

근로기준법 일부개정법률안

(정혜경의원 대표발의)

의안 번호	5338
----------	------

발의연월일 : 2024. 11. 7.

발 의 자 : 정혜경 · 윤종오 · 전종덕
박홍배 · 이훈기 · 민형배
김태선 · 이학영 · 이재강
김남근 · 강득구 · 한창민
의원(12인)

제안이유

현행 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률」은 기간제근로자를 2년 초과하여 사용하는 경우 무기계약 근로자로 고용하도록 하고 차별을 금지하며 근로조건을 보호하기 위한 목적으로 제정되었으나, 오히려 사업주가 이를 악용하여 2년 이내에 계약을 해지하거나 쪼개기 계약을 통해 고용불안을 가중시키는 사례가 많았음.

이에 무분별한 기간제근로자 또는 단시간근로자 사용을 방지하고 합리적 사유가 있는 경우에만 기간제 근로자를 고용하는 등 상시업무를 수행하는 근로자의 직접고용 원칙을 정착시키는 실질적 고용안정 조치가 필요한 상황임.

이를 위하여 ‘출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 발생한 결원’과 ‘사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우’ 등 일시적으로 필요한 경우에만 기간제근로자를 고용할 수 있도록

록 변경하려는 것임.

또한, 상시업무를 수행하는 근로자의 직접고용과 기간제근로자등의
사용사유의 제한 방식은 근로자의 근로기준으로 명시할 필요가 있어,
기간제근로자에 관한 사항은 「근로기준법」에 규정하도록 하려는 것
임.

주요내용

가. 사용자로 하여금 고용형태를 포함한 사회적 신분을 이유로 근로조
건에 대한 차별적 처우를 하지 못하도록 규정함(안 제6조).

나. 차별적 처우의 시정, 조사, 조정·중재, 시정명령등의 절차와 내용,
시정명령의 효력 확대, 시정 신청을 이유로 한 불리한 처우의 금지
등을 신설함(안 제6조의2부터 제6조의11까지 신설).

다. 사용자로 하여금 상시적 업무에 대하여 법률에서 정한 경우를 제
외하고는 간접고용하는 것을 전면 금지하고, 이를 위반한 경우 그
근로자를 최초로 사용한 때부터 직접 고용한 것으로 간주함(안 제9
조의2 신설).

라. 기간제근로자의 사용사유를 출산·육아, 휴직 등에 따른 결원 대
책의 경우 등 일정한 사유가 있을 경우에만 사용할 수 있도록 하
고, 각 사유별 사용기한을 제한하는 한편, 위반 시 최초 사용시점부
터 무기계약을 체결한 것으로 간주함(안 제9조의3 신설).

근로기준법 일부개정법률안

근로기준법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1항에 제10호 및 제11호를 각각 다음과 같이 신설한다.

10. “기간제근로자”란 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

11. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 제5호에 따른 임금

나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금

다. 경영성과에 따른 상여금

라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

제6조 중 “사회적 신분”을 “사회적 신분(고용형태 등을 포함한다)”으로 한다.

제6조의2부터 제6조의11까지·제9조의2 및 제9조의3을 각각 다음과 같이 신설한다.

제6조의2(차별적 처우의 시정 신청) ① 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합(이하 “신청인”이라 한다)은 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에

차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

② 그 밖에 시정 신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정한다.

제6조의3(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제6조의2에 따른 시정 신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사, 자료제출 요청, 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 이 경우 신청인은 조사 내용과 자료에 의견을 제시할 수 있다.

② 노동위원회는 신청인의 신청 또는 직권으로 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 필요한 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

④ 노동위원회는 제1항 및 제3항에 따른 심문을 하는 경우 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

⑤ 그 밖에 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제6조의4(조정·중재) ① 노동위원회는 제6조의3에 따른 심문의 과정

에서 관계 당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 따라 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재 결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정 신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제6조의5(시정명령 등) ① 노동위원회는 제6조의3에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판명한 때에는 사용자에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 하였을 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

제6조의6(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제6조의4에 따른 조정·중재 또는 제6조의5에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다. 이 경우 노동위원회는 신청인의 의견을 들어 시정명령에서 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명령할 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령

할 수 있다.

제6조의7(시정명령 등의 확정) ① 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제6조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제6조의9(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제6조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.

② 고용노동부장관은 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위

원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 사용자 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제6조의2부터 제6조의8까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제6조의10(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제6조의7(제6조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 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 있다.

② 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 따르지 아니하는 경우에는 제6조의9제2항부터 제5항까지를 준용한다.

제6조의11(불리한 처우의 금지) 사용자는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제6조의3에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제6조의7에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기

2. 제6조의8에 따른 시정명령 불이행의 신고

제9조의2(상시적 업무의 간접고용 금지) ① 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무 수행을 위하여 근로자를 사용하는 경우 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우 외에는 기간의 정함이 없는 근로자를 직접 고용하여야 한다.

② 사용자는 제1항을 위반하여 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무 수행을 위하여 도급·위탁·용역·파견 등 명칭·형태와 상관없이 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.

③ 제2항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.

1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종

사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건

2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건

④ 제4항의 동종 또는 유사한 업무의 판단 기준은 대통령령으로 정한다.

제9조의3(기간제근로자의 사용제한) ① 사용자는 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있다.

1. 근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
2. 일정한 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다.
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 계절적 사업의 경우
5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 객관적으로 인정

되는 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

② 근로계약의 기간은 제1항제1호부터 제3호까지에서는 그 해당기간, 제4호에서는 3개월, 제5호에서는 1년을 각각 초과할 수 없다.

③ 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간제근로자를 최초 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다. 다만, 해당 근로자의 명시적 의사에 반하는 경우는 그러하지 아니하다.

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니함에도 기간을 정한 근로계약을 체결한 경우

2. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 해소된 후 계속하여 기간제 근로자로 사용하는 경우

3. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하더라도 제2항에 따른 기간을 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 계속근로한 총기간을 포함한다) 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우

④ 제1항의 경우에는 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 이 경우 서면에 의한 근로계약을 작성하지 아니하거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 아니한 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 근로자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.

1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한

근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건

2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건

⑥ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

제13조 중 “「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)”를 “노동위원회”로 한다.

제29조제4항 중 “「노동위원회법」에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)”를 “중앙노동위원회”로 한다.

제109조제1항 중 “제36조”를 “제6조의11, 제36조”로 한다.

제110조제1호 중 “제10조”를 “제9조의2, 제9조의3, 제10조”로 한다.

제111조를 다음과 같이 한다.

제111조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조의7에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 시정명

령 또는 시정명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자

2. 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구 제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자

제116조제2항제1호 중 “제13조”를 “제6조의3, 제13조”로 하고, 같은 항 제2호 중 “제14조”를 “제6조의8, 제14조”로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(차별적 처우 시정에 관한 적용례) 제6조의2부터 제6조의8까지의 개정규정은 이 법 시행 이후 노동위원회에 차별적 처우의 시정을 신청하는 경우부터 적용한다.

제3조(상시적 업무의 간접고용 금지에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 상시적 업무 수행을 위하여 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용한 경우는 제9조의2의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

제4조(기간제근로자 사용에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 기간제근로자를 사용한 경우는 제9조의3의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) ① 이 법에서 사용하 는 용어의 뜻은 다음과 같다. 1. ~ 9. (생 략) <u><신 설></u>	제2조(정의) ① ----- -----. 1. ~ 9. (현행과 같음) 10. “기간제근로자”란 기간의 정합이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다) 을 체결한 근로자를 말한다. 11. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다. 가. 제5호에 따른 임금 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금 다. 경영성과에 따른 상여금 라. 그 밖에 근로조건 및 복 리후생 등에 관한 사항
② (생 략) 제6조(균등한 처우) 사용자는 근 로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못 하고, 국적·신앙 또는 <u>사회적</u>	② (현행과 같음) 제6조(균등한 처우) ----- ----- ----- ----- <u>사회적</u>

신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

<신 설>

신분(고용형태 등을 포함한다)-
-----.

제6조의2(차별적 처우의 시정 신청) ① 차별적 처우를 받은 근로자 또는 그 근로자가 소속된 노동조합(이하 “신청인”이라 한다)은 「노동위원회법」 제1조에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우의 경우에는 그 종료일을 말한다)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

② 그 밖에 시정 신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조 제1항에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 정한다.

<신 설>

제6조의3(조사·심문 등) ① 노동위원회는 제6조의2에 따른 시정 신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사, 자료제출 요청, 관계 당사자에 대한 심문을

<신 설>

하여야 한다. 이 경우 신청인은 조사 내용과 자료에 의견을 제시할 수 있다.

② 노동위원회는 신청인의 신청 또는 직권으로 사용자에게 관련 규정, 문서 등 자료 목록의 제시를 명할 수 있다.

③ 노동위원회는 제1항에 따른 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 필요한 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

④ 노동위원회는 제1항 및 제3항에 따른 심문을 하는 경우 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

⑤ 그 밖에 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제6조의4(조정·중재) ① 노동위원회는 제6조의3에 따른 심문의 과정에서 관계 당사자 쌍방

또는 일방의 신청 또는 직권에 따라 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계 당사자가 미리 노동위원회의 중재결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

② 제1항에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제6조의2에 따른 차별적 처우의 시정 신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 후에도 신청할 수 있다.

③ 노동위원회는 조정 또는 중재를 하는 경우 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④ 노동위원회는 특별한 사유가 없으면 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 날부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤ 노동위원회는 관계 당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

<신 설>

⑥ 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원 전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 관여한 위원 전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧ 제1항부터 제7항까지의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 필요한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.

제6조의5(시정명령 등) ① 노동위원회는 제6조의3에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판명한 때에는 사용자에게 시정명령을 하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

② 제1항에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명

<신 설>

시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정 명령을 하였을 때에는 시정 명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

제6조의6(조정·중재 또는 시정 명령의 내용) ① 제6조의4에 따른 조정·중재 또는 제6조의 5에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다. 이 경우 노동위원회는 신청인의 의견을 들어 시정명령에서 취업규칙, 표준근로계약서와 노동관행 등 차별적 제도의 개선을 명령할 수 있다.

② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해

<신 설>

<신 설>

액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

제6조의7(시정명령 등의 확정) ①

지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 시정명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 관계 당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③ 제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제6조의8(시정명령 이행상황의

제출요구 등) ① 고용노동부장

<신 설>

관은 확정된 시정명령에 대하
여 사용자에게 이행상황을 제
출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사
용자가 확정된 시정명령을 이
행하지 아니하는 경우 이를 고
용노동부장관에게 신고할 수
있다.

제6조의9(고용노동부장관의 차별
적 처우 시정요구 등) ① 고용
노동부장관은 사용자가 제6조
를 위반하여 차별적 처우를 한
경우에는 그 시정을 요구할 수
있다.

② 고용노동부장관은 사용자가
제1항에 따른 시정요구에 따르
지 아니할 경우에는 차별적 처
우의 내용을 구체적으로 명시
하여 노동위원회에 통보하여야
한다. 이 경우 고용노동부장관
은 해당 사용자 및 근로자에게
그 사실을 통지하여야 한다.

③ 노동위원회는 제2항에 따라
고용노동부장관의 통보를 받은
경우에는 지체 없이 차별적 처
우가 있는지 여부를 심리하여

<신 설>

야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 사용자 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 제6조의2부터 제6조의8까지의 규정을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 사용자 또는 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따른 노동위원회의 심리 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 정한다.
제6조의10(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제6조의7(제6조의9제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자

<신 설>

<신 설>

이외의 기간제근로자 또는 단
시간근로자에 대하여 차별적
처우가 있는지를 조사하여 차
별적 처우가 있는 경우에는 그
시정을 요구할 수 있다.

② 사용자가 제1항에 따른 시
정요구에 따르지 아니하는 경
우에는 제6조의9제2항부터 제5
항까지를 준용한다.

제6조의11(불리한 처우의 금지)

사용자는 근로자가 다음 각 호
의 어느 하나에 해당하는 행위
를 한 것을 이유로 해고 그 밖
의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조의2에 따른 차별적 처
우의 시정신청, 제6조의3에
따른 노동위원회에의 참석 및
진술, 제6조의7에 따른 재심신
청 또는 행정소송의 제기

2. 제6조의8에 따른 시정명령
불이행의 신고

제9조의2(상시적 업무의 간접고용
금지) ①

사용자는 사업 또는
사업장에서 수행하는 상시적
업무 수행을 위하여 근로자를
사용하는 경우 「직업안정법」

또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우 외에는 기간의 정함이 없는 근로자를 직접 고용하여야 한다.

② 사용자는 제1항을 위반하여 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무 수행을 위하여 도급·위탁·용역·파견 등 명칭·형태와 상관없이 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.

③ 제2항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.

1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건

2. 해당 사업 또는 사업장에 기

<신 설>

간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건

④ 제4항의 동종 또는 유사한 업무의 판단 기준은 대통령령으로 정한다.

제9조의3(기간제근로자의 사용제한) ① 사용자는 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있다.

1. 근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

2. 일정한 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로

본다.

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

4. 계절적 사업의 경우

5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 객관적으로 인정되는 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우

② 근로계약의 기간은 제1항제1호부터 제3호까지에서는 그 해당기간, 제4호에서는 3개월, 제5호에서는 1년을 각각 초과할 수 없다.

③ 사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간제근로자를 최초 고용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다. 다만, 해당 근로자의 명시적 의사에 반하는 경우는 그러하지 아니하다.

1. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하지 아니함에도 기간을 정한 근로계약을 체결한 경우

2. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 해소된 후 계속하여 기간제 근로자로 사용하는 경우

3. 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하더라도 제2항에 따른 기간을(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 계속근로한 총기간을 포함한다) 초과하여 기간제근로자를 사용하는 경우

④ 제1항의 경우에는 근로계약을 서면으로 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 이 경우 서면에 의한 근로계약을 작성하지 아니하거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 아니한 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.

⑤ 제3항 및 제4항에 따라 근로자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.

1. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로

자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건

2. 해당 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건

⑥ 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

제13조(보고, 출석의 의무) 사용자 또는 근로자는 이 법의 시행에 관하여 고용노동부장관·「노동위원회법」에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한

제13조(보고, 출석의 의무) -----

-----노동위원회-----

<p>다) 또는 근로감독관의 요구가 있으면 지체 없이 필요한 사항에 대하여 보고하거나 출석하여야 한다.</p>	<p>----- -----.</p>
<p>제29조(조사 등) ① ~ ③ (생략)</p> <p>④ 제1항에 따른 노동위원회의 조사와 심문에 관한 세부절차는 「노동위원회법」에 따른 <u>중앙노동위원회</u>(이하 “<u>중앙노동위원회</u>”라 한다)가 정하는 바에 따른다.</p>	<p>제29조(조사 등) ① ~ ③ (현행과 같음)</p> <p>④ ----- ----- ---<u>중앙노동위원회</u>----- ----- -----.</p>
<p>제109조(벌칙) ① <u>제36조</u>, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제51조의3, 제52조제2항제2호, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76조의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>제109조(벌칙) ① <u>제6조의11</u>, 제36조----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
<p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. <u>제10조</u>, 제22조제1항, 제26조, 제50조, 제51조의2제2항,</p>	<p>제110조(벌칙) ----- ----- ----- -----.</p> <p>1. <u>제9조의2</u>, <u>제9조의3</u>, <u>제10조</u>----- -----</p>

제52조제2항제1호, 제53조제1항·제2항, 같은 조 제3항 본문·제7항, 제54조, 제55조, 제59조제2항, 제60조제1항·제2항·제4항 및 제5항, 제64조제1항, 제69조, 제70조제1항·제2항, 제71조, 제74조제1항부터 제5항까지, 제75조, 제78조부터 제80조까지, 제82조, 제83조 및 제104조제2항을 위반한 자

2. (생략)

제111조(벌칙) 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. (현행과 같음)

제111조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제6조의7에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 시정명령 또는 시정명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자

2. 제31조제3항에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령 또는 구제명령을 내용으로 하는 재심판정을 이행하지 아니한 자

제116조(과태료) ① (생략)	제116조(과태료) ① (현행과 같음)
② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.	② ----- ----- -----.
1. 제13조에 따른 고용노동부장관, 노동위원회 또는 근로감독관의 요구가 있는 경우에 보고 또는 출석을 하지 아니하거나 거짓된 보고를 한 자	1. 제6조의3, 제13조----- ----- ----- -----
2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조 제7항·제9항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자	2. 제6조의8, 제14조----- ----- ----- ----- -----
3. 4. (생략)	3. 4. (현행과 같음)
③ (생략)	③ (현행과 같음)