

## 비정규직 차별

### 비정규직 근로자란?

정규직 근로자는 일반적으로 정년까지 고용을 보장하며, 전일제로 근무하고, 고용과 사용이 분리되지 않는 근로자입니다. 반면 비정규직 근로자란 근로계약 기간을 정한 근로자(기간제), 전일제가 아닌 파트타임 근로자(단시간), 고용과 사용이 분리되는 근로자(파견) 등을 말합니다.

### 비정규직 근로자에 대한 차별시정제도란?

사용자가 비정규직 근로자를 비교대상 근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도입니다. 비정규직 근로자의 모든 근로조건을 정규직 근로자와 동일하게 대우하라는 것은 아니며, 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것입니다.

#### • 차별시정제도 적용 사업장

비정규직 근로자에 대한 차별시정제도는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장을 대상으로 합니다. 다만, 국가 및 지방자치단체의 기관에 대해서는 상시 근로자수에 관계 없이 차별시정제도가 적용됩니다.

#### • 차별시정 신청권자

노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있는 비정규직 근로자를 말합니다. 정규직 근로자는 비정규직 보호법의 규정을 근거로 차별시정을 신청할 수 없습니다.

##### ① 기간제근로자

기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자. 기간을 정한 사유, 기간의 장단, 명칭(계약직, 촉탁직, 일용직 등) 등에 관계없이 기간을 정하여 고용된 근로자

##### ② 단시간근로자

1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(4주 동안을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 이내인 초단시간근로자도 포함)

##### ③ 파견근로자

파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 자

#### • 차별적 처우 판단기준

차별적 처우란 다음과 같은 사항에서 합리적 이유 없이 비교대상 근로자에 비해 비정규직 근로자를 불리하게 처우하는 것을 말합니다.

- ① 임금 : 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품
- ② 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
- ③ 경영성과에 따른 성과금
- ④ 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항 : 근로시간, 휴일·휴가, 안전과 보건, 재해보상 등 근로기준법이 규율하는 근로조건과 단체협약·취업규칙·근로계약 등에 의한 근로조건

※ **합리적 이유** : 사용자가 기간제·단시간·파견근로자를 비교대상 근로자에 비하여 불리하게 처우함에 합리적 이유가 있다면 당해 불리한 처우는 정당화되고 차별처우에 해당하지 않게 됩니다.

※ **합리적 이유로 인정되는 사례** : 각종 수당의 차이가 업무범위 및 업무수행에 필요한 권한과 책임을 고려하여 책정된 경우, 통상시급의 차등이 노동강도 및 노동의 질, 근무형태 등의 차이에 근거한 경우

※ **비교대상 근로자** : 기간제·단시간·파견근로자에 대한 차별판단을 위해서는 이들과 비교할 수 있는 근로자가 있어야 합니다. 비교대상 근로자는 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단하는 비교기준이자, 시정명령의 내용을 결정하는 근거기준이 됩니다.

비정규직 근로자	비교대상 근로자
기간제근로자	① 당해 사업 또는 사업장에서 ② 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 ③ 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자
단시간근로자	① 당해 사업 또는 사업장에서 ② 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 ③ 통상근로자
파견근로자	① 사용자사업주의 사업내의 ② 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자

## 노동위원회를 통한 차별시정 절차

「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘비정규직 보호법’)에서는 차별적 처우에 대하여 노동위원회를 통한 차별시정 절차를 두고 있습니다.

### • 신청기간

비정규직 근로자가 차별적 처우를 받은 경우에는 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있습니다.

### • 신청방법

근로자가 차별시정 신청서를 사업장 소재지 관할 노동위원회에 제출하면 됩니다.

※ **신청서 기재사항** : 신청인·피신청인의 성명과 주소, 차별적 처우의 내용, 비교대상 근로자, 신청이유

### • 입증책임

차별처우와 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담합니다. 따라서 사용자는 신청인이 비정규직 근로자가 아니라는 사실, 비교대상자가 없다거나 선정이 잘못되었다는 사실, 불리한 처우가 아니라는 사실, 불리한 처우에 합리적 이유가 있다는 사실을 입증하여야 합니다.

• 시정절차

차별시정 신청을 접수한 노동위원회는 당사자에 대한 조사와 심문을 통하여 차별이 인정되는 경우 시정명령을 내리고, 차별이 없다고 판정하는 경우 기각결정을 내립니다.

노동위원회는 심문과정에서 조정절차를 개시하거나 당사자 합의로 중재에 회부할 수 있으며, 그 결과 작성된 조정조서와 중재결정서는 재판상 화해의 효력이 있습니다.

※ 재판상 화해 : 법원의 관여 하에 성립하는 화해로, 확정판결과 같은 효력이 있습니다.



**TIP** 노동위원회는 취약계층 근로자를 위해 ‘권리구제 대리인 무료지원제도’를 운영하고 있습니다. 이는 노동위원회에 권리구제 신청을 하는 근로자가 무료로 대리인(공인노무사, 변호사)의 법률적 지원을 받을 수 있도록 하는 제도입니다.

**지원대상** : 월 평균임금이 200만원 미만인 근로자로서 노동위원회에 부당해고 등의 구제신청, 부당노동행위 구제신청, 차별시정 신청 등을 한 사람. 다만, 초심구제신청일 기준으로 이전 1년간 권리구제 대리인을 이미 2개 사건까지 지원한 경우는 제한됨(2015.7.1.부터 적용)

• 노동위원회 시정명령의 내용

- ① 노동위원회의 시정명령 내용에는 차별적 행위의 중지, 근로조건 개선 명령, 적절한 금전 보상 등이 포함됩니다.
- ② 금전보상 시 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정합니다. 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배까지 배상을 명령할 수 있습니다.

※ 비정규직 근로자로서 차별적 처우를 받고 있는 근로자는 서울특별시 금천직장맘지원센터로 문의해주시요. 노동위원회 차별시정절차를 비롯한 대처방안을 상담해 드리겠습니다.

**벌칙**

- 차별적 처우 시정신청, 시정명령 불이행 신고 등을 이유로 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 불리한 처우를 한 사용자 : 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금

- 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 사용자 : 1억 원 이하의 과태료
- 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출 요구에 불응한 사용자 : 500만 원 이하의 과태료

## 근거 조문

- 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 : 제8조[차별적 처우의 금지], 제9조[차별적 처우의 시정신청], 제10조[조사·심문 등], 제11조[조정·중재], 제12조[시정명령 등], 제13조[조정·중재 또는 시정명령의 내용], 제14조[시정명령 등의 확정], 제16조[불리한 처우의 금지], 제21조[벌칙], 제24조[과태료]
- 파견근로자 보호 등에 관한 법률 : 제2조[정의], 제21조[차별적 처우의 금지 및 시정 등]

## 관련 서식

- 차별적 처우 시정 신청서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.
- 차별적 처우 시정 재심 신청서 : 자료실 > 서식자료 게시판에서 다운로드 받으세요.