

☎ 보도일시: 2020. 11. 20.(금) 조간,  
<인터넷 2020. 11. 19.(목) 12:00 이후>  
☎ 총 27쪽(붙임 포함)

❖ 고용노동부 고용차별개선과  
과 장 강검윤 (044-202-7570)  
사무관 김민규 (044-202-7575)  
사무관 이원준 (044-202-7574)

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다. >

## 바람직한 고용구조의 자율적 조성을 위한 「기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인」 개정

- 고용노동부는 2020년 11월 19일 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」과 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」을 개정하여 발표했다.
    - \* ① 기간제 가이드라인: '16년 제정, ②사내하도급 가이드라인: '11년 제정, '16년 개정
    - 해당 가이드라인은 기간제 및 사내하도급 근로자의 근로조건 개선 등을 위한 사용자의 준수 및 노력 사항을 제시한 것으로
    - 이번 개정 작업은 '16년 제·개정된 가이드라인에 관계 법령의 개정사항 및 법원의 주요 판결례 등을 반영하여 노동현장에 보다 적합하게 보완하기 위하여 이루어졌다.
  - 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.
    - ① 사용자가 상시·지속 업무에 대하여 근로계약 체결 시부터 기간의 정함이 없는 근로자를 채용하도록 노력할 것을 안내했다.
      - 이 경우, 상시·지속 업무란 “향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 기존 가이드라인\*보다 그 기준을 넓게 제시했다”
- \* 연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 앞으로도 지속될 것으로 예상되는 업무

- ② 사용자가 근로계약이 만료되기 일정 기간 이전에 갱신 여부를 결정하여 해당 근로자에게 미리 통지하고,
  - 합리적 이유 없이 근로계약기간을 짧게 설정하거나 근로계약 간 공백기간을 두는 것을 지양하도록 했다.
- ③ 사용자가 기간제근로자뿐만 아니라 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되거나 간주되는 자에 대하여도 근로조건 및 복리후생 등의 성격을 고려하여 불합리한 차별을 하지 않도록 노력하도록 했다.
- ④ 사용자가 기간제근로자에 대하여 노동조합 활동 보장, 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 대한 예방 및 대응, 직장어린이집 이용의 차별금지 등 일·생활 균형 조치를 하도록 했다.

□ 「사내하도급근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」 개정안의 주요 내용은 다음과 같다.

- ① 도급사업주가 사내하도급계약의 중도해지 또는 계약만료 1개월 이전에 수급사업주에게 통지하고, 고용승계 등의 방법으로 사내하도급근로자의 고용 및 근로조건을 유지하도록 노력할 것을 안내했다.
  - 한편, 수급사업주는 사내하도급계약 기간에 소속 근로자의 고용안정을 보장하도록 노력하도록 했다.
- ② 산업안전보건법 개정안(2019년 개정)의 취지에 따라, 도급사업주가 원칙적으로 유해 또는 위험한 작업을 직접 이행하고,
  - 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 안전·보건에 관한 정보를 제공하고 필요한 안전·보건 조치를 하도록 했다.
- ③ 도급사업주가 공동근로복지기금 조성·출연 등 사내하도급 근로자의 복지증진을 위하여 노력하고, 사내하도급 관계를 고려하여 괴롭힘 및 성희롱 예방·대응조치 등을 하도록 했다.

## < 가이드라인 개정 전후 비교 >

### 1. 기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인

분야	기존	개정
① 고용안정	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용자는 상시·지속업무*를 수행하는 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 *연중 지속되는 업무로 2년 이상 지속되고, 향후 지속될 것으로 예상되는 업무</li> <li>사용자는 업무의 지속성 등을 고려하여 기간제 근로계약기간을 합리적으로 설정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>(수정)</b> 사용자는 상시·지속업무*에 최초부터 기간의 정함이 없는 근로자 채용 + 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 *향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무</li> <li><b>(추가)</b> 사용자는 근로계약만료 일정 기간 이전에 갱신 여부 결정, 기간제근로자에게 통지</li> <li><b>(추가)</b> 사용자는 근로계약간 불합리한 공백기간 설정 금지</li> </ul>
② 차별금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용자는 기간제근로자 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에게 동종·유사업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별금지</li> <li>동종·유사업무를 수행하는 정규직이 없는 경우에도 복리후생은 차별금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>(수정)</b> 사용자는 기간제근로자 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 또는 간주된 근로자에게 동종·유사업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별금지 - 동종·유사업무를 수행하는 정규직이 없는 경우에도 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생은 차별금지</li> </ul>
③ 근로환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용자는 기간제 및 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에 대하여 직업능력개발 기회를 충분히 제공</li> <li>사용자는 기간제근로자의 고충 제기 경로를 마련하고, 신속·적절 처리</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>(추가)</b> 사용자는 기간제근로자의 노동조합 가입 및 활동을 이유로 불리한 처우 금지</li> <li><b>(추가)</b> 사용자는 기간제근로자의 직장 내 괴롭힘과 성희롱에 예방 및 대응</li> <li><b>(추가)</b> 사용자는 기간제근로자에 대한 육아휴직 등 보장, 직장어린이집 이용의 차별금지 등 일·생활 균형 조치</li> </ul>

### 2. 사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인

분야	기존	개정
① 고용안정	<ul style="list-style-type: none"> <li>도급사업주는 수급사업주가 교체되는 경우에 수급사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>(수정)</b> 도급사업주는 수급사업주가 변경되는 경우 고용승계 등의 방법으로 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지되도록 노력</li> <li><b>(추가)</b> 수급사업주는 사내하도급계약기간 사내하도급 근로자의 고용안정을 보장</li> </ul>
② 산업안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>도급사업주는 산업재해 위험이 있는 작업의 경우 산업안전·보건 조치에 대하여 수급사업주와 사전 협의</li> <li>도급사업주는 사내하도급 근로자가 쾌적한 작업환경에서 업무를 수행할 수 있도록 노력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>(추가)</b> 도급사업주는 원칙적으로 유해 또는 위험한 작업을 직접 이행 + 도급이 필요한 경우에는 산업재해 예방을 위한 설비 등이 충분한 사업주와 계약체결</li> <li><b>(추가)</b> 도급사업주는 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 안전·보건에 관한 정보를 제공하고, 필요한 안전·보건 조치를 취할 것</li> </ul>
③ 근로환경 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>도급사업주와 소속근로자는 사내하도급 근로자가 우리사주조합에 가입하도록 하여 사내근로복지기금의 수혜를 받도록 노력</li> <li>도급사업주는 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 기자재 제공 등 노력</li> <li>도급사업주는 사내하도급 근로자의 고충을 해결하기 위하여 노력</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>(추가)</b> 도급사업주는 수급사업주 등과 공동근로복지기금을 조성하거나 수급사업주 등이 조성한 공동근로복지기금에 출연하여 사내하도급 근로자의 복지증진을 위하여 노력</li> <li><b>(추가)</b> 도급사업주는 사내하도급 근로자에 대한 괴롭힘이나 성희롱을 예방하기 위한 조치를 취할 것</li> </ul>

□ 고용노동부는 「비정규직 고용구조개선 지원단」\*과 근로감독관의 가이드라인 배포 및 안내, 준수 권고 활동 등을 통하여 노동현장의 인식 확산 및 자율 준수를 유도해 나갈 예정이다.

\* 6개 권역별로 교수, 공인노무사 등 전문가를 위촉하여, 사업장 고용구조에 대한 기초진단 및 심층 상담(정규직 전환, 적정 하도급 운영, 근로자성 확인 등) 제공 (21년 기초진단 250개소, 심층 상담 50개소 실시 예정)

○ 더불어, 기간제근로자의 정규직 전환 등 고용구조개선에 노력하는 기업에 대하여는 정규직 전환 지원금\* 및 세액공제제도\*\* 등 지원제도가 운영되고 있음을 적극적으로 안내할 예정이다.

\* (지원금) 기간제·파견·사내하도급근로자 및 특수형태근로종사자를 정규직 전환한 중소기업에 대하여 1인당 월 최대 90만원을 1년간 지원

\*\* (세액공제) 기간제·파견·사내하도급근로자를 정규직 전환한 중소기업에 대하여 1인당 1천만원(중견기업은 700만원)을 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제

○ 한편, 위와 별개로 기간제법 및 파견법 등에서 금지하고 있는 차별적 처우 및 불법파견 등 법령 위반 사항에 대하여는 철저히 점검하여 비정규직 근로자를 보호해나갈 방침이다.

□ 김대환 근로기준정책관은 “공공부문 정규직 전환정책에 따라 18만 5천여명이 정규직으로 전환이 완료(2020년 6월 기준)된 공공부문의 분위기를 민간부문에도 조성할 필요가 있다.”라고 하며,

○ “상시·지속 업무 또는 유해·위험 업무에 대한 정규직 직접고용 및 차별금지 원칙을 제시하는 가이드라인을 확산하여 고용구조 개선과 함께 기업의 경쟁력 강화와 사회의 지속적인 발전을 도모하고자 한다.”라고 밝혔으며,

○ “가이드라인 실천에 대한 노사의 적극적이고 자발적인 참여를 당부하며, 정부도 현장에서 정규직 전환과 함께 차별 없는 일터 조성이 이루어질 수 있도록 적극적으로 지도해나가겠다.”라고 강조했다.



이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면  
고용노동부 고용차별개선과 김민규 사무관(☎044-202-7575),  
이원준 사무관(☎044-202-7574)에게 연락주시기 바랍니다.

**기간제근로자  
고용안정 및 근로조건 보호  
가이드라인**

---

**2020. 11.**



## I. 목적

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 사용자가 기간의 정함이 있는 근로계약을 2년의 범위에서 체결하도록 하고, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자임을 이유로 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하는 것을 금지함으로써 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자의 근로조건을 보호함을 목적으로 한다.

이 가이드라인은 사용자가 근로자와 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하고 운영함에 있어 준수하거나 노력하여야 할 사항을 안내하고 권고함으로써 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자의 고용불안과 차별적 처우를 개선하고 기업의 경쟁력 향상과 우리 사회의 지속 가능한 발전을 도모하고자 한다.

## II. 기본원칙

1. 사용자는 상시적이고 지속적인 업무에 대해서는 근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하도록 노력한다.

\* 상시·지속적인 업무란 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무를 말함

2. 사용자는 근로자와 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결하는 때에 해당 업무의 수행에 필요한 기간 등을 고려하여 근로계약기간을 지나치게 짧지 않게 설정하도록 노력한다.

3. 사용자는 기간제 근로계약을 체결한 근로자(이하 “기간제근로자”라 한다) 및 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환 또는 간주되는 자에게 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(이하 “기간의 정함이 없는 근로자”라 한다)에 비하여 합리적인 이유 없이 불리하게 처우(이하 “차별적 처우”라 한다)하지 않는다.
4. 사용자와 근로자대표 등은 단체교섭·노사협의회 등을 통하여 직업능력개발 지원, 고충처리 절차 마련 등 기간제근로자의 근로환경 개선을 위해 함께 노력한다.

### Ⅲ. 기간제근로자의 고용안정 및 근로조건 보호

#### 1. 기간제근로자의 고용안정

- 가. 사용자는 일시적으로 증가한 업무의 처리, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성, 휴직·과건 등으로 인한 결원의 대체 등 업무에 필요한 기간이 정해진 경우 등을 중심으로 기간제 근로계약을 활용하도록 노력한다.
- 나. 사용자는 기간제 근로계약을 체결할 때에 근로계약기간, 근로시간 및 휴게, 임금의 구성항목 및 지불 방법, 휴일·휴가, 취업의 장소와 종사해야 할 업무 등에 관한 사항을 서면으로 명시하고 기간제근로자에게 교부하며, 근로계약기간의 설정 이유 등에 대하여 기간제근로자에게 충분히 설명한다.



- 다. 사용자는 업무의 성격, 기간제근로자의 고용안정 등을 고려하여 근로계약기간을 합리적으로 설정함으로써 단기의 근로계약을 불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력한다.
- 라. 사용자는 기간제 근로계약의 기간이 만료되기 일정 기간 이전에 해당 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 근로계약의 갱신 여부 등을 결정하고, 갱신 여부 및 갱신 거절의 사유 등을 기간제근로자에게 통지하도록 한다.
- 마. 사용자는 기간제 근로계약을 갱신하는 경우에 근로계약 관계의 단절을 목적으로 합리적인 이유 없이 근로계약과 근로계약 사이에 공백 기간을 설정하지 않도록 한다.
- 바. 사용자는 기간제 근로계약의 갱신을 조건으로 기간제근로자의 임금 등 근로조건을 낮추는 등 불리한 처우를 하지 않는다.
- 사. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하려는 경우에 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력한다.

## 2. 기간제근로자에 대한 차별적 처우의 금지

- 가. 사용자는 기간제근로자의 임금, 정기적으로 지급되는 상여금 (정기상여금, 명절상여금 등), 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.

나. “가”항에도 불구하고, 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 기간제근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않도록 노력한다.

다. 사용자는 노동조합과 단체협약을 체결하는 경우에 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 발생하지 않도록 한다.

라. 사용자는 기간제근로자가 차별적 처우에 대한 시정을 신청함을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

### 3. 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환

가. 사용자는 기간제근로자가 상시적이고 지속적인 업무를 수행하고 있는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 노력한다.

나. 사용자는 상시적이고 지속적인 업무를 수행하는 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하기 위하여 전환 대상업무, 전환 대상자 등을 선정하는 경우에 기간제근로자의 의견 등을 청취하여 합리적이고 공정한 기준, 방법 및 절차 등을 마련하고, 해당 사업 또는 사업장의 기간제근로자가 알 수 있도록 공지한다.

- 다. 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해서는 사용자와 해당 근로자가 기간의 정함이 없는 근로자에게 적용되는 단체협약, 취업규칙 등을 고려하여 결정한다.
- 라. “다”항에도 불구하고, 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자의 임금, 정기적으로 지급되는 상여금(정기상여금, 명절상여금 등), 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않도록 노력한다.
- 마. “라”항에도 불구하고, 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자에게 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않도록 노력한다.
- 바. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자의 임금, 연차유급휴가, 승진·승급, 복리후생 수준 등을 정함에 있어 담당 업무의 내용, 기간제근로자로서 근무한 기간 및 업무 경력 등을 고려하는 등 합리적으로 산정하도록 노력한다.

#### 4. 기간의 정함이 없는 근로자로의 간주

가. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 근로자의 임금, 정기적으로 지급되는 상여금(정기상여금, 명절상여금 등), 경영 성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않도록 노력한다.

나. “가”항에도 불구하고, 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 근로자에게 기존의 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않도록 노력한다.

다. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 근로자의 임금, 연차유급휴가, 승진·승급, 복리후생 수준 등을 정함에 있어 기간제근로자로서 근무한 기간 및 업무경력 등을 반영하여 합리적으로 산정한다.

#### IV. 기간제근로자의 근로환경 등 개선

##### 1. 노동조합 활동 보장

가. 사용자는 기간제근로자에게 노동조합의 가입 및 활동을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

## 2. 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 예방 및 대응

- 가. 사용자는 기간제근로자가 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 취약할 수 있음을 고려하여 모든 근로자에 대하여 관련 교육 등의 예방 조치를 적극적으로 실시한다.
- 나. 사용자는 기간제근로자에 대한 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실의 신고를 접수하거나 그 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하고 적절한 조치를 한다.
- 다. 사용자는 기간제근로자가 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱을 신고하거나 주장한 것을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

## 3. 일·생활 균형

- 가. 사용자는 기간제근로자가 육아휴직, 출산휴가, 가족돌봄휴가·휴직, 육아기 근로시간 단축 등을 사용하는 것을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.
- 나. 사용자는 기간제근로자의 육아휴직 기간이 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 사용기간(2년)에 포함되지 않음을 고려하여 근로계약의 갱신 여부를 결정한다.
- 다. 사용자는 직장어린이집을 운영하는 경우에 기간제근로자임을 이유로 직장어린이집 이용 등에 있어서 차별을 하지 않는다.

#### 4. 직업능력개발

- 가. 사용자는 기간제근로자에게 직무수행에 필요한 지식 및 역량 강화를 위하여 교육훈련 등 직업능력개발 기회를 제공한다.
- 나. 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 또는 간주되는 근로자에게 기존의 기간의 정함이 없는 근로자와 동등하게 직업능력개발 기회를 제공한다.

#### 5. 고충처리

- 가. 사용자와 근로자대표 등은 기간제근로자가 근로를 제공하면서 발생하는 고충 또는 이의를 제기할 수 있는 경로를 마련하고, 고충 등이 제기된 경우에는 이를 신속하고 적절하게 처리하여 해당 기간제근로자에게 그 결과를 통보한다.
- 나. 사용자는 기간제근로자가 고충 또는 이의를 제기하는 것을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

# 사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인

---

2020. 11.



고용노동부

## I. 목적

산업 현장에서 사내하도급 관계가 상생과 협력의 관계로 발전하기 위해서는 도급사업주와 수급사업주가 상호 협력하여 공정한 거래 질서를 확립하고 사내하도급의 적정한 운영을 도모하여야 한다. 이 가이드라인은 사내하도급 근로자의 고용안정, 임금 등 근로조건 개선과 안전 및 건강 보호를 위해 도급사업주와 수급사업주가 준수하거나 노력해야 할 사항을 제시함으로써 사내하도급 근로자의 처우 개선 및 격차 해소와 기업의 경쟁력 강화를 도모하기 위한 것이다.

## II. 정의

1. “사내하도급”이란 명칭에 관계없이 도급사업주가 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(도급사업주가 제공하거나 지정한 경우로서 도급사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다. 이하 같다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 것을 말한다. 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 근로자파견은 제외한다.
2. “도급사업주”란 사내하도급을 준 사업주를 말한다.
3. “수급사업주”란 사내하도급을 받은 사업주를 말한다.
4. “사내하도급 근로자”란 수급사업주가 사내하도급계약을 이행하기 위해 고용한 근로자를 말한다.



### Ⅲ. 사내하도급계약의 체결 및 운영상 기본원칙

#### 1. 사내하도급계약의 체결

- 가. 도급사업주와 수급사업주는 사내하도급계약을 체결할 때 사내하도급 업무, 도급대금의 구체적인 내역, 지급방법 및 지급기일 등을 서면으로 명시한다.
- 나. 도급사업주와 수급사업주는 사내하도급계약을 체결할 때 사내하도급 근로자의 처우가 개선될 수 있도록 상호 노력한다.
- 다. 도급사업주는 사내하도급 근로자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 사내하도급계약을 중도에 해지하거나 계약 갱신을 거부하지 않는다.
- 라. 도급사업주의 귀책사유로 사내하도급 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 도급사업주는 수급사업주와 연대하여 책임을 진다.

#### 2. 사내하도급 운영

- 가. 도급사업주와 수급사업주는 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법령에서 규정하고 있는 사업주의 의무와 조치사항 등을 준수한다.
- 나. 도급사업주는 수급사업주의 인사관리 권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 아니한다.
- 다. 수급사업주는 독립된 사업주로서 사내하도급 근로자의 채용·징계·근태관리, 작업배치·변경 및 업무상 지휘·명령권 등을 독자적으로 행사하고, 사내하도급 근로자를 직접 지휘·명령하여 업무를 수행한다.

- 라. 도급사업주와 수급사업주는 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하기 위해 상호 협력하여 도급사업주의 사업장의 유해·위험요인에 대한 실태를 조사·평가하고, 관리·개선 등 필요한 조치를 한다.
- 마. 도급사업주와 수급사업주는 도급사업주 근로자와 사내하도급 근로자 간에 임금 등 근로조건 및 복리후생에 있어 불합리한 격차가 발생하지 않도록 소통기구를 만드는 등 적극적으로 협력한다.
- 바. 도급사업주와 수급사업주는 사내하도급 근로자의 정당한 노동조합 활동을 존중하고, 사내하도급 근로자는 도급사업주의 시설관리권 등을 존중한다.
- 사. 도급사업주와 소속 근로자대표는 필요하다고 인정될 경우 사내하도급 근로자대표에게 도급사업주의 노사협의회 또는 간담회에서 상생 협력방안에 관한 의견을 개진할 수 있는 기회를 부여한다.

#### IV. 사내하도급 근로자의 고용안정

##### 1. 도급사업주 노력사항

- 가. 도급사업주는 사내하도급계약을 중도에 해지하거나 계약 갱신을 하지 않는 경우에 중도 해지일 또는 계약기간 종료일이 도래하기 1개월 전까지 그 사실을 수급사업주에게 알려주도록 한다.
- 나. 도급사업주는 사내하도급계약이 종료하거나 중도에 해지되어 수급사업주가 변경되는 경우에 고용승계 등의 방법으로 직전 수급사업주의 사내하도급 근로자에 대한 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력한다.

다. 도급사업주는 소속 근로자를 채용하는 경우에 업무 내용, 채용 규모 등 정보를 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 사전에 제공하여 사내하도급 근로자 중 적격자가 채용될 수 있도록 노력한다.

## 2. 수급사업주 노력사항

가. 수급사업주는 사내하도급계약 기간 동안 사내하도급 근로자의 고용안정을 보장하도록 노력한다.

나. 수급사업주는 사내하도급계약이 종료하거나 중도에 해지될 경우에 해당 사내하도급 근로자를 자신이 운영하고 있거나 운영할 것으로 예정한 다른 사업장이 있다면 그 사업장으로 배치하도록 한다.

## V. 사내하도급 근로자의 근로조건 등 개선

### 1. 적정임금 보장

#### 가. 도급사업주 및 소속 근로자대표 조치사항

- (1) 도급사업주는 수급사업주에게 도급대금의 단가를 부당하게 인하하거나 낮은 단가를 강요하지 않으며, 도급대금은 사내하도급 계약에서 정한 바에 따라 적기에 적절한 방법으로 지급한다.
- (2) 도급사업주는 사내하도급 근로자의 직무·능력, 복리후생 수준 등을 고려한 인건비가 보장될 수 있도록 도급대금을 협의하고, 소속 근로자와 사내하도급 근로자 간에 임금 등 근로조건 및 복리후생에 있어 불합리한 격차가 발생하지 않도록 노력한다.

- (3) 도급사업주는 수급사업주가 최저임금, 사회보험료 등 인상을 도급대금에 반영시켜 줄 것을 요청하는 경우에 해당 인상 내용을 도급대금에 반영하도록 적극 노력한다.
- (4) 도급사업주는 사내하도급계약을 갱신하는 경우에 도급사업주의 성과와 수급사업주의 기여가 도급대금 및 사내하도급 근로자의 임금 등에 반영되도록 노력한다.
- (5) 도급사업주 소속 근로자대표는 도급사업주와 소속 근로자의 근로 조건 등을 협의·결정하는 경우에 사내하도급 근로자의 근로조건 등에 대해서도 배려하도록 노력한다.

#### 나. 수급사업주 조치사항

- (1) 수급사업주는 도급사업주와 사내하도급계약을 체결하는 경우에 사내하도급 근로자의 적정임금 수준, 사회보험료 부담분 등 법령 준수에 필요한 비용 등을 고려하여 도급대금이 적정하게 결정되도록 노력한다.
- (2) 수급사업주는 최저임금, 사회보험료 등이 인상되는 경우에 해당 인상 내용이 도급대금에 반영되도록 이를 도급사업주에게 요청하는 등 적절한 조치를 한다.
- (3) 수급사업주는 도급사업주로부터 지급받은 도급대금을 운용함에 있어 사내하도급 근로자의 적정임금이 보장되도록 노력한다.

## 2. 근로자복지 증진

### 가. 도급사업주 노력사항

- (1) 도급사업주와 소속 근로자는 사내하도급 근로자가 우리사주조합에 가입(직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50 이상을 도급사업주와 거래하는 수급사업주의 근로자가 가입하는 경우를 말한다)하도록 함으로써 사내근로복지기금의 혜택을 받을 수 있도록 노력한다.
- (2) 도급사업주는 수급사업주 등과 공동근로복지기금을 조성하거나 수급사업주 등이 조성한 공동근로복지기금에 출연함으로써 사내 하도급 근로자의 복지 증진을 위해 노력한다.
- (3) 도급사업주는 소속 근로자가 이용하는 휴게공간, 샤워시설, 직장 어린이집 등 복리후생시설을 사내하도급 근로자도 이용할 수 있도록 가능한 범위에서 편의를 제공한다. 이 경우 도급사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자가 복리후생시설을 이용할 수 있도록 적극 협조한다.

## 3. 괴롭힘 및 성희롱 예방·대응조치

### 가. 도급사업주 조치사항

- (1) 도급사업주는 소속 근로자가 사내하도급 관계에서의 우위를 이용하여 업무상 적정한 범위를 넘어 사내하도급 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “괴롭힘”이라 한다)와 성희롱을 예방하고 괴롭힘이나 성희롱이 발생하는 경우 조치 등에 관한 내용을 취업규칙에 규정한다.
- (2) 도급사업주는 소속 근로자에게 사내하도급 근로자에 대한 성희롱 금지와 예방 등을 위한 사항을 포함하여 교육을 실시한다.

- (3) 도급사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자 간의 괴롭힘 또는 성희롱이 문제되어 수급사업주가 조사를 실시하는 경우에 도급사업주는 이에 적극적으로 협조하고, 필요한 경우 수급사업주와 공동조사를 실시한다.
- (4) 도급사업주는 사내하도급 근로자에 대한 소속 근로자의 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 해당 소속 근로자에 대한 근무장소 변경 등 필요한 조치를 한다.
- (5) 도급사업주는 괴롭힘 또는 성희롱에 대한 신고 또는 주장을 이유로 해당 사내하도급 근로자 및 수급사업주에 대하여 불이익한 조치를 하지 않는다.

#### 나. 수급사업주 조치사항

- (1) 수급사업주는 사내하도급 근로자에 대한 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실의 신고가 접수되거나 그 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실에 대한 조사를 실시한다.
- (2) 수급사업주는 조사 기간 동안 괴롭힘 또는 성희롱과 관련하여 피해를 입었거나 입었다고 주장하는 사내하도급 근로자에 대해서는 본인의 의사에 반하지 않는 범위에서 업무의 일시적 중단, 휴게시간 연장, 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 보호 조치를 한다.
- (3) 수급사업주는 조사 결과 괴롭힘 또는 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 즉시 이를 도급사업주에게 통보하고, 피해 사내하도급 근로자에 대해서는 본인이 요청하면 근무장소 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 한다.

## 4. 직업능력개발

### 가. 도급사업주 노력사항

- (1) 도급사업주는 수급사업주가 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 요청하는 경우에 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대하여 적절한 편의를 제공할 수 있도록 노력한다.
- (2) 도급사업주는 필요한 경우 수급사업주와 협의하여 소속 근로자와 사내하도급 근로자를 대상으로 공동 교육훈련을 실시할 수 있다.

### 나. 수급사업주 노력사항

- (1) 수급사업주는 사내하도급 근로자의 직무능력을 향상시키기 위한 다양한 형태의 교육훈련 프로그램을 개발·운영하고, 교재·기자재 및 교육장소 등을 갖추도록 노력한다.
- (2) 수급사업주는 교육훈련 등을 통해 향상된 직업능력을 적정하게 평가하여 임금 등 근로조건 개선과 경력관리에 반영하도록 노력한다.

## 5. 고충처리

### 가. 도급사업주 노력사항

- (1) 도급사업주는 수급사업주가 사내하도급 근로자의 고충을 해결하기 위해 협조 또는 지원을 요청하는 경우에 그 고충이 원만하게 해결되도록 노력한다.

### 나. 수급사업주 노력사항

- (1) 수급사업주는 사내하도급 근로자가 고충을 자유롭게 제기할 수 있는 적절한 방안을 마련하고, 고충이 제기된 경우에는 고충이 제기된 날부터 10일 이내에 신속히 처리한다.

- (2) 수급사업주는 사내하도급 근로자의 고충이 도급사업주 또는 다른 수급사업주 및 그 소속 근로자와 관련된 경우에는 관련 사업주와 협의하여 고충이 원만히 처리되도록 노력한다.

## Ⅵ. 사내하도급 근로자의 안전과 건강 보호

### 1. 도급사업주 준수사항

- 가. 도급사업주는 유해하거나 위험한 작업에 대해서는 직접 이행하는 것을 원칙으로 하되, 사내하도급이 필요한 경우에는 산업재해 예방을 위한 충분한 설비와 조치능력을 갖춘 사업주와 계약을 체결한다.
- 나. 도급사업주는 사내하도급 근로자의 안전과 건강 보호를 위하여 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하고 필요한 안전·보건 조치를 하여야 한다.

### 2. 수급사업주 준수사항

- 가. 수급사업주는 사내하도급 근로자의 안전과 건강 보호를 위한 담당자를 지정하고, 안전과 건강 보호에 관한 사항을 자체적으로 점검한다.
- 나. 수급사업주는 사내하도급 근로자의 산업재해 예방을 위해 도급사업주에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공을 요청하고, 제공받은 정보 등을 고려하여 필요한 안전 및 보건조치를 한다.



## ◆ 근로기준법 ◆

**제44조(도급사업에 대한 임금 지급)** ① 사업이 한 차례 이상의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 수급인을 말한다)이 직상(直上) 수급인(도급이 한 차례에 걸쳐 행하여진 경우에는 도급인을 말한다)의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.

**제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임)** ① 건설업에서 사업이 2차례 이상 「건설산업기본법」 제2조제11호에 따른 도급(이하 "공사도급"이라 한다)이 이루어진 경우에 같은 법 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정한다)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 진다. ② 제1항의 직상 수급인이 「건설산업기본법」 제2조제7호에 따른 건설사업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 같은 호에 따른 건설사업자를 직상 수급인으로 본다.

## ◆ 산업안전보건법 ◆

**제58조(유해한 작업의 도급 금지)** ① 사업주는 근로자의 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 해서는 아니 된다.

1. 도급작업
2. 수은, 납 또는 카드뮴을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업
3. 제118조제1항에 따른 허가대상물질을 제조하거나 사용하는 작업

② 사업주는 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제1항 각 호에 따른 작업을 도급하여 자신의 사업장에서 수급인의 근로자가 그 작업을 하도록 할 수 있다.

1. 일시·간헐적으로 하는 작업을 도급하는 경우
2. 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주(수급인에게 도급을 한 도급인으로서의 사업주를 말한다)의 사업 운영에 필수 불가결한 경우로서 고용노동부장관의 승인을 받은 경우

③ 사업주는 제2항제2호에 따라 고용노동부장관의 승인을 받으려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 실시하는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

④ 제2항제2호에 따른 승인의 유효기간은 3년의 범위에서 정한다.

⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 유효기간이 만료되는 경우에 사업주가 유효기간의 연장을 신청하면 승인의 유효기간이 만료되는 날의 다음 날부터 3년의 범위에서 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 그 기간의 연장을 승인할 수 있다. 이 경우 사업주는 제3항에 따른 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

⑥ 사업주는 제2항제2호 또는 제5항에 따라 승인을 받은 사항 중 고용노동부령으로 정하는 사항을 변경하려는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 변경에 대한 승인을 받아야 한다.

⑦ 고용노동부장관은 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따라 승인, 연장승인 또는 변경 승인을 받은 자가 제8항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 승인, 연장승인 또는 변경 승인을 취소하여야 한다.

⑧ 제2항제2호, 제5항 또는 제6항에 따른 승인, 연장승인 또는 변경승인의 기준·절차 및 방법, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제59조(도급의 승인)** ① 사업주는 자신의 사업장에서 안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우에는 고용노동부장관의 승인을 받아야 한다. 이 경우 사업주는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 안전 및 보건에 관한 평가를 받아야 한다.

② 제1항에 따른 승인에 관하여는 제58조제4항부터 제8항까지의 규정을 준용한다.

**제60조(도급의 승인 시 하도급 금지)** 제58조제2항제2호에 따른 승인, 같은 조 제5항 또는 제6항(제59조제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따른 연장승인 또는 변경 승인 및 제59조제1항에 따른 승인을 받은 작업을 도급받은 수급인은 그 작업을 하도급할 수 없다.

**제61조(적격 수급인 선정 의무)** 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 한다.

**제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)** 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

**제64조(도급에 따른 산업재해 예방조치)** ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우 다음 각 호의 사항을 이행하여야 한다.

1. 도급인과 수급인을 구성원으로 하는 안전 및 보건에 관한 협의체의 구성 및 운영
2. 작업장 순회점검
3. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제1항부터 제3항까지의 규정에 따른 안전보건 교육을 위한 장소 및 자료의 제공 등 지원
4. 관계수급인이 근로자에게 하는 제29조제3항에 따른 안전보건교육의 실시 확인

5. 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 대비한 경보체계 운영과 대피방법 등 훈련

가. 작업 장소에서 발파작업을 하는 경우

나. 작업 장소에서 화재·폭발, 토사·구축물 등의 붕괴 또는 지진 등이 발생한 경우

6. 위생시설 등 고용노동부령으로 정하는 시설의 설치 등을 위하여 필요한 장소의 제공 또는 도급인이 설치한 위생시설 이용의 협조

② 제1항에 따른 도급인은 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 자신의 근로자 및 관계수급인 근로자와 함께 정기적으로 또는 수시로 작업장의 안전 및 보건에 관한 점검을 하여야 한다.

③ 제1항에 따른 안전 및 보건에 관한 협의체 구성 및 운영, 작업장 순회점검, 안전보건 교육 지원, 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

**제65조(도급인의 안전 및 보건에 관한 정보 제공 등)** ① 다음 각 호의 작업을 도급하는 자는 그 작업을 수행하는 수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 해당 작업 시작 전에 수급인에게 안전 및 보건에 관한 정보를 문서로 제공하여야 한다.

1. 폭발성·발화성·인화성·독성 등의 유해성·위험성이 있는 화학물질 중 고용노동부령으로 정하는 화학물질 또는 그 화학물질을 포함한 혼합물을 제조·사용·운반 또는 저장하는 반응기·증류탑·배관 또는 저장탱크로서 고용노동부령으로 정하는 설비를 개조·분해·해체 또는 철거하는 작업

2. 제1호에 따른 설비의 내부에서 이루어지는 작업

3. 질식 또는 붕괴의 위험이 있는 작업으로서 대통령령으로 정하는 작업

② 도급인이 제1항에 따라 안전 및 보건에 관한 정보를 해당 작업 시작 전까지 제공하지 아니한 경우에는 수급인이 정보 제공을 요청할 수 있다.

③ 도급인은 수급인이 제1항에 따라 제공받은 안전 및 보건에 관한 정보에 따라 필요한 안전조치 및 보건조치를 하였는지를 확인하여야 한다.

④ 수급인은 제2항에 따른 요청에도 불구하고 도급인이 정보를 제공하지 아니하는 경우에는 해당 도급 작업을 하지 아니할 수 있다. 이 경우 수급인은 계약의 이행 지체에 따른 책임을 지지 아니한다.

**제66조(도급인의 관계수급인에 대한 시정조치)** ① 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 관계수급인 또는 관계수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 관계수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 관계수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.

② 도급인은 제65조제1항 각 호의 작업을 도급하는 경우에 수급인 또는 수급인 근로자가 도급받은 작업과 관련하여 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반하면 수급인에게 그 위반행위를 시정하도록 필요한 조치를 할 수 있다. 이 경우 수급인은 정당한 사유가 없으면 그 조치에 따라야 한다.