



보 도 자 료

“국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라”

- ▶ 보도 일시: 2012.2.1.(수) 석간,
<인터넷 2.1(수) 09:00 이후>
- ▶ 총 9 쪽 (붙임 6쪽 포함)

♦ 고용차별개선과장 양 성 필
사무관 강 승 현

☎ 02-2110-7404, 010-9424-7682

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

비정규직 종합대책 후속조치 관련 개정법률 공포

- 차별시정 신청기간 3개월에서 6개월로 확대
- 고용부장관의 차별시정요구권 신설 및 미이행시 노동위원회의 시정명령
- 불법파견시 사용기간에 관계없이 파견근로자 직접고용
- 사내하도급 근로자 및 파견근로자를 위해 사내근로복지기금을 사용하는 경우 기금사용한도 확대
- 영세소규모 사업장 취약근로자에 대한 고용보험 지원 근거 마련
- 1년 미만의 기간제근로자에 대한 최저임금 감액 규정 적용 제외

□ 「비정규직 종합대책(‘11.9.9)」의 후속조치로 마련되어 지난해 12.29~30 국회를 통과한 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」, 「근로복지기본법」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」, 「근로기준법」, 「최저임금법」 등 6개 법률이 ‘12.2.1 공포되었다.

○ 「보험료징수법」은 ‘12.7.1부터 시행되며, 그 외 5개 법률은 공포 후 6개월 후인 ‘12.8.2부터 시행된다.

□ 6개 법률 개정안의 주요내용은 다음과 같다.

○ 먼저, 「기간제법」과 「파견법」에서는 차별적 처우를 받은 기간제·단시간 및 파견근로자가 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있는 기간을 차별적 처우가 있는 날부터 3개월에서 6개월로 확대하여 차별시정 제도가 활성화되도록 하였다.

- 또한, 고용부장관은 사용자가 비정규직에 대해 차별적 처우를 한 경우 그 시정을 요구할 수 있으며, 사용자가 이에 응하지 않을 경우 노동위원회에 통보하여 노동위원회의 시정명령 제도를 통해 차별이 시정될 수 있도록 하였다.
 - 이는 근로감독관이 사업장 점검시 차별을 적극적으로 확인하여 시정함으로써 차별시정의 예방적 기능을 강화하기 위한 것이다.
- 「파견법」의 경우 불법파견*으로 확인된 경우 사용기간에 관계 없이 사용사업주가 해당 파견근로자를 직접고용 하도록 의무를 부과하여 불법파견에 대한 사용사업주의 책임을 강화하였다.
- * 불법 파견: 파견대상 업무위반, 파견기간 위반, 무허가 파견
- 「근로복지기본법」은 사내근로복지기금법인이 사내하도급 근로자 및 파견근로자를 위해 기금을 사용하는 경우에는 기금사용한도를 확대*할 수 있도록 하였다.
- * 확대수준은 근로자복지기본법 시행령에서 정할 예정(예: 50%→80%)
- 「보험료징수법」은 영세사업장 취약근로자에 대해 정부가 고용보험료를 지원*할 수 있는 법적 근거를 두어 사회보험 사각지대를 해소하고 사회안전망을 확충하는 계기를 마련하였다.
- * 10인 미만 사업장, 월 125만원 미만의 보수를 받는 근로자에 대해 고용보험료 1/3~1/2 지원('12년 2월 시범실시, 7월부터 전국 확대 시행)
- 「최저임금법」은 1년 미만의 기간제근로자에 대하여는 수습사용기간 중의 최저임금 감액(10/100) 규정이 적용되지 않도록 하여 최소한 최저임금은 보장되도록 하였으며,
- 도급인의 귀책사유로 수급인이 최저임금 미만으로 임금을 지급한 경우 도급인을 처벌하는 규정을 신설하였다.

- 「근로기준법」은 여러 차례의 도급으로 행해지는 사업에 있어 체불임금지급 연대책임 범위를 현행 직상수급인에서 원수급인 등 귀책사유가 있는 모든 상위 수급인으로 확대하여, 임금 체불을 예방하고 임금체불시 신속한 해결을 도모하게 되었다.
- 고용노동부는 개정법이 차질 없이 시행될 수 있도록, 상반기에는 사업장지도·홍보를 강화하고 하반기에는 집중점검을 실시할 계획이라고 밝혔다.
- 특히, 새롭게 도입되는 근로감독관의 차별시정 지도권한과 관련하여 비정규직에 대한 차별요인을 적극적으로 발굴·지도할 수 있도록 「비정규직 차별점검 매뉴얼」을 마련하고
 - 불법파견시 즉시고용의무 조항의 실효성을 확보하기 위해 업종별 특성을 반영한 주요 업종별 세분화된 「파견·도급 판단 매뉴얼」도 마련할 계획이다.
- 또한, 개정 법률 시행(8월) 이후에는 집중점검기간을 설정하여 비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 불법파견에 대해서는 해당근로자를 즉시 고용토록 조치할 계획이다.
- 이채필 고용노동부장관은 “비정규직 종합대책에 따른 후속입법이 공포된 만큼, 개정 법률이 현장에 정착될 수 있도록 빈틈없이 준비하여 산업현장에서 비정규직 대책을 피부로 느낄 수 있도록 하겠다”라고 하였다.

<붙임>

비정규직 종합대책 후속 개정법률 주요내용

1. 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률

□ 개정이유

- 현행 차별시정 제도는 당사자의 신청과 노동위원회의 시정 명령을 통해 사후적으로 차별이 해소되는 구조이나, 당사자가 불이익을 우려하여 신청을 하지 않는 경우가 있어
 - 근로감독관에게 사업장 점검시 임금·근로조건 등에 대한 차별을 확인하고 이를 적극적으로 시정할 수 있는 권한을 부여함으로써 차별시정 제도를 활성화하고 예방적 기능을 강화
- 차별시정 신청기간(3개월)도 단기여서 이를 연장할 필요

□ 주요내용

- 차별시정 신청기간 연장(제9조제1항)
 - 차별적 처우가 있는 날부터 3개월에서 **6개월로 확대**
- 근로감독관에게 차별시정 지도 권한 부여(제15조의2)
 - 고용부장관은 사용자가 기간제·단시간 근로자에 대해 차별적 처우를 한 경우 그 시정을 요구할 수 있으며, 사용자가 이에 응하지 않을 경우 노동위원회에 통보하고
 - 노동위원회는 차별적 처우 여부를 심리하여 시정을 명함

참 고

기정법률 차별시정제도 개요

근로감독관이 사업장 지도·감독시 차별인지
또는 차별관련 진정 제기

*동 절차와 별도로 근로자는 지노위에 차별시정 신청 가능

지방노동관서: 차별인지 여부 조사

지방노동관서: 사업주에게 시정지도

<확 정>

→ 사업주가 시정지도에 따른 경우

사용자 불응시

지방노동관서: 지방노동위원회에 통보

지방노동위원회 심리

지방노동위원회: 시정명령 또는 차별적 처우가
없다는 결정

<확 정>

→ 10일 이내에
재심신청을 하지 않는 경우

근로자 또는 사용자 불복시

중앙노동위원회

<확 정>

→ 15일 이내에 행정소송을
제기하지 않는 경우

재심결과에 불복시

행정소송

2. 파견근로자보호 등에 관한 법률

□ 개정이유

- 현행 파견법에서는 파견근로자가 2년을 초과하여 근로할 경우에만 사용자에게 직접고용의무가 발생하므로 사용사업주로 하여금 불법파견의 여지를 제공하는 문제가 있음
 - 불법파견에 대한 사용사업주의 직접고용의무를 강화(즉시 고용의무를 부과)하는 것이 국민의 법감정에 부합되고 불법파견으로 인한 사회적 문제를 해소할 수 있음
- 파견근로자의 경우도 기간제 근로자와 동일하게 근로감독관이 차별을 확인하고 이를 적극적으로 시정할 수 있는 권한을 부여하여 차별시정 제도를 활성화하고 예방적 기능을 강화할 필요

□ 주요내용

- **불법파견 시 사용사업주의 직접고용의무 강화(제6조의2)**
 - 불법파견*으로 확인된 경우 파견근로자를 사용한 기간에 관계없이 파견근로자를 직접고용 하도록 의무를 부과
 - * 파견대상업무 위반, 파견기간 위반 및 무허가 파견
- **근로감독관에게 차별시정 지도 권한 부여(제21조의2)**
 - 고용부장관은 파견·사용사업주가 파견근로자에 대해 차별적 처우를 한 경우 그 시정을 요구할 수 있으며, 사용자가 이에 응하지 않을 경우 노동위원회에 통보하고
 - 노동위원회는 차별적 처우 여부를 심리하여 시정을 명함

3. 근로기준법

□ 개정이유

- 건설업 등 여러 차례 도급으로 행해지는 사업의 경우 임금체불이 원수급인 등 상위 수급인의 귀책사유에 의해서도 발생하나 현행은 직상수급인에게만 연대책임 부과
- 이를 원수급인 등 귀책사유가 있는 상위 수급인 모두에게 그 책임을 부과할 수 있도록 하여 임금체불을 예방하고 체불임금의 신속한 해결을 도모할 필요

□ 주요내용

- 도급사업 체불임금지급 연대책임범위 확대(제44조제1항)
- 여러 차례의 도급으로 행해지는 사업에 있어 체불임금지급 연대책임 범위를 현행 직상수급인에서 원수급인 등 귀책사유가 있는 모든 상위 수급인으로 확대

4. 최저임금법

□ 개정이유

- 1년 미만의 기간제 근로자는 단순업무에 종사하는 경우가 대부분임에도 수습기간을 3개월까지 설정하여 최저임금의 90%를 지급하는 등 수습기간과 최저임금 감액적용 제도의 취지를 악용하는 사례가 빈번하여 개선 필요
- 또한, 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우에도 도급인을 처벌할 수 없어 도급인의 연대책임 확보가 곤란하여 개선 필요

□ 주요내용

- 1년 미만의 기간제근로자에 대하여는 수습 사용기간 중의 최저임금 감액 규정을 적용하지 아니함(제5조제2항제1호)
- 도급인의 귀책사유로 수급인이 최저임금 미만으로 임금을 지급한 경우 발생하는 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대하여 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처함(제28조제2항)

5. 근로복지기본법

□ 개정이유

- 사내근로복지기금 사용한도의 확대를 통해 기업이 수급회사 및 파견근로자까지 사내근로복지기금 혜택을 줄 수 있도록 동기를 부여할 필요
 - * 사내근로복지기금은 기업이익의 일부를 출연하여 근로자의 복지증진 사업에 사용하는 제도임('11.8월 현재 기금법인 수 1,232개, 총 기금적립액 6.1조)
 - * 「근로자복지기본법」 개정('10.12.9.)을 통하여 사내근로복지기금 혜택을 수급회사 및 파견근로자까지 확대하도록 하는 근거 마련(법 제62조제1항제6호)

□ 주요내용

- 사내기금 수혜 범위 확대 시 사용한도 완화(제62조제2항)
 - 사내근로복지기금법인이 기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 금액 이상을 수급회사 및 파견 근로자를 위해 사용할 경우에는 기금사용한도를 확대*할 수 있도록 함
 - * 예시) 현행 기금법인이 당해 연도 출연금의 50% 범위에서 기금사업에 사용 가능하던 것을 80% 범위까지 사용할 수 있도록 확대(대통령령 개정 예정)

6. 보험료징수법

□ 개정이유

- 고용보험 가입자는 지속적으로 증가하고 있으나 혜택을 받지 못하는 사각지대가 여전히 존재하며 특히 영세사업장 저임금 근로자 중심으로 가입률이 낮음

* '10.8월 통계청 경제활동인구 부가조사 결과 고용보험 미가입률 : 임금 근로자 전체 36.7%, 5인미만 사업장 74.6%, 비정규직근로자 59.0%

- 영세사업장 저임금 근로자의 고용보험 가입률을 높이고 사회 안전망을 확충하기 위해 고용보험료 지원이 필요

□ 주요내용

○ 고용보험료 지원 근거 마련(제21조)

- 사업장의 규모 및 근로자의 보수가 대통령령으로 정하는 범위에 해당하는 경우 그 사업주와 근로자가 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원
- 다만, 내국인 근로자에 한하여 지원함을 명시

<고용보험료 지원: '12년 2월 시범실시, 7월부터 전국 확대 시행 예정>

- ▶ 지원대상 : 10인 미만 사업장, 월 125만원 미만의 보수를 받는 근로자
- ▶ 지원수준
 - 월보수 105만원 미만 근로자 : 사업주·근로자 부담 보험료의 1/2 지원
 - 105만원 이상 125만원 미만 근로자 : 사업주·근로자 부담 보험료의 1/3 지원

○ 보험료 지원대상 사업주의 과거 보험료 면제 특례 마련(제22조의3 및 제22조의4)

- 기존 미가입자였던 사업장이 고용보험료 지원대상이 되는 경우 사업주가 보험관계 성립신고 및 피보험자격 취득신고를 한 때에 과거 보험료 및 연체금의 전부 또는 일부 면제(2년 한시)
- 면제받은 기간에 대하여는 사업주에 대한 고용보험법상 지원 제한