출입기자단 정책토론회(2005.4.13)

# 비정규직 법안의 주요 내용

노 동 부

# 목 차


I. 기본방향

II. 주요 내용

1. 차별금지
2. 기간제 근로자 해고 제한
3. 파견 근로

III. 조속 처리 필요성

# I. 기본 방향

# I. 기본 방향

■ 불합리한 차별을 금지하고 남용을 규제하되 고용유연성도 감안

- 비정규직 사용여부는 노동시장 여건에 따라 기업이 결정
  - ▶ 기업에 고용형태의 결정권 보장
- 다만, 건전한 고용질서를 위해 불합리한 차별금지, 남용규제에 중점
- 파견근로도 차별금지 · 남용규제를 강화하면서
  - ▶ 합법파견의 폭은 확대, 불법파견에 대한 제재는 강화

■ 국제적 입법경향, 노동시장에 미칠 영향 등을 충분히 검토 · 마련

- 유럽연합 지침, 독일 · 영국 · 프랑스 등 입법례 참고
- 우리나라 현실과 노동시장에 미칠 영향을 고려
  - ▶ 기업에 과도한 부담을 주면 경쟁력 저하, 고용감소 등 부작용 초래

# I. 기본 방향

■ 노사정위원회 공익위원안의 취지와 주요 내용을 수용

〈 공익위원안 중 비정규직 유형별 대책의 원칙 〉

- 기간제 근로가 노동시장내 중요 고용형태라는 현실을 감안하되
  - ▶ 남용에 대해 적절히 규제하여 노동시장의 건전한 발전 도모
- 단시간 근로는 근로조건 보장과 단시간 고용 활성화를 동시에 추진
- 불법파견에 대한 규제의 실효성 확보를 도모
  - ▶ 합법파견의 폭은 확대, 불법파견에 대한 제재는 강화

# II. 주요 내용

# 1. 차별 금지

## ■ 현 황

- 비정규직 차별 심화 → 현행 법령상 보호장치 없음
  - ▶ 임금격차는 정규직 대비 65% 수준 → 차별에 의한 격차는10~20% 정도

---

## ■ 법안 내용

- 임금 등 근로조건에서 비정규직임을 이유로 차별처우 금지
  - ▶ 차별처우 : 합리적 이유없이 정규직에 비해 불리하게 처우하는 것
  - ▶ 독일 · 영국 · 프랑스 등 대부분의 EU국가에서 차별금지 법제화
- 노동위원회 시정절차 마련 : 시정명령 불이행시 최고 1억원 과태료

# 1. 차별 금지

## ■ 노동계 입장

- 동일가치노동 동일임금원칙 명문화, 위반시 처벌(실효성 제고)
  - ➢ 고평법에 이미 명시, 처벌규정도 있으므로 비정규직에 대해 적용 가능
  - ➢ 해고 위험을 무릅쓰고 시정신청 어려우므로 직접처벌 규정 필요

---

## ■ 경영계 입장

- 동일노동 동일임금원칙, 차별금지 법적 강제는 과도한 기업부담 초래
- 직무급이 정착된 선진국과 달리 우리나라 연공급 체계에서 적용 불가
- 정규직 노조에서 임금동결, 직무급 전환 등 양보시 수용 가능

# 1. 차별 금지

## ■ 동일가치노동 동일임금원칙을 도입하지 않은 이유

- 이 원칙은 남녀차별에 적용된 원칙
  - ➢ 프랑스를 제외한 대부분 유럽국가는 차별금지로 규율
    - ▶ EU회원국이 반드시 따라야 하는 EU 지침도 "차별금지"로 규정
- 우리나라와 같은 연공급 임금체계 하에서는 적용이 어려움
- 이 원칙은 "동일가치노동" 경우에만 적용되므로
  - ➢ 업무·생산성·자격 등이 다른 정규직·비정규직간에는 실효성 낮음
    - ▶ 법안은 "동종 또는 유사 업무"로 차별금지 대상을 확대하여 실효성 제고
- 남녀고용평등법상 동일가치노동 동일임금 규정은
  - ➢ 같은 고용형태(예 : 정규직)를 전제로 성별차별만을 규율
    - ▶ 실제 적용사례는 가족수당 · 호봉 차별 정도
- 노사정위원회 공익안도 차별금지 방식이 적합하다는 입장

# 1. 차별 금지

## ■ 차별시정의 실효성 제고 방안

- 확정된 시정명령 불이행시 최고 1억원의 과태료 부과
- 조정 · 중재를 통한 자율 해결 : 재판상 화해 효력 부여
- 시정 방식의 다양화
  - ▶ 차별적 행위의 중지명령, 근로조건 개선명령, 적절한 금전보상명령
- 시정명령은 해당기업의 취업규칙 등을 사실상 개정하는 효과

---

- 노동위원회를 통한 신속한 분쟁해결
  - ➢ 소송비용 저렴, 신속한 처리 : 처리기간 2~6개월, 95% 노동위에서 해결
  - ➢ 법원(변론주의)보다 노동위원회(직권조사주의)가 근로자 보호에 유리
    - ▶ 출석·보고·서류제출 요구권, 사업장 조사권(위반시 500만원이하 벌금)
    - ▶ 노동위원회 조사·심문 과정에서 획득한 자료는 민사소송시 증거로 활용

# 1. 차별 금지

## ■ 차별시정의 실효성 제고 방안

- 시정명령에 대한 행정소송시 근로자 부담이 거의 없음
  - ➢ 노동위원회가 소송당사자(피고)로서 소송업무 수행
  - ➢ 승소율이 77.5%로 승소가능성이 높음(소송업무 전담 송무과 신설 예정)

---

- 차별 판단 기준이 없어 실효성이 낮다는 주장이 있으나
  - ➢ 차별 양태 다양, 개별사안마다 판단이 다를 수 있어 법으로 규정은 어려움
    - ▶ 유럽도 대부분 법에서는 차별금지원칙만 규정, 법원 통해 개별 사건 해결
  - ➢ 향후 노동위 사례, 법원 판례 축적시 기준 정립, 규범력 가질 것임
    - ▶ 부당해고도 법에는 "정당한 이유없는 해고금지"만 명시(판례로 기준 확립)

---

- 다만, 취업규칙의 차별 조항 등 명백한 차별처우는 조기 개선 가능
  - ➢ 근로감독관 적극 행정지도, 필요시 시정신청 안내 (근로감독관 증원 추진)

# 1. 차별 금지

■ 처벌규정을 두지 않은 이유

- 차별여부에 대한 판단이 명확하지 않은 경우가 많으므로 처벌규정을 두는 것은 부적절
  - ➢ "차별시정위원회"의 공익위원 또는 법원에서 차별여부를 판단하고 그 결과에 따르도록 하는 것이 신뢰성 · 실효성 큼
    - ▶ 유럽 : 대부분 형사처벌 없이 "법원"을 통해 개별 사건 해결

---

- 노동계는 시정신청의 어려움을 이유로 처벌규정을 주장하나
  - ➢ 정부안은 퇴직후 시정신청 가능, 금전보상명령 등 보완장치 마련
  - ➢ 차별시정 신청을 이유로 해고 등 불이익처우시 벌칙 규정
    - ▶ 위반시 2년이하 징역, 1천만원 이하 벌금

---

- 근로자 권리의식 신장으로 재직 근로자 신고사건 증가

# 2. 기간제 근로자 해고 제한

## ■ 현황 및 문제점

- 최근 기간제 급증 : 매년 80만명씩 증가
  - ➢ '01년 183만명(비정규직 중 50%) → '04년 360만명(67%)
- 현행법은 계약기간만 제한(1년) : 반복갱신 제한 규정이 없음
  - ➢ 사용자는 고용조정(해고)이 쉬운 기간제 선호(해고제한규정 회피)
  - ➢ 판례에서 일부 제한하나, 근로자 승소사례는 많지 않음

---

## ■ 법안 내용

- 기간제 근로자의 사용기간을 3년으로 제한 → 초과시 해고제한
  - ➢ 정당한 이유없이 기간만료 이유로 근로관계 종료 금지 → 부당해고구제신청
  - ➢ 유기사업, 50세 이상자, 전문직종 등은 예외 허용(3년 초과 가능)
    - ▶ 독일(2년), 영국(4년) 등도 기간으로 제한
    - ▶ 사용기간 제한 신설에 따라 근로계약기간 제한(1년) 폐지

# 2. 기간제 근로자 해고 제한

## ■ 노동계 입장

- 기간제 근로는 일시적 · 불가피한 경우에만 허용해야 함
  - ➢ 기간제 근로 사용사유를 제한, 위반시 정규직 간주
    - ▶ 출산 · 질병 등 결원시 대체, 계절 ·건설공사 등 유기사업 등
- 정부안(사용기간 3년 제한)은 3년이내 교체로 고용불안만 가중

---

## ■ 경영계 입장

- 정규직 고용 강제는 노동유연성 저해, 기업경쟁력 저하
- 기간제 계약 체결은 당사자가 결정할 문제 : 사적자치 위반
- 현행 근로계약기간 한도 확대(1→3년) 필요
  - ➢ 인력운용의 유연성 제고, 근로자의 고용안정도 도모

# 2. 기간제 근로자 해고 제한

## ■ 기간제 근로의 사용사유를 제한하지 않는 이유

- 기간제 근로는 일시 사용이 원칙, 장기 사용은 규제 필요

---

- 그러나, 사용사유 제한시 기업의 인력운용에 과도한 제약 초래
  - ➢ 고용감소, 외주・사내하청 전환 등 부작용 발생
- 상시적 일자리 여부 사전적 판단 어려움, 분쟁 발생 가능성 큼

---

- 이런 점을 감안, "사용기간" 제한방식 채택
  - ➢ 대부분의 외국사례도 사용기간 제한 방식 : EU지침, 독일・영국 등
  - ➢ 노사정위원회 공익안도 '사용기간' 제한방식이 적합하다는 입장

# 2. 기간제 근로자 해고 제한

■ 사용기간 제한을 3년으로 정한 이유

- 기간제 근로자의 80%가 근속 3년이내 ('04.8월 경활부가조사)
  - ➢ 평균 근속기간 25개월

---

- 사용기간을 1년 또는 2년으로 제한시 부작용 발생 우려
  - ➢ 고용기간이 짧아지고, 다른 기간제 근로자로 교체 등
    - ▶ 사용업체의 파견근로자 직접 채용 비율 : 1년 4.8%, 2년 15.2%

---

- 3년으로 정해도 기업의 인력운용에 큰 어려움은 없을 것임
  - ➢ 4년으로 정할 경우 기간 근로자 보호 범위가 너무 축소

# 2. 기간제 근로자 해고 제한

## ■ 사용기간 만료전에 다른 기간제 근로자로 교체 가능성

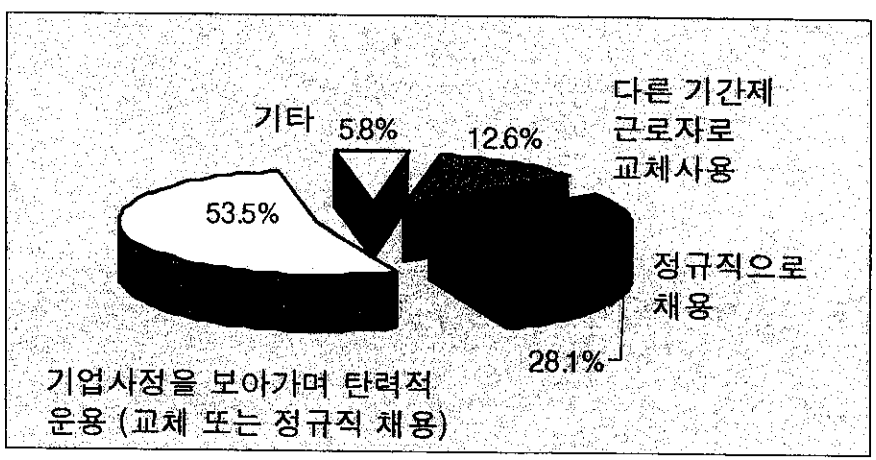
- 사용기간 제한에 따라 발생할 수 있는 문제임
  - ➢ 3년 초과하여 계속 고용할 의사가 있어도 근로자를 교체하는 경우
    - ▶ 정부안은 다른 이유(근태 불량 등)에 의한 고용종료는 제한하지 않음

---

- 그러나, 3년 근무 근로자의 무분별한 교체는 많지 않을 것임
  - ➢ 기업은 인력확보, 숙련, 교육·훈련, 사업장 적응 등 많은 비용 소요

▶ 사용기간 도래시 사업체 대응방향

(2004.7월 조사)



# 2. 기간제 근로자 해고 제한

■ 정부안이 기간제 근로자를 확대할 것이라는 주장에 대하여

- 현행 법은 기간제 근로의 반복갱신에 대한 제한이 없음
  - ➢ 근로계약기간만 1년으로 제한하고 있을 뿐

---

- 그 결과, 3년, 4년, 5년 제한없이 기간제 근로자 사용 가능
  - ➢ 장기 사용 후 계약갱신을 거부해도 근로자는 구제받기 어려움
    - ▶ 3년 이상 기간제도 74만명, 이중 5년 이상자도 43만명

---

- 이를 고치기 위해 "사용기간 3년 제한, 초과사용시 해고보호"
  - ➢ 기간제 근로 확대가 아니라 "축소"시키는 것임

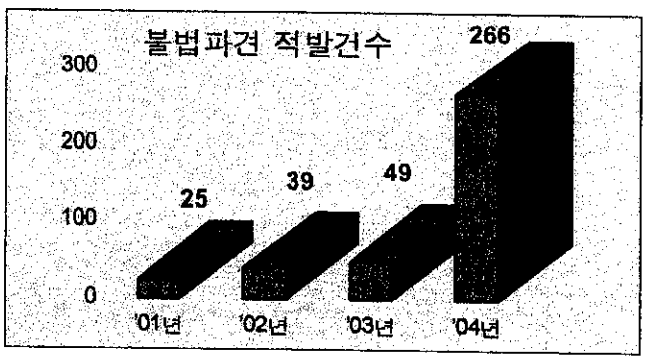
# 3. 파견 근로

## ■ 배 경

- 부정적 인식 : 중간착취, 사용자책임 회피, 노조조직률 저해 등
- 그러나, 파견수요가 끊이지 않아 불법파견 확산
  - ➢ 대부분 국가는 합법화를 통해 제도권내로 편입, 규제
    - ▶ 법제정연도 : 독일 · 프랑스 '72년, 일본 '85년, 한국 '98년
- 최근 선진국은 노동시장 유연화, 고용창출 등 목적으로 규제완화 추세

---

- 한국 : '98년 법제정, 26개업무에 한해 허용, 파견기간 2년 제한
  - ➢ 파견근로자 수는 5만명에 불과
    - ▶ 노동부신고 기준, 전체 근로자의 0.4%
  - ➢ 불법파견 적발건수는 매년 증가




- 현행 파견법의 문제점
  - ➢ 노동시장 인력수요에 부응 못함, 불법파견 양산, 근로자 보호에 미흡

# 3. 파견 근로

## ■ 법안 내용

- 파견근로자에 대한 불합리한 차별 금지 (기간제법 시정절차 준용)

---

- 파견기간은 기간제 근로 사용기간(3년)에 맞춰 3년으로 설정
  - ➢ 3년간 파견 사용 후에는 3개월간 파견사용 금지(휴지기간)
    - ▶ 교체사용을 통한 특정업무에 대한 상시파견을 제한

---

- 불법파견 사용사업주 처벌 강화 : 1년이하 징역 → 3년이하 징역
  - ➢ 3년초과 사용시 직접고용의무 : 불이행시 과태료 부과(3천만원 이하)

---

- 파견대상업무 : 현행 26개 업무 한정 → 금지업무 제외, 모두 허용
  - ➢ 금지업무(건설현장, 하역, 유해·위험업무, 의료업무, 여객버스·택시운전 등)
  - ➢ 제조업 직접생산공정업무 제한 현행 유지 : 일시·간헐적 사유시 최장 6개월

# 3. 파견 근로

## ■ 노동계 입장

- '98년 파견법 제정이후 불법파견만 양산, 근로자 보호는 미흡
- 파견대상 확대시 정규직의 파견 대체 등 파견근로 광범위 확산
- 중간착취 합법화하는 파견법 폐지, 근로자공급사업으로 일원화
  - ➢ 근로자공급사업 : 사용업체는 근로자 공급받아 사용, 대가를 공급업체에 지불
    - ▶ 직업안정법상 노조만 허용 : 항운노조의 항만하역업무만 허가

---

## ■ 경영계 입장

- 파견대상이 너무 제한되고 규제가 심해 기업의 인력운용에 도움 안돼
- 국제적 입법례에 따라 파견근로 규제 대폭 완화 필요
- 정부안은 파견대상 확대에도 불구, 파견규제는 더 강화된 것임
  - ➢ 3년 사용 후 3개월 휴지기간 도입 : 사실상 3년이상 파견 곤란
  - ➢ 파견근로자 차별금지, 불법파견시 직접고용의무 신설
    - ▶ 파견대상 확대에도 불구 제조업은 여전히 제한

# 3. 파견 근로

## ■ 파견대상을 확대하면 파견근로자가 급증하는가?

- 파견근로자가 증가할 것이지만, 우려할 정도는 아님
  - ➢ 파견근로자 수 감소 : '02년 64천명 → '03년 53천명(0.43%)
  - ➢ 현행 26개 업무 중 일부 직종에 집중 : 3개업무가 전체 62% 차지
  - ➢ 파견대상이 확대되어도 대규모의 파견수요는 없을 것임

---

- 정부안은 차별금지, 휴지기간 등 파견근로 사용유인을 줄였음
  - ➢ 인건비 절감을 위한 파견 사용 유인은 감소
    - ▶ 직접고용에 비해 파견회사의 이윤 · 부가가치세 등 추가 부담 발생

---

- 유럽 : 파견대상 제한없고, 활성화 정책에도 불구 0.7~4.5% 수준
- 일본 : 파견근로자 증가(213만명, 전체 근로자의 4%)
  - ➢ 그러나, 차별금지장치없이 파견대상 · 기간만 확대한 데에 기인

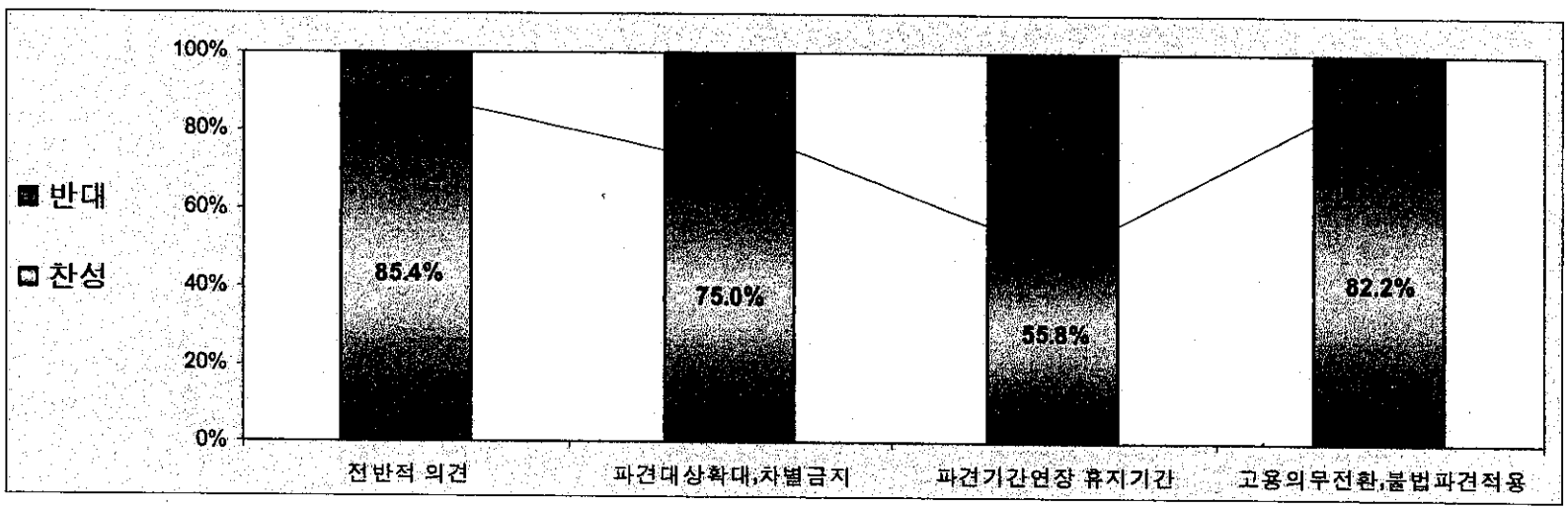
# 3. 파견 근로

## ■ 정규직이 파견근로자로 대체되는가?

- 현재도 핵심인력은 정규직으로 운영 : 정규직의 파견대체 가능성 적음
- 정부안 : 현행 금지업무 유지, 제조업도 일시사용원칙 유지
  - ▶ 금지업무 : 건설업 36만명, 운수업 44만명, 보건업 25만명 등,
  - ▶ 제조업 : 260만명

---

- 파견법 개정안 설문조사 결과 ('04.10월, 파견근로자 721명 대상)



# 3. 파견 근로

## ■ 파견대상 확대 반드시 필요한가?

- 현행 파견대상이 26개 업무로 제한
  - ➢ 기업의 인력수요에 부응 못하고, 불법파견의 원인
    - ▶ 신규 전문직종 미반영(예 : 컴퓨터전문가 허용, 네트워크 전문가는 제외)

---

- 파견근로자 보호와 기업의 인력운용의 유연성 제고 병행 필요
  - ➢ 파견사업의 적정성 제고 : 차별금지, 휴지기간, 불법파견 제재 등
  - ➢ 합법 파견대상의 폭은 넓힐 필요
- 합법파견된 파견근로자
  - ➢ 비정규직 중 사회보험 적용율이 가장 높음 85%(정규직과 유사)
  - ➢ 정규직 대비 임금차별도 8~16.8%로 양호한 편
    - ▶ 한시적 근로자 11.2~31.6%, 용역 근로자 24.9~30.2%)

# 3. 파견 근로

## ■ 파견대상 확대 반드시 필요한가?

- 파견근로는 고용창출, 청년실업 해소에도 기여
  - ➢ 파견근로자 평균연령 27세
- 인건비절감 목적아닌 인력운용의 유연성을 위한 파견근로는 허용돼야

---

- 선진국 중 파견대상 제한을 통해 파견근로를 규율하는 나라는 없음

---

- 근로자공급사업
  - ➢ 일제 때부터 형성된 항운노조의 하역업무 독점권을 제도화한 것
    - ▶ 항운노조 외에는 허가 사례 없음
  - ➢ 선진국에서는 보기 어려운 제도(항만하역법 등 통해 국가가 관리)

# 3. 파견 근로

## ■ 파견 확대에 따른 향후 관리방안

- 불법파견 단속 강화
  - ➢ 근로감독관 증원, 비정규직감독과 추가 신설
    - ▶ 불법파견 수사권 근로감독관 이관 (2005.3.1.)
  - ➢ 불법파견의 소지가 큰 사내하도급 점검 지속 실시
    - ▶ 전자(~'05.3월), 자동차 · 기계 · 금속(5~7월), 사무 · 판매 · 서비스(9~11월)

---

- 파견업체 관리 강화
  - ➢ 차별금지, 휴지기간 위반업체 허가 취소 등 단속 · 행정처분 강화
  - ➢ 파견업체 대형화 · 건실화 유도
    - ▶ 우수파견업체 인증제, 상용형 파견 활성화 유도

# III. 조속 처리 필요성

# III. 조속 처리 필요성

## ■ 금년도 노사관계 불안요인으로 작용

- 노동계는 비정규직 문제를 금년 임단협의 핵심쟁점으로 요구
  - ➢ 비정규직의 정규직화 투쟁, 법안 처리시 총파업 예정

---

- 법안처리 지연시 임단협과 연계되어 금년 노사관계 악재로 작용
  - ➢ 법적 기준이 마련되지 않으면 임단협 갈등 예상(예 : 주 40시간 근무제)
  - ➢ 대기업 강성노조 사업장은 정부안보다 더 높은 수준 단협 요구

---

- 경영계는 법안의 조속한 처리 요구
  - ➢ 금년도 노사관계 가장 큰 불안요인 : 비정규직 입법 논란(21%)

    (경총, 100대 기업 조사 결과)

# III. 조속 처리 필요성

## ■ 비정규직 보호 방치, 경제 양극화 심화

- 입법 지연에 따른 최대 피해자는 비정규직 근로자
  - ➢ 임단협을 통한 비정규직 보호는 일부 대기업에 국한
    - ▶ 정규직 노조와 이해관계 등으로 한계(노노 갈등도 우려)
    - ▶ 일부 정규직화되는 비정규직 외에 중소기업 비정규직은 보호 배제
  - ➢ 입법을 통한 보호 시급

---

- 법적 보호 장치 없이는
  - ➢ 매년 80만명씩 증가하는 비정규직 문제 해결 불가능
  - ➢ 경제 양극화 현상도 심화될 전망