

비정규직법 시행 1년, 노동인권적 접근

사회권 전문위원회(노동권분과) 공개 토론

비정규직법 시행 1년, 노동인권적 접근

사회권 전문위원회(노동권분과) 공개 토론회

진행순서

| 시 간 | 내 용 | 비 고 |
|-------------|--|--|
| 14:00~14:10 | 인사 및 참석자 소개 | 김인재 사회권 전문위원 (사회, 인하대 법대 교수) |
| 14:10~14:30 | 비정규 입법이 노동시장에 끼친 영향 | 은수미 (한국노동연구원 부연구위원) |
| 14:30~14:50 | 차별시정제도 시행 1년을 돌아보며 | 김철희 (노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인참터 공인노무사) |
| 14:50~15:10 | 기간제법 영향 분석 | 김유선 (한국노동사회연구소 소장) |
| 15:10~15:30 | 파견법 10년의 실태와 입법 요구 | 윤애림 (전국불안정노동철폐연대) |
| 15:30~15:40 | 휴 식 | |
| 15:40~15:55 | 노동부 추진 정책 소개 | 노동부 차별개선과 |
| 15:55~16:15 | 비정규직법의 문제점과 개선방향 | 박수근 (한양대 법대 노동법 교수) |
| 16:15~16:25 | 전국사무연대노동조합 신용보증기금, 한국주택금융공사 비정규직 노동자들의 상황과 문제 | 김호정 위원장 (민주노총 전국사무연대노동조합) |
| 16:25~ | 종합 토론 | 사회권 전문위원 및 참석자 |

목 차

| | |
|---|----|
| 1. 비정규 입법이 노동시장에 끼친 영향 | 1 |
| 은 수 미 (한국노동연구원 부연구위원) | |
| 2. 차별시정제도 시행 1년을 돌아보며 | 72 |
| 김 철 희 (노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인참터 공인노무사) | |
| 3. 기간제법 영향 분석 | 9 |
| 김 유 선 (한국노동사회연구소 소장) | |
| 4. 파견법 10년의 실태와 입법 요구 | 16 |
| 윤 애 림 (전국불안정노동철폐연대 정책위원, 법학박사) | |
| 5. 비정규직법의 문제점과 개선방향 | 78 |
| 박 수 근 (한양대 법대 노동법 교수) | |
| 6. 전국사무연대노동조합 신용보증기금, 한국주택금융공사 비정규직 노동자들의 상황과 문제 | 10 |
| 김 호 정 위원장 (민주노총 전국사무연대노동조합) | |



비정규 입법이 노동시장에 끼친 영향

은 수 미

(한국노동연구원 부연구위원)

1

비정규 입법이 노동시장에 끼친 영향

은 수 미 (한국노동연구원 부연구위원)¹⁾

1. 문제제기

- 비정규입법에 대한 평가는 조심스러워야 함: ① 비정규입법에 대한 평가는 최소한 3년 동안 모니터링이 필요하기 때문에 채 1년 밖에 안된 시점에서의 평가는 제한적이며, ② 현재의 통계로는 사내하청과 같은 간접고용 일부를 확인하기 어렵고, ③ 정규직과 비정규직 혹은 비정규직 내의 다양한 하위 유형으로의 이동을 파악하는 것이 쉽지 않음

- 노동시장에 끼친 효과에 관해 몇 가지 문제제기가 있어 그것에 관한 검토가 필요한 시점임
 - 비정규입법이 일자리를 줄이거나 대량해고를 낳았는가?

 - 정규직 전환인가, 더욱 불안정한 고용형태로의 전환인가?
 - ※ 기획재정부(중앙일보 7월 18일자) - “기업들이 비정규직을 2년간 고용한 뒤 정규직으로 전환해야 하는 부담 때문에 2년이 되기 전에 해고”, “비정규직의 해고를 줄일 수 있는 현실적 대안으로 2년에서 3년 연장 추진”

 - 비정규입법은 임금 및 근로조건을 개선하고 차별을 시정하였는가?

1) 이 글은 2008년 7월 1일 한국노총 발표문을 수정 보완한 것입니다

- 비정규입법 시행 효과가 제한적인 노동시장 및 노사관계 요인은 무엇인가?
- 비정규 정의와 관련하여 이 글에서는 정부(2002년 노사정위원회)의 정의를 사용할 것임
 - 비정규 기준
 - ① 계약기간 유무: 무기계약인가 아니면 계약기간이 정해져있는가(계약기간이 정해져있을 경우 반복갱신이 가능해도 비정규직으로 보며 이외에 일용이나 기타 한시적 근로가 있음)
 - ② 1일 8시간 근로 유무: full-time, part-time(단시간 근로, 아르바이트 등)
 - ③ 계약관계의 차이: 2자 고용인가, 3자 이상의 다면적 근로관계인가, 혹은 독립사업자인가
 - ④ 임금, 근로조건, 기업및 사회복지에서의 차별 유무
 - ⑤ 근로장소의 동일성과 지속성 유무
 - 정부(2002년 노사정위원회)는 ①, ②를 중심으로 보고 부분적으로 ③에서 독립사업자를 뺀 다면적 근로관계를 비정규직에 포함(협의의 정의)시키는 반면 노동계는 모든 조항에서 일정 요건을 충족시키지 못하면 비정규직으로 판단함(광의의 정의)
 - 정부 기준에 따르면 $A+B=$ 비정규이며 C 는 사회적 취약계층이고, 노동계 기준에 따르면 $A+B+C=$ 비정규직임

<표 1-1> 정부기준과 노동계기준의 차이

경활인구 부가조사의 고용형태상 분류

| 구분 | 비정규직 | | | 정규직 |
|-----------------------------|------|-----|-----|-----|
| | 한시적 | 시간제 | 비전형 | |
| 경활인구 본조사의 종사상 지위분류 | A | | | D |
| | B | | | C |
| | 일용직 | | | |

주: ‘상용직’이란 고용계약기간이 1년 이상인 자 또는 특별한 고용계약이 없어 기간이 정해져 있지 않더라도 계속 정규직원으로 일하면서 상여금, 퇴직금 및 각종 수당을 받는 자
 ‘임시직’이란 상용직이 아니면서 고용계약이 1개월이상 1년 미만인자이거나 일정한 사업완료의 필요성에 의해서 고용된 자
 ‘일용직’이란 고용계약기간이 1개월 미만인자 또는 사업장을 떠돌아다니면서 일한 댓가를 받는 사람들

2. 비정규직 입법이 일자리를 줄이고 대량해고를 낳았는가?

○ 경영계에서는 2008년 3월 임금근로자의 증가 폭이 전년대비 0.1% 감소(18만 4천 개의 일자리 창출)한 원인을 비정규 입법에서 찾고 있음

- 임시직 16만 5천명의 감소를 비정규직의 감소로 바라보고 있음

<표 2-1> 2008년 3월 고용동향

(단위: 천명, %, %p, 전년동월대비)

| | | 2007.3 | | 2008.3 | | |
|------------------|---------|------------------|------|------------------|----------------|------|
| | | | 증감율 | | 증감 | 증감율 |
| 경제활동인구 (참가율) | | 23,960 (61.4) | 0.8 | 24,114 (61.1) | 154 (-0.3p) | 0.6 |
| 취업자 (고용율) | | 23,121 (59.2) | 1.2 | 23,305 (59.1) | 184 (-0.1p) | 0.8 |
| 고 용 형 태 | 상용근로자 | 8,432 | 4.1 | 8,898 | 466 | 5.5 |
| | 임시근로자 | 5,188 | 1.7 | 5,023 | -165 | -3.2 |
| | 일용근로자 | 2,112 | -2.5 | 2,073 | -39 | -1.8 |
| | 무급가족종사자 | 1,387 | -0.8 | 1,375 | -12 | -0.9 |
| | 자영업주 | 6,002 | -1.3 | 5,936 | -66 | -1.1 |
| 실업율(계절조정) | | 3.5(3.2) | | 3.4(3.1) | -0.1p | |
| 비경제활동인구 | | 15,084 | 1.4 | 15,350 | 266 | 1.8 |

자료: 통계청, 2008년

○ 고용 둔화 특히 임시직 감소는 비정규입법 등 제도적인 요인 보다는 경기동향 요인임

- 비정규직법 시행에 따라 기간제 등의 노동비용이 상승하여 임시직이 감소하였다면, 비정규임시직이 주로 감소하여야 할 것인데 오히려 정규 임시직이 감소(33만 2천명)하고 비정규임시직은 증가(16만 7천명)하는 반대현상이 나타남(이병희·정성미, 2008).

<표 2-2> 종사상 지위별 임금근로자의 고용형태별 증감

(단위: 천 명)

| | 2007. 3 | | | 2008. 3 | | | 증 감 | | |
|-------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|--------|--------|-------|
| | 상용직 | 임시직 | 일용직 | 상용직 | 임시직 | 일용직 | 상용직 | 임시직 | 일용직 |
| 임금근로자 | 8,431.7 | 5,187.8 | 2,111.6 | 8,897.6 | 5,023.3 | 2,072.5 | 465.9 | -164.5 | -39.0 |
| 정규직 | 6,626.7 | 3,079.6 | 251.9 | 7,301.8 | 2,747.9 | 306.2 | 675.1 | -331.7 | 54.3 |
| 비정규직 | 1,804.9 | 2,108.2 | 1,859.6 | 1,595.8 | 2,275.4 | 1,766.4 | -209.1 | 167.2 | -93.2 |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월. 한국노동연구원, 2008년 노동리뷰 6월호.

- 임금근로자의 증가세 둔화는 실직(혹은 해고)의 증가에 기인하기 보다는 신규채용의 둔화에 따른 것이며 특히 100인 미만 사업장의 신규채용의 현저한 부진과 100~299인 사업장의 신규채용 소폭 감소가 특징임(이병희·정성미, 2008)
- 역사적으로 살펴보아도 노동시장의 일자리 창출력 저하는 성장률 자체가 낮아진 데 주로 기인함
 - ※ 1981~1990, 성장률 8.7%, 취업자수 증가율 2.8%
 - ※ 1991~2000, 성장률 6.2%, 취업자수 증가율 1.6%(1998년 제외, 2.4%)
 - ※ 2001~2006, 성장률 4.6%, 취업자수 증가율 1.5%
- 대량해고는 나타나고 있지 않으며 다만 신규채용 억제는 두드러져 경기동향 효과를 확인할 수 있음
 - 사업장 규모별로 살펴보면 차별시정 대상이 아닌 100인 미만사업장에서 유입(신규채용)이 176천명 줄어든 반면 차별시정 대상인 300인 미만 사업장에서는 오히려 120천명 늘어남
 - 해고나 실직 등 유출도 증가하긴 하였으나 모든 기업에서 그 규모가 매우 적음

<표 2-3> 사업체 규모별 임금근로자 변동(월평균)

(단위: 천 명)

| | | 2006. 1/4 | 2007. 1/4 | 2008. 1/4 | 증감 1 | 증감 2 |
|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--------|--------|
| 전 체 | 임금근로자 순변화 | 362.2 | 424.0 | 311.7 | 61.8 | -112.3 |
| | 취업유출 | 624.6 | 591.5 | 592.1 | -33.1 | .6 |
| | 취업유입 | 986.8 | 1,015.5 | 903.8 | 28.7 | -111.7 |
| 1~99인 | 임금근로자 순변화 | 267.7 | 470.1 | 290.6 | 202.4 | -179.5 |
| | 취업유출 | 566.1 | 538.7 | 541.3 | -27.4 | 2.6 |
| | 취업유입 | 833.9 | 1,008.8 | 831.9 | 174.9 | -176.9 |
| 100~299인 | 임금근로자 순변화 | 47.3 | 47.8 | -5.1 | .5 | -52.9 |
| | 취업유출 | 31.2 | 31.2 | 28.7 | 0 | -2.5 |
| | 취업유입 | 78.5 | 78.9 | 23.6 | .4 | -55.3 |
| 300인이상 | 임금근로자 순변화 | 47.2 | -93.9 | 26.2 | -141.1 | 120.1 |
| | 취업유출 | 27.3 | 21.6 | 22.1 | -5.7 | .5 |
| | 취업유입 | 74.5 | -72.3 | 48.3 | -146.8 | 120.6 |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도, 1~3월. 한국노동연구원, 2008년 노동리뷰 6월호.

각주: 증감 1-2006년대비 2007년 증감율, 증감 2-2007년대비 2008년 증감율

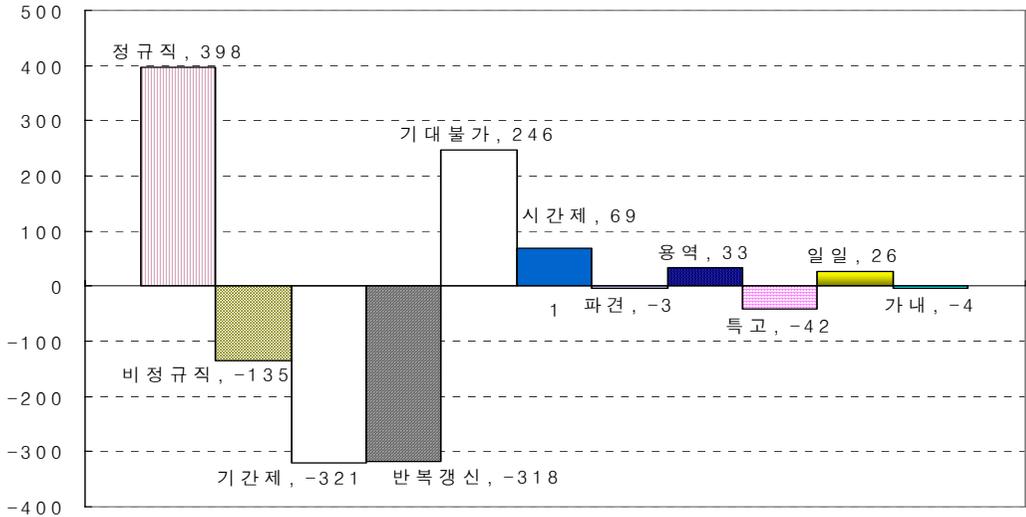
3. 정규직 전환인가, 더욱 불안정한 고용형태로의 전환인가?

○ 기간제 근로자는 전년동월대비 32만1천명, 파견은 3천명 감소하였으나 상대적으로 근로조건이 나쁜 ‘계속근로를 기대할 수 없는 한시적 근로자’(단기고용, 24만6천명, 조사이래 최대), 용역(3만3천명), 일일근로(2만6천명)가 모두 증가하여 비정규직 내부의 고용구성은 악화되었음

- 이것이 비정규직 입법 효과인지, 또한 전체 노동시장의 질 악화인지는 좀 더 시간을 두고 살펴보아야 함

<그림 3-1> 임금근로자 하위유형별 증감(2008년 3월)

(단위: 천명, 전년동월대비)



자료: 통계청, 경제활동인구부가조사

- 전년동월대비 2008년 3월 정규-비정규 증감을 살펴보면 정규직(398천명)은 증가하고 비정규직(135천명)은 감소, 비정규직 감소는 추세적으로도 확인됨

<표 3-1> 비정규 비중변화

(단위: 천명, %)

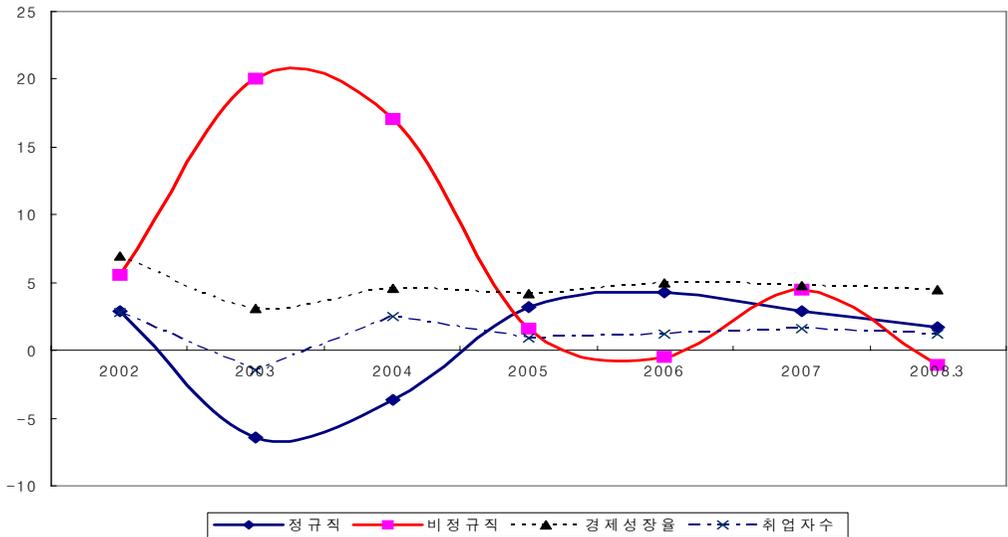
| | '05. 8월 | '06. 8월 | '07. 3월 | '07. 8월 | '08. 3월 |
|-----------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 비정규직 (천명) | 5,483 | 5,457 | 5,773 | 5,703 | 5,638 |
| 전년동월증감 | 89 | -26 | - | 246 | -135 |
| 비중 (%) | 36.6 | 35.5 | 36.7 | 35.9 | 35.2 |

자료: 통계청, 2008년 3월

- 2005년 전까지는 정규직 마이너스(-)증가율, 비정규직(+증가율이었으나 최근에는 정규직 플러스(+) 증가율, 비정규직 마이너스(-) 증가율로 바뀜

- 2003년 정규직 증감율은 전년동월대비 -6.4%, 비정규직은 20% 증가하는 등 2005년까지 비정규직 증감율이 매우 높았으나 2005년부터 바뀌고 있다는 점에서 임금근로자 전체의 구성이 나빠지고 있다고 보기 어려움

<그림 3-2> 전년동월대비 정규-비정규직 증감추이



자료: 통계청, 경제활동인구부가조사

- 정규직 전환효과는 상대적으로 뚜렷하여 일자리가 늘어나면 비정규직부터 늘어나는 ‘아래를 향한 경쟁’은 일단 저지된 것으로 보임

- 100인 이상 사업체 6,912개 중 1,465개 업체에 대한 노동부 설문조사(2008)에 따르면 기업의 63%가 정규직 전환사례가 있으며 해당 기업 기간제 근로자의 43.2%가 정규직 전환된 것으로 나타남.

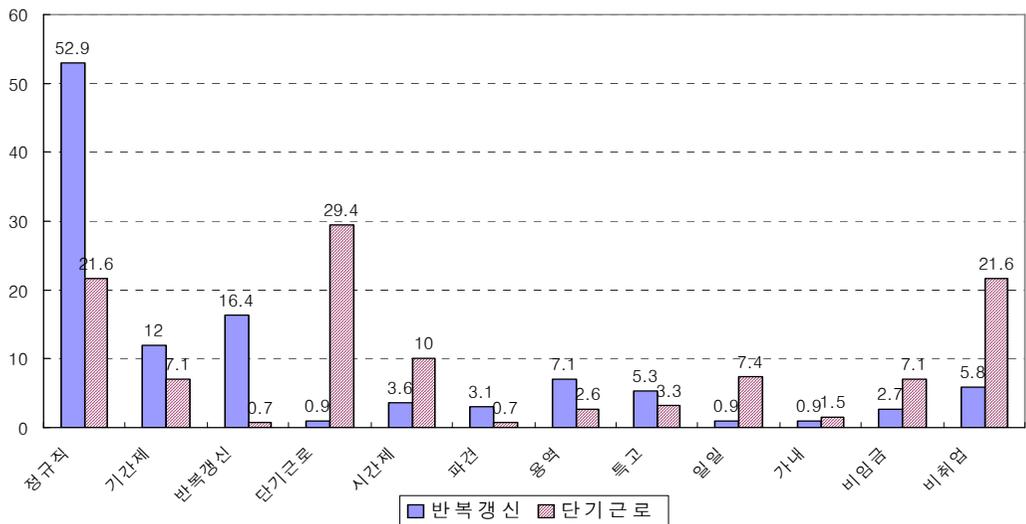
- 정규직 신규채용이 121천명 감소하였음에도 정규직이 1.5% 증가(398천명)한 것 역시 정규직 전환의 간접지표라고 할 수 있음

○ 계약반복갱신은 정규직 전환 등 긍정적 효과를 확인할 수 있지만 단기근로의 경우는 개선 보다는 악화된 것으로 보임

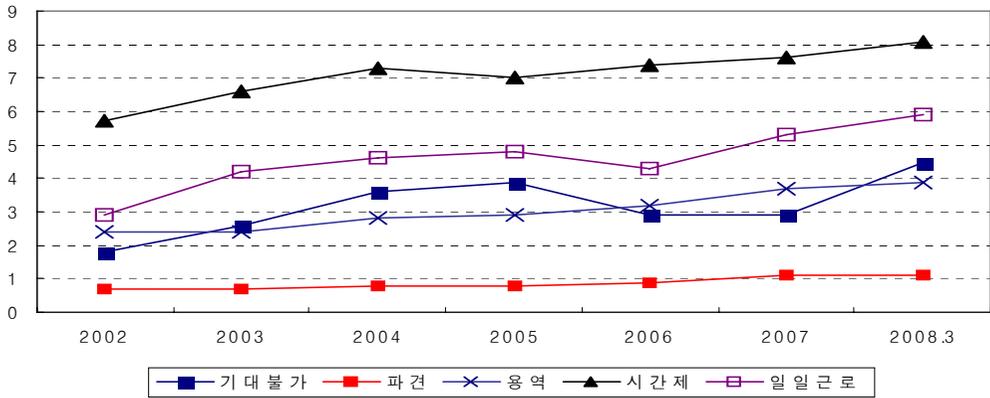
- 반복갱신의 경우 정규직 전환 52.9%로 긍정적 효과가 크고 단기근로의 경우도 21.6%는 정규직 전환되었지만 29.4%는 변화가 없고 시간제(10%), 용역(2.6%), 일일(7.4%), 비취업(21.6%) 등 반수 정도는 고용지위가 악화된 것으로 나타남

- 내부구성의 악화를 비정규 입법효과라고 보기 어렵다는 의견도 있는데 왜냐하면 단기근로를 제외하면 용역, 시간제, 일일근로 등의 증가추이는 2000년대 이후 지속된 것이며 비정규 입법 시행을 전후하여 확대되었다고 보기 어렵기 때문임

<그림 3-4> 반복갱신 및 단기근로의 1년간 고용지위 변화



<그림 3-5> 비정규직 하위유형별 증가추이(기간제, 반복갱신 제외)



자료: 통계청, 경제활동인구 부가조사

4. 임금 및 근로조건, 복리후생의 측면에서 노동시장 개선효과는 있는가?

○ 임금격차는 오히려 증가하였는데 이것은 비정규직 내부구성에 따른 변화인 것으로 보임

- 규모나 비중이 감소한 기간제, 반복갱신은 오히려 임금격차가 커졌으며 파견, 용역, 특고, 가내 등은 임금격차가 완화됨
- 해당 기업이 기간제를 비롯한 한시적 근로의 일부는 정규직으로 전환하고 파견, 용역, 특수근로, 가정내근로의 경우는 임금 등을 개선시키는 방식으로 입법에 대처하였다고 추정됨

<표 4-1> 근로형태별 월평균 및 시간당 임금(1~3월 평균)

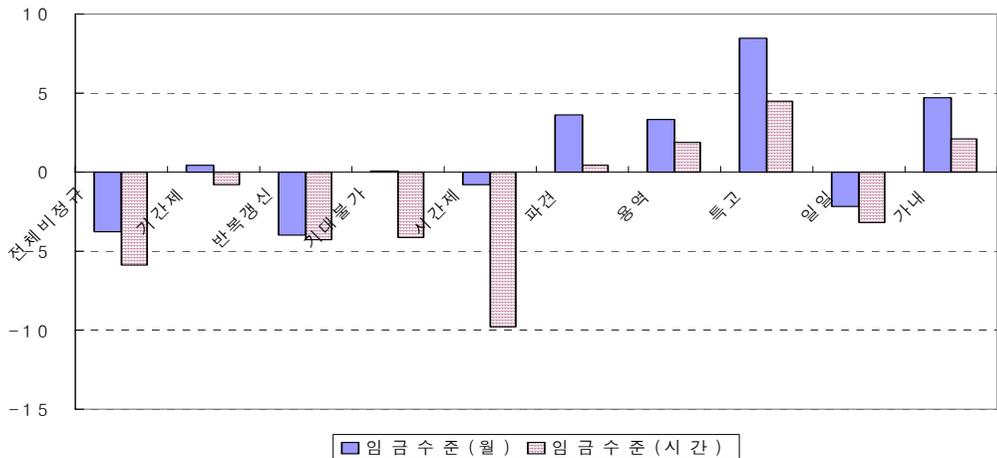
(단위: 천 원, %)

| | 월평균 임금 | | | | 시간당 임금 | | | |
|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | 2007. 3 | | 2008. 3 | | 2007. 3 | | 2008. 3 | |
| 정규직 | 198.5 | (100.0) | 210.4 | (100.0) | 10.1 | (100.0) | 10.8 | (100.0) |
| 비정규직 | 127.3 | (64.2) | 127.2 | (60.4) | 7.4 | (73.2) | 7.3 | (67.3) |
| 한시적 근로 | 144.2 | (72.6) | 144.1 | (68.5) | 7.8 | (77.7) | 7.8 | (71.9) |
| 기간제 | 142.9 | (72.0) | 152.4 | (72.4) | 7.9 | (78.2) | 8.4 | (77.4) |
| 계약 반복갱신 | 192.5 | (97.0) | 195.6 | (93.0) | 9.9 | (98.0) | 10.2 | (93.7) |
| 계속근무기대불가 | 96.0 | (48.4) | 102.0 | (48.5) | 5.2 | (51.8) | 5.2 | (47.7) |
| 시간제 근로 | 54.2 | (27.3) | 55.8 | (26.5) | 7.3 | (72.9) | 6.8 | (63.1) |
| 비전형근로 | 108.7 | (54.8) | 119.1 | (56.6) | 6.1 | (60.4) | 6.5 | (60.4) |
| 과건 | 132.5 | (66.8) | 148.1 | (70.4) | 6.9 | (68.5) | 7.5 | (68.9) |
| 용역 | 101.3 | (51.0) | 114.3 | (54.3) | 4.9 | (48.5) | 5.5 | (50.4) |
| 특수근로형태 | 136.1 | (68.6) | 162.3 | (77.1) | 8.0 | (80.0) | 9.2 | (84.5) |
| 가정내 | 59.6 | (30.0) | 73.1 | (34.7) | 4.5 | (44.6) | 5.1 | (46.7) |
| 일일 | 89.3 | (45.0) | 90.0 | (42.8) | 5.4 | (53.4) | 5.4 | (50.2) |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

<그림 4-1> 근로형태별 월평균 및 시간당 임금 증감

(단위: 천 원)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

- 다만 시간제, 단기고용(기대불가), 일일근로는 규모도 늘었을 뿐만 아니라 임금격차도 커졌다는 사실에 주의해야 함

○ 임금 보다는 복지수준이 좀 더 개선된 것으로 보임

<표 4-2> 근로형태별 사회보험 가입률 및 기업복지 수혜율

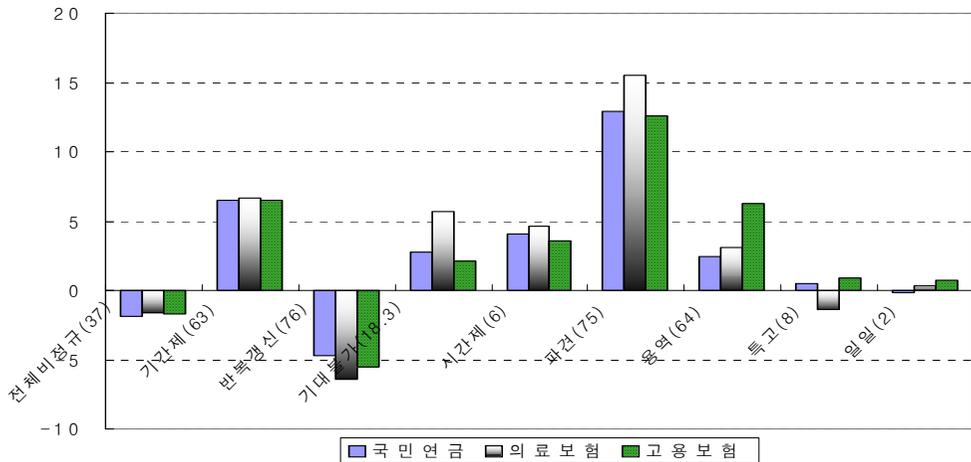
(단위: %)

| | 국민연금 | | 의료보험 | | 고용보험 | | 퇴직금 | | 상여금 | | 시간외수당 | | 유급휴가 | |
|----------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|-------|------|------|------|
| | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 | 2007 | 2008 |
| 정규직 | 76.0 | 77.6 | 76.6 | 78.2 | 65.4 | 65.6 | 68.9 | 74.3 | 69.5 | 71.2 | 54.3 | 54.9 | 59.9 | 64.6 |
| 비정규직 | 39.3 | 37.4 | 41.8 | 40.2 | 38.8 | 37.1 | 33.7 | 33.7 | 31.4 | 27.5 | 24.3 | 20.0 | 27.3 | 25.8 |
| 한시적 근로 | 55.8 | 54.8 | 58.9 | 58.4 | 54.9 | 53.9 | 48.4 | 48.7 | 44.9 | 40.5 | 34.4 | 29.1 | 39.4 | 38.5 |
| 기간제 | 57.4 | 63.9 | 61.2 | 67.9 | 56.5 | 63.0 | 51.1 | 58.7 | 46.3 | 47.8 | 35.2 | 34.9 | 41.9 | 46.4 |
| 계약반복갱신 | 83.8 | 79.1 | 85.4 | 79.0 | 81.8 | 76.3 | 74.3 | 75.2 | 72.8 | 75.5 | 57.2 | 48.5 | 58.7 | 65.7 |
| 계속근무기대불가 | 15.4 | 18.2 | 16.2 | 21.9 | 16.2 | 18.3 | 4.3 | 9.0 | 5.4 | 6.4 | 4.3 | 4.7 | 3.4 | 5.1 |
| 시간제 근로 | 2.3 | 6.4 | 3.3 | 7.9 | 2.4 | 6.0 | 1.4 | 4.9 | 3.1 | 4.8 | 2.2 | 2.7 | 2.3 | 2.7 |
| 비전형근로 | 22.0 | 24.2 | 26.0 | 28.4 | 22.3 | 25.7 | 18.9 | 25.2 | 15.4 | 17.0 | 12.2 | 13.5 | 12.8 | 16.1 |
| 파견 | 60.6 | 73.5 | 61.6 | 77.1 | 62.1 | 74.7 | 50.3 | 72.0 | 42.4 | 53.5 | 37.6 | 44.3 | 39.4 | 54.1 |
| 용역 | 56.1 | 58.5 | 70.9 | 74.0 | 57.2 | 63.5 | 52.8 | 63.5 | 39.7 | 39.2 | 33.0 | 30.9 | 33.2 | 38.2 |
| 특수근로형태 | 7.5 | 8.0 | 7.8 | 6.4 | 6.8 | 7.7 | 3.9 | 6.5 | 4.7 | 5.0 | 1.6 | 2.1 | 3.5 | 3.9 |
| 가정내 | 3.3 | 16.3 | 3.3 | 17.2 | 2.7 | 16.4 | 1.1 | 17.0 | 1.4 | 16.3 | 0.2 | 13.7 | 1.3 | 14.5 |
| 일일 | 0.9 | 0.7 | 1.0 | 1.3 | 1.2 | 1.9 | 0.2 | 1.0 | 0.9 | 0.8 | 1.2 | 1.5 | 0.1 | 0.1 |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료, 각년도 3월.

<그림 4-2> 근로형태별 사회보험 가입률 증감 정도

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

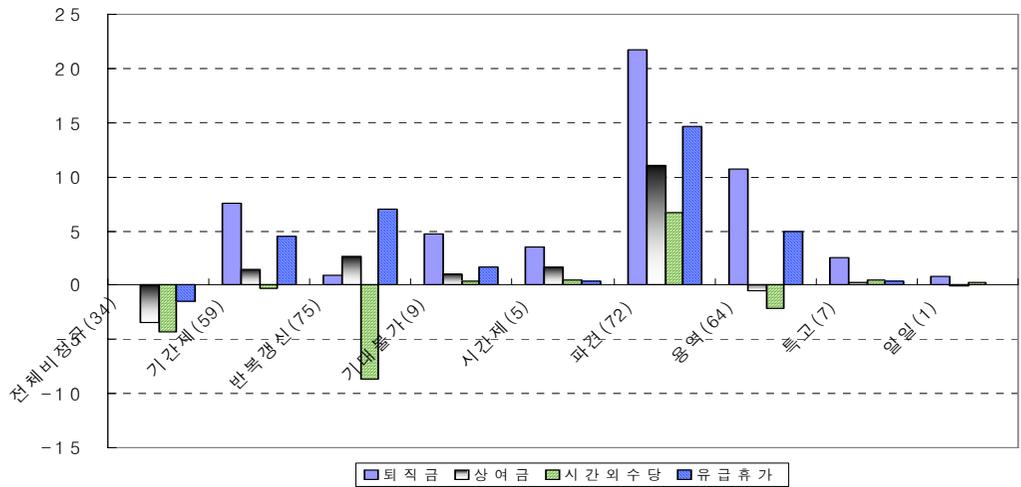
주: ()는 고용보험 수혜율

- 비정규직 전체는 개선효과가 없으나 하위유형별로 간접고용에서는 복지수준 개선이 상대적으로 뚜렷하게 나타나고 있으며 기간제를 비롯한 한시적 근로 역시 부분적으로 나타남

- 기업이 임금보다는 복지 측면에서 차별시정 노력을 한 것으로 보임

<그림 4-3> 근로형태별 기업복지 수혜율 증감 정도

(단위: %)



자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

주: ()는 퇴직금 적용율

- 결론적으로 ① 기간제 및 반복갱신 노동자에게서는 정규직 전환 효과가 나타났으나 여타 고용형태에서는 그 효과가 적어 임금근로자 전체 구성은 개선되었지만 비정규직 내부구성은 악화되었고, ② 임금효과는 거의 나타나고 있지 않으며 기업 및 사회 복지 수준에서는 일부 긍정적 효과가 있지만 단기고용, 시간제, 일일근로에서는 개선효과가 보이지 않으며, ③ 비정규입법이 일자리를 줄였거나 대량해고를 양산하였다는 주장은 입증되지 않으며 일자리 증가율의 둔화는 비정규입법 보다는 경기악화 효과라는 것이 보다 타당함

5. 비정규직 입법, 성별효과가 있는가?

○ 성별 비정규직 증감추이를 살펴보면 남성은 125천명(-4.2%) 줄어든 반면 여성은 10천명(-0.4%) 줄어들어 여성보다 남성에서 비정규직 감소 효과가 큼

- 기간제의 감소효과는 남성 -12.5%, 여성 -12%로 유사하나 비기간제(계약반복갱신 및 단기고용)의 경우 남성은 72천명(-14.5%) 감소한 반면 여성은 변화가 거의 없이 0.1% 증가한 것으로 나타남

<표 5-1> 성별 비정규직 증감추이

(단위: 천명)

| | 2007.3 | | 2008.3 | | 전년동월대비 | | |
|---------|--------|-------|--------|-------|--------|------|-------|
| | 규모 | 비중 | 규모 | 비중 | 증감 | 증감율 | |
| 비정규(전체) | 5,773 | 100.0 | 5,638 | 100 | -135 | -2.3 | |
| | 남 | 2,968 | 51.4 | 2,843 | 50.4 | -125 | -4.2 |
| | 여 | 2,805 | 48.6 | 2,795 | 49.6 | -10 | -0.4 |
| 한시적근로자 | 남 | 1,962 | 66.1 | 1,707 | 60.0 | -255 | -13.0 |
| | 여 | 1,680 | 59.9 | 1,542 | 55.2 | -138 | -8.2 |
| 기간제 | 남 | 1,461 | 49.2 | 1,278 | 45.0 | -182 | -12.5 |
| | 여 | 1,154 | 41.1 | 1,015 | 36.3 | -139 | -12.0 |
| 비기간제 | 남 | 501 | 16.9 | 429 | 15.1 | -72 | -14.5 |
| | 여 | 527 | 18.8 | 527 | 18.9 | 0 | 0.1 |
| 시간제 | 남 | 400 | 13.5 | 392 | 13.8 | -9 | -2.1 |
| | 여 | 831 | 29.6 | 909 | 32.5 | 78 | 9.3 |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

- 시간제 근로에서도 남성의 감소(-2.1%)와 여성의 증가(9.3%)가 극명하여 여성 비정규직 내부구성의 악화가 나타나며, 여성시간제 근로의 증가는 비정규직 입법 효과 보다는 여성 단시간 근로를 활성화하려는 정부정책 효과가 더 클 가능성이 있음

<표 5-2> 성별 간접고용 등 비전형 근로 증감추이

(단위: 천명)

| | 2007.3 | | 2008.3 | | 전년동월대비 | |
|--------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | 규모 | 비중 | 규모 | 비중 | 증감 | 증감율 |
| 비전형근로자 | 2,244 | 38.9 | 2,330 | 41.3 | 86 | 3.8 |
| | 남 | 1,178 | 39.7 | 1,268 | 91 | 7.7 |
| | 여 | 1,067 | 38.0 | 1,062 | -5 | -0.4 |
| 파견 | 남 | 81 | 2.7 | 91 | 10 | 12.0 |
| | 여 | 94 | 3.4 | 82 | -13 | -13.6 |
| 용역 | 남 | 354 | 11.9 | 374 | 20 | 5.6 |
| | 여 | 230 | 8.2 | 243 | 13 | 5.6 |
| 특수형태근로 | 남 | 222 | 7.5 | 205 | -17 | -7.6 |
| | 여 | 421 | 15.0 | 396 | -25 | -5.9 |
| 일일근로 등 | 남 | 607 | 20.4 | 662 | 55 | 9.1 |
| | 여 | 463 | 16.5 | 430 | -33 | -7.1 |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

- 간접고용의 경우는 남녀 증감 정도가 다르게 나타나는데 남성은 7.7% 증가, 여성은 -0.4% 감소이기 때문이며 특히 파견 및 일일근로에서 남성의 증가가 두드러지고 용역은 남녀가 유사한 수준으로 증가하였음
- 여성은 시간제 및 단기고용을 중심으로, 남성은 파견 및 일일근로를 중심으로 그 비중이 늘어나거나 덜 줄어들었다는 것에 주의할 필요가 있음
- 성별 직종별 변화를 살펴보면 남녀 모두 비정규직이 가장 많았던 직종은 그 비중이 늘어났으며 특히 서비스판매업은 성별과 무관하게 규모와 비중이 모두 늘어난 것을 확인할 수 있음

<표 5-3> 성별 직종별 비정규 근로 증감추이

| | 여성 | | | | 남성 | | | |
|--------|--------|------|--------|------|--------|------|--------|------|
| | 2007.3 | | 2008.3 | | 2007.3 | | 2008.3 | |
| | 규모 | 비중 | 규모 | 비중 | 규모 | 비중 | 규모 | 비중 |
| 전체 | 2,805 | 100 | 2,795 | 100 | 2,968 | 100 | 2,843 | 100 |
| 전문기술행정 | 464 | 16.5 | 450 | 16.1 | 579 | 19.5 | 509 | 17.9 |
| 사무직 | 481 | 17.1 | 453 | 16.1 | 285 | 9.6 | 240 | 8.4 |
| 서비스판매직 | 900 | 32.1 | 959 | 34.3 | 244 | 8.2 | 299 | 10.5 |
| 농어업숙련직 | 29 | 1.0 | 18 | 0.6 | 27 | 0.9 | 26 | 0.9 |
| 기능기계조작 | 930 | 33.2 | 915 | 32.7 | 1,835 | 61.8 | 1,771 | 62.3 |

자료: 통계청, 「경제활동인구조사 부가조사」 원자료

6. 비정규 입법을 제한하는 노동시장 및 노사관계 구조

○ 기업별 내부자 노동시장에서 초기업별 외부자 노동시장으로의 변화와 비정규 입법간의 불일치

- 내부노동시장 약화 현상은 ① 300인 이상 대기업 종업원수 감소, ② 외주 활성화와 중소기업 기반 약화, ③ 저임금 근로자 비중 증가 등에서 확인됨
- 외주화의 활성화와 중소기업 기반 약화도 기업별 외부자 노동시장 특히 간접고용 확산 지표임
 - ※ 제조 중소기업의 59.0%('05년)를 차지하는 수급 중소기업의 주력 납품제품의 단가는 2001~05년 동안 단일 부품 2.9% 하락, 중간 부품 3.6% 하락(중소기업중앙회, 2006)
 - ※ 전 산업에 걸쳐 나타나는 다단계구조 역시 중소기업 기반을 약화시키고 외부자 노동시장을 확대시킴

- 비정규입법이 주로 직접고용 기간제에 초점이 맞추어진 것에서 알 수 있듯이 기업별 내부자 노동시장을 전제하고 있는 것으로 보여 그 효과가 제한적일 수밖에 없음

<표 6-1> 규모별 종업원수 변화 추이(1993~2006)

(단위: 명, %)

| 계 | 1993 | 1996 | 1999 | 2003 | 2006 | 증감율 |
|----------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------|
| | 12,245,073 (100.0) | 14,006,754 (100.0) | 12,920,289 (100.0) | 14,729,166 (100.0) | 15,435,766 (100.0) | |
| 1-9명 | 4,566,614 (37.3) | 5,663,780 (40.4) | 5,875,403 (45.5) | 6,672,408 (45.3) | 6,678,855 (43.3) | 17.9 |
| 10-49명 | 2,583,901 (21.1) | 3,047,491 (21.8) | 2,830,977 (21.9) | 3,534,048 (24.0) | 3,791,040 (24.6) | 24.4 |
| 50-299명 | 2,325,830 (19.0) | 2,597,158 (18.5) | 2,348,473 (18.2) | 2,726,696 (18.5) | 3,049,269 (19.8) | 17.4 |
| 300-999명 | 1,107,454 (9.0) | 1,245,154 (8.9) | 1,002,138 (7.8) | 1,020,884 (6.9) | 1,043,554 (6.8) | -16.2 |
| 1000명이상 | 1,661,274 (9.5) | 1,453,171 (10.4) | 863,298 (6.7) | 775,130 (5.3) | 873,048 (5.7) | -39.9 |

주: 증감율은 1996년대비 2006년 증감율임

자료: 통계청, 사업체기초통계조사, 각년도.

<표 6-2> 고용형태별 저임금 노동시장 변화추이(2001~2006)

(단위: %)

| | 2001.8 | 2002.8 | 2003.8 | 2004.8 | 2005.8 | 2006.8 |
|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 임금근로자 | 22.6 | 23.2 | 24.1 | 26.3 | 26.6 | 25.8 |
| 정규직 | 17.5 | 18.8 | 17.6 | 19.7 | 19.4 | 19.0 |
| 비정규직 | 36.3 | 35.0 | 37.7 | 37.5 | 39.1 | 38.3 |

주: 시간당 임금이 중위 수준의 2/3 미만인 근로자를 저임금근로자로 정의함.
 자료: 통계청, 「경제활동인구 고용형태별 부가조사」, 각년도.

○ 기업별 노사관계 시스템과 비정규 입법의 불일치

- 민주노총은 비정규입법의 문제점을 적극적으로 제기하였으나 구체적인 대안을 제시하기 보다는 악법이라고 비판하는 것에 그쳤다고 보이는데 정규직 기업별 노동조합 중심의 노사관계 시스템의 영향이 큰 것으로 보임
 - ※ 산업, 업종, 지역 수준에서의 대응은 존재하였는데 예를 들어 ① 민주노총 보건의료노조에서 산별 단체협약을 통해 직접고용 비정규직의 정규직전환을 합의함(합의결과 직접고용 비정규직이 약 4% 감소하고 부분적은 차별시정 효과가 있음)
 - ※ 한국노총 역시 금융 노조 및 산하 기업지부에서의 대응이 있었음

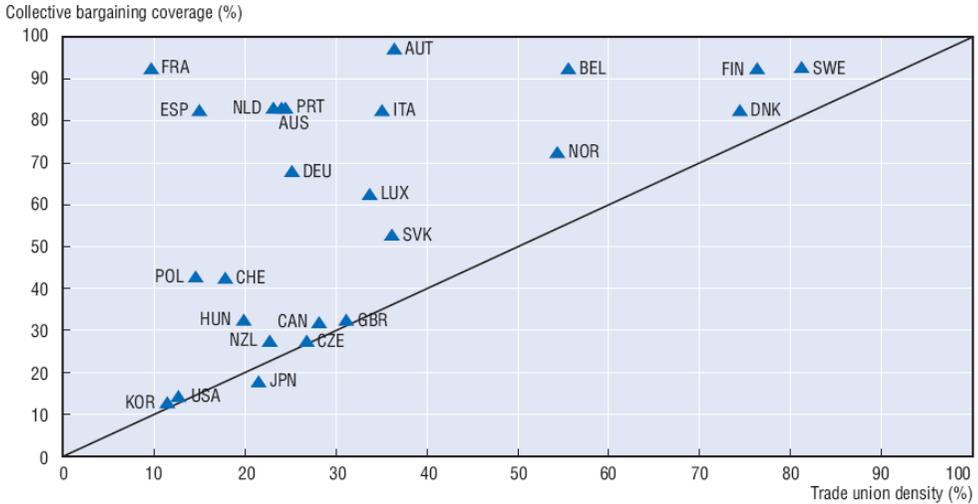
- 기업별 노사관계는 비정규입법의 준수 및 이행에 관한 노사정의 능력을 약화시키고 노사에 의해 조율되기 어려운 광범위한 사각지대를 형성할 뿐만 아니라 소득 불평등을 강화시키는 효과가 있음

<표 6-3> 교섭체계가 임금에 끼치는 효과에 대한 회귀분석결과(1970~2000)

| | 임금비중 | 소득불평등 | 청년상대소득 | 고령상대소득 | 여성상대소득 |
|---------|---------|---------|---------|---------|---------|
| 노조조직율 | -0.0002 | -0.0088 | 0.0018 | -0.0007 | -0.0004 |
| 협약적용율 | -0.0007 | -0.0052 | 0.0012 | 0.0003 | 0.0027 |
| 교섭집중/조정 | 0.0030 | -0.1747 | -0.0120 | 0.0324 | -0.0178 |

자료: OECD Employment Outlook, 2004

<그림 6-1> 노조 조직률과 단체협약 적용율



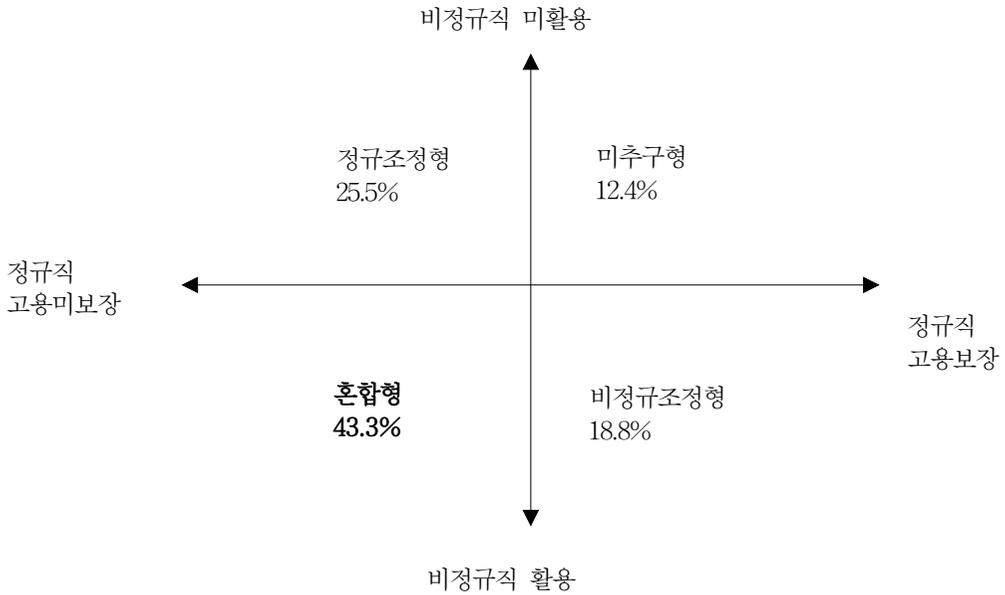
자료: OECD Employment Outlook, 2004

- 기업측의 인사노무관리 전략 역시 초기업별 외부자 노동시장을 강화시키는 효과가 있어 비정규입법과 불일치 함

<표 6-4> 기업의 인사노무 및 노사관계 전략

| A형 전략(하이로드, 포섭적) | B형 전략(로로드, 비포섭적) |
|--------------------------|--------------------------------|
| - 육성형 인력관리 전략(직접적 노무관리) | - 시장형 인력관리 전략(간접적 노무관리) |
| - 내부 노동시장의 형성 | - 외부노동시장에 의존 |
| - 친노조적(신뢰형성) | - 반노조적(불신축적) |
| - 기능적 유연화에 초점 | - 인건비 절감(수량적 유연화)에 초점 |
| - 독자적인 노무관리 기구 존재 | - 독자적인 노무관리 기구 부재 |
| - 인사노무관리 부서의 위상 강화 | - 인사노무관리 부서의 위상약화 |
| - 인사노무관리자는 전략적 동반자이자 조연자 | - 인사노무관리자는 관리전문가, 단순전달자 혹은 규제자 |

<그림 6-2> 기업의 수량적 유연화 추구유형(2003)



주: 비정규직 활용은 직접고용에만 해당됨

자료: 한국노동연구원 사업체패널 2003, 김동배(2004)에서 재인용

7. 결론

○ 중장기적으로는 고용의 질을 중심으로 한 ‘고용-성장-복지’의 선순환 구조를 형성하기 위한 새로운 패러다임이 필요함

- 한국은 성장=고용과 고용=복지 연계가 모두 깨짐

※ 성장≠고용은 수출증대≠내수확산과 중소기업의 내수기반 약화, 대기업 고용율의 하락에 따른 것임

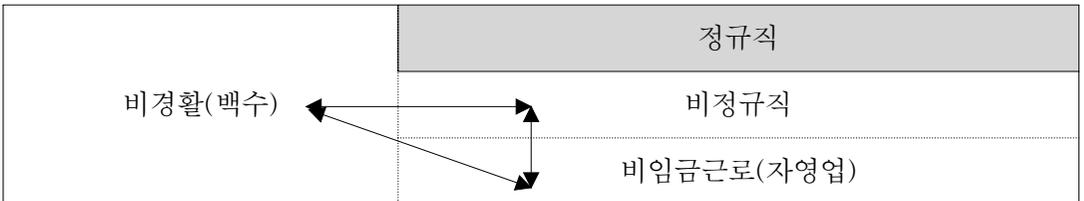
※ 고용≠복지는 비정규직 및 근로빈민의 증가와 완전고용에 가까운 실업율에서 단적으로 나타나며 외부자 노동시장의 확대에도 불구하고 이 시장의 안정화 및 규율이 이루어지지 않기 때문임

※ 한국의 취업자시장은 정규직 1/3, 비정규직 1/3, 자영업 및 무급가족종사자 1/3으로 구성되며 비정규직과 자영업 시장에 근로빈민의 대부분이 존재하며 한국은 실업이 아니라 근로 빈민 및 비정규직 문제가 중요한 고용현안이라는 점에서 고용=복지 연계는 현실적으로도 깨진 것으로 보임

- 이병희외(2007)에 따르면 영미형 고용전략과 유럽형 고용전략 모두 긍정적 성과를 낳은 것으로 확인되나 영미형으로 분류되는 한국은 영미형 고용전략의 긍정성(일자리창출)은 적고 부정성(소득불평등 확대)은 큰 것으로 확인됨

○ 특히 3비 악순환 삼각형을 깨뜨리는 것이 중요함

- 비정규와 자영업 시장에서의 근로빈민 현상과 더불어 이들이 비경활인구로 이동하는 등 상호 이동성 역시 크다는 점을 적극적으로 검토해야함



○ 새로운 '성장-고용-복지' 연계 전략의 초점

<표 8-1> 중장기 전략 프로그램

| | |
|--------|---|
| 목적 | 3비 삼각형 탈피->고용을 매개로한 선순환 구조 형성 |
| 성장의 초점 | - 중소기업 육성전략 ① 대중소기업간 불공정거래 해소, ② 내수시장에 대한 강력한 독과점규제, ③ 다단계구조의 해소, ④ 사회적기업의 확산, ⑤ 새로운 지역모델의 형성 |
| 고용의 초점 | - 고용의 질 개선 ① 공공성지표에 기초한 공공부문 구조개혁, ② 대기업의 사회적 책임강화와 정규직 전환 프로그램 개발, ③ 엄격하고 광범위한 차별시정제도, ④ 직업훈련-고용연계 시스템의 강화, ⑤ 고용안정을 전제로한 임금유연화 전략 등의 사회적 합의 |
| 복지의 초점 | - 사회보장으로의 전환 ① 기업복지에서 사회보험으로의 이동, ② 업종, 산업별 복지시스템 구축 ③ 기여에 의한 복지시스템의 개선 ④ 사회보장 서비스 전달체계의 개혁 |

○ 중장기 전략의 실현을 위한 노사관계 시스템의 변화가 필요함

- 기업별 노사관계에서 초기업별 노사관계로, 다양한 수준에서의 사회적 협의의 제도화가 이루어져야 함

○ 중단기 전략 역시 필요한데 ① 향후 최소 2년간 비정규입법 모니터링, ② 엄격한 차별 시정 및 사회보험 시스템 변화, ③ 중소기업영세사업장을 위한 지원책 모색, ④ 간접고용 대책으로서 원하청 연대책임, ⑤ 저임금 근로자를 위한 대책 등이 그것임

- 비정규입법의 후퇴나 변경이 아닌 모니터링을 통한 사후 대책 마련이 필요하며 이 모니터링에는 ‘차별시정제도의 운영’과 여성 및 특정고용형태(일일, 단기고용, 사내하청 등 간접고용, 시간제 등)에 대한 모니터링이 포함되어야 함

- 차별해소+사회보장 시스템의 변화를 중심으로 하되 대기업 및 공공부문의 경우 정규직 전환을 결합시킬 필요가 있음

- ※ 성별, 연령별 대책이 필요하며 법제도 개선을 전제로 하지 않은 단시간 근로 확대정책은 재검토되어야 함
 - ※ 공기업 구조조정(민영화)이 고용의 질을 저하시킬 가능성을 적극적으로 검토해야 함
- 간접고용 문제는 원하청 연대책임을 중심에 놓고 해결책을 모색하되 파견업종의 허용확대는 간접고용 특히 사내하도급을 유지 확대시키면서 정규직 혹은 기간제 고용을 오히려 줄일 가능성이 있으며 다른 한편 노동시장 이중구조를 강화하고 노사관계 및 사회보장의 사각지대를 넓힌다는 점에서도 부적절함
 - 저임금 노동시장에 대한 대책은 사회보험율의 제고 및 사회보장 시스템의 변화로부터 시작되어야 함



차별시정제도 시행 1년을 돌아보며

김 철 희

(노동인권실현을 위한 노무사모임, 노무법인참터 공인노무사)

1. 들어가며

가. 차별시정제도의 도입과 시행

2007. 7. 1.이후 시행된 차별시정제도는 2006. 12. 21. 제정 또는 개정된 비정규직법을 통해 당시 비정규직법의 대략적인 정책방향인 “고용은 유연하게, 차별을 없게”라는 슬로건 하에서 도입되었다.¹⁾ 현재까지 1년 가까이 운영되었던 차별시정제도가 단지 저임금을 목적으로 비정규직을 사용하던 과거의 그릇된 관행을 일소하고, 사회 전체적으로 균형 잡힌 분배구조 형성을 촉진시킬 수 있을 것인가 아니면 제도의 형식적 측면만 마련되었을 뿐, 제도이용이 곤란하고, 판단기준이 모호한 상태가 지속됨으로서 여전히 고용유형에 따른 차별을 고착화 하는 결과를 낳을 것인가는 비록 짧기는 하지만 제도운용 초기의 평가와 과제를 어떤 수준으로 담아내고, 이를 실행해 나가느냐에 따라 달라질 것이라고 판단된다.

1) 차별시정제도에 대한 구체적인 입법내용은 아래와 같다.

「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」 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.

동법 제9조 (차별적 처우의 시정신청) ①기간제근로자 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 3월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다. 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조 (차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①과건사업주와 사용사업주는 과건근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 과건근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②과건근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.<2006.12.21.신설>

나. 전체 사건 처리 내역

<2007년(7~12월)>

| 구분 | 접수 | 처리 | | | | | | | 진행중 |
|-----|-----|-----|----|----|----|----|----|----------|-----|
| | | 총계 | 판정 | | | | 취하 | 조정 성립 | |
| | | | 소계 | 인정 | 기각 | 각하 | | | |
| 지노위 | 760 | 156 | 82 | 64 | 15 | 3 | 73 | 1 | 604 |
| 중노위 | 26 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 26 |

- 재심신청율 : 31.7% / 취하율 : 46.8%(모두 지노위에서 취하)

<2008년(1~5월)>

| 구분 | 접수 | 처리 | | | | | | | 진행중 |
|-----|-----|-----|-----|----|-----|----|----|----------|-----|
| | | 총계 | 판정 | | | | 취하 | 조정 성립 | |
| | | | 소계 | 인정 | 기각 | 각하 | | | |
| 지노위 | 658 | 653 | 633 | 9 | 556 | 68 | 16 | 4 | 5 |
| 중노위 | 48 | 42 | 39 | 16 | 19 | 4 | 3 | 2 | 4 |

(접수건수는 2007년 이월건수 포함)

위 표에서 집계된 접수 및 처리 건수는 차별시정제도 시행 초기에 접수사건을 개인별로 분리하여 사건통계를 잡은 결과 발생한 것으로 실제 사건의 처리 건수와는 많은 차이가 있다. 차별시정신청제도 시행 이후 2008년 5월말 현재, 사업장별로 사건수를 산정하면 전체 사건 수는 총 46건이며, 이 중 지노위에서 차별이 인정된 사건(일부인정 포함)은 총 3건으로, 이 사건들은 재심을 거치면서 1건(한국철도공사)을 제외하고는 취하되거나(농협 중앙회고령축산물공판장) 초심취소(학교법인동명문화학원)되었다.

다. 1년간 진행된 차별시정신청사건의 유형

현재까지 노동위원회에 제기된 차별시정신청사건은 총 46건 정도이나 이 중 33건 가량의 사건들은 기간제 근로자 개인이 노동위원회에 차별시정신청을 제기하였다가 사건 진행 과정에서 취하되었기 때문에 구체적인 사건의 유형이나 내용을 파악하기 어렵다. 따라서 노동조합이나 노동운동단체가 사건 제기 시점부터 개입하였던 13건²⁾을 통해 구체적인

쟁점을 확인할 수 있는 상황이다.

위 13개의 사건들을 통해 현재까지 다루어진 차별시정신청사건의 유형을 구분해 보면 다음과 같다.

위 13건 중에서 중앙노동위원회에서 종결된 사건은 5건³⁾이고, 나머지 8건은 모두 지방노동위원회 판정을 받기 전에 취하되거나 중노위에 진행 중에 취하되었다.

그런데 이중 차별여부에 대해 판단이 이루어진 사건은 모두 5건이고, 그 중 2건⁴⁾은 차별이 인정되었고, 다른 3건은 비교심사단계에서 기각되었으며, 한 건⁵⁾은 비교대상자선정단계에서, 나머지 두 건⁶⁾은 불리한 처우단계에서 기각되었다. 차별이 인정된 두 건 중 한 건(농협고령축산물공판장사건)는 차별인정과 동시에 계약기간만료로 재계약이 거부되었고, 부당해고구제신청사건 진행 중 원직복직을 조건으로 취하되었다. 나머지 8건은 합의중용에 못 이겨(1건)⁷⁾ 혹은 결원 시 복직하는 것으로 합의(1건)⁸⁾나 위로금형식으로 차별금부상당액을 지급받는 조건에 대한 합의(1건)⁹⁾, 무기계약직 전환의 합의(1건)¹⁰⁾ 등으로 취하되

2) (1) 농협고령축산물공판장사건, (2) 한국철도공사사건, (3) 한국도로공사사건 (4) 우리투자증권사건, (5) 서울보증보험사건, (6) 경기도 학교병설유치원강사사건, (7) 제주특별자치도사건 (8) KT&G사건, (9) 포항의료원사건, (10) 동명문화학원 전임강사사건 (11) 대학시간강사사건(전남대, 조선대, 성균관대, 성공회대, 영남대, 대구대, 경북대)¹⁾, (12) 이랜드리테일사건, (13) 국립암센터사건

3) 한국철도공사사건(행정소송계속중), 동명문화학원 전임강사사건(중노위종결), 대학시간강사사건(중노위종결), 포항의료원사건(중노위종결), 제주특별자치도사건(중노위종결)

4) 농협고령축산물공판장사건(지노위판정), 한국철도공사사건(지노위-중노위판정)

5) 한국도로공사사건. 비교대상이 되지 않는다고 판단하였으나 합리적 이유도 없다고 하여 합리성심사도 포함하고 있다.

6) 대학시간강사사건. 제주특별자치도사건. 대학시간강사사건의 경우 지방노동위원회에서 신청인측은 전임강사와 시간강사를 비교가능성을 주장하였으나 전임강사가 기간제노동자라는 이유로 비교대상자선정단계에서 기각하였다. 그 후 중앙노동위원회에서는 신청인은 비교대상자에 관하여 전임강사를 주의적 취지로 하되, 강의 초빙교수를 예비적 취지로서 신청취지를 변경하였고 심문회의 결과 강의초빙교수에 대한 비교대상선정을 인정하였으나 시간급 임금을 계산하는 과정에서 강의초빙교수의 근로시간은 강의시간 외의 강의준비시간을 인정한 반면, 시간강사에 대해서는 강의시간만을 근로시간으로 인정하여 불리한 처우가 없다고 판단하였다. 지노위와 중노위 모두 합리성심사단계에 이르지 못하였으나 중노위 결과에 따라 불리한 처우단계에서 기각으로 분류한다. 한편 제주특별자치도사건에 대해 지노위는 비교대상은 인정하되 불리한 결과가 없다고 판단하였으나 합리적 이유도 없다고 하여 합리성심사도 포함하고 있다.

7) 서울보증보험사건

8) KT&G사건

9) 국립암센터사건

10) 우리투자증권사건

거나 기간의 정함이 없는 노동자라는 사용자의 주장이 받아들여져 각하(4건)¹¹⁾되었다.

2. 차별시정신청제도 운용상의 문제점

가. 반복 갱신된 기간제 근로자에 대한 차별시정제도 적용상의 문제점

이전부터 대법원은 기간제 고용에 대해 2가지 유형의 판결 태도를 유지해 왔는데 한 가지는 장기간 근로계약이 반복적으로 갱신되는 경우 그 기간의 정함은 형식에 불과한 것으로 보는 것이고 다른 한 가지는 기간이 형식에 불과한 것으로 볼 수 없는 경우더라도 근로계약기간이 차기 계약갱신을 예정한 ‘갱신기간’으로 보일 경우 일방적인 갱신거절은 신의칙에 위배되고, 이런 경우 해고제한의 법리가 유추적용된다는 것이다.

이와 같이 장기간에 걸쳐 기간제 근로계약이 반복 갱신되어 근무하는 근로자들 차별시정신청을 할 수 있는지 문제가 되었다. 즉, 이들이 「기간제법」에서 말하는 기간제 근로자에 해당하는지가 쟁점이었다.

이와 같은 고용유형은 현재는 물론, 기간제법 시행 이후에도¹²⁾ 존재할 수 있는데, 이들이 위 판례법리에 따라 보호된다고 가정할 경우 이들의 근로계약 중 근로계약기간을 인정해 기간제로 볼 것인지 아니면, 형식에 불과한 것으로 보아 무기계약 근로자로 볼 것인지가 문제가 되었다. 더 나아가 대법원의 판례 중 이른바 ‘기대가능성’만이 인정되는 근로계약을 체결한 경우는 또 어떠한가가 쟁점이었다.

11) 경기도 학교병설유치원강사사건, 동명문화학원 전임강사사건, 포항의료원사건, 이랜드리테일사건

12) 기간제법 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 근로자를 사용함에 있어서 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자로 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·과건 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 의하여 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.

현재까지 노동위원회는 기간의 정함이 형식에 불과하고 사실상 기간의 정함이 없는 근로자로서 기간제법이 그 보호대상으로 하고 있는 기간제 근로자에 해당하지 않으므로 차별시정신청권한이 없다고 판단하고 있다¹³⁾. 이는 (1) “기간의 정함이 형식에 불과하게 된 예외적인 경우, 비록 기간을 정하여 채용된 근로자일지라도 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없게 되는 것”¹⁴⁾이라고 보는 판례들의 입장을 따른 것이라고 할 수 있는데¹⁵⁾, 노동위원회는 해고제한법리와 관련한 위 판례들에서 기간의 정함이 형식에 불과하다는 의미를 당해노동자가 처음부터 기간의 정함이 없는 노동자로서 법적 지위를 확보하게 되므로 입사시점부터 모든 법적 관계에서 기간의 정함이 없는 노동자로서의 권리·의무관계가 형성된다고 이해하는 것으로 보인다.

그런데 이와 같은 노동위원회의 판단기준이 적절한지에 의문이 제기되고 있다. 즉, 해고보호를 목적으로 전개되는 위 대법원의 판례를 들어 기간을 정한 근로계약의 당사자에게 차별해고를 목적으로 도입된 차별시정제도의 이용권한이 존재하지 않는다고 보는 것이 적절한지 여부이다. 왜냐하면 「기간제법」은 사용자가 고용형태를 이유로 차별적 처우를 행하는 것을 금지할 목적으로 제정된 것이고, 그렇다면 차별시정제도는 사용자가 고용형태를 이유로 차별적 처우를 행하는 것을 시정하도록 하는 것에 주된 목적을 두어야 하며, 이때 그 고용형태의 계약이 형식적인지 아니면 본질적인지 여부와 관계없이 사용자가 그 계약 유형을 기준으로 차별적 처우를 행하고 있다면 이러한 행위를 시정대상으로 삼는 것이 입법목적에 부합하는 것이라고 할 수 있기 때문이다.

나아가 위와 같은 논리가 그대로 적용된다면, 단시간 근로자가 사실상 연장근로 등을 통해 동종 비교대상자보다 실제 근로시간수가 짧다고 할 수 없는 경우도 당해 단시간 근

13) 포항의료원사건에서 “이 사건 근로자들은 1년 단위의 근로계약을 매년 체결하여 장기간 반복갱신하고 있어 비록 근로계약 갱신 횟수가 1회 내지 2회에 불과한 근로자가 있다 하더라도 동종 근로자의 근로계약 체결 관행을 볼 때, 계속 근로관계가 유지될 것으로 기대되는 점, 재계약이 거부된 사례가 전무하며, 이 사건 사용자가 호봉제로 전환하는 보수규정을 마련하고자 노동조합과 협의 중인 점, <상용인부 고용 및 예산편성 방법>에 의거 상용인력으로 운영되고 있고, 상시적인 업무로서 특별히 기간을 정할 이유가 엿보이지 않는 점 등을 종합해볼 때, 기간의 정함이 형식에 불과하고 사실상 기간의 정함이 없는 근로자로서 기간제법이 그 보호대상으로 하고 있는 기간제 근로자에 해당하지 않는다.”고 각하결정하고 있다.

14) 대법원 1994. 1. 11. 선고 93다17843 판결 등

15) 한편, 노동위원회는 대법원 판례의 ‘계약기간의 형해화’ 모델과 ‘갱신기대 가능성 존재’ 모델을 구분하지 않고 하나로 취급하고 있는데, 후자의 경우 엄밀한 의미에서 일방적 갱신거절이 완화된 의미에서 제한된다는 취지이므로 과연 기간제 근로자로서의 지위가 부인되는 것으로 볼 수 있는지 의문이다.

로자의 차별시정신청권이 존재하지 않는다고 볼 가능성이 있는데, 이런 기준은 사실상 차별시정제도의 보호대상자를 과도하게 축소하게 되는 결과를 낳는 부조리를 양산하게 될 것이다.

그런데 더 큰 문제는 위와 같은 상황 즉, 상대방인 사용자가 사실상 기간의 정함이 없는 근로자이기 때문에 차별시정신청을 할 수 없다는 논리전개에 맞서 기간제 근로자 본인이 자신의 근로계약은 기간을 정한 것이고, 차별이 인정되어야 한다고 주장할 사람이 과연 있겠는가 하는 부분이다. 앞서 살펴본 바와 같이 현재까지 노동위원회에 제기되었던 사건들 중 상당수의 사건이 취하된 대부분의 원인은 고용안정과 차별시정의 양자택일의 기로에 선 기간제 근로자들이 결국 고용안정을 선택한 결과라고 볼 수 있는데, 그렇다면 결국 지금의 차별시정제도가 해고제한의 금지법리의 보호대상자와 차별시정신청권의 보유자를 구분하지 않음으로써 차별의 시정이라는 본연의 역할을 수행하지 못하도록 하는 결과가 초래되고 있는 것이다.

나. 비교대상자 선정에 있어서의 문제점

1) 동종 또는 유사한 업무의 범위의 불확정성

차별판단의 비교대상 범위는 이른바 ‘동종 또는 유사한 업무에 종사’하고 있는지 여부이다. 따라서 신청인인 기간제 근로자는 자신과 동종 또는 유사한 업무에 종사하고 있는 사람을 비교대상자로 할 수 있다. 그런데, 기간제법의 도입 이전에 상당수의 기업이 직군을 분리하거나 직무분장을 개편하여 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 정규직·비정규직 묶음이 나타나지 않도록 대비한 것도 있는데다가 원래부터 정규직의 업무와 비정규직의 업무에는 ‘관리’, ‘감독’, ‘보고’ 등의 업무부여에 차이가 있을 수 있기 때문에 동종업무의 수행자라는 요건을 만족시키는 것은 쉽지 않았다.

그런 이유에서 ‘유사한 업무’의 범위를 어디까지로 할 것인가는 중요한 문제였다. 이에 대해 신청자들은 수행하는 업무를 ‘핵심업무’와 ‘비핵심업무’로 나누고 ‘핵심업무’를 함께 수행한다면 유사업무의 범위 안에 포함된다고 주장하였다. 그러나 이러한 주장은 인용되지 않은 것으로 판단된다.

실례로 시간강사사건에서 신청인들인 시간강사들은, 주위적 비교대상자로 선정된 대학

의 전임강사가 신청인들과 달리 연구업무나 봉사업무를 수행하고 있다고 하더라도 이에 대한 급부는 별도의 연구수당이나 보직수당으로 지급되고 있으므로 이 부분에 대한 지급 부분은 차별이 있다고 하더라도 합리성이 존재한다고 할 수 있으므로 결국 강의준비와 학생교육이라는 동일업무 범위 내에서의 차별여부가 차별의 불합리성을 판단하는 심사대상이라고 주장한 것에 대해 노동위원회는 수행하는 업무가 다르다는 이유로 이들에 대한 비교가능성을 부인한 바 있다.

이에 대해 영국의 대표적인 비정규직 차별판례인 귀족원의 매튜판결¹⁶⁾은 전일제 소방수와 파트타임 소방수의 업무를 비교함에 있어 차이가 있는지 여부가 아니라 얼마나 유사한지, 즉 유사함의 정도가 비교판단에 중요한 기준이라고 보아, 실제로 수행하는 상시 업무를 중심으로 업무를 비교함으로써 비교대상자를 선정하도록 하였는데, 이러한 외국의 판결례는 중요하게 고려되어야 할 것으로 생각된다.

2) 단시간 근로자의 비교대상범위

다른 한편, 단시간 근로자의 비교대상자 선정에 상당한 어려움이 있었다. 시간강사 사건에서 신청인들은 기간제근로자이므로 정년이 보장된 전임강사와 비교할 수 있다고 했으나 피신청인인 각 대학은 전임강사는 재임용 절차를 밟는 기간제이므로 비교대상이 될 수 없다고 주장했고, 이에 신청인들이 본인들이 기간제이자 동시에 짧은 시간만 강의하는 단시간근로자이므로 전일제근로자인 전임강사와 비교가 가능하다고 주장했다. 이에 대해 피신청인은 근로기준법 제2조¹⁷⁾ 제8호를 들어 「기간제법」의 ‘단시간 근로자’란 「근로기준법」이 정한 ‘단시간 근로자’와 같은 의미인 바, 신청인들이 단시간 근로자로 인정되려면 반드시 같은 종류의 업무를 하는 근로자와 비교했을 때 가능한 것이고, 유사한 업무를 하는 사람이 있다고 하더라도 근로기준법이 정한 단시간 근로자의 정의규정에 부합하지 않으므로 단시간 근로자로 인정될 수 없다는 논리를 폈다. 따라서 전임강사들이 수행하는 연구업무, 봉사업무 등의 업무를 동일하게 수행하지 않는 이상 신청인들은 단시간 근로자

16) [2006]UKHL8, *Matthews and Others v. Kent and Medway Towns Fire Authority and others*

17) 제2조 (정의) ①이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

8. "단시간근로자"란 1주 동안의 소정근로시간이 그 사업장에서 **같은 종류의 업무**에 종사하는 통상 근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.

가 아니라는 주장이었다.

따라서 신청인들은 부득이 예비적으로 비교대상자를 동일한 업무를 수행하는 자인 강의전담교수들을 추가하는 방법을 선택할 수밖에 없었고, 노동위원회도 이 부분에 있어서 신청인들의 주위적 주장은 받아들이지 않고 예비적 주장만을 받아들여 단시간 근로자로서의 비교대상자를 강의전담교수로 한정해 판단하였다.

즉, 입법과정에서 단시간 근로자들에 대해서는 비교대상자로 동종 또는 유사한 업무의 수행자를 선정할 수 있도록 하였지만 근로기준법의 정의규정을 다시 가져와 비교대상자를 사실상 ‘동종’업무의 수행자로 축소시키는 결과를 가져왔다. 이러한 노동위원회의 판단방법이 신법우선의 원칙이나 특별법 우선의 원칙에 과연 부합 하는가 등이 논란이 있었지만 상당부분 입법과정에서의 불비로 인한 것으로 판단되는 바, 조속한 법률개정이 필요하다고 판단된다.

3) 비교대상자의 현존여부

비교대상자가 실제 존재해야만 불리한 처우의 시정을 청구할 현실적인 권리가 발생가능하다고 판단함으로써 한국도로공사사건이나 대학시간강사사건 등 이미 여러 사건에서 노동위원회는 “기간제법상의 불리한 처우는 비교대상 근로자의 존재를 전제로 하는 개념”이며, “당해 사업 또는 사업장에 소속되어 있다는 것은 차별이 일어난 시기에 동일한 사용자에 고용되어 사용자의 사업장 안에 실제로 존재하고 있어야 한다는 것은 의미”한다고 판단하고 있는 바, 현실적 비교대상자가 존재해야만 비교가능하다고 판단한다.

외국의 입법례에서도 확인되듯이 독일은 차별판단을 위한 비교대상을 일단 사업장 내에서 찾고, 존재하지 않으면 적용가능한 단협을 기초로 결정하고, 적용가능한 단협도 없는 경우에는 산업부문에서의 관행, 경제적 거래관념에 따라 결정된다고 정하고 있다. 즉 산업전체에 통용되는 단협을 경제적 거래관념의 일반원칙의 내용으로 이해하여 이러한 단협에 근거하여 결정할 수 있도록 정하고 있다. 이는 단협을 적용받는 실제의 비교대상자를 찾아내어 특정하는 방식이 아니라 단협이 정하고 있는 동종·유사업무의 정규직 또는 통상의 근로자의 지위를 가정할 수 있는 바, 그에 따라 잠정적인 비교대상자를 선정할 수 있다는 의미이다. 또 아일랜드는 원칙적으로 비교대상 집단을 기준으로 한 비교를 전

제하고 있고, 독일과 같이 비교대상을 선정하는데 있어 일차적으로 동일한 사용자 또는 공동사용자에게 고용된 동종·유사근로자 집단, 비교가능한 집단이 없다면 단체협약상 비교대상으로 간주되는 근로자집단, 그 다음으로는 동일 산업 또는 부문에 고용된 근로자 집단에서 비교대상을 선정하고 있는바, 외국의 입법례에서도 잠정적, 집단적 비교대상군에 대한 비교가능성은 인정하고 있음을 확인할 수 있다.

4) 비교대상자가 복수인 경우 비교대상자

노동위원회는 대학시간강사사건에서 비교대상자인 강의초빙교수들 중 임금수준이 월 1,800,000원인 자부터 최고 4,000,000원인 자가 존재할 때, 차별시정제도의 취지도 “사적자치영역에 대한 침해를 최소화”시키는 해석이 필요하다는 점, 가장 높은 처우를 받는 자와 비교할 경우 비정규직 노동자에 비해 역차별이 발생할 우려가 있다는 점을 이유로 처우수준이 가장 낮은 자와 비교해야 한다고 판단하고, 이럴 경우 비교대상자들 중 낮은 급료를 받는 자들에 대한 역차별을 예방할 수 있다고 하였다. 노동위원회는 다수의 비교대상자들의 처우에서 발생하는 차이의 근거가 무엇인지, 비교의 목적상 타당한 조건인지에 대해서는 전혀 판단하지 않았다.

이와 같은 노동위원회의 판단기준은 비정규직은 정규직과 동등한 대우를 받을 정도의 업무를 실제 수행하는지 여부나 비교대상자인 정규직들의 임금차이가 무엇으로 인해 발생하는지, 신청인인 기간제가 근로계약을 비교대상자와 동일한 형태로 체결되어 있다고 가정할 경우 지급될 가장 적절한 임금이 어느 수준인지를 전혀 고려하지 않았고, 이상과 같은 임금결정 요인들에 대해 사용자에게 입증하도록 하지도 않았다.

그런 상황에서 노동위원회가 가장 낮은 임금을 받는 비교대상자와 임금을 비교한 것은 ‘비정규직은 필연적으로 정규직보다 낮은 임금을 지급받아야 한다.’는 가치관에 기인하고 있는 것이다. 나아가 ‘비교대상자들 사이에서의 역차별을 예방’해야 한다고 실시한 것으로 볼 때도 더더욱 분명해 진다.

다. 불이익한 처우의 존재 판단의 문제점

1) 차별 대상인 급부의 판단기준

노동위원회는 한국철도공사사건에서 성과상여금은 정부투자관리기본법에 의거하여 1984년부터 계속 지급되어왔고, 지급의무가 법령에 의한 것으로 경영평가 대상에서 제외되지 않는 한 계속 지급될 것이 예상되며, 경영실적에 대한 성과로서 사실상의 근로관계 규율제도로 확립되어있고 소속부서 및 팀 실적에 따른 보상이므로 직접적인 근로제공에 대한 보상으로서 “임금 그 밖의 근로조건 등”에 해당된다고 판정하였다. 노동위원회에 따르면 ①지급근거 및 업무성과에 대한 보상으로서 ②근로관계에 기인한 급부임을 차별시정 대상의 적격에 대한 판단준거로 삼고 있어, 반대해석에 따라 은혜적·시혜적 급부라고 평가될 경우 차별판단의 대상으로 삼지 않을 가능성을 비치고 있다.

반면, 시간강사사건에 있어서 신청인들이 임금 외 근로조건으로 요청한 강의준비 및 대기·휴게를 위한 연구공간이나 도서관의 대출도서관의 권수제한 해제 등에 대해 근로조건으로 보지 않았다.

이상과 같이 근로관계에 기인한 급부의 의미를 어떻게 볼 것인가에 따라 차별시정 대상의 범위가 달라질 수 있다.

즉 차별시정 신청대상의 판단기준으로 직접적으로 근로대가로 제한하는 것은 부적절하며, 특히 근로대가적 급부와 은혜적·시혜적 급부라는 기준을 차별신청의 대상의 판단기준으로 삼는 것은 바람직하지 않다. EU판례에서 보여지듯이 근로관계에 기인하여 발생하는 직간접적 급부로서 차별대상의 범위를 폭넓게 인정하여, 위로금이나 인적 할인 또는 시설이용권 등 근로제공과 밀접하지 않는 급부도 차별판단의 대상으로 삼아야 할 것이다.

2) 다른 범위반의 경우 차별신청 우선순위

노동부는 근로기준법 및 사회보험 관련법 등에서 사용자에게 이행의무를 부과한 영역은 임금 그 밖의 근로조건 등에 포함되지 않는다고 보면서 사회보험 가입, 연장·야간·휴일 근로 법정간·수당 지급, 법정연차휴가 부여 등의 의무불이행은 차별문제 이전에 해당법률위반으로 처리되면 된다고 설명하고 있다.¹⁸⁾ 이러한 기준은 노동위원회의 판단기준에

18) 노동부, 『기간제·단시간·파견근로자를 위한 차별시정제도를 알려드립니다』, 26면.

도 동일하게 영향을 미치고 있는데 대학시간강사사건에서 “방학 중 임금 미지급 부분은 임금체불의 문제로서 다루는 것은 별론으로 하고, 근로기준법에서 사용자에게 이행의무를 부과한 영역으로서 차별문제 이전에 해당 법률 위반 여부를 판단해 처리될 사안이기 때문에 차별시정 영역에 해당하지 않는다.”고 판단하였다.¹⁹⁾

이상과 같은 기준에 따르면 사용자가 정규직에게는 전부 지급하지만 비정규직에게 일부만 지급하는 것은 차별시정의 심사대상이 되고, 정규직에게 전부 지급하지만 비정규직에게 전혀 지급하지 않는 경우는 차별시정의 심사대상이 되지 않는다는 이상한 결과를 가져오게 된다.

사용자가 비정규직 근로자들에게 동일한 사안에 대해서도 중첩적인 범위반의 문제가 발생될 수 있는 것은 당연하고, 그에 따라 다른 법률에 의한 해결방법을 도모하는 것이나 차별시정제도를 통해 해결을 도모하는 것 모두 가능해야 한다. 그럼에도 두 가지의 해결 방법 중에서 차별신청보다 다른 범위반절차가 우선한다는 노동위원회의 입장은 아무런 합리적인 근거가 없다.

3) 3개월 제척기간과 차별대상의 범위

차별시정신청의 주요대상은 바로 임금 등 금전적 급부이다. 그러나 노동부는 법 시행 초기부터 임금청구권 소멸시효가 3년임에도 불구하고 제척기간을 기준으로 개별 임금청구권이 발생한지 3개월 내에 차별시정을 신청해야만 한다고 안내해왔다. 노동위원회도 국립암센터사건 등 차별임금 청구시 기간제법 시행이후 3개월을 초과하는 임금의 지급을 청구하였으나 정기적이고 지속적으로 지급되는 임금의 특성에도 불구하고 계속적 급부로서의 성격을 인정하지 않고 있다. 그러나 차별시정신청의 제척기간과 임금청구권의 소멸시효는 논리적으로 아무런 연관관계가 없음에도 노동위원회는 명백한 근거 없이 차별시정대상의 범위를 제한하여 차별시정제도의 실효성을 부당하게 축소시키고 있다.

인권위원회도 1년의 제척기간을 두고 있고, 차별시정의 범위에 대해서는 별도의 제한 없이 인정하고 있고, 외국의 입법례를 살펴보다라도 아일랜드의 경우 노동관계위원회에 비정규직 차별시정을 접수하는 기간을 6개월로 정하되, 특별한 사정이 있다면 기간을 연

19) 따라서 시간강사들은 다시 노동부에 위 노동위원회의 판결문을 지참하여 임금지급을 요청하는 진정을 제기한 상태다.

장할 수 있도록 하고 있는 바, 엄격한 제척기간을 두고 있지 않으며, 구제신청의 대상인 급부는 제척기간과 관련한 어떠한 제한도 정하고 있지 않다. 다만 보상명령의 범위를 2년의 보수액을 최고 한도로 제한하고 있을 뿐이며, 차별보상의 범위 역시 경제적 보상에만 국한시키지 않고 다양한 보상방법을 강구할 수 있도록 하고 있다.

라. 합리적 이유 판단의 문제점

1) 차별시정신청사건에서 제기된 합리적 이유

노동위원회의 차별시정신청사건에서 사용자가 제기한 일반적·공통적인 합리적 이유는 ① 업무내용·가치·권한·책임, 임금체계, 채용목적·자격·방법 ② 장기근속성 요소 또는 단기로근로관계의 본래적 속성에 따른 차이 ③ 급여등 근로조건 관련법령의 차이²⁰⁾ ④ 취업규칙 등 내부규정의 차이 ⑤ 노사협약·단체협약에 의한 차이 ⑥ 비교대상자 아닌 다른 근로자와의 차별발생 등이다.

개별사건에서의 특수하게 제기된 합리적 이유들을 살펴보면, 우리투자증권 사건의 경우 임금체계설정에 대한 사용자의 재량권, 정규직 전환시 호봉제인 기존 정규직과 달리 연봉제로의 변경을 전제로 한 정규직 전환을 신청인들이 거부하였다는 자발적 선택, 기간제보다는 외주화를 더 선호하는 사용자의 경영상의 재량을 합리적 차별의 근거로 주장한 바 있다. 서울보증보험사건의 경우에는 정규직 호봉제와 기간제의 기본급 내에 실적을 반영한 능력급적 요소가 포함되어 있어 임금체계상의 차이, 막대한 비용지출에 대한 경영상의 어려움을 합리적 사유로 주장하고 있다. 한국철도공사사건에서도 제도 및 예산상의 한계, 다른 공공기관의 선례가 없음이 제기된 바 있다.

2) 노동위원회의 합리적 사유 인정근거

중앙노동위원회는 한국철도공사 사건에서 대상이 된 급부(성과상여금)이 성격에 비추어 개개인의 담당업무나 실적이 아닌 부서 또는 팀이 기여한 실적을 토대로 지급한 것이므로 ①채용방법, 절차, 임금체계, 순환보직, 업무범위와 책임은 합리적 이유로 보기 어렵

20) 경기도 학교부설유치원시간강사사건이나 포항의료원사건에서 사용자는 비교대상자인 공무원의 업무범위, 책임 등이 법에 명시된 것으로 합리성이 있다고 주장한 바 있다.

고, ②인사직제상 인건비 항목의 지급근거가 없다는 주장은 차별적 처우를 금지하는 법률에 반하는 규정이며, ③제도 및 예산상의 한계 역시 기간제법 제정 이후 6개월여의 충분한 기간이 주어졌으므로, ④다른 공공기관의 선례가 없음 역시 차별을 합리화할 근거로 삼을 수 없다고 판단하였고, 제주특별자치도사건의 경우²¹⁾ 임용 근거와 절차, 임금 근거 규정 및 결정기준 등이 서로 다르다 할지라도 이러한 차이가 직접적인 임금결정 요소로서 작용하지 아니하므로 불이익 처우에 대한 합리적 이유가 될 수는 없다고 판정하였다.²²⁾ 중앙노동위원회는 채용방법이나 권한, 책임 등이 비교의 목적에 비추어 비교심사단계에서 대상자 선정과 관련하여 판단준거가 될 수 없으며, 합리성 심사단계에 있어서도 채용기준이나 절차, 근로조건에 대한 법령, 취업규칙 등의 결정기준이 서로 다르다는 점은 합리적 이유에 해당되지 않는다는 점은 일관되게 주장하고 있음을 알 수 있다.²³⁾

그러나 개인의 성과가 아닌 부서의 성과를 기준으로 하는 성과상여금의 경우 업무범위나 책임을 합리적 이유로 삼을 수 없으나 기본급 등 임금 및 근로조건 전반에 대해 차별

-
- 21) 합리성 심사단계 이전에 비교대상자 적격이 인정되었으나 임금항목 중 일부를 지급하지 않거나 적게 지급한다는 이유만으로는 불이한 처우의 존재한다고 단정하기 어렵다고 판단할 뿐 구체적으로 차별적 처우로 인정하기 어려운 근거가 무엇인지 명확하게 밝히지 않고 있다.
- 22) 농협 고통축산물공판장사건에서 부산지방노동위원회는 자기개발비의 경우 정규직노조의 단체협약을 근거로 지급되는 바, 차별의 합리성이 있다고 판단하였다. 중앙노동위원회의 판단에 따르면 임금 결정의 기준의 차이만으로 합리적 이유임을 주장할 수 없다고 판단될 가능성이 있다. 동일한 노동조합에 비정규직도 실질적으로 가입할 수 있고, 가입하였다면 단체협약이 적용될 수 있었음에도 조합에 가입하지 아니한 결과 비조합원인 정규직과 마찬가지로 적용되지 못하였다면 합리적인 이유가 있다고 평가될 수 있다. 그러나 정규직인 비조합원에게는 단협의 급여가 적용되고 있으면서 비정규직은 배제되어 조합가입여부 문제가 아닌 경우 혹은 비정규직 노동자를 조직대상으로 하지 않거나 조직대상에 포함되지만 실질적으로는 가입이 불가능한 경우, 병준노조의 단협의 내용이 서로 다른 경우에는 고용형태에 직간접적으로 기인한 결과가 아니라는 점에서 단체협약에 의한 차별을 합리적 이유가 있다고 볼 수 없다.
- 23) 반면 한국도로공사사건의 경우 경기지방노동위원회는 비교대상자가 존재하지 않는다고 판단하였음에도 합리적 이유에 대한 심사 역시 다루고 있는데 ①채용과정의 차이, ②임금체계 및 산정방식의 근본적인 차이, ③신청인의 성과주의 노임단가 내에 성과가 일정부분 반영되어 있어 대상이 된 급부(인센티브상여금)를 어느 정도 반영되었다는 점, 신청인 업무의 부차성 및 점차 축소되고 있고, 인센티브상여금의 근거로서 기획예산처 경영실적 평가지표에도 신청인 업무에 대한 지표가 없으며 주요사업부문의 세부항목 중에 포함되어 있으나 미미한 지표이고 이러한 지표는 신청인 업무만이 아닌 전체 업무에 대한 성과반영비율이라는 점에서 기여도를 인정할 수 없으므로 ④사업경영상의 목적과 객관적 근거에 따라 합리적 이유가 있다고 판단하였다. 제주특별자치도사건에서 제주지방노동위원회는 ①비교대상인 청원경찰의 채용, 직무, 급여에 관한 사항은 청원경찰법에 규정되어 있고, 신청인은 노사간 임금협정, 단체협약에 따라 결정되는 점, ②채용목적, 채용자격, 채용방법, 직무내용, 직무가치, 직무권한, 업무배치가 현저히 다른 점, 두 비교집단과 고용형태가 동일하거나 유사한 다른 다수의 근로자가 존재하여 두 비교집단에 대해서만 임금을 동일하게 적용할 경우 또다른 차별적 처우가 문제될 수 있다는 점을 근거로 ③지방자치단체의 조직체계와 사업의 목적을 달성하기 위하여 객관적인 기준에 의하여 임금체계를 달리 운영한 것은 합리적 이유가 있다고 보았다.

시정신청을 한 제주특별자치도사건의 경우 비교대상자는 “임용 후 소정의 교육을 이수하여야 할 뿐 아니라 매년 직무교육을 이수하여야 하고, 주·정차단속업무를 수행하는 외에 청사 주변 집회나 시위발생시 청사방호에 동원되는 등 유사시 신청인들과 다른 물리적 환경에서 경찰관의 직무를 추가로 수행하므로” 불이익 처우의 합리적 사유가 인정되어 차별에 해당하지 아니한다고 판정하였다. 그러나 문제는 교육이수의 의무가 있다는 점과 상시적인 주된 업무가 아니지만 일시적인 방호업무에 동원된다는 점이 임금 등 전반적인 근로조건에 차이를 만들고, 실질적으로 업무상 책임을 달리하는 것으로 당연히 판단될 수 있는가 하는 점이다. 노동위원회는 업무상 돌발적인 업무에 동원된다는 점과 교육이수를 요구하는가의 차이가 불이익한 결과의 차이(임금 차액 등)에 대한 타당한 근거 및 정도인지에 대해서는 전혀 판단하지 않고, 업무에 차이가 있다면 그것으로 합리성을 인정해주고 있다.

3. 신청사건 처리과정 상의 문제점

가. 비교대상자 특정 및 요구의 문제점

차별시정신청서를 접수한 이후 노동위원회는 보정명령을 통해 정확한 비교대상자와 비교대상자의 인적사항을 보정하도록 하고 있다. KT&G사건의 경우 신청인은 이미 해고된 상태여서 구체적인 비교대상자의 특징이 어려운 상황이었는데, 취업규칙상 표기된 직제규정을 통해 비교대상자집단을 알 수 있었기 때문에 비교대상집단 전부를 비교대상자로 선정하였다. 이에 대해 노동위원회는 반드시 개인을 특정하여 보정할 것을 요구하고, 보정이 이루어지지 않으면 각하처분 될 수 있다고 통지했다. 다른 경우 노동위원회는 “신청인별 구체적인 차별처우행위 유무, 발생일자 등”을 각각 특정할 것을 요구하였으며, 대학시간강사사건에서도 신청인들이 비교대상자집단을 지정하자 가장 가까운 비교대상자를 개인으로 특정하고, 해당 비교대상자의 임금 등 근로조건을 명시하여 불이익의 금액 및 정도를 특정할 것을 보정명령하였다. 한편 초심 지노위에서 선정된 비교대상자가 동종·유사업무에 해당되지 않는다고 판단하여 기각하자 중노위에서 신청인들이 새롭게 강의초빙교수를 비교대상자로 추가하였다. 피신청인은 오히려 재심신청의 범위를 넘어섰다면서 주장하였다.²⁴⁾

24) 이 부분에 대한 사용자의 주장은 인용되지 않았다. 당시 신청인은 노동위원회 규칙 상 비교대상자는 신청요건이 아니라는 점을 반박사유로 들었다.

일반적인 경우 비정규직인 근로자가 자신과 동일한 업무를 수행하는 근로자가 누구인지 전부를 알 수는 없고, 더군다나 그들의 임금이 어느 정도인지도 정확하게 알기 어렵다. 따라서 비정규직인 개별 신청인들에게 비교대상자를 어느 개인으로 특정하도록 하는 것은 현실적으로 불가능한 요구라고 할 수 있다. 따라서 집단적 비교대상자 선정을 허용하고, 우선 집단적으로 적용받는 근로조건의 결정기준(취업규칙이나 단체협약)을 통해 불이익처우의 존부를 판단하고, 보조적으로 사용자로부터 관련 자료를 받아 신청인에게 이 자료를 교부하여 최종판정 직전까지 구체적으로 비교대상자를 누구로 할 것인지를 결정하도록 하거나 노동위원회가 직권으로 비교대상자를 결정하도록 하는 방법을 사용하는 것이 적절하다고 판단된다.

나. 현장조사 및 자료제출명령제도의 문제점

현재 노동위원회의 현장조사는 매우 형식적으로 진행되어 업무의 유사성이나 차별적 처우의 정도에 관한 구체적인 근거를 확보하는 등의 실질적인 조사가 이루어지지 못하고 있다. 특히 차별판단을 위한 실질적인 조사가 이루어지려면 조사관의 조사방법 및 통일된 지침이 마련되어야 할 것이나 이에 대해 아무런 준비가 되어 있지 않아 현장조사시 조사관의 재량이나 자의적인 선입관에 좌우되는 측면이 강하다고 보여진다.

한편, 개별 신청인이 차별적 처우의 정도에 대한 구체적인 입증책임을 부여받고 있는 것 역시 상당한 문제점이라고 할 수 있다. 사용자들은 사건 초기에 비교가 불가능하다거나 적절한 비교대상자가 아니라는 점을 들면서 쟁점을 형성하기 때문에 실제 법정 사건처리기간인 2개월 내에 불이익한 정도는 신청인측에서 입증해야만 심문회의에서 논의될 수 있는 구조에 놓여있다.

따라서 신청인들은 노동조합을 통해 간접적으로 급여자료에 접근하려고 하지만 상당수 많은 어려움을 겪게 된다. 따라서 노동위원회가 근로자의 신청 또는 노동위원회의 직권으로 사용자에게 자료제출을 지시하고, 이를 근로자에게 교부하도록 하는 업무처리관행이 정착될 필요가 있다.

다. 사건처리기간의 문제점

현재 노동위원회의 차별시정사건은 다른 부당해고구제신청사건이나 부당노동행위구제 신청사건과 마찬가지로 3개월의 처리기간 내에 처리되도록 하고 있다. 그러나 실제 이 중 1개월은 판정서가 작성되고 송달되는 기간으로 사건의 신청으로부터 판정에 이르게되는 기간은 통상 2개월로 보아야 한다.

차별신청사건은 그 사건의 특징상 신속한 처리의 이익보다 정확한 판단의 이익이 더 우선시 되어야 한다. 실제 비교대상자의 검색, 비교가능성의 판단, 불이익처우의 존재, 합리성판단, 차별적 처우의 시정방법의 모색에는 상당한 시일이 소요되고, 이는 이를 입증하는 사용자는 근로자의 입장에서 뿐만 아니라 노동위원회의 공익위원에게 있어서도 장시간의 노력을 필요로 하는 작업이 될 것이다.

그러나 노동위원회는 현재 법정 처리기간으로 되어 있는 2~3개월의 기간 내에 1차례의 심문회의를 통해 차별여부를 검토하고 판정을 내리고 있는 실정이어서 이와 같은 현재의 제도는 차별시정제도의 실현목적과 적절히 부합하고 있다고 할 수 없다.

라. 직권조정제도의 문제점

조정회의는 사용자의 차별여부나 불이익의 정도에 대한 사실확인이나 법적 판단과 관련한 객관적인 정보가 제공되고 이를 전제로 당사자들의 조정여부를 지원하는 것이 중요하다. 그러나 현행 차별시정신청제도에서 조정과정은 아무런 정보없이 비정규직 노동자개인에게 본인이 원하는 적절한 금전보상 수준을 답하도록 요구(어느 정도 주면 만족하겠느냐)하여 마치 금전보상을 받고자 하는 것으로 차별사건의 의미를 축소하고 차별여부를 판단받고자 하는 이에 답함으로써 단순히 금전적인 이유에서 차별신청을 한 것이라는 점을 스스로 인정할 것을 요구하는 상황이 되어 근로자입장에서는 조정과정 자체가 큰 부담이 된다.

농협 고령축산물공판장 사건의 경우 사건진행 후 14일이 지났음에도 신청인에게 조정 절차 진행을 적극권유하고 요청하였고 신청인입장에서 이를 계속 거부하기 힘들었기 때문에 결국 노사합의로 조정절차를 개시하였다. 조정이 시작되자 지노위는 조정예비회의,

사전조정회의, 본조정회의 등 그 명칭도 불분명한 조정을 수차례 진행하여 차별판단을 지연시키고 조정을 종용하였다. 우리투자증권 및 서울보증보험, 대학시간강사사건(성균관대, 성공회대), KT&G사건의 경우 서울지노위는 직권으로 조정회의를 잡았고, 신청인이 이에 대해 문제제기하자 중앙노동위원회의 내부지침에 따라 차별시정신청사건은 반드시 조정을 거치도록 한다는 답변을 하였다. 무조건적인 직권조정방침의 근거가 되는 중노위 내부지침을 제시해달라고 요청하자 이를 끝내 거부하였다. 반면 이랜드리테일사건의 경우, 단체교섭사항이었던 차별시정문제를 조정을 통해 교섭재개를 시도하고자 하였던 신청인들이 조정을 신청하였으나 기각되었다.

마. 차별시정위원회의 인적구성의 문제점

현재 차별시정위원회의 인적구성, 특히 판단을 전담하는 공익위원들은 전문 법조인력이나 법률적 판단이 가능한 인력은 극소수고 대부분 전직관료들이나 경영학 또는 경제학 전공자들로 이루어져 있다. 다양한 직업이나 학문의 경험자들이 판정에 개입하는 것이 나쁘다고 말할 수는 없지만 여하튼 사법심사의 일종인 노동위원회의 판정은 법문의 현실적용이라는 과정이 우선시 될 수 밖에 없을 것이다.

하지만 지난 1년간의 노동위원회의 판정결과에서 나타나는 ‘거친 설명’과 ‘근로자들의 불복’의 원인이 법률 비전문가들에 의한 ‘경험적·즉물적 판단’과 무관하다고 보기는 어려울 것이다.

바. 차별시정신청권 제한의 문제점 - 노동조합에 대한 신청권 불인정

개별 비정규직 노동자가 차별시정신청을 한 것을 이유로 갱신거절이 되더라도 기간제 노동자의 갱신거절을 무방비로 합법화하고 있는 현행 비정규직법 하에서 사용자의 내심의 의사를 입증할 방법은 거의 전무한 일이다. 따라서 차별시정신청을 이유로 불리한 취급을 하는 행위를 처벌하는 규정은 빛좋은 개살구에 불과할 뿐이며, 고용유지를 미끼로 삼을 수 있는 한 비정규직 개인이 스스로 차별시정신청을 할 가능성은 거의 없다. 그렇기 때문에 독일, 프랑스, 아일랜드 등 외국에서 폭넓게 인정하고 있는 것처럼 개별당사자가 아니라도 노동조합이 비정규직 노동자에 대한 사용자의 차별행위 중단 및 시정을 신청할

수 있도록 제도적 장치를 마련하는 것은 차별시정제도의 실효성을 담보할 중요한 요건 중의 하나가 될 것이다.

사. 차별시정명령의 이행과 실효성의 문제

현재 노동위원회를 통해 차별시정명령이 이루어지더라도 이를 이행강제할 방안이 전혀 없어 실효성에 의문이 있다. 차별이 인정되어도 사용자가 재심 및 행정소송을 진행하게 되면, 기간제 근로자의 경우 기간만료로 계약해지될 것이 자명하며, 계약해지시 차별판정에 대한 행정소송의 경우 임금외에 계속근로를 전제로 한 급부는 소의 이익이 없다는 판단이 나올 소지가 있는 바, 기간제 근로자가 차별시정신청을 통해 얻을 수 있는 것은 차별적인 임금차액의 3개월분에 불과하여, 차별시정신청의 실익이 거의 없을 뿐만 아니라 오히려 사실상의 해고를 당하게 되므로 불이익이 가중되게 된다.

4. 평가

이상과 같은 사건처리 경과를 평가하면, 사건들의 제기배경의 면에 있어서 개인별로 신청된 차별시정신청은 조기에 취하되었다는 점, 노동조합을 배경으로 하여 제기된 사건이라고 하더라도 상당수의 사건 당사자들은 기간만료에 따른 고용종료에 대한 상당한 부담을 안고 사건을 진행하였고, 그 결과 차별시정신청을 취하하는 대가로 고용을 연장받기로 합의한 점, 중앙노동위원회까지 사건이 진행되는 사건 중 인정된 사건은 단 1건으로 인정가능성이 극히 희박하다는 점, 마지막으로 법 시행 1년이 지난 시점에서 차별시정신청사건이 제기되는 수가 급격히 줄고 있다는 점을 들 수 있다.

이는 차별시정제도가 지난 1년동안 비정규직법에 대한 충분한 준비를 해 놓은 300인 이상 사업장에게만 적용되면서 생긴 일시적 현상이라는 평가도 가능할지 모르겠지만 실제 대부분의 신청인들이 본인이 분명하게 느끼고 있는 차별을 입증하는데 상당한 어려움을 느끼면서 절차에 들어가길 꺼리고, 절차개시 직후부터 만나게 되는 제도상의 문턱들을 넘기 어려운 현실과 나아가 결국 차별시정과 고용안정을 맞바꾸게 될 수도 있겠다는 불안감들이 결정적으로 영향을 미친것이 아닌가 하는 생각이 든다.

또한 제도운영의 면에 있어서 차별시정신청권을 지닌 기간제 근로자의 범위, 단시간 근

로자의 비교대상자 선정범위, ‘유사한 업무’의 범위 확정, 불이익한 처우의 범위와 같은 쟁점들에 대해 노동위원회가 합당한 근거를 제시하지 않은 채 매우 협소하게 판단기준을 적용하고 있다는 점은 현실적으로 차별시정제도의 발달을 저해하는 근본적인 요소가 될 것이다.

한편, 현재 노동위원회가 차별시정제도를 운용하는데 충분한 능력과 자질을 갖춘 심판 인력을 보유하고 있는지도 의문이다. 제도가 정착되지 못한 상황에서는 결국 공익위원, 조사관 등의 개인적인 역량에 의해 사건의 공정성이 유지될 수밖에 없고, 그런 과정에서 결국 제도의 정착도 올바른 방향으로 이어질 것으로 보이는데, 현재 노동위원회는 앞서 본 바와 같이 공정성이 보장된 판단기준이나, 정밀한 판단을 가능하게 하는 제도적 장치도 미완된 상황에서 인력들의 역량도 상당한 한계를 보이고 있어 앞으로 이의 개선에 상당한 노력이 필요할 뿐만 아니라 그 기간이 매우 빠르게 단축되지 않으면 결국 비정규직 노동자들에게는 고용의 유연화만 결과로 다가올 뿐 차별해소는 그림의 떡이 되고마는 결과를 가져올 것이다.



기간제법 영향 분석

- 통계청, '경제활동인구조사 부가조사' 분석결과 -

김 유 선

(한국노동사회연구소 소장)

1. 머리말

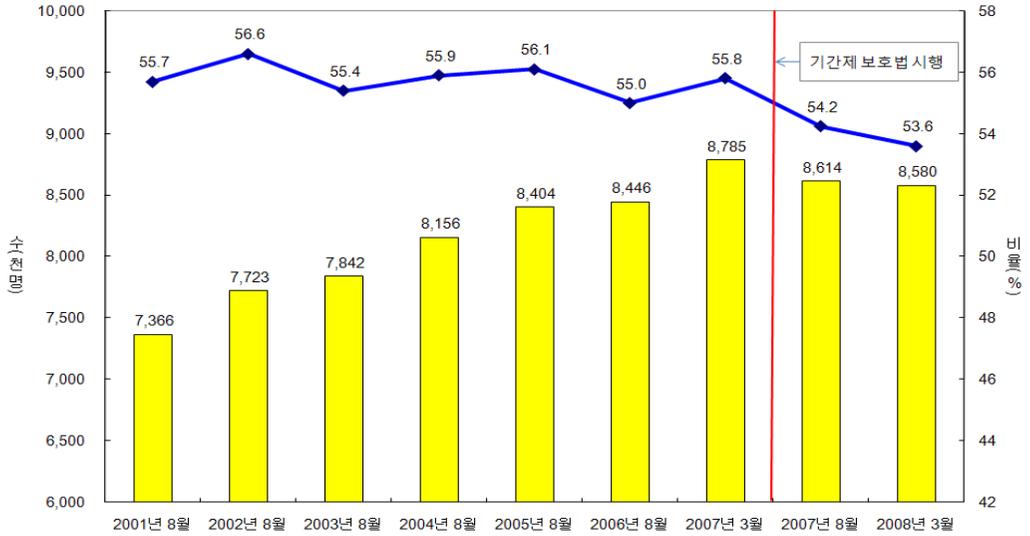
작년 7월부터 기간제보호법이 시행되고 있다. 기간제보호법에서 차별금지조항은 금년 7월부터 100인 이상 300인 미만 사업장으로 확대 적용되고, 내년 7월부터 5인 이상 100인 미만 사업장으로 확대 적용될 예정이다. 이 글에서는 통계청 '경제활동인구조사 부가조사' 자료를 사용하여, 지난 1년 동안 기간제보호법이 미친 영향을 분석하도록 한다.

2. 규모

1) 비정규직 추이

기간제 보호법이 시행된 2007년 7월 이후 비정규직 규모는 감소하고 있다. 즉 2007년 3월에는 비정규직(비율)이 879만명(55.8%)이었으나, 2007년 8월에는 861만명(54.2%), 2008년 3월에는 858만명(53.6%)으로 감소했다.

<그림 1> 비정규직 규모 추이



<표 1> 연도별 비정규직 규모

| | 수(천명) | | | | | 비율(%) | | | | | |
|----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 05년8월 | 06년8월 | 07년3월 | 07년8월 | 08년3월 | 05년8월 | 06년8월 | 07년3월 | 07년8월 | 08년3월 | |
| 입금노동자 | 14,968 | 15,351 | 15,731 | 15,882 | 15,994 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | |
| 정규직 | 6,564 | 6,905 | 6,946 | 7,268 | 7,414 | 43.9 | 45.0 | 44.2 | 45.8 | 46.4 | |
| 비정규직 | 8,404 | 8,446 | 8,785 | 8,614 | 8,580 | 56.1 | 55.0 | 55.8 | 54.2 | 53.6 | |
| 고용 계약 | 임시근로 | 8,234 | 8,312 | 8,623 | 8,431 | 8,338 | 55.0 | 54.1 | 54.8 | 53.1 | 52.1 |
| | 장기임시근로 | 4,431 | 4,745 | 5,071 | 4,983 | 4,941 | 29.6 | 30.9 | 32.2 | 31.4 | 30.9 |
| | 기간제근로 | 3,802 | 3,567 | 3,552 | 3,448 | 3,396 | 25.4 | 23.2 | 22.6 | 21.7 | 21.2 |
| | (계약근로) | 2,728 | 2,722 | 2,614 | 2,531 | 2,293 | 18.2 | 17.7 | 16.6 | 15.9 | 14.3 |
| 근로시간 | 시간제근로 | 1,044 | 1,136 | 1,231 | 1,202 | 1,301 | 7.0 | 7.4 | 7.8 | 7.6 | 8.1 |
| 근로 제공 방식 | 호출근로 | 717 | 667 | 914 | 846 | 940 | 4.8 | 4.3 | 5.8 | 5.3 | 5.9 |
| | 특수고용 | 633 | 617 | 643 | 635 | 602 | 4.2 | 4.0 | 4.1 | 4.0 | 3.8 |
| | 파견근로 | 117 | 131 | 175 | 175 | 172 | 0.8 | 0.9 | 1.1 | 1.1 | 1.1 |
| | 용역근로 | 430 | 498 | 584 | 592 | 617 | 2.9 | 3.2 | 3.7 | 3.7 | 3.9 |
| | 가내근로 | 140 | 175 | 154 | 125 | 151 | 0.9 | 1.1 | 1.0 | 0.8 | 0.9 |

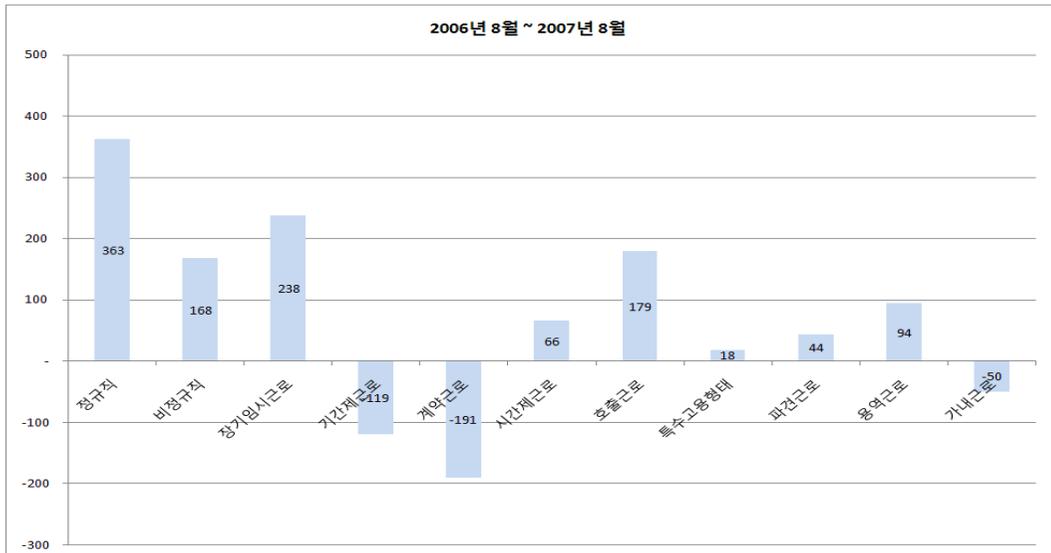
<참고> 이 글에서 기간제근로는 ‘고용될 때 근로기간을 정한 계약근로자’ 이외에, ‘고용될 때 근로기간을 정하지 않은 자로서 현 직장에 계속 고용이 가능하다고 생각하지 않는 자’까지 포함해서 정의한 것이다(자세한 것은 김유선, “비정규직 규모와 실태: 통계청, 경제활동인구조사 부가조사(2008.3) 결과” 참조바람). 그렇지만 기간제보호법이 미친 영향을 평가할 때는 ‘고용될 때 근로기간을 정한 계약근로자’로 한정하는 것이 적합하므로, 이 글에서는 계약근로에 초점을 맞추도록 한다.

2) 고용형태별 추이

2006년 8월부터 2007년 8월까지 1년 동안 변화를 살펴보면, 정규직은 36만명, 비정규직은 17만명 증가했다. 세부 고용형태별로 살펴보면 기간제근로(-12만명)에서도 특히 계약근로(-19만명)가 큰 폭으로 줄어들고, 장기임시근로(24만명)와 시간제근로(7만명), 호출근로(18만명), 용역근로(9만명), 파견근로(4만명), 특수고용(2만명)은 증가했다.

<그림 2> 고용형태별 증감 추이

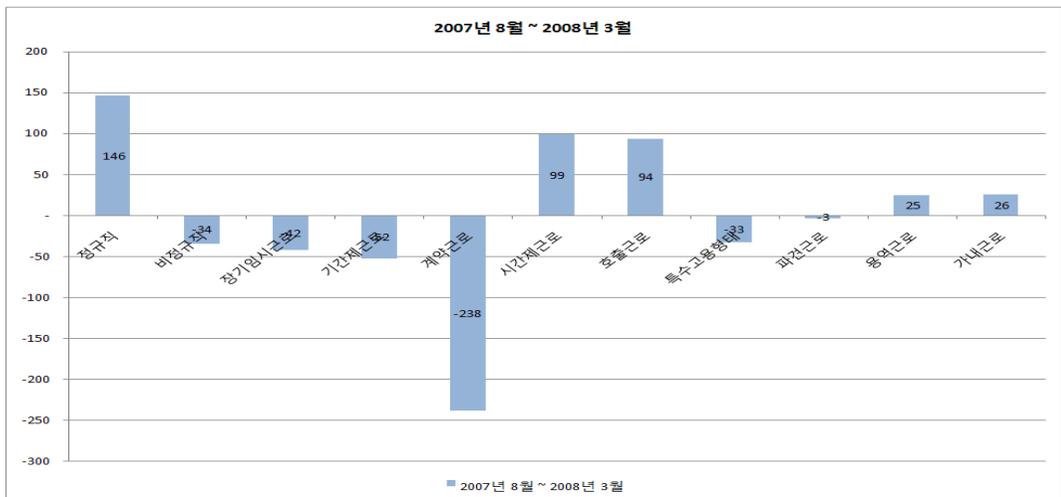
(2006년 8월~2007년 8월, 단위: 천명)



2007년 8월부터 2008년 3월까지 7개월 동안 변화를 살펴보면, 정규직은 15만명 증가하고 비정규직은 3만명 감소했다. 세부 고용형태별로 살펴보면 기간제근로(-5만명)에서도 특히 계약근로(-24만명)가 큰 폭으로 감소하고, 장기임시근로(-4만명)와 특수고용형태(-3만명)는 감소했다. 이에 비해 시간제근로(10만명)와 호출근로(9만명), 용역근로(3만명)는 증가했다.¹⁾

<그림 3> 고용형태별 증감 추이

(2007년 8월~2008년 3월, 단위: 천명)

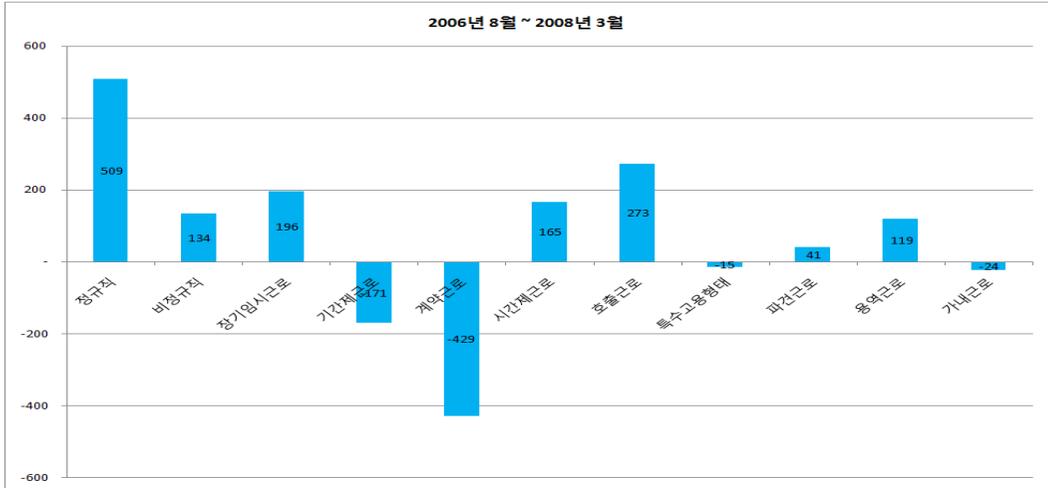


이상을 종합하면 지난 1년 반 동안 정규직은 51만명 증가하고, 비정규직은 13만명 증가했다. 세부 고용형태별로 살펴보면 기간제근로(-17만명)에서도 특히 계약근로(-43만명)가 큰 폭으로 감소하고, 장기임시근로(20만명)와 시간제근로(17만명), 호출근로(27만명), 용역근로(12만명), 파견근로(4만명)는 증가했다. 이것은 기업이 (1) 기간제근로를 정규직이나 무기계약근로로 대체하거나, (2) 기간제계약을 해지하고 필요한 인력을 호출근로나 시간제근로로 조달하거나, (3) 용역 등 간접고용으로 대체했음을 말해준다.

1) 장기임시근로와 특수고용형태 감소는 주로 경기침체에 기인하는 것으로 해석된다.

<그림 4> 고용형태별 증감 추이

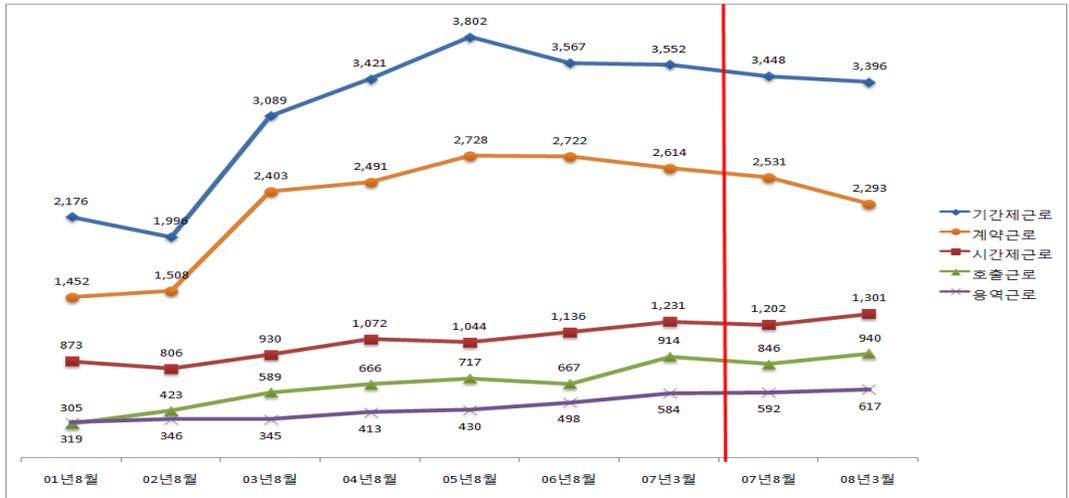
(2006년 8월~2008년 3월, 단위: 천명)



그렇다고 해서 이러한 변화가 모두 기간제 보호법에서 비롯된 것은 아니다. <그림 5>와 <그림 6>에서 기간제근로와 계약근로는 2005년 8월을 정점으로 감소하고, 정규직과 시간제근로, 호출근로, 용역근로는 그 이전부터 꾸준히 증가하고 있다. 그렇지만 2007년 3월부터 2008년 3월까지 1년 동안 계약근로가 32만명(-2.3%p)이나 감소한 것은, 기간제 보호법이 미친 영향이 매우 컸음을 말해준다.

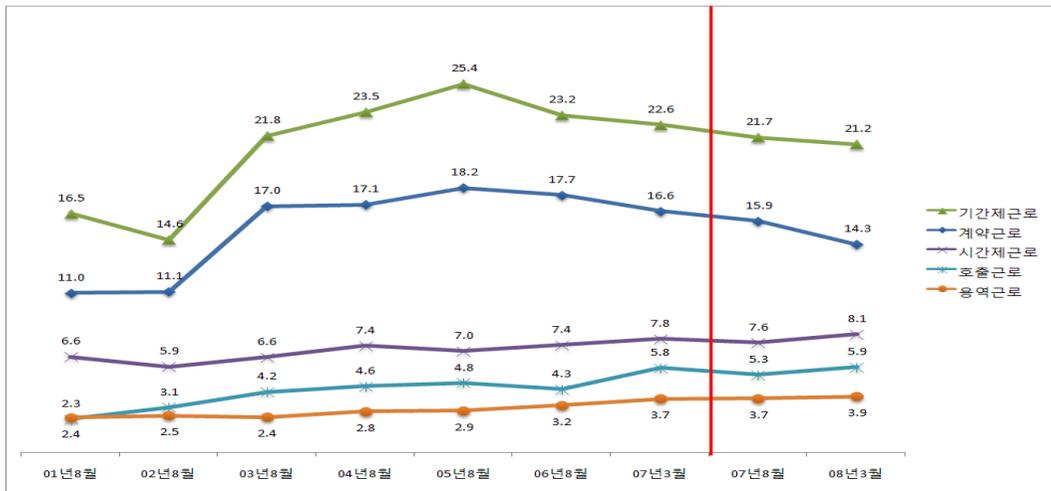
<그림 5> 고용형태별 비정규직 추이

(단위: 천명)



<그림6> 고용형태별 비정규직 비율 추이

(단위: %)



3) 사업장 규모별 추이

기간제보호법은 2007년 7월부터 300인 이상 사업장, 2008년 7월부터 100인 이상 300인 미만 사업장, 2009년 7월부터 100인 미만 사업장 등 세 차례에 걸쳐 단계적으로 확대 적용된다. 그렇지만 2006년 8월부터 2008년 3월까지 1년 반 동안 계약근로자는, 300인 이상 사업장에서 2만명, 100인 이상 300인 미만 사업장에서 2만명, 100인 미만 사업장에서 28만명 감소했다. 따라서 기간제보호법은 시행 첫 해에 이미 사업장 규모에 관계없이 상당한 영향을 미친 것으로 추정된다.

<표 2> 사업장 규모별 비정규직 증감

(단위: 천명)

| | | 100인미만 | | | 100-299인 | | | 300인 이상 | | |
|-------|--------|--------|--------|------|----------|-------|-----|---------|-------|-----|
| | | 06년8월 | 08년3월 | 증감 | 06년8월 | 08년3월 | 증감 | 06년8월 | 08년3월 | 증감 |
| 임금노동자 | | 11,952 | 12,581 | 629 | 1,561 | 1,554 | -7 | 1,840 | 1,858 | 18 |
| 정규직 | | 4,396 | 4,835 | 439 | 1,045 | 1,079 | 34 | 1,466 | 1,500 | 34 |
| 비정규직 | | 7,556 | 7,746 | 190 | 516 | 475 | -41 | 374 | 358 | -16 |
| 고용계약 | 임시근로 | 7,449 | 7,554 | 105 | 495 | 448 | -47 | 368 | 335 | -33 |
| | 장기임시근로 | 4,474 | 4,749 | 275 | 180 | 134 | -46 | 91 | 59 | -32 |
| | 기간제근로 | 2,976 | 2,806 | -170 | 315 | 314 | -1 | 277 | 276 | -1 |
| | (계약근로) | 2,044 | 1,766 | -278 | 296 | 276 | -20 | 275 | 251 | -24 |
| 근로시간 | 시간제근로 | 1,065 | 1,221 | 156 | 36 | 45 | 9 | 33 | 35 | 2 |
| 방식 | 호출근로 | 656 | 930 | 274 | 8 | 7 | -1 | 3 | 2 | -1 |
| | 특수고용 | 564 | 565 | 1 | 36 | 22 | -14 | 16 | 14 | -2 |
| | 파견근로 | 104 | 149 | 45 | 20 | 16 | -4 | 6 | 8 | 2 |
| | 용역근로 | 442 | 567 | 125 | 38 | 40 | 2 | 18 | 10 | -8 |
| | 가내근로 | 172 | 135 | -37 | 3 | 5 | 2 | 1 | 11 | 10 |

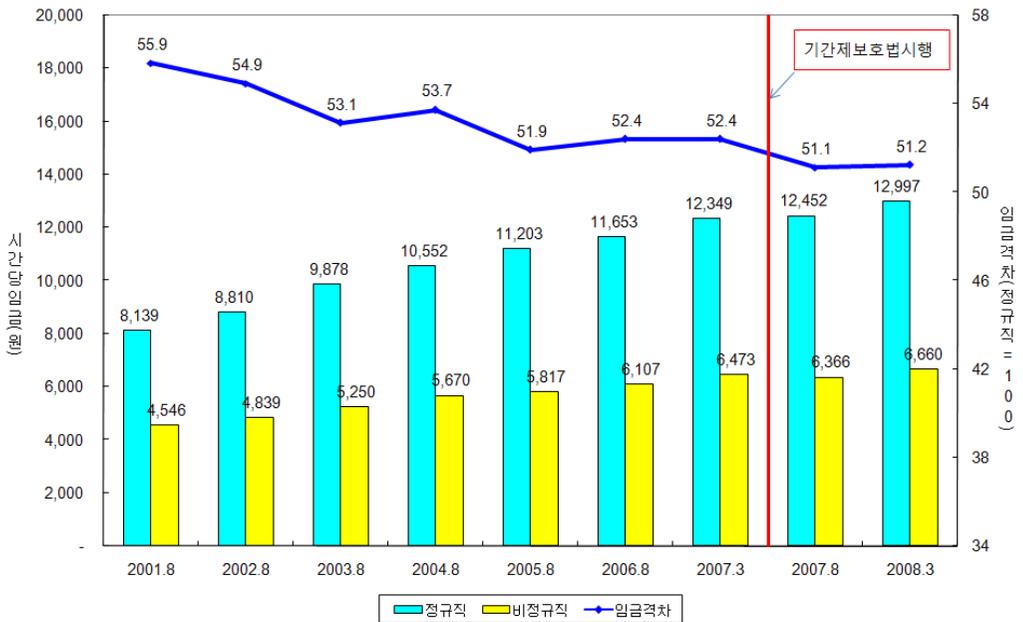
3. 노동조건

1) 임금

기간제 보호법이 시행된 2007년 7월 이후 정규직과 비정규직의 임금격차는 더 확대되었다. 즉 2006년 8월과 2007년 3월에는 정규직 임금을 100이라 할 때 비정규직 임금이 52.4%였으나, 2008년 3월에는 51.2%로 격차가 더 확대되었다. 세부 고용형태별로는 계약근로(2006년8월 61.4%→2008년3월 64.6%)와 특수고용형태(67.0%→70.6%)는 정규직 대비 임금격차가 축소되고, 시간제근로(60.1%→52.6%)와 호출근로(42.4%→41.9%)는 정규직 대비 임금격차가 확대되었다.

<그림 4> 고용형태별 시간당 임금 추이

(단위: 원, %)



<표 3> 연도별 고용형태별 시간당 임금수준과 격차

(정규직=100)

| | 금액(원) | | | | | 격차(%) | | | | |
|---------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | 05년8월 | 06년8월 | 07년3월 | 07년8월 | 08년3월 | 05년8월 | 06년8월 | 07년3월 | 07년8월 | 08년3월 |
| 임금노동자 | 8,179 | 8,602 | 9,068 | 9,151 | 9,597 | 73.0 | 73.8 | 73.4 | 73.5 | 73.8 |
| 정규직 | 11,203 | 11,653 | 12,349 | 12,452 | 12,997 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 | 100.0 |
| 비정규직 | 5,817 | 6,107 | 6,473 | 6,366 | 6,660 | 51.9 | 52.4 | 52.4 | 51.1 | 51.2 |
| 임시근로 | 5,777 | 6,105 | 6,465 | 6,355 | 6,617 | 51.6 | 52.4 | 52.4 | 51.0 | 50.9 |
| 장기임시근로 | 4,284 | 5,656 | 5,933 | 5,824 | 6,057 | 47.8 | 48.5 | 48.0 | 46.8 | 46.6 |
| 기간제근로 | 6,273 | 6,704 | 7,224 | 7,122 | 7,432 | 56.0 | 57.5 | 58.5 | 57.2 | 57.2 |
| (계약근로) | 6,834 | 7,156 | 7,868 | 7,801 | 8,395 | 61.0 | 61.4 | 63.7 | 62.7 | 64.6 |
| 시간제근로 | 7,036 | 7,005 | 7,332 | 6,802 | 6,839 | 62.8 | 60.1 | 59.4 | 54.6 | 52.6 |
| 호출근로 | 4,927 | 4,943 | 5,373 | 5,312 | 5,444 | 44.0 | 42.4 | 43.5 | 42.7 | 41.9 |
| 특수고용 | 7,628 | 7,810 | 8,044 | 8,161 | 9,170 | 68.1 | 67.0 | 65.1 | 65.5 | 70.6 |
| 파견근로 | 6,976 | 6,360 | 6,887 | 7,238 | 7,472 | 62.3 | 54.6 | 55.8 | 58.1 | 57.5 |
| 용역근로 | 4,436 | 4,423 | 4,883 | 4,944 | 5,470 | 39.6 | 38.0 | 39.5 | 39.7 | 42.1 |
| 가내근로 | 4,387 | 4,118 | 4,483 | 3,567 | 5,063 | 39.2 | 35.3 | 36.3 | 28.6 | 39.0 |

2) 사회보험과 노동조건 적용

계약근로자들은 사회보험과 노동조건 적용률이 전체 비정규직 평균보다 높을 뿐만 아니라 빠른 속도로 개선되고 있다. 즉 현재 일하고 있는 직장에서 국민연금 가입률은 2006년 8월 51.7%에서 2008년 3월 63.9%로 개선되고, 건강보험은 53.8%에서 67.9%, 고용보험은 49.7%에서 63.0%로 개선되었다. 또한 퇴직금은 43.0%에서 58.7%, 상여금은 38.5%에서 47.8%, 시간외수당은 29.5%에서 34.9%, 유급휴가는 32.8%에서 46.4%로 확대되었다.

<표 4> 연도별 고용형태별 사회보험 및 노동조건 적용률

(단위: %)

| | 비정규직 | | | | | 계약근로 | | | | |
|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 05년8월 | 06년8월 | 07년3월 | 07년8월 | 08년3월 | 05년8월 | 06년8월 | 07년3월 | 07년8월 | 08년3월 |
| 국민연금 | 32.8 | 33.6 | 33.9 | 33.3 | 33.4 | 52.5 | 51.7 | 57.4 | 59.3 | 63.9 |
| 건강보험 | 33.4 | 34.5 | 35.8 | 35.0 | 35.8 | 54.0 | 53.8 | 61.2 | 62.7 | 67.9 |
| 고용보험 | 30.7 | 31.5 | 33.3 | 32.2 | 33.0 | 50.0 | 49.7 | 56.5 | 57.6 | 63.0 |
| 퇴직금 | 19.6 | 19.1 | 21.8 | 22.3 | 26.2 | 43.8 | 43.0 | 51.1 | 52.9 | 58.7 |
| 상여금 | 17.5 | 18.7 | 22.0 | 21.0 | 20.6 | 38.9 | 38.5 | 46.3 | 46.0 | 47.8 |
| 시간외수당 | 14.6 | 14.0 | 15.5 | 14.9 | 14.1 | 31.0 | 29.4 | 35.2 | 35.1 | 34.9 |
| 유급휴가 | 15.9 | 16.3 | 18.2 | 19.0 | 18.9 | 34.5 | 32.8 | 41.9 | 44.7 | 46.4 |

4. 맺는 말

지금까지 분석결과를 요약하면 다음과 같다.

기간제 보호법이 시행되면서 계약근로는 크게 감소하고, 정규직과 시간제근로, 호출근로, 용역근로는 증가했다. 계약근로는 고용조건이 개선되고, 호출근로와 시간제근로는 고용조건이 악화되었다.

기간제 보호법 시행을 전후해서 정규직이나 무기(無期)계약근로로 전환하거나 계약근로를 유지한 사람은 혜택을 봤지만, 호출근로나 시간제근로, 간접고용으로 전환한 사람들은 피해를 봤다.

기간제 보호법의 부작용을 최소화하기 위해서는, (1) 노조 차별시정 청구권 등 기간제 보호법에서 미비점을 개선하고, (2) 간접고용에 대한 사회적 규제를 강화하고, (3) 법정 최저임금을 개선하고 직종별 초임을 정하여 호출근로와 시간제근로의 임금수준을 개선하는 등 다양한 방안을 강구할 필요가 있다.



과건법 10년의 실태와 입법 요구

윤 애 립

(전국불안정노동철폐연대 정책위원, 법학박사)

I. 문제제기

「파견근로자보호등에관한법률」(이하 파견법)은 1998년 7월 시행 이후 8년만에 큰 폭의 개정이 이루어져 2007년 7월부터 개정 파견법이 시행되고 있다. 2007년 개정의 주요 내용은 다음과 같다.

- 파견허용업종의 확대 - 종전에 전문적 지식 · 기술 또는 경험이 필요한 26개 업무에 최장 2년까지 노동자파견이 허용되던 것에서, 전문 지식 · 기술 · 경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대폭 확대(29개 업무 191개 직종; 노동부 자료에 의하면 종전 세세분류로 138개 업무→187개 직종으로 증가)
- 직접고용 ‘간주’ 규정을 ‘의무’ 규정으로 - 종전 사용사업주가 2년을 초과하여 파견노동자를 사용할 경우 직접고용관계를 의제하던 것에서 사용사업주의 직접고용 의무조항으로 약화
- 파견허용기간의 연장 - 고령자인 파견노동자에 대해서는 2년을 초과하여 사용하는 것을 허용
- 차별금지규정 도입 - 사용사업체내에서 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 노동자에 비해 차별적 처우 금지

이상의 파견법 개정안에서 드러나는 정부의 인식은 다음과 같다. ① 노동시장 유연화 및 실업난 해소를 위한 고용창출을 목적으로 파견제의 폭을 넓힐 필요가 있다. 또한 이것

이 세계적 추세이다. ② 차별금지 신설 등으로 인건비 절감 목적으로 파견제를 계속 사용하는 것을 규제할 수 있다. ③ 위법한 파견의 경우 직접고용 의무규정 신설, 사용자업주에 대한 처벌 강화 등으로 불법파견에 대한 규제를 강화하였다. 파견법 개정안에 깔려 있는 정부의 인식이 타당한가를 살펴보기 위하여 다음의 쟁점들을 검토해 볼 필요가 있겠다. 첫째, 파견제를 확대하면 신규 고용이 창출될 것인가? 파견법을 통해 만들어지는 일자리들은 어떠한 특징을 가지는가? 둘째, 차별금지규정 도입 등으로 인건비 절감 목적의 파견 사용을 규제할 수 있을 것인가? 기업이 파견 등 간접고용을 선호하는 이유는 무엇인가? 셋째, 개정된 파견법대로라면 정말 불법파견을 효과적으로 규제할 수 있을 것인가? 위장 노동도급 등 불법파견이 만연하게 된 이유는 무엇인가?

이하에서 파견법 시행 10년의 현실을 분석하면서 이상의 쟁점들에 대해 하나하나 검토하도록 한다.

II. 파견법 시행 10년의 현실과 폐해

1. 간접고용의 규모

통계청이 2008년 3월에 실시한 ‘경제활동인구조사 부가조사’를 분석한 연구결과에 따르면 파견노동자는 172,000명(1.1%), 용역노동자는 617,000명(3.9%)이다.

<표 1> 비정규직 규모

(단위: 천명, %)

| | | 2007년 | | 2005년 | | 2003년 | | 2001년 | |
|---------------------------|------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| | | 수 | 비중 | 수 | 비중 | 수 | 비중 | 수 | 비중 |
| 임금노동자(1) | | 15,882 | 100.0 | 14,968 | 100.0 | 14,149 | 100.0 | 13,217 | 100.0 |
| 정규직 (2=1-3) | | 7,268 | 45.8 | 6,564 | 43.9 | 6,307 | 44.6 | 5,851 | 44.3 |
| 비정규직 (3=①+---+⑧, 중복제외) | | 8,614 | 54.2 | 8,404 | 56.1 | 7,842 | 55.4 | 7,366 | 55.7 |
| 근로 계약 | 임시근로 | 8,431 | 53.1 | 8,234 | 55.0 | 7,679 | 54.3 | 7,077 | 53.5 |
| | (장기임시근로) ① | 4,983 | 31.4 | 4,431 | 29.6 | 4,589 | 32.4 | 4,901 | 37.1 |
| | (기간제근로) ② | 3,448 | 21.7 | 3,802 | 25.4 | 3,089 | 21.8 | 2,176 | 16.5 |
| 근로 시간 | 시간제근로 ③ | 1,202 | 7.6 | 1,044 | 7.0 | 930 | 6.6 | 873 | 6.6 |
| 근로제 공방식 | 호출근로 ④ | 846 | 5.3 | 717 | 4.8 | 589 | 4.2 | 305 | 2.3 |
| | 특수고용 ⑤ | 635 | 4.0 | 633 | 4.2 | 601 | 4.2 | 789 | 6.0 |
| | 파견근로 ⑥ | 175 | 1.1 | 117 | 0.8 | 98 | 0.7 | 130 | 1.0 |
| | 용역근로 ⑦ | 592 | 3.7 | 430 | 2.9 | 345 | 2.4 | 319 | 2.4 |
| | 가내근로 ⑧ | 125 | 0.8 | 140 | 0.9 | 166 | 1.2 | 258 | 2.0 |

*자료 : 김유선, 「비정규직 규모와 실태-통계청, '경제활동인구조사 부가조사' 결과」 (각년도)

여기서 주목할 점은 간접고용 유형 가운데에서도 용역노동의 형식이 파견노동보다 3배 이상 많다는 사실이다. 「부가조사」에서 ‘용역근로’란 “고용된 직장과는 다른 곳에서 근로” 하는 경우와 “임금을 용역업체로부터 받은 경우” 모두에 응답한 것으로서, 고용주와 사용자가 동일하지 않은 고용형태인 간접고용을 파악하기 위한 것이다. ‘용역근로’로 조사된 경우가 모두 파견근로형태는 아니라 하더라도, 여기에 도급을 위장한 파견근로형태가 포함되어 있으리라고 추산할 수 있다.

한편 노동부의 「근로자파견사업 현황」에서는 2006년 파견노동자의 규모가 약 6만 6천 명으로 파악되어 있는데, 경제활동인구조사 부가조사에서 2006년 파견노동자가 13만 명으로 집계된 것과 비교하면 상당한 차이가 있다. 노동부의 「현황」은 파견법에 따라 허가

를 받은 파견업체를 대상으로 한 조사라는 점에서, 무허가 파견업체를 통한 파견근로자의 규모가 누락되었을 가능성이 크다. 따라서 노동부 「현황」을 통해 합법 파견형태의 근로자 규모를 추계해 볼 수 있고, 통계청의 「부가조사」를 통해 무허가(불법) 파견형태까지를 포함한 파견근로자 규모를 추계해 볼 수 있다.

요컨대 현재 노동시장에서 합법파견 형태의 근로자의 규모는 미미한 수준이지만, 무허가 파견형태 및 도급으로 위장된 불법파견 형태가 더욱 큰 규모를 차지하고 있다고 볼 수 있다.

<표 2> 간접고용 규모의 변화

(단위 : 천 명, %)

| | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 |
|-------------|------|------|------|------|------|------|------|
| 노동부 집계 파견근로 | 53 | 58 | 64 | 53 | 50 | 57 | 66 |
| 통계청 조사 파견근로 | 136 | 130 | 88 | 98 | 117 | 117 | 131 |
| 통계청 조사 용역근로 | 308 | 319 | 346 | 345 | 413 | 430 | 498 |

* 자료 : 노동부, 「근로자파견사업 현황」, 각년도/ 김유선, 앞의 자료

노동부가 2004년 국정감사에 제출한 자료에도 대기업 간접고용 활용정도를 간접적으로 알려주는 내용이 있다. 이에 따르면 우리나라의 500인 이상 기업(건설업 제외)의 36.4%가 사내하청을 활용하고 있고, 사내하청 노동자 규모가 대기업 소속 노동자의 23%에 달하는 14만 9,520명이다.

<표 3> 대기업의 사내하도급 사용실태

| 업종 | 원도급 | | 사내하도급 | | 비고 | | | |
|-----------|-----|---------|-------|---------|-----------|--------|--------|--------|
| | 사업체 | 근로자수 | 사업체 | 근로자수 | 원도급업체당 평균 | | 하도급 | 하청당 평균 |
| | | | | | 하청업체 | 하청근로자수 | 근로자 비율 | 근로자수 |
| 계 | 238 | 497,337 | 2,969 | 149,520 | 12.4 | 628 | 23% | 50 |
| 조선 | 9 | 38,863 | 503 | 29,963 | 56 | 2,329 | 43% | 56 |
| 전자·전기 | 42 | 142,680 | 653 | 38,977 | 15 | 927 | 21% | 62 |
| 자동차 | 7 | 68,961 | 265 | 16,463 | 38 | 2,351 | 16% | 62 |
| 사무·판매·서비스 | 50 | 62,496 | 266 | 16,195 | 5 | 323 | 20% | 61 |
| 철강 | 10 | 38,653 | 201 | 16,977 | 20 | 1,697 | 30% | 84 |
| 기계·금속 | 39 | 59,419 | 478 | 10,087 | 12 | 260 | 14% | 21 |
| 기타 | 58 | 51,655 | 306 | 8,438 | 5 | 145 | 14% | 27 |
| 화학 | 23 | 34,410 | 297 | 12,420 | 13 | 540 | 26% | 42 |

* 자료 : 노동부, 2004년 국정감사 제출자료

2. 간접고용 노동자의 노동조건

노동부의 연구용역조사에 따르면, 2006년 현재 파견노동자의 월평균임금은 128만원, 용역노동자의 월평균임금은 106만원으로 조사되었다. 이것을 정규직의 월평균임금과 비교하면 파견노동자의 경우 정규직의 55%, 용역노동자의 경우 정규직의 45% 정도의 저임금을 받고 있다는 점을 알 수 있다.

<표 4> 고용형태별 임금 현황

(단위: 천 원, %, 시간)

| 고용형태 | 월평균 임금 | 임금 격차 | 주당 평균 노동시간 |
|-------|--------|-------|------------|
| 전체 | 2,064 | 88.6 | 41.6 |
| 정규직 | 2,330 | 100.0 | 42.5 |
| 비정규직 | 1,246 | 53.5 | 38.4 |
| 파견노동자 | 1,277 | 54.8 | 41.1 |
| 용역노동자 | 1,058 | 45.4 | 48.4 |

* 자료: (주)메트릭스코퍼레이션, 「사업체근로실태조사 분석」(노동부 학술연구용역) 2007. 11.

그리고 주당 평균노동시간을 비교해보면 정규직과 큰 차이가 없거나 오히려 정규직보다 더 장시간노동을 하고 있다.

III. 파견제 확대론에 대한 비판

1. 파견법으로 만든 일자리들은 어떠한 특징을 가지는가?

정부는 ‘고용창출’을 위해 파견제에 대한 규제를 완화해 나가야 한다고 주장한다. 그렇다면 파견제 확대를 통해 만들어지는 일자리들은 어떠한 것인가를 따져보아야 할 것이다. 이를 위해 파견제가 주로 사용된 업무가 어떤 특징을 가지고 있는가 살펴보자. <표 5>는 1998년~2006년 노동부 허가를 받은 파견업체의 주요 파견업무를 정리한 것이다.

<표 5> 26개 파견허용업무 현황 (1998~2006)

| | 1998년 | 1999년 | 2000년 | 2001년 | 2002년 | 2003년 | 2004년 | 2005년 | 2006년 |
|-------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|------------------------|
| 1순위 | 비서, 타자원, 관련사무원 (23.2%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (24.0%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (30.2%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (28.1%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (28.9%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (30.8%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (35.7%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (36.0%) | 비서, 타자원, 관련사무원 (38.1%) |
| 2순위 | 자동차 운전원 (12.2%) | 전화외판원 (14.5%) | 전화외판원 (15.4%) | 전화외판원 (24.6%) | 전화외판원 (23.8%) | 수금원 (16.8%) | 전화외판원 (14.8%) | 전화외판원 (16.2%) | 전화외판원 (14.5%) |
| 3순위 | 컴퓨터 보조원 (9.4%) | 자동차 운전원 (9.7%) | 자동차 운전원 (7.3%) | 예술, 연예, 경기 준전문가 (8.2%) | 수금원 (14.6%) | 전화외판원 (14.7%) | 수금원 (10.6%) | 수금원 (8.7%) | 수금원 (7.0%) |
| 4순위 | 컴퓨터 전문가 (8.3%) | 수금원 (7.7%) | 예술, 연예, 경기 준전문가 (6.5%) | 수금원 (7.4%) | 예술, 연예, 경기 준전문가 (6.5%) | 자동차 운전원 (6.1%) | 자동차 운전원 (6.1%) | 자동차 운전원 (6.2%) | 자동차 운전원 (6.2%) |
| 5순위 | 전화외판원 (8.2%) | 건물청소원 (6.3%) | 수금원 (6.0%) | 자동차 운전원 (6.1%) | 자동차 운전원 (5.1%) | 예술, 연예, 경기 준전문가 (4.7%) | 예술, 연예, 경기 준전문가 (5.0%) | 예술, 연예, 경기 준전문가 (5.8%) | 간병인 (5.2%) |
| 누적 비중 | 61.3% | 62.2% | 65.4% | 74.4% | 78.9% | 73.1% | 72.2% | 73.0% | 71.0% |

* 자료: 노동부, □□근로자파견사업 현황□□, 각년도

개정 전 파견법에서는 “전문적인 지식 · 기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무”로서 대통령령이 정하는 26개 업무에 한하여 최장 2년까지 노동자파견이 허용된다. 위의 <표 5>를 보면 “비서, 타자원 및 관련사무원의 업무”, “전화 외판원의 업무(텔레마케터)”, “수금원의 업무”, “자동차운전원의 업무” 등이 전체 파견업무의 약 70%를 차지하고 있음을 알 수 있다. 1998년 파견제 합법화의 주요 논거이기도 했던 ‘전문적 지식 · 기술 · 경험을 필요로 하는 업무’ 등에 파견제가 사용된다기보다는 사무직과 판매직 등에서 주로 활용되고 있음을 보여 준다.

한편 파견법에서는 “출산 · 질병 · 부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적 · 간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우” 최장 6개월까지 노동자파견이 허용된다. 다음의 <표 6>을 보면 ‘제조관련 단순노무’, ‘수동포장 기타 제조업노무’, ‘단순조립노무’, ‘전자장비조립노무’ 등 주로 제조업의 단순노무 또는 조립업무를 중심으로 단기파견이 이루어지고 있음을 알 수 있다.

<표 6> 일시적·간헐적 사유로 인한 파견 현황 (1998~2006)

| | 1998년 | 1999년 | 2000년 | 2001년 | 2002년 | 2003년 | 2005년 | 2006년 |
|-------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1순위 | 토목건설 보수 (33.9%) | 단순조립 노무 (69.4%) | 제조관련 단순노무 (53.9%) | 단순조립 노무 (52.8%) | 수동포장 기타 제조업노무 (77.7%) | 제조관련 단순노무 (59.4%) | 수동포장 기타제조업 노무 (52.0%) | 단순조립 노무 (59.0%) |
| 2순위 | 영상,음향장비 조립원 (26.3%) | 수동포장 기타 제조업노무 (12.6%) | 수동포장 기타 제조업노무 (20.4%) | 수동포장 기타 제조업노무 (21.5%) | 제조관련 단순노무 (9.0%) | 수동포장 기타 제조업노무 (21.4%) | 단순노무조립 (44.7%) | 수동포장 기타제조업 노무 (29.3%) |
| 3순위 | 수동포장 기타 제조업노무 (10.8%) | 전자장비 조립 (5.2%) | 전자장비조립 (9.9%) | 제조관련 단순노무 (19.1%) | 단순노무 조립 (6.3%) | 자동조립라인 조작용 (9.2%) | 전기장비 조립 (1.8%) | 전기장비 조립 (3.7%) |
| 4순위 | 자동조립라인 조작용 (7.1%) | 제빵원 파자제조 (1.8%) | 배달원, 수하물운반원 (2.1%) | 화물취급원 (1.0%) | 전자장비 조립 (4.4%) | 가사·관련조 작용원, 청소원, 세탁원 (4.8%) | - | - |
| 5순위 | 경비원 (5.1%) | 용접원 용융 절단원 (1.8%) | 매점 시장판매원 (2.1%) | 구조금속준비 원 건립원 (0.9%) | 제본 (0.7%) | 단순노무 조립 (2.1%) | - | - |
| 누적 비중 | 83.2% | 90.8% | 88.4% | 95.3% | 98.1% | 96.9% | - | - |

*자료: 노동부, □□근로자파견사업 현황□□, 각년도

요컨대 현행 파견법 하에서 파견노동은 주로 사무서비스직과 제조업의 생산관련 단순 노무에서 활용되고 있다. 이것은 사용업체가 직접 고용하기 어려운 전문적 업무나 정규직으로 고용하기 어려운 일시적 필요가 있기 때문에 파견제가 필요하다는 정부의 주장과 모순되는 것이다. 이러한 파견노동의 실태는 제조업과 사무서비스직에서 상시적으로 필요한 업무 중 일부가 파견제로 전환되었음을 보여 줄 뿐 아니라 노동에 대한 기업측의 수요라는 것이 실제 어떠한 성격을 가지는가를 드러낸다.

2. 기업이 파견 등 간접고용을 선호하는 이유는 무엇인가?

2007년 조사에 따르면 파견노동자를 이용하는 이유로 사용업체들은 “고용조정이 용이 (48.3%)”, “비용 절감(29.3%)”, “사용자책임의 경감(5.6%)” 순으로 응답했다.

<표 7> 파견노동자를 이용하는 이유

| 구분 | 사례수 (명) | 비율 (%) |
|----------------|------------|-----------|
| 고용조정이 용이하므로 | (171) | 48.2 |
| 비용이 절감되므로 | (104) | 29.3 |
| 사용자책임이 경감되므로 | (20) | 5.6 |
| 노조문제 대응이 용이하므로 | (4) | 1.1 |
| 기타 | (56) | 15.8 |
| 합계 | (355) | 100.0 |

* 출처 : 한국리서치, 『비정규직 활용전략 사업주 조사 보고서』(노동부 연구용역) 2007, 66쪽

즉 현재 파견노동을 사용하는 기업의 77.5%가 고용조정과 비용절감 등 인력관리를 원활하기 위한 목적에서 출발하고, 기업 외부로부터 전문인력을 확보할 필요성은 미미하다는 것이다. 달리 말하자면, 기업이 파견제 등 간접고용을 선호하는 이유는 단순히 저임금 활용에 있는 것이 아니라 경기변화에 따른 고용조정이 더 쉽고 인력관리가 용이하기 때문이다. 1997년 IMF 경제위기 이후 기업이 정규직 고용을 축소할 뿐 아니라 고용조정의 필요성이 있을 때 비정규직의 투입과 해고를 반복해 왔다는 것은 여러 조사를 통해 확인된 바 있다.²⁾

그런데 비정규직 고용형태 중에서도 자본이 특히 파견 등의 간접고용을 선호하는 것은 무엇 때문일까?

이것은 파견 등 간접고용형태가 파견노동자에 대한 사용자책임의 사용자책임을 은폐하는 구조를 가지고 있기 때문이다. 우선 사용자책임은 파견사업주와의 계약관계를 해지하거나 파견노동자의 교체를 요구하는 방식으로 해고에 대한 노동법상 책임을 비껴갈 수 있다. 또한 파견사업체간의 경쟁관계를 통해 비용을 절감할 뿐 아니라 저임금의 문제를 파견사업주에게 전가할 수 있다. 그리고 파견노동자의 노동3권 행사를 무력화시키면서도 이에 따르면 법적 시비를 비껴갈 수 있다.

2) 김동배 · 김주일 · 배규식 · 김정우, □□고용유연화와 인적자원관리 과제□□, 한국노동연구원, 2004 참조.

간접고용의 확산이 기존의 정규직 일자리를 불안정한 일자리로 대체하고 노동자들에게 저임금·무권리의 노동을 강제하고 있다는 점은 많은 사업장의 사례에서도 확인된다. **한국통신**의 경우 2000년 계약직 7000명을 일거에 정리하고 한 후 동일한 업무를 노무도급 방식으로 전환시켰다. 2004년에는 정규직 5,505명에 대한 희망퇴직을 강제하면서, 희망자는 ‘정보통신설계사’라는 비정규직으로 연봉 2,000만 원에 1년간 계속 근무할 수 있도록 하였다. 정리해고된 정규직과 비정규직이 모두 도급업체 직원 신분이나 비정규직으로 계속 일할 수밖에 없는 구조조정을 단행한 셈이다.

노조탄압으로 결국 지부장의 죽음을 불러온 **한진중공업**의 경우도 2002년 순이익이 93억인 상황에서도 ‘인력체질 개선’이란 명목으로 650명의 정규직을 명예퇴직시켰다. 노조에 따르면 이렇게 강제해고된 정규직들의 60% 정도가 협력업체(사내하청업체)를 통해 다시 취업하여 동일한 업무를 하고 있다고 한다³⁾.

SK텔레콤의 경우 전화상담업무를 담당하는 상시인력 1,800여 명을 계약직·파견직 등으로 사용해 오다가 파견법 제6조 제3항에 의한 직접고용의무를 회피하기 위해 2000년 6월말 파견노동자를 1~2개월짜리 초단기계약직으로 전환시켰다. 이어 2000년 8월 SK텔레콤은 명예퇴직한 중간관리자로 하여금 별도의 협력회사를 만들어 전화상담업무를 외주화시켰고 전화상담업무를 담당하던 여성노동자들은 다시 이 협력회사의 비정규직으로 전환되었다.

이렇게 동일한 전화상담업무를 담당하는 노동자들이 계약직→파견직→초단기계약직→도급업체의 계약직으로 계약형식의 변화를 겪었지만 사용사업체인 SK텔레콤과의 관계가 본질적으로 변화한 것은 아니었다. SK텔레콤이 법적으로 전화상담업무를 외주화가 진정한 도급관계라고 주장하려면 도급업체의 노동자인 전화상담원들에 대한 감독·통제권도 없어져야 마땅할 것이다. 그러나 실제로 도급업체는 SK텔레콤의 건물에 입주해서 SK텔레콤에서 갖추어 준 건물, 시설설비, 간판, 전용회선 임대, 콜센터 설비 등을 갖고 서비스를 제공하며, 상담원수와 상담건수와 질에 따라 인센티브를 가미한 수수료를 받는 체계이다.

3) 2004년 12월 27일 사업장 내에서 목을 매 자살한 김춘봉 노동자의 죽음은 비정규직화의 단면을 보여주는 사례이다. 고인은 1980년 한진중공업의 전신인 코리아타코마에 입사하여 20년간 일하다가 2003년 4월 사측의 중용에 의해 희망퇴직하였다. 희망퇴직을 중용할 당시 사측은 촉탁직으로 계속 근무할 수 있도록 해주겠다고 약속했지만 2004년 6월 고인이 근무하던 가스창고 관리업무의 외주화계획을 발표하였다. 고인은 회사가 약속을 저버리고 촉탁직 일자리마저도 불안해진 상황에 절망하여 사측에 항의하는 유서를 남기고 자살하였다.

이 때 상담원에게 지급되는 인센티브는 형식은 도급업체 사장이 지급하지만 실제로는 SK 텔레콤에서 별도로 지급하는 것이다.

우리은행의 경우 1998년 구조조정 과정에서 하위직 위주로 명예퇴직을 종용하였고 같은해 11월 100여 명 가까운 사무직이 명예퇴직 후 3년 계약직으로 전환되었다. 그런데 3년 계약기간만료 이후 이들은 다시 ‘우리기업’이라는 파견업체 소속 파견직으로 전환되었는데, 우리기업은 우리은행이 100% 출자한 자회사로 인사와 경영 전반을 우리은행이 지배하고 있다. 2년 후 이들은 다시 파견직에서 1년 계약직으로 전환되었는데, 2005년 1월말로 다시 계약만료 통보를 받았다. 우리은행측은 이들이 담당하던 업무에 새로운 파견노동자를 투입하기 위하여 파견업체를 통해 새로운 인력을 모집하였다. 동일한 업무를 수행하는 동일한 노동자들이 정규직->3년 계약직->2년 파견직->1년 계약직으로 고용형태가 계속 바뀌었지만 실제 이들의 업무에 대한 지휘감독과 인사권은 모두 우리은행이 일관되게 가지고 있었다.

도시가스소매업을 하는 **에스코**(구 극동도시가스(주))의 경우 2000년 4월부터 2002년 4월까지 진방템프와 ‘비서·타자원 및 관련 사무원’ 파견 계약을 체결하였으나, 실제 파견노동자들이 수행한 업무는, 창구에서 직접 또는 전화로 고객들로부터 도시계약 공급관련 계약체결 접수를 받아 입력 처리하는 작업에 종사하도록 하였다. 이후 에스코는 두레비에 스피라는 업체와 업무도급계약을 체결하고 동일한 파견노동자들을 2003년 11월까지 계속 사용하였다. 이후 2003년 12월 에스코는 동일한 노동자들을 계약직으로 직접 고용하였고, 2005년 11월 계약기간만료를 이유로 전원을 해고하였다. 즉 동일한 비정규직 노동자들이 (불법)파견(2년) → (위장)노무도급(20개월) → 직접고용 계약직(2년) 형태로 계속 동일한 업무를 수행하다가 해고를 당하게 된 것이다. 현재 이 사건은 불법파견으로 인정되어 대법원에서 사용사업주와의 직접고용 의제조항(구 파견법 제6조 제3항) 적용 여부에 대한 판결을 기다리고 있다.

위의 사례에서 나타나는 것처럼 많은 기업이 상시적으로 필요한 업무에 비정규직 노동자를 고용형태만 달리하여 계속 사용하고 있다. 특히 노동법상 규제를 보다 덜 받고 사용자로서의 책임을 회피하기 용이한 간접고용이 더욱 확산되어 직접고용(기간제)→파견→노무도급→특수고용... 이런 식으로 더욱 열악한 비정규직 고용형태로 옮겨가고 있는 실정이다.

정부는 차별금지규정을 도입함으로써 저임금을 목적으로 하는 무분별한 파견제의 확산을 막을 수 있다고 한다. 개정 파견법에 따르면 “파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다”라고 규정하고 있다. 문제는 사용사업체 내에 파견노동자와 ‘동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자’가 없는 경우 이 차별금지규정은 적용될 여지가 없다는 것이다. 사용사업주는 직접고용한 노동자가 담당하는 업무와 파견노동자가 담당하는 업무를 구분하는 식으로 얼마든지 이 차별금지규정을 회피할 수 있다. 정부 개정안에 대한 노동부 설명자료에서도 “정규직 임금인상 자제, 정규직과 비정규직간 업무구분의 명확화, 임금피크제 도입, 직무와 성과중심의 임금체계 개선 등을 통해 사용자의 부담을 완화하는 것이 가능”하다고 밝히고 있는 실정이다.

3. 개정 파견법이 불법파견에 대한 규제를 강화하였다는 주장에 대하여

정부는 파견법 개정을 추진하면서 파견제의 허용업무를 확대하면서도 불법파견에 대한 규제 강화를 통해 파견제의 남용을 막을 수 있다고 주장한 바 있다. 여기서 규제 강화의 내용으로서는 무허가파견 및 금지업종 파견의 경우 사용사업주의 직접고용 의무규정 도입 및 위반시 3천만원 이하의 과태료 부과, 무허가파견 · 금지업종파견 · 파견기간 위반의 경우 사용사업주에 대한 처벌규정 강화(3년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금) 등을 들 수 있다. 요컨대 파견업종 · 파견기간을 위반하여 파견노동자를 사용하거나 허가 받지 않은 파견업체로부터 파견노동자를 공급받은 경우 사용사업주에게 해당 파견노동자를 직접고용할 의무를 부과하고 이를 위반할 경우 3천만원 이하의 과태료를 부과한다는 것이다.

이러한 규제방안이 현실에서 불법파견 확산을 막고 간접고용 노동자의 권리를 보호하는데 있어 가지는 문제점을 지적하면 다음과 같다.

첫째, 불법파견인지 여부를 가리는데 있어 노동부 · 검찰의 판단기준의 문제이다.

과거 노동부는 파견과 도급의 구별기준에 관한 고시를 통해 ‘근로자파견’이 아닌 진정한 ‘도급’으로 인정되기 위해서는 수급인이 사업주로서의 독립성을 갖출 것을 요구하고

있는데, 그 기준으로서 노무관리의 독립성과 사업경영의 독립성을 모두 갖추어야 한다고 하고 있다. 그런데 공급업체가 현장대리인을 세우고 사용업체의 지시를 현장대리인을 통해 전달만 하면 노무관리의 독립성은 쉽게 인정받을 수 있었다. 또한 사업경영상의 독립성 판단에 있어서도 공급업체가 일정한 실체를 가지고, 공급노동자에 대하여 사용자로서의 권한의 일부라도(사용업체와 함께) 행사하고 있으면 쉽게 독립성을 인정받을 수 있다는 문제가 있다.

2007. 4. 노동부와 검찰은 합동으로 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」을 내놓았다. 종전 「고시」가 노무관리의 독립성 및 사업경영상 독립성에 관해 제시된 기준을 모두 갖춘 경우에만 도급으로 보는 판단 방식을 가지고 있었던 것에 비해, 새로운 「지침」은 각각의 기준들을 열거하면서 ‘종합적 고려’를 하여 판단하는 방식을 채택하고 있다.

이러한 판단 방식의 문제점은 파견과 도급을 구분함에 있어 사용사업주와 노동자와의 근로관계를 중심으로 살피는 것이 아니라 공급사업주의 경영규모·지휘감독관계를 중심으로 판단하는 데에 있다. 간접고용의 확산에 따라 공급업체들이 규모·자산이 커지고 사용사업주의 지시에 따라 노무관리를 일정하게 분담하고 있는 현실에서, 노동부·검찰이 제시한 구분기준은 공급사업주와 사용사업주가 얼마든지 조작할 수 있는 것이다.

둘째, 불법파견으로 인정된 경우 노동부의 처리방식의 문제점이다.

어렵게 불법파견으로 인정된 경우에도 정부는 직접고용을 강제하는 것이 아니라 사업주의 편의에 간접고용 노동자의 고용을 내맡기고 있다. 2004년 7월 노동부에서 작성한 「불법파견 관련 사내하도급 점검지침」에서도 “원도급자가 하도급 근로자의 고용안정을 위해 적법 도급·파견전환 또는 직접채용 등을 중점지도”하도록 하고 있는데, 적법 도급이나 파견으로의 전환은 간접고용 노동자의 고용안정을 위한 개선조치라고 보기 어렵다.

2007년 7월 노동부가 발표한 자료에 따르면, 2006년까지 불법파견으로 확인된 620개소에 대해 시정지시를 내려 79개소가 직접고용, 50개소가 적법도급·파견으로 전환했으며 시정에 불응한 303개소에 대해서는 고발조치 하였다고 한다.

<표 8> 노동부 불법파견 조치현황

| 구 분 | 대 상(개사) | | | 조사결과(개사) | | 법위반 조치내역(건수) | | | | |
|------|---------|-----|-------|----------|-----|---------------|-----|------------|----------|-----|
| | 계 | 원청 | 하청 | 적법 | 불법 | 직접 채용건(명) | 고발 | 적법도 급전환 | 파견 전환 | 기타 |
| '01년 | 31 | 12 | 19 | 6 | 25 | 4 (125) | 11 | 5 | 1 | 10 |
| '02년 | 41 | 9 | 32 | 2 | 39 | 4 (463) | 29 | 4 | 1 | 9 |
| '03년 | 55 | 23 | 32 | 6 | 49 | 9 (155) | 10 | 6 | 1 | 16 |
| '04년 | 677 | 139 | 538 | 409 | 268 | 38 (927) | 168 | 11 | 3 | 104 |
| '05년 | 876 | 245 | 631 | 705 | 171 | 17 (596) | 30 | 16 | 4 | 124 |
| '06년 | 1,167 | 316 | 851 | 1,099 | 68 | 7 (333) | 55 | 8 | 1 | 6 |
| 계 | 2,847 | 744 | 2,103 | 2,227 | 620 | 79 (2,599) | 303 | 50 | 11 | 269 |

* 자료: 노동부, 『불법파견 형태의 사내하도급 문제 해결을 위한 참여정부의 노력과 과제』 2007. 7.

<표 9> 고발조치에 대한 처벌내역

| 구 분 | 총 계 | | | |
|------|-----|-----|------|-----|
| | 계 | 벌 금 | 기소유예 | 진행중 |
| 계 | 123 | 50 | 29 | 44 |
| '01년 | 11 | 11 | - | - |
| '02년 | 29 | 21 | 8 | - |
| '03년 | 10 | 6 | 4 | - |
| '04년 | 73 | 12 | 17 | 44 |

* 자료: 노동부, 국정감사 제출자료, 2004

이에 따르면 불법파견으로 확인된 경우에도 12.7%만이 직접고용으로 전환되었을 뿐이고, 고발조치된 경우에도 대부분 벌금(통상 50만원~500만원 이하)이나 기소유예 정도로 경미하게 처벌되고 있다. 결국 어렵게 불법파견으로 확인된 경우에도 그것이 간접고용 노동자의

직접고용으로 연결되는 것이 아니라 실효성이 의심스러운 조치로 끝나고 마는 것이다.

셋째, 불법파견의 경우 사용사업주의 직접고용의무 조항의 실효성의 문제이다.

구 파견법은 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다”고 규정하고 있다(구 파견법 제6조 3항). 그런데 파견법을 개정하면서 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 사용사업주는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다”로 규정이 변화되었다.(파견법 제6조의 2)

이렇게 되면 현행 파견법의 ‘간주규정’에서 후퇴하여 사용사업주의 ‘의무규정’이 되는 것이어서 사법상의 효력이 약화되게 된다. 현행법대로라면 파견허용기간을 초과하여 파견 노동자를 사용한 시점부터 사용사업주에게 직접고용된 것으로 법적으로 간주된다. 그러나 개정 파견법에 의하면 설령 위법한 파견근로가 인정되어 파견법 제6조의 2의 적용을 받게 된 경우라도 사용사업주에게 직접고용되었다고 주장할 수 없게 되고 기껏해야 재판상 손해배상을 청구할 수 있을 뿐이다.

노동부의 설명자료에서도 고용의제 조항을 고용의무 조항으로 전환하는 이유에 대하여 “당사자의 의사의 합치없이 근로관계가 강제되어 사적자치(계약의 자유)의 원칙에 반한다”라고 밝히고 있다. 노동부는 사용사업주가 직접고용의무 불이행시 3천만원 이하의 과태료를 부과하도록 하여 직접고용의 유인을 만들겠다고 하지만 이는 현실과 동떨어진 주장이다. 3천만원 이하의 과태료는 경제적 제재 수단이 될 수 없을 뿐 아니라 설령 행정적 제재를 가한다고 하더라도 사용사업주는 직접고용보다는 이것을 택할 것이기 때문이다. 현재에도 노동부가 불법파견으로 시정명령을 내린 경우에도 사용사업주가 이에 불복하여 행정소송으로 가는 경우가 허다한데, 개정 파견법은 사용사업주에게 직접고용되었음을 재판상 확인할 수 있는 가능성마저 없애버린 것이다.

결론적으로 불법파견에 대한 규제정책의 목적이 무엇이어야 하는가를 다시 질문해 보아야 한다. 그것은 고용의 간접화를 통한 사용자책임의 형식화나 회피를 막기 위하여 실질적 사용자에게 사용자로서의 책임을 묻는 것이어야 한다. 아래의 사례들은 파견법이 간접고용 노동자들을 보호하는데 실질적인 기능을 하지 못하고 있는 사실을 보여주는 단적인 예들이다.

▶ 기륭전자 파견노동자의 사례

위성라디오, GPS, 네비게이션을 만드는 기륭전자는 2005년 당시 순이익 210억원으로 그야말로 ‘잘 나가는’ 회사였다. 하지만 노동조건은 매우 열악했다. 생산직 300여명 중 정규직은 달랑 15명뿐이었다. 나머진 계약직 40여명에 불법파견직 250명으로 구성돼 있었다. 당시 월급은 최저임금보다 10원 많은 64만 1,850원. 상여금은 꿈도 꾸지 못했다. 잡담을 했다고, 말대꾸를 했다고, 잔업을 몇 번 안했다며 해고를 통보했다. 결국 2005년 7월 5일 정규직, 계약직, 파견직 노동자들이 함께 노조를 결성했다. 2005년 8월 노동부로부터 불법파견 판정을 받았지만 사측은 정규직으로 전환하기는 커녕 지속적으로 계약해지를 자행, 200여명의 노동자들을 해고했다. 그래서 시작된 전면파업이 2008년 7월 현재까지 1000일을 훌쩍 넘겨 계속되고 있다.

▶ KTX 여승무원의 사례

원래 정부조직이었던 철도청은 2005.1.1. 철도공사로 전환되었는데 이를 전후로 하여 대대적 인력감축, 비정규직 도입, 외주화가 진행되고 있다. 일례로 철도청은 2004. 4. 고속철도사업을 개시하면서 370여 명의 여성 승무원을 자회사인 철도유통으로부터 불법파견받아 사용해왔다. 여승무원은 철도유통(주)과 1년 단위로 근로계약을 맺지만, 실제 업무시시와 배치, 채용 및 교육, 징계 및 해고에 대한 권한은 철도청(현 철도공사)이 행사해왔다. 2005년 10월 여승무원들이 노동조합에 가입하고 노동조건 개선을 요구하자, 철도유통(주)은 선별적 재계약이라는 방식으로 노조활동을 탄압했다. 이에 노동조합은 철도공사의 불법파견 사용을 고소·고발하는 한편 2006년 3월부터 파업을 진행하고 있다.

KTX 여승무원의 투쟁과 관련하여서 주로 두 가지 법률적 쟁점이 제기되었는데 하나는 불법파견인지 여부이고 다른 하나는 여성차별의 문제이다. 불법파견 문제에 대해서는 2005. 9. 서울지방노동청 남부지청에서 불법파견이 아닌 적법도급으로 판정하였으나 이에 대한 사회적 항의가 계속되자, 2006. 7. 서울지방노동청에서 재조사에 착수하였다. 그럼에도 노동부는 파견적 요소가 상당히 발견되었음에도 ‘종합적 고려’를 하여 판단한다면 적법도급으로 판단한 바 있다. 한편 여성 승무원에 대한 차별적 처우와 관련해서는 2006. 9. 국가인권위원회가 '성별 등을 이유로 한 고용차별'로 인정하고 사용사업주인 철도공사에 대해 시정권고를 하였다.

그러나 철도공사는 사용자로서의 책임을 계속 부인하고 있으며, 3억여 원의 손해배상청구, 철도역사 및 철도공사 건물에 대한 출입금지처분 신청, 승무사업위탁을 철도유통(주)에서 또다른 자회사인 KTX관광레저로 변경(사실상 현 승무원의 해고)하는 등 비정규직 노동자 탄압을 계속하고 있다.

▶ 코스콤 비정규직노동자의 사례

코스콤은 기획재정부·한국증권선물거래소가 대주주인 공공기관으로서 1,000여명의 직원 중 비정규직 직원이 550여명에 달한다. 특히 지난 20년간 위장노무도급으로 간접고용 노동자를 사용해왔는데, 이들은 정규직과 동일한 노동을 하면서도 정규직의 1/4 수준의 저임금을 받으며 일해 왔다. 2007. 5. 19. 간접고용 노동자들이 전국증권산업노동조합 코스콤비정규지부를 설립하여 사용사업주인 코스콤을 상대로 단체교섭을 요구해왔으나, 코스콤 사측은 교섭을 회피하면서 상급기관의 지시가 있어야 직접고용이 가능하다는 입장만 고수해왔다.

코스콤의 위장노무도급 사용 실태에 대해서는 국정감사(2007. 10) 및 노동부(2007. 10)에서도 지적된 바 있고, 서울남부지법(2008. 7. 15. 2007 가합 10338 및 2007 가합 10732)에서도 코스콤이 해당 간접고용 노동자들과 위장근로관계 내지 불법파견 사용을 하였음을 인정하였다.

코스콤비정규지부는 2007. 9. 12. 파업 돌입 이후 현재까지 파업 및 농성투쟁을 계속하고 있다. 그동안 코스콤 사측은 실질적 교섭을 회피하면서 용역깡패와 공권력을 동원하여 노조의 농성투쟁을 폭력적으로 탄압한 바 있다. 십 수년간 불법 파견을 사용한 사용자는 200만 원의 벌금만 내고, 노동기본권에 대한 폭력적 탄압에 항의한 노동자는 8천만원이 넘는 벌금을 내야 하는 것이 지금의 비정규직의 현실인 것이다.

4. 노동권의 박탈

간접고용 확산에 따른 가장 심각한 문제가 바로 노동3권의 실질적 무력화라고 할 수 있다. 현대중공업 사내하청노동자 박일수 열사의 분신을 계기로 두 달여 투쟁을 진행한 현

대중공업사내하청노동조합의 경우 2004년 4월 7일 현대중공업과 △하청노조 활동보장, △하청노조 활동 관련 해고자 복직, △하청업체 노동관계법 준수 지도, 감독, 불응시 재계약 금지, △현대중공업노조와 단협 통해 하청노동자 처우개선, △민형사상 책임 불문 등 9개항에 합의한 바 있다. 이러한 합의에도 불구하고 현재 현대중공업은 사내하청노조 조합원과 간부의 출입증을 빼앗고 출입을 방해하고 있다. 노조는 여러 번 노동부에 현대중공업측의 출입방해를 부당노동행위로 진정하였으나, 노동부는 “출입방해가 설령 사실일지라도 현대중공업이 해당 조합원과 사용자 관계가 아니므로 부당노동행위에 해당하지 않는다”고만 답변하고 있는 실정이다.

굿모닝신한증권 건물에서 냉·난방, 전기, 전력, 수도, 가스 공급 유지 등 건물관리 업무를 하던 노동자들이 전국시설관리노조에 가입하고 2004년 8월 12일 파업에 들어가자 원청인 굿모닝신한증권은 파업을 시작한지 2시간만에 용역회사의 계약을 해지하였다. 더욱 충격적인 사실은 파업에 돌입한 다음날 굿모닝신한증권에서 □□노조 요청을 들어 줄 것이니 냉동기 가동을 재개해달라□□는 부탁과 함께 교섭을 요청하였는데, 대표자들이 교섭을 하고 있던 그 순간 경찰들은 파업 장소에 있던 조합원 19명 전원을 연행했고 그 중 2명은 구속시킨 점이다. 적법한 파업이었음에도 불구하고 시설관리노동자들이 굿모닝신한증권과 무관한 ‘제3자’이기 때문에 ‘불법적 점거’라는 것이 원청과 경찰의 논리였다.

2003년 3월 현대자동차 아산공장내 사내하청노동자를 조직대상으로 하는 금속노조 현대자동차아산공장내하청지회가 결성된 이후부터 노동조합 간부와 핵심활동가들에 대한 현대자동차의 사찰행위가 이루어지고 있다는 의혹이 끊임없이 제기된 바 있다. 그러던 중 2004년 11월 노조 간부에 대한 사찰내용이 포함된 현대자동차 특수경비대의 근무일지 일부가 입수되었고, 현대자동차노조(아산지부)의 문제제기에 의해 아산공장장 명의의 사과문이 게시된 바 있다. 2005년 1월에는 민주사회를 위한 변호사모임 등으로 꾸려진 진상조사단의 활동을 통해 사내하청노조 활동가들에 대한 현대자동차의 사찰과 탄압행위가 사실로 폭로되었다⁴⁾. 더욱 심각한 문제는 사내하청노조 간부의 사업장 출입과 사업장내 조합활동을 ‘업무방해’로 고소한 현대자동차의 주장이 법원에서 그대로 받아들여져 사내하청노조 간부에 대한 출입금지 및 업무방해금지 가처분 결정이 내려져 비정규직노조의 조합활동이 사실상 금지되고 있다는 사실이다⁵⁾.

4) 자세한 내용은 민변 외, □□현대자동차 노동자 사찰·비정규직노조 탄압 진상조사보고서□□, 2005. 1. 11. 참조.

하이닉스-매그나칩의 경우 2004년 10월 사내하청노동자들이 금속노조 하이닉스-매그나칩 사내하청지회를 결성하고 12월 15일부터 파업에 돌입하자, 사내하청 조합원이 소속되어 있는 사내하청업체들이 모두 폐업신고와 직장폐쇄를 단행하였다. 그런데 사내하청지회에서 불법파견 진정을 하자 청주지방노동사무소는 사내하청업체 중 1군데 만이 불법파견으로 인정될 수 있고, 불법파견으로 인정된 사내하청업체의 경우도 폐업신고를 하고 하이닉스-매그나칩은 새로운 사내하청업체와 계약을 체결하였기 때문에 개선조치를 할 수 없는 상태라고 판정하였다.

정부의 주장대로 파견노동자를 보호하는 법 개정을 하고자 한다면 무엇보다도 간접고용노동자의 노동3권 행사를 실질적으로 보장할 수 있는 내용들이 포함되어야만 맞다. 파견법 제22조 제1항에서는 “사용사업주는 ... 파견근로자의 정당한 노동조합 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니된다”라고 규정하고 있지만 이에 대한 벌칙조항조차 마련되어 있지 못한 형편이다. 한편 파견노동자들이 가입한 노조에서 사용사업주를 상대로 교섭요청을 하자 노동부는 “일반적으로 단체교섭의 당사자가 되는 사용자는 근로계약의 당사자인 파견업체”라는 내용의 질의회시를 하여 사용사업주의 단체교섭거부에 정당성을 부여한 경우도 있다⁶⁾.

아마도 파견이라는 형식을 통해 노동조합 활동이나 단체교섭 요청을 부인하거나 탄압할 수 있다는 점이 사용사업주에게 있어서 파견제가 가지는 가장 큰 매력일 것이다. 이처럼 사용자에게는 책임을 회피할 수 있게 하고 노동자에게는 기본적 권리마저 누릴 수 없도록 만들어온 것이 지난 10년간의 결과이다. 개정 파견법에서는 이 문제에 대한 어떠한 인식이나 반성도 찾아볼 수 없다.

관련하여 2005년 4월 국가인권위원회가 비정규직 남용 및 권리 부재의 심각성을 지적하면서, △기간제 고용 사용사유제한, △ 동일가치노동 동일임금, △ 파견법 현행 유지, △

5) 대전지법 천안지원 2004. 9. 10.자 2004카합447 결정 ; 2004카합474 결정 ; 2004. 9. 21.자 2004카합525 결정: 이 사건에서 현대자동차측의 주장요지는 해당 사내하청 노조간부들이 중노위에서 해고가 확정된 자들로서 회사에 출입할 권한이 없고, 중식시간이나 출퇴근시간을 이용한 선전전·1인 시위·집회 개최 등이 업무방해에 해당된다는 것이었다. 그러나 노동조합법 제2조 제4호 단서 라목이 초기업단위 노동조합에 적용될 수 있는가에 대하여 확실상 다툼이 있고, 문제가 된 사내하청노조의 조합활동이 과연 정당성을 상실한 것이었는가에 대하여 논란의 여지가 있다.

6) 서울강남지방노동사무소 2000. 6. 26. 감독 68207-3992.

불법파견시 사용사업주의 직접고용의제, △ 사용사업주를 상대로 하는 노동기본권 행사 보장 등을 골자로 하는 법개정 방향을 권고한 바 있다.

또한 국제노동기구(ILO)는 2008년 6월 한국정부에 사내하청 등 간접고용 노동자들의 노동기본권 보장을 위한 실제적 조치들을 취할 것을 한국 정부에 권고한 바 있다.⁷⁾ 구체적으로는 현대차, 기아차, GM대우차, 기륭전자 등 많은 제조업 사업장에서 벌어지고 있는 사내하청 노동자들의 노조 결성에 대해 원청과 하청 자본이 벌이고 있는 계약해지와 해고 등 부당노동행위에 대해 한국정부가 독립적인 수사를 진행할 것을 촉구하였다. 특히 ILO는 “제소 내용이 확인될 경우 최우선적 구제책으로서 해고된 노조 간부와 조합원들을 원직복직시키기 위한 필요한 모든 조치들을 취할 것, 만약 사법당국이 객관적이고 어쩔 수 없는 이유로 조합원들의 복직이 가능하지 않다고 결정한다면, 그동안 고통 받은 모든 손해를 구제하기 위한 적절한 보상이 주어져야 하며, 반노조적 차별행위를 단념시킬 수 있는 충분한 제재를 가함으로써 향후 이러한 행위가 재발하지 않도록 할 것” 등 구체적 조치를 취할 것을 권고하였다. 나아가 “현대자동차와 기륭전자, KM&I, 하이닉스/매그나칩의 하청노동자들의 고용기간과 조건에 대하여 교섭 역량 강화 등의 방식을 포함하여 단체교섭 성사를 제고할 수 있는 모든 필요한 조치를 취할 것”을 촉구하는 동시에 “하도급을 남용하는 것을 예방하기 위해, 적절한 기제를 개발할 것”을 요구하였다.

IV. 결론: 간접고용 철폐와 노동기본권 보장을 위한 입법요구

1. 파견법 철폐, 직접고용 원칙화

파견·용역·사내하청 등 간접고용은 무권리의 노예노동이라는 점에서 철폐되어야 한다. 정부는 1998년 파견법을 도입하면서 “전문적인 지식·기술이 필요한 경우”나 “일시적·임시적 고용이 필요한 경우” 간접고용을 합법화시켜야 한다고 주장했다. 그러나 지난 10년 여의 경험은 간접고용이 결국은 저임금과 노동기본권의 억압을 가져올 뿐이라는 사실을 뼈저리게 깨닫는 시간이었다. 전문적인 지식·기술이 필요한 경우라도 그것이 기업

7) ILO, 350th Report of the Committee on Freedom of Association, Case No. 2602

의 상시적인 업무와 관련되어 있다면 정규직으로 고용하는 것이 정당하다. 정말로 일시적·임시적으로만 고용할 필요가 있다면 그 때는 1년의 한도 내에서 기간제 고용을 사용하면 된다. 따라서 간접고용을 합법화시킨 파견법은 폐지되어야 하는 것이다.

그런데 파견법의 폐지만으로 간접고용을 모두 근절할 수는 없다. 현재에도 파견법에 의한 근로자파견 형식이 아니라 도급계약 형식으로 불법파견을 사용하는 경우가 더 많다. 이런 위장노무도급을 구분하여 원청과의 직접고용관계를 인정해야 한다. 이를 위해 직업안정법에 위장노무도급을 판별하는 기준을 강화하여 규정하여야 한다.

<직업안정법 제33조의 2(도급 등과의 구별) 신설>

- ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각호 모두에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자공급사업을 행하는 자로 본다.
 1. 도급계약의 목적·내용이 특정되어 있고 단순히 노동력의 공급을 목적으로 하는 것이 아닌 경우
 2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우
 - 가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항
 - 나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업시간, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)
 - 다. 배치결과와 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항
 - 라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식
 3. 다음 각목에 해당되는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우
 - 가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우
 - 나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우
 - 다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우
 - 라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우
- ② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.

위에서 밑줄 그은 부분이 현재의 노동부·검찰 지침을 보강한 내용이다. 즉 진정한 도급관계라고 인정되려면 원청의 사업과 구별되는 사업목적과 작업조직을 가져야 하고, 원청의 필요에 따라 노동력을 투입하는 것은 위장도급으로 불법적 간접고용이라는 것이다. 현재 노동부의 입장처럼 하청업체 관리자가 있으면 그것이 곧 인사상 독립성이고 하청업체가 일정한 자본만 있으면 곧 경영상 독립성이 인정된다는 식으로는 간접고용을 근절할 수 없다. 설령 원청 관리자가 직접 간접고용 노동자에게 지시하지 않는다 하더라도 원청의 필요에 따라 노동력이 투입되고 그 대가로 도급계약의 보수가 산정된다면 그것도 불법적 간접고용으로 보아야 한다.

2. 원청(사용)사업주의 사용자 책임 인정

입법요구안은 불법과건 근절에만 머무르지 않고 원청의 사용자 책임을 따로 분명히 못 박고 있다.

<근로기준법 제14조 개정안>

근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자를 사용자로 본다.

<노동조합법 제2조 제2호 개정안>

“사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 같다.

근로계약상의 고용주가 아니더라도 해당 노동자의 노동조건 결정에 대해 실질적인 지배력·영향력이 있으면 노동법상의 사용자로 보아야 한다. 지금까지는 불법과건임을 인정 받고 원청에 대해 직접고용관계를 주장하는 투쟁을 주로 벌여 왔지만, 앞으로는 직접적 고용관계까지는 인정되지 않는다 하더라도 실질적인 결정력이 있는 자에게 사용자 책임을 부담하게 해야 한다는 것이다. 원청 자본이 점점 더 간접고용화를 고도로 발전시켜 직접적인 지시·관리를 하지 않는 경우라 하더라도 원청을 상대로 하는 노동조합활동의 필

요성은 여전히 존재하기 때문이다.

3. 직접고용의 원칙 명문화

비정규직 사용 사유를 엄격히 제한하면서 직접고용 · 상시고용이 노동법의 원칙임을 확인하고 있다. 비정규직의 남용을 방지하면서 비정규직 노동자의 권리를 보호하기 위해서는 이러한 원칙을 위반하여 비정규직을 사용한 경우 정규직화됨을 명시하여야 한다. 간접고용의 경우는 근절되어야 하기 때문에 불법적 간접고용으로 일한 시점부터 직접고용으로 전환됨을 분명히 하여야 한다.

<직업안정법 제33조의 3 신설>

이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.



비정규직법의 문제점과 개선방향

박수근

(한양대 법대 노동법 교수)

I. 검토의 방향

정부는 노동계와 경영계의 반대에도 불구하고, 비정규 근로자의 고용안정과 근로조건 개선이라는 취지에서, 2006년 11월 비정규직법(주로 기간제법의 제정과 파견법의 개정, 부차적으로 노동위원회법의 개정)의 입법을 강행하였다. 동법은 사업장의 성격과 규모에 따라 2007. 7. 1.부터 단계적인 시행으로, 그 적용을 받게 될 사업주가 종전부터 근무하고 있던 비정규직을 처리하는 개괄적인 실태에 관해서는, 이미 노동부, 양대노총, 노동관계 연구자들에 의해 조사되거나 발표되었다. 이러한 실태에 관한 선행연구¹⁾에 따르면, 2007년 7월 비정규직법의 시행을 전후하여 새로운 제도적 규율에 대응하려는 사업주들의 조치 유형은 크게 4가지로 분류할 수 있다. 첫째, 계약해지의 유형으로 2년 이상 근속한 기간제 근로자의 상용직화를 회피하기 위해 계약갱신을 거절하여 고용관계를 해소하는 것으로, 상당수 사업장에서 발생하였다. 둘째, 외주화의 유형으로 주로 기존의 기간제 근로자를 파견·도급·사내하청 등 간접고용형태로 대체하는 것이다. 셋째, 분리직군제로 전환하여 무기계약으로 근무하게 하는 새로운 유형이고, 여기에는 별도의 직무 또는 직군제로 재편하는 성격이 있다. 넷째, 완전한 정규직으로 전환하는 유형으로, 기존 정규직과의 차별 없는 고용조건을 보장하는 것이다. 비정규직법의 시행을 전후 하여, 종전부터 근무하고 있던 비정규 근로자에 관해 기업들이 계약해지, 외주화, 분리직군제 등으로 대응한 이유가 무엇인가 하는 점은, 노동관계에 조금이라도 관심을 가진 사람이라면 당연히 알 수 있는 문제이다. 아래에서는 동법의 시행 전에 적용되던 법리를 확인하면서, 문제점과 개선방안을 검토한다.

1) 이병훈, 비정규직법의 문제의 본질과 해결방향, 2007년 10월 노사정토론회 자료집의 내용 참고.

II. 기간제 근로의 문제점과 개선사항

1. 종전의 상황

오래 전부터 법원은 기간제 근로계약에서 그 기간이 경과되면 당연히 근로관계는 종료되고, 예외적으로 기간의 정함이 형식에 불과하거나 근로자가 재계약 또는 갱신계약에 대한 기대를 하는 것이 타당하다면 이를 합리적 이유 없이 거절하는 것은 부당하다는 법리를 적용하여 왔다. 그러나 근로자들이 가진 계약갱신의 기대권에 대해 정당한 이유가 있는가 또는 사용자가 이를 거절하는 것에 합리적인 이유가 있는가는, 그 특성상 객관적인 판단표지를 명확하게 정리하기는 어렵다. 다만, 종전의 엄격한 판단기준을 완화하여, 갱신 거절이 부당하다는 판례²⁾가 계속 나오는 것은 비정규직의 보호에 대한 사회적인 관심과 일치한다. 이러한 판례의 경향은 업무상의 필요성이 인정된다면, 해당 근로자에게 계속 근로에 대한 특별한 장애사유가 없는 이상 계약갱신에 관한 기대권을 폭 넓게 인정하고 보호하려는 취지로 이해되었다.

2. 기간제법의 불완전성

기간제법 제4조로 인해 사용기간이 2년을 초과하는 기간제 근로자에 대해 무기계약으로 전환되는 법적 근거는 마련되었다. 그런데 사용자들이 특별한 사정이 없는 한 기간제 근로자를 2년 이상 계속 사용할 것으로 기대하기는 어렵다. 사용기간이 2년 이하인 기간제 근로자에 대한 계약갱신은 여전히 사용자의 재량에 맡겨져 있다. 동법은 사용자는 기간제 계약이 만료되는 근로자들에 대해 계약갱신을 거절하여, 해당 근로자들에게 일자리를 상실하는 결과를 초래하고 있다. 종전에는 10~12개월이던 계약기간은 3개월 내지 6개월로 단축되고 이를 반복 갱신하는 현상도 생기고 있다. 동법의 시행이후 체결·갱신되거나 기존의 계약기간을 연장하는 근로관계부터 적용되므로, 동법상 계속사용의 제한과 차별적 처우에 관한 규정을 적용받지 않기 위해, 노동현장에서는 다양한 형태의 탈법적 행위가 성행하고 있다. 사용자가 기간제법의 적용을 회피하기 위해 2년 이내의 기간제 근로자 또는 파견근로자를 교체하거나, 기간제 근로자를 단절적으로 사용하는 등의 탈법적 행

2) 대판 2007. 9. 7. 2005두16901;서울행판 2007. 10. 11. 2007구합3015등.

위를 할 가능성을 동법은 방지하지 못하고 있다.

3. 법원입장의 예상

기간제법 시행이후 제기될 기간제 근로분쟁과 관련하여 두 가지 사항을 예상할 수 있다. 첫째, 동법의 적용을 받게 되는 기간제 근로의 사실관계와 유형은 종전의 판례법리가 적용되던 것과는 다르게 나타날 가능성이 높다. 둘째, 사용자가 2년 이하의 기간제 근로자에게 갱신거절을 할 경우, 계약기간의 만료를 중시하여 타당하다고 할 것인지, 아니면 계약갱신의 거절에 합리적 이유가 있는지를 고려하여 그 타당성 여부를 개별적으로 판단할 것인지는 현재로서 예상하기 어렵다.

또한, 이러한 문제에 관해 해석론도 대립할 것으로 본다. 동법이 제정된 이상 2년 이하의 기간 동안 기간제 근로자를 사용하는 것을 제한할 수 없다는 주장을 예상할 수 있다. 그러나 기간제 근로자가 재계약 또는 갱신계약의 기대권을 가지는 것은 반드시 그 반복 갱신의 횟수나 근속기간에만 좌우되는 것은 아니고, 계약기간의 성격과 체결 경위 등을 고려하여 판단해야 한다.³⁾ 동법 시행이후 기간제 근로자에게 재계약 또는 갱신계약을 집단적으로 거부하고 있는 현상에 대해 아직 판결은 나오지 않았지만, 판단이 나오게 되면 기간제 근로자들이 계약갱신의 거절을 통해 일자리를 잃게 되는 원인과 근로계약기간을 분절시키는 현상에 대해, 기간제법이 구체적으로 어떤 문제점을 제공하는지에 관해 파악할 수 있을 것이다. 아직 단정하기는 어렵지만, 계약법리를 중시하는 법원의 입장에서 보면, 2년 이하의 계약기간 동안 사용후 갱신계약을 거절하는 사안에 관해 부당하다고 판단하여, 기간제 근로자에게 유리하게 전개될 가능성은 희박해 보인다.

4. 제도의 개선사항

현행 기간제법을 유지하면서 그 부작용을 최소화하려면, 다양한 측면에서 내용의 보완⁴⁾이 필요하지만, 중요한 두 가지 사항을 제시할 수 있다. 첫째, 동법 제4조의 적용과 관련하여 2년을 초과하여 기간제 근로자를 사용할 수 있는 예외조항이 너무 많다. 동법 시

3) 도제형, 기간 근로계약 갱신 거절권의 제한, 노동법 연구(제24호), 2008, 183면 이하.

4) 민번, 비정규직법의 개선방향, 2008년 한국사회의 개혁과 입법과제, 2008, 416면 이하 참고.

행령 제3조에서 전문지식·기술을 활용할 경우에 관한 내용도 그 범위가 너무 확대되어, 법문의 예외조항이 사실상 원칙조항이 된 것과 같다. 동법 제4조 제1항의 단서조항의 적용범위를 대폭 축소해야 한다. 둘째, 동법 제5조에서 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결에서 기간제 근로자를 우선적으로 고용하도록 사용자에게 노력의무를 규정하고 있는데, 법리적인 측면에서 ‘노력의무’는 실효성이 없으므로, 합리적인 이유가 없는 한 우선적인 고용의무로 변경해야 한다.⁵⁾ 이것은 경영상 해고에서 종전의 노력의무를 우선적 고용의무로 변경한 현행 근기법 제25조와 유사한 이유이다.

III. 단시간근로와 개선사항

1. 소정근로시간의 중요성

기간제법 제6조에 따르면, 단시간 근로자에게 소정근로시간을 초과하는 근로에 동의를 받도록 하고, 초과근로는 주12시간으로 제한하고, 사용자의 부당한 초과근로의 지시에 대한 거부권을 명시하고, 또한 벌칙도 강화하였다. 단시간 근로자에게 있어 근로계약시에 사용자와 약정한 소정근로시간은 통상의 근로자와 비교하여 특별한 의미가 있다. 그러나, 소정근로시간과 초과근로에 대한 가산임금에 관해서는 근기법 시행령 제9조에 근거한 단시간근로자의 근로조건 결정에서 ‘초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급율을 명시해야 한다’라고 규정하고 있기 때문에, 그 타당성에 대해 의문이 제기된다.

2. 초과근로와 가산임금의 해석론

단시간근로자에 대해 소정근로시간의 중요성을 고려할 때, 초과근로에 대한 가산임금의 기준을 무엇으로 결정하여 해당 근로자를 보호할 것인가 하는 점이다.

우선, 근기법 제50조와 제56조와의 관계에서 볼 때, 기본적으로 단시간 근로자도 근기

5) 이런 경우, 기간제 근로자를 분리직군이라는 새로운 유형으로 무기계약화하여 발생하는 문제점이 여기서도 생길 수 있으므로 이를 방지하기 위해서 고용내용을 제한하는 방안도 강구되어야 한다.

법상 근로자에 해당하므로, 현재 일8시간과 주40시간(또는 44시간)의 기준근로시간에 근거하여 초과근로에 대한 가산임금을 계산하는 것이 타당한 측면도 있다. 다만 이런 경우 단시간근로자의 기준근로시간은 몇 시간인가 하는 점이 제기된다. 통상의 근로자에 대한 근로시간을 기준으로 단시간근로자의 가산임금을 결정하는 것은, 단시간 근로의 개념과 소정근로시간의 중요성을 고려할 때 단시간근로자에게 부당한 측면이 많다.

또한 근기법 제18조에 따르면 초단시간근로의 경우를 제외한 단시간근로자의 근로조건 결정의 원칙은 해당 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상의 근로자에게 보장되는 내용에 대해 비율적 보호를 규정하고 있기 때문에, 이러한 점을 기준으로 초과근로에 대한 가산임금을 결정하는 방법이다. 기간제법에서는 단시간근로자의 차별금지의 기준을 통상의 근로자에게 보장되는 근로조건을 기준으로 하고 있다. 두 형태의 근로자에게 너무 유리 또는 불리하지 않도록 균형있게 보호해야 한다. 단시간근로자에게는 기준근로시간의 불명확성 또는 통상의 근로자에 관한 기준근로시간을 근거로 단시간근로자의 초과근로에 대해 가산임금을 결정할 경우 불합리한 점을 고려하여, 소정근로시간을 기준으로 초과근로에 대한 가산임금을 계산하는 방안이 타당하다.

3. 가산임금에 관한 제도개선

위와 같은 해석론에는 나름대로 장단점이 있기 때문에, 이를 입법으로 해결해야 할 필요성이 있다. 단시간근로에서 소정근로시간의 중요성 또는 기준근로시간을 결정하기 어려운 점을 고려하여, 단시간근로자의 초과근로시 가산임금이 지급되는 기준과 그 지급율을 규율하는 법 규정을 도입해야 한다. 이때 그 가산임금의 비율은 통상임금의 25%로 하는 입장을 참고할 필요가 있다. 가산임금에서 소정근로시간을 기준으로 해석하거나 이를 기준으로 하는 방향으로 관련 법 규정을 개정할 경우 우려되는 상황은 사용자가 이를 회피하기 위해 근로계약의 체결시 부터 소정근로시간을 실제로 근무할 근로시간보다 더 많게 산정하여 두는 것을 예상할 수 있다. 그런데 단시간근로의 경우 시간당 임금을 계산하는 것이 통상적이므로, 소정근로시간보다 적게 근로를 시킨 경우는 근로자에게 소정근로시간만큼 임금을 청구할 수 있도록 해석하게 되면 이를 해결할 수 있다.⁷⁾

6) 강성태, 「비전형근로와 노동법」, 대구대출판부, 2000, 171면.

IV. 파견근로와 직접고용의무

1. 문제점

개정된 파견법의 중요한 내용은 파견대상업무의 확대와 직접고용간주를 직접고용의무로 변경한 것이다. 개정 파견법은 파견대상업무를 종전처럼 열거방식을 유지하면서, 파견대상업무에 “업무의 성질”을 추가하여, 대통령령으로 현실에 맞게 조정할 수 있도록 근거를 마련하였고, 시행령에서 구체적인 대상업무도 확대시켰다. 개정 파견법이 파견대상업무에 관한 열거방식을 취하고 있는 점을 고려할 때, 업무의 성질은 매우 좁게 해석되어야 한다. 문제는 파견대상업무의 확대로 개정 파견법의 적용을 받는 파견근로자가 어느 정도 증가하고 있는지, 파견대상업무이외의 업무에 파견을 하는 불법파견에 대해 어떤 법적효과를 부과할 것인지이다.

2. 직접고용의무의 해석과 개선사항

구 파견법 제6조 제3항의 직접고용간주는 파견법의 적용을 받는 파견근로자뿐만 아니라 불법파견 또는 위장도급의 근로자들이 사용자사업주 또는 원청회사에 대해 직접 고용관계를 주장할 수 있는 유력한 법적 근거였다. 이 조항의 적용을 둘러싸고 현재, 법원에 계류된 사건이 많은 것을 보면, 이것의 법적 효과를 알 수 있다. 그런데, 개정 파견법은 직접고용의무로 변경하였기 때문에, 그 해석론에 따라서는 파견근로자들이 실제로 보호를 받지 못하는 상황이 초래될 수 있다. 개정 파견법 제6조의2는 직접고용의무가 발생하는 유형을 일시허용업무, 절대금지업무, 상시허용과 일시허용업무, 무허가 파견으로 세분화하여 규정하고 있다. 그러나, 파견사업에서 허가의 취지를 고려할 때 파견절대금지업무에 대한 파견과 동일하게 무허가 파견의 경우 즉시 직접고용의무가 발생하도록 하고,⁷⁾ 일시허용업무에서의 불법파견도 일시적으로 필요성이 인정되는 기간을 초과한 시점에 고용의무가 발생하는 것으로 개정해야 한다.

7) 박수근, 비정규직법의 해석과 과제, 노동법연구(제22호), 2007, 76면 이하.

8) 강성태, 비정규직법안의 내용과 과제, 「노동법학」(제21호), 2005, 28면.

3. 불법파견과 차별적 처우의 금지 적용여부

개정 파견법은 파견근로자에 대해 차별적 처우의 금지와 그 시정에 관한 내용을 규정하고 있다. 파견법을 위반한 불법파견의 근로자에 대해서도 동법상의 차별적 처우의 금지와 그 시정절차를 적용할 것인가 하는 점을 둘러싸고, 해석상 입장이 대립할 수 있다. 종래 불법파견에 구 파견법의 고용간주조항이 적용되어야 한다는 논리⁹⁾에서 보면 불법파견에도 적용하는 것이 타당하다. 개정 파견법상 합법적인 파견뿐 아니라 불법으로 파견된 근로자도 보호받아야 한다는 점에서 비슷한 상황에 있다. 이러한 점에서 유추해석에 의해 차별적 처우의 금지제도에 관한 법 조항은 불법파견에도 그 적용을 인정할 수 있다. 현재까지는 이에 관해 분쟁이 발생하였는지를 확인하기 어렵지만, 향후 발생할 가능성이 높다. 이런 점은 위장도급으로 근무하는 근로자에게도 적용 여부를 결정하는 중요한 기준이 될 수 있어, 후술하는 외주화의 개선방향과 연결되므로 입법적 개선이 요구되는 사항이다.

V. 현행 차별시정제도의 문제점과 개선방안

1. 현황과 비효율성

비정규직법의 시행으로 제기될 차별시정 제도에 관해 근로자측과 사용자측의 기대와 우려가 교차하였다. 차별시정이 신청되는 사건은, 노동위원회가 지금까지 주로 다루어 온 부당해고 등 구제와 노동쟁의조정과는 전혀 다른 형태의 노동분쟁이다. 노동부와 노동위원회는 차별시정 제도가 2007년 7월 1일 시행되기 이전부터 많은 예산을 투입하고, 충분한 정도의 차별시정위원의 임명과 조사관 등을 배치하는 등 많은 준비를 했다. 또한, 기업들도 비정규직법의 내용 중 차별적 처우의 금지와 그 시정제도에 관해 많은 부담을 느끼고, 이를 회피하기 위해 외주화 등을 무리하게 강행한 측면도 있다.

그런데 차별시정제도가 시행된 2007년 7월 처음 차별시정신청사건이 몇 건이 접수되고, 진행되었는지에 관해 아직 공식적으로 확인하기는 어렵다. 현재까지 지노위와 중노위를

9) 구 파견법 제6조 제3항의 고용간주조항을 불법파견에 적용할 것인지에 관해, 최근 대법원 전원 합의체가 공개변론도 진행하는 등 진지하게 검토하고 있는 것으로 알고 있다.

합하여 진행된 사건 수가 얼마되지 아니하고, 그나마 지노위에서 판정받기 전에 또는 중노위에 진행 중에 취하되었다. 판정을 받은 경우도 차별적 처우 또는 불합리한 내용이 없다며 각하 또는 기각¹⁰⁾되어, 차별시정이 인정된 사례는 거의 없었고, 그 운영과정에서도 많은 문제점이 있다고 한다.¹¹⁾

이러한 준비사항과 실제로 진행된 현황을 고려할 때 두 가지 점을 제기할 수 있다. 첫째, 차별시정제도에 대한 이념적 가치와 규범적 인식의 차이로 인하여 관련당사자 뿐만 아니라 노사로부터, 노동위원회의 차별시정절차가 외면당할 위험이 있다. 둘째, 차별시정제도를 위해 많은 비용을 투입하고 노력도 했지만, 현재의 현황으로는 앞으로도 그 효과가 미지수이다. 정책입안자들이 합리적인 이유 없는 차별이라는 내용이 제도적으로 얼마나 정착되기 어려운 것인지를 정확하게 예측하지 못한 것이 아닌가 생각된다. 차별적 처우의 금지와 그 시정제도를 통해 비정규직 근로자의 문제를 해결할 수 있다고 판단한 것은, 그 방향과 내용을 잘못 선택하였다는 비판을 면할 수 없게 되었다.

2. 원인과 검토

위 제도가 시행된 이후 현황과 비효율성을 고려할 때, 근본적인 원인은 무엇인가라는 점에서 중요한 사항을 몇 가지 제시한다. 첫째, 차별과 합리적 이유에 내재된 법리적 한계를 먼저 지적할 수 있다. 둘째, 어떤 경우에도 새로운 제도가 마련되면 해당 근로자와 노동단체에서는 그것에 대한 경험이 없고, 판단기관에서 어떻게 판단할 지에 관해 확신이 없기 때문에, 제도의 시행이후 당분간은 활성화되지 않는 특징이 있다. 셋째, 고용형태에 따라 다양하게 퍼져 있는 비정규 근로자에 대한 근로조건에서의 차별을 실질적으로 시정할 수 있는 기준을 현행 비정규직법이 담아 내지 못하고 있다. 넷째, 노동위원회가 가치관의 차이 또는 경험부족으로, 비정규직법이 목표로 한 차별적 처우의 금지와 그 시정에 관한 취지를 제대로 살리지 못하고 있는 운영상의 문제점이다. 다섯째, 불법과견과 위장도급으로 종사하는 근로자의 수가 매우 많음에도 불구하고, 명시적인 법 규정이 없어, 이들

10) 예컨대, 중노위 2008. 4. 14. 중앙2008차별7; 중노위 2008. 4. 29. 중앙2008차별14; 중노위 2008. 4. 30. 중앙2008 차별8에서 모두 기각 또는 각하되었다.

11) 한편, 차별시정절차의 현황과 문제점에 관해서는, 이 절차의 대리인으로 참여한 공인노무사들이 분석하고 개선방안을 제시한 것을 참고할 필요가 있다. 노동인권 실현을 위한 노무사 모임, 2008년 4월, 2008년 정기 워크숍 자료집, 51면 이하 참고.

에게도 적용되는지 여부가 명확하지 않아 신청을 하지 못하고 있다. 그런데, 첫째와 둘째의 문제점은 법과 제도로 해결하기도 어렵고, 동 제도의 운영을 통해 점차적으로 개선할 수 밖에 없는 사항이다. 이를 제외한 나머지 사항들은 비정규직법의 개정과 노동위원회가 적극적으로 개선하려는 자세를 통해서 극복될 수 있는 내용이다.

3. 개선방향의 설정

헌법 등 모든 법 영역에서 ‘차별’ 또는 ‘합리적 이유의 존부’에 관해서는 다양한 해석론이 전개되는 개방성이 그 특징이다. 합리적 이유에 관한 헌법상 평등권 침해의 심사기준으로 자의금지의 원칙 또는 비례성의 원칙 등이 제시된다. 노동관계에서 차별과 합리성 또는 정당성은 노동과 자본에 대한 가치관에 따라 제도에 관한 규범적 인식과 해석에서 많은 상이점이 존재한다. 차별과 합리적 이유에 관한 내재적 한계로 인해, 그 해석과 적용에 맡겨진 입법형성권이 차별적 처우의 금지에서는 매우 포괄적이다. 분쟁해결기관이 이것을 자의적으로 해석하지 못하도록, 헌법상 판단원칙에 위배되지 않는 범위 내에서, 비정규직법의 입법취지에 적합한 독자적인 판단 기준을 만들어서 규범화해야 한다. 이렇게 되면 노동위원회와 법원이 차별적 처우의 금지를 어떻게 인식하고 운영하는가에 따라 그 시정제도의 정착이 좌우될 것으로 예상된다.¹²⁾

1) 퇴직하거나 재직 중인 근로자도 사용자를 대상으로 신청을 할 수 있지만, 사용자를 상대로 차별시정을 구하기 어려운 현실적인 장벽이 존재한다. 노동부가 최근 실시한 조사 결과¹³⁾에서도, 차별을 받고 있지만, 사업주로부터 불이익이 있을지 모르고, 노동위원회의 시정명령이 내려져도 사업주가 이행하지 않을 것이라고 믿고, 차별시정을 신청하지 않겠다는 응답자가 매우 많다. 차별적 처우의 금지는 외견상 비정규직 근로자 개인의 문제로 보이지만, 조금 시각을 달리하여 보면 해당 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비정규 근로자들의 집단적인 문제라는 양면적인 성격이 있다. 동법은 이러한 점을 무시하고, 비정규 근로자 개인에게만 시정을 신청할 수 있도록 하였다. 이런 점을 고려할 때, 비정규 근로자가 가입한 노동조합에게도 신청권을 인정해야 한다.¹⁴⁾

12) 박종희, 비정규직 근로자에 대한 차별금지 제도의 쟁점 검토, 제3회 중정법률포럼 자료집, 2008, 37면 이하.

13) 노동부가 2008. 6. 27. 발표한 비정규직법 시행 1년 설문조사결과를 참조.

2) 비정규직법은 차별적 처우의 시정을 신청할 수 있는 기간을 발생한 날로부터 3개월 이내로 제한하고 있다. 이것은 차별의 성격과 임금청구권의 시효 등의 관점에서 볼 때, 너무 단기간으로 한정하고 있다. 이것은 차별시정제도의 실효성을 부당하게 축소시키므로, 차별이 발생한 날로부터 신청할 수 있는 기간을 최소한 1년 이상으로 해야 한다.¹⁵⁾

3) 고용형태에 따라 차별적 처우의 존재와 그것에 관한 합리성의 유무에 관해, 비교대상 업무 또는 근로조건을 확대하고, 이를 구체화하는 기준을 법 규범으로 마련하여, 노동위원회에서 판단기준으로 사용되도록 해야 한다.

4) 비정규 근로자들에 대한 차별적 처우의 존재와 그것에 대해 합리적 이유가 있는지 여부는, 해당 사업장의 인사체계와 임금의 구성항목 등 많은 내용을 철저히 조사하고 검토해야 가능하다. 이를 위해 조사방법과 내용에 대한 전문적 지식을 보완하는 제도의 개선이 있어야 한다. 이러한 업무를 담당하는 조사관에게는 공정성과 중립성이 요구되며, 이것은 차별시정절차의 당사자들에 대한 신뢰성 확보와도 밀접한 관련성이 있으므로, 이에 관한 지속적인 관리와 감독이 요구된다.

VI. 외주화와 위장도급의 문제

비정규직법의 시행을 전후하여, 사용자가 주로 기간제 근로자와 재계약을 거부하고, 그 업무의 전부 또는 일부를 외부의 인력공급업체 등과 노무도급, 용역 또는 파견계약을 체결하는 외주화 현상을 동법의 문제점으로 제기한다. 여기서 근로자가 처한 법률적 모습은 간접고용형태이고, 구체적으로 위장도급 또는 사내하청 그리고 불법파견이 의심되는 경우가 대부분이다. 사용자가 자신이 필요한 업무를 타인과 도급계약을 체결하는 형태는 종전부터 상당부분 진행되어 왔고, 어느 정도 고착화되고 안정화된 측면도 있다. 따라서 이러

14) 다만, 노동조합에 신청권을 인정하는 것에 대해 근로자의 자기결정권의 침해 등의 논리에서 신중한 입장을 취하고 있는 견해도 존재함. 예컨대, 주)12의 박종희 교수의 발표문 26면 참고.

15) 박주영, 차별시정제도의 문제점과 개선과제, 민주노총이 2008. 6. 24. 개최한 비정규직법 시행 1년 문제점과 해결방안에 관한 토론회 자료집, 69면 이하.

한 외주화 현상을 비정규직법의 문제 내지 영향으로 직결시키는 것은 부분적인 측면에서만 타당하다.

1. 파견근로의 규모와 위장도급

1) 불법파견의 성행

독일 내 근로자파견은 1980년에 47,000명에 불과했던 파견근로자의 수가 2005년에는 453,000명으로 증가하여 거의 10배에 달한다. 파견사업은 지난 10년간 평균적으로 10%의 성장하였을 뿐만 아니라, 2005년에는 13%의 증가세를 보여주었다. 2006년 6월 1일을 기준으로 한 통계에 의하면 파견근로자의 수는 598,284명으로 집계되었다.

일본의 비규정직 근로자의 규모에 대해서 종합적인 통계를 제시하고 있는 총무성 통계국의 「노동력조사」에 의하면, 2007년 2월 기준으로 비정규직의 비율은 33.7%로 추계되며, 지속적으로 상승세를 보이고 있다. 또한, 2007년을 기준으로 파견근로자의 수는 약 120만 명을 조금 넘는 것으로 추산되어, 전체 임금노동자의 2.3%, 전체 비정규직 근로자의 7%에 지나지 않는다. 일본에서 1986년 파견법 제정이후 수 차례 개정을 거친 후 시행되고 있는 현행 파견법의 내용은 개정된 우리나라의 파견법과 유사한 점이 매우 많다.¹⁶⁾ 파견법위반 사례가 증가하고, 파견근로자 문제는 위장도급과 사내하도급의 문제와 결부되면서 비정규직 문제로 등장하게 되었다.

그리고, 규범적 시각에서 불법적인 성격이 강했지만, 정부가 1993년 파견법안을 제출하기 직전인 1990년과 1992년 기준으로 파견근로자를 사용하는 사업장의 규모에 관한 연구자료¹⁷⁾에 따르면, 파견근로자의 수는 22만명 정도로 추산되었다. 파견법이 시행된 이후 연구자료¹⁸⁾에 따르면, 파견근로자는 2000년 53,029명, 2001년 50,327명이고, 정부가 2006년 12월 파견법 개정안을 제출하며 발표한 자료¹⁹⁾에 따르면, 파견근로자는 약 6만 6천명 정도에 불과하다.²⁰⁾

16) 일본 파견법의 내용과 사례에 관해서는, 송강직, 일본 근로자파견법, 노동법연구(제23호), 2007, 172면 이하.

17) 정인수·윤진수, 근로자파견사업의 현황과 정책과제, 한국노동연구원, 1993, 76면 이하.

18) 김승택, 근로자파견제도의 도입효과 평가 및 개선방안, 한국노동연구원, 2002, 37면 이하.

19) 노동부, 비정규직 보호법의 제안경위와 해설, 2006, 73면 이하.

이러한 자료에 의한 내용을 모두 인정할 수는 없지만, 시사점을 확인할 수 있다. 첫째, 고용규모 등에서 차이를 고려하여도, 우리나라는 독일, 일본에 비교하여 파견법의 적용을 받는 파견근로자의 수가 많지 아니하다. 어떻게 보면, 이것은 위장도급 또는 불법파견의 가능성과 그 규모를 암시하는 것이다. 둘째, 파견법의 적용도 받지 못하고 있는 위장도급에 종사하는 근로자의 수가 많고, 그들의 보호도 더욱 절실하다는 점이다. 셋째, 우리나라에서 위장도급으로 근무하고 있는 근로자의 숫자는 상당한 것으로 파악되지만, 정확한 통계자료가 없어 이를 확정하기는 어렵다. 예컨대, 어떤 사업체에서는 직접 고용된 근로자와 거의 동일하거나 그 이상으로 많은 숫자가 사내하청 등으로 근무하고 있다.

2) 위장도급(불법파견)의 문제

파견법에 의해 파견사업이 합법화되기 이전에도 노동법상의 사용자책임을 회피하려는 자가 상당수 존재하였다. 이것은 노무도급의 이점(노동법상 사용자책임을 거의 부담하지 않는다는 점)을 그대로 누리면서 그것이 가지는 단점(합법적인 노무도급의 경우 도급인은 수급인의 근로자에 대해 직접 지휘감독을 할 수 없다는 점)을 사실상 제거할 수 있는 노동력이용 형태이기 때문이다. 파견법의 제정 이후 상시적으로 파견이 허용되지 않는 업무에 파견근로자를 이용하는 ‘불법파견’은 노동법상의 책임뿐만 아니라 파견법상 사용자책임을 회피하려는 목적에서 문제가 있다. 이러한 현상을 계속 방치하면, 파견제도의 합법화는 큰 의미가 없게 되고, 위장도급 또는 불법파견으로 종사하는 근로자도 보호할 수 없다.²⁰⁾

3) 위장도급의 부작용

노동력공급만을 목적으로 하는 노무도급은 계약형식만 도급계약이고, 대부분 위장도급으로 불법파견 또는 불법의 근로자공급에 해당된다. 파견근로는 기본적으로 일시적·임시적인 노동력 수요에 대처하기 위해 제도화된 것이다. 이렇게 예외적인 노동력의 이용형태

20) 다만, 통계청 자료에 따르면 파견근로자가 13만 명 정도로 발표되기도 하지만, 조사기준의 차이에 의한 것으로 파악된다.

21) 강성태, 위법한 파견근로와 사용자책임을, 노동법 연구(제13호), 2002, 175면.

를 합법화하였음에도 불구하고, 다시 파견법상 파견사업주와 사용사업주에게 요구되는 의무 또는 책임까지 회피하려는 불법의 파견 또는 근로자공급이 더욱 확산되고 있다. 파견법상의 사유와 절차를 위반하고, 계속적이고 반복적으로 위법하게 파견근로자를 이용하는 것을 방지하면, 직접고용이라는 노동법의 원칙은 훼손되고 근로자를 보호할 수 없게 된다. 또한 자신이 필요한 근로자를 직접 고용하거나, 파견법을 준수하며 파견근로자를 사용하는 사용자는 상대적으로 불이익하게 된다. 불법의 파견사업과 근로자공급사업을 소극적인 법 해석과 적용으로 방지하여, 정상적인 노동시장의 질서가 왜곡되고, 이것이 계속 반복되어 근로자층의 양극화라는 사회적 부작용을 만들었다. 이에 관한 타당한 법제도의 마련과 함께 적극적인 법해석과 적용으로, 건전한 노동시장의 질서를 유지함과 동시에 근로자를 보호해야 한다.

2. 비정규직법과 위장도급의 증가

사업주들은 일부 업무에 대해 장기적인 계획을 세워 꾸준히 외주화를 추진하여 왔고, 비정규직법은 이들에게 외주화를 더욱 가속화하는 원인이 되었다. 즉, 비정규직법이 외주화를 망설이던 사업주들에게 선택하도록 원인을 제공한 측면이 있다. 그렇다면, 왜 비정규직법의 시행으로 외주화가 문제되고, 그것이 더욱 심화된 것인가 하는 점이다. 비정규직법상 사용제한과 차별적 처우의 금지와 시정에 관한 규정을 회피하기 위해, 사용자가 외주화를 선택하여도, 동법에는 이를 직접 저지할 제도가 없고, 해석론으로도 해당 근로자들을 보호하기 어렵다는 맹점이 있기 때문이다. 사용자들은 영리와 효율성을 위해 법과 제도에 허점이 있으면 이를 활용할 수 밖에 없다. 이런 점은 비정규직법의 제정 당시 당연히 예상되는 현상이었음에도 불구하고, 정부가 이를 너무 소극적으로 판단한 것이 아닌가 생각된다.

3. 위장도급과 해석론

현재 불법파견 또는 위장도급과 관련하여 법원에 상당수의 사건이 계류 중이다. 이런 사건의 대부분은 도급인가 파견인지가 주된 쟁점이고, 파견으로 인정되어야 그 다음 단계에서 불법파견 또는 구 파견법상 고용간주조항의 적용 여부를 검토하게 된다. 그 만큼 파

건법의 적용을 회피하기 위한 불법파견 또는 위장도급이 노동현장에서 성행하고 있다는 것을 알 수 있다.

1) 고용관계의 성립

위장도급 또는 불법파견으로 종사하는 하청 근로자와 원청회사 사이의 고용관계가 성립하기 위해서는 주지하는 바와 같이 극복하기 어려운 법리문제가 있다.²²⁾ 첫째, 민법상 도급으로 평가될 수 있는 노무도급과 직업안정법상 근로자공급이 주된 목적인 위장도급의 구별문제이다. 자신의 업무 또는 일이 있고, 이를 위해 근로자를 고용하고 거래처인 타인에게 파견하여 종사시키는 점을 어떻게 구별하고, 어떤 법리를 적용할 것인가 하는 점은 종래부터 발생하였고, 향후에도 계속 생길 것이다. 둘째, 노무도급에서 파견법의 적용받을 근로자파견을 확정하는 문제이다.²³⁾ 이에 관해서 노동부의 지침을 참고로 하더라도, 사실우선의 원칙 등 실질적 판단을 중시하는 입장²⁴⁾을 기준으로 판단하는 것이 타당하다. 셋째, 최근 위장도급 또는 불법파견의 형태는 사내하청의 모습과 밀접하게 결합되는 경향이 많다.²⁵⁾ 여기서 사내하도급이 근로자파견 또는 불법파견으로 인정되는 경우 발생하는 법률효과를 어떻게 정리할 것인지 하는 점은 파견법의 적용과 관련하여 검토되어야 한다.²⁶⁾ 이런 점들을 고려할 때, 위장도급과 근로자파견의 문제에는 다양한 사실관계와 법리가 함께 얽혀 있어, 이를 명확한 법 논리로 완벽하게 해결하기는 어려운 점이 있다.²⁷⁾ 그러나, 전술한 바와 같은 위장도급의 부작용을 고려할 때, 적극적인 법해석과 적용으로, 건전한 노동시장의 질서를 유지함과 동시에 근로자를 보호할 필요가 있다.²⁸⁾

22) 다만, 원청회사가 외주화로 인하여 사용자가 변경되어도, 외주화가 영업양도의 요건에 포함된다면 영업양도시 승계의 원리 등을 적용하면 해석론으로도 가능할 수 있다. 김상호, 비정규직의 업무의 외주화 전환에 대한 대응책, 한국노총. 2007년 10월, 외주용역 전환 등 간접고용 남용규제 방안의 정책토론회 자료집, 31면 이하.

23) 이병희, 파견과 도급의 구별기준 및 파견법상 직접고용간주규정의 적용범위, 사법논집(제43집), 법원도서관, 496면 이하.

24) 조임영, 근로자파견의 판단방식과 기준, 노동법연구(제22호), 2007, 161면.

25) 노동부, 불법파견 형태의 사내하도급 문제해결을 위한 참여정부의 노력과 과제, 2007. 7. 31면.

26) 박종희, 사내하도급의 불법파견에 관한 법적 문제, 고려법학(제47호), 2006, 146면 이하.

27) 이철수, 사내하도급의 실태와 법적 대응, 제3회 충청 법률포럼 자료집, 2008, 60면 이하 참고.

2) 집단적 노동관계

파견근로자 또는 하청업체와 고용계약을 체결한 근로자는 헌법에 보장된 근로3권을 향유할 주체임은 명백하지만, 고용관계와 사용관계가 분리되는 파견근로 또는 위장도급에서 근로3권을 행사할 대상에 사용사업주 또는 원청회사가 포함되는지 여부이다. 사용자의 개념을 확대하여 외주화를 하여도 원청회사에게 계속하여 근로자에 대한 보호의무를 부과하는 방안이 종래부터 논의되어 왔고, 특히, 집단적 노사관계에서 원청회사에게 사용자성이 인정되면, 단체교섭, 쟁의행위, 부당노동행위의 주체가 될 수 있다.²⁹⁾ 형식적인 고용계약관계를 중심으로 집단적 노동관계를 해석하게 되면 파견근로자, 하청업체 소속의 근로자의 보호가 너무 미흡할 뿐 아니라 헌법에 보장된 근로3권이 반드시 고용계약을 전제로 하는 것인지 하는 근본적인 의문점이 제기된다. 간접고용형태에서 고용계약만을 기준으로 근로3권을 제한적으로 해석한다면, 헌법에 보장된 노동기본권을 침해 내지 제한하는 것으로 위헌의 가능성도 있다.

경제적 측면에서 보면 열악한 파견사업주, 하청업체에게 근로조건을 개선할 단체교섭에서 요구하고 그것이 결렬되어 쟁의행위로 나아가도 향상된 근로조건을 성취하기 어렵다는 점, 사용사업주 또는 원청회사가 파견근로자 또는 하청근로자의 집단적 노동관계에서 완전한 제3자라고 할 수 없는 점, 현행 헌법과 노조법은 고용관계와 사용관계가 분리되는 파견 또는 사내하청 등 제도를 염두에 두고 제정된 것은 아니라는 점 등이 해석시에 고려되어야 한다.³⁰⁾ 현행 파견법 또는 노조법에 고용관계와 사용관계가 분리되는 유형에서 집단적 노동관계에 관해 아무런 규정을 두지 않은 것은 입법의 흠결로 파악할 수는 있다. 이를 극복하기 위해서는 명시적인 법 제도로 보완해야 한다.

28) 한편, 대법원 2008. 7. 10. 2005다75088(종업원지위확인)에서는 불법파견 또는 위장도급에 관해 직접적인 표현은 하지 않았지만, 원청회사인 현대미포조선과 하청회사의 근로자 사이에 근로관계를 인정하며, 원심판결을 파기하고 환송하였다. 이것은 오래 동안 관행화된 사내하도급 또는 위장도급의 문제점을 인식하고 이를 개선하려는 법해석으로 파악할 수 있다. 특히, 본건 원청회사에서는 직접 고용되어 종사하는 근로자와 하청업체에 고용되어 근무하는 근로자의 숫자가 거의 비슷하며, 어떤 근로자는 하청업체가 수회 변경되었음에도 불구하고 10년 이상 원청회사에서 동일 내지 유사한 업무에 종사한 것으로 파악된다.

29) 윤애림, 집단적 노동관계법에서 사용자 책임의 확대, 노동법학(제19호), 한국노동법학회, 2004, 36면 이하.

30) 박수근, 간접고용근로자의 집단적 노동분쟁과 쟁점검토, 노동법연구(제24호), 서울대노동법연구회, 2008, 48면 이하 참고.

4. 외주화와 위장도급에 대한 제도적 개선방안

1) 필요성

현행 비정규직법은 주로 기간제 근로에 관해 사용을 제한하고, 기간제, 단시간제, 파견제에 대해서만 차별적 처우를 금지하는 점에서 근본적인 문제점이 노출된다. 사용자가 해당 업무를 외주화하면 동법의 적용으로부터 벗어날 수 있는 통로를, 동법이 마련해 준 것이다. 여기서, 외주화에 대한 효과적인 방지대책을 마련하지 않으면 비정규직법은 실효성을 거두지 못할 뿐만 아니라 노동법 전체의 후퇴를 초래할 수 있다.³¹⁾ 외주화로 인한 폐단을 방지할 법제도가 필요하다는 점은 논란의 대상이 될 것 같지 않다. 외주화에 의한 근로자들에 대한 보호를 위한 개선방안은 비정규직법이 형해화 내지 몰각되지 않도록 할 보완책은 무엇인가 하는 점과 직결된다.

2) 제도개선의 방향과 내용

비정규직법의 취지는, 비정규직의 사용에 관한 남용을 방지하고, 정규직으로 전환을 유도하고, 비정규직을 동일 또는 유사한 업무에 종사하는 근로자와 비교하여 차별적 처우를 금지하는 것이다. 이런 취지를 고려할 때, 외주화로 전환된 사내하청, 용역 등 타사 근로자에 대해서도 동법이 적용되도록 해야 한다.

(1) 외주화 자체에 제한

외주화에 의한 간접고용은 본질적으로 중간착취를 내포한다. 외주화에 대한 대책으로 가장 강력한 방안은 법률에 당해 사업 또는 사업장의 상시업무에 대한 직접고용 원칙을 규정하고 도급, 용역, 위탁 등에 의한 간접고용을 원칙적으로 금지하는 규정을 두는 것이다. 이러한 원칙을 법률에 명확히 규정하고, 그 위반시 사법적 효과에 대해서도 명문화한다면 입법의 미비로 간접고용이 남용되는 폐단을 막을 수 있다. 간접고용을 허용하는 대표적인 법률이 근로자공급에 관한 직업안정법과 근로자파견에 관한 파견법이므로, 양자의 법에 허용되는 근로자공급 및 파견 이외의 간접고용을 금지하는 규정을 마련하는 방안도

31) 유정엽, 비정규법 시행이후 현장의 변화 그리고 한국노총의 대응계획, 월간노동사회, 2007. 8면 이하 참고.

고려할 수 있다.³²⁾ 이러한 제도적 방안이 가장 원칙적이고 타당한 점은 누구도 부인할 수 없지만, 문제는 실현 가능성에 있다. 첫째, 외주화의 남용과 근로자보호의 필요성은 충분히 인정되었지만, 사업주의 경제적 문제에 법률이 직접 개입한다면, 사업의 결정 또는 내용에 대한 자유를 침해할 수 있어 법리적으로 어려움이 있다. 둘째, 비정규 근로자의 보호를 위해서는 ‘사용제한’이 가장 명확한 방안임에도 불구하고, 현행 비정규직법의 방향과 내용이 되지 못했다. 이런 점과 현 정부의 정책기조와 경제적 여건을 감안할 때, 외주화를 직접 제한하는 법과 제도는 현실적으로 실현가능성은 매우 낮아 보인다.

(2) 외주화에 절차적 제한

법으로 원청회사가 외주화를 하는 것 그 자체를 직접적 제한하는 것이 어렵다면, 현실적인 방안으로써 간접적인 개선내용을 생각할 수 있다. 사용자가 외부의 노동력을 사용하는 단계에서 노사가 합의 내지 협의를 거치도록 한다면, 그것에 대한 정당성을 부여하면 서도 ‘외주화 그 자체’를 간접적으로 제한하는 기능도 할 수 있다. 이런 내용을 노조법에 신설하는 것이 법리적, 현실적으로도 적절한 방안이다. 예컨대, 독일의 사업장조직법(BetrVG)에 의해 구성되는 사업장대표회(Betriebsrats)는, 해당 사업장에서 사용자가 외부 노동자를 이용하거나 근로자가 행하던 업무를 외부의 사업자와 도급계약 등으로 전환하는 경우, 사용자와 공동결정권(Mitbestimmung) 또는 협력권(Mitwirkung)의 행사를 통해, 이를 제한하거나 정당성을 부여하는 제도를 운영되고 있어 참고할 필요가 있다.

(3) 차별적 처우 금지제도의 적용

차별적 처우의 금지와 그 시정절차를 불법파견에도 적용할 수 있다는 점은 앞에서 언급했다. 외주화로 인한 해당 근로자들에 대한 고용관계의 구체적인 모습은, 도급, 위임 등 다양한 형태로 법률관계를 맺고 있어 법적근거는 달리 할 수 있지만, 파견근로와 노무도급 및 사내하청은 그 유사성이 아주 강하다. 첫째, 노무를 제공하는 파견근로자와 근로자의 측면이다. 둘째, 근로자를 공급하는 파견사업주 또는 하청회사의 법적성격과 경제적 능력 등에 관한 점이다. 셋째, 고용책임의 부담 없이 타인에게 고용된 근로자를 사용하는

32) 김선수, 비정규직법의 문제점과 입법방향, 민주노총이 2008. 6. 24. 개최한 비정규직법 시행 1년의 문제점과 해결방향 토론회 자료집, 7면 이하.

사용사업주 또는 원청회사의 경제적, 사실상의 관점이다. 이런 기준에서 기간제법과 파견법의 차별적 처우 금지 및 차별시정 관련 규정이 외주화에 의한 간접고용형태의 근로자에 계도 적용될 수 있도록 한다면, 근로자의 보호뿐만 아니라 외주화 유인도 감소시킬 수 있다. 이와 같은 현행법의 해석론으로도 가능할 수 있지만, 입장이 대립할 수 있어 명문의 법 제도로 도입하는 것이 바람직하다.

VII. 결론을 대신하며

비정규직법이 노동시장과 노동현장에서 어떻게 정착되고, 이를 둘러싼 노동분쟁이 어떤 형태로 발생할 것인가를, 지금 단계에서 정확하게 예상하기 어렵다. 그러나 동법을 제정할 당시 정부가 발표한 ‘비정규직의 고용안정과 근로조건 차별해소’라는 목적과 시행 이후 노동현장에서 발생하고 있는 현상 사이에는 상당한 정도의 간극이 존재한다. 이를 해결하기 위한 목적에서 현실적으로 제도개선이 가능한 내용을 제시해 본다.

1. 외주화로 전환하는 과정에 대한 절차적 제한과, 불법파견과 위장도급으로 근무하는 근로자에 대한 차별적 처우의 금지와 시정절차에 관한 개선방안을 마련하여 법제화한다.
2. 차별시정에서 신청권자의 확대와 신청기간의 연장 등에 대해 법 개정을 한다.
3. 기간제의 근로계약의 해지에 대한 남용을 방지하고 근로자의 고용안정을 도모하는 목적에서 우선적 고용의무조항을 기간제법에 신설한다.
4. 단시간근로에 대한 초과근로에 대한 가산임금을 현실화하기 위해 그 결정기준을 소정근로시간으로 하는 제도를 마련한다.



전국사무연대노동조합
신용보증기금, 한국주택금융공사
비정규직 노동자들의 상황과 문제

김 호 정 위원장
(민주노총 전국사무연대노동조합)

6

전국사무연대노동조합 신용보증기금, 한국주택금융공사 비정규직 노동자들의 상황과 문제

김 호 정 위원장 (민주노총 전국사무연대노동조합)

□ 신용보증기금

1. 지부 조합원 수 103명

| | |
|---------|-----|
| 경기채권관리팀 | 5명 |
| 강남채권관리팀 | 13명 |
| 서부채권관리팀 | 11명 |
| 동부채권관리팀 | 10명 |
| 인천채권관리팀 | 8명 |
| 대구채권관리팀 | 13명 |
| 광주채권관리팀 | 8명 |
| 부산채권관리팀 | 12명 |
| 대전채권관리팀 | 4명 |
| 충북채권관리팀 | 4명 |
| 전북채권관리팀 | 5명 |
| 경남채권관리팀 | 7명 |
| 제주채권관리팀 | 1명 |
| 출납 | 2명 |

2. 지부 임원

지부장 손병일 (010-3996-5678)

수석부지부장 강상두

부지부장 박성조

부지부장 박재환

3. 지부경과 :

- ▶ 2008. 5 .5. - 동부팀 채영석 조합원 계약해지
- ▶ 2008. 5.18. - 지부설립.
- ▶ 2008. 5.28. - 상견례 (노동조합의 요청을 사측이 거부하여 인사부와 간담회 진행)
- ▶ 2008. 5.30. - 동부팀 김양수 조합원, 충북팀 김종건 조합원 계약해지 됨.
- ▶ 2008. 6. 7. - 계약해지자 출근투쟁.
- ▶ 2008. 6.10. - 단체협상(실무교섭 : 조합원 계약해지 철회를 요구 했으나 회사 측 거부)
- ▶ 2008. 6.12. - 계약해지중단촉구 기자회견.
- ▶ 2008. 6.21. - 대의원대회를 통해 투쟁전술 및 요구안 확정. 조합원 가입대상을 비정규직 전체로 확대.
- ▶ 2008. 6.23. - 1인 시위 및 천막농성 돌입.
- ▶ 2008. 6.27. - 단체협상(대표교섭 : 교섭기간 중 계약해지 중단 및 원직복직 요구. 회사 측은 7.4.까지 노동조합의 요구사항인 교섭기간 중 계약해지 중단에 대해 검토하여 중간보고하고 7.11.일에 최종 통지키로 함. 천막 및 1인 시위 철수)
- ▶ 2008. 7. 4. - 회사 측이 아직 검토 중이라고 중간 답변을 보냄.
- ▶ 2008. 7. 5. - 경남팀 조영태 조합원 계약해지 됨.
- ▶ 2008. 7. 11. - 회사 측은 여전히 검토 중이므로 7월 28일 실무교섭을 통해 정리하자고 답변함. 회사 이사장으로 안택수 전 한나라당 의원 내정.
- ▶ 2008. 7.14. - 노동조합의 회사의 불성실한 태도에 상복을 입고 일인시위를 시작함. 출납담당하는 직원2명이 노동조합에 가입함으로써 채권추심 이외의 노동자도 노동조합에 가입을 시작함.
- ▶ 2008. 7.16. - 강남1팀 이근배 조합원 계약해지 됨.
- ▶ 2008. 7.17. - 충북팀 부지부장 박성조 조합원 계약해지 됨.

4. 신용보증기금 연혁

- 1961. 11. 1 신용보증기금 준비금제도 실시
- 1967. 3. 3 중소기업 신용보증법 시행
- 1972. 8. 3 「8. 3 긴급명령」에 의하여 신용보증제도 확충
전 금융기관에 신용보증기금 설치
- 1974. 12. 21 신용보증기금법 제정·공포
- 1975. 3. 1 신용보증기금법 시행
- 1976. 6. 1 신용보증기금 창립
- 1995. 5. 30 산업기반신용보증기금 설치
- 1996. 12. 30 신용보증기금법 5차 개정
정부출연 예산 소관을 중소기업청으로 변경
- 1997. 4. 10 □□소기업지원을 위한 특별조치법□□ 제정·공포
신용보증기금이 어음보험업무를 취급토록 규정
- 1998. 5. 25 □□근로자의 주거안정과 목돈마련지원에 관한 법률□□ 개정
주택금융신용보증기금의 관리기관으로 지정
- 1999. 1. 1 산업은행, 기술신보의 산업기반신용보증기금을
신용보증기금의 산업기반신용보증기금에 통합
- 2000. 12. 30 신용보증기금법 6차 개정
금융기관 출연시한 폐지
- 2004. 3. 2 매출채권보험업무 취급
한국주택금융공사로 주택금융신용보증업무 이관
- 2005. 3. 25 신용정보업무 한국기업데이터(주)로 이관
- 2006. 6. 1 신용보증기금 NEW CI 선포

5. 신용보증기금 비정규직 노동자들의 상황

신용보증기금은 ‘담보능력이 미약한 기업의 채무를 보증하여 기업의 자금유통을 원활히 하고, 신용정보의 효율적인 관리·운용을 통하여 건전한 신용질서를 확립함으로써 균형있는 국민경제의 발전에 기여함을 목적으로 한다.’를 설립목적으로 하는 정부의 지원에 의해 운영되는 공공기관입니다.

신용보증기금에는 2008년 4월 기준으로 전체 2160명의 정규직 임직원이 근무하고 있으며, 비정규직 노동자는 2007년 말 기준으로 285명이 근무하고 있습니다.

비정규직 노동자들이 담당하는 업무는 주로 채권추심과 출납이며, 채권추심 노동자들은 주로 채권추심한 금액에 대한 보상금으로, 출납을 담당하는 노동자들은 신용보증기금이 정한 임금으로 생활하고 있습니다.

채권추심 노동자들은 123명으로 신용보증기금에 직접 고용되었습니다. 근속기간은 최장 8년에서 1년 미만까지 다양하며, 2년 이상 근무한 노동자는 약 80여명 정도입니다. 40여명은 근속기간이 2년 미만입니다.

나머지 162명의 노동자들은 출납 등을 담당하지만 계약형태는 직접계약, 파견, 임시직 등으로 다양한 형태를 가지고 있습니다. 이 노동자들은 여성 노동자들로 전체가 2년 미만의 근속기간을 가지고 있습니다.

신용보증기금은 비정규직 노동자들에 대해 8년 전 채권추심 비정규직 노동자들을 채용할 당시부터 11개월 단위로 계약을 체결하였으나 계약의 연장에 대한 횡수제한이 없었으나, [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]이 본격적으로 논의된 2005년부터는 11개월 단위로 1차례만 연장할 수 있도록 하였습니다. 따라서 2005년 이후로 신용보증기금에 입사한 비정규직 노동자들은 22개월 이상을 근무하지 못하고 모두 계약만료를 이유로 계약해지 되었습니다.

신용보증기금은 2년 이상 근무한 비정규직을 정규직으로 전환해야 하는 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]을 피해가기 위해 2년이 되기 직전인 22개월 만에 계속해서 비정규직 노동자들을 길거리로 내몰았던 것입니다.

6. 신용보증기금의 비정규직 문제

1) 신용보증기금비정규지부의 경과

가. 전국사무연대노동조합 신용보증비정규지부는 2008년 5월 18일 설립총회를 개최하고 공식적인 활동을 개시하였습니다. 노동조합 설립당시 이미 계약해지를 당한 조합원이 있었고, 설립 이후 계속 조합원들의 계약만료가 도래하여, 노동조합은 2008년 5월 28일에 급하게 신용보증기금에 상견례 및 교섭을 요청하였습니다. 그러나 신용보증기금은 본사 출입구에 용역 및 경비직원을 배치하여 노동조합의 위원장을 비롯한 교섭단이 본사 건물에 들어가지 못하도록 출입을 제지하였으며, 누군지 확인할 수 있도록 신분증을 제출하라고 했습니다. 그때 신용보증기금비정규지부의 지부장도 교섭단의 한사람으로 참석해 있었고, “나는 이 회사의 직원이고 지부장인데 이럴 수 있느냐?”고 항의하자 외부인은 신분확인을 해야 한다고 하였습니다. 우리 노동조합의 교섭단은 이런 대우 또한 비정규직이라서 받는 차별이라고 생각하며 서러움이 복받쳤습니다.

나. 2008년 5월 28일 신용보증기금의 인사부와 처음으로 만나 계약기간 만료자에 대한 논의를 진행했습니다. 우리 노동조합은 계약기간 만료자에 대한 계약연장을 요구하였고, 신용보증기금은 강하게 계약만료 된 사람들은 절대로 계약기간을 연장할 수 없다고 주장하였습니다. 이날 교섭은 노사 간의 의견차가 너무 심하여 교섭이 결렬되었고, 5월 30일 김양수, 김종건 두 명의 조합원을 계약해지 하였습니다.

다. 김양수, 김종건 조합원은 계약해지 후에도 출근을 하여 계약해지의 부당함을 알렸고, 노동조합은 6월 10일 단체협상을 통해 신용보증기금이 계약해지를 철회해 줄 것을 요청하였습니다. 신용보증기금이 계약해지 철회를 거부하여 노동조합은 6월 12일 계약해지 철회촉구 기자회견을 시작으로 21일 지부대의원대회를 통해 투쟁전술을 확정한 후 6월 23일 1인시위 및 천막노숙농성에 돌입하였습니다.

라. 6월 27일 노사간의 단체교섭에서 노동조합은 가장 낮은 수준의 요구안을 제출하였

습니다. 그것은 계약해지사 및 계약만료일이 돌아오는 조합원에 대해 우선 4~6개월의 단기계약을 체결하고, 비정규직 노동자들의 고용보장 및 처우에 대해서는 평화적인 단체협상을 통해 확정하자는 것이었습니다. 노동조합의 요구에 신용보증기금은 이 안을 적극 검토하여 7월 4일에 중간통지하고 7월 11일 까지 최종 결정을 내려 노동조합에 통지하기로 하였습니다. 이렇게 절충이 합의되어 노동조합은 1인시위 및 천막농성을 자진 철수하였습니다.

마. 신용보증기금은 7월 11일이 되어서도 여전히 검토 중이니 7월 28일 교섭 시 논의하는 요지의 공문을 보내왔고, 노동조합은 서로의 신뢰가 상실되었다는 판단하에 상복을 입고 1인시위를 재개하였고, 신임 이사장으로 내정된 안택수씨의 취임식을 저지할 생각까지 하였습니다. 노동조합의 강력한 상복시위와 신임 이사장 취임식 저지계획에 압박을 느낀 신용보증기금은 25일에 계약해지 된 조합원을 포함한 비정규직 노동자들에 대한 전향적인 안을 제출할 것이니, 1인시위 및 안택수 신임 이사장 취임식 저지를 하지 말아달라고 요청하였습니다. 이에 노동조합은 다시 한 번 신용보증기금을 믿어 보기로 하고 1인시위를 철수하였습니다. 7월에도 조영태, 이근배, 박성조 조합원에 대한 계약해지가 계속되었습니다.

2) 신용보증기금의 비정규직 계약해지의 문제점

가. 신용보증기금에 근무하는 비정규직 노동자는 285명 정도이고, 2년 이상 근무한 사람은 약 80명 정도입니다. 따라서 신용보증기금에는 장기계약자인 80여명을 제외한 200여명이 2년 미만의 단기근무자로 이들은 항상 계약해지라는 고용불안에 떨고 있습니다.

나. 신용보증기금은 비정규직에 대해 11개월 단위의 공용계약을 계속 해 왔습니다. 그러나 2005년 이후로는 전혀 다른 양상으로 11개월 단위로 비정규직 노동자들과 고용계약을 체결했습니다. 2005년은 정부가 일명 비정규직 보호 법안을 본격적으로 준비하던 시기였고, 신용보증기금은 이 법안을 피해가기 위해 11개월 계약을 단 한 차례만 연장하는 편법을 사용하기 시작하였습니다. 11개월로 2번을 근무하면 22개월이 되고, [기간제 및 단시

간 근로자 보호 등에 관한 법률]에 2년 이상 근무한 비정규직 노동자는 정규직으로 전환시켜야 하는데 22개월을 근무한 비정규직 노동자들은 원천적으로 정규직으로 전환할 기회를 박탈당한 것입니다. 신용보증기금에 2005년 이래 22개월 이상 근무한 비정규직 노동자가 단 한 명도 없었다는 사실은 이를 잘 증명해주는 것입니다.

다. 정부가 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]을 만든 이유는 상시·지속적인 업무에 종사하는 비정규직 노동자들에 대해 고용을 보장함으로써 안정적인 생활을 영위해 나가도록 하자는 것입니다. 신용보증기금의 출납, 사무보조 그리고 채권추심이 상시·지속적인 업무라는 사실은 굳이 증명할 필요가 없을 것입니다. 이는 2007년 9월 정부의 [공공부문 비정규직 종합대책]에 의해 공공부문의 비정규직 노동자들 중 2년 이상 근무한 비정규직 노동자들이 정규직으로 전환될 당시 신용보증기금도 무기계약직 전환예정자를 81명이라고 정부에 보고하였고, 정부에서 발표한 [공기업 무기계약 전환 규모]에도 신용보증기금은 81명의 대상자가 있었지만 정규직 노동조합과의 협의 중이라는 이유로 전환하지 못했다고 하고 있습니다.

라. 이런 상시·지속적인 업무에 종사하는 신용보증기금의 비정규직 노동자들이 딱 22개월을 근무한 후에는 회사를 그만두어야 하는 처지인 것입니다. 그 전에는 비록 11개월 단위로 계약했다고 해도 계속 계약을 갱신할 수 있었습니다. 현재 채권추심을 담당하는 비정규직은 길게는 8년간 근무했고 현재도 근무하고 있습니다. 신용보증기금은 오로지 정부에서 만든 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]을 피해가기 위해 22개월만 근무시켰습니다. 법은 비정규직 노동자들을 보호하기 위해 만들어졌지만, 오히려 비정규직 노동자들을 보호한다는 그 법 때문에 거리로 내몰리는 이러한 현실을 누가 용인할 수 있겠습니까?

마. 신용보증기금을 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]을 편법을 사용해 피해갔을 뿐만 아니라 [공공부문 비정규직 종합대책]에 있는 지침조차 어기고 있습니다. [공공부문 비정규직 종합대책]의 [무기계약 전환, 외주화 개선 및 차별시정 계획]은 다음과 같이 정규직 전환 제외자에 대한 대책을 규정하여 비정규직 노동자가 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]의 맹점을 회피하지 못하도록 하고 있습니다.

나. 전환 제외자 대책

- 상시 · 지속적 업무에 종사하나 근속기간이 2년 미만 이어서 전환대상에서 제외된 기간제 근로자에 대해서는 '08년 6월 2차 「대책」을 시행하여 전환 추진 2차 대책 시행전 까지 법령 · 예산 등에 따른 사업의 종료 · 폐지 등 합리적인 사유 외에 고용계약을 종료하는 일이 없도록 함

비정규직 문제가 사회적인 문제로 대두된 이유는 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]이 2년 이상 근무한 비정규직을 정규직으로 전환하도록 고 있고, 사용자는 이 법을 회피하기 위해 2년이 되기 전에 계약을 해지하여 비정규직 노동자들이 2년이라는 주기로 직장에서 쫓겨나도록 한다는 것입니다. 정부의 지침에 따라 앞장서서 비정규직 문제를 해결해야 할 공기업이 오히려 일반 사기업보다 못하게 정부의 방침을 위반하고 있는 것입니다. '2차 대책 시행 전까지 법령·예산 등에 따른 사업의 종료·폐지 등 합리적인 사유 외에 고용계약을 종료하는 일이 없도록 함.' 이라는 내용이 비정규직 노동자들을 가슴을 도려내고 있습니다.

바. 신용보증기금은 교섭에서 비정규직 노동자들을 계약해지한 이유가 정부의 민영화에 대비하기 위해서라고 주장하였습니다. 이명박 정부가 들어서며 공기업의 민영화에 대한 이야기는 무수히 반복되었습니다. 그러다가 지난 7월 18일 정부의 [[위기관리대책회의]]는 회의를 마치고 민영화에 대한 내용을 언론에 공개하였습니다. 신용보증기금과 관련한 민영화 내용은 기술보증기금과의 중복업무를 기능조정을 통해 통폐합 한다는 것이었습니다. 이 발표로 신용보증기금이 주장해 왔던 정부의 민영화로 인한 구조조정에 대비해야 한다는 주장은 의미를 상실하였습니다. 비정규직이 주로 하는 출납, 사무보조 그리고 채권추심은 기술보증기금과의 기능조정을 한다고 해서 없어져야 할 업무들이 아니라는 사실은 누구나 쉽게 알 수 있습니다. 더구나 2008년 7월 2일 발표된 '2008년 하반기 경제운용 방향'이라는 부제가 달린 정부의 [경제안정 종합대책]은 신용보증기금의 업무를 확대하는 방향으로 정책이 입안되었습니다. 업무도 늘고 민영화 문제도 정리가 되어가는 지금이 신용보증기금에서 비정규직 문제를 해결할 적기인 것입니다.

Ⅲ. 하반기 주요 정책과제

3. 일자리 창출

□□ 고용 흡수력이 큰 중소·벤처기업에 대한 지원 강화

- (창업지원보증공급 확대) 지원대상을 제조업 중심에서 전체 서비스 업종까지 확대하고 공급 규모도 대폭 확대

* 신보 보증공급액('08년) : (당초) 5조원 → (확대) 7조원

3) 결론

이제 더 이상 신용보증기금이 비정규직 노동자들을 계약해지 해야 할 이유와 명분이 없습니다. 그런데도 신용보증기금의 비정규직 노동자들은 계속 계약해지 되고 있고, 앞으로도 계약해지를 당할 것입니다. 신용보증기금과의 교섭 중에 이런 말을 들었습니다.

“회사에 들어올 때 비정규직이라는 사실을 알지 않았습니까? 계약기간이 만료되어 계약을 종료시키는 데 무엇이 문제란 말입니까?”

비정규직 노동자들은 누구보다도 잘 자신의 계약기간에 대해 알고 있습니다. 그리고 계약기간이 만료될 때가 되면 밥맛이 없고 살도 빠지기 시작합니다. 속으로 ‘제발 계약 갱신이 되어야 할 텐데’를 수백 수천 번 빌고는 합니다.

어느 누가 11개월을 근무하려고 입사한단 말입니까? 그것도 40이 다 된 나이에 그럴 사람은 없습니다. 다만 이 사회에서 살아가려다 보니, 정규직은 없고 비정규직이 넘치다 보니, 그거라도 하지 않으면 식구들 굶겨야 하니 어쩔 수 없이 하는 것입니다. 그리고 희망합니다. 다른 것은 원하지 않으니 이 직장에서 그저 오래만 다니면 좋겠다.

비정규직 문제는 전 사회적으로도 큰 불안요소입니다. 정부와 국가기관, 그리고 공기업은 앞장서서 비정규직 문제를 해결해야만 합니다. 비정규직으로 단 한 차례도 근무해보지 않고, 비정규직 문제를 고민해 보지도 않은 자들에 의해 직장을 잃고 잘려나가는 불행이 계속되지 않았으면 합니다.

마지막으로 신용보증기금이 법과 정부지침을 성실히 지켜 비정규직 노동자들을 조속히 원직복직 시키길 촉구합니다.

□ 한국주택금융공사

1. 지부 조합원 수 33명

| | |
|----------|-----|
| 서울채권관리센터 | 13명 |
| 부천채권관리센터 | 4명 |
| 익산채권관리센터 | 4명 |
| 부산채권관리센터 | 2명 |
| 부산지사 | 2명 |
| 대구지사 | 1명 |
| 전주지사 | 1명 |
| 광주지사 | 1명 |
| 대전지사 | 1명 |
| 서울남부지사 | 2명 |
| 인천지사 | 1명 |
| 춘천지사 | 1명 |
| 본사업업부 | 1명 |

2. 지부 임원

지부장 오세길 (010-8010-2511)
부지부장 김형일
부지부장 이재석

3. 지부경과

- ▶ 2008.6. 6 - 지부설립
- ▶ 2008.6.13 - 단체협상(계약해지 중단을 논의)
- ▶ 2008.6.18 - 계약해지중단촉구 기자회견
- ▶ 2008.6.19 - 1인 시위 시작(본사,금융위원회)
- ▶ 2008.6.25 - 단체협상(실무교섭 : 계약해지중단 논의 및 대표교섭 일정 확정)
- ▶ 2008.6.30 - 계약해지중단촉구 집회 및 단체협상(대표교섭 : 계약해지중단을 논의했으나 사측은 계약해지를 강행하겠다고 주장하여 교섭 결렬). 전체 16명 조합원 15명 계약해지 됨
- ▶ 2008.7. 3 - 천막농성 돌입
- ▶ 2008.7. 8 - 제4차 교섭 (기초협약 및 계약해지 된 15명의 조합원에 대한 복직을 논의했으나 교섭 결렬.)
- ▶ 2008.7.10 - 제5차 교섭 공사 측 불참
- ▶ 2008.7.11 - 제6차 교섭 공사 측 불참
- ▶ 2008.7.14 - 제7차 교섭 공사 측 불참
- ▶ 2008.7.15 - 제8차 교섭 공사 측 불참
- ▶ 2008.7.16 - 제9차 교섭 공사 측 불참
- ▶ 2008.7.17 - 제10차 교섭 공사 측 불참
- ▶ 2008.7.24 - 교섭예정

4. 한국주택금융공사 연혁

- 2003.12.31 : 한국주택금융공사법 제정·공포(법률 제 7030호)
- 2004.03.01 : 한국주택금융공사 창립, 『주택금융신용보증기금』 업무 인수
- 2004.03.17 : 한국주택저당채권유동화(주)와 영업양수도계약체결 및 영업 포괄 양수
- 2004.03.25 : 보금자리론 공급 개시
- 2004.06.15 : 제 1차 주택저당증권(MBS) 발행(5,520억원)
- 2004.09.15 : 중도금연계 모기지론 출시
- 2005.07.19 : 학자금대출신용보증기금 업무수탁기관 선정
- 2005.09.28 : ‘보금자리론’ 상표등록 출원

- 2005.10.25 : 제1차 학자금대출증권(SLBS) 발행(5,170억)
- 2005.10.31 : 저소득·무주택자 금리우대 보금자리론 출시
- 2005.11.01 : 한국주택금융공사 고객센터 현장 제정·선포
- 2006.04.05 : 주택구입자금 협약보증 상품 출시
- 2006.05.29 : 한국주택금융공사 보금자리봉사단 발족
- 2006.06.29 : e-모기지론 공급개시
- 2006.06.30 : 통합콜센터 OPEN
- 2006.10.23 : 공사 통합노조 출범
- 2007.01.11 : 한국주택금융공사법 개정안 공포(주택담보노후연금보증 업무 추가)
- 2007.05.09 : 보금자리론 공급 10조원 돌파
- 2007.07.12 : 주택연금 출시
- 2007.08.02 : CQM(ContactCenter Qualified Mark)인증획득(한국컨택센터 협회)
- 2007.08.23 : 주택저당증권(MBS) 발행 10조원 달성
- 2007.10.05 : 비전 「서민들의 평생금융 친구 선포
- 2007.11.12 : 금리설계 보금자리론 출시
- 2007.11.26 : 한·몽골 주택금융공사 MOU 체결
- 2007.12.28 : 「제3회 올해의 도시-어촌 교류상」(해양수산부장관 표창) 수상

5. 한국주택금융공사 비정규직 노동자들의 상황

한국주택금융공사의 설립목적은 ‘주택저당채권 등의 유동화와 주택금융 신용보증 및 주택담보노후연금보증 업무를 수행함으로써 주택금융 등의 장기적,안정적 공급을 촉진하여 국민의 복지증진과 국민경제에 이바지함을 목적으로 한다.’를 설립목적으로 하는 정부의 지원에 의해 운영되는 공공기관입니다.

현재 공사에는 428명의 정규직과 209명의 비정규직 노동자가 근무하고 있습니다.

비정규직 노동자들이 담당하는 업무는 주로 채권추심과 출납이며, 채권추심 노동자들은 주로 채권추심한 금액에 대한 보상금으로, 출납을 담당하는 노동자들은 한국주택금융공사가 정한 임금으로 생활하고 있습니다.

채권추심 노동자들은 50명으로 한국주택금융공사에 직접 고용되었습니다. 근속기간은

최장 2년 6개월에서 1년 미만까지 다양하며, 2년 이상 근무한 노동자는 약 26명 정도입니다. 24명은 근속기간이 2년 미만입니다.

나머지 159명의 노동자들은 출납 등을 담당하지만 계약형태는 직접계약, 파견, 임시직 등으로 다양한 형태를 가지고 있습니다. 이 노동자들은 여성 노동자들로 전체가 2년 미만의 근속기간을 가지고 있습니다.

한국주택금융공사는 비정규직 노동자들에 대해 회사 설립 시부터 11개월 단위로 계약을 체결하였으며, 11개월 단위로 1차례만 연장할 수 있도록 하였습니다. 따라서 한국주택금융공사의 비정규직 노동자들은 22개월 이상 근무하지 못하고 길거리로 내몰렸던 것입니다.

신용보증기금은 2년 이상 근무한 비정규직을 정규직으로 전환해야 하는 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]을 피해가기 위해 2년이 되기 직전인 22개월 만에 계속해서 비정규직 노동자들을 길거리로 내몰았던 것입니다.

하지만 2007년 정부의 [공공부문 비정규직 종합대책]이 시행되자 한국주택금융공사는 2008년 6월 기준으로 2년 이상 근무한 비정규직 노동자들을 무기계약직으로 전환하려 하였습니다. 한국주택금융공사는 2008년 1월 3일 공문을 통해 무기계약 전환을 기정사실화하였고, 비정규직 노동자들은 당연히 그렇게 될 줄 알았습니다.

무기계약으로 전환하는 희망은 삶의 새로운 활력이 되었지만, 비정규직 노동자들이 그러한 희망을 갖고 살 수 있는 시간은 얼마 되지 않았습니다.

한국주택금융공사는 2008년 6월 3일 그 동안의 무기계약 전환을 전면 백지화했을 뿐 아니라, 무기계약 전환대상자들을 전원 계약해지하기에 이른 것입니다. 지금 16명의 무기계약 전환 예정자들은 모두 계약해지 되어 본사 앞 인도에 쫓겨나 있습니다.

6. 한국주택금융공사의 비정규직 문제

1) 한국주택금융공사비정규지부의 경과

가. 전국사무연대노동조합은 2008년 6월 6일 한국주택금융공사비정규지부를 설립하였습니다. 노동조합에 가입한 조합원 가운데 15명이나 2008년 6월 30일자로 계약해지가 예

정되어 있어, 2008년 6월 11일 상견례 요구를 시작으로 사측과의 대화를 시도하였습니다. 동년 6월 13일 공사의 인사부와 처음으로 만나서 기초협약 및 단체교섭위원회 운영규정을 전달하고, 계약해지 예정자에 대해 논의하였으나 노사의 입장차가 커 결렬되고 말았습니다.

나. 2008년 6월 25일 제2차 단체교섭은 노동조합이 사전에 회사 측에 전달한 기초협약 및 단체교섭위원회 운영규정에 대한 논의를 진행하려 했으나, 계약해지 예정자에 대한 처리 문제에 입장차를 좁히지 못해 다시 결렬되었습니다. 노사는 계약만료가 예정된 동년 6월 30일에 대표교섭을 진행하여 계약해지 예정자들에 대한 최종 결정을 하기로 하였습니다.

다. 2008년 6월 30일 제3차 단체교섭은 계약해지 예정자에 대해 최종 결정을 하는 교섭이었습니다. 노동조합은 ‘노사간에 교섭이 진행되는 동안만큼은 계약해지를 하지 말 것과 비정규직 노동자들의 고용이나 처우 문제는 회사의 사정을 고려하여 차후 교섭을 통해 합리적으로 해결해 나가자’는 해결책을 제시했지만, 공사는 교섭이 진행되는 와중에 일방적으로 계약해지 대상자에게 퇴직금을 지급하는 비열한 행동도 서슴지 않았습니다. 공사는 6월 30일 계약해지 대상자 전원을 계약해지 하였고, 노동조합은 문제의 원활한 해결을 위해 2008년 7월 8일까지 신규채용을 중단해 줄 것을 요구하여 공사와 합의하였습니다.

라. 2008년 7월 8일 제4차 단체교섭은 15명의 조합원들이 계약해지 된 후 첫 교섭이었습니다. 노동조합은 계약해지 된 조합원들의 원직복직을 요구했으나, 공사는 회사의 방침이라며 불가하다고 주장하여 교섭이 결렬되었습니다.

마. 계약해지 된 15명의 조합원들은 원래 무기계약으로 전환하기로 했던 대상자들이었습니다. 공사는 [계약인력 운용세칙]에 따라 2008년 2월 19일 시행된 [’08년 무기계약직 · 계약인력 운용(안)]의 계약기간 운용 예외조치에서 2007년 12월 말 기준으로 22개월 이상인 채권추심인력 및 서무인력을 2008.1.1 ~ 2008.7.31까지 계약을 연장하여 ’08년 6월 무기 전환심사(채권추심인력, 서무출납, 사서)를 한다고 하였습니다. 이에 따라 공사는 2007년

12월에 근무기간이 2년이 되는 15명의 비정규직 노동자들은 공사의 무기계약 전환 준비에 따라 2007년 12월에 계약이 종료되도록 2~4개월의 단기계약을 체결하였으며, 2008년 6월로 예정되어 있던 공공부문의 제2차 정규직 전환에 맞추어 다시 일괄적으로 2008년 6월까지 6개월의 단기계약을 체결하였습니다. 이후 계속해서 2년 이상 근무한 비정규직 노동자들을 2008년 6월 무기계약으로 전환하기 위한 준비를 하였고, 이러한 공사의 준비에 따라 비정규직 노동자들은 2008년 7월 1일부터는 당연히 고용이 안정적인 무기계약으로 전환되는 것으로 알고 있었습니다. 그러나 2008년 6월 3일 공사는 [계약인력 운용]을 발표하여 비정규직의 무기계약 전환을 전면 백지화 하였습니다. 노동조합은 무기계약 대상자였던 노동자들이 당한 계약해지의 부당성을 역설하였지만 공사의 입장은 변화가 없었습니다. 그리고 마침내 6월 30일 공사의 무기계약 전환을 믿었던 15명의 노동자를 무자비하게 계약해지 하였습니다.

2) 한국주택금융공사의 비정규직 계약해지의 문제점

가. 한국주택금융공사는 서민을 위한 공기업으로써 국민의 세금으로 운영되고 있습니다. 이러한 공기업인 한국주택금융공사가 국민의 한 사람이자 서민인, 한국주택금융공사에 근무하는 비정규직 노동자들을 계약해지함으로써 간접적으로 살해하는 만행을 자행하고 있습니다.

나. 한국주택금융공사는 2007년 1월 2일 [공공부문 비정규직 종합대책]에 따라 무기계약인력의 인사, 보수 및 근로조건에 필요한 사항을 규정하는 [무기계약인력 운용규정 제정]이라는 공문을 한국주택금융공사의 전 부서 및 영업소에 발송한 이래 계속해서 비정규직 노동자들에 대한 무기계약으로의 전환계획을 발표하였습니다. 위 공문에는 [무기계약인력 운용규정]이 첨부되어 있었고, 얼마 후 한국주택금융공사는 [계약인력 운용세칙]을 개정하여 발표하였습니다.

개정된 [계약인력 운용세칙] 제10조(계약기간) 제2항은 ‘직접고용 인력의 계약기간이 총 2년을 초과하지 못한다.’고 되어 있지만, 제6항의 2호에 ‘노동부의 [공공부문 근로자 고용불안 방지 및 차별시정 지침]에 의해 한시적으로 사용기간이 2년 이상으로 연장된 상시·

지속 업무 종사인력은 2년을 초과하여 계약을 연장할 수 있다.' 고 규정하여 채권추심인력의 무기계약 전환을 위한 준비를 하였습니다.

또한 한국주택금융공사는 2007년 6월 시행된 [공공부문 비정규직 종합대책]에 따라 2년 이상 근무한 3명의 비정규직 노동자들에 대해 무기계약으로 전환시키기도 하였습니다.

■ 계약인력 운용세칙

제10조(계약기간) ① 직접고용인력의 계약기간은 다음 각 호와 같다.(단서삭제)

1. 전문인력 : 2년 이내
 2. 특정인력, 사무인력 : 1년이내
 3. 보조인력 : 주관부서장이 별도로 정함
- ② 제1항제2호에도 불구하고 업무특성상 계속고용의 필요성이 인정되는 경우에는 근무성적 등을 감안하여 총 계약기간이 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 재계약할 수 있다.
- ③ (삭 제)
- ④ (삭 제)
- ⑤ 파견인력 또는 도급인력의 계약기간은 1년 단위로 체결한다. 다만, 파견인력은 동일인에 대하여 신규계약일로부터 최장 2년을 초과하지 못한다.
- ⑥ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에 대하여는 제1항 및 제2항에도 불구하고 총 계약기간을 2년 초과하여 재계약할 수 있다. 다만 계약종료 1월전에 전문인력은 사장, 특정인력 및 사무인력은 주관부서장의 승인을 받아야한다.
1. 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 대한 법률 제4조에 따라 2년을 초과하여 사용할 수 있는 자
 2. 정부의 [공공부문 근로자 고용불안 방지 및 차별시정 지침]에 의해 한시적으로 사용기간이 2년 이상으로 연장된 상시·지속 업무 종사인력

다. 한국주택금융공사는 위 [계약인력 운용세칙]에 따라 2008년 2월 19일 시행된 ['08년 무기계약직·계약인력 운용(안)]의 계약기간 운용 예외조치에서 2007년 12월 말 기준으로 22개월 이상인 채권추심인력 및 사무인력을 2008.1.1 ~ 2008.7.31까지 계약을 연장하여 '08년 6월 무기전환심사(채권추심인력, 서무출납, 사서)를 한다고 하였습니다. 이후 계속해서 2년 이상 근무한 비정규직 노동자들을 2008년 6월 무기계약으로 전환하기 위한 준비를 하였고, 이러한 한국주택금융공사의 준비에 따라 비정규직 노동자들은 2008년 7월 1일부터

는 당연히 고용이 안정적인 무기계약으로 전환되는 것으로 알고 있었습니다. 그러나 2008년 6월 3일 한국주택금융공사는 [계약인력 운용]을 발표하여 비정규직의 무기계약 전환을 전면 백지화 하였습니다.

라. [계약인력 운용]이 발표되기 전 한국주택금융공사의 비정규직 노동자들 중 2007년 12월에 근무기간이 2년이 되는 16명 비정규직 노동자들은 한국주택금융공사의 무기계약 전환 준비에 따라 2007년 12월에 계약이 종료되도록 2~4개월의 단기계약을 체결하였으며, 2008년 6월로 예정되어 있던 공공부문의 제2차 정규직 전환에 맞추어 다시 일괄적으로 2008년 6월까지 6개월의 단기계약을 체결하였습니다. 2007년 6월 [공공부문 비정규직 종합대책]이 시행되기 전까지 한국주택금융공사는 11개월짜리 계약을 한 차례 이상 연장한 적이 없으며, 따라서 모든 비정규직 노동자는 그 사람의 능력이나 실적과 관계없이 22개월 이상 근무한 사례가 단 한 차례도 없었습니다.

마. 2008년 3월 한국주택금융공사는 채권관리의 효율화를 위해 익산채권관리센터를 개설하였습니다. 한국주택금융공사는 익산채권관리센터를 개설하면서 센터의 장을 맡은 한국주택금융공사 직원이 광주지사에서 근무하던 비정규직 노동자인 이재석에게 익산채권관리센터에서 근무하면서 익산채권관리센터를 함께 성장시켜 나가자고 했고, 이러한 제안에 이재석은 앞으로 자신이 무기계약직으로 전환될 것이라고 굳게 믿고 익산채권관리센터로 옮겼습니다. 이 과정에서 이재석의 부인은 직장을 그만두었고, 아이들은 전학까지 하게 되었습니다. 무기계약직으로 전환되어 한국주택금융공사에서 계속 안정되게 근무하게 될 것이라는 믿음 없이 이러한 행동을 할 수는 없으며, 한국주택금융공사는 이러한 믿음에 확신을 주는 행동을 계속 하였습니다. 그러나 무기계약직으로 전환된다는 믿음이 산산조각으로 깨지는 데에는 채 3개월도 걸리지 않았습니다. 이재석은 6월 30일 한국주택금융공사로부터 계약해지 되었습니다. 이런 사례는 공기업에 의해 개인의 인권이 침해당한 명백한 증거입니다.

바. 2008년 6월 6일 한국주택금융공사의 비정규직 노동자들은 2008년 6월 3일 한국주택금융공사의 공문에 의해, 무기계약직으로 전환될 예정이었다가 6월 30일 계약해지 당할

처지에 놓인 15명의 비정규직 노동자들을 중심으로 노동조합을 결성하였습니다. 노동조합은 무기계약 대상자였던 노동자들이 당한 계약해지의 부당성을 역설하면서 고용관련 내용이 노동조합과의 단체교섭을 통해 확정되기 전까지는 계약해지를 중단해 줄 것을 요구하였습니다. 그러나 한국주택금융공사는

- 1) 정부의 공기업 선진화 정책으로 인해 지금부터 인원을 정리해야 한다.
- 2) 채권추심은 상시적이고 지속적인 업무가 아니라서 2년 이상 근무한 비정규직의 계약을 연장할 수 없다.
- 3) 계약을 연장하면 [기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 대한 법률]에 의해 정규직으로 전환할 의무가 발생하여, 이 법에 의한 정규직 전환의무를 피하기 위해서는 지금 계약해지 해야만 한다.

라고 주장하며 한국주택금융공사의 무기계약 전환을 믿었던 16명의 노동자를 무자비하게 계약해지 하였습니다.

사. 정부의 공기업 선진화 정책으로 인해 지금부터 인원을 정리해야 한다.

현재까지 정부의 공식적인 입장은 2007년 6월 26일 시행된 [공공부문 비정규직 종합대책]에 따라 비정규직 노동자의 고용안정을 보장하는 것입니다. 비정규직에 대해 이 대책과 다른 내용의 공식적인 정부 입장이 전달된 적은 없습니다.

더구나 한나라당은 최근 ‘비정규직 노동자들을 보호하기 위해 비정규직을 정규직으로 전환하는 회사에 인센티브를 준다.’고 하기까지 하였습니다. 비록 현 정부 아래에서 공기업 민영화 및 선진화 주장이 나오고 있으나, 이는 고액 연봉과 복지부동을 일삼는 일부 공무원 및 준공무원을 효율화 하자는 것이지 결코 사회적으로 양극화의 희생양인 비정규직 노동자들의 생존권을 박탈하라는 것은 아닙니다. 또한 공기업 선진화에 대한 정부지침이 내려지지도 않은 상황입니다.

따라서 한국주택금융공사가 비정규직 노동자를 계약해지하는 근거인 정부의 공기업 선진화 방침은 어떠한 계약해지 사유도 되지 못하는 것입니다.

만약 정부방침에 의해 계약해지 한다는 한국주택금융공사의 주장이 사실이라면 한국주택금융공사에서 계약해지 된 비정규직 노동자들은 정부에 의해, 사실이 아니라면 정부의 방침을 핑계삼은 공기관인 한국주택금융공사에 의해 인간의 가장 중요한 권리인 생존권

을 박탈당한 것입니다. 또한 7월 18일 발표된 정부의 공기업 민영화 정책대상에서 한국주택금융공사는 제외되었습니다.

아. 채권추심은 상시적이고 지속적인 업무가 아니라서 2년 이상 근무한 비정규직의 계약을 연장할 수 없다.

정부의 [공공부분 비정규직 종합대책]은 상시·지속적 업무를 아래와 같이 규정하고 있습니다.

■ <상시·지속적 업무>

- 연중 항상 필요한 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고 향후에도 계속될 것으로 예측되는 업무
- 성질상 업무의 종료가 예측되는 일시적인 업무와 특정 또는 불특정 시점에만 발생하는 간헐적 업무는 제외

한국주택금융공사의 주장은 터무니없는 것입니다. 계약해지 된 16명의 비정규직 노동자들은 최소 2년 이상 공사에서 근무했으며, 대부분 근무기간이 2년 6개월입니다. 따라서 2년 이상 계속된 업무에 종사했습니다.

연중 항상 필요한 업무라는 점은 한국주택금융공사의 채권추심직 정원이 50명으로 계속 유지될 것이라는 한국주택금융공사의 2008년 6월 3일 공문 [계약인력 운용]에 따른 계획(안)만으로도 쉽게 알 수 있습니다. 한국주택금융공사는 계약해지 된 자리에 새롭게 인원을 충원하고 있습니다.

또한 한국주택금융공사의 정관 제31조(업무의 범위)에 채권추심 업무를 한국주택금융공사의 업무로 규정하고 있습니다.

제31조(업무의 범위) ①공사는 다음 각 호의 업무를 수행한다.

7. 신용보증
8. 제7호와 관련된 신용보증채무의 이행 및 구상권의 행사
9. 주택담보노후연금보증
10. 주택담보노후연금보증채무의 이행 및 구상권의 행사

채권추심직 노동자를 사용하는 공기관은 한국자산관리공사, 기술보증기금, 신용보증기금 등이 있는데 한국자산관리공사와 기술보증기금은 채권추심 인력을 2007년 6월 이미 무기계약직으로 전환하였으며 신용보증기금도 무기계약직 전환대상에 포함시켰고, 한국주택금융공사도 2008년 6월 3일 이전까지는 스스로 채권추심 인력을 2008년 6월 말 심사를 통해 무기계약직으로 전환한다고 해 놓고 이제 와서 상시적이고 지속적인 업무가 아니라고 하고 있는 것입니다. 이 얼마나 분통터질 주장이란 말입니까?

자. 계약을 연장하면 [기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 대한 법률]에 의해 정규직으로 전환할 의무가 발생하여, 이 법에 의한 정규직 전환의무를 피하기 위해서는 지금 계약해지해야만 한다.

정부의 [공공부분 비정규직 종합대책]에는 다음과 같이 전환 제외자에 대한 대책을 규정하여 비정규직 노동자가 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]의 맹점을 회피하지 못하도록 하고 있습니다.

나. 전환 제외자 대책

- 상시·지속적 업무에 종사하나 근속기간이 2년 미만 이어서 전환대상에서 제외된 기간제 근로자에 대해서는 '08년 6월 2차 「대책」을 시행하여 전환 추진 2차 대책 시행전 까지 법령·예산 등에 따른 사업의 종료·폐지 등 합리적인 사유 외에 고용계약을 종료하는 일이 없도록 함

비정규직 문제가 사회적인 문제로 대두된 이유는 [기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률]이 2년 이상 근무한 비정규직을 정규직으로 전환하도록 하였고, 사용자는 이 법을 회피하기 위해 2년이 되기 전에 계약을 만료하여 비정규직 노동자들이 2년이라는 주기로 직장에서 쫓겨나도록 한다는 것입니다. 정부의 지침에 따라 앞장서서 비정규직 문제를 해결해야 할 한국주택금융공사가 오히려 일반 사기업보다 못하게 정부의 방침을 위반하여 2년이되기 전에 비정규직노동자들을 거리로 내모는 것은 천인공로 할 만행이라고 할 수 있습니다.

차. 또한 정부가 이미 2차 대책을 추진한다고 해 놓고 진행하지 않음으로 인해 정규직으로의 전환요건을 갖추고도 계약해지 된 비정규직 노동자들은 정부의 방임에 의해 그들의 권리를 박탈당한 것입니다. 정부의 [공공부문 비정규직 대책 추진위원회]는 국무총리훈령 제486호 [공공기관 비정규직 근로자 관리 등에 관한 규정]을 근거로 만들어졌으며, [공공부문 비정규직 종합대책]은 이 추진위원회에 의해 만들어져 정부의 공식회의인 [국정현안 정책조정회의]에서 확정된 국가 정책입니다.

- ◆ ‘06.4.11 대통령께서 노동부에 “공공부문 비정규직 종합대책” 마련지시 - 제3차 국정과제회의
- ◆ ‘06.4.26 “종합대책 추진방향 확정 - 국정현안 정책조정회의
- ◆ ‘06.5.4 “종합대책 수립계획” 확정 - 제1차 공공부문 비정규직 대책 추진위원회
- ◆ ‘06.5-7월 공공부문 비정규직 실태조사 및 종합대책안 마련을 위한 관련단체 의견수렴
- ◆ ‘06.6-8월 “종합대책안” 검토 추진위원회 3회 - 국정현안 정책조정회의 2회, 당정협의 2회 등
- ◆ ‘06.8.2 “공공부문 비정규직 종합대책” 확정 - 국정현안 정책조정회의

정부가 비정규직 노동자에 대한 2차 대책을 시행하지 않는다면 정규직으로 전환되어야 할 비정규직 노동자가 오히려 길거리로 쫓겨나게 만드는 원인을 제공하여 공공부문 비정규직 노동자의 권리를 중대하게 침해하는 것입니다.

3) 결론

한국주택금융공사와 정부의 비정규직 노동자에 대한 태도는 그렇지 않아도 사회의 양극화로 인해 힘들게 살아가는 비정규직 노동자들에게 삶의 희망을 빼앗아 가고 있습니다. 비정규직 노동자들이 우리 사회의 모든 명예와 희생을 대신하며 이미 사회의 가장 큰 문제가 되어 있는 상황에서 국가와 국가기관이 앞장서서 비정규직의 생존권마저 앗아간다면 우리 사회는 큰 위기에 빠질 것입니다. 비정규직의 눈물과 서글픔을 조금이라도 이는 사람이라면 한국주택금융공사의 비인간적인 행위에 분노하지 않을 수 없을 것입니다.

지금까지의 내용처럼 한국주택금융공사가 비정규직 노동자들을 집단적으로 계약해지하

여 생존권을 박탈하는 행위는 어떠한 정당성도 없습니다. 현재 한국주택금융공사는 억지 주장과 핑계로 일관하고 있습니다.

또한 정부는 비정규직 노동자에 대한 2차 대책을 실시하지도 않으면서 공기업 선진화를 말하며, 이에 대한 피해가 온전하게 비정규직 노동자를 향하도록 만드는 데 일조하였습니다.

공사나 공기업에서 효율화나 구조조정이 진행된다면 가장 먼저 희생양이 되는 사람은 비정규직이라는 사실은 누구나 알고 있습니다.

이 땅에서 비정규직 노동자도 인간처럼 살아갈 수 있도록, 삶의 즐거움을 조금이라도 느낄 수 있도록 한국주택금융공사가 정부의 정책을 지켜 비정규직 노동자의 빼앗긴 생존권을 찾을 수 있도록 해 주시기 바랍니다. 비정규직 노동자도 인간입니다.

비정규직법 시행 1년, 노동인권적 접근

사회권 전문위원회(노동권분과) 공개 토론

| 인 쇄 | 2008년 7월

| 발 행 | 2008년 7월

| 발행인 | 안 경 환

| 발행처 | 국가인권위원회 인권연구팀

| 주 소 | (100-842) 서울특별시 중구 무교동길 41
금세기B/D (을지로1가 16번지)

| 전 화 | (02) 2125-9751 | F A X | (02) 2125-9748

| Homepage | www.humanrights.go.kr

| 인쇄처 | 도서출판 한학문화

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