

비정규직 철폐 < 2강 >

**비정규직 차별 철폐와
정규직화 방향**

- 박현희 노무사 -

2017. 9. 28. 금속노조 쟁점 법률학교

1. 비정규직 정규직화

정부 정책 방향

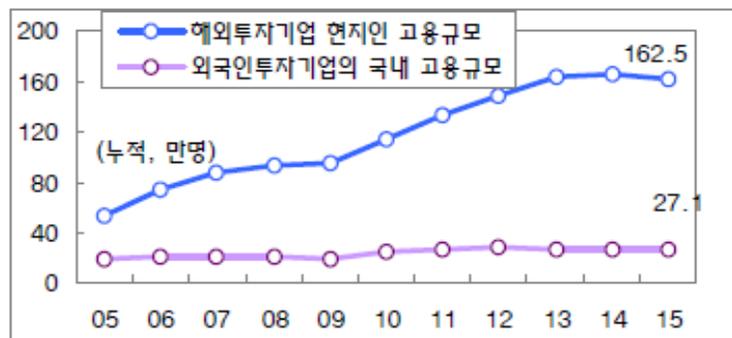
② 일자리 중심 경제 : 「일자리-분배-성장」의 선순환 복원

- 제조업 해외이전 가속화 등으로 고용없는 성장이 심화되고 사용자 중심 노동시장 관행·제도로 인해 일자리 질 악화

* 취업유발계수(명/십억원, 쏠산업) : ('90)65 → ('95)40 → ('03)18 → ('14)13

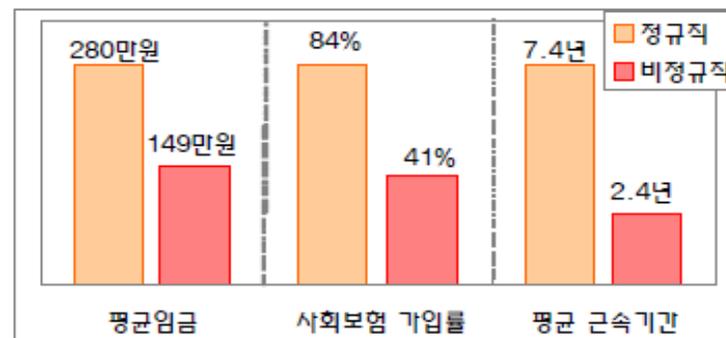
⇒ 성장 과실이 가계로 전달되도록 양질의 일자리 창출 노력 강화

해외투자·외국인투자기업 고용추이



* 자료: 대한상의, 수출입은행, 코트라

정규직-비정규직간 격차



* 자료 : 고용부

2. 일자리 중심 경제

◇ 가계소득의 핵심인 일자리의 양적 확충·질적 제고를 통해
“일자리 - 분배 - 성장”의 국민경제 선순환 구조 복원

① 고용 친화적 경제·사회 시스템 구축으로 고용없는 성장 극복

- 공공부문이 모범고용주로서 선도적 역할 강화
 - 국민안전·치안·복지·교육 분야 공무원 일자리 대폭 확충
 - 사회서비스 공단 설립을 통해 공공 사회서비스 일자리 창출 및 사회서비스 제공 인력 처우 개선
 - * 국공립 어린이집, 요양시설, 공공병원 등 공공보건복지 인프라 확충, 사회서비스 인력 처우 개선, 근로시간 단축 등으로 서비스 품질 향상
 - 지자체 사회복지전담공무원 등을 대폭 확충하여 보편적 방문 건강관리서비스 제공(0세아, 노인) 등 보건복지전달체계 혁신
 - 상시·지속, 생명·안전 업무에 종사하는 공공부문 비정규직 → 정규직 전환, 임금수준 공시 등 단계적 처우개선 추진

② 사용자 중심 노동시장 제도·관행 개선으로 일자리 질 제고

- 비정규직 감축을 위해 상시·지속업무 등 사용사유제한 제도 도입 추진, 비정규직 사용부담 강화방안 마련
 - * 상시·지속, 생명·안전 관련 업무는 정규직 직접고용을 원칙으로 하고, 사용사유제한의 범위는 실태조사 등을 통해 합리적으로 규정
- 비정규직 차별 철폐를 위해 차별시정제도 전면 개편 및 고용형태에 따른 차별 금지
- 비정규직을 포함한 1년 미만 근로자 퇴직급여 보장
- 하청 근로자 처우개선을 위해 도급인의 임금지급 연대책임·안전보건조치 의무 강화, 파견·도급 구별기준 재정립
 - 건설임금지급 보증제도 도입, 체불사업주 제재 강화 등 임금체불 근절을 위한 제도기반 강화

< 박근혜 정부와 무엇이 달라질 것인가? >

정부 비정규직 종합대책 주요 내용

※상시·지속 업무는 2015년까지 정규직 전환 추진

분류	내용
기간제(계약직) 	1년 이상 일해야 주던 퇴직금을 3개월 이상만 일해도 지급(파견도 동일) 중소기업 기간제근로자 정규직 전환 때 인상된 임금의 50%를 1년간 지원(월 60만원 한도) 2년 동안 3번까지만 계약갱신 제한 35살 이상 노동자 신청 때 2년 사용기간 뒤 2년 추가계약 가능. 연장 이후 사용자가 정규직 전환하지 않으면 연장 뒤 임금 총액의 10%를 이직수당으로 지급(파견도 동일)
차별시정제도	당사자만 할 수 있는 노동위원회 차별시정 신청을 소속 노조가 대신 할 수 있는 권한 부여
파견	55살 이상 고령자·고소득 전문직의 파견 허용 확대
도급	원청이 하청 노동자의 산업안전·복지·훈련 제공 등을 하는 것은 불법파견의 요소로 보지 않는 방향으로 파견법 개정
특수고용 노동자	골프장 캐디, 택배 기사, 학습지 교사 등 6개 직종의 고용보험 가입 허용 검토

100대 국정과제

차별 없는 좋은 일터 만들기

노동존중 사회 실현

원청의 공동 고용책임 인정

공약 주요내용

10대 재벌기업 불법파견 개선

- 불법파견이나 위장도급 판정 시 즉시 고용의제 제도화

원청기업에 사내하청 공동고용주 책임 부여

- 형소·경비·급식 등 용역업체 변경 시 원청에 의한 고용 및 임금 등 근로조건 승계 의무화

2 비정규직 감축 및 처우개선

김영주, 고용노동부 장관 취임시

비정규직 문제와 관련해서는 "비용절감 목적의 비정규직 사용관행을 바로잡겠다"며 "비정규직 차별시정제도 전면 개편 등 차별제로화를 실현하고, 비정규직에게도 퇴직금 및 연차휴가 등을 부여하겠다"고 강조했다.

공약 주요내용

- 기간제 사용사유 제한
 - 상시적·지속적 업무 정규직 고용의무화
 - 생명안전업무 정규직 직접고용
 - 출산·휴직 등 예외적 경우에만 비정규직 사용
- 공공부문 무기계약직에 대한 불합리한 처우 개선
- 비정규직 비중에 따른 조달 사업 참여제한제 등 고용형태에 따른 인센티브 확대
- 비정규직 고용무담금제 도입(대기업)
- 비정규직 차별금지 특별법 제정
 - 동일가치노동 동일임금 원칙
 - 비정규직 차별해소 실행위원회 구성
 - 1년 미만 근속자 퇴직급여 보장
- 공정임금제 도입

- 일기 내 1800시간으로 단축
- 근로시간 특례업종 및 제외업종 축소
- 공휴일의 민간적용 및 연차휴가의 적극적 사용촉진
- 대체휴일제 단계적 전면 확대
- 1년 미만 비정규직에도 월 1일 유급휴가
- 칼퇴근법 도입(포괄임금제 규제, 퇴근 후 '카톡 업무지시' 근절)
- 광주형 일자리 모델 확산

파견노동에 대한 규제는 세계적 추세



EU 파견노동 지침

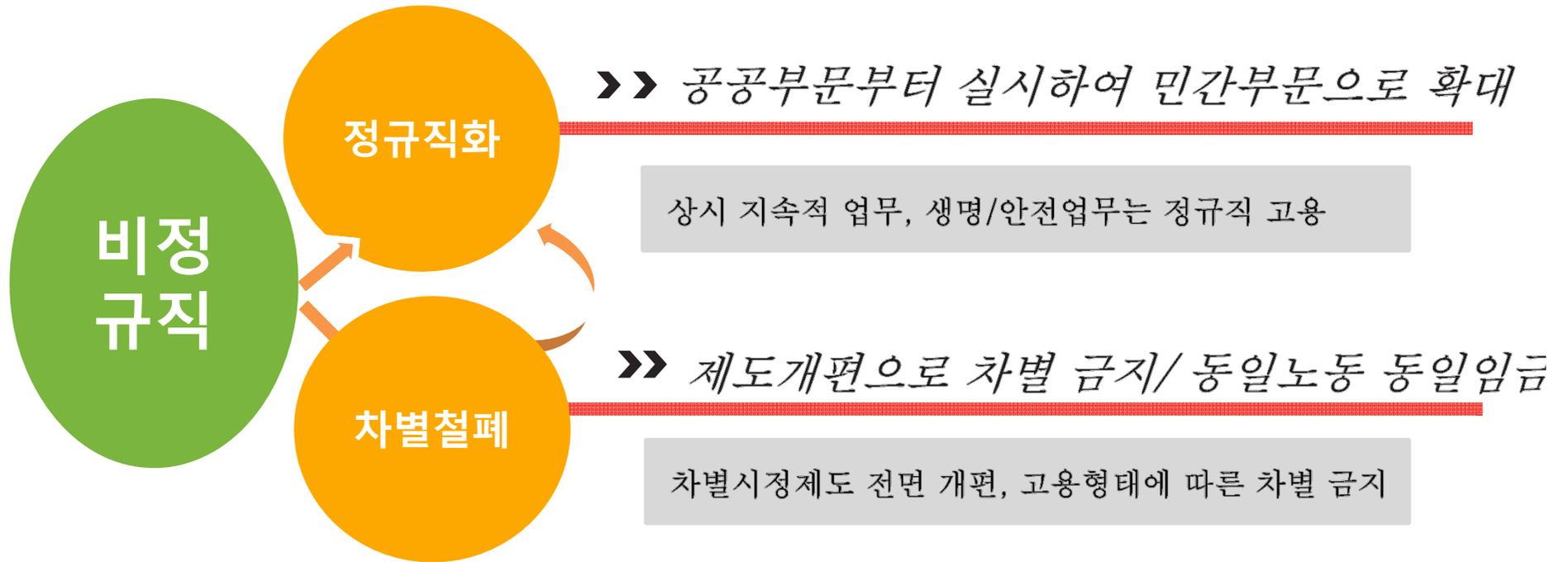
평등대우 원칙

“파견 노동 조건은 동일 일자리의 직접 고용 조건에 상응해야”

2008년



비정규직 정책의 두가지 해법



2. 파견 여부 쟁점 사건 : (1) 파riba게뜨

고용노동부, 파riba게뜨 근로감독 결과 발표

- 파riba게뜨에 대해 불법파견 제빵기사 등 5,378명 직접고용 지시
- 연장·휴일근로수당 등 체불임금 총 110억 1,700만원 지급지시

□ 고용노동부(장관 김영주)는 지난 7.11부터 6개 지방고용노동청이 합동으로 실시한 파riba게뜨 본사(이하 “파riba게뜨”), 협력업체, 가맹점 등 전국 68개소에 대한 근로감독 결과를 발표하였다.

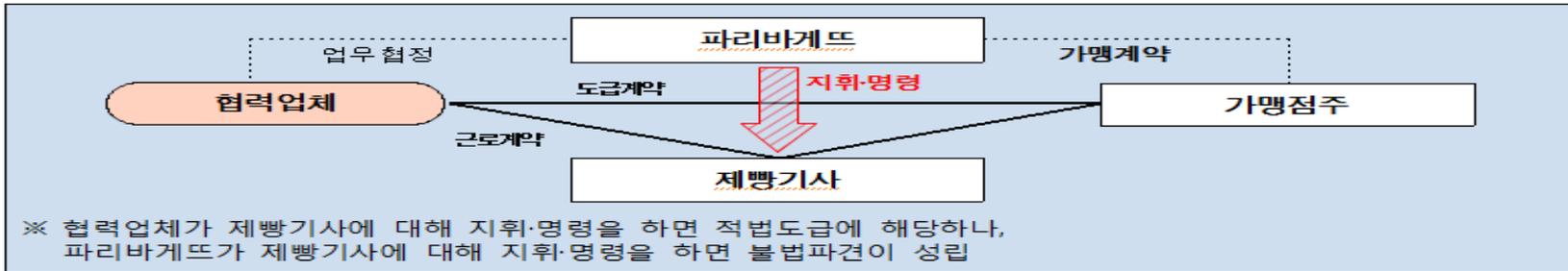
* 감독대상(68개소): 파riba게뜨, 협력업체 11개소, 직영점·위탁점·가맹점 56개소

- 고용노동부는 감독결과, 파riba게뜨가 가맹점 근무 제빵기사를 불법파견(무허가 파견 등)으로 사용한 것을 확인하고,
 - 파riba게뜨에 대해 제빵기사 등 5,378명을 직접 고용하도록 시정지시하고, 미이행 시 사법처리 및 과태료를 부과할 계획이다.
- 또한 고용노동부는 제빵기사에 대한 연장근로수당 등 총 110억 1,700만원이 미지급된 사실도 확인했다.
 - 이는 서울지방고용노동청 디지털포렌식팀이 전체 제빵기사 등에 대한 전산자료를 일일이 확인·검토한 결과이다.
 - 고용노동부는 미지급 수당을 조속히 지급하도록 시정지시하고, 미이행 시 바로 사법처리한다는 계획이다.

- 불법 파견 의혹과 관련하여, 고용노동부는 파riba게뜨가 제빵기사 등에 대해 사실상 직접 지휘·명령을 하여, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」(이하 “파견법”)상 사용사업주로서의 역할을 한 것으로 확인했다.
- 이와 관련, 고용노동부는 계약의 명칭·형식을 불문하고 근로관계의 실질에 따라 판단하여,
 - 파riba게뜨가 형식상 계약당사자가 아니라고 해도 실질적으로 사용사업주로서의 역할을 하였다면 불법파견이 성립한다고 밝혔다.
- 실제로 파riba게뜨는 제빵기사에 대해 「가맹사업거래의 공정화에 관한 법률」(이하 “가맹사업법”)상 교육·훈련 외에도 채용·평가·임금·승진 등에 관한 일괄적인 기준을 마련, 시행하였을 뿐만 아니라,
 - 파riba게뜨 소속 품질관리사(QSV)를 통해 출근시간 관리는 물론, 업무에 대한 전반적인 지시·감독을 함으로써 가맹사업법의 허용범위를 벗어나 파견법상 사용사업주로서 역할을 한 것으로 확인하였다.
- 한편, 가맹점주들이 제빵기사에 대한 연장근로 요청 등 업무상 일부 관여한 사실은 있지만 이는 미미한 것일 뿐,
 - 사실관계 및 법률관계를 종합해 볼 때, 파riba게뜨가 제빵기사에 대해 전반적인 지휘·명령을 하였고, 따라서 실질적인 사용사업주는 파riba게뜨임을 확인한 것이다.

- 결론적으로, **협력업체는 파견사업주, 파riba게뜨는 사용사업주가 되며, 협력업체·파riba게뜨 모두 파견법상 무허가 파견, 파견대상업무 위반 등 불법파견의 책임을 지게 된다.**

<참고: 파riba게뜨-협력업체-제빵기사-가맹점주 계약구조>



- 한편 협력업체들은 **파riba게뜨의 퇴직 임직원등이 설립한 것으로, 단순히 제빵기사등을 공급하는 기능만을 행하면서 가맹점주들로부터 도급비를 수령하여 회사를 운영하였는데,**
 - 이는 **제빵기사에게 지급되어야 할 임금의 일부가 협력업체로 흘러들어간 것이다.**
- 정형우 근로기준정책관은, “**제빵기사들이 실제로 파riba게뜨 본사의 지휘·명령을 지속적으로 받고 있음에도 프랜차이즈 산업이라는 이유만으로 노동관계법의 사각지대가 되어선 안된다**”고 강조하면서,
 - “**앞으로도 노동관계법상 보호가 취약한 업종에 대해 선제적 감독을 실시함으로써 취약 노동계층에 대한 보호를 강화해나가겠다**”고 밝혔다.

오바마 행정부의 최근 노동개혁 조치

조치	내용	파급 효과
연방노동관계위원회(NLRB)의 공동사용자 결정	파견업체 통해 고용한 원청업체에도 '공동사용자' 지위 부여	파견업체 통해 고용된 계약직 노동자들도 원청업체와 단체교섭 가능
최저임금 인상	연방 최저임금 7.25달러에서 10.10달러로 인상 추진	사회의제화함으로써 주요 지자체의 최저임금 인상 유도
초과근로수당 인상	초과근로수당 수령 자격을 연봉 2만3660달러 이하에서 5만440달러 이하로 상향조정	약 500만명 수혜 예상
유급 병가제 도입	연방정부와 계약업체들 연 7일간 유급병가 의무화	약 30만명 수혜 예상

오바마 행정부의 최근 노동개혁 조치 중 가장 주목을 끄는 것은 연방노동관계위원회의 원청업체에 대한 '공동 사용자' 결정이다. 발단은 청소업체 브라우닝페리스, 인력파견업체 리드포인트, 그리고 이들의 지시에 따라 재활용품 센터에 파견된 노동자들의 노동 분쟁이었다. 노동자들이 노조를 만들려고 하면서 분쟁이 생겼다. 이 위원회는 이 사건을 1년여 동안 조사한 뒤 원청업체 브라우닝페리스에 공동 사용자의 지위를 부여했다. 그간 노사관계 책임을 리드포인트에 모두 떠넘기던 브라우닝페리스를 상대로 노동자들이 단체교섭을 요구할 권한이 생긴 것이다.

위원회는 결정문에서 "2014년 8월 현재 중개기관을 통해 고용된 노동자가 287만명이나 된다"며 "위원회는 기존의 공동 사용자 기준이 노동 현장의 변화를 따라잡지 못했다고 본다"라고 이번 결정의 배경을 설명했다. 위원회는 이어 "앞으로 중개인을 통해 간접적으로 노동조건에 영향을 미치는지를 공동 사용자를 결정할 때 고려할 것"이라고 밝혔다. 미국 노동계에서는 이번 결정이 패스트푸드점을 비롯한 프랜차이즈 업계에도 적용될 수 있다고 보고 있다. 이 위원회는 현재 세계 최대 패스트푸드점인 맥도널드의 노사 분쟁 사건에 대해서도 조사를 벌이고 있다.

2. 파견 여부 쟁점 사건 : (2) 아사히글라스

국민의 나라 정의로운 대한민국



고용노동부

대구지방고용노동청구미지청

수신 차현호 귀하 (우39195 경상북도 구미시 송동로 147, 312동 205호 (도량동, 도량3주공아파트))

(경유)

제목 신고사건 사후조치 결과 통지

1. 귀하가 아사히초자화인테크노한국(주), (주)지티에스를 상대로 제기한 고소사건 (파견법 위반) 관련입니다.

2. 위 사건 수사를 완료하여 아사히초자화인테크노한국(주)의 파견법 제5조제5항, 제7조제3항 위반에 대해 기소 의견으로 송치함에 따라 우리 지청에서는 파견법 제6조의2 제1항에 따라 위 같은 회사에 파견근로자 178명을 2017.11.03.까지 직접 고용하도록 시정 지시 하였음을 알려드립니다. 끝.

대구지방고용노동청구미지청장



담당

박종주

과장

전력 2017. 9. 22.
박정렬

2. 파견 여부 쟁점 사건 : (3) 만도헬라일렉트로닉스

1. 배태민 등 고소인 282명과 전국금속노동조합(위원장 김상구) 등 고발인 2명이 우리청에 2017. 3. 22, 2017. 4. 26, 2017. 5. 17. 만도헬라일렉트로닉스(주)(대표 홍석화), (주)서울커뮤니케이션(대표 강건식), 에이치알티씨(주)(현. 에스알플러스(주), 대표 윤병욱), (주)셀코아(대표 이상희)를 상대로 제기한 고소(발)사건 관련입니다.

2. 위 사건을 조사한 결과, 아래와 같이 수사를 완료하여 사건을 인천지방검찰청으로 송치하였음을 알려드립니다.

- 아 래 -

신고내용	관련법조항	조치결과
원청인 만도헬라일렉트로닉스(주)와 사내하청인 (주)서울커뮤니케이션, 에이치알티씨(주), (주)셀코아가 불법파견관계에 있음	파견법 제5조제5항	피의자 홍석화, 만도헬라일렉트로닉스(주), 강건식, (주)서울커뮤니케이션 각 기소의견 송치
	파견법 제7조제1항	피의자 윤병욱, 에스알플러스(주)(현. 에이치알티씨(주)), 이상희, (주)셀코아 각 기소의견 송치
	파견법 제7조제3항	피의자 홍석화, 만도헬라일렉트로닉스(주) 각 기소의견 송치
파견근로자(고소인)에게 사전 취업조건 미고지	파견법 제26조제1항 (취업조건의 고지)	피의자 강건식, 윤병욱 각 불기소(죄가안됨)의견으로 송치
(주)서울커뮤니케이션 에이치알티씨(주)에서 비치급한 급품에 대하여 만도헬라일렉트로닉스(주)에서 연대책임을 져야 함	파견법 제34조제2항	피의자 홍석화, 만도헬라일렉트로닉스(주) 일부 불기소(혐의없음), 일부 불기소(죄가안됨)의견으로 송치
근로조건 서면 미명시 (미교부)	근로기준법 제17조제2항 (근로조건명시)	피의자 강건식, 윤병욱 기소의견 송치
급품 미지급	근로기준법 제36조 (급품청산)	피의자 윤병욱 불기소(혐의없음)의견으로 송치
급품 미지급	근로기준법 제43조 (임금지급)	피의자 강건식 불기소(혐의없음)의견으로 송치
1주 12시간 초과 연장 근로	근로기준법 제53조제1항 (연장근로의 제한)	피의자 홍석화 기소의견, 피의자 강건식, 윤병욱 불기소(혐의없음)의견으로 각 송치

3. 기간제 쟁점사건 - 현대차 조개기 계약 사건

중노위

성실히 근무한 근로자에 대해 1년 11개월 동안 총 16회에 걸쳐 근로계약을 반복 갱신하여 근로계약서가 형식적으로 작성되었다고 볼 수 있고, 근로자가 일시적으로 발생한 결원을 충원하기 위해 채용된 것이 아니고 상시 발생하는 업무를 수행하기 위하여 채용된 점 등을 볼 때, 근로자에게 근로계약 갱신기대권이 인정되며, 사용자가 근로자를 정규직으로 전환시키지 않으려고 근로계약 갱신을 거절한 것이어서 부당한 해고이다.

VS

행정법원

일시적 인력수요를 정규직 근로자를 채용하여 대처할 수도 있을 것이나, 기간제법의 입법취지가 기간제 근로자에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고 남용을 규제하는 것과 함께 노동시장의 유연성과 조화를 도모하는 데에도 있으므로, 원고가 이러한 수요에 대응하기 위하여 정규직이 아니라 총 사용기간이 2년을 넘지 않는 범위 내에서 축탁계약직을 채용하는 것이 기간제법의 취지에 반하는 것이라고 할 수는 없는 점, 원고가 축탁계약직 근로자에게도 정규직 근로자에 준하는 임금과 복지혜택 등을 제공한 것으로 보이는 등(갑 제13, 14호증) 원고가 단순히 비용절감을 목적으로 정규직 근로자 대신 축탁계약직 근로자를 채용한 것이라고 하기도 어렵다는 점에서, 참가인이 수행한 업무 자체가 상시적이고 계속적이라는 이유만으로 참가인 자신이 이들 업무를 2년을 초과하여서까지 계속하여 수행할 것에 대하여 정당한 기대를 가진다고 보기는 어렵다.

4. 차별 시정제도

근로기준법

제6조(균등한 처우)
사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

기간제법

제8조 (차별적 처우의 금지)
① 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.
② 사용자는 단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다.

파견법

제21조 (차별적 처우의 금지 및 시정 등)
① 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 파별적 처우를 하여서는 아니된다.

노동위원회 시정신청

- 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 6개월 이내
- 입증책임은 사용자가 부담
- 차별적 처우로 인한 배상액은 손해액이 기준.
- 다만 사용자의 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우 손해액 기준 3배 이내 배상 명령 가능

차별적 처우란?

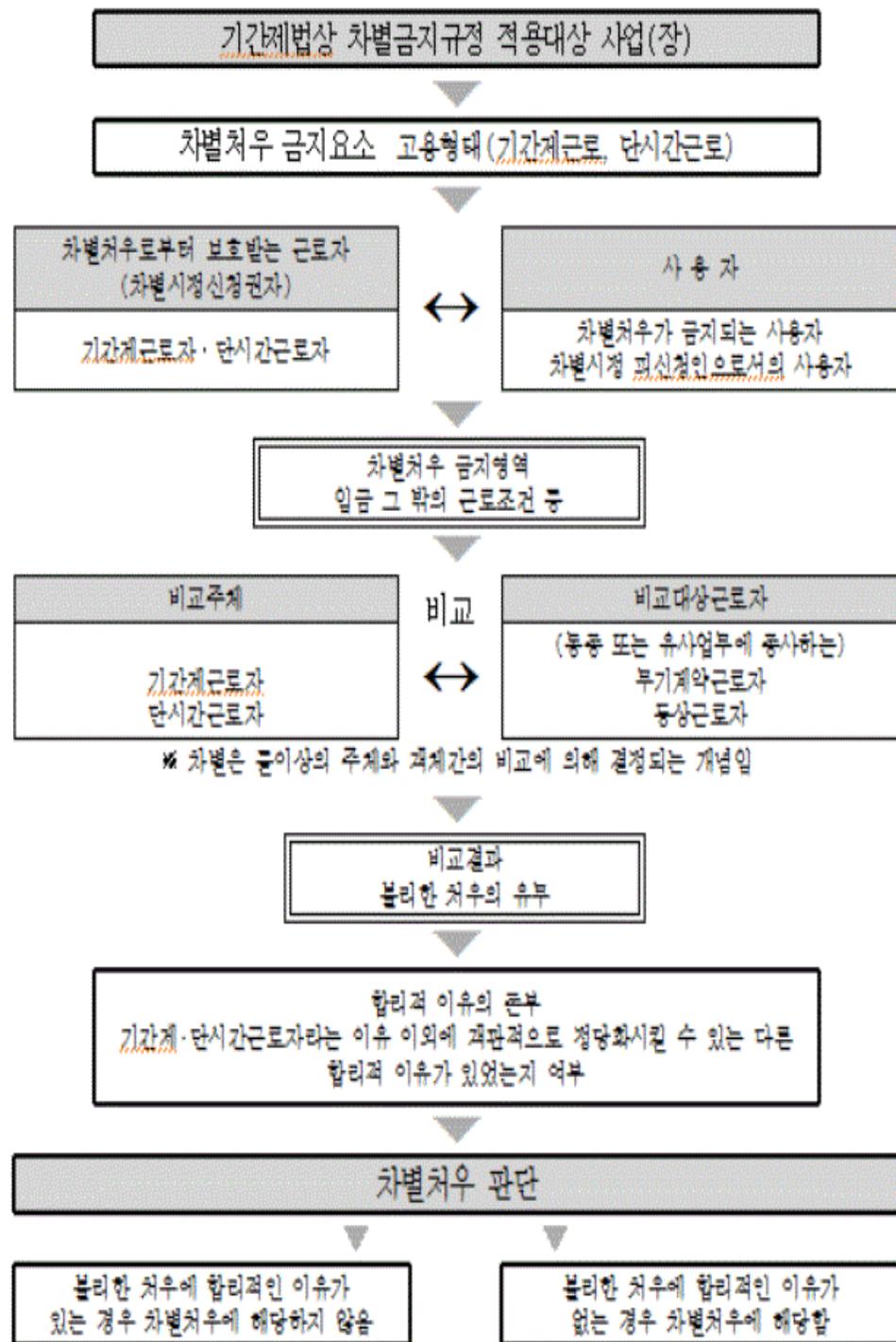
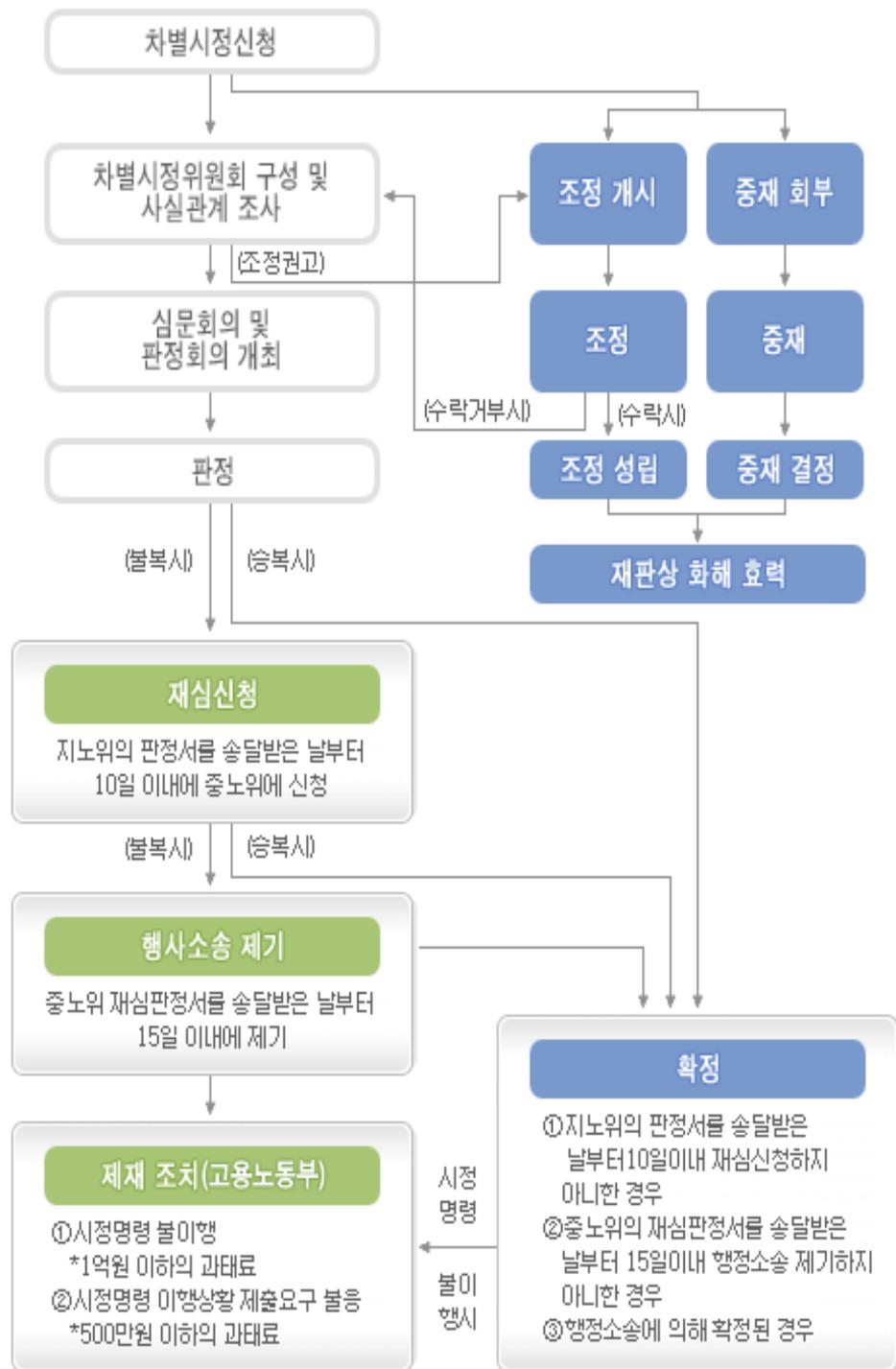
다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.
가. 근로기준법 제2조제1항제5호에 따른 임금
나. 정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금
다. 경영성과에 따른 성과금
라. 그 밖에 근로조건 및 복리후생 등에 관한 사항

근로조건이라 함은 사용자와 근로자 사이의 근로관계에서 임금, 근로시간, 후생, 해고 기타 근로자의 대우에 관하여 정한 조건 (대법원 1992. 6. 23. 선고 91다19210 판결)

동종 또는 유사한 업무를 판단하는데 있어서 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 않고 업무의 범위나 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면, 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 할 것(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두 2132 판결)

불리한 처우란 사용자가 임금 그 밖의 근로조건 등에서 기간제 근로자와 비교대상 근로자를 다르게 처우함으로써 기간제근로자에게 발생하는 불이익 전반을 의미(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두2132 판결)

불리한 처우에 합리적인 이유가 없는 경우란 기간제 근로자를 다르게 처우할 필요성이 인정되지 않거나 다르게 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법, 정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미하고, 합리적인 이유가 있는지 여부는 개별 사안에서 문제된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제 근로자의 고용형태, 업무의 내용과 범위, 권한과 책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단(대법원 2012. 3. 29. 선고 2011두2132)



5. 차별 쟁점 사건 : (1) 모베이스

■ 판정요지

사용사업주와 파견사업주 모두에게 차별적 처우의 금지 및 시정의무가 부여되어 있는 점, 사용사업주가 차별행위가 있음을 충분히 알 수 있었던 점, 파견사업주들이 파견근로자들의 근로조건을 독립적·자율적으로 정할 수 없었던 점 등에 비추어 사용사업주와 파견사업주들 모두에게 당사자 적격이 인정된다.

파견근로자들과 같은 생산라인에서 혼재하여 근무하면서 업무대체가 가능한 점 등 주된 업무에 있어 본질적인 차이가 없어 비교대상근로자 선정은 타당하고, 사용사업주와 파견사업주들이 합의하여 파견근로자들의 상여금을 적게 지급하고 연차유급휴가를 부여하지 않아 발생한 연차유급휴가수당을 지급하지 않은 것은 합리적 이유가 없는 차별적 처우에 해당한다.

또한, 사용사업주와 파견사업주들은 차별적 처우가 포함된 근로자파견계약을 반복적·연속적으로 체결하면서 파견근로자들의 차별행위 금지를 위해 필요한 정보를 제공하지 아니하는 등, 수년간 다수의 파견근로자들에게 지속적으로 차별적 처우를 행한 것은 고의성이 명백한 반복적인 차별에 해당하므로, 차별적 처우로 인해 발생한 손해의 2배액을 금전배상금으로 지급하도록 함이 타당하다.

-> 사용사업주와 파견사업주에게
공동으로 배상명령

-> 상여금과 연차유급휴가수당은
그 밖의 근로조건에 해당
-> 혼재하여 근무하고 업무대체
가능하므로
원청 근로자가 비교대상
-> 상여금 적게지급, 연차휴가수당
미지급은 합리적 이유 없는 차별

-> 명백한 고의에 의한 경우는 아니
나, 차별적 처우가 반복된 경우에
해당하여 배액의 배상명령 대상

5. 차별 쟁점 사건 : (2) 신영프레스전

1. 이 사건 사용자1, 2가 이 사건 근로자1~6, 8에게, 이 사건 사용자1, 3이 이 사건 근로자7에게 비교대상근로자에 비하여 정기상여금과 퇴직금을 적게 지급한 것은 차별적 처우임을 인정한다.
2. 이 사건 사용자1, 2는 연대하여 이 사건 근로자1~6, 8에게, 이 사건 사용자1, 3은 연대하여 이 사건 근로자7에게 반복적 차별적 처우로 인한 별지 기재의 금전배상액을 이 사건 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 지급하라.

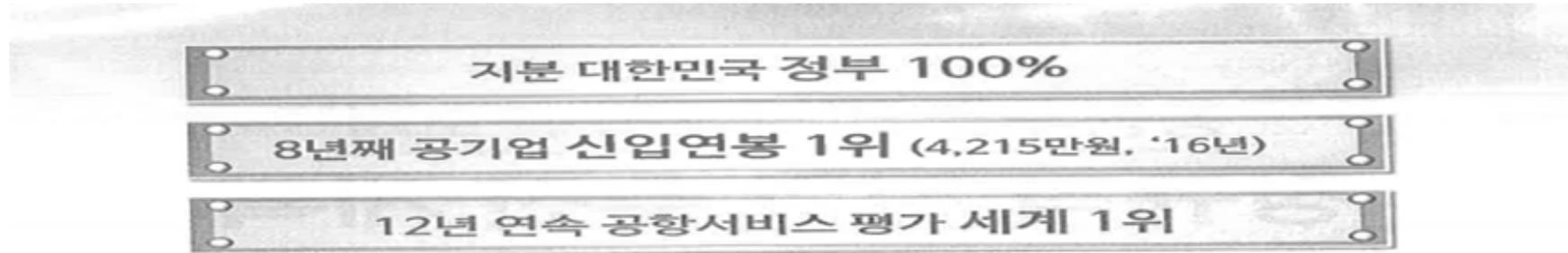
그러나 ① 이 사건 퇴직금 과소 지급은 정기상여금 미지급의 차별적 처우의 인정 여부에 따라 파생적으로 발생하는 성격을 가지고 있는 점, ② 파견법이 '차별적 처우'에 관하여 「근로기준법」에 정해진 의무를 위반한 차별과 「근로기준법」에 정해진 의무를 위반하지 아니한 차별을 구분하고 있지는 않고 있으며, 「근로기준법」에 정해진 의무를 위반한 차별적 처우도 얼마든지 있을 수 있고, 「근로기준법」 위반이면서 차별적 처우에 해당하는 경우에도 파견법 규정을 적용함으로써 차별적 처우를 방지할 필요성이 큰 점(서울고등법원 2017. 5. 22. 선고 2016누79078 판결 참조) 등을 종합적으로 고려하면, 이 사건 퇴직금은 차별금지 영역에 해당한다고 할 것이다.

-> 정기상여금과 퇴직금을 적게 지급한 것은 차별적 처우

-> 원하청 사용자에게 연대책임
-> 반복적 차별 처우는 배상명령 대상
-> 사건 진행 중 지급했다라도 배상명령

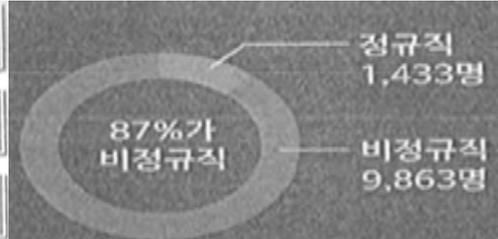
따라서 이 사건 차별적 처우가 이 사건 사용자들의 명백한 고의에 의해 행하여 졌다고 보기는 어려우나, 차별적 처우가 반복된 경우에 해당한다고 할 것이므로 배액 금전배상명령의 요건에는 해당된다고 할 것이다. 다만, ① 이 사건 사용자들은 이 사건 근로자들에게 차별적 처우로 실제 발생한 손해액을 지급하는 등 차별적 처우의 시정을 위해 노력한 점, ② 이 사건 사용자1은 최근의 수주 물량의 감소 등으로 고용유지지원금을 신청하는 등 경영상 어려움에 처해 있는 점, ③ 배액 금전배상명령을 한 과거 판정사례(중앙2015차별3~11 병합, 경북2017차별1)의 배액 판단기준 등을 종합적으로 고려하면, 이 사건 사용자들은 연대하여 이 사건 근로자들에게 차별적 처우로 인해 실제 발생한 손해액의 1.1배에 해당하는 금액을 금전배상금으로 지급하도록 함이 타당하다고 판단된다.

6. 비정규직 정규직화 방향 - 공공부문 진행상황

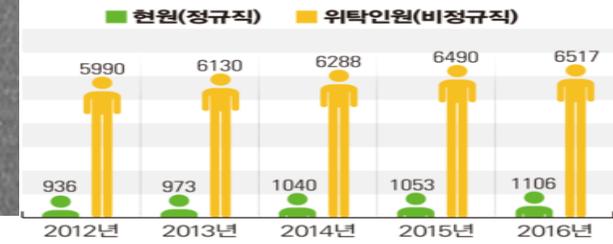


6. 비정규직 정규직화 방향 - 공공부문 진행상황

- 지분 대한민국 정부 100%
- 8년째 공기업 신입연봉 1위 (4,215만원, '16년)
- 12년 연속 공항서비스 평가 세계 1위



인천공항공사 정규직과 비정규직 인원 비교



인천공항공사 용역 사업 실태

구분	주요 사업	업체 수	인원	연간 용역비
운영	여객터미널 운영, 교통관리 등	9	854	526억
보안방재	경비·보안 검색 등	7	2672	879억
환경미화	공항 청소	3	761	376억
시설유지관리	항공등화·전력 등 유지·보수	29	2586	2081억
합계		48개	6873명	3862억원

※인원은 올해 5월 말 현재 실제 투입 기준

인천공항공사 정규직 전환 추진 현황

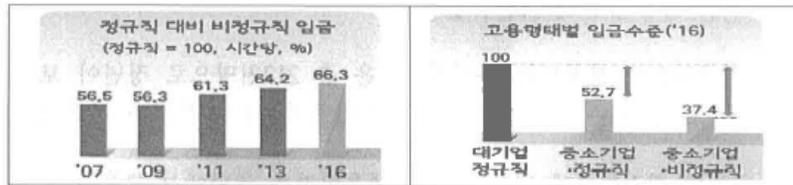
- 2017년 5월 12일 문재인 대통령, 인천공항공사 방문해 '임기 내 비정규직 제로 시대' 선언
- 5월 15일 인천공항공사 '좋은 일자리 창출 태스크포스' 발족
- 7월 중 정규직 전환 방안 마련을 위한 컨설팅 업체 선정
- 12월 중 정규직 전환 계획 수립 및 추진

자료: 인천공항공사

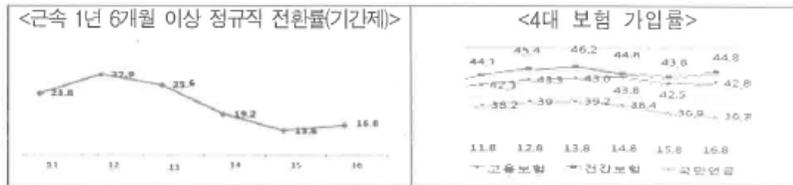


1-1. 추진 배경

- '97년 IMF 경제위기와 '08년 외환위기를 거치면서 우리 경제는 체질적인 변화를 겪고 있음. 고성장과 완전고용의 신화가 붕괴되고, 저출산 고령화의 문제들이 결부되면서 선진국 진입의 마지막 진통에 있음
- 외환위기 이후 기업들은 비용절감과 탄력적 인력운용을 위해 비정규직을 적극 활용하였고, 늘어난 비정규직은 저임금과 고용의 불안정성에 노출되어 사회양극화의 핵심적인 원인이 됨
- 규모면에서 국민 3명 중 1명(16년 32.8%)이 비정규직이고, 시간당 임금도 정규직의 65.5%에 불과하며, 대기업 정규직과 비교했을 때는 37.4% 수준에 불과한 상황임

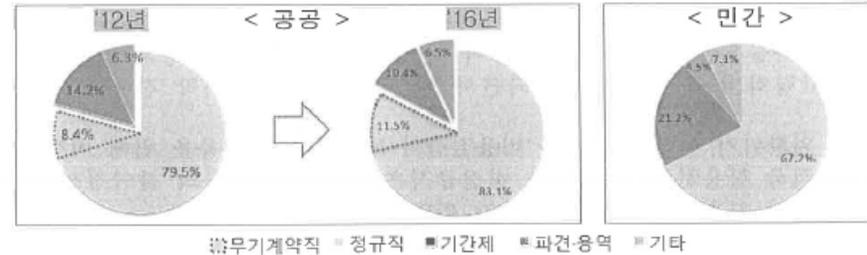


- 비정규직 근로자의 절반이 1년 미만 근무자이고, 청년층(15~29세)과 장년층(50세~)이 비정규직의 64.8%를 차지하여 비정규직 문제가 곧 청년과 장년의 일자리 문제로 이어지고 있음
- 비정규직의 정규직 전환 정책에도 불구하고 전환율은 지속적으로 감소하고 있고, 사회보험 가입률도 정규직의 절반 수준에 불과하여 열악한 고용 상황과 더불어 사회안전망도 부족한 현실임



- 최대의 사용자로서 공공부문 또한 효율성 중심의 경영혁신을 추구하면서 비정규직 확산의 책임에서 자유롭지 못한 상황임
- 그간 정부는 모범 사용자로서 공공부문 기간제들의 정규직 전환 정책을 추진하였으나 기간제 고용관행은 여전하고, 파견·용역은 오히려 증가하는 풍선효과가 발생하여 성과를 내는데 한계가 있었음

- '16년말 기준 고용노동부 실태조사에 따르면 공공부문 비정규직은 총 31만명으로 그 비중은 민간의 절반 수준이나, 파견·용역의 비중은 민간(4.5%)보다 높은(6.5%) 상황임



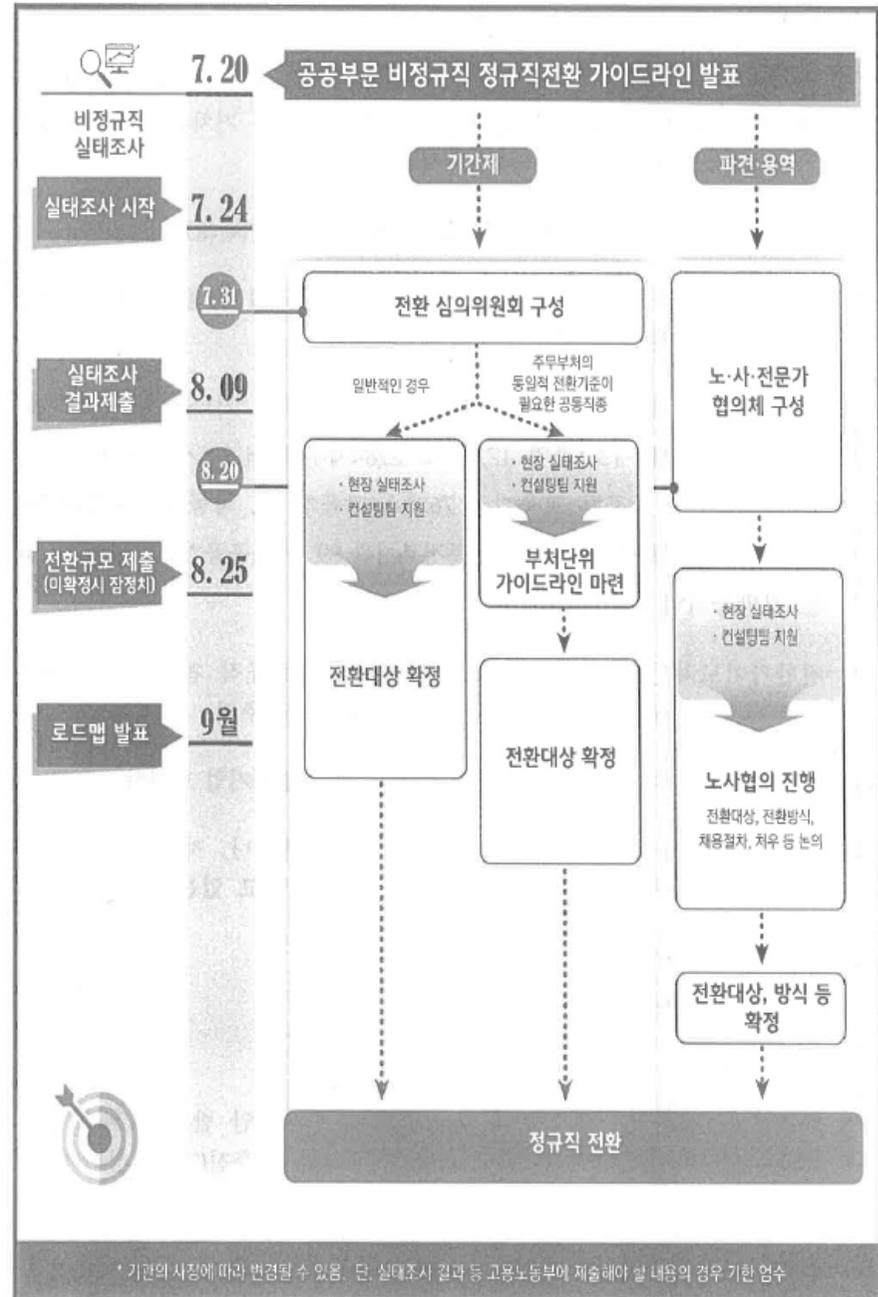
- 특히, 파견·용역은 총 121천명으로 청소원·경비원·시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%에 이르는 등 대부분 상시·지속적인 업무임에도 정규직 전환 대상에서 배제되어 왔음
- 정규직으로 분류되는 무기계약직은 총 212천명으로 정년이 보장되는 등 고용안정은 이루었으나 여전히 처우개선은 충분하지 못한 상황임
- 급격한 환경변화에 대한 유연한 대응이라는 측면에서 고용의 유연성도 매우 중요한 가치이기는 하나, 우리나라의 비정규직 규모와 비중이 지나치게 높고 저임금과 고용불안에 노출되어 사회양극화를 초래하고, 사회통합을 심각하게 저해하고 있는 상황을 그냥 둘 수는 없음
- 근로자들의 고용안정과 처우개선은 생산성 향상을 통해 장기적으로 기업의 경쟁력 제고에 기여할 것이고, 공공부문에서도 대국민 공공서비스의 질 개선으로 이어질 것임
- 절박하고 시급한 과제인 사회양극화 문제를 완화하고 고용·복지·성장의 선순환 구조를 복원하기 위해서는 '최대의 사용자'인 공공부문이 '모범적 사용자'로써 선도적 역할을 하여야 함
- 선도적 역할을 위한 전환 정책은 기존의 소극적인 방식에서 탈피하여 근본적인 원인에 대해 보다 전향적인 접근법이 모색하여야 함
- 상시·지속적인 업무에는 정규직으로 채용하는 것이 당연한 관행이 되어야 하고, '사람을 채용할 때는 제대로 대우하여야 한다'는 기본 당위에 입각하여 공공부문의 고용 및 인사관리를 정상화할 필요가 있음

참고

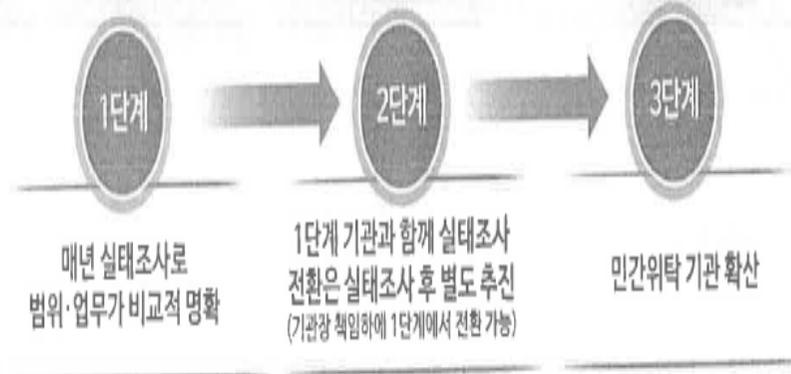
기존 전환정책과의 차이점 비교

구분	기존	개선안	
전환대상 기관	중앙정부 지방자치단체 공공기관 지방공기업 국공립 교육기관	중앙정부 지방자치단체 공공기관 지방공기업 국공립 교육기관 자치단체 출연·출자기관 공공기관·지방공기업 자회사 일부 민간위탁기관 * 단계적 추진	
전환대상 근로자	기간제근로자	기간제근로자 파견·용역 근로자	
전환 기준	상시 지속 판단 기준	<ul style="list-style-type: none"> 연중 10~11개월 이상 계속 ① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②) 	<ul style="list-style-type: none"> 연중 9개월 이상 계속 ① 삭제 ② 향후 2년 이상 예상
	전환 예외 사유	<ul style="list-style-type: none"> 인적 속성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> - 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 등 6개 사유 업무/직무 특성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> - 휴직·파견 업무대체자 등 11개 사유 	<ul style="list-style-type: none"> 인적 속성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> - 60세 이상 고령자 등 2개 사유 업무/직무 특성에 따른 사유 <ul style="list-style-type: none"> - 휴직대체 등 보충적 근로 등 5개 사유
전환절차	정규직 전환 기준에 따라 기관 자체 판단에 따라 전환	<ul style="list-style-type: none"> (기간제) 전환심의위원회 (파견·용역) 노·사 및 전문가 협의를 거쳐 전환 <ul style="list-style-type: none"> → 컨설팅팀 지원 	
무기계약직 처우개선	<ul style="list-style-type: none"> 상여금 80~100만원 복지포인트 30만원 	<ul style="list-style-type: none"> 무기계약직 정원관리(조례·훈령·규정) 명절상여금, 복지포인트 지급 식비 차별 없이 지급 기간제를 거치지 않고 정규직으로 고용 상시저속업무 신설, 결원 시 정규직 고용 	

1-4. 추진절차 흐름도



추진대상 공공부문



- 중앙행정기관
- 지방자치단체
- 공공기관
- 지방공기업
- 국·공립 교육기관

- 출연·출자기관
- 공공기관 자회사
- 지방공기업 자회사
- 민간위탁 기관

• 공공기관 자회사: 알리오 기준 적용
 ① 50% 이상 지분 보유 또는 ② 30% 이상 지분율 보유하고 실질적인 지배권이 있는 경우
 • 금융 공기업의 경우 구조조정·매각 중인 자회사, 펀드, 해외법인 등은 제외

2-2. 정규직 전환 대상 비정규직

2-2-1. 기간제근로자

- 근로계약 시 일정기간의 근로계약기간을 정하여 근로하는 자로 계약기간의 길고 짧음, 명칭 등과 관계없으며, 기간의 정함이 있는 단시간 근로자도 포함됨

2-2-2. 파견근로자

- 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 파견계약을 맺고 공공기관의 업무지시를 받아 근로하는 자
 - (예시) 사무보조(비서), 운전원, 전산보조원, 조리사, 번역가 등

2-2-3. 용역근로자

- 용역업체 소속이면서 공공기관으로부터 수탁받은 업무를 수행하며, 용역업체의 지휘·명령을 받는 자로 다음에 해당하는 근로자
- 계약명칭(용역계약, 위탁계약 등)과 관계없이 국가·지방계약법령 등에 따라 용역계약 시 공공기관에서 인건비를 구체적으로 산정하고 채용하여야 할 근로자 수 등을 정하는 경우
 - 예) 시설물청소원, 경비원, 시설관리원, 주차관리원 등 단순노무종사자
- ※ (민간위탁근로자) 인건비·채용인원 등을 구체적으로 산정하지 않고 시설 전체나 특정업무(공공서비스) 등을 포괄적으로 위탁(민간위탁)하는 경우에는 '18년 중 실태조사 대상에 포함하여 전환여부 검토
 - (예시) 역사운영, 직장 어린이집, 복지관, 생활폐기물 수집·운반, 창업지원, 인턴쉽 운영, 카페테리아 등

3-4-5. 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

- 정규직 전환 후 임금 및 정년 등 근로조건 저하를 이유로 근로자(노조 등)가 전환을 거부하는 경우나 현 업체에 정규직으로 계속 고용되기를 희망하는 경우 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우 전환대상에서 제외
- 구체적인 사례에 대한 판단은 노사협의 및 전문가 컨설팅 등을 통해 결정

정규직 전환 기준

상시·지속적 업무는 정규직 전환

- ☑ 연중 9개월 이상 계속되는 업무로
- ☑ 향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 업무

상시·지속
업무란?



⇒ 일시·간헐적 업무는 전환대상에서 제외

* 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속 기간이 명확한 경우(예: 평창동계올림픽준비위, 3년 프로젝트 사업) 등

✓ 국민의 생명·안전과 밀접한 상시·지속적 업무는 “직접고용”

3. 정규직 전환 기준

3-1. 일반 원칙

3-1-1. 상시·지속적 업무는 정규직 전환

- 비정규직이 수행하는 업무를 기준으로 상시·지속적 업무에 해당하면 원칙적으로 정규직 전환 대상임

(1) 상시·지속적 업무 판단 기준

- ①연중 계속되는 업무로서 ②향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되는 업무로 이전의 기준을 완화하여 전환대상 범위를 확대

< 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용 >

기 존	개 선
<ul style="list-style-type: none"> ■ 연중 10~11개월 이상 계속 ■ ①과거 2년 이상 지속 ②향후 2년 이상 예상 (①+②) 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 연중 9개월 이상 계속 ■ ①삭제 ②향후 2년 이상 예상

(2) 당해 직무가 연중 계속되는 업무인지 여부 판단

- 당해 직무가 연간 9개월 이상 계속되는 업무
 - 동일한(하나의) 장소(사업장)에서 이루어지는 동종·유사 업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하는 경우에도 연중 계속되는 업무로 간주
 - 급식조리원 등과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 9개월 이상 계속되는 업무라면 연중 계속되는 업무로 간주

(3) 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부 판단

- 사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 2년 이상 계속 수행될 것으로 예상되는 경우를 의미함

- 예산상의 이유 등으로 반복·갱신되어 2년 이상 지속 예상 시(예시: 국고보조사업) 전환 대상에 포함

* 2년 이상 지속 판단 시 당해 사업의 중기제정운용계획을 수립할 때 향후 2년 이상 편성한 경우 하나의 판단준거가 될 수 있을 것임

- 다만, 사업 완료 시점이 2년 이내로 명확한 경우 전환대상에서 제외

☞ 이전 지점의 '과거 2년 이상 계속되어 온 업무인지 여부'는 상시·지속 업무 판단 요건에서 제외됨. 다만, 과거 2년 이상 해 온 업무의 경우 사업종료가 명확히 정해지지 않은 경우 향후 2년 이상 판단 시 하나의 판단기초가 될 수 있음

3-1-2. 불가피한 경우에 한하여 예외 인정

- 상시·지속적 업무에 종사하는 비정규직에 대하여는 정규직 전환을 원칙으로 하나 일부 불가피한 경우에는 정규직 전환 예외를 인정

☞ 기존의 「기간제 및 단시간 근로자의 보호 등에 관한 법률」 제4조에서 정한 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하더라도 상시·지속적인 업무를 수행하는 경우 원칙적으로 정규직 전환대상임

- 인적속성이나 업무·직무 특성을 고려, 일부 사유에 대하여 전환제외 인정

- 다만, 전환 예외 사유에 해당하더라도 기관의 상황을 감안하여 기관의 판단으로 전환 추진 가능

3-1-3. 생명·안전업무는 직접고용

- 국민의 생명·안전에 밀접한 관련이 있는 업무에 비정규직을 사용할 경우 업무 집중도, 책임의식 저하로 사고 발생의 우려가 있으므로 직접 고용이 원칙
- 다만, 생명·안전 업무의 판단기준에 대한 사회적 합의가 이루어지지 않은 상황으로 생명·안전업무의 구체적 범위는 기관별 노사 및 전문가 협의, 다른 기관의 사례, 업무 특성 등을 참조하여 기관에서 결정

- 산업안전보건관리자, 폭발물·화학물질 처리업무, 국가 주요시설 소방 업무 등은 생명·안전 업무의 범주에 포함될 수 있을 것임

- 향후 이해관계자 및 전문가 의견수렴 등 사회적 공감대 형성 과정을 거쳐 공공·민간부문에 모두 적용되는 공정하고 합리적인 생명·안전 업무의 기준을 수립할 계획

3-1-4. 일시·간헐적 업무 종사 비정규직은 정규직 전환 제외

- 정규직 전환대상 비정규직은 상시·지속적 업무에 종사하는 자이므로 일시·간헐적 업무에 종사하는 비정규직은 전환대상에 해당하지 않음
- 일시·간헐적 업무란 기본적으로 상시·지속적 업무에 해당하지 않는 경우를 말하며 구체적으로는 아래와 같음

- 연중 9개월 미만으로 수행되는 업무

* 매년 6개월(예: 4월~9월)간 동일 사업을 수행하는 경우와 같이 사업이 매년 반복적으로 이루어지더라도 연중 사업수행기간이 9개월 미만인 경우는 전환대상 아님

- 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속기간이 명확한 경우

* 연중 9개월 이상이더라도 사업기간이 정해져 특별한 사정이 없는 한 사업의 종료가 명확한 경우

* 예) 평창동계올림픽 조직위원회, 3년 프로젝트 사업, ○○시 경전철 건설추진단 등

② 초단시간근로자의 정규직 전환

- 주 15시간 미만 근로하는 초단시간 근로자의 경우 원칙적으로 정규직 전환 대상임

- 다만, 근로일이나 시간이 불규칙적이어서 예측이 곤란하거나 근로일이 주 1일 등 정규직 전환이 매우 곤란하다고 판단되는 경우에는 정규직 전환심의위원회를 거쳐 예외로 할 수 있음

* 근로일이 불규칙적이라 함은 1주간에 근로일 자체가 정해져 있지 않고 일이 있을 때에만 근로를 제공하는 경우를 말함

- 정규직 전환시에는 가급적 주15시간 이상으로 해서 사회보험 적용 등을 통해 양질의 시간제일자리로 바꾸어 나가는 것이 바람직

③ 연구인력의 정규직 전환

- 상시·지속적인 연구업무를 수행하는 연구인력(보조인력 포함)은 원칙적으로 정규직 전환대상임

- 일정기간 프로젝트형 연구사업에 참여 연구인력은 일시적 업무로서 전환 예외이나

- 프로젝트형 연구를 반복적으로 수행하여 사실상 상시 연구인력인 경우에는 전환대상이 될 수 있을 것임

전환 예외 사유

전환 예외 사유에 해당하더라도 기관의 상황을 감안하여 기관의 판단으로 전환 추진 가능

인적 속성

- 60세 이상 고령자
(청소, 경비 등 고령자 친화직종은 별도 정년 설정 등을 통해 추진 가능)
- 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우

업무 특성

기간제

- 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우
- 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우
- 고도의 전문적인 직무인 경우
- 타 법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우
- 이에 준하는 사유로서 심의위원회 등을 통해 정한 경우

파견·용역

- 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우
- 법령·정책 등에 의해 중소기업 진출이 장려되는 경우
- 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 가능조정이 객관적으로 예상되는 경우
- 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우
- 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

전환 방식

기간제

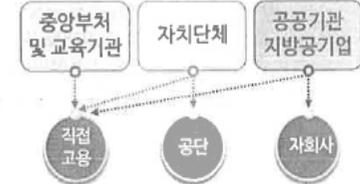
직접고용 정규직

- 동일·유사 업무 수행 정규직이 있는 경우 ⇒ 해당 직군 적용
없는 경우 ⇒ 별도 직군 신설

파견·용역

직접고용, 자회사, 사회적기업 등

공공부문별 전환가능 모델



• 자회사 방식은 용역형태 운영은 지양, 전문서비스로 실제 기능이 가능한 조직 구성 및 운영

• 국민의 생명안전과 밀접한 업무 직접고용

대상 결정 및 전환

정부 가이드라인(7.20)에 따라 기관별 전환 추진

기간제

기관 내 「정규직 전환 심의위원회」

내·외부 인사 6~10명으로 구성,
전문성을 갖춘 인사로 노동계 추천 인사포함
(필요시 전문가 Pool 제공)

- 여러 기관에 동일한 전환기준을 적용할 필요가 있는 경우
⇒ 주무부처 심의위원회에서 부처 가이드라인 추가 시달
- 비정규직이 적고, 전환상의 쟁점이 크지 않은 기관은 약식으로 심의위원회 구성·운영 가능
- 과반수 출석, 과반수 찬성으로 의결 원칙

파견·용역

노사전문가 협의

근로자 대표단 3~10인 이내
기관, 전문가 포함 총 20인 내외
(필요시 전문가 POOL 제공)

- 개별기관 단위로 설치하되, 협의단위를 분리할 필요가 있는 경우 분리 설치 가능
- 자치단체, 중앙 행정기관이 소속기관과 통합하여 협의체를 구성하는 데 동의하는 경우
⇒ 통합협의체 구성 가능
- 시간이 걸리더라도 노·사 당사자 등의 입장을 최대한 반영하도록 노력

채용 방식

고용승계와 공정채용이 조화를 이루는 방향

- 現근로자 정규직 전환
• 가이드라인 발표일(7.20) 기준



청년 선호 일자리,
인원이 주기적으로 변경되는 경우
⇒ 제한경쟁채용,
공개경쟁채용(가점 부여)

임금체계

- ☑ 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계
- ☑ 용역업체 이윤 등 절감재원은 전환 근로자 처우개선에 사용
- ☑ 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진

4. 전환대상 결정방법 및 전환방식

- (원칙) 정부 가이드라인에 따라 기관 단위에서 자율적으로 추진
 - 전환 과정에서 시간이 걸리더라도 노·사 당사자 등 이해관계자의 입장을 최대한 반영 → 절차적 정당성 확보를 통한 수용성 제고
- (기간제) 「정규직 전환 심의위원회」*를 구성, 전환 대상 결정
 - * 내·외부 인사 6~10명으로 구성, 외부위원은 전문성을 갖춘 인사로 하되 노동계 추천 전문가 포함(필요시 Pool 제공), 이해관계자 의견 수렴 기회 부여
 - 통일성을 위해 여러 기관에 동일한 전환기준이 적용될 필요가 있는 경우에는 주무부처 심의위원회에서 전환기준을 일괄 시달
 - 직접고용 정규직으로 전환하되, 별도 직군이 필요한 경우는 신설
- (파견·용역) 「노·사 및 전문가 협의」를 통해 정규직 전환 대상, 방식 및 시기 등 결정, 전문가로 구성된 지원단의 컨설팅·조정
 - 조직성격 및 규모·업무특성 등을 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 직접고용·자회사 등 방식 결정
 - * (중앙부처·교육기관) 직접고용, (자치단체) 직접고용/공단, (공공기관·지방공기업) 직접고용/자회사 → 이해관계자 등 합의 시 사회적 기업·협동조합 모델가능
 - 자회사 방식을 채택한 경우 용역 형태의 운영 지양, 전문서비스 제공 조직으로 실질적 기능을 하도록 조직 구성 및 운영

5. 채용방식 및 임금체계

<1> 채용방식

- 「고용승계」와 「공정채용」의 조화를 이루는 방향으로 기관별 이해관계자와의 협의 등을 통해 결정
- 現 근로자(가이드라인 발표 시점 기준) 전환을 원칙으로 하되, 결격요인 등 최소한의 평가절차를 거쳐 전환
- 전문직 등 청년 선호 일자리, 인원이 주기적으로 변경되는 경우 등은 제한경쟁, 공개경쟁(가점부여) 등 적합한 방식을 채택하여 형평성 고려

<2> 임금체계

- 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계
- 용역업체 이윤 등 절감재원은 전환 근로자 처우개선에 사용
- 전문가 자문 및 노·사 협의 등을 거쳐 마련하되, 과도한 국민 부담이 발생하지 않도록 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진

전환 시기

기간제

연내 완료 목표로 신속히 전환 추진

- 기관별 전환 대상자 확정되면, 즉시 전환
- 지연이 불가피한 경우, '17년 말까지 전환 완료

파견·용역

現 업체와 계약기간 종료 시점에 전환

- 가능한 경우 민간업체와 전환 시기 단축 협의
- 협의 과정 중 분쟁 발생에 유의



무기계약직 등 차별해소 및 처우개선

공식적 인사제도 마련

- '무기계약직'을 적합한 명칭으로 변경 (조례·훈령·규정)
- 신분증발급, 직군, 교육훈련, 승급체계 등 인사제도 마련
→ 조직융화·사기 진작 유도

처우개선

- 용역업체의 이윤·관리운영비 등 절감된 비용은 반드시 전환자 처우 개선에 활용
- 이전보다 임금이 저하되지 않도록 조치
- 복리후생적 금품*은 차별없이 지급, 휴게공간 확충 및 비품 제공 등 개선
* 복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등

차별해소
처우개선

- 상시·지속적 업무의 신설 또는 결원 충원시 처음부터 정규직으로 고용
- 비정규직 채용 시 사전 심사제 운영, 매월 자체 모니터링 실시
- 감독 강화

채용관행 개선

- 전환자와의 불합리한 차별 해소 및 처우 개선, 고용안정 방안 모색
- 「용역근로자 근로조건 보호지침」 이행력 강화
- 장기계약 모델 확산

전환 제외자 보호

7. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선

- (공식적 인사제도 마련) 조례·훈령·규정 등을 통해 '무기계약직'에 적합한 명칭을 부여하고, 이에 대한 인사제도(목적·임무·신분증 발급·직군·교육훈련·승급체계 등) 마련 → 조직융화·사기 진작 유도

- 정부에서는 표준관리 규정안을 마련·제시(고용노동부)

- (처우 개선) 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 반드시 전환자 처우 개선에 활용, 이전보다 임금이 저하되지 않도록 조치

- 복리후생적 금품*은 불합리한 차별없이 지급하고, 휴게공간 확충 및 비품 제공 등 지속 개선

* 복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등

- (채용관행 개선) 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원 시 처음부터 정규직으로 고용하는 원칙 확립 및 감독 강화

- 기간제, 파견·용역 등 비정규직을 채용하는 경우 사전 심사제 운영

- (전환 제외자 보호) 고령이나 업무특성에 따른 제외자에 대해서도 전환자와의 불합리한 차별 해소 및 처우개선, 고용안정 방안 모색

- 「용역근로자 근로조건 보호지침」 이행력 강화, 종합심사낙찰제 정착, 장기계약 모델 확산 및 제도화 병행 추진

❖ (이행 후속조치 신속 진행) 정부는 기관별 전환 인원(8월말~)에 대한 정원 및 소요예산 등을 신속히 반영

- 공공부문 평가제도, 관련 법령·규정(계약예규 등) 개정 신속 추진

❖ (지도·감독 강화) 지방고용노동관서에 『공공부문 전담 감독관』 배치, 『중앙-지방 합동 기동반』 운영 등으로 지침 준수 지도·감독

7. 자본의 동향

비정규직 고용부담금제 도입

#일자리위원회 보고서 초안

- 비정규직 고용률이 11%를 넘는 300인 이상 사업체 대상
- 최소 7000만원에서 많게는 1억780만원 부담금 부과
- 기본 부담금을 7000만원으로 설정,
- 비정규직 고용이 많을수록 부담금을 누진적으로 더 내는 구조
- 법 개정사항으로 국회통과 전망
- 단기적으로 정부의 정규직 전환지원금을 받을 수 있어 인건비 부담이 크지 않겠지만
- 장기적으로는 근속 연수가 쌓여가면서 인건비 부담이 늘어남
- 또한 비정규직이 정규직으로 전환되면 '근속 연수'에 따른 호봉제 이슈가 기업 경영에 부담

비정규직에 임금정보청구권 부여 검토 -정부, 차별시정제도 개선나서

21일 정부 고위 관계자는 "기간제법과 파견법을 개정해 기존 차별시정제도 내에 임금정보청구권을 추가로 도입하는 방안을 검토하고 있다"

차별시정제도란 비정규직(기간제·단시간 근로자)이 '동종·유사한' 업무를 하는 정규직으로부터 같은 사업장 내에서 임금 등에 대해 불합리한 차별을 받으면 6개월 이내에 이를 시정해 달라고 각 지역노동위원회에 신청하는 제도로, 기간제법과 파견법에 현재 규정돼 있다.

▷ 임금정보청구권 : 비정규직 근로자가 임금 등 근로 조건에 있어 불합리한 차별을 받았다고 생각하면 사측에 비슷한 업무를 하는 정규직의 임금을 알려 달라고 청할 수 있는 권리.

57.2% '자발적으로 비정규직 선택'

고용부 비정규직 근로자 대상 설문조사/ 57.2%는 '자발적으로 비정규직을 선택'

지난해 대기업 정규직은 시간당 3만530원을 받았고
대기업 비정규직은 1만9147원을 받은 데 비해
중소기업 정규직은 1만6076원,
중소기업 비정규직은 1만1424원을 받았다.

통계청에 따르면 비정규직 644만명 가운데
95%인 611만명이 300인 이하 중소기업에 종사

대기업이 비정규직 양산을 조장했다는 세간의 통념이 사실이 아님

이에 따라 비정규직을 많이 고용하는 대기업에 대해선
고용부담금을 부과하는 안 등을 정부가 검토하고 있다.

이용섭 일자리위원회 부위원장은
"대기업 비정규직은 30만명이 조금 넘어 숫자
하지만 대기업의 경우 비정규직을 쓰지 않아도
될 만한 여력이 충분히 있는데도 인건비 절감 차원에서
추진하는 경우가 있기 때문에 우선적으로 추진"

HR기업 58%, 정규직 전환통보 받아

-아웃소싱타임스가 HR기업 100곳을 대상으로 실시한 설문 조사 결과

응답 기업 100곳 중 58개 기업이 '원청으로부터 정규직 전환 통보 및 관련 사항에 대한 논의가 있었다'

응답기업들은 '공공기관을 비롯한 민간기업까지 논의가 있었다'고 답해 비정규직 제도 정책이 민간기업까지 확산됐음

정규직 전환 통보 혹은 논의를 받은 계약 형태도 파견, 도급 등 다양

90%에 달하는 HR기업들은 정부 정책으로 인한 '영업 손실'을 우려
줄어들 매출 확보를 위해 81%에 달하는 HR업계는 '신사업 발굴'에 주력
관리직 구조조정'이나 '사업 포기'를 염두하고 있다는 응답자도 다수

60%에 해당하는 기업이 외풍에 영향을 받지 않기 위해 전문성을 보다 강화

금융기관 앞다퉈 비정규직 줄인다

신한은행 781명 연내 40%
ok저축은행 298명 연내 30% 이상

기술보증기금 21명 대체인력 제외 전원
현대카드 709 명 검토중

NH농협은행 2,971명 검토중
동부화재 사무직 여성 검토중

현대해상 비정규직 전원 정규직이나
무기계약직 전환

구분	금융회사	현재(근로자수)	비정규직 수	비율
금융공기업	신한은행	3,283	114	3.5
	KB국민은행	12,741	438	3.4
	기술보증기금	2,438	64	2.6
	기술보증기금	1,213	21	1.7
	자산관리공사	1,253	11	0.9
시영은행	NH농협은행	16,140	2,971	18.1
	KB국민은행	18,254	1,265	7.1
	신한은행	14,938	79	0.5
	우리은행	15,740	763	4.9
	KB국민은행	14,022	320	2.3
신협은행	교보생명	3,739	183	4.9
	광신생명	5,299	193	3.6
	한화생명	3,791	79	2.1
순해보험	현대해상	4,094	363	8.9
	삼성화재	5,942	501	8.6
	동부화재	4,476	83	1.9
증권	미래에셋	2,677	833	31.5
	KB투자증권	2,815	581	20.6
	미래에셋증권	4,771	738	15.5
개발	현대캐피탈	2,986	1,142	38.5
	이주캐피탈	46	99	22.2
	유신캐피탈	212	22	10.4
카드	현대카드	2,317	709	30.9
	삼성카드	2,081	230	11.3
	신한카드	2,863	249	8.7
저축은행	OK저축은행	1,000	297	29.7
	18저축은행	492	55	11.8
	도매저축은행	494	46	9.3

*금융 공기업, 시영은행, 순해보험 제외
자료:금융감독원 금융감독정보시스템(금융감독정보시스템)에 따르면

은행권 비정규직의 정규직 전환

@NH농협은행의 전환 규모는 5천200여명
농협중앙회는 "지역 농축림은 조합장이 인사권을 갖고 있어 이번 정규직 전환 대상에서 제외됐지만, 법농협일자리위가 이들의 정규직 전환을 장기적인 과제로 검토할 것"

@기업은행은 영업점 창구원리가 주를 이루는 무기계약직 3천여명을 올해 안에 정규직으로 전환할 계획 은행권 최초로 별도 직급을 신설하지 않고 직급과 채용절차를 대졸 공채와 동일하게 하는 방안 추진

@씨티은행도 최근 300여명의 무기계약직을 정규직으로 전환할 계획 발표
다만 전환 대상자 대다수가 영업점에서 일하는 창구원리,씨티은행이 올해 안에 126개인 영업점을 25개로 줄일 예정이다. 이 경우 대다수 창구원리들의 직무가 사라진다. 정규직 전환이 노동계가 반대하는 영업점 폐점을 용이하게 하기 위한 꼼수라는 비판이 들린다.

@신한은행도 비정규직인 사무직원 인력 170여명 가운데 60~70명을 정규직으로 전환하는 방안 검토
앞서 신한은행은 영업점 창구원리인 비정규직들에게 RS직군을 부여해 정규직으로 전환한 바 있다

SK브로드밴드,대리점 5200명 정규직 전환

- 자회사 만들어 협력업체 직원 전원 정규직고용
- 민간기업으로 첫번째 사례
- 인터넷망 설치 및 AS 직원을 가칭 SKB에서 채용
- 6월말 대리점 사무실과 설비를 SKB가 인수
- 협력업체도 적절히 보상-대리점 대규모 반발예상
- 103개 협력업체 중 80여곳과 위탁업무계약 종료

- 반대하는 협력업체 대표 - 독점규제 및 공정거래에 관한 법률(공정거래법) 위반 혐의로 SK브로드밴드를 공정거래위원회에 제소

- 삼성전자서비스와 KT, LG유플러스, 티브로이드에도 영향 미칠 것
- 10년 기준 300인 이상 제조업체 41.2%가 사내하청활용-모두 문제 제기 가능성

- 김상조 공정위위원장 -장하성 정책실장 원하청 문제 끊임없이 제기 도 영향 - 향후에도 지속될 것

농협 5200명 정규직 전환

-농협은 이를 위해 '범농협 일자리위원회'를 설치

범농협 일자리위원회는 허식 부회장을 위원장으로, 지역별 조합 운영협의회 의장들과 각 계열사 대표 등 모두 27명으로 구성

농협은 현재 중앙회와 각 계열사 등 전체 직원 3만5289명 가운데 전문직, 명예퇴자 재채용(순회감사역 등), 산전 후 대체직 등을 감안한 정규직 검토대상은 5245명으로 전체 인원 대비 14.9% 수준

농협, 정규직 전환 대책에 지역 농·축협에서 일하는 비정규직과 계열사 간접고용 비정규직 제외

농협중앙회가 추진하는 정규직 전환 대책에 지역 농·축협에서 일하는 비정규직과 계열사 간접고용 비정규직이 제외돼

7월25일 전국협동조합노조에 따르면 지난해 기준 지역 농·축협에서 일하는 전체 노동자는 8만1천500여명으로 이 중 직접고용 비정규직은 1만8천700여명(약 23%)이다. 비정규직들은 하나로마트나 미국종합처리장(RPC)에서 정규직과 같이 일해

농협경제지주와 농협금융지주에 소속된 26개 계열사 전체 직원 3만5천289명 중 비정규직은 7천700여명이다.

농협은 그중 5천245명만을 정규직 전환 검토대상에 포함시켰다.

독립채산제로 운영되고 있는 1천131개 지역 농·축협은 논의대상에서도 제외

우리은행 비정규직 정규직 발표

고용의 질을 개선하기 위해 비정규직도 단계적으로 모두 정규직으로 우리은행은 2007년 은행권 최초로 비정규직 3076명을 정규직으로 전환

현재 남아 있는 비정규직 인원(3월 말 기준)은 시간제계약직, 사무계약직 등을 포함해 전 직원의 5% 수준인 769명.

우리은행은 매년 정기적으로 실시하던 전직 지원제도도 확대하기로 타사 대비 낮은 수준이었던 특별퇴직금을 시중은행권 최고 수준으로 교육 프로그램도 임금피크 대상자는 물론 일반 직원들로 넓힐 방침

본점에만 있던 창업·전직지원센터를 각 지역 거점에 설치해 창업 및 전직교육 프로그램도 운영한다. 우리은행은 7월 중 전직지원 신청을 받을 예정이다.

롯데그룹 1만명 정규직화 약속

롯데그룹은 신동빈 회장은 국내에서 직·간접적으로 현재 35만개의 일자리를 만들고 있고, 앞으로도 성장에 따른 고용 확대가 이뤄지도록 노력하겠다

황각규 경영혁신실장(사장)도 “향후 5년간 7만명을 신규 채용하고 3년간 단계적으로 비정규직 근로자 1만명을 정규직으로 전환하는 작업을 수행해 고용 창출과 국가 경제에 이바지하겠다”고 말했다.

롯데의 정규직 전환과 고용 확대 약속은 지난해 10월 경영권 분쟁과 ‘최순실 게이트’로 인한 검찰 수사가 진행되는 가운데 신동빈 회장은 혁신안을 통해 이런 내용을 발표한 바 있다.

롯데그룹 관계자는 “정규직 전환과 고용 확대는 새 정부에서 중요한 과제로 내세우고 있으니 더욱 노력해 나가겠다”고 말했다.

“사내하도급 말고 뽕족수 없는데...” 답답한 조선·건설업계

매경 5월30일자 기사
-부제는 '정규직 전환 이슈' 재계 비상

일감 유동적 수주업 특성상
비정규직은 단순 반복업무

기간제 비율 0.9% 대우조선
협력사 포함면 70%까지 쏙

배 만들려면 같은 공간서.
..공간별로 나눠서 하도급

업종별 특성 세심히 고려한
정규직 전환 정책 절실행

주요 건설사와 조선업체 기간제 비율
(단위=명·%)

업종	회사	정규직	기간제	기간제 비율
건설	현대건설	4,402	2,615	37.3
	삼성물산	8,904	1,145	11.4
	GS건설	5,301	780	12.8
조선	대우건설	4,035	2,016	33.3
	대림산업	4,459	986	18.1
	현대중공업	20,076	1,259	5.9
조선	대우조선해양	10,370	98	0.9
	삼성중공업	11,322	434	3.7

※3월 말 기준, 1분기 사업보고서 기준, 기간제는 일용직, 파트타임 근무자 제외, 자료=금융감독원

경희대,135명 청소노동자 전원 정규직화

경희대가 자회사를 설립해 135명의 청소노동자 전원을 정규직으로 채용

이번 경희대의 정규직 전환 결정은 학내 비정규직 노동자들과 시급 인상을 놓고 대립하는 서울시내 주요 대학에도 영향을 끼칠 것으로 전망.

경희대가 산업기술 산학협력단 기술지주회사 산하의 자회사로 '케이에코텍'을 설립해 청소노동자 135명 전원을 정규직으로 채용.

경희대는 2015년부터 학교와 청소노동자, 희망제작소와 함께 학교 내 비정규직 문제 해결을 위해 '경희모델'을 추진해 왔다.

이로써 경희대 청소노동자 135명은 자회사와 고용 계약을 맺고 70세까지 정년을 보장받게 됐다.
임금 복지 등에 대한 세부 내용은 현재 조율 중.

조진원 케이에코텍 대표는 “이번 자회사 설립이 새로운 실험이기 때문에 이에 당사자와 행위자들이 숙고해서 좋은 모델로 발전할 수 있게 노력하겠다”

두산 정규직 전환대책 발표

두산과 두산인프라코어 양사의 계약·파견직 근로자의 정규직 전환과 협력업체·영세사내하도급업체 근로자, 저임금 용역·도급근로자 등에 대한 임금 및 복리후생 지원 정책발표

정규직 전환 대상은 상시·지속적 업무를 수행하는 계약직과 외부 파견업체에서 파견된 파견직 근로자이며 현재 450명 안팎.
계약직은 준비되는 대로 정규직으로 전환하고 사무지원 종사자를 포함한 파견직은 개별 계약 만료일 별로 신규채용 형식을 통해 정규직 전환을 시행할 방침

이와 함께 2·3차 협력업체 및 영세 사내하도급 근로자들의 임금격차 해소를 위해 1인당 월 10만원씩, 연간 120만원의 임금이 추가 지급

지원 대상은 두 회사에 대한 거래 의존도가 높은(35~50% 이상) 1차 협력업체의 2·3차 협력업체 소속 근로자와 사내 하도급업체 가운데 영세한 업체 소속 근로자들

CJ, 3008명 파견직 직접고용

CJ가 파견직 3008명을 직접 고용으로 전환

방송제작 직군, 조리원 직군 등을 직접 고용 형태로 전환하고, 무기계약직을 '서비스 전문직'으로 변경, 정규직에게만 제공해온 의료비 지원 혜택

이에 따라 프레시웨이 조리원 직군 2145명과 CJ E&M, 오쇼핑, 헬로비전의 방송제작 직군 291명, 사무보조직 572명 등 사업장에서 동종·유사 직무를 수행하거나 상시·지속 업무를 담당하는 파견직 3008명 직접 고용 대상

각 직군 별로는 파견회사와 계약이 만료되는 시기 등을 감안해 연내 순차적으로 진행될 예정

CJ는 이와 함께 사내 하도급 직원에 대해서는 올 하반기 중 각 계열사별로 고용형태 전환방식 및 시기에 대한 로드맵을 마련하고 구체적인 실행 방안을 발표할 계획

서비스직은 위상을 높이고 전문성을 강화해 고용의 질을 높이기로 했다. 무기계약직 호칭을 '서비스 전문직'으로 전문직 개념을 강화하고, 의료비 혜택을 추가해 정규직과의 격차를 줄이기로

한화,비정규직 850명 정규직 전환

한화그룹이 한화호텔&리조트, 한화갤러리아 등에서

상시적이고 지속적인 직무에 근무하는 서비스 계열사 비정규직 직원 850여명을

2017년 9월부터 내년 상반기(6월)까지 정규직으로 전환한다.

계열사별 정규직 전환 대상 직원은 한화호텔&리조트 등 서비스 계열사 660여명 등 총 850여명.

이번 정규직 전환대상자 850여명중 여성 대상인력은 430여명으로 전체 51%를 차지

한화호텔&리조트 정규직 전환 대상자들의 연령대를 분석해본 결과 20대가 76%를 차지했고 30대 15%, 40대 7%, 50대 2% 등으로 나타나.

한화그룹은 소속사별로 정규직 전환대상자에 대한 근무 성적 평가를 통해 17년 9월부터 내년 상반기까지 순차적으로 정규직 전환.

비정규직 정규직 전환 대상 선정 기준 수립_전환 방향성 수립(4/4)

노동계는 비정규직 구성원이 기존 정규직 구성원과 차별 받지 않도록 합리적 전환방식을 마련해야 한다고 주장하고 있음

노동계 주장

정규직 전환 쟁점

- 공공부문의 간접고용 한계 드러나...**
 - > 20여년간 해결되지 못했던 비정규직 남용과 차별의 사슬을 끊을 수 있을 것이라 기대
- 정규직화 비용보다 편익 크다...**
 - ✓ 별도직군으로 분리되면서, 임금 격차를 구조화했다는 점에서 한계가 드러남
 - ✓ 자회사 전환 시, 임금·노동조건에 차별이 있을 수 있음
- 임금격차 차별 ...**
 - ✓ 정규직 신입사원 연봉을 적용할 때 3년 이후 편익이 비용보다 높아 정규직화의 경제적 효과가 높은 것으로 판단됨
 - ✓ 직무급으로 전환해야 한다는 주장이 제기되고 있는데 합리적 차이를 설정하는 것이 아니라, 현격한 차별을 합리화하고 정당화하는 제도가 될 것이라는 우려가 있음

합리적 전환 방식을 통한 공공부문의 사회 책임성, 신분적 차별과 박탈감 해소를 통한 공정성 향상 가능



자회사 방식을 고민할 수 있으나, 차별이 지속되는 한계를 피할 수 있도록 설계 해야 함



불필요한 관리비용과 중간착취 이윤이 포함돼 있어 질약 가능



합리적으로 구분하는 수준에서 처우를 고려해야 한다

3. 도급 근로자 고용형태 전환

전환 시 고려사항 1

일시 전환

- 도급 계약 근로자 전원 일시 전환
- 관리 용이성
- 계약해지에 따른 위약금 문제 발생

단계적 전환

- 도급 계약 종료에 따른 단계적 전환
- 관리 복잡성, 전환 기간이 길어짐
- 새로운 인력계획 반영 가능성 있음

전환 시 고려사항 2

사업특성

인력 전환

- 도급 사업 폐업
- 법인해산

사업 인수

- 영업양수도
- 합병

전환 시 고려사항 3

관련법률 위반검토

상법

- 자회사 설립 시 자본, 주주구성 문제 등
- 인력의 부당유인 및 채용
- 다른 사업자의 사업활동에 심한 방해로 끼침 등

공정거래법

상법

상법 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과)
(2) 요건과 효과 (중략)
2) 물권전분할의 경우 근로관계의 승계여부는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳐야 함.

[참고 판례]

회사 분할에 따른 근로관계의 승계는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳐야 함. 절차적 정당성을 갖춘 경우에 한하여 허용되고, (중략) 또 이상의 사업을 영위하던 회사의 분할에 따라 일부 사업 부문이 신설회사에 승계되는 경우 분할하는 회사가 분할계획서에 대한 주주총회의 승인을 얻기 전에 미리 노동조합과 근로자들에게 회사 분할의 배경, 목적 및 시기, 승계되는 근로관계의 범위와 내용, 신설회사의 개요 및 업무 내용 등을 설명하고 이해와 협력을 구하는 절차를 거쳤다면 그 승계되는 사업에 관한 근로관계는 해당 근로자의 동의를 받지 못한 경우라도 신설회사에 승계되는 것이 원칙이다.

공정거래법

불공정거래행위의 유형 및 기준(제36조제1항 관련)
8. 사업활동 방해 (중략)
나. 인력의 부당유인·채용
다른 사업자의 인력을 부당하게 유인·채용하여 다른 사업자의 사업활동을 심히 관련하게 할 정도로 방해하는 행위

[관련 사례]

SK브로드밴드 정규직 전환 이견, 협력사 6곳 집단반발
노조는 SK 조처를 환영했다. 하지만 협력업체 일부는 자신들의 인력을 부당하게 빼가는 불공정 행위를 반발했다. 결국 공정거래위원회에 대한 신고와 이현희 SK브로드밴드 대표이사에 대한 행정고발까지 이어졌다. 사측과 노조 간의 고용조건 등에 대한 교섭도 이제 막 시작 단계다

비정규직의 정규직화에 따른 주요 예상 이슈

- 비용 효율성 변화**
 비용 효율성 변화에 따른 생산성 이슈
 • 인건비 및 인건비 상승분
 • 복리후생비
 • 각종 관리비 증가
- 정규직 전환 인력체계 구축**
 전환 대상자들을 위한 맞춤형 인력체계 구축 이슈
 • 기존 정규직과 차별화된 합리적 근간 마련을 위한 인사제도 구축
 • 채용/퇴직, 근로조건, 인사규정, 노사관계 등
- 도급 근로자 고용형태 전환**
 도급업체 근로자의 고용형태 전환 이슈
 • 일괄적 / 단계적 전환
 • 고용형태 전환과 관련된 법률 위반 검토
 • 사업특성에 따른 전환 범위 검토
- 기타**
 법률 및 노사관계상 문제 관리/대응 이슈
 • 신규 노조 설립
 • 기존 노조 가입
 • 근속연수 인정
 • 취업규칙 변경/개정

비정규직의 정규직화 방안 및 특징



구분		IN			OUT
		완전 통합	직군 분리	조직 분리	자회사 설립
사업 (전략)	모회사와 결합 강도	●	◐	◑	○
	시장변화 대응 유연도	○	◐	◑	◒
조직	조직구조 독립성	○	◐	◑	●
	조직몰입 및 숙련도	◐	◑	◒	●
직무	업무 분리 정도	○	◐	◑	●
인적자원	인건비 상승 최소화	○	◐	◑	●
	인력 운영 용이성	○	◐	◑	●

비정규직의 정규직 전환 핵심

동일가치 동일임금은 다른 가치의 노동에 대해서는 다른 임금을 지급하는 것이 타당하다는 정신이므로 정규직화 이슈에 있어 합리적인 차등의 근거를 마련하는 것이 매우 중요한 과제임



신인사제도 도입

- 인사규정, 취업규칙 등 제·개정
- 취업규칙 불이익변경 해당여부
- 기존 단체협약 상 인사제도 도입과 관련된 노조의 협의, 동의 규정 등 제약사항 검토

합리적 차등 근거

- 동일노동 동일임금에서의 '동일노동'
- 직무의 책임/역할, 자격/능력 등 명확화를 통한 노동의 동일성 기준 확립을 통한 차등 근거 마련
- 근로기준법상 균등한 처우 위반 문제
- 사회적 신분에 따른 차별 해당여부

정규직 전환 방식

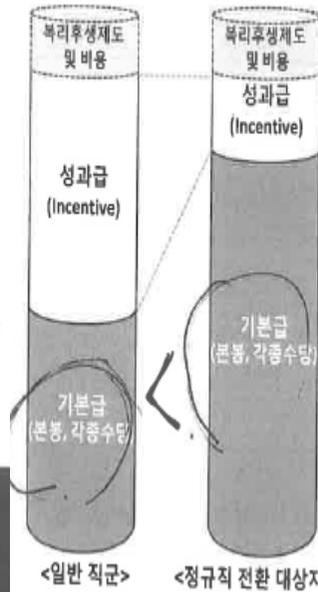
- 계속근로기간의 문제
 - 계속근로 인정 시, 퇴직금·연차유급휴가 등 문제
 - 신규채용 시, 경력인정의 기준 마련
- 선별적 전환 이슈
 - 비정규직 중 일부 근로자를 선별적으로 전환할 경우 선별기준 마련
- 자회사 설립 접근 시 개별근로자 동의 문제
 - 정책에 따른 개별 근로자 동의 필요

정규직 전환 방식

집단적 노사관계

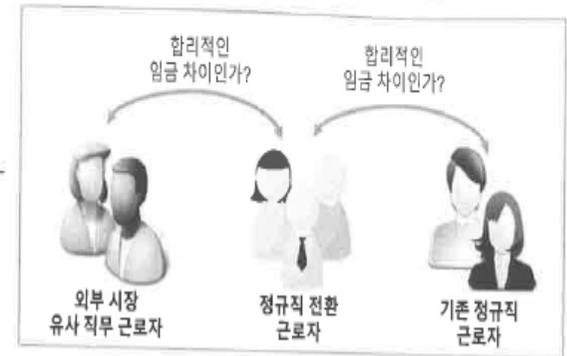
- 집단적 노사관계
- 복수노동조합 설립에 관한 이슈
- 교섭창구 단일화 및 교섭단위 분리 문제
- 노사협의회 설립 및 운영 이슈

임금 기본구성



“ 조직 내·외부 현황을 반영한 임금수준으로 구성원 만족도 및 인건비 효율성 확보 ”

★ 반드시 고려해야 할 사항 ★



8. 비정규직 정규직화를 위한 토론

기간제법 허점 활용한 학교, 버려진 학교비정규직

네 번의 계약해지 "무기계약 전환 대상자인 줄도 몰라" ... 기간제법 회피하려 14시간50분 쪼개기 근무도

○ 회니영 ○ 승인 2017.07.07.08:00 ○ 댓글 2

"자회사 형태 정규직 전환, 신카스트 체계 강화"

조돈문 교수 '문재인 정부의 비정규정책과 일자리위원회 과제' 토론회서

아산지역도 제조업 생산공정 불법파견 만연

민주노총, 불법파견업체 112곳 노동부 고발 ... "직접고용 시정명령 내려야"

○ 제정남 ○ 승인 2017.08.31 08:00 ○ 댓글 1

올해 비정규직을 정규직으로 전환한 주요 기업	자료: 각 업체
• SK그룹 - 고객상담원, 네트워크 관리 직원 등	5800명
• 이마트 - 전국 146개 매장 진열·판매 인력 등	1만2000명
• 한화그룹 - 호텔 서비스, 시설관리 직원 등	2043명
• 롯데마트 - 하도급 업체 소속 매장 관리 직원 등	1000명

현대중공업

정규직·비정규직노조가 함께 사내하청노조 집단 가입 운동을 시작하다

한국공항공사 노동자대표 10명 중 5명 협력업체 관리자

정규직 전환 노사전문가 협의기구 구성 논란 ... 공공연대노조 반대로 단장간사 선출 연기

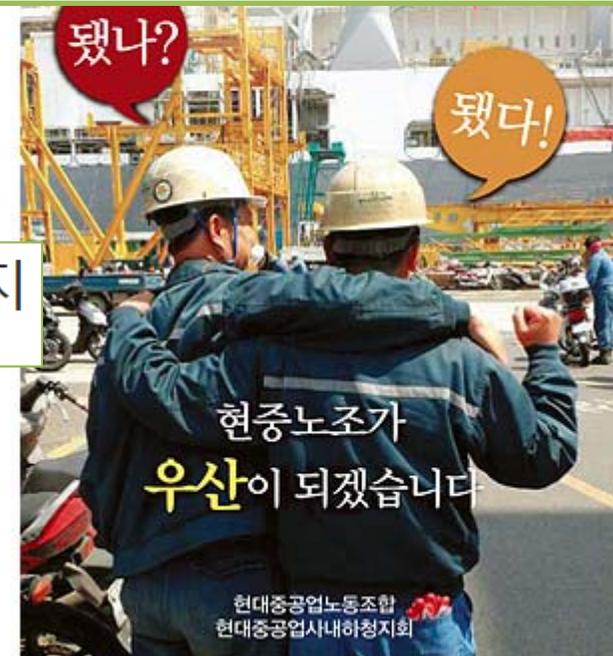
○ 회니영 ○ 승인 2017.09.25.08:00 ○ 댓글 0

전주시, 고용승계 원칙 어긴 대행업체 용역계약 해지

"다른 업체에 노동자 채용의사 타진할 것" ... 청소노동자 "정규직 전환 논의하자"

한화 비정규직 850명 내년 정규직화

입력: 2017-08-01 22:30 | 수정: 2017-08-01 22:40



우리는 무엇을 할 것인가?