

기간제 · 단시간 · 파견 근로자

차별 예방 및 자율개선 가이드라인

2023.12.



고용노동부

기간제 · 단시간 · 파견 근로자

차별 예방 및 자율개선 가이드라인

목차 | Contents

I 배경	7
-------------	---

II 차별 예방 및 자율 개선 원칙	8
----------------------------	---

III 차별 예방 및 자율 개선 권고 사례	10
--------------------------------	----

1. 임금	10
2. 정기상여금	14
3. 경영성과금	15
4. 그 밖의 근로조건 등	16

[참고1] 차별 예방 자율점검표	26
[참고2] 자율점검 항목 예시	27
[참고3] 차별시정제도 개요	28
[참고4] 「차별 없는 일터지원단」사업 개요	31
[참고5] 차별적 처우 금지 관련 규정	32
[참고6] 기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인	34

I 배경



“ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 사용자가 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자라는 이유로 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있습니다. 이와 관련 고용노동부는 가이드라인을 통해 사용자가 차별적 처우를 개선하기 위해 노력하여야 할 사항을 안내하고 있습니다. ”

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 사용자가 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자라는 이유로 차별적 처우를 하는 것을 금지하고 있다. 이와 관련 고용노동부는 가이드라인을 통해 사용자가 차별적 처우를 개선하기 위해 노력하여야 할 사항을 안내하고 있다.

이 가이드라인의 주된 목적은 차별금지 원칙을 재확인하며, 기업의 자율적 차별 예방 및 개선 사례를 소개하여 **사업장 스스로 차별 문제를 적극적으로 점검**하고, **자율적으로 개선**할 수 있도록 하기 위함이다. 이를 통해 사업장의 불합리한 관행·규정 등을 정비하여 **상생의 노사관계를 구축**하고, 기업의 **경쟁력 향상**과 **우리 사회의 지속 가능한 발전**을 도모하고자 한다.

Ⅱ 차별 예방 및 자율 개선 원칙

“ 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자에 대한 차별 예방 및 자율 개선을 위한 기본 원칙은 다음과 같습니다. ”



- ① 사용자는 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자라는 이유로 임금, 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자*와 비교하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
 - * ▲기간제 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자
 - ▲단시간 근로자는 통상근로자
 - ▲파견 근로자는 사용자사업주 직접고용 근로자
- ② 사용자는 **근로의 내용과 관계없이 지급하는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항**에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 **차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력한다.**
- ③ 사용자는 노동조합과 **단체협약**을 체결하는 경우에 비정규직 근로자에 대한 차별적 처우가 발생하지 않도록 한다.

- ④ 사용자는 비정규직 근로자가 차별적 처우에 대한 시정을 신청함을 이유로 **해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.**
- ⑤ **단시간 근로자**의 근로조건은 「근로기준법」 제18조에 따라 **시간비례원칙**이 적용되므로, 임금이나 분할 가능한 근로조건을 통상근로자의 근로시간에 비례하여 적용하는 것은 합리적 이유가 있는 처우로 인정될 수 있다.
- ⑥ **파견 근로자**의 경우, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조는 **파견사업주** 뿐만 아니라 **사용사업주**에게도 임금 등의 영역에 있어 차별적 처우를 금지하고 있다. 이러한 의무 준수를 위해 사용사업주는 파견사업주에게 사업 내 파견 근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 **정보제공 의무를 이행하고 차별이 발생하지 않도록 해야 한다.**

근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생 등에 대하여는 차별적 처우를 하지 않도록 적극 권고합니다.

개선필요 1		개선필요 2		개선필요 3	
식비 		교통보조비 		위험수당 	
무기계약 근로자	기간제 근로자	통상 근로자	단시간 근로자	직접고용 근로자	파견 근로자
지금	미지급	지금	미지급	지금	미지급

Ⅲ 차별 예방 및 자율 개선 권고 사례

1. 임금

가. 기본급 등

▪ 권고 사항

사용자는 임금을 책정함에 있어 어떤 요소를 반영할 것인지 결정할 수 있으나, 기간제·단시간·파견 근로자에 대해 합리적 이유 없이 고용형태를 이유로 한 차별이 없도록 해야 한다. 또한 합리적 이유가 있어 정규직 근로자와 기간제·단시간·파견 근로자에 대한 보상을 다르게 하는 경우에도 그 격차가 과도하지 않은지를 점검한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 고용형태를 이유로 근속연수를 다른 기준으로 적용한 경우

A사에는 동일 업무를 수행하는 정규직 근로자 X와 기간제 근로자 Y가 있다. A사는 1년 이상 근무한 X에게는 근속연수에 따라 인상된 임금을 지급했지만, 1년 이상 근무한 Y에게는 기존 임금을 지급하고 있다.

▶ 개선 권고

근속연수가 반영된 임금체계는 동일한 근속연수는 동일하게, 근속연수에 차이가 있으면 그 차이에 따라 지급하도록 개선한다.

(사례 2) 업무량 등이 변화했으나, 고용형태를 이유로 반영되지 않은 경우

B사에는 버스 운전자 정규직 근로자 X와 기간제 근로자 Y가 근무하고 있다. B사는 당초 정규직 근로자 X가 운행하는 노선이 승차인원과 교통수요가 많은 점 등을 고려하여 X에게 더 많은 임금을 지급했다. 이후 버스 노선 개편 등으로 기간제 근로자 Y가 상대적으로 복잡한 노선을 운행하며 수송인원도 많아졌지만, B사는 여전히 운전자 X에게 더 많은 임금을 지급하고 있다.

▶ 개선 권고

업무량 변화 등 현재 상황 반영이 필요하다. **현재 업무 난이도와 업무량 등이 반영된 객관적 기준**을 바탕으로 지급하도록 개선한다.

나. 수당

▪ 권고 사항

야간·휴일·연장근로 등에 따른 가산임금 비율 등은 합리적 이유 없이 고용형태를 이유로 한 차별이 없도록 해야 한다.

장기근속 장려를 위한 근속수당, 직책에 따라 지급하는 직책수당, 업무의 위험도나 작업환경에 따라 지급하는 위험수당 또는 특수작업수당은 근속기간, 직책 내용, 업무 위험도 등에 일정한 차이가 있는 경우 그 차이에 따라 지급하며, 고용형태를 이유로 다르게 적용하지 않는다. 다만, 고용형태별 임금체계가 달라 기본급 또는 월급 등에 이미 수당이 포함된 경우 차별적 처우가 아닐 수 있음에 유의한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 연장·야간·휴일근로수당 등 산정 시 **가산비율**을 다르게 하여 금액 차이가 발생한 경우

A사는 동일 업무를 수행하는 정규직 근로자 X에게는 연장근로수당을 통상임금의 80%를 가산하여 지급하고 있으나, 기간제 근로자 Y에게는 통상임금의 50%만을 가산하여 지급하고 있다.

▶ 개선 권고

고용형태를 이유로 수당 산정의 **가산비율에 차이가 발생하지 않도록** 개선한다.

(사례 2) 고용형태를 이유로 **직책수당**을 지급하지 않은 경우

B사에는 조리1팀과 2팀이 있다. B사는 1팀장을 맡은 정규직 근로자 X에게는 직책수당을 지급하고 있으나, 업무의 범위와 책임 등이 같은 2팀장인 기간제 근로자 Y에게는 직책수당을 지급하지 않고 있다.

▶ 개선 권고

실제로 부여받은 직책, 수행하는 업무를 기준으로 직책수당을 지급하도록 개선한다.

(사례 3) 고용형태를 이유로 직무수당을 지급하지 않은 경우

C사는 고객상담 업무를 수행하는 정규직 근로자 X에게는 고객상담 직무수당을 지급하면서, 고객상담 업무를 수행하는 기간제 근로자 Y에게는 지급하지 않고 있다.

▶ 개선 권고

실제 수행하는 업무를 기준으로 직무수당을 지급하도록 개선한다.

(사례 4) 고용형태를 이유로 위험수당을 지급하지 않은 경우

D사는 동일한 업무를 수행하는 정규직 근로자 X, 기간제 근로자 Y에게는 위험수당을 지급하고 있다. 파견 근로자 Z는 D사에 파견되어 동일하게 위험한 상황에서 동일한 책임 수준의 작업을 하고 있음에도 파견사업주로부터 위험수당을 받지 못하고 있다.

▶ 개선 권고

실제 수행하는 업무, 위험 상황, 책임 수준 등을 기준으로 위험수당을 지급하도록 개선한다.

2. 정기상여금

▪ 권고 사항

일정한 월 또는 일에 정기적으로 지급하는 정기상여금은 합리적 이유 없이 고용형태를 이유로 한 차별이 없도록 해야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 고용형태를 이유로 정기상여금을 지급하지 않은 경우

A사는 같은 청소차 운전사임에도 무기계약 근로자 X에게 정기상여금을 지급하면서, 기간제 근로자 Y에게는 지급하지 않고 있다.

▶ 개선 권고

합리적 기준으로 정기상여금을 지급하도록 개선한다.

(사례 2) 고용형태를 이유로 정기상여금을 적게 지급한 경우

B사는 영업점 창구에서 동일하게 고객상담 업무를 수행하는 정규직 근로자와 기간제 근로자의 상여금 지급 기준(정규직은 기본급의 700%, 기간제 근로자는 연봉액의 24.5~27.3%)을 다르게 적용하여 기간제 근로자에게 정규직 근로자보다 상여금을 적게 지급하였다.

▶ 개선 권고

합리적 기준으로 정기상여금을 지급하도록 개선한다.

3. 경영성과금

▪ 권고 사항

경영성과금 등은 작업성과·능률, 조직 기여도 등을 고려하여 합리적 범위 내에서 지급하며 고용형태를 이유로 한 차별이 없도록 해야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 고용형태를 이유로 성과평가를 하지 않고,
경영성과금을 적게 지급한 경우

A사는 동일 업무를 수행하는 정규직 근로자 X에게는 성과평가에 따라 성과금을 지급하였으나, 기간제 근로자 Y에게는 성과평가 없이 더 낮은 성과금을 지급하였다.

▶ 개선 권고

객관적 성과평가 등을 통해 경영성과금을 지급하도록 개선한다.

(사례 2) 고용형태를 이유로 성과평가를 하지 않고,
경영성과금을 지급하지 않은 경우

B사는 통상근로자만을 대상으로 성과평가를 하고 성과금을 지급하고 있으며, 동일 업무를 수행한 단시간 근로자에게는 평가도 없고 성과금도 전혀 지급하지 않았다.

▶ 개선 권고

객관적 성과평가 등을 통해 경영성과금을 지급하도록 개선한다. 다만, 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정할 수 있다.

(사례 3) 고용형태를 이유로 경영성과금을 적게 지급한 경우

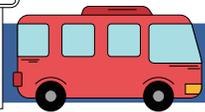
C사의 정규직 근로자인 운전자 X는 통상임금의 100%를 특별상여금으로 받았으나, 파견 근로자인 운전자 Y는 정액 40만원으로 더 적은 금액을 받았다.

▶ 개선 권고

작업성과, 조직기여도 등 합리적 기준에 근거하여, 경영성과금을 지급하도록 개선한다.

4. 그 밖의 근로조건 등

사용자는 근로의 내용과 관계없이 지급하는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.



가. 중식비, 교통비

▪ 권고 사항

식사를 위한 휴게시간이 있는 근로자에 대한 식사비 지원, 출·퇴근을 위한 교통비 지원은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 식대를 지급하지 않은 경우

A사는 1일 8시간 근무하는 기간제 통상근로자에게는 중식비를 20만원씩 매달 지급하고 있으나, 7.5시간 일하는 단시간 근로자에게는 점심시간(12:00~13:00)을 휴게시간으로 부여하고, 중식비는 지급하지 않고 있다.

▶ 개선 권고

단시간 근로자의 근무시간이 점심시간을 포함하지 않는 시간대(예: 2~5시 근무)인 경우 등 특별한 사정이 없는 한, 단시간 근로자에게 중식비를 지급하도록 노력하여야 한다.

(사례 2) 식대를 적게 지급한 경우

B사에 고용된 근로자는 매달 20만원을 식대로 받는 반면, 파견 근로자는 5만원을 식대로 받고 있다.

▶ 개선 권고

직접고용된 근로자와 동일한 기준으로 파견 근로자에게 식대를 지급하도록 노력하여야 한다.

(사례 3) 교통비를 지급하지 않은 경우

C사의 정규직 근로자는 자가용으로 출퇴근하며 매달 유류보조비로 10만원을 받고 있는 반면, 동일 거리를 자가용으로 출퇴근하는 기간제 근로자는 유류보조비를 받지 못하고 있다.

▶ 개선 권고

출·퇴근 거리 및 방법 등 정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 교통비를 지급하도록 노력하여야 한다.

(사례 4) 교통비를 적게 지급한 경우

D사는 22시 이후 퇴근하는 근로자에게 택시비를 지원하고 있다. 정규직 근로자에게는 금액과 관계없이 실비 전액을 지급하고 있으나, 기간제 근로자에게는 정액(1만원)으로 지급하여, 기간제 근로자는 정액을 초과한 택시비는 지원받지 못하고 있다.

▶ 개선 권고

출·퇴근 거리 및 방법 등 정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 교통비를 지급하도록 노력하여야 한다.

나. 경조사비·경조휴가



▪ 권고 사항

근로자의 경사 또는 조사에 맞춰 축하 또는 위로를 목적으로 지급하는 경조사비 등은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 경조사비를 적게 지급한 경우

A사는 정규직 근로자에게는 경조사비를 30만원 지급하면서, 기간제 근로자에게는 경조사비를 20만원 지급하고 있다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 경조사비를 지급하도록 노력하여야 한다.

(사례 2) 경조휴가 부여 범위를 다르게 한 경우

B사는 정규직 근로자에게는 친가와 외가 구별 없이 경조휴가를 부여하고 있으나, 기간제 근로자에게는 친가에 대해서만 경조휴가를 부여하고 있다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 경조휴가를 부여하도록 노력하여야 한다.

다. 출산·보육·가족수당



▪ 권고 사항

법정 수당 외, 사용자가 근로자 가정생활의 안정을 지원하기 위해 지급하는 가족수당 등은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 보육수당을 지급하지 않은 경우

A사는 8세 미만의 자녀가 있는 정규직 근로자에게는 보육수당을 지급하고 있으나, 8세 미만의 자녀가 있는 기간제 근로자에게는 보육수당을 지급하지 않고 있다.

▶ 개선 권고

자녀 수·연령 등 정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 보육수당을 지급하도록 노력하여야 한다.

(사례 2) 가족수당을 지급하지 않은 경우

B사는 정규직 근로자에게는 미성년 자녀 수에 따라 가족수당을 지급하고 있으나, 기간제 근로자에게는 가족수당을 지급하지 않고 있다.

▶ 개선 권고

부양가족 규모 등 정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 가족수당을 지급하도록 노력하여야 한다.

라. 상병휴가 · 상병휴직



▪ 권고 사항

정신적·육체적 상해 또는 질병에 대해 일정기간 쉼 수 있도록 하는 상병휴가 또는 상병휴직은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 병가의 유·무급 여부를 다르게 한 경우

A사는 정규직 근로자에게는 연 60일의 유급병가를 부여하면서, 기간제 근로자에게는 연 60일의 무급병가를 부여하고 있다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 병가를 부여하도록 노력하여야 한다.

(사례 2) 유급병가 기준이 근로시간에 비례하지 않은 경우

B사는 근로자에게 유급병가를 부여하고 있다. 통상근로자의 근로시간에 비해 50%를 근무하는 단시간 근로자에게는 유급병가를 통상근로자와 비교하여 20%만을 부여하고 있다.

▶ 개선 권고

통상근로자에게 유급병가를 부여하였다면, 동일한 기준으로 단시간 근로자에게 유급병가를 부여하도록 노력하여야 한다.

다만, 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정할 수 있다.

마. 건강진단 비용



▪ 권고 사항

근로자 본인 및 가족의 건강관리를 지원하는 건강진단비 또는 건강관리 수당은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례) 건강검진일의 유·무급 여부를 다르게 한 경우

A사는 건강검진 혜택을 모든 근로자에게 부여하고 있지만, 정규직 근로자는 건강검진일(1일)을 유급으로 인정하면서, 기간제 근로자는 무급으로 하고 있다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 유급 건강검진일을 부여하도록 노력하여야 한다.

바. 교육훈련



▪ 권고 사항

직무 수행에 필요한 기능 또는 지식을 습득하기 위한 교육 지원은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 교육훈련비를 지급하지 않은 경우

A사는 자기계발비를 실비변상적 방식으로 지원하고 있다. 정규직 근로자는 결제영수증 및 수료증을 제출하여 자기계발비로 지출한 비용을 지원받았으나, 기간제 근로자는 결제영수증 및 수료증을 제출했지만, 자기계발비로 지출한 비용을 지원받지 못했다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 교육훈련비를 지급하도록 노력하여야 한다.

(사례 2) 직무 수행에 필요한 교육의 참여 대상을 다르게 한 경우

B사는 현재 직무 수행에 필요한 3박 4일 교육 참여 기회를 정규직 근로자 모두에게 제공하고, 기간제 근로자는 선발을 통해 소수 인원에게만 제공하고 있다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 기간제 근로자에게 직무 수행에 필요한 교육 참여 기회를 제공하도록 노력하여야 한다.

사. 복지포인트 등



▪ 권고 사항

근로자의 복리후생 차원에서 지급되는 복지포인트 등은 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력하여야 한다.

▪ 자율개선 권고 사례

(사례 1) 복지행사의 참여 대상을 다르게 한 경우

A사는 정규직 근로자만을 대상으로 자사 제품 할인가 구매 혜택을 부정기적으로 제공하고 있다.

▶ 개선 권고

부정기적인 복지혜택도 정규직 근로자와 동일한 기준으로 제공하도록 노력하여야 한다.

(사례 2) 복지포인트 지급 수준을 다르게 한 경우

B사는 모든 정규직 근로자에게는 동일한 복지포인트를 지급하고 있지만, 기간제 근로자에게는 정규직 근로자의 절반 수준으로 복지포인트를 지급하고 있다.

▶ 개선 권고

정규직 근로자와 동일한 기준으로 복지포인트를 지급하도록 노력하여야 한다.

아. 사내·사외 시설 이용



■ 권고 사항

사내시설(휴게실, 식당, 체력단련실 등), 사외시설(기숙사, 직장어린이집 등)은 고용형태에 따른 차별이 없도록 적극 노력하여야 한다.

* [참고] 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제21조에 따라, 사업주는 직장어린이집을 운영하는 경우 근로자의 고용형태에 따라 차별해서는 아니 된다.

■ 자율개선 권고 사례

(사례) 사내 시설(휴게실)에 비품을 설치하지 않은 경우

A사는 정규직 근로자와 기간제 근로자의 휴게실을 구분하고, 정규직 근로자가 사용하는 휴게실에는 온풍기를 설치하였으나, 기간제 근로자가 사용하는 휴게실에는 온풍기를 설치하지 않았다.

▶ 개선 권고

휴게실 규모, 비품 구비 등 정규직 근로자와 동일한 기준으로 사내 시설을 이용할 수 있도록 노력하여야 한다.

참고 1 차별 예방 자율점검표



구분	문항	구분 ○ = 그렇다 ▲ = 아니다	
I. 고용형태를 이유로 차별적 처우를 하지 않도록 하고, 차이가 있는 경우 합리적 이유가 있는지, 과도하지 않은지 점검한다.			
임금	1. 기간제·단시간·파견 근로자와 정규직 근로자 간 임금의 차이가 있는가?	○	확인 필요
		▲	
	2. 차이가 있다면, 근로자의 근속연수, 경력 등을 반영하는가?	○	
		▲	확인 필요
	3. 차이가 있다면, 근로자의 능력, 경험, 업무 내용 등을 반영하는가?	○	
		▲	확인 필요
	4. 차이가 있다면, 근로자의 업무성과, 실적 등을 반영하는가?	○	
		▲	확인 필요
정기상여금	1. 기간제·단시간·파견 근로자와 정규직 근로자 간 정기상여금의 차이가 있는가?	○	확인 필요
		▲	
	2. 차이가 있다면, 근로자의 업무량·내용 등 객관적 기준에 따라 지급하고 있는가?	○	
		▲	확인 필요
경영성과금	1. 기간제·단시간·파견 근로자와 정규직 근로자 간 경영성과금의 차이가 있는가?	○	확인 필요
		▲	
	2. 차이가 있다면, 근로자의 작업성과, 능력, 기여도 등을 고려하여 합리적 범위 내에서 지급하고 있는가?	○	
		▲	확인 필요
구분	지급	미지급 또는 차등 지급	
II. 근로내용과 관계없이 지급하는 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 대하여는 특별한 사정이 없는 한 동종·유사한 업무의 수행 여부와 관계없이 차별적 처우를 하지 않도록 적극 노력한다.			
식대	○	▲(확인 필요)	
교통보조비	○	▲(확인 필요)	
경조사비/경조휴가	○	▲(확인 필요)	
출산·보육·가족수당	○	▲(확인 필요)	
상병휴가/상병휴직	○	▲(확인 필요)	
건강진단비	○	▲(확인 필요)	
교육훈련	○	▲(확인 필요)	
복지포인트 등	○	▲(확인 필요)	
사내·사외시설 이용	○	▲(확인 필요)	

참고 2

자율점검 항목(그 밖의 근로조건 등) 예시



항 목	주 요 내 용
상병휴가	정신적·육체적 상해·질병으로 일정한 기간을 쉴 수 있도록 부여하는 휴가
가족복지휴가·자기계발휴가	가정생활 안정과 자기계발 촉진을 통해 근로자의 사기를 증진하고자 부여하는 휴가
표창 및 포상휴가	사내 표창 및 포상에 따라 근로자에게 부여하는 휴가
경조사 관련 금품	근로자의 경사 또는 조사에 맞춰 축하 또는 위로를 목적으로 지급하는 일체의 금품
기념일 관련 금품	회사 창립 기념일이나 근로자의 날 등 각종 기념일에 근로자의 사기 증진 차원에서 지급하는 일체의 금품
출산·보육·가족 수당	부양가족 수에 따라 일정액 또는 일정 비율로 지급하는 수당 및 가정생활의 안정에 기여하고, 다음 세대의 사회를 짊어질 구성원의 건전한 육성에 이바지함을 목적으로 지급하는 수당
자녀학비 등 보조수당	근로자의 장기근속을 유도하기 위해 자녀의 학사일정 등에 맞춰 일정 기간 지급하는 교육비 명목의 일체의 금품
교통비	출퇴근 비용, 택시비 등 교통비 명목으로 지급하는 수당
통신비	휴대 전화 요금 지원 등 통신비 명목으로 지급하는 수당
식대	조식·중식·석식 등 식사 지원을 위해 지급하는 수당
건강관련수당	건강검진비·금연수당 등 근로자의 건강관리를 지원하고자 지급하는 수당
산업안전 보건 관련수당	산업안전 보건상 위험한 업무를 담당하는 근로자에게 지급하는 수당
안전보호구	사업장 내 위험환경에 노출된 근로자에게 나눠주는 각종 장비
단체보험	사업장 소속 근로자 전체를 대상으로 일괄 가입하도록 하는 보험
명절수당·선물	설·추석 등 명절을 맞아 근로자에게 지급하는 수당·선물
휴가비	하계·명절휴가 등 휴가를 부여하면서 근로자의 사기 증진을 위해 지급하는 수당
복지포인트	근로자의 복리후생을 목적으로 지급
교육지원수당·자기계발수당	근로자의 자기계발을 지원하여 작업성과 및 능률을 증진시키고자 지급하는 수당
사내시설	회사 내부에 있는 식당, 체력단련실, 휴게시설 등
사외시설	회사와 연계된 어린이집, 기숙사, 외부 숙박 등
기타수당	위에서 언급한 항목 외 모든 수당



1 근로자는 지방노동위원회에 차별시정 신청 또는 지방관서에 진정·청원 등 제기

* 차별적 처우가 있는 날(계속적 차별은 종료일)로부터 6개월 이내에 신청 필요

2-1 노동위원회를 통한 차별시정

- » 노동위원회는 조사·심문을 거쳐 조정·중재 또는 판정
- » 불합리한 차별적 처우로 판단 시 ‘차별시정명령’, 아니면 ‘기각결정’
 - * 시정명령에는 차별적 처우 중지, 임금 등 근로조건 개선(취업규칙·단체협약 등의 제도개선 명령 포함), 적절한 배상 등 포함(「기간제법」 제13조제1항)
 - ** 배상액은 일반적으로 차별적 처우로 인한 손해액을 기준으로 정해지나,
 - ①명백한 고의가 있는 경우, ②차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액의 3배 이내의 범위에서 배상액 결정 가능(징벌적 손해배상제도, 법 제13조제2항)

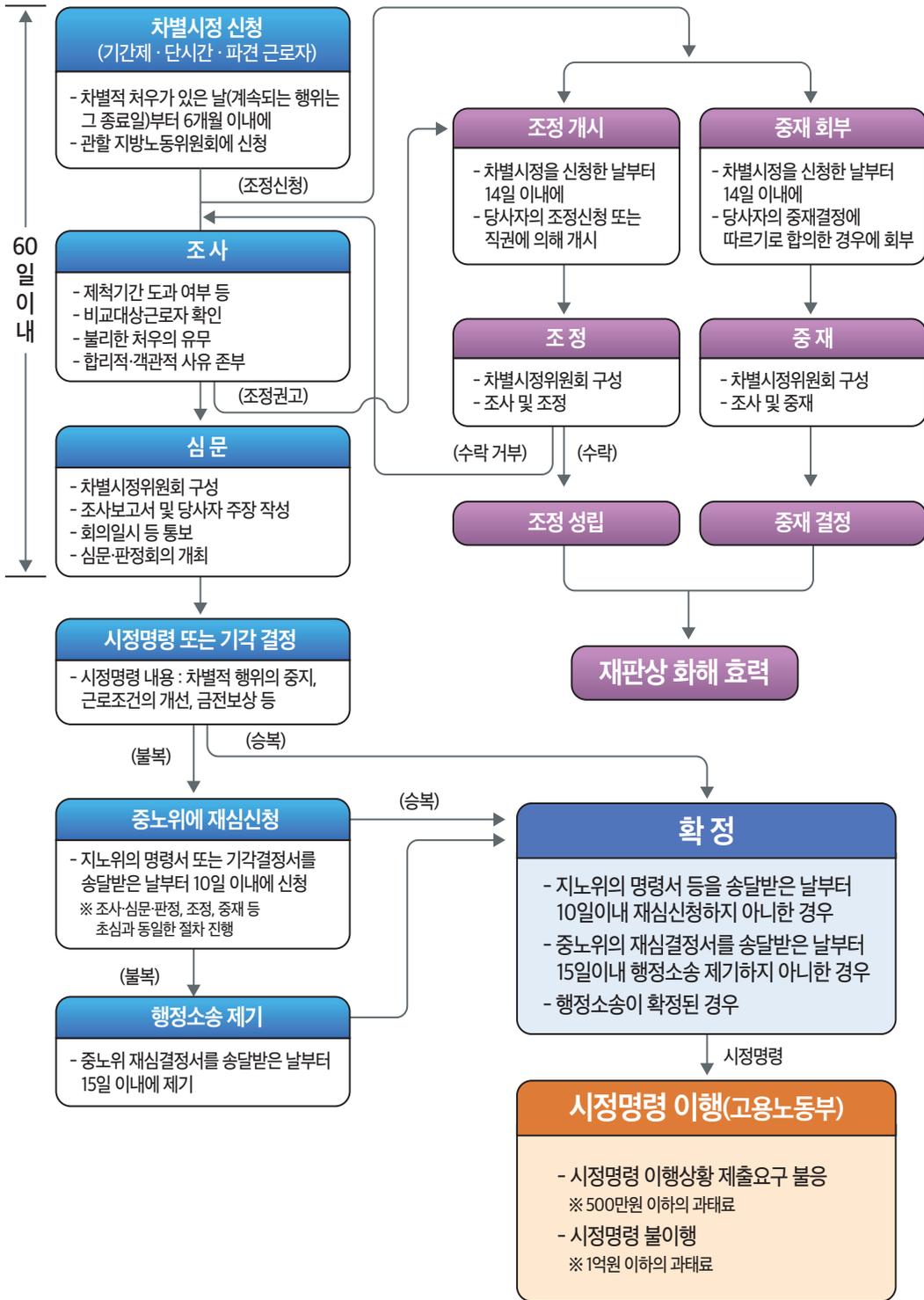
2-2 지방관서를 통한 차별시정

- » 근로자가 지방관서에 진정·청원 등을 제기 → 해당 사업장 조사·감독 → 차별적 처우 확인 시 사용자에게 시정요구(법 제15조의2제1항)
- » 사용자가 시정하지 않는 경우 지방노동위원회에 해당 사실 통보 (근로자·사용자에게도 통지)(법 제15조의2제2항) → 노동위원회를 통한 차별시정(2-1) 절차 진행 (법 제13조제2항)

3 확정된 시정명령의 이행확인 및 효력 확대

- » 노동위원회 판정에 대한 당사자 승복 또는 행정소송을 통해 시정명령 확정 시 지방관서는 시정명령 이행상황 제출 요구(법 제15조제1항) → 시정기간 내 미이행 시 과태료 부과(1억원 이하)
- » 지방관서는 차별시정 당사자 외에 해당 사업장의 나머지 비정규직 근로자에 대한 차별여부 조사 및 시정요구(효력 확대)(법 제15조의3제1항)
 - * 2-2 절차와 같음

① 노동위원회 차별시정 처리 절차



② 고용노동지방관서 차별시정 처리 절차

① 사업장 감독 준비 * 본부의 사업장 감독계획에 따라 지방관서별로 세부감독계획 수립

- ▶ 감독 대상: 상시 5인 이상 사업장
- ▶ 감독계획 사업장 통보
- ▶ 사전 자료제출 및 조사



② 사업장 현장 감독 * 신고사건이 접수된 경우에도 이하 사업장 감독 절차와 동일하게 처리

- ▶ 차별 여부 조사 * 차별시정제도 적용근로자, 비교대상근로자 존재 유무, 임금 그 밖의 근로조건 등에서 불리한 처우 존재 여부, 합리적인 이유 존재 여부 등 조사(필요 시 사용자·근로자 면담 등)
- ▶ 조사보고서 작성



③ 사건의 종결(시정지도 또는 행정종결)

- ▶ 감독결과 보고(차별 관련 근로감독 결과보고서 작성·보고)
- ▶ 차별이 있는 경우: 시정지도(차별적 행위의 중지, 근로조건의 개선, 금전보상 등)
- ▶ 차별이 없는 경우: 행정종결



시정지도 미이행

④ 노동위원회 통보

- ▶ 사업주가 시정기한 내 시정지도를 미이행할 경우 15일 이내에 관할 지방노동위원회에 통보
- ▶ 해당사실을 사용자 및 근로자에게 통지



⑤ 지방노동위원회 판정

- ▶ 조사·심문절차를 거쳐 '시정명령' 또는 '차별적 처우가 없음' 결정



⑥ 중앙노동위원회에 재심신청

- ▶ 지노위에서 판정서를 송달 받은 날로부터 10일 이내에 제기(기한 내 제기하지 않으면 확정)
- ▶ 근로자 또는 사용자가 제기 가능(지방고용노동관서는 재심 신청 불가)



⑦ 행정소송 제기

- ▶ 중노위에서 재심 판정서를 송달 받은 날로부터 15일 이내에 제기(기한 내 제기하지 않으면 확정)



⑧ 시정명령 이행

- ▶ 시정명령 이행상황 제출요구 → 불응 시 500만원 이하 과태료
- ▶ 확정된 시정명령 불이행: 1억원 이하 과태료



참고 4 「차별 없는 일터지원단」 사업 개요

① 사업 목적

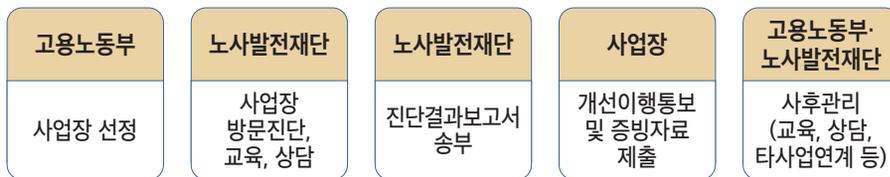
- ✓ 비정규직 고용사업장의 고용상 불합리한 차별을 예방 및 개선하기 위한 차별진단, 차별개선 지원, 교육, 상담 제공으로 공정일터 조성

② 사업 내용

- ✓ (대상) 비정규직 고용 사업주 및 인사노무 관리자, 차별 예방 희망 사업주, 비정규직 근로자 등
- ✓ (지원) 고용상 차별을 사전에 예방·개선하기 위한 진단, 교육 등

구분	내용
진단 및 개선지원	사업장에 존재할 수 있는 비정규직(기간제, 단시간, 파견), 성별의 고용차별 요소를 진단하고 사업장별 맞춤형 개선지원 제공 <ul style="list-style-type: none"> 차별적 처우 해당 여부 진단, 개선권고안 마련, 인사노무관리 지도, 임금체계 일원화, 제규정 정비, 정규직 전환 지원 등
인식개선 교육	고용차별 인식개선 및 차별없는 조직문화 만들기 위한 교육 진행 <ul style="list-style-type: none"> 사업장 임직원 대상 방문교육, 인사노무 담당자 대상 집체교육, 온라인교육
고용차별 상담	임금, 근로조건, 기타 복리후생과 관련한 비정규직 근로자와 사업장의 차별상담 및 권리구제 절차 안내 <ul style="list-style-type: none"> 전화, 온라인, 방문상담 등 지원
네트워크 구축 및 홍보·캠페인	지역 특성의 노사민정 참여형 공동사업 추진 및 차별예방 홍보·캠페인 진행 <ul style="list-style-type: none"> 차별없는 공정한 도시·일터 만들기 협약, 노사공동 캠페인 등

③ 사업추진 체계



④ 홈페이지 및 문의

- ✓ 노사발전재단 홈페이지(www.nosa.or.kr)
- ✓ 차별개선팀(02-6021-1232), 지역 차별없는일터지원단(국번없이 1588-2089)



■ 차별적 처우의 금지

「기간제법」 제8조(차별적 처우의 금지)

- ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.
- ② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

「파견법」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)

- ① 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자라는 이유로 사용자사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

- ☑ 「기간제법」 제8조 및 「파견법」 제21조는 기간제·단시간·파견 근로자를 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자(비교대상자)에 비해 근로조건 및 복리후생 등에서 차별하는 것을 금지하고 있음
- ☑ 이와 관련, 사용자와 노동조합이 교섭 및 단체협약을 체결하였음을 사유로 기간제 근로자 등에게 불합리한 차별적 처우를 하는 사례가 발생하지 않도록 유의 필요

【판례】 노동조합과 합의에 따른 차별 금지

▪ 서울행정법원 2011.11.17. 선고, 2010구합32853 판결

- 피복비가 원고와 노동조합 사이의 합의에 근거하여 지급되는 것이라고는 하나, 기본적으로 임금 등 근로조건은 사용자와 개별 근로자 사이의 합의에 따라 정하여지고, 기간제법상 차별시정제도는 이와 같은 합의에도 불구하고, 기간제근로자와 정규직 근로자 사이에 그 고용형태에 따른 차별을 두어서는 안된다는 정신에 바탕을 두고 있는 것이므로 임금 등 근로조건이 사용자와 개별 근로자 사이에서가 아닌 사용자와 노동조합 사이의 합의에 따라 정하여졌다고 하여 달리 볼 것은 아니다.

■ 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생에 대한 권고 사항

- ✓ 현행 법률은 비교대상자를 요구하면서, 그와 비교한 차별적 처우만을 금지하고 있으므로,
 - 비교대상자가 없는 경우, 정규직 근로자에게 일률적으로 지급되는 금품이라는 사정 등이 있음에도 차별적 처우로 인정받을 여지가 없다는 한계가 있음
- ✓ 대법원은 헌법상 평등원칙 등을 고려하여 근로계약상 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 차별 대우를 하여서는 아니 된다고 판시한 바 있으므로,
 - * 대법원 2019.3.14. 선고 2015두46321 판결
 - 위 판결의 취지를 고려하여 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생에 대하여는 다른 특별한 사정이 없는 한 비교대상자가 없는 경우에도 차별하지 않도록 노력해야 함을 안내하고자 함

[사례] '23년 차별 없는 일터 우수사업장

① 비교대상자 유무 상관없이 가족수당·명절상여금·하계휴가비 등 복리후생적 처우 개선

<진단내용> 정규직 근로자에게 지급하는 가족수당(배우자 4만원, 자녀 2만원), 명절상여금(설 50만원, 추석 80만원, 김장 30만원), 하계휴가비(52만원), 의료비(연간한도 300만원)를 지급하면서 기간제 근로자 141명에게는 전혀 지급하지 않고 있었다. 이 중 비교대상자가 존재할 가능성이 높은 근로자는 8명이었다.

<개선내용> 동종 또는 유사 업무의 정규직 비교대상자가 있는 8명에 대해서는 임금 및 근로조건을 모두 동일 수준으로 개선하였다. 나머지 기간제 근로자에 대해서는 가족수당, 명절상여금, 하계휴가비, 의료비를 정규직과 동일하게 지급하도록 개선하였다.

또한, 기간제 근로자는 친조부모상에 한하여 경조금과 경조휴가를 지원하였는데, 고용형태 및 성별에 따른 차별 소지가 있음을 인지한 후 노사협의회를 통해 규정을 개정하여 개선하였다.

② 임금체계 개편, 직무수당·장기근속수당 등 직무 내용에 맞춰 지급

<진단내용> 기간제 근로자에게 직무수당(월 2.7만원) 미지급, 장기근속수당 과소지급(정규직 9.1만원, 기간제 7.5만원)하여 차별 소지가 있다고 판단하였다. 또한, 종일 근로자에게는 구내식당 무료 식사 쿠폰을 제공하였으나, 오전만 근무하는 장애인 단시간 근로자에게는 무료 식사 쿠폰을 제공하지 않았다.

<개선내용> 직무 내용에 일부 차이가 있어도 주된 업무 내용 및 업무 강도 등을 고려하여 동일하게 지급하는 것이 적절하다고 판단하고, 기간제 근로자에게 동일한 직무수당을 지급하고, 장기근속수당은 정규직 1년차와 동일 수준에 맞추도록 개선하였다. 또한, 오전만 근무하는 장애인 단시간 근로자가 구내식당에서 식사 후에 퇴근하는 것을 확인하고, 무료 식사 쿠폰을 제공하기로 하였다.



‘기간제·단시간·파견 근로자 차별 예방 및 자율 개선 가이드라인’은 아래 가이드라인 내용 중에서 차별 금지 원칙을 구체화한 것입니다.

I. 기간제근로자의 고용안정

- 1) 사용자는 일시적으로 증가한 업무의 처리, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성, 휴직·파견 등으로 인한 결원의 대체 등 업무에 필요한 기간이 정해진 경우 등을 중심으로 기간제 근로계약을 활용하도록 노력한다.
- 2) 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 명시**하고 기간제근로자에게 **교부**하며, **근로계약기간의 설정 이유** 등에 대하여 **기간제근로자에게 충분히 설명**한다.
- 3) 사용자는 업무의 성격, 기간제근로자의 고용안정 등을 고려하여 근로계약기간을 합리적으로 설정함으로써 단기의 근로계약을 **불필요하게 반복적으로 갱신하지 않도록 노력**한다.
- 4) 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.
- 5) 사용자는 기간제 근로계약을 갱신하는 경우에 근로계약 관계의 단절을 목적으로 합리적인 이유 없이 근로계약과 근로계약 사이에 **공백 기간**을 설정하지 않도록 한다.
- 6) 사용자는 기간제 근로계약의 갱신을 조건으로 기간제근로자의 임금 등 근로조건을 낮추는 등 **불리한 처우**를 하지 않는다.
- 7) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자를 고용하려는 경우에 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 **우선적으로 고용하도록 노력**한다.

II. 기간제근로자에 대한 차별적 처우의 금지

- 1) 사용자는 기간제근로자의 임금, 정기적으로 지급되는 상여금(정기상여금, 명절상여금 등), 경영성과에 따른 성과급, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항에 있어서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않는다.
- 2) “1”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.**
- 3) 사용자는 노동조합과 단체협약을 체결하는 경우에 기간제근로자에 대한 차별적 처우가 발생하지 않도록 한다.
- 4) 사용자는 기간제근로자가 차별적 처우에 대한 시정을 신청함을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

III. 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환

- 1) 사용자는 기간제근로자가 상시적이고 지속적인 업무를 수행하고 있는 경우에는 **기간의 정함이 없는 근로자로 전환하도록 노력한다.**
- 2) 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 기간제 근로자가 알 수 있도록 **공지한다.**
- 3) 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 근로자의 근로조건 및 복리후생 등에 대해서는 사용자와 해당 근로자가 기간의 정함이 없는 근로자에게 적용되는 **단체협약, 취업규칙** 등을 고려하여 결정한다.
- 4) “3”항에도 불구하고, 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 **전환되는 근로자**의 임금, 정기적으로 지급되는 상여금(정기상여금, 명절상여금 등), 경영성과에 따른 성과급, 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.**

- 5) “4”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.
- 6) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 **전환되는 근로자**의 임금, 연차유급휴가, 승진·승급, 복리후생 수준 등을 정함에 있어 담당 업무의 내용, 기간제근로자로서 **근무한 기간 및 업무경력 등을 고려**하는 등 합리적으로 산정하도록 노력한다.

IV. 기간의 정함이 없는 근로자의 간주

- 1) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로자로 **간주되는 근로자**의 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.**
- 2) “1”항에도 불구하고, 근로의 내용과 관계없는 **근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항**에 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.**
- 3) 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.

V. 노동조합 활동 보장

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

VI. 직장 내 괴롭힘과 성희롱의 예방 및 대응

- 1) 사용자는 기간제근로자가 직장 내 괴롭힘 및 성희롱에 취약할 수 있음을 고려하여 모든 근로자에 대하여 관련 교육 등의 예방조치를 적극적으로 실시한다.

- 2) 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.
- 3) 사용자는 기간제근로자가 직장 내 괴롭힘 또는 성희롱을 신고하거나 주장한 것을 이유로 해고, 근로계약 갱신 거절, 그 밖의 불리한 처우를 하지 않는다.

Ⅶ. 일·생활 균형

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

Ⅷ. 직업능력개발

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

Ⅸ. 고충처리

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

기간제 · 단시간 · 파견 근로자

차별 예방 및 자율개선 가이드라인

