파견근로자



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.

[파견근로자]

"파견근로자"는 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 사람을 말합니다. 이와 관련하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」을 통해 근로자파견사업의 적정한 운영을 도모하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 마련하고 있습니다.

이 콘텐츠에서는 파견근로자의 고용안정과 보호를 위해 알아두면 도움이 되는 법령정보를 근로자의 입장에서 쉽게 파악할 수 있도록 제공하고 있습니다.

파견근로자 1
1. 파견근로자 개관 4
1.1. 파견근로자의 개념 등 4
1.1.1. 파견근로자의 개념 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용 범위 4
1.2. 근로자파견사업 및 파견의 제한 4
1.2.1. 근로자파견사업의 개념 및 허가 등 5
1.2.2. 근로자파견사업 대상 업무 및 제한 9
2. 파견근로자의 근로조건 등 13
2.1. 근로계약의 체결 13
2.1.1. 근로계약의 체결 및 파견기간 13
2.2. 파견근로자의 근로보호 14
2.2.1. 휴게 · 휴가 · 휴직 등 14
2.2.2. 차별적 처우의 금지 17
2.3. 근로계약의 종료 19
2.3.1. 계약의 종료 등 19
3. 사업주의 의무 21
3.1. 파견사업주의 의무 21
3.1.1. 파견사업주의 주요 책무와 조치 등 21
3.1.2. 개별 법령에 따른 파견사업주의 책임 23
3.2. 사용사업주의 의무 25
3.2.1. 사용사업주의 고용의무 25
3.2.2. 사용사업주의 주요 책무와 조치 등 27
3.2.3. 개별 법령에 따른 사용사업주의 책임 29

1. 파견근로자 개관

1.1. 파견근로자의 개념 등

1.1.1. 파견근로자의 개념 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용 범위

"파견근로자"란?

파견근로자의 개념

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

> ※ **용어의 정리**
>
> 근로자파견: 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호).
>
> 파견사업주: 근로자파견사업을 하는 자를 말합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호).
>
> 사용사업주: 근로자파견계약에 따라 파견근로자를 사용하는 자를 말합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제4호).
>
> ※ **관련판례 – 근로자파견 판단기준**
>
> 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우, 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는, 당사자가 붙인 계약의 명칭이나, 형식에 구애될 것이 아니라, ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 독자적인 결정 권한을 행사하는지, ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단해야 합니다(대법원 2015. 2. 26. 선고, 2010다106436 판결).

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용범위

적용범위

▪ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」은 적용범위에 대한 별도의 규정을 두고 있지 않으므로 모든 사업 또는 사업장에 적용됩니다(고용노동부, 『파견법 업무매뉴얼』, 2011, 3쪽).

▪ 다만, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등)는 사용사업주가 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 경우에만 적용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제4항).

※ “상시근로자”는 사용사업주가 직접 고용한 모든 근로자를 의미하며, 파견근로자는 제외됩니다(고용노동부, 『파견법 업무매뉴얼』, 2011, 3쪽).

1.2. 근로자파견사업 및 파견의 제한

1.2.1. 근로자파견사업의 개념 및 허가 등

근로자파견사업의 개념

"근로자파견사업"이란?

▪ “근로자파견사업”이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 사업을 말합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제2호).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 사업을 하는 자는 근로자파견사업을 할 수 없습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조).

- 「식품위생법」 제36조제1항제3호의 식품접객업
- 「공중위생관리법」 제2조제1항제2호의 숙박업
- 「결혼중개업의 관리에 관한 법률」 제2조제2호의 결혼중개업
- 그 밖에 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」으로 정하는 사업

근로자파견사업의 허가신청 등

근로자파견사업의 허가신청

▪ 근로자파견사업을 하려는 자는 다음의 서류를 주된 사업소의 소재를 관할하는 지방고용노동관서의 장(이하 “허가관청”이라 함)에게 제출하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제1항 본문 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조제1항).

1. 근로자파견사업 신규허가신청서(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제1호서식)
2. 근로자파견 사업계획서(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제2호서식)
3. 정관(법인인 경우만 해당)
4. 자산상황을 확인할 수 있는 서류(개인인 경우만 해당)
5. 사무실 전용면적을 확인 할 수 있는 서류 및 그 위치도
6. 신청인(법인의 경우에는 임원)이 외국인인 경우에는 허가의 결격사유에 해당하지 않음을 증명하는 해당국가의 정부나 그 밖에 권한 있는 기관이 발행한 서류 또는 공증인이 공증한 신청인의 진술서로서 「재외공관공증법」에 따라 해당 국가에 주재하는 대한민국 재외공관의 공증담당영사가 확인한 서류

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자파견사업의 허가를 받을 수 없습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조).

1. 미성년자, 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권(復權)되지 않은 사람
2. 금고 이상의 형(집행유예는 제외함)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 2년이 지나지 않은 사람
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「직업안정법」, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제45조, 제46조, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조 및 「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(집행유예는 제외함)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 3년이 지나지 아니한 자
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람

5. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소(다만, 1.에 해당하여 허가가 취소된 경우 제외)된 후 3년이 지나지 않은 자

6. 임원 중 위 1.부터 5.까지의 어느 하나에 해당하는 사람이 있는 법인

허가의 기준

▪ 고용노동부장관은 근로자파견사업의 허가신청을 받은 경우에는 다음의 요건을 모두 갖춘 경우에 한정하여 근로자파견사업을 허가할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제3조).

▹ 신청인이 해당 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 다음의 자산 및 시설 등을 갖추고 있을 것

√ 상시 5명 이상의 근로자(파견근로자를 제외함)를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 국민건강보험에 가입되어 있을 것

√ 1억원 이상의 자본금(개인인 경우에는 자산평가액)을 갖출 것

√ 전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것

▹ 해당 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 하는 것이 아닐 것

허가의 유효기간 등

▪ 근로자파견사업 허가의 유효기간은 3년입니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조제1항).

▪ 허가의 유효기간이 끝난 후 계속하여 근로자파견사업의 갱신허가를 받으려는 사업주는 허가의 유효기간 만료일 30일전까지 다음의 서류를 허가관청에 제출하여 갱신허가를 받아야 합니다. 다만, 동일한 내용의 서류가 이미 제출되어 있는 경우에는 해당 서류를 제출하지 않을 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제5조제1항).

▹ 근로자파견사업 갱신허가신청서(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제1호서식)

▹ 정관(법인인 경우만 해당)

▹ 허가증 사본

▹ 신청인(법인인 경우에는 임원을 말함)이 외국인인 경우에는 허가의 결격사유에 해당하지 않음을 증명하는 해당국가의 정부나 그 밖에 권한 있는 기관이 발행한 서류 또는 공증인이 공증한 신청인의 진술서로서 「재외공관공증법」에 따라 해당 국가에 주재하는 대한민국 재외공관의 공증담당영사가 확인한 서류(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제3조제1항제5호)

※ 갱신허가의 유효기간은 그 갱신 전의 허가의 유효기간이 끝나는 날의 다음날부터 기산(起算)하여 3년입니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제10조제3항).

근로자파견사업의 허가변경

중요사항의 변경

▪ 근로자파견사업의 허가를 받은 파견사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 허가사항을 변경하려는 경우에는 근로자파견사업 변경허가신청서(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제6호서식)에 허가증사본과 다음의 구분에 따른 관계서류를 허가관청에 제출하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제1항 후단 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조제1항).

1. 사업소 수의 증가가 있는 경우

√ 사업소의 근로자파견사업계획서

√ 해당 사업소의 사무실 전용면적을 확인할 수 있는 서류 및 그 위치도

2. 사업소의 위치를 변경하려는 경우

√ 사무실 전용면적을 확인할 수 있는 서류 및 그 위치도

3. 사업주(법인의 경우에는 대표자)를 변경하는 경우(외국인의 경우에 한함)

√ 신청인(법인의 경우에는 임원)이 외국인인 경우에는 허가의 결격사유에 해당하지 않음을 증명하는 해당국가의 정부나 그 밖에 권한 있는 기관이 발행한 서류 또는 공증인이 공증한 신청인의 진술서로서 「재외공관공증법」에 따라 해당국가에 주재하는 대한민국 재외공관의 공증담당영사가 확인한 서류

중요사항 외의 변경

▪ 근로자파견사업의 허가를 받은 파견사업주가 허가 받은 사항 중 중요사항 외의 사항을 변경하려는 경우에는 근로자파견사업 변경신고서(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제6호서식)에 허가증사본과 다음의 구분에 따른 관계서류를 허가관청에 제출하여 고용노동부장관에게 신고해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제4조제2항).

1. 법인의 임원(대표자는 제외)를 변경하고자 하는 경우(외국인인 경우만 해당)

√ 신청인(법인의 경우에는 임원)이 외국인인 경우에는 허가의 결격사유에 해당하지 않음을 증명하는 해당국가의 정부나 그 밖에 권한 있는 기관이 발행한 서류 또는 공증인이 공증한 신청인의 진술서로서 「재외공관공증법」에 따라 해당 국가에 주재하는 대한민국 재외공관의 공증담당영사가 확인한 서류

2. 파견사업 관리책임자를 변경하고자 하는 경우(외국인인 경우만 해당)

√ 신청인(법인의 경우에는 임원)이 외국인인 경우에는 허가의 결격사유에 해당하지 않음을 증명하는 해당국가의 정부나 그 밖에 권한 있는 기관이 발행한 서류 또는 공증인이 공증한 신청인의 진술서로서 「재외공관공증법」에 따라 해당 국가에 주재하는 대한민국 재외공관의 공증담당영사가 확인한 서류

3. 상호 또는 법인명칭을 변경하고자 하는 경우

√ 변경된 내용을 증명할 수 있는 서류

4. 사업소 수의 감소의 경우: 관계서류 없음

사업의 폐지 및 허가의 취소 등

사업의 폐지

▪ 파견사업주는 근로자파견사업을 폐지하였을 때에는 근로자파견사업 폐지신고서(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 별지 제7호서식)에 허가증을 첨부하여 허가관청에 제출하여 고용노동부장관에게 신고해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제1항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제6조).

▪ 사업의 폐지 신고가 있을 때에는 근로자파견사업의 허가는 신고일부터 그 효력을 잃게 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제2항).

※ 이를 위반하여 신고를 하지 않거나 거짓으로 신고한 경우에는 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제46조제5항제1호).

허가의 취소 등

▪ 고용노동부장관은 파견사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견 사업의 허가를 취소하거나 6개월 이내에 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있습니다. 다만, 다음의 1. 2.에 해당하는 경우에는 고용노동부장관은 그 허가를 취소해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조).

1. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제1항 또는 제10조제2항에 따른 허가를 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 받은 경우
2. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제8조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제5항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우
4. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제1항·제2항 또는 제4항을 위반하여 근로자파견사업을 한 경우
5. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제1항 후단을 위반하여 허가를 받지 않고 중요사항을 변경한 경우
6. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제7조제2항에 따른 변경신고를 하지 않고 신고사항을 변경한 경우
7. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조에 따른 허가의 기준에 미달하게 된 경우
8. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제11조제1항에 따른 폐지신고를 하지 않은 경우
9. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조제2항을 위반하여 영업정지 처분의 내용을 사용사업주에게 통지하지 않은 경우
10. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조에 따른 겸업금지의무를 위반한 경우
11. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조를 위반하여 명의를 대여한 경우
12. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제1항을 위반하여 근로자를 파견한 경우
13. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조에 따른 준수사항을 위반한 경우
14. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제18조에 따른 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우
15. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제1항에 따른 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 않은 경우
16. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조제2항을 위반하여 근로자의 동의를 받지 않고 근로자파견을 한 경우
17. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제25조를 위반하여 근로계약 또는 근로자파견계약을 체결한 경우
18. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제26조제1항을 위반하여 파견근로자에게 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제1항제2호 및 제4호부터 제12호까지의 사항을 알려주지 않은 경우
19. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제28조에 따른 파견사업 관리책임자를 선임하지 않거나 결격사유가 있는 사람을 선임한 경우
20. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제29조에 따른 파견사업관리대장을 작성하지 않거나 보존하지 않은 경우
21. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제5항을 위반하여 건강진단 결과를 사용사업주에게 보내지 않은 경우
22. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제37조에 따른 근로자파견사업의 운영 및 파견근로자의 고용관리 등에 관한 개선명령을 이행하지 않은 경우
23. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제38조에 따른 보고 명령을 위반하거나 관계 공무원의 출입·검사·질문 등의

업무를 거부·방해 또는 기피한 경우

허가 등 처분 후의 근로자파견

▪ 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분 전에 파견한 파견근로자와 그 사용사업주에 대하여는 그 파견기간이 끝날 때까지 파견사업주로서의 의무와 권리를 가집니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조제1항).

▪ 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견사업주는 그 처분의 내용을 지체없이 사용사업주에게 통지해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제13조제2항).

※ 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 하거나 허가취소 또는 영업정지 처분을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대해서는 그 사업을 폐쇄하기 위해 ① 해당 사무소 또는 사무실의 간판이나 그 밖의 영업표지물의 제거·삭제, ② 해당 사업이 위법한 것임을 알리는 게시물의 부착, ③ 해당 사업의 운영을 위해 필수불가결한 기구 또는 시설물을 사용할 수 없게 하는 봉인(封印)의 조치를 할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제19조제1항).

1.2.2. 근로자파견사업 대상 업무 및 제한

근로자파견사업 대상 업무

파견 대상 업무

▪ 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 다음의 열거된 업무를 대상으로 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제1항, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제1항 및 별표 1).

한국표준직업분류	대상 업무	비고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무는 제외
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무는 제외
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	
23219	그 밖에 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	

235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한함. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 그 밖에 의료장비 기사(23539)의 업무는 제외
252	정규교육 이외 교육 준전문가의 업무	
253	그 밖에 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 해당 사업의 핵심 업무인 경우는 제외
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광숙박업의 조리사 업무는 제외
432	여행 안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	그 밖에 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업무는 제외
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

근로자파견 예외적 허용

▪ 위의 파견 대상 업무가 아니더라도 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 필요가 있는 경우에는 파견이 허용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제2항).

▪ 파견근로자를 사용하려는 경우 사용사업주는 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제4항).

근로자파견 금지 업무

▪ 위 허용사유의 유무에 상관없이 다음의 업무에 대해서는 근로자파견사업이 금지됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제3항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조제2항).

- 건설공사현장에서 이루어지는 업무
- 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역(荷役)업무로서 「직업안정법」 제33조에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무
- 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무
- 「산업안전보건법」 제58조에 따른 유해하거나 위험한 업무
- 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무
- 「산업안전보건법」 제137조에 따른 건강관리카드의 발급대상 업무
- 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 「간호법」 제15조에 따른 간호조무사의 업무
- 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무
- 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업에서의 운전업무
- 「화물자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 화물자동차운송사업에서의 운전업무

위반 시 제재

▪ 이를 위반해서 근로자파견사업을 하거나 근로자파견의 역무를 제공받은 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제43조제1호·제2호).

▪ 또한, 다음의 어느 하나에 해당하는 업무에 취업시킬 목적으로 근로자파견을 하면 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해지며, 그 미수범도 처벌됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제42조).

- 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매 행위가 이루어지는 업무
- 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제2조제1항에 따른 부정식품 제조 등 행위가 이루어지는 업무
- 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제3조제1항에 따른 부정의약품 제조 등 행위가 이루어지는 업무
- 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제4조제1항에 따른 부정유독물 제조 등 행위가 이루어지는 업무
- 「보건범죄 단속에 관한 특별조치법」 제5조에 따른 부정의료 행위가 이루어지는 업무
- 「식품위생법」 제4조에 따른 위해식품 등의 판매 등 행위가 이루어지는 업무

- 「식품위생법」 제5조에 따른 병든 동물 고기 등의 판매 등 행위가 이루어지는 업무
- 그 밖에 위에 준하는 행위가 이루어지는 업무로서 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」으로 정하는 업무

근로자파견의 제한

파견근로자 사용제한

- 파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 근로자를 파견해서는 안 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제1항).
- 누구든지 「근로기준법」 제24조에 따른 경영상 이유에 의한 해고를 한 후 2년이 지나기 전에 해당 업무에 파견근로자를 사용해서는 안 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제4조 본문).
  - 다만, 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말함)이 동의한 때에는 사용제한 기간을 6개월로 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제4조 단서).

2. 파견근로자의 근로조건 등

2.1. 근로계약의 체결

2.1.1. 근로계약의 체결 및 파견기간

근로자파견계약의 체결

서면 계약의 체결

▪ 근로자파견계약의 당사자는 근로자파견계약을 체결하는 경우 각 파견근로자별로 다음의 사항을 포함한 계약서를 작성하여 서면으로 계약을 체결해야 합니다. 다만, 근로자파견계약의 내용이 같은 경우에는 하나의 계약서로 작성할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제1항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조).

- 파견근로자의 수
- 파견근로자가 종사할 업무의 내용
- 파견사유[출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요에 따라 근로자를 파견(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제2항)하는 경우만 해당]
- 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로 장소
- 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
- 근로자파견기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
- 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
- 휴일·휴가에 관한 사항
- 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
- 안전 및 보건에 관한 사항
- 근로자파견의 대가
- 파견사업 관리책임자 및 사용사업관리책임자의 성명·소속 및 직위

※ 이를 위반하여 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 않은 사업주는 근로자파견사업의 허가 취소 또는 최대 6개월의 영업정지 처분을 받을 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조제1항제15호).

정보의 제공

▪ 사용사업주는 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제1항을 준수하도록 하기 위해 사용사업주의 사업에서 파견근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 다음의 정보를 서면으로 제공해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제4조의2).

1. 근로자 유무 및 근로자의 수
2. 임금 및 임금의 구성항목
3. 업무 시작 및 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항

5. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항

6. 안전 및 보건에 관한 사항

7. 복리후생시설의 이용에 관한 사항

8. 그 밖에 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건 중 위의 2.부터 7.까지에 포함되지 않은 사항

파견대가의 내역 제시

▪ 파견근로자는 파견사업주에게 해당 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역을 제시할 것을 요구할 수 있으며, 파견사업주는 이를 요구받았을 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제26조제2항 및 제3항)

※ 이를 위반하여 파견대가 내역의 제시를 요구받고도 그 내역을 제시하지 않은 파견사업주에게는 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제46조제5항제3호).

근로자파견의 기간

1년 이상 파견 금지원칙

▪ 근로자파견의 기간은 원칙적으로 1년을 초과할 수 없습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제1항).

▪ 다만, 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 1년을 초과할 수 있으며, 이 경우 파견기간은 다음과 같습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제1항, 제5조제2항 및 제6조제4항).

▸ 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간

▸ 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간(다만, 그 사유가 없어지지 않고 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 기간 연장 가능)

파견기간 연장의 예외적 허용

▪ 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제2항 전단).

▸ 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총 파견기간은 2년을 초과하지 못합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제2항 후단).

▪ 다만, 파견근로자가 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자인 경우에는 총 파견기간 2년을 초과하여 파견기간을 연장할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조제3항).

위반 시 제재

▪ 이를 위반하여 근로자파견사업을 하거나 근로자파견의 역무를 제공받은 사람은 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제43조제1호·제2호).

2.2. 파견근로자의 근로보호

2.2.1. 휴게 · 휴가 · 휴직 등

휴게·휴가 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).

▪ 사용자가 근로자에게 휴게시간을 제공하지 않는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1항).

주휴일

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

연차유급휴가

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

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

▪ 사용자가 근로자에게 유급휴가를 제공하지 않는 경우 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제110조제1항).

연장·야간 및 휴일근로 등

▪ 사용자는 연장근로에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제1항).

▪ 사용자는 휴일근로에 대해서는 다음의 기준에 따른 금액 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제2항).

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

▪ 사용자는 야간근로(오후 10시부터 다음 날 오전 6시 사이의 근로를 말함)에 대해서는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야 합니다(「근로기준법」 제56조제3항).

▪ 사용자가 근로자의 연장·야간 및 휴일근로 시 가산되는 임금을 지급하지 않는 경우 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로기준법」 제107조제1항).

파견근로자의 육아휴직

육아휴직의 사용

▪ 사업주는 임신 중인 여성 근로자가 모성을 보호하려는 경우, 남성 근로자가 유산, 조산 등 위험이 있는 임신 중인 배우자를 돌보려고 하는 경우 또는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양한 자녀를 포함)를 양육하기 위해 휴직(이하 "육아휴직"이라 함)을 신청하는 경우에 1년 이내의 기간 동안 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 본문 및 제2항 본문).

▪ 다만, 다음의 어느 하나에 해당하는 근로자의 경우 6개월 이내에서 추가로 육아휴직을 사용할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제14조의3).

- 같은 자녀를 대상으로 부모가 모두 육아휴직을 각각 3개월 이상 사용한 경우의 부 또는 모

- 「한부모가족지원법」 제4조제1호의 부 또는 모
- 「장애인복지법 시행규칙」 별표 1에 따른 장애의 정도가 심한 장애아동의 부 또는 모

※ 이를 위반하여 근로자의 육아휴직 신청을 받고 육아휴직을 허용하지 않은 사업주는 500만원 이하의 벌금에 처해집니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제37조제4항제4호).

육아휴직의 적용 제외

▪ 다만, 육아휴직을 시작하려는 날의 전날까지 해당 사업에서 계속 근로한 기간이 6개월 미만인 근로자가 신청한 경우에는 사업주는 육아휴직을 허용하지 않을 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제1항 단서 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행령」 제10조).

1주 또는 2주 단위의 육아휴직

▪ 사업주는 근로자가 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀가 소속된 기관의 휴원·휴교·방학 및 자녀의 질병 등의 사유로 자녀를 양육하기 위해 육아휴직을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항 본문 및 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 시행규칙」 제15조제1항).

※ 다만, 육아휴직 신청이 집중될 수 있는 방학기간에 한정하여 근로자가 신청한 시기에 육아휴직을 사용하게 하는 것이 사업 운영에 막대한 지장이 있는 경우에는 근로자와 협의하여 그 시기를 변경할 수 있습니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제6항 단서).

▪ 위에 따른 육아휴직은 1년에 1회에 한정하여 주 단위로 사용할 수 있고, 그 기간은 1주 또는 2주로 하며, 해당 기간은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항에 따른 육아휴직 기간에 포함됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제7항).

육아휴직 기간의 근로자파견기간 제외

▪ 파견근로자의 육아휴직 기간(1주 또는 2주 단위의 육아휴직 기간을 포함)은 근속기간에는 포함되지만, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조에 따른 근로자파견기간에서 제외됩니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제4항·제5항 및 제7항 단서).

육아기 근로시간 단축

육아기 근로시간 단축의 사용

▪ 사업주는 근로자가 만 12세 이하 또는 초등학교 6학년 이하의 자녀를 양육하기 위해 1년 이내의 기간을 정하여 근로시간 단축(이하 “육아기 근로시간 단축”이라 함)을 신청하는 경우 이를 허용해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제1항 본문 및 제4항 본문).

※ 다만, 육아휴직을 신청할 수 있는 근로자가 육아휴직 기간(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조제2항 본문) 중 사용하지 않은 기간이 있으면 그 기간의 2배를 가산한 기간 이내로 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제4항 단서).

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

육아기 근로시간 단축의 적용 예외

▪ 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).

- 육아기 근로시간 단축을 시작하려는 날의 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

육아기 근로시간 단축 불가 시 협의 등

▪ 사업주가 육아기 근로시간 단축의 적용 제외에 해당하여 근로시간 단축을 허용하지 않는 경우에는 해당 근로자에게 그 사유를 서면으로 통보하고 육아휴직을 사용하게 하거나 출근 및 퇴근 시간 조정 등 다른 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 근로자와 협의해야 합니다(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제19조의2제2항).

> ※ 육아휴직 및 육아기 근로시간 단축에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『일과 가정생활』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

2.2.2. 차별적 처우의 금지

차별적 처우의 금지

차별적 처우의 개념

▪ "차별적 처우"란 다음 사항에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제7호).

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

차별적 처우의 금지

▪ 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자라는 이유로 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 해서는 안 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제1항).

> **※ 4명 이하 사업장의 적용 제외**
>
> 파견사업주 및 사용사업주가 지켜야 할 파견근로자에 대한 차별적 처우의 금지의무는 4명 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 적용되지 않습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제4항).

파견근로자에 대한 차별적 처우의 판단기준

비교대상 근로자

▪ 파견근로자에 대한 차별적 처우를 판단함에 있어 비교대상근로자는 사용사업주의 사업 내의 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자입니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제1항).

▪ "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).

▪ 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자의 업무가 파견근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고, 2011두7045 판결).

"불리한 처우"와 "합리적인 이유가 없는 경우"

▪ "불리한 처우"란 사업주가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 파견근로자와 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자를 다르게 처우함으로써 파견근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미하고, "합리적인 이유가 없는 경우"란 파견근로자를 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).

▪ 그리고 합리적인 이유가 있는지는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사업주가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 파견근로자의 고용형태, 업무 내용과 범위권한책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 합니다(대법원 2012.10.25. 선고, 2011두7045 판결).

차별적 처우 시정의 신청 등

차별적 처우의 시정 신청

▪ 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」에 따른 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제2항).

고용노동부장관의 시정요구

▪ 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조의2제1항).

▪ 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 위의 시정요구를 따르지 않은 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보해야 합니다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통보해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조의2제2항).

확정된 시정명령의 효력 확대

▪ 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 파견사업주 또는 사용사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 파견근로자에 대해 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조의3제1항).

▪ 파견사업주 또는 사용사업주가 위의 시정요구를 따르지 않은 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보해야 합니다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통보해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조의3제2항 및 제21조의2제2항).

위반 시 제재

▪ 확정된 시정명령에 대해 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 이유 없이 따르지 않은 경우에는 500만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제46조제4항).

> ※ 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 대한 자세한 내용은 이 사이트 『기간제 및 단시간근로자』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

2.3. 근로계약의 종료

2.3.1. 계약의 종료 등

근로자파견계약의 해지

계약의 해지

▪ 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 명령, 「근로기준법」 또는 「근로기준법」에 따른 명령, 「산업안전보건법」 또는 「산업안전보건법」에 따른 명령을 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제22조제2항).

부당해고

해고의 제한

▪ 사용사업주는 파견근로자의 성별, 종교, 사회적 신분, 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지할 수 없습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제22조제1항).

퇴직금

퇴직금의 지급 및 시효

▪ 파견사업주는 파견근로자가 퇴직한 경우에는 그 지급사유가 발생한 날부터 14일 이내에 퇴직금을 지급해야 합니다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우에는 당사자 간의 합의에 따라 지급기일을 연장할 수 있습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제9조제1항, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제1항 및 「근로기준법」 제34조).

▹ 이를 위반하여 퇴직금을 지급하지 않은 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처해집니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조제1호).

※ 다만, 퇴직금을 지급하지 않은 고용주(「근로기준법」 제43조의2에 따라 명단 공개된 체불사업주가 명단 공개 기간 중에 퇴직금을 지급하지 않은 경우는 제외)에 대해서는 피해자의 명시적인 의사에 반하여 공소를 제기할 수 없습니다(「근로자퇴직급여 보장법」 제44조 단서).

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

> ※ 퇴직금제도에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『퇴직급여제도』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

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 조기(早期)재취업 수당, 직업능력개발 수당, 광역 구직활동비 및 이주비가 있습니다(「고용보험법」 제37조).

> ※ 실업급여에 대한 자세한 내용은 이 사이트의 『실업급여』 콘텐츠에서 확인할 수 있습니다.

3. 사업주의 의무

3.1. 파견사업주의 의무

3.1.1. 파견사업주의 주요 책무와 조치 등

파견사업주의 주요 책무

명의대여의 금지

▪ 파견사업주는 자기의 명의로 타인에게 근로자파견사업을 하게 해서는 안 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조).

사업보고

▪ 파견사업주는 매 반기 다음 달 10일까지 근로자파견사업보고서를 작성하여 주된 사업소의 소재지를 관할하는 지방고용노동청 또는 지청에 제출해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제18조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제9조).

준수사항

▪ 파견사업주 및 파견사업관리책임자가 근로자파견사업을 할 때에는 다음의 사항을 준수해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제17조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제8조).

- 파견근로자를 모집하고자 하는 때에는 모집대상이 파견근로자임을 명시할 것
- 사무소의 보기 쉬운 곳에 허가증을 걸어 둘 것

파견사업주가 마련해야 할 조치

파견근로자에 대한 고지의무

▪ 파견사업주는 근로자파견을 하려는 경우에는 미리 해당 파견근로자에게 다음의 사항을 서면으로 알려 주어야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제1항, 제26조, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제11조제2항 및 제12조).

- 파견근로자의 수
- 파견근로자가 종사할 업무의 내용
- 파견사유[출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요에 따라 근로자를 파견하는 경우(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조제2항)만 해당]
- 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖에 파견근로자의 근로 장소
- 파견근로 중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 사람에 관한 사항
- 근로자파견기간 및 파견근로 시작일에 관한 사항
- 업무 시작 및 업무 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
- 휴일·휴가에 관한 사항
- 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
- 안전 및 보건에 관한 사항

- 근로자파견의 대가
- 파견사업관리책임자 및 사용사업관리책임자의 성명·소속 및 직위
- 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 복리후생시설의 이용에 관한 사항

파견근로자에 대한 고용제한의 금지

▪ 파견사업주는 파견근로자 또는 파견근로자로 고용되려는 사람과 그 고용관계가 끝난 후 그가 사용사업주에게 고용되는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로계약을 체결해서는 안 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제25조제1항).

▪ 파견사업주는 파견근로자의 고용관계가 끝난 후 사용사업주가 그 파견근로자를 고용하는 것을 정당한 이유 없이 금지하는 내용의 근로자파견계약을 체결해서는 안 됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제25조제2항).

사용사업주에 대한 통지의무

▪ 파견사업주는 근로자파견을 할 경우에는 파견근로자의 성명·성별·연령·학력·자격이나 그 밖에 직업능력에 관한 사항을 사용사업주에게 통지해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제27조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제13조).

파견사업관리책임자의 선임의무 등

▪ 파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위해 다음의 어느 하나에 해당하는 결격사유에 해당하지 않는 사람 중에서 사업소별로 파견사업관리책임자를 1명 이상 선임해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제28조, 제8조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조제1항).

1. 미성년자, 피성년후견인, 피한정후견인 또는 파산선고를 받고 복권(復權)되지 않은 사람
2. 금고 이상의 형(집행유예는 제외)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 2년이 지나지 않은 사람
3. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「직업안정법」, 「근로기준법」 제7조, 제9조, 제20조부터 제22조까지, 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제45조, 제46조, 제56조 및 제64조, 「최저임금법」 제6조 및 「선원법」 제110조를 위반하여 벌금 이상의 형(집행유예는 제외)을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 받지 않기로 확정된 후 3년이 지나지 않은 자
4. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
5. 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제12조에 따라 해당 사업의 허가가 취소(다만, 1.에 해당하여 허가가 취소된 경우 제외)된 후 3년이 지나지 않은 자

▪ 파견사업관리책임자는 다음의 업무를 수행합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제28조제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제14조제2항).

- 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제24조, 제26조 및 제27조에 따른 고지 및 통지 등의 업무
- 파견근로자의 고충처리
- 파견사업관리대장의 작성 및 보존

그 밖의 의무

▪ 「근로기준법」 제55조, 제73조 및 제74조제1항에 따라 사용사업주가 파견근로자에게 유급휴일 또는 유급휴가를 주는 경우 그 휴일 또는 휴가에 대해 유급으로 지급되는 임금은 파견사업주가 지급해야 합니다(

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제3항).

▪ 파견사업주는 다음의 사항을 기재한 파견사업관리대장을 사업소별로 작성·보존해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제29조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제15조제1항·제2항).

- 파견근로자의 성명
- 사용사업주 및 사용사업관리책임자의 성명
- 파견근로자가 파견된 사업장의 명칭 및 소재지
- 파견근로자의 파견기간
- 파견근로자의 업무내용

▪ 파견사업주는 파견사업관리대장을 근로자파견이 끝난 날부터 3년간 보존해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제15조제3항).

※ 이를 위반하여 파견사업관리대장을 작성·보존하지 않은 경우에는 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제46조제5항제4호).

3.1.2. 개별 법령에 따른 파견사업주의 책임

「근로기준법」에 따른 사용자 책임의 부담

파견사업주만이 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 파견 중인 근로자의 파견근로에 관해서는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 「근로기준법」이 적용됩니다. 다만, 다음의 규정을 적용할 경우에는 파견사업주만이 책임을 부담합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제1항).

사용자 책임의 소재	「근로기준법」의 적용 특례 규정
	「근로기준법」 제15조(이 법을 위반한 근로계약) 「근로기준법」 제16조(계약기간) 「근로기준법」 제17조(근로조건의 명시) 「근로기준법」 제18조(단시간근로자의 근로조건) 「근로기준법」 제19조(근로조건의 위반) 「근로기준법」 제20조(위약 예정의 금지) 「근로기준법」 제21조(전차금 상계의 금지) 「근로기준법」 제22조(강제 저금의 금지) 「근로기준법」 제23조(해고 등의 제한) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) 「근로기준법」 제25조(우선 재고용 등) 「근로기준법」 제26조(해고의 예고) 「근로기준법」 제27조(해고사유 등의 서면통지) 「근로기준법」 제28조(부당해고등의 구제신청) 「근로기준법」 제29조(조사 등) 「근로기준법」 제30조(구제명령 등) 「근로기준법」 제31조(구제명령 등의 확정)

파견사업주의 부담	「근로기준법」 제32조(구제명령 등의 효력) 「근로기준법」 제33조(이행강제금) 「근로기준법」 제34조(퇴직급여 제도) 「근로기준법」 제36조(금품 청산) 「근로기준법」 제39조(사용증명서) 「근로기준법」 제41조(근로자의 명부) 「근로기준법」 제42조(계약 서류의 보존) 「근로기준법」 제43조(임금 지급) 「근로기준법」 제43조의2(체불사업주 명단 공개) 「근로기준법」 제43조의3(임금등 체불자료의 제공) 「근로기준법」 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) 「근로기준법」 제44조의2(건설업에서의 임금 지급 연대책임) 「근로기준법」 제44조의3(건설업의 공사도급에 있어서의 임금에 관한 특례) 「근로기준법」 제45조(비상시 지급) 「근로기준법」 제46조(휴업수당) 「근로기준법」 제47조(도급 근로자) 「근로기준법」 제48조(임금대장) 「근로기준법」 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) 「근로기준법」 제60조(연차 유급휴가) 「근로기준법」 제64조(최저 연령과 취직인허증) 「근로기준법」 제66조(연소자 증명서) 「근로기준법」 제67조(근로계약) 「근로기준법」 제68조(임금의 청구) 「근로기준법」 제78조(요양보상) 「근로기준법」 제79조(휴업보상) 「근로기준법」 제80조(장해보상) 「근로기준법」 제81조(휴업보상과 장해보상의 예외) 「근로기준법」 제82조(유족보상) 「근로기준법」 제83조(장의비) 「근로기준법」 제84조(일시보상) 「근로기준법」 제85조(분할보상) 「근로기준법」 제86조(보상 청구권) 「근로기준법」 제87조(다른 손해배상과의 관계) 「근로기준법」 제88조(고용노동부장관의 심사와 중재) 「근로기준법」 제89조(노동위원회의 심사와 중재) 「근로기준법」 제90조(도급 사업에 대한 예외) 「근로기준법」 제91조(서류의 보존) 「근로기준법」 제92조(시효)

파견사업주와 사용사업주가 공동으로 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 파견사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 사용사업주의 귀책사유(歸責事由)로 근로자의 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주는 그 파견사업주와 연대하여 책임을 부담합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

제34조제2항 전단 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제5조).

- 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우
- 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 따른 근로자파견의 대가를 지급하지 않은 경우

▪ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 「근로기준법」을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정이 적용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제4항).

「산업안전보건법」에 따른 사용자 책임의 부담

파견사업주만이 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 「산업안전보건법」 제129조 및 제130조에 따라 사업주가 정기적으로 실시해야 하는 건강진단 중 상시 사용하는 근로자의 건강관리를 위해 사업주가 주기적으로 실시하는 건강진단(「산업안전보건법」 제129조제1항)에 대해서는 파견사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 봅니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제4항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제18조).

파견사업주와 사용사업주가 공동으로 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제1항 전단에도 불구하고 다음의 규정을 적용할 경우에는 파견사업주 및 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 봅니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제2항).

사용자책임의 소재	「산업안전보건법」의 적용 특례 규정
파견사업주 및 사용사업주의 공동부담	√ 「산업안전보건법」 제5조(사업주 등의 의무) √ 「산업안전보건법」 제132조제2항 단서(본인 동의 시 개별 근로자의 건강진단 결과 공개) √ 「산업안전보건법」 제132조제4항(건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위해 작업장소 변경, 작업 전환 및 근로시간 단축의 경우에만 해당) √ 「산업안전보건법」 제157조제3항(감독기관에 대한 신고 시 불리한 처우 금지)

▪ 또한, 파견사업주와 사용사업주가 「산업안전보건법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 「산업안전보건법」을 위반한 경우에는 파견사업주와 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 보아 해당 벌칙규정이 적용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제6항).

3.2. 사용사업주의 의무

3.2.1. 사용사업주의 고용의무

파견근로자의 직접 고용의무

직접고용의무

▪ 사용사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용해야 합니다(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조의2제1항).

- 근로자파견 대상 업무(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제1항)에 해당하지 않는 업무에서 파견근로자를

사용하는 경우

√ 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우는 제외(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제2항)

- 근로자파견 금지 업무(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제5조제3항)에 파견근로자를 사용하는 경우
- 총 파견기간(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조제2항) 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
- 파견기간 연장의 예외적 허용 사유(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조제4항)를 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
- 허가를 받지 않고 근로자파견사업을 하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

직접고용 의무의 예외

▪ 사용사업주의 직접고용 의무는 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 적용되지 않습니다(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제6조의2제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제2조의2).

- 해당 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우
- 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 회생절차개시의 결정이 있는 경우(「임금채권보장법」 제7조제1항제1호)
- 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」에 따른 파산선고의 결정이 있는 경우(「임금채권보장법」 제7조제1항제2호)
- 고용노동부장관이 「임금채권보장법 시행령」 제5조제1항에서 정한 요건과 절차에 따라 미지급 임금 등을 지급할 능력이 없다고 인정하는 경우(「임금채권보장법」 제7조제1항제3호)
- 천재·사변이나 그 밖의 부득이한 사유로 사업의 계속이 불가능한 경우

위반 시 제재

▪ 직접고용사유에 해당하면서도 파견근로자를 직접 고용하지 않은 사용사업주에게는 3천만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제46조제2항).

직접 고용 파견근로자의 고용

직접 고용 파견근로자의 근로조건

▪ 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우 그 파견근로자의 근로조건은 다음과 같습니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조의2제3항).

- 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 있는 경우: 해당 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 따를 것
- 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 같은 종류의 업무 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우: 해당 파견근로자의 기존 근로조건의 수준보다 낮아져서는 안 될 것

파견근로자의 우선 고용

▪ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조의2제4항).

> ※ **관련판례 직접 고용의무**

사용사업주는 직접고용의무 규정에 의하여 파견근로자를 직접 고용할 의무가 있으므로, 파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 판결이 확정되면 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다. 또한, 파견근로자는 사용사용주의 직접고용의무 불이행에 대하여 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있습니다(대법원 2015. 11. 26. 선고, 2013다 14965 판결).

※ 파견기간 중 파견사업주의 변경과 직접 고용 의무규정의 적용

직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정은, 사용사업주가 파견기간 제한을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이에 사법관계에서도 직접고용관계의 성립을 간주하거나 사용사업주에게 직접 고용의무를 부과함으로써 근로자파견의 상용화장기화를 방지하면서 파견근로자의 고용안정을 도모할 목적으로 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계 및 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서, 내용이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고, 적용 요건으로 파견기간 중 파견사업주의 동일성을 요구하고 있지도 아니하므로, 사용사업주가 파견기간 제한을 위반하여 파견근로자에게 업무를 계속 수행하도록 한 경우에는, 특별한 사정이 없는 한 파견기간 중 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 직접고용간주 규정이나 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수는 없습니다(대법원 2015. 11. 26. 선고, 2013다14965 판결).

3.2.2. 사용사업주의 주요 책무와 조치 등

사용사업주의 주요 책무

정보의 제공

▪ 사용사업주는 근로자파견계약을 체결할 때에는 파견사업주에게 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조제1항을 준수하도록 하기 위해 사용사업주의 사업에서 파견근로자와 같은 종류 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 대한 다음의 정보를 서면으로 제공해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제20조제2항 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제4조의2).

1. 근로자 유무 및 근로자의 수
2. 임금 및 임금의 구성항목
3. 업무 시작 및 종료의 시각과 휴게시간에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 연장·야간·휴일근로에 관한 사항
6. 안전 및 보건에 관한 사항
7. 복리후생시설의 이용에 관한 사항
8. 그 밖에 차별적 처우의 대상이 되는 근로조건 중 위의 2.부터 7.까지에 포함되지 않은 사항

우선고용의 노력

▪ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하려는 경우에는 해당 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조의2제4항).

사용사업주가 마련해야 할 조치

근로자파견계약에 관한 조치의무

▪ 사용사업주는 근로자파견계약에 위반되지 않도록 필요한 조치를 마련해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」

제30조).

그 밖의 의무

▪ 사용사업주는 파견근로자가 파견근로에 관한 고충을 제시한 경우에는 그 고충의 내용을 파견사업주에게 통지하고 신속하고 적절하게 고충을 처리하도록 해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제31조제1항).

▪ 사용사업주는 파견근로가 적정하게 이루어지도록 필요한 조치를 마련해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제31조제2항).

▪ 사용사업주는 파견근로자의 적절한 파견근로를 위해 사업장별로 다음의 업무를 수행하는 사용사업관리책임자를 1명 이상 선임해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제32조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제16조).

- 파견근로자를 지휘·명령하는 사람에 대한 지도 및 교육
- 파견근로자의 고충처리
- 사용사업관리대장의 작성 및 보존

▪ 사용사업주는 다음의 사항이 기재된 사용사업관리대장을 사업장별로 작성·보존해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제33조 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제17조제1항제2항).

- 파견근로자의 성명
- 파견사업주 및 파견사업관리책임자의 성명
- 파견근로자의 파견기간
- 파견근로자의 업무내용

▪ 사용사업주는 사용사업관리대장을 근로자파견이 끝난 날부터 3년간 보존해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행규칙」 제17조제3항).

※ 이를 위반하여 사용사업관리대장을 작성·보존하지 않은 경우에는 300만원 이하의 과태료가 부과됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제46조제5항제4호).

※ 관련판례 파견근로자에 대한 사용사업주의 보호의무

근로자파견에서의 근로 및 지휘 명령 관계의 성격과 내용 등을 종합하면, 파견사업주가 고용한 근로자를 자신의 작업장에 파견 받아 지휘 명령하며 자신을 위한 계속적 근로에 종사하게 하는 사용사업주는 파견근로와 관련하여 그 자신도 직접 파견근로자를 위한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 용인하고, 파견사업주는 이를 전제로 사용사업주와 근로자파견계약을 체결하며, 파견근로자 역시 사업사용사업주가 위와 같은 보호의무 또는 안전배려의무를 부담함을 전제로 사용사업주에게 근로를 제공한다고 봄이 타당합니다. 그러므로 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견근로자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견근로자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 할 것이고, 따라서 사용사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견근로자는 사용사업주와 직접 고용 또는 근로계약을 체결하지 아니한 경우에도 위와 같은 묵시적 약정에 근거하여 사용사업주에 대하여 보호의무 또는 안전배려의무 위반을 원인으로 하는 손해배상을 청구할 수 있다고 할 것입니다. 그리고 이러한 약정 상 의무에 따른 채무불이행책임을 원인으로 하는 손해배상청구권에 대하여는 불법행위책임에 관한 민법 제766조제1항의 소멸시효 규정이 적용될 수 없습니다(대법원 2013. 12. 23. 선고, 2011다60247 판결).

3.2.3. 개별 법령에 따른 사용사업주의 책임

「근로기준법」에 따른 사용자 책임의 부담

사용사업주만이 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 「근로기준법」이 적용됩니다. 다만, 다음의 규정을 적용할 경우에는 사용사업주를 사용자로 봅니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제1항).

사용자 책임의 소재	「근로기준법」의 적용 특례 규정
사용사업주만의 부담	「근로기준법」 제50조(근로시간) 「근로기준법」 제51조(3개월 이내의 탄력적 근로시간제) 「근로기준법」 제52조(선택적 근로시간제) 「근로기준법」 제53조(연장 근로의 제한) 「근로기준법」 제54조(휴게) 「근로기준법」 제55조(휴일) 「근로기준법」 제58조(근로시간 계산의 특례) 「근로기준법」 제59조(근로시간 및 휴게시간의 특례) 「근로기준법」 제62조(유급휴가의 대체) 「근로기준법」 제63조(적용의 제외) 「근로기준법」 제69조(근로시간) 「근로기준법」 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) 「근로기준법」 제71조(시간외근로) 「근로기준법」 제72조(갱내근로의 금지) 「근로기준법」 제73조(생리휴가) 「근로기준법」 제74조(임산부의 보호) 「근로기준법」 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등) 「근로기준법」 제75조(육아 시간)

파견사업주와 사용사용주가 공동으로 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 파견사업주가 다음의 어느 하나에 해당하는 사용사업주의 귀책사유(歸責事由)로 근로자의 임금을 지급하지 못한 경우에는 사용사업주는 그 파견사업주와 연대하여 책임을 부담합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제2항 전단 및 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 시행령」 제5조).

- 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약을 해지한 경우
- 사용사업주가 정당한 사유 없이 근로자파견계약에 따른 근로자파견의 대가를 지급하지 않은 경우

▪ 파견사업주와 사용사업주가 「근로기준법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 「근로기준법」을 위반한 경우에는 그 계약 당사자 모두를 「근로기준법」 제2조제1항제2호의 사용자로 보아 해당 벌칙규정이 적용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제34조제4항).

「산업안전보건법」상의 사용자 책임의 부담

사용사업주만이 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 보아 「산업안전보건법」이 적용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제1항 전단).

▪ 사용사업주는 「산업안전보건법」 제29조제2항에 따라 근로자파견의 역무를 제공받은 경우 또는 작업내용을 변경할 때에는 그 근로자에 대해 해당업무와 관계되는 안전·보건에 관한 교육을 해야 합니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제1항 후단 및 「산업안전보건법」 제31조제2항).

파견사업주와 사용사업주가 공동으로 사용자 책임을 부담하는 사항

▪ 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제1항 전단에도 불구하고 다음의 규정을 적용할 경우에는 파견사업주 및 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 봅니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제2항).

사용자 책임의 소재	「산업안전보건법」의 적용 특례 규정
파견사업주 및 사용사업주의 공동부담	√ 「산업안전보건법」 제5조(사업주 등의 의무) √ 「산업안전보건법」 제132조제2항 단서(본인 동의 시 개별 근로자의 건강진단 결과 공개) √ 「산업안전보건법」 제132조제4항(건강진단의 결과 근로자의 건강을 유지하기 위해 작업장소 변경, 작업 전환 및 근로시간 단축의 경우에만 해당) √ 「산업안전보건법」 제157조제3항(감독기관에 대한 신고 시 불리한 처우 금지)

▪ 또한, 파견사업주와 사용사업주가 「산업안전보건법」을 위반하는 내용을 포함한 근로자파견계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견근로자를 근로하게 함으로써 「산업안전보건법」을 위반한 경우에는 파견사업주와 사용사업주를 「산업안전보건법」 제2조제4호의 사업주로 보아 해당 벌칙규정이 적용됩니다(「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제35조제6항).