

고용형태 공시제



목차

| | |
|-----------------------------|----|
| I. 입법 경과 및 배경 | 2 |
| II. 고용형태 공시제도 개괄 | 3 |
| III. 공시 대상 및 공시 내용 | 4 |
| IV. 공시 방법 | 10 |
| V. 안내사항 | 13 |
| <붙임 1> 고용형태 공시제 묻고 답하기(Q&A) | 14 |
| <붙임 2> 고용정책기본법령 | 24 |
| <붙임 3> 「고용정책기본법」 시행규칙 별지 서식 | 26 |
| <붙임 4> 공공기관 고용형태 공시 현황 | 27 |
| <붙임 5> 고용형태 공시제 문의처 | 28 |



입법 경과 및 배경

- ◆ 고용형태 공시제는 비정규직과 사내하도급의 확산에 따른 노동시장의 이중 구조화 문제가 심화되고 있는 상황에서
 - * 비정규직 비율: ('08) 35.2, ('09) 33.4, ('10) 33.1, ('11) 33.8, ('12) 33.3, ('13) **32.3**
 - * 정규-비정규 임금격차: ('08) 60.5, ('09) 56.8, ('10) 61.9, ('11) 57.3, ('12) 58.3, ('13) **55.8**
 - * 300인 이상 기업 사내하도급 활용률: **41.2%**(799/1,939 사업장, 2010년)
 - 사업(장)에서 사용하는 근로자의 고용형태를 공시하여 기업이 자율적으로 고용구조를 개선하도록 하기 위해 도입
- ◆ '14년 첫 시행되는 제도(고용정책 기본법 개정 '13.6.19)로, 아래와 같은 원칙 하에 운영

- 공공기관에 준하는 사회적 책임을 선도할 수 있는 일정규모 이상(상시 300인 이상) 대기업에 대하여 운영
- 최근 사내하도급이 일반화되고 원청업체의 관리 책임도 중요해지는 추세이므로 직접고용 근로자 뿐만 아니라 소수 외 근로자도 공시토록 함
 - * 고용정책기본법에 대한 환경노동위원회 법안심사소위 심의시 '사내하도급'을 포함 시킬 것을 제안('12.9.17)
 - * 원청업체의 공시항목에 원청업체의 사업장에 일하는 하청업체의 근로자를 포함한다면, 기존 법체계에서 포함되지 않았던 고용현황도 파악해 근로현실을 더 반영할 수 있을 것이므로 타당('13.5.10 규제심사 검토서)
- 고용형태 공시제가 공공기관은 '07년부터 시행 중이나 민간부문은 처음 도입되는 제도인 만큼 연 1회, 최근 3년치 현황 공시
 - * 공공기관은 연 4회(분기별 공시), 5년치 현황 공시

경과

- ◆ 고용형태 공시제 도입 관련 「고용정책기본법」개정안 발의(의원입법, '12.5.30)
- ◆ 「고용정책기본법」 및 시행령·시행규칙 시행('13.6.19)
- ◆ 현 정부도 기업의 고용형태 자율 개선을 위해 고용형태 공시제도 도입을 국정과제로 채택 (국정과제 54)

II

고용형태 공시제도 개괄

◆ 고용형태 공시제도는

① 일정 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주가 ② 매년 ③ 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자의 고용형태 현황을 ④ 고용안정정보망에 공개적으로 게시하도록 하는 제도임

- ① 상시 300인 이상 근로자를 고용한 사업주를 말하며 해당여부는 직접 고용하는 근로자만을 대상으로 하여 판단
 - ② 사업주는 매년 3.1 현재 시점에서 사용하는 근로자 현황을 공시
 - ③ 해당 사업주가 직접 고용한 근로자(i~iii) 뿐만 아니라, 다른 사업주 소속이면서 공시를 하는 사업주가 사업(장)에서 사용*하는 파견, 하도급, 용역 등의 근로자(iv)도 포함
(i) 근로계약기간의 정함이 없는 근로자, (ii) 기간제 근로자
(iii) 재택·가내 근로자, 일일 근로자(직접고용 근로자 중 (i)(ii)를 제외한 근로자)
(iv) 소속외 근로자(파견, 하도급, 용역 등)
- * 『사용』의 의미: (파견) 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사, (하도급, 용역 등) 임금·근로 등에 대한 권한은 없지만 공시 사업주 사업(장)에서 도급·처리받은 업무를 수행
- ④ 매년 3.1~3.31까지 고용부장관이 운영하는 ‘고용안정정보망(워크넷)’에 정보 입력
(전용화면: www.work.go.kr/gongsi)

* 고용부는 고용안정정보망에 최근 3년 동안의 공시내용을 알 수 있도록 운영하되, 동 제도가 '14년부터 시행되므로 '14년은 해당연도, '15년은 '14~'15년도만 게시

< (참고) 공공기관의 고용형태 공시 >

- ◆ 공공기관의 경우 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제12조에 따른 공시로 고용정책기본법상의 고용형태 공시를 갈음할 수 있음(고용정책기본법 시행규칙 제1조의2제3항)
 - 최근 5년간의 자료를 공개시스템(알리오, www.alio.go.kr)에 게재
 - 공시 내용: 일반현황, 기관운영(임직원수, 임원현황, 신규채용 및 유연근무 현황, 임원 연봉, 직원평균보수, 기관장 업무추진비, 복리후생비, 임원 국외출장 내역, 노동조합 현황, 취업규칙), 주요 사업 및 경영성과, 대내외 평가 등
 - 임직원수 항목에 정원 및 현원, 무기계약직, 비정규직(기간제, 단시간, 기타), 소속외 인력을 공시(분기별 공시)

III

공시 대상 및 공시 내용

1. 공시의무 사업주

※ 고용정책기본법 시행령 제26조의2(고용형태 현황 공시 의무 사업주)

① 법 제15조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주”란 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주를 말한다.

- 사업이란 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며, **장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운용되는 기업 조직은 하나의 사업으로 간주**
 - 고용정책기본법상 고용형태공시 의무가 있는 사업주는 **상시 300인 이상 근로자를 고용한 사업주임**
 - 상시 근로자 300인이란 근로자 기준으로 사업장 규모를 구분하기 위한 것으로 **직접 고용 근로자로 한정(소속외 근로자 제외)**
 - 사업주가 **여러 개의 사업장**을 가지고 있는 경우, 사업장들의 고용형태 현황을 **합산하여 공시**
 - 은행 지점, 건설업체 현장 등 수 개의 지점(영업소)·사무소 등이 장소적으로 분리·운영되는 경우 **본사에서 사업장별 고용형태 현황을 파악·합산 공시**
 - 예외적으로 학교법인에 대학병원이 포함되어 있으나 인사·노무 관리, 회계 등이 독립적으로 분리되어 있는 경우 대학과 대학병원을 분리하여 공시할 수 있음
- * 이 경우에도 공시의무 사업주 산정시에는 합산하고, 공시만 분리 가능
- **동일 그룹 계열사라도 각각 별도의 법인체인 경우 법인 단위로 공시하고, 대표이사나 경영진이 동일하더라도 법인이 다른 경우 법인 단위로 공시**

2. 상시근로자 개념 및 산정방법

■ 개념

- 상시근로자는 상용, 일용 등 고용형태를 불문하고 사실상 고용된 모든 근로자를 말하는 것으로
 - 산정기간 중 출산휴가, 병가, 육아휴직, 결근 등의 사유로 출근하지 않는 근로자라 하더라도 조업일에 사업주와 직접 근로계약 관계를 맺고 있는 경우 상시근로자 수에 포함

■ 산정방법

※ 제26조의2(고용형태 현황 공시 의무 사업주) ①(생략)

② 제1항의 상시 사용하는 근로자 수는 매년 3월 1일을 기준으로 이전 1년(사업이 성립한 날부터 1년 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 동안의 조업일수로 나누어 산정한다. 이 경우 연인원의 산정 방법에 관하여는 「근로기준법 시행령」 제7조의2제4항을 적용한다.

- 「상시 사용하는 근로자 수」는 매년 3.1을 기준으로 이전 1년 동안, 즉 전년도 3.1부터 해당년도 2.28까지 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 동안의 조업일수로 나누어 산정

$$\text{◎ 상시근로자 수} = \frac{\text{1년 동안 사용한 근로자의 연인원(일단위로 합산)}}{\text{1년 동안의 조업일수(가동일수)}}$$

〈예시〉 1년 동안 사용한 근로자의 연인원이 1,000명, 같은 기간 동안 가동일수가 300일인 경우 상시근로자 수 산정은?

$$\Rightarrow \text{상시근로자 수(3.3명)} = 1,000\text{명} \div 300\text{일}$$

- 단, 사업 성립한 날부터 1년 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후 기간 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 동안의 조업일수로 나누어 산정

● 「연인원」에 포함되는 근로자(근로기준법 시행령 제7조의2 제4항)

- 직접 고용한 근로자로서, 고용형태를 불문하고 사업(장)에서 근로하는 모든 근로자
- 동거하는 친족과 함께 상기의 근로자에 해당되는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자도 포함

* 제외되는 근로자: 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자에 대하여는 연인원에서 제외하고 있으며, 하도급 근로자, 용역 근로자도 연인원 산정에서 제외

※ 제7조의2(상시 사용하는 근로자 수의 산정 방법) ④ 제1항의 연인원에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 제2조제5호에 따른 파견근로자를 제외한 다음 각 호의 근로자 모두를 포함한다.

1. 해당 사업 또는 사업장에서 사용하는 통상 근로자, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」, 제2조제1호에 따른 기간제근로자, 법 제2조제8호에 따른 단시간근로자 등 고용형태를 불문하고 하나의 사업 또는 사업장에서 근로하는 모든 근로자
2. 해당 사업 또는 사업장에 동거하는 친족과 함께 제1호에 해당하는 근로자가 1명이라도 있으면 동거하는 친족인 근로자

● 「조업일수」는 근로기준법령상 사업장 가동일수를 의미

- 가동일수란 근로제공이 이루어지지 않았거나 사업주가 가동하지 아니한 휴무일은 포함되지 않고, 근로자들이 실제로 근무에 임하였거나 사업주가 사업을 가동한 일수를 말함
- 주휴일 등에 생산 또는 영업을 위해 사업을 행한 경우 조업일수에 포함하고, 전체 근로자 중 일부만 조업을 한 경우에도 포함
- 파업 또는 직장폐쇄의 경우 원칙적으로 사업이 행해지지 않은 것으로 보아야 하나, 파업이나 직장폐쇄 중에도 조합원이 아닌 일부 근로자들을 사용하여 사업을 행한 경우 조업일수에 포함

3. 공시하는 고용형태

◆ 매년 3월 1일 현재시점에서 해당 사업(장)에서 사용하는 근로자 수를 각 고용형태별로 남·여를 구분하여 공시

〈고용정책 기본법 시행규칙 별지 제1호서식〉

| | | |
|-------|-----------|----------------|
| 사업(장) | 사업체명(법인명) | 법인등록번호 |
| | 소재지 | 전화번호: 팩스번호: |
| | 대표자 | 담당자 성명 |

| 공시내용 | 구분 | 합계 | 남성 근로자 수 | 여성 근로자 수 |
|----------------|---|----|-------------|-------------|
| | | 합계 | 명 | 명 |
| 상시 근로자 수 | 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제1호) | 명 | 명 | 명 |
| | 기간제근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제2호) | 명 | 명 | 명 |
| | 기타 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제3호) | 명 | 명 | 명 |
| | 소속 외 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제4호) | 명 | 명 | 명 |
| 특기사항 | | | | |

〈1〉 근로계약기간의 정함이 없는 근로자

(고용정책 기본법 시행규칙 제2조의2제1항제1호)

- 해당 사업(장)의 정규직 근로자, 무기계약 근로자 등 근로계약기간의 정함이 없는 근로자는 모두 포함
- 단시간 근로자(시간선택제 근로자)이더라도 계약기간의 정함이 없는 경우에는 여기에 포함

* 근로기준법 제2조 제1항 8호 규정에 의한 단시간근로자: 1주 동안의 소정근로 시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정 근로시간에 비해 짧은 근로자

〈2〉 기간제 근로자

(고용정책 기본법 시행규칙 제2조의2제1항제2호)

- 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’)에 의한 기간제 근로자를 의미
 - 계약기간에 정함이 있는 단시간 근로자(시간선택제 근로자)의 경우 여기에 포함
- * 공사, 프렉젝트사업, 기한이 정해져 있는 연구 등에 참여하는 경우 2년이 넘어도 기간제 근로자에 포함

〈3〉 기타 근로자

(고용정책 기본법 시행규칙 제2조의2제1항제3호)

- 직접 고용한 근로자 중 재택·가내 근로자, 일일 근로자가 해당됨
- * 기간제이면서 재택근로자인 경우, 기간제이면서 가내근로자인 경우도 → 재택, 가내로 보고 ‘기타근로자’로 분류

〈4〉 소속외 근로자

(고용정책 기본법 시행규칙 제2조의2제1항제4호)

- 공사의무 사업주의 ‘사업장 내’에서 사업주간 파견, 용역, 도급 계약에 의해 근무하는 근로자
 - (예시) 청소, 경비, 주차장 관리, 전산·홍보 지원, 비서, 사무보조, 생산라인 등에 종사하는 파견·하도급·용역 근로자
- * 사업장 밖의 근로자와, 사업장 내 임대매장 근로자, 납품업체 근로자는 제외

4. 특기사항

〈고용정책 기본법 시행규칙 별지 제1호서식〉

| | | |
|-------|-----------|----------------|
| 사업(장) | 사업체명(법인명) | 법인등록번호 |
| | 소재지 | 전화번호: 팩스번호: |
| | 대표자 | 담당자 성명 |

| 공시내용 | 구분 | 합계 | 남성 근로자 수 | 여성 근로자 수 |
|----------------|---|----|-------------|-------------|
| | | 합계 | 명 | 명 |
| 상시 근로자 수 | 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제1호) | 명 | 명 | 명 |
| | 기간제근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제2호) | 명 | 명 | 명 |
| | 기타 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제3호) | 명 | 명 | 명 |
| | 소속 외 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제4호) | 명 | 명 | 명 |
| 특기사항 | | | | |

- 고용형태 현황을 공시함에 있어 기업 특수적 상황 등에 대한 고려를 위해 ‘특기사항’ 기재란을 마련
 - 특기사항에 기재할 내용에 대한 구체적인 규정은 없으며, 아래와 같은 사항을 고려하여 활용 가능

예시

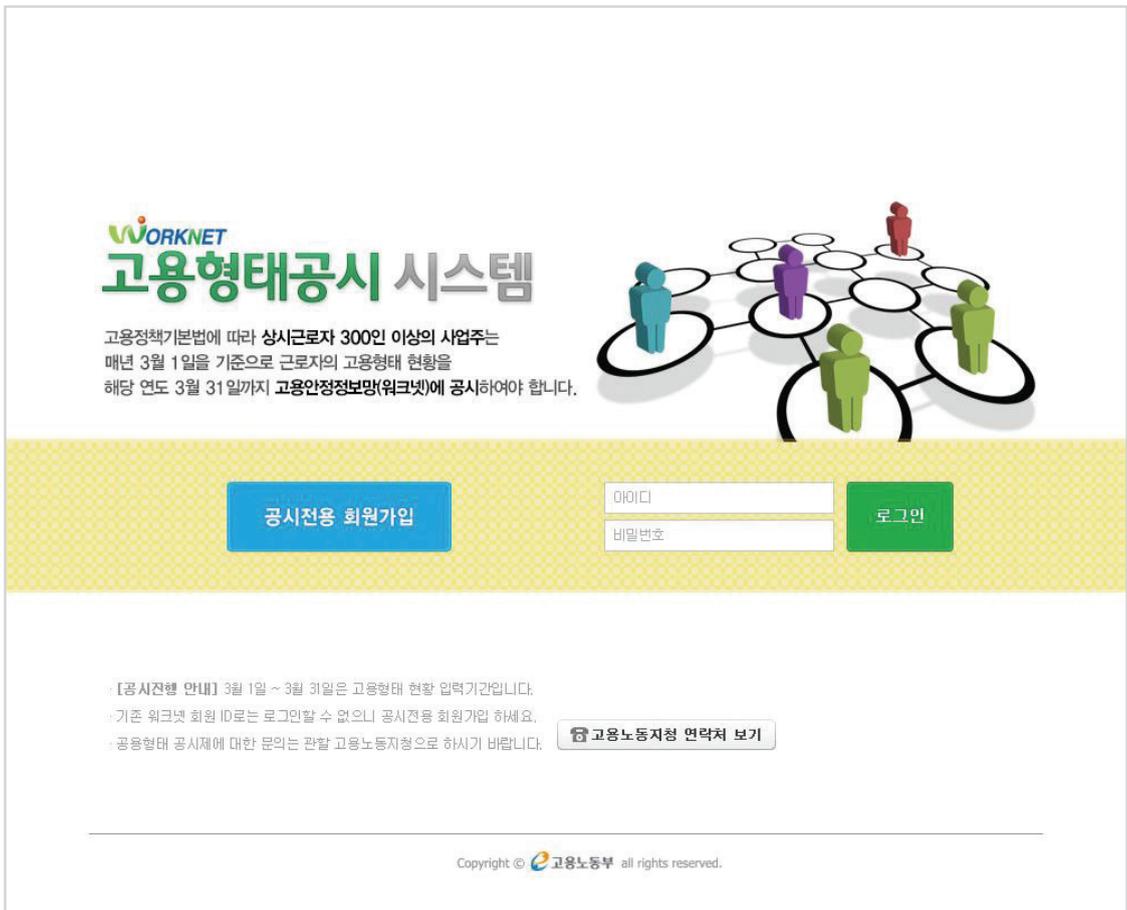
- ▶ 퇴직 후 재고용, 출산 여성 등의 고용안정·고용촉진을 위해 기간제근로자를 사용하는 경우
- ▶ 전산망 구축, 조업라인 증설 등의 이유로 공시 시점에 일시적으로 소속외 근로자를 많이 사용한 경우

IV

공시 방법

〈1〉 공시 시스템 회원가입

- ① 주소창에 고용형태 공시제 주소를 직접입력하거나(www.work.go.kr/gongsi),
- ② 워크넷 사이트의 구인 메인화면 알림판을 통해 고용형태 공시제 입력 화면으로 진입
 - * 고용형태 공시제 시행을 위해 워크넷 개편('14.2월 마지막주 시범사용, '14.3.1부터 입력 시작)
- 고용형태 공시시스템에 공시정보를 입력하기 위해서는 워크넷과 별도로 **공시전용 회원**으로 가입



WORKNET
고용형태공시 시스템

고용정책기본법에 따라 상시근로자 300인 이상의 사업주는
매년 3월 1일을 기준으로 근로자의 고용형태 현황을
해당 연도 3월 31일까지 고용안전정보망(워크넷)에 공시하여야 합니다.

공시전용 회원가입

아이디
비밀번호

로그인

[공시전행 안내] 3월 1일 ~ 3월 31일은 고용형태 현황 입력기간입니다.
기존 워크넷 회원 ID로는 로그인할 수 없으니 공시전용 회원가입 하세요.
고용형태 공시제에 대한 문의는 관할 고용노동지청으로 하시기 바랍니다.

[고용노동지청 연락처 보기](#)

Copyright © 고용노동부 all rights reserved.

〈2〉 아이디 관리 및 입력

■ 아이디 관리

- 최초로 고용형태 현황을 입력한 ID를 '공시전용 ID'로 지정·관리

- 공시기간 동안(3.1~3.31) 지정된 ID로 재로그인할 경우에만 공시 정보 수정입력 등이 가능

- 지정된 ID 분실 및 신규발급을 희망할 경우 고용센터의 공시제 담당자에게 ID 재발급 요청

■ 공시정보 입력

- 정확한 정보 입력을 위해 항목간 합계가 수리적으로 맞지 않을 경우 자동보정되며, 필요한 경우 재입력 안내

2014년 공시대상기업

고용형태 공시 관리

고용형태 공시제 안내

- 입법경과 및 배경
- 고용형태 공시제 개괄
- 공시의무 사업주
- 상시근로자 신청방법
- 특기사항

회원정보 관리

- 담당자 정보 수정
- 사업장 정보 수정

고용형태공시 관리

- [공시전용 안내] 3월 1일 ~ 3월 31일은 고용형태 현황 입력기간입니다.
 - 2014년 7월 1일, 고용안정정보망(워크넷)에 입출공시 예정입니다.
 - 고용형태 공시제에 대한 문의는 관할 고용노동지정으로 하시기 바랍니다. [고용노동지령 연혁처 보기](#)
 - 고용형태 공시담당자 성명과 전화번호, 팩스번호도 공개됩니다.

고용형태 현황 [고용형태 공시제 기업 설명서 다운로드](#)

| | | |
|-----------|--------|--|
| 사업체명(법인명) | 법인등록번호 | <input type="text"/> |
| 소재지 | 전화번호 | <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> |
| 대표자 | 팩스번호 | <input type="text"/> - <input type="text"/> - <input type="text"/> |
| | 담당자 성명 | <input type="text"/> |

2014년 [조회](#)

| 구분 | 합계 | 남성근로자수 | 여성근로자수 |
|--|---|------------------------|------------------------|
| 합계 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 |
| 공시내용 | 합계 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 |
| | 근로계약기간의 정함이 없는 근로자수 [고용정책 기본법 시행규칙] 제1조의 제1항제1호 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 |
| | 기간제 근로자수 [고용정책 기본법 시행규칙] 제1조의 제2항제2호 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 |
| | 근로계약기간의 정함이 없는 근로자수 [고용정책 기본법 시행규칙] 제1조의 제1항제1호 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 |
| 소속 외 근로자 수 [고용정책 기본법 시행규칙] 제1조의 제2항제4호 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 | <input type="text"/> 명 |
| 특기사항 | <input type="text"/> | | |

* 특기사항은 퇴직 후 재고용, 출산 여성 고용안정, 고용촉진을 위해 기간제 근로자를 사용하는 경우등의 특기사항을 기재합니다.

[확인](#) [취소](#)

Copyright © 고용노동부 all rights reserved.

■ 입력기간(3.1~3.31)

- 공시기간(3월 한달) 동안 자유롭게 입력 또는 수정 가능

* 고용정책기본법 제1조의2(고용형태 공시절차 등) ① 「고용정책 기본법」(이하 “법”이라 한다) 제15조의 2제2항에 따라 사업주는 매년 3월 1일을 기준으로 다음 각 호의 구분에 따른 근로자의 고용형태 현황을 별지 제1호서식에 따라 작성하여 해당 연도 3월 31일까지 공시하여야 한다.

■ 보완기간('14.4.16~4.30)

- 정확한 공시정보 입력을 위해 공시기간('14.3.1~3.31) 종료 후 보완기간을 두어 공시정보 수정
 - 고용센터 공시제 담당자는 미공시·오공시 기업을 확인하여 공시의무 이행 및 정확한 공시 입력을 지원·안내

■ 보완기간 종료 후엔 추가 수정 불가

〈3〉 공시정보 공개(7.1부터)

- 고용형태 현황 공시정보는 별도 로그인 절차 없이 국민 누구나 볼 수 있도록 운영('16년 정보부터 3년치 누적 공시)

① **고용노동부 홈페이지(www.moel.go.kr)**에서 확인하는 방법

- 홈페이지 하단에 위치한 '고용형태 공시제' 폴더 클릭 → 공시제 화면으로 이동

② **워크넷(www.work.go.kr)**에서 확인하는 방법

- 구직자 '취업도우미' 하위메뉴에 위치한 '고용형태 현황 공시' 메뉴 클릭 → 공시제 화면으로 이동



안내사항

■ 고용형태공시 의무이행 점검

- 현행 법령상 의무 불이행에 대한 구체적인 제재규정은 없으나 사업주의 성실한 공시의무 이행과 공시의 신뢰성 확보를 위해
 - 고용보험 DB 등을 활용하여 **공시의무 이행여부를 확인**하고
 - 업종별, 규모별로 고용형태 **공시 현황을 분석하여 적절한 정보를 제공**하는 등의 노력을 통해 공시의무 이행을 유도해 나갈 계획
- 미공시 기업의 경우 **미공시 상태로 대국민 공개**(14.7.1)

■ 인센티브 부여

- 공시 의무를 성실히 이행하고 고용구조 개선 또는 정규직 근로자가 크게 증가한 기업에 대해서는 **일자리유공 등 표창 상신, 근로감독 및 국세조사 면제** 등 각종 인센티브 제공 방안 검토

■ 공공기관 공시

- 공공기관은 「공공기관의 운영에 관한 법률」에서 정한 기준 및 절차에 따라 고용형태 현황을 공시하여야 하며, 이 경우 고용정책기본법에 따른 공시를 한 것으로 간주

붙임1 고용형태 공시제 묻고 답하기(Q & A)

<1> 공시 의무가 있는 사업주

Q

건설업은 업종 특수성으로 인해 상시근로자 수 산정, 산재보험 성립 등에 있어 건설현장별로 이루어지고 있는데, 고용형태 공시제는 어떻게 시행해야 하는가?

- 공시대상 사업(장)은 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 말하며,
- 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운용되는 기업 조직은 하나의 사업으로 간주
- 건설업의 경우 사업장이 장소적으로 여러 개로 독립되어 있으나 하나의 법인인 경우 본사에서 사업장을 총괄 합산하여 일괄 공시

Q

학교법인의 경우, 하나의 법인 아래 대학과 대학병원이 독립적으로 운영되고 있는 경우가 있는데, 이 경우 고용형태 현황을 어떻게 공시하여야 하는가?

- 원칙적으로 사업장이 독립되어 있어도 하나의 법인인 경우 본사에서 일괄 공시
- 다만, 학교와 대학병원에 각각 근로조건 결정권이 있고 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되고 있다면 분리하여 공시할 수 있음

☞ (유의사항) 공시의무 사업주(상시 300인) 산정시에는 합산하고, 공시만 분리 가능

〈2〉 상시근로자 산정 방법

Q

(조업일수) 종합병원의 경우 조업일수를 판단할 때, 진료일만 해당하는지, 아니면 진료가 없는 휴일도 포함하여 산정하는지?

- 병원의 주요 업무는 환자에 대한 진료서비스라 할 것이므로 **진료일만 조업일수에 포함하는 것이 타당**
 - 그러나 **종합병원의 경우** 입원환자 및 응급환자에 대한 진료 및 치료는 휴일에도 계속 이루어지고 있는 점을 감안하여 **1년 전체를 조업일수로 판단하여 산정**

〈3〉 공시 내용

Q

‘3월 1일 기준으로 근로자의 고용형태 현황’을 공시한다는 것이 구체적으로 어떤 의미인지?

- 기업의 근로자 현황은 계속적으로 변동(입사, 퇴사 등)하므로 **특정 시점(3.1)을 기준으로 현황을 파악하는 것임**
 - ☞ 상시근로자 수 산정은 ‘연간 단위(3.1~2.29, 1년)’이지만, 고용형태 현황은 매년 **3.1 기준 ‘저량(stock)’ 개념**임을 유의
- 3.1 현재 시점에서 사용하고 있는 근로자
 - 가령 2월 말에 퇴사한 근로자는 공시 근로자 산정시 제외되어야 함
 - * 출근 여부와 상관없이, 3.1자로 고용계약기간이 유지되고 있는 근로자이면 모두 공시대상임 (소속 외 근로자의 경우도 3.1자로 사업주간 계약이 유지되면 포함)

Q

시간선택제 근로자는 어느 항목으로 공시해야 하는지?

- 시간선택제(또는 시간제, 단시간)는 ‘고용형태(정규직, 비정규직)’와는 무관한 개념으로,
 - 고용형태에 따라 정규직 · 시간선택제이면 ⇒ 정규직으로
 - * 「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제1호
 - 기간제 · 시간선택제이면 ⇒ 기간제로
 - 소속외(파견, 하도급, 용역) · 시간선택제이면 ⇒ 소속외 근로자로 분류하여야 함
- 시간선택제 일자리는 근로자가 ① 일·가정 양립, ② 점진적 퇴직, ③ 일·학습 병행 등을 위하여 사업주와 협의하여 근로시간, 업무의 시작과 종료 시각, 근무요일 등을 선택할 수 있는 일자리로
 - 근로자의 자발적 수요에 부합하고, 기본적인 근로조건이 보장되며, 근로 조건에 있어 불합리한 차별이 없는 일자리를 의미

Q

기간제 근로자 중에 외국인 근로자 고용등에 관한 법률에 따라 고용된 근로자도 있고, 출입국 관리법에 따라 근무하고 있는 외국인 근로자도 있는데 모두 공시하여야 하는지?

- 외국인 근로자도 국내에 고용되어 근무하는 경우라면 국내 근로자와 동일하게 공시 대상이 되므로,
 - 외국인근로자고용등에관한법률, 출입국관리법 등 관련 법에 상관 없이 공시 대상에 포함하여야 함

- 외국인 근로자가 ‘기간제법 제2조 1호에 따른 기간제 근로자’ 라면 ‘기간의 정함이 있는 근로자’ 로 공시해야 함
(고용정책기본법 시행규칙 제1조의2제1항제2호)

* 기간제법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 “기간제 근로계약”이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.

Q

○○건설에서 해외사업장의 사내하도급 근로자를 소속외 근로자로 포함해야 하는지 문의함. 대부분 외국인이라고 하는데 공시대상인지?

- 외국인 근로자도 내국인과 마찬가지로 고용 또는 사용한 근로자라면 공시 대상에 포함
- 해외사업장에서 사내하도급 근로자를 사용하는 경우 소속외 근로자로 공시하고,
- 국내 본사에서 해외사업장으로 근로자를 파견한 경우, 직접 고용 근로자로 공시
* 다만, 해외사업장이 별도 법인(현지 법인)인 경우 다른 사업주로 보고 공시대상에서 제외

Q

기업 임원도 근로자로 카운트 해야 하는지?

- 원칙적으로 업무대표권 및 업무집행권이 있는 기업의 임원은 근로기준법상의 근로자가 아니므로 공시대상에 포함하지 않음
- 다만, 명칭이 이사, 상무 등이라고 해도 실질적인 업무집행권이 없는 경우, 근로자로 보아 공시대상에 포함하여야 함

Q

근로계약기간을 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자는? 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자도 기간제 근로자에 해당하는지?

- 자발성 · 비자발성과 무관하게, **기간의 정함이 있으면** 기간제 근로자로 분류
- 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자라도 **기간의 정함이 있다면** 기간제 근로자로 분류
 - 다만, 2년이 지난 경우 기간제법에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되므로 ‘기간의 정함이 없는 근로자’ 로 분류

Q

건설업 등의 경우, 직접 고용한 단순노무자 또는 일용근로자가 있는데 어느 항목에 공시해야 하나요?(인력소개소를 통해 일단위의 근로를 제공하는 인력을 고용 또는 사용하는 경우)

- 인력소개소 등을 통해 소개받아
 - 근로계약기간을 단기간(일/주/월) 또는 부정기적으로 정하여 직접 고용한 경우 → ‘기타근로자’ 로 분류
- 인력소개소 등을 통해 도급 근로자를 사업장에서 근로하게 한 경우 → ‘소속 외 근로자’ 로 분류

Q

일용 아르바이트생은 어느 항목에 공시해야 하나요?

- 통상적으로 일용 아르바이트생은 근로계약기간을 단기간(일/주/월)으로 정하고, 소정근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정근로시간 보다 1시간이라도 짧은 근로자임

* ex. 1개월 이내의 초단기로 근로계약기간을 정하여 백화점의 단기 판촉행사 등 업무에 투입 되는 근로자

- 계약기간이 단기간이고, 단시간 근무를 하는 경우라도 기간의 정함이 있으므로 '기간제 근로자' 로 분류

Q

연봉사원은 기간의 정함이 있는 근로자인가요? 기간제근로자인가요?

- 기본적으로 '연봉계약' 은 1년 동안의 임금을 정하는 계약으로 성과에 따라 해마다 달라질 수 있음. 그러나 연봉이 삭감된다하여 계약이 해지되거나 근무기간이 제한되는 것이 아니라면 '기간의 정함이 없는 근로자' 로 분류
- 반면, 근로 계약기간도 1년 등으로 한정된 경우라면 '기간의 정함이 있는 근로자' 로 분류

〈4〉 소속외 근로자

Q

‘소속외 근로자’를 ‘사용’한다는 의미는? 직접 고용 관계에서의(근로기준법상) ‘사용’과 의미상 어떤 차이가 있는지?

- 직접 고용관계에서 ‘사용’은 근로계약 관계를 통해 지배·종속 관계가 있는 것을 의미
- 한편 소속외 근로자를 ‘사용’한다는 것은
 - 다른 사업주와 고용관계를 맺고 있으면서
 - * 임금, 근로시간 등에 대해서는 고용계약주가 결정
 - 파견법(파견근로자) 또는 민법(용역, 하도급 등) 등에 의해 **공시 의무 사업주의 사업장에서 업무의 일부를 맡아 수행하도록 하는 경우를 의미**

Q

(소속외 근로자) 기업(A사)에서 특정 업무를 다른 업체(B사)에 도급을 주고, 도급 업체가 동 업무를 다른 업체(C사)에 재도급을 주어 도급업체와 재도급 업체가 원청업체에 들어와 함께 작업을 하는 경우

※ (예시) A업체가 △△공장 급식업무를 B업체와 도급 계약을 맺은 후, B업체는 다시 C업체에 △△공장 급식업무를 재하도급을 주는 경우

- 원청업체(A)는 도급업체(B)와 재도급업체(C) 직원을 **모두 소속외 근로자로 합산하여 공시**
- 한편, 도급업체(B)도 상시 근로자가 300인 이상이라면 공시 의무가 있는 사업주이므로 자신의 사업(장)을 공시할때 재도급업체(C) 직원을 자신이 사용하는 소속외 근로자로 공시
 - * 고용형태 공시제도의 목적은 상시 300인 이상 기업의 총 고용량을 파악하는 것이 아니라, 개별 기업의 고용형태 현황을 파악하고자 하는 것이므로 업체별로 각각 공시하여야 함

〈5〉 기타

Q

공공기관 통합공시제도가 무엇인지?

- 공공기관의 경우 '07년부터 경영정보를 공시해 옴
 - 『공공기관 운영에 관한 법률』 제11조 및 ‘공공기관에 관한 기준(별표1)’ 에서 정한 통합 공시 항목(33개, 최근 5년간)을 공공기관 경영정보 공개시스템 (알리오, www.alio.go.kr)에 공개('05년 개통 → '07년 공공기관 확정 및 전체 기관으로 확대 및 의무화)
- '11년 하반기부터 공시 항목에 ‘고용형태 현황’ 도 추가
 - ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’ ('11.11.28) 후속조치로
 - ‘임직원 수’ 의 세부 항목 구체화, 정원, 비정규직 외 ‘무기계약직’ 항목을 신설
 - 비정규직 근로자는 기간제, 단시간, 기타 3가지 분류로 공시하고, 파견·용역 근로자는 ‘소속 외 인력’ 항목으로 별도 공시

〈종 전〉

| 대분류 | 소분류 |
|------|-----|
| 직원 | 정원 |
| | 현원 |
| 비정규직 | - |

〈현 행('12.9월~)〉

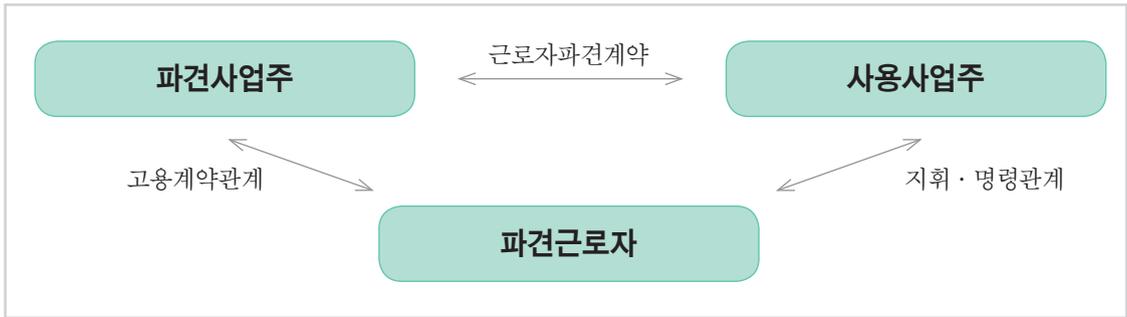
| 대분류 | 소분류 |
|-----------------|-----|
| 직원 | 정원 |
| | 현원 |
| 무기계약직 (정원 외) | |
| 비정규직 | 기간제 |
| | 단시간 |
| | 기타 |
| 소속 외 인력 | |

* 소속외 인력 : 타업체(용역업체, 파견업체) 소속이면서 동 기관에 근무하는 인력(특정 시설물 전체 관리 등 포괄적 위탁과 개인 사업주와 위탁계약을 맺은 경우 제외)

Q

파견, 용역, 사내하도급이 무엇인지?

- ① (파견) 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것(파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조, 이하 파견법)



② 도급·위임

- (도급) 당사자 일방(수급인)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 상대방(도급인)은 그 일(유·무형)의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약(민법 제664조)
 - 수급인 스스로의 재량과 책임 하에서 자기가 고용한 근로자를 사용하여 일을 완성
- (위임) 당사자 일방이 상대방에 대해 사무처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약(민법 제680조)



③ 사내하도급 · 용역

- **사내하도급(사내하청)**은 원도급업체가 자기 사업장 내에서 이루어지는 업무의 일부를 하도급업체로 하여금 수행토록 하는 **도급(또는 위임)에 해당**

- **용역**은 거래의 대상이 상품이 아닌 서비스(용역)로 용역업체에 일정한 업무를 맡겨 수행하도록 하는 형태로서, 계약 내용에 따라 **민법상 도급(또는 위임)에 해당**

* 예 : 경비용역사업(경비업법), 청소용역사업(공중위생관리법), 기술용역사업(엔지니어링 기술진흥법)

- **사내하도급과 용역의 구별**

- (공통점) **민법상 도급 또는 위임 계약**으로 볼 수 있고, 근로계약을 맺은 사업주의 사업장이 아닌 **다른 사업주의 사업장에서 업무에 종사**

- (차이점) **사내하도급**은 제조 · 수리 · 시공 · **용역** 등의 수행을 위해 **원사업주의 사업장 내에** 들어가서 업무를 수행하는 **도급**을 말하며,

- **용역**은 도급의 한 형태이나 근로하는 장소가 원청의 사업장 내로 한정하지 않는다는 점에서 사내하도급과 차이가 있음

- 즉, 용역 중에 ‘원청의 사업장내에서 이루어지는 용역’은 **사내하도급에 해당함**

붙임2 고용정책기본법령

□ 고용정책기본법

제15조의2(고용형태 현황 공시) ① 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 매년 근로자의 고용형태 현황을 공시하여야 한다.

② 제1항에 따른 고용형태, 공시절차 및 그 밖에 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

부칙 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

□ 고용정책기본법 시행령

제26조의2(고용형태 현황 공시 의무 사업주) ① 법 제15조의2제1항에서 “대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주”란 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업주를 말한다.

② 제1항의 상시 사용하는 근로자 수는 매년 3월 1일을 기준으로 이전 1년(사업이 성립한 날부터 1년 미만인 경우에는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다) 동안 사용한 근로자의 연인원을 같은 기간 동안의 조업일수로 나누어 산정한다. 이 경우 연인원의 산정 방법에 관하여는 「근로기준법 시행령」 제7조의2제4항을 적용한다.

부칙 이 영은 2013년 6월 19일부터 시행한다.

□ 고용정책기본법 시행규칙

제1조의2(고용형태 공시절차 등) ① 「고용정책 기본법」(이하 “법”이라 한다) 제15조의2제2항에 따라 사업주는 매년 3월 1일을 기준으로 다음 각 호의 구분에 따른 근로자의 고용형태 현황을 별지 제1호서식에 따라 작성하여 해당 연도 3월 31일까지 공시하여야 한다.

1. 사업주가 고용한 근로계약기간의 정함이 없는 근로자
2. 사업주가 고용한 근로자로서 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자
3. 사업주가 고용한 근로자로서 제1호 및 제2호의 근로자를 제외한 근로자
4. 「과건근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호의 과건근로자 등 다른 사업주가 고용한 근로자로서 법 제15조의2제1항에 따른 사업주가 그 사업 또는 사업장에서 사용하는 근로자

② 제1항에 따른 고용형태 현황 공시는 법 제15조제3항에 따라 고용노동부장관이 구축·운영하는 고용안정정보망(이하 “고용안정정보망”이라 한다)을 통하여 한다. 이 경우 고용안정정보망은 최근 3년(사업이 성립한 날부터 3년 미만인 사업주는 그 사업이 성립한 날 이후의 기간을 말한다) 동안의 공시내용을 알 수 있도록 운영되어야 한다.

③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공 기관의 경우에는 같은 법 제11조제1항제3호의 임원 및 운영인력 현황을 같은 법 제12조에 따라 공시함으로써 법 제15조의2제1항에 따른 공시를 갈음할 수 있다.

부칙

제1조(시행일) 이 규칙은 2013년 6월 19일부터 시행한다.

제2조(고용형태 공시기간에 관한 특례) 제1조의2제2항 후단의 개정규정에도 불구하고 고용안정정보망은 2014년의 경우에는 해당 연도의 고용형태 현황을, 2015년의 경우에는 2014년도 및 해당 연도의 고용형태 현황을 알 수 있도록 운영되어야 한다.

붙임3 「고용정책기본법」 시행규칙 별지 서식

고용형태 현황

| | | |
|-----------|-----------|------------------|
| 사업 (장) | 사업체명(법인명) | 법인등록번호 |
| | 소재지 | 전화번호 : 팩스번호 : |
| | 대표자 | 담당자 성명 |

| 공시 내용 | 구분 | | 합계 | 남성 근로자 수 | 여성 근로자 수 |
|---|----------------|----|----|-------------|-------------|
| | 상시 근로자 수 | 합계 | | 명 | 명 |
| 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제1호) | | 명 | 명 | 명 | |
| 기간제근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제2호) | | 명 | 명 | 명 | |
| 기타 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제3호) | | 명 | 명 | 명 | |
| 소속 외 근로자 수 (「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제4호) | | | 명 | 명 | 명 |
| 특기 사항 | | | | | |

작성방법

- ※ 공시내용란의 상시 근로자 수는 다음을 기준으로 분류하여 작성합니다.
- 가. 근로자 수의 산정기준일은 매년 3월 1일입니다.
 - 나. 상시 근로자 수 : 「근로기준법」 제2조제1호의 근로자를 말하며, 공시하는 연도의 3월 1일을 기준으로 사업주가 고용하고 있는 전체 근로자 수를 말합니다.
 - 다. 근로계약기간의 정함이 없는 근로자 수(「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제1호) : 해당 사업(장)의 정규직, 종전에 기간제근로자 등 비정규직이었다가 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 근로자(무기계약근로자) 및 근로계약기간의 정함이 없는 단시간근로자를 포함합니다.
 - 라. 기간제근로자 수(「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제2호) : 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호의 기간제근로자 수를 기재합니다.
 - 마. 기타 근로자 수(「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제3호) : 사업주가 고용한 근로자 중 다목 및 라목에 해당하는 근로자를 제외한 근로자(채택·가내 근로자, 일일 근로자 등을 포함) 수를 기재합니다.
 - 바. 소속 외 근로자 수(「고용정책 기본법 시행규칙」 제1조의2제1항제4호) : 다른 사업주 소속이면서 공시를 하는 사업주가 사업(장)에서 사용(파견, 하도급, 용역 등)하는 근로자의 수를 기재합니다.
 - 사. 특기사항 : 퇴직 후 재고용, 출산 여성 등의 고용안정·고용촉진을 위해 기간제근로자를 사용하는 경우 등의 특기사항을 기재합니다.

붙임4 공공기관 고용형태 공시 현황

- 공공기관은 ‘공공기관의 통합공시에 관한 기준’ 에서 정한 항목에 대해 최근 5년간 현황을 경영정보 공개시스템(알리오, www.alio.go.kr)에 게재 (근거 : 공공기관의 운영에 관한 법률)
- 고용형태 공시와 관련, 시행 초기에는 정규직/비정규직으로 구분하였으며, '12.9월부터 비정규직 항목을 세분화

| 구분 | | 2007년 | 2008년 | 2009년 | 2010년 | 2011년 | 2012년 |
|-------|-----|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| 직원 | 정원 | | | | | | |
| | 현원 | | | | | | |
| 무기계약직 | | | | | | | |
| 비정규직 | 기간제 | | | | | | |
| | 단시간 | | | | | | |
| | 기타 | | | | | | |
| 소속외인력 | | | | | | | |

- 무기계약직, 비정규직 : 정원 이외 인력 중 무기계약, 비정규 직원 수
- 비정규직 : 기간제, 단시간, 기타로 구분(기타:채택/가내, 일일, 기간제가 아닌 한시적 근로자). 단시간근로자는 1주 동안의 소정 근로시간이 통상 근로자에 비해 1시간이라도 짧은 근로자로 단시간이면서 기간제인 경우는 단시간으로 분류(근로시간과 관계없이 1인당 1명)
- 소속외 인력 : 타업체(용역, 파견) 소속이면서 동 기관에 근무하는 인력(특정 시설물 전체관리 등 포괄적 위탁과 개인 사업주와 위탁계약을 맺은 경우 제외)

붙임5 고용형태 공시제 문의처

※ 궁금하신 사항이 있으면 아래 연락처로 문의 바랍니다.

| 기 관 명 | 소 속(과) | 연 락 처 |
|----------|--------|--------------|
| 서울고용센터 | 지역협력과 | 02-2004-7303 |
| 서울강남고용센터 | 기획총괄과 | 02-3468-4904 |
| 서울동부고용센터 | 기획총괄과 | 02-2077-8453 |
| 서울서부고용센터 | 지역협력과 | 02-2077-3491 |
| 서울남부고용센터 | 기획총괄과 | 02-2639-2323 |
| 서울북부고용센터 | 기획총괄과 | 02-2171-1853 |
| 서울관악고용센터 | 기획총괄과 | 02-3282-9321 |
| 경기고용센터 | 지역협력과 | 031-231-7865 |
| 성남고용센터 | 기획총괄과 | 031-788-1547 |
| 안산고용센터 | 기획총괄과 | 031-412-6992 |
| 안양고용센터 | 기획총괄과 | 031-463-3805 |
| 평택고용센터 | 기획총괄팀 | 031-646-1202 |
| 인천고용센터 | 지역협력과 | 032-460-4722 |
| 인천북부고용센터 | 기획총괄과 | 032-540-5622 |
| 부천고용센터 | 기획총괄과 | 032-320-8990 |
| 의정부고용센터 | 기획총괄과 | 031-818-0821 |
| 고양고용센터 | 기획총괄과 | 031-920-3904 |
| 부산고용센터 | 지역협력과 | 051-860-2151 |
| 부산동부고용센터 | 기획총괄과 | 051-760-7264 |
| 부산북부고용센터 | 기획총괄과 | 051-330-9803 |

| 기 관 명 | 소 속(과) | 연 락 처 |
|-----------|---------|--------------|
| 김해고용센터 | 기획총괄과 | 055-330-6446 |
| 진주고용센터 | 기획총괄팀 | 055-760-6542 |
| 울산고용센터 | 지역협력과 | 052-228-1986 |
| 창원고용센터 | 지역협력과 | 055-239-0904 |
| 통영고용센터 | - | 055-650-1820 |
| 대전고용센터 | 지역협력과 | 042-480-6485 |
| 청주고용센터 | 지역협력과 | 043-230-7021 |
| 천안고용센터 | 기획총괄과 | 041-620-9501 |
| 충주고용센터 | 기획총괄팀 | 043-850-4036 |
| 보령고용센터 | 기획총괄과 | 041-930-6215 |
| 대구고용센터 | 지역협력과 | 053-667-6172 |
| 대구서부고용센터 | 기획총괄과 | 053-605-6583 |
| 포항고용센터 | 기획총괄과 | 054-280-3032 |
| 구미고용센터 | 기획총괄과 | 054-440-2012 |
| 영주고용센터 | - | 054-639-1129 |
| 안동고용센터 | - | 054-851-8079 |
| 광주고용센터 | 지역협력과 | 062-609-8813 |
| 전주고용센터 | 지역협력과 | 063-270-9023 |
| 익산고용센터 | - | 063-840-6509 |
| 군산고용센터 | - | 063-450-0652 |
| 목포고용센터 | - | 061-280-0525 |
| 순천고용센터 | - | 061-720-9169 |
| 강원도고용센터 | 기획총괄팀 | 033-250-1907 |
| 제주근로개선지도과 | 근로개선지도과 | 064-728-6117 |

