

간행물 등록번호

B552146 - 일터개선팀 - 2020-0004 - 01

비정규직 차별개선 핸드북



노사발전재단

차별없는일터지원단

안녕하세요. 여러분
저희는 비정규직 차별 개선과 예방에 앞장서는
‘차돌이 별순이’입니다.

비정규직 차별 개선과 관련해서 여러분에게 유익한
정보들만 모아서 **‘비정규직 차별개선 핸드북’**을
제작하게 되었습니다.

비정규직 차별의 의미와 필요성, 법률제도, 정부 사업,
차별 사례 등의 내용으로 보다 이해하게 쉽게
담아보았으니, 많은 활용 부탁드립니다.

그럼, 저희와 함께 먼저 ‘비정규직 차별’이
무엇인지를 먼저 알아보겠습니다.



CONTENTS

‘비정규직 차별’에 대해 알고 계십니까?

04

비정규직 차별이란?

1. 비정규직(특정집단) 차별의미 05
2. 비정규직 차별 금지와 예방의 필요성 06
3. 비정규직 ‘차별금지’를 위한 법률제도 07
4. 비정규직 차별 여부 진단 08

‘비정규직 차별’ 이렇게 해결 가능합니다!

11

‘비정규직 차별’ 구제 절차 안내

1. 차별시정제도 신청 12
2. 정부의 지원 16

‘비정규직 차별개선’ 지원 합니다

19

기업의 자율적 비정규직 차별예방

1. 비정규직 차별 체크리스트 20
2. 고용 차별 예방하기 (Q&A) 22
3. ‘차별 없는 행복한 일터’ 만들기 30

부록

31

1. 정규직 전환, ‘차별 없는 좋은 일터’ 만들기 32
2. 코로나19관련 사업주 및 근로자 지원 33
3. 정규직 전환 지원 및 고용유지 지원금 소개 36
4. 차별없는일터지원단 안내 39

‘비정규직 차별’에 대해 알고 계십니까?



비정규직 차별이란?



1. 비정규직(특정집단) 차별은,

사용자가 기간제, 단시간, 파견 근로자를 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직 근로자 등에 비하여 임금 등 근로조건과 복리후생 등에 관한 사항에 있어 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 의미합니다.



사례

이러한 경우 차별에 해당해요(ㅠ.ㅠ)

- 기간제 근로자인데 교통비, 중식비 등이 정규직과 수당지급의 차이가 발생하는 경우
- 비정규직 근로자인데, 합리적 이유 없이 하계휴가비를 지급받지 못하는 경우

☑ 비정규직 차별에 해당되는 근로자란?

‘기간제 근로자, 단시간근로자, 파견근로자, 용역근로자(불법파견), 특수형태근로자(근로자성 여부 등)’가 해당됩니다.

- ① 기간제근로자: 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자
 - ☞ 계약직근로자, 임시직근로자, 축탁직근로자, 아르바이트, 일용공 등 다양한 명칭이더라도 계약기간이 정해진 근로자로 계약을 체결하였다면 기간제근로자에 해당
- ② 단시간근로자: 같은 종류의 일을 하는 다른 근로자보다 짧은 시간을 근로하기로 사업주와 근로계약을 체결한 근로자를 의미
 - ☞ 작업량이 줄어들어 평소보다 짧은 시간 근로하는 경우 단시간근로자에 해당X

- ③ **파견근로자**: 근로자 파견을 사업으로 하는 회사에 채용된 후, 회사와 근로관계가 유지된 상태에서 다른 사업장으로 파견되고 파견된 사업장(사업주)의 지휘를 받아 근로하는 자
- ④ **용역근로자(불법파견)**: 용역회사에 채용된 후, 용역회사와 용역계약을 체결한 특정 사업장에서 서비스, 미화, 경비 등 용역 업무를 제공하는 근로자
 - ☞ 용역을 의뢰한 사업장의 지휘가 아닌, 직접 채용된 용역회사(사업주)의 지휘를 받는 점에 파견근로자와는 상이
- ⑤ **특수형태근로자(근로자성여부 등)**: 사용자에게 법적으로 종속되어 근로하지는 않지만, 경제적으로 종속되어 있어 사용자의 지시나 명령에 반하여 업무를 수행하기 곤란한 종사자 통칭
 - ☞ 보험설계사, 입시학원 강사, 레미콘차량기사, 화물트럭기사, 대리운전기사, 골프장 캐디 등

2. 비정규직 차별 금지와 예방은 반드시 필요!

우리나라의 경우, 1997년 IMF위기 이후 세계화와 장기불황, 기업 간 경쟁의 격화, 기술발전, 서비스산업의 확대됨에 따라 대부분의 기업들은 인건비를 줄이고 고용의 유연성을 강화하는 전략을 수립하였습니다.

이로 인해 비정규직 근로자의 규모가 크게 증가하고 전 산업분야로 확산되어 현재(19년 8월기준) 전체근로자의 36.4%(864만명)가 비정규직 근로자입니다. (비율·통계청)

또한 많은 기업들이 비정규직근로자를 활용하면 인건비가 감소될 것으로 예상하지만, 연구 결과에 따르면 비정규직 활용이 증가할수록 기업의 생산성은 오히려 약 0.31~1.0% 감소한다고 밝혀졌습니다.

* 연구결과

기간제 노동자 등의 비율이 1%p 증가하면 생산성이 약 0.31~0.42% 감소하고, 간접고용 비율이 1%p 증가하면 생산성이 약 0.75~1.0% 감소

※ 출처 : 비정규 근로와 간접고용의 사용이 기업의 생산성과 이윤에 미치는 영향(2012년), 한국노동연구원

아울러 비정규직 근로자가 차별을 받고 있다면, 근로의욕상실과 조직불만족 등으로 이어져 생산성 저하 및 고용안정성 저하 등 자연스럽게 기업의 손실과 사회적 손실이 발생하게 됩니다. 특히 비정규직 차별이 안전문제에서도 발생하게 되면 사고위험이 상승되어 산업재해까지 이어지게 됩니다.

이렇듯 합리적 이유 없는 '차별적 처우가 발생하는 것을 예방'하고, '비정규직 근로자의 무분별한 양산을 제한'하기 위해서는 법제도적인 규제뿐만 아니라, 이러한 법을 준수하려는 사업주의 자율적인 노력이 반드시 필요합니다.

3. 비정규직 '차별금지'를 위한 법률제도

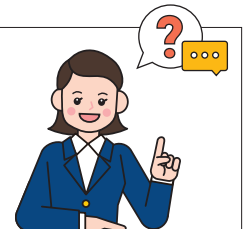
[1]	<p>「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」</p> <p>제8조(차별적 처우의 금지)</p> <p>① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p>
[2]	<p>「파견근로자보호 등에 관한 법률」</p> <p>제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p>



법률이 적용되는 사업장은?

상시 근로자수 5인 이상 사업 또는 사업장

- ▶ 근로자 파견의 경우 사용 사업주의 사업 또는 사업장 기준
- ▶ 동거의 친족만 사용하는 사업(장) 및 가사 사용인 적용 제외



4. 우리 회사는 비정규직 차별을 하고 있는지 진단해 볼 수 있습니다.



비정규직 차별 여부는 아래 요건을 기준으로 판단합니다!

체크리스트
20쪽 활용

★ 비정규직 차별 판단 요건

- 비교 대상 근로자가 있는지
- 차별금지 영역에 해당하는지
- 불리한 처우에 해당하는지
- 합리적인 이유가 있는지



✓ <첫째, 비교대상근로자가 존재>

‘비교 대상 근로자란?’

비정규직 근로자가 차별적 처우를 받고 있는지 판단하기 위해서는, 비교할 근로자가 존재해야 합니다. 비교대상근로자가 없다면, 차별적 처우인지를 판단할 수 없게 됩니다.

* 비교대상근로자의 판단기준

비교대상 존재시점	차별적 처우가 있었던 시점에 비교대상자가 있어야 차별적 처우판단이 가능 (*조직개편 등으로 인해 대상자가 없어졌어도, 차별적 처우가 있었던 당시에 있었다면 판단 가능)
비교대상 기준	<p>▶ 동종 또는 유사업무를 하는 근로자</p> <ul style="list-style-type: none"> - 동종 또는 유사업무란 직무 또는 작업내용이 동일하거나 비슷한 업무를 하고 있음을 의미 하며, (1) 업무의 내용 및 종류 (2) 업무의 수행방법 (3) 작업조건 (4) 상호대체 가능성 등 종합적으로 고려합니다. <p>- 또한, 취업규칙, 근로계약 등에 명시된 업무내용을 기준으로 판단하는 것이 아니라, 근로자가 실제 수행하는 업무내용을 기준으로 판단</p>

비교대상 기준

** 비교대상 근로자

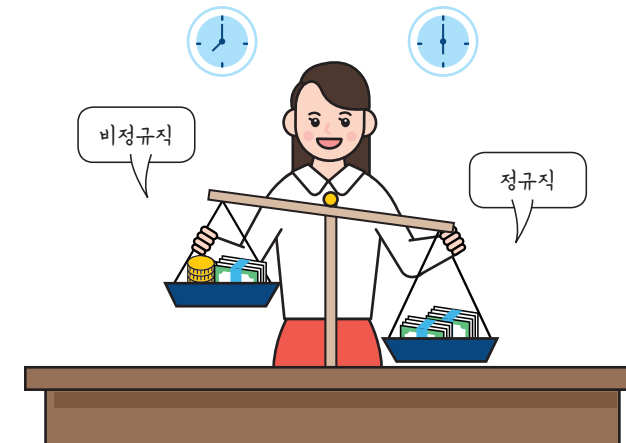
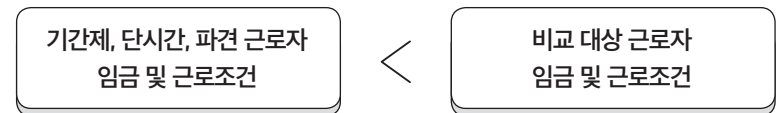
- (1) 기간제 근로자는 ‘무기계약 근로자’가 비교대상
- (2) 단시간 근로자는 ‘통상 근로자’가 비교대상
- (3) 파견근로자는 ‘사용사업주 근로자’가 비교대상

✓ <둘째, 차별처우 금지영역이란?> *법률규정

- 가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금
- 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- 다. 경영성과에 따른 성과금
- 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

✓ <셋째, 불합리한 처우란?>

비정규직 근로자가 임금 등 근로조건 및 복리후생에 관한 사항에서 받는 처우가 정규직 근로자에 비하여 낮은 것을 말합니다.



✔ <넷째, 합리적 이유란?>

다음의 경우에는 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있습니다.

- (1) 근속 기간에 따라 비례적으로 임금과 그 밖의 근로조건 등이 적용되는 경우
- (2) 업무의 범위, 권한, 책임 등이 다른 경우
- (3) 채용조건, 기준(경력, 자격증)이 임금을 좌우하는 경우
- (4) 기타 합리적 이유가 있는 경우는 차별요건에 해당이 안 됩니다.



합리적 이유가 인정되는 경우

1. 장기근속수당, 장기근속 퇴직자에 대한 공로 보상적 특별지급금품과 같이 장기고용 및 계속근로를 전제로 지급하는 임금 및 근로조건은 한시적으로 고용되는 기간제 근로자에게 적용하지 않는 것은 합리적인 이유가 있다고 봅니다.
2. 정규직근로자가 비정규직근로자에 비하여 주요업무에 있어서 범위가 넓거나, 권한과 책임이 월등한 경우 그 차이로 인해 임금 등에 불리한 차별 처우가 있는 것은 합리적 이유가 있다고 봅니다.



사례

합리적 이유 불인정 사례

근로자와 비교대상근로자의 채용방법 및 절차 등에 있어서 실질적인 차이가 있지만, 이들 근로자의 업무 사이에 현저한 차이가 없다면 합리적 이유가 있다고 보기 어려움

(서울고법 2009.7.9. 선고 2008누33923판결)



‘비정규직 차별’

이렇게

해결 가능합니다!



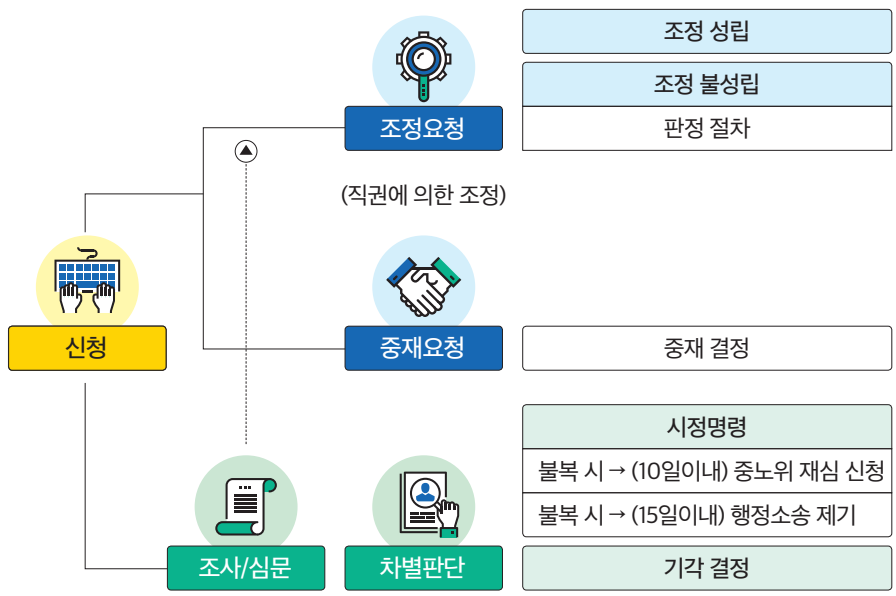
'비정규직 차별' 구제 절차 안내



1. 차별시정제도 신청

① 관할지방 노동위원회

(*신청은 차별 처우가 발생한 날부터 6개월 이내)

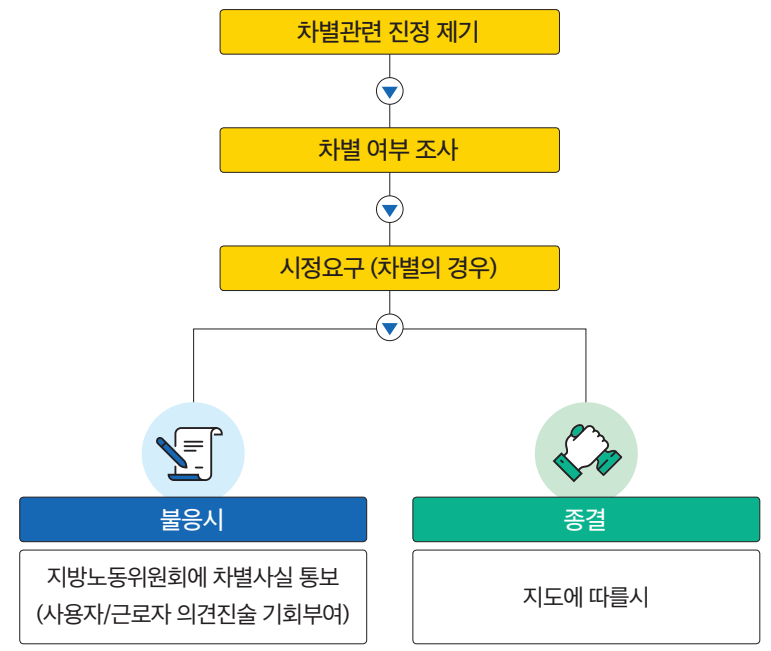


☞ 확정된 차별시정 명령의 효력확장: 확정된 차별시정 명령의 경우 고용노동부 장관은 다른 기간제 근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지 조사하여 시정 요구 가능

💡 확정된 시정명령에 대한 불이행 시 과태료 부과

- ▶ 노동위원회는 차별판정 후 판정결과를 지방관서로 송부 관서에서 시정명령 이행 요구
 - ☞ 사용자가 시정명령을 이행하지 않는 경우 1억원 이하의 과태료 부과 (기간제법 제24조) (신청근로자 1인 기준의 과태료가 부과)
- ▶ 지방관서는 확정된 시정명령에 대해 사용자에게 이행상황의 제출요구
 - ☞ 사용자가 제출요구에 불응하는 경우(500만원 이하의 과태료 부과) (기간제법 제24조)

② 지방노동관서 (*근로감독관을 통한 차별시정)



※ 기타(국가인권위원회, 민사소송)

2. 정부의 지원

고용노동부와 노사발전재단은 기업이 '자율적으로 비정규직 차별을 개선하도록 다양하게 지원'하고 있습니다.

💡 공공서비스 지원

▶ 비정규직 차별 진단 및 개선지원

비정규직 근로자가 높은 사업장에 차별처우를 진단한 후, 개선/이행지원

* 패키지지원: 진단/개선+맞춤형교육

▶ 차별상담 운영

온라인, 전화, 방문 등 차별처우에 대한 상담지원

▶ 차별예방 및 인식개선 교육

사업장방문 및 집체교육으로 차별예방

* 2017~2019 지원현황

구분	2017년	2018년	2019년
차별진단	541개소	543개소	534개소
차별상담	684건	619건	605건
차별예방교육	6,008명	9,154명	9,729명

☎ 노사발전재단 문의: 국번없이 1588-2089 (www.nosa.or.kr)

💡 지원금 제도 [상세내용은 36쪽 참고]

▶ 정규직전환지원금 제도

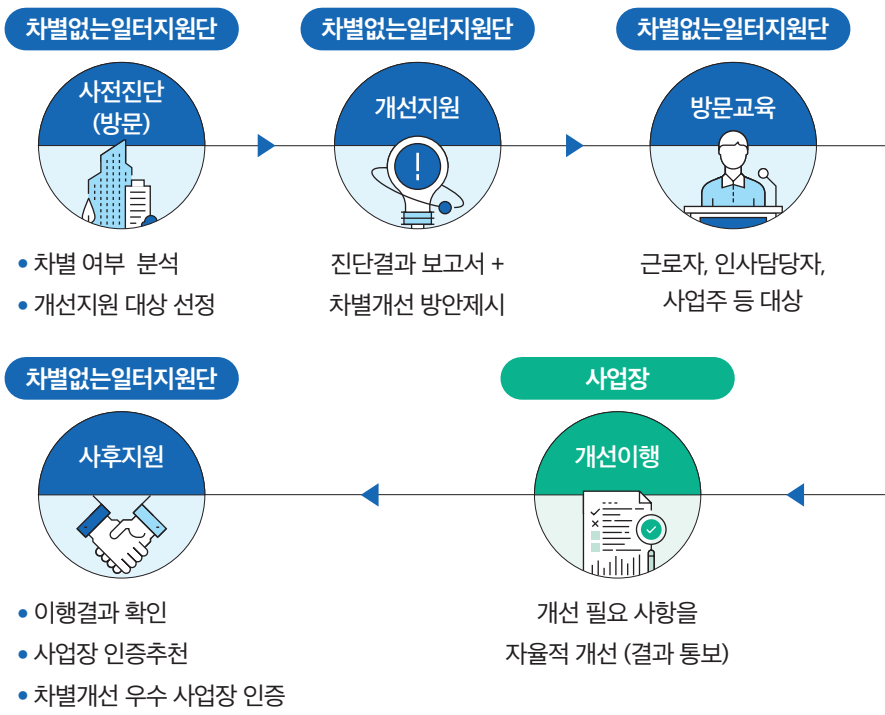
(임금증가액 보전 월 최대 60만원+간접노무비 30만원)

▶ 고용유지지원금 제도

경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 생산량·매출액이 감소하거나 재고량이 증가하는 등의 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 근로자를 감원하지 않고 근로시간 조정, 교대제 개편, 휴업, 휴직과 같은 고용유지 조치를 실시하고 고용을 유지하는 경우 임금(수당)을 지원

☎ 고용노동부 문의: 국번없이 1350 (www.moel.kr)

(1) '차별없는일터지원단'의 차별진단 및 개선지원



📋 사례

차별개선 사례

① 정규직전환 + 전직원 복리후생 개선 (A기업)

- (진단) 비정규직 복리후생 정규직과 차등지급 또는 미지급
- (개선) '17년 진단 및 개선지원 → '18년 노사협의 복리후생 전면개선 → '19년 정규직 전환(50명)+근로환경 개선 등

② 임금 + 취업규칙 개선 (B기업)

- (진단) 계약직은 정규직에 비해 상여금 등 적용하는 임금기준이 상이, 취업규칙의 근로자 범위가 불분명
- (개선) 임금체계개편으로 임금격차 해소 + 취업규칙 변경으로 정규직과 동일한 지원 제도 이용 및 복리후생 금품 지급

(2) '차별상담' (온라인, 전화, 방문, 이동)

신청유형	신청방법	처리절차
방문	6개 지역사무소 방문	
전화	☎ 1588-2089	
인터넷	www.nosa.or.kr	

* 자체해소, 노동위원회 신청/권유, 타 기관 이관 등

(3) '차별예방 및 인식개선 교육' (방문 및 집체)

구분	대상	내용
집체교육	각 기업 인사노무담당자	차별관련 법제도, 차별시정제도, 개선사례 및 정부지원제도 등
방문교육	내부근로자·인사노무담당자	차별관련 법제도, 차별시정제도 전반, 권리구제 절차 등

‘비정규직 차별개선’ 지원 합니다



기업의 자율적 비정규직 차별예방



1. 비정규직 차별 체크리스트

※ 본 체크리스트는 사업장에 차별 이슈가 있는지를 확인하는 목적이며 최종 법적 판단의 근거가 되는 것은 아님

A 차별 시정의 적용여부

체크포인트	내용	체크	참조	진행
근로자인지 여부	① 근로자이다	<input type="checkbox"/>		①을 선택한 경우 계속 진행
	② 근로자가 아니다	<input type="checkbox"/>		
비정규직법이 적용되는지 여부	① 상시 5인 이상이다	<input type="checkbox"/>		①을 선택한 경우 계속 진행
	② 상시 5인 미만이다	<input type="checkbox"/>		
차별시정 신청기간 중인지 여부	① 차별처우일로부터 이미 6개월이 초과되었다	<input type="checkbox"/>		②,③을 선택한 경우 계속 진행
	② 차별처우일로부터 아직 6개월이 안되었다	<input type="checkbox"/>		
	③ 현재도 계속적으로 차별을 받고 있다	<input type="checkbox"/>		

B 비정규직 고용형태

체크포인트	내용	체크	참조	진행
기간제근로자로 고용되어 있는지 여부	① 기간제근로자이다	<input type="checkbox"/>		①을 선택한 경우 ③체크포인트 진행
	② 기간제근로자가 아니다	<input type="checkbox"/>		
단시간근로자로 고용되어 있는지 여부	① 단시간근로자이다	<input type="checkbox"/>		
	② 단시간근로자가 아니다	<input type="checkbox"/>		
파견근로자로 고용되어 있는지 여부	① 파견근로자이다	<input type="checkbox"/>		
	② 파견근로자가 아니다	<input type="checkbox"/>		

C 비교 대상 근로자

체크포인트	내용	체크	참조	진행
고용형태별로 비교대상 근로자 존재	① 기간제근로자로서 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(정규직, 무기계약직 등)가 존재한다	<input type="checkbox"/>		①,②,③ 중 어느 하나라도 선택한 경우 계속 진행
	② 단시간근로자로서 사업장에 통상근로자(정규직, 전일제 등)가 존재한다	<input type="checkbox"/>		
	③ 파견근로자로서 사업장에 사용자업주의 근로자가 존재한다	<input type="checkbox"/>		

D 동종유사업무

체크포인트	내용	체크	참조	진행
비교대상자는 '동종 또는 유사한 업무'에 종사하는지?	비교대상자가	<input type="checkbox"/>		①을 선택한 경우 계속 진행
	① 동종 유사업무를 한다			
	② 동종 유사업무를 하지 않는다	<input type="checkbox"/>		






E 차별금지 영역

체크포인트	내용	체크	참조	진행
근로조건 등 불리한 처우가 있었는지 여부	① 임금	<input type="checkbox"/>		①,②,③,④ 중 어느 하나라도 선택한 경우 계속 진행
	② 정기적 상여금	<input type="checkbox"/>		
	③ 경영성과금	<input type="checkbox"/>		
	④ 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등의 사항 명절선물 / 근무복 / 경조사비 / 창립기념품, 행사기념품 / 건강검진비 / 편의시설이용 / 통근버스 / 보육시설 / 헬스장 / 주차장 / 기숙사 / 구내식당 / 사내도서관	<input type="checkbox"/>		

F 합리적 이유

체크포인트	내용	체크	참조	진행
차별을 합리화할 합리적 이유 유무	① 합리적 이유가 있다	<input type="checkbox"/>		②를 선택한 경우 사업장 내 고용차별이 있을 가능성이 높음
	② 합리적 이유가 없다	<input type="checkbox"/>		고용차별진단 및 개선조치를 실시하여야 함

2. 흔하게 발생하는 고용 차별 예방하기 (Q&A)

-  비정규직 수당지급
-  기간제근로자인 경우 정근수당 미지급 적용
-  파견근로자 상여금 지급 및 불법파견근로자 차별시정 가능여부
-  무기계약직 기간제법 적용여부
-  근로계약서 작성 및 촉탁근로자 취업규칙 명시 시 유의사항

비정규직 수당지급

1-1 하계휴가비 미지급에 대한 차별적 처우 (비정규직 근로자)

Q 비정규직은 하계휴가비를 받을 수 없나요?

*정규직만 지급

A 하계휴가비 지급을 요청하실 수 있습니다.

“하계휴가비”또한 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 및 파견근로자 보호 등에 관한 법률에서 금지하고 있는 임금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 차별적 처우 금지영역에 해당되는 바, 합리적 이유 없이 정규직에게는 지급하고 비정규직(계약직, 파견직)근로자에게는 이를 지급하지 않을 경우 관련 법률 위반에 해당할 수 있습니다. 다만, 수습사원에게 이를 지급하지 않는 것과 관련해서는 경력, 근속기간 등에 따른 합리적 차별의 근거를 마련할 경우 관련법 위반에 해당되지 않을 수 있을 것으로 사료됩니다.



‘차별적 처우’라 함은 합리적 이유 없이 근로기준법에 따른 임금, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금과 경영에 따른 성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항을 불리하게 처우하는 것입니다. (기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 제2조3호)

비정규직 수당지급

1-2 통근비, 중식대 차등지급에 대한 차별적 처우 (기간제근로자 + 정규직과의 수당차이)

Q 기간제 근로자라는 이유로 통근비와 중식대를 정규직보다 적게 지급하는 것은 부당하지 않나요?

저희 회사는 정규직 근로자에게는 통근비 10만원, 중식대 10만원씩 지급하는데 동일한 일을 하고 있는 기간제 근로자에 대해서는 교통비와 식대를 각 8만원씩만 지급하고 있습니다.

큰 금액은 아니지만 이런 사소한 부분까지 차별대우를 받으니 기분도 좋지 않고 근무의욕도 떨어집니다. 부당한 대우가 아닌가요?

A 통근비, 중식대 차등 지급에 대한 차액을 요구할 수 있습니다.

『기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률』은 고용 차별이 금지되는 영역을 ‘임금, 상여금’에 한정하지 않고, ‘기타 근로조건, 복리후생’까지 폭넓게 확대하고 있기에 교통비와 식대는 ‘기타 근로조건, 복리후생’에 포함된다고 보아야 합니다.

귀 질의와 같이 통근비와 중식대의 경우 임금 항목의 성격상 실비변상적 내지 복리후생적 금품으로서 업무의 범위나 난이도, 업무량 등에 따라 차등지급할 성질의 것이 아니며, 정규직과 기간제근로자 사이에 금액 수준 등에서 차등을 둘 경우 그 합리적 이유가 인정되기 어려워 차별적 처우에 해당할 수 있습니다. 위와 같은 내용을 회사에 알려주어 부당한 차별을 철회할 것을 요구하고, 이에 대한 회사의 적절한 조치가 없는 경우에는 적극적으로 *차별시정절차를 개시하는 것이 적절한 차별 해소 방법일 수 있습니다.

 12~15페이지 참고

(노동위원회 차별시정신청 또는 고용노동(지)청 차별시정 진정 제기)

2-1 정근수당, 정근수당 가산금에 대한 차별적 처우의 합리성 여부 (기간제 근로자)

Q 1년 단위로 근로계약을 체결한 기간제 근로자들에게 정근수당 및 정근수당 가산금을 적용하지 않는 게 합당한가요?

저희 회사는 1년 이상 근속한 경우 근속연수에 따라 가산되는 정근수당 및 정근수당 가산금을 지급하고 있습니다. 정규직 근로자와 달리 1년 단위로 근로계약을 체결하는 기간제 근로자들에게 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 있는 차별적 처우 인지 궁금합니다.

A 장기근속을 장려 또는 유도하는 수당의 목적이라면 1년 단위로 계약하는 단기고용 형태를 취하는 기간제 근로자에게는 해당 수당을 지급하지 않은 것에는 합리적 이유가 있습니다.

귀 질의처럼 정근수당이나 정근수당 가산금의 경우 통상 근속기간에 비례하여 높은 금액으로 지급되는 것으로 장기근속을 장려 또는 유도하는 수당 목적을 보유하고 있는 것으로 사료되며, 이를 고려할 때 연단위로 근로계약을 체결한 기간제 근로자는 그 지급대상이 될 수 없으므로, 기간제 근로자에게 해당 수당을 지급하지 않은 것에는 합리적 이유가 있다고 볼 수 있습니다.



기간제법상 차별적 처우가 성립하기 위한 “합리적인 이유가 없는 경우”란 기간제 근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 아니하거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 아니한 경우를 의미합니다.

그리고 합리적인 이유가 있는지는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제 근로자의 고용 형태, 업무의 내용과 범위, 권한, 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소를 종합적으로 판단하여야 합니다.

(대법원 2012.10.25.선고 2011두7045판결 참조)

3-1 상여금 미지급에 대한 차별적 처우 (파견근로자 + 근로계약 시 상여금 미지급 명시)

Q 파견근로자 대상으로는 상여금이 지급되지 않는다는 내용의 계약서에 서명했습니다. 상여금 지급받을 수 있는 방법은 없나요?

저는 00회사 공장에서 파견직 사무원으로 일하고 있습니다. 출근 첫날 사장님과 계약서를 쓰는데, 사장님이 회사규정상 파견직 사원에게는 상여금을 지급하지 않는다고 하였고 구직자 입장에서 이를 따질 여유가 없어 근로계약서에 서명할 수밖에 없었습니다.

정규직과 동일한 일을 하면서 파견근로자라는 이유만으로 상여금을 받지 못한 다니 억울합니다. 상여금을 지급받을 수 있는 방법은 없나요?

A 상여금 지급을 요청하실 수 있습니다.

비정규직 근로자에게 동일한 업무를 수행하는 정규직 근로자에 비하여 상여금 지급에 있어 합리적 이유 없이 차별을 하는 것은 금지됩니다. 질의 내용처럼 단순히 비정규직이라는 이유만으로 상여금을 지급하지 않을 경우 고용 차별에 해당할 수 있습니다.

또한 ‘상여금이 지급되지 않는다’는 내용의 계약서를 작성하였다고 하더라도 마찬가지로 마찬가지입니다. 정규직과 파견 근로자 사이의 고용 차별을 금지하고 있는 『파견근로자 보호 등에 관한 법률』은 강행법규이므로 동 법률의 내용에 위반되는 근로계약은 무효가 되기 때문입니다.

👉 파견근로자 상여금 지급 및 불법파견 시 차별시정 가능여부

3-2 사내하청이 불법파견일 경우 차별시정 신청 가능 여부 (원청 근로자와 동일한 업무수행)

Q 사내하청 근로자로 원청업체 직원과 같은 일을 하는데도 불구하고 기본급, 상여금을 적게 받는데 이러한 부당한 차별을 어떻게 해소할 수 있나요?
저는 중견기업의 사내하청업체 소속 근로자로 원청업체 직원들과 같은 작업장에서 일하고 있습니다. 실제 원청업체 관리자의 감독과 지시를 받으면서 근무하고 있습니다만, 원청업체 직원보다 기본급, 상여금을 적게 받고 있습니다. 이러한 차별을 어떻게 하면 해소할 수 있을까요?

A 불법파견의 경우에도 파견근로자에 대한 차별금지제도가 적용되며, 원청업체 근로자에 비하여 합리적 이유 없이 차별받고 있는 경우에는 차별시정 신청이 가능합니다.
사내하청이 근로자 파견에 해당하는지 여부의 판단은 일률적으로 내릴 수 없으나, 가장 중요한 판단기준은 사내하청 근로자가 업무상 누구의 지휘·명령을 받는 가입니다. 사내하청 근로자라면 하청업체로부터 지휘·명령을 받아야 하나, 질의 내용처럼 원청업체의 관리자로부터 업무상 지휘·명령을 받는 경우에는 사내하청이 아니라 파견근로에 해당합니다.
불법파견의 경우에도 파견근로자에 대한 차별금지제도가 적용되며, 불법파견의 경우 동일한 업무를 하는 원청업체 근로자에 비하여 사내하청 근로자가 기본급, 상여금에 있어 합리적 이유 없이 불리한 차별처우를 받는 경우 차별시정 구제절차를 통해 해결할 수 있습니다.


📖 12~15페이지 참고
(노동위원회 차별시정신청 또는 고용노동(지)청 차별시정 진정 제기)

👉 무기계약직 기간제법 적용여부

4-1 무기계약 근로자에 대한 기간제법상 차별처우금지규정의 적용 여부

Q 무기계약근로자에 대해 정규직 근로자에 비해 차별적 처우를 하더라도 기간제법상 고용 차별금지 위반으로 문제되는지?
저희 회사는 정규직, 무기계약직, 계약직으로 직군 분리가 되어 있으며, 최대 2년까지 기간제 근로자로 근무한 후 전환 평가를 통해 무기계약직으로 전환되고 있습니다. 무기계약직은 고용만 보장될 뿐 정규직과 비교했을 때 동일하거나 비슷한 일을 하는데도 불구하고 임금 및 근로조건 등에 있어 차별이 존재합니다. 이런 경우 현행법상 기간제법에 따라 무기계약직에 대한 차별 시정이 가능한지 궁금합니다.

A 기간제법 제8조1항에 의해 기간제 근로자와 비교대상 무기계약 또는 정규직 근로자 간의 차별적 처우를 금지하고 있습니다. 동 규정은 '기간제 근로자'에 대한 보호규정으로서 기간제 근로자와 비교대상인 무기계약 또는 정규직 근로자간의 차별을 금지하는 것으로 '무기계약근로자'와 정규직 근로자 간의 차별적 처우에 대해 적용되는 규정은 아닙니다.

 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다
<『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』(이하 기간제법) 제8조제1항>

**근로계약서 작성 및
촉탁근로자 취업규칙 명시 시 유의사항**

근로계약서 작성

5-1 비정규직의 근로계약서 작성 시 유의사항

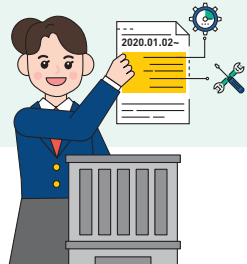
Q 비정규직 직원들의 근로계약서를 작성하려는데 꼭 들어가야 하는 사항이 있나요?

A ‘근로기준법 제17조’는 사용자로 하여금 근로계약을 체결할 때에 근로자에게 일정한 근로조건들을 근로계약에 포함시켜 반드시 명시하도록 하고, 나아가 그 중에서도 특정한 근로조건들은 반드시 ‘서면’으로 명시하고 근로자에게 이를 교부하도록 하고 있습니다. 특정한 근로조건들은 다음과 같습니다.

- ✓ 임금의 구성항목·계산방법·지급방법
- ✓ 소정근로시간
- ✓ 제55조에 따른 휴일(주휴일)
- ✓ 연차유급휴가

반면, 『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률』 제17조’는 위 4가지 명시 대상에 다음 대상을 추가하여 서면으로 명시하고 교부하도록 규정하고 있습니다.

- ✓ 근로계약기간
- ✓ 근로 장소
- ✓ 종사업무
- ✓ 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함)



『근로기준법』 제17조 서면명시 의무를 위반할 경우에는 500만원 이하의 벌금을 부과하도록 규정하고 있으나, 『기간제 및 단시간 근로자보호 등에 관한 법률』 제17조 위반 시에는 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있습니다.

『근로기준법』 제17조 서면명시 의무를 위반할 경우

근로계약기간 미작성

50만원



임금 미작성

50만원



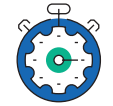
단시간근로자 근로일,
근로시간 미작성

50만원



근로시간,
휴게시간 미작성

30만원



휴일, 휴가 미작성

30만원



취업장소와
종사업무 미작성

30만원



따라서 비정규직근로자(기간제 및 단시간근로자)에게 표준근로계약서를 작성하고 교부하더라도 『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률』 제17조에 따른 명시사항을 추가적으로 기재하여 할 것입니다. 이 점 참고하시기 바랍니다.

3. 차들이·별순이와 함께하는 '차별 없는 행복한 일터' 만들기



우리는 '같거나 유사한 업무를 하는 근로자'에게
'모두 공정하게 대우하며, 존중하기,'

- 한**나, 고용형태에 따라 임금 및 기타 근로조건에 차이를 두지 않으며,
* 동일임금, 동일노동, 동일휴가 등
- 들**, 불리한 처우 발생 시 바로 개선하도록 노력하고,
- 셋**, 위험 업무는 더욱 공정하고 평등한 대우로 '차별 없는 일터와 산업안전 예방'을 통해 '모두가 행복하고 안전한 일터'로 바꾸기

- 차** 가움보다 따뜻함이 넘치는 일터
- 별** 처럼 빛나는 희망찬 일터
- 개** 인이 아닌 모두가 웃는 일터
- 선** 명하고 투명한 존중이 있는 일터, 바로 '차별 없는 행복한 일터'입니다.

2019년 국민참여형 '차별없는일터만들기 사행시 공모전'에 선정된 최우수작입니다.

부록

1. 정규직 전환, '차별 없는 좋은 일터' 만들기
2. 코로나19관련 사업주 및 근로자 지원
3. 정규직 전환 지원 및 고용유지 지원금 소개
4. 차별없는일터지원단 안내



부록1

정규직 전환, '차별 없는 좋은 일터'를 만들어가겠습니다



우리나라는
비율절대 목적 등으로 인해
비정규직 비중이 높습니다.

비정규직 비중 32.8%

정규직과 비정규직은
임금과 복지에 있어
많은 격차를 보이고 있습니다.

비정규직 임금 격차 66.3%

차별없는 좋은 일터를 위해
정부는 공공부문부터 비정규직을
줄이기 위해 노력해 왔습니다.

2017.5.20 <공공부문 비정규직 종전 개체 발표>
2018.5.19 13.92명(0.6%) 전환 결실
2019.3.12 18.62명(0.2%) 전환 결실

2020년까지 20.5만명 전환 목표

공공부문 정규직 전환 이후
근로자들의 처우가
개선된 것으로 나타났습니다.

임금수준 개선 (평균 16.3% 상승)

또한 근로자들의 고용안정성이
높아졌습니다.

고용안정성 향상 72.2%

정부는 앞으로 남은
공공부문의 정규직 전환을
원활하게 진행하여
차별없는 좋은 일터를
만들어 가겠습니다.

※ 출처: 고용노동부 홈페이지 카드뉴스(www.moel.kr)

부록2

코로나19관련 사업주 및 근로자 지원



1 근로자편

① 모성보호 급여



고용센터 직접 방문없이 인터넷·모바일 신청 - 고용보험시스템 (www.ei.go.kr)

② 직업훈련

- ① 국가기술자격
상시검정 시험
일시중단 (3.1 ~ 3.14)
- ② 국민내일
배움카드 발급
온라인 신청, 유선상담
- ③ 출석인정
*확진자·자기격리 대상자,
자녀돌봄 필요한 훈련자
- ④ 훈련중도포기
*불이익 없음

③ 산업안전

- 특수·배치 전 건강진단 유예
①비밀 발생 우려가 있는 검사가 포함된 경우
②발열이나 호흡 이상 증상이 있는 경우
- 안전관리자,
보건관리자 등 직무교육
위기관리 해제 후 6개월까지 유예

④ 직업훈련생계비 대부

- 3주 이상 직업훈련 참여중인 비정규직 근로자 대상
- 기존 대부자는 지속 지원, 신규 대부 희망자는 온라인으로 신청 가능

※ 출처: 고용노동부 홈페이지 카드뉴스(www.moel.kr)

코로나19 고용·노동 지원정책

2 구직자편

1 실업급여

- **구직급여 지급**
구직급여 수혜자 중 희망자는 의무 출석하는 날 없이 인터넷 실업인정 신청을 통해 구직급여 수급 (최초 수급자격 신청 시 센터 출석)
- **재취업활동**
- 5차 실업인정일 이후 : (기존) 4주간 2회 → (변경) **4주 1회**
- 온라인(워크넷) 입사지원 → **횟수 제한 없이 모두 재취업 활동으로 인정**

확진자·격리대상자

- **구직급여 신청 전** 최대 3년간 수급자격 신청 연기 가능
- **구직급여 수혜 중** 치료·격리기간 7일 미만 → 실업인정일 변경가능
치료·격리기간 7일 이상 → 상병급여 지급

2 취업성공패키지

- **초기상담**
대면상담유지
*유선으로 일정 조정가능
- **2회차이후**
유선상담 가능

3 청년구직활동지원금

- **예비교육**
온라인 교육으로 대체
(관련 서류 온라인 제출)

4 직업훈련

- **국가기술자격 상시검정 시험 중단** (3.1~3.14)
- **국민내일배움카드 발급 및 상담**
온라인 신청, 유선상담
- **훈련 중도 포기 시 불이익 없음**
- **출석인정** 확진자, 자기격리대상자, 본인 자녀돌봄 필요 훈련생

5 취업지원서비스

- **대면실시**
→ **온라인 유선 제공**
- **일자리 정보**
→ **전화·이메일 등**
- **일부 취업특강**
→ **온라인 지원**

6 직업훈련생계비 대부

- **기존 대부자** 훈련이 중단되더라도 중단 기간 동안 대부 지속 지원
- **신규 대부 희망자** 온라인 접수를 통해 대부 신청 가능

코로나19 고용·노동 지원정책

3 사업주편

1 고용유지지원금

- **요건 완화** 매출액 감소 없더라도 고용조정이 불가피한 사업주로 인정받은 경우
* 코로나19로 인한 예약 취소, 원자재 수급차질 등
- **지원수준 상향** 사업주가 지급한 휴업·휴직 수당의 1/2~2/3 → 2/3~3/4

2 특별연장근로 신속 인가

- **코로나 19** 확산 방지를 위한 대응인력, 마스크·소독약품 생산업체 등
*사후승인 가능

3 유연근무제 실시 기업 노무비 지원

- **중소중견기업** 근로자 1인당 연간 최대 520만원 지원
- **지원절차** 한시적 간소화

4 근로감독 잠정유예

- **모든 사업장** 근로감독은 3.16 이후로 유예(상황에 따라 추가 연기 가능)
- **의료기관에 대한** 근로감독 유예(~상황안정시까지)

5 산업안전

- **모든 근로자** 특수배치 전 건강진단 실시 유예 (별도 공지 시점까지)
- **안전관리자, 보건관리자** 등의 직무교육 → 위기경보 해제 후 6개월까지 유예

6 외국인 고용허가제

- **외국인 근로자** 입국시기 조정가능
- **재입국 특례자** 체류기간 50일 연장
*중국, 태국, 베트남

7 사회적기업 지원

- **인건비 지원금** 후지급 → 선지급
- **고용유지조치기업** 불이익 조치면제

※ 출처: 고용노동부 홈페이지 카드뉴스(www.moel.kr)

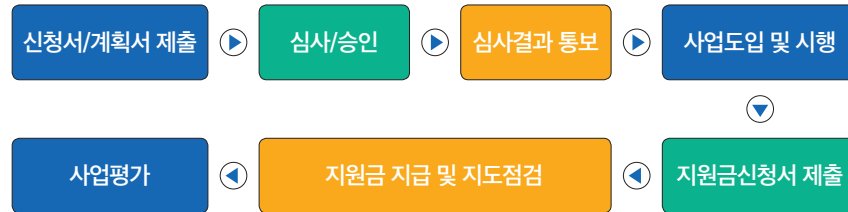
※ 출처: 고용노동부 홈페이지 카드뉴스(www.moel.kr)



정규직 전환 지원 및 고용유지 지원금 소개

정규직전환지원금

▶ 신청 절차



▶ 지원대상 : 우선지원대상기업, 중견기업

☞ 지원 제외 : 국가, 지방자치단체, 공공기관, 중소기업인력지원 특별법 시행령 제2조에서 정한 업종, 임금체불로 명단이 공개중인 사업주, 상시근로자수 5인 미만 사업주

▶ 지원요건(아래 요건을 모두 만족)

- 1 6개월 이상 고용되고, 계속 근로한 총 기간이 2년 이내인 기간제·파견·사내하도급 근로자 또는 6개월 이상 주로 해당 사업(장)에서 상시적으로 노무를 제공한 특수형태업무 종사자를 정규직으로 전환하거나 직접 고용하여 1개월 이상 고용 유지
- 2 정규직 전환 이후 임금이 최저임금액 이상
- 3 4대보험 가입(국민연금, 건강보험, 고용보험, 산재보험)
- 4 기존 동종·유사 업무 정규직 근로자와 임금 등에 있어 불합리한 차별이 없어야 함



▶ 지원수준 및 한도

① 지원 수준

- (임금증가액 보전금) 전환 근로자 1명당 임금상승분의 80%를 지원(월 최대 60만원)
- ☞ 정규직 전환 또는 직접 고용 후의 임금이 최저임금액 이상인 경우만 지원대상이 됨
- (간접노무비) 전환 근로자 1명당 월 30만원 지원(2018년 7월 18일 이후 전환자부터 적용)

② 지원 인원 한도

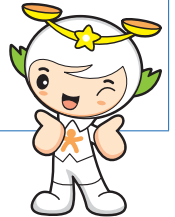
- 기간제 근로자의 정규직 전환 시 지원인원은 사업참여신청서 제출일이 속한 달의 직전년도 말일 기준으로 기간제인 피보험자 수의 120% 한도(5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 5인)

* 다만, 직전년도 말일 기준으로 기간제인 피보험자가 없는 경우에는 당해 연도 중에 최초로 기간제근로자를 고용한 달로부터 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전 달까지의 월평균 기간제 근로자 수의 120%를 한도로 하며, 지원금 신청년도에 설립된 신규사업장의 경우는 회사설립일로부터 고용안정장려금 지원사업 참여 신청서를 제출한 날이 속하는 달의 직전 달까지의 기간제인 평균 피보험자수의 120%를 한도로 함

* 파견근로자·사내하도급근로자(기간제)·특수형태업무종사자의 정규직전환은 지원 인원 한도 없음

▶ 지급 기간 및 주기

- ☞ 전환한 날이 속하는 다음달부터 1년의 범위 내에서 1개월 단위 지급 (실제 근무기간에 따라 일할 계산)



고용유지지원금

- ▶ 경기악화 등 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용유지조치(휴업, 휴직, 무급휴업·휴직 등)를 실시하는 경우 지원금을 지원함으로써 근로자의 실업예방 및 생계안정 유지

01. 지원대상

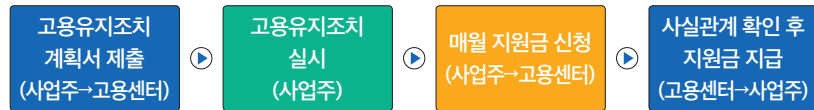
생산량 감소 등 경영상 이유로 고용조정이 불가피하나 휴업 등 고용유지조치를 통해 근로자의 고용을 유지하는 사업주, 무급휴직 또는 현저히 낮은 법정휴업수당을 지급받은 근로자

02. 지원내용

- ☞ 지원한도 1일 상한액 6.6만원(특별고용지원업종, 고용위기지역 중 우선지원대상 기업은 7만원), 휴업·휴직을 합하여 연간 180일(무급휴업·휴직은 총 180일)
- (휴업) 1월간 총 근로시간의 20/100을 초과하여 휴업을 실시하고 휴업수당을 지급한 사업주에게 휴업수당의 2/3(대규모 1/2~2/3) 지원
 - * 특별고용지원업종(총 근로시간의 10/100 초과휴업), 고용위기지역은 휴업수당을 지급한 사업주에게 휴업수당의 9/10(대규모 2/3~3/4)
- (휴직) 근로자에게 1월 이상 휴직을 부여한 사업주에게 지급된 휴직수당의 2/3(대규모기업 1/2~2/3)를 지원
 - * 특별고용지원업종, 고용위기지역은 휴직수당을 지급한 사업주에게 휴직수당의 9/10(대규모 2/3~3/4)
- (무급휴업·휴직) 근로자 평균임금의 50% 기준으로 심사위원회에서 결정하여 지원

03. 사업추진체계

▶ 휴업, 휴직 고용유지지원



▶ 무급 휴업·휴직 고용유지지원



- ☞ 무급휴업의 경우 노동위원회 사전 승인이 필요하며, 무급휴직은 휴직기간이 시작되기 전 1년 이내에 3개월 이상 고용유지조치(휴업) 필요



부록4

차별없는일터지원단은

비정규직의 근로조건 보호 및 차별개선을 위해 차일단을 통한
사업장내 차별적 요소의 진단, 교육·상담, 홍보사업을 수행하고 있습니다.

경인(인천/경기)

우) 21633
인천광역시 남동구 남동대로
215번길 30,5층
T. 032-323-5671~2
F. 032-323-5673

서울(서울/강원)

우) 08379
서울특별시 구로구 디지털로
32길 29 키콕스벤처센터 3층
T. 02-3488-1941~3
F. 02-3488-1940

대전(대전/충청)

우) 35260
대전광역시 서구 둔산중로 8
한국교직원공제회대전회관 15층
T. 042-488-7352~3
F. 042-488-7356

대구(대구/경북)

우) 41939
대구광역시 중구 국제보상로
648 호수빌딩 7층
T. 053-522-0195~6
F. 053-523-0198

전북(광주/전라/제주)

우) 54966
전라북도 전주시 완산구
홍산로 261, 5층
T. 063-277-0871~3
F. 063-224-0874

경남(부산/울산/경남)

우) 51395
경상남도 창원시 의창구 창원대로 18번길
46 경남창원과학기술진흥원 1019호
T. 063-277-0871~3
F. 063-224-0874



차별관련 궁금증
전화 한 통으로 간편하게 문의하세요
전국 어디서나 국번없이 **1588-2089**

일터^애 존중가득, 삶터^애 행복가득
기업의 차별개선을 지원합니다!



발행인: 정형우 발행처: 노사발전재단 발행일: 2020년 6월

주 소: 서울시 마포구 마포대로 130 연락처: 02-6021-1000 홈페이지: www.nosa.or.kr