



www.humanrights.go.kr  
사람이 사람답게 사는 세상



# 기간제법 시행 10년 평가 및 개선방안 모색 토론회

- 일시 : 2017. 9. 28.(목) 14:00~16:30
- 장소 : 남대문세무서 5층 강당



# PROGRAM

기간제법 시행 10년 평가 및  
개선방안 모색 토론회

▣ 일 시 : 2017. 9. 28.(목) 14:00~16:30

▣ 장 소 : 남대문세무서 5층 강당

시 간	내 용
14:00~14:10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>개회</b> 조영호 (국가인권위원회 인권정책과장)</li> </ul>
	<b>발표</b>
14:10~15:10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 「기간제법」 시행 10년, 법적 쟁점 및 입법적 개선방안 박은정 (인제대 공공인재학부 교수)</li> <li>• 통계로 살펴본 「기간제법」 10년의 영향 황선웅 (부경대 경제학과 교수)</li> <li>• 기간제노동자 사용기간 제한 예외 사유의 합리성 검토 김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)</li> </ul>
15:10~15:20	<b>휴식</b>
	<b>토론</b>
15:20~16:10	<p><b>윤애림</b> (서울대 고용복지법센터 연구위원)  <b>배동산</b> (전국교육공무직본부 정책기획국장)  <b>김 진</b> (공공운수노조 예술강사지부장)  <b>김병국</b> (전국대학노동조합 정책실장)  <b>임영미</b> (고용노동부 고용차별개선과장)  <b>진경호</b> (교육부 교육분야 고용안정총괄팀 사무관)</p>
16:10~16:30	<b>종합토론 및 정리</b>



# CONTENTS

기간제법 시행 10년 평가 및  
개선방안 모색 토론회

## ● 발표 1

「기간제법」 시행 10년, 법적 쟁점 및 입법적 개선방안 ..... 1  
박은정 (인제대 공공인재학부 교수)

## ● 발표 2

통계로 살펴본 「기간제법」 10년의 영향 ..... 39  
황선웅 (부경대 경제학과 교수)

## ● 발표 3

기간제노동자 사용기간 제한 예외 사유의 합리성 검토 ..... 59  
김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)

## ● 토론문

〈토론 1〉 윤애림 (서울대 고용복지법센터 연구위원) ..... 99  
〈토론 2〉 배동산 (전국교육공무직본부 정책기획국장) ..... 103  
〈토론 3〉 김 진 (공공운수노조 예술강사지부장) ..... 129  
〈토론 4〉 김병국 (전국대학노동조합 정책실장) ..... 141  
〈토론 5〉 임영미 (고용노동부 고용차별개선과장)  
〈토론 6〉 진경호 (교육부 교육분야 고용안정총괄팀 사무관)



I 기간제법 시행 10년 평가 및 개선방안 모색 토론회

# 「기간제법」 시행 10년, 법적 쟁점 및 입법적 개선방안

박은정 (인제대 공공인재학부 교수)





# 「기간제법」 시행 10년, 법적 쟁점 및 입법적 개선방안

## 기간제법 조문을 중심으로



▮ 박은정 (인제대 공공인재학부 교수)

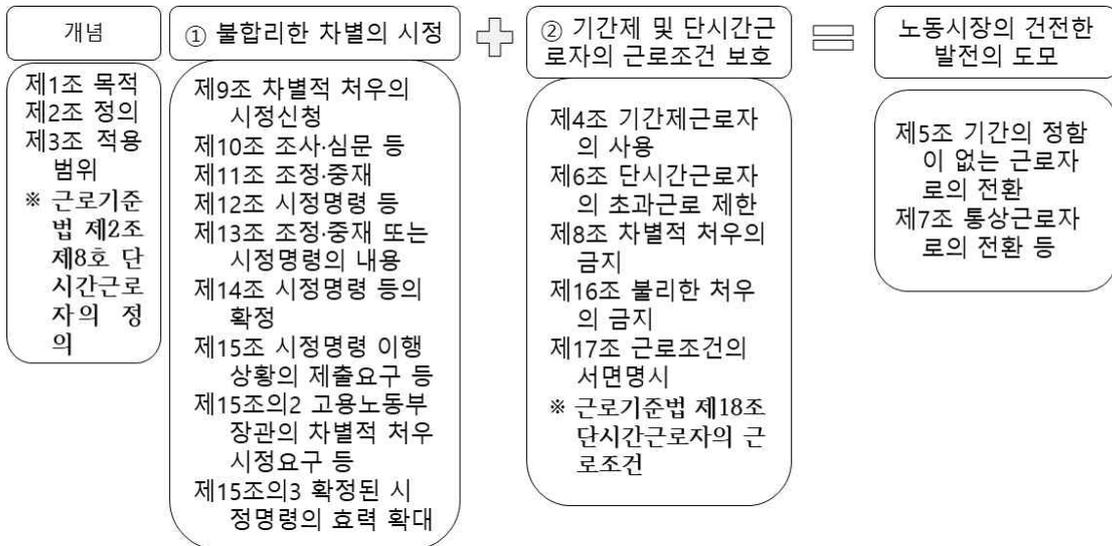
### I. 서론

2006년 12월 21일 제정되고 2007년 7월 1일 시행된 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하, 기간제법)은 그 동안 5차례 개정되었다. 법의 제정 이유가 “기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 것”인 이 법은, 주지하는 바와 같이 기간제근로자의 사용기간 제한, 단시간근로자의 초과근로제한 및 이들 근로자에 대한 차별금지 및 시정제도 도입이 핵심 골자였다. 제정 이후 2번의 개정은 관계 법령의 개정에 의한 조정이었기 때문에 별다른 의미는 없고, 기간제법의 내용상 개정으로서 의미를 갖는 첫 번째 개정은 제정 후 5년이 지난 2012년 2월 1일 (법률 제11273호, 2012년 8월 2일 시행, 3차 개정) 이루어졌다(3차 개정). 이때의 개정 내용은 차별시정제도개편으로서 차별시정신청에 대한 제척기간 연장(3개월→6개월)과 고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구에 대한 것이었다. 특히 후자는 기간제법의 제정이유라고도 할 수 있는 차별시정제도가 크게 활성화되지 못하고 있던 현실적 이유를 당사자의 불이익우려라고 이해하면서 고용노동부장관에게 직접 차별시정요구권을 부여하는 한편, 사용자가 이에 응하지 않을 경우 노동위원회 심리를 통해 차별시정명령을 할 수 있도록 한 것이다. 1년 후에 다시 이루어진 기간제법 개정(4차 개정 : 법률 제11667호, 2013. 3. 22. 개정, 2013. 9. 23. 시행)에서는 불리한 처우의 대상을 구체화·세분화하여 법률에 명시했고, 다시 1년 후 개

정된 기간제법(5차 개정 : 법률 제12469호, 2014. 3. 18. 개정, 2014. 9. 19. 시행)에서는 단시간근로자의 초과근로에 대한 할증임금제도, 사용자의 고의적·반복적 차별행위에 대한 징벌적 손해배상제도, 확정된 차별시정명령 효력확장제도 등이 도입되었다.

법의 제정 이유에 따라 법 제1조는 “기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적”으로 하고 있다는 것을 밝히고 있다. 즉 이 법의 근본적 목표는 ① 기간제 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별의 시정과 ② 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호라는 수단을 통한 ㉠ 노동시장의 건전한 발전이라는 지향점의 달성인 것이다.

(그림) 기간제법의 목적과 내용



이 글은 위와 같은 기간제법의 수단과 목적을 염두에 두고 몇 가지 조문에 대하여 ‘시비’를 걸어보고자 한다.

## II. 기간제법 시비걸기

### 1. 기간제법 제조 시비걸기

제1조(목적) 이 법은 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 기간제근로자 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

앞서 밝힌 바와 같이 기간제법은 그 제정목적상 ① 기간제 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별의 시정과 ② 기간제 및 단시간근로자의 근로조건 보호를 통한 “노동시장의 건전한 발전”의 도모를 지향한다. 그런데 “노동시장의 건전한 발전”이라는 것이 무엇일까? 기간제 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별시정 및 근로조건보호라는 내용과 노동시장의 건전한 발전은 어떤 관계를 갖는 것일까?

기간제법이 “노동시장의 건전한 발전”을 지향점으로 삼고 있는 만큼, 이 문제는 사실 기간제법의 존재 이유를 묻는 질문이기도 하다. 그리고 이것은 다시 “왜 비정규직을 보호해야 하는가”라는 문제로 이어진다. 왜냐하면, 기간제 및 단시간근로자 보호라는 수단이 달성하고자 하는 목표가 노동시장의 건전한 발전이라는 것은, 기간제 및 단시간근로자를 보호하지 않으면 노동시장의 건전한 발전이 이루어질 수 없다는 의미이기도 하기 때문이다. 어떻게 해야 기간제 및 단시간근로자를 “제대로” 보호할 수 있는가하는 것도, “노동시장의 건전한 발전”이라는 것을 어떻게 이해하는가에 달려있다. 예컨대, 현재 근로기준법상 단시간근로자의 근로조건은 시간비례원칙에 따라, 통상근로자의 근로시간과 비교하여 줄어든 근로시간만큼 비례적으로 삭감하여 보장할 수 있도록 하고 있다. 이것이 “노동시장의 건전한 발전”을 위한 것일까? 예컨대, 현행 판례의 경향에 따르면 정규직근로자들에게는 지급되는 장기근속수당이 근로자들의 “장기근속 유도와 직접 연관”될 경우에는 장기근속이 불가능한 기간제근로자들에게 지급되지 않더라도 무방할 수 있다.<sup>1)</sup> 이것이 “노동시장의 건전한 발전”과 관련되어 있을까? 다른 한편으로는, 기간제 및 단시간근로에 대한 불합리한 차별을 시정하고 그들의 근로조건을 보호하는 것이 왜 노동시장의

1) 대법원 2014. 9. 24. 선고 2012두2207 판결 참고,

건전한 발전을 위한 것일까?

주의할 것은, 현재 우리나라의 법은 비정규직 근로계약 자체를 제한하지는 않는다는 점이다. 기간제법에 대한 기존의 연구들에서 종종 지적되고 있듯, 현재 기간제법은 기간제 및 단시간근로자의 사용사유를 직접 제한하지 않고 차별금지, 근로계약 기간의 제한이나 초과근로시간에 대한 할증임금과 같은 수단을 통해 기간제 및 단시간근로자의 고용안정 내지 근로조건을 보호하고자 할 뿐이다. 즉 기간제법의 목적상 ‘노동시장의 건전한 발전’에는 기간제 및 단시간근로자의 사용금지가 포함되어 있지는 않다. 기간제법이 바라보는 ‘노동시장의 건전한 발전’은 기간제 및 단시간근로자의 사용을 전제한 것이다.

1) 기간제 및 단시간근로자의 사용이 금지되지 않는 이유는, 비정규 노동을 분석하고 있는 최근의 한 서적에 기초하여 정리해보면, 비정규직제도의 효용 때문이라고 생각할 수 있다. 비정규직제도는 ① 산업구조변화에 신속하게 대응할 수 있는데, 이는 노동력이라는 자원의 배분 효율성이 국민경제적으로 달성되는 것을 의미하고, ② 이에 따라 자본이 노동을 적극적으로 고용할 수 있게 하며, ③ 수요가 쉽게 변하는 부문의 산업활동이 늘어날 수 있고, ④ 실업에서 탈출하여 정규적인 일자리로 갈 수 있는 기회가 늘어날 수 있다.<sup>2)</sup> 이러한 비정규직제도의 기능은 기업이 비정규직 근로자를 선호하게 만든다.

2) 그러나 ① 비정규직은 부당한 대우에 매우 취약하고, ② 기간제근로자와 같은 경우에는 계속 근무를 요건으로 하여 주어지는 많은 기회와 혜택을 받지 못하며, ③ 일자리가 특히 필요한 시기에 사회적으로 불합리한 해고를 초래하고 불공정한 사회적 비용을 발생시키며, ④ 생산성에 악영향을 미치고, ⑤ 노동소득분배율과 경제성장에 악영향을 미치는 한편, ⑥ 노동자의 건강을 피폐하게 만들고 사고를 유발, ⑦ 평등에 악영향을 미치고, 일하면서도 빈곤에서 벗어나지 못하는 상태를 지속시키며, ⑧ ‘실업-빈곤-좋지 않은 일자리’를 영속화하는 비정규직의 함정에 빠트리게 된다는 문제점을 갖고 있다.<sup>3)</sup> 따라서 법은 비정규근로자들의 사용 자체는 제한하지 않으면서도, 그 부작용을 최소화하기 위한 수단을 취하고 있는 구조라고 할 수 있다.

여기에서 기간제법 제정의 배경을 고려하면, 이 법은 아무래도 1)의 효용보다는 2)의 부작용을 염두에 둔 듯하다. 기간제법 제정 당시 노동부가 발표한 입법 배경 설명 자료

2) 이한, 『중간착취자의 나라』, 미지북스, 2017, 27-30쪽 발췌인용.

3) 이한, 위의 책, 33-60쪽 발췌인용.

에서는 “비정규직 고용을 금지하자는 의견도 있지만 이미 일반적인 고용형태로 자리 잡은 현실을 감안할 때 비정규직에 대한 적절한 보호를 통하여 고용안정과 노동시장 유연화를 조화시킬 필요”가 말하고 있기도 하다.<sup>4)</sup>

이러한 부작용을 해소하는 것이 노동시장의 건전성을 위한 것일까? 부작용을 해소하지 않더라도 노동시장이 건전(하다는 것을 정의할 수 있고, 그 정의에 부합)하다면 비정규직제도가 갖는 문제들은 무시되어도 충분한 요소들이 되는 것일까? ‘건전’이라는 단어의 사전적 정의는 “사상이나 사물 따위의 상태가 한쪽으로 치우치지 않고 정상적이며 위태롭지 않음.”(표준국어대사전)이다. 즉 균형을 잡는다는 의미라고 이해할 수 있다. 균형이라는 것은 서로 비교할 수 있는 가능성을 갖거나 그러할 가치가 있을 때의 문제이다.

위 1)은 사실상 자본의 논리이고, 2)는 사회정의의 문제이다. 1)과 같은 논리의 주된 요지는 결국 비정규직 근로자들이 늘어날수록 기업이 고용을 적극적으로 함으로써 일자리가 늘어나는 한편, 기업의 생산활동을 증진시킴으로써 경제발전에 도움을 줄 것이라는 것이다. 그리고 그 이면에는 정규직 근로자들이 과잉보호받고 있다는 관점, 실업과 기업의 생산활동 부진에 대한 책임이 다름 아닌 노동 측에 있다는 관점이 도사리고 있다. 이러한 관점에는 전혀 동의할 수 없지만 설사 일부나마 인정할 수밖에 없다는 전제를 취한다 하더라도,<sup>5)</sup> 2)의 부작용이 1)에 의하여 상쇄되거나 할 수 있는 문제가 아니다. 비정규직 근로자가 확대됨으로써 나타나는 여러 가지 문제들은 한 개인의 문제도, 한 기업의 문제도 아닌 우리 사회 전체의 문제이다. 최근 한 하급심 법원에서는 고용형태를 ‘사회적 신분’이라고 했는데,<sup>6)</sup> ‘사회적 신분’이 “사회에서 장기간 점하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것으로서, 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회

4) 노동부, 『비정규직법 이해』, 2007, 15쪽.

5) 헌법재판소도 기간제법의 기본방향을 “비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고 남용을 규제하되, 노동시장의 유연성과 조화를 도모하는 것”이라고 함으로써 기간제법의 기능 일부가 본문의 1)과 같은 것에 있음을 말하고 있기는 하다(헌법재판소 2013. 10. 24. 선고 2010헌마219·265(병합) 결정).

6) 서울남부지법 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결 참고. 이 판결에서는 “직업 뿐 아니라 사업장 내의 직종, 직위, 직급도 상당한 기간 점하는 지위로서 사회적 평가를 수반하거나 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회피할 수 없는 사회적 분류에 해당하는 경우 이를 사회적 신분이라 할 수 있다.”고 하면서, “채용절차 단계에서부터 각자의 직역이 결정되어 업무직이나 연봉직의 경우 자신의 의사나 능력과 상관없이 일 반직처럼 보직을 부여받을 수도 없고 직급승진도 할 수 없는 구조에서는 피고 회사의 업무직 또는 연봉직이라는 고용형태 내지 근로형태는 피고 회사 내에서 자신의 의사나 능력발휘에 의해 회피할 수 없는 사회적 신분에 해당한다고 봄이 타당하다.”고 판단하였다.

피할 수 없는 사회적 분류”를 의미한다고 한다면 비정규직이라는 고용형태는 이미 회피하기 어려워진 사회적 신분이 되었다. 비정규직근로자들이 비정규직임을 이유로 차별을 받는 것을 법이 금지하지 않는다면, 그것은 국가가 사회적 신분에 의한 차별을 용인하는 것과 같다. 즉 2)의 부작용 문제는 헌법상 평등권 보장 원리에 따라, 그리고 특히 헌법재판소는 일반 근로자에 대한 해고와 같은 문제에 대한 접근을 제15조 및 헌법 제32조로부터 출발하고 있으므로,<sup>7)</sup> 기간제 및 단시간근로자들에 대한 차별을 시정하고 그들의 근로조건을 보호하는 수단을 통해 이루고자 하는 목적은 헌법상 근로자들의 기본적 권리를 확인하는 것이어야 하지 않을까?

물론 헌법 제15조 직업선택의 자유권이 국가에 대하여 “원하는 직장을 제공하여 줄 것을 청구하거나 한번 선택한 직장의 존속보호를 청구할 권리”도 아니고 “사용자의 처분에 따른 직장 상실로부터 직접 보호하여 줄 것을 청구할 수도 없”는 추상적 권리이다. 그러나 국가는 “이 기본권에서 나오는 객관적 보호의무, 즉 사용자에 의한 해고로부터 근로자를 보호할 의무”를 부담한다. 또 헌법 제32조 근로권도 “국가에 대하여 직접 일자리(직장)를 청구하거나 일자리에 갈음하는 생계비의 지급청구권을 의미하는 것”은 아니다. 그러나 이것은 “사용자의 처분에 따른 직장 상실에 대하여 최소한의 보호를 제공하여야 할 의무를 국가에 지우는 것”이다.<sup>8)</sup> 그러한 국가의 정책적 의무가 기간제 및 단시간근로자들에 대해서는 기간제법이라는 형태로 체현되는 것이므로 이 법의 목적 또한 헌법상 근로자들의 권리를 확인, 실현하는 것이어야 한다고 생각한다.<sup>9)</sup>

다소 장황하게 기간제법 제1조 문구에 대한 두서없는 얘기들을 늘어놓은 이유는, 이 법의 지향점을 어디에 두는가에 따라 법의 목적을 실현하고자 하는 수단의 타당성 평가도 달라질 수 있기 때문이다. 다시 말해, 예를 들어 비정규직에 대한 차별이라는 문제를

7) 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정 참고.

8) 이 문단의 기본권에 관한 따옴표 안의 내용은, 각주 8)의 경우를 제외하고 모두 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정문에서 인용함.

9) 기간제법이 입안되고 있던 당시 국가인권위원회는 “비정규직 근로자의 노동인권”이라는 단어를 사용하면서, 기간제법이 “비정규직의 지나친 확산을 억제하고, 비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하며, 비정규직 근로자의 노동인권을 보호하기에 충분하지 못하다고 판단”된다고 하며, 헌법상 노동인권의 가치와 차별금지원칙의 이념 등을 실현하기 위해서는 비정규직 근로자의 사용을 합리적인 사유가 있는 경우에 한하여 제한적으로 허용해야 한다는 의견을 제시하기도 하였다(2005. 4. 11. “비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견” 전문 참조).

단지 노동시장내 균형조절을 위한 경제정책적 문제로만 바라보는 경우와, 이 문제를 헌법적 기본권 보장의 차원에서 근로자들의 권리문제로 바라보는 경우 접근 방식이 다를 수 있다. 예를 들어, “기간제근로자들은 정규근로자에 비하여 근속기간이 짧다. 그러므로 정규근로자의 계속 고용을 전제한 근로조건에 비하여 불이익한 처우를 받는 것에는 합리성이 있다.”는 것과, “기간제근로자들은 정규근로자에 비하여 근속기간이 짧다. 그렇지만 정규근로자와 마찬가지로 노동권의 향유주체로서 정당한 대가를 받을 권리가 있다.”는 것은 전혀 다른 결과를 가져올 수도 있다는 의미이다. 기간제법의 목적이 현행 법 제1조에 잘 드러나고 있는지 다시 한 번 생각해볼 문제이다. 그리고 기간제법의 여러 조문들을 살펴보고 체계를 정리해 본 그림1을 다시 한 번 살펴볼 수 있기를 바란다.

## 2. 기간제법 제2조 제2호 시비걸기

기간제법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다  
2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.

근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.  
8. “단시간근로자”란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

기간제법상 기간제근로자는 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자이고, 단시간근로자는 근로기준법 제2조의 단시간근로자이고, 근로기준법 제2조 제1항 제8호에서는 단시간근로자를 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”고 정의하고 있다. 단시간근로자에 대한 정의규정이 기간제법이 아닌 근로기준법에 남아 있는 이유는, 단시간근로자의 근로조건과 관련하여 근로기준법 제18조에서는 특히 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”에 대하여 근로기준법 일부 규정(제55조 유급주휴일규정 및 제60조 연차유급휴가규정)을 적용하지 않도록 하고 있는 바, 그 적용상의 편의를 위한 것이라고 생각된다. 또한 단시간근로자의 개념 정의 자체가 상대적이기 때문에, ‘1주 동안의 소정

근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자는 대체로 근로기준법상 법정근로시간의 범위 내에서 근로를 제공하고 있는 자일 것임을 고려한 것일 듯하다.

그러므로 주로 법정 기준근로시간의 범위 내에서 소정근로시간을 정한 근로자들이 존재하고, 그 근로자들과 같은 종류의 업무에 종사하지만 소정근로시간은 짧은 근로자가 단시간근로자이다. 이러한 해석의 결과, 단시간근로자인지 여부가 문제되는 근로자와 같은 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자가 존재하지 않으면 그 근로자가 단시간근로자에 해당하는지 여부를 판단하는 것은 불가능하다. 즉 단시간근로자 개념은 해당 사업장에 비교대상근로자로서 통상근로자의 존재를 전제하는 것이다. 이러한 단시간근로자 개념의 상대성으로 인해 법정 기준근로시간보다 소정근로시간이 짧다고 하여 언제나 단시간근로자인 것은 아니게 된다.

또한, 단시간근로자로서의 지위를 확정지을 수 있게 하는 통상근로자는 단시간근로자와 “같은 종류의 업무”에 종사하여야 한다. 물론 ‘같은 종류의 업무’라는 것은 업무의 내용이 동일해야만 한다는 의미는 아니라고 생각한다. 기간제법 제8조에서는 단시간근로자에 대한 차별적 처우를 금지하면서 비교대상근로자를 “당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자”라고 하고 있고, 법원은 비교 대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 단시간근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다고 말하고 있다.<sup>10)</sup> 근로기준법상 단시간근로자이기 위해서는 통상근로자와 “같은 종류의 업무”에 종사해야 하지만, 차별적 처우가 금지되는 것은 “동종 또는 유사한 업무에 종사”하는 것으로 해석할 이유는 없을 것이다. 그러므로 근로기준법상 “같은 종류의 업무”라는 것은 기간제법상 “동종 또는 유사한 업무에 종사”하는 것을 의미하는 것으로 이해할 수 있다고 생각한다. 단, 이와 같이 “같은 종류의 업무”라는 법률상

10) 대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결.

의 요건을 유연하게 해석한다 하더라도, 단시간근로자로 규정될 필요가 있는 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자가 없는 경우에는 단시간근로자로서 정의되지 못한다.

이와 같은 문제를 고려했기 때문인지, ILO의 단시간근로에 관한 협약(C175 -Part-Time Work Convention, 1994)에서는 단시간근로자를 “정상적인 근로시간이 비교가능한 통상근로자(comparable full-time worker)의 근로시간보다 적은 근로자”라고 정의하면서, “비교가능한 통상근로자”는 원칙적으로 동종의 고용관계 하에 있거나(has the same type of employment relationship), 동종 또는 유사업종에 종사하고 있거나( is engaged in the same or a similar type of work or occupation), 동종 사업장에 고용되어 있는 경우(is employed in the same establishment)를 의미하는 한편, 동종 사업장내 비교되는 통상근로자가 없는 경우에는 동종 기업에, 동종 기업에 비교되는 통상근로자가 없는 경우에는 동종 업종에 종사하는 통상근로자(when there is no comparable full-time worker in that establishment, in the same enterprise or, when there is no comparable full-time worker in that enterprise, in the same branch of activity)로까지 그 비교대상근로자를 확대하고 있다. 독일의 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률(TzBfG - Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge)에서는 단시간근로자를 “1주 근로시간이 비교대상인 전일근로자의 통상적인 1주 근로시간보다 짧은 근로자를 말한다.”고 정의하면서 단시간근로자의 비교대상이 되는 근로자는 “동일한 형태의 근로관계에 있으며 또한 동일 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자”이고, “사업 내 단시간근로자와 비교대상인 전일근로자가 없는 경우에는 사업 내에 적용될 단체협약에 의해 이를 정한다. 이 이외의 경우에는 해당 산업분야에서 일반적으로 비교대상 전일근로자로 간주될 수 있는 자를 기준으로 한다.”고 규정하고 있다.<sup>11)</sup>

기간제법 제2조에서 단시간근로자를 상대적 개념으로 정의하며 비교대상근로자가 존재하지 않을 수 있는 경우를 상정하지 않은 것은 입법적 불비라고 생각한다. 비교대상근로자인 통상근로자의 개념을 밝혀주는 것, 그러한 통상근로자가 없을 경우 비교대상자를 찾는 것에 대한 입법적 보완이 필요하다.

11) 독일법조문은 김기선 외 편역, 『독일 노동법전』, 한국노동연구원, 2013, 805-806쪽에서 인용.

### 3. 기간제법 제2조 제3호 시비걸기

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

3. “차별적 처우”라 함은 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

가. 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금  
 나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금  
 다. 경영성과에 따른 성과금  
 라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

기간제법 제2조 제3호는 차별적 처우의 대상이 되는 항목에 대하여 규정하고 있다. 이 규정은 2013년 3월 개정(법률 제11667호)되었는데, 개정 전에는 “임금 그 밖의 근로조건 등” 이라고만 하고 있어서 성과상여금, 중식비, 교통보조비, 가정의 달 행사비, 피복비, 무사고수당, 경영성과금, 명절상여금 등과 같은 다양한 명칭의 금품이 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 해당하는지 여부 등이 차별시정제도상 다투지곤 했다. 현행법은 이것을 좀 더 세분화하여 ① 근로기준법상의 임금과 함께, 개정전 법제 하에서 주로 쟁점이 되었던 ② 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금, ③ 경영성과에 따른 성과금을 차별적 처우의 대상으로 명시하는 한편, 이외 다양한 영역에서 다양한 내용으로 발생할 수 있는 차별적 처우를 포괄하기 위해 ④ 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등을 차별적 처우의 대상으로 규정하고 있는 것이다. 임금이나 상여금 및 성과금에 대해서는 명시하였기 때문에, 통상임금과 관련한 분쟁과는 달리, 기간제법상 차별적 처우를 다투는 분쟁에서는 이것들이 차별적 처우에 해당하는지 여부에 대해서는 큰 다툼이 없는 것으로 보인다. 문제는 “그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”이다.

임금 이외 기타 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항으로서 차별적 처우의 금지 대상이 된 것으로 판단된 예를 살펴보면, 대법원 판례 가운데에서는 장기근속수당지급을 위한 근무기간이 차별적 처우의 대상이 될 수 있다고 본 예가 있다.<sup>12)</sup> 하급심 판례에서는 사용자가 근로자의 근태정보를 확인하거나 관리하기 위한 수단으로서 인사고과·근태·징계·포상 등 근로자의 대우에 영향을 미칠 수 있는 출퇴근등록방법이 차별적 처우의 금지

12) 대법원 2014. 9. 24. 선고 2012두2207 판결

영역에 속하는 근로조건에 해당한다고 본 예가 있다.<sup>13)</sup> 중노위 판정례 가운데에는 버스 운전기사들의 만근일수가 차별시정의 대상으로 인정된 적이 있고,<sup>14)</sup> 피복비가 차별시정의 대상이 된 적도 있다.<sup>15)</sup> 또한 복지포인트,<sup>16)</sup> 유급하계휴가 및 경조사휴가·휴게시간,<sup>17)</sup> 실비변상이나 가계보조차원에서 지급하는 교통보조비·현장급식비·가계보조비,<sup>18)</sup> 무급병가 및 휴직 부여,<sup>19)</sup> 휴양시설 이용,<sup>20)</sup> 맞춤형 복지비,<sup>21)</sup> 경력호봉,<sup>22)</sup> 자녀학비보조수당,<sup>23)</sup> 명절휴가보전금,<sup>24)</sup> 보건단련비,<sup>25)</sup> 사택수당<sup>26)</sup> 등도 차별시정의 대상으로서 판단된 바 있다. 근로기준법상 규정된 법정수당 또한 ‘임금 그 밖의 근로조건’으로서 차별적 처우의 금지대상이 되는 물론이다.<sup>27)</sup> 그러나 중노위 판정례 중에서는 정규직 교수들에게 제공되는 연구실이 시간강사들에게는 제공되지 않는다는 것과 관련하여 연구공간은 차별시정의 대상이 되지 않는다고 본 예가 있다.<sup>28)</sup> 그리고 사죄시말서나 징계성교육을 사용자가 요구하는 것도 차별적 처우의 금지대상이 아니라고 보기도 하였다.<sup>29)</sup>

위와 같이 개별 사건들에서 “그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”이 확인되고 있기는 하지만, 우리 법상 ‘근로조건’을 정의하는 규정도 없고, ‘복리후생’의 범위가 어디까지인지를 명확하게 파악하는 것도 힘들다. 근로조건과 관련하여서는 근로기준법 제 17조(근로조건에 명시)를 중심으로 이해하고 있기는 하지만 이것은 사용자가 근로계약을 체결할 때 명시해야 할 근로조건의 내용을 규정한 것이고, 따라서 여기에 명시되어 있지 않더라도 “그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”은 폭넓게 인정될 수 있어야 할

13) 서울행정법원 2015. 6. 23. 선고 2014구합21042 판결.  
 14) 중노위 2010. 7. 28. 중앙2010차별6 판정. 단 차별로 인정되지는 않았음.  
 15) 중노위 2010. 7. 28. 중앙2010차별3,4 판정, 중노위 2013. 3. 13. 중앙2013차별3 판정.  
 16) 중노위 2013. 5. 15. 중앙2013차별6 판정, 중노위 2015. 12. 23. 중앙2015차별16 판정.  
 17) 중노위 2013. 6. 10. 중앙2013차별7,9 병합 판정.  
 18) 중노위 2013. 10. 2. 중앙2013차별12 판정.  
 19) 중노위 2017. 4. 14. 중앙2016차별23 판정.  
 20) 중노위 2017. 4. 14. 중앙2016차별23 판정.  
 21) 중노위 2016. 3. 31. 중앙2015차별 42, 43병합 판정, 중노위 2016. 11. 17. 선고 중앙2016차별15 판정 등 다수.  
 22) 중노위 2016. 8. 11. 중앙2016차별8 판정.  
 23) 중노위 2016. 8. 11. 중앙2016차별7 판정.  
 24) 중노위 2016. 7. 7. 중앙2016차별5 판정.  
 25) 중노위 2016. 3. 31. 중앙2015차별40, 41병합 판정.  
 26) 중노위 2017. 6. 21. 중앙2017차별2 판정.  
 27) 서울고법 2017. 5. 17. 선고 2016누79078 판결.  
 28) 중노위 2008. 4. 30. 중앙2008차별8 판정 및 중노위 2008. 5. 27. 2008차별14 판정 등 참조.  
 29) 중노위 2013. 3. 4. 중앙2013차별1 판정.

것이다. 그러므로 명시된 것 이외 근로자의 노동관계상 모든 환경을 포함할 수 있다고 볼 수 있고, 이때의 환경에는 인적환경 및 물적환경, 정신적환경 및 경제적환경, 근로에 관한 회사 내부적 환경 및 외부적 환경, 시간적으로 현재의 환경 및 미래의 환경 등이 모두 포함될 수 있다고 볼 수 있다. 현행 기간제법은 임금 기타 금품을 중심으로 규정되어 있어서 환경적 근로조건 등은 해석에 맡겨져 있고, 해석자의 판단에 따라 노동관계상 근로자에 대한 환경조건 등을 다소 경시할 가능성이 있다고 생각한다. 예를 들어 최근 더불어민주당 신창현(의왕.과천)의원은 19일 사업장에 설치한 CCTV로 근로자 행동 모니터링이나 감시하지 못하도록 하는 ‘근로기준법 개정안’을 발의했는데, 이 감시시스템이 특히 비정규직 근로자들의 업무수행장소에 집중되어 있고 비정규직 근로자들이 이것이 차별적 처우임을 주장한다면, 과연 노동위원회나 법원은 이 주장을 인용할까? 앞서 중노위 판정례 중에서는 정규직 교수들에게 제공되는 연구실이 시간강사들에게는 제공되지 않는다는 것과 관련하여 연구공간은 차별시정의 대상이 되지 않는다고 본 예가 있음을 확인했는데, 이러한 연구공간도 근로환경의 문제로서 접근해야 하는 것이 아닐까?

차별적 처우의 대상이 되는지 여부에 있어 개방조문으로서 기간제법 제2조 제3호 라목이 있기는 하지만, 2013년 법 개정 이전 “임금 기타 근로조건 등”을 해석할 때 이것을 “임금”으로 국한하여 해석하려는 시도가 있었던 것처럼, 지금도 “그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항”을 물질적 조건으로만 국한하여 접근하는 경향이 있지 않나 생각한다. 이 문제는 결국 ‘차별’이라는 것에 대한 인식의 문제라고 생각하는데, 앞서 기간제법 제1조에 대한 부분에서 말하였듯 기간제법의 제정 목적을 단지 노동시장내 균형조절을 위한 경제정책적 문제로 간주한다면 아마 차별적 처우의 대상도 임금 기타의 물질적 조건으로 충분하다고 생각할 수 있을 것이다. 그러나 기간제법의 제정 목적을 비정규직 근로자들의 헌법적 기본권 보장의 문제로 간주한다면 차별적 처우의 대상이 될 수 있는 것에 대한 관점도 달라질 수 있지 않을까 생각한다. 헌법재판소도 헌법상 근로권의 내용으로서 “일할 자리에 관한 권리”와 함께 “일할 환경에 관한 권리”를 말하고 있다.<sup>30)</sup> 한편, 기간제법 제2조 제3호의 각 목은 라목에 모두 포괄되는 내용이다. 즉 가, 나, 다목은 라목의 상세에 불과한데, 현재 규정상 가, 나, 다목과 라목은 별개의 것으로 오인될 여지가 있기도 하다.

30) 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정.

이러한 점들을 고려하여 제2조 제3호 라목을 “그 밖에 근로자들에 대한 근로환경 등 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항” 으로 하거나, 또는 가목 내지 라목을 모두 포괄하여 제2조 제3호를 “차별적 처우”라 함은 근로자의 노동관계상 제반 조건들을 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.”와 같이 규정함으로써 물질적 조건 이외 다양한 근로조건들이 모두 포함될 수 있도록 할 필요가 있다고 생각한다.

#### 4. 기간제법 제4조, 제5조 시비걸기

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 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.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
  2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
  3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
  4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
  5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
  6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ② 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조(기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에는 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

현행 기간제법의 중요한 문제 중 하나로 지적되었던 것은 기간제법 제4조가 기간제근로자들을 사용할 수 있는 사유를 제한하지 않고 다만 기간의 제한만을 두고 있다는 점이다. 기간제법이 제정되던 즈음 발표되었던 한 논문에서는 이 법이 비정규직의 사용 자체를 제한하지 않는다는 점으로부터 기간제법이 비정규직 근로자들의 상황을 크게 개선하지는 못할 것이라고 지적하기도 하였다.<sup>31)</sup> 또한 2년의 기간 제한을 두고 있기는 하지만

31) 강성태, “비정규직 문제와 노블리스 오블리주”, 『한양법학』(제20집), 한양대학교 법학연구소, 85-86쪽. 이 글에서는 기간제법의 실효성을 의심하는 이유로 본문과 같이 비정규직의 사용 자체를 제한하지 않는다는 점을 거

그 예외사유가 지나치게 광범위하기 때문에 문제라는 지적도 있었다.<sup>32)</sup>

법 시행 후 기간제법 제4조를 바라보는 시각은 크게 두 가지인 듯하다. 첫 번째는 기간제법이 기간제 근로의 사용을 제한하고자 하는 취지를 소위 ‘상시적인 업무에 대한 상시고용의 원칙’ 하에 상시적인 업무임에도 불구하고 기간제 근로를 무제한적으로 사용하는 행위로서의 기간제 근로 계약 남용행위를 방지하는데 있다고 파악하는 견해이고,<sup>33)</sup> 두 번째는 헌법재판소의 입장에 비추어<sup>34)</sup> 기간제법의 목적이 비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고 남용을 규제하는 것에만 있는 것이 아니라 기간제 근로계약을 양성화함으로써 노동시장의 유연성과 조화를 도모하는 것에도 있기 때문에 기간제법에서 보장하는 2년 동안은 사용자의 유연한 인력운용을 보장하되, 기간제 근로자 사용에 대한 유인효과를 최대한 억제함으로써 기간제 근로 남용을 억제하고 정규직 사용 또는 전환을 촉진하고자 하는 데에 그 취지가 있다고 보는 입장이다.<sup>35)36)</sup> 이러한 입장은 기간제 근로계약 종료 후 근로자가 계속고용을 주장할 수 있는 여지가 있는가 여부의 판단으로부터 나타난다. 첫 번째와 같은 입장에서는 기간제 근로자의 업무가 상시적이라면 기간제 근로계약 해지는 곧 해고와 같은 효과를 나타낼 것이고, 두 번째와 같은 입장에서는 그럼에도 불구하고 기간제 근로계약의 기간 만료에 따른 고용해지효과가 나타날 것이기 때문이다. 따라서 첫 번째 입장은, 비록 현행 기간제법이 기간제 근로자의 사용사유를 직접 제한하고 있지는 않지만 그럼에도 불구하고 기간제법의 입법 목적을 빌려 기간제 근로자 사용사유를 제한하고자 하는 것이라고 볼 수 있다.

기간제법을 바라보는 관점의 차이이기 때문에 어떤 것이 반드시 옳다고 말할 수는 없을 것이다. 다만 다음의 판례를 살펴보자.

론하기는 하였지만, 그와 함께 차별시정제도의 실효성이 없다는 점이 더 큰 문제라고 지적하였다.

- 32) 박수근, “비정규직법의 문제점과 개선방향”, 『비정규직법 시행 1년, 노동인권적 접근』(사회권 전문위원회 공개 토론회 토론회), 국가인권위원회, 2008, 90쪽.
- 33) 김홍영, “기간제법상 사용기간제한의 예외인 전문직 특례”, 『성균관법학』 제19권 제2호, 성균관대학교 비교법연구소, 2007, 244쪽; 김태정·변성영, “기간제법상 사용기간 제한의 예외 규정에 관한 소고”, 『성균관법학』 제23권 제3호, 성균관대학교 비교법연구소, 2011, 823-825쪽.
- 34) 헌재 2013. 10. 24. 선고 2010헌마219·2010헌마265(병합) 결정.
- 35) 박지순, “기간연장, 기간제 근로자 고용 유지 관점에서 접근해야”, 『노동법률』, 중앙경제사, 2009.4, 36쪽; 김희성·최홍기, “기간제 근로자의 갱신기대권에 관한 연구”, 『노동법포럼』, 노동법이론실무학회, 2015, 144-145쪽.
- 36) 이 문단의 기간제법을 바라보는 시각에 대하여 정리된 내용 및 출처는 오세웅, “기간제법상 기간제 근로자 사용기간 제한 예외에 관한 고찰”, 『노동법포럼』(제19호), 노동법이론실무연구회, 2016, 181-182쪽의 내용을 발췌·인용한 것임을 밝힘.

대법원은 “근로계약의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기와 경위, 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환에 관한 기준 등 그에 관한 요건이나 절차의 설정 여부 및 그 실태, 근로자가 수행하는 업무의 내용 등 당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합하여 볼 때, 근로계약 당사자 사이에 일정한 요건이 충족되면 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된다는 신뢰관계가 형성되어 있어 근로자에게 기간의 정함이 없는 근로자로 전환될 수 있으리라는 정당한 기대권이 인정되는 경우에는 사용자가 이를 위반하여 합리적 이유 없이 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환을 거절하며 근로계약의 종료를 통보하더라도 부당해고와 마찬가지로 효력이 없고, 그 이후의 근로관계는 기간의 정함이 없는 근로자로 전환된 것과 동일하다고 보아야 한다.”고 말한다.<sup>37)</sup> 기간제법 시행 이후에도, 기간제법 시행 이전 2000년대 중반 무렵 법원에 의해 도입된 기간제 근로계약에 대한 갱신기대권 논리가 그대로 적용될 수 있다는 것이다. 당연한 논리인 듯 보이기는 하지만, 기간제법 시행 이후에도 기간제 근로계약에 대한 갱신기대권 논리가 유효하게 적용될 수 있을지 여부에 대해서는 학설상 다툼이 있었다. 소극설은 기간제법 시행 이전과 같이 갱신기대권 법리가 작동할 만한 법률의 흠결이 더 이상 존재하지 않는다는 점, 그리고 기간제법 제4조의 입법 목적인 기간제 근로자의 고용 보호와 노동시장의 유연성 제고의 조화로운 추구가 필요하다는 점 등을 들어, 기간제법이 시행된 이후에는 갱신기대권 법리를 적용할 수 없다고 주장했다.<sup>38)</sup> 반면 갱신기대권 법리는 기간제법 시행과 상관없이 여전히 적용된다고 주장하는 적극설이 있었다. 적극설은 기간제법 제4조의 고용보호 조항과 갱신기대권 법리는 성립 요건과 소송물이 서로 다르므로 기간제법이 갱신기대권 법리를 대체하거나 폐지하는 효력을 발휘한다고 보기 어렵다는 점,<sup>39)</sup> 기간제법의 입법 목적은 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지하는 것이지 노동시장의 유연성 제고라는 목표를 고려하고 있지는 않다는 점,<sup>40)</sup> 기간제법 제4조의 강행규정성은 사용자가 2년을 초과하여 기간제 근로자를

37) 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011두12528 판결, 대법원 2016. 11. 10. 선고 2014두45765 판결.

38) 유성재, “「기간제법」의 제정과 기간제 근로계약의 갱신거부”, 『중앙법학』(제12집 제2호), 중앙법학회, 2010, 373-374쪽, 김희성·최흥기, 『기간제 근로자의 갱신기대권에 관한 연구』, 한국경제연구원, 2015, 15쪽 : 도재형, “기간제법 시행 이후 갱신기대권 법리의 적용가능성”, 『노동법연구』(제42호), 서울대학교 노동법연구회, 205쪽에 정리된 내용을 인용.

39) 신권철, “기간제 근로계약의 무기근로계약으로의 전환”, 『노동법연구』(제30호), 서울대학교 노동법연구회, 2011, 239쪽.

사용하지 못하도록 하는 것을 내용으로 할 따름이고, 사용자가 재계약 요건 등을 약정하는 방법 등을 통해 갱신기대권을 형성하는 것까지 금지하는 것은 아니라는 점<sup>41)</sup> 등을 이유로 한다.<sup>42)</sup> 위 대법원 판결이 나오기 전까지 하급심의 입장도 소극설과 적극설로 구분되었다.<sup>43)</sup>

기간제 근로자의 기간제 근로계약에 대한 갱신기대권론을 보다 보면 이런 생각이 든다. 비록 법원이 “당해 근로관계를 둘러싼 여러 사정을 종합”할 것으로 뚱뚱그려 보기는 하였지만, 기간제법 제4조에도 불구하고 갱신기대권이 인정된다면<sup>44)</sup> 여기에서 업무의 상시성은 기간제 근로계약의 갱신기대를 할 만한 충분조건이 되지 못하는 것일까?

기간제법 시행 이전에 체결된 기간제 근로계약에 관한 것이기는 하지만 한 사건에서 법원은 5년간 반복갱신된 기간제 근로계약에 대한 갱신기대권을 평가하기 위해 근로계약의 실질을 판단하면서 업무의 성격을 고려했다. 즉 문제된 근로자의 업무의 “성격이 한시적이지 않고 ... 상시적, 지속적 업무에 해당”한다는 것이 고려요소가 되어 해당 근로자의 근로계약에 대한 갱신기대권을 인정하였던 것이다.<sup>45)</sup> 이것이 일반적인 법원의

40) 최창귀, “기간제근로자의 갱신기대권의 제한”, 2012년 10월 15일자 대한변협신문, 대한변호사협회.  
 41) 김홍영, “기간제법 시행 이후 갱신기대권의 인정 여부”, 『노동법학』(제41호 노동판례리뷰), 한국노동법학회, 2012, 368-369쪽.  
 42) 이상의 내용은 도재형, 앞의 논문, 206-207쪽의 정리된 내용을 인용함.  
 43) 소극설적 입장을 취했던 하급심 판결로는 대전고등법원 2015. 11. 26. 선고 2015누11279 판결; 서울고등법원 2011. 8. 18. 선고 2011누9821 판결, 2012. 2. 16. 선고 2011누29990 판결; 서울행정법원 2016. 5. 13. 선고 2015구합73538 판결 등이 있고, 적극설적 입장을 취했던 하급심 판결로는 서울고등법원 2011. 4. 14. 선고 2010누33971 판결; 서울행정법원 2015. 1. 15. 선고 2014구합63244 판결, 2015. 10. 2. 선고 2015구합60716 판결, 2015. 11. 19. 선고 2015구합58010 판결, 2016. 9. 23. 선고 2015구합82983 판결, 2016. 10. 20. 선고 2015구합71068 판결; 서울고등법원 2011. 4. 14. 선고 2010누33971 판결 등이 있음. 이 판결들 또한 도재형, 앞의 논문, 206쪽 각주 21번 및 23번 및 208쪽 각주 27번에 정리된 내용을 인용하였음.  
 44) 필자는 “갱신기대권”이라는 권리 아닌 권리에 비판적이다. 우리 법상 ‘기대’는 권리라기 보다는 권리의 침해 또는 존재를 확인하는 가교로서 역할하는데(예를 들어, 민사소송법 제43조는 “법관에게 공정한 재판을 기대하기 어려운 사정이 있는 때” 소송의 당사자가 법관기피신청을 할 수 있도록 하고 있다.) 기간제 근로계약은 기간의 만료로 근로관계가 종료된다는 것이 일반적인 이해이다. 그렇다면 사실 기간제 근로계약을 체결한 근로자에게 자신의 근로계약기간이 반복갱신될 것이라는 기대가 발생한다는 것은 합리적이지 않다. 그럼에도 불구하고 기간제 근로계약의 반복갱신에 대한 기대가 발생한다는 것은 기간제 근로계약의 기간의 정함의 효력에 무엇인가 흠결이 발생했다는 의미이다. 기간제 근로계약의 기간의 효력에 흠결이 발생했다면, 근로자는 그 기간의 구속을 벗어날 수 있게 되어 기간의 만료에도 불구하고 계속 일할 수 있을 권리를 갖는다. 이것을 확인하고 있는 것이 ‘반복갱신의 기대’를 위해 요구되는 제반 조건들일 것이다. 그렇다면 계속 일할 권리가 있음에도 불구하고 이 권리가 침해당한 경우, 법원은 반복갱신에 대한 기대의 권리가 있다고 말하는 것이 아니라, 기간의 효력이 상실되었으므로 근로자는 계속 일할 권리를 갖는다고 말해야 하는 것이 아닐까?(박은정, “노동관계에서의 기대권”, 『노동판례리뷰』(2013년 7월호), 한국노동연구원, 66-68쪽 참조).

입장은 아니지만(그리고 이 사건의 근로계약은 기간제법 시행 이전에 체결된 것이기도 하지만), 업무의 상시성을 평가요소로 삼았다는 점이 눈길을 끌었다. 그렇다면 다시, 업무의 상시성은 기간제 근로계약의 갱신기대를 할 만한 충분조건이 되지 못하는 것일까?

업무의 상시성에도 불구하고 기간제 근로계약 체결이 가능하도록 한다는 것은 결국 근로계약의 기간을 이용한 고용의 유연성을 도모할 수 있도록 하겠다는 것이다. 기간제법 제5조에서는 기간이 종료된 기간제 근로자의 일자리에 다른 근로자를 채용하려고 할 때가 아니라 “기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우”에 이전의 기간제 근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하도록 하고 있다. 기간제근로자의 사용사유를 제한하지 않는다는 것으로부터, 기간제법 제5조에 이르기까지 사실상 기간제법 현행 규정은 일자리의 성격에 관계없이 기간제 근로자를 번갈아가며 사용할 수 있도록 하고 있는 것이다. 이것이 기간제법의 의도일까? 만약 그렇다면 기간제법 제4조 및 제5조는 잘 구성된 조문이라고 할 수 있겠지만(게다가 근로계약의 기간제한에 대한 예외규정도 폭넓게 열려 있으니), 만약 그렇지 않다면, 다시 말해 일자리의 성격과는 상관없이 근로계약의 기간을 이용해 고용의 유연성을 도모하고자 하는 “사용자의 남용적 행위”를 막고자 하는 법이 곧 기간제법이라면 현행 기간제법 제4조 및 제5조는 다시 구성되어야 할 필요가 있다. 따라서 기간제 근로계약을 이용해 근로자를 사용할 수 있는 업무는 일자리 자체가 기간제 근로계약에 적합한 것이어야 하고, 이를 위해 기간제법은 기간제 근로계약을 사용할 수 있는 사유를 명시해 둘 필요가 있다고 생각한다.

## 5. 기간제법 제6조 시비걸기

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ①사용자는 단시간근로자에 대하여 「근로기준법」 제2조의 소정근로시간을 초과하여 근로하게 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 이 경우 1주간에 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없다.  
 ② 단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 따른 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 하게 하는 경우에는 이를 거부할 수 있다.  
 ③ 사용자는 제1항에 따른 초과근로에 대하여 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

45) 대법원 2013. 2. 14. 선고 2011두24361 판결.

단시간근로자는 소정근로시간이 통상근로자보다 짧은 근로자들이다. 특히 자발적 단시간근로자들은 육아 등의 돌봄노동이나 가사, 학업 등의 수행을 위해 근로시간을 줄이는 경우들도 많다. 비자발적 단시간근로자들은 수입의 보전 등을 위해 복수의 단시간 일자리를 선택하는 경우도 많다. 이런 경우 사용자가 단시간근로자에게 초과근로를 요구하게 되면 단시간근로자들에게 지장을 주게 될 것이므로 현행 기간제법 제6조는 단시간근로자에 대한 초과근로에 “근로자의 동의”를 요구하고 있다. 그리고 이와 함께 초과근로시간을 1주 12시간으로 제한하고, 단시간근로자에게 초과근로에 대한 거부권을 명시적으로 인정하는 한편, 초과근로에 대해서는 통상임금 50%의 가산임금을 지급할 것을 규정하고 있는 것이다. 즉 기간제법은 단시간근로자에 대한 초과근로를 금지하는 것은 아니고, 근로자의 동의라는 절차적 요건을 통해 근로시간수의 제한과 가산임금지급이라는 방식으로 초과근로를 제한하고자 하고 있다. 가산임금지급에 관한 기간제법 제6조 제3항은 2014년 3월 18일 개정을 통해 신설된 규정이다.

이 규정의 첫 번째 문제는 단시간근로자의 정의에 대한 것이다. 앞서 말한 바와 같이 단시간근로자는 상대적 개념이기 때문에 비교대상근로자가 존재하지 않을 경우 단시간근로자로서의 지위도 성립하지 않을 수 있다. 즉, 어떤 사업장에서 1주 30시간 일하는 근로자가 단시간근로자로서 10시간 정도의 초과근로를 수행할 경우 가산임금을 지급받을 수 있지만, 어떤 사업장에서는 단시간근로자가 되지 않아서 가산임금을 지급받을 수 없게 될 수도 있는 것이다. 여기에서 초과근로에 대한 가산임금을 지급하도록 한 기간제법 제6조 제3항을 검토해볼 필요가 있다. 법률 개정에 따른 개정이유문에서는 이 할증임금제도 도입과 관련해 “단시간근로자가 법정 근로시간 내 근로를 강요받는 경우가 많아 이를 시정하고자 단시간근로자의 초과근로에 대하여 할증임금을 도입”하는 것이라고 밝히고 있다. 기간제법 제6조 제3항은 “법정 근로시간 내” 초과근로를 예상한 것으로서, 법정 근로시간 외 초과근로에 대해서는 근로기준법 제53조에 따라 가산임금을 지급해야 하기 때문에 가산임금을 지급하지 않는 범위 내에서만 근로자들에게 초과근로를 강요하는 악의적 관행을 예방, 시정하기 위한 것으로서 의미를 이해할 수 있겠다.

두 번째 문제는 할증임금지급의 기초가 되는 초과근로에 관한 것이다. 이것에 대해서는 다시 세 가지 의문이 발생한다.

첫 번째 의문은, “근로자의 동의”에 관한 부분이다. 근로기준법에서도 사용자는 “당사

자간에 합의”한 경우 근로자에게 초과근로를 시킬 수 있도록 하고 있는데, 근로기준법이 나 기간제법 모두 “합의” 내지 “동의”의 방법 혹은 조건에 대해서는 별다른 말이 없다. 판례는 근로기준법상 초과근로에 대한 합의는 원칙적으로 사용자와 근로자와의 개별적 합의를 의미하고, 근로계약 등으로 개별 근로자와의 초과근로에 관한 합의를 미리 하는 것도 가능하다고 보고 있다.<sup>46)</sup> 다만 근로자가 입사할 때 초과근로 여부를 회사방침에 일임하는 내용의 근로계약을 체결하는 포괄적 합의의 효력에 대해서는 부정적인 견해와<sup>47)</sup> 긍정적인 견해가 있다.<sup>48)</sup> 합의의 방식에 대해서도 이견이 있는데, 근로기준법 제17조를 준용하여 연장근로사유·연장근로일수·연장근로업무의 종류 등을 기재한 서면으로 작성되어야 한다는 견해가 있는 반면,<sup>49)</sup> 합의의 방식에는 특별한 제한이 없고, 개별 근로자의 합의를 박탈·제한하지 않는 범위에서는 단체협약에 따른 합의도 무방하다고 보는 견해가 있다.<sup>50)</sup> 판례는 후자의 입장이다.<sup>51)</sup> 그렇다면 단시간근로자의 초과근로에 대해서도 이와 같은 근로기준법상 초과근로에 대한 근로자의 합의로 충분하다고 할 것인가?

기간제법은 근로기준법에는 없는 규정 하나를 두고 있다. 단시간근로자의 초과근로에 대한 거부권이다. 명시되어 있지 않더라도 ‘동의’를 기초로 하는 초과근로에 대하여 단시간근로자는 “동의하지 않을 권리”가 있다고 할 것이지만, 현실적으로 근로자들이 사용자로부터의 초과근로요구에 대해 거부할 수는 없기 때문에 이를 특히 명시하였다고 이해할 수 있다. 또한 기간제법은 단시간근로자가 사용자의 부당한 초과근로요구를 거부한 것을 이유로 하는 해고 그 밖의 불리한 처우도 금지하고 있으며(기간제법 제16조), 이를 위반한 경우 사용자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처해질 수 있고(기간제법 제21조), 단시간근로자의 동의 없이 초과근로를 하게 하는 것만으로도 1천만원 이하의 벌금형에 처해질 수 있도록 하고 있다(기간제법 제22조). 근로기준법도 초과근로에 대한 근로기준법 제53조 제1항을 위반할 경우 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금형을 받을 수 있다고 규정하고 있는데(근로기준법 제110조), 근로기준법 제53조 제1항

46) 대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결.

47) 김형배, 『노동법』(제24판), 박영사, 2015, 452쪽.

48) 임종률, 『노동법』(제15판), 박영사, 2017, 434쪽.

49) 김형배, 『노동법』(제24판), 박영사, 2015, 452쪽.

50) 임종률, 『노동법』(제15판), 박영사, 2017, 434쪽.

51) 대법원 1993. 12. 21. 선고 93누5796 판결, 대법원 1995. 2. 10. 선고 94다19228 판결.

은 “당사자간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.”고 규정하고 있다. 이 근로기준법 벌칙에서 규제하고 있는 것이 “당사자 간에 합의”인지 아니면 “1주 간에 12시간을 한도로”인지, 아니면 두 가지 각각을 혹은 모두를 의미하는 것인지 모르겠지만, 기간제법의 규정보다는 명확하지 않다. 기간제법에서는 단시간 근로자의 “동의”와 “거부”가 벌칙 적용의 요건이 되고 있음이 분명하기 때문이다. 이 취지는 단시간근로자의 초과근로에 대한 동의는 명시적이고 구체적일 것을 요구하는 것으로 이해할 수 있고, 나아가 단시간근로자의 근로일 및 근로일별 근로시간은 서면근로계약에 포함되어야 할 내용이므로(기간제법 제17조), 기간제법 제6조에서 직접 밝히고 있지 않기는 하지만 초과근로에 대한 동의 또한 서면으로 이루어져야 하는 것으로 해석된다. 근로기준법 시행령 [별표2의 ‘단시간근로자의 근로조건 결정기준 등에 관한 사항’]에서도 사용자는 근로자와 합의한 경우에만 초과근로를 시킬 수 있는 것으로 다시 한번 확인하고 있는 한편, “사용자는 단시간근로자를 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서나 취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.”고 규정하고 있다. 초과근로의 “내용 및 정도를 명시”해야 한다는 것이 불분명하지만, 이것을 근로기준법상 초과근로에 대한 “포괄적 합의”의 수준으로 이해해서는 안될 것이고, 기간제법의 취지에 맞게 이 부분이 수정되는 한편, 초과근로에 대한 단시간근로자의 동의의 방법을 좀 더 구체화시킬 필요가 있다.

두 번째 의문은 초과근로 자체에 관한 것이다.<sup>52)</sup> 단시간근로자는 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자이다. 소정근로시간이란, 법이 정하는 기준근로시간의 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간을 의미한다. 그래서 비교대상근로자인 통상근로자보다 1시간이라도 소정근로시간이 짧으면 단시간근로자로 정의됨을 앞서 말하였다. 그런데 기간제법은 단시간근로자의 초과근로를 단시간근로자의 “동의” 하에서 허용하고 있다. 단시간근로자의 동의가 있다면 상시적 초과근로도 가능한 것일까? 예를 들어, 1주 40시간 통상근로자들이 있는 사업장에서 1주 32시간 단시간근로계약을 체결한 단시간근

52) 초과근로라는 용어는 기간제법상의 용어이고, 근로기준법에서는 연장근로(근로기준법 제53조 및 제56조) 혹은 시간외근로(근로기준법 제71조 및 제74조)라는 표현을 사용하고 있다.

로자가 1주 8시간의 상시적 초과근로에 동의함으로써 1주 40시간의 실근로시간을 갖는 것도 가능할까?

기간제법이 단시간근로자의 초과근로의 내용을 금지하지 않고 있고, 또한 근로자의 동의가 있다면 1주 12시간의 범위 내에서 초과근로제공이 가능하므로 형식상 불가능하지는 않을 것이다. 그러나 이것이 허용된다면 단시간근로계약은 단시간근로계약으로서의 의미를 상실한다. 단시간근로자의 초과근로시간에 대한 할증임금제도 도입 취지는 결국 단시간근로계약을 체결한 단시간근로자가 진정한 단시간근로자로서 근로를 제공하도록 하자는 것, 만약 단시간근로자가 초과근로를 함으로써 실질적으로는 단시간근로자로서의 본질을 상실하게 되는 경우라면 단시간근로계약을 이용하지 않을 것을 요구하는 것이라고 생각한다. 기간제법은 이 점을 확인할 필요가 있고, 따라서 1주 12시간 이내의 초과근로를 가능하도록 하는 현재의 조문규정을 유지한다 하더라도 단시간근로자의 실근로시간이 통상근로자의 근로시간보다 같거나 많아지지 않도록 할 필요가 있지 않을까 생각해 본다.

세 번째 의문은 초과근로수당에 관한 것이다. 기간제근로자의 초과근로시간은 근로기준법 제50조 및 제53조와는 무관하므로, 근로기준법제 하에서 논해지는 ‘법내초과근로’라도 초과근로로서 초과근로수당이 지급된다. 그런데 기간제법 제6조 제3항의 초과근로수당은 단시간근로자에게 해당하는 것이다. 즉 1주간의 소정근로시간이 40시간에 미치지 못하더라도 근로기준법 제2조 제1항 제8호에서 규정하는 단시간근로자에 해당하지 않는 경우에는 초과근로수당이 지급되지 않을 수 있다.<sup>53)</sup> 예를 들어 1주 35시간을 일하는 근로자가 5시간의 초과근로를 했을 때, 그 근로자가 단시간근로자라면 5시간의 초과근로에 대해서는 통상임금 50% 이상의 초과근로수당을 받을 수 있지만, 단시간근로자가 아니라면 법내초과근로로서 근로기준법상 초과근로수당을 받지 못하는 것이다. 이것은 결국 단시간근로자 정의의 상대성, 단시간근로자의 비교대상근로자가 존재하지 않는 경우의 문제와 연관된다.<sup>54)</sup>

53) 이와 같이 단시간근로자가 아닌 근로자의 법내초과근로에 대해서는 초과근로수당을 지급하지 않으면서 단시간근로자에게만 가산임금을 지급하도록 하는 것은 형평성의 문제가 있을 수 있다는 지적이 있다(김형배, 『노동법』(제24판), 박영사, 2015, 1295쪽 각주1) 참조).

54) 단, 여기에서 근로기준법상 “법내초과근로”라는 개념, 그에 대한 초과근로수당지급의 문제 등에 대해서는 다소 검토가 필요할 수 있다. 우리는 근로기준법을 공부하면서 근로기준법 제50조의 근로시간을 법정“상한”근로시

## 6. 기간제법 제8조 시비걸기

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.  
 ②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

기간제법은 제9조 이하에서 차별시정제도를 규정하면서 그 실체적 요건으로서 제8조를 두고 있다. 기간제법 제8조는 기간제법 제2조 제3호가 규정한 차별적 처우가 “기간제 근로자임을 이유로” 또는 “단시간근로자임을 이유로” 합리적 이유 없이 차별적으로 발생하는 것을 금지하는 규정이다. 여기에서 차별이란 차이를 두어 구별하는 것을 의미한다. 차이를 두어 구별한다는 것은 어떤 것과 다르다는 것을 전제하는 것이기 때문에, 차별을 받지 않을 권리는 독립적이거나 절대적인 권리가 아닌, 의존적이고 상대적인 권리이다. 또한 차별은 단순한 차이를 의미하지 않는다. 차이가 있더라도 그 차이에 합리적인 이유가 있다면 차별이 아니다. 그렇기 때문에 기간제법이 금지하는 차별이 성립할 수 있기 위해서는 첫째, 차별을 주장하는 자가 기간제 및 단시간근로자이어야 하고, 둘째, 차별에 대한 비교대상으로서의 비교대상근로자가 존재해야 하며, 셋째, 기간제법 제2조 제3호가 규정하고 있는 차별적 처우의 대상들을 비교대상근로자와 비교했을 때 불리한 처우가 존재해야 하고, 마지막으로 넷째, 그러한 불리한 처우에 합리적인 이유가 없어야 한다.

이 규정에서 가장 문제가 되는 것은, 그리고 기간제법 운용상 가장 중요한 문제라고

간이 아닌, 통상 근로자들의 법정“기준”근로시간으로 이해하는 경향이 있다. 근로자들의 근로시간은 의례적으로 1주 40시간이라고 생각하는 것이다. 그런데 근로기준법 제50조 제1항의 조문은 1주 40시간을 규정한 것이 아니라, 법정“상한”근로시간으로서 1주 40시간을 말하고 있을 뿐이다. 1주 40시간을 넘지 않는 범위 내에서 근로시간을 정하면 되는데, 관행적으로 1주 40시간이 통상적인 근로자들의 근로시간이 되고 있을 뿐인 것이다. 그리고 근로기준법 제53조 제1항은 “당사자 간에 합의하면 1주 간에 12시간을 한도로 제50조의 근로시간을 연장할 수 있다.”고 하는 한편, 근로기준법 제56조는 “사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.”고 정하고 있으므로 1주 40시간이 넘지 않더라도 노사간에 합의된 근로시간 이상을 일하는 것은 초과근로로서 가산임금이 지급되어야 한다고 해석할 여지가 있다. 그러나 판례는 법정상한근로시간을 넘지 않는 초과근로는 범내초과근로로서 할증임금이 지급되는 초과근로가 아니라고 판단한 바 있다(대법원 1998. 6. 26, 선고 97다14200 판결). 노동법 교과서들도 근로기준법 제50조의 근로시간을 법정“기준”근로시간으로 서술하고 있다.

생각하는 것은, 비교대상근로자에 관한 것이다. 앞서 말한 바와 같이 차별이란 상대적인 문제이기 때문에 비교대상이 필요하고, 우리나라 근로자들의 근로조건은 직종별 또는 산업별로 일원화되어 있는 것이 아니라 사업 또는 사업장별 노동관행, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 의해 자유롭게 결정되기 때문에 비교대상의 범위도 본질적으로 동일한 비교집단으로 제한될 수밖에 없는 측면이 있다.<sup>55)</sup> 판례도 기간제 또는 단시간근로자들의 비교대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제 또는 단시간근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 “취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단”해야 한다고 말한다. 다만, “이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 달리 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다.”<sup>56)</sup> 따라서 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위나 책임·권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용이나 작업조건과 같은 업무의 핵심요소에 있어서 본질적 차이가 없다면, 정규직 근로자는 해당 업무와 직접 관련된 자격을 소지하는 반면 비정규직 근로자는 그러한 자격을 소지하지 아니하는 경우와 같이 양 근로자 사이에 업무의 현저한 질적 차이를 인정할 만한 다른 특별한 사정이 없는 한, 설령 채용절차나 부수적 업무의 내용 등에 있어서 양 근로자 사이에 차이가 있다 하더라도 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 해석해야 한다.<sup>57)</sup>

그런데 앞서 단시간근로자 개념의 상대성으로 인한 문제와 같이, 비교대상이 존재하지 않는 경우에는 차별을 주장할 수 없다. 근로자의 구성에 따라, 업무의 동종·유사성 판단 결과에 따라, 또한 (판례에 따른다면) 자격증 유무나 채용절차 등에 따라 근로조건 등에 있어 차별적 처우가 존재하는지, 그것에 합리적인 이유가 있는지 등을 묻을 수 있기도 전에 차별 자체가 성립할 수 없는 상황을 맞이할 수 있는 것이다. 따라서 해석론상, 만드

55) 대법원 2015. 10. 29. 선고 2013다1051 판결 참조. 이 판결은 근로기준법상의 차별이 주장되었던 사건으로서, 임용경로상 차이가 있는 공공부문 근로자들 간의 비교대상성을 인정하지 않았다.

56) 대법원 2016. 12. 1. 선고 2014두43288 판결, 대법원 2014. 11. 27. 선고 2011두5391 판결 등.

57) 서울행정법원 2008. 10. 24. 선고 2008구합6622 판결(대법원 2012. 1. 27. 선고 2009두13627 판결에서 근로자 측 청구취지 확정), 대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두2132 판결, 대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결, 대법원 2014. 11. 27. 선고 2011두5391 판결, 대법원 2016. 12. 1. 선고 2014두43288 판결 등.

시 동종 혹은 유사한 업무에 종사하는 비교대상자가 있어야만 차별을 인정할 수 있다는 것으로 해석해서는 안되고, 법 규정은 일종의 예시로서 예컨대 “차별판단의 전형적인 경우로서 근로자가 제공한 근로의 양과 질에 따른 판단을 필요로 하는 경우에 있어 그 비교대상자로는 법에서 규정한 동종 혹은 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 되어야 할 것이지만, 노동의 질 혹은 양이 문제되지 아니한 경우에는 굳이 이를 필요로 하지 않고 의견상 보았을 때 정규직을 비교대상자로 확인할 수 있는 경우에는 그것으로 충분한 것으로 판단함이 상당하다”고 말하는 견해가 있다.<sup>58)</sup> 중노위 판정례 가운데에서도 차별시정을 신청하는 근로자의 입장에서 다른 근로자의 업무내용이나 범위 등을 소상히 알 수 없어 비교대상근로자를 선정하는데 어려움이 있으므로 “비교대상근로자로서의 적정성을 갖추었는지 여부를 엄격히 제한할 경우 결과적으로 근로자의 차별시정 신청권을 지나치게 제한 또는 위축시켜 권리행사를 막게 되는 결과를 초래함으로써 법의 취지에 반하게 될 우려가 있다.”는 점을 지적하며 비교대상자의 적정성보다는 차별의 합리성 여부를 보다 면밀하게 판단해야 할 것임을 지적한 예가 있다.<sup>59)</sup> 타당한 지적이라고 생각한다. 비교대상근로자 선정의 어려움을 이해할 수 있기 위해 다음의 내용을 참고해 보자.

차별신정제도의 저조한 이용율을 보완하기 위해 기간제법 제15조의2에서는 고용노동부 장관이 직접 차별적 처우에 대한 시정요구를 할 수 있도록 하고 있다(2012년 2월 1일 신설). 고용노동부 장관에 의한 차별시정요구는 통상 지방노동관서를 통해 이루어진다. 실무상 지방노동관서가 근로감독을 한 후 차별시정지도를 하고, 시정지도요청을 사용자가 받아들이지 않을 경우 지방노동관서의 장이 지방노동위원회에 차별시정통보신청을 하게 되는데, 지방노동관서가 지방노동위원회에 차별시정통보를 한 사건 수는 2017년 9월 15일 기준 28건 정도이다. 대표적인 차별시정통보사건이 기아자동차 광주공장 현장실습생의 과로사로 촉발된 현장실습생 차별시정통보사건(전남지노위 2013. 2. 20. 전남 2012차별12 판정 기아자동차주식회사 차별시정통보)일 것이다. 그런데 2012년 제도 도입 이후 현재까지의 지방노동위원회에서의 차별시정통보사건 판정 결과를 보면 총28건

58) 박종희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향”, 『노동리뷰』(2008년 11월호), 한국노동연구원, 44쪽.

59) 중노위 2016. 7. 4. 중앙2016차별6 판정.

중 각하 3건, 기각 9건, 일부시정 7건, 전부시정 9건이다. 이중 각하된 사건들은 사용자가 차별시정지도사항을 이행한 경우(서울 1건, 전남 1건) 혹은 기간제법상 차별시정통보 요건을 갖추지 못한 경우(전남 1건)였다. 흥미로운 것은 기각사건의 경우인데, 기각된 9건 중 5건이 비교대상근로자 선정의 부적절함을 이유로 한 것이었다는 점이다. 또한 차별시정통보사건이 중앙노동위원회에 재심신청된 사건 수는 총8건(병합사건은 1건으로 간주) 정도인데, 이 중 초심취소된 사건은 1건이고, 이 1건이 비교대상근로자와 관련된 것이다. 이 결과는 기간제법 제8조가 요구하는 비교대상근로자 문제가 얼마나 복잡하고 어려운 것인지, 일반 근로자로서 비교대상근로자를 발견하여 차별을 주장한다는 것이 얼마나 힘든 일일 것인지를 짐작하게 한다.

〈표〉 차별시정통보사건 처리결과<sup>60)</sup>

지노위	각하	기각	일부시정	전부시정	계
서울	1	2	1	2	6
부산		3	2	1	6
경기			1		1
충남		1		3	4
전남	2		1	3	6
경북		1			1
경남		1	1		2
인천		1			1
강원			1		1
계	3	9	7	9	28

※ 충북, 전북, 제주 지노위는 사건 없음.

현행 법상 비교대상근로자 선정에 대한 사항은, 그러므로 제도적 보완이 필요하다. 해석상 비교대상근로자의 범위를 확대하도록 한다는 것은 상당한 한계가 있고,<sup>61)</sup> 해석자의

60) 중앙노동위원회 노사마루를 이용하여 차별시정통보사건을 검색한 결과임(최종검색일 2017. 9. 17.).

61) 위의 박종희, 44쪽에서는 이 쟁점에 대해 해석론적으로 충분히 정리할 수 있기 때문에 입법론적으로 명시하는 것까지는 필요하지 않다고 말하고 있다. 그러나 현재 차별시정례들 가운데 상당수는 비교대상근로자 발견에 실패함으로써 사건이 기각될 수밖에 없는 경우들이 존재하고 있고, 비교대상근로자 선정의 모호성으로 인해

주관적 입장에 따라 달라질 수 있기도 하다. 따라서 예컨대 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상자가 없는 경우에는 사업 또는 사업장의 정규직 근로자를 비교대상근로자로 할 수 있도록 하는 등 비교대상근로자의 범위를 보완·확대할 수 있도록 하는 입법적 조치와 함께, 다음의 기간제법 제9조 제2항에 대한 보완이 함께 이루어져야 할 것으로 생각한다.

## 7. 기간제법 제9조 시비걸기

- 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.
- ② 기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.
- ③ 제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)가 따로 정한다.
- ④ 제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.

기간제법 규정들 가운데 가장 자주 문제제기되는 것이 아마 기간제법 제9조일 것이다. 특히 제9조 제1항은 기간제 및 단시간근로자의 차별적 처우에 대한 신청권자를 차별적 처우를 받은 당사자로만 국한하고 있어서, 고용상 불이익 등을 고려한 기간제 및 단시간근로자들이 차별시정신청을 꺼려하는 주요한 요인이 되고 있다는 지적이 많다. 그리고 실제 차별시정사건 접수 및 처리현황을 살펴보면, 중앙노동위원회 2017년 8월 기준 30건(이월사건포함)이 접수된 상태이고, 지노위의 경우 서울 35건을 제외하고는 거의 한자리수의 접수건수에 머무르고 있음을 확인할 수 있다.<sup>62)</sup> 차별시정신청의 저조함이 시정신청권자를 제한한 것에만 있지는 않겠지만, 기간제법 제8조의 비교대상근로자 문제와 함

근로자측이 선정한 비교대상근로자를 부정하며 사용자측에서 직제상 존재하지 않고 존재할 가능성도 없는 가상의 근로자를 비교대상근로자라고 주장한 예도 있어(서울고등법원 2016. 7. 8. 선고 2015누62561 판결 참조, 물론 법원이 가상의 비교대상근로자를 받아들이지는 않았다), 비교대상근로자에 대한 입법적 보완이 필요하다고 생각한다.

62) [http://www.nlrc.go.kr/nlrc/st/dc\\_cont\\_list\\_all.go](http://www.nlrc.go.kr/nlrc/st/dc_cont_list_all.go)(최종검색일2017. 9. 14.).

게 차별시정제도이용을 저해하는 주요한 요인으로 작용하고 있는 것으로 추정할 수는 있을 듯하다.<sup>63)</sup> 이에 따라 기간제법 제9조 제1항에 대한 보완책으로 차별적 처우를 당한 근로자가 가입한 노동조합 등 노동단체를 신청인으로 인정하자는 주장들이 많고,<sup>64)</sup> 현재 국회에 계류 중인 법안도 있다(의안번호 1239, 홍영표의원 대표발의 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안). 그리고 이를 보완하기 위해 기간제법 제15조의2에서 고용노동부장관으로 하여금 차별적 시정요구를 할 수 있도록 한 점, 제도의 실태 등에 대해서는 앞에서 말하였다.

사실 기간제법 제9조에서 제1항보다 문제삼아야 할 것은 제2항이라고 생각한다. 기간제법 제9조 제2항은 기간제 또는 단시간근로자가 차별시정신청을 하려는 경우 “차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시”할 것을 요구하고 있다. 따라서 차별시정신청을 하려는 근로자는 우선 자신이 기간제 또는 단시간근로자임을 증명하는 한편, 차별을 주장하기 위한 비교대상근로자를 선정하여 해당 근로자의 근로조건을 제시하여야 한다(이것의 어려움은 6.에서 언급하였다). 그리고 그것에 차별적 처우가 있고, 거기에 합리적인 이유가 없어 차별이라는 것을 주장하여야 한다. 그러나 근로자에게 사용자에 대한 정보청구권이 존재하지도 않는 상황에서 자신과 “동종 또는 유사한 업무”에 종사하는 비교대상근로자를 찾아낸다는 것, 그 근로자와의 근로조건이 다르며 거기에는 합리적 이유가 없다는 것을 제시한다는 것은 매우 어려운 일이다. 물론 기간제법 제9조 제4항에서는 “분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.”고 규정하고 있기는 하지만 사용자가 부담하는 입

63) [http://news.khan.co.kr/kh\\_news/khan\\_art\\_view.html?artid=201609060600005](http://news.khan.co.kr/kh_news/khan_art_view.html?artid=201609060600005), <http://www.sisajournal-e.com/biz/article/167845> (최종검색일 2017. 9. 14) 등 참조

64) 물론 반대하는 주장도 있다. 예를 들어, 박종희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향”, 『노동리뷰』(2008년 11월호), 한국노동연구원, 41쪽에서는 “차별구제는 곧 개별 근로자의 손해배상 내지 보상청구권을 본질적 내용으로 하므로 이러한 개별 권리를 근로자의 의사와 무관하게 노동조합이 직접 신청할 수 있도록 하는 것은 차별구제제도의 취지와도 맞지 않는다는 점”을 들고 있다. 반면, 차별시정신청권을 노동조합에게 확대하는 것을 긍정적으로 보고 있는 주장으로는 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 『산업관계연구』(제19권 제2호), 한국노사관계학회, 2009, 32쪽 이하, 조용만, “비정규직 차별금지의 쟁점과 과제”, 『노동법학』(제42호), 한국노동법학회, 2012, 12쪽 이하, 김홍영, “사회통합과 비정규직 노동법의 변화”, 『저스티스』(제134권 제3호), 한국법학원, 2013, 91쪽 이하, 문무기, “신설 비정규직 차별시정제도에 대한 비판적 고찰”, 『법학논고』(제47호), 경북대학교 법학연구원, 2014, 456쪽 이하 등을 들 수 있다. 진운규, “차별시정신청권의 노동조합 확대방안에 관한 해석론적 쟁점 연구”, 『노동법학』(제41호), 한국노동법학회, 2012도 노동조합에 의한 차별시정신청을 긍정적으로 보고 있기는 하지만 기존 법률과의 관계에서 해명되어야 할 법적 쟁점들이 있음을 밝히고 있다.

중책임은 근로자의 주장을 전제한 것이다. 이것이 가능하려면 최소한 차별을 주장하고자 하는 근로자에게 관련 정보를 청구할 수 있는 권한이 주어져야 하고, 사용자는 이에 응할 의무를 부담해야 한다.

## 8. 기간제법 제13조 시비걸기

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ①제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다.  
 ② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다.

2014년 3월 개정된 기간제법 제13조의 중요한 의미는 시정명령의 내용 가운데 취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령이 포함되었다는 점, 그리고 제2항을 통해 고의적·반복적 차별행위에 대한 ‘배액 금전배상제도’가 도입되었다는 점이다.<sup>65)</sup> 시정명령의 내용 가운데 취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 명시한 것은 시정명령의 내용에 대한 해석상 다툼을 정리한 것으로서의 의미가 있었다. 주로 쟁점이 되는 것은 제2항이다.

기간제법 제13조 제2항은 손해액의 3배를 넘지 않는 범위에서 배상을 명할 수 있도록 노동위원회에게 손해배상명령권을 주고 있다. 노동위원회에 의한 차별시정 결과 금전보상을 받는다고 해도 그 금액이 충분하지 못하다고 알려져 있다.<sup>66)</sup> 이러한 문제점에 기초하여 사용자에게 손해액 이상의 금전적 부담을 줌으로써 제재적 효과와 함께 차별을 예방하기 위한 목적으로도 도입된 제도로서 의미를 갖는다.

65) 기간제법 제13조 제2항 단서의 손해배상명령을 징벌적 손해배상이나 부가적 배상으로 부르기도 하지만, 일단 법문상 이것이 ‘징벌적’ 의미를 갖는지 여부가 다소 불분명하고, 본문에서 지적하는 문제들 특히 손해액 산정 기준의 문제, 정신적 손해배상이 가능한지 등의 문제가 있기 때문에 이 글에서는 노동위원회가 기간제법 제13조 제2항 단서의 손해배상명령을 지칭하는대로 ‘배액 금전배상제도’라는 용어를 사용하였음.

66) 종래 노동위원회를 통한 차별신청 사건 중에서 불합리한 차별로 판정됨으로써 금전보상을 받게 되는 경우라 하더라도, 거의 절반 정도만 300만원 이상의 보상을 받을 수 있었고, 따라서 나머지 절반은 300만원 미만의 금전보상을 받았을 뿐 아니라, 그나마 불합리한 차별로 판정받은 사례 가운데 1/4 정도는 100만원 미만의 보상에 그쳤다고 한다. 이상의 내용은 문무기, 앞의 논문, 452쪽에서 인용.

그런데 이 제도에는 아직 해결되지 않는 문제들이 몇 가지 있다. 그것은 이 규정이 사용자의 차별적 처우에 “명백한 고의”가 인정되거나 “차별적 처우가 반복”되는 경우에 이용될 수 있는 제도라는 것이고, 또한 손해배상액이 손해액을 기준으로 “3배를 넘지 아니하는 범위”라고만 하고 있다는 것으로부터 출발한다. 우선, 사용자의 명백한 고의나 차별적 처우의 반복은 누가 증명해야 하는가의 문제가 있다. 두 번째, 명백한 고의라는 것이 사용자의 악의적 의사가 엄격하게 드러나야 한다는 의미인지 아니면 차별적 처우를 하게 된 동기나 반복성, 기간 등 전후 사정을 종합하여 판단하면 된다는 것인지의 문제가 있다. 세 번째, 차별적 처우의 반복이라는 것은 동일한 신청인에게 동일한 차별적 처우가 반복되는 것을 의미하는 것인지, 아니면 동일 사용자가 신청인 이외의 다른 근로자들에게도 행한 차별적 처우를 포함하는 것인지, 차별의 내용은 동일해야 하는지 아닌지 등의 문제가 있다. 네 번째 손해액을 3배를 넘지 않는 범위라고 하고 있는데, 이것은 사용자의 악의성 혹은 차별적 처우의 반복성의 정도에 따라 어느 정도의 배상액을 정해야 하는지 등의 문제가 있다. 다섯 번째, 손해배상액은 차별시정이 요구된 임금 등 금품지급액에 기초하여 산정되는지 아니면 노동위원회가 근로자의 정신적 손해 등을 고려하여 임의적으로 정할 수 있는지, 또한 복리후생을 차별적으로 처우한 경우에 대한 손해배상은 어떻게 산정해야 하는지의 문제가 있고, 여섯 번째 다른 차별시정사건이나 심판사건 등과 같이 노동위원회의 권한에 맡겨진 이 손해배상지급명령에 대하여 사용자는 일반 노동위원회 절차와 마찬가지로 불복신청권이 있는 것인지의 문제가 있다. 그리고 마지막으로 사용자가 노동위원회의 손해배상결정에 대하여 일반 심판절차와 마찬가지로 행정소송을 통해 이의를 제기할 수 있다면, 법원은 노동위원회의 손해배상결정액을 삭감하거나 증액할 수 있는지 등의 문제가 있다. 한편, 기간제법 제13조 제2항과 같은 배액 금전배상명령제도를 갖고 있는 하도급거래 공정화에 관한 법률 제35조 제3항에서는 고의 또는 과실에 따른 배상액을 정할 때 고의 또는 손해 발생의 우려를 인식한 정도, 위반행위로 인하여 수급사업자와 다른 사람이 입은 피해규모, 위법행위로 인하여 원사업자가 취득한 경제적 이익, 위반행위에 따른 벌금 및 과징금, 위반행위의 기간·횟수 등, 원사업자의 재산상태, 원사업자의 피해구제노력의 정도 등을 고려할 것을 요구하고 있다. 기간제법에는 이러한 고의 또는 과실에 대한 고려사항을 전혀 규정하고 있지도 않다.

현재까지 기간제법 제13조 제2항이 원용되어 배액 금전배상명령이 내려진 예는 찾아

볼 수 없고, 이 규정을 준용하고 있는 과건법 제21조에 따라 중노위가 사용사업주와 과  
 건사업주에게 연대하여 손해액의 2배를 지급하라고 명령한 예가 있다.<sup>67)</sup> 이 중노위의 결  
 정에 대하여 사용사업주와 과건사업주가 행정소송을 제기하였고, 현재 고등법원에서 배  
 액 금전배상명령이 정당하다고 판결하였다.<sup>68)</sup> 중노위나 고등법원이 손해액을 산정한 근  
 거는 근로자들이 차별시정을 요구한 금품이었고, 차별적 처우의 반복성은 지급되어야 할  
 임금이 지급되지 않은 기간을 이유로 하였다. 대법원 판결은 아직 나오지 않았다. 기간  
 제법 제13조 제2항을 원용하기는 하였지만 배액 금전배상명령을 거부한 최근의 사건에  
 서는 사용자가 이전에 차별적처우시정명령을 받았던 사실이 없는 경우,<sup>69)</sup> 근로자에 대한  
 불리한 처우에 합리적 이유가 있다고 사용자가 오인한 경우,<sup>70)</sup> 공공기관에서 공공부문  
 비정규직 고용개선 추진지침 등 일정한 지침에 의거 차별적 처우가 이루어지고 있었던  
 경우<sup>71)</sup> 등에 차별의 명백한 고의성 내지 반복성을 인정하지 않았다.

기간제법 제13조 제2항의 배액 금전배상명령에 대해서는 현재 시행령도 없고, 노동위  
 원회규칙에서도 시행세칙을 정하고 있지 않아 앞선 고등법원 판결에 기초하여 노동위원  
 회의 재량으로 운용이 되고 있는 듯하다. 입법적 보완이 필요한 부분이 많은데, 특히 배  
 액 금전배상명령권은 노동위원회가 직권으로 행사할 수 있다는 점, 노동위원회는 명백한  
 고의성과 반복성을 판단하여 배액 금전배상명령을 할 것인지 여부를 검토해야 한다는 점  
 이 명시될 필요가 있다. 근래의 노동위원회 판정문들을 살펴보면, 어떤 경우에는 배액  
 금전배상명령을 근로자의 신청 또는 노동위원회 직권으로 하고 있기도 하지만, 어떤 경  
 우에는 합리적인 이유가 없는 차별적 처우라는 것을 인정하면서도 사용자의 고의성이나  
 차별적 처우의 반복성을 검토하고 있지 않고 있기 때문이다. 또한 현행 법 구조상 배액  
 금전배상명령은 기간제법 제13조 제1항에서 확정된 손해액을 기초로 할 수밖에 없다. 그  
 러나 근로자의 손해는 임금 등 물질적 손해에 그치지 않고 사용자의 차별적 처우로 인한  
 정신적 손해 부분도 간과할 수는 없을 것이므로, 근로자가 신청한 청구액에 국한하지 않

67) 중노위 2015. 6. 30. 중앙2015차별3-11 병합.

68) 서울고등법원 2017. 5. 17. 선고 2016누79078 판결.

69) 중노위 2016. 3. 31. 중앙2015차별40,41 병합.

70) 중노위 2017. 2. 13. 중앙2016차별21,22 병합, 중노위 2017. 3. 29. 중앙2017차별1.

71) 중노위 2015. 12. 21. 중앙2015차별18(파견사건임), 중노위 2016. 3. 31. 중앙2015차별42,43 병합, 중노위  
 2016. 6. 2. 중앙2016차별1,2, 병합, 중노위 2016. 6. 27. 중앙2016차별3,4, 중노위 2017. 7. 11. 중앙2017차별  
 19,20 병합 등.

고 필요한 경우에는 물질적 손해 이외의 정신적 손해, 복리후생적 손해를 고려한 배액 금전배상명령도 가능해질 필요는 있다고 생각한다. 다만 이 부분은 노동위원회가 행할 수 있는 행정처분의 한계를 벗어날 수도 있는 문제이므로 좀 더 신중한 검토와 접근이 필요할 것으로 생각한다.

### Ⅲ. 결론

여기까지, ‘시비결기’라는 주제를 갖고 현행 기간제법의 조문 몇 가지를 검토해 보았다. 기간제법에 대하여 평소 갖고 있던 의문들이었고, 문제점으로 지적하고 싶었던 것들이었다. 물론 이런 문제점들 가운데에는 필자 이전에 많은 연구자들이 이미 지적한 것들도 있고, 그렇지 않은 것들도 있다. 몇 가지 더 시비를 걸어야 하는 것들도 있지만, 필자의 시간과 능력의 한계로 그러하지 못했다. 또한 법의 평가라는 점에서 기간제법이 실제 시행되고 있는 상황, 즉 비정규직 실태, 법의 영향, 차별시정제도 시행과 효과 등 여러 가지 실제적 자료들도 수반되었어야 하겠지만 거기까지는 미치지 못한 채 단지 법 조문들을 중심으로 검토하였다는 한계도 있다. 그러나 본문에서 시비를 건 문제점들은 결코 이 법이 비정규직 근로자들의 상황을 긍정적으로 변화시키는데 영향을 미칠 수 없다고 생각한다. 필자의 기간제법 시행 10년의 평가는 다소 미진한 부분들이 있겠지만, 10년을 맞이한 기간제법 자체는 앞으로 이런 시비들이 걸리지 않을 수 있기를 바란다.

## 참고문헌

- 김기선 외 편역, 『독일 노동법전』, 한국노동연구원, 2013.
- 김형배, 『노동법』(제24판), 박영사, 2015.
- 이한, 『중간착취자의 나라』, 미지북스, 2017.
- 임종률, 『노동법』(제15판), 박영사, 2017.
- 강성태, “비정규직 문제와 노블리스 오블리주”, 『한양법학』(제20집), 한양대학교 법학연구소, 2007.
- 김태정·변성영, “기간제법상 사용기간 제한의 예외 규정에 관한 소고”, 『성균관법학』 제23권 제3호, 성균관대학교 비교법연구소, 2011.
- 김홍영, “기간제법상 사용기간제한의 예외인 전문직 특례”, 『성균관법학』 제19권 제2호, 성균관대학교 비교법연구소, 2007.
- 김홍영, “기간제법 시행 이후 갱신기대권의 인정 여부”, 『노동법학』(제41호 노동판례리뷰), 한국노동법학회, 2012.
- 김홍영, “사회통합과 비정규직 노동법의 변화”, 『저스티스』(제134권 제3호), 한국법학원, 2013.
- 김희성·최흥기, “기간제 근로자의 갱신기대권에 관한 연구”, 『노동법포럼』, 노동법이론실무학회, 2015.
- 도재형, “기간제법 시행 이후 갱신기대권 법리의 적용가능성”, 『노동법연구』(제42호), 서울대학교 노동법연구회, 2017.
- 문무기, “신설 비정규직 차별시정제도에 대한 비판적 고찰”, 『법학논고』(제47호), 경북대학교 법학연구원, 2014.
- 박수근, “비정규직법의 문제점과 개선방향”, 『비정규직법 시행 1년, 노동인권적 접근』(사회권 전문위원회 공개토론회 토론집), 국가인권위원회, 2008.
- 박은정, “노동관계에서의 기대권”, 『노동판례리뷰』(2013년 7월호), 한국노동연구원, 2013.
- 박종희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향”, 『노동리뷰』(2008년 11월호), 한국노동연구원, 2008.
- 박지순, “기간연장, 기간제 근로자 고용 유지 관점에서 접근해야”, 『노동법률』(2009년 4월호), 중앙경제사, 2009.
- 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 『산업관계연구』(제19권 제2호), 한국노사관계학회, 2009.
- 신권철, “기간제 근로계약의 무기근로계약으로의 전환”, 『노동법연구』(제30호), 서울대학교 노동법연구회, 2011.
- 오세웅, “기간제법상 기간제 근로자 사용기간 제한 예외에 관한 고찰”, 『노동법포럼』(제19호), 노

- 동법이론실무연구회, 2016.
- 유성재, “「기간제법」의 제정과 기간제 근로계약의 갱신거부”, 『중앙법학』(제12집 제2호), 중앙법학회, 2010.
- 전윤구, “차별시정신청권의 노동조합 확대방안에 관한 해석론적 쟁점 연구”, 『노동법학』(제41호), 한국노동법학회, 2012.
- 조용만, “비정규직 차별금지의 쟁점과 과제”, 『노동법학』(제42호), 한국노동법학회, 2012.

## 〈참고 1 : 제19대 국회 기간제법 개정안 주요 내용〉

의안번호	대표의원	제안일	주요내용
00014	이한구	2012.5.30.	<ul style="list-style-type: none"> <li>차별적 처우의 내용으로서 ‘임금 등’에, 상여금과 경영성과금 및 복리 후생이 포함되도록 명시.</li> <li>차별시정신청권자 확대</li> <li>고의·반복적 차별행위에 대한 10배 이내의 징벌적 손해배상제도 도입</li> <li>확정된 시정명령의 효력확대제도 도입.</li> </ul>
00021	박지원	2012.5.30.	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제 사용사유제한방식 도입.</li> <li>단시간근로자 개념 정비</li> <li>차별적 처우 개념변경</li> <li>법률의 적용을 4인 이하 사업장으로 확대</li> <li>차별시정신청권자 확대</li> <li>차별시정신청기간 연장</li> <li>비교대상자 범위 확대</li> </ul>
00468	심상정	2012.7.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>단시간근로자 개념 정비, 동일사업 내 복수사업장에 근무하는 경우 전체근로시간을 통산한 것을 소정근로시간으로 산정.</li> <li>차별적 처우의 내용으로서 임금 그 밖의 근로조건에 대한 개념 정비.</li> <li>기간제근로자의 사용사유제한.</li> <li>기간제근로계약 사용가능기간을 1년으로 제한.</li> <li>기간제근로자가 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되는 경우 근로조건 명시. 기간제근로계약기간을 근속연수에 포함되도록 함.</li> <li>기간의 정함이 없는 근로자로의 전환, 통상근로자의 전환 등을 노력규정에서 강제규정으로 전환.</li> <li>단시간근로자의 초과근로에 대한 할증임금제도 도입.</li> <li>차별시정신청권자 확대</li> <li>노동위원회의 조정·중재 또는 시정명령 내용 중 임금 등 근로조건 개선에 “취업규칙, 단체협약 등의 제도개선명령을 포함”하도록 함.</li> <li>서면근로계약을 작성하지 않거나 근로계약서에 계약기간 및 사유를 명시하지 않은 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주.</li> </ul>
10529	김경협	2014.5.8.	<ul style="list-style-type: none"> <li>국민의 안전·생활과 밀접한 업무에 대한 기간제근로자 사용금지.</li> </ul>
10854	이명수	2014.6.12.	<ul style="list-style-type: none"> <li>업무의 대체가 용이하지 않은 국민의 생명과 안전을 담당하는 업무에 기간제근로자 사용금지.</li> </ul>
12095	이인영	2014.10.22.	<ul style="list-style-type: none"> <li>공중의 생명·건강, 신체의 안전과 밀접한 업무에 기간제근로자 사용금지.</li> </ul>
12634	민현주	2014.11.24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로자 등의 근로조건에 대한 서면명시의무 규정 및 위반할 경우 처벌.</li> </ul>
15384	홍익표	2015.6.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로자였던 자로서 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환된 근로자에 대하여도 근로조건 등에서 해당 사업 또는 사업장의 유사업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 금지하도록 함.</li> </ul>
16866	이인제	2015.9.16.	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제근로계약 사용가능기간 연장.</li> <li>국민의 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무에 대한 기간제근로자 사용금지.</li> </ul>
17366	우윤근	2015.10.26.	<ul style="list-style-type: none"> <li>시정명령 불복 행정소송 제소기간 연장.</li> </ul>
17575	추미애	2015.11.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동위원회 시정명령 불이행에 대한 이행강제금제도 도입.</li> </ul>

## 〈참고 2 : 20대 국회 기간제법 개정안 주요 내용〉

의안번호	대표의원	제안일	주요내용
0113	이인영	2016.6.7.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•공중의 생명·건강, 신체의 안전과 밀접한 업무 등에 대한 기간제근로자 사용제한.</li> </ul>
1062	박주현	2016.7.22.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•국민의 생명과 안전 등과 관련한 업무에 기간제 근로 사용금지.</li> </ul>
1239	홍영표	2016.7.27.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•차별시정신청의 신청권자 확대</li> <li>•신청기간을 12개월로 연장.</li> </ul>
1304	오제세	2016.8.1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•기간제 및 단시간근로자에게 정규직근로자로 우선 고용될 수 있는 기회를 부여하기 위해 채용예정업무수행에 필요한 자격요건, 업무내용 등에 대한 정보제공.</li> </ul>
1385	김삼화	2016.8.3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•단시간근로자의 통상근로자로의 전환을 촉진하기 위하여 사용자가 통상근로자를 채용하고자 하는 경우 단시간근로자에게 해당업무에 대한 정보를 제공하고 우선적으로 지원할 수 있는 기회를 부여할 의무규정.</li> </ul>
1499	송옥주	2016.8.9.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•적용범위 4인 이하 사업장으로 확대.</li> <li>•기간제 사용기간의 초과 규정을 삭제하고, 기간제근로자를 사용할 수 있는 경우를 제한적으로 규정</li> <li>•기간제근로자 사용사유가 없거나 소멸되었는데도 불구하고 기간제근로자를 사용할 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주</li> <li>•기간제근로자를 사용할 경우 서면근로계약으로 계약기간을 명시.</li> <li>•사용자가 기간제근로자를 사용한 이후 다시 기간제근로자 또는 파견근로자를 연속해 사용하지 못하도록 총 사용기간의 3분의 1에 해당하는 기간을 휴지기간으로 설정.</li> <li>•사용자가 기간의 정함이 없는 근로자를 고용할 경우 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 기간제근로자를 우선적으로 고용할 의무 부과.</li> <li>•사용자가 통상근로자를 고용할 경우 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 하고, 근로자가 단시간근로로 전환을 청구하거나 단시간근로에서 통상근로로 전환을 청구한 경우 사용자가 이를 이행하도록 하는 의무 부과.</li> <li>•차별시정 신청의 비교대상자를 선정함에 있어 휴직, 파견 등의 사유로 지금 당장 해당 직무에 근무하는 근로자가 없더라도 해당 직무를 수행하는 근로자가 존재했던 사실만으로 해당 근로자를 비교대상 근로자로 선정할 수 있도록 함.</li> <li>•동일 사용자에 의해 설립된 다른 사업장의 근로자를 비교대상 근로자로 간주.</li> <li>•차별시정신청의 신청권자 범위를 근로자뿐만 아니라 그 근로자가 가입한 노동조합 및 그 연합단체로 확대.</li> <li>•차별시정신청기간도 차별적 처우가 ‘있는 날’에서 ‘있음을 안 날’로 늘림.</li> </ul>
6266	강병원	2017.3.17.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•기간제 근로계약 만료일 30일 전에 근로계약의 갱신여부를 그 사유와 함께 서면으로 통보하도록 하고, 근로계약 갱신 거절 통지를 하지 아니하는 경우에는 그 계약기간이 만료된 때에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주..</li> <li>•기간제근로자가 기간의 정함이 없는 근로자로 전환되는 경우 임금, 퇴직급여, 복리후생 등 근로조건을 결정함에 있어 기간제근로자의 근무기간 및 업무경력을 반영하도록 규정하고, 근로자의 동의 없이 일방적으로 근로조건을 저하시키는 것을 금지하여 기간제근로자를 보호.</li> </ul>

의안번호	대표의원	제안일	주요내용
6537	강병원	2017.3.31.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•기간제근로자의 계속근로 기간을 산정할 때에는 그 근로자가 해당 사업주와 계속하여 체결한 모든 기간제 근로계약의 기간을 산입하도록 함으로써 초단시간 근로계약 체결을 악용하는 것을 막고, 초단시간 근로자의 고용안정을 지원.</li> </ul>
7013	송옥주	2017.5.24.	<ul style="list-style-type: none"> <li>•현행 기간제법에 ‘근로계약 갱신청구권’을 신설하여, 근로자로 하여금 사용자에게 근로계약의 갱신을 청구할 수 있게 하고, 사용자로 하여금 근로자에게 일정 기한 내에 갱신 여부 및 사유를 통보하게 하여, 기간제법의 남용으로부터 근로자의 일자리를 보호</li> </ul>

I 기간제법 시행 10년 평가 및 개선방안 모색 토론회

# 통계로 살펴본 「기간제법」 10년의 영향

황선웅 (부경대 경제학과 교수)





## 통계로 살펴본 기간제법 10년의 영향

황선웅 (부경대학교, 한국비정규노동센터)

국가인권위원회 토론회 발표문  
2017.09.28

### 목차

- 기간제 규모와 부문별 구성비
- 기간제한 2년 예외 기간제
- 기간제한 적용 기간제 중 근속 2년 초과 기간제
- 정규직 전환율
- 임금 변화

## 기간제 규모와 비율

- 기간제 규모
  - 2016년 293만명
  - 2006년까지 빠르게 증가 (증가율 14.7%)  
⇒ 2007~2008년 감소  
⇒ 2010년 이후 다시 증가 (증가율 2.7%)
- 기간제/임금노동자 비율
  - 2016년 14.9%
  - 2003~2006년 17~18%  
⇒ 2007~2008년 감소  
⇒ 2010년 이후 14~15% 대에 고착화



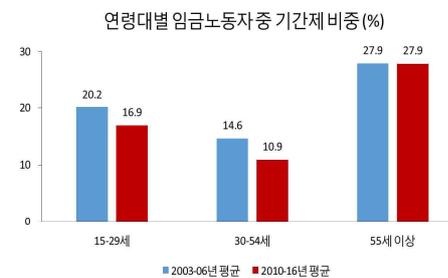
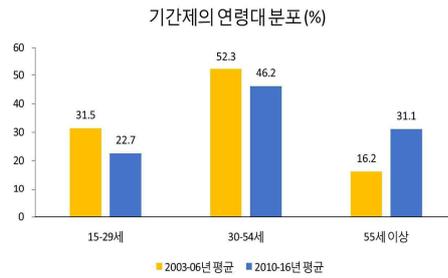
## 성별 특징

- 기간제 중 남녀 비율
  - 2016년: 여성 53.3% > 남성 46.7%
  - 임금노동자 중 남녀 비율과 상이
    - 남성 56.1% > 여성 43.9%
  - 추이: 여성 비율 큰 폭 상승
- 성별 기간제/임금노동자 비율
  - 여성: 18~19% ⇒ 17~18%, 소폭 감소
  - 남성: 15~17% ⇒ 12~13%, 대폭 감소
  - 남녀 간 격차 확대



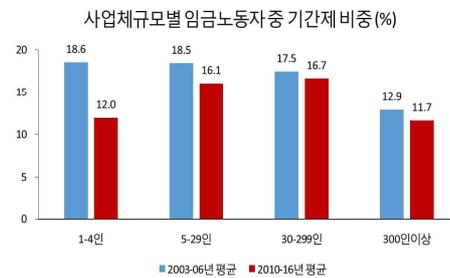
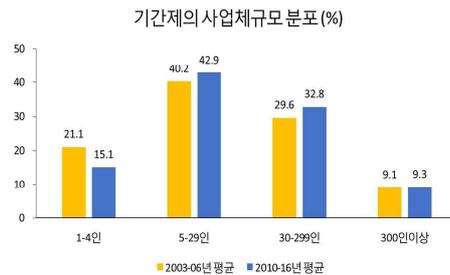
### 연령대별 특징

- 기간제의 연령 분포
  - 2010-16년: 30-54세 46.2%, 55세 이상 31.1%, 15-29세 22.7%
  - 추이: 15-29세와 30-54세 감소, 55세 이상 증가
- 연령대별 기간제/임금노동자 비율
  - 2010-16년: 55세 이상 27.9%, 15-29세 16.9%, 30-54세 10.9%
  - 추이: 15-29세와 30-54세 감소, 55세 이상 불변



### 사업체규모별 특징

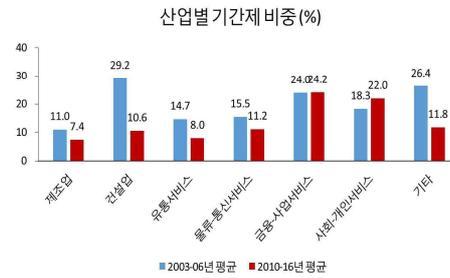
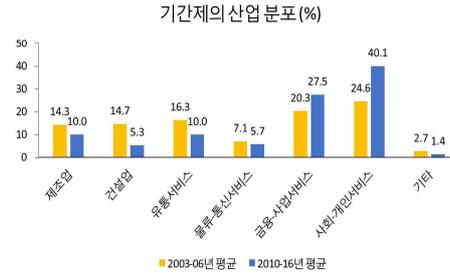
- 기간제의 사업체규모 분포
  - 2010-16년: 5-29인 42.9%, 30-299인 32.8%, 1-4인 15.1%, 300인 이상 9.3%
  - 추이: 1-4인 감소, 나머지 소폭 증가
- 사업체규모별 기간제/임금노동자 비율
  - 2010-16년: 30-299인 16.7%, 5-29인 16.1%, 1-4인 12.0%, 300인 이상 11.7%
  - 추이: 1-4인 대폭 감소, 나머지는 소폭 감소



### 산업별 특징

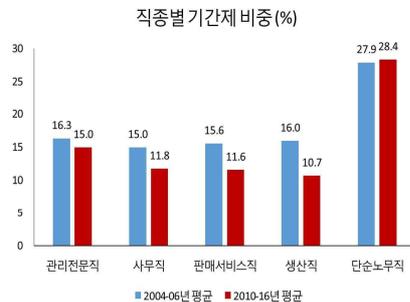
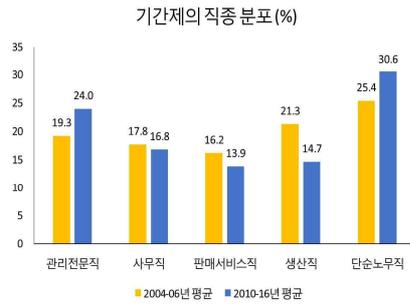
- 기간제의 산업 분포
  - 사회·개인서비스, 금융·사업서비스 등의 비중이 높고 확대 중
- 산업별 기간제/임금노동자 비율
  - 대부분의 산업에서 감소했지만, 사회·개인서비스, 금융·사업서비스 등은 기간제 비중 증가

유통서비스: 도소매, 숙박음식  
 물류·통신서비스: 운수, 통신, 우편  
 금융·사업서비스: 금융, 부동산, 사업서비스  
 사회·개인서비스: 공공행정, 교육, 보건, 복지, 가사  
 기타: 농림어업, 광업, 전기·가스·수도 등



### 직종별 특징

- 기간제의 직종 분포
  - 2010-16년 평균: 단순노무직, 관리전문직, 사무직 > 생산직, 판매서비스직
  - 추이: 단순노무직, 관리전문직 증가, 나머지 감소
- 직종별 기간제/임금노동자 비율
  - 2010-16년: 단순노무직, 관리전문직 > 사무직, 판매서비스직, 생산직
  - 추이: 단순노무직은 소폭 증가, 나머지 감소



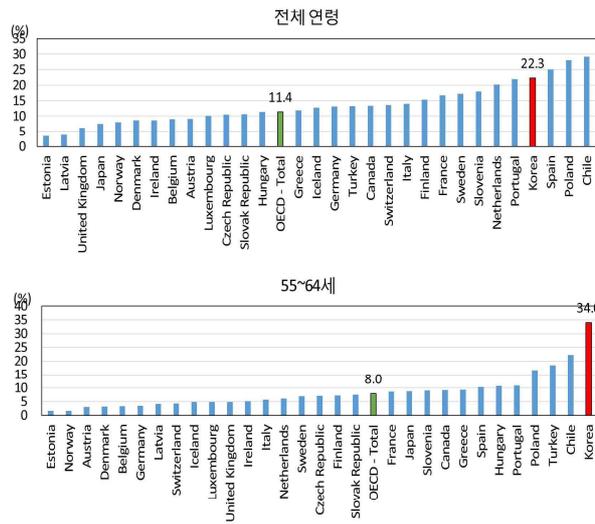
## 분석결과 정리 - 기간제 규모와 부문별 구성비

- 기간제 비율은 2007~08년 급속히 감소한 후 2010년 이후 14~15% 대에 고착
- 기간제 규모 자체는 계속 증가, 속도는 느려짐
- 부문 간 상이한 효과

### 기간제 비율 변화 방향 정리

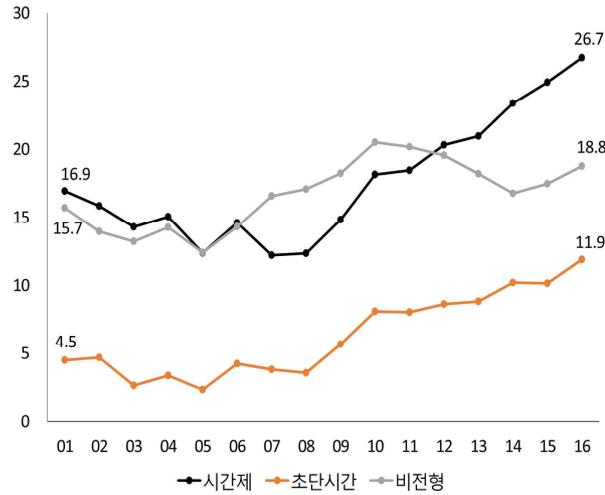
	비교적 큰 폭 감소	큰 변화 없거나 증가
성별	남성	여성
연령대	중년(55세이상)	청년, 장년
사업체규모	영세규모(5인미만)	중소규모, 대규모
산업	제조업, 건설업, 유통, 물류·통신서비스	금융, 사업지원, 개인 및 사회서비스
직종	사무직, 판매직, 서비스직, 생산직	관리직, 전문직, 단순노무직

## 임금노동자 중 임시직(temporary employment) 비율 국제 비교: 2015년



Source: OECD, Labour Market Statistics: Employment by permanency of the job: incidence

### 기간제 중 다른 비정규직 고용형태 비중



### 기간제한 2년 예외 기간제

- 기간제법의 심각한 문제 중 하나는 사용기간 제한 예외 사유가 너무 광범위하고 자의적 적용 여지가 크다는 것
- 기간제한 예외 사유에 해당하는 기간제 비율은 2016년 기준 최소 50% 이상으로 추정됨
  - 2년 이상 사용이 '예외'적인 경우에만 허용된다고 보기 어려움을 의미
- 더욱이, 고령화, 시간제 확산 등과 함께 그러한 비율이 계속 높아지고 있음
- 관련 통계(기업규모, 자격보유 여부, 세부 직종 및 기관 정보 등)와 실태조사 부족으로 정확한 규모 파악은 어려운 상황
- 기간제법 제4조 1항 1~3호 적용 실태에 대한 조사도 필요

### 사용기간 제한 예외: 기간제법

- 제3조: 상시근로자 5인 이상 사업장에 적용
- 제4조: ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제 근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.
  1. 사업의 완료 또는 특정한 업무 완성 필요
  2. 휴직 및 파견 인원 업무
  3. 학업/직업훈련 이수 목적
  4. 55세 이상 고령자
  5. 전문적 지식/기술, 정부 복지정책/실업대책 일자리
  6. 그 밖의 합리적 사유 (대통령령)

### 사용기간 제한 예외: 시행령 제3조

- 전문적 지식·기술
  - 박사, 기술사, 기타 전문자격 소지자 (별표2)
- 정부 복지정책·실업대책 일자리
  - 고용정책기본법, 고용보험법, 제대군인지원법(3조), 국가보훈기본법(19조2항)에 따른 일자리
- 대통령령이 정하는 경우
  - 다른 법령에서 기간을 다르게 정한 경우
  - 국방·외교·통일 분야 특수 경력자와 대학 강사
  - 대학 조교, 시간강사, 겸임교원, 초빙교원, 명예교수 (고등교육법 14조, 시행령 7조)
  - 전문가 및 관련 종사자(대분류 직업 2) 근로소득 상위 25% 이상 관리자(대분류 직업 1), 전문가 및 관련 종사자(대분류 직업 2)
  - 주당 15시간 미만 노동 초단시간 노동자 (근기법 18조 3항)
  - 경기단체 선수 등록자, 체육지도자 ((국민체육진흥법 2조 4호, 6호)
  - 연구기관 연구원, 연구보조원

### 기간제한 예외 기간제 규모와 비율: 경찰부가조사

- 최소 절반 이상이 기간제한 예외 적용을 받을 확률 높음, 시간이 갈수록 비율 상승

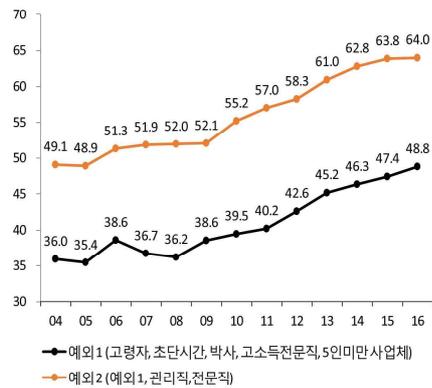
기간제한 예외 기간제 규모와 비율: 2006년과 2016년

	2006년		2016년	
	규모	비율	규모	비율
기간제 전체	2,722	(100.0)	2,930	(100.0)
기간제한 예외 기간제				
합계 1 (①~⑤)	1,051	(38.6)	1,430	(48.8)
합계 2 (①~⑥)	1,397	(51.3)	1,875	(64.0)
① 고령자	479	(17.6)	1,079	(36.8)
② 초단시간	115	(4.2)	349	(11.9)
③ 박사	18	(0.8)	62	(2.1)
④ 고소득전문직	106	(3.9)	85	(2.9)
⑤ 5인미만 사업체	546	(20.1)	461	(15.7)
⑥ 관리직, 전문직	525	(19.3)	669	(22.8)

주: 괄호 안의 값은 전체 기간제에서 차지하는 비율

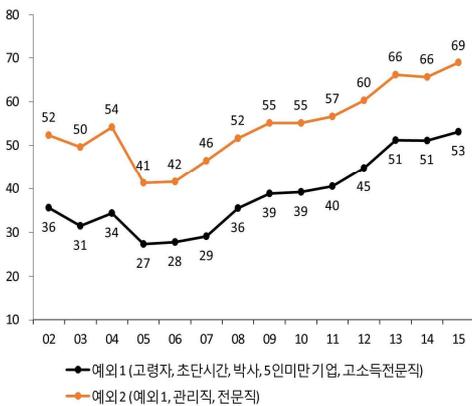
출처: 경제활동인구조사 8월 부가조사

기간제한 예외 기간제 비율, 경찰부가조사(%)

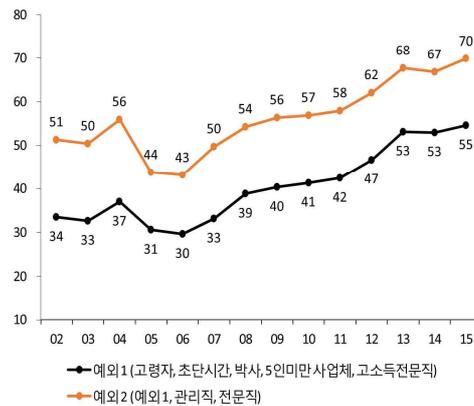


### 기간제한 예외 기간제 비율: 한국노동패널조사

기간제한 예외 기간제 비율, KLIPS, 기업규모 기준(%)



기간제한 예외 기간제 비율, KLIPS, 사업체규모 기준(%)



### 기간제한 적용 기간제 중 근속 2년 초과 기간제

- 기간제한 예외 비율이 높은 것도 문제이지만, 기간제한이 잘 지켜지지 않는 것도 문제임
- 기간제법 제4조 제2항
  - 사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.
- 기간제한 적용 기간제 중 근속 2년 초과 비율은 2016년 33.6%
  - 평균 근속기간도 29.4개월 (2년 5개월)
- 평균 근속기간과 근속 2년 초과 비율 모두 기간제법 시행 직후 일시적으로 하락했다가 시행 전 수준 이상으로 증가
- 중소 사업체 뿐 아니라 대규모 사업체의 기간제 2년 초과 사용도 매우 심각

### 기간제한 적용 기간제 중 근속 2년 초과 기간제

- 2년 기간 제한에도 불구하고 같은 직장에서 2년 이상 일하는 기간제 비율은 30% 이상

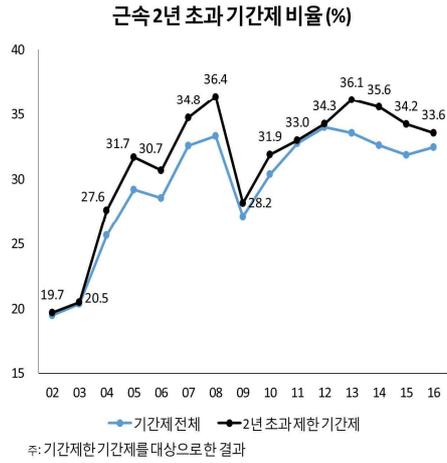
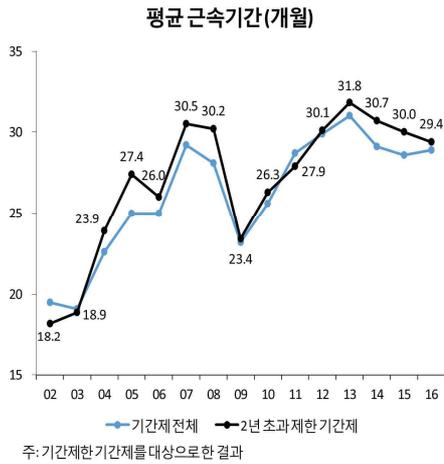
	기간제 전체	기간제한 기간제
평균 근속개월	28.9개월	<b>29.4개월</b>
근속 2년 초과 비율	32.5%	<b>33.6%</b>

주: 2016년 기준. 기간제한 기간제는 고령자, 초단시간, 박사, 고소득전문직, 5인미만 사업체, 관리직, 전문직이 아닌 기간제로 정의

- 기간제법 도입 직후 일시적으로 하락했다가 예전 수준 이상으로 증가

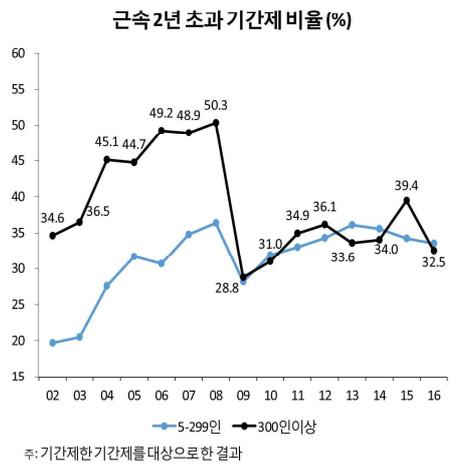
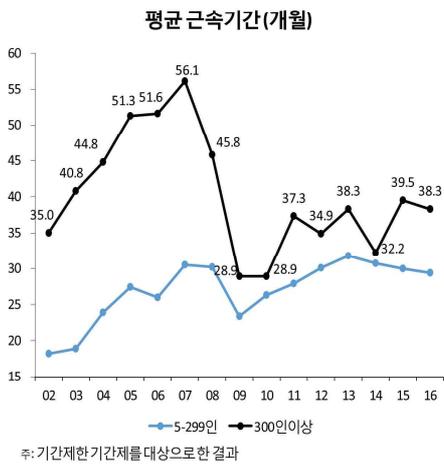
	기간제 전체			2년 초과 제한 기간제		
	2003-06년 평균 (A)	2010-16년 평균 (B)	변화 (B-A)	2003-06년 평균 (A)	2010-16년 평균 (B)	변화 (B-A)
평균 근속개월	22.9개월	28.8개월	5.9개월	24.1개월	29.5개월	<b>5.4개월 증가</b>
근속 2년 초과 비율	26.0%	32.5%	6.5%p 증가	27.6%	34.1%	<b>6.5%p 증가</b>

### 평균 근속기간과 근속 2년 초과 비율



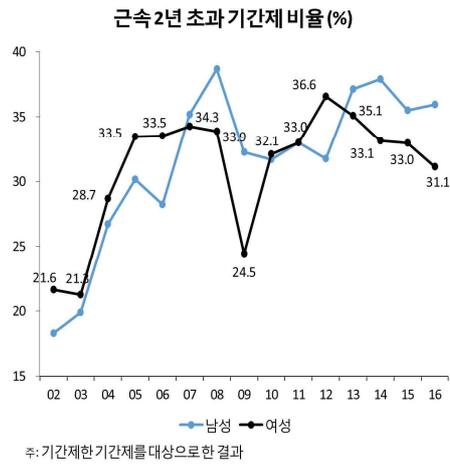
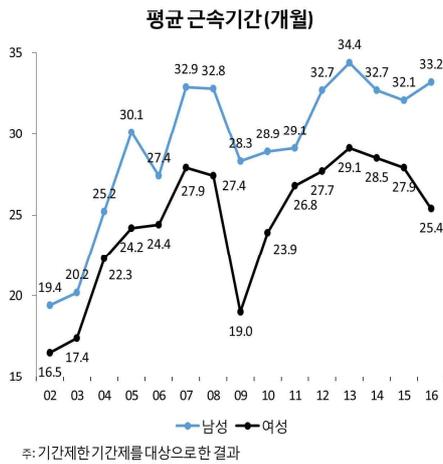
### 평균 근속기간과 근속 2년 초과 비율: 대규모 vs 소규모 사업체

- 중소 사업체 뿐 아니라 대규모 사업체의 기간제 2년 초과 사용도 매우 심각



## 평균 근속기간과 근속 2년 초과 비율: 남성 vs 여성

- 평균 근속년수는 남성 > 여성, 근속 2년 초과 비율은 남녀 간 차이가 크지 않음



## 정규직 전환율: 기존 국내 연구

- 장지연·양수경, 2007, 사회적 배제 시각으로 본 비정규 고용, 노동정책연구.
  - 비정규직을 정규직으로 이동하기 전에 거치는 '가교'의 역할을 하고 있다고 볼 수는 없다.
  - 정규직과 비정규직 간에는 이동이 쉽지 않다. 일단 비정규직에 속하게 된 노동자는 정규직 진입이 매우 어렵다.
  - 어느 해에 비정규직으로 일하던 근로자가 다음 해에도 비정규직으로 일할 가능성은 62.7%, 정규직으로 이동할 가능성은 12.8%
  - 여성이며 나이가 많고 학력이 낮은 사람일수록 장기적으로 비정규 고용의 함정에 빠질 가능성이 높다.
  - 자료: 한국노동패널조사, 1998~2005년, 비정규직 전체(기간제 여부, 기간제한 여부 등 미고려)

### 정규직 전환율: 기존 국내 연구

- 정동일·권순원, 2016, 가교 혹은 함정? 노동시장 구조와 비정규직 근로자의 고용형태 전환에 대한 연구, 인사조직연구.
  - 정규직 노동시장과 비정규직 노동시장 간에는 뚜렷한 단절이 존재하고, 따라서 비정규직은 가교라기보다는 함정이라고 할 수 있다.
  - 정규직 일자리를 획득했다라도 다시 비정규직으로 회귀하거나 실업이나 비임금근로로 전환하는 경우가 상당히 많다.
  - 2년 6개월간의 관찰을 통해 보면, 잠시나마 정규직 지위를 획득한 패널은 7% 남짓에 불과하고, 정규직 지위에 안착한 패널은 아무리 높게 잡아도 5%를 넘지 못한다.
  - 자료: 고용형태별 근로자패널조사, 2010.4월~2012.10월, 비정규직 전체(기간제 여부, 기간제한 여부 등 미고려)

### 정규직 전환율: 사업체 기간제 근로자 현황 조사

계약만료자 조치 비율 (근속기간 1년 6개월 이상)

		2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
계약종료	전체	39.5	49.5	51.7	53.4	59.0	70.7	61.7
	5~299인	31.8	44.2	45.5	44.8	54.0	65.9	55.1
	300인이상	59.0	62.9	67.6	68.9	68.3	78.1	69.9
계속고용	전체	38.5	26.2	20.4	21.0	21.8	13.5	21.4
	5~299인	45.6	30.1	24.1	24.5	26.3	17.3	25.8
	300인이상	20.6	16.2	10.7	14.7	13.5	7.6	16.0
정규직전환	전체	19.9	23.8	27.9	25.6	19.2	15.6	16.8
	5~299인	20.0	25.2	30.3	30.6	19.6	16.6	19.1
	300인이상	19.8	20.3	21.5	16.4	18.2	14.1	13.9

출처: 사업체 기간제 근로자 현황 조사

### 정규직 전환율: OECD 16개국 비교

	1년 후			3년 후		
	정규직	임시직	비고용	정규직	임시직	비고용
룩셈부르크	58.7	27.9	13.4	79.7	11.8	8.5
오스트리아	55.9	35.3	8.8	67.5	22.6	9.9
영국	51.9	29.9	18.3	63.4	15.1	21.5
네덜란드	49.1	40.9	10.0	69.9	17.6	12.5
독일	46.6	38.5	14.9	60.0	23.5	16.4
벨기에	45.0	49.3	5.6	71.4	23.2	5.4
아일랜드	41.6	44.5	13.9	66.1	15.8	18.2
덴마크	35.2	46.2	18.6	61.3	20.5	18.2
핀란드	31.2	45.6	23.2	44.7	30.0	25.3
스페인	29.1	52.4	18.5	46.0	37.5	16.5
그리스	28.3	49.1	22.6	36.0	47.8	16.2
이탈리아	27.2	49.7	23.1	47.2	30.3	22.5
포르투갈	24.6	64.5	10.8	55.0	31.3	13.7
프랑스	18.1	52.1	29.9	45.3	30.6	24.1
일본	17.5	72.1	10.4	24.9	59.7	15.4
한국	11.1	69.4	19.5	22.4	50.9	26.7

Source: OECD, 2013. 한국의 사회통합을 위한 제언

### 정규직 전환율: 한국노동패널조사를 이용한 기간제법 효과 분석

- 기간제 정규직 전환율은 법시행 전보다 낮은 수준으로 하락
  - 기간제한 대상 중 근속 1년 이상 기간제의 1년 후 정규직 전환율
    - 2003~06년 27.6% ⇒ 2010~15년 11.9%, 15.8%p 하락
- 대신, 같은 직장에서 기간제 또는 다른 유형 비정규직으로 일하는 비율, 다른 직장으로의 이직률, 실직 확률 등이 증가
- 가교 역할은 약화되고 함정이 더욱 깊어졌음을 의미
- 남녀 간 차이
  - 감소폭은 '남성(-23.5%p) > 여성(-6.2%p)'이지만, 여전히 여성(9.6%) < 남성(14.5%)
- 사업체규모 간 차이
  - 감소폭은 '중소규모(-21.8%p) > 대규모(-12.5%p)'이지만, 여전히 대규모(10.0%) < 중소기업(13.1%)

### 정규직 전환율: 기간제한 기간제

	같은 직장			직장 이동			비임금	미취업
	기간제	정규직	다른 유형 비정규직	기간제	정규직	다른 유형 비정규직		
<b>A. 근속 1년 이하 기간제 포함</b>								
2003-06년	37.7	23.9	13.8	3.5	3.8	4.1	1.6	11.7
2010-15년	43.4	10.0	20.4	5.6	4.1	4.7	1.7	10.2
차이	5.7	-13.9	6.6	2.1	0.3	0.6	0.0	-1.5
<b>B. 근속 1년 이상 기간제</b>								
2003-06년	40.1	27.6	13.6	3.1	3.1	3.5	2.0	7.0
2010-15년	47.0	11.9	20.2	4.8	3.7	3.8	1.3	7.3
차이	7.0	-15.8	6.6	1.7	0.6	0.3	-0.7	0.3

자료: 한국노동패널조사  
 주: 기간제한기간제가이듬해 조사에서 표 상단에 제시된 노동시장 지위로 이동한 비율의 개인 간, 연도 간 평균.

### 정규직 전환율: 기간제한 기간제, 남녀 간 차이

	같은 직장			직장 이동			비임금	미취업
	기간제	정규직	다른 유형 비정규직	기간제	정규직	다른 유형 비정규직		
<b>A. 남성</b>								
2003-06년	32.1	38.0	9.5	1.5	2.2	4.4	3.7	8.8
2010-15년	42.0	14.5	21.9	4.3	4.9	4.9	2.5	4.9
차이	9.9	-23.5	12.4	2.9	2.8	0.6	-1.2	-3.8
<b>B. 여성</b>								
2003-06년	49.2	15.8	18.3	5.0	4.2	2.5	0.0	5.0
2010-15년	51.3	9.6	18.8	5.2	2.6	2.9	0.3	9.4
차이	2.1	-6.2	0.4	0.2	-1.6	0.4	0.3	4.4

자료: 한국노동패널조사  
 주: 기간제한기간제가이듬해 조사에서 표 상단에 제시된 노동시장 지위로 이동한 비율의 개인 간, 연도 간 평균. 근속 1년 이상 기간제만 고려

### 정규직 전환율: 기간제한 기간제, 사업체규모 간 차이

	같은 직장			직장 이동			비임금	미취업
	기간제	정규직	다른 유형 비정규직	기간제	정규직	다른 유형 비정규직		
<b>A. 300인 이상</b>								
2003-06년	44.4	22.5	14.6	4.6	2.7	3.3	1.3	6.6
2010-15년	47.1	10.0	22.5	5.2	2.8	3.1	1.0	8.3
차이	2.7	-12.5	7.9	0.6	0.1	-0.2	-0.3	1.7
<b>B. 5~299인</b>								
2003-06년	34.0	34.9	12.3	0.9	3.8	3.8	2.8	7.6
2010-15년	47.0	13.1	18.6	4.5	4.3	4.3	1.4	6.7
차이	13.1	-21.8	6.4	3.6	0.5	0.5	-1.4	-0.9

자료: 한국노동패널조사  
 주: 기간제한 기간제가 이듬해 조사에서 표 상단에 제시된 노동시장 지위로 이동한 비율의 개인간, 연도간 평균. 근속 1년 이상 기간제만 고려

### 정규직 전환율: 전체 기간제와 비정규직에 대한 분석 결과

- 기간제한 예외 기간제를 포함하면 정규직 전환율은 더 낮아지고, 2010년 이후 감소폭은 더 크게 추정됨
  - 정규직 전환율: 7.5%
  - 법 시행 전 대비 변화: -16.0%p
  - 같은 직장에서 기간제로 계속 일하는 비율: 49.0%
  - 법 시행 전 대비 변화: 14.2%p
- 비정규직 전체 정규직 전환율은 4.9%
  - 법 시행 전 대비 변화: -12.0%p
  - 같은 직장에서 비정규직으로 계속 일하는 비율: 70%
  - 법 시행 전 대비 변화: 19.0%p

**정규직 전환율:**  
**기간제한 예외**  
**기간제 포함**

	같은 직장			직장 이동			비임금	미취업
	기간제	정규직	다른 유형 비정규직	기간제	정규직	다른 유형 비정규직		
<b>A. 기간제 전체</b>								
2003-06년	34.9	23.5	14.4	2.7	4.0	4.4	2.6	13.7
2010-15년	49.0	7.5	17.4	5.3	2.9	3.6	1.7	12.5
차이	14.2	-16.0	3.0	2.6	-1.1	-0.8	-0.8	-1.1
<b>B. 남성</b>								
2003-06년	32.8	29.7	13.3	2.3	3.4	3.1	2.6	12.8
2010-15년	48.8	9.0	18.6	4.8	3.2	3.4	2.2	10.1
차이	16.0	-20.7	5.4	2.4	-0.2	0.3	-0.4	-2.7
<b>C. 여성</b>								
2003-06년	37.3	16.0	15.7	3.1	4.7	6.0	2.5	14.7
2010-15년	49.3	6.2	16.2	5.8	2.7	3.8	1.3	14.7
차이	12.0	-9.8	0.6	2.7	-2.1	-2.2	-1.2	0.0
<b>D. 300인 이상</b>								
2003-06년	38.2	21.3	14.7	3.5	2.7	4.9	3.3	11.4
2010-15년	44.2	10.9	16.5	5.1	3.2	3.9	2.0	14.3
차이	6.1	-10.4	1.8	1.5	0.5	-1.0	-1.3	2.9
<b>E. 5-299인</b>								
2003-06년	31.3	25.9	14.0	1.8	5.4	3.9	1.8	16.1
2010-15년	42.2	14.1	16.9	4.1	4.2	3.8	2.1	12.6
차이	11.0	-11.8	3.0	2.3	-1.2	-0.1	0.3	-3.5

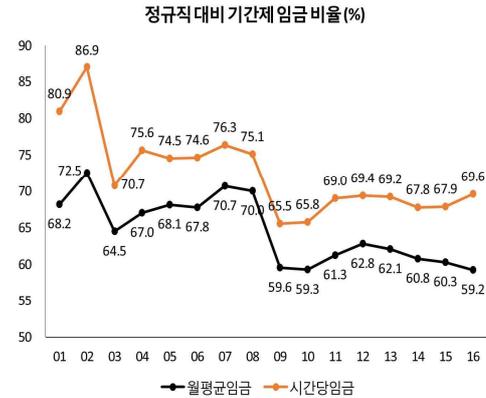
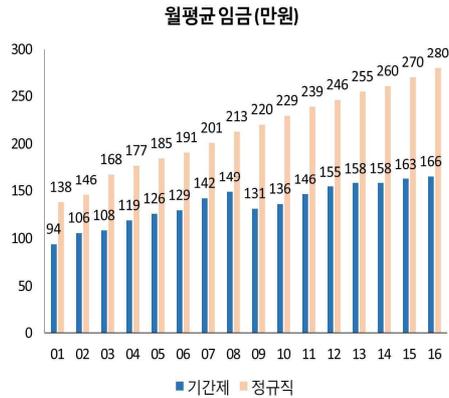
자료: 한국노동패널조사  
주: 기간제한 여부, 근속기간 등에 상관 없이 모든 기간제를 대상으로 계산한 결과임

**정규직 전환율:**  
**비정규직 전체**

	같은 직장		직장 이동		비임금	미취업
	비정규직	정규직	비정규직	정규직		
<b>A. 비정규직 전체</b>						
2003-06년	50.9	16.9	8.2	4.6	4.5	14.9
2010-15년	70.0	4.9	7.8	3.1	2.5	11.8
차이	19.0	-12.0	-0.4	-1.5	-2.0	-3.1
<b>B.1. 남성</b>						
2003-06년	51.2	21.3	7.0	4.8	3.9	11.8
2010-15년	72.4	5.8	7.3	3.1	2.7	8.8
차이	21.2	-15.5	0.3	-1.8	-1.2	-2.9
<b>B.2. 여성</b>						
2003-06년	50.6	12.2	9.5	4.3	5.2	18.2
2010-15년	67.8	4.2	8.3	3.0	2.2	14.5
차이	17.1	-8.1	-1.2	-1.3	-2.9	-3.7
<b>C.1. 300인 이상</b>						
2003-06년	57.6	14.8	6.5	2.9	5.7	12.5
2010-15년	70.8	5.0	7.6	2.3	2.3	12.0
차이	13.2	-9.8	1.1	-0.6	-3.4	-0.5
<b>C.2. 5-299인</b>						
2003-06년	46.3	18.4	9.4	5.7	3.7	16.6
2010-15년	69.6	4.9	7.9	3.4	2.5	11.7
차이	23.3	-13.4	-1.5	-2.3	-1.2	-4.9

자료: 한국노동패널조사  
주: 모든 유형의 비정규직을 대상으로 계산한 결과임

## 정규직 대비 기간제 임금 비율 하락



### 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.

### 비정규직 차별시정사건 접수 및 처리 현황

연도	접수	처리	시정			미인정	미판정
			시정				
			전부	일부			
2007	786	145	55	31	24	16	1
2008	1,966	1,948	41	35	6	658	477
2009	100	95	18	0	18	15	11
2010	199	152	24	3	21	81	21
2011	93	88	41	37	4	12	20
2012	101	78	7	3	4	27	17
2013	103	99	23	8	15	19	20
2014	184	161	6	4	2	43	11
2015	175	127	37	19	18	30	6
2016	128	106	35	8	27	26	7
누계	3,835	2,999	287	148	139	927	591
		(100)	(9.6)	(4.9)	(4.6)	(30.9)	(19.7)

## 결론

- 기간제 비율이 줄지 않는 부문과 증가하는 부문에 대한 감독 및 관리 강화
  - 여성, 청년·장년, 금융·사업지원·사회·개인 서비스, 중·대 규모 사업장 등
- 기간제한 예외 실태 조사, 법 개정을 통한 예외 규모 축소
- 기간만료 후 계속 사용에 대한 감독 및 관리 강화 (고용의제 실효성 제고)
- 정규직 전환율 제고
- 차별시정제도 실효성 강화
- 무기계약직 이용 억제, 온전한 정규직 전환 확산
- 사용 사유 규제 도입

I 기간제법 시행 10년 평가 및 개선방안 모색 토론회

# 기간제노동자 사용기간 제한 예외 사유의 합리성 검토

## - 비정규직 차별 실태와 개선방향 해법 모색 -

김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)





# 기간제노동자 사용기간 제한 예외 사유의 합리성 검토

## - 비정규직 차별 실태와 개선방향 해법 모색 -

Ⅰ 김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)

### I. 문제의식

- 이미 지난 10년 동안 사회적 불평등과 양극화 해소 차원에서 비정규직과 같은 고용 및 일자리 문제가 사회적 주요 문제가 언급되어 있음. 어느덧 비정규직보호법이 시행된 지 10년이 되었음. 2007년 7월 법 시행을 둘러싸고 노사정은 물론 사회적 논란이 있었음. 법의 필요성 못지않게 우려의 목소리들이 적지 않았고, 주된 지적은 제도의 미흡함 때문이었음, 사실 비정규직보호법 도입 취지는 고용불안과 차별해소 목적이 명확했음. 직장에서 2년 된 계약직의 정규직 전환과 불합리한 차별의 방지였음.
- 그렇다면 과연 지난 10년 사이 어떤 변화가 있었는지 객관적으로 확인할 필요가 있음. 정부의 공식 자료들이 제출되지 않은 이상 객관적으로 확인할 수 있는 자료는 많지 않음. 다만 일부 노동시장 정책 중 제한적인 효과도 확인됨. 비정규직의 사회보험이나 퇴직금 적용 비율이 다소 증가했음. 그러나 노동시장 개선을 위한 사회적 노력의 성과로 보여짐. 그러나 보수정부 시기 고용의 질 악화가 문제임. 비정규직의 정규직 전환율은 16.8%에 불과하고, 정규직과 비정규직 간 임금 격차는 줄지 않고 있음. 정규직이 100일 때 비정규직은 48.7의 임금을 받고 있어, '동일가치노동 동일 임금'은 근로기준법에나 있는 것임.
- 한편 새 정부의 향후 5년 100대 국정과제 5개 영역 중 '내 삶을 책임지는 국가'(32개)에 노동존중과 차별 없는 좋은 일터 만들기가 제시되어 있음. 주요 내용은 중 과

제목표(63) ‘노동존중 사회 실현’은 △노동기본권 신장 및 취약근로자 권리 보장 위해 노사정 사회적 대화 통한 노사관계 법·제도 개선, △임금체불, 부당해고, 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자 권익 구제 강화로 요약됨. 또한 과제목표 (64) ‘차별 없는 좋은 일터 만들기’는 △ 비정규직 감축 위한 로드맵 마련 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진, △외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화 임.

[참조] 기존 정부와 현 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책 비교

구분	이명박·박근혜 정부 정규직 전환 정책	문재인 정부 정규직 전환 정책	
전환대상 기관	중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업 교육기관	중앙행정부처, 지방자치단체 공공기관, 지방공기업 교육기관  공공기관·지방공기업 자회사 자치단체 출연출자기관(재단, 2단계) 민간위탁 기관·시설(3단계)	
전환대상 고용형태	기간제	초단시간, 기간제, 파견·용역 (생명·안전업무 직접고용 원칙)	
전환기준	상시지속 판단기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>연중 10~11개월 이상 계속</li> <li>① 과거 2년 이상 지속</li> <li>② 향후 2년 이상 예상(①+②)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연중 9개월 이상 계속</li> <li>① 삭제</li> <li>② 향후 2년 이상 예상</li> </ul>
	전환예외 사유	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직법 기간제 시행령 3조, 4조</li> <li>인적 속성 따른 사유                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고령자 등 6개 사유</li> </ul> </li> <li>업무·직무 특성 사유                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴직·파견 업무대체자 등 11개 사유</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>비정규직법 기간제 시행령 대폭 축소</li> <li>인적 속성 따른 사유                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 60세 이상 고령자 등 2개 사유</li> </ul> </li> <li>업무·직무 특성 사유                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- 휴직대체 등 보충적 근로 등 5개 사유</li> </ul> </li> </ul>
전환절차 방식	<ul style="list-style-type: none"> <li>판단 : 정규직 전환 기준, 기관 자체 판단</li> <li>기간 : 기간제 2년 경과 후 무기계약 전환</li> <li>정년 : 60세 규정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>판단 : (기간제) 전환심의위원회 (파견·용역) 노사 및 전문가 협의 → 중앙&amp;권역별 컨설팅팀 지원</li> <li>기간 : 기간제 2년 생략</li> <li>정년 : 고령 직종 65세 정년 보장</li> <li>정원 : 탄력적 정원제(해당 인원 무기계약 TO)</li> </ul>	
무기계약직 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>상여금 80~100만 원</li> <li>복지포인트 30만 원</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>식비(13만 원)</li> <li>복지포인트 지급(40만 원)</li> <li>명절 상여금</li> <li>제도 : 직군과 명칭 등 합리적 인사제도 언급 有 → (직종) 동일노동 동일임금</li> </ul>	

자료: 정부 관계부처 합동, 『공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인 설명자료』, 2017.7.24. 재구성

- 특히 IMF 외환위기 이후 비정규직 증가는 우리 사회 불평등을 심화시킨 대표적인 사례이며, 비정규직 증가는 ‘개별적 근로관계’와 ‘집단적 노사관계’ 차원에서 심각한 위기 요인이었음. 2007년 비정규직 보호법 시행은 기간제 계약직의 ‘고용안정’과 ‘차별개선’을 위한 대표적인 사회적 변화의 전환기였음. 2년 이상 상시·지속 업무 수행 기간제와 파견 노동자의 정규직 전환 및 직접고용이라는 사회정책의 실현과 차별개선이라는 목표를 담고 있었기 때문임. 그 이전까지 비정규직 문제는 여야는 물론 학계와 노사 이해당사자들 간 각축장이었지, 거시적 차원의 노사관계 논의에서 제도화 되지 못한 상황이었기 때문임.
- 사회과학에서 차별은 차이(disparity)와 다르게 “**특정한 차이에 수직적인 구별이나 위계서열의 부과 행위나 상태**”를 이야기했었음. 노동시장에서 특정한 차이라는 것은 인구학적 속성 중 성, 연령 혹은 고용형태와 같은 사회적 신분 형태가 대표적임. 물론 법률적인 의미에서 차별(discrimination)은 ‘합리적인 이유’ 또는 ‘정당한 사유’가 없음에도 불구하고 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 가리킴<sup>1)</sup>
- 즉, 법률적인 의미에서는 설령 어떤 요인에 따라 현격한 차이가 있더라도 그것이 ‘합리적인 이유’ 또는 ‘정당한 사유’에 따른 것이라면 정당화되는 것임. 이는 일부 입법 정책적 예외(적극적 조치, 모성보호 등)를 제외하고는 “같은 것을 같게, 다른 것을 다르게” 대우한다는 것이 평등의 원칙 또는 차별금지의 원칙이라 할 수 있음.
- 과거 2007년 일명 ‘비정규직보호법’ 제정 이후 노동시장 주요 지표를 보면 대체로 노동시장 개선효과를 직간접적으로 확인할 수 있음. 특히 고용안정을 핵심으로 한 기간제법 효과의 한계(정규직, 무기계약 전환율)에도 불구하고 근속기간은 증가하고 있고,

1) “합리적인 이유 없이 ... 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위”(「국가인권위원회법」 제2조제3호), “정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우”(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조제1항), “합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우”(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 제2조제1호), “합리적인 이유 없이 ... 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하는 행위”(「고용상 연령차별 금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제4조의4제1항)

차별개선을 위한 간접적 효과로서 저임금(최저임금 미달) 및 근로조건 그리고 사회 보험 적용 비율이 증가하고 있음.

- 2011년 정부에서도 ‘공공부문 비정규직 종합대책’(1단계‘12~‘15, 2단계‘16~17)을 수립했음. 중앙과 지방정부에서도 ‘비정규직의 무기계약직 전환’ 문제가 전 사회적으로 중요하게 인식되고 있었음. 무엇보다 정부가 보편적 인권 향유의 관점에서 ‘노동인권’을 보장하고 실현할 수 있도록 해야 하며, 모범 사용자로서 ‘좋은 일자리’를 창출해야 한다는 의견들이 제시되고 있으나 지난 보수정부 시기 동안 실질적인 역할을 했다고 보기는 어려움.
- 최근에는 2007년 이후 확대되고 있는 무기계약직의 정규직과의 차별 문제가 사회적으로 논쟁이 되고 있음(\*국가인권위원회 : 2017년 무기계약 실태조사 연구가 진행). 일반적으로 ‘좋은 일자리’논의와 관련하여 국제노동기구(ILO)는 decent work로, 경제협력개발기구(OECD)는 ‘good job’으로 사용하고 있음. 국제노동기구의 정의는 고용기회와 안정성, 능력개발, 소득불평등, 근로조건(작업 안전, 노동시간), 고용평등, 일과 가정 양립, 참여 발언, 사회보장 10가지 지표를 기준으로 하고 있음.
- 반면, 경제협력개발기구는 이중노동시장 개념에 준거하여 기업 규모나 소득, 고용형태, 인사승진, 복지제도, 교육훈련 등을 중심으로 제시하고 있음. 이 글의 주요 논점은 제한적으로 비정규직의 차별과 배제의 문제를 포착하기 위해 ‘고용의 질’ 차원에서 2007년 비정규직보호법이라는 **고용안전성(security)** 문제가 제도화된 이후, 정규직·무기계약 전환과 근속기간 등에서 유추 가능한 **고용안정성(stability)** 등을 살펴보는 것임.
- 이 글은 이와 같은 문제의식을 바탕으로, 다음의 3가지 내용을 중심으로 검토했음. 첫째, 우리 사회의 노동시장 실태는 어떤 상황인가? 특히 기간제 비정규직 노동자들의 차별적 노동상황은 어떤 수준인가? 둘째, 지난 10년 사이에 비정규직 노동시장의 상황은 어떤 조건이 개선되었고, 어떤 조건이 악화되었는가? 셋째, 기간제 비정규직

의 노동조건과 차별문제를 개선하기 위한 정규직 전환 예외(시행령 3조와 4조) 및 정부 정책과 제도적 검토 과제는 무엇인가?

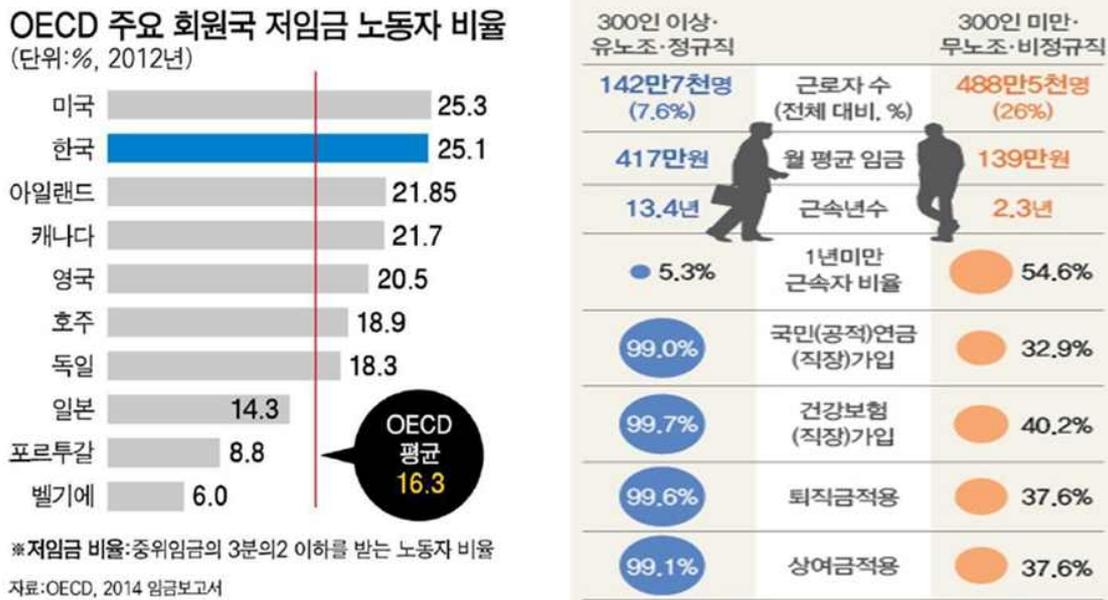
## II. 변화하는 노동환경과 노동시장 차별 실태

### 1. 주요 노동시장이론과 국내 노동시장 특징

- 자본은 노동시장에서 ‘핵심’과 ‘주변’이라는 고용 모델을 설정하기도 함(Atkinson, 1984; Edwards, 1975; Doeringer & Piore 1971; Hauserman & Schwander, 2012; 정이환, 2013). 전통적인 이중노동시장이론은 1차/내부 노동시장과 2차/외부 노동시장이라는 이중노동시장(dual labor market)으로 구분된 것임. 사실 내부노동시장에 대비된 외부노동시장이론은 한국 사회처럼 대기업과 중소기업의 임금이나 사회보험 적용 문제 즉, 노동시장 및 사회보장제도 격차가 존재하는 곳에서 적합하게 사용될 수 있음.
- 물론 노동시장 내 핵심과 비핵심 업무라는 노동시장 구조변화를 함축하는 이론인 중핵·주변부 모델은 주로 한국 사회에서 비정규직법 도입 이후 분리직군이나 무기계약직 분석에 적합한 개념임. 하지만 정이환(2013)은 기존의 내부노동시장과 외부노동시장 구분만으로는 현재의 노동시장을 설명할 수 없고, 준내부노동시장과 직종노동시장의 개념을 추가하여 한국의 고용체제를 설명하고 있음. 국내 노동시장의 기업 규모(중소기업) 및 고용형태(비정규직)를 고려한 그의 고용체제론은 설득력이 있음. 예를 들면 ‘고용체제론’은 노동시장 규제여부와 숙련형성의 기제를 판단해보면 10~29인 사이의 직업/직종(관리직)에 대한 노동시장 설명, 프리랜서나 특수근로형태 종사자의 노동시장을 설명하는데 매우 유용함.
- 학계와 정부에서는 그간 **이중노동시장(dual labor market)** 문제로 비정규직 문제에 접근하고 있는 상황임. 일반적으로 **1차** 노동시장(a primary labor market)은 공공부문과 300인 이상 대기업 노동시장을 의미하며, **2차** 노동시장(a secondary labor

market)은 민간부문과 중소기업 노동시장을 의미하는 것임. 1차와 2차 노동시장으로 구분할 때 주로 2차 노동시장에 대부분 임노동자가 고용되어 있고, 고용의 질이 열악하고 비정규직(원하청 문제 포함)이 다수 고용되어 있다는 점에서 관심의 초점이 되고 있음(그림 1), (그림 2).

[그림 1] 저임금 노동자 문제 및 2차 노동시장 내 비정규직 문제



주 : 국내 임금노동자 1,879만명 대상 자료는 경제활동인구부가조사 원자료 분석(2015.3)

- 그러나 '동일노동 동일임금'이나 '차별' 문제는 이중노동시장론보다 노동시장 분절/분단론이 더 적합함. **분절노동시장이론(segmented labor market)**은 탈산업화 과정에서 노동시장의 분절 혹은 분단된 측면을 강조하고 있다고 볼 수 있음. 특히 분절노동시장은 그 사회의 제도적인 힘이 작동한 것으로 자본과 지배계급의 분할지배전략이 함축된 용어임. 때문에 비교대상이 명확한 성별 격차와 고용형태별 차이를 설명하는데 '관계'를 잘 포착한다고 볼 수 있음.
- 대표적으로 우리나라 남성 노동시장과 대비되어 여성의 불안정한 노동시장을 지칭할 때 주로 차용되며, 실제로 주요 서비스산업 여성과 남성 고용모형을 설명할 때

적합한 것으로 보임. 예를 들면 서비스산업 노동시장은 ‘남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델’(모델1)과 ‘여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단시근속-저임금-패배자 모델’(모델2)이 고착화되면서 분절노동시장이론은 나름 설득력이 있다고 볼 수 있음.

- 실제로 정이환(2015)은 우리나라 임금불평등 문제가 기업 규모나 고용형태와 같은 요인이 있는 것은 사실이나 이는 다른 주요 선진 나라에서도 발생하는 문제였고, 우리나라에서 더 심각한 수준이라고 밝히고 있음. 우리나라 임금 불평등 수준을 영국, 미국, 독일 등의 나라와 국제 비교한 결과, 젠더(여성) 불평등이 다른 나라에 비해서도 차별적 요인인 것으로 지적하고 있음. 김준(2017) 또한 동일노동 동일임금제도를 검토하면서 OECD 회원국 성별임금 격차(gender wage gap)에서 한국은 36.7%로, OECD 평균(15.5)에 비해 두 배 이상 격차가 심한 것을 확인하고 있음. 이는 지난 20년 동안 정부 시기별 성별 임금격차와 저임금 노동자 비율을 통해서도 간접적으로 확인 가능함(황선웅, 2017).

## 2. 노동시장 구조 변화와 노동실태

### 1) 노동시장 상황과 차별적 현상들

- 지난 1997년 IMF 구제금융 시기와 2007년 7월 비정규직법 시행을 기점으로 노동시장의 고용안정은 ‘긍정적 현상’보다 ‘부정적 현상’이 더 강화되었음. 특히 내외부적인 요인(IMF 구제금융, 비정규직법 시행, 정부 고용률 70% 목표)과 맞물려, 자본은 비용합리성 차원에서 고용관계 지속성보다는 고용관계 단절성이라는 외적 유연성(아웃소싱, 간접고용, 독립자영화)을 선택했음. 물론 자본의 외주화로 인한 간접고용 활용은 노사간 역학관계에서 힘의 균형을 깨뜨릴 수 있는 사용자의 효과적인 전략으로 자리 잡고 있음.
- 지난 20여 년 사이 자본의 고용유연화(구조조정) 방식은 항상적 고용조정 수단이 작동되어, 강제적, 직접적 고용조정 수단(정리해고), 간접적 고용조정 수단(①전적: 후

선배치, 역직위, ②휴직: 직위해제, 대기발령, ③사직=권고사직&합의해지=희망퇴직) 이 노동시장에서 작동하고 있음(김종진, 2015a). 실제로 박근혜 정부 시기 ‘서비스산업 투자활성화 정책’이나 ‘시간 선택제 일자리’, ‘파견 근로 확대’와 같은 정책은 고용 유발효과를 강조하면서, 고용의 유연화 정책을 추진한 바 있음.

- 이와 같은 현실에서 **차별시정제도**는 일터에서 유명무실할 수밖에 없음. 고용의 안정성이 담보되지 않고, 조직 내 보호 기제(노동조합)가 없는 상황에서 개별 당사자가 차별신청을 한다는 것은 곧 직장을 떠나는 상황(해고, 권고사직 등)을 의미하는 것임. 현행 차별시정제도는 “사용자가 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견)를 임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통해 시정할 수 있는 절차를 마련”하고 있는 것임.
- 문제는, 사업장에서의 비정규직 노동자에 대한 차별금지 제도가 비정규직의 모든 노동조건을 정규직과 동일하게 대우하라는 것은 아니며, 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것임. 다시 말하면, 생산성·숙련도 차이 등 합리적 이유가 있는 경우에는 비정규직 근로자에 대하여 차등 대우하는 것이 허용됨. 이런 이유로 기업과 작업장에서는 다양한 형태의 차별 요인을 제거하거나 비교대상과 분리하는 전략을 선택하는 것임.

## 2) 노동시장 비정규직 실태와 문제점

- 국내 노동시장의 주요 특징은 비정규직 규모 및 노동조건 실태와 변화 현상에서 찾을 수 있음. 특히 비정규직 규모는 정부와 학계 및 노동계에서 간접고용과 특수고용의 비정규직 추계 포함 여부를 둘러싸고 차이가 있는 상황임. 노동정책에서 규모의 차이는 정책의 우선순위를 논의할 때 매우 중요한 문제임. 지난 10여 년간 의견 차이가 존재하나 정부 통계로도 비정규직은 36% 전후를, 노동계 통계로는 45% 전후로 약 10%p 차이가 있음.

[표 1] 노동시장 내 비정규직 비율 추이 : 2005.3~2016.3

(단위: %)

년도	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
정규직	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	54.1	55.3	55.4	56.4
비정규직	56.1	55.0	55.8	53.6	52.3	50.2	48.7	48.0	45.9	44.7	44.6	43.6
임시근로	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.3	43.2	42.9	41.9
장기임시근로	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.1	25.6	25.2	23.6
한시근로 (기간제근로)	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.2 (15.1)	17.6 (14.1)	17.7 (14.0)	18.3 (14.6)
시간제근로	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	10.3	10.4	11.1	11.6
호출근로	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5	4.3	4.4	3.9
특수고용	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.1	3.0	2.7	2.6
파견근로	0.8	0.9	1.1	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1	0.9	1.0	1.1
용역근로	2.9	3.2	3.7	3.9	3.8	3.3	3.6	3.8	3.5	3.4	3.5	3.6
가내근로	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.2	0.2

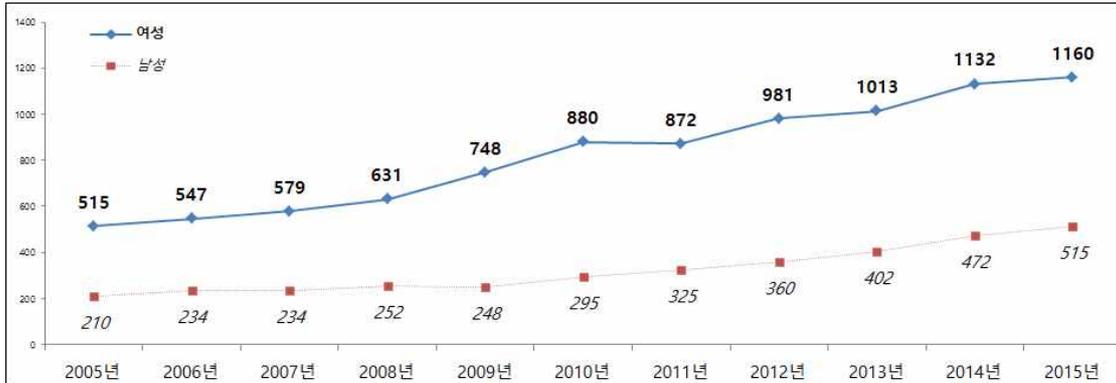
자료 : 통계청 경제활동인구부가조사 각 년도별 자료 재구성.

주 : 장기임시근로는 고용계약을 맺지 않고 장기간 임시직으로 사용하는 장기임시근로자(permanent temporary worker, long-term temps, permatemps) 이외에, 업체 비소속 자유노동자(casual worker), 계절근로자(seasonal worker) 등 포괄 개념

- 우리나라 비정규직 규모는 대표적으로 통계청에서 조사하는 경제활동인구의 부가조사에서 그 규모를 추정 가능하고, 비정규직의 대표적인 노동실태(임금, 사회보험 등)가 포착되고 있음. 한국노동사회연구소(KLSI)에서는 지난 2000년부터 매년 비정규직의 규모와 실태를 발표하고 있으며, [표 1]을 통해 지난 10년간의 비정규직 노동실태의 차별 문제를 포착할 수 있음.
- 국내 비정규직 노동시장 흐름을 보면, 노동시장 성격 중 내적 이질성이 높은 비정규직 고용의 추이에서 몇 가지 특징이 확인됨. 첫째, 한국 노동시장에서 직접고용 비정규직 중 시간제와 간접고용 비정규직 규모가 지난 몇 년 동안 지속적으로 증가하고 있음. 2007년 비정규직법 시행 이후 자본의 비정규직 활용은 기간제 대체 및 파견용역형태의 간접고용 활용으로 제도의 긍정적 효과(낙수효과)보다 부정적 효과(회전문 효과, 풍선효과)가 더 큰 것으로 확인됨(이병희, 2011; 2012).

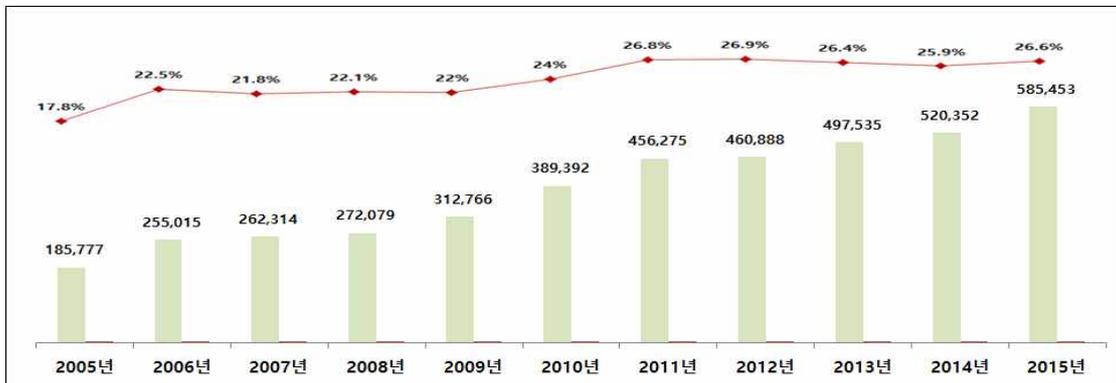
[그림 2] 시간제 노동자 성별 증가 추이 : 2005-2015

(단위: 천명)



[그림 3] 초단시간 노동자 증가 추이 : 2005-2015

(단위: %, 명)



- 실제로 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료를 분석한 결과, 간접고용 노동자 중 사내하도급(용역) 비율은 지난 10년 사이 0.6%p 증가(2005년 2.9% → 2015년 3.5%)했으며, 비정규직법 시행 이후 지난 3~4년 사이 일정한 비율(약 3%)을 유지하고 있음. 또한, 이명박, 박근혜 정권 동안 일자리와 고용률 상승을 위해 추진한 시간선택제 정책 효과와 기업의 고용유연성과 맞물려 시간제 노동자 비율이 지난 10년 사이 약 4.1%p 증가(2005년 7% → 2015년 11.1%)했음. 특히 시간제 노동자 중 여성의 규모가 남성에 비해 2배 이상 높음. 시간제 일자리 중 근로기준법과 사회보장법 등의 적용 예외인 1주 15시간 (주 60시간) 미만의 초단시간 비율이 26.6%나 됨.

- 둘째, 한국 민간부문 사업체의 비정규직 규모는 2015년 고용공시제 원자료를 통해서 300인 이상 민간부문 비정규직 규모를 직접적으로 확인할 수 있음. 한국 300인 이상 대기업을 비정규직 비율은 약 37.3%(제조업 28.5%) 수준이며, 간접고용 비정규직(20%) 비율이 직접고용 비정규직(17.2%)보다 높았음. 한편 대기업 서비스산업 비정규직 비율은 개인서비스업 비율(48.9%)이 가장 높았으며, 서비스산업 하위 4개 업종 내 유통업과 호텔업 비정규직 비율이 상대적으로 높은 편임(김종진, 2015). 특히 국내 재벌 기업 소유의 제조업과 비제조업의 비정규직 규모가 매우 높은 것이 확인되었음(김유선, 2015; 김종진, 2015).<sup>2)</sup>

[표 2] 비정규직 일과 노동 및 임금, 고용 성격: 2005.3~2015.3

	고용, 노동시간, 임금 지표						비정규 고용 지표		
	평균 근속 연수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비 (100) 임금격차	최저 임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접 고용 비율	여성 비율
2005년	1.8년	58.1%	34.4%	50.9%	10.1%	42.1%	7.0%	3.7%	69.5%
2015년	2.4년	54.6%	14.0%	49.8%	23.9%	46.4%	11.6%	4.5%	55.4%

\* 자료: 통계청 경제활동인구부조사도 각 년도 원자료(이하 표 동일)

[표 3] 비정규직 사회보험 및 부가급여 적용율, 노조 조직률 : 2005.3~2015.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율				노조 조직률
	고용	국민	건강	유급 휴가	퇴직금	상여금	시간외수당	
2005년	30.7%	32.8%	33.4%	15.9%	19.6%	17.5%	14.6%	3.1%
2015년	38.0%	32.9%	38.3%	24.4%	30.7%	37.1%	18.8%	2.1%

- 주요 통계나 연구결과를 종합하면, 우리 사회 노동시장 사업체 규모 및 개별 기업의 상황과 조건을 볼 때 상대적으로 기업 지불 능력이 미약한 중소기업은 노동의

2) 2015년 고용공시제도에서 확인된 한국 대기업 간접고용 비정규직 활용 및 고용 규모는 현실보다 다소 축소 조사된 곳(A의료기관, B통신업체, C유통업체)이 확인되지만, 제한적 수준에서 대기업 비정규직의 현황(고용형태, 성별 직접고용, 간접고용 규모)을 확인할 수 있음.

사각지대임. 물론 지난 10년 사이 대기업의 비정규직 비율 감소에 비해, 비정규직 규모 감소폭이 미약한 것은 비정규직 활용이 비용절감만이 아니라, 치열한 시장경쟁 속에서 불확실한 경영상황에 대비한 고용유연화 전략이 더 중요하게 판단되고 있기 때문임.

- 셋째, 비정규직은 지난 10년 사이 고용의 질적인 변화가 일부 확인되기도 하지만 오히려 더 악화된 부정적 현상도 확인됨. 먼저, 전통적인 노사관계 영역인 임노동관계의 자본과 노동자의 몫(share)의 배분을 둘러싼 비정규직의 임금 수준은 개선되지 않고 있음. 예를 들면 비정규직의 임금 수준(정규직 대비 임금 격차), 최저임금 적용률(법정 최저임금 미달자 비율)은 지난 10년 사이 큰 변화가 없거나 악화된 상황임. 반면 국가의 제도적 효과성과 연동된 장시간 근로, 휴가, 퇴직금 등의 부가급여 적용률이나 사회보험 적용률 등은 다소 높아져 노동시장 개선의 간접적인 효과가 일부 확인됨.
- 하지만 정부의 고용정책과 기업 고용전략과 연동된 비정규직 고용형태는 여성 비정규직 비율이 다소 감소된 것을 제외하고는, 오히려 저임금 불안정한 일자리(시간제, 저임금 계층, 간접고용)가 더 확대되었음(김유선, 2015; 김종진, 2015). 지난 10년 사이 여성 시간제 일자리가 5%p 남짓 증가(20% 육박)했으며, 여성이 시간제 일자리에 취업 이유 중 가장 큰 이유가 '생활비 필요(31.7%)' 때문이라는 점을 고려하면, 현재의 여성 시간제 일자리 정책이 정부 정책의 뒷받침되기 위해서는 최저임금 현실화가 연동될 필요성이 있음.
- 특히, 2005년 파견용역 간접고용 비율이 3.7%에서 2015년 4.5%로 확대된 것, 비정규직 노조 조직률이 3.1%에서 2015년 2.1%로 1%p 하락한 것은 현재의 노동시장 상황을 그대로 드러내는 지표 중 하나임. 실제로 사업장 내외에서 개별적 근로관계 문제와 집단적 노사관계 차원의 다양한 문제해결과 요구(voice)의 법적 기구인 노동조합 조직률이 2배나 감소한 것은 노사관계 우월적 지위를 고려하면 비정규직 노동권 자체가 침해된 것으로 볼 수 있음.

[표 4] 300인 이상 대기업 및 10대, 20대 대기업 비정규직 현황(2016)

	조사 기업 수(개)	인원(천명)					비율(%)		
		노동자	정규직	비정규직	직접 고용	간접 고용	전체	직접 고용	간접 고용
300인 이상 대기업	3,464	4737	2936	1900	969	931	40.1	20.5	19.7
10대 재벌	233	1309	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
현대자동차	28	224	150	74	14	60	33.0	6.3	26.8
SK	34	106	72	14	60	33	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

\* 자료 : 한국노동사회연구소(김유선, 고용노동부 고용형태공시 원자료 분석(2016.3))

- 한편, 2015년 고용노동부 고용형태 공시제 분석 결과, 우리나라 300인 이상 대기업의 간접고용 비정규직 비율은 20% 수준(92만 8천명, 제조업 25%, 생산자서비스 8.5%, 유통서비스 21%, 개인서비스 16.1%, 사회서비스 7.2%)인데, 재벌 기업의 간접고용 비정규직 비율은 32.2%(63만8천명)로 전체 평균의 1.5배 정도임.. 주요 재벌 및 대기업 중 중흥건설(89.9%), 부영(82%), 대우조선해양(72.6%), 현대중공업(63.9%), 현대산업개발(76%)은 전체 노동자 중 간접고용 비정규직이 2/3가 넘는 기업임.

[표 5] 임금노동자 및 비정규직 월평균 총액 임금 - 사업체 규모(2016.3)

	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
30-39인	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	53.3	100.0	53.3
전규모	311	151	241	74.3	36.2	100.0	48.7

\* 자료 : 한국노동사회연구소(김유선, 통계청 경제활동 인구부가조사 원자료 재분석(2016년 3월))

- 현재 임금노동자와 비정규직간 임금 격차는 사업장 규모에 따라 차이가 있음. 300인 이상 대기업 정규직임금이 100일 경우 비정규직은 53.3%인데, 30인 미만 사업장의 비정규직은 같은 규모 사업장 정규직이 100일 때 56.2 수준이었음. 300인 이상 정규직 임금이 100일 때 30인 미만 정규직은 67이었고, 300인 이상 비정규직은 53.3, 30인 미만 비정규직은 37.6 정도였음. 결국 우리나라 비정규직 임금 격차는 300인 중 범위 수준의 사업장 내 정규직과 비정규직 간 임금 격차가 가장 큰 것으로 확인됨.
- 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금과, 비정규직 평균 임금 대비 최저임금 비율의 증감 추이를 보면, 비정규직의 임금 격차나 불평등 상황이 간접적으로 확인 가능함. 비정규직의 평균임금 대비 최저임금 비율이 2005년 48.9%에서 2015년 63.1%로 약 14.2%p 증가했고, 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금 비율은 2005년 51.9%에서 2015년 54.6%로 2.7%p 증가했음. 결국, 최저임금 결정이 임금의 3분의 2 정도를 차지하게 되었다는 것을 고려하면, 저임금 해소 정책으로 최저임금 현실화가 의미 있는 수단임이 확인되는 것임.

[표 6] 공공부문 비정규직 임금 실태(2016, 만원)

구분	고용형태	임금 (월)	상여 (연간)	복지포인트 (연간)
직접고용 비정규직	기간제	196.2	166.2	40.4
	시간제	114.4	52.6	17.2
간접고용 비정규직	파견용역	184.6	-	-

주 : 2017년 7월 24일 정부 공공부문 비정규직 정규직 가이드라인 자료에서는 향후 식대(13만원), 복지포인트(40만원), 명절 상여금은 무기계약/기간제 등 고통 지급으로 명시하고 있음.

자료 : 공공부문 비정규직 고용개선시스템 재구성(접속: 2017년 5월 23일)

<http://public.moel.go.kr/new2014/userhome>

[표 7] 공공부문 각 영역별 비정규직 임금 실태(2016, 만원)

공공부문	고용형태	월급 (월)	상여 (연간)	복지포인트 (연간)
중앙행정부처	기간제	171	108	37
	시간제	129	56	23
	파견용역	179		
지자체	기간제	151	101	20
	시간제	79	12	7
	파견용역	195		
공공기관	기간제	279	290	58
	시간제	168	141	37
	파견용역	217		
지방공기업	기간제	185	194	57
	시간제	90	23	12
	파견용역	174		
교육기관	기간제	195	138	30
	시간제	106	31	7
	파견용역	158		

- 한편, 공공부문 비정규직 임금 수준은 직접고용 비정규직(기간제, 시간제)과 간접고용 비정규직의 단순 임금보다 임금구성의 차이에 주목할 필요가 있음. 2016년 기준 공공부문 비정규직 중 직접고용 비정규직 월평균 임금은 196.2만원이었고, 간접고용 비정규직 파견용역 월평균 임금은 184.6만원이었음. 문제는 공공부문 직접고용 비정규직은 연간 상여금(166만원 2천원)과 복지포인트(40만 4천원)를 받고 있었고, 직접고용 시간제 비정규직도 상여금과 복지포인트가 포함되어 있었음. 그러나 공공부문 간접고용 비정규직은 상여금과 복지포인트가 확인되지 않고 있음.

[표 8] 공공부문 A기초 지자체 업무-고용형태별 임금실태 현황(2016, 단위: 원)

업 무	고용 형태	지급 기준	기본급	시간외+ 기타 수당	상여금	총액 (전체 합산)
업무 및 사무 보조	기간제	일급	1,191,047	150,000	480,300	1,821,347
업무 지원			1,045,000	562,400	431,000	2,038,400
구인상담			1,000,000	330,900	433,333	1,764,233
도서대출및정리		월급	1,418,300	0	0	1,418,300
사서보조		일급	1,061,280	150,000	438,000	1,649,280
영양관리			1,061,280	391,200	437,100	1,889,580
행정도우미		월급	1,261,000	0	0	1,261,000
민원업무보조		일급	982,080	373,260	464,300	1,819,640
개별주택특성조사			1,163,040	342,960	0	1,506,000
체육시설관리			930,000	540,400	393,330	1,863,730
하키장관리			932,640	563,940	393,333	1,889,913
체력단련장			시급	1,410,667	357,333	0
교육 보조	월급	960,000	150,000	244,000	1,354,000	
산불예방활동	일용	일급	1,000,000	0	0	1,000,000
레포츠운영	기간제	일급	1,100,000	275,000	0	1,375,000
숙박동 매표			1,061,280	379,140	437,090	1,877,510
수목원관리			1,100,400	622,250	451,880	2,174,530
박물관 미화·안내			1,013,040	564,060	391,570	1,968,670
박물관 미화·안내	일용	일급	1,200,000	300,000	0	1,500,000

업 무	고용 형태	지급 기준	기본급	시간외+ 기타 수당	상여금	총액 (전체 합산)
수목원코디네이터	기간제	일급	1,000,000	250,000		1,250,000
청사청소			1,005,000	604,260	418,333	2,027,593
재활용품 선별			969,000	331,680	386,593	1,687,273
가로청소			1,100,400	406,320	450,133	1,956,853
지방세징수독려			916,560	342,960	388,853	1,648,373
업무보조			964,800	632,400	404,930	2,002,130
업무보조	기간제	월급	1,600,000	0	0	1,600,000
각종사업관련			1,768,332	610,680	161,678	2,540,690
화장실 관리			966,900	219,495	1,155,630	2,342,025
매표		일급	974,400	541,140	408,133	1,923,673
숲가꾸기패트롤			1,500,000	0	0	1,500,000
숲가꾸기자원조사단			1,200,000	0	0	1,200,000
산촌생태마을 운영매니저			1,250,000	0	0	1,250,000
등산로관리원			1,048,000	346,500	447,000	1,841,500
산불전문예방진화대			일용	일급	1,900,000	0
산림병해충 예찰방제	기간제	일급	1,220,000	445,000	0	1,665,000
통계조사	일용	연봉	934,010	145,304	0	1,079,314

- 예를 들어, 2016년 공공부문 A지자체(기초)의 업무, 임금 실태조사결과(205명)의 몇 가지 인사관리(채용방식, 임금지급형태) 상 비합리적 고용문제가 확인됨. 대표적으로, 동일 업무를 사실상 상시 지속으로 채용하고 있음에도 고용형태(일용직), 임금 지급형태(일급, 시급제)로 지급하여, 상시 지속 업무에서 제외하는 방법들이 활용되고 있음. 한편, 해당 기관 전체 총액 임금 평균이 170여만 원인데, 기본급(67.2%), 식대교통비(5.4%), 시간외 수당(6.2%), 기말수당, 명절 및 하계휴가 등 매월 지불되지 않는 상여금(15%)에서 이들 시간급 형태의 임금 노동자는 제외(차별)되고 있음.
- 게다가 공공부문 내 지자체 업무형태와 고용형태별 임금 구성과 체계를 보면 차별(동일노동 동일임금)의 증후들이 확인됨. [표 8]은 2016년 공공부문 A지자체 내 임금

실태조사 자료인데, 동일 업무를 수행(업무보조/지원)하는 기간제(월급제, 일급제)와 숲가꾸기(월급제, 일급제) 비정규직의 임금의 차이가 확인됨. 이와 같은 이유는 일선 현장에서 비정규직 임금의 지급과 기준을 사업비 항목에서 자의적으로 담당 부서에 서 책정했기 때문임. 결국 우리나라의 비정규직 임금격차와 차별 문제 또한 공공부 문에서 임금구성과 항목, 체계 등의 정리를 통해 해결하는 것이 필요함.

### Ⅲ. 노동시장의 제도적 취약 현실과 개선 문제

#### - 기간제 노동자 전환 예외

##### 1. 제도적 사각지대, 기간제 고용 전환 예외 문제

- 지난 2007년 비정규직법의 시행은 다른 무엇보다 ‘고용안정’을 핵심으로 한 것임. 따 라서 상시지속 업무 2년 기간제의 ‘기간이 없는 고용’ 즉, 비정규직의 정규직화(정규 직/무기계약직)가 핵심이며, 작업장 내 차별문제를 해소하기 위한 ‘차별시정’제도가 핵심임. 하지만 지난 10년 사이 비정규직의 정규직 전환과 차별시정제도는 그 필요 성에 비해 효과성이 낮다는 것이 대체적인 의견임.
- **첫째**, 전체 노동시장에서 기간제 노동자의 비율은 최소 10%에서 최대 20% 정도의 범주로 확인되고 있는 것임. 지난 2007년 비정규직법 시행 이후에도 기간제 비율이 크게 줄지 않고 있는 이유는 기간제 결원 충원이나 신규채용 때 기간제 채용 관행이 여전하기 때문임. 2016년 기준 우리나라 기간제 노동자(통계청 경찰자료)는 293만 명(14.9%), 300인 이상 대기업 기간제 노동자(고용형태공시제)은 92만8천명(19.8%), 공공부문 기간제 노동자(고용노동부)는 19만1천명(10.3%)로 확인됨. 참고로 현재 공 공부문 직접고용 비정규직 내 4개 직종(기간제 교사 27.4%, 사무보조 18.6%, 연구보 조 14.2%, 운동선수 9.6%)이 기간제의 약 69.8%를 차지하고 있음.

[표 9] 각 영역별 기간제 비정규직 규모와 실태 비교

2016년	전체 노동시장 기간제	300인 이상 대기업 기간제	공공부문 기간제
규모	293만명	92만8천명	19만1천명
비율	14.9%	19.8%	10.3%
자료	통계청 경제활동인구부가조사 원자료	300인 이상 고용형태공시제 원자료	고용노동부 고용개선시스템 원자료

[그림 2] 기간제 비정규직의 정규직 전환율(2010-2016)



\* 자료 : 고용노동부 사업체기간제근로자현황조사 각 년도 재구성

- **둘째**, 지난 몇 년 사이 비정규직의 정규직 전환은 어느 정도의 전환효과성을 갖고 있을까. 노동부 실태조사 자료를 보면 정규직 전환율은 16.8% 수준에 그치고 있음. [그림 2]에서 확인 가능하듯 지난 2010년 비정규직의 정규직 전환율은 19.9%에서 2016년 16.8%로 약 3.1%p 하락했음. 문제는 300인 이상 대기업 정규직 전환율이 2010년 19.8%에서 2016년 13.9%로 중소기업(300인 미만 2010년 20% → 2016년 19.1%)보다 낮고 그 하락률이 5.9%나 된다는 것임.
- 최근 몇 년간 비정규직 고용불안과 차별 문제를 해결하기 위해 시행한 정부의 공공부문 비정규직 개선정책 발표(1단계: '12~'15, 2단계: '16~'17)에는 제도와 정책 한계(제외 대상 85%, 간접고용 미포함 등)가 있음. 특히 공공부문 비정규직의 3분의 1

이상이 간접고용임에도 불구하고 이 문제를 논의하지 않고서는 비정규직 규모 축소나 고용불안 그리고 노동조건 개선 및 차별문제(근로기준법 미준수, 노동관계법 미준수, 시중노임단가 미적용, 동일노동 동일임금, 탈법 혹은 편법적 고용/인력/운영/관행 현상 포함)는 해결하기 어려운 구조임.

[표 10] 공공부문 기간제 비정규직의 무기계약 전환 인원 현황

(단위: 명)

구분	4년간 전환 인원	2012년 전환 인원	2013년 전환 인원	2014년 전환 인원	2015년 전환 인원
합계	95,852	22,069	31,513	25,461	16,809
중앙부처	9,862	2,361	3,677	2,282	1,542
자치단체	9,294	1,772	2,727	2,956	1,839
공공기관	23,849	5,116	6,652	6,075	6,006
(1)중앙공공기관			5,526	5,203	4,916
(2)지방공기업			1,126	872	1,090
교육기관	52,847	12,820	18,457	14,148	7,422

주 : 무기계약 전환 인원은 서울, 인천, 광주 등을 제외하면 거의 대부분 기간제 계약직임.  
 자료 : 관계부처 합동발표 각 연도별 보도자료(2013, 2014, 2015) 및 공공부문 비정규직 고용개선 시스템 원자료 재구성

## 2. 기간제 비정규직의 전환 예외의 합리성 문제 검토

- 현재 기간제 비정규직의 직종별 통계 확인이 가능한 공공부문 기간제 현황을 보면, 직종별로 사무보조원, 과학·연구보조원이 22.4%로 다수이고, 교육기관의 기간제 교원, 강사도 29.0%로 높은 비중을 차지하고 있음(표 13). 주요 기간제 비정규직의 무기계약 전환 예외 사유별로 일시·간헐·한시 → 타법령 적용 → 초단시간 → 고령자 → 연구업무 종사자 → 휴직 대체 순임(표 14).

[표 11] 공공부문 기간제 비정규직 직종별 현황 (2016.12)

직종	기간제 교원	사무 보조	강사	과학 연구	시설물 관리	의료 업무	조리·영양사	시간제 경마직	산림 보호	상담원	사회 복지사	우편 업무	통계 조사원	기타
191,233	32,680	25,294	22,738	17,576	15,624	7,936	7,151	6,278	5,142	4,950	3,123	1,127	949	40,665

[표 12] 공공부문 기간제 비정규직 무기계약 전환 예외 현황 (2016.12)

사유	일시 간헐 한시	타법령 (기간제)	초 단시간	고령자		연구 업무	휴직 대체	강사	선수등		복지 실업	전문 지식	기타
				(55-59)	(60-)				선수	체육 지도자			
191,233	55,097	35,642	20,379	9,582	6,165	10,448	10,417	8,829	1,038	6,646	5,432	4,171	17,387

[표 13] 공공부문 기간제 비정규직의 무기계약 전환 지난 5년간 ZERO 55곳

중앙행정부처 (0)	자치단체 (13)	공공기관 (36)		지방공기업 (1)	교육기관 (5)
	서울 서초구청	인천국제공항공사	기초전력연구원	대구경북첨단 의료산업진흥재단	경찰대학
	서울 중구청	한국남동발전(주)	농림수산물식품기술기획평가원		국방대학교
	서울 강서구청	한국남부발전(주)	한국석유관리원		국군간호사관학교
	인천 계양구청	한국동서발전(주)	한국기상산업진흥원		학교법인한국폴리텍
	인천 강화군청	한국서부발전(주)	한국디자인진흥원		강원도립대학
	부산 중구청	한국중부발전(주)	한국원자력통제기술원		
	경기 화성시청	한국철도공사	예술의전당		
	강원 영양군청	한국철도시설공단	한국잡월드		
	경북 봉화군청	코레일테크(주)	신용보증재단중앙회		
	경북 영주시청	한국장애인고용공단	오송첨단의료산업진흥재단		
	경북 군위군청	한국에너지공단	국제방송교류재단		
	전북 진안군청	정부법무공단	한국벤처투자		
	충북 단양군청	별정우체국연금관리단	한국상하수도협회		
		예금보험공사	(사)남북교류협력지원협회		
		한국전력거래소	(재)APEC기후센터		
		주택관리공단(주)	(재)일제강제동원피해자 지원재단		
		(주)한국가스기술공사	건설근로자공제회		
		88관광개발(주)	민주화운동기념사업회		

자료 : 공공부문 비정규직 고용개선 시스템 재구성 (2017년 5월 23일 접속)

[http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/plan\\_total02\\_05.jsp](http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/plan_total02_05.jsp)

- 문제는 공공부문 비정규직 종합대책 발표 이후 지난 5년(2013~2017, 금년 포함) 간 직접고용 기간제 비정규직을 단 한 명도 무기계약으로 전환하지 않은 곳이 55곳(약 6.5%)이나 됨. 공공부문 내 무기계약 전환이 한명도 진행되지 못한 곳은 공공기관(36곳), 지자체(13곳), 교육기관(5곳), 지방공기업(1) 순이었음. 특히 사업장 규모나 비정규직 규모가 큰 곳에서 기간제 비정규직을 단 1명도 무기계약으로 전환하지 않았다는 것은 ‘기간제법 시행령’을 이유로 개별 기관 미전환 한 것으로 판단됨(13표).

[표 14] 공공부문 기간제 비정규직의 무기계약 미전환 유형과 실태(2016)

	기관	연령	담당 업무	근속 개월	반복갱신 횟수	미전환 사유	검토
공공 기관	A공공기관	48	처방조제, 약품관리, 의약품	132	11회	전문자격	전문직 포함 필요
	B공공기관	28	공연전시	11	2회	사업 완료	상시 지속 대상 검토
	C공공기관	36	연구조사	38	2회	연구조사	연구직 포함 필요
지방 자치 단체	D지자체	58	문화재 경비	10	0회	고령자	고령자 연령 확대 필요
	E지자체	51	공원관리	3	3회	사업 완료	상시 지속 대상 검토
	H지자체	42	행정업무	86	6회	전문자격	전문직 포함 필요

- 특히 지난 4년 동안의 공공부문 비정규직 종합대책의 주요 문제점은 일명 ‘비정규직 보호법’(2007)의 기간제 비정규직 문제조차 실효성 있게 해결하지 못하고 있다는 것임. 무엇보다 기간제의 무기계약 전환 기준(상시·지속성)의 (협소)소극적 적용은 폭 넓은 기간제 예외대상 85% 남짓(전환 대상 제외 사유 18가지: 일서·간헐, 55세 이상 고령자, 국시비 매칭사업, 단기 사업, 전문직 등)을 현장에서 강행규정으로 인식(?)하게 하여 무기계약 전환의 실질적인 제약 조건이 되고 있음.
- 지난 4년간 공공부문 기간제 계약직 규모가 크게 줄지 않고 일정하게 정체(혹은 소폭 감소)된 것은 일상적인 업무의 비정규직 활용(대체)이 개별 기관에 고착화된 것으로 봐야 함. 그럼에도 현재 기간제 업무의 상시 지속성을 대폭 완화하지 않을 경우 정원과 예산 규정(일정 비율 관리?) 그리고 경영 효율화 정책(경영 및 예산 평가·지침)에서 개별 기관에서는 비정규직 ‘고용의 질 개선’(가점)보다는 ‘경영 효율성 평

가'(가점)가 더 높기에 조직과 개인의 '합리적 선택'을 할 수밖에 없는 것임.

- 그렇다면 과연 이와 같은 기간제법과 공공부문 기간제 비정규직 무기계약 전환이라는 제도와 정책이 전환 예외의 합리성이 있는가의 질문이 제기될 수 있음. [표 17]은 2007년 기간제법 제정 당시 시행령으로 전환 예외로 규정한 업무와 직무들이며, 총 6개 영역에 18개의 업무들이 적시 되어 있음. 주요 전환 예외 사유 업무들은 ①상시·지속성, ②휴직·파견 등 대체 업무, ③고령자(55세 이상), ④전문지식과 기술활용, ⑤정부의 복지정책·실업대책 일자리, ⑥그외 합리적 사유가 있는 경우로 요약됨. 주요 이견이 있는 문제는 아래와 같음.
- 첫째, 개별 기관과 사업장에서 상시·지속을 회피하기 위한 수단을 억제한 방법이 없다는 것임. 예를 들면 상시·지속 기준(기간제법 기간: 2년 근무자 → 2년 만료 시점에 계약 종료, 향후 사업 종료의 한시성 간조)을 벗어나기 위한 사업장의 판단(꼼수)들이 일상화되어 있음.

[표 15] 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외 사유(시행령 3조와 4조)

연번	업 무 명
1	사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2	휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3	근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4	「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자(55세 이상)와 근로계약을 체결하는 경우
5	전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우
	가 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
	나 국가기술자격법 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
	다 기간제법 시행령 별표2의 전문자격증(건축사, 변호사, 변리사, 의사 등)을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
	정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
	라 고용정책기본법, 고용보험법 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스를 제공하기 위해 일자리를 제공하는 경우
	마 세대균인의 고용증진 및 생활안정을 위해 일자리를 제공하는 경우

연번	업 무 명
6	바 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위해 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우
	제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
	가 다른 법령에서 기간제 근로자의 사용 기간을 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
	나 군사적 전문지식을 가지고 관련 직업에 종사하거나 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
	다 특수한 경력을 갖고 국가안전보장, 국방·외교 등의 업무에 종사하는 경우
	라 고등교육법에 따른 조교, 겸임교원, 시간강사, 초빙교원 등의 업무
	마 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
	바 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자
	사 국민체육진흥법상 선수 및 체육지도자
	아 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우

- 둘째, 전환 예외 대상의 판단을 누가하는 것인가? 사업장(기관, 회사)에서 노사합의와 논의 구조에서 진행되지 않고, 사용자 편의/자의적으로 결정되는 것이 대부분이라는 것임. 때문에 지난 몇 년 동안 민간과 공공부문에서 전환율이 낮은 요인 중 하나임. 개선을 위한 과정이라면 상시·지속 판단을 위한 국가기구(국가인권위원회, 노동위원회)에서 최소한의 '상시지속 청구권'의 제도나 노조가 참여하는 '전환심의위'라도 만들어야 하는 것은 아닌지 검토해봐야 함.
- 셋째, 전환 예외 대상을 합리화하는 다양한 법령(타 법령), 재정일자리보조사업(국비 등), 기관 지배구조(간접고용, 민간위탁), 일자리 특성(연구보조, 초단시간 등)조직 합리화 메커니즘(경영운영평가, 정원T/O) 복합적으로 작동하고 있음. 이런 이유로 교육기관의 다양한 비정규직(타법령), 지배구조(민간위탁), 보조사업(국시비 매칭사업) 등에 참여하고 있는 기간제 비정규직이 전환 예외가 되고 있는 것임. 문제는 이와 같은 문제 다수는 정부가 정책의 제도적 보완을 통해 일정하게 해소할 수 있는 영역들이 많다는 것임. 대표적으로 2017년 교육부의 영어회화 전문강사의 정규직 미 전환은 국가인권위 권고조차 반영하지 않은 사례임.

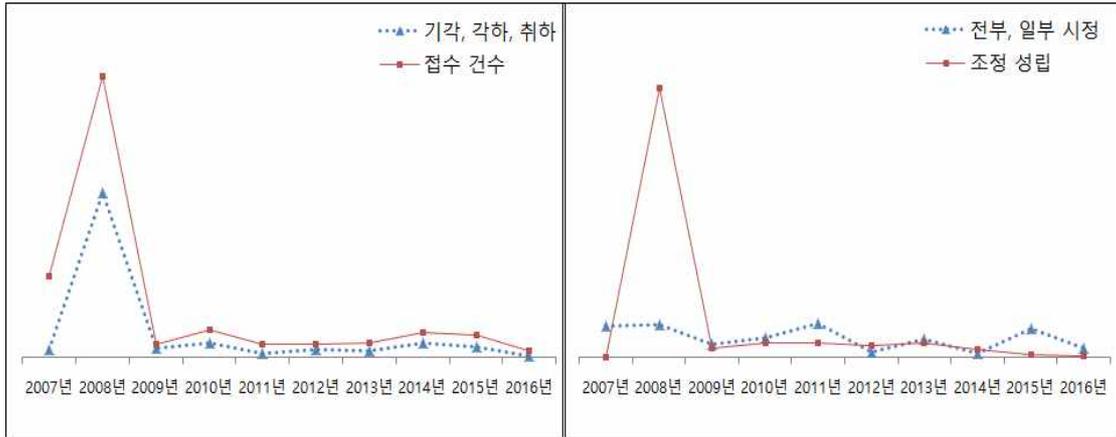
2017년 교육부 기간제 비정규직의 정규직 예외 전환 판단 사례

국가인권위원회의 영어회화 전문강사 고용안정정책 개선 권고(2013.09.02.)

- ① 국가인권위원회는 고등법원 판결취지 등을 고려하여, 영어회화 전문강사 중 4년 초과자는 무기계약직으로 단계적으로 전환할 것을 권고
- ② 영어회화 전문강사에 대한 종합적인 처우개선 방안을 마련할 것을 권고.

- 이와 같은 현실에서 2007년 제정된 비정규직의 ‘차별시정제도’는 사실상 유명무실할 수밖에 없음. 직장 내에서 기간제 노동자의 계약 만료 비율이 10명 중 5명 정도 되는 상황에서 차별시정을 한다는 것은 개별 노동자가 사업장에서 직간접적인 불이익을 감내할 수 없기 때문임. 실제로 지난 10여 년간 고용노동부 산하 노동위원회에 비정규직의 차별 진정이나 신청은 2007년 비정규직 시행 초기 2년을 제외하면 거의 무의미할 정도의 수치에 불과함.
- 앞의 양적 통계 추이에서도 확인 가능하듯 비정규직의 차별은 저임금과 임금 격차 등이 차별적 요인으로 가장 큰 문제임. 그러나 동일노동 동일임금의 문제는 사용자가 합리적 요인(업무 분리, 다른 업무와 지휘명령 등)을 만들어 일터의 합리적 차별을 고착화하고 있는 상황임. 실제로 노동계나 학계에서는 현행 비정규직 차별시정제도는 ▲낮은 활용성과 실효성 ▲운영상의 문제 등 크게 두 가지로 문제점으로 요약하고 있음.
- 2007년부터 2016년까지 노동위원회 차별신청 현황을 보면 차별 접수 건수는 연평균 1,026건에 불과하고, 차별 접수 중 시정(전부 혹은 일부)은 연평균 71건에 불과함. 반면, 취하 242건, 기각 209건, 각하 53.5건으로 시정에 비해 매우 높은 편임. 이와 같은 현상은 유사 기구인 국가인권위원회의 차별 접수와 처리 내용 등에서도 알 수 있음. 노동위원회는 2009년 이후 비정규직 차별 접수 건수가 감소/정체하다가 그나마 최근 다소 증가함.

[그림 3] 노동위원회 연도별 차별시정 현황 추이 비교(2007년-2015년)



자료 : 중앙노동위원회([http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index\\_home.go](http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index_home.go))  
 노동위원회 각 연도별 차별시정 통계 현황 원자료 재구성(접속: 2017년 4월 22일)

[표 16] 노동위원회 각 연도별 차별시정 세부 현황(2007년-2016년, 단위: 건)

연도	접수 건수	처리내역								
		계	전부 시정	일부 시정	기각	각하	조정 성립	중재 결정	취하	진행
평균	1,036	701.7	40.1	31.3	209.3	53.5	124.3	0.6	242.5	333
누계	10,361	7,017	401	313	2,093	535	1,243	6	2,425	3,344
2007년	1,695	288	71	44	30	3	1	0	139	1,407
2008년	5,850	4,508	105	11	1,730	240	961	0	1461	1,342
2009년	287	266	0	47	14	30	33	0	142	21
2010년	576	419	9	63	65	161	51	6	64	157
2011년	271	250	111	11	22	12	54	0	40	21
2012년	272	215	7	12	39	38	43	0	76	57
2013년	294	272	24	43	35	17	53	0	99	23
2014년	512	348	11	6	67	17	29	0	218	164
2015년	476	345	55	49	75	7	11	0	148	119
2016년	128	106	8	27	16	10	7	0	38	23

### 3. 집단적 노사관계 차원의 차별과 배제

- 비정규직의 차별과 관련하여 개별적 근로관계 이외에 집단적 노사관계 성격의 차별도 간접적으로 확인 가능한 자료가 있음. 대표적으로 노동조합 결성 및 교섭-협약 그리고 노사협의회 참여 등임. 자료의 제약으로 비정규직 노동조합 결성 및 교섭과 협약 분석을 이 글에서 다루지 못하고, 공공부문 내 노사협의회 참여 실태를 검토했음.
- 2016년 공공부문 지자체 산하 공공기관의 2/4분기 노사협의회 구성 분포 실태를 분석한 결과, 전체 168개 기관 대상 중 노사협의회 구성 총인원은 1,389명(사용자대표 691명, 근로자대표 698명)이었음. 이 중에서 지자체 조직 유형별로 보면 공사공단 511명(사용자대표 255명, 근로자대표 256명), 출자출연기관 878명(사용자대표 436명, 근로자대표 442명)이었음.
- 지자체 산하 공공기관 노사협의회 참여 구성분포를 보면, 노동자 대표 구성 현황 10명 중 9명이 정규직이고, 비정규직은 0.4명에 불과함. 2016년 2/4분기 기준 노사협의회 참여 정규직은 90.9%(635명 → 공사공단 92.6%, 출자출연기관 90%)이었으나, 무기계약직 5.2%(36명 → 공사공단 7%, 출자출연기관 4%)이었고, 비정규직 3.9%(27명 → 공사공단 0.4%, 출자출연기관 5.9%)에 불과했음.

[표 17] 공공부문 지자체 산하 공공기관 노사협의회 구성분포 : 2016년 2/4분기

(단위: 명)

		총인원	사용자 대표	노동자 대표		
				정규직	무기계약직	비정규직
합계	합계	1,389	691	635	36	27
	평균	9	4	4	3	2
공사 공단	합계	511	255	237	18	1
	평균	12	6	6	3	1
출자 출연	합계	878	436	398	18	26
	평균	8	4	4	2	2

\* 자료 : 16개 광역지자체 산하 공공기관 제출 원자료 필자 분석(2016년 2/4분기).

- 결국, 광역 지자체 산하 공공기관 노사협의회 구성 분포 실태조사 결과, 고용형태별 비례 원칙에도 맞지 않는 현상이 확인됨. 현재 지자체 산하 공공기관 노사협의회 근로자대표 90%가 정규직이 참여하고 있는 상황이며, 무기계약직(5.6%)과 비정규직(3.8%)은 거의 노사협의회 구성원에 참여하고 있지 못하고 있는 것으로 집단적 노사관계 차원의 차별과 배제가 확인됨. 2016년 6월 기준 지자체 산하 공공기관 고용구성 분포상 정규직은 74.9%(공사공단 78.8%, 출자출연기관 66.4%) 정도이나 노사협의회는 90% 이상 참여하고 있음. 반면, 비정규직(직접고용 비정규직)은 12.6%의 고용 규모임에도 노사협의회 참여율은 3.8%로 3배 이상 적은 편임.

[표 18] 공공부문 지자체 산하 공공기관 노사협의회 구성과 인력 고용형태 구성 분포 비교

	노사협의회 구성 노동자 대표 비중			인력구조 고용형태 비중		
	정규직	무기계약직	비정규직	정규직	무기계약직	비정규직(직고)
전체	90.9%	5.6%	3.8%	74.9%	9.9%	12.6%
공사공단	92.5%	7.0%	0.3%	78.8%	10.9%	7.1%
출연기관	90.0%	4.0%	5.8%	66.4%	7.9%	24.3%

\* 자료 : 16개 광역지자체 산하 공공기관 제출 원자료 필자 분석(2016년 2/4분기).

- 최근 산업현장에서 중대재해 문제로 산업안전보건위원회 등에 원하청 노동자 참여가 논의되고 있는 시점임. 따라서 노사협의회에서도 일터 혁신과 노동자의 삶의 질 향상 그리고 교육훈련 등의 목적이 포함되어 있다면, 내부 구성원 분포에 비례한 참여 구성원의 다양성과 취약계층 할당 등이 공공부문에서부터 먼저 검토될 필요가 있음.

#### IV. 맺음말: 토론 및 논의

- 무엇보다 현행 기간제 비정규직의 전환 예외 문제는 법률적 문제 이외에 전환 예외의 '합리성'이 존재한 것인지, 혹은 그 개별 기관이나 사용자의 전환 예외 판단에는 어떤 합리성이 있고, 우리는 어떻게 판단할 것인가의 숙제가 남겨져 있음.<sup>3)</sup> 사실

2007년 기간제법 도입은 사용사유 제한과 기간, 횟수 등 다양한 논의와 이견이 존재함에도 불구하고 현실적인 문제로 '기간제 사용 2년'의 제한적인 법률로 제정된바 있음.

- 그러나 이 제도는 IMF 구제금융 이후 증가하는 비정규직 감소를 위한 합리화(전환, 전환 예외, 차별시정) 과정이 진행되었고, 현 시점에서 보면 '합리화의 역설'이 확인되고 있음. 자본은 기간제 전환 예외의 합리성을 토대로 지난 10년간 정규직 전환율을 최소화하는 데 성공(?)을 한 것으로 판단됨. 특히 기간제법은 비정규직 감소(정규직 전환) 달성을 위한 합리적 수단을 추구하는 '형식적합리성'과 목적 자체를 추구하는 '실질적 합리성'으로 구분 될 수 있음.
- 지난 10년 동안 기간제법 추진 과정은 합리화 과정이 형식적 합리화 과정으로 추구되었음. 때문에 지난 2007년 비정규직보호법 도입 이후 그나마 긍정적 취지인 정규직 전환과 비정규직 감축이라는 '실질 합리성'이 훼손되는 결과로 나타난 것임. 특히 그 과정에서 정부 정책 입안자(부처 및 공공기관 관료, 공무원, 임직원)들은 합리화 과정이 비합리적 결과를 낳는 역설을 초래하는데 주요 역할을 했음.
- 그럼에도 이제는 앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라 노동시장 재구조화를 통한 비정규직 축소와 차별 해소문제를 어떻게 개선할지 법제도적, 정책적, 실천적 차원에서 다양한 모색이 재논의 될 시점임. 이를 위해 우리나라에서는 국가 차원에서 포괄적이고 종합적인 노동시장 관련 법제도 및 정책을 새롭게 수립할 필요가 있음.
- **첫째**, 기간제 비정규직 활용 규제와 정규직 전환률을 높이기 위해서는 비정규직법(기간제, 파견 등), 사회보장제도(고용보험: 15시간 미만 초단시간 포함, 최초 직업자발적 이직자 포함) 등을 전면 재검토하지 않는 이상 현재의 상황을 억제하기는 어려운 실정임. 현재의 기간제법 시행령(전환 예외 대상: 55세 이상, 전문직 등)을 새

3) 합리성(rationality)은 사실 사회과학자인 막스 베버의 개념에서 논의를 출발하면, 개인들의 가치판단이나 행위 혹은 주관적 동기나 의도를 해석하고 판단하기 위한 과학적 방법론의 개념임. 그는 합리성을 목적합리성(권력, 부, 명예 달성 위한 수단 동원), 가치합리성(규범, 신앙, 이데올로기, 가치관 등 특정 가치의 실현 목적), 전통적 합리성(통상적인 관습과 관례), 감정적 합리성(희로애락과 같은 감정 표출) 4가지로 구분했음.

룩게 개편해야 함. 현재의 시행령은 일선 현장에서 법보다 더 구속력 있게 작동하므로 '상시지속 업무'의 규정을 보다 더 전향적으로 설정하여 예외대상을 대폭 축소해야 함. 공공부문 비정규직의 감축과 개선을 통해 비정규직의 차별을 개선해야 함.

- **둘째**, 과거 국가인권위원회의 권고(국가인권위원회법 제2조 제4호의 19개 차별금지, 2006.7.25.)와 18대와 19대 차별금지법 등을 종합적으로 고려하여, 포괄적인 차별금지법의 제정이 필요한 상태임. 예를 들어 현행 노동위원회의 '차별시정제도'를 개선(효과성: 기간제 전환 대상 확인 청구권, 전환심의 노조 참여 의무화 등) 해야 함. 더불어 기간제 전환 대상 예외의 방식만이 아니라, 전환 대상의 '폭'을 넓히는 방안(포괄성: 동일 유사업무 존재 → 사업장 내, 사업장 밖)도 검토할 수 있음. 이와 같은 방안의 실현을 위해서는 공공부문에서 먼저 해당 가능성을 검토하고 보편적 입법의 원리로 정책과 제도를 실현하는 방법도 가능하다고 보여짐.

## 〈부록〉 차별 관련 주요 판례

	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
근로 기준법	임금	대법원 2015. 10. 29. 선고 2013다1051 판결	원고	한국 산업 인력 공단	<ul style="list-style-type: none"> <li>•공단 취업규칙상 정규 직 일반직 직원 초임 연봉은 공기업 근무경력 등을 100% 인정하나, 비정규직(계약직)이 일반직으로 전환되었을 때 초임기본연봉을 비정규직 직원으로 근무할 때 받을 보수를 기준으로 산출 : 계약직 지원 근무 경력 인정 안 됨 → 근로기준법 제6조의 차별금지 조항에 위배되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•채용(정규직)-전환 간 임용경로 차이 있으며, 이 임용경로에서 호봉의 차이가 발생 : 공단이 차별할 의도로 형식적으로만 임용경로를 구분한 것은 아님 → 채용직과 전환된 직원을 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없음</li> </ul>
	임금	청주지법 2014. 11. 13. 선고 2014가합1338 판결	원고	아주 저축 은행	<ul style="list-style-type: none"> <li>•서울 지역 근로자들에게 지역 근로자(청주 등)보다 일률적으로 더 많은 임금 지급 : 퇴직한 지역 근로자 등이 근로기준법 제6조 등 위반을 이유로 차액 상당 미지급 임금 청구함 → 청구 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•헌법 위반이 있다는 것만으로 갑 은행이 차등 지급된 임금 상당을 미지급 임금으로 지급해야 하는 사법상 권리관계 인정될 수 없음</li> <li>•지역에 근무하는 것'은 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 포함된다고 볼 수 없음</li> </ul>
남녀고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률	임금	서울남부지방법원 2008. 7. 2. 선고 2007가단16179 판결	원고	(주)티디 케이 한국	<ul style="list-style-type: none"> <li>•여성 비정규직(시간제) 직원들이 소성실 전기로를 관리하는 남자, 정규직 사원들과 '동일가치 노동'을 수행함에도 불구하고 임금에서 불법한 차별을 받아 왔으므로 임금 차액 지급을 청구함 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•작업조건(환경) 및 기술에서의 차이는 없으나, 일의 가치가 동일하는지의 여부와는 별개의 문제임</li> <li>•책임'과 '노력'에 있어서 남성 직원의 작업이 더 크다고 판단됨 → 여성 비정규직과 남성 정규직 간의 노동을 '동일 가치' 노동으로 볼 수 없음</li> </ul>

	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별 시정 재심 판정 취소	서울고등법원 2014. 9.17. 선고 2013누51093 판결	원고	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자동차운전학원의 기간제 운전강사들이 정규직 운전강사와 비교하여 기본급 및 수당 등에 대하여 차별적 처우를 받고 있다고 노동위원회에 차별시정신청 → 지방노동위원회는 차별적 처우를 인정. 금전보상명령을 내림 → 자동차운전학원의 대표자 재심신청을 기각 → 원고는 행정법원에 재심판정취소소송 : 원고와 참가인들 사이의 근로계약이 재심판정 이전에 기간만으로 종료되었으므로 참가인들이 차별적 처우의 시정을 구할 구제이익 소멸 → 재심판정 취소 청구 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 운전학원에서 정규직 운전강사와 기간제 운전강사 간 업무는 완전히 일치하지는 않음. 그러나 '수강생에 대한 운전강습'이라는 주된 업무의 내용에서는 본질적인 차이가 없음이 인정됨</li> <li>• 적절한 금전보상은 과거에 이루어진 차별적 처우에 따른 피해 전보. 따라서 근로관계가 소멸해도 명령을 구할 이익은 달라지지 않음</li> </ul>
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별 시정 재심 판정 취소	대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결	국민은행	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 계약직 직원에 대해 임금피크제 근로자에 비하여 각종 수당을 차등지급하거나 지급하지 않은 것은 차별적 처우에 해당한다고 주장 → 노동위원회에 차별적 처우 시정신청 → 임금피크제 근로자 중 자점검사전담자를 비교대상근로자로 인정 → 각종 수당을 차등 지급한 부분을 차별적 처우로 판단. 수당 차액을 지급할 것을 명함 → 재심판정 취소 청구 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '동종 또는 유사한 업무': 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라 근로자가 실제 수행해온 업무 및 작업조건 등을 기준으로 판단</li> <li>• 차별적 처우 : 교통비와 중식대 등은 복리후생적 목적이 있으나, 장기근속 유도와 연관 시키기 어려움 → 차등 지급에 합리적 이유 없음 : 변동성과급은 연보수의 20%에 해당되는 금액을 지급</li> </ul>

	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별 시정 재심 판정 취소	서울고법 2011. 12. 23. 선고 2011누17518 판결	한국철도공사	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제에서 무기계약직으로 전환된 근로자의 군 복무 경력 호봉 승급 시 반영 안 되고, 장기근속수당 지급 안 됨 → 노동위원회에 차별시정 신청 → 군 복무 경력 호봉승급 반영하지 않은 것은 차별이나, 장기근속수당 미지급은 합리적인 이유가 있다 판단 → 이의 제기 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제 근무기간을 근속기간에 산입하지 않은 것은, 당해 장기근속수당이 장기근로자들에게 대한 공로보상적 성격을 가지는 것으로 보임</li> <li>: 1년 단위로 계약을 체결하는 단기고용 형태를 취하고 있는 기간제 근로에는 부합하지 않음</li> </ul>
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별 시정 재심 판정 취소	서울고등법원 2011. 1. 27. 선고 2010누21794 판결	대한민국	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>2000년에서 2009년까지 근무한 모 ○○교 육사령부 직할부대 소속 민간조리원(1년 단위 근로계약갱신)이, 근무 당시 각종 수당을 지급하지 않은 것에 대해 시정 신청 → 노동위원회, 비교 대상 근로자가 존재하지 않는다는 이유로 시정 신청 기각 → 재심 신청 → 중노위에서 차별 처우 인정 → 이의 제기 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>동일 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사함에도 단지 근로계약이 '기간의 정함이 있는지 여부'에 따라 임금 그 밖의 근로조건에서 차별을 받아서는 안 됨</li> </ul>
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별 시정 재심 판정 취소	서울행법 2008. 10. 24. 선고 2008구합6622 판결	한국철도공사	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관의 전년도 경영실적평가에 따른 성과상여금을 정규직 근로자들에게만 차등 지급하고 기간제 근로자들에게는 지급하지 않음 → 차별 시정 신청 → 차별 처우 인정, 구제명령 → 재심신청 → 기각 → 이의제기 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관 임직원에게 지급한 성과상여금은 근로의 대가로서 임금에 해당됨.</li> <li>정규직 근로자와 기간제 근로자의 업무에 현저한 질적 차이가 있다고 보기 어려움</li> </ul>

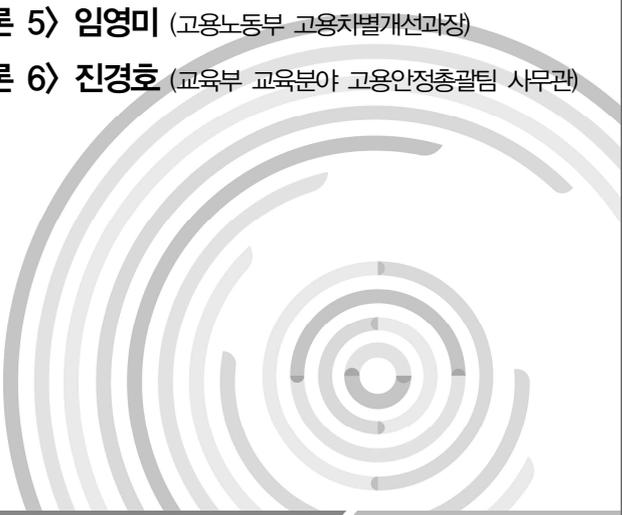
	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률	차별 시정 재심 판정 취소	서울행법 2009. 6. 3. 선고 2008구합24743 판결	원고 1외 1인 (참가인 학교 법인)	중앙 노동 위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>•대학교 시간강사가 정 임강사나 초빙강사, 그리고 강의전담교수에 비해 차별적인 처우를 받고 있다는 이유로 시정 신청 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•전임강사와 초빙강사는 강의와 연구 모두를 주된 업무로 하고 있으므로 비교대상 근로자에 해당하지 않음.</li> <li>•강의전담교수는 연가를 제외하고 출근의무를 부담하고, 주당 강의시간이 많아 부수적인 연구시간이 소요될 것으로 보임 → 합리적인 이유 없이 처우하고 있는 것으로 볼 수 없음</li> </ul>
파견 근로자 보호 등에 관한 법률	임금	대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다74592 판결	원고 1외 2인	(주)남해 화학	<ul style="list-style-type: none"> <li>•직접 고용한 것으로 간주되는 파견근로자의 근로조건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주되는 파견근로자의 근로조건은, 사용사업주의 근로자 중 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건과 동일해야 함</li> </ul>
외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률	임금	부산지법 2006. 5. 12. 선고 2005나7747 판결	원고	피고 주식회사	<ul style="list-style-type: none"> <li>•인도네시아 출신 이주 노동자(산업연수생)이 한국인 근로자들과 동일한 근로를 제공했으나 연수비 명목으로 낮은 임금을 지급 받고 퇴직금을 지급받지 못함 → 지급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•산업기술연수생은 근기법 제 14조의 근로자</li> <li>•실질적으로 근로자와 같은 근로를 하는 산업기술연수생에게 퇴직금을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별대우임</li> </ul>
국가인권위원회법	손해 배상 권고 결정 취소	서울행법 2008. 6. 12. 선고 2007구합45057 판결	(주)기륭 전자	국가 인권 위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>•여성근로자에게 비슷한 업무를 수행하는 남성근로자에 비해 적은 기본급을 지급한 것은 '합리적 이유없이 성별을 이유로 한 차별행위'에 해당됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•전자제품을 생산하는 회사가 여성근로자에게 정신적, 육체적 부담이 비슷한 업무를 수행하는 남성근로자보다 적은 기본급을 지급한 것은 국가인권위원회법 제2조 제4호에서 정한 '합리적인 이유없이 성별을 이유로 한 차별행위'에 해당 → 국가인권위원회가 회사에 여성근로자에게 불합리한 차별대우를 한 것으로 인한 손해를 배상할 것을 권고한 결정은 적법함</li> </ul>

	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
직업 안정법	직업 안정법 위반	대법원 1995. 9. 29. 선고 95도1331 판결	피고인	검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>•직업안정법 제19조 소정의 유료직업소개사업에 관한 허가규정이 외국인 근로자를 국외로 알선하여 주는 소개업에 적용되는지 여부 → 적용됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•근로자의 지위는 근기법 제5조에서 명시하고 있듯 국적을 불문하고 차별적 대우를 받지 않게 되어있음.</li> <li>•직업안정법 제2조 '균등처우' 조항에서 국적을 표시하지 않았다 해도 예시적인 것일 뿐 외국인을 제외하는 취지로 볼 수 없음</li> </ul>
직업 안정법	노동 조합 설립 신고서 반려 처분 취소	대법원 2015. 6. 25. 선고 2007두4995 전원합의체 판결	서울 경기 인천 이주 노동자	서울 지방 노동청장	<ul style="list-style-type: none"> <li>•출입국관리 법령에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받지 않은 외국인이 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 경우, 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자의 범위에 포함되는지 여부 → 포함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•노동조합법상 근로자란 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람뿐만 아니라 노동3권을 보장할 필요성이 있는 사람도 포함됨.</li> <li>•출입국관리 법령에서 외국인 고용제한규정을 두고 있는 것은 취업활동을 할 수 있는 체류자격(이하 '취업자격'이라고 한다) 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이지, 이미 제공한 근로에 따른 권리나 근로관계에서 근로자로서의 신분에만 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 것으로 보기는 어려움</li> </ul>



I 기간제법 시행 10년 평가 및 개선방안 모색 토론회

## 토론문

- 〈토론 1〉 **윤애림** (서울대 고용복지법센터 연구위원)
  - 〈토론 2〉 **배동산** (전국교육공무직본부 정책기획국장)
  - 〈토론 3〉 **김 진** (공공운수노조 예술강사지부장)
  - 〈토론 4〉 **김병국** (전국대학노동조합 정책실장)
  - 〈토론 5〉 **임영미** (고용노동부 고용차별개선과장)
  - 〈토론 6〉 **진경호** (교육부 교육분야 고용안정총괄팀 사무관)
- 



## 토론문

윤애림 (서울대 고용복지법센터 연구위원)

- 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 기간제법) 시행 10주년을 맞아, 기간제법이 “기간제 고용의 남용을 규제하고 기간제 근로자에 대한 차별을 시정”하겠다는 입법취지를 실현하지 못하고 있는 현실과, 기간제법의 문제점을 분석한 발제자들의 글에 전반적으로 동의한다. 이에 발제자들의 글에 보충하여 법제도적 개선 지점으로 고려되어야 할 부분들을 제시하는 것으로 토론을 갈음하고자 한다.
- 한국의 비정규직, 특히 기간제 고용의 가장 핵심적 문제점은 기업이 상시적인 업무에 기간제 노동자를 교체하는 방식으로 상시적으로 활용하고 있다는 점이다. 「근로기준법」(제23조)은 부당 해고 등으로부터 노동자를 보호하고 있지만, 기간을 정한 근로계약을 체결한 노동자를 계약기간 만료를 이유로 고용종료(사실상 해고)시키는 것은 원칙적으로 해고로 인정받지 못한다. 정부는 2017년 유엔 사회권위원회에서 심의된 정부보고서에서 “기간을 정하는 것이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 사용자가 정당한 사유없이 갱신계약 체결을 거절하는 것은 부당해고와 마찬가지로 무효로 된다”는 판례(대법원 2011. 4. 14. 선고 2007두1729판결) 등을 언급하고 있으나, 이러한 판례에서 실시한 ‘기간을 정하는 것이 단지 형식에 불과하다는 사정’은 실제 기간제 노동자의 고용종료 사건에서는 매우 드물게 인정되고 있을 뿐이다.  
따라서 사용자는 기간제 노동자를 몇 개월에서 1~2년 단위로 교체하는 방식으로 비정규직 고용을 상시적으로 활용하고 있고, 반대로 기간제 노동자를 주기적인 해고와 실업을 경험하고 있다. 통계청 경제활동인구조사 부가조사 결과를 분석한 한

국노동연구원의 연구에서도, 기간제 노동자의 67%가 2년 미만 근속기간을 가지며 (6개월 미만 37.6%, 6개월~1년 미만 13.4%, 1~2년 미만 15.7%), 기간제 노동자의 평균 근속기간은 28.9개월(정규직은 88.6개월, 전체 임금 노동자 평균은 69.0개월)인 것으로 나타났다.<sup>1)</sup>

요컨대 한국의 비정규직(기간제) 노동자는 “부당해고에 대한 효과적 보호수단”(UN 사회권규약 7조)을 갖고 있지 못하며, 이는 비정규직(기간제) 노동자들이 고용종료에 대한 두려움으로 인해 불법적이거나 불공정한 노동조건을 감내하도록 만드는 주요 요인이 되고 있다. 나아가 한국의 사용자들은 기간제 고용을 활용하여 근로기준법상의 해고 보호 규정을 사실상 잠탈하고 있다. 2017년 대통령 선거에 출마한 주요 후보들이 기간제 고용의 사용사유 제한에 찬성한 것이나, 2017. 5. 한국노동법학회 설문조사에서, 기간제 노동자 보호에 대해서는 ‘사용사유 제한의 도입’(75%)이, 파견노동자 보호와 관련해서는 ‘사용사유와 기간의 축소’(44%)가 노동법학자들의 가장 많은 지지를 받은 것 역시, 현행 기간제 법제도의 기간 제한 규정만으로는 기간제 노동자의 남용 및 부당해고에 대한 효과적 구제가 이루어지지 않는 법현실에 대한 평가를 반영한다.

따라서 기간제 고용이 노동법상 해고제한의 원칙을 우회하는 주요한 수단이 되고 있는 현실에 대한 입법적 조치가 필요하다. 예를 들면, 노동계에서 오랫동안 제안해 왔던, 상시고용·직접고용의 원칙을 재정립하기 위한 근로기준법 개정뿐만 아니라, 기간제 근로계약의 갱신거절에 대해서도 정당한 사유를 필요로 하는 해고제한 규정의 확장이 필요하다.

- 현행 단시간 근로자 관련 규정에 대해서는, 실제 근로시간은 단시간 내지 초단시간 근로가 아닌데 다만 소정근로시간이 짧다는 이유로 노동법/사회보험의 적용이 제외되는 불합리함이 존재한다.

현재 근로기준법은 ‘단시간근로자’를 “1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자”로 정의하고 있다(제2조 제8호). 또한 “4주 동안(4주 미만으로 근로하는

1) 한국노동연구원, 『2016 KLI 비정규직 노동통계』, 2017, 38-39쪽.

경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 근로자”에게 주휴일과 유급연차휴가 등을 적용하지 않고 있다(제18조 제3항). 이처럼 계약상 근로시간(소정 근로시간)을 단시간근로자의 정의 기준으로 삼음으로써, 사용자들이 실제로는 소정근로시간 이외에 상시적인 시간외근로를 시키면서 노동법적 보호 책임을 회피하는 사례가 많음. 따라서 비례적 보호 원칙이 적용되는 단시간근로자의 정의 규정을, 소정근로시간이 아닌 실제근로시간을 기준으로 변경할 필요가 있다.

- 단시간 내지 초단시간 노동의 경우, 그동안의 실태조사결과 등을 살펴보면, 소정근로시간 외에 상시적으로 연장근로를 하는 것이 강제되는 상황이거나, 노무의 제공을 위해 사업 또는 사업장, 근로제공의 장소로 이동하는데 소요되는 시간 및 근로제공을 준비하기 위해 필요한 시간(업무의 준비, 교대시간 등)에 대한 임금보상이 전혀 이루어지지 않거나, 소정근로시간 내에 업무를 완료하기 위해 노동의 강도와 밀도를 지나치게 높여야 하는 상황에 놓이는 경우가 많은 것으로 나타났다(이른바 ‘압축노동’). 따라서 대기시간을 근로시간으로 인정하는 개정 근로기준법 및 판례에 따라, 단시간 노동자가 노무의 제공에 필수적으로 수반되는 대기시간에 대한 유급화를 명시하는 입법이 필요하며, 전일제 내지 단시간 노동자와의 근로계약을 초단시간 근로계약으로 전환하거나 단시간 노동자의 일 내지 주간 근로시간 배치를 사용자가 임의로 하지 않고 노동자의 개별적/집단적 동의를 통하도록 하는 입법이 필요하다.

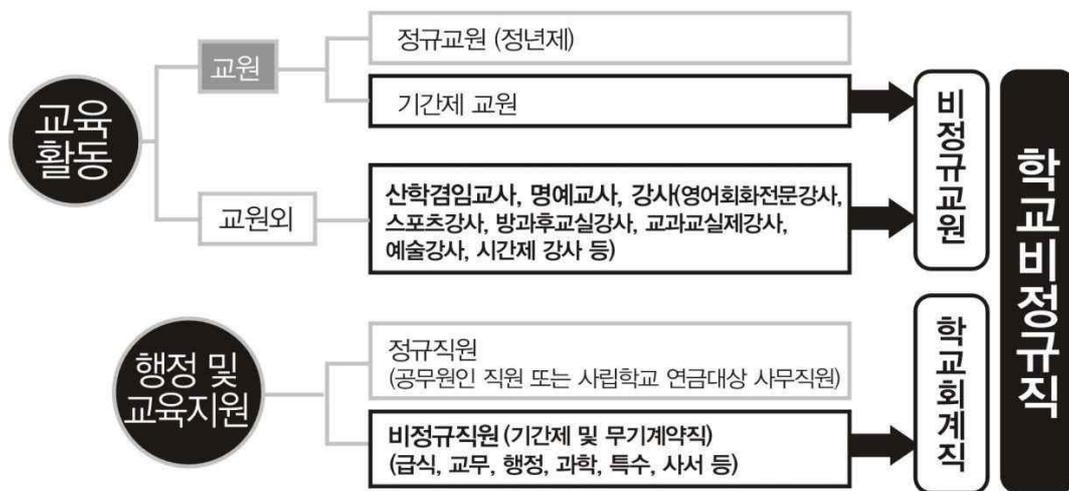


# 학교현장의 기간제 노동 실태

배동산 (전국교육공무직본부 정책기획국장)

## 1. 학교비정규직 노동자 현황

- 학교비정규직 전체 인원현황은 학교회계직 141,173명, 비정규직 강사 164,870명, 파견·용역 27,266명, 기간제 교사 46,666명으로 전체 약 38만명임



〈정부 대책에서 밝힌 공공부문 비정규직 규모〉

구분	총인원	정규직		비정규직		
		무기계약직	기간제 등	파견·용역		
중앙부처	310,982	290,094	20,582	20,888	13,295	7,593
자치단체	401,647	350,637	52,939	51,010	40,424	10,586
공공기관	431,760	318,573	24,676	113,187	40,134	73,053
지방공기업	70,055	55,429	9,466	14,626	8,759	5,867
교육기관	634,109	521,932	104,287	112,177	88,621	23,556
합계	1,848,553	1,536,665	211,950	311,888	191,233	120,655

대학까지 포함한 교육기관 전체 비정규직 숫자가 216,464명!

(무기계약직 104,287명, 기간제와 파견용역 112,177명)

〈2016년 국정감사에서 확인된 학교비정규직 규모〉

유/초/중등학교 전체 비정규직 숫자 379,975명

(무기계약직 116,226명, 기간제와 파견용역 263,749명)

2016년 학교비정규직 현황  
(교육부 자료, 2016년 국정감사 정책자료, 유은혜의원실, 신동근의원실)

구분	학교회계직	강사직종	기간제교사	간접고용	합계
인원수(명)	141,173	164,870	46,666	27,266	379,975

〈차이의 원인으로 추정되는 이유〉

- 강사직종에 대한 집계 누락, 사립학교 비정규직 제외 문제, 조사누락

이번 토론문에서는 학교비정규직 중 기간제법의 예외사유 적용으로 기간제 노동이 이루어지는 직종을 중심으로 살펴봄

## 2. 학교현장에서 문제가 되는 기간제법상 사용기간 제한 예외 사유

### 〈기간제법 제4조〉

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 제22조 (산학겸임교사 등)

### 〈시행령 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외)〉

- ① 법 제4조제1항제5호에서 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
  1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
  2. 「국가기술자격법」 제9조제1항제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
  3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
- ② 법 제4조제1항제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
  1. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
  2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
  3. 「국가보훈기본법」 제19조제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우
- ③ 법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.
  1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
  2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
  3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우

4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우
  - 가. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무
  - 나. 「고등교육법 시행령」 제7조에 따른 겸임교원, 명예교수, 시간강사, 초빙교원 등의 업무
5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1과 대분류 2 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우
6. 「근로기준법」 제18조제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자를 사용하는 경우
7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우
8. 다음 각 목의 연구기관에서 연구업무에 직접 종사하는 경우 또는 실험·조사 등을 수행하는 등 연구업무에 직접 관여하여 지원하는 업무에 종사하는 경우
  - 가. 국공립연구기관
  - 나. 「정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」 또는 「과학기술분야 정부출연연구기관 등의 설립·운영 및 육성에 관한 법률」에 따라 설립된 정부출연연구기관
  - 다. 「특정연구기관 육성법」에 따른 특정연구기관
  - 라. 「지방자치단체출연 연구원의 설립 및 운영에 관한 법률」에 따라 설립된 연구기관
  - 마. 「공공기관의 운영에 관한 법률」에 따른 공공기관의 부설 연구기관
  - 바. 기업 또는 대학의 부설 연구기관
  - 사. 「민법」 또는 다른 법률에 따라 설립된 법인인 연구기관

## [사례 1] 영어회화전문강사 “기간을 달리 정한 경우”

### 〈초중등교육법〉

제22조 (산학겸임교사 등)

- ① 교육과정을 운영하기 위하여 필요하면 학교에 제19조제1항에 따른 교원 외에 산학겸임 교사·명예교사 또는 강사 등을 두어 학생의 교육을 담당하게 할 수 있다.

### 〈초중등교육법 시행령〉

제42조 (산학겸임교사 등)

- ① 법 제22조에 따른 산학겸임교사 등의 종류는 산학겸임교사, 명예교사, 영어회화 전문강사, 다문화언어 강사, 강사로 하고 그 자격기준은 별표 2와 같다.
- ② 제1항에 따른 산학겸임교사 등은 국·공립학교의 경우에는 학교의 장이,〈중략〉임용한다.
- ③ 제2항에 따라 산학겸임교사 등을 임용하고자 하는 때에는 법 제31조에 따른 학교운영 위원회의 심의를 거쳐야 한다.
- ④ 산학겸임교사 등에 대하여는 예산의 범위안에서 수당 등을 지급할 수 있다.
- ⑤ 제1항에 따른 영어회화 전문강사를 기간을 정하여 임용할 때 그 기간은 1년 이내로 하되, 필요한 경우 계속 근무한 기간이 4년을 초과하지 아니하는 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

### 1) 제도개요

- 2009년부터 학교 실용영어교육 강화를 위해 도입된 영어회화전문강사(영전강)는 초중등교육법 시행령에 따라, 4년 동안 기간제로 채용해 왔음
  - \* 도입 : 2009년 전통적 문법 중심의 영어교육에서 회화 중심의 영어수업을 담당. 초등 영어수업시수 및 중등 수준별 영어 이동수업이 확대됨에 따라 임용됨
  - \* 근로계약 : 통상 3월 - 다음해 2월까지 1년계약(일부 2학기 채용자들은 8월말부터 1년계약), 동일교 4년 연속 근무지는 신규 선발방식으로 계속 근무가능

### 2) 고용불안 현황

- 2013년 대비 2016년 2,386명 감원, 2017년 3,500여명만 남아

구분	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
계	4,731	6,255	6,104	6,025	5,427	4,552	3,718	3,250

- 인위적 감원 : 주요사유는 수업시수부족(영전강이 아닌 교원신분에게 수업시수 우선 배정)을 이유로 한 계약해지, 소규모 학교의 학급수 부족 등을 이유로 계약해지, 교육청의 인력감원 정책 (4년 만료자 재고용 제한 방식의 인력감원 정책)
- 자연감원 : 고용불안과 차별적 처우로 인한 실망 퇴직 (중도퇴직, 재계약 미희망)
- 연속 4년근무자, 재계약을 66%

### 3) 무기계약 전환 요구

- 8년째 지속된 사업, 상시·지속업무임
- 4년 이상 근무한 영전강은 기간제법 예외사유를 초과하여 고용되었기 때문에 기간제법 적용제의 사유에 해당되지 않음. 이미 법원의 판결로 무기계약지위가 확인되었음
- 법원판결로 무기계약으로 인정받은 상태이므로 정부의 가이드라인 또는 교육부의 정책 변경 등을 이유로 매년 기간제 근로계약을 체결해서는 안 됨

#### 〈무기계약 전환 근거〉

- 대전고등법원(2017. 6. 22) 판결  
: 4년이상 근무자 공개채용절차를 거쳤더라도 연속근무, 무기계약 전환 판결
- 국가인권위원회 권고(2013년 8월), 성명서 발표(2017. 6. 29)  
: 무기계약전환 등 고용안정대책실시 권고 및 성명서 발표  
: 대통령지시사항 국가인권위 권고이행률 개선
- 고용노동부 2013년 국정감사 답변 : 영어회화전문강사업무는 상시지속적 업무로 판단
- 8년간 공교육현장에서 영어교육발전을 위해 헌신해 온 점

- 4년미만 근무자에 대해서는 동일하게 무기계약 전환 원칙
- 최소한 특별한 사유(근로기준법상 정당한 해고사유에 준하는 사유)가 없는 한 재

계약을 원칙으로 하여 고용불안 예방 후 단계적 무기계약 전환 완료

#### 4) 교육감 채용 및 시도교육청 차원의 인력운영

- 학교장별 채용, 교육감 채용으로 개정되어야 함 (초중등교육법 시행령 개정사항)
  - 법령에도 불구하고 공립학교의 경우, 학교비정규직의 사업주로서 사용자는 교육감이라는 대법원 판례에 따라 영어회화전문강사의 채용 및 운영을 교육감이 해야 함
  - 고용불안 발생 예방과 선발과정의 공정성을 높이기 위해 학교장 채용방식 개선필요

#### 5) 법령 개선 과제 : 초중등교육법 시행령 제42조 개정 필요함

- 근로계약관계의 법률상 사용자관계를 명확히 하기 위하여, 시행령 제42조 2항 개정
  - 대법원 판례, 국가인권위원회 권고, 고용노동부 국정감사 답변 등
- 기간제계약 남용방지를 위해 시행령 제42조 5항은 삭제

#### 6) (무기계약 전환 근거) 관련 판결과 국가인권위원회 권고 및 성명서

##### 판결문 요약 (2016누13470 부당해고구제재심판정취소)

법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 기간제법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있고, 기간제법 제4조 제2항은 사용자가 다른 법령의 별도의 규정이없음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다고 규정하고 있다.

위 각 규정을 종합하여 보면, 참가인들과 같은 영어회화 전문강사의 경우 계속 근로한 총 기간이 4년을 초과할 경우 무기계약 근로자로 전환된다고 보아야 한다.

다) 기간제근로자 등의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하는 기간제법의 입법 목적에 비추어 볼 때, 2014. 3. 1.자 근로계약이 공개채용절차를 거쳐 체결되었고, 위 공개채용절차가 단지 형식적인 것에 불과한 것이 아니라 실질적인 경쟁에 의하여 이루어졌다고 하더라도, 원고가 그와 같은 절차를 거쳐서 참가인들을 계속적으로 채용하기로 결정하고 다시 근로계약을 체결한 이상 공개채용을 거쳤다는 점은 근로계약 체결에 이르게 된 경위에 불과하므로 실질적인

공개채용절차를 거쳤다는 사정만으로 반드시 공개채용 전·후의 근로관계가 단절되었다고 할 수 없다.

라) 또한 위 공개채용 결과 선발된 영어회화 전문강사 43명 중 약 86%에 달하는 37명이 참가인들과 같은 기존 영어회화 전문강사들인 점, 원고는 위 채용기준에 관하여 종전과 달리 영어 공인인증시험 관련 배점을 폐지하고 초등2급 정교사 이상 혹은 중등2급 정교사 이상의 교원자격 보유 여부 및 교육경력 여부를 주요한 평가기준으로 구성하였는데, 기존 영어회화 전문강사들이 모두 2급 정교사 교원 자격증을 소지하고 있었으므로 위 평가기준의 변경 자체가 기존 영어회화 전문강사들에게 특혜를 주려는 의도에 기한 것으로 볼 여지가 있는 점, 위 공개채용에서 기존 영어회화 전문강사가 탈락한 사례는 소수인 점 등에 비추어 보면, 원고는 기간제법 제4조 제2항의 규정을 회피할 목적으로 위와 같은 공개채용절차를 실시한 것으로 볼 여지도 충분하다. 마) 원고는 '신규채용절차를 거쳐 다시 임용하는 것은 기간제법 제4조 제2항이 적용되지 않는다'는 취지의 법제처 회신에 따라 공개채용절차를 거쳐 참가인들을 채용할 경우 기간제법 제4조 제2항이 적용되지 않을 것으로 판단하고 이미 4년 동안 근무한 영어회화 전문강사도 포함하여 공개채용을 실시한 것으로 보이나, 사용자의 주관적인 의도에 따라 기간제법 제4조 제2항의 적용 여부가 달라질 수 있는 것은 아니므로, 위와 같은 사정은 참가인들의 근로관계의 계속성 여부를 판단함에 있어 고려할 것이 아니다.

3) 소결론  
 따라서 참가인들은 기간제근로자로서 수차례의 계약갱신 및 재채용 절차를 반복하면서 2010. 3. 1.부터 2015. 2. 28.까지 4년을 초과하여 계속 근로하였다고 봄이타당하고, 이에 따라 참가인들은 기간제법 제4조 제2항의 무기계약 근로자로 전환되었다고 할 것이다. 결국 참가인들에 대한 2015. 2. 28.자 계약기간 만료 통보는 부당해고에 해당하고, 이러한 전제에 선 이 사건 재심판정은 적법하다.

○ (국가인권위원회 권고와 성명서 발표)

- 국가인권위원회 권고(2013년 8월), 성명서 발표(2017. 6. 29)
- : 무기계약전환 등 고용안정대책실시 권고 및 이례적으로 인권위원장 성명서 발표
- : 대통령지시사항 국가인권위 권고이행률 개선

국가인권위원회 위원장 성명서 요약(2017. 6. 29)

교육부를 포함한 정부는 비정규직 근로자 남용을 예방하여야 할 모범적 사용자로서의 책무가 있으므로, 4년을 초과하여 계속 근로하고 있는 영어회화 전문강사에 대해 무기계약직의 지위를 획득한 것으로 인정하고 필요한 후속조치를 마련하고, 아직 4년을 초과하지 않은 이들에 대해서도 업무의 상시성 등을 고려하여 무기계약직 전환 등 적극적인 고용안정 대책을 마련할 필요가 있습니다. 또한 「초중등교육법 시행령」 등 영어회화 전문강사의 고용 지위를 불안정하게 하는 원인이 되는 관련 법령의 개정에도 적극 나서 줄 것을 촉구합니다.

[사례 2] 초등스포츠강사 : 체육지도자만 채용자격 요건 꼼수로 예외사유

1) 제도개요

- (사업목적) 2008년, 이명박 대통령이 문화체육관광부 업무보고 자리에서 초등체육 수업의 정상화 지시, 국가정책 과제인 “학교 체육 활성화” 사업의 일환으로 도입 후 확대 시행
  - 초등학교 담임교사의 체육수업 부담 경감 및 체육수업의 흥미 유발을 통한 학교 체육 활성화 도모하기 위해 도입
- (주요업무) 체육수업 보조 (담임교사 책임 하에 체육수업 협력 지도), 정규수업 외 학교스포츠클럽 지도, 체육교구 및 시설관리, 학생건강체력평가제(PAPS) 업무 지원, 체육대회 등 체육관련 행사지원 등 학교체육 관련 업무
- (사업주관 및 채용)
  - 2008~2009년 시군구 생활체육협의회에서 계약, 학교에 파견하는 형식
  - 2010년부터 교육청에서 선발, 학교장과 계약
  - 2012년부터 일부 지역 학교장 선발로 변경 (현재 50%는 학교장 선발, 50%는 교육청 선발)
- (관련법령) 학교체육진흥법 (2012년 1월, 신규 제정)
  - 학교체육진흥법 시행령 개정으로 무기계약 회피 꼼수

〈학교체육진흥법〉

제2조 (정의)

7. “스포츠강사”란 「초·중등교육법」 제2조제2호에 따른 초등학교에서 정규 체육수업 보조 및 학교스포츠클럽을 지도하는 체육전문강사를 말한다.

제13조 (스포츠강사의 배치)

- ① 국가 및 지방자치단체는 학생의 체육수업 흥미 제고 및 체육활동 활성화를 위하여 「초·중등교육법」 제2조제2호에 따른 초등학교에 스포츠강사를 배치할 수 있다.
- ② 제1항에 따른 스포츠강사의 자격기준, 임용 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

〈학교체육진흥법 시행령〉

제4조 (스포츠강사의 자격기준 등)

- ① 초등학교의 장은 법 제13조제2항에 따라 「국민체육진흥법」 제2조제6호에 따른 체육지도자 중에서 스포츠강사를 임용할 수 있다.
- ② 초등학교의 장은 스포츠강사를 1년 단위로 계약하여 임용할 수 있다.
- ③ 초등학교의 장은 스포츠강사를 재임용할 때에는 다음 각 호의 사항을 평가한 후 그 결과에 따라 재임용 여부를 결정하여야 한다.
  - 1. 강사로서의 자질
  - 2. 복무 태도
  - 3. 학생의 만족도

2) 고용불안 현황

2013년 3,800명까지 확대, 2014년부터 축소되어서 현재 2,020명

2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년	2017년
825	856	1,214	1,516	2,852	3,800	2,911	2,408	2,098	2,020

3) 무기계약 전환 요구

- 9년이상 상시지속적 업무로 당연히 무기계약 전환되어야 함
  - 정부 가이드라인에 따르면, 초등학교 스포츠강사는 전환 예외 대상 모호한 상태임
  - 학교체육진흥법 시행령에 1년 단위로 계약할 수 있다는 의미는 기간을 달리 정하

- 는 경우에 해당되지 않음. 기간을 달리 정한다는 의미는 기간제법 상 최대 사용기간, 즉 2년을 초과하여 사용할 수 있다는 의미이기 때문임
- 쟁점은 특성상 전환이 어려운 경우에 해당하는가 여부임

### [사례 3] 유치원 (시간제)기간제교원, 방과후과정강사 : 기간제교원 또는 강사라는 이유로

- 2012년 유아교육법 개정, 교육과정과 방과후과정으로 구분

개정전	개정후
제2조 (정의) 4. “반일제”라 함은 1일 3시간 이상 5시간 미만의 교육 과정을 말한다. 5. “시간연장제”라 함은 1일 5시간 이상 8시간 미만의 교육과정을 말한다. 6. “종일제”라 함은 1일 8시간 이상의 교육과정을 말한다.	제2조 (정의) 4. 삭제 5. 삭제 6. “ <b>방과후 과정</b> ”이란 제13조제1항에 따른 교육과정 이후에 이루어지는 그 밖의 교육활동과 돌봄활동을 말한다.

- 2012년 교육공무원법 개정으로 유치원 방과후과정 기간제교원 임용, 기존 유치원 종일제강사 중 교원자격을 갖춘 자를 기간제교사로 전환

개정전	개정후
제32조 (기간제교원) <신설>	제32조 (기간제교원) 5. 유치원 방과후 과정을 담당하도록 할 필요가 있는 경우

\* 2013년 공무원법 임용령 개정으로 시간제기간제교원 임용 신설

- 유치원방과후과정강사
  - 법적 근거 없음
  - 유치원법 제23조 강사에 해당되지 않음 (법령상 강사는 교육과정 운영, 방과후과정강사는 교육과정 운영 이후에 운영)
  - 유아교육법 제20조 교직원 “등”에 해당된다고 주장할 수 있지만, 3항에 따른 대통령령으로 정하고 있지 않고 있기 때문에 “등”에 해당되지 않음 (학교비정규직, 초중등교육법 상 교직원 규정과 동일함)

- 학교비정규직 보수표 적용 (1유형 또는 2유형) 및 1일 8시간 근무 (경기, 4~7시간 근무)
- 지역별로 방과후강사, 전담사, 교육사 등 명칭 다름
- 유치원방과후과정 시간제기간제교사
  - 유아교육법 제23조에 따라 채용된 기간제교사 (2012년 법개정 이후 시행중)
  - 교육공무원 보수규정 적용 및 1일 4시간 근무 (광주, 6시간 근무)
- 관련법령

**〈유아교육법〉**

제2조 (정의) 6. “**방과후 과정**”이란 제13조제1항에 따른 **교육과정 이후**에 이루어지는 그 밖의 **교육활동과 돌봄활동**을 말한다.

제13조 (교육과정 등) ① 유치원은 교육과정을 운영하여야 하며, **교육과정 운영 이후에는 방과후 과정을 운영**할 수 있다.

제20조 (교직원의 구분) ②유치원에는 교원외에 촉탁의사, 영양사, 간호사 또는 간호조무사, 행정직원 **등을 둘 수 있다.**

③유치원에 두는 교원과 직원(이하 “교직원”이라 한다)의 정원·배치기준 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다

제23조 (강사) ① 유치원에는 **교육과정 운영에** 필요한 경우 제20조제1항에 따른 교원외에 **강사, 기간제 교사** 또는 명예교사 등을 두어 유아교육을 담당하거나 보조하게 할 수 있다.

**2) 유치원방과후과정 시간제기간제교사 고용불안 현황**

- 이미 무기계약으로 전환되었거나 무기계약전환 대상인 자를 기간제교사로 전환해서 고용불안 발생
- 교육공무원법상 기간제교원은 일시적·한시적인 사유가 발생할 때 임용할 수 있음에도 불구하고 이미 6년째 지속되는 방과후과정에 기간제교사를 사용하는 것은 기간제법 및 교육공무원법의 입법취지에 반하고 있음 (교육공무원법 개정 필요)

○ 인원현황 (교육부, 2017년 4월1일 기준)

지역	방과후과정강사		방과후과정 기간제(시간제)교사
	무기계약	기간제	
강원	228	48	104
경기	1,264	266	582
경남	0	0	617
경북	47	10	127
광주	48	10	242
대구		248*	
대전	247	52	57
부산	211	44	50
서울	682	144	178
세종	3	1	15
울산	111	23	75
인천	290	61	95
전남	17	4	408
전북	152	32	176
제주	0	0	112
충남	23	5	375
충북	154	32	292
합계	3,477	980	3,505

**[사례 4] 55세 이상 기간제 고용**

**- 정확한 통계없음, 교육공무직(학교회계직) 중 기간제 55세 이상 약 5천명**

○ 정부 가이드라인 전환예외사유 60세 이상으로 변경(가이드라인 설명자료 14p)

3-2. 인적 속성에 따른 전환예외 사유  
 3-2-1. 60세 이상 고령자  
 ○ 이전 정규직 전환대상에서 제외되었던 55-59세는 정규직 전환대상에 포함

## [사례 5] 초단시간 기간제 고용

### - 정확한 통계없음, 교육공무직(학교회계직) 중 기간제 약 1만명

- 정부 가이드라인에서 “주15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자의 경우 원칙적으로 전환대상”으로 명시 (18쪽)

#### 3-3-6. 주요 사례별 전환 여부 판단 설명

##### ② 초단시간근로자의 정규직 전환

- 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자의 경우 원칙적으로 정규직 전환 대상인
  - 다만, 근로일이나 시간이 불규칙적이어서 예측이 곤란하거나 근로일이 주 1일 등 정규직 전환이 매우 곤란하다고 판단되는 경우에는 정규직전환심의위원회를 거쳐 예외로 할 수 있음
    - \* 근로일이 불규칙적이라 함은 1주간에 근로일 자체가 정해져 있지 않고 일이 있을 때에만 근로를 제공하는 경우를 말함
- 정규직 전환시에는 가급적 주15시간 이상으로 해서 사회보험 적용 등을 통해 양질의 시간제일자리로 바꾸어 나가는 것이 바람직

- 무기계약전환 외에도, 주15시간 이상으로 근무시간 확대되어야 함

## [사례 6] 일자리 창출사업 기간제 고용

### - 정확한 통계없음, 교육공무직(학교회계직) 중 기간제 약 2천명

- 정부 가이드라인에서 일자리 창출사업 예외사유를 엄격히 제한하고, 불가피하게 전환예외 사유에 해당하더라도 기관의 판단으로 전환 추진 가능함(15쪽, 18쪽)

#### 3-3-2. 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우

- 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우 중 경과적 일자리에 해당하는 경우 정규직 전환 대상에서 제외
- 「경과적 일자리」란 구직자에게 일정한 일경험과 직장생활에 필요한 능력을 갖추도록 지원함으로써 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리임
  - 보통 취약계층의 취업의욕과 직무능력을 향상시켜 시장일자리로 용이하게 진입할 수 있도록 지원하는 것이 목적인 경우가 많음

- 정부 재정지원 직접일자리사업\* 참여자는 원칙적으로 정규직 전환 곤란
  - \* 직접일자리사업은 일반적으로 실업대책의 일환으로 추진되는 재량사업이므로 사업이 2년 후에 지속되리라 기대하기 어려움
- 다만, 「2017년 중앙-자치단체 합동지침」의 직접일자리사업 중 성격이 다른 아래의 <붙임> 사업\*은 정규직 전환 대상 포함 가능
  - \* 해당 사업들은 다른 직접일자리사업과는 달리 ① 정부가 개별법에 근거하여 의무적으로 제공하여야 하는 업무로, 향후 2년 이상 지속되리라 예상되고, ② 상시·지속적인 업무로 운영되어 왔으며, ③ 일정한 자격 요건을 필요로 하는 경우가 많아 일정한 기간을 두고 근로자를 다시 선발하여서는 사업의 본래 목적을 달성하기 어려운 경우가 많음

### 3-3-6. 주요 사례별 전환 여부 판단 설명

#### ① 국고보조사업 참여자의 정규직 전환

##### (1) 개요

- 국고보조금이란 지방자치단체나 민간이 수행하는 사무 또는 사업에 대해 국가가 이를 조성하거나 재정상의 원조를 하기 위하여 반대급부를 받지 아니하고 교부하는 자금을 말함
- 운영자에 따라 ①자치단체(일부 민간 재위탁), ②민간보조사업으로 구분

##### (2) 전환 여부 판단

- 반복갱신 되는 등 향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 경우 상시·지속적 사업으로 보아 정규직 전환 추진(일시·간헐은 제외)
  - \* 중기재정운용계획에 2년 이상 연차별 소요를 제출한 경우 등은 2년 이상 사업이 계속될 것으로 보는 근거가 될 수 있을 것임
  - 다만, 사업의 종료기간이 명확하게 정해진 국고보조사업은 전환대상에서 제외
  - \* 2년 이상 지속되는 국고보조사업에 해당하나 경과적일자리 차원에서 일정기간 근무하는 경우 정규직 전환대상에서 제외

- 경과적 일자리임을 증명하지 않는 한 무기계약 전환대상이 되어야 함 (도서관연장 실무원, 다문화언어강사, 방과후학교 학부모 코디네이터 등)

### ① 도서관연장실무원

- 대통령소속 도서관정보정책위원회, 공공도서관 개관시간 연장지원 사업

- 목적
  - 주간에 도서관을 이용하기 어려운 지역주민을 위하여 공공도서관 야간개관을 확대함으로써 공공도서관의 대국민 서비스 확대 및 야간시간 운영인력을 채용하여 새로운 일자리 창출
  - 주민이 원하는 도서관 이용 환경 및 정보서비스 제공으로 국민이 체감할 수 있는 향상된 도서관 서비스 제공
  - 공공도서관의 개관시간 연장을 통한 국민문화향유 기회 확대 및 전문인력 신규 일자리 창출
- 근거 : 도서관법 제27조
- 사업개요
  - 사업기간 : 2007년 ~ 계속
  - 사업주체 : 지자체 및 교육청 소속 공공도서관
  - 사업규모 : 연 400개관 정도 (2017년 512개관 지원)
  - 지원내용 : 공공도서관의 자료실을 22:00까지 개실을 위한 인건비 및 운영비 (국비 50% 매칭, 경기도는 35% 매칭)
  - 지원형태 : 지자체경상보조

- 일부는 지자체 소속, 일부는 교육청 소속 도서관임 (전체, 1,258명)
- 대법원 판례, (2012.12.26. 선고, 2012두18585) 및 고용노동부 해석 (고용차별개선과-2310), 해당 사업은 국민의 문화향유 기회를 확대하고자 하는 사회적으로 필요한 서비스에 해당될 뿐 아니라, 일자리 창출이 주된 목적의 하나로 추진됨. 취업취약계층으로 우선 선발토록 하여 일자리 창출의 목적에 부합하고자 하였음. 국고보조금 지원을 전제로 한 것으로 그 지원이 중단될 경우 지속될 수 없는 내재적 한계가 있음. 따라서 기간제법 제4조 제1항 단서 제5호, 기간제법 시행령 제3조 제2항 제1호로 정한 '복지정책·실업대책 등에 따라 사회적으로 필요한 서비스 제공을 위하여 일자리를 제공하는 경우'에 해당됨
- 문체부 50% 예산 지원, 최근 문체부는 정부 가이드라인 중 경과적 일자리에 해당된다고 주장

- 부산, 2015년 12월, 53명 중 제한경쟁을 통해 25명 재고용, 나머지 28명은 해고. 이후 28명은 계속 근무중 (최소 3년이상 근무자). 이 외 취약계층 12명 추가로 채용

② 다문화언어강사 (2015년 기준, 476명)

- 경기교육청, 2014년 12월 31일 계약만료 시점에 다문화 언어강사 129명을 주 40시간 전일제에서 15시간 미만 시간제 근무로 전환한다고 일방 통보하고 집단 해고함
- 2010년부터 6개월~1년 단위로 근로계약 반복체결, 2년~5년 계속 근무
- 중앙노동위원회, 부당해고 인정 / 행정법원 1,2심, 부당해고 불인정 (2017년)
- 현재 중앙노동위원회의 상고로 대법원 계류 중
- 1,2심 재판부는 본 사업이 다문화가족지원법에 근거하여 다문화가족에 대한 복지 정책 일환으로 추진된 점, 지원 자격요건을 결혼 이민자로 한정된 점 등을 들어 기간제법 예외 사유인 '정부의 복지 정책·실업 대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 다른 법령에 따라 일자리를 제공하는 경우'라고 봄
- 또한, 교육청의 예산상의 문제점을 들어 근로계약 갱신기대권은 인정되나 갱신 거절에 합리적인 이유는 있다는 이유로 중노위 결정을 뒤집음

③ 방과후학교 학부모 코디네이터 (방과후학교 시간표 및 강사 관리 업무 담당자)

- 2009년부터 1년 단위로 수차례 반복 계약
- 행정법원 1,2심, 부당해고 인정
- 대법원, 원고패소 취지로 부산고법에 돌려보냄 (2016년)
- 대법원 재판부는 “본 사업이 교육서비스 분야 일자리 창출 및 확대와 경제위기 심화 대비 실업극복 희망만들기 대책 추진 일환으로 추진되었던 점. 코디네이터의 업무가 상시적·필수적 성질의 것은 아닌 점, 코디네이터 자격요건으로 ‘학부모로서 고학력 전업주부’도 포함되어 있어 「고용정책기본법」 제6조제1항제5호의 ‘비경제활동인구의 노동시장 참여 촉진에 관한 사항’에 해당할 여지가 있는 점”등을 들어, 2년 초과해 기간제근로자 사용할 수 있는 기간제법 예외 해당한다고 봄

## [사례 7] 한시적 사업 등

### - 정확한 통계없음, 교육공무직(학교회계직) 중 기간제 약 2천여명 추정

- 정부 가이드라인에서 일시적(한시적) 사업의 예외사유를 엄격히 제한하고, 불가피하게 전환예외 사유에 해당하더라도 기관의 판단으로 전환 추진 가능함 (11~12쪽, 18쪽)

#### 3-1-1. 상시·지속적 업무는 정규직 전환

##### (3) 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단

- 사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 2년 이상 계속 수행될 것으로 예상되는 경우를 의미함
- 예산상의 이유 등으로 반복·갱신되어 2년 이상 지속 예상 시(예시: 국고보조사업) 전환 대상에 포함
  - \* 2년 이상 지속 판단 시 당해 사업의 중기재정운용계획을 수립할 때 향후 2년 이상 편성한 경우 하나의 판단준거가 될 수 있을 것임
  - 다만, 사업 완료 시점이 2년 이내로 명확한 경우 전환대상에서 제외


 이전 지침의 '과거 2년 이상 계속되어 온 업무인지 여부'는 상시·지속 업무 판단 요건에서 제외됨. 다만, 과거 2년 이상 해 온 업무의 경우 사업종료가 명확히 정해지지 않은 경우 향후 2년 이상 판단 시 하나의 판단기초가 될 수 있음

- ① 학교사회복지사 (경기도 120여명, 전국조사 못함)
  - 경기도교육청이 지자체와의 협력사업으로 2003년 과천 추진, 이후 20011년부터 7개 지역에서 지자체 재원으로 사업 추진하고 있음 (지자체와 1년 혹은 5년 협약체결)
  - 경기도교육청 주관 하에 각 지역교육청에 학교사회복지사사업 전담인력 채용 후 각 학교에 배치하여 학교장과 근로계약을 반복적으로 체결함
  - 다수가 2013년 3월 1일 ~ 현재까지 근무하고 있음. 한 학교에 2013년부터 현재까지 근무하기도 하고, 일부는 2년마다 학교를 달리하는 순회방식으로 근무하고 2년마다 재계약을 하여 근무하고 있음

- 교육청은 '한시적 사업임으로 정규직 전환계획 없음' 입장이나, 한시적 사업이라고 볼 근거 없음. 정부 가이드라인의 제외 사유에 해당되지 않음
- 학교장 채용으로 직종명은 다양함 : 학교사회복지사, 학교사회복지디렉터, 학교청소년복지상담사, 학교청소년복지상담조정자

② 혁신학교, 혁신지구 사례 (실태조사 없음)

- 혁신학교 또는 지자체와의 협약에 의한 혁신지구에서 근무하는 경우에 한시적 사업이라는 이유로 무기계약 전환에서 제외된 사례들이 있음

**[사례 8] 운동부지도자 (체육코치, 운동부코치 약 5천명)**

- 정부 가이드라인에서 운동부지도자는 예외사유에 해당되지 않음 (14쪽)

**3-2. 인적 속성에 따른 전환예외 사유**  
 3-2-2. 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우  
 ○ 선수와 같이 특기 활용 등의 목적으로 채용되고 체력적 요인 등의 이유로 한정된 기간에만 고용이 될 것으로 예상되어 사회통념상 정년까지 근무할 것으로 기대하기가 곤란한 경우에 한해 인정

- 그동안 무기계약 전환 제외 사유, 기간제법 시행령 제3조 제3항 제7호. 7. 「국민체육진흥법」 제2조제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우에 해당
- 정부 가이드라인의 제외사유에 해당되지 않음. 특기 활용 등의 목적으로 채용되었다고 주장해서 전환예외 사유라고 주장할 수도 있음
- 교육청 또는 학교별 계약. 대회 성적 등의 이유로 1년마다 재계약 및 해고 반복

## [사례 9] 봉사직 (실태조사 누락, 인원수 미확인)

- 배움터 지킴이, 방과후학교 코디네이터, 학교도서관지원, 초등돌봄교실 중 일부 등 학교에서 자원봉사직 위촉 형식으로 채용
- 근로계약서 체결이 아닌 위촉장 작성
- 약 1만 명이상으로 추정됨
- 노동부 질의회신 및 지노위, 중노위에서 근로자성 인정되었으나 최근 판례에서 근로자성 인정안됨
  - 각 학교에 배치하는 ‘배움터지킴이’의 근로자 여부, 근로기준법(2010. 07. 28), ‘배움터지킴이’의 근로자성 여부를 판단컨대, ① 근무시간과 근무장소가 정해져 있는 점, ② 별도 근무수칙을 정하여 준수 의무를 부과하고 있는 점(근무시간 준수, 복장 등), ③ 매일 활동일지를 작성하고 결재를 받은 점, ④ 업무의 대체성이 없는 점, ⑤ 지급받는 보수(1일 3만원)가 실비변상적인 개념보다는 근로의 대상으로 받는 금품으로 볼 수 있는 점 등을 고려할 때 위 질의의 ‘배움터지킴이’는 종속적인 관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 근로기준법상의 근로자로 볼 수 있다고 사료됨
  - 재판부는 배움터 지킴이 모집공고 당시 자원봉사자로 위촉, 운영한다는 원칙을 명기했고, 특별한 복무규정이나 인사명령이 없었던 점 등을 들어 “원고가 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 피고들에게 근로를 제공했다고 보기에 부족하다”며 “원고는 청소년 육성·보호, 교육·상담, 범죄예방과 신고, 교통·기초질서제도 등 공익을 위해 자원봉사의 일환으로 참가해 활동한 것이고, 피고들 역시 자원봉사자로 원고를 선발해 채우했을 뿐”이라고 판결

### 3. 기간제 사용기간 제한만으로는 안 된다.

: 직접고용의 원칙과 정규고용의 원칙이 확립되어야 함

〈학교회계직(교육공무직)의 고용안정 사례〉

1) 2012년까지 매년 겨울이면 약 1만명이 해고되던 학교회계직

[2012년까지 매년 겨울이면 약 1만명이 해고되던 학교회계직의 해고원인]

(1) 고용유지능력이 없는 개별학교장에게 인력관리가 위임되어 고용불안 상시화됨

- 학교장은 예산의 독립적 편성 및 채용유지능력이 없음에도, 학교비정규직은 학교장에 의하여 채용과 해고와 인사관리가 이루어지는 기형적 구조임
- 독자적인 고용유지능력이 없는 개별 학교장은 정부 또는 지자체의 행정·예산의 변화가 발생할 때마다 학교현장에서 가장 약자인 학교비정규직들을 해고하는 것으로 문제를 손쉽게 해결하려 함
- 개별 학교장의 경우 인력관리능력이나 노동관계법에 대한 이해가 적어 해고과정에서 노동법을 위반하는 부당해고를 하거나, 재계약과 무기계약자 전환과정에서 각종 부조리가 발생하여 사회적 물의를 일으키기도 하였음<sup>1)</sup>
- 교육에 전념해야 할 교장선생님께 생존권을 박탈시켜야 하는 관리자의 악역을 떠넘기게 하여 사회정의를 가르치는 교육자의 철학이 훼손되고, 학생들이 목격하며 자라게 되어 교권이 비정규정책에 의해 침해되고 있음

(2) 교육청의 인력·정원관리 노력 부족과 사용자 책임 회피

- 교과부는 최근 학교비정규직 고용불안 문제가 심각하게 문제되자 뒤늦게 지금 실태 점검을 실시하고 있을 정도로 비정규직 노동자들의 고용불안 문제에 대하여 무관심, 무대책이었음
- 2013년도부터 대통령령으로 각 광역시도교육감은 소속 무기계약직 근로자에 대해 총액인건비를 실시하고, 정원관리를 해야함에도 비정규직근로자의 적절한 정원관리와 예산수립 노력을 하지 않음
- 이로 인해 개별 학교가 사업비의 범위내에서 학교비정규직을 채용했다가, 사업이 축소되면 해고하는 악순환이 반복되고 있음
- 비정규직이 더 많이 양산되고 해고되는 현실에서 비정규직 채용을 엄격히 통제하고 정원으로 관리해야만 2015년까지 공공기관에서 비정규직을 없애겠다는 정부의 대책이 실현될 수 있음

1) EBS 2011. 12. 6.과 7. 방송 참조

(3) 기간제법 적용을 회피하기 위한 탈법적 인사관리

- ‘기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률’(이하 ‘기간제법’)이 시행된 이후 오히려 학교비정규직은 폭발적으로 증가함
  - \* 학교비정규직은 기간제 보호법 발효 5년동안 2008년 88,689명에서 2012년 152,609명으로 58% 증가
- 하지만, 2008년 대비 전체 비정규직의 숫자가 폭증하였음에도 2012년 무기계약 전환 인원수가 오히려 축소되었고, 전체 학교비정규직 노동자 중 무기계약 전환비율은 대폭 축소되었음
  - \* 무기계약 전환 비율은 2008년 82%에서 2012년 47%로 감소

〈표〉 무기계약 전환 비율

구분	학교회계직 인원	무기계약 전환 인원	전환 비율
2008년	88,689명	73,675명	82%
2012년	152,609명	71,953명	47%

- 즉, 교육현장에서 기간제법규를 회피하기 위하여 2년이상 근무하는 비정규 노동자를 새로운 비정규 노동자로 교체하는 현상이 만연했음(기간제법 적용을 회피하기 위한 소위 ‘돌려막기’식 입퇴사 관리)
  - \* 학교별로 근무기간을 산정하고 있어 교육청 단위로 통합적 인력관리가 이루어질 경우 이런 폐단은 극복될 수 있음
  - \* 이런 이유로 심지어 6년동안 6번의 해고 통보를 받은 노동자도 있음

○ 교육감 직접고용 인정 투쟁 진행

- “사용자가 학교장” ⇒ “책임과 능력이 있는 교육감 직접고용의 원칙”확립
- 국립은 대한민국 정부, 공립은 지자체(교육감)가 사용자임을 인정받는 투쟁 진행함
  - 단체교섭 거부한 사용자를 상대로 최초로 전국적 총파업 진행(2012.11.9.)
  - 부당노동행위 및 노조법 위반으로 노동위원회 시정명령, 법원판결(대법확정)
  - 교육감 직접고용 조례 제정 투쟁(현재 전국 17개 시도에 조례제정됨)
  - 교육공무직법 제정투쟁을 통해 직접고용 원칙을 법률로 제정하려는 투쟁 진행

- 해고에 저항하는 투쟁과 사회여론화 진행
  - 매년 겨울 노숙농성을 마다하지 않는 투쟁 진행함(지금도 현재 진행 중임)
  - 비정규직 해고 문제에 대한 사회여론화, 국회와의 정책토론회 등 진행
  
- 2013. 7. 30. 정부 대책 발표
  - “2년 사용기간제한”으로 2년단위 주기적 해고문제를 해소하기 위해
  - ⇒ “상시지속 업무 최초 채용시 무기고용 원칙”+“1년 사용기간 축소”
  - 위 대책에도 여전히 학교현장에서는 최초 채용시 무기고용원칙이 지켜지지 않거나 기간제 사용기간 제한(1년)이 지켜지지 않는 사례들은 계속 발생하지만, 위 대책으로 인하여 매년 겨울에 반복되는 대규모 해고사태는 상당부분 해결됨

#### 4. 무기계약직 제도의 문제점

- ‘무기계약직’이라는 용어는 2006년 노무현 정부가 ‘공공기관 비정규직 종합대책’으로 상시·지속적 업무에 2년 이상 근무한 기간제 노동자를 무기계약으로 전환한다고 발표한 후부터 생겨난 신종 고용형태임
  - 박근혜 정부도, 심지어 문재인 정부조차도 공공부문 비정규직의 정규직화를 약속하였지만, 이 때 정규직화의 의미는 단순 ‘무기계약직화’에 불과하다는 비판이 있음(이번 교육부 전환심의위원회 심의결과를 보면 상시지속적 업무를 수행하는 강사직종에 대한 무기계약직화 조차도 진행되지 못한 심각한 문제가 있음)
  - 기간을 정하지 않은 근로계약이란 점에선 정규직과 유사하지만, 실제 정규직과 동일한 고용안정이나 처우가 보장되지 않는 새로운 고용형태라는 점에서 ‘중(中)규직’ 또는 ‘반(半)정규직’ 등으로도 불림<sup>2)</sup>

2) ‘무기계약직’이라는 말은 문자 그대로는 “기간의 정함이 없는 근로계약, 곧 정년까지 특별한 사정이 없는 이상 고용이 보장되는 근로계약”을 의미하는 정규직 고용의 주요 특징 중 하나임. 하지만, ‘무기계약직’이라는 새로운 용어는 기존의 정규직과는 다른 의미를 담고 있다는 점 또한 분명함. 2천년대 초중반 심각해 진 우리 사회의 비정규직 문제의 해결을 위한 법률제정의 필요성이 논의되자, 기존의 정규직과는 다르면서 온전한 비정규직도 아닌 무언가가 필요했고 그게 바로 ‘무기계약직’이었음.

- 무기계약직, '비정규직인 기간제와는 동일하게, 정규직과는 다르게 관리'
  - 공공부문의 무기계약직 실태를 살펴보면, '비정규직인 기간제와는 동일하게, 정규직과는 다르게 관리'되고 있음이 확인됨
  - 대부분 무기계약직을 정규 노동자들과는 구분하면서도, 기간제 노동자들과는 동일한 취업규칙과 기준으로 관리하고 있음
  - 무기계약자들은 정규 노동자와는 달리 교육, 연수 등에 차별을 받고 있고, 승진 등의 기회 자체도 없음<sup>3)</sup>.
  
- 무기계약직은 비정규직에 대한 차별을 법률적으로 정당화해주는 안전판으로 악용
  - 2007년 비정규직 관련법의 시행으로 비정규직에 대한 차별은 금지되고, 최근 관련법이 개정되었듯이 차별금지는 점점 강화되고 있음
  - 하지만, 정규직 대비 반토막 수준에 불과한 비정규직의 저임금 구조는 여전한
  - 차별에 대한 법적 규제가 강화되고 있음에도 차별이 유지되는 이유는 법률이 불충분하기 때문이기도 하지만, 차별을 정당화해주는 '무기계약직'의 존재 때문
  - 무기계약직은 기간제 근로계약을 체결하지 않았으므로 비정규직법률에 의한 차별 시정을 신청할 수 있는 자격조차 없음
  - 더 큰 문제는 기간제 노동자와의 차별여부를 판단하는 비교대상 노동자가 '동종, 유사한 업무를 수행하는 기간의 정함이 없는 노동자', 곧 '무기계약직'이라는 점임. 비정규법이 관심을 갖는 것은 오로지 "'기간제 노동자'와 동종 유사한 업무를 수행하는 '무기계약직'과 비교하여 차별이 있는가?"라는 점이다. 즉, 비정규직법은 기간제 노동자와 '무기계약직'간에 차별이 없다면, 비정규직과 진짜 정규직간의 격차가 아무리 확대되더라도 이를 문제삼지 않음.
  - 결국, 무기계약직의 존재는 비정규직과 정규직간의 차별에 대한 법적 문제를 해결해 주는 안전판이 되고 있음

3) 노동자들이 직장생활을 하면서 갖는 보람 중 가장 큰 것은 '임금인상'과 '승진'이다. 하지만, 무기계약직들은 대부분 직급구분 없이 단일직급으로 운영되어 승진을 애초에 꿈조차 꿀 수 없고, 특히 학교에 근무하는 무기계약직의 경우에는 호봉제가 도입되지 않아서 1년을 일하나 십년을 일하나 똑같은 기본급을 받고 있는 실정이다. 이런 상황에서 무기계약 노동자들에게 자기개발을 위한 노력을 기대하는 것 자체가 무리이고, 공공기관들도 이들의 능력개발을 위한 교육이나 연수기회를 제공해 주지도 않는다. 이는 학교도 마찬가지이다.

- 지금 현재 정부가 공공부문 비정규직 정규직화의 모델로 생각하는 ‘무기계약직’은 고용만 상대적으로 안정되어 있을 뿐 임금 등 처우가 비정규직으로 사실상 동일한 ‘무기한 비정규직’에 불과함
  - 결국 무기계약직은 심각한 비정규직의 차별문제를 은폐하고 형식적인 법적 정당성을 확보해 주는 도구에 불과함

□ 학교 무기계약직 노동자들의 저임금과 차별적 임금실태는?

- ☞ 대략 정규직 임금의 반토막 수준이라고 보시면 됩니다. 학교비정규직 노동자들은 1년을 일하나 10년을 일하나 똑같은 기본급을 받고 있습니다. 그러다 보니, 정규직과 비교하면 근속년수가 길수록 임금격차는 더 커지게 됩니다. 급식을 관리하고 식단을 만드는 영양사를 예로 들어보겠습니다. 어떤 학교엔 정규직 영양교사가 있고, 또 다른 학교에는 영양교사 대신 비정규직 영양사가 일하고 있는 것 혹시 아셨나요? 정규 영양교사와 비정규직영양사들이 거의 동일한 업무를 하고 있습니다. 그런데, 1년차 영양사는 70%의 임금을 받고, 10년차는 57%로 떨어지고, 20년차는 45%만을 받습니다. 비슷한 일을 하지만, 비정규직은 근속년수에 관계없이 똑같은 기본급을 받기 때문에 점점 임금격차는 커지게 됩니다. 게다가 명절휴가비, 상여금, 복지제도인 맞춤형복지비, 급식비까지도 차이가 있습니다.
- ☞ 차별적인 임금체계뿐만 아니라 임금수준자체도 너무 낮습니다. 직종별로 차이는 있지만, 다수의 학교비정규직 노동자들의 기본급 시급은 6,366원입니다. 2017년 최저임금이 6,470원이니 최저임금 위반이 문제됩니다. 제조업 단순노무직 시중노임단가가 시급(시중노임단가란, 공공부문 인건비 입찰의 기준이 됨) 8,330원입니다. 단순노무직 시급단가와 비교해서도 76%수준밖에 안 됩니다. 최저생계비에도 못 미치는 저임금과 차별적 임금체계의 개선이 꼭 필요합니다.(개인회생제도에서 3인 가족 월 최저생계비는 218만원)

\* 2016년 기준 조리실무사 등 실무사 기본급 시급은 6,366원(영양사/사서 7,107원)에 불과  
 - 2017년 1월부터 최저임금 위반문제 발생(법정최저임금 6,470원)  
 - 임금교섭때 제시된 교육부(청) 임금인상안(3.5%) 적용시 최저임금보다 불과 110원 높음

〈표〉 2016년 정규직과의 월평균 임금 비교

(자료: 전국학교비정규직연대회의)

년 차	영양사			교무(상시전일근무자)			조리원(방학중비근무자)		
	교사	비정규직	비율	공무원	비정규직	비율	공무원	비정규직	비율
1	2,760,228	1,945,553	70.5%	1,970,193	1,745,283	88.6%	2,040,193	1,387,409	68.0%
5	3,039,061	2,015,553	66.3%	2,328,553	1,815,283	78.0%	2,398,553	1,457,409	60.8%
10	3,702,895	2,115,553	57.1%	2,869,883	1,915,283	66.7%	2,939,883	1,557,409	53.0%
15	4,309,444	2,215,553	51.4%	3,256,028	2,015,283	61.9%	3,326,028	1,657,409	49.8%
20	4,944,896	2,255,553	45.6%	3,576,003	2,055,283	57.5%	3,646,003	1,697,409	46.6%

\* 기본급 및 각종수당(교통,급식,명절)등 포함하여 연평균 월급여로 계산

## 5. 결론

- 기간제법의 각종 예외조항 삭제되어야 함
- 정부의 공공부문 비정규직 정규직화 정책의 핵심인 “상시지속적 업무에 대한 정규 고용의 원칙”이 예외없이 적용되어야 함
- 책임과 권한있는 사용자의 직접고용의 원칙이 확립되어야 함
- 무기계약직 전환방식을 넘는 고용안정과 임금차별이 없는 제대로 된 정규고용의 원칙이 확립되어야 함

## 예술강사 지원사업의 문제점과 개선 방안



ㅣ 김 진 (공공운수노조 예술강사지부장)

### 가. 예술강사 지원사업의 개요 및 현황

#### 1. 예술강사 지원사업의 개요

- 2000년부터 초·중·고등학교 국악교육 실시를 위한 국악강사 풀(pool)제가 도입
- 2004년 정부에서 문화관광부와 교육인적자원부 공동으로 「문화예술교육 활성화 종합계획」 발표
- 2005년 「문화예술교육지원법」이 제정되고, 문화예술교육진흥원이 설립되면서 각 분야의 예술강사를 초·중·고등학교에 파견하는 ‘예술강사 지원사업’이라 함이 현재까지 이어져오고 있음.
- 2017년 기준으로 국악, 연극, 무용, 공예, 사진, 영화, 애니메이션, 디자인 총 8개 분야에서 ① 5,202명의 예술강사들이, ② 전국 8,626개 학교에서(전체 학교 대비 73%), ③ 약 287만 명의 학생들을 대상으로 예술이론과 실기교육을 하고 있음.

## 2. 지원사업 추진체계

추진체계는 문화체육관광부(이하 문체부)와 교육부가 사업계획 수립 후, 문체부가 국고 보조로 사업비의 50%를, 시·도 자치단체와 시·도 교육청이 지방교육재정으로 사업비의 50%를 지원하여 진흥원의 사업 총괄하에 16개 국악 운영단체와 16개 광역 문화예술교육 지원센터(이하 '각 지역별 운영기관'이라 함)에 사업비를 교부, 이후 사업에 선정된 전국의 각급 학교에서 예술강사 사업이 진행된다.

- 학교 예술강사 지원사업은 문체부와 교육부의 협력을 바탕으로 진흥원이 사업운영 총괄주체로서 업무를 관장하고 있음.
- 예산편성에서는 전국 시·도 자치단체와 예산 매칭(국비 : 지방교육재정 = 1:1) 등을 통한 공조체제로 운영되고 있고, 지원학교 선정과정에서 시·도 교육청의 협력을 받고 있으나, 이는 사업지원 및 협력관계로서 주된 업무추진 주체는 문체부와 진흥원, 16개 시·도 국악운영단체 및 각 지역별 운영기관이라고 할 수 있음.
- 16개 시·도 국악운영단체 및 각 지역별 운영기관은 문화예술교육지원법에 따라 문체부 장관으로부터 지정되고(정부의 업무를 민간위탁), 교부 받은 사업비를 분할하여 예술강사에게 임금을 지급, 예술강사에 대한 노무관리 등을 수행하고 있음.
- 예술강사는 진흥원이 아니라 진흥원으로 부터 위탁받은 16개 시·도 각 지역별 운영기관과의 사이에 근로계약을 체결하고, 선정된 학교에 배치되어 예술수업을 진행함<sup>1)</sup>

1) 국악강사의 경우 16개 시·도 국악운영단체, 나머지 7개 분야 강사의 경우 16개 시·도 광역문화예술교육지원센터와 근로계약을 체결

## 나. 예술강사의 처우 및 근로조건의 문제점

### 1. 근로계약의 형식에 비추어본 예술강사의 법적 지위

예술강사들은 공공부문 비정규직의 전형적인 경우로서 ① 공공서비스의 민간위탁 및 그로 인한 중층적 근로관계, ② 시간제 근로(초단시간 근로), ③ 기간제 근로(1년 미만의 단기계약 반복·갱신)가 복합적으로 작용하고 있다. 아래는 진흥원에서 작성·배포하는 예술강사 표준근로계약서이며, 근로계약서의 형식에 비추어본 예술강사의 법적 지위는 아래와 같다.

#### (1) 초단시간 근로자

예술강사 표준근로계약서는 근로시간을 ‘수업개시시간부터 종료시간까지’로 정하고 있다. 수업을 한 시간에 대하여만 근로시간으로 보는 것이다. 2015년도까지 진흥원에서는 연간 최대 수업시수를 476으로 정하고, 이를 초과할 수 없도록 정하고 있었다.

그 결과 예술강사들은 현재 근로기준법 상 단시간 근로자로 분류되고, 그 중에서도 1주의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자로 분류되어 주휴일 및 연차유급휴가, 퇴직금의 적용에서 제외되며, 기간제법 상 2년이상 고용시 무기계약 간주조항도 적용받지 못하고 있었으며, 예술강사들은 초단시간 근로자로서 국민건강보험의 대상에서 제외되고 있었다.

2014년도와 2015년도에 있었던 국회토론회에서 예술강사는 수업을 하기 전에 수업계획을 세우고, 수업자료를 수집하며, 수업을 하고 나서는 수업일지를 작성하고 그것을 온라인 운영시스템을 통해 보고하고 있었던 점, 즉 예술강사가 수업을 전후하여 수업에 따르는 부가적인 업무를 항상 수행하고 있었던 것을 보아, 예술강사의 표준근로계약서 상 근로시간은 근로제공의 실질에 따라 변경되어야하며, 임금 및 퇴직금의 지급에 있어서도 이러한 실제 근로시간이 반영되어야할 것이다. 또한 근로시간을 근로제공의 실질에 의하여 판단하여야한다는 관례에 따르면, 예술강사는 1주당 소정근로시간이 15시간 미만인 단시간 근로자에 해당된다고 보기 어려우므로 이를 전제로 한 각종 보호규정의 적용제외 여부도 재검토하여야할 것이 논의되었다.

그러자, 2016년도 진흥원에서는 예술강사의 초단시간 근로자 신분을 유지하기 위해 역으로 예술강사의 최대시수를 476시수에서 최초 340시수로 줄였다가, 추후 대량의 학교 미배치 사태가 일어나자 374로 조정하였고, 현재 예술강사의 최대시수는 374시수(최대연봉은 16,082,000원)을 유지하고 있다.

이 문제는 단순히 예술강사들의 시수가 줄어든 것에 그치는 것이 아니라, 대량의 학교 미배치와 학교의 사업운영 포기로까지 이어지게 되었고, 시수의 분할로 인하여, 한 학교의 한 개 과목에 4~5명 이상의 강사가 배치되는 일로 이어지게 되었다.

## (2) 10개월의 단기 근로계약을 반복 체결하는 기간제 근로자

예술강사 표준 근로계약서는 계약기간을 ‘최초 출강일로부터 최종 출강일까지’로 정하고 있다. 학기가 시작되는 3월부터 학기가 종료되는 12월까지가 최대 계약기간이 되고, 방학기간에 해당하는 1·2월은 계약기간에서 제외된다. 2017년의 경우에는 진흥원의 계약일원화를 둘러싼 지역운영기관과의 분쟁으로 인해 사업의 진행이 4월 중후반에 시작되었고, 최대8~9개월 정도의 계약기간으로 진행되어지고 있다.

2001년 국악강사 풀(pool)제 시행 및 2005년 문화예술교육 지원법 시행 이후 현재까지 예술강사 지원사업은 상시적으로 계속되고 있고 앞으로도 계속될 예정임에도(상시·지속적 업무), 예술강사들은 수년동안 동일한 내용의 근로를 제공하고 있으면서 기간제 근로자로서 10개월의 단기 근로계약을 반복체결하고 있는 실정이다. 뿐만 아니라 예술강사들은 앞서 지적한 바와 같이 1주 15시간 미만의 초단시간 근로자로 분류되어 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘기간제법’이라 함)의 사용기간 제한의 예외로 취급되고 있으므로 2년 이상을 초과하여 근무하는 경우에도 무기계약 간주규정의 적용을 받지 못하고 있는 실정이다.

그러나 예술강사는 방학기간인 1·2월 중에도 학교 측과 다음 학기의 수업계획을 수립하는 등 업무를 수행하고, 의무연수를 이수하여야 하였다. 수업계획 수립이 근로제공임은 명백하고, 의무연수도 그 참석이 필수이며, 불참시 합격이 취소되거나 학교배치가 취소되어 예술강사활동을 할 수 없는 불이익을 받게 되는 점에서 근로제공에 해당하였다.

이와 같은 지적을 받게 되자, 진흥원에서는 의무연수를 폐지하였고, 온라인시스템을

변경하여 수업계획을 올리지 못 하고, 수업결과만을 기록하는 형태로 전환하였다.

이로 인해 기존 강사 이외에 신규로 배정 받은 강사들은 학교 현장에서 수업대상을 교육하기 전에 받아야 하는 기본적인 연수도 받지 못 하고 수업에 투입되는 일들이 생겼다. 이는 예술강사의 무기계약직 전환을 원천적으로 막기 위한 것이다.

헌법 제32조 제1항은 『모든 국민은 근로의 권리를 가진다. 국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진에 노력해야 한다』고 규정하고 있고, 근로기준법 제23조 제1항은 『사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고를 하지 못한다』고 정하고 있다. 대다수의 근로자에게 있어서 근로는 생존을 위한 유일한 또는 주요한 경제적 수단임과 동시에 인격실현을 위한 중요한 장인 점에서, 우리 헌법과 노동법은 상용근로를 원칙으로 하고 있는 것이다.

그럼에도 해고에 관한 근로기준법 상의 강행규정을 회피하기 위한 목적에서 단기의 근로계약을 반복·갱신하는 사례들이 점차 증가하였고, 대법원은 아래와 같은 법리(이른바 ‘갱신기대권’)를 형성하여 탈법행위를 규율하여왔다.

기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우에도 예컨대 단기의 근로계약이 장기간에 걸쳐서 반복하여 갱신됨으로써 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우 등 계약서의 내용과 근로계약이 이루어지게 된 동기 및 경위, 기간을 정한 목적과 채용 당시 계속근로 의사 등 당사자의 진정한 의사, 근무기간의 장단 및 갱신 횟수, 동종의 근로계약 체결 방식에 관한 관행 그리고 근로자보호법규 등을 종합적으로 고려하여 그 기간의 정함이 단지 형식에 불과하다는 사정이 인정되는 경우에는 계약서의 문언에도 불구하고 사실상 기간의 정함이 없는 근로계약을 맺었다고 볼 것이며, 이 경우 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효이다”(대법원 2006.2.24. 선고 2005두5673 판결, 대법원 2007.9.7. 선고 2005두16901 판결, 대법원 2011.11.10. 선고 2010두24128 판결 등 참조)

### (3) 중층적 근로관계에서의 이른바 ‘사용자성’의 문제

예술강사들은 진흥원으로부터 위탁받은 16개 시·도 각 지역별 운영기관과의 사이에 근로계약을 체결하고, 전국 초·중·고등학교에 배치되어 근로를 제공하나, 예술강사들의

제반 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 것은 진흥원이다. 즉 예술강사의 모집채용은 진흥원에 의하여 이루어지고, 진흥원에서 만들어져 내려오는 표준근로계약서에 따라 예술강사의 근로계약의 내용이 정해지며, 진흥원에서 발간한 강사접수 매뉴얼, 학교접수 매뉴얼, 예술강사 활동매뉴얼(운영지침), 평가 매뉴얼 등 각종 매뉴얼과 지침 등에 따라 강사접수, 학교배치 및 재배치, 교육 및 평가가 이루어지고 있다.

이러한 중층적 근로관계는 예술강사들로 하여금 근로조건에 관한 실질적인 지배·결정권을 가진 사실상의 '사용자'와의 교섭권을 박탈하고 있으며, 예술강사들의 처우개선이나 근로조건 상승의 한계로 작용하고 있다. 지역별 문화예술교육지원센터는 일면 지역사회의 문화예술교육 역량강화와 공공성을 위한 것으로 보이지만, 노동관계에서의 사용자의 책임을 회피하는 구조는 일반적인 간접고용과 마찬가지로인 것이다.

일반적으로는 근로자와 근로계약을 체결한 고용주가 사용자에게 해당할 것이지만, 중층적 고용관계에서는 사용사업주나 도급인이 근로계약상 고용주가 아니면서도 근로자의 근로조건과 노동조합 활동에 대하여 오히려 고용주보다도 더 큰 지배력과 결정권을 가지는 경우가 종종 존재한다. 이러한 자도 노조법상 사용자로 보아 노조법상 사용자책임을 부과할 것인지는 그간 노동법에서 중요한 논쟁의 대상이었다.

학계의 통설은 노조법의 입법목적에 비추어 보았을 때 노조법상 사업주는 근로계약의 당사자인 고용주에 한정되지 않고 '당해 노동관계에 대하여 실질적인 지배력을 행사하는 자'까지를 포괄하는 개념으로 이해하여야 한다는 지배력설이 다수설이다. 법원도 원청업체 사용자가 실질적으로 지배·결정할 수 있는 부분에 대해서는 원청업체 사용자도 부당노동행위의 주체가 되고 교섭의무를 부담하는 사용자로 볼 수 있다고 하여, 사용자의 범위를 넓히는 해석을 하고 있다<sup>2)</sup>.

서울남부지법 2007. 12. 10.자 2007카합2731 결정과 대전지법 2011. 10. 6.자 2011카합782 결정<sup>3)</sup>은 『근로계약관계의 당사자가 아니라고 하더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으면 단체교섭의 당사자로서의 사용자에게 해당한다』고 인정한 바 있다.

2) 일본의 판례와 학설도 같다(朝日放送事件 일본 최고재판소 판결(1995. 2. 28. 헤세이 05(行ツ))  
 3) 이 결정은 이후 가처분이의신청 사건에서의 같은 법원 2012. 3. 15.자 2011카합1209 결정으로 취소된다. 그러나 가처분이의사건의 결정 또한 노조법상 사용자개념에 대해서는 현대중공업 대법원 판결을 받아들였으며, 다만 채무자(도급인)가 이러한 지위에 있지 않다고 판단하였다.

## 다. 열악한 근로조건과 상시적 고용불안

### (1) 열악한 근로조건

이러한 예술강사들의 법적 지위는 열악한 근로조건으로 이어진다. 예술강사의 평균 월 급여는 100만원 정도이며, 계약기간이 아닌 방학기간 중에는 수입이 없다. 이는 앞서 본 근로시간(초단시간)과 계약기간(10개월의 단기계약)의 문제이기도 하지만, 장기적으로는 그로 인해 기간제 계약의 반복이 고착화되고, 중층적 근로관계로 인해 실질적 지배·결정력을 가진 사실상의 사용자와 근로조건의 협의 내지는 집단교섭 자체가 불가능한 데서 비롯된 결과이기도 하다.

### (2) 상시적인 고용불안

2012년 문화사회연구소에서 예술강사를 대상으로 실시한 처우개선 설문조사<sup>4)</sup>에 의하면(총 4323명 중에서 605명 응답), 예술강사의 연한은 5년 이상(28%)이 가장 많았고, 3-4년 사이(22%)가 그 다음으로 많았으며, 설문에 응한 예술강사의 80% 이상이 2년 이상 근무자였다. 즉 예술강사의 상당수가 계속 수년동안 동일하게 근무해온 것을 알 수 있다. 그럼에도 초단시간 근로자로서 10개월의 단기계약이 반복됨에 따라 이들은 상시적인 고용불안에 시달릴 수 밖에 없는 상황이다. 위 설문조사에서 예술강사들이 예술강사 사업의 제도 개선에 있어서 가장 중요한 정책으로 예술강사의 신분보장(56%)을 들고, 신분보장을 위해 가장 중요한 사안으로 정규직화(75%)로 들고 있는 것은 이러한 고용불안 상태를 반증하고 있다.

4) 2012. 9. 12. 문화예술교육의 어제, 오늘 그리고 내일 토론회 자료집 (배재정 의원, 문화사회연구소 주최)

## 라. 제도적 개선방안

### 1. 근로제공의 실질을 반영한 근로계약의 체결

#### (1) 근로시간

진흥원의 표준근로계약서는 예술강사의 근로시간을 ‘수업시간’으로만 한정하고 있으나, 이는 예술강사의 실질적인 근로제공상태와 부합하지 않는다. 예술강사가 제공하는 근로의 내용이 ‘수업’이라는 점을 고려할 때, ‘수업시간’ 이외에도 수업 개시 전, 수업 종료 후 수업에 필수적으로 수반되는 업무들은 모두 근로시간에 포함된다고 보아야한다. 따라서, 예술강사는 1주당 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자라고 보기 어려우므로 이를 전제로 한 각종 보호규정의 적용제외 여부도 재검토하여야할 것이다.

#### (2) 계약기간

또한 위 표준근로계약서는 예술강사의 계약기간을 ‘3월부터 12월까지 10개월’로 한정하고 있으나, 방학인 1·2월에도 실제 근로제공이 이루어진다면 이를 계약기간에 포함하여 실제 근로제공에 상응하는 임금을 지급하여야할 의무가 있다.

### 2. 기간제법의 적용 및 상시적 업무로서 무기계약 전환필요성

이상과 같이 예술강사가 초단시간 근로자라는 현행 법적 평가는 재검토되어야하므로, 예술강사도 원칙적인 경우의 기간제 근로자로서 기간제법에 따라 2년의 사용기간 제한을 적용받는다고 보아야하며, 기간제 근로계약이 반복·갱신되어 2년의 사용기간을 초과하게 되는 경우(이 경우 방학 등 일부 공백기간이 있다고 하더라도 근로관계의 계속성이 유지된다는 것이 판례)에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되어야한다.

또한 예술강사가 수행하는 학교 예술교육지원업무는 정부의 공공부문 비정규직 지침에 따르더라도 상시·지속적 업무라는 점에서, 예술강사 전체에 대한 무기계약 전환이 적극 검토되어야한다.

### 3. 실질적 사용자와 근로계약 체결 주체의 일치

예술가들의 제반 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 것은 진흥원임에도 불구하고, 각 지역별 운영기관이 형식적으로 근로계약의 체결주체가 됨에 따라 예술가들은 근로조건에 관하여 개별적으로 협의하고, 집단적으로 교섭하거나 단체행동권을 행사할 수 있는 권리를 박탈당하고 있다. 중층적 근로관계에서 형식적인 고용주체와 실질적 사용자가 분리됨으로 인하여 사용자 책임의 방치라는 문제가 심각하게 대두되고 있으며, 이를 해결하기 위하여는 진흥원이 실질적 지배력을 행사하는 예술가들의 근로조건에 관해서는 노조법상 사용자로서 직접 단체교섭 의무를 부담하고, 나아가 근로계약 체결 단계에서부터 실질적 사용자와 형식적 고용주체를 일치시키는 것이 타당하다.

## 마. 국고보조사업과 문화예술 전달체계 전면개편

### 1. 현행 국고보조사업(국비매칭사업)의 문제점

문재인 대통령은 당선 직후인 5월 12일, 공공기관 비정규직 1위 현장인 인천국제공항을 방문하여 조합원들을 만나고 ‘공공부문 비정규직 제로 시대’를 선언하고, 2017년 7월 20일 <공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획>(이하 가이드라인)을 마련하고 상시·지속적 업무에 종사하는 공공부문의 비정규직 근로자를 대거 정규직으로 전환하겠다는 계획을 밝혔다.

그간 공공부문 비정규직 대책의 대표적인 사각지대 중 하나는 국고보조사업을 통해 고용된 기간제 노동자들이었다. 이들은 상시지속적 업무라는 정규직 전환 지침의 기본 취지에 부합하더라도, 법률적 제약, 즉 기간제법 4조 및 시행령 3조의 전환 제외 사유(‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우’, ‘정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 다른 법령에 의해 국민의 직업능력개발, 취업촉진 및 사회적으로 필요한 서비스를 제공하기 위한 일자리’)에 해당하거나, 현실적으로 인건비 재원이 다양한 방식의 국비·시비·구비 매칭(사업비 부담)으로 마련되어 추가 재

원부담에 있어 중앙정부·시정부·기초 자치단체 간의 공동의 조정이 필요하기 때문에 대부분 전환대상에 포괄되지 않고 있다. 만약 해당인력을 정규직으로 전환하려고 하더라도 중앙정부나 지방자치단체의 해당사업 주무부처의 추가 인건비 지원 동의가 없다면, 재정 부담으로 실질적인 전환을 바라기 어려운 현실이다.

그러나 이들이 담당하는 업무는 문화예술교육, 지역사회복지, 보건예방사업, 문화재 관리, 취약계층 직업상담, 산림관리, 공원 및 가로수관리 등으로 일시적 성격이 아닌 게 분명한 업무들이 대부분이다(상시·지속업무). 이들에 대한 대책수립이 없다면, 정부가 한편으로 상시지속적 업무를 담당하는 기간제를 정규직으로 전환하면서, 다른 한편으로는 새로운 행정서비스 수요를 담당하는 인력을 정부재정지원 사업이라는 미명 하에 기간제로 양산하는 모순적 상황에 처하게 되는 것이다.

## 2. 국고보조사업(국비매칭사업)으로서 예술강사 운영사업의 개선 방향

### 가. 정부의 근본적인 관점 전환

사회서비스 노동자의 열악한 불안정노동을 양질의 일자리로 바꾸는 역할을 공공부문이 해야 한다. 중앙정부 또는 지방자치단체를 중심으로 사회서비스의 공공 인프라를 확충해가는 것이야말로 문화예술교육의 공공성 강화와 질 향상을 위한 최우선적 과제라는 관점 전환이 절실하다.

### 나. 정부 비정규 대책의 사각지대인 국고보조사업에 대한 전면적인 실태조사

현재 정부의 각 부처들에서 다양한 방식의 국비·시비·구비 매칭(사업비 분담) 방식으로 공공서비스가 이루어지는 분야는 급증하고 있으나, 이를 총괄하는 범 부처 차원의 시스템이 존재하지 않음에 따라 정부는 그 실태파악조차 제대로 하지 못하고 있는 실정이다. 국고보조사업에 대한 전면적인 실태조사를 통해 이를 공론화해야한다.

### 다. 중장기적 문화예술교육에 종사하는 상시지속업무 노동자들의 정규직화

중장기적으로 국고가 투입되는 사업을 담당하는 노동자들의 경우, 상시지속 업무로서

정규직 전환 방안을 강구해야하고, 정규직 전환에 따른 재원분담기준 수립이 필요하다. 문화예술교육 관련 제 주체들(문화체육관광부-교육부, 중앙정부-지자체-학교, 진흥원-각 지역센터)이 고민, 협력하고 새로운 모델을 창출하여야 한다. 이를 위해서는 기존의 효율성이 아닌 고용안정 및 좋은 일자리로의 전환, 이를 통한 제대로 된 문화예술교육 사업의 구축이라는 관점에서 접근할 필요가 있다.

노동조합 역시 국고보조사업의 예산배분 방식과 인력운용이 공공부문 비정규직의 고용조건을 악화시키는 문제가 있음을 제기하고 관련 법률의 개정과 행정부의 적극적인 조치를 요구해야 할 것이다.

## 라. 사회서비스 전달체계(문화예술교육 전달체계)<sup>5)</sup>의 개편

이러한 과정은 사회서비스 전달체계(문화예술교육 전달체계)의 안정적 개편과 동시에 맞물리면서 진행되어야 할 것이다.

현재는 관련 부처(문화체육관광부, 교육부), 중앙조직(진흥원), 지방자치단체와 각 지역 센터 그 누구도 책임을 다하고 있지 못하며, 진흥원은 역할에 비해 책임을 회피하고, 각 지역센터 조차도 지원과 역량 부족 하에서 운영포기가 속출하는 등으로 문화예술교육의 지속성이 보장되지 않는 구조이다. 현재와 같은 구조 하에서는 ‘젊은 예술가들을 갈아 넣는’ 식의 열악한 불안정 노동에 빚진 기형적 체계가 해소될 수 없다.

문화예술교육사업이 중앙정부의 국가사무인지, 지방자치단체의 자치사무인지, 장기적으로 중앙정부가 강력한 주도 하에 통일적 서비스를 제공하는 것이 바람직한지, 아니면 지방자치단체의 자율성을 보장해주는 방향으로 나아갈 것인지, 각각의 방향에서 누가, 어떠한 형태(틀)을 갖추고 모범사용자로서, 문화예술교육사업의 주체로서 책임을 다할 것인지에 관해 범 부처차원 /중앙정부-지자체 차원의 심도 깊은 토론과 연구, 적극적 모색이 필요한 시기이다.

끝.

5) 전달체계(service delivery system)란 정책적 서비스 내지 급여를 공급하는 자들 간의 조직적인 연계 및 공급자와 소비자들 간의 조직적 연결(organizational linkage)을 말한다. 즉, 전달체계는 정책서비스를 효과적으로 제공하기 위하여 단일한 조직에 의한 활동이 아니라 조직과 조직들이 혹은 조직과 정책수혜자들이 상호 연관되어서 서비스가 창출되고 공급되는 것을 의미한다(이규용 외, 2011).



## 대학 조교 사례로 본 기간제법의 문제

Ⅰ 김병국 (전국대학노동조합 정책실장)

### 1. 불안정한 신분과 저임금의 비정규직 조교들

대학의 구성원을 흔히들 학생과 교수, 직원 등 3주체로 표현한다. 하지만 교수와 직원 외에도 과거부터 대학 구성원의 일부로 존재해왔고 현재도 각자의 위치에서 묵묵히 일하고 있는 이들이 있다. 바로 조교들이다. 학생도 교수도 아닌, 직원에 가깝지만 그렇다고 직원으로 인정해주지도 않는 어정쩡한 위치에 있다. 과거 전국 360여 대학에서 2만에 가까운 조교가 일했던 것으로 추정되고 있다. 전체 직고용 직원 숫자가 5만5천여 명인 것을 감안할 때 1/3에 가까운 숫자다. 2016년 조사된 37개 국립대의 조교는 약 3,500명에 이르고 있다.

〈표 1〉 37개 국립대 조교 현황

(단위, 명)

조교 현황	교육공무원(국가직) 조교		교육공무원 외 조교	
	학생조교	직업조교	학생조교	직업조교
3,473	45	2,449	232	747

(출처: 안민석 의원, 2016년 국정감사자료)

‘조교’라 하면, 흔히들 대학의 학과 사무실에서 일하던 학부생들의 선배들을 떠올리게 된다. 교수의 수업과 연구를 보조하고 학사 행정업무를 보면서 석사나 박사 학위 과정 등 학업을 병행하는 ‘학생조교’가 일반적이다. 하지만, 실제로는 학위를 목적으로 하는 순수한 의미의 조교는 그리 많지 않다. 실질적으로는 임금을 목적으로 노동을 제공하는

소위 ‘직업조교’들이 주를 이루고 있다. 이들은 교육조교, 연구조교, 실습조교, 행정조교 등으로 불리며 학과와 실험·실습실뿐만 아니라 주요 행정부서에서도 근무하며 일반 행정업무까지 담당해 오고 있다. 특히 4년제 대학과는 달리 전문대학 조교는 학위 취득을 목적으로 하는 경우가 거의 없기 때문에 직업조교들이 사실상 전부라고 볼 수 있다. 2016년 현재 서울대의 경우만 보더라도 전체 약 370명의 조교 중 260명 가량이 직업조교들로 확인되고 있다.

〈표 2〉 2016년 현재 국립대학법인 서울대 조교 현황

(단위, 명)

구분	학생조교	직업조교
인원	112	253

(출처: 안민석 의원, 2016년 국정감사자료)

고등교육법 제14조 3항은 ‘학교에는 학교운영에 필요한 행정직원 등 직원과 조교를 둔다’로 규정하며 조교에 대한 법률적 근거를 두고 있다. 하지만, 임용이나 복무, 근로조건과 관련해서는 각 대학별로 별도의 규정으로 정하고 있다. 대개 국공립대학의 경우에는 교육공무원임용령에 따라 1년마다 계약제로 임용하되 7급 공무원에 준하는 처우를 받는다. 사립대학들의 경우에는 1년마다 계약직으로 채용되었지만 장기간 계약하지 않는 것이 일반적이라 고용이 불안했으며, 임금도 최저임금을 겨우 넘는 경우들이 많아 처우 역시 매우 열악한 실정이었다. 재계약 여부도 매년 학과 교수 등의 평가를 통해 결정되기 때문에 교수에게 절대적으로 종속되는 구조다.

## 2. 기간제법 예외사유를 악용한 조교제도

조교는 고용기간이 2년이 초과할 경우 고용보장을 하도록 한 ‘기간제 및 단시간 근로조 보호에 관한 법률’의 예외 직군으로 분류되어 있다. 하지만 법률적 의미는 석사나 박사 학위 과정 등 학업을 병행하면서 학비보조나 장학금을 받는 ‘학생조교’에 해당하는 것으로 ‘직업조교’는 기간제법의 적용을 받는다는 것이 법원 및 노동위원회의 그 동안의 판

단이다.

하지만 기간제법 시행이후 예외직종으로 조교를 규정한 관련 조항은 대학들에 의해 악용되었다. 직원이 해야 할 행정업무를 ‘무늬만 조교’인 행정조교가 대신하는 경우들이 늘었다. 행정조교는 행정부서에서 직원과 동등한 업무를 하지만 조교라는 명칭으로 고용되었기 때문에 고용이 불안하고 임금이 열악했다. 학교 입장에서는 고용보장 의무가 없었고 인건비는 저렴했기 때문에 이를 비용절감의 수단으로 활용했다.

### 〈기간제법 시행령 상의 조교의 예외사유 규정〉

▶ 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제3조  
 제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ①법 제4조제1항제5호에서 “**전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우**”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.  
 ③법 제4조제1항제6호에서 “대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정2010.2.4., 2010.7.12.>  
 4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우  
**가. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무**

그 외에도 여러 형태의 직업조교들이 존재했지만, ‘전문적 지식과 기술의 활용이 필요한 경우’에 해당하는 소위, 학생조교들은 많지 않았다. 결국 해당법률은 대학 사용자에게 저임금의 비정규직 제도를 마음껏 활용할 수 있도록 면죄부를 주면서 악용되었다.

## 가. 명지대 조교 사례

명지대는 13년까지 조교를 고용하고 업무도 정규직의 업무를 분담시키는 형태로 저임금의 조교제도를 악용한 경우다. 기간제법을 어기며 2009년 2월말일부로 140여 명의 여성조교를 집단 해고 통보했고, 이로 인해 해고철회를 위한 투쟁이 1년 동안 진행되었다. 지방노동위원회와 중앙노동위원회로부터 기간제법 위반에 따른 부당해고 판정을 받아내었다.

〈명지대 조교 부당해고 중앙노동위원회 판정 요지〉

○ 중앙노동위원회는 명지대학교 조교에 대한 부당해고 판정(중앙2009부해 471, 472)을 통해 조교의 주 업무와 관련, “교육, 연구보다는 일반 행정업무로 보이고, 실제 일부 이 사건 근로자들의 근무지에 교육, 연구와 직접적인 관련이 없는 직장예비군대대, 직원평의회 등이 포함되어 있으며...(중략)..., 이 사건 근로자들은 고등교육법상 ‘교원’ 이나 ‘조교’ 가 아닌 ‘사무직원’ 으로 보아야 한다.” 며 교육, 연구와 관련되지 않는 행정업무가 주된 업무인 조교에 대해서는 고등교육법 제14조의 조교로 보지 않고 있음

**나. 전남대 조교 사례**

전남대에서 조교로 채용되어 학교 홍보실 업무를 하다가 계약만료로 해고 되었다가 소송을 제기한 사례이다. 학교는 조교이기 때문에 2년 이상 계속고용을 했다 하더라도 고용보장의 의무가 없다는 논리를 폈으나, 1심과 2심 법원은 기간제법 예외 사유에 해당하는 조교가 아니라고 보아 부당해고로 판결했다.

〈전남대 조교 부당해고 판결 요지〉

○ 광주지방법원(2014.11.13.선고, 2014가합54221)의 판례를 보면 조교에 대해, “단순히 ‘조교’라는 명칭을 사용하는지 여부가 아니라 실질적으로 학업을 이수하면서 사무를 병행하는 사람 내지 전문적인 지식·기술을 활용하여 연구 내지 연구보조 업무를 수행하는 사람을 의미한다”라며, “단순히 조교라는 명칭으로 임용되었다는 사정만으로는 기간제법 제4조 제1항 단서 제6호, 기간제법 시행령 제3조 제4호가 목에서 정한 ‘고등교육법 제14조에 따른 조교’에 해당하지 않는다.”고 판시하고 있음(2015년 광주고법 2심에서도 1심 판결 유지, 2015누5558)

## 다. 인천대와 서울대 사례

인천대와 서울대는 국립대학법인이다. 국립대학의 경우 조교는 공무원 신분으로 7급 공무원에 준하는 대우를 받기 때문에 사립대학과는 달리 노동조건은 괜찮은 편이다. 다만 고용불안이 문제다. 이 두 국립대학에서는 조교의 임용기간을 최장 5년(행정조교)에서 7년(실습조교)까지로 한정하고 있다. 인천대의 경우 직업조교 90여명 전원이 2015년에 노조에 가입했다. 서울대는 직업조교 253명 중 130여명이 2016년 가입했다. 두 대학은 국립대학이긴 하지만 2012년 이후 국립대학 법인으로 전환되어 더 이상은 조교가 공무원신분이 아니다. 인천대의 경우, 한 두 명의 조교가 고용 문제로 찾아와 상담하기 시작했고 이것을 전체로 확대 조직화하였다. 서울대도 한 명의 조교가 계약해지 문제로 찾아왔고 계약만료를 노동조합에서 철회시켜내었다. 이후 지속적인 조교들과의 조직화 간담회를 진행하고 직업조교 전체로 조직을 확대했다. 당시 두 대학 모두 학교 당국이 조교를 기간제법의 예외 직종으로 알고 있었다. 직업조교는 기간제법의 적용 대상이고 2년 이상에 대해서는 모두 고용을 보장해야 한다는 법률적 근거들을 제시하고 투쟁과 법률 대응 양방향에 대한 압박을 한 결과, 대학 측과 조교의 고용보장 방안에 대해 단체교섭 등을 통해 고용보장에 합의했다.

## 라. 조교의 기간제법 예외 사유에 대한 고용노동부 입장

- 고용노동부는 질의에 대한 회신(고용평등정책과-58, 20100304)을 통해, “기간제근로자 사용기간 제한의 예외로 규정한 취지는 조교 업무 종사자들이 일정기간 학업과정을 이수하고 있는 경우가 많고, 학술·연구조교의 경우 2년을 초과하여 근무하는 경우가 적지 않은 점을 고려한 것으로, 고등교육법 제14조에 따른 조교에 해당하는지 여부는 기본적으로는 학업과 업무를 병행하는 조교를 의미한다”라고 해석하고 있음

### 3. 기간제법 시행 후의 사립대학들의 대응

2년 이상 계속 고용이 이루어진 일부 조교의 사례에 한 해 법적, 물리적 다툼을 벌여 고용보장을 어렵게 이루어 내는데 역설적으로 기간제법 상 예외조항이 ‘고용보장의 무기’로 활용되었다. 하지만, 이는 사용자로 하여금 조교의 고용기간을 역으로 2년으로 제약하도록 만들기도 했다. 대다수 사립대학들은 더 이상 조교를 2년 이상 채용하지 않고 있다. 상당수의 대학들은 규정을 개정해 ‘학사운영직’과 같은 기간제 직원제도로 조교제도를 대체 운영하고 있고 최대 2년까지만 고용하고 있다. 2년마다 해고가 되풀이되고 있는 상황이다.

#### 〈학사직원 채용(예)〉

**서울 A대학 계약직원 채용 공고**

1. 모집부문 및 지원 자격

가. 공통

- 국가공무원 임용 및 해외여행에 결격사유가 없는 자
- 남자는 병역필 또는 면제자
- 국가보훈대상자는 관계법령에 의하여 우대함

나. 자격 및 우대사항

모집구분	인원	지원자격	비고
계약직	○명	4년제 대학 졸업자	※ 계약기간 : 1년 (근무성적에 따라 1년 연장가능), 최대 2년

2. 모집분야 및 담당업무

모집부서	담당업무	우대사항
교무연구처 (학사운영팀)	○ 학적관리 ○ 기타 학사업무	○ 관련분야 (학적업무) 경력자 우대

〈표 3〉 2016년 현재 전국 대학 직원 현황

(단위: 명, %)

구분	정규직원(무기계약직 포함)	기간제 등 비정규직원
인원	34,536	21,098
비율	62%	38%

(출처: 대학알리미 교육통계)

#### 4. 대학 사례로 본 기간제법의 개선방향

대학 조교 사례에서도 보여지듯이 기간제 노동자의 사용은 인건비 절감의 수단 그 이상도 이하도 아니다. 조교의 기간제법 예외 사유를 악용해 편법으로 운영해 오다가 이것이 사회적으로 문제가 되자 이후에는 조교제도를 폐지하고 2년 기간제 직원 제도로 전환해버린 것에서도 알 수 있다. 이미 법률 제정 당시 기간제법이 비정규직 노동자들의 고용안정과 보호라는 취지와는 반대로 2년짜리 비정규직만 양산하는 법으로 전락할 것이라는 비판이 그 동안 대학에서도 눈으로 확인되어 온 것이다. 결국, 상시적 업무에 대해서는 고용을 의무화하도록 하고 그렇지 않은 경우에 한정해 기간제 사용을 예외적으로 허용하도록 대폭 제도를 손질하지 않으면 안 된다.



---

## 기간제법 시행 10년 평가 및 개선방안 모색 토론회

---

| 인 쇄 | 2017년 9월

| 발 행 | 2017년 9월

| 발행인 | **이 성 호** (국가인권위원회 위원장)

| 발행처 | **국가인권위원회 인권정책과**

| 주 소 | (04551) 서울특별시 중구 삼일대로 340  
나라키움저동빌딩

| 전 화 | (02) 2125-9838 | F A X | (02) 2125-0918

| Homepage | [www.humanrights.go.kr](http://www.humanrights.go.kr)

| 인쇄처 | 도서출판 **한학문화**

| 전 화 | (02) 313-7593 | F A X | (02) 393-3016

---

ISBN 978-89-6114-556-5 93320

이 저작물은 국가인권위원회가 저작권을 전부 소유하지  
아니한 저작물이므로 자유롭게 이용(무단 변경, 복제·배포,  
상업적인 용도 사용 등)하기 위해서는 반드시 해당 저작권자의  
허락을 받으셔야 합니다.