
공공부문 비정규직 처우개선 가이드라인

2026. 5.



관 계 부 처 합 동

순 서

1. 개 요	1
1-1. 추진 배경	1
1-2. 목적 및 적용범위	2
2. 기본 원칙	3
3. 세부 내용	4
3-1. 노동가치에 상응하는 공정한 보수 지급	4
3-2. 모범적 사용자로서 공정한 고용관행 정착	6
3-3. 처우개선의 지속성 담보	8

【붙임1】 공공부문 비정규직 사전심사제 운영방안

【붙임2】 공공부문 내 불합리한 고용관행 점검표

【붙임3】 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(17.7)

【붙임4】 공공부문 2단계 가이드라인(18.5)

1-1. 추진 배경

- 국민은 누구나 일터에서 존중받으며 차별과 배제없이 일할 권리
 - 그럼에도 민간뿐 아니라 공공부문에서도 퇴직금 회피를 위한 1년 미만 반복계약 등 불공정 사례 존재, 부처·자치단체간 처우 격차 상당
- 이는 비정규직의 노동권 침해뿐 아니라 공공서비스 품질 및 노동자·국민 안전에도 부정적 영향
 - 공공부문이 '모범적 사용자'로서 불공정한 고용관행을 바로잡고 처우개선을 선도하여 민간으로 확산 필요

▲ <대통령 지시사항, '25.12.9>

공공부문이 모범적 사용자로서 공공부문 노동자에게 적정임금을 지급하기 위해 공공부문 실태 파악 및 비정규직 처우개선 지시

▲ <국무회의, '26.3.10>

여러 차례 정부가 모범적인 사용자가 돼야 한다는 것을 강조하였음. 관련 부처가 모여 신속하게 계획하여 정부부처, 공공기관, 지방정부 등에 전파할 것

- 이에 「공공부문 고용·임금 실태조사(‘26.2~3)」 결과 등 토대로 관계부처 논의를 거쳐 「공공부문 비정규직 처우개선 방안」 발표(‘26.4.28, 국무회의)

▲ <추진 경과>

- (추진체계) 관계부처 합동 「공공부문 비정규직 처우개선 TF*」 운영(‘25.12~), 노동부 내 전문가 자문단 운영(‘26.1.12. 발족)
 - * 노동부·재경부·기획처·교육부·행안부·인혁처 등 국장급 위원 참여
- (실태조사) 전문가노동계 의견을 들어 조사방식 확정(1월)·조사 실시(2.6 - 3.13)*
 - 데이터 정리 및 분석(3.17~)
 - * 2,100개소 대상 협조 공문 발송(3회), 설명회 개최, 조사표 작성방법 동영상 제작배포 등 독려 → 95% 조사 완료 (중앙부처 98.1%, 공공기관 98.0%, 자회사 92.2%, 지자체 85.6%, 지방공기업 88.6%)
- (지도감독) 공공부문 불공정한 고용관행 근절 지도공문(3.9) 시달 및 쫓아내기 계약 관행이 의심되는 지방정부 30개소 기획감독 실시(3.11~), 온라인 제보센터 개소(3.16)

- 개선방안 중 공공부문에서 이행이 필요한 사항에 대하여 관계부처 합동으로 가이드라인을 마련하여 안내

1-2. 목적 및 적용범위

- **(목적)** 「공공부문 비정규직 처우개선 대책(‘26.4, 관계부처 합동)」에 따라 공공부문 비정규직 노동자에 대한 합리적인 처우개선과 인사관리 기준을 마련하고,
 - 공공부문이 이를 이행함으로써 모범적 사용자로서 책무를 다하여 노동자의 근로조건 개선 및 공공서비스 질 제고
 - 아울러 공공부문이 장기계약 유도 등 공정한 고용관행 확립
- **(적용범위)** 이 가이드라인은 공공부문에 직접 고용되어 종사하는 기간제 노동자에 대해 적용하며, 여기에서 공공부문이란 아래의 기관들을 의미함
 - ① 중앙행정기관 및 소속기관
 - ② 지방자치단체
 - ③ 교육청 및 국·공립 교육기관
 - ④ 공공기관(「공공기관 운영에 관한 법률(이하 공운위법)」에 따른 공공기관 등*)
 - * 공운위법에 따른 공공기관은 아니나, 공공성을 띄는 기관(EBS, KBS, 한국은행, 금융감독원) 포함
 - ⑤ 자회사(ALIO 공시* 및 지방공기업법 시행령**에 따른 기관)
 - * 공공기관이 ALIO를 통해 공시하고 있는 자회사 중 공공기관이 ①지분의 50% 이상을 보유하거나, ②지분의 30% 이상을 보유하고 실질적인 지배력을 가진 법인을 대상으로 함 <단, 해외 자회사(현지법 적용) 등은 제외>
 - ** 지방공사가 지분의 100%를 보유하고 있는 법인
 - ⑥ 지방공기업(「지방공기업법」을 적용받는 기관)
 - ⑦ 자치단체 출연·출자기관(「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」을 적용받는 기관)
- **(시행일)** 가이드라인 시달일(5.29)부터 즉시 시행하고, 고용 관련 내용(초단시간 남용 방지 등)은 시달일 이후 근로계약이 새롭게 체결되거나 갱신되는 경우부터 적용
 - * 기존 가이드라인, 지침 등과 다른 부분은 동 가이드라인을 적용하며, 동 가이드라인에 명시되지 않은 사항은 기존 가이드라인, 지침 등 적용

□ **(적용 예외)** 아래의 경우에는 업무 특성 등에 따라 적용 제외

① **실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리, 직접일자리사업 등**

* 단, 직접일자리 사업 참여자가 아닌 **사업 수행 관련 전담인력 등은 사업 운영 인력으로서 적용대상임**

- 구직자에게 일정한 일경험과 직장생활에 필요한 능력을 갖추도록 지원함으로써 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리로 보통 취업계층의 취업의욕과 직무능력을 향상시켜 시장일자리에서 용이하게 지원하는 것이 목적인 경우(예시: 청년인턴 등)

- 「직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침」에 따른 직접일자리 사업

* (정의) ①취업취약계층 등이 실업 상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 한시적·경과적 일자리를 제공하는 사업 (임금 직접 지원)

②낮은 실업소득 지원 수준을 감안하여 노인 등 특정한 계층의 기본적 소득을 보조하는 일자리사업을 포함 (노인일자리사업)

③은퇴인력 등을 주된 대상으로 하여 실비를 지원하는 자원봉사형 일자리도 직접 일자리사업에 포함 (재능기부·사회공헌 등)

② **기간제 교원 등 다른 법령에서 보수, 수당 등을 달리 정하고 있는 경우**

* 기간제 교원의 보수 및 수당 등은 「공무원 보수 규정」, 「공무원 수당 등에 관한 규정」 등을 준용

2

기본 원칙

○ 각 기관은 모범적 사용자로서 가이드라인에 제시된 사항을 기본으로 하여 **처우개선*과 인사관리를 하되, 노·사 교섭 등을 통해 가이드라인 적용 수준을 상회하여 달리 정하고 있는 경우에는 이를 존중**

* 가이드라인 준수를 위한 소요 예산을 점검하고, 합리적인 편성 및 집행 계획 수립, 가이드라인을 단체협약, 취업규칙 등에 최대한 반영 등

- 특히 **공정수당, 적정임금 지급 등을 위해 필요한 예산 반영 추진**

* 예산안편성지침(기획예산처), 지방자치단체 예산편성운영기준(행안부) 등에 따라 예산 반영, 사업비에 기간제 인건비가 포함된 경우에도 반영될 수 있도록 추진

○ 가이드라인의 범위 내에서 실행을 위한 **세부적인 기준 등은 기관별 상황이나 여건 등에 따라 자율적으로 정함**

3-1. 노동가치에 상응하는 공정한 보수 지급

3-1-1. 공정수당 지급('27년~)

- (개요) 1년 미만 기간제 노동자가 퇴직금이 미적용되고 있는 점을 고려하고, 고용불안정성을 보상하기 위해 공정수당 도입, 계약 만료 시 일시 지급
- (지급 대상) 공공부문 직접고용 계약기간 1년 미만 기간제 노동자
 - 예산 편성 등을 고려하여, 퇴직 시점이 '27.1.1 이후인 기간제 노동자부터 적용
 - * 다만, 1년 이상 장기계약 전환 등으로 기존 계약기간이 계속근로기간으로 인정되어 퇴직금을 지급받는 경우에는 공정수당 미지급
- (지급 방법) 실제 근무한 기간에 따라 구간별 정액 지급
 - 1개월 미만 기간제 노동자는 1~2개월 구간의 공정수당을 실제 근로일수에 따라 일할계산하여 지급(원단위 절사)
 - (초)단시간 노동자의 경우에는 근무기간에 따른 공정수당을 근로 시간에 비례하여 지급
 - * (예시) 근로계약기간이 '27.3.3.~9.2.(6개월), 주 근무시간이 30시간인 노동자의 경우 "1,216.5천원(1,622천원 × 30시간/40시간)" 지급
 - 동일기관에서 연내 2회 이상 채용된 기간제 노동자에 대해서는 전체 계약기간을 합산하여 지급
 - * 재직기간은 역월을 기준으로 계산하며, 계약기간 종료일을 기준으로 판단
 - * (예시) '27.3.3.~6.30.(3개월 28일) 근무 후 '27.9.1.~12.15.(3개월 15일) 근무하는 경우 첫 계약기간 종료 후 3~4개월에 해당하는 846천원 지급하고, 2번째 계약기간 종료 후 전체 계약기간 합산 구간인 7~8개월에 해당하는 1,622천원에서 기 지급한 846천원을 제외한 776천원 지급

< '27년 공정수당 지급표 >

근무기간	1~2개월 미만	3~4개월 미만	5~6개월 미만	7~8개월 미만	9~10개월 미만	11~12개월 미만
보상지급률	10%	9.5%	9%	8.5%	8.5%	8.5%
공정수당	382천원	846천원	1,260천원	1,622천원	2,055천원	2,488천원

* 공정수당 산식: 최저임금의 118%(생활임금의 평균) × 보상지급률 × 구간별 근무기간 평균

- (행정사항) 공공부문의 각 기관은 '27년부터 소속 기간제 노동자에게 공정수당이 지급될 수 있도록 예산 반영 등 조치

3-1-2. 적정임금 지급('27년~)

- (개요) 공공부문 內 격차를 해소하고, 노동가치에 상응하는 임금을 지급하기 위해 기간제 노동자 대상 적정임금 지급
- (지급 대상) 공공부문 직접고용 기간제 노동자 중 월 정액임금*이 당해연도 적정임금(최저임금의 118%)에 미치지 못하는 자

* 노동자가 월에 받는 금품으로 기본임금, 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 등이 포함(최저임금 산입범위와 동일)

- (지급 방법) 소속 기간제 노동자 월 임금이 당해연도 적정임금에 미치지 못하는 경우, 최소한 적정임금을 받을 수 있도록 당해 연도 월 정액임금 인상

* '27년 적정임금은 최저임금의 118%(생활임금의 평균)로 함

- 다만, (초)단시간 노동자의 경우 월 정액임금이 근로시간에 따른 당해 연도 적정임금에 미치지 못하는 경우 지급

- (행정사항) 공공부문의 각 기관은 '27년부터 소속 기간제 노동자에게 적정임금이 지급될 수 있도록 예산 반영 등 조치

3-1-3. 복지 3종, 수당 등 처우개선

- 동일 기관에 종사하는 동일·유사직종 노동자 간 복지 3종, 수당 등에 있어 불합리한 차별이 발생하지 않도록 예산반영 등 추진

3-2. 모범적 사용자로서 공정한 고용관행 정착

3-2-1. 공공부문 비정규직 채용 및 처우 관련 공정관행 정착

○ (원칙) 상시·지속 업무*에는 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약 체결

* 연중 9개월 이상 계속되고, 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무

* 공공부문 비정규직 처우개선 대책, 채용 사전심사제 등의 적용을 회피하기 위해 임기제 공무원을 남용하는 것은 지양

- 불가피한 사유가 있는 경우에 한해 기간제, 파견, 용역 등 비정규직 채용이 필요한 경우, 비정규직 채용 사전심사*를 거쳐 채용

* '18년부터 공공부문의 비정규직이 남용되지 않도록 심사를 거쳐 불가피한 사유(일시·간헐적 업무, 휴직 대체 등)에 한해서 채용할 수 있도록 도입

- 비정규직 채용 사전심사의 구체적인 내용은 「공공부문 비정규직 사전심사제 운영방안(‘26.5 개정, 【붙임 1】)」 참조

○ (기간제 근로계약) 기간제 근로계약을 체결하는 경우, 1년 미만 근로계약을 체결*하는 것을 원칙적으로 금지하고, 최소 1년의 근로계약이 보장될 수 있도록 노력

* ① 364일 계약 체결, ② 11개월~1년 미만 계약 체결, ③ 기간제 근로계약 반복 체결 등

- 관행적으로 1월 2일부터 근로계약을 체결하는 것을 지양하고, 1월 1일부터 근로계약이 체결될 수 있도록 함

- 다만, 비정규직 채용 사전심사제에서 체결 필요성이 인정되는 경우*에 한해서는 1년 미만 근로계약 체결 가능

* 사업 완료기간 또는 존속기간이 명확한 일시·간헐적 업무, 1년 미만 기간의 휴직자 대체 등 보충적으로 근로하는 경우 등 불가피성이 인정되는 경우

- (계약 현황 점검) 매년 각 기관의 1년 미만 기간제 노동자 현황을 살펴보고 퇴직금 회피 목적의 364일 계약, 기간제 근로계약 반복 여부 등 불합리한 고용 관행 점검(【붙임 2】 양식 참조)
 - 법 위반은 아니더라도 불합리한 고용관행에 대해서는 1년 이상 근로계약 체결, 퇴직금 지급 등 개선
 - 점검 결과는 담당 부서에서 서면으로 관리하고, 상급기관 등이나 노동부 사업장 감독 시 요구할 경우 제출

3-2-2. 정규직 전환 추진

- 기존 노동자 중 상시·지속 업무임에도 반복 계약해왔던 노동자 등에 대해서는 적극적 정규직 전환 노력으로 고용 안정 도모
- '17년 정규직 전환 가이드라인에 따라 전환 결정이 이루어지지 않은 기관은 신속하게 전환여부를 결정할 수 있도록 조치
 - * 구체적인 진행절차, 방법 등은 공공부분 비정규직 노동자 정규직 전환 가이드라인('17.7, '18.5 【붙임3, 4】) 참조

3-2-3. 공공부문 초단시간 근로계약 남용 방지

- 주휴수당, 퇴직금 회피 목적 등으로 주 15시간 미만 초단시간 근로계약이 남용되지 않도록 원칙적 금지
 - 초단시간 노동자 채용이 꼭 필요한 경우*에는 「공공부문 비정규직 사전심사제 운영방안(‘26.5 개정)」에 따라 심사위원회를 구성하여 적정 심사를 거칠 필요
 - * (예시) 특정 요일, 시간에만 수행하는 업무로 주 15시간 미만이 명확한 경우 등
 - 다만, 이 경우에도 주휴수당, 연차수당 등을 추가비례 지급하도록 함

※ 동 가이드라인의 고용 관련 내용의 적용은 시행일 이후 새롭게 체결되거나 갱신된 경우가 원칙이나, 그 이전에 체결된 계약이더라도 364일 계약 등 11개월 ~ 1년 미만의 계약은 1년 이상의 근로계약으로 보완 필요

3-3. 처우개선의 지속성 담보

3-3-1. 공공부문 비정규직 노동자 실태 관리 강화

- 기관의 비정규직 노동자 현황, 임금, 실태 등에 대해 매년 말일 기준으로 관리*하고, 이를 토대로 '공공부문 고용·임금 실태조사'** 실시 시 적극 협조

* 관리 양식은 '공공부문 고용·임금 실태조사'(26.2, 노동부) 양식 등 참고

** 매년 '공공부문 고용·임금 실태조사' 실시 예정

- 전년 대비 비정규직 노동자 인원 수가 10% 이상 증가한 경우에는 증가 사유도 함께 관리

* (예시) 기간제 노동자 현황

'25년	'26년	증가 사유(예시)
50명	60명 (+10명, +20%)	① 일시·간헐적 업무의 발생(예시: 특정 연도에 하는 행사 등) ② 예측불가능한 업무량 증가 ③ 시범사업 실시 등

3-3-2. 이행 관리 등

- 각 기관은 가이드라인 준수를 위한 소요 예산을 자체 점검하여 합리적인 편성 및 집행 계획을 수립하고 필요한 조치 수행
 - 가이드라인 이행을 위해 단체협약, 취업규칙, 내부규정 등에 규정해야 할 사항은 노사 협의 등을 통해 최대한 반영
- 상급기관은 연 1회 이상 정기적으로 소속 기관, 산하기관, 소관 자회사 등에서 가이드라인이 준수될 수 있도록 적극 지도, 점검
 - 노동부는 사업장 감독을 통해 현장 이행 제고를 위해 노력
- 관계부처는 공공기관·지방공기업 경영평가 등에 비정규직 고용 관련 지표 신설·강화 등 관련 평가 강화

공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안

2026. 5.



관 계 부 처 합 동

순서

1. 개정배경	12
2. 기본원칙 및 적용대상	13
3. 운영방안	15
4. 행정사항	22
5. 시행시기	23

[붙임1] 비정규직 채용계획서 작성 양식

1. 개정배경

- 그간 정부는 공공부문 상시·지속 업무에 정규직 고용 원칙 확립, 불가피한 사유가 있는 경우에 한해 사전심사를 거쳐 비정규직 채용
 - 「공공부문 비정규직 채용 사전심사제(‘18.5.31.)」(이하, ‘채용 사전심사제’) 도입하여 비정규직 채용 시 업무의 성격 등 채용 불가피성을 사전에 심사하도록 제도화
 - 매년 ‘채용 사전심사제’ 운영 현황 실태조사 및 미도입 기관 지도 등을 통해 도입률 98.4%(‘24년 기준)를 달성하는 등 공공에 제도 정착
 - * 채용 사전심사제 도입 현황: 864개소 중 850개소 도입, 도입률 98.4%(‘24.12월 기준)
- 다만, 기관 자체 심사에 따른 공정성 우려, 승인 위주의 형식적 운영* 파견·용역 사용 및 단기간 노동자 채용 시 사전심사 누락 등 제도 실효성 지적
 - * 채용 사전심사제 운영 현황: 심사 승인율 94.6%(‘24년), 92.2%(‘23년)
- 이에 「공공부문 비정규직 처우개선 대책(‘26.4.28.)」에 ‘채용 사전심사제’ 내실화 과제 포함

*** 【공공부문 비정규직 처우개선 대책(‘26.4.28.)】**

- ▲ 상시·지속 업무의 정규직 고용 원칙 재확인, 비정규직 채용 시 1년 미만 계약 원칙적 금지
- ▲ 공공부문 기간제 초단시간 노동자 채용 원칙적 금지 및 사전심사를 통해 예외적 사용
- ▲ ‘채용 사전심사제’ 심사위원회 구성 시 외부 위원 포함 등 운영방안 개정

- 심사위원회에 외부 위원 포함, 파견·용역 사용 및 단기간 노동자 채용 시에도 사전심사 적용 명확화 및 지도·점검 강화 등 추진
- 상대적으로 노동조건이 열악함에도 제도적 보호가 충분하지 않은 초단시간 노동자*에 대해서는 근무형태 적정성 등을 사전심사하여 초단시간 노동자 남용 방지
- * 「근로기준법」 제55조·제60조의 휴일·연차, 「기간제법」 제4조 사용기한 제한, 「퇴직급여법」 제4조의 퇴직급여 등 적용 제외

2. 기본 원칙 및 적용 대상

2-1. 기본 원칙

- 상시·지속 업무*라면 처음부터 정규직 채용을 원칙으로 하되, 불가피한 사유가 있는 경우에 한해 사전심사를 거쳐 비정규직 채용
 - * 연중 9개월 이상 계속되고, 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무
- 불가피하게 비정규직 채용 시에도 1년 미만 계약은 원칙적 금지
- 소정근로시간을 주 15시간 미만으로 설정하는 초단시간 노동자 채용은 사전심사를 거쳐 불가피한 경우에만 허용
- 비정규직 채용 시 채용·심사·예산부서 간 협의 절차를 마련하여 비정규직 남용을 방지하고 인력운영의 합리성 제고
- 사전심사 절차와 예산절차를 연계하여 심사결과의 실효성 확보

2-2. 대상기관 및 심사대상

- (대상기관) ‘채용 사전심사제’는 공공부문에 적용되며, 여기에서 공공부문이란 아래의 기관들을 의미함

① 중앙행정기관 및 소속기관

② 지방자치단체

③ 교육청 및 국·공립 교육기관

④ 공공기관(「공공기관 운영에 관한 법률(이하 공운위법)」에 따른 공공기관 등*)

* 공운위법상 공공기관은 아니나, 공공성을 띄는 기관(EBS, KBS, 한국은행, 금융감독원) 포함

⑤ 자회사(ALIO 공시* 및 지방공기업법 시행령**에 따른 기관)

* 공공기관이 ALIO를 통해 공시하고 있는 자회사 중 공공기관이 ①지분의 50% 이상을 보유하거나, ②지분의 30% 이상을 보유하고 실질적인 지배력을 가진 법인을 대상으로 함 <단, 해외 자회사(현지법 적용) 등은 제외>

** 지방공사가 지분의 100%를 보유하고 있는 법인

⑥ 지방공기업(「지방공기업법」을 적용받는 기관)

⑦ 지방자치단체 출연·출자기관(「지방자치단체 출자·출연기관의 운영에 관한 법률」을 적용받는 기관)

○ (심사대상) 기간제(초단시간 포함) 및 파견·용역 노동자

- 파견·용역 사용 시에도 해당 상시·지속 업무에 파견·용역 사용이 불가피한 것인지 사전심사를 거쳐 계약*

* 파견·용역에 대한 사전심사 절차를 누락하지 않도록 유의

- 다만, 아래의 경우에는 업무 특성 등에 따라 심사 대상에서 제외

① 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리, 직접일자리사업 등

- 구직자에게 일정한 일경험과 직장생활에 필요한 능력을 갖추도록 지원함으로써 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리로, 보통 취업계층의 취업의욕과 직무능력을 향상시켜 시장일자리로 용이하게 지원하는 것이 목적인 경우(예시: 청년인턴 등)

- 「직접일자리사업 중앙부처·자치단체 합동지침」에 따른 직접일자리 사업*

* (정의) ①취업취약계층 등이 실업 상태에서 벗어나 민간일자리로 취업할 수 있도록 한시적·경과적 일자리를 제공하는 사업(임금 직접 지원), ②낮은 실업소득 지원 수준을 감안하여 노인 등 특정한 계층의 기본적 소득을 보조하는 일자리사업을 포함(노인 일자리사업), ③은퇴인력 등을 주된 대상으로 하여 실비를 지원하는 자원봉사형 일자리도 직접일자리사업에 포함(재능기부·사회공헌 등)

② 다른 법령에서 채용 기간을 달리 정하고 있는 경우

* 「교육공무원법」 제32조 기간제교원, 「고등교육법」 제14조의2 등

【기간제, 파견·용역, 초단시간 노동자 정의】

▲ (기간제노동자) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따라, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자로, 계약기간의 길고 짧음이나 명칭 등과 관계없으며 기간의 정함이 있는 단시간근로자도 포함됨

▲ (파견노동자) 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조에 따라, 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자

▲ (용역노동자) 용역업체 소속이면서 공공기관으로부터 수탁받은 업무를 수행하며, 용역업체의 지휘·명령을 받는 자

* 용역: 계약명칭(용역계약, 위탁계약 등)과 관계없이 국가·지방계약법령 등에 따라 용역계약 시 공공기관에서 인건비를 구체적으로 산정하고 채용하여야 할 노동자 수 등을 정하는 경우를 말함

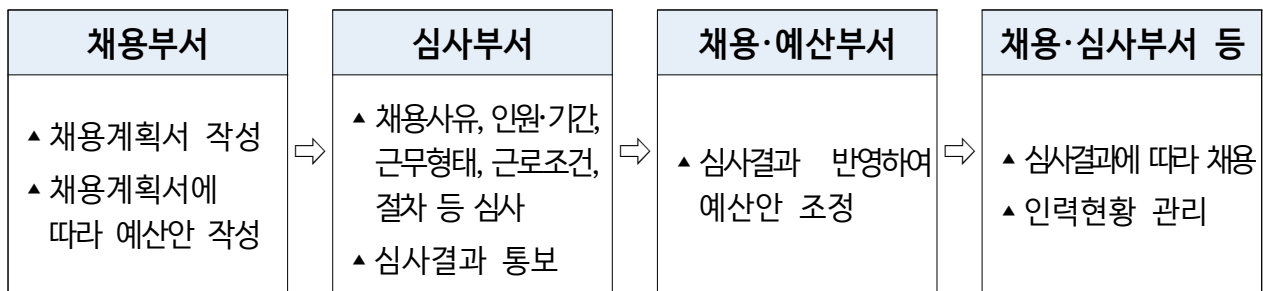
▲ (초단시간노동자) 「근로기준법」 제18조제3항에 따라 4주 동안(4주 미만으로 근로한 경우에는 그 기간)을 평균하여 1주 동안의 소정근로시간이 15시간 미만인 노동자

3. 운영방안

3-1. 일반절차

- 정기심사와 수시심사로 구성하되, 정기심사는 기관별 예산편성 시기·절차와 연계하여 심사결과가 예산에 반영될 수 있도록 진행
 - * 채용·심사·예산·정원관리 부서 간 협의로 비정규직 채용에 신중 → 관행 개선
- 수시심사는 정기심사 시점 외의 비정규직 채용에 대해 심사

【사전심사 운영 절차】



3-2. 정기심사

3-2-1. 채용계획 수립 (채용부서)

① 다음 연도 비정규직 채용계획서를 작성(붙임1 참조)

- 비정규직 채용이 불가피하다고 판단되는 업무나 인원을 특정하고 직종, 채용 인원, 채용사유, 근무기간, 소정근로시간, 소요예산, 채용절차 등을 작성

* 동일 부서에서 복수의 사업을 수행하는 경우에는 각 사업별로 비정규직 채용계획서 작성·제출

② 채용계획서를 심사부서에 제출

- 심사결과를 예산안에 반영할 수 있도록 기관 내 채용부서와 예산부서 간 예산안 협의 시기에 채용계획서 제출

【 통상적인 예산안 마련 절차 】

- * **중앙부처**: 통상 5월초 기관 내 채용부서와 예산부서 간 예산안 협의 후, 5.31일까지 기획처로 예산안 제출 → 채용계획서 제출시기를 4월말~5월초로 설정, 기획처로 예산안 제출 전까지 심사 마무리
- * **자치단체**: 통상 10월초 기관 내 채용부서와 예산부서 간 예산안 협의 후, 11.11일(시·도) 또는 11.21일(시·군·구)까지 지방의회로 예산안 제출 → 채용계획서 제출시기를 9월말~10월초로 설정, 지방의회로 예산안 제출 전까지 심사 마무리

- 채용계획서에 따라 작성된 사업별 비정규직 인원·인건비 등을 예산안에 반영하여 예산부서에 제출
 - * 심사의 효율성을 제고하기 위해 필요시 심사 전 채용부서와 예산부서 간 사전협의 등 진행 가능

3-2-2. 심사 (심사·예산·정원관리부서 등)

① 심사 주체 구성

- 심사부서는 인사·노무를 담당하는 부서에서 전담함이 원칙
 - 비정규직 관리부서가 다수인 경우 심사부서를 별도로 운영할 수 있으나, 이 경우에도 총괄업무는 가급적 인사·노무부서가 담당
- 심사부서는 산하에 인사·예산·정원 등을 담당하는 관련부서가 공동으로 참여하는 비정규직 채용 사전심사위원회를 구성·운영
 - 심사위원회는 총 5인 이상으로 구성하며, 인사·예산·정원 등을 담당하는 부서장 또는 담당자인 '내부 위원'과 '외부 위원*'을 위촉
 - * 외부 위원은 인사노무노사관계 전문가, 기관 사업(복지·교육분야 등) 관련 전문가, 노동위원회 조정위원, 변호사, 노동계 추천인사 등 전문성을 갖춘 사람으로 위촉
 - 다만, 외부 위원을 2인 이상 포함하며, 전체 위원의 40% 이상을 외부 위원으로 구성하여야 함
 - * 외부 위원 구성 시 전체 위원의 40%가 소수점이면 정수 기준

- 외부 위원 위촉 시 기관의 자문변호사 또는 자문노무사 등은 사전심사의 공정성 확보를 위해 지양
- 고용노동부에서 위촉하는 권역별 전문가단*을 우선 활용가능
 - * 노동계 추천 등을 받아 7개 청 권역별로 권역별 전문가 풀(pool) 구성·제공
- 동일 기관 내 다수의 소속기관(예: 공공기관 지사 등)이 있는 경우, 최종 인사권한을 보유한 기관(예: 공공기관 본사 등)의 심사가 원칙
 - 다만, 소속기관이 전국적으로 분포하여 정확한 사업내용 파악 및 심사가 어려운 경우 각 소속기관별 심사도 가능하나, 심사결과는 최종 인사권한을 보유한 기관에서 통합 관리할 필요

② 심사방식

- 비정규직 채용 사유의 적정성 → 근무형태의 적정성 → 채용 인원·기간의 적정성 → 예산의 적정성 → 채용절차의 공정성 순으로 진행
 - ① 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(17.7.20)을 준용하여 비정규직 채용 사유의 적정성을 심사
 - 공공부문 정규직 전환 정책에 따라 정규직으로 전환한 업무는 원칙적으로 별도 심사 없이 정규직으로 채용
 - * 다만, 정규직으로 전환한 업무에 대해 휴직대체 등 일시·간헐적 노동자를 채용하는 경우에는 비정규직 채용이 가능하나, 이 경우에도 정식심사(정가·수시심사) 또는 심사 간소화 (3-2-2-③ 참조) 등 사전심사를 반드시 거쳐야 함
 - 상시·지속 업무임에도 정규직 채용을 회피할 목적으로 근로계약기간 등을 분할하여 비정규직을 반복 채용 금지

【 비정규직 채용 사전심사 기준 】

구분	내용	
원칙	▲ 연중 9개월 이상 계속되고, 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 상시·지속 업무 신설 또는 결원 시 처음부터 정규직으로 채용	
비정규직 채용 가능 사유	일시 간헐	▲ 연중 9개월 미만으로 수행되거나, 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속 기간이 명확한 일시·간헐적 업무는 비정규직 채용 가능
	인적 속성	▲ 60세 이상 고령자(청소·경비는 65세 이상 고령자에 적용 권고) ▲ 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우
	업무 특성	1. 기간제 ▲ 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우 ▲ 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우 ▲ 고도의 전문적인 직무인 경우 ▲ 다른 법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우 ▲ 이에 준하는 사유로서 비정규직 채용 필요성, 불가피성이 인정되는 경우 2. 파견·용역 ▲ 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우 ▲ 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우 ▲ 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우 ▲ 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우 ▲ 이에 준하는 사유로서 비정규직 채용 필요성, 불가피성이 인정되는 경우

* 구체적인 판단기준은 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(17.7.20.) 참고

② 단시간 노동자가 필요한 경우에도 주 15시간 이상으로 채용하되, 불가피한 경우에만 근무형태의 적정성을 엄격하게 심사하여 예외적으로 초단시간 노동자 채용

- 불가피하게 초단시간 노동자 채용 시 소정근로시간에 비례한 주휴수당·공정수당·연차수당 지급을 조건으로 심사 승인

【 초단시간 채용 필요성 판단 기준 】

구분	내용
원칙	▲ 초단시간 노동자 채용을 원칙적으로 금지하되, 사전심사를 통해 필요성이 인정되는 경우에 한해 예외적 허용
초단시간 채용 가능 사유	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 특정 시간·요일에만 수행하는 업무로 초단시간 근무가 명확한 경우 예) 주말 피크시간 근무, 학교 통학시간 안전 도우미 등 ▲ 타 법령에 의해 해당 사업에 배정된 인건비 총액이 주 15시간 이상의 고용을 유지할 수 없도록 한도가 설정된 경우 ▲ 의사·변호사 등 특정 자격·기술 등 전문성이 주1회 이내로 필요한 경우 ▲ 이에 준하는 사유로서 심사위원회에서 초단시간 노동자 채용의 불가피성을 인정하는 경우

- ③ 비정규직 채용이 불가피하다고 인정된 경우에는 사업수행 기간, 담당 업무내용, 업무량 등을 감안하여 채용인원 및 기간을 조정

【 채용 기간의 적정성 체크리스트 】

구분	내용
원칙	▲ 비정규직 채용 사유의 적정성이 인정되어 불가피하게 비정규직을 채용하는 경우 원칙적으로 1년 이상의 근로계약으로 채용
1년 미만 채용 가능 사유	<ul style="list-style-type: none"> ▲ 사업 자체가 1년 미만으로 일시적인 경우(예: 6개월짜리 한시적 프로젝트) ▲ 매년 반복되나 사업 기간이 단기인 경우(예: 계절성 사업 등) ▲ 휴직대체로 1년 미만의 공백 기간에 대해 채용하는 경우 ▲ 시범사업 등 해당 사업이 계속될 것이 객관적으로 불확실한 경우 (다만, 실질적으로 1년 이상 존속하고 있는 사업의 경우는 해당없음) ▲ 이에 준하는 사유로서 심사위원회에서 1년 미만 채용의 불가피성을 인정하는 경우

- 비정규직 채용 시 원칙적으로 근로계약 기간을 1년 이상으로 하되, 상기 체크리스트를 참고하여 불가피한 경우에만 1년 미만 채용 가능

- ④ 비정규직 노동자에 대하여 불합리한 차별을 해소하고, 처우개선이 이루어질 수 있는 적정한 예산이 편성되었는지 심사

- 「공공부문 비정규직 처우개선 대책(26.4.28.)」 등 비정규직의 고용안정

및 처우개선을 위한 정부의 지침을 참조*하여 노동조건을 결정하고, 이를 위한 예산편성 여부를 심사

* 「기간제법」, 「파견법」 상 차별 처우 금지, 「용역근로자 근로조건 보호지침(19.7.)」, 「공공부문 도급 운영 개선방안(26.4.)」 등 준수

⑤ 기간제 채용이 불가피한 경우 기관·직무 특성, 채용기간 등을 감안하여 공개경쟁채용, 면접관 제척·기피제 운영 등 채용절차 검토·승인

- 국민의 공공부문 채용 기회가 박탈되지 않도록 가급적 공개경쟁 채용으로 진행하되, 공개경쟁채용이 곤란한 경우 불가피한 사유* 심사

* 예) 반복적으로 채용공고를 하였으나 지원자가 없는 경우 등

- 면접절차 진행시 친인척 관계인 면접관과 응시자가 채용과정에 연계되지 않도록 제척·기피제 운영 및 채용 직전 채용예정자 대상으로 공정채용확인서* 징구 여부 등도 확인·검토

* 향후 채용비리 사실이 확인될 경우 채용의 취소 등이 가능함을 확인하는 내용을 포함하여 기관의 특성에 맞게 마련(「정규직 전환 관련 채용비리 방지 지침」에 따라 정규직 전환 추진과정에서 기 시행된 양식 준용 가능)

○ 심사가 완료되면 심사결과에 대한 기관장(또는 전결권자) 결재 후 예산·채용부서에 최종 심사결과를 통보

- 예산부서는 심사 결과를 최대한 존중, 적정 예산 확보에 노력

③ 심사 절차 간소화 (채용부서 → 심사부서)

○ 원칙적으로 심사 절차(채용계획 수립·심사위원회 구성 → 심사 → 예산 반영 및 현황 관리)를 모두 거쳐야 함

○ 불가피하게 심사 절차 간소화가 필요한 경우 채용·심사 부서 간 사전협의를 거쳐 채용부서에서 비정규직 채용 후 채용결과를 심사부서에 통보함으로써 심사 절차를 갈음

- 다만, 심사 절차 간소화가 가능한 경우에도 되도록 심사절차를 모두 거치도록 하며, 간소화 사유는 엄격하게 인정

- 심사부서는 심사 절차 간소화를 통해 채용부서로부터 채용통보를 받은 경우에도 정기·수시 심사와 같이 현황 관리
- 심사절차를 간소화할 수 있는 경우는 다음과 같음
 - 1개월 이내의 일회성 기간제 채용이나 단기 파견·용역 계약 시
 - * 예) 통계조사 보정 작업을 위해 2주간 일시적으로 기간제를 채용하는 경우 등
 - 휴직대체·갑작스러운 사직 등으로 그 공백기간 동안에만 채용 시
 - 심사 후 채용계획에 경미한 변경이 있는 경우
- 파견·용역 계약기간 만료로 신규 계약(또는 재계약)을 체결하는 경우, 파견·용역으로 사용 여부는 원칙적으로 재심사 대상임을 유의

3-2-3. 예산반영(예산부서)

- 예산부서는 심사부서로부터 통보받은 심사결과를 최대한 반영하여 채용계획서상 예산안 조정 및 적정 예산 확보 노력
 - 기간제 노동자에 대한 적정임금 및 공정수당 등을 지급할 수 있도록 예산 반영
 - 초단시간 노동자 대상 주휴수당·공정수당·연차수당 등을 소정 근로시간에 비례하여 지급할 수 있도록 예산 반영
- 채용부서에서 심사부서로 채용계획서를 제출한 경우, 정기심사는 예산심의기관으로 예산안 제출 전까지 심사위원회를 개최

3-2-4. 현황관리 (채용·심사부서)

- 각 채용부서는 승인받은 경우에만 승인된 절차*에 따라 비정규직을 채용하고, 채용 및 퇴직 시 인원수, 직종, 일자 등의 결과를 심사부서에 통보

* 다만, 불가피한 사정 변경이 있는 경우에는 심사부서와 협의 후 채용절차 변경 가능

- 심사부서는 심사결과와 실제 비정규직 채용 상황을 모니터링하고, 매년 신규 채용 인원을 포함한 기관 내 비정규직 전체 현황 관리

3-3. 수시심사

- 정기심사 시점 외에 발생하는 비정규직 채용 사유(예: 추정 신규 사업, 갑작스러운 퇴사 등)에 대해서는 수시심사 진행 가능
- 수시심사 절차는 정기심사 절차대로 심사하며, 심사결과에 따라 현황관리 실시

4. 행정사항

4-1. 각 기관별 규정 정비 등 (각 대상기관)

- 본 운영방안을 참고하여 '채용 사전심사제' 운영근거·절차 등을 기관별 인사관리규정 등에 반영
- 심사에서 누락되는 사안이 발생하지 않도록 관리
 - 1개월 이내의 단기 계약 시에도 일회성이 아닌 한, 심사 절차를 누락하지 않아야 하며, 일회성으로 간소화 절차를 거친 경우를 포함하여 현황 관리 철저

【 심사결과 관리 예시 】

기관명	심사 일시	심사 부서	심사결과					
			사업명	직종	인원	형태	기간	사유
〇〇시	'26.6.1.	△△ 부서	□□ 사업	◇◇ 직종	10명	기간제	6개월	일시 ·간헐

- 각 기관은 심사결과가 실효성있게 운영될 수 있도록 예산·정원 관계부처와 협의 절차 진행

4-2. 심사 도입·운영 이행점검 (고용노동부·관계부처)

- 고용노동부는 매년 '채용 사전심사제' 운영 현황 실태조사* 실시
 - * 심사 실적 및 사전심사위원회 구성의 적정성 등도 실태조사에 포함
 - 조사 결과를 토대로 공공부문 고용관행 감독
 - 주무부처 등은 소관 기관 등에 사전심사 도입·운영 지도
- '채용 사전심사제' 도입여부 및 운영결과를 기관평가 등에 활용 추진
 - * 사전심사제의 내실 있는 운영 정도를 정성 지표로 포함

5. 시행시기

- 개정내용은 '26.6.1.부터 시행하되, 현재 근무 중인 비정규직 노동자의 재계약 시 또는 비정규직 신규 채용 시부터 실시

붙임 1

비정규직 채용계획서 작성 양식(예시)

채용부서	예: ○○과				
사업내용	<input type="checkbox"/> (사업명) <input type="checkbox"/> (사업 세부내용) <input type="checkbox"/> (신규/지속사업 여부)				
채용 인원(명)	예: 10명	채용 기간	예: '26.6.1 ~ '27.7.31	고용 형태	(기간제 또는 파견·용역)
직종 및 담당업무	<input type="checkbox"/> (직종명) <input type="checkbox"/> (구체적인 업무 내용)				
채용사유	<input type="checkbox"/> (비정규직 채용 사유 명시)				
근무형태	<input type="checkbox"/> 통상노동자 <input type="checkbox"/> 단시간노동자 <input type="checkbox"/> 초단시간노동자				
근로조건	<input type="checkbox"/> (소정근로시간) 주당 소정 근로시간 <input type="checkbox"/> (적정임금) 지급여부 및 금액 <input type="checkbox"/> (공정수당) 지급여부 및 금액 <input type="checkbox"/> (초단시간) 주휴수당·공정수당·연차수당 시간 비례 지급				
소요예산	<input type="checkbox"/> (인건비) 기본급, 수당 등 <input type="checkbox"/> (관리비용)				
채용절차 (기간제 한정)	<input type="checkbox"/> (공개경쟁채용 여부) 공고 방식·기간, 공개경쟁채용이 곤란한 경우 불가피한 사유 검토 <input type="checkbox"/> (면접 시 제척·기피제 운영 여부) 미운영시 사유 <input type="checkbox"/> (공정채용확인서 징구) 미운영시 사유				
기타사항	<input type="checkbox"/> 기타 업무특성 등 필요사항 기술				

붙임 2

공공부문 내 불합리한 고용관행 점검표(안)

※ 해당 양식은 예시로 기관 특성 등에 따라 일부 수정하여 활용이 가능하며, 공정수당, 적정임금 등 '27년부터 적용되는 사항은 '27년 점검부터 활용

가. 공공부문 1년 미만 기간제 근로계약 실태 점검

1 1년 미만 기간제 노동자 현황

[‘00.0월 말 기준]

근로계약 기간별 인원	계	11개월 미만	11개월~1년 미만
	명	명	명 *(364일 계약: 명)

* 11개월~1년 미만 전체 노동자 중 364일(11개월 30일) 계약 체결한 인원 별도 기재

2 점검내용

구분	점검결과	
근로기간 11개월~1년 미만(364일 제외) 노동자 퇴직금 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명)	<input type="checkbox"/> 미지급(명)
근로기간 364일 노동자 퇴직금 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명)	<input type="checkbox"/> 미지급(명)
최근 2년간 기간제 근로계약 반복으로 총 근로기간 1년 이상 노동자	<input type="checkbox"/> _____명	
해당 노동자 퇴직금 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명)	<input type="checkbox"/> 미지급(명)
미지급 시 미지급 사유	① 실질적 근로계약 단절(명)	
	② 관행상 미지급(명)	
	③ 예산부족 및 미편성(명)	
	④ 타 법령 및 지침에 규정(명)	
	* 관련근거:	
	⑤ 초단시간 노동자(명)	
	⑥ 기타(명)	
	* 기타사유:	

* ④,⑥ 해당시 구체적인 사유 기재(관련근거, 기타사유에 기재)

3 지도내용

○ 불합리한 고용관행 지도사항 기재

(예시: 노동자 00명에 대해 예산상의 이유로 근로기간을 11개월 30일로 근로계약 체결한 것에 대해 1년 이상 근로계약 체결 및 퇴직금 지급 지도)

4 기타사항

위 점검 사항의 추가 지도 사항, 우수사례, 그 외 특이사항 등 기재

3 비정규직 심사 현황(26년 기준)

구분	점검 사항							
비정규직 심사 현황	<input type="checkbox"/> 기간제 (명)		<input type="checkbox"/> 초단시간(기간제) (명)					
	<input type="checkbox"/> 파견 (명)		<input type="checkbox"/> 용역 (명)					
비정규직 승인 사유 (채용사유별 노동자 수 기재)	기간제	일시· 간헐 업무	고령자	선수 등 특기 활용	휴직 대체	전문적 직무	타 법령에 기간 한정	기타
		일시· 간헐 업무	고령자	민간 전문성· 시설 활용	중소기업 진흥 장려	기능 조정 예상	타 공공기관 ·자회사 위탁	기타
'기타' 항목 상세 사유 (구체적인 사유 기재)	기간제	① ② ③						
	파견·용역	① ② ③						
초단시간 승인 사유 (채용사유별 노동자 수 기재)	특정 시간 ·요일 근무		전문적 직무			타 법령에 인건비 한도		기타
'기타' 항목 상세 사유 (구체적인 사유 기재)	① ② ③							

【비정규직 승인 사유 참고】

- ▲ 전문적 직무: 의사, 변호사 등 고도의 전문적인 직무를 수행하는 경우
- ▲ 민간전문성·시설 활용: 민간에서 고도로 축적된 기술·노하우, 고가의 시설·장비 등을 필요로 하여 공공기관이 자체 해결 또는 보유·관리하기 어려운 경우
- ▲ 중소기업 진흥 장려: 법령·정책 등으로 원자력 등 특정 분야 진흥을 위해 민간위탁 장려하는 경우
- ▲ 기능 조정 예상: 산업수요·정부정책의 변화에 따라 기능·조정이 객관적으로 예상되는 경우
- ※ 사전심사 시 채용 승인 사유가 중복되더라도 주된 1개의 사유에만 입력
(예시) 기간제 1명 채용 가능 사유가 '고령자+일시·간헐업무'일 경우 1개의 사유에만 인원 포함

【초단시간 승인 사유 참고】

- ▲ 특정 시간·요일 근무: 주말 피크시간 근무 등 초단시간 근무가 명확한 경우
- ▲ 전문적 직무: 의사·변호사 등 고도의 전문적인 직무를 수행하는 경우
- ▲ 타 법령에 인건비 한도: 타 법령에 의해 해당 사업에 배정된 인건비 총액에 따라 채용하는 경우

4 기타사항

위 점검 사항 외 추가 위반 사항, 지도 사항, 우수사례, 그 외 특이사항 등 기재

다. 공정수당 및 적정임금 지급 실태 점검(27년 시행)

1) 기간제 노동자

1 기간제 노동자 현황

[‘00.0월 말 기준]

근로계약 기간별 인원	계	12개월 미만	12개월 이상~24개월 미만	24개월 초과
	명	명	명	명

* 근로계약서상 계약기간에 따른 인원 기재, 초단시간 노동자 제외

2 공정수당 지급 여부(12개월 미만 기간제 노동자 대상)

구분	점검결과
공정수당 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명) <input type="checkbox"/> 미지급(명)
미지급 시 미지급 사유	① 「직접일자리사업 중앙부처-자치단체 합동지침」에 따른 직접일자리사업(명)
	② 청년인턴 등 실업복지대책 차원에서 제공하는 경과적일자리사업(명)
	③ 기간제 교원 등 타 법령에서 달리 정하고 있는 경우(명) * 관련법령:
	④ 퇴직금 지급(명)
	⑤ 예산상 이유(명)
	⑥ 기타(명) * 기타사유:

* ③,⑥ 해당시 구체적인 사유 기재(관련법령, 기타사유에 기재), 내용이 많으면 별지에 기재

3] 적정임금 지급 여부(전체 기간제 노동자 대상)

구분	점검결과
적정임금 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명) <input type="checkbox"/> 미지급(명)
미지급 시 미지급 사유	① 「직접일자리사업 중앙부처·지치단체 합동자침」에 따른 직접일자리사업(명)
	② 청년인턴 등 실업복지대책 차원에서 제공하는 경과적일자리(명)
	③ 기간제 교원 등 타 법령에서 달리 정하고 있는 경우(명) * 관련법령:
	⑤ 예산상 이유(명)
	⑥ 기타(명) * 기타사유:

* ③,⑥ 해당시 구체적인 사유 기재(관련법령, 기타사유에 기재), 내용이 많으면 별지에 기재

4] 지도내용

○ 예시: 공정수당 및 적정임금 지급 지도, 내용이 많으면 별지에 기재

5] 기타사항

위 점검 사항외 추가 지도 사항, 우수사례, 그 외 특이사항 등 기재

2) 기간제 초단시간 노동자

1] 초단시간 노동자 현황

[‘00.0월 말 기준]

근로계약 기간별 인원	계	12개월 미만	12개월 이상~24개월 미만	24개월 초과
	명	명	명	명

* 근로계약서상 계약기간에 따른 인원 기재

2 금품 지급 여부

구분	점검결과
공정수당 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명) <input type="checkbox"/> 미지급(명)
적정임금 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명) <input type="checkbox"/> 미지급(명)
주휴수당 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명) <input type="checkbox"/> 미지급(명)
연차수당 지급 여부	<input type="checkbox"/> 지급(명) <input type="checkbox"/> 미지급(명)
미지급 시 미지급 사유 ※ 주 40시간 통상 노동자를 기준으로 하여 시간 비례 산정 지급, 금품별 미지급 사유가 다를 경우 별지에 기재	① 「직접일자리사업 중앙부처·자치단체 합동자침」에 따른 직접일자리사업(명)
	② 청년인턴 등 실업복지대책 차원에서 제공하는 경과적일자리(명)
	③ 기간제 교원 등 타 법령에서 달리 정하고 있는 경우(명) * 관련법령:
	④ 근로계약상 12개월 초과 계약(명)
	⑤ 예산상 이유(명)
	⑥ 기타(명) * 기타사유:

* ③,⑥ 해당시 구체적인 사유 기재(관련법령, 기타사유에 기재), 내용이 많으면 별지에 기재

3 지도내용

○ 예시: 대책에 따른 금품 지급 지도, 내용이 많으면 별지에 기재

4 기타사항

위 점검 사항외 추가 지도 사항, 우수사례, 그 외 특이사항 등 기재

2026. . .

점검자 : 소속	직	성명	(인)
점검자 : 소속	직	성명	(인)
확인자 : 소속	직	성명	(인)

**공공부문 비정규직 근로자
정규직 전환 가이드라인**

2017. 7. 20.

관계부처 합동



목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

1. 개 요	36
1-1. 추진배경	36
1-2. 기본 원칙과 방향	39
1-3. 의의	40
<참고: 기존 전환정책과의 차이점 비교>	41
1-4. 추진절차 흐름도	42
2. 정규직 전환 추진 대상 공공부문 및 비정규직 근로자	43
2-1. 정규직 전환 추진대상 공공부문	43
2-1-1. 1단계: 기존 공공부문 실태조사 대상기관	43
2-1-2. 2단계: 자치단체 출연·출자기관, 공공기관·지방공기업 자회사	43
2-1-3. 3단계: 민간위탁기관	44
2-2. 정규직 전환 대상 비정규직	45
2-2-1. 기간제근로자	45
2-2-2. 파견근로자	45
2-2-3. 용역근로자	45
3. 정규직 전환 기준	46
3-1. 일반 원칙	46
3-1-1. 상시·지속적 업무는 정규직 전환	46
(1) 상시·지속적 업무 판단 기준	46
(2) 당해 직무가 연중 계속되는 업무인지 여부 판단	46
(3) 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단	46
3-1-2. 불가피한 경우에 한하여 예외 인정	47
3-1-3. 생명안전 업무는 직접고용	47
3-1-4. 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외	48

목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

3-2. 인적 속성에 따른 전환예외 사유	49
3-2-1. 60세 이상 고령자	49
3-2-2. 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우	49
3-3. 업무 특성에 따른 전환예외 사유(기간제)	50
3-3-1. 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우	50
3-3-2. 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우	50
3-3-3. 고도의 전문적인 직무인 경우	52
3-3-4. 타 법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사강사 중 특성상 전환이 어려운 경우	52
3-3-5. 이에 준하는 사유로서 전환심의위원회 등을 통해 정한 경우	52
3-3-6. 주요 사례별 전환 여부 판단 설명	53
① 국고보조사업 참여자의 정규직 전환	53
② 초단시간근로자의 정규직 전환	53
③ 연구인력의 정규직 전환	54
3-4. 업무특성에 따른 전환예외 사유(파견·용역)	55
3-4-1. 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우	55
3-4-2. 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우	55
3-4-3. 산업수요·정부정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우	56
3-4-4. 다른 공공기관에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우	56
3-4-5. 근로자의 전환거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우	57
4. 정규직 전환 결정기구	58
4-1. 기간제: 정규직 전환심의위원회	58
4-1-1. 개요	58
4-1-2. 설치단위 및 시기	58
4-1-3. 위원회 구성·운영	58
4-1-4. 역할	59
4-1-5. 공통직종에 대한 상급기관 심의 및 부처 단위 가이드라인 시달	59



목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

4-2. 파견·용역: 노사 및 전문가 협의	61
4-2-1. 개요	61
4-2-2. 협의 단위	61
4-2-3. 협의기구 구성	62
4-2-4. 협의기구 운영 절차	62
4-3. 정규직 전환추진단 지원	65
4-3-1. 취지	65
4-3-2. 컨설팅팀 구성 및 역할	66
4-3-3. 컨설팅팀 지원 내용	67
4-3-4. 컨설팅팀 지원 절차	67
4-3-5. 전략기관 지정 및 지원	68
4-3-6. 지방노동관서 현장 지원	68
5. 정규직 전환 방식	69
5-1. 기간제: 직접고용	69
5-2. 파견·용역	69
5-2-1. 직접고용 방식	69
5-2-2. 자회사 방식	70
5-2-3. 사회적기업 등 제3섹터 방식	70
6. 정규직 전환에 따른 채용방식	72
6-1. 개요	72
6-2. 원칙: 현 근로자 전환 채용	72
6-3. 예외: 경쟁채용	73
6-3-1. 요 건	73
6-3-2. 채용방식	74



목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

7. 정규직 전환 이후 임금체계	75
7-1. 원칙	75
7-2. 결정 방식	75
7-3. 전환 직후 예산반영 이전 과도기적 급여체계	76
8. 전환 시기	77
8-1. 기간제	77
8-2. 파견·용역	77
9. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선	78
9-1. 개요	78
9-2. 체계적 인사관리	78
9-3. 처우개선	78
9-4. 채용관행 개선	79
9-5. 전환제외자 보호	79
10. 정규직 전환 정책 후속 조치	80
10-1. 정원·예산 등 반영	80
10-2. 제도적 뒷받침	80
10-3. 지도·점검 강화	80
11. 행정사항	81
11-1. 기관별 담당부서 및 총괄·실무책임자 지정	81
11-1-1. 총괄관리책임자 지정	81
11-1-2. 정규직 전환 관련 담당부서 및 실무책임자 지정	81
11-2. 특별실태조사 실시 및 전환실적 관리 적극 협조	81
11-2-1. 특별실태조사 실시 협조	81
11-2-2. 공공부문 정규직 전환실적 관리 협조	82
11-3. '18년 예산 반영(정규직 전환, 무기계약직 처우개선)	83
11-4. 기존 대책·지침과의 관계	84
11-5. 전환 추진 중 계약기간 만료 도래자에 대한 조치	84

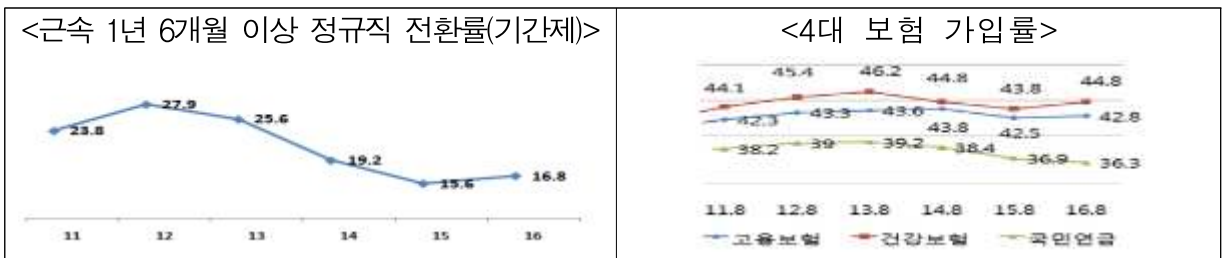
1. 개요

1-1. 추진 배경

- '97년 IMF 경제위기와 '08년 외환위기를 거치면서 우리 경제는 체질적인 변화를 겪고 있음. 고성장과 완전고용의 신화가 붕괴되고, 저출산 고령화의 문제들이 결부되면서 선진국 진입의 마지막 진통에 있음
 - 외환위기 이후 기업들은 비용절감과 탄력적 인력운용을 위해 비정규직을 적극 활용하였고, 늘어난 비정규직은 저임금과 고용의 불안정성에 노출되어 사회양극화의 핵심적인 원인이 됨
- 규모면에서 국민 3명 중 1명('16년 32.8%)이 비정규직이고, 시간당 임금도 정규직의 65.5%에 불과하며, 대기업 정규직과 비교했을 때는 37.4% 수준에 불과한 상황임

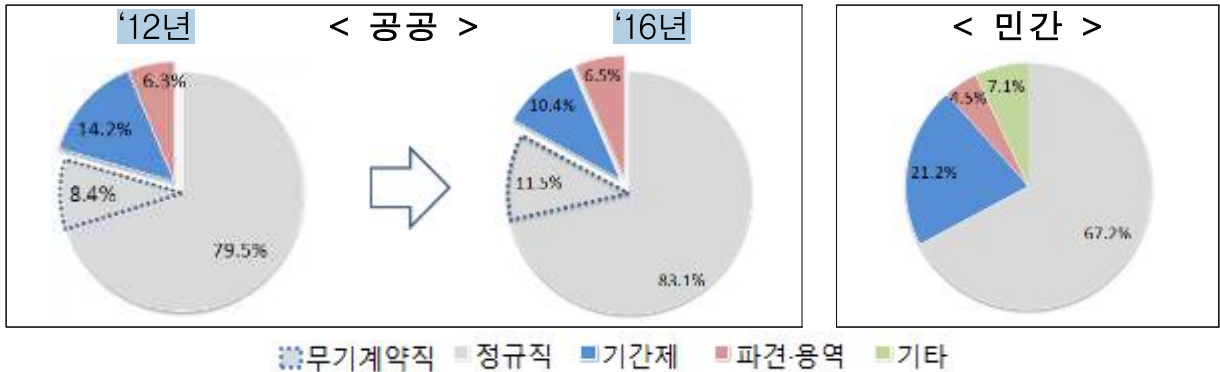


- 비정규직 근로자의 절반이 1년 미만 근무자이고, 청년층(15~29세)과 장년층(50세~)이 비정규직의 64.8%를 차지하여 비정규직 문제가 곧 청년과 장년의 일자리 문제로 이어지고 있음
- 비정규직의 정규직 전환 정책에도 불구하고 전환율은 지속적으로 감소하고 있고, 사회보험 가입률도 정규직의 절반 수준에 불과하여 열악한 고용 상황과 더불어 사회안전망도 부족한 현실임



- 최대의 사용자로서 공공부문 또한 효율성 중심의 경영혁신을 추구하면서 비정규직 확산의 책임에서 자유롭지 못한 상황임
 - 그간 정부는 모범 사용자로서 공공부문 기간제들의 정규직 전환 정책을 추진하였으나 기간제 고용관행은 여전하고, 파견·용역은 오히려 증가하는 풍선효과가 발생하여 성과를 내는데 한계가 있었음

- '16년말 기준 고용노동부 실태조사에 따르면 공공부문 비정규직은 총 31만명으로 그 비중은 민간의 절반 수준이나, 파견·용역의 비중은 민간 (4.5%)보다 높은(6.5%) 상황임



- 특히, 파견·용역은 총 121천명으로 청소원·경비원·시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%에 이르는 등 대부분 상시·지속적인 업무임에도 정규직 전환 대상에서 배제되어 왔음
- 정규직으로 분류되는 무기계약직은 총 212천명으로 정년이 보장되는 등 고용안정은 이루었으나 여전히 처우개선은 충분하지 못한 상황임
- 급격한 환경변화에 대한 유연한 대응이라는 측면에서 고용의 유연성도 매우 중요한 가치이기는 하나, 우리나라의 비정규직 규모와 비중이 지나치게 높고 저임금과 고용불안에 노출되어 사회양극화를 초래하고, 사회통합을 심각하게 저해하고 있는 상황을 그냥 둘 수는 없음
- 근로자들의 고용안정과 처우개선은 생산성 향상을 통해 장기적으로 기업의 경쟁력 제고에 기여할 것이고, 공공부문에서도 대국민 공공서비스의 질 개선으로 이어질 것임
- 절박하고 시급한 과제인 사회양극화 문제를 완화하고 고용-복지-성장의 선순환 구조를 복원하기 위해서는 '최대의 사용자'인 공공부문이 '모범적 사용자'로써 선도적 역할을 하여야 함
- 선도적 역할을 위한 전환 정책은 기존의 소극적인 방식에서 탈피하여 근본적인 원인에 대해 보다 전향적인 접근법이 모색하여야 함
- 상시·지속적인 업무에는 정규직으로 채용하는 것이 당연한 관행이 되어야 하고, '사람을 채용할 때는 제대로 대우하여야 한다'는 기본 당위에 입각하여 공공부문의 고용 및 인사관리를 정상화할 필요가 있음

참고

공공부문 비정규직 및 무기계약직 현황

- 공공부문 비정규직은 총 31만명(16.9%)으로 비중이 민간(32.8%)의 절반 수준이나, 정규직 전환에 따른 풍선효과로 파견·용역 등 외주화 증가

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

- (기간제) 총 규모는 191천명으로 직종별로 사무보조원, 과학·연구보조원이 22.4%로 다수, 교육기관의 기간제 교원, 강사도 29.0%로 높은 비중

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

- 사유별로 일시·간헐·한시 → 타법령 적용 → 초단시간 → 고령자 → 연구업무 종사자 → 휴직 대체 順

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

- (파견·용역) 총 규모는 121천명으로 소폭 증가 추세('15년 115천명), 직종별로 청소원, 경비원, 시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%
- (무기계약직) 총 규모는 212천명으로 '15년 대비 7천명 증가, 임금도 지속 상승('12년 178만원 → '16년 207만원)

1-2. 기본 원칙과 방향

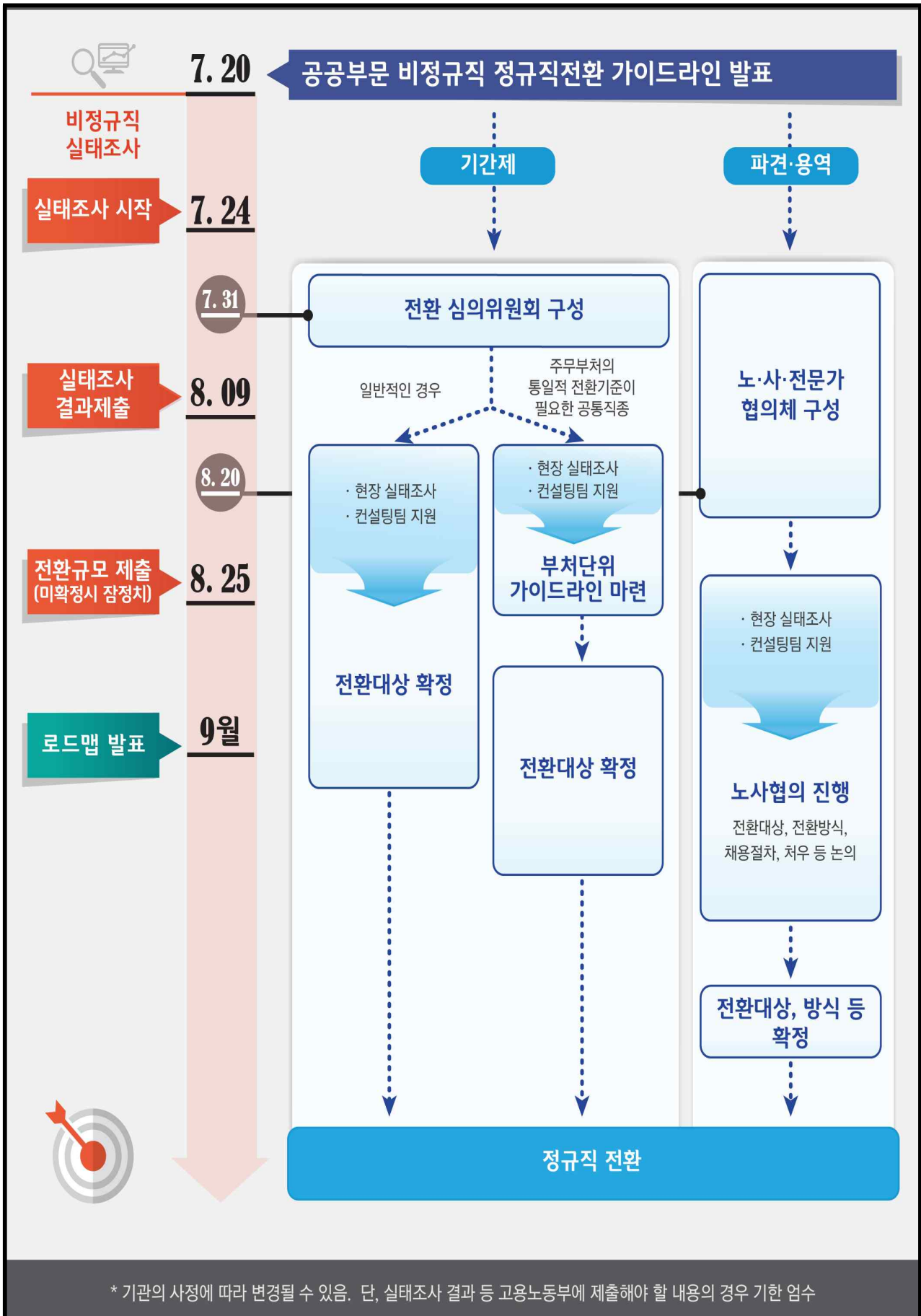


1-3. 의의

- 이번 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책은 비전, 목표, 내용, 절차 등에서 기존의 전환정책과는 다른 특별한 의의를 가짐
- 첫째, 공공부문 『인사 관리 정상화』를 위한 첫걸음임
 - 사람을 채용할 때는 제대로 대우하면서 하여야 한다는 『노동존중사회』의 정신을 구현하고, 민간부문을 선도할 모범적 사용자로서 공공부문은 더욱 솔선수범 하여야 한다는 의지를 밝히는 것임
- 둘째, 공공부문 경영혁신의 새로운 접근법을 모색함
 - ‘효율성’과 함께 인간중심性’을 혁신의 목표로 격상하는 것임
 - 경영혁신이 ‘효율성’ 중심으로 추진됨으로 인해 근로자들이 효율성의 대상이 되었고, 비용절감을 위해 결과적으로 비정규직 사용이 지속되는 악순환의 고리를 차단하겠다는 것임
- 셋째, 공공서비스 질 개선의 방법을 혁신하겠다는 것임
 - 고용과 근로의 질 개선은 근로자들의 사기를 진작시키고 조직에 대한 일체감을 고양시켜 궁극적으로 대국민 공공서비스의 질이 개선될 것임
- 넷째, 전환정책의 수립에서 집행까지 협치(協治)로 추진한다는 것임
 - 이번 정책은 공공부문 전체를 아우르는 대규모 프로젝트이고, 다양한 관계자들간의 이해 충돌, 재정 부담과 유연성 저하 등 부작용에 대한 우려 등이 동반되는 이슈인 만큼 시간이 걸리더라도 정책의 전반에서 노동계와 전문가들과 충분히 협의하면서 참여형으로 추진한다는 것임
- 다섯째, 전환대상을 대폭 확대하고, 국민부담을 최소화한다는 것임
 - 기간제만을 대상으로 하던 기존 전환방식을 넘어 대부분 상시·지속적 업무인 파견·용역 근로자들을 전환대상에 포함하였음
 - 정규직의 연대와 협조를 통해 단계적으로 추진하여 실질적 정책효과를 도모하고자 함

구분	기존	개선안	
전환대상 기관	중앙정부 지방자치단체 공공기관 지방공기업 국공립 교육기관	중앙정부 지방자치단체 공공기관 지방공기업 국공립 교육기관 <u>자치단체 출연·출자기관</u> <u>공공기관·지방공기업 자회사</u> <u>일부 민간위탁기관</u> * 단계적 추진	
전환대상 근로자	기간제근로자	기간제근로자 <u>파견·용역 근로자</u>	
전환 기준	상시 지속 판단 기준	<ul style="list-style-type: none"> 연중 <u>10~11개월</u> 이상 계속 ① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②) 	<ul style="list-style-type: none"> 연중 <u>9개월</u> 이상 계속 ① <u>삭제</u> ② 향후 2년 이상 예상
	전환 예외 사유	<ul style="list-style-type: none"> 인적 속성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 등 <u>6개</u> 사유 업무/직무 특성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 휴직·파견 업무대체자 등 <u>11개</u> 사유 	<ul style="list-style-type: none"> 인적 속성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 60세 이상 고령자 등 <u>2개</u> 사유 업무/직무 특성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 휴직대체 등 보충적 근로 등 <u>5개</u> 사유
전환절차	정규직 전환 기준에 따라 기관 자체 판단에 따라 전환	<ul style="list-style-type: none"> (기간제) <u>전환심의위원회</u> (파견·용역) <u>노·사 및 전문가 협의를 거쳐 전환</u> → 컨설팅팀 지원 	
무기계약직 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> 상여금 80~100만원 복지포인트 30만원 	<ul style="list-style-type: none"> 무기계약직 <u>정원관리</u>(조례·훈령·규정) 명절상여금, 복지포인트 지급 식비 차별 없이 지급 <u>기간제를 거치지 않고 정규직으로 고용</u> <u>상시지속업무 신설, 결원 시 정규직 고용</u> 	

1-4. 추진절차 흐름도



2. 정규직 전환 추진 대상 공공부문 및 비정규직 근로자

2-1. 정규직 전환 추진대상 공공부문

- 공공부문의 정규직 전환을 위해서는 기관별 특별실태조사와 이를 바탕으로 전환 가이드라인을 적용하여 전환을 추진하는 단계를 거치는데, 실태조사와 전환추진의 시기에 따라 3단계로 구분함

2-1-1. 1단계: 기존 고용노동부 공공부문 실태조사 대상기관(852개소)

- 매년 실태조사를 실시하여 대상기관의 비정규직 직종과 규모, 업무 등이 비교적 명확한 다음의 기관이 해당됨
 - ① 중앙행정기관 48개소(17부, 3처, 17청, 6위원회, 기타5)
 - ② 자치단체 245개소(광역 17, 기초 228<제주시, 서귀포시 포함>)
 - ③ 교육청 및 국공립 교육기관 76개소(교육청 17, 국공립교육기관 59)
 - ④ 공공기관 336개소(공기업 35, 준정부기관 89, 기타공공기관 208, 추가 4)
 - ⑤ 지방공기업 147개소
- 전환가이드라인 발표 직후 특별실태조사 및 정규직 전환을 추진하여 정규직 전환 규모 및 방식 등을 확정하고 전환 추진

2-1-2. 2단계: 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사

- 고용노동부 공공부문 실태조사 대상기관은 아니나, 자치단체별 또는 기재부 등 정부부처에서 대략의 기관 범위를 알고 있는 기관
 - ① 자치단체 출연·출자기관
 - ② 공공기관 자회사
 - ③ 지방공기업 자회사
- 특별실태조사는 1단계 기관과 동일하게 가이드라인 발표 직후에 실시 하되, 전환은 실태조사 후 별도 기준을 마련하여 추진('18년 상반기)
- 다만, 기관 자체적으로 실태조사가 완료되었고 자체 채용조달이 가능한 경우 기관장 책임 하에 1단계 전환기준 등을 참고하여 전환 추진 가능

☞ 공공기관 및 지방공기업 자회사의 범위

○ 요건

- 공공기관 : ①지분의 50% 이상을 보유하거나 ②지분의 30% 이상을 보유하고 실질적인 지배력을 가진 법인
- 지방공기업 : 공사가 지분의 100%를 보유하고 있는 법인(지방공기업법 시행령 제57조의4 제2항 제1호)

○ 아래의 경우에 해당하는 자회사는 실태조사 대상에서 제외

- ① 해외 자회사(현지법 적용)
- ② 프로젝트가 종료되면 자동 해산되는 한시 회사(페이퍼컴퍼니)
- ③ 금융공기업의 경우 i)구조조정 및 매각을 추진 중인 자회사, ii)자금만 있고 인적실체가 모호한 펀드나 투자조합 등

2-1-3. 3단계: 민간위탁기관

- 민간위탁이란 명칭에 관계없이 법률에 규정된 행정기관의 소관 사무 중 일부를 다른 행정기관이나 지방자치단체가 아닌 법인 또는 단체, 개인 등에게 맡겨 그의 명의로 그의 책임아래 수행하도록 하는 것(행정사무의 민간위탁에 관한 법률안 제2조)
- 위탁형식이 매우 다양하고, 용어상의 혼란도 있어 명확한 개념설정이 어려운 상황
- '17년 하반기에 민간위탁의 개념과 형식 및 실태에 대한 연구용역 실시 → '18년 상반기에 전면적인 실태조사 → '18년 중 연구용역 및 실태조사를 토대로 별도로 전환기준 등을 마련하여 전환을 추진

2-2. 정규직 전환 대상 비정규직

2-2-1. 기간제근로자

- 근로계약 시 일정기간의 근로계약기간을 정하여 근로하는 자로 계약기간의 길고 짧음, 명칭 등과 관계없으며, 기간의 정함이 있는 단시간 근로자도 포함됨

2-2-2. 파견근로자

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견계약을 맺고 공공기관의 업무지시를 받아 근로하는 자

* (예시) 사무보조(비서), 운전원, 전산보조원, 조리사, 번역가 등

2-2-3. 용역근로자

- 용역업체 소속이면서 공공기관으로부터 수탁받은 업무를 수행하며, 용역업체의 지휘·명령을 받는 자로 다음에 해당하는 근로자
- 계약명칭(용역계약, 위탁계약 등)과 관계없이 국가·지방계약법령 등에 따라 용역계약 시 공공기관에서 인건비를 구체적으로 산정하고 채용하여야 할 근로자 수 등을 정하는 경우

* 예) 시설물청소원, 경비원, 시설관리원, 주차관리원 등 단순노무종사자

※ (민간위탁근로자) 인건비·채용인원 등을 구체적으로 산정하지 않고 시설 전체나 특정업무(공공서비스) 등을 포괄적으로 위탁(민간위탁)하는 경우에는 '18년 중 실태조사 대상에 포함하여 전환여부 검토

* (예시) 역사운영, 직장 어린이집, 복지관, 생활폐기물 수집·운반, 창업지원, 인턴십 운영, 카페테리아 등

3. 정규직 전환 기준

3-1. 일반 원칙

3-1-1. 상시·지속적 업무는 정규직 전환

- 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 상시·지속적 업무에 해당하면 원칙적으로 정규직 전환 대상임

(1) 상시·지속적 업무 판단 기준

- ①연중 계속되는 업무로서 ②향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 이전의 기준을 완화하여 전환대상 범위를 확대

< 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용 >

기 준	개 선
■ 연중 <u>10~11개월</u> 이상 계속 ■ ①과거 2년 이상 지속 ②향후 2년 이상 예상 (①+②)	■ 연중 <u>9개월</u> 이상 계속 ■ ①삭제 ②향후 2년 이상 예상

(2) 당해 직무가 연중 계속되는 업무인지 여부 판단

- 당해 직무가 연간 9개월 이상 계속되는 업무
 - 동일한(하나의) 장소(사업장)에서 이루어지는 동종·유사 업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하는 경우에도 연중 계속되는 업무로 간주
 - 급식조리원 등과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 9개월 이상 계속되는 업무라면 연중 계속되는 업무로 간주

(3) 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단

- 사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 2년 이상 계속 수행될 것으로 예상되는 경우를 의미함

- 예산상의 이유 등으로 반복·갱신되어 2년 이상 지속 예상 시(예시: 국고보조사업) 전환 대상에 포함

* 2년 이상 지속 판단 시 당해 사업의 중기재정운용계획을 수립할 때 향후 2년 이상 편성한 경우 하나의 판단준거가 될 수 있을 것임

- 다만, 사업 완료 시점이 2년 이내로 명확한 경우 전환대상에서 제외

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

3-1-2. 불가피한 경우에 한하여 예외 인정

- 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직에 대하여는 정규직 전환을 원칙으로 하나 일부 불가피한 경우에는 정규직 전환 예외를 인정

☞ 기존의 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」 제4조에서 정한 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하더라도 상시·지속적인 업무를 수행하는 경우 원칙적으로 정규직 전환대상임

- 인적숙성이나 업무·직무 특성을 고려, 일부 사유에 대하여 전환제외 인정

- 다만, 전환 예외 사유에 해당하더라도 기관의 상황을 감안하여 기관의 판단으로 전환 추진 가능

3-1-3. 생명·안전업무는 직접고용

- 국민의 생명·안전에 밀접한 관련이 있는 업무에 비정규직을 사용할 경우 업무 집중도, 책임의식 저하로 사고 발생의 우려가 있으므로 직접 고용이 원칙

- 다만, 생명·안전 업무의 판단기준에 대한 사회적 합의가 이루어지지 않은 상황으로 생명·안전업무의 구체적 범위는 기관별 노사 및 전문가 협의, 다른 기관의 사례, 업무 특성 등을 참조하여 기관에서 결정

- 산업안전보건관리자, 폭발물·화학물질 처리업무, 국가 주요시설 소방 업무 등은 생명·안전 업무의 범주에 포함될 수 있을 것임
- 향후 이해관계자 및 전문가 의견수렴 등 사회적 공감대 형성 과정을 거쳐 공공·민간부문에 모두 적용되는 공정하고 합리적인 생명·안전 업무의 기준을 수립할 계획

3-1-4. 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외

- 정규직 전환대상 비정규직은 상시·지속적 업무에 종사하는 자이므로 일시·간헐적 업무에 종사하는 비정규직은 전환대상에 해당하지 않음
- 일시·간헐적 업무란 기본적으로 상시·지속적 업무에 해당하지 않는 경우를 말하며 구체적으로는 아래와 같음
 - 연중 9개월 미만으로 수행되는 업무
 - * 매년 6개월(예: 4월~9월)간 동일 사업을 수행하는 경우와 같이 사업이 매년 반복적으로 이루어지더라도 연중 사업수행기간이 9개월 미만인 경우는 전환대상 아님
 - 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속기간이 명확한 경우
 - 연중 9개월 이상이라도 사업기간이 정해져 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료가 명확한 경우
 - * 예) 평창동계올림픽 조직위원회, 3년 프로젝트 사업, ○○시 경전철 건설추진단 등

3-2. 인적 속성에 따른 전환예외 사유

3-2-1. 60세 이상 고령자

- 이전 정규직 전환대상에서 제외되었던 55~59세는 정규직 전환대상에 포함
 - 60세 이상자가 근무하는 직종이 청소·경비 등 고령자 친화 직종에 해당하는 경우 기관이 별도의 정년을 설정(예: 65세)하는 방법 등을 통해 정규직 전환을 추진할 수 있음
 - 60세 이상으로 이번 정규직 전환대상에서 제외되더라도 관행적으로 일정 연령까지 기간제 근로자 등으로 고용해온 경우는 계속 근무할 수 있도록 배려하여야 함
- * 동 가이드라인을 이유로 관행적으로 고용해 오던 60세 이상 근로자의 근로계약을 해지하지 않도록 각별히 유의

3-2-2. 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우

- 선수와 같이 특기 활용 등의 목적으로 채용되고 체력적 요인 등의 이유로 한정된 기간에만 고용이 될 것으로 예상되어 사회통념상 정년까지 근무할 것으로 기대하기가 곤란한 경우에 한해 인정

3-3. 업무 특성에 따른 전환예외 사유(기간제)

3-3-1. 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우

- 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 한시적으로 그 업무를 대신하는 경우

* 예) 육아휴직, 병역휴직 등

3-3-2. 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우

- 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우 중 경과적 일자리에 해당하는 경우 정규직 전환 대상에서 제외
- 「경과적 일자리」란 구직자에게 일정한 일경험과 직장생활에 필요한 능력을 갖추도록 지원함으로써 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리임

- 보통 취약계층의 취업의욕과 직무능력을 향상시켜 시장일자리에서 용이하게 진입할 수 있도록 지원하는 것이 목적인 경우가 많음

- 정부 재정지원 직접일자리사업* 참여자는 원칙적으로 정규직 전환 곤란

* 직접일자리사업은 일반적으로 실업대책의 일환으로 추진되는 재량사업이므로 사업이 2년 후에 지속되리라 기대하기 어려움

- 다만, 「2017년 중앙-자치단체 합동지침」의 직접일자리사업 중 성격이 다른 아래의 <붙임> 사업*은 정규직 전환 대상 포함 가능

* 해당 사업들은 다른 직접일자리사업과는 달리 ① 정부가 개별법에 근거하여 의무적으로 제공하여야 하는 업무로, 향후 2년 이상 지속되리라 예상되고, ② 상시·지속적인 업무로 운영되어 왔으며, ③ 일정한 자격 요건을 필요로 하는 경우가 많아 일정한 기간을 두고 근로자를 다시 선발하여서는 사업의 본래 목적을 달성하기 어려운 경우가 많음

⇒ <붙임> 사업 참여자가 정규직 전환에 해당되는지 여부는 참여자 인적특성, 사업의 성격, 상시·지속성 등을 종합적으로 고려하여 정규직 전환 심의위원회에서 최종 결정

- 직접일자리 사업 참여자가 아닌 일자리사업 수행기관 전담인력 등 사업 운영인력으로서 상시·지속적으로 동 사업을 수행하고 있는 경우 정규직 전환 대상임

직접 일자리사업 중 정규직 전환 대상 포함 가능 사업

* 세부사업명 내에 내역사업명이 있는 경우는 내역사업명을 기준으로 전환대상 가능 사업을 판단

연번	부처	세부사업명(내역사업명)	유형	수행방식	근거법
1	농림부	가축위생방역지원(전화예찰)	공공업무지원형	민간보조	가축전염병예방법 제9조 (가축위생방역본부)
2	농림부	도농교류활성화 (마을사무장채용지원)	공공업무지원형	지자체보조	도시와 농어촌간의 교류촉진에 관한 법률
3	문체부	국민문화향유권확대 (국립박물관 미정리유물 등록 및 자료 정리)	공공업무지원형	지자체보조	박물관 및 미술관 진흥법 제9조
4	문체부	생활체육지도자활동지원	공공업무지원형	지자체보조	국민체육진흥법 제18조, 제22조
5	문체부	장애인생활체육활성화지원 (장애인생활체육지원)	공공업무지원형	지자체보조	국민체육진흥법 제34조
6	문화재청	문화재돌봄사업	경기대응형	지자체보조	문화재보호법 제15조 문화재돌봄법(제출 준비 中)
7	보훈처	국가유공자등노후복지지원 (가사간병지원)	사회서비스형	직접수행	국가보훈기본법 제19조 제2항
8	복지부	노인돌봄서비스지자체보조	사회서비스형	지자체보조	노인복지법 제27조의2
9	복지부	장애인활동지원	사회서비스형	지자체보조	장애인활동지원에관한법률 제3조
10	복지부	지역아동센터지원 (아동복지교사파견지원)	사회서비스형	지자체보조	아동복지법 제4조
11	복지부	지역자율형사회서비스투자사업	사회서비스형	지자체보조	사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률 제4조
12	여가부	건강가정및다문화가족지원 (다문화가족 방문교육지원 다문화가족자녀 언어발달 지원 결혼이민자 통번역 서비스 언어영재교실 운영 등)	사회서비스형	지자체보조	다문화가족지원법
13	여가부	아이돌봄서비스 (아동양육지원)	사회서비스형	지자체보조	아이돌봄 지원법 제3조, 제4조
14	여가부	청소년방과후활동지원	사회서비스형	지자체보조	청소년기본법 제48조의2
15	행자부	자원봉사활동화지원 (자원봉사코디네이터지원사업)	공공업무지원형	지자체보조	자원봉사활동 기본법 제4조, 제19조
16	환경부	환경지킴이 (자연환경해설사)	경기대응형	직접수행, 출연	자연환경보전법 제59조

3-3-3. 고도의 전문적인 직무인 경우

- 의사, 치과의사, 변호사, 공인회계사, 변리사, 관세사, 엔지니어 등 고도의 전문적인 직무를 수행하는 경우가 해당
- 고도의 전문적인 직무에 대한 구체적인 판단은 해당 직종 종사자의 고용 형태, 업무내용, 근로조건 등을 토대로 정규직 전환 심의위원회에서 결정

3-3-4. 다른 법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우

- 학교에는 학생 수준별 수업, 수업 지원, 특기개발 및 지원 등 다양한 교육수요가 존재하고 이를 충족시킬 필요성 등에 의해 다양한 교사·강사 그룹이 존재
 - 학교 교사·강사간에도 채용목적, 채용절차, 업무수행 내용, 채용근거, 고용기간 등이 다름
 - * 타 법령에서 기간을 달리 정하고 있는 경우: 기간제교사(교육공무원임용령), 영어회화전문강사(초중등교육법)
 - 기존 교사와 채용사유와 절차·고용형태·근로조건 또한 다름
- 교육기관의 교사 강사 등은 수행업무내용, 근로조건, 채용절차 등을 종합적으로 고려하고 이해당사자의 다양한 의견을 들어 정규직 전환 심의위원회에서 결정

3-3-5. 이에 준하는 사유로서 전환심의위원회 등을 통해 정한 경우

- 기관 단위로 설치한 「정규직 전환 심의위원회」에서 업무특성, 기관특성 등을 고려하여 전환 예외 사유에 해당하는지 엄격히 심사
 - 위의 전환예외 사유에 해당할 만큼 정규직 전환이 곤란한 불가피한 사유가 존재해야 함

3-3-6. 주요 사례별 전환 여부 판단 설명

① 국고보조사업 참여자의 정규직 전환

(1) 개요

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

(2) 전환 여부 판단

- 반복갱신 되는 등 향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 경우 상시·지속적 사업으로 보아 정규직 전환 추진(일시·간헐은 제외)
 - * 중기재정운용계획에 2년 이상 연차별 소요를 제출한 경우 등은 2년 이상 사업이 계속될 것으로 보는 근거가 될 수 있을 것임
 - 다만, 사업의 종료기간이 명확하게 정해진 국고보조사업은 전환 대상에서 제외
 - * 2년 이상 지속되는 국고보조사업에 해당하나 경과적일자리 차원에서 일정기간 근무하는 경우 정규직 전환대상에서 제외
- 자치단체, 공공기관에서 직접 수행하는 국고보조사업 종사자는 1단계 전환대상이나 민간이 수행하는 국고보조사업은 민간위탁사업에 해당하므로 3단계에서 전환 여부 검토 후 추진

② 초단시간근로자의 정규직 전환

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

③ 연구인력의 정규직 전환

- 상시·지속적인 연구업무를 수행하는 연구인력(보조인력 포함)은 원칙적으로 정규직 전환대상임
- 일정기간 프로젝트형 연구사업에 참여 연구인력은 일시적 업무로서 전환 예외이나
 - 프로젝트형 연구를 반복적으로 수행하여 사실상 상시 연구인력인 경우에는 전환대상이 될 수 있을 것임

3-4. 업무특성에 따른 전환예외 사유(파견·용역)

3-4-1. 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우

- 민간이 보유한 고도의 전문인력이나 인적자원과 기술, 자본 등이 유기적으로 연계되어 있는 업무의 경우에는 공공기관이 단시일 내 관련 전문성 및 관련 역량을 축적하기 곤란할 뿐 아니라 자칫 민간 기업이 육성한 핵심 인력의 유출 등의 문제가 있어 전환대상에서 제외
 - 다만, 이 경우에도 민간기업과의 충분한 협의를 통해 전환대상에 포함시킬 수 있으나, 전환 시 관련 시설 및 장비, 충분한 전문성 및 업무 역량 등이 전제되어야 할 것임
- 민간의 고도의 전문성 업무 해당 요건(예시)
 - 민간업체에 고도로 축적된 기술·업 노하우·자격증 보유 전문 인력·관련 교육수준 등 인적자본이 해당 업무 수행에 차지하는 비중이 매우 큰 업무
 - 대규모 인적·물적 네트워크 또는 고가의 시설·장비 등을 필요로 하여 공공기관이 자체해결·보유·관리하기가 곤란한 업무 등
- 단순히 업무 내용이 '전문적'이라는 이유로 전환대상에서 제외시키지 않도록 유의

3-4-2. 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우

- 정부가 법령·정책을 통해 원자력 등 특정 분야 중소기업(중소기업) 육성·진흥 정책 추진과 이를 위해 정부 업무의 민간 위탁을 장려하여 온 경우를 정규직으로 전환하게 되면 관련 산업의 존립에 중대한 영향을 미칠 수 있는 등 기존 중소기업 진흥책의 유명무실화로 이어질 우려가 있으므로 전환대상에서 제외
- 법령·정책 등에 의해 중소기업이 장려되는 업무(예시)
 - 「엔지니어링산업 진흥법」, 「소프트웨어산업 진흥법」, 「정보통신산업 진흥법」, 「방사선 및 방사선 동위원소 이용진흥법」, 「콘텐츠산업 진흥법」 등에 따라 중소기업 진흥 정책이 추진된 경우

3-4-3. 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우

- 산업수요·정부정책의 변화 등에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 업무를 정규직으로 전환하는 경우 향후 기능조정이 복잡해지고 어려워지는 문제가 발생하므로 전환대상에서 제외
- 이러한 기능조정 사유로는 산업수요의 변화, 누적 영업적자로 인한 국민 부담 증가, 해외시장 진출 등 신규시장 역량 집중 등이 포괄될 수 있음
- 공공기관운영위원회 결정에 따라 기능조정이 추진 중인 기관 또는 주무부처 혹은 지방자체단체에서 기능조정 필요성을 인정해 매각·구조조정 등이 진행 중인 기관 등이 여기에 해당할 수 있을 것임

3-4-4. 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우

- 정규직 전환방법으로는 직접 고용 뿐 아니라 별도 공단 또는 자회사를 통한 고용도 있으므로 다른 공공기관으로부터 수탁(용역)받은 업무는 전환대상에서 제외
 - * (예시) 한전KPS, 코레일테크, 부산항 보안공사, 서울메트로환경 등이 다른 공공기관(주로 모회사)으로부터 청소, 정비 등 업무를 위탁받는 경우
- 이 경우 공공기관은 반드시 기재부 또는 행자부로부터 공공기관으로 지정된 공공기관일 필요는 없음(예 : 서울메트로환경)
- 전환대상에서 제외한다는 것은 다른 공공기관(모회사)으로부터 수탁 받은 업무를 위탁 공공기관(모회사)의 정규직으로의 전환대상이 아니라는 것이지, 수탁기관에서 고용된 기간제근로자의 정규직 전환이 제외된다는 것을 의미하는 것은 아님
 - 따라서, 수탁 공공기관에 고용된 기간제근로자는 그 전환 기준(Ⅲ. 정규직 전환기준 1, 2, 3)에 따라 정규직으로 전환 여부를 별도로 판단해야 할 것임
 - 이 경우 단순히 위탁 공공기관(모회사)로부터 용역계약이 공개경쟁 또는 단기계약(2년 이하)으로 체결된다는 이유로 정규직 전환대상에서 제외하지 않도록 유의

- * 기재부는 공공기관(기타공공기관 포함) 계약사무규칙(계약사무 운영규정) 등을 개정하여 ‘(예시)공공부문 비정규직 전환 정책에 의해 자회사를 설립·운영하는 경우 등’ 수의계약 근거를 명시적으로 규정할 예정
- * 지방공기업은 지방공기업법 시행령(제57조의4 제2항 제1호)에 수의계약 근거 명시

3-4-5. 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

- 정규직 전환 후 임금 및 정년 등 근로조건 저하를 이유로 근로자(노조 등)가 전환을 거부하는 경우나 현 업체에 정규직으로 계속 고용되기를 희망하는 경우 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우 전환대상에서 제외
- 구체적인 사례에 대한 판단은 노사협의 및 전문가 컨설팅 등을 통해 결정

4. 정규직 전환 결정기구

4-1. 기간제: 정규직 전환심의위원회

4-1-1. 개요

- 기관에서 직접 고용한 기간제근로자의 정규직 전환 결정을 위해 각 기관에 「정규직전환심의위원회(이하 '전환심의위원회)」를 둠
- 기간제근로자의 전환여부는 직접고용 근로자의 전환에 관한 사항이고, 불이익 취급이 아니므로 신속하고 객관적인 결정을 위해 당사자간 협의 방식 보다 기관 내 전환심의위원회 방식으로 결정토록 함

4-1-2. 설치단위 및 시기

- (설치단위) 공공부문 각 기관에 설치(공동설치가 가능한 기관은 통합하여 설치 가능)
- (설치시기) 정부의 가이드라인이 발표된 직후 내부적 준비를 거쳐 조속한 시일 내에 설치

4-1-3. 위원회 구성·운영

- 기관특성, 비정규직 규모, 직종의 다양성 등을 고려하여 6~10인 범위에서 구성하되, 필요시 인원 조정 가능
- 내·외부 인사로 구성하되, 1/2은 외부인사를 포함하는 것을 권고
- 외부위원은 인사노무 및 노사관계 전문가, 노동위원회 조정위원, 기관 사업(복지·교육·해양분야 등)과 관련된 전문가, 변호사, 노동계 추천인사 등 전문성을 갖춘 사람으로 위촉
- * 필요시 컨설팅팀에서 제공하는 Pool 활용(기관별 관할 지방고용노동관서에 요청)
- 비정규직 규모가 적고 비정규직 전원을 정규직으로 전환하거나 또는 전환제외 대상이 명확한 경우에 전환심의위원회 구성 및 운영방식을 간소화하여 진행할 수 있음

- 위원장은 기관장이 지정 또는 위원간 협의를 통해 정하고, 위원장은 위원들의 의견을 들어 회의를 소집하고 주재
- 의결이 필요한 안건은 전체 위원 과반수 출석에 과반수 찬성으로 결정(기관 사정에 따라 달리 정할 수 있음)

4-1-4. 역할

- 각 기관은 기간제 및 무기계약직 근로자의 직종, 업무내용, 고용형태, 근로조건, 규모 등 실태를 조사하여 위원간 정보를 공유
- 기간제 근로자 중 쟁점이 되는 주요 직종의 근로자 대표, 기관 실무책임자, 전문가, 이해관계자 등으로부터 정규직 전환과 관련한 다양한 의견수렴(심의회 출석, 간담회, 현장방문 등의 형태로 가능)
- 정부의 정규직 전환기준, 해당 기관의 기간제 근로자 실태, 노사 및 이해관계자 등의 의견수렴 결과 등을 고려하여 정규직 전환범위, 전환방식, 채용방법 결정
- 정규직 전환 결정된 근로자에 대해 기존 정규직(무기계약직 포함)근로자의 직종, 임금체계 등을 고려하여 이들에 적용할 직군, 임금체계, 복리후생 등에 대한 기준 제시
 - 필요시 별도의 직군 신설 및 임금체계 등에 대한 기준이나 방향 제시

4-1-5. 공통직종에 대한 상급기관 심의 및 부처 단위 가이드라인 시달

(1) 대상직종 및 결정과정

- (배경) 부처나 광역자치단체의 여러 소속기관에 분포되어 있는 공통 직종에 대한 통일적 기준을 마련하여 현장의 혼선을 줄이고 일관된 정책 추진 기반 조성
- (대상직종) 부처 등 산하기관에 걸쳐 분포된 직종으로서 고용형태, 업무내용, 근로조건 등이 동일하거나 유사하여 공통의 적용기준이 필요하다고 판단하는 분야

* 예) 교육부: 교육청 및 학교 단위 공통 직종, 미래부: 산하 연구기관 단위

- (전환심의위원회 구성·운영) 상급기관에 구성된 정규직 전환심의위원회 활용을 원칙으로 하되, 상급기관 및 소속기관 등이 협의하여 별도의 전환심의위원회 구성 등 효율적인 방안을 채택할 수 있을 것임

- 전환심의위 구성은 일반적인 기준에 따름

(2) 운영방식

- (가이드라인 결정방법) 소속기관, 해당 직종 근로자 대표, 이해관계인, 전문가 등 다양한 의견을 수렴하여 결정
- 소속기관은 특정직종과 관련하여 상급기관이 결정한 공통기준에 따라 자체 전환심의위원회에서 전환여부를 최종 결정
 - 해당 적용대상기관은 상급기관의 결정이 있을 때까지 전환심의위원회 활동을 보류하거나, 해당 직종의 전환 관련 결정을 보류할 수 있음
- 추가 가이드라인을 시달하는 상급기관은 가이드라인 발표(7.20) 후 빠른 시일 내에 전환심의위원회를 구성·운영하여 추가 가이드라인을 시달하여야 함

4-2. 파견·용역: 노사 및 전문가 협의

4-2-1. 개요

- 파견·용역근로자의 정규직 전환은 전환대상업무의 선정뿐 아니라 전환방식, 시기 등을 둘러싸고 전환대상 근로자, 기존 근로자 등 이해관계자의 다양한 의견과 요구가 분출될 수 있고,
 - 조세부담, 공공부문 경직성, 형평성 등 국민적 우려도 함께 제기되는 등 과정 관리가 매우 중요
- 파견·용역의 경우 직종이 매우 다양하고, 복잡할 뿐 아니라 전환과 관련하여 기관별 특성 및 사정이 매우 다르기 때문에 획일적인 기준을 적용하기 보다는 기관 단위에서 기관별 특성을 고려하여 자율적으로 정규직 전환을 추진하는 것이 원칙
 - 정규직 전환을 추진하는 과정에서 이해관계자의 의견과 국민적 우려가 동시에 고려되는 방향으로 합리적인 협의 절차를 마련할 필요
- 「노·사 및 전문가의 충분한 협의」를 통해 합리적으로 정규직 전환대상, 방식 및 시기 등 결정하되, 이번 정규직 전환 정책의 취지를 고려하여 시간이 걸리더라도 노·사 당사자 등 이해관계자의 입장이 최대한 반영될 수 있도록 협의기구가 구성·운영될 필요
 - * 협의과정에서 절차적 정당성이 충분히 확보될 수 있도록 가급적 아래 기준과 절차를 준수하되, 기관의 사정과 특성을 고려하여 다른 합리적 방식을 정할 수 있음

4-2-2. 협의 단위

- 파견·용역 근로자를 사용하는 개별 기관(중앙행정기관, 자치단체, 공공기관, 시·도 교육청, 국·공립 교육기관) 단위로 「정규직 전환 협의기구(이하 “협의기구”라 함)」를 설치하는 것을 원칙으로 함
 - 다만, 전환대상 규모가 크고 직종이 복잡·다양하여 대표단을 구성하기 용이하지 않거나, 효율적 협의진행이 어려운 경우에는 당사자간 협의를 거쳐 협의단위를 분리하여 설치할 수도 있을 것임

- 다만, 광역자치단체·중앙행정기관 등은 상호 협의 하에 소속 기초자치단체, 여러 기관에 공통된 파견·용역 근로자의 전환 논의를 위한 '통합 협의기구'를 설치하여 전환 여부 등을 결정할 수 있으며, 일관성 있는 전환 및 협의의 효율성 측면에서 적극 권고함

* (예시) ○○광역시의 경우, 소속 '지방공기업'까지 포괄한 협의기구 설치·운영

4-2-3. 협의기구 구성

- 정규직 전환 이해당사자와 전문가 등이 협의기구 당사자*로 참여

* ①기관, ②파견·용역 근로자(노동조합), ③기관 소속 근로자(노동조합), ④무노조 대표, ⑤외부 전문가 등

- 근로자측 협의위원은 효율적 논의를 위해 규모와 복잡성에 따라 적절한 수로 정하되, 최대 10인 이내로 구성하며, 이해당사자 대표가 누락되지 않도록 함

- 참여대상이 많을 경우에는 대표단을 구성토록 하거나 안전에 따라 관련성이 높은 근로자 대표가 교차 참여하는 등 합리적 방식 채택

4-2-4. 협의기구 운영 절차

<협의 주요 절차>

①협의절차 개시 공지 및 이해당사자 확인 → ②근로자 대표단 구성 → ③협의기구 구성 → ④협의기구 진행 → ⑤컨설팅 지원 등 정부지원 제도 활용

① 협의절차 개시 공지 및 이해당사자 확인

- '기관'은 파견·용역 근로자(노동조합), 소속 근로자(노동조합) 등 사업장 내 전체 직원을 대상으로 협의기구 구성 계획 공지

- 기관은 협의기구 참여를 희망하는 근로자·노동조합 등을 파악, 리스트업하여 관리

* 노동조합 등 이해관계자 파악이 어려울 경우 지방고용노동관서 근로감독관에게 자문 의뢰 가능

- 특정 직종 근로자(노동조합)가 협의기구 구성 사실을 몰라 협의기구에 참가하지 못하는 경우가 없도록 각별히 유의

② 근로자 대표단 구성

- 대표단은 협의기구 '설치단위별'로 구성하되 효율적 논의를 위해 가급적 3~10인 이내로 구성
- 기관은 '근로자 대표단(이하 "대표단"이라 함)' 구성을 위한 '협의기구 참여 희망 근로자, 노동조합 등'의 충분한 논의가 진행되도록 회의 공지, 장소제공 등 실무 지원
- 당사자(협의기구 참여 희망 근로자, 노동조합 등)간 자율적으로 충분한 의견청취 및 논의조율을 거쳐 대표단을 구성하되, 부당한 개입 논란이 발생하지 않는 범위 내에서 기관에서도 적극 조치
 - '파견·용역 근로자'가 여러 직종으로 나뉠 경우 각 직종의 다양한 의견을 수렴하여 대표성을 갖출 수 있는 대표자로 선정
 - '소속 근로자'가 소속된 노동조합 또는 노사협의회 등도 파견·용역 근로자의 처우개선 등 정규직 전환에 적극적으로 참여
- 대표단 구성(단장·간사·단원 등) 즉시 기관에 참여자 명단 등 통보

③ 협의기구 구성(20인 이내)

- 협의기구는 '기관 + 대표단 + 전문가' 등 가급적 20인 이내로 구성
 - '전문가'는 자체적으로 구성하되, 정규직 전환과 관련한 경험 및 전문성을 보유한 자 중 객관적·중립적인 자로 구성
- 자체 구성한 전문가 풀(Pool)이 없을 경우, 지방고용노동관서에 구성된 권역별 전문가 풀(Pool)을 활용하여 전문가 편성 가능
- 직종·고용형태 등의 복잡성, 파급효과 등을 고려하여 선정된 전략기관(4.3. 정규직 전환추진단 지원 부분 참조)의 경우 중앙 컨설팅팀이 전문가 지원

④ 노사전문가 협의 진행 및 결정

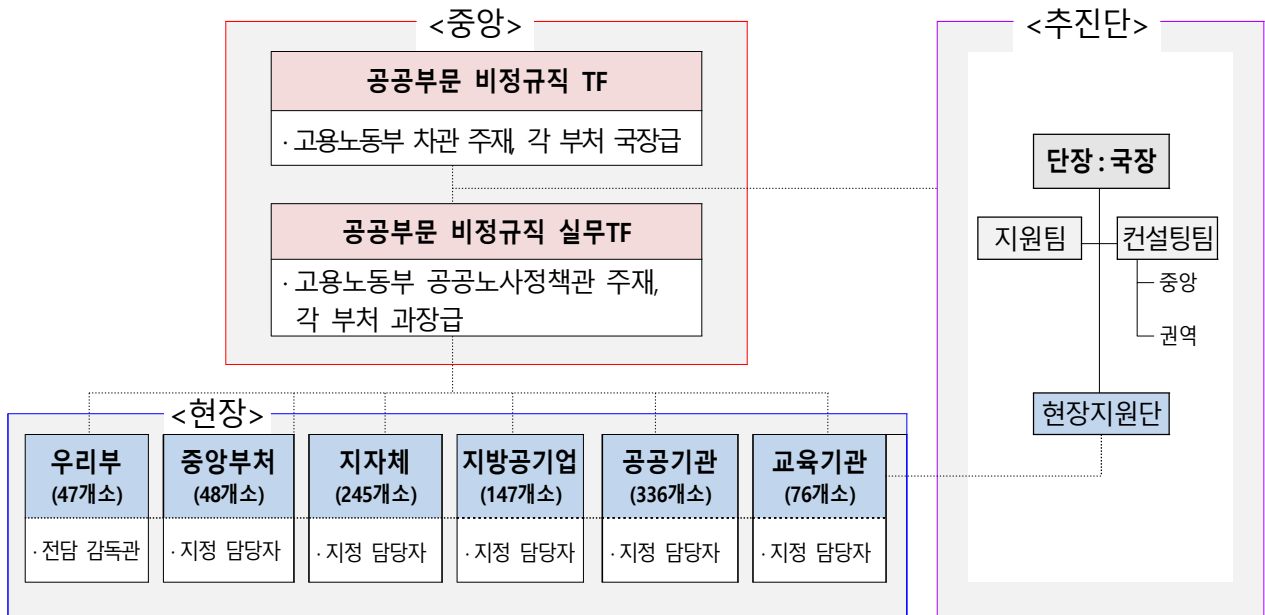
- '기관'과 '대표단'은 협의기구(20인 이내)를 정기적으로 개최하여 파견·용역 근로자의 정규직화 방안 논의
- 정부 가이드라인 등에 따라 조직성격·소속외 규모·업무특성 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 정규직 전환대상·방식·시기, 임금체계, 채용방식 등 협의
- 전문가의 컨설팅·조언을 통해 노-사, 노-노간 갈등조정, 합의점 도출
- 파견·용역 근로자와 소속 근로자와의 차별해소 및 처우개선 방안 등에 대해서도 논의하고, 기관별로 임금수준이 높은 임·직원과 정규직 전환 인력 등에 대한 임금 격차 완화 등 공생발전 도모에 노력

4-3. 정규직 전환추진단 지원

4-3-1. 취지

- 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환과정에서 현장의 혼란을 최소화 하고 원활한 전환 추진을 위해 고용노동부(공공노사정책관실) 내에 『공공부문 정규직화 추진단』을 설치하여 정규직화 전환에 따른 기관별 전환 모델 설계 등을 위한 전문적 컨설팅 제공 및 이해관계 조정·갈등 예방 등의 서비스를 지원할 계획

《공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진체계》



- * 지원팀은 관계부처 실무 공무원으로 구성, 관련 정책 수립, 지침시달, 컨설팅팀 총괄·지원, 모니터링 등 업무를 담당
- * 현장지원단은 고용노동부 47개 지방노동관서에 설치, (지)청장 및 담당과장, 전담근로감독관 등으로 구성, 현장 모니터링 및 상황보고 등의 업무를 담당
- 특히, 정규직 전환 관련 현장의 다양한 요구에 즉각적으로 대응하기 위해 중앙 단위와 현장 단위(8개 권역)에 컨설팅팀 구성·운영 추진

4-3-2. 컨설팅팀 구성 및 역할

□ 중앙 컨설팅팀

- 정규직 전환 지원 경험, 전문성 등을 보유한 전문가, 노사관계 전문가 등 30명 이내로 구성
- 중앙 컨설팅팀은 부문별로 선정된 전략기관을 대상으로 심층 실태 조사 및 전환대상 선정, 전환설계 등 컨설팅·조정을 지원(기관별 3명 배정)
- 중앙 컨설팅팀은 기관별 전환심사위원회 또는 파견·용역 노사 협의 기구에도 참여
 - 현장 실태조사, 컨설팅 등을 통해 도출된 전환모델은 타공공기관에서 참고하도록 공유
- 이 외에도 중앙 컨설팅팀은 정규직 전환 추진 과정에서 직종별 동일 가치노동-동일임금, 생명·안전업무의 범위 등에 대한 기준 제시 등 기관별 조정·지원 활동도 담당

□ 권역별 컨설팅팀

- 권역별 컨설팅팀은 8개 권역별*로 지방청에 설치, 정규직 전환 지원 경험·전문성 등을 보유한 전문가·컨설턴트·조정위원·노동계 추천 전문가 등으로 구성(권역별 50명 내외)

< 권역별 컨설팅팀의 자격요건 >

- 공공 또는 민간부문의 비정규직 고용개선 등 연구, 자문 등 경험이 있는 교수, 연구원, 시민단체 종사자 등
- 공공 또는 민간부문의 임금체계 등 컨설팅 경험이 있는 노무사, 경영지도사 등
- 공공부문 또는 비정규직 관련 노동조합 및 단체협약 등 조정 경험이 있는 노무사, 교수, 지노위 조정위원 등

* 서울지역(서울청), 인천지역(중부청), 경기지역(경기청), 강원지역(강원청), 부산·경남지역(부산청), 대구·경북지역(대구청), 대전·충청지역(대전청), 전라·제주 지역(광주청)

- 권역별 컨설팅팀은 권역 내 공공부문 전환과정을 지원(기관별 지원 역할은 중앙 컨설팅팀과 동일)
 - 소규모 공공기관(신청), 복잡한 인력구성·고용형태·업무양태로 노사협약이 어려운 기관(직권 또는 신청)을 우선적으로 지원
- 권역별 컨설팅팀은 고용노동부에 구성되는 현장지원단과의 면밀한 협조체계를 구축

4-3-3. 컨설팅팀 지원 내용

□ 전환설계 컨설팅 지원

- 전환 대상 비정규직 근로자의 채용방식, 임금·직무체계, 정년 등 설계뿐만 아니라 무기계약직 처우개선 방안 등 정규직 전환과 관련된 포괄적인 제도 설계를 실질적으로 지원

□ 조정·중재

- 정규직 전환을 위한 ‘전환심의위원회(기간제)’와 ‘노사협약(파견·용역)’에 참여하여 전환대상 선정 등 초기 단계부터 전환설계 과정에서 발생할 수 있는 다양한 이해관계 조정 및 중재

4-3-4. 컨설팅팀 지원 절차

- (1단계) 지원신청: 컨설팅이 필요한 기관은 관할 지방노동관서(47개) 현장지원단의 공공기관 전담감독관에게 컨설팅 지원 신청
- (2단계) 지원심사: 지원신청을 접수받은 전담감독관은 소속 청(대표지청)에 권역별 컨설팅팀 인력풀 제공 요청 → 인력풀 제공 요청을 받은 8개 청(대표지청)은 권역별 컨설팅팀 인력풀 내에서 즉시 투입 가능한 전문가 후보군을 선정하여 해당 지방관서 전담감독관에 통보
- (3단계) 컨설팅팀 선정: 전담감독관은 신청 공공기관 및 컨설팅팀과 협의하여 확정(기관별 3명 내외 + 담당근로감독관 1명 등으로 구성)
- (4단계) 컨설팅 실시

4-3-5. 전략기관 지정 및 지원

○ 필요성

- 정규직 전환 대상 공공부문이 광범위하여 모든 기관에 동시다발적인 컨설팅 제공이 현실적으로 불가능
- 직종·고용형태 등이 복잡하거나 비정규직 규모가 큰 기관, 파급효과가 큰 기관 등을 전략기관으로 선정, 정규직 전환 모델을 설계하여 타 기관에서 참고할 수 있도록 전파할 필요

○ 전략기관 지정

- 통일성을 위해 여러 기관에 동일한 전환기준이 적용될 필요가 있는 경우, 비정규직의 규모가 크고 직종이 다양한 경우 등을 고려하여 선정(10개소 내외, 해당 기관과 사전 협의) → 노사협의 조정·중재 등

○ 전략기관 지원

- 가이드라인 발표(7.20) 즉시 전략기관 지원 계획을 수립하고 발표 2주 이내에 전략기관 현장 조사 및 집중 컨설팅 등 착수 → 전환계획 마련
- 전략기관 집중지원 추진팀(중앙 컨설팅팀(3인 1조) + 담당근로감독관 1인 등 총 4인) 구성 → 각 기관의 현장 실태조사 및 현황 파악 → 전환심의위원회 또는 노사협의 지원 → 노사협의에서 전환대상, 시기 등이 확정되면 전환계획 및 구체적 실행방안 마련

○ 전략기관 전환모델 현장 확산

- 전략기관의 전환모델이 마련되면 각 지방관서(현장지원단)에 전파하여 타 기관의 정규직 전환에 참고할 수 있도록 공유

4-3-6. 지방노동관서 현장지원

- 47개 지방노동관서에 설치된 현장지원단을 중심으로 정규직 전환에 대한 이해당사자 조정, 복리후생 등 차별 등 노동관계법령 자문서비스를 제공

5. 정규직 전환 방식

5-1. 기간제: 직접고용

- 기간제근로자가 정규직으로 전환되는 경우 현재도 해당 기관에 직접고용되어 있는 점을 고려하여 자회사가 아닌 **직접고용 정규직 전환을 원칙으로 함**
- 기간제근로자가 정규직 전환시 현재 수행하고 있는 직무 등을 고려하여 **동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우 그에 해당하는 직군(예시: 상담직, 사무보조직, 통계조사원 등)을 적용함**
- 전환 당시 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 **없는 경우** 업무수행 내용 등을 고려하여 **별도의 직군을 신설할 수 있음**
- 직접고용 하는 경우, 기존에 고용되어 있는 근로자와 차별 등의 문제가 발생하는지를 면밀히 검토

5-2. 파견·용역

- **조직 규모·업무 특성 등을 종합적으로 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 기관별로 직접고용·자회사, 사회적기업 등 전환방식 결정**

< 공공부문별 전환가능 모델 >

구분	모델 유형(예시)
중앙부처 및 교육기관	직접고용
자치단체	직접고용 / 공단
공공기관·지방공기업	직접고용 / 자회사

* 이해관계자 등이 합의하는 경우에는 사회적 기업, 협동조합 모델도 가능

- 직종별로 전환방식을 달리할 수는 있으나, 국민의 생명·안전과 밀접한 관련이 있는 업무는 직접고용 원칙

5-2-1. 직접고용 방식

- 위의 경우와 동일

5-2-2. 자회사 방식

- 파견·용역근로자를 직접 고용하는 자회사를 설립·활용하는 방식
- 자회사 설립을 통한 정규직 전환 시 공공기관(모회사)과 안정적으로 수의계약을 체결할 수 있는 법적 근거가 필요
 - 지방공기업(지방 직영기업, 지방공사)의 경우 지방공기업법 시행령 제57조의4제2항에 따라 수의계약 가능
 - 공공기관(공기업·준정부기관, 기타공공기관)의 경우 공기업·준정부기관 계약사무규칙 제8조제1항 제2호 및 기타공공기관 계약사무 운영규정 제7조에서 자회사 또는 출자회사와의 수의계약 사유(경영혁신정책에 따른 업무 위탁·대행)에 따라 수의계약 가능*
- * 기재부는 관련 규정을 개정하여 수의계약 근거를 보다 명확히 할 계획
- 자회사 방식을 택하는 경우, 구체적인 조직형태(주식회사, 재단 등)는 모기관의 특성, 조직규모, 업무특성 등을 종합적으로 고려하여 결정
- 자회사 방식을 택하는 경우 사실상의 용역계약 형태 운영을 지양하고, 보다 나은 서비스 제공 및 전문적 업무수행 조직으로 실질적 기능을 하도록 경영·인사관리 체계를 설계하여 운영할 필요

5-2-3. 사회적기업 등 제3섹터 방식

- 제3섹터 방식으로는 사회적기업 방식과 협동조합 방식이 있음
 - “사회적기업” 방식은 사회적기업육성법에 따라 사회적기업*을 설립하여 파견·용역근로자를 고용하는 방식
 - * 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 고용노동부의 인증을 받은 자(사회적기업육성법 제2조 제1호)
 - “협동조합” 방식은 협동조합기본법에 따라 협동조합*을 설립하여 파견·용역근로자들을 고용하는 방식
 - * 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하는 사회조직(협동조합기본법 제2조제1호)

- 제3섹터 방식은 파견·용역근로자가 사회적기업 또는 협동조합의 정규직으로 전환됨에 따라 고용안정이 가능하고, 민간분야의 창의성 및 경쟁력을 활용할 수 있어 지속가능한 모델로 발전시킬 수 있다는 장점이 있으나
 - 현행법 상 수의계약에 대한 법적 보장, 기존 용역업체 형태와 동일한 거래비용(이윤, 일반관리비, 부가세 등) 발생으로 처우개선에 한계가 있으므로 파견·용역 근로자들이 동의한 경우에만 활용이 가능
 - 다만, 이 모델을 채용할 경우 공공기관은 다른 전환방식과 같이 지속가능성이 보장되도록 수의계약 또는 장기계약이 가능하도록 조치할 필요가 있음

6. 정규직 전환에 따른 채용방식

6-1. 개요

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려할 때 기존 비정규직 근로자의 고용 안정이 최대한 보장되어야 하나, 채용절차를 둘러싸고 기존 정규직 및 구직자와의 형평성 논란이 발생할 수 있음
- 각 기관에서는 고용승계를 통한 고용 안정과 공정한 채용 원칙 간 조화를 이룰 수 있도록 이해관계자와의 충분한 협의를 통해 채용 절차를 결정할 필요

6-2. 원칙: 현 근로자 전환 채용

- 「가이드라인 발표 시점(7.20)」에 공공부문에 종사하는 비정규직 근로자가 전환 채용 대상자에 해당
 - 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려할 때, 현 근로자의 전환을 원칙으로 하되, 전환 채용 대상자에 대해서는 최소한의 평가절차를 거쳐 정규직 전환 추진
 - 어떠한 평가절차를 거칠 것인지는 기관별로 자율적으로 결정하되 기존 비정규직 근로자의 고용안정이 지나치게 저해되지 않도록 운영
 - 평가 기준이나 평가방법 등 평가계획을 사전에 전환평가대상 근로자들로 부터 의견수렴 또는 공개하거나, 평가 결과에 대하여 이의신청 기회를 부여하는 등 평가 절차 및 평가의 공정성 확보를 위한 조치를 시행
 - 객관성이 결여된 평가절차나 객관성이 결여된 임의적 평가시 향후 법적 분쟁이 예상되니 유의
 - 근로자의 노동조합 가입, 조직 또는 정당한 활동을 이유로 부적격자로 선정할 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조의 규정에 의한 부당노동행위가 성립할 수 있으니 유의
- * 부당노동행위시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(노동조합 및 노동관계조정법(제90조))

- 공공부문 비정규직 전환 정책을 예견한 불공정 채용도 우려되므로 가이드라인 발표 직전에 채용된 경우에는 보다 엄격한 평가 절차를 진행
- 파견·용역 기간이 만료되기 이전에 파견·용역 근로자의 정규직 전환 등의 절차를 진행할 경우 개별 용역·파견업체에 공공부문 정규직 전환 정책에 대한 충분한 설명과 협조를 구하고,
 - 필요시 파견·용역기간 종료 시 업무관련 시설·장비 매입 등 파견·용역업체의 피해 최소화를 위한 사전 협의 절차를 진행
 - 아울러, 현 고용업체와 사전협의 없이 전환대상 근로자와 개인별 직접 접촉을 지양하고, 파견·용역 근로자들을 대표할 수 있는 지위에 있는 자(노동조합 대표자, 노사협의회 근로자위원, 근로자들이 정한 대표 등)와 협의
- 전환과 동시에 정규직 채용을 원칙으로 하고, 전환 후 일정기간 기간제 채용 후 평가를 통해 선별적으로 전환하는 것은 지양

6-3. 예외: 경쟁 채용

- 공정채용이 보다 요구되는 업무는 현재 근무 중인 자를 정규직으로 전환하는 경우 여타 국민들의 공공부문 채용기회가 박탈되는 불공정이 발생함
- 이 경우 경쟁 방식에 의한 채용을 원칙으로 하되, 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려하여 가점부여, 제한경쟁 등 일정 부문 비정규직 보호도 병행할 필요가 있음

6-3-1. 요건

(1) 전문직 등 청년 선호 일자리

- 해당 업무를 수행하기 위하여 일정한 자격요건을 갖춰야 하거나 상대적으로 전문성을 요하는 업무 또는 민간의 유사한 업무보다 근로조건 등이 우수하여 청년들이 선호하는 업무

(2) 인원이 주기적으로 변경되는 경우

- 업무는 상시·지속적이나 동 업무에 종사하는 근로자를 일정기간을 주기로 순환(교체)하면서 수행하는 경우

(3) 업무 특성 상 위에 준하는 정도의 공개경쟁을 실시할 합리성이 있는 경우

6-3-2. 채용방식

- 구체적인 채용방식 및 절차는 기관별 노사협의 등을 통해 적절한 방식을 선택하되, 기존 근로자에게 가점을 부여하는 형태의 공개 경쟁방식을 권고함

- * 자격이 있는 모든 지원자에게 평등하게 지원 기회를 부여하고 공개된 경쟁시험을 통해 인력을 채용하는 공개경쟁방식을 택하면서 기존 공공부문 종사자에게 가점을 부여하는 방식

- 경쟁을 제한하는 별도의 선발 절차를 통하여 근로자를 채용하는 제한 경쟁방식도 고려 가능

- * 특정한 자격·경력요건 등을 갖춘 경우에만 지원할 수 있도록 하고 해당 지원자에 대한 심사를 거쳐 채용하는 방식

7. 정규직 전환 이후 임금체계

7-1. 원칙

- 정규직 전환 이후의 임금체계는 전문가 자문 및 노·사 협의 등을 거쳐 마련하되, 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계
- 용역업체 이윤 등 절감재원은 전환 근로자 처우개선에 사용하는 등 전환 이전보다 근로조건이 개선되도록 처우개선 병행
 - * 파견·용역근로자의 정규직 전환시 절감되는 이윤·일반관리비·부가세 등(전체 비용의 10~15%)은 반드시 전환 근로자 처우 개선에 활용
- 과도한 국민 부담이 발생하지 않도록 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진

7-2. 결정 방식

- 임금체계는 전환 근로자의 중요한 근로조건에 해당하기 때문에 전환심의 위원회, 노사협의 등을 거쳐 마련
- 정규직 전환시 현재 수행하고 있는 직무 등을 고려하여 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우 그에 해당하는 직군의 임금체계를 적용할 수 있을 것임
 - 전환 당시 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 없는 경우 업무수행 내용 등을 고려하여 별도의 직군을 신설하고 별도의 임금체계를 설계할 수 있음
- 임금체계는 직무급, 직능급, 호봉제 등을 설계할 수 있으나 '동일가치노동-동일임금'의 취지에 부합하는 형태로 설계
 - * 서울시는 청소분야를 직고용하면서 근속년수에 따라 호봉제적 임금체계를 도입하되, 1년차와 15년차 기본급 기준으로 월 임금폭이 28천원으로 동일가치노동-동일임금 취지를 반영

- 기관별로 임금체계를 설계할 때, 동일 직종의 임금체계를 충분히 조사·검토하되, 기관의 예산사정과 전환 전 임금체계 등을 우선적으로 고려하여 지속가능하고 합리적인 임금체계 설계
- 전환 후 임금체계 설계시 직무재설계 등 동일·유사 직종에 종사하는 기존 근로자와 차별 문제를 최우선적으로 고려하여야 함

7-3. 전환 직후 예산반영 이전 과도기적 급여체계

- '17년 하반기 정규직 전환에 따른 소요재원은 기관별 자체재원을 활용하여 마련
- 적자기관 등 재정적 여력이 없는 기관은 기존의 근로조건을 '18년 예산 집행시까지 유지할 수 있을 것임
- 파견·용역은 전환과 동시에 절감예산으로 처우 개선 조치 시행

8. 전환 시기

8-1. 기간제

- 전환심의위원회에서 전환하기로 결정한 기간제근로자에 대하여는 정부의 정규직 전환 로드맵 발표(9월 예정) 이후 신속히 전환하도록 조치
 - * 기업 여건에 따라 로드맵 발표 이전이라도 조기 전환도 가능(실태조사시 기관별 기간제 규모, 전환대상 인원에는 포함하여 실적으로 집계)
- 다만, 새로운 직군 설계, 임금·직급체계 마련 등으로 늦어지는 경우 가급적 '17년 말까지 전환하도록 하고, 추가적인 예산조치 필요 등으로 불가피한 경우에도 18년 상반기 중 완료 조치

8-2. 파견·용역

- 기간제 근로자의 정규직 전환과 달리, 파견·용역 근로자의 정규직 전환 시에는 사적 계약의 존중 및 일방적 계약 해지 시 손해배상 문제 등이 발생될 수 있으므로 정규직 전환 시기는 민간 업체와의 계약이 종료되는 시점을 기준
 - 다만, 가능한 경우 민간 파견·용역업체와 협의를 통해 전환 시기를 단축할 수 있으나, 이 경우 민간업체와 법적 분쟁 발생에 유의
- 다만, 계약이 만료되었으나 전환준비(임금체계 개편, 자회사 설립 등)에 시간이 필요한 경우 일시적으로 계약을 연장하는 등의 조치가 가능하나, 이를 남용하지 않도록 유의

9. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선

9-1. 개요

- 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 이후에도 처우개선, 체계적인 인사관리를 통해 조직융화 및 사기진작을 이루어 생산성 향상으로 연결되게 관리
- 상시·지속적 업무에는 정규직 고용 관행이 정착되어 전환 이후 새로운 비정규직이 고용되지 않도록 하여 비정규직 채용과 정규직 전환이 반복되지 않도록 관리할 필요
- 전환되지 못하는 비정규직에 대해서도 고용안정 및 처우개선을 통해 차별을 해소 필요

9-2. 체계적 인사관리

- 조례·훈령·규정 등을 통해 '무기계약직'을 적합한 명칭*으로 변경하고, 정원 관리 등을 통하여 조직융화 및 사기 진작을 유도
 - * 서울시(공무직, 업무직), 다수 교육청(교육공무직), 전남대(환경관리원), 상담직 등
 - 정부(고용노동부)에서는 표준관리 규정안을 마련하여 제시(별도 제공)
- 전환자에 대하여 신분증 발급·직군·교육훈련·승급체계 마련 등 체계적인 인사관리를 강화

9-3. 처우 개선

- 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 반드시 전환자 처우 개선에 활용, 이전보다 임금이 저하되지 않도록 조치
 - 복리후생적 금품*은 불합리한 차별없이 지급하고, 휴게공간 확충 및 비품 제공 등 지속 개선

* 복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등

9-4. 채용관행 개선

- 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원 시 처음부터 정규직으로 고용하는 원칙 확립 및 감독 강화
- 기간제, 파견·용역 등 비정규직을 채용하는 경우 사전 심사제를 운영, 매월 자체 모니터링 실시
 - 비정규직 전담부서를 지정하여 비정규직 채용시 업무의 상시·지속성, 필요성, 불가피성 등을 검토하여 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 사용 인정

9-5. 전환제외자 보호

- 고령이나 업무특성에 따른 제외자에 대해서도 전환자와의 불합리한 차별 해소 및 처우개선, 고용안정 방안 모색
 - * 정부는 「용역근로자 근로조건 보호지침」 이행력 강화, 종합심사낙찰제 정착, 장기계약 모델 확산 및 제도화 병행 추진
- 채용탈락자에 대하여는 우선 기관 내 전환배치 노력을 강화하고 실직이 불가피한 경우에는 고용센터 내 「특별지원팀」을 구성하여 지원

10. 정규직 전환 정책 후속 조치

10-1. 정원·예산 등 반영

- 정부는 기관별 전환 인원에 대하여 **정원 및 예산 등을 신속히 반영하여** 정규직 전환이 차질 없이 진행될 수 있도록 지원
- **(정원)** 각 기관은 정부 가이드라인을 토대로 전환심의, 노사·전문가 협의를 거쳐 전환인원을 결정하면 **정원증원 반영**
 - 늘어난 무기계약직에 대해서는 **조례·훈령·규정 등을 통해 별도 정원관리**
 - 정원반영을 위해 통상의 절차를 거쳐야 하는 **공공기관** 등의 경우 **기재부에 신속히 정원증원 협의***를 진행
 - * 주무부처는 8월말까지 산하 공공기관의 확정된 정규직 전환계획에 따른 정원 증원요청을 종합·검토하여 기재부로 일괄 제출. 이후에는 개별기관이 전환 계획이 확정되는대로 기재부에 정원 증원 협의 진행(주무부처 협의 필요)
→ 기재부는 공공기관 정원을 신속적으로 조정할 예정
- **(예산)** 각 공공부문 기관은 '18년에 ①정규직 전환과 관련된 예산, ②기존 정규직과 차별이 해소되도록 예산* 반영
 - 기관 형편상 일시에 차별이 해소되기 어려운 경우 단계적 추진도 가능 하되, 식비, 복지포인트, 명절상여금은 우선 반영

10-2. 제도적 뒷받침

- 정부는 공공기관 경영평가, 지방공기업 경영평가 등 **공공부문 평가제도를** 정규직 전환 실적 등이 반영되도록 개편하고, 개편 전 정규직 전환 실적이 평가상 불이익으로 적용 되지 않도록 조치
- 공기업·준정부기관 계약사무규칙 및 기타공공기관 계약사무 운영규정 개정을 통한 공공기관 자회사와의 수의계약 근거 마련 추진

10-3. 지도·점검 강화

- 고용노동부 본부와 지방고용노동관서는 향후 가이드라인 준수여부에 대한 지도감독을 병행할 예정

11. 행정사항

11-1. 기관별 담당부서 및 총괄·실무책임자 지정

11-1-1. 총괄관리책임자 지정

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 추진을 효율적이고 통일성 있게 추진하기 위하여 **부기관장을 총괄관리책임자로 지정하여 운영**
 - * 중앙행정기관은 실장급을 관리책임자로 지정 가능
- 총괄관리책임자는 **특별실태조사, 정규직 전환 심의위원회 구성·운영, 노사협의 틀 구성 등 정규직화 관련 업무를 총괄하는 컨트롤타워 역할**
 - * 각 기관 전환계획, 전환실적 등은 청와대 일자리상황판에 반영

11-1-2. 정규직 전환 관련 담당부서 및 실무책임자 지정

- 기관별 비정규직(기간제, 파견·용역)의 정규직화를 담당할 부서 및 담당 지정
 - * 기간제, 파견·용역 또는 직종 등에 따라 여러 부서에 분산하여 담당하게 할 수 있으나 이를 총괄하여 담당하는 부서 1곳을 지정
 - * 전환대상, 인원, 직종담당 부서 등이 많은 경우 등 필요시 TF팀 설치 운영
- 실무책임자는 부서장(중앙행정기관 등은 '과'단위, 공공기관 등은 '부'단위) 및 실무수행자로 구성

11-2. 특별실태조사 실시 및 전환실적 관리 적극 협조

11-2.1. 특별실태조사 실시 협조

- 공공부문의 비정규직 고용상황 등에 대하여 특별실태조사 실시 계획
 - 정규직 전환 기준에 따라 정해진 기간 내에 정확한 조사가 이루어질 수 있도록 적극 협조
 - * 실태조사, 전환계획, 전환실적 등을 부실하게 입력·관리하는 기관의 경우 각종 기관평가 감점, 근로감독 등을 통하여 불이익 제공

<특별실태조사 계획>

□ 공공부문 비정규직 특별실태조사

- (기간) '17. 7. 24(월) ~ 8. 9(수)
- (내용) 기관에서 고용하고 있는 비정규직 등의 직종, 인원, 처우수준, 상시지속 업무 여부 등 고용실태 조사

□ 전환인원, 전환규모, 예산소요액 등 전산시스템 입력(확정 또는 잠정)

- (입력기간) '17. 8. 10(목) ~ '17. 8. 25(금)
- (입력내용) 전환대상, 전환인원, 전환시기, 예산소요액 등
 - ① '확정'입력: 전환심의위원회, 노사협의 등을 통하여 전환대상, 인원 등이 위 '입력기간' 내에 확정된 경우<즉시 입력>
 - ② '잠정'입력: '입력기간 내'에 확정되지 않은 경우 우선 기관차원에서 잠정적으로 '추정' 입력('17.8.25까지)

□ 전환규모, 예산소요액 등 <확정 내용> 전산시스템 입력

- (입력시기) '17. 8. 25(금) 이후 전환심의위원회, 노사협의 등을 통하여 전환대상, 인원 등이 확정되면 즉시 입력
- (입력내용) 전환대상, 전환인원, 전환시기, 예산소요액 등

□ 실태조사 방법

- 기관별로 중앙기관에서 소속기관 현황을 취합하여 '공공부문 비정규직 고용개선 시스템*'에 조사내용을 직접 입력 <구체적 내용은 실태조사 설명자료 참조>

* <http://public-survey.moel.go.kr>

11-2-2. 공공부문 정규직 전환실적 관리 협조

- 확정된 정규직 전환계획에 따라 전환을 추진한 경우 **전환실적을 신속히 전산시스템에 입력 조치**

* 전환실적 입력 전산시스템은 현재 개발 중으로 입력대상, 입력방법 등은 별도 시달

- 정규직 **전환계획, 전환실적** 등은 공개하고, 고용개선 실적이 우수한 기관은 모범사례로 홍보

- 전환계획, 전환실적 등은 청와대 「일자리 상황판」 자료로 활용

11-3. '18년 예산 반영(정규직 전환, 무기계약직 처우개선)

- 공공부문 각 기관은 정규직 전환과 관련하여 '18년도 필요한 예산을 기재부 등 예산 담당 부처 등에 요구
 - (중앙행정기관, 공공기관) 현재 '18년 예산요구안이 기재부에 제출되어 심의 중에 있으므로 정부 가이드라인에 따라 추가 예산 반영이 필요한 기관은 기 제출한 예산안을 수정하여 8월 4일까지 기재부에 예산 요구
 - * 정부예산안 국회 제출기한이 회계연도 개시 120일 전 인점을 감안하여 최대한 빨리 제출 요망
 - (자치단체, 교육청, 지방공기업) 예산편성 시기에 맞춰 예산 담당 기관에 제출
- '18년 예산요구 기준
 - ① 정규직 전환과 관련되어 직접 소요되는 예산액*
 - * 예) 무기계약직으로 전환되었을 경우 기존 무기계약직 등이 지급받는 수준의 금품을 지급받기 위하여 필요한 금액
 - ② 기존 무기계약직 및 '17~'18년에 추가로 전환될 무기계약직의 처우개선 비용
 - * 복지포인트 40만원(年), 명절상여금 80~100만원(年), 식대 130,000원(月) 등 우선 반영
 - ③ 각 부처는 국고보조사업 참여자의 정규직 전환 및 무기계약직의 처우개선에 필요한 소요예산
 - * 각 부처는 국고보조사업 중 전환대상 사업의 예산반영 결과를 자치단체 및 공공기관에 통지하여 해당 기관에서 이를 고려하여 정규직 전환 및 예산 편성을 할 수 있도록 지도
 - ④ '18년 최저임금 인상 예정에 따라 위반 우려가 있는 기관은 최저임금법에 위반되지 않도록 인건비 예산 편성
- '17년 정규직 전환에 따른 소요재원은 기관별 자체재원을 활용
 - '18년부터는 예산에 충실히 반영

11-4. 기존 대책 · 지침과의 관계

- 이번의 「공공부문 비정규직의 정규직 전환 가이드라인」과 기존의 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(11.11.28)」, 「상시지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(12.1.16)」중 다른 부분은 이번에 개정된 가이드라인을 적용
- 이번 「공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인」에 명시되지 않은 사항은 기존의 공공부문 비정규직 대책 및 지침 적용

11-5. 전환 추진 중 계약기간 만료 도래자에 대한 조치

- 정규직 전환기준 발표 이후 기관 전환계획 확정 전 계약기간 만료 시기가 도래한 기간제근로자에 대하여는 정규직 전환 심의위원회에서 해당직종의 정규직 전환대상 여부 등을 최우선적으로 판단
- 기관에 전환심의위원회 설치 전이거나 주무부처 등에서 특정직종에 대한 판단이 필요한 경우 등은 일정기간 계약연장 등을 통해 해당 근로자에게 불이익이 발생되지 않도록 함

□ 파견·용역근로자의 경우에는 '17.6.2 시행한 공문(공공기관노사관계과-1058) 에 따라 조치

⇒ 8월 공공부문 정규직 전환 로드맵 마련 전까지 ① 향후 추가적인 파견·용역·민간위탁 등 외주화 지양 ② 가까운 시일 내에 외주화 계약이 만료 되는 경우 신규 계약을 추진하기보다는 기존 계약을 한시적으로 연장

**공공부문 2단계 기관
비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인
<자치단체 출자·출연기관, 공공기관·지방공기업 자회사>**

2018. 5. 31.

관계부처 합동



목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

1. 개 요	90
1-1. 공공부문 정규직 전환정책 추진 배경	90
1-2. 2단계 공공부문 정규직 전환 배경	92
1-3. 기본 원칙과 방향	93
1-4. 의의	94
<참고: 이전 정부 정규직 전환정책과 비교>	95
2. 2단계 정규직 전환 추진 대상 및 비정규직 근로자	96
2-1. 2단계 정규직 전환 추진대상 기관	96
<참고: 2단계 특별실태조사 결과>	97
2-2. 정규직 전환 대상 비정규직	99
2-2-1. 기간제근로자	99
2-2-2. 파견근로자	99
2-2-3. 용역근로자	99
3. 정규직 전환 기준	100
3-1. 일반 원칙	100
3-1-1. 상시·지속적 업무는 정규직 전환	100
(1) 상시·지속적 업무 판단 기준	100
(2) 당해 업무가 연중 계속되는 업무인지 여부 판단	100
(3) 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단	101
3-1-2. 불가피한 경우에 한하여 예외 인정	101
3-1-3. 생명안전 업무는 직접고용	102
3-1-4. 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외	102
3-2. 인적 속성에 따른 전환예외 사유	103
3-2-1. 60세 이상 고령자	103
3-2-2. 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우	103

목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

3-3. 업무 특성에 따른 전환예외 사유(기간제)	104
3-3-1. 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우	104
3-3-2. 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우	104
<붙임: 직접일자리 사업 중 정규직 전환 대상 포함 가능 사업>	105
3-3-3. 고도의 전문적인 직무인 경우	106
3-3-4. 다른 법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사강사 중 특성상 전환이 어려운 경우	106
3-3-5. 이에 준하는 사유로서 전환심의위원회 등을 통해 정한 경우	106
3-3-6. 주요 사례별 전환 여부 판단 설명	107
① 국고보조사업 참여자의 정규직 전환	107
<참고: 중앙부처 정규직 전환 통보 국고보조사업 명단(1단계)>	108
② 타 기관으로부터 업무를 위탁받아 수행하는 기관의 정규직 전환	109
③ 연구인력의 정규직 전환	109
④ 단시간 및 초단시간근로자의 정규직 전환	109
3-4. 업무특성에 따른 전환예외 사유(과건·용역)	110
3-4-1. 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우	110
3-4-2. 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우	110
3-4-3. 산업수요·정부정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우	111
3-4-4. 다른 공공기관에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우	111
3-4-5. 근로자의 전환거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우	111
4. 정규직 전환 결정기구	113
4-1. 기간제: 정규직 전환심의위원회	113
4-1-1. 개요	113
4-1-2. 설치단위 및 시기	113
4-1-3. 위원회 구성·운영	113
4-1-4. 역할	114
4-1-5. 전환과정 정보 공유	114



목 차

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

4-2. 파견·용역: 노사 및 전문가 협의	115
4-2-1. 개요	115
4-2-2. 협의 단위	115
4-2-3. 협의기구 구성	116
4-2-4. 협의기구 운영 절차	116
4-3. 전환결정기구 구성 특례	119
4-3-1. 전환결정 기구 구성·운영 간소화	119
4-3-2. 공동전환결정기구 구성	119
5. 정규직 전환 방식	121
5-1. 기간제: 직접고용	121
5-2. 파견·용역	121
5-2-1. 직접고용 방식	121
5-2-2. 자회사 방식	121
5-2-3. 사회적기업 등 제3섹터 방식	122
6. 정규직 전환에 따른 채용방식	124
6-1. 개요	124
6-2. 원칙: 현 근로자 전환 채용	124
6-3. 예외: 경쟁채용	125
6-3-1. 요 건	126
6-3-2. 채용방식	126
6-4. 전환 추진 중에 계약기관 만료 도래자가 있는 경우	126
6-4-1. 기간제	127
6-4-2. 파견	127
6-4-3. 용역	128



목 차

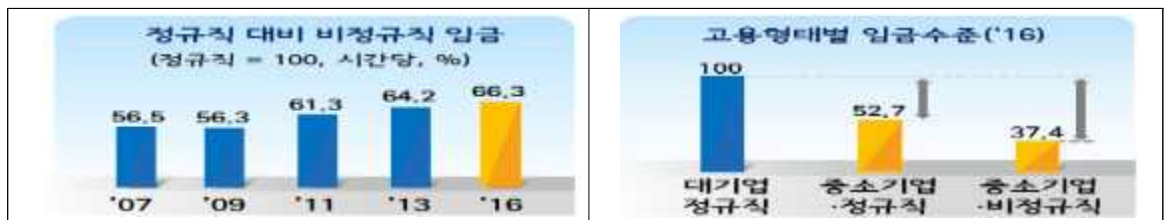
공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인

7. 정규직 전환 이후 임금체계	129
7-1. 원칙	129
7-2. 결정 방식	129
7-3. 전환 직후 예산반영 이전 과도기적 급여체계	130
8. 전환 시기	131
8-1. 기간제	131
8-2. 파견·용역	131
9. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선	132
9-1. 개요	132
9-2. 체계적 인사관리	132
9-3. 처우개선	132
9-4. 채용관행 개선	133
9-5. 전환제외자 보호	133
<참고: 표준인사관리규정 주요 내용>	134
10. 정규직 전환 정책 후속 조치	135
10-1. 정원·예산 등 반영	135
10-1-1. 정원 반영	135
10-1-2. 예산 반영	135
10-2. 평가체계 구축	136
10-3. 지도·점검 강화	137
11. 행정사항	138
11-1. 기관별 총괄책임자 및 담당부서 지정	138
11-2. 조속한 정규직 전환	138
11-3. 전환결정, 전환실적 등 전산시스템 신속 입력	138

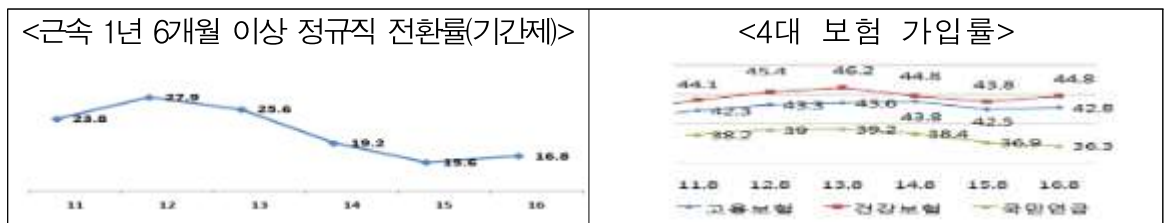
1. 개요

1-1. 공공부문 정규직 전환정책 추진 배경

- '97년 IMF 경제위기와 '08년 외환위기를 거치면서 우리 경제는 체질적인 변화를 겪고 있음. 고성장과 완전고용의 신화가 붕괴되고, 저출산 고령화의 문제들이 결부되면서 선진국 진입의 마지막 진통에 있음
- 외환위기 이후 기업들은 비용절감과 탄력적 인력운용을 위해 비정규직을 적극 활용하였고, 늘어난 비정규직은 저임금과 고용의 불안정성에 노출되어 사회양극화의 핵심적인 원인이 됨
- 규모면에서 국민 3명 중 1명('16년 32.8%)이 비정규직이고, 시간당 임금도 정규직의 65.5%에 불과하며, 대기업 정규직과 비교했을 때는 37.4% 수준에 불과한 상황임



- 비정규직 근로자의 절반이 1년 미만 근무자이고, 청년층(15~29세)과 장년층(50세~)이 비정규직의 64.8%를 차지하여 비정규직 문제가 곧 청년과 장년의 일자리 문제로 이어지고 있음
- 비정규직의 정규직 전환 정책에도 불구하고 전환율은 지속적으로 감소하고 있고, 사회보험 가입률도 정규직의 절반 수준에 불과하여 열악한 고용상황과 더불어 사회안전망도 부족한 현실임



- 최대의 사용자로서 공공부문 또한 효율성 중심의 경영혁신을 추구하면서 비정규직 확산의 책임에서 자유롭지 못한 상황임
- 그간 정부는 모범 사용자로서 공공부문 기간제들의 정규직 전환 정책을 추진하였으나 기간제 고용관행은 여전하고, 파견·용역은 오히려 증가하는 풍선효과가 발생하여 성과를 내는데 한계가 있었음

- '16년말 기준 고용노동부 실태조사에 따르면 공공부문 비정규직은 총 31만명으로 그 비중은 민간의 절반 수준이나, 파견·용역의 비중은 민간(4.5%)보다 높은(6.5%) 상황임



- 특히, 파견·용역은 총 121천명으로 청소원·경비원·시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%에 이르는 등 대부분 상시·지속적인 업무임에도 정규직 전환 대상에서 배제되어 왔음
- 급격한 환경변화에 대한 유연한 대응이라는 측면에서 고용의 유연성도 매우 중요한 가치이기는 하나, 우리나라의 비정규직 규모와 비중이 지나치게 높고 저임금과 고용불안에 노출되어 사회양극화를 초래하고, 사회통합을 심각하게 저해하고 있는 상황을 그냥 둘 수는 없음
 - 근로자들의 고용안정과 처우개선은 생산성 향상을 통해 장기적으로 기업의 경쟁력 제고에 기여할 것이고, 공공부문에서도 대국민 공공서비스의 질 개선으로 이어질 것임
- 절박하고 시급한 과제인 사회양극화 문제를 완화하고 고용-복지-성장의 선순환 구조를 복원하기 위해서는 '최대의 사용자'인 공공부문이 '모범적 사용자'로서 선도적 역할을 하여야 함
 - 선도적 역할을 위한 전환 정책은 기존의 소극적인 방식에서 탈피하여 근본적인 원인에 대해 보다 전향적인 접근법이 모색하여야 함
 - 상시·지속적인 업무에는 정규직으로 채용하는 것이 당연한 관행이 되어야 하고, '사람을 채용할 때는 제대로 대우하여야 한다'는 기본 당위에 입각하여 공공부문의 고용 및 인사관리를 정상화할 필요가 있음

1-2. 2단계 공공부문 정규직 전환 배경

- 정부는 '17.7.20 공공부문 비정규직의 정규직 전환을 위한 가이드라인을 마련하면서 1단계에 이어 2·3단계 전환을 추진한다는 계획을 발표
 - * 1단계: 중앙행정기관, 자치단체, 교육기관, 공공기관, 지방공기업
 - 2단계: 자치단체 출자·출연, 공공기관·지방공기업 자회사 / 3단계: 민간위탁기관
- 2단계 공공부문 기관들에 대한 정규직 전환은 현 정부의 공공부문 정규직 전환 계획에 따라 처음 추진하는 것으로,
 - 1)정부 재원에 대한 의존성이 높고, 2)업무의 성격상 공공성이 높으며, 3)독점적인 서비스를 제공하는 등 공공부문으로서의 특수성을 1단계 기관과 유사하게 가지고 있으므로 정규직 전환 대상에 포함하게 된 것임
- 다만, 2단계 기관 실태에 대한 기초자료가 부족하여 특별실태조사('17.12-'18.2)를 먼저 거친 후 추진하게 되었음
- 이러한 특별실태조사와 이에 대한 분석을 바탕으로 2단계 공공부문 기관의 조직 운영 및 비정규직 비중 등의 특성을 반영하여 가이드라인을 마련하게 됨

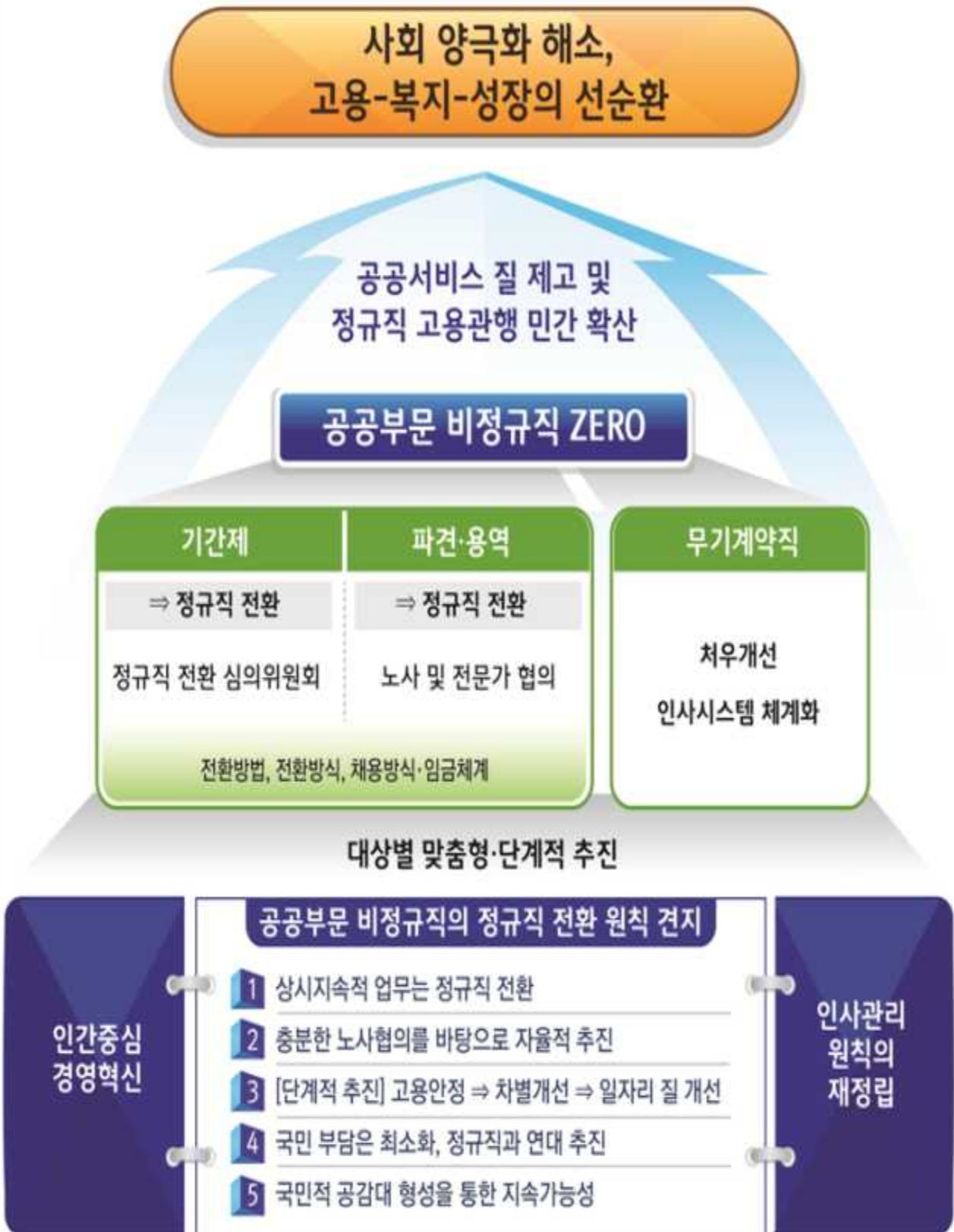
< 참고: 1단계 정규직 전환 추진 >

- 1단계 공공부문(853개소)은 '17.7.20 가이드라인 발표 이후 '20년까지 20.5만명을 목표로 정규직 전환을 본격 추진 중

** 20.5만명 = 17.5만명(기관별 잠정전환계획) + 3만명(추가 전환 여지)



1-3. 기본 원칙과 방향



1-4. 의의

- 현 정부의 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책은 비전, 목표, 내용, 절차 등에서 기존의 전환정책과는 다른 특별한 의의를 가짐
- 첫째, 공공부문 『인사 관리 정상화』를 위한 첫걸음임
 - 사람을 채용할 때는 제대로 대우하면서 하여야 한다는 『노동존중사회』의 정신을 구현하고, 민간부문을 선도할 모범적 사용자로서 공공부문은 더욱 솔선수범 하여야 한다는 의지를 밝히는 것임
- 둘째, 공공부문 경영혁신의 새로운 접근법을 모색함
 - ‘효율성’과 함께 인간중심성’을 혁신의 목표로 격상하는 것임
 - 경영혁신이 ‘효율성’ 중심으로 추진되어 비용절감을 위해 결과적으로 비정규직 사용이 지속되는 악순환의 고리를 차단하겠다는 것임
- 셋째, 공공서비스 질 개선의 방법을 혁신하겠다는 것임
 - 고용과 근로의 질 개선은 근로자들의 사기를 진작시키고 조직에 대한 일체감을 고양시켜 궁극적으로 대국민 공공서비스의 질이 개선될 것임
- 넷째, 전환정책의 수립에서 집행까지 협치(協治)로 추진한다는 것임
 - 이번 정책은 공공부문 전체를 아우르는 대규모 프로젝트인 바, 다양한 관계자들 간의 이해 충돌, 재정 부담과 유연성 저하 등 부작용을 최소화 하는 차원에서 노동계와 전문가들과 충분히 협의하면서 추진한다는 것임
- 다섯째, 전환대상을 대폭 확대하고, 국민부담을 최소화한다는 것임
 - 기간제만을 대상으로 하던 기존 전환방식을 넘어 대부분 상시·지속적 업무인 파견·용역 근로자들을 전환대상에 포함하였음
 - 정규직의 연대와 협조를 통해 단계적으로 추진하여 실질적 정책효과를 도모하고자 함
- 특히, 2단계 대상기관(자치단체 출자·출연기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사)은 이전 정부와 달리 현 정부의 공공부문 비정규직 전환정책에 처음으로 포함된 것임

구분	이전 정부	현행	
전환대상 기관	중앙정부 지방자치단체 공공기관 지방공기업 국공립 교육기관 (신규: 2단계) (신규: 3단계)	중앙정부 지방자치단체 공공기관 지방공기업 국공립 교육기관 <u>자치단체 출연·출자기관</u> <u>공공기관·지방공기업 자회사</u> <u>일부 민간위탁기관</u> * 단계적 추진	
전환대상 근로자	기간제근로자	기간제근로자 <u>파견·용역 근로자</u>	
전환 기준	상시 지속 판단 기준	<ul style="list-style-type: none"> 연중 10~11개월 이상 계속 ① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②) 	<ul style="list-style-type: none"> 연중 9개월 이상 계속 ① <u>삭제</u> ② 향후 2년 이상 예상
	전환 예외 사유	<ul style="list-style-type: none"> 인적 속성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 등 6개 사유 업무/직무 특성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 휴직·파견 업무대체자 등 11개 사유 	<ul style="list-style-type: none"> 인적 속성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 60세 이상 고령자 등 2개 사유 업무/직무 특성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> 휴직대체 등 보충적 근로 등 5개 사유
전환절차	정규직 전환 기준에 따라 기관 자체 판단에 따라 전환	<ul style="list-style-type: none"> (기간제) <u>전환심의위원회</u> (파견·용역) <u>노·사 및 전문가 협의를 거쳐 전환</u> → 컨설팅팀 지원 	
무기계약직 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> 상여금 80~100만원 복지포인트 30만원 	<ul style="list-style-type: none"> 무기계약직 <u>정원관리(훈령·규정)</u> <u>명절상여금, 복지포인트 지급</u> <u>식비 차별 없이 지급</u> <u>기간제를 거치지 않고 정규직으로 고용</u> <u>상시지속업무 신설, 결원 시 정규직 고용</u> 	

2. 2단계 정규직 전환 추진 대상 및 비정규직 근로자

2-1. 2단계 정규직 전환 추진대상 기관

- 2단계 대상기관은 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 자회사, 지방공기업 자회사로서 전체 600개* 기관

- 그 중에서 자치단체 출연·출자기관이 553개소(92.2%)로 대다수를 차지

* ①해외 자회사(현지법 적용), ②프로젝트가 종료되면 자동 해산되는 한시 회사(페이퍼컴퍼니), ③금융공기업 중 i)구조조정 및 매각을 추진 중인 자회사, ii)자금만 있고 인적실체가 모호한 펀드나 투자조합 등을 제외한 691개소를 대상으로 실태조사 실시

↳ 실태조사 결과 근로자가 없는 기관 89개소, '18년 공공기관 지정 2개소 제외

대상기관	선정 기준
① 자치단체 출연·출자기관 <553개소>	○ 지방자치단체가 설립하고 「지방자치단체출자·출연 기관의 운영에 관한 법률」에 의하여 행안부장관이 지정·고시한 기관 - 출자기관은 지방자치단체의 지분이 최소 100분의 10 이상 * 자치단체 출자·출연법
② 공공기관 자회사 <41개소>	○ 공공기관이 ① 지분의 50% 이상을 보유하거나 ② 지분의 30% 이상을 보유하고 실질적인 지배력 을 가진 법인 * 알리오 시스템 공시 기준
③ 지방공기업 자회사 <6개소>	○ 지방공사가 지분의 100% 를 보유하고 있는 법인 * 지방공기업법 시행령 제57조의4 제2항제1호

<2단계 특별실태조사 개요>

- (대상기관) 자치단체 출자·출연, 공공기관·지방공기업 자회사 600개소
 - * 해외 자회사, 한사회사, 펀드·투자조합(금융공기업) 제외
- (조사항목) 규모(정규직, 기간제, 파견·용역), 직종, 처우수준(임금, 복지포인트, 상여금, 식대), 사용사유, 기타
- (조사기준일 및 기간) '17.10.31.(화) 기준, '17.11.27 ~ '18.2월 조사

I. 기관구성 및 규모

□ (기관구성) 자치단체 출자·출연기관 및 공공기관·지방공기업 자회사 600개 기관

- 자치단체 출자·출연기관이 553개소 (92.2%)로 대부분

- 문화재단(105개), 장학회(60개), 복지재단(32개), 지방의료원(30개) 등 시민 생활과 밀접한 서비스업무 수행 기관 다수

- 공공기관·지방공기업 자회사는 47개소로 대상의 7.8%에 불과, 공공기관 분야 41개소, 지방공기업 분야 6개소



- 특히, 지방공기업 자회사 중 5개소가 서울시 지방공기업 소속

□ (업종) 부문별로 기관설립 목적, 사유 등이 달라 업종에 차이 존재

- (자치단체 출자·출연기관) 협회 및 단체 서비스업(25.7%)→ 전문과학기술 서비스업(17.4%)→ 예술·여가 관련 서비스업(13.9%)→ 보건복지서비스업(12.7%) 順
- (공공기관 자회사) 금융보험업 10개소(24.4%), 전문과학기술서비스업 8개소 (19.5%), 정보통신업·전기가스공급업 등이 각각 4개소(9.8%) 順
- (지방공기업 자회사) 운수창고업 2개소(33.3%), 사업시설관리 2개소(33.3%) 順

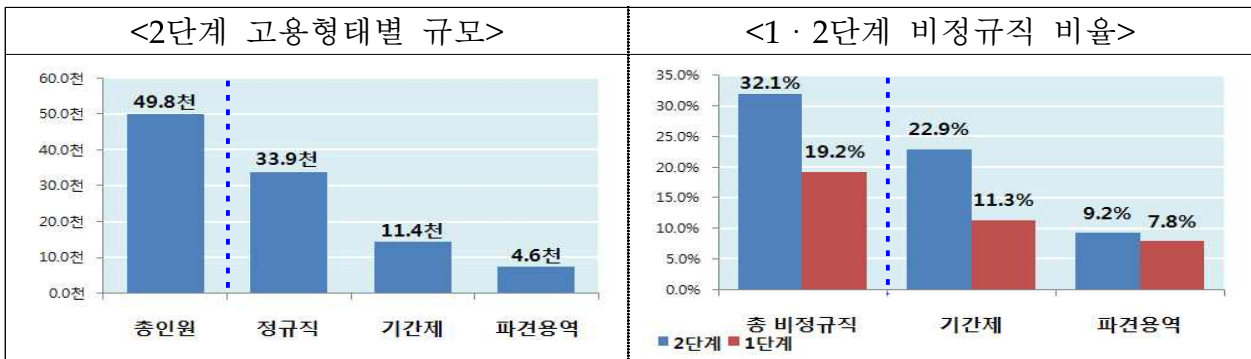
* 1단계는 중앙기관, 자치단체, 교육기관 등 공공행정(46.7%) 중심

□ (기관 규모) 100인 미만이 전체의 79.2%이고, 30인 미만도 287개소(47.8%)에 달해 소규모 조직이 대다수, 1,000인 이상은 4개소에 불과

* 1단계 기관의 경우 1,000인 이상이 333개소(39%), 100인 이상이 771개소(90.4%)

II. 비정규직 규모

- (규모) 전체 근로자 49,839명 중 비정규직은 15,974명(32.1%)으로 1단계 기관(19.2%)에 비해 매우 높고, 민간부문(32.8%)과 비슷한 수준
- (유형별) 기간제가 11,392명(71.3%), 파견·용역이 4,582명(28.7%)으로 기간제 비중이 높음



□ 부문별 비정규직 규모 및 비율

- (자치단체 출자·출연기관) 전체 비정규직의 90.8%(14,516명)으로 대다수 차지, 비정규직 비율은 35.1%로 민간부문 수준(32.8%)을 상회
 - 이는 기존 정규직 전환정책 대상이 아니었고, 자치단체의 재정에 의존하는 비율(45.2%)이 높은 것에 기인
- (공공기관 자회사) 28.9% 수준으로 모회사인 공공기관(1단계) 32.0%에 비해서는 다소 낮은 수준
- (지방공기업 자회사) 비정규직 비율이 6.9%*로 매우 낮음
 - * 대부분(5/6개소)이 서울시 지방공기업으로 규모가 크고 기 정규직 전환 실시

III. 기관 운영 재원

- 기관운영재원을 모회사에 의존하는 기관이 251개소(41.8%)로 많고, 자체 수입으로 운영하는 기관은 210개소(35.0%)에 불과
 - 공공기관 자회사는 금융, 전문기술 등 업종특성상 독자수익 비율(73.2%)이 높음

구분	계	독자수익 창출	모회사 서비스 제공 수익 창출	모회사 의존
계	600	210 (35.0%)	139 (23.2%)	251 (41.8%)
자치단체 출자출연기관	553	178 (32.2%)	125 (22.6%)	250 (45.2%)
공공기관 자회사	41	30 (73.2%)	10 (24.4%)	1 (2.4%)
지방공기업 자회사	6	2 (33.3%)	4 (66.7%)	(0.0%)

2-2. 정규직 전환 대상 비정규직

2-2-1. 기간제근로자

- 근로계약 시 일정기간의 근로계약기간을 정하여 근로하는 자로 계약기간의 길고 짧음, 명칭 등과 관계없으며, 기간의 정함이 있는 단시간 근로자*도 포함됨

* 1주 동안의 소정근로시간(법정 근로시간 범위에서 근로자와 사용자 사이에 정한 근로시간)이 그 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(기간제법 제2조)

2-2-2. 파견근로자

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견계약을 맺고 사용기관의 업무지시를 받아 근로하는 자

* (예시) 사무보조(비서), 운전원, 전산보조원, 조리사, 번역가 등

2-2-3. 용역근로자

- 용역업체 소속이면서 공공기관으로부터 수탁받은 업무를 수행하며, 용역업체의 지휘·명령을 받는 자로 다음에 해당하는 근로자
- 계약명칭(용역계약, 위탁계약 등)과 관계없이 국가·지방계약법령 등에 따라 용역계약 시 공공기관에서 인건비를 구체적으로 산정하고 채용하여야 할 근로자 수 등을 정하는 경우

* 예) 시설물청소원, 경비원, 시설관리원, 주차관리원 등 단순노무종사자

※ (민간위탁근로자) 인건비·채용인원 등을 구체적으로 산정하지 않고 시설 전체나 특정업무(공공서비스) 등을 포괄적으로 위탁(민간위탁)하는 경우에는 '18년 중 실태조사 대상에 포함하여 전환여부 검토

* (예시) 역사운영, 직장 어린이집, 복지관, 생활폐기물 수집·운반, 창업지원, 인턴십 운영, 카페테리아 등

3. 정규직 전환 기준

3-1. 일반 원칙

3-1-1. 상시·지속적 업무는 정규직 전환

- 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 상시·지속적 업무에 해당하면 원칙적으로 정규직 전환 대상임

(1) 상시·지속적 업무 판단 기준

- ①연중 계속되는 업무로서 ②향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 이전의 기준을 완화하여 전환대상 범위를 확대

< 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용 >

기 존	개 선
<ul style="list-style-type: none"> ■ 연중 <u>10~11개월</u> 이상 계속 ■ ①과거 2년 이상 지속 ■ ②향후 2년 이상 예상 (①+②) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연중 <u>9개월</u> 이상 계속 ■ ①삭제 ■ ②향후 2년 이상 예상

- 상시·지속적 업무에 해당하는지 여부는 원칙적으로 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 함

(2) 당해 업무가 연중 계속되는 업무인지 여부 판단

- 당해 『업무』가 연간 9개월 이상 계속되는 업무
 - ‘9개월 이상’ 여부의 판단은 원칙적으로 개별 근로자들의 근무기간이나 계약기간이 아니라 당해 직무를 기준으로 하여야 함
 - 동일한(하나의) 장소(사업장)에서 이루어지는 동종·유사 업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하는 경우에도 연간 9개월 이상이면 연중 계속되는 업무로 간주
 - 급식조리원 등과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연간 9개월 이상 계속되는 업무라면 연중 계속되는 업무로 간주

☞ 상시·지속 기준을 회피하기 위한 수단으로 동일 업무를 3개월 등으로 쪼개어 근로계약을 반복하지 않도록 각별히 유의

(3) 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단

- 사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 2년 이상 계속 수행될 것으로 예상되는 경우를 의미함
- 사업이나 업무가 매년 반복되거나 유사한 업무로 변경되어 2년 이상 지속 예상 시 전환 대상에 포함

* 2년 이상 지속 판단 시 당해 사업의 중기재정운영계획을 수립할 때 향후 2년 이상 편성한 경우 하나의 판단준거가 될 수 있을 것임

- 다만, 사업 완료 시점이 2년 이내로 명확한 경우 전환대상에서 제외

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

3-1-2. 불가피한 경우에 한하여 예외 인정

- 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직에 대하여는 정규직 전환을 원칙으로 하나 일부 불가피한 경우에는 정규직 전환 예외를 인정 (3-2, 3-3, 3-4 전환예외 참조)

❖ 전환 예외사유와 기간제법 기간제한 예외사유와의 관계

- 기간제법 제4조에서 정한 기간제 근로자 사용기간(2년) 예외사유와 가이드라인의 전환 예외사유와는 관계가 없음
- 따라서 기간제법에 의한 기간제한 예외사유에 해당하더라도 상시·지속적인 업무이고, 가이드라인의 예외사유에 해당하지 않는다면 원칙적으로 정규직 전환대상임

- 다만, 전환 예외 사유에 해당하더라도 기관의 상황을 감안하여 기관의 판단으로 전환 추진 가능

3-1-3. 생명·안전업무는 직접고용

- 국민의 생명·안전에 밀접한 관련이 있는 업무에 비정규직을 사용할 경우 업무 집중도, 책임의식 저하로 사고 발생의 우려가 있으므로 직접 고용이 원칙
- 다만, 생명·안전 업무의 판단기준에 대한 사회적 합의가 이루어지지 않은 상황으로 생명·안전업무의 구체적 범위는 기관별 노사 및 전문가 협의, 다른 기관의 사례, 업무 특성 등을 참조하여 기관에서 결정
- 산업안전보건관리자, 폭발물·화학물질 처리업무, 국가 주요시설 소방 업무 등은 생명·안전 업무의 범주에 포함될 수 있을 것임
- 향후 이해관계자 및 전문가 의견수렴 등 사회적 공감대 형성 과정을 거쳐 공공·민간부문에 모두 적용되는 공정하고 합리적인 생명·안전 업무의 기준을 수립할 계획

3-1-4. 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외

- 정규직 전환대상 비정규직은 『상시·지속적 업무』에 종사하는 자이므로 일시·간헐적 업무에 종사하는 비정규직은 전환대상에 해당하지 않음
- 일시·간헐적 업무란 기본적으로 상시·지속적 업무에 해당하지 않는 경우를 말하며 구체적으로는 아래와 같음
 - 연중 9개월 미만으로 수행되는 업무
 - * 매년 6개월(예: 4월~9월)간 동일 사업을 수행하는 경우와 같이 사업이 매년 반복적으로 이루어지더라도 연중 사업수행기간이 9개월 미만인 경우는 전환대상 아님
 - 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속기간이 명확한 경우
 - 연중 9개월 이상이라도 사업기간이 정해져 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료가 명확한 경우
 - * 예) 평창동계올림픽 조직위원회, 3년 프로젝트 사업, ○○시 경전철 건설추진단 등

3-2. 인적 속성에 따른 전환예외 사유

3-2-1. 60세 이상 고령자

- 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 “고령자고용법”)」 제19조에 정년을 60세 이상으로 정하도록 규정되어 있으므로 60세 이상은 전환 예외 인정
 - 따라서, 기간제법에서 전환예외로 인정되었던 55~59세도 정규직 전환대상에 포함
 - 60세 이상으로 이번 정규직 전환대상에서 제외되더라도 관행적으로 일정 연령까지 기간제 근로자 등으로 고용해온 경우는 계속 근무할 수 있도록 조치할 필요가 있음
 - * 동 가이드라인을 이유로 관행적으로 고용해 오던 60세 이상 근로자의 근로계약을 해지하지 않도록 각별히 유의
- 다만, 종사자 상당수가 60세 이상인 청소·경비 직종은 정년을 65세로 설정할 것을 적극 권고
 - 관행적으로 65세 이후에도 일정 연령까지 근무한 경우 65세 이후에는 평가를 거쳐 1년 단위 기간제 형태로 계속 고용할 수 있을 것임

3-2-2. 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우

- 선수와 같이 특기 활용 등의 목적으로 채용되고 체력적 요인 등의 이유로 한정된 기간에만 고용이 될 것으로 예상되어 사회통념상 정년까지 근무할 것으로 기대하기가 곤란한 경우에 한해 인정

3-3. 업무 특성에 따른 전환예외 사유(기간제)

3-3-1. 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우

- 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 한시적으로 그 업무를 대신하는 경우

* 예) 육아휴직, 병역휴직 등

- 각 기관은 육아휴직 등 일상적인 대체인력에 대해서는 정원을 확보하는 방안 모색 등을 통해 비정규직 사용이 감소되도록 우선 노력

3-3-2. 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우

* 파견·용역의 경우에도 경과적 일자리라면 동일하게 적용

- 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우 중 경과적 일자리에 해당하는 경우 정규직 전환 대상에서 제외

- 「경과적 일자리」란 구직자에게 일정한 일경험과 직장생활에 필요한 능력을 갖추도록 지원함으로써 더 나은 일자리로 이동할 수 있도록 매개하는 일자리임

- 보통 취약계층의 취업의욕과 직무능력을 향상시켜 시장일자리에서 용이하게 진입할 수 있도록 지원하는 것이 목적인 경우가 많음

- 정부 재정지원 직접일자리사업* 참여자는 원칙적으로 정규직 전환 곤란

* 직접일자리사업은 일반적으로 실업대책의 일환으로 추진되는 재량사업이므로 사업이 2년 후에 지속되리라 기대하기 어려움

- 다만, 「2017년 중앙-자치단체 합동지침」의 직접일자리사업 중 성격이 다른 아래의 <붙임> 사업*은 정규직 전환 대상 포함 가능

* 해당 사업들은 다른 직접일자리사업과는 달리 ① 정부가 개별법에 근거하여 의무적으로 제공하여야 하는 업무로, 향후 2년 이상 지속되리라 예상되고, ② 상시·지속적인 업무로 운영되어 왔으며, ③ 일정한 자격 요건을 필요로 하는 경우가 많아 일정한 기간을 두고 근로자를 다시 선발하여서는 사업의 본래 목적을 달성하기 어려운 경우가 많음

⇒ <붙임> 사업 참여자가 정규직 전환에 해당되는지 여부는 참여자 인적특성, 사업의 성격, 상시·지속성 등을 종합적으로 고려하여 정규직 전환 심의위원회에서 최종 결정

- 직접일자리 사업 참여자가 아닌 일자리사업 수행기관 전담인력 등 사업 운영인력으로서 상시·지속적으로 동 사업을 수행하고 있는 경우 정규직 전환 대상임

붙임

직접 일자리사업 중 정규직 전환 대상 포함 가능 사업

* 세부사업명 내에 내역사업명이 있는 경우는 내역사업명을 기준으로 전환대상 가능 사업을 판단

연번	부처	세부사업명(내역사업명)	유형	수행방식	근거법
1	농림부	가축위생방역지원(전화예찰)	공공업무지원형	민간보조	가축전염병예방법 제9조 (가축위생방역본부)
2	농림부	도농교류활성화 (마을사무장채용지원)	공공업무지원형	지자체보조	도시와 농어촌간의 교류촉진에 관한 법률
3	문체부	국민문화향유권확대 (국립박물관 미정리유물 등록 및 자료 정리, 공공도서관 개관시간 연장지원)	공공업무지원형	지자체보조	박물관 및 미술관 진흥법 제9조
4	문체부	생활체육지도자활동지원	공공업무지원형	지자체보조	국민체육진흥법 제18조, 제22조
5	문체부	장애인생활체육활성화지원 (장애인생활체육지원)	공공업무지원형	지자체보조	국민체육진흥법 제34조
6	문화재청	문화재돌봄사업	경기대응형	지자체보조	문화재보호법 제15조 문화재돌봄법(제출 준비 中)
7	보훈처	국가유공자등노후복지지원 (가사간병지원)	사회서비스형	직접수행	국가보훈기본법 제19조 제2항
8	복지부	노인돌봄서비스지자체보조	사회서비스형	지자체보조	노인복지법 제27조의2
9	복지부	장애인활동지원	사회서비스형	지자체보조	장애인활동지원에관한법률 제3조
10	복지부	지역아동센터지원 (아동복지교사파견지원)	사회서비스형	지자체보조	아동복지법 제4조
11	복지부	지역자율형사회서비스투자사업	사회서비스형	지자체보조	사회서비스 이용 및 이용권 관리에 관한 법률 제4조
12	여가부	건강가정및다문화가족지원 (다문화가족 방문교육지원 다문화가족자녀 언어발달 지원 결혼이민자 통번역 서비스 언어영재교실 운영 등)	사회서비스형	지자체보조	다문화가족지원법
13	여가부	아이돌봄서비스 (아동양육지원)	사회서비스형	지자체보조	아이돌봄 지원법 제3조, 제4조
14	여가부	청소년방과후활동지원	사회서비스형	지자체보조	청소년기본법 제48조의2
15	행자부	자원봉사활동화지원 (자원봉사코디네이터지원사업)	공공업무지원형	지자체보조	자원봉사활동 기본법 제4조, 제19조
16	환경부	환경지킴이 (자연환경해설사)	경기대응형	직접수행, 출연	자연환경보전법 제59조

3-3-3. 고도의 전문적인 직무인 경우

- 의사, 치과의사, 변호사, 공인회계사, 변리사, 관세사, 엔지니어 등 고도의 전문적인 직무를 수행하는 경우가 해당
- 고도의 전문적인 직무에 대한 구체적인 판단은 해당 직종 종사자의 고용형태, 업무내용, 근로조건 등을 토대로 정규직 전환 심의위원회에서 결정하되, 기간제법을 위반하지 않도록 각별히 유의

3-3-4. 다른 법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우

- 학교에는 학생 수준별 수업, 수업 지원, 특기개발 및 지원 등 다양한 교육수요가 존재하고 이를 충족시킬 필요성 등에 의해 다양한 교사·강사 그룹이 존재

- 학교 교사·강사간에도 채용목적, 채용절차, 업무수행 내용, 채용근거, 고용기간 등이 다름

* 타 법령에서 기간을 달리 정하고 있는 경우: 기간제교사(교육공무원임용령), 영어회화전문강사(초중등교육법)

- 기존 교사와 채용사유와 절차·고용형태·근로조건 또한 다름

- 교육기관의 교사 강사 등은 수행업무내용, 근로조건, 채용절차 등을 종합적으로 고려하고 이해당사자의 다양한 의견을 들어 정규직 전환 심의위원회에서 결정

☞ 교육부에서 '17.9월 발표한 「기간제 교원 및 학교강사(7개 직종) 공통 가이드라인」 참조

3-3-5. 이에 준하는 사유로서 전환심의위원회 등을 통해 정한 경우

- 기관 단위로 설치한 「정규직 전환 심의위원회」에서 업무특성, 기관특성 등을 고려하여 전환 예외 사유에 해당하는지 엄격히 심사

- 위의 전환예외 사유에 해당할 만큼 정규직 전환이 곤란한 불가피한 사유가 존재해야 함

3-3-6. 주요 사례별 전환 여부 판단 설명

㉠ 국고보조사업 참여자의 정규직 전환

(1) 개요

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

(2) 전환 여부 판단

- 반복갱신 되는 등 향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 경우 상시·지속적 사업으로 보아 정규직 전환 추진(일시·간헐은 제외)
 - 다만, 사업의 종료기간이 명확하게 정해진 국고보조사업은 전환 대상에서 제외
- * 2년 이상 지속되는 국고보조사업에 해당하나 경과적일자리 차원에서 일정기간 근무하는 경우 정규직 전환대상에서 제외

(3) 전환 절차

- 각 기관은 수행 중인 국고보조사업을 파악하고, 상시·지속 여부를 자치단체·모회사·관계부처와 협의하여 상시·지속인 경우 정규직 전환을 추진
- 각 부처는 국고보조사업을 면밀히 검토하여 사업의 성격이 상시·지속적 업무이고 정규직 전환대상에 포함된다고 판단하는 경우
 - 기재부 등 관계부처와 예산문제를 협의하여 정규직 전환 대상 여부를 확정하고, 그 결과를 대상기관 및 고용노동부에 통보

참고

중앙부처 정규직 전환 통보 국고보조사업 명단(1단계)

연번	부처	세부사업명 (내역사업명)
1	복지부	노인일자리 및 사회활동지원(시도전담인력)
2	복지부	자살예방 및 지역정신보건사업(정신복지센터종사자지원)
3	복지부	자살예방 및 지역정신보건사업(중독관리통합지원센터종사자지원)
4	복지부	의료급여 경상보조
5	복지부	취약계층 아동 등 사례관리(지역드림스타트통합사례관리지원)
6	복지부	지역아동센터 지원(아동복지교사 파견지원)(주 40시간 근무자)
7	복지부	지역아동센터 지원(아동복지교사 파견지원)(주 25시간 근무자)
8	복지부	지역아동센터 지원(아동복지교사 파견지원)(주 12시간 근무자)
9	복지부	감염병 예방관리
10	복지부	에이즈 및 성병예방
11	복지부	국가 예방접종 실시
12	복지부	국가 결핵예방
13	복지부	국가 결핵예방
14	복지부	지역거점진단 인프라 구축
15	여가부	여성경제활동 촉진 지원
16	여가부	가정폭력 피해자 지원
17	여가부	성매매 방지 및 피해자 지원
18	여가부	건강가정 및 다문화가족 지원(건강·다가통합센터종사자)
19	여가부	건강가정 및 다문화가족 지원(건강가정지원센터종사자)
20	여가부	건강가정 및 다문화가족 지원(다문화가족지원센터종사자)
21	여가부	청소년지도사 배치 지원
22	여가부	지역사회 청소년 통합 지원체계 운영
23	여가부	청소년 동반자 프로그램운영 지원
24	여가부	학교 밖 청소년 지원
25	여가부	학교폭력 예방프로그램
26	여가부	아동·청소년 성범죄 예방 교육 및 피해자 치료 재활
27	행안부	과거사 관련 업무지원단 운영(임시유해안치시설운영지원)
28	행안부	과거사 관련 사업 지원(제주43희생자전산관리등)
29	행안부	과거사 관련 사업 지원(산청·함양사건합동묘역관리운영)
30	행안부	자원봉사 활성화(자원봉사코디네이터지원)
31	해수부	해양 보호구역 관리
32	산업부	지역생활권 발전협의체 지원
33	고용부	취업성공패키지 지원
34	고용부	취약계층취업 지원(경력단절여성취업지원)
35	고용부	신규실업자 등 직업훈련
36	고용부	전직실업자 등 능력개발지원

* 1단계 전환 시 상시·지속적 업무로 판단하였던 국고보조사업으로, 2단계 국고보조사업 정규직 전환 과정에 참조

② 타 기관으로부터 업무를 위탁받아 수행하는 기관의 정규직 전환

- 위수탁계약에 따라 해당 기관의 업무수행 여부가 결정되는 경우 향후 업무를 지속적으로 수탁 받을 수 있는지 여부가 해당 업무의 상시 지속성 여부를 판단하는데 있어 매우 중요
- 법령, 관행 등에 따라 지속적으로 업무를 수탁 받을 것이 예상되는지, 수탁방식(공모 vs 수의계약), 공모방식의 실질(형식적 vs 실질적) 등을 고려하여 정규직 전환 여부를 판단

③ 연구인력의 정규직 전환

- 상시·지속적인 연구업무를 수행하는 연구인력(보조인력 포함)은 원칙적으로 정규직 전환대상임
- 일정기간 프로젝트형 연구사업에 참여 연구인력은 일시적 업무로서 전환 예외이나
 - 프로젝트형 연구를 반복적으로 수행하여 사실상 상시 연구인력인 경우에는 전환대상이 될 수 있을 것임
- ☞ 과기부에서 '17.10월 발표한 「출연(연) 비정규직의 정규직 전환 가이드라인」을 참조할 수 있을 것임

④ 단시간(시간제) 및 초단시간근로자의 정규직 전환

- 단시간(시간제)근로자도 상시·지속적 업무 수행 시 정규직 전환대상에 포함
- 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자의 경우, '초단시간이라는 이유'만으로 전환대상에서 제외되지 않도록 유의
 - * 근로일이나 시간이 불규칙적이어서 예측이 곤란하거나 근로일이 주 1일 등 정규직 전환이 매우 곤란하다고 판단되는 경우에는 정규직전환심의위원회를 거쳐 예외로 할 수 있음
- 초단시간근로자의 정규직 전환 시에는 가급적 주15시간 이상으로 해서 사회보험 적용 등을 통해 양질의 시간제일자리로 바꾸어 나가는 것이 바람직
 - 인사관리체계를 변경하는 등 근로시간을 늘려 전환대상에 포함하는 노력을 우선할 필요

3-4. 업무특성에 따른 전환예외 사유(파견·용역)

3-4-1. 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우

- 민간이 보유한 고도의 전문인력이나 인적자원과 기술, 자본 등이 유기적으로 연계되어 있는 업무의 경우에는 공공기관이 단시일 내 관련 전문성 및 관련 역량을 축적하기 곤란할 뿐 아니라 자칫 민간 기업이 육성한 핵심 인력의 유출 등의 문제가 있어 전환대상에서 제외
 - 다만, 이 경우에도 민간기업과의 충분한 협의를 통해 전환대상에 포함시킬 수 있으나, 전환 시 관련 시설 및 장비, 충분한 전문성 및 업무 역량 등이 전제되어야 할 것임
- 민간의 고도의 전문성 업무 해당 요건(예시)
 - 민간업체에 고도로 축적된 기술·업 노하우·자격증 보유 전문 인력·관련 교육수준 등 인적자본이 해당 업무 수행에 차지하는 비중이 매우 큰 업무
 - 대규모 인적·물적 네트워크 또는 고가의 시설·장비 등을 필요로 하여 공공기관이 자체해결·보유·관리하기가 곤란한 업무 등
- 단순히 업무 내용이 '전문적'이라는 이유로 전환대상에서 제외시키지 않도록 유의

3-4-2. 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우

- 정부가 법령·정책을 통해 원자력 등 특정 분야 중소기업(중소기업) 육성·진흥 정책 추진과 이를 위해 정부 업무의 민간 위탁을 장려하여 온 경우를 정규직으로 전환하게 되면 관련 산업의 존립에 중대한 영향을 미칠 수 있는 등 기존 중소기업 진흥책의 유명무실화로 이어질 우려가 있으므로 전환대상에서 제외
- 법령·정책 등에 의해 중소기업이 장려되는 업무(예시)
 - 「엔지니어링산업 진흥법」, 「소프트웨어산업 진흥법」, 「정보통신산업 진흥법」, 「방사선 및 방사선 동위원소 이용진흥법」, 「콘텐츠산업 진흥법」 등에 따라 중소기업 진흥 정책이 추진된 경우

3-4-3. 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우

- 산업수요·정부정책의 변화 등에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 업무를 정규직으로 전환하는 경우 향후 기능조정이 복잡해지고 어려워지는 문제가 발생하므로 전환대상에서 제외
- 이러한 기능조정 사유로는 산업수요의 변화, 누적 영업적자로 인한 국민 부담 증가, 해외시장 진출 등 신규시장 역량 집중 등이 포괄될 수 있음
- 공공기관운영위원회 결정에 따라 기능조정이 추진 중인 기관 또는 주무부처 혹은 지방자치단체에서 기능조정 필요성을 인정해 매각·구조조정 등이 진행 중인 기관 등이 여기에 해당할 수 있을 것임

3-4-4. 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우

- 정규직 전환방법으로는 직접 고용 뿐 아니라 별도 공단 또는 자회사를 통한 고용도 있으므로 해당 공공기관의 자회사 또는 다른 공공기관에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우 전환대상에서 제외
- 전환대상에서 제외한다는 것은 위탁 공공기관(모회사) 정규직으로의 전환대상이 아니라는 것이지, 수탁기관(자회사)에서 고용된 기간제 근로자의 정규직 전환이 제외된다는 것을 의미하는 것은 아님
 - 따라서, 수탁기관(자회사)에 고용된 기간제근로자는 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(17.7.20)」 및 본 가이드라인에 따라 정규직 전환 여부를 별도로 판단해야 할 것임

3-4-5. 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

- 정규직 전환 후 임금 및 정년 등 근로조건 저하를 이유로 근로자(노조 등)가 전환을 거부하는 경우나 현 업체에 정규직으로 계속 고용되기를 희망하는 경우 등 비전환의 합리성이 인정되면 전환대상에서 제외 가능

- 다만, 파견근로자의 전환 거부 등으로 인해 전환대상에서 제외되더라도 전환 거부의사를 표명한 근로자가 근로계약기간 만료 등의 이유로 퇴사할 경우 상시·지속적 업무에 신규 채용자는 정규직으로 채용
 - 또한, 용역근로자의 일부가 전환거부할 경우 용역계약 종료 후 전환희망 근로자는 직접 고용 등의 조치를 취하고, 전환 거부자에 해당하는 결원 부분은 각 기관이 상시지속 업무 여부를 판단하여 정규직으로 신규 채용
- 구체적인 사례에 대한 판단은 노사협의 및 전문가 컨설팅 등을 통해 결정

4. 정규직 전환 결정기구

4-1. 기간제: 정규직 전환심의위원회

4-1-1. 개요

- 기관에서 직접 고용한 기간제근로자의 정규직 전환 결정을 위해 각 기관에 「정규직전환심의위원회(이하 ‘전환심의위원회’)」를 둠
- 기간제근로자의 전환여부는 직접고용 근로자의 전환에 관한 사항이고, 불이익 취급이 아니므로 신속하고 객관적인 결정을 위해 당사자간 협의 방식 보다 기관 내 전환심의위원회 방식으로 결정토록 함

4-1-2. 설치단위 및 시기

- (설치단위) 공공부문 각 기관에 설치(공동설치가 가능한 기관은 통합하여 설치 가능, 4-3-2 참조)
- (설치시기) 정부의 가이드라인이 발표된 직후 내부적 준비를 거쳐 조속한 시일 내에 설치

4-1-3. 위원회 구성·운영

- 기관특성, 비정규직 규모, 직종의 다양성 등을 고려하여 4~8인 범위에서 구성하되, 필요시 인원 조정 가능
 - 내·외부 인사로 구성하되, 1/2은 외부인사를 포함하는 것을 권고
 - 외부위원은 인사노무 및 노사관계 전문가, 노동위원회 조정위원, 기관 사업(복지·교육·해양분야 등)과 관련된 전문가, 변호사, 노동계 추천인사 등 전문성을 갖춘 사람으로 위촉
 - 기관의 자문변호사 또는 자문노무사 등은 전환심사의 공정성 확보를 위해 위촉을 가급적 지양
- * 필요시 컨설팅팀에서 제공하는 Pool 활용(기관별 관할 지방고용노동관서에 요청)
- 기관에 기존의 인사위원회가 있다하더라도 정규직전환심의를 위해 별도의 전환심의위원회를 구성하여 운영하는 것이 바람직

- 다만, 기존 인사위원회가 전환심의위원회 구성요건(외부위원에 노동계 참여 등)을 모두 충족하고, 공정하고 객관적 운영이 가능한 경우에는 대체하여 운영할 수 있음
- 위원장은 기관장이 지정 또는 위원간 협의를 통해 정하고, 위원장은 위원들의 의견을 들어 회의를 소집하고 주재
- 의결이 필요한 안건은 전체 위원 과반수 출석에 과반수 찬성으로 결정 (기관 사정에 따라 달리 정할 수 있음)

4-1-4. 역할

- 각 기관은 기간제 및 무기계약직 근로자의 직종, 업무내용, 고용형태, 근로조건, 규모 등 실태를 조사하여 위원간 정보를 공유
- 기간제 근로자 중 쟁점이 되는 주요 직종의 근로자 대표, 기관 실무 책임자, 전문가, 이해관계자 등으로부터 정규직 전환과 관련한 다양한 의견수렴(심의회 출석, 간담회, 현장방문 등의 형태로 가능)
- 정부의 정규직 전환기준, 해당 기관의 기간제 근로자 실태, 노사 및 이해관계자 등의 의견수렴 결과 등을 고려하여 정규직 전환범위, 전환방식, 채용방법 결정
- 정규직 전환 결정된 근로자에 대해 기존 정규직(무기계약직 포함)근로자의 직종, 임금체계 등을 고려하여 이들에 적용할 직군, 임금체계, 복리후생 등에 대한 기준 제시
 - 필요시 별도의 직군 신설 및 임금체계 등에 대한 기준이나 방향 제시

4-1-5. 전환과정 정보 공유(파견·용역도 동일)

- 개별 기관은 기간제 및 파견·용역 근로자 인원, 심의 진행과정의 전반적인 일정을 소속 근로자 및 파견·용역 근로자들이 볼 수 있도록 게시판·인트라넷 게시 등 적절한 방법으로 공개
 - 이 경우 소속근로자의 접근성이 확보될 수 있도록 유의
- 정규직 전환심의회(기간제) 및 노·사·전문가 협의회(파견·용역)에서 전환규모가 확정되면 전환인원, 전환방식 등을 위와 동일한 방식으로 공개

4-2. 파견·용역: 노사 및 전문가 협의

4-2-1. 개요

- 파견·용역근로자의 정규직 전환은 전환대상업무의 선정뿐 아니라 전환방식, 시기 등을 둘러싸고 전환대상 근로자, 기존 근로자 등 이해관계자의 다양한 의견과 요구가 분출될 수 있고,
 - 조세부담, 공공부문 경직성, 형평성 등 국민적 우려도 함께 제기되는 등 과정 관리가 매우 중요
- 파견·용역의 경우 직종이 매우 다양하고, 복잡할 뿐 아니라 전환과 관련하여 기관별 특성 및 사정이 매우 다르기 때문에 획일적인 기준을 적용하기 보다는 기관 단위에서 기관별 특성을 고려하여 자율적으로 정규직 전환을 추진하는 것이 원칙
 - 정규직 전환을 추진하는 과정에서 이해관계자의 의견과 국민적 우려가 동시에 고려되는 방향으로 합리적인 협의 절차를 마련할 필요
- 「노·사 및 전문가의 충분한 협의」를 통해 합리적으로 정규직 전환대상, 방식 및 시기 등 결정하되, 이번 정규직 전환 정책의 취지를 고려하여 시간이 걸리더라도 노·사 당사자 등 이해관계자의 입장이 최대한 반영될 수 있도록 협의기구가 구성·운영될 필요
 - * 협의과정에서 절차적 정당성이 충분히 확보될 수 있도록 가급적 아래 기준과 절차를 준수하되, 기관의 사정과 특성을 고려하여 다른 합리적 방식을 정할 수 있음

4-2-2. 협의 단위

- 파견·용역 근로자를 사용하는 개별 기관(자치단체 출자·출연기관, 공공기관 자회사, 지방공기업 자회사) 단위로 「정규직 전환 협의기구(이하 “협의기구”라 함)」를 설치하는 것을 원칙으로 함
 - 다만, 전환대상 규모가 크고 직종이 복잡·다양하여 대표단을 구성하기 용이하지 않거나, 효율적 협의진행이 어려운 경우에는 당사자간 협의를 거쳐 협의단위를 분리하여 설치할 수도 있을 것임

4-2-3. 협의기구 구성

- 정규직 전환 이해당사자와 전문가 등이 협의기구 당사자*로 참여

* ①기관, ②파견·용역 근로자(노동조합), ③기관 소속 근로자(노동조합), ④무노조 대표, ⑤외부 전문가 등

- 근로자측 협의위원은 효율적 논의를 위해 규모와 복잡성에 따라 적절한 수로 정하되, 최대 7인 이내로 구성하며, 이해당사자 대표가 누락되지 않도록 함

- 참여대상이 많을 경우에는 대표단을 구성토록 하거나 안전에 따라 관련성이 높은 근로자 대표가 교차 참여하는 등 합리적 방식 채택

4-2-4. 협의기구 운영 절차

<협의 주요 절차>

- ①협의절차 개시 공지 및 이해당사자 확인 → ②근로자 대표단 구성 → ③협의기구 구성 → ④협의기구 진행 → ⑤컨설팅 지원 등 정부지원 제도 활용

① 협의절차 개시 공지 및 이해당사자 확인

- ‘기관’은 파견·용역 근로자(노동조합), 소속 근로자(노동조합) 등 사업장 내 전체 직원을 대상으로 협의기구 구성 계획 공지

- 기관은 협의기구 참여를 희망하는 근로자·노동조합 등을 파악, 리스트업하여 관리

* 노동조합 등 이해관계자 파악이 어려울 경우 지방고용노동관서 근로감독관에게 자문 의뢰 가능

- 특정 직종 근로자(노동조합)가 협의기구 구성 사실을 몰라 협의기구에 참가하지 못하는 경우가 없도록 각별히 유의

② 근로자 대표단 구성

- 대표단은 협의기구 ‘설치단위별’로 구성하되 효율적 논의를 위해 가급적 7인 이내로 구성

- 기관은 '근로자 대표단(이하 "대표단"이라 함)' 구성을 위한 '협의기구 참여 희망 근로자, 노동조합 등'의 충분한 논의가 진행되도록 회의 공지, 장소제공 등 실무 지원
- 당사자(협의기구 참여 희망 근로자, 노동조합 등)간 자율적으로 충분한 의견청취 및 논의조율을 거쳐 대표단을 구성하되, 부당한 개입 논란이 발생하지 않는 범위 내에서 기관에서도 적극 조치
 - '파견·용역 근로자'가 여러 직종으로 나뉠 경우 각 직종의 다양한 의견을 수렴하여 대표성을 갖출 수 있는 대표자로 선정
 - '소속 근로자'가 소속된 노동조합 또는 노사협의회 등도 파견·용역 근로자의 처우개선 등 정규직 전환에 적극적으로 참여
- 대표단 구성(단장·간사·단원 등) 즉시 기관에 참여자 명단 등 통보
- 근로자대표단 구성 시 파견·용역업체 관리자가 근로자 대표로 참여하거나 비정규직 근로자가 배제되는 등 공정성 및 대표성의 논란 등이 발생하지 않도록 각별히 주의
 - * 파견·용역업체 관리자는 전환대상 근로자로서 근로자간 자율적인 협의를 거쳐 공정하게 선출된 경우를 제외하고는 근로자대표로 참여하지 않도록 유의
- 파견·용역 근로자의 정규직 전환을 논의하는 노·사·전문가 협의회는 노조법상 단체교섭이 아니며, 기관단위로 설치되어 해당 기관과 직접적인 이해관계를 가진 근로자들의 고용 관계 전환에 관한 사항을 논의하는 것이므로 원칙적으로 직접적 이해관계가 있는 전환대상 근로자들의 대표가 참여하는 것이 원칙임
 - 산별노조는 산하 조직들의 정규직 전환에 대한 전문적 의견을 제시하는 등 다양한 방식으로 지원할 수 있을 것임
 - 다만, 산별노조가 개별 기관의 협의회에 직접 위원으로 참여하기 위해서는 노·사간 합의가 전제되어야 할 것임

③ 협의기구 구성(16인 이내)

- 협의회 위원은 전문가 위원을 포함하여 최대 16인(노사동수+전문가) 이내로 하되, 노·사 위원은 동수로 구성

- ‘전문가’는 자체적으로 구성하되, 정규직 전환과 관련한 경험 및 전문성을 보유한 자 중 객관적·중립적인 자로 구성
 - 자체 구성한 전문가 풀(Pool)이 없을 경우, 1단계 전환 과정에서 지방고용노동관서에 구성된 권역별 전문가 풀(Pool)을 활용하여 구성
- 직종·고용형태 등의 복잡성, 파급효과 등을 고려하여 선정된 전략 기관의 경우 중앙 컨설팅팀이 전문가 지원

④ 노사전문가 협의 진행 및 결정

- ‘기관’과 ‘대표단’은 협의기구(16인 이내)를 정기적으로 개최하여 파견·용역 근로자의 정규직화 방안 논의
- 정부 가이드라인 등에 따라 조직성격·소속외 규모·업무특성 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 정규직 전환대상·방식·시기, 임금 체계, 채용방식 등 협의
- 전문가의 컨설팅·조언을 통해 노-사, 노-노간 갈등조정, 합의점 도출
- 파견·용역 근로자와 소속 근로자와의 차별해소 및 처우개선 방안 등에 대해서도 논의하고, 기관별로 임금수준이 높은 임·직원과 정규직 전환 인력 등에 대한 임금 격차 완화 등 공생발전 도모에 노력
- 전환방식, 임금체계 등 일부 사항에 대한 이견이 지속되어 협의가 지연되는 경우 노사전문가협의체는 우선 전환대상을 먼저 결정한 후 전환방식, 채용방식 및 임금체계 등 사안별로 순차적 의사결정을 할 수도 있을 것임(정규직 전환심의위원회도 동일)

4-3. 전환결정기구 구성 특례

4-3-1. 전환결정기구 구성·운영 간소화

(1) 필요성

- 2단계 대상 기관은 비정규직 규모가 작은 점을 감안, 정규직 전환결정의 신속성·효율성을 제고를 위해 전환결정기구 구성·운영절차를 간소화할 수 있음

(2) 간소화 방안

- ① 기간제근로자 규모가 적고, 비정규직 전원을 정규직으로 전환하거나 또는 전환제외 대상이 명확한 경우에 전환심의위원회 구성 및 운영 방식을 간소화하여 진행할 수 있음

* 전원 전환하는 경우는 당사자의 의견 수렴을 거치는 등 약식절차로 전환 결정 가능

- ② 파견·용역 근로자가 30인 이하인 경우, 노·사·전문가협의회를 소규모로 구성·운영 가능(예: 노측 3명, 사측 3명, 전문가 2명)

- 전반적인 절차는 “4-2-4의 협의기구 운영 절차”를 준용

(3) 유의사항

- 절차를 간소화하는 경우에도 노·사간 협의 등을 거쳐 이해당사자의 의견이 충분히 반영될 수 있도록 하여야 함
- 비정규직 근로자가 소규모이더라도 전환 관련 쟁점이 있는 경우에는 절차적 정당성 확보를 위해 4-1, 4-2의 절차에 따라 전환결정기구를 구성하는 등 절차를 준수할 필요

4-3-2. 공동 전환결정기구 구성

(1) 필요성

- 2단계 기관은 대부분 자치단체·모회사에 대한 정원 및 채용의 의존성이 높은 바, 필요한 경우 기관간 합의를 통해 자치단체별·모기관(회사)별·업종별 등 다양한 형태의 공동 전환결정기구 구성·운영할 수 있음

(2) 설치단위

- ①자치단체, ②모기관(회사) 또는 ③자치단체·모기관(회사) 내의 동일·유사한 업종 단위 등 통일적인 결정이 효과적인 단위를 자율적으로 선정

(3) 구성 및 운영

- 자치단체, 모기관(회사) 등의 주관 하에 전환결정기구 구성 여부·구성 방식(총인원, 기관별 참여인원 등) 등에 대해 사전 합의 필요
 - 공동 전환결정기구의 구성 인원은 공동 결정기구에 포함된 기관의 규모 등을 감안하여 적절한 인원수로 합의·선정하되, 효율적 운영을 위해 20명을 넘지 않는 범위 내에서 설정
- 운영 절차 및 방식은 “4. 정규직 전환 결정기구”의 내용을 준용하되, 다음과 같은 다양한 방식을 합의에 의해 채택할 수 있을 것임
 - ① 공동전환결정에 참여한 기관 전체를 대표하는 전체 대표단을 구성하여 협의하는 방식
 - ② 공동전환결정에 참여한 기관들 중 가장 대표적인 기관을 선정하고, 해당 기관 전환결정기구 결정 결과를 참여한 모든 기관에 확대하는 방식 등
- 이 경우 합의 내용에 대해 참여한 기관과 근로자 등은 개별적 거부할 수 없다는 사전 동의가 필요할 것임

5. 정규직 전환 방식

5-1. 기간제: 직접고용

- 기간제근로자가 정규직으로 전환되는 경우 현재도 해당 기관에 직접고용되어 있는 점을 고려하여 자회사가 아닌 **직접고용 정규직 전환을 원칙으로 함**
- 기간제근로자가 정규직 전환시 현재 수행하고 있는 직무 등을 고려하여 **동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우 그에 해당하는 직군(예시: 상담직, 사무보조직, 통계조사원 등)을 적용함**
- 전환 당시 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 **없는 경우** 업무수행 내용 등을 고려하여 **별도의 직군을 신설할 수 있음**
- 직접고용 하는 경우, 기존에 고용되어 있는 근로자와 차별 등의 문제가 발생하는지를 면밀히 검토

5-2. 파견·용역

- **조직 규모·업무 특성 등을 종합적으로 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 기관별로 직접고용, 자회사, 사회적기업 등 전환방식 결정**
- 직종별로 전환방식을 달리할 수는 있으나, 국민의 생명·안전과 밀접한 관련이 있는 업무는 **직접고용**

5-2-1. 직접고용 방식

- 위 기간제의 경우와 동일

5-2-2. 자회사 방식

- **파견·용역근로자를 직접 고용하는 자회사를 설립·활용하는 방식**
- 자회사 설립을 통한 정규직 전환 시 자치단체(모회사)와 안정적으로 수의계약을 체결할 수 있는 법적 근거가 필요

- 공공기관·지방공기업 자회사는 이미 자회사로 운영되고 있는 점을 고려, 또 다른 자회사로의 전환은 원칙적으로 불인정
 - 지방출자·출연기관은 자회사와의 수의계약을 보장할 수 있는 법적근거가 없음을 감안하여 신중히 검토
 - 다만, 이미 자회사가 설립되어 있거나 노사전문가협의체 논의에서 불가피성을 인정하는 경우에 한하여 자회사 허용
- 자회사 방식을 택하는 경우, 구체적인 조직형태(주식회사, 재단 등)는 모기관의 특성, 조직규모, 업무특성 등을 종합적으로 고려하여 결정
 - 자회사 방식을 택하는 경우 사실상의 용역계약 형태 운영을 지양하고, 보다 나은 서비스 제공 및 전문적 업무수행 조직으로 실질적 기능을 하도록 경영·인사관리 체계를 설계하여 운영할 필요
- 자회사 설립·위탁의 근거를 모회사 정관 등에 명시하고 지속적인 수의 계약을 보장하는 등 자회사 운영의 안정성을 확보
 - 자회사의 경영 독립성을 보장하며 임금·정년 등 근로자의 실질적인 처우개선이 이뤄질 수 있도록 노력 지속
 - 교육훈련, 승급·승진제도, 승급형 임금체계 운영 등을 통해 근로의욕을 고취하고, 이를 통해 자회사 서비스의 질과 전문성을 제고

5-2-3. 사회적기업 등 제3섹터 방식

- 제3섹터 방식으로는 사회적기업 방식과 협동조합 방식이 있음
- “사회적기업” 방식은 사회적기업육성법에 따라 사회적기업*을 설립하여 파견·용역근로자를 고용하는 방식
 - * 취약계층에게 사회서비스 또는 일자리를 제공하거나 지역사회에 공헌함으로써 지역주민의 삶의 질을 높이는 등의 사회적 목적을 추구하면서 재화 및 서비스의 생산·판매 등 영업활동을 하는 기업으로서 고용노동부의 인증을 받은 자 (사회적기업육성법 제2조 제1호)
- “협동조합” 방식은 협동조합기본법에 따라 협동조합*을 설립하여 파견·용역근로자들을 고용하는 방식

* 재화 또는 용역의 구매·생산·판매·제공 등을 협동으로 영위함으로써 조합원의 권익을 향상하고 지역사회에 공헌하는 사회조직(협동조합기본법 제2조제1호)

- 제3섹터 방식은 파견·용역근로자가 사회적기업 또는 협동조합의 정규직으로 전환됨에 따라 고용안정이 가능하고, 이윤 등 관리비용을 활용, 근로자의 처우를 개선할 수 있으며 민간의 창의성 및 경쟁력을 활용할 수 있어 지속가능한 모델로 발전시킬 수 있다는 장점이 있으나
 - 현행법 상 수의계약에 대한 보장 등의 한계가 있으므로 노·사·전문가 협의기구에서 충분한 협의를 통해 결정한 경우에만 활용이 가능
 - 다만, 이 모델을 채용할 경우 공공기관은 다른 전환방식과 같이 지속가능성이 보장되도록 수의계약 또는 장기계약이 가능하도록 조치할 필요가 있음

6. 정규직 전환에 따른 채용방식

6-1. 개요

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려할 때 기존 비정규직 근로자의 고용 안정이 최대한 보장되어야 하나, 채용절차를 둘러싸고 기존 정규직 및 구직자와의 형평성 논란이 발생할 수 있음
- 각 기관에서는 고용승계를 통한 고용 안정과 공정한 채용 원칙 간 조화를 이룰 수 있도록 이해관계자와의 충분한 협의를 통해 채용 절차를 결정할 필요
- 정규직 전환 과정에서 채용 및 전환과정이 공정하게 추진되어 채용 비리 등의 문제가 발생하지 않도록 각별히 유의
 - 정규직 전환 정책을 기대하며 새롭게 채용된 비정규직 근로자가 있는 경우에는 그 근로자가 정당하게 채용되었는지 등을 각 기관에서 면밀히 조사 후 전환 대상자 여부 판단

6-2. 원칙: 현 근로자 전환 채용

- 「가이드라인 발표 시점(5.31)」에 공공부문에 종사하는 비정규직 근로자가 전환 채용 대상자에 해당
 - 2단계 대상기관이 기관장 책임 하에 1단계 가이드라인에 따라 정규직 전환을 진행 중이거나 전환결정이 완료된 경우에는 1단계 가이드라인 발표시점(17.7.20) 또는 이에 준하는 시점에 근무하는 종사자를 전환 대상으로 할 수 있을 것임
- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려할 때, 현 근로자의 전환을 원칙으로 하되, 전환 채용 대상자에 대해서는 최소한의 평가절차를 거쳐 정규직 전환 추진
 - 어떠한 평가절차를 거칠 것인지는 기관별로 자율적으로 결정하되 기존 비정규직 근로자의 고용안정이 지나치게 저해되지 않도록 운영
 - 평가 기준이나 평가방법 등 평가계획을 사전에 전환평가대상 근로자들로 부터 의견수렴 또는 공개하거나, 평가 결과에 대하여 이의신청 기회를 부여하는 등 평가 절차 및 평가의 공정성 확보를 위한 조치를 시행

- 객관성이 결여된 평가절차나 객관성이 결여된 임의적 평가시 향후 법적 분쟁이 예상되니 유의
- 근로자의 노동조합 가입, 조직 또는 정당한 활동을 이유로 부적격자로 선정할 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조의 규정에 의한 부당노동행위가 성립할 수 있으니 유의
 - * 부당노동행위시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금(노동조합 및 노동관계조정법(제90조))
- 공공부문 비정규직 전환 정책을 예견한 불공정 채용도 우려되므로 가이드라인 발표 직전에 채용된 경우에는 보다 엄격한 평가 절차를 진행
- 파견·용역 기간이 만료되기 이전에 파견·용역 근로자의 정규직 전환 등의 절차를 진행할 경우 개별 용역·파견업체에 공공부문 정규직 전환 정책에 대한 충분한 설명과 협조를 구하고,
 - 필요시 파견·용역기간 종료 시 업무관련 시설·장비 매입 등 파견·용역업체의 피해 최소화를 위한 사전 협의 절차를 진행
 - 아울러, 현 고용업체와 사전협의 없이 전환대상 근로자와 개인별 직접 접촉을 지양하고, 파견·용역 근로자들을 대표할 수 있는 지위에 있는 자(노동조합 대표자, 노사협의회 근로자위원, 근로자들이 정한 대표 등)와 협의
- 전환과 동시에 정규직 채용을 원칙으로 하고, 전환 후 일정기간 기간제 채용 후 평가를 통해 선별적으로 전환하는 것은 지양

6-3. 예외: 경쟁 채용

- 공정채용이 보다 요구되는 업무는 현재 근무 중인 자를 정규직으로 전환하는 경우 여타 국민들의 공공부문 채용기회가 박탈되는 불공정이 발생함
- 이 경우 경쟁 방식에 의한 채용을 원칙으로 하되, 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책의 취지를 고려하여 가점부여, 제한경쟁 등 일정 부문 비정규직 보호도 병행할 필요가 있음

6-3-1. 요건

(1) 전문직 등 청년 선호 일자리

- 해당 업무를 수행하기 위하여 일정한 자격요건을 갖춰야 하거나 상대적으로 전문성을 요하는 업무 또는 민간의 유사한 업무보다 근로 조건 등이 우수하여 청년들이 선호하는 업무

* 공공부문이라는 이유만으로 청소 등 단순노무 직종을 청년 선호 일자리로 판단하지 않도록 유의

(2) 인원이 주기적으로 변경되는 경우

- 업무는 상시·지속적이거나 동 업무에 종사하는 근로자를 일정기간을 주기로 순환(교체)하면서 수행하는 경우

(3) 업무 특성 상 위에 준하는 정도의 공개경쟁을 실시할 합리성이 있는 경우

6-3-2. 채용방식

- 구체적인 채용방식 및 절차는 기관별 노사협의 등을 통해 적절한 방식을 선택하되, 기존 근로자에게 가점을 부여하는 형태의 공개 경쟁방식을 권고함

* 자격이 있는 모든 지원자에게 평등하게 지원 기회를 부여하고 공개된 경쟁시험을 통해 인력을 채용하는 공개경쟁방식을 택하면서 기존 공공부문 종사자에게 가점을 부여하는 방식

- 경쟁을 제한하는 별도의 선발 절차를 통하여 근로자를 채용하는 제한 경쟁방식도 고려 가능

* 특정한 자격·경력요건 등을 갖춘 경우에만 지원할 수 있도록 하고 해당 지원자에 대한 심사를 거쳐 채용하는 방식

6-4. 전환 추진 중에 계약기간(기간제, 파견·용역) 만료 도래자가 있는 경우

- 정규직 전환 가이드라인 발표 후 기관의 정규직 전환결정기구에서 전환 여부 결정 이전에 계약기간 만료시기가 도래한 기간제·파견·용역 근로자에 대한 조치 요령임

6-4-1. 기간제

- 정규직 전환심의위원회를 신속히 구성하여 전환 여부 등을 결정함으로써 논란을 최소화 하도록 함
- 계약만료 기간제 근로자의 근무기간이 기간제법에 의한 정규직 전환의 요건인 2년이 되지 않는 경우에는 2년의 범위 내에서 계약기간을 잠정 연장하고 이후 전환심의위원회의 최종 결정에 따름
- 계약연장을 할 경우 2년을 초과하게 되는 경우에는
 - i) 전환 대상이 명백하고, 경쟁채용의 대상이 아니라고 판단되는 경우에는 계약기간을 잠정적으로 연장하고 이후 전환심의위원회의 최종 결정이 나면 그에 따라 전환 조치함
 - ii) 전환 대상여부가 불분명하거나, 전환 대상은 명백하더라도 경쟁채용이 적용되는지 여부가 불분명한 경우에는 일단 계약만료 조치를 하되, 추후 전환심의위원회에서 전환대상이 된 경우에는 반드시 전환대상에 포함하고, 경쟁채용인 경우에는 별도 연락을 통해 채용과정에서 배제되는 사례가 없도록 각별히 조치함
- 기간제 근로자의 계약만료에 대비하여 대체자에 대한 신규채용절차를 진행 중인 경우에는 채용절차를 일시 중지하거나, 채용절차를 진행 하더라도 기존 기간만료 예정인 근로자가 이로 인해 불이익을 당하지 않도록 함(전환심의위원회에서 전환대상 결정이 나면 대체자가 채용 되었다는 이유로 전환 또는 채용과정에서 배제되지 않도록 하여야 함)

6-4-2. 파 견

- 파견기간 2년이 초과될 경우 사용사업주에게 고용의무가 발생하기 때문에 이 경우 아래와 같은 순서로 조치
- ① 전환대상이 명백하고, 경쟁채용이 불필요하다고 판단될 경우 기관 자체적으로 전환하고 전환방식이나 임금체계 등은 추후 결정되면 그에 따르도록 함

- ② 파견기간이 2년에 도달하기 전 전환결정이 이뤄질 수 있도록 전환 절차를 신속하게 진행하며, 이 경우 노·사·전문가협의체에서 전환 여부를 우선 결정하고 그에 따라 후속 절차를 진행
- ③ 부득이하게 2년이 초과되는 경우에는 파견업체로 복귀시키되 반드시 향후 전환협의 대상에 포함하고, 경쟁채용인 경우 채용절차에 참여하도록 관련 내용을 안내하여 불이익이 없도록 조치
- ④ 각 기관은 파견기간 2년 도래자가 소수라면 가급적 신규인력 파견을 받지 말고, 내부 업무공백 최소화를 위한 임시적 업무조정 및 전환 결정을 신속히 진행

6-4-3. 용역

- 용역계약기간 내 정규직 전환 여부를 신속히 결정, 불가피하게 결정 이전 용역계약이 만료되는 경우 정규직 전환정책의 취지를 고려하여 신규 계약을 추진하기보다는 6개월 범위 내에서 한시적으로 계약을 연장

* (참고) 공공부문 소속 외 근로자 정규직화 관련 협조 요청 (공공기관노사관계과-1058, '17.6.2)
공공부문 정규직 전환에 따른 용역계약연장 업무처리기준 시달 (공공기관노사관계과-2188, '17.12.5)

7. 정규직 전환 이후 임금체계

7-1. 원칙

- 정규직 전환 이후의 임금체계는 전문가 자문 및 노·사 협의 등을 거쳐 마련하되, 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계
- 용역업체 이윤 등 절감재원은 전환 근로자 처우개선에 사용하는 등 전환 이전보다 근로조건이 개선되도록 처우개선 병행
 - * 파견·용역근로자의 정규직 전환시 절감되는 이윤·일반관리비·부가세 등(전체 비용의 10~15%)은 전환 근로자 처우 개선에 우선적으로 활용
- 과도한 국민 부담이 발생하지 않도록 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진

7-2. 결정 방식

- 임금체계는 전환 근로자의 중요한 근로조건에 해당하기 때문에 전환 심의위원회, 노사전문가협의회 협의 등을 거쳐 마련
- 정규직 전환 시 현재 수행하고 있는 직무 등을 고려하여 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 있는 경우 그에 해당하는 직군의 임금체계를 적용할 수 있으나
 - 임금체계 설정 시, 급격한 재정부담이 수반되지 않도록 충분한 검토 없이 기존의 임금체계에 일률적으로 편입하는 것에는 신중
 - 전환 당시 동일·유사한 업무를 수행하는 무기계약직 등이 없는 경우 업무수행 내용 등을 고려하여 별도의 직군을 신설하고 별도의 임금체계를 설계할 수 있음
- 임금체계는 직무급, 직능급, 호봉제 등을 설계할 수 있으나 '동일가치노동-동일임금'의 취지에 부합하는 형태로 설계
 - * 서울시는 청소분야를 직고용하면서 근속년수에 따라 호봉제적 임금체계를 도입하되, 1년차와 15년차 기본급 기준으로 월 임금폭이 28천원으로 동일가치노동-동일임금 취지를 반영

- 기관별로 임금체계를 설계할 때, 동일직종의 임금체계를 충분히 조사·검토하되, 기관의 예산사정과 전환 전 임금체계 등을 우선적으로 고려하여 지속가능하고 합리적인 임금체계 설계
- 전환 후 임금체계 설계시 직무재설계 등 동일·유사 직종에 종사하는 기존 근로자와 차별 문제를 최우선적으로 고려하여야 함

7-3. 전환 직후 예산반영 이전 과도기적 급여체계

- '18년 하반기 정규직 전환에 따른 소요재원은 기관별 자체재원을 활용하여 마련
- 정규직 전환 당시 재정적 여력이 없는 기관은 '19년 예산 집행시까지 기존의 근로조건을 유지할 수 있을 것임. 다만 이 경우에도 최저임금법 등 법위반을 하지 않도록 유의할 필요
- 파견·용역은 전환과 동시에 절감예산으로 처우 개선 조치 시행

8. 전환 시기

8-1. 기간제

- 정부의 가이드라인 발표 이후 정규직 전환절차 및 전환을 신속히 추진하여 비정규직 근로자의 고용을 조기에 안정하도록 조치
- 기간제는 '18. 8월까지 정규직 전환결정기구를 구성하고 신속히 정규직 전환을 추진하여 '18.10월까지 정규직 전환결정 완료토록 노력
 - * 정규직 전환결정 쟁점사항 등이 있는 경우는 전환결정 기간 연장 가능
 - 정규직 전환결정자의 실제 전환도 신속히 진행하되, 재원이 없는 경우에는 '19년 예산에 반영 후 실제 전환 추진
- 다만, 새로운 직군 설계, 임금·직급체계 마련 등으로 늦어지는 경우라도 가급적 '18년 말까지 정규직 전환결정을 완료토록 하고, 추가적인 논의와 예산조치 등을 거쳐 '19년 상반기까지 실제 전환

8-2. 파견·용역

- 파견·용역 근로자의 정규직 전환결정기구는 '18. 9월까지 구성하고, 신속한 논의와 협의를 거쳐 '18. 12월까지 정규직 전환결정을 완료토록 노력
 - * 정규직 전환결정 쟁점사항 등이 있는 경우는 전환결정 기간 연장 가능
- 기간제 근로자의 정규직 전환과 달리, 파견·용역 근로자의 정규직 전환 시에는 사적 계약의 존중 및 일방적 계약 해지 시 손해배상 문제 등이 발생할 수 있으므로 정규직 전환 시기는 민간 업체와의 계약이 종료되는 시점을 기준
 - 다만, 가능한 경우 민간 파견·용역업체와 협의를 통해 전환 시기를 단축할 수 있으나, 이 경우 민간업체와 법적 분쟁 발생에 유의
- 다만, 계약이 만료되었으나 전환준비(임금체계 개편, 자회사 설립 등)에 시간이 필요한 경우 일시적으로 계약을 연장하는 등의 조치가 가능하나, 이를 남용하지 않도록 유의

9. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선

9-1. 개요

- 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한 이후에도 처우개선, 체계적인 인사관리를 통해 조직융화 및 사기진작을 이루어 생산성 향상으로 연결되게 관리
- 상시·지속적 업무에는 정규직 고용 관행이 정착되어 전환 이후 새로운 비정규직이 고용되지 않도록 하여 비정규직 채용과 정규직 전환이 반복되지 않도록 관리할 필요
- 전환되지 못하는 비정규직에 대해서도 고용안정 및 처우개선을 통해 차별을 해소 필요

9-2. 체계적 인사관리

- 취업규칙 등 내부규정 등을 통해 '무기계약직'을 적합한 명칭*으로 변경하고, 정원관리 등을 통하여 조직융화 및 사기 진작을 유도
 - * 업무직, 상담직, 업무지원직, 통계조사직 등
- 정부(고용노동부)는 표준인사관리규정안 별도 배포(1단계 기관은 기 배포, '17.12월)
- 전환자에 대하여 신분증 발급·직군·교육훈련·승급체계 마련·인트라넷 등 내외부망 접근 등 체계적인 인사관리를 강화

9-3. 처우 개선

- 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 반드시 전환자 처우 개선에 활용, 이전보다 임금이 저하되지 않도록 조치
 - 복리후생적 금품*은 불합리한 차별없이 지급하고, 휴게공간 확충 및 비품 제공 등 지속 개선
 - * 복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등

9-4. 채용관행 개선

- 가이드라인 발표 이후 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원 등에 따라 근로자를 채용하는 경우에는 **처음부터 정규직으로 고용하는 원칙** 확립 및 감독 강화
- 기간제, 파견·용역 등 비정규직을 채용하는 경우 **사전 심사제를 운영, 자체 모니터링 실시**
 - 비정규직 전담부서를 지정하여 비정규직 채용시 업무의 상시·지속성, 필요성, 불가피성 등을 검토하여 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 사용 인정
 - 비정규직 채용시 채용·심사·예산부서간 협의 절차를 마련하여 비정규직 남용을 방지하고 **인력운영의 합리성 제고**
- ☞ 정부(고용노동부)는 「공공부문 비정규직 채용 사전심사제 운영방안」을 마련하여 제시(별도 제공)할 예정

9-5. 전환제외자 보호

- 고령이나 업무특성에 따른 제외자에 대해서도 전환자와의 **불합리한 차별 해소 및 처우개선, 고용안정 방안 모색**
 - * 정부는 「용역근로자 근로조건 보호지침」 이행력 강화, 종합심사낙찰제 정착, 장기계약 모델 확산 및 제도화 병행 추진
- **채용탈락자**에 대하여는 우선 기관 내 **전환배치** 노력을 강화하고 실적이 불가피한 경우에는 **고용센터 내 「특별지원팀」**을 구성하여 지원

① 명칭부여: 무기계약직 → 공무원 등으로 변경

- 직무내용을 반영한 적정 직렬명을 설정, 기존 무기계약 근로자 명칭을 '공무원' 등 근로자로 변경

② 비정규직 채용 사전심사제 도입

- 비정규직 사용이 불가피한 경우에만 비정규직 사용을 인정

③ 채용절차: 공정채용, 능력중심채용 원칙 강화

- 공정채용 원칙을 확립하고, 채용과정에서 인적요소 등 편견유발 요인을 배제하기 위해 블라인드 채용 의무화

④ 임금체계: 직종별 동일가치노동-동일임금 취지 반영

- 각 직종별 특성 등을 고려하여 정한 보수표에 따라 보수를 지급
- 기본급은 직종별 동일가치노동-동일임금의 취지에 따라 설계

⑤ 승 급

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

⑥ 교육훈련: 동기부여 방안 등 활성화

- 교육훈련 프로그램 마련하고, 근로자들의 동기부여 및 교육훈련 활성화를 위하여 교육훈련 결과를 승급, 성과급 지급 등에 반영 유도

⑦ 신분증 발급: 동일형태 유도

- 불가피한 차이를 제외하고는 다른 직원과 동일한 형태의 신분증을 발급
- 특히, 색상·크기·디자인 등 눈에 띄는 차이를 두는 것은 지양하도록 안내

⑧ 인트라넷 등 내·외부망 접근

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

10. 정규직 전환 정책 후속 조치

10-1. 정원 · 예산 등 반영

- 정부, 자치단체, 모회사 등은 기관별 전환 인원에 대하여 **정원 및 예산 등을 신속히 반영**하여 정규직 전환이 차질 없이 진행될 수 있도록 지원
- 기관은 상급기관(자치단체, 모회사)과 정규직 전환 전·후 과정에 충분히 협의하여 실효성 있게 정규직 전환이 추진되도록 함
 - 상급기관(자치단체, 모회사)은 출자·출연기관 및 자회사가 정규직 전환에 필요한 정원·예산·출자 등을 반영 지원

10-1-1. 정원 반영

- 각 기관은 정부 가이드라인을 토대로 전환심의, 노사·전문가 협의를 거쳐 기관별 전환인원을 조속히 결정
- 정원반영을 위해 통상의 절차를 거쳐야 하는 경우 정원 승인권한을 가진 **상급기관(자치단체, 모회사 등)에 정원증원 협의(승인) 요청**
 - 상급기관은 명확한 조정 필요성이 없는 경우라면 전환결정기구의 결정을 최대한 존중하여 정원에 반영
- 늘어난 무기계약직에 대해서도 **내부 규정 등을 통해 별도 정원관리**

10-1-2. 예산 반영

- '18년 정규직 전환에 따른 소요재원은 기관별 자체재원을 활용
 - 출자출연기관의 경우 재정여력을 감안하여 절감예산 활용, 예비비 지출, 추경 편성 등 활용 검토
- 각 기관은 '19년부터 정규직 전환에 소요되는 비용을 예산에 충실히 반영

- ①정규직 전환과 관련되어 직접 소요되는 예산액
- ②기존 무기계약직 및 '18-'19년에 추가로 전환될 무기계약직의 처우 개선 비용
 - * 복지포인트 40만원(年), 명절상여금 80~100만원(年), 식대 13만원(月) 등 우선 반영
 - * 지방출자출연기관의 경우 예산편성보완지침('18.3.30, 공기업지원과-1182)을 통해 기반영 완료
- ③'19년 최저임금이 고시되면 이 금액을 확인하여 최저임금법에 위반되지 않도록 인건비 예산 편성
- 행정안전부는 자치단체가 출자출연기관의 정규직 전환 예산 적극 반영을 위해 노력 하도록 「지방자치단체 예산편성기준」에 방향 제시('18.7월)
 - 지방출자기관의 경우 자치단체와 민간이 함께 출자한 점을 감안하여 자치단체의 의결권 범위 내에서 예산반영에 최대한 노력
- 국고보조사업 담당 부처는 2단계 기관 국고보조사업 참여자의 정규직 전환에 소요되는 비용(매칭비율)을 '19년도 예산에 반영
 - 자치단체, 공공기관 등(매칭비용 부담기관)도 매칭비율에 해당하는 비용을 '19예산에 반영

10-2. 평가체계 구축

- 상급기관(자치단체, 모기업) 및 소관 부처는 각 기관의 '정규직 전환 실적 등'이 평가에 반영되도록 평가체계를 개편(구축)*하고, 정규직 전환 독려를 위해 인센티브 등 지원
 - * 평가체계 개편(구축) 전에 이루어진 정규직 전환실적이 평가에서 제외되지 않도록 유의
- 특히, 공공기관 주무부처(공공기관 자회사) 및 행정안전부(자치단체 출자·출연기관)는 위 내용이 '18년 평가체계에도 반영될 수 있도록 지도
- 개별법에 의해 관리감독 주체가 별도로 정해진 경우 관리감독 권한이 있는 소관부처에서 평가체계 반영 지도

10-3. 지도·점검 강화

- 고용노동부 본부와 지방고용노동관서는 향후 가이드라인 준수여부에 대한 지도감독을 병행할 예정

11. 행정사항

11-1. 기관별 총괄책임자 및 담당부서 지정

- 공공부문 비정규직의 정규직 전환 추진을 효율적이고 통일성 있게 추진하기 위하여 **부기관장을 총괄관리책임자로 지정하여 운영**
- 기관별 비정규직(기간제, 파견·용역) 정규직화 담당 부서 및 담당자 지정
 - * 기간제, 파견·용역 또는 직종 등에 따라 여러 부서에 분산하여 담당하게 하는 경우에도 이를 총괄하여 담당하는 부서 1곳을 지정
 - * 전환대상, 인원, 직종담당 부서 등이 많은 경우 등 필요시 TF팀 설치 운영
- 실무책임자는 부서장 및 실무수행자로 구성

11-2. 조속한 정규직 전환

- 가이드라인에 정해진 기한 내 정규직 전환결정기구가 구성되도록 노력
- 전환결정기구는 비정규직 근로자의 고용이 조속히 안정되도록 신의성실의 원칙에 입각하여 합리적으로 정규직 전환결정
- 전환결정 및 정원 확보 시 채용절차를 신속히 진행하여 정규직으로 전환 조치
 - 특별한 사유 없이 전환절차를 지체하지 않도록 함
- 정규직 전환추진 상황, 전환실적 등은 공개하고, 고용개선 실적이 우수한 기관은 모범사례 홍보 및 포상 등 반영 예정(고용부)

11-3. 전환결정, 전환실적 등 전산시스템 신속 입력

- 정규직 전환 추진 내용은 전산시스템을 통하여 관리
- 아래의 사항에 대하여 전산시스템에 신속하게 입력하고 통계수치가 틀리지 않도록 유의

① 기관별 총괄책임자 및 담당부서 지정 내용: 가이드라인 발표 후 10일 이내

② 정규직 전환결정기구 구성 및 운영 현황: 기구 구성 등 사유발생일 부터 3일 이내

③ 정규직 전환결정 실적: 즉시

④ 실제 정규직 전환 실적: 즉시

* 전산시스템 운영 매뉴얼은 별도 시달할 예정임

○ 자치단체 및 모회사 등은 2단계 기관 평가요소에 전산시스템 입력 준수 여부가 반영되도록 협조