

〈 20대 국회 비정규직 입법과제 대토론회 〉

---

# **‘비정규직 권리보장 입법과제’ 어떻게 해결할 것인가?**

---

**일 시 | 2016년 8월 29일(월), 14시~17시**

**장 소 | 국회도서관 4층 입법조사처 대회의실**

**주 최 | 한국노동조합총연맹, 전국민주노동조합총연맹**

**새누리당 문진국 의원 · 임이자 의원 · 장석춘 의원**

**더불어민주당 한정애 의원 · 이용득 의원**

**국민의당 김삼화 의원, 정의당 이정미 의원**



# 진행순서

## PROGRAM

13:30~ 14:00	접수 및 등록	
14:00~ 14:30	개 회 사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 한국노총 김동만 위원장</li> <li>- 민주노총 최종진 직무대행</li> </ul>
* 사 회 : 이 광 택 국민대학교 법과대학 명예교수		
14:30~ 15:30	발 제 1	<p>“20대 국회 비정규직 권리보장 입법과제 해결방향”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김선수 변호사(법무법인 시민)</li> </ul>
	발 제 2	<p>“20대 국회 비정규직 권리보장 정책과제”</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 김유선 연구위원(한국노동사회연구소)</li> </ul>
15:30~ 16:30	지정토론	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 김인재 인하대 법학전문대학원 교수</li> <li>- 전병유 한신대 경제학과 교수</li> <li>- 오만규 민주노총 미조직비정규전략사업 실장</li> <li>- 유정엽 한국노총 정책본부 실장</li> <li>- 김영완 한국경총 노동정책본부장</li> <li>- 정지원 고용노동부 근로기준정책관</li> </ul>
16:30~ 16:50	종합토론	
17:00	폐 회	

# 차 례

## C O N T E N T S

### 발제1

- \_ 20대 국회 비정규직 권리보장 입법과제 해결방향 ..... 1  
: 김선수 변호사 (법무법인 시민)

### 발제2

- \_ 20대 국회 비정규직 권리보장 정책과제 ..... 57  
: 김유선 연구위원 (한국노동사회연구소)

### 토론1

- \_ 비정규직 권리보장 입법과제 토론문 ..... 77  
: 김인재 교수 (인하대 법학전문대학원)

### 토론2

- \_ 비정규직 입법 토론문 ..... 81  
: 전병유 교수 (한신대 경제학과)

### 토론3

- \_ 비정규직 문제 해결을 위한 입법·정책과제 ..... 87  
: 오민규 실장 (민주노총 미조직비정규전략사업본부)

### 토론4

- \_ 20대 국회 비정규직 권리보장 입법과제 및 정책과제 ..... 103  
: 유정엽 정책실장 (한국노총 정책본부)

### 토론5

- \_ 경영계가 바라보는 '비정규직'문제 해결방안 ..... 119  
: 김영완 본부장 (한국경총 노동정책본부)

- 토론6 ..... 125  
: 정지원 근로기준정책관 (고용노동부)



**발 제1**

**20대 국회 비정규직 권리보장 입법과제 해결방향**

김선수 변호사 / 법무법인 시민



# 20대 국회 비정규직 권리보장 입법 과제 해결 방향

변호사 김선수(민변)

목차	
I. 머리말	5) 근로자파견사업 운영의 개선
II. 비정규직 일반	6) 집단적 노사관계
1. 정의	3. 동일가치노동 동일임금 원칙 및 차별
2. 유형	시정제도의 개선
3. 규모	가. 차별금지원칙의 법체계상 위치
4. 비정규직의 문제점	나. 동일가치노동 동일임금 원칙
가. 비정규직 근로자의 기본권 침해	다. 차별시정제도 개선
나. 사회경제적 효과	1) 총론적 의견
5. 해결의 기본방향	2) 노동조합의 신청권
III. 비정규직 유형별 입법과제	3) 무기근로계약 간주 또는 직접고용
1. 기간제근로 및 단시간근로	간주 근로자에게 차별시정 신청권
가. 기간제 사용사유 제한	부여
나. 안전업무의 기간제 사용 금지	4) 차별 판단 비교대상의 확대
다. 무기근로계약 간주 근로자의 근로조	5) 차별시정명령의 강화
건 명문화	4. 특수형태근로
라. 기간제 근로계약을 서면으로 명시하	가. 근로자성의 인정
지 않은 경우 사법적 효과	나. 산업재해보상보험의 적용 확대
마. 갱신허트의 제한 및 휴지기간	IV. 새누리당 발의안의 문제점
바. 단시간근로자의 우선고용의무	1. 제19대 국회 제출 개정안
2. 간접고용	가. 발의 현황
가. 간접고용의 의의 및 문제점	나. 기간제법 개정안의 문제점
나. 사용자 개념의 확대	다. 기간 연장에 대한 국가인권위원회의
다. 상시적 업무의 간접고용 금지	의견
라. 사업이전에 따른 근로관계의 승계	2. 제20대 국회 제출 개정안
마. 간접고용 근로자의 노동3권 보장	가. 파견법 개정안의 주요 내용
바. 파견법 폐지	나. 파견법 개정안에 대한 검토
사. 파견법 준치 시의 개정방안	1) 파견·도급 구별기준 명문화
1) 파견과 도급의 구별기준 명시	2) 55세 이상 고령자, 전문직, 뿌리산
2) 사용사유 및 대상업무 제한	업 종사업무의 파견 확대
3) 파견기간 제한 및 휴지기간	V. 맺음말
4) 위법파견 효과 개선	

## I. 머리말

비정규직 문제가 사회적인 이슈로 부각되기 시작한 것은 1996년 말 외환위기 이후 IMF의 고용유연화 요구에 따라 비정규직이 급증하면서부터다. 기간제 근로는 대법원이 1996년 전원합의체 판결<sup>1)</sup>을 통해 종전 입장을 변경하여 1년을 초과하는 근로계약의 효력을 원칙적으로 인정함으로써 널리 활용되게 되었다. 파견근로는 정부가 IMF의 요구를 받아들여 1998년 2월에 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(약칭 ‘파견법’)을 제정함으로써 합법적인 고용형태가 되었다. 그로 말미암아 비자발적 비정규직이 양산되었고, 비정규직 근로자의 인권침해 문제가 심각하게 제기되었다. 노동운동 진영과 시민사회단체는 2000년경 ‘비정규 공대위’를 구성하여 비정규 근로자 권리보장을 위한 입법안을 제시한 이래 비정규직 문제 해결을 위해 노력해오고 있다.<sup>2)</sup> 2006년에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(약칭 ‘기간제법’)이 제정되어 큰 틀을 유지하면서 현재에 이르고 있다.

비정규직 문제는 인권의 문제이고, 정의의 문제이며, 사회통합의 문제다. 동일한 가치의 노동을 함에도 고용형태가 다르다는 이유만으로 제반 영역에서 심각한 차별을 받는 것은 정의에 반한다. 정의의 문제는 원칙의 문제로서 타협의 대상이 아니며, 국가가 관여해서 바로잡아야 하는, 즉 국가의 존립근거가 되는 문제다. 또한 비정규직은 우리 사회 취약계층의 중핵을 이루고 있으며, 사회통합의 가장 중요한 저해요인이 되고 있기도 하다.

비정규직 문제를 접근함에 있어서는 다음과 같은 기본적인 질문으로부터 시작해야 한다.

첫째, 기간제와 간접고용 및 특수형태근로 등 비정규직의 불안정한 고용과 차별대우가 헌법 제10조(인간의 존엄과 가치 및 행복추구권), 제32조(근로의 권리, 인간의 존엄을 보장하는 근로조건 기준 법정주의), 제34조(인간다운 생활을 할 권리)에 부합하는가? 비정규직을 확산하는 것이 인권과 정의에 부합하며 사회통합에 도움이 되는가? 우리 사회에 진정으로 비정규직으로 살아가기를 원하는 사람이 있는가? 비정규직 확대를 주장하는 사람들 스스로 자신이 그러한 처지에 놓인다고 할 경우 아무런 거부감 없이 흔쾌히 받아들일 수 있을 것인가?

둘째, 기간제 기간 연장과 파견업무 허용 확대로 전 근로자를 비정규직화 하는 것

1) 대법원 1996. 8. 29. 선고 95다5783 전원합의체 판결. 위 판례에 대해 대법원 판례 해설에 게재된 평석에서는 “무한경쟁의 경제질서 하에 있는 오늘날에 있어서 기업의 경쟁력 확보는 단지 경영주체인 사용자만의 문제가 아니고, 기업이 획득한 영업수익을 임금 및 복지 등을 통하여 나누어 받는 입장에 있는 근로자의 문제이기도 하다.”면서 “이 사건 대법원 전원합의체 판결은 국내 노동시장의 경직성을 완화하여 유연성을 갖게 하였다는 점에서 그 의의를 결코 낮게 평가할 수 없다.”고 평가하였다. 김형진, “1년을 초과하는 근로계약기간을 정한 근로계약의 효력”, 『대법원판례 해설』 27호(96년 하반기), 법원도서관, 1997. 7., 401쪽.

2) 개인적으로는 2000년 ‘비정규 공대위’ 차원에서 비정규직 권리보장을 위한 입법대안을 제안하는데 참여하기 시작한 이래 16년이 지난 현재까지 당시 주장했던 내용들의 입법을 위해 계속 같이하고 있다.

이 우리 경제를 활성화하고 우리 사회를 인간다운 세상으로 만드는 길인가? 소득분배의 양극화를 더욱 심화시킨다면 과연 우리나라 기업이 지속가능할 수 있는가? 절대적인 내수 부족으로 경제는 더욱 침체되고 사회는 총체적으로 불안정해져 극심한 혼돈으로 진행하지 않을까? 이 길이 과연 기업과 정부를 포함한 우리 사회를 진정으로 위하는 길인가?

셋째, 고용유연화 지수가 높은 나라가 바람직한 공동체인가? 그러한 사회 구성원들이 진정 행복한가? 근로자들의 고용이 불안정하고 차별이 고착화되는 사회라면 오히려 불행한 사회가 아닌가? 우리가 추구해야 할 사회상은 고용유연화지수가 높은 나라가 아니라 오히려 고용안정지수가 높은 사회이어야 하는 것 아닌가?

민변은 2003년 1월 참여정부 출범에 맞추어 ‘한국사회의 개혁과 입법과제’라는 제목으로 각 분야의 구체적인 개혁입법안을 발표한 이후 2008년(제18대 국회),<sup>3)</sup> 2012년(제19대 국회),<sup>4)</sup> 그리고 2016년(제20대 국회) 각 새로 구성되는 국회에 대한 제안으로 ‘한국사회의 개혁과 입법과제’를 발표해왔다. 노동법 개정은 개혁입법과제의 중요한 부분이고, 특히 비정규직 권리보장을 위한 개정안은 그 핵심적인 내용을 이루고 있다.

비정규직 관련 법률은 2006년 기간제법 제정 이후 약간의 개정이 있었을 뿐 큰 변화가 없었다. 제19대 국회에서는 기간제법과 관련하여 약 20개 개정안이 발의되었다. 그 중 2개 법안이 가결되었는데, 주요 내용은 △ 단시간 근로자 가산임금, △ 차별 시 3배 금전배상 및 확정된 시정명령의 효력 확대, △ 차별적 처우 금지에서 임금 그 밖의 근로조건 등을 구체적으로 적시(임금, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항) 등이다. 18개 법안은 임기만료로 폐기되었다. 파견법과 관련해서는 17개 법안이 발의되었다. 2개 법안이 가결되었는데, 그 주요 내용은 △ 차별 시 3배 금전배상 및 확정된 시정명령의 효력 확대, △ 차별적 처우 금지에서 임금 그 밖의 근로조건 등을 구체적으로 적시(임금, 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, 경영성과에 따른 성과금, 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항) 등이다. 15개 법안은 임기만료로 폐기되었다.<sup>5)</sup>

민변이 2008년에 주장한 개혁입법 과제가 현재도 거의 그대로 여전히 유효한 상황이다. 이 글에서는 민변이 2016년에 발표한 개혁입법과제 중 비정규직 관련 부분을 중심으로 해서 의견을 개진하고자 한다. 구체적인 법률 개정안은 <별지 3> 기재와 같다.<sup>6)</sup>

3) 2008년 개혁입법 과제의 반영 여부는 <별지 1> 참조.

4) 2012년 개혁입법 과제의 반영 여부는 <별지 2> 참조.

5) 한인상, “근로기준법, 비정규직보호법, 최저임금법을 중심으로”, 국회입법조사처·한국노동법학회, 『제20대 국회 노동입법의 쟁점과 과제』, 2016. 7. 20., 6쪽.

6) 민주사회를 위한 변호사모임, 『2016 한국사회의 개혁과 입법과제』, 2016, 399~433쪽.

## II. 비정규직 일반

### 1. 정의

“비정규직” 또는 “비정규근로”라는 개념은 “정규직” 또는 “정규근로”의 대향적(對向的) 개념으로서 “정규직” 혹은 “정규근로”에 포섭되지 않는 근로 형태를 포괄한다. 정규직은 일반적으로 사용자에게 직접 고용된 전일제 상용 근로자로서, 특별한 사정이 없는 한 정년까지의 고용이 보장된 고용형태를 의미한다.

법적인 관점에서 정규직과 비정규직을 구분하는 주요 기준은 노동보호법 중 핵심조항의 적용을 받는가 여부에 있다. 그러한 기능을 하는 노동보호법의 핵심조항은 사용자의 직접 책임 부담과 해고보호 조항 및 근로시간 조항이다. 사용자의 직접 책임 부담과 해고보호 조항을 적용받지 못하는 비정규직은 그 지위가 불안정하여 단결 자체도 심각한 위협을 받게 된다. 사용자의 직접 책임 부담이 적용되지 않는 간접고용 근로자들과 해고보호 조항의 적용을 받지 못하는 기간제, 일용, 4인 미만 사업장 근로자도 비정규직으로 분류하는 것이 타당하다. 시간제 근로자는 근로시간 조항의 적용과도 관련이 있지만, 보통 기간제로 운영되어 해고보호조항의 적용을 받지 못하는 것이 더 본질적인 문제다.

### 2. 유형

비정규직의 유형은 근로계약기간의 정함 유무를 기준으로 한 ① 기간제 근로(↔기간의 정함 없는 근로자), 근로시간을 기준으로 한 ② 단시간 근로(↔통상근로자), 직접고용 여부를 기준으로 한 파견 근로, 용역·위장도급·사내하청과 같은 ③ 간접고용(↔직접고용), 독립사업자의 외향을 띠어 근로자로 인정받지 못하는 ④ 특수형태 근로 종사자 등이 있다. 기간제 및 단시간 근로에 대해서는 기간제법이, 파견근로에 대해서는 파견법이 적용된다.

### 3. 규모

정부는 통계청 경제활동인구조사 부가조사 중 고용형태 상 분류인 정규직, 비정규직(한시직, 시간제, 비전형)을 기준으로 비정규직의 규모를 산출한다. 통계청 경제활동인구조사 본조사는 종사상 지위를 기준으로 근로자를 상용직, 임시직, 일용직으로 구분하는데, 정규직 중 (장기)임시직, 일용직의 경우 해고제한 규정의 보호를 받는다고 보기 어려우므로 비정규직으로 보아야 한다. 부가조사에서 정규직으로 파악된 임시직, 일용직을 어떻게 볼 것인가에 따라 비정규직 통계에 차이가 있게 된다. 한편, 부가조사에는 사내하청과 관련된 설문 문항이 없어, 사내하청 근로자는 대부

분 하청업체의 정규직 근로자로 분류되나, 사내하청 근로자는 간접고용 근로자로서 비정규직으로 보아야 한다.

2016년 3월 통계청 경제활동인구조사 결과 기준으로 비정규직 839만 명(임금근로자의 43.6%), 정규직은 1,084만 명(56.4%)<sup>7)</sup>이다. 2016년 3월 노동부가 발표한 ‘고용형태공시제 결과’에서 300인 이상 대기업의 용역·파견·하도급 등 소속 외 근로자(간접고용 근로자)는 93.1만 명으로 집계되었다. 이렇게 보면 2016년 3월 기준 비정규직은 932.1만 명에 이fms다.

#### 4. 비정규직의 문제점

##### 가. 비정규직 근로자의 기본권 침해

비정규직은 고용불안으로 일할 권리(근로권)를 침해한다. 비정규직은 대부분 해고 제한 규정의 적용을 받지 못해 고용불안에 시달리고 있다. 사내하청 등 파견근로의 경우에도 사용사업주의 파견사업주에 대한 계약해지 등이 빈번하고 그 과정에서 파견근로자의 고용불안이 가중되고 있다.

비정규직은 열악한 근로조건 및 차별로 평등권, 인간의 존엄과 가치, 적정임금 보장, 인간의 존엄을 보장하는 근로조건 보장권을 침해받는다.

임금의 경우, 2016년 3월 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과에 따르면, 전체 임금근로자의 월 평균임금은 241만원, 정규직 근로자의 월 평균임금은 311만원, 비정규직 근로자의 월 평균임금은 151원으로 조사되었다. 비정규직 근로자의 평균임금은 정규직 근로자 평균임금의 절반에 미치지 못한다.<sup>8)</sup>

노동시간의 경우 2016년 3월 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과에 따르면 주당 평균 노동시간은 정규직이 43.1시간, 비정규직이 39.0시간이고, 주 52시간을 초과하는 장시간 노동비중은 비정규직이 13.3%이고 정규직이 8.1이며, 주 36시간 미만 비중은 비정규직이 28.2%, 정규직이 0.2%였다.<sup>9)</sup>

사회보험(국민연금·건강보험·고용보험) 가입률, 퇴직금 및 상여금, 각종 수당 지급 등 기타 근로조건의 경우 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이에 간극이 확인된다. 2016년 3월 ‘경제활동인구조사 부가조사’ 결과에 따르면 비정규직 근로자의 사회보험 가입률(32%~40%)은 정규직 근로자의 사회보험 가입률(85%~99%)의 1/3 수준이고, 퇴직금·상여금·시간외 수당·유급휴가·주5일제·근로계약 서면 교부·교육훈련경험 등 모든 근로조건에 있어서 비정규직 근로자(20%~39%)는 정규직 근로자(60%~100%)에 비하여 근로조건의 차별을 겪고 있다.<sup>10)</sup>

7) 김유선, “비정규직 규모와 실태”, 이슈페이퍼 제4호, 한국노동사회연구소, 2016. 6. 17., 1쪽.

8) 김유선, 앞의 글, 15쪽.

9) 김유선, 앞의 글, 16쪽.

10) 김유선, 앞의 글, 26쪽.

비정규직은 노동3권을 현실적으로 제약하고 침해한다. 불안정한 고용으로 인해 노동조합 가입 및 활동이 위축될 수밖에 없다. 간접고용의 경우 실질적 사용자의 사용자 지위 불인정에 따라 단체교섭권과 단체행동권이 무력화된다.

#### 나. 사회경제적 효과

비정규직은 취약계층의 나쁜 일자리를 양산한다. 비자발적 비정규직 규모가 방대하고, 특히 여성, 청년, 노인 등 취약계층의 저임금 근로의 고착화한다.

비정규직은 덫으로 작용하여 한 번 빠지면 벗어나기 힘들다. OECD 국가 가운데 룩셈부르크, 오스트리아, 벨기에, 네덜란드 등의 경우에는 임시고용에서 정규고용으로의 이동성이 높아 임시고용이 정규고용을 위한 디딤돌(steping-stones)이 되고 있는 것으로 나타난다. 그러나 우리나라는 이 비율이 매우 낮아 비정규직이 좋은 일자리에 취업하고 싶은 사람들에게 덫(traps)으로 작용하고 있다.<sup>11)</sup>

비정규직은 국민경제상의 악순환을 초래한다. 즉, 비정규직 증가 → 저소득 일자리 확대 → 조세능력 저하 → 재정건전성 악화 → 복지재정 취약, 노동소득 감소 → 유효수요 감소 → 경기 침체의 악순환이 이어지고 있다.

### 5. 해결의 기본방향

비정규직 문제 해결은 다음과 같은 기본방향에서 이루어져야 한다.

첫째, 헌법 제32조 제1항의 근로의 권리, 제3항의 인간의 존엄성을 보장하기 위한 근로조건 기준의 법정주의, 근로기준법 제1조의 목적, 제6조의 균등처우원칙, 제9조의 중간착취의 배제, 제23조·제24조의 해고제한 등의 규정에서 도출되는 상시·지속적 업무에 대한 직접·정규직 고용 원칙에 근거해야 한다.

둘째, 제도 개혁 이전에 현행법의 철저한 준수 및 근로감독의 강화부터 시작해야 한다. 대법원까지 불법파견으로 인정된 사업장의 정규직 전환 문제를 먼저 해결해야 한다. 대법원이 현대자동차 등의 사내하청을 불법파견으로 인정하고 원청의 직접고용 근로자로 인정한 것은 대법관들이 친노동적이고 진보적이어서가 결코 아니다. 보수적인 대법관들이 보기에든 같은 사업장에서 동일한 지휘·감독을 받으며 같은 업무에 종사하는데도 극심한 차별을 받는다는 것은 너무나도 정의에 반하기 때문이다. 파견을 확대하자는 의견은 이런 부정의를 사회 전반으로 확산시켜 적법화하자는 것에 불과하다.

셋째, 현재보다 근로자에게 불리하게 개악하는 방향으로 추진되어서는 안 된다. 대법원 판례 등에 의해 부족하지만 일정한 규율이 이루어지고 있는 부분에 대해 위법한 관행을 적법화 해주는 결과를 초래하는 방안이 채택되어서는 안 된다.

---

11) 한인상, 앞의 글, 29쪽.



넷째, 개별 쟁점들에 대한 의견 분포를 살펴서 다수의견을 얻는 방안을 병렬적으로 채택하는 방식으로 타협이 이루어져서는 안 된다. 핵심적으로 중요한 사항에 대해 기본원칙에 부합하는 내용으로 개정될 것이 전제되어야 나머지 사항에 대해서도 검토의 여지가 있다. 핵심사항이 기본원칙에 반하는 방향으로 개정될 경우 나머지 사항이 아무리 긍정적인 내용을 포함하더라도 이는 결국 개악으로 귀결될 것이므로 그러한 개정을 해야 할 이유가 없다.

다섯째, 비정규직 대책은 국가인권위원회의 권고를 이행하는 것이 그 출발점이 되어야 한다. 국가인권위원회는 헌법과 세계인권선언, 「경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」, ILO헌장, ILO헌장의 부속서인 국제노동기구의 목적에 관한 선언, ILO의 제100호 동일가치근로에 대한 남녀근로자의 동등보수에 관한 협약, ILO의 제111호 고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약 등 국제인권규범을 근거로 해서 비정규직 관련 권고를 했다.<sup>12)</sup> 인권의 관점에서 이루어진 것이므로 그 권고는 최소한의 것으로서 양보의 대상이 되어서는 안 된다.

### Ⅲ. 비정규직 유형별 입법과제

#### 1. 기간제근로 및 단시간근로

##### 가. 기간제 사용사유 제한

임시근로가 광범위하게 번져 있는 이유는 근로기준법상 기간제 근로계약을 제한하고 있지 않기 때문이다. 근로기준법은 해고제한 규정을 두어 고용의 지속성을 담보하고 있는데, 기간제 근로계약에 대한 제한은 두고 있지 않음으로 말미암아 사용자는 해고제한 법리를 손쉽게 피해 갈 수 있다. 사업상 상시적으로 근로자가 필요한 업무에서도 정규직 근로자를 대체하여 기간제 근로자를 사용하고 있다. 이를 통해 기업은 고용의 수량적 유연성과 경비 절감 등의 이익을 누리는 반면, 사회적으로는 불안정 고용의 확대, 근로조건의 저하 및 노동기본권의 박탈이라는 부정적 결과가 발생하고 있다.

기간제 제한 방식은 ① 사용사유 제한 방식, ② 사용기간 제한 방식, ③ 갱신횟수 제한 방식이 있는데, 그 중 사용사유 제한 방식이 가장 본질적이고 적합하다.

국가인권위원회는 기간제 근로자의 지나친 확산을 방지하기 위하여 기간제 근로자의 사용을 합리적인 사유가 있는 경우에 한하여 제한적으로 허용하고, 기간제 근로자의 사용이 허용되는 경우라고 하더라도 남용을 방지하기 위하여 그 사용할 수 있는 기간을 일정하게 제한하며, 기간제 근로자의 사용사유 제한이나 사용기간 제한을 위반한 경우에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 함으

12) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”.

로써 제한의 실효성을 확보하고 기간제 근로자를 보호할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 권고하였다.<sup>13)</sup>

반대 입장에서는 사용사유 제한 방식을 취할 경우 신규 구직자 및 실업자의 취업 기회가 줄어드는 등 전체 일자리 창출 능력이 감소하고, 종래 기간제 근로자 등이 담당하던 업무를 도급이나 외주화 등을 통해 수행함으로써 근로조건이 더 열악한 근로자가 증가하는 등 부작용이 따를 것이라고 주장한다.<sup>14)</sup> 그러나 전체 일자리 창출 능력 감소는 증명된 바 없고, 외주화에 대해서는 규제입법을 통해 대응할 수 있다.

제20대 국회에서 송옥주 의원 대표발의 기간제법안(의안번호 2001449)이 사용사유 제한 방식을 채택했다.<sup>15)</sup>

#### 나. 안전업무의 기간제 사용 금지

세월호 사건, 구의역 스크린도어 작업 사망 사건 등 안전·위해업무의 외주화로 중대 재해가 발생한 바 있다. 기간제 근로자는 그 특성상 근로계약 갱신에 대한 압박 등 고용불안으로 인하여 안전 등 중요사항에 대한 문제에 대하여 적극적으로 대처하기 어려운 측면이 있으므로 공중의 생명·건강, 신체의 안전과 밀접한 업무에는 기간제 근로자의 사용을 제한할 필요가 있다. 사용사유 제한을 도입할 경우 상당 부분 해소되겠으나, 안전업무의 경우에는 임시적 사용의 필요가 있는 경우에도 기간제로 하지 말고 정규직을 그러한 경우까지 대비하여 채용하라는 의미가 있다. 따라서 사용사유 제한을 도입하더라도 안전업무에 대해서는 별도로 규정할 필요 있다.

안전업무의 구체적인 범위에 대해서는 견해 차이가 있는데, 대표적인 법안을 비교하면 다음 표와 같다.

이인제 대표발의 기간제법 개정안(의안번호 1916866,	이인영 대표발의 기간제법 개정안 (의안번호 2000113)	박주현 의원 대표발의 기간제법 개정안(의안번호 2001062)
---------------------------------	----------------------------------	------------------------------------

13) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”.

14) 국회환경노동위원회, 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안(심상정 의원 대표발의 안, 의안 번호 1900468) 검토보고서」, 국회사무처, 2012, 14쪽 이하.

15) 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에 한하여 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다.

1. 출산육아, 질병·부상, 휴직 등으로 인한 결원이 발생하여 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
  2. 계절적 사업의 경우
  3. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우
  4. 근로자가 학업, 직업훈련 등의 사정으로 자신의 의사에 따라 기간을 정한 경우
  5. 국가 또는 지방자치단체의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
  6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ② 사용자가 제1항 각 호의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 기간제근로자로 사용하거나 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우 또는 제4조의2에 따른 휴지기간 중에 기간제근로자(파견근로자를 포함한다)를 사용한 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

이하 '새누리당안')16)		
<p>선박, 자동차, 철도(도시철도를 포함한다), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무로서 대통령령으로 정하는 업무 예외)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 출산·질병·부상 등으로 업무를 수행할 수 없는 근로자를 대신하여 그 사유가 해소될 때까지 사용하는 경우</li> <li>2. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자로서 관련 법령에 따라 해당 업무의 수행에 필요한 전문적인 지식 및 자격을 갖추고 대통령령으로 정하는 기간 이상 근무한 경력을 가진 사람을 사용하는 경우</li> <li>3. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 쟁의행위 기간 중 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 고용하는 경우</li> <li>4. 그 밖에 기간제근로자를 사용하는 데에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</li> </ol> <p>「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전관리자 및 같은 법 제16조에 따른 보건관리자의 업무. 예외) 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 업무 중 국민의 생명과 안전에 관련되거나 근로자의 보호 필요성이 있는 업무       <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 건설공사현장에서 이뤄지는 업무</li> <li>나. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호부터 제4호까지, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안전법」 제33조의 규정에 따라 근로자 공급사업 허가를 받은 지역의 업무</li> <li>다. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무, 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무, 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무, 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무, 「응급의료에 관한 법률」 제2조에 따른 응급의료종사자 업무</li> <li>라. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무</li> <li>마. 「산업안전보건법」 제28조에 따른 유해하거나 위험한 업무</li> <li>바. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무</li> </ol> </li> <li>사. 「항공법」 제2조제3호에 따른 항공업무</li> <li>아. 「도시철도법」 제2조제6호가목·나목 및 같은 조 제6호의2가목에 따른 운전 및 정비업무</li> </ol> <ol style="list-style-type: none"> <li>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무 중 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 업무</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 국민의 생명과 안전 보호와 관련하여 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 업무       <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 「대중교통의 육성 및 이용촉진에 관한 법률」 제2조제2호가목에 따른 승합자동차의 운전, 정비 및 보수에 관한 업무</li> <li>나. 「도시철도법」 제2조제9호에 따른 도시철도종사자의 업무</li> <li>다. 「산업안전보건법」 제28조제1항 및 제29조제5항에 따른 유해하거나 위험한 업무</li> <li>라. 「선박직원법」 제11조제2항에 따른 선박직원의 직무</li> <li>마. 「소방기본법」 제16조제1항에 따른 소방활동</li> <li>바. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무</li> <li>사. 「철도안전법」 제2조제10호에 따른 철도종사자의 업무</li> <li>아. 「항공법」 제2조제3호에 따른 항공업무</li> <li>자. 「원자력안전법」 제2조제21호에 따른 방사선작업종사자의 업무 및 방사선 등 화학물질 등의 취급 및 수리보수, 철거 해체와 관련하여 대통령령으로 정하는 업무</li> <li>차. 그 밖에 다중이 이용하는 시설 안전관리 및 유지·보수와 관련하여 대통령령으로 정하는 업무</li> </ol> </li> <li>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무 중 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무       <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유 정제 및 석유공급사업</li> <li>나. 「응급의료에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 응급의료업무 등 병원사업 및 혈액</li> </ol> </li> </ol>

	무로서 대통령령으로 정하는 업무 가. 수도사업, 전기사업, 가스사 업, 석유정제 및 석유공급사 업 나. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업 3. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 기간제근로자를 사용 하는 것이 적절하지 못하다 고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무	공급사업 3. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 기간제 근로자를 사 용하는 것이 적절하지 못하 다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------

새누리당안은 그 범위가 지나치게 협소하므로 이인영 의원안과 박주현 의원안을 기  
 본으로 해서 가급적 기간제 사용을 금지하는 안전업무의 범위를 넓게 규정하여야  
 할 것이다. 세 법안 모두 공통되는 것은 선박, 자동차, 철도(도시철도 포함), 항공기  
 등을 이용하여 여객을 운송하는 업무이다. 여객운송 관련 정비업무도 포함되어야  
 한다. 이인영 의원안과 박주현 의원안에 공통된 것은 산업안전보건법상의 유해위험  
 업무, 응급의료 종사자의 업무, 의료사업 및 혈액공급사업의 업무, 수도사업·전기사  
 업·가스사업·석유정제 및 석유공급사업의 대통령령으로 정하는 업무 등이다. 이인영  
 의원안은 건설공사현장의 업무, 근로자공급사업 허가를 받은 하역업무를 포함하고  
 있고, 박주현 의원안은 방사선종사자의 업무 및 화학물질 취급 업무 등을 포함하고  
 있다.

현행 파견법 및 파견법 시행령 상 파견금지업무는 건설공사현장에서 이루어지는 업  
 무, 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 하역업무, 선원의 업무, 산업안전보건법상  
 유해·위험업무, 진폐 예방에 필요한 위한 분진작업 업무, 산업안전보건법상 건강관  
 리수첩 교부 대상 업무, 의료법상 의료인 및 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무,  
 여객자동차운송사업의 운전업무, 화물자동차운송사업의 운전업무 등이다. 최소한 이  
 들 업무는 포함되어야 할 것이다.

안전업무에 대해 기간제와 파견근로만 금지하는 것으로는 도급 등의 형태로 외주화  
 하는 것을 규제할 수 없다. 도급 등의 방법에 의한 외주화를 방지하는 방법으로는  
 첫째, 각 개별법에 당해 업무의 도급 등 외주화를 금지하는 규정을 두는 방안, 둘  
 째, 근로기준법에 상시업무에 대한 간접고용 금지 조항을 신설하면서 그 조항에 안

16) 김경협 의원 대표발의 기간제법 개정안(의안번호 2000348)은 “선박, 자동차, 철도(도시철도를 포함한다),  
 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 밀접한 업무(정비업무와 승무업무를 포함한  
 다)로서 대통령령으로 정한 업무에 대하여는 기간제근로자를 사용하여서는 아니 된다. 다만, 다음 각 호의 어  
 느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니한다. 1. 출산·육아·질병·부상 등으로 업무를 수행할 수 없는 근로  
 자를 대신하여 그 사유가 해소될 때까지 사용하는 경우. 2. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법에 관  
 한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자로서 관련 법령에 따라 해당 업무의 수행에 필요한 전문지식 및 자격을  
 갖추고 대통령령으로 정하는 기간 이상 근무한 경력을 가진 사람을 사용하는 경우. 3. 그 밖에 기간제근로자를  
 사용하는 데 합리적인 사유가 있는 경우로서 「근로기준법」 제24조제3항에 따른 근로자대표와의 서면 합의가  
 있는 경우”를 규정하고 있다.

전업무에 대한 도급 등을 명시적으로 금지하는 규정을 두는 방안이다. 개별법에 규정을 두는 방안의 대표적인 예로 산업안전보건법의 유해작업 도급 금지 규정을 들 수 있다.

현행법	개정안
제28조 (유해작업 도급 금지) ① 안전·보건상 유해하거나 위험한 작업 중 대통령령으로 정하는 작업은 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하면 그 작업만을 분리하여 도급(하도급을 포함한다)을 줄 수 없다. <단서 신설>	제28조 (유해작업 도급 금지) ① 안전·보건상 유해하거나 위험한 <u>작업으로서 사업을 타인에게 도급하는 자의 사업장에서 상시적으로 행하여지는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 작업</u> 은 고용노동부장관의 인가를 받지 아니하면 그 작업만을 분리하여 도급(하도급을 포함한다)을 줄 수 없다. <u>다만, 일시적·간헐적으로 행하여지는 작업이거나 사업을 타인에게 도급하는 자의 사업장 밖에서 행하여지는 작업에 대해서는 고용노동부장관의 인가를 받아 도급을 줄 수 있다.</u> 1. 도급작업 2. 수은, 납, 카드뮴 등 중금속을 제련, 주입, 가공 및 가열하는 작업 3. 제38조제1항에 따라 허가를 받아야 하는 물질을 제조하거나 사용하는 작업 4. 「유해화학물질관리법」 제2조제2호에 따른 유해화학물질 중 고용노동부령으로 정하는 물질을 제조하거나 사용하는 작업 5. 그 밖에 중대한 산업재해가 발생하였거나 유해·위험한 <u>작업으로서 「산업재해보상보험법」 제8조제1항에 따른 산업재해보상보험및 예방심의위원회의 정기적인 심의를 거쳐 고용노동부장관이 정하는 작업</u> ② 제1항의 상시적, 일시적·간헐적으로 행하여지는 작업 또는 사업의 기준은 고용노동부령으로 정한다. ③·④ (현행 제2항 및 제3항과 같음) ④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 인가를 받은 자가 제3항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 인가를 취소하여야 한다.
<신설>	
②·③ (생략) ④ 고용노동부장관은 제1항에 따라 인가를 받은 자가 제2항에 따른 기준에 미달하게 된 경우에는 인가를 취소하여야 한다.	

다. 무기근로계약 간주 근로자의 근로조건 명문화

파견법 제6조의2 제3항은 사용자가 파견근로자를 직접 고용할 경우 파견근로자의 근로조건에 관하여 명시적으로 규정하고 있는 데 반하여, 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 경우 그 근로조건에 대해 현재 법령에는 아무런 규정이 없어 해석상 논란의 여지가 있다. 기간제 근로자의 경우에도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주될 때의 근로조건에 관하여 파견법과 같이 명시적으로 규정하여야 한다.

#### 라. 기간제 근로계약을 서면으로 명시하지 않은 경우 사법적 효과

현행 기간제법에 의하면 근로계약기간 등 근로조건을 서면으로 명시하지 않았을 경우의 사법적 효과가 명확하지 않다. 경우에 따라서는 기간제 근로자가 노동위원회에 차별시정을 신청하였을 때에 역으로 사용자가 기간제 근로자가 아니라고 주장하는 상황도 발생하고 있다. 기간제 근로계약의 경우 근로계약의 내용에 대하여 당사자 간 다툼이 발생할 여지가 많으므로 기간제 근로계약은 반드시 서면으로 체결해야만 효력이 있는 것으로 하고, 서면으로 기간제 근로계약임을 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하여야 한다.

국가인권위원회도 기간제 근로계약의 체결 시에 서면을 요건으로 하도록 하여 기간제 근로자의 근로조건을 명확히 함으로써, 근로조건과 관련된 분쟁이 발생할 소지를 최소화하고, 발생한 분쟁의 해결기준을 마련하여 법원의 부담을 경감함과 동시에 분쟁을 합리적으로 해결할 수 있도록 하며, 서면요건주의를 위반하여 서면으로 작성하지 않은 기간제 근로계약을 체결한 경우에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하도록 하여 그 실효성을 확보하고 기간제 근로자를 보호할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 권고했다.<sup>17)</sup>

송옥주 의원 대표발의 기간제법안이 이에 대해 규정하고 있다.<sup>18)</sup>

#### 마. 갱신횟수의 제한 및 휴지기간

새누리당안에 “기간제 근로계약을 체결할 때에는 업무 지속성 등을 고려하여 그 기간을 합리적으로 설정하도록 노력하고, 합리적인 사유가 있는 경우를 제외하고 2년의 범위 안에서 3회를 초과하여 근로계약을 반복·갱신할 수 없도록 하고 위반 시 과태료를 부과”(안 제4조의2 및 제24조제2항)하는 내용이 포함되어 있다. 3회를 초과할 경우 과태료 부과만으로는 실효성을 담보하기 어려우므로 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주해야 한다.

사용자가 기간제 근로자를 사용한 이후 다시 기간제 근로자 또는 파견근로자를 연속해

17) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”.

18) 기간제법 제4조 ③ 사용자는 제1항에 따라 기간제근로자를 사용할 경우에는 서면으로 근로계약을 작성하고 계약기간을 명시하여야 한다. 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간을 명시하지 않은 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

사용하지 못하도록 총 사용기간의 3분의 1에 해당하는 기간을 휴지기간으로 설정하는 방안도 고려해볼 수 있다. 송옥주 의원 대표발의 기간제법 개정안에 반영되어 있다.<sup>19)</sup>

#### 바. 단시간근로자의 우선고용의무

기간제법 제7조 제1항은 “사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.”고 규정하고 있다. 단시간근로자가 담당하는 업무에 통상근로자를 채용하는 경우에는 단시간근로자가 반대하지 않는 한 ‘단시간근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.’는 내용으로 우선고용의무를 규정할 필요가 있다.<sup>20)</sup> 또한 제7조 제2항에서 근로자가 단시간근로를 신청할 때 단시간근로자로 전환 노력의무를 규정한 것을 전환의무로 개정하고, 통상근로자로 회복 요청하는 경우에도 전환의무를 규정하여야 한다.<sup>21)</sup>

## 2. 간접고용

#### 가. 간접고용의 의의 및 문제점

간접고용이란 기업의 필요에 따라 타인의 노동력을 이용하지만 노동력을 보유한 근로자를 직접 고용하지 않고 제3자에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태를 말한다. 고용과 사용이 분리된 노동력 사용형태다. 사용자가 직접고용 대신 간접고용을 활용하는 이유는 다양하겠지만, 기본적으로는 직접고용보다 비용이 절감되는 효과를 노리기 때문이다. 근로자의 입장에서는 사용자가 대가로 지급한 것을 전부 받지 못하고 중간에 개재한 자가 수수료 등의 명목으로 일부를 떼어가고 나머지 일부만을 지급받게 되어 어떤 명분을 내걸더라도 중간에 개재한 자가 가져가는 몫은 근로자의 입장에서는 중간착취의 성격을 가진다.

간접고용의 유형은 법적인 개념으로 보면 근로자공급, 근로자파견, 도급, 위임 등이

19) 기간제법 제4조의2(휴지기간) 사용자는 기간제근로자를 사용한 업무에 대하여 총 기간제 근로기간의 3분의 1에 해당하는 기간이 경과하기 전에는 다시 기간제근로자 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 사용하여서는 아니 된다.

20) 제20대 국회에서 발의된 오제세 의원 대표발의 기간제법안(의안번호 2001304)은 제5조 제2항 및 제7조 제2항에서 “사용자는 제1항에 따라 기간제근로자/단시간근로자를 우선적으로 고용하기 위하여 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자/단시간근로자에게 업무수행에 필요한 자격요건, 업무의 내용, 그 밖의 근로조건 등에 관한 사항을 알려주거나 해당 사업장 안의 보기 쉬운 장소에 게시하는 등 필요한 조치를 취하여야 한다.”고 신설하고, 김삼화 의원 대표발의 기간제법안(의안번호 2001385)은 제7조(통상근로자로의 전환 등) 제1항을 “사용자는 통상근로자를 채용하기 위하여 공고 등을 하는 경우에는 해당 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자가 업무의 내용과 자격 등을 알 수 있도록 공지하고, 단시간근로자에게 우선적으로 지원할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.”로 개정하는 것을 내용으로 하고 있다.

21) 송옥주 의원 대표발의 기간제법안 제7조제1항 중 “고용하도록 노력하여야 한다”를 “고용하여야 한다”로 하고, 같은 조 제2항 중 “단시간근로자로 전환하도록 노력하여야 한다”를 “단시간근로자로 전환하여야 하고, 해당 근로자가 통상근로자로의 회복을 청구한 때에는 지체 없이 통상근로자로 전환하여야 한다.”로 한다.

있고, 현실에서는 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱, 소사장제 등의 다양한 명칭으로 사용되고 있다. 노동현장에서는 주로 위장도급(불법파견)의 문제로 나타난다. 사용사업주가 근로자의 사용으로 인한 이익을 누리면서 노동법상의 책임은 회피하게 되어 정의에 반한다. 도급계약의 해지를 통해 해고제한 규정의 적용을 회피하여 고용불안정 초래하고, 노동조합의 상대방으로서의 지위도 회피하여 노동기본권의 무력화를 초래하며, 위험의 외주화로 중대 산업재해에 노출된다.

#### 나. 사용자 개념의 확대

간접고용 근로자의 보호를 위해 사용자 개념을 확대할 필요가 있다. 근로자의 노무 제공에 따른 경제적 이익의 귀속 주체이면서 해당 근로자의 근로조건에 대한 실질적 권한을 가지고 있는 자가 노동법상의 사용자 책임을 지도록 하는 것이 마땅하다. 개별적 근로관계에서 사용자 개념은 근로계약을 체결한 당사자뿐만 아니라 이와 동등하게 볼 수 있는 자로 확대해야 하며, 집단적 노사관계에 있어서는 근로계약의 당사자와는 관계없이 집단적 노사관계에 대하여 영향력과 지배력을 행사할 수 있는 자도 사용자가 될 수 있는 것으로 보아야 한다.

현행 근로기준법은 “사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.”고만 규정하고 있다. 여기에 도급계약의 원수급인과 파견사업 및 근로자공급사업의 사용사업주 등이 포함될 수 있도록 “근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 임금·고용 등의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자는 사용자로 보며, 임금·근로시간·복지·해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약의 당사자와 함께 연대책임을 진다.”는 규정을 추가할 필요가 있다. 그리하여 간접고용을 통해 사용자 책임을 회피하려는 시도를 사전에 차단하여야 한다. 노조법상의 사용자 개념도 확대하여 규정한다.

국가인권위원회는 사내하도급근로자에 대하여 지휘·명령 등을 행사하면서도 근로계약 체결의 당사자가 아니라는 이유로 노동관계법상의 각종 사용자 책임을 회피하는 사례를 방지하기 위해 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 실질적인 영향력을 행사하는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것을 권고했다.<sup>22)</sup>

제20대 국회에서 윤후덕 의원 대표발의 노조법 개정안(의안번호 2000655)은 노조법 상의 사용자 개념을 확대하여 규정하고 있다.<sup>23)</sup>

22) 국가인권위원회 2009. 9. 3. “사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고”.

23) 사용자의 정의에 “근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자”를 포함시키고, 해당 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 활동에 관한 실질적·구체적인 지배력·영향력을 받는 근로자들이 조직하거나 가입한 노동조합을 해당 사용자의 교섭당사자로 규정함으로써(안 제2조제2호 단서 및 제29조의3제1항 단서 신설) 사내 하청근로자 등 간접고용근로자의 노동3권 보장을 꾀하였다.



#### 다. 상시적 업무의 간접고용 금지

현행 근로기준법이 명문으로 중간착취의 배제를 원칙으로 삼고 있고, 직업안정법 및 파견법 등에서만 예외를 인정하고 있음에도 불구하고, 실제 고용현실은 다양한 형태의 이름으로 간접고용이 행해지고 있다. 간접고용의 문제점을 바로잡고 직접고용 원칙을 확립하기 위하여 근로기준법 제2조(정의) 규정에 간접고용의 개념을 추가하고, 제9조(중간착취 배제) 규정에 상시업무에 대한 간접고용 금지 및 이를 위반할 경우에 사용자사업주가 해당 근로자를 직접 고용한 것으로 의제하는 규정을 신설하는 것이 필요하다.

국가인권위원회는 사용자책임을 회피하고자 사내하도급 등 간접고용을 남용하는 사례를 억제하기 위해 일시적인 업무가 아닌 상시적으로 행해지는 업무인 경우에는 근로자를 직접 고용하도록 하는 원칙을 법률에 명시할 것을 권고했다.<sup>24)</sup>

제20대 국회에서 제출된 강병원 의원 대표발의 근로기준법안(의안번호 2001079)과 송옥주 의원 대표발의 근로기준법안(의안번호 2001501)이 이 내용을 포함하고 있다.<sup>25)</sup> 안전 관련 업무의 경우 상시적 업무에 해당하게 되어 간접고용 금지 규정이 적용될 것이다. 도급 등의 형태를 취할 경우 규제에 미비점이 발생할 여지가 있다면 안전 업무에 대해서는 도급 등을 금지하는 규정을 이 조항에 별도로 두는 방안도 고려해볼 수 있을 것이다.

#### 라. 사업이전에 따른 근로관계의 승계

도급 등에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우 근로자의 고용승계가 보장되지 않아 고용불안정의 주된 원인이 되고 있다. 이에 근로기준법에 도급 등에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계되도록 하여야 한다. 송옥주 의원 대표발의 근로기준법안에 포함되어 있다.<sup>26)</sup>

#### 마. 간접고용 근로자의 노동3권 보장

24) 국가인권위원회 2009. 9. 3. “사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고”.

25) 제2조 제1항 제9호 또는 제10호로 “‘간접고용’이란 도급·위탁·용역·파견 등 (어떠한 명칭에도 불구하고) 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다.”고, 제9조 제2항부터 제4항까지 “② 사용자는 해당 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에는 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우를 제외하고는 근로자를 간접고용하여서는 아니 된다. ③ 사용자가 제2항을 위반하여 근로자를 간접고용한 경우에는 그 근로자를 최초로 고용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. ④ 제3항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 근로자의 근로조건은 제6조의2에 따른 동일한 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 근로기준을 따른다.”고 신설한다.

26) 근로기준법 제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.

대법원은 “원청회사가 사내 하청업체 소속 근로자들의 기본적인 근로조건 등에 관하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있고, 사내 하청업체 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입행위를 하였다면 원청회사는 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에 해당한다.”라고 판시하여 원청사업주의 사내 하청 근로자에 대한 사용자성을 인정하였다.<sup>27)</sup> 그러나 현재 노동행정기관은 파견근로자와 사용사업주, 사내 하청근로자와 원청사업주 등 간접고용관계의 당사자 간 직접 교섭은 인정되지 아니하는 것으로 운용하고 있다. 이에 노조법상의 사용자의 정의에 “근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자”를 포함시키고, 해당 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 활동에 관한 실질적·구체적인 지배력·영향력을 받는 근로자들이 조직하거나 가입한 노동조합을 해당 사용자의 교섭당사자로 규정하여야 한다.

제20대 국회에서 윤후덕 의원 대표발의 노조법 개정안(의안번호 2000655), 송옥주 의원 대표발의 노조법 개정안(의안번호 2001498)에 반영되어 있다. 송옥주 의원안은 지배력을 보다 구체적으로 규정하고 있다. 즉, 노조법 제2조 제2호 후단에 다음과 같이 신설한다.

“이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 그 범위에서 사용자로 본다.

가. 근로자의 임금 및 그 밖의 금품, 근로시간과 휴식, 교육·훈련, 근무태도 및 작업성과의 점검, 사업장 출입, 사업장 내외의 시설 및 장비의 이용 등 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자

나. 근로자의 작업방식(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항 제1호의 정보통신망을 통하여 이루어지는 경우를 포함한다) 결정, 작업환경 및 안전보건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자

다. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)“

바. 파견법 폐지

파견제는 근로기준법 상의 ‘직접고용’ 원칙을 근거에서부터 훼손한다. 파견근로자는 파견사업주와 사용사업주로부터 2중의 통제를 받고, 임금의 일부도 중간착취 당하며, 노동기본권도 거의 보장받지 못하고 있다. 중간착취 및 간접고용의 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 직접고용의 예외인 근로자 파견 제도를 금지하고 직업안정법에 의해 근로자공급사업 및 직업소개로서 규율해야 한다. 파견법을 폐지하기 위해서는 파견법 폐지 법률안을 처리하고, 직업안정법 중 파견법을 전제로 한 제2

27) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결.

조의2 제7호(근로자공급사업의 정의조항) 단서(“다만, 파견법 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업은 제외한다”)를 삭제하고, 근로자공급사업 관련 규정을 정비해야 한다.

파견법 폐지와 무관하게 직업안정법을 개정하여 불법근로자 공급의 경우 사용사업주의 직접고용 간주 조항과 사용사업주에 대한 벌칙 조항(공급사업주만 처벌하고 사용사업주를 처벌하지 않는 것은 형평의 관념에도 반함)을 신설할 필요가 있다. 송옥주 의원 대표발의 직업안정법 개정안(의안번호 2001500)가 직접고용 간주조항을 포함하고 있다.<sup>28)</sup>

직업안정법에 도급과 근로자공급의 구별 기준에 대해 명시할 필요가 있다.

## 사. 파견법 존치 시의 개정방안

### 1) 파견과 도급의 구별기준 명시

위장도급의 형태로 불법파견이 남용되고 있고, 소송실무에서도 주된 쟁점이 되고 있으므로 파견법을 폐지하지 않는 경우에는 파견법에 도급과 파견의 구별기준을 명시할 필요가 있다.

송옥주 의원 대표발의 파견법 개정안(의안번호 2001502)은 도급과 파견의 구별기준에 대해 규정하고 있다.<sup>29)</sup>

28) 직업안정법 제33조의2(고용의제) ① 근로자공급사업에 따라 근로자를 공급받는 자가 이 법의 규정에 위반된 근로자 공급을 받은 경우에는 공급대상이 되는 근로자를 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 공급대상이 되는 근로자의 명시적 의사에 반할 수 없다.

② 제1항에 따라 근로자 공급을 받은 자가 공급대상이 되는 근로자를 직접 고용한 것으로 보는 경우에 있어서 해당 근로자의 근로조건은 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 취업규칙, 단체협약 등에 의한 근로조건으로 하는 것을 기준으로 다음 각 호에 따라 적용된다.

1. 근로자공급을 받은 자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 해당 공급대상이 되는 근로자와 동종 또는 유사업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건을 적용한다.

2. 근로자공급을 받은 자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 해당 공급대상이 되는 근로자와 동종 또는 유사업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는 근속년수에 비례하여 근로자공급을 받은 자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회할 수 없다.

29) 파견법 제2조의2(도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 사업주(사업주로서의 실체를 인정할 수 있는 경우에 한한다)는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.

1. 도급계약의 목적 및 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급만을 목적으로 하는 것이 아닌 경우

2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인 또는 위임인의 사업으로부터 독립하여 스스로 결정하고 직접적으로 지사·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우

가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항

나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)

다. 배치결정과 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항

라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식

3. 다음 각목에 해당되는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우

가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우

나. 「민법」, 「상법」 그 밖의 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우

## 2) 파견근로에서 사용사유 및 대상업무 제한

파견법은 파견대상업무와 관련하여 절대금지업무, 일시허용업무, 통상허용업무로 구분하여 규율하고 있다. 통상허용업무의 규율방식은 허용업무 열거(Positive List) 방식과 금지업무 열거(Negative List) 방식이 있다. 파견법은 통상허용업무에 대하여 “전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무”라고 규정하여 허용업무 열거 방식을 채택하고 있다. 파견법을 폐지하지 않을 경우 고려해볼 수 있는 파견대상업무 규율방안은 일정한 절대금지업무를 설정하는 것을 공통으로 해서 ① 현행과 같이 허용업무 열거방식의 통상허용업무와 일시허용업무를 구분하는 방안, ② 통상허용업무를 폐지하고 일시허용업무만을 인정하는 방안(이 경우에도 허용업무를 별도로 제한하는 방안과 업무를 제한하지 않는 방안으로 구분된다), ③ 통상허용업무를 금지업무 열거 방식으로 규정하는 방안 등이 있다.

파견은 고용과 사용의 분리로 중간착취를 전제로 하므로 상시적 업무에 대해 파견근로자를 사용하는 것을 금지하는 것이 타당하다. 따라서 통상허용업무는 인정하지 않고, 일시허용업무만을 인정하되 기간제근로자 사용사유와 동일하게 하는 것이 간명하다. 파견법은 제조업의 직접생산공정업무를 통상허용업무에서는 제외하고 있으나 일시허용업무로 인정하고 있는데, 제조업의 직접생산공정업무는 정규직과 혼합되어 근무하는 것이 보통이므로 절대금지업무로 규정하는 것이 타당하다.

제20대 국회에서 제출된 송옥주 의원 대표발의 파견법 개정안(의안번호 2001502)이 관련 내용을 포함하고 있다.<sup>30)</sup>

안전업무의 파견 금지를 명문화하여야 한다. 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전과 관련된 업무에 파견근로자가 종사하는 경우 해당 근로자는 낮은 소속감, 고용불안 등으로 사용자에게 그 업무의 안전문제를 소신껏 제기하기 어려우므로, 공중의 생명·건강 등에 밀접한 관련이 있는 업무에는 파견근로자를 사용하지 못하도록 규정해야 한다. 구체적인 안전업무의 범위는 기간제법 개정안과 같다.<sup>31)</sup>

다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외한다) 또는 자재를 사용하거나 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우

라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우

② 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하더라도 법률 등의 위반을 면하기 위하여 고의로 위장하여 사업을 행한 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

③ 수급인 등에 소속된 현장대리인이 있고 독립적으로 업무가 이루어지는 경우라도 도급인의 도급지시가 지나치게 구체적이거나 현장대리인에 의하여 단순히 전달되는 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

30) 근로자파견사용사유를 ‘고도의 전문적인 지식·기술을 요하는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무’로 대상을 한정하고, 그러한 업무라고 하더라도 ‘근로자의 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 인하여 발생한 결원을 대체할 경우’, ‘계절적 사업의 경우’, ‘일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우’라는 사유가 있는 경우로 한정하여 근로자파견사업의 사용업무와 사용사유를 엄격하게 제한하고, 제조업의 생산공정업무는 파견사업의 절대금지업무로 한다(안 제5조제1항 및 제2항).

### 3) 파견기간 제한 및 휴지기간

파견근로에 있어 사용사유에 의한 제한을 둔다고 하더라도 일시적 사용의 취지를 살리기 위해서는 파견기간에 대한 제한이 동시에 필요하다.

반복적인 파견근로를 막기 위해서는 휴지기간 제도 도입을 고려해볼 수 있다. 휴지기간은 파견근로자를 사용한 후 다시 파견근로자를 사용하기 위해 필요한 기간을 말한다. 휴지기간은 파견근로자에 의한 정규직 대체를 막고, 사용사업주의 상시적 파견근로자 사용을 방지하며, 능력이 없는 영세 파견사업주를 노동시장에서 퇴출시키는 기능을 한다. 휴지기간이 지나기 전에 다시 파견근로자를 사용한 경우 전체 근무기간을 통산하여 연속된 파견기간으로 산정한다. 휴지기간을 선행파견기간의 3분의 1 이상으로 규정한다.

국가인권위원회는 휴지기간의 실효성을 확보하기 위해서는 예를 들어, 종전 파견근로기간의 3분의 1(또는 4분의 1)에 해당하는 기간이 경과해야만 다시 파견근로자를 사용할 수 있도록 하는 등의 방식을 채택하여 파견근로 당해 업무의 내용과 사용기간을 종합적으로 고려하되 최소한 3월보다는 장기간으로 규정하는 것이 바람직하다고 권고했다.<sup>32)</sup>

휴지기간 도입은 제20대 국회에서 제출된 송옥주 의원 대표발의 파견법안에 반영되어 있다.<sup>33)</sup>

### 4) 위법파견 효과 개선

위법파견의 경우 직접고용으로 간주하여야 한다. 파견법은 위법파견 또는 기간 초과 파견의 효과로서 사용사업주에게 직접 고용의무를 부과하고, 그 위반에 대해서는 과태료 처분에 처하도록 규정하고 있다. 사용자가 직접고용의무를 이행하지 않을 경우 근로자는 사용자에게 대해 임금 상당액의 손해배상을 청구할 수 있지만, 취업하여 근로를 할 권리를 실현하는데 장애가 있고, 노동조합원으로서의 지위 회복에도 한계가 있다. 이런 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 위법파견의 효과를 직접고용 의무가 아니라 직접고용 간주(의제)로 바꾸어야 한다.

국가인권위원회도 사적자치의 원칙을 수정하여 고용안정 등 사회적 약자인 근로자의 권리를 보호한다는 노동관계법의 기본이념을 실현하기 위해서는 파견근로의 사용에 불법사용 등의 직접 고용사유가 발생한 경우 사용사업주에게 고용의무가 발생한다고 규정하기보다는 불법사용 등의 사유가 발생한 때로부터 즉시 사용사업주가

31) 이인영 의원 대표발의 파견법 개정안(의안번호 2000117), 박주현 의원 대표발의 파견법 개정안(의안번호 2001064).

32) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”.

33) 파견법 제6조의3(휴지기간) 사용사업주는 파견근로자를 사용한 업무에 대하여 전체 파견기간의 3분의 1에 해당하는 기간이 경과하기 전에는 다시 파견근로자 또는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조 제1호에 따른 기간제근로자를 사용하여서는 아니 된다.

파견근로자를 직접 고용한 것으로 간주하는 것이 바람직하다고 권고했다.<sup>34)</sup>  
송옥주 의원 대표발의 파견법 개정안에 포함되어 있다.<sup>35)</sup>

직접고용 간주 시 고용형태 및 근로조건에 대하여 명확하게 규정하여야 한다. 사용자가 근로자를 직접 고용하는 경우 그 고용형태가 기간의 정함이 없는 통상의 근로계약이어야 하는지 아니면 기간제 근로계약이어도 무방한지 논란이 있다. 불법파견에 대한 제재로서 직접고용을 해야 하는 것에 비추어 보면 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 보아야 한다. 법률에 그에 대한 명시적인 규정이 없으므로 그 점을 법률로 명시적으로 규정할 필요가 있다.

## 5) 근로자파견사업 운영의 개선

### ○ 모집형·등록형 파견의 금지

근로자파견의 형태로서는 상용형만 허용하고 모집형·등록형은 명문으로 금지해야 한다. 단순한 직업소개 기능만 수행하고 중간에서 이윤을 챙기는 파견사업주는 노동시장에서 배제할 필요가 있기 때문이다. 이는 파견근로 계약기간을 파견기간의 2배에 해당할 것을 요구하는 방식으로 가능하다.

### ○ 허가제 운영에 대한 민간의 참여

근로자파견사업의 허가제 운영에 있어 민간이 참여하도록 함으로써 허가제가 파견노동시장의 건전화와 합리화를 유도할 수 있도록 해야 한다. 그동안 정부의 파견사업 허가제 운영 실태를 살펴보면 불법파견, 위장도급 등에 대한 관리감독이 매우 미흡하였다. 근로자파견사업의 허가제 운영과 관련한 정부의 감독기능을 정상화하기 위해 파견허가기준의 마련에서 관련 당사자 및 공익전문가의 의견을 듣도록 함으로써 운영을 개선할 수 있을 것이다.

### ○ 기타 운영 개선

34) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”. “직접고용의무규정에 의하는 경우 사용사업주가 파견근로자를 직접고용하지 않을 때 과태료 처분 외에 고용을 직접 강제할 방법이 없다는 문제가 발생하게 된다. 그리고 사용사업주의 입장에서 보면 고용의제규정에 의하든 직접고용의무규정에 의하든 직접고용의 사유가 발생하면 정당한 이유가 없는 한 파견근로자를 직접 고용해야 한다는 결과에는 차이가 없다. 하지만 파견근로자의 입장에서 보면 당연히 고용이 의제되는 법률효과와 직접 고용을 요구할 권리가 발생하는 법률효과 사이의 차이는 그 지위 확보의 측면에서 현격히 다른 것이다. 또한 고용의제규정은 파견근로자의 보호 측면 외에 불법파견 등을 사용한 사용사업주에 대한 제재의 성격도 갖고 있는 것으로 보아야 한다.”

35) 사용사업주가 파견사업의 허용업무, 허용기간 및 사유제한 등을 위반하여 위법하게 파견근로자를 사용한 경우에는 사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주하고, 다만 이러한 경우 파견근로자의 명시적 의사에 반할 수 없도록 한다(안 제6조의2 제1항).

최초 허가는 1년으로 제한하여 무자격자의 파견노동시장 진출을 조기에 차단한다. 또한 차별금지 위반 파견사업주에 대해 독일과 같이 근로자파견사업 허가를 취소해야 한다.

#### 6) 집단적 노사관계

사용사업주가 결정권을 갖고 사용자로서 책임을 지는 사항에 대해서는 단체교섭의 상대방이 될 수 있음을 명시하고, 파견근로자들이 실제 근로를 제공하는 사용사업주의 사업장에서 노동조합활동을 할 수 있음도 명시하여야 한다.

국가인권위원회도 파견근로자가 사용사업주를 상대로 단결권 및 단체교섭권을 실질적으로 행사할 수 있도록 일정한 부분에 대해 사용사업주의 단체교섭의무를 인정하는 것이 바람직하다고 권고했다.<sup>36)</sup>

### 3. 동일가치노동 동일임금 원칙 및 차별시정제도의 개선

#### 가. 차별금지원칙의 법체계상 위치

헌법과 근로기준법상 균등처우 원칙이 선언되어 있으므로 고용관계에서 합리적 근거가 없이 행해지는 차별은 당연히 위법한 것으로 확인되고 규제되어야 함에도 현행 제도는 기간제법과 파견법에 차별시정 제도를 두고 매우 제한적인 요건으로 시정절차를 명시함으로써 마치 차별금지가 특별법에 의하여 창설되고 시정도 그 범위로 제한되는 체계를 취하고 있다. 법원이 아니라 노동위원회를 통한 간이·신속한 구제를 위하여 구체적인 시정 절차를 별도의 법으로 정해야 한다는 기술적인 문제는 별론으로 하더라도, 사용형태에 따른 차별이 허용되지 않는다는 것에 대한 원칙을 확인할 필요가 있다.

다양한 형태의 고용관계가 존재하고 새로 만들어질 것이 예상되며 특히 현행법에서 정한 차별시정 제도를 면탈하기 위한 다양한 방법(형식상 파견이 아닌 다양한 간접 고용형태나, 실제로는 ‘기간제 근로계약’을 체결해 놓고서도 형식적으로는 ‘무기계약직’ 등의 이름으로 불합리한 차별을 존치시키는 제도 등)이 나오는 상황에서, 이러한 고용형태의 남용을 막기 위해서는 근로기준법상 균등처우 원칙을 개정하여 고용형태가 다르다는 것만으로 모든 불합리한 차별을 정당화할 수 없게 하고 최소한 법원에서 판단의 준거가 될 수 있게 할 필요가 있다. 이를 위반하면 형사처벌을 강화하는 내용으로 법을 개정함이 타당하다.

#### 나. 동일가치노동 동일임금 원칙

36) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”.

임금에 있어서 균등 채우는 동일가치노동에 대한 동일임금 원칙을 확립하는 것이다. 이를 명문으로 규정하지 않더라도 제6조 균등채우 규정에 의해 당연히 준수되어야 하지만, 그동안 적용기준과 관련한 논란, 별도 직군 신설 등 핏수로 인해 현실적으로 지켜지지 못했다.

근로기준법에 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙을 명시하고 이 원칙은 성별, 국적, 학력 및 고용형태에 상관없이 모두 적용되도록 하여야 한다.

국가인권위원회도 기간제근로자에 대한 차별적 채우를 금지하는 것은 물론 추가적으로 동일가치노동 동일임금 규정을 명문화하여 최소한 가장 중요한 근로기준인 임금에 있어서만큼은 차별적 채우에 대한 객관적 기준을 마련할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 권고했다.<sup>37)</sup>

제20대 국회에서 강병원 의원 대표발의 근로기준법 개정안(의안번호 2001079)에 반영되어 있다.<sup>38)</sup>

## 다. 차별시정 신청절차 개선

### 1) 총론적 의견

차별시정절차가 비정규직 사용의 부작용을 해소하기에는 한계가 있는 현실에서 차별시정절차의 개선을 빌미로 기간제와 파견을 확대하려는 어떤 시도도 개악이므로 허용되어서는 안 된다. 차별시정절차의 개선은 비정규직 확대와 연계하지 않고 독자적으로 추진하여야 한다.

기간제·단시간 및 파견근로자의 차별 문제뿐만 아니라 무기계약직 등 모든 고용형태의 차별을 해소할 수 있도록 기본법인 근로기준법에 차별시정절차를 규정할 필요가 있다.

국가인권위원회는 사내하도급근로자에 대한 차별적 채우금지 및 차별시정 신청권을 노동관계 법률에 명문화할 것을 권고했다.<sup>39)</sup>

### 2) 노동조합의 신청권

비정규직 규모는 축소되지 않고 고용형태별 임금격차는 더 확대되고 있음에도 차별시정제도는 무용지물이 되는 근본적인 원인은 차별시정신청으로 해고될 수 있다는

37) 국가인권위원회 2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견”.

38) 근로기준법 제2조 제1항 제9호로 “‘동일가치노동’이란 동일 또는 유사한 조건하에 동일한 노동을 수행하는 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다.”고, 제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금)로 “① 사용자는 동일한 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다. ② 사용자가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업 또는 사업장은 동일한 사업 또는 사업장으로 본다.”고 신설한다.

39) 국가인권위원회 2009. 9. 3. “사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고”.



두려움 때문이다. 이를 개선하기 위해 차별당한 기간제, 파견근로자 등이 소속되거나 조직대상으로 하는 노동조합 및 연합단체와 총연합단체에 차별시정 신청의 독자적인 신청권 및 대리권을 인정할 필요가 있다.

노조에 차별시정신청권을 부여할 경우 신청 주체를 차별 당사자인 기간제 근로자가 속한 노동조합뿐만 아니라 이를 조직대상으로 하는 노동조합과 그 상급단체 등도 신청주체로 포함해야 한다. 현실적으로 기간제 근로자가 노동조합에 가입한 경우가 흔하지 않고, 사업장 단위의 노동조합이 신청권을 행사하기 현실적으로 어려운 경우가 많이 있기 때문이다.

차별시정신청 대리권만을 부여할 경우에는 차별시정신청이 당사자인 기간제/파견 근로자의 적극적인 대리권 수여 의사표시(사업장의 차별 문제에 대한 적극적인 문제제기 의사표시라 할 수 있음)가 전제되어야 하므로 결국 고용불안 등의 이유로 차별시정신청을 꺼리는 현재와 같은 문제는 여전히 남는다. 차별시정 신청권을 노동조합에 부여해야 할 필요가 있다.

사업장 내에서의 차별의 문제는 공통적, 집단적 성격을 띠는 것이 일반적이므로 사업장 내 근로자를 대변하는 노동조합이 해당 사업장 내에서의 집단규범을 만들어가는 차원에서 노동조합에 차별시정 신청권을 부여하는 것은 입법정책적으로도 바람직하다.

경영계는 노조에게 차별시정 신청권을 부여할 경우 차별시정 신청의 폭증으로 행정력이 낭비될 것이라고 주장하나, 현재의 차별시정제도가 무용지물이 되었다는 점을 고려하여 위 제도의 활성화를 꾀하는 마당에 이와 같은 주장은 적절하지 않을 뿐만 아니라 노조에게 신청권이 부여된다고 해서 위 제도를 남용하여 신청이 폭증한다는 근거도 빈약하다.

제20대 국회에서 홍영표 의원 대표발의 기간제법 개정안(의안번호 2001239) 및 파견법 개정안(의안번호 2001245),<sup>40)</sup> 송옥주 의원 대표발의 기간제법 개정안 및 파견법 개정안에 반영되어 있다.<sup>41)</sup>

대리권 또는 신청권 부여 논의에 있어 이를 사법적·소송적 문제로 접근하는 것은 부적절하다. 차별시정신청 제도는 기본적으로 법원이 아닌 노동위원회를 통한 행정적 구제절차의 일환이기 때문이다. 헌법상 재판받을 권리 침해 우려 주장이나 집단소송법상 ‘법률상·사실상 쟁점의 공통’과 같은 요건을 요구하거나 제3자 소송권 행사는 예외적인 제도라는 등의 주장은 이 제도의 법적 성격을 오해한 것이다.

노동위원회에 의해 차별시정명령이 있다고 해도 급여 등 차액에 대한 집행력 있는 채무명령이 되는 것은 아니다. 사용자가 임의로 지급하지 않는다면 별도로 민사소

40) 기간제법 제9조 제1항 및 제2항을 개정하여 차별시정신청의 신청권자 범위를 근로자뿐만 아니라 그 근로자가 가입한 노동조합 및 연합단체로 넓히고, 신청기간을 12개월로 확대하였다.

41) 기간제법 제9조 제1항 및 제2항을 개정하여 차별시정신청의 신청권자 범위를 근로자뿐만 아니라 그 근로자가 가입한 노동조합 및 그 연합단체로 확대하고, 신청기간도 차별적 처우가 ‘있는 날’에서 ‘있음을 안 날’로 늘렸다.

송을 제기할 수밖에 없다. 노동조합에게 민사소송의 원고적격을 인정하는 데는 한계가 있어 보인다. 노동조합에 독자적인 제소권을 인정하는 단체소송제도도 검토해볼 수 있겠으나, 그보다는 대표당사자소송 형태의 집단소송제도를 도입하는 것이 바람직하다. 차별을 당한 근로자가 전체 대상자를 대표해서 소송을 제기하고 전체를 위해 판결을 받아 법원의 관리 하에 판결금을 분배하는 제도를 도입하면 직접 원고가 되어 소송을 제기하지 않으면 구제를 받지 못하는 현재의 문제를 해결할 수 있을 것이다. 대표당사자를 믿을 수 없는 근로자는 법원에 제외신청을 하여 그 소송과는 별도로 독자적으로 소송을 제기할 수 있는 길이 있다.

### 3) 무기근로계약 근로자 또는 직접고용 간주된 근로자에게 차별시정 신청권 부여

무기계약 근로자로 전환되거나 또는 직접고용 근로자로 간주된 이후에 발생한 차별적 처우에 대해서도 그 시정을 신청할 수 있는지에 대한 논란이 있다. 무기계약 근로자로 전환되거나 직접고용 근로자로 간주되면 더 이상 비정규직 근로자가 아니라는 점에 주목한다면 부정적으로 보게 될 것이다. 근로자를 보호하기 위한 어떤 강행조치가 그 근로자의 다른 권리를 일방적으로 박탈하는 것은 법의 보호 취지에 부합하지 않는다는 점, 과거의 비정규직근로자로 있을 때의 차별적 처우에 대해서는 제척기간이 경과하기 전까지는 그 시정을 신청할 수 있는데 반해 현재의 차별적 처우에 대해서는 시정신청을 할 수 없다는 것은 논리적으로 맞지 않는다는 점, 일부 사용자들이 법의 기본취지를 망각한 채 고용을 보장하는 대신에 차별적 처우는 고착시키는 행태를 보이고 있는 것을 제재할 필요성이 크다는 점 등에 비추어 볼 때, 이를 긍정하는 것이 타당하다. 해석론으로 해결될 수 있겠지만 필요하다면 법률로 명확하게 할 필요가 있다.

### 4) 차별 판단 비교대상의 확대

차별판단의 비교대상에 대해 기간제법은 ‘당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무’에 종사하는 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’(기간제근로자의 경우) 및 ‘통상 근로자’(단시간근로자의 경우)로 규정하고, 파견법은 ‘사용사업주의 사업 내의 근로자(=직접고용 근로자)’로 규정하고 있다. “동종 또는 유사한 업무”라는 문구가 지나치게 제한적이어서, 사용자가 직군 분리 등 형식적인 방법으로 얼마든지 회피할 수 있게 된다는 문제가 있다. 실제로 차별시정신청의 기각 사유의 상당 부분은 비교대상 근로자의 부재이다. 형식적인 직군 등의 분리의 경우를 최대한 포함시키고, 근로조건 저하만을 위하여 비정규직 근로자를 남용하는 것을 막기 위해서는 과거 동일·유사 업무 종사하였던 근로자를 비교대상에 포함시킬 필요가 있다.

차별시정제도가 현재 근무하는 비정규직근로자에 대한 차별시정을 넘어 차별행위

자체의 근절 및 지양을 위한 예방적 측면까지도 고려해야 하고, 한편 제도의 실효성을 높이기 위해서라도 비교대상을 ‘업무’로 한정하지 말고, 비교 범위 또한 ‘사업 또는 사업장’으로 한정할 필요가 없다(독일의 경우 타 사업장 또는 ‘산업 분야에서 통상적으로 비교가능한 자’까지로 비교 범위를 확대 규정하고 있음). 나아가 차별적 처우가 있음에도 불구하고 비교대상자의 병존이라는 시간적 조건을 내세워 그 시정을 거부하거나 제한하는 것은 비정규직 차별금지의 정신 내지 본질에 반하는 것이므로 비교대상 근로자의 존재를 인정할 수 있는 시간적 범위를 확대해야 한다. 제20대 국회에서 송옥주 의원 대표발의 기간제법 개정안에 반영되어 있다.<sup>42)</sup>

#### 5) 차별시정 제도 강화

현행법은 확정된 시정명령의 효력이 해당 사용자의 사업장 내 동종 또는 유사 근로자에게 즉각 확대되는 것이 아니라 근로감독관으로 하여금 동종 또는 유사 근로자에 대한 차별적 처우 여부를 조사케 한 후 사용자에게 시정요구를 하여 응하지 않을 경우 다시 노동위원회 절차를 거치도록 하고 있다. 이는 무용한 절차의 반복이자 차별을 장기간 방치하는 꼴이므로 확정된 시정명령은 동종 또는 유사 근로자에게 즉각 효력이 미치도록 효력 확장 제도를 강화해야 한다.

차별시정제도의 실효성 확보를 위해 차별시정신청 기간을 현행 ‘차별행위가 있는 날부터 6개월에서’ ‘차별행위가 있음을 안 날부터 1년으로’ 확대해야 한다. 차별 발생 시점에 당장 신청하지 못하는 경우가 많으므로 계약 종료 이후에도 신청이 가능하도록 시간적 여유를 주어야 한다.

징벌배상 명령의 요건을 완화하고 배상액 한도를 현행 실손해의 3배에서 6배로 확대해야 한다.

4인 이하 사업장의 정규직과 비정규직간 임금 격차도 합리화될 수 없으므로 4인 이하 사업장에도 차별시정제도를 적용해야 한다. 제20대 국회에서 송옥주 의원 대표발의 기간제법 개정안에 반영되어 있다.<sup>43)</sup>

### 4. 특수형태근로

#### 가. 근로자성의 인정

특수형태근로는 독자적인 사무실·점포, 또는 작업장을 보유하지 못하면서, 또한 비

42) 기간제법 제8조 제1항 및 제2항 중 “동종 또는 유사한 업무에 종사하는”을 각각 “동종 또는 유사한 업무에 종사하거나 종사하였던”으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다. ③ 제1항 및 제2항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 비교대상이 되는 근로자가 없는 경우에는 동일한 사용자에 의하여 설립된 다른 사업장의 근로자를 비교대상 근로자로 본다.

43) 기간제법 제3조 제2항 “대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.”를 “제8조부터 제15조까지의 규정을 적용하고, 이 법의 그 외 일부 규정은 대통령령이 정하는 바에 따라 적용할 수 있다.”로 한다.

독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 노무제공의 방법·근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일한 만큼 소득을 얻는 경우로 정의된다.<sup>44)</sup> 특수형태근로종사자는 근로자의 경우 비록 계약의 형식상 임금근로자는 아니라 할지라도 특정사업주와의 관계 속에서 사용종속 관계에 있을 뿐만 아니라 경제적으로도 종속되어 있으므로, 현행 근로기준법 또는 노동조합법의 해석상 근로자에 해당되는 것으로 해석되어야 한다.

국가인권위원회는 국회의장과 노동부장관에게 특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률을 조속히 제·개정하되, 특수형태근로종사자와 사업주와의 개별적 관계에서는 계약의 존속 보호, 보수의 지급 보호, 휴일·휴가의 보장, 성희롱의 예방·구제, 산업안전·보건, 모성보호, 균등처우, 노동위원회에 의한 권리구제·분쟁해결 및 근로감독관에 의한 감독 등에 관한 규정을 두고, 집단적 관계에서는 특수형태근로종사자들의 계약조건을 유지·개선하고 경제적·사회적 지위를 향상시킬 수 있도록 노동3권을 보장하고, 사회보장제도와 관련하여서는 「산업재해보상보험법」, 「고용보험법」, 「국민연금법」과 「국민건강보험법」의 직장(사업장)가입자 규정이 적용될 수 있도록 하고, 아울러 실질적으로는 사용종속관계에 있는 근로자임에도 계약의 형식을 이유로 특수형태근로종사자로 분류되는 자(이른바 '위장자영인')에게는 일반 근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로종사자의 개념 및 판단기준을 법률에 명시할 것을 권고했다.<sup>45)</sup>

특수형태근로종사자의 근로조건 보호와 노동기본권을 확보하기 위하여, 근로기준법과 노동조합법상 근로자 개념을 확대하여 명문의 규정을 둘 필요가 있다. 현행 노조법은 제2조 제1항 제1호에서 “근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.”고만 규정하고 있다. 여기에 특수형태근로종사자가 포함될 수 있도록 단서를 추가하여 “다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다. 가. 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 받아 생활하는 자, 나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자, 다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있어 대통령령이 정하는 자 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 받아 생활하는 자”를 추가한다.

#### 나. 산업재해보상보험 적용의 확대

현행 산업재해보상보험법(약칭 ‘산재법’)은 보험설계사 등 6개 직종의 특수형태근로종사자에 대하여 산재보험의 적용을 받을 수 있도록 특례제도를 도입하여 시행하고

44) 조돈문 외 2, 「사라져 버린 사용자 책임 : 간접고용 비정규직 실태와 대안」, 매일노동뉴스, 2013, 55쪽.

45) 국가인권위원회 2007. 9. 17. “특수형태근로종사자 보호방안에 대한 의견표명”.

있으나, 본인이 원하지 않는 경우 산재보험 적용제외 신청을 할 수 있도록 규정하고 있다. 2016년 4월 기준 6개 직종의 산재보험가입률이 10.58%로 매우 저조한바, 주요 원인으로 보험료부담을 줄이기 위하여 사업자가 적용제외 신청을 유도하거나 강요하기 때문인 것으로 조사되었다. 이에 특수형태근로종사자의 산재보험 적용제외 신청을 일정기간 휴업하는 등 대통령령으로 정하는 사유가 있는 경우에만 허용하도록 적용 제외신청 사유를 제한함으로써 특수형태근로종사자의 산재보험 가입률을 제고하고 산재보험 사각지대를 해소하여야 한다.

제20대 국회에서 홍영표 의원 대표발의 산재법 개정안(의안번호 2001237) 및 한정애 의원 대표발의 산재법 개정안(의안번호 2000592)에 반영되어 있다.<sup>46)</sup>

#### IV. 새누리당 발의안의 문제점

##### 1. 제19대 국회 제출 개정안

###### 가. 발의 현황

새누리당은 제19대 국회 회기 중이던 2015년 9월 16일 기간제법 개정안과 파견법 개정안을 발의했다.

기간제법 개정안(의안번호 16866호)의 주요 내용은 △ 35세 이상 근로자의 신청을 전제로 기간제 근로자의 사용기간 제한을 4년으로 연장하고, 4년으로 연장한 근로관계를 종료하는 경우 대통령령으로 정하는 이직수당을 지급하도록 하되 대통령령으로 정하는 합리적인 사유가 있어 무기근로계약을 체결하지 아니한 경우에는 이직수당을 지급하지 아니할 수 있도록 함, △ 기간제 근로계약을 체결할 경우, 업무 지속성 등을 고려하여 그 기간을 합리적으로 설정하도록 노력하고, 합리적인 사유가 있는 경우를 제외하고 2년의 범위 안에서 3회를 초과하여 근로계약을 반복·갱신할 수 없도록 하며, 3회의 반복·갱신 제한 규정을 위반할 경우 과태료를 부과함 등이다.

파견법 개정안(의안번호 16869호)은 파견업종 확대 등을 주요 내용으로 하고 있다. 새누리당은 제20대 국회에서 동일한 내용의 파견법 개정안을 발의했다.

위 개정안들은 기간제 근로자를 양산하고 불법파견에 면죄부를 부여하는 것으로서, 비정규직 근로자의 고용 불안을 더욱 가중시키는 결과를 야기할 것이라는 노동계의 광범위한 비판에 직면하여 제19대 국회의 회기 만료와 함께 폐기되었다.<sup>47)</sup>

46) 산재법 제125조 제4항 본문 중 “이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라”를 “일정기간 이상 휴업하는 등 대통령령으로 정하는 사유에 해당하는 경우에는”으로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제5항 본문 중 “이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는 신청한 날의 다음 날부터”를 “특수형태근로종사자가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는”으로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 조 제6항 중 “공단에 신청하는”을 “공단에 신청하여 이를 승인한”으로, “다음 보험연도부터”를 “신청한 날의 다음 날부터”로 한다.

## 나. 기간제법 개정안의 문제점

이미 현행 기간제법에 사용기간의 제한을 받지 않는 많은 예외사유를 다수 두고 있어 이를 축소 내지 폐지해야 마땅함에도 오히려 35세 이상 근로자 전체라는 광범위한 대상을 기간 제한의 예외로 인정하는 것은 원칙과 예외의 전도이다. 사용기간의 연장은 해당 기간제 근로자에게 계속근로의 기회를 보장하는 것이 아니라 무기계약 전환 시점을 유예하는 것이자 사용자로 하여금 계약해지의 재량을 마음껏 행사할 수 있는 기간을 연장해주는 것에 불과하다.

2015년 한국노동연구원이 발표한 노동통계 중 임금근로자 평균 근속기간 자료에 의하면, 2014년 기준 임금근로자의 평균 연령은 41.5세이고, 평균 근속년수는 6.1년이고, 30인 미만 사업장의 경우 평균 근속년수는 5.2년에 불과하다. 임금근로자의 평균 근속기간별 근로자 비중을 살펴보면, 2014년 기준 평균 근속기간이 3년 미만인 근로자가 전체 임금 근로자의 49.8%에 해당한다. 이러한 사정에서 35세 이상 근로자의 기간제 근로 사용기간 제한을 4년으로 확장한다는 것은, 전체 임금근로자의 과반수에 해당하는 평균 근속년수 4년 이하의 근로자 중 35세 이상자에 대하여 정규직 근로자로 고용할 필요가 없다는 것과 같은 의미로 기존의 정규직 일자리마저 기간제 일자리로 대체하게 될 것이다. 대졸자 기준 35세라는 나이는 대학 졸업 및 군필 후 최초 취업이 20대 후반 시점으로 설정될 수밖에 없어서 실제 취업기간이 대부분 10년에 미달하는 상황이며, 이는 결국 전체 연령대의 대다수 근로자에 대하여 기간제 고용기간을 4년으로 고착화하는 결과를 초래할 것이다.

이직수당의 도입에 대해서는, 이직수당의 지급과 고용안정을 교환하려는 발생이 법제도적으로 받아들여지면 모든 비정규직 근로자에 대해서도 적용될 위험이 있다는 지적이 있다. 처음에 제도를 받아들이는 것이 어려울 뿐 일단 파열구가 생기면 이직수당의 적용 범위는 지속적으로 확대될 가능성이 있고, 중국적으로 정규직 근로자에 대한 해고에 대해서도 이직수당의 지불, 즉 금전보상의 지급을 통해서 해결하는 논의로 연결될 가능성이 있어 고용안정의 확보라는 법의 목적과는 전혀 부합하지 않는 방법이다.<sup>48)</sup>

## 다. 기간 연장에 대한 국가인권위원회의 의견

국가인권위원회는, 기간제 및 파견근로자의 사용기간을 현행 2년에서 4년으로 연장하는 것은 비정규직 남용 억제와 상시적 업무의 정규직화·직접고용 유도라는 비정규직 관련 법률의 입법 취지에 부합하지 않는 측면이 있고, 비정규직 근로자의 고

47) 위 새누리당의 비정규직법 개정안에 대한 구체적인 문제점은 민주사회를 위한 변호사모임, 「노동개악 저지를 위한 민변 자료집 1 : 4대 노동법 개악 반대의 논거」, 2015. 11. 참조

48) 정영훈, “종합토론 근로기준법 개정, 비정규직 근로자 보호 입법을 중심으로”, 국회입법조사처·한국노동법학회, 『제20대 국회 노동입법의 쟁점과 과제』, 2016. 7. 20., 167쪽.

용 보호를 위한 해결책으로 적정하지 못할 뿐만 아니라 오히려 그 동안 현행 비정규직법이 발휘한 긍정적인 효과마저도 불식시키고, 기간제 및 파견근로자에 대한 사용 유인을 높여 정규직근로자를 대체하는 부작용이 나타날 우려가 있다고 보아 반대 입장은 밝힌 바 있다.<sup>49)</sup>

## 2. 제20대 국회 제출 개정안

### 가. 파견법 개정안의 주요 내용

새누리당은 제20대 국회에서 제19대 국회에서 제출한 파견법 개정안과 동일한 내용의 법안(이완영 의원 등 122인 발의, 의안번호 2000031)을 발의했다.<sup>50)</sup>

주요 내용은 △ 도급 등의 계약에 따라 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자와 파견사업을 행한 것으로 보는 기준 명시(제2조의2<sup>51)</sup> 신설), △ 고령자(55세 이상)와 고소득 관리·전문직에 종사하는 자, 뿌리산업 종사자의 업무에 대해 파견허용업무 확대(제5조제2항<sup>52)</sup>), △ 파견금지업무에 철도(도시철도 포함)사업의 여객운송 업무, 「산업안전보건법」 상 안전관리자·보건관리자의 업무 추가(제5조제3항), △ 근로자파견계약 시 파견대가 항목을 세부적으로 명시(제20조 제1항) 등이다.

49) 국가인권위원회 2009. 5. 21. “「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」 및 「파견 근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안」에 대한 의견” 및 국가인권위원회 2015. 5. 26. “정부 비정규직 종합대책(안)에 대한 의견”.

50) 기간제법 개정안은 국회 의안정보시스템에 등록되지 않은 걸로 보아 아직 발의하지 않은 것으로 보인다.

51) 제2조의2(도급 등과의 구별) ① 도급 또는 위임 등(이하 “도급 등”이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우
4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우
5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

52) ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

1. 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우
3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자를 대상으로 하는 경우. 다만, 제조업의 직접생산 공정업무에는 그러하지 아니하다.
4. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1(관리직)과 대분류 2(전문직)의 업무를 대상으로 하는 경우. 다만, 파견사업주와 파견근로자가 근로계약으로 정한 임금(파견근로기간 동안의 총액을 연간 단위로 환산한 금액을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업 분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우로 한정한다.
5. 「뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 뿌리기업에서 같은 법 시행령 별표2에 따른 뿌리기술 활용업무 및 뿌리기술에 활용되는 장비제조업무에 근로자를 파견받는 경우

## 나. 파견법 개정안에 대한 검토

### 1) 파견·도급 구별기준 명문화

대법원은 파견과 도급의 구별 기준과 관련하여 일응의 기준을 정립하여 왔다. 대법원은 파견의 판단기준과 관련하여 “① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 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·휴게 시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 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 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.”고 판시하였다.<sup>53)</sup> 대법원은 파견의 판단 기준에 대하여 계약의 내용, 계약의 이행, 계약당사자의 적격성이라는 범주를 설정하고 해당 내용들을 구체적으로 살펴 실질적·종합적으로 고려하는 방식을 취하였다.

제19대 국회에서 여야 모두 파견과 도급의 구별기준을 법정화하는 법안을 제출했다. 새누리당안은 종합적인 고찰방법을 제시하면서 기준은 근로제공 단계(계약의 이행과정)만을 제시하고 있어 ‘계약당사자의 실체’, ‘계약의 목적과 내용’ 등을 고려하지 않았고, 원사업주의 산업재해예방활동, 직업훈련·고충처리 지원 등을 근로자 파견의 징표로 보지 않는 문제점이 지적될 수 있다. 야당안은 도급계약의 목적, 내용이 특정되어 있고 단순한 노무 공급을 목적으로 하지 않을 것 등 도급으로 판단할 기준을 법률에 명시하고 모든 기준에 해당하지 않을 경우 근로자파견으로 보는 등 엄격한 파견과 도급의 구별기준을 제시하였다.<sup>54)</sup>

새누리당안의 파견·도급 구별 기준은 파견의 판단 기준 중 계약의 내용의 측면과 계약당사자의 적격성이라는 범주를 모두 제외하였으며, 계약의 이행과 관련된 사항 중에서도 그 기준을 대폭 완화하여 업무상 지휘·감독, 작업배치·근무평가·징계 등만을 규정하였다. 이는 현행 대법원 판례의 태도와도 배치되는 것이다. 위 개정안의 더욱 심각한 문제는 “근로조건 향상, 산업재해 예방, 직업능력 개발 등을 위한 지원을 실시하는 사항” 등에 해당하는 내용은 파견의 징표에서 제외하여야 한다는 취지로 규정한 것이다. 이를 통해 본 계약의 이행과 관련한 징표 중 상당수가 파견의 기준에서 제외되게 되므로, 결국 파견 기준을 입법화한다는 명분 아래 위장도급 사

53) 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결(남해화학 불법파견 사건), 대법원 2015. 2. 26. 선고 2012다96922 판결(KTX 여승무원 사건) 등.

54) 한인상, 앞의 글, 34쪽.



업장 대부분이 파견법의 규제로부터 풀려나게 된다. 산업재해 예방과 관련된 사항은 강행규정인 산안법 등에 규정되어 있는 것으로서 법률상 이행의 문제일 뿐 파견의 판단기준과는 무관하다. 직업능력 개발을 위한 교육훈련, 근로자의 고충처리, 성과급의 분배 등은 업무상 지휘·감독 및 임금의 지급 등 기존의 파견 판단표지들과 쉽게 구별되지 아니하여 불법파견의 파견사업주에 의한 악용의 우려가 상존하고, 파견 징표 중 제외할 요소들을 시행령에 포괄적으로 위임하여 향후 파견 징표와 관련된 요소들이 증가하게 될 가능성이 농후하다.

새누리당 개정안은 파견으로 간주하는 기준을 설정하는 방식을 채택하고 있는데, 파견과 도급의 기준을 입법화한다면 진성도급 사업주가 갖추어야 할 구체적인 요건들을 빠짐없이 표시하고, 이 중 하나라도 갖추지 못하면 파견으로 간주하도록 규정하는 것이 타당하다.

국가인권위원회는 하청업체 소속 근로자에 대한 원청의 배려를 불법파견의 징표에서 제외하는 안은 적법도급과 불법파견의 구분을 모호하게 만들 수 있다고 하여 반대 의견을 밝힌 바 있다.<sup>55)</sup>

## 2) 55세 이상 고령자/전문직/뿌리산업<sup>56)</sup> 종사업무의 파견 확대

55세 이상 고령자에 대한 파견을 확대하는 것은, 정규직 근로자의 정년을 60세로 변경한 법 개정 취지를 퇴색시키는 것이다. 노령연금과 같은 고령자에 대한 사회안전망이 취약한 우리나라의 현실에서, 고령자에 대한 파견 확대는 사실상 고령자에 대한 직접고용 원칙의 폐기에 해당한다.

고소득 전문직 파견은 한국표준직업분류의 총 9개의 대분류 중 2개의 대분류에 해당할 만큼 광범위하여(세세분류 기준으로 볼 때는 현행 187개의 업무에서 고소득 전문직만 총 486개의 업무가 추가 허용) 광범위한 업무에 대한 평생 파견이 허용되는 결과가 된다. 연구 결과(김유선, 2015)에 따르면 고령자 및 고소득 전문직 파견이 허용될 경우 중복을 제외하더라도 그 대상은 약 741만 명(전체 근로자의 39.5%)으로 추산된다.

뿌리산업의 업무에 대한 파견의 전면 허용은 주로 자동차·조선·기계금속 등 제조업 주요 업종 대부분을 망라하여 파견을 허용하자는 것으로서 사실상 현행 파견법이 금지하는 제조업 직접생산공정에 대하여 전면적으로 파견을 허용하자는 것에 불과하다. 이는 대법원에서 불법파견으로 확정된 대기업 사내하청을 합법화시켜 주기 위한 것이다. 뿌리산업의 인력확보 방안은 이미 현행 뿌리산업법 제3장 ‘뿌리산업 인력양성’ 하에 명문으로 규정되어 있고, 정부가 이에 대한 실질적인 투자와 관리를 했다면 이미 충분히 해결할 수 있었을 문제인데 전혀 엉뚱한 방식으로 해법을 모색

55) 국가인권위원회 2015. 5. 26. “정부 비정규직 종합대책(안)에 대해 의견”.

56) 뿌리산업이란 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등 ‘공정기술’을 활용하여 사업을 영위하는 업종을 가리킨다. 뿌리산업의 기업(뿌리기업)은 대부분 대기업의 3~4차 하청업체이며, 종사자는 약 38만 명(2012년 기준), 평균 종사자수 15인 내외의 중소·영세기업이다.

하는 것이다. 뿌리산업에 대해 파견을 허용해야 한다는 논거의 하나로 그 분야의 인력부족을 들고 있으나, 파견으로 해결될 인력이 있다면 그 인력을 직접고용하면 되므로 전혀 타당성이 없다.<sup>57)</sup>

국가인권위원회는 근로자파견이 가능한 업무를 대폭 확대하고 사용기간 규제를 완화하는 안은 근로조건이 상대적으로 열악한 파견근로자의 증가를 가져와 노동시장의 양극화를 더욱 촉진할 우려가 있다는 이유로 반대 의견을 밝힌 바 있다.<sup>58)</sup>

## V. 맺음말

‘노동은 상품이 아니다’는 명제는 70년 전에 필라델피아 선언에서 확인된 국제적인 기본원칙이다. 노동을 단순한 비용으로, 상품으로만 평가하는 것에 근거한 비정규직은 원칙적으로 금지되어야 한다. 법 개정에 대한 논의가 인간에 대한 기본 예의를 갖추는 방향으로 이루어지고, 그 연장선상에서 더불어 살 수 있는 공동체를 이루는 방향으로 이루어져야 한다. 승자독식의 신자유주의가 전면화된 지금의 상황은 “죽을 사람은 내버려두고 일단 살 사람이라도 살자”는 형태로 사회가 각박해지고 있다. 이런 상황을 타개하기 위해서 필요한 것은 침착함과 인간에 대한 예의라는 지적이 더욱 절실하게 다가온다.<sup>59)</sup> 고용불안에 몰아넣고 차별대우를 조장하는 비정규직을 양산하는 사회는 인간에 대한 최소한의 예의도 갖추지 못한 것이다.

비정규직 문제 해결을 위해 최소한 이행해야 할 것은 국가인권위원회의 권고 사항이다. 기간제 사용사유 제한, 기간제 사용기간 및 파견근로 사용기간 연장의 반대, 파견업무 확대의 반대, 동일가치노동 동일임금 원칙, 상시업무에 대한 간접고용의 원칙적 금지 및 직접고용 원칙, 사내하청 근로자의 차별시정 신청권 인정, 특수형태 근로 종사자의 노동3권 완전 보장 등의 사항은 국가인권위원회가 인권과 정의의 관점에서 권고한 사항이므로 양보나 협상의 대상이 될 수 없다.

더불어 노조 조직률 30%, 단체협약 적용률 50%를 노동정책의 주요 과제로 제시할 필요가 있다. 양극화 해소를 위한 가장 고전적인 대책은 노조 조직률을 높이고, 조직근로자를 중산층으로 편입시켜 세금납부자로 만드는 것이다. 우리나라는 노조 조직률과 단체협약 적용률이 10%에 머물러 있어 OECD 국가 중에서 최저수준이다. 안전망을 국민의 세금에 의한 보편적 복지로 모두 보호한다는 것은 한계가 있으므로 기본적으로 노조조직률과 단체협약 적용률을 높이는 것이 절실하게 필요하다.

57) “새누리당안은 고령자 또는 인력난이 심한 일부 업종을 대상으로 파견허용업무를 확대하고 있는데, 이들 인적 집단의 취업 촉진 또는 구인난 해소의 방법이 근로자파견이어야 하는지에 대해서 이해할 수가 없다. 뿌리산업에 숙련근로자가 부족하다면 직업 훈련, 직업교육 등에 있어서 산학연계를 높여서 인력의 수급 문제를 해소하는 것이 가장 합리적인 해결 방법이고, 안이하게 근로자파견 범위를 넓혀서 해결할 수 있는 성질의 것이 아니다. 산학연계를 통해서 뿌리산업에 숙련근로자의 공급을 확대하고자 하는 정책은 이미 진행되고 있다는 점을 생각해 보면 뿌리 산업에 대해서 파견근로를 가능하게 한다는 저의가 무엇인지가 의심스럽다.” 정영훈, 앞의 글, 168쪽.

58) 국가인권위원회 2015. 5. 26. “정부 비정규직 종합대책(안)에 대해 의견”.

59) 우석훈·박권일, 『88만원 세대』, 레디앙, 2007, 80면, 304면.

나아가 노동분쟁해결제도 개선책으로 노동법원 도입도 절실하다. 개별적 노동권리 분쟁을 노동위원회에서 구제하는 이원적 구제절차는 중국적인 구제절차에 장기간 소요된다는 점, 노동위원회의 구성 및 운영상의 문제로 말미암아 공정성에 대해 많은 의문이 제기되고 있다는 점, 이원적 절차로 말미암아 번잡하다는 점, 권리분쟁은 본질적으로 사법의 영역에 속하는데 행정위원회인 노동위원회가 처리하는데 한계가 있다는 점 등 많은 문제가 노정되고 있다. 노동분쟁을 전문적으로 담당하는 노사 추천 참심관이 참여하는 참심제 또는 준참심제형 노동법원을 도입하고 절차상의 특례를 마련하여 신속하고 공정한 권리구제를 도모할 필요가 있다.

<별지 1>

2008년 개혁입법 과제 반영 여부

2008년 개혁입법과제		반영 여부
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	사용 사유의 제한	미반영
	무기근로계약 근로자로 간주되는 경우의 근로조건 명문화	미반영
	기간제 근로계약의 서면 강제 및 그 위반 시 제재	미반영
	단시간 근로자의 우선고용의무	미반영
	약정근로 초과시 할증수당의 지급	미반영
파견근로자 보호 등에 관한 법률	파견법의 폐지	미반영
	파견대상 업무의 축소	미반영
	휴지기간의 도입	미반영
	위법파견 시 직접고용 간주	일부 반영 (위법 파견 시 즉시 직접고용 의무 부과)
	직접고용시의 고용형태	미반영
	모집형·등록형 파견의 금지	미반영
	사용사업주의 교섭 의무	미반영
차별금지 및 차별시정 절차	동일가치노동 동일임금 원칙의 규정	미반영
	노동조합에 차별시정 신청권 부여	미반영
	차별판단 비교대상의 확대	미반영
사내하청 대책	직접고용 원칙 천명 사내 하청 금지의 명문화	미반영
	일시적·임시적 업무에 대한 외주화시 근로자 측과의 협의	미반영
	간접고용 근로자에 대한 차별금지 등	미반영
	사내도급 근로자 보호 등에 관한 법률안 제정	미반영

<별지 2>

2012년 개혁입법 과제 반영 여부

2012년 개혁입법과제		반영 여부
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	사용사유 제한의 도입	미반영
	무기근로계약 근로자로 간주되는 경우의 근로조건 명문화	미반영
	서면으로 명시하지 않은 경우 사법적 효과 미부여	미반영
	단시간 근로자의 우선고용의무	미반영
	단시간 근로자의 초과근로 시 할증수당의 지급	반영 (기간제법 제6조 제3항)
파견근로자 보호 등에 관한 법률	파견법의 폐지 및 직업안정법에 의한 규율	미반영
	(파견법 존치 시) 파견근로에서의 사용사유 제한과 대상업무에 대한 제한	미반영
	파견기간의 제한과 휴지기간의 도입	미반영
	위법파견 시 직접고용 간주	미반영
	직접고용 시의 고용형태	미반영
	모집형·등록형 파견의 금지	미반영
	근로자파견사업의 허가 운영의 민간 참여 및 기타 운영개선에 관한 사항	미반영
차별금지 및 차별시정 절차	사용사업주의 교섭 의무	미반영
	고용형태에 따른 차별금지원칙 규정 신설	미반영
	동일가치노동 동일임금 원칙의 규정	미반영
	노동조합에 차별시정 신청권 부여	미반영
	무기근로계약 근로자 또는 직접고용 간주된 근로자에게 차별시정 신청권 부여	미반영
	차별 판단 비교대상의 확대	미반영
	상시적 업무에서의 직접 고용 정규직 채용과 간접고용 금지 원칙의 확립	미반영

<별지 3>

구체적인 법률 개정안

<기간제 근로>

현행법	개정안
<p>제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 (기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우</li> <li>2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우</li> <li>3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우</li> <li>4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우</li> <li>5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</li> <li>6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우</li> </ol> <p>② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p>	<p>제4조(기간제근로자의 사용) ① <u>사용자는 다음 각 호의 경우에만 기간제근로자를 사용할 수 있다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>근로자의 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 인하여 발생한 결원을 대체할 경우</u></li> <li>2. <u>계절적 사업의 경우</u></li> <li>3. <u>일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우</u></li> </ol> <p>② <u>사용자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 기간제근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 본다. 다만, 기간제근로자의 명시적 의사에 반할 수 없다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>제1항 각 호에 해당하지 않음에도 기간제근로자를 사용하는 경우</u></li> <li>2. <u>제1항 각 호에 해당하더라도 각 호의</u></li> </ol>

현행법	개정안
	<p><u>사유가 해소된 후에도 기간제근로자를 사용하는 경우</u></p> <p>3. 제1항 각 호의 사유가 해소되지 않은 경우에도 1년을 초과하여(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 1년을 초과하여) 기간제근로자를 사용하는 경우</p>

<안전업무 기간제근로 사용 제한, 이인영 의원안>

현행	개정안
<p>제4조(기간제근로자의 사용) ①·②</p> <p><u>&lt;신설&gt;</u></p>	<p>제4조(기간제근로자의 사용)</p> <p>③ 제1항에도 불구하고 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무에 기간제근로자를 사용하여서는 아니되며, 제1호부터 제3호까지의 업무로 기간제근로자를 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.</p> <p>1. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사업의 업무 중 국민의 생명과 안전에 관련되거나 근로자의 보호 필요성이 있는 업무</p> <p>가. 건설공사현장에서 이뤄지는 업무</p> <p>나. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호부터 제4호까지, 「농수산물 유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무</p> <p>다. 「진폐의 예방과 진폐근로자의 보호 등에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 분진작업을 하는 업무, 「산업안전보건법」 제44조에 따른 건강관리수첩의 교부대상 업무, 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무, 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무, 「응급의료에 관한 법률」 제2조에 따른 응급의료종사자 업무</p> <p>라. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원</p>

<p>제21조(벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p><u>의 업무</u></p> <p>마. 「산업안전보건법」 제28조에 따른 유해하거나 위험한 업무</p> <p>바. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전 업무</p> <p>사. 「항공법」 제2조제3호에 따른 항공업무</p> <p>아. 「도시철도법」 제2조제6호가목·나목 및 같은 조 제6호의2가목에 따른 운전 및 정비업무</p> <p>2. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업무 중 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있는 업무로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 업무로서 대통령령으로 정하는 업무</p> <p>가. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제 및 석유공급사업</p> <p>나. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업</p> <p>3. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 기간제근로자를 사용하는 것이 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령으로 정하는 업무</p> <p>제21조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는-----</p> <p>-----.</p> <p>1. 제4조제3항을 위반하여 기간제근로자를 사용한 자</p> <p>2. 제16조를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<무기계약 간주 근로자의 근로조건>

현행법	개정안
<신설>	<p>제4조(기간제근로자의 사용) ...</p> <p>④ 제2항에 의하여 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건</p>



현행법	개정안
	<p>은 다음과 같다.</p> <p>1.당해 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2.당해 사업 또는 사업장에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중 기간제근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p>

현행법	개정안
<신설>	제17조 ... ② 서면에 의한 근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간 및 사유를 명시하지 않은 경우에는 기간의 정함이 없는 것으로 본다.

#### <단시간 근로>

현행법	개정안
제7조(통상근로자로의 전환 등) ① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.	제7조(통상근로자로의 전환 등) ① 사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하여야 한다.

#### <상시적 업무의 간접고용 금지>

현행법	개정안

현행법	개정안
<p>근기법 제2조(정의) ① (생략)</p> <p>1. ~ 8. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>근기법 제2조(정의) ① (현행과 같음)</p> <p>1. ~ 8. (현행과 같음)</p> <p>9. <u>“간접고용”이란 도급, 위탁, 용역 등 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다.</u></p> <p>제9조(중간착취의 배제) ① 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p>② <u>사용자는 해당 사업 또는 사업장의 상시적인 업무에 대하여 「직업안정법」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 등 다른 법률(「민법」을 제외한 다)이 정하고 있는 경우를 제외하고는 근로자를 간접고용 하여서는 아니 된다.</u></p> <p>③ <u>사용자가 전항의 규정을 위반하여 근로자를 간접고용한 경우 사용자는 해당 근로자를 직접 고용한 것으로 본다.</u></p>

<간접고용 근로자의 노동기본권 보장>

현행법	개정안
<p>제2조(정의) ...</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. &lt;신설&gt;</p> <p>3. "사용자단체"라 함은 노동관계에 관하여</p>	<p>제2조(정의) ...</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자, 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 보며, 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약 체결의 당사자와 함께 연대책임을 진다.</u></p> <p>3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하</p>

현행법	개정안
그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.	여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다. <u>동종 업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약 규정에도 불구하고 사용자단체로 본다.</u>
제81조(부당노동행위) ... 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 ... 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위  <신설>     <신설>   <신설>	제81조(부당노동행위) ... 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 <u>그 근로자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 근로자에게 불이익을 주는 행위</u> ... 5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 <u>그 근로자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 근로자에게 불이익을 주는 행위</u> 6. 근로계약의 형식적 당사자가 아니더라도 제2조제2호의 후단의 규정에 따라 사용자로 보는 자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호 내지 제5호의 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 위 각 호의 행위를 하게 하는 행위 7. 사용자가 각 노동조합 사이에 <u>정당한 이유 없이 차별적인 취급을 하는 행위</u>  <u>제81조의2(부당노동행위 간여 금지)① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.</u> <u>1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을</u>

현행법	개정안
	<p><u>조건으로 하는 행위</u></p> <p>2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위</p> <p>3. 정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위</p> <p>② 누구든지 <u>쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당해 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니 된다.</u></p>

<파견법 폐지>

현행법	개정안
<p>직업안정법 제2조의2(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.</p> <p>7. "근로자공급사업"이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. <u>다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 근로자파견사업은 제외한다.</u></p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>직업안정법 제2조의2(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.</p> <p>7. “근로자공급사업”이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. <u>&lt;단서 삭제&gt;</u></p> <p><u>제33조의2 (도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용하게 하는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우를 제외하고는 명목에 관계없이 근로자공급사업을 행하는 자로 본다.</u></p> <p>1. <u>도급계약의 목적·내용이 특정되어 있고 단순히 노동력의 공급을 목적으로 하는 것이 아닌 경우</u></p> <p>2. <u>다음 각목의 사항에 관하여 도급인 또는 위임인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우</u></p> <p><u>가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항</u></p> <p><u>나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업</u></p>

현행법	개정안
<신설>	<p><u>시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로 시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)</u></p> <p><u>다. 배치결정과 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항</u></p> <p><u>라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식</u></p> <p><u>3. 다음 각목에 해당되는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우</u></p> <p><u>가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우</u></p> <p><u>나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</u></p> <p><u>다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우</u></p> <p><u>라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우</u></p> <p><u>② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.</u></p>
	<p><u>제33조의3 (직접고용) ① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</u></p> <p><u>② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직</u></p>

현행법	개정안
<p>&lt;신설&gt;</p> <p>제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자 공급사업을 한 자</p>	<p><u>접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</u></p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p> <p>제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자 <u>및 그로부터 직업소개 또는 근로자 공급의 역무를 제공받은 자</u></p>

<파견법 준치 시 개정방안>

<일시적 사용사유 제한>

현행법	개정안
제5조 (근로자파견대상업무 등) ① 근로자 파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를	제5조 (근로자파견 <u>사용사유</u> 의 제한 등) ① 근로자파견사업은 <u>고도의 전문적인</u>

현행법	개정안
제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.	<u>지식·기술을 요하는 업무로서</u> 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.
② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.	② <u>제1항의 경우에도 파견사업주와 사용사업주는 다음 각 호에서 정하고 있는 경우가 아니면 파견근로자를 파견하거나 사용할 수 없다.</u> 1. 근로자의 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 인하여 발생한 결원을 대체할 경우 2. 계절적 사업의 경우 3. 일정한 사업의 완료에 필요한 기간을 정한 경우

<안전업무 등 파견 금지>

현행	개정안
제5조(근로자파견대상업무 등) ③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 <u>업무에</u> 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다. 1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무 2. 「항만운송사업법」 제3조제1호, 「한국철도공사법」 제9조제1항제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조제1항제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무 3. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원의 업무 4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무 <u>&lt;신 설&gt;</u>	제5조(근로자파견대상업무 등) ③----- ----- <u>국민의 생명과 안전에 관련되거나 근로자의 보호 필요성이 있는 업무에</u> -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- <u>제9조제1항제1호·제2호·제3호 및 제4호</u> ----- ----- ----- 3. (현행과 같음) 4. (현행과 같음) 5. 「의료법」 제2조에 따른 의료인의 업무 및 같은 법 제80조에 따른 간호조무사의 업무

<신 설>	6. 「응급의료에 관한 법률」 제2조에 따른 응급의료종사자의 업무
<신 설>	7. 「의료기사 등에 관한 법률」 제3조에 따른 의료기사의 업무
<신 설>	8. 「여객자동차 운수사업법」 제2조제3호에 따른 여객자동차운송사업의 운전업무
<신 설>	9. 「항공법」 제2조제3호에 따른 항공업무
<신 설>	10. 「도시철도법」 제2조제6호가목·나목 및 제6호의2가목에 따른 운전 및 정비업무
<신 설>	11. 다음 각 목에 해당하는 사업의 업무 중 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전과 관련된 업무로서 대통령령으로 정하는 업무 가. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제 및 석유공급사업 나. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
<신 설>	12. 제조업의 직접생산공정업무
5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자 파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무	13. (현행 제5호와 같음)
④·⑤ (생 략)	④·⑤ (현행과 같음)

#### <파견기간 제한>

현행법	개정안
제6조 (파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.  ② 제1항의 규정에 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.	제6조 (파견기간) ① 근로자파견의 기간은 제5조제2항의 각 호에서 정하고 있는 사유의 해소에 필요한 기간으로 한다. 다만 각 호에서 정한 사유가 해소되지 아니한 경우에도 1년을 초과하지 못한다. ② <삭제>



현행법	개정안
<p>다.</p> <p>③ 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 규정에 따른 고령자인 파견근로자에 대하여는 제2항 후단의 규정에 불구하고 2년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.</p> <p>④ 제5조제2항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 다음과 같다.</p> <p>1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간</p> <p>2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우에는 3월 이내의 기간. 다만, 그 사유가 해소되지 아니하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 3월의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p>	<p>③ &lt;삭제&gt;</p> <p>④ &lt;삭제&gt;</p>

<직접고용 의제>

현행법	개정안
<p>제6조의2 (고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.</p> <p>1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조 제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)</p> <p>2. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>5. 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자</p>	<p>제6조의2 (고용의제) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 <u>최초 사용 시부터</u> 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 파견근로자의 명시적 의사에 반할 수 없다.</p> <p>1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>2. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하더라도 제5조제2항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>3. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>4. 제6조제1항을 위반하여 제5조제2항의 각 호에서 정하고 있는 사유의 해소에 필요한 기간을 <u>초과하거나, 그 사유가 해소되</u></p>

현행법	개정안
<p>파견의 역무를 제공받은 경우</p> <p>② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것</p> <p>2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니될 것</p>	<p><u>지 아니한 경우에도 1년을 초과하여 사용하는 경우</u></p> <p><u>5. 제6조의3을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</u></p> <p>② &lt;삭 제&gt;</p> <p>③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용한 것으로 보는 경우 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.</p> <p><u>1. 사용사업주와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</u></p> <p><u>2. 사용사업주와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 사용사업주와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</u></p>

#### <파견사업 허가의 기준>

현행법	개정안
<p>제9조(허가의 기준) ① 고용노동부장관은 제7조의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 다음 각호의 요건에 적합한 경우에 한하여 이를 허가할 수 있다.</p> <p>1.~2. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제9조(허가의 기준) ① 고용노동부장관은 제7조의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 다음 각호의 요건에 적합한 경우에 한하여 이를 허가할 수 있다.</p> <p>1.~2. 현행과 동일</p> <p><u>3. 파견근로 계약기간이 파견기간의 2배 이상일 것</u></p>

현행법	개정안
<p>② 제1항의 규정에 의한 허가의 세부기준은 대통령령으로 정한다.</p> <p>제12조(허가의 취소 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다.</p> <p>1.~23. (생략)</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>② 제1항의 규정에 의한 허가의 세부기준은 대통령령으로 정하되, 파견근로자를 대표하는 노동조합과 파견사업주를 대표하는 단체 및 공익을 대표하는 전문가 등의 의견을 들어야 한다.</p> <p>제12조(허가의 취소 등) ① 고용노동부장관은 파견사업주가 다음 각호의 1에 해당하는 때에는 근로자파견사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다. 다만, 제1호 또는 제2호에 해당하는 때에는 그 허가를 취소하여야 한다.</p> <p>1.~23. (현행과 동일)</p> <p>24. 파견사업주와 사용사업주가 제21조 제1항을 위반하여 파견근로자에게 차별적 처우를 한 때</p>

<단체교섭 의무 및 부당노동행위 인정>

현행법	개정안
<신설>	<p>제34조의2(노조법의 적용에 관한 특례)</p> <p>① 사용사업주는 파견근로자가 소속된 노동조합과 파견취업조건에 관해 교섭할 의무를 진다.</p> <p>② 사용사업주는 노조법 제81조 각 호의 행위를 할 수 없다. 사용사업주가 파견근로자에 대한 파견근로계약을 해지하는 것을 제1호 및 제5호 소정의 불이익을 주는 행위로 본다.</p> <p>③ 전항의 경우 노조법 제82조 내지 제86조를 준용한다.</p>

<차별금지 및 동일가치노동 동일임금 원칙>

현행법	개정안
근기법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로	근기법 제6조(균등한 처우) ① 사용자는

현행법	개정안
<p>자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제10조 (이하 생략)</p> <p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조, 제16조 (이하 생략)</p>	<p>근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, <u>국적·인종·종교·연령·신체적조건·고용형태·정당</u> 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.</p> <p>② 제1항을 위반하여 근로자에 대한 차별적 처우를 규정한 취업규칙 또는 근로계약은 그 부분을 무효로 한다.</p> <p>③ 취업규칙 또는 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제2항에 따라 무효된 부분은 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 제6조의2에 따른 동일 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 근로기준에 의한다.</p> <p>제110조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제6조 제1항, 제10조, (이하 현행과 같음)</p> <p>제114조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제16조 (이하 현행과 같음)</p>

<동일가치노동 동일임금 원칙>

현행법	개정안
<신설>	<p>근기법 제6조의2 (동일가치노동 동일임금) ① 사용자는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 제2항의 동일가치노동이라 함은 동일한 또는 유사한 조건하에 동일노동을 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다.</p>

현행법	개정안
	③ 제2항의 동일임금이란 통상적·기본적 임금과 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지불하는 모든 부가적인 급여를 말한다.

<차별적 처우 금지>

현행법	개정안
<p>기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p> <p>파견법 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. &lt;신설&gt;</p>	<p>기간제법 제8조 (차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 <u>종사하거나 종사하였던</u> 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 <u>종사하거나 종사하였던</u> 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ <u>전 2항의 ‘동종 또는 유사한 업무’는 동일한 또는 유사한 조건 하에 같은 직무를 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동 강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다.</u></p> <p>파견법 제21조 (차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 <u>수행하거나 수행하였던</u> 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다. 여기서 ‘동종 또는 유사한 업무’는 동일한 또는 유사한 조건 하에 같은 직무를 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동 강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를</p>

현행법	개정안
	<u>말한다.</u>

<차별시정절차>

현행법	개정안
<p>기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자(<u>제4조 제2항에 의하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보는 경우도 포함한다</u>) 및 단시간 근로자가 차별적 처우를 받은 경우, <u>그 근로자, 그 근로자를 조직대상으로 하는</u><sup>60)</sup> <u>노동조합, 그 노동조합을 구성원으로 하는 연합단체, 그 연합단체를 구성원으로 하는 총연합단체는 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있음을 안 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 12개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.</u></p>
<p>제15조의2(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p>	<p>제15조의2 (고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 사용자가 제8조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. <u>차별적 처우를 받은 근로자, 그 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합, 그 노동조합을 구성원으로 하는 연합단체, 그 연합단체를 구성원으로 하는 총연합단체는 고용노동부장관에게 그 시정요구를 요청할 수 있다.</u></p>

<특수형태근로>

현행법	개정안
-----	-----

60) 근로자가 가입되어 있지 않더라도 그 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합을 의미한다.

현행법	개정안
<p>노조법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. &lt;후단 신설&gt;</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다</p>	<p>노조법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. ... . <u>다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각목의 1에 해당하는 자는 근로자로 본다.</u></p> <p>가. <u>자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그에 대한 대가를 받아 생활하는 자.</u></p> <p>나. <u>실업상태에 있거나 구직 중인 자</u></p> <p>다. <u>기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있어 대통령령이 정하는 자</u></p> <p>2. “사용자”란 사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 임금, 고용 등 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.</u></p>





**발 제2**

**20대 국회 비정규직 권리보장 정책과제**

김유선 연구위원 (한국노동사회연구소)





## 비정규직 권리보장을 위한 정책과제

김유선 (한국노동사회연구소 선임연구위원)

### I. (비정규직) 노동자 권리

● (헌법) 일할 권리 / 적정임금 / 인간의 존엄성 / 부당한 차별금지 / 노동기본권

#### ● 헌법 제32조

- ① 모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며, 법률이 정하는 바에 의하여 최저임금제를 시행하여야 한다.
- ② 모든 국민은 근로의 의무를 진다. 국가는 근로의 의무와 내용과 조건을 민주주의 원칙에 따라 법률로 정한다.
- ③ 근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.
- ④ 여자의 근로는 특별한 보호를 받으며, 고용·임금 및 근로조건에 있어서 부당한 차별을 받지 아니한다.
- ⑤ 연소자의 근로는 특별한 보호를 받는다.

#### ● 헌법 제33조

- ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

• (추가) 동등노동 동등보수 / 근로시간의 합리적 제한과 휴식, 여가에 관한 권리

• 세계인권선언 제22조

- 모든 사람은 사회의 일원으로서 사회보장제도에 관한 권리를 가지며, 국가적 노력과 국제적 협력을 통하여 그리고 각국의 조직과 자원에 따라 자신의 존엄성과 인격의 자유로운 발전을 위하여 불가결한 경제적, 사회적 및 문화적 권리의 실현에 관한 권리를 가진다.

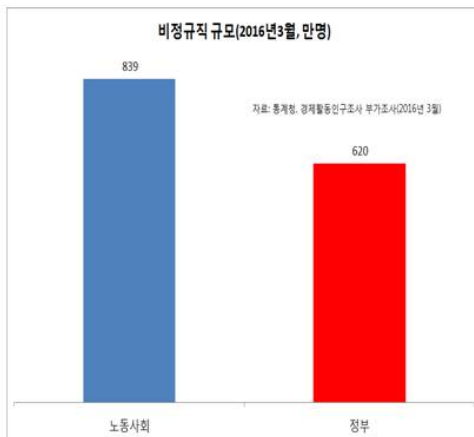
• 세계인권선언 제23조

- 1. 모든 사람은 근로의 권리, 자유로운 직업 선택권, 공정하고 유리한 근로조건에 관한 권리 및 실업으로부터 보호받을 권리를 가진다.
- 2. 모든 사람은 어떠한 차별도 받지 않고 동등한 노동에 대하여 동등한 보수를 받을 권리를 가진다.
- 3. 모든 근로자는 자신과 가족에게 인간적 존엄에 합당한 생활을 보장하여 주며, 필요할 경우 다른 사회적 보호의 수단에 의하여 보완되는, 정당하고 유리한 보수를 받을 권리를 가진다.
- 4. 모든 사람은 자신의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고, 가입할 권리를 가진다.

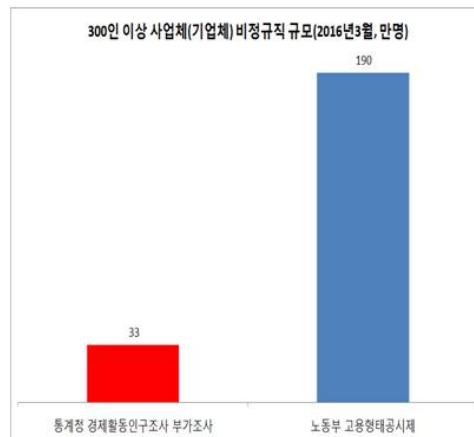
• 세계인권선언 제24조

- 모든 사람은 근로시간의 합리적 제한과 정기적인 유급휴일을 포함한 휴식과 여가에 관한 권리를 가진다.

## II. 비정규직 규모

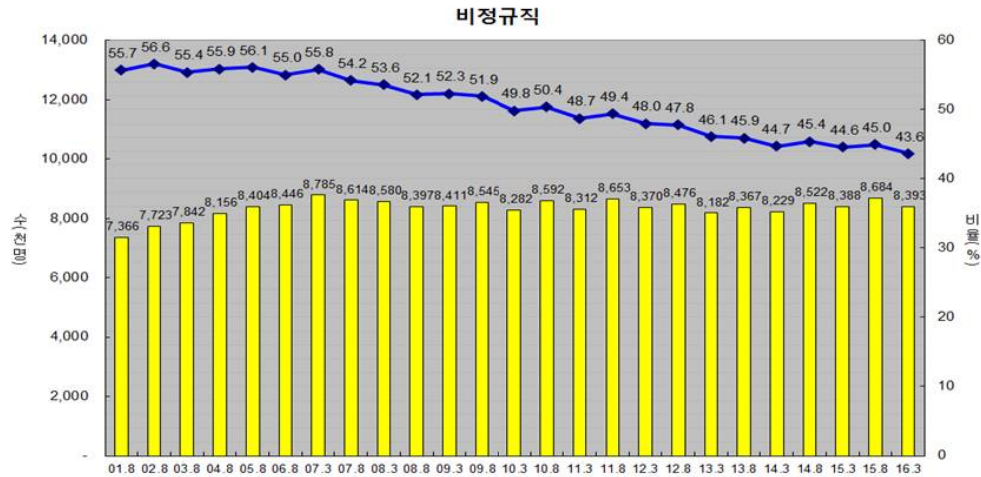


- 노동사회 839만명(43.6%)
- 정부 620만명(32.0%)
  - 임시직 일용직에서 차이
  - 이주노동자, 사내하청 제외



- 통계청 33만명(13.5%)
- 노동부 190만명(40.1%)
  - 직접고용 97만명(20.5%)
  - 간접고용 93만명(19.7%)

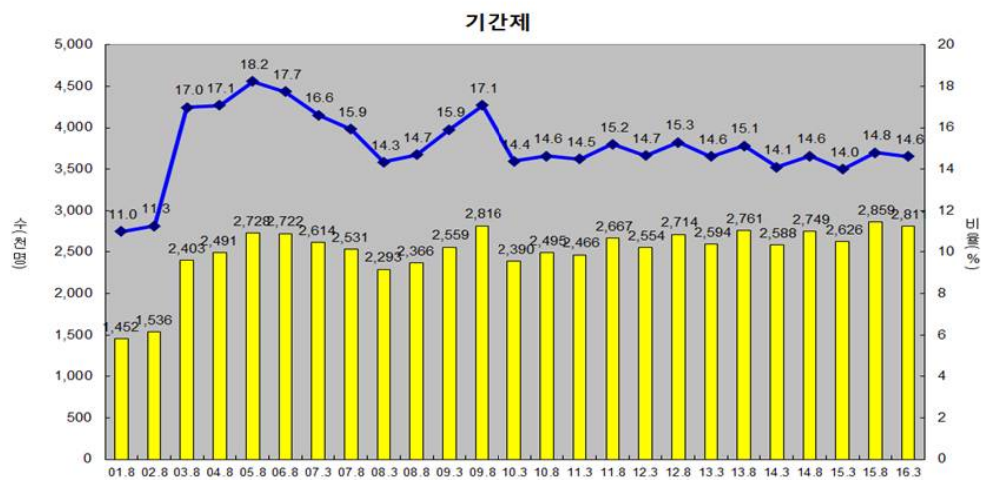
## 1. 전체



- 2007년 3월 이후 비정규직 수 동일, 비정규직 비율 하락세
  - (원인1) 임시일용직 ↓ 상용직 ↑ ⇒ 비공식고용 공식화/제도화
  - (원인2) 기간제법 시행 ⇒ 기간제 3.9%p, 비정규직 4.9%p 감소

5

## 2. 직접고용 비정규직 - 기간제

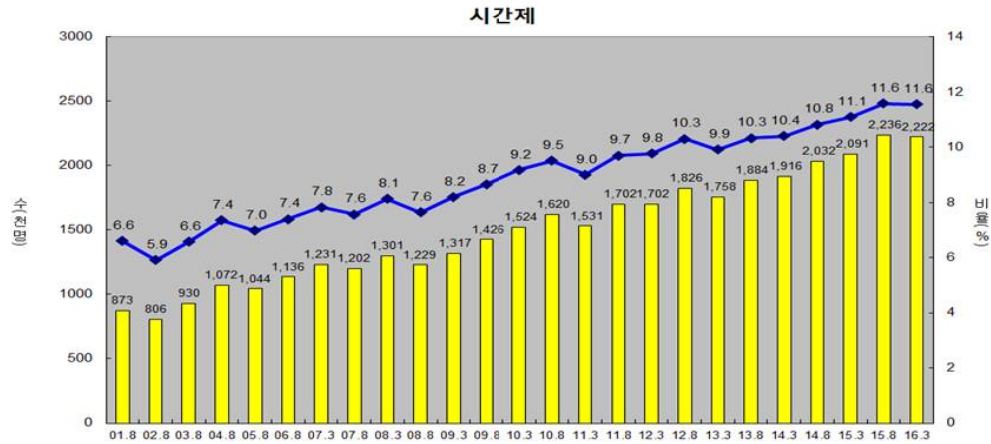


- 05년 8월 18.2% → 08년 3월 14.3% → 16년 3월 14.6%
  - 09년 8월 17.1%는 희망근로 때문
  - 기간제법 성과 3.9%p 감소, 한계 14~15% 고착화(돌려 막기 허용)
  - (대책) 상시·지속적 일자리 정규직 직접고용, 시행령 예외조항 축소

6



## 2. 직접고용 비정규직 - 시간제



- 02년 8월 5.9%(81만명) → 16년 3월 11.6%(222만명)
  - 상용직 26만명(1.4%), 임시직 146만명(7.6%), 일용직 50만명(2.6%)
  - 시간당임금 : 01년 6,497원(정규직 79.8%) → 16년 9,199원(54.2%)
  - (대책) 파트타임 고용 질 개선, 풀타임-파트타임 전환청구권 보장

7

## [보론1] 파트타임 증가는 일과 생활의 양립에 도움이 되었는가?

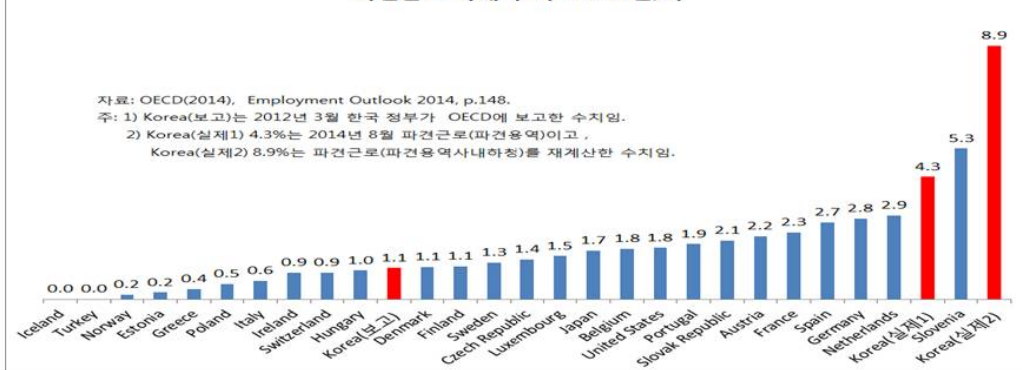


- (남성) 핵심연령층(30~59세) 불변, 청년(15~29세)과 고령자(60+) 증가
- (여성) 핵심연령층(25~39세) 불변, 청년(15~24세)과 중고령자(40+) 증가
- (함의1) 핵심연령층 일과 생활 양립에 기여 못 함.
- (함의2) 청년, 고령자, 40~50대 여성 노동력의 값싼 이용 수단으로 악용.

### 3. 간접고용 비정규직 - 파견(용역), 사내하청

- 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2016년 3월)
  - 파견근로 22만 명(1.1%), 용역근로 69만 명(3.6%) → 파견용역 91만 명(4.7%)
  - 사내하청은 설문 문항이 없어 파악 안 됨(→ 정기직으로 분류)
- 고용노동부, 고용형태 공시제 결과(2016년 3월)
  - 300인 이상 대기업 사내하청 93만 명(4.8%)
  - 재벌 대기업일수록 사내하청 많이 사용

파견근로 국제비교(2011-12년, %)



### [보론2] 파견근로가 용역근로보다 임금이 높다?

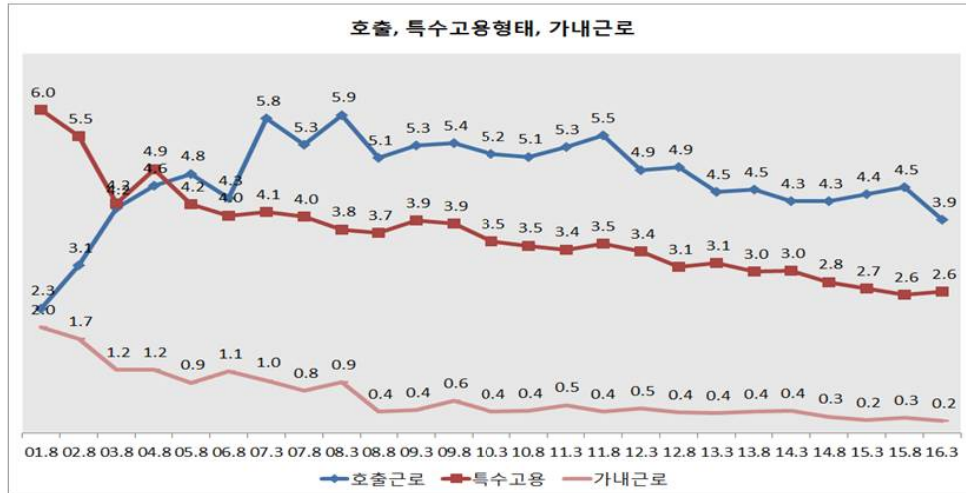
<표> 직업별 파견근로 월임금과 구성 (2016년 3월)

	수(천명)			구성비(%)			월임금(만원)		
	파견근로	용역근로	파견용역근로	파견근로	용역근로	파견용역근로	파견근로	용역근로	파견용역근로
관리자	0	3	3	0.0	0.0	0.0	1,100	292	365
전문가	22	12	34	0.1	0.1	0.2	254	145	216
사무직	20	30	50	0.1	0.2	0.3	195	185	189
서비스직	23	53	76	0.1	0.3	0.4	142	158	154
판매직	27	20	46	0.1	0.1	0.2	135	148	140
농림어업숙련직	1	0	1	0.0	0.0	0.0	20	290	137
기능직	23	40	64	0.1	0.2	0.3	218	203	209
장치기계조작조립직	38	63	102	0.2	0.3	0.5	192	201	197
단순노무직	62	472	534	0.3	2.5	2.8	107	127	125
전직종	216	694	910	1.1	3.6	4.7	165	145	150

자료: 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2016년 3월)

- 파견근로 ≠ 용역근로? No. 파견근로 ≡ 용역근로
  - 임금을 어디서 받았습니까? ① 지난 주 일한 곳 ② 파견업체 ③ 용역업체
- If 용역근로 → 파견근로, 임금 ↑? No. (단순노무직) 파견 107만원 용역 127만원

## 2-4. 호출근로, 특수고용, 가내근로

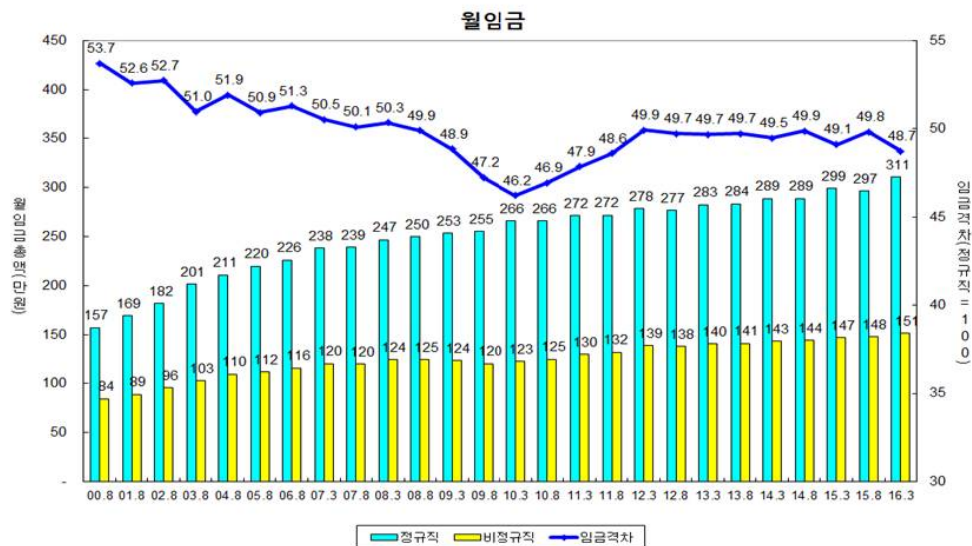


- 호출근로 76만명(3.9%), 특수고용 50만명(2.6%), 가내근로 4만명(0.2%)
- 특수고용이 정부나 노동계 추산보다 크게 적은 50만명으로 집계된 것은, 대부분 자영업자로 분류되기 때문.

11

## III. 비정규직 실태

### 1. 임금



12



## 사업체 규모와 고용형태에 따른 차별 중첩 - 임금

월임금총액과 임금격차

	월임금총액(만원)			임금격차1(%)		임금격차2(%)	
				300인 이상 정규직=100		각 규모별 정규직=100	
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	정규직	비정규직
1-4인	219	121	143	52.4	29.0	100.0	55.4
5-9인	244	143	187	58.2	34.3	100.0	58.9
10-29인	280	157	227	67.0	37.6	100.0	56.2
30-99인	306	182	267	73.3	43.4	100.0	59.2
100-299인	326	206	298	77.9	49.2	100.0	63.1
300인 이상	418	223	392	100.0	53.3	100.0	53.3
전규모	311	151	241	74.3	36.2	100.0	48.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2016년3월)

- 300인 이상 정규직 임금 100일 때, 5인 미만 비정규직 임금 29.0%
- 사업체 규모별로 정규직과 비정규직 임금격차 100 : 53~63

## 사업체 규모와 고용형태에 따른 차별 중첩 - 저임금 /최저임금

저임금 계층과 최저임금 미달자 비율

	저임금 계층 비율(%)			최저임금 미달자 비율(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	13.8	61.2	50.7	7.4	41.8	34.2
5-9인	8.8	48.7	31.3	3.3	30.0	18.4
10-29인	6.0	43.8	22.3	2.1	23.7	11.4
30-99인	3.1	34.8	13.1	1.7	16.9	6.5
100-299인	3.2	27.9	9.0	1.8	12.3	4.3
300인 이상	0.5	28.9	4.3	0.2	8.4	1.3
전규모	4.8	47.7	23.5	2.1	28.7	13.7

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2016년3월)

- 저임금 계층 452만명(23.5%) : 정규직 52만명(4.8%), 비정규직 400만명(28.9%)
- 최저임금 미달자 264만명(13.7%) : 정규직 23만명(2.1%) 비정규직 241만명(28.7%)

## 2. 고용안정

근속년수 평균과 단기근속자 비율

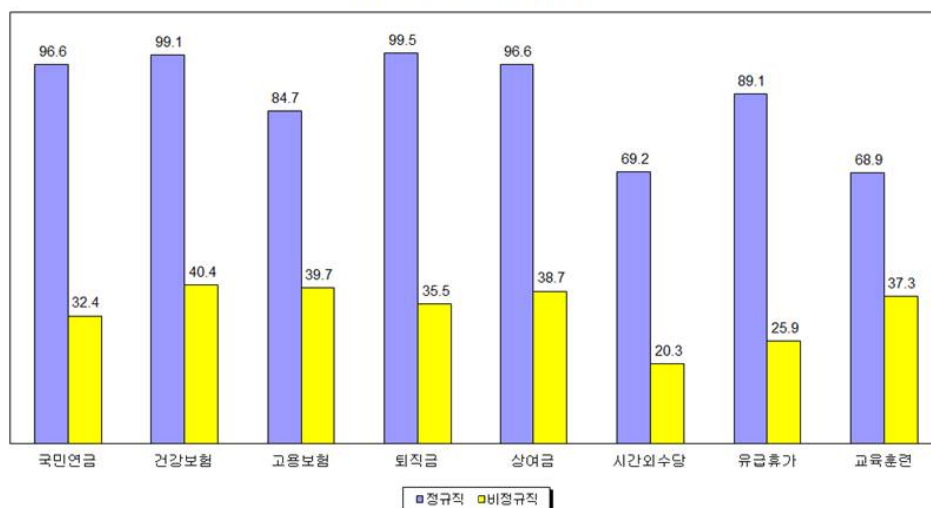
	근속년수 평균(년)			근속1년 미만 비율(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	6.2	2.0	2.9	20.1	56.6	48.6
5-9인	5.7	1.9	3.5	20.6	57.6	41.5
10-29인	7.1	2.5	5.1	16.7	51.1	31.6
30-99인	8.8	3.3	7.0	13.7	41.3	22.4
100-299인	8.5	3.2	7.2	12.4	40.9	19.1
300인 이상	12.2	3.5	11.0	6.0	39.2	10.4
전규모	8.4	2.4	5.8	14.0	51.9	30.6

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2016년3월)

- 근속년수 평균 5.8년 : 정규직 8.4년, 비정규직 2.4년
- 단기근속자 588만명(30.6%) : 정규직 152만명(14.0%) 비정규직 436만명(51.9%)

## 3. 사회보험 가입 및 노동조건 적용

사회보험 및 노동조건 적용



## 사업체 규모와 고용형태에 따른 차별 중첩 - 국민연금/유급휴가

국민연금 가입률과 유급휴가 적용률

	국민연금 가입률 (%)			유급휴가 적용률 (%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	88.6	14.6	30.9	69.7	11.3	24.2
5-9인	96.1	26.6	56.8	77.6	19.7	44.9
10-29인	96.3	38.1	71.1	86.9	29.9	62.3
30-99인	96.9	49.9	82.0	91.8	40.1	75.5
100-299인	97.7	67.0	90.5	95.5	57.9	86.8
300인 이상	98.9	67.7	94.7	98.4	62.2	93.6
전규모	96.6	32.4	68.6	89.1	25.9	61.5

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2016년3월)

- 국민연금 가입 평균 68.6% : 정규직 96.6%, 비정규직 32.4%
- 유급휴가 적용 평균 61.5% : 정규직 89.1%, 비정규직 25.9%

## 4. 노조 조직률

노조 조합원수와 조직률

	노조 조합원수(천명)			노조 조직률(%)		
	정규직	비정규직	노동자	정규직	비정규직	노동자
1-4인	22	6	28	2.9	0.2	0.8
5-9인	85	13	98	5.8	0.7	2.9
10-29인	287	29	316	11.8	1.6	7.4
30-99인	538	60	598	21.2	5.1	16.1
100-299인	405	36	441	26.8	7.8	22.3
300인 이상	855	23	878	40.0	6.9	35.6
전규모	2,192	167	2,359	20.2	2.0	12.3

자료: 통계청, 경제활동인구조사부가조사(2016년3월)

- 노조 조합원 236만명(12.3%) : 정규직 219만명(20.2%), 비정규직 17만명(2.0%)

#### IV. 노동시장 개혁과제

##### 가. 일자리 정책

상시·지속적 일자리  
정규직 직접고용

실 노동시간 단축  
공공 일자리 확대

연금·실업급여확대  
구직촉진수당 도입

##### 나. 임금정책

최저임금 현실화와  
근로감독 강화

최고임금제 or  
고소득 세율인상

초기업 교섭  
단협효력확장

다. 노동기본권 확립: ILO 협약 87호, 98호 비준

라. 노동인권 보호: 법대로, '법과 원칙' - 불법파견, 장시간노동, 최저임금위반

##### 가. 일자리 정책

###### 고용의 양 확대

- 실 노동시간 단축 : 주 52시간 상한제, 주5일(40시간) 근무제 전면 실시 등
- 공공부문 사회서비스 일자리 확대
- 민간대기업 청년고용 의무제 실시

###### 고용의 질 개선

- 상시·지속적 일자리/생명안전업무 정규직 직접고용
- 10대 제벌 사내하청 정규직 전환
- 원청 사용자 책임 인정

###### 실직자 생계유지

- 고령자 노령연금 확대
- 청년 구직촉진수당 도입 (청년수당, 청년배당)
- 실업급여 확대



## 1. OECD 수준으로 실 노동시간 단축

- **(박근혜 정부 대선공약)**
  - 2020년까지 연평균 근로시간을 OECD 평균수준으로 단축
  - 근로기준법상 초과근로시간 한도 지키기, 휴일근로 초과근로시간 산입, 근로시간 특례업종 축소, 장시간근로를 강제하는 교대제 개편 등 정책 추진
- **(실제 정부 정책)**
  - 법정근로시간 한도 주52시간을 주60시간으로 연장 (특별연장근로 신설)
  - 통상임금 범위 축소(고정상여금에 재직자요건이 있으면 통상임금에서 제외)
- **(개선방향)**
  - 연간 노동시간 1800시간을 목표로 하는 종합계획(정책수단) 수립.
    - 주5일제 전면 실시(2014년 66%), 고령자 주4일제 도입 검토.
    - 휴일휴가 확대, 연속휴게근로시간제 도입
    - 초과근로시간 한도 주12시간 → 주8시간(유럽연합 지침)
    - 근로시간 특례업종/적용제외 축소, 1주 근로시간 60시간 초과금지
    - 교대제 개편
    - 5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용

## 노동시간 단축목표 : 2020년 1800시간

영역	정책수단
정상 근로시간	주5일(40시간) 근무제 전면 실시(2015년 65.7%)
	고령자 점진적 은퇴제도 실시(주3/4일제 또는 시간단축 청구권 도입)
	상용 파트타임 확대(풀타임-파트타임 전환청구권, 고용 질 개선)
초과 근로시간	연장근로 한도 제한 : 주52시간 지키기 → 주48시간(유럽연합 지침)
	최소휴식시간제 도입(11시간, 유럽연합 지침)
	근로시간 특례업종/적용제외 부문도 주60시간 초과금지
	장시간 근로를 강제하는 교대제 개편(격일제, 2조2교대제)
	칼퇴근(정시출퇴근) 문화 조성
휴일휴가	휴일근로 제한, 공휴일에 관한 법률 제정
	연차휴가일수 확대(15일 → 20일) 및 사용일수 확대
적용제외 축소	5인 미만 사업장 근로시간 조항 적용
	근로시간 특례업종/적용제외 축소
근로감독	중앙정부-지방정부-민간 협치 구조 형성
	근로감독 강화 (법대로, 법과원칙)

## 연장근로시간 제한의 고용효과 (2015년)

	시나리오	전체 (천명)	초과근로자		초과근로 시간합계 (천시간)	연간시간 단축효과	고용창출가능인원(천명)			
			수 (천명)	비율 (%)			60시간 근무	52시간 근무	48시간 근무	40시간 근무
주52시간 상한제	전체	19,230	3,452	18.0	30,657	83		590	639	766
	5인미만,특례· 제외산업 제외	11,737	2,035	17.3	17,096	46		329	356	427
주60시간 상한제	전체	19,230	1,129	5.9	10,095	27	168	194	210	252
	5인미만,특례· 제외산업 제외	11,737	615	5.2	5,306	14	88	102	111	133
주48시간 상한제	전체	19,230	5,236	27.2	48,591	131			1,012	1,215
	5인미만,특례· 제외산업 제외	11,737	3,193	27.2	27,923	76			582	698

자료: 통계청, 경제활동연구조사 2015년 원자료

- 생산성 3% 증가, 생산물 7% 감소 시 고용효과 10% 축소.

## 2. 상시·지속적 일자리는 정규직 직접고용

- **(박근혜 정부 대선공약)**
  - 공공부문 상시·지속적 업무는 2015년까지 정규직 전환
  - 민간 대기업은 고용형태 공시제 등을 통해 정규직 전환 유도
- **(실제 정부 정책)**
  - '상시·지속적 업무 정규직 직접고용' 원칙은 공공부문 직접고용에 한정
  - ① 기간제 사용기간을 2년에서 4년으로 연장하고, ② 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직 및 뿌리산업의 파견근로 전면 허용 추진
- **(개선방향)**
  - 공공부문 간접고용(파견용역)도 상시·지속적 업무면 정규직 전환
    - 예) 서울, 인천, 광주시
  - 민간부문 재벌기업도 상시·지속적 일자리면 정규직 전환
    - 예) 10대 재벌 비정규직 49만 명(37.7%) 중 사내하청 40만 명(30.7%)
    - 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견

## 10대 재벌 비정규직 현황

대기업집단	조사기업 수(개)	수현 명					비율(%)		
		노동자	정규직	비정규직	직접고용	간접고용	전체	직접고용	간접고용
삼성	36	372	239	133	16	117	35.8	4.3	31.5
현대자동차	28	224	150	74	14	60	33.0	6.3	26.8
SK	34	106	72	34	4	30	32.1	4.1	28.0
LG	31	165	138	27	5	22	16.6	2.9	13.6
롯데	30	126	66	60	25	34	47.4	20.3	27.1
포스코	15	65	31	34	4	30	52.6	6.2	46.4
GS	15	45	20	25	9	16	56.5	20.0	36.5
한화	20	59	35	23	6	17	39.7	10.7	29.0
현대중공업	8	105	37	68	3	65	65.2	3.2	62.0
농협	16	43	25	18	10	8	42.4	23.8	18.6
10대 재벌	233	1,309	811	498	97	400	38.0	7.4	30.6
11-20대 재벌	92	420	221	199	55	144	47.4	13.2	34.2
고용형태공시제대상	3,464	4,737	2,836	1,900	969	931	40.1	20.5	19.7

자료: 노동부 '고용형태 공시제 현황'(2016.3)에서 계산, 김유선·박관성(2016)에서 재인용.

## [보론3] 9988?

- 9988? 중소기업체에 비정규직이 몰려 있어 비정규직 문제해결이 쉽지 않다?
- 300인 이상 대기업 노동자 <통계청>
  - 경제활동인구조사 247만명(전체 노동자의 12.8%, 2016년 3월) : 사업체 규모
  - 임금근로자리행정통계 738만명(43.3%, 2014년)
    - = 정부 222만명(13.0%) + 민간 대기업 516만 명(30.3%): 기업체 규모
  - 노동부 고용형태공시제 474만 명(2016년 3월)
- 사업체와 기업체
  - 예) 자동차 완성업체 영업판매소, 은행 지점, 공립학교 교사
- (함의)
  - 통계적 착시 현상
  - 정부와 대기업이 738만명(43.3%)을 고용하고 있다는 사실은, 정부와 대기업이 저임금 비정규직을 해소하는 방향에서 노동정책을 운용한다면 비정규직 등 노동시장에서 발생하는 문제를 상당 부분 해소할 수 있음을 의미.

### 3. 실업급여 확대와 구직촉진수당 도입 및 연금 확대

- (정부·세누리당 개정안)

- 지급수준 : 평균임금의 50% → 60%
- 지급기간 : 90~240일 → 120~270일
- 기여요건 : 18개월 동안 180일 이상 → 24개월 동안 270일 이상
- 하한액 : 최저임금의 90% → 80%

- (개선방향)

- 지급기간 : 90~240일 → 180~360일
- 기여요건 : 18개월 동안 180일 이상 → 18개월 동안 120일 이상
- (자발적 이직자) 성실하게 취업노력을 기울였음에도 3개월 이상 취업하지 못한 경우 실업급여 지급
- (청년실업자, 영세자영업자) 구직촉진수당(실업부조) 지급
- (고령자) 연금 확대 : 노후생활이 보장되지 않아 고용률/빈곤율 모두 높음.

#### 나. 임금정책



- 최고임금제 도입/ 소득세율인상

- 성장에 걸 맞는 임금인상
- 초 기업 교섭 확대
- 단체협약 효력확장

- 최저임금 인상/사각지대 일소



#### 4. 최저임금 수준 현실화와 사각지대 일소

##### (최저임금 수준 현실화) 2020년 1만원

- 목표 : 평균임금의 50% (단계적 현실화) ≒ 제조업 보통인부 노임단가
- 매년 최저임금 인상률 하한선 : 경제성장률+물가상승률+ $\alpha$ (소득분배 개선치)

##### (최저임금위원회 공익위원 대표성 제고)

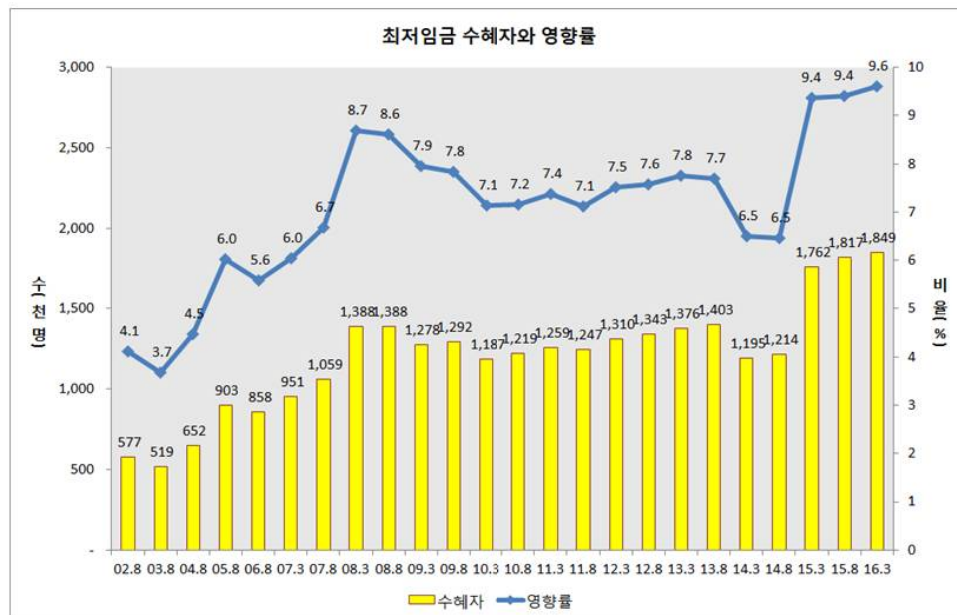
##### (엄정한 법 집행 통한 탈법적 사각지대 해소)

- 중앙정부-지방정부-민간부문 협치 구조 형성
- 징벌적 손해배상제도 도입
- 최저임금 위반 적발 즉시 과태료 부과
- 반복적으로 최저임금을 위반한 사업주 명단 공개 및 형사처벌
- 최저임금 전담 근로감독관, 명예 근로감독관 운영
- 최저임금 위반 신고 간소화
- 최저임금 준수 입증 책임 : 노동자 → 사용자
- 최저임금 체불임금 노동부 선 지급, 후 구상권 행사

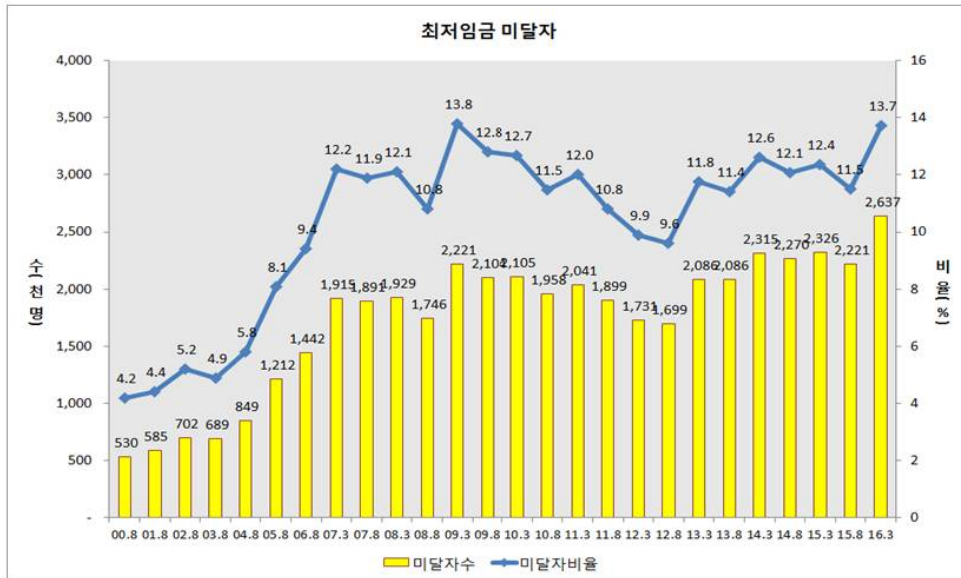
##### (최저임금 적용대상 확대)

- 가사사용인, 수습사용 중인 자 100% 적용
- 정신 또는 신체의 장애로 근로능력이 현저히 낮은 자는 노동부장관의 인가를 얻어 감액 적용

#### 최저임금 수혜자 185만 명(9.6%)



## 최저임금 미달자 264만 명(13.7%)



## 법정 최저임금을 안 지키는 이유는?

- 최저임금 수준이 높아서?
  - No. 안 지켜도 되니까.
  - 기업 규제 완화 차원에서 '법과 원칙' 방기. Business-friendly
- D'Souza(2010)
  - 중요한 건 입법이 아니라 집행. 엄격한 입법과 집행 모두 중요.
  - 법률을 제대로 집행하지 않음으로써 구조조정 뒷받침.
- ILO(2008), Global Wage Report
  - 최저임금 준수는 근로감독관의 사업장 방문 확률과 최저임금을 지키지 않을 때 벌칙 수준의 함수.
  - 근로감독 행정이 취약하고 벌칙 수준이 낮으면 종이호랑이가 된다.

최저임금법 위반사건 판결 내용	판결건수(건)			벌금액(만 원)	
	벌금	선고유예	징역 (집행유예)	평균값	최대값
2006년	5	1	-	79	125
2007년	13	6	-	69	500
2008년	9	4	-	162	1000
2009년	9	4	2	73	150
2010년	9	6	1	66	250
계(2006~10년)	45	21	3	88	

## 5. 최고임금제 도입 / 고소득층 소득세율 인상

- 2014년 10대 재벌 상장사 78곳 최고경영자 보수 평균 23.5억원(13~37억원)
  - 일반 직원 평균 보수 6700만원의 35배, 최저임금 1300만원의 180배
- 경영실패로 노동자들을 대량 해고한 CEO도 막대한 보수
  - KT 황창규 회장 : 1조1,418억원 적자, 8,300명 명예퇴직, 연봉 5.1억원
  - 현대중공업 이재성 전회장: 1조7,546억원 적자, 1500명 명예퇴직, 퇴직금 24억원 포함 37억원
  - 대한항공 조현아 전 부사장: 2,054억원 적자, 연봉 14.7억원
- 저임금 비정규직 양산, 정규직도 성장에 못 미치는 낮은 임금, 중소기업 몰락, 법인세 감면 등으로 거둬들인 막대한 초과이익의 일부를 '보수' 명목으로 가져감.
  - 적절한 규제와 경쟁이 없기 때문에 가능.
- (대안) 최저임금과 연동해서 최고임금제 실시
  - 대상자 : 전체 근로소득자
  - 제한대상 보수 : 일체의 금전
  - 보수제한 기준 : 법정 최저임금의 ( )배
    - 10배면 1.6억원, 20배면 3.2억원, 30배면 4.8억원
  - 집행방안 : 초과 분을 세율 50~100%의 부가세로 징수

## 6. 초기업 교섭 확대와 단체협약 효력확장

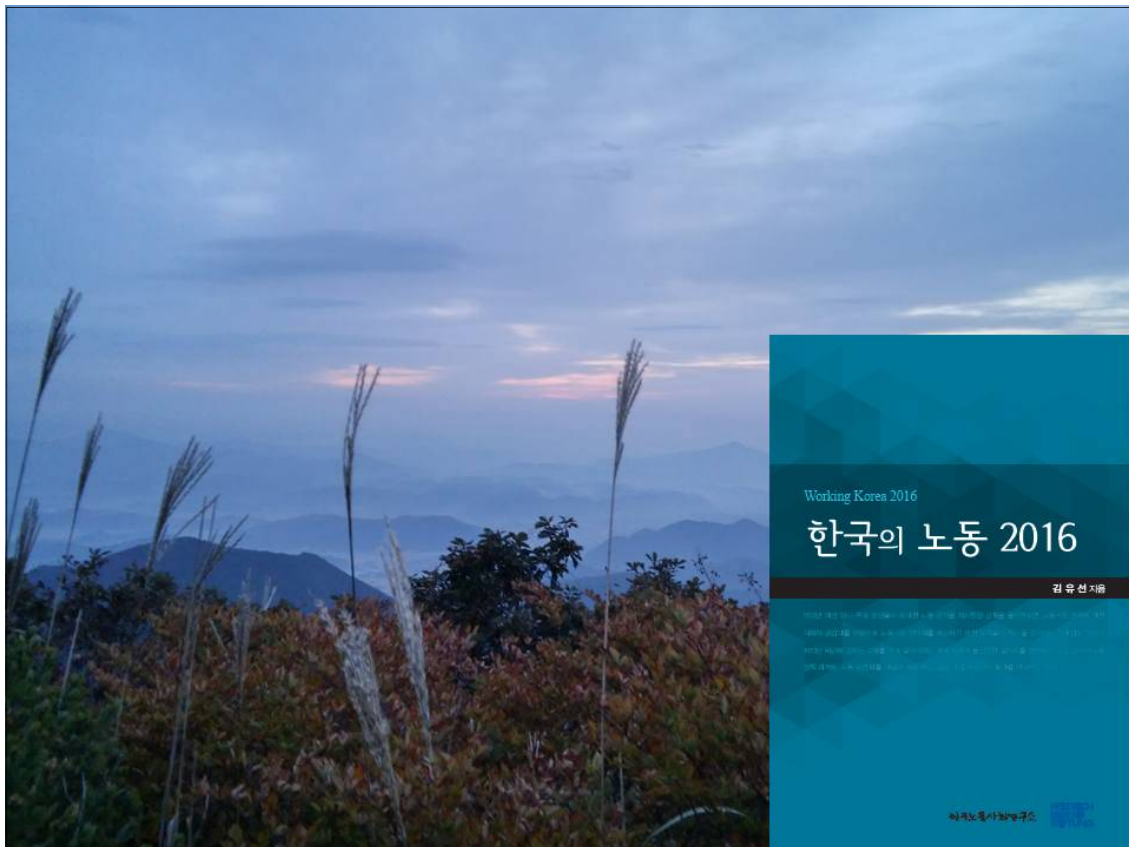
- 노조 조직률 ↑
  - 단결권은 노동자라면 누구나 누려야 할 권리
  - But 지난 50여년 동안 조직률이 20%를 넘어선 적이 한번도 없다.
  - 노동조합에 가입하진 못 해도 단체협약은 적용 받을 수 있어야
- 단체협약 효력확장 제도 개선
  - (현행) 노동조합법 제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.
  - (개정안) 노사 쌍방이 초기업 수준에서 체결한 단체협약에 대해 노동부장관은 노동위원회의 의결을 얻어 해당 부문에 확대 적용할 수 있다.

## 다. 노동인권 보호 : 3대 불법 일소

최저임금 위반

주52시간 초과

불법파견



토 론 1

**비정규직 권리보장 입법과제 토론문**

김인재 교수 (인하대 법학전문대학원)





김인재(인하대 교수)

“비정규직 문제는 인권의 문제이고, 정의의 문제이며, 사회통합의 문제다.”라는 김선수 변호사의 명제는 우리의 비정규직 문제를 봐야하는 관점과 해법에 대한 정확한 표현이다. 김유선 연구위원은 이러한 비정규직의 고용 현실은 실증적으로 분석하고 있다. 비정규직 문제를 주로 노동시장의 문제로 바라보는 정부·여당의 관점과 큰 차이를 보이고 있다.

1990년대 이후 고용유연화 요구에 따라 우리 사회에 비정규직 사용이 확산되면서 동시에 비정규직 문제를 해결하기 위한 많은 노력이 있었다. 그러나 비정규직 문제가 해결되거나 완화되기는커녕 더욱 교묘하게 법의 사각지대를 이용하여 비정규직 사용이 더욱 확산되고 있다. 2006년의 기간제법과 파견법의 개정에서 위장도급 등 간접고용이 더욱 확대되고 있는 것이 대표적인 예이다. 이른바 풍선효과라고도 하는데, 일각에서는 이를 이유로 비정규직 보호법제에 대한 회의와 한계를 지적하면서 비정규직 고용형태를 일반현상으로 받아들이고 정규직과의 차별시정 법제에만 초점을 맞추자고 한다. 더 나아가 많은 근로자들이 원하기 때문에 비정규직의 사용기간, 대상자 및 업종 등을 확대하여야 한다고 주장한다. 그러나 이는 본말이 전도된 주장으로서 사실상 고용불안과 열악한 비정규직 고용형태를 일반적인 고용형태로 정착시키고자 함에 다름이 아니다.

비정규직 해결의 기본방향은 발제자들이 제시하는 바와 같이, 헌법과 노동법에서 도출되는 상시·지속적 업무에 대한 직접·정규직 고용의 원칙, 현행법의 철저한 준수 및 근로감독 강화, 현행보다 불리해지는 법개정 반대, 기본원칙을 배제한 개별 쟁점의 타협적 해결 반대, 국제 인권·노동 기준의 준수, 실노동시간 단축, 연금·실업급여 등 사회안전망 확충, 최저임금 현실화, 최고임금제, 초기업 교섭 및 단체협약 효력 확장 등을 실현하는 방향에서 이루어져야 한다.

비정규직 근로자들이 사용기간의 만료로 고용불안을 느끼고 비정규직이라도 고용연장을 원하거나 사용기간을 연장하고, 근로자들이 파견근로 일자리라도 원하거나 파견업종과 파견대상자를 확대하겠다고 하는 새누리당의 비정규직 관련법 개정안은 근본적으로 비정규직 문제를 해결하는데 한계가 있다.

이러한 입장에서 비정규직 권리보장을 위한 입법과제에 대해서는 발제자들의 입장에 전적으로 동의하면서 몇 가지 개별 쟁점에 대해서만 언급하고자 한다.

먼저, 새누리당의 파견법 개정안은 파견·도급 구별기준 명확화, 55세 이상 고령자/전문직/뿌리산업 종사업무의 파견확대를 담고 있다.

첫째, 새누리당 발의 파견법안과 더불어민주당 송옥주의원이 발의한 파견법안에 모두 파견과 도급 기준의 구별 기준을 명시하고 있다. 그러나 양 법안의 접근방법은 다르다. 새누리당 법안에 따르면 도급 또는 위임 등이 파견으로 인정되는 경우가 매우 협소해지는 반면, 송옥주의원안에 따르면 진정한 도급 등에 해당하지 않은 경우에는 모두 파견사업으로 보게 되어 있다. 따라서 새누리당 법안이 시행될 경우 현재 다툼이 되고 있는 위장도급이 대부분 합법파견으로 판단될 가능성이 높고, 결과적으로 사내하도급이 합법성을 획득하여 더욱 확산될 것이다.

둘째, 55세 이상 고령자에 대한 파견 확대는 60세 정년법(연령차별금지법)과 배치된다.

또 국민연금 수급연령이 61세로 되어 있는 법제와도 괴리가 생기게 된다, 따라서 고령자에 대한 파견 확대가 사회적으로 요청된다고 하더라도 관련법제와의 정합성을 갖추어야 한다. 또 뿌리산업 업무에 대한 파견의 전면 허용은 제조업 직접생산공정에서의 파견을 허용하게 되는 계기가 될 것이 명확하다. 뿌리산업의 인력부족은 산업정책 차원에서 정부가 적극적인 정책을 전개하여 해결할 문제이지 파견법의 개정으로 해결될 문제는 아니다.

셋째, 더 근본적으로 김선수변호사도 지적했듯이 파견사업에 대한 규제(모집형·등록형 파견사업 금지 등)를 행하지 않고, 파견업무를 확대하는 것은 사내하도급을 포함한 모든 간접고용을 확산시키겠다는 입법 의지에 다른 아니다. 현행 파견법제는 중간착취형 직업소개에 다른 아니라면 점에서 외국의 입법례와 근본적으로 차이가 있다.

한편 20대 국회에서는 아직 제출되지 않았지만 19대 국회에서 제출된 새누리당의 기간제법 개정안에서는 35세 이상 근로자에 대한 기간제사용기간은 연장하는 내용을 담고 있었다. 역시 이 법안도 비정규직 남용의 억제와 상시적 업무의 정규직·직접 고용의 원칙에 배치된다. 보완책으로 제시된 이직수당은 고용안정의 확보에 기여할 여지가 거의 없는 것으로 평가된다.

정부와 여당은 노동시장 구조개혁이라는 명분으로 근로기준법 등의 보호법제 완화와 비정규직 관련법의 개정을 추진하고 있다. 입법사항으로 추진되어야 할 해고기준의 완화와 취업규칙 불이익변경 문제를 이미 행정부의 지침으로 강행하고 있고, 노사간의 합의간 필요한 임금체계 개편 등이 정부와 사용자에 의해 일방적으로 추진되고 있는 것에 비추어 볼 때, 다행히 비정규직 관련법은 국회에서 논의의 기회를 갖게 되어 다행이라고 할까.

우리 헌법은 “국가는 개인이 가지는 불가침의 기본적 인권을 확인하고 이를 보장할 의무를 진다.”(제10조 제2문)고 규정하고 있다. 국가는 입법, 행정 및 사법 작용을 통해서 국민의 기본적 인권을 보장할 의무가 있다는 것이다. 따라서 국회는 국민의 인권보장 기관의 핵심이다. 비정규직 근로자의 노동인권을 확보해야 할 책임이 국회에 있다는 헌법적 요청이다. 제20대 국회의 역할을 기대해 본다. (끝)



## 토 론 2

### 비정규직 입법 토론문

전병유 교수 (한신대 경제학과)



## 비정규직 입법 토론문

전병유 (한신대)

우리나라의 비정규직 문제는 단순히 경제적 문제를 넘어선 정치사회적 문제이다. 또한 다른 나라와 비교해서도 매우 높은 비중을 나타내고 있다. 사내하청 등 숨겨진 비정규직까지 포함하면 OECD에서 가장 비중이 높을 것이다. 정규직-비정규직의 임금 격차는 최근 들어 확대 추세가 정체되고는 있다고 하지만 매우 높은 수준을 유지하고 있다. 또한 우리나라 비정규직의 특성이 직무형이라기보다는 정규직 대체형이라는 점, 즉, 정규직과 유사한 일을 하는 경우의 비중이 크고, 이것이 초래하는 갈등이 매우 뿌리 깊다는 특징을 가지고 있다. 따라서 우리나라의 비정규직은 장기적인 관점에서의 경제적 합리성의 수준을 넘어서고 있고 사회적 갈등의 중요한 축을 형성하고 있다. 노동이라는 특수한 재화가 상품화되는 것은 자본주의 사회에서 당연하지만, 우리의 경우 상품화의 정도가 매우 과도하다.

따라서, 비정규직 남용을 권리, 정의, 사회통합의 관점에서 법적, 제도적으로 규제하는 것은 필요하다고 생각된다. 이제 우리 사회에서 비정규직 문제는 분명 권리, 정의, 사회통합의 문제이다. 따라서 토론자도 김선수 변호사님의 발제문에 제시된 비정규직 입법의 기본 방향, 즉, 비정규직 문제에 대한 접근은 헌법, 노동법, 인권선언의 원리에 기반해야 한다는 기본 방향에 철저하게 동의한다.

비정규직의 남용을 어떻게 억제하는 방법에는 사유제한, 기간제한과 같이 법적 규제의 방법, 규제의 실효성을 높이는 행정 지도를 강화하는 방법, 금전적 네가티브 인센티브를 활용하는 방법(예를 들어, 비정규직에 대한 해고세를 강하게 부과하는 방법), 사회주체들의 합의와 타협이나 문화와 관행의 개선을 유도하는 방법 등 다양할 수 있다.

법안 중심의 논의가 사회적 갈등을 오히려 증폭시킨다는 주장도 제기되고 있지만, 우리나라의 비정규직의 현실을 고려할 때, 그나마 강력한 것은 법과

정책에 근거한 접근이 일차적으로 필요하다.

다만, 현실 시장에서는 비정규직 문제를 순전히 경제적인 문제, 그것도 비용 절감의 문제로 보는 경우가 대세인 것이 현실이다. 비정규직의 문제를 법률로만 규제하는 데에는 한계가 있는 것이 사실이다. 따라서 비정규직에 대한 법적 규제를 강화하는 접근은 법과 현실(시장)의 괴리를 줄여나가는 문제도 동시에 고민할 필요가 있다. 물론 정부의 엄격한 법집행을 관철시키는 것이 무엇보다 중요할 것이다. 이와 더불어 몇 가지 방법을 더 생각해볼 수도 있을 것 같다.

우선 법안을 가능한 한 단순하면서도 강력하게 하는 것이다. 비정규직 문제에 대한 대중적인 대응으로 법안을 마련하다보니 법의 사각지대가 발생하거나 풍선효과를 초래하는 경우가 많다. 또한 법의 실효성을 높이기 위해서라도 비정규직 법안도 가능한 한 단순하면서도 강력하게 만들 필요가 있다. 물론 시장에서 고용의 형태와 사용 방법 등이 워낙 다양해지고 복잡해지다 보니, 법안이 복잡해지는 것은 사실이다. 그러나 복잡한 법적 규제가 시장에서의 고용 형태를 복잡하게 만드는 경우도 있을 것이라고 생각된다. 법안은 가능한 한 단순하고 강력하게 만들었으면 좋겠다.

이러한 의미에서 김선수 변호사 발제에서 지적된 대로, 차별시정이나 동일노동동일임금 등은 기간제법, 단시간근로자법, 파견법 등에 나누어 넣지 말고, 근로기준법에 통합하여 규정하여 강하게 추진하는 방법은 적극 고려해볼 필요가 있다.

발제에서 파견법 폐지 등까지도 제시되었지만, 파견법 등은 직업안정법에 통합하여 하나의 법안으로 만드는 것도 적극적으로 고려해볼 필요가 있을 것으로 본다.

한편, 무기계약직에 대한 차별시정권한 부여, 급증하고 있는 단시간근로의 보호 등 법 제도의 사각지대의 문제도 이러한 통합적인 틀에서 검토될 수 있다고 생각됨.

우리나라에서 비정규직이 사용되는 주된 이유가 유연성보다도 단가절감에

있다는 점에서, 비정규직 남용을 억제하는 데 경제적 수단은 잘 작동하지 않을 것이라고 생각한다. 그러나 경제적 수단을 매우 높은 수준에서 강제해보는 방법도 고려해볼 필요가 있다. 징벌적 제재나 매우 높은 수준의 금전적 네가티브 인센티브(해고세 등) 등도 보완적으로 활용해볼 필요도 있다고 생각한다.

#### 질문

- 파견법에 도급과 파견의 구별 기준에 대해서는 간단하게 서술했는데, 송옥주 의원법안의 구별 기준에 따르면, 현실에서 벌어지고 있는 불법파견이나 위장도급이 모두 판별될 수 있는 것인지?
- ‘하청근로자에 대한 원청업자의 배려’의 경우, 어디까지를 불법파견의 징표로 봐야하는지?
- ‘차별시정제도의 효력확장제도’가 실효성을 가지려면 어떤 추가적인 수단과 절차들이 필요하다고 생각하는지?



### 토 론 3

## 비정규직 문제해결을 위한 입법 · 정책과제

오민규 실장 (민주노총 미조직비정규전략사업본부)





# 비정규직 문제 해결을 위한 입법·정책 과제

민주노총 미조직비정규전략사업실장 오민규

## 1. 들어가며

○ 발제문의 기본 취지에 상당히 공감한다는 전제 아래 토론문을 작성하고자 함. 한국의 비정규직 문제는 ▲신자유주의 체제 ▲양극화 ▲재벌중심체제 등 우리 사회 핵심적인 모순을 품고 있으며 논자들에 따라 해법이 다양하게 제시되고 있으나, 실질적인 문제해법은 ‘기본권’을 보장 내지 회복하는 방향에서 찾아야 함. 이런 의미에서 2분의 발제자 모두 헌법에 규정된 노동자와 국민의 ‘기본권’ 토대 위에서 출발한다는 점에 깊이 공감함.

○ 한국 비정규직 실태에 대해서는 발제문들, 특히 김유선 선임연구위원 발제문에 잘 담겨 있으므로 반복하기보다 민주노총이 강조하고자 하는 실태 몇 가지만 첨언하겠음. 아울러 민주노총이 비정규직 문제 해결을 위한 제시하기 위한 총론과 기본 방향을 서술한 뒤, 발제문과 연관지어 입법과제 및 정책과제 토론을 전개하려 함.

## 2. 한국 비정규직 노동자의 현실

### 1) 1천만 비정규직 시대, 미조직 노동자만 1800만에 달하는 현실

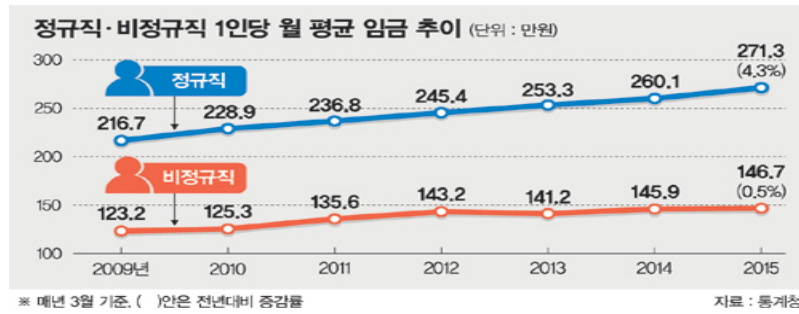
○ 2015.8월 통계청 발표에 따르면 한국의 임금노동자는 1,931만명을 넘어섬. 이주노동자와 특수고용노동자가 자영업으로 분류되어 있는 수치를 감안하면 전체노동자는 2천만명에 달할 것으로 추산됨.

○ 한국노동사회연구소가 통계청 경제활동인구조사 2015년 8월 자료를 근거로 발표한 현재 비정규직은 868만명(임금노동자의 45.0%)임. 마찬가지로 이주노동자와 특수고용노동자가 애초 조사에서 상당수 누락되어 있기에 실제 비정규직 규모는 1천만명(50%)을 넘어설 것으로 추정됨.

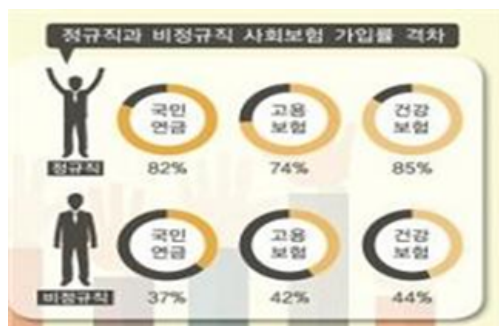


○ 전체노동자 2천만명 중 현재 노동조합 가입자 수는 200만명에 채 미치지 못하고 있어서 미조직 노동자는 약 1,800만명 규모에 달함.



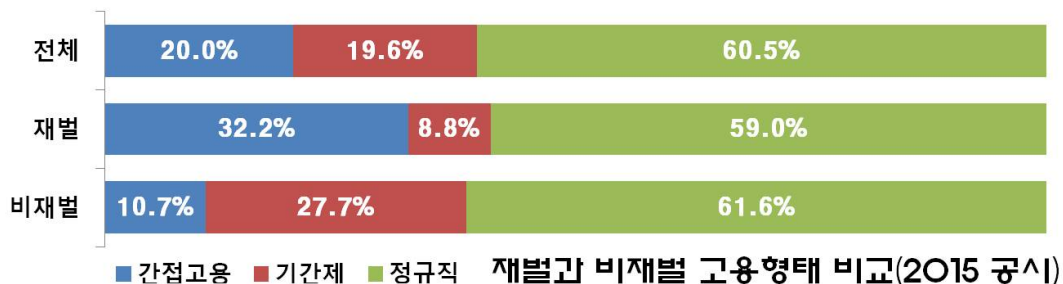


○ 비정규직의 사회보험 가입률은 통계청 2015년 8월 경제활동인구조사부가조사에 따르면 국민연금 36.9%, 건강보험 44%, 고용보험 42.5%로 나타남. 신규채용 청년층의 비정규직 비중 역시 64%로 8년 전에 비해 10% 높은 수준을 기록했으며(한국노동연구원), 전체 청년 임금노동자의 비정규직 비중도 2015년 35%로 상승했음.

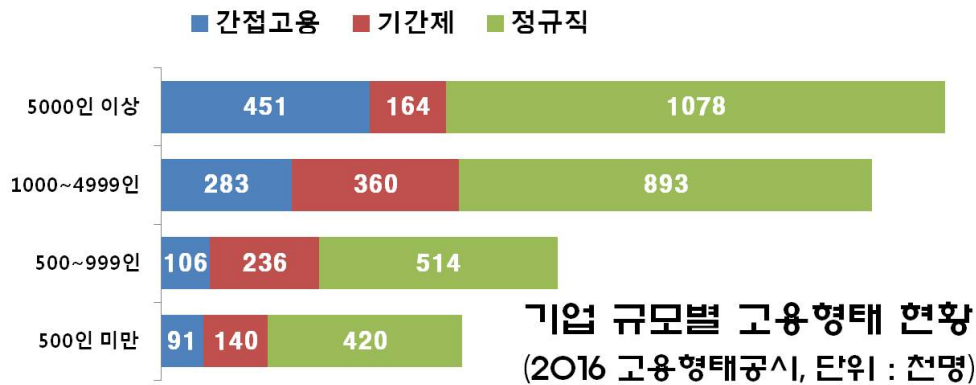


○ 비정규직·청년의 절망과 분노가 한국 사회 밑바닥을 휘감고 있음. 특히 청년들은 최근 들어 자신들의 절망과 분노를 표현하는 많은 말들을 지어내고 있음. ‘헬조선’과 ‘금수저·흙수저’가 대표적임. 청년의 절망과 분노가 폭발하면 어느 방향으로든 한국 사회에 심대한 충격과 변화를 가져올 것임.

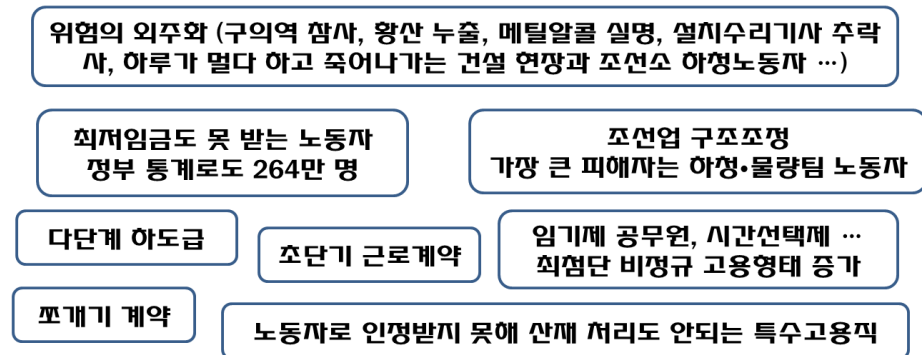
### 3) 간접고용 비정규직 양산의 주범인 재벌과 대기업



○ 2015년 고용형태공시자료를 바탕으로 한국노동사회연구소에서 재벌그룹 소속 사업체와 나머지 사업체를 구분해 분석한 결과, 재벌그룹 사업체 간접고용 비율은 32.2%로 나머지 사업체의 10.7%에 비해 무려 3배나 높은 것으로 나타남. 재벌들이 간접고용 양산의 주범임을 확인할 수 있음.



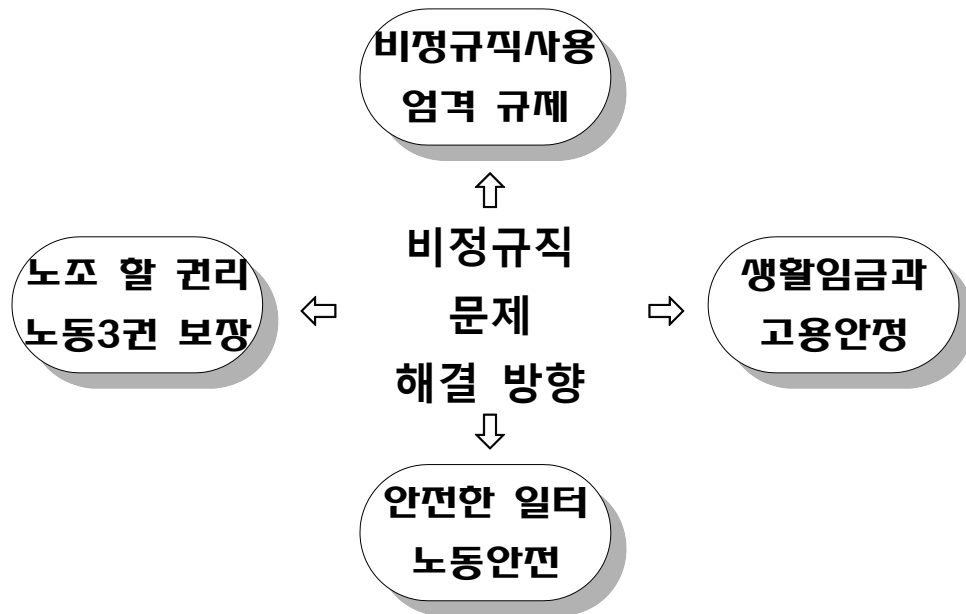
○ 최근 공시된 2016년 자료를 기업 규모별로 분석해보면, 기업 규모가 클수록 간접고용 비율이 높은 것으로 나타남. 대기업일수록 간접고용을 양산하고 있음을 확인할 수 있음.



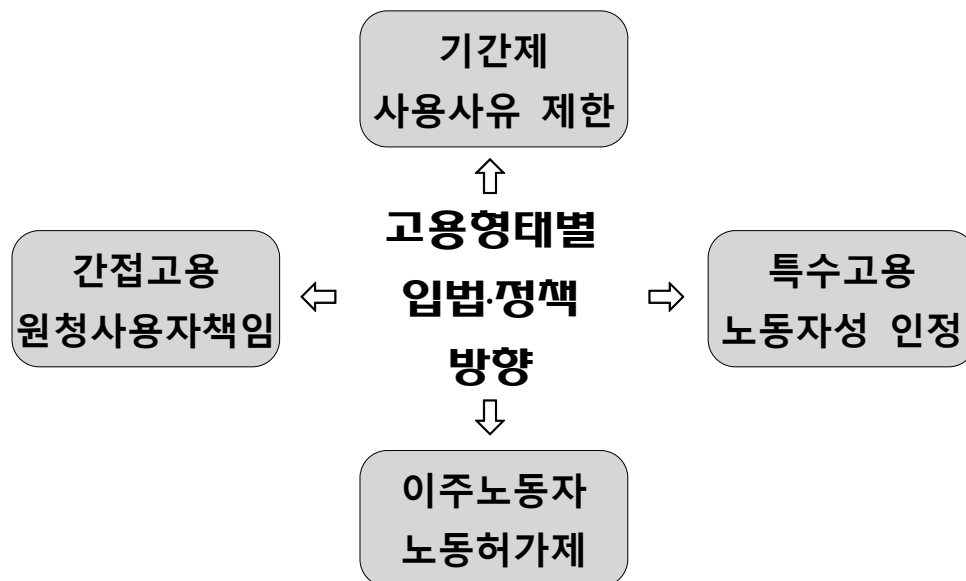
### 3. 비정규직 문제 해결을 위한 입법·정책 과제

○ 앞에 제시한 비정규직 노동자의 암울한 현실을 극복하기 위한 민주노총의 해결 방향은 대략 다음과 같이 4가지로 요약해볼 수 있음.

- ▲ 1천만을 훌쩍 넘어버린 비정규직 규모, 지금도 꾸준히 지속되는 비정규직 양산 정책을 종식시키고 비정규직 사용 엄격 규제를 통해 규모 대폭 축소
- ▲ 불가피하게 비정규직을 사용하는 경우라 할지라도 생활임금을 보장하고, 현재 존재하는 비정규직 노동자들의 고용안정을 위한 다양한 법제도적 장치 마련
- ▲ 비정규직은 노동자들이 집단적으로 단결하여 자신의 권리를 쟁취하기 어렵게 설계된 고용형태임. 이를 극복하기 위해 온전한 노동3권, 노조 할 권리 보장
- ▲ 임금과 고용만이 아니라 산재사고도 비정규직에게 집중되고 있는 현실임. 안전하게 일할 권리, 죽지 않고 일할 권리가 대폭 신장되어야 함.



○ 김선수 변호사 발제문의 분류법에 따라 비정규직을 고용형태 별로 나뉘본다면 크게 △기간제 △간접고용 △특수고용으로 분류해볼 수 있으며, 가장 열악한 곳에 위치한 △이주노동을 추가해볼 수 있음. 비정규직 문제 해결 방향은 고용형태를 불문하고 적용되는 것이나, 고용형태 별로 위 방향을 적용하기 위한 절실한 과제들이 있으며 이를 도표로 나타내보면 아래와 같음.



○ 해결방향 4가지 중 ‘비정규직 사용 엄격 규제’를 근본 방향으로 하되, 현존하는 비정규직에게 생활임금과 고용안정 및 노조 할 권리와 안전하게 일할 권리를 보장할 경우 사용자들에게는 비정규직 사용의 유인이 현저히 줄어들게 됨. 따라서 나머지 3가지 방향 역시 본질적으로는 사용 규제 방안의 하나라고 볼 수 있음. 따라서 고용형태별 방향에서 기간제는 사용 규제방안을, 간접고용과 특수고용은 노조 할 권리 보장을 핵심으로 하고 있음.

## 1) 비정규직 문제 해결을 위한 입법 과제

○ 민주노총은 ‘2016 민주노총 요구와 과제’를 통해 비정규직 노동기본권 보장을 위한 입법 요구를 아래와 같이 제시한 바 있음.<sup>3)</sup>

[표] 비정규직 노동기본권 보장을 위한 노동관계법 전면 재개정 민주노총 요구

	주요 요구	세부 내용
노동개악법안 및 비정규악법 폐기	개악법안 폐기 파견법·기간제법 폐지	○ 비정규직 차별과 남용을 합리화하는 비정규악법 폐기 및 근로기준법·노동조합법·직업안정법 개정 등을 통한 비정규직 노동기본권 보장 및 규제 강화
직접고용원칙 확립	중간착취 배제와 상시·지속업무 정규직고용 원칙	○ 상시·지속 업무에 대하여 직접 정규직 고용원칙 명시, 간접고용으로 인한 중간착취 배제 및 상시·지속업무 외주화 금지 명문화(근로기준법 개정).
비정규직 사용 억제	사용사유 제한	○ 기간제 노동자의 ‘사용사유제한’ (근로기준법 개정).
차별 금지 차별시정신청 개선	동일가치노동 동일임금	○ 비정규직 노동자의 차별을 금지하기 위해 동일가치노동 동일임금 명문화(근로기준법 개정).
	노조 차별시정 신청권 간접고용 적용 확대	○ 노조에 차별시정 신청권자 자격을 부여, 간접고용(외주, 용역, 도급) 노동자, 무기계약직까지 차별시정대상 포함 등(근로기준법 개정).
간접고용 규제 원청 사용자 책임	원청 사업주 사용자성 인정	○ 해당 노동자의 근로조건에 대한 실질적 권한을 갖고 있는 원청사업주의 사용자 책임확대 (근로기준법 및 노조법 개정)
특수고용	노동자성 인정	○ 근기법, 노조법 근로자 정의 조항 개정 (근로기준법 및 노조법 개정)
인력공급(파견)과 도급 구분	파견법폐지 도급구별기준 확립	○ 중간착취, 저임금의 고착화, 사용자책임 회피의 합법화와 노동 3권의 박탈을 초래하는 파견근로자법의 폐지 (파견법 폐지) ○ 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견 금지 위해 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화(직업안정법 개정)

○ 위의 입법요구를 앞에 제시한 비정규직 문제 해결방향 4가지에 입각해 다시 분류해보면 아래와

### 비정규직사용 엄격 규제

- 상시업무 정규직 직접고용 원칙을 근로기준법에 명시
- 기간제법 폐지, 사용사유 제한 근로기준법 명시 (기간제)
- 파견법 폐지와 직업안정법 개정, 상시업무 간접고용 사용 금지를 근로기준법 명시 (간접고용)

3) 『2016 민주노총 요구와 과제』, 83쪽

**노조 할 권리  
노동3권 보장**

■ 위 원리는 특수고용·이주노동 형태에도 동일적용 가능

- 노조법 2조 개정 통해 간접고용·특수고용 노동기본권 보장
- 구체적으로 2조 1항 노동자 개념 확대로 특수고용 노동자성 인정, 2조 2항 사용자 개념 확대로 원청의 사용자책임 명시
- 고용허가제 폐지 및 이주노동자 노동허가제 실시

**생활임금과  
고용안정**

- 최저임금 1만원 즉각 실현 및 실효성(위반·미만 처벌) 강화
- 동일노동 동일임금 원칙을 근로기준법에 명시
- 근로기준법 개정으로 차별시정절차를 확대개편 (무기계약직·간접고용 등 고용형태 불문하고 차별시정 가능토록 함.)
- 위탁·용역·도급업체 변경 또는 교체 시 고용·단협 승계

**안전한 일터  
노동안전**

- 위험의 외주화 금지 (위험·유해업무 정규직 직접고용)
- 생명·안전업무 비정규직 사용 금지
- 하청노동에 대한 원청의 노동안전 책임 강화

같이 나타내볼 수 있음.

○ 김선수 변호사 발제문에는 위의 입법 과제들이 빠짐없이 열거되어 있을 뿐만 아니라, 정규직으로 간주 또는 전환되는 경우의 노동조건, 기간제 계약갱신 회수 제한 등 미시적인 분야까지 다루고 있음. 아울러 구체적인 입법방향과 조문 역시 현장에서 실제 일하는 비정규직 노동자들의 절실한 요구를 잘 담아내고 있는 것으로 볼 수 있음.

○ 다만, 파견법의 경우 기본적으로 파견법 철폐와 직업안정법 개정을 통해 규율하는 방식을 취하되, 파견법을 유지·존속시킬 경우에 대비한 개정입법 요구를 담고 있음. 물론 개정안에 따르면 파견법의 핵심적인 독소조항이 약화되는 효과를 기대할 수는 있겠으나, 원칙적으로 파견법 폐지 입장을 견지하는 것이 옳겠다는 것이 민주노총의 입장임.

○ 이는 단순히 원칙을 지키는 것이 중요하다는 점을 강조하려는 것이 아니라, 개정 내용이 매우 방대해 사실상 신법 제정과 맞먹는 수준임을 감안할 때 파견법 폐지론 유지가 오히려 간명하게 주장의 요지를 설명할 수 있으며, 간접고용 사용금지 원칙의 예외를 직업안정법과 함께 파견법을 유지해줌으로써 향후 재계약을 통해 손쉽게 간접고용 남용의 길을 열어줄 수 있다는 단점을 갖고 있음. (물론 이러한 입장은 파견법 폐지가 더 쉬운 길이라 주장하는 것은 결코 아님. 비록 장기적 과제로 설정한다 하더라도 파견법 폐지를 내걸고 간접고용 규제방안을 찾자는 취지임.)

○ 새누리당이 내놓은 노동개약 법안 시리즈 중 기간제법·파견법 개정안의 경우 이미 광범위한 비정규직 노동자들로부터 ‘개약안’으로 인식되고 있고, 이미 김선수 변호사 발제문에서 충분히 논리적으로 반박이 이루어진 터라 별도로 언급하지 않겠음. 박근혜 정부와 새누리당이 노동개약을 추진하면서 매번 강조해온 ‘노사정 합의 정신’에 비춰보더라도, 2개의 법안은 노사정 합의에서도 배제되었던 만큼 비정규직 권리보장 입법 논의에서도 배제하는 것이 옳다고 판단됨.

○ 이러한 전제 위에 민주노총의 간접고용 비정규직 권리보장을 위한 입법과제를 사례로 들어 좀 더 구체적인 토론을 해보고자 함.

## <간접고용 비정규직 권리보장 입법과제>

○ 앞서 제시한 민주노총의 비정규직 문제 해결을 위한 4가지 방향에 입각해 간접고용 권리보장 입법과제를 표로 나타내보면 아래와 같음. 4가지 방향은 각각의 고용형태는 물론이고 입법과제만이 아니라 정책과제에도 일관되게 적용할 수 있는 원리임.

<b>간접고용사용 엄격 규제</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 파견법 폐지 및 직업안정법 개정</li> <li>■ 상시업무에 간접고용 사용 금지를 근로기준법 명시</li> </ul>
<b>원청사용자성 노동3권 보장</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 노조법 2조 2항 사용자 개념 확대로 원청의 사용자 책임 명시</li> <li>■ 원청 사용자의 부당노동행위 처벌</li> <li>■ 하청노동자 쟁의시 원청의 대체인력 투입 금지</li> </ul>
<b>생활임금과 고용안정</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 근로기준법 개정으로 차별시정절차를 확대개편 (간접고용 형태의 경우에도 차별시정 가능토록 함.)</li> <li>■ 위탁·용역·도급업체 변경 또는 교체 시 고용·단협 승계</li> </ul>
<b>안전한 일터 노동안전</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 위험의 외주화 금지 (위험·유해업무 정규직 직접고용)</li> <li>■ 생명·안전업무 비정규직 사용 금지</li> <li>■ 하청노동에 대한 원청의 노동안전 책임 강화</li> </ul>

○ 민주노총은 20대 국회 개원 이후 현재까지 발의된 4개의 노동조합법 개정안 중 2개의 법안(윤후덕 의원 대표발의안, 송옥주 의원 대표발의안)이 모두 간접고용 비정규직 권리보장을 위한 입법요구라는 사실에 주목하고 있음. 그만큼 간접고용 비정규직의 ‘노조 할 권리’는 사회적 쟁점을 넘어 정치적 쟁점으로 올라오고 있다는 사실을 반영하고 있는 것으로 해석됨. (참고로, 나머지 2개의 법안은 직장폐쇄와 쟁의권에 대한 개정안 내용임)

○ 2개의 노동조합법 개정안에 포함된 노조법 제2조 2항 개정안과 민주노총의 입법요구 비교를 위해 아래와 같이 표로 나타내 보았음. 공통적으로 근로계약 체결을 하지 않았다 하더라도 실질적인 지배력·영향력이 있는 자를 사용자 개념으로 포섭하는 내용을 담고 있되, 얼마나 촘촘하게 규정하



는지에 대한 차이를 보이고 있음.

현행 노동조합 법 제2조제2 항	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. (생략) 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
윤후덕 의원안	2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>다만, 근로계약의 당사자는 아니지만 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u> <후단 신설>
송옥주 의원안	2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 그 범위에서 사용자로 본다.</u> <후단 및 각 목 신설> 가. 근로자의 임금 및 그 밖의 금품, 근로시간과 휴식, 교육·훈련, 근무태도 및 작업성과의 점검, 사업장 출입, 사업장 내외의 시설 및 장비의 이용 등 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자 나. 근로자의 작업방식(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망을 통하여 이루어지는 경우를 포함한다) 결정, 작업환경 및 안전보건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자 다. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)
민주노동 총 요구안	2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 해도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 같다. 이 경우 사내하도급의 도급사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.</u> <후단 신설>

○ 상시업무에 간접고용 사용을 금지하는 근로기준법 개정안도 나오고 있음. 이 조항은 기간제 사용사유제한 조항과 더해지면 “상시업무 정규직 직접고용 원칙”을 완성하게 됨. 현재 강병원 의원안과 송옥주 의원안이 제출되어 있으며, 마찬가지로 방식으로 표로 정리해 보았음.

현행 근로 기준법 제 9조	제9조(중간착취의 배제) 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.
강병원 의원안	제9조(중간착취의 배제) ① 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하

	<p>지 못한다.</p> <p>② 사용자는 해당 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에는 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우를 제외하고는 근로자를 간접고용하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자가 제2항을 위반하여 근로자를 간접고용한 경우에는 그 근로자를 최초로 고용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</p> <p>④ 제3항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 근로자의 근로조건은 제6조의2에 따른 동일한 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 근로기준을 따른다. (2항 내지 4항 신설)</p>
송옥주 의원안	<p>제9조(중간착취의 배제) ① 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 해당 사업 또는 사업장의 상시적인 업무에 대하여 「직업안정법」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 등 다른 법률(「민법」은 제외한다)이 정하고 있는 경우를 제외하고는 근로자를 간접고용 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 제2항을 위반하여 근로자를 간접고용한 경우 사용자는 해당 근로자를 직접 고용한 것으로 본다. (2항 내지 3항 신설)</p>
민주노동 총연 구안	<p>제9조 (중간착취의 배제) ① 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 직업안정법에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자가 전항의 규정에 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</p> <p>④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p>

○ 아울러 위 2개의 입법안은 근로기준법 제2조(정의)에 9항을 신설하여 “간접고용”이란 도급, 위

탁, 용역 등 어떠한 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다  
“라고 간접고용의 개념을 정의해 놓고 있음. 참고로 위 근로기준법 개정안 중 강병원 의원안은 제6  
조(균등처우) 개정 및 제6조의 2 신설을 통해 동일노동 동일임금 원칙을 선언하는 내용을 담고 있  
기도 함. 송옥주 의원의 기간제법 개정안에는 민주노총이 근로기준법에 담고자 하는 차별시정절차  
확대개편안의 내용이 포함되어 있음.

○ 아울러 용역·위탁·도급업체 변경 또는 교체시 고용승계를 명시하고자 하는 송옥주 의원 근로기  
준법 개정안도 제출되어 있으며, 아래와 같이 민주노총 요구안과 일치함. 최근 티브로드·SK브로드  
밴드·LG유플러스 등 기술서비스 간접고용 노동자들을 비롯해 구조조정 회오리바람 앞에 업체 폐업  
과 교체가 잦은 조선산업 하청노동자들에게 절실한 요구들임.

현행	없음. 근로기준법 23조의 2 신설
송옥주 의원안	제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의하여 이전되는 경우 해당 근 로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에 게 승계된다.
민주노총 요구안	제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로 자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.

○ 다만 민주노총의 간접고용 비정규직 권리보장 입법요구 중 아직 발의된 법안에 포함되어 있지  
않은 것은 ▲파견법 폐지안과 ▲원청사용자를 통한 대체인력 투입 금지 조항임. 파견법 폐지안의  
경우 장기적 목표를 세우고 실제 철폐를 위한 조직적 동력을 모아나가는 과정이 선행될 예정이되,  
원청사용자를 통한 대체인력 투입을 통해 간접고용 비정규노조의 쟁의권이 침해되는 문제는 이미  
대공장 사내하청을 비롯해 기술서비스 간접고용 전반에 걸쳐 존재하는 ‘현안’이자 절실한 요구이기  
도 함. 이 부분의 경우 19대 국회에서 우원식 의원의 노동조합법 제43조 개정안을 참조해볼 수 있  
을 것으로 판단됨.

19대 국회 우원식 의원안	제43조제3항 및 제4항을 각각 제5항 및 제6항으로 하고, 같은 조에 제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 신설한다. ③ 사업이 도급이나 근로자파견계약에 따라 이루어지는 경우 원사 업주(또는 사용사업주)는 수급사업주(또는 파견사업주) 소속 근로 자들의 쟁위행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수 급사업주(또는 파견사업주)의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없다. ④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자가 쟁의행위 발생에 대비 하여 사전에 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또 는 하도급을 주는 경우 및 근로자파견을 받는 경우에도 적용한다.
----------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○ 물론 이미 발의된 개정안 중 민주노총 요구와 일치되는 것도 있지만 일부 상이한 개정안도 있  
어서, 민주노총은 추가로 국회 사업을 통해 노동관계법 개정안 제출을 계획하고 있음. 간접고용 비  
정규직 문제 해결에 많은 관심이 몰리고 있는 만큼, 20대 첫 정기국회가 열리는 가을과 겨울에 집  
중적인 쟁점 토론이 벌어지고 실제 입법으로 이어질 수 있기를 기대함.

## 2) 비정규직 문제 해결을 위한 정책 과제

○ 김유선 선임연구위원은 발제문에서 노동시장 개혁과제로 아래와 같이 크게 4가지 범주 하에 다양한 정책 과제를 제시하고 있음. 입법 과제와 상당히 겹치는 부분이 많은데, 이는 비정규직 문제 해결을 위해서는 법·제도 개선이 시급하며, 법과 제도란 것은 서로 낱줄과 씨줄처럼 얽혀 있는 것이어서 따로 떼어서 논하는 것이 쉽지 않기 때문이기도 함.

일자리 정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 상시지속적 일자리 정규직 직접고용</li> <li>■ 실 노동시간 단축, 공공 일자리 확대</li> <li>■ 연금/실업급여 확대</li> <li>■ 구직촉진수당 도입</li> </ul>
임금정책	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 최저임금 현실화와 근로감독 강화</li> <li>■ 최고임금제 or 고소득 세율인상</li> <li>■ 초기업 교섭, 단협효력 확장</li> </ul>
노동기본권 확립	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ILO 협약 87호, 98호 비준</li> </ul>
노동인권 보호	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ 법대로, '법과 원칙'</li> <li>■ 불법파견, 장시간노동, 최저임금위반</li> </ul>

○ 앞서 밝힌 것처럼 발제자가 제시한 내용은 전반적으로 공감하는 과제임. 민주노총의 비정규직 문제해결 4가지 방향과 위 4가지 범주가 상호 연관성을 갖고 있기도 함. 특히, 일자리 정책과 임금 정책의 맨 첫머리가 ‘상시지속 업무 정규직 직접고용’과 ‘최저임금 현실화’에 있다는 점에 깊이 공감함. 민주노총 역시 비정규직 문제해결 4가지 방향 중 ‘비정규직 사용 엄격 규제’와 ‘생활임금 보장’ 항목에서 최저임금 1만원 즉각 실현과 제도개선 등의 과제를 앞세우고 있음.

○ 다만, ‘최고임금제’와 ‘고소득자 세율 인상’은 민주노총 내부에서도 폭넓은 공감대가 있기는 하나 아직 조직적 토론을 충분히 거치지 않은 상태임. 따라서 위의 과제에 대해서는 조만간 조직적 토론을 전개하여 입장을 마련할 것임을 밝혀둠.

○ 노동안전과 관련한 내용이 충분치는 않으나 이 항목을 별도화하는 것은 논자에 따라 논란이 있을 수 있는 지점이며, 별도로 떼어놓지 않더라도 최근 구의역 사고를 비롯해 수많은 산재사고가 비정규직, 특히 간접고용 비정규직에 집중되고 있다는 정세를 감안하면 ‘위험의 외주화 금지’를 비롯한 정책적 과제는 발제자를 비롯해 폭넓은 공감대가 있을 것으로 보임.

○ 아쉬운 점은 ‘노동기본권 확립’에 ‘노조 할 권리’가 충분히 강조되고 있지 못한 점임. 앞서 입법 과제 부분에서는 주로 비정규직 노동자의 노조 할 권리에 초점을 맞춰서 토론을 했는데, 정책 과제 부분에서는 이 권리가 단순히 조직된 노동자들만이 아니라 전체 노동자의 기본권을 확대한다는 취지를 강조하고자 함.

지회 조합원들은 안산지역 선전전과 집회는 물론이고 계열사 노동자들에게 노조를 만들어 함께 권리 찾기에 나서자고 촉구하고 있다. 대창은 서원, 에센테크 등 인천과 당진, 안산에 있는 각종 제조업체를 계열사로 두고 있다.

김용세 사무장은 “대창지회가 생기자 계열사 노동자들이 혜택을 봤다는 얘기를 들었다”며 웃었다. 대창이 대창지회가 생기자 행여라도 계열사에 노동조합을 만들자

는 움직임이 퍼질까봐 알아서 임금을 올려줬다고 한다.

김용세 사무장은 “회사가 일시적으로 임금 올려주고 노동조건 개선할 수 있다. 올라간 임금수준과 노동조건을 지속적으로 유지하기 위해 반드시 노동조합의 힘이 필요하다”고 강조했다.

- 『금속노동자(ilabor)』에 실린 금속노조경기지부 대창지회 소식 중에서 -

○ 신규노조가 결성될 경우 매우 자주 볼 수 있는 사례임. 특히 비정규직노조의 경우 대부분 경험하는 일이기도 함. 처절한 싸움 끝에 어렵게 권리를 쟁취하면, 그 권리는 주변의 미조직 노동자들에게도 공평하게 분배됨. 사용자들은 자칫 미조직 노동자들이 기존 노조의 투쟁 성과를 보면서 노동조합으로 조직될까봐 선제적 조치로 노동조건 개선에 나서기 때문임. 따라서 ‘노조 할 권리’는 단순히 조직노동자들의 권리만이 아니라 미조직 노동자를 비롯한 전체 노동자의 권리 신장으로 이어지는 것임.

○ 상시업무에 간접고용 사용금지를 입법과제로 하고 있으나, 입법이 되기 이전이라도 노동조합은 이 과제를 현장에 적용시키기 위한 노력을 꾸준히 전개하고 있음. 김유선 선임연구위원이 발제문에 서울, 인천, 광주시를 사례로 들며 언급한 “공공부문 간접고용(파견용역)도 상시·지속적 업무면 정규직 전환”이라는 과제 역시 대부분 민주노총 소속 노동조합의 투쟁 결과이거나 최소한 노조의 개입을 통해 이뤄낸 결과물임.

지자체/업종	직접고용 전환 내용
서울시/ 수도계량기 검침원	- 2016년, 노조의 투쟁을 통해 서울시시설관리공단이 5년 단위로 위탁하던 수도계량기 검침 업무를 서울시시설공단이 무기계약직으로 직접 고용
청주시/ 수도검침원	- 2015년 12월, 노조의 투쟁을 통해 1년 단위로 위탁 계약을 맺어온 수도검침원을 2년 기간제 채용후 무기계약직으로 전환
광주시/ 간접고용 노동자	- 2015년, 광주시는 시의 비정규직 정규직화 정책에 따라 노조와 협의 거쳐 1차, 2차 전환 계획에 따른 간접고용 노동자 직접고용 진행 - 1차 전환에서는 광주시 본청 74명 전환(청사방호, 청소관리, 시설관리, 민원안내, 주차관리, 조경관리) - 2차 전환에서는 김대중컨벤션센터 73명(청소, 주차, 시설관리, 경비), 광주도시철도공사 167명(청소, 주차, 시설관리, 경비) => 1차 전환, 2차 전환 모두 기간제 2년 채용(준공무직)후 무기계약직(공무직) 전환

○ 시급하게 추방해야 할 3대 불법행위로 “불법파견, 장시간노동, 최저임금위반”을 제시한 점 역시 4가지 범주의 정책과제에 조응하는 것으로 보임. 예를 들어 불법파견의 경우 자동차업종만이 아니라 현대제철·포스코 등 철강업종에서도 일관된 고등법원 판결이 나오는 등 제조업 전반의 문제임이 드러나고 있음에도 정부의 태도는 ‘부작위(뒤통수치기)’ 그 자체라고 할 수 있음. 박근혜 대통령은

“불법파견 법원 판결 시 특별근로감독을 통해 동일한 불법파견에 대해서는 직접고용 시정명령을 하겠다”고 대선 당시 공약했으나, 지난 6월 1일 한국GM 창원공장 5명의 사내하청 노동자에 대해 대법원이 불법파견이라 최종 판결했으나 아직까지 아무런 조치도 없는 상태임.

○ 다만, 앞서 언급한 것처럼 ‘노조 할 권리’라는 과제 차원에서 시급하게 추방해야 할 불법행위에 노조를 파괴하려는 목적으로 행해지는 사용자의 광범위한 ‘부당노동행위’를 추가해야 한다는 의견을 드리고자 함. 물론 발제자가 3대 불법행위를 꼽을 때 감안한 것은 단순히 4가지 범주와의 조응만이 아니라 국민적 눈높이에서 폭넓은 공감대를 형성하고 있는 사안을 담은 것으로 보이기는 하나, 노조 파괴 부당노동행위는 의식적으로 사회쟁점화를 해줘야 할 의제임.

○ 단순히 노동조합법 81조의 각호에 해당하는 법률용어로서의 ‘부당노동행위’가 아니라, 노조를 결성·유지하지 못하게 만드는 일체의 행위를 전국민적 홍보와 선전을 통해 사회적 토론의제로 올려야 함. 노조 만들었다고 핵심 지도자를 해고하는 행위 하나만 근절되어도 한국 사회에서 ‘노조 할 권리’를 비롯한 결사의 자유는 질적인 도약을 하게 될 것임.

○ 마지막으로, 현재 조선업을 비롯해 조만간 석유화학과 철강산업에 벌어지거나 벌어질 구조조정에서 비정규직 노동자가 첫 희생양으로 몰리고 있는 현실을 해결하기 위한 정책과제 역시 절실한 상황임. 물론 이 정책과제 역시 민주노총은 기본적으로 비정규직 문제 해결을 위한 4가지 방향에 입각해 대안을 제시하고 있음. 이 부분에 대한 토론은 추후 구조조정과 관련한 별도의 토론 기회가 열릴 것을 기대하며 토론문을 마무리하겠음.

## 토 론 4

# 20대 국회 비정규직 권리보장 입법과제 및 정책과제

유정엽 정책실장 (한국노총 정책본부)





# 20대 국회 비정규직 권리보장 입법과제 및 정책과제

유 정 업 정책실장(한국노총 정책본부)

## I. 머리말

- 박근혜 대통령은 71주년 광복절 경축사에도 변함없이 "노동개혁은 미래세대를 위해, 경제 고용 절벽을 막기 위해 한시도 미룰 수 없는 국가 생존의 과제"라고 주장하며, 대기업 노조와 정규직노동자에 대한 책임전가와 양보를 또다시 요구함.
- 현 노동시장 양극화, 이중구조의 원인을 재벌대기업 중심의 불평등·불공정한 지배구조에서 찾는 것이 아닌 그 원인을 과도한 정규직 보호 또는 정규직 책임론으로 떠넘기고 있다는 점에서 현 정권의 인식수준은 한 치의 변화도 없음.
- 이와 같은 정규직 과보호론, 정규직 책임론에 입각한 기간제 사용기간 제한완화, 파견근로 허용 업무 확대 등 비정규직 확산 및 정규직 고용규제 해체(쉬운 해고, 쉬운 임금·노동조건 불이익변경, 기존 임금체계의 무분별한 해체 등) 정책을 추진하면서 전체 노동시장의 불안정성은 더욱 악화되고 있는 상황임.
- 문제는 20대 국회가 새롭게 개원하지만 정부여당의 몰아붙이기식 노동개혁 방침에 간혀 여당도 야당도 비정규직 문제에 관한 입법적 논의를 진행할 기미가 전혀 보이지 않는다는 것임. 새누리당은 19대 국회때와 똑같은 4대 노동입법(파견법, 근로기준법, 고용보험법, 산재법)을 그대로 던져놓고 BH의 눈치만 보고 있는 상황이요, 야당도 개별 의원들이 입법안을 각자 발의했을 뿐 당론이 뭔지? 비정규직 입법전략을 고민하는지조차 알 길이 없음.
- 현 정치적 국면에서 어떠한 논의진전도 기대하기 어려운 상황이지만 20대 국회에서 비정규직 문제에 대한 정치권의 상황인식 및 진정성 있는 해법모색이 요구되는 상황임.

## II. 고용형태별 대책

### 1. 기간제보호법 개정안, 비정규직 보호입법관련 각 정당의 진정성 좌표!

- 당론 발의 입법안을 통해서 드러난 정부여당의 속내
- 새누리당, 4대 노동개혁 당론 입법발의안 : 근로기준법일부개정법률안(김성태의원 대표발의), 파견근로자보호등에 관한 법률일부개정안(이완영 의원 대표발의), 고용보험법 일부개정법률안

(김성태의원 대표발의), 산재보상보험법 일부개정법률안(이완영 의원 대표발의)

- 2016년 1월, 대통령 대국민담화에서 사용기간 연장문제로 노동계의 반대에 부딪쳐 있는 기간제법은 중장기 검토하자는 제안이후 새누리당의 기간제보호법 관련 입법논의는 All-Stop 상황
- 19대 국회, 새누리당이 당론 입법안을 제출한 “기간제근로자 및 단시간근로자보호등에 관한 법률안(이하 ‘기간제보호법’)”에는 기간제한 연장(2년→4년) 문제뿐만 아니라 세월호 사태, 최근 구의역 스크린도어 사망사건 등을 통해서 드러나 국민생명·안전·위험업무에서의 비정규직 확산 문제를 개선하기 위한 내용의 법안. 비정규직 차별시정 실효성 제고를 위한 내용도 포함되어 있었음.
- 20대 국회가 개원이후 지금까지 청와대(BH) 눈치를 보느라 새누리당 어떤 의원도 국민생명·안전·위험·유해업무에서의 기간제 고용을 제한하거나 차별시정제도 개선을 위한 기간제보호법안을 한건도 발의하지 않고 있음.
- 박 대통령의 기간제법 중장기 검토 입장표명이 노동계의 반대와 입법효과에 관한 논란에 부딪친 기간연장 문제를 중장기적으로 논의해자는 것이지 기간제고용관련 보호입법 전체의 추진중단을 의미하는가?
- 노동계와 야당에서 기간연장 문제가 안된다고 하니 국민 생명, 안전관련 업무의 비정규직 사용제한, 차별시정제도 개선 문제 등을 기간제법 전체를 폐기해버리기로 한 것인지는? 만약 그렇다면 현 정부여당은 비정규직 권리보호 방안에는 애초에 관심이 없었다는 것이 아닌가?(새누리당의 기간제법 개정안의 생명·안전업무 비정규직 사용금지 등의 내용은 협상용에 불과했나?)
- 기간제보호법을 한건도 발의하지 않은 새누리당의 20대 국회 입법발의 상황만으로도 정부여당이 실제 비정규직 보호와 고용개선에는 관심조차 없었다고 판단할 수밖에 없음.

○ 정부, 기간제법상 기간연장이 비정규직 고용불안 해소대책이라 보았을까?

- 기간제법상 기간연장 문제는 기간제법 시행 1년 당시에도 이명박 정부가 꺼내놓은 비정규직 100만 해고대란설과 그 해법이었음.
- 박근혜 정부가 기간제한 연장 카드를 또다시 꺼내든 이유는 무엇일까?
  - 정부여당내에서도 기간연장은 비정규보호 대책으로 수용하기 어렵다(이완구 전 새누리당 원내대표 등), 기간연장의 정책효과 의문시된다(노동시장이중구조개선특위 공익위원으로 참여한 당시 KDI원장의 입장)
  - MB정권 당시와 똑같은 논리로 정규직 전환은 될 가능성이 없으니 비정규직이라고 더 일할 수 있게 해주는 낫지 않느냐는 비정규의 불안심리를 활용한 의도적 여론조사와 정책홍보가 재반복
- 비정규직제도개선 협상이나 비정규직 실태조사 과정에서 드러난 경총 등 사업주단체의 근본 요구는 기간제한 규정 자체를 없애달라는 것

- 정부의 궁극적인 노림수? 비정규직법상 기간제한 무용론을 거듭 제기함으로써 현 기간제법상 고용기간 제한규정을 사실상 무력화시키고 궁극적으로 완전히 없애려는 의도도 보임.
- 생명안전업무의 기간제 사용금지, 차별시정 문제, 협상의 대상이 아니다.
- 정부여당이 기간제법상 기간연장 문제는 중장기 논의해보자고 하면서, 국민 생명안전·건강·위험 위해 업무에 대한 기간제 사용금지 등 기간제 대책 일체를 폐기한 이유는 무엇인가?
- 박근혜 정부 특유의 협상논리(?), 터무니없어 반대에 부딪힌 기간연장 정책을 중장기 과제로 할 테니 파견법을 비롯한 4대 입법은 정부여당안대로 통과시켜 달라 이에 동조하지 그렇지 않으면 국민경제 발전을 저해하는 반개혁세력이다(?) 라는 식의 몰아부치기!
- 국민 생명·안전업무의 기간제 사용금지, 위험의 외주화 금지 등 입법과제는 기간연장이나 파견법을 비롯한 4대 노동개혁 입법과 패키지로 움직여야 하는 정치적 협상대상이 될 수 없음.
- 정부여당은 왜 구의역 스크린도어 사망사건을 국민안전, 위험유해업무의 비정규직 사용문제가 부각되는 상황에서도 어느 의원하나 기간제 고용납용을 제한하는 법안발의를 못하는 있는 상황을 국민들에게 설명해야 할 것임.
- 새누리당 이완영 의원은 자신이 대표발의한 파견법 개정안이 통과됐으면 구의역 스크린도어 사건을 막을 수 있었다는 식의 거짓말로 국민을 기만하고 있는가?
- 새누리당 건전한 보수당의 역할을 하고자 한다면 국민의 생명·안전, 위험에 관한 문제를 협상의 대상으로 삼지 말고, 시급히 입법처리에 나서야 할 것임.

## 2. 파견근로 및 간접고용

- 파견노동 대상업무 및 간접고용 문제
- 파견근로 허용업종에 대한 확대기도는 참여정부, 이명박 정부, 현 박근혜 정부에서도 꾸준히 진행되어 옴.
- 참여정부는 현 포스티브 방식을 유지하면서 파견법 시행령에 따른 파견허용 업종을 확대하는 방식이었다면 MB정부와 현 박근혜 정부의 파견대상 업무의 확대방식은 전면적이고 포괄적으로 파견대상 업무를 확대함으로써 현 포스티브 방식을 해제시키는 방식임.
- 20대 국회에 새누리당이 제출한 55세 고령자, 고소득 관리직, 전문직, 뿌리산업 업종에 대한 파견규제 완화 대책은 김선수 변호사님의 발제문에도 언급되었듯이 i) 55세 이상 고령자에 대한 파견확대는 사실상 기간 제한도 받지 못하는 고령자의 간접고용의 전면화, ii) 한국표준 직업분류의 9개 대분류중 2개 대분류, 486개 전문직 업무를 광범위하게 포함하는 수준, iii) 뿌리산업의 업무에 대한 파견의 허용은 실상 제조업 생산공정의 업무영역까지 파견규제의 벽이

무너지는 효과를 초래하는 것

- 정부는 뿌리산업의 해당하는 중소기업 인력난을 주된 이유로 제시하고 있으나 뿌리산업의 인력난이 해소되지 않는 이유는 이들 산업에 대한 투자 및 고용개선이 제때에 이루어지지 않아 취업기피현상이 심화된 것이 원인임.
- 파견법 제도개선 논의의 시작은 불법파견 인정된 사업장에 대한 엄정한 법 집행과 근로감독으로 불법 사내하청에 대한 해결의지를 보여주어야 함.
- 아울러 현대자동차, 한국GM, 기타 제조업 등에서 사내하청을 불법파견으로 인정되고 있는 제조업 분야에 대한 엄중한 처벌과 함께 사내하청 상태에서의 부당하고 상습·고의적인 차별적 처우가 이루어진 점에 대하여 징벌적 배상책임도 물어야 할 것임.

○ 파견규제 업종 완화논리로만 사용되는 상용형 파견활성화 경계

- 파견법이 근본적으로 폐지되지 않는다면 파견근로의 형태는 파견사업주가 파견근로자의 상시적 고용에 대한 책임을 지는 상용형 파견형태로 가는 것이 바람직함.
- 반면, 현재 직업소개소 기능에 머물고 있는 파견업체의 난립 및 허가요건 강화 등 상용형 파견을 허용하기 위한 제반여건 마련되지 않은 상황에서 상용형파견 활성화 방안을 사업주가 파견근로자를 기간제한 없이 쓸 수 있도록 하는 대책으로 제시하거나 아니면 상용형파견에 있어서는 업종제한을 완화할 필요가 있다는 식의 대책은 바람직하지 않음.
- 그동안 사내하청급 고용개선 가이드라인, 새누리당 발의한 파견법 개정안(파견허용 대상업무 확대, 파견·도급기준), 상용형 파견활성화 주장 모두가 현재 불법파견 노동시장에 면죄부를 주는데 초점을 맞추어져 있다는 점에서 정부여당의 입법대책은 진정성이 의심됨.
- 현행 파견법의 본래 입법취지는 원칙적으로 전문적 기술·지식 등의 활용이 필요한 업무에 한하여 일시적·간헐적으로만 파견근로를 사용할 수 있도록 한 것이지, 편법적인 간접고용을 상시적으로 허용하여 노동시장의 고용불안, 차별을 허용하기 위한 법이 아니라는 점을 명심해야 함.
- 사내하청으로 위장한 불법파견 시장을 정상화 시키기 위해서는 진정도급 기준 확립하고 그러한 기준에서 벗어난 사내하청 고용의 경우 불법파견으로 간주하는 조치가 요구됨.

### 3. 한발도 못나가고 있는 특수고용형태 노동자 문제

- 특수고용노동자(특수형태근로종사자)는 사업주에게 종속되어 상시적인 노동력을 제공함에도 불구하고, 법률적으로 노동자로 인정받지 못하고 있음. 이렇게 사각지대에 방치되어 있는 특수고용노동자는 250만명(특수고용 직종 39개, 국민권익위원회)을 넘어서고 있어 이들에 대한 노동기본권 보장을 위한 법 개정이 시급함.
- 현재 6개 직종(보험설계사, 학습지교사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 레미콘기사/7월

부터 대출모집인, 신용카드모집인, 전속대리운전기사의 특수고용노동자의 경우 산업재해보상보험의 가입이 허용되고 있으나, 임의가입 형태로 적용대상 중 10% 내외 가입 등 가입률이 극히 저조함. 이를 개선하기 위하여 19대 국회에서 여여합의로 상임위를 통과하였으나 법사위원회에서 심사보류된 상태에서 폐기된 산업재해보상보험법은 20대 국회 환경노동위원회의 제 1호 법안으로 즉각 처리되어야 된다고 생각됨.

- 특수고용노동자는 월평균 임금이 정규직 근로자의 72.7% 수준으로 경제적으로 열악한 처지에 있으며, 사업주의 계약해지로 인한 실업의 위험에 노출되어 있음에도 불구하고 고용보험 가입이 허용되지 않아 사회안전망의 사각지대에 내몰려 있음.
- 특수고용형태 종사자들을 위한 20대 국회의 산재보험법, 고용보험법 개정안은 가장 많이 발의된 상태임(의무적용, 장기휴업 등 부득이한 사유 발생시 적용유예 신청만 허용), 더불어민주당(송옥주 의원), 정의당(이정미 의원)의 몇몇만이 특수노동자의 근로자성 인정에 관한 것임.
- 적어도 특수고용형태 종사자의 노동기본권 부당하게 제약할 입법적 근거는 없으며, 사회안전망(산재보험, 실업급여 등)의 사각지대로부터 보호받을 수 있도록 해야된다는 점에는 여·야의 입장차이가 없는 만큼 시급한 입법논의가 필요함.

**<첨부> 비정규직 정규직화 및 차별철폐를 위한 한국노총 입법정책 요구 1부.**

<첨부>

## 비정규직 정규직화 및 차별철폐를 위한 한국노총 입법 정책요구

### 1. 상사·지속적 일자리 정규직 직접고용 원칙 및 차별철폐

#### 1) 현황 및 문제점

##### ○ 고착화된 비정규직 규모와 차별실태

- 비정규직 수는 2014년 8월 852만명에서 2015년 8월 868만명으로 증가했고, 비정규직 비율은 45% 수준으로 고착화 됨.
- 정규직으로 분류되고 있는 사내하청, 자영업자로 잘못 분류되고 있는 특수고용직을 합치면, 실제 비정규직 비율은 50%를 넘어섬.
- 정규직 평균임금은 2015년 8월 기준, 297만원인 반면, 비정규직의 경우 148만원으로 절반에도 미치지 못하고, 정규직은 국민연금·건강보험 가입률과 퇴직금·상여금 적용률이 96~100% 인데, 비정규직은 32~39%로 정체 상태에 빠져 있음.
- 근속년수 1년 미만의 단기근속자의 비중도 정규직의 경우 정규직은 14.6%로 인데 비해, 비정규직은 54.6%로 고용불안이 더욱 심화되고 있음.

##### ○ 생명·안전업무 종사 노동자의 정규직 고용 의무화 필요성

- 대다수의 원청 대기업에서 유해위험작업, 안전관리 업무를 직영에서 사내하도급으로 전환하였으며, 구의역 스크린도어 사건, 메탄올 중독, 유독가스 유출, 작업중 추락사 등 산재사망 사건의 피해당사자들은 불법파견, 하청노동자들이 대다수임.
- 생명과 안전업무에 대하여 직접고용 비정규직 및 파견, 사내하청 등 간접고용이 확산될 경우 비용절감 논리와 안전관리 소홀로 국민 생명과 안전이 위협받게 됨.
- 생명·안전업무 및 위험유해업무에는 기간제, 파견근로 및 하도급 등 비정규직 간접고용을 금지하고 직접고용 정규직 노동자를 사용하도록 강제되어야 함.

#### 2) 입법과제

##### ○ 상사·지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙

- 상사·지속적인 업무에 대한 정규직 고용 원칙 명시
- 기간제법상 사용사유제한 조항신설
- 기간제 사용횟수 제한

○ 차별시정제도의 강화

- 동일가치노동 동일임금 원칙 명시
- 고용형태를 이유로 한 차별금지를 근로법 제6조(균등처우)에 포함
- 동일가치노동 동일임금 규정 및 균등처우 원칙 위반시 기간제법상 차별시정절차 준용
- 차별시정 신청주체 확대 및 신청기간, 비교대상 확대

○ 1년 미만 근속자에 대한 퇴직급여 보장

- 1년 미만 근속 근로자(비정규직)에 대한 퇴직급여 적용 확대

○ 생명·안전 관련 업무에 대한 기간제, 간접고용 사용 금지

- 선박, 자동차, 철도(도시철도 포함), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 관련된 업무
- 전기, 수도, 가스, 병원 등 생명 안전과 직간접적으로 연결된 공익사업
- 산업안전보건법 상 안전관리자와 보건관리자
- 산업안전보건법 상 유해업무
- 기간제 사용 예외적 허용 삭제

○ 무분별한 간접고용 근절

- 파견기간 초과 및 불법 파견 시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정
- 도급계약의 목적, 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급을 목적으로 하지 않을 것 등 합법도급 요건을 명확히 하고 이에 해당되지 않는 경우 근로자 파견사업으로 간주
- 동일 업무에 파견근로자 교체사용 등 폐해를 방지하기 위한 휴지기간 설정

3) 관련 법률 및 개정방향

○ 상사·지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙

▶ 근로기준법

현행	개정요지
제6조(균등한 처우) 남녀의 성(性), 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건의 차별적 처우 금지	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ ‘고용형태’를 이유로 한 차별적 대우금지</li> <li>▶ 동일가치노동 동일임금 원칙 명시</li> <li>▶ 고용형태를 이유로 한 차별, 동일가치노동 동일임금 위반시 기간제법에 의한 차별시정 신청 허용</li> </ul>
제16조(계약기간) 근로계약은 기간을 정하지 아니한 것과 일정한 사업의 완료에 필요한	▶ 근로계약은 일시적·임시적 고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우를 제외하고

기간을 정한 것 외에는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.(효력상실)	는 기간을 정하지 아니함을 원칙으로 함.
----------------------------------------	------------------------

○ 비정규직 사용사유 제한 및 생명·안전 관련 업무에 대한 기간제 사용 금지

▶ 기간제 및 단시간근로자보호등에 관한 법률

현행	개정요지
제4조(기간제근로자의 사용) - 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 기간제근로자 사용 허용 - 단서, 각호에 해당하는 경우 2년 초과하는 기간제 사용 허용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 출산육아, 질병·부상 등으로 인한 결원의 대체, 계절적 사업의 경우, 사업완료에 필요한 경우 등 일시적·임시적 고용이 필요성 경우를 제외하고 기간제근로자 사용금지</li> <li>▶ 생명·안전 관련 업무에 대한 기간제 사용 금지 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 선박, 자동차, 철도(도시철도 포함), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 관련된 업무</li> <li>- 전기, 수도, 가스, 병원 등 생명 안전과 직간접적으로 연결된 공익사업</li> <li>- 산업안전보건법상 안전관리자, 보건관리자</li> <li>- 산업안전보건법 상 유해업무</li> </ul> </li> <li>▶ 기간제근로자 사용기간(반복갱신 포함) 최대 2년으로 제한</li> <li>- 2년 범위안에서 3회 초과 반복갱신 금지</li> </ul>
제8조(차별적 처우의 금지)	▶ 차별시정 신청주체 : 당사자, 그가 속한 노동조합, 상급단체까지 확대
제9조(차별적 처우의 시정신청)	▶ 차별신청기간 : 차별적 처우가 있음을 안날로부터 최소 6개월로 확대

○ 1년 미만 근속자에 대한 퇴직급여 보장

▶ 근로자퇴직급여보장법

현행	개정요지
제4조(퇴직급여제도의 설정) 제1항 단서, 계속근로기간이 1년 미만인 근로자, 4주간을 평균하여 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자의 경우 퇴직급여 설정의무 없음.	▶ 15시간 미만인 근로자의 경우를 제외하고 1년 미만 근속 근로자(비정규직)에게도 대한 퇴직급여 적용 확대



○ 무분별한 간접고용 근절

▶ 파견근로자 보호등에 관한 법률

현행	개정요지
<신 설> : 제2조 정의 규정의 다음 조항으로 도급과 파견 기준관련 규정 신설	▶ 도급과 파견 기준의 명확화 : 도급계약의 목적, 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급을 목적으로 하지 않을 것 등 합법도급 요건을 명확히 하고 이에 해당되지 않는 경우 파견사업으로 간주
제5조(근로자파견대상업무 등) 제3항의 근로자파견사업 금지 업무	▶ 생명·안전 업무에 대한 파견근로 사용금지 - 선박, 자동차, 철도(도시철도 포함), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 관련된 업무(시설 및 안전관리 업무포함) - 전기, 수도, 가스, 공중위생 및 의료, 혈액공급 등 생명 안전과 관련된 업무 - 산업안전보건법상 안전관리자, 보건관리자 - 산업안전보건법 상 유해업무
제6조의2(고용의무) 파견기간 초과 및 불법파견 즉시 고용의무	▶ 파견기간 초과 및 불법 파견시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정 ▶ 파견근로자에 의한 정규직 대체현상의 폐해를 방지하기 위해서 휴지기간 설정

4) 기대효과

- 동일노동·동일임금 확립, 차별금지제도 실효성 강화, 특수고용노동자 노동3권 보장 등 비정규직 노동기본권 강화로 비정규직이 불가피한 경우에도 정규직과 동일한 노동조건 확립, 차별해소로 인간다운 삶 가능, 사회불평등 해소
- 기업들의 기간제법 악용차단, 비정규직노동자의 차별 해소와 고용안정 및 근로조건 개선, 생명·안전 업무 종사자들의 직접고용에 따른 고용개선, 업무책임성, 사용자 책임강화로 인한 국민의 생명과 안전 보호 강화

## 2. 비정규직 사용부담금 부과 및 사회보험료 지원

1) 현황 및 문제점

※ ‘비정규직의 정규직화 및 차별철폐법’ 참조

## 2) 입법과제

- 비정규직 사용 부담금제 신설
- 비정규직 정규직 전환시 지원 및 사내하청·용역업체·특수고용노동자 정규직 전환시 지원 대상에 포함

## 3) 관련 법률 및 개정방향

### ▶ 고용정책기본법

현행	개정요지
<u>&lt;신설&gt;</u>	<p>▶ ‘비정규직 사용 부담금제’ 신설</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 비정규직(기간제·파견, 사내하청·용역·도급 등)을 많이 사용하는 일정규모이상 사업(체)가 비정규직 사용비율에 따른 부담금을 내고, 정부가 이를 비정규직에게 사회보험료 지원 등 환급</li> </ul> <p>※ 동종 업종 및 대중소기업 분류 규모대비 평균 이하 사업장에 대해 평균을 초과하는 비종원에 대해 고용부담금 징수</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 예시 : 자동차업종 300인이상 대기업 : 평균 정규직 35%</li> <li>- A사 10,000명 중 비정규직비중 50%</li> <li>- 15%에 해당하는 1,500명에 대해 비정규직 용부담금 징수(월 1일치 최저임금 납부)</li> </ul>

### ▶ 고용보험법 제25조

현행	개정요지
제25조(고용안정 및 취업 촉진) ①고용노동부장관은 피보험자등의 고용안정 및 취업을 촉진하기 위하여 다음 각 호의 사업을 직접 실시하거나 이를 실시하는 자에게 필요한 비용을 지원 또는 대부할 수 있다.	<p>▶ ‘비정규직 정규직 전환 지원’ 최대 월 100만원(연 1200만원) 지원하고, 사내하청·용역업체 소속노동자 및 특수고용노동자 정규직 전환시에도 지원 대상에 포함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 60만원 한도(간접노무비 포함)에서 지원되는 정규직 전환 지원금을 최대 100만원 한도에서 지원</li> </ul>

#### 4. <신설>

## 4) 기대효과

- 비정규직 사용 부담금제 신설 및 정규직 전환 지원 확대로 무분별한 비정규직 남용 억제 및 정규직 전환 유도, 고용 불안 해소

### 3. 특수고용형태 종사자의 노동기본권 및 사회보험 적용

#### 1) 현황 및 문제점

- 특수고용노동자(특수형태근로종사자)는 사업주에게 종속되어 상시적인 노동력을 제공함에도 불구하고, 법률적으로 노동자로 인정받지 못하고 있음. 이렇게 사각지대에 방치되어 있는 특수고용노동자는 250만명(특수고용 직종 39개, 국민권익위원회)을 넘어서고 있어 이들에 대한 노동기본권 보장을 위한 법 개정이 시급함.
- 현재 6개 직종(보험설계사, 학습지교사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스기사, 레미콘기사/7월부터 대출모집인, 신용카드모집인, 전속대리운전기사)의 특수고용노동자의 경우 산업재해보상보험의 가입이 허용되고 있으나, 임의가입 형태로 적용대상 중 10% 내외 가입 등 가입률이 극히 저조함.
- 특수고용노동자는 월평균 임금이 정규직 근로자의 72.7% 수준으로 경제적으로 열악한 처지에 있으며, 사업주의 계약해지로 인한 실업의 위험에 노출되어 있음에도 불구하고 고용보험 가입이 허용되지 않아 사회안전망의 사각지대에 내몰려 있음.

#### 2) 입법과제

##### ○ 특수고용노동자 노동자성 인정

- 노조법상 근로자 개념 및 사용자 개념 확대

##### ○ 특수고용노동자 산업재해보상보험 및 고용보험 의무 가입

- 근로관계의 전속성을 전제로 하지 않은 “특수형태근로종사자에 대한 특례” 신설
- 장기휴업 등 부득이한 사유 발생시 적용유예 신청만 허용

#### 3) 관련 법률 및 개정방향

##### ○ 특수고용노동자 노동기본권 보장

##### ▶ 노동조합 및 노동관계조정법 제2조

현행	개정요지
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하	▶ 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활

<p>여 생활하는 자를 말한다.</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>하는 자를 말한다. 다만, 근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다.</p> <p>가. 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자</p> <p>다. 기타 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 단결 보호의 필요성이 있어 대통령령으로 정하는 자</p> <p>▶ “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

○ 특수고용노동자 산재보험 적용특례 규정 개정

▶ 산업재해보상보험법

현행	개정요지
<p>제125조 (특수형태근로종사자에 대한 특례) ① 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 다음 각 호의 모두에 해당하는 자 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무(勞務)를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.</p> <p>1. 주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것</p> <p>2. 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 아</p>	<p>▶ 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자로서 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요에 따라 대통령령으로 정한 직종에 종사하는 자(이하 이 조에서 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 사업은 제6조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.</p> <p>▶ 제125조의 1호, 2호 삭제</p>

<p>니할 것</p> <p>② ~ ③ (생략)</p> <p>④ 특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우 보험료징수법으로 정하는 바에 따라 공단에 이 법의 적용 제외를 신청할 수 있다. 다만, 사업주가 보험료를 전액 부담하는 특수형태근로종사자의 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p>② ~ ③ (현행과 동일)</p> <p>▶ ④ 일정기간 이상 휴업하는 등 대통령령이 정하는 부득이한 사유에 해당하는 경우에만 공단에 이 법의 적용유예를 신청할 수 있도록 함.</p>
<p>제6조의2(고용의무) 파견기간 초과 및 불법파견 즉시 고용의무</p>	<p>▶ 파견기간 초과 및 불법 파견시 고용의무를 즉시 고용의제로 개정</p> <p>▶ 파견근로자에 의한 정규직 대체현상의 폐해를 방지하기 위해서 휴지기간 설정</p>

○ 특수고용노동자 고용보험 적용특례 규정 신설

▶ 고용보험법

현행	개정요지
<신설>	<p>▶ <u>계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 자신이 아닌 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무제공을 받은 자로부터 대가를 받아 생활하는 자로서 「근로기준법」 등이 적용되지 아니하여 실업의 위험으로부터 보호할 필요에 따라 대통령령으로 정한 직종에 종사하는 자(이하 "특수형태근로종사자"라 한다)의 노무를 제공받는 사업은 제8조에도 불구하고 이 법의 적용을 받는 사업으로 본다.</u></p> <p>▶ <u>일정기간 이상 휴업하는 등 대통령령이 정하는 부득이한 사유에 해당하는 경우에는 이 법의 적용유예를 신청할 수 있도록 함.</u></p>

4) 기대효과

- 특수고용노동자 노동자성 인정으로 헌법에 명시된 노동기본권 보장
- 특수고용노동자 산업재해보상보험 및 고용보험 의무 가입으로 업무상 재해 및 실업의 위험에 대한 사회안전망 구축



## 토 론 5

### 경영계가 바라보는 ‘비정규직’ 문제 해결방안

김영완 본부장 (한국경총 노동정책본부)





## 경영계가 바라보는 '비정규직' 문제 해결방안

김 영 완

한국경영자총협회 노동정책본부장

### I. 들어가며

■ 발제에서 제시한 비정규직 문제 해법과 협력업체 근로자 등 취약계층의 근로조건 개선방안은 현재까지 수차 다뤄진 주제임.

- 가장 최근에는 2015. 9. 15 노사정 합의에 따라 2015. 9월 - 11월, 노사정위원회 노동시장구조개선특위에서 기간제, 파견 근로자의 고용안정 및 규제합리화 방안에 대해 논의한 바 있음.
- 당시 실태조사, 전문가 의견수렴 등을 통해 여러 방안을 모색했으나 노사정간 합의에 이른 대안은 도출되지 못함.

■ 발제문에서 다룬 입법과제의 주요내용 또한 19대·20대 국회에서 발의된 내용이 대부분이고 그간 노사정위원회 등을 통해 노사정간 논의가 많이 이뤄진 부분이므로, 비정규직 문제에 대한 경영계의 기본 입장을 말씀드리는 것으로 토론을 갈음코자 함.

### II. 비정규직 문제에 대한 경영계 입장

■ 비정규직 문제의 근본원인은 정규직 고용 과보호와 고임금으로 압축할 수 있는 노동시장의 경직성과 이중구조에 있으므로 이 부분을 해결하지 않고 규제만 강화하는 것은 문제의 핵심을 간과한 처방임.

- 발제는 정규직 직접고용만을 최선의 방안으로 제시하지만 노동시장 현실에 비추어 실현가능한가에 대해서는 의문이 있음.
- 대기업 정규직 노조의 책임있는 자세와 양보가 우선되어야만 비정규직 문제 해결도 가능함.
- OECD 또한 한국 노동시장의 이중구조(정규직-비정규직간 격차) 해소를 위해서

는 고용 유연성을 확대해 불황기 기업의 정규직 해고비용을 축소하고 인건비 격차를 줄여 기업의 비정규직 고용 유인을 축소할 것을 권고함(2016 OECD 한국경제보고서).

■ 비정규직 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 규제만 강화할 것이 아니라 【노동시장의 현실을 제대로 파악】 하고 실질적인 해법 강구가 필요하다는 점을 전제로 아래 사항을 지적하고자 함.

- 출구를 틀어막는 규제 강화에만 집중한다면 양질의 비정규직 일자리를 감소시키는 한편, 대부분의 비정규직 근로자가 근무하는 영세·중소기업들에게는 막대한 경영부담을 초래함으로써 기존 일자리의 유지마저 어렵게 만들 가능성이 큼.
- 비정규직 95%가 중소기업에 종사하고 있는데, 단지 대기업의 총고용규모가 상당하니 대기업이 비정규직을 해소하는 방향의 노동정책을 운용하면 비정규직 문제가 해소될 것이라는 [발제2]의 주장은 비약이 있음.
  - 전체 비정규직 627만명 중 30인 미만 사업장 비중이 71.5%로 가장 높았음.
  - 10년 전에 비해 300인 이상 사업장의 비정규직은 감소(-41천명)한 반면, 30인 미만 사업장의 비정규직이 급증(+783천명)

< 기업규모별 비정규직 근로자 수 및 비중(2005년 8월 vs. 2015년 8월) >

구분	전체	30인 미만	30~299인	300인 이상
2005.8 (A)	5,483천명 (100.0%)	3,699천명 (67.5%)	1,409천명 (25.7%)	375천명 (6.8%)
2015.8 (B)	6,271천명 (100.0%)	4,482천명 (71.5%)	1,455천명 (23.2%)	334천명 (5.3%)
B-A	788천명	783천명	46천명	-41천명

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2015. 8)

- 또한 비정규직 근로자가 실제 원하는 고용안정 및 근로조건 개선방안이 무엇인지에 대해서도 관심을 기울일 필요가 있음.
  - 한 설문조사에 따르면 사용기간 제한 없이 일하기를 원하는 기간제 근로자가 절반이 넘는 것으로 나타난 만큼 사용기간은 당사자의 자율결정으로 개선하되 차별해소는 지속 노력하는 방안이 현실에 부합함.

- 추상적인 법 이론에 집착할 것이 아니라 실제 산업현장의 기간제 근로자(특히 여성, 중고령자)들의 의사를 되새겨 보여야 함. 대다수 기간제 근로자들의 첫 번째 희망은 현재의 일자리에서 보다 더 오래 일하기를 원하는 것임. 이것이 전제된 상태에서 지속적인 처우 개선이 이루어져야 함.

오히려 기간제근로자들이 사용기간 2년 제한 규정이 자신의 근로의 권리를 침해했다고 주장하며 헌법소원을 제기한 경우(2010헌마265)

- 특히 안전문제의 경우 사고예방 차원의 실효적인 규제가 필요하다는 데는 공감하나 [발제1]의 정규직 고용 강제가 근본적인 해결책이 될 수 있을지 의문이며, 기업이 파견·도급업체를 활용하는 이유에 대한 현실적인 고찰도 필요함.
- i) 1개월 이내 인력을 집중투입하거나 긴급보수 등 유사 시에만 인력이 필요한 경우나 ii) 원정보다 더 전문성을 갖춘 하도급업체가 위험작업을 수행하는 것이 안전측면에서 효과적인 경우 등
- 직접고용 또는 외주 여부가 안전문제의 본질은 아님. 서울시 구의역 스크린도어 사건에서도 알 수 있듯 정규직 강성노조의 근로조건 유지를 위한 상대적 불이익 등 다양한 원인이 존재하며 이러한 불합리에 대한 개선이 근본적인 해결책임.

■ 끝으로 ‘비정규직’을 둘러싼 고정관념을 탈피하기 위한 대대적인 인식전환이 필수적임.

- ‘정규직 對 비정규직’이라는 이분법적 시각에서 벗어나 비정규직에 대한 인식을 개선해 다양한 일자리를 창출하고 노동시장의 활력을 제고할 수 있는 방안을 모색해야 함.
- 비정규직 일자리는 노동시장 밖에 있는 여성, 청년, 고령자 등 취업취약계층에게 다양한 일자리를 제공하고 더 안정적인 일자리로 나아가기 위한 디딤돌(Stepping stone) 역할을 할 수 있음.
- 선진국 사례를 봤을 때도 규제를 강화한다고 하여 모든 근로자들이 정규직으로 흡수되는 것은 아니고 가능하지도 않음. “실직자가 될 바에는 미니잡(Mini-job, 단기간 저임금근로자)을 활성화시키고 이에 대한 지원을 강화해 생활에 도움을 주자”는 것이 하르츠 개혁의 취지였음을 기억할 필요가 있음.

/끝/



## 토 론 6

정지원 근로기준정책관 (고용노동부)

