

대 통 령 령

국무회의의 심의를 거친 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령을 이에 공포한다.

대 통 령 노 무 현 인

2007년 6 월18일

국 무 총 리 한 덕 수

국 무 위 원 이 상 수
노동부장관

◎대통령령 제20093호

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제1조 (목 적) 이 영은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에서 위임된 사항과 그 시행에 필요한 사항을 규정하는 것을 목적으로 한다.

제2조 (적용 범위) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제3조제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는 법 규정은 별표 1과 같다.

제3조 (기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ①법 제4조제1항제5호에서 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
 3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
- ②법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 「고용정책기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
3. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우

③법 제4조제1항제6호에서 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우

2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
4. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우
5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 0과 대분류 1 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 노동부장관이 최근 조사한 임금구조기본통계의 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당하는 경우
6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우
7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우

제4조 (전문위원의 수 및 자격 등) ①법 제10조제5항에 따라 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 두는 전문위원의 수는 10명 이내로 한다.

②제1항에 따른 전문위원은 법학·경영학·경제학 등 노동문제와 관련된 학문 분야의 박사학위 소지자, 변호사·공인회계사·공인노무사 등 관련 자격증 소지자 중에서 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 위원장이 임명한다.

③제1항에 따른 전문위원의 보수에 관한 사항은 「공무원보수규정」 별표 34 일반계약직 공무원의 연봉등급기준표를 준용하여 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제5조 (권한의 위임) 노동부장관은 법 제19조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방노동관서의 장에게 위임한다.

1. 법 제15조제1항에 따른 확정된 시정명령에 대한 이행상황의 제출 요구
2. 법 제15조제2항에 따른 확정된 시정명령 불이행에 대한 신고의 접수
3. 법 제24조에 따른 과태료의 부과·징수

제6조 (과태료의 부과) ①노동부장관은 법 제24조제1항 및 제2항에 따라 과태료를 부과할 때에는 그 위반행위를 조사·확인한 후 위반사실·과태료의 금액 등을 서면으로 명시하여 그 과태료 처분대상자에게 통지하여야 한다.

②노동부장관은 과태료를 부과할 때에는 10일 이상의 기간을 정하여 과태료 처분대상자에게 구술 또는 서면(전자문서를 포함한다)에 의한 의견진술의 기회를 주어야 한다. 이 경우 지정된 기일까지 의견진술이 없는 때에는 의견이 없는 것으로 본다.

③노동부장관은 과태료의 금액을 정할 때 그 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 참작하되, 그 부과기준은 별표 3과 같다.

④과태료의 징수절차는 노동부령으로 정한다.

부 칙

이 영은 2007년 7 월 1 일부터 시행한다. 다만, 별표 3(제1호 및 제2호에 한정한다)의 시행일은 사업 또는 사업장(사용사업주의 사업 또는 사업장을 말한다. 이하 같다)별로 다음 각 호와 같다.

- 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7 월 1 일
- 2. 국가 및 지방자치단체의 기관, 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제5조에 따라 공기업, 준정부기관, 기타공공기관으로 지정되는 기관 중 법률 제8258호 공공기관의 운영에 관한 법률 부칙 제2조에 따라 폐지된 「정부산하기관 관리기본법」 제3조에 따른 정부산하기관의 요건에 해당하거나 「정부투자기관 관리기본법」 제2조에 따른 정부투자기관의 요건에 해당하는 기관, 「지방공기업법」 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조 및 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 제2조에 따른 정부출연연구기관 및 연구회, 「국립대학병원 설치법」에 따른 대학병원 : 2007년 7 월 1 일
- 3. 상시 100명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2008년 7 월 1 일
- 4. 상시 100명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2007년 7 월 1 일

[별표 1]

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는법 규정(제2조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조 제2조
제2장 기간제근로자	제5조
제3장 단시간근로자	제7조
제5장 보 칙	제16조제4호 제17조제1호·제2호(휴게에 관한 사항에 한정한다)·제3호·제4호(휴일에 관한 사항에 한정한다)·제5호 제18조부터 제20조까지의 규정
제6장 별 칙	제21조 제23조 제24조제2항제2호 제24조제3항부터 제6항까지의 규정

[별표 2]

전문자격의 종류(제3조제1항제3호 관련)

1. 「건축사법」 제7조에 따른 건축사
2. 「공인노무사법」 제3조에 따른 공인노무사
3. 「공인회계사법」 제3조에 따른 공인회계사
4. 「관세사법」 제4조에 따른 관세사
5. 「변리사법」 제3조에 따른 변리사
6. 「변호사법」 제4조에 따른 변호사
7. 「보험업법」 제182조에 따른 보험계리사
8. 「보험업법」 제186조에 따른 손해사정사
9. 「부동산가액공시 및 감정평가에 관한 법률」 제23조에 따른 감정평가사
10. 「수의사법」 제2조제1호에 따른 수의사
11. 「세무사법」 제3조에 따른 세무사
12. 「약사법」 제3조에 따른 약사
13. 「약사법」 제4조에 따른 한약사
14. 「약사법」 제45조에 따른 한약업사
15. 대통령령 제14319호 약사법 시행령 일부개정령 부칙 제2조에 따른 한약조제사
16. 「의료법」 제5조에 따른 의사
17. 「의료법」 제5조에 따른 치과의사
18. 「의료법」 제5조에 따른 한의사
19. 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」 제46조에 따른 경영지도사
20. 「중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률」 제46조에 따른 기술지도사
21. 「항공법」 제26조에 따른 사업용조종사
22. 「항공법」 제26조에 따른 운송용조종사
23. 「항공법」 제26조에 따른 항공교통관제사
24. 「항공법」 제26조에 따른 항공기관사
25. 「항공법」 제26조에 따른 항공사

[별표 3]

위반행위의 종류별 과태료 부과기준(제6조 관련)

위 반 행 위	해당법조문	과 태 료 금 액
1. 법 제14조에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 경우 가. 금전보상을 내용으로 하는 시정명령을 이행하지 아니한 경우 나. 근로시간, 휴일·휴가 등 근로조건의 차별에 대한 시정명령을 이행하지 아니한 경우 다. 시설 등 이용의 차별에 대한 시정명령을 이행하지 아니한 경우	제24조 제1항	당해 금전보상 명령액 500만원 500만원
2. 법 제15조를 위반하여 정당한 이유 없이 노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 경우	제24조 제2항제1호	200만원
3. 법 제17조를 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 경우 가. 법 제17조제1호, 제3호 또는 제6호를 명시하지 아니한 경우 나. 법 제17조제2호, 제4호 또는 제5호를 명시하지 아니한 경우	제24조 제2항제2호	50만원 (서면명시사항 1개 호 당) 30만원 (서면명시사항 1개 호 당)

◇기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제정이유

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정(법률 제8074호, 2006.12.21. 공포, 2007. 7. 1. 시행)되어 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고, 기간제 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하기 위한 노동위원회의 시정명령제도 및 시정명령 불이행에 대한 과태료제도가 도입됨에 따라, 같은 법에서 위임한 기간제근로자의 사용기간 제한이 적용되지 않는 예외사항, 시정명령 불이행에 대한 과태료 부과기준 등을 정하려는 것임.

◇주요내용

가. 4명 이하 사업장에 적용되는 법 규정(영 제2조 및 별표 1)

(1)법에서 상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 대통령령이 정하는 바에 따라 법 규정의 일부만을 적용할 수 있도록 하고 있어 4명 이하 사업장에 적용되는 법 규정을 정할 필요가 있음.

(2)4명 이하 사업장에서도 법 제5조, 제7조, 제17조 등의 규정을 적용하도록 하여 사용자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하거나 통상근로자를 채용하는 경우에는 기간제근로자 또는 단시간근로자를 우선 고용하도록 노력하고, 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 근로조건(근로시간과 휴가 제외)을 서면으로 명시하도록 함.

(3)4명 이하의 영세사업장에서 근무하는 기간제근로자 등의 근로조건 보호를 강화하는데 기여할 것으로 기대됨.

나. 기간제근로자의 사용기간 제한의 예외(영 제3조 및 별표 2)

(1)법에서 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우, 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일 자리를 제공하는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우 등에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 예외를 허용하고 있어 그에 대한 구체적인 기준을 정할 필요가 있음.

(2)박사학위 또는 기술사, 건축사, 공인회계사, 공인노무사, 변호사, 변리사, 의사, 약사 등의 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 경우, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업 촉진 등을 위하여 일 자리를 제공하는 경우, 제대군인의 고용증진 등을 위하여 일 자리를 제공하는 경우, 다른 법령에서 기간제근로자의 사용기간을 달리 정하고 있는 경우 등에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있도록 함.

(3)기간제근로자 사용기간 제한이 적용되지 않는 예외적인 경우를 규정함으로써 노동시장의 유연성이 높아질 것으로 기대됨.

다. 과태료의 부과기준(영 제6조 및 별표 3)

(1)법에서 노동위원회는 차별적 처우를 받는 기간제근로자 또는 단시간근로자의 시정신청을 받아 사용자에게 시정명령을 할 수 있도록 하고 시정명령 불이행시 과태료를 부과하도록 함에 따라, 과태료의 부과기준 및 부과절차 등을 정할 필요가 있음.

(2)금전보상을 내용으로 하는 시정명령을 불이행한 경우에는 그 금전보상액을 과태료로 부과하고, 근로시간, 휴일·휴가 등 근로조건 차별에 대한 시정명령이나 시설 등 이용 차별에 대한 시정명령을 불이행한 경우에는 5백만원의 과태료를 부과하도록 함.

(3)합리적인 과태료 부과기준을 마련함으로써 행정의 예측가능성을 높이고, 기간제근로자 및 단시간근로자의 차별시정 및 남용방지의 실효성이 높아질 것으로 기대됨. <법제처 제공>