

비정규직 근로조건 보호 및 차별개선 지원 사업

비정규직 차별개선 노사민정 토론회

일시 | 2014. 9. 18.(목) 15:00 ~ 16:40

장소 | 전남 여수시 한국노총여수지역지부 다목적실



전라남도비정규직노동센터

목차

Contents

>>> 비정규직 차별 개선 노사 민 정 토 론 회

■ **발제 1** >> 전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례
천 중 근(前 도의원) | 5

■ **토론 1** >> 김 영 우(한국노총전남지부 노동상담소장) | 11

■ **토론 2** >> 오 기 만(전남경영자총협회 사무총장) | 35

■ **토론 3** >> 민 왕 기(노사발전재단 전북사무소장) | 41

■ **노동법률교육** >> 류 호 경(전남비정규직노동센터 상담실장) | 47

■ **참고자료 1** >> 전라남도 비정규직 차별해소 및 무기계약직
전환 등에 관한 조례 | 62

■ **참고자료 2** >> 전남도청 비정규직 현황과 시사점 | 63

>>> 전 라 남 도 비 정 규 직 노 동 센 터

비정규직 차별개선 노사민정토론회

I 행사개요

- 사 업 명 : 비정규직 근로조건 보호 및 차별개선 지원사업
-비정규직 차별개선 노사민정 토론회-
- 주 제 : 전라남도 비정규직근로자 실태보고 및 개선방안
- 주최/주관 : 전남 고용·노사민정협의회 / 전남비정규직노동센터
- 일 정 : 2014년 9월 18일(목) 15:00 ~ 16:40
- 장 소 : 전남 여수시 한국노총여수지부 4층 다목적실
- 대 상 : 노동조합, 사용자단체, 학계, 도민, 지자체 및 고용노동청 등

II 행사일정

시 간			진 행 내 용	비 고
부터	까지	소요		
15:00	15:05	5분	참가자 등록 및 입실	
15:05	15:30	25분	통상임금 관련 교육	류 호 경 (전남비정규직노동센터 상담실장)
15:30	15:40	10분	개회 및 인사말	
15:40	16:00	20분	기조발제	천 중 근 (前 도의원)

16:00	16:10	10분	토론문 발표 1.	김 영 우 (한국노총 전남본부 상담소장)
16:10	16:20	10분	토론문 발표 2.	오 기 만 (전남경영자총협회 사무총장)
16:20	16:30	10분	토론문 발표 3.	민 왕 기 (노사발전재단 전북사무소장)
16:30	16:40	10분	질의응답	
16:40			폐회	

기조발제

천 중 근 (前 전라남도의원)

전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례

(제정) 2012-12-31 조례 제 3665호

제 1장 총칙

제1조(목적) 이 조례는 전라남도(이하 ‘도’라 한다)내 비정규직 근로자들의 권리를 보호하고 비정규직 근로자들의 노동조건 향상을 위한 지원을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “비정규직 근로자”라 함은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호와 제2조제2호에 해당하는 근로자, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 해당하는 근로자, 그 밖에 용역·도급 근로자를 말한다.
2. “공공기관”이라 함은 전라남도 및 소속 행정기관, 전라남도가 설립한 지방공기업, 전라남도가 출자, 출연한 기관을 말한다.
3. “차별적 처우”라 함은 임금, 그 밖의 노동조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조(다른 조례와의 관계) 비정규직 근로자에 관하여는 다른 법령이나 조례에서 특별한 규정이 없는 한 이 조례가 정하는 바에 따른다.

제4조(도지사의 책무) ① 전라남도지사(이하 ‘도지사’라 한다)는 비정규직 근로자들의 노동조건 및 경제적·사회적 지위향상을 위해 적극 노력하여야 한다.

- ② 도지사는 비정규직 근로자의 노동조건 등의 향상을 위하여 4년마다 “전라남도 비정규직 보호 및 지원 종합계획”(이하 ‘종합계획’이라 한다)을 수립하여야 하며, 이에 따른 연도별 세부계획을 매년 수립·시행하여야 한다.
- ③ 도지사는 제1항의 규정을 실현하기 위해 정기적으로 노·정 협의회를 진행한다.
- ④ 도지사는 제2항의 규정에 따른 종합계획 수립할 때에는 노동단체와 민간전문가의 의견을 청취하여 반영하도록 노력하여야 한다.
- ⑤ 도지사는 제2항의 연도별 세부사업계획 수립·시행에 대한 실적을 다음연도 전라남도의회(이하 ‘도의회’라 한다.)에 업무보고할 때 보고하여야 한다.

제5조(전담부서) 도지사는 비정규직 근로자 보호와 지원업무를 효율적으로 추진하기 위하여 전담부서를 설치·운영할 수 있다.

제 2장 공공기관 비정규직 근로자 지원

제6조(공공기관의 비정규직 개선) ① 도지사는 공공기관에 종사하는 비정규직 근로자들의 노동조건 악화 방지 및 노동복지 향상을 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

- ② 도지사는 공공기관에 종사하는 비정규직 근로자들이 정규직화 될 수 있도록 노력하여야 한다.
- ③ 도지사는 「전라남도 출연기관 등의 관리 및 운영에 관한 조례」에 따른 공공기관 평가 시 비정규직에 대한 차별시정, 비정규직의 정규직 전환 등의 실적을 평가에 반영하여야 한다.

제7조(차별금지) 도지사는 도내 공공기관에서 비정규직 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 무기계약근로자 등 다른 형태의 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 안 된다.

제8조(차별적 처우에 관한 고충처리) ① 도지사는 공공기관의 비정규직 근로자의 차별적 처우에 관한 고충을 처리하기 위하여 인사담당부서장 등을 비정규직 근로자 고충처리담당자로 지정·운영하도록 하여야 한다.

- ② 도지사는 제1항에 따른 공공기관의 비정규직 고충처리 사례를 정기적으로 점검·분석하고 필요한 조치를 취하여야 하며, 고충처리 실적을 다음연도 도의회에 업무보고할 때 보고하여야 한다.

제9조(노동관계 법령 준수) 도지사는 공공기관에서 비정규직 근로자를 사용하는 때에는 노동관계 법령을 준수하고, 비정규직 근로자가 관계법령에서 정하는 사회보험 및 복리후생제도의 혜택을 받을 수 있도록 하며, 모성보호제도를

적극 활용할 수 있도록 하여야 한다.

제 3장 민간부문 비정규직 근로자 지원

제10조(최저임금 준수) ① 도지사는 도내 사업장이 최저임금을 준수하도록 지방고용노동관서와 협력하여 다음 각 호의 업무를 수행할 수 있다.

1. 최저임금 준수 사업장에 대한 홍보
2. 최저임금 위반 신고접수
3. 최저임금 위반사건의 신속한 처리 협조
4. 그 밖에 최저임금 준수를 위한 사업

② 도지사는 제1항에 따른 최저임금 준수 업무 수행을 위하여 전라남도 일자리종합센터 내에 최저임금 위반 신고 부서를 설치할 수 있으며, 이 경우 노동전문 변호사, 공인노무사 등 전문상담 인력을 배치할 수 있다.

③ 전문상담인력은 위반신고를 받은 경우 사실을 신속히 지방고용노동관서에 통보하여야 한다.

제11조(비정규직 개선 우수기업, 차별기업의 우대·제재 등) ① 도지사는 도내 기업 중에 비정규직 근로조건 개선, 비정규직의 정규직화 등의 우수기업, 차별기업 등이 다음 각 호의 사업을 신청 시 우대 또는 제재하여 지원할 수 있다.

1. 「전라남도 중소기업 육성기금 설치 및 운영조례」에 따라 융자하는 중소기업 육성기금
2. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 전라남도 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
3. 그 밖에 도 및 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책 참여 시

② 제1항의 비정규직 근로조건 개선 등 우수기업, 차별기업 등에 대한 선정 기준과 우대·제재 방법 등 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

제12조 (기금) 도지사는 도내 비정규직 근로자들의 권리보호 및 지원을 위한 기금을 설치·운영할 수 있다.

제13조 (취업촉진을 위한 노력) 도지사는 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발 등 비정규직 근로자의 취업촉진을 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력하여야 하며, 그 결과를 다음연도 도의회 업무보고 시 도의회에 보고하여야 한다.

제 4장 비정규직 노동센터

제14조 (설치) ① 도지사는 비정규직 근로자의 노동조건 향상을 위하여 도내에 ‘전라남도 비정규직 노동센터’ (이하 ‘센터’라 한다.)를 설치·운영한다.

② 도지사는 필요하다고 인정할 경우 지역을 구분하여 센터를 설치·운영 한다.

③ 도지사는 비정규직 노동센터 운영을 위하여 필요한 행정적·재정적 지원한다

제15조 (사업) 센터는 다음 각 호의 사업을 수행한다.

1. 비정규직 근로자 실태조사 및 연구사업
2. 비정규직 근로자에 대한 법률지원 및 상담사업
3. 비정규직 교육사업
4. 비정규직 근로자의 취업정보 제공과 무료 직업소개 등 고용촉진사업
5. 유관조직 네트워크 사업
6. 도와 도의 출연 및 투자기관을 포함한 산하기관, 도의 민간위탁 사업기관등 공공부문의 비정규직 근로자 관련사업.
7. 그 밖에 비정규직 근로자의 권익과 복리향상을 위한 사업

제16조 (운영위원회) ① 센터의 장(이하 ‘센터 장’이라 한다)은 다음 각 호의 사항을 심의하기 위하여 운영위원회를 둔다.

1. 센터의 사업계획 수립에 관한 사항
2. 센터의 업무추진에 관한 사항
3. 그 밖에 필요한 제반 사항

② 운영위원회 구성 및 운영에 관한 사항은 센터의 내규로 정한다.

제17조 (운영의 위탁) 도지사는 필요하다고 인정할 경우 센터를 제15조의 사업을 수행하는 비영리 법인 또는 전문

적인 노동단체 등에 위탁하여 운영할 수 있다

제18조 (규칙) 이 조례의 시행에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

토론문 발표 1

김 영 우 (한국노총전남본부 노동상담소장)

비정규직 현황

대기업이 앞장서서 비정규직양산

10대 기업 비정규직 비율이 69.0~54.6%에 이르고 있음.

2014년 현재 우리나라 임금노동자 1839만 명 중 비정규직 노동자는 822만 9000명, 이중 임금노동자 87%가 중소기업에서 근무=대기업 극소수 정규직 노동자 외 대다수 비정규직 노동자로 봐야

사내유보금

정부예산(357조)보다 많은 10대그룹 사내(516조)유보금

자본거래 또는 영업활동으로 거둔 이익금을 회사에 쌓아 놓은 돈

이는 하청업체의 원가를 동결하고, 인건비를 올려주지 않는 등 고혈을 짜낸 것. 질 나쁜 일자리로 사회양극화 초래하는데 대기업이 앞장서고 있음.

최저임금 미만 노동자

2013년 3월 기준 208만 명의 고령자, 청년층이 최저임금도 못 받는 것으로 조사되었으며, 기재부, 고용노동부가 개선을 권고했지만 2014년 4월 조사결과 오히려 23만 명이 늘어남.

여성고용률 50% 사상최고 돌파

여성 고용률이 사상처음 50%를 돌파하였다. 중요한 점은 일자리의 양은 늘었지만 고용의 질은 (남녀임금격차)OECD국가 중10년 넘게 부동의 1위를 고수하고 있음.

전남

기업체 개요는 99.9%가 300인미만 중소기업체

전체취업자수는 인구 145만 명중 91만 여명으로 62.6%에 해당. 이중 중소기업체 종사자가 90.3%를 차지. 비정규직 비율은 40.9%로 전국평균 33.6%로 높게 나타남.

생활임금

서울노원구, 부천의 생활임금사례 관심 가져야.

전남의 경우도 산하기관, 도청의 비정규 노동자를 위한 생활임금 고민해야
대기업 하청산재현황

대림산업 여수공장 6명 사망, 현대제철 5명, 대우조선해양 3명, 포스코건설 1명 등 모두 비정규직. 대기업이 산업재해에서 벗어나기 위해 비용절감 차원에서 안 좋은 일, 숙련되지 않은 비정규인원을 투입 재해발생원인 제공, 발생한 사고는 하청으로 미루고, 공상처리하고, 당사자는 건강보험으로 해결하면서 국민에게 부담을 전가.

산재를 축소 은폐하면서

산재보험요율특례로 2013년 챙긴 돈이 삼성 867억, 현대 858억, LG 242억, SK 234억 등으로 20대기업에게 돌아간 돈이 3460억에 달함.

유럽청년실업률

2013년 스페인 55.5%, 이탈리아 40%, 독일 7.9%, 스위스 8.5%=사회보장시스템으로 생활보장(유럽 다수의 국가정규직과 비정규직 근로조건 범으로 보호)

2014년 한국 청년실업률 9.5%

알바 등 시간제 93만 명, 완전백수 72만 명(165만 명)

취업준비생(96만 명)은 통계에서 제외

취업준비생가운데 31만 9000여명이 공시 족(공무원시험준비생)

2014년 국가공무원 4160명, 지방공무원 13700여명=5.6%만 취업가능

결국 청년실업자는 261만 명에 이름.

해결방안

동일노동 동일임금이라는 제도 하에 정부에서 차별시정제도를 도입하고 있으나 유명무실. 유럽과 같이 고용주는 고용유연성만 가지고 근로조건에서는 강력한 법제도가 뒷받침되어야.

우리나라는 사업주가 고용과 근로조건에 있어 모든 권한을 가지고 있음. 현대자동차의 경우 오른쪽 바퀴는 정규직이 왼쪽바퀴는 비정규직이 조립 그나마 다행.

대부분의 산업체비정규직은 노동 강도, 열악한 노동환경에서 처해있으면서 경제적 차별대우까지 받아야하는 현실에 직면. 비정규직의 문제가 해결되지 않을 경우 극심한 사회양극화는 물론 사회불안요소까지 더해질 것임.

강력한 강제적 입법체계 필요

노동시장의 유연화와 비정규근로

한국노총 중앙법률원전남지역

노동상담소 소장 김 영 우

노동시장 유연화는 최근 들어 주요한 사회적 관심사다. 기능적 측면에서 유연화라는 개념 그 자체는 가치중립적인 것으로 볼 수 있을 것이다. 그러나 이 개념은 시장경제 내에서 특별한 사회적 보호 혹은 사회적 규제의 필요성이 제기되는 노동시장의 영역이나 또한 공공재를 다루는 공공부문에 적용될 때는 단순히 기술적인 개념을 넘어서게 된다. 1970년대 이후 지속적으로 변화하는 생산과 경제구조는 물론 최근에는 거버넌스 차원에서 유연화는 하나의 유행어가 되었고 노동시장 조직과 행정, 정치와 이데올로기 차원에 이르기까지 유연화는 지난 기간 담론의 하나가 되었다. 노동시장의 측면에서 유연화란 정치적·사회적 개입에 의하여 보호의 수준을 설정하였던 영역에서 그 기준의 일정한 동기의 변화를 불러온 측면이 있다. 즉 거버넌스적 관점에서 이는 노동시장에 대한 규율과 보호로부터 경쟁과 효율을 더욱 지향하는 시장친화적인 방향으로의 재편을 의미한 것이다. 이러한 의미에서 노동시장 유연화란 그 보호(인정)의 수준을 보다 엄격히 하고 상황과 여건에 따라 이를 차등 규율하며 비용과 관리의 효율을 강조하는 반면, 생산성이 그 주요한 평가의 지표가 된다는 의미로 해석되어야 할 것이다. 시민주의나 진보적 자유주의 아래 발전된 복지국가, 사회국가 체제하에서 노동시장과 국가의 관계 정립이 모색되고 있는 것이 바로 서구적 의미의 유연화라고 한다면, 정치적으로 권위주의의 지배, 경제적으로 발전론적 근대화와 수출위주의 노선을 견지하며 우선적으로 산업화를 추진해왔던 우리나라의 경우 노동과 사회적 보호의 수준은 이들 선진 유럽국가와 비교할 수는 없을 것이다. 때문에 우리나라에서 노동시장유연화는 이미 발전된 복지국가의 틀 속에서 사회정책과 노동시장의 유연성을 추구하는 서구적 유연성과는 비교되는 개념이라는 것을 인정해야 할 것이다. 신자유주의 산물인 유연성은 우리에게도 새로운 정치, 경제, 사회의 변화와 함께 다양한 도전을 요구받고 있다. 우리나라 노동시장 구조는 다양한 분할선이라는 특징을 가지고 있다. 즉 유연화라는 개념보다는 노동시장 파편화와 분절화라는 개념에 의해 더 잘 이해될 수 있다고 본다. 또한 우리나라 노동시장은 매우 광범위한 제2의 노동시장이 존재해왔으며, 이것은 한국적 성장방식과 밀접한 연계가 있는 것으로 보고 있다. 즉 이것은 노동법과 사회법의 법 적용 제외영역이 단계적으로 축소되어 왔음에도 노동시장 내 고용신분상의 지위는 물론 지역, 성, 기업규모에 따라 차별이 구조화되어 있는 광범위한 제2의 노동시장 영역이 존재한다는 것이다. 우

리나라의 이러한 차등적인 제2노동시장의 존재는 무엇보다 후발 산업화의 구조적 특색이 강한데서 기인하는 것으로 보고 있다. 산업화의 속도와 범위가 워낙 급속하였기 때문에 관련 사회적 주체들이 지속적으로 새로운 환경에 적응하도록 압력을 받았던 것이다. 이로 인해 법적보호영역과 비보호영역, 대기업과 중소기업, 사무직과 생산직, 정규직과 비정규직, 남성과 여성, 숙련자와 미숙련자 간의 양극화 차등 대우 구조가 오랫동안 구조화 되어 왔다. 무엇보다 우리나라 노동시장 내 비정규근로의 문제는 우리사회 다양한 형태의 양극화현상 중 하나로 이러한 노동시장의 구조적 분절화·파편화·유연화의 결과를 노동시장 발전의 중심적 논의의 대상으로 보면서 향후 어떻게 해결해야 할 것인지가 문제다.

▶ 비정규근로 문제 대두의 배경(고용패턴의 변화와 비정규직 증가의 원인)은 소득양극화를 촉발시키면서 사회불안요소로까지 확대되고 있다. 사회구조의 변화, 기술발전과 산업패러다임의 변화, 그리고 경제구조 변화로 기업의 내부노동시장 변화와 외부노동시장 여건의 변화가 초래되고 있는데다 세계화 등 기업환경의 변수가 취업구조와 노동시장 변화로 이어지고 있다. 이로 인해 노동시장 내 고용형태의 다양화 현상이 가속화하고 있으며, 산업부문에서도 대기업과 중소기업, 고학력자와 저학력자, 숙련자와 미숙련자, 청소년과 중장년층 또 남녀 성비에 따라 기업의 비정규근로 활용의 비중은 최근 들어 다각도로, 더욱 빠른 속도로 확산되고 있다. 외환위기로 초래된 경제 환경에 적응하는 과정에서 어쩔 수 없는 현상이라 할 수 있으나 실제고용형태의 다양화는 이미 1980년대 폭넓게 진행되어온 현상이었으며, 외환위기로인해 더욱 가속화 되었던 것이다. 이러한 과정에서 기업의 채용동향이 눈에 띄게 달라지는데 종래정규직 중심의 채용에서 이제는 비정규직 노동자를 채용하는 비율이 훨씬 높다는 것이다. 기업은 비정규직 노동자가 노동시장 내 인력공급을 유연하게 하고 경기불황 등 구조조정 시에는 유희인력을 쉽게 정리해고 할 수 있는 데다 정규직에 비해 노동비용이 저렴하고 불안정한 신분 및 노무제공의 특성 등으로 노동조합 가입률도 낮아 인력관리가 용이하다는 측면에서 비정규노동 인력의 활용을 최대한 늘려가고 있는 것이다. 하지만 비정규노동자는 정규직에 비해 입사와 퇴직이 빈번하고 회사에 대한 충성도가 낮고 상대적으로 숙련도 역시 낮은 인력으로 장기적으로 비정규직에 대한 의존도가 높아질수록 회사 입장에서는 생산성의 저하를 초래한 다는 점이 지적되고 있다. 또 다른 기업 채용동향의 변화는 “인간관계중심”에서 “직무중심”으로 변화하고, 신규채용은 “신입사원”보다는 “경력사원”중심으로 바뀌

고 있다는 것이다. 한 분석에 따르면 대기업, 공기업, 금융기업의 평균 신입 사원과 경력자의 비율이 5년 사이에 7대 3에서 3대 7로 완전히 역전되었다는 이야기다. 영미 식 노동시장의 구조적 변화와 기업 인력활용 변화로 인하여 우리나라도 기간제 계약직 근로, 단시간 근로, 파견근로 외에 자영업과 임금근로자 중간적 신분에 위치한 이른바 특수형태 근로종사자나 재택근로, 호출근로 등 점차 다양한 형태의 비정규근로의 고용이 확산되고 있다. 이처럼 1. 전통적인 정규직 노동자 중심의 직접고용시장 2. 파견, 호출, 용역, 도급 등 간접고용시장과 그 중간적 존재인 자영업노동자, 특수고용노동시장 등 3개의 영역으로 구조적 분화현상이 점점 자리매김하면서 노동시장의 양극화를 부추기고 있다는 것이다. 비정규근로 확산의 원인은 무엇보다 점차 심화되어가는 시장의 경쟁여건과, 세계화, 정보산업화 등으로 인한 노동시장 내 유희인력의 증가추세, 새로운 경쟁조건 속에서 노동비용 절감의 압력, 유연한 고용조건을 유지하려는 기업의 새로운 인력활용 및 노무관리 전략의 목표가 되고 있다는 점이다. 무엇보다 비정규근로 활용의 증대가 초래하는 기본적인 문제는 “고용창출”이라는 시장의 순기능과 보다 안정적이고 풀타임 장기고용인 정규직형의 “고용안정”을 원하는 통상적인 노동자의 기대가 상호 충돌하며 노동시장 내에서 새로운 긴장요인이 되고 있다는 것이다. 이는 비정규근로에서 쟁점이 되는 부분이 고용의 양적인 고용창출 부분이 아니라 어떤 고용이나 하는 고용의 질적인 측면의 문제라는 것이다. 유럽 및 일본과 같이 우리나라에서도 고성장·완전고용 시대가 종료하고 성장률이 중·저성장기로 접어들면서 경제성장에도 불구하고 고용이 증가하지 않는 “고용 없는 성장”, 상시구조조정으로 노동시장의 유연성이 심화되고 있다. 더욱 빠르게 전개되는 구조조정, 세계화로 인한 기업경영 환경의 변화는 개별기업차원에서 뿐만 아니라 국가전체의 “체제경쟁력”이라는 차원에서 의미를 갖고 있으므로 확산되고 있는 비정규근로문제는 노동시장발전과 노사관계에 있어 중요한 현안일 수밖에 없다. 비정규근로는 그 범위가 대단히 포괄적인데 고용형태별로 기간제, 파견, 단시간 및 특수형태의 노동자가 포함되며, 재택노동자와 사내하청문제까지 그 범주에 포함될 수 있는 등 그 영역이 광범위하고 대책방안 역시 법률적, 노동 시장적, 노사관계측면에서 대단히 복합적인 성격을 띠고 있다고 할 수 있다. 이러한 비정규근로는 국내외를 막론하고 지난 20년간 급증하고 있으며 노동시장 내외의 구조적 변화의 주요한 이유는 아래의 내용으로 요약 될 수 있을 것이다.

- 고성장`완전고용 체제로부터 성장의 둔화와 전반적인 실업의 증가로 인한 노동시장 내 고용형태의 다양화 추세 가속화압력의 증가.
- 기술발전, 자동화 등 생산조직 변화로 인한 고용구조의 재편.
- 기업 경쟁전략의 변화와 핵심인력 배치 및 비핵심부문의 재편전략
- 제조업 중심에서 서비스업, 정보산업화로의 산업구조 변화로 인한 노동력의 재배치 요구의 증가
- 여성인력의 노동시장 진출확대와 인구 노령화 등 경제활동인구 참가 구성비의 변화로 인한 노동시장 내 인력배치 및 활용의 재편
- 국제화`세계화 추세 및 경기변동에 탄력적으로 적응할 수 있는 기업의 인력활용 유연화 경향 증대
- 상대적으로 높은 정규직 보호 수준을 우회하려는 기업의 구조조정 전략의 결과
- 소득증대 등 생활수준 향상과 더불어 일정한 비율의 자발적 비정규근로 선호층의 대두

비정규근로의 양산은 우리나라만의 현상이 아니라 노동시장 유연화의 전형으로 불리는 미국의 경우 비정규근로가 전체 임금노동자의 35%에 이른 것으로 분석되고 있다. 또 노동시장의 규제와 법제화 제도가 정리되고, 노사간 합의 주의적 전통이 강한 유럽국가에서도 비정규근로의 분포는 최근 들어 높은 비중을 차지하고 있어 세계 모든 나라가 비정규직 대책마련에 고심하고 있음을 알 수 있다. 사회적 보호와 규제의 정도가 높은 독일의 경우에도 실제 “정상적 고용관계”(정규직)에 있는 노동자는 50%에 불과하며 파트타임 근로의 비중만 해도 임금노동자의 20%에 육박하고 있는 것으로 조사되고 있으며, 세계에서 노사관계부문 경쟁력이 가장 큰 국가로 꼽히는 스위스의 경우에도 파트타임 노동자의 비중이 전체 임금노동자의 28%에 이르는 것으로 알려지고 있는 실정이다. 네델란드가 1980년대 초까지 고복지, 고실업, 고인플레이션의 삼중고인 이른바 홀랜드병의 악순환으로 고전하였지만 알려진바와 같이 1984년 바세나르협약을 통해 임금억제와 고용창출이라는 노사정대타협을 이루며 1990년대에 들어 15개 유럽연합 국가 중에서 가장 모범적으로 실업해소에 성공한 나라로 평가되었다. 하지만 이러한 실업의 해소는 비정규 고용의 빠른 증가에 기인한바 컸던 것으로 성공모델 뒤에 보이지 않는 동전의 양면성이 있었던 것이다. 네델란드의 비정규직 노동자중 63%가 여성인력이 차지하고 있는데 이는 여성의 고학력화 및 남녀평등 경향의 강화로 인한 여성의 노동시장진출의 확대, 여성인력에 대한 사회적 인식의 변화와 맞벌이 가정의보편화, 그리고 근로소득 이외에 비교적 높은 수준의

자산소득, 또 남성노동자와 여성노동자 중 여성이 가사, 육아 등으로 인해 풀타임 직업보다는 파트타임 직업을 선호한다는 점 등 상당수가 자발적으로 자유 시간을 선호하는 사회적 추세로 비정규직근로 증가이유는 형태와 원인에 있어 차이는 있을지라도 비정규직근로의 증가와 확산은 네덜란드뿐만 아니라 세계적인 추세라 할 수 있다. 한국의 경우 1990년대 초까지는 적어도 이러한 변화가 크게 주목받지 않았는데, 그 배경으로 고도성장기 실질적인 완전고용 시기에 성장과 분배의 문제가 중심이었던 것에 비해 고용형태별 “차이”나 “차별”은 주제가 될 수 없었기 때문이다. 하지만 외환위기와 신자유주의 확산은 구조조정과 노동시장의 변화를 요구하였고, 적응해 나가는 과정에서 기업이 핵심인력 중심으로 인력을 재편해 나가는 반면, 기타 인력을 비정규직으로 채용하거나 일정부분을 아웃소싱으로 전환하는 추세가 강화되면서 비정규직근로(차이나 차별)가 급속히 사회문제로 부각된 것이다. 또 다른 문제는 노동시장에 생산직과 사무직, 남녀간, 숙련도에 따른 직무간, 조직화된 노조 등을 근간으로 비교적 보호의 수준이 높은 대기업 노동자와 상대적으로 보호받지 못한 중소기업사업장 노동자등 사업장규모에 따라 차등적이며 독자적인 제2의 노동시장이 형성되면서 노동시장의 양극화 문제가 오래전부터 뿌리내려왔다는 점이다. 따라서 포괄적인 법적보호를 받고 있는 서구와는 다른 형태의 독자적인 노동시장이 발전하면서 근로조건 등이 취약한 계층이 광범위하게 존재한다는 것이다. 이는 직무능력이나 근로시간외에 학력과 연령, 대기업과 중소기업사업장 종사자, 숙련노동과 미숙련노동, 남녀 성간에 노동시장 진입과 승진·승급관계, 보수체계 등 그 지위 및 처우에 있어 차등적인 특징의 노동시장 구조가 있다는 점이다. 이런 특성은 우리나라의 비정규직근로에 관한 논의가 대부분 고실업의 장기화에 대처하기위해 파트타이머와 계약직근로 등으로 시작한 서구의 비정규직근로에 대한 논의에비해 보다 포괄적인 성격을 띠고 있음을 말해주고 있는 것이다. 우리나라의 이러한 비정규직근로의 증가로 인한 노동시장 내 유연화 관철 배경에 대해서는 다양한 의견들이 존재한다. 첫째, 노동시장 내 고용형태의 다양화를 외환위기와 경제위기가 초래하고 있는 단기적·외연적 요인에 의한 것으로 보는 시각이다. 이는 우리나라에서 비정규직근로 고용의 증가로 상징되는 노동시장 유연화가 사회경제적으로 외환위기라는 예외적인 위기상화에서 국가와 경제주체들이 적극적으로 위기를 극복하는 과정에서 생겨난 결과로 보는 것이다. 외환위기 이후 금융, 기업, 공공 그리고 노동시장부문에서 공공부문과 민간부문을 막론하고 진행되어 온 일련의 구조조정 과정에서 생겨난 노동시장 내 고용구조의 변화를 설명하는 데에는 일정한 의의를 갖는 것으로 보는 것이다.

둘째, 생산과 기술패러다임의 변화결과 노동시장 내 인력수급 구조가 변화하여 오늘날 우리나라 노동시장 내 비정규근로의 규모가 현재의 수준까지 이르렀다는 시각이다. 새로운 생산과 기술, 그리고 그로 인한 직업조직 패러다임의 변화요인은 우리나라 노동시장 내에서도 점차 고용형태, 계약관계의 변화를 빠르게 재편하는 중요한 압력요인이 되고 있으며, 경제구조의 고도화와 다양화와 다양화 그리고 정보통신산업을 축으로 하는 산업구조와 성장기반의 재편은 종래의 노무공급 형태를 바꾸어놓고 있다. 이는 새로운 성장부문에 일자리를 창출하는 역동성이 있는 반면 전통적인 산업부문에서는 상당수의 기존 인력을 유희인력으로 만들거나 주변화 하는 현상을 만들고 있다. IT 부문에 종사하는 사람 중에서 이른바 재택근로의 증가는 이러한 하나의 경향을 보여주는 것이라 할 수 있다. 한편제조업 내부노동시장의 비정규직화의 비율은 유통업이나 서비스업에 비하여 상대적으로 높은 비중을 차지하지 않는데 이는 사내하청 또는 하도급 등 특정업무영역의 외주화 방식의 노동시장구조가 보편화되어 있기 때문이며 이를 정규직으로 보는 데는 이견이 있을 수밖에 없다. 셋째, 우리나라 노동시장 유연화의 정도를 무엇보다 기업의 노무관리와 가격경쟁에 치우친 공격적인 경영전략의 결과로 보는 것이다. 이런 시각은 대내적으로 자본구성의 고도화의 결과와 대외적으로 세계화, 개방화 경제체제라는 무한경쟁 체제에서 기업은 상시 인력을 최소화하고 기민하게 외부환경 변화에 적응할 수 있기 위해서 인력운용의 유연성을 지속적으로 추구한다는 것이다. 그 배경으로 기업의 비정규근로 인력의 활용은 해고의 부담과 현금급여 외 퇴직금이나 법정복리비 등의 내부노동시장 거버넌스 구조를 유지하는 비용을 경감할 수 있다는 것이다. 또한 세계화 이전 고도성장기에는 국제기준에 훨씬 못 미치는 임금수준과 낮은 수준의 근로조건 및 취약한 사회보장적 보호수준에 기반 한 가격경쟁력이 주요한 성장기반 이었고, 게다가 노사 간 교섭력의 불균형과 산별임금체계 등이 확립되어 있지 않은 우리나라에서 노동시장 내 임금수준의 차이는 오히려 기업별성과에 기반하여 역설적으로 이미 매우 유연하게 차등대우가 진행되고 있었다고 할 수 있다. 문제는 갈수록 심화되는 대기업 노동시장과 중소기업 노동시장간의 격차, 기업의 1차노동시장과 2차 노동시장 간의 격차, 숙련과 미숙련노동자 간의 격차, 남녀 간의 격차가 우리나라 노동시장의 양극화, 차별화를 특징짓는 중요한 문제라고 할 수 있다. 넷째, 신자유주의 이전부터 우리나라 노동시장 내 유연화의 높은 비율은 노동과 자본 간의 사회적 세력관계에서 찾을 수 있다. 낮은 노동조합의 조직률, 산별교섭체계 미발달로 인한 노동과 자본 간 교섭력의 불균형이 구조화되어 있다는 것이다. 이러한 불균등한 교섭력은

노동시장 내 인력공급을 유연화하려는 자본의 전략에 대한 효과적인 대항전선을 형성하지 못함에 따라 노동시장의 유연화는 더욱 높은 수준에서 관철되었다고 보아야할 것이다. 노동자의 조직화는 1987년을 기점으로 일정한 상승국면을 넘어 19%가까이 갖지만 현재 한자리수 까지 지속적으로 하락하여 왔다는 점에서 노동의 힘의 약화는 노동시장유연화의 강화와 비정규근로 증가의 중요한 요인으로 볼 수 있다. 물론 노동조합조직률이 교섭력을 유지하는 절대적 요인이라 할 수는 없다. 우리나라와 비슷한 조직률을 가진 프랑스의 경우 노동조합이 상당한 수준에서 정치적 성격을 띠고 있으면서 매우 높은 교섭력을 유지하고 있기 때문이다. 역설적으로 우리나라는 대기업에서 조직화된 정규직 노동자중심의 교섭력증가가 임금이나 정규노동시장에서 기업의 고용조정을 제한함으로써 기업이 이를 우회하는 과정에서 제2노동시장의 분할선이 더욱 확대 되는 경향을 보여 왔다는 것이 설득력이 있다. 요약하면 우리나라의 경우 노사교섭력의 불균등보다는 영역별 노사의 힘의 불균형이 비정규근로의 문제를 심화시키는데 작용한다는 것이다. 특히 한국의 대기업에서 조직화된 노조의 교섭력은 전 세계적인 노동운동의 침체기에도 불구하고 대외적으로 한국 노동운동의 결집력에 대한 강력한 이미지를 지금까지 각인시키는 역할을 해왔다. 결국 노동조합의 분열과 약화가 노동시장의 유연화를 강화하고 비정규근로의 증가를 초래하는 요인이었다는 점은 노사간 세력불균형에 의해 일정한 한계를 가지고 있다는 것이다. 또한 한국은 이미 오래 전부터 높은 비중을 갖는 차별적이며 비자발적인 비정규노동이 존재해 오고 있었다는 점이다. 이것은 한국노동시장의 유연화와 함께 현재 존재하는 비정규근로의 높은 수준에 대해 시장적, 기술적, 기업의 경영 전략적, 사회구조적, 사회세력관계의 관점에서 설명하는 요인들이 있지만, 비정규근로의 높은 수분은 기본적으로 한국사회의 급속한 산업화와 노동시장의 상대적 후진성에 가장 근본적 원인이 있다고 보는 견해가 설득력이 있다. 실제 한국노동시장이 서구적 의미의 노동시장 유연화 이전에 그 구조가 대단히 파편화되어 있었으며, 노동시장 내 다양한 분절화가 노동자 간의 차등을 구조화하여 온점을 결정적 요인으로 보는 견해가 지배적이다. 다음으로 노동시장 내 상대적으로 보호의 수준이 높은 영역과 그렇지 않은 영역 간 차등화된 구조다. 한국의 급속한 산업화 과정은 무엇보다 남성 제조업 중심의 숙련 노동자부터 노동법적 또는 사회보장법적 보호를 확대하는데 치우쳐왔다. 이러한 노동시장 내 분절화의 현상으로 오늘날까지 5인 미만 사업장 노동자에게는 해고제한이나 근로기준법상 법적보호 주요조항의 적용이 제외되고 있는 것이다. 산업화 과정에서 노동법의 적용이나 노동자의 보호는 그 대상과

방법에 있어서 보편적 노동권이나 인권의 차원보다는 대기업 중심의 수출주도 산업화, 현대화를 추진하는 국가발전의 전략적 선택의 결과이기도 하다. 즉 한국의 노동시장 발전구도는 그 보호의 필요성 정도보다는 오히려 노동시장 내의 핵심노동력을 중심으로 보호의 수준을 결정하여 온 구조임을 알 수 있는 대목이다. 동시에 한국의 여성노동력은 임금, 근로조건, 복지의 제공에 있어 그 수준이 남성노동자에 비해 상대적으로 낮다. 이는 여성인력이 주로 유통업 등 서비스업, 또는 저임금 노동집약적인 부문에 집중되어온 측면도 그 한 이유일 수 있으나, 그보다는 한국의 성장모델이 기본적으로 남성 중심으로 재편되어 차등대우가 구조적 이었다고 할 수 있다. 세월이 흘러 남녀의 차별대우를 금하는 법적인 강행규정에도 불구하고 실제인력운용에서는 남성인력의 우대와 선호가 보편화되어 여성노동자에 대한 법적 보호의 실효성이 약하고, 동시에 노동시장 내 고용신분 간의 차등대우가 구조화되어 제2 노동시장 종사자의 신분으로 살아가게 된 것이다. 또한 자동차, 조선, 금속부문 등 핵심 산업부문에 이르기까지 비용과 인적자원관리비용이 큰 직접고용을 대신하여 사내하청 또는 사내하도급, 소사장제, 적법·불법한 다양한 형태의 파견근로나 용역근로에 대한 의존도를 늘려감으로써 편법적으로 노동력 비용 상승의 문제를 회피하여 왔다. 더불어 구조조정 기에 대비하여 인력운용의 유연성을 동시에 확보하고자 하였다. 이러한 연유로 볼 때 우리나라 노동시장에서는 유연화 그 자체는 보다는 노동시장발전의 후진성으로 인해 노동시장 내에서 지역, 연령, 숙련도, 사업장 규모별 파편화와 분절현상이 오히려 구조적인 문제라고 할 수 있다. 또한 90%에 가까운 미 조직화된 노동자 대다수를 점하고 있는 중소기업 사업장 노동자의 경우 법적보호나 집단적 권리보장의 수준이 매우 취약하여 상시적인 고용불안이 문제되고 있거나 임금·근로조건이 매우 취약한 상태에 있다고 할 수 있다.

▶ 노동시장 유연화와 대책방안 : 비정규근로 논의 배경과 주요쟁점

비정규근로 대책에 관해 우리나라 노사는 그 원인과 상황인식, 그리고 그와 관련한 해법에 대해 매우 상반된 입장을 견지하여 왔다. 다만 이러한 노사의 상반된 입장에도 불구하고 우리나라 비정규노동자의 권익을 보호하고 비정규근로 활용의 질서를 바로잡고자 고용형태별 기간제 근로, 파견근로, 단시간근로, 특수형태근로 등으로 나누어 대책방안이 공익적인 차원에서 논의 되어 온바 있다. 하지만 노사의 입장이 워낙 대조적이었기 때문에 중립적인 대안 도출에 많은 고민이 있었으며, 자칫 공익 안이 노사는 물론, 정부정책담당 부서로부터 다양한 비판에 직면할 우려가 있었다. 그만큼 대책방안은 비

정규직근로 대책의 기본원칙, 그리고 중장기적 전망, 우리나라의 노동시장 내 여건과 현실 등을 종합적으로 고려한 것이어야 했다. 노동법학자, 경제학자, 노사관계전문가 간에도 입장차가 워낙 다양하여 우리나라에 과연 무엇이 적절한 비정규근로 대책인가에 대한 거듭된 토론과 설득 고심의 과정이 있었다고 한다. 이러한 비정규근로 대책방안에 대한 논의 과정의 결과 크게 두 가지 의미의 결론에 도달하였다. 먼저 비정규직 문제해결에 대한 사회적 이슈 및 공감대를 형성되었다는 점이고, 둘째, 우리나라 비정규직근로 대책방안은 그간의 준비과정을 통해 대책마련을 위한 상당한 전문성 확보와 정보의 공유 등 관련 입법화를 위한 준비과정을 거치면서 일부진전이 있었지만, 이는 주요 외국의 경우 관련 대책방안 하나를 마련하는데 고용형태별로 길게는 수 십년에 걸쳐 단계적으로 변천되어 온 반면, 우리나라와 같이 일괄논의 방식을 거치지 않았다는 점이 비교된다. 바꾸어 말하면 우리나라 비정규근로의 대책방안은 그만큼 시급성을 요구하였기 때문에 문제점 또한 있을 수밖에 없었다는 이야기다. 특히 과거 취약계층에만 국한되었던 비정규직이 대기업이나 공공부문까지 빠르게 확산되자 2003년 노사정위원 비정규특위에서 공익 안을 도출하여 몇 가지 공감대를 가지면서 합법적이고 합리적인 노동시장 질서구축의 토대를 마련하고자 하였다. 이는 비정규근로가 남용되지 않고 대책방안이 의도하지 않은 결과를 초래하지 않도록 논의한 것이지만 누구도 확신을 가질 수 없는 예측하기 힘든 부분이기도 하였다. 공익위원들은 비정규근로의 궁극적인 해결방법은 1, 입법론적 강한규제에 의한 해결은 힘들다는 결론 하에 2, 기능하는 근로감독 3, 사회적 안전망의 동시적 구축 및 실업대책과의 연관성 4, 기업의 경영여건까지 포괄적으로 고려하며 노사당사자 간의 충분한 사회적 대화와 함께 상호 유기적으로 연계를 갖는 대책방안이 되어야한다는 점에 유의하였다.

▶ 기간제근로의 규정

공익위원안 중 기간제근로에 대한 대책방안은 그 원칙에서 기간제고용의 현실을 직시하며 기간제고용의 활용이 사회경제적으로 필요한 수준과 내용을 넘어 그 취지와 달리 정규직고용에 따른 각종 비용부담과 해고제한등의 노동법적 제한을 필할 목적으로만 운용되는 “기간제고용의 남용을 막고 기간제고용이 노동시장 내 건전한 고용형태로 자리매김이 될 수 있도록 한다”는 입장에서 출발 하였다. 사실 이 원칙은 비정규특위가 발족할 당시에 비정규근로 대책은 비정규노동자의 권익보호와 노동시장의 장기적 발전을 고려하여 그 방안을 마련토록 한다는 두 가지 대원칙의 연장선상을 염두에 둔 것

이었다. 비정규근로의 실질적인 대다수를 점하고 있는 이 기간제근로의 대책 방안과 관련하여 노동계는 비정규근로 대책방안의 가장 중요한 부분으로 보고, 노동시장에서 비정규근로의 규모가 국내외를 막론하고 과다하게 확산되어 이른바 모든 정규직의 비정규직화의 우려를 염려하며, 그 사용을 엄격하게 제한하여 노동시장의 질서를 바로잡고 기간제노동자에 대한 고용불안정과 차별을 시정할 것을 주장하였다. 이에 경영계는 기간제근로의 양산을 인정하면서도 그 주된 이유가 이른바 정규노동자의 해고 등 탄력적인 인력활용이 어렵고 상대적으로 보호의 수준이 높은 정규직 노동자 중심의 경직적인 임금 및 고용시장으로 인해 이를 피하고자 하는 것이 그 주도인 원인이라고 보고 기간제 비정규노동자의 보호수준을 강화시켜 문제를 풀려고 하기 보다는 오히려 정반대로 정규직의 보호수준을 완화한다면 기간제고용의 문제는 해소할 수 있다는 입장을 주장하였다. 공익위원들은 이러한 노동계와 경영계의 주장과 논리가 각기 부분적으로 타당하다는 결론을 내리면서, 공익위원들의 견해는 기간제는 기간제근로답게 활용되어야 한다는 입장이며 어떤 이유에서건 현재와 같이 1차노동시장과 2차노동시장의 왜곡된 관계의 결과여서 안 된다는 입장이었다. 한편 대법원 판례의 취지에 따라 기본적으로 기간제근로의 계약체결에는 특별한 사유를 묻지 않고 일정기간 내에서는 반복갱신을 자유롭게 할 수 있도록 하되, 일정기간 경과 후에도 고용관계가 지속되고 있을 경우에는 기본적으로 이를 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 결론 짓고, 단 예외적으로 합리적인 사유가 있는 경우에 한하여 반복갱신을 허용할 수 있도록 하였다. 여기에서 핵심적인 쟁점은 고용안정성을 제고하기 위한 이 방안이 역으로 일정기간 도래 이전에 사용자가 계약해지를 할 경우에 오히려 대량해고의 사태를 막을 수 없다는 문제점이 있으며, 따라서 이 방안은 결국 반복갱신 당시 사유제한의 폭을 얼마나 현실에서 노사가 수용가능 하도록 합리적 사유의 범위를 설정하느냐가 핵심인 것이다. 즉 노사합의에 의한 무기계약체결을 유도할 수 있는 제도적 유인장치가 있어야한다는 것이다. 하지만 공익위원들은 고용창출이라는 측면에서도 기간제근로를 원천적으로 제한하는 것이 현실적으로 어렵다고 보면서도, 현재처럼 아무런 제한 없이 기간제근로가 남용되는 것 또한 차단되어야 한다고 보았다. 따라서 합리적 사유가 있지 않은 경우를 제외하고 기간제근로의 사용을 일정기간 경과 후에는 제한하여 기간제근로가 남용되는 것을 막는 한편, 그것이 기간제근로 답게 활용될 수 있도록 함으로써 특별한 사유 없이 계속 반복되는 형식적인 기간제근로의 고용불안을 해소하고자 하였다. 또한 공익안은 동일한 사업장 내 기간제를 이유로 임금, 근로시간, 복지, 기타 근로조

건에 있어 차별을 하지 않도록 하였다. 이는 비정규근로 대책에 관한 통상적인 주요 외국국가들 대부분이 실업대책의 한 방편으로 노동시장 내 고용형태의 다양화를 수용하면서도 통상적으로 정규직과의 차별은 제한하는 방향을 선택했기 때문이다. 또한 공익위원 안은 법적, 제도적 장치가 마련되어 있지 않은 상황에서 우리나라 임금체계는 연공서열제가 보편적인 데다 동일가치, 동일노동의 임금을 판별할 객관적 기준이 충분치 않아 균등대우의 천명에도 불구하고 그 법적용의 실효성에는 문제가 있으며, 이의 개선을 위해서는 차별금지를 법으로 명문화하는 동시에 차별시정 기구를 두어 단계적으로 차별대우를 시정해 나가는 기반을 마련해야 한다고 보았다. 주요 외국의 비정규직근로 대책방안에서도 건전한 비정규근로의 원할 한 활용을 위해 사업장내 고용형태를 이류로 한 차별이 구조화 되어서는 안 된다는 입장에서 출발하고 있기 때문이다. 즉 동일한 직무를 수행하면서 기본급과 초과근로수당 등 임금은 물론이고 휴가·휴일, 상여금과 각종 교육훈련기회에서의 차별 외에 복지부분에 있어 차별은 제한되어야 한다는 것이 법적대책방안의 출발점이 되어야한다는 것이다. 문제는 동일노동 동일임금에 관한 처벌규정을 동반한 강행규정이 일부 존재함에도 현실에서 실효성을 갖지 못한 부문에 주목할 필요가 있으며, 기본적으로 고용형태별로 차별금지 원칙을 명문화하고 이의 실효성확보를 위한 구체절차 과정의 확립 등 보완 조치가 단계적으로 모색되는 것이 바람직하다는 것이 공익위원들의 결론이었다. 또 다른 공익 안은 계약기간, 임금, 근로시간 및 기타의 근로조건의 서면명시 의무를 명문화하여 비정규근로 계약체결 관행을 명확히 하여 사후적인 법률적 논쟁의 소지를 줄일 수 있도록 하였다. 정부와 경영계는 애초에 집행의 어려움과 외국의 규정에서 볼 수 있는 바와 같이 근로계약 성립의 서면요건주의가 또 다른 규제의 하나로 기업에 부담을 줄 수 있다고 보고 법 규정에 유보적인 입장이었으나, 비정규특위의 반복된 논의에서 장기적으로 우리나라 근로계약 체결관행을 명확히 하여 노동시장 질서를 바로잡아 나가는 것이 중요하다는 공익위원들의 입장이 수용되게 된다. 이어 공익 안은 “기 고용된 기간제노동자를 신규 정규직 채용 시 우선적으로 고용하도록 노력의무를 규정”함으로써 비정규근로가 고착이 아니라 1차노동시장과 2차 노동시장을 연결시킬 수 있는 다리로 작용할 수 있도록 하여 노동시장의 분절화화가 고착되는 것을 제한하고자하였다. 그러나 규정이 강제규정이 아닌 의무규정이어서 외국의 통상입법례에서 볼 수 있는 기간제노동자에 대한 전환규정에 비해 상대적으로 약한 제안인 반면, 경영계는 전환규정자체가 기업 고유의 인사경영권에 대한 침해라는 입장이었다. 공익안의 마지막제안은 근로기준법 제23조의

“근로계약에 관한 원칙의 규정”이었다. 이 규정은 근로계약에 있어 원칙과 필요한 것을 제외하고는 그(계약)기간은 일정기간을 초과하지 못한다고 규정하였으며, 이 경우 일정기간은 계약기간의 상한선을 총사용기간의 계약기간과 연동하여 정하도록 하였다. 예를 들어 일정 기간을 2년으로 할 경우 이것은 최장기간의 길이가 2년을 넘지 않음을 의미하는 것으로 그 기간 내 반복갱신의 총합이 역시 2년을 넘지 않음을 기본으로 하고 이의 초과 시에는 기본적으로 무기계약으로 간주하거나 사회경제적으로 합리적인 사유가 있는 경우에 한하여 반복갱신을 허용한다는 의미인 것이다.

▶ 파견근로

파견근로의 가장 중요하면서도 시급한 문제로 공익위원들은 그 허용업종이나, 사유, 그리고 기간 등의 문제에 앞서 “불법파견 문제”와 합리적이고 적정한 “중간이윤의 문제”로 인식하였다. 무엇보다 현재 만연해 있는 합법공간과 불법 공간 사이의 모호한 점을 정비하여 파견근로 활용에 대한 질서 확립이 건전한 파견근로의 활용에 선결되어야 할 문제로 보았다. 또한 파견근로의 궁극적인 해법을 위해서는 중장기적 대책으로 파견, 용역, 도급 등 노무공급에 관한 하나의 “통일적 법률정비의 규율”이 필요하다고 보았다. 동시에 “불법파견에 대한 규제의 실효성” 확보가 무엇보다 중요한 과제인데 예를 들어 현행 파견법의 업무에 속하지 않는 업무에 대해 파견이 이루어지고 있는 경우와 26개 파견허용 업무에 속하면서도 파변법의 적용을 피하기 위하여 이루어지고 있는 문제점을 해결하는 부분인 것이다. 따라서 두가지형태의 불법·편법적 파견근로 활용을 제한하여 이를 합법적 파견근로로 유도하는 것이 중요한 과제로 인식되었다. 이에 공익 안은 원칙적으로 “불법파견적발 시 인허가 취소 및 사용사업주의 처벌 등 행정처벌을 강화”하도록 하고, 이에 해당하지 않는 경우에는 사용사업주에 직접 고용된 것으로 간주토록 하였다. 구체적인 조치로 첫째, 파견사업주와 사용사업주간 체결한 파견근로계약사항의 서면고지를 의무화하여 최소한 파견노동자가 자신의 임금 및 여타의 근로조건에 대해 명확히 인지하여 불합리한 처우에 스스로 대처할 수 있도록 하는 것이다. 둘째, 기간제근로와 마찬가지로 근로조건의 내용에 합리적 사유가 있는 경우를 제외하고는 동일사업장 내 파견근로를 이유로 하여 파견노동자에 임금, 근로시간, 복지, 기타 근로조건에 있어 차별을 금지하고, 현행 파견법 제21조의 차별금지규정 실효성을 담보하기위해 이를 선언적 규정이 아닌 위반 시 처벌을 포함한 강행규정으로 한다는 것이다. 셋째, 파견근로는 실제 상용형 보다는 직업 소개업에 유사한 등록·모집 형이 다수인

점을 감안 공익위원안은 중장기적으로 이의 상용 형 유도가 필요하다는 인식하에, 애초 대기 기간 중 일정률의 휴업수당을 지불하게하거나 중간수수료의 상한선을 설정하여 과도한 중간이윤을 제한하여 등록·모집 형 파견근로의 유인동기를 차단, 상용 형 파견으로 이어질 수 있도록 하는 방안을 검토하였다. 넷째, 노동계와 경영계의 주요관심사의하나인 파견근로 허용업종에 대해서는 대상 업무의 범위를 조정하기 위하여 노사가 참여하는 별도의 기구를 마련 정례적인 논의를 하여 그 허용업종을 정하도록 하였다. 허용업종에 대하여 공익위원들은 두 가지 점을 고려하였는데 주요 외국에서 파견근로가 지속되는 고실업시대 실업대책의 일환으로 그 허용업종과 기간제한 등에 있어 이를 탄력적으로 적용하고 있는 추세를 감안하되, 여전히 우리나라 파견근로의 활용이 많은 문제점을 안고 있는 여건에서 그 보완책 마련이 선행 또는 병행되어야 한다는 점과 파견법 당시 26개 허용업종에 전문기술직 부문과 일반직 파견이 원칙 없이 혼합적으로 허용되어 그 규율의 기준이 모호한 점 등의 문제를 시정하기위해서는 결국 허용업종에 대해 노사정이 정례적 협의를 통하여 재조정토록 하는 절충안을 제시하였다. 공익위원의 주장은 우리나라 비정규근로 대책방안이 주로 주목해온 주요국가 중의 하나인 독일이나 일본 등에서는 이미 파견근로에 관한한 애초부터 아무런 업종제한이 없었거나, 일본에서와 같이 단계적으로 그 허용업종의 전환을 시행해 왔다는 점이다. 따라서 공익위원들은 파견근로의 질서가 아직 확립되어 있지 않은 우리 여건에서 아무런 전제 없이 허용업종을 자유화한다는 것은 상당한 위험이 따르는 것으로 보았으며, 즉 이런 안이 현재의 불법영역을 합법영역으로 전환하여 합법 공간 내에서 적절한 규제를 통해 파견근로를 규율해 나가고 불법이 지속적으로 재생산되는 구조를 차단하겠다는 목표를 가지고 있다할지라도 이는 여전히 다음의 문제가 선결될 것을 요구할 것으로 보았다. 첫째, 선진국의 경우 이미 파견노동자의 관련법적 보호 장치가 견고한데 반해 우리의 경우 파견근로가 사실상 근로감독의 사각지대에 놓여 있다는 점이며. 둘째, 우리나라 파견회사의 대다수는 소규모로 영세하여 과당경쟁의 원인이 되고 있는 반면, 전문적 인력공급회사로서 필요한 파견회사의 전문성 확보 및 과당경쟁을 억제할 대형화가 미흡하다는 점이다. 셋째, 파견근로는 노사 간 고용의 삼각 관계적 특성을 갖는데, 이 부문에서 노사 간의 교섭력 불균형이 커 이런 측면의 보완이 필요하고, 넷째, 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견노동자를 사용하는 경우 파견노동자를 고용한 것으로 본다는 이른바 “고용의제 규정”은 파견노동자가 그 근본취지에 부합되게 운용되어야 한다는 입장에서 이를 유지하되 취업이 어려운 고 연령층에 대해

서는 노동자본인이 희망하는 경우 예외적으로 기간연장이 가능하도록 하였다. 단 그 허용에서 사용업종을 포함시키는 문제에 대해서는 계속 검토토록 하였다. 이와 같은 규정은 현행 6조 규정으로 인하여 2년 만기 계약만료 직전에 계약이 해지되어 반복적으로 타 회사 동종업무로 순환되고 있는 단순 반복 직 파견노동자 등의 고용안정을 위하여 중요한 의미를 갖고 있는 것이다. 이는 입법취지와 달리 주기적으로 불합리한 고용불안에 시달리고 있는 파견노동자의 고용안정을 위한 불가피한 조치인 것이다. 마지막으로 공익 안은 파견노동자의 집단적 권리 및 노사협의회 참여의 기회를 보장하는 방안을 모색하였다. 파견사업주와 사용사업주의 책임소재가 불분명한 경우 연대책임을 지도록 하고, 사용사업주에게 책임이 있는 부분에 대하여 노사협의회에 참석시켜 그 고충을 조정토록하며, 파견노동자의 교섭요구가 있는 경우 사용사업주가 책임이 있는 부분에 대해서는 사용사업주가 이에 응하도록 한 것이다. 단 이 경우 교섭 상대방 적격성의 문제에 대한 대법원의 판례가 고려되어야 할 것과 파견노동자가 사용사업주를 상대로 노조를 결성할 수 있어야 한다는 전제가 있어야 함을 지적하였다.

▶ 단시간근로

단시간근로에 대해 공익위원들은 이른바 “명목상의 단시간근로”자를 가장 중심적인 문제로 보았다. 실제로 국내 현장실사에서 우리나라 대규모 유통업에서 이루어지고 있는 단시간근로가 엄밀한 의미에서 단시간근로가 아니라 이른바 일정기간 동안에 걸쳐 고용된 일용직으로 확인되었다. 즉 이들에게 퇴직금규정이 사실상 적용되지 않도록 계약기간이 단기간에 걸쳐 반복적으로 이루어지고 있으며 초과근로수당, 휴가, 휴일, 연·월차, 사회보험 적용 등에 대해서도 통상적인 노동자에 비해 그 적용률이 현저한 차이가 나고 있었고, 사실상 시간급임금 지불 외에 여타의 고정임금 또는 사내 복지가 제외된 것으로 파악되었다. 공익위원들은 이러한 단시간근로가 여성, 특히 주부, 아르바이트생 등 단순 업무 종사자를 위한 취업촉진에서 중요한 기능을 하고 있다고 보고 단시간근로의 고용활성화 측면과 동시에 근로조건 보장이 이루어질 수 있는 방안을 모색하였다. 결국 단시간근로는 명목상의 단시간근로 문제가 그 핵심이며 단시간근로에 대해서는 비례대우를 그 기본원칙으로 확립함이 중요하다고 보았다. 구체적으로 공익 안은 이를 위해 첫째, 비례대우와 관련 근로조건이 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되도록 함을 원칙으로 하고, 모성보호 등 절대적 평등에 관한 휴가·휴일의 일수는 통상노동자와 동일하며, 이를 위해 관련법 시행령 일부를 개정하도록 하였다. 둘째,

명목적 단시간근로 문제를 바로잡기 위한 조치로 공익 안은 두 가지를 제안하고 있는데 1. 실근로시간이 통상노동자의 소정 근로시간을 초과하는 경우 통상노동자로 보거나 2. 단시간근로의 소정근로시간 초과에 대해서는 가산임금 부여규정을 마련토록 하자는 것이다. 여기에서 핵심쟁점은 명목상의 단시간근로를 규율하는 방안으로 적극적 규제와 소극적 규제의 방식이 있다는 것이다. 즉 적극적 규제는 단시간근로의 상한선 설정 또는 초과근로 시 초과근로수당 지불의무화 등에 의한 법적 보호를 강제하는 경우 이다. 이에 비해 소극적 규제는 단시간 근로를 초과한다고 볼 때 당사자의 의지에 의해 이를 거부할 권리 등을 보장하는 방식이다. 먼저 적극적 규제의 경우 보호의 정도는 높으나 사용자는 이를 피해 회사 내의 단시간근로 일자리를 인력관리의 편의상 파견근로나 기타 완전 외주 등의 방식으로 전환할 수도 있음을 배제하지 않을 수 없을 것이다. 사실 공익 안은 이 방안에 가깝다. 반면 소극적 규제의 방식은 노동자의 법적보호 및 권리의식이 높은 일부국가에서 노동자편에서 전환규정과 마찬가지로 단시간근로를 초과하여 근로하는 것 등을 거부할 것을 권리로 인정하고 이를 이유로 한 해고 등을 부당해고로 간주하는 경우인데 이 방안은 실질고용관계에서 단시간노동자의 사용자와의 대등한 교섭력 등이 전제돼야 할 부분으로 보았다. 또한 공익위원들은 애초 현행 주 15시간제한을 완전철폐하거나 이의 하한선을 10시간 정도로 낮추는 방안에 대하여 논의 하였다. 결국 고용기간 및 근로시간에 관계없이 근로기준사항에 대해 비례대우 원칙을 적용해야한다는 것이다. 더불어 비례보호 원칙은 적용하되 그 개념이 명확하지 않을 경우 휴가·휴일 등에 대해서는 통상적인 노동자와 동일한 일수를 적용하자는 것이다. 통상노동(정규직)자 간 전환규정을 두고 통상노동자로의 전환시 기고용중인 기간제노동자에 우선권을 부여하는 방안을 촉구하면서 외국의 경우(외국의 경우 신규채용, 승진, 인사 등 영역에서 기고용자를 우선배려)를 예로 들었다. 즉 단시간노동자의 정규직전환의 기회를 부여하자는 것이다. 마지막으로 기간제근로, 파견근로와 마찬가지로 단시간근로의 경우에도 동일사업장 내 단시간근로를 이유로 한 임금, 복지, 기타 근로조건에 있어 차별하지 않도록 차별금지를 법적으로 명문화하자는 것이다. 이는 현행 시행령상의 취업규칙과 단시간근로 계약에 대한 규정을 법령으로 상향조정하여 모든 비정규근로의 경우 서면 근로계약 체결을 기본으로 하는 관행을 확립하자는 것이었다.

▶ 특수형태근로

공익위원들이 가장 고심했던 부분중의하나가 기간제 근로의 사유제한 여부

와 마찬가지로 특수형태근로 종사자에 관한 대책방안이었다고 한다. 특수형태근로 종사자에 대한 해법으로 경제적인 대책방안을 강화하거나 현행처럼 노동법적인 사항은 판례에 의존하는 이른바 “해석론 적 접근법”이 있고, 다른 한편으로는 통일적인 규정을 만들어 적용시키는 “입법론적 접근법”이 있을 것으로 보는 것이었다. 문제는 해석론 적 접근법의 경우 노동시장 내 자영업자와 노동자의 중간적 신분을 띤 그룹의 종사자가 중장기적으로 지속적으로 확산되어 사회적 갈등의 소지가 되고 있는 현실에도 불구하고 법원의 판례가 아주 협소하고 제한적인 관점의 경직적인 입장을 견지하고 있는 상황에서 변화하는 적합한 해법으로는 한계가 있다고 본 반면 입법론적으로 해결하고자 할 경우 외국에 비교할 만한 입법례가 드물다는 점을 어렵게 보았다. 또한 업종 간은 물론 업종 내에서도 특수형태근로종사자의 지위가 매우 다양하며 그 통일적인 입법론적 해결이 과연 적절하고 타당한 방안을 찾을 수 있겠는가 하는 딜레마를 갖고 있으면서, 동시에 특수형태근로 종사자가 우리나라 노동시장 내 독특한 근로관계의 특성을 반영하는 성격을 갖고 있음도 인식하고 이에 대한 입법론적 대책방안 모색에 주력했다. 특수형태근로 종사자 문제의 대책방안의 핵심 쟁점은 첫째, 특수형태근로 종사자에 대한 법률적 다툼이 지속되고 있는 상황에서 법원의 태도는 어떠하며, 우리나라의 특수형태근로 종사자 문제를 해결하기에 충분하고 적절한지? 둘째, 외국의 관련입법례가 드문 이유는 무엇이며, 우리나라에서 입법론적 방안 마련이 가능한지? 또 통일적, 아니면 다양한 선택의 폭이 있어야 하는지? 셋째, 국내외의 특수형태근로종사자 노무급부 제공관계에 있어 공통점과 차이점, 형식적 관계와 실질적 관계를 어떻게 비교하고 대책을 강구할 것인지? 넷째, 검토된 특수형태근로 종사자 관련대책방안이 현재의 노동시장 내 관계뿐 아니라 변화하는 향후의 노동시장 질서에도 적용가능한 방법이 있는지? 등에 대한 한계를 공익위원들은 인식하며, 특수형태근로에 대한 계약조건 유지 내지 개선방안에 대한 그간의 결과를 정리하되 앞으로 좀 더 심도 있는 논의를 거쳐 보완이 불가피하다는 입장이다. 즉 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법, 특별법 제정방안 및 경제법적 보호방안, 사회보험법상 보호방안을 강구토록 해야 하고, 그 보호방안의 하나로 특별법적인 방안인 이른바 “유사노동자의 단결활동에 관한 법률”의 제정을 검토해야 한다는 것이다. 특별법의 적용범위는 1. 특수형태노동자는 특정사업주를 위하여 노무를 제공하고 이로 얻은 수입으로 생활 할 것. 2. 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공할 것. 3. 노무제공에 있어서 직간접적인 사용자의 지휘감독을 받을 것 등을 고려하고 해당직종에 대해서 대통령령으로 명시하는 방안을 고려하

였다. 또한 개별적 보호내용에 대해서는 정당한 사유 없는 계약해지로부터의 보호, 성희롱으로부터의 보호, 보수에 대한보호를 우선적으로 강구하고 모성 보호, 휴일·휴가 제공 등은 적절한 수준에서 보호하는 방안을 모색하도록 하였다. 사회보험에서는 산재보험의 조속한 적용을 재확인하고 그 적용방안을 단계적으로 검토하도록 하는 한편 단체의 조직권·교섭권·협약체결권 등을 부여하도록 하였으며, 동시에 단체의 설립 및 교섭에 있어 유사근로단체의 설립, 교섭사항, 활동전임자의 지위, 성실교섭 의무, 교섭거부금지, 협약의 효력, 부당행위금지 등에 대해서는 노동관련 법상의 관계조항의 준용방안을 강구하도록 하였다. 마지막으로 교섭결렬시 분쟁조정을 위해 직권중재가 이루어질 수 있도록 하고 분쟁조정 절차는 노동조합 및 노동관계법상의 관계 규정을 준용하여 구체적인 방안을 마련하도록 제안하였다. 그러나 이러한 제안 이후 노사정은 특수형태근로에 대해서는 국내실태조사는 말할 것도 없고 외국에 사례가 별로 존재하지 않는다는 점 등을 감안 그간의 국내와 외국에서의 입법례 및 논의동향 등을 다각도로 연구·분석하는데 그치고 말았다.

▶ 변화하는 노동시장 패러다임과 양질의 노동

우리나라 공익 안은 무엇보다 첨예한 노사의 입장을 절충하고 향후 정부의 입법준비 시 참고점이 될 수 있는 중요한 방향을 제시했다는데 그 의의가 크다고 할 수 있을 것이다. 우리나라 노사관계와 사회경제적 여건이 아직 유럽연합과 같이 사회적 합의를 통해 문제를 해결할 수 없다는 것은 분명한 한계이지만, 우리나라도 비정규근로에 대한 부분은 사회적 문제점으로 상당한 심도를 갖고 진행되어 온 것만은 사실이다. 비정규근로 통계와 근로감독, 사회보험 및 기타 복지증진 등에 대한 노사정 제1차 합의에 이어 특위는 공익안과 제2차 기본합의를 도출하고자 시도하였음에도 노사 간 여전한 의견 차이로 합의에 이를 수는 없었지만, 공익 안을 도출하였다는 것은 특위의 활동을 결산할 수 있는 중요한 의미를 지니는 것이었다. 정부 또한 부처 간 조율과 노동시장유연화 등 노동시장의 장기적 발전을 고려 정책판단에 근거하여 2004년 정부 입법안을 제시하였으나 노동계가 반발 이 법안에 대한 논란이 지속되었다. 2005년 국회차원에서 노사정간 관련이 법안을 두고 막바지 협의가 지속되었으나 타결되지 못한 채 시일을 끌다가 후일 2년 시한으로의 기간제 사유제한을 도출하게 된다. 한편 특수형태근로 종사자 공익 특위 논의에서는 그간 문제가 되어온 골프장 캐디, 학습지교사, 보험설계사, 레미콘 지입차주, 방송사 구성작가 등 주요부문을 중심으로 다양한 형태의 특수근로종사자에 대한 보다 구체적인 실태파악과 함께 외국의 노동시장 발전추이

와 유사한 입법례에 대해서도 비교조사를 하여왔으며, 다른 한편으로는 여타의 비정규근로 논의로 인해 심도 있는 검토에 이르지 못한 다양한 경제법적 방안, 기존 공익 안을 포함 노동자개념 재설계 등 노동법과 경제법적인 대책 방안에 대해서도 다양하게 검토하여 왔었다.

▶ 결론

공익안의 결과 우리나라 비정규근로 문제가 노동시장의 유연화에 앞서 노동시장파편화와 분절화 현상이 통합적 노사관계 발전을 저해하는 본질적인 현상으로 분석하였다는 것이다. 이러한 노동시장의 파편화와 분절화 현상은 후발 산업국가로서 노동시장과 관련된 제도적 장치의 후진성에 근거했다는 것이다. 즉 한국에서는 서구의 일반적 의미의 노동시장 유연화와 노동시장파편화 및 분절화 현상이 중첩적으로 존재하며 그 단절점이 크게 부각되어 있었다는 결론이다. 특히 이런 노동시장의 중층적 모순구조가 본격적으로 표출되기 시작한 것은 무엇보다 외환위기라는 특수한 상황이 전개되면서 상황을 어렵게 만들었다는 판단이다. 때문에 우리나라 노동시장이 경직적인지 또는 유연한 것인지 하는 문제는 오히려 본질적인 문제가 아니라고 판단했다. 왜냐하면 표현적인 유연화의 정도는 실제 그것이 조직화된 노동조합이 있는 경우냐 아니냐, 또는 대기업의 경우냐 중소기업의 경우냐를 두고 판단여부가 매우 상이한 결과를 낼 수 있었기 때문이다. 왜냐하면 우리나라 노동시장 내에서는 대부분 노동기본권과 법적보호, 그리고 사회보장적 차원이 여전히 낙후하여 일부 대기업을 제외하고는 고용시장의 절대다수를 차지하고 있는 중소기업의 경우에 여전히 다양한 수준의 보호 장치와 노사관계제도의 개선이 필요하기 때문이었다. 즉 분배의 문제, 노동기본권보장문제, 차별대우의 문제, 고용불안으로 대변되는 노동시장의 문제와 실업과 양질의 노동 확보 등 최근 우리나라 안팎으로 전개되는 노동시장 내 주요문제가 모두 직접, 간접으로 연계되어 있기 때문이다. 한편 공익위에서는 우리나라 노동시장의 최대 문제를 해결해 나가는 방법으로 시장 친화적 방식과 규제적 방식이 있음을 지적하면서 시장이나 규제만을 일방적으로 강조하는 것은 올바른 해법이 아니며, 필요한 것은 시장과 사회적 보호의 적절한 균형을 맞추는데 있다고 보았다. 대다수의 나라에서 공통적으로 고민을 하면서도 어느 정도의 필요한 유연성과 노동기본권 보장이 결합된 이른바 “유연안전성”을 선택한 이유도 결과적으로 적절한 균형을 찾는 데서 답을 얻었다고 보는 것이다. 따라서 이러한 유연화와 노동기본권보장 및 사회적 안전망의 확충에 있어서 우리나라에 맞는 모형개발과 대책을 강구해야 한다는 것이다. 결국 법적 규제에만 의

존하거나 시장 기제를 망신하거나 기계적으로 강조하기에 앞서 “사회적 대화”를 통해 문제를 풀어야한다는 것이다.

2014년 9월 18일

토론문 발표 2

오 기 만 (전남경영자총협회 사무총장)

비정규직 차별개선 노사민정 토론회

2014.9.18 전남경영자총협회

■ 비정규직 차별해소, 합리적 시스템 갖춰야 한다

2012년 양대 선거과정에서 일자리 창출을 통한 복지 실현, 노동시장 및 사회양극화의 치유 내지 해소가 화두가 되면서 국회에 차별 문제와 관련된 노동관계법이 다수 발의되어 있다.

그 중 일부 내용이 그해말 국회 환경노동위원회에서 의결되었지만, 계약관계의 본질조차 무시된 사내하도급 관련 법안까지 차별해소 문제를 둘러싼 논란은 계속 이어지고 있다.

본래 비정규직 근로자에 대한 차별금지제도는 비정규직과 정규직의 모든 근로조건을 동일하게 대우하라는 것이 아니라 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하기 위한 목적에서 도입된 점은 법규정이 명확히 밝히고 있다. 다시 말하면 생산성·숙련도·기여도·업무성과 차이 등 합리적 이유에 근거해서 비정규직 근로자를 차등 대우하는 것은 당연하다. 이는 고용형태가 동일한 근로자들간에도 마찬가지다.

그럼에도 노동계와 일부 정치권에서 ‘동일노동 동일임금’을 주장하면서 동일한 공간에서 동일한 시간의 근로를 제공만 하면 동일한 임금을 지급할 의무를 사용자에게 부과하는 법 개정을 요구하고 있는 상황이다.

1. 차별문제 제기의 전제 조건 갖추지 못한 현장

우리 기업은 현행법상 각종 차별적 처우 금지 규정과 예규, 가이드라인 및 판례에 따라 근로자간 균등 처우에 최대한 노력하고 있다. 그러나 유감스럽게도 노사간 차별문제에 대한 관점과 인식의 차이는 그 접점을 찾지 못하고 있는 것 같다.

노동계 주장대로라면 동일하거나 유사한 근로제공이 이루어지기만 하면 모두 동일한 보상이 이루어져야지 조금이라도 차이가 발생해서는 안 된다.

동일한 업종내 동일 업무를 수행하는 근로자라도 어느 기업에서 해당 업무를 수행하는지에 따라 그 보상은 다르다. 이에 근로자도 동일한 근로제공이지만 보다 좋은 대우를 받을 수 있는 기업에 취직하려 하고, 기업도 보다 생산성이 높은 근로자를 구하기 위한 수단으로 보상체계를 활용한다.

이러한 근로관계 형성의 기본원리에 대한 올바른 인식하에 우리 산업현장이 차별문제의 합리적 해결을 위한 전제 조건을 제대로 갖추고 있는지부터 점검해야 한다. 만약 갖추고 있지 않다면 차별문제 해소 논란은 당사자 모두는 물론 전체 노동시장에 갈등과 혼란만 초래할 뿐이다.

오래 전부터 직무급 임금체계가 정착되어 차별 해소의 전제 조건이 갖추어진 유럽, 미국 등과 달리 대부분 연공서열형 임금체계인 우리나라 기업에서 동일한 가치를 가진 근로에 대해 동일한 임금 지급 자체가 가능한지 의문이다. 사실 직무급 임금체계를 도입하는 문제부터 그 적용과 관련된 노사간 충돌을 수없이 경험했다. 더구나 업무가치를 분석·평가할 수 있는 공정하고 객관적인 기준 마련과 그 수용 역시 우리의 노사문화에서 실현 가능할까.

앞서 언급했던 국회 환경노동위원회에서 의결된 차별관련 법개정 내용은 직무급, 성과급 임금체계가 확립되지 못한 현실에서 지급되는 모든 금품을 모든 근로자에게 동일하게 지급하도록 강제하는 것과 다를 바 없다.

즉 상여금·경영성과금은 근로자의 업무권한·책임·근속연수 등을 평가해 지급되고, 배려 차원의 각종 복리후생 항목도 기업의 재량사항임에도 사실상 지급여부 자체에 대한 기업의 경영결정권이 부정되는 결과를 낳게 된다.

특히 계속해서 기업을 위해 근로할 자와 2년 이하의 단기간 근로할 자에 대해 임금 외에 모든 근로조건 및 복리후생 사항을 똑같이 한다는 것은 상식에도 맞지 않는다.

*한국통신계약직사건에서 법원은 별도로 계약직을 채용하는 이상 차이가 있고 정규직과 노동에 대한 책임이 동일하지 않기 때문에 ‘동일가치노동’이라고 볼 수 없다고 판시한 바 있다(서울지판 2001.10.19, 2001.11.09)

직무의 명확한 분류를 통한 직무급 임금체계가 확립되지 않고, 직무가치·업무성과 등에 대한 평가가 힘든 상황에서 사용자가 지급하는 모든 금품을 차별시정 대상으로 해 야기될 소모적 분쟁은 결국 일자리 유지나 창출에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

또한 차별문제가 본질적으로 개인적·전속적(專屬的)성격을 가졌음에도 노동조합에 차별시정 신청권한을 부여하려는 법개정 논란도 우리의 투쟁적 노사관계 현실을 고려할 때 차별해소의 개선 도모라는 효과보다 노사관계 전반에 혼란만 증폭시킬 것이다.

2. 계약자치 원칙 부정하는 사내하도급관계에 대한 차별시정제도 도입

사내하도급근로자에게 원청업체 근로자를 비교 대상으로 한 차별시정 신청권을 부여하는 법 제정안이 발의되었는데, 이는 기본적으로 사내하도급근로자는 사내하도급업체 소속의 근로자라는 점에서 고용계약관계의 쌍방 당사자가 전혀 다름에도 단지 동일한 사업(장)에서 근로를 제공한다는 이유만으로 차별금지법리의 한계를 넘어서 사적자치의 원칙에 반하는 위헌적 법률안으로, 세계 어느 나라에서도 찾아볼 수 없다.

애초 차별의 비교대상 자체가 될 수 없는 서로 다른 기업의 근로자간 근로조건의 격차를 차별로 보려는 발상이다. 심지어 고용계약관계 없는 기업에게 도급계약관계를 매개로 다른 기업 소속 근로자의 고용과 임금·근로조건 유지 의무까지 부담시킨다면 도급계약의 안정성 훼손은 물론 고용관계마저 왜곡될 것이다. 이미 국내외를 막론하고 보편적 생산방식인 사내하도급 거래관계 자체를 제한하려는 잘못된 과잉입법이다.

사내하도급관계는 독립된 기업간 도급계약관계이므로 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 등 경제법적 규율이 바람직하다. 따라서 사내하도급 근로자의 처우 개선은 현실에 맞는 도급단가 조정, 사내하도급업체의 경쟁력 강화 지원 등 거래기업간 상생협력 도모를 통해 이루어지도록 해야 한다.

3. 인력활용 다양화에 기반한 일자리 창출력 제고와 근로자 처우 향상

실제 전체 비정규직근로자의 70% 정도가 30인 미만 영세업체에서 일하고 있고, 300인 이상 기업에 종사하는 비정규직(단시간근로 제외)의 임금이 전체 정규직 임금의 평균보다 높은 수준이라는 현실을 직시해야 한다.

차별문제 역시 처벌 또는 규제적 관점에서 법제도를 강화할수록 오히려 그들의 고용안정을 위협하고, 나아가 일자리 감소까지 초래하는 자충수가 될 수 있는 점을 간과해서는 안된다.

우리나라보다 차별 해소를 위한 합리적 시스템을 가진 선진국의 노동조합은 오히려 우리 노사관계에서 상상할 수 없을 과감한 양보를 실천했다.

-독일 폭스바겐 노사가 AUTO5000 프로젝트를 통해 실업 극복에 동참한 경우와 ;당시 해외공장으로 빠져 나가던 산업 현실을 직시하고 실업자들을 기존 근로자 임금의 80% 수준의 임금지급을 조건으로 채용한 사례로 극도의 실업문제를 해소하고 고용증진에 기여한 것으로 평가받고 있다.

-미국의 UAW와 GM간 2007년 이중임금제를 합의·도입해 제도약 기반을 마련한 사례가 그것이다.

;전미자동차노조는 직종마다 임금차이를 두는 이중임금제를 인정함으로써 GM의 생산중단, 공장폐쇄 및 매각계획을 철회시키고 근로자들의 고용안정을 위한 토대를 마련했다

정규직 중심 단일 노동시장 체제의 과보호·고임금 구조를 개선하지 못하고, 정규직의 양보가 없다면 비정규직 문제의 근본적 해법은 마련될 수 없으며, 취업률 제고는 더더욱 불가능하다.

글로벌 위기 극복을 위해 전폭적 기업 지원에 나선 선진국처럼 우리나라도 투자를 촉발할 수 있는 다양한 인력활용의 가능성을 높이고 임금 등 보상체계의 합리성을 확보함으로써 일자리 창출과 근로자 처우개선이 이루어질 수 있는 토대를 하루 빨리 마련해야 한다.

토론문 발표 3

민 왕 기 (노사발전재단 전북사무소장)

1. 전남도청을 비롯한 전남지역 공공부문의 기간제 비중이 높아 보인다. 발제 자료에 임금 및 처우에 대한 자료가 없어 판단을 유보하지만, 전국적 상황을 고려해 보면 처우의 개선도 필요할 것이다. 실태조사를 통해 ① 상시적 핵심 업무, ② 일시적 핵심 업무, 그리고 ③ 상시적 주변업무 등 업무성격에 맞게 인력이 운용되고 있는지 확인해볼 필요가 있다. 업무 성격과 목적에 맞게 인력을 운용하는 것이 필요하고, 무엇보다 비정규 관련 법상 적용되고 있는 2년 사용기간제한과 무관하게 그 업무가 상시적이고 반복적인 업무인 경우 무기계약이나 정규직으로 전환하는 확고한 원칙이 필요하다.

2. 청소와 경비 등 이른바 핵심 업무가 아닌 주변 업무에 대한 아웃소싱이 관련 도급, 위임, 위탁 그리고 용역 등의 형태로 사용되고 있을 텐데 이것이 민법상의 도급업무 외에 정확한 노동법적 관계에서 노무공급관계가 이루어지고 있는 것인지 의문이다. 파견, 도급, 용역, 위임, 위탁 등의 업무구분 핵심은 해당 근로자가 사용자업주의 지휘통제를 받느냐의 여부이다. 이런 점에서 공공부문부터 형식적 불법파견이 아닌 완전한 도급, 위임, 위탁이 실현되고 있는 지를 점검할 필요가 있다.

특히, 민간위탁의 경우 임금 및 근로조건에 대한 지자체의 관리감독을 명기하고 사업성과에 대한 평가와 더불어 임금·근로조건에 대한 사후 평가와 관리감독(공개입찰 중 최저가 입찰은 적정가 입찰로 바꾸고, 물량중심 계약방식에서 인건비 계약방식으로 전환하고, 지자체는 민간위탁사업의 인력현황, 임금 및 근로조건에 대한 자료를 비치의무화 등)을 강화하여야 한다.

동시에, 현재 일부 지자체에서 검토되고 있는 것처럼 이들 청소, 경비, 시설관리 영역 등의 부문에서는 지자체가 직접 운용하는 인력관리업체를 설립하고(시설관리공단화) 이들의 인력이 과다한 인건비 경쟁에 노출되어 있는 민간업체를 대신하여 지자체의 책임 하에 보다 적법하게 활용될 수 있도록 하는 방안이 적극적으로 검토될 필요가 있다. 이것은 그간의 효율성과 비용요인 등으로 감소한 공공부문의 상시적 구조조정 정책이 서비스의 질을 향상시키고 비용을 절감시키는 측면 못지않게 오히려 노동 시장 내 인력공급의 주체와 방식을 과다한 시장원리에 의존케 함으로써 오히려 종사자의 처우와 근로조건이 노동 시장 내에서 위계화, 주변화되는 계층을 다수 양산해내는 결과를 초래하고 있다는 점을 고려할 때 이제는 지자체의 사용자로서의 책임을 적극적으로 복원하려는 모색이 필요하다.

3. 공공부문의 업무는 최근 증가하고 있음에도 정부가 임금부문에서 ‘총액임금지’를 적용하거나 공무원 정원을 엄격히 제한하는 중앙정부의 경향으로 인하여 전남지역 공공부문에서도 인력의 사회적 수요가 증가하고 있음에도 이들 영역에 신규 정규인력을 새롭게 채용하지 않고 비정규인력을 사용함으로써 중앙으로부터의 공공부문 예산과 인력제한을 피해가고 있는 실정일 것으로 보인다.

특히 이러한 현상이 자료에 의존하면 여성교육문화부문이나 생명·돌봄 서비스 영역에서 상대적으로 높게 나타나고 있다. 결국 이들 부문에서 임금과 근로조건이 열악한 다수의 한시적 비정규직이 활용된다는 점은 이들 종사자의 낮은 처우조건과 함께 결국은 해당 공공서비스의 질을 담보하기 어렵다는 점에서 이런 공공부문영역에서의 비정규직을 대신하여 이들 부문에서 ‘총액예산제’를 적용제외하거나 탄력적으로 운용하여 정부와 지자체의 양질의 일자리를 창출하고자 하는 적극적인 노력이 요구된다.

4. 공공부문에서 비정규직이 본격적으로 활용되기 시작한 시기는 ‘작은 정부’를 표방하기 시작한 ‘문민정부’와 ‘국민의 정부’ 때부터다. 구체적으로 외환위기 직후 국민의 정부 시절인 1998년 ‘정부혁신위원회’ 가동과 함께 4대 부문 개혁 중 ‘공공 부문 개혁’과 함께 본격화 되었다. 1990년대 초반 공무원 정원은 연평균 2~4% 증가율을 보여 왔는데 1997년 936천명이던 공무원의 정원이 1998년 888천명으로 5.1% 감소하였고, 감축의 대부분이 지방공무원(42천명)이었으며 국가공무원 역시 6.4천명 감축되었다. 그 후 1999년과 2000년에도 각각 1.4%와 0.7%감소 869.6천명으로 줄어들었다.

97~98년 외환위기와 2008~9년 경제위기 그리고 지속되는 세계화 강조로 인해 정책담당자와 관료들에게 노동시장 유연화는 신념처럼 자리 잡게 되었다. 동시에 ‘작지만 국민에게 봉사하는 효율적인 정부’라는 목표를 내세우게 되었다. 그러나 실제적으로는 ‘효율성’ 보다는 ‘작은 정부’에 치중한 공공부문 개혁은 공공부문에 종사하는 정규인원의 축소에 초점이 두어졌으며 그 결과 공공부문의 정원규모는 줄어들게 되었다.

그러나 ‘적은 서비스를 국민에게 제공하는 작은 정부’를 지향하는 것이 아닌 필수업무(또는 고유업무, 핵심업무)가 존재하고 새로운 환경에 따라 대국민서비스에 대한 수요가 발생한다. 문제는 새로운 업무가 창출되는 과정에서 정규인력을 기준으로 한 기준 없는 공공부문 축소와 무분별하고 강제적인 인건비 예산제한으로 인해 구조조정 당한 정규인력과 신규 공공부문 진입자 중 일부를 임시직, 단기계약직, 일용직 등 다양한 고용형태로 정규인력을 비정규로 대체하는 결과를 초래하였다.

또한 기관별 정원감축 내지 동결과 지속적인 인건비 예산 제한은 이를 회피하

고자 인건비보다는 사업비를 이용하여 정원 외 인력으로 외부 인력을 활용하는 무분별한 업무 외주화를 촉진하게 되었다. 이 과정에서 ‘공공부문이 제공하는 서비스의 수준과 적정 대상’ 보다는 ‘저비용’이라는 시장원리만 내세우는 ‘최저입찰가’가 기본원칙으로 활용되었다. 이러한 비정규인력과 외주 인력의 무분별한 활용은 차별적 처우와 고용불안정성이라는 오늘의 공공부문 비정규근로의 문제점을 낳았다.

따라서 공공부문 비정규직 문제가 해결되기 위해서는 지자체 차원의 노력과 함께 중앙정부 차원에서도 ‘맹목적인 작은 정부’를 추구하기에 앞서 ‘작은 정부’라는 개념이 ‘최대한의 서비스를 국민에게 가장 효율적으로 제공하는 정부’로 인식이 바뀌어야 한다. 아울러, ‘고용 없는 성장’의 시기 줄어드는 제조업 고용을 대체하여 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기 정책을 시행하고 동시에 다른 한편에서 미래 복지국가발전과 저출산-고령사회 추세 속에 돌봄, 교육, 의료, 복지, 주거 등 사회적 수요가 점증하고 있는 사회서비스부문을 중심으로 하는 양질의 일자리를 창출하는 공공부문 사업주로서의 국가와 지자체의 역할이 더욱 기대된다.

노동법률교육

류호경(전남비정규직노동센터 상담실장)

통상임금 무엇이 문제인가?



전라남도비정규직노동센터

공인노무사 류호경

전남비정규직노동센터

Contents

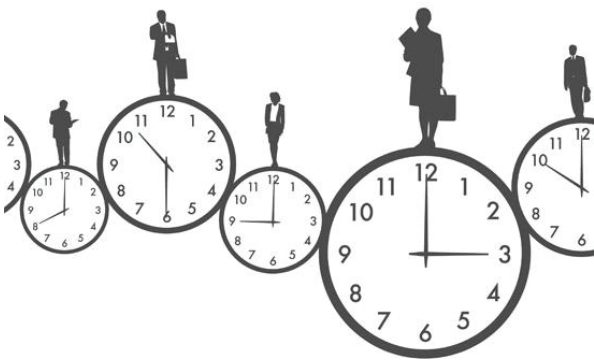
I. 임금이란?

II. 최저임금

III. 평균임금

IV. 통상임금

V. 임금체계 개편



I . 임금이란?

1. 근로계약과 고용계약

◆ 고용계약(민법)

가사사용인 (가정부, 간병인, 아이돌보미)
동거친족만 사용하는 사업장

근로기준법 미적용
최저임금법 미적용
당사자간 합의가 우선-보수액과 지급시기

◆ 근로계약(근로기준법)

제11조

① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다.
다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

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

☞ 5인 이상 사업장에 대해서만 적용

- ▶ 부당해고
- ▶ 연차휴가
- ▶ 연장, 야간, 휴일근로수당
- ▶ 휴업수당

I . 임금이란?

2. 임금의 의미

◆ 근로기준법 제2조

사용자가 **근로의 대가로** 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품

근로자는 사용자에게 노무를 제공하고 사용자는 그 대가로 임금을 지급하는 관계

◆ 임금의 기능

사용자

유능한 인재 확보 유지 수단
조직 목적 달성 유인수단

근로자

삶의 기반인 동시에 중요한 동기부여 원천

1. 임금이란?

3. 기타 금품

◆ 실비변상적 금품

☞ 출장비, 여비, 판공비

◆ 복리후생비

☞ 통근수당, 가족수당, 급식비

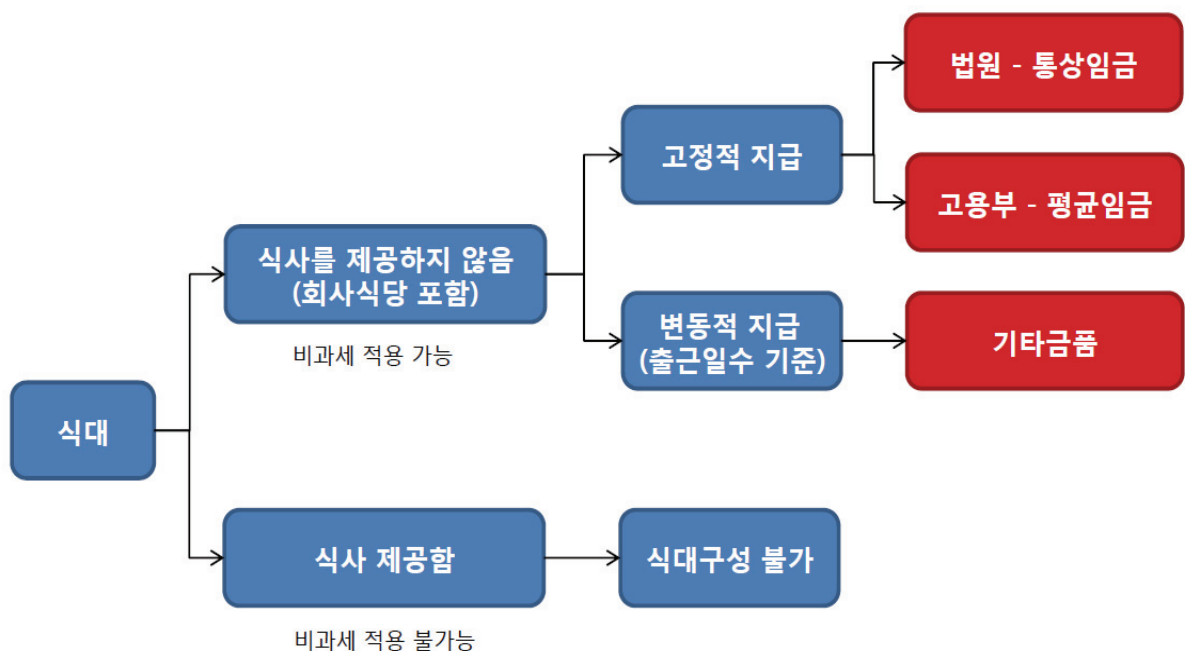
◆ 은혜적,호의적 급부

☞ 경조금, 조위금, 결혼축의금
생일축하금,회사창립일포상금

◆ 성과급

☞ 경영성과배분금, 인센티브,
변동상여금

식대를 통한 임금의 구분



II. 최저임금

◆ 최저임금위원회가 매년 6월 31일 이전까지 결정→고용노동부장관 고시 → 다음해 1.1.적용

◆ 2014년도 최저임금액
시급 5,210원
월급 1,088,890원
(주40시간 근무, 주휴수당 포함)

◆ 적용제외

“정신 또는 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자”

☞ 고용노동부장관의 인가
→한국장애인고용공단 의견

◆ 감액적용(90%)

☞ 수습근로자(3개월내)
→1년 이상 근로계약체결

☞ 감시,단속적 근로자
→고용노동부장관의 승인

III. 평균임금

◆ 평균임금 적용

☞ 퇴직급여
☞ 각종 재해보상

◆ 평균임금 계산식=
사유발생일 이전 3개월간 임금총액/
사유발생일 이전 3개월간 총일수

◆ 제외기간

- 1.수습기간
- 2.휴업기간(사용자 귀책사유)
3. 출산전후휴가 기간
4. 업무상 부상 또는 질병으로 요양하기 위하여 휴업한 기간
5. 육아휴직 기간
6. 쟁의행위기간(적법)
7. 예비군,민방위훈련
8. 업무 외 부상이나 질병, 그 밖의 사유로 사용자의 승인을 받아 휴업한 기간
9. 육아기근로시간단축기간

IV. 통상임금

1. 통상임금 왜 중요한가?

해고예고수당(30일분이상의 통상임금)

연장,야간 및 휴일근로수당
(통상임금의 50%이상 가산)

연차수당(취업규칙 등에서 정하는
통상임금 또는 평균임금)

출산전후휴가급여
(통상임금에 상당하는 금액)

육아휴직급여(통상임금의 40%)

주휴수당(유급휴일-> 성질상 통상임금)

2. 그런데 문제는?

◆ 근로기준법 시행령

제6조(통상임금) ① 법과 이 령에서 "통상임금"이란 근로자에게 **정기적**이고 **일률적**으로 소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 **지급하기로 정한** 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, **월급 금액** 또는 도급 금액을 말한다.

◆ 통상임금의 성격

- ▶ 정기성: 정해진 시기에 지속적으로 지급(1월로 제한되는지 논란)
- ▶ 일률성: (일정한 조건 또는 기준에 달한) 모든 근로자에게 지급
- ▶ 고정성: 근무성적, 성과 등에 따라 변동되지 않는 고정적 성격

IV. 통상임금

3. 통상임금 전원합의체 판결(2013.12.18.)

◆ 판결의 의의

- 1 통상임금의 개념과 요건에 관한 구체적인 기준제시
- 2 정기상여금이 통상임금에 해당될 수 있다는 점을 명확히 밝힘
- 3 소정근로제공과 관계없이 특정시점에 재직중인 자에게만 지급되는 임금은 통상임금이 아니라는 점을 명확히 밝힘
- 4 근로자가 노사합의의 무효를 주장하며 추가임금을 청구하는 것이 신의성실의 원칙상 허용되지 않을 수 있다는 점과, 그에 해당하기 위한 요건을 제시

IV. 통상임금

◆ 정기상여금의 통상임금성 인정

원칙	정기상여금은 통상임금에 해당함
판결내용	<p>어떠한 임금이 통상임금에 속하는지 여부는 그 임금이 소정근로의 대가로 근로자에게 지급되는 금품으로서 정기적·일률적·고정적으로 지급되는 것인지를 기준으로 그 객관적인 성질에 따라 판단하여야 하고</p> <p>임금의 명칭이나 그 지급주기의 장단 등 형식적 기준에 의해 정할 것이 아닌바,</p> <p>일정한 대상기간에 제공되는 근로에 대응하여 1개월을 초과하는 일정기간마다 지급되는 정기상여금은 통상임금에 해당함</p>

IV. 통상임금

◆ 특정시점 재직자에게만 지급이 약정된 임금

원칙	특정시점 재직자에게만 지급이 약정된 임금은 통상임금이 아니다
판결내용	<p>근로자가 소정근로를 했는지 여부와 관계없이 지급일 기타 특정시점에 재직 중인 근로자에게만 지급하기로 정해져 있는 임금은</p> <p>소정근로에 대한 대가의 성질을 가지는 것이라고 보기 어려울 뿐 아니라</p> <p>근로자의 임의의 날에 연장야간휴일근로를 제공하는 시점에서 재직 중이라는 그 지급조건이 성취될지 여부가 불확실하므로 고정성도 결여한 것으로 보아야 하므로, 통상임금에 해당하지 아니함</p>

IV. 통상임금

◆ 노사합의의 효력과 '신의성실의 원칙' 위반

원칙	노사합의의 효력과 '신의성실의 원칙' 위반
예외	<p>법률상 통상임금에 해당하는 정기상여금 등을 통상임금 산정에서 제외하기로 하는 노사합의는 근로기준법에 위반되므로 무효(이와 같은 노사합의 자체는 강행법규 위반으로서 효력이 없음)</p> <p>근로자의 추가임금 청구로 인해 예상 외의 과도한 재정적 부담을 안게 된 기업에게 중대한 경영상 어려움이 초래되는 것은, 정의와 형평 관념에 비추어 용인될 수 없는바, 이러한 경우에 한해서는 근로자의 추가임금 청구가 신의성실의 원칙에 위반되어 허용될 수 없음</p> <p>(노사합의가 무효이더라도 일정한 요건을 갖춘 경우에는 근로자가 추가적인 임금을 청구하는 것이 제한될 수 있음)</p>

1. 신의성실의 원칙을 적용할 수 있는 요건

- 1 **정기상여금만** 해당 (대법원 보도자료 : 그 밖의 임금은 적용될 여지가 없음)
- 2 노사가 정기상여금이 통상임금에 해당하지 않는다고 **신뢰**한 상태에서 이를 통상임금에서 제외하는 **합의**를 하고 이를 토대로 **제반 임금조건을 정하였을 것**
- 3 이후 근로자가 그 합의의 무효를 주장하며 추가임금을 청구할 경우 그로 인해 예측하지 못한 새로운 재정적 부담을 떠안을 **기업에게 중대한 경영상 어려움을** 초래하거나 **기업의 존립**이 위태롭게 될 수 있다는 사정이 있을 것

2. 대법 전합판결에서 제시한 신의칙 적용여부 고려를 위한 구체적 사항들

- 1 임금협상 방법과 과정, 각 임금 항목별 결정방법 및 그 내용 등 회사와 노동조합의 임금협상 실태
 - 즉, 임금협상을 하면서 임금총액을 기준으로 기본급 등의 인상률과 각종수당의 증액, 단체협약 상의 통상임금을 전제로 법정 수당의 규모 등을 정하였는지 여부
- 2 회사와 근로자들 사이에 이 사건 상여금을 통상임금에서 제외하기로 하는 명시적 또는 묵시적 노사합의 내지 관행이 이루어졌는지 여부
- 3 회사의 근로자들에 대한 상여금의 구체적인 지급방식, 변경내용, 변경하게 된 동기 및 경위
- 4 상여금이 통상임금에 산입될 경우 기업이 부담하게 될 추가 법정수당액
- 5 전년도 대비 실질임금 인상률 및 그에 관한 과거 수년간의 평균치
- 6 기업의 재정 및 경영 상태

3. 대법전합 판결에서 계산한 갑을오토텍 사건에서의 재정적 부담

어떠한 경우가 “중대한 경영상 어려움을 초래”에 해당하는지에 대해서는 개별적·구체적 사정을 종합적으로 고려하여 판단한다고 실시함.

이번 갑을 오토텍 사건에서는 신의칙 적용 시 정기상여금이 통상임금에 산입될 경우 몇가지 판단기준 등을 제시하면서 “추가되는 임금이 차지하는 규모 등”을 주로 고려하였음.

2010년 한해 추가되는 피고(회사)의 재정적 부담을 계산하면

- 시간급 통상임금은 8,970원 → 15,246원(69.9% 상승)
- 근로자 1인의 추가 연장근로수당 등 각종 법정수당 11,048,393원 증액
- '09년 대비 실질임금 인상률 “10년 임금협상에 따른 19.9%→40.6%”로 상승
- 근로자 실질임금 증가액을 평균치로 하여 생산직 401명에 적용시 당기순이익 99.8% 상당(4,435,313,273)을 추가임금으로 지급

IV. 통상임금

◆ 상여금

원칙	상여금은 통상임금에 해당
예외	<p>① 제외하기로 이미 합의한 경우도 무효. 다만, 신의성실원칙상 과거 소급하여 추가청구불가. 장래에는 상여금을 통상임금에 포함.</p> <p>② “상여금지급일 재직 중”을 지급조건으로 할 경우, 통상임금 에서 제외</p> <p>※ 퇴직 시에도 일할 계산할 경우는 포함</p>

IV. 통상임금

◆ 복리후생비

원칙	교통비, 종식대, 가족수당 등 고정액수가 일률적으로 “매월” 지급될 경우, 통상임금 해당
예외	명절보너스, 김장보너스, 하기휴가비, 체력단련비, 단협 조기타결 수당등 “월 단위 초과”로 지급되어 특정 지급 시점에 재직 중을 전제로 지급될 경우에는 제외

IV. 통상임금

◆ 성과급

원칙	성과급은 통상임금 제외
예외	<p>① 최소한도 보장되는 성과급은 포함</p> <p>※ 근무평가 시 A : 100만원, B : 200만원, C : 300만원 일 경우, 100만원은 통상임금에 해당</p> <p>② 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 지급액이 결정되는 성과급은 포함</p>

1. 근속기간에 연동하는 임금

질문

일정한 근속기간 이상을 재직할 것을 지급조건으로 하거나, 근속기간에 따라 임금계산 방법이 다르거나 지급액이 달라지는 임금은?

1

일률성 충족

근속기간은 근로자의 숙련도와 밀접한 관계가 있으므로 소정근로의 가치 평가와 관련 있는 '일정한 조건 또는 기준', 일정한 근속기간 이상을 재직할 모든 근로자에게 그에 대응하는 임금을 지급한다는 점에서 일률적

2

고정성 충족

초과근로를 하는 시점에서(통상임금 산정이 필요한 시점) 보았을 때, 그 근로자의 근속기간이 얼마나 되는지는 이미 확정되어 있는 사실이지, 성취 여부가 불확실한 조건이 아니므로 통상임금에 해당

근속기간에 따라 금액이 차등 지급되는 근속수당
근속기간에 따라 지급액이나 지급률이 차등 설정된 정기상여금

2. 근무일수에 연동하는 임금

질문

- ① 매 근무일마다 일정액을 지급하기로 한 일할계산 임금?
- ② 일정한 근무일수를 채워야만 지급되는 임금?

1

통상임금에 해당

실제 근무일수에 따라 그 지급액이 달라지기는 하지만 매 근무일에 근로를 제공하기만 하면 일정액을 지급받기로 확정되어 있으므로 통상임금에 해당

2

통상임금 아님

근로제공 이외에 일정 근무일수를 충족하여야 한다는 추가적인 조건 달성이 필요하므로, 초과근로를 제공하는 시점에서 확정할 수 없는 불확실한 조건에 해당함.
즉 초과근로를 제공하는 시점에서는, 근로자가 그 근무일수를 다 채워서 그에 해당하는 임금을 받을 수 있을지 여부가 불확실하므로 고정성이 없어 통상임금이 아님

- ① 출근일 당 5천원씩 지급하는 출근수당
- ② 월 15일 이상 근무해야만 지급하는 개근수당

IV. 통상임금

4. 고용노동부 통상임금 노사지도 지침

정부는 상반기 중 근로기준법령 개정 및 관련 예규 정비를 추진할 계획이며, 불필요한 혼란과 갈등을 방지하기 위해 **우선 대법원 판결을 기초로 한 노사지도 지침을 제시** 하는 것임.

신의를 강조한 판례 취지에 따라, 노사간 대화 지도	· 임금 항목을 단순화하고, 직무·성과중심의 임금체제로 개편 지도
통상임금 요건 관련 취업규칙 변경은 절차 준수를 철저히 지도	· 특별한 사정없이 판결 취지를 면탈한 의도로 규정을 변경하는 것은 바람직하지 않으므로, 성실한 협의 유도 · 불가피한 규정 변경 시, 근로자 과반수 동의 절차 준수를 지도 ※ 사용자가 임의로 지급조건만 바꾸는 행위 않도록 지도
신의칙은 새 노사합의 이전 (=기존 단협 만료일)까지 적용	· 가급적 상반기 중 노사협의로 원만하게 해결되도록 지도
직무·성과 중심으로 임금체계 개편 지도	· [기본급 중심+성과급+일정수당]형식의 단순, 명확한 형태

IV. 통상임금

☞ 주요 쟁점에 대한 고용부 판단(Q&A)주요내용

정기상여금도 '고정성' 이 없으면 통상임금 아님	·퇴직자 배제 규정, 일정 출근일수 충족 규정 (예 : 15일)등의 경우
신의칙은 정기 상여금에만 적용됨	· 신의칙 적용 여부는 법원의 판단을 받아봐야 함 · 신뢰 여부는 '합의 당시'를 기준으로 하며, 기존 노사 합의 에서 정한 임금총액을 기준으로 기업의 재정적 부담능력을 고려함
단순한 교섭 요구 등으로는 신의칙이 부정되지 않음	· 새로운 협약 이후부터는 신의칙 적용 불가능함 · 단순히 노조가 교섭 요구, 이의제기한 것만으로는 신의칙이 부정된다고 단정할 수 없음
단협과 임협의 만료기간이 다른 경우는 대체로 임협을 우선함	· 명칭에 관계없이, 임금조건 관련 사항이 포함된 협약을 의미(대체로 임협)
"퇴직자 배제 규정" 등을 삽입하여 통상임금 해당성을 없애는 경우,근기법 절차에 따라야 함	· 취업규칙 불이익 변경이므로 동의절차를 거쳐야 함 ※ 이 쟁점은 첨예한 의견 대립이 예상됨→노사간에 진지한 대화와 법정절차를 거친다면, 규정 변경이 인정된다는 반대해석 가능
포괄임금제의 남용은 엄정 지도할 예정임	· 임금체계 개편을 회피할 목적의 포괄임금제 남용은 엄정지도

V. 임금체계 개편

1. 임금체계 개편 매뉴얼

◆ 우리나라 임금체계 문제점

첫째, 일의 가치 및 생산성 반영이 미흡
둘째, 일자리 창출에 부정적 영향
셋째, 현재 급속히 진행되고 있는 고령화 추세와 맞지 않음
넷째, 임금을 둘러싼 불필요한 혼선 초래
다섯째, 직장 이동이 쉽지 않음
여섯째, 근로자 간 임금격차가 확대
일곱째, 오랜 시간 일을 하도록 유도
여덟째, 동기부여가 부족하고, 고정비용이 증가

☞(기본방향) "복잡한 임금항목을 단순화하고, 연공·근속 중심에서 가치, 능력과 성과가 반영되는 공정하고 합리적인 임금체제로 개선

V. 임금체계 개편

◆ 임금체계 개편, 어떻게 할 것인가?

첫째, 기본급 중심으로 임금 구성항목 단순화

☞ 고정적 지급 수당 및 상여금은 기본급으로 통합
기타수당은 직무가치, 직무수행능력, 성과 반영 방향 통폐합

둘째, 기본급에서 연공성을 줄여야

☞ 호봉제 유지: 차등적 호봉 승급, 정기승급 최소화
직능급, 직무급 도입

셋째, 상여금은 성과와 연동

☞ 고정급 비중 줄이고, 성과와 연동된 변동급적 상여금 또는 성과급의 비중 증대

감사합니다.

(참고자료1)

전라남도 비정규직 차별해소 및 무기계약직 전환 등에 관한 조례

(제정) 2013-07-05 조례 제 3730호

제1조(목적) 이 조례는 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」(이하 “법”이라 한다) 제1조의 목적에서 정한 바와 같이 기간제근로자 및 단시간근로자(이하 “비정규직”이라 한다)에 대한 불합리한 차별을 시정하고, 동법 제5조의 규정에 따라 기간의 정함이 없는 근로자(이하 “무기계약근로자”라 한다)로의 전환을 촉진하도록 함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 조례에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “기간제근로자”라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말한다.
2. “단시간근로자”라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. “차별적 처우”라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조(적용범위) 이 조례는 전라남도(이하 “도”라 한다) 본청, 소속기관, 의회사무처에 적용한다.

제4조(도지사의 책무) 도지사는 비정규직 근로자를 무기계약근로자로 전환하기 위하여 제반 상황을 고려한 연간 계획을 수립하고 그 결과를 매년 1회 이상 도의회 소관 상임위원회에 보고 하여야 한다.

제5조(부당한 계약해지 금지 등) ①도지사는 법 제4조제1항의 예외사유에 해당되지 않는데도 법 제4조제2항을 회피할 목적으로 부당하게 계약기간을 종료하거나 정당한 이유없이 계약을 해지할 수 없다.
②부당한 계약해지 등에 불복이 있는 경우 도지사는 소명기회를 부여하여야 한다.

제6조(차별처우 금지) ①도지사는 비정규직이라는 이유로 부당한 차별이 발생하지 않도록 시책을 수립하여야 한다.
②도지사는 법 제5조에 따른 우선 고용 책무를 성실히 이행하여야 한다.

제7조(예산 등) 도지사는 비정규직 해소를 위하여 무기계약근로자로의 전환을 위한 예산을 반영하여야 한다.

제8조(다른 조례와의 관계) 비정규직 근로자에 관하여는 다른 법령이나 조례에서 특별한 규정이 없는 한 이 조례가 정하는 바에 따른다.

제9조(권고) 도지사는 시·군 및 산하기관에 비정규직 차별해소를 위한 정책 수립을 권고할 수 있다.

제10조(시행규칙) 이 조례의 시행에 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

부칙

이 조례는 공포한 날부터 시행한다.

(참고자료2)

전남도청 비정규직 현황과 시사점

2014. 8. 13

강 성 휘(전라남도의회 기획사회위원장)

1. 전남도청 비정규직 현황

(‘12.6.30.현재)

정규직		비정규직					비고
정원	현원	소계	무기계약	기간제	용역	청원경찰	교육청 제외
3,947	4,125	559	107	323	62	77	

(‘14.6.30.현재)

정규직		비정규직					비고
정원	현원	소계	무기계약	기간제	용역	청원경찰	
3,995	3,920	598	125	335	59	79	

- * 2012년 6월 30일 현재 정원 대비 14.16%가 비정규직
- * 2014년 6월 30일 현재 정원 대비 14.96%가 비정규직
- * 일부 무기계약직 전환이 있지만 비율이 적고, 기간제 증가
- * 용역의 경우 업무는 그대로 둔 채 인원만 축소
- * 비정규직 최소화와 차별시정을 선도해야 할 지자체가 비정규직 개선에 소극적

2. 전라남도 지방공기업, 출자·출연기관 비정규직 현황

('12.6.30.현재)

(단위 : 명)

기 관 /17	정규직		비 정 규 직				
	정원	현원	소계	무 기 계약직	기간제 근로자	단시간 근무자	파견직 (용역)
합 계	891	802	357	35	275	37	10

('14.6.30.현재)

(단위: 명)

구분	기 관 명	정규직		비 정 규 직					실국
		정원	현원	소계	무 기 계약직	기간제 근로자	단시간 근무자	파견직 (용역)	
합 계		948	819	374	50	295	25	4	
공사	전남개발공사	127	94	19	3	16			기획실
출연	전남발전연구원	26	24	20		20			기획실
”	전라남도생물산업진흥재단	151	135	107		107			경제국
”	전남테크노파크	108	102	30		30			경제국
”	전남신용보증재단	37	30	27		27			경제국
”	전남중소기업지원센터	13	8	12		12			경제국
”	전남문화산업진흥원	20	15	22		22			관광국
”	전남여성플라자	15	14	11		7		4	복지국
”	순천의료원	168	165	26	26				복지국
”	강진의료원	121	120	20	6	14			복지국
”	전남청소년미래재단	22	20	45		20	25		복지국
”	전남문화예술재단	21	19	11		11			복지국
”	남도장학회	23	23	13	9	4	-	-	행정국
”	전남인재육성재단	15	14	6	5	1	-	-	행정국
”	명량대첩기념사업회	3	0	0					관광국
”	F1국제자동차조직위원회	22	18	1		1			F1
”	농업박람회조직위원회	37	3	3		3			기술원
“	전남복지재단	19	15	1	1				복지국

- * 2012년 6월 30일 기준 정원 대비 40.06%가 비정규직
- * 2014년 6월 30일 기준 정원 대비 39.45%가 비정규직
- * 출자·출연기관의 경우 도청에 비해 비정규직 과다
- * 출자·출연기관 역시 3년간 비정규직 비율 변동 없고,
순천의료원의 개선을 제외하곤 기간제 오히려 증가
- * 비정규직 최소화와 차별시정을 선도해야 할 지방공공기관이 비정규직 개선에 소극적

3. 전남도청 직영 및 용역 환경미화원간 임금 비교

(2011년 12월 31일 기준)

(단위 : 원)

구 분	직속기관 직영 환경미화원	용역회사 소속 환경미화원	비 고
평균급여액	2,175,151	1,346,306	- 월평균 828,845원 차이 - 직영의 61.89% 수준
신분	무기계약직	기간제	2년
급여형태	월급제	연봉제	- 직속기관: 농업기술원 - 통계기간: 2011년, 1년 평균
기본급	○	○	
수당	가계보전수당 등 각종 수당 13종	형식적 존재	

(2013년 12월 31일 기준)

(단위 : 원)

구 분	직속기관 직영 환경미화원		용역회사 소속 환경미화원	비 고
평균급여액	2,482,380	1,065,000	1,849,370	- 월평균 633,010원 차이 - 직영의 74.49% 수준
신분	무기계약직	기간제계약직	계약직(3년계약)	- 직속기관명: 농업기술원 - 통계기간: 1년 평균
급여형태	월급	월급	월급	
기본급	1,085,880	1,040,000	1,648,940	
수당	1,396,500	25,000	200,430	

- * 기간제 급여는 직영 미화원 대비 42%
- * 용역 소속 미화원은 직영 미화원 대비 74.49%
- * 동일노동 비정규직 간에도 현격한 임금격차 발생
- * 외주용역의 경우 신분불안 상존 및 저임금 고착화 위험
- * 외주용역 철회 및 직영화 필요

4. 전남도청 비정규직 정규직화 및 처우개선 실적(행정국)

연 도	정규직화 실적 (명)	처우개선 실적	
		무기계약 근로자	기간제 근로자
2011	-	<ul style="list-style-type: none"> ○ 호봉제로 급여체계 전환 ○ 수당신설 <ul style="list-style-type: none"> · 정근수당(연 2회, 5~50%) · 정근수당가산금(월 40~60천원) · 특수직무수당(월 50~80천원) · 직책수당(월 100천원) ○ 수당액 인상 <ul style="list-style-type: none"> · 교통보조비(월 50→60천원) · 가계보조비(월 50→110천원) ○ 경조사 휴가일 수를 공무원과 동일하게 조정 	
2012	3	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 인상(47천원, 평균 4.1%) ○ 급식수당 인상(30천원) ○ 정년을 공무원과 동일하게 조정 	
2013	17	<ul style="list-style-type: none"> ○ 기본급 인상(42천원, 평균 3.5%) ○ 정근수당가산금을 공무원과 동일한 기준으로 적용 ○ 위생수당 대상자를 모든 현장 근무자로 확대 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 복지포인트 및 명절휴가비 지급

※ 무기계약 근로자의 경우 복지포인트, 건강검진비, 후생복지시설 이용 등 공무원과 동일한 혜택 적용

5. 전남도청 비정규직 수당 등 복지제도 현황

수 당	지원액	지원현황	지 급 조 건
복지포인트	연 300천원	304명, 91백만원	○ '14년도 6개월 이상 근로계약 체결한 근로자
명절휴가비	연 800천원	183명, 72백만원	○ '14년도 명절일 현재 6개월 이상 근로계약을 맺고 근무 중인 근로자
급식수당	월 100천원	-	○ 급여 포함
교통수당	월 50천원		
주차수당	주 43천원		

6. 전남지역 민간부문 비정규직 현황

(출처 : 통계청, 경제활동인구조사)

(2011)

(단위 : 천명 , %)

구 분	인 원	비 율
전체 취업자 합계	866	100
비임금근로자	422	48.7
- 자영업자	317	36.6
- 무급가족종사자	105	12.1
임금근로자	445	51.3
- 상용근로자	253	29.2
- 임시근로자(비정규직)	140	16.2
- 일용근로자(비정규직)	51	5.9

(2012)

(단위 : 천명 , %)

구 분	인 원	비 율
전체 취업자 합계	905	100
비임금근로자	438	48.4
- 자영업자	319	35.2
- 무급가족종사자	119	13.2
임금근로자	467	51.6
- 상용근로자	272	30.0
- 임시근로자(비정규직)	144	15.9
- 일용근로자(비정규직)	52	5.7

(2013)

(단위 : 천명 , %)

구 분	인 원	비 율
전체 취업자 합계	896	100
비임금근로자	394	44.0
- 자영업자	288	32.2
- 무급가족종사자	106	11.8
임금근로자	502	56.0
- 상용근로자	298	33.2
- 임시근로자(비정규직)	146	16.3
- 일용근로자(비정규직)	58	6.5

* 최근 3년간 임금근로자 중 비정규직의 비율은 2011년 22.1%, 2012년 21.6%, 2013년 22.8%로 거의 변동이 없고, 오히려 소폭 증가

* 정부의 비정규직 차별시정 및 최소화 정책이 민간부문에서 반영되지 않고 있음

7. 전남지역 년도별 체불임금 발생현황

(단위 : 개소, 건, 명, 백만원)

구분	2011년	2012년	2013년
사업장수	3,256	3,026	2,943
접수건수	5,405	5,075	4,785
근로자수	8,248	8,530	9,341
체불금액	27,941	30,389	35,505

(출처 : 광주지방고용노동청)

* 최근 3년간 도내 체불임금 발생 사업장 수와 접수 건수는 지속적으로 감소했지만 체임을 당한 근로자와 체불금액은 현저히 늘어 지역 내 노동환경이 개선되지 않고 오히려 악화되고 있는 것으로 해석됨

8. 전남 비정규직 현황과 시사점

* 전남 도청내 비정규직 축소가 현실적으로 이뤄지지 않고 있으며, 도 출자·출연기관의 경우는 비정규직이 40%에 이르고 있어 비정규직 축소와 차별시정에 앞장서야 할 지방 공공기관이 비정규직 문제를 온존시키고 있음

- * 그간 일부 무기계약직 전환, 복지포인트 및 수당 지원, 호봉제 적용 등 도청 내 비정규직의 처우개선이 진행되었으나 이러한 점들도 도의 선도적인 노력보다는 정부의 방침과 비정규직 노조의 요구, 도의회 의원 요구 등이 반영된 측면이 더 큰 것으로 판단됨
- * 민간부문의 경우도 비정규직이 감소하지 않고, 그 비율이 유지되고 있어 비정규직 축소 및 차별시정을 유도하는 정부의 정책이 현장에서 먹히지 않고 있는 것으로 판단됨
- * 전남지역 체불임금의 경우 건수는 줄어들고 있지만 체임 근로자와 체임 금액이 현저히 늘고 있어 감독기관의 적극적인 노력이 더욱 요청되고 있음
- * 전남 도청부터 의지를 가지고 비정규직 축소 및 정규직화를 강력하게 추진해야 하며, 이러한 노력이 출자·출연기관 및 민간부문으로 이어질 수 있도록 적극적인 노력이 수반되어야 함

