급여 10~20% 차이 있음 ○ 신입사원 1년차와 계약직 1년차의 경우 월지급액이 동일하거나 평가성과급에 따라 차이가 있기도 함
기타 복리후생, 경영 성과급은 동일하게 적용		

- 정규직 1년차 신입사원에게는 평가성과급을 지급하고 계약직에게는 지급하지 않을 경우 차별로 볼 수 있는지(단, 월 지급액은 동일한 경우를 전제)

A 회시1

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제8조에서는 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 ‘비교대상근로자’라 함)에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음
 - 이 때 "차별적 처우"라 함은 임금, 정기상여금, 경영 성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말함
- “차별적 처우”란 “불리한 처우”를 전제로 한 것이므로 “불리한 처우”가 있었음이 우선 확인되어야 할 것임

- 임금, 상여금 등의 금품지급에 있어 불리한 처우가 있는지는 단순히 세부 항목별로 판단할 것이 아니라 근로의 대가로 지급되는 일체의 금품 전체를 비교하여 판단하여야 함

Q

질의2

- 계약직으로 2년간 근무 후 평가를 통해 정규직으로 전환된 경우 정규직 1년차라 하더라도 실질적인 근속년수는 3년차에 해당되는데, 이 경우 계약직 1년차와 정규직 1년차의 월 지급액에 차이가 있을 경우 이를 “차별적 처우”로 볼 수 있는지

A

회시2

- 기간제근로자가 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우를 받은 경우라면 그러한 처우에 합리적인 이유가 있는지에 따라 “차별적 처우”인지 여부를 판단하게 됨
- ‘합리적 이유’가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 통상적으로 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등)의 차이로 인한 임금 등에서의 불리한 처우는 ‘합리적 이유’가 될 수 있을 것임

Q

질의3

- 정규직 1년차의 경우 대졸자로서 각종 채용 조건을 통과하여야 하고, 계약직 1년차의 경우 이러한 제한 조건 등이 없다면, 정규직 1년차와 계약직 1년차의 월 지급액에 차이(평가성과급 항목)가 있는 경우 차별적 처우에 해당되는지

A

회시3

- 채용 조건·기준(경력 및 자격증 등)이 임금의 결정 요소이거나 이러한 채용 조건·기준이 업무수행과 관련이 있고, 이에 근거한 경우라면 그 범위 내에서 불리한 처우는 합리적인 이유가 있는 경우에 해당될 것임
- 그러나, 근로자 간 업무에 현저한 차이가 없다면 채용 방법 및 절차(공개/비공개, 필기/면접 등)가 실질적으로 다르다는 사정만으로는 불리한 처우를 정당화하는 합리적 이유가 될 수는 없을 것으로 판단됨(서울고법 2009.7.9. 선고 2008누33923 판결 참조)

(고용차별개선과-2070, 2013.10.28.)



기간제법 질의회시집

인 쇄 | 2013년 12월

발 행 | 고용노동부

전 화 | (044)202-7574, (044)202-7576

팩 스 | (044)202-8074

인 쇄 처 | 디자인 세륜 (044)863-5167

