

www.moel.go.kr



근로기준 분야 주요 법령 질의회시집

파견법

질의회시집

Ministry of Employment and Labor
2007. 7 - 2018. 3



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

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

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

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

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

2018. 12.

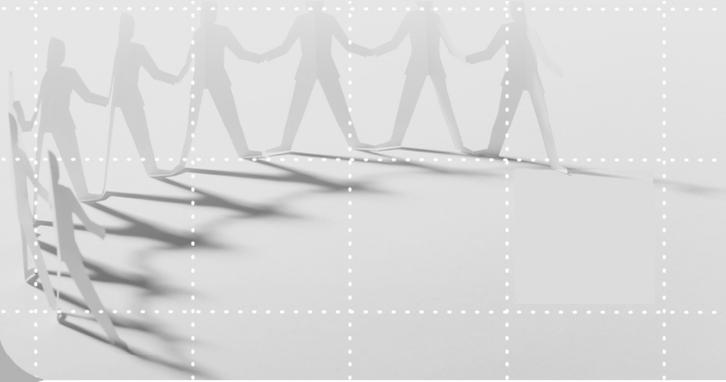
노동정책실장

* 일러두기

- 동 「파견법 질의회시집」은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 올바른 이해와 실무에서의 활용도를 높이기 위하여 2007.7월부터 2018.3월까지의 주요 질의회시를 모아 통합, 발간하는 것입니다.
- 따라서 법률 개정 등으로 해석의 유효성이 떨어지거나, 중요도가 떨어지는 질의회시 등은 동 책자에 포함되어 있지 않을 수 있음을 알려드립니다.
- 또한 책자에 수록된 질의회시 중 당시 행정해석 이후 법률개정 등으로 현재 제도와 일부 부합하지 않을 수도 있음을 알려드립니다.

Contents

제 1 장 총 칙	1
1. 제1조(목적)	3
▶ 파견업체의 과도한 중간공제를 통제할 필요가 있는 것 아닌지	3
▶ 파견수수료의 공제비율과 파견대가의 공개의무	5
▶ 파견수수료의 정당성 및 항방작계훈련을 받은 경우 근로제공의무가 면제되는지	6
2. 제2조(정의)	8
▶ 근로자파견계약의 명칭을 용역 또는 도급계약서로 하였을 경우 법적 효력 및 파견업체별로 단일 산재보험료를 적용 여부	8
▶ 하청업체 직원과 시간대를 달리하여 근무하는 경우에도 혼재근무가 되는지	9
▶ 외주용역을 주고 장비 등을 무상으로 제공하는 경우 불법파견에 해당하는지	11
▶ 협력업체 소속으로 원청의 작업지시를 받으며 근무하는 경우 불법파견 여부	14
▶ 하청업체에 소모품 일부를 지급하는 경우 및 하청근로자 식비의 일부를 도급비에 포함시켜 지급하는 경우의 불법파견 해당 여부	15
▶ 포장작업만을 독립하여 도급으로 운영하는 것이 가능한지	17
▶ 용역업체 선임자를 통한 업무지시와 용역업무 일지 등에 공사 측 확인란이 있는 경우 「파견법」 위반이 되는지	18
▶ 부품물류사업장에서 혼재작업을 하는 경우 불법파견에 해당하는지	20
▶ 도급직원들에게 직무교육을 시키는 경우 위장도급에 해당되는지	22
▶ 외국인에게 교육훈련을 시켜 국내기업이 시행하는 해외건설현장에 투입하는 경우 「파견법」이 적용되는지	24
▶ 근로자파견과 직업소개, 도급과 위탁의 차이와 리조트회사에서 인력관리를 계약하는 경우 도급, 위탁, 근로자파견계약 중 어떤 계약을 해야 하는지	25

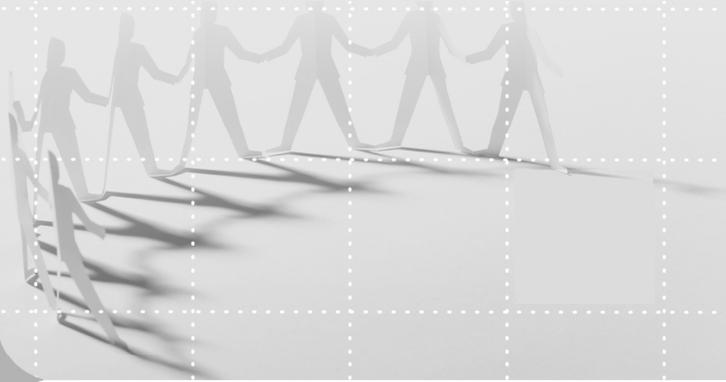


차 례

- ▶ 도급금액 중 일정금액을 인건비로 지급할 것을 조건으로 용역계약을 체결하려는 경우 「파견법」 위반인지 27
- ▶ 근로자파견에 해당하는지 여부 및 불법파견인 경우 처벌수위 29
- ▶ 원청회사로부터 모든 업무지시를 받으며 지게차운전을 하는 경우 파견근로자에 해당하는지 31
- ▶ 위·수탁계약에 따라 공단소속이면서 A재단에 업무지시·명령을 받으며 근무하는 경우 「파견법」 위반인지 33
- ▶ 계열사 간의 사외파견(전출)의 형태로 충원하여 업무를 수행하게 하는 경우에도 근로자파견에 해당하는지 35
- ▶ 기획회사가 드라마제작에 필요한 보조출연자의 공급과 운영을 위탁하는 용역계약을 체결하고 보조출연자를 선발하여 촬영현장에 투입하는 경우 근로자파견사업을 행하는 것인지 37
- ▶ 화물운송회사가 소속 운전기사로 하여금 화물차를 지입한 물류회사의 운송업무를 하게 하는 것이 ‘근로자파견’에 해당하는지 39
- ▶ 시에서 채용한 근로자를 민간 사회복지시설에 배치하여 근무토록 하는 것이 ‘근로자파견’에 해당하는지 40
- ▶ 소속 외국인 강사를 기업체 등에 출강시켜 교육을 하는 외국어학원이 근로자파견사업 허가를 받아야 하는지 42
- ▶ 용역회사 소속으로 학교에서 당직 대체요원으로 근무하는 것이 ‘근로자파견’에 해당하는지 44
- ▶ 건설현장에서 안전감시단업체와 계약을 체결하여 안전감시단을 활용하는 것이 ‘근로자파견’에 해당하는지 46
- ▶ 근로자 파견을 업으로 행한다는 의미 48
- ▶ 사내하청근로자에 대하여 원청이 일정부분 인력관리를 하는 것이 ‘근로자파견’ 해당하는지 49

Contents

▶ ○○교육청 돌봄강사 위탁사업의 「파견법」 적용 여부	51
▶ 단체급식업체 불법파견 판단에 관한 문의	53
▶ 위장·불법도급 및 「파견법」 위반여부	54
▶ 도급사업주의 안전보건활동에 대한 불법파견 해당여부	56
▶ 근로자파견사업의 허가 필요여부	58
▶ 용역·도급 직원 봉사료 지급방법	60
▶ 사내 심리상담실 공동이용 등이 불법파견의 소지가 있는지 등	61
▶ 도급계약 또는 근로자파견계약의 적법 여부 등	63
▶ 작업일지를 도급인 사업장 내 작업실에 보관하도록 하는 경우 위장도급에 해당될 수 있는지	66
▶ 「파견법」 위반 해당 여부 등	67
▶ 협력업체 직원에 대한 복리후생 등 지원이 불법파견 판단의 부정적 징표에 해당하는지	70
▶ 배달 대행 업무가 근로자파견 허가 대상인지	72
▶ ‘임률도급’이 근로자파견에 해당되는지 여부	74
▶ 민간사례관리사 「파견법」 적용 여부	76
▶ “수도검침원 위탁업무”관련	78
▶ ‘생산적 공공근로사업’ 「파견법」 적용 여부	80
▶ 건설현장 호이스트 업무가 파견(또는 도급)에 해당되는지	82
▶ 법인소속 사례관리사 파견관련 법률 저촉 여부	83
▶ 임상시험코디네이터의 「파견법」 적용 여부 등	85
▶ 파견근로자의 단시간근로자 해당 여부	89

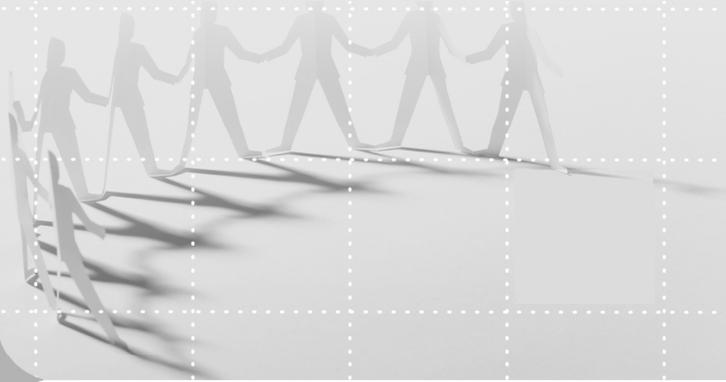


차례

- ▶ 근로자파견관련 문의 91
- ▶ 「파견법」 저촉 여부 93
- ▶ 학교운동부지도사 「파견법」 저촉여부 95
- ▶ 「파견법」 위반여부(「대규모유통업법」 제12조 해석 관련 질의) 97
- ▶ 기획사의 근로자파견사업 허가 여부 99
- 3. 적용범위 101**
 - ▶ 국내 파견회사가 파견계약 내용에 따라 사용사업주의 해외 사업장에 현지 외국인을 채용하여 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 경우 「파견법」 적용 여부 101
 - ▶ 외국법인 간의 통합으로 국내에 있는 각 지점 소속 근로자가 합병과정에서 일정기간 합병된 새로운 회사의 지휘·감독을 받는 경우 「파견법」 적용 여부 103
 - ▶ 회사 합병 시 고용 승계되는 인원을 폐업처리 시까지 기존 회사에 근무하게 하는 경우 파견사업허가를 받아야 하는지 104
 - ▶ 가사서비스용역 제공에 대한 「파견법」 위반여부 106
- 제2장 근로자파견사업의 적정운영 109**
 - 1. 제5조(근로자파견대상업무 등) 111**
 - ▶ ‘사무 지원 종사자’(317)의 업무 범위 및 파견근로자인 ‘사무 지원 종사자’가 ‘계수사무 종사자’(315)의 업무를 일부 수행할 수 있는지 111
 - ▶ 은행의 각 파트별 매니저의 업무를 지원해 주는 인력이 ‘사무 지원 종사자’ (317)에 해당하는지 113
 - ▶ 조리사 자격증이 없는 ‘조리원’의 업무가 파견대상업무에 해당하는지 115
 - ▶ 대형할인마트내 물품판매원의 업무가 파견대상업무에 해당하는지 116

Contents

▶ ‘자재창고관리보조업무’가 파견대상업무에 해당되는지	118
▶ ‘운항정보안내업무 등’이 근로자파견대상업무에 해당하는지	121
▶ ‘카메라수리 및 조작업무’가 파견대상업무인지	123
▶ ‘평생교육사’가 근로자파견대상업무에 해당하는지	124
▶ ‘피부관리사보조원’의 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지	125
▶ ‘책을 발송 또는 포장하는 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지	126
▶ 차량대여(렌터카)업체의 ‘운전업무 수행종사자’의 업무가 파견대상인지	128
▶ 간호사자격증이 있는 자에게 ‘보험금 심사업무지원업무’를 수행하게 하면 파견금지업무위반이 되는지	129
▶ ‘건설공사현장에서 이루어지는 업무’란	130
▶ ‘채권추심업무’가 파견대상업무에 해당하는지	131
▶ 대부업체에서 수행하는 ‘대출상담 등 업무’가 근로자파견대상업무인지	133
▶ ‘채무조정 상담업무’가 근로자파견대상 업무에 해당하는지	134
▶ ‘금융거래관련 사무업무’를 수행하는 것이 파견대상업무에 해당하는지 및 파견근로자의 중복업무수행이 가능한지	135
▶ ‘모델의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지	136
▶ ‘주유업무와 세차업무’를 겸하는 경우 근로자파견대상업무에 해당하는지	137
▶ ‘편의점 직영점포의 점장의 업무’가 근로자파견 대상업무에 해당하는지	138
▶ 고객들이 혼잡되어 있는 사업장에서 ‘위험발생 방지 업무와 기타 고객응대업무’를 포함하여 수행하는 경우 파견대상인지	140
▶ ‘스쿨버스 운전업무’가 근로자 파견금지업무에 해당하는지	142

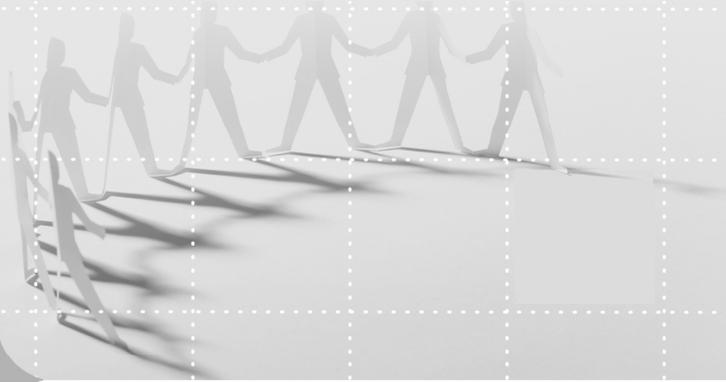


차 례

- ▶ 관광포털사이트의 ‘컨텐츠작가, 사진작가, 동영상작가 등 업무’가
파견대상에 해당하는지 여부 143
- ▶ 어린이직업체험테마파크의 ‘안내데스크 업무’, ‘공항 및 입국 슈퍼바이저
업무’, ‘체험시설 보조원 업무’ 등이 파견대상업무에 해당하는지 145
- ▶ ‘도너츠 제조 및 판매업무’가 파견대상 업무에 해당하는지 147
- ▶ ‘병원 원무팀 수납’의 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지 148
- ▶ ‘정보통신공사’가 파견금지업무에 해당하는지 149
- ▶ ‘보험모집인’의 전화통신 보험 판매 업무가 근로자파견대상업무에
해당하는지 150
- ▶ ‘간호사, 요양사, 사회복지사의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지 151
- ▶ ‘할인마트의 캐셔 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지 152
- ▶ ‘통학버스 승하차시 안전원의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지 153
- ▶ 보건소의 ‘금연상담사’, ‘영양교육사’, ‘운동처방사’ 등의 업무가
파견대상업무에 해당되는지 154
- ▶ 공제사업단장 업무의 파견대상 해당 여부 및 운전업무 도급 시 차량관련
제반비용 부담 주체는 누구인지 155
- ▶ 제과점 등의 영업점장 업무의 파견대상 해당여부는 156
- ▶ 고객과의 전화응대, 영업활동, 지점의 예산관리 등이 파견대상업무에
해당하는지 157
- ▶ 광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무 중 파견이 허용되는 업무의 범위는 158
- ▶ 음향·영상기기 운영, 교육자료 제작, 전기실 운영 등의 업무가 파견대상
업무에 해당하는지 159
- ▶ 제조업의 제품포장 업무가 근로자파견 대상업무에 해당하는지 여부 161

Contents

▶ 음식료품 및 담배 소매판매원 업무 파견대상 여부	162
▶ 전화로 신용카드 모집하는 텔레마케터의 업무가 파견대상에 포함되는지 여부 ...	163
▶ 출퇴근버스 운전업무 파견대상 여부 등	164
▶ 보일러 조직원 파견대상 여부	166
▶ 의약품 임상시험 관리자의 파견허용 여부	167
▶ 대형마트 상품진열 업무 파견대상 여부	168
▶ 파티플래너 등의 업무 파견대상 여부	169
▶ 이삿짐 운반업무 파견대상 여부	171
▶ 식당에서 세척, 청소업무 파견대상여부	172
▶ 경기용 말을 관리(마필관리)하고 말의 보건을 관리(마필보건)하는 업무가 파견대상에 포함되는지 여부	173
▶ 항만하역산업에서 파견업체의 파견사업 가능 여부	174
▶ 보육교사 파견대상 여부	175
▶ PC 유지 보수업무 파견대상 여부	176
▶ 건설공사현장에서 이루어지는 청소, 경비, 운전업무가 파견금지업무인지 여부 ...	177
▶ 미술관 안내사원 파견대상업무 해당 여부	178
▶ 빵집, 커피전문점 및 편의점 등의 판매원이 파견대상이 되는지 여부	179
▶ 고객 VIP라운지 근무자 파견 운영 가능여부	181
▶ 스포츠강사의 파견대상업무 해당여부	182
▶ 제복실 업무가 파견대상업무에 해당하는지 여부	183
▶ 택배 및 수하물 운반 업무가 근로자파견 금지 업무에 해당되는지	185
▶ 화물의 선적, 관리 및 판매업무가 근로자파견대상 업무인지 여부 등	186



차 례

- ▶ 직접생산공정업무 범위, 파견기간 및 근로자파견대상업무 등 188
- ▶ 대형폐기물 등 수거운반 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지 191
- ▶ 대형서점의 도서관리원, 물류센터 운반원이 근로자파견대상업무인지 193
- ▶ LPG(프로판) 용기를 배달하는 업무가 근로자파견대상업무인지 195
- ▶ ‘LP가스 차량 충전’이 근로자파견대상 업무에 해당하는지 197
- ▶ 부동산 임대관리업무가 파견대상업무인지 199
- ▶ 보험상품 판매를 위한 고객정보 생성업무가 파견대상업무인지 201
- ▶ 고소작업차 운전원이 근로자파견 대상인지 203
- ▶ 물류센터 상품 분류, 운반, 적재 등 작업이 파견대상업무인지 등 205
- ▶ 택배물품 하차, 운반 및 적재 업무가 파견대상업무인지 207
- ▶ 연구 보조 업무가 파견대상업무인지 208
- ▶ 수위 및 경비원 업무의 파견 가능 여부 210
- ▶ 통합관제센터 CCTV 모니터 용역 관련 212
- ▶ ‘방범CCTV 모니터링’이 근로자파견대상업무에 해당하는지 215
- ▶ 레미콘 믹서트럭 운전원 파견근로 가능 여부 217
- ▶ 파견대상업무 추가에 따른 적정성 여부 219
- ▶ 파견대상 업무 적정성 여부 등 220
- ▶ 근로자파견대상 업무인지 여부 222
- ▶ 근로자파견대상 업무 해당 여부 223
- ▶ 교육진행에 따른 예약 등의 업무, 교육비 산정 등의 업무가 파견대상업무에
해당되는지 여부 224
- ▶ 화물자동차 운송사업의 운전업무 파견대상 여부 226

Contents

▶ 간호지원업무가 파견대상업무에 해당되는지 여부	227
▶ 단순 전표 작성, 처리 업무의 파견 가능 여부	228
▶ 금융권(은행)에서 이루어지는 아래 업무*가 파견대상업무인 사무지원종사자(317)의 업무에 해당하는지, 해당하지 않으면 파견이 가능한 업무코드가 무엇인지	230
▶ 「엔지니어링산업 진흥법」에 따른 설계업무가 파견대상업무에 해당하는지 여부	232
▶ 영화촬영 및 제작 관련 분야별 업무의 파견대상업무 해당 여부	233
▶ ‘의류 등의 세일·이벤트 기간’이 일시적·간헐적 사유에 해당되어 파견근로자를 사용할 수 있는지	238
▶ 연차, 교육·훈련, 장기출장, 노조 전임기간 등이 일시적·간헐적 사유에 해당하는지	239
▶ 농산물 가공업무가 일시·간헐적 사유에 해당하는지 여부	240
▶ 기존외주업체직원들의 주말특근 거부로 인해 토·일요일에만 1~3개월가량 파견근로자 300명 정도를 사용하는 것이 일시적·간헐적 사유에 해당하는지 여부	242
▶ 일시적, 간헐적 사유 등 관련	244
▶ 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무”는 구체적으로 어떤 업무를 말하는지	247
▶ 휴직, 병가, 공상, 훈련, 교육, 결근, 연차, 월차, 경조사 휴가, 사회행사 참여 등 다양한 근태변동을 출산·질병·부상 등으로 보아 파견이 가능한지	248
2. 제6조(파견기간)	249
▶ 파견사업주와 1년 계약 종료 후 재계약 등의 조치 없이 계속 근로하는 경우 근로계약의 효력	249
▶ 출산에 따른 파견기간 관련	251

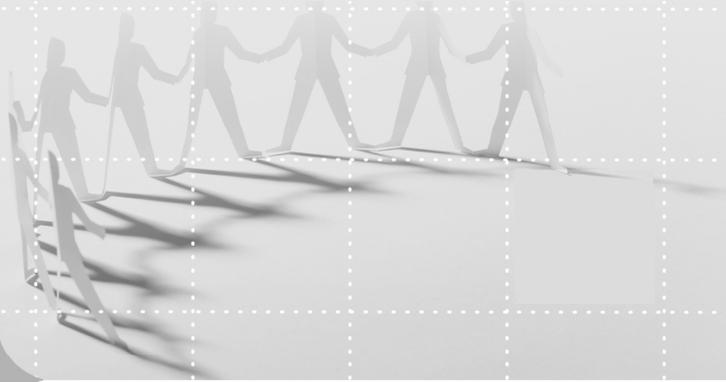


차 례

- ▶ 특정업무에 파견근로자를 2년간 사용 후 1년의 공백기간을 거쳐 동일 근로자를 파견근로자로 다시 사용할 수 있는지 253
- ▶ A파견근로자를 산전 후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하고 일정기간 (수개월) 지난 다음 동 파견근로자를 또 다른 근로자의 산전 후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하는 경우 파견기간 산정 255
- ▶ B회사에서 사용하던 파견직 운전기사를 A회사로 전직 하면서 A회사에서 계속 사용할 경우 파견기간 기산점은 257
- ▶ 사용회사의 물적 분할시 파견기간 기산점은 258
- ▶ 파견기간 산정 시 계열사(독립된 별도 법인)에서 사용한 파견기간이 합산되는 것인지 259
- ▶ 일시적·간헐적 사유로 가능한 파견기간 260
- ▶ 파견업체만 변경되고 동일 사용사업주에게 계속 근로하는 경우 파견기간 기산점 261
- ▶ 파견기간을 연장할 때 횟수에 제한이 있는지 262
- ▶ 회사합병시 파견기간 계산과 경력 인정 범위는 263
- ▶ 파견근로자와 기간제근로자로 근무하다 퇴직후 개인 운전기사로 근무하고 있는 자를 다시 파견근로자로 사용이 가능한지 262
- ▶ 파견기간 도중에 고령자 해당시 2년 초과하여 고용기간 연장이 가능한지? 267
- ▶ 기간제로 2년 사용 후 파견근로자로 계속 사용이 가능한지 268
- ▶ 7년간 도급직으로 근무하다 파견직으로 변경되어 근무 중 파견계약 종료로 자동 퇴사 예정인데 구제책은 없는지 269
- ▶ 파견기간 계산시의 기산점은 271
- ▶ 동일한 사용사업주에 2년간 파견근무 후 재파견 가능여부 272
- ▶ 사용사업의 분할 시 파견기간의 기산 시점 관련 274

Contents

▶ 출산·질병·부상 등 사유에 따른 파견기간	276
▶ 사용사업주 분할에 따른 파견기간 산정	277
▶ 파견기간 산정 관련	279
3. 제6조의2(고용의무)	281
▶ 당초 입사한 회사와 다른 사업체에서 파견금지업무에 종사하는 경우 직접고용의무 발생 여부	281
▶ 파견근로자를 직접 고용하는 경우 기간제근로자로 고용할 수 있는지	282
▶ 파견근로자 2년 사용 후 기간제근로자로 직접고용 가능여부 및 기간제로 직접고용 후 무기계약 전환시점 또는 기간 만료에 따른 계약해지	283
▶ 파견근로자로 2년 이상을 사용하여 직접 고용하고자 하였으나, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시한 경우 파견형태로 1년을 연장하여 계속 사용할 수 있는지	285
▶ 필리핀 친구가 한국에서 4년전부터 파견근로자로 공연(가수)을 하고 있는데 정규직전환이 가능한지	287
▶ 기간제 근로자를 파견근로자로 사용가능여부 및 직접고용의무가 적용되는 시점 ..	289
▶ 파견근로자 직접고용 시, 근로관계 개시 시점	290
▶ 파견근로자 직접고용 시 근로조건	291
▶ 「파견법」 위반에 따른 고용의제, 고용의무 등 관련	293
▶ 직접고용의무 당사자관련	297
▶ 파견근로자 직접고용 관련	398

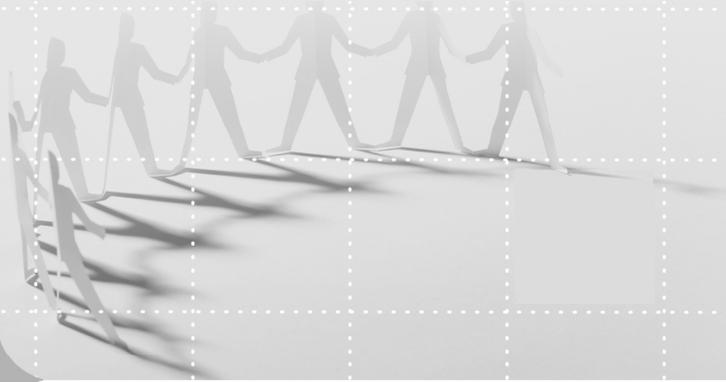


차 례

4. 제7조(근로파견사업의 허가)	300
▶ 비영리법인의 이사가 근로자에 해당되는지 그리고 「파견법」 상 사업소가 2개 이상인 경우의 허가요건	300
▶ 근로자파견사업을 허가받은 대표이사가 다른 파견사업의 감사로 취임하는 경우 파견사업의 변경허가를 받아야 하는지	302
▶ 근로자파견사업 허가요건으로서 사무실이 분리된 경우 허가요건 충족 여부	303
▶ 지방자치단체에서 지방세법에 근거하여 파견사업 허가취소 요청을 해 온 경우 허가취소를 해야 하는지	304
▶ 기존 사업에서 추가로 근로자파견사업을 하고자 하는 경우 자본금을 증액해야 하는지 여부	306
▶ 자본금을 보유하고 있는데도 추가로 근로자파견사업을 하려면 추가로 자본금 1억원을 확보해야 하는지	307
▶ 근로자파견사업의 허가관청은	308
▶ 근로자파견사업의 허가요건	309
▶ 인력공급(파견)사업을 하는 경우 근로자파견사업허가를 받아야 하는지와 허가의 세부기준	310
▶ 특정한 소수의 사용사업주 대상 근로자파견을 행하는 것에 대한 의미는	312
▶ 제품의 유지보수를 위한 인력지원과 전문기술이 필요한 회사에 해당 인력을 지원하면서 근로자파견사업 허가를 받아야 하는지	313
▶ 자본금을 자본금 납입계좌에 상시 유지하여야 하는지	316
▶ 전용면적의 의미 및 타 사업과 같이 사용할 수 있는지 여부	317
▶ 파견업 허가기준 충족 여부	318
▶ 근로자파견사업 허가 세부기준 중 사무실 인정여부	319

Contents

▶ 파견 갱신허가 관련	321
▶ 근로자파견사업 허가 관련 ‘주된 사업소’의 의미 등	322
▶ 파견업 허가기준 충족 여부	323
▶ 파견업 허가기준 충족 여부	325
▶ 사업소 수의 증가에 따른 근로자파견사업 변경 허가기준 관련	327
▶ 근로자파견사업 허가에 따른 세부기준	329
5. 제14조(겸업금지)	331
▶ ‘직원식당’이 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’에 포함되는지	331
▶ 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’의 범위	332
▶ 파견사업을 하는 법인의 대표이사가 결혼중개업을 하는 다른 법인의 임원을 겸직하는 경우가 겸업금지에 해당하는지	334
▶ 겸업 금지 사업에 해당하는지 여부	335
6. 제15조(명의대여의 금지)	337
▶ 근로자파견사업 명의대여의 금지 규정 위반 여부	337



제3장 파견근로자의 근로조건 등	341
1. 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)	343
▶ 공무원보수규정을 적용받는 정규직근로자(간호조무사)의 임금보다 동일 사업장내에 근무하는 용역업체근로자의 임금이 적는데 이것이 임금에 대한 차별적 처우에 해당하는지	343
▶ 노사합의 또는 임금협상에 의한 격려금, 성과금 및 타결일시금 등을 파견근로자에게도 지급해야 하는지	345
▶ 다수인 사건에서 확정된 차별시정명령 불이행에 대한 과태료 부과	347
▶ 파견근로자의 임금 및 임금차별	348
▶ 동종·유사한 업무 수행 여부	349
▶ 파견근로자 차별판정 시정명령 이행시 파견회사가 차별임금을 모두 부담해야 하는지	351
▶ 파견근로자에 대한 차별적 처우 금지영역 등 관련	353
▶ 파견근로자에 대한 의료비, 자녀학자금 등 지급 관련	356
▶ 계열사로 진출된 근로자가 파견근로자의 비교대상 근로자인지	358
▶ 파견근로자에게 지급되는 경조사비의 차별적 처우 해당 여부 등	360
▶ 수급근로자 도급단가 차별여부	362
2. 제34조(「근로기준법」 등의 적용에 관한 특례)	364
▶ 파견근로자의 임금지급에 대한 사용자 책임은	364
▶ 파견근로자에게 적용될 휴일규정	366
▶ 파견근로자 출장비 사용사업주 직접지급 가능 여부	367

Contents

- ▶ 파견근로자의 산전·후 보호휴가에 대하여 유급으로 지급하는 임금의 지급의무가 파견사업주와 사용사업주 중 누구에게 있는지 368
- ▶ 파견근로자 연차휴가 사용촉진 관련 369

제4장 벌 칙 371

- 1. 제42조(벌칙) 373
 - ▶ 불법파견 사용사업체 과태료부과 관련 373
 - ▶ 「파견법」 위반에 따른 과태료 부과 처분 등 관련 375



제1장

총 칙

제 1 장 총 칙

1. 제1조(목적)

파견업체의 과도한 중간공제를 통제할 필요가 있는 것 아닌지

Q 질의

- 파견업체는 사용사업주가 지급하는 급여를 마음대로 중간 공제하고 근로자의 급여를 책정하는 것으로 보이는데 이를 통제할 필요가 있는 것 아닌지

A 회시

- 종전 「파견법」 제2조제6호에 따르면 ‘근로자파견계약’이라 함은 파견사업주와 사용사업주간에 같은 법 제20조 각 호에서 정하고 있는 내용을 포함하여 근로자파견을 약정하는 계약을 말하며
 - 이러한 근로자파견계약 내용 중의 하나인 파견대가에는 근로자의 임금 및 퇴직금, 4대보험료, 부가세 등 기타 관리비용이 포함되어 있을 것으로 사료됨
- 또한, 임금 등 근로조건은 근로자와 사용자가 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 결정하는 것으로 파견근로자에 대한 임금 등 근로조건은 파견사업주와의 근로계약에 따라 결정됨
 - 따라서 파견사업주와 사용사업주간에 맺어지는 근로자파견계약상 근로자파견의 대가에는 파견근로자의 임금 이외에도 퇴직금, 사회보험료 등 여러 형태의 관리비용 등이 포함되어 있을 것이므로 실제 근로자가 지급받는 임금액과는 차이가 발생할 수 있다고 봄

- 한편 개정 「파견법」 제26조에 따르면 파견근로자는 파견사업주에게 근로자파견계약의 내용 중 파견대가에 관한 내역서의 제시를 요구할 수 있으며, 파견사업주는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 함
 - 이에 따라 개정 「파견법」이 시행되는 2007.7.1. 이후부터는 과도한 중간공제를 예방하고, 파견사업의 투명성을 제고할 수 있을 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-1591, 2007.5.8.)

파견수수료의 공제비율과 파견대가의 공개의무

Q 질의

- 파견사업주가 파견비를 과다하게 공제해도 되는지(「파견법」에 정해진 공제비율은 얼마인지), 기본급 이외에 성과급에서도 공제할 수 있는지, 그리고 파견사업주는 근로자파견의 대가로 받는 금액 및 공제하는 파견비 등을 공개해야 하는 것 아닌지

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따르면, 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가 중에서 공제할 수 있는 비율, 공제할 수 있는 항목 등은 별도로 법정화 되어 있지 않음
 - 다만, 「파견법」 제20조제1항에서는 파견사업주와 사용사업주로 하여금 각 파견근로자 별로 ‘근로자파견의 대가’ 등을 포함한 ‘근로자파견계약’을 서면으로 체결토록 하고, 동법 제26조제1항에서는 파견사업주로 하여금 미리 당해 파견근로자에게 상기 ‘근로자파견계약’의 내용을 서면으로 알려주도록 하고 있으며, 이를 위반한 경우에 대해서는 동법 제44조에 벌칙을 규정하고 있음. 아울러, 「파견법」 제26조제2항·제3항에 따르면 파견근로자는 파견사업주에게 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있으며, 이 경우 파견사업주는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 하고, 이를 위반한 경우에는 동법 제46조제4항에 따른 과태료를 부과토록 하고 있음
 - 아울러, 파견근로자에 대한 임금지급과 관련하여, 파견법 제34조제1항에는 「근로기준법」 제43조에 따른 임금지급은 파견사업주를 사용자로 보고 「근로기준법」을 적용토록 하고 있으며, 「근로기준법」 제17조에는 사용자는 근로계약을 체결할 때 임금 등의 근로조건을 명시하여야 하며, 임금의 구성항목·계산방법·지급방법 등은 서면으로 명시하고, 근로자의 요구가 있으면 이를 교부하도록 규정하고 있으며, 이를 위반한 경우에 대해서는 동법 제114조에 따라 벌칙을 부과토록 하고 있음

(비정규직대책팀-3780, 2007.10.10.)

파견수수료의 정당성 및 항방작계훈련을 받은 경우 근로제공의무가 면제되는지

Q 질의

- A사와 근로계약을 체결하고 B사에서 파견근로를 하고 있는데 ①A사가 B사에서 받는 파견대가에서 수수료로 30만원을 공제하고 임금을 지급하는 것이 정당한 것인지, ②오후11:30에 출근해서 익일 아침8:30에 퇴근하는데, 아침에 퇴근하여 ‘항방작계훈련’에 동원(6시간)되어 훈련을 받은 경우 오후 늦게라도 출근을 해야 하는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에 의한 ‘근로자파견’은 파견사업주와 사용사업주 간에는 근로자파견계약이, 파견사업주와 파견근로자 간에는 근로계약이 체결되는 경우를 상정하고 있는 바,
 - 통상적으로 파견사업주는 근로자파견계약에 따라 사용사업주로부터 근로자파견의 대가를 받아 그 중 일부를 법정부담금 및 이익금 등으로 공제하고, 나머지 금액은 근로계약에 따라 파견근로자의 임금으로 지급할 것으로 사료됨.
 - 이 경우 「파견법」은 파견사업주가 사용사업주로부터 받는 근로자파견의 대가 중에서 공제할 수 있는 비율 및 항목 등을 별도로 법정화하고 있지 않은 바, 파견사업주가 파견근로자에게 지급하여야 하는 임금은 당해 파견근로자와의 근로계약에 따라야 할 것으로 보임.
- 한편, ‘항방작계훈련’의 경우, 그 근거 법령이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, 사용자는 향토예비군설치법 제10조에 의거 근로자가 향토예비군훈련을 받은 때에는 그 기간을 휴무로 할 수 없고, 그 훈련을 이유로 근로자에 대해 불이익한 처우를 할 수 없는 바, 근로자가 근로시간 도중에 훈련을 받은 때에는 훈련기간 동안 근로제공 의무가 면제되며, 이 기간은 유급으로 처리하여야 할 것임.

- 그러나, 귀하가 근로시간이 아닌 시간(귀하의 경우 오전 08:30~오후11:30으로 보임)에 동원훈련을 받은 경우라면, 귀하는 국방의무의 일환으로 복무한 것이지 근로를 제공한 것은 아니므로, 이 동원훈련에 대하여 사용자가 임금을 지급할 의무가 없음은 물론 귀하께서도 동원훈련을 이유로 근로제공을 거부할 수 없음.

(차별개선과-297, 2008.4.8.)

2. 제2조(정의)

근로자파견계약의 명칭을 용역 또는 도급계약서로 하였을 경우 법적 효력 및 파견업체별로 단일 산재보험료를 적용 여부

Q 질의

- 파견업체가 사용사업주의 요청에 따라 근로자를 파견하는 경우에 근로자파견 계약서를 사용하지 아니하고 사용사업주의 요청에 따라 도급 또는 용역 계약서로 거래하고 있는데, 법에 따라 반드시 근로자파견계약서를 사용해야 한다고 공시해 줄 수 없는지, 그리고 파견근로자에 대한 산재보험 징수 요율을 파견근로자가 종사하고 있는 직종별로 다르게 하고 있는 데, 한 파견업체에서 직종이 다른 여러 개의 사용업체에 근로자를 파견한 경우라도 주된 직종에 근거하여 한 파견업체당 하나의 보험료율로 징수하도록 공시하여 줄 수 없는지?

A 회시

- 「파견법」 제20조 및 같은 법 시행규칙 제11조에 의거 근로자파견계약의 당사자는 파견근로자의 수, 파견근로자가 종사할 업무의 내용, 근로자 파견의 대가 등이 포함된 내용을 서면으로 체결하도록 규정하고 있으나, 동 계약서 서식에 대해서는 별도로 정하고 있지 않음
 - 따라서 계약서의 명칭을 용역이나 도급 등으로 표시하였다 하더라도 사실상 계약의 내용이 근로자파견계약에 해당되는 경우라면 「파견법」이 적용될 것으로 사료됨
- 또한 「보험료징수법」에 의한 산재보험은 고용보험과 달리 각각의 사업장 단위(현장 단위)로 보험료율을 적용하고 있음
 - 이에 따라 파견업체의 경우 파견되는 사업장별로 보험료율을 적용하고 있으며, 파견근로자의 직종에 따라 보험료율을 적용하지 않음

(비정규직대책팀-509, 2007.2.15.)

하청업체 직원과 시간대를 달리하여 근무하는 경우에도 혼재근무가 되는지

Q 질의

- 식품을 제조·판매하는 체인점 업체로서 제품을 생산하는 업무는 정규직 사원이 하고 있으며, 제품을 판매하는 업무는 도급업체 직원이 하고 있음. 점포의 영업시간은 대략 저녁 12시까지인 바, 제품의 생산은 보통 오후 8시경 끝나게 되고, 이후에는 판매만 이루어 짐. 그런데 판매 업무를 하는 도급업체 직원들은 보통 저녁 10시경이면 업무를 마감하고 퇴근하므로 그 이후부터 저녁 12시까지는 본사의 정규직 사원이 판매 업무를 수행하고 있는데 이런 경우에도 파견·도급 구별과 관련하여 논의되는 혼재근무로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「파견법」 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 근로자파견에 해당하기 위해서는 파견사업주가 사업주로서의 실체를 갖추고 있어 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자라는 3자관계가 형성되어야 하며, 아울러 사용자사업주가 파견근로자에 대하여 지휘·명령권을 행사하고 있어야 함
 - 또한 이와 같은 근로자파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭, 형식 등(파견계약, 도급계약, 위임계약 등)에 관계없이 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, 근로자파견을 특징짓는 여러 징표들을 종합적으로 고려하여 판단하게 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」, ’07.4.19., 비정규직대책팀-1303 참조)
- 혼재근무라고 하는 것은 원사업자의 근로자와 하청업체의 근로자가 같은 장소에서 혼재하여 같거나 유사한 업무를 수행하는 경우를 말하는 바, 혼재근무는 그 자체로서 근로자파견의 징표가 되는 것은 아니지만, 혼재근무가 있는 경우에는 하청업체의 근로자도 원사업자의 업무상의 지시·감독을 받을 가능성이 크다는 점에서 근로자파견 여부를 판단함에 있어 보다 신중히 검토하도록 하고 있음

- 따라서 귀 업체의 경우 판매 업무를 저녁 10시까지 하청업체 근로자가 수행하고, 10시 이후에는 정규직사원이 수행하여 시간적으로 명확히 분리된다면, 이와 같은 근로시간 결정권을 누가 행사하는가의 문제는 별론으로 하더라도 이 같은 근무시간의 배치 자체만으로는 이를 혼재근무에 해당하는 것으로 보기는 어려울 것으로 판단됨

(비정규직대책팀-2785, 2007.7.11.)


외주용역을 주고 장비 등을 무상으로 제공하는 경우 불법파견에 해당하는지
Q 질의

- 외주용역(도급) 사업의 운영·관리에 있어 아래의 경우는 위장도급-불법파견에 해당하는지, 아니면 적법한 도급에 해당하는지?
- 질의1) 사업장내 특정장소를 지정해서 용역원을 상주 또는 대기하도록 계약서에 명시하거나 지시한 경우
- 질의2) 용역업체에 대하여 소요자재, 장비, 사무실, 전력, 용수 등을 무상으로 대여 또는 공급하는 경우
- 질의3) 지하철 특성상 시중에서 구입이 어려운 전동차 및 승강설비 정비부품을 직접 용역업체에 지급하는 경우(부품종류가 많고 구매가 어려운 실정임)
- 질의4) 사업장내에 설치된 크레인 및 이동용 고가사다리 등을 용역업체에서 사용하여 작업하게 하는 경우(사업장 여건상 크레인 설치 등이 어려운 실정임)
- 질의5) 계약서상에 용역업체의 용역인원, 근무형태(시간), 작업방법, 작업주기 및 용역원 자격요건을 명시하거나 정한 경우
- 질의6) 용역계약 만료 후 새로운 업체와 계약이 체결되어도 업체 간 고용승계로 용역원의 동일 장소 근무기간이 2년을 초과하는 경우
- 질의7) 용역원 출근상태 확인, 일일작업 및 업무일지를 작성하여 제출하도록 하는 경우
- 질의8) 혼재된 작업장 또는 분리된 작업장에서 공사 직원이 용역업체 직원에게 직접 작업지시를 한 경우
- 질의9) 용역비 정산시 용역원 투입부족 등의 사유로 용역비를 감액 지급할 경우

A 회시

- 「파견법」 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 근로자파견에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주 등(파견사업주, 수급인, 수임인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용자사업주 등(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨
- 그러나 파견사업주 등이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 비로소 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 파견사업주 등과 사용자사업주 등 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되 ①파견사업주 등의 실체 판단 요소와 ②사용사업주 등의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」, ’07.4.19., 비정규직대책팀-1303 참조)
- 귀하께서 제시한 9개의 사례에 대해서는 구체적인 사실관계나 이유와 배경 등이 명확하지 않아 정확한 답을 하기가 어려우나, 우선 “①사업장내 특정장소를 지정해서 용역원을 상주 또는 대기하도록 계약서에 명시하거나 지시한 경우, ⑤계약서상 용역업체의 용역인원, 근무행태(시간), 작업방법, 작업주기 및 용역원 자격요건을 명시하거나 정한 경우, ⑥용역계약 만료 후 새로운 업체와 계약이 체결되어도 업체 간 고용승계로 용역원의 동일 장소 근무기간이 2년을 초과하는 경우”에 대해서는 계약의 명칭·형식 등에도 불구하고 사실관계를 기초로 판단하되 사용자사업주가 용역원에 대한 작업배치·변경 결정권, 근로시간 결정권 등을 행사하고 있는 것으로 판단되는 경우에는 파견적인 요소가 있게 되며, 채용 결정권을 행사하는 경우에는 파견사업주 등의 실체가 부인되거나 파견적인 요소가 인정될 수 있음
- “②용역업체에 대하여 소요자재, 장비, 사무실, 전력, 용수 등을 무상으로 대여 또는 공급하는 경우, ③지하철 특성상 시중에서 구입이 어려운 전동차 및 승강설비

정비부품을 직접 용역업체에 지급하는 경우(부품의 종류가 많고 구매하기 어려운 실정임), ④사업장내에 설치된 크레인 및 이동용 고가사다리 등을 용역업체에서 사용하여 작업하게 하는 경우”에 대해서는 파견사업주 등이 사용사업주 등의 기계, 설비, 기자재 등을 사용하는 경우 사업주로서의 실체가 부인되거나 파견적인 요소가 인정될 수 있음(다만, 유·무상 여부, 필요성 및 정당성을 모두 검토해 보아야 구체적인 판단이 가능)

- “⑦용역원 출근상태 확인, 일일작업 및 업무일지를 작성하여 제출하도록 하는 경우, ⑧혼재된 작업장 또는 분리된 작업장에서 공사 직원이 용역업체 직원에게 직접 작업지시를 한 경우”에 대해서는 사용사업주 등이 용역원에 대하여 근태관리를 하거나 업무 지시·감독을 하는 경우에 해당한다면 파견으로 인정될 소지가 크며,
- “⑨용역비 정산시 용역원 투입부족 등의 사유로 용역비를 감액 지급할 경우”에는 파견사업주 등의 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 등을 검토하여 판단하게 됨

(비정규직대책팀-2829, 2007.7.12.)

협력업체 소속으로 원청의 작업지시를 받으며 근무하는 경우 불법파견 여부

Q 질의

- ○○자동차 △△공장에서 협력업체 소속으로 4년째 근무 중이며, ○○자동차 정규직 직원들이 월차휴가, 연차휴가, 경조사 휴가 등으로 출근하지 못할 때에 정규직 자리에 가서 대신 일을 하는 직영지원반으로 근무하고 있음. 월급은 협력업체에서 나오지만 작업지시, 작업배치 등은 정규직 지원반 반장에게 받고 있음. 4년 동안 업체 작업은 한 번도 안하고 직영작업반 빈자리를 메꾸며 일해 왔는데 협력업체 직원으로 보아야 하는지, 파견직으로 보아야 하는지?

A 회시

- 「파견법」 제2조의 규정에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의되는 바, ‘근로자파견’은 파견사업주·사용사업주·파견근로자라는 3자관계로 형성되며, 아울러, 근로자파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭, 형식 등(도급계약이든, 파견계약이든)에도 불구하고 사실관계를 기준으로 판단하게 됨.
- 귀하의 질의만으로는 귀하가 파견근로자에 해당하는지의 여부를 명확히 알 수 없으나, 만약 귀하가 소속되어 있는 협력업체가 사업주로서의 실체를 갖추고 있으며(3자관계가 형성되며), 귀하가 ○○자동차로부터 업무상의 지휘·명령을 받고 있다면 ‘근로자파견’에 해당할 소지가 있음(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」, ’07.4.19., 비정규직대책팀-1303 참조).

(비정규직대책팀-2946, 2007.7.20.)

하청업체에 소모품 일부를 지급하는 경우 및 하청근로자 식비의 일부를 도급비에 포함시켜 지급하는 경우의 불법파견 해당 여부

Q 질의

- 동일 사업장으로서 4개의 건물에 건물별로 각각 다른 청소업체를 하도급자로 정하여 하도급자의 현장대리인 책임 하에 모든 것이 결정·운영되고 있으며, 청소장비 및 기자재도 원도급자의 간섭 없이 하도급자가 전량 자체 확보하여 업무를 수행하고 있으나, 일부 공동으로 사용되는 소모품에 대하여는 소모품의 질 저하 방지, 관리의 효율성 및 복잡한 도급비 산정을 피하기 위하여 원도급자가 제공하는 경우의 적법성 여부? 그리고 경비 도급의 경우에 취식 회수가 2회로서 1회 해당 분은 원도급자가 식대의 일부(50%)를 별도 계산하여 도급비에 더하여 지급하고 있는 경우에 적법·타당성 여부? 마지막으로 계약서에 “업무수행에 현저하게 적합하지 않은 인원에 대하여는 ‘갑’이 ‘을’에게 교체 요구를 할 수 있다.”라고 정한 것이 ‘을’의 노무관리 독립성을 저해하는 것인지?

A 회시

- 「파견법」 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수입인 등(이하 “파견사업주등”)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주등”)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨. 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 다음 단계로 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주등’의 실체 판단요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하게 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」, ’07.4.19., 비정규직대책팀-1303 참조).

- 귀하의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 귀사의 도급계약이 근로자파견에 해당하는지의 여부를 판단하기 어려우나, 귀사에서 청소용역업체에 일부 공동으로 사용하는 소모품을 제공하는 경우, 경비하도급 업체에 식대 일부를 지원하는 경우, 계약서에 하도급자에게 직원의 교체를 요구할 수 있도록 하는 경우 등은 ‘파견사업주 등’의 실체를 인정하는데 부정적 징표가 될 여지가 있음. 그러나 이러한 사실 관계만으로 위장도급이라고 단정할 수 있는 것은 아니고 ‘파견사업주 등’의 실제 판단 요소와 ‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 됨.

(비정규직대책팀-3029, 2007.7.26.)


포장작업만을 독립하여 도급으로 운영하는 것이 가능한지
Q 질의

- 연속적인 직접 생산공정에서 제품에 대한 생산이 끝난 뒤, 각 제품에 대한 포장작업만을 독립하여 도급을 주는 것이 가능한지? 즉 사업주의 실체가 인정되고, 근태 및 지휘·감독권이 있는 도급 업체를 선정하여 제품의 포장부문만을 도급하여 운영한다면 법적 문제점이 없는지? 만약 가능하다면 생산라인과 포장부문 간의 구분이 얼마나 명확해야 하는지?

A 회시

- “도급”은 「민법」 제664조에서 규정하고 있는 것으로서, 그 대상에 제한을 두고 있지 않으므로 포장작업만을 “도급”으로 운영하는 것도 가능할 것으로 사료됨.
 - 다만, 이 경우에도 원사업자와 하도급업체 간의 계약의 명칭, 형식 등(도급 계약이든, 파견계약이든)에도 불구하고 원사업자가 하도급업체 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령권을 행사하는 등 그 실질이 「파견법」 제2조제1호의 ‘근로자파견’에 해당하는 경우(「근로자파견」의 판단기준에 관한 지침, '07.4.19, 비정규직대책팀 - 1303 참조)라면, 이에 대해서는 「파견법」을 적용하여 불법파견 여부를 판단·처리하게 됨.

(비정규직대책팀-3174, 2007.8.7.)

용역업체 선임자를 통한 업무지시와 용역업무 일지 등에 공사 측 확인란이 있는 경우 「파견법」 위반이 되는지

Q 질의

- 지하철역 시설물관리를 용역(도급)으로 운영하는데 용역업체 그룹별 선임자를 직무대행자로 지정하여 업무지시를 하는 경우 및 용역업무 일지(월간업무, 정기 검사일지 등)에 공사 측 확인란이 있는 경우 「파견법」에 위반되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 ‘파견사업주등’(파견사업주, 수급인, 수입인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하여, 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 ‘사용사업주등’(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 되나, ‘파견 사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 당해 고용관계가 ‘근로자 파견’에 해당하는지 여부를 판단하게 됨
 - 이때 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주 등’의 실체 판단 요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며,
 - 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자 파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).
- 귀하의 질의 내용만으로는 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀 공사가 용역업체 직원에 대하여 직접적·구체적으로 업무지시를 하는 경우에는 사용사업주등의 지휘·명령권 인정의 징표가 될 수 있으며, 이는 용역직원 그룹별 선임자를 통하여

업무지시를 하는 경우라고 하더라도 실질적으로는 사용사업주등이 용역업체 직원에게 업무상 지시를 하고 있는 것으로 판단되는 경우에도 동일하다 할 것임.

- 아울러, 용역 업무일지의 공사 측 확인란이 용역업체 직원에 대한 근태관리 또는 업무 수행에 대한 평가수단으로 활용되는 경우라면 이 역시 사용사업주등의 지휘·명령권을 인정하는 징표가 될 수 있음.

(비정규직대책팀-4022, 2007.11.7.)

부품물류사업장에서 혼재작업을 하는 경우 불법파견에 해당하는지

Q 질의

- ○○자동차 부품물류사업장(인천지역의 인천물류, 충남지역의 연기물류, 창원지역의 창원물류)의 작업현황 등과 관련하여, 혼재작업에 해당하는지 및 불법파견의 소지가 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에 의한 ‘근로자파견’에 해당하는지 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수입인 등(이하 “파견사업주 등”)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며,
 - 이 경우 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주 등”)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 되고, 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부를 판단하게 됨.
 - 또한 근로자파견에 해당하는지의 여부는 ‘파견사업주 등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주 등’의 실체 판단요소와 ②‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).
- 한편 ‘혼재작업’이란 같은 장소에서 ‘사용사업주 등’이 직접 고용한 근로자와 ‘파견근로자 등’(하도급근로자, 파견근로자 등)이 혼재하여 같거나 유사한 업무를 수행하는 것을 의미하는 것으로, ‘혼재작업’ 그 자체가 근로자파견에 해당하는지를 판단하는 독립적인 징표는 아니며, 다만 혼재작업이 있는 경우에는 ‘사용사업주 등’

으로부터 업무상의 지시·감독을 받을 가능성이 높다는 점에서 보다 신중히 검토하도록 하고 있음.

- 아울러, 귀하의 사업장이 혼재작업에 해당하는지 또는 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 귀하의 질의 내용만으로는 판단하기 어려우며, 구체적인 사실관계를 기초로 종합적인 검토가 필요한 바, 보다 구체적인 사항은 가까운 지방노동관서를 통하여 상담을 받으시기 바람.

(비정규직대책팀-4125, 2007.11.16.)

도급직원들에게 직무교육을 시키는 경우 위장도급에 해당되는지

Q 질의

- 원청업체가 도급직원을 대상으로 CS교육 등과 같은 직무교육을 ①원청업체의 비용으로 시키는 경우 ②교육비용을 도급업체에서 부담하는 경우 ③사용업체에서 주관하는 교육을 도급직원이 받는 경우 위장도급(불법파견)에 해당되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호는 ‘근로자파견’에 대한 정의를 규정하고 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등(이하 “파견사업주 등”)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하고, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주 등”)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.
 - 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있다면, 그 다음 단계로서 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되는 바, 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ‘파견사업주 등’의 실체판단 요소와 ‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여 판단하게 됨(「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 참조).
- 귀하의 경우, 도급직원들에게 CS교육 등과 같은 직무교육을 시키는 것이 도급 직원들을 업무상 지시·감독하기 위한 수단으로 활용된다면, ‘근로자파견’ 임을 추정하는 하나의 징표가 될 수도 있을 것임. 다만, 이 경우에도 종국적으로 근로자파견에 해당하는지의 여부는 동 직무교육만을 기준으로 판단하는 것이 아니고, 불임의 판단기준에 제시되어 있는 징표들을 종합적으로 고려하여 판단하게 됨.

- 한편, 동 직무교육이 도급직원들을 지시·감독하기 위한 목적에서가 아니라 도급계약의 목적달성을 위한 협업 차원에서 도급직원들의 능력향상을 위해 이루어지는 것이라면, 이것마저 근로자파견을 추정할 수 있는 징표로 보는 것은 적절치 않을 것이며,
- 아울러 교육비용의 부담 주체가 누구인가 하는 문제와 관련해서도, 당해 교육비용을 도급직원 개인에게 직접 지급하는 등 이를 도급직원에 대한 평가·제재 등의 수단으로 활용하는 것이 아니라면, 이를 ‘근로자파견’의 징표로 간주하는 것은 적절치 않을 것임.

(비정규직대책팀-379, 2008.2.22.)

외국인에게 교육훈련을 시켜 국내기업이 시행하는 해외건설현장에 투입하는 경우 「파견법」이 적용되는지

Q 질의

- ○○엔지니어링(주)가 ○○중공업(주)와 계약을 맺고 외국인 100명에게 용접기술 등 교육훈련을 시켜 ○○중공업(주)에서 시행하고 있는 카타르 등의 해외건설현장에 투입하는 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 적용되는지?

A 회시

- 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)은 속지주의 원칙에 따라 국내법인 등에 대하여 적용되는 것이 원칙이며, 이에 따라 동법 제7조에 따른 근로자 파견사업 허가도 국내에서 근로자파견사업을 하는 경우에 대해서만 적용되는 것으로 보는 것이 타당할 것임(국내 파견업체가 해외에 파견하는 경우도 포함).
 - 귀하의 경우, 질의내용이 불분명하여 정확한 답변을 드리기 어려우나, ○○엔지니어링(주)가 국내 소재한 파견업체로서 외국인을 채용하여 그 고용관계를 유지하면서 국내 법인인 ○○중공업(주)와 근로자파견계약을 체결하고 그 계약의 내용에 따라 ○○중공업(주)의 지휘·명령을 받아 ○○중공업(주)를 위한 근로에 종사하게 하였다면, ○○엔지니어링(주)는 파견사업주로서, ○○중공업(주)는 사용자주로서 「파견법」이 적용될 것임(이 경우 파견사업주는 파견사업 허가를 받아야 함).
 - 그러나 국내 파견업체인 ○○엔지니어링(주)가 ○○중공업(주)의 카타르 현지법인과 근로자파견계약을 체결하고 동 현지법인에 외국인근로자를 파견한 경우라면, ○○엔지니어링(주)에 대해서는 파견사업주로서 「파견법」이 적용될 것이나, ○○중공업(주)의 해외 현지법인에 대해서는 속지주의 원칙에 따라 「파견법」을 적용하기 어려울 것임(이 경우도 파견사업주는 파견사업허가를 받아야 함).
- 한편, ○○엔지니어링(주)가 국내의 파견업체가 아니고 해외에 소재한 업체로서 ○○중공업(주)의 해외 현지법인에 근로자를 파견한 경우라면 「파견법」은 적용되지 않는 것임.

(비정규직대책팀-394, 2008.2.25.)

근로자파견과 직업소개, 도급과 위탁의 차이와 리조트회사에서 인력관리를 계약하는 경우 도급, 위탁, 근로자파견계약 중 어떤 계약을 해야 하는지

Q 질의

- 근로자파견사업과 직업소개사업의 범위 및 도급과 위탁 및 파견의 차이, 리조트 회사에서 인력관리 계약을 하는 경우 도급, 위탁 또는 파견계약 중 어떤 계약을 해야 하는지?

A 회시

- ‘직업소개사업’은 구인 또는 구직의 신청을 받아 구인자와 구직자간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 사업을 말하고(「직업안정법」 제4조제2호), ‘근로자파견사업’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 업으로 하는 것을 말함(「파견법」 제2조제1호, 제2호).
 - ‘직업소개’가 구인자와 구직자가 서로 고용계약을 맺도록 알선하는 것이라면, ‘파견사업’은 근로자를 직접 고용하여 사용사업주에게 파견한다는 점에 차이가 있음.
- ‘도급’이란 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생기는 계약(「민법」 제664조)을 말하며, ‘위탁’은 도급과 유사한 의미로 사용되는 용어임
 - ‘도급’과 ‘근로자파견’의 차이는 도급의 경우 수급업자가 일을 완성하기 위해 근로자를 고용하고 그 근로자를 직접 지휘·명령하여 일을 완성해 가는 방식이라면, ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용하지만, 그 근로자는 사용사업주에게 파견되어 사용사업주의 지휘·명령을 받는다는 점에 있음.

- 따라서, 계약의 명칭·형식 등을 도급계약으로 체결하더라도 원청이 수급업자의 근로자를 직접 지휘·명령한다면, 이는 그 사실관계가 근로자파견과 유사하므로, 「파견법」에 따른 규율을 받을 수 있음.
- 한편, 리조트 회사의 인력관리 계약에 대해서는 그 계약을 이행하는 방식, 업무수행 방식 등이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, 위에서 설명한 사항을 고려하여 그 개념에 맞는 계약을 체결·운영하면 될 것으로 보임(다만, 도급은 도급업무의 대상, 기간 등에 제한이 없으나, 파견은 파견대상업무 및 파견기간 등에 제한이 있으므로 이를 위반해서는 아니 될 것임).

(차별개선과-285, 2008.4.7.)

도급금액 중 일정금액을 인건비로 지급할 것을 조건으로 용역계약을 체결하려는 경우 「파견법」 위반인지

Q 질의

- 장외발매소에 대한 경비용역계약을 체결하면서 수급인의 부당한 임금착취의 방지 및 용역원에 대한 생계안정을 기하기 위하여 ①용역계약서의 내용에 “수급업체는 직접노무비 부분(용역원 1인당 월1,110,172원)에 대하여는 이를 용역원에게 전액 지급하여야 한다”는 규정을 포함하여 체결하는 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 위반되는지, 또한 ②경비용역업체를 제한경쟁입찰을 통하여 선정하면서 입찰참여자격을 도급금액 중 일정금액에 대하여는 이를 용역원 인건비로 지급하는 조건을 수용하는 업체로 제한할 경우 「파견법」에 위반되는지?

A 회시

- 「파견법」 제2조제1호에서 정의하고 있는 ‘근로자파견’에 해당하는지 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 ‘파견사업주등’(파견사업주, 수급인, 수입인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하여야 하며, 이때 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 ‘사용사업주등’(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.
 - 그러나 ‘파견사업주등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 당해 근로자가 ‘사용사업주등’의 지휘·명령을 받는지 여부를 조사하여 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되는 바,
 - 이 경우 ‘파견사업주등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주 등’의 실체 판단 요소와 ②‘사용사업주등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨 (「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).

- 귀사의 경우, 계약상대방인 수급업체의 실체가 인정되고, 귀사가 용역근로자들에 대한 지휘·명령권 행사를 하지 않으면서(지침의 판단기준 참고), 단지 용역계약 체결 시 계약서에 수급업체에 지급되는 용역비 중에서 직접노무비는 반드시 용역업체 직원에게 지급하라는 내용을 포함하여 체결하거나, 또는 이러한 조건을 수용하는 업체에만 경쟁입찰 참가자격을 부여하는 것만으로는, 「파견법」에 의한 ‘근로자파견’에 해당한다고 보기 어려울 것으로 사료되며, 따라서 「파견법」 위반 여부도 문제되지 않을 것으로 보임.

(차별개선과-471, 2008.5.1.)


근로자파견에 해당하는지 여부 및 불법파견인 경우 처벌수위
Q 질의

- ①도급계약을 체결하고 수급인 근로자에 대한 채용, 해고 등의 결정을 도급인이 한다면 불법이 되는지 처벌수위는 어느 정도인지 ②채용, 해고 등은 수급인이 결정하고, 채용, 해고 등 인원변동이 발생하는 경우 도급인에게 그 명단을 서면으로 통보해줄 것을 요구해도 되는지 ③직영인력과 도급 및 파견인력이 동일한 근태시스템(출퇴근 지문인식기)을 사용하여도 되는지 ④도급 및 파견근로 인력이 월별 점각현황(출퇴근시간 현황)을 첨부하여 야간수당, 연장수당, 교통비를 도급인에게 서면으로 청구할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등(이하 “파견사업주 등”)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주 등”)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨.
 - 그러나 ‘파견사업주 등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 다음 단계로 당해 관계가 「파견법」 상의 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주 등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여, ①‘파견사업주 등’의 실체판단 요소와 ②‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여야함.(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조).

- 귀하의 질의내용이 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - ① 도급계약을 체결하고 ‘파견사업주 등’의 근로자에 대한 채용, 해고 등의 결정을 ‘사용사업주 등’이 한다면 ‘파견사업주 등’의 실체 부인 또는 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있고
 - ② ‘파견사업주 등’의 근로자 채용, 해고 등의 결정은 ‘파견사업주 등’이 독자적으로 실시하나, 채용, 해고시마다 도급인에게 명단을 통보하는 경우 그 목적이 단순히 사업장 출입증 발급 등을 위해 통보하는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소로 보기 어려울 것이나 이와 같은 통보가 ‘사용사업주 등’이 실질적으로 ‘파견사업주 등’의 근로자에 대한 지휘·명령을 목적으로 하는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있음.
 - ③ 직영인력과 도급·파견인력이 동일한 근태시스템을 사용하는 경우, 그 자체가 금지되는 것은 아니지만, 만약 동 근태시스템에 의해 ‘사용사업주 등’이 ‘파견사업주 등’의 근로자에 대하여 직접 근태관리를 하고 있는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있고,
 - ④ 도급 및 파견인력이 월별 출퇴근 현황을 첨부하여 야간수당 등을 ‘사용사업주 등’에게 직접 청구하고, 그에 따라서 ‘사용사업주 등’이 야간수당 등을 해당 근로자에게 직접 지급하고 있다면, 이 역시 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있음.

- 아울러 계약의 명칭, 형식 등이 도급계약의 형태를 취하고 있다 하더라도, 실질이 ‘근로자파견’으로 운영되고 있는 경우라면, 「파견법」을 적용받게 되며, 이 경우 「파견법」을 위반한 사항이 있는 경우에는(대상업무 위반, 기간 위반, 무허가 등), 불법파견으로서 해당 위반사항에 따라 처벌을 받을 수 있음(대상업무 위반, 기간 위반, 무허가파견의 경우는 사용사업주 및 파견사업주 모두 3년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금).

(차별개선과-1805, 2008.10.1.)

원청회사로부터 모든 업무지시를 받으며 지게차운전을 하는 경우
파견근로자에 해당하는지

Q 질의

- 5년 전에 모회사 내에 있는 물류회사에 입사하였고, 모회사 사업관리실 물자반에 파견되어 모회사로부터 출·퇴근 및 특근 등 모든 업무지시를 받아 지게차를 이용, 입고 및 출고 업무를 수행하고 있는 바, 이 경우 파견근로자에 해당하는지, 그리고 담당업무가 파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 귀하의 질의 내용이 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나, 모회사(원청 업체로 보임)와 귀하를 고용하고 있는 물류회사(하청업체로 보임)가 「민법」상 도급계약 또는 위임계약을 체결하였다 하더라도 모회사가 귀하에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령을 하고 있다면, 그 사실관계가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 “근로자파견”으로 판단되어 「파견법」이 적용될 수 있음.
 - 귀하의 경우, 물류회사에 고용되어 있음에도, 모회사로부터 출·퇴근 및 특근 등 모든 업무지시를 받고 있다면, 이는 근로자파견임을 추정케 하는 징표가 될 수 있음(보다 구체적으로 근로자파견에 해당하는지의 여부는 물류회사에 대한 사업주실체 판단, 지휘·명령권 판단 등을 종합적으로 검토해야 함).
 - ※ 근로자파견으로 판단되어 「파견법」이 적용되는 경우, 파견사업주(하청)와 사용자업주(원청)는 모두 「파견법」을 준수하여야 하며, 이를 위반하는 경우에는 벌칙이 부과될 수 있고,
 - 또한 사용자업주가 2년을 초과하여 귀하를 계속 파견근로자로 사용하였다면, 적법파견은 물론 무허가 등의 불법파견의 경우에도 그 사용자업주는 귀하를 직접 고용할 의무가 있음(법 제6조의2).
 - 개정 「파견법」 시행('07.7.1.) 전에 이미 사용자업주가 귀하를 2년을 초과하여 파견근로자로 사용하였다면, 적법파견 또는 불법파견 불문하고 구 「파견법」

(제6조제3항)에 따라 귀하는 사용사업주의 근로자로 간주됨('08.9.18., 대법원도 같은 취지의 판결을 함).

- 한편, 지게차를 이용, 입고 및 출고 업무를 수행하는 것이 「파견법」 상 파견대상 업무에 해당하는지와 관련, 그 업무 내용이 명확하지는 않으나 한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호)에 따른 “화물운반원” (94214, 창고운반원 포함 : 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 자) 또는 “적재용 차량운전원”(84340, 지게차 운전원 포함) 등의 업무를 수행하고 있는 것으로 보이며, 이들 업무는 「파견법」 상 파견대상 업무가 아님.

(차별개선과-1866, 2008.10.9.)

위·수탁계약에 따라 공단소속이면서 A재단에 업무지시·명령을 받으며 근무하는 경우 「파견법」 위반인지

Q 질의

- 「지방공기업법」에 따라 설립, ○○시로부터 예산을 지원받아 운영되고 있는 기관으로서, 공단 내 부서인 ‘○○청소년수련관’이 ○○시에서 신설하는 ‘○○청소년육성재단(A)’으로 사업이 이관되면서 위 수련관에서 근무하던 직원 65명중 40명은 A재단에 특별채용(고용승계)되고, 나머지 25명은 위·수탁계약에 따라 소속은 공단소속으로 있으면서 퇴직 시까지 A재단에서 업무지시·명령을 받으면서 근무할 예정인 바(인건비는 공단이 A재단으로부터 받아서 근로자에게 지급), 이와 같은 관계가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 위반되는지?

A 회시

- 귀 공단의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 회신하는데 어려움이 있으나, 「파견법」에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하며,
 - “근로자파견사업”이라 함은 ‘근로자파견’을 ‘업’으로 행하는 것으로 정의되고 있는 바(「파견법」 제2조제1, 2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함.
 - 한편, 외형상 근로자파견과 유사한 이른바 “사외파견(전출)”은 사업주가 고용조정 또는 기술지도·경력개발 등을 목적으로 자기가 고용한 근로자를 그 고용관계를 유지하면서 협력회사·계열회사 등에서 일정기간을 근무하게 하는 것으로 이는 사업으로 행하는 근로자파견과는 달리 볼 수 있을 것이나, 이러한 경우에도 자기가 고용한 근로자를 영리를 목적으로 계속 반복해서 파견하는 경우에는 근로자파견에 해당될 수 있음.

- 귀 공단의 경우, ‘○○청소년수련관’의 이관에 따른 고용조정 또는 기술지도 등을 위해 영리를 목적으로 하지 않으면서 소속 근로자들을 ‘○○청소년 육성재단’에서 동 재단의 근무상의 지시·명령을 받아 근무토록 하는 것이라면, 이는 「파견법」상의 “근로자파견”과는 다른 이른바 사외파견(전출)에 해당하는 것으로 사료되는 바, 귀 공단이 정당한 전출명령권을 갖추어 해당 조치를 취하는 것이라면 그 자체가 법에 위반되는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됨.

(차별개선과-2039, 2008.10.28.)

계열사 간의 사외파견(전출)의 형태로 충원하여 업무를 수행하게 하는 경우에도 근로자파견에 해당하는지

Q 질의

- 도시개발사업을 추진하면서 공기업과 민간기업으로 구성된 컨소시엄이 공동출자를 하여 개발사업의 주체(시행사)가 될 ‘명목회사’를 설립하고 개발사업을 위탁하기 위하여 ‘자산관리회사’를 설립한 바, 동 ‘자산관리회사’의 인적 구성원은 공기업 임직원과 컨소시엄의 주사업자인 ‘A민간기업’(개발전문인력을 보유한 건설업체) 소속의 임직원을 신규채용(전직) 방법으로 충원하려고 하였으나, A민간기업 소속 임직원들이 신규채용(전직)을 거부하고 있어, 이들은 신규채용의 형태가 아닌, 계열사간의 ‘사외파견(전출, 출향)’의 형태로 충원하여 업무를 수행하게 하는 경우(‘A민간기업’에 지급하는 대가는 A민간기업의 해당인력에 대한 고용비용을 집계하여 산정하되 추가적인 마진(margin)을 부가하지 않음) ‘근로자파견’에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하며,
 - “근로자파견사업”이라 함은 ‘근로자파견’을 ‘업’으로 행하는 것으로 정의되고 있는 바(「파견법」 제2조제1, 2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함
 - 한편, 외형상 근로자파견과 유사한 이른바 “사외파견(전출)”은 사업주가 고용조정 또는 기술지도·경력개발 등을 목적으로 자기가 고용한 근로자를 그 고용관계를 유지하면서 협력회사·계열회사 등에서 일정기간을 근무하게 하는 것으로, 이는 사업으로 행하는 ‘근로자파견’과는 달리 보아야 할 것이며, 다만 이러한 경우에도

자기가 고용한 근로자를 영리를 목적으로 계속 반복해서 파견하는 경우에는 ‘근로자파견’에 해당될 수 있음.

- 귀하의 경우, 컨소시엄의 주사업자인 ‘A민간기업’이 도시개발사업을 위탁받은 ‘자산관리회사’가 원활하게 업무를 수행할 수 있도록 영리 목적이 아닌 기술지도 등을 위해, 소속 근로자(핵심인력)를 ‘자산관리회사’에서 동 회사의 업무상의 지시·명령을 받아 근무토록 하는 것이라면, 이는 파견법 상의 “근로자파견”과는 다른 이른바 사외파견(전출)에 해당되는 것으로 사료됨.

(차별개선과-2172, 2008.11.17.)

기획회사가 드라마제작에 필요한 보조출연자의 공급과 운영을 위탁하는 용역계약을 체결하고 보조출연자를 선발하여 촬영현장에 투입하는 경우 근로자파견사업을 행하는 것인지

Q 질의

- 기획회사가 방송3사 등과 드라마 제작 등에 필요한 보조출연자의 공급과 운영을 위탁하는 용역계약을 체결하고, 보조출연자를 선발하여 촬영현장에 투입하면서 필요한 교통수단 제공 및 촬영 현장에서의 대기, 집합, 출연 등의 지휘·감독 등을 하며, 방송3사로부터 지급받은 수수료 중 관리비 등을 공제하고 보조출연자에게 일당 등을 지급하는 경우에 기획회사가 근로자파견사업을 행하고 있는 것으로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법” 제2조제1호에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것’을 말하는 바,
 - 이 경우 계약의 명칭, 형식 등이 원·하청 관계의 도급(용역)계약이라 하더라도 원청업체가 하청업체의 근로자에 대하여 직접 지휘·명령하는 등 그 실질이 「파견법」 상의 근로자파견에 해당하는 경우라면 「파견법」이 적용될 수 있음.
- 한편 귀 질의내용 만으로는 보조출연자에 대한 구체적인 지휘·명령권을 기획회사가 행사하는지, 아니면 방송3사가 행사하는지의 여부가 명확하지 않은 바,
 - 가령 보조출연자에 대해 작업배치, 업무지시·감독, 근태관리 및 근로시간 관리 등 노무관리상의 지휘·명령권을 방송3사가 행사하고 있다면 당해 관계는 근로자 파견으로 볼 수 있을 것이지만, 이와 달리 질의서에 적시된 바와 같이 촬영 현장에서의 대기, 집합, 출연 등의 지휘감독권을 기획회사가 행사하고 있다면 근로자파견이 아닌 도급계약으로 볼 소지가 크다고 사료됨.

※ 기획회사가 보조출연자에 대하여 촬영현장에서의 대기, 집합, 출연 등의 지휘·감독 등을 직접 행하고 있다면 이는 도급계약을 추정할 수 있는 징표가 될 것이지만, 최종적으로 도급계약인지, 근로자파견인지를 판단하기 위해서는 여타 다른 요소들도 함께 종합적으로 고려되어야 할 것임.

(차별개선과-700, 2008.12.15.)

화물운송회사가 소속 운전기사로 하여금 화물차를 지입한 물류회사의 운송업무를 하게 하는 것이 '근로자파견'에 해당하는지

Q 질의

- 화물운송 회사에서 화물차를 구매하고 운전원을 고용하여 물류회사로 법인지입을 하여 물류회사로부터 운송오더를 받게 되면 회사에서 소속 운전기사에게 차량을 배차하여 운송업무를 수행하게 하는 경우 근로자파견에 해당하는지? ('법인지입'이란 차량의 실제 소유자는 화물운송 회사이나 차적은 지입을 넣은 물류회사 소속으로 됨)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(「파견법」)에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말함(법 제2조제1호).
 - 질의 내용이 다소 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나, 귀하가 언급한 바와 같이 회사에서 운전기사를 고용하고 법인지입한 물류회사로부터 운송주문을 받으면 회사가 소속 운전기사에게 차량을 배차하여 운송 업무를 수행하게 하는 등 회사가 고용한 운전기사에 대해 직접 업무상의 지휘·명령을 하는 것이라면 이는 「파견법」에 의한 ‘근로자파견’으로 보기는 어렵다고 사료됨.

(차별개선과-89, 2009.1.14.)

시에서 채용한 근로자를 민간 사회복지시설에 배치하여 근무토록 하는 것이 '근로자파견'에 해당하는지

Q 질의

- 시에서 희망근로 프로젝트사업의 일환으로 직접 채용한 근로자를 민간 사회복지 시설에 배치하여 근무토록 하는 것이 근로자파견에 해당하는지?

A 회시

- 「파견법」 제2조제1호는 “근로자파견”을 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의
 - 근로자파견은 고용관계와 사용관계가 분리되는 특성 때문에 근로조건이 형해화 될 우려가 있어 종래 금지되던 것을 '98년부터 엄격한 요건 하에 일정부분 허용하게 된 것임
 - 즉 근로자파견을 업으로 하기 위해서는 행정관청의 허가를 받아야 하며(법 제7조제1항), 파견이 가능한 업무에 한하여(법 제5조), 파견기간(법 제6조)을 준수하면서 동 사업을 하도록 하고 있는 것임
- 질의를 보면, 시에서 근로자와 고용계약을 체결한 후 그 근로자를 민간 사회복지 시설에 배치하여 근무하게 하면서, 근로자에 대한 지휘·명령은 시장이 하고, 임금도 시장이 직접 지급하며 근로자파견계약도 체결하지 않는 경우, 시가 ‘근로자파견사업’ 허가를 받아야 하는지를 묻고 있는 바,
 - 근로자파견에 해당하는지의 여부는 실질상으로 그 사실관계를 기준으로 판단하게 되며, 단지 형식상으로 근로자파견계약을 체결하고 있는지 여부를 기준으로 판단하는 것은 아님
 - 임금지급 부분에 대하여는 근로자파견에 있어서도 파견사업주가 임금지급의

주체라는 점에서 시장이 직접 임금을 지급하는 것이 ‘근로자파견’에서 배제되는 기준이 될 수 없음

- 한편 시에서는 근로자를 채용하여 민간시설에 배치하고 그 근로자에 대한 지휘·명령은 시장이 한다고 하고 있으나, 업무상의 지휘·명령권을 실제로 누가 행사하는가의 문제는 개별 사건을 조사하는 과정에서 판단되어질 것으로 보이며,
 - 만약 근로자에 대한 지휘·명령권을 실제로 민간시설에서 행사하는 것으로 조사된다면, 이 경우는 「파견법」 상 ‘근로자파견’에 해당할 소지가 있음
- 근로자파견을 업으로 하고자 하는 자는 「파견법」 제7조제1항 및 동법 시행령 제6조에 따라 지방노동관서장의 허가를 받아야 하는 바,
 - 여기에서 근로자파견을 업으로 하는지의 여부는 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것으로, 설령 지방자치단체라 하더라도 하나의 사업으로서 근로자파견사업을 하는 경우에는 그 예외에 해당하는 것으로 볼 수 없음을 알려드립니다.

(고용차별개선정책과-362, 2009.6.9.)

소속 외국인 강사를 기업체 등에 출강시켜 교육을 하는 외국어학원이
근로자파견사업 허가를 받아야 하는지

Q 질의

- ①“소속 외국인 강사를 기업체 등에 출강시켜 교육을 하는 외국어학원”이 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제7조에 따라 노동부장관으로부터 근로자파견사업 허가를 받아야 하는지, ②실제로 대외 출강사업을 영위하는 외국어학원이 동법에 의거 파견업 허가를 받은 사례가 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 상 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하는 바, 「파견법」 제2조제1호),
 - 그 특징은 파견사업주가 고용한 근로자를 사용사업주가 지휘·명령하는 것으로 고용관계와 사용관계가 분리된다는 것이며, 이처럼 고용관계와 사용관계가 분리되는 경우에는 근로자의 근로조건이 형해화 될 우려가 있어 「파견법」을 통해 규율하고 있는 것임.
- 귀 원의 사실조회에서와 같이 “소속된 외국인 강사를 기업체 등에 출강시켜 교육을 하는 외국어학원”이 근로자파견사업 허가를 받아야 하는지의 문제에 관하여는 일괄적으로 답할 수 없다고 보며, 실제로 이루어지고 있는 근로제공의 사실관계가 외국어학원이 당해 강사들을 고용하고, 기업체 등에서는 출강한 강사를 업무상 지휘·명령하고 있는지 등을 조사하여 근로자파견의 정의에 부합하는지를 판단하여야 할 것으로 봄.
 - 이 경우, 당해 외국어학원이 그 소속 강사를 기업체 등에 상당기간 근무토록하면서 (예: 기업체의 연수원 등에서 지속적으로 강사로 근무토록 하는 경우), 그 강사는

당해 기업 등(연수원 등)의 교육배치와 업무지시에 의거하여 그 연수원의 교육 프로그램에 따라 강의를 하고, 연장·야간·휴일근로, 휴게·휴가 등의 근태관리도 연수원에서 수행하는 등 당해 강사에 대한 업무상의 전반적인 지휘·명령권이 외국어학원이 아닌 연수원에 있다면 「파견법」 상 ‘근로자파견’에 해당할 소지가 있다고 보여짐.

- 그러나 외국어학원이 그때 그때 기업체 등으로부터 강의요청이 있는 경우에 그 소속강사를 보내서 몇 시간씩 혹은 몇 일씩 강의를 하도록 하는 경우라면, 당해 강사를 그와 같은 강의에 배치하고 당해 강의를 하도록 업무지시를 하는 것은 기업체라기보다는 오히려 외국어학원이라고 볼 수도 있을 것이며, 이러한 경우에는 외국어학원이 근로자파견사업을 하고 있다기보다는 교육사업을 하면서 그 고객사를 상대하고 있는 경우라고 보는 것이 타당한 경우도 있을 것으로 사료됨.
 - 이와 같은 경우에 있어서 기업 등이 강사에 대해 중점적으로 강의할 내용을 주문하는 등 일정한 요청을 할 수도 있을 것이지만, 이는 (사용)사업주가 근로자에 대하여 사용종속적 관계에서 업무상의 지휘·명령권을 행사하고 있는 것이라기보다는 고객사의 입장에서 원하는 바를 주문하는 것으로 봄이 타당할 수도 있을 것이며, 그것이 맞다면 외국어학원이 근로자파견사업 허가를 받을 필요는 없을 것으로 사료됨.
 - 즉 「파견법」 상의 “근로자파견”에 해당하는지의 여부는 실제로 당해 근로자에 대한 업무상의 지휘·명령권을 누가 행사하고 있는지 등을 면밀히 조사해서 판단해야 할 것임.
- 한편, 근로자파견사업 허가는 「파견법」 제9조와 동법 시행령 제3조에 정해진 요건을 갖추고 근로자파견사업을 하고자 하는 경우에 대하여 이루어지고 있으며, 외국어학원이 파견사업허가를 받았는지에 관하여는 별도로 관리하고 있지 않음.

(고용차별개선정책과-366, 2009.6.10.)

용역회사 소속으로 학교에서 당직 대체요원으로 근무하는 것이
‘근로자파견’에 해당하는지

Q 질의

- 용역회사에 채용되어 2005.9.21.부터 2009.2.28.까지 A중학교에서 당직 대체요원으로 그 학교로부터 업무 지휘·감독을 받으며 근무를 해 온 바, 이 경우 ①「파견법」상 “파견근로자”에 해당되는지 ②파견근로자에 해당한다면 「파견법」 제6조의2(고용의무) 규정이 적용되는지 ③불법파견이라면 그 역무를 제공받은 자에 대한 처벌규정이 어떻게 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에서 정의하고 있는 “근로자 파견”에 해당하는지 여부는 계약의 명칭이나 형식 등이 도급계약 또는 용역계약이라 하더라도 그 근로제공의 사실관계가 「파견법」 상 “근로자파견”의 정의에 부합하는지에 따라 판단하게 됨.
 - 즉 도급계약 또는 용역계약을 체결한 경우라 하더라도 원청사업주가 하청 근로자에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령권을 행사한다면, 근로자파견에 해당할 소지가 있는 것이며, 또한 근로자파견에 해당하는 것으로 판단이 되면 「파견법」을 적용하여 조치하게 됨.(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
 - 학교로부터 업무상의 지시를 받아 근무하였다고 주장하고 있으나, 그 사실 여부와 함께 근로자파견에 해당하는지의 여부는 귀하께서 지방노동관서 (대구 지방노동청 근로감독2과로 문의 : 053-667-6215)에 진정을 제기하거나, 법원에 소송을 제기하여 구체적인 판단을 받아야 하며, 그 결과 “근로자파견”에 해당하는 것으로 인정이 된다면, 「파견법」을 적용하게 됨.
 - 즉 구체적인 조사결과, 귀하께서 “파견근로자”로 근무해 온 것이 인정된다면 「파견법」 제6조의2도 당연히 적용될 것인 바, 귀하께서 2년을 넘게 파견근로자로

일해 왔다 하더라도 「파견법」은 55세 이상의 고령자를 2년을 넘게 파견근로자로 사용할 수 있도록 하고 있으므로 사용자(학교)가 귀하를 직접 고용할 의무는 없음.

- 그러나, 만약 귀하를 채용하고 있는 용역업체가 근로자파견업 허가를 받지 않았거나, 귀하께서 종사한 업무가 근로자파견대상 업무가 아니라면 (당직 대체요원이라는 것만으로는 파견대상 여부 판단이 불분명), 이는 무허가파견(「파견법」 제7조제1항 및 제3항 위반) 또는 파견대상업무 위반(「파견법」 제5조제2항 위반)에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 이 경우에는 귀하를 2년을 넘게 사용한 학교가 귀하를 직접 고용하여야 함.
- 만약 학교가 직접고용의무가 있음에도 불구하고 이를 이행하지 않는다면 3천만원 이하의 과태료에 처하게 되며, 또한 무허가업체로부터 근로자를 파견 받아 사용하였거나, 파견대상업무를 위반하여 파견근로자를 사용하였다면 3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하게 될 수 있음.

(고용차별개선정책과-495, 2009.6.26.)

건설현장에서 안전감시단업체와 계약을 체결하여 안전감시단을 활용하는 것이 '근로자파견'에 해당하는지

Q 질의

- 대형 아파트건설현장에서 현장의 무재해 및 안전사고 예방을 위하여 안전감시단 업체와 계약을 체결하여 안전감시단(안전보조원)을 활용하고 있는 바, ①안전감시단 제도가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 위반이 되는지 ②위반이 된다면 안전감시단과 어떠한 계약을 체결해야 하는지 ③안전감시단 인건비를 안전관리비로 사용하는 것이 가능한지?

A 회시

- 귀하께서는 대형 아파트건설현장에서 현장의 무재해 및 안전사고예방을 위하여 안전감시단업체와 계약을 체결하여 안전감시단(안전보조원)을 활용하고 있다고 적시하고 있으나, 귀하께서 안전감시단업체와 체결한 계약이 「파견법」 제2조에 따른 근로자파견계약에 해당하는지, 아니면 「민법」에 따른 도급계약 등 근로자 파견계약 이외의 다른 형태의 계약에 해당하는지의 여부가 구체적이지 않고, 또한 안전 감시단이 수행하는 업무의 내용도 구체적이지 않아 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 만약 귀하께서 체결한 계약이 그 명칭 또는 형식 여부에 관계없이 실질적으로 「파견법」 제2조에 따른 근로자파견계약에 해당하는 것으로 인정된다면 「파견법」을 적용하게 됨.(실질적으로 근로자파견계약에 해당하는지의 여부는 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
 - 또한 「파견법」이 적용되는 경우, 「파견법」 제5조제3항제1호는 “건설공사현장에서 이루어지는 업무”를 근로자파견이 금지되는 업무로 규정하고 있는 바, 질의하신 안전감시단(안전보조원)의 업무가 건축현장에서의 시설물 설치 등 현장의 업무와 일체가 되어 이루어지는 것이라면 「파견법」 상 근로자파견이 금지되는 업무에 해당하므로 동 업무에 파견근로자를 사용하는 것은 「파견법」을 위반하게 됨.

- 한편 귀하께서 적시한 ‘안전감시단’이 안전·보건관리자를 보조하는 자로 안전순찰 또는 질병자 관리 등 안전·보건관리 업무만을 전담한다면 산업안전보건관리비를 안전감시단의 인건비로 사용하는 것도 가능함.

(고용차별개선정책과-1831, 2009.11.10.)

근로자 파견을 업으로 행한다는 의미

Q 질의

- 동법의 적용대상인 근로자파견사업의 정의 중 ‘업’으로 행하는 것의 의미

A 회시

- 「파견법」 제2조제2호는 ‘근로자파견사업’이라 함은 “근로자파견을 업으로 행하는 것”으로 정의하고 있고, 여기에서 ‘업으로 행하는 것’은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말하므로, 1회의 행위라 할지라도 계속 반복의 의사를 가지고 행하면 인정될 것임

※ 참고판례 : 「직업안정법」 제19조제1항 소정의 직업소개사업이란 계속적 의사를 가지고 반복하여 직업소개를 행하는 것으로, 현실적으로 여러 차례 반복해서 행하는 것을 요하지는 않고 1회적인 행위라도 반복·계속하여 행할 의도하에서 행해진 것이라면 거기에 해당함(대법원 2001.12.14. 선고 2001도5025 판결 참조)

- 파견과 용역(도급)의 구별은 해당업체의 명칭에 구애받는 것이 아니라, ‘근로자 파견의 판단기준의 관한 지침’에 의거하여 소속 근로자들의 실질적인 근로형태에 따라 이루어져야 할 것임

- 구체적 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변은 어려우나, ○○종합관리(주)는 청소, 경비원 등 7명의 용역계약 대상자 중 민원도우미 1명밖에 파견의 근로형태로 운영한 것에 불과하므로 계속·반복적인 의사를 가지고 파견업을 수행한 것으로 볼 수 없다는 주장을 하나,
- 이미 ○○종합관리(주)는 미화 및 방호, 안내도우미(관리용역업)을 영위하고 있으므로, 불법파견의 단속이 이루어지지 않는다면 ○○○문화회관이 용역계약의 갱신을 재차 요구하는 경우 향후 동일한 형태의 근로자파견을 계속할 것이라고 충분히 예상할 수 있으므로,
- 비록 1회의 행위라 할지라도 계속·반복의 의사를 가지고 ‘업’으로 행하였다고 볼 수 있을 것임

(고용평등정책과-701, 2010.10.8.)

사내하청근로자에 대하여 원청이 일정부분 인력관리를 하는 것이 '근로자파견' 해당하는지

Q 질의

- 사내하도급근로자에 대한 인력관리 부분이 포함된 생산시스템을 도입하면서 ①동일한 시스템에서 원청 관리자와 하청 관리자의 권한을 나눠서 각각의 직원을 관리하는 방안이 가능한지 ②원청이 하나의 통합시스템으로 도급공정을 포함하여 투입량, 생산량, 품질검사의 실시간 관리가 가능한지 ③공정이 수급/도급별로 명확히 구별되어 있지 않은 상황에서 원청 직원과 하청 직원의 시스템상 근무계획 수립의 주체는 누가 어떻게 세워야 하는지 ④하청이 진행하는 공정이지만, 설비 운영정도(공정시작/종료 등)에 대해서는 원청에서 데이터 취합 및 활용이 가능한지

A 회시

- 근로자 파견 여부를 판단하는 경우 '파견사업주 등'(파견사업주, 수급인, 수임인 등)과 '사용사업주 등'(사용사업주, 도급인, 위임인 등) 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①'파견사업주 등'의 실제 판단 요소와 ②'사용사업주 등'의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권이 판단의 주요기준이 됨(「근로자 파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)

- 이처럼 근로자파견에 해당하는지 여부는 사업주 실제 및 노무관리와 관련된 다양한 사실관계를 토대로 종합적 판단을 해야 하기 때문에 귀하의 질의 내용만으로 정확한 답변을 드리기는 어려우나

- ①원·하청 근로자가 동일한 근태시스템을 사용하는 경우, 그 자체가 금지되는 것은 아니지만, 만약 동 근태시스템에 의해 원청이 하청의 근로자에 대하여 직접 근태관리를 하고 있는 것이라면 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있고,
- ②생산시스템을 통하여 도급공정을 포함한 투입량, 생산량, 품질검사를 실시간으로

관리하는 것은 가능할 것이나 동 관리가 하청근로자에 대한 지휘·감독권의 행사를 위한 목적으로 사용된다면 근로자파견임을 추정하는 요소가 될 수 있음

③공정이 수급/도급별로 명확히 구별되어 있지 않은 상황에서 원청 직원과 하청 직원의 시스템상 근무계획을 원청에서 일괄하여 수립하는 경우에는 근로자 파견임을 추정하는 요소가 될 수 있다고 보여지며,

④하청직원이 진행하는 공정의 설비운영정도(공정시작/종료 등)에 대하여 원청에서 데이터 취합 및 활용하는 것은 가능할 것이나, 동 데이터 취합 및 활용이 하청직원에 대한 지휘·감독 또는 업무평가 등을 위한 자료로 활용된다면 근로자파견임을 추정할 수 있는 징표가 될 수 있다고 보여짐.

(고용평등정책과-1109, 2010.11.17.)

○○교육청 돌봄강사 위탁사업의 「파견법」 적용 여부

Q 질의

- ○○교육청이 비영리 재단법인 △△△△에 초등돌봄강사를 위탁하여 운영하고자 할 때 「파견법」에 위반되는지 등

A 회시

- 「파견법」 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 근로자파견에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주 등(파견사업주, 수급인, 수입인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용자사업주 등(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨
 - 그러나 파견사업주 등이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 비로소 당해 고용관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 파견사업주 등과 사용자사업주 등 사이에 체결된 계약의 명칭·형식보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되 ①파견사업주 등의 실체 판단 요소와 ②사용사업주 등의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
- 귀 질의의 경우 교육청에서는 초등돌봄강사 운영업무를 비영리법인 △△△△에 위탁하여 지도 감독기관의 역할을 수행하고 수입인 △△△△에서는 돌봄강사 채용, 노무관리권 등 사용자로서의 권리와 의무를 수행하는 형태로 돌봄강사를 운영하는 경우의 「파견법」 위반여부에 대하여,

- 초등돌봄강사 운영 위탁사업의 경우 아직 사업계획 준비단계로 보이며 실제 운영이 어떻게 이루어지고 있는지에 관한 사실관계가 불분명하여 명확한 답변을 드리기 어려우나,
 - △△△△에서는 초등돌봄강사를 고용하고 그 초등돌봄강사는 돌봄강사를 원하는 초등학교에서 근무하면서 초등학교장(또는 소속교사, 교육청 등)의 업무상 지휘·명령을 받아 돌봄강사로서의 역할을 수행한다면 근로자파견관계에 해당되어 불법파견의 문제가 발생할 소지가 있으며,
 - 만약 초등돌봄강사가 초등학교장(또는 소속교사, 교육청 등)의 지휘·명령을 받지 않고 △△△△로부터 직접 업무상의 지휘·명령을 받아 업무를 수행한다면 근로자파견으로 보기 어려울 것으로 사료되며
 - 이에 관한 구체적인 판단은 위탁운영계획서나 계약서의 내용이 아닌 실제로 운영되는 사실관계를 토대로 하며 몇몇 징표만으로 판단하지 않고 전체적인 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단하게 됨
- 교육청에서 초등돌봄교실을 폐지하고 학교 실정에 맞게 다른 형태로 전환하거나 학교장이 ○○교육청의 돌봄강사 위탁사업과는 별개로 학교 단독으로 돌봄사업을 위탁운영하는 형태의 위법성에 대하여는 귀 청에서 사업목적과 관련 법령 등을 고려하여 결정할 사항이나,
- 초등돌봄강사의 운영형태를 전환하면서 초등돌봄강사에게 부당한 해고 등 노동관계법 위반사항이 발생하지 않도록 적절하게 추진하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1913, 2012.8.22.)

단체급식업체 불법파견 판단에 관한 문의

Q 질의

- 고용노동부 보도자료에 따르면 “단체급식 3개사에 대해 원청이 하청근로자를 지휘·통제하여 불법파견 사실이 확인되어 시정조치”하였다고 하는데, 음식조리 종사자의 업무(421)가 근로자파견대상업무 32개에 포함이 되는데 어떻게 불법파견 판정을 받게 되었는지?

A 회시

- 불법파견이란 ①공중위생·공중도덕상 유해한 업무에 취업시킬 목적으로 근로자 파견을 한 경우(제42조) ②파견대상업무(제5조) 위반 ③파견기간(제6조) 위반 ④무허가파견(제7조) ⑤영업정지(제12조) 기간중의 파견 ⑥쟁의행위 대체근로를 위한 파견(제16조) 등 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 반하여 근로자파견을 한 경우를 의미함
- 금번에 고용노동부에서 대규모 단체급식업체 중 사내하도급을 활용하는 업체에 대하여 불법파견여부 근로감독을 실시하여,
 - 원청(단체급식업체)의 영양사·조리사가 하청 소속의 조리원·조리보조원의 업무 수행과정을 구체적으로 관리하며 실질적으로 관리·통제하여 ‘근로자파견’으로 운영되었으며, 원청이 파견허가를 받지 않은 무허가업체로부터 파견역무를 제공 받았거나 총 파견기간 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하는 등의 「파견법」 위반사항이 확인됨에 따라 해당 사내하도급근로자의 직접고용 등의 시정조치를 하였음을 알려드립니다

(고용차별개선과-2000, 2012.8.31.)

위장·불법도급 및 「파견법」 위반여부

Q 질의

- 제조업체로서 생산업무, 청소 등의 업무를 하도급으로 운영하고 있는 바 ①생산도급 부분의 경우 공장 내부에서 원청 근로자와 하청 근로자가 혼재하여 근무하면 불법파견인지 ②원청은 관리·영업부분만 관장하고 생산은 하도급으로 운영하면 적법도급인지 ③공장내 시설 일체는 원청 소유이고 하청은 인적재산만을 가지고 도급업무를 수행하는 경우 하청근로자를 파견근로자로 보는지에 대해 질의

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주 등(파견사업주, 수급인, 수입인 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용자사업주 등(사용사업주, 도급인, 위임인 등)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨
 - 이 때 ‘파견사업주 등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되 ①‘파견사업주 등’의 실체 판단 요소와 ②‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며,
 - 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경 결정권 ▲업무지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자 파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
 - ‘혼재근무’란 원청근로자와 하청근로자가 같은 장소에서 혼재하여 같거나 유사한 업무를 수행하는 경우를 말하는 바 혼재근무 그 자체로서 근로자파견의

- 징표가 되는 것은 아니지만 혼재근무가 이루어지는 경우에는 하청업체의 근로자도 원청의 업무상의 지시·감독을 받을 가능성이 크기 때문에 이는 구체적인 사실관계를 검토하여 근로자파견 해당 여부를 판단하여야 할 것임
- 하청에서 공장내 시설 일체를 무상으로 임대하여 사용하고 인력만을 제공하는 경우 근로자파견 해당 여부는 하청업체의 기계, 설비, 기자재의 자기책임과 부담에 부정적인 징표가 될 수 있으나 기계 등의 무상공급의 필요성·정당성, 분실 또는 훼손시 변상, 업무 완료 후 반납 여부 및 절차 등 여러 요소를 구체적으로 고려하여 판단해야 할 것임
 - 관리영업부분은 원청에서 수행하고 생산만을 하도급 주는 경우도 이러한 사실만으로는 근로자파견 해당 여부를 판단할 수 없으며 ‘파견사업주 등’에 대한 사업주로서의 실제 판단 기준과 ‘사용사업주 등’의 지휘·명령에 대한 판단기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-2269, 2012.10.11.)

도급사업주의 안전보건활동에 대한 불법파견 해당여부

Q 질의

- ①도급인 관리감독자가 사업장 내에서 안전점검활동을 일상적으로 행하는 중 「산업안전보건법」 제26조(작업중지)제1항 및 같은 법 제29조(도급사업시 안전보건조치) 제5항에 따라 수급인(사내협력업체) 근로자에게 작업중지 및 시정조치를 요구할 경우 불법파견에 해당하는지 ②도급사업주가 수급인근로자의 안전보건의식 향상 및 산재예방을 위해 「산업안전보건법」 상 취해야 할 안전보건조치 이외의 활동에 수급인근로자를 참여토록 적극 독려할 경우 불법파견에 해당하는지에 대해 질의

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의하는 바,
 - ‘근로자파견’은 파견사업주·사용사업주·파견근로자라는 3자관계로 형성되며, 근로자 파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭·형식보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되,
 - ①파견사업주 등의 실제판단요소와 ②사용사업주 등의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
- 귀 질의의 경우 「산업안전보건법」 제26조제1항 및 같은 법 제29조*에 따라 도급인이 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있거나 중대재해가 발생하였을 때 수급인 근로자의 작업을 중지시키거나 산업재해 예방을 위해 조치를 취하는 것은 도급인이

사업장내에서 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 근로자의 안전과 보건을 유지·증진하기 위한 행위로 볼 수 있을 것이므로 근로자 파견을 추정할 수 있는 징표로 보는 것은 적절치 않을 것으로 사료됨

* 「산업안전보건법」 제26조제1항(작업중지 등): 사업주는 산업재해가 발생할 급박한 위험이 있을 때 또는 중대재해가 발생하였을 때에는 즉각 작업을 중지시키고 근로자를 작업장소로부터 대피시키는 등 필요한 안전·보건상의 조치를 한 후 작업을 다시 시작하여야 함.

「산업안전보건법」 제29조제1항(도급사업시의 안전조치): 같은 장소에서 행하여지는 사업의 일부를 도급을 주어하는 사업으로서 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 다음 각 호의 조치를 취하여야 함

- 도급인이 사업장내에서 수급근로자의 안전보건교육 향상 및 산재예방을 위해 도급사업주가 「산업안전보건법」 상 취해야 할 안전보건조치 이외의 활동**에 수급인 근로자가 참여토록 적극 독려하는 행위(불참에 대한 불이익 없음)가 도급인이 수급인근로자에 대하여 근태관리, 업무 지시·감독 및 작업배치·변경결정권을 행사하지 않으면서 오로지 사업장의 안전보건관리 및 안전·보건교육에 대한 지도와 지원을 행하는 경우에 해당한다면 이는 도급인의 정당한 사업장내 산업안전보건조치로 볼 수 있을 것으로 사료됨

** 법적 준수사항 이외의 안전보건사항에 대한 점검, 수급인의 재해활동 평가 및 포상, 안전보건 경영시스템 취득 지원, 수급인근로자 안전의식 향상 캠페인, 무재해운동 참여 등

(고용차별개선과-2270, 2012.10.11.)

근로자파견사업의 허가 필요여부

Q 질의

- 회사(A사)는 요리사를 직접 고용하여 사내 임원 구내식당을 운영하고 있으며 귀사의 계열사 B사는 출장연회서비스사업을 계획하고 있으며 A사와 B사간에 용역계약을 체결하여 A사의 요리사를 B사에 지원을 보내고자 하는 바 이러한 경우 근로자파견사업의 허가를 받아야 하는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의하는 바,
 - ‘근로자파견’은 파견사업주·사용사업주·파견근로자라는 3자관계로 형성되며, 근로자파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭·형식보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①파견사업주 등의 실체판단요소와 ②사용사업주 등의 지휘·명령권 판단 요소를 종합적으로 고려하여 판단을 하며, 특히 지휘·명령권 판단요소 중에서 ▲작업배치·변경결정권 ▲업무 지시·감독권 ▲휴가, 병가 등의 근태관리권 및 징계권은 그 판단의 주요기준이 됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
- 귀 질의의 경우 귀사와 B사가 용역계약을 체결하여 귀사 소속 요리사를 B사에 지원을 보내는 경우 용역비에 별도 이윤이 포함되어 있지 않고 요리사에게 전액 용역비를 지급한다 하더라도,
 - 만약 B사에서 요리사에게 작업배치·변경 결정권을 행사하고 직접적·구체적으로 업무수행을 지시·감독하며 근태 관리 및 징계 결정, 업무수행평가, 근로시간결정권

- 등을 행사하는 경우에 해당한다면 B사가 사용사업주로서 요리사를 지휘·명령하여 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 한 것으로 판단하여 파견사업 허가가 필요할 것이나,
- 귀사의 요리사 용역제공 사업이 근로자파견사업에 해당하는지에 대하여는 ‘파견사업주 등’에 대한 사업주로서의 실체 판단 기준과 ‘사용사업주 등’의 지휘·명령에 대한 판단기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-2388, 2012.10.24.)

용역·도급 직원 봉사료 지급방법

Q 질의

- 식음료사업 사업장에서 고객이 지불하는 대금에 봉사료가 포함되어 회사수입으로 입금되고 이 봉사료를 직원들에게 배분하고자 하며 직접 고용된 근로자와 도급·용역 근로자 모두에게 산정 기간내에 근로일수를 기준으로 균등하게 현금으로 배분하고자 하는데 이러한 경우 해당업체를 통하지 않고 도급·용역 근로자에게 직접 지급할 경우 불법도급의 문제가 생기는지?

A 회시

- 「근로기준법」 제2조제1항제5호에서는 “임금이라 함은 사용자가 근로의 대상으로 근로자에게 임금, 봉급 기타 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다”고 규정하고 있으므로,
 - 봉사료의 경우 고객이 자의에 의하여 직접 근로자에게 지급한 것을 근로자들이 자율적으로 분배한 것은 사용자로부터 지급받은 근로의 대상이라고 할 수 없어 임금으로 볼 수 없으나, 고객이 지불하는 대금안에 봉사료가 일정률(일정금액) 포함되어 사업주가 일괄적으로 수령하면 이는 사용자가 제공하는 용역에 대한 대가로서 영업수입에 해당하며 사업주가 이를 근로자에게 분배하였다면 「근로기준법」 상 임금으로 볼 수 있음
- 귀 질의의 경우 봉사료가 고객의 지불대금에 포함되어 사업주가 일괄 수령한 후 근로자에게 배분하는 경우라면 「근로기준법」 상 임금으로 보이며,
 - 도급인이 수급근로자에게 봉사료를 지급하기로 결정하여 수급근로자의 노무비를 증액 조정되는 경우에는 증액 조정된 노무비는 수급인이 지급하도록 하고 증액된 노무비가 수급근로자 임금에 적절하게 반영될 수 있도록 수급인과 협의하여 처리하는 것이 바람직 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2431, 2012.10.30.)

사내 심리상담실 공동이용 등이 불법파견의 소지가 있는지 등

Q 질의

- 수급업체 근로자가 근무하고 있는 층(공간)에 심리상담실을 설치하거나, 심리상담실을 수급업체 직원들도 공동 이용할 수 있도록 하는 것이 ‘불법파견’과 연관될 수 있는지?
- 심리상담실 운영을 외부 위탁할 경우, 해당 업체에서 심리상담 전문가를 선발하여 당사 심리상담실에 배치하는 것이 근로자파견에 해당되는지?

A 회시

- 타인의 노무를 이용하는 계약의 형식은 도급, 용역, 위탁, 사내하청, 소사장 등 다양한 형태로 나타날 수 있지만 그 법률적 의미는 도급 또는 위임으로 볼 수 있음
- 이 중 ‘도급’은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대해 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(「민법」 제664조)으로 수급인 스스로의 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미함
- 한편 ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조)
- 근로자파견에 해당하는지 여부는 사용사업주(원청)와 파견사업주(또는 수급인) 간 체결한 계약의 명칭이나 형식 보다는 그 사실관계를 기준으로 판단하여야 할 것임
 - 이 때 양자 간의 중요한 차이는 지휘·명령을 누가 하는가에 있고, 판단 시에는 작업배치·변경 결정권, 업무 지시·감독권, 휴가·병가 등의 근태 관리권 및 징계권, 업무수행에 대한 평가권, 연장·휴일·야간근로의 근로시간 결정권 등이 그 기준이 될 수 있음

※ 자세한 내용은 붙임의 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」(’07.4.)을 참고하시기 바람

- 따라서 전화고객상담업무 담당 근로자들의 업무수행 과정에서 귀사에서 실질적으로 상당한 정도로 지휘·명령권을 행사하였는지를 주된 기준으로 구체적 사실관계를 종합 고려하여 ‘불법파견’ 여부를 판단하여야 할 것이지 ‘심리상담실’이 설치된 공간이나 전화고객상담업무를 담당하는 근로자가 귀사에서 운영하는 심리상담실을 공동 이용할 수 있다는 단편적 사실만으로 ‘불법파견’ 여부를 판단할 수는 없다고 사료됨
- 또한, ‘심리상담사의 업무’는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 따른 ‘근로자파견대상업무’에 해당되지 아니하므로 심리상담실 운영은 귀사에서 직접 운영하거나 도급 등의 형태로 수행하여야 할 것으로 사료되며, 이 경우에도 위 판단기준을 참고하시어 불법파견의 소지가 없도록 운영하여야 할 것임

(고용차별개선과-482, 2013.3.21.)

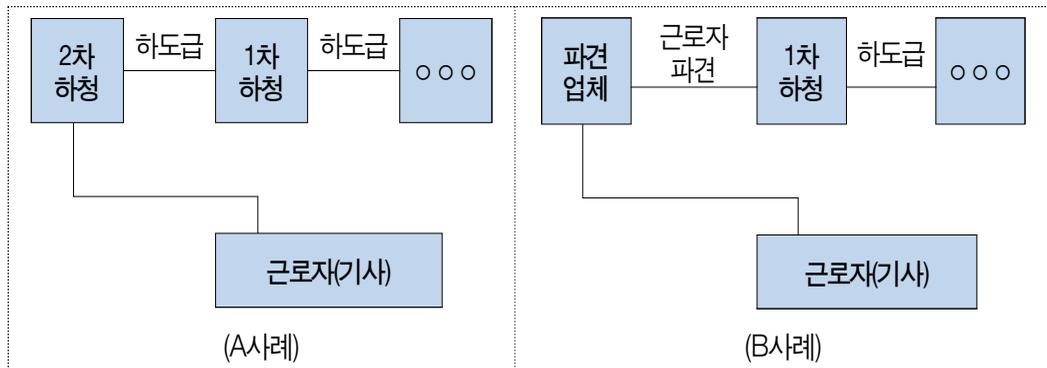
도급계약 또는 근로자파견계약의 적법 여부 등

Q 질의

- ○○○중계차량의 운전직인데, ○○○의 1차 하청업체의 2차 하청업체인 파견업체 (헤드헌트업체, 직업소개소)와 근로계약을 체결하고, 일은 1차 하청업체의 직원들과 같이 하고 있음. 이러한 근로계약 구조가 합법인지?

A 회시

- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없으나, 귀하께서는 다음과 같은 다층적 계약 관계 하에서 근로를 제공하고 계신 것으로 미루어 짐작됨



- 귀 질의에서는 ‘도급’과 ‘근로자파견’, ‘직업소개’가 혼용되어 쓰이고 있는 바 먼저 이에 대한 구별이 필요하다고 봄
- 먼저, ‘도급’은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약으로 수급인 스스로의 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미하며 (「민법」 제664조),

- 수급인이 독립성을 갖고 자기 책임 하에 소속 근로자를 지휘·명령하여 업무를 수행하고 있는 ‘적법한 도급’의 경우라면 법에서 재하도급을 금지하는 바 없으므로 재하도급 관계도 성립 가능하다고 사료됨(A사례)
- 다음으로, ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조)
 - 한편, 「파견법」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표1에서 규정하고 있는 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 정하고 있음
 - 다만, 같은 조 제2항에 따라 별표1로 정한 파견대상업무가 아닌 경우라도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있도록 하고 있음(단, 같은 조 제3항 및 같은 법 시행령 제2조제2항의 금지업무에 해당하지 않아야 함)
 - 귀 질의의 “중계차량 운전직”이 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무 또는 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업의 운전업무가 아니고 한국표준직업분류에 따른 “자동차 운전 종사자의 업무(842)”에 해당되는 경우라면 근로자파견의 대상이 될 수 있음(B사례)
- 마지막으로, ‘직업소개’란 구인 또는 구직자의 신청을 받아 구직자 또는 구인자를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말하며, 이러한 직업소개는 유료 또는 무료가 모두 가능함(「직업안정법」 제2조)
- 한편, 상기의 근로제공 관계와 관련하여 계약의 명칭 또는 형식 등 외형 보다는 근로제공의 실질에 따라 계약의 형식이 ‘도급 등’인 경우에도 ‘근로자파견’으로 판단될 수 있는 바,

- 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수입인 등(이하 “파견사업주 등”이라 함)에 대하여 사업주로서의 실체를 인정할 수 있는지를 먼저 판단하여 파견사업주 등이 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주 등”이라 함)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하고,
 - 파견사업주 등이 실체가 인정되면 지휘·명령권의 행사 주체를 보게 되는데, ①작업배치·변경 결정권, ②업무 지시·감독권, ③휴가·병가 등의 근태 관리권 및 징계권, ④업무수행에 대한 평가권, ⑤연장·휴일·야간근로의 근로시간 결정권 등이 그 주요한 판단기준이 되며(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조),
 - 사용사업주 등이 당해 근로자에 대하여 이러한 지휘·명령권을 행사하였다면 ‘근로자파견’에 해당 한다 볼 수 있을 것임
 - 위 A사례의 경우 계약의 명칭 또는 형식 등은 ‘도급’이나 사용사업주 등(1차 하청)이 파견사업주 등의 근로자에 대하여 지휘·명령권을 행사하는 경우라면 ‘불법파견’에 해당될 수도 있음
- 귀 질의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하므로 귀 사례가 ‘도급’인지 ‘근로자파견’인지는 구체적 사실관계를 토대로 위 지침을 참고하여 판단토록 하시고,
- 만약 계약의 형식, 명칭 등은 “도급”이지만 그 실질이 ‘근로자파견’으로 행해지고 있다고 생각되시는 경우에는 사업장 소재지 관할 지방고용노동관서에 신고(진정 등) 하여 사용사업주가 해당 파견근로자를 ‘직접고용’ 하도록 하는 등의 권리구제를 요청하실 수 있음을 알려드립니다

(고용차별개선과-1054, 2013.6.4.)

작업일지를 도급인 사업장 내 작업실에 보관하도록 하는 경우 위장도급에 해당될 수 있는지

Q 질의

- 수급인 근로자들에 대한 근태관리나 업무평가 목적이 아닌 경우에도 단지 원청의 사업장 내에 작업일지를 보관하도록 하는 것이 도급인이 근태관리권 및 업무평가권을 행사하고 있다고 보아 ‘위장도급’에 해당된다고 볼 수 있는지?

A 회시

- ‘근로자파견’에 해당하는지는 수급사업주의 실체 및 사용사업주의 지휘·명령권 행사 여부 등에 대한 구체적 사실관계를 토대로 종합적으로 판단하여야 하기 때문에 ‘수급인에게 작업일지의 작성을 요구하고 이를 작업실 내에 보관’하도록 한다는 단편적 이유만으로 ‘도급’과 ‘근로자파견’을 구별·판단하기는 곤란하다고 사료됨
- 귀 질의에서 밝힌 바와 같이 ‘소독작업일지’를 작성하도록 하는 목적이 미국 수출을 위한 FDA승인 기준을 충족하기 위함이고, 수급인의 근로자들이 작업일지를 작성토록 한 후 작업실 내 일지보관함에 보관토록 하고 있을 뿐 이를 토대로 도급인이 작업지시를 하거나 수급인 근로자의 근태관리 및 업무 평가 등에 전혀 관여하고 있지 않다면 동 작업일지를 작성·보관토록 한다는 사실만을 토대로 ‘위장도급’ 또는 ‘불법파견’에 해당하는 것으로 볼 수는 없다고 사료됨
- 다만, 도급인이 작업일지의 내용(작업자, 일일작업내용, 작업시간 등)을 수시 확인·검수하고 이를 토대로 업무 지시를 하거나 근로시간을 결정, 근태관리 또는 업무 평가를 하게 된다면 도급인의 지휘·명령권 행사의 인정 징표가 될 수 있으므로 이러한 사정을 종합 고려하여 ‘도급’ 사업을 수행함에 있어 ‘불법파견’의 요소가 없도록 하여야 할 것임

(고용차별개선과-1168, 2013.6.20.)

「파견법」 위반 해당 여부 등

Q 질의

- 질의1) 시설관리공단은 당 시에서 출자하여 설립된 법인으로 당 시의 주차장, 공원, 상가 등 공공시설 관리 업무 수행을 위해 설치된 공기업임
 - 시와 시설관리공단 간의 위·수탁 계약은 도급 개념이지만, 시설관리공단의 “청사 및 시설관리 인력”에 대하여 시의 공무원이 직접적·구체적으로 업무상 지휘·명령을 하고 있다면 「파견법」을 위반한 것인지?
- 질의2) 「파견법」 위반이라면, 각 사업소를 지역(권역)별로 나누어 시설관리공단의 현장대리인을 지역(권역)별로 배치하고, 지시내용의 구체적 실시방법 등을 기재한 업무매뉴얼을 만들어 배포 후, 일상적인 업무는 업무매뉴얼로 대체하고 긴급 및 돌발 상황 발생 시에는 시설관리공단의 현장대리인이 근로자들에 대하여 직접적·구체적 업무지시를 할 경우 「파견법」에 저촉되지 않는지 여부

A 회시

- 회시1) ‘도급’은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약으로 수급인 스스로의 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미하고(「민법」 제664조),
 - ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조)
- ‘근로자파견’에 해당하는지 여부는 계약의 명칭 또는 형식 등 외형 보다는 근로제공의 실질에 따라 판단하여야 하는 바,

- 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수입인 등(이하 “파견사업주 등”이라 함)이 ①채용·해고 등의 결정권, ②소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 ③법령상 사업주로서의 책임 ④기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담, ⑤전문적 기술·경험과 관련된 기획 등에 있어 책임과 권한을 행사하여 사업주로서의 실체를 인정할 수 있는지를 먼저 판단하고, 파견사업주 등이 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주 등”이라 함)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하고,
- 파견사업주 등이 실체가 인정되면 지휘·명령권의 행사 주체를 보게 되는데, ①작업배치·변경 결정권, ②업무 지시·감독권, ③휴가·병가 등의 근태 관리권 및 징계권, ④업무수행에 대한 평가권, ⑤연장·휴일·야간근로의 근로시간 결정권 등을 그 주요한 판단기준으로 하여 사용사업주가 당해 근로자에 대하여 이러한 지휘·명령권을 행사하였다면 ‘근로자파견’에 해당 한다고 판단하게 됨(「근로자 파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
- 따라서 귀 질의의 경우에도 구체적인 사실관계를 토대로 위 기준에 따라 “근로자파견”에 해당되는지를 판단하게 되는데,
 - 시설관리공단에 대한 사업주로서의 실체를 부인할 사정이 달리 없다면, 비록 외형상 위·수탁 계약의 형식을 갖추었다 하더라도 귀 질의에서 밝힌 바와 같이 시의 공무원이 시설관리공단의 기간제근로자에 대하여 ①업무실적 및 계획, 근퇴현황 등을 직접 보고 받고 지시사항을 직접 전달하고, ②긴급 및 돌발 상황 발생 시 직접 업무 지시를 하며, ③휴일·연장·야간 근무명령을 직접 시달하는 등 사실상 업무 지휘·명령권을 상당부분 행사 하였다면 그 실질은 “근로자파견”에 해당되어 무허가파견 등 「파견법」 위반의 소지가 있다고 보임
- 회시2) 일상 업무는 업무매뉴얼에 따르도록 하고 특이 상황 발생 시 수급인의 현장대리인이 근로자들에 대하여 직접 업무지시 하도록 한다면 “업무 지시권”에 대하여는 수급인이 자기 책임으로 근로자들을 직접 지휘·명령하고 있다고 보이나, 이러한 단편적인 사정만으로 ‘진정 도급’인지 ‘불법 파견’인지를 판단할 수는 없다고 사료됨

- 이 경우에도 ①작업배치·변경 결정권, ②업무 지시·감독권, ③휴가·병가 등의 근태 관리권 및 징계권, ④업무수행에 대한 평가권, ⑤연장·휴일·야간근로의 근로시간 결정권 등을 종합적으로 살펴보아 근로자들에 대한 지휘·명령권을 누가 행사하였는지에 따라 판단하여야 할 것임

(고용차별개선과-1272, 2013.7.2.)

협력업체 직원에 대한 복리후생 등 지원이 불법파견 판단의 부정적 징표에 해당하는지

Q 질의

- 당 병원은 협력업체 직원에 대해 복리후생 및 화합 차원에서 다음 사항을 당 사의 직원과 동일하게 적용하려고 함
 - 일시금, 격려금, 경영성과급 등(년 1회 미만 간헐적 지급)을 협력사와 지급 합의서를 체결하고 협력사별로 근로자에게 지급한 후 협력사가 당 사에 해당 금액 청구
 - 개원 기념 모범직원, 연말 친절직원, 이 달의 친절직원 표창 및 부상
 - 근무일 식사 현물 제공, 근린시설 이용권(월 5매) 제공
 - 당 원 진료 시 진료비 감면
 - 개원 기념일 선물, 체육대회 공동 실시, 주차장 사용료 지원, 병원 달력·수첩 제공, 통근버스 이용
 - 소방, 신규 입사자 감염관리, 안전, 개인정보, CS개론 등에 대한 교육 실시 (협력사별로 CS 등 소양교육, 직무교육은 자체 실시)
- 이상의 내용이 「근로자파견의 판단 기준에 관한 지침」 또는 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」 등에 비추어 볼 때 사업장 감독 시 중립적 징표인지 부정적 징표인지?

A 회시

- 귀 원과 협력업체의 관계가 ‘도급’인지 ‘근로자파견’인지는 계약의 명칭이나 형식 보다는 구체적인 사실관계에 따라 판단하여야 하는데,
 - 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 ‘근로자파견’에 해당하는지는 근로자와 고용계약을 체결한 사업주(협력업체)가 사업주로서의 실체가 인정되는

지를 먼저 판단하여 사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우에는 귀 원에서 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 되는데,

- 이 중 ‘소요자금 조달 및 지급에 대한 책임’ 판단 항목에 있어 성과급 등 일시적, 돌발적 지급 금품을 협력업체 대표와 협의를 통해 기준을 정하고 협력업체가 근로자에게 지급하는 경우, 회사 창립 기념일 등에 협력업체 근로자까지 선물을 지급하는 경우, 복지시설·편의시설, 통근차량 등을 협력업체 직원까지 이용할 수 있도록 하는 경우, 그 외 협력업체 근로자의 복리후생 증진을 위한 사항 등은 실체 인정의 중립적 징표로 보고 있습니다.
- 한편, 협력업체가 사업주로서 실체가 인정되는 경우에는 협력업체에 고용된 근로자가 귀 원으로부터 지휘·명령을 받는지에 따라 ‘근로자파견’ 해당 여부를 판단하게 됩니다.
 - 이 때에는 작업배치·변경 결정권, 업무 지시·감독권, 휴가·병가 등의 근태 관리권 및 징계권, 업무수행에 대한 평가권, 연장·휴일·야간근로의 근로시간 결정권 등이 그 기준이 됩니다.
 - 귀 원에서 협력업체에 고용된 근로자에 대하여 지휘·명령권을 직접 행사하였는지가 ‘근로자파견’ 인정의 주요 판단 기준이 되어야 하므로,
 - 협력업체 직원에 대하여 조직화합 및 사기진작, 편의제공, 복리후생 향상 차원에서 귀 원의 직원과 동일하게 혜택을 부여한다는 사정 등은 ‘지휘·명령권’ 인정의 단독 징표로 볼 수는 없을 것입니다.
- 다만, 경영성과급 지급 또는 직원 표창, 근무일 식사 현물제공 등을 위해 귀 원에서 협력업체 근로자의 업무 수행 결과를 개별·구체적으로 평가하거나 근태를 직접 관리한다면 이는 지휘·명령관계 인정의 징표가 될 수 있을 것입니다.
 - 협력업체 근로자의 근로조건 향상을 위한 선의가 바람직한 방향으로 실현될 수 있도록 시행에 있어 ‘불법 파견’의 요소가 없도록 유의하여 주시기 바랍니다.

(고용차별개선과-34, 2014.1.7.)

 배달 대행 업무가 근로자파견 허가 대상인지

Q 질의

- 질의1) 배달프로그램과 연결된 의뢰 업주의 연락을 받고 해당 업체를 방문하여 오토바이 배달을 대행하는 행위가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제43조제1호, 제7조제1항에 해당하는지 여부
- 질의2) 「근로기준법」 제105조는 “이 법이나 그 밖의 노동관계 법령에 따른 임금, 서류의 제출, 심문 등의 수사는 검사와 근로감독관이 전담하여 수행한다”고 명시되어 있는 바, 질의 1의 행위가 「근로기준법」 제9조(중간착취의 배제)에 해당하는지 및 관련법 위반혐의에 대하여 검사와 근로감독관이 전담하여야 하는지 여부

A 회시

- 회시1) “근로자파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말합니다.
 - 따라서 배달대행 업체와 배달원 간에 고용관계가 성립되어 있는지, 판매점(중국집 등)과 배달대행 업체가 근로자파견 계약관계에 있는지 여부 등에 대한 사실관계를 확인한 후 「파견법」 적용여부를 판단해야 될 것으로 사료됩니다.
 - 배달원의 경우 배달대행 업체로부터 콜(전화)을 받아 판매점이 의뢰한 음식물 등을 고객에게 전달해주는 역할만 하는 경우라면 배달원이 판매점에 종속되어 출·퇴근 등을 통제 받거나 업무상 지휘·명령을 받는 사용·종속관계로 볼 여지가 없으므로 근로자파견관계가 성립할 수 없을 것으로 판단됩니다.
- 회시2) 「근로기준법」 제9조(중간착취의 배제)는 제3자가 타인 간의 근로관계 형성이나 존속에 개입함으로써 근로자가 제공하는 노무의 대가 중 일부를 취득하는 행위를 금지하고 있는 조항입니다.

- 귀 기관의 질의 내용만으로는 배달대행 업체와 배달원간의 계약형태가 불분명하고, 배달대행 업체가 배달원과 판매점 업주간의 근로관계의 개시나 또는 존속 등에 관여하였다고 볼 만한 명확한 내용이 없어 동 조항 적용 여부를 판단하기 어렵습니다.
- 아울러 근로감독관의 권한, 사법경찰권 행사 등에 대하여는 「근로기준법」 제102조(근로감독관의 권한) 및 제105조(사법경찰권 행사자의 제한)에서 규정하고 있음을 알려드립니다.

(고용차별개선과-2618, 2014.12.19.)

‘임률도급’이 근로자파견에 해당되는지 여부

Q 질의

- 하도급계약 내용이 물량단위가 아닌 투입인원 단위로 도급비용이 지불된다는 점만으로 당해 하도급계약이 적법하지 않은 하도급계약으로 판단될 수 있는지?

A 회시

- 귀 법인의 질의만으로 실제 하도급업무에 대한 전체적인 사실관계를 확인하지 않고 이를 판단하여 답변을 드리기가 어려우나,
 - 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라한다)에 의한 “근로자파견”은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하는 바,
 - 이와 같은 “근로자파견”에 해당하는지 여부는 각 사업주간에 맺은 계약형식 보다는 실제로 이루어지고 있는 근로제공의 실질에 따라 판단하게 됨
- 근로자파견 여부 판단은 '07.4.19. 고용노동부에서 제정하여 시행 중인 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」에 따라 두 가지 판단요소인 “파견사업주등에 대한 사업주로서의 실체판단 요소*”와 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단요소**”를 기준으로 근로자파견에 해당하는지 여부를 판단하고 있음
 - * ①채용하고 결정권, ②소용자금 조달 및 지급에 대한 책임, ③법정상 사업주로서의 책임, ④기계, 설비, 기자재의 자기책임과 부담, ⑤전문적 기술·경험과 관련된 기획과 책임과 권한
 - ** ①작업배치·변경 결정권, ②업무 지시·감독권, ③휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권, ④업무수행에 대한 평가권, ⑤연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권

- 따라서 귀하께서 질의한 도급비를 산정하는 방식인 임률도급은 그 자체가 근로자 파견과 도급을 구별 짓는 직접적인 징표로 보기는 어려우며,
 - 근로자파견에 해당하는지의 여부는 어느 하나의 징표에 따라 판단하는 것은 아니며, 사업주실체 판단 요소와 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여 판단하게 됨.

(고용차별개선과-1293, 2015.7.29.)

민간사례관리사 「파견법」 적용 여부

Q 질의

사실관계

《운영실태》

- ○○도는 저소득층에 대한 사회보장 확대를 위해 2010년부터 민간사례관리 업무를 민간위탁사업으로 추진하고 있음
 - 위탁받은 사회복지법인(비영리 법인) 등에서 채용한 사례관리사를 업무의 효율적 추진을 위해 시·군청에 파견을 하여 근무를 시키고 있음
 - 파견된 사례관리사는 시·군청으로부터 각종 업무지시나 교육 및 복무관리 등을 받고 있음

- ○○도에서 정책결정 변경으로 사례관리 업무에 대한 민간위탁을 중단할 경우 사회복지법인 등에서 채용하여 시·군청에 파견근무하고 있는 사례관리사의 고용문제에 대해 문의 드림
- 사회복지법인 등에서 채용한 후 시군청에 근무하고 있는 사례관리사가 「파견 근로자보호 등에 관한 법률」에 저촉되는지 여부
- 시군청에서 파견된 사례관리사에게 각종 업무지시나 교육, 복무 등을 관리할 경우 시·군청의 직접 지휘 감독을 받는 것으로 볼 수 있는지 여부

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라한다) 에 따른 “근로자파견”이라 함은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것”을 말하며,

- “근로자파견사업”이라 함은 “근로자파견”을 “업”으로 행하는 것으로 정의되고 있는 바, 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함
 - 한편, 외형상 근로자파견과 유사한 이른바 “사외파견(전출)”은 사업주가 고용조정 또는 기술지도·경력개발 등을 목적으로 자기가 고용한 근로자를 그 고용관계를 유지하면서 협력회사·계열회사 등에서 일정기간을 근무하게 하는 것으로,
 - 이는 사업으로 행하는 “근로자파견”과는 달리 보아야 할 것이며, 다만 이러한 경우에도 자기가 고용한 근로자를 영리 목적으로 계속 반복해서 파견하는 경우에는 “근로자파견”에 해당될 수 있음
- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우며,
- “민간사례 관리업무”를 사회복지법인에 위탁하고 이에 대한 업무를 수행하기 위해 시·군청에서 사례관리사를 파견 받아 업무를 수행시키게 된 배경 및 목적, 파견근거, 영리 목적인지 여부 등을 확인 한 후 「파견법」에 의한 “근로자파견 사업”인지 여부를 확인해야 될 것으로 판단됨.

(고용차별개선과-2344, 2015.11.26.)

“수도검침원 위탁업무”관련

Q 질의

- ○○광역시 상수도사업본부 산하 지역사업소에서 민간에 위탁시행하고 있는 “검침원 위탁업무”의 불법파견에 해당 되는지 여부

〈답설〉

- “「수도법」 제23조, 「정부조직법」 제6조, 「지방자치법」 제104조, 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」 제112조”에 수도검침업무를 위탁할 수 있는 관련 법률 등이 명시되어 있음
 - 수급인은 파견사업주로서의 실체가 인정되며, 관할 지역사업소(도급인, 사용사업주 등)와 수급인(파견사업주 등)는 도급계약관계로서 검침원에 대한 지휘 명령체계, 작업배치 결정권, 업무지시감독권, 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권, 업무수행 평가권, 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권은 수급인에 있음이 명백함
- 이에 따라 ○○광역시 상수도사업본부 산하 지역사업소에서 민간에 위탁하고 있는 검침원 위탁도급 체제(간접고용)는 법령에 위반되지 않는다고 할 수 있음

〈을설〉

- 검침(위탁)과 심사업무(직영)는 분리할 수 없는 불가분의 업무이며, 상시 지속적으로 단순히 노무를 제공하는 것으로 직접 공무원의 업무지시 및 감독을 받음
- ○○광역시 상수도사업본부 검침민간위탁 용역계약 특수조건 제6조제4항의 규정에 의하면 계약상대자는 특별한 사정이 없는 한 검침원의 고용을 승계하여야 한다고 규정함으로써 수탁자의 채용권을 제한하고 있음
- 이에 따라 ○○광역시 상수도사업본부 산하 지역사업소에서 민간에 위탁시행하고 있는 검침원 위탁도급체제(간접고용)는 법령에 위반된다고 할 수 있음

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 한다) 제2조제1호에 의한 “근로자파견^{*}”과 「민법」 제664조에 의한 “도급^{**}”은 그 내용과 성격이 다르고 규율하는 법도 다름. 그러나 계약의 명칭, 형식 등이 도급(위탁)계약이라 하더라도 그 실질이 근로자파견에 해당하는 경우라면 「파견법」이 적용됨

* “근로자파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용자업주의 지휘·명령을 받아 사용자업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함

** “도급”이란 “당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함 성립하는 계약

- 이때 그 실질이 근로자파견에 해당하는지 여부는 수급인(하청 등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지, 도급인(원청 등)이 수급인(하청 등)의 근로자에 대하여 지휘·명령권을 행사하고 있는지 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 되고(붙임 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조), 그 결과 실질이 근로자파견이 아닌 도급으로 판단되는 경우에는 「파견법」이 적용되지 않으므로 불법파견의 문제도 발생하지 않음

- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기 어려우며,

- “검침위탁업무”의 운영 등에 대한 「파견법」 위반 여부는 구체적인 사실관계를 확인한 후 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」에 따라 종합적으로 판단해야 될 것으로 사료됨

(고용차별개선과 - 2347, 2015.11.26.)

‘생산적 공공근로사업’ 「파견법」 적용 여부

Q 질의

사실관계

- 《사업내용》 생산적 공공근로사업은 시·군이 근로자를 모집하여 일손이 부족한 농가·중소기업에 공급하는 사업임. 임금은 40,000원/1일로 농가·중소기업(자부담)과 시·군(보조금)이 50%씩 부담하며, 임금 지급 방식은 농가·중소기업과 시·군이 각자의 부담분을 근로자에게 직접 지급함. 사업주체는 시장·군수이며, 근로계약은 근로자와 시·군 양자간 체결함

- ‘생산적 공공근로사업’이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제2호의 ‘근로자 파견사업’에 해당되는지 여부

A 회시

- 「파견법」에 따른 “근로자파견”이라 함은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것(「파견법」 제2조제1호)”을 말하며,
 - “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 “업(業)”으로 행하는 것으로 정의되고 있는 바(「파견법」 제2조제2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 사업적 파견으로 영리를 위하여 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함
- 귀 기관의 질의의 경우 ‘생산적 공공근로사업’은 시·군이 근로자를 모집하여 일손이 부족하고 임금 부담이 가능한 규모의 농가(규모의 농가, 수출농가 등) 및 중소기업(제조부문)에 근로자를 공급해 주는 사업이나,

- 동 사업에 참여하는 근로자 임금을 기업(자부담)과 시·군(보조금)이 50%씩 부담하고 있는 점, ‘생산적 공공근로사업’의 경우 자치단체와 공공근로를 참여하는 농가·중소기업(제조업)과 협업을 하여 공공근로사업을 추진하고 있는 점, ‘생산적 공공근로사업’의 주체인 자치단체가 영리를 목적으로 사업을 수행하지 않는 점, 자치단체가 현장감독을 통하여 공공근로참여자 중 불성실 근무자에 대하여 모집대상에서 제외하는 점 등을 종합적으로 고려할 때 「과건법」 제2조 제2호에 따른 “업(業)”으로 행하는 “근로자과건사업”으로 볼 수 없을 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-1281, 2016.7.1.)

건설현장 호이스트 업무가 파견(또는 도급)에 해당되는지

Q 질의

- ‘乙’사는 ‘甲’사와 용역계약을 체결하고 건설현장에 근로자만 공급하고 ‘乙’사 소속근로자는 ‘甲’사 건설현장에서 호이스트 작동업무를 수행하며, ‘甲’사 소속직원으로부터 개별적 구체적인 업무지시를 받아서 직무를 수행하게 될 경우 도급에 해당되는지 또는 파견에 해당되는지?

A 회시

- 「민법」 제664조에 따른 “도급”은 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약으로 수급인 스스로의 책임하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성하는 것을 의미하며,
- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것’을 말함.
- 근로자파견에 해당하는지 여부는 사용사업주(원청)와 파견사업주(하청) 간 체결한 계약의 명칭, 형식 보다는 그 사실관계를 기준으로 판단해야 할 것임.
 - 따라서 귀 질의와 같이 ‘乙’사가 호이스트 작동업무를 수행하는 근로자를 고용하여 ‘甲’사와 용역(도급)계약 체결한 후 ‘甲’사의 건설현장에서 ‘甲’사 소속 직원으로부터 개별·구체적인 업무지시를 받고 있다면 근로자파견관계에 있는 것으로 일응 볼 수 있으나,
 - 최종적인 판단은 좀 더 구체적인 사실관계를 확인하여 종합적으로 검토해야 할 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-1282, 2016.7.1.)

법인소속 사례관리사 파견관련 법률 저촉 여부

Q 질의

사실관계

《사업현황 및 경기도 의견》

- (사업현황) ○○도는 「사회복지사업법」 제4조에 따라 사회복지전달체계를 효율적·안정적으로 구축하기 위한 무한돌봄센터 운영
 - 시·군에서는 무한돌봄센터에서 통합사례관리 등의 업무를 수행하기 위해 비영리사회복지법인(사회복지관 등)에 민간위탁금(운영비+인건비)을 지급하고, 비영리사회복지법인은 민간 사례관리사를 채용하여 읍·면·동에 파견을 하여 근무를 시키고 있음
 - * 무한돌봄사업: 위기상황에 처한 가정을 신속하게 지원함으로써 위기상황에서 벗어날 수 있도록 하게 하는 제도
- (○○도 의견) 사례관리 업무가 민간단체의 다양한 복지자원을 활용하기 위해 시·군청에서 비영리사회복지법인에 업무를 위탁한 것이고 수탁한 법인과 행정청간의 유기적 업무협조를 위해 법인소속 사례관리사를 파견 받는 것으로 근로자 「파견법」의 적용대상이 아니라고 해석되며,
 - 「지방공무원법」 제30조의4의 규정에 따르면 전문성이 요구되는 특수 업무의 효율적 수행 등을 위하여 인사위원회의 의결을 거쳐 지방자치단체 외의 기관·단체의 임직원을 파견 받아 사용할 수 있으므로 관련 절차를 거쳐 파견을 받을 수 있음

- 비영리사회복지법인인 사회복지관에 소속되어 있는 민간사례관리사(사회복지사)를 읍·면·동(시·군청)주민센터에서 파견받아 사례관리 업무를 수행시키는 것이 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함)을 위반한 것인지 여부

A 회시

- 「파견법」에 따른 “근로자파견”이라 함은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것(「파견법」 제2조제1호)”을 말하며,
 - “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 “업(業)”으로 행하는 것으로 정의되고 있는 바(「파견법」 제2조제2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 사업적 파견으로 영리의 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함
- 귀 기관의 질의의 경우 비영리사회복지법인(사회복지관 등)에서 읍·면·동 주민센터에 사례관리사를 파견하여 업무를 수행시키게 된 배경 및 목적, 파견근거, 영리 목적인지 여부 등을 종합적으로 고려하여 「파견법」에 의한 “근로자파견 사업”인지 여부를 확인해야 될 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-1280, 2016.7.1.)

임상시험코디네이터의 「파견법」 적용 여부 등

Q 질의

- 「약사법」에 따라 임상시험을 수행하기 위해 ‘임상시험 지원기관’(SMO)에 소속된 ‘임상시험 코디네이터’(CRC)가 ‘임상시험 실시기관’으로 파견되어 업무를 수행하는 경우, 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함)에 위배되어 불이익을 받을 수 있는지 여부 및 해소방안

A 회시

- 쟁점
 - 「약사법」의 하위법령인 「의약품 등의 안전에 관한 규칙」의 별표4 ‘의약품 임상시험 관리기준’에 따르면(첨부된 임상시험 관련 규정 참고), 임상시험 실시기관은 임상시험 지원기관으로부터 임상시험 코디네이터를 파견 받아 임상시험 업무를 위임하여 수행토록 하는 것이 가능하다는 취지로 규정되어 있으나, 여기서의 ‘파견’의 구체적 의미나 내용에 대해서는 아무런 규정이 없음
 - 따라서 ①질의에서의 ‘파견’이 「파견법」 상 ‘파견’에 해당하는지 여부가 불명확하므로, 이에 대한 검토가 우선적으로 이루어져야 할 것임
 - * 「파견법」 상 ‘파견’에 해당하지 않으면 「파견법」이 적용되지 않아 파견법위반이 문제될 여지가 없음
 - 만약 「파견법」 상 ‘파견’에 해당한다면, ②‘임상시험 코디네이터’의 업무가 파견대상 업무에 해당하는지 여부도 검토되어야 할 것임
- 「파견법」 상 ‘파견’에 해당하는지 여부
 - 「파견법」 제2조제1호에서 “근로자파견”이라 함은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용자업주의

지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.”고 규정하고 있고,

- 동조 제2호에서 "근로자파견사업"이라 함은 “근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다”고 규정하고 있음
- 따라서 「파견법」 상 ‘파견’에 해당하기 위해서는 i) 파견근로자가 파견사업주와 고용관계를 유지하면서 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하여야 하고, ii) 근로자파견을 업으로 행하여야 함

- 그런데 질의 내용 및 「의약품 등의 안전에 관한 규칙」에 따르더라도,

- ‘임상시험 지원기관’(=파견사업주)과 ‘임상시험 코디네이터’(=파견근로자) 사이에 근로계약이 체결·유지되고 있는지 여부가 불명확할 뿐만 아니라,
- ‘임상시험 실시기관’(=사용사업주) 또는 그 소속의 시험책임자가 임상시험을 수행함에 있어서 ‘임상시험 코디네이터’(=파견근로자)에 대해 지휘·명령권을 행사하는지 여부도 알 수 없으며,

* 「의약품 등의 안전에 관한 규칙」 별표4 제7항에는 “시험책임자는 임상시험실시기관의 장이 직접 고용한 임상시험 코디네이터가 부족한 경우 지원기관에서 파견한 인력에게 업무를 위임할 수 있다.”고 규정되어 있는데, ‘위임할 수 있다’의 의미가 「민법」 상 위임을 할 수 있다는 것에 그친다면(즉, 업무를 단순히 위임할 수만 있을 뿐 업무상 지휘·명령권을 행사할 수는 없다면) 「파견법」 상 ‘파견’에 해당하지 않을 여지가 많음

- ‘임상시험 지원기관’(=파견사업주)이 영리를 목적으로 계속·반복적 근로자 파견을 하는지, 아니면 이른바 ‘사외전출’을 하는지 여부도 불명확하므로, 결국 질의에서의 ‘파견’이 「파견법」 상 파견에 해당하는지 여부는 명확히 알 수 없음

< 관련 질의회시 >

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 “근로자파견”이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’을 말하며,

- “근로자파견사업”이라 함은 ‘근로자파견’을 ‘업’으로 행하는 것으로 정의되고

있는 바(「파견법」 제2조제1, 2호), 여기서 “업(業)으로 행한다” 함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말함

- 한편, 외형상 근로자파견과 유사한 이른바 “사외파견(전출)”은 사업주가 고용 조정 또는 기술지도·경력개발 등을 목적으로 자기가 고용한 근로자를 그 고용관계를 유지하면서 협력회사·계열회사 등에서 일정기간을 근무하게 하는 것으로, 이는 사업으로 행하는 ‘근로자파견’과는 달리 보아야 할 것이며, 다만 이러한 경우에도 자기가 고용한 근로자를 영리를 목적으로 계속 반복해서 파견하는 경우에는 ‘근로자파견’에 해당될 수 있음

- 귀하의 경우, 컨소시엄의 주사업자인 ‘A민간기업’이 도시개발사업을 위탁받은 ‘자산관리회사’가 원활하게 업무를 수행할 수 있도록 영리 목적이 아닌 기술 지도 등을 위해, 소속 근로자(핵심인력)를 ‘자산관리회사’에서 동 회사의 업무상의 지시·명령을 받아 근무토록 하는 것이라면, 이는 「파견법」 상의 “근로자파견”과는 다른 이른바 사외파견(전출)에 해당되는 것으로 사료됨.

(차별개선과-2172, '08.11.17.)

● 파견대상업무에 해당하는지 여부

- 만약 질의에서의 ‘파견’이 「파견법」 상 ‘파견’에 해당하는 경우라면, 그 다음으로 ‘임상시험 코디네이터’가 파견대상업무에 해당하는지 여부가 문제되는데,
 - 질의 내용 및 「의약품 등의 안전에 관한 규칙」에 따르면 ‘임상시험 코디네이터’가 수행하는 업무는 임상시험용 의약품의 안정성·유효성을 증명하기 위해 사람을 대상으로 임상시험용 의약품을 투여한 뒤 각종 효과 및 이상반응을 조사하는 일련의 임상시험 과정에서 시험책임자를 보조하여 임상시험을 함께 진행하는 것으로 보임
 - 이러한 업무 내용에 비추어 보면, ‘임상시험 코디네이터’는 2000년 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 중 “21212 의료과학 기술공” 또는 “23531 임상병리사”에 해당하는 것으로 보임

* (21212 의료과학 기술공) “의학자 및 약학자의 감독과 지휘 하에 질병, 질환의 치료와 예방을 위한 실험, 검사, 분석에 관련된 기술적 업무를 수행하는 자를 말한다.”

(23531 임상병리사) “의사의 지휘 하에 혈청검사, 소변검사, 조직검사 등 병리학, 미생물학, 생화학적 검사를 하고 심전도, 뇌파, 심폐기능 등 생리학적 검사를 하며, 가검물 채취·검사와 혈액의 채혈·제제 등을 하는 자를 말한다.”

- 그런데, “21212 의료과학 기술공” 및 “23531 임상병리사” 모두 현행 「파견법 시행령」 별표1의 파견대상업무에 포함되어 있지 않으므로, 만약 질의에서의 ‘파견’이 「파견법」 상 ‘파견’에 해당한다면 파견이 원칙적으로 허용되지 않고,
- 다만 「파견법」 제5조제2항 규정과 같이 ‘출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우’ 또는 ‘일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우’에 한하여 예외적으로 파견이 허용된다고 보아야 할 것임.

(고용차별개선과-1331, 2017.5.31.)

파견근로자의 단시간근로자 해당 여부

Q 질의

- 파견근로자가 사용사업주의 사업장에서 A업무를 수행(주16시간)하고 있는데, 사용사업주의 근로자 중 A업무를 수행하는 근로자(주40시간)가 있는 경우,
 - 해당 파견근로자는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함)의 적용을 받는 단시간근로자에 해당하여 초과근로에 대한 가산수당을 지급하여야 하는지 여부
 - * 단시간근로자에 해당한다면 「기간제법」 제6조제3항에 따라 주16시간을 초과하여 근무한 경우 가산수당을 지급하여야 하나, 단시간근로자에 해당하지 않는다면 주40시간을 초과하여 근무한 경우가 아닌 한 가산수당을 지급하지 않아도 됨

A 회시

- 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제2조제5호에서 파견근로자를 “파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자”라고 정의하고 있고,
 - 현행 「기간제법」 제2조제2호 및 「근로기준법」 제2조제1항제8호에서 단시간근로자를 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”라고 정의하고 있습니다.
- 이러한 파견근로자, 단시간근로자에 대한 정의 규정에 비추어 보면 파견근로자와 단시간근로자는 개념적으로 양립 가능한 것으로 보이고, 특별히 적용을 배제하는 규정도 존재하지 않으므로, 파견근로자이면서 단시간근로자에 해당한다고 보는 것이 법적으로 불가능하지 않다고 사료됩니다.
 - * 단시간근로자에 대해서도 「파견법」을 적용할 수 있다는 행정해석 존재

< 관련 행정해석 >

「파견근로자보호등에 관한법률」의 적용을 받는 근로자는 「근로기준법」 제14조의 규정에 의한 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말하는 바, 「근로기준법」의 적용을 받는 단시간근로자의 경우에도 동법 제6조의 규정에 의한 파견기간을 초과할 수 없음(고관 68400-304, '98.5.1.)

- 아울러, 「파견법」 제34조제1항 본문에서 “파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다”고 규정하고 있으므로,
 - 파견근로자가 단시간근로자에 해당하는지 여부를 판단하기 위해 「근로기준법」 제2조제1항제8호를 적용함에 있어서 사용사업주를 사용자로 보아 파견근로자와 같은 사업장에서 근무하는 사용사업주 소속 근로자를 통상 근로자로 삼는 것이 가능하다고 사료됩니다.
- 따라서 파견근로자가 사용사업주의 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자에 비해 소정 근로시간이 짧은 경우에는 단시간근로자에 해당하므로, 「기간제법」 제6조제3항에 따라 소정근로시간을 초과하여 근무하는 경우 가산수당을 지급하여야 할 것으로 판단됩니다(갑설). 위 질의와 관련하여 추가로 궁금한 내용이 있으시면 고용노동부 고용차별개선과(044-202-7575)로 문의하여 주시기 바랍니다.

(고용차별개선과-1818, 2017.7.26.)


 근로자파견관련 문의

Q 질의

- A업체의 기술력 부족, 갑작스러운 인력 감소 및 충원의 어려움 등의 사정으로 당사가 일정기간 동안(3개월 이내) 기술지도와 일부 생산까지 병행하고, 급여도 전액 지급할 경우, 영리목적의 계속, 반복 파견에 해당하여 「파견법」 위반인지 여부
 - A업체로부터 대가를 지급받는지에 따라 달라지는지 여부

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함)의 “근로자파견”은 파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것으로 정의하고 있고,
 - 「파견법」 제2호에 따른 “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것으로 정의하고 있는 바, “업으로 행한다”함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말합니다.
- 근로자에 대한 지휘·명령을 사용사업주가 행사하는지, 근로자파견을 업으로 행하는지 여부 등은 개별 사건에서의 조사를 통해 구체적 사실관계를 파악한 이후에 판단되어야 하는 사항이므로 귀 질의 내용만으로는 「파견법」 상 “근로자파견” 및 “근로자파견사업”에 해당하는지 여부를 명확히 판단하기는 어려우며,
 - “근로자파견사업”에 해당하는지 여부는 파견 대가의 지급이나 그 외 영리 목적이 있는지 여부뿐만 아니라, 파견을 하게 된 배경 및 목적, 파견근거 등도 종합적으로 검토해보아야 알 수 있을 것으로 보입니다.

- 다만 기존에 근로자를 파견해오고 있는 상태에서 추가로 근로자들을 파견함으로써 A업체의 지휘·명령을 받아 생산업무 등을 지속적으로 수행토록 하는 경우라면 불법파견에 해당될 가능성이 있을 것으로 사료되며,
 - 만약 원청과 하청 간 형식적으로는 도급계약 관계에 있다고 하더라도 실질적으로 원청이 하도급업체에 대해 지휘·명령을 통해 경영상의 결정권, 인사노무 결정권 등을 행사하는 경우라면 이는 위장도급으로 판단될 가능성도 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-220, 2018.1.30.)

 「파견법」 저촉 여부

Q 질의

- ① 구청에서 청년인턴을 모집하여 근로계약을 체결한 후 관할 경찰서로 파견하여 렌트카에 대한 ‘과태료 부과 사무의 지원 업무’를 수행토록 하는 경우 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 상의 ‘파견’에 해당되는지 여부
- ② 파견에 해당한다면 근로자파견허가를 받아야 하는지, 파견대상업무에 해당 하는지 여부

A 회시

- ① 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함)의 근로자파견”은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것으로 정의하고 있고,
 - 「파견법」 제2호에 따른 “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것으로 정의하고 있는 바, “업으로 행한다”함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말합니다.
- 근로자에 대한 지휘·명령을 사용사업주가 행사하는지, 근로자파견을 업으로 행하는지 여부 등은 개별 사건에서의 조사를 통해 구체적 사실관계를 파악한 이후에 판단되어야 하는 사항이므로 귀 질의 내용만으로는 「파견법」 상 “근로자파견” 및 “근로자파견사업”에 해당하는지 여부를 명확히 판단하기는 어려우며,
 - “근로자파견사업”에 해당하는지 여부는 청년인턴을 채용하여 관할 경찰서로 파견을 하게 된 배경 및 목적, 파견근거, 영리 목적인지 여부 등을 종합적으로 검토해보아야 알 수 있을 것으로 사료됩니다.

● ②귀 질의의 내용만으로는 “과태료 부과 사무의 지원 업무”가 구체적으로 어떠한 업무를 수행하는 것인지 명확히 알 수 없어 정확한 답변은 어려우며, 개별적인 사건에서 근로자들이 실제 수행하는 업무를 구체적으로 검토해 보아야 알 수 있다 할 것이나,

- 만약 신호위반 등 법규위반으로 적발된 렌트카의 실사용자를 단순히 전산 프로그램에 입력하는 업무를 수행하는 경우라면 한국표준직업분류 (통계청고시 제2000-2호) “317 사무 지원 종사자” 중 “31720 자료입력 사무원”^{*}의 업무에 해당될 수 있을 것으로 보이며, 이는 「파견법 시행령」 별표1의 파견대상업무에 포함되어 있습니다.

* 운용지침에 따라 업무, 과학, 공학 또는 기타 자료를 처리하기 위하여 컴퓨터를 조작하고 자료를 입력하는 자를 말함

- 아울러, 위 업무에 대해 근로자파견사업을 하기 위해서는 근로자파견허가를 받아야 함을 알려드립니다.

(고용차별개선과-222, 2018.1.30.)


학교운동부지도사 「파견법」 저촉여부
Q 질의

- ①학교운동부지도자를 시·도 체육회장이 채용하여 각 학교로 파견하는 것이 가능한지, 이는 「학교체육진흥법」에 위반되는 것이 아닌지 여부
- ②「파견법 시행령」상 학교운동부지도자가 파견대상업무에 해당한다면 2년이 지난 후 사용사업주가 직접고용해야 하는지, 10년 이상 위와 같은 형태로 근무하고 있다면 고용승계를 요구할 수 있는 방법이 있는지?

A 회시

- 귀하의 질의에서의 쟁점은
 - ①학교운동부지도자를 학교장이 직접 채용하지 않고 시·도 체육회장이 채용하여 학교로 파견하는 것이 「학교체육진흥법」상 가능한지 여부,
 - ②위와 같은 형태가 「파견법」상 불법파견에 해당하여 학교에서 학교운동부지도자를 직접고용해야 하는지 여부인 것으로 판단됩니다.
- 우선, 학교운동부지도자를 시도 체육회장이 채용하여 각 학교로 파견하는 것이 「학교체육진흥법」상 가능한지 여부에 관하여,
- 「학교체육진흥법」 제2조제6호에서 “학교운동부지도자란 학교에 소속되어 학교 운동부를 지도·감독하는 사람을 말한다.”라고 규정하고 있고,
 - 동법 시행령 제3조제1항에서는 “학교의 장은 법 제12조제7항에 따라 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 중에서 학교운동부지도자를 임용할 수 있다.”고 규정하고 있습니다.

- 그런데 학교운동부지도자를 학교가 직접 채용하지 않고 시·도 체육회장이 채용하여 학교로 파견하는 경우 위 규정에 위배되어 허용되지 않는 것인지 여부는 「학교체육진흥법」 및 동법 시행령의 해석에 관한 사항으로, 이에 대해서는 교육부 (인성체육예술교육과)에서 담당하고 있으므로 우리부에서 판단할 수 있는 사항이 아님을 알려드립니다.
- 한편, 위와 같은 형태가 「파견법」 상 불법파견에 해당하여 학교에서 학교운동부 지도자를 직접고용해야 하는지 여부에 관하여,
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함)이 적용되기 위해서는 우선 「파견법」 상 “근로자파견” 및 “근로자파견사업”에 해당하여야 합니다.
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함)의 “근로자파견”은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것으로 정의하고 있고,
 - 「파견법」 제2호에 따른 “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것으로 정의하고 있는 바, “업으로 행한다”함은 일정한 목적을 가지고 동종의 행위를 계속 반복적으로 수행하는 것을 말합니다.
- 근로자에 대한 지휘·명령을 사용사업주가 행사하는지, 근로자파견을 업으로 행하는지 여부 등은 개별 사건에서의 조사를 통해 구체적 사실관계를 파악한 이후에 판단되어야 하는 사항이므로 귀 질의 내용만으로는 「파견법」 상 “근로자파견” 및 “근로자파견사업”에 해당하는지 여부를 명확히 판단하기는 어려우며,
 - “근로자파견사업”에 해당하는지 여부는 학교운동부지도자를 시·도 체육회장이 채용하여 각 학교로 파견을 하게 된 배경 및 목적, 파견근거, 영리 목적인지 여부 등을 종합적으로 검토해보아야 알 수 있을 것으로 사료됩니다.
 - 다만 시·도 체육회장이 학교운동부지도자와 고용관계를 유지하면서 학교운동부 지도자로 하여금 학교 측의 지휘·명령을 받아 학교를 위한 업무에 종사토록 하고, 아울러 그러한 행위를 영리 등의 일정한 목적으로 계속·반복적으로 수행해 왔다면 「파견법」 상 “근로자파견” 및 “근로자파견사업”에 해당될 여지도 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-221, 2018.1.30.)

「파견법」 위반여부(「대규모유통업법」 제12조 해석 관련 질의)

Q 질의

- 「대규모유통업에서의 거래 공정화에 관한 법률」(이하 “대규모유통업법”이라 함) 상 요건을 갖춰 납품업자 등으로부터 종업원을 파견받더라도 대규모유통업자가 종업원을 지휘·명령하여 대규모유통업자를 위한 근로에 종사하게 하는 경우에는 「파견법」의 적용을 받게 되는데, 아래의 상황이 대규모유통업자의 지휘·명령에 해당하는지 여부
 - ①종업원등으로 하여금 소속 납품업자 제품뿐만 아니라 타 납품업자 제품도 함께 판매토록 하는 행위(구체적인 판매 행위에는 관여하지 않음)
 - ②(①번의 행위가 인정되지 않는 경우) 다수의 납품업자들 간 자율적 협의를 통해 종업원등으로 하여금 소속 납품업체 제품뿐만 아니라 타 납품업자의 제품도 판매토록 하는 행위
 - ③종업원등으로 하여금 소속 납품업자 제품 관련 POP·판촉물 등 광고 표시물을 연출(부착·배치)하도록 하는 행위
 - ④통로나 화장실 등 대규모유통업자의 공용공간이 아닌 소속 납품업자 제품 주변 청결을 유지하도록 하는 행위
 - ⑤종업원등의 과도한 할인판매를 방지하기 위해 대규모유통업자가 판매가의 하한을 설정하고 종업원등을 대상으로 과도한 할인 판매를 제한하는 행위

A 회시

- 귀하가 질의에서 이미 언급하신 것처럼 「대규모유통업법」 제12조에 따른 요건을 갖추어 납품업자등으로부터 종업원등을 파견받아 대규모유통업 사업장 내에서 근무하게 하는 경우라 하더라도, 대규모유통업자가 해당 근로자를 지휘·명령하여

대규모유통업자를 위한 근로에 종사하게 하는 경우에는 「파견법」 상 근로자파견에 해당될 수 있다는 취지로 회시한 바 있습니다(고용차별개선과-931, 2013. 5. 20)

- 「파견법」 상 근로자파견에 해당하는지 여부와 관련하여, 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」(’07.4.19., 법무부·고용부)에서는 사용자업주가 ①작업배치·변경 결정권, ②업무 지시·감독권, ③휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권, ④업무수행에 대한 평가권, ⑤연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권을 행사하는지 여부를 종합적으로 고려하여 판단하도록 규정되어 있습니다.

- 이에 따라 대규모유통업자가 종업원등을 지휘·명령함으로써 「파견법」 상 근로자 파견에 해당하는지 여부를 판단하기 위해서는 위의 세부적인 요소들을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는 것이므로, 귀하의 질의내용과 같이 타 납품업자 제품도 함께 판매토록 하는 행위나 광고 표시물을 연출토록 하는 행위, 청결을 유지토록 하는 행위, 판매가를 제한하는 행위 등 단순히 하나의 행위만으로는 「파견법」 상 근로자파견에 해당하는지 여부를 명확히 판단하는 것은 어렵다는 점을 알려드립니다.

- 다만 귀하의 질의에서의 행위에 대해 대규모유통업자가 단순한 방침 전달이나 권고에 그치는 것이 아니라, 사실상 구속력 있는 지시에 해당하여 종업원등이 이에 통제되는 것이라면 근로자파견의 징표 중 하나에 해당될 여지는 있을 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-443, 2018.3.7.)

기획사의 근로자파견사업 허가 여부

Q 질의

- 영화, 드라마의 보조출연 업무는 「파견법」 상 근로자파견대상 업무(28: 예술, 연예 및 경기전문가의 업무)임. 보조출연자는 기획사 대표와 근로계약을 체결한 근로자들로서 방송사가 드라마, 영화 등 촬영시 일시적, 간헐적 인력을 확보하기 위하여 기획사에 인력을 요청함
- 보조출연자들은 사용사업주 소속인 방송사 감독(PD)의 명에 따라 영화, 드라마 등 촬영에 임하고 있으며, 식사시간도 방송사 감독(PD)의 명에 따라 이루어짐
 - 따라서 보조출연자들은 「파견법」 상 근로자파견 대상업무를 수행하는 자들로서 기획사는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 근로자파견사업의 허가를 받아야 하는 것이 아닌지

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 “근로자파견”이라 함은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것(「파견법」 제2조제1호)”을 말합니다.
 - 근로자파견에 해당하는지 여부는 ‘사용사업주 등’과 ‘파견사업주 등’ 사이에 체결한 계약의 명칭이나 형식보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단해야 할 것입니다.
- 귀 질의 내용만으로는 구체적 사실관계를 확인할 수 없어 명확하게 답변드리기 어려우나, 근로자파견에 해당하는지 여부는 근로자의 작업배치·변경 결정권, 업무 지시·감독권, 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권, 업무수행에 대한 평가권,

연장·휴일·야간근로의 근로시간 결정권 등에 대하여 누가 행사하는지 여부를 기준으로 판단을 하고 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

※ 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조('07.4.)

(고용차별개선과-1666, 2016.8.19.)

3. 적용범위

국내 파견회사가 파견계약 내용에 따라 사용사업주의 해외 사업장에 현지 외국인을 채용하여 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 경우 「파견법」 적용 여부

Q 질의

- A홈쇼핑과 B파견회사는 전화외판원 업무에 대하여 파견계약을 맺고자 하며, B파견회사는 인건비 단가 등의 이유로 중국 현지의 조선족들을 직접 채용하여 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 중국에서 A의 전화외판원 업무에 종사하게 할 계획이고, A홈쇼핑은 서비스 질을 위해 파견근로자들에 대한 근태상황 등을 인터넷시스템 등을 통해 일일이 체크하고 판매방법 등을 통제하며, 상품교육, 친절교육 등을 주기적으로 담당할 예정임. 또한 전화외판원의 업무 특성상 중국 현지의 조선족들은 우리나라에 들어 올 일이 없으며 전화로 고객을 상대하고 A사에 보고하는 형식으로 업무를 진행할 것임.
- 위와 같은 상황에서 한국 법에 의해 설립된 파견회사가 외국인(조선족)을 외국현지(중국)에서 채용하여 그 근로자를 한국에 입국시키지 않고 현지에서 한국 회사를 위해 근로자파견사업을 행하는 것이 우리나라 「파견법」 상 적법한 파견계약에 해당하는지 여부에 대해 아래와 같이 갑설과 을설이 나뉘고 있는 바, 어느 것이 타당한 것인지?

〈갑설〉 근로자의 국적, 근무 장소에 관계없이 파견계약의 실체와 형식을 갖췄으면 적법한 파견으로 보아야 하며, 그 근거로서 첫째 외국인 근로자도 「파견법」이 적용되는 파견근로자가 될 수 있다는 대법원판례(2000.9.29. 대법2000 도3051 참고)에 따라 파견근로자의 국적은 불법파견 여부와 무관하다는 점, 둘째 우리나라에서 적법한 파견허가를 받은 파견회사(B)가 우리나라 기업(A)과 적법한 근로자파견계약을 맺었다는 점, 셋째 파견회사(B)는 근로자파견계약을 체결하고 중국 현지 조선족을 직접고용해서 임금 지급 등 파견사업주의 책무를 다할 것이며, 우리나라 기업(A)은 (B)파견회사에 대해 파견비 지급, 이

근로자들에 대한 업무지시, 근태관리 등 사용사업주의 책무를 다할 것이므로 이는 「파견법」에서 정의한 근로자파견의 개념과 일치하며 적법한 파견계약이 성립하여 근로자파견에 해당된다는 견해

〈을설〉 A사와 B사의 근로자파견계약은 실체상, 외형상 파견계약이라 하더라도 B파견회사에 채용된 중국 현지 조선족들은 속지주의 원칙상 중국의 법을 적용받게 되므로 이는 우리나라의 근로자파견에 해당되지 않고 도급계약 등 별도 계약에 해당된다는 견해

A 회시

- 국제법 질서에 있어서 각 국의 법령은 그 영역내의 모든 사람에게 적용될 수 있을 뿐이고 다른 국가의 영역 내에서까지 적용·집행될 수 없다는 속지주의 법리가 일반적으로 승인되고 있으므로 국가간의 조약이나 협약에 의하여 속인주의를 인정하는 특별한 규정이 없는 한 우리나라의 「파견법」은 국외에 소재하는 사업 또는 사업장에 적용될 수 없다고 할 것임.
 - 즉 해외 현지법인은 소재국에서 법인격을 부여받은 권리주체로서 국내법이 적용되지 아니하므로 국내회사가 현지에 독립한 법인을 설립하고 동 사업장에서 한국인을 고용하였을 경우에는 「파견법」이 적용되지 아니한다고 보아야 할 것임.
 - 그러나, 국내 파견회사가 해외 현지법인에 근로자를 파견하거나, 현지에서 채용한 근로자에 대한 인사 및 노무관리 등을 관장하고 근로자의 보수 및 주요 근로조건 등을 결정하고 있는 경우에는 현지에서 채용한 근로자 또한 국내 파견회사와 함께 「파견법」의 적용을 받는다고 보아야 할 것임.

(비정규직대책팀-572, 2007.2.21.)

외국법인 간의 통합으로 국내에 있는 각 지점 소속 근로자가 합병과정에서 일정기간 합병된 새로운 회사의 지휘·감독을 받는 경우 「파견법」 적용 여부

Q 질의

- 항공운송업을 영위하고 있는 외국법인 A와 B는 각각 국내지점을 두고 있으며(이하 “관계지점”이라고 함), 각 지점들은 외국법인 A와 B가 국내 고객에게 제공하는 항공화물운송, 항공여객운송 용역에 필요한 일부기능(marketing, ticket 판매 등)을 본사를 대신하여 수행함. 외국법인 A와 B는 시장에서의 경쟁력 강화를 위해 해외에서 기업결합을 함에 따라 관계지점은 동일한 지주회사의 자회사가 됨. 관계지점은 공식 합병이 완료되기 전까지 당분간 특정사업부문(marketing부문 및 sales부문)을 통합하여 운영함
- 외국법인 A와 B의 국내 지점이 특정 사업부문을 통합 운영하는 과정에서 각 지점의 근로자들이 상대방 지점과 고용계약을 체결하고 있는 상위 직급자의 지휘·명령에 따라 통합근무하고 모든 통합 운영비용은 두 지점 사이에서 각자의 수익(혹은 비행노선운영 지점의 경우 비행노선물량)에 따라 안분 비례하여 사후 정산하는 경우, 이러한 구조가 「파견법」 상의 근로자파견사업에 해당하는지?

A 회시

- 「파견법」 제2조의 규정에 의하면 근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함
- 근로자파견사업을 행하기 위해서는 「파견법」 제7조 및 같은 법 시행규칙 제3조의 규정에 의한 근로자파견사업 허가를 받아야 하는 바
 - 근로자파견을 업으로 행하지 아니하는 외국법인(A 및 B)의 각 국내지점이 단일법인체의 지점으로 합병하기에 앞서 내부적으로 특정 사업부문의 업무를 통합·운영한다면 이는, 「파견법」으로 규율할 성질은 아니라고 봄.

(비정규직대책팀-659, 2007.2.27.)

회사 합병시 고용 승계되는 인원을 폐업처리 시까지 기존 회사에 근무하게 하는 경우 파견사업허가를 받아야 하는지

Q 질의

- A사와 B사의 기업 합병으로 B사의 인원이 A사에 고용이 승계될 예정인데, 기존 B사의 대외브랜드(사업운영전반 등)를 유지하고자 고용승계 될 인원에 대해 일정기간 동안 B사에 파견근로를 검토 중에 있음. 그 기간동안 기존의 B사의 대표이사가 직접 운영하고, 부분적 흡수(사업분야 등)가 완료될시 B사의 폐업신고를 시행코자 함. 이와 관련하여 다음과 같이 질의를 드림.
 - <질의1> 일정기간동안 대표이사(이사진 포함)를 제외한 모든 관리부분에 대한 위탁(위임) 또는 도급이 가능한지(특히, 인사/재경 등 핵심업무에 대한 위탁(위임) 또는 도급 가능 여부)?
 - <질의2> 별도의 파견사업 허가를 받아야 하는지?

A 회시

- 「파견법」 제2조에 의하면 “근로자파견”이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하고, 이러한 “근로자파견”을 “업”으로 행하고자 하는 자는 「파견법」 제7조(근로자파견사업의 허가) 및 같은 법 시행규칙 제3조에 따라 노동부장관의 허가를 받도록 규정하고 있음. 반면, “도급”이라 함은 당사자의 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기는 것으로 「민법」 제664조에서 규정하고 있음.
- “도급”에 관하여 규정하고 있는 「민법」은 도급업무의 대상에 제한을 두고 있지 않으므로 귀사가 일정기간 동안 관리부분 등을 “도급”으로 운영하는 것도 가능할 것으로 사료되나, 이 경우 원사업자와 하청업체 사이에 계약의 명칭, 형식 등

도급계약 또는 파견계약 등)에도 불구하고 원사업자가 하청업체 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령권을 행사하는 등 그 실질이 「파견법」 제2조제1호의 ‘근로자’에 해당하는 경우에는 「파견법」이 적용됨(「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」, ’07.4.19., 비정규직대책팀-1303 참조).

- 그러나 귀(A)사가 ‘B사’를 합병하는 과정에서 ‘B사’ 직원들을 고용승계한 후 ‘B사’를 폐업신고하기 전까지 일정기간 동안 ‘B사’에서 근무하게 하려는 것이라면, 이는 근로자파견을 “업”으로 행하는 것으로 보기는 어렵다고 할 것이므로 「파견법」에 따른 파견사업허가를 받지 않아도 될 것으로 사료됨.

(비정규직대책팀-3370, 2007.8.24.)

가사서비스용역 제공에 대한 「파견법」 위반여부

Q 질의

- 고객과는 가사서비스제공 공급계약을 체결하고 가사사용인과는 개별적으로 도급계약을 체결하여 가사서비스용역 제공사업을 근로자파견사업 허가없이 수행하게 될 경우 「파견법」에 위반되는지에 대해 질의

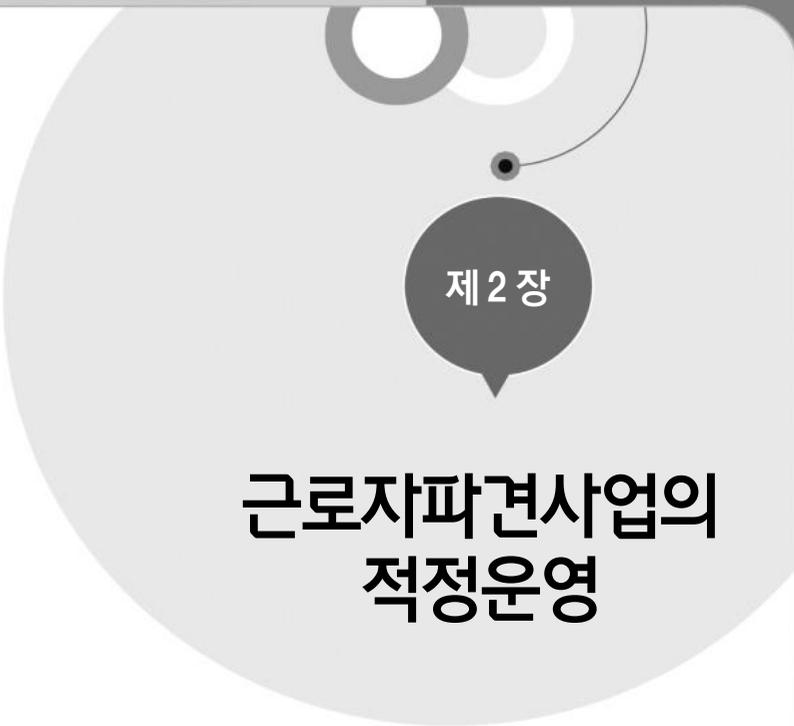
A 회시

- 귀 질의의 가사서비스용역제공사업의 「파견법」 위반여부에 대하여는 가사사용인이 근로자에 해당하는지에 따라 「파견법」 적용 및 위반여부가 판단되어야 할 것으로 사료됨
 - 「근로기준법」 제2조에서는 ‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다”라고 규정하고 있으며, 그 계약이 「민법」 상의 고용계약이든 도급계약이든 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단되어야 할 것이므로,
 - 귀 질의에서 모집인력인 가사사용인(베이비시터, 산후도우미, 파출부)이 사업자등록을 한 개인사업자라 하더라도 근로자에 해당하는지 여부는 구체적 사실관계에 따라 판단해야 할 것으로 사료됨
- 모집인력인 가사사용인이 근로자로 판단되는 경우를 전제로 하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 위반여부에 대하여 말씀드리면,
 - 「파견법」 상 ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하며,
 - 이와 같은 근로자파견에 해당하는지의 여부는 계약의 명칭, 형식 등(파견 계약,

도급계약, 위임계약 등)에 관계없이 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, 근로자파견을 특징짓는 여러 징표들을 종합적으로 고려하여 판단하게 됨

- 또한 「파견법」 상 사용사업주는 일정한 장소에서 유기적 조직하에 업으로서 재화와 용역을 생산하는 사업을 수행하는 자를 의미하는데,
 - 귀 질의에서 가사사용인을 사용하는 개인은 유기적 조직을 갖추어 업으로서 사업을 수행하는 「파견법」 상의 사용사업주로 보기는 어려워 「파견법」의 적용 대상으로 하는 것은 적절하지 않을 것으로 판단됨
 - 그러나 귀 질의의 가사사용인 용역제공사업이 “공급사업주가 사실상 자신의 지배하에 있는 근로자를 타인(사용사업주)이 사용하게 하는 경우”에 해당하는 경우라면 근로자공급에 해당될 수도 있으므로 「직업안정법」 위반여부에 대해서도 별도로 검토해 보아야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1912, 2012.8.22.)



제 2 장

근로자파견사업의 적정운영

제 2 장 근로자파견사업의 적정운영

1. 제5조(근로자파견대상업무 등)

‘사무 지원 종사자’(317)의 업무 범위 및 파견근로자인 ‘사무 지원 종사자’가 ‘계수사무 종사자’(315)의 업무를 일부 수행할 수 있는지

Q 질의

- 「파견법 시행령」에 있는 파견대상업무 중에서 ‘사무 지원 종사자’(317)의 업무에 대한 명확한 정의가 없고 구분이 모호하여 문의 드림
 - <질의1> ‘사무 지원 종사자’의 업무를 어떻게 판단하는지?
 - <질의2> 특히 한국표준직업분류상 ‘계수사무 종사자’(315)의 업무를 일부 포함하고 있는 ‘사무 지원 종사자’의 경우(예, 일부 회계전표 처리 등) 파견가능 여부를 어떻게 판단하면 좋을지

A 회시

- 개정 「파견법 시행령」 제2조제1항에 따른 별표 1의 근로자파견대상업무의 하나인 ‘사무 지원 종사자’(한국표준직업분류 소분류 317)의 업무는 동 표준직업분류에 따라 ‘일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행하는 자’를 말하며, 세분류인 ‘일반사무지원종사자’(3171), ‘자료입력사무종사자’(3172), ‘비서’(3173) 등을 포함하는 것임(통계청 고시 제2000-2호, 「한국표준직업분류」 참조)
- 반면에, 한국직업분류표상 소분류 ‘계수사무 종사자’(315)는 ‘회계, 금융, 보험, 통계 및 기타 계수자료를 작성하고 사업에 부수된 현금거래를 담당’하는 자로서, ‘회계사무 종사자’(3151), ‘금융 및 보험사무 종사자’(3152), ‘통계사무 종사자’(3153) 등을 포함하며, 이들은 근로자파견대상업무에 포함되지 않음

- 귀 질의의 경우 내용을 구체적으로 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 일반적으로 근로자파견을 엄격히 제한하여 허용하고 있는 점을 감안할 때에 파견근로자가 근로자파견대상업무가 아닌 업무를 부수적으로 수행할 수 없는 것이 원칙이라 할 것임

(비정규직대책팀-2066, 2007.6.5.)

은행의 각 파트별 매니저의 업무를 지원해 주는 인력이 '사무 지원 종사자'(317)에 해당하는지

Q 질의

- 2007년 7월 1일부터 시행하는 파견대상업무에 의하면 '사무 지원 종사자'(317)가 포함되어 있고, 한국표준직업분류에 의하면 317의 업종코드와 관련해서 '일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사'로 정의하고 있음. 여기서 말하는 일반사무직원의 의미가 직업분류코드 31의 '일반사무 관련 종사자'를 포괄해서 의미하는 것인지, 아니면 311의 '일반사무 종사자'만을 제한적으로 의미하는 것인지, 즉 파견대상업종이 기획, 홍보, 판매, 계수, 자재, 생산 및 운송관련 사무종사자 업무에 대한 사무지원을 포괄해서 의미하는 것인지, 아니면 인사·총무 업무에 대한 사무지원만을 의미하는 것인지?
- 은행업무 중 후선업무라 하여 각 파트별 책임자(Manager) 밑에서 업무를 지원해주는 인원이 있음. 예를 들면 연체서류관리 차원에서 주민등록 등·초본 발급, 연체관련 서류 스캔 등을 하거나, 대출시 신청자의 재직확인을 위해 직접 전화를 걸어 확인하거나, 대출결재가 이루어진 사항과 관련해서 이의 전산자료를 출력하거나 서류를 정리하는 업무 등 여신, 외환 업무 수행의 책임자(Manager)를 지원해서 업무를 수행하고 있는 인력들임. 이러한 업무를 수행하는 인력을 파견코드 317의 '사무 지원 종사자'로 간주, 파견근로자로 사용할 수 있는지?

A 회시

- 한국표준직업분류(2000) 상으로 '사무 지원 종사자'(317)는 '일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행'하는 것으로 정의되어 있음. 동 정의에서 '사무지원 종사자'가 보조하는 '일반 사무직원'이라는 동 표준직업분류의 '일반사무종사자'(311)에 국한되는 것으로 보기보다는, 동 표준직업분류의 '사무종사자'(3)의 업무로서 일반적으로 사무업무를 수행하는 직원으로 해석하는 것이 보다 타당해 보임

- 한편, 은행업무 중 후선업무에 근로자파견이 가능한 지에 대해서는 귀 질의만으로는 구체적인 업무의 내용을 파악하는 데 한계가 있어 판단하기 어려우나, 동 업무는 한국표준직업분류(2000)의 ‘사무 지원 종사자’(317)의 정의에 따라 ‘일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행’하는 경우에 한하여 근로자파견이 가능하다 할 것이며, 이러한 범위를 넘어서는 업무에 파견근로자를 사용하는 것은 「파견법」 제5조의 규정에 의한 파견대상업무를 위반하게 될 수 있음

(비정규직대책팀-2739, 2007.7.9.)

조리사 자격증이 없는 '조리원'의 업무가 파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- '조리원'이 파견이 가능한 직무인지 궁금하여 질의 드림. 「파견법」에는 '조리사'는 파견이 가능한 직무로 명시되어 있고 '조리원'은 파견가능 직무에 포함되어 있지 않는데, 「한국표준직업분류」에는 '조리사'가 '조리에 종사하는 자'로만 기재되어 있어, 이것이 '조리원'까지 포함하는 개념인지(다만, 여기에서 '조리사'라 함은 조리사 자격을 보유한 전문 직업인을 말하며 '조리원'은 조리사 자격을 보유하지 않은 근로자를 의미함)

A 회시

- 「파견법 시행령」 별표 1에는 한국표준직업분류(2000) 상으로 '음식 조리 종사자'(421)의 업무를 파견대상 업무로 규정하면서, 다만, 「관광진흥법」 제3조에 따른 관광숙박업의 조리사 업무는 제외토록 하고 있음
 - 아울러 동 표준직업분류에 따르면 '음식 조리 종사자'(421)를 '호텔, 음식점과 선박, 열차 및 가정에서 음식을 조리'하는 자로 정의하면서, '주방장'(4211), '음식점 조리사(간이음식점 제외)'(4212), '간이음식점 조리사'(4213), '음식점 이외 조리사'(4214), '차류 조리사'(4215), '기타 조리사'(4219)로 세분류하고 있음('음식 조리 종사자'(421)에 포함되는 세분류 및 세세분류의 구체적인 내용은 한국표준직업분류(2000) 참조)
 - 따라서 그 명칭이나 자격증의 유무에 관계없이 위의 '음식 조리 종사자' (421)의 업무에 종사하는 경우라면 파견이 가능하나, 다만, 「관광진흥법」 제3조에 따른 관광 숙박업에 해당하는 호텔업, 휴양 콘도미니엄업의 조리사 업무에는 파견이 허용되지 않음

(비정규직대책팀-2929, 2007.7.19.)

대형할인마트내 물품판매원의 업무가 파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 대형할인마트내 물품 판매원(마트소속)이 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- ‘대형할인마트내의 물품판매원’은 소매업체에서 일반소비자에게 상품을 판매하는 자로서, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 ‘소매업체 판매종사자’(512)에 속하는 것으로 보이는 바
 - 파견대상업무를 규정하고 있는 「파견법 시행령」 별표 1에는 동 직업분류의 ‘소매업체 판매 종사자’(512) 중에서 ‘종합 소매판매원’(51201), ‘음식료품 및 담배 소매판매원’(51202), ‘의복, 신발 및 관련제품 소매판매원’(51203), ‘가정용 기기, 가구 및 장비 소매판매원’(51204), ‘서적, 문구 및 사무, 정밀기기 소매판매원’(51205)에 대해서는 파견을 허용하지 않고, ‘주유원’(51206), ‘기타 소매업체 판매원’(51209)의 업무에 대해서는 파견을 허용하고 있음
- 대형할인마트내 물품판매원이 슈퍼마켓, 편의점 등과 같이 각종 상품을 종합적으로 소매하는 자에 해당하는 경우에는 동 직업분류의 ‘종합소매판매원(51201)’에 해당되어 파견이 허용되지 않는 바, 백화점이나 대형할인마트 등의 경우에도 물품의 구매, 판매 및 재고 등 경영관리가 백화점·대형할인마트의 독자적인 책임아래 이루어지는 매장(직영매장)으로서 ‘종합소매판매원(51201)’에 해당하는 경우에는 「파견법」상의 근로자파견이 허용되지 않음
 - 다만, 백화점 또는 대형할인마트의 경우에도 ①특정업체와 계약을 맺고 마진을 만큼 수수료를 받는 매장으로서는, 상품판매 등 거래에 대한 장부관리와 판매 직원의 복무관리는 백화점·대형할인마트에서 수행하지만 상품에 대한 소유, 판매수익, 재고책임 및 판매직원의 임금지급 등은 특정업체에서 수행하는 매장

(특정매입매장), ②임대보증금을 받고 임대한 매장으로 물품의 구매, 판매, 재고관리 등이 임차한 매장의 영업주 책임 아래 이루어지는 매장(임대1), ③임대보증금과 매월 매출액의 일정 비율만큼 수수료를 받고 임대한 매장으로 판매관리는 백화점·대형할인마트에서 이루어지나 구매 및 재고관리 등은 임차한 매장의 영업주 책임 아래 운영되는 매장(임대2)의 경우에는 각 판매되는 상품에 따라 위 직업분류의 51202~52109에 해당할 수 있으며, 이중 51202~51205에 해당하지 않는 상품(51206, 51209)의 경우에는 「파견법」 상 근로자파견이 허용됨

(비정규직대책팀-3048, 2007.7.30.)

‘자재창고관리보조업무’가 파견대상업무에 해당되는지

Q 질의

- 근로자파견은 관련법에 의하여 대상업무가 한정되어 있는 것으로 알고 있는 바, ‘자재창고관리보조업무’에 인력이 필요하여 파견근로자를 사용하려 하는데 문제가 없는지(‘자재창고관리보조업무’는 일반 기업체 자재창고에서 단순한 창고관리 보조업무를 하는 것으로 아래와 같은 업무를 수행하고 있음)

1. 보유 부품 품질유지 관리 업무 보조

- 보유분 A, B CLASS 품목 개별 S/N 확인 및 TAG 작성 부착
- 보유분 A, B CLASS 개별 비닐 포장 작업후 창고 위치별 입고
- 보유 부품 BOX 단위 LABEL 부착
- 보유 소모성 부품 P/N 단위별 비닐 포장 작업 및 외부 LABEL 작업
- SIMULATOR 유형별 부품 창고별 이동 정리 작업
- 각 창고별 정리 정돈
- 각 창고내 부품 저장 RACK LABEL 부착
- 창고내 BIN 청결 유지
- 창고 바닥 DAILY 청소

2. 보유 부품 주기적 재고 확인 및 재고조사 업무 보조

- 보유품 재고조사(월 1회) 지원
- 재고와 장부(SYS) 상 차이분 SYSTEM 확인 작업

3. UNSERVICEABLE 부품관리업무 보조

- UNSERVICEABLE 이나 향후 부품 유용을 위한 보관품 별도 보관
- CONDEMN 또는 수리불가 부품중 향후 부품 유용가능품 별도 보관

4. 신청자재 불출업무 보조

- 보유부품 불출요구서 접수
- 해당 부품 PICK-UP 후 작업자에게 인계
- 불출서 SYS 종결 처리
- 야간/휴일 작업시 사용된자재에 대한 익일 SYSTEM 종결 처리
- 자재 불출서 기종별 분류 보관

5. 자재 입고업무 보조

- 신규 입고 자재 S/N 및 수량 확인
- 입고품 TAG 작성 및 부품 LABEL 부착 작업
- SYS상 입고 위치 확인
- 부품 창고 입고조치 및 SYS상 입고 처리

6. 외부수리요구 자재 관리업무 보조

- 외주수리 의뢰품 접수
- DOCUMENT와 현물 일치 여부 확인
- 적정 BOX에 의한 포장 작업
- 외부에 수신처 및 발송처 LABEL 부착

7. 외부 발송 및 수령 부품 승하차 작업

- 부품 외주 발송시 차량 탑재 작업
- 부품 외주 입고품 차량 하기 작업

8. 현물 검수 업무 보조

- 현물 상태 확인 (파손 여부 등)
- 관련 DOCUMENT (INVOICE, VENDOR TAG 등) 와 실물 대조 (P/N, S/N, QTY 등)
- A, B CLASS 품목 개별 S/N 확인 및 TAG 작성 부착
- A, B CLASS 개별 비닐 포장 작업후 부품 BOX 단위 LABEL 부착
- 소모성 부품 P/N 단위별 비닐 포장 작업 및 외부 LABEL 작업
- 부품 창고별 이동 및 입고 작업

9. 수리 부품의 검수이상 처리업무 보조

- 부품 이상발견시 자재구매/수리 담당에게 통보
- 해당 부품 별도 보관(LABEL 부착)
- 회신 결과에 따라 검수 이상건 해결시 까지 별도 관리

10. 기타

- 기타 자재관리 관련 발생 업무 보조

A 회사

- 「파견법」 제5조(근로자파견대상업무 등)제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며, 다만 동조 제2항에 따라 별표 1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
- 귀하께서 질의한 ‘자재창고관리보조업무’의 경우, 한국표준직업분류상 어느 항목에 해당하는지가 명확하지 않으나, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 사료되며, 아울러 동 표준직업분류상으로 ‘자재사무종사자’(3161 : ‘창고관리 사무원’이 포함됨) 및 ‘화물운반원’(94214 : ‘창고 운반원’이 포함됨)의 경우는 파견대상업무에 해당하지 않으며, ‘수동포장 및 상표부착 종사자’(9302)의 경우도 파견대상업무가 아님을 알려드립니다(각 직업의 정의 및 주요 업무 등은 한국표준직업분류 참조)
- 따라서, ‘자재창고관리보조업무’가 「파견법」 제5조제3항 및 동법 제2조제2항의 파견금지업무에 해당하지 않는다면, 출산·질병·부상 등으로 인한 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 파견이 가능할 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-3421, 2007.8.31.)

‘운항정보안내업무 등’이 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 항공사나 철도청에서 유선(전화) 상으로 1. 운항정보안내업무, 2. 예약재확인안내업무, 3. 제휴사 마일리지 정보안내업무, 4. 운항스케줄 안내업무, 5. 운임안내업무, 6. 예약업무, 7. 예약탑승권판매업무 등을 하는 경우 근로자파견 대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조(근로자파견대상업무 등) 제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며, 다만 동조 제2항에 따라 별표1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음 (다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
- 귀하의 질의내용만으로는 ①운항정보 안내업무 ②예약 재확인 안내업무 ③제휴사 마일리지 정보안내업무 ④운항스케줄 안내업무 ⑤운임안내업무 ⑥예약업무 ⑦예약탑승권 판매업무 등의 업무내용이 명확하지 않아 한국표준직업분류상 어느 항목에 해당하는지가 분명하지 않음.
 - 다만 「파견법 시행령」 별표1에는 한국표준직업분류상 ‘고객관련 사무 종사자(323)’의 업무, ‘전화통신 판매 종사자(521)’의 업무가 파견대상업무로 규정되어 있는 바, 고객관련 사무 종사자는 ‘고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송업무를 수행’하며, 전화통신 판매 종사는 ‘각종 상품을 전화 주문에 의하여 판매하는 자’를 말하는 바, 질의하신 업무가 이들 업무에 해당된다면, 파견이 가능할 것으로 사료됨.

- 아울러 파견대상업무가 아닌 경우에도 「파견법」 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항의 금지업무에 해당하지 않는 경우에는 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유에 의한 파견은 노조 또는 근로자대표와의 협의를 거쳐 사용 가능을 알려드립니다.

(비정규직대책팀-3927, 2007.10.25.)

‘카메라수리 및 조작업무’가 파견대상업무인지

Q 질의

- “카메라 수리 및 조작업무”가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조(근로자파견대상업무 등)제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며, 다만 동조 제2항에 따라 별표1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음 (동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
- 귀하께서 질의한 ‘카메라 수리 및 조작업무’와 관련, ‘카메라수리원’(74115 : 카메라를 수리, 분해, 조정하는 자를 말함) 및 ‘전자정밀기구 조립원’(83214 : 정밀기구, 광학기구, 전자시계의 부속품을 조립하는 자를 말함)의 업무는 파견대상 업무에 해당하지 않음
 - 다만, 귀하께서 질의한 ‘카메라 조작업무’의 경우는 그 구체적인 업무 내용이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나 ‘광학 및 전자장비 기술 종사자’(235 : 사진을 촬영하며, 영화 및 비디오촬영기, 통신신호 전송 장비, 라디오 및 텔레비전 방송장비 또는 의료장비 등을 조작하는 자를 말함)의 업무는 파견대상 업무에 해당됨(다만, 임상병리사(23531), 방사선사(23531), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무는 파견대상업무가 아니며, ‘광학 및 전자장비 기술종사자’의 세부 내용에 대해서는 2000년 한국표준직업분류 참조)

(비정규직대책팀-4292, 2007.11.30.)

‘평생교육사’가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- “백화점의 문화센터 또는 기업에서 운영하는 복지시설 등에서 근무하는 평생교육사의 경우 근로자파견대상업무에 해당되는지 ?

A 회시

- “백화점의 문화센터 또는 기업에서 운영하는 복지시설 등에서 근무하는 평생교육사”라고만 언급하고 있을 뿐 평생교육사가 수행하는 구체적인 업무내용을 적시하지 않고 있어, 평생교육사가 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 어느 분류에 속하는지 확인하기가 어려움(이는 평생교육사라는 용어를 사용하더라도 실제 수행하는 업무 내용에 따라 직업분류가 다를 수 있기 때문임)
 - 다만, 귀하께서 언급하신 평생교육사가 ‘교육방법 및 교재에 관하여 연구, 개발 또는 조언을 하거나 교사의 활동과 특정 교육과정의 적용 결과를 검토하여 필요한 경우 변화와 개선을 제안’하는 일을 하는 것이라면 “기타 교육 전문가”(157)에 해당하게 되고, ‘기업체 부설 연수기관에서 현재 취업하고 있는 직업과 관련되어 학생들에게 교양 및 직무교육 등을 가르치는 업무를 수행하는 것이라면 “직업관련 연수기관 강사”(15612)에 해당하게 되는 바, 이러한 “기타 교육 전문가”, “직업 관련 연수기관 강사” 등의 업무는 모두 「파견법」 상 근로자파견대상 업무에 해당하지 않음
 - 또한 평생교육사가 「파견법」 상 파견대상업무로 규정되어 있는 “기타 교육 전문인사”(253)에 해당하는지 여부에 대해서는 평생교육사의 업무가 구체적으로 제시되어야 판단이 가능할 것으로 봄.

(비정규직대책팀-25, 2008.1.4.)

‘피부관리사보조원’의 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- “의료기기나 의약품을 사용하지 아니하는 피부상태분석, 피부관리, 제모, 눈썹손질 등을 하는 “피부관리사 보조원”이 “시설개인보호 종사자(4112)”에 포함되어 근로자 파견대상업무에 해당되는지?

A 회시

- “피부관리사 보조원”의 업무를 “의료기기나 의약품을 사용하지 아니하는 피부상태분석, 피부관리, 제모, 눈썹손질 등을 하는 피부관리사의 보조업무”라고 하고 있는 바,
 - 이와 같은 업무가 한국표준직업분류에 정확히 분류되어 있지는 않으나, 동 직업분류상 “미용관련 종사자(4122)”를 “염색, 파마 등 고객의 모발미용에 관련된 서비스와 얼굴, 팔, 다리 등에 마사지 등 피부미용 서비스를 제공”하는 업무를 수행하는 것으로 정의하고 있는 것을 볼 때, 귀하가 제시한 “피부관리사 보조원”은 미용관련 종사자에 속하는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨
 - 따라서 「파견법 시행령」 별표1에 파견대상업무로 규정되어 있는 “시설개인보호 종사자(4112; 병원, 요양소, 산업체 및 기타 관련 기관에서 의료, 간호 및 산후조리 등을 돕기 위하여 간단한 업무를 수행하는 자)”에는 포함되지 않는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-122, 2008.1.16.)

‘책을 발송 또는 포장하는 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 도서출판사의 도서창고에서 ‘책을 발송 또는 포장을 하는 업무’가 근로자파견 대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 의하면, 귀하께서 언급한 ‘도서, 우편 및 관련 사무종사자(318)’는 ‘도서 및 서류를 정리하고 대여하며, 우편물을 분류하고, 자료를 심사 및 교정하며, 대서 사무를 수행’함
 - 즉 이들의 주요 업무에는 ①서적 구입, 대출 및 회수에 관한 정보 기록 ②여러 가지 서류 및 기타 기록물의 분류, 정리 ③우체국 또는 기타 사업체에서의 우편물 분류 및 기록 ④자료 심사, 교정 및 ⑤대서업무 등이 포함됨
- 그러나 귀하께서 질의하신 ‘도서출판사의 도서창고에서 책을 발송 또는 포장하는 업무’는 실제 수행하는 업무의 구체적인 내용이 명확하지는 않으나, 도서창고에서 생산된 도서를 포장하여 구매자에게 발송하는 등의 업무로 보여, ‘서적의 구입, 대출 및 회수에 관한 정보를 기록하는 등의 업무’와는 차이가 있는 것으로 판단됨
 - 아울러 귀하께서 언급한 업무는 오히려 “창고관리 사무원”이 포함되어 있는 “자재사무 종사자(3161; 이들은 생산된 상품의 수령, 검수, 출고, 발송 또는 생산자재의 재고기록을 유지하는 업무를 수행)” 또는 “창고 운반원”이 포함되어 있는 “화물운반원(94214; 이들은 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 업무를 수행)” 또는 “수동포장 및 상표부착 종사자(9302; 이들은 상자, 가방, 통나무 및 기타 출하 또는 저장용 용기에 손으로 자재나 제품을 포장하거나, 손으로 상표를 부착하는 업무를 수행)” 등의 어느 하나에 해당하거나, 이들 업무가 혼재되어 있는 것으로 보이며, 이들은 모두 파견대상업무가 아님

- 다만, 파견대상업무(「파견법」 제5조제1항)가 아닌 경우라 하더라도 「파견법」 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항의 파견금지업무에 해당하지 않는 경우라면, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 일정기간 파견이 가능함(「파견법」 제5조제2항 참조)

(차별개선과-14, 2008.3.4.)

차량대여(렌터카)업체의 ‘운전업무 수행종사자’의 업무가 파견대상인지

Q 질의

- 차량대여(렌터카) 업체의 ‘운전업무수행 종사자’의 업무가 파견이 허용되는 업무인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조(근로자파견대상업무 등) 제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만, 동법 제5조제2항 및 제3항에 따라 동법 시행령 별표1의 파견대상업무가 아닌 경우에도 동법 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에서 규정하고 있는 파견금지업무가 아닌 한, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음
- 귀하의 질의와 관련, 「파견법 시행령」 별표1에는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 의한 “자동차 운전 종사자”(842)의 업무가 파견대상업무로 규정되어 있으며, 다만 동 시행령 제2조제5호에 따라 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무는 근로자파견이 금지되고 있음
 - 한편, 「여객자동차 운수사업법」에 따르면 “여객자동차운송사업”(제2조제3호)과 “여객자동차대여사업”(제2조제4호)을 구분하면서, “여객자동차대여사업”을 “다른 사람의 수요에 응하여 유상으로 자동차를 대여하는 사업”으로 정의하고 있는 바,
 - 귀하께서 질의하신 차량대여(렌터카) 업체의 ‘운전업무 수행 종사자’의 경우 「여객자동차 운수사업법」상 여객자동차운송사업이 아닌, 여객자동차대여사업의 운전업무를 수행하는 것이라면 근로자파견이 가능할 것으로 사료됨

(차별개선과-61, 2008.3.11.)

간호사자격증이 있는 자에게 ‘보험금 심사업무지원업무’를 수행하게 하면
파견금지업무위반이 되는지

Q 질의

- 간호사 자격증을 가진 자를 파견업체에서 파견 받아 보건 업무가 아닌 ‘보험금 심사업무 지원업무’에 활용하는 경우에도 파견법령의 파견금지업무 규정을 위반하게 되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항제3호는 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무를 근로자파견이 금지되는 업무로 규정하고 있는 바,
 - 「의료법」 제2조는 “의료인”을 ‘보건복지가족부장관의 면허를 받은 의사·치과의사·한의사·조산사 및 간호사’로 규정하고 있으며, 같은 법 제2조제5호는 간호사의 업무를 ‘상병자나 해산부의 요양을 위한 간호 또는 진료 보조 및 대통령령으로 정하는 보건활동’으로 규정하고 있는 것으로 볼 때, 「파견법」 제2조제2항제3호에서 금지하고 있는 의료인의 업무에 「의료법」에 따른 간호사의 업무가 포함되는 것으로 봄이 타당함.
 - 다만, 귀하의 경우는 단지 간호사 자격증이 있는 자를 간호사의 업무가 아닌 ‘보험금 심사업무 지원업무’에 파견하는 경우를 말하고 있는 바, 이 경우는 「파견법」 제5조제2항제3호의 금지업무에 해당하지 아니함.

(차별개선과-251, 2008.4.2.)

‘건설공사현장에서 이루어지는 업무’란

Q 질의

- 파견이 금지되는 업무로서, “건설공사현장에서 이루어지는 업무”라함은 건설현장에 투입되어 작업에 직접종사 하는 경우(시공, 공구장, 소장 등)와 현장의 사무실에서 제도기술(카드포함)등의 업무를 수행하는 경우를 구분하여 적용하는 것인지 아니면 근로장소가 건설공사현장이면 안된 다는 것인지?

A 회시

- 「파견법」 제5조제3항제1호에서 규정하고 있는 근로자파견사업의 금지업무 중 “건설 공사 현장에서 이루어지는 업무”라 함은 토목공사·건축공사·산업설비공사·조경 공사 및 환경설비공사 등 시설물을 설치·유지·보수하는 공사, 기계·설비 기타 구조물의 설치 및 해체공사 등이 이루어지는 현장에서 직접 이들 작업에 종사하는 업무를 말함.
 - 따라서 건설공사현장에서 작업에 직접 종사하는 것이 아니라 현장 사무실에서 제도기술(카드포함) 등의 업무를 수행하는 것이라면 「파견법」 제5조제3항제1호에서 규정하고 있는 근로자파견사업의 금지업무에 해당되지 않는 것으로 사료됨.

(차별개선과-1434, 2008.8.19.)

‘채권추심업무’가 파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- ‘채권추심업무’는 연체고객의 주소를 추적하고 방문하여 수금하는 업무로서, 수금을 원활히 하기 위해 ①재산조사(차량등록원부, 부동산등기부등본, 주민등록초본 조회), ②기타 고객의 주소파악 및 상환능력을 가늠하기 위한 조회 및 추적활동, ③고객과의 유선통화 및 방문을 통한 수금안내, ④연체고객에 대한 컨설팅활동(고객의 연체금액과 현 재산을 감안해 상환 스케줄 설계 및 파산/신용회복조치 등 신용위험 관련 컨설팅 활동), ⑤법 조치 여부에 대한 판단 후 해당 건은 회사로 법조치 권고 등의 업무를 수행하는 경우,
 - 동 ‘채권추심업무’가 「파견법」 상 파견대상업무인 한국표준직업분류(제2000-2호)의 ‘수금 및 관련 사무원(3213)’에 해당하는지?

A 회시

- ‘채권추심업무’로서 여러 가지 업무를 제시하고 있으나, 「파견법」에 따른 ‘근로자파견’은 「파견법」 제5조제2항에 따른 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유에 해당하지 않는 한, 「파견법」 제5조제1항에 따른 파견대상업무에만 가능하다는 점에서
 - 동 채권추심업무의 경우도 파견대상업무와 파견대상업무가 아닌 업무가 혼재되어 있다면, 파견대상업무에 한해서만 파견근로자를 사용할 수 있다 할 것임.
- 다만, 「파견법」 제5조제1항에 따라 동법 시행령 별표1에서는 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “수금 및 관련사무원(32130; 수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행하는 자로서 고객에게 수금사항을 전화 또는 서신으로 통지하고 수금을 위하여 고객의 주소를 추적·방문한다. 수금이 불가능한 경우 법적 조치를 권고한다)”의 업무를 근로자파견대상업무로 규정하고 있는 바,

- 귀하께서 제시한 ‘채권추심업무’의 경우, 그 수행하는 업무가 다양하고 구체적이지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, 이들 업무가 모두 ‘수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행’하는 것에 해당하는 것이라면, 근로자파견대상업무 (수금 및 관련사무원, 32130)에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료됨.

(차별개선과-1656, 2008.9.17.)


대부업체에서 수행하는 ‘대출상담 등 업무’가 근로자파견대상업무 인지
Q 질의

- 소비자금융(대부업) 업체의 업무 중에서, ①각 지점 창구에서 대출을 받으러 오는 고객들을 상담하는 업무, ②대출이 가능한지 여부를 심사하는 업무(고객의 승인아래 고객의 개인정보를 전화 등을 통해 심사하는 업무), ③대출고객들 중 미납고객들에 대한 채권추심업무(채권추심은 전화, 서신, 방문 등을 이용하여 미납사항을 고지하고 수금이 불가능할시 법률적 조치를 권고하는 업무) 등이 근로자파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항은 파견이 가능한 업무를 규정하고 있으며, 동조 제2항은 파견대상업무가 아닌 경우에도 출산·질병·부상에 따른 결원 대체 또는 일시적·간헐적으로 인력 확보가 필요한 경우에는 파견근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음(법 제6조에 따른 파견기간에 차이가 있음).
 - 한편 「파견법 시행령」 별표1에는 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “수금 및 관련사무원(32130 ; 수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행하는 자로서 고객에게 수금사항을 전화 또는 서신으로 통지하고 수금을 위하여 고객의 주소를 추적·방문한다. 수금이 불가능한 경우 법적 조치를 권고한다)”의 업무를 근로자파견대상 업무로 규정하고 있는 바, 귀하께서 제시한 ‘채권추심업무’의 경우, “수금 및 관련 사무원”의 업무를 수행하는 한 근로자파견대상 업무에 해당하는 것으로 사료됨.
- 그러나 “각 지점 창구에서 대출을 받으러 오는 고객들을 상담하는 업무”, “대출이 가능한지 여부를 심사하는 업무” 등은 상기 직업분류상 “금융사무원(31521; 금융거래에 관련된 사무업무를 수행하는 자를 말한다.)”의 업무에 해당하는 것으로 사료되며, 동 금융사무원은 파견대상업무가 아님.

(차별개선편과-2036, 2008.10.28.)

‘채무조정 상담업무’가 근로자파견대상 업무에 해당하는지

Q 질의

- “갑”은 ‘채무조정(채무조정에 대한 상담, 상담자가 적격일 경우 접수처리 및 종합적인 심사처리 및 전산등록) 및 신용회복 확정자에 대한 교육 및 합의서 체결 등의 업무’를 수행하고, “을”은 ‘채무조정에 대한 상담 및 관련 서류구비 및 적격여부에 따라 정직원에게 서류인계 후 심사의뢰를 하는 업무’를 수행하는 경우 - ①“갑”과 “을”의 업무가 「파견법」 상 파견대상업무인 한국표준직업분류(제2000-2호)의 ‘재정 및 신용분석 전문가의 업무(16220)’ 또는 ‘고객관련 사무종사자의 업무(323)’에 해당하는지 ②“갑”과 “을”의 업무가 파견대상업무가 아닌 경우 이들을 파견근로자로 채용하면 불법파견에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 「파견법」 제5조제2항에 따른 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유에 해당하지 않는 한, 「파견법」 제5조제1항에 따른 파견대상업무(「파견법 시행령」 별표1)에만 가능함(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
- 귀하께서 제시한 ‘채무조정과 관련하여 수행하는 업무’가 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 어느 항목에 해당하는지 명확하지는 않으나 “갑”과 “을”의 주된 업무가 채무조정에 대한 상담업무를 수행하는 것이라면 근로자파견대상업무로 허용하고 있는 “고객관련 사무종사자(323)”의 업무에 해당하는 것으로 사료됨.

(차별개선과-2122, 2008.11.7.)

‘금융거래관련 사무업무’를 수행하는 것이 파견대상업무에 해당하는지 및
파견근로자의 중복업무수행이 가능한지

Q 질의

- 대출여부를 심사하는 업무 중에서, ①창구에서 개인의 신용(금융거래 전반) 등급을 전산으로 타금융기관을 통해 확인하고 금융상품등을 고객에게 안내 및 상담하는 업무를 수행하는 경우 ②지점내 별도의 사무실에서 제출된 서류에 대해 기재사항(주소지, 연락처 등)을 전화상으로 확인만 하는 업무를 수행하는 경우, ③필요 구비서류(재직증명서, 등본 등)를 확인하고 정리하는 업무를 수행하는 경우 등이 근로자파견대상 업무에 해당하는지 여부 및 한명의 파견근로자가 중복(사무지원 종사자/고객관련사무종사자 등) 업무를 수행하는 경우 「파견법」에 위반되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항 및 동법 시행령 제2조 별표1에는 근로자파견대상업무가 열거되어 있으며, 이에 해당되지 않는 업무의 경우에는 「파견법」 제5조제2항에 규정한 사유가 있는 경우에 한하여 근로자파견이 허용됨.
 - 한편 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에서는 “금융사무원(31521)”의 업무를 ‘금융거래에 관련된 사무업무를 수행하는 자’로 규정하고 있는 바, 귀하께서 제시한 업무는 대체로 금융사무원의 업무에 해당되는 것으로 보이며, 금융사무원은 파견대상업무가 아님.
 - ※ 개정된 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)는 “금융사무원(32032)”의 업무를 구체적으로 규정하고 있음
- 한편 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있으며, 파견이 허용되지 않는 업무도 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.

(차별개선편과-2151, 2008.11.12.)

‘모델의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- ‘모델의 업무’(한국표준직업분류 코드번호 ‘28323’ 통계청고시 제2007-1호)가 근로자 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조(근로자파견대상업무 등) 제1항에 따라 근로자파견사업은 동법 시행령 별표1에서 규정하고 있는 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개의 업무를 그 대상으로 하고 있으며,
 - 다만 「파견법 시행령」 별표1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 「파견법」 제5조제2항에 따라 ▲출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간 동안 ▲일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 3개월(1회에 한하여 3개월까지 연장 가능) 이내에서 파견근로자를 사용할 수 있도록 하고 있음(「파견법」 제5조제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
- 한편 「파견법 시행령」 별표1에서는 통계청 고시 제2000-2호의 한국표준직업분류를 기준으로 근로자파견대상업무를 규정하고 있는 바, 동 직업분류에 따른 경우 “모델”(코드번호 : 53010, 통계청 고시 제2000-2호)의 업무는 「파견법」 제5조에 의한 근로자파견대상업무에 해당되지 않으며,
 - 따라서 출산·질병·부상에 따른 결원보충 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에 한하여 근로자파견이 가능함.
 - ※ 근로자파견대상업무는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)를 기준으로 하고 있으며, 2007년에 개정된 한국표준직업분류를 기준으로 하고 있지 않음.

(차별개선과-2351, 2008.12.9.)


‘주유업무와 세차업무’를 겸하는 경우 근로자파견대상업무에 해당하는지
Q 질의

- 주유소에서는 고객만족을 위한 서비스차원에서 주유와 세차를 겸하고 있는데 한명의 파견근로자가 주유업무와 세차업무를 겸하여 수행하는 경우 불법파견이 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 동법 시행령 별표에서 정하고 있는 파견대상 업무에만 가능하며, 파견대상 업무가 아닌 경우에는 「파견법」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능.(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
 - 이처럼 「파견법」은 근로자파견이 가능한 경우를 제한적으로 규정하고 있는 바, 「파견법」 제5조제2항의 사유로 인한 파견이 아닌 이상, 한 파견근로자가 「파견법 시행령」 별표에서 정하고 있는 파견대상 업무와 파견대상 업무가 아닌 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.
 - 따라서 현행 「파견법」 상 파견근로자가 파견대상 업무인 한국표준직업분류상 “주유원(51206)”의 업무와 파견대상 업무가 아닌 “세차원(91141)”의 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.

(차별개선과-165, 2009.1.22.)

‘편의점 직영점포의 점장의 업무’가 근로자파견 대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 편의점 연쇄사업을 하는 기업으로서 본사에서 직접운영 하는 직영점포의 점장은 점포의 일반관리(상품판매 등의 점포운영, 아르바이트 관리 등의 점포관리), 점포 운영관리(서비스 운영관리, 청결 운영관리 등), 경비관리 등의 업무를 수행하는 바, 동 직영점포의 점장의 업무가 파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 동법 시행령 별표에서 정하고 있는 파견대상 업무에만 가능하며, 파견대상 업무가 아닌 경우에는 「파견법」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
 - 직영점포의 점장의 업무로서 여러 가지를 열거하고 있으나, 그 구체적인 업무 수행방식이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우며(가령, ‘청결 운영관리’가 직접 점포내의 청결을 위해 청소 등을 하는 것인지, 아니면 청소 등을 하는 직원을 관리하는 업무인지, 청소 등을 하는 직원을 관리하면서 경우에 따라서는 직접 청소 등을 하는 경우도 있는 것인지 등 실제로 수행하는 업무가 명확하지 않음)
 - 또한 직영점포의 점장은 점포관리 등의 업무뿐만 아니라 상품판매의 업무도 수행하는 등 한국표준직업분류의 어느 하나의 업무가 아닌, 여러 업무를 동시에 수행하고 있는 것으로 보이는 바,
 - 이 중 ‘관리자의 총괄적인 감독 하에 직원 및 업무 또는 판매 관리 등의 부분적·제한적인 관리’를 수행하는 부분이 있다면 이는 귀하께서 문의하신 바와 같이

한국표준직업분류상의 “관리 준전문가(291)”의 업무에 해당되며 「파견법」 상 파견대상 업무에도 해당될 수 있으나, 편의점 등에서 직접 상품을 판매하는 업무는 “종합소매판매원(51201)”에 해당하여 「파견법」 상 파견대상 업무에 해당하지 않는 것으로 사료됨.

- 아울러 「파견법」은 근로자파견이 가능한 경우를 제한적으로 규정하고 있는 바, 파견근로자가 「파견법」 제5조제2항에 의한 사유 없이 「파견법 시행령」 별표에서 정하고 있는 파견대상 업무와 파견대상 업무가 아닌 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.

(차별개선과-453, 2009.3.6.)

고객들이 혼잡되어 있는 사업장에서 '위험발생 방지 업무와 기타 고객 응대업무'를 포함하여 수행하는 경우 파견대상인지

Q 질의

- 고객들이 혼잡되어 있는 사업장에서 위험발생 방지에 관한 업무와 함께 기타 고객 응대업무를 포함하여 수행하고 있는 질서유지원이 사업장 안전과 관련된 업무 외에 ①영업장내에서 고객들의 민원발생시 대응하기 위하여 객장 내에서 고객들 상황을 모니터링하고 상황 발생시 관리부서에 통보 ②고객들의 단순질의에 대한 답변 및 고객 불만으로 인한 항의시 적의 조치시행 ③고객들이 이용하는 기기의 문제발생으로 인한 고객민원 제기시 기기 조치 및 관리부서 통보 ④영업장내 금연 등 서비스 이용시 금지사항 설명(안내) ⑤각종 경품응모권, 고객사은품 배포 등의 업무가 각각 파견대상업무에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 동법 제5조제1항 및 동법 시행령 별표1에서 정하고 있는 파견대상 업무에만 가능하며, 파견대상 업무가 아닌 경우에는 동법 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
 - 열거된 업무 내용만으로는 그 구체적인 업무수행방식이 명확하지 않아 한국표준 직업분류(통계청고시 제2000-2호) 상 어느 항목에 해당하는지 불분명하고 따라서 파견대상업무에 해당하는지의 여부를 명확히 답변하기 어려우나,
 - 질의내용 중 ②고객들의 단순질의에 대한 답변 및 고객 불만으로 인한 항의시 적의 조치하는 업무, ③고객들이 이용하는 기기의 문제발생으로 인한 고객민원 제기시 기기 조치 및 관리부서에 통보하는 업무가 ‘고객의 각종 문의 사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하는 업무’라면 이는 한국표준

직업분류의 고객관련사무종사자(323)의 업무로서 「파견법」 상 파견대상 업무에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것임

※ ‘고객관련사무종사자(323)’ : 고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송 업무를 수행

- 그러나 ①고객들의 민원발생에 대응하기 위해 객장 내에서 고객들 상황을 모니터링하고 상황 발생시 관리부서에 통보하는 업무는 ‘모니터요원(41530)’에, ④서비스 이용시 금지사항 안내는 ‘안내사무종사자(3221)’에 ⑤각종 경품 응모권, 고객 사은품 배포는 ‘홍보종사자(5302)’에 각각 해당하는 것으로 보여지며, 달리 볼 사정이 없는 한 ‘고객관련 사무종사자’에는 해당하지 않는 것으로 사료됨
- 한편, 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있으며 파견이 허용되지 않는 업무도 함께 수행하는 것은 허용되지 않음

(차별개선과-640, 2009.3.26.)

‘스쿨버스 운전업무’가 근로자 파견금지업무에 해당하는지

Q 질의

- 대학교에서 학생들을 대상으로 무료 스쿨버스를 운영하는 경우에 동 스쿨버스 운전원이 파견대상 업무에 해당하는지(파견금지 업무인 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무에 해당되는지의 문제)

A 회시

- 「파견법 시행령」 별표는 2000년 한국표준직업분류에 따른 “자동차 운전종사자 (842)”를 파견대상 업무로 규정하고 있으나, 동 시행령 제2조제2항에는 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 ‘여객자동차운송사업의 운전업무’에 대해서는 근로자 파견을 금지하고 있음
 - 한편 「여객자동차 운수사업법」상 “여객자동차운송사업”은 “다른 사람의 수요에 응하여 자동차를 사용하여 유상으로 여객을 운송하는 사업”으로서
 - 동법 시행령은 여객자동차운송사업의 종류를 1. 노선 여객자동차운송사업 (시내버스운송사업, 농어촌버스운송사업, 마을버스운송사업, 시외버스운송사업)과 2. 구역 여객자동차운송사업(전세버스운송사업, 특수여객자동차운송사업, 일반택시운송사업, 개인택시운송사업)으로 구분하고 있음(제3조)
 - 따라서 대학교 스쿨버스 운전원은 파견금지업무에 해당하지 않는 것으로 사료됨

(차별개선과-735, 2009.4.7.)

관광포털사이트의 '컨텐츠작가, 사진작가, 동영상작가 등 업무'가 파견대상에 해당하는지 여부

Q 질의

- 관광포털사이트를 운영하는데 1) 컨텐츠작가(관광정보 취재 및 발굴, 기사작성), 2) 사진작가(사진촬영 및 편집), 3) 동영상작가(관광지 동영상 촬영 및 편집), 4) 영업("e-thankyou"내 입점업체 유치 및 계약, 관광상품개발 상담), 5) 고객응대(유선상 입점업체 교육 및 고객 예약접수 및 관리, 자료입력) 업무를 수행하는 경우, 위 5가지의 업무내용이 각각 근로자파견 대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따른 근로자파견 대상업무는 동법 시행령 별표1에 32개의 업무가 규정되어 있는 바, 귀하께서는 컨텐츠작가 등 위 5가지 업무에 대한 개략적인 내용을 언급하였으나, 각 업무의 구체적인 내용, 그 업무의 목적, 업무수행 방식 등의 세부적인 내용이 불분명하여 각 업무가 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2) 상 어느 항목에 해당하는지 정확한 답변을 드리기 어려우나,

- 1) '컨텐츠작가'는 기자(18291) 또는 광고문작성자(18294) 등의 업무가 혼합되어 있는 것으로 보이며(이들 업무는 모두 파견대상업무에 해당하지 않음), 2) '사진작가'는 사진가(23511)에 해당하는 것으로 보이지만, 경우에 따라서는 사진작가(18314)에 해당하는 것으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨(이들 업무는 모두 파견대상 업무에 해당함). 또한 3) '동영상작가'는 촬영기사(23513)에 해당하는 것으로 보이며(파견대상 업무에 해당), 4) '영업'은 판매사무종사자(3141) 또는 홍보사무종사자(3122)에 해당하는 것으로 보이고(파견대상 업무가 아님), 5) '고객응대'는 고객관련 사무종사자(323)로 보이지만(파견대상 업무에 해당) 그 업무 중에서 고객 예약접수는 접수사무 종사자(3224)에 해당하는 것으로 보임(파견대상 업무가 아님)

※ 각 업무의 구체적인 내용은 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호) 참조

- 한편, 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있고 파견이 허용되지 않는 업무도 함께 수행하는 것은 허용되지 않으며
 - 아울러 파견대상 업무가 아닌 업무에는 「파견법」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상에 따른 결원대체 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동법 제5조제3항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)

(고용차별개선정책과-149, 2009.5.21.)

어린이직업체험테마파크의 '안내데스크 업무', '공항 및 입국 슈퍼바이저 업무', '체험시설 보조원 업무' 등이 파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 어린이직업체험테마파크를 오픈할 예정으로, 동 테마파크에서 방문객(5~13세 미취학 아동 및 취학아동)을 대상으로 체험교육 또는 체험시설 운영을 위한 보조업무 등을 수행할 안내데스크 직원 등의 여러 업무가 「파견법」 상 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따른 근로자 파견대상 업무는 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 바, 파견대상 업무가 아닌 업무에는 동법 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상에 따른 결원대체 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동법 제5조제3항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
 - ‘안내데스크 직원’ 등 여러 가지 담당직무와 담당직무별 업무 내용을 제시 하였으나, 각 담당직무별 업무 내용이 구체적이지 않아 그것이 한국표준직업분류 (통계청 고시 제2000-2호) 상 어떤 업무에 해당하는지 정확한 답변을 드리기 어려우나, ① “안내데스크 직원”의 경우, ‘방문 고객을 위하여 각종 시설안내 및 방송안내 등 여러 가지 정보를 제공하고 또한 접수 또는 예약업무를 수행’하는 것이라면 “안내 및 접수사무 종사자(322)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 “안내 및 접수사무 종사자”는 파견대상 업무에 해당하지 않음.(질의서 중 체험활동 지원 및 행정업무는 그 내용이 명확하지 않음)
 - ② “공항 및 입국 슈퍼바이저”의 경우, ‘안전을 위하여 위험한 장소에서 안전여부를 정기적으로 순찰조사 하는 등의 업무를 수행’하는 것이라면 “안전순찰원(44402)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 “안전순찰원”은 파견대상 업무에 해당하지 않음.(질의서 중 입국카운터와 기타 공항시설 등 운영, 발권시스템 관리 등은 그 내용이 명확하지 않음)

- ③ “체험시설보조원”의 경우, ‘일상적 또는 특별 정보를 바탕으로 통계를 작성’하는 것이라면 “통계사무종사자(3153)”에 해당하는 것으로 보이며, ‘사업체의 문서 관리·수발과 기관간의 행정업무 수행’을 하거나 ‘인사 업무에 관련된 직무를 수행’하는 것이라면 “총무 및 인사사무 종사자(3110)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 이들 업무는 모두 파견대상 업무에 해당하지 않음.
 - ④ “체험시설 슈퍼바이저”의 경우, ‘업체의 방문객에게 시설 및 업체 현황 등을 안내하며 고객의 질문에 응하는 업무를 수행’하는 것이라면, “안내사무종사자(3221)” (시설안내 사무원 및 견학안내 사무원 포함)에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 업무는 파견대상 업무에 해당하지 않음.
 - ⑤ “무대슈퍼바이저”의 경우, ‘연출자를 도와 무대장치에서 연극 등의 진행을 종합적으로 지도, 감독 하는 업무를 수행’하는 것이라면, “무대감독”(18416)과 유사한 것으로 보이며, 동 업무는 파견대상 업무에 해당하는 것으로 사료됨.
 - ⑥ “기술관리실 보조관리자”의 경우, ‘통신신호 전송장비 또는 생방송의 라디오 및 텔레비전 방송장비 등을 조작하는 업무를 수행’하는 것이라면, “방송 및 통신장비 기술종사자(2352)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 업무의 경우에는 ‘보조업무에 한하여’ 파견대상업무에 해당(이 경우에도 임상병리사, 방사선사, 의료장비 기사는 제외됨)
 - ⑦ “식음료 슈퍼바이저”의 경우, ‘과일 및 채소, 육류, 음료 등을 소매하는 업무를 수행’하는 것이라면, “음식료품 및 담배소매판매원”(51202)에 해당하는 것으로 보이며, 동 업무는 파견대상 업무에 해당하지 않음.
 - ⑧ “상품판매 슈퍼바이저”와 “키조전용상품판매 슈퍼바이저”의 경우, ‘각종 상품을 종합적으로 소매하는 업무를 수행’하는 것이라면, “종합소매판매원”(51201)에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 업무는 파견대상 업무에 해당하지 않는 것으로 사료됨.
- 한편, 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있고 파견이 허용되는 업무와 허용되지 않는 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.

(고용차별개선정책과-285, 2009.6.2.)

‘도너츠 제조 및 판매업무’가 파견대상 업무에 해당하는지

Q 질의

- 매장에서 도너츠를 직접 만들어 도너츠와 커피를 판매하는 경우, ①도너츠를 만드는 직원을 파견근로자로 사용할 수 있는지 ②만들어진 도너츠를 판매하는 직원을 파견근로자로 사용할 수 있는지 ③1명의 파견근로자가 「파견법」에서 허용하는 파견대상 업무 중 2가지 직무를 수행하는 것이 가능한지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 동법 시행령 별표에서 정하고 있는 파견대상 업무에만 가능하며, 파견대상 업무가 아닌 경우에는 「파견법」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
 - 질의에서 “도너츠를 만드는 직원”과 “만들어진 도너츠를 판매하는 직원”은 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 각각 “제빵 관련 기능 종사자”(7512)와 “음식료품 및 담배소매판매원”(51202)에 해당하는 것으로 보이며, 이들 업무는 모두 파견대상 업무에 해당하지 않음.
 - 한편, 「파견법」은 파견대상업무를 규정하고 있으나, 반드시 1인의 파견근로자가 1개의 파견대상 업무에 종사하도록 한정하고 있지는 않은 바, 1인의 파견근로자가 2개의 파견대상 업무를 함께 수행하는 것도 가능할 것으로 사료됨(다만, 파견대상 업무와 파견대상 업무가 아닌 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않음).

(고용차별개선정책과-1073, 2009.8.13.)

‘병원 원무팀 수납’의 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 병원 원무팀에서 수납하는 업무가 파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 동법 시행령 별표1에서 정하고 있는 파견대상 업무에만 가능하며, 파견대상 업무가 아닌 경우에는 「파견법」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 사유가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
 - ‘병원 원무팀에서의 수납업무’는 병원 이용대금을 고객으로부터 직접 수령하는 업무로 보이는 바, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 ‘대금수납 및 매표사무 종사자(3211)’에 속하는 것으로 사료되어, 「파견법」 상 파견대상 업무에 해당하지 않음.

(고용차별개선정책과-1269, 2009.9.8.)

‘정보통신공사’가 파견금지업무에 해당하는지

Q 질의

- ① ‘정보통신공사’가 「파견법」 제5조제3항의 파견금지업무에 해당하는지 ② 파견금지업무가 아니라면, 동법 시행령에 있는 파견대상업무(23221 ; 통신기술공의 업무)에 해당하는지 ?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제3항제1호는 “건설공사 현장에서 이루어지는 업무”를 근로자파견이 금지되는 업무로 규정하고 있는 바,
- 동법 상 “건설공사현장에서 이루어지는 업무”란 「건설산업기본법」 제2조제4호에 따른 “건설공사”로 한정되는 것이 아니며, 따라서 귀하께서 질의하신 정보통신공사의 경우에도 그것이 건설공사현장에서 이루어지는 한 근로자파견이 허용되지 않음.
 - 다만 귀하께서 질의하신 정보통신공사가 건설공사현장과 분리되어 독립적으로 수행되는 경우에는 개별적으로 검토하여 「파견법 시행령」상 파견대상업무에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것으로 보이며,
 - 이 경우, 파견대상업무의 하나로 규정되어 있는 “통신기술공의 업무”(한국표준직업분류 제2000-2호; 코드번호 23221)는 ‘통신기술자의 지휘, 감독 하에 유·무선 전화 및 전선 설비의 개발, 설치·운용 및 보수에 관련된 기술적 업무를 수행’하는 것으로 정의되고 있음.

(고용차별개선정책과-2218, 2009.12.14.)

‘보험모집인’의 전화통신 보험 판매 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 보험모집인이 전화통신을 통해 보험을 판매하는 경우 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 동법 시행령 별표 1에서는 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “전화통신 판매 종사자(521)”의 업무를 근로자파견 대상업무로 규정하고 있는 바,
 - ‘보험모집인’의 경우, 각종 보험 상품을 전화 주문에 의하여 판매하거나, 직접 고객에게 전화를 걸어 상품을 판매하기도 하며, 판매한 상품의 취소, 하자 접수 등의 업무를 수행한다면, 근로자파견대상업무(전화통신 판매원, 52100)에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것으로 사료되며,
 - 다만 가정 또는 사업체 등을 찾아다니면서 보험 상품이나 서비스의 내용을 설명하고 상품을 소매한다면, 이는 소매 방문판매원(51310)에 해당하여 파견대상 업무에 해당하지 아니함.

(고용차별개선정책과-2258, 2009.12.17.)

‘간호사, 영양사, 사회복지사의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 간호사, 영양사, 사회복지사가 「파견법 시행령」에 있는 파견대상업무에 속하는지, 그리고 빈곤층 아이들을 교육하고 행사를 하는 사회복지기관에서 파견근로자 공급을 할 수 있는지?

A 회시

- 귀하께서 질의하신 “간호사”의 경우, 의료법상 의료인의 한 종류로 분류되며, 또한 「파견법 시행령」 제2조제2항은 “「의료법」상 의료인의 업무”를 파견이 금지되는 업무로 규정하고 있으므로, “간호사의 업무”도 파견이 허용되지 않음.

※ 간호사가 파견이 금지되는 것이 아니라 “간호사의 업무”에 파견이 금지되므로, 비록 간호사 자격이 있다 하더라도 “간호사의 업무”가 아닌 다른 업무(파견대상업무)를 수행하는 경우에는 파견이 가능할 수 있음

- “사회복지사”의 경우, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 “사회복지전문가”의 한 예로 되어 있으며, 「파견법 시행령」 별표에는 한국표준직업분류상 “사회복지전문가의 업무”를 파견대상업무로 규정하고 있지 않음.
- “영양사”의 경우, 한국표준직업분류상 분류가 명확하지 않으나, 동 직업분류상 “개인보호 및 관련 종사자(411)”는 「파견법 시행령」 별표에 파견대상업무로 규정되어 있는 바(“간병인”도 포함됨), 귀하께서 질의하신 영양사가 “개인보호 및 관련 종사자의 업무”를 수행하는 것이라면, 이는 파견대상업무에 해당됨.
- 한편 사회복지기관의 경우, 「파견법」 상 근로자파견사업이 금지되어 있는 것이 아니므로, 파견법령에서 정하고 있는 허가요건을 갖추어 지방노동관서장으로부터 허가를 받으면, 근로자파견사업 수행이 가능할 것으로 사료됨.

(고용차별개선정책과-149, 2010.1.15.)

‘할인마트의 캐셔 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 할인마트의 캐셔(수금원) 업무가 파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견’은 동법 시행령 별표1(붙임 참조)에서 정하고 있는 파견대상 업무에만 가능하며, 파견대상 업무가 아닌 경우에는 「파견법」 제5조제2항에 따라 출산·질병·부상에 따른 결원대체 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에 한하여 파견이 가능(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음).
 - 질의하신 할인마트의 ‘캐셔(수금원) 업무’는 할인마트에서 상품이나 서비스의 대가로 지불된 대금을 고객으로부터 직접 수령하는 업무로 보이는 바
 - 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 ‘대금수납 및 매표사무 종사자(3211)’에 속하는 것으로 사료되며, 이는 「파견법」 상 파견대상 업무에 해당하지 않음.

(고용차별개선정책과-309, 2010.2.4.)


‘통학버스 승하차시 안전원의 업무’가 근로자파견대상업무에 해당하는지
Q 질의

- 통학버스 승하차시 학생개개인을 안전하게 보호해야하는 안전원을 파견하는 것이 적법한 것인지?

A 회시

- ‘통학버스 승하차시 학생 개개인을 안전하게 보호해야 하는 안전원의 업무’는 통학버스에 탑승하여 학생들의 승하차를 도와주는 업무로 보이는 바, 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 ‘그 외 기타 서비스관련 단순노무자(91509)’에 속하는 것으로 사료되며, 이는 「파견법」 상 파견대상업무에 해당하지 않음.

(고용차별개선정책과-387, 2010.2.12.)

보건소의 '금연상담사', '영양교육사', '운동처방사' 등의 업무가
파견대상업무에 해당되는지

Q 질의

- 보건소에서 일하는 “금연상담사, 영양사(영양교육), 운동처방사” 등의 업무가 「파견법」 상 파견대상인 “기타 교육 준전문가(253)”의 업무에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 같은 법 시행령 제2조 별표1에서는 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “기타 교육 준전문가의 업무(253)”를 근로자파견대상업무로 규정하고 있고
 - 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “기타 교육 준전문가의 업무”는 자동차 운전을 교습시키는 자로서 운전술을 설명하고 견습생과 동승하여 주요 기술의 시범을 보이고 운전관련 법령을 설명하는 업무 및 이와 유사한 직무를 수행하는 업무를 말하는 바,
 - 귀하께서 예시한 보건소의 “금연상담사, 영양사, 운동처방사”의 업무는 상기의 “기타 교육 준전문가의 업무”에 포함되지 않는 것으로 사료됨.
- 귀하께서 제시한 보건소의 “금연상담사, 영양사, 운동처방사”의 업무는 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 ‘기타 사회서비스 관련 전문가(1729)’, ‘기타 사회서비스 준전문가(2719)’, ‘보건 및 상담영양사(14503)’, ‘치료전문가(144)’ 등의 업무에 해당될 수 있다고 보여 지나 동 업무 모두 「파견법」 상 근로자파견대상업무가 아님을 알려드립니다.

(고용평등정책과-840, 2010.5.19.)

공제사업단장 업무의 파견대상 해당 여부 및 운전업무 도급시 차량관련 제반비용 부담 주체는 누구인지

Q 질의

- 공제사업단장 업무의 파견대상 포함여부 및 운전업무 도급시 차량과 관련된 제반비용(보험료, 주유비 등)의 부담 주체가 누구인지?

A 회시

- 귀하께서 공제사업단장의 주요업무를 ‘공제FC(개인사업자)관리 및 교육 업무’라고만 언급하고 있을 뿐 공제사업단장이 수행하는 구체적인 업무내용을 적시하고 있지 않아 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 어느 분류에 속하는지 확인하기 어렵음.
 - 다만, 귀하께서 언급하신 공제사업단장의 업무가 ‘관리자의 총괄적인 감독 하에 업무관리 등 부분적·제한적인 관리를 수행’하는 것이라면 “기타 관리 준전문가” 2919)에 해당되어 근로자파견대상 업무에 해당할 것임.
- 아울러 운전업무에 대한 도급계약 체결 시 보험료 등 차량관련 제반비용을 누가 부담해야 하는지에 대하여는 「파견법」 등 노동관계법에는 별도로 제한하는 규정이 없음.

(고용평등정책과-1063, 2010.6.17.)

제과점 등의 영업점장 업무의 파견대상 해당여부는

Q 질의

- 제과점이나 커피전문점 영업점장 업무의 파견대상 포함여부 및 외부 위탁(위임) 운영이 가능한지?

A 회시

- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 “기타 관리 준전문가(2919)” 업무는 ‘관리자의 총괄적인 감독 하에 업무관리 등 부분적·제한적인 관리를 수행’하는 것으로 명시되어 있는 바,
 - 귀하께서 문의하신 영업점의 판매관리, 직원교육 등 영업점장의 주요업무가 ‘관리자의 총괄적인 감독 하에 업무관리 등 부분적·제한적인 관리를 수행’하는 경우에 해당한다면 “기타 관리 준전문가(29219)” 업무에 해당되어 「파견법」 상 파견대상 업무에 해당될 것으로 보여짐.
- 아울러 영업점장 업무의 위탁(위임) 운영은 「파견법」 등 노동관계법에는 별도로 제한하는 규정이 없어 가능할 것으로 보여지지만 이 경우에도 업무를 위탁받은 영업점장에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령, 휴가 등 근태관리, 근로시간 결정을 하는 등 그 실질이 ‘근로자파견’에 해당하는 경우에는 「파견법」의 규율을 받게 될 수도 있음

(고용평등정책과-1130, 2010.6.28.)

고객과의 전화응대, 영업활동, 지점의 예산관리 등이 파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 고객과의 전화응대, 영업활동, 지점의 예산관리 등이 근로자파견대상업무인 고객관련 사무종사자의 업무나 사무지원종사자의 업무에 포함될 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 같은 법 시행령 제2조 별표1에서는 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “고객 관련 사무 종사자(323)의 업무” 및 “사무 지원 종사자(317)의 업무”를 근로자파견대상업무로 규정하고 있고
 - 한국표준직업분류(제2000-2호) 상 “고객 관련 사무 종사자(323)의 업무”는 고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송 업무를 수행하는 업무이며
 - “사무 지원 종사자(317)의 업무”는 일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행하는 업무임.
- 귀하께서 제시하신 업무의 구체적인 내용을 알 수 없어 정확한 답변은 곤란하나, ‘고객과의 전화응대’, ‘고객의 지점 방문시 고객응대 및 영업활동’의 경우에는 그 업무의 주된 내용이 ‘고객과 관련한 각종 문의사항 등에 대한 상담 등’을 하는 경우라면 “고객 관련 사무종사자(323)의 업무”로서 근로자파견대상업무에 해당할 것으로 보여지나
 - ‘지점의 예산·비용 관리’, ‘현금 수납관리’, ‘요금청구업무’를 하는 경우라면 “경리사무원(31510)의 업무”로서 근로자파견대상업무에 해당하지 않는 것으로 보여짐.

(고용평등정책과-125, 2010.7.23.)

광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무 중 파견이 허용되는 업무의 범위는

Q 질의

- 광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무 중 파견이 허용되는 업무의 범위는 어떻게 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무(235)중 보조업무’에 한하여 근로자파견대상업무로 허용하고 있음.
 - 광학 및 전자장비 기술종사자는 사진을 촬영하며 영화 및 비디오 촬영기, 통신신호 전송 장비, 라디오 및 텔레비전 방송장비 또는 의료장비 등을 조작하는 업무에 종사하는 자로 정의되어 있으며, 사진가, 촬영기사, 녹음기사 등을 예시하고 있음.
 - 따라서 파견이 허용되는 업무는 사진가, 촬영기사, 녹음기사 등 광학 및 전자장비 기술종사자의 업무를 보조하는 일에 종사하는 자로 한정된다고 보여짐.

(고용평등정책과-513, 2010.9.10.)

음향·영상기기 운영, 교육자료 제작, 전기실 운영 등의 업무가 파견대상 업무에 해당하는지

Q 질의

- 기업의 인재교육원에서 ①음향·영상기기 운영 및 강의 동영상 편집·송출, ②포토샵, 나모웹 등을 이용한 교육자료 제작 및 편집, ③기계실, 전기실 운영 (보일러 운전, 기계실 부품교체 및 정기점검 등) 업무 등을 수행하는 경우가 「파견법」 상 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- ‘음향·영상기기 운영’ 등 여러 가지 업무 내용을 제시하였으나, 업무 내용이 구체적이지 않아 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 어떤 업무에 해당하는지 정확한 답변을 드리기 어려우나,
 - ①“음향·영상기기 운영 및 강의 동영상 편집·송출”의 경우, ‘사진을 촬영하며 영화 및 비디오 촬영기, 통신신호 전송 장비, 라디오 및 텔레비전 방송장비 등을 조작하는 업무를 수행’하는 것이라면 “광학 및 전자장비 기술 종사자(235)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 “광학 및 전자장비 기술 종사자”는 보조업무에 한하여 파견대상 업무에 해당함을 알려드리며,
 - ②“포토샵, 나모웹 등을 이용한 교육자료 제작 및 편집”의 경우, ‘직업훈련기관, 직업관련 연수기관 등에서 학생들에게 특정 직업에 필요한 직업훈련 및 교육을 실시(강의안 및 교재 작성, 교육운영기법 개선·개발 포함)하는 등의 업무를 수행’하는 것이라면 “직업교육 관련 전문가(1561)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 동 “직업교육 관련 전문가”는 파견대상 업무에 해당하지 않음을 알려드립니다.
 - ③ “기계실, 전기실 운영(보일러 운전, 기계실 부품교체 및 정기점검 등)”의 경우, ‘주기관 및 보조기관에 증기를 공급하는 보일러를 조작하는 자와 이와 유사한

직무'를 수행하는 것이라면 “보일러 조직원(81620)”에 해당하는 것으로 보이며, ‘건물 또는 건축과 관련된 전기배선 조직 및 관련 장비를 설치, 유지 및 수리하는 직무’를 수행하는 것이라면 “건축 및 관련 전기 종사자(7136)”에 해당하는 것으로 볼 수 있을 것이며, 이들 업무는 모두 파견대상 업무에 해당하지 않음.

- 한편, 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있고 파견이 허용되는 업무와 허용되지 않는 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않음.

(고용평등정책과-1061, 2010.11.12.)


제조업의 제품포장 업무가 근로자파견 대상업무에 해당하는지 여부
Q 질의

- 제품포장 업무가 파견대상 업무인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바(붙임의 근로자파견대상업무 참조),
 - 귀하께서 질의하신 ‘제조업의 제품포장 업무’의 경우 직접생산공정업무에 해당하는지 여부는 별론으로 하더라도 한국표준직업분류(통계청 공시 제2000-2호) 상 ‘상표 및 라벨 부착기 조작원(82994)의 업무’ 또는 ‘수동포장 및 상표부착종사자 (9302)의 업무’에 해당한다고 보여지는 바, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 사료됨

(고용평등정책과-283, 2011.2.8.)

음식료품 및 담배 소매판매원 업무 파견대상 여부

Q 질의

- ①파견대상 업무 판단시 통계청의 한국표준직업분류 고시 2가지(제2000-2호, 제2007-3호) 중 어느 고시를 적용할 것인지 여부와 ②빵, 우유, 과자, 음료수, 담배 등 품목을 취급하는 판매원의 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바,
 - ①파견대상 업무 판단시에는 통계청 제2000-2호로 고시된 한국표준직업분류표를 적용하여 판단하여야 하며,
 - ②귀하께서 제시하신 빵, 우유, 과자, 음료수, 담배 등 품목을 취급하는 판매원의 업무는 상기의 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘음식료품 및 담배 소매판매원(51202)의 업무(과일 및 채소, 육류, 빵 및 과자, 음료, 낙농 및 수산물, 담배 등을 소매하는 자의 업무)’에 해당한다고 보여지는 바, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 판단됨

(고용평등정책과-455, 2011.2.25.)


전화로 신용카드 모집하는 텔레마케터의 업무가 파견대상에 포함되는지 여부
Q 질의

- 전화로 신용카드 모집하는 텔레마케터의 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에서는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 “전화통신 판매 종사자(521)”의 업무를 근로자파견대상업무로 규정하고 있는 바,
 - 귀 법인에서 질의하신 ‘신용카드 텔레마케터’의 경우 전화로 신용카드를 모집하는 업무를 수행하는 경우라면 상기의 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘전화통신 판매종사자(521)의 업무(각종 상품을 전화 주문에 의하여 판매하는 자를 말함. 또한 직접 고객에게 전화를 걸어 상품을 판매하기도 하며 판매한 상품의 취소, 하자 접수 등을 하는 자의 업무)’에 해당하여 근로자파견대상업무에 포함되는 것으로 보여짐.
 - 다만, 이 경우에도 가정 또는 사업체 등을 찾아다니면서 각종 상품이나 서비스의 내용을 설명하고 상품을 소매하는 소매 방문판매원(51310)의 업무나 금융 거래에 관련된 사무업무를 수행하는 금융 사무원(31521)의 업무를 하는 경우라면 근로자 파견대상업무에 해당하지 않을 것으로 보임

(고용차별개선과-17, 2011.3.3.)

출퇴근버스 운전업무 파견대상 여부 등

Q 질의

- ①원청업체의 통근버스 및 임원차량 운전업무를 도급으로 운영이 가능한지?
- ②동 업무가 근로자파견 대상 업무에 해당되는지?

A 회시

- 「민법」 제664조에 규정된 ‘도급’의 경우에는 그 대상 등에 대한 제한이 없어 「통근버스 및 임원차량 운전업무」도 도급으로 운영이 가능할 것으로 보임
 - 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하는 것’을 말하는 바,
 - 「통근버스 및 임원차량 운전업무」를 도급으로 운영하는 경우에도 도급업체(원청)에서 수급업체(하청) 소속 운전원에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령을 하는 등 그 사실관계가 ‘근로자파견’에 해당되는 경우라면 「파견법」의 적용을 받게 되어 불법파견 문제가 발생하게 될 것임
- 근로자파견사업은 「파견법 시행령」 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있고 “자동차 운전종사자(842)”의 업무는 동 대상에 포함되도록 규정되어 있는 바,
 - 귀 질의내용과 같이 원청 소유의 버스를 이용한 통근버스 운전업무와 임원차량 운전업무는 상기의 “자동차 운전종사자”의 업무에 해당하여 파견이 가능할 것으로 보여 짐.

- 다만, 「파견법 시행령」 제2조제2항에는 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 ‘여객자동차운송사업의 운전업무’에 대해서는 근로자파견을 금지하고 있는 바,
- 「여객자동차 운수사업법」 상 ‘여객자동차운송사업(다른 사람의 수요에 응하여 자동차를 사용하여 유상으로 여객을 운송하는 사업)’에 해당하는 경우(통근버스 운행을 전세버스운송사업자와 운송계약을 통하여 수행하는 경우 등)는 근로자 파견이 금지된다고 할 것임

(고용차별개선과-326, 2011.4.5.)

보일러 조작용 파견대상 여부

Q 질의

- 염색공장의 산업용 보일러를 취급하는 업무가 파견허용 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조에 따라 근로자파견대상업무는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개의 업무에 한하여 허용하고 있음(붙임 근로자파견대상업무 참조)
- 귀 질의의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 귀하께서 제시하신 “보일러 취급원”의 업무가 상기의 한국표준직업분류 상 ‘보일러 조작용(81620)’의 업무(주기관 및 보조기관에 증기를 공급하는 보일러를 조작하는 자와 이와 유사한 직무를 수행하는 자의 업무)에 해당하는 경우라면 파견이 허용되지 않을 것임

(고용차별개선과-614, 2011.5.13.)

의약품 임상시험 관리자의 파견허용 여부

Q 질의

- 의약품의 임상시험의 진행과 수행을 관리하는 자의 업무가 「파견법」 상의 파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바,
 - 귀하께서 질의하신 내용에 대하여는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 귀 질의내용 상 의약품의 임상시험 진행과 수행을 관리하는 자의 업무에는 임상시험의 계획부터 결과보고까지 이와 관련된 다양한 업무가 포함되어 있는 것으로 기술된 사실로 볼 때
 - 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘약학자(11227)의 업무(사람이나 동식물 등 생물의 기관, 조직 및 생명작용에 미치는 물질의 효과를 연구하여 새롭고 개량된 의약품을 연구, 개발하는 자의 업무)’ 또는 ‘의약품 및 화장품 기술자(13317)의 업무(의약품·화장품 및 원재료의 각종 시험법을 연구하여 신제품을 개발하는 자의 업무)’ 등 의약과 관련한 전문적인 지식을 필요로 하는 업무에 해당한다고 보여 지는 바, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 판단됨

(고용차별개선과-767, 2011.6.2.)

대형마트 상품진열 업무 파견대상 여부

Q 질의

- 대형마트에서 상품을 진열하고 정리하며 일부 판매를 보조하는 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바,
 - 귀하께서 제시하신 대형마트에서 상품을 진열하고 정리하는 업무의 경우에는 상기의 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘종합 소매판매원(51201)의 업무(슈퍼마켓, 편의점 등과 같이 각종 상품을 종합적으로 소매하는 자의 업무)’에 해당한다고 보여지는 바, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 판단됨

(고용차별개선과-967, 2011.6.30.)

파티플래너 등의 업무 파견대상 여부

Q 질의

- 파티플래너, 특수교사, 미술지도교사, 체육 및 음악교사, 보육교사 및 베이비시터의 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바,
 - 귀하께서 제시하신 파티플래너 등의 업무내용이 구체적으로 기재되지 아니하여 정확한 판단이 곤란하나, 파견이 허용되고 있는 창작 및 공연예술가(183)의 업무는 미술, 음악, 무용 및 기타 예술작품을 구상하고 창작 또는 공연하는 자를 말하는 바, 귀하께서 제시하신 파티플래너의 업무는 상기 창작 및 공연예술가의 업무에 해당하지 않는 것으로 보여지며,
 - 특수교사, 미술지도교사, 체육 및 음악교사의 경우에는 파견이 허용되지 않으며, 다만, 정규교육이외 교육 준전문가(252)의 업무(가정, 기술, 사무학원 및 교육기관을 제외한 장소에서 학생을 가르치거나 지도하는 자의 업무)에 해당하는 경우에 한하여 파견이 허용되고 있음을 알려드립니다
 - 보육교사는 파견이 허용되지 않으며, 다만, 개인보호 및 관련종사자의 업무(411)에 예시되어 있는 보조 보육교사(41112)의 업무(보육시설에서 아이를 돌보고, 간단한 놀이 활동을 지도하며 학생을 가르치는 교사를 보조하여 교과활동이 원활히 이루어지도록 하는 자의 업무)에 한하여 파견이 허용됨

- 베이비시터가 하는 업무내용이 개인보호 및 관련종사자의 업무(411)에 예시되어 있는 보육 종사자(4111)의 업무(개인 가정 보육시설에서 아이를 돌보거나 초등학교 취학전의 교육시설에서 학생을 가르치는 교사를 보조하는 자의 업무)에 해당하는 경우에는 파견이 가능할 것으로 보여짐.

(고용차별개선과-1310, 2011.8.18.)


이삿짐 운반업무 파견대상 여부
Q 질의

- 이삿짐 운반업무가 근로자파견 대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표 1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바,
 - 귀하께서 질의하신 ‘이삿짐 운반 업무’의 경우 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘화물취급 종사자(9421)의 업무(가구 등의 가정용품에 대한 포장, 운반, 선적 및 하역과 같은 업무를 수행하는 자의 업무)’에 해당한다고 보여 지는 바, 파견이 허용되는 32개의 업무에는 포함되지 않는 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1662, 2011.10.6.)

식당에서 세척, 청소업무 파견대상여부

Q 질의

- 식당에서 조리를 제외한 배식/후식 분배, 세척, 청소 등을 하는 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있는 바,
 - 귀하께서 제시하신 식당에서 조리를 제외하고 배식/후식분배, 세척, 청소 등을 하는 업무의 경우에는 상기의 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘음식업소 보조원 및 청소원(91133)의 업무(음식업소에서 재료를 미리 다듬고, 씻고, 준비하고 음식점을 청소하는 자의 업무)’에 해당한다고 보여지는 바, 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 판단됨

(고용차별개선과-2308, 2011.12.14.)

경기용 말을 관리(마필관리)하고 말의 보건을 관리(마필보건)하는 업무가 파견 대상에 포함되는지 여부

Q 질의

- 경기용 말을 관리(마필관리)하고 말의 보건을 관리(마필보건)하는 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있음
 - 귀하께서 질의하신 경기용 말과 말의 보건을 관리하는 업무는 ‘가축 사육 종사자(6152)의 업무(사육, 스포츠 또는 애완동물로 사용하게 될 소, 양, 돼지, 말, 개 또는 고양이를 번식·사육하는데 필요한 활동을 기획하고 수행하는 자의 업무)’에 해당한다고 보여지는 바, 동 업무는 파견이 허용되는 32개의 업무에 포함되지 않는 것으로 판단됨
 - 다만, 말의 보건을 관리하는 업무 중 ‘수의사 보조원(41192)의 업무(가축병원 및 기타 동물을 치료하기 위한 수의시설에서 수의사를 보조하는 자의 업무)’를 수행하는 경우에는 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되어 파견이 가능할 것으로 보여짐

(고용차별개선과-215, 2012.2.1.)

항만하역산업에서 파견업체의 파견사업 가능 여부

Q 질의

- 항만 하역회사가 근로자 파견회사 또는 용역업체로부터 근로자를 공급 받아 항만하역사업을 하는 것이 가능한지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제3항제2호에 따라 「항만 운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 하지 못하도록 규정되어 있음
 - 따라서 항만 하역회사가 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 하역업무에 대하여는 근로자파견회사로부터 근로자를 파견 받아 하역사업을 할 수 없음을 알려드립니다

(고용차별개선과-261, 2012.2.7.)


보육교사 파견대상 여부
Q 질의

- 사외 보육시설에서 근무하는 보육교사의 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있음
 - 귀하께서 질의하신 보육교사의 업무는 상기의 한국표준직업분류상 ‘보육사(27113)의 업무(영아원, 육아원, 아동입약위탁시설 등의 아동복지시설에서 수용 또는 위탁된 영아를 보육하고 집단놀이를 지도하며 생활습관을 가르치는 자의 업무)’에 해당한다고 보여지는 바,
 - 상기의 업무는 파견이 허용되는 업무에는 포함되지 않는 것으로 판단됨
 - 다만, 보조 보육교사(41112)의 업무(보육시설에서 아이를 돌보고, 간단한 놀이활동을 지도하며 학생을 가르치는 교사를 보조하여 교과활동이 원만히 이루어지도록 하는 자의 업무)는 파견이 허용되는 업무에 포함되어 파견이 가능할 것으로 판단됨

(고용차별개선과-262, 2012.2.7.)

PC 유지 보수업무 파견대상 여부

Q 질의

● PC 유지·보수 업무가 파견대상에 포함되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있음
- 귀하께서 질의하신 내용만으로는 PC 유지·보수의 업무내용이 한국표준 직업분류상 어느 항목에 해당하는지가 분명하지 않아 정확한 답변이 곤란하나,
 - 질의하신 PC 유지·보수의 업무내용이 ‘컴퓨터관련 준전문가(20)의 업무(컴퓨터와 소프트웨어 패키지 이용자를 지원하고 컴퓨터와 주변장치를 통제 및 조작하며, 컴퓨터 하드웨어와 소프트웨어의 설치, 유지, 보수와 관련된 프로그램을 작성하는 자의 업무)’에 해당하는 경우에는 파견이 가능할 것으로 보이지만,
 - ‘컴퓨터 설치원(73325)의 업무(컴퓨터 및 주변장치를 설치, 조정하는 자의 업무)’ 또는 ‘컴퓨터 수리원(73333)의 업무(컴퓨터 및 주변기기를 수리, 정비하는 자의 업무)’에 해당하는 경우에는 파견이 허용되지 않을 것임

(고용차별개선과-292, 2012.2.13.)

건설공사현장에서 이루어지는 청소, 경비, 운전업무가 파견금지 업무인지 여부

Q 질의

- 건설공사 현장사무실에서 이루어지는 청소, 경비, 운전, 음식조리의 업무도 근로자 파견이 금지되는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에서는 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무 32개를 파견대상업무로 규정하고 있으며, 같은 법 제5조제3항제1호에서는 파견이 금지되는 업무로 “건설공사현장에서 이루어지는 업무”를 규정하고 있음
- 귀 질의의 경우 청소, 경비, 조리 등은 파견대상업무로 되어 있으며 건설현장이라고 하더라도 현장사무실에서 건물의 청소, 현장 경비, 차량운전, 음식조리의 업무가 필요한데 이들 업무도 건설현장에서 이루어지는 업무로 보아 파견이 금지되는지에 대하여,
 - 같은 법 제5조제3항에서 근로자파견금지업무로 규정하고 있는 “건설공사현장에서 이루어지는 업무”라 함은 토목공사·건축공사·산업설비공사·조경공사 및 환경설비공사 등 시설물을 설치·유지·보수하는 공사, 기계·설비 기타 구조물의 설치 및 해체공사 등이 이루어지는 현장에서 직접 이들 작업에 종사하는 업무를 말하는 것이므로,
 - 건설공사현장에서 공사작업에 직접 종사하는 것이 아니라 현장사무실에서 청소, 경비, 운전, 음식조리의 업무를 수행하는 것이라면 「파견법」 제5조제3항제1호에서 규정하고 있는 근로자파견사업 금지업무에 해당되지 않는 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1284, 2012.6.27.)

미술관 안내사원 파견대상업무 해당 여부

Q 질의

- 미술관에서 안내 업무를 하는 자를 근로자파견으로 운영하고 싶은데 파견대상 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만, 같은 법 제5조제2항에 따라 별표 1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음
- 귀 질의의 경우 미술관에서 전시품, 예술품을 설명하고 안내업무를 수행하는 경우라면 상기의 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 시설안내사무원(32211)업무(업체의 방문객에게 시설 및 업체현황 등을 안내하는 자)에 해당하는 것으로 보여지는 바, 동 업무는 파견이 허용되어 있는 32개의 업무에는 해당되지 않는 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1464, 2012.7.12.)

빵집, 커피전문점 및 편의점 등의 판매원이 파견대상이 되는지 여부

Q 질의

- 빵집에서 카운터 계산 및 판매하는 업무의 직업분류 코드, 커피전문점에서 커피 판매 및 계산하는 업무의 직업분류 코드, 편의점이나 잡화점판매원의 업무가 여전히 파견대상업무에서 제외되는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접 생산공정 업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 동법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만 같은 법 제5조제2항에 따라 별표 1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음(다만, 같은 법 제5조제3항 및 같은 법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
- 귀 질의 ①의 빵집에서 빵을 직접 만들지는 않고 판매와 계산만 하는 경우에 대하여는 상기 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 “음식료품 및 담배소매 판매원(51202)”에 해당하는 것으로 보여지며,
 - 질의 ②의 커피전문점에서 커피를 판매·계산하는 업무가 판매원 코드인지, 아니면 음식조리코드인지에 대하여는 커피전문점에서 커피를 만들고 판매·계산업무를 함께 수행하는 경우라면 “차류 조리사(42150)”에 해당할 것이나, 커피를 만들지는 않고 판매·계산만 하는 경우라면 “음식료품 및 담배소매판매원 (51202)”에 해당하는 것으로 보여짐

- 질의 ③의 편의점이나 잡화점 판매원은 여전히 파견대상업무에서 제외되고 있는지에 대하여는 슈퍼마켓, 편의점, 잡화점 등과 같이 각종 상품을 종합적으로 소매하는 자는 “종합소매판매원(51201)”에 해당되어 32개 파견대상업무에는 해당되지 않고 있음

(고용차별개선과-2148, 2012.9.21.)

고객 VIP라운지 근무자 파견 운영 가능여부

Q 질의

- 금융관련 회사에서 고객을 대상으로 VIP라운지(고객 휴게실)을 개설하여 고객들이 대기하는 시간동안 커피, 차 등의 음료를 무료로 제공하는 근로자를 투입하고자 하는 바, 이를 “음식 조리 종사자의 업무”로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만, 같은 법 시행령 제5조제2항에 따라 별표 1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음(다만, 동조 제3항 및 동법 시행령 제2조제2항에 따른 금지업무에는 파견이 허용되지 않음)
- 귀 질의의 경우 금융관련 회사에서 VIP 고객을 대상으로 고객 휴게실을 개설하여 고객들이 대기하는 시간동안 커피, 차 등의 음료를 무료로 제공하는 업무를 “음식 조리 종사자의 업무”로 볼 수 있는지에 대하여는,
 - “음식 조리 종사자의 업무”란 호텔, 음식점과 선박, 열차 및 가정에서 음식을 조리하는 것을 말하는 것이며 귀 질의와 같이 기업의 VIP 고객휴게실에서 간단한 음료(커피, 차)를 무료로 제공하는 업무를 수행하는 경우라면 “음식 조리 종사자의 업무”로 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2541, 2012.11.12.)

스포츠강사의 파견대상업무 해당여부

Q 질의

● 기업 내 피트니스 및 헬스장에 필요한 강사인력이 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만, 같은 법 시행령 제5조제2항에 따라 별표 1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음
- 귀 질의의 경우 기업내 피트니스 및 헬스장에서 필요한 강사의 업무가 “체조 및 기타 연습방법으로 피훈련자의 신체적 적성을 개발하고 유지하도록 가르치는 자로서 체조장비를 사용하여 적성을 개발하고 유지하도록 하거나 특수운동에 대비해서 신체적인 훈련과정을 계획하고 필요한 훈련을 가르치는 업무”에 해당하는 경우라면,
 - 한국표준직업분류(통계청고시제2000-2호)의 “28220 체력훈련가”에 해당되어 파견대상업무에 해당될 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2649, 2012.11.26.)

제복실 업무가 파견대상업무에 해당하는지 여부

Q 질의

- 사업장 내에서 운영중인 제복실에서 물품관련 각종 행정사무업무와 제복실내 제반 물품 불출 및 재고관리 업무를 수행하는 경우 “사무지원 종사자의 업무”에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표 1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으며,
 - 다만, 같은 법 시행령 제5조제2항에 따라 별표 1의 파견대상업무에 해당하지 않는 경우에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 파견을 허용하고 있음
- 귀 질의의 경우 사업장 내에서 운영 중인 제복실에서 물품관련 각종 행정사무 업무와 제복실내 제반 물품 불출 및 재고관리업무(직원 신청 물품에 대하여 현장 지급, 세탁물업체 인계 및 불출)을 수행하는 경우 “사무지원 종사자의 업무”에 해당하는지에 대하여,
 - 한국표준직업분류(통계청고시제2000-2호) 상 “317.사무지원종사자”란 일반사무 직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행하는 것을 말하는 것이며,
 - 귀 질의내용만으로는 해당 업무에 대한 구체적인 사실관계를 알 수 없어 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 사업장내 제복실에서 물품관련 각종 행정사무업무와 제반 물품 불출 및 재고관리업무를 수행하는 제복실업무가 상품의 발송과

수취를 조정·통제하고 상품, 설비 및 기타물품을 수취하거나 지급하여 적절한 기록을 유지하는 업무에 해당하는 경우라면 “31611 자재관리사무원”로 볼 수 있을 것이므로 파견대상업무(32개업무)에는 포함되지 않을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-190, 2013.1.30.)

택배 및 수하물 운반 업무가 근로자파견 금지 업무에 해당되는지

Q 질의

- 택배업무, 물품배달원, 수하물 운반원, 기타 배달 및 수하물 운반원 등은 근로자파견 대상업무에 해당됨
 - 한편 “화물자동차운송사업의 운전업무”는 근로자파견 금지업무로 규정되어 있는데, 택배업무가 이에 해당되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 함) 제5조제1항 및 같은 법 시행령(이하 “령”이라 함) 제2조제1항 [별표1]에 따라 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호) 소분류 부호 913에 해당하는 “배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무”는 근로자파견 대상업무이나,
 - 위 규정에 불구하고 법 제5조제3항 및 영 제2조제2항제6호에 따라 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 “화물자동차운송사업의 운전업무”는 근로자파견 사업을 행하여서는 아니 된다고 정하고 있음
- 물품 배달, 수하물 운반 등의 업무가 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업* 형태의 운전업무라면 근로자파견이 절대금지되는 업무에 해당함
 - * 다른 사람의 요구에 응하여 화물자동차를 사용하여 화물을 유상으로 운송하는 사업으로, 일반적으로 택배 사업도 운송 수단이 화물자동차인 경우에는 화물자동차 운송사업에 해당
 - 즉, 물품 배달, 수하물 운반을 하는 근로자가 「화물자동차 운수사업법」에 따른 화물자동차의 운전업무를 병행한다면 해당 근로자의 업무는 “택배 배달원” 등 그 명칭에 불문하고 근로자파견사업을 행하여서는 아니 되는 업무에 해당된다 할 것임

(고용차별개선과-369, 2013.2.27.)

화물의 선적, 관리 및 판매업무가 근로자파견대상 업무인지 여부 등

Q 질의

- 질의1) 근로자 “갑”은 B사 소속 관리자의 감독 하에 선박에서 화물의 선적, 관리, 판매 업무를 담당하고 있는데, 동 업무가 한국표준직업분류에 따른 “관리 준전문가의 업무(291)”에 해당하여 근로자파견사업의 대상이 될 수 있는지 또는 다른 파견대상 업무 범주에 속하는지?
- 질의2) 사용사업주인 B사와 파견사업주인 C사가 모두 외국법인이고, 근로자 “갑”은 B사에 소속되어 해상 선박에서 근로하는 경우 「파견법」 적용을 받는지?

A 회시

- 회시1) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제2조제1호에 따른 ‘근로자파견’은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하고, 제2호에 따른 “근로자파견사업”이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말함
- 한편, 「파견법」 제5조제1항에서는 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표1에서 규정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 정하고 있음
- 귀 질의에 첨부된 “화물감독 업무 지침”에 따르면 “화물감독”은 판매용 화물의 선적·관리·판매의 모든 과정에 대하여 본사를 대신하여 업무를 수행하면서 화물 공급 작업의 현장 지휘를 담당하고, 화물 등 재산의 관리, 현장 작업에 대한 안전관리, 판매 촉진, 수급선과 본사와의 연락 유지 등의 임무를 담당한다고 되어 있음

- 귀 질의 내용만으로 “화물감독”의 업무가 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따라 어떤 직업으로 분류될 수 있는지에 대하여는 정확히 답변 드리기는 곤란하나,
 - B사는 「항만운송사업법」에서 “항만운송관련사업”으로 정한 “선박급유업”을 하는 기업이고, 근로자 “갑”은 B사에서 “화물감독” 업무를 수행하는 관계로 미루어 “갑”은 수상운송 등과 관련된 활동을 기획, 지휘 및 조정하는 자에 해당하는 “운수업 운영부서 관리자(02361)”, 선박용품, 갑판 및 항해 설비와 연료 등을 주문하여 선장의 요구에 따라서 반출하는 등의 직무를 수행하는 “기타 선박 기술공(23619)”, 선박 사업체에서 운항계획, 배선계획 등을 수립하기 위하여 선박의 동정, 하역상황, 운항비용, 하역비 등을 검토하는 등 직무를 수행하는 “수상운송 사무원(31634)” 및 “기타 운송 사무원(31639)”, 유조선 및 기타 선박의 탱크 사이에 호스를 연결하고 석유, 액화가스 및 기타 액체물질의 하역작업을 하는 “선박 하역원, 가스(94213)”에 유사하다고 보이는 바,
 - 위 예시된 직업은 시행령 별표1에서 규정하고 있는 한국표준직업분류에 따른 근로자파견대상 업무에는 해당되지 않는 것으로 보임
- 한편, 근로자파견대상 업무인 “관리 준전문가(291)”는 단위의 장을 지원하며 속기로 회의록을 작성하거나 정부정책 및 사업경영에 관련된 제한된 관리 업무를 수행하는 자로서 세부적으로는 “관리비서(29111)”, “속기사(29112)”, “기타 관리비서 및 관련 준전문가(29119)”, “정부 관리 준전문가(29191)”, “그 외 기타관리 준전문가(29199)”가 있는데 귀 질의의 “화물감독”은 이에 포함되지 아니한다고 보는 것이 타당할 것으로 사료됨
- 회시2) 「국제사법」 제28조에 의하면 근로계약에 대한 준거법은 근로계약 당사자들이 선택하는 법에 따르고, 근로계약 당사자가 준거법을 선택하지 않은 경우에는 근로자가 일상적으로 노무를 제공하는 국가의 법에 의하며,
- 이때 어느 한 국가 안에서 노무를 제공하지 아니하는 경우에는 사용자가 근로자를 고용한 영업소가 있는 국가의 법에 따르도록 되어 있음
 - 따라서 C사와 근로자 “갑”이 근로계약을 체결하면서 준거법으로 대한민국 노동관계법을 따르기로 선택하였다면 우리나라 「파견법」이 적용된다 할 것이나, 준거법을 선택하지 않았다면 근로자 “갑”이 일상적으로 노무를 제공하는 국가 또는 “갑”을 고용한 C사의 영업소가 있는 국가의 노동관계법을 적용하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-868, 2013.5.9.)

직접생산공정업무 범위, 파견기간 및 근로자파견대상업무 등

Q 질의

- 질의1) 제조업의 직접생산공정업무에는 파견이 금지되고 있는데, 예를 들어 ①제품을 생산하기 위해 필요한 재료를 미리 다듬어 준비하고, ②준비된 재료를 가지고 라인에서 제품으로 완성, 포장하고, ③이를 상자에 분류하여 창고에 보관, 출하하는 경우 이러한 일련의 모든 과정이 직접생산공정업무에 포함되는 것인지?
- 질의2) 제조업의 직접생산공정업무라 하더라도 예외적으로 3개월간 파견이 허용되고 있는데 동 업무에 종사하는 고령자는 고령자고용촉진법에 따라 파견기간에 제한이 없는지?
- 질의3) 일반회사의 창고에서 자재를 관리하거나 완성된 제품을 분류, 출하하는 업무가 파견대상업무인지?
- 질의4) 국내 체류 외국인 중 근로자파견이 가능한 범위와 비자의 종류

A 회시

- 회시1) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무가 아닌 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있음
- 제조업의 경우, 생산물 및 생산방법이 다양하고 생산과정(절차)도 서로 상이하여 ‘제조업의 직접생산공정업무’를 일반화·단순화하여 정의하고 그 범위를 일률적으로 설정하기가 곤란하여
 - 이러한 이유로 제조업의 직접생산공정업무가 아닌 업무로서 파견에 적합하다고 판단되는 업무를 시행령 별표1로 정하고 있는 것이므로 귀 질의의 ①, ②, ③

과정에서 수행하는 업무를 세분화한 후 그 구체화된 업무가 별표1에 따른 파견대상업무에 해당하는지를 판단하여야 할 것으로 사료됨

- 예를 들면 ‘제품을 포장하는 업무’의 경우 한국표준직업분류에 따르면 상자, 가방, 통나무 및 기타 출하 또는 저장용 용기에 손으로 자재나 제품을 포장하거나 손으로 상표를 부착하는 ‘수동포장 및 상표부착 종사자(9302)’ 또는 용기에 포장하고 라벨을 붙이며 필요한 경우 제품에 수입증지를 첨부하는 기계를 조작하는 ‘기타 기계 조작 종사자(8299)’에 해당될 수 있을 것으로 보이며, 이 경우 ‘제품을 포장하는 업무’는 근로자파견대상업무가 아니므로 근로자파견이 허용되지 않는다 할 것임
 - 위 예시와 같이 세분화된 업무를 기준으로 한국표준직업분류상 어떤 직업 분류에 속하는지를 살펴본 후 해당 분류의 직업이 시행령 별표1에서 정하고 있는 업무에 해당되지 않는다면 근로자파견대상업무가 아니라고 판단하시기 바람
- 회시2) 「파견법」 제5조제2항에 따라 질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 「파견법」 제5조제3항 및 같은 법 시행령 제2조제2항의 금지업무에 해당하지 않는다면 시행령 별표1에서 정한 파견대상업무가 아니라 하더라도 근로자파견이 가능함
- 한편, 근로자파견의 기간은 「파견법」 제6조제4항에 따라 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간으로 제한됨
 - 다만, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있다면 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있음
- 따라서 근로자파견대상업무가 아닌 제조업의 직접생산공정업무에 대하여 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요에 따라 파견근로자를 사용하는 경우라면 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자라 하더라도 연장 기간을 포함한 총 파견기간은 6월 이내로 제한된다 할 것임

- 회시3) 귀 질의의 업무는 한국표준직업분류상 직업 분류로 살펴보면 생산된 상품의 수령, 검수, 출고, 발송 또는 생산자재의 재고 기록을 유지하는 업무를 수행하는 ‘자재사무 종사자(3161)’ 또는 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 일을 하거나 트럭이나 화차에 짐을 싣거나 부리며 컨베이어, 화물용 엘리베이터, 적재기 등을 조작하고 물품을 포장하거나 중량을 달며 이들에 확인표시를 하는 등의 업무를 수행하는 ‘화물 운반원(94214)’에 유사하다고 보이며 각 업무 모두 근로자파견대상업무가 아님
- 회시4) 「파견법」 제2조제5호에 따라 “파견근로자”는 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말하는데, 이 때 내국인과 외국인에 대하여 달리 구분하고 있는 바 없으므로 외국인도 근로자파견의 대상이 될 수 있을 것임
 - 다만, 「출입국관리법」 제18조에 따라 외국인이 대한민국에서 취업하려면 취업 활동을 할 수 있는 체류자격을 받아야 하는 바, 이에 해당하는 체류자격인지 여부 등 자세한 내용은 해당 법률의 소관 부처(법무부 외국인정책과)로 문의 하시기 바람

(고용차별개선과-973, 2013.5.23.)

대형폐기물 등 수거운반 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- A사 또는 다른 제3의 업체가 근로자파견사업 허가를 받아 B사가 수탁한 업무에 근로자를 파견할 수 있는지?
 - 대형폐기물·음식물·재활용품 수거 운반 업무가 ‘배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무(913)’ 업무에 해당하여 근로자파견대상업무로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 별표 1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따른 32개 업무를 그 대상으로 하고 있음
- 이러한 파견대상업무 중 하나인 “배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무(913)”에 대해 한국표준직업분류에서는 “사업소내, 사업소간, 가구 또는 기타 장소에 문서 송달, 상품배달 또는 수하물을 운반하며 자동판매기에 물품을 보충하고 수금하거나 전기, 가스 및 수도계량기를 검침”하는 것으로 정의하고 있으며,
 - 구체적으로는 ‘우체부, 우편물집배원(91311)’, ‘신문배달원(91312)’, ‘문서 송달원, 택배 배달원(91313)’, ‘수하물 운반원, 포터(91314)’, ‘연탄 배달원(91319)’, ‘전기 검침원, 가스 검침원(91320)’, ‘자동판매기 수금원’, ‘스티커사진 자동판매 운영원(91330)’ 등의 직업을 예시하고 있으므로
 - ‘대형폐기물·음식물·재활용품 수거 운반 업무’가 “배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무(913)”에 해당하는 것으로 보기는 곤란할 것으로 판단됨

- 한편, ‘대형폐기물·음식물·재활용품 수거 운반 업무’는 업무의 내용 및 성격, 직업 예시 등을 고려할 때 오히려 건물, 야적장, 거리 및 기타 공공장소에서 쓰레기를 수집하고 제거하는 업무를 하는 ‘쓰레기 수거원(91410)’에 가까울 것으로 사료되며, 이를 종합할 때 근로자 파견대상업무에는 해당되지 않는다고 판단됨

(고용차별개선과-987, 2013.5.24.)

대형서점의 도서관리원, 물류센터 운반원이 근로자파견대상업무인지

Q 질의

- 질의1) 대형서점 내에서 서적을 운반하고 진열, 정리하는 업무를 하는 ‘도서관리원’의 업무가 근로자파견대상업무인지?
- 질의2) 대형서점 물류센터 내에서 서적을 운반하고 상하차하는 업무를 하는 ‘운반원’의 업무가 근로자파견대상업무인지?

A 회시

- 회시1) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있음
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “도서 및 서류정리 사무원 31810”은 서적 및 기타 간행물의 구입, 대출, 회수 등의 기록을 유지하며 서류 또는 기록물 분류에 관련된 업무를 수행하는 자로 서류 및 기타 기록물을 복사, 재생하며 이를 분류하고 체계적으로 정리하는 자로,
 - “서적, 문구 및 사무, 정밀기기 소매판매원 51205”은 서적, 문구용품, 컴퓨터 및 기타 사무용기기 또는 광학기기 등을 소매하는 자로 분류하고 있음
- 한편, 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)에 따르면 “매장 정리원 95391”은 도소매업체에서 매장에 진열되어 판매될 제품을 운송하거나 쇼핑카터 등의 운송수단 등을 정리하는 업무를 수행한다고 설명하고 있음
 - 이를 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)와 연계하면 뒤섞인 물건들을

정리하는 등의 업무를 수행하는 “물품 분류원 91503”이나, 이와 유사한 직무를 수행하는 “그외 기타 서비스관련 단순노무자 91509”에 해당되는 것으로 보임

- 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사항을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, ‘도서관리원’이 “도서 및 서류정리 사무원 31810”에 해당하는 경우라면 근로자 파견대상업무에 해당하나, 그 외 “서적, 문구 및 사무, 정밀기기 소매판매원 51205”, “물품 분류원 91503” 및 “그외 기타 서비스관련 단순노무자 91509”에 해당되는 경우라면 근로자파견대상업무에 해당되지 아니함
- 회시2)귀 질의에 따른 ‘운반원’은 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호) 상 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 자로서 경우에 따라 트럭이나 화차에 짐을 싣거나 부리며 컨베이어, 화물용 엘리베이터, 적재기 등을 조작하고 물품을 포장하거나 중량을 달며 이들에 확인표시를 하는 등의 업무를 수행하는 “화물 운반원 94214” 또는 이와 유사한 직무를 수행하는 자로 한 장소에서 다른 장소로 운반하기 위하여 사무실 또는 가정용 가구 및 기기를 운반, 하역하는 자를 포함하는 “기타 화물취급원 94219”에 가까울 것으로 판단되나, 각 업무 모두 근로자파견대상업무에 해당되지 아니함

(고용차별개선과-1473, 2013.7.25.)

LPG(프로판) 용기를 배달하는 업무가 근로자파견대상업무인지

Q 질의

- LPG(프로판) 용기를 가정이나 식당에 배달하는 업무에 파견근로자 사용이 가능한지?(단, LPG(프로판) 용기 배달기사는 운전자교육을 이수한 자임)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표 1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있고,
 - 「파견법 시행령」 별표1에서는 “자동차 운전 종사자의 업무 842”와 “배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무 913”를 파견대상업무로 규정하고 있음
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “배달 및 수하물 운반 종사자 9131”는 사업소내 또는 사업소간, 가구 또는 기타 장소에 문서, 포장물 등을 운반 및 배달하며 호텔, 역 또는 공항에서 수하물을 운반하는 자로서,
 - 우편물 집배원(91311), 신문 배달원(91312), 물품 배달원(91313), 수하물 운반원(91314), 기타 배달 및 수하물 운반원(91319)이 이에 해당됨
- 또한, “자동차 운전 종사자 842”는 여객 및 화물을 수송하기 위하여 승용차, 택시 및 버스, 중화물차, 로리와 밴을 운전하는 자로서,
 - 일반 승용차 운전원(84221), 경화물차 운전원(84222), 기타 승용차 및 경화물차 운전원(84229), 승합차 운전원(84235), 일반 트럭 운전원(84241) 등이 이에 해당됨

- 귀 질의의 “배달 기사”는 “배달 및 수하물 운반 종사자 9131” 또는 “자동차 운전 종사자 842”에 해당될 것으로 판단되며, 이 경우 근로자파견이 가능하다고 사료됨
- 다만, 「파견법」 제5조제3항제5호 및 같은 법 시행령 제2조제2항제6호에 따라 “「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업의 운전업무”에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 되는 바,
 - 귀 질의의 “배달” 업무가 “「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차 운송사업의 운전업무”에 해당되는 경우라면 근로자파견이 불가하다고 할 것이므로 이에 해당되는지 여부를 해당 법률의 소관 부서(국토교통부 물류산업과, 044-201-4018)에 확인하여 주시기 바람

(고용차별개선과-2000, 2013.10.15.)

‘LPG가스 차량 충전’이 근로자파견대상 업무에 해당하는지

Q 질의

- 가스 충전소에서 LPG 차량에 가스를 충전하는 업무 또는 LPG(프로판) 용기 충전소에서 근무하는 충전원의 업무가 근로자파견 대상업무인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무가 아닌 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있음
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)에 따르면 “주유원 95310”은 주유소나 가스충전소에 고용되어 연료 및 기타 자동차 소모품 등을 판매하는 자를 말하고, LPG 차량에 가스를 주입하는 가스 충전원도 이에 해당되는 직업으로 예시하고 있음
 - 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호) 부록자료 ‘신·구 분류 연계표’에 따르면 통계청고시 제2007-3호의 “주유원 95310”은 통계청고시 제2000-2호에서는 “주유원 51206”으로 연계된다고 설명하고 있음
 - 따라서 「파견법 시행령」 별표1에서 “주유원의 업무 51206”를 파견대상업무로 규정하고 있으므로 가스 충전소에서 LPG 차량에 가스를 충전하는 업무는 근로자파견대상업무에 해당된다고 판단됨
- 한편, 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에서 “출하 또는 보관을 하기 위해 물건을 포장하거나 물품 및 액체물질을 주입, 봉합 하는 기계를 조작하는 자”를 “주입, 포장 및 봉합기 조작용 82991”으로 분류하고, 깎핑기 조작용, 봉합기 조작용, 주입기 조작용, 포장기 조작용, 랩핑기 조작용을 예시 직업으로 제시하고 있음

- 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, LPG(프로판) 용기 충전소에서 근무하는 충전원의 업무가 “주입, 포장 및 봉합기 조작용 82991”에 해당되는 경우라면 「파견법 시행령」 별표 1에서 정하고 있는 근로자파견대상업무에 해당되지 않는다 할 것임

(고용차별개선과-2001, 2013.10.15.)

부동산 임대관리업무가 파견대상업무인지

Q 질의

- 당사는 주거용이나 비주거용 건물을 분양하거나 임대 또는 매매하는데 관련된 사무를 매입, 공급, 부금단계로 나누어 수행하고 있는데, 동 업무가 파견대상 업무인지? (임대관리업무를 사무지원종사자(317) 또는 고객 관련 종사자(323)의 업무로 볼 수 있는지?)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하도록 규정하고 있고,
 - 「파견법 시행령」 별표1에서는 “317 사무 지원 종사자의 업무”와 “323 고객 관련 사무 종사자의 업무”를 파견대상업무로 규정하고 있습니다.
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “317 사무 지원 종사자”는 일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행하는 자로서 “31711 일반사무 보조원”, “31712 워드프로세스 조작원”, “31713 사무용기기 조작원”, “31720 자료입력 사무원”, “31730 비서” 등의 세세분류가 이에 속한다고 되어 있고,
 - “323 고객 관련 사무 종사자의 업무”는 고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송 업무를 수행하는 자로서 “32301 고객상담 사무원”과 “32309 기타 고객관련 사무원”의 세세분류가 이에 속한다고 분류되어 있는데,

- 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 부동산 임대관리업무는 이에 해당하지 않는다고 판단됩니다.
- 오히려 귀 사는 주거용이나 비주거용 건물을 분양하거나 임대 또는 매매하는데 관련된 사무를 매입-공급-부금 3단계로 나누어 수행하고 있다고 하고 있어 전체적인 업무 내용으로 미루어 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호) 상 “26211 부동산 중개인” 또는 “26219 기타 부동산 대리인”, “31491 분양 및 임대 사무원”, “31499 그 외 기타 판매관련 사무원”의 업무에 가까울 것으로 판단되는 바, 이상의 어느 경우에 속하더라도 파견대상업무에 해당하지 아니하여 동 업무에 상시적인 파견근로자 사용은 불가하다 할 것입니다.
- 한편, 한국표준직업분류에 따른 직업 분류는 근로자의 주된 직무와 직능 수준 등을 토대로 개별 판단하는 것이므로, 같은 사업 내라 하더라도 개별 근로자가 수행하는 업무의 내용 등에 따라 해당 근로자의 직업분류 및 파견가능 여부는 달리 판단될 수 있을 것입니다.
- 따라서 귀사의 사업 내용 전반(매입-공급-부금으로 이루어지는 부동산 임대관리 업무)을 모든 근로자가 동시에 수행하는 경우가 아니라면, 개별 근로자의 직무 내용에 따라서는 위 답변과 달리 분류·판단될 수도 있음을 알려드리니 업무에 참고하시기 바랍니다.

(고용차별개선과-33, 2014.1.7.)


보험상품 판매를 위한 고객정보 생성업무가 파견대상업무인지
Q 질의

- 통신기기(스마트폰) 가입자에게 보험상품 가입 의사를 파악하고, 가입을 원하는 고객정보를 생성하여 보험상품 판매에 활용하고자 함
 - 고객의 동의하에 전화로 보험상품 가입 의사를 파악하고, 가입을 원하는 고객의 정보를 생성하는 업무가 파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하도록 규정하고 있고,
 - 「파견법 시행령」 별표1에서는 “323 고객 관련 사무 종사자의 업무”와 “521 전화통신 판매 종사자의 업무”를 파견대상업무로 규정하고 있습니다.
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “323 고객 관련 사무종사자”는 고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송 업무를 수행하는 자로서 “32301 고객상담 사무원”과 “32309 기타 고객관련 사무원”의 세세분류가 이에 속하는데,
 - 그 중 “32301 고객상담 사무원”은 방문고객 및 상담전화로 제기되는 각종 문의사항, 불만사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 설명하고 해당 부서에 통보하여 필요한 조치를 취하는 자를 말합니다.

- “521 전화통신 판매 종사자”에는 “52100 전화통신 판매원”의 세세분류만 이에 속하는데, 전화통신 판매원은 각종 상품을 전화 주문에 의하여 판매하는 자로서 직접 고객에게 전화를 걸어 상품을 판매하기도 하며 판매한 상품의 취소, 하자 접수 등을 하는 자를 말하고, “통신판매원”과 “전화 보험판매원”을 직업으로 예시하고 있습니다.
- 한편, 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)에 따르면 각 업체에 소속되거나 용역을 받아 각종 서비스 홍보, 전화 판촉 등의 업무를 수행하는 자로서, 우선 전화할 대상을 선정하고 스크립터를 작성한 후 전화를 통하여 여러 가지 상품이나 서비스 내용을 제공하고, 구매를 권유하는 업무와 고객의 제품상담, 불만 사항 접수 등 전화를 받는 일을 담당하는 경우 “53030 텔레마케터”로 분류하고,
 - 인바운드 텔레마케터, 아웃바운드 텔레마케터, 고객상담 텔레마케터, 고객관리 텔레마케터, 부동산 텔레마케터, 콜센터 텔레마케터, 인터넷가입유치 텔레마케터, 금융 텔레마케터, 신용카드 텔레마케터 등을 직업으로 예시하고 있습니다.
 - 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호) 부록자료 ‘신·구 분류 연계표’에 따르면 통계청고시 제2007-3호의 “53030 텔레마케터”는 통계청고시 제2000-2호의 “52100 전화통신 판매원”으로 연계된다고 설명하고 있습니다.
- 귀 질의의 업무 내용 및 처리 과정 등을 자세히 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호) 상 특정 상품에 대한 구매 권유 등이 아니라 전화로 제기되는 각종 문의사항, 불편사항 등에 대한 일반적인 상담이라면 “32301 고객상담 사무원”에,
 - “보험상품 가입을 원하는 고객의 정보를 생성하는 업무”가 통신기기 가입자를 대상으로 전화할 대상을 선정하고 보험상품의 가입(구매)을 권유하는 업무라면, “52100 전화통신 판매원”에 가까울 것으로 판단되며, 어느 경우라 하더라도 파견대상업무에 해당하므로 근로자파견이 가능하다 할 것입니다.

(고용차별개선과-87, 2014.1.16.)

고소작업차 운전원이 근로자파견 대상인지

Q 질의

- 고소작업차의 운전원은 차량의 운전 및 내부 정리(먼지제거 등), 단순 점검(타이어 마모, 오일상태 확인 등)을 수행하고, 고소 작업자가 장치 조작하므로 일반적으로 운전원은 고소작업 장치를 조작하지 않으며, 장치 오류로 조작 불가 시에만 고소작업자의 지시에 따라 운전원이 조작

※ 고소작업차: 전주 등에 설치된 통신설비의 점검 및 보수 등 공사를 위한 장치를 장착한 차량. 고소 작업자의 작업공간인 “버킷” 내에서 고소장치 조작

- 위 고소 작업차 운전원의 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하도록 규정하고 있고,

- 「파견법 시행령」 별표1에서는 “842 자동차 운전 종사자의 업무”를 파견대상업무로 규정하고 있습니다.

- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “842 자동차 운전 종사자”는 여객 및 화물을 수송하기 위하여 승용차, 택시 및 버스, 중화물차, 로리와 밴 등을 운전하는 자로서 “8424 중화물 트럭 및 특수차 운전원”의 세분류가 이에 속하고, 동 세분류에는 “84241 일반 트럭 운전원”, “84242 유조차량 운전원”, “84243 트레일러 트럭 운전원”, “84244 덤프트럭 운전원”, “84245 레미콘차량 운전원”, “84246 광산왕복차 운전원”, “84247 콘크리트 펌프카 운전원”, “84249 기타 특수차 운전원”의 세세분류가 포함되어 있습니다.

● 장치 오류 등으로 고소 작업자의 지시를 받아 고소장치 조작을 하는 경우가 이례적으로 발생할 수 있지만 이는 일시·간헐적인 경우에 그치고, 고소작업 운전원이 통상적으로 수행하는 주된 직무가 고소작업 차량의 운전이라면 해당 근로자는 “84249 기타 특수차 운전원”으로 분류함이 타당하다고 판단됩니다. (통계기준과-129, '14.1.16. 참조)

- 따라서 “84249 기타 특수차 운전원”의 업무는 파견대상업무에 해당하므로 파견근로자의 사용이 가능하다 할 것입니다.

(고용차별개선과-233, 2014.2.12.)


물류센터 상품 분류, 운반, 적재 등 작업이 파견대상업무인지 등
Q 질의

- A 물류센터에서 B 하청(도급)업체의 파견근로자로 A, B의 정규 직원과 혼재되어 근무를 하고 있으며, 때로는 A의 정규직으로부터 작업지시를 받을 때도 있음
 - 과일, 야채 등 상품을 분류(수신 지역별)하여 파레트에 적재하는 작업을 하고 있는데, 동 업무가 파견대상인지 또는 불법성은 없는지?
- 파견회사와의 근로계약서에는 “갑(파견회사)은 을이 도급업체(B사)의 규정 위반 및 불성실한 근무 태도 또는 근로환경의 변화 등 기타의 사유로 도급업체에서 해고를 요청할 때에는 즉시 해고할 수 있다”고 되어 있는데 이에 따라 해고가 가능한지?

A 회시

- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “화물 운반원 94214”는 창고, 시장 또는 이와 비슷한 시설물에서 물품을 운반하고 쌓는 자를 말하고, 경우에 따라서는 트럭이나 화차에 짐을 싣거나 부리며 컨베이어, 화물용 엘리베이터, 적재기 등을 조작하고 물품을 포장하거나 중량을 달며 이들에 확인표시를 하기도 한다고 설명하고 있는 바,
 - 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나, 물류센터 내에서 상품을 분류, 운반, 적재하는 작업은 “화물 운반원”의 업무에 해당될 가능성이 높다고 판단됩니다.
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있으며,

- 상기의 “화물 운반원”의 업무는 파견이 허용되는 업무에 해당하지 아니하며,
 - 작업의 내용 등 구체적인 사실관계에 따라 “화물 운반원”이 아닌 다른 직업으로 분류될 가능성도 있다고 사료되나, 「파견법 시행령」 별표1에서 정하고 있는 파견대상업무 중 어느 하나에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 판단됩니다.
 - 귀 질의에서 “도급”과 “파견”을 혼용하고 있어 정확한 사정을 알기는 곤란하나, “도급 등” 계약의 명칭에도 불구하고 A 또는 B사로부터 지휘·명령을 받아 업무를 수행하는 등 그 실질이 근로자파견으로 볼 수 있는 경우라면 파견대상 업무 위반 등에 해당할 수 있습니다.
- 한편, 근로자의 의사와 관계없이 일방적으로 근로관계를 종료시키는 것은 성질상 “해고”로서 「근로기준법」 제23조에 따른 제한을 받게 될 것입니다.
- 근로계약서에 “도급 업체 규정 위반, 불성실한 근무 태도, 근로환경의 변화 등 기타의 사유로 인하여 도급 업체에서 해고를 요청할 때에는 즉시 해고할 수 있다”는 규정이 있다 하더라도, 동 규정을 이유로 근로관계를 종료하는 것은 「근로기준법」 제23조의 제한을 받는 해고에 해당한다고 볼 수 있을 것입니다.
 - 따라서 해고는 사회통념상 고용관계를 계속할 수 없을 정도로 근로자에게 귀책이 있는 등의 경우 그 사유의 정당성이 인정될 수 있을 것이므로, 그 사유 및 절차 등에 관한 구체적 사실관계에 따라 해고의 정당성 여부를 판단하여야 할 것입니다.

(고용차별개선과-532, 2014.3.20.)


택배물품 하차, 운반 및 적재 업무가 파견대상업무인지
Q 질의

- 택배물품을 실은 차량이 도착하면 물품을 하차하고, 운반해서 창고에 쌓아 정리하는 업무가 근로자파견대상업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표 1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있음
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “화물취급 종사자 9421”는 가구 등의 가정용품에 대한 포장, 운반, 선적 및 하역과 같은 업무를 수행하거나 선박, 항공기 화물 및 기타 화물을 싣고 부리거나 여러 가지 상품을 운반하고 쌓는 자를 말하는데,
 - 트럭 등에서 하역한 상품 및 부린 상품을 운반하거나, 창고 및 유사 사업소에 상품을 운반하고 적하하는 것을 주요 업무 중 하나로 설명하고 있음
- 세부적으로는 귀 질의의 업무 수행자가 어떤 업무를 주로 하는지에 따라 “육상화물 하역원 94212”, “화물 운반원 94214” 또는 “기타 화물취급원 94219”의 어느 하나에 해당한다고 판단되는 바, 어느 경우라도 「파견법 시행령」 별표1에서 규정하고 있는 파견대상업무에 해당되지 아니하므로 동 업무에 상시적으로 파견근로자를 사용하는 것은 불가하다고 판단됨

(고용차별개선과-2620, 2013.12.30.)

연구 보조 업무가 파견대상업무인지

Q 질의

- 보조보건의료 연구원의 지휘 하에 보건의료 관련 논문자료 검색, 논문 정리(번역, 입력, 수정), 사회조사 연구 보조(자료 검색 및 취합), 기타 사무지원 및 행정업무를 하는 경우, 해당 업무에 근로자파견이 가능한지?
 - 보건의료 관련 석사 출신자를 우대하고 있으며, “생명과학관련기술종사자(212)” 또는 “사무 지원 종사자(317)”에 유사하다고 생각됨

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하도록 규정하고 있고,
 - 「파견법 시행령」 별표1에서는 “317 사무 지원 종사자의 업무”를 파견대상업무로 규정하고 있습니다.
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “317 사무 지원 종사자”는 일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행하는 자로서 “31711 일반사무 보조원”, “31712 워드프로세스 조작용”, “31713 사무용기기 조작용”, “31720 자료입력 사무원”, “31730 비서” 등의 세세분류가 이에 속한다고 되어 있는데,
 - 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나 보건의료에 관한 전문 지식을 바탕으로 연구원의 지휘 아래에서 논문자료를

검색하고, 정리하는 등의 업무를 수행한다면 “사무 지원 종사자”에 해당한다고 보기 어려울 것으로 판단됩니다.

- 한편 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “212 생명과학관련 기술 종사자”는 생물학, 의료과학, 농경학 등의 분야에서 개념, 이론 및 운영방법의 개선, 개발과 관련하여 관련 과학자의 지휘, 감독 하에 기술적인 업무를 수행한다고 하고 있는 바,
 - 귀 질의의 내용만으로는 이에 해당하는지를 판단하기 곤란하므로 해당 업무에 대한 정확한 직업 분류를 원하신다면 구체적인 정보(근무 부서, 전제 자격이나 학력, 수행하는 구체적인 업무 내용 등)를 토대로 직업분류를 소관 하는 통계청(통계기준과 ☎042 481- 2358)으로 문의하여 주시기 바랍니다.

(고용차별개선과-609, 2014.4.1.)

수위 및 경비원 업무의 파견 가능 여부

Q 질의

- 질의1) 사무실 및 공장이 운영되고 있는 곳에서 “정문출입 통제, 공장 내외 정리 및 청소, 야간 순찰, 화재 및 출입자 대응 업무”가 「파견근로자보호등에관한법률 시행령」 제2조에 규정되어 있는 32개 파견대상 업무 중 “수위 및 경비원 업무(91221)”에 해당 되는지?
- 질의2) 파견가능 직종인 “수위 및 경비원 업무(91221)”의 경우 “불법침입 또는 도난, 화재 및 기타 위험 방지와 재산을 감시하는 자”라고 규정되어 있는데 파견이 불가능한 「경비업법」 제2조제1호의 시설경비 업무와 어떤 차이가 있는지?

A 회시

- 회시1) 한국표준직업분류 통계청 고시 제2000-2호에 따르면 “수위 및 경비원 업무(91221)”는 건물에서 출입을 점검하고 필요한 정보를 제공하며 불법침입 또는 도난, 화재 및 기타 위험방지와 재산을 감시하는 업무를 수행하는 자로 정의하고 있습니다.
- 「경비업법」 제2조제1호가목의 “시설경비 업무”는 경비를 필요로 하는 시설 및 장소(이하 “경비대상 시설”이라한다)에서 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무를 수행할 경우 법인의 주사무소의 소재지를 관할하는 지방경찰청장의 허가를 받아 경비업무를 수행하도록 규정하고 있습니다.
- 따라서 사무실 및 공장이 운영되고 있는 곳에서 “정문출입 통제, 공장 내외 정리 및 청소, 야간 순찰, 화재 및 출입자 대응 업무”가 시설경비에 해당될 경우 「경비업법」의 규정에 따라 지방경찰청장 허가*를 득하여 도급을 받아 운영해야 될 것으로 사료됩니다.

* 경비업법 제4조제1항(경비업의 허가) 및 같은 법 시행령 제3조(허가신청 등)의 규정에 따라 경비인력, 자본금, 시설 및 장비 등을 갖춰야 함

- 다만, 「파견근로자보호등에관한법률 시행령」 제2조제1항 별표1에서 규정하고 있는“수위 및 경비원 업무(91221)”의 경우 지방경찰청장에 경비업 허가를 받지 않고 시설경비 업무가 필요로 하지 않은 업무에 한하여 제한적으로 파견이 허용된다고 봄이 타당할 것입니다.
- 회시2) 한국표준직업분류 통계청 고시 제2000-2호 “수위 및 경비원 업무(91221)”는 “건물에서 방문자의 출입을 점검하고 필요한 정보를 제공하며 불법 침입 또는 도난, 화재 및 기타 위험 방지와 재산을 감시하는 자”의 업무로 정의하고 있으며,
 - 「경비업법」 제2조제1호‘가’목의 시설경비업무는 경비를 필요로 하는 시설 및 장소(이하“경비대상시설”)에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무로 규정하고 있습니다.
- 따라서 “수위 및 경비원(91221) 업무”나 “시설경비업무”의 경우 경비원이 수행하는 업무내용은 유사한 것으로 보입니다.
 - 다만, 「파견근로자보호등에관한법률」에서 허용하고 있는 “수위 및 경비원 업무”의 경우 시설, 장비, 제복 등에 대한 요건을 두고 있지 않지만
 - 「경비업법」의 시설경비업무의 경우 따라 자본금, 시설, 장비, 제복 등에 대한 요건을 갖춰 지방경찰청장의 허가를 득하여 하고, 경비원 교육, 무기사용 등 시설경비업무의 특성이 있기 때문에,
 - 실제 경비원이 수행하는 업무의 특성을 종합적으로 고려하여 근로자파견업무에 해당되는지 여부를 확인해야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-766, 2014.4.23.)

통합관제센터 CCTV 모니터 용역 관련

Q 질의

사실관계

□ 00시 통합관제센터 운영현황

- 매년 공개입찰을 통한 민간 용역업체에 위탁운영
- 충주시 통합관제센터 CCTV모니터 용역 : 모니터요원 20명
- 2013년 : 'A'사(10명), 'B'사(10명) 공동으로 용역업무 계약
- 2014년 : 'A'사(20명) 단독 용역수행 계약

- 질의1) “CCTV 통합관제센터 모니터 요원 업무”가 파견대상 업무인지?
- 질의2) 2013년도 'B'사 소속 모니터요원(10명)이 2014년도에 'A'사와 신규계약을 체결하여 계속 모니터요원으로 근무할 경우, 모니터요원의 근로기간은 'A'사와 신규계약을 체결한 2014년부터 인지, 아니면 2013년도 근로기간과 합산하여 산정해야 하는 것인지?
- 질의3) 용역업체 소속으로 근로계약 종료에 따른 퇴사 후 모니터요원으로 재입사하고자 할 때, 모니터요원의 근로기간이 계속 근로기간에 합산되지 않으려면 얼마의 기간이 경과되어야 하는지?
- 질의4) 용역수행업체 'A'사가 모니터요원들을 2년 초과하여 계약하고 용역수행을 할 경우, 용역수행업체와 용역발주기관(충주시)의 벌칙은 무엇인지?

A 회시

- 회시1) 「파견근로자보호등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질을

고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표 1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)의 32개 업무에 한하여 근로자파견을 허용하고 있습니다.

- 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)에 따르면 “보안 관제원 41291”은 도둑의 침입, 화재, 가스누출, 보안기기의 사용미숙 및 자체고장 등 보안기기를 관찰, 유지, 보수하는 자로서 이상 발생시 무인경비원 및 시스템을 통해 알리는 자를 말하는데 귀 질의의 “CCTV 모니터링 요원”은 이에 해당되는 것으로 판단됩니다.
 - 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호) 부록자료 ‘신·구 분류 연계표’에 따르면 통계청고시 제2007-3호의 “보안 관제원 41291”은 통계청고시 제2000-2호의 “그외 기타 보안 서비스 종사원 44409”로 연계된다고 설명하고 있습니다.
- 따라서 귀하께서 질의하신 “통합관제센터 CCTV 모니터링 요원의 업무”는 “그 외 기타 보안서비스 종사원 44409”의 업무에 해당되고, 「파견법 시행령」 별표1에서는 동 업무(그외 기타 보안서비스 종사원 4409)를 파견대상업무로 규정하고 있지 아니하므로 “통합관제센터 CCTV 모니터링 요원의 업무”는 근로자파견 대상업무에 해당되지 않는다 할 것입니다.
- 귀 질의2)의 경우, 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 곤란하나,
 - 수탁(용역) 사업체가 ‘B’사에서 ‘A’사로 교체되는 경우, 양 업체간에 고용승계 등에 대한 별도의 약정이 없는 한 원칙적으로 새로운 업체인 ‘A’사와 근로계약을 새롭게 체결한 시점부터 근로기간을 기산하는 것이 타당하다고 할 것입니다.
- 다만, 귀 기관과 용역(수탁)업체간에 체결한 계약이 근로자파견계약에 해당할 경우에는 파견근로자의 ‘B’업체에 소속 근속기간과 ‘A’업체 소속 근속기간을 합산하여 총 파견기간을 계산하게 됨을 유념하시기 바랍니다.
- 귀 질의3)의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 곤란하나,

- ‘계약기간 만료통보’, ‘자의에 의한 퇴직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대보험 정산’등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 신규 입사절차를 거쳐 새로운 기간제 근로계약을 체결한 경우라면, 각각 별도의 근로계약에 의한 근로기간으로 보는 것이 원칙이라 할 것입니다.
- 다만, 근로계약의 반복 갱신 사이에 근로관계 단절이 있는 경우라도 그 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 당사자의 진정 의사, 동일 사업(장)에서의 근무 여부, 「기간제법」의 제정 취지 등을 고려하여 ‘계속근로’로 판단되는 경우가 있음을 알려드립니다.
- 귀 질의4)의 경우 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 명확한 답변을 드리기는 곤란하나,
 - 귀 기관과 ‘A’사가 도급(용역)계약 관계에 있다면, 해당 근로자들이 2년을 초과하여 업무를 수행하고 있다 하더라도 형사처벌의 대상이 되지는 않습니다.
 - 그러나 계약의 명칭, 형식 등이 도급(용역)계약이라 하더라도 그 실질이 근로자파견에 해당하는 경우라면, 「파견법」 상의 모든 규정의 적용을 받게 되며,
 - 그 실질이 근로자파견에 해당하는지 여부는 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」(별첨 참조)에 따라 하청업체가 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지, 원청이 하청근로자에 대하여 지휘·명령권을 행사하고 있는지 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단하고 있습니다.
- 따라서 형식적으로 도급계약을 체결하고 있으나, 실제 도급업무 수행 과정에서 원청(충주시)이 하청(용역)근로자에게 업무상 지휘·명령을 하는 등 그 실질이 근로자파견에 해당되는 경우라면, 파견대상업무 위반(「파견법」 제5조) 등을 이유로 형사처벌(「파견법」 제43조)*의 대상이 될 수 있음을 알려드립니다.

* 3년이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

(고용차별개선과-1387, 2014.7.16.)

‘방법CCTV 모니터링’이 근로자파견대상업무에 해당하는지

Q 질의

- 방법 CCTV 모니터 요원의 업무가 “수위 및 경비원의 업무”에 해당되어 근로자 파견이 가능한지, 아니면 「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무를 제외하도록 한 단서 조항에 따라 근로자파견이 불가능한지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 같은 법 시행령 별표1에서 정하고 있는 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)의 32개 업무를 그 대상으로 하고 있고,
 - 「파견법 시행령」 별표1에서는 “수위 및 경비원의 업무 91221”를 파견대상업무로 규정하면서 「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무를 제외한다는 단서를 두고 있음
- 한국표준직업분류(통계청고시 제2000-2호)에 따르면 “수위 및 경비원 91221”은 건물에서 방문자의 출입을 점검하고 필요한 정보를 제공하며 불법 침입 또는 도난, 화재 및 기타 위험 방지와 재산을 감시하는 자를 말하고, 아파트경비원(91212)를 제외한 수위, 경비원, 화랑 경비원, 박물관 경비원, 야간 경비원을 예시하고 있는데,
 - 「경비업법」 제2조제1호에서는 경비업무를 시설경비업무, 호송경비업무, 신변보호 업무, 기계경비업무, 특수경비업무로 구분하고, “시설경비업무”는 경비를 필요로 하는 시설 및 장소에서의 도난·화재 그 밖의 혼잡 등으로 인한 위험발생을 방지하는 업무로 정의하고 있어 “수위 및 경비원 91221”의 업무는 대부분 시설 경비업무에 해당되어 사실상 동 업무에는 근로자파견이 제한된다고 볼 수 있음

- 한편, 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)에 따르면 “보안 관제원 41291”은 도둑의 침입, 화재, 가스누출, 보안기기의 사용미숙 및 자체고장 등 보안기기를 관찰, 유지, 보수하는 자로서 이상 발생 시 무인경비원 및 시스템을 통해 알리는 일을 하는 자를 말하는데 귀 질의의 “CCTV 모니터 요원”은 이에 가깝다고 판단되고,
 - 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호) 부록자료 ‘신·구 분류 연계표’에 따르면 통계청고시 제2007-3호의 “보안 관제원 41291”은 통계청고시 제2000-2호에서는 “그외 기타 보안 서비스 종사원 44409”로 연계된다고 설명하고 있어 「파견법 시행령」 별표1에서 규정하고 있는 파견대상업무에는 해당되지 아니함
- 따라서 귀 질의의 “방법 CCTV 모니터 요원의 업무”가 위 두 가지 중 어느 경우이더라도 「파견법 시행령」 별표1에서 규정하고 있는 파견대상업무에 해당되지 아니하므로 근로자파견은 불가하다고 판단됨

(고용차별개선과-2247, 2013.11.21.)

레미콘 믹서트럭 운전원 파견근로 가능 여부

Q 질의

- “레미콘차량 운전원 업무”가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 32개 대상업무 중 “자동차 운전 종사자의 업무(842)”에 해당되는지?

A 회시

- 한국표준직업분류 통계청 고시 제2000-2호에 따르면 “자동차 운전 종사자의 업무(842)”는 여객 및 화물을 수송하기 위하여 승용차, 택시, 버스, 중화물차, 로리와 밴을 운전하는 자로 정의하고 있으며,
 - “자동차 운전 종사자의 업무(842)”는 “택시운전 종사자(8421)”, “승용차 및 중화물차 운전종사자(8422)”, “버스 및 승합차 운전 종사자(8423)”, “중화물 트럭 및 특수차 운전 종사자(8424)” 등 세분류로 구성되어 있습니다.
- 귀사가 질의한 “레미콘 차량 운전원 업무”의 경우 한국표준직업분류 통계청 고시 제2000-2호의 세분류인 “중화물 트럭 및 특수차 운전종사자(8424)” 업무 중 세분류인 “레미콘차량 운전원(84245)”업무로 “시멘트 혼합물을 수송하는 레미콘 차량 운전하는 자”라고 정의하고 있습니다.
 - ※ 레미콘 차량 운전원 업무 ‘의 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항의 제6호에서 규정하고 있는 파견절대 금지업무인 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 “화물자동차 운수사업의 운전업무” 에 해당되는 여부를 확인한 결과, “레미콘 차량” 의 경우 화물에 포함되지 않고, 「건설기계관리법」 시행령 제2조에 따라 건설기계의 범위에 포함됨.
- 따라서 “레미콘 차량 운전원(84245)”의 경우 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 32개 대상업무 중 “자동차 운전 종사자의 업무(842)”에 해당한다 할 것입니다.

- 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제3항제1호에서 “건설공사현장에서 이루어지는 업무*”를 “절대금지 업무”로 규정하고 있어 파견근로자가“ 레미콘 차량 운전업무(84245)”외에 공사현장에 투입되어 레미콘 타설 등의 업무를 수행할 경우 “절대금지 업무”에 해당될 수 있음을 알려드리니 참고하시기 바랍니다.

* 토목·건축·산업설비·조경 등 시설물을 설치·유지·보수하는 공사, 기계설비 기타 구조물의 설치 및 해체하는 공사 등이 이루어지는 건설현장에 투입되어 이들 작업에 직접 종사하는 업무를 말함.

(고용차별개선과-1560, 2014.8.12.)

파견대상업무 추가에 따른 적정성 여부

Q 질의

- 사용사업주가 “수금 및 관련사무 종사자의 업무”에 해당하는 대출이자 미납안내 수행하는 채권추심업무에 대하여 파견근로자를 활용하고 있으며,
 - “①미납자 중 법원에서 경매, 개인회생, 신용회복 등 법적조치에 관한 서류 도착 시, 도착된 우편물의 내용을 전산에 등록하는 업무, ②법원 또는 신용회복 지원 회사에서 대출잔액증명서 등의 서류를 요청하면 해당기관에 발송하는 업무”에 대하여 동일한 파견근로자를 활용하여 추가로 업무를 부여할 수 있는지

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항 및 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에서는 ‘한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)’상 “수금 및 관련사무 종사자의 업무(3213: 수금과 이에 수반된 사무적 업무를 수행하는 자로서 고객에게 수금사항을 전화 또는 서신으로 통지하고 수금을 위하여 고객의 주소를 추적·방문한다. 수금이 불가능한 경우 법적 조치를 권고한다)”를 근로자파견대상업무로 규정하고 있습니다.
- 귀하가 질의한 “①, ②”의 업무가 ‘수금과 이에 수반된 사무적 업무’에 포함되는 것으로 보이나,
 - 설사, “①·②”의 업무가 “수금 및 관련 사무 종사자의 업무(3213)”에 포함되지 않는 별도의 업무라 하더라도 “①·②”의 업무는 파견대상 업무 중 “사무지원 종사자 업무(우편물 전산입력)”, “도서, 우편 및 관련사무 종사자의 업무(우편물 발송업무)”에 해당되므로 기존에 수행하고 있던 업무에 추가하는 것도 가능할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-609, 2015.4.27.)

파견대상 업무 적정성 여부 등

Q 질의

- 질의1) “①주부원료 관련 요청서(2006.7.1.), ②거래처 비용세금계산서(2006.7.31.), ③전산소모품 신청서(2006.9.22.), ④업무연락(세금계산서 발행요청)(2006.10.17.), ⑤PO에 대한 미착금액 요청(2006.10.23.), ⑥재고금액 수정보고서(2006.12.31.)”등의 업무가 26개 대상업무에 포함되는지?
- 질의2) 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 당해 업무에 파견근로자를 사용할 수 없는 기간은?
- 질의3) 파견업체와 파견근로계약이 없는 기간이 파견근로기간에 포함되어야 하는지?

A 회시

● 회시1) 귀하께서 질의한 26개 대상 업무의 포함여부는 개정 전(2007.7.1.이전) 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 상의 파견대상 업무 해당여부에 대하여 질의하신 것으로 사료됩니다.

- 귀하의 질의의 경우 업무의 내용을 구체적으로 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기 어려우나, “①~⑥”업무는 개정 전(2007.7.1.이전) 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항 별표1 (붙임) 26개 파견대상업무에 포함되어 있지 않는 것으로 판단됩니다.

* “①~⑥”의 업무는 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항 별표1의 파견대상 32개 업무에도 포함되지 않음

● 회시2) 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제4조는 “「근로기준법」 제31조의 규정에 의한 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 당해 업무에 파견근로자를 사용할 수 없는 기간은 2년으로 한다.”고 규정하고 있습니다.

- 회시3) 귀하의 질의내용이 명확하지 않아 정확한 답변을 드리기 어려우나, ①파견사업주와 파견근로자간 서면으로 근로계약을 체결하지 않고 근로자를 파견한 경우와 ②파견사업주와 사용자주간 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 않고 근로자를 파견한 경우를 나누어 답변을 드리면,
 - “①”과 같이 파견사업주와 파견근로자간 서면으로 근로계약을 체결하지 않고 파견한 경우 실질적으로 파견근로기간에 포함되어야 할 것으로 사료되며,
 - “②”와 같이 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제20조에 따라 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 않은 경우라도 파견근로자로 종사하였다면 파견근로기간에 포함되어야 할 것입니다.

(고용차별개선과-826, 2015.5.30.)

근로자파견대상 업무인지 여부

Q 질의

- 카드를 발급 받은 대상자 본인 확인을 위하여 전화를 걸어 ①생년월일 및 인증번호 발송을 통한 확인, ②ARS를 통해 신용정보 조회에 대한 동의 여부를 밝혀주면 된다고 안내하는 업무가 고객관련 사무종사자(323) 등 파견허용 업무에 포함되는지

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에 따라 근로자파견 사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있음
- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 따르면 “고객관련사무종사자 업무(323)”는 ‘고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송업무를 수행’하는 것으로 정의되고 있음
- 따라서 귀 질의의 경우 카드발급관련 업무수행시 고객에게 전화를 걸어 본인 및 신용정보조회 동의 여부 등을 확인하는 업무는 고객관련사무종사자(323)업무와는 일치하지 않음
 - 동 업무는 금융 거래에 관련된 사무업무를 수행하는 금융사무원(31521)*와 유사한 것으로 보이며, 금융사무원은 파견대상업무가 아닌 것으로 판단됨

* 금융사무원(31521)는 금융 거래에 관련된 사무업무를 수행하는 자를 말함. (한국표준직업분류 통계청고시 제2000-2호), 개정된 한국표준직업분류(통계청고시 제2007-3호)는 “금융사무원(32032)”의 업무를 구체적으로 규정하고 있음.

(고용차별개선과-1632, 2016.8.18.)

근로자파견대상 업무 해당 여부

Q 질의

- 진정인은 공연장매니저로 근무를 하고 있으며 구체적인 업무는 ①공연진행 안내 및 객석관리, 공연장 내 홍보물 관리, 공연장 안내도우미 출석체크 및 배치, 관람객 통계 및 근무일지 관리 ②공연이 없을 경우 전화 응대 및 내방객 안내, 공연관람 불만고객에 대한 응대 및 민원처리, ③공연장 공간 및 시설유지 관리 등을 수행하는 업무가 “파견대상 업무인 323(고객 관련 사무 종사자의 업무)”에 해당되는지

A 회시

- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 따르면 “고객 관련 사무종사자 업무(323)”는 ‘고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송업무를 수행’하는 것으로 정의하고 있음
- 귀 질의의 경우 공연장매니저의 업무 중 ‘공연관람 불만고객에 대한 응대 및 민원처리 업무’는 “고객 관련 사무종사자의 업무(323)”이나,
 - ‘공연장 방문객들의 편의를 위한 공연·시설 안내 및 시설관리 업무’, ‘공연장 안내도우미 출석체크 및 배치 업무’, ‘관람객 통계 및 근무일지 관리 업무’는 “안내사무종사자의 업무(3221)”, “건물관리종사자의 업무(9121)”, “총무 및 인사사무종사자의 업무(3110)”에 해당하는 것으로 판단됨
- 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있고 파견이 허용되는 업무와 허용되지 않는 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않으므로 (고용평등정책과-1061, '10.11.12., 고용차별개선정책과-1073, '09.08.13., 고용차별개선정책과-285, '09.06.02., 차별개선과-640, '09.03.26. 등),
 - 귀 질의와 같이 공연장매니저가 파견허용업무뿐만 아니라 파견이 허용되지 않는 업무까지 함께 수행하는 것이라면 원칙적으로 파견대상이 될 수 없을 것으로 판단됨.

(고용차별개선과-1977, 2016.9.29.)

교육진행에 따른 예약 등의 업무, 교육비 산정 등의 업무가 파견대상업무에 해당되는지 여부

Q 질의

- 질의1) 예약시스템을 통한 예약확인 및 예약문의 전화 응대, 마이크 등 기자재 준비 및 정리 업무가 파견대상업무인 고객관련 사무종사자 업무 또는 사무지원 종사 업무에 해당하는지?
- 질의2) 이용현황 자료집계(기관명, 이용금액, 이용일자 등), 출입자 정보 입력, 이용료 세금계산서 발행, 입금내역 확인 및 수입대체결의서 발의, 장비구매 및 유지보수 등 소액 지출 발의 작성 등의 업무가 사무지원종사의 업무에 해당하는지?

A 회시

- 회시1) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 같은 법 시행령 제2조제1항 별표1에서 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있음
- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 따르면 “고객관련 사무종사자 업무(323)”는 ‘고객의 각종 문의사항 및 상품에 대한 불만 등에 대해 필요한 조치를 취하고 안내장 등의 발송업무를 수행’하는 것으로 정의되고 있으며,
 - 사무지원 종사자 업무(317)는 일반 사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료 복사 등의 일을 수행하는 자’를 말함
- 따라서 ‘교육의 예약시스템을 통한 예약현황 확인 및 예약문의 전화응대 업무’는 “고객 관련 사무종사자의 업무(323)”에 교육과정 진행에 따른 ‘마이크 등 기자재 준비 및 정리 업무’는 일반사무종사자 업무를 보조하는 “사무지원종사자의 업무(317)”에 해당될 수 있을 것으로 보임

- 회시2) ‘이용현황 자료집계 업무’, ‘출입자 정보 입력 업무’는 “사무지원종사자의 업무(317)”에 해당될 수 있을 것으로 보이나,
 - ‘이용료 세금계산서 발행 업무’, ‘입금내역 확인 및 수입대체결의서 발의 업무’, ‘장비구매 및 유지보수 비용 등 소액 지출발의 작성 업무’는 “계수사무 종사자의 업무(315)”에 해당되는 것으로 보임
 - 한국표준직업분류 (통계청 고시 제2000-2호) 상 계수사무종사자(315)는 ‘회계, 금융, 보험, 통계 및 기타 계수자료를 작성하고 사업에 부수된 현금거래를 담당’하는 자로서 “회계사무 종사자(3151)”, “금융 및 보험사무 종사자(3152)”, “통계사무종사자(3153)”등을 포함하며, 이 업무들은 근로자파견 대상업무에 포함되지 않음
- 따라서 파견근로자는 파견이 허용되는 업무에만 종사할 수 있고 파견이 허용되는 업무와 허용되지 않는 업무를 함께 수행하는 것은 허용되지 않으므로 (고용평등정책과-1061, '10.11.12., 고용차별개선정책과-1073, '09.08.13., 고용차별개선정책과-285, '09.06.02., 차별개선과-640, '09.03.26. 등),
 - 귀 질의의 경우 근로자가 파견허용업무뿐만 아니라 파견이 허용되지 않는 업무까지 함께 수행하는 것이라면 원칙적으로 파견대상이 될 수 없을 것으로 판단됨.

(고용차별개선과-2188, 2016.10.24.)

화물자동차 운송사업의 운전업무 파견대상 여부

Q 질의

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항제6호는 “「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차 운송사업의 운전업무”에 대해서 근로자 파견사업을 행하여서는 아니되는 것으로 규정하고 있는데, 화물자동차가 아닌 일반승합차로 물품을 배송하는 경우에도 근로자파견 금지업무에 해당하는지 여부

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항제6호는 “「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차 운송사업의 운전업무”를 파견금지 업무로 규정하고 있는데,
 - 이는 화물자동차 운송사업에서 형식상 화물자동차에 해당하는 차량을 운전하는 경우만이 아니라 실질적으로 화물을 적재한 차량을 운전하는 경우에도 파견을 금지하는 취지라고 보아야 할 것임.

(고용차별개선과-2906, 2016.12.29.)

간호지원업무가 파견대상업무에 해당되는지 여부

Q 질의

- 병원에서 행정업무보조, 검체의 이송, 혈액이송 또는 간호사·간호조무사를 보조하는 진료지원 업무 등을 수행하는 경우 의료법상 의료인의 업무 또는 간호조무사의 업무에 해당하여 파견금지 대상 업무인지?
- 파견금지업무에 해당한다면, 「의료법」 상 의료인의 업무 또는 간호조무사의 업무에 해당하지 않는 업무를 위해 사용하는 파견근로자(단, 파견근로자가 간호조무사의 자격증을 가지고 있는 경우)가 부수적으로 간병지원인력의 업무를 수행할 경우 시행령 제2조제2항제3호의 업무에 해당하여 파견이 금지되는지?

A 회시

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항제3호는 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무를 파견금지 업무로 규정하고 있음
 - 간호사는 ‘상병자나 해산부의 요양을 위한 간호 또는 진료 보조 및 대통령령으로 정하는 보건활동’ 업무를 수행하도록 규정되어 있고(「의료법」 제2조제2항제5호),
 - 간호조무사는 ‘간호보조 업무, 진료보조 업무’를 수행하도록 규정되어 있음(「간호조무사 및 의료유사업자에 관한 규칙」 제2조제1항)
- 검체 및 혈액의 이송 또는 간호사·간호조무사를 보조하는 진료지원 업무는 간호사나 간호조무사의 ‘진료 보조’ 업무에 해당할 가능성이 높아 파견금지업무로 판단됨
 - 아울러, 간병지원인력의 업무가 구체적으로 어떤 업무인지 설명이 없어 판단이 어려우나, 위에서 언급된 업무라면 부수적으로 수행한다 하더라도 파견이 금지될 것으로 보임.

(고용차별개선과-2939, 2016.12.30.)

단순 전표 작성, 처리 업무의 파견 가능 여부

Q 질의

- 질의1) 재무 관련 부서에서 직접적인 재무업무를 담당하지 않고, 부서 내의 직접 재무 관련 업무를 하는 근로자의 업무 지원을 목적으로 단순 전표(영수증)만 처리하는 경우 사무 지원 종사자로 분류할 수 있는지? 그 판단기준은?
- 질의2) 비재무부서에 소속되어 부서 내 업무에서 수반되는 경비 처리를 목적으로 소속 직원이 사용한 경비에 대해 단순 전표를 처리하는 경우(출장비 지급 기준에 의거 출장비 상환액을 적용하여 출장비를 정산), 회계사무원의 업무로 보는 것이 올바른 분류인지? 그 판단기준은?

A 회시

- 귀하의 질의의 요지는 재무 관련 부서 또는 비재무부서 내의 업무 지원을 위해 직원이 사용한 경비에 대한 전표를 처리하여 출장비를 정산하는 업무를 수행하는 경우에 파견대상업무에 해당하는지 여부를 문의하신 것으로 사료됩니다.
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에 따라 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서, 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무를 대상으로 하고 있으므로,
 - 파견대상업무에 해당하는지 여부는 근로자가 실제 수행하는 업무의 내용이 동법 시행령 별표1에 규정되어 있는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 32개 업무에 해당하는지를 검토하여야 할 것으로 보입니다.

- 부서 내 업무 지원을 위해 소속 직원이 사용한 경비에 대한 전표를 처리하여 출장비를 정산하는 업무는 회사의 재무와 관련하여 수행하는 업무이므로 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘회계사무원(31510)의 업무’(급여사무원, 경리사무원 등을 포함)에 해당하는 것으로 판단되며,

- 이는 근로자가 근무하는 부서와는 관계없이 실제 수행하는 업무의 내용을 토대로 판단하여야 할 것이므로 근로자가 수행하는 업무가 동일하다면 재무 관련 부서에 근무하는지, 비재무부서에 근무하는지 여부에 따라 달리 볼 것은 아니라고 사료됩니다.

* 2007년 한국표준직업분류에는 ‘경리사무원(31320)’을 별도로 분리하여 규정하면서 전표 사무원, 수금관리 사무원 등을 직업 예시로 들고 있는데, 2007년 한국표준직업분류상 신·구연계표에서는 2007년 한국표준직업분류의 경리사무원(31320)이 2000년 한국표준 직업분류의 회계사무원(31510)에 연계되는 것으로 규정

- 한편, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 ‘사무 지원 종사자(317)의 업무’는 문서 정리 및 수발, 자료 집계, 자료 복사, 서류 입력·편집 등 재무와는 관계없는 일반적인 사무직원 보조 업무를 수행하는 것으로 보이므로, 소속 직원이 사용한 경비에 대한 전표를 처리하여 출장비를 정산하는 업무는 이에 해당하지 않는 것으로 판단됩니다.
- 따라서 소속 직원이 사용한 경비에 대한 전표를 처리하여 출장비를 정산하는 업무는 현행 파견대상업무에 해당하지 않는 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1926, 2017.8.10.)

금융권(은행)에서 이루어지는 아래 업무*가 파견대상업무인 사무지원종사자(317)의 업무에 해당하는지 해당하지 않으면 파견이 가능한 업무코드가 무엇인지

Q 질의

- 금융권(은행)에서 이루어지는 아래 업무*가 파견대상업무인 사무지원종사자(317)의 업무에 해당하는지? 해당하지 않으면 파견이 가능한 업무코드가 무엇인지?
 - * 대출업무, 예치금 입금: 심사대기중인 스탭론 대출에 대한 진위 확인 후 해피콜(고객에게 전화) 및 송금하는 업무, 예치금을 직접 송금하는 업무
 - * 지출결의 및 예산관리: 수시로 출장비/ 업무교통비의 영수증을 취합 후 예산집행관리 처리
 - * 광고비 예산관리 및 정산업무: 광고비와 언론관련(협찬, 경조사비) 비용, 홍보/판촉물 구입 및 비용 등을 취합하고 집행

A 회시

- 우선, 귀하께서 언급하신 사무지원종사자(317) 업무에 대해서는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에서 “일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사 등의 일을 수행”하는 것으로 정의되어 있습니다.
- 그런데, 귀하께서 질의하신 사항들을 살펴보면,
 - 은행 등 금융기관에서의 대출업무, 예치금 입금 등 업무와 관련해서는, 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에서 금융사무원(31521)을 “금융거래에 관련된 사무업무를 수행하는 자”로 규정하고 있으므로, 해당 업무는 금융사무원(31521)의 업무에 가까운 것으로 보이고,
 - 지출결의 및 예산관리, 광고비 예산관리 및 정산업무와 관련해서는, 한국표준 직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에서 회계사무원(31510)을 “사업체의 재무거래에 대한 기록을 유지하고 부기원칙에 따라 재무에 관련된 업무를 수행한다. 또한 종업원이 작업한 시간이나 기록에 따라 임금을 산출하며, 사업에 부수하여

현금거래를 담당하는 자”로 규정하고 있으므로, 해당 업무는 회계사무원(31510)의 업무에 가까운 것으로 보입니다.

- 따라서 귀하께서 질의하신 대출업무 및 예치금입금업무, 지출결의 및 예산관리·정산업무는 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호) 상 사무지원 종사자(317)의 업무가 아니라, 금융사무원(31521), 회계사무 종사자(31510)의 업무에 해당되는 것으로 보이는데,

- 금융사무원(31521), 회계사무 종사자(31510)의 업무는 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 별표1에 기재되어 있는 32개 파견대상업무에 포함되어 있지 않으므로, 결국 귀하께서 질의하신 업무들은 원칙적으로 파견이 허용되지 않는 것으로 판단됩니다.

(고용차별개선과-2298, 2017.9.29.)

엔지니어링산업 진흥법에 따른 설계업무가 파견대상업무에 해당하는지 여부

Q 질의

- 「엔지니어링산업 진흥법」에 따른 설계업무를 수행하는 경우, 파견대상업무에 해당하는지 여부(파견대상업무인 ‘234 제도기술종사자’의 업무에 해당하는지?)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 “파견법”이라 함) 시행령」 별표1 에서는 제도기술종사자, 기타 전기공학 기술공, 사무지원종사자 등 한국표준직업분류 (통계청 고시 제2000-2호)에 따른 32개 업무를 파견대상업무로 규정하고 있음

< 파견대상업무 중 질의 관련 검토필요 업무 >

- ◆ (234 제도기술종사자) 스케치, 측량 및 기타 자료를 가지고 기술적 제도, 지도 및 도해를 작성하고 인쇄판 위에 도안 및 그림을 복제하는 업무를 수행(공학자나 설계자가 작성한 스케치, 명세서를 가지고 시공도를 작성)
- ◆ (23219 기타 전기공학 기술공) 가정용 전기기기 등 각종 전자기기의 설계, 개발 업무 수행
- ◆ (235 광학 및 전자장비 기술 종사자) 사진 촬영, 방송장비 조작 등 업무 수행
- ◆ (291 관리준전문가) 단위의 장을 지원하며, 정부정책 또는 사업경영상 제한된 관리업무 수행
- ◆ (317 사무지원종사자) 일반사무직원을 보조하여 문서정리 및 수발, 워드프로세싱 등 수행

- 질의에서의 설계 업무는 위 파견대상업무에는 포함되지 않은 것으로 보이나, 해당 업무의 자세한 내용을 알 수 없으므로, 보다 구체적인 사항에 대해서는 개별적 사안에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-2528, 2017.11.1.)

영화촬영 및 제작 관련 분야별 업무의 파견대상업무 해당 여부

Q 질의

- 영화 촬영 및 제작과 관련된 분야별 업무 또는 보조업무가 파견대상업무에 해당하는지 여부

<한국표준직업분류 184 영화, 연극 및 방송관련 전문가> 관련 질의

- ◇ 영화, 드라마, 다큐멘터리 제작 현장에서의 아래 업무가 ‘184 영화, 연극 및 방송 관련 전문가’에 포함되는지 여부
 - ① 작품 연출 및 연출과 관련된 보조 업무(질의 1)
 - ② 조명 및 조명사용과 관련된 보조업무(질의 3)
 - ③ 무대설치, 의상, 소품, 도구제작과 관련된 업무 및 보조업무(질의 4, 5)
 - ④ 동시녹음 또는 후시녹음과 관련된 각종 업무(질의6)
 - ⑤ 매체에 삽입될 컴퓨터그래픽(CG)이나 애니메이션 제작과 관련된 업무 및 보조업무(질의7)

<한국표준직업분류 235 광학 및 전자장비 기술 종사자> 관련 질의

- ◇ 영화, 드라마, 다큐멘터리 제작 현장에서의 카메라촬영 및 촬영에 관련된 보조 업무가 ‘235 광학 및 전자장비 기술 종사자’에 포함되는지 여부(질의2)

<한국표준직업분류 317 사무 지원 종사자> 관련 질의

- ◇ 영화제작 시 문서정리 및 수발, 자료집계, 연락업무 등(기획안 정리, 섭외 연락, 일정 정리, 예산 확인, 사용경비 정산 등)의 보조업무가 ‘291 관리 준전문가’ 또는 ‘317 사무 지원 종사자’에 포함되는지 여부(질의8)

<일시·간헐적 파견> 관련 질의

- ◇ 영화·드라마 제작사는 평상시 기획 등을 위해 상시 2~5인 정도의 근로자로 운영되나, 제작이 확정될 경우 통상 3~6개월에 걸쳐 작업이 진행되는데, 이 시기에

필요한 스태프(촬영, 조명, 제작, 등)를 지속적으로 고용할 수 없는 상황임. 이 경우 일시·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 해당하여 파견을 사용할 수 있는지 여부(질의9)

A 회시

- 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호, 이하 동일함) ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’는 영화, 텔레비전 또는 라디오 방송 및 연극에서 연기를 하거나 감독하고 라디오, 텔레비전 등의 방송에서 뉴스를 보도하며 사회를 보는 업무를 수행
 - 구체적 직업 예시로 영화배우·탤런트 등 연기자, 영화감독·무대감독 등 감독, 아나운서 등 프로그램 진행자가 기재되어 있음

① 작품 연출 및 연출과 관련된 보조 업무(질의 1)

- 질의에서의 ‘작품 연출’이 영화나 프로그램 제작의 모든 과정을 지휘하는 감독을 의미한다면 이는 한국표준직업분류 ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’의 하위에 속해있는 ‘18415 영화감독’에 해당될 수 있을 것으로 사료됨
- 다만 연출과 관련된 보조업무의 경우, 구체적으로 어떠한 업무를 수행하는지 불분명하여 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 보조 역할을 수행하는 경우에는 ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’에 포함된다고 보기는 어려울 것으로 사료되며, 그 외의 파견대상업무에 포함되는지 여부는 구체적인 업무 내용에 따라 판단되어야 할 것으로 보임

② 조명 및 조명사용과 관련된 보조업무(질의 3)

- 질의에서 언급된 조명 및 조명사용과 관련된 보조업무가 구체적으로 어떤 것인지 불분명하여 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 연기자나 감독, 진행자에는 해당된다고 볼 수 없어 한국표준직업분류 ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’에 포함된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
- 영화·방송 제작을 위해 조명장치를 설치·조절·수리하는 등의 전반적 업무를

수행하는 경우에는 ‘71364 무대 전기원’*에 보다 가까울 것으로 사료되며, 이는 파견대상업무에는 포함되어 있지 않음

* 극장·방송스튜디오에서 사용되는 전기장치나 조명장치를 설치·수리하는 자를 말함(예: 조명 기사, 조명원, 조명조정원 등)

** 2007년 한국표준직업분류에는 ‘28371 조명기사’(연극·영화·무용·방송드라마 제작을 위한 조명설비 설치·조절하는 자를 말함)를 따로 분류하고 있는데, 2007년 한국표준직업분류 신규연계표에서는 2007년의 ‘28371 조명기사’가 2000년의 ‘71364 무대전기원’으로 연계되어 있음

③ 무대설치, 의상, 소품, 도구제작과 관련된 업무 및 보조업무(질의 4, 5)

- 무대설치, 의상, 소품, 도구제작 및 그 보조업무를 수행하는 경우에는 연기자나 감독, 진행자에 해당된다고 볼 수 없어 한국표준직업분류 ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’에 포함된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
- 무대설치의 경우 ‘71254 무대목공’ 또는 ‘71413 무대장치 도장원’에 가까울 것으로 사료되고, 의상·소품·도구제작의 경우 ‘75 기타 기능원 및 관련 기능 종사자’(753 섬유, 의복제조 및 관련 기능 종사자 등)에 포함될 것으로 사료되며, 이는 파견대상업무에는 포함되어 있지 않음

④ 동시녹음 또는 후시녹음과 관련된 각종 업무(질의6)

- 동시녹음 또는 후시녹음과 관련된 각종 업무를 수행하는 경우에는 연기자나 감독, 진행자에 해당된다고 볼 수 없어 한국표준직업분류 ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’에 포함된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨
- 영화제작 등의 목적으로 녹음 관련 장비를 조작하는 업무를 수행하는 경우에는 ‘23514 녹음기사’에 해당될 수 있을 것으로 사료됨

* 「파견법 시행령」 별표1에서는 한국표준직업분류 ‘235 광학 및 전자장비 기술 종사자’의 경우 보조업무에 한하여 파견을 허용하는 것으로 규정되어 있음

⑤ 매체에 삽입될 컴퓨터그래픽(CG)이나 애니메이션 제작과 관련된 업무 및 보조업무(질의7)

- 매체에 삽입될 컴퓨터그래픽(CG)이나 애니메이션 제작과 관련된 업무 및

보조업무를 수행하는 경우에는 연기자나 감독, 진행자에 해당된다고 볼 수 없어 한국표준직업분류 ‘184 영화, 연극 및 방송관련 전문가’에 포함된다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

- 매체에 삽입될 컴퓨터그래픽(CG)이나 애니메이션 제작과 관련된 업무는 ‘12040 멀티미디어 자료제작 전문가’ 또는 ‘18316 만화영화작가’에 해당될 수 있을 것으로 사료되나,
 - 관련 보조업무의 경우, 구체적으로 어떠한 업무를 수행하는지 불분명하여 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 보조 역할을 수행하는 경우에는 ‘12040 멀티미디어 자료제작 전문가’ 또는 ‘18316 만화영화작가’에 해당된다고 보기는 어려울 것으로 사료되며, 그 외의 파견대상업무에 포함되는지 여부는 구체적인 업무 내용에 따라 판단되어야 할 것으로 보임
- 질의2) 카메라촬영 및 촬영과 관련된 보조업무를 수행하는 경우에는 한국표준 직업분류 ‘235 광학 및 전자장비 기술종사자’의 하위에 속해있는 ‘23513 촬영기사’에 해당될 수 있을 것으로 사료됨
- 다만 「파견법 시행령」 별표1에서는 한국표준직업분류 ‘235 광학 및 전자장비 기술 종사자’의 경우 보조업무에 한하여 파견을 허용하는 것으로 규정되어 있음
- 질의8) 구체적 업무 내용에 따라 달라질 수 있을 것이나, 만약 문서정리 및 수발, 워드프로세싱, 자료집계, 자료복사, 방문객 접대 등의 업무를 수행하는 경우라면 이는 한국표준직업분류 ‘317 사무지원 종사자’에 해당될 수 있을 것으로 사료됨
- 다만 예산확인 및 사용경비 정산 업무의 경우, 구체적으로 어떤 업무인지 불분명하여 명확한 답변을 드리기는 어려우나, 업체의 재무거래에 대한 기록을 유지하고 현금거래를 담당하는 등 회계나 경리 업무를 담당하는 경우에는 ‘31510 회계사무원’에 보다 가까울 것으로 사료되며, 이는 파견대상업무에는 포함되어 있지 않으므로 해당 업무까지 포함된 업무에 파견근로자를 사용할 경우 파견대상업무에 위반될 여지가 있음
- 질의9) “일시적·간헐적 사유”의 경우 법령에서 구체적인 사유, 인정 요건 등에 대하여 정하고 있는 바 없으므로 개별 사안에 따라 합리적으로 판단하여야 할 것으로 사료되며,

- 통상적으로 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스러운 주문의 증가 등으로 업무량이 급증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우를 말한다 할 것임
- 질의의 경우, 간헐적인 사유로 인해 업무량이 급증하였음에도 필요한 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우라면 일시·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 해당할 수도 있을 것으로 보이나(이 경우 최대 6개월까지만 파견이 허용됨), 보다 구체적인 사항에 대해서는 개별적 사안에 따라 판단되어야 할 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-2938, 2017.12.8.)

‘의류 등의 세일·이벤트 기간’이 일시적·간헐적 사유에 해당되어 파견근로자를 사용할 수 있는지

Q 질의

- 의류 등 유통·판매업체의 세일·이벤트 기간 등이 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 해당되어 파견근로자를 사용할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(「파견법」) 제5조제2항에는 파견대상업무가 아닌 업무에도 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에 한하여 3월 이내의 기간(사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간 합의에 의하여 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 연장 가능)의 범위 안에서 파견근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 여기에서 “일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우”가 어떤 경우인지에 관하여는 「파견법」 상 명문으로 정하고 있지는 않으나, 통상적으로는 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스런 주문의 증가 등으로 업무량이 폭증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우 등으로 이해하는 것이 적절할 것으로 사료됨
- 귀 질의내용과 같이 의류 유통·판매업체에서 매장 고객수가 많아질 것으로 예상되는 휴일 또는 계절적 요인을 감안한 특정기간(질의서상 연중 3회 각 6일, 6일, 32일)을 이벤트 및 세일기간으로 정하여 운영하는 경우에는 “일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우”에 해당되어 「파견법」 제5조제2항에 따라 파견근로자 사용이 가능할 것으로 사료됨
 - 다만, 이 경우에도 이벤트 및 세일기간을 연중 상시적으로 운영하는 경우에는 “일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우”에 해당되지 않을 것임

(고용평등정책과-657, 2010.4.28.)

연차, 교육·훈련, 장기출장, 노조 전임기간 등이 일시적·간헐적 사유에 해당하는지

Q 질의

- 연차휴가, 교육·훈련, 장기출장, 노조 전임기간 등이 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 해당되어 파견근로자를 사용할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제5조제2항에는 파견대상업무가 아닌 업무에도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우와 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 파견근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 여기에서 “일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우”가 어떤 경우인지에 관하여는 「파견법」 상 명문으로 정하고 있지는 않으나, 통상적으로는 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스런 주문의 증가 등으로 업무량이 폭증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우 등으로 이해하는 것이 적절할 것으로 사료됨
- 귀 질의내용과 같이 연차휴가, 교육·훈련, 장기출장, 노조 전임기간 등으로 업무공백이 발생하였다 하더라도 이는 사전에 충분히 예측이 가능하고 기존직원의 업무 대행이 가능한 통상적인 인력운용의 측면이 강하여 “출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우”나 “일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우”에 해당된다고 보기 어려울 것으로 보임

(고용평등정책과-835, 2010.10.21.)

농산물 가공업무가 일시·간헐적 사유에 해당하는지 여부

Q 질의

- 1년중 일정기간에만 특정 농산물을 수확하여 식품으로 가공하는 경우 일시·간헐적 사유에 해당하여 파견근로자를 제조업에서 사용할 수 있는지에 대해 질의

A 회시

- 「파견근로자보호등에 관한 법률」 제5조제2항에는 파견대상업무가 아닌 업무에도 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에 한하여 3월 이내의 기간(사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간 합의에 의하여 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 연장 가능)의 범위 안에서 파견근로자를 사용할 수 있도록 규정하고 있음
 - 여기에서 ‘일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우’가 어떤 경우 인지에 대하여는 「파견법」 상 명문으로 정하고 있지는 않으나, 통상적으로는 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스런 주문의 증가 등으로 업무량이 폭증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우 등으로 보는 것이 적절할 것으로 사료됨
- 귀 질의의 경우 매년 8월중순~11월중순에 수확되는 특정 농산물을 수매하여 수매기간중에 ‘세척-다듬기-건조’ 등 가공준비작업을 수행하게 되어 일정 수의 파견인력을 3개월 계약기간을 정하여 사용하고 3개월이 지나면 업무를 종료하나, 간혹 늦게 수매되는 경우도 있어 일부 파견인력만 추가적으로 20일 연장하여 추가로 사용하는 경우 “일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우”에 해당되는지에 대하여,

- 해당 농산물의 수매 및 가공준비작업이 8월~11월에만 수행되어 계절적 편중으로 일시적으로 인력수요가 폭증하게 되어 파견근로자를 일정기간만 사용하는 경우라면 「파견법」 제5조제2항에 따른 “일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우”에 해당되므로 파견근로자를 일시적·간헐적으로 사용할 수 있을 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2544, 2012.11.12.)

기존외주업체직원들의 주말특근 거부로 인해 토·일요일에만 1~3개월가량 파견근로자 300명 정도를 사용하는 것이 일시적·간헐적 사유에 해당하는지 여부

Q 질의

- 기존외주업체직원들의 주말특근 거부로 인해 토·일요일에만 1~3개월가량 파견근로자 300명 정도를 사용하는 것이 일시적·간헐적 사유에 해당하는지 여부

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제1항에서는 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다고 규정하고 있으나,
 - 「파견법」 제5조제2항에서는 제1항의 규정에도 불구하고 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있도록 규정하고 있음
- “일시적·간헐적 사유”에 대해 법령에서 구체적인 사유, 인정 요건 등을 정하고 있는 것이 없으므로 개별 사안에 따라 합리적으로 판단하여야 할 것으로 사료됨
 - 통상적으로 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스러운 주문의 증가 등으로 업무량이 급증하여 인력을 적시에 확보하기 어려운 경우를 말한다 할 것이나,
 - 연차휴가, 교육훈련, 장기출장, 노조전임기간 등으로 업무공백이 발생한 경우는 사전에 충분히 예측이 가능하고 기존직원이 업무대행이 가능한 통상적인 인력운용의 측면이 강하여 일시적·간헐적 사유에 해당된다고 보기 어려움 (고용평등정책과-835, '10.10.21.)
- 귀 질의 내용만으로는 일시적·간헐적 사유에 해당하는지 여부를 명확히 알 수 없으나,

- 외주업체 직원들의 주말특근 거부가 사전에 충분히 예측 가능하거나, 외주업체 직원들의 주말특근 거부에도 불구하고 기존직원의 업무대행이 가능하다면 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 해당한다고 보기는 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선과-732, 2017.3.21.)

일시적, 간헐적 사유 등 관련

Q 질의

- 질의1) 제조업임에도 불구하고 병가(단기 또는 장기), 휴직, 출산, 산재자 발생에 따른 정규직 근로자의 결원을 파견근로자로 대체하여 사용할 수 있는지 여부
 - 근로자의 병가기간이 1일 또는 1주일씩 단기간일 경우에 파견근로자 대체투입이 가능한지?
 - 배우자 출산에 따른 남성근로자의 출산휴가도 파견근로자 대체투입이 가능한지?
- 질의2) 간헐적, 일시적인 인력 확보의 구체적인 사례에 관한 질의
 - 특정제품 생산 시에만 요구되는 추가 필요인력을 파견근로자로 대체 가능한지? 여부 (평상시에는 주문이 잘 없는 제품이나, 간헐적인 주문으로 추가인력이 필요한 상황)
 - 주문의 증가에 따른 물류이송 작업(구체적으로는 완제품 단순적재 업무)의 추가인력을 파견근로자로 대체 가능한지?
 - 갑작스런 생산계획 변경에 따른 추가 필요인력을 파견근로자로 대체 가능한지?
- 질의3) 「산업안전보건법 시행령」 제26조제1항*은 「파견법」 절대금지 업무로 “수은, 납, 카드뮴 등 중금속을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업을 도급 금지 업무를 명시하고 있음. 이 규정에서 ”작업“이란 공정별로 구분할 수 있는 것인지, 아니면 주된 사업의 업종으로 해석해야 하는지?
 - * 법 제28조제1항에서 대통령령으로 정하는 작업이란 같은 사업장 내에서 공정 일부분을 도급 하는 경우로서 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 작업을 말한다
- 질의4) 파견근로자 사용이 불가한 사업장이라면, 사용자가 단시간근로자(일용직, 기간제) 등을 직접고용하여 사용할 시에 법적인 문제점은 없는지?

A 회시

- 회시1) 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제2항 및 제6조제4항에서는 근로자파견대상업무가 아니라하더라도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간동안 근로자파견사업을 행할 수 있도록 하고 있음
 - 따라서 근로자의 병가, 출산휴가로 결원이 발생한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간동안 파견근로자를 사용할 수 있을 것임
- 회시2) “일시적·간헐적 사유”의 경우 법령에서 구체적인 사유, 인정 요건 등에 대하여 정하고 있는 바 없으므로 개별사안에 따라 합리적으로 판단해야 하며
 - 통상적으로 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우는 경기의 영향, 계절적 요인, 갑작스런 주문의 증가 등으로 업무량이 급증하여 인력을 확보하기 어려운 경우를 말함
- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 특정제품 생산, 주문의 증가에 따른 물류이송 작업, 갑작스런 생산계획 변경 등이 일시적이나 간헐적으로 발생하여 기존의 인력으로 업무진행이 어려운 경우라면 「파견법」 제5조제2항에 따라 파견근로자를 사용할 수 있을 것으로 사료됨
 - 다만, 위와 같은 경우가 연중 반복적으로 발생한다면 이는 상시적인 업무일 가능성이 높아 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우로 보기 어려울 것임
- 회시3) 「파견법」 제5조제3항 및 같은 법 시행령 제2조제2항에서는 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무를 근로자파견 금지업무로 규정하고 있음
- 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 근로자파견 금지업무 중 「산업안전보건법」 제28조(유해작업 도급 금지)의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무는 공정 또는 업종이 아니라 실제 종사하는 업무를 기준으로 판단해야 함

- 회시4) 귀 질의만으로는 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 근로계약을 체결하여 당해 근로자를 사용하면 될 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-2549, 2015.12.17.)

「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무”는
구체적으로 어떤 업무를 말하는지

Q 질의

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(「파견법」) 제5조제3항제4호의 “「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무”는 구체적으로 어떤 업무를 말하는지?

A 회시

- 「파견법」 제5조제3항제4호는 “「산안법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무”를 근로자파견이 금지되는 업무로 규정하고 있는 바,
 - 「산안법」 제28조를 보면, “안전·보건 상의 유해 또는 위험한 작업 중 대통령령이 정하는 작업”에 대해서는 도급을 일정부분 제한하면서 “유해 또는 위험한 작업”의 범위에 대해서는 별도로 규정하지 않고, 다만 동법 시행령 제26조는 “도급작업” 등 네 가지 업무를 도급이 제한되는 업무로 규정하고 있음.
 - ※ 1. 도급작업, 2. 수은·연·카드뮴 등 중금속을 제련·주입·가공 및 가열하는 작업, 3. 법 제38조제1항의 규정에 따라 허가를 받아야 하는 물질을 제조하거나 사용하는 작업, 4. 그밖에 유해하거나 위험한 작업으로서 산업재해보상보험및예방심의위원회의 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 작업
- 한편 「파견법」은 통상적인 “유해 또는 위험”한 업무를 파견금지업무로 정한 것이 아니라, 「산안법」 제28조에 따른 “유해 또는 위험”한 업무를 파견금지업무로 규정하고 있으며, 이러한 파견금지 업무를 위반한 근로자파견에 대해서는 파견사업주와 사용자모두를 형사처벌토록 하고 있음.
 - 이러한 「파견법」의 규정을 볼 때, 「산안법」 제28조에 따른 유해 또는 위험한 작업을 확대 해석하기 어렵다고 보이며, 따라서 「산안법」 제28조에 따른 유해 또는 위험한 작업은 동법 시행령 제26조에 규정된 네 가지 업무로 한정하여 보는 것이 타당할 것으로 사료됨.

(고용차별개선정책과-968, 2009.8.3.)

휴직, 병가, 공상, 훈련, 교육, 결근, 연차, 월차, 경조사 휴가, 사회행사 참여 등 다양한 근태변동을 출산·질병·부상 등으로 보아 파견이 가능한지

Q 질의

- 「파견법」 제5조제2항에 의하면 파견대상업무가 아닌 경우에도 ‘출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다’라고 규정하고 있는데, 상기 제2항과 관련하여 회사 내부에서 일어나는 다양한 근태변동 내용 중 휴직, 병가, 공상, 훈련, 교육, 결근, 연차, 월차, 경조사휴가(출산, 결혼, 사망, 회갑, 탈상)와 근로자의 사회행사 참여로 인하여 결원이 발생한 경우 등에 대하여 파견근로자를 사용할 수 있는 경우와 사용할 수 없는 경우는 어떤 경우인지?

A 회시

- 「파견법」 제5조제1항은 파견대상업무를 대통령령으로 정하도록 함으로써, 파견이 허용되는 업무를 한정하여 규정하는 방식을 취하고 있고, 동조 제2항에서는 ‘제1항의 규정에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우’에는 파견근로를 사용할 수 있도록 함으로써 제1항에 대한 예외를 규정하고 있음(다만, 동조 제3항에 따른 금지업무에는 파견이 금지됨)
 - 이와 같은 「파견법」 규정의 취지를 감안할 때 제2항에서 규정하고 있는 ‘출산·질병·부상 등’이나 ‘일시적·간헐적’인 경우의 범위를 확대 해석 할 수는 없다고 보며, 귀하가 나열한 근태변동 사항에 대해서도 그 명칭에 관계없이 출산·질병·부상 등에 따른 것인지 아니면 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요에 의한 것인지에 따라 파견 가능여부를 판단해야 할 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-2956, 2007.7.23.)

2. 제6조(파견기간)

파견사업주와 1년 계약 종료 후 재계약 등의 조치 없이 계속 근로하는 경우
근로계약의 효력

Q 질의

- 파견근로자로 일을 하고 있으며, 계약기간은 1년(2006년 1월 16일 ~ 2007년 1월 15일) 단위임. 그런데 계약기간이 지났는데도 재계약을 하지 않은 상태에서 일을 계속하고 있으며, 월급도 똑같이 나오고 있음. 사용업체와 파견업체는 서로 재계약이 되었다고 하는데, 저와 파견업체는 아직 재계약을 하지 않은 상태임. 이런 경우 저와 파견업체가 재계약을 안 하고 일을 해도 월급이 똑같이 나오는 건지, 재계약을 하지 않게 되면 어떤 불이익을 당하는지, 다른 파견업체에 비해 부당한 대우를 받고 있는 것 같아서 파견 업체를 옮기고 싶은데 어떻게 하면 파견 업체를 옮길 수 있을까?

A 회시

- 현행(개정전) 「파견법」은 제6조제1항의 규정에 의거 같은 법 제5조제1항에 따른 근로자파견대상업무에 대한 근로자의 파견기간은 1년을 초과할 수 없는 것이 원칙이나, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있음
- 「근로기준법」 제24조 및 같은 법시행령 제8조의 규정에 따라 사용자는 근로계약 체결시에 근로자에 대하여 임금, 근로시간 기타의 근로조건을 명시하여야 하며, 이 경우 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항에 대하여는 서면으로 명시하여야 함
 - 여기서 사용자가 근로계약을 구두로 체결한 경우에도 임금의 구성항목, 계산방법 및 지불방법에 관한 사항을 서면으로 명시하지 아니한 법 위반의 책임은 별론으로 하고 그 효력은 인정된다 할 것임

- 한편 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도조치 없이 당연 종료되는 것이 원칙임
- 귀 질의 내용을 살펴보면 구체적인 사실관계를 확인할 수 없어 정확한 답변은 어려우나, 만일 기간의 정함이 있는 근로관계가 종료되었음에도 불구하고 당사자간 별도의 이의제기가 없는 상태에서 상당기간 계속근로가 이루어진 경우라면, 이는 당사자간의 묵시적 합의에 의하여 당초와 동일한 근로조건인 근로계약을 연장한 것으로 봄이 타당하다고 사료됨
- 다만, 이와 같이 근로계약이 연장된 것으로 볼 수 있는 경우에도 근로자는 근로계약관계를 존속할 수 없는 사정이 있는 경우에는 사용자에게 계약의 해지를 요청할 수 있다 할 것이므로 회사 취업규칙 등에서 정하고 있는 계약종료에 관한 절차 및 방법 등에 따라 사직서 제출 등 필요한 조치를 이행하면 될 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-557, 2007.2.21.)

출산에 따른 파견기간 관련

Q 질의

- 당사 여성근로자 'A'가 2012.9.30.부터 2014.6.30.까지 육아휴직으로 인하여 동 기간동안 파견근로자 'B'를 사용하였음
 - 육아휴직으로 인한 파견근로자를 사용할 사유가 해소 되었으나, 여성근로자 'A'에 대해 업무 인계인수 차원에서 2014.9.29.까지 파견근로자 'B'를 더 사용할 수 있는지?
- 당사 'A'가 다시 임신을 하여 2014.9.30.부로 출산휴가 및 육아휴직을 들어가려고 준비하고 있어, 이때 파견근로자 'B'를 2014.9.30.부터 출산으로 인한 사유가 해소되는 기간 동안 다시 사용할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 한다) 제5조제2항에서는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 근로자파견대상 업무가 아니라 하더라도 근로자파견사업을 행할 수 있도록 하고,
 - 같은 법 제6조제4항에서는 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간을 파견하도록 하고 있습니다.
- 따라서 근로자파견의 기간은 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 날 부터 그 사유가 해소되는 날까지가 되어야 할 것이며, 귀 예시의 경우라면 파견기간은 'A'의 출산에 따른 육아휴직 기간인 2014.6.30.까지가 되어야 할 것으로 사료됩니다.
 - 이는 출산·질병·부상 등의 사유 발생 여부 및 그 사유가 해소되는 기간 등을 명확히하여 법적 안정성을 도모하고 파견기간에 대한 임의적 해석 또는 이해관계에 따른 남용 등의 사례를 방지하기 위함입니다.

- 아울러, 「파견법」에서 출산 따른 파견사유가 객관적으로 명백한 경우 이러한 사유가 반복적으로 발생하였다고 하여 동일한 파견근로자의 사용을 금지하고 있지 않기 때문에 ‘A’가 다시 임신을 하여 동일한 파견근로자 ‘B’를 14.9.30.부터 ‘A’의 출산으로 인한 사유의 해소에 필요한 기간까지 사용해도 무방할 것입니다.

(고용차별개선과-14555, 2014.7.25.)

특정업무에 파견근로자를 2년간 사용 후 1년의 공백기간을 거쳐 동일
근로자를 파견근로자로 다시 사용할 수 있는지

Q 질의

- '07.7.1. 시행 예정인 「파견법」 제6조(파견기간)제2항의 '총파견기간 2년' 제한과 관련하여, '05.2.1.~'07.1.31.까지 계속 2년 근무한 파견근로자를 일정기간(예: 파견해지 1년경과)후 다시 파견근로자로 사용할 수 있는지?

A 회시

- 종전 「파견법」 제6조제3항에 따르면 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 파견근로자가 명시적인 반대사를 표시하는 경우를 제외하고는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 보도록 규정하고 있었음(예컨대, 고용의제)
- 반면에, 개정 「파견법」 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있음(예컨대, 고용의무)
 - 이러한 직접 고용의무 규정은 같은 법 부칙 제2항에 따라 동 법률의 시행일 ('07.7.1.) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨
- 귀 질의를 살펴보면, '05.2.1.~'07.1.31.까지 파견근로자를 사용한 후 일정기간(약 1년) 경과 후에 동일 근로자를 다시 파견근로자로 사용할 수 있는지 여부로 보임
 - 이 경우 「파견법」 제6조제2항에서 정하고 있는 파견기간을 면탈 내지 회피하려는 목적이 없는 경우에는 동 규정의 위반이라고 볼 수 없을 것임

- 그러나, 해당 사용업체에서 파견근로자의 직접 고용의무를 회피하기 위한 수단으로 위와 같은 유사한 방법으로 재 파견이 반복되고 있는지 등에 대해서는 당해 파견근로자의 구직활동 내역, 다른 회사의 근무경력, 사용업체의 새로운 파견근로 사유 발생여부, 파견이 단절된 기간 등을 종합적으로 고려하여 직접 고용의무가 발생되는지에 대하여 추가적인 검토가 필요할 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-1195, 2007.4.13.)

A파견근로자를 산전 후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하고 일정기간 (수개월) 지난 다음 동 파견근로자를 또 다른 근로자의 산전 후 및 육아휴직 대체요원으로 사용하는 경우 파견기간 산정

Q 질의

- 파견근로자 파견기간과 관련, 정규직의 산전후 및 육아휴직 대체요원으로 파견직을 고용하고 있는 경우, 동일 사업장에 A파견근로자가 산전후 휴가 대체요원으로 3개월~1년 정도 근무하고 퇴사한 다음 몇 개월(1개월 이상) 후에 다시 산전 후 대체요원이 필요하여 A라는 근로자를 재고용하려고 할 때, 이 근로자는 파견기간 2년과 상관없이 새로 시작하는 시점을 기준으로 파견기간이 산정되는지?
- 2007년 7월 비정규직법 시행과 관련, 새로 도입된 차별시정제도의 동일사업장 범위를 어디까지 보아야 하는지, 예를 들면 본사가 있고 지사 및 지점이 있을 때 각각의 사업장을 말하는 건지 아니면 전체를 하나로 보는 건지 알고 싶으며, 또한 동일사업장 내에 동일·유사업무라고 했는데, 이 때 동일사업장 내에 각각의 부서가 다르고 업무내용이 다르다면 비교대상자를 어떻게 보아야 하는지?

A 회시

- 「파견법」 제5조제2항은 ‘출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우’ 근로자파견 사업을 행할 수 있도록 하고 있으며, 이 경우 파견기간은 같은 법 제6조제4항 제1호에 따라 ‘그 사유의 해소에 필요한 기간’으로 규정됨
 - 따라서 귀 질의의 경우와 같이 산전후 및 육아휴직 기간 중 대체요원으로 사용하는 파견근로자의 파견기간은 그 사유 해소에 필요한 기간이라 할 수 있으며, 일반적인 파견의 경우 적용되는 2년의 파견기간 제한 규정은 해당되지 않음
- 한편, 동일 사업장의 판단기준은 관련 노동부 지침(근기 01254-13559, '90.9.26.)에 따르며, 그 내용은 다음과 같음

※ 참고

- 가. 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 동일한 장소에 있는 경우에는 원칙적으로 분할하지 않고 1개의 사업으로 봄
- 다만, 동일 장소에 있더라도 현저하게 근로의 형태가 다른 부문이 있고 그러한 부문이 주된 부문과 비교하여 노무관리, 회계 등이 명확하게 구분되는 동시에 주된 부문과 분리하여 취급하는 것이 보다 적절한 법 적용을 가능케 한다면 그러한 부문을 독립된 사업으로 봄
- 나. 본사, 지점, 출장소, 공장 등이 장소적으로 분산되어 있을 경우에는 원칙적으로 각각 별개의 사업으로 봄
- 다만, 장소적으로 분산되어 있다 할지라도 지점, 출장소, 공장 등의 업무처리 능력 등을 감안할 때 하나의 사업이라고 말할 정도의 독립성이 없으면 직근 상위 조직과 일괄하여 하나의 사업으로 봄
- 다. 본사와 장소적으로 분산되어 있는 지점, 출장소, 공장 등이 다음 각 호에 해당하는 경우는 독립성이 있는 것으로 보고 별개의 사업 또는 사업장으로 봄
- 한국표준산업분류상 산업(대분류)이 다른 경우
 - 서로 다른 단체협약 또는 취업규칙을 적용받는 경우
 - 노무관리, 회계 등이 명확하게 독립적으로 운영되는 경우

- 마지막으로 「기간제법」 제8조는 ‘사용자는 기간제 또는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직근로자에 비하여 차별적 처우를 할 수 없다’고 규정하고 있으므로 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자는 하나의 부서가 아니라 당해 사업 또는 사업장 전체를 고려하여 파악하여야 할 것임

(비정규직대책팀-2849, 2007.7.16.)

B회사에서 사용하던 파견직 운전기사를 A회사로 전적 하면서 A회사에서 계속 사용할 경우 파견기간 기산점은

Q 질의

- A회사가 51%의 지분을 보유하고 있는 계열사 B의 대표이사(갑)가 B회사의 임원직을 사임하고 A회사의 임원으로 유효하게 전적함에 있어서 B회사의 대표이사로 재직 중 2개월 사용하던 운전기사직의 파견근로자(을)를 A회사 임원으로의 전적 후에도 계속 사용할 경우 당해 파견근로자의 파견기간은 어느 시점부터 기산되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조의 규정에 따른 ‘근로자파견’이라 함은 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의되는 바,
 - A사와 B사가 각각 사업주로서 실체를 가지고 있으며, A사의 임원이 된 “갑”이 A사에서도 운전원 “을”을 계속하여 파견근로자로 사용하려면, 파견사업주와 A사가 별도의 근로자파견계약의 절차를 밟아 운전원“을”을 A사로 파견하여야 하므로 “을”이 A사로 파견된 시점부터 파견기간이 기산되어야 할 것임

(비정규직대책팀-4542, 2007.12.27.)

 사용회사의 물적 분할시 파견기간 기산점은

Q 질의

- 현재 근무하는 회사가 물적분할로 두 개의 회사로 나뉘어 지주사 체제로 전환될 예정임. 기존에 근무하던 회사에서 파견계약을 맺은 파견근로자의 경우 새로운 이름의 회사로 소속이 바뀌게 되면 계약기간을 처음으로 다시 산정하여 2년간 근무가 추가로 가능한지, 아니면 물적분할에 따라 고용승계 되어 최초 계약서의 기간부터 2년으로 봐야 하는지?

A 회시

- 사용사업체가 흡수·통합 또는 분할되는 경우 파견기간의 계산은 기 체결한 근로자파견계약의 승계여부에 따라 달리 판단될 사항임
 - 이 경우 승계여부는 기본적으로 흡수·통합 또는 분할에 따른 인적·물적 조직에 있어 사업의 동일성유지 여부에 의하여 판단되며, 사업의 동일성이 인정되지 않는 경우에는 근로자파견계약의 승계여부에 대한 별도의 약정이 있는지 여부에 따라 판단됨
 - 판단결과, 근로자파견계약의 승계가 인정되는 경우에는 최초의 파견시점부터, 승계가 인정되지 않는 경우에는 분할된 기업에서 파견근로를 하기 시작한 시점부터 파견기간의 계산이 이루어지게 될 것임

(차별개선과-761, 2008.6.4.)

파견기간 산정 시 계열사(독립된 별도 법인)에서 사용한 파견기간이
합산되는 것인지

Q 질의

- A사의 계열사인 B사와 C사의 임원 “갑”과 “을”이 B사와 C사를 각각 퇴사한 후, A사의 임원이 되었고, A사는 “갑”과 “을”이 각각 B사와 C사에서 사용하던 파견운전기사 “가”와 “나”를 “갑”과 “을”의 운전기사로 계속 사용토록 하기 위하여 파견사업주인 D사와 2008.1.1. 새로운 근로자파견계약을 체결, “갑”과 “을”의 운전기사로 사용하게 되는 경우, 파견근로자 “가”와 “나”의 파견기간 기산점은 언제부터 인지?(단, A사, B사, C사는 각각 독립된 별도 법인임)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 사업주(사용사업주 또는 파견사업주)라 함은 개인기업의 경우에는 개인, 법인기업의 경우에는 당해 법인이 됨
 - 따라서 B사, C사의 임원이었던 “갑”과 “을”이 각각 퇴사한 후 A사의 임원이 되면서 B사, C사의 임원이었을 당시 파견근로자인 운전기사 “가”와 “나”를 A사의 임원이 된 이후에도 계속 사용하고자 하는 경우, A사, B사, C사가 각각 독립된 법인격을 취득하고 있는 한 당해 파견근로자의 사용사업주는 B사 및 C사에서 A사로 변경되는 것으로 보아야 할 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 파견기간의 기산점도 A사에서 사용하기 시작한 시점부터 새로이 기산되는 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료됨

(차별개선과-865, 2008.6.18.)

일시적·간헐적 사유로 가능한 파견기간

Q 질의

- 제조업의 직접생산공정업무에는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우 3개월간 파견근로자를 사용할 수 있고 다시 3개월 연장하여 최대 6개월까지 파견근로자를 사용할 수 있는 것으로 알고 있는데, 그렇다면 일시적·간헐적사유로 근로자파견을 하는 기간은 최장 6개월까지만 가능한 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제6조제4항제2호에는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간동안 파견근로자를 사용할 수 있고 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 연장할 수 있도록 규정하고 있음
 - 따라서, 일시적·간헐적 사유로 파견근로자를 사용하는 경우에는 설령 그 사유가 해소되지 아니한 경우라 하더라도, 당해 파견근로자를 6개월을 초과하여 사용할 수 없음

(차별개선과-1076, 2008.7.16.)

파견업체만 변경되고 동일 사용사업주에게 계속 근로하는 경우 파견기간 기산점

Q 질의

- A파견회사 소속으로 2006년 10월부터 B공기업(사용사업주)에서 파견근로자로 근무를 하고 있는데, 올 초 A파견회사가 도산, 폐업신고 되어 C파견회사로 파견회사만 바뀌고 B공기업에 계속 근무하고 있는 경우, 직접고용으로 전환되는 파견기간 계산의 기산점은 ?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제6조의2(고용의무)는 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접고용하도록 하고 있음(다만, 「파견법」 제5조제3항의 파견 금지업무에 파견근로자를 사용한 경우에는 즉시 직접고용의무 발생, 고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자의 경우에는 2년을 초과하여 사용가능)
 - 따라서, A파견회사의 부도로 C파견회사가 A파견회사를 인수하면서, 당해 파견근로자의 소속이 A파견회사에서 C파견회사 소속으로 변경된 경우라 하더라도 B공기업이 당해 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하였다면, B공기업은 당해 파견근로자를 직접 고용해야 함
- 아울러, 2007년 7월부터 시행된 개정 「파견법」 부칙 제2항은 파견기간에 관한 적용례를 규정하면서 제6조(파견기간)의 개정 규정은 이 법 시행 전에 체결되고, 이 법 시행 당시 종료되지 아니한(파견기간이 연장된 경우 포함) 근로자파견계약에 대하여도 적용한다고 규정하고 있는 바,
 - 귀하의 경우 2006년 10월부터 계속하여 B공기업에 파견근로자로 근무하고 있다면, 2008년 10월, 즉 2년이 초과하는 시점에 당해 B공기업은 귀하를 직접 고용할 의무가 발생하게 됨

(차별개선과-1334, 2008.8.7.)

파견기간을 연장할 때 횟수에 제한이 있는지

Q 질의

● 파견기간을 연장할 때 1년 안에서는 마음대로 여러 번 계약을 해도 되는 것인지?

A 회시

● 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제6조(파견기간)에 따라 동법 제5조제1항의 파견대상업무에 대한 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못하나, 파견사업주·사용사업주·당해 파견근로자(이하 “3자”)의 합의가 있는 경우에는 1회에 1년을 초과하지 않는 범위 내에서 파견기간 연장이 가능토록 하면서, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못하도록 규정하고 있음

- 다만, 예외적으로 55세 이상의 고령자인 경우에는 2년을 초과하여 파견기간 연장이 가능하며, 「파견법」 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 별도로 규정하고 있음(「파견법」 제6조제4항 참조)

● 따라서 「파견법」 제5조제1항에 따른 근로자파견대상업무에 대한 근로자파견의 기간은 1년의 범위 내에서 자유롭게 정할 수 있고, 이를 연장하는 경우에도 1년의 범위 내에서 3자간의 합의로 자유롭게 정할 수 있으며 연장 횟수에 대한 제한도 없으나, 다만 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과할 수 없음

(차별개선과-1657, 2008.9.17.)

회사합병시 파견기간 계산과 경력 인정 범위는

Q 질의

- 파견근로자로서 ① 2009.1.2.이면 파견기간 2년이 만료되어 정직원으로 계약할 예정이었으나 회사가 합병되는 사정으로 다시 파견직으로 재계약을 하게 된 바 그것이 타당한지 ② 다시 파견직으로 일하는 경우 나중에 정직원이 된다면 그동안 파견직으로 일한 경력을 인정받을 수 있는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제6조제1항은 근로자파견대상 업무에 대한 파견기간을 2년으로 제한하고 있으며, 동법 제6조의2제1항에는 사용사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 계속 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 의무를 부과하고 있음(위반시 과태료부과)
 - 귀하의 경우 ‘파견기간 2년이 만료되어 정직원으로 계약할 예정이었으나 회사가 합병되는 사정으로 다시 파견직으로 재계약을 하게 된 것’으로 언급하고 있는 바, 법률상으로 합병이라 함은 2개 이상의 회사가 합하여져 1개의 회사가 되는 것을 말하는 바, 상법 제235조는 합병의 효과로서 “합병후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다.”고 규정하고 있으며, 이에 따라 귀하의 사용사업체와 파견업체 간의 근로자 파견계약도 달리 볼 특별한 사정이 없는 한 합병후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사에 승계되는 것으로 봄이 타당할 것임
 - 이 경우 귀하의 파견기간은 합병 전 회사에서 파견근로를 시작한 시점부터 산정되어야 하며, 합병전·후를 통산하여 계속 2년을 넘게 파견근로자로 근로하였다면 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 「파견법」 제6조의2제1항에 따라 귀하를 직접 고용하여야 할 것으로 사료됨

- 한편, 이와 달리 합병과 유사하나 법률상으론 합병이 아닌 영업양도에 해당하는 경우가 있을 수 있는 바, 영업양도로서 회사의 물적·인적 시설이 그 동일성을 유지하면서 일체로서 이전된 경우에는 합병과 같이 원칙적으로 근로자파견계약이 양수인 회사에 승계되는 것으로 봄이 타당하나, 영업양도라도 물적·인적 시설의 동일성이 유지되지 않는 경우에는 근로자파견계약의 승계 여부에 대한 별도의 약정이 있는지의 여부에 따라 달리 판단되어야 할 것으로 사료됨
- 아울러, 귀하께서 언급한 경력 인정여부에 대하여는 그 의미가 명확하지 않으나, 근로자파견계약의 승계 여부에 따라 파견기간이 달라지는 점을 참고하시기 바람

(차별개선과-373, 2009.2.24.)

파견근로자와 기간제근로자로 근무하다 퇴직 후 개인 운전기사로 근무하고 있는자를 다시 파견근로자로 사용이 가능한지

Q 질의

- 2005.9.1.~2007.8.31.까지 2년간 근로자(甲)를 파견근로자로 사용한 후 기간제근로자로 직접 채용하여 2007.9.1.~2008.10.31. 기간 동안 사용하였으며, 甲은 2008.10.31. 퇴사하여 2008.11.1.-현재까지 개인 운전기사로 근무해 온 바, 甲을 다시 파견근로자로 사용하는 것이 가능한지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조는 파견대상업무에 대한 파견기간을 연장된 기간을 포함하여 최장 2년으로 제한하고, 동법 제6조의2는 2년을 초과하여 계속 파견근로자로 사용하는 경우에는 사용사업주가 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 하고 있으며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조는 기간제근로자를 2년의 범위 내에서 사용할 수 있도록 하면서, 2년을 넘어 계속 기간제근로자로 사용하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 보도록 하고 있음
 - 이와 관련, 파견근로자 또는 기간제근로자 사용에 일정기간 단절이 있는 경우에 이를 계속 사용한 것으로 볼 수 있는지에 관하여는 그 사용기간 단절의 이유, 단절된 기간, 단절된 기간 중의 구직활동 내역, 다른 기업에의 취업 여부, 기간단절 후에 다시 사용하게 되는 이유 등 제반 사항을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이며
 - 이 경우 단절 기간을 둔 이유가 단지 계속 사용에 따른 직접고용의무(「파견법」) 또는 정규직 전환(「기간제법」)을 회피하기 위한 절차에 지나지 않는 것으로 판단된다면 이는 실질적으로 계속 사용한 것으로 보는 것이 타당할 것으로 사료되나, 그렇지 않은 경우에는 계속 사용한 것으로 보기 어려울 것임

- 질의에서 甲을 파견근로자로 2년간 사용한 후 기간제근로자로 직접 채용하여 계속 사용하였으므로 이는 「파견법」상 직접고용의무를 이행한 것으로 볼 수 있을 것이며, 기간제로 1년 2개월 정도 근무하다가 퇴사하여 제3의 개인의 운전기사로 상당기간(약 6개월 정도)을 근무하다가 다시 귀사에 파견근로자로 취업하려는 것으로 다른 특별한 사정이 없는 한 「기간제법」의 정규직 전환 규정을 회피하기 위한 것으로 보기도 어려울 것으로 사료됨

(고용차별개선정책과-46, 2009.5.10.)


파견기간 도중에 고령자 해당시 2년 초과하여 고용기간 연장이 가능한지
Q 질의

- 파견기간 도중에 고령자 연령(만55세 이상)에 해당하게 되는 경우 「파견법」에 따라 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제6조제1항 및 제2항은 근로자 파견대상 업무에 대한 총 파견기간을 2년으로 제한하고 있으나(1년 후 3차 합의로 1년 연장), 동법 제3항에서는 「고령자고용촉진법」 제2조제1호에 따른 고령자(55세 이상)인 파견근로자에 대하여는 1회의 연장기간이 1년을 초과하지 않는 범위에서 총 파견기간을 2년을 초과하여 연장할 수 있도록 하고 있음
 - 따라서 귀사의 질의내용처럼 파견근로자가 파견기간 중에 「고령자고용촉진법」 제2조제1호에 따른 고령자(55세 이상) 연령에 도달하였다면, 당해 파견근로자의 경우는 「파견법」 제6조제3항에 따라 1회의 연장기간이 1년을 초과하지 않는 범위에서 총 파견기간 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있음

(고용차별개선정책과-310, 2009.6.2.)

기간제로 2년 사용 후 파견근로자로 계속 사용이 가능한지

Q 질의

- 2년 사용한 기간제근로자를 고용종료한 후 파견업체에 취업시켜 파견근로자로 사용하는 것이 가능한지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제4조에 따르면, ‘사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용할 수 있으며, 만약 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 당해 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.’라고 규정하고 있는 바,
 - 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범의 안에서 기간제근로자를 사용한 후 근로계약을 갱신하지 아니하고 당해 고용관계를 종료시킬 수도 있을 것임
 - 이 경우 고용관계가 종료된 근로자가 파견업체에 취업한 후 다시 기간제 근로자로 근무하던 사업장에서 파견근로를 하더라도, 이는 기간제근로자로 2년을 초과하여 사용하는 경우가 아니기 때문에(즉 2년을 초과하는 시점부터는 파견근로자로 사용하는 것임), 원칙적으로 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자가 되는 것이 아님
 - 그러나 계약상 파견직으로 전환하여 사용하는 형식을 취했으나, 실제로는 같은 근로자를 계속 사용하면서 기간제근로자의 사용기간(2년) 제한을 면탈할 목적으로 단순히 근로계약 형태를 전환한 것에 불과하다면, 이 경우는 기간제근로자로 사용한 기간과 파견근로자로 사용한 기간을 합산하여 2년 초과 여부를 계산하게 될 수도 있을 것으로 사료됨(사안에 따라 개별적·구체적 판단이 필요)

(고용차별개선정책과-789, 2009.7.23.)

7년간 도급직으로 근무하다 파견직으로 변경되어 근무 중 파견계약 종료로 자동 퇴사 예정인데 구제책은 없는지

Q 질의

- 2001.1월부터 7년간 도급직으로 임원 비서업무를 수행하다가 2008년부터는 파견직으로 형태가 변경되었고, 금년 12월이면 파견계약이 종료되어 자동퇴사 될 예정인 바, 현재 상황에 대한 구제책은 없는지?

A 회시

- 2001.1월부터 7년간 도급직으로 임원 비서업무를 수행해 왔다고 적시하고 있으나, 그것이 진정한 도급직이었는지 아니면 형식만 도급직으로 되어 있고 실제로는 「파견법」 상의 파견직처럼 근무해 온 것인지 알 수 없으나,
 - 만약 귀하를 고용하고 있는 아웃소싱 회사와 현재 근무하고 있는 회사가 형식적으로 도급계약을 체결하고 있다 하더라도 귀하에 대한 구체적인 업무상의 지휘·명령권을 현재 귀하께서 근무하고 있는 회사가 직접 행사하고 있다면 그것은 실질적으로 근로자파견과 다름없고, 이 경우에는 「파견법」이 적용될 수 있음.
 - ※ 귀하의 근로제공이 실질적으로 도급계약 하에서 이루어진 것인지, 아니면 근로자파견계약 하에서 이루어진 것인지의 여부는 누가 귀하에 대하여 업무상의 지휘·명령권을 행사했는지에 관한 여러 가지 징표를 종합적으로 조사하여 판단하게 됨(「근로자파견의 판단 기준에 관한 지침」 참조)
- 한편 2001년부터 7년간의 근로제공이 실질적으로 도급계약 하에서 이루어진 것으로 판단된다면, 이 경우 「파견법」 적용대상은 2008년 이후의 근로로 한정되고, 「파견법」에 따라 파견기간이 총 2년을 넘을 수 없음.

- 그러나 2001년부터 7년간의 근로제공이 그 명칭·형식 등이 도급계약처럼 되어 있다 하더라도 실질적으로 근로자파견계약 하에서 이루어진 것으로 판단되는 경우에는 2001년 이후의 근로제공이 모두 「파견법」 적용대상이 될 수 있을 것으로 사료되며,
- 이 경우 종전 「파견법」(2007.7월부터 시행된 개정 「파견법」 이전의 「파견법」) 제6조제3항에 따라 파견근로 2년을 초과하는 시점(2003.1월경)부터 현재 귀하께서 근무하고 있는 회사의 근로자로 간주될 수 있음.(회사가 이를 부정하는 경우에는 부당해고에 해당할 수 있어 노동위원회 또는 법원에 그 구제를 신청할 수 있을 것임)
 - ※ 종전 「파견법」 제6조제3항 : 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다. 다만 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.
- 또한 종전 「파견법」 제6조제3항에 따라 사용사업주의 근로자로 간주되는 경우에 근로관계의 기간은 기간의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자(무기계약직 근로자)가 됨을 알려드립니다. (2008.9.18. 대법원 판결 참조, 2007두22320)

(고용차별개선정책과-1866, 2009.11.16.)


파견기간 계산시의 기산점은
Q 질의

- 파견업체가 소속 파견근로자를 A사에 파견하여 근무하도록 하다가 파견기간 종료 후 동 회사에 경영위탁관리를 맡긴 B사에 파견근로자로 근무하게 하는 경우 파견기간 계산시의 기산점은 ?

A 회시

- 귀하의 질의내용 만으로는 사실관계가 불명확하여 정확한 답변이 곤란하나, 귀하께서 말씀하신 A사(경영위탁관리회사)와 B사(경영위탁을 의뢰한 회사)가 각각 별도의 법인이고, 인사노무관리 등이 별개로 이루어지고 있는 등 별도의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있는 경우라면 각각의 회사와 체결한 파견계약기간을 별도로 계산하면 될 것으로 보여지나,
 - A사(경영위탁관리회사)와 B사(경영위탁을 의뢰한 회사)의 인사노무관리 등이 함께 이루어지고 있는 등 하나의 사업 또는 사업장으로 볼 수 있는 경우라면 각각의 회사와 체결한 파견계약기간을 합산하여 계산하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1512, 2010.12.22.)

동일한 사용사업주에 2년간 파견근무 후 재파견 가능여부

Q 질의

- 사용사업주의 구매부서에서 2년간 근무하고 계약기간 만료로 퇴직한 파견근로자가 한 달 후에 동일한 사용사업주의 다른 부서(안내데스크업무) 파견직 채용모집에 지원을 하였는 바, 동일한 사용사업주의 파견근로자로 다시 채용할 수 있는지에 대해 질의

A 회시

- 「파견법」 제6조제1항 및 제2항에 따르면 “근로자파견의 기간은 제5조제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못하는 것이 원칙이나, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다”고 규정하고 있으며,
 - 같은 법 제6조의2제1항제3호에서는 “파견기간 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다”고 사용사업주의 고용의무를 정하고 있음
- 귀 질의의 경우 사용사업주의 구매부서에서 2년간 근무하고 계약기간 만료로 퇴직한 파견근로자가 한달 후에 동일한 사용사업주의 다른 부서(안내데스크업무) 파견직 채용모집에 지원을 한 경우 동일한 사용사업주의 파견근로자로 다시 채용할 수 있는지에 대하여,
 - 이러한 경우에는 사용사업주가 「파견법」 제6조제2항에서 정하고 있는 파견기간을 면탈 내지 회피하려는 목적이 있는 것인지 또는 파견기간이 2년 초과된 파견근로자의 직접 고용의무를 회피하기 위하여 위와 같거나 유사한 방법으로 재파견을 반복하고 있는 것인지 등에 대하여 검토되어야 할 것이며,

- 이는 해당 파견근로자의 구직활동 내역, 다른 회사에 근무경력, 사용사업주의 새로운 파견근로 사유 발생여부, 파견이 단절된 기간 등에 대해 구체적인 사실관계를 파악한 후 종합적으로 검토하여 사용사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하여 직접고용 의무가 발생하는지에 대해 개별적으로 판단 되어야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2951, 2012.12.21.)

사용사업의 분할 시 파견기간의 기산 시점 관련

Q 질의

- 파견근로자 “갑”이 ○○은행 파견근로를 ’13.3.31.자로 종료하고 ’13.4.1.자로 △△카드에 근무하는 내용으로 파견사업주와 파견근로계약을 새로이 체결할 경우 “갑”에 대한 파견기간 기산 시점은 언제인지, △△카드가 ○○은행 근무기간을 포함하여 2년을 초과하여 사용하게 되면 직접 고용할 의무가 발생하는지?

A 회시

- 사용사업체가 사업의 분리·독립 또는 분할로 새로운 사업이 성립되는 경우 파견기간의 계산은 기 체결한 근로자파견계약의 승계 여부에 따라 달리 판단될 수 있을 것임
- 기업의 일부가 분리·독립되어 새로운 회사가 설립되었다 하더라도 신설 회사와 구 회사 사이에 인적·물적 조직에 있어 서로 간에 동일성이 유지되면 신설 회사가 구 회사와는 별개의 독립된 법인체로서 그 권리·의무를 포괄적으로 승계하지 않는 경우라 하더라도 구 회사에 속한 근로자에 대한 근로관계는 신설회사에 승계되어 근로의 계속성이 유지된다고 보아야 하므로(대법 84다카1409, ’87.2.24., 근기 68207-1873, ’01.6.11.), 이전되는 사업 부문에 종사하는 파견근로자에 대한 근로자파견계약도 이러한 원칙에 따라 승계 여부를 판단하여야 할 것으로 사료되며,
 - 한편 사업의 동일성이 인정되지 아니하는 경우에도 근로자파견계약을 승계하기로 하는 특약을 두었다면 이에 따라야 할 것임
 - 이에 따라 근로자파견계약이 승계되는 경우에는 해당 파견근로자에 대한 파견기간은 구 회사에 최초 파견된 시점부터 계산하여야 할 것임

- 귀 질의의 사정을 자세히 알 수는 없으나 근로자파견계약이 승계됨에 따라 직접고용의무를 면하기 위한 형식적 절차가 아니라, 파견근로자가 자유로운 의사에 따라 구 회사에서의 파견근로를 종료하고자 하는 진정한 의사로 근로자파견계약을 해지하고,
 - 신설 회사에 파견근로를 희망하여 파견사업주와 신설 회사를 사용사업주로 하는 파견근로계약을 새로이 체결하는 경우라면 신설 회사에 파견된 시점부터 파견기간을 계산하는 것이 타당하다고 사료됨

(고용차별개선과-503, 2013.3.25.)

출산·질병·부상 등 사유에 따른 파견기간

Q 질의

- 「파견법」 제6조제4항에서는 출산·질병·부상등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간을 근로자파견의 기간으로 한다고 정하고 있음
- 이 경우 “그 사유의 해소에 필요한 기간”이란 어느 정도의 기간인지?
 - 예를 들어 출산휴가 3개월과 육아휴직 3개월을 사용하여 '13.6.1.부터 11.30.까지 결원이 된 경우, 파견기간은 '13.6.1.부터 11.30.까지인지?
 - 아니면 업무적응기간 또는 인수인계 기간, 통상적으로 1개월을 가정한다고 하면 그 기간을 포함하여 '13.5.1.부터 11.30.까지 파견근로자 사용이 가능한지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제5조제2항에서는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우에는 근로자파견대상업무가 아니라 하더라도 근로자파견사업을 행할 수 있도록 하고 있고,
 - 같은 법 제6조제4항에서는 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간을 파견기간으로 하도록 하고 있음
- 따라서 근로자파견의 기간은 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 날부터 그 사유가 해소되는 날까지가 되어야 할 것이며, 귀 예시의 경우라면 파견기간은 휴직기간('13.6.1.부터 11.30.까지)이 되어야 할 것으로 사료됨
 - 이는 출산·질병·부상 등의 사유 발생 여부 및 그 사유가 해소되는 기간 등을 명확히하여 법적 안정성을 도모하고 파견기간에 대한 임의적 해석 또는 이해관계에 따른 남용 등의 사례를 방지하기 위함임

(고용차별개선과-956, 2013.5.21.)


사용사업주 분할에 따른 파견기간 산정
Q 질의 1

- ‘A사’에서 ‘A-1’사업부를 분할한 후, ‘A사’의 자회사로 ‘B사’를 설립하여 ‘A-1’ 사업부에서 사용하고 있던 파견근로자가 ‘B사’로 소속이 변경될 경우, 직접 고용의무가 발생하는 파견근로기간의 산정을 ‘A사’에서 파견 근로한 기간까지 포함하여 산정해야 하는지?

A 회시 1

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조(파견기간)제1항은 “근로자파견의 기간은 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.”고 정하고 있으며
 - 같은 법 제2항은 “파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는, 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.”고 규정하고 있습니다.
- 상기의 귀하의 질의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없어 정확한 답변이 곤란하나,
 - ‘A사’에서 ‘A-1’ 사업부를 분할한 후 자회사로 ‘B사’를 설립할 경우, 변경된 사용사업주가 동일한 장소에서 동일한 업무를 수행토록 하면서 사용사업주의 지위에 있는 법인만 변경하더라도 해당 파견근로자에 대한 동일한 사용사업주로 보아 해당 근로자의 파견기간은 ‘A사’에서 파견 근로한 기간까지 산입하여 산정해야 할 것으로 판단됩니다.

Q 질의 2

- ‘B사’가 분리되어 설립될 때, 파견근로자에게 고용에 대한 별도의 동의를 거쳐야 하는지?

A 회시 2

- 파견근로자의 고용관계는 파견사업주와 파견근로자간의 계약관계이므로 ‘근로자의 고용에 대한 별도의 동의 절차’가 요구되는 것은 아니며, 파견사업주와 파견근로자간의 당초 체결된 근로계약을 유지하면 될 것으로 판단됩니다.
- 다만, ‘B사’ 설립으로 근로자파견 계약 주체가 변경되었기 때문에 이에 대한 근로자파견 계약기간 등은 종전대로 유지한 채, 근로자파견 계약 당사자 등 관련 근로자파견계약 내용을 변경하고
 - 파견사업주는 변경된 내용에 대하여 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제26조 (취업조건의 고지)에 따라 해당 파견근로자에게 변경 내용을 고지하면 될 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-884, 2014.5.2.)

파견기간 산정 관련

사실관계

- 'B'법인, 'C'법인은 동일한 기업집단 내의 계열회사관계에 있고, 파견사업주 'A'로부터 법인 소속 임원을 수행할 파견근로자(이하 "수행기사"라 함)를 파견 받기 위해 매년 1월 1일자로 파견사업주 'A'와 각 근로자파견계약을 체결하는데, 근로자파견계약은 수행기사의 근무기간, 근무장소, 출퇴근시간 등은 '개별 계약서'에 정하도록 위임하고 있고, 실제로 수행기사를 제공받을 경우 사용사업주와 파견사업주 사이에 개별계약서를 체결함.
 - 파견근로자 '갑'은 파견사업주 'A'와 'B'법인 사이에 체결된 근로자파견 계약에 따라 '14.1.1.부터 'B'법인 소속 부사장 '을'의 운전업무를 수행함.
 - 이후, 부사장 '을'이 '15.7.1. 'C'법인으로 소속이 변경되었는데, '을'의 소속이 변경에도 불구하고 파견근로자 '갑'은 부사장 '을'의 운전업무를 '14.1.1.부터 '16.6.30.까지 지속적으로 수행하였고, 이에 따라 파견사업주 'A'와 'C' 법인은 개별 계약서를 작성함

Q 질의

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조의2제1항제3호는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 직접고용의무를 부과하고 있는데, 위 조항의 2년 초과여부를 계열회사 관계에 있는 'B'법인, 'C'법인의 파견근로자 '갑'의 사용기간을 합산하여 판단하는지, 계열사 'B'법인, 'C'법인별로 분리하여 판단하는지

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 의한 사업주(사용사업주 또는 파견사업주)라 함은 개인기업의 경우에 개인, 법인기업의 경우에는 당해 법인이 됨

- 따라서 'B'법인의 임원이었던 부사장 '을'이 'B'법인에서 퇴사한 후 'C'법인의 임원이 되면서 'B'법인 임원이었을 당시 파견근로자 '갑'을 'C'법인 임원이 된 이후에도 계속 사용하였을 경우, 'B'법인, 'C'법인은 각각 독립된 법인격을 취득하고 있는 한 당해 파견근로자 '갑'의 사용사업주는 'B'법인에서 'C'법인으로 변경되는 것으로 보아야 할 것이므로, 특별한 사정이 없는 한 파견기간의 기산점도 'C'법인에서 사용하기 시작한 시점부터 새로이 기산되는 것이 타당할 것으로 사료됨. (비정규직대책팀-4542, '07.12.27., 차별개선과-865, '08.06.18. 등 참조).

(고용차별개선과-2292, 2016.11.4.)

3. 제6조의2(고용의무)

당초 입사한 회사와 다른 사업체에서 파견금지업무에 종사하는 경우
직접고용의무 발생 여부

Q 질의

- 병원에 계약직 사원으로 입사해 산업체에 파견되어 있는 물리치료사인 바, 파견법령에 규정되어 있는 파견금지업무에는 의료인 및 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무가 포함되어 있는 것으로 알고 있음. 본인은 현재 9개월 정도 근무하였고 사업장은 상시 300인 이상의 사업장인데, 개정법이 시행되는 2007년 7월 1일 부로 회사 측에서 직접 고용의 형태로 전환을 해야 하는 것인지 아니면 지금의 상태가 유지되는 것인지?

A 회시

- 현행(개정전) 「파견법」 제2조의 규정에 의하면 근로자파견이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말함
 - 그러나, 근로자가 당초 소속기업에 재적(在籍)한 채 다른 기업의 사업장에서 상당히 장기간 업무에 종사하게 하는 이른바, 진출(轉出)은 「파견법」 적용대상이 되지 않음

(비정규직대책팀-1437, 2007.4.30.)

파견근로자를 직접 고용하는 경우 기간제근로자로 고용할 수 있는지

Q 질의

- 파견근로자로 2년을 사용한 후 사용기간의 단절 없이 기간제근로자로 전환하여 사용하는 경우, 「파견법」 제6조의2(고용의무) 또는 제43조(벌칙)가 적용되는지?

A 회시

- 개정 「파견법」 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외하고는 직접 고용하도록 규정하고 있는 바(예컨대, 직접 고용의무), 이러한 직접 고용의무는 같은 법 부칙 제2항에 따라 동 법률의 시행일('07.7.1.) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨
 - 그러나 개정 「파견법」 시행일 이전에 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 사용한 때에는 현행(개정전) 「파견법」 제6조제3항에 따라 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 보도록 규정하고 있음(예컨대, 고용의제)
- 귀 질의의 경우, 개정 「파견법」에서는 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로 기간제 근로계약의 방식을 취하더라도 무방하다고 보아짐.
 - 다만, 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하면서 사회통념상 합리성이 결여될 정도로 짧은 계약기간을 설정하는 경우라면, 당해 파견근로자의 사용기간, 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계를 고려해 볼 때 사용사업주가 직접 고용의무를 면하기 위한 절차에 지나지 않는 것으로 판단되는 때에는 직접 고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수 있을 것임

(비정규직대책팀-1504, 2007.5.3.)

**파견근로자 2년 사용 후 기간제근로자로 직접고용 가능여부 및 기간제로
직접고용 후 무기계약 전환시점 또는 기간 만료에 따른 계약해지**

Q 질의

- 2007년 7월 1일부터 시행되는 비정규직법과 관련하여 질의를 드림

<질의1>

- 파견근로자를 2년 이상 사용하여 직접 고용의무가 발생하였을 경우 반드시 정규직으로 채용해야 하는지 아니면 기간제(계약직)로 채용해도 상관이 없는지?

<질의2>

- 기간제로 채용이 가능하다면 기간제로 채용한 후 다시 2년이 경과해야 무기계약 근로자가 되는지?

A 회시

- 개정 「파견법」 제6조의2제1항에 따르면 근로자파견대상 금지업무를 제외하고는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 의무를 부과하고 있음. 이러한 직접고용의무 규정은 같은 법 부칙 제2항에 따라 동 법률의 시행일('07.7.1.) 이전에 체결된 계약이라 하더라도 시행일 이후에 총 파견기간이 2년을 초과하게 되면 발생됨
- 귀 질의의 경우, 개정 「파견법」에서는 사용사업주에게 직접 고용의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로 노사 당사자간의 합의로 무기계약 또는 기간제근로계약을 맺을 수도 있을 것으로 사료됨
 - 다만, 기간제근로계약을 체결하면서 계약기간을 단기간으로 설정하는 등 사용사업주가 「파견법」에 의한 직접고용의무를 단순히 면하기 위한 절차에

지나지 않은 것으로 판단되는 때에는 당해 파견근로자의 사용기간 및 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 직접고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨

- 한편 기간의 정함이 있는 근로계약의 경우에는 당사자 사이의 근로관계는 그 기간이 만료되면 사용자의 해고 등 별도조치 없이 당연 종료되는 것이 원칙이라 할 것임
 - 그러나 「기간제법」 제4조제2항의 규정에 의하면 사용자가 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우, 동 2년을 초과한 시점부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하고 있는 바, 파견근로자를 직접 고용하면서 기간제 근로계약을 체결한 경우에도 이러한 규정이 적용됨

(비정규직대책팀-2424, 2007.6.26.)

파견근로자로 2년 이상을 사용하여 직접 고용하고자 하였으나, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시한 경우 파견형태로 1년을 연장하여 계속 사용할 수 있는지

Q 질의

- 2년 이상 파견 형태로 근무한 37세의 남자를 당사 37세 정규직의 평균직급으로 고용하고자 하였으나 당사의 급여가 파견 형태로 받는 금액(실수령액 6,300만원)보다 적어 당해 파견근로자가 이를 거절하고 있는 경우에 파견 형태로 1년을 연장하여 계속 사용하는 것도 파견근로자 보호법에 위배되는지, 아니면 계속 파견 형태로 사용 가능한 방법은 어떠한 것이 있는지?

A 회시

- 「파견법」 제6조(파견기간)의 규정에 따라 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못하는 것이 원칙이나, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있으며, 그 연장기간은 1년을 초과할 수 없고, 연장기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못함
 - 다만, 출산·질병·부상에 따른 결원 대체 시는 그 사유 해소 시까지, 일시적·간헐적 사유의 경우는 최대 6개월까지, 55세 이상의 고령자는 2년 초과하여 사용이 가능함
- 또한, 같은 법 제6조의2(고용의무)제1항은 파견근로자를 2년을 초과하여 계속적으로 사용한 사용사업주는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 의무를 부여하고 있으며, 제2항에서는 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니하도록 하고 있음
 - 이는 파견근로자가 사용사업주의 근로자로 고용되는 것에 대한 명시적인 반대의사를 표시하는 경우에 사용사업주가 당해 파견근로자를 직접고용하지 않아도 된다는 의미일 뿐(직접고용의무 불이행에 따른 과태료가 면제됨) 동일한

파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용할 수 있다거나, 파견기간 위반(2년 초과사용)에 따른 처벌이 면제된다는 의미는 아님

- 따라서 귀 사업장에서는 파견근로자를 2년을 초과하여 사용하였다면 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 하나, 해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하였다면 직접고용의무는 면제되나 당해 파견근로자를 계속하여 사용하는 것은 「파견법」 제6조(파견기간)의 규정에 위배되는 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-2828, 2007.7.12.)

 필리핀 친구가 한국에서 4년전부터 파견근로자로 공연(가수)을 하고 있는데 정규직전환이 가능한지

Q 질의

- 필리핀 친구(이하 “친구”라 함)가 10년 이상 한국에서 일을 하고 있으며, 4년 전부터는 파견근로자로 ○○놀이공원에서 매일 저녁 가수로 공연을 하고 있는데, 이 경우 정규직으로 전환될 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에 의한 ‘근로자 파견’이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말하는 바,
 - 귀하의 친구가 「파견법」에 의한 파견근로자로서 ○○월드에서 파견되어 파견근로를 하는 경우라면, 사용사업주인 ○○월드가 친구를 파견근로자로 2년을 초과하여 계속 사용한 경우 「파견법」 제6조의2(고용의무)에 따라 귀하를 직접 고용하여야 함(이를 위반하는 경우에는 「파견법」 제46조(과태료)제2항에 따라 3,000만원 이하의 과태료에 처하게 됨)
 - 그러나, 친구가 '07.7.1. 이전에 이미 ○○월드에서 2년을 넘게 파견근로를 하였다면, 개정 「파견법」 부칙 제3항에 따라 종전 「파견법」 제6조제3항이 적용되어 친구는 ○○월드의 근로자로 간주될 것이며, 만약 ○○월드가 이를 부정하는 경우, 친구는 부당해고로 다룰 수 있을 것임(노동위원회에 부당해고 구제신청 등)
 - 또한, 이와 같은 「파견법」의 규정은 내국인 또는 외국인 근로자를 불문하고 국내 기업에 취업하고 있는 모든 파견근로자에 대하여 동일하게 적용됨

- 다만, 외국인근로자에 대해서는 「파견법」과 별도로 「출입국관리법」 및 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」 등이 적용될수 있는 바, 이들 법률에 따라 국내에서의 취업이 일부 제한될 수도 있을 것임(취업제한 여부에 대하여는 가까운 고용지원센터에 문의하시기 바람)

(비정규직대책팀-4514, 2007.12.24.)


기간제 근로자를 파견근로자로 사용가능여부 및 직접고용의무가 적용되는 시점
Q 질의

- 기간제 근로계약('06.12월~'08.3월)을 체결하여 고용 중인 근로자(A)를 파견사업주와 근로자파견계약을 체결하여 파견근로자로 사용할 수 있는지 여부 및 만약 파견근로자로 사용이 가능하다면 직접고용의무가 적용되는 시점

A 회시

- 근로계약기간('06.12월~'08.3월)의 종료에 따라 근로관계가 종료된 기간제근로자(A)를 독립적인 파견사업주가 고용한 후, 근로자파견계약의 내용에 따라 파견대상업무 등 「파견법」의 규정을 준수하면서 당초 근로자(A)를 기간제근로자로 고용했던 회사에 파견하는 것은 불가능하다고 할 수는 없겠으나, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(「파견법」)의 제·개정 취지에 비추어 볼 때, 이러한 교체사용이 반복되는 것은 바람직하지 않다고 할 것임
- 한편, 「파견법」 제6조의2(고용의무)제1항에 따라, 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있는 바(다만, 법 제5조제3항에 따른 파견금지업무에 파견근로자를 사용한 경우에는 즉시 직접고용),
 - 근로자에 대한 직접고용의무가 발생하는 시점은 해당 근로자를 파견근로자로 사용한 날부터 기산하게 될 것임

(차별개선과-103, 2008.3.17.)

파견근로자 직접고용 시, 근로관계 개시 시점

Q 질의

- A사가 B사와 도급계약을 체결하여 B사 소속의 주방보조 인력을 A사 현장에서 사용하였으나 지방노동관서의 감독결과 불법파견으로 확인되어 근로감독관 시정 명령에 따라 A사가 주방보조인력 3명을 직접 고용한 경우, A사와 근로관계가 개시되는 시점을 언제로 볼 것인지?

A 회시

- 파견근로자의 경우 파견기간동안은 파견사업주와 근로관계에 있고, 사용사업주와 직접근로관계에 있지 않음. 따라서 A사가 근로자 3명을 파견받아 사용한 기간은 A사와 근로자 사이에 직접근로관계에 있는 것이 아니므로 A사가 근로자 3명과 근로계약을 체결한 시점부터 A사와 근로자들 간에 근로관계가 개시된 것으로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-2052, 2011.11.23.)

파견근로자 직접고용 시 근로조건

Q 질의

- ①파견근로자 직접고용시 적용되는 근로조건에서 사용사업주 근로자의 “동종 또는 유사한 업무”의 범위와 ②파견근로자 직접고용시 수습기간을 설정하여 계약직근로자로 채용해도 되는 것인지?

A 회시

- 「파견법」 제6조의2제1항에서는 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있으며,
 - 동조 제3항제1호에서는 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 “①사용사업주의 근로자 중 당해 파견 근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것” “②사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 될 것”으로 규정하고 있음
- 귀하의 첫째 질의의 경우 파견근로자 직접고용시 적용되는 사용사업주 근로자의 “동종 또는 유사한 업무”라 함은 직종, 직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것으로서 동종 업무 여부는 (i) 업무의 종류 및 내용, (ii) 당해 업무의 수행방법, (iii) 작업의 조건, (iv) 업무의 난이도, (v) 상호 대체 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
 - 따라서 파견근로자가 수행하는 업무가 사용사업주 내에서 위에 따른 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있을 때에는 그 근로자에게 적용되는 근로조건으로 정하면 될 것이나 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가

없을 경우에는 파견근로자의 기존의 근로조건의 수준보다 저하되어서는 아니될 것이며,

- 만약 사용사업주 내에서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없음에도 불구하고 파견근로자의 기존 근로조건 수준보다 저하하여 파견근로자를 직접고용한 경우 이는 「파견법」 제6조의2제3항 위반이 될 것이며 근로조건 저하에 대한 사법처리도 가능할 것임

● 둘째 질의에 관련하여 「파견법」에서는 사용사업주에게 직접고용 의무만 부과하고 있을 뿐 고용형태에 대해서는 달리 규정하고 있지 아니하므로 노사 당사자간의 합의로 무기계약 또는 기간제근로계약을 맺을 수도 있을 것으로 사료됨

- 다만 기간제근로계약을 체결하면서 계약기간을 단시간으로 설정하는 등 사용사업주가 「파견법」에 의한 직접고용의무를 단순히 면하기 위한 절차에 지나지 않은 것으로 판단되는 때에는 당해 파견근로자의 사용기간 및 종사했던 업무의 상시성 여부, 그간 동종 근로자의 채용관행 등 구체적 사실관계 등을 종합적으로 고려하여 직접고용의무를 이행하지 않은 것으로 볼 수도 있을 것으로 사료됨

- 또한 직접고용시 파견근로자에게 수습기간을 설정하는 것은 수습의 본래 취지가 “근로자의 작업능력이나 사업장에서의 적응능력을 키워주기 위하여 사업장에 신규로 입사하는 근로자에게 적용하는 근로형태”로 이미 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위하여 2년간 근로에 종사한 파견근로자에게 적용하는 것은 적절치 않은 것으로 사료됨

(고용차별개선과-649, 2012.3.30.)

「파견법」 위반에 따른 고용의제, 고용의무 등 관련

Q 질의 1

- 구 「파견법」(’07.7.1.전)에 따라 고용의제 된 근로자에 대해 고용부가 시정지시 명령한 경우 이를 이행하지 않는다면 개정 「파견법」에 따른 과태료 부과 대상인지, 시정지시를 불이행하는 경우 형사입건 되는지?

A 회시 1

- 제정 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 구 “파견법”이라 함) 제6조제1항에서는 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못하고, 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위안에서 그 기간을 연장할 수 있도록 규정하고 있고,
 - 구 「파견법」 제44조에 따라 위 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있음
- 구 「파견법」 제6조제3항에서는 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 보도록 하고 있을 뿐, 불이행에 대한 벌칙 또는 과태료 처분 규정은 없음
- 한편, 개정 「파견법」(’07.7.1. 시행) 제6조의2에 따라 파견대상업무, 파견기간 위반 등의 경우에는 사용사업주는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 하고, 같은 법 제46조에서는 직접 고용의무를 불이행하는 자에 대하여 과태료를 부과하도록 규정하고 있음
- 귀 질의만으로는 자세한 사정을 알 수는 없으나, 고용의제 되는 경우라 하더라도 개정 「파견법」 시행(’07.7.1.) 이후 불법 파견이 이루어지고 있어 개정법에 따라 해당 근로자를 직접 고용할 의무가 발생하였고 이에 시정지시를 받고도 불이행하는 경우라면 과태료 부과 처분의 대상이 되며, 이와는 별도로 위반 법 조항에 따라 벌칙(형사처벌)의 적용 대상도 된다고 판단됨

Q 질의 2

- 고용의제되는 경우, 판례에 따르면 ‘특별한 사정이 없는 이상 기간의 정함이 없는 것으로 판단’하고 있는데 고용의제 된다는 것을 인지한 상태에서 당사자 간에 기간제 근로계약 체결에 동의한 경우 ‘특별한 사정’이 있는 것으로 볼 수 있는지?

A 회시 2

- 고용의제에도 불구하고 구 「파견법」 제6조제3항 단서에 따라 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우는 제외 한다고 규정하고 있음
 - 귀 질의의 내용만으로는 자세한 사정을 알 수 없으나, “고용의제 되는 경우 그 고용형태는 기간의 정함이 없는 것으로 본다”는 판례의 입장을 명확히 인식하였음에도 불구하고 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고자 하는 것이 당사자의 진정한 의사라면 ‘특별한 사정’으로 볼 수 있는지에 대한 판단은 별도로 하고 기간의 정함이 있는 근로계약도 가능하다고 사료됨

Q 질의 3

- 개정 「파견법」(’07.7.1. 시행)에 따라 지방고용노동청이 직접고용명령을 한 경우 대상자가 다른 회사에 재직 중임을 이유로 사용자가 직접고용을 거부할 경우 과태료 부과 대상인지?

A 회시 3

- 개정 「파견법」 제6조의2제2항에서는 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 제1항(직접고용)을 적용하지 아니한다고 규정하고 있음
 - 따라서 해당 근로자가 다른 사업장에 재직 중이라는 이유로 그 의사를 확인하지 않은 채 사용자가 직접고용을 거부하는 것은 위 규정에 따른 직접고용의 적용

제외에 해당된다고 보기 어렵고, 오히려 사용자가 직접고용을 거부한 것에 해당하여 과태료 부과 처분의 대상이 될 수 있다고 사료됨

Q 질의 4

- 2년간의 기간제 근로계약이 만료되어 도급계약으로 전환하였으나 불법파견으로 판정되어 해당 근로자를 직접 고용할 의무가 발생한 경우, 과거 기간제 근로계약과 새로이 체결하는 기간제 근로계약이 단절된 것으로 볼 수 있는지?

A 회시 4

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”이라 함) 제4조에 따라 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근무한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있고, 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다 고 규정하고 있는 바,
 - 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자를 사용한 후 근로계약을 갱신하지 아니하고 고용관계를 종료할 수도 있을 것임
- 고용관계가 종료된 근로자가 파견업체에 취업한 후 다시 기간제근로자로 근무하던 사업장에서 파견근로를 하는 경우, 기간제 근로계약 만료에 따라 ‘계약기간 만료 통보’, ‘자의에 의한 사직원 제출’, ‘퇴직금 및 4대 보험 정산’ 등을 거쳐 유효하게 근로관계가 단절된 후 근로자 스스로의 의사에 따라 수급인(실질적으로는 파견사업주)과 새로이 근로계약을 체결한 경우라면 원칙적으로 기간제근로자로서 사용자와의 근로관계는 단절되었다고 보아야 할 것임
- 다만, 「기간제법」에 따른 사용기간(2년) 제한 규정을 회피·면탈할 목적으로 파견근로의 형식을 취하였을 뿐, 실제적으로는 파견사업주가 채용 등 인사, 계약기간 결정, 임금 및 교육훈련, 그 밖에 노무관리 등 고용관계에 관한 기본적인

사항에 관하여 아무런 권한을 행사하지 않아 파견사업주로서의 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 않는다면,

- 고용관계에 관한 기본적인 사항에 관하여 실질적인 주도권을 행사한 사용사업주와 파견근로자 사이에는 묵시적인 근로계약관계가 유지되고 있었다고 볼 수 있음(서울고등법원 '13.2.27. 선고 2012나59376 참조). 따라서 해당 근로자는 그 계약의 형태 및 계약기간에 관계없이 각 근로계약기간을 합산하여 계속근무한 총 기간이 2년을 초과하는 날부터 기간의 정함이 없는 근로자로 보아야 할 것임

(고용차별개선과-1801, 2013.9.16.)


직접고용의무 당사자 관련
Q 질의

- 서울시에서는 위탁종사원(검침원)에 대해 직접고용을 검토하고 있으나, 공무원 총액임금제로 인하여 현실적으로 공무직 정원확보가 어려워 서울시시설관리공단인 대행사업으로 검토 중에 있음
 - 서울시가 검침업무를 서울시시설관리공단의 대행사업으로 위탁하고, 공단에서 현재 수탁업체 소속 검침원을 개별적 또는 노조의 동의하에 공단 소속으로 변경하게 되면 서울시가 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제6조의2제1항의 ‘직접고용의무’를 이행한 것인지?

A 회시

- 귀 기관의 질의 내용만으로는 구체적인 사실관계를 알 수 없으나, 서울시와 수탁업체의 관계가 근로자파견관계임을 전제로 근로자들을 서울시시설관리공단으로 소속을 변경하는 것이 「파견법」 상 ‘직접고용’에 해당하는지를 문의하시는 것 같습니다.
- 「파견법」 제6조의2제1항의 취지는 불법으로 파견근로자를 사용한 사용사업주에게 직접고용을 의무화한 것입니다.
 - 따라서 서울시가 현재 사용사업주에 해당하므로 「파견법」 상의 직접고용의무는 서울시가 주체가 되어야 할 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-620, 2015.4.27.)

파견근로자 직접고용 관련

Q 질의

1. 사실관계

- 귀 지청은 “A(사용사업주)”가 “B(파견사업주)”로부터 파견 대상업무를 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 것으로 확인되어 대상 파견근로자 51명을 직접 고용하도록 시정지시
 - A사는 51명 중 48명은 기존 근무한 생산업무에 직접 고용하고, 2명은 거부
 - 파견근로자 “C”에게는 2차례 특별채용 면접을 진행하고 매출 감소로 인한 인원조정 등 인력 운용상 안산공장의 대졸사원(연구·영업직 등) 채용은 곤란하여 안산지역 이외의 사업장에 근무할 것을 요구하자
 - “C”는 기존 근무지인 안산 이외의 지역에는 직접 고용에 응하지 않겠다는 입장이어서 “A”사는 “C”를 고용하지 않음
 - ※ 동 사업장 취업규칙(제10조)에 생산직 사원으로 취업하는 경우 고학력(전문대 및 대퇴) 해당자는 사원으로 채용하지 않으며, 채용후 라도 근로계약을 해지할 수 있다고 규정

2. 의견

<갑설> 사업주가 불법파견 근로자를 직접 고용하는 경우 해당 근로자가 당초 근무했던 직종(지역)에 그대로 고용해야 하므로, “A”사는 근로자 “C”를 직접 고용한 것으로 볼 수 없어 직접 고용의무 불이행에 따른 과태료를 부과하는 것이 마땅함

<을설> 「파견법」에서는 사용사업주에게 파견근로자에 대한 직접 고용의무만 부과하나 고용형태·직종 등을 별도로 규정하고 있지 않으므로, 해당 근로자의 학력·경력·적성 등을 고려하여 당초 파견근로자의 직무(지역)을 달리하여 고용할 수 있는 것으로 보아야 함

따라서, “C”는 파견근로자로 근무했던 직종(지역)으로 한정하여 고용을 요구하면서 회사에서 제시한 직종(지역)에 대한 고용을 거부할 경우 비록 직접 고용은 이루어지지 않았지만, 회사는 “C”의 직접 고용 의무를 이행한 것으로 보아야 하므로 과태료 부과는 적절하지 않음

〈지침의견〉 을설

A 회사

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 한다) 제6조의2(고용의무) 제1항에 따라 사업주가 근로자파견 비대상 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우 파견근로자를 직접 고용하여야 하고 이를 이행하지 아니할 경우 「파견법」 제46조 제2항에 따라 3천만 원 이하의 과태료의 처분을 받음
- ‘직접 고용의무’는 당해 파견근로자를 사용한 것에 대한 직접 고용의무가 발생한 것이므로 불법으로 사용하였던 업무에 종사시키는 것이 입법 취지에 맞는 것으로 보이며,
 - 사적 자치원칙에 따라 청약과 승낙에 의하여 고용계약이 체결되어 이행되는 것이 바람직하나 당사자 간 근로조건에 대한 이견으로 계약 체결이 이루어지지 않을 경우 사용사업주가 채용 인사발령 등을 통하여 고용의무를 이행할 수 있을 것으로 보임
- “A”사는 불법파견근로자 48명에 대해서는 기존과 동일한 생산업무에 고용한 반면 “C”에 대해서는 대졸 학력 등의 이유로 타 직종이나 지역에 배치하는 근로조건을 제시하자 “C”가 기존 동일 근무지·직종의 근무를 요구하며 거부하여 고용하지 않았다면,
 - 이는 “A”사가 “C”에 대해 고용 조치를 했다고 할 수 없어 ‘직접 고용의무’를 이행했다고 볼 수 없으므로 과태료 부과 대상이 된다고 판단됨.

(고용차별개선과-2397, 2015.12.2.)

4. 제7조(근로자파견사업의 허가)

비영리법인의 이사가 근로자에 해당되는지 그리고 「파견법」 상 사업소가 2개 이상인 경우의 허가요건

Q 질의

- 우리 지청 관내 “사단법인 특수임무 유디유(UDU) 동지회”에서 동 회의 목적 외에 수익사업으로 근로자파견업을 수행하고자 근로자파견사업 허가신청서를 제출 하였으며, 동 회의는 우리 지청 관내 소재한 주된 사업소 외에 서울, 인천, 울산 등 3개소에 지사를 설치코자 관련 서류를 제출한 바, 동 건의 처리와 관련하여 사업소를 2 이상 두고자 할 때, 「파견법 시행령」 제3조 각 호의 허가요건을 각 사업소 단위로 별도 적용해야 하는지?

〈답설〉 상기 법이 근로자파견사업의 허가요건으로 일정 기준의 물적 요건을 정한 것은, 해당 기준을 갖추지 못한 파견업체가 난립할 경우 파견근로자의 권익을 침해할 우려가 있으므로, 적정한 파견업의 운영을 담보할 수 있는 물적 요건을 허가요건으로 정한 것임. 그러므로 각 사업소가 장소 및 영업지역을 달리하고 사실상 독립적인 형태로 사업을 행한다면 각 사업소별로 상기 시행령 제3조제1호 내지 3호의 허가요건을 모두 갖추어야 하고, 타 법령이 정한 인·허가 사업을 수행하는 경우, 관련 법령이 정한 허가요건을 포함하여 「파견법」이 정한 허가요건을 각 사업소별로 갖추어야 함

〈을설〉 파견업을 수행함에 있어 비록 장소를 달리하여 주된 사무소와 각 사업소가 분리되어 있다 할지라도, 운영주체가 동일한 법인으로서 회계, 인사, 노무 관리 등 경영 전반적 사항을 주된 사무소에서 관리를 한다면 단순히 장소 및 영업지역이 분리되어 있다는 이유로 「파견법 시행령」 제3조가 정한 허가의 세부기준을 주된 사무소와 각 사업소를 분리하여 적용하는 것은 타당하지 않음. 또한 「파견법 시행규칙」 제4조제1항제1호에 따라 사업소 수의 증가시, 제출 서류가 별지 제2호서식(사업계획서) 및 당해 사업소의 사무실의 전용면적을

확인할 수 있는 서류로 정한 것을 볼 때 최초 허가 시 주된 사무소 이외 추가된 각 사업소에 대해서는 시행령 제3조제1호의 허가요건만 갖추면 됨

〈지청 의견〉 갑설

A 회시

- 「파견법」 상 사업소가 2개 이상인 경우의 허가요건에 관하여, 「파견법」 제7조 및 같은 법 시행규칙 제3조제1항의 규정에 의하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 주된 사업소의 소재지를 관할하는 지방노동관서에 근로자파견사업의 허가신청서를 제출하여야 하며, 이 경우 사업소를 2 이상 두고자 할 때에는 사업계획서와 사무실 전용면적 확인서류 등은 사업소별로 구분하여 작성하도록 정하고 있음
 - 따라서 귀 질의 내용과 같이 근로자파견사업 허가를 받고자 하는 자가 귀 지청 관할의 주된 사업소 이외에 서울, 인천, 울산 등에 사업소를 2 이상 두고자 하는 경우에는 같은 법 시행규칙 제3조제1항제1호에 따른 사업계획서와 제4호에 따른 사무실 전용면적을 확인할 수 있는 서류 및 그 위치도를 각 사업소별로 구분하여 제출받을 필요가 있을 것임
 - 여기서 사무실 전용면적이라 함은 같은 법 시행령 제3조제3호에 따른 전용면적 66㎡이상의 사무실을 갖추는 것 등을 의미하는 것임

(비정규직대책팀-968, 2007.3.28.)

근로자파견사업을 허가받은 대표이사가 다른 파견사업의 감사로 취임하는 경우 파견사업의 변경허가를 받아야 하는지

Q 질의

- 파견회사의 대표이사가 다른 법인인 파견회사의 주주이며, 발기인(감사)으로 취임하게 된 바, 이렇게 되면 대표이사로 있는 파견회사에서는 사업소 수의 증가(「파견법 시행규칙」 제4조)로 보아 허가사항을 변경하여야 하는지, 즉 파견회사의 주주이며, 발기인(감사)도 파견사업을 행하는 파견사업주가 되는 것인지?

A 회시

- 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 「파견법」 제7조 및 같은 법 시행규칙 제3조, 제4조의 규정에 따라 노동부장관의 허가를 받아야 하며, 허가받은 사항 중 중요사항을 변경하는 경우에도 노동부장관의 허가를 받아야 함
 - 다만, 허가받은 사항 중 중요사항 외의 사항을 변경하는 경우에는 노동부장관에게 신고하여야 함
- 귀 질의의 경우 구체적인 내용을 확인할 수 없어 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 근로자파견사업을 행하는 자는 「파견법」 제14조에 따른 식품접객업, 숙박업, 결혼상담 또는 중매행위를 하는 업의 겸업을 금지하고 있음
 - 따라서 근로자파견사업의 허가를 받은 법인의 대표이사직을 그대로 유지한 채 다른 법인의 주주 또는 감사로 취임한 것에 불과한 경우, 이는 당해 법인의 사업소의 수가 증가된 것으로는 볼 수 없을 것이므로 당해 법인에 대한 근로자파견사업의 변경허가를 받아야 하는 것은 아니라고 사료됨

(비정규직대책팀-2426, 2007.6.26.)


근로자파견사업 허가요건으로서 사무실이 분리된 경우 허가요건 충족 여부
Q 질의

- 「파견법 시행령」 제3조(허가의 세부기준)제3호의 ‘전용면적 66제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것’과 관련하여, 현재 사용 중인 사무실이 2군데로 나누어져 있는데 한 곳은 64.8제곱미터이며, 차로 10분 거리의 다른 한 곳은 24제곱미터 정도로 두 사무실의 면적을 합하면 기준 면적인 66제곱미터를 넘게 되는데 이 경우 허가요건을 갖춘 것으로 볼 수 있는지?

A 회시

- 「파견법 시행령」 제3조는 ①상시 5인 이상의 근로자(파견근로자 제외)를 사용하는 사업장으로 4대 보험에 가입되어 있을 것, ②1억원 이상 자본금을 갖출 것, ③전용면적 66㎡ 이상의 사무실을 갖출 것을 근로자파견사업의 자산 및 시설요건으로 규정하고 있는 바,
 - 이는 근로자파견을 업으로 행함에 있어 최소한의 요건으로 파견사업이 중간착취, 인신구속 또는 반사회적 목적으로 운영되는 것을 방지하고 파견근로자의 권리를 보호하기 위함이라 할 수 있음
- 한편, 귀 질의와 같이 사무실이 두 곳으로 지역적으로 분리된 경우에는 하나의 사무실로 간주하기는 어려울 것이므로 총 사무실 전용면적이 66㎡ 이상이 되더라도 「파견법 시행령」에 규정된 시설요건을 충족한다고 보기 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 「파견법 시행령」 제3조에서 정한 전용면적 66㎡ 이상의 사무실은 반드시 동일한 층에 확보되어야 한다고 할 것은 아니며, 층을 달리하여 시설을 확보하였다 할지라도 파견사업의 적정한 운영을 행함에 지장이 없고 상호관련성이 있다고 인정된다면 시설요건을 충족하였다고 할 것임

(비정규직대책팀-2871, 2007.7.18.)

지방자치단체에서 「지방세법」에 근거하여 파견사업 허가취소 요청을 해 온 경우 허가취소를 해야 하는지

Q 질의

● 파견허가 사업장인 (주)○○기업의 지방세 체납에 대하여 △△광역시 남구청에서 「지방세법」 제40조제2항에 의거 관허사업의 정지(허가취소)를 요구해 온 바, 「지방세법」 제40조제2항에는 ‘지방세를 3회 이상 체납한 때에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고 그 주무관청에 사업의 정지 또는 허가 등의 취소를 요구할 수 있다.’고 규정되어 있고, 동법 제40조제4항에는 ‘주무관청은 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.’고 규정되어 있으나, 「파견법」에는 이와 관련하여 영업정지 또는 허가취소를 하거나 유추할 수 있는 아무런 근거 규정이 없는 바, 지방자치단체로부터 지방세법에 의거 파견사업의 정지 또는 허가취소를 요구받았을 때 이에 응해야 하는지?

A 회시

● 파견사업체인 (주)○○기업의 지방세 체납 사실은 「파견법」 제12조(허가의 취소 등) 규정에 의한 허가취소 사유에는 해당되지 않음. 그러나 「지방세법」 제40조(관허사업의 제한)제2항에는 ‘지방자치단체의 장 또는 그 위임을 받은 공무원은 제1항의 허가 등을 받아 사업을 경영하고자 하는 자가 지방세를 3회 이상 체납한 때에는 대통령령으로 정하는 경우를 제외하고는 그 주무관청에 사업의 정지 또는 허가 등의 취소를 요구할 수 있다’라고 규정하고 있음. 또한, 동조 제4항에는 ‘제1항 또는 제2항의 규정에 의한 지방자치단체의 장 또는 그 위임을 받은 공무원의 요구가 있는 때에는 당해 주무관청은 정당한 사유가 없는 한 이에 응하여야 한다.’라고 규정되어 있는 바,

- 이러한 “관허사업의 제한” 규정은 체납자의 사업수행 자체에 제한을 가하여 체납 조세를 스스로 납부하게 하려는 것으로서 「국세징수법」(제7조) 및 「지방세법」(제40조)에 의하여 인정되고 있음

- 따라서 ○○지청은 「지방세법」 제40조제4항에 따라 정당한 사유가 없는 한 해당 지방자치단체의 장 또는 그 위임을 받은 공무원의 행정처분 요구에 응하여야 할 것으로 봄(다만, 허가를 취소하는 경우에도 「파견법」 제12조제3항 및 「행정절차법」의 관련 규정(제22조 등)을 준용하여 청문을 실시하는 등 파견업체에 소명기회를 부여하는 것이 바람직하다고 판단됨)

(비정규직대책팀-2998, 2007.7.24.)

기존 사업에서 추가로 근로자파견사업을 하고자 하는 경우 자본금을 증액해야 하는지 여부

Q 질의

- 5천만원의 자본금을 가지고 직업소개사업을 하고 있는 사업장인데 추가로 근로자 파견사업을 하고자 하는 경우 파견사업의 허가기준인 자본금 1억원을 추가해야 하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제9조(허가의 기준)제1항 및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)에는 “근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준”이 규정되어 있음,
 - 이는 근로자파견사업을 위한 자산 및 시설기준으로 봄이 타당하고, 여타 다른 사업을 겸하는 것을 허용하는 자산 및 시설기준으로 볼 수 없어 근로자파견사업 외의 다른 사업을 겸하고자 하는 경우에는 해당 법령에서 요구하는 다른 사업을 위한 자산 및 시설 기준을 별도로 갖추어야 할 것임
- 「직업안정법」에 의한 직업소개사업을 하면서 추가로 근로자파견사업을 하고자 한다면, 「직업안정법」 제19조 및 동법 시행령 제21조에 따른 유료직업소개사업의 등록요건인 납입자본금 5천만원 이외에 「파견법 시행령」 제3조에 의한 파견사업의 자산 및 시설기준으로서 1억원 이상의 자본금을 별도로 갖추어야 할 것으로 사료됨

(비정규직대책팀-3516, 2007.9.11.)

자본금을 보유하고 있는데도 추가로 근로자파견사업을 하려면 추가로
자본금 1억원을 확보해야 하는지

Q 질의

- 도급사업을 하는 경우에는 법에서 정한 자본금이 없는데도 자본금 1억 1천만원을 보유하고 있는데, 추가로 근로자파견사업을 하게 되면 파견사업의 허가기준인 자본금 1억원을 별도로 확보해야 하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제9조(허가의 기준)제1항 및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)는 ‘근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준’을 규정하고 있는 바, 이는 근로자파견사업 만을 위한 자산 및 시설기준을 정한 것으로 보는 것이 타당함
 - 따라서 근로자파견사업이외의 다른 사업을 겸하고자 하는 경우에는 당해 다른 사업의 자산 및 시설에 대하여 해당 법령에서 요구하는 것을 제외하고 근로자 파견사업 만을 위한 자산 및 시설 기준을 충족해야 함
- 현재 하고 있는 도급사업에 회사설립 납입자본금 등 아무런 자본금이 요구되지 않는 것이 사실이라면, 귀하가 보유하고 있는 자본금(1억1천만원)으로 「파견법 시행령」 제3조에 의한 파견사업의 자본금 요건을 갖춘 것으로 볼 수 있을 것으로 판단됨

(비정규직대책팀-3568, 2007.9.17.)

근로자파견사업의 허가관청은

Q 질의

- 근로자파견사업의 허가와 관련하여 본사와 연구소의 주소가 다른 경우 어느 주소지에서 허가를 받아야 하는지

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)제7조(근로자파견사업의 허가)에는 근로자파견사업의 허가를 받고자 하는 경우, 같은 법 시행규칙 제3조(근로자파견사업의 허가신청 등)에 의한 허가신청서를 “주된 사업소”의 소재지를 관할하는 지방노동관서(허가관청)에 제출하도록 하고 있음
 - 이때 “주된 사업소”라고 함은 법인 등의 본사, 본점을 의미하는 것이 아니라 파견허가를 받고자 하는 자가 근로자파견사업을 실질적으로 수행하고자 하는 사업소를 의미하는 것임

(비정규직대책팀-3779, 2007.10.10.)


 근로자파견사업의 허가요건

Q 질의

- 인력파견사업을 하려는데 ①허가 신청시 법인 또는 개인이든 상관없는지, ②허가 기준에 보면 상시5인 이상의 근로자(파견근로자를 제외한다)를 사용하는 사업 또는 사업장으로 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 의료보험에 가입되어 있을 것이란 의미는 상주직원이 5인 이상 되어야 하고 4대보험에 가입을 한 상태라야만 파견업 허가가 난다는 의미인지, ③1억원 이상의 자본금을 갖출 것이라는 항목은 필수 항목인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제7조(근로자파견사업의 허가)는 근로자 파견사업을 하고자 하는 자(법인 또는 개인)는 「파견법」 제9조(허가의 기준) 및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)에 정한 요건을 갖추어, 같은 법 시행규칙 제3조(근로자파견사업의 허가신청 등)에 정한 바에 따라 “주된 사업소”의 소재지를 관할하는 지방노동관서(허가관청)에 별지 제1호 서식에 의한 허가신청서를 제출하여 허가를 받도록 하고 있음
 - 이처럼 법인은 물론 개인도 근로자파견사업 허가를 받을 수 있으며, 아울러 「파견법 시행령」 제3조(허가의 세부기준)에서 정하고 있는 자산·시설의 기준으로서, ①상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 4대보험에 가입되어 있을 것, ②1억원 이상의 자본금(개인은 자산평가액)을 갖출 것, ③전용면적 66㎡ 이상의 사무실을 갖출 것 등은 근로자파견사업 허가를 받기 위해 모두 갖추어야 하는 사항들임
 - 여기에서, 상시 5인 이상의 근로자란 파견근로자를 제외한 상시근로자를 의미하는 것임

(차별개선과-765, 2008.6.5.)

인력공급(파견)사업을 하는 경우 근로자파견사업허가를 받아야 하는지와
허가의 세부기준

Q 질의

- 학교에 경비, 청소, 통학차량승차보조원 인력을 공급(파견)하는 사업을 하고자 할 때, 사업자등록증을 내는 것 외에 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)에 따른 ‘근로자파견사업’ 허가를 받아야 하는지와, 허가를 받아야 한다면 ‘허가의 세부기준’이 무엇인지?

A 회시

- 귀하의 질의만으로는 귀하께서 ‘용역(도급)사업’을 하려는 것인지 「파견법」에 의한 ‘근로자파견사업’을 하려는 것인지 불분명하여 정확한 답변을 드리기 어려우나,
 - 귀하께서 「파견법」에 따른 ‘근로자파견사업’을 하고자 하는 경우라면 사업자등록을 내는 것과 별도로 파견법령에서 정하고 있는 요건을 갖추어, 지방노동관서로부터 근로자파견사업 허가를 받아야 하며, 아울러 파견대상업무, 파견기간 등 「파견법」 상의 제 규정을 준수하여야 함
 - 파견사업허가 기준(시행령 제3조)으로는 ①상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 4대보험에 가입되어 있을 것, ②1억원 이상의 자본금(개인은 자산평가액)을 갖출 것, ③전용면적 66㎡ 이상의 사무실을 갖출 것 등이 있으며(보다 상세한 사항은 허가관청인 지방노동관서에 문의하시기 바람),
 - 파견대상업무(시행령 제2조제1항에 따른 별표1)와 관련, 한국표준직업분류(통계청 고시 제2000-2호)에 의한 ‘건물청소 종사자(9112)의 업무’는 근로자파견이 가능하나, 「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무와 위 표준직업분류에 따른 ‘교통지도원(94220 : 복잡한 출퇴근 시간대에 시내버스 정류소에서 정차질서 제도 및 승객의 노선안내, 장애인 노약자의 안전한 탑승을 돕기 위하여 근무하는 자와 전철탑승을 돕는 자를 말함)의 업무’는 파견대상업무에 해당하지 않음(다만,

파견대상업무가 아닌 경우에도 파견이 절대 금지되는 업무가 아닌 이상 출산·질병·부상에 따른 결원대체 또는 일시적·간헐적 사유에 의한 파견은 가능)

- 한편, 귀하께서 “용역(도급)사업”을 행하려는 것이라면, 근로자파견사업 허가를 받을 필요는 없으나, 당해 용역업을 규율하고 있는 관련 법령을 준수하여야 할 것으로 봄(경비업은 경비업법으로 규율하며 지방경찰청에서, 청소업은 공중위생관리법으로 규율하며 시·군·구청에서 관장)
- 아울러, 귀하께서 “용역(도급)사업”을 행하는 경우라 하더라도 원청업체가 귀하 소속의 근로자에 대하여 직접 업무상의 지휘·명령을 하게 되면, 계약의 형식만을 용역계약으로 하고 실제로는 근로자파견처럼 운영하고 있는 것에 해당하여, 「파견법」의 규율을 받게 될 수 있으니, 이 점을 유의하시기 바람

(차별개선과-1630, 2008.9.11.)

특정한 소수의 사용사업주 대상 근로자파견을 행하는 것에 대한 의미는

Q 질의

- 「파견법」 제9조(허가의 기준)제1항제2호에 규정된 「특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것」에 대한 판단기준은

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제9조제1항제2호에 따른 ‘특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것’이라 함은 가령 A그룹에서 a라는 파견업체를 설립하여 a파견업체가 A그룹에 대해서만 전적으로 근로자파견을 하는 경우와 같이, 파견사업주가 불특정 다수를 대상으로 근로자파견을 업으로 하려는 것이 아니라 특정 업체에 인력을 제공해 주는 것을 목적으로 하는 경우를 의미함
 - 아울러 특정 업체에 인력을 제공해 주는 것을 목적으로 하는 것인지의 여부는 정관 또는 사규 등에 명시되어 있는 내용, 사업목적 및 사업운영의 실태 등 관련 사항을 종합적으로 고려하여 객관적으로 판단되어야 할 것임
 - ※ 따라서 근로자파견사업의 사업계획서에 몇 개의 사용업체를 대상으로 하는 것처럼 적시되었다 하더라도 그것만으로 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이라고 단정 짓는 것은 적절하지 않을 것으로 봄
 - 한편 근로자파견사업을 불특정 다수를 대상으로 시작하였으나, 거래처를 충분히 확보하지 못하는 등의 이유로 특정 사용업체 또는 소수의 사용업체만을 대상으로 파견사업을 행하고 있는 경우는 “특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것”에 해당하지 않는 것으로 봄.

(고용차별개선정책과-239, 2009.5.28.)

제품의 유지보수를 위한 인력지원과 전문기술이 필요한 회사에 해당 인력을 지원하면서 근로자파견사업 허가를 받아야 하는지

Q 질의

- 소프트웨어 개발 및 서비스 사업을 경영하는 자로서 ①해외로부터 고급 기술 인력을 도입한 후, 당해 근로자를 거래처에 보내서 귀사가 개발·납품한 제품의 유지보수 업무를 담당하게 하거나, 더 나아가 귀사의 제품과 직접 관련이 없더라도 유사기술을 보유한 고급인력을 도입하기를 원하는 회사에 인력을 지원하는 경우, 귀사가 근로자파견사업 허가를 받아야 하는지 ②파견사업 허가요건인 상시근로자 5명은 서류상으로만 갖추면 되는지 ③인력을 보낼 거래처가 5군데 정도인 바, 그것이 파견사업 허가에 있어서 문제가 될 수 있는지 ④허가 요건을 갖추어 신청하면 허가를 받기까지 어느 정도의 기간이 소요되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제1호는 “근로자파견”을 ‘파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것’으로 정의하고 있으며
 - 아울러 동법 제7조는 이러한 근로자파견을 업으로 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다.”라고 규정하고 있음
- 귀사의 질의를 보면, 귀사의 인력운용 방식이 「파견법」에서 정의하고 있는 ‘근로자 파견’에 해당하는지의 여부를 판단함에 있어 참고할 수 있는 요소가 일부 있지만, 그것만으로는 확정적으로 귀사의 인력운용 방식이 근로자파견에 해당하는지의 여부를 확정짓기는 어려움.
 - ※ 실제 근로자파견에 해당하는지의 여부는 질의만으로 판단하기 어렵고, 개별 사건이 지방노동 관서 또는 법원 등에 제기되면 그 사건과 관련하여 구체적인 사실관계를 조사하여 판단하게 됨.

이 경우 같은 사업장에 근로하고 있는 근로자라 하더라도 실질적인 지휘·명령 관계가 다르다면 달리 판단될 수도 있으며, 또한 기업의 인력 운용방식은 계속적으로 변할 수 있는 것이므로 특정 기업의 상황이 근로자파견관계에 해당하는지의 여부를 구체적·개별적 사실관계와 관계 없이 일반적으로 확정지을 수도 없는 것임

- 다만 귀사에서 근로자파견사업을 하고 있는 것인지의 여부를 판단함에 있어 참고할 수 있는 사항으로, 귀사에서 채용하여 거래처에 배치한 근로자에 대하여 누가 전반적인 업무상의 지휘·명령권을 행사하고 있는가를 고려할 수 있을 것임
- 이 경우 거래처에서 업무상의 지휘·명령권을 한번 또는 몇 번에 걸쳐 행사했다고 하여 곧바로 근로자파견으로 인정되는 것은 아닌 바, 근로자파견에 해당하는지의 여부는 업무상의 지휘·명령권을 특징짓는 여러 징표들을 종합적으로 고려하여 누가 그 권한을 주로 행사했다고 볼 수 있느냐에 따라 판단이 달라질 수 있음 (「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)
- 따라서 종합적으로 고려할 때 귀사에서 고용하여 거래처에 배치한 근로자에 대한 업무상의 지휘·명령권을 귀사에서 주로 행사하고 있다면, 이 경우는 귀사에서 근로자파견사업 허가를 받을 필요가 없을 것이지만, 만약 업무상의 지휘·명령권을 고객사에서 주로 행사하고 있다면 이 경우는 귀사에서 근로자파견사업 허가를 받아야 할 것으로 보입니다.
 - ※ 참고로 업무상의 지휘·명령권을 판단함에 있어서 만약 귀사에서 개발·납품한 제품의 유지·보수를 위해 거래처에 근로자를 보냈고, 그 거래처에서 그 근로자에게 제품 하자보수 등을 요청하고 있다면, 이러한 거래처의 요청이 (사용)사업주가 (파견)근로자에 대하여 행하는 업무상 지시·감독에 해당하는지, 아니면 대 고객관계에서 발생하는 고객사의 주문에 불과한 것인지도 면밀한 판단이 필요할 것임. 이는 개별 사안별로 조사하여 판단해야 할 사항 이지만, 만약 고객사의 주문에 따라 당해 근로자가 필요한 조치를 취하는 것으로 인정이 된다면, 이를 근로자파견의 징표로 인정하는 것은 바람직하지 않을 것임(물론 근로자파견에 해당하는지의 여부에 대한 최종적 판단은 이러한 업무·지시 감독권 뿐 아니라 그 외의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하여 판단해야 함)
 - ※ 한편 귀사에서 개발·납품한 제품의 유지·보수가 아닌 거래처가 필요로 하는 인력을 채용하여 제공해 주는 경우라면, 이는 근로자파견사업을 행하고 있는 것으로 인정될 소지가 상대적으로 높다고 보임(물론 이 경우에도 지휘·명령권에 대한 종합적 판단이 필요)

- 한편 근로자파견사업 허가요건으로서 「파견법 시행령」 제3조에 규정되어 있는 “상시근로자 5명”은 파견근로자를 제외한 근로자로서 실제 고용하고 있는 근로자를 말하는 것으로 단순히 서류상의 근로자를 의미하는 것은 아님(허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받으면 허가취소는 물론 형사처벌을 받게 될 수도 있음)
 - 「파견법」 제9조(허가의 기준)에 규정되어 있는 ‘특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것’이라는 허가요건은, 가령 파견업체인 계열사 또는 자회사 등을 설립한 후, 그 계열사 또는 자회사를 통하여 필요한 인력을 파견 받는 등의 행태를 막고자 하는 것으로, 당해 파견사업이 불특정 다수의 사용사업주를 대상으로 하고 있으나 실제 거래처를 많이 확보하지 못하여 결과적으로 소수의 사용사업주와 거래하는 경우까지 막는 것은 아님
 - 마지막으로 파견사업 허가를 받기 위해 허가신청서를 제출하는 경우 처리기간은 20일 이지만, 만약 서류상 하자를 보완할 필요가 있는 등 특별한 사정이 있는 경우에는 그 기간이 연장될 수도 있으므로 이에 관하여는 허가관청인 관할 지방노동관서에 문의하시기 바람

(고용차별개선정책과-1504, 2009.10.7.)

자본금을 자본금 납입계좌에 상시 유지하여야 하는지

Q 질의

- 주식회사인 파견회사의 경우 허가요건인 자본금 1억원 이상을 자본금 납입계좌에 상시 유지하여야 하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제9조 및 시행령 제3조에 따라 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 ‘1억원 이상의 자본금’을 갖추어야 하며,
 - 「파견법」 제12조제1항제3호에는 상기의 허가 기준에 미달하게 된 때에는 허가취소 또는 영업정지를 명할 수 있도록 규정되어 있는 바, ‘1억원 이상의 자본금’은 항상 유지되어야 함
 - 자본금은 ‘자본금 납입계좌’에 상시 현금으로 반드시 유지해야 하는 것은 아니며, 기업의 대차대조표, 재무제표 등을 통하여 자본금이 1억원 이상 유지되도록 해야 할 것임

(고용평등정책과-1131, 2010.6.28.)


전용면적의 의미 및 타 사업과 같이 사용할 수 있는지 여부
Q 질의

- 파견사업 허가기준 중 전용면적의 의미와 동일한 사무실(순면적 66제곱미터)에서 도급사업도 함께 수행할 수 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조제3호는 ‘전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것’을 파견사업의 허가요건으로 규정하고 있음
 - 따라서 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 파견사업을 할 수 있는 사무실의 실제 면적이 20제곱미터 이상이 되도록 확보하여야 할 것이며,
 - 동일한 사무실에서 파견사업과 도급사업을 함께 수행할 수 있는지에 대하여는 「파견법」 상 특별한 제한이 없어 가능할 것으로 보이지만, 이 경우에도 파견사업을 할 수 있는 사무실의 면적은 20제곱미터 이상을 확보하여야 할 것임

(고용평등정책과-458, 2011.2.25.)

파견업 허가기준 충족 여부

Q 질의

- 근로자파견사업 변경허가의 기준 중 ‘사업소 수의 증가’와 관련하여 실제 사업소가 없는 경우에도 변경허가를 받아야 하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제7조 및 시행규칙 제4조제1항에 따라 ‘근로자파견사업을 하고자 하는 자’는 고용노동부장관의 허가를 받아야 하며, ‘사업소 수의 증가’ 등 중요사항을 변경하는 경우에도 허가를 받아야 함
 - 여기서 ‘사업소’란 근로자파견사업의 영업활동 단위로서 사업활동이 유기적, 조직적으로 이루어지는 장소를 말하며 보통 영업소, 사업장, 공장, 지점과 비슷한 개념으로 볼 수 있을 것임
 - 따라서 귀 질의의 경우 실제로 영업활동 단위로서 ‘사업소’를 별도로 운영하는 경우라면 변경허가를 받아야 할 것이지만, 별도로 ‘사업소’를 운영하지 않고 본사 등 기존의 사업소의 영업활동 단위에 포함하여 사업을 하는 경우라면 변경허가를 받지 않아도 될 것으로 보임

(고용차별개선과-60, 2012.1.10.)


근로자파견사업 허가 세부기준 중 사무실 인정여부
Q 질의

- 다가구주택 건축물 1층이 소매점으로 등기된 경우에도 사무실을 갖춘 것으로 인정하여 허가하는 것이 타당한지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제9조제1항에서는 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우 제1항 각호의 요건에 적합한 경우에 한하여 허가할 수 있다고 정하고,
 - 같은 법 제9조제2항 및 시행령 제3조제3호에서는 ‘전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖춘 것’을 허가의 세부기준으로 정하고 있음
- ‘사무실’의 정의, 인정 범위 등에 대하여 법령에서 구체적으로 정한 바 없다 하더라도 근로자파견사업을 수행하는데 있어 필요한 최소 면적 이상을 ‘사무(업무) 공간’으로 확보토록 하자는데 그 취지가 있다고 사료됨
- 한편, 「건축법」 제2조제1항제3호에서는 건축물의 종류를 유사한 구조, 이용 목적 및 형태별로 묶어 분류한 것을 ‘건축물의 용도’라고 정의하고,
 - 같은 조 제2항에서는 건축물의 용도를 28종으로 구분하면서 각 용도에 속하는 세부 용도는 같은 법 시행령 제3조의4 관련 별표 1로 정하도록 했음
 - 근로자파견사업에 있어 허가기준을 정한 취지, 관련 법령의 목적 및 준수 등을 종합 고려할 때 ‘사무(업무) 공간’으로 적합한 용도는 「건축법 시행령」 별표 1 중 제4호(제2종 근린생활시설) 바목에 따른 ‘사무소 등’ 또는 제14호(업무시설) 나목에 따른 ‘사무소 등’으로 한정하여 인정하여야 할 것으로 사료됨

- 실질적으로 사업 수행에 지장이 없고 필요한 면적이 확보되었다면 별표 1 제4호(제2종 근린생활시설) 바목에서 ‘사무소, 그 밖에 이와 비슷한 것’이라고 정하고 있으므로 이를 폭넓게 해석하여 ‘사무실’로 인정할 여지가 있다는 의견에 대하여는
 - 슈퍼마켓과 일용품 등의 소매점은 별표 1 제3호(제1종 근린생활시설) 가목에서 별도로 정하고 있어 명확히 그 용도를 구분하고 있음을 감안할 때 ‘소매점’을 제2종 근린생활시설 바목의 ‘사무소 등’으로 확대 해석하는 것은 무리가 있다고 판단됨
- 따라서 동 건의 허가 신청은 불허하거나 적합한 용도로 용도변경(허가, 신고, 기재내용의 변경)토록 보완 후 처리함이 타당할 것으로 사료됨
 - ※ 제1종 근린생활시설의 ‘소매점’에서 제2종 근린생활시설의 ‘사무소’로 변경하는 것은 기재내용의 변경에 해당

(고용차별개선과-404, 2013.3.7.)

파견 갱신허가 관련

Q 질의

- 허가 유효기간 3년 중에서 몇 개월은 상시근로자가 5인에 미달하더라도 갱신허가가 가능한지 또는 3년 동안 1개월이라도 5인에 미달하면 갱신허가를 받을 수 없는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제10조에 따라 근로자 파견사업의 허가의 유효기간은 3년으로 하고, 허가의 유효기간의 만료 후 계속하여 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 갱신허가를 받아야 하며,
 - 갱신허가에 관하여도 「파견법」 제7조 내지 제9조의 규정을 준용함에 따라 상시 5인 이상의 근로자(파견근로자를 제외한다)를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 국민건강보험에 가입되어 있어야 한다는 허가의 세부기준을 충족하여야 함
- 한편, 상시 5인 이상의 근로자를 사용하여야 함에도 이에 미달하게 된 때가 있는 경우에는 「파견법」 제12조에 따른 ‘경고 등’ 행정처분의 대상이 될 수 있으나, 이와는 별도로 갱신 허가를 함에 있어 「파견법」 제8조의 결격사유가 없고, 제9조의 허가기준 요건을 갖추고 있다면 갱신 허가가 가능하다고 볼 수 있을 것임
- 따라서 근로자파견사업 허가의 유효기간 중 일부 상시 근로자 수가 5인에 미치지 못하는 기간이 있었다 하더라도 갱신 허가 신청일 이전부터 상당 기간 동안 상시근로자가 수가 5인 이상이 유지되고 있다면 허가기준에 충족하는 것으로 보이며 갱신 허가가 가능할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-629, 2013.4.10.)

근로자파견사업 허가 관련 '주된 사업소'의 의미 등

Q 질의

- 근로자파견사업 허가증에 명시된 '주된 사업소'의 의미, 서울 중구 다동 사업소를 법인등기부등본에 등재하고, 동 사업소에 대하여 시설허가 요건을 갖추면 허가상 문제가 없는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 “파견법”이라 함) 시행규칙」 별지 제3호 서식에 의한 “근로자파견사업 허가증”에는 사업소현황을 기재하도록 하고 있을 뿐 ‘주된 사업소’라는 표현은 없음
- 한편, 「파견법 시행규칙」 제3조제1항에서는 근로자파견사업의 허가를 받고자 하는 자는 허가신청서를 “주된 사업소”의 소재지를 관할하는 허가관청에 제출하여야 한다고 정하고 있는데,
 - 이 때 “주된 사업소”라고 함은 법인 등의 본사, 본점을 의미하는 것이 아니라 파견허가를 받고자 하는 자가 근로자파견사업을 실질적으로 수행하고자 하는 사업소를 의미하고,
 - 근로자파견사업을 수행하고자 하는 사업소를 2 이상 두는 경우에는 회계, 인사, 노무 관리 등 근로자파견사업의 운영 전반에 관한 사항을 주로 수행하는 등 주된 역할을 하도록 할 사업소를 의미한다고 볼 수 있을 것임
- 따라서 근로자파견사업을 실질적으로 수행하고자 하는 사업소가 「파견법 시행령」 제3조에 따른 세부기준을 충족하는 경우라면 법인의 본사, 본점이 아니라 하더라도 해당 사업소에 대한 근로자파견사업의 허가가 가능하다 할 것임
 - 다만, 이 경우에도 「파견법」 제8조 각 호의 어느 하나에 해당하는 결격사유가 없어야 하고, 제9조제1항 각 호의 요건에 적합하여야 할 것임

(고용차별개선과-1265, 2013.7.1.)

파견업 허가기준 충족 여부

Q 질의

- (주)△△관리공사가 ‘특정 소수의 사용사업주를 대상으로 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것’이라는 허가의 기준을 충족하는지?

<답설> ○○대학교와의 파견 실적이 유일한데도 불구하고 허가기간(3년) 동안 불특정 사용사업주 확보를 위해 노력한 것을 입증할 객관 자료라 할 수 있는 서류상 입찰 신청 자료가 전무하고, 파견근로자 18명에 비하여 업무 담당자를 5명 계속 유지한다는 것은 비현실적으로 사업 확대가 절실한데도 영업활동을 증빙할 객관 자료는 확인할 수 없어 (주)△△관리공사는 특정 소수의 사용사업주를 대상으로 파견업을 행한 것에 해당되어 갱신허가를 불허함이 타당함

<을설> 법인의 정관, 등기부등본에 특정자에게 근로자파견을 행하는 것을 사업 목적으로 한다는 내용이 없고, 정당한 이유 없이 근로자파견 의뢰를 거부한 사실도 없으며, 전자입찰 참가 기록이 없다고 하나 이는 제약 요소가 많아 참가에 어려움이 있었던 것으로 방문 등 다른 형태로 영업을 하였다는 것이 간접 확인되므로 특정 사용사업주와 파견 실적이 유일하다 하더라도 이는 결과일 뿐, △△관리공사가 특정 소수의 사용사업주를 대상으로 파견업을 행하는 것으로 볼 수 없어 갱신 허가함이 타당함

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제9조제1항에 따르면 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 요건에 적합한 경우에 한하여 허가할 수 있도록 하고 있는데,

- 같은 조 제1항제2호에서는 “당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것”을 그 요건으로 규정하고 있음
- 이때 ‘특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 근로자파견을 행한다’는 것은 특정자에 대해서만 근로자파견을 할 것을 목적으로 사업을 운영하는 것으로 그 이외의 불특정자에 대해서는 근로자파견의 목적이 없음을 말한다고 볼 수 있을 것임
 - 이에 해당되는지는 정관 등에 구체적으로 명시되어 있는 사업 목적을 살펴보거나 사업운영의 실태 등을 고려하여 판단하여야 할 것임
- 귀 질의에 따르면 동 법인의 정관·등기부등본 등에는 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 근로자파견을 수행하고자 하는 것이 사업의 목적으로 기재되어 있지 아니하며,
 - 사업운영 실태에 있어서도 그간 특정 사용사업주 외의 다른 불특정자의 근로자파견 의뢰를 거부한 사례도 없었으며,
 - 사용사업주 확보를 위해 개별 사업장을 방문하여 영업을 한 사실 등도 기업 담당자의 확인서를 통해 알 수 있는 바, 해당 자료가 거짓이라고 볼 만한 특별한 사정이 없는 한 이를 부인하기는 곤란할 것으로 사료됨
- 입찰 참가 실적이 없는 등에 비추어 볼 때 불특정 사용사업주를 확보하려는 노력이 소극적이었다고 짐작되고, 그러한 이유로 사용사업주를 충분히 확보하지 못하여 결과적으로 특정 사용사업주만을 대상으로 근로자파견을 행하게 되었다 하더라도 그러한 사정만으로 “특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 경우”에 해당된다고 단정하는 것은 곤란한 측면이 있어, 귀 지청의 “을설”과 같이 갱신 허가함이 타당할 것으로 판단됨

(고용차별개선과-1946, 2013.10.8.)

파견업 허가기준 충족 여부

Q 질의

- 근로자파견사업을 하고자 자본금 1억원을 출자하여 법인을 설립하고 근로자파견사업의 허가를 신청하였음
 - 당 법인의 등기부등본상의 목적사업에는 “경비용역업”이 있는데 실제 동 사업을 허가 받아 영위하고 있지는 않음
 - 이러한 경우에도 근로자파견사업과 해당 사업을 겸업하는 경우로 보아, 다른 사업(경비업 등)에 필요한 자본금과 근로자파견사업을 위한 자본금을 각 갖추어야 허가가 가능한 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제9조제1항에 따르면 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 요건에 적합한 경우에 한하여 허가할 수 있도록 하고 있는데,
 - 같은 법 시행령 제3조제2호에 따라 “1억원 이상의 자본금을 갖출 것”을 그 요건의 하나로 규정하고 있음
- 「파견법」에서 허가의 요건으로 정한 자산 및 시설 등은 근로자파견사업의 영위에 필요한 기준을 정한 것이므로, 만약 다른 법령에서 자본금 요건을 정하고 있는 사업(경비업 등)과 근로자파견사업을 겸업하고자 한다면 해당 사업의 자본금을 제외하고 근로자파견사업의 용도로 1억원을 별도로 확보하여야 함을 의미함
- 한편, 법인의 정관 및 등기부등본상 목적사업에 ‘경비업 등’이 포함되어 있다 하더라도 실제 해당 사업을 수행(등록 또는 허가 등)하지 않는 경우라면 이를 겸업으로 볼 수는 없다고 사료됨

- 따라서 현재 수행하고 있는 사업이 별도의 자본금을 필요로 하지 않는 경우 이거나, 다른 법령에서 자본금을 정하고 있는 사업을 목적사업에 포함하고 있을 뿐 실제 사업을 영위하고 있지 않는 경우라면, 근로자파견사업의 허가에 필요한 자본금(1억원)을 갖추었는지를 확인하여 허가 여부를 결정함이 타당하다고 사료됨
- 다만, 근로자파견사업을 허가 받아 수행하면서 다른 법령에서 자본금 요건을 정하고 있는 사업(경비법 등)을 겸업으로 수행하고자 한다면, 이때에는 근로자 파견사업의 자본금(1억원)을 제외하고 해당 사업에 필요한 자본금을 별도로 갖추어야 할 것임

(고용차별개선과-2294, 2013.11.28.)

사업소 수의 증가에 따른 근로자파견사업 변경 허가기준 관련

Q 질의

- 당사는 근로자파견사업 허가를 받고 파견사업을 시행중에 있으며, 향후 주된 사업장과는 별도로 인근에 사무실 하나를 더 확보하여 해당 공간을 행정 사무업무와 근로자들의 면접공간 등으로 활용할 예정입니다.
 - 이 경우 사업소 추가에 따른 변경허가를 받아야 하는지?
 - 사업소 추가에 따른 변경허가시 자본금, 상시근로자 수, 사무실전용면적 요건은 어떻게 되는지?

A 회시

- 파견사업주가 주된 사업 소재지 외의 사업소에서 실질적으로 “근로자파견사업을 종합적으로 행하고 있는 경우”에는 그 사업소도 허가를 받아야 합니다.
 - “근로자파견사업을 종합적으로 행한다” 함은 파견근로자와의 근로계약 체결, 사용 사업주와의 근로자파견계약 체결, 파견근로자에 대한 고용관리 등 주된 사업소와 독립하여 근로자파견사업이 유기적·체계적으로 이루어지는 것을 말하며, 별도로 사업자등록 및 법인등기부등본에 지점설치 근거를 마련해야 합니다.
- 다만, 파견근로자의 교육·훈련만을 담당하는 교육·훈련시설, 파견근로자의 모집만을 행하는 출장소와 같이
 - 주된 사무소의 업무 중 일부를 보조하는 경영단위에 불과할 경우에는 허가를 받지 않아도 됩니다.

- 따라서 귀 질의 내용만으로는 별도의 사무실 확보 등에 대하여 자세한 사정은 알 수 없으나, 주된 사업장과는 별도로 행정 사무업무와 근로자 면접을 위해 사용하는 사무실은 주된 사무소의 업무중 일부를 보조하는 경영단위에 해당하는 것으로 사료됩니다.
- 한편 사업소 추가에 해당하는 경우라면 해당 사업소의 사무실면적이 20제곱미터 이상이 되어야 하며, 파견사업관리책임자를 선임토록 규정하고 있음을 알려드립니다.

(고용차별개선과-1454, 2014.7.25.)


 근로자파견사업 허가에 따른 세부기준

Q 질의

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제9조제2항 및 같은 법 시행령 제3조제3호에 의하면 ‘전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것’을 파견사업 허가요건 중 하나로 규정하고 있음
 - 법인이 파견사업주로 사업을 하겠다고 허가신청을 하였으나, 사무실 임대차 계약서상 임차인은 법인이 아니고 대표자 개인(자연인) 명의로 명시되어 있음. 이와 같은 경우 허가요건 충족 여부에 관해 논란이 있음
- 지청의견(‘갑’설이 타당함)

〈갑설〉 법인이 근로자파견사업을 하려고 하므로 사무실 임차인도 법인이어야 함

〈을설〉 실질적으로 법인이 파견사업을 하는데 지장이 없으면 문제될 것이 없음

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제9조(허가의 기준) 및 같은 법 시행령 제3조(허가의 세부기준)에서는 허가의 물적요건에 대하여 규정하고 있으며, 이중 사무실 면적 관련하여 「파견법」 제3조제3호에서는 “전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것”이라고 명시되어 있습니다.
- 근로자파견사업 허가를 받는 자는 법인 또는 개인(개인사업자)으로 구분됩니다.
- 귀 기관에서 질의한 허가기준인 “사무실 전용면적 20제곱미터의 시설”의 임대차계약 관련하여 개인(개인사업자)이 근로자파견사업 허가를 받는 것이 아니고,

- 법인이 근로자파견 사업 허가를 받는 사업주이므로 자본금, 상시근로자 수, 사무실 면적 등은 법인을 기준으로 판단해야 할 것입니다.
- 따라서 사무실면적 확보를 위한 임대차계약 체결의 경우 당해 법인이 계약 체결의 당사자가 되어야 할 것으로 사료됩니다(귀 지청 의견 “갑”설과 같음) .

(고용차별개선과-24, 2015.1.6.)

5. 제14조(겸업금지)

‘직원식당’이 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 ‘식품접객업’에 포함되는지

Q 질의

- 근로자파견사업 허가를 받으려고 하는데 ‘직원식당’<정관과 사업자등록증상에 음식(한식)이 들어있음>을 하고 있는 것이 「파견법」 제14조제1항 겸업금지 사항에 해당되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제14조(겸업금지)제1호에는 「식품위생법」 제21조제1항제3호의 규정에 의한 ‘식품접객업’을 행하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없다고 규정하고 있는 바,
 - 단지, ‘직원식당을 하고 있다’라는 것만으로는 정확한 답변을 드리기는 어려우나, 「식품위생법」 제21조제1항제3호 및 「식품위생법 시행령」 제7조제8호에는 ‘식품접객업’의 세부종류와 그 범위를 가. 휴게음식점영업, 나. 일반음식점영업, 다. 단란주점영업, 라. 유흥주점영업, 마. 위탁급식영업, 바. 제과점영업으로 범주화하면서, 이 중 “마. 위탁급식영업”을 ‘집단급식소를 설치·운영하는 자와의 계약에 의하여 그 집단급식소 내에서 음식류를 조리하여 제공하는 영업’이라고 규정하고 있음
 - 따라서, 귀하께서 ‘직원식당을 하는 것’이 위의 “마. 위탁급식영업”에 해당한다면 「파견법」 제14조에 따라 ‘근로자파견사업’을 행할 수 없음

(차별개선과-760, 2008.6.4.)

근로자파견사업과 겸업이 금지되는 '식품접객업'의 범위

Q 질의

- 법인등기부등본 상에 목적사업으로 포함된 '식음료판매업(일반적인 식당에서 음료수를 판매하기 위한 사업이 아니고 타인이 운영하는 식당 등에 식음료나 농, 축, 수산물 등을 구매하여 납품하는 것임)'과 '식품제조 판매업(대리점 및 도·소매업)'이 식품「위생법」 제21조제1항제3호 규정에 의한 식품접객업의 범위에 포함되어 근로자파견사업과 겸업이 금지되는 것인지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제14조(겸업금지)제1호에는 「식품위생법」 제21조제1항제3호의 규정에 의한 '식품접객업'을 행하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없도록 하고 있고,
 - 「식품위생법」 제21조제1항제3호 및 「식품위생법 시행령」 제7조제8호에서는 '식품접객업'의 세부종류와 그 범위를 가. 휴게음식점영업, 나. 일반음식점영업, 다. 단란주점영업, 라. 유흥주점영업, 마. 위탁급식영업, 바. 제과점영업으로 규정하고 있으며, 이들 영업은 대체로 음식류 등을 조리·판매하는 것으로 규정되어 있음
 - 귀하께서 열거한 '식음료판매업' 및 '식품제조 판매업'의 경우, 그 범위가 명확하지 않아 명확한 답변을 드리기 어려우나, '식음료판매업'이 식음료 등을 조리·판매하는 것이 아니라 타인이 운영하는 식당 등에 식음료나 농, 축, 수산물 등을 구매하여 납품하는 것이라면 「식품위생법」 제21조제1항제3호의 규정에 의한 '식품접객업'에 해당된다고 보기는 어렵다고 사료됨
 - 또한 귀하께서 열거한 '식품제조판매업(대리점 및 도·소매업)'의 경우에 있어서도 그것이 음식류 등을 조리·판매하는 것이 아니라, 「식품위생법 시행령」 제7조제1호에서 규정한 '식품제조·가공업'이나, 제5호나목에서 규정한 '식품

판매업'에 해당하는 것이라면, 「식품위생법」 제21조제1항제3호의 규정에 의한 '식품접객업'에는 해당되지 않는 것으로서, 근로자파견사업과 겸업이 금지되지 않는 것으로 사료됨

(차별개선과-2205, 2008.11.21.)

파견사업을 하는 법인의 대표이사가 결혼중개업을 하는 다른 법인의 임원을 겸직하는 경우가 겸업금지에 해당하는지

Q 질의

- 근로자파견사업을 하는 법인의 대표이사 등 임원이 결혼중개업을 하는 다른 법인의 임원을 겸직하는 경우 「파견법」 상의 겸업금지 위반에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제14조제3호는 ‘가정의례에 관한 법률 제5조의 규정에 의한 결혼상담 또는 중매행위를 하는 업(현행 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」 제2조의 규정에 의한 결혼중개업)’을 행하는 자는 근로자파견 사업을 행할 수 없다고 규정하고 있고,
 - ‘근로자파견사업’을 하고자 하는 자는 「파견법」에서 규정하고 있는 일정한 요건을 갖추어 지방노동관서의 허가를 받아야 하며, 이 경우 허가를 신청할 수 있는 자는 개인기업의 경우는 사업주 개인, 법인기업의 경우는 당해 법인이 될 수 있을 것인 바,
 - 귀 질의내용과 같이 근로자파견사업을 행하는 법인의 임원이 별도로 설립되어 운영되는 결혼중개업을 행하는 법인의 임원을 겸직하고 있는 경우에도 근로자 파견사업과 결혼중개업을 행하는 주체가 각각 별개의 법인으로 설립되어 독립적으로 운영되는 것이 명백한 경우라면 「파견법」 제14조에 따른 겸업금지를 위반하는 것으로 보기는 어려울 것으로 사료됨
 - 다만, 근로자파견사업을 행하는 법인과 결혼중개업을 행하는 법인이 사실상 하나의 사업으로 운영되는 등의 경우에는 「파견법」 제14조에 따른 겸업금지 위반에 해당할 소지도 있다고 보여짐.

(고용평등정책과-1113, 2010.11.17.)

겸업 금지 사업에 해당하는지 여부

Q 질의

- 겸업 금지 사업에 해당하는지 여부

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제14조는 “다음 각 호의 1에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 행할 수 없다”라고 규정하고 있는 바,
 - 이는 실제로 각호의 사업을 행하는 자를 의미한다고 보아야 하고, 각호의 사업을 실제로 행하지 않은 채 단순히 등기사항전부증명서와 정관에 목적사업으로 기재되기만 한 경우까지 이에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단됨
- 다만 실제로 유흥주점업을 행하지 않더라도 등기사항전부증명서 및 정관에 목적사업으로 기재되어 있다면 이를 삭제하도록 지도하면서, 향후 위반사항이 없는지 지속적으로 관리함이 바람직하다고 사료됨

< 관련 행정해석 >

- 정관의 목적 및 법인등기부등본의 등기목적에 경비용역업이 포함되어 있으나 실제로는 그 사업을 하고 있지 않을 경우(허가도 받지 않았음)에도 겸업으로 보아서 자본금 증액이 있어야 하는지?
 - 실제 용역경비업을 행하고 있지 않음에도 불구하고 정관의 목적 등에 용역경비업이 포함되어 있다는 이유만으로 별도의 자본금을 요구하는 것은 타당치 못함(고관 68460-594, '98.7.30.)
- 회사 정관에 파견사업과 겸업이 금지된 사업(숙박업)이 기재되어 있으나, 실제 숙박업을 하지 않는 경우에 근로자파견사업 허가를 받을 수 있는지?

○ 현재 숙박업을 하고 있지 않더라도 정관 등에 속있는 이상 언제든지 동 사업을 수행할 수 있는 것으로 보지 않을 수 없으므로 동 사업을 정관 등에서 삭제한 후 근로자파견사업 허가를 신청하는 것이 타당(고용차별개선과-1048, 2011.7.8.)

- 위 ‘고관 68460-594, ’98.7.30.’에서는 정관에 기재되어 있는 목적사업을 실제로 행하지 않는 경우에는 겸업으로 보기 어렵다는 취지로 답변
- 다만 위 ‘고용차별개선과-1048, 2011.7.8.’에서는 숙박업이 정관의 목적사업에 기재되어 있는 경우 이를 삭제한 후 허가를 신청하는 것이 타당하다는 취지로 답변하였으나,
 - 이는 허가신청 시 허가를 받을 수 있는지 여부에 대한 질의회시이므로, 기존 허가를 취소해야 하는지 여부에 관한 이번 질의회시와는 사안이 같지 않다고 보임.

(고용차별개선과-2338, 2017.10.13.)

6. 제15조(명의대여의 금지)

근로자파견사업 명의대여의 금지 규정 위반 여부

Q 질의

- 관내 A 법인은 B를 명의상 대표이사로 하여 근로자파견사업의 허가를 받았으나, B는 사업에 관여하지 아니하는 명의상 대표자에 불과하고 회사 직원인 C가 실질적으로 사업을 경영
- 법인의 명의상 대표이사는 다른 사업장의 근로자이고, 실제 동 법인의 경영은 C가 하고 있다면 명의상 대표자인 B가 「파견법」 제15조를 위반한 것으로 볼 수 있는지?

<답설> 사업주라 함은 그 사업을 책임지고 경영하는 주체를 말하는 것으로서 개인 기업에서는 기업주 개인, 법인인 경우에는 법인 그 자체가 되는 것이 원칙이고, 이는 파견사업주도 동일함. 파견사업의 허가를 받은 법인이 자신의 명의로 파견사업을 행하였다면 비록 명의상 대표이사인 B대신 회사 직원인 C가 사실상 사업을 경영하였더라도 명의상 대표이사인 B를 「파견법」 제15조 위반으로 볼 수는 없음

<을설> 「파견법」 제15조(명의대여의 금지)는 불법, 음성적인 파견사업의 운영 및 난립을 막고, 파견제도의 건전한 운용을 위하여 파견허가를 받은 당사자가 사업을 직접 행하도록 한 것으로, 동법 제8조에 의거, 결격사유에 해당하지 아니하는 자에게만 파견업을 허가하고 있으며, 이에 따라 법인일 경우에는 대표이사 및 임원이 결격사유에 해당하면 파견허가를 받을 수 없고, 파견허가 시 파견허가증에는 법인의 명칭과 대표자의 이름도 함께 기재하게 됨. 따라서 법인이라도 대표이사 본인이 직접 사업을 행하지 않고, 제3자에게 사업을 행하게 하였다면, 비록 법인 자신의 명의로 사업을 행하였더라도 명의상 대표이사는 동법 제15조 위반에 해당

A 회시

- 근로자파견사업 허가의 결격사유에 해당이 없는 B를 대표이사로登記하여 파견사업의 허가를 받고, 사실상 C가 실질적인 사업경영담당자로서 법인을 경영하는 행태는 파견사업을 허가제로 운영하는 취지 등에 비추어 바람직하지는 않으나, 이러한 행태가 명의대여의 금지 규정 위반에 해당하는지 여부는 별도로 검토되어야 할 것임
- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제2조제3호에서는 “파견사업주라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다”고 규정하고 있는데 이 때 “자”는 사람(자연인) 또는 법인을 의미하고,
 - 일반적으로 ‘사업주’라 함은 그 사업을 책임지고 경영하는 주체를 말하는데, 회사 등 기타 법인 조직인 경우에는 법인 그 자체를 말하므로 법인이 근로자 파견사업의 허가를 받은 경우라면 법인 그 자체가 파견사업주라 할 것임
- 「파견법」 제15조에서는 “파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 행하게 하여서는 아니 된다”고 규정하고 있는데,
 - ‘명의대여’라 함은 다른 사람에게 자기의 성명 또는 명칭을 사용하여 사업을 행하게 하는 것을 의미하는 바, 법인의 명의로 대표(B)와 실제 사업경영담당자(C)가 다르다고 하여 “파견사업주”인 동 법인이 자기 스스로 사업을 수행하지 아니하였다고 보거나, C가 실제적인 경영자라 하더라도 C를 A법인과 분리·독립된 별개의 타인으로 보아 그 명의를 대여한 것으로 보는 데에는 무리가 있다고 사료됨
 - 따라서 현행 법 규정의 문언을 확대 해석하여 A법인 또는 B를 ‘명의대여의 금지’ 규정 위반으로 벌칙 적용하는 것은 무리가 있다고 판단되며, 귀 지청 ‘갑설’과 그 의견을 같이함
- 다만, 「파견법」 제43조(벌칙)제2호에서는 “허위 기타 부정한 방법으로 제7조제1항의 규정에 의한 허가 또는 제10조제2항의 규정에 의한 갱신허가를 받은 자”에 대한 벌칙 규정을 두고 있는 바,

- 만약 실질적인 사업 경영담당자인 C가 허가의 결격사유에 해당하고 이의 회피를 위해 B의 명의를 도용하였다면 근로자파견사업을 허위 기타 부정한 방법으로 받은 경우로 보아 동 규정의 적용 여부를 검토 할 수 있을 것임

(고용차별개선과-2456, 2013.12.6.)



제 3 장

파견근로자의
근로조건 등

제 3 장 파견근로자의 근로조건 등

1. 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)

공무원보수규정을 적용받는 정규직근로자(간호조무사)의 임금보다 동일 사업장내에 근무하는 용역업체근로자의 임금이 적는데 이것이 임금에 대한 차별적 처우에 해당하는지

Q 질의

- 2007.7.1.부터 시행되는 비정규직법 중에서 「파견법」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정)제1항에는 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다’라고 규정되어 있으며, ‘차별적 처우’라 함은 위 법률 제2조제7호에서 ‘임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다’라고 규정되어 있음

- 이와 관련, ○○병원은 서울시 직영병원인 공공의료기관으로 근로자 중 공무원 보수규정을 적용받는 서울시 채용 인력인 정규직근로자(간호조무사로 업무에 따른 책임소재 존재 및 직급, 경력에 따라 차등지급)와 용역업체 파견근로자(책임이 없음, 차등 없이 파견업체에서 봉급 수령)가 동일 작업장내에서 근무를 하고 있는 바, 양자 간의 급여기준의 차이에 대하여 동일 사업장내에 근무한다는 조건만으로 위 법률 제2조제7호에서 규정한 내용 중 임금에 대한 차별대우에 해당하는지?

<서울시 의견> 차별적 처우 대상에 해당되는 “임금”이라 함은 동일한 자격요건과 경력 그리고 급여체계 등 양자간의 급여가 쉽게 비교될 수 있는 유사한 조건에서의 차별의 개념이나, 우리 병원의 경우 양자 간의 근무 시 입장만 같을 뿐, 급여체계 등 그 외의 여타 조건에서 차이가 있어 비교가 쉽지 않은 상태이므로 위 법률의 차별적 처우 금지사항을 적용하기에는 적절치 않음

A 회시

- 귀하의 질의를 보면, ‘용역업체 파견근로자’라고 하고 있어 용역(도급)업체의 용역근로자인지, 파견업체의 파견근로자인지 명확하지 않은 바, 만약 용역업체의 용역근로자인 경우, 「파견법」에 의한 차별시정제도가 적용되지 않는 것이 원칙임. 다만 이 경우에도 사용사업주(병원)로부터 직접 지휘·명령을 받는 등 사실관계가 ‘근로자파견’에 해당하는 경우에는 「파견법」의 규율을 받게 되어 불법파견의 문제가 제기될 수 있고, 동 법상의 차별시정제도도 적용될 것임
- 한편, 동 근로자들이 파견업체의 파견근로자이고 간호조무사와 동일한 업무를 수행하고 있다면 간호조무사의 업무는 「파견법 시행령」 제2조에 따라 파견이 금지되는 업무이므로 불법파견(파견대상업무 위반)이 될 수 있음(이 경우 사용사업주는 즉시 직접고용의무 발생)

(비정규직대책팀-3028, 2007.7.26.)

노사합의 또는 임금협상에 의한 격려금, 성과금 및 타결일시금 등을 파견근로자에게도 지급해야 하는지

Q 질의

- 노사합의에 의하여 생산성 향상에 대한 격려금을 지급하려고 하는 바, 파견근로자에게 격려금을 지급하지 않으면 차별금지조항에 위배되는지, 그리고 노동조합과의 임금협상 결과 성과금 및 타결 일시금을 지급하게 되는 경우 동 성과금 및 타결 일시금을 파견근로자에게도 지급해야 하는지 등(다만, 격려금, 성과금 및 타결 일시금 지급 규정은 없으며, 단협에도 규정되어 있지 않고, 단협상 노동조합 대상자는 비정규직이 제외되어 있음)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) 제1항에는 ‘파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다’라고 규정되어 있고, 동조 제2항은 차별적 처우를 받은 파견근로자는 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있도록 하고 있으며(3개월 이내에 신청), 같은 법 제2조제7호에는 ‘차별적 처우’를 ‘임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것’으로 규정됨
- 노사합의 또는 임금협상에 의하여 직접 고용한 근로자에게는 생산성향상에 대한 격려금, 성과금 및 타결일시금(이하 “격려금 등”)을 지급하면서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 파견근로자에게는 격려금 등을 지급하지 않는 경우, 동 격려금 등이 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 해당되는지 그리고 파견근로자에게 지급하지 않는 것에 ‘합리적인 이유’가 있는지 등을 고려하여 ‘차별적 처우’에 해당되는지 여부를 판단하여야 할 것임

- 아울러 이러한 판단은 개별 사건이 노동위원회에 접수되면 동 격려금 등에 대한 취업규칙·단체협약·근로계약상 규정 여부, 그동안의 지급관행, 노사협의 및 임금협상의 방식, 불리한 처우의 이유 등 구체적인 사실관계에 대한 확인, 조사를 통하여 이루어지게 될 것임

(비정규직대책팀-3422, 2007.8.31.)

다수인 사건에서 확정된 차별시정명령 불이행에 대한 과태료 부과

Q 질의

- 「기간제법」 및 「파견법」 상 확정된 차별시정명령 불이행시 부과되는 1억원 이하의 과태료가 해당 근로자 1인당 적용되는 것인지 여부와 그 근거조항이 무엇인지?

A 회시

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “기간제법”) 제24조(과태료)는 ‘같은 법 제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.’라고 규정하고 있으며, 「파견 근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제46조(과태료)도 같은 취지의 내용을 규정하고 있는 바,
 - 「기간제법」(제9조) 및 「파견법」(제21조)에 따른 차별시정신청은 해당 근로자(기간제·단시간·파견근로자)가 차별적 처우를 받은 경우에 노동위원회에 그 시정을 신청하는 것으로서, 이 경우 노동위원회는 조사·심문 등을 거쳐 차별적 처우에 해당한다고 판단하면 그 시정을 명하게 됨. 이 경우 노동위원회의 판단 및 시정명령은 다수인 사건이라 하더라도 본질적으로 차별시정을 신청한 근로자 개개인에 대하여 이루어지는 것이며, 그 효과도 근로자 개개인에게 귀속하게 되는 것임
 - 따라서 사용자가 확정된 시정명령을 이행하였는지의 여부도 해당 차별시정명령을 얻어낸 각 근로자별로 판단할 사안이며, 이에 따라 그 불이행에 대한 과태료도 각 근로자별로 산정되는 것임

(차별개선과-193, 2008.3.27.)

파견근로자의 임금 및 임금차별

Q 질의

- ①파견업체가 파견근로자의 임금에서 수수료를 공제할 수 있는지, ②파견근로자에 대한 차별금지와 관련, 급여 총액만 같으면 되는지, 아니면 급여의 구성항목이 모두 같아야 하는지, ③그리고 정규직의 급여와 파견직의 급여가 같아야 하는지, 아니면 정규직 급여와 파견대가가 같으면 되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에 따른 ‘근로자 파견’이라 함은 파견사업주와 사용사업주 간에는 근로자파견계약이 체결되고, 파견사업주와 파견근로자 간에는 근로계약이 체결되는 경우를 상정함
 - 따라서 파견사업주는 사용사업주로부터 파견 대가를 받아 그 일부를 공제하고 파견근로자의 임금을 지급할 것으로 사료되는 바, 이 경우에 파견사업주는 근로계약서에 정한 임금을 해당 파견근로자에게 지급하면 될 것으로 봄.
- 한편, 파견근로자 차별금지와 관련, 사용사업주 사업내의 근로자와 파견근로자가 동종 또는 유사한 업무를 수행하고 있다면, 파견근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 할 수 없는 바, 해당 사안이 차별적 처우에 해당하는지의 여부는 구체적인 사건이 제기되는 경우에 노동위원회의 조사·심문 등을 거쳐 개별적으로 판단하게 될 것임

(차별개선과-249, 2008.4.2.)


동종·유사한 업무 수행 여부
Q 질의

- “전산시스템개발·유지보수업무”와 “개발된 전산시스템을 이용하여 서비스운영·컨텐츠 생성·민원처리·타부서지원 및 용역원 관리” 업무가 동종·유사한 업무에 해당하는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조의2제1항에서는 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하도록 규정하고 있으며,
 - 같은 조 제3항제1호에서는 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 “①사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것” “②사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건에의 수준보다 저하되어서는 아니될 것”으로 규정하고 있음
 - 파견근로자 직접 고용 시 적용되는 사용사업주 근로자의 “동종 또는 유사한 업무”라 함은 직종, 직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것으로서 동종 업무 여부는 (i) 업무의 종류 및 내용, (ii) 당해 업무의 수행방법, (iii) 작업의 조건, (iv) 업무의 난이도, (v) 상호 대체 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것임
- 귀 질의의 경우 사용사업주의 <인터넷방송팀·전산실>에 근무하는 근로자의 업무가 파견근로자와 동종·유사한 업무를 수행하는지에 대하여는,

- 파견근로자가 수행하는 업무가 “인터넷종합서비스시스템 및 전산종합관리시스템 개발·유지보수업무”이고, 사용사업주의 <인터넷방송팀·전산실> 근로자가 수행하는 업무가 “개발된 시스템을 이용하여 서비스운영·컨텐츠생성·민원처리·타부서지원, 용역원 관리업무”라고 말하는 바,
 - ①업무의 종류가 파견근로자는 “새로운 전산시스템을 개발하고 유지 보수하는 것”이며, 사용사업주의 근로자는 “개발된 전산시스템을 이용하여 회사 고유업무를 처리하는 것”으로 상호간의 업무가 명확히 구분되어 있고 파견근로자와 사용사업주 근로자간에 당해 업무를 섞어 수행하지 않고 ②파견근로자는 전산 시스템을 개발하고 사용사업주의 근로자는 개발된 전산시스템을 이용하여 회사 업무를 처리하는 등 업무의 내용 및 난이도가 현격히 차이가 나서 파견근로자의 업무를 사용사업주의 근로자가 대체하여 수행할 수 없는 경우라면,
 - 동일한 전산시스템과 관련된 업무를 수행한다는 이유만으로 동종·유사한 업무를 수행한다고 보기는 어려운 것임
- 따라서 사용사업주가 파견근로자를 2년을 초과 사용하여 직접고용할 때 당해 파견근로자가 수행하는 전산시스템 개발·유지보수업무의 내용·수행방법, 업무의 난이도 등을 종합적으로 고려하여 사용사업주의 근로자 중에서 동종·유사한 업무를 수행하는 근로자가 없다고 판단되는 경우에는 근로조건을 기존의 근로조건 수준보다 저하시켜서는 아니 될 것임

(고용차별개선과-759, 2012.4.17.)

파견근로자 차별판정 시정명령 이행시 파견회사가 차별임금을 모두 부담해야 하는지

Q 질의

- 파견근로자 차별판정 시정명령 이행시에 차별임금 전액을 파견사업주가 부담해야 한다고 하는데 이에 대한 법적 근거, 시정조치과정 및 제재조치, 사용사업주와의 연대책임 등

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제21조에 따라 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니된다”고 규정하고 있으며,
 - 같은 법 제34조에서는 파견사업주와 사용사업주 각각의 사용자 책임영역을 「근로기준법」 상의 임금, 연차유급휴가 등에 관한 사항은 파견사업주가, 근로시간과 휴게·휴일의 부여 등은 사용사업주가 사용자로서 책임을 지도록 규정하고 있으므로,
 - 파견근로자의 임금 차별에 대하여는 위 조항에 따라 파견사업주가 차별시정의 주체가 될 것이므로 시정명령을 받는 주체도 되고 시정명령 불이행시 과태료 납부 책임의 주체도 될 것임
- 파견근로자의 차별시정 조치과정은 노동위원회에서 차별로 판정한 사건에 대해 그 결과를 지방노동관서에 통보하고 지방노동관서에서는 확정된 시정명령 이행여부를 확인하고, 확정된 시정명령을 불이행한 사용자에게 대해서는 같은 법 제46조에 따라 과태료를 부과하도록 되어 있음

- 사용사업주 연대책임에 대하여는 같은 법 제34조에서는 “파견사업주가 대통령령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다”고 정하고 있고 같은 법 시행령 제5조에서는 사용사업주의 귀책사유를 “1. 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우, 2. 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우”로 규정하고 있으므로,
 - 파견근로자의 임금차별이 사용사업주에게 연대책임을 부과할 수 있는 귀책사유에 해당하는지에 따라 차별시정 주체인 사용자에게 해당하는지 여부를 판단하게 됨
- 한편, 귀하가 제기한 “차별시정 명령 이행시 임금 부분을 파견사업주만이 책임지도록 하는 것은 현실적으로 영세한 파견사업주가 임금을 미지급하게 되어 파견근로자의 피해로 나타날 수 밖에 없어 파견근로자 보호의 취지에도 맞지 않고, 사용사업주의 사용적 편의만을 제공하게 되어 파견회사의 사업운영에 잠재적 위험요소로 작용해 건전한 파견사업활동을 저해하므로 임금 차별시정 조치에 대하여는 사용사업주와 파견사업주가 공동으로 책임을 지도록 제도를 개선해 달라” 의견에 대하여는 향후 정책 수립시 참고하도록 하겠음

(고용차별개선과-1706, 2012.8.1.)

파견근로자에 대한 차별적 처우 금지영역 등 관련

Q 질의 1

- 근로제공 및 사업장 편입에 따른 근로조건이 아닌 나머지 부분(교육비, 주택자금, 경조금, 가계보조금, 차량유지, 선택적 복리후생제도 운영에 따른 복지카드, 복지포인트 부여 등)에 대하여도 파견근로자에게 적용(지급)되지 않는 경우 차별적 처우가 성립될 수 있는지, 개정 법 시행 시에도 「차별시정제도 안내서(’07.6.)」의 입장이 유지되는 것인지?

A 회시 1

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제2조제3호에서 “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 규정하고 있음
 - 이 때 “그 밖의 근로조건”이라 함은 「근로기준법」, 단체협약·취업규칙·근로계약 등을 통해 정하여진 조건으로 사용자가 근로자에게 지급할 의무가 있거나 지켜야 될 사항을 의미하며, 근로시간, 휴일·휴가, 안전·보건, 재해보상, 복리후생, 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 사항 등이 포함될 수 있음
- 따라서 “근로제공 및 사업장 편입에 따른 것이 아닌 나머지 부분의 근로조건”이 차별적 처우 금지영역에서 당연 배제되는 것은 아니며,
 - 이러한 근로조건에 대하여 파견근로자에게 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 경우라면 차별적 처우로 인정될 수 있을 것임
- 우리부가 ’10년, ’12년 각 배포한 차별시정제도 배포한 안내서에 따르면 기간제·단시간 근로자와 파견근로자에 대한 차별금지영역을 구분하여 달리 설명하고 있지 아니하며, 종전 이와 배치되는 「차별시정제도 안내서」(2007.6.)의 해당 부분 내용은 이미 변경된 것으로 보아야 함

- 아울러, 개정 법('13.9.23. 시행) 제2조제7호 각 목에서는 이러한 입장을 보다 명확히 하였다고 보아야 할 것임

Q 질의 2

- 비교대상 근로자 구분 기준은 무엇이며, 합리적인 이유에는 어떤 것들이 있는지?

A 회시 2

- 「파견법」 제21조제1항에 따라 사용사업주의 사업 내에서 직접 고용되어 파견 근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자를 해당 파견근로자의 비교대상 근로자라 할 수 있는데,
 - ‘동종 또는 유사한 업무’란 직종·직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 것으로 업무의 내용 및 종류, 업무의 수행방법, 작업조건, 상호 대체 가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단하게 됨
 - 구체적으로는 주된 업무 또는 중심적인 업무를 기준으로 하고, 근로계약 등의 내용 보다는 근로자가 실제 수행하는 업무를 기준으로 하여야 할 것이며, 핵심요소에서 본질적인 차이가 없다면 다른 요소에서 차이가 일부 있더라도 동종·유사성은 인정된다고 보아야 할 것임
- 한편, ‘합리적 이유’가 있는지는 여러 사정을 종합 고려하여 판단하여야 할 것이나, 업무의 범위, 업무의 권한과 책임, 노동 생산성(객관적으로 명확히 입증 가능한 경우에 한함), 그 밖에 근로제공에 관련된 요소들(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 업적·실적, 업무환경 및 업무강도, 위험의 정도 등)이 다름에 기인할 것일 때에는 불리한 처우에 있어 ‘합리적 이유’가 있다고 볼 수 있을 것임
 - 이 때 ‘합리적 이유’의 유무를 판단함에 있어서는 파견근로자의 경우 파견근로의 특수성이 고려될 수 있다고 사료되며,

- 이에 사용자가 파견근로자를 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우하더라도 파견근로라는 고용형태의 특성에 기인한 것(예: 승진기회의 배제, 기숙사 배정, 사원 임대주택의 제공 등)일 때에는 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수도 있을 것임
- 아울러, 기존의 행정해석 중 위 해석과 배치되는 행정해석(비정규직대책팀-2413, '07.6.26. 등)은 이 회신과 동시에 폐지함을 알려드립니다

(고용차별개선과-1592, 2013.8.13.)

파견근로자에 대한 의료비, 자녀학자금 등 지급 관련

Q 질의

- 회사의 각종 복리후생제도를 시행함에 있어 차별할 만한 합리적인 이유가 없는 한 직접 고용 근로자(정규직 및 계약직)와 동일하게 지원하고자 함
- 파견근로자가 의료비, 자녀 학자금 등을 신청할 경우 당사(사용사업주)에서 직접 지원하는 것에 법률적 문제가 없는지, 만약 문제의 소지가 있다면 다른 대안은

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제21조제1항에서 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있으므로 차별적 처우의 금지 주체 또는 차별시정의 주체는 ‘파견사업주와 사용사업주’라 할 수 있을 것임
- 다만, 파견 중인 근로자의 「근로기준법」 적용에 관하여 파견사업주와 사용사업주 중 누구를 사용자로 볼 것인지 특례 규정을 두고 있는 바,
 - 「파견법」 제34조제1항에서 임금, 연장·야간 및 휴일근로, 연차유급휴가, 재해보상 등은 파견사업주를, 근로시간과 휴게·휴일 등은 사용사업주로 그 책임 영역을 구분하고 있으므로 이에 따라 차별시정의 주체도 구분된다고 보아야 할 것임
- 귀 질의의 의료비, 자녀 학자금 등은 복리후생제도에 따른 지원으로 「근로기준법」에 따라 사용자에게 지급의무가 발생하는 금품이 아니며, 「파견법」에서도 지급 주체에 대하여 별도의 제한 규정이 없으므로 사용사업주가 직접 지급하는 것이 위법의 문제는 아니라고 판단됨

- 다만, 파견근로자에 대한 1차적인 사용자는 파견사업주이고 「근로기준법」의 적용에 관한 특례 규정에서도 금품 지급에 있어서는 파견사업주를 사용자로 구분하고 있는 등 입법 취지를 고려할 때 파견사업주를 통해 지급하는 것이 더 적절한 것으로 판단되며,
- 지급의무에 관한 책임 관계를 보다 명확히 하기 위해 파견사업주와 사용사업주 간에 체결하는 근로자파견계약에 그 내용을 명시하는 것이 바람직할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-2002, 2013.10.15.)

계열사로 전출된 근로자가 파견근로자의 비교대상 근로자인지

Q 질의

- 당사는 정규직(무기계약)으로 운전 업무를 수행하는 근로자가 약 20명 있고 동일한 업무를 수행하는 파견근로자도 있는데, 임금 그 밖에 근로조건에 있어 차이가 있음. 정규직근로자를 모두 계열사로 전출(사외파견)하고 당사 운전업무에는 파견근로자만 활용할 예정임
- 이 경우 계열사로 전출되어 운전업무를 수행하는 정규직 근로자가 「파견법」 제21조제1항에 따른 사용사업주의 “사업 내”의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 해당되는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제21조제1항에서는 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있음
- 통상적으로 ‘사업’이란 하나의 활동 주체가 유기적 관련 아래 업(業)으로서 계속적으로 행하여 질 것을 요건으로 하고 있는 바, ‘사용사업주의 사업 내’를 해석함에 있어서도 이와 같이 보되, 장소적인 개념인 ‘사업장’과는 구분되어야 할 것임
- 기업 간 인사이동은 일반적으로 근로자가 원래 소속한 기업(A)에 재적하면서 다른 기업(B)의 지휘·감독을 받아 근로를 제공하게 되는 ‘전출(轉出)’이 있고, 원래 기업(A)과의 고용관계를 종료하고 새로운 기업(B)과 근로계약관계를 성립시키는 ‘전적(轉籍)’이 대표적인데,

- 귀 사례가 ‘전적(轉籍)’에 해당하는 경우라면, B로 전적되어 운전 업무를 수행하는 근로자는 그 소속관계를 명확히 달리하게 되는 것이므로 ‘A 사업 내’에 해당되지 않아 파견근로자의 비교대상 근로자가 아니라 할 것임
- 반면, ‘전출’은 원래의 기업(A)과의 기본적 근로계약관계가 존속하지만, 전출되는 기업(B)의 지휘·명령 하에 근로제공이 이루어지는 이중적·복합적인 관계이므로, 해당 근로자의 임금, 근로조건 등에 관하여 실질적 권한과 책임을 가지고 있는 쪽이 어디인지에 따라 원래 기업(A)의 ‘사업 내’에 있다고 볼 수 있는지가 달리 판단되어야 할 것으로 사료됨
 - 예를 들면 임금의 결정·지급이 종전과 같이 원래 기업(A)에 의해서 행하여지고 있는 경우라면 전출된 근로자라 하더라도 A의 사업 내에 있다고 인정될 수 있으나, 원래 기업(A)과 근로의무 면제(휴직)에 대한 합의가 있고 임금 등 근로조건이 전출된 기업(B)과의 근로계약 또는 취업규칙 등에 따르도록 되어 있는 경우라면 A의 사업 내에 있다고 보기 어렵다고 판단됨
- 따라서 ‘전출(轉出)’의 유형에 따라 전출된 근로자가 A의 사업 내의 비교대상 근로자에 해당되는지는 달리 판단될 수 있어 귀 질의만으로 비교대상근로자 해당 여부를 단정하기는 곤란하다고 사료됨. 아울러, 파견근로자가 직접 고용한 근로자와 동일한 업무를 수행한다면 해당 근로자의 전출을 고려하기 이전에 파견근로자의 처우가 개선될 수 있도록 하는데 노력하여 주시길 당부드립니다

(고용차별개선과-2009, 2013.10.15.)

파견근로자에게 지급되는 경조사비의 차별적 처우 해당 여부 등

Q 질의

1. 경조사비가 차별적 처우의 금지영역에 해당하는지 여부
2. 경조사비가 차별적 처우의 금지영역에 해당할 경우, 시정의무 이행자는 누구인지?

A 회시

1. 경조사비가 차별적 처우의 금지영역에 해당하는지 여부
 - 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제2조제7호에서 차별적 처우의 금지영역을 임금, 상여금, 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항으로 규정하고 있음
 - 경조사비는 ‘그 밖에 근로조건 및 복리후생에 관한 사항’에 해당하므로 차별적 처우의 금지영역에 포함되며,
 - 이러한 사항에 대하여 파견근로자에게 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 경우라면 차별적 처우로 인정될 수 있을 것임
2. 경조사비가 차별적 처우의 금지영역에 해당할 경우, 시정의무 이행자는 누구인지?
 - 「파견법」 제21조제1항에서 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”고 규정하고 있고,
 - 「파견법」 제34조는 「근로기준법」 적용에 관한 특례로, 임금, 연차유급휴가 등에 관한 사항은 파견사업주가, 근로시간과 휴게·휴일의 부여 등은 사용사업주가 각각 사용자로서 책임을 지도록 규정하고 있으므로,

- 각각의 사용자책임 영역에 따라 파견사업주 또는 사용사업주가 시정의 주체가 될 것임
- 다만 귀 질의에서의 경조사비는 복리후생제도에 따른 지원으로 「근로기준법」에 따라 사용자에게 지급의무가 발생하는 금품은 아니며, 「파견법」에서도 지급 주체에 대하여 별다른 규정이 없어 파견사업주, 사용사업주 중 누구를 시정의 주체로 볼 것인지가 불명확하나,
 - 파견근로자에 대한 1차적인 사용자는 파견사업주이고, 「근로기준법」 적용 특례 규정에서도 금품 지급에 있어서는 파견사업주를 사용자로 구분하고 있으며, 사용사업주는 파견사업주에게 차별적 처우 금지 규정을 준수하도록 하기 위하여 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건에 관한 정보를 서면으로 제공할 의무를 갖고 있는 점(「파견법」 제20조제2항, 「파견법 시행령」 제4조의2) 등의 입법취지를 고려하면 복리후생적 금품에 대해서도 원칙적으로 파견사업주를 시정의 주체로 보는 것이 타당할 것으로 판단됨
 - 다만 하급심 판례 중에서는 사용사업주가 파견사업주에게 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건에 관한 정보를 제대로 제공하지 않은 경우 등 사용사업주의 귀책사유가 있는 경우에는 사용사업주에게 차별시정에 대한 연대책임을 부담토록 한 사례도 있으므로(서울행정법원 2016.11.18. 선고 2015구합70416 판결), 이와 같이 사용사업주의 귀책사유가 인정되는 경우라면 파견사업주와 사용사업주 둘 다 시정의 주체가 될 수도 있을 것으로 사료됨.

(고용차별개선과-811, 2017.3.29.)

수급근로자 도급단가 차별여부

Q 질의

- 원청의 각 생산공장별로 사내협력사가 다수 산재하고 있으며 사내협력사 소속 수급근로자가 근무를 하고 있는데 원청 직영근로자에게는 작업시간을 1일 10h [정규근로시간 8h + 잔업시간 2h(잔업시간 다소 무관, 노사합의)]로 인정하고, 하청근로자에게는 정규근로시간 8h에 실제 잔업한 시간[1h 또는 2h]으로 인정하여 차등 반영하고자 하는 바, 이러한 경우 「파견법」 제21조 ‘차별금지 조항’ 등에 위배되는지에 대해 질의

A 회시

- 「파견법」 제21조에 의하면 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 되며, 여기서 ‘차별적 처우’라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우”하는 것을 말함
- 「파견법」에서 차별적 처우의 금지주체는 ‘파견사업주 또는 사용사업주’이며 차별시정의 신청권자는 ‘파견근로자’로 규정하고 있음. 이는 ‘근로자파견’이 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 고용형태이므로 사용자의 역할을 하는 파견사업주와 사용사업주 모두에게 차별적 처우 금지 의무를 부여하고 있는 것임
 - 도급계약인 경우에는 수급인이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(「민법」 제664조)이므로 수급인의 작업은 고용 종속성이 없어 수급인이 스스로의 재량과 책임하에

- 자기가 고용한 근로자를 독립적으로 사용하여 일을 완성하게 되므로 이러한 도급계약은 「파견법」을 적용받지 않음
- 그러나 만약 계약의 형식이 도급, 위임이지만 그 실질이 도급인이 수급근로자를 지휘·명령하여 도급인을 위한 근로에 종사하게 한 경우라면 이는 ‘근로자 파견’으로 인정되어 「파견법」을 적용하여 파견근로자의 차별적 처우를 금지하게 될 것임
- 귀 질의의 경우 원청근로자에게는 임금을 1일 10h으로 고정지급하고 하청근로자에게는 1일 8h+잔업시간으로 도급단가를 인정하는 경우에 이를 「파견법」상의 차별로 볼 수 있는지에 대하여,
- 파견근로자에 대한 차별적 처우는 귀사의 도급계약이 도급인이 수급근로자에게 지휘·명령권을 행사하여 그 실질적 운영이 ‘근로자파견’으로 운영되는 경우에 파견근로자의 차별을 판단할 수 있을 것이므로 귀사의 도급계약이 ‘근로자 파견’에 해당하는지에 대해 우선 판단되어야 할 것으로 사료됨
- 따라서 귀 질의내용처럼 귀사가 도급의 형태로 사내하도급근로자를 운용하는 경우라면, 정부에서 사내하도급 근로자가 원청의 사업장 내에서 근로를 제공하고 원청의 성과에 기여하고 있는 점을 감안하여 사내하도급근로자의 근로조건을 위해 원·하청사업주가 서로 협력하여 노력하도록 하기 위해 발표한 「사내하도급 근로자보호 가이드라인」에 따라 사내하도급 근로자의 근로조건을 보호하여 주시고,
- 특히 가이드라인 내용 중의 “원사업주가 강구하여야 할 조치사항”으로 “근로조건 개선을 위한 노력사항으로 도급계약 등을 갱신할 경우 도급대금을 정함에 있어 수급사업주의 기여를 고려하여 원사업주의 성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력한다”, “원사업주와 원사업주 소속 근로자대표는 원사업주 소속 근로자의 근로조건을 결정할 경우 사내하도급 근로자의 근로조건에 대해서도 배려하도록 노력한다”의 사항에 따라 사내하도급근로자의 기여도를 충분히 고려하여 수급근로자 도급단가에 그 성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력하여 주시기 바람

(고용차별개선과-2614, 2012.11.20.)

2. 제34조(「근로기준법」등의 적용에 관한 특례)

파견근로자의 임금지급에 대한 사용자 책임은

Q 질의

- 이주노동자 10여명이 B사(도급업체)소속으로 A사에서 근로를 제공하고 B사를 통하여 임금을 받아오다가 2개월분 임금을 받지 못하고 있는 바, A사가 이주노동자들에게 직접 일을 시켰으므로 A사와 B사는 불법파견 관계에 해당하며, 따라서 A사가 이주노동자들에게 임금을 지급해야 하고, 이주노동자들은 당해 체불임금을 A사에 청구해야 하는 것이 아닌지

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제2조제1호에는 ‘근로자파견’에 대한 정의가 규정되어 있는 바, 동 규정의 ‘근로자파견’에 해당하는지의 여부는 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급(용역)인, 수입인 등(이하 “파견사업주 등”)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 먼저 판단하며, 그 결과 사업주로서의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주, 도급인, 위임인 등(이하 “사용사업주 등”)이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법을 적용하게 됨
 - 그러나 ‘파견사업주 등’이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 경우에는 다음 단계로서, 당해 관계가 ‘근로자파견’에 해당하는지를 판단하게 되며, 이 경우 ‘파견사업주 등’과 ‘사용사업주 등’ 사이에 체결된 계약의 명칭·형식 보다는 구체적인 사실관계에 기초하여 판단하되, ①‘파견사업주 등’의 실체 판단요소와 ②‘사용사업주 등’의 지휘·명령권 판단요소를 종합적으로 고려하게 됨(붙임 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」 참조)

- 귀하의 경우, 붙임의 ‘지침’에 따라 판단한 결과 B사가 사업주로서의 실체가 인정되지 않는다면, 이주노동자들은 A사의 직접고용근로자로 추정되므로 반증이 없는 한, A사에서 직접 이주노동자들에게 임금을 지급해야 할 것임
 - 그러나 B사가 사업주로서의 실체를 갖추고 있어, 다음 단계로서 파견인지, 도급인지를 판단한 결과, A사와 B사간 파견관계에 있는 것으로 판단된다면 이주노동자들의 임금은 이주노동자들과 고용계약관계에 있는 B사(파견사업주)가 지급해야 함(「파견법」 제34조제1항)
 - 다만, 이주노동자들을 사용한 A사의 귀책사유(▲A사가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우, ▲A사가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 의한 근로자파견의 대가를 지급하지 아니한 경우)로 인해 B사가 임금을 체불하게 된 것이라면, 「파견법」 제34조제2항에 따라 A사는 B사와 연대하여 임금지급에 대한 책임을 지게 됨

(비정규직대책팀-268, 2008.2.5.)

파견근로자에게 적용될 휴일규정

Q 질의

- 사용사업주(A)는 토요일 및 일요일을 유급휴일로 정하고, 파견사업주(B)는 토요일은 무급휴일, 일요일은 유급휴일로 정하고 있는 경우, A사에 파견중인 파견근로자에게 적용될 토요일(휴일)이 유급휴일인지 무급휴일인지(사용사업주 및 파견사업주 모두 주 40시간제 적용)

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제34조제1항은 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여 「근로기준법」 제50조의 근로시간에 관한 규정은 사용사업주를 사용자로 보도록 하고 있으며, 「파견법」 제34조제3항은 “사용사업주가 유급 휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하여야 한다.”라고 규정하고 있는 바,
 - 이와 같은 취지를 고려해 볼 때, 사용사업주가 주 40시간 범위 내에서 해당 파견근로자의 근로시간을 정하면서 토요일을 유급휴일로 정하고 있다면, 이에 따라 당해 파견근로자의 토요일은 유급휴일로 처리되어야 할 것으로 사료됨

(차별개선과-212, 2008.3.28.)

파견근로자 출장비 사용사업주 직접지급 가능 여부

Q 질의

- 파견근로자의 출장비 등 경비를 파견사업주를 통하지 않고 사용사업주가 직접 지급하는 것이 가능한지?

A 회시

- 파견근로자의 출장비 등 경비를 사용사업주가 직접 지급하는 것이 가능한지 여부에 대하여는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에는 별도의 제한 규정이 없으므로 사용사업주가 직접 지급하는 것도 가능할 것으로 보여짐.
 - 다만, 지급의무에 대한 당사자의 책임관계를 명확화하기 위하여 사용사업주와 파견사업주가 체결하는 근로자파견 계약의 내용에 포함하여 명시하는 것이 바람직할 것으로 판단됨

(고용차별개선과-88, 2011.3.10.)

파견근로자의 산전·후 보호휴가에 대하여 유급으로 지급하는 임금의 지급의무가 파견사업주와 사용사업주 중 누구에게 있는지

Q 질의

- 파견근로자의 산전·후 보호휴가에 대하여 유급으로 지급하는 임금의 지급의무가 파견사업주와 사용사업주 중 누구에게 있는지?

A 회시

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항 및 제3항에는 파견근로자의 산전과 산후의 보호휴가는 사용사업주가 부여하여야 하지만, 당해 휴가에 대하여 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급하도록 규정되어 있음
 - 귀하께서 제시하신 갑설과 같이 사용사업주는 산전후 휴가를 부여할 의무만 질 뿐이며, 파견사업주나 파견근로자에 대해 해당 휴가에 대한 임금을 지급할 의무까지 지는 것은 아님
 - 다만, 근로자파견계약의 내용에 산전·후 유급휴가에 대한 대가를 포함하고 있음에도 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견의 대가를 지급하지 아니하여 파견근로자에게 산전·후 보호휴가에 대하여 유급으로 지급하는 임금이 지급되지 아니한 경우에는 「파견법」 제34조제2항의 규정에 따라 사용 사업주도 파견 사업주와 연대하여 책임을 지게 됨
 - 따라서 근로자파견계약의 내용에 산전·후 유급휴가에 대한 대가를 구체적으로 명시하여 계약을 체결하는 것이 바람직할 것으로 보여짐

(고용차별개선과-263, 2012.2.7.)

파견근로자 연차휴가 사용촉진 관련

Q 질의

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”이라 함) 제34조에서는 「근로기준법」 규정의 적용에 있어서 사용자를 누구로 볼 것인지 규정하고 있으나, 「근로기준법」 제61조(연차유급휴가의 사용촉진)의 적용에 있어서는 사용자를 누구로 볼 것인지 규정하고 있지 않음
 - 「근로기준법」 제61조의 적용에 있어서 사용자를 누구로 보아야 하는지?
 - 파견근로자에 대한 연차휴가 사용촉진을 적법하게 수행하기 위해 파견사업주 또는 사용사업주가 수행해야 할 절차 안내

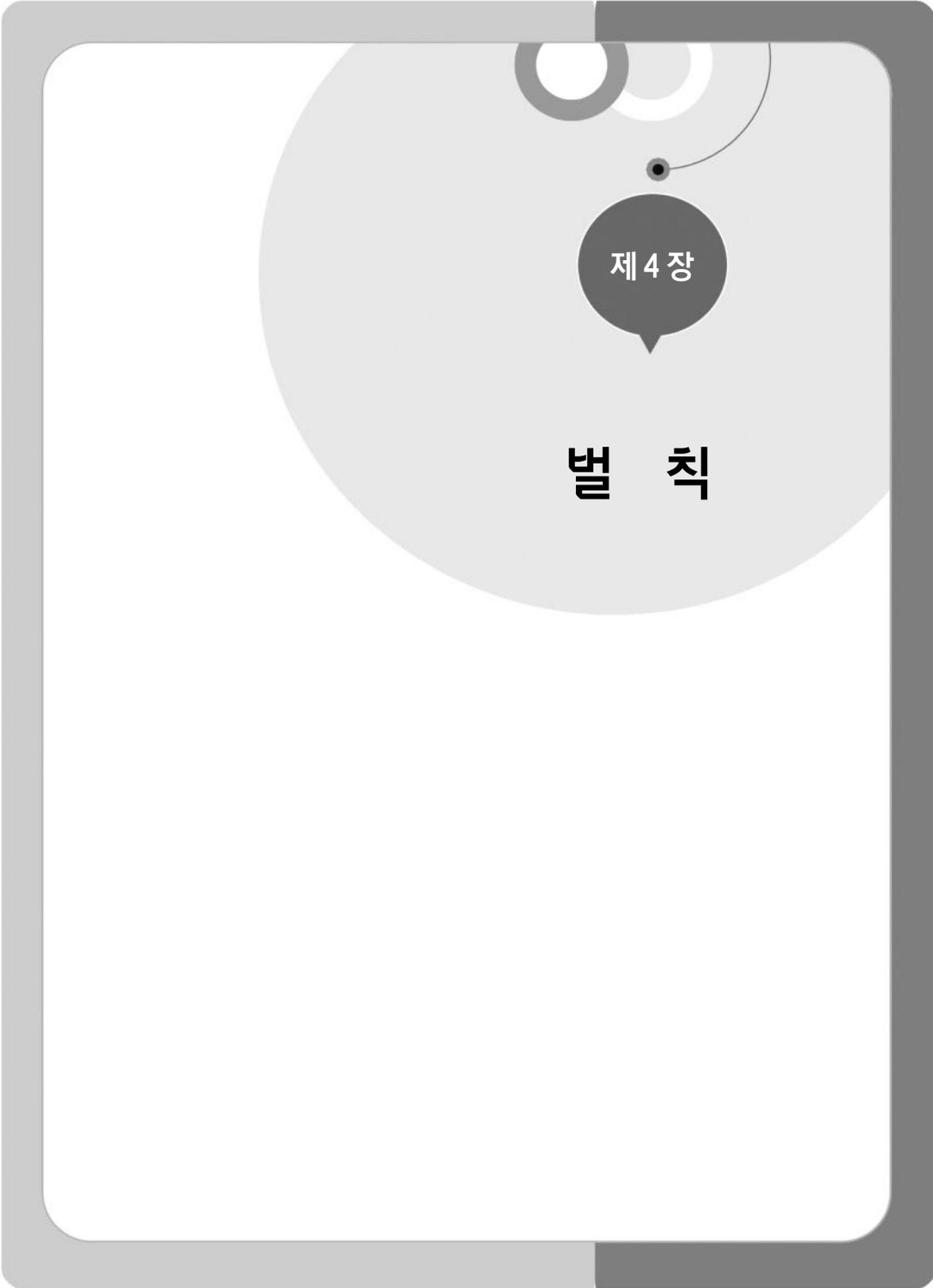
A 회시

- 귀 법인의 질의의 요지는 파견 관계에서 「근로기준법」 제61조(연차유급휴가의 사용촉진)의 적용 시 사용자를 파견사업주, 사용사업주 중 누구로 보아야 하는지 여부인 것으로 사료됩니다.
 - 「파견법」 제34조(「근로기준법」의 적용에 관한 특례 규정)에서 연차휴가와 관련하여, 「근로기준법」 제60조(사용자의 연차유급휴가 지급의무에 관한 규정)에 대해서는 파견사업주를, 「근로기준법」 제62조(유급휴가의 대체에 관한 규정)에 대해서는 사용사업주를 사용자로 본다고 명시되어 있으나,
 - 「근로기준법」 제61조(연차유급휴가의 사용촉진 규정)에 대해서는 누구를 사용자로 볼 것인지 명시되어 있지 않고, 과거에도 명시된 적이 없었습니다.
- * 연차유급휴가의 사용촉진 규정은 '03.9.15.에 「근로기준법」 제59조의2로 신설되었다가, '07.4.11. 「근로기준법」 전부개정시 제61조로 개정되어 현재에 이르고 있음. 그런데 「파견법」 제34조는 '98년 제정 당시부터 '07.4.11. 「파견법」 개정 전까지는 「근로기준법」 제59조의2를, '07.4.11. 개정 후 현재까지는 「근로기준법」 제61조를 명시하지 않았으므로, 결국 「파견법」은 연차유급휴가 사용촉진 규정에 대해서는 누구를 사용자로 볼 것인지 명시한 적이 없었음

- 「근로기준법」 제61조는 사용자가 연차 유급휴가의 사용을 촉진하기 위한 조치를 취했음에도 근로자가 휴가를 사용하지 않은 경우 미사용 연차 유급휴가에 대한 보상의무를 면제하도록 규정하고 있는 바,
 - 이는 연차 유급휴가 부여의무 및 미사용 연차 유급휴가에 대한 보상의무를 누가 부담하고 있는지와 밀접한 관련이 있다 할 것인데, 「근로기준법」 제60조 연차 유급휴가 부여의무 규정에 대해서는 파견사업주를 사용자로 보고 있으므로, 「근로기준법」 제61조 연차유급휴가의 사용촉진 규정에 대해서도 파견사업주를 사용자로 보아야 할 것으로 사료됩니다.

- 다만 실제로 파견근로자가 연차 유급휴가를 사용함에 있어 파견근로자를 실제로 사용하는 사용사업주의 협조가 반드시 필요하다 할 것이므로, 파견근로자의 연차 유급휴가 사용과 관련해서 파견사업주는 사용사업주에게 적극적으로 협조를 요청하고, 사용사업주는 사업운영에 막대한 지장이 있는 등의 특별한 사정이 없는 한 협조에 응하여야 할 것입니다.
 - 특히 「파견법」 제20조는 파견사업주와 사용사업주가 근로자파견계약을 체결할 때 서면계약서에 휴가에 관한 사항도 포함시켜야 하도록 규정하고 있으므로, 파견사업주와 사용사업주는 근로자파견계약 체결 시에 파견근로자의 연차 유급휴가 사용에 관한 절차 및 상호 준수해야 하는 사항 등을 구체적으로 정하는 것도 도움이 될 것으로 사료됩니다.

(고용차별개선과-1998, 2017.8.21.)



제 4 장

벌 칩

제 4 장 벌 칙

1. 제42조(벌칙)

불법파견 사용사업체 과태료부과 관련

Q 질의

- 불법파견 시 사용사업주가 2년을 초과하여 근로한 파견근로자에 대하여 직접 고용의무를 이행하기 위하여 회사 게시판에 공고하고 휴대폰을 통하여 문자 메시지를 발송하였음에도 당사자가 근로계약 체결에 응하지 않은 경우를 직접고용에 대하여 명시적인 반대의사를 표명한 것으로 간주할 수 있는지 여부와 과태료 부과 가능여부

A 회시

- 현행 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”) 제6조의2제1항제4호 및 제46조제2항에는 사용사업주가 무허가 파견업체로부터 2년을 초과하여 계속적으로 근로자파견의 역무를 제공받은 경우에는 2년을 초과하여 근로한 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 하며, 이를 위반하여 직접 고용을 하지 않을 경우에는 3천만원 이하의 과태료에 처하도록 규정되어 있음
 - 다만, 이러한 경우에도 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우에는 직접고용의무를 적용하지 않도록 규정되어 있는 바(「파견법」 제6조의2 제2항),
 - 여기서 ‘명시적인 반대의사를 표시’하는 경우라 함은 2년을 초과 근로한 당해 파견근로자가 사용사업주에게 직접 고용되는 것을 반대하는 의사를 명백히 밝힌 경우를 말함

- 귀 질의 내용과 같이 사측의 ‘게시판 공고’, ‘문자메세지 발송’ 등을 통한 직접 고용의사에 대하여 당해 파견근로자의 의사표시가 없었다는 이유만으로 명시적인 반대의사를 표시한 것으로 간주할 수는 없을 것으로 보이며,
 - 당해 파견근로자에 대하여 사용사업주의 사업장에 직접 고용되는 것을 반대하는지 여부를 개별적으로 확인하여 처리함이 타당할 것이며,
 - 개별적인 확인결과 사용사업주에게 직접 고용되는 것을 반대하는 의사를 명백히 밝히는 경우에는 사용사업주를 대상으로 과태료를 부과할 수 없을 것이나, 반대의사를 명백히 밝히지 않았음에도 사용사업주가 직접고용하지 않는 경우에는 과태료를 부과하여야 할 것으로 사료됨

(고용차별개선과-1411, 2011.8.31.)

 「파견법」 위반에 따른 과태료 부과 처분 등 관련

Q 질의 1

- 구 「파견법」(’07.7.1. 전)에 따라 고용의제 된 경우에도 시정지시(직접 고용명령)의 대상이 되는지, 불이행 시 개정 「파견법」(’07.7.1. 이후)에 따른 과태료 부과 대상인지?

A 회시 1

- 제정 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 구 “파견법”이라 함) 제6조제3항에 따르면 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 보도록 하고 있을 뿐 불이행 시 벌칙 또는 과태료 처분 규정을 두고 있지 아니함
 - ’07.7.1.부터 시행된 「파견법」 제6조의2제1항에서는 파견대상업무 위반, 파견기간 초과, 무허가 파견 등의 경우 사용사업주에게 해당 파견근로자를 직접 고용할 의무를 부과하고 있으며, 같은 법 제46조제2항에 따라 이를 이행하지 아니하는 경우 3천만원 이하의 과태료에 처하도록 규정하고 있음
 - 따라서 구 「파견법」에 따른 고용의제와 개정 「파견법」에 따른 고용의무는 위반 시점에 따라 구분·적용되어야 할 것임. 다만, 구 「파견법」에 따라 고용 의제된 경우라 하더라도 해당 파견근로자를 개정 「파견법」 시행(’07.7.1.) 이후에도 계속적으로 사용하는 등의 경우에는 시정지시(직접 고용) 및 불이행 시 과태료 부과 처분의 대상이 될 수 있음

Q 질의 2

- 「파견법」 위반으로 파견근로자 A, B를 각 직접 고용하도록 '13.1월 시정명령 하였으나, 회사가 이를 불이행하여 '13.2월 과태료를 부과하였음. 파견근로자 A는 '12.12월 도급계약이 해지됨에 따라 근로제공이 종료되었으나, B는 '13.2월 과태료 부과 처분 이후에도 도급관계 하에서 파견근로관계가 계속되고 있음
 - 이 경우 '13.4월 현재 A, B 모두 직접 고용하지 않고 있는 경우 제2차 과태료 부과처분이 가능한지, 가능하다면 그 금액은?
- '13.5월 A, B를 직접 고용한 상태에서 '13.7월 C가 새로이 「파견법」 위반에 대한 진정을 제기하여 8월 「파견법」 위반으로 판단된 경우 과태료를 부과할 수 있는지, 있다면 그 금액은

A 회시 2

- 「파견법 시행령」 제7조 관련 별표 2 “과태료의 부과기준” 1. 일반기준 가목에서는 “위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 2년간 같은 위반 행위로 과태료를 부과 받은 경우에 적용하고, 이 경우 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 한 날과 다시 같은 위반행위를 적발한 날을 각각 기준으로 하여 위반횟수를 계산한다”고 규정하고 있음
- 귀 질의의 사정을 자세히 알 수는 없으나, 불법파견이 확인되어 직접고용토록 시정지시하고 이를 불이행하여 과태료 부과처분('13.1월)을 하였음에도 다시 같은 위반행위를 지속하고 있음이 적발된('13.4월) 경우라면 같은 위반행위에 대하여 2차 과태료 부과가 가능하다 할 것임
 - 따라서 도급계약 해지로 근로관계가 종료된 A는 2차 과태료 부과대상이 아니며, B에 대하여 2차에 해당하는 금액(2,000만원)의 과태료를 부과할 수 있다고 사료됨

- 한편, A, B에 대하여 「파견법」 제6조의2제1항 위반으로 과태료를 부과 받은 경우이고, 부과 처분을 받은 날부터 2년 이내에 다시 같은 위반행위가 새로이 발생하였거나 지속되고 있었음이 적발된 경우라면 C에 대하여는 2차에 해당하는 금액(2,000만원)이 부과될 수 있을 것임

Q 질의 3

- 「파견법」 제6조의2제2항에 따라 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하지 아니할 수 있음
- 사용사업주는 기간제(1년 또는 2년) 근로계약을 제안하였으나, 해당 파견근로자는 무기계약을 고집하여 근로계약이 체결되지 아니할 경우 제6조의2제2항에 따라 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지, 아니면 시정명령 불이행으로 과태료 부과 처분 대상이 되는지?

A 회시 3

- 「파견법」에서는 ‘해당 근로자를 직접 고용하여야 한다’라고만 정하고 있을 뿐 고용의 형태에 대하여 별도로 정하고 있는 바는 없음
 - 당사자가 합의하여 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 것도 금지되는 것은 아니나, 판례의 입장 및 「파견법」의 취지 등을 고려할 때 정당한 사정이 없는 한 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하는 것이 원칙이라 할 것임
 - 따라서 귀 사례와 같이 사용사업주가 기간제 근로계약을 제시하고 파견근로자는 무기계약을 희망하여 근로계약이 체결되지 아니한 경우라면 파견근로자가 직접고용에 대하여 명시적인 반대의사를 표시하는 경우로 보기는 어려울 것으로 판단되며, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결할 수밖에 없는 정당한 사정이 있는 경우가 아니라면 직접고용의무 불이행으로 과태료 처분 대상이 될 수 있다고 사료됨

(고용차별개선과-1685, 2013.8.28.)

이 책을 만든 사람들



노동정책실장	안경덕
근로기준정책관	김경선
고용차별개선과	과 장 임영미
	서기관 이경제
	사무관 류관훈, 정장석
	주무관 이민우, 정동진

파견법

질의회시집

Ministry of Employment and Labor | 2007. 7 - 2018. 3

발행일 : 2018년 12월

발 행 : 고용노동부
고용차별개선과
044)202-7577

인 쇄 : 열림기획(주)
044)868-5055

[비매품]