

비정규직 보호 법안의 주요내용

2006. 3



목 차

1. 추진 경과	1
2. 법안의 주요내용	2
3. 비판적인 의견들에 대한 검토	4
4. 향후계획 및 기대효과	8
5. 당부 드리는 말씀	8
< 참 고 > 현행법과 환노위 의결안 비교	9

1. 추진 경과

- 비정규직 보호입법*은 비정규직의 남용과 불합리한 차별을 해소하기 위하여 추진되고 있습니다.

* 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(제정안)」, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률(개정안)」, 「노동위원회법(개정안)」

- 비정규직 문제는 노사정위원회가 '01년부터 2년간 100여 차례의 회의를 열어 논의하였고

- 정부는 그 후 1년간 논의된 내용을 토대로 각계각층의 의견 수렴, 부처협의 등을 거쳐 '04.11월 법안을 제출하였습니다.

- 이에 따라 국회 환경노동위원회가 1년 6월간 26차례의 회의 끝에 여야 합의로 단일안을 통과시켰으나, 입법이 마무리 되지는 못하였습니다.

- 이 법안은 이렇듯 오랜 대화와 타협 끝에 마련된 것으로서 우리 경제 및 노동환경을 고려할 때, '최선의 선택'이었다고 할 수 있습니다.

- 그런데도 이 법안에 대하여 일부 노동계는 '비정규직이 양산되고 고용불안은 더욱 가중된다.' 고 하고

- 경영계는 '기업의 부담이 과도하게 늘어난다.' 고 주장하고 있습니다.

- 따라서, 노사는 물론 국민들의 이해를 돕기 위해 이 법안의 주요 내용 및 쟁점을 정확히 알려드리고자 합니다.

2. 법안의 주요내용

2-1 비정규직에 대한 차별시정

- 현재는 기업이 비정규직에 대하여 임금, 기타 근로조건을 불합리하게 차별하여도 이를 규제할 방법이 없으나
 - '차별금지제도'가 도입되면 불합리한 차별을 시정함으로써 비정규직을 실질적으로 보호할 수 있게 됩니다.
- '차별금지제도'의 내용은
 - ① 노동위원회에 『차별시정위원회』를 설치하여 근로자가 구제를 신청할 수 있고
 - ② 차별여부에 대한 입증책임을 사용자가 지며
 - ③ 기업이 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않으면 1억원까지의 과태료가 부과되는 것입니다.
- 아울러 근로계약을 체결할 때 계약기간, 근로시간 등 중요한 근로조건을 서면으로 명시토록 하여, 근로조건 관련 분쟁을 예방하고 보호를 더욱 철저히 할 수 있도록 하였습니다.

2-2 기간제 근로자의 남용 방지

- 현재는 기간제 근로계약을 반복적으로 갱신하여도 이를 제재할 수 있는 수단이 없어서
 - 상시적인 업무에도 기간제 근로자를 무제한적으로 사용하고 있습니다.
- 이 법안은 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고
 - 2년을 초과하여 사용하면 '기간의 정함이 없는 근로자'로 간주하여 기간제 근로를 남용할 수 없도록 하였습니다.

2-3 파견근로자 보호 강화 및 합리적인 활용

- 파견근로와 관련하여 '파견기간 초과', '대상업무 위반', '무허가 파견' 등 모든 불법파견의 경우에 사용사업주에게 직접 고용 의무를 부과하였습니다.
- 또한, 사용사업주에 대한 처벌을 1년이하 징역에서 3년이하 징역으로 강화하였고
 - 고용의무를 지키지 않으면 처벌과 함께 3천만원까지의 과태료도 부과됩니다.
- 파견대상업무는 기술진보, 업종의 다양화 등 노동시장의 변화를 반영하여 확대할 필요가 있으며, 이를 제한하는 나라도 찾기 어렵습니다.
 - ※ 일본은 26개 업무만 허용하던 Positive list 방식을 '99년에 Negative list 방식으로 변경하여 건설·항만운송·경비·의료업 외의 모든 업종에 대해 파견을 허용
 - 따라서 현행법과 같이 대상업무를 열거하는 방식(Positive list)은 유지하되, '업무의 성질'상 파견이 필요한 분야는 확대할 수 있는 근거를 마련하였습니다.

2-4 중소기업 여건을 감안한 단계적인 시행

- 비정규직 보호 법률은 비정규직 문제의 시급성을 고려하여 2007. 1월부터 시행됩니다.
- 다만, 차별금지 관련 규정은 중소기업의 부담과 노무관리제도 정비시간 등을 고려하여 사업장 규모별로 단계적으로 시행됩니다.
 - ▲ 300인 이상 및 공공부문 : 2007. 1월
 - ▲ 100인 이상 ~ 299인 : 2008. 1월
 - ▲ 100인 미만 : 2009. 1월

3. 비판적인 의견들에 대한 검토

3-1 비정규직이 양산될 것이라는 주장에 대하여

- 현재는 법령상 근로계약의 반복갱신에 대하여 아무런 제한이 없어, 기간제 근로자를 무분별하게 장기간 사용하고 있으나
 - 이 법안이 시행되면 **사용기간이 2년으로 제한되어 기간제 근로자의 남용이 방지됩니다.**
- 기업이 정규직을 사용해야 하는 상시적인 업무에 **비정규직을 사용하는 이유는 정규직에 비하여 고용조정이 쉽고 인건비가 절감되기 때문**입니다.
 - 그러나, 기간제 근로자가 2년을 초과하여 일하면 ‘기간의 정함이 없는 근로자’로 간주됨으로써 **비정규직의 남용을 규제할 수 있게 되고**
 - ‘차별시정제도’가 시행되므로 종전과는 달리 비정규직을 사용하여도 **인건비 절감의 유인이 크게 감소될 것**입니다.
- 따라서, 비정규직 입법으로 비정규직이 양산될 것이라는 주장은 타당하지 않으며, 오히려 비정규직 사용유인을 억제함으로써 남용을 막을 수 있습니다.
- 노동환경의 변화로 어느 정도의 비정규직은 필요합니다.
 - 문제는 **상시적인 업무에 비정규직을 편법적·차별적으로 사용하는 것인데, 이 법안이 그에 대한 해법이 될 수** 있습니다.

3-2 기간제 근로에 대해 사용사유를 제한하지 않은 이유

- 기간제 근로를 사용사유로 제한하게 되면 현재 아무런 제한 없이 사용하고 있는 노동시장에 너무 큰 충격을 줄 뿐 아니라 부작용도 우려되기 때문입니다.

※ '05년 현재 기간제 근로자 약 362만명

- 사유제한 방식은 기간제 근로자의 **사용억제**를 위해 보다 강력한 수단이 될 수는 있을 것이나

- 이로 인해 기업이 필요한 인력을 정규직으로 채용하기 보다는 **사업장을 해외로 이전하거나, 자동화를 통하여 고용을 감소시킬 가능성이 높으며**

- 더욱 취약한 고용형태인 **사내하청, 용역 등으로 전환할 우려가 있습니다.**

- 그래서 선진 외국도 대부분 사용사유가 아닌 기간제한 방식으로 규제하고 있습니다.

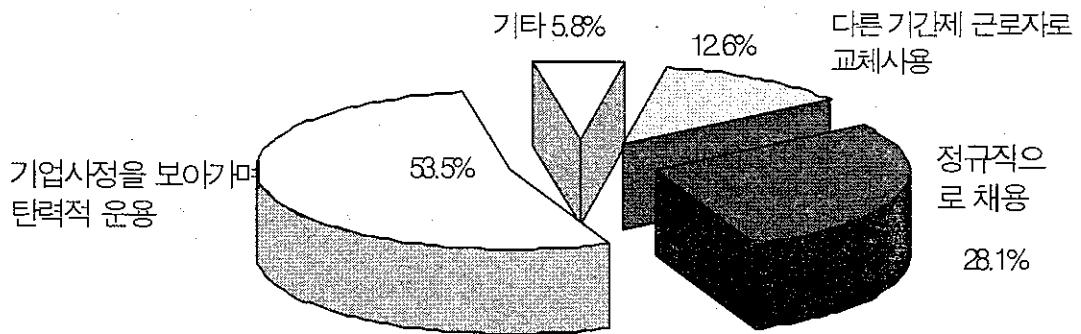
※ OECD 회원국 중 독일(2년), 벨기에(2~3년), 네델란드·슬로바키아(3년), 영국·아일랜드(4년), 헝가리(5년) 등이 사용기간을 제한함

3-3 기간제 교체사용으로 고용불안이 우려된다는 주장에 대하여

- 일부 노동계는 기간제 근로의 사용기간을 제한하면 기업이 사용기간이 초과되기 전에 다른 근로자로 교체하여, 오히려 근로자의 고용불안만 높아질 것이라고 주장합니다.

- 그러나, 사용자가 숙련된 근로자를 교체하면 생산성이 저하되고, 신규채용에 따른 모집·훈련 등 노무관리비용은 증가할 것이며
- '차별금지제도'가 제대로 시행되면 기간제 근로자를 사용하더라도 인건비 절감효과를 기대하기 어렵게 됩니다.
- 따라서, 사용자가 기간제 근로자를 계속하여 2년마다 교체하면서 사용할 가능성은 크지 않을 것입니다.

《사용기간 도래시 기업의 대응 방향 ('04.7월, 342개소 노동부 조사)》



3-4 파견대상업무가 대폭 확대될 것이라는 주장에 대하여

- 현재 파견대상업무(26개)가 너무 한정적이고 기업의 수요를 제대로 반영하지 못하여 불법파견이 증가하고 있음을 감안하면
 - ※ 신규 전문직종이 미반영(예 : 컴퓨터 전문가는 허용, 네트워크 전문가는 제외), 3개 직종(직종비서·타자원, 수금원, 전화외판원)이 60%를 차지, 7개 직종은 파견근로자가 100인 미만임
- 선진 외국과 같이 '금지업무 열거방식(Negative list)'으로 전환하는 것이 대안이 될 수 있습니다.

- 그러나, 파견근로 확대를 반대하는 노동계의 정서 등을 고려하여 현행대로 '대상업무 열거방식(Positive list)'을 유지하되
 - 시행령을 개정할 때 현실에 맞게 대상업무를 조정할 수 있는 근거를 마련한 것입니다.
- 현행 대상업무의 선정기준인 '전문지식·기술 또는 경험 등'에 '업무의 성질'을 추가하는데 대하여 일부에서는 대상업무가 대폭 늘어날 것이라고 우려합니다.
 - ※ 업무의 성질이란 근로자를 직접 고용하는 것 보다 파견 받아 사용하는 것이 더 효율적인 경우를 의미함
- 노동시장에서 꼭 필요한 업무에까지 파견근로를 제한하기 보다는, 산업기술의 변화·인력수요 등을 고려하여 합리적인 수준으로 조정해야 합니다.
 - 아울러 시행령을 개정할 때 노·사의 의견을 충분히 들어 결정할 예정이므로 대상업무가 불합리하게 늘어나지는 않을 것입니다.
- 또한, 불법파견에 대하여 강력히 지도·점검하여 파견근로자를 철저히 보호하겠습니다.

3-5	노동시장 유연화 추세에 역행한다는 주장에 대하여
-----	-----------------------------------

- 비정규직 보호 법안은 비정규직 보호와 노동시장 유연성을 조화시키고 있습니다.
 - 구체적으로는 파견대상업무를 합리적으로 확대할 수 있는 근거를 마련하고, 비정규직 보호 내용도 선진 외국의 입법례를 감안할 때 합리적인 수준입니다.
- 따라서, 동 법안이 고용유연성 확대 추세에 역행한다고 볼 수만은 없습니다.

4. 향후계획 및 기대효과

- 독일, 영국 등 선진 외국에서도 비정규직 입법을 통해 차별시정과 고용유연성을 조화시킴으로써 치열한 국제환경 속에서 국가경쟁력을 높여 나가고 있음을 주목할 필요가 있습니다.
- 이번 입법으로 모든 문제를 한꺼번에 해결할 수는 없을 것이나, 비정규직의 보호를 위한 제도적 기반이 구축될 것입니다.
- 정부는 이 법안이 조속히 마무리 되도록 노력하는 한편, 비정규직의 고용안정·능력개발 등을 포함한 『비정규직 종합대책』을 마련하여 적극 추진해 나겠습니다.
- 이 법안에 따라 남용방지 및 차별시정제도를 시행하고, 종합대책을 적극적으로 추진하면
 - 비정규직의 활용이 합리적으로 이루어지고, 차별이 줄어들어 근로계층간의 양극화 해소에 크게 기여할 것입니다.

5. 당부 드리는 말씀

- 비정규직 보호 법안은 '01년부터 노사정위원회를 시작으로 최근 국회 환경노동위원회에까지 총 4년이 넘는 오랜 대화와 타협 끝에 마련된 산물입니다.
- 이제 입법을 마무리하고, 그 기반위에서 비정규직 근로자의 고용 및 근로조건을 개선하기 위하여 함께 노력해야 할 때입니다.

현행법과 환노위 의결안의 주요내용 비교

구 분		현 행	환노위 의결안
공 통	차별금지	○ 별도 규정 없음	○ 비정규직 근로에 대한 차별금지 명문화 ○ 노동위원회를 통한 차별시정 절차 - 확정된 시정명령 불이행시 1억원 이하 과태료 - 차별여부 입증책임을 사용자가 짐
	기간제	○ 별도 규정 없음	○ 사용기간 2년으로 제한
파 견 근 로	대상업무	○ Positive list 방식(26개) - 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무(시행령)	○ Positive list 방식 유지 - 파견대상업무에 '업무의 성질 등' 추가 (시행령)
	기 간	○ 최대 2년	○ 현행 유지
	고용보호	○ 파견기간 초과시 고용 의제(사용사업체에 고용 된 것으로 간주) - 대상업무 위반, 무허가 파견근로는 규정 없음	○ 모든 불법파견에 대해 2년 초과 사용시 사용사업주에게 고용의무 부과 - 고용의무 불이행시 과태료(3천만원)
	벌 칙	○ 처벌 양형 상이 - 파견사업주 : 3년이하 징역, 2천만원 이하 벌금 - 사용사업주 : 1년이하 징역, 1천만원 이하 벌금	○ 처벌 양형 통일(사용사업주처벌 강화) - 3년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금

※ 시행시기 : '07. 1월 시행, 단 차별금지 관련 규정은 단계적으로 시행

- ▲ 300인 이상·공공부문 : '07. 1월
- ▲ 100인~299인 : '08. 1월
- ▲ 100인 미만 : '09. 1월