

기간제근로자 고용안정 가이드라인

- '16.4.7. 제정 -

I. 목적

현행 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 사용자는 2년의 범위 내에서 기간제근로자를 사용할 수 있고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하고 있다.

그러나, 상시·지속적 업무임에도 재정 사정·인력 운용 등의 이유로 2년 이내의 기간 동안 기간제근로자를 사용하다가 계약을 해지하는 관행으로 근로자들의 고용불안이 지속되고 있는 상황이다.

이에 기간제근로자의 사용과 관련하여 사업주가 준수하거나 노력해야 할 사항들을 제시함으로써, 기간제근로자의 고용불안을 개선하고 불합리한 차별을 방지하는 한편, 기업의 경쟁력을 높이고 이를 통해 우리 사회의 지속가능한 발전을 도모하고자 한다.

II. 기본원칙

1. 상시·지속적 업무에 종사하고 있는 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환함을 원칙으로 하고, 이후 해당 업무에는 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하는 관행이 정착되도록 노력한다.
2. 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에게는 기존 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자와 비교하여 불합리한 차별이 없도록 한다.
3. 사용자는 기간제근로자를 사용할 때에는 업무의 지속성 등을 고려하여 근로계약기간을 합리적으로 설정하여야 하고, 기간제근로자에 대한 불합리한 차별이 없도록 하여야 하며, 직업능력개발 기회를 충분히 제공하여야 한다.
4. 사용자와 근로자 대표 등은 기간제근로자의 근로조건 개선 및 고용안정에 함께 노력한다.

Ⅲ. 기간제근로자의 고용안정을 위한 세부 내용

1. 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환

□ 전환 대상 업무

- (전환 대상 업무) 기간의 정함이 없는 근로관계로의 전환 대상 업무는 상시·지속적 업무이며, 상시·지속적 업무는 연중 지속되는 업무로서 과거 2년 이상 지속되어 왔고, 향후에도 지속될 것으로 예상되는 업무를 말한다.

□ 전환 대상자 선정시 고려사항

- (전환 대상자) 전환 대상자는 원칙적으로 전환 평가·선정 시점에 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자이며,
 - * 근무기간이 2년 이내이거나 계약기간이 종료되기 전이라고 하더라도 상시·지속적 업무에 종사한다면 전환 대상자에 포함
 - 현재 다른 업무에 종사한다고 하더라도 기간제로 근무하고 있는 근로자라면 전환 대상에 포함할 수 있다.
- (선정 기준) 사용자는 근무실적·직무수행 능력·직무수행 태도·근무기간 등을 합리적으로 고려하여 공정하고 객관적으로 전환 대상자를 선정하여야 한다.

□ 전환 방법 등 사전명확화 및 공지

- (전환 방법 등 마련 및 공지) 사용자는 전환 대상 업무, 전환 대상자 선정을 위한 합리적 기준 및 방법, 절차 등을 마련하고, 사업 또는 사업장 내 기간제근로자를 포함한 전체 근로자가 그 내용을 알 수 있도록 공지한다.

□ 전환 시 근로조건·복리후생의 합리적 결정

- (비교대상 근로자가 있는 경우) 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에게 적용되는 근로조건·복리후생 등은 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등을 통해 당사자가 자율적으로 결정하여야 할 사항이나
 - 전환된 근로자가 담당하게 되는 업무와 같거나 유사한 업무에 종사하는 기존의 기간의 정함이 없는 근로자가 있다면 그 근로자와 같은 근로조건 등을 적용하거나 그 근로자에 비해 불합리한 차별이 없도록 결정한다.

○ (비교대상 근로자가 없는 경우) 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 없을 경우, 전환된 근로자에 대해 적용되는 근로조건 또는 복리후생은

- 수행업무의 종류, 난이도, 책임도, 자격 등을 고려하여 유사한 수준의 업무를 수행하는 근로자의 근로조건과 비교할 때 불합리한 차별이 없도록 결정한다.

* 이때 '불합리한 차별이 없다'는 것은 임금 등에 차이가 없거나, 낮은 대우를 하는 경우라도 그 필요성이 인정되고, 그 정도·방법이 합리적인 범위 내라고 볼 수 있는 경우 등을 말함

□ 전환 시 기간제 근무기간 및 업무경력의 반영

○ (기간제 근로기간 및 업무경력 반영) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자의 임금(퇴직급여 포함), 연차휴가, 승진·승급, 복리후생 수준 등을 결정함에 있어 기간제근로자의 근무기간 및 업무경력을 반영하는 등 합리적으로 산정한다.

2. 근로계약기간의 합리적 설정 및 갱신남용 금지

○ (기간설정의 합리성) 사용자는 기간제 근로계약기간을 정함에 있어 업무의 지속성 등을 고려하여 합리적으로 설정하여야 하며,

- 근로계약기간을 불합리하게 단기간으로 설정하여 근로계약의 해지와 체결을 반복하여서는 아니 된다.

○ (계약기간 설명) 사용자는 근로계약기간 설정 이유 등에 대하여 기간제근로자에게 충분히 설명하여야 한다.

○ (갱신을 이유로 한 불합리한 처우 금지) 사용자는 기간제 근로계약 갱신을 이유로 근로조건을 저하 등 불합리한 처우를 강요하여서는 아니 된다.

3. 불합리한 차별 개선

□ 기간제근로자의 근로조건 결정 시 불합리한 차별 금지

○ (비교대상 근로자가 있는 경우) 현행 기간제법에서와 같이 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

- **(비교대상 근로자가 없는 경우)** 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 없는 경우에도 복리후생*에 있어서는 그 사업장의 다른 근로자에 비하여 불합리한 차별이 없도록 한다.

* 명절선물, 기념품, 작업복, 식당·휴게소·통근버스·체력단련장 등 후생시설의 이용, 실비변상적인 식대·교통비 등

4. 직업능력개발

- **(기간제근로자에 대한 직업능력개발 기회 제공)** 사용자는 기간제 근로자에게 직무수행에 필요한 지식, 태도, 기타 역량 강화를 위해 교육훈련 등 직업능력개발 기회를 충분히 제공하도록 노력하여야 한다.
- **(전환된 근로자에 대한 직업능력개발 기회 동등제공)** 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자에 대해서도 기존 기간의 정함이 없는 근로자와 동등하게 교육훈련 등 직업능력개발 기회를 제공하여야 한다.

5. 고충처리

- **(고충해소)** 사용자 및 근로자 대표 등은 기간제근로자가 고용안정 등에 대해 고충을 제기할 수 있는 경로를 마련하고, 고충이 제기된 경우 이를 신속하고 적절하게 처리하여야 하며, 고충을 제기한 근로자에게 그 처리결과를 알려주어야 한다.
- **(자유로운 고충제기 보장)** 사용자는 기간제근로자가 고용안정 등에 대한 고충 또는 이의제기 등을 이유로 그 근로자에게 불리한 처우를 하지 아니한다.

6. 고용안정 등을 위한 노사 공동노력

- **(기간제근로자의 고용안정을 위한 노사 간 소통과 협력)** 사용자와 근로자 대표 등은 단체교섭·노사협의회 등에서 기간제근로자의 근로조건 개선과 고용안정을 위한 임금체계 합리화 등을 지속적으로 협의·강구한다. 이 경우 기간제근로자가 의견을 개진할 수 있는 기회를 보장한다.