비정규직 법안의 주요 내용 및 쟁점

기간제및단시간근로자보호등에관한법률안(제정)
파견근로자보호등에관한법률중개정법률안
노동위원회법중개정법률안

2005. 10.

노동부
Ministry of Labor

- 목 차 -

1. 입법 필요성 ····· 1

2. 추진 경과 ····· 4

3. 법안의 기본 방향 ····· 5

4. 법안의 주요내용 및 쟁점 ····· 6

가. 차별 금지 ····· 6

나. 기간제 근로 ····· 14

다. 파견 근로 ····· 21

라. 기 타 ····· 27

《참고자료》 ····· 29

《법 률 안》 ····· 39

1. 입법 필요성

□ 근로계층간 양극화 심화

○ 외환위기 이후 비정규직이 크게 증가(최근 매년 80만명씩 증가)

'01.8월		'02.8월		'03.8월		'04.8월
360만명 (27.3%)	→	380만명 (27.8%)	→	460만명 (32.6%)	→	**540만명 (37.0%)**

※ 특히 기간제근로자 급증 : '01년 180만→'04년 360만(**OECD 최고수준**)

※ <참고 3> 비정규직 개념·범위 및 규모 참조

- 정보화·서비스산업의 발달에 따라 비정규직 고용이 필요하고 어느 정도의 증가는 불가피한 면이 있으나

- **고용조정이 쉽고 인건비가 저렴**하다는 이유로 **무분별하게 확산**되는 반면, **대기업 정규직은 과보호**되고 있어 사회통합과 경제발전 저해

※ OECD·IMF에서도 심각한 우려와 함께 대책마련 촉구

※ 일본의 경우 비정규직 급증으로 138조원의 경제적 손실과 연간 1.7%의 GDP감소가 있었음(한국은행 보고서)

○ 이 과정에서 비정규직에 대한 **근로조건·복지 등의 차별**, 사회안전망 취약, 위법·탈법행위 등이 문제로 대두

▶ 비정규직 월평균임금(115만원)은 정규직(177만원)의 65.3% 수준('03.8월 61.6%에서 다소 개선), 사회보험 가입률은 약 40%('04.8월조사)

○ 노동시장의 건전한 발전과 사회통합을 위해서는 비정규직에 대한 차별해소와 남용규제 방안을 조속히 마련할 필요

※ 최근 EU에서도 경쟁력 강화, 실업문제 해결 등을 위해 노동시장 유연화 정책을 추진해 나가면서 비정규직 보호조치도 병행

□ 입법을 통한 비정규직 보호 필요

○ 제도적인 뒷받침없는 비정규직 보호 실적은 극히 미미

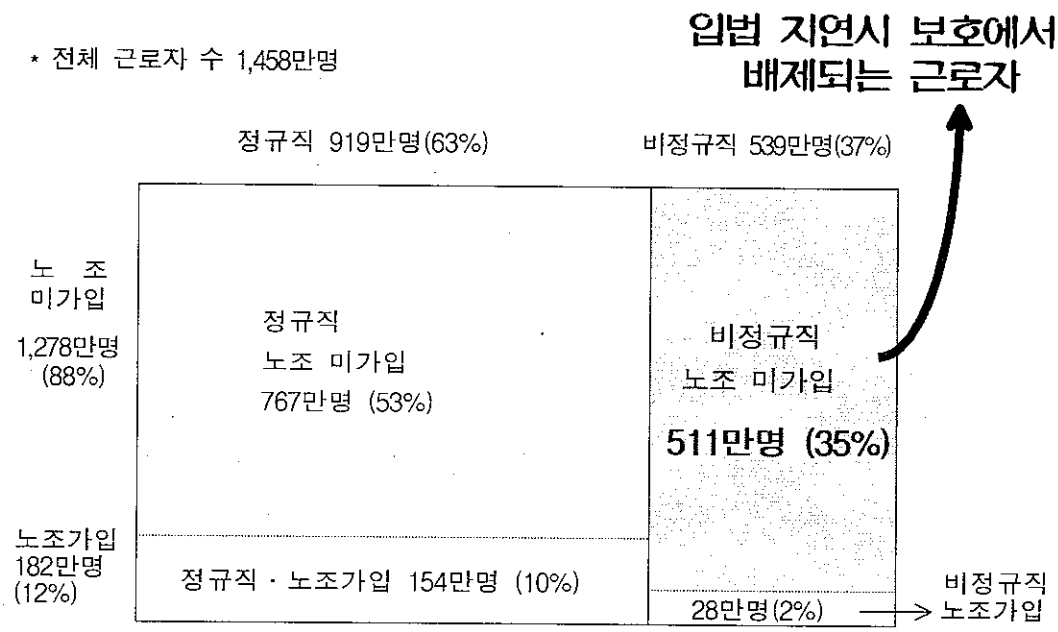
- 임단협을 통한 비정규직 보호는 일부 대기업에 국한되며 정규직 노조와의 이해관계 등으로 한계(노·노 갈등도 우려)

※ '04년에도 임단협에서 비정규직 문제가 쟁점화되었으나 실제 반영된 내용은 대부분 선언적 조항에 그쳤음

- 일부 정규직화되는 비정규직 외에 **중소기업 비정규직 등 대부분이 보호에서 배제(입법을 통한 보호 시급)**

※ 비정규직(540만명) 중 300인미만 사업장 근로자는 93.1%(502만명)

<그림> 비정규직 입법의 영향(고용형태 · 노조유무)



□ 입법 지연시 노사관계 불안요인으로 작용

○ 비정규직 문제에 대한 **법적 기준을 마련하지 않으면** 주40시간 근무제 경우처럼 **임단협 갈등이 매우 커질 것임**

※ 민주노총은 임단협의 핵심 쟁점으로 "비정규직의 정규직화"를 요구 (차별해소와 남용규제를 지향하고 있는 정부입장과 대조)

○ 강성노조는 정부안보다 훨씬 높은 수준의 단협 체결 요구 가능성 (기간제 사용기간 1년 제한, 동일노동 동일임금 명문화 등)

※ 비정규직 쟁점을 다른 요구의 관철수단으로 활용시 어려움 가중

- 이를 우려한 **경영계는 정부안의 조속한 처리를 요구**

※ 경총조사결과 금년 노사관계의 가장 큰 불안요인은 "비정규직 입법논란"(21%)

◈ **근로계층간 양극화 완화, 노사관계 안정을 위해서는 조속한 입법 필요**

2. 추진 경과

○ 외환위기 이후 비정규직 문제가 심각해지자 노동계를 중심으로 비정규직 대책마련 요구가 강하게 제기되었고, 언론·시민단체 등을 통해 사회적 공감대 확산

※ 한국노총('00.7월), 민주노총('00.10월), 여성단체연합('00.9월), 비정규직 공대위('00.10월)에서 비정규직 보호 입법청원 국회에 제출

○ '01.7월 노사정위원회에 「비정규직대책특위」를 구성하여 비정규직 보호를 위한 법·제도개선 방안을 논의

- '03.7월 노사정위 논의결과(노사입장, 공익위원안)를 정부로 이송

○ '03.11월 노동부는 **노사정위 논의결과를 토대**로 비정규직 법안을 마련, 관계부처 의견조회 및 협의

- 입법예고('04.9.11), 공청회, 시민단체 간담회 등 의견수렴을 거쳐 **11.2 국무회의에서 정부안을 최종 확정**

※ 입법예고 법안에 대해 9개 기관 의견제출(노사의견이 크게 대립)

○ 11.8 국회 제출 후 환경노동위원회 공청회(12.7)를 거쳐 현재 **법안심사소위 계류중**

○ '05.2월 법안심의는 민노당 등의 의사진행방해로 심의가 중단되었으나, 4월 국회에서 처리키로 여야간 합의(2.24)

○ '05.4~6월 **국회 차원의 노사정 대화를 15차례 개최**했으나, **노사간 이견으로 미합의**

- 민노당의 회의장 점거로 법안심의가 이루어지지 못하자 6.28 환노위위원장은 **6월 국회 처리 유보 결정**

3. 법안의 기본 방향

□ 비정규직 근로자가 매년 급증하는 추세, 특히 기간제 근로자의 규모가 급증

(단위 : 천명, %)

연 도	계	기간제	시간제	파견	기타
'01.8월	3,602 (27.3)	**1,839** **(13.9)**	873 (6.6)	130 (1.0)	1,671(12.6)
'02.8월	3,794 (27.8)	**2,022** **(14.8)**	807 (5.9)	88 (0.6)	1,757(12.9)
'03.8월	4,606 (32.6)	**3,013** **(21.3)**	929 (6.6)	98 (0.7)	1,701(12.0)
'04.8월	5,394 (37.0)	**3,597** **(24.7)**	1,072 (7.3)	117 (0.8)	1,961(13.4)

□ 임시일용직 비율은 하락했으나 비정규직 비율은 지속적으로 증가 ⇒ 상용직 일자리를 기간제 등 비정규직으로 고용

※ **임시일용직 비율** : 2000년 52.1% → 2004.12월 48.2%

※ **상용직중 비정규직 비율** : 2001.8월 61만명(4.6%) → 2004.8월 161만명(11.1%)

⇩

□ 비정규직 보호가 시급하나 과도한 규제시 인력운용 경직화, 실업난 가중, 외주·사내하청 증가 등 심각한 부작용 초래

⇩

□ 비정규직에 대한 **불합리한 차별금지와 남용규제에 중점**을 두되 **고용의 유연성도 감안**

※ 파견근로에 대해서도 차별금지와 남용규제를 강화하면서 합법파견의 폭은 확대, 불법파견에 대한 제재를 강화

□ EU지침 등 국제기준, 노동시장에 미치는 영향분석, 노사정위 공익안 등을 토대로 정부안 마련

4. 법안의 주요 내용 및 쟁점

가. 차별금지

□ 정부안

◈ 현행 : 차별금지 규정 없음

◈ 비정규직(기간제 · 단시간 · 파견)에 대한 합리적 이유 없는 차별처우금지를 명문화(노사정위 공익안 반영)

- 노동위원회를 통한 시정절차 마련
  - 조정을 통해 분쟁이 해결될 수 있도록 하고, 조정 성립시 재판상 화해의 효력을 부여하여 실효성 제고
  - 확정된 시정명령 불이행시 1억원 이하 과태료 부과
  - 시정 방식도 차별적 행위의 중지, 근로조건 개선 명령, 적절한 금전보상 등 다양화

□ 현 황

○ 정규직과 비정규직간 임금격차는 65% 수준이며, 사회보험 적용률 격차도 큰 편

※ 정규직 79.4%(국민연금)~86.9%(산재보험), 비정규직 29.7%(국민연금)~43.1%(산재보험) : '03년 노동부 사업체근로실태조사

○ 다른 임금결정요인(경력, 근속년수, 자격, 기업규모 등)이 아닌 고용형태에 따른 차별적 격차는 조사에 따라 차이가 있으나 10%~20% 정도임

□ 노사정위 공익안

○ 합리적 사유 없이는 동일 사업장내에서 기간제 · 파견 · 단시간 근로임을 사유로 차별을 하지 않도록 **"차별금지 원칙"** 명문화

□ 노사 입장

《노동계》

○ 동일가치노동 동일임금원칙을 명문화하고 차별행위에 대해서는 처벌규정을 두어 실효성을 높여야 함

《경영계》

○ 동일가치노동 동일임금원칙 또는 차별금지 법제화는 기업에 과도한 부담을 초래하므로 수용불가

□ 외국 사례 <참고 2 각국의 비정규직 관련 입법 추이 참조>

《EU지침》 단시간근로자 지침(1997.12), 기간제근로자 지침(1999.6)

○ 단시간 근로자 또는 기간제 근로자임을 이유로 **정당한 이유없이 차별대우하지 못하며**, 근로시간 및 근로기간에 따른 비례보호원칙을 규정

《미국, 일본》

○ 비정규직에 대한 동일노동 동일임금원칙이나 차별금지 원칙에 관한 **법규정이 없음**

《영국》 단시간근로자 차별금지법('00.7월), 기간제근로자 차별금지법('02.10월)

○ 객관적으로 정당한 사유가 없는 한 비교가능한 통상 근로자보다 임금과 연금을 포함한 근로계약의 내용과 교육훈련 등에 있어 **불리한 대우를 받지 아니함**

○ 임금 또는 기타 급료 지급에 있어서 근로시간 또는 근로계약기간에 따른 비례보호원칙 적용(처벌규정 없음)

《독일》 단시간근로 및 기간제근로에 관한 법률(2001.1.1)

○ **정당한 사유가 없는 한** 단시간 또는 기간제 근로를 이유로 비교가능한 통상근로자보다 **불리한 처우를 받지 아니함** (처벌규정 없음)

○ 임금 또는 여타 분할 가능한 금전적 급부의 경우 근로시간 또는 근로계약기간에 따른 비율에 상응하는 보장

《프랑스》 1979년부터 입법적으로 규율(노동법전)

○ 통상근로자에게 적용되는 법규정, 단체협약 및 관행이 기간제 근로자에게도 적용 (명시적인 입법규정과 근로계약 파기 관련 규정 제외)

○ 동일 사업장내 동일한 자격조건을 가지고 동일한 직무를 수행하는 기간제 근로자에 대해 **정규직과 동일한 임금을 지급**

※ 2002년도에 동일노동 동일임금 조항에 대한 벌칙 신설(25,000프랑 <약5백만원> 벌금, 재범시 50,000프랑 벌금 또는 6개월 구금형)

○ 단시간 근로자에게도 통상근로자와 동등한 권리보장 (임금은 근로시간 및 재직기간을 고려하여 비례보호)

□ 주요 쟁점별 검토

쟁점 1	동일노동 동일임금원칙을 도입하지 않은 이유

○ 동일노동 동일임금은 ILO 협약 등에 **남녀차별 관해서만 규정**하고 있으며, 각국의 **입법례도 비정규직에 대해서는 대부분 차별금지원칙**으로 규정

※ ILO 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수 협약(제100호, 1951)

※ EU지침('97 단시간지침, '99 기간제지침), 독일('01, 기간제·단시간법), 영국('00 단시간법, '02 기간제법) 등 대부분의 EU국가에서 비정규직 차별금지 규정

○ 우리나라의 경우 **연공급 체계의 일반화**, 낮은 노조 조직률 및 단체협약 적용률, 기업별 단체협약 등으로 **적용여건이 조성되어 있지 않으며**

- 정규직과 비정규직간에는 업무의 성질, 내용, 책임 및 중요성의 정도 등이 다른 경우가 많아 적용 곤란

○ 한편, 동 원칙은 동일노동이 전제되어야 적용할 수 있으므로 오히려 실효성이 저하될 수 있음

※ 정규직과 비정규직간에 동일노동이 성립되지 않는 경우가 많을 것임

- 노동계는 동종·유사업무에 정규직이 없는 경우를 예로 들면서 차별금지규정의 실효성이 없다고 비판하나, 이러한 점에서 보면 동일노동 동일임금원칙이 더 실효성이 없음

- 따라서, 정부안과 같이 포괄적으로 **차별금지원칙**으로 규정하고 **노동위원회를 통한 차별여부 판단·시정**에 관한 절차를 마련하는 것이 **폭넓은 보호**를 할 수 있음

○ 한편, 차별해소를 위해서는 차별금지 입법과 함께 **직무급 전환, 대기업 정규직 노조의 양보 등 노동계의 대승적 결단**도 필요

쟁점 2 차별처우 여부에 대한 구체적인 판단기준이 필요하다는 주장에 대하여

○ 차별의 양태가 워낙 다양하여 세부적인 판단 기준을 법으로 정하기 어려움

※ 유럽의 경우에도 차별금지원칙만 법으로 규정하고 개별 사건마다 법원을 통해 처리해 나가고 있음

- 향후 노동위원회 사례나 법원 판례 등이 축적되면 어느 정도 판단기준이 형성될 수 있을 것임

※ 부당해고의 경우에도 법에는 "정당한 이유없는 해고금지"만 규정되어 있지만 판례 등을 통해 기준이 확립되어 옴

○ 취업규칙 등에 차별적 내용이 규정된 경우 등 명백한 차별의 경우 판단이 용이하여 법시행후 조기에 시정가능

▶ 임금차별 : 취업규칙 등에 의해 동일 자격·학력을 가지고 동일 직무를 수행토록 되어 있음에도 비정규직에 대해 낮은 임금을 지급하는 경우

▶ 근로시간 등 차별 : 비정규직에 대해서만 연장, 휴일근로를 하도록 규정되어 있는 경우, 유급휴일을 비정규직에 대해서만 무급휴일로 적용하는 경우

▶ 복지차별 : 연말성과급, 근속포상금 기타 복리후생비를 지급하면서 비정규직임을 이유로 대상에서 제외하는 경우, 구내식당·통근버스 이용을 특별한 이유없이 제한하는 경우

※ 최근 금융기관에서 성과급을 정규직은 급여의 일정률로, 비정규직은 소액고정급으로 지급한 사례는 차별에 해당할 가능성이 높다고 봄

- 다만, 근로자 개인별 경력, 생산성 등에 따른 차별여부는 판단이 어려우나 유사 업무를 하면서도 과다한(예 : 40~50%) 임금격차가 있는 경우 차별로 판정될 가능성이 클 것임

※ 시정절차상으로 보면 임금격차가 있을 경우에는 기업에서 그 격차에 합리적인 이유가 있음을 입증해야 할 것임

쟁점 3 정부안은 차별시정의 실효성이 없다는 주장에 대하여

○ **현재는** 비정규직 차별에 대한 **법적 시정수단이 없음**

※ 예 : 동일 자격·학력을 갖고 동일·유사업무를 수행하지만 정규직의 절반 수준의 급여를 받거나, 비정규직임을 이유로 연말성과급, 복리후생비 지급에서 차별받더라도 법적 시정이 어려움

○ 정부안은 차별금지를 명문화하고 **차별시정의 실효성 제고를 위한 다양한 방안**을 포함하고 있음

- 확정된 시정명령 불이행시 최고 1억원의 과태료 부과
- 조정·중재를 통한 자율해결 ⇒ 재판상화해 효력 부여
- 시정방식의 다양화
  - ·취업규칙 등 규정에 의한 차별 → 차별적 행위의 중지명령
  - ·규정에 의하지 않은 차별 → 근로조건 개선명령
  - ·근로자 퇴직 등의 경우 → 적절한 금전보상
- 시정명령은 사실상 해당 사업장의 근로조건화되어 다른 동종 비정규직에 대해서도 적용될 것임

※ 부당해고와 달리 당해 사업장의 전체 근로조건에 대해 판단

○ 차별시정절차가 사실상 5심제이므로 적기 시정이 어렵다는 주장이 있으나

- 노동위원회에 제기된 사건(부당해고 등)중 법원 제소 비율은 4.9%이며 95.1%가 노동위에서 해결되고 있음

※ 처리기간 단축을 위해 공익위원·심사인력 확충 계획(현행 2~6개월)

- 노동위원회를 통하지 않고 바로 법원에 제소하는 것도 가능

※ 유럽은 법원의 민사절차에 의해 해결하고 있으나 신속·간편한 시정을 위해 준사법적 행정절차를 마련

○ 확정된 시정명령 불이행에 대해서만 과태료를 부과하므로 사용자가 차별을 시정하지 않고 대법원까지 갈 것이므로 처벌규정을 통한 사전예방이 필요하다는 주장이 있으나

- 현재도 대부분의 사건이 노동위원회에서 확정되고 있으므로 설득력이 없음

- 한편, 확정된 시정명령에 대해서만 제재한다 하더라도 명백한 차별행위의 경우 기업이미지 훼손, 소송비용 등을 감안할 때 무작정 대법원까지 갈 수는 없음

- 차별여부가 애매하여 노사간에 이견이 있는 경우는 대법원까지 가더라도 법적판단을 받을 필요가 있고 법적판단이 내려진 경우에 이행하면 되는 것임

※ 이러한 경우에 불필요한 분쟁을 줄이기 위해 노동위원회의 조정·중재를 적극 활용토록 할 계획임

○ 근로자가 개별적으로 차별시정을 신청하도록 할 경우 불이익 위험 때문에 실효성이 없다는 주장이 있으나

- 근로자의 권리의식이 신장되고 있어 재직 근로자의 신고사건 제기사례가 증가하고 있고

- 차별시정 신청 등을 이유로 불리한 처우 금지규정을 신설하였으며(위반시 2년이하 징역, 1천만원이하 벌금)

- 퇴직후 시정신청시에도 보호받을 수 있도록 시정명령에 적절한 금전보상방식도 규정하는 등 보완장치를 마련

- 한편, 법 시행후 근로감독·파견사업 점검 과정에서 근로감독관의 적극적인 행정지도 병행

※ 명백한 차별행위는 시정권고, 차별여부가 애매할 경우는 노동위원회 활용 권고 등

○ 근로자의 입증능력이 부족하고 관련 정보를 사용자가 가지고 있으므로 현행 고평법의 규정과 같이 차별여부와 관련된 입증책임을 사용자가 부담토록 해야 한다는 주장이 있으나

- 최근 법원에서 입증능력에 따라 입증책임을 배분하고 있는 경향을 볼 때 실제 근로조건 격차가 차별이 아니라는 것을 사용자가 입증해야 할 경우가 많을 것임

※ 국가와 국민, 회사와 고객, 의사와 환자 관계에 있어서 입증능력이 큰 국가, 회사, 의사에게 더많은 입증책임을 부담시킴

- 특히, 노동위원회의 시정절차의 경우 노동위원회가 광범위한 직권조사권한을 가지고 있어 조사·심문 과정에서 상당부분 해결 가능

나. 기간제 근로

□ 정부안

◈ 현행

- 근로계약기간 상한은 1년으로 제한하고 있으나, 기간제 근로계약의 반복갱신은 제한없음(즉, 사용기간 제한 규정 없음)
- 판례에서 일부 제한하나, 근로자 승소사례는 별로 없고, 판단기준도 명확치 않아 사안별로 일관성 없음

※ 법원은 계약기간 만료시 고용관계가 자동종료되며 다만 반복갱신을 남용한 경우에는 해고가 제한된다는 입장이나, 계약관행·당사자의 의사·갱신에 대한 기대가능성·직무특성 등 고려함에 따라 사안별로 일관성이 없음 → 7~8년간 갱신해도 무기계약 전환을 부정한 예(대판 98두11137), 단 한번 갱신시 무기계약으로 인정한 예(대판 2003두9336)

◈ 제정안

- 기간제 근로자 사용기간을 3년으로 제한하고 3년 초과 사용시에는 해고제한 규정을 적용
- 3년을 초과하여 기간제로 사용할 수 있는 예외사유 열거

※ 유기사업, 특정 프로젝트 완성, 결원 근로자의 대체, 근로자의 학업·직업훈련 이수, 50세이상 근로자, 전문직종

□ 현 황

○ 규모: '01년 183만명 → **'04년 360만명** (경활부가조사)

○ 운영실태

- 1년이내 근로계약의 **반복갱신을 통해 해고제한 규정의 회피수단**으로 활용

- 한시적 근로자가 계속 증가 추세이고, 근속기간도 늘고 있음 : 16개월(01년) → 22개월(03년) → 24.9개월(04년)

※ 한시적 근로자의 79.5%가 3년이내임

< 한시적 근로자 근속기간 추이(경활인구 부가조사, 단위 : 천명 · %) >

연도	계	6월미만	6월이상 1년미만	1년이상 2년미만	2년이상 3년미만	3년이상 4년미만	4년이상 5년미만	5년이상
2001.8월	1,838 (100)	1,130 (61.5)	207 (11.3)	194 (10.6)	87 (4.7)	70 (3.8)	36 (2.0)	115 (6.3)
2004.8월	3,597 (100)	1,489 (41.4)	478 (13.3)	592 (16.5)	296 (8.2)	185 (5.1)	125 (3.5)	431 (12.0)

※ OECD(Employment Outlook 2004)는 우리나라의 기간제 고용의 유연성이 28개국중 8번째로, 세계은행(Doing business in 2004)은 시간제 · 기간제 등 비정규직 활용이 29개국중 2번째로 유연하다고 평가 → 기간제 근로 규제를 강화할 필요성이 있음

□ 노사정위 공익안

○ 기본입장 : 기간제 근로가 노동시장내 중요한 고용형태라는 현실을 감안하되, 그 남용에 대해서는 적절하게 규제

○ 주요내용 : 일정기간 경과후에도 근로관계 지속시 무기근로계약으로 간주(예외적인 경우 초과사용 가능)

□ 노사 입장

《노동계》

○ 기간제 근로는 일시적·불가피한 경우에만 허용

- 기간제 근로 사용사유를 규정하고, 이에 해당하지 않을 경우에는 기간제 근로를 금지(정규직 간주)

※ 출산·질병 등으로 인한 결원 근로자의 업무대체, 계절적 사업, 건설공사 등 유기사업, 기타 임시고용의 필요성이 객관적으로 인정되는 경우에만 허용

- 정부안(사용기간 3년 제한)은 3년 이내에 다른 기간제 근로자로 교체할 수 있으므로 기간제 근로자의 대폭 증가, 고용불안만 가중

《경영계》

○ 기간제 근로계약 체결여부는 계약당사자가 결정할 문제인데도 법으로 제한하는 것은 사적자치원칙에 위배

※ 노동시장 유연성 제고를 위해 정규직 해고를 자유롭게 할 수 있다면 기간제 근로자는 지금보다 훨씬 줄 것임

○ 현행 근로계약기간 한도(1년)를 3년으로 확대하여 인력운용의 유연성 제고, 근로자 고용안정 도모가 바람직

□ 외국 사례

《ILO협약》 제158호 사용자 주도에 의한 고용종료에 의한 협약('82년)

○ 사용자에 의한 고용종료(해고)를 회피하기 위한 단기 고용계약의 갱신에 대해서는 충분한 보호조치가 취해져야 함

《EU지침》 1999년 기간제근로자 지침

○ 기간제 근로계약의 반복갱신 남용 규제를 위해 ▲계약연장을 위한 객관적 **사유제한** ▲기간제 근로의 **총기간 제한** ▲**갱신 횟수 제한 중 하나 이상 조치**를 국내법으로 정하도록 규정

《미국, 일본》

○ 기간제 근로에 대한 **법적 규율 없음**(일본은 판례에서 반복갱신된 근로계약에 대해 제한)

《영국》 2002년 기간제근로자 차별금지법

○ 정당한 사유가 없는 기간제 근로계약은 4년 이내에서만 유효. 4년을 초과하여 기간제 근로계약을 갱신한 경우에는 정규직으로 간주

《독일》 2001년 단시간 및 기간제근로에 관한 법률

○ 기간제 근로계약은 정당한 사유가 있는 경우에만 유효하며, 기간의 정함이 무효로 된 경우에는 무기계약으로 간주

- 계약기간(또는 최장 3년에 걸쳐 연장된 계약기간의 합)이 2년을 초과하지 않는 경우에는 정당한 사유가 없어도 유효

※ "아젠다 2010" 개혁입법(2003년)에 의해 신규창업시에는 4년까지 허용

《프랑스》

○ 기간제 근로계약은 ▲근로자의 대체 ▲업무의 일시적 증가 ▲일시적 성격의 업무(계절적 업무, 기간제 고용이 관행화 되어 있는 접객업, 문화산업 등)에서만 가능(최장 24개월)

□ 주요 쟁점별 검토

쟁점 4 기간제근로의 사용사유를 제한해야 한다는 주장에 대하여

○ 기간제 근로 확산을 원천봉쇄할 수 있는 이상적 방법이나 사용사유 제한없이 기간제를 사용하고 있는 노동시장의 현실과 동떨어져 있음

- 기간제 근로에 대한 규제를 처음으로 신설하면서 사유 제한까지 하는 것은 노동시장에 큰 파장 초래 우려
- 정규직이 다소 증가하겠지만 전체적으로 **고용감소 및 사내하청·용역전환 등의 부작용이 더 클 것**으로 판단

○ **노사정위 공익안 및 외국사례** 등도 대부분 사용사유를 제한하지 않고 **사용기간 제한방식**으로 규정하고 있으며

- 유럽국가에서도 점차 기간제 근로에 대한 규제를 완화해가는 추세

※ ILO협약·EU지침도 기간제 계약의 반복갱신에 대해 규제토록 명시, 독일(2년), 영국(4년) 등 대부분 국가에서 기간제한을 통해 규율 (독일은 「아젠다2010」 개혁입법에 의해 신규창업시에는 4년까지 허용)

쟁점 5 기간제 사용기간 제한을 "3년"으로 설정한 이유

○ 기간제 근로자의 근속기간이 25개월 정도이며 80%가 3년 이내의 근속기간을 보이고 있어

- 2년으로 설정할 경우 2년 이내에 다른 기간제 근로자로 교체하는 등 노동시장 교란요인으로 작용할 우려가 있기 때문임

※ 3년으로 하는 것이 교체비용을 높여 근로자 고용안정에 보다 유리함

※ 사용업체의 파견근로자 직접채용 비율 : 4.8%(1년파견후) → 15.2%(2년파견후)

쟁점 6 3년이내 교체사용에 대한 규제가 없다는 주장에 대하여

○ 사용기간 신설에 따라 내재되어 있는 문제이나 기간제 반복갱신에 따른 고용불안 해소를 위해 필요한 조치임

※ 기간제 반복갱신을 통한 장기사용시 근로자 해고보호가 필요

○ 사용기간 제한에 따라 문제되는 것은 3년을 초과하여 계속 고용할 의사가 있음에도 고용조정의 용이성 때문에 3년이내에 근로자를 교체하는 경우임

- 3년이내에 다른 이유로(근로자의 실적저조, 근태불량 등) 사용자가 계약갱신하지 않는 것까지 제한하는 것은 아님

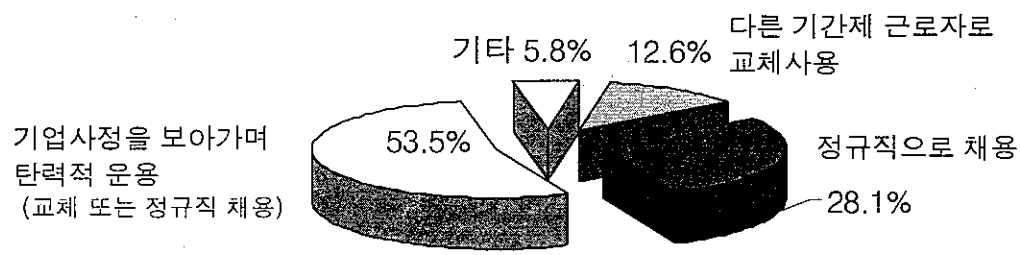
- 현재 기간제 근로자의 근속기간이 대부분 3년이내이고 특히 1년미만이 54.7%인 점을 감안하면, 노동시장 교란 요인은 크지 않을 것으로 판단

※ 문제되는 경우는 3년을 초과하고 있는 18.7%(74만명)임

○ 사용자가 3년간 근로한 기존 근로자를 교체할지 여부는 교체에 따른 이익(고용조정의 용이성)과 비용(필요인력 확보, 숙련도, 교육·훈련, 사업장 적응 등)을 비교형량하여 결정할 것임

- 3년정도 근무한 근로자를 교체할 경우 사용자도 상당한 부담이 있으므로 무분별한 교체가능성이 크지는 않을 것임

<그림> 사용기간 도래시 기업 대응방향('04.7월 노동부 조사)



쟁점 7 정부안이 기간제 근로자를 양산한다는 주장에 대하여

○ 정부안은 기간제 근로자를 양산하는 것이 아니라 **오히려 축소시키는 유인을 제공**하는 것임

- 현재는 법령상 제한이 없어 기간제 근로자를 무분별하게 장기사용하고 있으나, **정부안에 의해 장기사용이 제한** 받게 되어 불필요한 기간제 사용이 줄어들 것임

  ※ 5년이상된 근로자도 약 43만명(12%)에 이름

- 아울러, 차별금지규정이 신설됨에 따라 **인건비 절감 목적의 기간제 사용유인도 크게 감소**

○ 노동계는 기간제 사용이 현행 1년에서 3년으로 확대되어 기간제가 양산된다는 주장을 하고 있으나

- 정부안은 기간제 사용기간을 1년에서 3년으로 늘리는 것이 아니라 사용기간에 제한이 없는 것을 3년으로 제한하는 것이기 때문에 타당하지 않음

다. 파견근로

□ 정부안

○ 노사정위 공익안의 주요내용을 대부분 반영(특히 불법 파견에 대한 사용사업주의 책임을 강화)

현행	정부안
· 차별금지를 선언적으로 규정	· 차별금지규정 신설 및 노동위원회를 통한 시정(기간제·단시간법 준용)
· 파견기간은 최장 2년	· 기간제 사용기간에 맞춰 최장 3년으로 연장
· 파견기간(2년) 종료후 다른 파견근로자로 교체사용 가능(상시 파견사용에 대한 법적제한 없음)	· 파견기간(3년) 종료후 3개월간 파견금지(휴지기간 신설)
· 파견대가 고지의무 없음	· 파견대가 등 서면고지의무를 규정하여 과도한 중간공제 가능성을 예방
· 동일한 파견근로자를 2년초과 사용시 사용사업주의 근로자로 고용의제 ※ 의제규정방식으로 인해 사용사업주 직접제재가 불가능→근로자가 부당해고 쟁송을 해야 함 - 불법파견시 고용의제 적용여부에 대해서는 명문규정 없음 - 고용의제시 근로조건 규정 없음	· 동일한 파견근로자를 3년초과 사용시 사용사업주에게 직접 고용의무 부과(위반시 과태료) - 불법파견시 직접고용의무 규정 명문화(금지업무 파견시는 파견즉시 고용의무) - 직접고용시 준수해야 할 근로조건 규정(동종근로자가 있는 경우에는 동일대우, 없는 경우 기존 근로조건 저하금지)
· 불법파견시 파견사업주 3년이하 징역, 사용사업주 1년이하 징역	· 불법파견에 대한 사용사업주 책임 강화 - 불법파견시 사용사업주에 대한 형량을 파견사업주와 동일하게 상향조정 - 불법파견시 직접고용의무
· 26개 업무만 파견허용(Positive 방식) - 금지업무 : 건설업, 유해·위험업무, 의료업무 등 - 제조업 등 기타업무 : 일시·간헐적 사유가 있는 경우만 허용(최장 6개월)	· 금지업무를 제외하고 파견근로 전면허용(Negative 방식) - 제조업 직접생산공정업무는 현행 일시 사용원칙 유지

□ 현 황

○ 파견근로자는 약 11만 7천명, 임금수준은 약 127만원 (0.8%, '04년 8월 경제활동인구조사 결과)

※ 노동부에 신고된 파견근로자는 약 5만 3천명, 임금수준은 약 110만원('03년)

○ 파견업체수 1,114개소 ⇒ 50인미만 899개소, 300인이상 43개소

○ 현행 파견허용대상은 26개 업무에 한정되며 특정 직종 편중 현상(참고 4 별표 참조)

※ 비서·타자원 및 관련사무원, 수금원, 전화외판원 등 3개 직종에 62%, 파견근로자수가 100인미만 직종 7개

□ 노사정위 공익안

○ 기본입장 : 불법파견에 대한 규제의 실효성 확보

○ 주요내용

- 행정감독 강화, 파견 대상업종에 불법파견된 근로자는 파견법상 근로자로 간주, 파견 대상업종을 벗어나 불법 파견된 근로자는 사용사업주에 직접고용된 것으로 간주

- 노사가 참여하는 별도 기구를 마련하여 허용업무를 정례적으로 결정 (동종업무에 대한 파견 근로자의 계속사용은 허용업무 범위와 연계하여 제한 여부 검토)

※ 기타 : ▲파견기간 2년만료후 계속사용시 사용 사업주의 직접고용간주 규정은 유지하되, 고령자는 예외적으로 파견기간 연장 ▲파견·사용 사업주간 파견계약 사항을 파견근로자에게 서면고지 ▲직업소개와 구분이 불분명한 등록·모집형 파견 시정 ▲사용사업주의 책임강화(책임소재 불분명시 파견사업주와연대책임, 사용사업주의 책임이 있는 부분에 대해 사용사업장 노사협의회 참석 및 파견근로자의 교섭요구 수용) ▲중장기적으로 파견, 용역, 도급 등 노무공급 관련 법률 통합

□ 노사 입장

《노동계》

○ '98년 파견법 제정이후 불법파견만 양산되고 파견근로자 보호도 제대로 되지 않았음

- 정부안대로 파견대상 확대시 정규직의 파견근로자으로 대체 등 파견근로자가 급증하여 차별이 합법화될 것임

○ 중간착취를 합법화하는 파견법은 폐지해야 하며, 파견법의 폐단이 없는 근로자 공급사업으로 운영

※ 근로자공급사업 : 사용업체에서 근로자를 공급받아 사용하고 그 대가를 공급업체에 지불하는 제도. 직업안정법상 노동조합만 허용. (일제 때부터 형성되어온 항운노조의 항만하역업무에 대한 독점권을 제도화한 것으로, 선진국에서는 찾아보기 어려우며 항만하역법 등을 통해 국가가 관리)

《경영계》

○ 국제적 입법례에 따라 파견근로 규제 대폭 완화 필요

○ 휴지기간 신설시 사실상 3년이상 파견근로가 불가능하고, 차별금지, 불법파견시 고용의무 신설로 오히려 규제 강화

※ 파견대상이 확대되었다고 하나 제조업은 여전히 제한되고 파견규제 강화로 기업부담이 더 증가

□ 외국 사례

《ILO협약》 제181호 민간고용업체 협약('97년)

○ 파견대상업무(예 : Positive 또는 Negative List 방식)·파견기간에 대해 특정 방식·기간으로 제한하는 규정은 없음

- 다만, 일정 범주의 근로자 및 경제활동과 관련하여 민간고용업체(파견업체 포함)의 활동을 금지할 수 있음을 규정

※ 유럽연합은 파견근로 지침 제정을 시도했으나 회원국간 입장·여건 차이로 합의도출에 실패

《영국, 미국, 호주 등 영미계》

○ 파견대상, 파견기간 등 **제한 없음**(등록·모집형 운영)

《일본》

○ 26개 업무만 허용하던 **Positive List 방식을 '99년에 Negative List 방식으로 변경**(건설·항만운송·경비·의료업 제외)

○ 파견기간은 3년(26개 전문직종은 제한없음, 제조업은 1년), 휴지기간은 3개월(행정해석)

※ 전문업종 : 프로그램 설계, 통역, 방송프로그램 연출, 청소 등

※ 상용형 파견은 신고제로, 등록·모집형은 허가제로 운영(등록·모집형이 85%)

《독일》

○ 건설업을 제외하고는 파견대상에 제한이 없으며, 파견근로자에 대한 차별처우 금지(파견기간 제한 없음)

※ '03년 법개정으로 파견근로자 차별금지를 도입하고 대부분의 규제 폐지(파견기간 제한, 상용형 파견만 허용)

※ 근로자파견을 금지하다가 위헌판결에 따라 '72년 파견법 제정

《프랑스》

○ 파견대상 제한은 없으나 일시적 고용의 필요성이 있는 경우에만 허용(기간제 근로 사용사유·기간과 동일)

- 파견 유형은 일시사용 원칙에 따라 등록·모집형

○ 휴지기간 제도 : 동일업무에 종전 파견기간의 1/3이 경과하기 전에는 파견근로 사용금지

※ '72년 파견법 제정에 따라 파견근로 허용

□ 주요 쟁점별 검토

쟁점 8	파견대상 확대로 파견근로자가 급증할 것이라는 주장에 대하여

○ 파견대상업무 확대로 인해 **파견근로는 증가**할 것이나, **차별금지 신설, 휴지기간 도입 등으로 우려할 정도로 급증하지는 않을 것**으로 보임

※ 파견근로자 수(노동부 집계) : '98년 41,545명 → '03년 53,369명(0.43%)

- 차별금지 규정이 신설됨으로써 인건비 절감을 위한 파견근로 활용유인은 크게 감소

※ 파견업체의 관리비(이윤포함) 등을 감안할 때 정규직을 파견근로자로 교체할 경우 비용이 더 들 수 있음(유럽의 경우 파견근로에 대한 비용이 직접고용비용보다 크다고 함)

- 휴지기간 설정으로 파견근로자의 반복교체 사용이 제한되고 이로 인해 직접 고용 유인을 제고

- 또한, 기업에서 핵심인력은 정규직으로 운영하고 있으며 일시적 필요나 전문직종 등에 대해 파견수요가 발생하므로 정규직의 파견근로자 대체 가능성은 크지 않을 것임

※ 정부안은 현행 금지업무(건설 36만, 운수 44만명, 보건 24만 등)와 제조업(260만명) 직접생산공정업무의 현행 일시사용원칙을 유지

○ **유럽**의 경우 파견활성화 정책에 따라 파견근로자 규모가 증가추세이나 전체적인 비중은 편차를 보임**(0.7~4.5% 수준)**

※ 국가별 파견근로의 비율(임금근로자 대비) : 오스트리아 0.7%, 벨기에 1.6%, 프랑스 2.7%, 독일 0.7%, 네덜란드 4.5%, 스웨덴 0.8%, 영국 3.2% 등

- **일본**은 '99년 파견대상업무가 네가티브 리스트 방식으로 확대된 이후 크게 증가했으나, 차별금지·휴지기간 없이 파견대상 확대, 파견기간 연장에 따른 것으로 분석

※ '95년 469천명 → '97년 695천명 → '00년 1,386천명 → '01년 1,748천명 → '02년 2,130천명으로 증가(전체 근로자의 4%수준)

쟁점 9	**노사모두 파견법 개정이 절실하지 않으므로 무리하게 추진할 필요가 없다는 주장에 대하여**

○ 현행 파견대상업무는 26개로 제한됨에 따라 **기업의 인력 수요에 부응하지 못하면서 불법파견의 원인**으로 작용

※ 신규 전문직종 미반영(예 : 컴퓨터 전문가는 허용, 네트워크 전문가는 제외)

○ 파견근로의 수요를 억제하는 것보다 **적절한 규제를 통해 노동시장에서 정상적으로 기능**할 수 있도록 할 필요

- 파견근로의 순기능(고용유연성 제고, 고용창출 등)을 활성화하면서 역기능은 규제해 나감이 바람직

※ 파견근로의 활성화로 고용창출, 청년실업해소 기대(파견근로자의 81%가 30세미만, 평균연령은 27세)

※ 유럽·일본도 고용창출을 위해 파견활성화 추진중

○ 정부안은 ①**합법파견의 폭을 넓혀 고용유연성**을 제고하고 ②파견근로자 **보호강화와 적절한 남용규제**를 통해 정상적인 파견운영을 도모하되 ③**불법파견은 철저히 단속**하는 것을 기본방향으로 하였음

※ 합법파견된 파견근로자의 근로조건은 괜찮은 편 : 비정규직중 사회보험적용률이 가장 높고(85% 수준, 정규직과 유사), 임금차별도 8.0~16.8% 수준(한시적 근로자 11.2~31.6%, 용역근로자 24.9%~30.2%)

- 아울러, 정규직 노동시장이 경직되어 있는 현실과 기간제·단시간근로자 보호강화에 따른 기업의 인력운용 부담완화의 필요성도 고려하였음

라. 기 타

□ 단시간 근로에 대한 남용 규제

○ 단시간 근로자로 고용하여 과다한 초과근로를 시키는 남용사례가 문제

※ 현행법상 법정근로시간을 초과한 연장근로에 대해서만 제한(1주 12시간, 50% 할증임금 지급)이 있음

○ **법정근로시간 이내라도 초과근로를 제한(1주 12시간)**하고 사용자의 부당한 연장근로 지시에 대한 거부권을 명시

□ 근로조건 서면명시의무 강화

○ 임금, 근로계약기간, 근로시간 등 중요 근로조건에 대한 서면명시의무 강화(위반시 과태료 부과)

□ 노동위원회법 개정 사항

○ 노동위원회에 차별시정위원회 신설, 차별시정담당 공익위원 위촉 등 관련 규정을 정비

□ 시행시기

○ 취업규칙 변경 등 기업이 사전 준비를 할 수 있도록 2006년부터 시행

- 다만, 중소기업의 부담을 감안하여 300인 미만 기업에 대한 차별시정 관련 조항의 적용은 2008년부터 시행

참고 자료

1. 비정규직 입법안 개요 ····· 31

2. 각국의 비정규직 관련 입법 추이 ····· 32

3. 비정규직 개념·범위 및 규모 ····· 33

4. 26개 파견대상업무 현황('03년) ····· 36

5. 비정규직 대책 추진 체계 ····· 37

<참고 1>

비정규직 입법안 개요

구분	현행	입법안
기간제근로자	· 차별금지규정 없음	· 차별금지규정 신설, 노동위원회를 통한 시정(법원에 불복제기 가능) -조정제도 활성화(조정성립시 재판상 화해의 효력 부여) -확정된 시정명령 불이행시 과태료(1억원이하)
	· 기간제 근로계약의 반복갱신에 대한 규제없음 ※ 판례로 일부 제한(해고) : 계약관행, 당사자의 의사, 갱신에 대한 기대가능성, 직무특성 등 고려 → 판단기준 불명확, 법적안정성 저해	· 기간제 근로자의 사용기간을 3년으로 하고 초과사용시 해고제한 적용 ※ 3년경과후 계약기간 만료만을 이유로 고용종료 불가 -예외 허용 (유기사업, 특정 프로젝트 완성, 고령자, 전문직종 종사자 등)
	· 근로계약기간 상한 1년	· 근로계약기간(1년) 규정 폐지
단시간근로자	· 차별금지규정 없음 · 법정근로시간내 초과근로 규제 없음	· 기간제근로자의 경우와 동일 · 법정근로시간 이내라도 초과근로 제한(1주 12시간)
파견근로자	· 차별금지를 선언적으로 규정	· 기간제·단시간근로자의 경우와 동일하게 차별금지 및 시정
	· 파견기간은 최장 2년	· 최장 3년으로 연장
	· 파견기간(2년) 종료후 다른 파견근로자로 교체사용 가능(법적제한 없음)	· 파견기간(3년) 종료후 3개월간 파견금지(휴지기간 신설)
	· 동일한 파견근로자를 2년초과 사용시 사용사업주의 근로자로 의제 ※ 의제규정방식으로 인해 사용사업주 직접제재가 불가능→ 근로자가 부당해고 쟁송을 해야 함	· 동일한 파견근로자를 3년초과 사용시 사용사업주에게 직접고용의무 부과(위반시 과태료) -금지업무 파견시에는 파견즉시 직접고용의무 부과
	· 26개 업무만 파견허용 ※ 건설업 유해·위험업무, 의료업무 등 파견금지, 기타업무는 일시적인 사유발생에만 허용(최장 6개월)	· 금지업무를 제외하고 전면허용 ※ 제조업 직접생산공정업무는 현행 일시사용원칙 유지

<참고 2>

각국의 비정규직 관련 입법 추이

1. EU국가

○ 비정규직에 대한 고용규제를 엄격히 해오다 노동시장 유연화 정책에 따라 완화해 나가는 추세

* 독일의 경우 판례에서 기간제 근로를 엄격히 제한함에 따라(정당한 사유 요구) 85년부터 입법을 통해 완화 : 18개월까지 정당한 사유없이 허용(85년) → 2년으로 확대(96년) → 정당한 사유범위 확대(2002년)

* 파견근로 규제는 대폭 완화되는 추세 : 독일의 경우 파견근로자에 대한 차별금지원칙을 신설하면서 파견기간제한, 상용형 파견 등 각종규제를 폐지, 그리스는 파견근로를 불법화하다 최근에 전면 허용

○ 노동시장 유연화 정책에 따라 비정규직이 증가하고 이들에 대한 차별문제가 대두되면서 입법적 규율이 늘어나는 추세 (산별 단체협약에 의해 기본적 임금수준이 정해지므로 비정규직 차별 정도가 심각하지는 않았으나 최근 비정규직 증가에 따라 사회문제화)

* 독일의 경우 85년 파트타이머, 2002년 기간제 근로자, 2003년 파견근로자에 대한 차별금지원칙을 명문화

○ EU차원에서 비정규직에 대한 지침을 마련하여 회원국간 비정규직 규제를 통합해 나가고 있음(EU지침은 회원국을 기속)

* 97년 단시간근로자 지침(차별금지, 단시간근로 촉진), 99년 기간제근로자 지침(차별금지, 기간제계약 반복갱신 규제) 제정

* 영국의 경우 비정규직 규제가 전혀 없다가 동 지침에 따라 단시간근로자보호법(2000년), 기간제근로자보호법(2003년)을 제정

* 프랑스의 경우 동 지침보다 높은 보호를 하고 있었으나 2002년 사회현대화법에서 규제를 더욱 강화(기간제 근로자 차별행위에 대한 벌칙 신설 등)

2. 기타국가

○ **미국** : 비정규직에 대한 특별한 법적규제 없음

○ **일본** : 단시간근로자법을 제정(93년)하여 파트타이머에 대한 적정한 관리 및 처우개선 유도, 기간제 근로의 반복갱신은 법규정은 없으나 판례에 의해 제한, 파견규제는 99년이후 대폭 완화(파견대상확대, 파견기간 완화 등)

<참고 3>

비정규직 개념·범위 및 규모

○ 비정규직의 개념·범위에 대해서는 노동계(한국노동사회연구소)와 정부(노사정위)가 기준이 다름

- 양측 모두 통계청 경활인구조사자료를 토대로 비정규직 규모를 파악하고 있으나 다른 기준을 적용함에 따라 큰 차이가 발생

○ 통계청 경활인구조사는 매월 실시하는 「본조사」와 연1회(8월)에 실시하는 「부가조사」가 있음

- 본조사에서는 근로자를 종사자 지위에 따라 상용직, 임시직, 일용직으로 분류

※ 1)고용기간을 정한 경우에는 상용직(1년이상), 임시직(1월~1년), 일용직(1월미만)으로, 2)고용기간을 정하지 않은 경우에는 ①퇴직금·상여금 등을 지급받고 ②회사의 인사규정에 의해 채용되는 경우에만 상용직으로 분류하고 나머지는 임시·일용직으로 분류

- 부가조사에서는 고용형태에 따라 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형근로자로 분류

※ 한시적근로자(고용의 지속성) : 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자

※ 시간제근로자(근로시간) : 근로시간이 짧은 파트타임 근로자

※ 비전형근로자(근로제공 방식) : 파견근로자·용역근로자·특수고용종사자·가정내근로자(재택, 가내)·일일(호출)근로자

· **파견근로** : 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 형태

· **용역근로** : 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예 : 청소용역, 경비용역업체 등에 근무하는 자)

· **특수고용형태근로** : 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않았으면서 비독립적인 형태로 업무를 수행하면서도, 다만 근로제공의 방법, 근로시간 등은 독자적으로 결정하면서, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한만큼 소득을 얻는 근무 형태

· **가정내근로** : 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무 형태

· **일일근로자** : 근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자

○ 노동계는 비정규직 범위를 경활인구 본조사상의 임시·일용직 근로자와 상용직 근로자중 부가조사상의 비정규직에 해당하는 근로자를 합한 것으로 파악(A+B+C : 816만명, 55.9%)

○ 정부는 경활인구 부가조사상 고용형태에 따른 비정규직만으로 파악(A+B : 539만명, 37.0%)

※ 2002.5월 노사정위에서 합의한 비정규직 기준임

- 임시·일용직중 비정규직에 해당하지 아니한 근로자(C)는 고용형태상 정규직이나 주로 영세기업에서 근무하는 근로조건이 열악한 「취약근로자」로 파악

※ 취약근로자도 정부의 보호대상에 해당하나, 비정규직이 아니므로 고용형태에 따른 차별·남용규제 차원이 아닌 기업규모간 임금격차, 근로감독 차원에서 해결책이 강구되어야 함

구 분	비정규직			정규직	계
	기간제	시간제	비전형		
상용직	A(161만명, 11.1%)			D(609만명, 41.7%)	7,700천명
임시직 일용직	B(378만명, 25.9%)			C(310만명, 21.3%)	6,884천명

<우리나라의 비정규직 규모>

(단위 : 천명, %)

년도	순 계	한시적 근로	시간제 근로	비 전 형 근 로					
				소계	파견 근로	용역 근로	특수고용 형태	가정내 근로	일일(단기) 근로
'01.8월	3,602 **(27.3)**	1,839 (13.9)	873 (6.6)	1,801 (13.6)	130 (1.0)	318 (2.4)	788 (6.0)	258 (2.0)	305 (2.3)
'02.8월	3,794 **(27.8)**	2,022 (14.8)	807 (5.9)	1,845 (13.5)	88 (0.6)	346 (2.5)	749 (5.5)	239 (1.8)	423 (3.1)
'03.8월	4,606 **(32.6)**	3,013 (21.3)	929 (6.6)	1,799 (12.7)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
'04.8월	5,394 **(37.0)**	3,597 (24.7)	1,072 (7.3)	2,078 (14.2)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)

주)임금근로자 : '01.8월 13,216천명, '02.8월 13,630천명, '03.8월 14,149천명, '04.8월 14,584천명

○ 비정규직 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD에서는 고용기간이 짧은 유기계약근로자(temporary worker), 시간제근로자(part-time woker) 및 파견근로자(temporary agency woker) 정도를 비정규직으로 파악

국 가	전체고용중 시간제 비율	전체고용중 기간제 비율
한 국	7.5%	17.0%
미 국	13.0%	**4.0%**(OECD 최저)
독 일	17.6%	12.7%
프 랑 스	13.8%	14.9%
일 본	24.9%	12.8%
스 페 인	7.9%	**31.5%**(OECD 최고)
네덜란드	**33.0%**(OECD 최고)	14.3%
슬로박공화국	**1.9%**(OECD 최저)	5.0%

자료 : OECD Employment Outlook(2003), 한국은 '01.8월 기준

○ 우리나라의 경우 비정규직 범위는 정부기준에 의하더라도 외국에 비해 넓은 편임

※ 특수형태근로, 용역근로 등 다양한 비전형 근로자를 포함하고 있고 기간제 근로자의 범위도 다소 넓음(계약기간을 정하지 않았으나 고용의 지속성을 기대할 수 없는 자를 포함)

○ 전체적인 비정규직 규모는 외국에 비해 과도히 높다고 보기는 어려우나

- 외국의 경우 대부분 기간제 근로자보다 단시간 근로자의 비율이 높은데 반해 우리나라의 경우 기간제 근로자의 비중이 높고 단시간 근로자의 비율은 상대적으로 낮다는 점이 특징임

<참고 4>

26개 파견대상업무 현황('03년)

(단위 : 명)

업무의종류	업 무 의 내 용	근로자수	비 율	비고 (순위)
계		48,619		
213	컴퓨터전문가의 업무	1,361		
241	사업전문가의 업무	152		
243	기록보관원, 사서 및 관련정보전문가의 업무	57		
2444	언어학자, 번역가 및 통역가	93		
31141	전신·전화통신기술공의 업무 (보조업무중 난청지역의수신상태를 점검하는 업무에 한함)	634		
3118	도안사의 업무	432		
3121	컴퓨터보조원의 업무	2,044		
31317	녹화장비조작원의 업무(보조업무에 한함)	355		
31325	라디오 및 텔레비젼방송장비조작(보조업무에 한함)	565		
33409	달리분류되지않은 기타 교육준전문가	51		
3431	관리비서 및 관련준전문가의 업무	62		
347	예술, 연예 및 경기준전문가의 업무	2,280	4.7%	5
411	비서, 타자원 및 관련사무원 (자료입력기 조작원과 계산기조작원의 업무 제외)	14,956	30.8%	1
414	도서, 우편관련사무원의 업무	1,300		
4215	수금원 및 관련근로자의 업무	8,178	16.8%	2
4223	전화교환사무원의 업무(당해사업의 핵심업무인 경우 제외)	724		
5113	여행 안내요원의 업무	32		
5122	조리사의 업무 (관광진흥법 제3조의 규정에 의한 관광숙박업의 조리사업무 제외)	1,575		
5131	보모의 업무	3		
51321	간병인의 업무(간호조무사의 업무제외)	1,714		
5133	가정개인보호근로자의 업무	0		
52204	주유원의 업무	106		
832	자동차운전원의 업무 (시행령 제2조 제2항제5호 및 제6호의 업무 제외)	2,954	6.1%	4
91132	전화외판원의 업무	7,133	14.7%	3
91321	건물청소원의 업무	1,225		
91521	수위의 업무	633		

<참고 5>

비정규직 대책 추진 체계(비정규직 고용개선 5개년 계획)

<기본방향>

- 비정규직 고용여부는 노동시장에서 결정
- 불합리한 차별과 남용행위 규제
- 비정규직 고용안정을 위한 지원·조성 등 노동시장정책 병행

□ **1단계 : 여건 조성**

- 공공부문 비정규직 대책 추진
- 사내하도급 점검 등 현행 법 준수 지도 강화

⬇

□ **2단계 : 법·제도적 인프라 구축**

- 비정규직에 대한 차별해소와 남용규제를 위한 입법 추진
- 차별시정을 위한 노동위원회 개편, 파견확대에 따른 조직·인력 보강 등

⬇

□ **3단계 : 지원·조성 등 노동시장정책 개발, 시행(비정규직 고용개선 5개년계획)**

- 비정규직 직업능력개발 강화 : 수강장려금 등 근로자 개별지원 강화 및 사업주단체를 통한 훈련지원 강화
- 파견업체 대형화·건실화 유도 : 상시고용형태로 파견근로자 운영시 비용지원, 우수파견업체 인증제 실시 등
- 비정규직 고용개선시 지원 : 비정규직 고용안정, 근로조건 개선 지원

법 률 안

1. 기간제및단시간근로자보호등에관한법률안 ·····41

2. 파견근로자보호등에관한법률중개정법률안 ·····52

3. 노동위원회법중개정법률안 ·····64

법률 제 호

기간제및단시간근로자보호등에관한법률안

제1장 총칙

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

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "기간제근로자"라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 "기간제 근로계약"이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. "단시간근로자"라 함은 근로기준법 제21조의 규정에 의한 단시간근로자를 말한다.
3. "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.

③국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다.

제2장 기간제근로자

제4조(기간제근로자의 사용) ①사용자는 근로자를 사용함에 있어서 3년을 초과하지 아니하는 범위내에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 3년을 초과하지 아니하는 범위내에서) 기간제근로자로 사용할 수 있다. 다만, 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 3년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
4. 고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 고령자 또는 동법 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자와 근로계약을 체결하는 경우
5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우

로서 대통령령이 정하는 경우

②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 3년을 초과하여 기간제 근로자로 사용하는 경우에는 정당한 이유없이 근로계약기간의 만료만을 이유로 당해 근로자와의 근로관계를 종료시킬 수 없다.

③사용자가 제2항의 규정에 위반하여 기간제근로자와의 근로관계를 종료시킨 경우에 당해 근로자는 근로기준법 제33조의 규정에 따라 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

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

제3장 단시간근로자

제6조(단시간근로자의 초과근로 제한) ①사용자는 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 하는 경우에는 당해 근로자의 동의를 얻어야 한다. 다만, 1주간에 12시간을 초과하여 근로시킬 수 없다.

②단시간근로자는 사용자가 제1항의 규정에 의한 동의를 얻지 아니하고 초과근로를 시키는 경우에 이를 거부할 수 있다.

제7조(통상근로자로의 전환 등) ①사용자는 통상근로자를 채용하고자 하는 경우에 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종

사하는 단시간근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

②사용자는 가사, 학업 그 밖의 이유로 근로자가 단시간 근로를 신청하는 때에는 당해 근로자를 단시간근로자로 전환시키도록 노력하여야 한다.

제4장 차별적 처우의 금지 및 시정

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

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

제9조(차별적 처우의 시정신청) ①기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있은 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월이 경과한 때에는 시정을 신청할 수 없다.

②기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 의한 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제10조(조사·심문 등) ①노동위원회는 제9조의 규정에 의한 시정신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 하는 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

⑤노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조(조정·중재) ①노동위원회는 제10조의 규정에 의한 심문의 과정에서 관계 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있으며, 관계 당사자가 미리 제7항의 규정에 의한 효력을 갖는 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에 중재를 할 수 있다.

②제1항의 규정에 따라 관계 당사자가 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제9조의 규정에 의하여 시정을 신청한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이

후에도 신청할 수 있다.

③노동위원회는 조정안을 작성하거나 중재를 함에 있어서 관계 당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④노동위원회는 특별한 사유가 없는 한 제1항의 규정에 의하여 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤노동위원회는 관계 당사자가 조정안을 수락한 경우에 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥제5항의 규정에 의한 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 관여한 위원전원이 서명·날인하여야 하며, 중재결정서에는 관여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦제5항 및 제6항의 규정에 의한 조정조서 또는 중재결정서는 민사소송법의 규정에 의한 재판상 화해의 효력을 갖는다.

⑧제1항 내지 제7항의 규정에 의한 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제12조(시정명령 등) ①노동위원회는 제10조의 규정에 의한 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 발하여야 하며, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 판정·시정명령 및 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계 당사자에게 각각 교부하여야 한다. 다만, 제1항의 규정에 의한 시정명령을 발하는 경우에는 시정

명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) 제11조의 규정에 의한 조정·중재 또는 제12조의 규정에 의한 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.

제14조(시정명령 등의 확정) ①지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 그 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③제1항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ①노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

②시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 노동부장관에게 신고할 수 있다.

제5장 보칙

제16조(불리한 처우의 금지) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조제2항의 규정에 의한 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
2. 제9조의 규정에 의한 차별적 처우에 대한 시정신청, 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 의한 재심신청 또는 행정소송의 제기
3. 제15조제2항의 규정에 의한 시정명령 불이행의 신고
4. 제18조의 규정에 의한 통고

제17조(근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약 체결시에 다음의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호의 사항은 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

제18조(감독기관에 대한 통고) 사업 또는 사업장에서 이 법 또는 이

법에 의한 명령에 위반한 사실이 있는 경우에는 근로자는 그 사실을 노동부장관 또는 근로감독관에게 통고할 수 있다.

제19조(권한의 위임) 이 법의 규정에 의한 노동부장관의 권한은 그 일부를 대통령령이 정하는 바에 따라 지방노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제6장 벌칙

제20조(벌칙) 제16조의 규정에 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제21조(벌칙) 제6조제1항의 규정에 위반하여 단시간근로자에게 초과근로를 시킨 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제22조(양벌규정) 제20조 및 제21조의 규정에 해당하는 위반행위를 한 자가 당해 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위한 대리인, 사용인 그 밖의 종업원인 경우에는 사업주에 대하여도 해당 조의 벌금형을 과한다.

제23조(과태료) ①제14조제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기하여 확정되거나 제14조제3항의 규정에 의하여 확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.

②다음 각호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제15조제1항의 규정에 위반하여 정당한 이유없이 노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 자

2. 제17조의 규정에 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자

③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.

④제3항의 규정에 의한 과태료처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에 이의를 제기할 수 있다.

⑤제3항의 규정에 의한 과태료의 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 의하여 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 비송사건절차법에 의한 과태료의 재판을 한다.

⑥제4항의 규정에 의한 기간내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

부 칙

①(시행일) 이 법은 2006년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제8조 내지 제15조, 제16조제2호·제3호 및 제23조제1항·제2항제1호의 규정은 상시 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장(국가 및 지방자치단체의 기관을 제외한다)에 대하여는 2008년 1월 1일부터 시행한다.

②(근로계약기간에 관한 적용례) 제4조의 규정은 이 법 시행후 근로

계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용한다.

③(다른 법률의 개정) 근로기준법중 다음과 같이 개정한다.

제23조를 삭제한다.

제115조제1호중 "第13條, 第23條"를 "제13조"로 한다.

법률 제 호

派遣勤勞者保護등에관한法律中改正法律案

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다. 1. ~ 6. (생 략) <신 설>	第2條(定義) ----------. 1. ~ 6. (현행과 같음) 7. "차별적 처우"라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
第5條(勤勞者派遣對象業務) ①勤勞者派遣事業은 製造業의 직접생산공정업무를 제외하고 專門知識·技術 또는 經驗등을 필요로 하는 업무로서 大統領令이 정하는 업무를 대상으로 한다.	第5條(근로자파견금지업무 등) ① 누구든지 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 업무에 대하여 근로자파견사업을 행하여서는 아니된다. 1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무 2. 항만운송사업법 제3조제1호, 철도소운송업법 제2조, 농수산물유통및가격안정에관한법률 제40조, 화물유통촉진법 제2조제2호·제10호의 규정에 의한 하역업무로서 직업안정법 제33조의 규정에 의하여 근로자공급

	사업 허가를 받은 지역의 업무 3. 선원법 제3조의 규정에 의한 선원의 업무 4. 산업안전보건법 제28조의 규정에 의한 유해하거나 위험한 업무 5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무
②第1項의 規定에 불구하고 出産·疾病·負傷등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 人力을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 勤勞者派遣事業을 행할 수 있다. 다만, 다음 各號의 업무에 대하여는 그러하지 아니하다. 1. 建設工事現場에서 이루어지는 업무 2. 港灣運送事業法 第3條第1號, 鐵道小運送業法 第2條, 農水産物流通및價格安定에관한法律 第33條의2, 貨物流通促進法 第2條第1號·第10號의 規定에 의한 荷役業務로서 職業安定法 第33條의 規定에 의하여 勤勞	②제조업의 직접생산공정업무에 대하여는 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에 한하여 근로자파견사업을 행할 수 있다.

者供給事業 許可를 받은 地域의 업무 3. 船員法 第3條의 規定에 의한 船員의 업무 4. 産業安全保健法 第28條의 規定에 의한 유해하거나 위험한 업무 5. 기타 勤勞者保護등의 이유로 勤勞者派遣事業의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 大統領令으로 정하는 업무	
③·④ (생 략)	③·④ (현행과 같음)
第6條(派遣期間) ①第5條第1項의 規定에 의한 勤勞者派遣의 기간은 1年을 초과하지 못한다. 다만, 派遣事業主·使用事業主·派遣勤勞者간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1年의 범위안에서 그 기간을 연장할 수 있다.	第6條(派遣期間) ①근로자파견의 기간은 제5조제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.
<신 설>	②파견사업주·사용사업주·파견근로자간의 합의가 있는 경우에는 제1항의 규정에 불구하고 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회 연장시 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 3

	년을 초과하지 못한다.
<신 설>	③고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 고령자(이하 "고령자"라 한다) 또는 동법 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자(이하 "준고령자"라 한다)인 파견근로자에 대하여는 제2항 단서의 규정에 불구하고 3년을 초과하여 근로자파견기간을 연장할 수 있다.
② (생 략)	④ (현행 제2항과 같음)
③使用事業主가 2年을 초과하여 계속적으로 派遣勤勞者를 사용하는 경우에는 2年의 기간이 만료된 날의 다음날부터 派遣勤勞者를 雇傭한 것으로 본다. 다만, 당해 派遣勤勞者가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.	<삭 제>
<신 설>	제6조의2(파견근로자의 사용제한) ①사용사업주는 당해 업무에 파견근로자를 사용하기 시작한 날부터 3년이 경과한 경우에 그 다음날부터 3월 이내에 파견근로자를 사용할 수 없다. 다만, 3년의 기간중 당해 업무에 3월 이상 계속하여 파견근로자를 사용하지

	아니한 경우에는 이후 새로이 파견근로자를 사용한 날부터 본문의 규정을 적용한다. ②당해 업무에 고령자 또는 준고령자를 파견근로자로 사용하는 경우에는 제1항의 규정을 적용하지 아니한다. ③파견사업주는 제1항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하고자 하는 자에게 근로자파견사업을 행하여서는 아니된다.
<신 설>	제6조의3(고용의무) ①사용사업주가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. 1. 제5조제1항 각호의 규정에 의한 파견금지업무에 대하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우 2. 제6조제2항의 규정에 위반하여 3년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 3. 제6조제4항의 규정에 위반한 경우로서 3년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 때 4. 사용사업주가 제7조제3항의 규정에 위반하여 근로자파견의 역

	무를 제공받은 경우로서 3년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 때 ②제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다. ③제1항의 규정에 의하여 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다. 1. 사용사업주의 근로자중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건에 의할 것 2. 사용사업주의 근로자중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건의 수준보다 저하되어서는 아니될 것 ④사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당

	해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.
第7條(勤勞者派遣事業의 許可) ①·②(생 략)	第7條(勤勞者派遣事業의 許可) ①·②(현행과 같음)
<신 설>	③사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니된다.
第20條(契約의 내용등) (생 략)	第20條(契約의 내용등) ① (현행과 같음)
<신 설>	②사용사업주는 제1항의 규정에 따라 근로자파견계약을 체결하는 때에는 파견사업주에게 다음 각호의 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하여야 하는 정보의 범위 및 제공의 방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정한다. 1. 제6조의2의 규정에 위반하여 근로자파견사업을 행하지 아니하도록 하기 위하여 필요한 정보 2. 제21조제1항의 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보
第21條(균등한 處遇) 派遣事業主와 使用事業主는 派遣勤勞者가 使用事業主의 사업내의 동일한 업무를 수행하는 同種勤勞者와 비교하여 부당하게 차별적 處遇를 받	제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ①파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에

지 아니하도록 하여야 한다.	비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니된다. ②파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우에 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다. ③제2항의 규정에 의한 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 기간제및단시간근로자보호등에 관한법률 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 "기간제 또는 단시간근로자"는 "파견근로자"로, "사용자"는 "파견사업주 또는 사용사업주"로 본다. ④제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다.
第24條(派遣勤勞者에 대한 告知義務) ①派遣事業主는 勤勞者를 派遣勤勞者로서 雇傭하고자 할 때에는 미리 당해 勤勞者에게 그 취지를 알려주어야 한다. ②派遣事業主는 그가 雇傭한 勤勞者중 派遣勤勞者로 雇傭하지 아니한 者를 勤勞者派遣의 대상	第24條(派遣勤勞者에 대한 告知義務) ①---------- ---------- 그 취지를 서면으로----------. ②----------

으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 알려주고 당해 勤勞者의 同意를 얻어야 한다.	----------그 취지를 서면으로 ----------.
第26條(就業條件의 告知) 派遣事業主는 勤勞者派遣을 하고자 할 때에는 미리 당해 派遣勤勞者에게 第20條 各號의 사항 기타 勞動部令이 정하는 사항을 알려주어야 한다.	第26條(就業條件의 告知) ①------ ---------- ---------- --제20조제1항 ---------- ---------- 서면으로 알려주어야 한다.
<신 설>	②파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호 규정에 의한 당해 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있다.
<신 설>	③파견사업주는 제2항의 규정에 따라 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.
第43條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 3年이하의 懲役 또는 2千萬원이하의 罰金에 處한다.	第43조(벌칙) ---------- ---------- ----------.
1. 第5條第4項, 第6條第1項·第2項 또는 第7條第1項의 規定을 위반하여 勤勞者派遣事業을 행한 者	1.---------- 제6조제1항·제2항·제4항, 제6조의2제3항----- ---------- -------
<신 설>	1의2. 제5조제4항, 제6조제1항·제2항·제4항, 제6조의2제1항 또

	는 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자
2.·3. (생 략)	2.·3. (현행과 같음)
<신 설>	제43조의2(벌칙) 제21조제3항의 규정에 의하여 준용되는 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
第44條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 1年이하의 懲役 또는 1千萬이하의 罰金에 處한다.	第44條(罰則) ---------- ---------- ----------.
	<삭 제>
1. 第5條第4項 또는 第6條第1項·第2項의 規定을 위반하여 勤勞者派遣의 役務를 제공받은 者	
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
3. 第16條 또는 第26條의 規定을 위반한 者	3.---------- 제26조제1항-----------
第46條(過怠料) <신 설>	第46條(過怠料) ①제21조제3항의 규정에 의하여 준용되는 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제14조제2항의 규정에 따라 행정소송을 제기하여 확정되거나 제21조제3항의 규정에 의하여 준용되는 동법 제14조제3항의 규정에 따

	라 확정된 시정명령을 정당한 이유없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.
<신 설>	②제6조의3제1항의 규정에 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다.
<신 설>	③제21조제3항의 규정에 의하여 준용되는 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제15조제1항의 규정에 의한 노동부장관의 이행상황 제출요구에 정당한 이유없이 불응한 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.
①다음 各號의 1에 해당하는 者는 300萬원이하의 過怠料에 處한다. 1.·2. (생 략)	④----------. 1.· 2. (현행과 같음)
<신 설>	2의2. 제26조제3항의 규정을 위반한 자
3. ~ 6. (생 략)	3. ~ 6. (현행과 같음)
②第1項의 規定에 의한 過怠料는 大統領令이 정하는 바에 따라 勞動部長官이 賦課·徵收한다.	⑤제1항 내지 제4항----------.
③第2項의 規定에 의한 過怠料處分에 불복이 있는 者는 그 처분의 告知를 받은 날부터 30日이내에 勞動部長官에게 異議를 제기할	⑥제5항----------

수 있다.	--------.
④第2項의 規定에 의한 過怠料處分을 받은 者가 第3項의 規定에 의하여 異議를 제기한 때에는 勞動部長官은 지체없이 管轄法院에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 管轄法院은 非訟事件節次法에 의한 過怠料의 裁判을 한다.	⑦제5항---------- ----------제6항---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- -------.
⑤第3項의 規定에 의한 기간내에 異議를 제기하지 아니하고 過怠料를 납부하지 아니한 때에는 國稅滯納處分의 예에 의하여 이를 徵收한다.	⑧제6항---------- ---------- ---------- ---------- --------.

법률 제 호

勞動委員會法中改正法律案

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
第5條(特別勞動委員會의 組織등) ①·② (생 략) ③特別勞動委員會에 대하여는 第15條第3項 및 第4項의 規定을 적용함에 있어서 審判擔當公益委員 및 調整擔當公益委員은 이를 公益委員으로 본다.	第5條(特別勞動委員會의 組織등) ①·② (현행과 같음) ③----------제15조제3항 내지 제5항----------심판담당공익위원·차별시정담당공익위원---------.
第6條(勞動委員會의 구성등) ① (생략) ②勞動委員會의 委員의 數는 勤勞者委員·使用者委員 및 公益委員 각 10人이상 30人이하의 범위안에서 각 勞動委員會의 業務量을 감안하여 大統領令으로 정한다. 이 경우 勤勞者委員과 使用者委員은 同數로 한다. ③·④ (생 략) ⑤公益委員은 審判事件을 담당하는 審判擔當公益委員과 調整事件을 담당하는 調整擔當公益委員으로 구분하여 위촉한다.	第6條(勞動委員會의 구성등) ① (현행과 같음) ②----------근로자위원·사용자위원은 각 10인 이상 30인 이하, 공익위원은 10인 이상 50인 이하의 범위안에서----------. ③·④ (현행과 같음) ⑤공익위원은 다음과 같이 구분하여 위촉한다. 1. 심판사건을 담당하는 심판담당공익위원

	2. 차별시정사건을 담당하는 차별시정담당공익위원 3. 조정(調整)사건을 담당하는 조정담당공익위원
⑥ (생 략)	⑥ (현행과 같음)
第8條(公益委員의 資格基準등) ① 中央勞動委員會의 公益委員은 다음의 구분에 따라 다음 各目의 1에 해당하는 者로서 勞動問題에 관한 知識과 經驗이 있는 者중에서 위촉한다.	第8條(公益委員의 資格基準등) ①---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
<신 설>	1의2. 차별시정담당공익위원 가. 법학·경영학·경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 부교수 이상으로 5년 이상 재직한 자 나. 판사·검사·군법무관·변호사·공인회계사 또는 공인노무사의 직에 10년 이상 재직한 자 다. 노동관계업무에 10년 이상 종사한 자로서 2급 또는 2급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자 라. 그 밖에 노동관계업무에 15년 이상 종사하여 전문적 지

	식과 경험을 갖춘 자로서 차별시정담당공익위원으로 적합하다고 인정되는 자
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
②地方勞動委員會의 公益委員은 다음의 구분에 따라 다음 各目의 1에 해당하는 者로서 勞動問題에 관한 知識과 經驗이 있는 者중에서 위촉한다.	②---------- ---------- ---------- ---------- ----------.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
<신 설>	1의2. 차별시정담당공익위원 가. 법학·경영학·경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 조교수 이상으로 5년 이상 재직한 자 나. 판사·검사·군법무관·변호사·공인회계사 또는 공인노무사의 직에 5년 이상 재직한 자 다. 노동관계업무에 5년 이상 종사한 자로서 3급 또는 3급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자 라. 노동관계업무에 15년 이상 종사한 자로서 4급 또는 4급 상당 이상의 공무원으로 재직한 자

	마. 그 밖에 노동관계업무에 10년 이상 종사하여 전문적 지식과 경험을 갖춘 자로서 차별시정담당공익위원으로 적합하다고 인정되는 자
2. (생 략)	2. (현행과 같음)
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
第9條(委員長) ① ~ ③ (생 략)	第9條(委員長) ① ~ ③ (현행과 같음)
④勞動委員會委員長(이하 "委員長"이라 한다)은 公益委員이 되며, 審判事件과 調整事件을 담당할 수 있다.	④----------심판사건·차별시정사건----------.
第11條(常任委員) ① (생 략)	第11條(常任委員) ① (현행과 같음)
②常任委員은 公益委員이 되며, 審判事件과 調整事件을 담당할 수 있다.	②----------심판사건·차별시정사건----------.
③ (생 략)	③ (현행과 같음)
第15條(會議의 구성등) ①勞動委員會에는 全員會議외에 그 權限에 속하는 業務를 部門別로 처리하기 위하여 다른 法律에 특별한 規定이 있는 경우를 제외하고는 審判委員會·調停委員會·特別調停委員會·仲裁委員會 및 敎員勞動關係調整委員會(이하 "部門別委員會"라 한다)를 둔다.	第15條(會議의 구성등) ①----------심판위원회·차별시정위원회----------.
② · ③ (생 략)	② · ③ (현행과 같음)

<신 설>	④차별시정위원회는 차별시정담당공익위원(위원장 및 상임위원을 포함한다)중 위원장이 지명하는 3인으로 구성하며, 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 및 파견근로자보호등에관한법률에 의한 차별시정과 관련된 사항을 처리한다. 다만, 위원장은 부득이한 사유가 있는 경우에는 심판담당공익위원중에서 차별시정위원회의 위원을 지명할 수 있다.
④·⑤ (생 략)	⑤·⑥ (현행 제4항 및 제5항과 같음)
第18條(보고 및 意見聽取) ① (생략)	第18條(보고 및 意見聽取) ① (현행과 같음)
②審判委員會는 議決하기 전에 당해 勞動委員會의 勤勞者委員 및 使用者委員 각 1人이상의 의견을 들어야 한다. 다만, 勤勞者委員 또는 使用者委員이 출석요구를 받고 정당한 이유없이 출석하지 아니하는 경우에는 그러하지 아니하다.	②심판위원회 및 차별시정위원회---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ---------- ----------.