



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



**저작자표시.** 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



**비영리.** 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



**변경금지.** 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

박 준 성 교수지도  
석사학위 청구논문

# 비정규직 고용차별 판정기준과 구제방안

-비정규직 보호법의 시사점 모색-

2008

성신여자대학교 인력대학원

인사관리전공

김 성 경

# 비정규직 고용차별 판정기준과 구제방안

-비정규직 보호법의 시사점 모색-

박 준 성 교수지도

이 논문을 석사학위논문으로 제출함

2007년 11월

성신여자대학교 인력대학원

인사관리전공

김 성 경

# 인 준 서

김성경의 석사학위 논문으로 인준함

심사위원\_\_\_\_\_인

심사위원\_\_\_\_\_인

심사위원\_\_\_\_\_인

성신여자대학교 인력대학원

## 논 문 개 요

인구구조의 변화, 산업구조 및 기술의 변화, 기업 경쟁력 여건의 글로벌화 등 수많은 요인과 고용형태의 다양화 속에서 증가하고 있는 비정규직의 남용을 방지하고 또한 불합리한 차별을 시정함으로써 비정규직에 대한 적절한 보호의 필요성이 대두되었고 이에 비정규직보호법이 제·개정되어 시행중이다.

1997년말 외환위기 이후 비정규직 규모가 지속적으로 증가하면서 2007. 8월에는 5,703천명에 달하고 있다.

2006. 8월 노동부의 비정규직에 대한 분석에 의하면, 기간제 근로자의 규모가 전체 비정규직의 49.9%로 외국에 비해 높은 수준이며, 시간제 근로자와 용역근로는 지속적으로 증가추세에 있다. 연령별 분포에서는 50세 이상 비중이 크게 증가함으로써 비정규직이 고령자 일자리 창출에 기여하고 있으며, 여성 비정규직 비율은 42.7%로 남성보다 12.3%p 높고 2·30대 후반에서 비정규직 비중이 크게 늘어나는 추세로서 특히 시간제 근로는 여성의 노동시장 재진입 통로로 작용하고 있다. 월평균 임금은 정규직의 62~65% 수준, 교육·훈련참여율도 정규직 보다 낮다. 또한 비정규직 선택의 자발적 동기가 2007. 8월 53.8%로 2006. 8월보다 263천명 증가하였으며, 비자발적 사유에서는 「당장 수입이 필요」가 65.2%로서 비정규직이 정규직 이동을 위한 디딤돌 역할을 수행하지 못하며 특히 30인 미만 사업장에 집중되고 있는 것으로 나타났다.

본 보고서에서는 특히 증가추세와 다양한 고용형태의 산업현장에서 자리매김하고 있는 비정규직에 대한 차별을 시정함으로써 진정 비정규직 보호와 노동시장의 건전한 발전에 이바지 하고자 차별의 개념, 차별금지에 대한 법 이론적 검토와 차별시정제도의 주요내용, 차별판정기준 등을 입증하고자 하였다.

제2장 비정규직 근로자와 보호입법에서는 비정규직 개념과 실태, 외국의 비정규직 보호법 및 비정규직 보호정책 수립과정과 법의 주요 내용을 정리해 보았다.

제3장에서는 본 보고서의 중점사항으로서 일반적인 차별의 개념을 살펴보고 차별금지에 관한 법 이론적 검토를 헌법상 차별심사와 현행 노동관계법령 및 그 외 법령의 차별금지 관련 제규정을 정리하였다. 이어 입법된 비정규직 근로자를 위한 차별시정제도 즉 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’ 과 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’ 및 ‘노동위원회법’ 의 제·개정 내용을 중심으로 제도의 특징 및 구조, 차별시정신청절차 및 당사자 관계, 차별적 처우의 해당

여부를 판정할 수 있는 비교주체, 비교대상 근로자 등에 대하여 일반적으로 노동부 등에서 발간된 책자를 중심으로 정리하였으며, 불리한 처우 또는 합리적 이유존부에 대한 판정기준을 헌법재판소 결정 다수와 외국의 사례들을 참고로 하였으며, 법 시행이후 지방노동위원회에서 결정된 차별시정신청사건의 판정요지도 정리해 보았다.

제4장에서는 「비정규직 활용전략 사업주 조사보고서」와 본 연구자가 설문 조사를 한 「비정규직 근로자 고용실태」에 대하여 분석한 결과, 비정규직 보호 강화로 고용이 줄어들 것이라는 일부 우려에도 불구하고 증가추세 속에서 비기간제 한시적 근로자의 장기계약으로의 전환이라든가 용역·파견근로자의 지속적인 증가를 보이고 있으며, 또한 기업에서는 결국 인건비 절약과 일시적 업무대체 즉 비용절감과 고용의 유연성을 위해 사용하고 있는 것으로 나타났다. 그리고 도·소매업, 음식·숙박업, 사업서비스업에서 비정규직 근로자의 비율이 높은 것을 알 수 있었다.

마지막으로 제5장에서는 다음과 같이 결론을 지었다.

입법과정부터 많은 논란이 있었고 2007. 7. 1. 법의 시행이후 기업의 인사관리형태의 변동과정에서 집단행동이 계속 이어지고 있는 상황도 있지만, 비정규직 근로자에 대한 대책을 추진 중이거나 수립중인 기업이 70%에 달하고 있는 것으로 나타나고 있다. 그래서 법 시행 전후 ‘언론 보도 등 여론의 추이’를 정리하였고, 노동부의 최근 ‘비정규직 통계’ 및 제4장의 비정규직 근로자 고용실태 조사 분석결과, 사업체의 고용구조가 비정규직 규모의 증가는 피할 수 없는 상황에 이르렀고, 어떤 고용형태로 사용하느냐에 대한 사용자의 선택권도 인정해 주어야 할 부분이었다. 그러나 정규직과 비정규직간에 불합리한 차별이 있다면 단연 시정하는 것이 마땅하고, 이 같은 차별시정부분에 대하여는 노동위원회 차별시정위원회 판정과 법원의 판례가 축적되면 차별유형이 정립될 것이나 그 과정에서 혼선은 불가피할 것이다.

결국 비정규직보호법의 입법취지를 구현하기 위해서는 비정규직 문제를 법제도 하나만으로 해결할 것은 아니다. 노사간 진솔하고 열린 대화를 통한 비정규직의 고용안정과 차별개선을 도모하는 선도적 사례가 많이 확산되고, 정부는 제도의 취지와 제도 개선 의지 등 문제해결에 많은 노력을 하여 노·사·정이 합쳐간다면 비정규직보호법의 안착은 멀지 않을 것으로 본다.

## 감사의 글

2005년 3월에 중앙인사위원회 주관 국내 대학원 석사과정 위탁교육생이 되어 언덕배기 학교를 처음 출석한 것이 엇그제 같은데 학위논문을 제출하게 되다니 참으로 감개가 무량함을 느낍니다. 2007년도 끝자락에 이 한편의 논문이 다사다난의 가운데 결실의 산출물이라고 감히 자랑하고픈 심경입니다. 위탁교육생으로 선발될 즈음에 본인은 노동부 근로기준국 비정규직대책과에 소속되어 비정규직 보호법안 입법예고를 준비하던 중이라 논문 제목도 『비정규직 고용차별 판정기준과 구제방안』으로 정하게 되었습니다. 본 보고서에서는 법 시행 후 나타나는 여러 가지 문제에 대한 검토는 뒤로 미루고, 단지 다양한 고용형태의 산업현장에서 증가추세에 있는 비정규직에 대한 불합리한 차별시정의 판단기준을 중점적으로 다루어 보았습니다. 외환위기 이후 비정규직에 대한 보호의 필요성이 대두되면서부터 입법을 위하여 정부와 연구기관 등에서 연구 검토한 문건을 정리한 것에 불과합니다만, 비정규직 문제의 조기 안착을 위해서는 법제도만으로 해결하기 보다는 노사간 진솔하고 열린 대화와 정부의 제도 취지와 제도의 개선 의지 등 지속적인 노력이 합해져야 된다는 점을 도출하고자 하였습니다.

많이 부족하오니 지도·편달 기다리겠습니다.

그리고 지면을 통하여 다음과 같이 감사의 뜻을 전하고자 합니다. 2007년 상반기 논문 제출기한을 넘기게 되어 그냥 포기해 버리려는 미흡한 저에게 아낌없는 용기와 권고를 하여주신 박준성 교수님 정말 감사합니다. 또한 심사위원 교수님의 지도에 감사드립니다. 제주와 서울을 오가면서 수업에 출석한 4학기 동안의 새벽 시간 공항버스 타는 곳까지 늘 태워다 주신 우리 집 큰언니 김현순 선생님과 형부, 제주공항까지 기꺼이 시간을 할애해 준 제주지역의 직원 여러분, 논문작성을 위한 설문대상 수집에 적극 협조하여 주신 여러 지청의 과장님과 SEMBA의 동기생, 특히 국민은행 김동웅차장님의 많은 도움에 깊이 감사드립니다.

끝으로 이 논문은 나의 수명 1년을 하루씩 바꿔서라도 보고 싶은 하늘나라에 계신 너무나 그리운 우리 어머니 故 최숙교 권사님께 바칩니다.

# - 목 차 -

1. 연구방법 및 범위 .....	1
2. 비정규직 근로자와 보호입법 .....	3
2-1. 비정규직 개념과 실태 .....	3
2-2. 외국의 비정규직 보호법 .....	9
2-3. 비정규직 보호 정책 수립 .....	14
2-4. 비정규직 보호법의 주요 내용 .....	18
3. 비정규직 근로자와 차별 .....	27
3-1. 차별의 개념 .....	27
3-2. 차별금지에 관한 법이론적 검토 .....	28
3-3. 비정규직 근로자의 차별시정제도 .....	38
4. 비정규직 근로자의 고용실태 조사 .....	64
4-1. 비정규직 활용전략 사업주 조사 보고서 .....	64
4-2. 비정규직 근로자 고용실태 조사 연구 .....	66
5. 비정규직 보호정책에 대한 논의 .....	73
5-1. 보호정책에 대한 여론 추이 .....	73
5-2. 비정규직 보호법의 시사점 .....	80
<참고문헌> .....	83
<ABSTRACT> .....	84
<부록(설문조사)> .....	88

## - 표 목 차 -

<표1> 비정규직 세부현황 .....	5
<표2> 취업자 증감 추이 .....	6
<표3> 취업선택 동기별 임금수준 및 사회보험 가입률 .....	8
<표4> OECD 회원국 기간제 규제 .....	12
<표5> 차별금지와 관련된 법규정 .....	37
<표6> 기간제법 및 개정파견법 적용대상 및 시행일 .....	43
<표7> 비정규직 근로자 고용형태 .....	69
<표8> 비정규직 사용하는 이유 .....	68
<표9> 기간제 근로자 대처 형태 .....	69
<표10> 정규직 근로자 고용 시 부담스러운 경우 .....	69
<표11> 비정규직 근로자 업무 수행여부 .....	70
<표12> 주요기업 비정규직 처우개선 대책 .....	75
<표13> 산업별 현황 .....	75

## - 그림 목 차 -

<그림1> 차별시정 제도의 구조 .....	42
<그림2> 비정규직 차별시정 처리 절차도 .....	63

## 1. 연구방법 및 범위

경제 환경의 변화 속에서 첫째 기술발달 등으로 인하여 종래와 다른 산업구조 및 노동과정이 형성되어 새로운 독자적인 유형의 노동형태로서 비정규직이 등장하게 되었고, 둘째 글로벌화의 경제 조류 가운데 기업이 생존을 위하여 취하는 고용유연성 전략으로 비정규직 근로형태 활성화의 흐름을 찾아볼 수 있다.

1997년말 외환위기 이후 비정규직 규모가 지속적으로 증가하면서 사회적으로 비정규직 문제가 제기되자 2001년 7월 발족한 노사정위원회 『비정규직 근로자 대책 특별위원회』는 비정규근로자의 권익보호와 노동시장의 장기적 발전을 기하기 위한 법·제도 개선 등을 논의하는 과정에서, 비정규 근로자의 범위 설정 및 통계개선, 근로감독강화, 사회보험의 적용확대 등에 대하여 제16차 회의(2002.5.6)에서 합의하여 그해 7.22일 의결한 바 있으며, 2년간 100여 차례 회의, 토론회, 실태조사를 거치면서 제도개선 방안을 논의하던 중 노사간 이견으로 합의에는 실패하고 2003. 7월 그간의 논의결과를 정부로 이송하였다.

정부는 노사정위원회의 논의결과를 토대로 ‘비정규직의 형태를 보다 유연하게 사용할 수 있는 여지를 만들어 줌’ 과 동시에 ‘비정규직 활용에 대한 사용자 의 남용의 여지 최소화’ 를 골자로 입법화를 추진하게 되었으며, 입법예고, 공청회 등 의견수렴 과정을 거쳐 2004. 11. 8. 비정규직 보호 관련 법안 - 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제정안」, 「과건근로자보호 등에 관한 법률 개정안」, 「노동위원회법 개정안」 - 을 국회에 제출하였다. 동 법안은 국회 본 회의에서 의결되기 까지 2년여의 기간이 걸렸는데 이는 비정규직의 남용을 방지하는 입법 정책적 수단을 둘러싼 노사정 이해관계자들의 이익조정이 쉽지 않아 장기간의 논쟁이 이어지는 우여곡절 끝에 2007년 7월 1일부터 시행되고 있다.

이제 비정규직보호법이 제·개정되어 시행된 지 넉 달째인 시점에서 관련법의 폐지, 악법이라는 부정적인 측면이 일부 사업장의 분규에서 표출되어지고 있으나, 2007년 7월 한국리서치(노동부 의뢰)의 조사보고서에 의하면 기간제 근로자 인력운용 등에 사업주들은 상당한 준비와 제도 개선 등 긍정적인 방향으로 시행예정 중에 있으며 아울러 정부에 대하여 2년 기간 제한 없이 사용할 수 있는 기간제 근로자의 범위를 넓게 인정·차별시정 판단기준 등을 쉽게 알려주기를 원하고 있다.

이에 본 연구자는 비정규직 개념 정리와 규모의 추이를 통하여 비정규직 보호

가 왜 필요한가, 입법이 되기까지의 정책형성과정을 살펴보면서 법령의 내용을 한번 짚어보고 나아가 외국제도는 어떠한지, 이어 비정규직 고용차별 판정기준 정립을 위하여 차별의 개념, 차별금지에 대한 법 이론적 검토를 거쳐서 비정규직 보호법에서의 차별시정제도의 의의와 제도의 주요내용, 유형별 차별기준, 차별적 처우에 대한 시정절차(구제방안)를 —비정규직 근로자의 보호제도에 대한 도입기간이 길다면 길고 짧다면 짧을 수 있겠으나— 그간 노동부와 연구기관, 중앙노동위원회의 보고서 등 관련 자료를 참고로 정리하고자 한다. 그리고 노동부의 비정규직 활용전략 사업주 보고서 및 연구자의 비정규직 근로자 고용실태 조사를 분석하였고, 마지막에는 비정규직 보호법 시행 전후 보호 정책에 대한 여론 추이 및 동향과 동법 시행의 시사점을 살펴봄으로써 비정규직보호법이 진정 비정규직 근로자의 근로조건 보호를 강화하고 노동시장의 건전한 발전에 이바지할 수 있도록 하는 데 조력하고자 한다.

## 2. 비정규직 근로자와 보호입법

### 2-1. 비정규직 개념과 실태

#### 2-1-1. 개념 및 범위

비정규직의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD는 임시직 근로자(temporary worker), 시간제근로자(part-time worker) 정도를 비정규직으로 파악하고, 임시직근로자에는 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함한다.

우리나라의 경우 외환위기 이후 비정규직의 개념 및 범위를 둘러싸고 논쟁이 지속됨에 따라 '02. 7월 노사정위원회 비정규특위에서 고용형태에 따른 분류 기준에 합의하였는데, 이에 의하면 비정규직은 고용형태를 기준으로 한시적 근

로자 또는 기간제 근로자, 시간제 근로자 및 비전형 근로자로 정의하였다. 즉 고용의 지속성 측면에서 본 한시적 근로자란 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자이며, 근로시간에 의한 시간제근로자는 근로시간이 짧은 파트타임 근로자를, 근로제공방식으로 구분하는 비전형 근로자는 파견근로자, 용역근로자, 특수고용 종사자, 재택 또는 가내 일을 하는 가정 내 근로자, 일일·호출 근로자를 뜻한다. 이처럼 노사정위원회의 합의기준에 의한 비정규직 범위는 외국에 비해 넓은 편이라고 할 수 있다. 또한 노사정 합의로 근로지속이 가능한 무기계약 근로자로서 종사상 지위가 임시직 또는 일용직에 속하는 고용의 불안정, 사회적 보호의 필요 및 그 근로계층이 광범위한 정규직을 ‘취약근로자’로 파악하기로 하였다.

이 같은 고용형태 분류는 정부와 노동계 모두 『통계청 경제활동인구조사』를 기초 자료로 사용하고 있는 바, 정부와 학계는 노사정 합의 기준에 의해 비정규직 규모를 파악하고 있는 반면, 노동계는 ‘취약근로자’도 비정규직의 범위에 포함하고 있어 비정규직의 규모에 대한 논란은 지속되고 있는 것이다.

여기서 『통계청 경제활동인구조사』에 대하여 정리하여 보면, 통계청 경활인구조사는 매월 실시하는 「본조사」와 연1회(8월) 실시하는 「부가조사」가 있으며('07년부터는 3·8월 연 2회 실시), 본 조사에서는 근로자를 종사자 지위에 따라 상용·임시·일용직으로 분류하고서는 우선 고용기간을 정한 경우에는 상용직(1년 이상), 임시직(1월 ~ 1년), 일용직(1월 미만)으로 구분한다. 그리고 고용기간을 정하지 않은 경우에는 퇴직금·상여금 등을 지급받고·회사의 인사규정에 의해 채용되는 경우에만 상용직으로 분류하고 나머지는 임시·일용직으로 분류한다.

부가조사에서는 고용형태에 따라 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자로 분류하는 것인데 이는 앞서 정리해 보았다.

여기서 살펴 볼 것은 노동계는 비정규직 범위를 경활인구 본조사상의 임시·일용직 근로자와 상용직 근로자중 부가조사상의 비정규직 근로자를 합하여(2006년 845만명, 임금근로자의 55.0%) 파악하고 있는 반면, 정부는 02. 7월 노사정위원회에서 합의한 바에 따라 경제활동인구 부가조사 상 고용형태에 따라 정의되는 한시적, 단시간, 비전형 근로자만을 포함하고 있다(2006년 546만명, 임금근로자의 35.5%)

## 2-1-2. 비정규직 현황

### 2-1-2-1. 비정규직의 추이

'01년 이후 지속 증가하던 비정규직 근로자는 '04년 이후 540만명 대에서 정체하고 있으며,<sup>1)</sup> 임금근로자중 비정규직 비율도 35~36% 수준에서 안정화 경향이며, '05년 이후 주로 정규직 위주로 일자리 창출되고 있는 추이를 보이고 있다.

〈표-1〉 비정규직 세부현황 <sup>2)</sup>

(단위 : 천명, %)

년도	임금근로자	정규직	비정규직(순계) <sup>3)</sup>	한시적근로자	기간제근로자	시간제근로자	비전형근로					
							소계	파견근로	용역근로	특수고용형태	가정내근로	일일(단기)근로
'01.8월	13,540 (100)	9,905 (73.2)	3,635 (26.8)	1,865 (13.8)	1,477 (10.9)	878 (6.5)	1,702 (12.6)	135 (1.0)	307 (2.3)	810 (6.0)	256 (1.9)	298 (2.2)
'02.8월	14,030 (100)	10,191 (72.6)	3,839 (27.4)	2,063 (14.7)	1,536 (10.9)	807 (5.8)	1,702 (12.6)	94 (0.7)	332 (2.4)	772 (5.5)	235 (1.7)	412 (2.9)
'03.8월	14,149 (100)	9,543 (67.4)	4,606 (32.6)	3,013 (21.3)	2,403 (17.0)	929 (6.6)	1,678 (11.9)	98 (0.7)	346 (2.4)	600 (4.2)	166 (1.2)	589 (4.2)
'04.8월	14,584 (100)	9,190 (63.0)	5,394 (37.0)	3,597 (24.7)	2,491 (17.1)	1,072 (7.4)	1,948 (13.4)	117 (0.8)	413 (2.8)	711 (4.9)	171 (1.2)	666 (4.6)
'05.8월	14,968 (100)	9,486 (63.4)	5,483 (36.6)	3,615 (24.2)	2,728 (18.2)	1,044 (7.0)	1,907 (12.7)	118 (0.8)	431 (2.9)	633 (4.2)	141 (0.9)	718 (4.8)
'06.8월	15,351 (100)	9,894 (64.5)	5,457 (35.5)	3,626 (23.6)	2,722 (17.7)	1,135 (7.4)	1,933 (12.6)	131 (0.9)	499 (3.2)	617 (4.0)	175 (1.1)	667 (4.3)

〈표-2〉 취업자 증감 추이(매년 8월 기준) <sup>4)</sup>

(단위 : 천명)

1) 2007.10.26. 노동부 발표는 2007.8월 비정규직 규모는 5,703천명으로 2006.8월보다 246천명 증가

2) 노동부 홈페이지

3) 각 고용형태별 중복인원을 제외하고 산정한 숫자

4) 노동부 홈페이지

구 분	' 02	' 03	' 04	' 05	' 06
취 업 자	485	-97	256	456	317
자영업자	-5	-216	-179	80	-65
정 규 직	286	-648	-353	296	408
비정규직	204	767	788	89	-26

### 2-1-2-2. 비정규직의 주요 특징

유형별 규모면에서 보면, 기간제 근로자의 규모가 49.9%로 가장 많은 비중을 차지하고 있으며, 고착화 경향을 보이고 있으나 외국에 비해 높은 수준이다.<sup>5)</sup> 시간제 근로자는 증가추세(' 02년 870천명 → ' 06년 1,135천명)이나 외국에 비해 낮은 비중을 차지하고 있으며,<sup>6)</sup> 비전형 근로는 전체적으로 변화가 없는 상황이나, 용역근로는 지속적으로 증가추세이다.<sup>7)</sup>

연령별 분포에서는, 비정규직 근로자 중 50세 이상 비중이 크게 증가함으로써 비정규직이 고령자 일자리 창출에 기여한 것으로 나타나고 있으며, 특히 ' 06년 시간제 근로자 증가분 9만천명 중 60세 이상이 43천명으로 47.3%를 차지한다.<sup>8)</sup>

성별로 비교해 보면, 여성 비정규직 비율이 42.7%로 남성보다 12.3%p 높은 것으로 나타나는데, 여성의 경우 20대 후반과 30대 후반에서 비정규직 비중이 크게 늘어남으로써 M자형 추세의 주요 요인으로 작용하며, 특히 시간제 근로는 여성이 남성의 2배 이상으로 노동시장 재진입 통로로 작용하고 있다.<sup>9)</sup>

임금 등 근로조건에서는, 월평균 임금수준은 정규직의 62~65% 수준에서 고착화경향을 보이고 있으며, 정규직과의 사회보험 가입률 격차는 완화추세이나 여전히 60% 수준을 하회하고 있으며, 비정규직의 교육·훈련 참여율도 정규직보다 낮은 것으로 나타났다.

### 2-1-2-3. 비정규직 선택 동기 분석

비정규직 선택의 자발적 동기가 51.5%<sup>10)</sup>, 비자발적 동기는 48.5%로 보여주

5) 한국 17.7%('06), 미국 4.0%('03), 일본 12.8%('03), 독일 12.7%('03)

6) 한국 7.4%('06), 미국 13.0%('03), 일본 24.9%('03), 독일 17.6%('03)

7) 332천명('02) → 413천명('04) → 431천명('05) → 499천명('06)

8) 비정규직 중 50세 이상 비중 : 24.6%('02) → 23.3%('04) → 24.5%('05) → 26.8%('06)

9) 시간제 근로 비중('06) : 여성 69.6%, 남성 30.4%

고 있는데, 자발적 비중은 파견근로 58.4%, 한시적 근로 57.3%로 높으나 일일근로, 가정내 근로는 특히 낮으며, 시간제 근로의 경우는 47.1%로 외국에 비해 매우 낮은 상황이다.<sup>11)</sup>

비자발적 사유 중 경력 축적 후 직장 이동, 교육훈련 및 취업준비 등 경력개발의 상승형 동기는 6.9%에 불과한 반면, 「당장 수입이 필요」가 65.2%, 「취업 불가능」이 19.4% 등으로 비정규직이 정규직 이동을 위한 디딤돌 역할을 수행하지 못하고 있는 것으로 보인다. 그리고 비자발적 비정규직의 특성으로는 50대 이상, 고졸 이하, 일용·용역·시간제에서 높게 나타나며,<sup>12)</sup> 기업 규모별로는 30인 미만 사업장에 집중(81.2%)되고 있다

비자발적 비정규직의 임금은 자발적 비정규직의 64%에 해당이 되며, 국민연금, 건강보험 등 사회보험 가입률도 자발적 비정규직과 비자발적 비정규직 간 3배 이상 차이를 보이고 있다.

〈표-3〉 취업선택 동기별 임금수준 및 사회보험 가입률 <sup>13)</sup>

(단위 : %)

구 분	정규직	비정규직		
		평균	자발적	비자발적
임금(시간당)	100	71.0	87.1	53.9
사 회 보 험	65~76	36~40	56~61	15~17

### 2-1-3. 비정규직 보호의 필요성

전기의 비정규직의 실태에서 보았듯이 '01년 이후 지속 증가하던 비정규직 근로자는 '04년 이후 540만명 대에서 정체하고 있는 상태라지만 21세기 지식 정보화 사회의 새로운 경제 환경, 외환위기로 초래된 경제위기의 극복과정, 산업 구조의 다변화·고도화 경향 속에 우리사회에는 기간제·시간제·비전형근로자(용역, 파견 등) 등 다양한 형태의 비정규직이 증가하고 있으며, 그 유형에서도 50세 이상의 고령자가 많고, 시간제 근로에서의 여성들의 노동시장 재진입 통로, 정규직의 65% 임금수준 및 교육·훈련참여율 저조, 특히 비자발적으로 비정규직을

10) 2007.10.26. 노동부 발표, 2007.8월 53.8%로 2006.8월보다 263천명 증가

11) 프랑스, 독일, 이탈리아 등 EU 15개국에서는 시간제 일자리의 자발적 선택은 83.1%(Eurostat, 2000)

12) 50대(61.9%), 60대 이상(63.0%), 고졸이하(85.9%), 일일(91.7%), 용역근로(53.3%), 시간제(52.9%)

13) 노동부 홈페이지

선택하면서 30인 미만 영세사업장에 집중 근로하고 있는 실태와 국민연금·건강보험 등 사회보험 가입률도 정규직의 1/3에 불과한 점 등 우리사회의 대표적인 사회 양극화 현상 중 하나로 부각되고 있다고 해도 과언이 아니다.

이 같은 비정규직을 차별과 남용으로부터 보호할 수 있는 법적·제도적 장치가 없는 실정에서 비정규직의 고용을 금지하자는 의견도 있으나, 인구구조의 변화, 산업구조의 변화, 기업 경쟁력 여건의 글로벌화, 기술의 변화 등 수많은 요인이 서로 영향을 주고받는 과정에서 발생하는 고용형태의 다양화는 부정할 수 없는 실정이며, 그 가운데서 자리매김 하고 있는 비정규직에 대한 적절한 보호를 함으로써 고용안정과 노동시장 유연화를 조화시킬 필요가 있다.

또한 기업에서도 합리적인 고용기준을 마련할 필요가 있다. 즉 숙련이 필요한 상시적 일자리에선 정규직을 고용하거나 아니면 상당기간 근무하고 있는 비정규직을 정규직으로 전환하도록 하는 법적·제도적 장치의 필요성은 아무리 강조해도 지나침이 없을 것이다.

## 2-2. 외국의 비정규직 보호법

### 2-2-1. 각국의 비정규직 관련 입법추이

#### 2-2-1-1. 유럽연합(EU) 국가

비정규직에 대한 고용규제를 엄격히 해오다 노동시장 유연화 정책에 따라 완화해 나가는 추세로서 독일은 판례에서 기간제 근로를 엄격히 제한하였으나 85년부터 입법을 통해 완화하였다.<sup>14)</sup>

파견근로 규제는 대폭 완화하는 추세인데 독일의 경우 파견근로자에 대한 차별금지원칙을 신설하면서 파견기간제한, 상용형 파견 등 각종규제를 폐지하였고, 그리스는 파견근로를 불법화하다 최근에 전면 허용하였다. 이 같은 노동시장 유연화 정책에 따라 비정규직이 증가하고 이들에 대한 차별문제가 대두되면서 입법적 규율이 늘어나게 되었는데 당초에는 산별 단체협약에 의해 기본 임금수준이 정해지므로 비정규직 차별정도가 심각하지는 않았으나 최근 비정규직 증가에 따라 사회문제화 되자 독일의 경우 1985년 파트타임, 2001년 기간제 근로자, 2003년 파견근로자에 대한 차별금지원칙을 명문화하였다.

EU차원에서 비정규직에 대한 지침을 마련하여 회원국간 비정규직 규제를 통합하고 있으며(EU지침은 회원국을 기속), 1997년 단시간근로자 지침(차별금

14) 18개월까지 정당한 사유없이 허용(1985년) → 2년으로 확대(1996년) → 정당한 사유범위 확대(2001년)

지, 단시간근로 촉진), 99년 기간제 근로자 지침(차별금지, 기간제 계약 반복갱신 규제) 제정하였다.

영국의 경우 비정규직 규제가 전혀 없다가 EU지침에 따라 단시간근로자보호법(2000년), 기간제근로자보호법(2002년)을 제정하였으며, 프랑스의 경우 동 지침보다 높은 보호를 하고 있었으나 2002년 사회현대화법에서 규제를 더욱 강화하였다. 15)

## 2-2-1-2. 미국, 일본

미국은 비정규직에 대한 특별한 법적규제 없으며, 일본의 경우는 단시간근로자법을 제정(93년)하여 파트타임에 대한 적절한 관리 및 처우개선 유도하며, 기간제 근로의 반복갱신은 법규정은 없으나 판례에 의해 제한하고 파견규제는 99년 이후 대폭 완화하였다.16)

## 2-1-2. 각국의 비정규직 보호법 내역

### 2-1-2-1. 차별금지에 관한 사항

EU는 1997. 12월 단시간근로자 지침을, 1999. 6월에는 기간제근로자 지침을 마련하였는데 그 내용은 단시간 근로자 또는 기간제 근로자임을 이유로 정당한 이유 없이 차별대우하지 못하며, 근로시간 및 근로기간에 따른 비례보호원칙을 규정하고 있다.

미국, 일본은 비정규직에 대한 동일노동 동일임금원칙이나 차별금지 원칙에 관한 법규정이 없으며, 영국의 경우는 2000. 7월 단시간근로자 차별금지법을, 2002. 10월에는 기간제 근로자 차별금지법을 시행하면서 객관적으로 정당한 사유가 없는 한 비교 가능한 통상 근로자보다 임금과 연금을 포함한 근로계약의 내용과 교육훈련 등에 있어 불리한 대우를 받지 아니하도록 규정하였으며, 또한 임금 또는 기타 급료 지급에 있어서 근로시간 또는 근로계약기간에 따른 비례보호원칙을 적용하도록 하였다. 이때 차별규정은 없다.

독일의 경우 2001. 1. 1. 시행 단시간근로 및 기간제 근로에 관한 법률에서 정당한 사유가 없는 한 단시간 또는 기간제 근로를 이유로 비교 가능한 통상근로자보다 불리한 처우를 금지하도록 하였으며, 이때 처벌은 없다. 그리고 임금 또는 여타 분할 가능한 금전적 급부의 경우 근로시간 또는 근로계약기간에 따른 비율에 상응하는 보장을 한다.

15) 기간제근로자 차별행위에 대한 벌칙 신설 등

16) 파견대상확대, 파견기간 완화 등

프랑스는 1979년부터 노동법전에서 입법적으로 규율<sup>17)</sup>하고 있는 바, 그 내용은 명시적인 입법규정과 근로계약 파기 관련 규정을 제외하고 통상근로자에게 적용되는 법규정, 단체협약 및 관행이 기간제 근로자에게도 적용하도록 하였다. 또한 동일 사업장내 동일한 자격조건을 가지고 동일한 직무를 수행하는 기간제 근로자에 대해 정규직과 동일임금을 지급하며, 단시간 근로자에게도 임금은 근로시간 및 재직기간을 고려하여 비례보호하고 그 외는 통상근로자와 동등한 권리를 보장한다.

#### 2-1-2-2. 기간제 근로에 관한 사항

ILO협약은 1982년 제158호 사용자 주도에 의한 고용종료에 의한 협약은 정하였는데, 사용자에게 의한 고용종료(해고)를 회피하기 위한 단기 고용계약의 갱신에 대해서는 충분한 보호조치가 취해지도록 하였다. 그리고 ILO권고(166호, '82년)에서는 기간제 근로계약의 남용을 방지하기 위해 규정될 수 있는(may be made) 사례(exmample) 중 하나로 사유제한 방식을 기술하였다.

EU는 1999년 기간제근로자 지침을 마련하였는데 그 내용은 기간제 근로계약의 반복갱신 남용 규제를 위해 계약연장을 위한 객관적 사유를 제한하고 기간제 근로의 총기간을 제한하며, 갱신했수 제한 중 하나 이상 조치를 국내법으로 정하도록 규정하였다. 이때 사유제한 방식은 옵션에 없다.

미국, 일본은 기간제 근로에 대한 법적 규율 없으며, 일본의 경우는 판례에서 반복 갱신된 근로계약에 대해 제한하고 있는 실정이다.

영국은 2002년에 기간제근로자 차별금지법을 시행하면서 정당한 사유가 없는 기간제 근로계약은 4년 이내에서만 유효하도록 하였고, 4년을 초과하여 기간제 근로계약을 갱신한 경우에는 정규직으로 간주한다.

독일의 경우는 2001년 단시간 및 기간제 근로에 관한 법률이 시행되었으며, 기간제 근로계약은 정당한 사유가 있는 경우에만 유효하며, 기간의 정함이 무효로 된 경우에는 무기계약으로 간주하였다. 그리고 계약기간(또는 최장 3년에 걸쳐 연장된 계약기간의 합)이 2년을 초과하지 않는 경우에는 정당한 사유가 없어도 유효하도록 하였다.<sup>18)</sup>

프랑스는 기간제 근로계약은 근로자의 대체, 업무의 일시적 증가 및 일시적 성격의 업무(계절적 업무, 기간제 고용이 관행화되어 있는接客업, 문화산업 등)에서만 가능(최장 24개월)하도록 하였다.

17) 2002년도에 동일노동 동일임금 조항에 대한 벌칙 신설하였는데 위반 시 25,000프랑<약5백만원> 벌금, 재범 시 50,000프랑 벌금 또는 6개월 구금형

18) "아젠다 2010" 개혁입법(2003년)에 의해 신규창업 시에는 4년까지 허용

〈표-4〉 OECD 회원국 기간제 규제(괄호안은 기간제 비율)

구 분	국 가
사유제한 있음 (11개국)	프랑스(14.9%), 이태리(9.5%), 스페인(31.5%), 그리스(12.9%), 핀란드(16.4%), 노르웨이(9.3%), 멕시코(19.7%), 뉴질랜드(-), 포르투갈(20.3%), 터키(15.2%), 스웨덴(14.8%)
사유제한 없음 (17개국)	호주(5.7%), 오스트리아(8.0%), 벨기에(8.8%), 캐나다(12.8%), 체코(9.0%), 덴마크(9.4%), 독일(12.7%), 헝가리(7.5%), 아일랜드(4.7%), 일본(12.8%), 한국(17%), 네덜란드(14.3%), 폴란드(11.9%), 슬로바키아(5.0%), 스위스(11.6%), 영국(6.7%), 미국(4.0%)

### 2-1-2-3. 파견 근로에 관한 사항

ILO협약은 1997년 제181호에 민간고용업체 협약으로 정하고 있다. 파견대상 업무(예 : Positive 또는 Negative List 방식)·파견기간에 대해 특정 방식·기간으로 제한하는 규정은 없으나, 다만, 일정 범주의 근로자 및 경제활동과 관련하여 민간고용업체(파견업체 포함)의 활동을 금지할 수 있음을 규정하였다.<sup>19)</sup>

영국, 미국, 호주 등 영미계의 경우는 등록·모집형으로 운영하여 파견대상, 파견기간 등 제한은 없다.

일본은 26개 업무만 허용하던 Positive List 방식을 1999년에 Negative List 방식으로 변경(건설·항만운송·경비·의료업 제외)하였으며, 파견기간은 3년(26개 전문직종은 제한 없음, 제조업은 1년), 휴지기간은 3개월(행정해석)로 변경한 바 있다.<sup>20)</sup>

독일은 건설업을 제외하고는 파견대상에 제한이 없으며, 파견근로자에 대한 차별처우를 금지(파견기간 제한 없음)하고 있다.<sup>21)</sup>

프랑스의 경우는 파견대상 제한은 없으나 일시적 고용의 필요성이 있는 경우에만 허용(기간제 근로 사용사유·기간과 동일)하며, 파견 유형은 일시사용 원칙에 따라 등록·모집형으로 운영한다. 그리고 휴지기간 제도에서는 동일업무에 종전 파견기간의 1/3이 경과하기 전에는 파견근로 사용을 금지하고 있다.<sup>22)</sup>

19) 유럽연합은 파견근로 지침 제정을 시도하였으나 회원국간 입장·여건 차이로 합의도출에 실패

20) 전문업종 : 프로그램 설계, 통역, 방송프로그램 연출, 청소 등이며, 상용형 파견은 신고제로, 등록·모집형은 허가제로 운영(등록·모집형이 85%)

21) 2003년 법개정으로 파견근로자 차별금지를 도입하고 대부분의 규제 폐지(파견기간 제한, 상용형 파견만 허용), 근로자파견을 금지하다가 위헌판결에 따라 1972년 파견법 제정

## 2-3. 비정규직 보호 정책 수립

### 2-3-1. 비정규직 보호입법 및 추진경과

#### 2-3-1-1. 노사정위원회 논의 시작

외환위기 이후 비정규직 문제가 제기되자 2001년 7월 노사정위원회 『비정규직근로자대책특별위원회』를 구성하여 비정규직 근로자의 권익보호와 노동시장의 장기적 발전을 위하여 총 114차 회의 개최 및 현장 실태조사, 워크숍·토론회 등의 논의를 하였으며, 노사간 이견으로 합의에 실패하고 '03. 7월 그간의 논의 결과인 「노사의견과 공익위원안」을 정부로 이송하였다.

#### 2-3-1-2. 정부 법안 국회 제출

정부는 노사정위원회의 논의결과를 토대로 입법예고, 공청회 등 의견수렴 과정을 거쳐 비정규직 보호관련 3개 법안<sup>23)</sup>을 '04.11. 8. 국회에 제출하였다.

#### 2-3-1-3. 국회 심의 및 의결

국회 환경노동위원회는 '04.12.7. 입법 공청회를 거쳐 법안을 법안심사소위원회로 회부하였고, 이후 '05. 2월 민주노동당의 물리적인 의사진행 방해로 인한 법안심의회 중단되는 등 파행을 겪었고, '05. 4월부터 6월 사이에 노사정 대화 15차례 개최, 같은 해 11월 열린우리당 주선으로 노사간 대화를 11차례 개최하였으나 합의 도출에는 도달하지 못하였다.

'05. 12월 국회 환경노동위원회 법안심사소위원회는 법안심의회를 재개하고 기간제 사용제한 방식, 파견근로 고용의무 등 핵심쟁점을 제외한 대부분의 사항을 잠정 의결하였으나 민주노동당의 의사진행 방해로 관련 회의 개최를 못하다가 '06. 2.27. 환노위 전체회의에서 열린우리당·한나라당 의원들이 남은 쟁점을 합의한 후 정부안을 수정의결하고 이를 법제사법위원회로 회부하게 되었다. 그해 4월 법사위 전체회의에 법안이 상정되었지만 한나라당의 불참으로 의결하지 못하고 6월 임시국회로 넘어가게 되었으나 의결하지 못하다가 결국 '06.11.30. 국회 본회의에 직권 상정하여 시행시기를 '07. 7. 1.로 조정하고 의결되었다.

22) '72년 파견법 제정에 따라 파견근로 허용

23) 『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한법률(제정)』, 『파견근로자 보호 등에 관한 법률(개정)』, 『노동위원회법(개정)』

## 2-3-2. 비정규직 고용개선 종합계획 수립

### 2-3-2-1. 수립 배경

전기 2-1-3. 『비정규직 보호의 필요성』에서와 같이 외환위기 이후 기업이 비정규직 고용을 크게 늘리면서 고용불안, 근로조건 차별 등 비정규직 문제가 사회적 현안으로 대두되자 정부는 비정규직 보호입법, 사회보험 확대적용, 취약 근로자 근로감독 강화 등 다양한 정책을 마련하여 추진하였으나, 고용개선, 직업 능력개발, 정규직 노동시장의 경직성 완화 등을 포함한 종합적인 접근이 미흡하다는 지적이 있었다.

이에 따라 비정규직 문제의 근본원인을 진단하고 이를 바탕으로 실효성 있는 대책을 마련하여 범정부적으로 추진하기 위해 '06. 4.11. 사람입국·일자리위원회가 제시한 「비정규직 실태 및 정책과제」를 기초로 「비정규직 고용개선 종합계획」을 수립하게 되었다.

### 2-3-2-2. 주요내용

#### i) 불합리한 차별해소

그간 조사에 의하면 비정규직은 정규직에 비해 임금이 62.6% 수준이고 사회보험가입률이 매우 낮은 등 차별을 받고 있는 것으로 나타나고 있어 이를 해소하기 위해 노동위원회에 차별시정위원회를 설치하고 차별기준을 마련하기로 하였다.

#### ii) 남용의 구조적 요인 제거

노동연구원 조사에 의하면 대기업은 주로 정규직 노동시장의 경직성 때문에 비정규직을 활용하고, 중소기업은 불공정한 하도급 거래 관행 때문에 비정규직을 사용하고 있는 것으로 나타나고 있으므로, 이 같은 대기업 노동시장의 경직성 완화를 위해서는 기업의 임금체계를 연공급 및 호봉체계 중심에서 성과급 및 직무급 체계로 전환하도록 지원할 계획이다.

아울러 우리나라 시간제 근로비율은 선진국에 비해 매우 낮은 형편으로 확인되어(선진국 : 15%, 우리나라 : 7%) 여성, 청소년 등을 중심으로 자발적인 시간제 근로가 활성화되도록 「시간제근로 전환 청구권제도」 등 제도적인 지원과, 중소기업의 불공정한 하도급 문제 해결을 위해 하도급 거래 실태조사를 강화하고 정부 조달입찰, 정책자금 지원 시 공정거래 실적을 반영하여 혜택 또는 불이익을 주는 체제를 범정부적으로 구축해 나갈 계획에 있다.

### iii) 비정규직의 정규직 전환 촉진

비정규직의 직업훈련 참여율은 7.1% 수준으로 정규직의 26.8%에 비해 매우 낮은 실정이며, 비정규직이 정규직으로 전환될 수 있기 위해서는 직업능력개발이 중요함에도 이처럼 훈련참여가 저조한 것은 훈련비가 사업주를 통해 지원되고 비정규직이 훈련을 위해 따로 시간을 내기 어려우며, 훈련기간 동안 생계비 지원을 받지 못하기 때문으로 분석된다.

따라서 비정규직에게 직접 훈련비를 지원하여 원하는 훈련을 받을 수 있도록 「직업능력개발카드제」를 도입하고, 훈련기간 중에 생계비를 지원하는 방안을 강구하며, 대기업과 중소기업이 공동 참여하는 훈련컨소시엄을 확대하여 훈련참여를 늘려나가고 있으며, 아울러 고용지원센터도 대폭 개편하여 비정규직이 정규직으로 전환될 수 있도록 고용지원서비스를 확대하였다.

### iv) 사회안전망 강화

현재의 사회안전망은 정규직 위주로 설계되어 비정규직이 소외되고 있다는 지적을 개선하기 위해 사업주가 사회보험을 가입하지 않더라도 근로자에게 먼저 급여를 지급하고 사후에 보험료를 납부하도록 하는 「선 급여지급, 후 보험료징수제도」를 활성화하고 수납율 제고를 위해서는 국세청이나 사회보험 기관 간에 자료를 연계하는 방법을 계획하고 있다.

## 2-3-3. 공공부문 비정규직 종합대책

' 03. 3월 노동부의 대통령 업무보고 시 공공부문 비정규직 실태조사 및 대책마련 지시를 시작으로 중앙행정기관, 공기업·산하기관, 지자체, 교육기관 등 공공부문 전반에 대한 실태조사를 실시하였고(' 03.10월 완료, 기획예산처), ' 03.11.8. 공공부문 비정규직 대책 마련을 위한 추진단을 구성하여 기본방향<sup>24)</sup>을 확정한 바 있으며, 그해 12.28.부터 ' 04. 5월 사이에는 종합대책안을 마련 국정현안조정회의, 관계차관회의, 관계 장관회의 등을 개최한 결과 ' 04.5.18. 국무회의에서 『공공부문 비정규직 대책』을 확정, 발표하였다.

위와 같이 대책 발표 후 공공부문 비정규직 대책 추진체계에 따라 부처별로 소관사항을 차질 없이 추진해 나가도록 하면서 여타 직종은 이번 대책을 참고

24) ·정규직과 비정규직 업무를 명확히 구분하여 인력을 합리적으로 운용

· 업무내용 등을 감안하여 단계적으로 비정규직 처우수준을 개선

· 공공부문 용역업체 소속 근로자의 근로조건 보호를 위한 정부용역계약제도 개선방안 강구

하여 각 부처별로 그해 9월말까지 개선대책을 마련, 관계부처(행자부, 예산처)와 협의하여 추진토록 하고 공기업·산하기관은 정부부문 대책을 참고하되 공기업의 자율성과 고용의 유연성을 고려하여 연말까지 개선대책 수립하여 개선토록 한 바 있다.

이후 '06. 4.26. 국정현안조정회의에서 2차 『공공부문 비정규직 대책』을 마련키로 결정하고 '06. 8. 2. 동 대책을 확정 후 당정협의를 거쳐 발표한 바 있다. 그 주요내용은 비정규직 사용관행 개선, 차별요인 해소 및 처우개선, 위법·탈법적 비정규직 사용 지도·감독, 합리적인 외주화(간접고용) 원칙 정립 등이다. 본 대책은 사기업의 비정규직 고용개선에 대한 선도적 역할을 한 것으로 보여진다.

## 2-4. 비정규직 보호법의 주요 내용

### 2-4-1. 비정규직에 대한 차별시정

근로기준법에서 국적·성별·신앙 기타 사회적 신분을 이유로 한 차별을, 남녀고용평등법에서 고용에 있어서의 남녀차별을 금지하고 있으나 고용형태를 이유로 한 차별처우 금지 규정은 없으므로 비정규직에 대한 임금 기타 근로조건의 차별이 사회 양극화의 원인 중 하나로 지적됨에 따라 노동시장의 건전한 발전과 사회통합을 위해 차별해소 방안을 마련한 것이다.

#### 2-4-1-1. 기간제·단시간·과견근로자에 대한 차별처우 금지

기간제 근로자의 경우 「사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다」고 규정하고 있다.

단시간 근로자에 대하여는 「사용자는 단시간 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니된다」고 규정하고 있는데 이는 기간제 근로자에 대한 규정과 동일한 방식으로 통상 근로자에 비해 단시간 근로자에 대한 차별금지를 규정하는 것이다.

과견근로자에 대한 차별처우 금지에 대하여는 「과견사업주와 사용사업주는 과견근로자임을 이유로 사용사업주 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하

는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니된다」고 규정하고 있으며, 여기서 파견근로자의 비교대상은 사용자사업주 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자이다.

#### 2-4-1-2. 차별적 처우의 정의

「차별적 처우」라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 의미하며, 업무의 경중, 생산성, 책임의 정도 등 합리적 이유에 의한 차이는 인정이 된다. 차별적 처우의 판단대상이 되는 임금 그 밖의 근로조건에는 근로시간, 휴일·휴가, 교육훈련, 안전보건, 재해보상, 해고 등 근로관계에서 발생하는 근로조건을 포함하며, 근로자 복지에 관한 사항도 근로조건에 해당하는 것이라면 차별금지대상이 될 것이다.

차별의 양태가 워낙 다양하여 세부적인 판단기준을 법으로 정하기는 어렵고, 향후 노동위원회의 판정이나 법원의 판결 등이 축적되어야 구체적인 판단기준이 형성될 것이다. 실제 판단에 있어서도 근로자 개인별 경력, 생산성 등에 따른 차별여부는 판단이 쉽지 않을 것이나, 취업규칙 등에 차별적 내용이 규정된 경우 등 명백한 차별의 경우에는 판단이 용이하여 조기에 시정이 가능할 것이다.

#### 2-4-1-3. 시정절차와 시정내용

「차별적 처우를 받은 비정규직 근로자」는 차별을 받은 날로부터 3월 이내에 노동위원회에 시정 신청이 가능하며, 계속되는 차별적 처우의 경우 그 종료일로부터 3월 이내에 신청하여야 한다.

차별과 관련한 분쟁의 입증책임은 사용자가 부담하도록 규정하는데 이는 근로자보다 사용자가 차별적 처우에 관련된 정보를 많이 보유하고 있어 근로자가 입증하는 데에 어려움이 많을 것이라는 점을 고려하였다고 하겠지만, 근로자는 차별 시정 신청 시 차별처우의 내용을 구체적으로 명시하고 쟁송 과정에서 자신의 주장을 입증할 만한 증거자료를 충실히 제시하여야 한다.

노동위원회의 조사과정에서 조정 또는 중재를 적극 활용하도록 하였으며, 특히 성립된 조정 또는 중재결정은 재판상 화해의 효력을 가지게 되어 보다 신속하고 손쉽게 시정하도록 하였다.

노동위원회는 차별처우라고 판정한 경우 사용자에게 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여 시정을 명령하며, 시정명령에는 차별적 행위의 중지뿐만 아니라 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 금전보상 등을 포함하도록 하였다.

#### 2-4-1-4. 벌칙, 과태료 및 시행시기

사용자는 비정규직 근로자가 「차별적 처우의 신청, 노동위원회에 참석·진술, 재심신청 또는 행정소송 제기, 차별시정명령 불이행 신고, 감독기관에 대한 통고」에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 등 불리한 처우를 하지 못하도록 규정하였다. 이를 위반하여 불리한 처우를 한 자에게는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금을 부과한다.

확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 불이행한 경우 1억원 이하 과태료가 부과되며, 차별시정명령 이행상황 제출요구를 정당한 이유 없이 응하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료가 부과된다.

시행시기에 대하여는 중소기업의 부담과 노무관리제도 정비시간 등을 고려하여 사업장 규모별로 단계적으로 시행되며<sup>25)</sup>, 시행일 이전에 차별이 발생하였다 라도 시행일 또는 그 이후에는 존재하지 않는 경우, 시행일 이전 차별에 대해 시행일 이후에 다룰 수는 없으며 소급적용은 불가하다. 즉 시행일 당일 또는 이후에 차별이 존재한 경우만 다룰 수 있겠다.

#### 2-4-2. 기간제 근로자의 남용 방지

그간의 사정을 보면 현행 근로기준법 제23조에서는 근로계약기간을 정하는 경우 1년을 상한으로 한다는 규정 뿐, 기간제 반복 갱신에 대해서는 제한 규정이 없어 총 사용기간을 제한하고 있지 않다. 판례는 기간제 근로계약의 반복 갱신을 일부 제한하고 있으나, 계약관행·당사자 의사·갱신에 대한 기대가능성·직무특성 등 다양한 사정들을 고려함에 따라 일관성이 없으며, 사용자들은 기간제 근로계약을 체결·반복 갱신함으로써 근로기준법의 해고제한 규정을 회피하는 수단으로 활용하고 있는 실정이다.

##### 2-4-2-1. 기간제근로자의 사용기간 제한

기간제 근로자의 계속 근로한 총 사용기간을 2년으로 제한하였다. 즉 사용자가 2년을 초과하여 사용할 때에는 기간의 정함이 없는 무기 근로계약을 체결

25) ▶ 300인 이상 및 공공부문 : '07. 7. 1 ▶ 299인~100인 이상 : '08.7. 1 ▶ 100인 미만 : '09. 7. 1

※ 차별시정 관련 규정을 제외한 기타 규정은 '07. 7. 1 시행

한 근로자로 간주하며, 2년 초과 사용 시 사용자가 기간제 근로자를 해고하고 자 하면 근로기준법 제30조의 「정당한 이유」가 있어야 한다. 따라서 2년을 초과하여 사용한 기간제 근로자를 근로계약기간의 만료를 이유로 고용을 종료 하면 「부당해고」에 해당된다.

**2-4-2-2. 사용기간 제한의 예외규정을 두어 기간제 근로의 사용기간에 제한을 두지 않았다.** 그 사유들은 다음과 같다.

하나, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우, 즉 건설공사 등 유기사업, 특정 프로그램 개발 또는 프로젝트 완수를 위해 고용하는 경우이다.

둘, 휴직·과건 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우로서 출산·질병·군 입대 등으로 인한 휴직이나 장기과건 근로자 대체 등이 해당된다.

셋, 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우로서 근로자가 생산적 향상 등을 위해 학업, 직업훈련을 수강하는 경우 그 기간 중에는 근로계약기간에 제한을 두지 않는다.

넷, 고령자고용촉진법 제2조제1호의 규정에 의한 고령자(만55세 이상인 자)와 근로계약을 체결하는 경우로서 연령 때문에 재취업이 어려운 조기퇴직자의 고용촉진을 위해 예외 허용하였다.

다섯, 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우에는 사용기간 제한에서 예외로 될 수가 있는데, 주로 의사·변호사 등 전문성과 직업능력이 높은 전문직종은 기간제한을 통해 보호할 필요성과 당위성이 상대적으로 낮기 때문에, 그리고 취로사업·자활사업·공공근로사업 등 정부시책사업은 참여자들의 생활안정, 취업기회 제공 등이 주된 목적으로서 일반적인 근로관계와 차이가 있고 국가예산을 통해 시행되므로 사업의 성격상 사업기간에 맞추어 기간제로 사용할 필요가 있기 때문에 제외되었다.

여섯, 그 밖에 고용환경 변화에 따라 시행령에서 탄력적으로 규정<sup>26)</sup>할 수 있도록 하되 앞서 기술한 경우에 준하는 정도의 합리적인 이유가 있는 경우 예외가 인정된다.

---

26) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 제3조제3항

### 2-4-2-3. 근로계약기간 상한 규정 폐지

기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한함에 따라 현행 근로기준법 제23조 근로계약기간 상한(1년) 규정 삭제하여(2006.12.21) 당사자가 기간제 근로 사용기간 범위 내에서 계약기간을 자유롭게 설정할 수 있도록 하였다.

### 2-4-2-4. 기간제 근로자의 무기계약 간주규정 적용시점

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」은 제정 법률로 시행일 이전에 대해서는 소급 적용되지 아니하므로 이를 명확히 하기 위하여 부칙에 경과규정을 두어 법 시행일 이후 기간제 근로계약이 체결·갱신되거나 기존의 근로계약기간을 연장하는 경우부터 적용되도록 하였다. 그리고 경과규정은 법 제4조에 대해서만 적용되며 타 조항은 적용되지 않으므로 차별과 관련해서는 '07. 7. 1. 이전 체결한 근로계약에 대해서도 '07. 7. 1. 이후 차별이 존재한다면 '07. 7. 1. 이후 다룰 수 있는 것으로 해석된다. 그러므로 법 시행일 이후 새로운 근로계약의 체결, 갱신 및 연장을 필요로 하지 않을 뿐 아니라 기간제 사용기간 2년의 제한을 회피하기 위해 일시적으로 근로관계를 중단했다가 다시 기간제로 사용하는 것은 탈법의 소지가 있으므로 공백기간의 길이 외에 근로계약의 동질성 여부, 재계약의 기대가능성, 고용관행 등을 종합적으로 고려하여 탈법여부를 판단해야 하겠다.

### 2-4-3. 단시간 근로자의 초과근로 제한

그간의 사정을 보면 현행 근로기준법에서는 법정근로시간 내에서는 단시간 근로자의 초과근로를 제한하는 별도의 규정이 없으며, 다만 법정근로시간을 초과한 연장근로에 대해서만 제한함으로써 단시간 근로자로 고용하여 과다하게 초과근로를 시키는 사례가 발생할 수 있다. 단시간 근로자의 경우 학업, 가사 등 개인적인 사정<sup>27)</sup>에 의해 단시간 근로를 선택한 경우도 많으므로 근로자와 사용자간에 정한 근로시간을 특별히 보호할 필요가 있다.

1) 법정근로시간 내라도 초과근로를 1주 12시간으로 제한하면서 1주간 12시간을 초과하여 근로하게 하는 경우 1천만원 이하의 벌금형을 부과하도록 하였으며, 단시간 근로자를 초과 근로하게 하는 경우 근로자의 동의를 필요로 하며, 동의 없는 연장근로 지시에 대한 거부권을 명시하였다. 아울러 사

27) 자발적 사유에 의한 단시간 근로자 : 47.1%(’06.8월, 경찰 부가조사)

용자의 부당한 초과근로 요구 거부행위에 대하여 해고 등 불이익 처우를 금지하도록 규정하였다.

2) 기간제 또는 단시간 근로자 권리보호를 위해 근로기준법이 정하고 있는 ‘임금에 관한 사항’ 외에 주요 근로조건에 대해서도 서면으로 명시<sup>28)</sup>토록 하며 이를 위반할 경우 500만원 이하 과태료를 부과하도록 하였다.

3) 단시간 근로자와 통상근로자간 전환을 촉진하기 위해 통상근로자 채용시 단시간 근로자의 우선 고용 노력뿐 아니라 가사, 학업 그 밖의 이유로 통상근로자가 단시간 근로를 희망할 경우 전환하도록 노력하여야 함을 규정하였다. 또한 사용자는 단시간 근로자에 대하여 소정(약정)근로일이 아닌 날에 근로시키거나, 소정근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서·취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시하여야 한다.

#### 2-4-4. 파견근로자 보호 강화 및 합리적 활용

파견근로자에 대한 불합리한 차별과 남용 및 불법 사용에 대한 개선방안을 마련하고 파견근로자 보호를 강화하기 위하여 파견근로자 보호 등에 관한 법률을 개정하였다. 그 주요내용은 파견근로자에 대한 차별금지 및 시정제도의 도입, 취업조건 등의 서면고지 의무화 등이다.

1) 당초에는 근로자 파견 대상 업무를 선진 외국과 같이 금지업무 열거방식(Negative list)으로 전환하는 것으로 검토하였으나 파견근로 확대를 반대하는 노동계의 정서 등을 고려하여 현행대로 「대상 업무 열거방식(Positive list)」으로 유지하면서 파견대상 업무 요건을 ‘전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무’에서 ‘전문지식·기술 또는 경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무’로 개정하여 시행령 개정 시 파견대상 업무를 26개(세세분류 138개)에서 32개(세세분류 197개)로 확대함으로써 현실에 맞게 조정하였다.

2) 개정 전의 1년 범위 내에서 1회에 한하여 파견기간을 연장할 수 있도록 한 연장횟수 제한규정을 삭제하고, 1회의 파견기간이 1년을 초과하지 아니

28) 서면 명시해야 할 근로조건 : 계약기간, 근로시간·휴게, 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법, 휴일·휴가, 취업장소 및 종사할 업무, 근로일 및 근로일별 근로시간(단시간 근로자에 한함) 등

하고 연장된 총 파견기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 내에서 파견기간 연장횟수에 대한 제한<sup>29)</sup>이 없어졌다. 그리고 재취업이 어려운 고령자(만 55세 이상)의 특성을 고려하여 파견기간 제한을 미적용 하였다. 즉 2년을 초과하여 파견기간 연장이 가능하도록 하였는데 연장횟수 및 총 파견기간에 대한 제한 없이 연장가능하나 파견계약 단위기간은 1년을 초과하지 못하도록 하였다.

3) 개정 전 파견법에는 파견기간 초과에 대한 고용의제<sup>30)</sup>만 규정되어 있고 기타 불법파견에는 규정이 없다보니 행정해석과 법원의 판례<sup>31)</sup>가 불일치하고, 고용의제는 당사자 의사와 관계없이 법률에 의해 고용관계가 직접 규정되기 때문에 고용형태·기간·임금 등 근로조건이 불명확하여 또 다른 분쟁<sup>32)</sup>을 야기하여 왔다.

그래서 사용사업주가 『i)상시파견대상이 아닌 업무로서 출산·질병·부상 또는 일시적·간헐적 인력확보 사유가 있는 경우가 아님에도 파견근로자를 사용하면서 사용기간이 2년을 초과한 경우 ii)금지업무에 파견근로자를 사용한 경우 iii)파견기간 관련 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 iv)허가받지 않고 근로자파견사업을 행하는 자로부터 파견 받아 사용하고 그 파견기간이 2년을 초과한 경우』에 해당될 경우 파견근로자를 직접 고용하여야 하는 고용의무가 부과되도록 하였다. 이때 고용의무는 요건이 충족되면 법규정에 의해 자동 발생되며, 행정관청의 적발, 근로자의 소송 제기 등에 의하여 발생하는 것은 아니다.

---

29) 6개월 파견계약 체결 후 총 기간 2년 내에서 파견기간을 3회 연장한 경우 현행법으로는 연장횟수 위반이나 개정법에서는 위반이 아님

30) 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견 근로자를 사용하는 경우, 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 간주

31) 대한송유관공사사건 : 대법원은 불법파견 고용의제를 부인한 하급심에 대한 상고를 본안 심리없이 기각

32) 근로계약관계는 당사자간 의사의 합치로 성립하는 것이 원칙이나, 고용의제는 근로계약 체결에 대한 의사가 없는데도 법률에 의해 근로계약관계를 형성하기 때문에 사적자치원칙에 배치

### 3. 비정규직 근로자와 차별

#### 3-1. 차별의 개념

##### 3-1-1. 차별의 의미

일반적으로 차별은 「같거나 유사한 상황에서 비교할 수 있는 상대에 비하여 덜 호의적으로 취급하는 것」으로 정의할 수 있으나, 이러한 차별의 개념은 그 사회에서 추구하는 이념적 전통, 역사·문화적 배경, 지배적인 차별 유형 등에 따라 달라질 수 있다. 현재 통용되는 『차별』이라는 용어는 강한 부정적인 어의를 띄고 있으나 원래 차별(discrimination)은 「구별을 해내는 능력(변별력)」을 가리키는 중립적인 용어였다. 차별이 사람들을 구별하는 특별한 방식과 동일시되고, 차별의 부정적 의미가 지배적으로 부각되기 시작한 것은 서구에서도 비교적 최근에 일어났다.

차별은 사회구성원 개개인의 특성·차이 등으로 인해 인간이 사회라는 조직체를 구성한 이래 현재에 이르기까지 존재하여 왔으며, 다양한 형태의 사회 구성원간·집단간의 차별이 심각한 수준에 이르렀다고 인식할 때 이를 해소하기 위하여 법·제도적으로 규제하게 되는데 초기에는 노예제도, 인종차별 등에서부터 출발하여 현재는 입법형태의 차이는 있으나 성별, 종교, 연령, 장애, 사회적 신분, 인종, 피부색, 출신국가, 출신민족, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 가족의 상황, 동성애 등과 같은 성적 성향, 병력, 정치적 견해 등 모든 행위를 차별금지대상으로 하고 있다.

우리나라의 경우 인종상 단일민족으로 구성되어 인종차별 등의 문제는 제기되지 않았으나 전통적인 유교사회에 기인한 士農工商, 남녀간의 차별(성차별) 등이 문제시 되어 왔으며, 외국과 마찬가지로 사회가 발전하고 권리의식 향상 등에 따라 사회 전반에 존재하는 다양한 차별의 해소에 대한 욕구가 확산되고, 근래에는 여성, 장애인, 학벌, 비정규직근로자, 외국인근로자에 대한 차별이 가장 심각한 문제로 대두되고 있다.

### 3-1-2. 직접차별과 간접차별의 구분

직접차별은 가장 일반적으로 알려진 형태의 차별로서, 개인 또는 집단을 대상으로 합리적인 이유 없이 성, 피부색, 종교, 인종, 국적 등을 이유로 어떤 사람을 다른 사람보다 비우호적으로 다루는 불평등 대우를 의미한다. 즉 차별의 사에 기하여 동일한 상황 또는 실질적으로 상이하지 않은 상황에 있는 비교대상에 대해 상이하게 대하는 것이며, 이때 비교에 의한 조건이나 취급의 상이에 대해 “합리적인 이유”가 있으면 차별로 인정되지 아니하며, 다르게 취급하려는 차별주체인 사용자의 의도가 필연적으로 전제된다.

간접차별은 그 자체로는 차별적인 요인을 내포하고 있지 않은 종합적인 제도나 기준이지만 이것을 적용한 결과 특정 인종이나 성별에 대해 불균등한 결과를 초래하는 불평등 효과를 의미하는데, 차별행위자의 의사에 관계없이 외견상 남녀에게 동일하게 적용될 수 있는 기준 등이 특정한 성에 대하여 불리한 효과를 가지는 경우에 인정된다. 이때 간접차별은 조건이 남녀에게 동일하게 적용되기 때문에 합리적인 이유인지 여부와 관계없이 그 조건 자체는 남녀 모두에게 적용가능하고 남녀 모두 그 조건을 충족할 수 있는 가능성이 있어야 한다. 또한 사용자의 주관적인 의사는 간접차별에서는 동일한 기준이 특정 성에 미치는 결과로 판단하므로 전제되지 않으며, 그 효과도 개인에게 미치는 것이 아니라 집단에 대해 미친다.

## 3-2. 차별금지에 관한 법 이론적 검토

### 3-2-1. 헌법상 차별심사

우리나라 헌법 제11조제1항은 「모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니 한다」라고 규정하고 있는 바, 성별, 종교, 사회적 신분은 예시적으로 보아야 하며 그 이외 학력·연령·출신지역 등 어떠한 사유로도 합리적인 이유 없는 차별을 하여서는 아니 된다.

#### 3-2-1-1. 차별금지 사유

먼저 성별에서 보면, 남녀는 법적으로 평등하며 남녀의 성을 이유로 한 차별

은 금지된다. 그러나 단순히 성을 근거로 한 차별이 아니라 남녀의 객관적인 생물학적 또는 기능적 차이에 근거한 차별이나 기타 합리적인 근거에 의한 차별은 인정된다. 헌법 제32조제4항에서는 여자의 고용·임금 및 근로조건에 있어서의 부당한 차별을 금지하고 있으며, 헌법 제36조제2항의 모성보호 및 헌법 제34조제3항의 여자의 복지와 권익의 향상 규정에 근거한 여성의 우대조치는 부당한 성차별이 아니라고 하였다. 우리나라에서 남녀차별을 금지한 법률로는 남녀고용평등법, 근로기준법이 대표적이다.

종교적인 면에서는 헌법 제20조제1항에서 종교의 자유를, 제2항에서 국교부인과 정교분리의 원칙을 규정하고 있다. 모든 종교에 대하여 국가의 중립을 지키고 있으며, 종교의 평등을 보장하고 차별의 근거를 배제하고 있다.

그리고 헌법상 사회적 신분에 대하여 우리나라 통설 및 헌법재판소의 입장은 후천적 신분설<sup>33)</sup>을 취하고 있으며, 헌법재판소는 헌법 제11조제1항에서 차별금지사유로 규정하고 있는 「사회적 신분」이란 사회에서 장기간 정하는 지위로서 일정한 사회적 평가를 수반하는 것을 의미한다고 할 것이므로 전과자도 사회적 신분에 해당된다<sup>34)</sup>

그 외 기타 사유에서는 성별·종교 및 사회적 신분은 예시적인 열거에 불과하므로 언어·인종·학력·출신지역·장애·정치적 신조·세계관 등 그 이외의 사유에 의한 차별도 허용되지 아니한다. 즉 사회적 특수계급의 부인, 영전일대의 원칙, 교육기회의 균등, 근로관계에서 여성차별 금지, 혼인과 가족생활에서의 양성평등, 선거와 선거운동에 있어서 평등, 균형 있는 국민경제발전, 지역간 균형 있는 발전 등이 이에 해당된다.

### 3-2-1-2. 차별금지 영역

먼저 정치적 영역에서의 평등권은 선거권, 피선거권, 국민투표권, 공무담임권 등을 들 수 있는데 헌법 제24조에서 선거권을, 제25조에서 공무담임권을, 제72조 및 제130조제2항에서 국민투표권 등 참정권을 부여하고 있다.

경제적 영역에서는 헌법상 경제적 평등이란 모든 사람을 경제적으로 똑같이 취급한다는 의미가 아니라 시장경제질서의 틀 안에서의 평등을 의미하는 것으로서, 헌법 제119조제1항에서 “국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하여 경

33) 선천적 신분은 물론 사용자, 근로자, 귀화자, 전과자 등과 같이 후천적으로 획득한 신분도 포함된다는 견해

34) 헌재 1995. 2.23.결정, (93헌바43)

제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다” 고 규정하고 있다.

사회적 영역에서의 차별금지란 거주, 이전, 공공시설의 이용, 혼인과 가정생활 영역에 있어서의 차별금지를 의미한다.

또한 문화적 영역에서의 차별금지란 교육을 받을 권리, 학문, 예술 기타 문화활동 영역에서의 차별금지를 의미하는데, 헌법 제31조제1항에 “모든 국민은 능력에 따라 균등하게 교육을 받을 권리를 가진다” 라고 규정하여 교육의 기회 균등을 보장하고 있다.

### 3-2-1-3. 차별심사 기준

평등권은 “본질적으로 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 취급할 것” 을 요구하며, 평등권 위반여부의 차별심사(사법심사)는 「본질적으로 동일한 것을 다르게 취급하는 차별이 있는지 여부」와 「그 차별에 헌법적으로 정당화될 수 있는 사유가 있는지 여부」의 두 단계에서 판단한다. 헌법재판소의 차별심사기준은 자의금지원칙에 의한 심사(완화된 심사기준)와 비례성원칙에 의한 심사기준(엄격한 심사기준)이 있다.

본질적인 차별대우에 대하여는 차별심사도 사실관계를 확정하는 것부터 시작하므로 우선적으로 사실관계의 비교를 통하여 본질적으로 같은 것을 다르게 차별취급하고 있는지 여부를 확인하기 위해서는 비교되는 집단간의 본질적인 동일성이 존재하는지의 여부를 파악하여야 한다. 그리고 서로 비교될 수 있는 두 집단(사실관계)은 모든 관점에서 완전히 동일한 것이 아니라 단지 일정 요소에 있어서 부분적으로 동일할 뿐이므로, 평등권의 적용은 부분적으로 일치하는 사실관계의 비교에서 출발하며, 비교집단이 본질적으로 동일한가의 판단은 심판대상인 당해 법규정의 의미와 목적을 통하여 이루어진다.

완화된 심사척도인 자의금지원칙에 의한 심사는 “차별을 정당화하는 합리적인 이유가 있는지” 를 기준으로 심사한다. 또한 엄격한 심사척도인 비례의 원칙에 의한 심사는 합리적 이유의 유무를 심사하는 것에 그치지 아니하고 “차별취급의 목적과 수단 사이에 비례관계가 성립하는지” 를 기준으로 심사한다.

차별심사기준으로서의 자의금지(합리성)원칙은 입법자에게 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 취급하는 것을 금지한다는데 의의가 있다. 이때 자의성은 “합리적인 이유의 결여” 를 의

미하므로 자의성의 심사에 있어서는 “차별의 합리적인 이유가 존재하는지” 여부만을 판단하면 된다.

평등원칙은 행위규범으로서 입법자에게 객관적으로 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게 규범의 대상을 실질적으로 평등하게 규율할 것을 요구하나, 헌법재판소의 심사기준이 되는 통제규범으로서의 평등원칙은 단지 자의적인 입법의 금지기준 만을 의미하게 되므로 헌법재판소는 입법자의 결정에서 차별을 정당화할 수 있는 다시 말하면 헌법에 따른 입법자의 평등실현의무는 헌법재판소에 대하여는 단지 자의금지원칙으로 그 의미가 한정 축소되므로 헌법재판소가 행하는 규범에 대한 심사는 그것이 가장 합리적이고 타당한 수단인가에 있지 아니하고 단지 입법자의 정치적 형성이 헌법적 한계 내에 머물고 있는가 하는 것에 국한될 수밖에 없다<sup>35)</sup>

비례의 원칙에 따른 심사는 “차별을 정당화하는 합리적인 이유가 있는지”를 판단하기 위하여 차별대우와 차별목적간의 상호관계를 비례의 원칙을 기준으로 하여 심사한다. 비례원칙에 입각한 심사는 “단순히 합리적인 이유의 존부 문제가 아니라 차별을 정당화하는 이유와 차별간의 상관관계에 대한 심사, 즉 비교대상간의 사실상의 차이의 성질과 비중 또는 입법목적(차별목적)이 비중과 차별의 정도에 적정한 균형관계가 이루어져 있는가”를 심사하는 것이다.

평등권의 침해 여부에 대한 심사는 그 심사기준에 따라 자의금지원칙에 의한 심사와 비례의 원칙에 의한 심사로 크게 나누어 볼 수 있다. 자의심사의 경우에는 차별을 정당화하는 합리적인 이유가 있는지 만을 심사하기 때문에 그에 해당하는 비교대상간의 사실상의 차이나 입법목적(차별목적)의 발견·확인에 그치는 반면에, 비례심사의 경우에는 단순히 합리적인 이유의 존부 문제가 아니라 차별을 정당화하는 이유와 차별간의 상관관계에 대한 심사, 즉 비교대상간의 사실상의 차이의 성질과 비중 또는 입법목적(차별목적)의 비중과 차별의 정도에 적정한 균형관계가 이루어져 있는가를 심사한다<sup>36)</sup>

#### 3-2-1-4. 차별심사척도와 비정규직 차별판단

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제8조에서는 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하고 있는데, “합리적인 이유”에 대해서

35) 헌재 1997. 1.16 결정, 90헌마110, 136 등

36) 헌재 2001. 2.22.결정, 2000헌마25

는 구체적으로 규정되어 있지 아니하다. 비정규직 차별판단에 있어 “합리적 이유”를 어떻게 볼 것인지에 따라 차별의 인정 범위가 달라질 수 있다. 즉 자의적이지 않아야 한다는 의미로 이해하는 경우, 합리적인 이유는 자의금지 원칙에 따라 판단하게 되므로 차별심사기준은 완화된 심사척도를 적용하게 되며, 사용자의 재량권(처분의 자유)은 상대적으로 폭넓게 인정되는 반면 차별의 인정범위는 좁아지게 된다. 그리고 자의적이지 않음은 당연하고 더 나아가 차별목적·수단 등이 균형을 이루어야 한다는 의미로 이해하는 경우, 합리적인 이유는 비례의 원칙에 따라 판단하게 되며, 차별심사기준은 엄격한 심사척도를 적용하게 되므로 사용자의 재량권(처분의 자유)은 상대적으로 좁아지게 되는 반면 차별의 인정범위는 폭이 넓어지게 된다.

위와 같이 헌법재판소의 평등권 위반에 대한 차별심사기준(자의금지 원칙, 비례의 원칙)은 비정규직 근로자의 차별판단에 있어서 중요한 의미를 가진다고 볼 수 있다.

헌법재판소의 차별심사기준에 따라 비정규직 차별 문제에 적용할 심사척도를 고려해 보면, 헌법재판소는 사회·경제적 영역에 대해서는 자의금지 원칙을, 헌법 스스로 차별 금지하는 영역에 대해서는 비례의 원칙을 적용하고 있는데 비정규직 차별문제는 경제적 영역에 속하는 사항이므로 자의금지원칙이 적용된다고 볼 수 있다.

따라서 비정규직 차별에 있어서 “합리적 이유”는 자의적이지 않아야 한다는 의미로 이해함이 타당하고, 차별심사기준은 완화된 심사척도(자의금지원칙)에 따라 판단하여야 할 것이다.

### 3-2-2. 현행 노동관계법령 등 차별금지 관련 제규정의 개관<sup>37)</sup>

현행 노동관계법 및 그 외 법령에는 차별금지와 관련된 많은 규정들이 산재해 있는데 이들을 간략히 개관하면(『기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률』의 차별에 대하여는 별도 검토), 근로기준법에는 제5조에서 균등 처우를<sup>38)</sup>, 제31조제2항에서는 경영상 이유에 의한 해고 시 여성 차별 금지를<sup>39)</sup>, 노동조합 및 노동관계조정법 제9조에는 노조 조합원에 대한 차별금지를<sup>40)</sup>, 과

37) 2006년 중앙노동위원회 연구용역과제 『비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 보고서』 참고

38) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 차별적 대우를 하지 못하며 국적, 신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

39) 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며, 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다. 이 경우 남녀의 성을 이유로 차별하여서는 아니된다.

견근로자 보호 등에 관한 법률 제21조는 파견근로자에 대한 부당한 차별처우 금지를<sup>41)</sup>, 제22조는 파견근로자의 인적요소를 이유로 근로자파견계약해지 금지를<sup>42)</sup>, 남녀고용평등법 제2조 및 제7조 내지 제11조는 채용 모집단계에서부터 해고에 이르기까지 전 근로관계 동안 여성 등을 이유로 부당하게 차별하는 것을 금지하는 규정을<sup>43)</sup>, 여성발전기본법 제17조 및 제18조에서 여성에 대한 차별금지를<sup>44)</sup>, 장애인고용촉진 및 직업재활훈련법 제4조는 장애인을 이유로

40) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종·종교·성별·정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

41) 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자가 사용자사업주의 사업내의 동일한 업무를 수행하는 동종근로자와 비교하여 부당하게 차별적 처우를 받지 아니하도록 하여야 한다.

42) ①사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니된다.

43) 제2조 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “차별이라 함은 사업주가 근로자에게 성별, 혼인, 가족 안에서의 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 달리하거나 그 밖의 불이익한 조치를 취하는 경우(사업주가 채용 또는 근로의 조건은 동일하게 적용하더라도 그 조건을 충족할 수 있는 남성 또는 여성이 다른 한 성에 비하여 현저히 적고 그로 인하여 특정 성에게 불리한 결과를 초래하며 그 조건이 정당한 것임을 입증할 수 없는 경우를 포함한다)를 말한다. 다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우를 제외한다.

가. 직무의 성격에 비추어 특정 성이 불가피하게 요구되는 경우

나. 근로여성의 임신·출산·수유 등 모성보호를 위한 조치를 취하는 경우

다. 그 밖에 이 법 또는 다른 법률에 의하여 적극적 고용개선조치를 취하는 경우

제7조 ①사업주는 근로자의 모집 및 채용에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

제8조 ①사업주는 동일한 사업내의 동일가치의 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.

③임금차별을 목적으로 사업주에 의하여 설립된 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

제9조 사업주는 임금외에 근로자의 생활을 보조하기 위한 금품의 지급 또는 자금의 융자 등 복리후생에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

제10조 사업주는 근로자의 교육·배치 및 승진에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다.

제11조 ①사업주는 근로자의 정년·퇴직 및 해고에 있어서 남녀를 차별하여서는 아니된다

②사업주는 근로여성의 혼인, 임신 또는 출산을 퇴직사유로 예정하는 근로계약을 체결하여서는 아니된다.

44) 제17조 ①국가 및 지방자치단체는 관계법률이 정하는 바에 의하여 근로자의 채용·교육훈련·승진·퇴직 등 고용전반에 걸쳐 남녀평등이 이루어지도록 하여야 한다.

③국가·지방자치단체 또는 사업주는 직장 내의 평등한 근무환경 조성을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.

제18조 ①국가 및 지방자치단체 또는 사업주는 여성의 임신·출산 및 수유기간 동안에 이들을 특별히 보호하며 이를 이유로 하여 불이익을 받지 아니하도록 하여야 한다.

②국가 및 지방자치단체는 취업여성의 임신·출산 및 수유와 관련한 모성보호비용

하는 차별처우금지를<sup>45)</sup>, 장애인복지법 제8조는 장애를 이유로 하는 일반적인 차별금지<sup>46)</sup>, 고령자고용촉진법 제4조의2는 고령자에 대한 차별처우금지를<sup>47)</sup>, 직업안정법 제2조는 직업소개 및 지도 등에 있어서 일반적인 차별금지를<sup>48)</sup>, 고용정책기본법 제19조는 고용과 관련한 일반적인 차별금지를<sup>49)</sup>, 국가유공자 예우 및 지원에 관한 법률 제36조는 동법에 의하여 취업된 자에 대한 불이익 처우금지를<sup>50)</sup>, 외국인근로자의고용 등에 관한 법률 제22조는 외국인에 대한 부당한 차별금지를<sup>51)</sup>, 그리고 국가인권위원회법 제2조 제4·5·7호에서 고용과 관련한 전반적인 차별금지를 설정하고 있으며, 국가인권위원회법에서 입법권고한 차별금지법(안) 제2조와 제12조 내지 제22조에서 고용과 관련한 차별금지와 전 근로관계과정에 걸친 차별의 금지를 규정하고 있다.

#### 〈표-5〉 차별금지와 관련된 법규정

- 
- 에 대하여 「사회보장기본법」에 의한 사회보험 및 재정 등을 통한 사회적 부담을 높여 나가도록 하여야 한다.
- 45) 제4조 ①사업주는 장애인의 고용에 관한 정부의 시책에 협조하여야 하며, 장애인이 가진 능력을 정당하게 평가하여 고용의 기회를 제공함과 동시에 적절한 고용관리를 행할 의무를 가진다.
- ②사업주는 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상의 차별대우를 하여서는 아니된다.
- 46) ①누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에 있어 차별을 받지 아니하고, 누구든지 장애를 이유로 정치·경제·사회·문화 생활의 모든 영역에서 장애인을 차별하여서는 아니된다.
- 47) 사업주는 근로자의 모집, 채용 또는 해고를 함에 있어 정당한 사유없이 고령자 또는 제15조제1항의 규정에 의한 준고령자임을 이유로 차별하여서는 아니된다.
- 48) 누구든지 성별·종교·사회적 신분 또는 혼인여부 등을 이유로 직업소개·직업지도 또는 고용관계의 결정에 있어서 차별대우를 받지 아니한다.
- 49) 제19조 ①사업주는 근로자를 모집·채용함에 있어서 합리적인 이유없이 성별, 신앙, 연령, 사회적 신분, 출신지역, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력등을 이유로 차별하여서는 아니되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.
- ②직업소개, 직업지도, 고용정보 제공 등 고용지원서비스를 제공하는 자는 그 업무를 수행함에 있어서 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 구직자를 차별하여서는 아니된다.
- ③직업능력개발훈련을 실시하는 자는 훈련대상자의 모집, 훈련의 실시 및 취업지원 등에 있어서 합리적인 이유 없이 성별 등을 이유로 훈련생을 차별하여서는 아니 된다.
- 50) 제36조 ①취업보호실시기관은 이 법에 의한 취업자(신규 채용자 포함)에 대하여 직급의 부여·보직·승진·승급 등 모든 처우에 있어서 채용의무에 따라 행한 채용을 사유로 다른 직위에 비하여 불이익한 대우를 하여서는 아니 된다.
- ②국가보훈처장은 취업보호실시기관이 제1항의 규정에 위반하여 이 법에 의한 취업자에게 차별대우를 한 것으로 인정되는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.
- ③제2항의 규정에 의하여 시정요구를 받은 취업보호실시기관은 이에 따른 시정조치를 하여야 하며 그 결과를 국가보훈처장에게 통보하여야 한다.
- 51) 사용자는 외국인근로자라는 이유로 부당한 차별적 처우를 하여서는 아니 된다

구 분	차별금지사유	차별금지영역	차별금지주체
헌 법	성별·종교·사회적 신분	생활의 모든 영역	모든 국민/기관
근로기준법	남녀·국적·신앙·사회적신분	근로관계 존속, 종료	사용자
남녀고용평등법	성별·혼인 또는 가족상의 지위·임신 출산 등	근로관계의 성립·존속·종료	사용자
파견근로자보호 등에 관한 법률	파견근로자의 성별·종교·사회적신분 또는 정당한 노동조합 활동 등	부당한 차별적 처우 근로자파견계약의 해지	파견/사용사업주 사용사업주
노동조합 및 노동관계조정법	인종·종교·성별·정당·신분	조합원 지위의 취득·유지 조합운영에의 참여	노동조합
고용정책기본법	성별·신앙·사회적신분·연령·출신지역·출신학교·혼인·임신·병력 등	근로관계의 성립(모집·채용)	사업주
여성발전기본법	성별·임신·출산 등	고용전반(채용·승진·교육 훈련 등)	국가 및 지방자치 단체
고령자고용촉진법	고령·준고령	근로관계의 성립·종료(모 집·채용·해고)	사업주
장애인고용촉진법	장애	근로관계의 성립·존속·종료	사업주
장애인복지법	장애	생활의 모든 영역	모든 국민
직업안정법	성별·혼인·사회적신분 또는 혼인 여부 등	직업소재·직업지도·고용 관계의 결정	고용정책운영기관 및 관련단체 등
국가인권위원회법	성별·종교·장애·나이 등	고용·재화이용·교육 등	법인·단체·사인
국가유공자법	이 법에 의한 취업	직급의 부여·보직·승진·승급 등	취업보호실시기관
차별금지법안	성별·장애·병력·나이·출신 국가 등	고용·재화이용·교육 등	모든 국민
외국인근로자법	국적	근로관계의 존속	사용자

### 3-3. 비정규직 근로자의 차별시정제도

#### 3-3-1. 의의 및 도입배경

##### 3-3-1-1. 제도의 의의

차별시정제도는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 새로이 도입된 제도이다. 차별시정제도는

사용자가 비정규직 근로자를 비교대상근로자 즉 무기계약·통상·직접고용근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통한 시정 절차를 마련하고 있다.

비정규직근로자에 대한 차별금지제도는 비정규직 근로자의 모든 근로조건을 정규직 근로자의 근로조건과 동일하게 대우하라는 것은 아니며, 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것이다. 즉 생산성·숙련도 차이 등 합리적 이유가 있는 경우에는 비정규직근로자에 대하여 차등 대우하는 것이 허용된다할 것이다.

### **3-3-1-2. 제도의 도입배경**

1997년 말 외환위기 이후 비정규직의 규모가 지속적으로 증가하여 전체 임금근로자의 1/3을 넘어선 546만명(2006년 8월, 경활인구조사)이며, 비정규직의 월평균임금은 정규직의 62.8%에 불과하여 상당한 격차가 있는 것으로 확인되었고, 비정규직에 대한 실효성 있는 차별해소는 직접적으로는 근로조건 향상에, 간접적으로는 비정규직의 남용억제에, 사회적으로는 사회양극화 문제 해결에 기여할 것으로 기대된다.

### 3-3-2. 특징 및 구조

#### 3-3-2-1. 제도의 특징

본래적 의미의 차별은 동일한 행위주체가 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게 취급할 때 발생하는 것이다. 즉, 전통적인 차별금지법은 동일한 사용자에게 고용된 근로자 사이에 적용되는 것이 원칙이다. 이와 같이 기간제법 상 비정규직에 대한 차별은 동일한 사용자가 정규직과 비정규직 사이에 자의적으로 불리한 처우를 하는 경우에 발생하게 된다.

그리고 파견법상 차별금지 규정은 파견사업주가 아닌 사용자에게 고용된 근로자를 비교대상근로자로 한다는 점에서 동일한 사용자에게 의한 본래적 의미의 차별을 금지하는 것이 아니다. 즉 파견근로자 보호를 위하여 마련된 입법정책적인 차별금지제도인 것이다. 이는 파견근로자가 파견사업주에게 고용되었으나 업무상 지휘명령은 사용자로부터 받는다는 현실을 반영하는 것이다. 따라서 기간제·단시간 근로자와 파견근로자에 대한 차별시정제도는 비록 동일한 형식으로 규정되어 있다 하더라도 고용관계와 사용관계가 분리된 파견근로의 특성에 비추어 실질적으로 내용상 및 해석상 차이가 있을 수 있다.

#### 3-3-2-2. 제도의 구조

##### i) 차별처우 금지영역

차별처우가 금지되는 영역은 ‘임금’ 및 ‘그 밖의 근로조건 등’이다. “임금”이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖에 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품<sup>52)</sup>을 말한다. ‘그 밖의 근로조건 등’은 채용이후 근로관계에서 발생하는 근로시간, 휴일, 휴가, 안전과 보건, 재해보상 등으로서 근로기준법이 규율하는 근로조건과 단체협약·취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건이 포함될 수 있다.

##### ii) 인과관계

---

52) 근로기준법 제2조제5호

비정규직보호법의 차별금지 조항은 비정규직근로자임을 ‘이유로’ 차별적 처우를 하지 못하도록 규정하여 ‘비정규직’ 고용형태와 ‘차별적 처우’ 사이에 인과관계가 있을 것을 요구한다. 이 경우 인과관계는 객관적 인과관계를 의미하는 것으로서 사용자의 주관적인 차별의사 존재여부와 관계없이 객관적으로 보아 ‘차별’이 있고, 그 차별이 ‘비정규직’이란 점에서 기인한 것으로 볼 수 있다면 객관적 인과관계가 있는 것으로 인정될 수 있을 것이다. 비정규직보호법이 차별관련 입증책임을 사용자가 부담하도록 입증책임의 전환을 규정하고 있으므로, 사용자의 주관적인 차별의사를 문제 삼지 않고 실제로 나타난 ‘차별’이란 결과만을 대상으로 하여 합리적인 차별인지를 판단하려는 것이라고 볼 수 있다.

### iii) 차별시정신청권자와 시정신청 대상

차별시정신청권자는 기간제 근로자, 단시간근로자, 파견근로자이며, 정규직근로자는 비정규직보호법의 규정을 근거로 차별시정을 신청할 수 없다. 또한 ‘불리한 처우’가 있는 경우에만 시정신청을 할 수 있다.

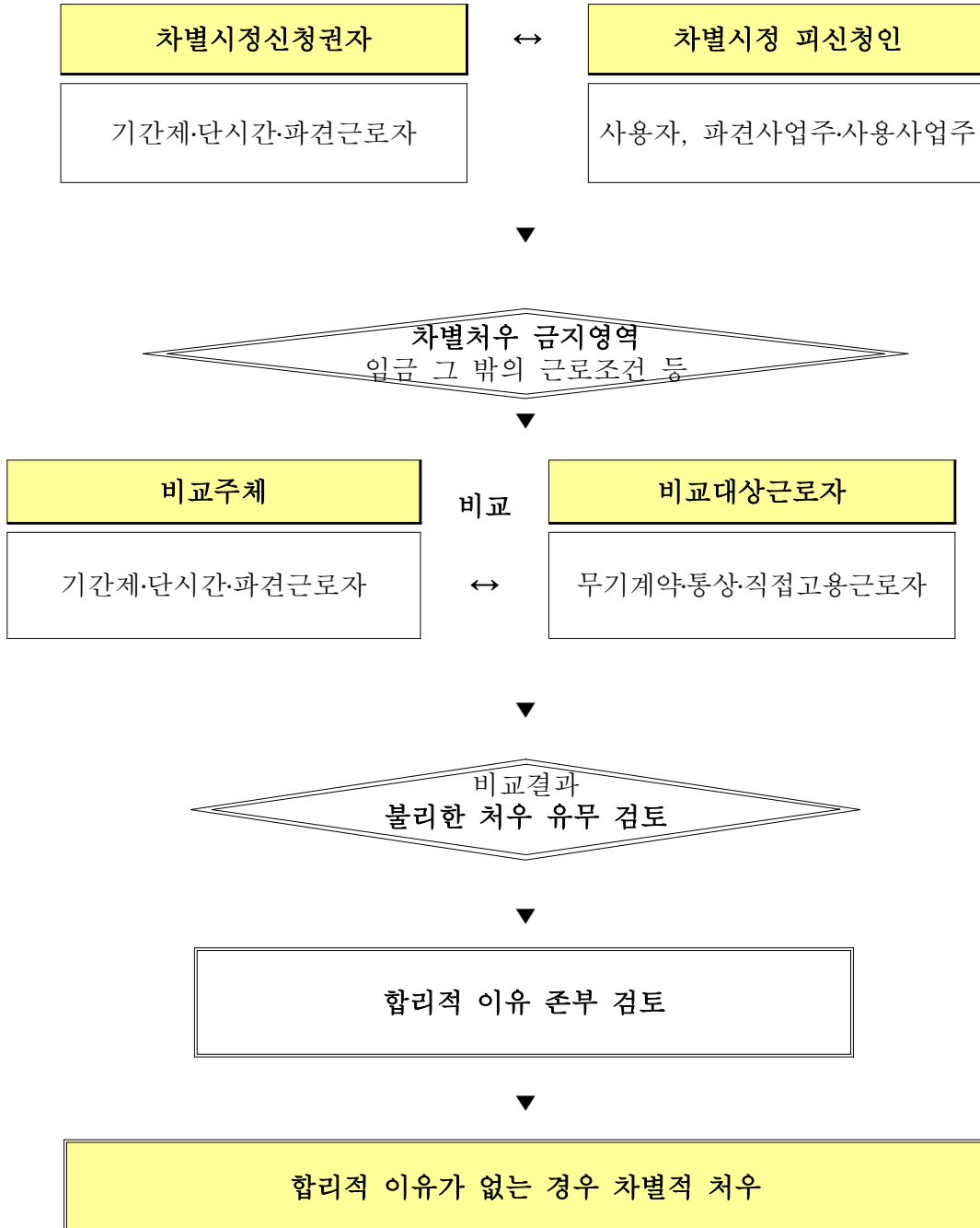
### iv) 구제기관 및 시정명령 내용

비정규직보호법상의 차별처우는 다른 법률에서 정하고 있는 구제기관 및 구제절차와 구분하여 노동위원회를 통한 독자적인 구제기관 및 구제절차를 갖고 있으며, 노동위원회는 신청사건에 대한 조사와 심문·판정회의를 거쳐 차별로 인정될 경우 차별행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등의 시정명령을 내리게 되는데 해당 사안의 특성과 차별행위의 성질 및 책임주체 등을 감안하여 판단하게 된다.

### v) 시정명령 불이행시 과태료 부과

차별처우를 한 경우 차별행위 그 자체에 대해서는 벌칙이 부과되지 않는다. 차별적 처우로 판정한 노동위원회의 시정명령이 확정된 후에도 사용자가 정당한 이유 없이 이행하지 않을 경우 노동부장관이 사용자에게 1억원 이하의 과태료를 부과하게 된다. 또한 노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있으며, 정당한 이유 없이 이행상황 제출요구에 불응하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

〈그림-1〉 차별 시정제도의 구조



### 3-3-3. 차별시정제도의 적용범위 및 적용시기

#### 3-3-3-1. 적용원칙

기간제법 및 개정 파견법은 2007년 7월 1일부터 시행되고 있으며, 차별적 처우 금지 및 시정 관련 규정은 중소기업의 부담을 감안하여 사업장 규모별로 단계적으로 시기를 정하고 있다. 다만 공공부문은 상시근로자수와 관계없이 2007년 7월 1일부터 적용된다. 차별적 처우에 대한 시정신청은 법 시행(적용) 이후에 발생한 차별적 처우만을 대상으로 하며, 법 시행(적용) 이전에 발생한 차별적 처우에 대해서는 법을 소급하여 적용하지 않는다.

<표-6> 기간제법 및 개정 파견법 적용대상 및 시행일

적용대상 사업 또는 사업장	시행일
○ 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업(장) ○ 국가 및 지방자치단체의 기관 등(공공부문)	2007. 7. 1.
○ 상시 100인이상 300인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)	2008. 7. 1.
○ 상시 100인 미만의 근로자를 사용하는 사업(장)	2009. 7. 1.
○ 상시 5인 미만 근로자를 사용하는 사업(장)	적용제외

#### 3-3-3-2. 상시근로자수 산정기준 및 산정범위

상시근로자수 산정기준은 ‘사업 또는 사업장’ 단위이며, 이 경우 ‘사업 또는 사업장’은 일정한 장소에서 유기적 조직 하에 업으로서 계속적으로 행해지는 것을 의미한다. 또한 ‘사업 또는 사업장’은 비교대상근로자를 선정하는 단위로도 적용된다. 그러나 파견법의 차별처우금지규정 적용여부를 위한 상시근로자수 산정은 사용자사업주의 ‘사업 또는 사업장’을 기준으로 하면 된다.

기간제법을 적용할 경우 상시근로자수 산정범위는 사용자가 직접 고용하고 있는 모든 근로자(일용직, 단시간 근로자, 기간제 근로자, 외국인 근로자 등)를 포함하되 사용자가 직접 고용하지 않은 근로자(사내하청근로자, 파견근로자 등)는 제외한다. 즉 기간제 및 단시간근로자에 대한 차별처우 금지의무는 사용자가 ‘직접’ 고용한 기간제(단시간)근로자를 무기계약(통상)근로자에 비하여 불합리하게 차별하는 것을 금지하는 것이므로 상시근로자수 산정에는 직접 고용한 근로자만을 포함한다

다음 파견법을 적용할 경우에는 사용사업주가 직접 고용한 모든 근로자를 포함하되 파견근로자는 제외한다. 상시근로자수를 기준으로 법 적용범위 및 시행 시기를 판단하는 것은 비교대상근로자가 존재하는지 여부와 사용자의 법 준수 능력 등을 종합적으로 감안하여 차별판단이 가능해야 하므로 직접 고용한 근로자만을 대상으로 한다. 즉 사용사업주가 직접 고용하지 않은 사내하청근로자, 파견근로자 등은 제외된다. 그리고 상시근로자수 산정에 따른 법적용 여부 판단은 차별시정 신청 당시가 아니라 차별적 처우가 있었던 때를 기준으로 하므로 비정규직 근로자가 차별시정 신청을 할 당시에는 적용시기가 아니더라도 차별적 처우가 있었던 당시 적용시기라면 차별여부 판단이 가능하다.

### 3-3-4. 기간제·단시간근로자에 대한 차별시정제도

#### 3-3-4-1. 차별시정신청권자

사용자의 차별처우로부터 보호를 받을 수 있는 차별시정신청권자는 근로기준법상 근로자로서 기간제 및 단시간근로자이어야 한다. 근로기준법상 근로자가 아닌 자가 노동위원회에 차별시정을 신청하더라도 신청자격이 없음을 이유로 각하결정하게 된다.

#### 3-3-4-2. 정의 및 범위

기간제 근로자라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자를 말하며, 기간을 정한 사유기간의 장단·계약직, 촉탁직, 일용공, 임시공, 계절근로자, 계약사원, 아르바이트, 촉탁사원, 파트타임 사원 등 명칭 등에 관계없이 근로계약에 기간을 정하여 고용된 근로자를 말한다. 다만, 근로계약기간이 정해져 있더라도 동 기간의 만료가 근로계약 종료의 의미가 아닌, 연봉계약기간 등과 같이 동일한 임금조건이 유지되는 기간과 같은 의미로 해석되는 경우에는 기간제 근로계약으로 볼 수 없다.

단시간근로자는 근로기준법상 1주 동안의 소정근로시간이 당해 사업장에서 같은 종류의 업무에 종사하는 통상근로자의 1주 동안의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다. 단시간 근로자 역시 아르바이트·파트타임·시간제사원 등의 명칭을 문제 삼지 않으며, 소정 근로시간의 짧은 정도는 무관하므로, 소정 근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간근로자(초단시간근로자)도 이에 해당된다.

그리고 중요한 것은 기간제·단시간근로자 인정여부에 대한 판단은 차별시정

신청 당시가 아니라 사용자에 의한 차별처우가 있었던 때를 기준으로 한다는 것이다. 즉 사용자가 차별행위를 했을 당시 기간제·단시간근로자였으나 퇴사 및 고용형태의 전환 등으로 인해 차별시정 신청 시에 기간제·단시간 근로자가 아닌 경우(예 ; 실업자 등)에도 차별시정신청권자가 될 수 있다.

### 3-3-4-3. 차별처우 금지주체로서의 사용자

차별적 처우가 금지되는 사용자는 근로기준법상의 사용자 즉 사업주, 사업의 경영담당자, 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다. 이는 기간제·단시간근로자를 고용한 사업주(계약체결당사자)뿐만 아니라, 사업주의 이익을 위하여 사업주로부터 인사·급여·인사관리 등의 근로조건을 결정하거나 업무 관련 지휘·명령 및 감독을 할 수 있는 책임과 권한을 부여 받은 자 즉 영업소장·지점장·공장장·인사담당자 등이 이에 해당된다고 하겠다.

차별시정 피신청인 및 시정명령 이행의무자로서의 사용자는 시정명령을 받는 자 내지는 시정명령 불이행시 부과되는 과태료 납부의 책임이 있는 자로서 근로계약 체결당사자인 사업주에 한정된다. 개인기업인 경우에는 개인, 법인인 경우에는 법인 그 자체이다. 현실적으로 차별적 처우를 행한 이익대표자(근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자)는 사업주의 의사를 실현하는 행위자이므로 이들에 의한 차별처우에 대해서도 사업주를 피신청인으로 한다. 근로계약서에 명시된 사용자가 법인의 대표이사가 아니라 법인의 조직부문의 장 또는 지점장 등으로 되어 있는 경우 차별시정 신청의 상대방인 사용자는 원칙적으로 기간제근로자를 고용한 당사자로서 근로계약서에 명시된 자가 된다. 이 때 근로계약에 명시된 자가 부서장 또는 조직부문의 장인 경우라도 사업주의 위임에 의하여 근로계약을 체결한 행위로 볼 수 있다면 이 경우도 사업주가 차별시정 피신청인 및 시정명령 이행의무자이다.

### 3-3-4-4. 차별처우 금지영역

법에서는 차별금지 영역으로 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’ 으로 정하고 있는데 그 범위는 ①근로기준법이 규율하는 근로조건과 ②단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건으로서 근로관계에서 발생하는 임금을 비롯하여 근로시간·휴일·휴가·안전·보건 및 재해보상 등이 포함될 것이다. 따라서 단체협약, 취업규칙 또는 근로계약 등에 근로조건으로서 규정되어 있지 않다면, 이를 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’ 으로 볼 수 없어 차별시정을 신청할 수 있는 영역에는 포함되지 않을 것이다.

여기서 주목할 것은 근로기준법 및 사회보험 관련법 등에서 사용자에게 이행 의무를 부과한 영역은 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’에 포함되지 않는다는 것이다. 예컨대 국민연금·건강보험·고용보험·산재보험 등 사회보험에의 가입, 연장·야간·휴일근로에 대한 법정가산수당의 지급, 법정연차휴가 부여 등의 의무를 이행하지 않는 것은 차별문제 이전에 해당 법률위반으로 처리되어야 한다.

#### 3-3-4-5. 비교대상근로자

기간제·단시간근로자에 대한 차별판단을 위해서는 이들 주체와 비교할 수 있는 다른 대상이 존재하여야 하는 바, 비교대상근로자는 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단하는 비교기준으로서의 역할 뿐만 아니라 시정명령의 내용을 결정하는 근거 및 기준으로서의 역할도 수행하게 된다. 따라서 차별심사에서 비교대상근로자의 존재여부 또는 비교대상 선정의 타당성에 대한 판단은 차별심사의 가장 기초적인 단계가 된다.

기간제 근로자의 비교대상근로자는 i)당해 사업 또는 사업장에서 ii)동종 또는 유사한 업무에 종사하는 iii)기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 된다.<sup>53)</sup> 즉 비교주체인 『기간제 근로자』에 대응하는 『무기계약근로자』가 존재하여야 한다는 것이다.

다음은 단시간근로자의 비교대상근로자는 i)당해 사업 또는 사업장의 ii)동종 또는 유사한 업무에 종사하는 iii)통상근로자가 된다.<sup>54)</sup> 역시 단시간근로자에 비교되는 통상(전일제)근로자가 존재하여야 하는 것이다.

그리고 비교대상 근로자는 기간제·단시간근로자와 동일한 사용자에게 고용되어 동일한 사업(장)에서 근로하고 있어야 하며, 비교대상근로자의 선정범위를 타 사업(장)으로 확대할 수 없다. 여기서 ‘동종 또는 유사한 업무 종사자’라 함은 직종, 직무 및 작업내용이 동일성·유사성을 가진 업무로서 업무성격의 유사성, 업무에 있어서 각 근로자 집단의 상호대체가능성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 할 것이다.

비교대상 근로자의 존재 및 선정시점을 살펴보면, 차별판단을 위한 비교대상 근로자는 원칙적으로 사용자에게 의한 차별적 처우가 있었던 시기에 존재해야 하겠다. 차별적 처우가 있었던 당시에 비교대상근로자가 존재하였으나 차별시정 신청 시 퇴직 또는 배치전환 등으로 비교대상 근로자가 없더라도 차별시정 신청이 가능하다. 만약 기간제·단시간근로자를 무기계약근로자 또는 통상근로자

53) 기간제법 제8조제1항

54) 기간제법 제8조제2항

와는 별도의 직군으로 분리한 결과, 동일 직군 내에는 비교대상 근로자가 없으나 당해 사업(장)의 다른 직군 내에 동종 또는 유사 업무에 종사하는 무기계약 근로자(통상근로자)가 있는 경우에 다른 직군 내에서 비교대상근로자의 선정도 가능할 것이다.

#### 3-3-4-6. 불리한 처우

불리한 처우란 기간제·단시간 근로자가 비교대상근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 낮은 대우를 받는 것을 의미한다. 불리한 처우 여부를 확인하는 것은 합리적 이유 심사의 이전 단계로, 비교대상 근로자의 비교를 통해 객관적으로 나타난 불리한 처우를 확인하는 과정이다. 그 후 이를 정당화할 수 있는 합리성의 유무에 따라 차별적 처우 여부가 판정되므로 불리한 처우와 차별적 처우는 구별된다. 즉 차별적 처우란 불리한 처우를 함에 있어 합리적인 이유가 없는 경우를 말한다.

불리한 처우에 대한 합리적 이유의 입증책임은 사용자가 부담한다고 규정하고 있다(기간제법 제9조제4항). 다만, 같은 법 제9조제2항은 노동위원회에 차별시정을 구하는 “기간제 근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다”고 규정하여 “차별적 처우의 내용”에 대한 구체적 명시는 기간제·단시간근로자가 하도록 하고 있다.

#### 3-3-4-7. 합리적 이유

##### i. 의의

사용자가 기간제·단시간근로자를 비교대상근로자에 비하여 불리하게 처우함에 합리적 이유가 있다면 당해 불리한 처우는 정당화되고 차별처우에 해당하지 않게 된다. 이때 ‘합리적 이유’가 무엇을 의미하는지에 대해서는 구체적인 규정이 없으나 「자의적이지 않아야 함」을 의미한다. 합리적 이유 관련 헌법재판소의 판례에서는 「차별을 합리화할 정당한 목적과 합리적 근거가 있어야 한다」고 판시하였다.

헌법 제11조제1항이 규정하고 있는 평등의 원칙은 ‘본질적으로 같은 것은 같게, 다른 것은 다르게’ 취급해야 한다는 것을 의미한다. 그러나 이는 일체의 차별적 대우를 부정하는 절대적 평등을 의미하는 것이 아니라 법의 적용이나 입법에 있어서 불합리한 조건에 의한 차별을 하여서는 안된다는 상대적·실질적 평등을 뜻하며, 합리적 근거 없이 차별하는 경우에 한하여 평등의 원칙에 위반될 뿐이다<sup>55)</sup>

군복무기간을 공무원연금법상 공무원의 재직기간에 산입함에 있어서 장교 등의 경우에는 전투에 종사한 기간을 3배로 계산하여 합산하는데 반하여 병의 경우에는 복무기간만을 산입하도록 함으로써 장교 등에 비하여 불리하게 차별 취급하는 것은 합리적인 이유가 있다고 할 것이고 이를 가리켜 자의적 차별이라고 할 수 없다<sup>56)</sup>

사용자가 기간제근로자에 대하여 취업기간에 따라 임금 그 밖의 근로조건을 비례적으로 적용한 결과, 비교대상 근로자에 비해 불리한 처우가 발생하는 경우 합리적 이유가 인정될 수 있을 것이다. 다만, 취업기간을 감안하는 것은 모든 근로조건 영역에서 적용되는 것은 아니며, 취업기간에 비례한 분할적 보호가 합리적인 경우에만 적용될 것이다.

단시간근로자의 근로조건은 그 사업(장)의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되는 이른바 시간비례의 원칙이 적용된다.<sup>57)</sup> 따라서 임금 및 분할 가능한 근로조건을 시간비례에 따라 적용하는 경우 합리적인 이유가 인정될 것이다.

비례원칙 관련 외국사례는 다음과 같이 다수 있다.

i) 연말상여금이 해당기간 내에 수행한 근로에 대한 추가적 보수일 경우, 해당기간 중에 근로관계가 종료되는 근로자는 해당기간에 비례하여 자신이 근로를 수행한 기간에 상응하는 만큼의 연말상여금을 받을 권리가 있다. (독일 BAG 2007.3.28-10 AZR 261/06)

ii) 통상근로자와 단시간근로자에 대해서 연말상여금을 일괄적으로 정액 감액하여 지급하는 것은 근로시간에 비례하여 단시간근로자의 상여금을 더 많이 감액하는 것이므로 단시간근로자에 대한 합리적 이유 없는 차별이다. 급부의 금액을 삭감하려면 통상근로자의 정규근로시간을 기준으로 삭감한

55) 헌재 1989.5.24.결정 89헌가37 등

56) 헌재 1999.9.16.결정 97헌바28

57) 근로기준법 제18조제1항

후 단시간근로자에 대해서는 근로시간에 비례하여 삭감하여야 한다.(독일 BAG 2000.5.24-10 AZR629/99)

iii) 단시간근로자의 임금 비례 지급 원칙은 법령에 의한 것이든, 단체협약에 의한 것이든, 관행에 의한 것이든 묻지 않고 모든 임금에 대해서 적용되는 것이다. 관행에 의하여 통상근로자에게만 주어지는 수당이 있는 경우 단시간근로자에 대해서도 비례적으로 지급하여야 한다.(프랑스 Cass. soc., 1999-04-13, 97-41171)

iv) 단체협약에서 휴가수당에 대하여 규정하면서 단시간근로자에게 특별히 적용되는 요건을 마련하지 아니한 경우, 단시간근로자에게 그 근로시간에 비례하여 감액된 수당을 지급하는 것은 정당하다.(프랑스 Cass. soc., 1998-02-11, 95-44641)

## ii. 합리적 이유의 구체적 검토

i) 급부의 명칭과 내용이 다르거나 모호한 경우로서, 사용자가 지급하는 급부가 형식적인 명칭과 목적(내용)에 차이가 있다면 당해 급부와 관련하여 여러 요소를 종합적으로 고려하여 판단하여야 하는데 이 경우 해당 급부의 명칭이 명목에 불과하고 급부목적과 다르다는 점에 대해서는 사용자가 증명하여야 한다. 독일 연방노동법원은 불리한 처우의 합리적 이유를 조사할 때에 근본적으로 “급부의 목적”을 기준으로 하며, 근로시간의 길이와는 상관없이 정해진 요건을 충족하는 경우에 특정급부를 지급한다면 이러한 급부를 단시간근로자에게 전혀 지급하지 않는 것 뿐만 아니라, 근로시간에 비례해서 지급하는 것도 단시간근로자에 대한 차별금지를 위반한 것으로 인정하지만, 급부의 목적이 수행한 근로에 대한 추가적인 임금 지급이라면 근로시간의 길이에 비례한 금액을 지급하는 것이 정당하다. 기간제 근로관계에 있어서도 급부의 목적이 근로기간과 관련이 있다면 기간제근로자의 근로기간에 비례하는 급부를 제공하여야 한다.

ii) 기간제근로라는 단기고용의 특성에 따른 불리한 처우는 합리적 이유가 있다. 즉 기간제 근로라는 고용형태 즉 단기고용이라는 특성에 따른 임금 및 근로조건 등에서의 차이는 합리적 이유가 있는 것으로 본다. 또한 장기고용 및 계속근로를 전제로 지급하는 임금 및 근로조건, 예컨대 장기근속수당, 장기근속 퇴직자에 대한 공로 보상적 특별지급금품 등에서 기간제근

로자를 배제하는 것은 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있을 것이다.

iii) 근로계약·단체협약·취업규칙 등에 따른 불리한 처우를 합리적 이유로 제시할 수 없다. 이는 차별처우금지 규정은 강행규정이므로 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 기간제·단시간 또는 파견 근로자에 대한 불리한 처우의 내용이 포함되어 있더라도 사용자는 이러한 단체협약 등의 규정을 차별적 처우의 합리적 이유로 제시할 수 없다.

다만, 독일은 파견근로자의 근로조건을 단체협약에서 별도로 규정할 수 있으며 그 단체협약상의 근로조건을 적용한 결과 사용사업주의 근로자와 근로조건에서의 차이가 발생하더라도 이를 차별시정 대상으로 보지 않고 있는 바, 실제 거의 모든 파견근로자와 파견사업주가 파견업종 단체협약을 적용받고 있어 파견근로자의 차별시정 문제는 거의 발생하지 않는다.

그리고 법에 의한 지급의무가 아니라 단체협약·취업규칙 또는 근로계약 등에 의한 근로조건에 따라 사용자가 지급의무를 부담하는 각종 수당 및 금품(비법정 급부)에 대한 차별은 사용자가 지급하는 급부의 내용과 목적을 확인한 후, 급부의 목적을 실현하기 위한 객관적 기준에 따라 급부가 이루어졌는지 여부로 판단할 수 있을 것이다.

iv) 단체협약 적용 배제에 따른 불리한 처우는 합리적인 이유로 인정되어야 한다. 만약 비정규직 근로자가 노동조합 조합원 자격이 없는 경우와 조합원 자격은 있으나 조합원이 아니고 당해 단체협약이 노조법 제35조의 일반적 구속력을 가지지 못한 경우에 해당되어 단체협약을 적용받지 못해 발생하는 불리한 처우는 합리적 이유가 있는 것으로 인정될 수 있다. 다만 정규직 근로자와 비정규직 근로자가 동일하게 단체협약의 적용을 받지 못함에도 불구하고 정규직 근로자에게는 단체협약에 따른 근로조건을 적용해주고 비정규직 근로자에게는 적용하지 않는 경우, 사용자가 당해 정규직 근로자와 비정규직 근로자를 달리 취급하는 데에 합리적인 이유를 제시하여야 한다.

조합원이 아닌 비정규직 근로자에 대해서는 단체협약에 의한 상여금 규정이 적용되지 아니하므로 사용자는 비정규직 근로자에게 단체협약에 의한 상여금을 지급할 의무가 없음<sup>58)</sup>

58) 서울지법 2000.10.20.선고 2000가합8606

모든 종업원에게 특별수당을 지급하기로 한 단체협약 조항은 그 협약 체결 이후에 새로 채용된 근로자에게는 적용되지 않으므로, 임금교섭을 통해 특별 수당을 지급하기로 한 협약 체결 이후 채용된 기간제근로자에 대해 특별수당을 지급하지 않은 것은 차별이 아님<sup>59)</sup>

v) 사용자가 불리한 처우를 정당화하는 합리적 이유로서 채용 조건·기준(경력 및 자격증 등이 요건)이 다름을 주장하는 경우, 채용조건·기준이 당해 사업장의 임금결정요소라면 이 범위 내에서 불리한 처우는 정당화될 수 있을 것이다. 즉 차별시정이 신청된 경우, 사용자는 채용조건·기준이 당해 사업장의 임금결정요소임의 합리적 이유를 입증하여야 한다. 또한 채용조건·기준이 업무수행과 관련이 있고 이에 근거해 근로조건을 달리 한 경우에도 합리적인 이유로 인정될 수 있을 것이다. 그리고 채용 방법·절차는 공개·비공개, 필기시험·면접 등으로 다르나 기간제·단시간근로자가 비교대상 근로자와 동일한 조건 및 내용의 근로를 제공하는 경우 채용 방법·절차가 다르다는 사정만으로는 불리한 처우를 정당화하는 합리적 이유가 될 수 없다. 다만 사용자가 상이한 업무수행능력을 반영하기 위해 채용방법·절차를 달리 한 것이라면 이는 업무수행능력 차이를 뒷받침하는 간접적인 증거로 활용될 수 있을 것이다.

vi) 업무의 범위는 근로의 양 및 질과 직결되고 임금결정의 중요한 요소가 되므로 업무범위의 차이를 엄격하게 고려하여 비교대상근로자를 선정하여야 하며, 업무범위의 차이로 인한 임금 및 근로조건 등에서 불리한 처우는 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 있다. 또한 업무의 권한·책임의 정도에 따라 임금에 차이를 두는 것도 합리적 이유로 인정될 수 있다. 권한·책임의 정도를 임금결정에는 반영하지 않더라도 그에 상응하는 대가를 별도의 수당명목으로 지급하는 경우, 만약 기간제·단시간근로자가 이러한 권한과 책임을 갖고 있지 않다면 당해 기간제·단시간근로자를 수당지급 대상에서 제외하여도 합리적 이유가 인정될 수 있을 것이다. 예를 들면 무기계약근로자 A가 기간제 근로자 B보다 상위의 책임을 수행하고 있을 때 B가 A보다 더 많은 임금을 받는 것은 합리적 이유가 있다.

vii) 기간제·단시간근로자의 노동생산성이 낮다는 것이 직접적인 근로의 결과에서 확인된 것이 아니라 선형적 평가 및 편견에 의한 것이라면 이는 합

---

59) 프랑스 Cass. soc., 1995-11-08,92-40591

리적인 이유로 인정될 수 없다. 그렇지만 임금을 생산량·영업실적 등에 따라 지급하는 경우에 실제 업무수행 결과 기간제 근로자 등의 노동생산성이 비교대상근로자에 비해 낮다면 그로 인한 임금 차등 등 불리한 처우는 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있다. 즉 기간제·단시간근로자의 노동생산성이 비교대상근로자보다 낮다는 것이 객관적으로 입증되는 경우에는 합리적 이유가 인정될 것이다.

viii) 임금 및 근로조건의 결정요소에 따른 불리한 처우는 합리적 이유가 있다. 임금을 결정함에 있어 근로제공에 관련된 요소들(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속년수, 책임, 업적, 실적 등) 중 어떠한 요소에 따라 결정되는지를 확인하고 그 요소의 차이로 인하여 불리한 임금을 받는 경우는 합리적 이유가 있다고 볼 수 있다.

ix) 법정수당(근로기준법 제56조의 연장·야간·휴일근로 가산수당, 근로기준법 제60조제5항의 연차유급휴가수당)의 경우 합리적 이유 판단기준은 합리적인 이유가 없는 한 동일한 기준에 따라 지급되어야 하며, 법정수당 산정 기초가 되는 통상임금 혹은 평균임금의 산정방식을 정규직 근로자와 비정규직 근로자 사이에 다르게 적용하는 경우 불리한 처우에 해당하며, 사용자는 이에 대한 별도의 합리적인 이유를 제시하여야 한다.

### 3-3-5. 파견근로자에 대한 차별시정제도

#### 3-3-5-1. 파견법상 차별시정제도의 특수성

파견법에서 차별행위 금지주체로 근로계약 체결당사자인 파견사업주뿐만 아니라 사용자사업주까지 규정한 것은 입법 정책적 고려에서 도입된 것이다. 따라서 파견근로자에 대한 차별시정제도는 기간제·단시간근로자에 대한 차별금지 및 동일한 형식으로 규정되어 있다 하더라도 고용관계와 사용자관계가 분리된 파견근로의 특성에 비추어 실질적으로는 내용상 및 해석상 차이가 있을 수 있다. 이 같은 특수성을 감안할 때 차별처우 금지영역은 파견근로자의 근로제공 및 사업장 편입에 따라 형성되는 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’ 이 되며, 사용자사업주와 파견사업주 양자는 각각 사용자 책임영역에 따라 차별행위 금지 주체일 뿐 아니라 시정명령을 받는 주체 및 확정된 시정명령 불이행시 과태료 납부책임의 주체가 된다.

#### 3-3-5-2. 차별시정신청권자

차별시정신청권자로서의 파견근로자는 계약의 형식과 상관없이 실질이 파견근로자이면 차별시정의 신청권자가 될 수 있다. 파견근로자 여부 판단은 차별시정신청 당시가 아니라 파견·사용사업주에 의한 차별처우가 있었던 때를 기준으로 한다. 즉 차별처우 당시 파견근로자였으나 여타의 사정으로 시정신청 당시에는 파견근로자가 아니라고 하더라도 차별처우가 있었던 때를 기준으로 차별시정을 신청할 수 있다.

### 3-3-5-3. 차별처우 금지주체

파견법에서 차별행위의 금지 의무자는 파견사업주와 사용사업주이며, 각각 사용자 책임영역에 따라 차별시정의 피신청인이 될 수 있다.

그리고 사용사업주와 파견사업주는 파견근로자에 대한 차별행위금지 주체가 될 뿐 아니라, 나아가 시정명령을 받는 주체, 시정명령 불이행시 과태료납부 책임의 주체가 된다. 시정명령은 각각 사용자 책임영역에 따른 근로조건에 대해 이행의무자가 된다. 파견법 제21조의 ‘파견사업주와 사용사업주는’ 규정은 파견사업주와 사용사업주가 각각 사용자 책임영역에 따라 책임을 진다는 것을 명시한 것이다. 즉, 제34조의 규정에 따라 근로기준법상의 임금·연차유급휴가 등에 관한 사항은 파견사업주가, 근로시간과 휴게·휴일의 부여 등은 사용사업주가 사용자로서 책임을 지게 된다.

### 3-3-5-4. 차별처우 금지영역

파견근로자의 경우 고용관계와 사용관계(지휘명령관계)가 분리되는 고용형태의 특수성으로 인하여 차별처우 금지영역의 범위가 기간제·단시간 근로자와는 다르다. 파견근로자로서의 근로제공 및 사용사업주의 사업장への 편입에 따라 형성되는 근로조건은 차별처우 금지영역에 해당되며, 파견사업주 및 사용사업주는 사용사업주가 직접 고용한 근로자와 차별해서는 아니 된다. 근로제공 및 사업장 편입에 따른 근로조건이 아닌 나머지 부분 - 예를 들면 직접 고용한 근로자 신분에 기하여 지급되는 가족수당 등 - 은 임금 그 밖의 근로조건 등에 포함된다고 볼 수 없을 것이므로 차별처우가 금지되는 영역에 해당되지 않을 것이다.

### 3-3-5-5. 비교대상근로자

차별판단을 위한 파견근로자의 비교대상근로자는 “사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자”이다. 파견법에서 비교대상을 사

용사업주의 ‘사업 내’ 라고 명시한 점을 고려한다면 동일한 사업 내에서 비교대상근로자를 선정하여야 하며, 인접한 지역이라도 사업이 달리 운영되는 경우에는 비교대상근로자의 선정범위가 될 수 없을 것이다.

### 3-3-5-6. 불리한 처우와 합리적 이유

파견근로자에 대한 불리한 처우의 유무와 합리적인 이유의 유무는 파견근로의 특성을 고려하여 판단하게 된다. 설사 불리한 처우가 있는 경우에도 그 원인이 파견근로라는 고용형태의 속성으로 인한 경우에는 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있다. 파견근로자가 임금에 있어서 불리한 처우를 받고 있는 경우 임금지급에 대한 사용자 책임은 파견사업주가 지므로 파견사업주를 피신청인으로 하여 차별적 임금의 시정을 신청할 수 있다. 이 경우 파견근로자가 파견사업주로부터 지급받은 임금이 ‘사용사업주가 직접 고용한 사용사업주 사업내의 동종 또는 유사 업무 수행 근로자 즉 비교대상근로자’에게 지급한 임금에 비해 적다면 차별의 문제가 제기될 수 있다. 또한 파견근로자의 「그 밖의 근로조건 등」에는 i)파견근로자로서의 근로제공 및 ii)사용사업주의 사업장내의 편입에 따른 근로조건과 관련된 사항이 포함될 것이다.

### 3-3-6. 차별시정절차

#### 3-3-6-1. 개요

차별시정절차는 <그림-2> 비정규직 차별시정 처리절차도로 그 개요를 본다.

#### 3-3-6-2. 차별시정 신청절차

차별시정 절차는 초심은 차별적 처우가 발생한 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회가 관할권을 가지며, 둘 이상의 관할구역에 걸친 사건은 주된 사업장의 소재지를 관할하는 지방노동위원회가 관할권을 가진다. 그리고 초심 지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 관계 당사자가 불복한 때 이에 대한 재심은 중앙노동위원회가 관장한다.

차별시정 신청인이 기간제·단시간근로자인 경우에는 차별시정의 피신청인인 사용자는 시정명령을 받는 자 및 확정된 시정명령 불이행 시 부과되는 과태료 납부책임을 지는 자(시정명령 이행의무자)가 된다. 따라서 차별시정의 피신청인이 되는 자는 사용자 즉 계약체결당사자인 사업주에 한정된다. 파견근로자

가 차별시정신청인일 경우에는 파견사업주와 사용자사업주가 각각 사용자 책임 영역에 따라 피신청인이 된다.

차별시정의 신청은 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월 이내에 하여야 하며, 권리구제를 신청할 수 있는 3월의 기간은 제척기간으로 그 기간이 경과하면 권리구제를 신청할 권리가 소멸된다. 따라서 차별적 처우가 있는 날부터 3월이 경과한 경우 당해 차별시정신청은 각하될 것이다.

차별시정의 신청은 신청서를 관할 노동위원회에 제출함으로써 개시되며, 신청인의 성명·주소, 피신청인의 성명·주소, 차별적 처우의 내용, 신청일 등을 신청서에 기재하여 신청하여야 한다. 이때 신청인은 비교대상근로자에 비하여 임금 그 밖의 근로조건 등에서 받은 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

### 3-3-6-3. 조사·심문과 입증책임

차별시정의 신청을 접수한 노동위원회의 차별시정위원회는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자에 대한 심문을 하여야 한다. 심문과정에서 관계 당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다. 차별시정위원회는 관계 당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

기간제법 제9조제4항은 차별처우와 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담하도록 규정하고 있는데, 피신청인(사용자)은 신청인이 비정규직근로자가 아니어서 신청인이 되지 못한다거나 비교대상근로자가 없다거나 선정이 잘못되었다는 사실, 불리한 처우가 아니라는 사실, 불리한 처우에 합리적인 이유가 있다는 사실 등을 입증하여야 한다. 이 같은 사용자의 입증사실에 대하여 신청인(비정규직근로자)은 반대 주장 및 증거를 제시할 수 있다.

### 3-3-6-4. 조정·중재

노동위원회는 심문과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정절차를 개시할 수 있으며, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재 결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에는 중재를 할 수 있다.

조정 또는 중재의 신청은 차별적 처우의 시정신청을 한 날로부터 14일 이

내에 하여야 하며, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일이 경과한 후에도 신청이 가능하다.

노동위원회는 조정·중재를 함에 있어 특별한 사유가 없는 한 조정절차의 개시 및 중재신청을 받은 때로부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

관계당사자 쌍방이 노동위원회에서 제시한 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고, 조정조서에는 관계 당사자와 조정에 참여한 위원전원이 서명·날인한다.

또한 노동위원회가 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하고, 중재결정서에는 참여한 위원전원이 서명·날인한다.

조정조서와 중재결정서는 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상의 화해와 동일한 효력을 갖게 되는 것이다.

### 3-3-6-5. 결정

조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하게 된다.

시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계당사자에게 각각 교부하여야 하며, 시정명령을 발하는 경우에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하게 된다.

조정·중재 또는 시정명령의 내용에는 ‘차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건 개선 및 적절한 금전보상 등’이 포함될 수 있으므로 차별시정위원회는 차별시정에 적합하다고 판단되는 적절한 조치를 재량으로 결정할 수 있다. 임금에 대한 차별적 처우가 있었다고 판정된 경우 사업주가 차별임금 지급을 이행하지 않거나, 이행상황을 미제출할 경우 기간제법 제24조의 과태료 책임을 묻게 된다(1억원 이하, 500만원 이하). 이때 차별임금 부분은 근로계약상 약정한 임금은 아니므로 근로기준법상 임금지급 위반으로는 볼 수 없다.

조정·중재 또는 시정명령은 시정신청의 관계당사자만을 구속하므로 신청인과 동일한 사업장에서 차별적 처우를 받은 다른 비정규직근로자에 대해서는

효력이 미치지 않는다. 다만, 차별적 처우로 판정된 경우 동일한 대상과 내용에 대한 차별시정신청이 다른 비정규직근로자 의해 제기될 것이 예상된다. 따라서 조정·중재 또는 시정명령은 사용자에게 차별적 처우에 대한 개선을 유도하는 효과가 있을 것으로 기대된다.

### 《참고》 차별시정제도 도입 후 지방노동위원회의 차별인정사건

- ① 경북지방노동위원회 ○○축산물공판장 차별시정 신청사건(2007. 7.24.신청)

신청인(비정규직 근로자)과 정규직 비교대상 근로자 사이의 2007년 7월분 임금차이는 차별적 요소가 인정되고, 각 근로자별로 근속기간에 따른 호봉산정 및 근 경력 가산 등에 따라 새로 임금을 산정한 결과 기존임금과 40만 여원 내지 84만 여원의 임금차별을 인정하였고, 배치전환은 사용자가 사전에 충분한 시간이 있었음에도 돼지도축업무 도급화를 기간제법 시행을 목전에 둔 시점에서 무리하게 급속도로 추진하다가 발생되었고, 또한 정규직은 도축업무로, 비정규직은 보조업무로 배치하는 등 기간제 근로자라는 이유로 생활상의 여러 가지 측면을 고려하지 않은 채 각 개인의 업무숙련도나 경력을 무시하고 합리적인 기준도 없이 배치전환 하였으므로 차별적 처우에 해당됨을 인정

- ② 경기지방노동위원회 ○○공사 차별시정 신청사건(2007. 8. 2. 신청)

2006년 경영평가에 정규직 근로자와 마찬가지로 기여를 한 비정규직(기간제)근로자에게 2007년도 성과상여금을 지급하지 아니한 것은 객관적인 합리성을 결여한 것으로 차별적 처우로 판정

#### 3-3-6-6. 시정명령 등의 불복 및 확정

지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다. 그리고 중앙노동위원회의 재심결정에

대하여 불복이 있는 관계 당사자는 그 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

정해진 기간 내에 재심이나 행정소송을 제기하지 않으면 시정명령, 기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

### **3-3-6-7. 시정명령 이행의 확보**

노동위원회나 법원에 의해 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자에 대해서는 노동부장관은 1억원 이하의 과태료를 부과하며, 또한 노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다. 이때 정당한 이유 없이 이행상황 제출요구에 불응하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 기간제법 제24조제2항에 규정하고 있다.

차별시정 신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 노동부장관에게 신고할 수 있다. 사용자는 기간제·단시간·파견근로자가 시정명령 불이행의 신고를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못하도록 제한하며, 이를 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 정하고 있다.



## 4. 비정규직 근로자의 고용실태 조사

### 4-1. 비정규직 활용전략 사업주 조사 보고서<sup>60)</sup>

본 조사는 '07. 7. 1. 비정규직법 시행에 따른 기업의 비정규직 활용 전략의 변화를 살펴봄으로써 보다 현실성 있는 비정규직 대책의 수립 및 집행의 참고자료로 활용하기 위하여 실시한 것으로서 비정규직법 시행에 따른 준비상황, 기간제 근로자 인력운용 관련, 파견근로자 인력운용 관련, 정부정책 건의사항에 대하여 조사하였는데 그 결과를 다음과 같이 분석하여 보았다.

조사대상 766개 사업체에서 고용하고 있는 근로자 중 정규직 근로자의 비율은 79.8%, 비정규직 근로자의 비율은 20.2%로 10명 중 2명 정도가 비정규직 근로자로 나타나고 있으며, 비정규직 근로자 유형별로는 기간제 근로자가 11.3%, 파견 근로자 2.4%, 기타 비정규직 근로자가 6.4%이며, 업종별로는 도·소매업 47.6%, 음식 및 숙박업 61.7% 등에서 상대적으로 높다.

응답업체 중 이미 대책을 수립하여 추진 중인 기업이 36.7%(281개소), 현재 대책을 수립중인 기업이 34.5%(264개소)로서 71.2%(545개소)가 비정규직 대책을 이미 수립하였거나 수립 중으로 나타났으며, 다른 기업의 대응방안을 관망 후 대책수립 예정인 기업이 22.2%(170개소), 대책 수립계획이 없다는 기업은 6.6%(51개소)였다.

2007. 1. 1.부터 6.30.사이 기간제 근로자를 정규직으로 전환한 실적이 있는 사업체는 280개소(36.6%), 7,892명으로 나타났다.

조사대상 766개 사업체 중 기간제 근로자를 고용하고 있는 520개 사업체의 65.6%(431개소)가 '07. 7. 1. 이후 기간제 근로자를 정규직으로 전환할 계획으로 그 규모는 31,002명이며, 그 중 58.1%(198개소)는 올해 중(7월~8월 26.4% 90개소, 9~12월 31.7% 108개소)으로, 29.0%(99개소)는 2008년, 12.9%(44개소)는 2009년 이후로 정규직 전환 계획이 있다고 했다.

파견근로자를 고용하고 있는 기업(355개소)의 경우 파견근로자의 관리 계획으로 가장 중요하게 생각하는 방안의 1순위는 '현재처럼 계속 파견근로자를 사용하고 2년마다 교체 고용'이 58.6%(208개소), '도급방식으로 전환'이 13.2%(47개소), '기간제 근로자로 전환'이 11.0%(39개소) 순이며, '정규직 근로자로 전환'은 9.9%(35개소), '기존 정규직 인력이 수행토록 하겠다'

60) 노동부가 2007.7월(7.3~7.25)에 주식회사한국리서치에 의뢰하여 300인 이상 사업체 인사담당자 766명을 대상으로 이메일을 이용한 WEB SURVEY 방법으로 실시

는 곳도 7.3%(26개소)에 해당된다.

정규직과 동일 또는 유사업무를 수행하는 기간제 근로자의 경우 현재 정규직 대비 90% 이상 수준의 임금을 받는 곳이 기간제 근로자 사용업체(520개소) 중 48.3%(251개소), 80%이상이 73.5%(382개소, 누적치)이며, 차별시정제도 시행 이후에는 정규직 대비 임금 90%이상이 70.0%(총 364개소), 80% 이상이 90.8%(총 472개소)로 증가될 것으로 조사된 것으로 보아 차별시정제도 시행에 따라 비정규직 처우도 상당부분 개선될 것으로 보인다.

그리고 비정규직보호법 시행으로 가장 우려되거나 고민되는 사항 1순위는 ‘차별시정에 따른 인건비 증가’가 50.9%(390개소)로 가장 높았고 ‘사용기간 2년 제한으로 인력활용의 신축성 저하’가 35.0%(268개소), ‘노조결성이나 분쟁우려’ 9.0%(69개소), ‘정규직과 비정규직간 갈등’ 5.0%(39개소)의 순이다.

또한 향후 정부가 기업을 위해 가장 힘써야 할 사항으로는 ‘2년 기간제한 없는 기간제 근로자의 범위를 넓게 인정’이 39.0%(299개소), ‘차별시정 판단기준 안내’가 28.2%(216개소), ‘정규직 노조의 양보 분위기 조성’ 12.3%(94개소), ‘과건허용 근로자의 범위확대’ 12.0%(92개소), ‘기업의 임금직무체계혁신 지원’이 8.5%(65개소)의 순으로 나타났다

#### 4-2. 비정규직 근로자 고용실태 조사 연구<sup>61)</sup>

본 조사는 연구자가 논문을 쓰는 동안 2007. 7. 1. 비정규직법이 시행이 되었고, 언론보도와 사회적 집단행동 등으로 혼란스러워 보이고 있는 가운데 과연 기업의 실태는 어떠한가를 알고 싶어 설문조사를 실시해 보았다.

조사 모집단은 군산, 대구·경북, 안양·성남 등 경기지역, 전주, 제주지역 소재 사업체(총 520개소)의 인사담당자를 대상으로 하였으며, 우편으로 설문을 보내고 우편으로 회수하는 방식으로 하였는데 회수율은 고작 10%(52개소)에 불과하여 분석 결과에 대한 타당성 면에서는 많이 떨어진다고 하겠으나 대략적인 추이는 비교가 되므로 분석해 보았다.

##### 4-2-1. 조사결과 요약

전체적으로는 조사(분석) 대상 즉 응답한 52개 사업체(근로자수 : 9,017명) 중 정규직 근로자 규모는 71.2%(6,419명), 기간제 근로자 등 비정규직 근로

61) 2007.11. 1.~11.20. 연구자가 실시한 설문조사

자는 28.8%(2,598명)이며, 그 외는 외국인 근로자, 퇴직자 등 재고용자가 차지하고 있었다

<표-7> 근로자 고용 형태

합계	정규직 근로자	비정규직 근로자					외 국 인 근로자	가 족 종사자	촉탁 (퇴직자 등 재고 용자)
		기간제 근로자 (계약직)	단시간근 로자(아르 바이트, 파 트 타이머 등)	파견 근로자	용역 근로자	일용 근로자 (호출근 로 자 포함)			
9,017	6,419	578	1,402	173	359	11	46	-	29
100.0	71.2	6.4	15.6	1.9	4.0	0.1	0.5	-	0.3

4-2-1-1. 비정규직을 사용하는 이유에 대하여는 1순위가 일시적인 업무증가에 대처하기 위해가 33.3%, 2순위는 인건비 절약을 위해 21.7%, 인원조정용이가 18.8%로 나타났으며, 그 다음으로 정규직을 채용할 수 없기 때문, 정규직 휴직자 대체, 비정규직으로 채용해서 우수한지 검증 후 정규직 채용을 위해 순으로 나타났다.

<표-8> 비정규직 사용하는 이유

합계	비정규 직 없음	인건비 절약	인원조 정이용 이하기 때문	일시적 인업무 증가에 대처하 기 위해	정규직 휴직자 를 대체하 기 위해	채용하 기 쉽 기 때 문에	정규직 을 채용 할 수 없기 때 문에	비정규직을 채용해서 우수한지 검증한 후 정규직으로 채용하기 위해서
69	(17)	15	13	23	6	2	7	3
100.0	-	21.7	18.8	33.3	8.7	2.9	10.2	4.4

4-2-1-2. 기간제 근로자(계약직 등) 중 총 근무기간 2년 초과직원 유무에 대하여는 응답자 48개소 중 없다가 79.2%(38개소), 있다가 20.8%로 나타났다.

4-2-1-3. 향후 2년 초과 기간제 근로자가 있을 경우 어떤 형태로 대처할 것 같은가에 대하여는 무응답 2개소를 제외하고 해당사항 없음이 50%를 차지하였고, 해당근로자 계약 해지 후 신규 기간제 근로자 채용, 2년 경과 직원이 있으면 정규직으로 전환하겠다는 각각 22%를 차지하였다.

<표-9> 기간제 근로자 대처 형태

합계	해당사항 없음	해당 근로자는 계약해지하고 기간제근로자를 더 이상 사용하지 않겠다	해당 근로자는 계약해지하고 기간제근로자를 채용해야 할 형편이다	기간제근로자는 불편하니 용역(외주화)으로 전환하겠다	기간제는 불편하니 파견근로자로 대체하겠다	2년이 경과한 직원이 있으면 정규직으로 전환하겠다
50	25	1	11	1	1	11
100.0	50.0	2.0	22.0	2.0	2.0	22.0

4-2-1-4. 정규직 근로자 고용 시 부담스러운 점에 대하여 1순위는 특별히 부담스러운 사항이 없음이 27.0%로, 인건비가 부담스럽다가 24.3%로 분석되었고, 사업전망이 불확실해 정규직 뽑기가 부담스럽다, 해고하기가 어려워 부담스럽다가 17.6%, 13.5%를 보이고 있어 경영상 구조조정 과정에서 어려움이 예상되는 것에 부담을 가지는 경우가 31.1%에 달한 것으로 나타났다.

<표-10> 정규직 근로자 고용 시 부담스러운 점

합계	특별히 부담스러운 사항이 없음	해고하기가 어려워 부담스럽다	인건비가 부담스럽다	사업전망이 불확실하여 정규직을 뽑기가 부담스럽다	노동조합 활동을 해서 부담스럽다	퇴직금, 학자금 등 복리후생비용이 부담스럽다
74	20	10	18	13	4	9
100.0	27.0	13.5	24.3	17.6	5.4	12.2

4-2-1-5. 비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일업무 수행여부에 대하여는(무응답 5개소), 일부는 동일 직무, 일부는 다른 직무를 수행하고 있음이 46.3%, 전원 동일 업무 수행이 36.6%이며, 전부 다른 직무를 수행하는 경우는 17.1%를 차지한다.

<표-11> 비정규직 근로자 업무수행 여부

합계	전원 동일한 업무를 수행하고 있다	일부는 동일한 직무를 수행하고, 일부는 다른 직무를 수행하고 있다	전부 다른 직무를 수행하고 있다
41	15	19	7
100.0	36.6	46.3	17.1

4-2-1-6. 비정규직 근로자의 연봉 수준은 정규직의 몇 % 수준인가에 대하여는, 동일하다(100%)가 33.9%로 가장 높고, 70~79%가 20.3%, 80~89% 차지 비율은 16.9%, 60~69%가 15.3% 순으로 나타났다.

4-2-1-7. 유사업무를 수행하는 정규직과 비정규직간의 차별에 대한 생각에 대하여 해당없음으로 표시한 곳이 6개소이며, 차별은 없다가 54.4%, 차별 여부 판정이 어렵다, 차별이 있지만 시정하기가 어렵다, 차별이 있다면 시정하겠다가 각각 15.2%로 나타났다.

#### 4-2-2. 조사결과 업종별 특이사항에 대한 분석

4-2-2-1. 응답자 비율이 가장 높은 제조업(20개소 38.5%, 근로자수 38.0%)의 경우 정규직 근로자 규모는 86.6%, 기간제 근로자 등 비정규직은 12.0%를 차지하는데, 비정규직을 사용하는 이유에 대하여는 1순위는 일시적인 업무증가에 대처하기 위해가 26.5%, 비정규직 없음과 인원조정 용이가 각각 20.6%를 보이고 있다. 그리고 기간제 근로자(계약직 등) 중 총 근무기간 2년 초과직원 유무에 대하여는 응답자 중 없다가 89.5%로 나타났으며, 향후 2년 초과 기간제 근로자가 있을 경우 어떤 형태로 대처할 것 같은가에 대하여는 해당사항 없음이 52.4%를 차지하였고, 해당근로자 계약 해지 후 신규 기간제 근로자 채용이 19%, 2년 경과 직원이 있으면 정규직으로 전환하겠다가 14.3%를 차지하였다.

정규직 근로자 고용 시 부담스러운 점에 대하여는 1순위는 특별히 부담스러운 사항이 없음·인건비가 부담스럽다로 각각 22.9%이며, 사업전망이 불확실해

정규직 뽑기가 부담스럽다가 20.0%, 해고하기가 어려워 부담스럽다·퇴직금 등 복리후생비용이 부담스럽다가 각각 14.3%를 보이고 있다.

비정규직 근로자가 정규직 근로자와 동일업무 수행여부에 대하여는(무응답 4개소) 전원 동일업무 수행이 50.0%, 일부는 동일 직무·일부는 다른 직무와 전부 다른 직무 수행이 각각 25.0%를 차지한다

비정규직 근로자의 연봉 수준은 정규직의 몇 % 수준인가에 대하여는 동일하다(100%)가 42.8%로 가장 높고, 70~79% 17.9%, 80~89%·60~69%가 14.3% 순으로 나타났으며,

유사업무를 수행하는 정규직과 비정규직간의 차별에 대한 생각에 대하여 차별은 없다 52.9%, 차별여부 판정이 어렵다, 차별이 있다면 시정하겠다고 각각 17.7%를 차지하였다.

4-2-2-2. 운수업(7개소 응답, 13.5%)의 경우 정규직 근로자 규모는 96.6%로 비정규직근로자 고용이 미미한 정도임이 확인되었다.

4-2-2-3. 음식·숙박업(6개소 응답, 11.5%)의 경우 정규직 근로자 규모는 66.1%이고 비정규직근로자는 33.9%로 타업종에 비해 비정규직 비중이 높은 편이며, 비정규직 중 용역근로자가 가장 많고(22.2%) 다음이 기간제 근로자 8.4%, 단시간·과건·일용근로자들도 고용하는 등 비정규직을 다양하게 고용하고 있음을 알 수 있다.

비정규직을 사용하는 이유에 대하여는 일시적인 업무증가에 대처하기 위해서가 35.3%, 정규직 근로자를 고용할 때 부담스러운 점에 대하여는 인건비가 부담스럽다가 36.4%로 1순위를 나타내고 있다.

4-2-2-4. 금융보험업의 경우 4개 사업체가 응답하였는데 고용형태별 인력 현황에서는(무응답 1개소) 정규직 근로자는 70.3%, 비정규직(174명, 29.7%) 중 기간제 근로자의 비율이 79.9%(139명, 전체 대비 23.8%)에 이르며, 비정규직을 사용하는 이유에 있어서도 인건비 절약, 일시적 업무증가에 대처하기 위해서 등 사용사유 항목에 골고루 분포되어 있고 응답업체 모두가 총 근무기간이 2년을 초과하는 직원이 있다고 답하였다.

4-2-2-5. 사업서비스업의 경우 응답사업체가 2개소에 불가하나(근로자수 20.2%) 정규직 근로자 규모는 19.8%이며, 비정규직근로자는 단시간근로자가 72.4%(1,320명), 용역근로자 5.3%, 기간제 근로자 2.5%의 분포를

보이고 있는 것이 특이하며, 비정규직을 사용하는 이유에 대하여는 인건비 절약, 인원조정이 용이하기 때문 등으로 나타나고 있다.

## 5. 비정규직 보호정책에 대한 논의

입법 과정에서 많은 논란이 있었고 당사자간 이견 조정에도 오랜 시간과 많은 노력이 투입되어 완전한 합의에 도달하지는 못했으나 대부분 의견 접근이 이루어진 비정규직 보호법의 시행(2007. 7. 1.)을 앞둔 2007년 6월 비정규직 계산원들을 용역직으로 대체하려는 회사 측 방침에 비정규직들이 반발하는 과정에서 이랜드 홈에버의 비정규직 직원들과 회사 측이 고용한 경비업체 직원 간 몸싸움이 벌어지는 등 불쌍사나운 모습이 연출되기도 하였고 이 문제는 아직까지 해결이 되지 않고 있으며, 노동위원회의 차별시정신청사건은 법 시행 이후 2건에 불과한 실정이다.

본 논문의 주제에 대하여는 앞에서 정리를 하였으나 여기서는 법 시행 전후 언론보도 등 여론의 추이를 통하여 사회적 시각과 전기 4장의 고용실태조사, 2007. 8월 경찰 부가조사 분석 등을 통하여 비정규직보호법 시행의 시사점을 도출해 보고자 한다.

### 5-1. 보호정책에 대한 여론 추이

#### 5-1-1. 사정 어려운 기업 정규직 전환 눈치보기(내달 비정규직법 시행 앞둔 기업 움직임)<sup>62)</sup>

다음달 1일 비정규직 보호법 시행을 앞두고 기업들은 물론 당사자인 비정규직들도 혼란에 휩싸여 있다. 비교적 사정이 넉넉한 기업들은 비정규직들을 정규직으로 속속 전환하고 있지만, 대부분의 기업은 아직까지 방침을 정하지 못하고 ‘눈치보기’에 급급하거나 비정규직들과 마찰을 빚고 있다.

한국경영자총협회 전무는 “정규직과 비정규직을 구분한 것은 업무 특성을 고려하고 기업 부담을 줄이기 위한 것인데, 비정규직법 시행으로 기업들의 비용부담이 늘어나게 됐다”며 “상당수 기업이 불만을 토로하고 있다”고 강조했다. 비정규직을 정규직으로 전환하면 인건비 증가가 불가피하고 차별소지를

62) 매일경제 2007. 6.15.

없애는 과정에서 복지 부담도 늘어날 수 밖에 없다는 설명이다.

대기업 가운데 이미 현대자동차가 사무분야 비정규직 350명을 정규직으로 전환, 삼성그룹도 일부 정규직으로 전환했거나 전환 검토 중, 롯데마트도 다음 달 1일부터 5,000여명의 비정규직 직원들에 대해 주5일제 근무를 실시할 예정이다. 하지만 대기업 생산현장에 파견 나온 하도급(협력)업체 근로자 문제는 여전히 상당수 기업에 골칫거리다. 특히 이들까지 비정규직으로 판정할 경우 기업 부담은 기하급수적으로 늘어나게 된다. 자동차 업계는 물론 조선·중공업 업계에도 이런 형태의 파견근로자 많다. (중략) 이와 함께 차별시정 제도도 기업들에 부담으로 작용하고 있다. 최근 노동부가 공개한 가이드라인에 따르면 비정규직도 근로기준법이 정한 임금을 받아야 한다. (중략) 비정규직을 정규직으로 전환할 생각이 없는 회사들도 이 부분에 대해서는 신경을 곤두세울 수밖에 없다. LG전자는 동일 직무내 차별이 발생하지 않도록 관련제도를 면밀히 검토하고 있다. 한 관계자는 “획일적 차별 지침으로 인해 인력운영이 다소 경직될 가능성이 있어 걱정”이다. 기업도 문제지만 정작 비정규직 근로자들의 불만도 적지 않다. 현대중공업 파견근로자들의 경우 파견근로 2년이 지나면 회사 측과 별도 계약을 맺고 계약직 사원으로 3년간 일해와 최소 5년간 근무가 가능하였으나 회사 측이 계약연장을 기피하게 되어 근무기간 축소가 불가피하다. “파견근로자들 사이에서 차라리 비정규직법을 시행하지 않는 게 좋겠다는 불만의 목소리가 제기되고 있다”. 주요기업 비정규직 처우개선 대책을 정리하면 다음과 같다.

<표-12> 주요기업 비정규직 처우개선 대책

구 분	내 용
삼성	사무계약직 대상 정규직으로 전환 검토, 용역사원들은 제외
현대차	350여명 사무계약직 다음달 전후로 정규직으로 전환, 단 사내 하도급 근로자들은 제외
LG전자	정규직과 동일업무 수행 비정규직 차별금지 방안 실시
현대중공업	파견근로자 정규직 전환은 고려하고 있지 않음
동부	비정규직 차별 금지에 주력
롯데마트	5000명 비정규직 직원 대상 다음달부터 주5일제 실시
신세계	5000여명 비정규직 사원 정규직 전환 검토
이랜드뉴코아	비정규직 계산원 용역으로 전환

그리고 산업별 현황은 다음과 같음을 알 수 있다.

<표-13> 산업별 현황

구 분	내 용
병원	청소·경비직 외주화 추진
공공부문	정규직으로 전환되는 비정규 직종을 5월말까지 발표할 예정이었으나 발표가 늦어지고 있으며, 계약기간을 놓고 삐걱
정 부 출 연 연구기관	사업 부서별로 인건비가 정해져 있기 때문에 정규직으로 전환하는 것은 불가능하다는 태도. 예산한계 때문에 골머리
금융권	우리은행 3100명 정규직 전환, 하나은행 창구업무 비정규직 정규직으로 전환 등 타 업종에 비해 사정이 나으며, 증권사는 고액연봉으로 마찰이 적으나, 증권선물거래소 전산업무 담당 코스콤의 정규직전환요구로 몸살

## 5-1-2. 비정규직보호법 적용 어떻게 ...중소기업 100곳 설문 “전원 정규직 전환” 100곳중 18곳뿐<sup>63)</sup>

비정규직을 채용한 중소기업의 18%만이 비정규직 보호법이 자사에 적용되는 시기가 오면 비정규 직원 모두를 정규직으로 전환할 계획인 것으로 조사됐다. 546만명(2006년 기준)에 이르는 비정규직 가운데 93.2%인 508만 명이 종업원 300명 미만의 중소기업에 근무하는 현실을 감안하면 중소기업 비정규직원 중 상당수가 내년 7월 이후 직장을 잃고 새로운 일자리를 찾아야 하는 등 노동시장에 큰 혼란이 예상된다.

‘정규직으로 전환하지 않는 직무를 어떻게 바꿀 것이냐’는 물음에 대해서는 46개사가 ‘2년마다 새로운 비정규직으로 교체’, 16개사는 ‘비정규직을 없애고 외주 용역화하겠다’. 5개사는 정규직이지만 월급이 낮은 직무급제, 이른바 ‘중규직’을 도입, 아직 결정하지 못했다는 회사는 33개사로서 이 같은 조사결과는 비정규직 보호법 확대 이후 이랜드 사태 같은 노사분쟁과는 비교할 수 없는 큰 충격파가 중소기업에 닥칠 것이라는 전문가들의 우려를 뒷받침하는 것이다.

비정규직 전환이 어려운 이유에 대하여는 37개사가 ‘비정규직의 단순한 업무성격 때문’, 30개사가 ‘비용 때문’으로 답. 이들은 “법을 보완하지 않을 경우 당초 취지와는 달리 오히려 노동시장을 불안하게 하고 다수의 비정규직은 임금이나 고용 사정이 지금보다 더 열악해질 것”이라 한다 대기업이나 공공부문의 비정규직만 혜택을 보는 법이라고 주장. 혹은 “대기업은 돈도 많고 정부가 무서워 비정규직을 정규직으로 전환하지만 노동집약적인 중소기업체는 그렇게 하면 문을 닫아야 한다”고 하며 한국노동연구원 부연구위원은 “현실을 감안한 법 보완이 필요하다”고 지적했다.

비정규직보호법이 중소기업의 현실을 감안하지 않았다는 사실도 입증됐다. 중소기업 관계자는 “수요에 따라 성수기에만 일하거나 본인 사정 때문에 원해서 비정규직으로 일하는 직원이 많다”, “단순 노무직마저 정규직으로 전환해서 고정 인건비 부담이 늘면 회사가 어려울 때 직원 수를 줄이지 못해 회사가 문을 닫을 수 있다”, “생활비나 자녀의 과외비를 벌려는 단시간 노동자, 학업, two job등의 이유로 정규직 전환을 원치 않고 있다.

---

63) 동아일보 2007. 7.13.

### 5-1-3. 은행 비정규직 3가지 해법<sup>64)</sup>

분리직군 방식을 취하는 우리, 산업은행의 경우 기존 비정규직을 대상으로 따로 직군을 만들어 고용을 보장하는 방식으로 기존 정규직들과 달리 승진에 한계가 있다.

하위직군 방식의 부산은행의 경우 비정규직을 정규직의 하위직으로 전환하는 방식으로 기존 신입직원 직급 아래 최하위직을 새로 만들었다.

무기계약 방식의 외환, 기업은행의 경우는 직무·급여 등은 정규직과 차이를 두지만 계약기간을 따로 정하지 않아 고용을 보장하는 방식을 취하고 있다.

### 5-1-4. 비정규직보호법 시행에 따라 기업의 인사·노무 관리비용 오를 것이며, 효과적인 HR관리법은 노동력의 능률적 이용을 최우선해야 한다<sup>65)</sup>

취업포털 잡코리아가 198개 기업의 인사담당자를 대상으로 설문한 결과, 현재 비정규직 인력을 고용하고 있는 147개사 중 40.1%가 ‘계약 해지 뒤 외주 용역직이나 파견직 활용’을 선택하고 있다. 직군 분리와 무기 계약직 등을 활용한 부분적인 정규직화를 선택한다’가 41.5%, ‘비정규직의 조건 없는 정규직화를 추진하겠다’는 18.4% 불과하다. ‘비정규직 노동자와의 계약을 해지하고 외주 용역직이나 파견직으로 바꾸겠다’고 응답한 기업을 규모별로 살펴보면 대기업이 60%로 중견·중소기업(32.7%)의 두 배 가까이 됐다. 한국노총의 공공·금융·서비스·제조분야 56개소에 대한 비정규직 실태조사 결과 9곳(20.2%)이 비정규직을 외주 용역으로 전환할 예정으로 조사됐다.

인사·노무관리가 그만큼 중요하지만 비정규직법 시행으로 기업의 인사·노무관리 비용의 증가가 부담으로 다가올 경우 기업은 일자리를 줄어나갈 것으로 예상된다. 따라서 고용 불안은 그 어느 때보다 한층 거세질 것으로 전망된다.

64) 매일경제 2007. 8. 6.

65) 한경비즈니스 2007. 8.20. 위드스텝스 이상철 대표이사 기고

### 5-1-5. 비정규직법 도입 2개월, 비정규직 문제 해결하는 3가지 방법<sup>66)</sup>

고용형태의 다양화는 인구 구조의 변화, 산업구조의 변화, 기업 경쟁력 여건의 글로벌화, 기술의 변화, 직업관과 선호도의 변화 등 수많은 요인이 서로 영향을 주고받는 과정에서 발생한다. 그러므로 매우 유기적이고 통합적인 대처가 필요하다. 단기적으로 대처할 경우 문제해결로 얻는 이득보다 부작용이 커질 가능성이 매우 크다. 비정규직관련법의 시행으로 현재 각 기업에서 일어나고 있는 변화를 통해 최근 우리 기업들의 인사 관리의 형태를 들여다보면,

기간제 근로자나 파견근로자를 정규직으로 전환하는 유형이 확산되려면 기존 정규직의 임금 곡선을 우상향 곡선에서 우하향 곡선으로 개선하거나 정규직의 해고요건을 좀 더 유연하게 하는 방안이 동시에 검토되어야 한다.

기간제 근로자나 아르바이트 등의 시간제 근로자를 계약 해지하고 도급 근로자로 대체하는 유형 즉 비정규직을 용역으로 전환한 뉴코아, 김스클럽 사례, 시설관리 근로자 전원에 대해 해고공문을 발송한 청주대 사례 등이 대표적이다. 정규직으로 전환할 경우 발생하는 인건비와 인력 관리의 부담이 크다고 판단하는 기업이 선택하는 대안적 방법으로서 해당 근로자가 크게 반발하고 갈등이 표출되는 사례가 많다.

기존의 비정규직 근로자를 무기 계약 근로자로 전환하되 기존 정규직과 별도로 승진과 처우를 가져가는 형태로서는 우리은행의 직군관리제 사례, 신세계와 이랜드, 홈에버 등이 추진하고 있듯이 직군별 혹은 직무별로 비정규직을 채용하고 기존 정규직과 구분해 관리하는 유형인데 이 방안은 고용을 보장한다는 점에서 사용자가 많이 양보한 것이지만 비정규직 시절에 받던 임금이 크게 개선되지 않고 기존 정규직 직급과 별도 관리된다는 점에서 ‘중규직’, 새로운 ‘성차별 방식’이라는 부정적 평가도 있다.

66) 한경비즈니스 2007. 9. 3. 위드스텝스 이상철 대표이사 기고

## 5-2. 비정규직 보호법의 시사점

노동부 발표<sup>67)</sup>에 의하면 2007년 8월 비정규직 규모는 5,703천명으로 2006. 8월보다 246천명 증가하였으나 2007. 3월보다는 7만명 감소하였고, 전체 임금근로자 대비 비정규직 비율은 35.9%로 2006. 8월 대비 비중이 증가하였으나 2007. 3월(36.7%) 보다는 감소하였으며, 비정규직 근로자 중 자발적 선택비율은 53.8%로 2006. 8월 보다 263천명이 증가하였다고 한다. 자발적 선택 사유는 근로조건에 만족이 가장 큰 비중을 차지하였으며, 근로형태별로는 기간제 근로자는 감소한 반면 비기간제 근로자는 증가하였다고 하였다. 그리고 비정규직 보호 강화로 고용이 줄어들 것이라는 일부 우려에도 불구하고 전체 고용이 증가하고 있으며 무엇보다도 2006. 8월과 비교하여 비정규직의 월평균 임금, 근로복지 수혜율 등 근로조건이 크게 개선된 것으로 나타나고 있으며, 기간제의 감소와 함께 계속고용이 기대되는 비기간제 한시적 근로자가 증가하고 있어 현재 재직 중인 근로자를 중심으로 무기계약 등 장기계약으로의 전환이 이루어지고 있다고 하였다. 또한 용역·파견근로자는 2002. 8월 이래 지속 증가추세에 있으며, 그 중 용역근로자의 경우 50대 이상, 기능·기계조작·단순노무직, 사업·개인서비스업에서 급증하였고 파견근로자의 경우는 전문기술행정관리직, 사업·개인서비스업 등에서 크게 증가한 것으로 나타났다.

기업에서 비정규직을 사용하는 이유에 대하여 노동부설문조사와 본 연구자의 설문조사 결과에 다소 차이는 있으나 결국 인건비 절감과 일시적 업무대처를 위해 사용하는 것으로서 기업의 비용절감과 고용의 유연성을 위해서라는 것을 알 수 있었다. 그리고 업종별로는 노동부 조사에서는 도·소매업, 음식·숙박업이, 본인의 조사에서는 음식·숙박업, 사업서비스업에서 비정규직 근로자의 비율이 높은 것으로 나타났으며, 운수업의 경우는 비정규직이 거의 없는 특이한 면도 보였다.

2007년 8월 경찰 부가조사에 대한 분석 결과, 정부는 비정규직의 대부분이 300인 미만 사업장에 종사하고 있는 현실을 감안, 중소 사업장 비정규직 보호를 강화하기 위한 정책적 지원방안을 마련하고, 용역 등 외주화에 대해서는 이 분야 종사자의 근로조건이 열악한 점을 감안하여 앞으로 근로자 고용 및 근로조건 보호를 위한 대책을 마련해 나갈 필요가 있다고 시사하고 있으며, 노동부 설문조사에서 기업은 비정규직 고용안정과 처우개선을 위한 대책을 수립 추진

67) 2007.10.26. 「2007년 8월 경찰 부가조사 결과 분석 및 시사점」 보도자료

중이거나 수립중인 기업이 71.2%를 차지하고 있고, 정부에 대하여 ‘2년 기간 제한 없는 기간제 근로자의 범위를 넓게 인정’, ‘차별시정 판단기준 안내’, 정규직 노조의 양보분위기 조성’, ‘파견허용 근로자의 범위 확대’, 기업의 임금 직무체계 혁신 지원 ‘을 원하고 있다.

비정규직보호법이 시행되면서 우리 산업현장에 많은 변화를 가져왔다.<sup>68)</sup> 우리은행, 부산은행, 신세계, 홈플러스, LG텔레콤, 보건의료노사와 같이 비정규직의 고용안정과 차별개선을 도모하는 선도적 사례가 있는가 하면, 이랜드 그룹의 경우와 같이 외주화 등 일부 부정적인 사례도 진행되고 있다.

그러나 이상에서 살펴보았듯이 사업체의 고용구조가 비정규직 규모의 증가는 피할 수 없는 사태로 보이고, 또한 비정규직을 얼마나, 어떤 고용형태로 사용하느냐에 대한 사용자의 선택권도 자본주의 시장경제에서 인정해 주어야 할 부분이라 할 것이나 정규직과 비정규직간에 불합리한 차별이 있다면 이는 단연 시정하는 것이 마땅할 것이다. 차별시정부문에 있어서는 노동위원회 차별시정위원회와 법원의 판례가 축적되면 사회적인 차별유형이 정립될 것이나 그 과정에서 혼선은 불가피할 것이다.

입법과정에서 논란이 많았고, 시행을 하는 과정에서도 부정적인 면이 다소 보이고 있지만 비정규직의 남용을 방지하고 차별시정과 고용안정을 도모하기 위한 비정규직보호법의 입법취지를 구현하기 위하여 비정규직의 고용안정과 차별개선을 도모하는 선도적 사례에서 보듯이 노사간 진솔하고 열린 대화가 뒷받침되어야 함을 명심하여야 할 것이다. 또한 비정규직 문제를 법제도 하나만으로는 해결하겠거나 모든 것을 한꺼번에 해결하겠다는 자세를 지양할 필요가 있다. 법은 사회의 규범으로서 최소한의 기준을 정한 것이고 세부적인 운용은 기업마다 다른 여건에서 노사 당사자간 협의해서 해결해나갈 필요가 있다. 비정규직 문제해결을 위하여 정부는 제도의 취지와 제도의 개선 의지 등 많은 노력을 하고 있으나 이 같은 정부의 노력 외에도 노와 사가 함께 노력하지 않으면 안된다는 생각을 가지고 과도한 욕심을 자제하고 노사가 비정규직 문제의 기본원칙에서부터 단계적으로 풀어나간다면 법이 안착되어 갈 것이며, 비정규직보호법의 안착을 위하여 노사정이 함께 노력하여야 할 것이다.

---

68) 2007. 9.11. 장의성 노동부 근로기준국장 「비정규직보호법 바로알기」

## 《참 고 문 헌》

1. 노동부 홈페이지 (<http://www.molab.go.kr>)
2. 비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 보고서(2006년 중앙노동위원회 연구용역과제, 박종희외 4인)
3. 비정규직 보호법의 주요내용(노동부, 2006.12.)
4. 고용차별의 이해(중앙노동위원회, 2006.12.)
5. 비정규직 보호정책 방향(노동부, 2007. 3.)
6. 『차별시정제도』를 알려드립니다(노동부, 2007. 6.)
7. 차별시정제도 참고자료(중앙노동위원회, 2007. 8.)

## Abstract

Non-regular Workers Employment Bill Criterion & Relief Plan  
– Implications of Act for protection of Non-regular Workers –

Kim Sung Kyung

SUNGSIN EXECUTIVE MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION

Act for protection of non-regular workers has been in enforcement for reducing misappropriation of non-regular employees and rectifying unreasonable discrimination to protect non-regular workers properly under the circumstance of recruiting diversification and many factors such as the change of population structure, the change of industrial structure and technology, globalization of corporations' competitive environment.

The number of non-regular workers, 5.7 million in 2008, has increased continuously since foreign currency crisis in 1997.

According to Ministry of labor's analysis about non-regular workers, term contract workers are 49.9% of non-regular workers, which is more than that of foreign countries, part time workers and outsourced workers are getting more. In terms of age, non-regular workers in fifties are also getting more, which is contributed to getting jobs by the aged. Women workers with 42.7% are higher than men by 12.3%. Recently there is a tendency that increasingly twenties and late thirties are hired as non-regular workers. Especially part time job is contributed to women's reentry into labor market. Monthly average salary is the range of 62% to 65% comparing to regular worker's. The training opportunity is less than that of regular workers and involuntarily choosing non-regular position increases to 53.8% in Aug, 2008 comparing to number in Aug, 2006 by 263 thousand. 'Immediate income' is the first reason for non-regular workers to get jobs, but it doesn't work as step stones. It centered in companies with less than 30 workers.

In this report, the concept of discrimination, theoretical study about anti-discrimination law, discrimination correction method and criterion will be described to protect non-regular workers and to be contributed to sound labor market under the diversified recruiting circumstance and increasing tendency.

In the chapter 2 of non-regular workers & Act for protection of non-regular workers, some issues such as concept of non-regular workers, situations, foreign countries' protection law, Act for protection of non-regular workers propulsion process and major contents will be explained.

In the chapter 3, general concept of discrimination, theoretical study about anti-discrimination, constitutional criterion and current labor related laws including other regulations will be described. And major issues of non-regular workers protection policies such as 'Act on the protection, etc. of Fixed-term and Part-time Employees', 'Act on the protection, etc., of dispatched workers' and 'labor relations commission Act' will also be described as well as policies' characteristics, structures, application process for discrimination correction, relationship between the concerned and comparative labors referring to publications by ministry of labor. The criterion of disadvantageous treatment or reasonable cause existence is referring to constitutional court's decision as well as foreign cases. In addition, this report will show discrimination correction cases presided by regional labor relations commission.

In the chapter 4, as a result of analysis of report called 「Non-regular Workers Recruiting Strategic Plan」 and the survey 「Non-regular Workers Employment Situation」, even though there's anxiety of decreasing number resulting from strengthening non-regular workers protection, conversion of short term contract workers to long term contract or the number of dispatched workers is increasing. It is said that those

factors help companies to reduce management cost and to maintain labor pliability. Non-regular workers are getting more in wholesale-retail, restaurant, lodging and service department.

In the chapter 5, conclusions are as follows.

Though there is much adverse criticism during legislation process and demonstration continues, which results from human resource paradigm shift, the number of companies which are in the process of preparing counter plan for Act regarding non-regular workers has reached to almost 70%.

As a result of analysis of the survey in chapter 4 as well as mass media reports before and after law enforcement and non-regular workers statistics, the increase of non-regular workers is unavoidable due to companies' hiring paradigm shift. Whatever structure companies adopt, it should in recognition of companies' choices. However if there is discrimination between regular workers and non-regular workers, it should be rectified. In that situation discrimination cases will be organized through accumulation of labor relations commission's decision and courts' precedents despite of confusion.

To maximize the effect of Act for protection of non-regular workers, the legislation is not the only solution. Leading cases for employment stabilization and discrimination correction should be widespread through truthful communication between labor and management. The government should try to do its best to improve bills' effectiveness. Finally the all concerned should collaborate with each other to do soft landing.

(秘) 본 연구의 내용은 **통계법 제8조**에 의거하여 비밀이 보장되며, 통계목적 이외에는 사용되지 않습니다.

## 비정규직근로자 고용실태

안녕하십니까?

기업 경영에 수고가 많으십니다.

다름이 아니오라 비정규직 보호법이 제·개정되어 시행되고 있습니다만 그 전에 이미 연구과제로 정한 『비정규직 고용차별 판정기준과 구제방안』을 작성하면서 사업장의 실태를 파악하고자 설문을 실시하게 되었습니다.

본 설문은 통계법에 따라 개별 응답은 비밀이 철저히 보장되며, 응답내용 또한 절대로 공개되지 않을 것을 약속드립니다.

다음의 질문에 대해 사실 그대로 응답해 주시기를 부탁드립니다.

※ 다시 한번 응답에 감사드리며, 동봉한 주소지로 보내주시면 더욱 더 고맙겠습니다. 협조에 감사드립니다.

2007. 11.

지도교수 : 성신여자대학교 경영학과 교수 박 준 성

연구자 : 성신여자대학교 인력대학원(석사과정) 김 성 경

Tel: 011- 9579-5757

E-mail: sk3536@molab.go.kr

1. 귀사의 고용형태별 인력현황은(응답일 현재 기준)?

정규직 근로자		명
비정규직 근로자	기간제근로자(계약직)	명
	단시간근로자(아르바이트, 파트타이머 등)	명
	파견근로자	명
	용역근로자	명
	일용근로자(호출근로자 포함)	명
외국인 근로자		명
가족종사자		명
축탁(퇴직자 등의 재고용자)		명
계		명

2. 귀사의 경우 비정규직을 사용하는 이유에 해당 문항을 모두 체크(√)해 주십시오.

- ① 비정규직 없음 ② 인건비 절약 ③ 인원 조정이 용이하기 때문  
 ④ 일시적인 업무증가에 대처하기 위해 ⑤ 정규직 휴직자를 대체하기 위해  
 ⑥ 채용하기 쉽기 때문에 ⑦정규직을 채용할 수 없기 때문에  
 ⑧ 비정규직으로 채용해서 우수한지 검증한 후 정규직으로 채용하기 위해서

3. 귀사의 경우 기간제 근로자(계약직 등) 중 응답일 현재 총 근무기간이 2년을 초과하는 직원이 있습니까? 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오.

- ① 없음 ② 있음

4. 귀사에서 향후 근무기간이 2년을 초과하는 기간제 근로자(계약직 등)가 있을 경우 다음 예시한 항목 중 어떤 형태로 대처할 것 같습니까? 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오.

- ① 해당 사항 없음  
 ② 해당 근로자는 계약해지하고 기간제 근로자를 더 이상 사용하지 않겠다.

③ 해당근로자는 계약해지하고, 신규기간제 근로자를 채용해야할 형편이다.

④ 기간제 근로자는 불편하니까, 용역(외주화)으로 전환하겠다.

⑤ 기간제는 불편하니까. 파견근로자로 대체하겠다.

⑥ 2년이 경과한 직원이 있으면 정규직으로 전환하겠다.

5. 정규직 근로자를 고용할 때 부담스러운 점은 어떤 항목입니까? 해당 항목을 모두 체크(√)해 주십시오.

① 특별히 부담스러운 사항이 없음

② 해고하기가 어려워 부담스럽다.

③ 인건비가 부담스럽다.

④ 사업전망이 불확실하여 정규직을 뽑기가 부담스럽다

⑤ 노동조합 활동을 해서 부담스럽다.

⑥ 퇴직금, 학자금 등 복리후생비용이 부담스럽다.

6. 귀사에서 근무하는 비정규직 근로자는 정규직 근로자와 동일한 업무를 수행하고 있습니까? 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오.

① 전원이 동일한 업무를 수행하고 있다.

② 일부는 동일한 직무를 수행하고, 일부는 다른 직무를 수행하고 있다.

③ 전부 다른 직무를 수행하고 있다.

7. 귀사의 경우 비정규직 근로자의 연봉 수준은 정규직의 몇 퍼센트 수준이라고 생각하십니까? 해당없음에 체크(√)하거나 수치(%) 기입해 주십시오.

비정규직 근로자	기간제근로자(계약직)	해당없음	%
	단시간근로자(아르바이트, 파트타이머 등)	해당없음	%
	파견근로자	해당없음	%
	용역근로자	해당없음	%
	일용근로자(호출근로자 포함)	해당없음	%
외국인 근로자		해당없음	%
가족종사자		해당없음	%
촉탁(퇴직자 등의 재고용자)		해당없음	%

8. 귀사의 경우 유사한 업무를 수행하는 정규직과 비정규직간의 차별에 대하여 어떻게 생각하십니까? 해당되는 곳에 체크(√)해 주십시오.

- ① 차별은 없다.
- ② 차별여부를 판정하기가 어렵다.
- ③ 차별이 있지만 시정하기가 어렵다
- ④ 차별이 있다면, 시정하도록 하겠다.

