기간제 및 단시간근로자



법제처
찾기 쉬운 생활법령

이 정보는 2026년 10월 15일 기준으로 작성된 것입니다.

찾기 쉬운 생활법령은 국민이 실생활에 필요한 법령을 쉽게 찾아보고 이해할 수 있도록 관련 법령정보를 국민의 생활중심으로 재분류하여 제공하고 있습니다. 따라서 제공된 법령정보는 법적 효력을 갖는 유권해석(결정, 판단)의 근거가 되지 않고, 각종 신고, 불복 청구 등의 증거자료로서의 효력은 없습니다. 구체적인 법령에 대한 질의는 담당기관이나 국민 신문고에 문의하시기 바랍니다.

공공데이터 정책에 따라 '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령은 누구에게나 개방되어 있으며, 영리 목적의 이용을 포함하여 자유로운 활용이 보장됩니다. 이 경우 출처가 법제처 찾기 쉬운 생활법령(http://www.easylaw.go.kr)임을 명시해 주시고, 단순 인용이 아닌 영리목적의 이용이거나 자료의 상당 부분을 이용하는 경우에는 해당 사항을 법제처 법제정보담당관(044-200-6900)으로 통지하여 주시기 바랍니다.

※ 다만, '찾기 쉬운 생활법령'에서 제공하는 생활법령 중 제3자가 저작권을 갖는 저작물의 경우에는 원 저작자의 저작권 정책 및 「저작권법」에 따릅니다.

찾기 쉬운 생활법령에서 제공하는 자료를 위조 · 변조하거나 생활법령에 포함된 제3자의 저작권을 침해하는 경우에는 관련 법령(「저작권법」 제136조부터 제138조까지)에 따라 처벌을 받을 수 있으니 유의하시기 바랍니다.

[기간제 및 단시간근로자]

비정규직 근로자 가운데 기간제 및 단시간근로자는 『기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률』에 따라 차별행위와 근로조건 등의 분야에서 특별히 보호를 받습니다.

이에 『기간제 및 단시간근로자』 콘텐츠에서는 기간제근로자 및 단시간근로자의 개념 및 적용범위, 차별적 처우의 시정절차, 정부지원, 근로계약의 체결, 휴게 및 휴가, 근로계약의 종료, 퇴직금 등 기간제 및 단시간근로자의 보호를 위해 필요한 법령정보를 국민이 이해하기 쉽게 정리하여 제공합니다.

기간제 및 단시간근로자 1
1. 기간제 및 단시간근로자 개관 4
1.1. 기간제 및 단시간근로자의 개념 및 적용범위 4
1.1.1. 기간제 및 단시간근로자란? 4
1.2. 차별적 처우의 금지 및 시정 절차 등 6
1.2.1. 차별적 처우의 금지와 판단기준 6
1.2.2. 차별적 처우의 시정신청 7
1.2.3. 차별적 처우 시정신청에 대한 조사 9
1.2.4. 차별에 대한 조정·중재 10
1.3. 기간제 및 단시간근로자를 위한 지원제도 11
1.3.1. 정부지원 11
2. 기간제근로자 13
2.1. 근로계약의 체결 13
2.1.1. 근로계약의 체결 13
2.1.2. 기간제근로자의 근로기간 14
2.2. 기간제근로자의 근로보호 16
2.2.1. 휴게·휴가 ·휴직 등 16
2.3. 근로관계의 종료 18
2.3.1. 근로계약의 종료 18
3. 단시간근로자 20
3.1. 근로계약의 체결 20
3.1.1. 근로계약서의 작성 20
3.2. 단시간근로자의 보호 21
3.2.1. 「근로기준법」 적용의 특례 21
3.2.2. 단시간근로자의 특별보호 22
3.3. 근로계약의 종료 23
3.3.1. 근로계약의 종료 23

1. 기간제 및 단시간근로자 개관

1.1. 기간제 및 단시간근로자의 개념 및 적용범위

1.1.1. 기간제 및 단시간근로자란?

기간제근로자 및 단시간근로자의 개념

기간제근로자란?

▪ '기간제근로자'란 근로기간이 정해져 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호).

단시간근로자란?

▪ '단시간근로자'란 1주(휴일을 포함한 7일을 말함) 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정(所定)근로시간에 비해 짧은 근로자를 말합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제2호 및 「근로기준법」 제2조제1항제7호·제9호).

> ※ 소정(所定)근로시간이란?
>
> - '소정(所定)근로시간'이란 다음의 근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제8호, 제50조, 제69조 본문 및 단서, 「산업안전보건법」 제139조제1항).
>
> · 1주간 근로시간(휴게시간 제외)이 40시간을 초과하지 않을 것
>
> · 1일 근로시간(휴게시간 제외)이 8시간을 초과하지 않을 것
>
> · 15세 이상 18세 미만인 자의 근로시간은 1일에 7시간, 1주일에 35시간을 초과하지 않을 것(다만, 당사자의 합의에 따라 1일에 1시간, 1주일에 5시간을 한도로 연장할 수 있음)
>
> · 잠함(潛函) 또는 잠수작업 등 높은 기압에서 행하는 유해하거나 위험한 작업의 근로시간은 1일에 6시간, 1주일에 34시간을 초과하지 않을 것

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용범위

적용범위

▪ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다. 다만, 동거하는 친족만 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대해서는 적용되지 않습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제1항).

▪ 국가 및 지방자치단체의 기관에 대해서는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 적용됩니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제3항).

> ※ 상시 4명 이하의 기간제 및 단시간근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우
>
> 상시 4명 이하의 기간제 및 단시간근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대해서는 다음의 일부 규정이 적용됩니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제2항, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 및 별표 1 참조).

구분	적용법 규정
제1장 총칙	• 제1조(목적) • 제2조(정의)
제2장 기간제근로자	• 제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환)
제3장 단시간근로자	• 제7조(통상근로자로의 전환 등)
제4장 보칙	• 제16조제4호(불리한 처우의 금지) • 제17조제1호부터 제5호까지의 규정(근로조건의 서면: 제1호 및 제2호는 휴게에 관한 사항에 한정, 제3호 및 제4호는 휴일에 관한 사항에 한정) • 제18조(감독기관에 대한 통고) • 제19조(권한의 위임) • 제20조(취업촉진을 위한 국가 등에 노력)
제5장 벌칙	• 제21조(벌칙) • 제23조(양벌규정) • 제24조제2항제2호(과태료) • 제24조제3항부터 제6항까지의 규정(과태료)

상시근로자 수의 산정기준 및 산정방법

▪ 상시근로자 수 산정기준

▹ 상시근로자 수 산정기준은 '사용사업주의 사업 또는 사업장' 단위이며, 여기서의 '사업 또는 사업장'은 경영상 일체를 이루면서 유기적으로 운영되고 전체로서 독립성을 갖춘 권리, 의무의 주체를 의미합니다(고용노동부, 「기간제법 업무매뉴얼」(2019), 23쪽).

▹ 하나의 법인 내에 있는 수 개의 사업장·사업부서는 인사·노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 기업의 일부에 해당하며 원칙적으로 하나의 사업으로 인정합니다(「기간제법 업무매뉴얼」, 23쪽).

▹ 하나의 법인체라 하더라도 본사와 지점, 분점 등으로 나뉘어 장소적으로 분산되어 있는 경우에는 각 사업장별로 근로조건의 결정권이 있고 인사·노무·재정 및 회계 등이 명확하게 분리되며, 서로 다른 단체협약 및 취업규칙의 적용을 받는 등 독립성이 있는지에 따라 하나의 사업(장)으로의 인정 여부를 판단합니다(「기간제법 업무매뉴얼」, 24쪽).

▪ 상시근로자 수 산정방법

▹ 상시근로자 수는 사용자가 직접 고용한 모든 근로자를 포함하되, 파견근로자는 제외하여 산정합니다(「기간제법 업무매뉴얼」, 26쪽).

※ 파견근로자

- '파견근로자'란 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호).

- 파견근로자는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 보호를 받을 수 있습니다.

※ 파견근로자에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <파견근로자>를 참조하세요.

1.2. 차별적 처우의 금지 및 시정 절차 등

1.2.1. 차별적 처우의 금지와 판단기준

차별적 처우의 금지

차별적 처우의 개념

▪ '차별적 처우'란 다음의 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호).

- 임금
- 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- 경영성과에 따른 성과금
- 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

차별적 처우의 금지

▪ 사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 해서는 안 됩니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조제1항).

▪ 사용자는 단시간근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 됩니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조제2항).

※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우에는 위 규정이 적용되지 않습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제2항, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 및 별표 1).

기간제근로자의 차별적 처우 판단기준

비교대상 근로자

▪ 기간제근로자에 대한 차별적 처우를 판단함에 있어 비교대상근로자는 해당 사업 또는 사업장에서 '동종 또는 유사한 업무'에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자입니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조제1항).

▪ '동종 또는 유사한 업무'에 해당하는지 여부는 주된 업무의 성질과 내용, 업무수행과정에서의 권한과 책임의

정도, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다(서울행정법원 2009. 6. 3. 선고 2008구합24743 판결).

> **관련판례 – 비교대상 근로자의 존부 및 선정기준**
>
> '당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'의 업무가 기간제근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에서 정한 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결).

'불리한 처우'와 '합리적인 이유가 없는 경우'란?

▪ '불리한 처우'란 사업주가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제근로자와 정규직 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고, '합리적인 이유가 없는 경우'란 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법이나 정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결).

▪ 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제근로자의 고용형태, 업무 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고 2011두7045 판결).

단시간근로자의 차별적 처우 판단기준

비교대상 근로자

▪ 단시간근로자에 대한 차별적 처우를 판단함에 있어 비교대상근로자는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자입니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조제2항).

▪ '동종 또는 유사한 업무'에 해당하는지 여부는 주된 업무의 성질과 내용, 업무수행과정에서의 권한과 책임의 정도, 작업조건 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다(서울행정법원 2009. 6. 3. 선고 2008구합24743 판결).

'불리한 처우'와 '합리적인 이유가 없는 경우'란?

▪ 단시간근로자의 '불리한 처우'와 '합리적인 이유가 없는 경우'의 기준은 기간제근로자와 동일합니다.

1.2.2. 차별적 처우의 시정신청

근로자의 시정신청

신청권자

▪ 기간제근로자 또는 단시간근로자가 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 시정을 신청할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조제1항 본문).

신청기간

▪ 차별시정의 신청은 '차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)'로부터 6개월 이내에 해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조제1항 단서).

신청방법

▪ 차별적 처우의 시정을 신청하려는 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우 시정 신청서를 작성하여

사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회에 제출해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조제3항,및 「노동위원회규칙」 제100조 및 별지 제35호서식).

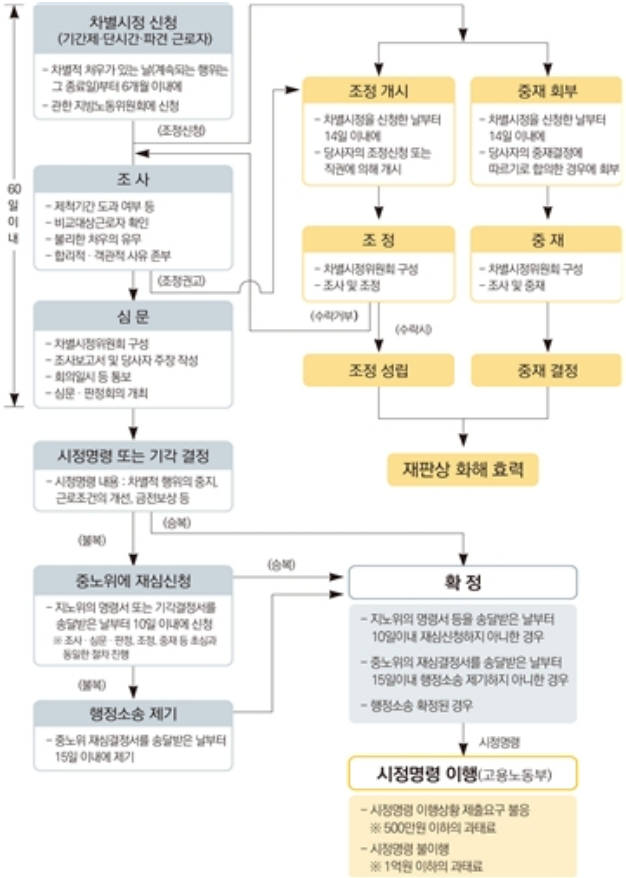
▪ 차별적 처우 시정신청서에는 다음의 사항을 기재하고, 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조제2항 및 「노동위원회규칙」 제100조).

- 근로자의 성명과 주소
- 사업주의 성명과 주소
- 신청 취지(청구할 시정 내용)
- 차별적 처우의 구체적 내용
- 신청일자

> ※ 지방노동위원회의 판정에 불복하는 경우 지방노동위원회의 판정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회(http://www.nlrc.go.kr)에 재심을 신청합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제1항).

차별시정 신청처리절차

차별시정 신청처리절차는 다음과 같습니다.



< 출처: 고용노동부-분야별정책-근로조건개선>

시정요구 및 노동위원회에 통보

시정요구

▪ 지방고용노동관서의 장은 사용자가 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제1항 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제5조제2호의2).

노동위원회에 통보

▪ 지방고용노동관서의 장은 사용자가 시정요구에 따르지 않는 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보해야 하며, 이 경우 지방고용노동관서의 장은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제2항 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제5조제2호의2).

1.2.3. 차별적 처우 시정신청에 대한 조사

노동위원회의 조사·심문

조사·심문 방법

▪ 차별적 처우 시정신청을 받은 노동위원회는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하며, 이 경우 관계당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조제1항 및 제2항).

▪ 노동위원회가 심문을 할 때에는 관계당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조제3항).

입증책임

▪ 차별적 처우와 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조제4항).

노동위원회의 시정명령 또는 기각결정

시정명령 또는 기각결정

▪ 노동위원회는 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 경우에는 사용자에게 해당 차별행위에 대한 시정명령을 내려야 하고, 차별적 처우에 해당되지 않는다고 판정한 경우에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조제1항).

▪ 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하며, 그 이유가 구체적으로 명시되어 관계당사자에게 교부됩니다. 시정명령을 내리는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등이 구체적으로 기재되어야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조제2항).

시정명령의 내용

▪ 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령 포함) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조제1항).

▪ 배상액은 차별적 처우로 인해 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정합니다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 않는 범위에서 배상을 명령할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조제2항).

불복절차 및 시정명령 등의 확정

▪ 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제1항).

▪ 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항).

▪ 지방노동위원회로부터 시정명령서 또는 기각결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 재심을 신청하지 않거나 중앙노동위원회로부터 재심결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기하지 않는 경우에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정됩니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제3항).

※ 지방고용노동관서의 장은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의3제1항 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제5조제2호의2).

시정명령 불이행 시 제재

▪ 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 않는 경우 이를 지방고용노동관서의 장에게 신고할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제2항).

▪ 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 않는 사용자에게는 1억원 이하의 과태료가 부과됩니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조제1항).

1.2.4. 차별에 대한 조정·중재

조정·중재 절차

조정·중재절차의 개시

▪ 노동위원회는 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권으로 조정절차를 개시할 수 있으며, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제1항).

신청기간

▪ 조정 또는 중재의 신청은 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 해야 합니다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제2항).

처리기간

▪ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제4항).

▪ 다만, 다음 어느 하나에 해당하는 경우에는 조정안을 제시하지 않고 조정을 중지할 수 있습니다[「노동위원회규칙」(노동위원회규칙 제29호, 2024. 2. 14. 발령, 2024. 2. 20. 시행) 제119조제2항].

- 관계당사자 쌍방이나 일방이 조정절차의 중지를 서면으로 요청한 경우
- 관계당사자 쌍방이나 일방이 사실상 조정절차를 계속할 의사가 없음이 명백한 경우

조정·중재결정의 효력

▪ 당사자 쌍방이 조정안을 수락하여 조정이 성립되거나, 노동위원회의 중재결정이 내려진 경우 이는 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 가집니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제7항).

1.3. 기간제 및 단시간근로자를 위한 지원제도

1.3.1. 정부지원

기간제근로자를 위한 정부지원제도

정규직 전환에 대한 고용안정장려금지원(정부24, 고용안정장려금지원 참조)

▪ 고용노동부장관은 기간제근로자를 정규직으로 전환함으로 소속 근로자의 근로조건을 개선한 사용자에게 일정금액의 고용안정장려금을 지원하고 있습니다[「고용보험법」 제25조제1항제3호, 「고용보험법 시행령」 제35조제5호가목 및 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」 제2조제2호나목].

지원 대상

▪ 지원 대상 : 비정규직근로자(기간제, 파견, 기간제인 사내 하도급 근로자) 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환하는 중소, 중견기업 사업주

지원 요건

▪ 정규직 전환 고용안정장려금을 지원받기 위해서는 아래의 모든 요건이 충족되어야 합니다.

- 6개월 이상 2년 이하 근속한 기간제, 파견 근로자, 사내 하도급 근로자(기간제) 또는 6개월 이상 근무한 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환하고 1개월 이상 고용을 유지
- 정규직전환 후 임금이 최저임금액 이상
- 정규직전환 후에는 4대 사회보험에 반드시 가입
- 전환된 근로자의 처우는 기존 동종, 유사 업무에 종사하는 정규직과 비교하여 임금 등에 있어 불합리한 차별이 없을 것

지원 수준

▪ 정규직 전환에 따른 임금 상승분과 간접노무비를 최대 1년간 지원(정규직 전환 시 임금증가액에 따라 차등 지원)함.

구분	내용
임금증가분이 20만원 이상	월 60만원
임금증가분이 20만원 미만	월 40만원

지원 인원 한도

▪ 파견·사내하도급 근로자 및 특수형태업무종사자를 정규직으로 전환 또는 직접고용한 경우에는 지원 한도가 없습니다.

▪ 기간제 근로자의 정규직 전환에 대한 지원 인원은 최초로 사업 참여 신청서를 제출한 날이 속한 달의 직전년도 말일을 기준으로 전체 피보험자수의 30%(소수점 이하 버림, 5인 이상 10인 미만 사업장의 경우 3인)를 한도로 하되, 최대 100명을 초과할 수 없음. 해당 사업장에 대한 누적 지원 인원은 이 한도 인원을 초과할 수 없습니다.

▪ 고용안정장려금 지원사업 참여 신청서를 제출한 날이 지원한도가 최초로 설정된 날 또는 다시 설정된 날로부터 3년이 경과하면 지원한도를 다시 설정하되, 기존 지원한도 보다 적을 경우에는 기존 지원한도에 따릅니다.

단시간근로자를 위한 정부지원제도

시간선택제 신규고용 지원

▪ 고용노동부장관은 직무의 분할, 근무체계 개편 또는 시간제 직무 개발 등을 통하여 실업자를 근로계약기간을 정하고 않고 시간제로 근무하는 형태로 하여 새롭게 고용하는 사업주에게 고용창출장려금을 지원하고 있습니다(「고용보험법」 제20조, 「고용보험법 시행령」 제17조제1항제3호).

워라밸일자리 장려금 지원(고용노동부, 『2026년 고용장려금지원제도』, 30-32쪽 참조)

▪ 근로시간 단축 제도 도입·운영에 관한 내용이 포함된 취업규칙·단체협약·인사규정 또는 별도의 소정근로시간 단축 관련 규정 등을 마련해야 합니다.

▪ 근로자가 가족돌봄·본인건강·은퇴준비·학업 등 본인의 필요에 따라 소정근로시간 단축을 신청하고 사업주가 이를 허용해야 합니다.

▪ 근로시간 단축 개시일 이전 6개월간 주당 소정근로시간은 35시간 이상이어야 하며, 단축 후에는 주당 15시간 이상 30시간 이하여야 합니다.

▪ 근로시간 단축 활용 기간은 최소 1개월(임신 사유는 2주) 이상이어야 합니다.

▪ 지문인식, 전자카드 등 전자·기계적 방식으로 출퇴근 관리(해당 근로자가 출퇴근 기록을 직접 등록)하여야 합니다. 다만, 출퇴근 기록 누락일수가 월 3일을 초과하는 경우에는 해당 월 지급이 제한됩니다.

▪ 근로시간 단축 중인 근로자에게 연장근로 요구 금지 및 연장근로를 제한해야 합니다.

▹ 연장근로가 월 10시간을 초과하는 경우에는 해 당월 지급이 제한됩니다.

유형	1개월 지급액	지원대상
장려금	30만원 (정액)	우선지원대상기업 ·중견기업
임금감소액보전금	20만원 (정액)	

※ 시간선택제 일자리에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <시간선택제 근로자-시간선택제 일자리-시간선택제 근로자의 법적 지위-법적지위> 를 참조하세요.

2. 기간제근로자

2.1. 근로계약의 체결

2.1.1. 근로계약의 체결

근로계약의 체결

근로계약의 개념

▪ '근로계약'이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호).

근로조건의 기준

▪ 「근로기준법」에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없습니다(「근로기준법」 제3조).

근로계약의 일부무효

▪ 「근로기준법」 기준에 미치지 못하는 근로조건을 정한 근로계약은 그 부분에 한정하여 무효로 하며, 무효로 된 부분은 「근로기준법」에서 정한 기준에 따릅니다(「근로기준법」 제15조).

근로조건의 서면명시

근로조건의 서면명시

▪ 사용자가 기간제근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 다음의 모든 사항을 서면으로 명시해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 본문).

- 근로계약기간에 관한 사항
- 근로시간·휴게에 관한 사항
- 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- 휴일·휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

> ※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결하는 경우 다음의 모든 사항을 서면으로 명시해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제2항, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 및 별표 1).
>
> ·근로계약기간에 관한 사항
>
> ·휴게에 관한 사항
>
> ·임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
>
> ·휴일에 관한 사항
>
> ·취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
>
> ·근로일 및 근로일별 근로시간

임금

임금의 개념

▪ 임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급이나 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 모든 금품을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제5호).

> **관련판례 – 임금이란?**
>
> '임금'이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 지급하는 일체의 금원으로서, 근로자에게 계속적·정기적으로 지급되고 그 지급에 관하여 단체협약, 취업규칙 등에 의하여 사용자에게 지급의무가 지워져 있다면, 그 명칭 여하를 불문하고 모두 임금에 포함됩니다(대법원 1999. 9. 3. 선고 98다34393 판결).

> ※ 임금에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <임금> 를 참조하세요.

2.1.2. 기간제근로자의 근로기간

기간제근로자의 근로기간 제한

기간제근로자의 근로기간

▪ 사용자는 2년을 초과하지 않는 범위에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총 기간이 2년을 초과하지 않는 범위에서) 기간제근로자를 사용할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 본문).

▹ 기간의 정함이 있는 근로계약은 그 기간의 만료로 고용관계가 종료되는 것이 원칙이지만, 근로계약이 만료됨과 동시에 근로계약기간을 갱신하거나 동일한 조건의 근로계약을 반복하여 체결한 경우에는 갱신 또는 반복한 계약기간을 모두 합산하여 계속근로연수를 계산해야 합니다(대법원 1995.07.11. 선고 93다26168 전원합의체판결).

▹ 한편, 근로계약기간이 갱신되거나 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백 기간이 있다고 하더라도 그 기간이 전체 근로계약기간에 비해 길지 않고, 계절적 요인이나 방학기간 등 해당 업무의 성격에 기인하거나 대기기간·재충전을 위한 휴식 기간 등의 사정이 있어 그 기간 중 근로를 제공하지 않거나 임금을 지급하지 않을 상당한 이유가 있다고 인정되는 경우에는 근로관계의 계속성은 그 기간 중에도 유지됩니다(대법원 2006.12.07 선고 2004다29736 판결).

> ※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 위 규정이 적용되지 않습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제1항).

근로기간 제한의 예외

2년 초과사용의 예외적 허용

▪ 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항 단서 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조).

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우

2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대 신할 필요가 있는 경우

3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우

4. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호의 고령자 (55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우

5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

▹ 박사학위(외국에서 수여받은 박사학위를 포함)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

▹ 「국가기술자격법」 제9조제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

▹ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당분야에 종사하는 사람

6. 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 다음의 어느 하나에 해당하는 경우

▹ 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위해 일자리를 제공하는 경우

▹ 「제대군인지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위해 일자리를 제공하는 경우

▹ 「국가보훈 기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위해 보훈 도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우

7. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정해 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우

8. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우

9. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우

10. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(「고등교육법」 제30조에 따른 대학원대학을 포함)에서 다음의 업무에 종사하는 경우

▹ 강사 및 조교의 업무(「고등교육법」 제14조)

▹ 명예교수, 겸임교원 및 초빙교원 등의 업무(「고등교육법 시행령」 제7조)

11. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로 소득을 말함)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별 근로실태조사의 한국표준 직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25%에 해당하는 경우

12. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우

13. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우

14. 다음의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

- 국공립연구기관
- 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관
- 「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관
- 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
- 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관
- 기업 또는 대학의 부설 연구기관
- 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관

근로기간 제한 위반의 효과

상용근로자로의 전환

▪ 사용자가 2년 초과사용의 예외적 허용사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 봅니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조제2항).

기간제근로자의 우선고용 노력

우선고용 노력

▪ 사용자(상시 4명 이하 근로자를 사용하는 사용자 포함)는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하려는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조 및 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 별표 2).

2.2. 기간제근로자의 근로보호

2.2.1. 휴게·휴가 ·휴직 등

휴게시간 등

휴게시간

▪ 사용자는 근로자의 근로시간이 4시간인 경우 30분 이상, 8시간인 경우 1시간 이상의 휴게시간을 근로시간 도중에 주어야 합니다(「근로기준법」 제54조제1항).

▪ 휴게시간은 근로자가 자유롭게 이용할 수 있습니다(「근로기준법」 제54조제2항).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 사업에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우에는 휴게시간을 변경할 수 있습니다(「근로기준법」 제59조제1항). 이 경우, 사용자는 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식 시간을 주어야 합니다(「근로기준법」 제59조제2항).

- 육상운송 및 파이프라인 운송업(「여객자동차 운수사업법」 제3조제1항제1호에 따른 노선(路線) 여객자동차운송사업은 제외)
- 수상운송업

- 항공운송업
- 그 밖에 운송관련 서비스업
- 보건업

주휴일

▪ 사용자는 근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해 주어야 합니다(「근로기준법」 제55조제1항).

노동절

▪ 「노동절 제정에 관한 법률」은 5월 1일을 노동절로 하고, 이 날을 「근로기준법」에 따른 유급휴일로 한다고 규정하고 있습니다(「노동절 제정에 관한 법률」).

연차유급휴가 등

유급휴가의 보장

▪ 사용자는 1년간 80퍼센트 이상 출근한 근로자에게 15일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제1항).

▪ 사용자는 계속하여 근로한 기간이 1년 미만인 근로자 또는 1년 간 80퍼센트 미만 출근한 근로자에게 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법」 제60조제2항).

> ※ 유급휴가에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <일과 가정생활-일·가정 양립 근로 환경-유연한 근무 환경-근로시간 및 휴가권 보장>을 참조하세요.

근로자의 육아휴직

육아휴직의 사용

▪ 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 고용노동부령으로 정하는 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함함)를 양육하기 위하여 휴직(이하 “육아휴직”이라 함)을 신청하는 경우에는 육아휴직 기간은 원칙적으로 1년 이내이며, 부모 모두 3개월 이상 육아휴직을 사용한 경우의 부 또는 모, 한부모, 고용노동부령으로 정하는 장애아동의 부 또는 모는 6개월 이내에서 추가로 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문 및 제2항, 같은 법 시행령 제10조 참조).

※ 이를 위반하면 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제4호).

육아휴직의 적용 제외

▪ 다만, 사업주는 육아휴직을 시작하려는 날(이하 “휴직개시예정일”이라 함)의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우 육아휴직을 허용하지 않을 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제10조).

육아휴직 기간의 사용기간 불산입

▪ 기간제근로자의 육아휴직 기간은 근속기간에는 포함되지만, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제4조에 따른 사용기간에서 제외합니다. 따라서 육아휴직기간을 제외한 근무기간이 2년을 초과해야 무기계약직으로 전환될 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항 및 제5항).

육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축의 사용

▪ 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위하여 육아기 근로시간 단축 기간은 1년 이내로 합니다. 다만, 육아휴직 기간 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간의 두 배를 가산한 기간 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 본문 및 제4항 단서).

※ 이를 위반하면 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제39조제3항제6호).

▪ 사업주가 해당 근로자에게 육아기 근로시간 단축을 허용하는 경우 단축 후 근로시간은 주당 15시간 이상 이어야 하고 35시간을 넘어서는 안 됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제3항).

육아기 근로시간 단축의 적용 제외

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 사업주는 육아기 근로시간 단축을 허용하지 않을 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제15조의2).

- 단축개시예정일의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우
- 육아기 근로시간 단축을 신청한 근로자의 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

> ※ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <신혼부부-일·가정 양립지원-출산휴가 육아휴직-육아휴직 및 육아기 근로시간 단축>을 참조하세요.

2.3. 근로관계의 종료

2.3.1. 근로계약의 종료

근로관계의 종료

근로계약의 종료

▪ 근로계약기간을 정한 경우에 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다(대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 판결, 2011. 10. 27. 선고 2010두17205 판결 참조).

해고(부당해고 등)

해고의 제한

▪ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

▪ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의

여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문).

▪ 다만, 사용자가 「근로기준법」 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 예외적으로 근로자를 해고할 수 있습니다(「근로기준법」 제23조제2항 단서).

> ※ 부당해고에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 < 해고근로자-부당해고 구제-부당해고구제 개관-부당해고구제 개관> 을 참조하세요.

퇴직금 등

퇴직금의 지급 및 시효

▪ 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항).

▪ 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

> ※ 퇴직금제도에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <퇴직급여제도-퇴직급여제도 개관-퇴직금 운영 사업장-퇴직금> 을 참조하세요.

실업급여

실업급여의 개념 및 종류

▪ '실업급여'란 근로자 등이 실업한 상태에 있는 경우에 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위해서 고용보험사업의 하나로 실시되고 있는 제도를 말합니다(「고용보험법」 제1조 및 제4조).

▪ 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분되며, 취업촉진 수당의 종류는 조기재취업 수당, 직업능력개발 수당, 광역 구직활동비 및 이주비가 있습니다(「고용보험법」 제37조).

> ※ 실업급여에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <실업급여-실업급여 개관-실업급여 개요-"실업급여"란?> 을 참조하세요.

3. 단시간근로자

3.1. 근로계약의 체결

3.1.1. 근로계약서의 작성

근로계약서의 작성

근로계약의 개념

▪ '근로계약'이란 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대하여 임금을 지급하는 것을 목적으로 체결된 계약을 말합니다(「근로기준법」 제2조제1항제4호).

근로조건의 결정

▪ 근로자의 근로조건은 그 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 합니다(「근로기준법」 제18조제1항).

근로조건의 서면명시

▪ 사용자는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 경우에는 다음의 모든 사항을 서면으로 명시해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조).

- 근로계약기간에 관한 사항
- 근로시간·휴게에 관한 사항
- 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
- 휴일·휴가에 관한 사항
- 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
- 근로일 및 근로일별 근로시간

> ※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 경우 다음의 모든 사항을 서면으로 명시해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제2항, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 및 별표 1).
>
> · 근로계약기간에 관한 사항
> · 휴게에 관한 사항
> · 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
> · 휴일에 관한 사항
> · 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항

근로계약서 교부

▪ 사용자는 단시간근로자를 고용할 때에는 임금, 근로시간이나 그 밖의 근로조건을 명확히 적은 근로계약서를 작성하여 근로자에게 내주어야 합니다(「근로기준법」 제18조제2항, 「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2).

▪ 단시간근로자의 근로계약서에는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료 시각, 시간급 임금이나 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 사항이 명시되어야 합니다(「근로기준법」 제18조제2항, 「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2).

3.2. 단시간근로자의 보호

3.2.1. 「근로기준법」 적용의 특례

휴일 및 휴가 등

유급휴일

▪ 사용자는 단시간근로자에게 1주에 평균 1회 이상의 유급휴일을 보장해야 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제4호가목).

▪ 단시간근로자의 유급휴일에 따라 사용자가 지급해야 할 임금은 일급 통상임금을 기준으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제4호라목).

※ 일급 통상임금은 단시간근로자의 1일 소정근로시간 수(4주 동안의 소정근로시간을 그 기간의 통상 근로자의 총 소정근로일 수로 나눈 시간 수)에 시간급 임금을 곱하여 산정합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제2호).

연차유급휴가

▪ 사용자는 단시간근로자에게 「근로기준법」 제60조에 따른 연차유급휴가를 주어야 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제4호나목 전단).

▪ 유급휴가는 다음의 방식으로 계산한 시간단위로 하며, 1시간 미만은 1시간으로 봅니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제4호나목 후단).

※ 통상근로자의 연차휴가일수 × (단시간근로자의 소정근로시간 / 통상근로자의 소정근로시간) × 8시간

▪ 단시간근로자의 연차유급휴가에 따라 사용자가 지급해야 할 임금은 시간급을 기준으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제4호마목).

유급휴가 등의 예외

▪ 4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자에 대해서는 유급휴일 및 연차유급휴가가 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제18조제3항).

> ※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우에는 연차유 급휴가 규정이 적용되지 않습니다(「근로기준법」 제11조제2항, 「근로기준법 시행령」 제7조 및 별표 1).

생리휴가 및 산전후휴가

▪ 사용자는 여성인 단시간근로자에 대하여 생리휴가 및 산전후휴가를 주어야 합니다. 이 경우, 사용자가 지급하여야 하는 임금은 일급 통상임금을 기준으로 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조 및 별표 2 제4호다목·라목).

취업규칙의 적용 등

취업규칙의 적용 및 동의

▪ 사용자는 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 통상근로자에게 적용되는 취업규칙과는 별도로 작성할 수 있습니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제5호가목).

▪ 취업규칙을 작성하거나 변경하고자 할 경우에는 적용대상이 되는 단시간근로자 과반수의 의견을 들어야 합니다. 다만, 취업규칙을 단시간근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제5호나목).

▪ 단시간근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되지 아니한 경우에는 통상 근로자에게 적용되는 취업규칙이 적용됩니다. 다만, 취업규칙에서 단시간근로자에 대한 적용을 배제하는 규정을 두거나 다르게 적용한다는 규정을 둔 경우에는 그에 따릅니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제5호다목).

▪ 단시간근로자에게 적용되는 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 「근로기준법」 제18조제1항의 취지에 어긋나는 내용이 포함되어서는 안 됩니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제5호라목).

3.2.2. 단시간근로자의 특별보호

초과근로의 제한 등

초과근로의 제한

▪ 사용자가 단시간근로자에게 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하려는 경우에는 해당 근로자의 동의를 얻어야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제1항 전단)

▪ 사용자는 초과근로에 대하여 단시간근로자의 동의를 얻었다고 하더라도 1주일에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제1항 후단).

▪ 사용자는 단시간근로자가 동의한 초과근로에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제3항).

▪ 위 규정에도 불구하고 사용자는 휴일근로에 대하여는 다음의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 합니다(「근로기준법」 제56조제2항).

- 8시간 이내의 휴일근로: 통상임금의 100분의 50
- 8시간을 초과한 휴일근로: 통상임금의 100분의 100

※ 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로)에 대하여는 통상임금의 100분의 50이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 합니다(「근로기준법」 제56조제3항).

▪ 사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 합니다(「근로기준법 시행령」 제9조제1항 및 별표 2 제3호가목).

> ※ 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장의 경우에는 위 규정이 적 용되지 않습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제3조제2항, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조 및 별표 1).

초과근로의 거부

▪ 단시간근로자는 사용자가 동의를 얻지 않고 초과근로를 하게 하는 경우에는 초과근로를 거부할 수 있습니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제2항).

위반 시 제재

▪ 단시간근로자의 동의를 얻지 않고 초과근로를 하게 하거나 동의를 얻었더라도 1주일에 12시간을 초과하여 초과근로를 하게 한 사용자는 1천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제22조).

우선 고용과 전환 노력

우선 고용

▪ 사용자는 통상근로자를 채용하려는 경우 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제1항).

전환 노력

▪ 사용자는 가사, 학업이나 그 밖의 이유로 근로자가 단시간근로를 신청하는 때에는 해당 근로자를 단시간근로자로 전환하도록 노력해야 합니다(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제2항).

3.3. 근로계약의 종료

3.3.1. 근로계약의 종료

근로관계의 종료 사유

근로계약의 만료

▪ 근로계약기간을 정한 경우에 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료함에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 근로자로서의 신분관계는 당연히 종료됩니다(대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 판결, 2011. 10. 27. 선고 2010두17205 판결 참조).

▪ 다만, 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 예외적인 경우에는 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효로 됩니다(대법원 1994. 1. 11. 선고 93다17843 판결, 1995. 7. 11. 선고 95다9280 판결, 2011. 4. 14. 선고 2007두1729 판결, 2014. 2. 13. 선고 2013다51674 판결 등 참조).

해고(부당해고 등)

해고의 제한

▪ 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제1항).

▪ 사용자는 근로자가 업무상 부상 또는 질병의 요양을 위하여 휴업한 기간과 그 후 30일 동안 또는 산전(産前)·산후(産後)의 여성이 「근로기준법」에 따라 휴업한 기간과 그 후 30일 동안은 해고하지 못합니다(「근로기준법」 제23조제2항 본문).

▪ 다만, 사용자가 「근로기준법」 제84조에 따라 일시보상을 하였을 경우 또는 사업을 계속할 수 없게 된 경우에는 예외적으로 근로자를 해고할 수 있습니다(「근로기준법」 제23조제2항 단서).

> ※ 부당해고에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 < 해고근로자-부당해고 구제-부당해고구제 개관-부당해고구제 개관> 을 참조하세요

퇴직금 등

퇴직금의 지급 및 시효

▪ 사용자는 근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급하여야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항).

▪ 퇴직금을 받을 권리는 3년간 행사하지 않으면 시효로 소멸됩니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제10조).

> ※ 1주일의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자의 퇴직급여
>
> 사업주는 4주간을 평균하여 1주일의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간근로자에 대해서는 퇴직급여를 설정할 의무가 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제4조제1항 단서).

> ※ 퇴직금제도에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <퇴직급여제도-퇴직급여제도 개관-퇴직금 운영 사업장-퇴직금> 을 참조하세요.

실업급여

실업급여의 개념 및 종류

▪ '실업급여'란 근로자 등이 실업한 상태에 있는 경우에 근로자 등의 생활안정과 구직활동을 촉진하기 위해서 고용보험사업의 하나로 실시되고 있는 제도를 말합니다(「고용보험법」 제1조 및 제4조).

▪ 실업급여는 구직급여와 취업촉진 수당으로 구분되며, 취업촉진 수당의 종류는 조기재취업 수당, 직업능력개발 수당, 광역 구직활동비 및 이주비가 있습니다(「고용보험법」 제37조).

> ※ 실업급여에 관한 더 자세한 내용은 이 사이트 <실업급여-실업급여 개관-실업급여 개요-"실업급여"란?> 을 참조하세요.