

2018년 국회 환경노동위원회 신년토론회

공공부문 비정규직 정규직 전환의 주요 해결과제 점검

일시/ 2018. 2. 7 (수) 오전 9:30~12:00

장소/ 국회 의원회관 제1소회의실

주최



국회 환경노동위원회

목차

[발제1] 공공부문 무기계약직의 실태와 법률상 쟁점

박수근 한양대학교 교수

[발제2] 공공부문 정규직화, 바람직한 임금체계·직무등급체계

배규식 한국노동연구원 원장

[패널토론] 고용노동부 공공노사정책관

[패널토론] 교육부 직업교육정책관

[패널토론] 행정안전부 정부청사관리본부 공무원 운영단장

[패널토론] 서울시 노동협력관

안녕하십니까

더불어 민주당 홍영표

환경노동위원회위원장 입니다.

오늘 토론회에 참석하신 모든 분들께
진심으로 환영의 인사를 드립니다.



고용불안에 처해있는 비정규직 문제를 반드시 해결하기 위해 정규직 전환 정책이 제대로 집행되어야 합니다. 우리나라 전체 근로자 중 비정규직 규모는 통계청 기준 32.8%로 많은 비중을 차지하고 있습니다. 정규직과 비정규직 임금격차는 글로벌 금융위기 직후보다 더 벌어져 대기업 정규직 임금을 100이라고 가정했을 때 중소기업 비정규직 임금은 37.4%에 불과합니다. 이 격차는 2004년 관련통계 발표를 시작 한 이래 사상 최대 기록입니다.

더 큰 문제는 고용불안입니다. 정년보장이 안되는 비정규직, 계약직 노동자들은 미래를 그릴 수 없습니다. 언제 직장에서 쫓릴지 모른다는 불안감으로 재계약일을 기다립니다. 누구도 이들에게 2년짜리 인생을 강요할 수 없습니다.

그래서 이번 문재인정부에서는 노동자들이 안정적인 직장에서 노동의 가치를 인정받을 수 있도록 여건을 조성하려고 합니다. 그 마중물 역할을 공공부문이 해나갈 수 있도록 앞장서야하겠습니다.

다만 실행의 과정에서 현장에서는 사업장 마다 임금/승진체계, 복지처우 등 계약조건을 비롯해 직무 분석, 경력 인정여부, 기존 정규직과의 마찰 등 아직 해결해야할 문제가 남아 있습니다. 사정이

이렇다 보니 정부의 가이드라인을 일률적으로 적용하지 못하는 어려움이 있습니다.

따라서 전문가와 각 부처의 정규직전환 담당자들이 현실적 문제를 진단하고 해법을 제시하는 논의의 장을 마련하였습니다. 이 토론회가 부디 각 현장에 대한 공감과 이해의 자리가 되어 앞으로 개선방안을 모색하고 해법을 마련하는 발판이 되기를 바랍니다.

고맙습니다.

[발제 1]

공공부문 무기계약직의 실태와 법률상 쟁점

박수근 한양대학교 교수

공공부문 무기계약직의 실태와 쟁점

1. 실태와 문제점

1) 규모

○ 정부가 그 동안 공공부문에서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 무기계약직 규모는 밝히지 않고 있으나, 2016년 12월 기준 중앙행정기관, 자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관별로 무기계약직 인원을, 공공기관은 공시시스템(알리오)을, 지방공기업은 공시시스템(클린아이)을 통해 기관별로 확인한 무기계약직은 약 22~25만 명으로 추산.

○ 현재 진행 중인 공공기관 비정규직의 정규직 전환계획에 따르면 2020년까지 약 20만명이 무기계약직으로 전환될 것이므로, 자연감소 인원을 고려하더라도 2020년 이후 무기계약직은 약 40만 명 이상으로 추정.

○ 이들의 상당수가 노조를 결성하거나 가입하면 복수노조로 경쟁하여 공공부문에서 노사관계의 불안정 요인 내지 재정적 부담으로 작용할 가능성.

2) 노동조건

○ 공공부문 무기계약직은 공공부문 비정규직 대책의 일환으로 추진된 정책으로 기획재정부, 행정자치부, 고용노동부 등 중앙정부가 지침을 전달하고 인력과 예산을 통제하는 등 규율하고 있음.
-기준인건비제는 대통령령인 「지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정」에 따라 지방자치단체가 인건비 총액 한도 내

에서 인건비, 예산을 각 기관의 특성에 맞게 배분하여 자율적으로 운영하도록 한 제도.

○ 공공부문 무기계약직 임금을 정규직 임금과 일률적으로 비교한 자료는 없으며, 실태조사¹⁾에 따르면, 211개의 공공기관 및 지방공기업에 대한 설문조사를 통해 무기계약직의 연봉은 평균적으로 정규직 연봉의 57%에 해당하며, 연봉을 기본 월봉으로 환산하면 무기계약직의 경우 평균 월 236만원(남자 247만원, 여성 225만원)수준이라고 함.

-실태조사²⁾에 따르면, 정보공개청구를 통해서 광역자치단체(17개 광역시도), 시도교육청(17개) 및 산하 기관(공단, 공사) 등 74개 공공기관의 고용형태별 임금의 비교에서 2015년 정규직 임금에 비해 무기계약직 임금은 56% 수준.

○ 직무 차이에 따른 임금격차 외에도 승진체계, 교육훈련 기회, 직무 구분 등에 있어서 차이가 존재하므로 이는 차별에 해당하는지가 계속 문제될 것.

3) 관련 규정 등

○ 공공부문 무기계약직과 관련하여 별도의 법령이 제정되지 않았고, 고용노동부는 ‘무기계약직 관리규정 표준안’을 마련하였으며, 기획재정부는 ‘공공기관 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인’, 안전행정부는 지방공기업 비정규직의 정규직 전환 기준을 마련하여 전환 후 관리방식 등에 대해 규율.

1) 김훈 외1, 공공기관 무기계약직 고용관리 실태와 개선과제, 한국노동연구원, 2015.

2) 조돈문 외4, 공공부문 무기계약직 근로자 인권상황과 실태조사, 국가인권위원회, 2017.

-고용안정 중심 관점에서 전환을 추진하고 처우개선 등 추가적인 비용 발생 시 기관 자체재원 활용, 차년도부터는 공공기관 임금 인상률을 적용
-공공기관별로 「무기계약직 근로자 관리규정」을 마련하여, 부서별, 직종별, 정원관리, 보수·수당·복무관리 등을 시행

○ 공공부문 비정규직 전환 가이드라인(2017. 7.20.)에서 무기계약직 등에 대한 차별해소 및 처우개선을 제시하고 있음.

-공식적인 인사제도-
조례·훈령·규정 등을 통해 ‘무기계약직’에 적합한 명칭을 부여하고, 이에 대한 인사제도(목적·임무·신분증 발급·직군·교육훈련·승급체계 등) 마련 → 조직융화·사기 진작 유도(정부에서는 표준관리 규정안을 마련·제시(고용노동부))
-처우 개선-
절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 반드시 전환자 처우 개선에 활용, 이전 보다 임금이 저화되지 않도록 조치, 특히 복리후생적 금품(복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스, 식당, 체력단련장 이용 등)은 불합리한 차별없이 지급하고, 휴게공간 확충 및 비품 제공 등 지속 개선

○ 하지만 ‘가이드라인’이나 ‘관리규정 표준안’이라는 형식 때문에 법적 구속력은 없거나 효력이 무엇인지가 의문이지만, 내부적인 관계인 공공기관과 지방공기업에 적용되는 경영평가에서는 사실상 영향력을 발휘하고 있음.

○ 조례

-중앙행정기관 및 지방자치단체는 비정규직의 무기계약직 전환 및 고용환경 개선 지원에 대한 내용을 별도의 조례로 규정하고 있으며, 조례의 명칭은 ‘무기계약’ 또는 ‘공무직’으로 하며, 구체적인 운영과 관리에 대하여도 별도의 규정을 마련.

○ 법률안

-무기계약직의 정식직제를 마련하고, 고용안정 및 불합리한 차별을 받지 않고 정당한 대우를 받을 수 있는 근로자의 법적 지위를 보장하기 위해 관련 법령으로서 제정하고자 하는 입법안이 발의됨(유은혜의원 대표발의 「교육공무원직원의 채용 및 처우에 관한 법률안」(2016년))과 진선미의원 대표발의 「지방자치단체 공무원직근로자에 관한 법률안」(2016년).

-2016년 이용득의원, 이정미의원은 무기계약직 근로자의 실질적인 근로조건개선에 대한 권리를 부여하고, 동일가치노동에 대한 동일 임금 실현을 위한 제도적 기반을 마련하고자 「근로기준법」상의 ‘사회적 신분’에 고용형태가 포함된 법률안을 각 발의.

○ 조례

-중앙행정기관 및 지방자치단체는 비정규직의 무기계약직 전환 및 고용환경 개선 지원에 대한 내용을 별도의 조례로 규정하고 있으며, 조례의 명칭은 ‘무기계약’ 또는 ‘공무직’으로 하며, 구체적인 운영과 관리에 대하여도 별도의 규정을 마련.

4) 특징과 문제점

○ 별도의 인사조직과 임금체계

-공공기관에서 무기계약 전환과 함께 임금체계는 기존 정규직제에 편입되는 것이 아니라 별도 운영되고 존재하는 것이 대부분이고, 임금에서 호봉제를 취하고 있는 경우에도 정규직과 분리된 별도의 호봉체계를 두고 있으며, 각종 수당 및 복지내용도 일정한 격차를 두고 있음.

○ 통일적인 임금체계(보수표)에 대한 규율 부재

-중앙행정기관·지방자치단체·교육기관용 무기계약직 관리규정 표준안 제32조, 중앙공공기관·지방공기업용 표준안 제11조(보수)는 매년 기관장이 정하는 보수표에 따라 보수를 지급하고, 「공공부문 비정규직 고용개선 추진지침」에 따라 복지포인트 및 상여금 (명절 휴가비 등)을 지급하도록 하고 있으나, 통일된 기준과 내용이 아닌 기관별로 정해진 것에 따라 지급되고 있음.

○ 집단적 노동분쟁의 가능성

-향후 무기계약직의 규모가 확대되고 노동조합의 조직화가 가속화된다면 현재 불분명한 신분 내지 근로조건을 이유로 투쟁을 본격화할 가능성.

2. 사례를 통한 현상과 문제점의 확인

1) 학교 무기계약직의 파업과 근속수당의 인상(2017년 6월-10월)

-정규 교사나 공무원이 아니면서 교육청 또는 학교에서 직접 고용된 소위 학교회계직 중 무기계약직은 약 11만6000명이며, 이들이 조합원으로 가입한 전국공무직노조·전국학교비정규직노조 등은 2017년 6월경부터, 지역별로는 2017년 10월말까지 차별적 처우의 개선으로 근속수당 인상 등을 주장하며 파업을 개시하거나 선언한 파업을 유보된 상황.

-이들의 요구는 시도별·학교별로 차이가 있으나 무기계약직 근속수당의 인상은 공통사항이며, 특히, 현행 체제에서 오래 근무할수

록 정규직과 임금 격차가 더 커진다면 이를 줄이기 위해 1년 근
속에 월2만원인 근속 수당을 3만원 내지 5만원으로 인상을 요구
하거나 정기상여금의 지급을 요구.

2) 경찰청 공무원의 근로기준법 준수와 정규직전환을 요구(2017
년 11월)

-경찰청에서 사무원, 시설관리원, 환경미화원, 영양사, 조리종사원,
의료업무종사원, 주차관리원, 구내매점원 등으로 근무하는 무기계
약직(공무직)은, 다수노조인 경찰청주무관노조(조합원 약1,000명),
경찰청공무직노조((약160명), 의경부대 영양사가 주된 구성원인
경찰청공무직지부(약86명)이 활동하며, 최근 경찰청과 다수노조를
상대로 공정대표의무의반으로 구제신청.

-노동조합들은 단기적으로 통상임금을 재산정하여 연차유급휴가
미사용수당 등을 체불하여 지급요구, 산업안전보건교육 또는 성희
롱예방교육 등 법정 의무교육, 장기적으로 무기계약직의 정규직 전
환을 요구하고 있는데, 여기서 정규직은 구체적으로 무엇을 의미
하는지가 문제됨.

3) 국립대학법인 서울대학교의 복수노조 상황(2017년 12월)

-‘법인직원’(1,037명)은 이전 공무원과 기성회예산의 근로자로 서
울대학교노동조합에 약1,000명이 조합원으로 가입하여 활동.

-‘자체직원’(1,270명)은 소속 기관에서 자체 예산으로 채용하여 독
자적으로 인사권을 행사하는 무기계약직(554명)과 기간제 및 단시
간 근로자(716명)는 전국대학노동조합 서울대지부에 무기계약직

약 240명이 가입하여 활동(비학생 조교 약 290명은 무기계약으로 전환 중에 있고 일부가 지부 가입).

-무기계약직의 처부개선의 움직임은 다음과 같은 방향에서 진행되고 있음.

=첫째, 무기계약직과 사용자의 자율적인 해결이다. 법인의 각 기관에 따라 조금 다르지만, 자체직원은 법인직원에 비교하여 약 60% 내지 70%를 지급받고 있으며, 대학법인과 각 노동조합 등이 참가하는 임금개선TF를 구성하여, 고용의 일원화 또는 임금 체계의 개선 등.

=둘째, 노동조합 활동을 통한 해결이다. 교섭대표노조가 사용자와 단체협약을 체결하여 자체직원의 임금인상(연봉총액), 정액급식비, 명절휴가비, 맞춤형복지비, 가족수당을 지급했으나, 전국대학노조 서울대지부는 소수노조이므로 교섭대표노조와 교섭단위를 분리하여 자체적으로 단체교섭을 진행할 목적으로 현재 교섭단위분리를 신청하여 중노위에서 분리하도록 결정함.³⁾

4) 서울시 무기계약직의 정규직(일반직) 전환

○ 무기계약직 정규직전환(2017년 7월 발표)

-서울교통공사(약1147명), 서울시설공단(약450명) 등 11개 투자·출연기관에 근무하는 무기계약직 2442명 전원을 정규직으로 전환하고, 기간제·계약직 1087명은 상시·지속적으로 정규직과 동일한 업무에 근무한다고 판단되면 정규직화를 추진한다고 발표.

-첫째, 기존 정규직과 무기계약직 정원을 합치는 정원통합의 방식

3) 중노위 2017. 12. 11. 중앙2017단위8(교섭단위 분리결정).

이며, 유사·동종 업무는 기존의 직군인 일반직, 전문직, 무기계약직을 일반직으로 통하며, 유사한 업무가 없는 경우 직군을 신설.

-둘째, 정규직 전환에 따른 처우 등 구체적인 사항은 각 기관별로 노사합의를 통해 자율적으로 결정.

○ 갈등과 대립

-2017년 7월 발표 이후에도 구체적인 정규직 전환에는 큰 진전이 없었는데 다음과 같은 점 때문으로 추정됨.

-첫째, 무기계약직을 일반직 중 가장 낮은 직급으로 전환하는 안으로 어느 정도 정리되었으나, 무기계약직은 직급을 올려달라고 하고, 공채출신의 일반직이 반발하고 있는 상황.

-둘째, 무기계약직들로 구성된 노동조합이 군경력, 사회경력을 인정해 달라는 소송을 준비하고, 교섭대표노조는 일반직의 반발로 노사합의안에 결정을 하지 못하는 상황.

-셋째, 공단 등은 우선하여 일반적으로 일괄적으로 전환부터 할 것인지, 아니면 임금·후생복지 등에 차별을 두지 않은 별도의 직군으로 갈 것인지를 고민하고 있는 상황.

○ 노사합의서 발표(2017. 12. 31.)

-서울교통공사와 노조는 2017년 12월말 ‘노동존중특별시 서울 2단계 발전계획“에 따라 2018년 3월부터 무기계약직 1,288명 전원을 정규직으로 전환하기로 합의하였다고 발표하였고, 노사합의서에 다음과 같은 내용 등이 포함됨.

①정규직(일반직) 전환, 서울교통공사의 정규직 정원내 인력을 증원하고, 2017. 21. 31. 기준 업무업무직을 대상으로 2018. 3. 1.자로 일괄 정규직(일반직)으로 전환.

②전환비용, 무기업무직의 정규직 전환에 따른 제반비용(인건비 등)은 기존 정규직 총인건비에 불이익이 없도록 함.

③직군, 직렬 및 직종체계, 기존(사무직군, 기술직군, 특수직군)에서 일반직군과 특수직군으로 변경함(1개 직군 축소).

④임금체계, 무기계약직에서 정규직으로 전환 시 임금은 현 개별 임금총액(실적급 제외)을 기준으로 하여 호봉 제산정 등을 통해 재설계한다. 3년 이상 근무한 무기계약직은 정규직 7급 1호봉을 부여하고, 7급 1호봉에 미달하는 경우는 별도 호봉급 체계를 신설하여 한시적으로 운영.

⑤근무형태, 근무형태 변경은 인력증원 없이 업무특성을 반영하여 재설계함.

⑥정원증원, 노사가 공동으로 서울시에 1,665명의 정원증원을 요구함.

○ 진행 정도와 계속적인 갈등(2018년 1월말기준)

-서울교통공사의 젊은 직원들을 중심으로 다수의 직원들이 반대하였으며, 공채출신 400명의 직원들은 “적절한 검증 절차가 없으면 평등권 침해”라며 헌법소원 등 법적 대응을 준비하고 있다고 함.⁴⁾

-현재까지 사측과 노조는 노사합의서를 발표하고서도 일부 형식적인 교섭만 이루어지고 있을 뿐 구체적인 진행은 없는데, 전환시점

4) 동아일보 2018. 1. 31.자 보도 참조.

이 2018. 3. 1.인 점, 정규직 전환에 따른 임금 재원(서울시 예산) 등의 확보가 우선되어야 하는데 이에 관한 서울시의 구체적인 언급?이 없다는 점 등으로 추정할 수 있음.

○ 향후 파장

-서울교통공사의 노사 합의와 그 내용은 정규직과 무기계약직 간에 갈등을 겪고 있는 다른 기관에 향후 어떤 영향을 미칠 것인지, 2018년 6월에 치러질 지방선거와 연결하여 어떻게 정리될 것인지가 주목됨.

3. 개선방안에서 기본사항과 정책적 선택

1) 기본방향의 결정?

-공공부문의 무기계약직의 법적 지위는 근로기준법상 근로계약을 체결한 근로자이므로, 민간 사업장의 근로자와 동일하게 노동조합의 활동을 통해 자체적으로 고용안정과 근로조건을 향상시키도록 할 것인지, 아니면 공공부문의 특수성과 재정적 부담 등을 고려하여 정부가 기본정책을 수립하며 관리할 것인지를 그 방향성에 대한 검토가 요망됨.

2) 근거와 기준의 필요성?

-현재와 같이 통일적인 기준과 법률도 없이 각 기관이 예산의 범

위 내에서 가이드라인에 따라 처리하도록 할 것인지, 아니면 기본적인 사항에 대해 구속력이 있는 법률을 마련할 것인지는 장단점이 있어 검토가 필요함.

3) 내용과 고려사항?

○ 기본임금의 체계와 수준

-공공부문의 무기계약직은 공무원 또는 정규직과 근무하는 관계로 이들과 임금체계와 임금수준을 비교할 것이며, 공무원과 정규직이 호봉제 위주라면 무기계약직도 이를 기준으로 비교하여 주장할 것.

-무기계약직을 직종에 따라 임금체계를 정립하여도 호봉제가 포함되지 않으면 수용할지 의문임(예컨대, 무기계약직으로 5년 근무한 경우와 20년 근무한 경우에서 기본임금이 거의 동일하다면 수용하기 어려울 것).

-따라서 직종별 또는 직무급 임금체계를 마련하더라도 근속연수에 따라 넓은 구간의 차이(예, 5년 또는 7년 단위)를 인정하는 임금체계와 수준을 마련하는 것이 합리적이고 무기계약직을 설득하는 것에도 도움이 될 것.

○ 각종 수당

-첫째, 기본임금 내지 직무의 내용에 따른 임금차이가 있는 수당이라면, 공무원 또는 정규직에 비교하거나 무기계약직 상호간에 차이가 있어도 합리적인 이유가 있어 차별적 처우가 될 가능성이 낮음.

-둘째, 직무내용에 따른 차이가 아닌 복지혜택 등으로 판단되는 수당에서 차이가 발생하면 기본임금과는 달리 차별적 처우로 판단될 가능성이 높음.

-예, MBC의 무기계약직들이 정규직에 비교하여 각종 수당미지급에 대해 근로법 제6조(균등한 처우)에서 고용형태는 사회적 신분에 해당하여 차별로 주장하였고, 서울남부지법이 이를 인정하고 현재 서울고등법원에서 진행 중인 사건의 결론에 따라 개별적 또는 집단적 노동분쟁이 예상됨.

-이 부분은 비정규직 차별적 처우에 대한 해결방안과 함께 검토되어야 함.

○ 승진 등 인사체계와 경력

-무기계약직으로 근무하는 직종에서 승진 제도를 인정하면 임금체계와 결합하여 복잡적이고도 차별의 문제가 발생할 수 있으므로 이를 인정하지 않고 다른 방안을 모색하는 것이 타당.

-무기계약으로 전환되거나 입사시에 그 경력과 자격증을 어떻게 처리하거나 반영할 것인지도 문제인데, 내용에 따라 다르겠으나 이를 인정하게 되면 승진 등 인사체계의 문제점이 그대로 발생하므로 인정하지 않는 것이 타당함.

-다만, 특정한 공공기관의 규정에서 경력과 자격증에 대해 정규직은 인정하고 무기계약직은 인정하지 않을 경우 차별이 될 수 있어 자격증과 직무관련성 등에 대해 면밀한 검토가 필요함.

○ 정규직 요구

-무기계약직과 노동조합은, 장기적으로 서울시 산하의 공단을 사례로 기준으로 하여 정규직과 동일한 인사체제로 편입을 요구할 것이 예상되는데, 이것은 국가 또는 지자체 그리고 공기업을 포함한 공공부문에 큰 부담이 될 것으로 판단됨.

[발제 2]

공공부문 정규직화,
바람직한 임금체계·직무등급체계

배규식 한국노동연구원 원장

공공부문 정규직화, 바람직한
임금체계 · 직무등급체계

2018. 2. 7

한국노동연구원



목 차

- I** 공공부문의 고용
- II** 일자리의 양과 질
- III** 공공부문 비정규직의 정규직화
- IV** 동일노동 동일임금
- V** 왜 공공부문 무기계약직은 호봉제, 제수당을 요구하는가?
- VI** 공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화
- 부 록

구분	총인원	정규직	비정규직			
		(무기계약직)	총계(비율)		기간제	파견·용역
합계	2,170	1,754 (212)	416	(19.2)	246	170
중앙부처	514	477 (20.5)	37	(7.1)	21	16
자치단체	429	345 (52.9)	84	(19.6)	71	13
공공기관	474	322 (25.7)	152	(32.0)	47	105
지방공기업	75	57 (9.5)	18	(24.1)	11	7
교육기관	678	503 (10.4)	125	(18.5)	96	29

※ 주: 무기계약직 통계는 2016년말 통계로 고용노동부 통계 인용

※ 자료: 고용노동부, 2017. 10. 26. 공공부문 비정규직 특별실태조사 결과

- 주로 국가 보조금으로 운영되는 민간기관
 - 사립학교 교직원 155,441명 + 장기요양기관의 전문직원수 292,884명 + 어린이집(국공립제외) 직원수 290,244 + 장애인 시설근무자 30,505명 = 769,074명
 - 위의 통계에는 공공부문에서 상시 지속업무를 담당하는 외주하청 근로자들의 수가 모두 들어가 있는 지는 의심스러움
- 일자리 행정통계 기준 공공부문: 233.6만(8.9%, 2015년)
 - 중앙정부 74.9만, 지방정부 121.4만 + 사회보장기금 2.6만 + 공기업 34.6만 명

- 박근혜 정부 아래에서도 공공부문 일자리 증가
 - '12년초~'15년말까지 공공서비스 수용증가를 반영하여 공무원, 중앙공공기관, 지방공기업의 고용인원이 확대되어 옴(공무원 39,420명, 공공기관 정규직 35,815 증가)

	2012.12말 기관수	2017.1.26 기관수	2012년 인력	2017년 7월 인력	인력증감
공공기관 (자료:알리오)	286개(시장형 14 준시장형 14 기금관리형 17, 위탁집행형 6, 기 타 176개)	332개(시장형 14 준시장형 21 기금관리형 16, 위탁집행형 73, 기 타 208개)	263,794	322,000	35,815명
	2012. 12월말 기관수	2016. 12월 말 기관수	2011. 12월 인력	2017. 7월 인력	인력증감
지방공기업 (자료: 16지방 공기업현황, 행 자부공기업과)	388개	410개	64,935명 2012. 12월 67(지방공 사공단 52,477명) , 662명	57,000명 (지방공사공단 62,666명)	-7,735명
공무원	2011년말 인력		2017년 7월말 인력		인력증감
	국가공무원 611,968명, 지방공무원 345,753명(지자체 283,153명 + 교 육 62,600명) 입법/사법/헌재/중앙선관위 24,206명 = 981,927명(자료: 행자부, 2012년 행정안전통계연보)		중앙부처 456,500명, 지방공무원 292,100명 + 교육 398,700명 = 1,147,000명 (자료: 인사혁신처, 2016.7, 2016 인사혁신통계연보)		165,072명
비정규직	2011년말 비정규직		2017년 7월말 비정규직		
	중앙행정기관 18,575명, 지자체 47,516명, 공공기관 49,815명, 교육기관 125,087명, 파견·용역 99,643명 = 340,636명(자료: 고용부, 2011. 9)		중앙행정기관 37,000명 + 지자체 84,000명 + 공공기 관 152,000명 + 지방공기업 18,000명 + 교육기관 125,000명 = 416,000명 (자료: 고용부, 2017. 공공부 문 비정규직 특별실태조사 결과)		75,364명
무기계약직	무기계약직 71,953명(2012년 기준)		무기계약직 211,950명 (고용노동부 2017)		139,997명

II

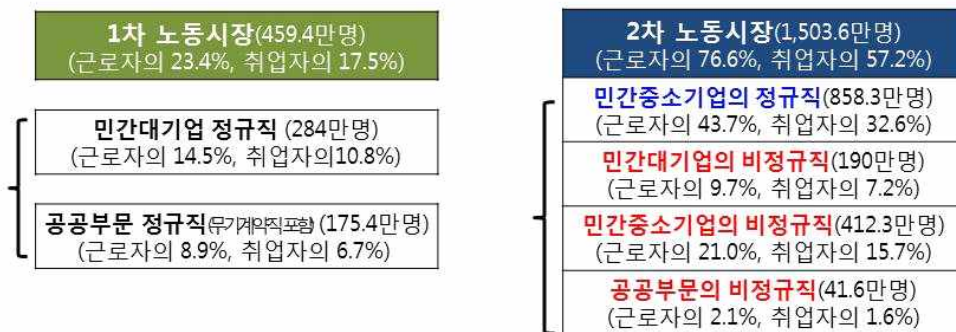
일자리의 양과 질 - 노동시장의 구성



■ 우리나라 노동시장의 구성

- **1차 노동시장** : 고임금, 좋은 복지혜택(459.4만명, 전 근로자의 23.4%, 전체 취업자의 17.5%)
 - 대기업 정규직(284만명, 전체 근로자의 14.5%, 전체 취업자의 10.8%)
 - 공공부문의 정규직(175.4만명 전체 근로자의 8.9%, 전체 취업자수의 6.7%)으로 구성
- **2차 노동시장** : 저임금, 낮은 복지혜택. 전체가 1,503.6만명(전 근로자의 76.6%, 전 취업자의 57.2%)
 - 중소기업의 정규직(858.3만명, 근로자의 43.7%, 취업자의 32.6%)이 속에는 하청, 사내하청 등 간접고용 비정규직이 상당수 포함되어 있음
 - 대기업의 비정규직(190만명, 근로자의 9.7%, 전체 취업자의 7.2%)
 - 중소기업의 비정규직(412.3만명, 근로자의 21.0%, 전체 취업자의 15.7%)로 이루어져 있음
 - 공공부문 비정규직(41.6만명 전체 근로자의 2.1%, 전체 취업자의 1.6%)

※ 자료: 통계청, 2016. 8. 경제활동인구조사부가조사, 고용노동부, 2016.3. 고용공시제



공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계·직무등급체계

3

III

공공부문 비정규직의 정규직화-무기계약직 전환규모



- 공공부문 비정규직 41.6만명/상시·지속 비정규직 31.6만명/정규직 전환대상자 **20.5만명(49.3%, 64.9%)** - '13년~16년 기간제 근로자 총 8.9만명 전환



① 각 기관의 잠정 전환규모 집계 결과: 17.5만명

* 기간제 7.2만명(47.7%), 파견·용역 10.3만명(62.5%)

- 60세 이상(54천명), 교·강사(34천명)가 전환제외자의 63%

② 추가전환 여지: 3만명 내외

- 전환심의위원회나 노사·전문가 협의 이전에 잠정적 전환규모를 입력, 모호한 직종 등은 일단 보수적으로 입력
- 특히, 전환제외자로 잠정 분류된 60세 이상자(54천명) 중 청소·경비 업종 종사자(32천명)는 별도 청년 설정 등을 통해 정규직 전환 가능*

* 추가지침(9.23): 청소·경비 상당수가 60세 이상이므로 정년을 65세로 설정. 전환 권고

③ (①+②) 추가전환여지(3만명 내외)를 고려할 때, 20.5만명(64.9%) 전환 예상

공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계·직무등급체계

4

III

공공부문 비정규직의 정규직화-무기계약직전환규모

KLI
한국노동연구원

■ 부문별 전환 규모

<부문별 전환규모 및 전환비율>



- 공공기관이 96,030명으로 전체 전환규모의 55% 차지, 전환비율도 가장 높음(71.2%), 전환율이 높은 파견·용역의 비중이 크기 때문인 것으로 분석
- 지자체·지방공기업은 전환비율이 50% 내외임
 - 자치단체는 타 부문에 비해 60세 이상자가 많은 환경미화원(9.8%) 비중이 높고
 - 지방공기업은 기간제 근로자의 18.1%가 전환예외사유인 선수이고, 60세 이상자가 많은 주차관리원 (15.2%)의 비중이 높은 데 기인
- 전환예외에 해당하는 교·강사가 다수인 교육기관(29.6%)의 경우 전환비율이 낮음

공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계·직무등급체계

5

III

공공부문 비정규직의 정규직화-주요직종과구성

KLI
한국노동연구원

직종	인원
청소(시설) (용역 32,270명+기간제 1,747명) = 34,017명	
시설관리(용역 20,849명+기간제 2,260명) = 23,109명	
사무(보조) (용역 4,249명+기간제 14,419명) = 18,668명	
경비직종 (용역 16,832명+기간제 1,167명) = 17,999명	
연구(보조)원 (기간제) 8,746명	
의료업무종사자(기간제 6,858명)	
조리(보조)사 (기간제 4,582명+용역 1,955명) = 6,537명	
겸마직(기간제 5,567명)	
고객종사자(기간제 2,823명+용역 2,000명) = 4,823명	
전화상담원(용역 3,515명)	
합 계	129,839명(63.3%)

<기간제 전환규모 및 전환비율>



※ 자료: 고용노동부(2017. 10)

<파견·용역 전환규모 및 전환비율>



※ 자료: 고용노동부(2017. 10)

※ 자료: 고용노동부(2017. 10)

공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계·직무등급체계

6

III

공공부문 비정규직의 정규직화-공공부문비정규직의비대화

기관명	비정규직	기관명	비정규직	기관명	비정규직	기관명	비정규직
1 한국여성인권진흥원	100.0	24 (재)한국우편사업진흥원	70.5	47 한국건강가정진흥원	61.5	70 (주) 인천항보안공사	54.2
2 (재)우체국시설관리단	98.1	25 국민체육진흥공단	70.1	48 한국수산자원관리공단	61.3	71 건축도시공간연구소	54.2
3 코레일테크(주)	95.1	26 (주)위터웨이플러스	69.3	49 한국문화예술위원회	61.1	72 국립낙동강생물자원관	54.2
4 코레일테크(주)	94.4	27 예술의 전당	68.7	50 별정우체국연금관리단	60.8	73 국립공원관리공단	53.9
5 가족위생방역지원본부	93.4	28 한국공항공사	68.4	51 한국산업기술시험원	60.6	74 한국생명공학연구원	53.8
6 한국잡월드	88.4	29 일제강제동원피해지원재단	68.2	52 나노종합기술원	60.5	75 한국산림복지진흥원	53.7
7 인천국제공항공사	85.6	30 (재)우체국금융개발원	67.3	53 신용보증재단중앙회	60.2	76 국방전직교육원	53.6
8 세종학당재단	83.9	31 광주과학기술원	66.5	54 (재)정통극장	60.0	77 국가과학기술연구회	53.4
9 한국마사회	81.9	32 독립기념관	66.4	55 울산과학기술원	59.2	78 한국예술인복지재단	53.3
10 한국장애인개발원	81.9	33 국립부산과학관	66.4	56 정보통신산업진흥원	58.9	79 게임물관리위원회	53.2
11 국립박물관문화재단	80.1	34 한약진흥재단	66.3	57 한국세라믹기술원	58.4	80 주택관리공단(주)	52.8
12 한국보육진흥원	77.3	35 한국문화예술교육진흥원	65.2	58 한국발명진흥회	58.4	81 코레일유통(주)	52.5
13 한국장학재단	75.8	36 대구경북과학기술원	65.0	59 한국공예디자인문화진흥원	58.2	82 한국보건복지인력개발원	52.3
14 서울요양원	74.8	37 한국과학기술원	64.9	60 국립생태원	58.1	83 한국문화관광연구원	51.9
15 한국체육산업개발(주)	74.3	38 전정기념사업회	63.8	61 한국해양수산개발원	57.8	84 시청자미디어재단	51.4
16 중소기업유통센터	74.2	39 한국보건산업진흥원	63.5	62 국가평생교육진흥원	57.3	85 한국한의학연구원	51.4
17 환경보전협회	74.0	40 아시아문화원	63.2	63 (재) 예술경영지원센터	56.7	86 한국과학창의재단	50.7
18 국립광주과학관	73.7	41 한국교통연구원	62.9	64 한국해양과학기술원	55.9	87 코레일로지스(주)	50.4
19 한국청소년상담복지개발원	73.7	42 한국양성평등교육진흥원	62.4	65 한국국방연구원	55.0	88 여수광양항만공사	50.3
20 태권도진흥재단	73.3	43 한국건강증진개발원	62.3	66 의료기기정보기술지원센터	54.7	89 한국농촌경제연구원	50.3
21 한국교육개발원	72.8	44 한국문화재단	61.9	67 한국생산기술연구원	54.5		
22 한국뇌연구원	72.6	45 KDI국제정책대학원	61.8	68 한전 KDN	54.3		
23 국립대구과학관	71.5	46 한국직업능력개발원	61.8	69 선박해양플랜트연구소	54.2		

※ 자료 : 공공기관 경영정보공개시스템(알리오). 2017. 3월

IV

동일노동 동일임금

● 동일노동이란 무엇인가?

- 동일노동이란 같은 직종에서 같은 직무(job)를 수행하는 것을 말함. 수행하는 직무(일)에 따라 숙련도(경험, 지식, 숙달정도), 난이도, 책임성, 위험성이 크고 작은 차이가 있을 수 있는데, 유사한 직무의 경우에도 직무등급에서 차이가 있음
- 가령 청소직종의 경우에도 사무실청소, 마당청소, 큰 교실 등 학교청소, 지하철 역사청소, 유리벽/유리창 청소 등에 따라 숙련도, 난이도, 위험성, 노동환경 등에서 적지 않은 차이가 있음

● 우리나라에서 동일노동 동일임금 원칙의 적용

- 동일노동 동일임금은 기업/조직 단위에만 적용될 뿐이므로 매우 제한적/선언적인 의미밖에 없음
- 현재는 공공부문에서 동일노동을 하고 있으나 공공기관 별로 상당한 임금격차, 정규직/비정규직간 격차와 불공정한 대우 차별이 이루어지고 있음
- 동일노동 동일임금의 원칙 적용은 개별 공공기관을 넘어서 공공기관 전체에 적용해야 함
- 공공부문에서 동일노동 동일임금의 원칙이 적용되려면 공공기관에서 동일 직무를 수행하는 직원들에게 통일적인 직무등급체계, 임금체계의 적용을 받을 수 있는 시스템을 구축해야 함

● 외국에서는 어떤가?

서유럽이나 미국 등에서는 대체로 직종, 직업에 따른 노동시장의 형성이 되어 있어서 회사나 조직을 달리하더라도 직종, 직무별로 임금수준이나 체계가 매우 유사하고 노동조합도 산업별, 지역별 단체교섭을 통해서 이렇게 형성된 임금체계, 수준을 규율하는 것이라고 할 수 있음.

● 공공부문에서 동일노동 동일임금의 원칙이 구현되면 좋아지는 점은?

- 공공부문에서 동일직무 수행자에게 동일임금을 지급하는 임금체계와 직무등급시스템을 구축하는 것은 공공부문의 노동시장에서 부당한 격차와 불평등을 없애고 공정성을 담보하는 기반이 될 것임

IV

동일노동 동일임금

차이는 차별인가?

- 차별과 차이(차등대우)를 준별할 필요
- 서로 다른 업무를 수행하는 노동자들에게 획일적으로 임금을 지급하고 처우를 제공하는 것이 합리적인가?
- 공공부문의 정규직/비정규직이 수행하는 상시지속업무에는 성격과 내용이 매우 다른 수많은 업무(숙련도, 지식, 경험, 책임성, 난이도, 위험도, 노동환경 등에서)가 있음
- 업무의 숙련도와 난이도, 업무에서 요구되는 지식, 경험, 책임성, 업무에 따른 위험도와 업무 수행을 둘러싼 노동환경에서 적지 않는 차이가 나는 서로 다른 업무에 대해서는 그 차이만큼 차등대우를 하는 것이 합리적임
- 상시지속업무에는 거의 모든 업무에 직무등급체계, 임금체계가 있으며, 이는 위계적인 구조를 갖고 있어서 승급, 승진의 사다리를 구조화하고 있음

동일노동 동일임금이란? (수수께끼)

- 동일노동 동일임금이란 무엇인가?
- 동일노동을 하는데 공공부문이 민간부문 노동자보다 더 받는 것은 공정한가?
- 같은 노동을 하면서 근속연수가 늘어감에 따라 임금이 올라가는 연공주의(호봉제)는 동일노동 동일임금의 원칙에 위배되는 것은 아닌가?
- 호봉제가 동일노동 동일임금의 원칙에 위배되는 것이 아니라면 왜 그렇고 또 어디까지 위배되지 않고 어디부터 위배되는가?
- 같은 직무를 수행하는 청소, 경비, 시설관리 노동자들이 소속 조직(정규직으로 전환해도 격차가 그대로 남을 가능성이 큼)이 다르다는 이유로 임금과 처우에서 상당한 격차가 존재하는 것을 그대로 둘 것인가?

V

공공부문 무기계약직 임금체계의 문제점

무원칙과 무기준의 현 공공부문 무기계약직 임금체계

- 기존 무기계약직 노동자들에 대한 보상, 직무등급체계, 비정규직 보상 등에서 어떤 기준이나 원칙도 없이 매우 무질서하게 진행되어 옴
- 소속기관(중앙행정기관, 지방자치단체, 교육기관)에 따라 수당종류와 수당 지급 여부, 호봉제의 적용여부, 호봉수가 천차만별
- 무질서하고 기준이나 근거가 부족한 임금체계, 호봉체계, 수당지급 등은 이미 현재 211,950명의 무기계약직 직원들에 대한 보상, 같은 직종/직무의 노동에 대해 공공기관 간에 큰 격차, 불공정성, 차별성이 문제이고 향후 지속가능성도 보장하기 어려운 현실임

지속적인 노사분쟁과 인건비의 누적적인 증가도 지속가능성을 약화시키는 요인

- 공공부문에서 정규직화되는 20.5만명 가운데 63.3%에 이르는 129,839명은 위의 10개 직종에 속하는 인력으로 대체로 저숙련, 저임금 노동자층임
- 정규직화(무기계약직화)되는 노동자들 대부분의 노조가입이 예상되어 동일노동을 하지만, 기관별로 큰 임금격차와 불공정성은 향후 상향 평준화를 요구할 노조의 압력 때문에 지속적인 노사분쟁의 불씨가 될 수 있음
- 공공부문 비정규직의 정규직화가 향후 지속적인 노사분쟁의 불씨가 되고 이번에 정규직화되는 노동자들에게 기존 무기계약직의 임금체계, 호봉체계, 수당 등을 그대로 적용하는 경우 공공부문 인건비가 크게 늘어나 지속가능성이 문제가 될 수 있음

■ 지방자치단체 시설관리분야의 무기계약직

지자체	호봉급		수당 총액(월 단위)		급여 총액(월 단위)		
	최초	마지막	최초	마지막	최초	마지막	차이
서울	1,604,410	3,726,140	193,700	470,511	1,798,110	4,196,651	2.33배
부산	1,536,560	2,134,220	559,749	896,976	2,096,309	3,031,196	1.45배
인천	1,710,000	2,769,150	651,000	756,915	2,361,000	3,526,065	1.49배
대구	1,565,380	2,285,880	701,344	881,470	2,266,724	3,167,350	1.40배
광주	1,760,390	2,300,990	336,699	381,749	2,097,089	2,982,739	1.42배
대전	1,339,250	2,081,020	1,003,822	1,462,087	2,343,072	3,543,107	1.51배
울산	1,734,190	2,319,650	413,419	471,965	2,147,609	2,791,615	1.30배
경기	2,075,840	2,338,210	449,480	482,276	2,525,320	2,820,486	1.17배
강원	1,413,140	2,068,880	741,046	1,132,032	2,154,186	3,200,912	1.49배
충북	1,414,400	-	987,199	-	2,401,599	-	-
충남	1,303,970	1,935,470	853,320	1,116,445	2,157,290	3,051,915	1.41배
전북	1,747,330	2,391,330	594,733	669,133	2,342,063	3,060,463	1.30배
전남	1,563,700	2,971,570	1,037,603	1,895,304	2,601,303	4,866,874	1.88배
경북	1,819,800	-	1,008,250	-	2,828,050	-	-
경남	1,568,970	2,152,460	703,737	956,857	2,272,707	3,109,317	1.37배
제주	1,523,500	2,258,900	342,350	604,131	1,865,850	2,863,031	1.53배
세종	1,480,220	2,056,220	889,752	1,115,352	2,369,972	3,171,572	1.34배

※ 자료: 행정안전부(2017). 내부자료.

- ① 정액급식비, 교통보조비, 가족수당, 직책수당, 대민봉사비, 위생수당, 위험수당, 반장수당: 월 단위 계산
 ② 정근수당: 반기 ⇒ 월 단위로 환산
 ③ 상여금, 명절휴가비: 연 ⇒ 월 단위로 환산

※ 가족수당(공무원 준용): 배우자 월 4만원, 배우자 및 자녀를 제외한 부양가족(직계 존속·비속 등) 1명당 월 2만원, 자녀(첫째자녀 월 2만원, 둘째자녀 월 6만원, 셋째이후 자녀 월 10만원)
 ⇒ 현 통계에서는 60,000원(배우자 1명, 첫째 자녀 1명 기준)으로 집계

※ 자녀학비보조수당: 고등학교에 취학하는 자녀가 있는 직원(수업료와 학교운영지원비)
 ⇒ 현 통계에서는 제외

※ 정근수당: 1년 미만 미지급, 2년 미만 월 봉급액의 5%, 3년 미만 10%, 4년 미만 15%, 5년 미만 20%, 6년 미만 25%, 7년 미만 30%, 8년 미만 35%, 9년 미만 40%, 10년 미만 45%, 10년 이상 50%
 ⇒ 공무원 준용인 경우 최초 호봉인 경우는 미지급, 마지막 호봉인 경우는 월 봉급액의 50%로 집계

구분	공무직 (무기계약직)	기간제	비 고/차액
소계	36,982,230	22,391,610	14,590,622원
기본급	17,366,280	18,885,240	공무직 3호봉 (경력 삼입 가정)
정기상여금	5,788,760	800,000	
명절휴가비	1,447,190	400,000	
정액급식비	1,200,000	1,200,000	월100,000원
교통보조비	600,000	600,000	월50,000원
생활임금	-	1,091,810	생활임금 적용시
위생수당 (위험수당)	600,000	-	월 50,000원
초과근무수당	6,778,800	-	35시간기준
연차수당	1,291,200	903,600	공무직 16일, 기간제15일기준
복지포인트	1,430,000	300,000	
가족수당 (자녀학비 보조수당)	480,000	-	월40,000원 (배우자만 적용시)

※ 자료: A지방자치단체(2017). 내부자료.

• 위 표에서 정기상여금, 각종 수당, 초과근무수당 복지포인트 등에서 1,459만원 상승

• 같은 일을 하면서 무기계약직과 기간제 사이에는 심각한 차이와 차별 존재

• 말이 무기계약직이지, 사실상 정규기능직으로서의 임금을 받고 있으며 호봉제의 혜택을 누리고 있음.

• 왼쪽과 같은 식으로 공무직으로 전환되는 경우에 정부의 인건비 상승이 감당할 수 있을지 의문 - 세금을 좀 올리면 가능할 수도 있음.

• 과거 모든 계약직을 직종과 관계없이 모두 공무직으로 전환하여 단일한 임금체계와 호봉제를 적용하는 것이 합당한가? (사무보조, 시험보조, 포장관리(농사), 취사, 시설물 청소 및 관리, 사육보조, 산림업무)

• 연봉 3700만원짜리 정년이 보장되는 공공부문 일자리에 기간제 근로자들이 자동으 로 전환하는 식이면, 사회적으로 어떤 반응이 나타날까?

공공부문 무기계약직 임금체계의 문제점

- B지방자치단체의 무기계약직과 비정규직의 직종

직종	
<ul style="list-style-type: none"> 평생학습관 무대음향관리 탕정복합시설전기시설관리 종합운동장기계가스관리 누수수리원 정수장관리 시민문화복지센터시설, 음향, 조명 민속관시설관리 영인산휴양림 시설관리 방문객센터 전기관리 보건의료(임상병리, 물리치료) 근로자복지관시설관리 불법광고물정비 신청호시설관리 시티투어 안내통역 종합운동장시설관리(조경, 잔디) 체육시설관리 국도활성화 사회복지의료급여 청소차 동승원 청소업무<청사관리포함> 수영장안내운영 종합운동장청소 도서관자료관리 민속관매표 및 주차장 관리 사무행정(서고, 지출업무) 부속실<시장부속실 포함> 교통질서계도 종합진단, 토양검정(농업기술센터) 보건소(통합건강증진, 금연클리닉, 한방건강증진, 예방접종, 아동청소년정신보건) 	<ul style="list-style-type: none"> 도로보수원 수영장보일러 수영장수질관리 재활용수집운반 지게차운전 임시선별, 선별 예산행정업무 임대기계대여 청사전기관리 야생동물보호 건강화물운전 주정차단속 하수도준설 사회복지직업상담 노면청소차고지 관리 화훼포 보건소시설관리 원예사 공원관리 등산로 가로수관리 상하수도검침원 열린정보센터 휴양림매표 조리 일자리지원센터 진료보조 민원창구 연구실 상설전시운영 여권발급 정신보건, 사례관리, 드림스타트

공공부문 무기계약직 임금체계의 문제점

- B지방자치단체의 무기계약직의 임금체계

■ 충남 B시의 무기계약직 월기본급과 각종 수당

호봉	1호봉	5호봉	10호봉	20호봉	30호봉	33호봉
월 기본급	1,937,500	2,030,500	2,146,750	2,379,250	2,611,750	2,681,500
100.0	100.0	4.8%	10.8%	22.8%	34.8%	38.4%
연 정근수당	0	812,200	1,932,075	2,379,250	2,611,750	2,681,500
연지급액	0	월기본급 40%	월기본급 90%	월기본급 100%	월기본급 100%	월기본급 100%
명절휴가비 기본급* 60%*2회	2,325,500	2,436,600	2,576,100	2,855,100	3,134,100	3,217,800
급식비13만원*12월	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000	1,560,000
시설관리 조정수당	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000
교통비	600,000	600,000	600,000	600,000	600,000	600,000
위생+위험+면허	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000	1,200,000
연봉	30,135,500	31,768,700	34,829,175	38,345,350	41,646,850	42,637,300
연공성	100.0	5.4%	15.6%	27.2%	38.2%	41.5%

※ 주: 월기본급과 정근수당, 정근수당은 연 2회 지급, 2017년 최저임금 기준 월급은 1,352,230원, 연봉은 1,623,000원, 법정수당(연장, 야간, 휴일 근로수당) 제외
 ※ 자료: 충남B시 2017. 임금협정서.

공공부문 무기계약직 임금체계의 문제점

-고용노동부의 무기계약직 임금체계

- **기본급 (분류)** 고용노동부 무기계약직 직종은 총 10개로, 직종별 기본급은 각각 호봉급(4개), 급별 고정급(1개), 고정급(5개)으로 다양

<직종별 호봉테이블 비교>						
호봉표 (직종명)	호봉 개수	임금수준(월, 단위:원)		호봉간 격차(단위:원)		
		최초	마지막	평균	최대	최소
①청원경찰	31	1,486,900	3,837,800	56,030	81,700	27,500
②직업상담원	25	1,506,440	2,548,680	43,427	54,740	35,180
③자립지원 직업상담사	25	1,879,600	3,180,030	54,185	68,300	43,890
④상담원 등	25	1,305,900	2,267,270	40,057	53,030	18,270

- **(호봉제)** 4개 직종별로 별도의 호봉테이블이 있으며, 각 호봉테이블에 따라 호봉개수, 임금수준, 호봉간 격차는 차이를 보임

<무기계약직 직종별 기본급 체계 비교>		
유형	직종 수	직종명
호봉급	4개	청원경찰, 직업상담원, 자립지원 직업상담사, 사무원 등
급별 고정급	1개	전문위원·기금관리원
고정급	5개	고객지원실 명예상담원, 운전원, 속기사, 산삼위 조사연구원, 전화상담원

공공부문 무기계약직 임금체계의 문제점

-광역자치단체 무기계약직의 호봉제 적용

- **직종의 구분 및 호봉표 유형(종류)**

직종을 구분하는 표준이나 호봉표 유형을 단일화하는 어떠한 기준 없이 지자체마다 자율적으로 호봉표 유형을 결정하는 실정

지자체	호봉표종류	호봉표 상 직종
서울시	2개	① 일반종사원, 환경(조경)정비원, 도로보수원, 시설정비원 ② 시설청소원, 시설경비원, 대민종사원
대구시	2개	① 보통인부, ② 기능인부
광주시	7개	①보통인부, ②방송모니터속기원, ③의전안내제본인쇄원, ④녹자조경원 ⑤재정통계장서정리원 ⑥홍보관안내, ⑦도로정비원
경기도	3개	①가군: 사무보조원, 시설관리보조원, 조리사, 영양관리사 등 ②나군: 실험보조원, 영상관리원, 환경단속원 등 ③다군: 산림조사원, 재무보조원, 조경관리원
강원도	3개	①행정·사업실무원·청사미화원, ②시험보조원·산림예찰원, ③도로보수원·터널관리원

- **호봉의 개수**

호봉의 개수는 서울시 청소분야를 제외하고 대부분 공무원의 호봉수준(32호봉)인 30호봉을 상회하고 있음.

호봉개수	시도수	광역 자치단체명
33호봉	3	(시설분야) 서울시, 전라북도, 세종자치시
	2	(청소분야) 전라북도, 세종자치시
	3	(도로정비분야) 서울시, 전라북도, 세종자치시
30~31호봉	12	(시설분야) 부산시, 인천시, 대구시, 광주시, 대전시, 울산시, 경기도, 강원도, 충청남도, 전라남도, 경상남도, 제주특별자치도
	13	(청소분야) 부산시, 인천시, 대구시, 광주시, 대전시, 울산시, 경기도, 강원도, 충청남도, 전라남도, 경상북도, 경상남도, 제주도
	7	(도로정비분야) 인천시, 대구시, 광주시, 강원도, 충남, 전남, 경상
20호봉	1	(청소분야) 서울특별시

V

공공부문 무기계약직 임금체계의 문제점 -광역자치단체 무기계약직의 호봉제 적용



● 호봉테이블 평균임금 (17개 시도)

분야별	최초 호봉(1호봉)	최종 호봉
시 설	평균 : 1,597,709원, 최저 : 1,303,970원(충청남도) 최고 : 2,075,840원(경기도)	평균 : 2,105,299원, 최저 : 1,935,470원(충청남도, 30호봉) 최고 : 3,726,140원(서울특별시, 33호봉)
청 소	평균 : 1,451,554원, 최저 : 1,106,580원(대전광역시) 최고 : 1,760,390원(광주광역시)	평균 : 2,098,068원, 최저 : 1,837,480원(대전광역시, 31호봉) 최고 : 2,769,150원(인천광역시, 31호봉)
도로정비	평균 : 1,661,263원, 최저 : 1,256,700원(강원도) 최고 : 2,490,100원(광주광역시)	평균 : 2,594,276원, 최저 : 1,836,600원(강원도, 31호봉) 최고 : 3,726,140원(서울특별시, 33호봉)

● 호봉간 격차 (임금차이/평균)

분야별	2만원 미만	2~5만원미만	5~10만원미만	비고
시설 분야	4개 광주시(18,020), 경기도(8,746) 경남도(19,450)세종시(18,000)	10개 부산시(20,609), 인천시(35,305), 대구시(24,845), 대전시(24,726), 울산시(20,188), 강원도(21,858), 충남도(21,776), 전북도(20,125), 전라남도(46,929), 제주도(25,133)	1 서울시(66,304)	

※ 시설분야 최고 : 광주시 → 시설 4~5호봉 사이 격차 111,530원, 두 번째 : 서울시 → 시설 1호봉~12호봉 까지 호봉간 격차 10

VI

왜 공공부문 무기계약직은 호봉제, 제 수당을 요구하는가?

● 공무원들의 수당 체계

구분	지급기준	비고
장근수당	월봉급액의 0%~50%	※ 1월, 7월 지급 ※ 근무연수별 장근수당지급기준표
장근수당가산금	5년이상 10년미만 : 50,000원 10년이상 15년미만 : 60,000원 15년이상 20년미만 : 80,000원 20년이상 : 100,000원	※ 매월 지급 ※ 근무연수가 20년이상 25년미만인 자에 한하여 월 10,000원을 가산하여 지급. 근무연수가 25년이상인 자에 한하여 월 30,000원을 가산하여 지급
정액급식비	130,000원	※ 매월 지급
시간외근무수당	기준호봉 : 당해 계급 상당 10호봉	※ 정액분(10시간) 매월 지급
관리업무수당	4급 또는 4급상당 이상	※ 월봉급액의 9% ※ 매월 지급
직급보조비	1급 : 750,000원 2급 : 650,000원 3급 : 600,000원 4급 : 400,000원 5급 : 250,000원 6급 : 155,000원 7급 : 140,000원 8~9급 : 105,000원	※ 매월 지급
성과상여금	1~4급 : 20호봉 5~6급 : 18호봉 7급 : 15호봉 8급 : 12호봉 9급 : 10호봉	※ 전년도 월봉급액 기준
연가보상비	기준봉급액 × 1/30 × 연가보상일수(20일 이내)	※ 기준봉급액 = 12월 31일(퇴직일 전일) 현재의 월봉급액 ※ 연가보상일수 = 미사용연가일수 × (12월 - 재외기간(월))/12월
특수지근무수당	가지역 : 60,000원 나지역 : 50,000원 다지역 : 40,000원 라지역 : 30,000원	※ 백지지역, 도서지역, 접적지역에 따라 구분
위험근무수당	갑종 : 50,000원 을종 : 40,000원	※ 부분별 동별 구분 참조
특수근무수당	기술분야 교육 및 연구분야 특수업무분야 재외직분야	※ 분야별 수당 종류 참조

VI

왜 공공부문 무기계약직은 호봉제, 제 수당을 요구하는가?

2016년 고등학교 20년 재직 29호봉 교사 월급 명세서(연봉 6000만원/기본연봉 38,504,400원 = 1.56배)

공무원구분	행정부가기공무원	급여직종구분	국공립교원	최초임용일	1997.31
보직구분		직위	교사(중등)	현직급임용일	
급여관리구분	호봉제	교원구분	교사(고등학교)	현직위임용일	
급여내역			공제내역		
본봉	3,208,700	일반기여금	320,870		
정근수당가산금	80,000	건강보험	130,050		
정액급식비	130,000	노인장기요양보험	8,510		
가족수당(배우자)	40,000	장기요양연말정산	-12,330		
가족수당(부양가족)	40,000	친목회비	20,000		
교원연구비	60,000	전교조회비	24,880		
교직수당	250,000	전교조분회비	10,000		
교직수당가산금2	70,000	식대	60,000		
담임 -교직수당가산금 4	110,000	공제액 소계	353,050		
시간외수당(정액분)	97,390	세금내역			
시간외수당(초과분)	555,120	소득세	100,000		
직책수당	5,000	주민세	10,000		
급여총액	4,686,210	세금 소계	110,000		
실수령액			4,223,160원		

공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계-직무등급체계

19

V

왜 공공부문 무기계약직은 호봉제, 제 수당을 요구하는가?

	초등학교 교사				중학교 교사				고등학교 교사				전체근로자 평균연봉
	초봉	10년 근속	15년 근속	최고	초봉	10년 근속	15년 근속	최고	초봉	10년 근속	15년 근속	최고	2015년
Australia	39,819	57,246	57,246	57,455	39,804	57,293	57,293	57,478	39,961	56,427	56,427	56,710	50,167
Austria	32,830	38,619	43,276	64,336	34,345	41,718	46,852	66,595	36,043	44,326	50,508	74,536	46,084
Belgium(F1)	34,459	43,279	48,757	59,715	34,459	43,279	48,757	59,715	43,056	54,949	62,699	75,616	47,702
Canada	39,511	63,188	65,543	65,543	39,511	63,188	65,543	65,543	39,677	63,508	65,833	65,833	47,843
Denmark	45,909	51,141	52,481	52,481	46,188	51,826	53,226	53,226	46,033	58,317	58,317	58,317	50,024
England	27,246	43,140	46,390	46,390	27,246	43,140	46,390	46,390	27,246	43,140	46,390	46,390	41,384
Finland	32,157	37,223	39,456	41,824	34,730	40,201	42,613	45,170	36,828	44,230	45,999	48,759	40,731
France	27,867	31,865	34,149	50,141	30,532	34,530	36,814	52,981	30,820	34,819	37,103	53,300	41,252
Germany	51,584	61,172	63,961	67,998	57,131	66,647	69,431	75,422	60,305	70,339	73,632	84,116	44,925
Greece	18,408	21,071	24,712	34,776	18,408	21,071	24,712	34,776	18,408	21,071	24,712	34,776	
Ireland	30,813	51,949	57,597	64,509	30,813	53,903	58,190	65,102	30,813	53,903	58,190	65,102	
Israel	18,498	24,322	28,281	49,820	18,602	26,686	30,977	48,973	18,910	22,128	24,853	39,112	
Italy	27,314	30,048	32,995	40,151	29,445	32,618	35,951	44,093	29,445	33,411	36,958	46,096	34,140
Japan	28,101	41,740	49,378	61,922	28,101	41,740	49,378	61,922	28,101	41,740	49,378	63,615	35,780
Korea	26,910	40,548	47,352	75,297	26,815	40,453	47,257	75,202	26,815	40,453	47,257	75,202	33,110
Netherlands	36,097	44,847	53,544	53,544	38,089	56,986	66,366	66,366	38,089	56,986	66,366	66,366	50,670
Norway	40,815	44,136	44,136	48,227	40,815	44,136	44,136	48,227	45,191	49,842	49,842	55,944	50,908
Spain	36,405	39,371	41,940	51,304	40,762	44,107	46,865	57,278	40,762	44,107	46,865	57,278	36,325
Sweden	32,313	36,060	37,391	42,699	32,698	36,673	38,054	43,487	33,980	38,196	39,896	45,610	40,909
Switzerland	52,863	65,938		80,882	60,231	75,299		92,258	67,483	86,525		103,480	58,389
USAs	42,256	54,639	60,266	67,983	44,001	54,598	61,918	67,053	43,362	55,700	60,884	68,062	58,714
OECD평균	31,028	39,673	42,675	51,254	32,485	41,613	44,407	53,557	34,186	43,952	46,379	56,152	41,253
EU22평균	30,745	38,240	42,285	49,509	32,274	40,309	44,204	52,058	33,420	42,314	46,420	54,943	

자료: OECD. 2016. Education at a Glance. OECD Indicators

공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계-직무등급체계

20

VI 공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화

- **공공부문의 불공정, 차별 등을 없애고 동일노동 동일임금의 실현은 직종별 임금체계와 직무등급체계의 표준화로부터**
 - 우선 공공부문에서 정규직화되는 주요 5개 직종(청소, 경비, 시설관리, 사무보조, 조리)에 대해 임금체계와 직무등급체계의 표준화 필요
 - 비정규직의 정규직화를 계기로 하여 표준화된 임금체계와 직무등급 체계 적용
 - 한꺼번에 임금체계, 임금수준, 직무등급체계를 표준화하는 것이 대단히 어렵기 때문에 임금체계와 직무등급체계는 표준화하되 향후 5~7년에 걸쳐 해당 직종의 임금수준과 체계의 점진적 표준화 필요
- **주요 5개 직종(청소, 경비, 시설관리, 사무보조, 조리보조)의 직무내용과 요건 분석, 직무평가를 바탕으로 통일되고 표준화된 임금체계와 직무등급체계 마련**
 - 주요 직종에서 직무수행을 위해 요구되는 요건 - 숙련, 자격, 경험과 지식, 책임성, 난이도와 위험도, 작업조건 등을 고려하여 직무등급체계와 임금체계 설계
 - 세부적인 직무등급체계가 아니라 범위(broadband) 직무별로 기본틀을 구축하되, 직종 내부의 보다 여러 세부적인 직무에 대해서는 여러개 직무를 범위로 묶어서 설계
 - 주요 5개 직종의 직무등급체계, 임금체계를 마련함에 있어서 독일, 미국, 영국 등 외국의 공공부문에서 기능직 직무등급체계와 임금체계를 충분히 참조
 - 또한 각 직종별 직무등급체계, 임금체계, 임금수준을 결정함에 있어서는 기존 각종 통계를 통해서 현재 주요 5개 직종 노동자들이 받고 있는 임금수준 고려

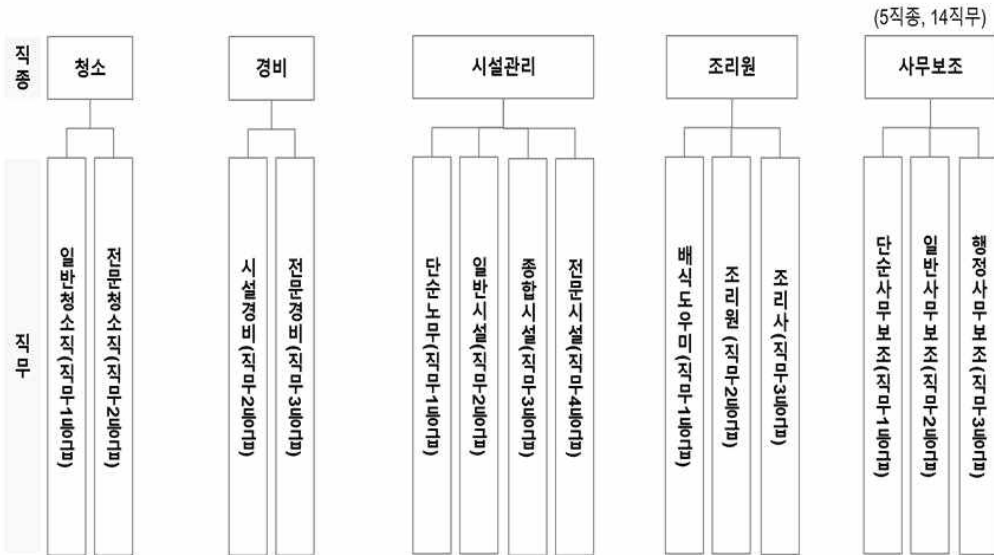
VI 공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화

- **공공부문 비정규직의 정규직화와 최저임금의 큰폭 인상이 표준화의 좋은 기회**
 - 공공부문 비정규직의 정규직화로 인한 임금인상 효과(+최저임금인상효과)
 - 2018년 최저임금이 16.4% 올라 최저시급 7,530원으로 오르는 경우 월 최저임금은
- 2017년 최저기본임금: 6,470원 * 209시간 = 1,352,230원
- 2018년 공공부문 최저임금: 7,530원 * 209시간 = 월 1,573,770원
 - 식대 13만원 + 복지포인트 33,333원(년 40만원 /12개월) + 명절상여금 월할분 83,333원 (100만원/12개월) = 246,666원
 - 법정수당(연장, 야간, 휴일근로수당)을 제외하고 월 임금이 1,820,436원임
- 양자 사이의 임금 격차는 468,206원으로 2017년 최저기본임금 기준으로 34.6% 상승효과를 가져올 수 있어서 바닥을 이루는 임금의 상당한 상승효과가 있는 바 아직 실감하지 못하는 상황임.
 - 물론 현재 기간제나 용역근로자로 있으면서 최저임금 이상을 받는 경우도 적지 않고 더구나 여기에 초과근로수당 등이 더해지면 위의 1,352,230원보다 많으나 역시 2018년 공공부문의 임금에서도 초과근로수당이 동시에 인상되게 되므로 위 금액보다 더 커지게 됨
- **공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화는 정규직화와 더불어 최저임금 인상, 처우개선이라는 계기로 진행할 때 가장 절호의 기회임**

VI

공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화

직무등급체계



공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계-직무등급체계

23

VI

공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화

- 주요 5개 직종의 임금체계와 직무등급체계(한국노동연구원 제시안)

한국노동연구원

직무등급	청소	경비	조리		시설관리	사무보조	
1	일반청소		단순노무(배식도우미,단순노무)			단순사무보조	
2	전문청소	시설경비	조리원		일반시설	일반사무보조	
3		전문경비	조리사		종합시설	행정사무보조	
4					전문시설1		
5					전문시설2		
6							
직무등급	1단계(2년)	2단계(2년)	3단계(3년)	4단계(4년)	5단계(4년)	6단계	격차
1등급	100	102	104	106	108	110	10%
	1,573,770					1,731,147	
2등급	105	108	110	113	115	118	12%
3등급	110	113	116	119	122	125	14%
4등급	115	119	122	126	130	133	16%
5등급	120	124	129	133	137	142	18%
						2,228,458	

주: 위 임금액은 기본급이며 여기에 식대 월 13만원, 명절상여금 연 100만원, 법정수당(연장, 야간, 휴일수당) 제외됨

공공부문 정규직화와 바람직한 임금체계-직무등급체계

24

VI

공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화

- 공정임금체계 구축기구를 통해 직무등급체계와 임금체계 표준화의 단계적 확대

- 정부의 공공부문 임금체계, 직무등급체계 표준화 노력/인식 부족
 - 정부, 지방정부, 일부 공공기관에서는 오히려 이런 노력이 야기할 수 있는 사회적 갈등이나 비용을 우려하여 소극적인 공공기관들도 있음
 - 정부 내에서 향후 기능직, 사무일반직을 통틀어 적용될 수 있는 직종 별로 표준화된 직무등급체계와 임금체계의 구축을 위한 컨트롤타워의 구축 시급
 - 이런 노력은 결국 공공부문에서 공정한 노동시장의 구축, 인사관리의 체계화를 위한 인프라를 구축하는 작업이고 향후에도 정권에 관계없이 지속되어야 할 사업
- 공공부문 5개 직종의 임금체계, 직무등급체계의 표준화에서 향후 10년에 걸쳐 모든 기능직과 사무직, 전문직으로 단계적으로 확대
 - 범정부적인 공정임금체계 구축기구의 설립 - 정부 내에 직종별로 직무등급체계, 임금체계의 표준화를 위한 범정부적인 기구가 구성되어 모든 직종별로 직무분석, 직무기술서 작성, 직무평가 등을 지속적, 체계적 수행
 - 각 기관별로 서로 다른 직무등급체계, 임금체계, 임금수준의 표준화에 따른 각종 손익조정을 위한 노사협상, 중기에 걸친 지속적, 점진적 임금, 직무등급의 미세조정 등을 공공 부문 전 기관에 걸쳐서 일관되게 수행할 필요
- 임금체계와 직무등급체계의 표준화는 직종별 직무급의 기초를 닦는 것으로 향후 민간부문에서 직무급 확대를 위한 하나의 좋은 기준과 선례를 만드는 것임

VI

공공부문 임금체계와 직무등급체계의 표준화

- 미국의 연방정부의 임금체계, 직무등급체계 표준화 정책

- 미국에서도 1960년대까지는 연방정부에서 일하는 직원들이 각 기관 별로, 주 별로 직무등급체계, 임금체계, 임금수준이 달랐는데, 불공정성과 차별문제 발생
- 1965년 존슨 대통령이 미국 연방정부의 인사관리처(Office of Personnel Management)에 명령을 내려 각 직종에 대해 직무별로 표준화된 직무등급체계와 임금체계를 설계하라고 지시함.
- 1965년부터 1972년에 걸쳐서 미국연방정부의 인사관리처에서는 모든 기능직에 대해서는 15개 직무등급을 가진 연방임금체계(Federal Wage System)와 모든 사무직, 일반직에 대해서는 연방 수준의 일반 임금체계(General Schedule)를 마련하였음
- 이들 두 가지 직무등급 및 임금체계는 표로 일목요연하게 정리되어 알기 쉽고 적용하기 쉽게 되어 있음

□ 단체교섭 구조와 임금과 직무등급체계의 표준화의 긴밀한 연계

- 단체교섭구조를 어떤 식으로 할 것인지(산별교섭구조로 할 것인지, 보다 세분화 된 교섭구조로 할 것인지)가 임금과 직무등급체계의 표준화를 유지하는 큰 과제/쟁점임.
- 기존의 기관별 임금과 근로조건의 결정구조와 체계를 유지하는 경우 공공부문 내에서 임금체계와 직무등급체계의 표준화 곤란. 기존의 무질서하고 불공정한 공공부문의 인사제도, 임금체계와 임금수준 등을 방치하게 될 것임
- 공공부문 전체에 동일노동 동일임금의 원리가 적용되도록 임금과 직무등급체계의 표준화를 하기 위해서는 현재 기업별 교섭제도의 개혁과 산업업종별, 소속기관별, 특성별, 전국수준으로 하는 방안을 결정해야 할 것임

□ 단체교섭은 전국적으로, 특성별, 소속 중앙부처별로 함.

- 가령 지방자치단체를 하나의 교섭단위로 하고, 중앙행정기관을 별도의 교섭단위로 하며, 교육부의 교사, 교육행정직, 기능직들을 별도의 교섭단위로 하고, 기재부 산하의 공공기관들도 시장형, 준시장형을 하나의 교섭단위로 묶고, 준정부기관(기관관리형, 위탁집행형)도 교섭단위로 묶는 방안 등
- 교섭단위를 결정한 뒤에도 각 수준별 임금과 근로조건의 결정구조(교섭구조)를 책임지는 부서나 조직, 정부나 공공기관의 집단교섭 대표의 선임, 단체교섭의 준비, 분쟁해결절차 등의 마련이 필요함
- 이를 위해서는 정부와 공공기관을 대변할 연합단체(가령, 중앙행정기관 연합, 지방자치단체연합, 전국교육청연합, 공기업연합 등)를 만들고 그 연합단체로 하여금 교섭을 준비하고 수행하도록 하는 것이 필요할 것임

€	1	2	3	4	5	6		
E 15	4380.63	4860.31	5038.90	5676.72	6161.47	6480.39	E1-E4	미숙련, 반숙련 노동자
E 14	3967.32	4401.04	4656.17	5038.90	5625.72	5944.61	E5-E8	최소 3년의 직업교육을 받은 노동자
E 13	3657.34	4056.62	4273.50	4694.43	5281.25	5523.65	E9-E12	학사나 전문대 졸업자
E 12	3279.57	3635.65	4145.91	4592.40	5166.46	5421.59	E13-E15	대학이나 석사학위자
E 11	3168.10	3508.11	3763.23	4145.91	4700.83	4955.97		
E 10	3056.61	3380.51	3635.65	3890.80	4375.54	4490.35		
E 9b	2711.10	2994.70	3143.33	3546.35	3865.28	4120.39		
E 9a	2711.10	2994.70	3044.26	3143.33	3546.35	3623.14		
E 8	2543.89	2808.91	2932.80	3044.26	3168.10	3246.12		
E 7	2387.86	2635.53	2796.54	2920.41	3013.29	3099.99		
E 6	2343.24	2586.00	2709.84	2827.51	2908.02	2988.53		
E 5	2249.11	2480.74	2598.39	2716.05	2802.74	2864.67		
E 4	2142.59	2363.07	2511.69	2598.39	2685.09	2735.85		
E 3	2109.19	2325.89	2387.86	2486.92	2561.25	2629.35		
E 2	1953.10	2152.51	2214.44	2276.39	2412.58	2555.04		
E 1		1751.25	1780.97	1818.14	1852.79	1941.97		

1st of July 2017 – 28th of February 2018

- 청소년노동자들의 경우 E1 직급
- 병원청소와 같이 감염위험과 위생관리 필요청소는 E2 직급
- 건물경비는 E2 직급

2016년 독일의 1인당 GDP
41,936 US Dollars (한국의 1.65배)
한국의 1인당 GDP 25,459 US Dollars

Salary group/level	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
E 1	x	신규직원(4년)	3등급(4년)	4등급(4년)	5등급(4년)	6등급(16년만에 마지막)
E 2 - E 15	신규직원(1년)	2등급(2년)	3등급(3년)	4등급(4년)	5등급(5년)	6등급(15년만에 마지막)

2015년 기본급 구조 WG, WL(work leader), WS(work supervisor) Effective January 11, 2015						
WG WL - WS Grade	WG-Rates		WL-Rates		WS Rates	
	Min	Max	Min	Max	Min	Max
1	\$ 12.01	\$ 15.37	\$ 13.18	\$ 16.84	\$ 20.06	\$ 25.65
2	\$ 13.65	\$ 17.49	\$ 15.01	\$ 19.21	\$ 21.27	\$ 27.33
3	\$ 15.01	\$ 19.21	\$ 16.56	\$ 21.14	\$ 22.48	\$ 29.52
4	\$ 16.40	\$ 22.20	\$ 18.09	\$ 24.43	\$ 23.87	\$ 32.88
5	\$ 17.82	\$ 24.48	\$ 19.59	\$ 26.91	\$ 25.25	\$ 35.16
6	\$ 19.22	\$ 26.74	\$ 21.15	\$ 29.40	\$ 26.65	\$ 37.41
7	\$ 20.60	\$ 30.06	\$ 22.63	\$ 33.06	\$ 28.01	\$ 41.15
8	\$ 21.89	\$ 32.23	\$ 24.09	\$ 35.55	\$ 29.25	\$ 43.16
9	\$ 23.15	\$ 34.14	\$ 25.48	\$ 37.61	\$ 30.52	\$ 44.99
10	\$ 24.43	\$ 36.03	\$ 26.88	\$ 39.63	\$ 31.77	\$ 46.86
11	\$ 25.74	\$ 37.91	\$ 28.28	\$ 41.70	\$ 32.58	\$ 48.05
12	\$ 26.99	\$ 39.80	\$ 29.66	\$ 43.74	\$ 33.66	\$ 49.59
13	\$ 28.24	\$ 41.66	\$ 31.07	\$ 45.83	\$ 34.91	\$ 51.11
14	\$ 29.55	\$ 43.57	\$ 32.53	\$ 47.94	\$ 36.46	\$ 52.54
15	\$ 30.83	\$ 45.40	\$ 33.93	\$ 50.02	\$ 38.23	\$ 54.24

■ 미국에서 육체노동자들의 직무등급에 따른 임금수준을 결정하는 요소는 크게 4가지임

- 요소 1: 숙련과 지식(작업관행, 방법, 공정, 난이도, 산수, 다른 직무)
- 요소 2: 책임 - 작업의 복잡성과 범위, 판단과 결정에 대한 책임의 정도
- 요소 3: 물리적 노력(성격, 정도, 빈도, 지속기간 등)
- 요소 4: 노동조건(작업장소의 빛, 열, 환기, 외부작업시 기후, 온도, 소음, 진동, 가스, 고소작업, 미끄러운 표면작업, 복잡한 곳의 위험 등)

● 미국 연방정부 육체노동자의 직무등급체계 내의 직무등급의 몇 가지 예

등급	핵심적인 직무타이틀
1	세탁노동자, 청소노동자(light)
2	청소노동자(heavy), 음식서비스노동자(food service worker), 미숙련 인부(laborer, light)
3	미숙련 인부(heavy)
4	매점 점원
5	지게차 운전자, 재고관리 노동자, 소매판매원보조자, 소형트럭운전자
6	중형트럭운전자, 자재관리노동자(packer), 자재와 재고관리 노동자(stockroom attendant), 미싱사(sewing machine operator)
7	제본공(bindery worker), 사무기기 수리공(office appliance repairer), 대형트럭운전자
8	트레일러 운전자, 조리사(cook), 공작기계공(machine tool operator)
9	수도관리공(자격증 필요), 도장공(Painter), 목수(Carpenter), 배관공(Plumber)
10	도로유지보수공(motor grader operator), 자동차정비공(automotive mechanic), 항공기정비공(aircraft mechanic), 용접공(welders), 기계배관시스템 관리공(pipetter), 판금공(sheet metal worker), 전기공(electricians), 기계공(Machinist)
11	전자장비공
12	레이다정비공(radar mechanics)
13	금형공(too, die and gage maker), die sinker
14	모델제작공(model maker)
15	기구제작공(instrument maker)

● 2017년부터 미국연방정부에 고용된 사무직들에게 적용되는 봉급테이블(직무등급과 임금체계)

Grade	B/O	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4	Step 5	Step 6	Step 7	Step 8	Step 9	Step 10
1	B	\$ 8.88	\$ 9.17	\$ 9.47	\$ 9.76	\$ 10.06	\$ 10.23	\$ 10.52	\$ 10.82	\$ 10.83	\$ 11.10
	O	13.32	13.76	14.21	14.64	15.09	15.35	15.78	16.23	16.25	16.65
2	B	9.98	10.22	10.55	10.83	10.95	11.27	11.59	11.92	12.24	12.56
	O	14.97	15.33	15.83	16.25	16.43	16.91	17.39	17.88	18.36	18.84
3	B	10.89	11.25	11.62	11.98	12.34	12.71	13.07	13.43	13.80	14.16
	O	16.34	16.88	17.43	17.97	18.51	19.07	19.61	20.15	20.70	21.24
4	B	12.23	12.63	13.04	13.45	13.85	14.26	14.67	15.08	15.48	15.89
	O	18.35	18.95	19.56	20.18	20.78	21.39	22.01	22.62	23.22	23.84
5	B	13.68	14.13	14.59	15.05	15.50	15.96	16.41	16.87	17.33	17.78
	O	20.52	21.20	21.89	22.58	23.25	23.94	24.62	25.31	26.00	26.67
6	B	15.25	15.75	16.26	16.77	17.28	17.79	18.30	18.80	19.31	19.82
	O	22.88	23.63	24.39	25.16	25.92	26.69	27.45	28.20	28.97	29.73
7	B	16.94	17.51	18.07	18.64	19.20	19.77	20.33	20.90	21.46	22.03
	O	25.41	26.27	27.11	27.96	28.80	29.66	30.50	31.35	32.19	33.05
8	B	18.76	19.39	20.01	20.64	21.26	21.89	22.52	23.14	23.77	24.39
	O	28.14	29.09	30.02	30.96	31.89	32.84	33.78	34.73	35.67	36.61
9	B	20.72	21.41	22.11	22.80	23.49	24.18	24.87	25.56	26.25	26.94
	O	31.08	32.12	33.17	34.20	35.23	36.27	37.30	38.33	39.36	40.39
10	B	22.82	23.58	24.34	25.10	25.87	26.63	27.39	28.15	28.91	29.67
	O	34.23	35.33	36.43	37.53	38.63	39.73	40.83	41.93	43.03	44.13
11	B	25.07	25.91	26.75	27.58	28.42	29.25	30.09	30.92	31.76	32.59
	O	34.23	35.33	36.43	37.53	38.63	39.73	40.83	41.93	43.03	44.13
12	B	30.05	31.06	32.06	33.06	34.06	35.06	36.07	37.07	38.07	39.07
	O	34.23	35.33	36.43	37.53	38.63	39.73	40.83	41.93	43.03	44.13
13	B	35.74	36.93	38.12	39.31	40.50	41.69	42.88	44.08	45.27	46.46
	O	35.74	36.93	38.12	39.31	40.50	41.69	42.88	44.08	45.27	46.46
14	B	42.23	43.64	45.05	46.45	47.86	49.27	50.68	52.09	53.49	54.90
	O	42.23	43.64	45.05	46.45	47.86	49.27	50.68	52.09	53.49	54.90
15	B	49.68	51.33	52.99	54.64	56.30	57.95	59.61	61.27	62.92	64.58
	O	49.68	51.33	52.99	54.64	56.30	57.95	59.61	61.27	62.92	64.58

자료: Hourly Basic(B) Rates by grade and step,
Hourly Title 5 Overtime(O) Rates for FLSA-Exempt Employees by Grade and Step

		Period of continuous service at the start of the leave year												Hourly estimate Band
		Up to 4 years				Over 4 years and up to 10				10 years and over				
		Number of weeks contracted to work												
		38	39	40	38	39	40	38	39	40	38	39	40	
BCP	Scale Band	Hourly rate	1년 근무하는 주											
6	Scale A	£7,821	£15,014	£12,479.55	£12,801.80	£13,130.05	£12,749.87	£13,086.86	£13,423.75	£12,749.87	£13,086.86	£13,423.75	Band 1	
7	Scale B	£7,824	£15,115	£12,557.56	£12,887.92	£13,218.38	£12,835.74	£13,174.90	£13,514.05	£12,835.74	£13,174.90	£13,514.05		
8	Scale C	£7,8024	£15,246	£12,666.29	£12,999.62	£13,332.29	£12,946.99	£13,289.09	£13,632.18	£12,946.99	£13,289.09	£13,632.18		
9	Scale D	£7,9682	£15,375	£12,778.47	£13,109.61	£13,445.75	£13,056.52	£13,401.52	£13,746.51	£13,056.52	£13,401.52	£13,746.51		
10	Scale E	£8,036	£15,613	£12,971.19	£13,312.54	£13,653.89	£13,258.65	£13,608.98	£13,959.32	£13,258.65	£13,608.98	£13,959.32		
11	Scale F	£8,1932	£15,807	£13,132.37	£13,477.96	£13,823.55	£13,423.39	£13,778.07	£14,132.76	£13,423.39	£13,778.07	£14,132.76		
12	Scale G	£8,3577	£16,123	£13,394.90	£13,747.42	£14,099.89	£13,691.74	£14,053.52	£14,415.28	£13,691.74	£14,053.52	£14,415.28		
13	Scale H	£8,5777	£16,491	£13,700.62	£14,061.18	£14,421.75	£14,004.25	£14,374.28	£14,744.31	£14,004.25	£14,374.28	£14,744.31		
14	Scale I	£8,690	£16,781	£13,941.56	£14,308.45	£14,675.32	£14,250.52	£14,627.06	£15,003.59	£14,250.52	£14,627.06	£15,003.59		
15	Scale J	£8,8488	£17,072	£14,183.32	£14,556.57	£14,929.83	£14,497.64	£14,880.70	£15,263.77	£14,497.64	£14,880.70	£15,263.77		
16	Scale K	£9,0287	£17,419	£14,471.61	£14,852.44	£15,233.27	£14,792.32	£15,183.16	£15,574.02	£14,792.32	£15,183.16	£15,574.02		
17	Scale L	£9,2117	£17,772	£14,764.88	£15,153.43	£15,541.96	£15,092.08	£15,490.85	£15,889.62	£15,092.08	£15,490.85	£15,889.62		
18	Scale M	£9,362	£18,070	£15,012.50	£15,407.57	£15,802.62	£15,345.18	£15,750.65	£16,156.11	£15,345.18	£15,750.65	£16,156.11		
19	Scale N	£9,745	£18,746	£15,374.07	£15,763.92	£16,159.76	£15,693.21	£16,109.84	£16,526.46	£15,693.21	£16,109.84	£16,526.46		
20	Scale O	£10,071	£19,430	£15,642.34	£16,047.14	£16,451.94	£15,900.06	£16,306.06	£16,732.52	£15,900.06	£16,306.06	£16,732.52		
21	Scale P	£10,430	£20,138	£16,000.54	£16,417.82	£16,831.02	£16,273.32	£16,686.34	£17,101.92	£16,273.32	£16,686.34	£17,101.92		
22	Scale Q	£10,791	£20,661	£16,240.39	£16,662.04	£17,077.04	£16,514.42	£16,930.02	£17,347.68	£16,514.42	£16,930.02	£17,347.68		
23	Scale R	£11,028	£21,268	£16,748.89	£17,171.87	£17,680.94	£17,090.94	£17,500.94	£17,910.94	£17,090.94	£17,500.94	£17,910.94		
24	Scale S	£11,383	£21,962	£17,020.00	£17,500.00	£18,000.00	£17,400.00	£17,900.00	£18,400.00	£17,400.00	£17,900.00	£18,400.00		
25	Scale T	£11,744	£22,658	£17,260.00	£17,760.00	£18,260.00	£17,660.00	£18,160.00	£18,660.00	£17,660.00	£18,160.00	£18,660.00		
26	Scale U	£12,129	£23,398	£17,520.00	£18,020.00	£18,520.00	£17,920.00	£18,420.00	£18,920.00	£17,920.00	£18,420.00	£18,920.00		
27	Scale V	£12,530	£24,174	£17,780.00	£18,280.00	£18,780.00	£18,180.00	£18,680.00	£19,180.00	£18,180.00	£18,680.00	£19,180.00		
28	Scale W	£12,934	£24,984	£18,040.00	£18,540.00	£19,040.00	£18,440.00	£18,940.00	£19,440.00	£18,440.00	£18,940.00	£19,440.00		

[illegible]

감사합니다

[토론문]

고용노동부

공공노사정책관

정규직 전환 관련 문제점 및 발전방안

1. 협치기반 현장밀착형 정규직 전환 가이드라인 마련('17.7.20)

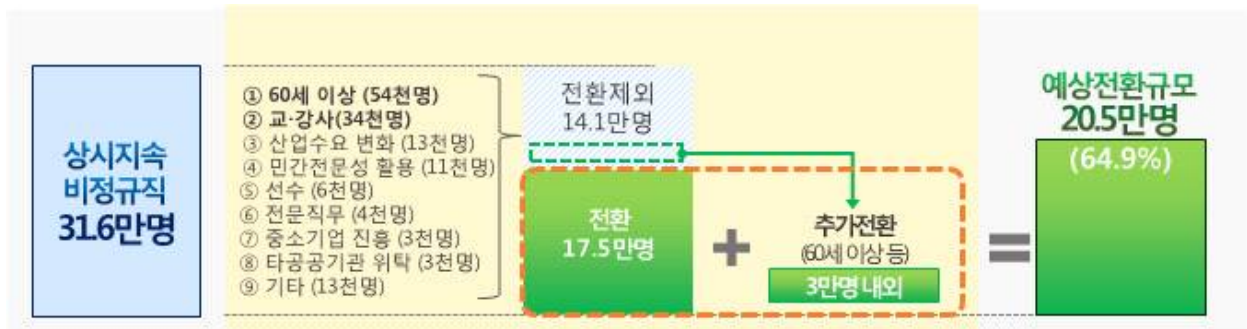
- 관계부처, 전문가, 노동계 등 각계 의견을 수렴*하여 「공공부문 정규직 전환 가이드라인」 마련·발표('17.7월)

* 관계부처(6회), 전문가(8회), 노정협의(12회), 공공기관 간담회(4회) 등

전환원칙	<ul style="list-style-type: none"> ○ 상시·지속적 업무*인 경우 원칙적으로 정규직 전환 * 판단기준 완화(연중 10~11개월 과거 2년+향후 2년 → 연중 9개월 향후 2년) ○ 생명·안전과 밀접한 상시·지속적 업무는 직접고용
전환대상 확대	<ul style="list-style-type: none"> ○ 파견·용역을 전환대상에 포함(이전에는 기간제만 전환대상) ○ 기존 대상 + 자치단체 출자·출연기관, 공공기관·지방공기업 자회사 포함

2. 연차별 정규직 전환 계획 수립('17.10.25)

- (전환규모) 상시·지속 비정규직 중 20.5만명 전환 추진



① 각 기관의 잠정 전환규모 집계 결과: 17.5만명

* 기간제 **7.2만명**(47.7%), 파견·용역 **10.3만명**(62.5%)

② 추가전환 여지: 3만명 내외

- i) 기관에서 보수적 입력 ii) 60세 이상자(54천명) 중 청소·경비 업종 종사자(32천명)는 별도 정년 설정 등을 통해 정규직 전환 가능*

* 추가지침(9.23) : 청소경비 상당수가 60세 이상이므로 정년을 65세로 설정. 전환 권고

- (전환시기) 집계된 17.5만명 기준, 기간제는 '18년 상반기까지 전환, 파견·용역은 계약기간이 있어 '20년까지 단계적 전환



* 기관에서 제출한 잠정전환규모 17.5만명 기준

3. 정규직 전환 추진 실적

- (전환결정 인원) '18.2월 현재(2.2)까지 8.2만명 정규직 전환 결정('18년까지 누적 15.1만명 목표)
- 자치단체는 재원에 대한 부담, 전환 이후 인사관리의 어려움, 일부 단체장의 관심 부족 등으로, 교육기관은 초단시간 근로자, 운동부지도자 등 전환대상직종 등 관련 갈등으로 전환이 지연

< 부문별 정규직 전환결정 현황 >

(단위: 명, %)

구분	전환결정 현황					
			기간제		파견·용역	
	잠정 전환인원	전환결정 인원수	잠정 전환인원	전환결정 인원수	잠정 전환인원	전환결정 인원수
합계	174,935	82,092 (46.9)	72,354	46,246 (63.9)	102,581	35,846 (34.9)
중앙부처	21,054	15,810 (75.1)	9,693	10,759 (111.0)	11,361	5,051 (44.5)
자치단체	25,263	11,902 (47.1)	18,992	11,299 (59.5)	6,271	603 (9.6)
공공기관	96,030	45,734 (47.6)	26,154	16,971 (64.9)	69,876	28,763 (41.2)
지방 공기업	7,527	3,368 (44.7)	3,576	2,845 (79.6)	3,951	523 (13.2)
교육기관	25,061	5,278 (21.1)	13,939	4,372 (31.4)	11,122	906 (8.1)

- (전환결정기구 구성) 정규직 전환을 위한 정규직 전환심의위 826개소(대상의 98.9%, 기간제), 노·사·전협의회는 335개소(대상의 51.1%, 파견·용역) 구성 완료

- 노사전문가협의회 구성 독려
- (전환 기반 조성) 컨설팅, 예산·정원 반영, 제도개선, 평가체계 구축 등
 - (갈등관리) 컨설팅팀(중앙 100명, 지방 400명), 현장지원단(47개소) 등을 구축하여 현장 모니터링 및 핵심·갈등사업장 노사·노노 갈등 조정·중재
 - (예산·정원) 중앙기관·재정수반 공공기관 등 1,225억 반영, 정규직 전환심의위 등 전환결정기구의 전환결정인원 최대한 존중하여 정원 반영
 - * 지자체 및 지방교육청은 지방교부세 5.3조, 지방교육교부금 5.7조 증액분 활용 예산 반영 등
 - (제도개선) 전환자 인사관리를 위한 표준인사관리규정(안) 등 배포('17.12월)
 - (평가체계 구축) 공공부문 분야별 정규직 전환 관련 평가지표 반영

4. 정규직 전환 촉진을 위한 제도적 개선 추진

<1> 표준인사관리규정

☐ (추진배경) 정규직 전환 이후 체계적인 인력운영을 지원하기 위해 해당 근로자들의 직무특성 등을 반영한 표준인사관리규정 마련

☐ 주요내용

① 명칭부여: 무기계약직 → 공무원직 등으로 변경

- 기존 무기계약 근로자 명칭을 '공무원직' 등 근로자로 변경
- 공무원직 근로자 구분 조항을 신설해 기관별 직무내용을 반영한 적정 직렬명을 설정하도록 제시

② 비정규직 채용 사전심사제 도입 ⇒ 추가지침 시달 예정

- 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 사용을 인정하는 비정규직 채용 사전심사제 도입
- 사전심사제 운영 절차를 채용계획 수립(채용부서) → 심사(인사부서) → 후속조치(채용·인사부서) 순으로 규정

③ 채용절차: 공정채용, 능력중심채용 원칙 강화

- 공정채용 원칙을 확립하고, 채용과정에서 인적요소 등 편견유발 요인을 배제하기 위해 블라인드 채용 의무화
- 직무별 필요역량, 평가지표 등을 객관적으로 정립, 이를 토대로 직무내용에 기반한 능력중심의 채용 방식 운영 유도

④ 임금체계: 직종별 동일가치노동-동일임금 취지 반영 유도

- 각 직종별 특성 등을 고려하여 정한 보수표에 따라 보수를 지급
- 기본급은 직종별 동일가치노동-동일임금의 취지에 따라 설계하도록 착안사항에 설명

⑤ 승급: 제도 시행 근거 신설

- 해당 직무의 숙련형성기간, 동기부여 등을 반영하여 승급 제도를 시행할 수 있도록 근거 규정 마련
- 승급단계별 최소 소요연수를 충족한 자를 대상으로 필요시 승급심사 등 일정 절차를 거쳐 승급기회 부여(착안사항에 설명)

⑥ 교육훈련: 동기부여 방안 등 활성화 유도

- 근로자들의 근무여건 및 교육훈련 수요를 감안한 교육과정 운영 등 다양한 교육훈련 프로그램 마련 유도
- 근로자들의 동기부여 및 교육훈련 활성화를 위하여 교육훈련 결과를 승급, 성과급 지급 등에 반영 유도

⑦ 신분증 발급: 동일형태 유도

- 불가피한 차이를 제외하고는 다른 직원과 동일한 형태의 신분증을 발급하도록 의무화
- 특히, 색상·크기·디자인 등 눈에 띄는 차이를 두는 것은 지양하도록 안내(착안사항에 설명)

⑧ 인트라넷 등 내·외부망 접근

- 담당 업무수행에 필요한 내·외부망 접근권한 부여
- 업무관련 내용의 누설 및 부당한 목적 사용 방지, 내·외부망 운영에 관한 규정 준수 의무 부과

<2> 공공부문 표준임금체계 모델(안) 준비

- 전문가 연구용역 및 협의를 통해 공공부문 표준임금체계 모델(안) 마련(~'17.11월)
- 모델(안)에 대해 노동계 의견수렴을 위한 노·정·전문가 협의 추진('17.12.20, 26, 27) → 노동계, 추가 협의를 요구하며 '17년 내 발표에 반대 → 경과적 지침 마련·시달('17.12.29 완료)
- 추가 협의를 위한 노정협의 진행('18.1.15, 1,30) → 노동계, 표준임금체계 모델(안)의 원점 재검토를 요구하며 향후 노정협의 불참의사 표명
 - 표준모델의 기본임금이 최저임금을 기반으로 설계되어 주요 전환직종의 저임금군을 고착화, 처우개선에 대한 정부 의지 부족, 소수 연구진 주도로 현실성 부족 등 주장
- 숙의기간을 가진 후 추가적인 노정협의 진행 예정

[토론문]

행정안전부

정부청사관리본부 공무원직 운영단장

정부청사 정규직 전환 관련 문제점 및 발전방안

《전환과정의 문제점》

□ 노사협의기구 구성

- 협의기구 대표단은 3개 분야에 각각 10명씩을 선임해야 하는 실정이나, 대표단 참여 희망자(200여명)가 많아 선임에 애로
 - ⇒ **청사별 인원수에 비례하여 대표단을 선임**
- 각 분야 대표단을 각 청사에 근무하는 근로자 중에서 선임할 것을 각 청사 및 노조 측에 통보하였으나, 근로자가 아닌 양대노총 산별 노조 간부가 대표단 참여를 희망
 - ⇒ **고용부 자문 결과 양대 노총의 대표는 고용부에서 양대 노총으로 부터 추천받아 놓은 인재풀 중에서 선임하는 방안 제시하여 수용**

□ 정년

- 60세 이상 현직 근로자들의 연령을 고려하여 68세까지 고용 보장 요구
- 고용부의 추가지침('17.9.22)에 따라 청소·경비 직종의 정년만 65세로 연장하려고 하였으나 타직종에서 형평성 문제 제기
 - ⇒ **동일한 직장에서 근무하는 형평성을 고려하여 예외 없이 모든 직종의 현직 근로자 정년을 65세로 적용(신규자는 정년 60세)**

□ 임금체계

- 중앙행정기관 최초로 직무급제를 적용하려다보니 노조와 근로자 대표측에서 호봉제 반영, 상여금 400% 등 지속 요구
- 최저임금의 지속적인 인상을 고려한 직무급표 설계로 위탁용역 대비 정규직 전환 후의 보수 수준이 큰 차이가 없다는 주장 제기
- 그간 10개 청사별로 다르게 적용되어 있는 임금수준을 동일한 임금체계로 통합하는 과정에서 청사별·직종별 불만 표출
 - ⇒ **정부의 임금체계 개선 방향을 지속적으로 설명하고 고용부 기준 항목(명절상여금, 식비, 복지포인트) 이외에 직급보조비, 안전관리자 선임수당, 자격수당 등을 반영한 직무급제로 임금체계 확정**

□ 예산편성

- 위탁용역의 경우에도 기존 예산에서 매년 3% 물가인상을 반영하여 예산을 편성해 왔으나, 정규직 전환시 오히려 위탁용역 예산을 감액하여 편성
 - 기존에 상여금을 100% 이상 받은 용역근로자가 대다수이나 전원 연 80만원으로 편성하였다가, 국회 심의과정에서 새로 상여금을 받게 되는 근로자만 연 80만원으로 조정
- ⇒ 당초 노사협의를 국회 예산증액안을 기준으로 상여금 100%로 제시하였으나 최종 예산안에서 상여금이 일부 감액되어 80%이상으로 근로계약 체결(공공연대 노조에서 기자회견 및 천막농성)

《운영상 문제점》

□ 단체 협상

- 단체협상 창구를 본부로 일원화 할 것인지 각각 10개 청사 별로 분리할 것인지에 대한 신중한 판단 필요
 - 청사별로 노동조합원수가 다르게 구성되어 있다 보니 단체협상 창구에 따라 각 노조의 이해관계가 복잡한 상황임
- ⇒ 노조간 이해관계가 복잡한 상황으로 고용부 자문결과 등을 종합적으로 고려하여 단체협상 방안 마련 필요

□ 임금 협상

- '19년에도 최저임금과 시중노임단가가 높게 상승하고 정규직 전환 예산은 물가상승률만 반영될 경우 오히려 용역근로자보다 임금이 하락할 수 있는 문제점 발생 우려
 - 상여금의 경우에도 기존 위탁용역 근로자 수준인 기본급의 100% 이상으로 전체 근로자가 편성되어야 임금 협상 가능
- ⇒ '19년 정부예산안 편성시점인 '18.6월 이전에 정부의 표준임금안이 발표되어야 동일가치노동 동일임금 실현이 가능하며 노조와도 원활한 임금협상 추진 가능

《제도상의 문제점》

□ 현 실태 및 문제점

① 중앙 및 지자체 등 각 기관마다 임금체계 및 임금수준이 제각각

- 기존 무기계약직과 금회 전환된 무기계약직과의 임금체계가 다름

구 분	기존 무기계약직	전환 무기계약직(공무직)
임금체계	호봉제	직무급제
기본급의 수준	각 기관마다 다름	각 기관마다 다름
상여금	정기상여금 : 지급 4곳, 미지급 19곳 명절 상여금 : 23곳 모두 지급 ※ 지급 금액은 기관마다 다름	정기상여금 : 미지급 명절상여금 : 연간 기본급(1개월)의 80%
정근수당	지급 4곳, 미지급 19곳	미지급
기타 수당	정액급식비 지급 8곳, 미지급 15곳 교통보조비 : 2곳(6만, 13만), 미지급 21곳 가족수당 : 지급 9곳(공무원 준용), 미지급 4곳 학비보조 : 지급 2곳, (공무원 준용) 미지급 21곳 직책수당 : 지급 1곳, 미지급 22곳	정액급식비 : 월 13만원 기타 : 미지급
복지포인트	연 30~40만원(23곳 모두 지급)	연 40만원

- 또한, 지방자치단체의 기존 무기계약직의 임금체계 및 임금수준이 모두 다른 것이 현실

② 공무원 신분이 아니므로 정부의 조정·통제가 어려움

- 무기계약직은 공무원 신분이 아니므로, 기본적으로 근로기준법 및 노사관계조정법을 적용 받게됨
- 따라서, 임금의 결정은 노사간 협상(임금협상)에 의해서 정해지는 구조로, 통일적으로 중앙정부에서 임금을 정하는 것은 현실적으로 어려움
- 정부기관 무기계약직을 규율하는 별도의 법률적 근거가 마련되기 전까지는 중앙정부의 통제가 어려움(예산 통제 정도)

③ 임금에 대한 정확한 실태분석이 이루어지지 못한 실정

- 고용노동부에서 나름의 임금 실태를 조사하여 대응하고 있으나, 근본적으로 전 기관을 대상으로 정확한 조사·분석은 이루어지지 못함
- 중앙정부, 지방정부로 구분하여 세부 직종을 표준화 한 후, 직종별 임금수준을 데이터화하여, 각 기관에서 활용할 수 있도록 조치가 필요

④ 직무평가가 현실적으로 쉽지 않은 문제점 노정

- 고용노동부의 임금체계 방향을 고려하여 호봉제가 아닌 직무급제를 정부청사관리본부에서 도입을 하였음
- 직무급제는 기본적으로 직무평가를 통해 임금을 고려하는 체계이나 정규직으로 전환되는 노동자의 대부분이 청소, 시설관리, 안내 등 단순 노무직종의 종사자로 직무를 평가한다는 것이 타당한 것인지 의문
- 오히려 직무평가로 인한 내부불신조장, 사기저하 등 부정적 요인으로 작용할 우려가 있다는 지적도 있음

※ (직무급제) 매년 호봉이 승급되는 것이 아니라 6단계의 단계급을 설정하고 각 단계급마다 최소 2년 ~ 4년이 경과된 후 승급되도록 하며, 직무의 난이도에 따라 직무등급 7개 유형(1 ~ 7직무)으로 구분하여 기본급을 설정하고, 단계급의 승급은 직무(업무)평가결과 최저등급(E등급) 누적횟수가 3회 이상인 경우 승급이 1년이 연장되도록 하는 임금체계

[직무별 표준 임금표(기본급)]

직무등급 \ 단계급	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
1급 직무	1,573,770	1,605,245	1,636,721	1,668,196	1,699,672	1,731,157
2급 직무	1,652,458	1,692,118	1,731,777	1,771,436	1,811,095	1,850,754
3급 직무	1,731,147	1,779,619	1,828,091	1,876,563	1,925,035	1,973,508
4급 직무	1,809,836	1,867,750	1,925,665	1,983,580	2,041,494	2,099,409
5급 직무	1,888,524	1,956,511	2,024,498	2,092,485	2,160,471	2,228,458
6급 직무	1,967,213	2,045,901	2,124,590	2,203,278	2,281,967	2,360,655
7급 직무	2,045,901	2,127,737	2,209,573	2,291,409	2,373,245	2,455,081

[단계급의 최소 승급연한]

구 분	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계
최소 연한		2년	2년	3년	4년	4년

□ 향후 발전방안

① 최저임금 1만원 시대를 준비하는 새로운 임금체계 연구 필요

- 고용을 안정시키는 정규직화는 노동존중 가치를 정부가 숭선하여 실천한 매우 바람직한 정책이라 생각함.
- 다만, 공공부문에서 비정규직 문제가 합리적으로 정착되기 위해서는 무기계약직을 공무원 버금가는 새로운 직종(공무직)으로 받아들이고, 이에 대한 체계적인 연구를 통해 노동자와 사용자가 서로 공감하는 표준임금모델이 마련되어야 하며, 이를 정책으로 반영하는 후속 작업이 진행되어야 할 것임.

② 장기적으로 공공기관(중앙 및 지자체) 임금체계를 표준화 할 필요

- 무기계약직의 임금결정은 기본적으로 노동자와 사용자가 협의에 의해 결정되는 구조이므로, 정부의 일방적인 기준은 노동자가 수용하기 어려울 것임. 따라서, 정부는 노사가 공감할 수 있는 합리적인 임금체계를 설계하는 것이 매우 중요하며,
- 합리적인 대안이라 하더라도 현실적인 문제를 고려하지 않을 수 없음. 즉, 기존에 지급받던 임금보다 낮추어 지급하는 것은 노동자의 수용이 곤란한 현실적 문제가 있음.
- 그렇다면 노사가 공감하는 정부의 표준임금 모델이 만들어진 후, 이를 바로 적용하는 것이 아니라 각 기관에서 임금에 대한 균형을 맞출 수 있도록 기간(조정기)을 두어 정부의 표준임금체계가 자연적으로 정착되도록 유도하는 정책이 필요할 것임.

[토론문]

교육부

직업교육정책관

학교 비정규직 정규직 전환 추진

1. 추진 배경

- 사회 양극화 완화 및 고용-복지-성장의 선순환 회복을 위해 관계 부처 합동으로 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 추진

2. 주요 경과

- 관계부처 합동, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진 계획」 발표(17.7.20.)
- 고용노동부 주관, 권역별 설명회(7.25.~27.) 및 비정규직 특별실태조사(7.24.~)
- 교육부 정규직 전환 심의위원회 운영(8.8.~, 심의위원회 7회/간담회 1회) 및 교육분야 비정규직 개선 방안 발표(9.11.)

<기간제 교원 및 학교강사(7종) 공통 가이드라인>

구분	규모 (국·공립)	권고 사항
기간제 교원	32,734명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 전환 어려움 ○ 처우 개선방안 마련, 불합리한 고용관행 개선, 당사자 협의체 구성 등
영어회화 전문강사	3,255명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 무기계약직 전환 어려움, 자발적 퇴직자 신규채용 금지 권고 ○ 종합적인 처우개선, 고용 안정 대책 마련
초등 스포츠 강사	1,983명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 무기계약직 전환 어려움 ○ 학교회계직에 준하는 처우 개선, 고용안정 방안, 합리적 제도 개선 방안 마련
유치원 돌봄교실/ 유치원 방과후과정 강사	299명/ 735명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 학교회계직(무기계약직)으로 전환 ○ 유치원 방과후 직종 제도의 종합적인 개선방안 마련
다문화언어 강사	427명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 시도교육청이 정규직 전환 여부 결정(정부 공통 가이드라인 적용) ○ 시간제 강사료 최저수준 인상 등 처우 개선
교과교실제 강사/ 산학겸임교사	1,240명/ 404명	<ul style="list-style-type: none"> ○ 정규직 전환 어려움 ○ 시간제 강사료 최저수준 인상 등 처우 개선

- 시도교육청 별 정규직 전환 추진 및 교육부 협의·지원(7.20~)
 - * (최근 협의) 교육부-고용노동부-교육청-노조 회의(1.12), 교육부-고용노동부-시도교육청 회의(1.16), 부총리 주재 시도 부교육감 회의(1.23), 시도 과장회의(1.30), 차관 주재 시도 행정국장 회의(26)
- 시도교육청별 기간제 근로자 정규직 전환 심의결과 발표(25 기준, 11개 교육청)
 - * 울산, 경북, 대구, 강원, 경기, 인천, 부산, 대전, 서울, 충북, 경남

3. 향후 계획

- 시도교육청 대상 적극적인 정규직 전환 및 고용안정 요청 지속, 노조 협의 등

[토론문]

서울시

노동협력관

1. 서울시 비정규직 정규직화 추진현황 및 성과

I

추진배경

- 사회경제적 양극화를 시정하고 지속가능한 발전과 사회통합을 위해 비정규직 문제에 대한 선도적 대응이 필요
- 비정규직 증가로 고용불안이 심화되고 있으며, 비정규직의 열악한 임금, 노동조건과 낮은 복지수준도 심각한 상황 (통계청 발표)
 - 서울지역 비정규직 131만명, 서울 전체 노동자의 33.7%(‘11.8월 기준)
 - 정규직 비정규직 임금격차 확대 : 71만원(‘07.8월) → 104만원(‘11.8월)
 - 유급휴가 적용비율 : 정규직 69.2%, 비정규직은 30.5%에 불과(‘11.8월)
 - 비정규직의 사회보험 가입률은 국민연금 38.2%, 건강보험 44.1%, 고용보험 42.3%로 정규직에 비해 크게 낮은 수준(‘11.8월)
 - ▷ 정규직(국민연금 79.1%, 건강보험 80.9%, 고용보험 77.4%)
- 공공부문이 선도하여 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직을 정규직으로 전환함으로써 고용불안 및 저임금 개선, 차별해소를 통해 삶의 질 개선
 - 상시·지속적 업무 담당자는 원칙적으로 무기계약직으로 전환·채용하는 내용의 「공공부문 비정규직 고용개선 대책 및 추진지침」 발표(‘11.11.28, ‘12.1.16)

< 정부 무기계약직 전환 대책 주요 내용(‘12.1.16) >

- ◆ 상시·지속적 업무 종사자의 원칙적 무기계약직 전환·채용
 - * 2년 이상 계속되고, 향후에도 지속되는 업무를 담당하는 기간제를 대상
 - * 직무분석·평가 기준에 따라 기관별로 일정기준 해당자를 전환
- ◆ 복지포인트 및 상여금 지급
 - * 복지포인트 1인당 기본 연 30만원 수준, 상여금은 80~100만원 수준 지급

II

추진경과

- 서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책 추진(1단계) : '12.4.8~
 - 비정규직 정규직 전환대상 및 실태조사 실시(5회) : '12.1.20~3.13
 - 노동조합 및 각계 의견수렴(14회) : '12.2.6~3.19
 - 직접고용 근로자 1,133명 정규직 전환('12.5.1)
- 공공부문 간접고용 비정규직 고용개선 대책 추진(2단계) : '12.12.7~
 - 서울시 공공부문 간접고용 실태조사 실시(4회) : '12.8.29~'12.11.1
 - 유관기관 회의(10회) 및 양대노총 의견수렴 : '12.8.23~'12.11.29
 - 직접고용 236명('13.1.1) / 간접고용 5,841명 전환('13.4.1~'17.1.1)
- 서울시 민간위탁분야 비정규직 고용개선 추진(3단계) : '15.7 ~
 - 상수도 검침·교체 업무 정규직화(427명) : '16.7.22
 - 정규직화 협약 : '15.7.13 / 노조간담회(5회) : '16.3.25/3.29/4.18/5.10/5.11
 - PSD 유지보수 등 안전업무 정규직화(788명) : '16.9.1~'17.5.15
 - 생명안전 관련 외주화사업 실태조사(투자출연 19개기관) : '16.6.16~6.29
 - 서울시 120다산콜재단 상담사 정규직화(425명) : '17.5.1.
 - 120 다산콜재단 설립계획 수립 및 조례 제정 : '16.9.29
- 정규직 전환자 처우개선을 위한 노동혁신 추진(4단계) : '16.8.11~
 - 현장간담회 : '16.5.23~6.30 / 지문회의(3회) 및 근로자 설명회(3회) : '16.7.5~7.23
 - 서울디자인재단 직종 통합을 통한 정규직 전환 : '16.10.1
 - 일반직·상용직 통합 및 전문기능직·일반기능직 통합(5직종⇒3직종)
 - 비정규직 감축을 위한 비정규직 채용 사전심사제 실시 : '16.10.30
 - 비정규직 채용계획 실태조사 및 유관기관 회의(5회) : '16.8.20~10.12
 - 직접고용 상시지속업무 추가발굴 및 전환(127명) : '17.1.1
 - 상시지속업무 실태조사 : '15.12.23~'16.2.29(시), '16.3.23~5.17(투자출연)
 - 서울산업진흥원 용역근로자 정규직화(121명) : '17.3.1.
 - 시설관리 직영화 TF 구성·운영 및 추진계획 수립 : '16.7.1~12.31

Ⅲ

사업추진내용

1 추진방향

노동의 상식 회복을 위한 철학의 전환

- ◆ 정규직 중심의 좋은 일자리 제공은 국가 및 지자체의 책무
- ◆ 사람의 가치 재인식 ⇒ 경제와 사회근간 강화를 위한 사람에 대한 투자
- ◆ 사람에 대한 투자는 창조적 부가가치의 원동력

- 전환대상 · 임금 및 후생복지 · 전환방식 · 시기 등에 대해 적극적·선제적으로 대응하여 모범사용주로서 市 역할 강화
- 전환기준 충족시 예외없이 전환하고, 실행가능 분야를 조기 추진함으로써 비정규직에 대한 市의 전향적 의지 구현
- 미전환 비정규직에 대한 처우 개선을 통한 노동차별 해소
- 자치구, 노동조합, 전문가 등 다방면의 의견수렴을 통해 추진방법과 절차에 대한 공감대 형성 및 유관부서와의 적극적 협업을 통한 추진동력 확보
- 향후에도 상시지속업무에 대해서는 정규직으로 채용하는 것을 원칙으로 추진

2 사업개요 : 상시지속업무 비정규직 정규직 전환(9,098명, '17.5.15 기준)

① 단계별 정규직화 추진

- 직접고용 근로자 정규직 전환 : 1,496명
- 간접고용 근로자 정규직 전환 : 7,602명(생명안전업무 788명 포함)

1단계 - 직접고용 (1,496명)	2단계 - 간접고용(용역) (6,389명)	3단계 - 간접고용(민간위탁) (1,213명)
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 상시지속 업무 → 정규직화 ◆ 일시적 업무 → 비정규직 처우개선 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 청소, 시설·경비 업무 등 → 직접고용 / 자회사 설립 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 안전업무, 고객센터서비스업무 → 직접고용/ 투자기관 고용/ 재단법인 설립 등

② 연도별 정규직화 추진

2012~2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
직접고용 (1,369명) 누계 : 1,369명	[간접] 청소 (4,245명) 누계 : 5,614명	[간접] 시설, 경비 (1,191명) 누계 : 6,805명	[직접] 사무 등 (127명) [간접] 안전 등 (1,614명) 누계 : 8,546명	[간접] 안전 등 (552명) 누계 : 9,098명

③ 직접고용 근로자 정규직화 추진 : 유형 I (서울시), 유형 III (투출기관)

① 전환기준 ⇒ 정부지침보다 기준을 완화하여 전환대상 확대

구 분	서울시	정부지침
상시·지속적 업무 기준	<u>연중 계속되는 업무로서 향후 2년이상 행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무</u>	<u>연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 계속 지속될 것으로 예상되는 업무</u>
연중 계속되는 업무에 대한 기준	<u>연간 9~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~3개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속 업무로 간주</u>	<u>연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속 업무로 간주</u>
전환제외	- 만 60세 이상 기간제근로자 : <u>기간제근로자로 현행유지</u>	<u>55세 이상 고령자는 기간제 근로자 사용 기간 예외사유에 해당되어 기간제근로자로 현행 유지</u>
전환방식	- 대상자는 원칙적으로 무기계약직 전환 - 근무성적·태도 등이 극히 불량한 자에 한해 필요최소한의 평가(네거티브 방식)	대상자에 대해 실적·직무능력·태도 등에 대해 <u>개인별 평가</u>
전환시기	<u>2012. 5. 1 일괄 전환</u>	<u>근로계약 종료시점에서 개인별 전환</u>

② 정규직 전환 근로자의 처우개선

〈 본청 및 사업소 〉 - 유형 I

- 전환 무기계약직에 대한 「호봉제」 (1~33호봉) 도입, 장기근속자 우대
 - 무기계약직의 고용안정과 동시에 '임금인상' 및 '처우개선' 도모
 - 임금인상 : 기간제 年 15백만원 → 무기계약직 年 18.6백만원(1호봉 초임)
 - 처우개선 : 복지포인트, 연가보상비, 퇴직금, 시간외수당, 건강진단금 등 지급
- ※ 서울시 노동혁신 계획을 통해 전환자에 대한 처우개선 지속 추진('16.9월 ~)

〈 투자출연기관 〉 - 유형 III

- 투자출연기관은 기관별 여건에 따라 자율적인 처우개선 시행

③ 전환제외 근로자(비정규직)에 대한 처우개선

- 본청·사업소 : 1인당 연 240만원(복지포인트 130만원, 명절휴가비 110만원), 월별 균분 지급
- 투자출연기관 : 1인당 연 132만원(기관 무기계약직과 동일 수준), 월별 균분 지급

4 간접고용 근로자 정규직화 추진

《 추진원칙 》

- ◆ 단계별·시기별·대상별 추진하여 향후 5년 이내 전원 정규직화
⇒ 총 7,602명(청소 4,245, 시설·경비 1,191, 기타업무 1,378, 생명안전 788)
- ◆ 1단계로 고용안정, 2단계로 정규직화를 추진
 - ➔ ① 간접고용(용역) 비정규직을 직접고용 근로자로,
 - ② 직접고용 근로자를 직접고용 정규직으로 전환
- ◆ 직무·기관 특성을 고려하여 다양한 방식을 채택

① 간접고용 근로자의 직접고용 정규직 전환 : 유형 II(서울시), 유형IV(투자출연기관)

- 기준인건비제 등 제약요건을 고려하여 단계별·시기별·대상별로 대책을 마련 시행

**1단계
(직접고용)**



**2단계
(정규직화)**

○ 간접고용 근로자 직접고용으로 전환

- '고용' '사용'의 분리에서 촉발된 간접고용 비정규직 문제 해결을 위한 출발점

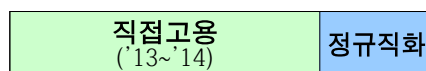
○ 직접고용 전환 근로자에 대한 정규직(무기계약직) 전환

- 기준인건비 등 법·제도적 제약 해결을 위해 노력하고, 최대한 정규직화 실시

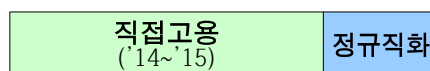
- 처우가 열악한 청소업무부터 직접고용하고 단계적 정규직 전환 실시

구 분	직접고용	정규직화
청소업무	2013 ~ 2014	2015.1.1.
시설·경비	2014 ~ 2015	2016.1.1.
기타업무	2015 ~ 2016	2017.1.1.

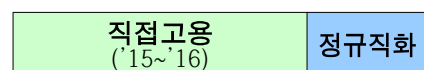
① 청소업무



② 시설경비



③ 기타업무



2013 2014 2015 2016 2017

② 총 정원 제한, 전환규모 등 고려 자회사 설립 정규직화 (3,711명) : 유형 V

- 용역근로자를 자회사 정규직으로 채용 후 정년까지 고용보장
 - 정 년 : 메트로환경, 도시철도그린환경 만65세, 농수산물시장관리 만61세
- 대상기관

모회사	자회사	담당 업무	인원(명)	설립일
메트로	메트로환경(주)	청소, 시설경비	1,632	'13.6.1
도시철도	도시철도그린환경(주)	청소	1,658	'13.5.24
농수산물공사	농수산물시장관리 (주)	청소, 시설경비, 주차관리, 교통, 질서	421	'13.12.2

③ 생명안전업무에 대한 직접고용 정규직화 (788명) : 유형 VI

- 구의역 사고이후, 시민·근로자의 생명안전 관련 업무는 직접고용 정규직화 추진
- 대상기관

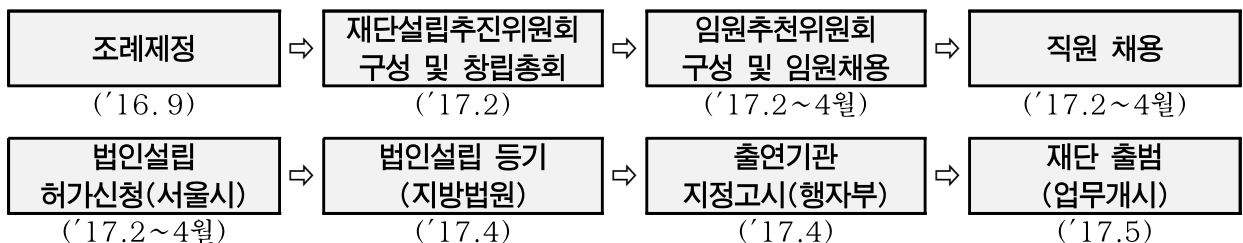
기관명	담당업무	인원(명)	전환일
메트로	① PSD 유지보수 ② 전동차 경정비 ③ 차량기지 구내운전 ④ 모타카·철도장비 ⑤ 역사운영 업무	566	'16.9.1 ~'17.1.1
도시철도	① 전동차 정비 ② 궤도보수 업무	216	'16.9.1
시설공단	전용도로 VMS정비·보수	4	'17.1.23
서울의료원	환자 이송 사업	2	'17.5.15

④ 유관업무를 추진하는 기존 기관으로 고용 전환하여 정규직화 (427명) : 유형 VII

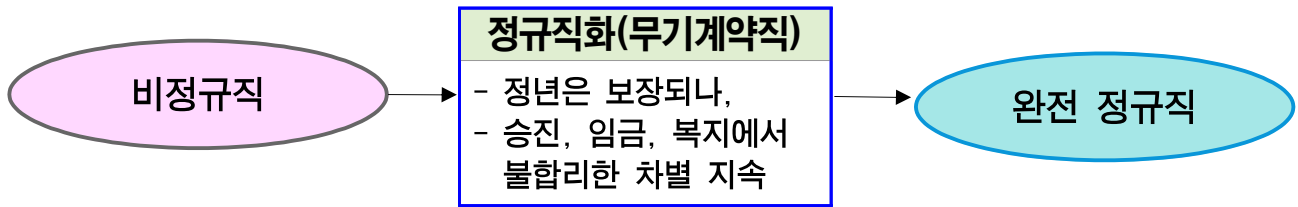
- 간접고용(용역) 상수도 검침·교체원의 서울시 시설관리공단 정규직으로 채용('16.7.22)
- 고용결과 : 검침원(353명) → 일반직 4호봉 / 교체원(74명) → 일반직 11호봉

⑤ 전문화된 독립적 업무 종사자를 신규 기관 설립하여 정규직화 (425명) : 유형 VIII

- 간접고용(민간위탁) 다산콜센터 상담사를 120재단 설립, 정규직으로 채용
- 재단출범일 : '17.5.1일



⑤ 노동차별 해소를 위한 노동혁신 추진 ⇒ 완전한 정규직화



① 노동혁신 사업개요 - 4대분야 16개과제

분 야	추진 과제
1. 비정규직 정규직화	① '생명·안전 업무' 정규직화 ③ 비정규직 채용 사전심사제 운영 ② 민간위탁 분야 정규직화 확대 ④ 비정규직 차별해소
2. 무기계약직 차별해소	⑤ 직군통합 ⑦ 승진분야 차별해소 ⑥ 임금분야 차별 해소 ⑧ 복지 분야 차별해소
3. 인간다운 노동조건	⑨ 노동현장 안전대책 강화 ⑪ 적정 근로형태·시간 보장
4. 노사상생	⑬ 노사간 소통 활성화

② 추진경과

- 정규직 전환자 만족도 조사 및 투자출연기관 현장간담회 : '16.4.5~6.30
- 16개 투자출연기관 인사노무 진단 : '16. 7. ~ 8.
- 서울시 노동혁신 대책 발표(기자설명회 개최) : '16. 8.11
 - 노조·근로자 등 1,100여명의 현장 목소리를 담아 종합계획 수립
- 양대노총(민주, 한국) 각각 환영 성명 : '16. 8.12
 - 민노총, 비정규직 근절을 위한 진전된 대책, 중앙정부·타 지자체로 확산돼야...
 - 한노총, 서울시 노동혁신 대책 환영, 현장 이행이 관건...
- 서울시 노동혁신 종합계획 수립(시장방침 제277호) : '16. 9.13
- 투자출연기관별 노동혁신 추진계획 수립 : '16. 9.30
- 투자출연기관 노동혁신 추진상황 보고회 : '16. 10.18
- 투자출연기관 신년업무보고(노동혁신 추진상황 포함) : '17.2.8~10
- 市일자리노동정책관 노조 및 근로자 현장간담회 개최 : '17. 4.~5월

③ 추진성과

- 직군통합을 통해 임금, 승진, 복지 등 차별요인 원천적 해소(5개 기관)
 - 비정규직 채용 사전심사제 시범운행을 통해 비정규직 채용 309명 감축
 - 지하철 청소근로자 4조 3교대제 시범 운영
 - 근로자의 자존감이 회복될 수 있도록 호칭 개선
 - 상시지속·생명안전 분야 1,336명 정규직 전환
- ⇒ 직군통합 개편, 교대제 개선 등 전년도에 성과를 거둔 과제는 확대하고, 복지포인트·인력확충 등 제도개선이 필요한 사업에 대해 집중 추진 중

6 소요예산

- '12년 직접고용 근로자 1,215명 전환시 (추가)소요예산 : 총 6,184백만원
 - 전환제외 비정규직 1,710명 처우개선비(1,413백만원) 포함 (단위:백만원)

부 서 명	전환자 (무기계약직)	전환제외 (비정규직)	합 계	전환에 따른 소요임금	처우개선 수당	시간외·퇴직금· 건강진단금	연가 보상비
총 계	1,215	1,710	6,184	3,248	1,413	1,193	329
서울시	345	999	3,049	1,041	1,229	557	223
본 청	42	35	156	65	43	35	14
직속기관	-	41	50	-	51	-	-
사업소	303	923	2,843	976	1,135	522	209
투자·출연기관	870	711	3,135	2,207	184	636	107

- '13년 간접고용 (청소)근로자 4,172명 전환시 최초연도 53억원 예산 절감
 - 외주화에 따른 추가경비(이윤, 일반관리비, 부가세) 절감으로 추가예산 없이 임금인상, 처우개선 가능
 - 인건비 16% 인상에도 경비절감으로 인해 단기적으로 약 53억원 예산절감 효과

구 분	간접고용(용역)	직접고용	증감률
합 계	1,072억	1,019억	5.0% 감소
인건비	657억	765억	16.3% 증가
경 비	415억	254억	38.7% 감소

※ 다만, 정규직 전환 후 근로자 복지향상으로 소요예산은 지속 증가 예상

1. 무기계약직 전면 정규직 전환

〈1단계〉 '12 ~ '16년	⇒	〈2단계〉 '17년 ~ 계속
<ul style="list-style-type: none"> ○ 시·투자기관 8,687명 정규직화 추진 - 목표 7,296명 대비 119% 달성 		<ul style="list-style-type: none"> ○ 무기계약직 전면 정규직 전환 ○ 노동차별 철폐를 위한 노동혁신 추진

☐ 서울시 비정규직 비율 지속 감축

- '16년 1,857명(5.2%) → '17년 1,400명(4.0%) → '18년 1,050명(3.0%)
 - 비정규직 채용시 3대원칙(단기+예외+최소성) 등 가이드라인 마련('17.4월)
 - 비정규직 예산편성시 부서별 사용계획에 대한 사전심사제 운영('17.7~9월)
 - 향후 정원외 인력으로 잔존하는 비정규직중 기간제·계약직 1,087명은
정규직화 필요성 검토 후 단계적 정규직화 추진
 - 기간제, 계약직 채용시 단기성·예외성·최소성의 원칙을 엄격히 적용 → 비율 최소화
 - 정규직화시에는 '기간제 및 무기계약직' 등 경과과정 생략,
- ※ 정규직화의 구체적 방법·시기는 기관별 노사의견을 존중

☐ 무기계약직 전면 정규직 추진

- 투자출연기관 내 중층적 노동구조 통합을 통한 실질적 정규직화
 - ⇒ 왜곡된 노동구조를 바로잡는 모범 모델 제시
 - 그간 비정규직 정규직화시 정부 지침 및 총액인건비 관리 등 인건비 확대 통제에 따라 무기계약직으로 전환하고, 정원외 인력으로 관리

→ ‘정규직-무기계약직-비정규직’ 노동구조 중층화

※ ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’(11.11월) : 상시지속업무 원칙적 무기계약직 전환·채용

※ 시 본청·사업소는 법상 공무원으로의 전환이 곤란하여 ‘공무직’제 신설 및 별도의 승진·호봉제·후생복지 체계 구축하여 운영중

○ 투자출연기관 무기계약직 2,442명 대상

① 정규직과 유사 동종업무는 기존 직군으로 편입하고, ② 이질적 업무는 별도 직군·직렬 신설하여 정원내로 통합

- 직군의 편입 및 직군·직렬 신설 등에 관해서는 노사합의에 의해 결정

- 단, 노사합의에 의해 근로조건을 결정하는 경우라도 노동혁신 종합계획(16.9월)에 따라 후생복지에서의 차별적 요소 해소

※ 14개 기관 현장 간담회(4~7월)를 통해 실태 점검



○ 우리시는 정원확대, 경영평가 개선 및 예산지원(출연기관) 등을 통해 뒷받침

- 처우 개선 비용 경영평가 인건비 산정시 제외 및 정원외 인력 비율 평가기준 신설

※ 소요예산 : 7,653백만원(서울교통공사 6,971백만원, 서울시설공단 682백만원)

〈 직군통합 모델 〉

① 서울산업진흥원

- 전문직/무기계약직/청소·시설관리용역 정규직으로 통합 및 승진·급여 차별 해소

<4개 직군> 변경 전		<용역>		<2개 직군> 변경 후	
일반직(1~7급)		-		정규직	일반직(1~7급)
전문직		-			시설서비스직(담당·주임, 파트장)
무기계약직		-			
-		청소·시설관리			계약직
계약직		-			

② 여성가족재단 : 무기계약직 직군 신설·통합 및 승진·급여 차별 해소

<4개 직군> 변경 전			<2개 직군> 변경 후		
정원내	일반직	1급~5급	정원 내	일반직	1급~6급 (6급 신설)
정원외	무기 계약직	사업수행직			파트장, 선임, 주임
		사업 및 행정지원직			
		시설관리직	기능직		

〈 추진절차 〉 - '18.1.1일자 추진을 목표로 일정 관리

