

비정규직보호법에 대한 입법평가

차별적 처우 금지 및 시정수단의
효과성 분석을 중심으로

이 경 희



한국법제연구원
KOREA LEGISLATION RESEARCH INSTITUTE

입법평가 연구 12-24-⑩

비정규직보호법에 대한 입법평가

- 차별적 처우 금지 및 시정수단의 효과성
분석을 중심으로 -

이 경 희

비정규직보호법에 대한 입법평가

- 차별적 처우 금지 및 시정수단의 효과성
분석을 중심으로 -

Legislative Impact Assessment on Nonstandard Worker Protection Law

- Effectiveness Analysis on the Prohibition and
Correction Method of Discriminatory Treatment -

연구자 : 이경희(전문연구원)

Lee, Kyung-Hee

2012. 7. 31.

요약문

I. 배경 및 목적

- 비정규직보호법의 입법목적과 현실적합성간의 문제가 구체적으로 제시되기 시작하는 시행5년은 입법평가가 요청되는 시점이며, 평가는 대상과 분석기법을 선정하여 비정규직보호법의 효과성 평가가 필요함
- 비정규직보호법은 전형적인 노동법상의 고용관계 이외의 고용관계를 인정하되 고용안정과 차별금지라는 규범목적 을 동시에 갖고 있으며 궁극의 규범목적은 차별금지조치 들의 실효성이 전제될 때 실질적 실현이 될 것임
- 비정규직보호법상 차별적 처우 및 시정제도의 개선조치를 입법평가의 대상으로 하여 평가대상인 규범목적을 평가기준 으로 효과성 분석을 시행하되, 특히 수범자의 규범에 대한 이해가능성과 관련 규정의 규범적 적합성을 분석하기로 함

II. 주요 내용

- 법체계 및 규정에 대한 규범분석
 - 법체계 적합성 분석
 - 비정규직보호법은 고용형태를 기준한 특별법상의 비정규직 보호이자, 근로조건의 보호와 차별금지의 원칙이라는 노동법체계

상의 일관된 목적과 원칙에 포용되는 규범임. 동시에 특별법상의 규범목적과도 중첩되며, 각종 점검 매뉴얼 내지 판단 지침과 개선 가이드라인의 요건 및 시행목적과의 정합성도 필요로 함

○ 규범의 명확성 분석 :

- 평가대상 규범의 적용대상이자 수범자의 개념과 차별을 포함한 법적용의 대상 개념에 대한 명확성 분석을 시행 함
 - * 비정규직 개념과 범위의 명확성
 - * 차별적 처우 판단기준과 책임주체의 명확성
 - * 차별시정신청의 신청인적격의 명확성

□ 차별 개념 및 판단기준에 대한 수범자의 이해가능성 분석

○ 정규직 근로자와의 근로조건 비교에 대한 수범자의 인식에 대한 사회적 분석을 위해 다음을 설문 시행 함

- 유사종사업무 정규직 유무
- 비정규직근로자 차별대우 유무, 내용, 이유
- 비정규직근로자의 차별개선노력
- 비정규직근로자의 차별금지법 인식여부
- 차별에 대한 합리적 이유 기준, 내용
- 차별개선 가이드라인의 우선순위 여부
- 기업의 차별개선 노력 여부
- 사업주의 차별금지규정 준수 여부

□ 비정규직 근로조건 보호수단의 효과성 분석

○ 비정규직근로자의 근로조건에 대한 수범자의 인식에 대한 사회적 분석을 위해 다음을 설문 시행 함

- 정규직전환제도의 유무
- 정규직과의 구별 가능 여부
- 비정규직의 적정임금 인식
- 사회보험 가입, 지급수당의 유무

□ 차별시정수단의 실효성 분석

○ 고충처리·노조활동에 대한 수범자의 이해가능성 내지 기대가능성에 대한 사회적 분석을 위해 다음을 설문 시행 함

- 노동위원회의 차별시정제도 유무인식 여부
- 근로감독관에게 차별개선 권한 유무 인식 여부
- 차별시정제도 신청의사, 미신청시의 이유
- 차별시정제도의 신청기간, 신청기간 도래에 따른 미신청 경험 유무
- 고충처리제도 유무, 내용, 절차
- 차별해소에 있어 노동조합의 효용성
- 비정규직 근로자의 처우 개선 계획, 입장

Ⅲ. 쟁점별 대안과 분석

□ 차별의 범위 내지 비교대상의 확대 방안

- 차별의 대상 및 판단기준 명시규정에 대한 수범자 규제순응도를 포함한 사전적 입법평가 필요

□ 직능별 직종별 비정규직 노조 내지 단체의 교섭활동 방안

- 본고 사회적 분석결과, 비정규직 근로자는 직종별 비정규직 단체 등도 노조로 인식, 이를 통한 근로조건향상 경험 및 기대

□ 신청자격의 확대 방안

- 노동조합에 차별시정신청권한 부여 방안

- 현 정규직 노조원 및 기업별 노조중심의 낮은 노조 조직률 등의 한계

- 노사협의회내 비정규직 근로자대표 할당제, 비정규직 근로자위원 또는 고충처리위원회에 차별시정권 부여

- 노동조합의 차별시정신청권의 성격, 대리 내지 위임여부 판단필요

- 대표신청시정제도 도입

- 직능별 직종별 비정규직 노조 내지 단체에 신청권한 부여

- 현 차별시정구제는 신청권자인 개별근로자에 대한 손해배상

□ 차별신청기간의 연장 방안

- 본고 사회적 분석은 비정규직의 차별시정제도에 대한 이해가능성과 고용불안 및 동일직종내 불이익 등 기대가능성도 낮아 개

별 신청권자의 사후적 구제제도의 효용성 한계

□ 수범자 규제순응도 확대 방안

○ 매뉴얼 및 가이드 내용은 사례방식으로 하며, 접근성 높은 매체를 활용할 필요

- 기존 지면자료 방식의 법적 판단과 해석 내용에 대한 수범자 접근성과 이해가능성 재고 필요

IV. 기대효과

□ 비정규직보호법의 차별금지 및 시정제도의 실효성 확보를 위한 제·개정 및 관련 제도의 개선시점에서 수범자인 비정규직 근로자 및 사업주측의 법·제도에 대한 이해가능성, 매뉴얼 및 각종 가이드라인 등을 포함한 규제순응도, 나아가 향후 개선조치 및 수단에 관한 기대가능성을 사회적 분석기법을 통한 입법평가분석결과를 제시

□ 입법평가의 분석기법으로서의 사회적 분석을 적용한 사례 연구로서 방법론적인 기법의 활용안을 제시하고 입법과 정책에 있어 적용대상인 수범자의 인식에 따른 효과성 재고를 환기

▶ 주제어 : 입법평가, 비정규직, 비정규직법, 비정규직보호법, 기간제법, 파견법, 차별적 처우 시정 및 금지, 차별시정구제제도

Abstract

I . Background to and Purpose of Research

- Assessment of the effects of improvements concerning discrimination against nonstandard workers under The Nonstandard Worker Protection Law (“the Act”)
 - It is time for a legislative evaluation based on objective assessment in connection with the issues raised concerning the purpose of enactment of the Act and its suitability.
 - It is necessary to evaluate the suitability of the Act by means of a normative evaluation and social assessment, conduct an assessment of its effects on those to whom the Act applies, and review potential alternatives.
- Purpose of the Act (which is subject to a legislative evaluation)
 - To protect nonstandard workers, including improvement of their working conditions
 - To prohibit discrimination against nonstandard workers
 - To take remedial steps concerning discrimination against nonstandard workers

II. Major contents

- Normative evaluation concerning the legal system and regulations

- Evaluation of normative distinction

- The distinctness of the scope of worker to which the norms subject to evaluation requires a clear-cut definition of nonstandard workers, i.e., the intended subjects of The Nonstandard Workers Protection Act.

- Evaluation of accuracy of legal system

- The Nonstandard Workers Protection Act is a norm that has been established for the protection of nonstandard workers under a special law focusing on the forms of employment and including the principle concerning the improvement of working conditions and the prohibition of discrimination against nonstandard workers.

- Concept of discrimination, social evaluation of understandability, and criteria for judgment concerning the scope of those subject to the application of the Act

- Questions addressed to workers and employers concerning a comparison of working conditions between regular and nonstandard workers dealt with the following issues:

- Whether there is discrimination against nonstandard workers, details of discrimination and reasons for such;

- Efforts to prevent or reduce discrimination against nonstandard workers;
- Whether they know that there is a law prohibiting discrimination against nonstandard workers;
- Whether they are aware of the priority given to the guidelines on reducing discrimination;
- Whether businesses make efforts to prevent or reduce discrimination;
- Whether employers comply with the law prohibiting discrimination against nonstandard workers.

Assessment of effects of the means of improving the working conditions for nonstandard workers

○ Questions addressed to workers and employers concerning the working conditions of nonstandard workers dealt with the following issues:

- A system for nonstandard workers into regular workers;
- Differences between nonstandard and regular workers;
- Proper level of wages for nonstandard workers;
- Provision of social insurance benefit and payment of allowances to nonstandard workers.

Assessment of effectiveness of the means used to redress discrimination

○ Questions addressed to workers and employers concerning complaints and labor union activities dealt with the following issues:

- Whether the Labor Committee knows about the discrimination redress system;
- Whether there is a plan to adopt a discrimination redress system. And if not, then why is there no such plan?;
- The application period for Correction System of Discriminatory Treatment; whether applications were abandoned during such a period;
- Whether a complaints-handling system is operated and its contents;
- Usefulness of the labor union in settling problems associated with discrimination;
- Plans to improve compensation for nonstandard workers.

III. Options for points in question and assessment thereof

- How to expand the scope of discrimination and those to be compared
 - It is necessary to carry out a legislative evaluation including the level of compliance with the regulations concerning those discriminated against and the criteria for making the relevant judgment.
- How to carry out negotiation activities by unions for nonstandard workers (formed per types of work)
 - This research has found that nonstandard workers believe that their organizations were formed (as per the types of work) as labor unions and expect such organizations to improve their working conditions.

- How to expand the eligibility of those who may apply
 - Providing labor unions with the right to apply for measures taken to redress discrimination.
 - There are limitations, such as the low rate of formation of labor unions for nonstandard workers, with the great majority of labor unions being mainly for regular workers.
 - Providing nonstandard workers' labor unions (formed as per the types of work) with the right to apply
 - At present, a discrimination redress measure consists mainly of loss compensation for individual workers who have the right to apply.
- How to enhance the level of compliance with the regulations concerning those discriminated against
 - It is advisable to use manual and guidance based on individual cases, and it is necessary to use easily accessible media.
 - It is necessary to make existing materials easily accessible and understandable.

➤ **Key Words** : Legislative evaluation; nonstandard workers; The Non-standard Worker Protection Law; Act on the Protection, ETC. of Fixed-term and Part-time Workers; Act on the Protection, ETC. of Temporary Agency Workers; the system for Correction of Discriminatory Treatment

목 차

요 약 문	3
Abstract	9
제 1 장 비정규직보호법의 입법평가의 개요	19
제 1 절 입법평가의 필요성과 및 목적	19
제 2 절 입법평가의 범위와 방법	21
제 2 장 입법평가의 대상	25
제 1 절 평가대상인 비정규직보호법의 규범목적과 규정	25
1. 평가대상인 비정규직 관련 법제와 규범목적	25
2. 평가대상인 비정규직 차별 관련 규정	28
제 2 절 평가대상인 비정규직 현황	36
1. 비정규직 고용 및 근로조건 현황	36
2. 비정규직 차별시정사건 현황	40
제 3 절 평가대상의 문제분석	43
1. 제·개정의 주요 쟁점	43
2. 비정규직의 개념과 범위 문제	53
3. 차별적 처우의 판단 문제	54
4. 차별적 처우시정제도의 문제	56
5. 비정규직 고용 및 근로조건 현황의 문제	58
제 3 장 규범적 분석	75

제 1 절 법체계 적합성 분석	75
1. 비정규직 근로자 보호법제의 체계 적합성	75
2. 차별금지 원칙 규정의 체계 적합성	79
제 2 절 개념 및 판단기준의 명확성 분석	81
1. 수범자인 비정규직의 개념과 범위	81
2. 차별의 판단기준과 책임주체	88
3. 차별시정신청의 신청인적격의 명확성	92
제 4 장 사회적 분석	93
제 1 절 설문 의 개요 및 설계	93
1. 설문 의 배경 및 목적	93
2. 설문 의 표본 및 방법	94
3. 설문 의 설계와 내용	94
4. 응답자 특성	97
제 2 절 인사담당자 설문조사	100
1. 비정규직 근로자 근로조건 인식	100
2. 정규직 근로조건과의 비교 인식	119
3. 비정규직 근로자 고충처리 및 노조활동 인식	134
제 3 절 비정규직근로자 설문조사	140
1. 비정규직 근로자 근로조건	140
2. 정규직 근로조건과의 비교	156
3. 노동조합 및 비정규직 처우개선	165
제 4 절 설문조사 결과 분석	173
1. 차별의 개념 및 판단기준의 이해가능성 분석	173

2. 근로조건 보호수단의 효과성 분석	185
3. 차별시정수단의 실효성 분석	201
4. 수범자간 인식의 분석	212
제 5 장 쟁점별 대안 및 비교 분석	217
제 1 절 효과성 확보를 위한 쟁점별 대안	217
1. 차별 관련 규범의 명확성 확보 방안	217
2. 근로조건보호 수단의 효과성 확보 방안	218
3. 차별시정제도의 효과성 확보 방안	221
제 2 절 대안의 한계와 과제	223
1. 노동조합의 권한 부여 방안의 과제	223
2. 차별관련 규범의 제·개정 방안의 과제	227
3. 쟁점별 대안의 분석 및 비교	229
참 고 문 헌	233
[부록1] 설문지 및 인터뷰 질의 사항	
◎ 「비정규직보호법에 대한 입법평가」를 위한 설문 조사표 <근로자용>	241
◎ 「비정규직보호법에 대한 입법평가」를 위한 설문 조사표 <사용자용>	251
[부록2] 입법평가서	
◎ 비정규직보호법상 차별적 처우 및 시정제도의 개선조치에 대한 효과성	263

제 1 장 비정규직보호법의 입법평가의 개요

제 1 절 입법평가의 필요성과 및 목적

비정규직보호법의 입법목적과 현실적합성간의 문제가 구체적으로 제시되기 시작하는 시행5년은 객관적인 분석을 통한 입법평가가 필요한 시점이라 하겠다. 2007년 제정된 「기간제 및 단시간 근로자 보호에 관한 법률」(이하 ‘기간제법’)과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘파견법’)(이하 양 법률을 합하여 ‘비정규직보호법’으로 통칭함)은 2012년 현재 시행 5년째에 접어들고 있다. 비정규직보호법의 기본적인 입법목적은 비정규직 고용의 이용은 폭넓게 허용하되 그 남용을 방지하고 차별을 규제하는 것이다. 즉, 비정규직보호법은 2000년대 들어 노동시장의 주요한 고용형태로 자리 잡은 비정규직의 급격한 양적 팽창과 근로조건의 질적 차별에 대한 사회적 대응요구에 그 입법기반이 있다고 볼 수 있다.

하지만 비정규직보호법의 법적 효용성에 대한 평가에 대해서는 정부, 노동계, 경영계의 시각 차이가 뚜렷하다. 예컨대, 정부는 무기계약직 전환정책 및 고용공시제를 통해 비정규직보호법의 입법목적이 긍정적으로 실현되고 있다고 평가를 하는¹⁾ 반면, 노동계는 저조한 정규직전환율 및 높은 계약종료율을 들어 고용불안이 오히려 증대된 것으로 평가한다. 차별시정 규정의 실효성에 있어서도 정부는 고용형태별 차별개선 가이드라인 등을 통해 입법목적의 달성을 기대하는 반면,

1) 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침」은 2011. 11. 28 관계부처 합동으로 마련 중앙행정부처, 자치단체, 중앙공공기관, 지방공기업, 교육(행정)기관 등에 시달; 2010. 7. 21 고용노동부는 일자리공시제를 통해 지자체장이 지역 주민들에게 임기 중 추진할 일자리목표와 일자리대책을 공표·추진하고 중앙정부는 그 대책을 적극 지원하고 성과를 확인·공표하는 지역고용 활성화 대책을 발표, <http://molab.go.kr/>

노동계는 임금 및 복리후생 등의 근로조건이 실질적으로 저하된 것으로 평가하고 있다. 물론, 경영계는 비정규직보호법의 각종 규정 자체가 노동시장의 유연화를 저해하는 요인이라고 부정적인 평가를 하고 있다.²⁾

한편 학계에서도 비정규직보호법은 지속적인 이슈로 다양한 이론적 연구가 발표되고 있다. 법제정 초기의 입법정책적 제언을 넘어서 이제는 법 시행 후 입법목적에 따른 법적 효과 평가 분석이 시도되고 있다. 그런데 비정규직보호법과 같은 고용보호법제(EPL)의 고용관계에 대한 효과성 평가는 이론적인 분석만으로는 명확하지 않다는 것이 국내외 다수의 선행연구가 동의하고 있으며, 동시에 고용보호법제(EPL)의 노동시장에 대한 효과는 실증적 분석을 수반할 것을 지적하고 있다. 예컨대 고용보호법제의 주요 입법목적이라 할 고용안정성과 이를 통한 실질적 근로조건향상에 대한 법적 효과성 평가는 그 심사기준에 대한 이론적 가정을 검증할 실증적 평가방법을 전제해야 하는 것이다. 따라서 비정규직보호법의 입법평가 또한 이론적 연구뿐 아니라 경험적이고 실증적 평가방법을 통한 분석이 수반되어야 할 것이다.

비정규직보호법 시행 5년이 되는 2012년은 비정규직보호법에 대한 입법평가가 요구됨과 동시에 입법 정책적인 개선방안을 계속적으로 모색해야할 시점이다. 좁게는 관련 법 규정의 해설과 그 판단기준을 제시하고, 좀 더 넓게는 일부 법 규정의 보완적 개정이 예정될 필요가 있다. 따라서 실증적인 평가방법과 심사기준을 마련하여 비정규직보호법의 현실적합성과 실효성 평가가 수반된 입법평가가 필요하다고 판단된다.

2) 예컨대 통계청 자료 등을 분석한 한국노동연구원의 ‘비정규직 노동통계’를 근거로 전체 비정규직근로자의 50.6%가 6개월 내 퇴사하며 평균근속기간은 23.6개월에 지나지 않은 것은 2009년 개정된 비정규직보호법에 따라 사측이 계약기간을 반영한 데 이유가 있으며 차별도 여전해서 정규직 월평균대비 임금은 54.8에 지나지 않는다는 점을 지적하고 있다. 자세한 것은 비정규포럼 제1회-15회 자료집, 한국비정규노동센터 2008-2012 참조.

소위 비정규직의 근로조건 현황과 정책들에 있어 요청되는 법률적 수요가 계속되고 있는바, 현행 비정규직 보호법제의 주요 목적에 대한 객관적이고 과학적인 평가기술을 통하여 입법평가를 시행하는데 본 보고서의 의의가 있다.

다수의 법률 제정과 기존 절차법상 개정을 아우르는 소위 비정규직 보호법제가 목적인 궁극의 효과는 비정규직의 근로조건향상이라 할 것이다. 또한 이를 보장하고 보호하기 위한 규정의 효과가 바로 법의 실효성을 담보하는 것이다. 단순히 근로계약상의 기간의 장, 단에 따른 고용안정성의 효과만을 통계적 방식으로 제시하는데 따른 분석의 모순 내지 상이함에서 벗어나고자 한다. 오히려 법제정시부터 주요 입법목적인 비정규직의 차별금지규정과 시정제도를 통한 비정규직 근로조건향상의 실질적 보호와 법의 실효성 확보에 주목하고 이에 대한 객관적 분석과 평가를 하는데 목적을 두고자 한다.

또한 대상법률과 법률 적용대상 간의 입법평가를 통하여 규범의 수범자에 대한 실질적 실효성 평가가 가능하도록 한다.

나아가 본 연구는 비정규직보호법에 대한 적합한 평가방법을 확정하고 입법목적에 따른 주요 규정에 대한 적합성과 실효성을 평가하는 것을 주요한 목적으로 한다. 또한 보다 객관성과 실효성을 기대할 수 있는 규범적 평가내용과 비정규직의 고용안정 및 근로조건 개선 등 희망일터정책에 부합하는 입법 정책적 시사점을 제안하고자 한다.

제 2 절 입법평가의 범위와 방법

평가대상인 구체적 규정에 대한 규범평가와 더불어 적합성과 실효성 등에 대한 효과적 분석방법을 통한 보다 실증적인 분석을 위해서는 평가대상의 선정과 평가방법의 확정이 선제되어야 한다.

비정규직보호법의 입법목적은 입법배경과 제정당시의 논의절차를 살펴볼 때 명확하였다 할 수 있다. 소위 비정규직보호법으로 통칭될 수 있듯 비정규직의 근로자로서의 보호를 강화를 입법목적으로 하고, 차별적 처우 금지 및 시정 그리고 비정규근로자의 남용 제한을 위한 사용기간 제한을 가장 주된 내용이라 하겠다.³⁾ 따라서 주된 평가대상 규범 또한 기간제법과 파견법상의 사용기간 제한규정과 차별금지시정규정이 되어왔다. 이중 고용보호법제의 고용안정성 내지 계속성에 대한 효과라는 측면에서 기간제근로의 사용기간 2년 제한 규정이 주된 관심과 평가대상이 되어왔다. 그런데 고용보호법제의 고용안정성 지표들은 노동시장내 다양한 요건을 평가대상으로 할 수 있는데다가 이러한 지표들의 결과분석과 해석 사이에는 괴리가 충분히 존재 할 수 있다.⁴⁾ 따라서 기존의 비정규직보호법에 대한 기술적 통계들에 대한 상이한 해석이 계속되고 있는 모순된 견해는 예측될 수 있는 설명이라 하겠다.

그런데 비정규직보호법과 개별규정들의 목적과 이유가 제시된 전제에서는 실질적으로 법의 수범자에게 목적인 영향을 확실하게 줌으로써 법적 실효성이 확보된다 하겠다.⁵⁾ 물론 비정규직의 정규직 전환시기의 산정에 이르러 당해 수범자에게 영향을 주겠지만, 법시행부터 비정규직은 차별로부터 보호받고 사용자는 근로조건의 차별을 제한 받도록 확실하게 영향을 줌으로써 비정규직보호라는 궁극의 입법목적을 기능하는데 법적 실효성이 적지 않은 것이다. 이점에서 법적 효과성

3) 제정당시부터 제시된 주된 내용은 차별금지·시정규정과 사용기간 제한규정이라 하겠다 자세한 것은 「비정규직 보호 법률 해설」, 노동부, 근로기준국 비정규직대책팀, 2006. 12. 7면 이하 참조.

4) Peter Auer and Sandrine Cazes, *The resilience of the long-term employment relationship*, Employment stability in an age of flexibility, ILO, 2003 at53.

5) “하나의 법률은 무엇을 위하여 만들어져야 하는가?..법률 하나하나의 인간의 행위에 영향을 끼치는 것을 과제로 한다”, Martin Führ 외 저, 김경제 외 역, 「입법평가의 적용」, 한국법제연구원, 2011, 15-16면 참조.

평가의 대상으로서 차별금지·시정규정은 이에 관한 절차적 규정을 포함하여 충분히 가치가 있다.

법의 효력(Wirksamkeit)의 평가기준이란 규범목적의 달성 내지 목표의 합치정도라 하겠다. 효력에 대한 평가는 대상인 목표에 대한 설정이 전제되어야 하는 것이다. 즉 규정목적에 따른 달성도를 기준으로 한 평가가 바로 규정의 구체적 시행에 따른 효과와 관련된 것이라 하겠다.

효력의 필요요건 내지 한 요소라 할 효과성(Effektivität)은 규범과 수범자 인식 및 행위간의 일치가 규범에서 유인되는 것이다. 즉 규범과 행위 간 인과관계가 존재하는가가 바로 효과성 평가의 전제인 것이다.⁶⁾

이 점에서 궁극의 법적 실효성 확보란 수범자에 대한 영향이라는 점에서⁷⁾ 비정규직에 대한 설문분석이 평가방법으로 확정될 의의가 있다 하겠다.

따라서 본고의 입법평가는 규범성 평가와 기존의 통계적 현황분석을 기초하되 수범자에 대한 설문분석 등 실증적 평가방법을 종합한 효과성 평가를 시도하고자 한다.

또한 이에 앞서 대상규정에 대한 법체계적 평가를 통해 규범의 목표에 대한 객관적인 비교분석을 제시한다. 이를 통한 명확성 및 이해가능성 등의 평가는 현행 규범의 수범대상자에 대한 사회적 분석기법을 활용한 실증적 분석의 유발적 원인으로써 규범분석을 활용한다.

나아가 규범적 대안과 정책적 대안을 포괄하는 입법적 대안을 분석적으로 제시할 수 있을 것이며 이 과정에서 전문가 워크숍방식의 평가방법이 활용될 수 있다.

6) 입법평가의 적용, Hesel외 편, 김경제외 공역, 한국법제연구원, 301면.

7) 예컨대 비정규직 차별시정제도 활용율이 저조한 원인의 하나로 근로자들의 시정제도 실효성에 대한 불신을 의문시하는 견해가 있어왔다, 조상균, 비정규직 관련법의 문제점과 개선방안, 산업관계연구 제20권 제1호, 2010. 3, 한국노사관계학회, 125면.

제 2 장 입법평가의 대상

제 1 절 평가대상인 비정규직보호법의 규범목적과 규정

1. 평가대상인 비정규직 관련 법제와 규범목적

현대 노동법이 지향해야 할 목표가 노동시장의 유연화와 근로자지위의 안정화라고 한다면, 이 두 가지 목표는 현대경제체제를 지탱하는 서로 보완적인 것으로서 조화되어야 한다. 노동법은 이와 같은 조화가 실현될 수 있도록 한편으로는 기업이 경쟁력을 갖추고 일자를 창출할 수 있도록 효과적으로 뒷받침하면서 다른 한편으로는 그로부터 발생될 수 있는 사회적 위험으로부터 근로자를 보호하는 것을 그 과제로 한다.⁸⁾

고용보호법제는 노동시장내 고용탄력과 고용안정의 조화라는 규범 목적을 공통으로 갖는다. 비정규직보호법 또한 전형적인 노동법상의 고용관계 이외의 고용관계를 인정하되 남용을 제한함으로써 조화를 꾀하고 있다.

특히 고용안정을 포함하는 근로자보호라는 궁극의 규범목적의 주된 조치로서 차별시정 및 구제를 규정하고 있다. 이점에서 비정규직보호법제의 규범목적에 따른 차별적 처우 및 시정조치에 관한 규범들은 규범목적의 실효성평가의 대상으로서 의의가 있다하겠다.

기간제법은 기간제 근로형태의 남용을 막되 노동시장의 유연성 요청과의 조화를 꾀하고 다른 한편으로 기간제 근로자에 대한 적정 근로조건을 보호를 현실화하기 위하여 기간제 근로자의 사용기간의 제한과 그에 대한 불합리한 차별적 처우의 금지를 근간으로 하고 있다. 우리사

8) 김형배, 「노동법(제19판)」, 박영사, 2010, 1129-1135면.

회에 만연되어 있는 비정규직의 남용을 억제하고 그들에 대한 비합리적인 낮은 근로조건을 시정하는데 그 일차적인 목표가 두어진 것이다.

우리나라는 종래 노동조합에 의한 근로자공급사업 및 특별법에 의하여 허용된 일부사업을 제외하고는 근로자파견제도를 금지하는 엄격한 정책을 펴왔었다. 그러나 국내외적으로 산업구조 및 노동시장의 여건 변화에 따라 파견근로와 같은 비정규직이 증가하였고, 노동시장 내에서 새로운 고용형태로서 자연발생적으로 확산되고 있는 파견근로에 대한 규제의 필요성이 제기되어 왔다. 이에 따라 근로자파견사업을 제도적으로 양성화할 경우 그 자격요건의 강화 및 난립방지, 그리고 파견사업주와 사용자사업주의 노동법상 책임소재를 명확히 함으로써 파견근로자의 근로조건을 보호해야 할 입법적 과제가 대두된 것이다. 이러한 배경에서 제정된 파견법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 하는 것을 목적으로 한다고 규정되어 있다.

고용과 사용간의 관계를 기준으로 볼 때 간접고용형태로서 법률로써 제한되던⁹⁾ 근로자공급의 대표적 형태이던 파견이 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’)으로써 인정되었다. 파견법상 ‘근로자파견’이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용자사업주의 지휘·명령을 받아 사용자사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다. 즉 파견근로자는 파견사업주와 근로계약을 체결하지만, 업무지배는 사용자사업주로부터 받는 것이다.

9) 직업안정법 제33조(근로자공급사업) ① 누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다. ~ 중략 ~ ⑥ 근로자공급사업 허가의 기준, 허가의 신청, 국외 공급 근로자의 보호, 국외 근로자공급사업의 관리, 국외 공급 연예인의 심사·선발 및 그 밖에 근로자공급사업의 허가 절차에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

간접고용은 사업주의 지배와 근로계약의 단절인바, 전형적인 노동법상 예외적인 고용형태라고 할 수 있다. 여기서 간접고용의 구체적 유형 내지 범위에 관한 이견이나¹⁰⁾ 근로관계의 실질에 있어서의 파견의 판단은 평가대상의 선정에서 논외로 하겠다.¹¹⁾

평가대상인 파견법상 근로자파견의 범위는 파견 자체를 업으로 하는 파견사업주가 고용한 파견근로자를 일정기간 사용사업주의 지휘·명령 하에 근로하도록 하는 소위 사업적 파견만을 대상으로 한다.¹²⁾ 전출 또는 타사근무는 기존 기업과의 근로계약을 단절하고 새로운 기업과 근로계약을 체결하는 전적이 주로 행해지고 기업 간 소위 비사업적 파견은 한국의 경우 드물며¹³⁾ 특히 파견자체의 인사이동에 따른 불이익처우 외에 파견근로자의 차별자체를 따로 다루는 경우가 적은 바 본고 입법평가의 대상에서 제외한다.

이상 논의를 종합해 볼 때, 비정규직보호법이 취하고 있는 기본적인 틀은 비정규직 고용의 이용은 폭넓게 허용하되 그 남용을 방지하고 차별을 규제하는 것이라고 할 수 있다. 따라서 비정규직보호법은 고용상 차별을 해소하고 비정규직의 남용을 규제하되 노동시장의 유연성과 조화를 도모한다는 것을 기본취지로 하고 있다. 즉, 비정규직보

10) 간접고용을 사용사업주가 근로계약을 체결하지 않은 파견근로자의 근로조건·노동관계 등을 실질적으로 지배하는 것으로 한정하여 도급이나 위탁 등은 간접고용에서 제외하는 견해가 있다. 조정배, “직접고용의 원칙과 파견근로” 민주법학 제19호 2001, 36면; 윤애림, “간접고용에서 사용자 책임의 확대”, 노동법연구 14호, 서울대노동법연구회, 2003, 148면.

11) 예컨대 민법상 도급은 개념상 일의 완성을 목적으로 한다는 점에서 파견과 구별되나 사실상 도급인이 수급인에게 원자재를 제공하거나 수급인 내지 수급인과 근로계약을 체결한 근로자에 대한 업무지시가 용인될 경우에는 실질적 근로자파견과 구별이 용이하지 않다.

12) 파견법 1조(목적) 참조.

13) 반면 일본 경우 출향은 모자기업과 관련기업 사이에서 업무제공·기술습득·인사교류 등의 명목으로 배치전환과 엄격히 구별하지 않고 통상적으로 행해지다가 1990년대 기업의 구조조정이 진행되는 과정 중 근로자의 충격을 완화하면서 인력을 배출하는 수단으로 활용되었다.

호법은 비정규직에 대한 불합리한 차별을 시정하고 근로조건 보호를 강화하는데 그 규범목적이 있다.

<표 II-1> 평가대상인 비정규직 차별관련 법제의 규범목적

	파견법	기간제법	노위법	근기법	남녀고용 평등법	고용상 연령 차별 금지법
목표 1	비정규직 근로자의 근로조건 보호 복지증진		노동관계의 안정과 발전	근로자들의 실질적 지위를 보호, 개선	남녀고용평등을 실현, 일과 가정의 양립을 지원	연령 이유 고용차별 금지, 고령자의 고용안정
목표 2	비정규직에 대한 차별적 처우 금지		/	균등한 처우성(性) 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 차별적 처우 금지	고용에 있어서 남녀의 평등한 기회보장 및 대우등	고용의 모든 단계에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 차별금지
목표 3	비정규직에 대한 차별시정 및 구제			근로조건 기준을 확보 근로감독관	분쟁의 자율적 해결 명예고용평등감독관	진정 권고, 시정명령

2. 평가대상인 비정규직 차별 관련 규정

(1) 파견법상 평가대상인 차별 관련 규정

1) 파견법의 목적

파견법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다고 규

정하고 있다(법 제1조). 이로써 파견법의 주된 목적인 근로자파견사업의 적정운영(제2장)과 파견근로자의 근로조건(제3장)을 각각의 장에서 규정하고 있다. 이 중 제3장이 파견근로자의 근로조건에 관한 사항으로서 근로계약에 포함될 내용과 차별적 처우의 금지 및 시정, 계약해제의 사유와 제한을 정한 후 파견사업주와 사용자 파견근로자에 대한 적정한 근로조건의 유지를 위하여 강구하여야 할 조치들을 규정하고 있다. 또한 근로기준법 및 산업안전보건법상 사용자로 보는 파견 및 사용자업을 열거함으로써 비정규직에 대한 양 법의 적용을 규정하고 있다.

2) 파견근로자의 근로조건 등

① 근로자파견계약의 내용

근로자파견계약의 당사자는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 파견근로자의 수, 파견근로자가 종사할 업무의 내용, 파견근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견근로자의 근로장소, 파견근로중인 파견근로자를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항, 근로자파견기간 및 파견근로 개시일에 관한 사항, 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항, 휴일·휴가에 관한 사항, 연장·야간·휴일근로에 관한 사항, 안전 및 보건에 관한 사항, 근로자파견의 대가, 기타 고용노동부령이 정하는 사항 등에 관하여 근로자파견계약을 서면으로 체결하여야 한다(파견법 20조 1항). 그리고 사용자주는 제1항의 규정에 따라 근로자파견계약을 체결하는 때에는 파견사업주에게 제21조제1항의 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다(2항).

② 차별적 처우의 금지 및 시정

파견사업주와 사용자주는 파견근로자임을 이유로 사용자주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근

로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 되며(파견법 21조 1항) 파견근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다(2항). 제2항의 규정에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조 내지 제15조 및 제16조(동조제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용하며, 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 보며(3항) 제1항 내지 제3항의 규정은 사용사업주가 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 경우에는 이를 적용하지 아니한다(4항).

③ 고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구

고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제21조제1항을 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다(파견법 21조의 2, 1항). 고용노동부장관은 파견사업주와 사용사업주가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 하며 이 경우 고용노동부장관은 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다(2항). 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다(3항). 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지의 규정 및 제15조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “기각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 파견사업주 또는 사용사업주 및 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다(4항).

④ 계약의 해지

사용사업주는 파견근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 파견근로자의 정당한 노동조합의 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니 되며(파견법 22조 1항) 파견사업주는 사용사업주가 파견근로에 관하여 이 법 또는 이 법에 의한 명령, 근로기준법 또는 동법에 의한 명령, 산업안전보건법 또는 동법에 의한 명령에 위반하는 경우에는 근로자파견을 정지하거나 근로자파견계약을 해지할 수 있다(2항).

3) 파견사업주가 강구할 조치

① 파견근로자의 복지증진

파견사업주는 파견근로자의 복지증진을 위하여 파견근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 교육 훈련 기회의 확보, 근로조건향상 기타 고용안정을 기하기 위하여 필요한 조치를 강구함으로써 파견근로자의 복지증진에 노력하여야 한다(파견법 23조).

② 파견근로자에 대한 고지의무

파견법은 제24조에서 파견사업주로 하여금 근로자를 파견근로자로서 고용할 경우에는 이를 미리 서면으로 고지하고(1항), 정규직 근로자로서 고용한 근로자를 근로자파견의 대상으로 하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 당해 근로자의 동의를 얻도록 하고 있다(2항).

③ 파견근로자에 대한 고용제한의 금지

파견법은 파견근로자의 정규직화를 제약하지 않기 위하여 파견사업주로 하여금 파견근로자와 근로계약 체결 시나 사용사업주와 근로자파견계약 체결 시에 고용관계의 종료 후 사용사업주가 파견근로자를

직접 고용하는 것을 금지하지 못하도록 하였다(파견법 제25조).

④ 기 타

파견사업주는 사용사업주에 대하여 파견근로자의 인적사항 등을 통지하여야 하고(파견법 제27조), 파견사업관리책임자를 선임하며(파견법 제28조), 파견사업관리대장을 작성할 의무가 있다(파견법 제29조).

4) 사용사업주가 강구할 조치

파견법은 사용사업주로 하여금 근로자파견계약에 위반하지 않을 것(파견법 제30조), 파견근로자의 고충을 적절히 처리, 전달할 것 등을 정하고 있으나(파견법 제31조), 선언적 규정으로 평가된다. 그 밖에 파견사업주와 마찬가지로 사용사업주로서 사용사업관리책임자를 선임하고(파견법 제32조), 사용사업관리대장을 작성하도록 하고 있다(파견법 제33조).

(2) 기간제법상 차별관련 규정

또한 2006. 12. 21. 제정된 기간제법 제8조도 차별적 처우의 금지 조항을 두고 있기 때문에 이제는 근기법 제6조에서 차별의 금지사유로 삼은 사회적 신분에 파견근로자나 기간제, 단시간근로자와 같은 비정규직 근로자가 포함되는지에 관한 논란은 실제적 의미가 없게 되었다.

「기간제법」에서 금지하고 있는 차별적 처우의 대상은 ‘임금 그 밖의 근로조건’이다. 즉, 임금 뿐만 아니라 근로자에게 지급이 보장되는 모든 금품도 여기에 해당되며, 그 밖에도 근로시간, 휴일, 휴가, 교육 훈련, 배치전환, 안전보건, 재해보상, 복리후생 등도 근로관계와 연관성을 지닌 것이면 모두 근로조건에 해당된다. 또한 「기간제법」상 차별시정신청은 기간제근로자만이 신청할 수 있다. 즉, 법 시행일 이후 기간제근로자가 무기계약근로자에 비해 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우를 받은 경우 사업(장) 소재

지를 관할하는 지방노동위원회에 신청할 수 있으며 차별시정신청은 신청서를 관할 지방노동위원회에 제출함으로써 게시되며, 신청인 및 피신청인의 성명·주소, 차별적 처우 내용 및 비교대상자 등 신청이유를 기재해 신청해야 한다.

「기간제법」상 차별적 처우를 받은 근로자는 그 차별적 처우가 있는 날로부터 6월 이내에 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있으며, 계속되는 차별적 처우의 경우는 그 종료일로부터 6월 이내에 신청해야 한다. 이 기간은 제척기간으로 그 기간이 경과하면 권리구제를 신청할 권리가 소멸된다(기간제법 9조, 개정2012. 2. 1).

노동위원회는 근로자의 차별시정 신청내용이 차별적 처우에 해당한다고 판단한 경우에는 사용자에게 시정명령을 발하고, 차별적 처우에 해당하지 않는다고 판단한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 한다.

이러한 지방노동위원회의 결정에 대해 불복하는 당사자는 결정서를 송달받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있으며, 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복하는 당사자는 재심 결정서를 송달받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다. 이 기간 내에 재심을 신청하지 않거나 행정소송을 제기하지 않은 때에는 시정명령 등은 확정된다.

(3) 노위법, 고용평등법 및 연령차별금지법상 비정규직차별관련 규정

노동위원회는 비정규직근로자(기간제·단시간·파견근로자)로부터 차별시정신청을 접수하면 해당 사건을 담당할 차별시정위원회를 구성한 후 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 개시하여야 한다(노동위원회법 15조 1항). 노동위원회 차별시정위원회는 차별시정담당공익위원 중 위원장이 지명하는 3인(위원장 또는 상임위원 1인을 포함하여야 한다)으로 구성하며, 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 차별시정과 관련된 사

항을 처리한다(동조 4항). 위원장은 위원장 또는 상임위원의 업무가 과도하여 정상적인 업무수행이 곤란하게 되는 등 부득이한 사유가 있는 경우에는 위원장 또는 상임위원을 제외한 차별시정담당공익위원 3인으로 차별시정위원회를 구성할 수 있다(동조 6항).

비정규직 차별관련 규정의 평가대상에 있어 비정규직의 상당수가 여성근로자 및 고령근로자들임을 감안해 고용상 여성 및 고령자에 관한 차별규정들이 포함될지의 여부가 고려될 수 있다. 한국의 고용상 차별에 관한 법체계는 소위 차별금지에 관한 일반법이 아닌 차별 내지 입법대상에 따른 특별법들로 이루어져있다.

여기서 비정규직을 이유로 하는 차별 즉 고용형태를 이유로 한 차별이 다른 고용상 차별의 이유와 동일하거나 그대로 포섭된다고 보기 어렵다.¹⁴⁾ 심지어 근로기준법상 균등한 처우의 원칙에 준한 차별금지 규정 또한 차별이유에 고용형태를 포섭하고 있다고 보는데도 논란이 있을 수 있다.

<표 II-2> 평가대상인 비정규직 차별 관련 규정

법 령	조목록	평가대상	선정 여부
근로기준법	제6조	균등한 처우	X
	제18조	단시간근로자의 근로조건	O
기간제법	제1조	사업적 파견업 포함	O
		비사업적 파견	X
		실질적 파견	O
		형식적 도급, 위탁 포함	O

14) 남녀고용평등법은 채용과 모집, 임금 및 임금 이외의 금품의 지급, 승진과 정년 및 해고 등에 있어서 남녀의 차별을 금지하고 있지만 고용형태를 이유로 한 차별적 처우를 금지하고 있는 규정은 없다. 연령차별금지법 또한 이와 같다, 김형배, 노동법, 2011, 1166면 참조.

제 1 절 평가대상인 비정규직보호법의 규범목적과 규정

법 령	조목록	평가대상	선정 여부
	제2조	기간제근로자정의 단시간근로자정의 차별적 처우정의	O O O
	제4조- 제7조	기간제근로자 사용 및 통상근로자로의 전환	X
	제8조	차별적 처우의 금지	O
	제9조	차별적 처우의 시정신청	O
	제15조의2	고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등	O
	제16조	불리한 처우의 금지	O
파견법	제1조	근로자파견사업의 적정한 운영	X
		파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립	O
		파견근로자의 고용안정과 복지증진	O
		인력수급을 원활	X
	제2조	근로자파견의 정의 파견근로자의 정의 차별적 처우의 정의	O O O
	제5조- 제19조	파견대상업무 폐쇄조치등	X
	제21조	차별적 처우의 금지 및 시정 등	O
	제21조의2	고용노동부장관의 차별적 처우시정요구 등	O
	제23조	제2절 파견사업주 강구조치 파견근로자의 복지증진	O
제31조	제3절 사용사업주가 강구하여야 할 조치 적정한 파견근로의 확보	X	

제 2 장 입법평가의 대상

법 령	조목록	평가대상	선정 여부
	제34조	근로기준법의 적용에 관한 특례 파견사업주를 사용자로 보는 조항과 사용사업주를 사용자로 보는 조항	X
	제35조	산안법의 적용에 관한 특례 파견사업주를 사용자로 보는 조항과 사용사업주를 사용자로 보는 조항	X
노위법	제2조	「기간제법」 및 「파견법」에 따른 판정·결정· 의결·승인·인정 또는 차별시정 등에 관한 업무	O
	제15조	차별시정위원회는 「기간제법」 또는 「파견법」에 따른 차별시정과 관련된 사항을 처리	O
고용상 연령차별 금지법	제1조	연령을 이유로 하는 고용차별을 금지	X
남녀고용 평등법	제1조	고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현	X

제 2 절 평가대상인 비정규직 현황

1. 비정규직 고용 및 근로조건 현황

(1) 고용형태별 비정규직 현황

2012년 3월 비정규직 근로자는 580만9천명으로 전년 동월대비 3만9천명(0.7%) 증가 한시적 근로자 339만4천명, 시간제 근로자 170만1천

명으로 전년 동월대비 각각 2만4천명(0.7%), 17만명(11.1%) 증가한 반면, 비전형 근로자는 226만명으로 5만1천명(-2.2%) 감소하였다.

<표 II-3> 비정규직 고용동향¹⁵⁾

(단위 : 천명)

		2007	2007	2008	2008	2009	2009	2010	2010	2011	2011	2012
		상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기
근로자 수	임금근로자	15,731	15,882	15,993	16,104	16,076	16,479	16,617	17,048	17,065	17,510	17,421
	정규직	9,958	10,180	10,356	10,658	10,702	10,725	11,119	11,362	11,294	11,515	11,612
	비정규직	5,773	5,703	5,638	5,445	5,374	5,754	5,498	5,685	5,771	5,995	5,809
	- 한시적근로자	3,642	3,546	3,249	3,228	3,179	3,507	3,202	3,281	3,370	3,442	3,394
	* 기간제	2,614	2,531	2,293	2,365	2,560	2,815	2,389	2,494	2,465	2,668	2,554
	- 시간제근로	1,232	1,201	1,301	1,229	1,316	1,426	1,525	1,620	1,532	1,702	1,701
	- 비전형근로	2,244	2,208	2,330	2,137	2,165	2,283	2,178	2,289	2,311	2,427	2,260
	비율											
임금근로자	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	
정규직	63.3	64.1	64.8	66.2	66.6	65.1	66.9	66.7	66.2	65.8	66.7	
비정규직	36.7	35.9	35.2	33.8	33.4	34.9	33.1	33.3	33.8	34.2	33.3	
- 한시적근로자	23.1	22.3	20.3	20.4	19.8	21.3	19.3	19.2	19.7	19.7	19.5	
* 기간제	16.6	15.9	14.3	14.7	15.9	17.1	14.4	14.6	14.4	15.2	14.7	
- 시간제근로	7.8	7.6	8.1	7.6	8.2	8.7	9.2	9.5	9	9.7	9.8	
- 비전형근로	14.3	13.9	14.6	13.3	13.5	13.9	13.1	13.4	13.5	13.9	13	

15) 출처 『통계청, 2012. 3월 비정규직 고용동향표』

- ① 임금근로자 = 정규직 + 비정규직.
- ② 비정규직근로자 = 한시적근로자(기간제근로자 포함) ∪ 시간제근로자 ∪ 비전형근로자
- ③ 한시적근로자 : ‘고용의 지속성’을 기준으로 분류한 비정규직이며, 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 계약의 반복갱신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자로 나뉘어짐.
- ④ 시간제근로자 : ‘근로시간’을 기준으로 분류한 비정규직이며, 근로시간이 짧은 근로자(파트타임근로자)
- ⑤ 비전형근로자 : ‘근로제공방식’을 기준으로 분류한 비정규직이며, 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로자, 가정내 근로자(재택,가내), 일일(호출)근로자로 분류됨.
- ⑥ 조사기준월: 상반기는 3월, 하반기는 8월.

<그림 II-1> 비정규직 규모 추이 비율¹⁶⁾



2007년 3월 이후 비정규직보호법이 시행되고 2007년 8월부터 비정규직비율이 소폭의 등락을 거듭하며 전체적으로 꾸준히 감소하는 형태의 모습을 보이고 있다. <표 II-3>에서 정규직 비율은 2007년 63.3% → 2012년 66.7%로 증가했으며, 비정규직 비율은 2007년 36.7% → 2012년 33.3%로 감소했다. 이 자료만을 근거로 지난 5년간의 비정규직보호법의 시행이 비정규직의 감소에 효과가 있었다고도 해석될 수도 있겠다.

(2) 비정규직 현황의 특성

<표 II-4>에서는 <표 II-3>의 비정규직 정의와는 달리 분석하고 있다. 두 표의 차이점은 한 명의 근로자가 오직 하나의 근로형태에만 속하느냐 중복되어 각각의 근로형태에 속하느냐의 차이를 보이고 있

16) 통계청, 2012. 3월 비정규직 고용동향.

다.¹⁷⁾ 여기서 정규직 근로자의 증가와 비정규직의 감소를 보이고 있는 상황에서 파견은 줄어든 반면 용역의 비율이 늘어나는 것을 볼 수 있다.¹⁸⁾ 이를 두고 기업이 비용절감과 파견법에서 정한 사용자 책임을 회피하기 위해 불법파견 및 위장도급의 고용형태를 취할 수 있는 가능성을 배제할 수 없다.

이와 같은 이유로 기업에서는 전략적으로 사내하도급과 같은 간접 고용형태를 더욱 선호하게 되며 더불어 불법파견이나 위장도급과 같은 문제도 비례적으로 증가할 수 있음을 간접적으로 엿 볼 수 있다.¹⁹⁾ 비정규직보호법 시행이후 가장 큰 쟁점 중에 하나는 불법파견과 위장도급의 문제였다. 이는 입법의도와는 다르게 오히려 비정규직을 증가시킬 수도 있다는 문제점을 앓고 있으며 여러 법적 쟁점을 부각시키고 있다.

17) 그 이유로는 비정규직의 이동경로를 비롯한 동태적 특성을 체계적으로 보기 위해서는 비정규직의 정의를 현재 통용되고 있는 것과 달리해야 함.

- ① 현재 통용되고 있는 정의는 동일한 근로자가 복수의 근로형태에 속할 수 있도록 되어 있으며,
- ② 이 경우 이웃한 자료를 패널로 병합하는 도구와 방법에 따라 동일한 정의임에도 불구하고 두 시점 간 이행자 수 및 이행확률들에 상당한 차이가 나타날 수 있음.
 - 이러한 이유로 (1) 한 명의 근로자가 오직 하나의 근로형태에만 속하고(상호배타적, mutually exclusive), (2) 각 근로형태에 속하는 근로자들을 모두 더하면 전체가 되도록(exhaustive) 비정규직을 다시 정의하여야 함. ; 고용노동부, 『2009년도 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석』, 10면.

18) 표에서는 용역 비율이 증가하다 감소하는 것으로 보이지만 이는 특수, 일일, 가내근로가 제외된 것이 주된 이유일 것이다. 이는 용역과 현실적으로 상당히 중복되는 것을 감안하고 이들이 전체적으로 증가추세인 것을 보면 용역 또한 증가함을 유추해 볼 수 있다고 본다.

19) 노동부에서 2004년 3월에 500인 이상 653개 사업체를 대상으로 조사한 내역이 존재한다. 이에 따르면 조선, 전자, 자동차 산업등에 약 15만명의 사내하도급 근로자가 근무하고 있었다. 이후 2008년 노동부는 다시 사내하도급에 대한 실태조사를 실시하였는데, 이번에는 300인 이상 사업체를 전수 조사하였다. 그 결과 1,764개 대기업 중 963개 업체(54.6%)가 사내하도급을 활용하고 있었으며, 근로자수는 36만 9천명에 달하였다. ; 조성재, “사내하도급 실태와 개선 방향”, 『월간노동리뷰』 2011년 1월호, 한국노동연구원, 2011, 74-75면.

<표 II-4> 새로운 정의 하의 근로형태별 근로자 수 및 변화

(단위 : 천명, %)

	근로자 수			(증 감)		비 중			(증 감)	
	2007.8	2008.8	2009.8	2008.8	2009.8	2007.8	2008.8	2009.8	2008.8	2009.8
전 체	15,882	16,103	16,479	221	375	100.0	100.0	100.0	-	-
정 규 직	10,180	10,658	10,725	479	66	64.1	66.2	65.1	2.1	-1.1
기 간 제	2,531	2,365	2,815	-166	450	15.9	14.7	17.1	-1.2	2.4
반복갱신	555	374	170	-181	-204	3.5	2.3	1.0	-1.2	-1.3
계속불가	460	549	521	89	-28	2.9	3.4	3.2	0.5	-0.2
시 간 제	467	515	558	48	43	2.9	3.2	3.4	0.3	0.2
파견근로	102	76	69	-26	-8	0.6	0.5	0.4	-0.2	-0.1
용역근로	257	283	208	26	-75	1.6	1.8	1.3	0.1	-0.5
특수근로	537	527	566	-10	39	3.4	3.3	3.4	-0.1	0.2
일일근로	736	729	806	-7	76	4.6	4.5	4.9	-0.1	0.4
가내근로	57	27	41	-30	15	0.4	0.2	0.3	-0.2	0.1

출처 : 고용노동부, 『2009년도 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 분석 <표2-2>』

2. 비정규직 차별시정사건 현황

비정규직보호법의 차별시정제도가 시행 된지 5년이 지났다. 지노위에서는 2,436건의 차별시정사건이 처리, 중노위에서는 99건의 재심사건이 처리되었다. 과연 초기의 비정규직보호법의관심과 기대만큼 제도 활용에 실효성이 있었는가에 대해서 이 제도에 실효성에 대한 의문을 제기할 만큼 소수의 비정규직 근로자들만이 이 제도를 이용했음을 보여준다.²⁰⁾ 이에 대하여 기간제근로자에 대한 차별시정 건수가

20) 2008년도에 거의 2천건의 사건이 접수·처리되었는데 이 사건들 대부분 한국철도공사 소속 비정규직 근로자들이 제기한 유사 내지 동일한 사건들이어서, 각각의 사건에 대한 독립성을 인정하기에는 조금 어려운 측면이 있다. ; 박은정, “주요 비정규직 차별시정례의 검토”, 『동아법학』 제51호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 5, 370면.

축소되게끔 시장의 반응이 있었다는 점과, 차별시정제도가 처음 도입 될 당시 비정규근로자들이 기대했던 바와 실제 결과로 드러나는 구제 효과 내용 간에 상당한 격차가 있었던 점 때문이라는 견해도 있다.²¹⁾

비정규직 차별사건에 대한 노동위원회의 판단방식을²²⁾ 고려해도 비정규직 차별시정제도가 2007년 7. 1일 시행된 이후 08년 7. 1. 100인 이상 사업장, 09. 7. 1. 5인 이상 사업장으로 확대 시행 되었음에도 위 표에서 나타나듯 차별시정제도를 활용이 기대했던 이하인 것만은 분명하다.

<표 II-5>

연도별	계	초심(지방노동위원회)							재심(중앙노동위원회)						
		소계	인정	기각	각하	취하	조정	중재	소계	인정	기각	각하	취하	조정	중재
2012	8	7	1	1	1	1	3	0	1	0	1	0	0	0	0
2011	88	77	39	4	3	11	20	0	11	2	4	1	4	0	0
2010	152	131	12	19	53	26	19	2	21	12	7	2	-	-	-
2009	95	80	10	5	6	48	11	-	15	8	-	4	3	-	-
2008	1,948	1,897	23	557	74	768	475	-	51	18	20	7	4	2	-
2007	145	145	55	15	1	73	1	-	-	-	-	-	-	-	-

출처 : 중앙노동위원회, 『조정과 심판』 2012년 봄호(제48호)

21) 박종희, “비정규직 근로자차별금지제도의 최근 동향과 쟁점”, 『외법논집』 제34권 제3호, 한국외대 법학연구소, 76면.

22) ①차별적 처우 시정신청을 한 당사자에게 적격성이 있는지 ②당사자 적격이 인정된다면 비교대상근로자의 선정이 적절한지 ③근로조건에 불이익한 처우가 존재하는지 ④불이익 처우가 존재한다면 합리적인 이유가 없는 차별적 처우에 해당하는지 여부를 순차적으로 판단 ; 박은정, “주요 비정규직 차별시정례의 검토”, 『동아법학』 제51호, 동아대학교 법학연구소, 2011. 5, 372면.

서울지방노동위원회가 최근 진단한 자료²³⁾ 현행 비정규직보호법에서는 차별구제 신청권자를 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견근로자 등 비정규직 근로자에 한정하여 인정하고 있고 노동조합의 경우에는 신청인 자격을 제한하고 있다. 이러한 차별시정 주체에 대한 비정규직보호법상 제한규정은 현행차별시정제도 신청건수의 급감의 주요 원인으로 평가받고 있다. 무엇보다 사실상 비정규직 근로자가 계약기간 존속 중 해고의 위험을 감수하고 차별신청을 할 가능성은 낮다는 점도 간과될 수 없다.²⁴⁾ 또한 구제신청권자와 관련하여 비정규근로자인지의 여부가 분명하지 않은 자(특수형태 근로종사자 또는 사내하청 근로자), 기간제근로계약을 반복하여 갱신한 자 등의 경우에도 신청사건에서 구체적인 문제가 발생한다. 왜냐하면 이들은 각각 근로자인지 아니면 자영업자(도급계약자)인지 여부가, 하청기업의 근로자인지 아니면 원청기업에 의해 사용되는 (불법)파견근로자인지 여부가, 그리고 수차례 반복적으로 갱신된 기간제인지 아니면 그러한 반복갱신이 형식에 불과하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 인정될 것인지의 여부가 각각 선결문제로 존재하기 때문이다. 이에 대해서는 차별구제제도가 시행되기 이전부터 노동위원회의 차별시정위원회가 이와 같은 선결문제에 대한 판단권한까지 갖는 것으로 볼 것인지에 대해 논란이 있어 왔으며,²⁵⁾ 비정규직보호법이 시행된 이후에도 계속적으로 제기되고 있는 문제이다.²⁶⁾

23) 서울지방노동위원회, “2008년도 차별시정담당 공익위원·조사관 합동 워크숍자료”, 2008. 6.

24) 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 『산업관계연구』, 한국노사관계학회, 제20권 제1호 2010. 3, 125-126면.

25) 박종희·강성태·김상호·전윤구·강선희, “비정규직 차별금지 판단기준 및 운영에 관한 연구”, 중앙노동위원회, 2006, 95면 이하 참조.

26) 박종희, “비정규직 근로자차별금지제도의 최근 동향과 쟁점”, 『외법논집』 제34권 제3호, 한국외대 법학연구소, 79면.

제 3 절 평가대상의 문제분석

1. 제 · 개정의 주요 쟁점

(1) 정부 입법안의 쟁점

소위 IMF와 함께 노동시장내의 비정규직이 급증하면서 각계의 입법 청원이 계속되자 정부 또한 대책으로써 2000년 10월 5일에 ‘비전형근로자대책방안’을 발표하였으나 노사 양측의 비판으로 추진되지는 못하였다. 이후 비정규직 보호를 위한 법제화 논의를 주도하게 된 노사정위원회는 ‘비정규직근로자대책특별위원회’를 구성하였다. 비정규특위에서는 고용형태별로 기간제근로, 파견근로, 단시간근로, 특수형태근로 등을 나누어 방안을 논의하였다. 한편 특수고용직에 대한 논의는 국내외의 입법례가 드물다는 이유로 별도의 후속 기구로서 ‘특수형태근로종사자특별위원회’를 구성하여 2년여의 논의를 종결하였으나 구체적인 입법안은 마련되기 어려웠다.²⁷⁾

2004년 11월 정부입법으로 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률안」과 「파견근로자 보호 등에 관한 법률 중 개정 법률안」의 두 비정규직 법률안이 국회에 제출되었다. 그러나 정부의 비정규직 법률안의 내용이 발표되자 사용자단체뿐만 아니라 매우 적극적으로 비정규직 입법청원을 하였던 노동계조차도 강력하게 반대 입장을 표명하였다. 국회에서도 결국 합의점을 찾지 못하였다.

한편 국가인권위원회가 이례적으로 정부의 비정규직 법률안에 대한 비정규직 근로자의 노동인권을 언급하였다. 즉 노동인권의 가치와 차별금지 및 동일가치 노동 등 동일임금 원칙의 이념을 실현하기 위해 근로조건에 차별적 처우의 판단기준으로서 동일가치 노동 동일임금의

27) 자세한 것은 조정배, 「비정규 노동과 법」, 순천향대학교 출판부, 2011, 25-33면 참조.

원칙이 정립될 것을 주장하였다. 기간제근로자에 대해서도 차별적 처우를 금지하는 규정 외에 추가적으로 동일가치 노동 동일임금 규정을 명문화할 것을 요구하였다. 파견근로자의 임금을 직접고용 근로자 임금의 일정 비율 이상으로 보장하거나 사용사업주의 사업장 노사협의회에 참여할 수 있는 방안을 마련할 것 등의 의견을 제시하였다.²⁸⁾

(2) 비정규직보호법의 제정의 쟁점

쟁점들 속에 법안은 기간제근로자와 파견근로자의 사용기간의 한도를 3년에서 2년으로 단축, 파견허용업무를 대통령령으로 정한 업무로 한정하되 파견근로자의 반복·교체 사용을 제한하기 위한 휴지가간의 도입을 제외하고는 정부 초안이 유지되었다. 2006년 11월 30일 국회 본회의에 직권 상정하여 의결되어 2007년 7월 1일 시행도록 하되 차별관련 규정은 단계적으로 시행토록 하였다.

제정 법률의 주요 내용과 규정방식이 그대로 쟁점사항들이라 할 수 있다. 기간제법상 사용기간 2년 제한과 파견법상 파견업무의 포지티브방식의 규정 및 파견기간 2년 제한 규정 그리고 비정규직에 대한 차별처우 금지 및 시정절차규정이 주요 제정 내용이라 하겠다. 즉 비정규직 사용이 가능한 업무의 포지티브방식의 규정방식과 2년 제한 규정 그리고 차별금지와 시정제도가 비정규직의 남용과 차별을 개선함으로써 근로조건을 향상시키는 주요 수단인 것이다.

법적용의 시기와 관련한 노동시장에서의 비정규직법의 실효성에 대한 사전적 평가들은 논외로 하더라도 법제정부터 규정의 명확성과 실효성에 대한 쟁점들 안고 있었다.

예컨대 비정규직의 개념과 범위, 차별적 처우의 판단기준, 동일노동 동일임금원칙규정의 미비사유나 법시행에 따른 비정규직 양산의 우려

28) 비정규직 관련 법률안에 대한 국가인권위원회의 의견; http://media.nodong.org/bbs/download.php?table=bbs_10&idxno=4807&file_extension=hwp&filename=%C0%CE%B1%C7%C0%A7%C0%C7%B0%DF%BC%AD051.4.14..hwp&downCount=94

등 규범의 명확성과 법적 수단의 효과성에 대한 쟁점들은 이미 논의되고 있었다.²⁹⁾

이로써 법제정 시점부터 비정규직보호법의 입법목적에 따른 수단의 효과성에 대한 문제제기가 있었으며, 심지어 제정년도부터 법 개정을 통한 실질적 비정규직 사용의 억제와 차별해소가 요구되기도 하였다.³⁰⁾

(3) 비정규직보호법 개정의 주요 내용과 쟁점

정부는 고용노동부를 포함한 관계부처 TF, 서민생활대책 점검회의, 국정과제 전략회의 및 당정협의를 거쳐 「비정규직 종합대책」³¹⁾ 발표('11.9.9)하였다. 한편 당정협의를 따라 의원 대표발의로 법률 개정안 국회 제출('11.10.7), 본회의 의결('11.12.29 및 12.30), 공포('12.2.1) 및 시행('12년 8월)하였다.³²⁾

기간제법의 주요 개정내용은 차별시정 수단의 강화를 목적으로 하고 있다고 할 수 있다. 첫째 차별시정 신청기간을 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)로부터 3개월에서 6개월로 연장하였다.³³⁾ 둘째 기간제법(제19조)의 차별시정 지도권한을 기간제법 시행령 개정을 통해 지방고용노동관서의 장에게 위임하였다.³⁴⁾ 이로써 근로

29) 비정규직 보호 법률 해설, 근로기준국 비정규직대책팀, 노동부, 2006. 12, 135-172면 참조.

30) 결국 비정규 문제 해결을 위해서는 무분별하게 확산되고 있는 비정규 사용의 억제와, 부당한 차별의 해소, 권리보호의 방향에 추진되어야 한다. 이를 위해서는 관렵법의 개정을 통해서 ①상시업무 정규직화와 비정규직 사용제한 ②동일노동 동일 임금 보장과 최저임금 현실화 ③파견법의 폐지와 불법파견 근절 ④특수고용노동자의 노동권 보장 등의 개선이 요구된다; 박창용, 비정규직관련 법률 입법이 주는 시사점, 숭실대학교 법학연구소, 법학논총, 제17집 2007.2, 279-312면.

31) 비정규직 종합대책 주요내용은 총 7대 분야 ①사회안정망 및 복지 확충 ②차별시정 강화 ③근로조건 보호 ④정규직 이행 기회 확대 ⑤사내하도급 근로자 보호 ⑥공공부문 대책 ⑦상생협력의 노사문화 확산으로 구성되어 있다.

32) 기간제법, 파견법, 최저임금법, 근로기준법, 근로복지기본법, 보험료징수법.

33) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 [시행 2012.8.2] [법률 제11273호, 2012.2.1, 일부개정[시행일 : 2012.8.2] 제9조 1항.

34) 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령 [시행 2012.8.2] [대통령령

감독관이 신고사건 처리 또는 사업장 점검시라도 차별을 인지할 경우 사업주에게 차별시정을 요구하고 이행여부를 확인할 수 있다. 차별시정제도에 있어 근로자의 신청절차 외에 근로감독관의 차별시정 지도절차가 부가된 효과가 있다 할 수 있다. 사용자가 이에 응하지 않을 경우 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하고 해당 사용자 및 근로자에게도 그 사실을 통지하며(기간제법 제 15조의2 제2항), 노동위원회는 차별적 처우 여부를 심리하여 차별에 해당한다고 판단할 경우 사용자에게 시정을 명령한다(동법 제3항).³⁵⁾ 지방관서장의 통보에 의한 노동위원회의 시정명령 절차는 기존의 시정명령 절차를 준용하되(동법 제4항), 당해 사용자 및 근로자에게 의견진술 기회를 부여하고, 지노위의 결정에 불복하는 경우 다른 노동위원회의 사건과 동일하게 근로자 또는 사용자가 당사자가 되어 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있도록 하며(동법 제14조), 지방관서장의 통보에 의한 절차와 근로자의 신청에 의한 절차 간에 일관성을 유지하기 위하여 입증책임, 조정·중재 등 신청에 의한 차별시정의 관련 규정을 준용한다(동법 제15조의2 제4항).

파견대상업무³⁶⁾외의 업무(출산·질병·부상 등으로 인한 결원 및 일시적·간헐적 사유로 파견한 경우 제외)에 파견근로자를 사용한 경우, 출산·질병·부상 등으로 인한 결원의 해소에 필요한 기간을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우, 일시적·간헐적 사유로 파견하였으나, 파견기간(최장 6개월)을 초과하여 파견근로자를 사용한 경우(파견법 제6조 4항), 파견사업허가를 받지 않은 파견사업체로부터 근로자 파견의 역무를 제공받은 경우(동법 제6조의2 제1항 각호5) 등 이와 같

제23852호, 2012.6.12, 일부개정] 제5조(권한의 위임) 고용노동부장관은 법 제19조에 따라 다음 각 호의 사항에 관한 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2010.7.12, 2012.6.12>

35) 확정된 차별시정 명령을 이행하지 않을 경우 1억원 이하의 과태료를 부과

36) 파견대상 업무: 「파견법 시행령 별표 1」에 따른 32개 업무

은 불법파견을 한 경우 사용사업주가 해당 파견근로자를 근로기간에 관계없이 직접고용토록 의무 부과³⁷⁾하며(동법 제6조의2 제1항), 근로감독관에게 차별시정 지도 권한을 부여³⁸⁾한다.³⁹⁾

근로기준법상 도급사업 체불임금지급 연대책임범위를 확대한다. 즉 여러 차례의 도급으로 행해지는 사업에 있어 체불임금지급 연대책임 범위를 현행 직상수급인에서 원수급인 등 귀책사유가 있는 모든 상위 수급인으로 확대한다(근로기준법 제44조).

최저임금법상 1년 미만 기간제 근로자의 수습기간 중 최저임금을 적용한다. 즉 1년 미만의 기간제 근로자에 대하여는 수습 사용기간 중이라 하더라도 최저임금 감액(최저임금의 90%) 규정을 적용하지 아니하도록 함으로써 근로개시 시점부터 최저임금의 적용을 받도록 하며⁴⁰⁾(최저임금법 제5조 제2항 제1호), 도급인의 귀책사유로 최저임금을 위반한 경우에 대한 벌칙을 신설한다. 즉 도급인의 귀책사유로 수급인이 최저임금 미만으로 임금을 지급한 경우 발생하는 연대책임을 이행하지 않는 도급인에 대해 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하게 된다(동법 제28조).

37) 현재는 절대파견금지업무에 파견한 경우에만 파견기간에 관계없이 사용사업주에게 직접 고용의무 부과

38) 파견근로자보호 등에 관한 법률 시행령 [시행 2012.8.2] [대통령령 제23853호, 2012.6.12, 일부개정] 제6조(권한의 위임) 법 제41조에 따라 고용노동부장관은 다음 각 호의 권한을 지방고용노동관서의 장에게 위임한다. <개정 2007.6.18, 2010.7.12, 2012.6.12.> 5의2. 법 제21조제3항 및 제21조의2제4항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 확정된 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구 및 같은 조 제2항에 따른 확정된 시정명령 불이행에 대한 신고의 접수

5의3. 법 제21조의2제1항에 따른 차별적 처우에 대한 시정요구 및 같은 조 제2항에 따른 차별적 처우의 통보·통지

10. 법 제46조의 규정에 의한 과태료의 부과·징수

39) 기간제법상의 근로감독관에게 차별시정 지도 권한 부여와 동일(다만, 기간제법상 사용자는 파견법상 파견사업주 및 사용사업주)

40) 1년 이상 근로계약을 정한 근로자의 경우 수습 사용 중에 있는 자로서 수습 사용한 날부터 3개월 이내인 자에게는 감액 적용 가능

근로복지기본법상 사내근로복지기금법인이 수급회사 및 파견 근로자를 위하여 기금을 사용할 경우에는 기금사용한도를 확대⁴¹⁾할 수 있도록 하는 근거 규정을 도입하게 된다(근로복지기본법 제62조 제2항). 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률상 고용보험료 지원 근거를 마련 한다. 즉 사업장의 규모 및 근로자의 보수가 대통령령으로 정하는 범위에 해당하는 경우 그 사업주와 근로자가 각각 부담하는 고용보험료의 일부를 예산의 범위에서 지원한다⁴²⁾(고용보험 및 산업재해보상보험 제21조).⁴³⁾ 또한 보험료 지원대상 사업주의 과거 보험료 면제 특례를 마련한다. 즉 기존 미가입자였던 사업장이 고용보험료 지원대상이 되는 경우 사업주가 보험관계 성립신고 및 피보험자격 취득신고를 한 때에 과거 보험료 및 연체금의 전부 또는 일부 면제(2년 한시), 면제받은 기간에 대하여는 사업주에 대한 고용보험법상 지원을 제한한다(동법 제22조의4). 향후 계획에 있어서는 개정 법률 중 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 및 「최저임금법」은 '12.7.1부터 시행하는 반면, 그 외의 개정 법률은 '12.8.2[공포(2.1)후 6개월]부터 시행하며, 상반기에는 개정 법률에 따른 하위 법령 및 관련 규정 등을 정비하고 주요 개정 내용에 대해 홍보를 강화하며 하반기에는 개정 법률이 산업현장에서 뿌리 내릴 수 있도록 집중적인 점검 실시⁴⁴⁾한다.

41) 예시) 현행 기금법인이 당해 연도 출연금의 50% 범위에서 기금사업에 사용 가능 하던 것을 80% 범위까지 사용할 수 있도록 확대(대통령령 개정)

42) <고용보험료 지원: '12년 2월 시범실시, 7월부터 전국 확대 시행 예정>

지원대상: 10인 미만 사업장, 월 125만원 미만의 보수를 받는 근로자

지원수준(임금 수준에 따라 차등지원)

- 105만원 미만 근로자: 사업주·근로자 부담 보험료의 1/2 지원

- 105만원~125만원 미만 근로자: 사업주·근로자 부담 보험료의 1/3 지원

43) 다만, 내국인 근로자에 한하여 지원함을 명시

44) 「비정규직 종합대책 후속 개정법률 설명자료」, 고용노동부, 2012. 2. 3.참조.

(4) 관련 가이드라인 및 매뉴얼 주요 내용

1) 고용형태에 따른 차별개선 가이드라인

① 추진배경

고용형태에 따른 불합리한 차별을 방지하기 위해 2007.7월부터 기간제·시간제·파견 근로자에 대한 차별시정 제도를 도입·시행하고 있다. 이러한 제도도입으로 불합리한 차별을 해소해 나가고 있으나 여전히 고용형태에 따른 차별이 존재하며, 차별적 처우를 받은 기간제 근로자 등은 노동위원회에 차별 시정을 신청하여 차별을 해소하고 있다.⁴⁵⁾ 특히 최근 소득 양극화 등 문제와 연계되면서, 비정규직에 대한 차별 해소를 위해 보다 적극적인 노력이 필요하다는 공감대 형성되고 있다. 비정규직에 대한 차별 문제의 근본적인 해결을 위해서는 제도 개선과 병행하여 노사가 양보와 협력을 토대로 차별 개선을 위해 적극적으로 노력하는 것이 중요하며 법상 차별시정 제도 개선과⁴⁶⁾ 병행하여 공생발전 차원에서 기업이 사회적 책임을 토대로 사업장 내 근로자간 차별을 해소할 수 있도록 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」을 제정(11.28)하였다.

② 주요내용

구성은 ‘목적’, ‘법적 차별 금지사항’, ‘차별 개선을 위한 노력사항’으로 되어 있으며 법적 차별 금지 사항에는 사용자는 기간제·파견 근로자임을 이유로 당해 사업장에서 동종·유사 업무에 종사하는 근

45) 근로자가 불이익 우려 등의 이유로 차별시정 신청을 하지 않거나, 동종·유사 업무를 하는 근로자가 없는 경우 등은 차별시정제도의 보호를 받지 못함; 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」 추진 배경 및 주요 내용, 2011. 11. 28, 1면.

46) 근로감독관에게 차별시정 지도권한 부여, 차별시정 신청기간 확대 ‘3월→6월’(기간제법 제9조 1항)

로자⁴⁷⁾에 비해 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적 이유 없이 차별적 처우를 해서는 안된다(기간제법 제8조, 파견법 제21조).

차별 개선을 위한 노력사항으로는 근무복, 명절선물 등 기본적인 복리후생적 현물급여의 지급에 있어서의 불합리한 차별 개선과 식대, 피복비, 경조사비, 건강검진비 등 기본적인 복리후생적 금품에 있어서의 불합리한 차별 개선⁴⁸⁾ 구내식당, 통근버스, 보육시설, 주차장, 기숙사 등 편의시설의 이용에 있어서의 불합리한 차별 개선, 명절휴가 등 법정휴가 이외의 휴가 제도에 있어서의 불합리한 차별 개선⁴⁹⁾, 상여금(성과 연동적 상여금 제외)의 지급에 있어서 불합리한 차별 개선⁵⁰⁾ 근로자가 차별 관련 고충을 제기할 수 있는 방안을 마련하여 고충을 신속하게 처리하도록 노력, 직업능력개발 프로그램 이용에 있어서의 불합리한 차별 개선, 정규직 채용 관련 정보를 충분히 제공하고, 우선적으로 채용할 수 있도록 채용 기회 제공 노력, 사용자와 근로자 대표 등이 노사협의회 등을 통해 차별 해소 및 근로조건 격차 완화 방안에 대해 협의, 근로자가 차별 관련 고충 제기 등을 한 경우 이를 이유로 한 불이익한 조치를 금지하는 내용 등이 있다.

③ 기대효과

사내하도급·비정규직 다수 활용 대규모 사업장을 중점관리대상 사업장으로 선정하여 가이드라인⁵¹⁾ 준수 실태를 파악하고, 준수율이 낮

47) 기간제 근로자 ↔ 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자, 파견 근로자 ↔ 사용자업주가 직접 고용하고 있는 근로자

48) 단, 파견근로자의 경우 사용사업주에게만 금품 지급을 권고하는 것은 적절하지 않으므로 파견사업주는 사용사업주와 협의하여 파견계약 등을 통해 최소한의 복리후생적 금품의 지급에 있어서 파견근로자가 배려될 수 있도록 노력하도록 규정

49) 법정 휴가는 차별 개선이 아닌 법 준수 사항임(파견법 제34조 3항 등)

50) 단, 파견근로자의 경우 파견사업주가 사용사업주와 협의하여 파견계약 등을 통해 상여금의 지급에 있어서 파견근로자가 배려될 수 있도록 노력

51) 사내하도급근로자의 근로조건 보호 가이드라인(사내하도급 가이드라인) 및 고용 형태에 따른 차별개선 가이드라인(차별개선 가이드라인)

은 사업장은 점검⁵²⁾, 상반기에는 「비정규직 차별점검 매뉴얼」과 제조·서비스 등 업종별로 세분화된 「근로자파견 판단 매뉴얼」을 마련하여 하반기에는 불법파견시 즉시 고용의무와 연계하여 지역별·업종별 특성을 반영한 맞춤형 집중 점검 실시(9~10월)한다.⁵³⁾ 「사내하도급 근로조건 개선 서포터즈」를 통해 가이드라인 준수실태를 조사⁵⁴⁾·모범사례 발굴 및 홍보, 우수사례 발표회 개최 등 가이드라인 준수 확산하며, 사업장 설명회·간담회 등 홍보 강화 및 가이드라인 준수 실태 조사 등을 통해 「차별 개선 가이드라인」의 정착 및 준수 분위기 확산시키며, 사업장 점검시 노사의 양보를 토대로 기간제 및 파견근로자에 대해 기본적인 복리후생 및 상여금 배려를 지도한다.

(5) 비정규직보호법 개정(안)의 주요 내용과 쟁점

최근 19대 국회 개원과 함께 비정규직 보호법에 관한 개정안은 주요 의제가 되어 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안’(이하 ‘기간제법률안’)과⁵⁵⁾ ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률 일부개정법률안’(이하 ‘파견법률안’)이⁵⁶⁾ 각각 제출되었다.⁵⁷⁾

기간제 법률에 관한 대표발의안(의안번호: 14, 제출일자: 2012. 5. 30.)에는 비정규직 근로자에 대한 차별시정제도를 강화하는 내용이 주로 담겨져 있다. 법률안은 임금차별을 완화하기 위하여 ‘임금 등’의 규정에 성과금, 경영성과금, 복리후생 등을 포함시킴으로써, 내용을 보다

52) 중점 관리대상 선정을 위해 300인 이상 사업장을 대상으로 기간제·파견·용역·사내하도급 등 활용 현황 조사(3월)

53) 불법파견시 직접고용의무 및 근로감독관의 차별시정 지도 권한 부여 등과 연계하여 사내하도급 및 비정규직 관련 점검 실시(9월~10월)

54) '11년에 조사하지 못한 철강, 기계·금속 및 중소기업 중심으로 조사(4~6월)

55) 이한구의원 대표발의안(의안번호: 14, 제출일자: 2012. 5. 30.), 박지원의원 대표발의안(의안번호: 21, 제출일자: 2012. 5. 30.).

56) 이한구의원 대표발의안(의안번호: 15, 제출일자: 2012. 5. 30.)

57) 자세한 것은 비정규직 입법평가를 위한 워크숍 발표3, 이승길, “비정규직 차별적 처우 시정제도의 개선을 위한 대안”, 법제연구원 2012.7.11., 5면 이하 참조.

명확하게 하였고, 차별시정 신청권을 지정한 대표자와 근로자가 가입한 노동조합에게까지 확대하였다. 또한 사용자의 차별행위에 대한 사전적 예방 효과를 높이기 위하여 고의적이고 반복적인 차별행위에 대하여 징벌적 손해배상제도를 도입하는 방안과 동일한 사업장 내에서 확정된 시정명령 효력의 확대 적용을 담고 있다. 또 다른 대표발의안(의안번호: 21, 제출일자: 2012. 5. 30.)은 기간제 근로의 사용 확산을 방지하기 위하여 기간제 근로의 사용 사유를 제한하는 방식을 규정하였다. 기간제 근로 사용사유 제한 방식은 예외적인 사유에⁵⁸⁾ 한하여 2년을 초과하지 않는 범위 내에서 기간제 근로를 사용할 수 있도록 허용하는 방안이다. 또한 기간제 근로의 ‘사용기간 초과허용’을 삭제하였고, 기간제 근로 사용사유가 없거나 소멸하였음에도 불구하고 사용할 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주하는 내용을 담고 있다. 나아가 차별 관련 비교대상자의 확대 및 명확화,⁵⁹⁾ 차별시정제도의 적용 확대, 차별시정 신청기간의 확대, 차별시정 신청권의 확대(해당 근로자뿐만 아니라 소속 노동조합 및 그 연합단체까지) 방안 등을 담고 있다.

‘파견법 법률안(의안번호: 15, 제출일자: 2012. 5. 30.)’은 차별적 처우의 ‘임금 등’의 내용을 명확하게 규정하는 내용과 확정된 시정명령의 효력을 확대 적용하는 내용을 담고 있다.

58) 출산·육아, 질병·부상, 휴직 등으로 인한 결원 대체의 경우, 계절적 사업의 경우, 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우, 근로자가 학업, 직업훈련 등의 사정으로 자신의 의사에 따라 기간을 정한 경우, 정부 또는 지방자치단체의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우, 그 밖에 위에서 제시한 사항에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우.

59) 비교대상 근로자를 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하거나 하였던 근로자로 확대하고 동일사업의 범위를 동일한 사업주가 설립한 별개의 사업도 동일한 사업으로 간주하고, 당해 사업 또는 사업장에 비교대상이 되는 근로자가 없는 경우에는 동일 사업주에 의하여 설립된 다른 사업장의 근로자를 비교대상 근로자로 본다.

차별시정제도의 개선에 대해서 여야 모두 어느 정도 공감하고 있지만 구체적인 내용, 범위, 수준과 관련해서는 입장 차이가 있기 때문에 입법과정에서 충분한 논의를 거쳐야 할 것으로 보인다. 그러나 기간제 근로의 사용 사유를 제한하는 방식의 도입과 관련해서는 경영계가 반발하고 있어 입법과정에서 상당한 논란이 예상된다.⁶⁰⁾

2. 비정규직의 개념과 범위 문제

비정규직근로자는 임금, 근로계약기간, 근로시간 등 중요 근로조건에 벗어나는 근로자로서 일반적으로 파견근로, 단시간근로, 계약직, 도급, 위탁, 특수고용계약직에 종사하는 근로자를 의미한다. 비정규직 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으나, OECD는 임시직근로자(temporary worker)를 비정규직으로 파악하고 있으며, 임시직근로자로 유기계약근로자(worker with fixed-term contract), 파견근로자(temporary agency worker), 계절근로자(seasonal worker), 호출근로자(on-call worker) 등을 포함하고 있다. OECD 기준(기간제·파견·일일 근로자)에 의할 경우 435만명(임금 근로자의 25.5%)이며, 우리나라의 개념에 따르면 577만명(33.8%)⁶¹⁾으로 파악된다.

우리나라 비정규직의 유형은 고용의 지속성, 근로시간, 근로제공방식에 따라 한시적근로자, 시간제근로자, 비전형 근로자로 분류한다. 먼저 고용의 지속성 여부에 따라 비정규직으로 분류되는 한시적근로자는 근

60) 그 밖에 제정법으로 2012년 5월 30일 ‘사내하도급 근로자 보호 등에 관한 법률안’(이한구의원 대표발의)을 제출하였다. 법안 중 차별제도 도입에 관한 주요 내용은 ① 동종·유사업무에 대한 차별금지 및 기간제법 차별시정 절차 준용 ② 대표자 또는 노조의 신청권 인정이 포함되어 있다. 노동계 등에서는 제출된 법률안이 사내하도급 사용에 대한 제한이나 규제에 대한 내용을 담고 있지 않을 뿐만 아니라, 오히려 합법적으로 사내하도급을 사용할 수 있도록 허용하는 법률안이라고 강력하게 반발하고 있다. 즉 근로자파견과 도급의 구별기준이 불명확하고, 규제 대상에 대한 공통된 견해나 사용에 대한 제한이 없는 상태에서 제출된 법률안은 오히려 사내하도급 사용의 확산과 불법파견을 양산할 가능성이 있다고 비판하고 있다.

61) 2011. 9. 9, “비정규직 종합대책”

로계약기간을 정하였거나 또는 정하지는 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 근로자이다. 한편 근로시간에 따라 비정규직으로 분류되는 시간제근로자는 근로시간이 통상의 근로자에 비해 짧은 파트타임 근로자이다. 그 밖에 근로제공방식에 따라 비정규직으로 분류되는 비전형근로자는 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내근로자(재택, 가내), 일일(호출)근로자 등이 포함된다.

그러나 비정규직의 현황에 관한 정부와 노동계의 파악규모가 다를 만큼 그 개념 내지 범위를 파악하는 기준 또한 상이하다. 예컨대 정부는 경제활동인구조사의 고용형태에 따른 비정규직만을 파악하는 반면 노동계는 경활인구조사의 본조사상 상용, 임시, 일용직 구분에 따른 조사상 임시 일용직을 포함한 수를 비정규직의 근로자 범위로 파악하고 있다. 사실상 임시, 일용직 중 비정규직에 해당하지 않는다면 근로자 고용형태는 정규직이겠으나 주로 영세기업에 종사하며 근로조건이 취약하다 할 수 있다.⁶²⁾

전형적인 노동법상 근로자의 규정방식에서 벗어난 노동시장에서의 고용형태라는 사실상 요건을 규정방식으로 함으로써 이 같은 현황파악에서의 차이 뿐 아니라, 규범의 적용과 판단에 있어서도 비정규직의 개념에 대한 명확성 문제가 계속 제기될 여지가 크다.

3. 차별적 처우의 판단 문제

비정규직 차별사건에 대한 노동위원회의 판단방식을 살펴보면, 지금까지 보여진 노동위원회의 차별시정 판단방식은 단계적 접근법이라고 할 수 있으며 ①차별적 처우 시정신청을 한 당사자에게 적격성이 있

62) 정부는 이러한 소위 취약근로자는 비정규직보호법상의 고용형태에 따른 남용과 차별에 대한 보호가 아닌 기업규모간 임금격차 등 근로조건에 대한 보호차원에서 강구되어야 할 것으로 파악한 것이다, 비정규직 보호 법률 해설, 근로기준국 비정규직 대책팀, 노동부, 2006. 12, 170면.

는지 ②당사자 적격이 인정된다면 비교대상근로자의 선정이 적절한지 ③근로조건에 불이익한 처우가 존재하는지 ④불이익 처우가 존재한다면 합리적인 이유가 없는 차별적 처우에 해당하는지 여부를 순차적으로 판단하고 있다.⁶³⁾

비정규직보호법에서 규정하고 있는 차별적 처우란 “임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다”고 규정하고 있다(기간제법 제2조, 파견법 제2조 참조). 따라서, 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 차별적 처우가 있다 하더라도 그 차별에 합리적인 이유가 있는 경우에는 차별시정명령의 대상이 되지 못한다.

이와 같이 불리한 처우의 합리적 이유의 판단은 결국 차별적 처우가 존재함에도 불구하고, 사용자의 책임이 면제되는 효과를 나타내는 것으로 판단기준에 있어 보다 엄격성이 요구된다 하겠다. 특히 단체협약의 적용으로 인한 차별적 처우의 경우에 해석의 문제가 발생할 수 있다 종래 이 문제에 관해서는 조합원 자격의 유무를 가지고 판단하여, 만약 정규직 및 비정규직 모두 조합원 자격이 있음에도 단체협약에서 차별적 처우를 규정하고 있는 경우에는 “기간제법 및 파견법의 차별금지규정은 강행규정이고 단체협약은 법령에 위반할 수는 없으므로, 단순히 노사간 합의의 결과물이라는 사정만으로는 불리한 처우의 합리적 이유가 될 수 없다”고 판단하고⁶⁴⁾, 비정규직 근로자가 조합원 자격이 없기 때문에 단체협약을 적용받지 못해 발생하는 처우는 합리적 이유가 있는 것으로 인정하는 판단을⁶⁵⁾ 예정해 왔다.⁶⁶⁾ 합리적 이유를 판단할 경우 그 심사기준에 대해서는 아직 명확한 이론적 토대는 없다. 그러나 헌법재판소가 평등권위반여부에 관한 위헌법률 심

63) 박은정, “주요 비정규직 차별시정례의 검토”, 『동아법학 제51호』, 동아대학교 법학연구소, 2011. 5, 372면.

64) 노동부, 『비정규직법령 업무메뉴얼』, 2007. 7, 81면

65) 중앙노동위원회, 『비정규직법령 업무메뉴얼』, 2009. 4, 51면

66) 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 『산업관계연구』, 한국노사관계학회, 제20권 제1호 2010. 3, 128면.

사에 적용할 기준으로 제시한 엄격한 심사기준과 완화된 심사기준 중에서 비정규직에 대한 판단은 완화된 심사기준에 의하는 것으로 봄이 상당하다는 견해⁶⁷⁾ 즉, 사안에 따라 유연하게 해석해야하는 것으로 판단된다. 하지만 정부메뉴얼에서는⁶⁸⁾ ‘설사 불리한 처우가 있는 경우에도 그 원인이 파견근로라는 고용형태의 속성으로 인한 경우에는 합리적 이유가 있는 것으로 볼 수 있다(예 승진기회 배제)’고 보며 이들 사안에 대한 명확한 분석과 판단기준이 필요하다고 본다.

4. 차별적 처우시정제도의 문제

(1) 차별적 처우의 금지 대상 및 입증 책임

‘기간제근로자보호등에관한법’에서는 ‘임금 및 그 밖의 근로조건’이라고만 명시하고 있다. 즉 차별의 양상과 양태는 매우 다양하기 때문에 법에서는 세부적인 판단기준을 일일이 규정하고 있지 않다. 따라서 사안별로 차별여부에 대한 판단은 그리 쉽지는 않다. 또한, 법에서는 ‘합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것’이라고 명시하고 있어 ‘합리적인 이유’가 있는 차등은 차별로 보지 않기 때문에 차별의 배경까지도 세심하게 살펴보아야 한다. 임금에 대한 차별은 물론 근로조건이나 복지 기타 대우에 관한 사항도 그 판단 대상이 될 수 있으며 입증책임은 사용자에게 있다.

(2) 차별적 처우에 대한 시정 신청

차별적 처우를 받은 노동자는 차별적 처우가 있는 날로부터 계속되는 차별적 처우는 그 종료일로부터 6월 이내에 노동위원회에 신청할 수 있다. 이 기간은 제척기간으로 그 기간이 경과하면 권리구제를 신

67) 박종희, “비정규직 근로자차별금지제도의 최근 동향과 쟁점”, 『외법논집』 제34권 제3호, 한국외대 법학연구소, 87면.

68) 고용노동부, 『차별시정제도를 알려드립니다』, 2010. 9.

청할 권리가 소멸된다(개정2012. 2. 1). 따라서 6월이 경과하면 시정신청할 권리가 소멸된다. 단, 6월이 경과한 경우에는 노동위원회에 차별시정신청을 할 수 없을 뿐, 법원에 민사상 청구 권리까지 소멸된 것으로 보지 않는다. 차별적 처우를 받은 근로자 본인이 당사자로서 제기할 수 있으며, 다만 노동위 승인을 받은 경우에 한해 노동조합이 대리인의 지위에서 구제절차에 참여할 수 있다.⁶⁹⁾

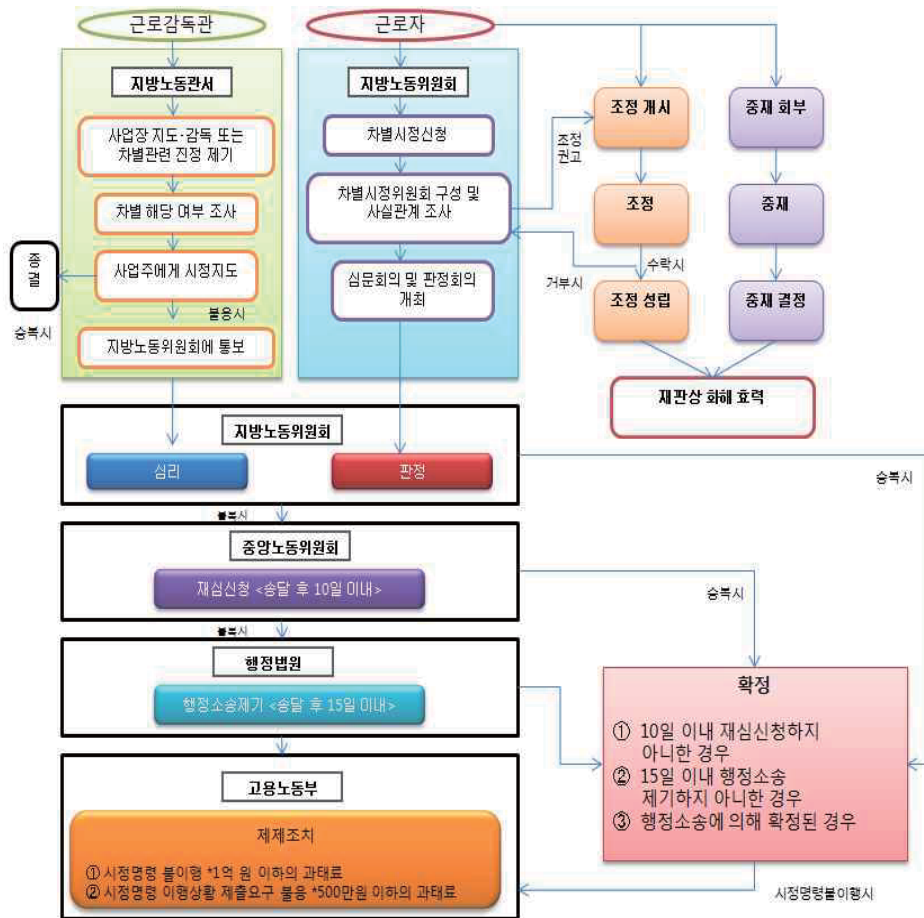
(3) 차별시정의 절차와 방법

앞서 개정 법률에서 언급한 바와 같이 고용노동부장관의 차별시정 지도권한을 시행령개정을 통하여 지방관서의 장에게 위임하고 있다. 이로써 근로감독관은 신고사건 처리 또는 사업장 점검시 차별을 인지할 경우 사업주에게 차별시정 요구 및 이행여부 확인을 한다. 근로감독관은 사용자가 이행하지 않을 시 노동위원회에 통보함으로써 심리와 시정명령을 받도록 하는 것이다.

비정규직의 차별에 대하여 결국 근로자 당사자의 신청 외에 근로감독관의 인지에 의한 통보를 가능하게 함으로써 차별시정제도의 실효성을 확보하고자 한 것이라 하겠다. 이는 곧 비정규직 근로자의 신청에 대한 사실상의 한계를 보완하기 위한 것이기도 하다. 따라서 이러한 수단에 대한 평가 즉 근로감독관의 인지와 조사의 판단기준이 지방노동위원회의 차별판단기준과 체계적합성을 유지하면서도 차별시정 수단으로서의 효과성이 확보되는지에 대한 평가가 필요하다. 이를 위해서는 제도설계에서 부터 평가기준을 설정하고 구체적 사례와 기준에 대한 수범자인 근로자와 사업주의 이해가능성을 높일 수단을 마련하여야 한다.

69) 노동위원회규칙 제21호(2012.7.4.개정, 2012.8.2.시행) 제36조 제1항 제5호 참조.

제 2 장 입법평가의 대상



5. 비정규직 고용 및 근로조건 현황의 문제

(1) 비정규직 고용 및 낮은 임금조건

<표 II-6> 주당 평균 취업시간⁷⁰⁾

(단위 : 시간)

	임금 근로자	정규직	비정규직	한시적				
				기간제	비기간제	시간제	비전형	
2012. 3	44.6	47.4	39.1	42.4	41.7	44.9	21.3	41.7
2011. 3	45.2	48.0	39.6	43.4	42.5	45.9	20.0	41.7

70) 출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」

임금 근로자의 주당 평균 취업시간은 44.6시간으로 전년동월대비 0.6시간 감소하였으며 정규직 근로자는 47.4시간으로 전년 동월대비 0.6시간 감소하였고, 비정규직 근로자는 39.1시간으로 0.5시간 감소하였음 비정규직 근로자 중 한시적 근로자는 42.4시간으로 전년 동월대비 1.0시간 감소하였으나, 시간제 근로자는 21.3시간으로 전년동월대비 1.3시간 증가하였으며, 비전형 근로자는 41.7시간으로 전년 동월과 동일한 것으로 나타났다.

<그림 II-2>

단위(%)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」, 각 연도

비정규직에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 한시적근로(기간제포함)로 2011년 8월 임금근로자의 19.7%에 달한다. 반면 시간제근로는 9.7%, 비전형근로는 13.9%를 기록하고 있다. 시계열적으로 보면 <그림 II-2>처럼 2004년8월 이후 임금근로자 중 한시적근로가 차지하는 비중이 줄어들고 있는 반면, 시간제근로의 비중은 지속적으로 증가하고 있다. 구체적으로 2004년 8월 6.6%에 불과하였던 시간제근로의 비중은 2011년 8월 9.7%까지 상승하였다.

한시적근로의 비중 감소에는 2006년 12월 31일에 제정된 비정규직 관련법의 영향이 큰 것으로 여겨진다. 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」을 통해 기간제 근로자의 사용기간을 2년으로 제한 하였으며 2년 초과시 무기계약으로 간주하도록 하고 있다. 기간제근로자가 한시적근로의 대부분을 차지하고 있는 상황에서⁷¹⁾ 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한한 것⁷²⁾은 기업으로 하여금 한시적근로의 비중을 축소하도록 하는 효과가 있었을 것이다.⁷³⁾

<표 II-7> 근로형태별 월평균 임금(명목임금)⁷⁴⁾

(단위 : 만원, %, 전년동월대비)

	임금 근로자	정규직	비정규직	한시적	기간제		시간제	비전형	
					기간제	비기간제			
					증감	증감률			
'12. 1~3월 평균	211.3	245.4	143.2	162.8	160.2	170.5	62.1	134.9	
	증감	8.7	8.6	7.6	7.7	11.5	-1.9	3.3	8.3
	증감률	4.3	3.6	5.6	5.0	7.7	-1.1	5.6	6.6
'11. 1~3월 평균	202.6	236.8	135.6	155.1	148.7	172.4	58.8	126.6	

71) 2011년 8월의 경우 기간제근로자는 2,668천명으로 한시적근로의 77.5%에 달하였다.

72) 비정규직관련법으로 인해 2007년 이후 비정규직의 대량해고가 발생할 것으로 우려하였으나 이러한 일은 실제로 발생하지 않았다. 그리고 한시적근로를 비전형근로 또는 시간제근로로 전환할 것이라는 주장도 뚜렷한 증거를 찾기 어렵다. 이의 원인에 대해서는 여러 가지의 논란이 있으나 비정규직의 대부분이 영세사업체에 근무하여 비정규직관련법이 제대로 적용되기 어렵다는 점과 비정규직관련법을 위반 하였을 때의 법적책임이 크지 않다는 점도 원인으로 여겨진다.

73) 금재호, “사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자”, 노동리뷰 2012년 2월호, 36-38면.

74) 이 자료는 근로형태별 근로자 전체의 최근 3개월간의 월평균 임금으로, 성·연령·학력·경력·근속기간·근로시간 등 근로자 개인의 특성차이가 고려되지 않았으므로 월평균 임금간의 단순비교를 통해 임금격차를 산정하는데 활용하는 것은 부적절하며, 임금격차와 관련해서는 고용노동부의 「고용형태별 근로실태조사」 시간당 임금 격차 분석결과와 통계개발원의 월평균임금 격차 분석결과를 참고할 것(출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」)

임금 근로자의 2012년 1~3월 월평균 임금은 211만3천원으로 2011년 1~3월 월평균 임금(202만6천원)에 비해 8만7천원(4.3%) 증가하였다. 정규직 근로자는 245만4천원으로 8만6천원(3.6%) 증가하였고, 비정규직 근로자는 143만2천원으로 7만6천원(5.6%) 증가하였음. 한시적 근로자의 월평균 임금은 162만8천원으로 비정규직 근로자 중에서 높게 나타난 반면, 시간제 근로자는 62만1천원으로 가장 낮았음. 한시적, 시간제, 비전형 근로자 모두 전년동월대비 각각 7만7천원(5.0%), 3만3천원(5.6%), 8만3천원(6.6%) 증가하였다.

<표 II-8> 정규직·비정규직 근로자의 시간당 임금격차

(단위 : %, %p)

	시간당 임금총액				시간당 정액급여			
	전 체	100인 미만	100~299인	300인 이상	전 체	100인 미만	100~299인	300인 이상
2010	12.6	8.0	24.7	24.6	7.4	4.4	18.7	14.8
증감	-3.1	-2.3	-1.6	-5.8	-3.2	-2.6	-0.2	-6.3
2009	15.7	10.3	26.3	30.4	10.6	7.0	18.8	21.1

출처 : 「고용형태별 근로실태조사」 임금격차 분석결과(고용노동부, '10년)

동일 사업체 내 정규직과 비정규직간 성별·연령·학력·경력·근속년수·직종 등이 같다고 가정할 경우 시간당 임금총액⁷⁵⁾의 격차는 12.6%, 시간당 정액급여⁷⁶⁾의 격차는 7.4%로 전년에 비해 각각 3.1%p, 3.2%p 줄어든 것으로 나타남. 시간당 임금총액의 격차를 사업체 규모별로 보면 300인 이상 사업체는 24.6%, 100~299인 사업체는 24.7%, 100인 미만 사업체는 8.0%로 나타난다.

75) 시간당 임금총액 = 월임금총액(정액급여+초과급여+전년도 연간상여금 및 성과급 총액의 1/12) / 총 근로시간

76) 시간당 정액급여 = 정액급여 / 소정 근로시간

<표 II-9> 정규직·비정규직 근로자의 월평균 임금 격차⁷⁷⁾

	2011. 3		2012. 3	
	임금 근로자 (전체)	전일제 근로자	임금 근로자 (전체)	전일제 근로자
월평균 임금 격차 (%)	10.6	9.5	9.7	7.5

임금 근로자(전체)에서 정규직과 비정규직 근로자간 월평균 임금 격차는 '12년 9.7%로 전년 동월대비 0.9%p 줄어든 것으로 나타나고, 전일제 근로자에서 시간제 근로자를 제외한 전일제 근로자 중 정규직과 비정규직 근로자간 월평균 임금 격차는 '12년 7.5%로 전년 동월대비 2.0%p 줄어든 것으로 나타났다.

(2) 비정규직의 낮은 근로복지수혜·사회보험 가입률 문제

<표 II-10> 근로복지 수혜자 비율

(단위 : %, %p, 전년동월대비)

	2011. 3				2012. 3							
	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급 휴일 (휴가) ¹⁾	퇴직금	증감	상여금	증감	시간외 수당	증감	유급 휴일 (휴가) ⁷⁸⁾	증감
<임금 근로자>	65.2	65.4	44.4	57.2	66.4	1.2	67.2	1.8	44.7	0.3	56.8	-0.4
○ 정 규 직	77.9	79.8	54.6	69.6	79.4	1.5	81.4	1.6	55.2	0.6	69.0	-0.6

77) 근로형태별 부가조사의 월평균 임금 자료를 이용하여 성별, 연령, 혼인상태, 교육 수준, 근속기간, 직업, 산업 등을 동일하게 제한한 후, 정규직과 비정규직 근로자간 월평균 임금 격차를 임금 근로자 전체와 전일제 근로자(시간제 근로자 제외)에 대해 분석한 결과임(출처 : 통계개발원, 「근로형태별 부가조사」 월평균 임금 격차 분석결과)

78) 유급휴일, 연차유급휴가, 출산휴가(산전후휴가) 중 한 개 이상 수혜 대상인 경우

	2011. 3				2012. 3							
	퇴직금	상여금	시간외 수당	유급 휴일 (휴가) ¹⁾	퇴직금	증감	상여금	증감	시간외 수당	증감	유급 휴일 (휴가)	증감
○ 비정규직	40.2	37.3	24.3	33.0	40.6	0.4	38.7	1.4	23.6	-0.7	32.3	-0.7
- 한 시 적	61.5	55.1	35.1	51.2	61.4	-0.1	55.1	0.0	34.6	-0.5	50.0	-1.2
· 기 간 제	66.3	57.6	36.2	55.8	65.9	-0.4	56.5	-1.1	36.0	-0.2	54.5	-1.3
· 비기간제	48.5	48.3	32.0	38.6	47.7	-0.8	50.6	2.3	30.4	-1.6	36.2	-2.4
- 시 간 제	8.5	11.2	6.2	5.2	11.2	2.7	14.9	3.7	6.6	0.4	6.3	1.1
- 비 전 형	26.7	23.6	15.4	18.9	27.0	0.3	24.7	1.1	13.5	-1.9	18.1	-0.8

출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」

임금 근로자의 퇴직금 수혜율은 66.4%로 전년동월대비 1.2%p 상승하였으며, 상여금은 67.2%(1.8%p), 시간외 수당은 44.7%(0.3%p), 유급 휴일(휴가)는 56.8%(-0.4%p)로 나타났고, 비정규직 근로자의 근로복지 수혜율을 보면 전년동월대비 퇴직금 40.6%(0.4%p), 상여금 38.7%(1.4%p)은 증가하였고, 시간외 수당 23.6%(-0.7%p), 유급휴일(휴가)는 32.3%(-0.7%p)로 감소한 것으로 나타났다. 한시적 근로자는 퇴직금 61.4%(-0.1%p), 상여금 55.1%(0.0%p), 시간외 수당 34.6%(-0.5%p), 유급휴일(휴가) 50.0%(-1.2%p)로 근로복지 수혜율이 비정규직 근로자 중에서 높게 나타났다으며, 시간제 근로자는 퇴직금 11.2%(2.7%p), 상여금 14.9%(3.7%p), 시간외 수당 6.6%(0.4%p), 유급휴일(휴가) 6.3%(1.1%p)로 근로복지 수혜율이 낮게 나타났다.

<표 II-11> 교육·훈련¹⁾ 경험 비율 및 평균 교육·훈련 시간⁷⁹⁾

(단위 : %, 시간)

	2011. 3		2012. 3			
	교육·훈련 경험있음 ²⁾	평균 교육· 훈련시간 ³⁾	교육·훈련 경험있음 ²⁾	증 감	평균 교육· 훈련시간 ³⁾	증 감
< 임금 근로자 >	35.4	37	37.5	2.1	36	-1
○ 정 규 직	39.1	39	41.1	2.0	39	0
○ 비정규직	28.1	32	30.1	2.0	29	-3
- 한 시 적	32.3	27	34.9	2.6	26	-1
· 기 간 제	35.8	25	39.1	3.3	25	0
· 비기간제	22.6	35	22.1	-0.5	32	-3
- 시 간 제	17.2	28	18.1	0.9	24	-4
- 비 전 형	28.0	40	29.4	1.4	33	-7

- 1) 직업능력 향상·개발을 위한 교육·훈련
- 2) 각각의 근로형태에서 차지하는 비중임
- 3) 지난 1년간 교육·훈련 경험이 있는 자의 평균 교육·훈련 시간임

임금 근로자의 37.5%가 지난 1년간 교육·훈련 경험이 있었으며, 평균 교육·훈련 시간은 36시간으로 나타났으며 교육·훈련 경험이 있는 정규직 근로자는 41.1%, 비정규직 근로자는 30.1%로 전년동월대비 모두 2.0%p 상승하였다. 평균 교육·훈련 시간은 정규직 근로자는 39시간으로 전년동월과 동일하나, 비정규직 근로자는 29시간으로 전년동월대비 3시간 감소한 것으로 나타났다.

79) 출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」

<표 II-12> 주40시간(5일) 근로제 실시 비율⁸⁰⁾

(단위 : %, %p)

	2011. 3	2012. 3	증 감
< 임금 근로자 >	50.5	60.2	9.7
○ 정 규 직	54.6	65.1	10.5
○ 비정규직	42.6	50.6	8.0
- 한 시 적	54.3	64.2	9.9
· 기 간 제	58.7	70.4	11.7
· 비기간제	42.3	45.4	3.1
- 시 간 제	30.6	39.0	8.4
- 비 전 형	32.5	39.3	6.8

임금 근로자 중 직장이 『주40시간(5일) 근로제』를 실시하는 경우는 전년동월대비 9.7%p 상승한 60.2%로 나타났으며, 근로형태별로 보면, 정규직 근로자의 직장은 10.5%p 상승한 65.1%, 비정규직 근로자의 직장은 8.0%p 상승한 50.6%로 나타났다.

<표 II-13> 사회보험 가입자 비율⁸¹⁾

(단위 : %, %p, 전년동월대비)

	2011. 3			2012. 3					
	국민 연금 ¹⁾²⁾	건강 보험 ¹⁾	고용 보험	국민 연금 ¹⁾²⁾	증감	건강 보험 ¹⁾	증감	고용 보험	증감
< 임금 근로자 >	65.7	68.6	65.3	66.6	0.9	69.7	1.1	66.5	1.2
○ 정 규 직	79.1	80.6	77.2	79.6	0.5	81.3	0.7	78.3	1.1
○ 비정규직	39.5	45.1	44.1	40.5	1.0	46.5	1.4	45.0	0.9
- 한 시 적	60.2	68.1	65.6	60.7	0.5	69.1	1.0	65.5	-0.1
· 기 간 제	64.4	74.1	70.7	64.4	0.0	74.2	0.1	70.0	-0.7
· 비기간제	48.7	51.7	52.1	49.6	0.9	53.6	1.9	51.9	-0.2
- 시 간 제	9.9	11.4	12.0	13.2	3.3	15.4	4.0	15.9	3.9
- 비 전 형	21.4	29.3	29.4	22.1	0.7	31.0	1.7	29.2	-0.2

1) 직장가입자만 집계한 수치임(지역가입자, 수급권자 및 피부양자는 제외)

2) 공무원, 군인, 사립학교 교직원, 별정우체국법이 정하는 연금 등 특수직역 연금 포함

80) 출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」

81) 출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」

임금 근로자의 국민연금 가입률은 전년동월대비 0.9%p 상승한 66.6%로 나타났으며, 건강보험은 69.7%(1.1%p), 고용보험은 66.5%(1.2%p)로 나타났고 비정규직 근로자의 국민연금 가입률은 전년동월대비 1.0%p 상승한 40.5%로 나타났으며, 건강보험은 46.5%(1.4%p), 고용보험은 45.0%(0.9%p)로 나타났다. 한시적 근로자는 국민연금 60.7%(0.5%p), 건강보험 69.1%(1.0%p), 고용보험 65.5%(-0.1%p)로 사회보험 가입률이 높게 나타났으며 시간제 근로자는 국민연금 13.2%(3.3%p), 건강보험 15.4%(4.0%p), 고용보험 15.9%(3.9%p)로 사회보험 가입률이 낮게 나타났다.

(3) 비정규직의 영세사업체 집중⁸²⁾

<표 II-14> 사업체규모별 비정규직 근로자 비중

(단위:천 명, %)

사업체규모	정규직	비정규직				전 체
		한시적	시간제	비전형	비정규직 계	
1~4인	1,808(53.9)	572(17.0)	739(22.0)	745(22.2)	1,546(46.1)	3,354(100.0)
5~9인	1,821(61.2)	573(19.3)	337(11.3)	532(17.9)	1,156(38.8)	2,977(100.0)
10~29인	2,489(62.7)	922(23.2)	349(8.8)	631(15.9)	1,483(37.3)	3,972(100.0)
30~99인	2,376(68.4)	773(22.3)	175(5.1)	396(11.4)	1,097(31.6)	3,473(100.0)
100~299인	1,394(78.8)	296(16.7)	46(2.6)	89(5.1)	375(21.2)	1,769(100.0)
300인 이상	1,626(82.8)	307(15.6)	56(2.9)	32(1.7)	337(17.2)	1,963(100.0)
전 체	11,515(65.8)	3,442(19.7)	1,702(9.7)	2,427(13.9)	5,995(34.2)	17,510(100.0)

주:()안의 값은 비중(%입).
 자료 : 통계청(2011.8), 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」.

비정규직근로자의 대부분은 영세사업체⁸³⁾에 근무하고 있다. <표 II-15>에서 전체 비정규직근로자 중에서 300인 이상의 대기업에 근무하는 경우는 2011년 8월 5.6%에 불과하다. 100~299인 사업체에 근무하

82) 금재호, “사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자“, 노동리뷰 2012년 2월호, 38-40면.
 83) 여기에서는 30인미만 사업체를 의미한다.

는 비정규직도 6.3%에 불과하여, 70% 이상이 30인 미만의 영세사업체에 근무하고 있다. 비정규직내에서도 한시적근로보다는 시간제근로나 비전형근로⁸⁴⁾의 경우에 사업체규모가 상대적으로 작다. 세부적으로 100인 이상의 직장에 근무하는 비율은 한시적근로가 17.5%인 반면, 시간제근로는 6.0%, 비전형근로는 5.0%에 지나지 않는다. 근로자중 비정규직의 비중이 얼마인지 사업체규모별로 분석하면, 사업체규모가 작을수록 비정규직 비중이 높아지는 것을 알 수 있다. <표 II-14>에서 300인 이상의 대규모사업체에서는 근로자의 17.2%만이 비정규직이었으나 사업체규모가 작아질수록 비정규직의 비중이 증가하여 1~4인 사업체에서는 근로자의 절반에 가까운 46.1%가 비정규직이었다.

비정규직내부에서도 한시적근로는 사업체규모가 변하더라도 그 비중의 감소가 크지 않지만, 시간제근로와 비전형근로는 사업체규모가 커짐에 따라 비중도 큰 폭으로 낮아진다. 구체적으로 300인 이상 사업체에서 한시적근로자의 비중은 15.6%로 나타났는데 10~29인사업체에서도 그 비중은 23.2%로 사업체규모에 따른 한시적근로자의 비중 변화는 그리 크지 않다. 그러나 시간제근로자의 비중은 1~4인 사업체가 22.0%인 반면, 10~29인 사업체에서는 8.8%, 300인 이상 사업체는 2.9%로 사업체규모가 커짐에 따라 시간제근로자의 비중이 급격히 하락한다. 이러한 현상은 비전형근로자의 경우도 마찬가지다. 이처럼 비정규직의 대부분은 영세사업체에 근무하고 있으며 절반가량이 자발적으로 비정규직을 선택하고 있다.⁸⁵⁾ 영 세사업체에서는 정규직도 비정규직과 별반 다르지 않다.

84) 비전형근로중에서 가정내근로와 일일근로의 경우 특히 영세사업체에 근무하는 비중이 높다. 가정내 근로의 경우 86.2%가 10인미만의 직장에 근무하고 있으며, 일일근로의경우도 그 비중이 78.8%에 달하였다. 반면 특수형태근로는 67.9%가 10~99인 사이의 직장에 근무하고 있었다.

85) 2011년 8월의 경우 비정규직의 47.6%가 자발적으로 현재의 일자리를 선택하였다.

<표 II-15> 사업체규모별 비정규직의 분포

(단위:천 명, %)

사업체규모	비정규직 전체		한시적 근로		시간제 근로		비전형 근로	
	규모	비중	규모	비중	규모	비중	규모	비중
1~4인	1,546	25.8	572	16.6	739	43.4	745	30.7
5~9인	1,156	19.3	573	16.7	337	19.8	532	21.9
10~29인	1,483	24.7	922	26.8	349	20.5	631	26.0
30~99인	1,097	18.3	773	22.5	175	10.3	396	16.3
100~299인	375	6.3	296	8.6	46	2.7	89	3.7
300인 이상	337	5.6	307	8.9	56	3.3	32	1.3
전 체	5,995	100.0	3,442	100.0	1,702	100.0	2,427	100.0

자료: 통계청(2011.8), 『경제활동인구조사 근로형태별 부가조사』.

단지 비정규직보다 기업에 대한 충성도 및 몰입도가 높고 장기간 근무하여 임금 등 처우가 좋다는 점, 그리고 직무가 분리되어 있다는 점 등을 제외하면 정규직 여부와 상관없이 영세사업체 근로자들이 대기업 근로자보다 어려운 상황에 처하여 있는 것은 마찬가지라고 가정할 수 있다.

(4) 사용기간의 제한과 특례의 문제

근로기준법상 근로계약기간 상한규정을 폐지하고 기간제법상 사용기간 2년으로 제한함으로써 근로계약 기간은 당사자 간 2년의 범위내에서 체결할 수 있게 되었다. 이 법의 적용이후 2년 초과한 기간제 사용시에는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다. 이에 이법 적용에 따른 2009년 7월 시점의비정규직 근로자 규모가 주의를 끌었다(기간제법 부칙 제2항).

<표 II-16> '09.6월 계약기간 만료자 조치실적

규모별	계약만료자		해 고		정규직전환		기 타	
전 체	53,500	[100.0]	16,331	[30.5]	20,735	[38.8]	16,434	[30.7]

규모별	해 고		대 체		용역파견		대체없음	
전 체	16,331	[100.0]	5,894	[36.1]	792	[4.9]	9,644	[59.1]

<표 II-17> '09.7월 실적 및 계획

규모별	계약만료자		해 고		정규직전환		기 타	
			7,320	[37.0]	7,276	[36.8]	5,164	[26.1]

규모별	해 고		대 체		용역파견		대체없음	
			2,339	[32.0]	488	[6.7]	4,492	[61.4]

출처 : 고용노동부, 「전국 사업체 비정규직 조사 표본설계 및 가중치 산출」
2009. 10.

당시 정부통계에 따르면 비정규직의 근로자의 전체규모는 감소했고
했으며 정규직의 근로자수도 증가추세이다. 다만 불법파견과 위장도
급의 가능성이 있는 용역은 소폭 늘어났다. 달리 말하면 기간의 정함
이 없는 근로관계로 전환된 근로자에게 고용안정의 효과가 발생한 반
면, 그렇지 아니한 기간제 근로자에게는 계속된 내지 가중된 고용불
안을 의미한다. 적어도 입법당시에는 결과들 중 일면적 효과만 의도
하거나 사전적 평가가 더 필요했을 것으로 보인다. 사전적 입법평가
를 통한 규범의 전제 내지 한계분석을 통해 적어도 입법의도에 포섭
되지 못한 비정규직의 고용안정에 대한 입법전략이 강구되었어야 하

기 때문이다. 또한 입법목적인 고용의 안정성과 더불어 범외연적 사실인 노동시장내 유연성의 요청에 대한 입법대응도 함께 강구되어야 했다. 예컨대 사업의 개시, 전환, 확대, 축소 등의 사유로 새로운 시장에 진출한 사업에서 불가피하게 요청되는 인력운용의 탄력이 그러하다.

이에 대하여 기간제법상 2년의 사용제한 기간을 연장하자는 논의, 현행기간보다 상대적으로 긴 기간상한의 설정에 대한 견해,⁸⁶⁾ 이에 반대하는 의견⁸⁷⁾ 등 각 계의 이견이 있어왔다.

앞에서 살펴본 바와 같이 실제로 비정규직 근로자의 점진적인 감소와 더불어 무기계약근로자로 전환의 효과가 나타나고 있는 점, 기간 연장된 후 그 시기에 또다시 이러한 논의가 재발될 우려가 있는 점, 그리고 기간 연장이 곧바로 그 기간 동안 고용을 보장한다는 의미가 아닌 점 등을 고려해 보면, 이러한 시도는 비정규직보호법의 최우선 과제인 ‘고용보장’의 근간을 흔드는 것과 같은 문제점이 있다.

기간제법 제4조⁸⁸⁾는 2년이 지나 상당 기간 기간제 근로자를 반드시 사용해야 하거나 사용 기간을 설정하지 않아도 재 취업할 가능

86) 박지순, “비정규직 관계법의 입법적정책적 과제”, 『산업관계연구』, 한국노사관계학회, 제19권, 2009, 36면.

87) 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 『산업관계연구』, 한국노사관계학회, 제20권 제1호 2010. 3, 119면.

88) 기간제법 제4호 ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다. 1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우 4. 「고령자고용촉진법」 제2조제1호의 고령자와 근로계약을 체결하는 경우 5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 따라 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우 ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

성 등을 고려한 것이라 볼 수 있다.

특히 기간제한 특례의 대상범위와 관련하여 구체적으로 어떤 기준으로 판단하고 어떤 방식으로 대상을 설정할 것인지는 매우 어렵고 어쩌면 불가능할지도 모른다. 그렇다면 기간제법에서 기간제한 특례에 관한 규정을 둔 이유와 그 의미를 어떻게 해석하여야 할까 이는 위에서 살펴 본 기간제법의 취지, 목적 및 체계로부터 확인할 수 있다. 이에 따르면 기간제한 특례규정의 취지는 시행령에서 전문적인 특정직종 등에 대해 새로운 기간제 근로관계를 적극적으로 형성하라는 데 있는 것이 아니고, 관행이나 법률에 의해 기간제 근로관계가 확립되고 허용된 분야로서 남용의 우려가 없는 직종에 대해 기간제법의 제정을 통해 개입하는 것이 타당하지 않거나 부적절한 경우에 한하여 소극적으로 확인하여 제외하라는 것으로 이해해야 한다. 적용이 타당하지 않은 분야로는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하는 것이 일반적이거나 관행적일 경우에는 굳이 전문직 특례에 포함시킬 필요는 없다.⁸⁹⁾ 기간제한에 대한 특례의 범위는 항시고용 또는 상용근로를 보호할 필요성이 없고 기간제법의 입법목적 이내로 제한되어야 할 것으로 본다.

(5) 사실상 고용형태의 문제

파견법의 개정을 둘러싼 입법정책에서 파견근로자, 불법파견 및 사내협력업체에 고용된 근로자의 규모는 얼마나 되는가에 따라 보호의 필요성과 입법적 조치의 선후 및 기대효과가 다를 수 있다. 파견법의 제정이후 차별적 처우의 금지와 그 시정제도를 도입한 개정 파견법이 2007년 7월부터 시행되었지만, 동법의 적용을 받는 근로자는 크게 증가하지 않고 있는 것으로 파악된다. 2012년 3월을 기준으로 한 고용

89) 조임영, “비정규직법 시행령 등의 제·개정 관련 주요 쟁점과 입법방향”, 『노동법학, 제24호』 한국노동법학회, 2007. 6, 124-125면.

형태별 자료에 의하면, 우리나라의 전체 근로자 약 1,700만 명에서 비정규직은 약34%인 580만 명이며, 파견법의 적용을 받는 파견근로자는 약 19만명 정도로 조사되었다. 이것은 전체 근로자 또는 비정규직에서 파견법의 적용을 받는 파견근로자에서 차지하는 비중이 아주 낮으며, 오히려 불법파견으로 의심되는 사내협력업체에 고용된 근로자의 수가 더 많으며 그들의 대부분은 정규직으로 산정되고 있는 것이 아닌가라고 추정해 볼 수 있다.⁹⁰⁾

<표 II-18> 비전형근로자⁹¹⁾

(단위 : 천명, %, 전년동월대비)

	2011. 3		2011. 8		2012. 3		증감(률)	
		구성비		구성비		구성비		
< 비정규직 근로자 >	5,771	100.0	5,995	100.0	5,809	100.0	39	(0.7)
○ 비전형 근로자 ¹⁾	2,311	40.0	2,427	40.5	2,260	38.9	-51	(-2.2)
- 파 견	214	3.7	197	3.3	190	3.3	-24	(-11.2)
- 용 역	612	10.6	673	11.2	656	11.3	43	(7.1)
- 특수형태근로	579	10.0	614	10.2	584	10.1	5	(0.9)
- 일일근로	901	15.6	962	16.1	847	14.6	-53	(-5.9)
- 가정 내 근로	89	1.5	75	1.3	78	1.3	-11	(-12.1)

1) 비전형 근로자 전체 규모 및 구성비는 일부 중복되는 각 유형별 근로자를 제외한 순계로, 각 유형별 근로자 규모 및 비중의 합계와 불일치함

기업이 고용유연성을 높이는 방법으로 현재와 같이 파견대상업무가 제한되어 있는 한 비용절감을 위해 도급, 용역의 대안을 찾기 어려울 것이며, 현재 2년으로 제한되어 있는 파견기간은 기업에는 고용 경직

90) 박수근, “사내파견 고용의 실태와 법적쟁점”, 한국노동법학회, 노동법학, 제40호 2011.12, 146-147면.

91) 출처 : 통계청, 「2012. 3월, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과」

성, 근로자에게는 고용불안정의 원인이 될 수 있기 때문에 이에 대한 재검토가 필요하다는 지적이 있다.⁹²⁾ 또한 제조업의 직접생산공정업무가 여전히 파견대상에서 제외되어 있는데 이는 기업의 인력운영의 경직화를 초래하고 제조업분야에서 사내하도급을 선호할 수밖에 없는 원인으로 작용한다고 한다.⁹³⁾ 특히 사내하도급이 근로자파견과 관련하여 핵심적인 문제는 형식적으로는 도급계약(또는 용역계약 등 명칭 불문)을 체결하고 실제로는 근로자파견처럼 운영하는 경우가 있기 때문이다.

이러한 이유로 근로자파견사업 역시 파견법 제정 당시 기대만큼 활성화되지 못하고 실제 분쟁이 사내하도급관계 등의 간접고용에 치중되어 있다. 파견법 시행 후 사용자들은 실질적으로는 파견형처럼 지휘명령권은 가지면서도 형식적으로는 노동법상 책임을 지지 않는 도급형의 방식을 활용해왔다.⁹⁴⁾ 이런 측면에서 불법파견의 문제와 위장도급은 파견법의 적용으로부터의 회피를 목적하고 있다.

특히 원사업주와 사내협력업체가 사내파견계약을 체결하고 다시 사내협력업체가 다른 업체와 계약을 체결하여 근로자를 활용하는 경우, 근로자로서는 해고와 고용에 있어 실질적인 지휘명령에 대한 법적 책임을 요구하기 어려워진다.⁹⁵⁾ 원사업주의 이러한 법적 사실관계의 준비를 통한 적극적인 노무관리와 대응으로 인해, 사내협력업체에 고용된 근로자들이 직접고용 또는 불법파견을 주장하여도, 노동위원회 또는 법원이 종래의 판단표지만을 고집한다면 이를 인정하기 어렵게 된다.

92) 노동부, 『불법파견 형태의 사내하도급 문제 해결을 위한 참여정부의 노력과 과제』, 2007, 81면.

93) 이영면 외, 『원하청 도급관계에서의 노동법적 쟁점 및 과제』, 노동부, 2007. 10, 5면.

94) 이와 관련한 현황자료는 은수미, 『간접고용 현황과 대응방향 : 사내하도급을 중심으로』, (2010. 5. 28. 한국사회정책학회 발표자료 참고); 강성태, “사내하도급 삼부작 판결의 의의”, 『노동법학 제35호』, 서울대노동법연구회, 2010. 9. 2-3면.

95) 박수근, “사내파견 고용의 실태와 법적쟁점”, 한국노동법학회, 노동법학, 제40호 2011.12, 152-153면.

제 3 장 규범적 분석

제 1 절 법체계 적합성 분석

1. 비정규직 근로자 보호법제의 체계 적합성

(1) 규범목적의 체계 적합성

규범평가에 있어서 선재될 분석의 하나가 입법체계의 정합성 내지 정당성의 판단이다. 이는 입법목적을 기준으로 동일 법제내에서의 입법체계와 관련 법제 간의 입법체계의 정합성을 의미한다.⁹⁶⁾

기간제법과 파견법은 소위 비정규직 근로자의 고용형태를 기준한 특별법상의 비정규직 보호라는 입법 목적을 공통으로 하고 있다. 동시에 근로조건의 보호와 차별금지의 원칙이라는 노동법체계상의 일관된 목적과 원칙에 포용되는 규범목적이다. 또한 남녀차별금지법, 연령차별금지법 등 다수의 비정규직 근로자의 성별 내지 연령에 대한 적용이 되는 특별법상의 규범목적과도 중첩된다. 뿐만 아니라 각종 점검 매뉴얼 내지 판단 지침과 개선 가이드라인의 요건 및 시행목적의 정합성도 필요하다.

이와 같이 규범목적은 물론 법적용의 대상과 범위에 따라 여러 법체계 내에서 개별 법제와 규정들의 정합성과 정당성 모두가 요구되는 것이다.

비정규직보호법의 규범목적이 기존의 노동법과 그 규범 목적을 달리 한다고 보지 않는다. 비정규직 근로자 또한 기존 노동법상 규정된 근로자의 권리를 갖도록 하는 법률체계가 요구된다. 이러한 원론적인 규범목적의 정합성을 고려한다면 비정규직은 기존의 노동법체계내의

96) 동지, 국민기초생활보장법과 긴급복지지원법상의 빈곤층 지원체계에 대한 입법평가, 윤석진 외, 한국법제연구원, 2010, 166면.

적용대상으로서 인정되는 고용관계로 인정되어야 할 것이다.

비정규직보호법체계의 성립이 곧 비정규직에 대한 보호의 실현이라고 보기에는 한계가 있다. 특히 노동시장의 현실에서 비정규직과 정규직간의 근로조건의 격차는 법체계적 규율로 완전히 해소되고 있다고는 평가되는데도 한계가 있다. 다만 비정규직 근로자의 근로조건의 질을 향상시키고 노동법과 사회법의 규범목적으로 포섭될 수 있도록 기능할 것으로 기대할 수 있다. 이로써 수범자들에 대한 실질적 효과성이 인정되는 규범으로 인식될 수 있도록 하는 것이 규범목적의 구현이라 하겠다. 노동법의 규범목적인 사용자와 근로자간의 평등한 지위관계의 실현에 대한 정합성이 비정규직보호법체의 법체계 적합성에 대한 평가라 하겠다. 또한 이러한 규범목적의 정합성을 수범자인 근로자 즉 비정규직이든 정규직이든 모두 인식할 수 있는 상태가 규범목적의 실질적 실효성의 확보라 하겠다.

(2) 규범대상의 법체계 적합성

근로기준법이 2007. 04. 11. 법률 제8372호로 전면 개정되기 이전 제 16조는 근로계약기간에 관한 근로자의 이직자유를 보호하기 위하여 근로계약기간을 규제하였으나 근로계약이 특별한 사정이 없는 한 무기계약임을 원칙으로 하였다. 즉 2006.12.21. 법률 제8074호 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정되기 전까지의 근로기준법은 기간의 정함이 없는 근로계약의 체결에 따른 소위 직접고용형태를 통상적인 고용형태이라는 것을 전제로 하였다.⁹⁷⁾

비정규직보호에 관한 법체계는 고용관계에 있어 비정규직과 복수의 사용자들 간의 분리된 계약과 사용지배에 관한 법률관계를 규정하는 방식에 따라 달리한다. 크게는 기존의 노동법상 법리를 발전시키거나

97) 강희원, “간접고용과 근로자의 보호”, 경희법학 제46권 제2호, 경희법학, 10면.

또는 새로운 규범체계의 수립을 통해 사용자에게 의무를 부과하는 방식이라 하겠다.

비정규직에 대한 규범체계는 앞서 일부 서술한 바와 같이 기존의 전형적인 직접고용관계를 기초한 노동법상 사용자책임규정의 적용을 넓히는 방식이 있다. 예컨대 기존의 근로기준법과 안전보건법등 각 법체계내의 사용 및 고용 사업주의 책임을 노동법체계 내에서 규정해 나가는 것이다.

다만 노동법체계는 사용자의 근로자에 대한 직접고용을 규율 대상으로 전제하여 규율하여 왔다. 따라서 기존의 노동법체계 내에서는 간접고용관계 또한 직접고용관계를 기준으로 분절되어 적용된다. 즉 비정규직은 계약을 체결한 사용자 그리고 업무지배를 받는 사용자와 각각의 고용관계를 대상으로 노동법제의 적용을 받을 수 있게 된다. 결국 규범형식상 내지 체계상 비정규직 근로자가 노동법의 적용 범위에서 원칙적 내지 형식적으로 적용대상이 된다. 예컨대 파견이라는 간접고용관계에 있어서도 근로자와 계약을 체결한 파견사업주가 직접고용관계에 있는 것이다. 즉 근로자는 파견사업주에 직접 고용된 정규직이자 파견사업주는 노동법상 사용자책임을 지는 주체인 것이다.⁹⁸⁾

반면 기존 노동법제가 전제한 고용관계 범위 내지 유형의 한계를 보완한다는 측면에서 비정규직보호법제의 필요성을 들 수 있다.

기존 노동법이 의제한 고용관계에 기초한 규범체계가 다양한 고용 형태를 포섭하지 못하고 있다는 점에서 필요성을 지적한다. 즉 노동법제 외연에 있게 된 비정규직 고용을 포섭할 수 있는 법률체계가 필요하다는 것이다.

98) 이에 관하여 미국 노동부 통계국은 근로자들에 대한 고용관계상 지위에 대한 설문에서 파견 내지 용역근로자들은 노동법상 사용자책임을 지는 법적주체가 파견 내지 용역사업자임에도 불구하고 상당수는 자신이 정규직이며 직접고용되었다고 인식하였다고 한다, 자세한 것은 워크숍 “비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제”, 제2주제 ‘비교법적 시각에서 본 비정규직 입법과 정책’, 김미영, 2012. 3. 28, 45면.

법체계상 비정규직 근로자와 계약만을 체결한 사용자는 사업만을 규범대상으로 하는 법률의 적용을 받게 된다. 즉 노동법상 사용자의 무 규정을 직접적용받기보다는 당해 사업에 관한 법률의 적용을 받는다. 이로 인해 비정규직은 근로계약에 기초한 사용자에게 대한 노동법상 권리를 그대로 적용받기 용이하지 않게 된 것이다.

특히 노동시장내 근로자들과 노동조합들은 비정규직은 노동법의 보호에서 소외되는 것으로 법의 흠결 내지 미비로 인식이 적지 않다. 예컨대 계약체결 당사자인 사업주만을 상대로 주장할 수 있는 권리가 실질적인 사용지배관계를 보이는 사용사업주에게는 주장할 수 없는 현실은 법적 흠결로 인식되는 것이다. 노동법상 근로자의 권리를 보호하는 주된 방식인 단결권행사나 해고보호제도 그 밖의 근로조건보호의 규정들이 사용자로부터 악의적으로 회피될 수 있는 여지를 노동법이 두고 있다는 불안한 인식이 계속되어 온 것이다. 이러한 수범자들의 인식은 기존 노동법체계내의 한계를 넘은 새로운 규범체계의 필요성에 대한 인식으로 전환되어온 것이다. 비정규직에 대한 규범을 전형적인 노동법체계 내의 규정으로 포섭할 것인지 내지 새로운 규범체계로 수립할 것인지를 형식적 규범체계 적합성은 노동시장의 현실에 대한 인식과 동의에서 특히 수범자 인식의 측면에서도 고려되었다 하겠다.

이와 같이 특정의 규범체계가 비정규직보호목적에의 적합성이 절대적 우위에 있다고 평가되기는 어렵다. 오히려 각 법체계방식 내지 입법체계와 고용형태의 사실에 따른 규범방식의 선택이라 하겠다. 따라서 한국의 비정규직 보호관련 법체계 또한 한국의 규범체계와 고용관계의 사실 즉 수범자들의 인식을 포함한 현실에 따른 것이라 보겠다. 다만 현 규범체계가 고용관계현실과 규범목적의 실현에 접근한 방식인지에 관한 규범평가는 필요하다. 특히 수범자들이 인식하고에 따른 실효성 평가는 규범목적의 실질적 효과성에 대한 평가라고도 할 수 있겠다.

2. 차별금지 원칙 규정의 체계 적합성

고용상 차별을 포괄적으로 금지하는 기본법의 제정이 아닌 각 규범 대상에 따른 개별법으로 규정되고 있다.

근로기준법은 남녀의 성·국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 차별적인 대우를 하지 못하도록 규정하고 있다(근로기준법 제6조). 이를 비정규직보호법에서 차별사유로서 비정규직 근로형태를 규정하여 금지하여 선언하고 있다.

물론 해석론상 예컨대 기간제 근로자라는 지위가 근로기준법 제6조가 규정한 ‘사회적 신분’에 해당하는지 여부에 대하여 논란에 따르면 근로형태를 이유로 하는 차별처우의 금지까지 적용대상으로 하지 않는다. 다만 고용상 차별금지원칙의 선언을 근로기준법으로 삼을 때 동일한 원칙을 비정규직보호법도 선언하고 있다.

예컨대 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자임을 이유로 사용자사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다(파견법 제21조 1항). 이는 근로기준법(제6조)상 차별의 금지사유에 파견근로자나 기간제, 단시간근로자와 같은 비정규직 근로자가 포함되는 것으로 차별금지의 원칙을 선언한 것이라는 것이다.

그 밖에 기간제 근로형태는 대부분 여성들을 대상으로 하는 업종에서 일반화되어 있으므로 사실상 남녀의 차별적 처우, 즉 간접차별의 성격을 가지고 있다. 따라서 남녀고용평등법이 적용되는지 여부도 문제된다. 간접차별은 근로조건이 차별이 직접 특정의 성(性)을 이유로 행하여지는 것은 아니지만, 그와 같은 차별적 처우의 대상이 주로 특정의 성에 관련됨으로써 사실상 차별적 처우로 인정될 수 있는 경우를 의미한다. 남녀고용평등법은 채용과 모집, 임금 및 임금 이외의 금

품의 지급, 승진과 정년 및 해고 등에 있어서 남녀의 차별을 금지하고 있다.

그러나 고용형태(기간제, 단시간, 파견근로)를 이유로 한 차별적 처우를 금지하고 있는 규정은 없었다.

결국 간접차별의 인정여부를 엄격한 요건 하에 판단하는 경우, 기간제근로에서 언제나 간접차별의 문제가 발생하는 것은 아니다. 따라서 비정규직보호법의 제정으로써 고용형태를 이유로 하는 차별적 처우를 금지하는 법적 근거가 마련된 것이다.⁹⁹⁾

<표 III-1> 고용상 차별금지규정¹⁰⁰⁾

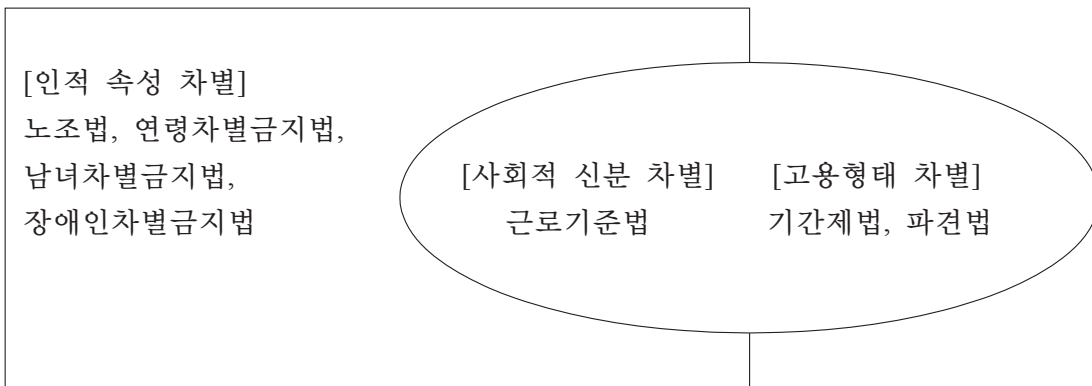
법률명	차별금지규정
근로기준법	남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 금지함(제6조)
노동조합 및 노동관계조정법	노동조합원인 것 또는 노동조합활동을 한 것을 이유로 하는 차별금지(부당노동행위로 금지, 제81조①)
고용상 연령차별금지 및 고령자 고용 촉진에 관한 법률	합리적인 이유 없이 연령을 이유로 하는 고용차별을 금지함(제1조)
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	헌법의 평등이념에 따라 고용에서 남녀의 평등한 기회와 대우를 보장하고 모성 보호와 여성 고용을 촉진하여 남녀고용평등을 실현함(제1조)
장애인차별금지법	모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고(제1조), 특히 고용의 전과정에서 즉 모집·채용, 임금 및 복리후생, 교육·배치·승진·전보, 정년·퇴직·해고에 있어 장애인의 차별을 금지함(제10조)
기간제법	기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 금지하고 시정함(제1조 및 제8조 등)

99) 김형배, 「노동법 제20판」, 박영사, 2011, 1166면.

100) 노상현, “고용에서의 차별금지법리”, 「노동법논총」 제17집, 2009.

법 률 명	차별금지규정
파견법	파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 금지함(제21조)

<표 III-2> 고용상 차별이유에 따른 규범체계



비정규직보호법의 제정상의 노사간 주요쟁점의 하나가 바로 차별금지법리와 동일노동 동일임금의 원칙의 규정여부에 있었다.

제 2 절 개념 및 판단기준의 명확성 분석

1. 수범자인 비정규직의 개념과 범위

(1) 수범자인 비정규직의 개념

규범적 평가에 있어서 명확성 분석은 규정의 형식성 확보의 요건이다. 특히 규정의 적용대상과 판단기준의 다의적 해석과 적용이 금지됨으로써 규범의 명확성이 확보될 수 있겠다.

우선 평가대상인 규범의 적용대상이자 수범자에 대한 명확성은 소위 비정규직 개념과 범위 적확하게는 비정규직보호법 적용 대상 근로자 개념에서 확인되어야 한다.

비정규직의 근로문제가 한국 노동시장의 쟁점으로 부각되던 반면 비정규직의 정의는 전형적인 노동법상 규정된 개념이 아니었다. 따라서 비정규직 개념과 범위에 대한 노사간의 합의는 물론 비정규직의 범위와 연계된 과제로서 정부, 학계 및 노동계의 계속적 과제이기도 하다.

비정규직 또는 비정규 근로자는 현행 근로기준법 등 노동관계법상의 개념이 아니고, 주로 현실적인 보호의 필요성 때문에 논의된다. 노동현장에서 다양한 형태로 존재하는 고용유형에서 보호의 필요성과 그 정도에 따라서 그것에 포섭되는 내용은 매우 다양할 수밖에 없다.

이는 근로자보호법제의 하나로써 비정규직보호법제라는 단행 법률을 제정함으로써 비정규직 근로자의 개념을 규정하고 있는 현행 법체계에 관한 분석의 여지를 남긴다. 즉 노동법적 보호의 대상으로 특별법을 제정하여 근로자 개념을 정의하는 것이 법체계적인가 하는 문제이다. 모든 근로자가 근로계약관계에 있음에도 불구하고 계약존속의 기간을 기준으로 즉 계약 당사자간의 사실행위를 규범적 의미로 법률용어화 하는 것에 대한 법체계성 문제가 제기될 수 있다. 즉 현행 근로기준법상 근로자개념이 계약기간이 아닌 규범적 차원에서 정의하고 있는데 반해 비정규직보호법상 비정규직개념이 유기의 계약 당사자로 정의하고 있다.¹⁰¹⁾ 이는 향후 노동시장내 다양한 근로계약에 따라 근로자개념을 규범화 할 것인지에 대해서도 명확성이 계속적으로 요청될 것이다.

현행 비정규직보호법상 비정규직 근로자개념은 노동시장내 실태적으로 존재하는 고용의 모습에서 어떤 사항을 비정규직의 판단기준으로 할 것인지에 따라 달라질 수 있다. 이를 두고 법체계적으로 기존 노동법체계상 근로계약 기간의 규제로서 충분하다는 견해가 있다. 물

101) 강희원, “근로계약의 기간에 대한 일고찰”, 노동법연구 제32호, 2012 상반기, 자세한 것은 42면 이하 참조.

론 비정규직은 일반적으로 정규직이 아닌 반대개념으로 사용되므로 비정규직의 개념을 파악하기 위해서는, 먼저 정규직 근로자의 개념을 정리할 필요가 있고, 이를 기초로 하여 비정규직의 개념을 확정하는 것이 가장 명확한 방법론이 될 수 있겠다. 그러나 정규·비정규는 모두 근로계약관계의 근로자를 대상으로 계약이라는 노동시장 내 사실에 기한 구별임으로 규범적 차원에서 정의되는데 한계가 있다.

1) 근로계약기간의 관점

노무제공과 임금수령을 목적으로 근로계약을 체결하는 근로자와 사용자 사이에는 근로기간에 대한 정함이 없는 것이 통상적인 형태이다. 이런 경우, 일반적으로 근로계약을 맺은 후 근로자의 사직 또는 경영상 해고와 같은 특별한 사정이 없는 한 정년까지 근로관계가 계속될 수 있는 것으로 기대할 수 있다. 즉 근로계약기간을 기준으로 구별한다면 정규직 근로자는 기간의 정함이 없는 근로관계의 형성이며 비정규직은 기간을 정한 근로관계인 것이다.

그러나 이러한 정의 기준도 노동시장의 현실에 그대로 적용되는데 한계가 있을 수 있다. 예컨대 사용자가 전문적인 지식 또는 경험을 갖춘 고액의 근로자를 채용하는 경우, 비용의 측면에서 근로계약의 기간을 정하는 현실을 부정할 수 없는데 여기서 근로자를 비정규직으로 보아 보호의 필요성을 부정할 수 없을 것이다. 왜냐하면 비정규직의 정의가 논의되는 궁극의 목적이 근로조건 보호인 것이다. 또한 근로계약기간의 정함이라는 근로조건 자체가 그대로 부당한 근로조건으로 볼 수만도 없을 것이다. 예컨대 특정 목적의 업무를 위해 근로계약기간을 정하여 채용하는 형태가 이미 노동시장에 성행하고 있다. 일정기간 동안만 사업 또는 업무가 존재하는 경우를 전제로 하여 채용되어 특별히 부당한 근로기간임을 근로자와 사용자가 인정하지 않는 경우를 상정할 수도 있는 것이다. 따라서 근로계약의 기간의 장단

만이 부당한 근로조건으로 판단하거나 보호할 대상인 비정규직개념의 유일한 요건으로 볼 수 없다.

2) 근로시간의 관점

근로기준법이 상정하고 있는 고용형태의 근로시간은 근기법이 적용되는 사업 또는 근로자의 경우 동법 제50조의 근로시간이다. 즉 노동시장 현실에서 근로시간이 종전보다 상당히 다양해졌으나, 근로기준법에서는 전일제 근로형태를 통상적 근로자로 상정하고 있다. 따라서 근로계약에서 근로기준법이 상정한 전일제 근로시간에 미치지 못하는 경우 이를 비정규직으로 파악하고 있는 것이다.

3) 노무제공과 지시명령의 관점

현행 노동법에서 근로계약을 체결한 사용자와 근로자간에는 노무제공과 지시 또한 직접적일 것으로 제한하도록 명시적으로 규정하고 있지는 않으나 근로자는 근로계약을 체결한 사용자에게 지시받아 노무제공을 하는 것을 개별근로관계의 기본으로 하고 있다. 그런데 사실상 노동시장에서는 근로자가 고용 내지 계약체결 한 사용자가 아닌 다로부터 지시를 받고 노무를 제공하는 근로형태가 증가하고 있다. 따라서 기존의 노동법이 상정하고 있는 개별적 근로관계 즉 직접고용 형태를 전제한 근로자개념은 근로계약관계와 노무제공관계가 분리되는 간접고용형태에 그 정의를 적용하는데 한계가 있다고 한다. 예컨대 비록 기존의 노동법상 비정규직인 파견법의 적용을 받는 파견근로자 내지 하청업자에 고용된 근로자도 지시명령의 관점과 노무제공의 실질에 따라서 정규직 또는 비정규직 중 어디에 포함되는지 여부 등이 의문시 될 수도 있다는 것이다.¹⁰²⁾

102) 김미영, 전계서, 45면 이하; 강희원, 전계서, 42면 이하 참조.

(2) 비정규직의 형태와 범위

노동문제를 다루는 노동경제와 노사관계 또는 노동법의 연구자뿐만 아니라 노동정책을 수립하는 정부 그리고 노동계와 경영계에는, 현재 우리나라의 노동시장에서 비정규 근로자로 종사하고 있는 규모는 어느 정도 될 것인가 하는 점은 중요한 관심사이다. 비정규직 근로자에 대한 개념의 유동성은 노동현장에서 존재하는 그 규모에 관해서도 의견의 차이를 보이고 있으며, 정부, 경영계와 노동계가 제시하는 비정규직의 규모에는 큰 차이가 있다. 따라서 다양한 형태의 근로형태에로부터 비정규근로자를 유형화하고 분석하는 것은 법의 적용 내지 보호의 대상을 선정하는 선결과제인 것이다.

1) 비정규직의 고용형태

① 직접고용형태

직접고용관계와 근로자성이 인정되지만 고용보장 또는 근로조건 등에 관한 보호방법이 문제되는 형태로, 여기에 포함시킬 수 있는 대표적인 유형은 기간의 정함이 있는 근로계약 소위 계약제 또는 단시간 근로이고, 특히 계약직이 차지하는 비중이 매우 높다.

② 간접고용형태

이는 고용계약을 체결한 자와 근로자를 상시적으로 지시명령하면서 자신의 업무에 종사시키는 자가 다른 경우이다. 여기에는 파견법에 의해 파견사업주에게 고용된 자, 형식적으로 도급 등 일정한 계약관계가 존재하는 위·수탁관계에 의해 하청업자 소속의 근로자, 사내하청 등이다. 다만, 파견법에 의한 파견근로자의 규모는 통계적으로 대략 확인이 되지만, 사내하청 등의 경우는 그 규모를 객관적으로 파악하기 어려운 점이 있다.

③ 특수고용형태

비정규직 근로자의 문제와 관련하여 입법정책 또는 법해석의 입장에서 가장 논란되는 유형은 특수고용형태종사자에 관한 사항이다. 이것은 종속적 노동(근로계약의 특징)과 함께 독립적 노동(민사계약의 특징)을 동시에 가지고 있는 한계적 범위에 속하는 노무제공형태이다. 따라서 적용되는 법률관계가 근기법인지 아니면 계약법리인지, 또는 노조법과 근기법상의 근로자성이 다투어지는 노무제공형태이다. 계약의 외형은 도급·위임계약으로 보이지만, 계약의 존속과 실질적 전개 과정은 종속성이 있는 근로자외의 유사성이 문제된다. 즉 특수고용형태의 종사자는 보호방법이 문제되는 다른 비정규직 근로자와 달리 근로자성부터 선결문제로 제기된다. 여기에는, 레미콘운송 등 화물운송기사, 보험설계사, 골프장경기보조원, 학습지교사, 방송작가¹⁰³⁾ 등이 종전부터 문제되고 있지만, 최근에는 대리운전기사,¹⁰⁴⁾ 퀵서비스¹⁰⁵⁾ 등 다양한 형태로 존재한다.

2) 비정규직 근로자의 범위

비정규직근로자의 범위는 비정규직보호법의 정의 개념과 적용 대상의 과제와 직결됨은 물론 법적 평가와 현황 분석에 있어서도 기준이자 대상이 될 것이다. 우리나라에서 공식 집계되는 비정규직은 한시적 근로자, 시간제 근로자, 비전형 근로자로 구분된다. 한시적 근로자란 근로계약기간을 정한 근로자 또는 정하지 않았으나 계약의 반복갱

103) 모 방송국은 작가제도 개선안이라는 걸 내놓고 2009년 봄 개편부터 피디집필제를 시행하려고 하자, 방송국 작가들은 그들에 대한 실질적 구조조정으로 파악하고 대응하고 있으며, 여기서 작가들의 노동법상 성격을 특수고용형태로 판단할 경우 근로자성 등이 문제된다.

104) 대구지법 2008. 5. 9. 2007가단108286에 따르면, 대리운전기사는 정해진 임금을 목적으로 한 종속적 관계에서 근로를 제공하였다고 보기 어렵다.

105) 서울행법 2007. 10. 23. 2006구단10552에 따르면, 퀵서비스업무에 종사하는 도 근기법상 근로자에 해당한다.

신으로 계속 일할 수 있는 근로자와 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자로 정의된다.

① 한시적 근로자

근로계약기간을 정한 근로자는 ‘기간제 근로자’라 하며, 이를 제외한 한시적 근로자를 ‘비기간제 근로자’라 한다. 경제활동인구조사(이하 경활) 설문에서는 “고용될 때 근로기간을 정하였습니까?”라는 질문에 예라고 응답한 경우가 기간제 근로자에 해당된다.

② 시간제 근로자

시간제 근로자란 직장(일)에서 근무하도록 정해진 소정의 근로시간이 동일 사업장에서 동일한 종류의 업무를 수행하는 근로자의 소정 근로시간보다 1시간이라도 짧은 근로자로, 평소 1주에 36시간 미만 일하기로 정해져 있는 경우가 해당한다.

③ 비전형 근로자

비전형 근로자란 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자, 가정내(재택, 가내)근로자, 일일(단기)근로자로 정의된다. 파견근로자란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 사용사업주의 사업장에서 사용사업주를 위하여 근무하도록 하는 형태를 의미한다. 용역근로자란 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(청소용역, 경비용역 등)를 의미한다. 특수형태근로종사자란 개인적으로 모집, 판매, 배달, 운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 소득을 얻는 형태를 의미한다. 예컨대, 보험설계사, 학습지교사, 퀵서비스 배달기사, 골프장 경기보조원 등이 이에 해당된다. 가정 내 근로자란 재택근무, 가내하청 등과 같이 가정 내에서 근무가 이루어지는 형태를 의미한다.

2. 차별의 판단기준과 책임주체

(1) 차별의 판단기준의 명확성

1) 비교대상

차별적 처우의 존부를 판별하는 비교대상은 ‘사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자’이다. 이는 개정 전 법률이 ‘사용사업주의 사업 내에서 동일한 업무를 수행하는 동종의 근로자’로 규정하였던 것에 비하여 동일성의 요건을 완화되었다. 이에 따라 사용사업주의 근로자 가운데 파견근로자와 업무의 면에서 완전히 일치하는 근로자를 찾아볼 수 없는 경우에도 유사 직종의 근로자와 비교하여 차별적 처우의 존부를 판단할 수 있다.

그런데 차별적 처우 시점의 근로와 비교대상인 근로자의 근로계약에 따른 고용형태 이외의 근로형태 내지 근로조건的事实은 규범적 기준 내지 규범적 명확성을 갖춘 판단기준이 되기 어렵다. 예컨대 기간제 및 단시간 근로자의 비교대상인 ‘당해 사업 또는 사업장’이 없는 경우 동일 사업내 다른 사업 또는 사업장의 선정기준은 규범적 구별기준을 갖추기 힘들다. 특히 차별판단에 있어 비교대상의 선정이 가장 핵심이라 할 동종 또는 유사업무의 판단의 경우 개별사안에 관한 사실적 요건의 해석의 과제로 전이시키고 있다.

결국 판단요건에 관한 대상의 선정과 동일 내지 유사성의 정도에 관한 기준이 구체적이고 명시적으로 제시될 필요가 있다. 그렇지 않은 경우 규범적 명확성과 안정성의 미비로 인해 규범적 판단기능을 개별적 사안에 관한 해석이 대행함으로써 법규범적 효율성을 기대하기 어렵다.

<표 III-3> 차별판단의 비교대상

명확성 문제	동일 사업내 다른 사업장	직종, 직무, 작업내용의 동일, 유사성 실제 수행한 주된 업무의 내용, 작업조건 등 핵심요소	차별적 처우시점 근로
기간제근로자의 비교대상	당해 사업 또는 사업장에서/의		무기계약 근로자
단시간 근로자의 비교대상			통상근로자
파견근로자의 비교대상	사용사업주의 사업내의	동종 또는 유사한 업무에 종사하는	(사용사업주의) 직접고용 근로자

이에 관하여 비교법적인 관점에서 외국의 입법례를 보더라도 단시간 근로자는 일반적으로 통상근로자에 비하여 근로시간이 짧은 근로형태를 갖는 자를 의미한다는 점에서 차이가 없으며, 그 밖의 근로형태상의 특징은 규범적 구별기준이 되지 않는다고 한다. 또한 단시간근로 여부의 판단에 있어서도 근로기준법은 통상근로자의 근로시간에 비하여 짧다고만 규정하고 있으므로 실제 근로일의 범위 또는 1일의 근로시간의 길이와 관계없이 1주의 근로시간에서 1시간이 짧더라도 단시간근로자에 해당된다. 따라서 단시간근로 여부를 확정하기 위해서는 실무상으로 주 소정근로시간을 확정하는 일이 선행되어야 함을 지적하고 있다.¹⁰⁶⁾ 이 또한 결국 소위 차별심사의 선행적 단계인 비교대상 근로자 판단에서부터 규범적 기준이 아닌 사실적 요건의 판단이 된 점에 인식의 차이가 없다고 본다.

따라서 실제 규범의 수범자인 사용자와 근로자가 비교대상인 근로자에 관한 인식의 정도를 파악함으로써 실질적인 규범의 명확성의 정도에 관한 평가도 필요하다.

106) 김형배, 전계서, 1174~1175면.

2) 차별금지의 내용

차별적 처우의 금지내용은 임금 그 밖의 근로조건 등이다. 즉 차별적 처우금지 원칙의 적용대상은 임금, 근로시간, 휴가, 사업장 내 시설의 이용 등 원칙적으로 근로조건 전 영역이 해당될 수 있다.

다만 합리적인 이유가 있다면 차별적 처우에 해당하지 않으므로 여기서의 합리적 이유의 내용과 정도에 관하여서는 규범적 기준에 따른 판단이 어려운 것이 사실이다. 결국 합리적 이유의 여부에 관한 판단 기준이 개별사안의 사실적 요건들에 따를 때 수범자들로서는 규범의 명확성에 대한 이해가능성이 저하될 것은 쉽게 예측할 수 있다. 한편 차별금지의 주된 내용인 임금에 있어서 차별금지의 원칙과 동일가치 노동-동일임금의 원칙간의 논의 또한 계속되고 있다. 비정규직보호법의 제정과 개정은 물론 최근의 개정안에서도 동일가치노동동일임금의 원칙의 명시가 그러한 예이다. 2006년 파견법 개정당시에도 노동계는 차별금지 내지 균등대우의 내용으로 ‘동일가치노동-동일임금’ 원칙의 명시를 요구하였다. 하지만 정부는 우리나라의 경우 연공 급여 체계의 일반화, 낮은 노동조합 조직률 및 단체협약 적용률, 기업별 단체협약 등으로 위 원칙을 적용할 수 있는 여건이 조성되어 있지 않고, 정규직과 비정규직 간 업무의 성질, 내용, 책임 및 중요성의 정도 등이 다른 경우가 많아 직접 적용이 곤란하다는 이유에서 이를 수용하지 않았다.¹⁰⁷⁾

최근 개정안의 원칙의 명시 방안 내지 차별금지원칙과의 동일 원칙으로 해석하는 방안 모두 결국에는 동일가치노동을 판단 내지 평가할 기구 내지 기준에 관한 한계가 해결되지 않는다면 실질적 적용 규범 내지 판단 기준으로서의 명확성이 확보되지 않을 것이다.

107) 파견법 개정안에 대한 국회 환경노동위원회 전문위원 검토보고서(2004. 11.) 참조.

(2) 차별금지의 책임 주체의 명확성

균등대우의 의무 내지 차별적 처우 금지의 책임을 파견법 제21조는 파견사업주뿐 아니라 사용자사업주 모두에게 지우고 있다. 다만, 파견법상 차별금지제도의 입법정책적 측면과 고용 및 사용자관계로 분리되는 파견근로의 특수성을 감안하여, 파견사업주와 사용자사업주는 파견법이 규정하고 있는 각각의 사용자 책임영역에 따라 주체일 뿐만 아니라, 시정명령을 받는 주체 및 확정된 시정명령 불이행시 과태료 납부책임의 주체가 된다.¹⁰⁸⁾

하지만 파견법 제21조는 단지 파견사업주와 사용자사업주가 각자 사용자로서 책임을 지는 영역에서 구분되어 차별적 처우 금지의 책임을 부담하는 의미가 아니라, 파견사업주와 사용자사업주가 함께 근로조건 전 영역에 걸쳐 부당한 차별이 발생하지 않도록 조치·시정할 책임을 진다는 의미로 이행함이 타당하다는 견해도 있다.¹⁰⁹⁾ 이러한 견해에 따르면 파견사업주를 사용자로 보는 임금에 관련된 근로조건에 있어서도 사용자사업주 역시 파견근로자가 사용자사업주의 동종 또는 유사 근로자와 동일한 처우를 받을 수 있도록 필요한 조치를 할 의무가 있고, 이에 따른 시정조치의 상대방이 될 수 있게 된다.¹¹⁰⁾

파견법 제21조는 파견의 적법성을 적용의 연결 고리로 삼지 않기 때문에 설령 무허가·비대상·기간 초과의 불법 파견에도 차별적 처우 금지의 원칙은 적용된다.¹¹¹⁾

108) 노동부 행정해석.

109) 노동법실무연구회, 497면.

110) 박종희 외 4명, 226~227면.

111) 오히려 불법 파견을 통해 직접고용을 회피하려는 사용자사업주의 부당한 이익을 억제할 필요에 비추어 차별금지의 정당성은 더 크다고 볼 수 있다.

3. 차별시정신청의 신청인적격의 명확성

구 파견법은 제21조에서 균등대우 원칙을 선언하였음에도 그 이행을 강제할 구체적 절차 조항이 없어 형식에 그친 조항이라는 비판을 받았다. 하지만 현행 파견법은 2006년 개정을 통해 위와 같은 비판을 수용하여 파견근로자로 하여금 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하고(파견법 제21조 2항), 여기에 기간제법 제9조 내지 제15조, 제1조(1호 및 4호를 제외)의 규정이 준용되도록 하는 시정 제도를 마련하였다. 또한 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않을 경우 1억 원 이하의 과태료에 처하도록 했다(파견법 제46조 1항).

이로써 파견법에 근거해 파견근로자가 노동위원회에 차별신청을 하는 것은 곧 차별시정신청인 적격을 갖추기 위하여 파견근로자로 인정을 받아야 하는 것이다. 즉 사업주의 실체인정의 여부, 지휘·명령권 행사여부 등을 실질적으로 파악해서 파견근로자의 지위를 먼저 인정받지 못하는 경우 차별신청사건은 기각되는 것이다. 실제 하도급업체 소속근로자로서가 차별신청을 할 경우, 먼저 파견근로자로 인정받기 위해 도급업체의 지휘·명령권행사를 부정한 중노위에 의해 기각되는 사례는 신청인적격의 명확성이 근로관계의 실질에 대한 판단까지를 요하게 되는 것이라 하겠다.

제 4 장 사회적 분석

제 1 절 설문의 개요 및 설계

1. 설문의 배경 및 목적

비정규직보호법이 시행된 지 올해로 5년째 접어들고 있으나, 비정규직이 차지하는 비율은 3할을 여전히 상회하고 있으며, 정규직과의 차별문제 또한 오히려 심화되고 있다. 이에 ‘비정규직에 대한 남용 방지’와 ‘근로조건 등에 있어 부당한 차별 방지’를 목적으로 제정된 원래의 입법취지에 대한 의문이 제기되고 있다. 특히 차별시정규정의 실효성에 대해서, 정부는 고용형태별 차별개선 가이드라인 등을 통해 입법목적의 달성을 기대하는 반면, 노동계는 임금 및 복리 등 근로조건에 실질적 저하로 평가하고 있다. 노동위원회의 통계결과에 따르면 비정규직보호법 시행 후 차별구제신청건수는 사실상 감소경향에 있는데, 이는 기술통계적인 관점에서는 차별사례의 감소로 평가할 수도 있으나, 반대로 개별 비정규직 근로자의 입장에서는 차별구제신청의 효용이 점점 더 감소하고 있다는 평가와 함께 이와 관련한 문제제기가 계속적으로 제기되고 있다. 따라서 본 연구는 비정규직보호법 시행 5년에 이르고 있으면서도 여전히 비정규직 근로자의 고용 안정이나 근로조건 개선에 대한 입법적 효과에 대해서는 좀처럼 긍정적인 평가를 받지 못하는 근본적인 원인을 기업과 개인의 구체적 관점에서 조사해보고자 기획되었다. 특히 본 조사는 기간제근로자와 파견근로자의 ‘임금 및 근로조건’ 부분에 대한 비정규직보호법의 작용과 효용에 집중하고자 하였다. 이를 위해서 평가 대상의 ‘임금 및 근로조건’의 설정단계에서 비정규직보호법이 미치는 영향, 현 실태와 평가대상의 인식과 만족도(설정자와 평가대상의 인식의 Gap 포함), ‘차별’에 대한 비정규직보호법의 적용효과 등을 전반적으로 분석하였다.

2. 설문의 표본 및 방법

본 조사는 2012년 6월 4일부터 6월 26일까지 총 16일(주말, 공휴일 제외)간 전문면접원에 의한 전화 및 온라인 조사 방식과 자기기입식 면접조사방식으로 진행되었으며, 조사에 참여한 총 인원은 현재 비정규직 근로자를 고용하고 있는 기업체 인사담당자 100명과 비정규직 근로자 300명으로 총 400명이었다. 완료된 문항들은 통계 프로그램 SPSS Window(ver. 12.0)을 사용하여 통계분석을 실시하였다.

<표 IV-1> 설문 표본 및 방법

구 분	내 용	
설문대상	비정규직 근로자를 고용하고 있는 기업체 인사담당자	비정규직 근로자
설문 표본 수	100명	300명
설문방법	구조화 된 설문지 (Structured Questionnaire)에 의한 전화·온라인 조사	구조화 된 설문지 (Structured Questionnaire)에 의한 자기기입식 면접조사
표본선정 (추출방식)	Random Sampling	

3. 설문의 설계와 내용

- 1) 비정규직 근로자를 사용하고 있는 기업/기관의 인사담당자에게 비정규직 근로자에 대한 인식을 조사.

<표 IV-2> 기업인사담당자에 대한 설문의 설계 및 항목

설문 설계	항 목	설문 내용
일반사항		- 종사업종 (직종) - 회사유형, 소유형태 - 성별, 연령

설문 설계	항 목	설문 내용
		<ul style="list-style-type: none"> - 직 원 수 - 현재 근로형태 및 선택 이유, 정규직 전환 희망 여부
비정규직 근로조건 보호수단의 효과성	비정규직 근로자에 대한 기업의 근로조건	<ul style="list-style-type: none"> - 근무일수, 시간 - 휴가사용 - 계약갱신횟수, 갱신계약기간 - 정규직전환제도 - 월평균임금, 임금체계 - 정규직과의 구별점 - 비정규직의 적정임금 - 사회보험 가입 - 지급수당
차별의 개념 및 판단기준에 대한 수범자의 이해가능성	정규직 근로자와의 근로조건 비교	<ul style="list-style-type: none"> - 유사종사업무 정규직 유무 - 비정규직근로자 차별대우 유무, 내용, 이유 - 비정규직근로자의 차별개선노력 - 비정규직근로자 차별금지법 인식여부 - 차별에 대한 합리적 이유 기준, 내용 - 차별개선 가이드라인의 우선순위 여부 - 기업의 차별개선 노력 여부 - 기간제, 파견제 기간의 적절성 여부 - 파견, 기간제 기한 도래시 고용의무규정의 적절성
차별시정수단의 실효성	고충처리 · 노조활동	<ul style="list-style-type: none"> - 비정규직의 애로사항 - 고충처리제도 유무, 내용, 절차 - 차별해소에 있어 노동조합의 효용성 - 비정규직 근로자의 처우 개선 계획, 입장

2) 비정규직 근로를 하고 있는 근로자에게 대한 조사.

<표 IV-3> 비정규직 근로자에 대한 설문 항목

설문 설계	설문 항목	설문 내용
일반사항		<ul style="list-style-type: none"> - 종사업종 (직종) - 회사유형, 소유형태 - 성별, 연령 - 직 원 수 - 현재 근로형태 및 선택 이유, 정규직 전환 희망 여부
비정규직 근로조건 보호수단의 효과성	비정규직 근로자에 대한 기업의 근로조건	<ul style="list-style-type: none"> - 근무일수, 시간 - 휴가사용 - 계약갱신횟수, 갱신계약기간 - 정규직전환제도 - 월평균임금, 임금체계 - 정규직과의 구별점 - 비정규직의 적정임금 - 사회보험 가입 - 지급수당
차별의 개념 및 판단기준에 대한 수범자의 이해가능성	정규직 근로자와의 근로조건 비교	<ul style="list-style-type: none"> - 유사종사업무 정규직 유무 - 비정규직근로자 차별대우 유무, 내용, 이유 - 비정규직근로자의 차별개선노력 - 비정규직근로자 차별금지법 인식여부 - 차별에 대한 합리적 이유 기준, 내용 - 차별개선 가이드라인의 우선순위 여부 - 기업의 차별개선 노력 여부 - 회사의 차별금지규정 준수 여부
차별시정수단의 실효성	고충처리 · 노조활동	<ul style="list-style-type: none"> - 노동위원회의 차별시정제도 유무인식 여부 - 근로감독관에게 차별개선 권한 유무 인식 여부 - 차별시정제도 신청의사, 미신청시의 이유 - 차별시정제도의 신청기간, 신청기간 도래에 따른 미신청 경험 유무 - 고충처리제도 유무, 내용, 절차 - 차별해소에 있어 노동조합의 효용성 - 비정규직 근로자의 처우 개선 계획, 입장

4. 응답자 특성

1) 인사담당자

<표 IV-4> 응답자 특성 - 인사담당자

		사례수(명)	비율(%)
전 체		100	100
종 사 업 중	운수창고 및 통신업	4	4.0
	숙박 음식점업	2	2.0
	교육서비스업	6	6.0
	건설업	10	10.0
	금융 및 보험업	8	8.0
	부동산 임대 및 사업서비스업	9	9.0
	도소매 및 소비자용품 수리업	5	5.0
	조립금속제품, 기계 및 장비제조업	13	13.0
	보건 및 사회복지사업	7	7.0
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	14	14.0
	기타	22	22.0
회 사 유 형	대기업(또는 그룹사)	23	23.0
	독자기업(또는 모회사)	49	49.0
	자회사	24	24.0
	하청기업	4	4.0
소 유 형 태	개인회사	9	9.0
	주식회사	76	76.0
	공기업(공사)	6	6.0
	기타 법인	9	9.0
직 원 수	5명 미만	7	7.0
	100명 미만	37	37.0
	100-300명 미만	17	17.0
	300명 이상	12	12.0
	500명 이상	27	27.0
정규직 전환 고려여부	고려함	74	74.0
	고려하지 않음	26	26.0

※ 비정규직 근로형태 및 고용이유 의 경우 복수응답 존재

제 4 장 사회적 분석

		사례수(명)	비율(%)
		111	100.0
비정규직 근로형태	파견직	27	24.3
	계약직	68	61.3
	단시간근로	5	4.5
	용역	9	8.1
	기타	2	1.8

		사례수(명)	비율(%)
		114	100.0
비정규직 근로자 고용이유	비용문제	12	10.5
	탄력적 인력수급	39	34.2
	업종(무)상 특성	43	37.7
	정규직 고용의 부담	13	11.4
	기타	7	6.1

2) 비정규직 근로자

<표 IV-5> 응답자 특성 - 비정규직 근로자

		사례수(명)	비율(%)
전 체		300	100.0
종 사 업 중	운수창고및 통신업	16	5.3
	숙박 음식점업	2	0.7
	교육서비스업	57	19.0
	금융 및 보험업	1	0.3
	부동산 임대 및 사업서비스업	1	0.3
	도소매 및 소비자용품 수리업	5	1.7
	조립금속제품, 기계 및 장비 제조업	106	35.3
	보건 및 사회복지사업	38	12.7
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	41	13.7
	기타	24	8.0
	무응답	9	3.0
회 사 유 형	대기업(또는 그룹사)	41	13.7
	독자기업(또는 모회사)	56	18.7
	자회사	10	3.3
	하청기업	168	56.0
	무응답	25	8.3

		사례수(명)	비율(%)
소유 형태	개인회사	61	20.3
	주식회사	126	42.0
	공기업(공사)	45	15.0
	기타 법인	38	12.7
	무응답	30	10.0
성 별	남성	155	17.0
	여성	140	12.0
	무응답	5	27.0
연 령	20대	20	6.7
	30대	93	31.0
	40대	91	30.3
	50대	67	22.3
	60세 이상	27	9.0
	무응답	2	0.7
직원 수	5명 미만	12	4.0
	100명 미만	170	56.7
	100-300명 미만	46	15.3
	300명 이상	15	5.0
	500명 이상	44	14.7
	무응답	13	4.3
현재 근로형태	파견직	55	18.3
	계약직	108	36.0
	단시간 근로	23	7.7
	용역	62	20.7
	기타	41	13.7
	무응답	11	3.7
현재 근로형태 선택 이유	근로자 경력, 학력 등 이력	39	13.0
	업무상 특성	45	15.0
	생계 및 건강 등 개인사유	130	43.3
	기타	56	18.7
	무응답	30	10.0
정규직 전환 희망 여부	희망함	286	95.3
	희망하지 않음	13	4.3
	무응답	1	0.3

제 2 절 인사담당자 설문조사

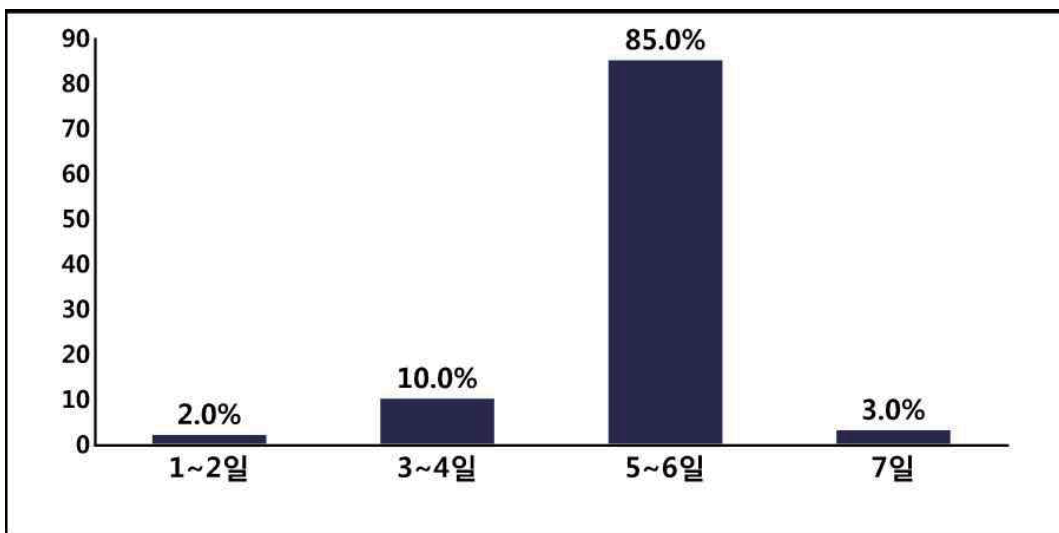
1. 비정규직 근로자 근로조건 인식

1) 근무일수

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 근무일수(1주일 기준)에 대하여 질문한 결과, ‘5~6일’ 근무한다는 응답이 85.0%로 가장 높게 응답되었고, ‘3~4일’ 근무한다는 응답이 10.0%로 그 뒤를 이었다.
- ▶ ‘7일’ 및 ‘1~2일’ 근무한다는 응답은 각각 3.0%, 2.0%로 낮게 응답되었다.

<그림 IV-1> 근무일수



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대기업(그룹사 포함)의 경우 응답에 참여한 모든 응답자가 ‘5~6일’ 이상이라고 응답하였고, 그 외 독자기업, 자회사, 하청업체

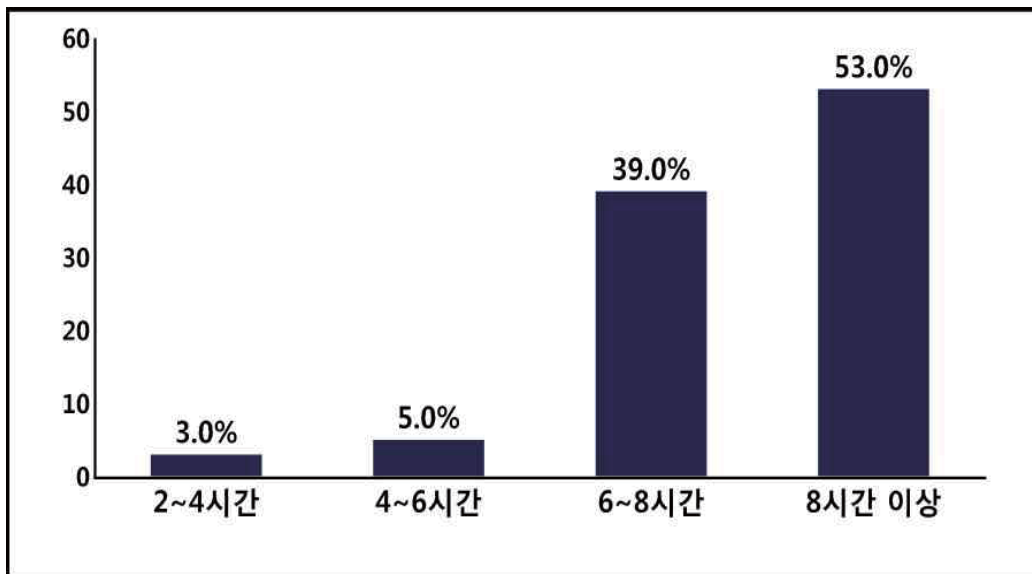
등에서도 대부분 ‘5~6일’이라는 응답이 높은 가운데, 일부 응답자에 한해 그보다 근무일수가 적다는 응답이 나타났다.

2) 근무시간

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 1일 평균 근무시간 (잔업시간 포함)에 대하여 질문한 결과, ‘8시간 이상’ 근무한다는 응답이 53.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘6~8시간’ 근무한다는 대답이 39.0%로 나타났다.

<그림 IV-2> 근무시간



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ ‘8시간 이상’ 근무한다는 응답은 특히 대기업(그룹 포함), 직원 수 100명 이상의 사업체에서 다른 경우에 비해 높게 나타났다.

<표 IV-6> 비정규직 직원의 근무시간(1일 평균)

(단위 : %)

		사례수 (명)	2~4시간	4~6시간	6~8시간	8시간 이상
전 체		100	3.0	5.0	39.0	53.0
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	0.0	0.0	26.1	73.9
	독자기업(또는 모회사)	49	4.1	6.1	46.9	42.9
	자회사	24	4.2	8.3	33.3	54.2
	하청기업	4	0.0	0.0	50.0	50.0
소유형태	개인회사	9	11.1	11.1	33.3	44.4
	주식회사	76	1.3	2.6	38.2	57.9
	공기업(공사)	6	0.0	0.0	66.7	33.3
	기타 법인	9	11.1	22.2	33.3	33.3
직원 수	5명 미만	7	14.3	0.0	57.1	28.6
	100명 미만	37	5.4	10.8	43.2	40.5
	100-300명 미만	17	0.0	5.9	29.4	64.7
	300명 이상	12	0.0	0.0	25.0	75.0
	500명 이상	27	0.0	0.0	40.7	59.3
정규직 전환 여부	고려함	74	1.4	4.1	39.2	55.4
	고려하지 않음	26	7.7	7.7	38.5	46.2

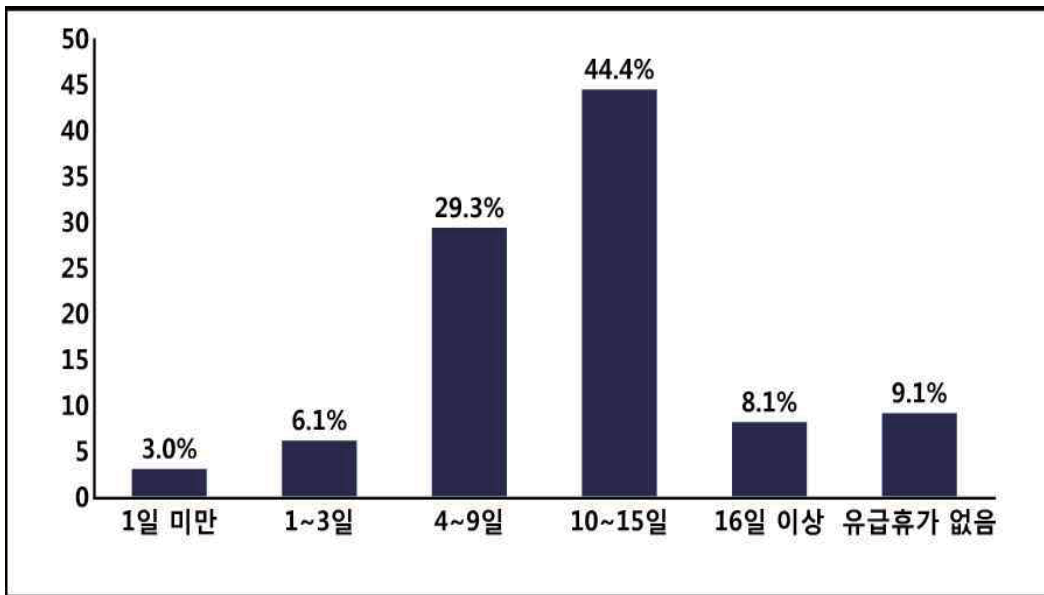
		사례수 (명)	2~4시간	4~6시간	6~8시간	8시간 이상
전 체		111	3.6	4.5	38.7	53.2
비정규직 주 근로형태	파견직	27	0.0	3.7	29.6	66.7
	계약직	68	1.5	4.4	42.6	51.5
	단시간 근로	5	40.0	20.0	20.0	20.0
	용역	9	11.1	0.0	44.4	44.4
	기타	2	0.0	0.0	50.0	50.0

3) 연차 및 유급휴가

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 연간 유급휴가 및 연차 사용일수에 대하여 질문한 결과, ‘10~15일’ 사용한다는 응답이 44.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘4~9일’ 사용한다는 응답이 29.3%로 그 뒤를 이었다.
- ▶ ‘유급휴가가 없다’는 응답도 9.1% 응답되었다.

<그림 IV-3> 연차 및 유급휴가



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대부분의 유형에서 ‘10~15일’이라는 응답이 높은 가운데, 대기업과 자회사, 직원 수 100명 이상인 경우 등에서 특히 높게 나타났다.

<표 IV-7> 비정규직 직원의 연차 및 유급휴가 사용일

(단위 : %)

		사례수 (명)	1일 미만	1~3일	4~9일	10~ 15일	16일 이상	유급 휴가 없음
전 체		99	3.0	6.1	29.3	44.4	8.1	9.1
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	0.0	4.3	30.4	52.2	13.0	0.0
	독자기업(또는 모회사)	48	6.3	6.3	25.0	39.6	10.4	12.5
	자회사	24	0.0	8.3	37.5	45.8	0.0	8.3
	하청기업	4	0.0	0.0	25.0	50.0	0.0	25.0
소유형태	개인회사	9	0.0	22.2	33.3	22.2	0.0	22.2
	주식회사	75	4.0	4.0	28.0	50.7	6.7	6.7
	공기업(공사)	6	0.0	0.0	33.3	16.7	50.0	0.0
	기타 법인	9	0.0	11.1	33.3	33.3	0.0	22.2
직원 수	5명 미만	7	14.3	0.0	14.3	14.3	0.0	57.1
	100명 미만	36	2.8	8.3	25.0	44.4	8.3	11.1
	100-300명 미만	17	0.0	5.9	35.3	47.1	5.9	5.9
	300명 이상	12	0.0	0.0	25.0	75.0	0.0	0.0
	500명 이상	27	3.7	7.4	37.0	37.0	14.8	0.0
정규직 전환 여부	고려함	73	1.4	5.5	35.6	43.8	5.5	8.2
	고려하지 않음	26	7.7	7.7	11.5	46.2	15.4	11.5

		사례수 (명)	1일 미만	1~3일	4~9일	10~ 15일	16일 이상	유급 휴가 없음
전 체		110	3.6	5.5	31.8	43.6	7.3	8.2
비정규직 주 근로형태	파견직	27	0.0	0.0	37.0	51.9	7.4	3.7
	계약직	67	3.0	6.0	34.3	43.3	7.5	6.0
	단시간 근로	5	20.0	40.0	0.0	20.0	0.0	20.0
	용역	9	11.1	0.0	11.1	44.4	11.1	22.2
	기타	2	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0

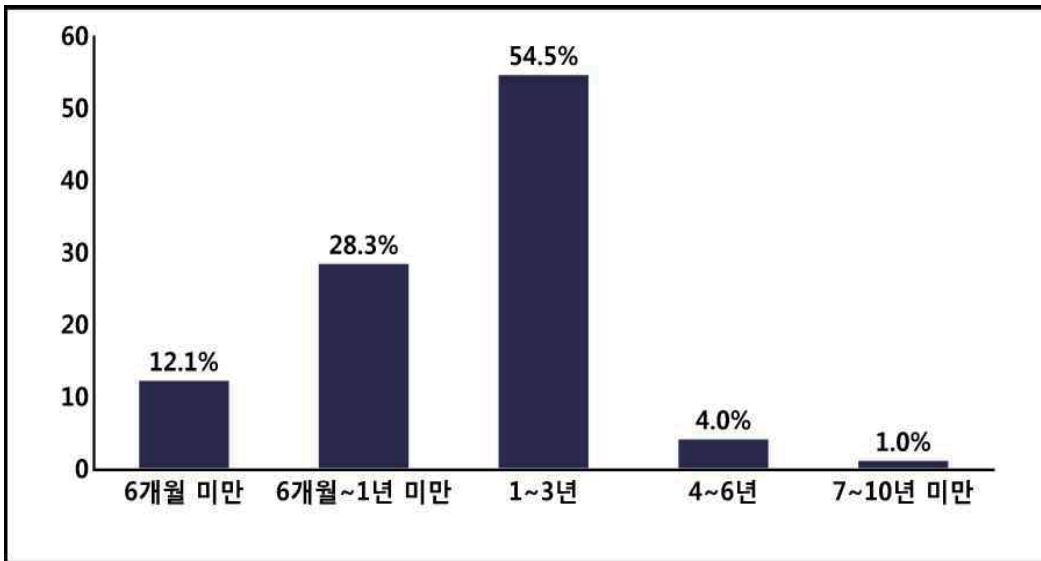
4) 근속기간 및 계약 갱신

① 평균 근속기간

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 평균 근속기간을 질문한 결과, ‘1~3년’이라는 응답이 54.5%로 가장 높게 나타났으며, ‘6개월~1년 미만’ 28.3%, ‘6개월 미만’ 12.1% 순으로 응답되었다.

<그림 IV-4> 비정규직 직원의 평균 근속기간



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ ‘1~3년’이라는 응답은 대기업, 자회사, 주식회사, 직원 수 100명 이상인 경우 특히 높게 나타났다.

<표 IV-8> 비정규직 직원의 평균 근속기간

(단위 : %)

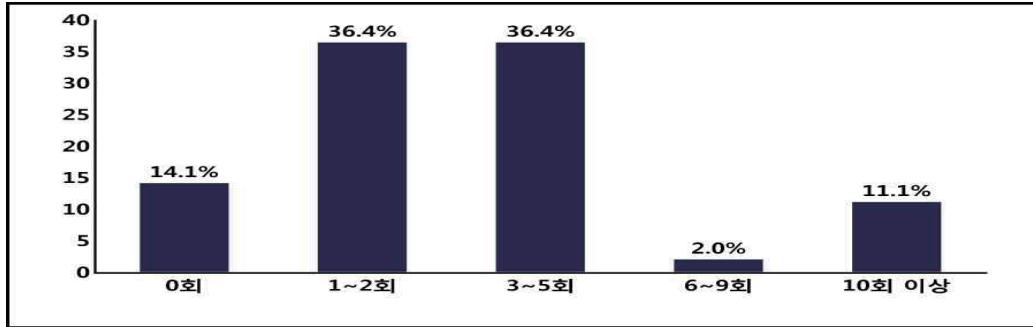
		사례수 (명)	6개월 미만	6개월~ 1년 미만	1~ 3년	4~ 6년	7~ 10년 미만
전 체		99	12.1	28.3	54.5	4.0	1.0
회사 유형	대기업(또는 그룹사)	23	4.3	4.3	87.0	4.3	0.0
	독자기업(또는 모회사)	48	14.6	37.5	41.7	4.2	2.1
	자회사	24	12.5	29.2	54.2	4.2	0.0
	하청기업	4	25.0	50.0	25.0	0.0	0.0
소유 형태	개인회사	9	22.2	33.3	33.3	0.0	11.1
	주식회사	76	11.8	27.6	56.6	3.9	0.0
	공기업(공사)	5	0.0	0.0	80.0	20.0	0.0
	기타 법인	9	11.1	44.4	44.4	0.0	0.0
직원 수	5명 미만	7	28.6	0.0	57.1	0.0	14.3
	100명 미만	37	16.2	40.5	35.1	8.1	0.0
	100-300명 미만	17	11.8	23.5	64.7	0.0	0.0
	300명 이상	12	16.7	41.7	41.7	0.0	0.0
	500명 이상	26	0.0	15.4	80.8	3.8	0.0
정규직 전환 여부	고려함	73	11.0	32.9	54.8	1.4	0.0
	고려하지 않음	26	15.4	15.4	53.8	11.5	3.8

② 평균 계약 갱신 횟수

분석 결과

▶ 비정규직 직원의 평균 계약 갱신 횟수를 질문한 결과, '1~2회'와 '3~5회'라는 응답이 36.4%로 동일하게 나타났으며, '0회' 14.1%, '10회 이상' 11.1% 순으로 응답되었다.

<그림 IV-5> 평균 계약 갱신 횟수



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대기업인 경우 '1~2회'라는 응답이 52.2%로 특히 높았으며, 독자기업인 경우 '1~2회'와 '3~4회'라는 응답이 각각 39.5%와 36.8%로 비슷한 수준으로 나타났다.

<표 IV-9> 비정규직 직원의 평균 계약 갱신 횟수

(단위 : %)

		사례수 (명)	0회	1~2회	3~5회	6~9회	10회 이상
전 체		99	14.1	36.4	36.4	2.0	11.1
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	13.0	52.2	26.1	0.0	8.7
	독자기업(또는 모회사)	48	18.8	35.4	31.3	2.1	12.5
	자회사	24	4.2	29.2	62.5	0.0	4.2
	하청기업	4	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0
소유형태	개인회사	9	33.3	22.2	33.3	0.0	11.1
	주식회사	76	11.8	39.5	36.8	1.3	10.5
	공기업(공사)	5	0.0	0.0	40.0	20.0	40.0
	기타 법인	9	22.2	44.4	33.3	0.0	0.0
직원 수	5명 미만	7	42.9	0.0	57.1	0.0	0.0
	100명 미만	37	13.5	35.1	37.8	0.0	13.5
	100-300명 미만	17	11.8	41.2	35.3	5.9	5.9
	300명 이상	12	16.7	25.0	50.0	0.0	8.3
	500명 이상	26	7.7	50.0	23.1	3.8	15.4
정규직 전환 여부	고려함	73	12.3	35.6	38.4	2.7	11.0
	고려하지 않음	26	19.2	38.5	30.8	0.0	11.5

제 4 장 사회적 분석

		사례수 (명)	0회	1~2회	3~5회	6~9회	10회 이상
전 체		110	12.7	38.2	35.5	1.8	11.8
비정규직 주 근로형태	파견직	27	11.1	37.0	29.6	3.7	18.5
	계약직	67	11.9	43.3	32.8	1.5	10.4
	단시간 근로	5	20.0	0.0	80.0	0.0	0.0
	용역	9	11.1	33.3	44.4	0.0	11.1
	기타	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0

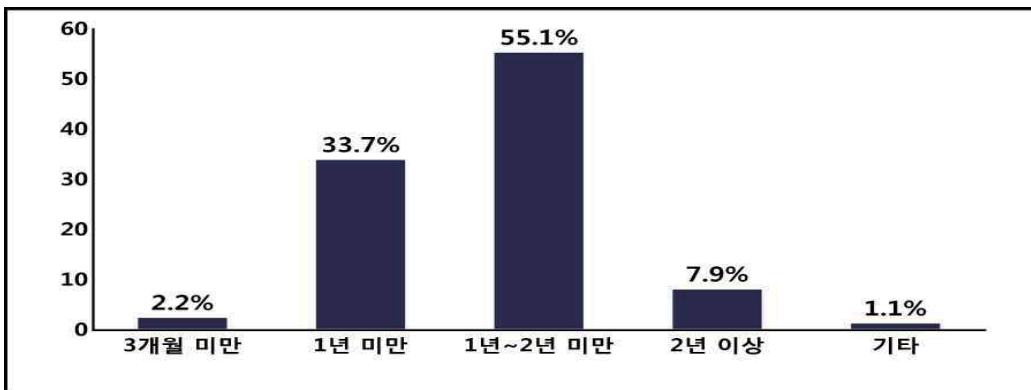
		사례수 (명)	0회	1~2회	3~5회	6~9회	10회 이상
전 체		113	13.3	38.1	36.3	1.8	10.6
비정규직 근로자 고용 이유	비용 문제	12	16.7	50.0	25.0	0.0	8.3
	탄력적 인력수급	38	15.8	34.2	34.2	2.6	13.2
	업종(무)상 특성	43	9.3	39.5	41.9	2.3	7.0
	정규직 고용의 부담	13	15.4	30.8	30.8	0.0	23.1
	기타	7	14.3	42.9	42.9	0.0	0.0

③ 근로 계약 기간

분석 결과

▶ 비정규직 직원의 근로 계약 기간을 질문한 결과 ‘1년~2년 미만’이 55.1%로 가장 높게 나타났으며, ‘1년 미만’이라는 응답이 33.7%로 그 뒤를 이었다.

<그림 IV-6> 근로계약기간



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대기업인 경우 ‘1~2년 미만’이라는 응답이 80%로 매우 높았으며, 독자기업인 경우 ‘1년 미만’ 40.5%, ‘1~2년 미만’ 50%로 각각 응답되어 차이를 보였다.

<표 IV-10> 비정규직 직원의 평균 근로 계약 기간

(단위 : %)

		사례수 (명)	3개월 미만	1년 미만	1년~ 2년 미만	2년 이상	기 타
전 체		89	2.2	33.7	55.1	7.9	1.1
회사 유형	대기업(또는 그룹사)	20	0.0	15.0	80.0	5.0	0.0
	독자기업(또는 모회사)	42	2.4	40.5	50.0	4.8	2.4
	자회사	23	4.3	39.1	43.5	13.0	0.0
	하청기업	4	0.0	25.0	50.0	25.0	0.0
소유 형태	개인회사	6	0.0	66.7	33.3	0.0	0.0
	주식회사	68	2.9	29.4	58.8	7.4	1.5
	공기업(공사)	6	0.0	33.3	50.0	16.7	0.0
	기타 법인	9	0.0	44.4	44.4	11.1	0.0

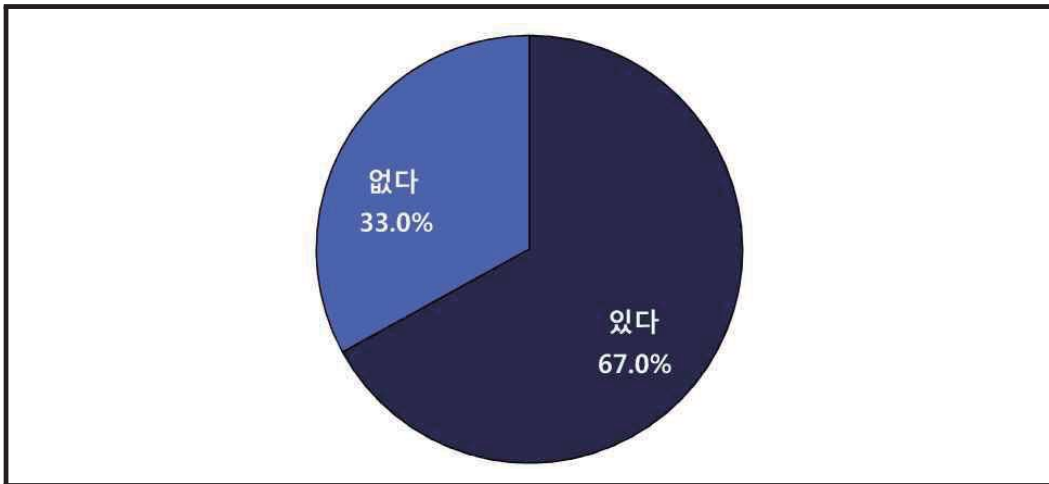
5) 정규직 전환

① 정규직 전환제도 유무

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 정규직 전환제도가 있는지 여부를 질문한 결과, ‘있다’가 67.0%, ‘없다’가 33.0%로 응답되었다.

<그림 IV-7> 정규직 전환제도 유무



② 정규직 전환제도 절차(정규직 전환제도가 있다고 대답한 경우)

분석 결과

- ▶ ‘업적평가(심사)를 통한 정규직 전환여부 심사 후 부서장 추천 및 임원 면접’의 방식을 많이 사용하고 있었다.
- ▶ 정규직 결원이 발생시 우선적으로 비정규직 근로자를 정규직으로 전환한다는 의견도 일부 응답되었다.

<표 IV-11> 정규직 전환제도 절차

내 용	비 율
해당 부서장 추천 및 업무 평가를 통한 정규직 전환 여부 심사	61.2%
일정기간 경과 후 자동 전환	10.4%
기타(결원 발생시 우선 충원 등)	28.4%

● 기타 의견

- ▶ 기타의견으로는 ‘정규직 결원 발생시 우선적으로 비정규직 근로자 채용’, ‘임원의 판단’, ‘채용시 매번 기준이 다름’, ‘면담 또는 협의 후 채용’ 등이 있었다.

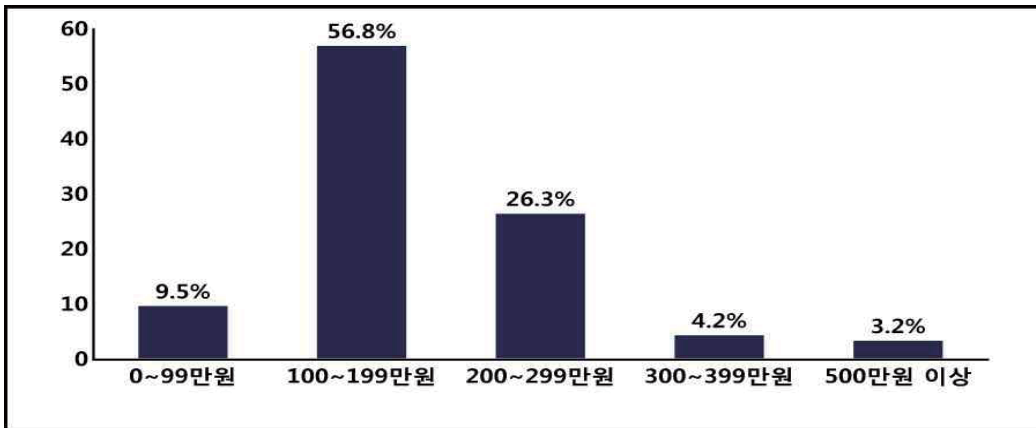
6) 비정규직 임금

① 비정규직 월 평균 임금 수준

분석 결과

▶ 비정규직 직원의 월 평균 임금액을 질문한 결과, ‘100~199만원 사이’라는 응답이 56.8%로 가장 높게 나타났으며, 그 뒤를 이어 ‘200~299만원 사이’ 26.3%, ‘0~99만원 사이’ 9.5% 순으로 응답되었다.

<그림 IV-8> 비정규직 월 평균 임금 수준



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대부분의 유형에서 ‘100~199만원 사이’라는 응답이 높게 나타난 가운데, 대기업과 직원 수 100~300명인 경우 상대적으로 ‘200~299만원 사이’라는 응답의 비중이 높은 편이었다.

<표 IV-12> 비정규직 월 평균 임금 수준

(단위 : %)

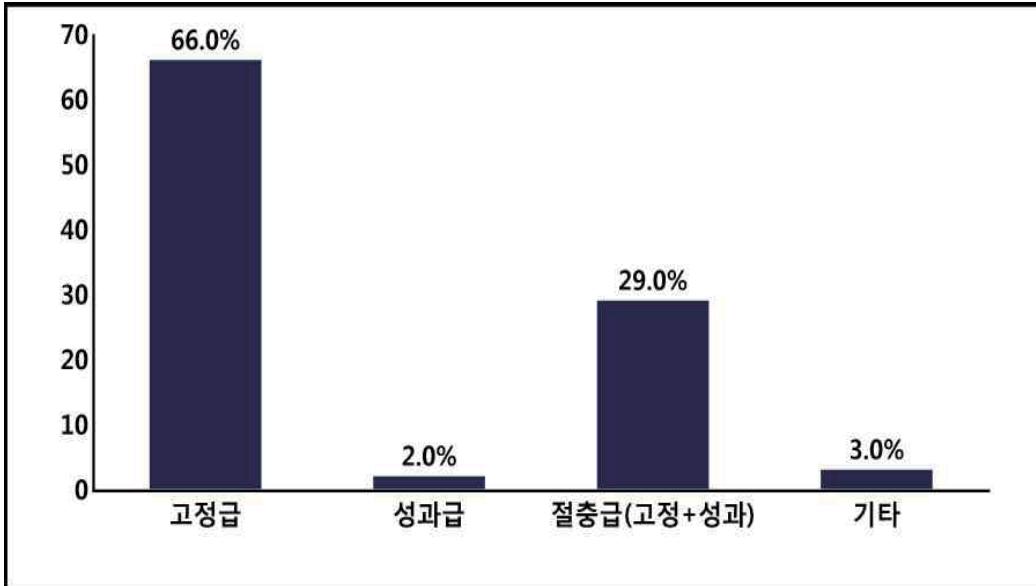
		사례수 (명)	0~99 만원	100~ 199 만원	200~ 299 만원	300~ 399 만원	500만원 이상
전 체		95	9.5	56.8	26.3	4.2	3.2
회사유형	대기업(또는 그룹사)	22	0.0	59.1	36.4	4.5	0.0
	독자기업(또는 모회사)	47	8.5	57.4	27.7	4.3	2.1
	자회사	22	18.2	54.5	18.2	4.5	4.5
	하청기업	4	25.0	50.0	0.0	0.0	25.0
소유형태	개인회사	9	33.3	55.6	0.0	11.1	0.0
	주식회사	72	4.2	56.9	33.3	2.8	2.8
	공기업(공사)	5	0.0	40.0	20.0	20.0	20.0
	기타 법인	9	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
직원 수	5명 미만	7	28.6	57.1	0.0	14.3	0.0
	100명 미만	35	14.3	60.0	14.3	5.7	5.7
	100-300명 미만	16	6.3	50.0	43.8	0.0	0.0
	300명 이상	12	8.3	58.3	33.3	0.0	0.0
	500명 이상	25	0.0	56.0	36.0	4.0	4.0

② 비정규직 임금체계

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 임금체계 방식을 질문한 결과, ‘고정급’이 66.0%, ‘절충급(고정급+성과급)’이 29.0% 순으로 나타났다.
- ▶ 기타 내용으로는 ‘일당제’ 또는 ‘시급제’등이 있었다.

<그림 IV-9> 비정규직 임금체계



● 응답자 특성별 응답분포

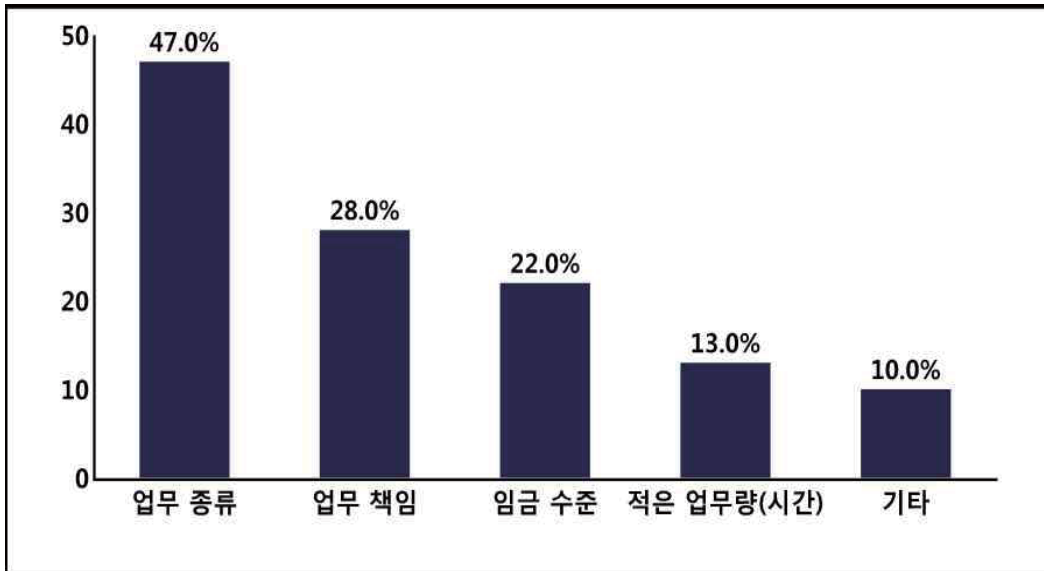
- ▶ 독자기업인 경우 고정급의 비중이 특히 높았으며, 대기업의 경우 절충급이라는 응답의 비중이 상대적으로 높은 편이었다.

③ 정규직과 비정규직 비교시 구별점

분석 결과

- ▶ 정규직 직원과 비정규직 직원을 비교했을 때 달리 구별되어야 할 점에 대해 질문한 결과, ‘업무의 종류(비전문성 업무 등)’에 대한 응답이 47.0%로 가장 높게 나타났고, 그 뒤를 이어 ‘업무에 대한 책임’ 28.0%, ‘임금 수준’ 22.0%, ‘정규직 대비 적은 업무량 및 업무시간’ 13.0% 순으로 응답되었다.

<그림 IV-10> 정규직과 비정규직 비교시 구별점



● 응답자 특성별 응답분포

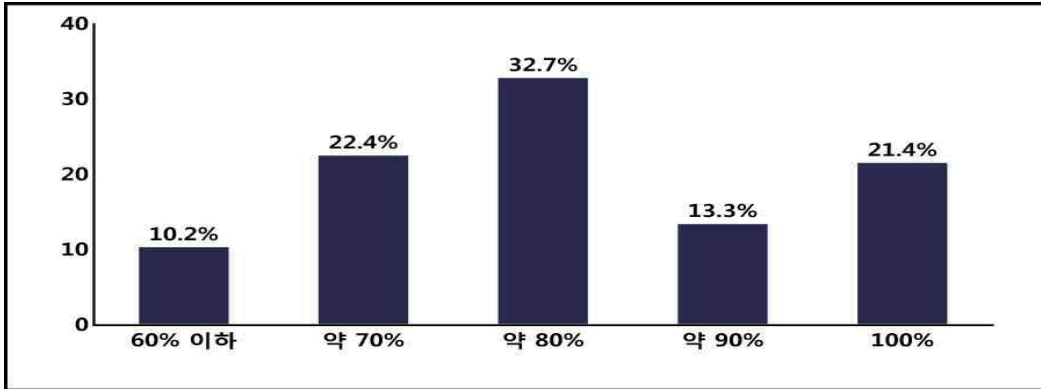
- ▶ 대기업의 경우 ‘업무종류’라는 응답이 특히 높았고, 독자기업 및 자회사의 경우 상대적으로 ‘업무 책임’이라는 응답비중이 상대적으로 높은 편이었다.

④ 비정규직 적정 임금

분석 결과

- ▶ 정규직 대비 비정규직 직원들의 적정 임금에 대해 질문한 결과, ‘약 80%’라는 응답이 32.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘약 70%’가 22.4%, ‘100%’가 21.4%로 그 뒤를 이었다.
- ▶ ‘약 90%’와 ‘60% 이하’도 각각 13.3%, 10.2%의 비중을 차지하였다.

<그림 IV-11> 비정규직 적정 임금



● 응답자 특성별 응답분포

▶ 대기업의 경우 ‘약 70%’라는 응답이 높게 나타나며, 독자기업의 경우 ‘약 80%’라는 응답이 더 높게 나타나 차이를 보였다.

<표 IV-13> 비정규직 적정 임금

(단위 : %)

		사례수 (명)	60% 이하	약 70%	약 80%	약 90%	100%
전 체		98	10.2	22.4	32.7	13.3	21.4
종사업종	운수창고 및 통신업	4	0.0	0.0	25.0	0.0	75.0
	숙박 음식점업	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0
	교육 서비스업	6	50.0	33.3	0.0	16.7	0.0
	건설업	10	10.0	40.0	10.0	0.0	40.0
	금융 및 보험업	8	12.5	25.0	37.5	12.5	12.5
	부동산 임대 및 사업서비스업	8	0.0	12.5	37.5	37.5	12.5
	도소매 및 소비자용품 수리업	5	0.0	60.0	40.0	0.0	0.0
	조립금속제품, 기계 및 장비 제조업	13	0.0	23.1	61.5	7.7	7.7
	보건 및 사회복지사업	7	14.3	42.9	14.3	28.6	0.0
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	14	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6
기타	21	9.5	9.5	38.1	14.3	28.6	
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	4.3	43.5	30.4	8.7	13.0
	독자기업(또는 모회사)	49	12.2	18.4	38.8	12.2	18.4
	자회사	23	13.0	13.0	13.0	21.7	39.1
	하청기업	3	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0

		사례수 (명)	60% 이하	약 70%	약 80%	약 90%	100%
전 체		109	10.1	22.0	35.8	11.9	20.2
비정규직 주 근로형태	파견직	27	7.4	11.1	59.3	7.4	14.8
	계약직	66	6.1	27.3	27.3	15.2	24.2
	단시간 근로	5	20.0	20.0	40.0	0.0	20.0
	용역	9	44.4	22.2	22.2	11.1	0.0
	기타	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0

⑤ 비정규직 적정 임금 결정의 이유

분석 결과

- ▶ 정규직 직원에 비해 적은 임금을 받아야 한다는 응답의 이유로는 ‘단순 업무 등 종사업무의 특성 때문에’라는 응답과 ‘업무량 또는 책임이 정규직에 비해 적어서’라는 응답이 다수를 차지하였다.

<표 IV-14> 비정규직 적정 임금 결정의 이유

내 용	비 율
업무 특성상(단순 업무 종사)	28.6%
업무량 또는 책임이 적어서	24.7%
기타	4.0%
무응답	42.7%

● 기타 의견

- ▶ 기타 의견으로는 ‘업무의 전문성이 낮아서’, ‘처음 채용 단계에서 차이를 두기 때문에’라는 응답이 있었다.

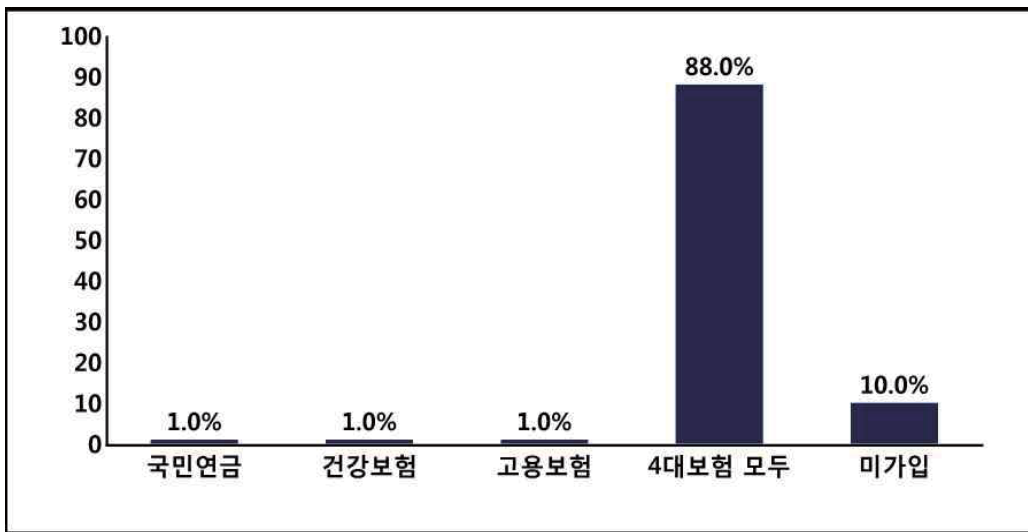
7) 사회보험 및 지급수당

① 비정규직 가입 사회보험

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원이 가입되어 있는 사회보험에 대해 질문한 결과, ‘4대 보험 모두 가입되어 있다’는 응답이 88.0%로 대다수를 차지하였으며, ‘미가입’이라는 응답이 10.0%로 그 뒤를 이었다.

<그림 IV-12> 비정규직 가입 사회보험



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대부분의 유형에서 ‘4대 보험 모두 가입되어 있다’는 응답이 높은 가운데, 독자기업과 직원 수 100명 이하인 경우 ‘미가입’이라는 응답이 상대적으로 높은 편이었다.

<표 IV-15> 비정규직 가입 사회보험

(단위 : %)

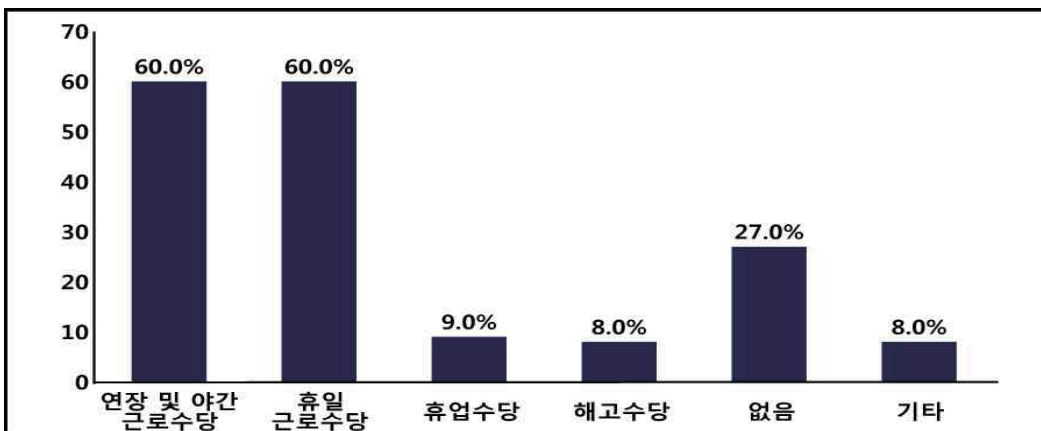
		사례수 (명)	국민 연금	건강 보험	고용 보험	4대 보험 모두	미가입
전 체		100	1.0	1.0	1.0	88.0	10.0
직원 수	5명 미만	7	0.0	0.0	0.0	28.6	71.4
	100명 미만	37	2.7	2.7	2.7	83.8	10.8
	100-300명 미만	17	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
	300명 이상	12	0.0	0.0	0.0	91.7	8.3
	500명 이상	27	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

② 비정규직 지급수당

분석 결과

▶ 비정규직 직원에게 지급되는 수당에 대해 질문한 결과, ‘연장 및 야간 근로수당’과 ‘휴일 근로수당’이 각각 60.0%로 나타났으며 ‘지급하는 수당이 없다’라는 응답이 27.0%로 그 뒤를 이었다.

<그림 IV-13> 비정규직 지급수당



● **응답자 특성별 응답분포**

- ▶ 직원 수가 적은 회사인 경우 별도의 지급수당이 없다는 응답의 비중이 다소 높은 편이었다.

<표 IV-16> 비정규직 지급수당

(단위 : %)

		사례수 (명)	연장및 야간 근로 수당	휴일 근로 수당	휴업 수당	해고 수당	없 음	기 타
전 체		100	60.0	60.0	9.0	8.0	27.0	8.0
직원 수	5명 미만	7	28.6	28.6	0.0	0.0	71.4	0.0
	100명 미만	37	45.9	43.2	2.7	2.7	43.2	10.8
	100-300명 미만	17	70.6	76.5	5.9	5.9	11.8	17.6
	300명 이상	12	58.3	66.7	16.7	8.3	16.7	8.3
	500명 이상	27	81.5	77.8	18.5	18.5	7.4	0.0

2. 정규직 근로조건과의 비교 인식

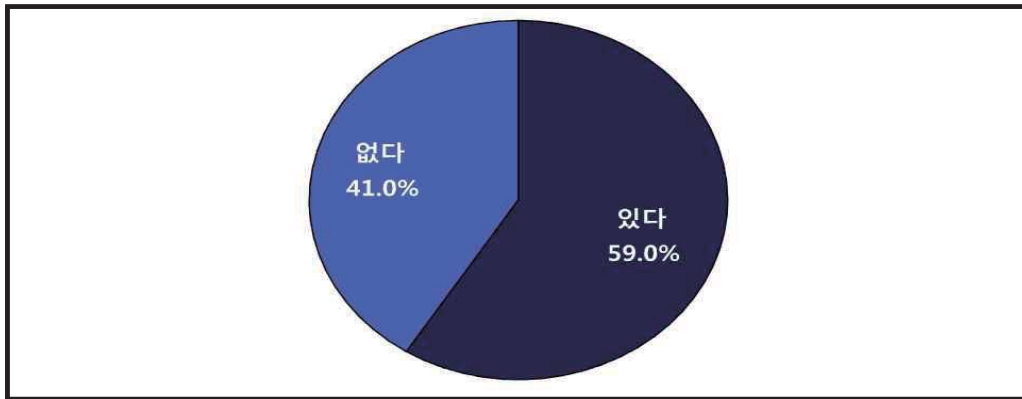
1) 정규직과 비정규직 대우에 있어서의 차이점

① 유사업무 종사자 유무

분석 결과

- ▶ 비정규직과 유사 업무에 종사하는 정규직 직원의 유무를 질문한 결과, ‘있다’라는 응답이 59.0%로 나타났고, ‘없다’라는 응답이 41.0%로 응답되었다.

<그림 IV-14> 유사업무 종사자 유무



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ ‘있다’라는 응답은 대기업, 주식회사, 직원 수 300명 이상인 경우 특히 높게 나타나며, ‘없다’라는 응답은 개인회사 등에서 비교적 높은 편이었다.

<표 IV-17> 유사업무 종사자 유무

(단위 : %)

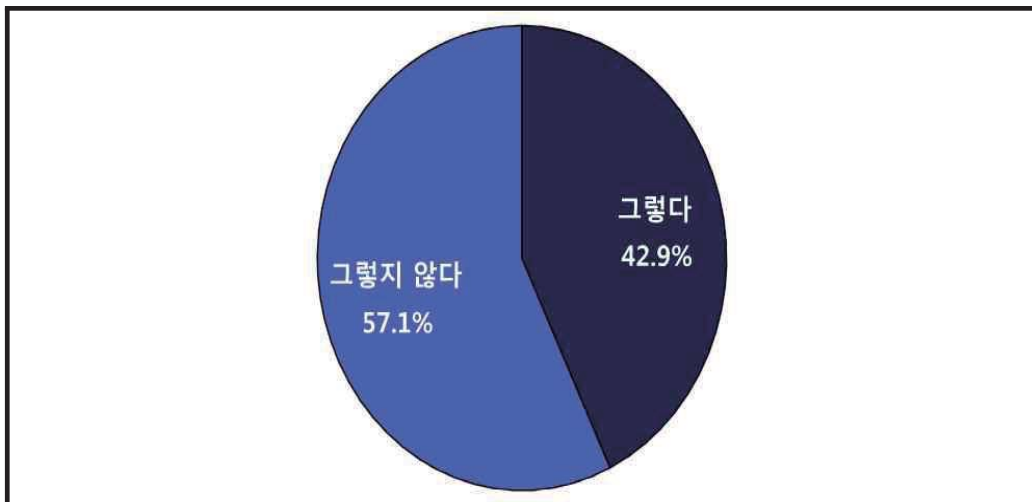
		사례수 (명)	있 다	없 다
전 체		100	59.0	41.0
소유형태	개인회사	9	33.3	66.7
	주식회사	76	60.5	39.5
	공기업(공사)	6	66.7	33.3
	기타 법인	9	66.7	33.3
직원 수	5명 미만	7	14.3	85.7
	100명 미만	37	59.5	40.5
	100-300명 미만	17	47.1	52.9
	300명 이상	12	66.7	33.3
	500명 이상	27	74.1	25.9
정규직 전환 여부	고려함	74	66.2	33.8
	고려하지 않음	26	38.5	61.5

② 비정규직 차별 대우 인식

분석 결과

- ▶ 정규직 직원과 비교했을 때 임금, 근로시간, 인사관리 등에서 비정규직 직원에게 다른 대우를 하고 있는지에 대해 질문한 결과, ‘그렇지 않다’는 응답이 57.1%로 나타났고 ‘그렇다’는 응답이 42.9%로 나타났다.

<그림 IV-15> 비정규직 차별 대우 인식

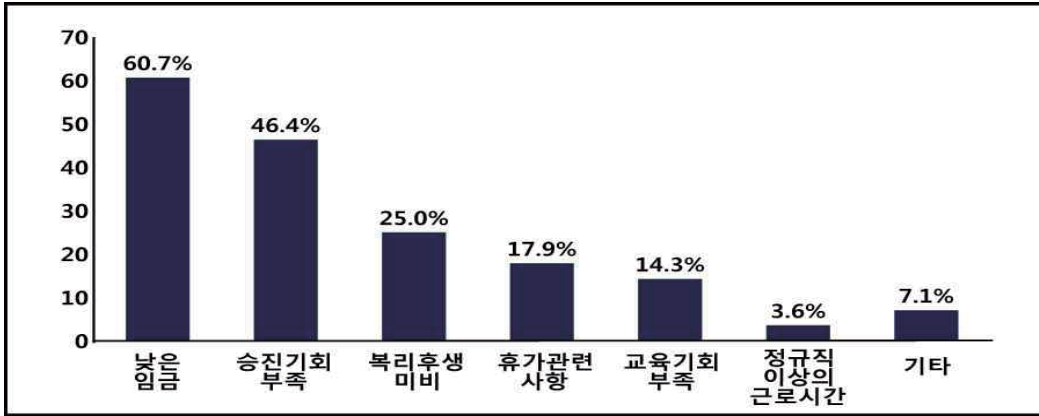


③ 차별 대우의 내용

분석 결과

- ▶ 정규직과 다르게 대우하는 내용에 대해 질문한 결과, ‘낮은 임금’이 60.7%, ‘승진기회 부족’ 46.4%, ‘복리후생 미비’ 25.0%, ‘휴가 관련사항’ 17.9%, ‘교육기회 부족’ 14.3% 순으로 나타났다.

<그림 IV-16> 차별 대우의 내용



● 응답자 특성별 응답분포

※ 해당문항의 총 사례수가 28명으로 적어 응답자 특성별 응답분포의 해석 불가

▶ 기타 내용으로는 ‘근속년수의 차이로 인한 급여차이’라는 의견이 있었다.

<표 IV-18> 비정규직 차별 대우 내용

(단위 : %)

		사례수 (명)	낮은 임금	승진 기회 부족	복리 후생 미비	휴가 관련 사항	교육 기회 부족	정규직 이상의 근로 시간	기 타
전 체		28	60.7	46.4	25.0	17.9	14.3	3.6	7.1
회사유형	대기업(또는 그룹사)	7	57.1	28.6	14.3	0.0	28.6	0.0	14.3
	독자기업(또는 모회사)	15	80.0	60.0	33.3	20.0	6.7	0.0	6.7
	자회사	5	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0
	하청기업	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
소유형태	개인회사	3	100.0	66.7	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
	주식회사	19	52.6	36.8	26.3	15.8	21.1	5.3	10.5
	공기업(공사)	2	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타 법인	4	50.0	75.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0

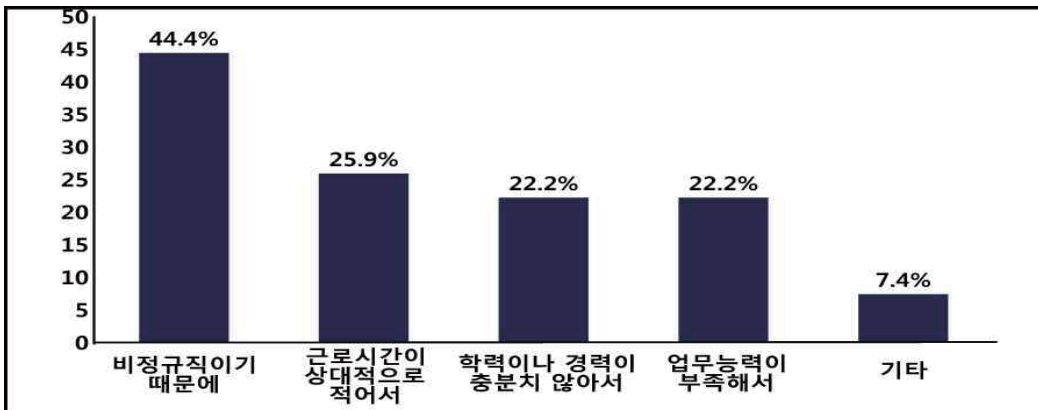
		사례수 (명)	낮은 임금	승진 기회 부족	복리 후생 미비	휴가 관련 사항	교육 기회 부족	정규직 이상의 근로 시간	기 타
직원 수	5명 미만	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0
	100명 미만	12	41.7	58.3	41.7	33.3	0.0	8.3	8.3
	100-300명 미만	4	100.0	100.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0
	300명 이상	4	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	500명 이상	6	66.7	0.0	16.7	0.0	33.3	0.0	16.7
정규직 전환 여부	고려함	21	61.9	47.6	23.8	19.0	14.3	0.0	4.8
	고려하지 않음	7	57.1	42.9	28.6	14.3	14.3	14.3	14.3

④ 차별 대우의 이유

분석 결과

▶ 정규직과 다른 대우를 하는 이유를 질문한 결과, ‘비정규직이기 때문에’라는 응답이 44.4%로 가장 많았고, ‘근로시간(업무량)이 상대적으로 적어서’가 25.9%로 그 뒤를 이었다. ‘학력이나 경력이 충분치 않아서’와 ‘업무능력이 부족해서’는 각각 22.2%로 동일하게 나왔으며, ‘기타’의견도 7.4%로 응답되었다.

<그림 IV-17> 비정규직 차별 대우 이유

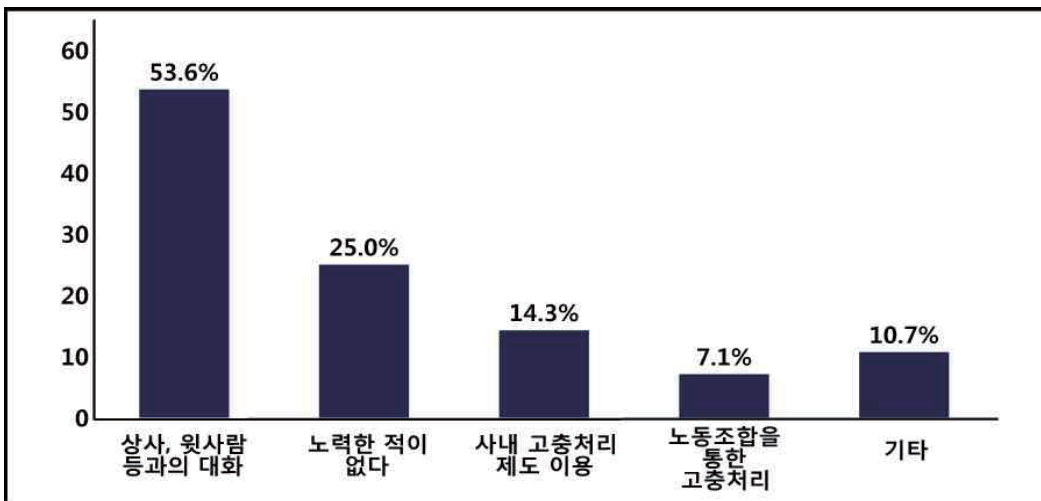


⑤ 비정규직 직원들의 차별 개선 노력

분석 결과

▶ 정규직과 다른 대우를 해소하기 위한 비정규직 직원들의 노력을 질문한 결과, ‘상사, 윗사람 등과의 대화’가 53.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘노력한 적이 없다’ 25.0%, ‘사내 고충처리제도 이용’ 14.3% 순으로 응답되었다.

<그림 IV-18> 비정규직 차별 개선 노력



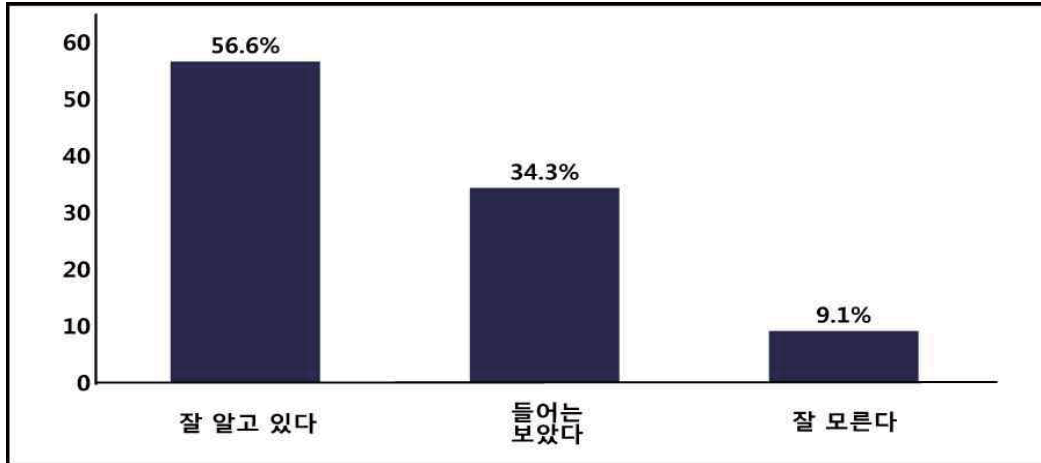
2) 비정규직 보호법 인식 여부

① ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식

분석 결과

▶ 비정규직 보호법의 ‘불합리한 차별 금지 규정’에 대해 질문한 결과, ‘잘 알고 있다’가 56.6%, ‘들어는 보았다’가 34.3%, ‘잘 모른다’가 9.1%로 각각 응답되었다.

<그림 IV-19> ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대부분의 유형에서 ‘잘 알고 있다’는 응답이 높은 가운데, 독자 기업과 개인회사, 직원 수 100명 미만인 기업의 경우 ‘잘 모른다’는 응답의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

<표 IV-19> ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식

(단위 : %)

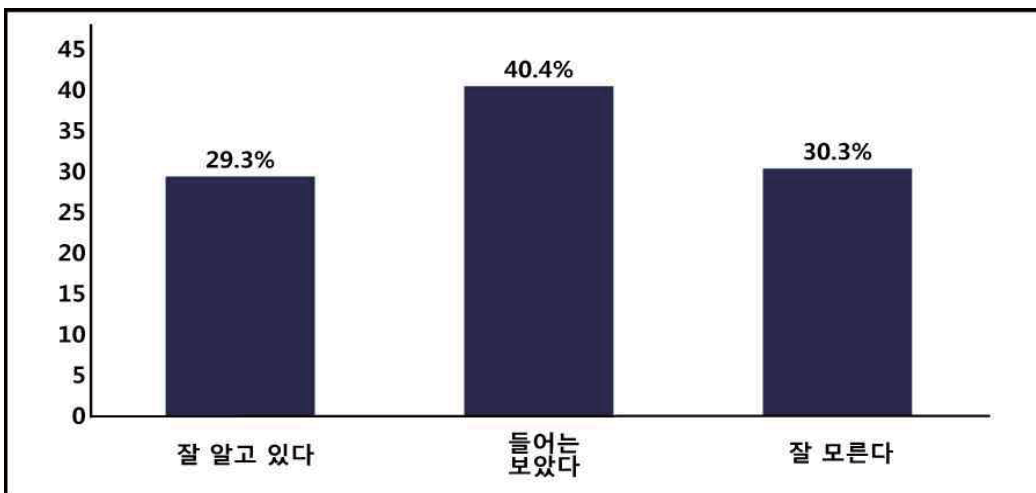
		사례수 (명)	잘 알고 있다	들어는 보았다	잘 모른다
전 체		99	56.6	34.3	9.1
직원 수	5명 미만	6	16.7	50.0	33.3
	100명 미만	37	45.9	35.1	18.9
	100-300명 미만	17	76.5	23.5	0.0
	300명 이상	12	50.0	50.0	0.0
	500명 이상	27	70.4	29.6	0.0
정규직 전환 여부	고려함	73	58.9	34.2	6.8
	고려하지 않음	26	50.0	34.6	15.4

② ‘비정규직에 대한 합리적 이유’ 인식

분석 결과

- ▶ ‘비정규직에 대한 합리적 이유가 있으면 차별이 아니다’라는 규정에서 ‘합리적 이유’의 기준 및 내용을 알고 있는지 여부를 질문한 결과, ‘들어는 보았다’가 40.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘잘 모른다’ 30.3%, ‘잘 알고 있다’ 29.3% 순으로 응답되었다.

<그림 IV-20> ‘비정규직에 대한 합리적 이유’ 인식



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ ‘잘 알고 있다’는 응답은 대기업과 공기업(공사)인 경우 특히 높았으며, ‘잘 모른다’는 응답은 독자기업과 기타 법인 등에서 상대적으로 높게 나타났다.

<표 IV-20> ‘비정규직에 대한 합리적 이유’ 인식

(단위 : %)

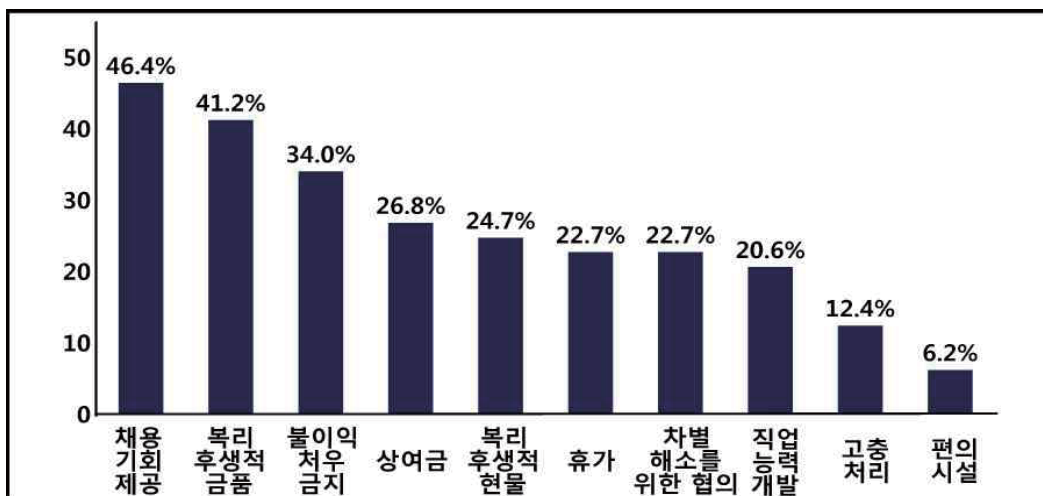
		사례수 (명)	잘 알고 있다	들어는 보았다	잘 모른다
전 체		99	29.3	40.4	30.3
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	43.5	39.1	17.4
	독자기업(또는 모회사)	49	24.5	44.9	30.6
	자회사	23	21.7	39.1	39.1
	하청기업	4	50.0	0.0	50.0

③ ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위

분석 결과

▶ 정부의 ‘고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인’중 가장 우선적으로 필요한 것 3가지에 대해 질문한 결과, ‘채용 기회 제공’이 46.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘복리후생적 금품’이 41.2%, ‘불이익 처우 금지’가 34.0%로 그 뒤를 이었다.

<그림 IV-21> ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위



● **응답자 특성별 응답분포**

- ▶ 대기업의 경우 ‘채용 기회 제공’에 이어 ‘상여금’이라는 응답이 ‘복리후생적 금품’과 함께 높게 나타나며, 독자기업의 경우 ‘불이익 처우 금지’가 가장 높게 나타나 차이를 보였다.

<표 IV-21> ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위

(단위 : %)

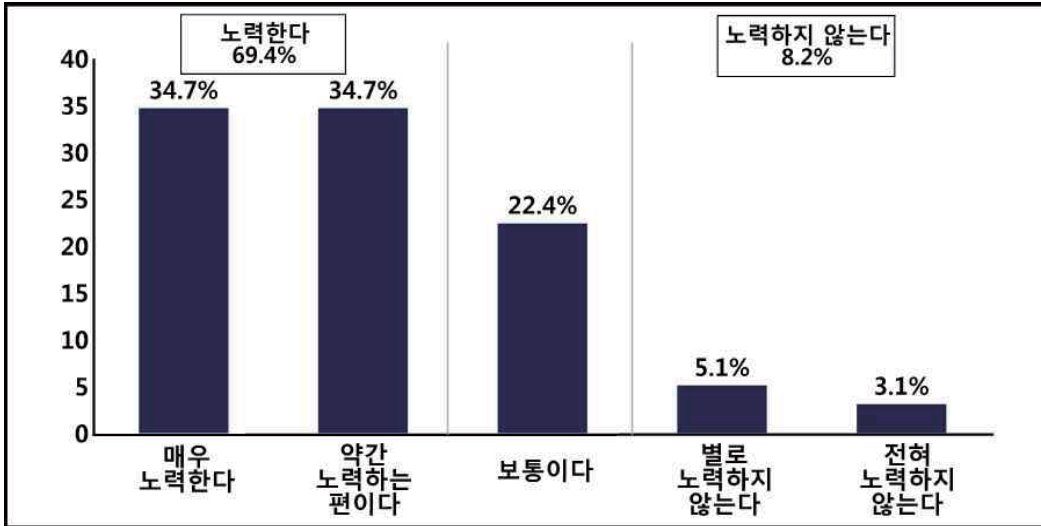
		사례수 (명)	채용 기회 제공	복리 후생적 금품	불이익 처우 금지	상여금	복리 후생적 현물	휴 가	차별 해소 협약	직업 능력 개발	고충 처리	편의 시설
전 체		97	46.4	41.2	34.0	26.8	24.7	22.7	22.7	20.6	12.4	6.2
회사 유형	대기업(또는 그룹사)	22	59.1	40.9	22.7	40.9	13.6	22.7	13.6	18.2	4.5	4.5
	독자기업(또는 모회사)	48	37.5	39.6	45.8	27.1	25.0	27.1	25.0	18.8	14.6	8.3
	자회사	23	47.8	43.5	26.1	17.4	30.4	13.0	26.1	26.1	17.4	4.3
	하청기업	4	75.0	50.0	0.0	0.0	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0
직원 수	5명 미만	6	33.3	33.3	66.7	50.0	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	100명 미만	37	54.1	40.5	29.7	21.6	24.3	21.6	32.4	24.3	10.8	5.4
	100-300명 미만	17	35.3	47.1	52.9	23.5	29.4	5.9	17.6	17.6	17.6	0.0
	300명 이상	11	36.4	45.5	18.2	36.4	36.4	18.2	27.3	27.3	27.3	9.1
	500명 이상	26	50.0	38.5	26.9	26.9	23.1	26.9	15.4	19.2	7.7	11.5

④ **회사의 비정규직 차별 개선 노력**

분석 결과

▶ 비정규직에 대한 차별 개선 노력에 대해 질문한 결과, ‘노력한다’라는 응답이 69.4%(매우 노력함 34.7% + 약간 노력함 34.7%)로, ‘노력하지 않는다’라는 응답 8.2%(별로 노력하지 않음 5.1% + 전혀 노력하지 않음 3.1%)보다 높게 나타났다.

<그림 IV-22> 회사의 비정규직 차별 개선 노력



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 전반적으로 노력한다는 응답이 매우 높은 가운데, 대기업, 주식회사, 종업원 수 500명 이상에서 특히 응답의 비중이 높았다.

<표 IV-22> 회사의 비정규직 차별 개선 노력

(단위 : %)

		사례수 (명)	매우 노력한다	약간 노력하는 편이다	보통이다	별로 노력하지 않는다	전혀 노력하지 않는다	노력한다	노력하지 않는다
전 체		98	34.7	34.7	22.4	5.1	3.1	69.4	8.2
회사유형	대기업(또는 그룹사)	22	36.4	45.5	13.6	0.0	4.5	81.9	4.5
	독자기업(또는 모회사)	49	34.7	30.6	24.5	8.2	2.0	65.3	10.2
	자회사	23	30.4	34.8	30.4	4.3	0.0	65.2	4.3
	하청기업	4	50.0	25.0	0.0	0.0	25.0	75.0	25.0
소유형태	개인회사	9	0.0	44.4	22.2	22.2	11.1	44.4	33.3
	주식회사	74	37.8	33.8	21.6	4.1	2.7	71.6	6.8
	공기업(공사)	6	33.3	50.0	16.7	0.0	0.0	83.3	0.0
	기타 법인	9	44.4	22.2	33.3	0.0	0.0	66.6	0.0

		사례수 (명)	매우 노력 한다	약간 노력 하는 편이다	보통 이다	별로 노력 하지 않는다	전혀 노력 하지 않는다	노력 한다	노력 하지 않는다
직원 수	5명 미만	6	16.7	16.7	33.3	16.7	16.7	33.4	33.4
	100명 미만	37	37.8	35.1	13.5	10.8	2.7	72.9	13.5
	100-300명 미만	17	35.3	35.3	29.4	0.0	0.0	70.6	0.0
	300명 이상	12	25.0	41.7	33.3	0.0	0.0	66.7	0.0
	500명 이상	26	38.5	34.6	23.1	0.0	3.8	73.1	3.8

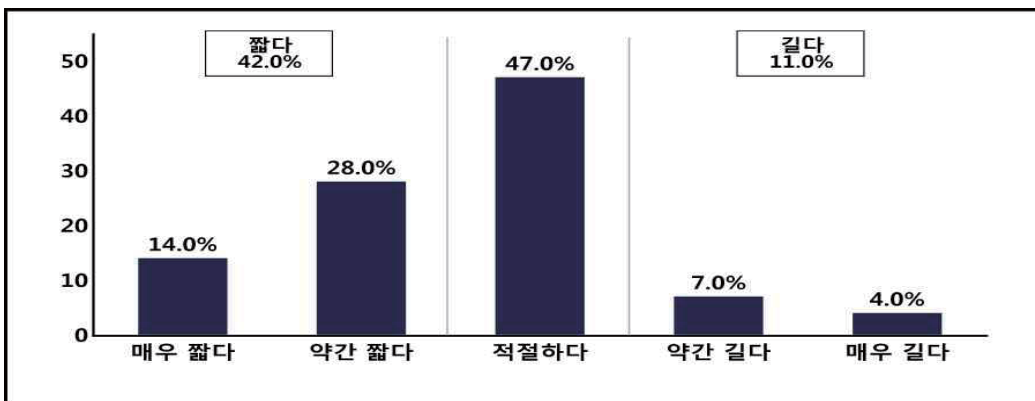
3) 비정규직 계약 기간 및 직접 고용 의무

① 계약 기간 적절성

분석 결과

▶ 기간제 또는 파견제 근로자에 대한 계약 기간 2년에 대한 의견을 질문한 결과, ‘적절하다’가 47.0%로 가장 높게 나타났다. ‘짧다’라는 응답은 42.0%(매우 짧다 14.0% + 약간 짧다 28.0%)였으며, ‘길다’라는 응답은 11.0%(약간 길다 7.0% + 매우 길다 4.0%)로 응답되었다.

<그림 IV-23> 계약 기간 적절성



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대기업을 경우 계약기간이 ‘짧다’는 응답이 높은 반면, 독자기업, 자회사, 주식회사 등에서는 ‘적절하다’는 응답이 높게 나타나 차이를 보였다.

<표 IV-23> 비정규직 계약 기간 적절성

(단위 : %)

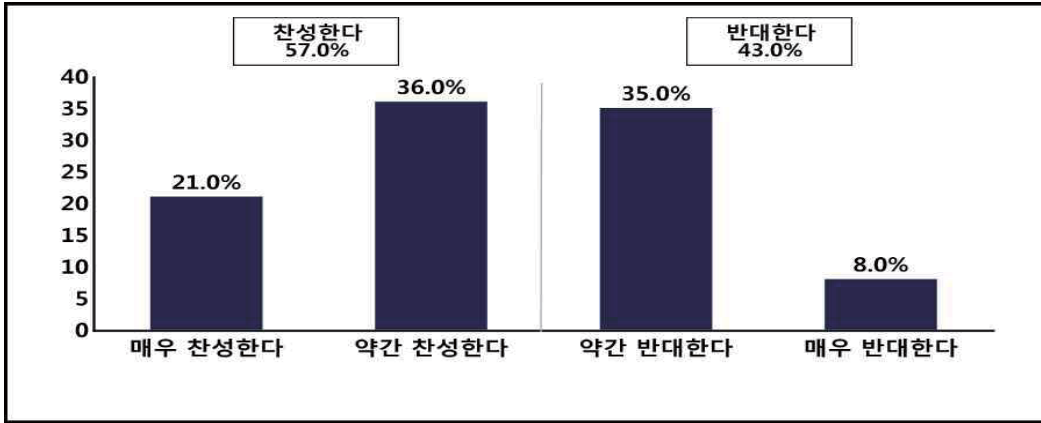
		사례수 (명)	매우 짧다	약간 짧다	적절 하다	약간 길다	매우 길다	짧다	길다
전 체		100	14.0	28.0	47.0	7.0	4.0	42.0	11.0
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	26.1	39.1	34.8	0.0	0.0	65.2	0.0
	독자기업(또는 모회사)	49	8.2	20.4	53.1	10.2	8.2	28.6	18.4
	자회사	24	16.7	29.2	50.0	4.2	0.0	45.9	4.2
	하청기업	4	0.0	50.0	25.0	25.0	0.0	50.0	25.0

② 직접 고용 의무규정

분석 결과

- ▶ 계약기간이 2년이 넘는 경우, 파견 근로자를 회사에서 직접 고용해야 하는 의무규정에 대한 의견을 질문한 결과, ‘찬성한다’라는 응답이 57.0% (매우 찬성 21.0% + 약간 찬성 36.0%)로, ‘반대한다’라는 응답 43.0% (약간 반대 35.0% + 매우 반대 8.0%)보다 높게 나타났다.

<그림 IV-24> 직접 고용 의무규정



● 응답자 특성별 응답분포

▶ ‘찬성한다’는 응답은 독자기업, 자회사, 개인회사 등에서, ‘반대한다’는 응답은 대기업, 직원 수 500명 이상 기업 등에서 각각 높게 나타났다.

<표 IV-24> 직접 고용 의무규정

(단위 : %)

		사례수 (명)	매우 찬성 한다	약간 찬성 한다	약간 반대 한다	매우 반대 한다	찬성 한다	반대 한다
전 체		100	21.0	36.0	35.0	8.0	57.0	43.0
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	4.3	30.4	52.2	13.0	34.7	65.2
	독자기업(또는 모회사)	49	22.4	32.7	36.7	8.2	55.1	44.9
	자회사	24	29.2	50.0	16.7	4.2	79.2	20.9
	하청기업	4	50.0	25.0	25.0	0.0	75.0	25.0
소유형태	개인회사	9	44.4	44.4	11.1	0.0	88.8	11.1
	주식회사	76	17.1	36.8	36.8	9.2	53.9	46.0
	공기업(공사)	6	33.3	16.7	50.0	0.0	50.0	50.0
	기타 법인	9	22.2	33.3	33.3	11.1	55.5	44.4
직원 수	5명 미만	7	28.6	57.1	14.3	0.0	85.7	14.3
	100명 미만	37	27.0	48.6	18.9	5.4	75.6	24.3

	사례수 (명)	매우 찬성 한다	약간 찬성 한다	약간 반대 한다	매우 반대 한다	찬성 한다	반대 한다
100-300명 미만	17	17.6	35.3	29.4	17.6	52.9	47.0
300명 이상	12	33.3	41.7	25.0	0.0	75.0	25.0
500명 이상	27	7.4	11.1	70.4	11.1	18.5	81.5

③ 직접 고용 의무규정 찬반의 이유

분석 결과

- ▶ 의무규정에 대해 찬성을 하는 이유로 '2년이라는 시간 정도면 업무에 익숙해져 있을 것이다'라는 의견이 많이 응답되었다.

<표 IV-25> 직접 고용 의무규정 찬반의 이유

내 용	
찬 성	2년 동안 근무했기 때문에 업무에 익숙해져 있을 것 같아서
	안정적인 근로여건 마련 및 고용 보장
	비정규직 제도의 악용 방지
반 대	강제 규정으로 인해 회사의 부담이 커지기 때문에 (기업의 고용 자율성 침해 및 유연성 확보에 어려움 발생)
	규정으로 인해 불가피하게 숙련인력을 교체해야 하는 경우 발생
	업무 능력이 떨어져도 고용해야 하기 때문에
	일시적 인력 수요를 대처하기 위한 방법인데 일정기간 후 고용 의무가 생긴다면 의무규정이 발생하지 않는 범위내에서 비정규 직을 고용할 것 같다

3. 비정규직 근로자 고충처리 및 노조활동 인식

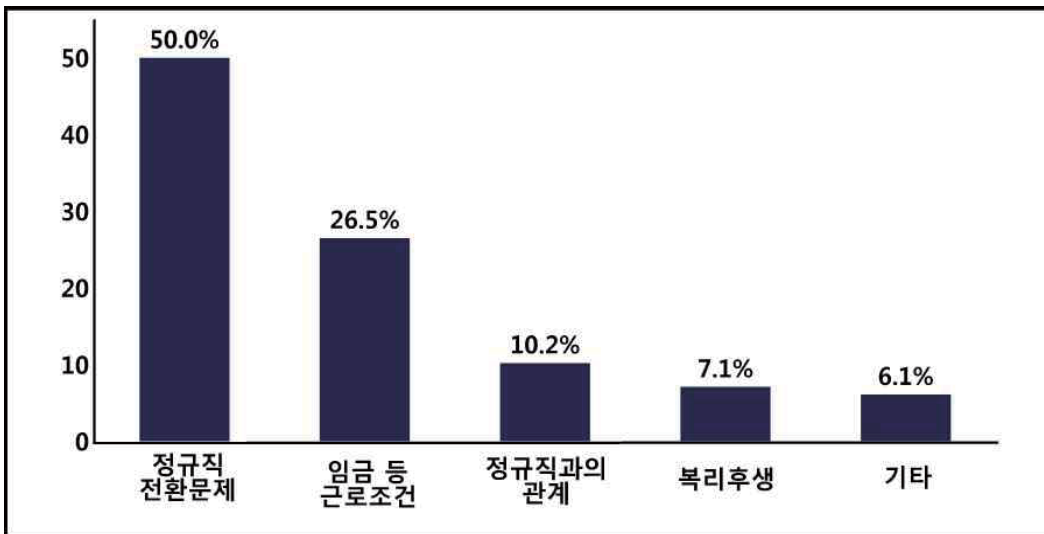
1) 비정규직 근로자 고충처리

① 비정규직 애로사항 인식

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원들의 애로사항이 무엇이라고 생각하는지를 질문한 결과 ‘정규직 전환문제’가 50.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘임금 등 근로조건’이 26.5%로 그 뒤를 이었다. ‘정규직과의 관계’도 10.2%로 응답되었다.

<그림 IV-25> 비정규직 애로사항 인식



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ ‘정규직 전환문제’라는 응답은 자회사, 주식회사와 공기업, 직원 수 300명 이상인 경우 특히 높았으며, ‘임금 등 근로조건’이라는 응답은 독자기업, 개인회사 등에서 평균대비 높았다.

<표 IV-26> 비정규직 애로사항 인식

(단위 : %)

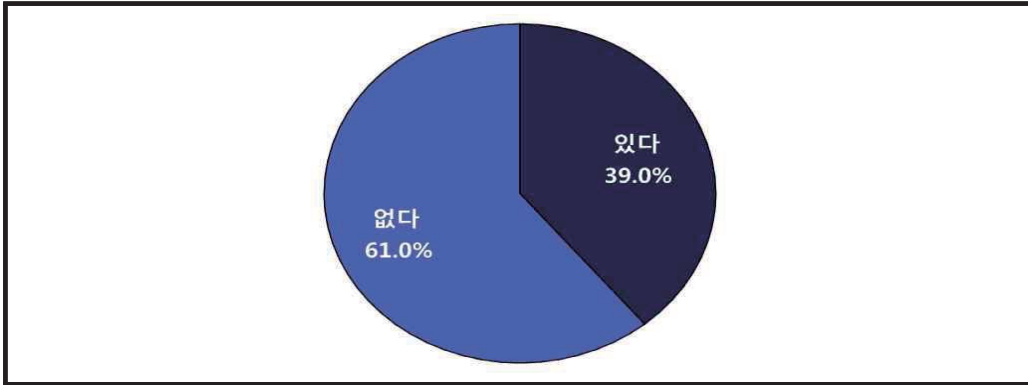
		사례수 (명)	정규직 전환 문제	임금 등 근로 조건	정규직 과의 관계	복리 후생	기 타
전 체		98	50.0	26.5	10.2	7.1	6.1
종사업종	운수창고 및 통신업	4	75.0	0.0	0.0	25.0	0.0
	숙박 음식점업	2	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
	교육서비스업	6	50.0	33.3	16.7	0.0	0.0
	건설업	9	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0
	금융 및 보험업	8	50.0	37.5	12.5	0.0	0.0
	부동산 임대 및 사업서비스업	9	66.7	22.2	11.1	0.0	0.0
	도소매 및 소비자용품 수리업	5	40.0	40.0	20.0	0.0	0.0
	조립금속제품, 기계 및 장비 제조업	12	50.0	16.7	8.3	8.3	16.7
	보건 및 사회복지사업	7	42.9	42.9	0.0	0.0	14.3
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	14	57.1	28.6	0.0	14.3	0.0
	기타	22	31.8	31.8	13.6	9.1	13.6
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	47.8	21.7	13.0	4.3	13.0
	독자기업(또는 모회사)	48	45.8	31.3	12.5	8.3	2.1
	자회사	23	56.5	26.1	4.3	8.7	4.3
	하청기업	4	75.0	0.0	0.0	0.0	25.0
소유형태	개인회사	9	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
	주식회사	74	52.7	18.9	13.5	8.1	6.8
	공기업(공사)	6	66.7	16.7	0.0	16.7	0.0
	기타 법인	9	33.3	55.6	0.0	0.0	11.1
직원 수	5명 미만	7	14.3	71.4	14.3	0.0	0.0
	100명 미만	36	38.9	33.3	13.9	5.6	8.3
	100-300명 미만	17	47.1	23.5	11.8	11.8	5.9
	300명 이상	11	81.8	18.2	0.0	0.0	0.0
	500명 이상	27	63.0	11.1	7.4	11.1	7.4

② 고충처리제도 유무

분석 결과

- ▶ 고충처리제도 유무를 질문한 결과, '없다'가 61.0%, '있다'가 39.0%로 응답되었다.

<그림 IV-26> 고충처리제도 유무



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ ‘있다’는 응답은 대기업, 주식회사, 직원 수 100명 이상인 경우 상대적으로 높았으며, ‘없다’는 응답은 독자기업, 공기업, 직원 수 100명 미만인 경우 특히 높게 응답되었다.

<표 IV-27> 고충처리제도 유무

(단위 : %)

		사례수 (명)	있 다	없 다
전 체		100	39.0	61.0
회사유형	대기업(또는 그룹사)	23	60.9	39.1
	독자기업(또는 모회사)	49	26.5	73.5
	자회사	24	37.5	62.5
	하청기업	4	75.0	25.0
소유형태	개인회사	9	22.2	77.8
	주식회사	76	40.8	59.2
	공기업(공사)	6	33.3	66.7
	기타 법인	9	44.4	55.6
직원 수	5명 미만	7	42.9	57.1
	100명 미만	37	29.7	70.3
	100-300명 미만	17	47.1	52.9
	300명 이상	12	41.7	58.3
	500명 이상	27	44.4	55.6

③ 고충처리제도 세부 내용

분석 결과

▶ 비정규직 근로자의 고충처리제도의 방법으로는 ‘고충처리위원회 운영 또는 별도 노사협의를 통해 해결함’이라는 응답이 가장 높게 나타났고, ‘상사 또는 부서장과의 상담을 통해 해결함’이라는 응답이 그 뒤를 이었다. (N=38)

<표 IV-28> 고충처리제도 세부 내용

내 용	비 율
고충처리위원회 운영 또는 별도 노사협의 / 건의사항 수렴	51.3%
상사 또는 부서장과의 면담	38.5%
기타(정규직 전환의 기회 부여, 비공식적인 의사소통)	10.2%

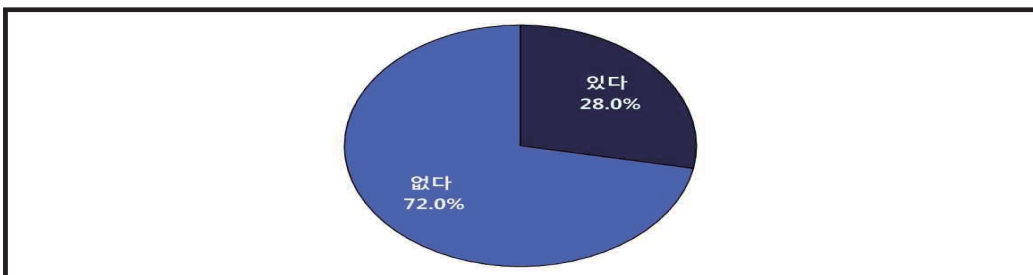
2) 노동조합

① 노동조합 유무

분석 결과

▶ 회사의 노동조합 유무를 질문한 결과, ‘있다’가 28.0%, ‘없다’가 72.0%로 응답되었다.

<그림 IV-27> 노동조합 유무



● 응답자 특성별 응답분포

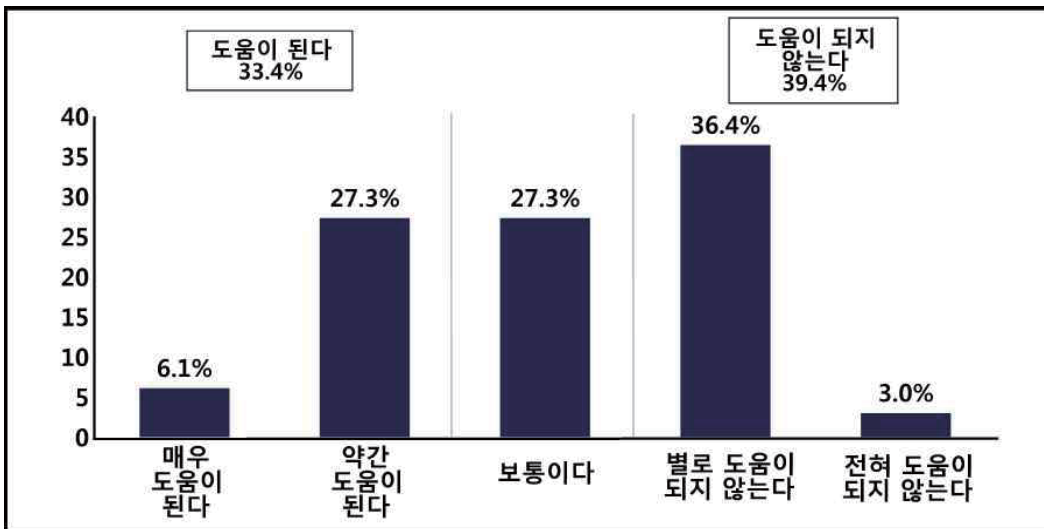
- ▶ ‘있다’는 응답은 대기업, 공기업, 직원 수 500명 이상인 경우 상대적으로 높았으며, ‘없다’는 응답은 독자기업, 자회사, 직원수 300명 이하인 경우 특히 높게 응답되었다.

② 노동조합의 효용성 및 이유

분석 결과

▶ 비정규직 처우 개선에 있어 노동조합의 도움 여부를 질문한 결과, ‘도움이 되지 않는다’라는 응답이 39.4%(별로 도움이 되지 않음 36.4% + 전혀 도움이 되지 않음 3.0%)로 ‘도움이 된다’라는 응답 33.4%(매우 도움이 됨 6.1% + 약간 도움이 됨 27.3%) 보다 약간 높게 나타났다.

<그림 IV-28> 노동조합의 효용성 및 이유



● 응답자 특성별 응답분포

※ 해당문항의 총 사례수가 33명으로 적어 응답자 특성별 응답분포의 해석 불가

- ▶ 노동조합이 비정규직의 처우 개선에 도움이 된다고 생각하는 이유는 ‘단체교섭 등을 통해 비정규직의 건의사항이나 개선사항을 반영할 수 있기 때문’으로 나타났다.
- ▶ 반대로 노동조합이 비정규직의 처우 개선에 큰 도움이 되지 못한다고 생각하는 이유로는 ‘정규직 (또는 조합원들) 위주로 운영 되기 때문’이라는 응답을 얻을 수 있었다.

3) 비정규직 처우 개선 계획 및 정규직 전환 계획

① 비정규직 처우 개선 계획

분석 결과

- ▶ 비정규직 근로자의 처우 개선 계획으로는 ‘정규직과 동일한 복리 후생 적용을 하기 위해 노력한다’라는 응답이 가장 많이 응답되었고, ‘정규직 전환을 위해 노력한다’라는 응답이 그 뒤를 이었다. 기타 의견으로 ‘급여 인상’과 ‘근무여건 개선’이라는 응답도 있었다. (N=52)

<표 IV-29> 비정규직 처우 개선 계획

내 용	비 율
정규직과 동일한 복리 후생 적용을 위해 노력한다. (동일 대우)	48.1%
불편사항을 개선하고 건의사항을 반영하기 위해 노력한다.	15.4%
정규직 전환을 위해 노력한다.	13.5%
기타(임금 인상, 성과급 지급, 법 개정시 적극 동참 등)	23.0%

② 정규직 전환 계획

분석 결과

- ▶ 비정규직 근로자의 정규직 전환 계획으로는 ‘이미 시행하고 있다’ 또는 ‘근무 우수자에 한해 전환한다’라는 응답이 가장 많이 응답되었으며, ‘회사 사정에 의해 정규직 전환 계획이 없다’라는 응답이 그 뒤를 이었다. 기타 의견으로 ‘정규직 채용시 가점 또는 경력을 인정한다’, ‘계약 기간 만료 전에 통보해주고 다른 일터를 알선한다’등의 응답도 있었다. (N=60)

<표 IV-30> 정규직 전환 계획

내 용	비 율
이미 시행하고 있다.	75%
정규직 전환 계획이 없다.	13.3%
기타	11.7%

제 3 절 비정규직근로자 설문조사

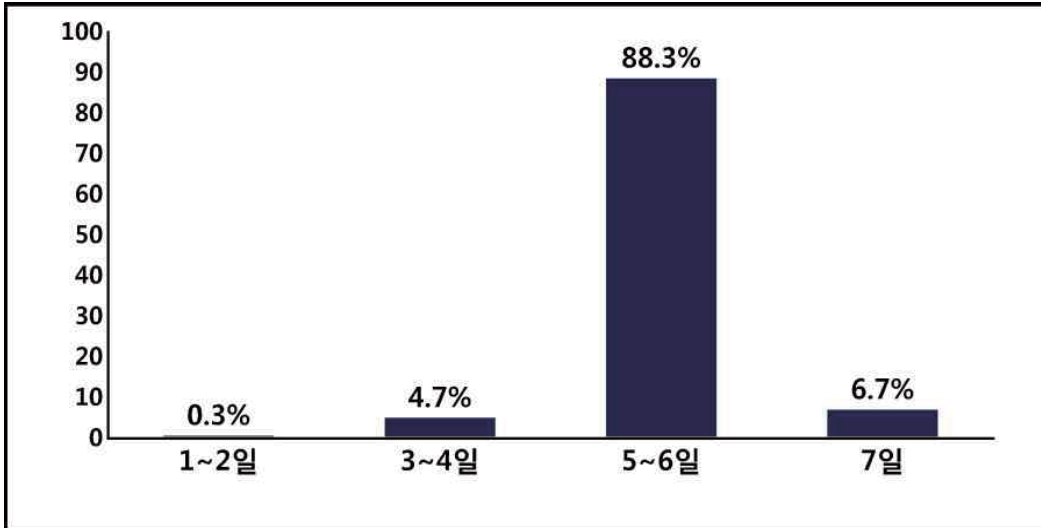
1. 비정규직 근로자 근로조건

1) 근무일수

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 근무일수(1주일 기준)에 대하여 질문한 결과, ‘5~6일’ 근무 한다는 응답이 88.3%로 가장 높게 응답되었다.
- ▶ ‘7일’ 및 ‘3~4일’ 근무한다는 응답은 각각 6.7%, 4.7%로 응답되었다.

<그림 V-1> 근무일수



● 응답자 특성별 응답분포

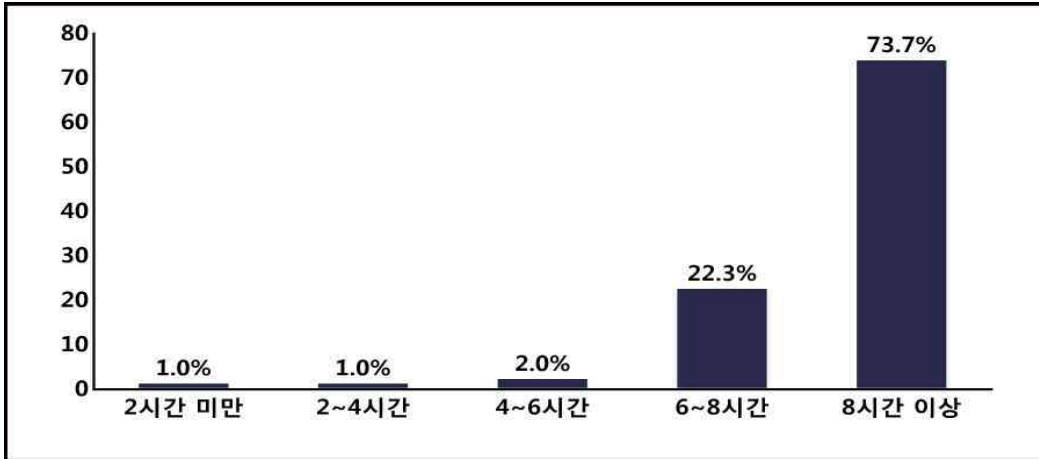
- ▶ 대부분의 응답자가 ‘5~6일’ 이상이라고 응답한 가운데, 제조업 등에서는 ‘7일’이라는 응답도 다소 높았다. 근로형태별로는 파견직, 30대와 60대 이상 등에서 ‘7일’이라는 응답이 전체 평균대비 높은 편이었다.

2) 근무시간

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 1일 평균 근무시간(잔업시간 포함)에 대하여 질문한 결과, ‘8시간 이상’ 근무한다는 응답이 73.7%로 가장 높게 나타났으며, ‘6~8시간’ 근무한다는 대답이 22.3%로 그 뒤를 이었다.

<그림 V-2> 근무시간



● 응답자 특성별 응답분포

▶ ‘8시간 이상’ 근무한다는 응답은 특히 하청기업, 개인/주식회사 등에서 높았으며, 남성이 여성에 비해 높았고 연령별로는 30대 이하인 경우 전체 평균대비 높게 나타났다.

<표 V-1> 비정규직 직원의 근무시간(1일 평균)

(단위 : %)

		사례수 (명)	2시간 미만	2-4 시간	4-6 시간	6-8 시간	8시간 이상
전 체		300	1.0	1.0	2.0	22.3	73.7
회사유형	대기업(또는 그룹사)	41	0.0	0.0	7.3	31.7	61.0
	독자기업(또는 모회사)	56	0.0	0.0	1.8	33.9	64.3
	자회사	10	0.0	0.0	0.0	30.0	70.0
	하청기업	168	1.8	1.8	1.2	13.1	82.1
	무응답	25	0.0	0.0	0.0	40.0	60.0
소유형태	개인회사	61	0.0	3.3	1.6	18.0	77.0
	주식회사	126	0.8	0.8	2.4	8.7	87.3
	공기업(공사)	45	0.0	0.0	2.2	46.7	51.1
	기타 법인	38	0.0	0.0	0.0	31.6	68.4
	무응답	30	6.7	0.0	3.3	40.0	50.0
직원 수	5명 미만	12	0.0	0.0	0.0	41.7	58.3
	100명 미만	170	1.2	1.8	1.8	17.6	77.6
	100-300명 미만	46	0.0	0.0	2.2	15.2	82.6
	300명 이상	15	0.0	0.0	0.0	33.3	66.7

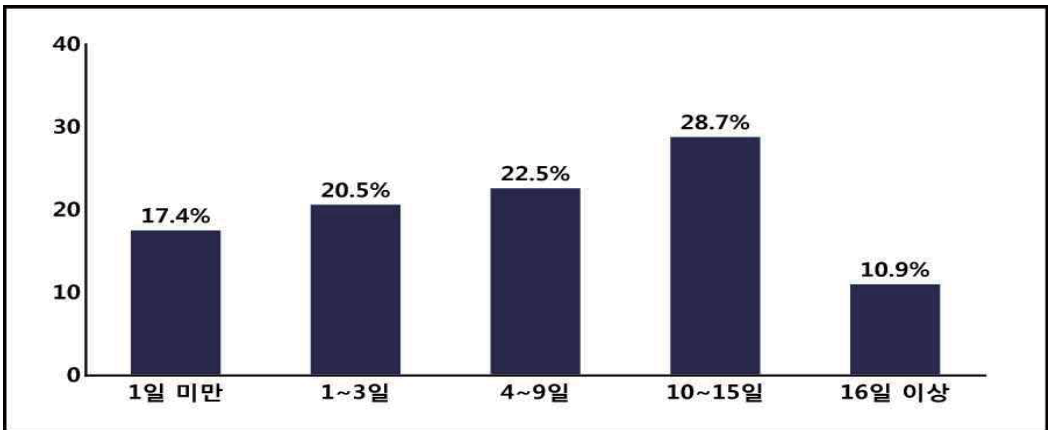
		사례수 (명)	2시간 미만	2~4 시간	4~6 시간	6~8 시간	8시간 이상
	500명 이상	44	0.0	0.0	4.5	38.6	56.8
	무응답	13	7.7	0.0	0.0	23.1	69.2
현재 근로형태	파견직	55	0.0	1.8	0.0	7.3	90.9
	계약직	108	0.0	0.0	2.8	24.1	73.1
	단시간 근로	23	0.0	4.3	4.3	56.5	34.8
	용역	62	0.0	1.6	3.2	19.4	75.8
	기타	41	2.4	0.0	0.0	22.0	75.6
	무응답	11	18.2	0.0	0.0	27.3	54.5

3) 연차 및 유급휴가

분석 결과

▶ 비정규직 직원의 연간 유급휴가 및 연차 사용일수에 대하여 질문한 결과, ‘10~15일’ 사용한다는 응답이 28.7로 가장 높게 나타났으며, ‘4~9일’ 22.5%, ‘1~3일’ 20.5%, ‘1일 미만’ 17.4%, ‘16일 이상’ 10.9% 순으로 나타났다.

<그림 V-3> 연차 및 유급휴가



● 응답자 특성별 응답분포

▶ 전반적으로 ‘10~15일’이라는 응답이 높은 가운데, 대기업의 경우 ‘4~9일’과 ‘16일 이상’이라는 응답이 모두 전체평균 대비 높았으

며, 공기업과 기타 법인의 경우 10일 미만이라는 응답의 비중이 상대적으로 높았다.

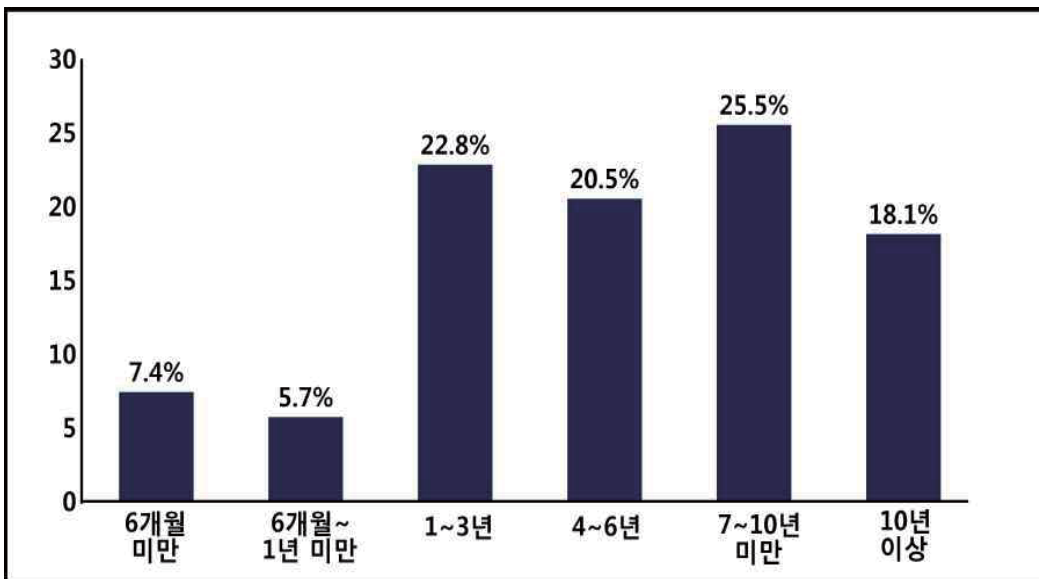
4) 근속기간 및 계약 갱신

① 평균 근속기간

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 평균 근속기간을 질문한 결과, ‘7년~10년 미만’이라는 응답이 25.5%로 가장 높게 나타났으며, ‘1~3년’ 22.8%, ‘4~6년’ 20.5%, ‘10년 이상’ 18.1% 순으로 응답되었다.

<그림 V-4> 평균 근속기간



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 계약직 근로자의 경우 전체평균과 거의 같은 분포를 보였으며, 파견직 근로자의 경우 7년 이상이라는 응답의 비율이 높게 나타

난 반면, 단시간 근로자의 경우 응답자의 절반가량(45.5%)이 ‘1~3년’이라고 응답하였다.

<표 V-2> 비정규직 직원의 평균 근속기간

(단위 : %)

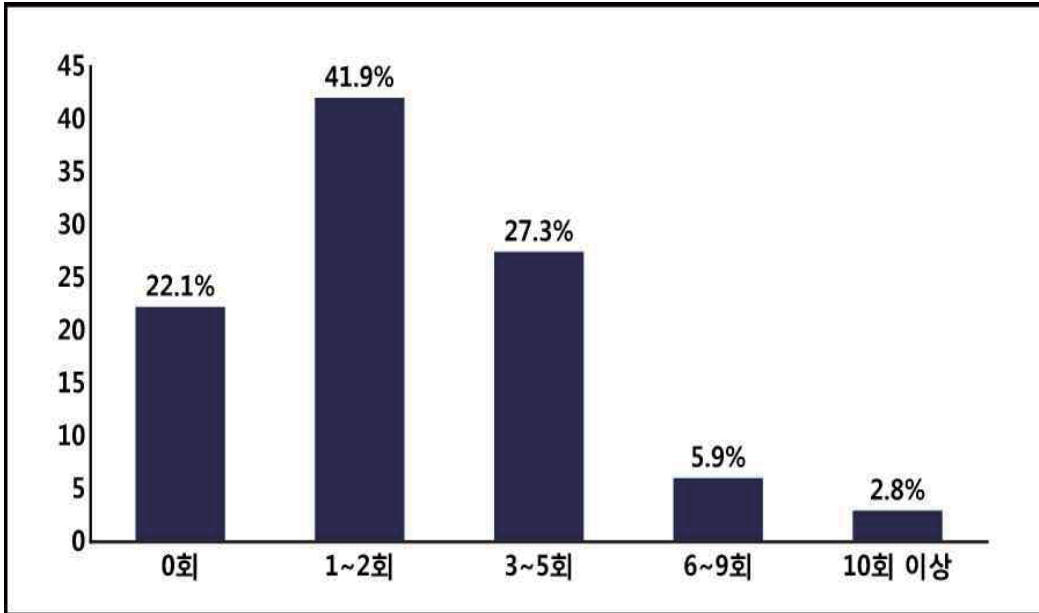
		사례수 (명)	6개월 미만	6개월 ~1년 미만	1~ 3년	4~ 6년	7~ 10년 미만	10년 이상
전 체		298	7.4	5.7	22.8	20.5	25.5	18.1
소유 형태	개인회사	60	6.7	6.7	21.7	15.0	35.0	15.0
	주식회사	125	7.2	4.8	20.0	21.6	26.4	20.0
	공기업(공사)	45	8.9	8.9	33.3	17.8	17.8	13.3
	기타 법인	38	10.5	7.9	26.3	28.9	10.5	15.8
	무응답	30	3.3	0.0	16.7	20.0	33.3	26.7
직원 수	5명 미만	12	0.0	16.7	0.0	33.3	16.7	33.3
	100명 미만	169	6.5	4.7	23.1	17.8	32.5	15.4
	100-300명 미만	45	11.1	2.2	28.9	20.0	13.3	24.4
	300명 이상	15	13.3	6.7	33.3	20.0	13.3	13.3
	500명 이상	44	9.1	9.1	15.9	29.5	22.7	13.6
	무응답	13	0.0	7.7	30.8	15.4	7.7	38.5
현재 근로 형태	파견직	54	3.7	3.7	13.0	7.4	46.3	25.9
	계약직	108	9.3	7.4	25.0	20.4	18.5	19.4
	단시간 근로	22	13.6	9.1	45.5	27.3	0.0	4.5
	용역	62	8.1	6.5	27.4	19.4	25.8	12.9
	기타	41	2.4	2.4	12.2	36.6	29.3	17.1
	무응답	11	9.1	0.0	18.2	18.2	27.3	27.3

② 평균 계약 갱신 횟수

분석 결과

▶ 비정규직 직원의 평균 계약 갱신 횟수를 질문한 결과, ‘1~2회’라는 응답이 41.9%로 가장 높게 나타났으며, ‘3~5회’ 27.3%, ‘0회’ 22.1% 순으로 응답되었다.

<그림 V-5> 평균 계약 갱신 횟수



● 응답자 특성별 응답분포

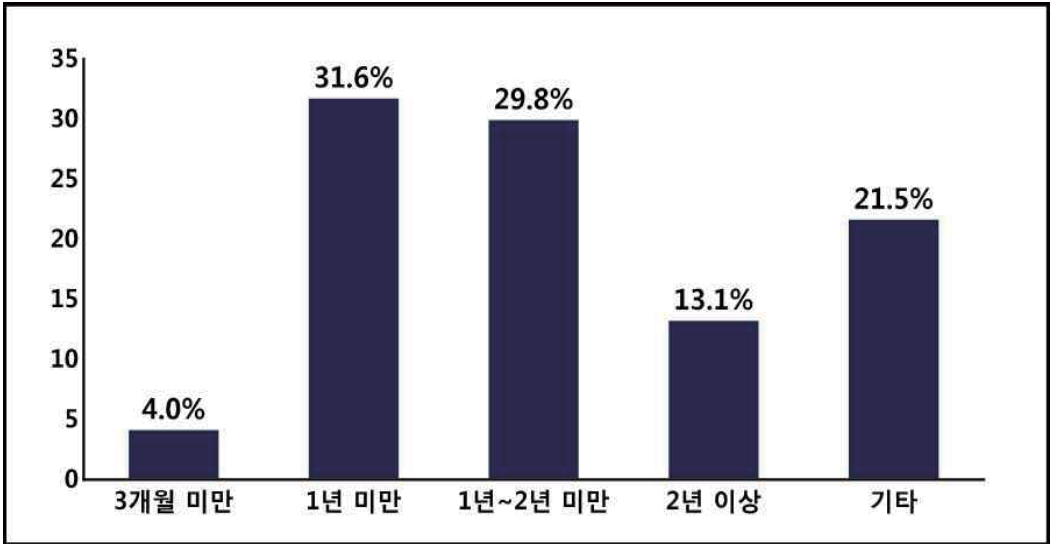
- ▶ 대기업의 경우 1~5회 정도라는 응답이 높은 편이며, 하청기업의 경우 1~2회 라는 응답이 높게 나타났다.

③ 근로 계약 기간

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 근로 계약 기간을 질문한 결과 ‘1년 미만’이 31.6%로 가장 높게 나타났으며, ‘1년~2년 미만’ 29.8%, ‘기타’ 21.5%, ‘2년 이상’ 13.1% 순으로 응답되었다.

<그림 V-6> 근로 계약 기간



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대기업인 경우 ‘1년 미만’이라는 응답이 45.9%로 다소 높았으며, 하청기업인 경우 ‘1~2년 미만’이라는 응답이 35.8%로 높게 응답되어 차이를 보였다.

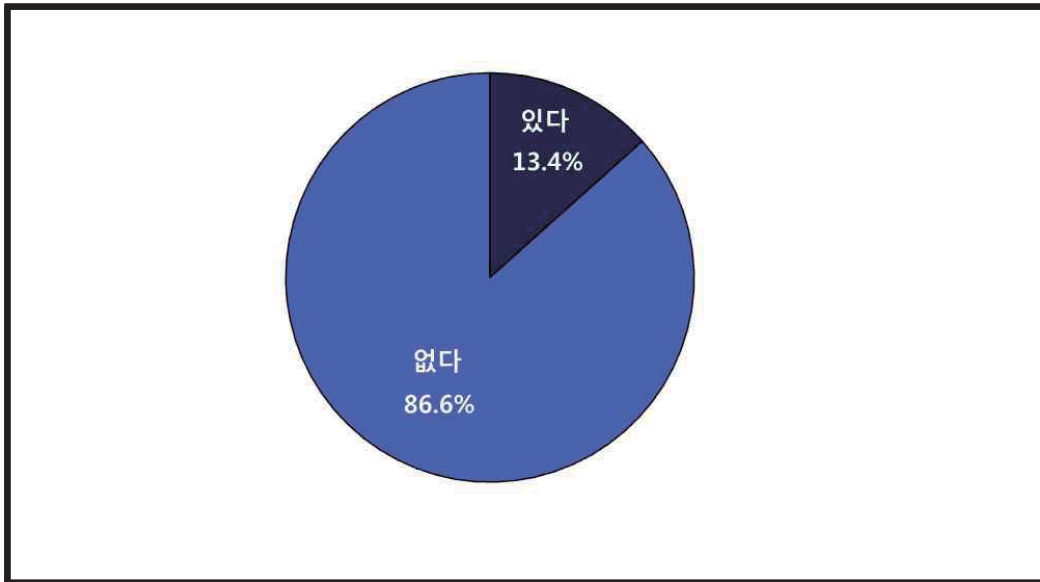
5) 정규직 전환

① 정규직 전환제도 유무

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 정규직 전환제도가 있는지 여부를 질문한 결과, ‘있다’가 13.4%, ‘없다’가 86.6%로 응답되었다.

<그림 V-7> 정규직 전환제도 유무



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 정규직 전환제도가 있다는 응답은 대기업, 공기업, 직원 수 300명 이상인 경우 평균대비보다 높게 나타났다.

<표 V-3> 정규직 전환제도 유무

(단위 : %)

		사례수(명)	있 다	없 다
전 체		290	13.4	86.6
회사유형	대기업(또는 그룹사)	40	25.0	75.0
	독자기업(또는 모회사)	51	13.7	86.3
	자회사	10	20.0	80.0
	하청기업	166	10.8	89.2
	무응답	23	8.7	91.3
소유형태	개인회사	60	11.7	88.3
	주식회사	122	10.7	89.3
	공기업(공사)	44	25.0	75.0
	기타 법인	37	16.2	83.8
	무응답	27	7.4	92.6
직원 수	5명 미만	11	9.1	90.9
	100명 미만	166	13.9	86.1

	사례수(명)	있 다	없 다
100-300명 미만	44	2.3	97.7
300명 이상	15	20.0	80.0
500명 이상	43	20.9	79.1
무응답	11	18.2	81.8

② 정규직 전환제도 절차(정규직 전환제도가 있다고 대답한 경우)

분석 결과

▶ ‘시험 또는 면접을 통해서’ 및 ‘일정 기간(2년) 근무 후 정규직 또는 무기 계약직으로 전환된다’라는 응답이 많았으나, ‘정규직 결원 발생시 정규직으로 전환된다’, ‘노조의 협의를 통해서’라는 응답도 일부 나타났다. (N=31)

<표 V-4> 정규직 전환제도 절차

내 용	비 율
시험 또는 면접을 통해서 전환	41.9%
일정 기간(2년) 근무 후 정규직 또는 무기 계약직 전환	38.7%
노사 협의 또는 정규직 결원 발생시 전환	19.4%

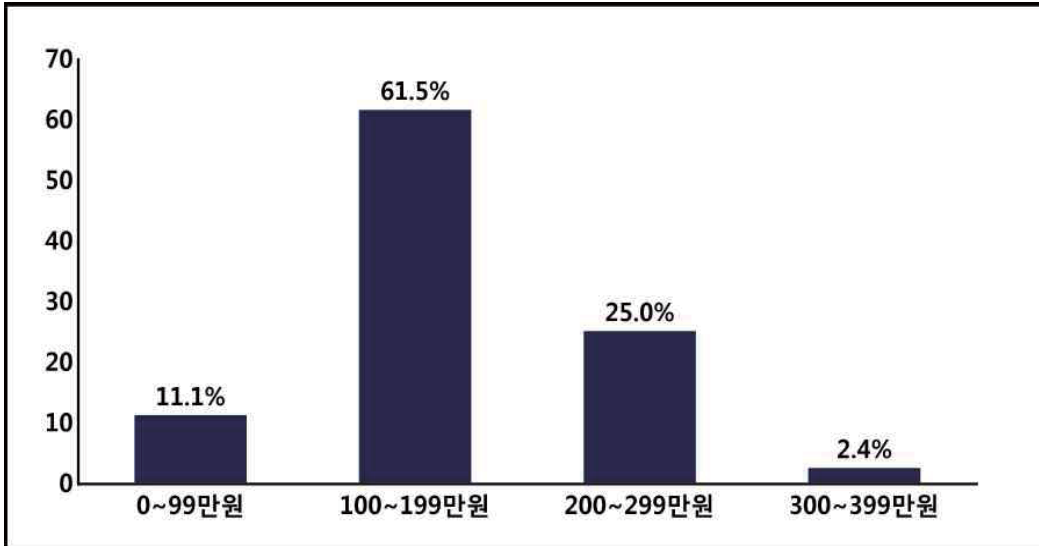
6) 비정규직 임금

① 비정규직 월 평균 임금 수준

분석 결과

▶ 비정규직 직원의 월 평균 임금액을 질문한 결과, ‘100~199만원 사이’라는 응답이 61.5%로 가장 높게 나타났으며, 그 뒤를 이어 ‘200~299만원 사이’ 25.0%, ‘0~99만원 사이’ 9.5% 순으로 응답되었다.

<그림 V-8> 비정규직 월 평균 임금 수준



● 응답자 특성별 응답분포

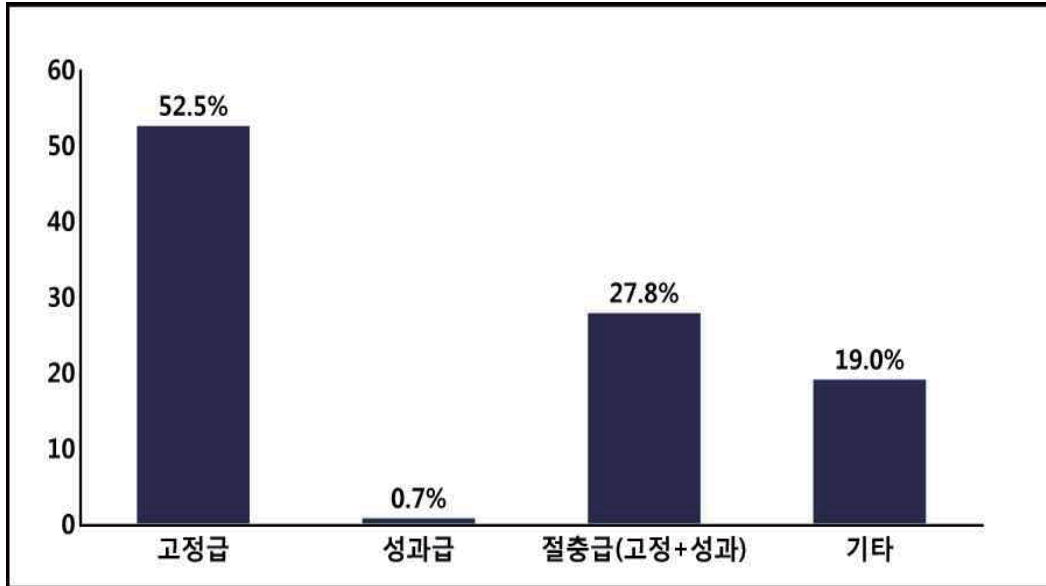
- ▶ 대부분의 유형에서 ‘100~199만원 사이’라는 응답이 높게 나타난 가운데, 독자기업, 계약직, 단시간 근로직 등에서는 100만원 미만이라는 응답의 비중이 높은 편이었다.

② 비정규직 임금체계

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원의 임금체계 방식을 질문한 결과, ‘고정급’이 52.5%, ‘절충급(고정급+성과급)’이 27.8% 순으로 나타났다.
- ▶ 기타 의견으로 ‘시급제’ 또는 ‘일당제’ 등의 응답이 있었다.

<그림 V-9> 비정규직 임금체계



● 응답자 특성별 응답분포

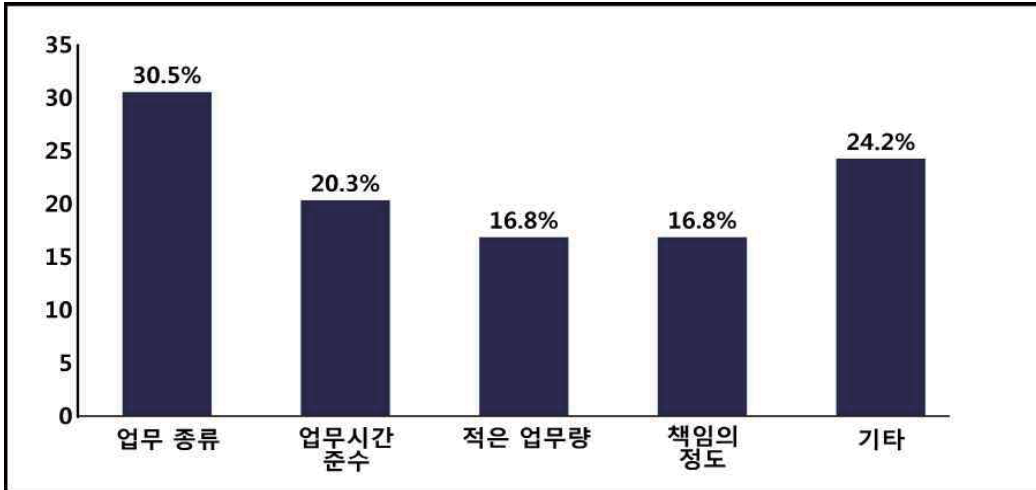
▶ 독자기업인 경우 고정급의 비중이 특히 높았으며, 대기업의 경우 절충급이라는 응답의 비중이 상대적으로 높은 편이었다.

③ 정규직과 비정규직 비교시 구별점

분석 결과

▶ 정규직 직원과 비정규직 직원을 비교했을 때 달리 구별되어야 할 점에 대해 질문한 결과, ‘업무의 종류’라는 응답이 30.5%로 가장 높게 나타났고, 그 뒤를 이어 ‘업무 시간 준수’ 20.3%, ‘정규직 대비 적은 업무량’, ‘책임의 정도’ 각 16.8% 순으로 응답되었다.

<그림 V-10> 정규직과 비정규직 비교시 구별점



● 응답자 특성별 응답분포

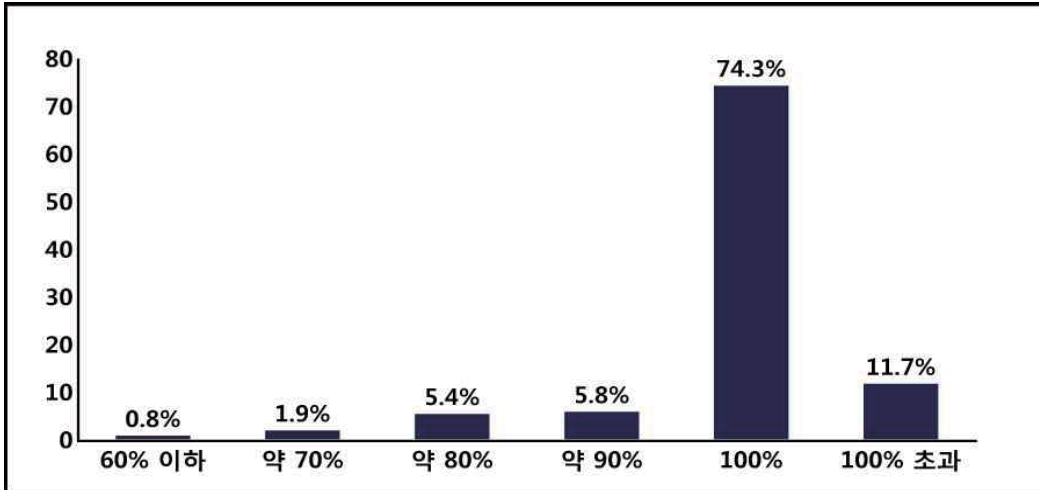
- ▶ 대기업의 경우 ‘업무종류’라는 응답이 특히 높았고, 독자기업 및 자회사의 경우 상대적으로 ‘업무 시간 준수’라는 응답비중이 상대적으로 높은 편이었다.

④ 비정규직 적정 임금

분석 결과

- ▶ 정규직 대비 비정규직 직원들의 적정 임금에 대해 질문한 결과, ‘100%’라는 응답이 74.3%로 가장 높게 나타났으며, ‘100% 초과’라는 응답도 11.7% 응답되었다.
- ▶ ‘약 80%’와 ‘약 90%’도 각각 5.4%, 5.8%의 비중을 차지하였다.

<그림 V-11> 비정규직 적정 임금



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 대기업의 경우 ‘100%’라는 응답이 특히 높았으며, 독자기업의 경우 ‘약 90%’라는 응답이 상대적으로 높은 편이었다.

⑤ 비정규직 적정 임금 결정의 이유

분석 결과

- ▶ 정규직과 동일한 임금을 받아야 하는 이유로 ‘동일한 노동을 하기 때문에’가 가장 많이 응답되었으며, ‘더 열악한 근무조건 및 강한 노동 강도로 일하기 때문에 정규직보다 더 많이 받아야 한다’는 의견도 제기되었다.
- ▶ 정규직보다 적은 임금을 받아야 하는 이유로는 ‘책임의 정도가 적다’라는 의견이 많았다.

<표 V-5> 비정규직 적정 임금 결정의 이유

내 용	
100% ~ 100% 초과	동일한 노동을 하기 때문에
	정규직보다 더 열악한 환경에서 더 강한 노동 강도로 일을 하기 때문에
100% 미만	정규직보다 책임의 정도가 덜하기 때문에
	정규직보다 업무 시간이 짧고 업무량이 적기 때문에

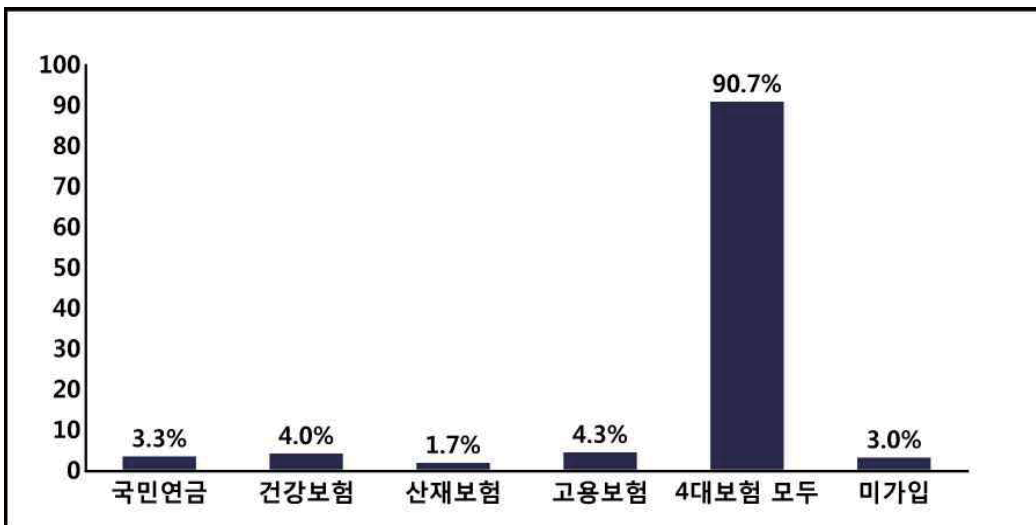
7) 사회보험 및 지급수당

① 비정규직 가입 사회보험

분석 결과

▶ 비정규직 직원이 가입되어 있는 사회보험에 대해 질문한 결과, ‘4대 보험 모두 가입되어 있다’는 응답이 90.7%로 대다수를 차지하였다.

<그림 V-12> 비정규직 가입 사회보험



● 응답자 특성별 응답분포

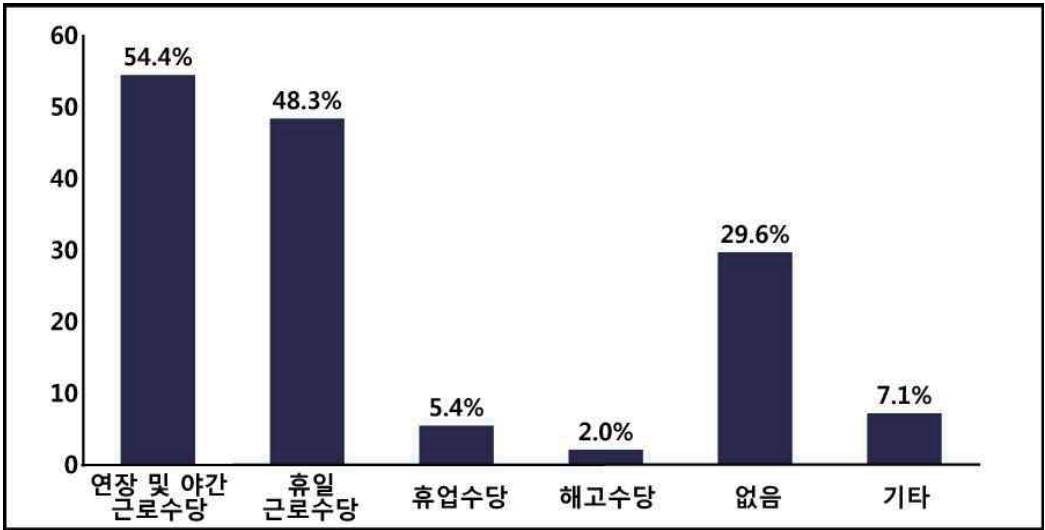
- ▶ 대부분의 유형에서 ‘4대 보험 모두 가입되어 있다’는 응답이 높은 가운데, 자회사, 개인회사 등에서는 일부 보험만 가입된 경우가 상대적으로 높은 편이었다.

② 비정규직 지급수당

분석 결과

- ▶ 비정규직 직원에게 지급되는 수당에 대해 질문한 결과, ‘연장 및 야간 근로수당’이 54.4%, ‘휴일 근로수당’이 48.3%로 나타났으며 ‘휴업수당’이 29.6%로 그 뒤를 이었다.
- ▶ 기타 답변으로 ‘근속수당’등이 있었다.

<그림 V-13> 비정규직 지급수당



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 직원 수가 적은 회사인 경우 별도의 지급수당이 없다는 응답의 비중이 다소 높은 편이었다.

2. 정규직 근로조건과의 비교

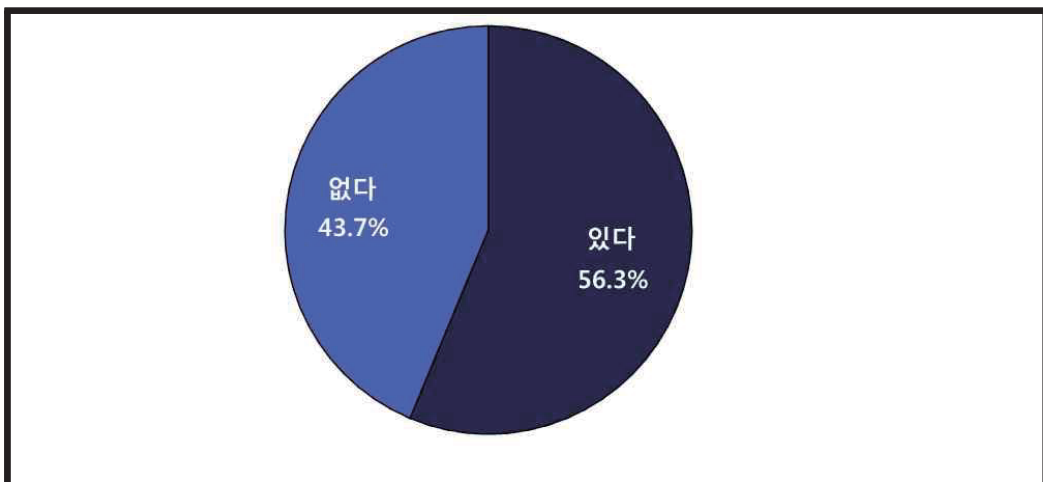
1) 정규직과 비정규직 대우에 있어서의 차이점

① 유사업무 종사자 유무

분석 결과

- ▶ 비정규직과 유사 업무에 종사하는 정규직 직원의 유무를 질문한 결과, ‘있다’라는 응답이 56.3%로 나타났고, ‘없다’라는 응답이 43.7%로 응답되었다.

<그림 V-14> 유사업무 종사자 유무



● 응답자 특성별 응답분포

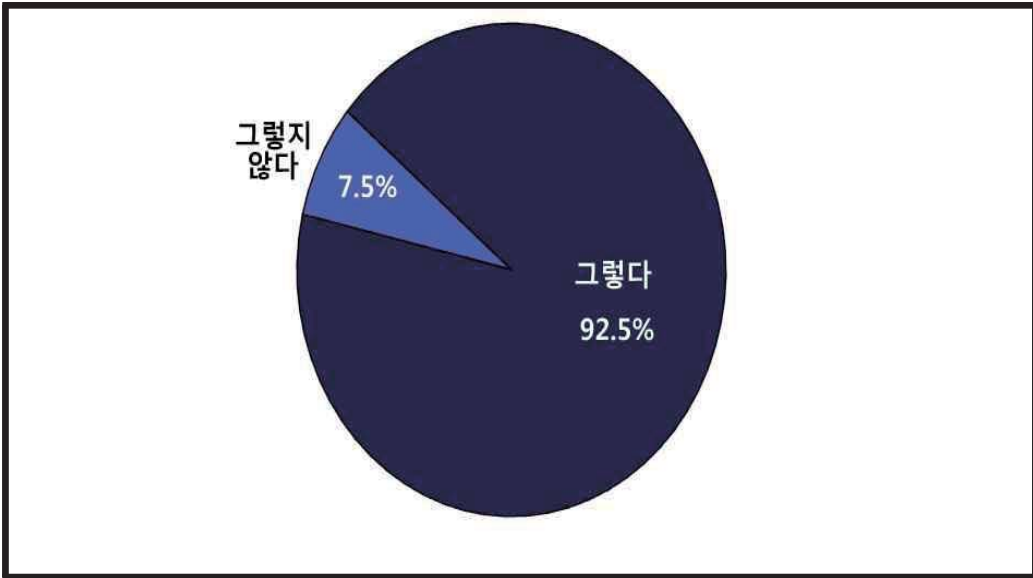
- ▶ ‘있다’라는 응답은 대기업, 개인/주식회사, 직원 수 100~300명 미만인 경우 높게 나타나며, ‘없다’라는 응답은 독자기업, 공기업 등에서 비교적 높은 편이었다.

② 비정규직 차별 대우 인식

분석 결과

▶ 정규직 직원과 비교했을 때 임금, 근로시간, 인사관리 등에서 비정규직 직원에게 다른 대우를 하고 있는지에 대해 질문한 결과, ‘그렇다’는 응답이 92.5%로 나타났고 ‘그렇지 않다’는 응답이 7.5%로 나타났다.

<그림 V-15> 비정규직 차별 대우 인식



● 응답자 특성별 응답분포

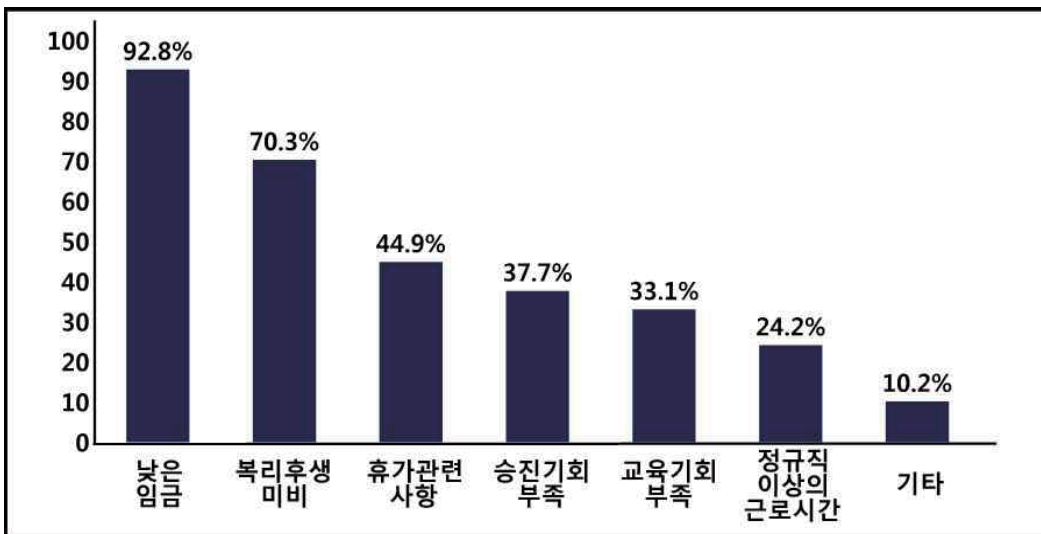
▶ ‘그렇다’라는 응답이 대부분의 유형에서 월등히 높은 가운데, ‘그렇지 않다’라는 응답은 자회사, 용역 등에서 비교적 높게 응답되었다.

③ 차별 대우의 내용

분석 결과

- ▶ 정규직과 다르게 대우하는 내용에 대해 질문한 결과, ‘낮은 임금’이 92.8%, ‘복리후생 미비’ 70.3%, ‘휴가 관련사항’ 44.9%, ‘승진기회 부족’ 37.7%, ‘교육기회 부족’ 33.1%, 순으로 나타났다.
- ▶ 그 외 ‘정규직 이상의 근로시간’, ‘기타’ 응답이 각각 24.2%, 10.2%로 나타났다.
- ▶ 기타의견으로 ‘인간적 차별이 심하다’는 의견이 응답되었다.

<그림 V-16> 비정규직 차별 대우 내용



● 응답자 특성별 응답분포

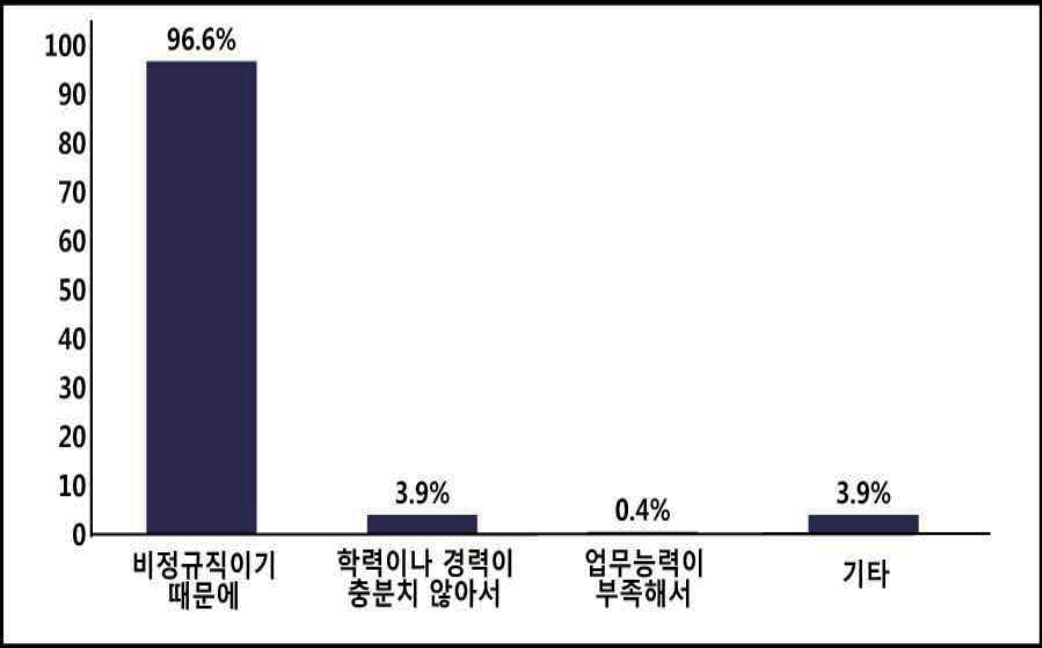
- ▶ 대기업의 경우 ‘승진기회 부족’, 하청기업의 경우 ‘낮은 임금’의 비중이 전체평균대비 더 높게 응답되었다.

④ 차별 대우의 이유

분석 결과

▶ 정규직과 다른 대우를 받는 이유가 무엇인가에 대해 질문한 결과, ‘비정규직이기 때문에’라는 응답이 96.6%로 대부분의 응답을 차지하였다.

<그림 V-17> 차별 대우의 이유



● 응답자 특성별 응답분포

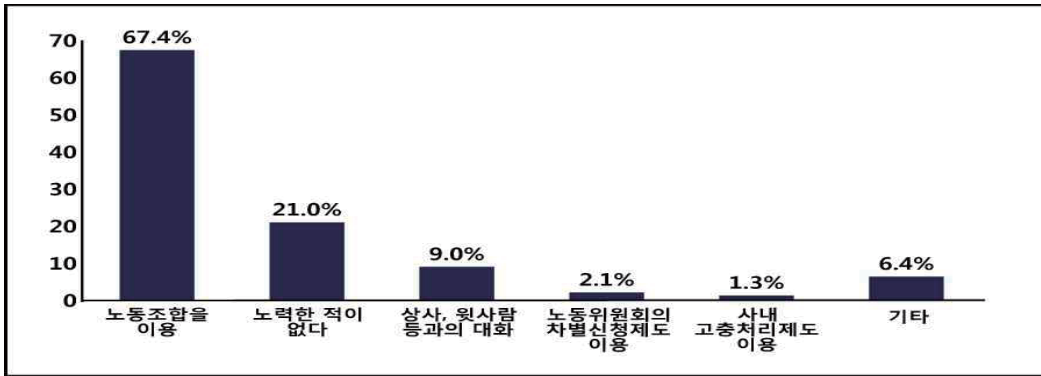
▶ 대부분의 유형에서 ‘비정규직이기 때문에’라는 응답이 높은 가운데, ‘학력경력이 충분치 않아서’라는 응답은 일부 응답자에서 소수 응답으로 나타났다.

⑤ 비정규직 직원들의 차별 개선 노력

분석 결과

▶ 정규직과 다른 대우를 해소하기 위한 비정규직 직원들의 노력을 질문한 결과, ‘노동조합을 이용’한다는 응답이 67.4%로 가장 높게 나타났으며, ‘노력한 적이 없다’ 21.0%, ‘상사, 윗사람 등과의 대화’ 9.0% 순으로 응답되었다.

<그림 V-18> 비정규직 차별 개선 노력



● 응답자 특성별 응답분포

▶ ‘노동조합을 이용’한다는 응답이 대체로 높은 가운데, ‘노력한 적이 없다’는 응답은 독자기업, 공기업 등에서 다소 높은 편이었다.

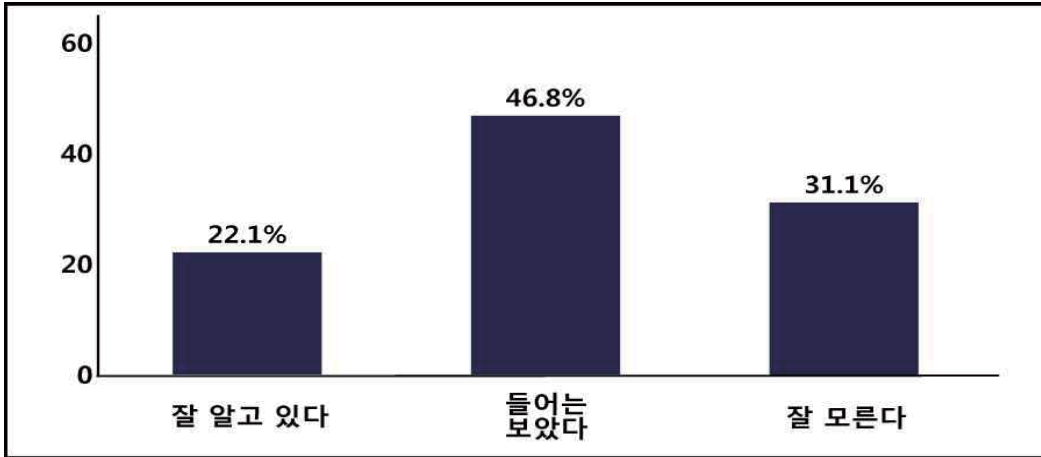
2) 비정규직 보호법 인식 여부

① ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식

분석 결과

▶ 비정규직 보호법의 ‘불합리한 차별 금지 규정’에 대해 질문한 결과, ‘잘 알고 있다’가 22.1%, ‘들어는 보았다’가 46.8%, ‘잘 모른다’가 31.1%로 각각 응답되었다.

<그림 V-19> 비정규직에 대한 합리적 이유' 인식



● 응답자 특성별 응답분포

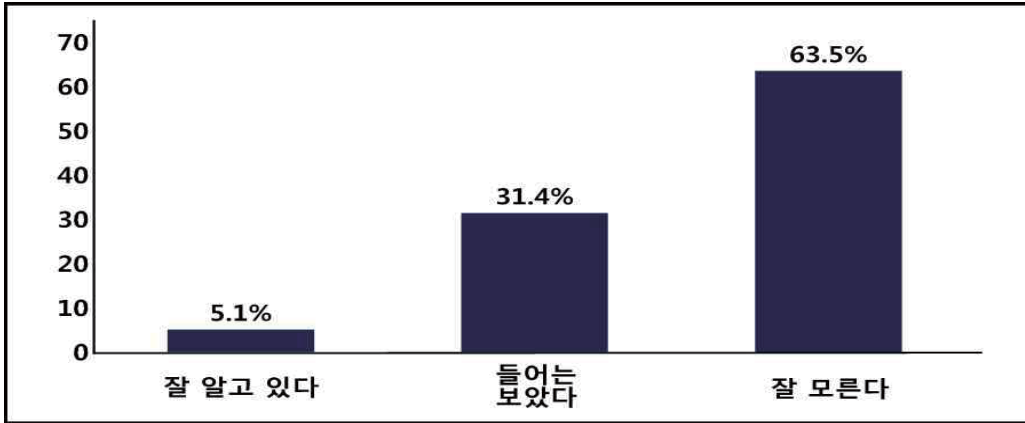
▶ 대부분의 유형에서 ‘알고 있다(잘 안다+들어본 적 있다)’는 응답이 높은 가운데, 공기업과 직원 수 300명 이상인 기업, 단시간 근로 등에서는 ‘잘 모른다’는 응답의 비율이 상대적으로 높게 나타났다.

② ‘비정규직에 대한 합리적 이유’ 인식

분석 결과

▶ ‘비정규직에 대한 합리적 이유가 있으면 차별이 아니다’라는 규정에서 ‘합리적 이유’의 기준 및 내용을 알고 있는지 여부를 질문한 결과, ‘잘 모른다’가 63.5%로 가장 높게 나타났으며, ‘들어는 보았다’ 31.4%, ‘잘 알고 있다’ 5.1% 순으로 응답되었다.

<그림 V-20> ‘비정규직에 대한 합리적 이유’ 인식

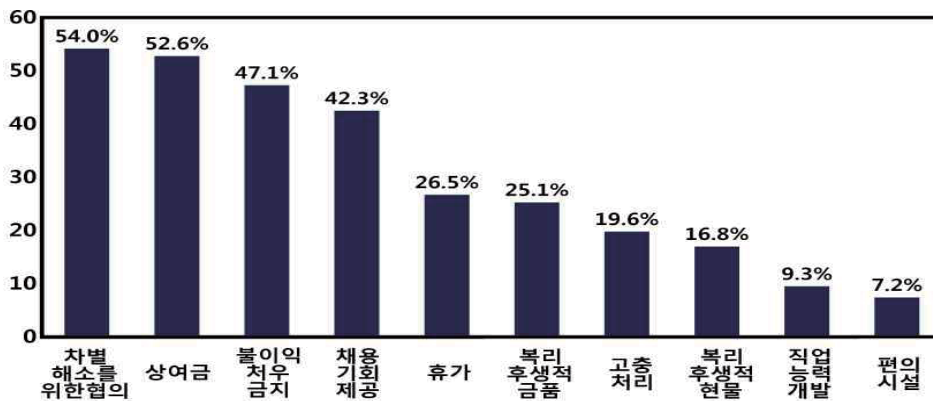


③ ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위

분석 결과

▶ 정부의 ‘고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인’중 가장 우선적으로 필요한 것 3가지에 대해 질문한 결과, ‘차별 해소를 위한 협의’가 54.0%로 가장 높게 나타났으며, ‘상여금(성과와 관련된 것 제외)’이 52.6%, ‘불이익 처우 금지’ 47.1%, ‘채용 기회 제공’ 42.3%, ‘휴가’ 26.5%, ‘복리후생적 금품’ 25.1% 순으로 응답되었다.

<그림 V-21> ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위



● 응답자 특성별 응답분포

▶ 대기업과 독자기업의 경우 ‘채용 기회 제공’에 이어 ‘상여금’이라는 응답이 두 번 째로 높았으며, 하청기업의 경우 ‘차별해소 협의’가 가장 높게 나타나 차이를 보였다.

<표 V-6> ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위

(단위 : %)

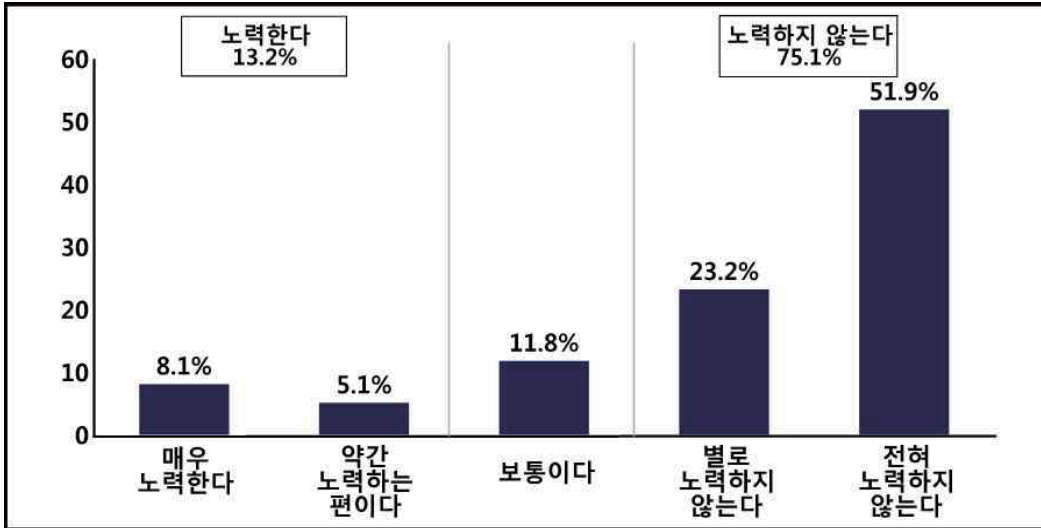
		사 례 수 (명)	차 별 해 소 협 의	상 여 금	불 이익 처 우 금 지	채 용 기 회 제 공	휴 가	복 리 후 생 금 품	고 충 처 리	복 리 후 생 현 물	직 업 능 력 개 발	편 의 시 설
전 체		291	54.0	52.6	47.1	42.3	26.5	25.1	19.6	16.8	9.3	7.2
회사유형	대기업(또는 그룹사)	39	41.0	56.4	38.5	61.5	25.6	23.1	15.4	5.1	7.7	
	독자기업(또는 모회사)	55	45.5	58.2	34.5	60.0	34.5	29.1	10.9	12.7	16.4	5.5
	자회사	10	40.0	40.0	60.0	70.0	40.0	20.0	20.0	10.0	10.0	0.0
	하청기업	163	61.3	51.5	52.8	30.7	24.5	24.5	22.1	20.2	6.1	9.2
	무응답	24	50.0	45.8	45.8	37.5	16.7	20.8	16.7	8.3	20.8	0.0

④ 회사의 비정규직 차별 개선 노력

분석 결과

▶ 비정규직에 대한 차별 개선 노력에 대해 질문한 결과, ‘노력하지 않는다’라는 응답이 75.1%(별로 노력하지 않음 23.2% + 전혀 노력하지 않음 51.9%)로, ‘노력한다’ 13.2%(매우 노력함 8.1% + 약간 노력함 5.1%)라는 응답보다 높게 나타났다.

<그림 V-22> 회사의 비정규직 차별 개선 노력



● 응답자 특성별 응답분포

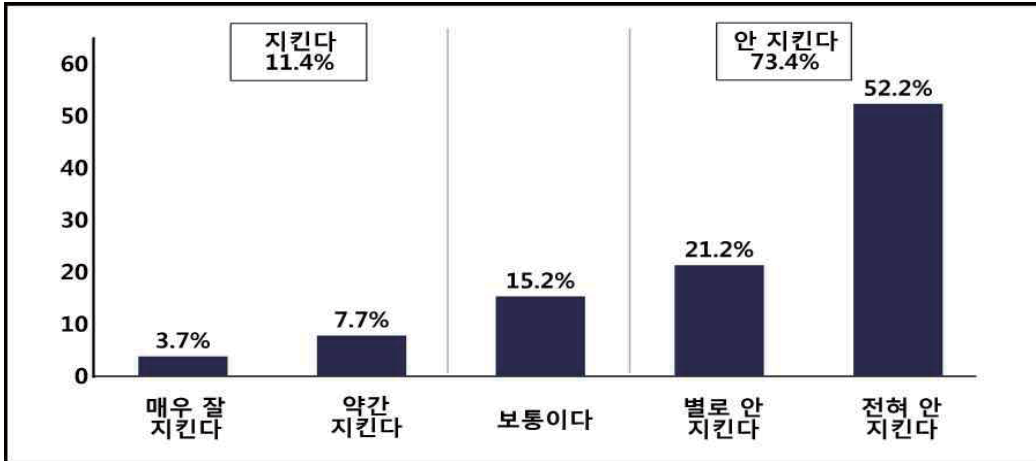
- ▶ 전반적으로 노력하지 않는다는 응답이 높은 가운데, ‘노력한다’는 응답은 대기업, 주식회사, 종업원 수 500명 이상 등에서 다소 높았다.

⑤ 회사의 비정규직 차별 금지 규정 준수

분석 결과

▶ 비정규직에 대한 차별 금지 규정 준수 여부에 대해 질문한 결과, ‘안지킨다’라는 응답이 73.4%(별로 안 지킨다 21.2% + 전혀 안 지킨다 52.2%)로, ‘지킨다’ 11.4%(매우 잘 지킨다 3.7% + 약간 지킨다 7.7%)라는 응답 보다 높게 나타났다.

<그림 V-23> 회사의 비정규직 차별 금지 규정 준수



● 응답자 특성별 응답분포

- ▶ 전반적으로 ‘지키지 않는다’는 응답이 높은 가운데, ‘지킨다’는 응답은 대기업, 공기업 등에서 다소 높았다.

3. 노동조합 및 비정규직 처우개선

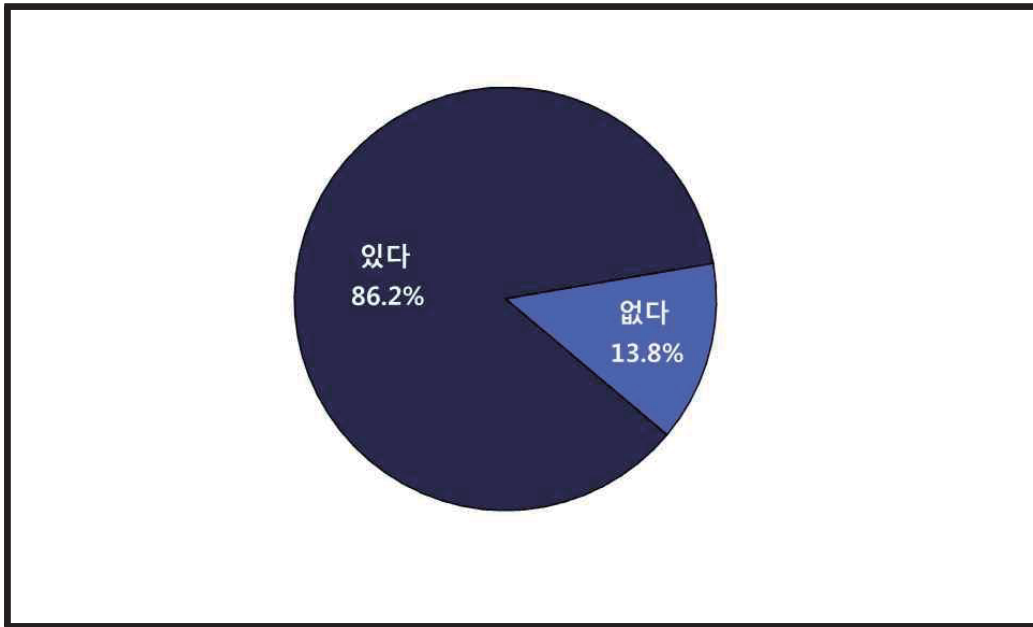
1) 노동조합

① 노동조합 및 기타 연대 유무

분석 결과

- ▶ 회사의 노동조합 유무를 질문한 결과, ‘있다’가 86.2%, ‘없다’가 13.8%로 응답되었다.
- ※ 비정규직의 경우 정식 노동조합이 아닌 비정규직 연대를 통한 처우 개선 활동을 하는 경우가 많아 해석에 유의할 필요가 있음

<그림 V-24> 노동조합 및 기타 연대 유무



● 응답자 특성별 응답분포

▶ 대부분의 유형에서 ‘있다’는 응답의 비율이 높은 가운데, 특히 대기업, 공기업(공사 포함) 직원 수 500명 이상인 경우 매우 높게 나타났다.

<표 V-7> 노동조합 및 기타 연대 유무

(단위 : %)

		사례수(명)	있다	없다
전체		297	86.2	13.8
종사업종	운수창고 및 통신업	16	68.8	31.3
	숙박 음식점업	2	50.0	50.0
	교육서비스업	57	78.9	21.1
	금융 및 보험업	1	100.0	0.0
	부동산 임대 및 사업서비스업	1	100.0	0.0

		사례수(명)	있 다	없 다
	도소매 및 소비자용품 수리업	5	100.0	0.0
	조립금속제품, 기계 및 장비 제조업	106	84.0	16.0
	보건 및 사회복지사업	37	94.6	5.4
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	40	95.0	5.0
	기타	24	91.7	8.3
	무응답	8	100.0	0.0
회사유형	대기업(또는 그룹사)	40	100.0	0.0
	독자기업(또는 모회사)	55	78.2	21.8
	자회사	10	50.0	50.0
	하청기업	167	88.6	11.4
	무응답	25	80.0	20.0

② 노동조합 및 기타 연대 가입 여부

설문 노동조합 가입여부에 대해 질문한 결과, ‘가입했다’라는 응답이 82.7%, ‘가입 안했다 / 못했다’라는 응답이 17.3%로 나타났다. 이는 매우 예상 밖의 응답도 이다. 아래의 2012년 통계청 자료에 따르면 ‘2012’년 3월 기준 비정규직의 노조가입률은 약 3.0%로 노조가 없음 83.9%, 가입대상이 아닌 경우 10.4%, 가입하지 않음 2.7%로 나타났다. 하지만 본 설문 결과 가입률이 약 82.7%로 매우 높은 응답을 보여 이에 설문 조사를 구체적으로 분석하면 다음과 같다. 조사 대상자의 응답을 살펴보면 가입‘노동조합’에 대한 구체적 명칭을 조사하였다. 그 결과 파견의 경우 파견사업기업, 사용자사업기업의 ‘노동조합’, 계약직 외 기간직, 단시간직 등이 근무하는 사업장의 ‘노동조합’, 즉 법적 또는 법외 노동조합이 아닌 비정규직 연대, 연맹, 연합 단체들에 가입을 한 것으로 파악된다. 예를 들면 00연맹(주로 원청회사는 도시철도 등 지하철, 법원 등 이며 주로 청소 노동자들 가입되어 있으며 각 사업장별 ‘분회’로 구성), 00연맹 00연대본부 산하 00분회, XX00분회(주로 원청회사는 병원 등 이며 청소, 시설관리, 경비노동자 간호조무사 등 가입)등이 있다. 노동조합 가입의 기준과¹¹²⁾ 각 조사대상자의 노동조

112) 고용노동부는 다음과 같은 기준을 가지고 노동조합 가입 및 조직 여부를 판단

합의 인식이 다르다는 것을 알 수 있다. 위의 단체들은 단위노조 또는 연합단체와 다른 비정규 연대 또는 연맹과 같은 ‘단체’의 성격이라고 볼 수 있으며 위의 비정규직 근로자의 노동조합 가입에 대한 응답도가 높은 것은 조사대상자와의 인식 격차로 인한 것으로 판단된다.

<표 V-8> 노동조합 가입 비율¹¹³⁾

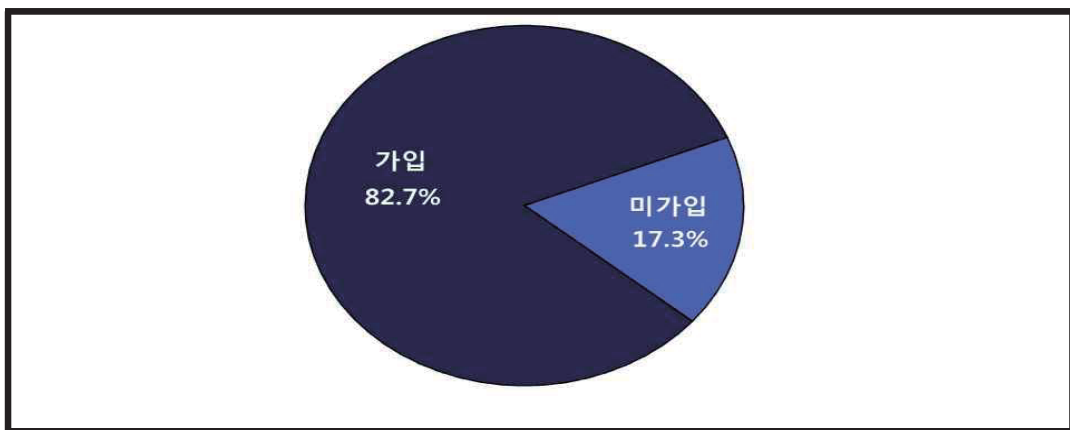
(단위 : %)

	2011. 3				2012. 3			
	가입 하였음	노동조합 없음	가입대상 아님 ¹⁾	가입하지 않음 ²⁾	가입 하였음	노동조합 없음	가입 대상 아님 ¹⁾	가입 하지 않음 ²⁾
< 임금 근로자 >	11.3	76.2	7.2	5.4	11.2	75.6	7.1	6.1
○ 정 규 직	15.6	71.7	5.5	7.2	15.3	71.4	5.5	7.9
○ 비정규직	2.9	84.8	10.3	2.0	3.0	83.9	10.4	2.7

1) 노동조합이 있으나 가입대상이 아님

2) 노동조합이 있고 가입대상이나 가입하지 않음

<그림 V-25> 노동조합 및 기타 연대 가입 여부



하고 있다. <노동조합수 : 단위노조(기업, 지역업종노조)+연합단체(총연합단체, 산업별연합단체, 전국규모 산별노조)>

113) 2012. 3월 경제활동인구조사 부가조사, 통계청.

<표 V-9> 노동조합 및 기타 연대 가입 여부

(단위 : %)

		사례수(명)	가입	미가입
전 체		260	82.7	17.3
종사 업종	운수창고 및 통신업	13	46.2	53.8
	교육서비스업	45	95.6	4.4
	금융 및 보험업	1	100.0	0.0
	부동산 임대 및 사업서비스업	1	100.0	0.0
	도소매 및 소비자용품 수리업	5	60.0	40.0
	조립금속제품, 기계 및 장비 제조업	90	94.4	5.6
	보건 및 사회복지사업	35	40.0	60.0
	기타 공공, 사회 및 개인서비스업	40	90.0	10.0
	기타	22	81.8	18.2
	무응답	8	100.0	0.0

③ 노동조합 미가입 이유

분석 결과

▶ 비정규직 근로자가 노동조합에 가입하지 않은 이유로 ‘불이익을 당할까봐 하지 않았다’라는 의견이 가장 많았으며, ‘가입절차 또는 노동조합이 있다는 것을 잘 몰라서’라는 의견이 그 뒤를 이었다. (N=33)

<표 V-10> 노동조합 미가입 이유

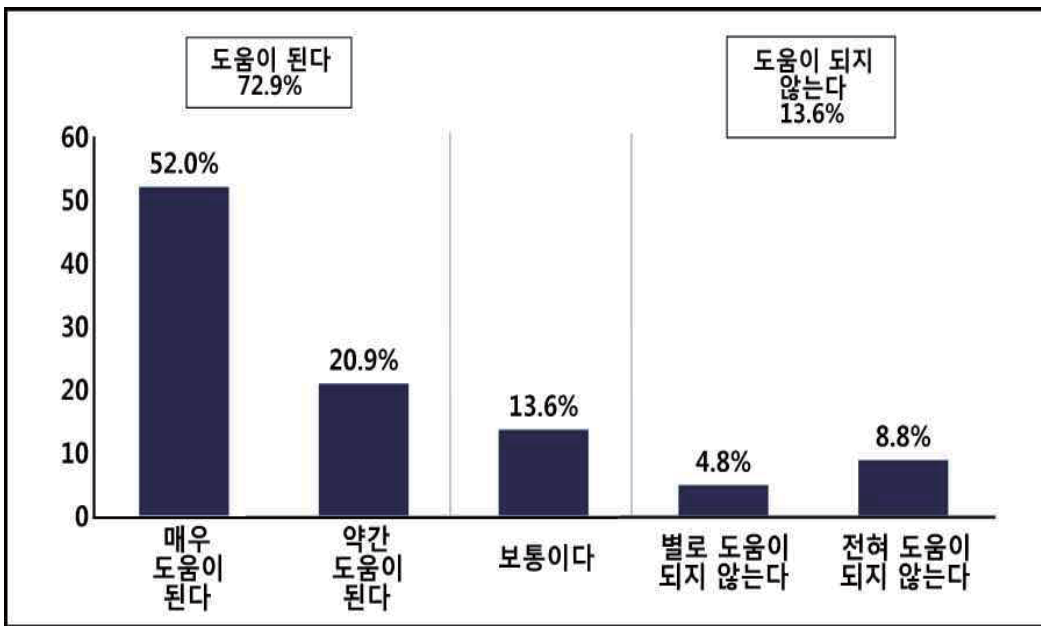
내 용	비 율
불이익을 당할까봐	36.3%
가입절차를 잘 몰라서	18.1%
비정규직은 노동조합에 가입이 안 되는 줄 알아서	15.2%
회사에서 가입을 못하게 해서	9.1%
기타	21.2%

④ 노동조합의 효용성

분석 결과

▶ 비정규직 처우 개선에 있어 노동조합의 도움 여부를 질문한 결과, ‘도움이 된다’라는 응답이 72.9%(매우 도움이 됨 52.0% + 약간 도움이 됨 20.9%)로 ‘도움이 되지 않는다’라는 응답 13.6%(별로 도움이 되지 않음 4.8% + 전혀 도움이 되지 않음 8.8%)에 비해 굉장히 높게 응답되었다.

<그림 V-26> 노동조합의 효용성



● 응답자 특성별 응답분포

▶ ‘도움이 된다’는 응답은 하청기업, 기타법인, 용역 등에서 특히 높았으며, ‘도움되지 않는다’는 응답은 독자기업, 공기업 등에서 상대적으로 높게 나타났다.

<표 V-11> 노동조합의 효용성

(단위 : %)

		사례수 (명)	매우 도움이 된다	약간 도움이 된다	보통 이다	별로 도움이 되지 않는다	전혀 도움이 되지 않는다	도움이 된다	도움이 되지 않는다
전 체		273	52.0	20.9	13.6	4.8	8.8	72.9	13.6
회사유형	대기업(또는 그룹사)	39	43.6	25.6	23.1	5.1	2.6	69.2	7.7
	독자기업(또는 모회사)	46	37.0	30.4	13.0	4.3	15.2	67.4	19.6
	자회사	8	37.5	25.0	12.5	25.0	0.0	62.5	25.0
	하청기업	156	58.3	18.6	11.5	1.9	9.6	76.9	11.5
	무응답	24	58.3	8.3	12.5	16.7	4.2	66.7	20.8
소유형태	개인회사	52	42.3	26.9	13.5	0.0	17.3	69.2	17.3
	주식회사	117	54.7	16.2	15.4	4.3	9.4	70.9	13.7
	공기업(공사)	44	45.5	20.5	15.9	13.6	4.5	65.9	18.2
	기타 법인	31	48.4	32.3	12.9	3.2	3.2	80.6	6.5
	무응답	29	72.4	17.2	3.4	3.4	3.4	89.7	6.9
현재 근로형태	파견직	51	31.4	29.4	25.5	3.9	9.8	60.8	13.7
	계약직	96	45.8	25.0	6.3	8.3	14.6	70.8	22.9
	단시간 근로	19	26.3	21.1	47.4	5.3	0.0	47.4	5.3
	용역	61	73.8	8.2	11.5	3.3	3.3	82.0	6.6
	기타	36	66.7	19.4	5.6	0.0	8.3	86.1	8.3
	무응답	10	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0

⑤ 노동조합 효용성 이유

분석 결과

- ▶ 노동조합이 비정규직의 처우 개선에 도움이 된다고 생각하는 이유는 ‘단체교섭 등을 통해 비정규직의 건의사항이나 개선사항을 반영할 수 있기 때문’이라는 의견과 ‘불이익을 당했을 때 적극적으로 나서준다’ 등의 이유가 응답되었다.
- ▶ 반대로 노동조합이 비정규직의 처우 개선에 큰 도움이 되지 못한다고 생각하는 이유로는 ‘노조가 비정규직 근로자들의 처우 개선에 힘쓰지 않고 오히려 사측의 이익을 위해 일한다’라는 의견이 있었다.

2) 비정규직 처우 개선 계획 및 정규직 전환 계획

① 비정규직 처우 개선 의견

분석 결과

- ▶ 비정규직 근로자의 처우 개선 의견으로는 ‘임금 및 복지의 개선(동일 노동의 경우 동일한 임금)’을 요구하는 의견이 가장 많이 나타났으며, ‘정부정책 및 법 제도의 개선과 엄격한 적용’, ‘정규직 전환, 고용보장’, ‘사업주·회사의 인식 변화’ 등의 의견도 응답되었다. (N=144)

<표 V-12> 비정규직 처우 개선 의견

내 용	비 율
임금 및 복리후생 개선(정규직과 같은 대우)	35.4%
정부 정책 및 법 제도의 개선, 엄격한 집행	22.9%
정규직 전환 및 고용 보장	18.1%
회사, 사업주 측의 인식 변화	18.1%
비정규직 근로자의 의견을 전달할 수 있는 단체가 필요	4.9%
기타 (휴가 등의 자유로운 사용 등)	0.7%

② 정규직 전환에 있어서의 문제점

분석 결과

- ▶ 비정규직 근로자들이 정규직 전환에 있어서 가장 큰 어려움으로 생각한 것은 ‘사업주, 회사 측의 이윤 극대화 및 인식의 문제’로 나타났다. 그 외 ‘잘못된 정부 정책 및 법 제도, 사회 구조적 문제’, ‘나이, 학력, 기타 조건이 맞지 않아서’라는 의견도 응답되었다. (N=169)

<표 V-13> 정규직 전환에 있어서의 문제점

내 용	비 율
사업주, 회사 측의 이윤 극대화 및 인식의 문제	50.3%
정부 정책 및 법 제도의 문제, 사회구조적 문제	37.3%
나이, 학력 등 개인의 조건	4.7%
기타(정규직 전환의 불합리한 기준, 노동조합의 무관심 등)	7.7%

제 4 절 설문조사 결과 분석

1. 차별의 개념 및 판단기준의 이해가능성 분석

현행 기간제법 및 파견법상 ‘차별적 처우’를 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다고 정하고 있고(기간제법 제2조 제3호), ‘기간제·단시간근로자’임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 ‘기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자’에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다(기간제법 제8조 제1항과 제2항). 한편 파견사업주와 사용자사업주는 파견근로자임을 이유로 사용자사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다고 규정하고 있다(파견법 제21조 제1항). 즉, 기간제법 및 파견법상 ‘차별’은 ① 차별시정 신청인 적격(기간제·단시간·파견근로자)이 있고 ② 동종·유사 업무에 종사하는 비교대상근로자가 있으며 ③ 차별시정을 요구하는 금품이 근로조건에 해당하여 차별금지영역에 포함되고 ④ 불이익 처우가 있으며 ⑤ 불이익 처우에 합리적 이유가 없는 등의 요건을 갖

춘 경우에 인정이 될 수 있다. 이 경우 비교대상자로 기간제근로자는 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자(무기계약직)를 선정하여야 하고, 단시간근로자는 동종·유사 업무에 종사하는 통상근로자(풀타임)를 선정하여야 하고, 파견근로자는 사용자사업주에 고용된 동종·유사 업무에 종사하는 근로자로 선정하여야 한다는 규정이 있다. 차별의 개념 및 판단기준의 이해에 대한 이해가능성 분석을 위해 조사한 설문 결과를 분석하면 다음과 같다.

다만, 동일사업장의 인사담당자와 비정규직근로자를 조사했다면 더욱 의미 있는 결과를 얻을 수 있지만 현실적으로 사용자측에서는 사업장 내에서 양측이 동시에 설문하는 것을 허락하지 않는 관계로 피치 못하게 사업장이 다른 인사담당자와 비정규직근로자를 설문하였다. 이에 분석에 있어서는 양자 간 인식차이를 비교하기 보다는 각 입장이 어떤 인식정도를 가지고 있는지를 편향적으로 분석하도록 하겠다.

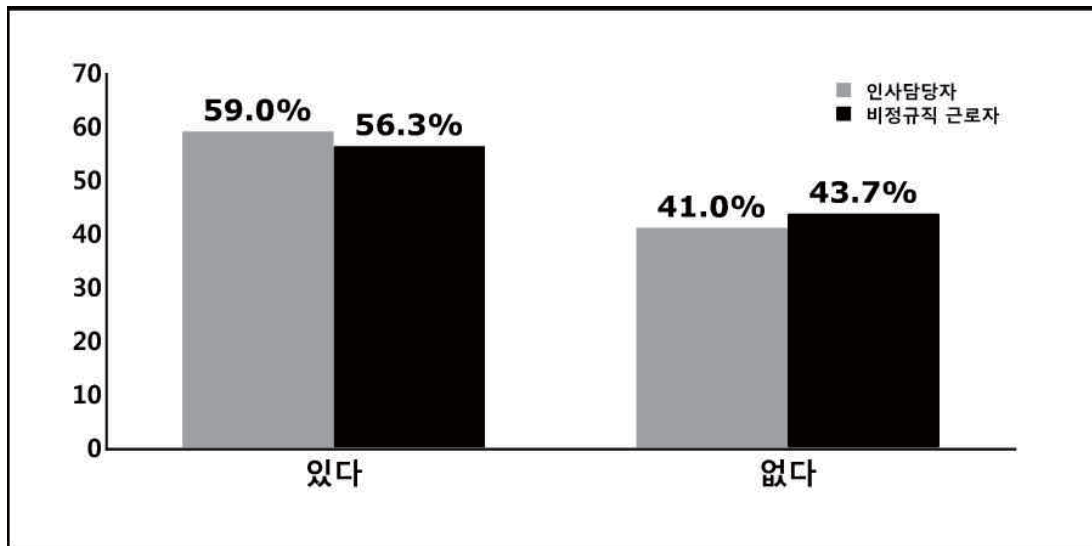
(1) 유사업무 종사자 유무

비정규직과 비슷한 업무에 종사하고 있는 정규직 직원의 유무를 질문한 결과, 인사담당자와 비정규직 근로자 공통적으로 ‘있다’라는 응답이 높게 응답되었다(인사담당자 59.0% / 비정규직 근로자 56.3%). 정규직 직원의 유무 응답의 차이는 인사담당자 18.0%, 비정규직 근로자 12.6%로 각각이 큰 차이를 보이고 있지 않다. 조사에 의하면 각각 비정규직과 유사 업무에 종사하는 정규직 직원이 존재 여부에 대해서는 전반적으로 인사담당자와 비정규직 근로자의 인식이 비슷하게 나타났다으며, 비정규직에 대한 차별판단의 기준을 삼을 수 있는 ‘비교대상(가능성)’을 의미하는 것으로 파악된다.

<표 VI-1> 유사업무 종사자 유무 인식

구 분	있 다	없 다
인사담당자	59.0%	41.0%
비정규직 근로자	56.3%	43.7%

<그림 VI-1> 유사업무 종사자 유무 인식



(2) 비정규직 차별 대우 인식

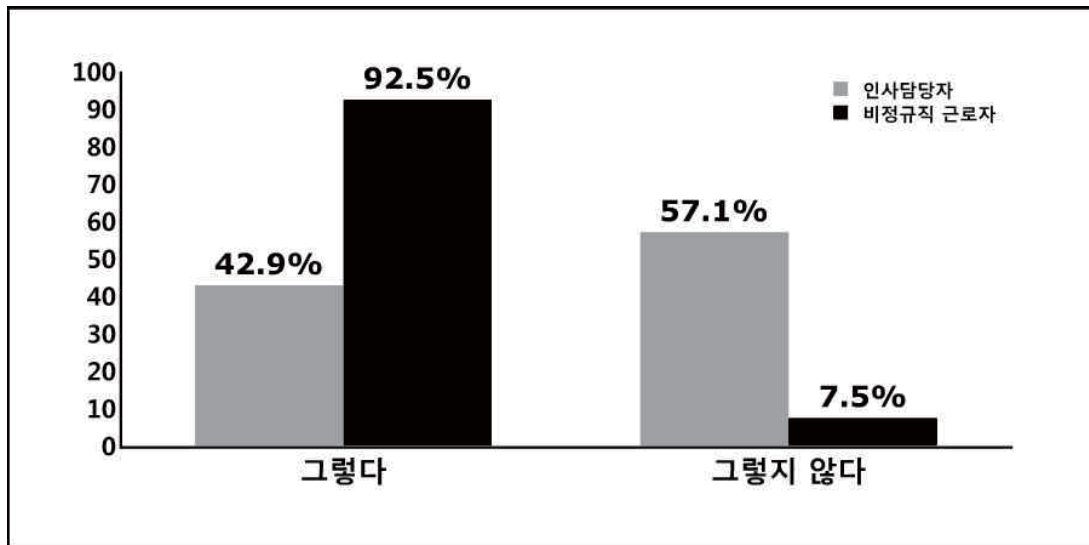
정규직 직원과 비교했을 때 임금, 근로시간, 인사관리 등에서 비정규직 직원들이 다른 대우를 받고 있는지에 대해 질문한 결과, 인사담당자의 경우 ‘그렇지 않다’라는 응답이 57.1%로 높게 나타났으나, 비정규직 근로자의 경우 ‘그렇다’라는 응답이 92.5%로 각각 높게 나타났다. 인사담당자의 경우 ‘그렇다’와 ‘그렇지 않다’의 응답률 차이는 불과 14.2%지만 비정규직 근로자는 85.0%로 나타나 실제로 비정규직 근로자가 차별을 느끼는 인식은 매우 크다는 것을 의미한다. 상대적

으로 사용자측인 인사담당자는 차별받는 비정규직에 대해서 각 응답도가 비슷한 것으로 나타났다. 동일사업장의 조사가 아닌 것을 감안하더라도 각 인식의 차이는 매우 크게 나타났다.

<표 VI-2> 비정규직 차별 대우 인식

구 분	그렇다	그렇지 않다
인사담당자	42.9%	57.1%
비정규직 근로자	92.5%	7.5%

<그림 VI-2> 비정규직 차별 대우 인식



(3) 비정규직 차별 대우의 내용

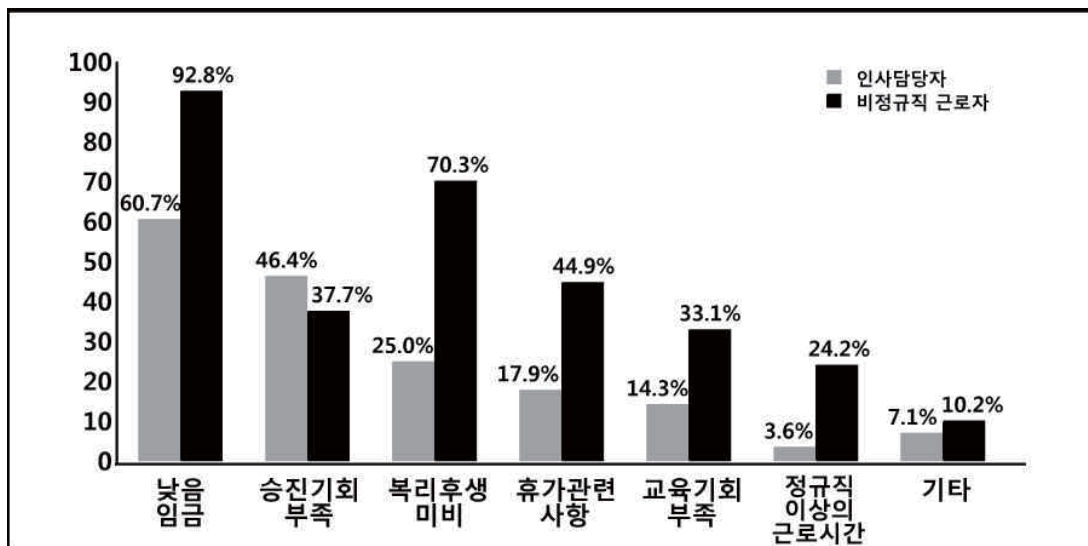
정규직 직원에 비해 차별받는 내용에 대해 질문한 결과 인사담당자와 비정규직 근로자 모두 ‘낮은 임금’이 가장 많이 응답되었다(인사담당자 60.7% / 비정규직 근로자 92.8%). 다음 순으로 인사담당자의 응답은 ‘승진기회 부족’ 46.4%로 나타났으나, 비정규직 근로자의 경우

‘복리후생 미비’에 대한 응답도 70.3%로 비정규직 근로자는 차별내용에 있어 ‘승진기회 부족’ 보다는 ‘복리후생 미비’에 더 많은 차별을 느낀다고 나타냈으며, 공통적으로 ‘근로시간’에 있어서는 가장 낮은 비율의 응답도를 보였다. ‘기타’의 내용에 있어서는 비정규직 근로자의 응답은 ‘고용불안’이 가장 많이 나타났고, ‘상여금 미지급’, ‘로테이션, 야근 등’의 순으로 나타났다. 인사담당자측은 ‘정규직과 비정규직의 근속년수에서의 급여차이’등을 기타의견으로 응답했다.

<표 VI-3> 비정규직 차별 대우의 내용 인식

구 분	낮은 임금	승진기회 부족	복리후생 미비	휴가관련 사항	교육기회 부족	근로시간	기 타
인사담당자	60.7%	46.4%	25.0%	17.9%	14.3%	3.6%	7.1%
비정규직 근로자	92.8%	37.7%	70.3%	44.9%	33.1%	24.2%	10.2%

<그림 VI-3> 비정규직 차별 대우의 내용 인식



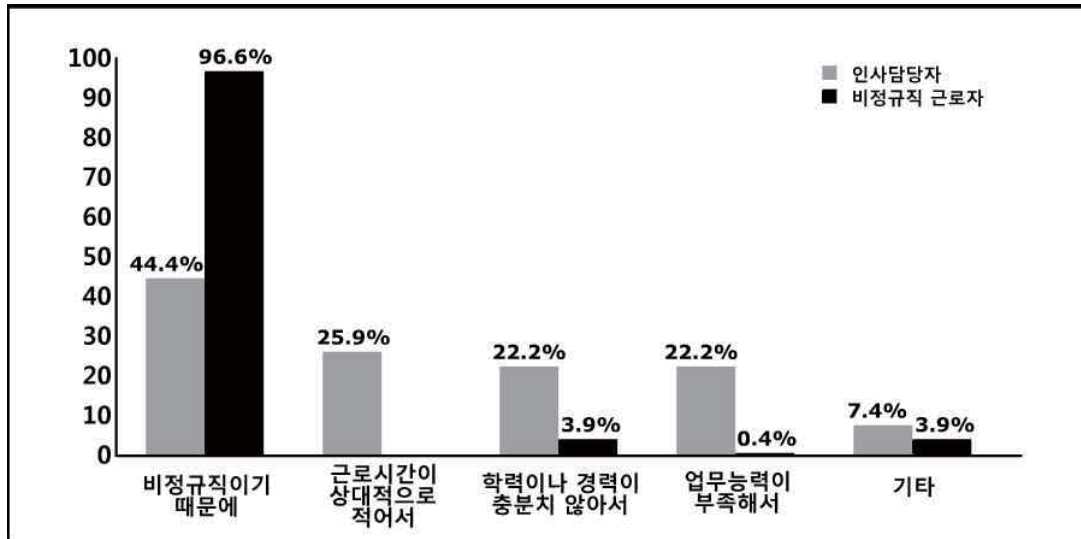
(4) 비정규직 차별 대우의 이유

정규직 직원에 비해 차별받는 이유에 대해 질문한 결과, 인사담당자와 비정규직 근로자 모두 ‘비정규직이기 때문에’라는 응답이 가장 높게 나타났으나(인사담당자 44.4% / 비정규직 근로자 96.6%), 인사담당자의 경우 비정규직 근로자에 비해 응답 비율이 ‘비정규직이기 때문에’를 제외하면 고르게 분포하고 있었다. 하지만 비정규직 근로자의 경우 ‘비정규직이기 때문에’를 제외하면 응답도가 모두 4% 미만으로 매우 낮은 응답도를 나타냈다. 타 설문 응답의 차이도 ‘기타’를 제외하고는 많은 차이를 나타내고 있어 비정규직 차별 대우의 이유에 대해서는 동일사업장의 조사가 아닌 것을 감안하더라도 각각 인식의 차이가 매우 크다는 것을 나타내고 있다. ‘기타’의 내용에 있어서는 비정규직 근로자의 응답은 ‘정규, 비정규로 나눠 차별조장하기 때문에’, ‘법의 보호를 받지 못하고 있음’ 등의 응답이 있었고, 인사담당자측은 ‘근속 기간에 대한 차이가 있으므로’, ‘근속기간이 짧아서’ 등의 응답을 나타냈다.

<표 VI-4> 비정규직 차별 대우의 이유 인식

구 분	비정규직이기 때문에	근로시간이 상대적으로 적어서	학력이나 경력이 충분치 않아서	업무능력이 부족해서	기 타
인사담당자	44.4%	25.9%	22.2%	22.2%	7.4%
비정규직 근로자	96.6%	-	3.9%	0.4%	3.9%

<그림 VI-4> 비정규직 차별 대우의 이유 인식



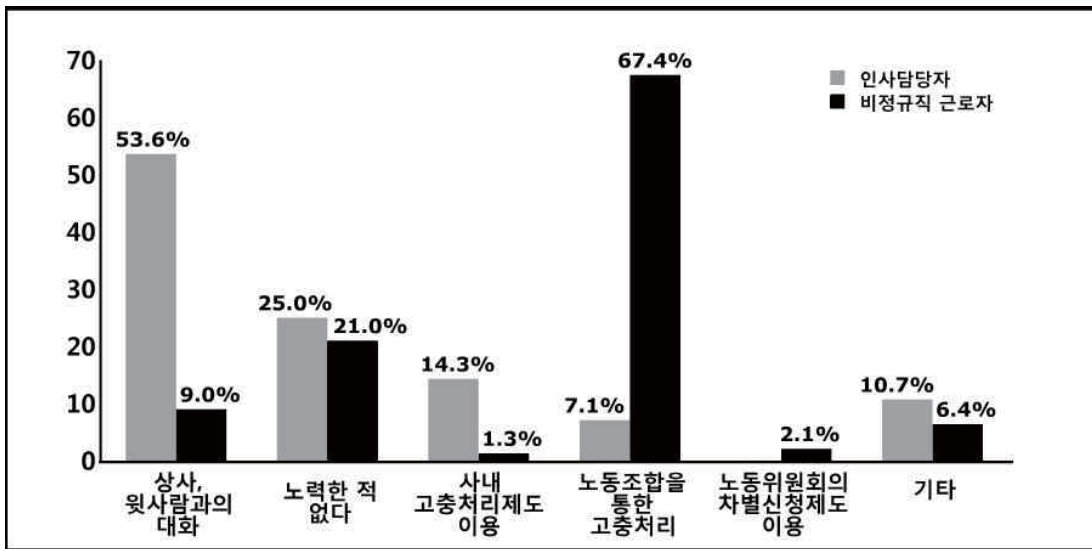
(5) 비정규직 근로자들의 차별 개선 노력

비정규직이 받는 차별적 대우를 해소하기 위해 비정규직 근로자들이 취하는 노력에 대해 비교한 결과, 인사담당자의 경우 ‘상사, 윗사람 등과의 대화’를 가장 많이 응답했지만, 비정규직 근로자의 경우 ‘노동조합을 이용 한다’가 가장 많이 응답되었다. 반면에 인사담당자는 ‘응답 없음’을 제외하고 ‘노동조합을 이용 한다’ 7.1%로 가장 낮은 응답도를 보여 대조를 이루었다. 또한 양측 모두 ‘노력한 적이 없다’ 25.0%(인사담당자), 21.0%(비정규근로자)로 설문 응답 항목 중 각각 2번째로 응답도가 높은 수준을 나타냈다. ‘기타’의 내용에 있어서는 비정규직 근로자의 응답은 ‘고용불안으로 시도한적 없음’이 가장 많이 나타났고, ‘방법이 없다’, ‘누군가 얘기해 준적이 없다’ 등의 응답이 있었고, 인사담당자측은 ‘근무평가가 우수한 비정규직을 정규직으로 전환’, ‘상담’을 통해 노력한다는 응답을 나타냈다.

<표 VI-5> 비정규직 근로자들의 차별 개선 노력 인식

구 분	상사, 윗사람 등과의 대화	노력한 적이 없다	사내 고충 처리 제도 이용	노동조합을 이용	노동위원회 차별신청 제도 이용	기 타
인사담당자	53.6%	25.0%	14.3%	7.1%	-	10.7%
비정규직 근로자	9.0%	21.0%	1.3%	67.4%	2.1%	6.4%

<그림 VI-5> 비정규직 근로자들의 차별 개선 노력 인식



(6) ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식

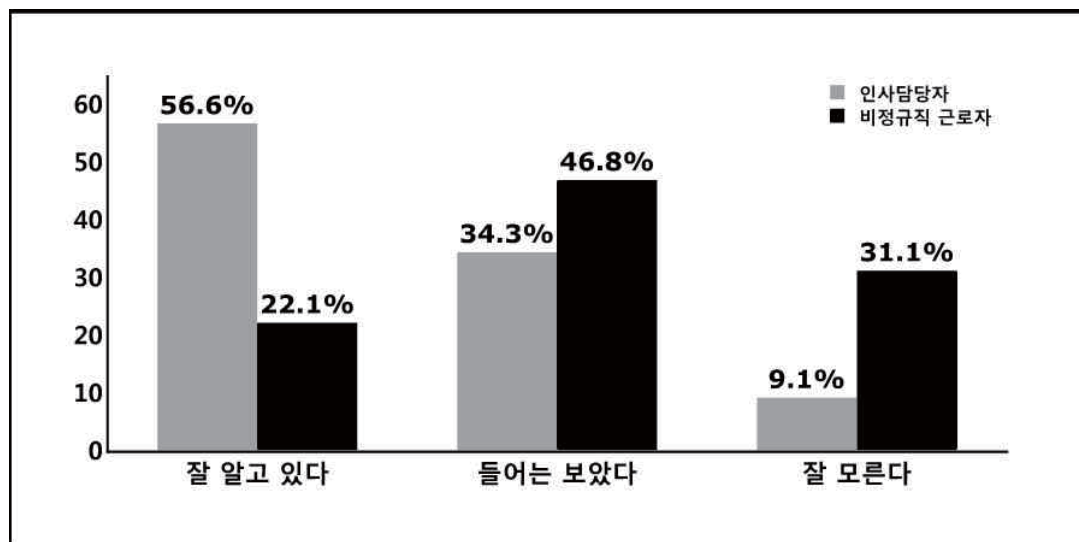
비정규직 보호법의 ‘불합리한 차별 금지 규정’에 대해 질문한 결과, 인사담당자의 경우 인지도가 90.9%(잘 알고 있다 56.6%+들어는 보았다 34.3%)로 나타났으나, 비정규직 근로자의 경우 68.9%(잘 알고 있다 22.1%+들어는 보았다 46.8%) 정도로 나타났으며 22.1%의 차이를 보였다. ‘불합리한 차별 금지 규정’에 대한 인식이 인사담당자보다 비정규

직의 근로자의 인식도가 상대적으로 낮은 것으로 나타났으며 특히 각각 ‘잘 알고 있다’의 인식은 큰 차이를 보였다. 또한 동일사업장 조사가 아니라는 것을 감안하더라도 비정규직의 ‘잘 모른다’ 응답은 31.1%로 인사담당자 9.1%보다 상대적으로 높은 응답도를 보였다.

<표 VI-6> ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식

구 분	잘 알고 있다	들어는 보았다	잘 모른다
인사담당자	56.6%	34.3%	9.1%
	90.9%		
비정규직 근로자	22.1%	46.8%	31.1%
	68.9%		

<그림 VI-6> ‘불합리한 차별’ 금지규정 인식



(7) 비정규직에 대한 합리적 이유 인식

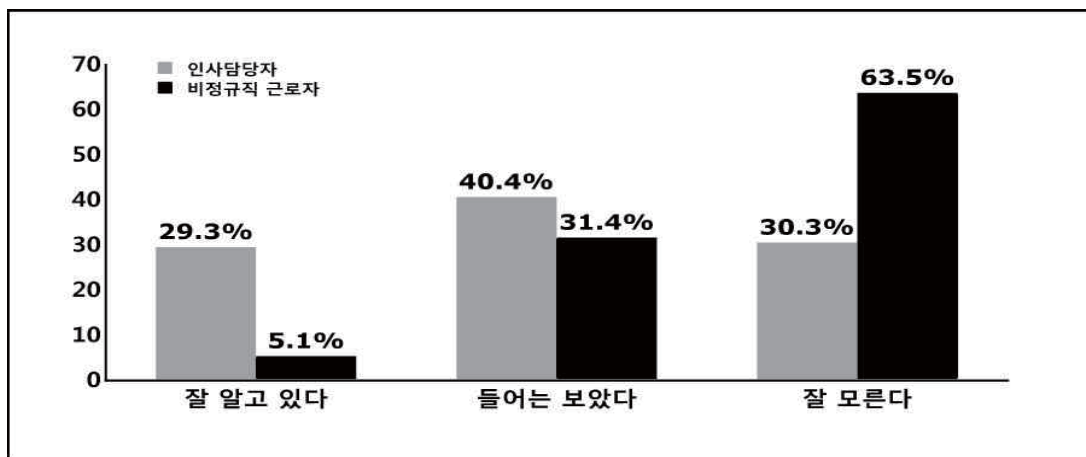
‘비정규직 차별에 대한 합리적 이유가 있으면 차별이 아니다’라는 규정에서 ‘합리적 이유’의 기준 및 내용을 알고 있는지 여부를 질문한

결과, 인사담당자의 경우 인지도가 69.7%(잘 알고 있다 29.3%+들어는 보았다 40.4%)로 나타났으나, 비정규직 근로자의 경우 36.5%(잘 알고 있다 5.1%+들어는 보았다 31.4%)만이 인지하고 있는 것으로 응답되었다. 인사담당자의 경우 ‘알거나 들어보았다’ 69.7%(29.3%+40.4%)와 ‘잘 모른다’ 30.3% 보다 약 2배이상 높은 것으로 나타났고, 비정규직근로자는 ‘알거나 들어보았다’ 36.5%(29.3%+40.4%)로 ‘잘 모른다’ 63.5%의 약 절반 수준인 것으로 나타났다. 비정규직 근로자들이 ‘비정규직 차별에 대한 합리적 이유’에 대해서는 ‘불합리한 차별 금지’보다 내용과 유무에 대하여 인지도가 상대적으로 낮음을 의미하며 인사담당자 역시 이와 같게 나타났다.

<표 VI-7> 비정규직에 대한 합리적 이유 인식 비교

구 분	잘 알고 있다	들어는 보았다	잘 모른다
인사담당자	29.3%	40.4%	30.3%
	69.7%		
비정규직 근로자	5.1%	31.4%	63.5%
	36.5%		

<그림 VI-7> 비정규직에 대한 합리적 이유 인식 비교



(8) ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위

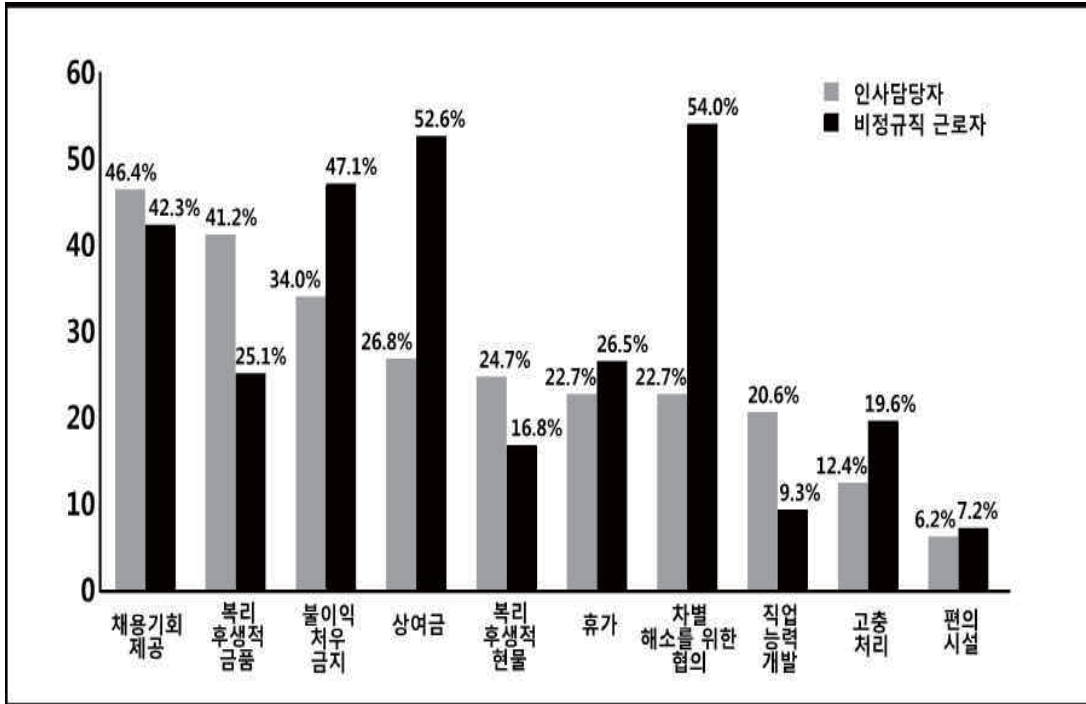
정부의 ‘고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인’ 중 가장 우선적으로 필요한 것이 무엇인지는 설문응답에 인사담당자는 ‘채용기회 제공’ 46.4%, 비정규직 근로자는 ‘차별해소를 위한 협의’ 54.0%로 조사 응답 항목 10개 중 가장 높은 응답도를 보였다. 비정규직 근로자도 ‘채용기회 제공’ 42.3%로 세 번째 높은 응답도를 보여 각각 채용기회 제공에 대해 높은 관심도를 보였다. ‘차별해소를 위한 협의’에 있어 비정규직 근로자는 가장 높은 응답 도를 보인 반면, 인사담당자는 ‘차별해소를 위한 협의’ 22.7%로 조사 응답항목 10개중 6번째로 나타나 비정규직 근로자와는 인식의 차이를 나타냈다. 동일사업장 조사가 아닌 것을 감안하더라도 상여금 부분에서도 각각의 응답도의 차이는 25.8%로 ‘차별해소를 위한 협의’의 차이 31.3% 다음으로 많은 차이를 보였다. ‘편의시설’에 있어서는 양자 간 모두 가장 낮은 응답 도를 6.2%(인사담당자), 7.2%(비정규근로자)보여 인식이 일치했다.

<표 VI-8> ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위 인식 비교

구 분	채용기회 제공	복리후생적 금품	불이익 처우 금지	상여금	복리후생적 현물
인사담당자	46.4%	41.2%	34.0%	26.8%	24.7%
비정규직 근로자	42.3%	25.1%	47.1%	52.6%	16.8%

구 분	휴 가	차별해소를 위한 협의	직업 능력 개발	고충 처리	편의 시설
인사담당자	22.7%	22.7%	20.6%	12.4%	6.2%
비정규직 근로자	26.5%	54.0%	9.3%	19.6%	7.2%

<그림 VI-8> ‘차별 개선 가이드라인’ 우선순위 인식 비교



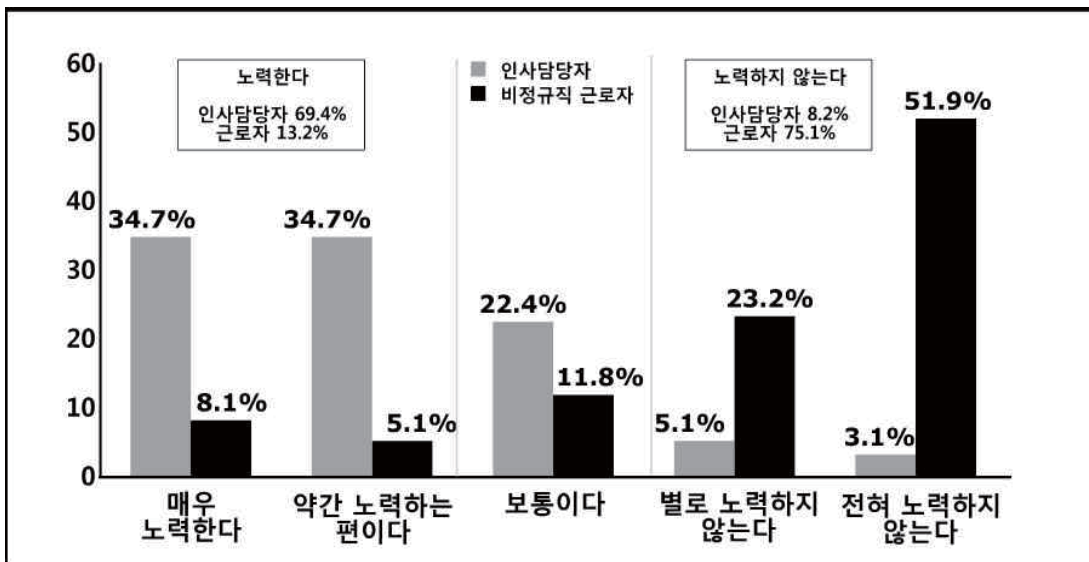
(9) 회사의 비정규직 차별 개선 노력

회사의 비정규직에 대한 차별 개선 노력에 대한 응답을 비교한 결과, 인사담당자의 경우 ‘노력한다’는 의견이 69.4%(매우 노력한다 34.7%+약간 노력하는 편이다 34.7%)로 나타났으나, 비정규직 근로자의 경우 ‘노력하지 않는다’는 의견이 75.1%(별로 노력하지 않는다 23.2%+전혀 노력하지 않는다 51.9%)로 나타났다. 인사담당자는 ‘별로·전혀 노력하지 않는다’ 8.2%로 매우 낮은 응답도를 보였으나 비정규직근로자는 회사의 노력여부는 13.2%(매우 노력+노력)로 매우 낮은 응답도를 보였다. 비록 같은 동일사업장의 조사가 아닌 것을 감안하더라도 회사의 비정규직에 대한 차별개선 노력의 인식은 각각의 입장이 현저히 차이가 나는 것을 볼 수 있을 것이다.

<표 VI-9> 회사의 비정규직 차별 개선 노력 인식 비교

구 분	매우 노력한다	약간 노력하는 편이다	보통이다	별로 노력하지 않는다	전혀 노력하지 않는다
인사담당자	34.7%	34.7%	22.4%	5.1%	3.1%
	69.4%			8.2%	
비정규직 근로자	8.1%	5.1%	11.8%	23.2%	51.9%
	13.2%			75.1%	

<그림 VI-9> 회사의 비정규직 차별 개선 노력 인식 비교



2. 근로조건 보호수단의 효과성 분석

(1) 비정규직 근로자 1주일 근무일수

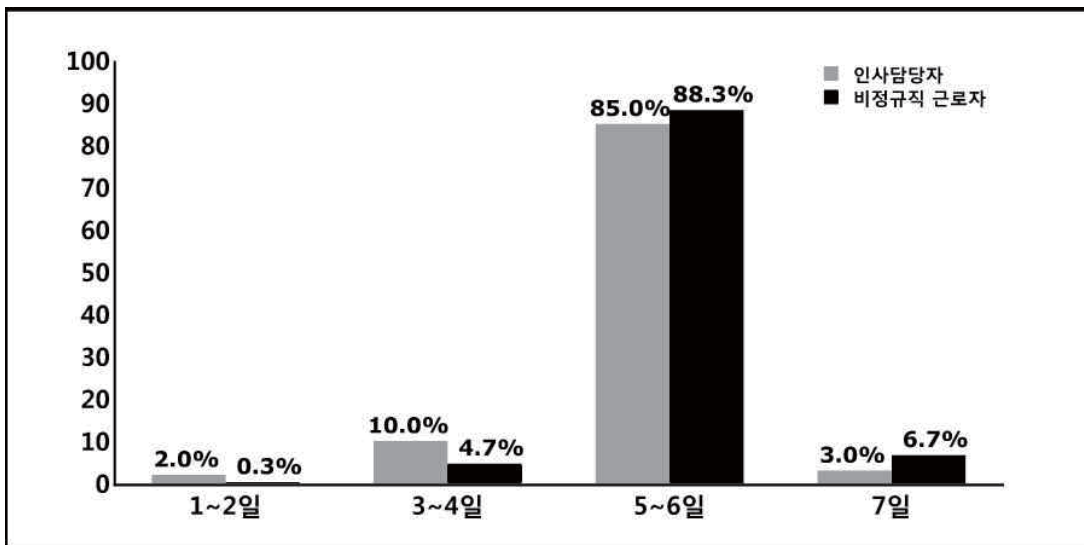
비정규직 근로자의 1주일 평균 근무일수를 비교한 결과, 인사담당자와 비정규직 근로자 모두 ‘5~6일’이 1순위로 비슷한 응답도를 보였다. 각각 ‘1~2일’ 응답에 모두 가장 낮은 응답도 2.0%(인사담당자), 0.3%(비정규직근로자)을 보여 가장 높은 응답도와 가장 낮은 응답도의 응답

항목이 같은 것으로 나타났다. 한편, 조사대상인 비정규직 근로자의 6.7%는 ‘7일’ 계속적으로 근무하는 것으로 나타났다.

<표 VII-1> 비정규직 근로자 1주일 근무일수

구 분	1~2일	3~4일	5~6일	7일
인사담당자	2.0%	10.0%	85.0%	3.0%
비정규직 근로자	0.3%	4.7%	88.3%	6.7%

<그림 VII-1> 비정규직 근로자 1주일 근무일수



(2) 비정규직 근로자 1일 평균 근무시간

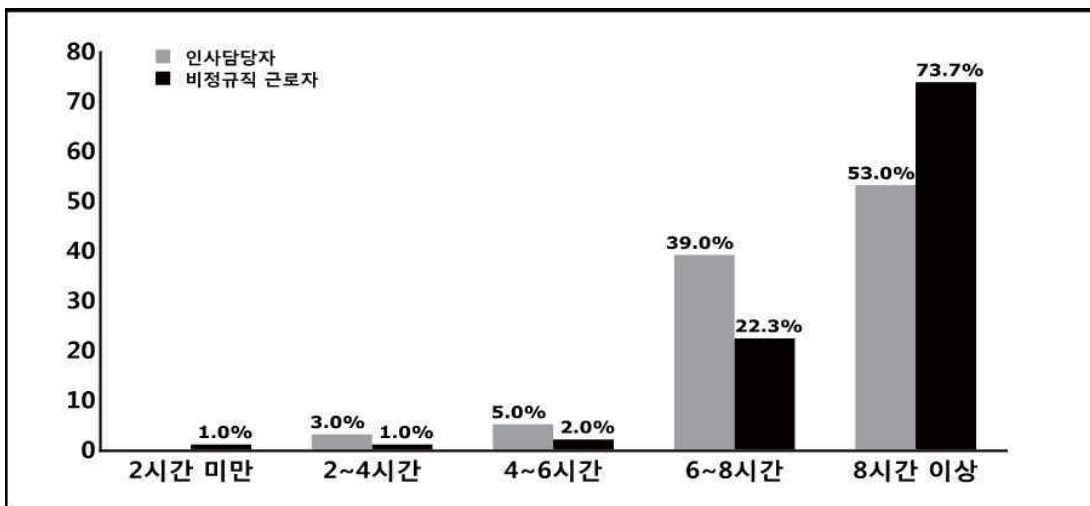
비정규직 근로자의 1일 평균 근무시간을 비교한 결과, ‘8시간 이상’이라는 응답이 가장 많이 응답되었고(인사담당자 53.0% / 비정규직 근로자 73.7%), ‘6~8시간’이라는 응답이 그 뒤를 이었다. 근로시간이 6시간 미만은 8.0%(인사담당자), 4.0%(비정규근로자)로 응답으로 유사하였으며, ‘6~8시간’+‘8시간 이상’근로에서도 각각 가장 높은 응답도를

보였다. 동일사업장 조사가 아니더라도 근로시간에 있어서는 사용자 측인 인사담당자와 비정규직 근로자간의 설문 응답이 대체적으로 일치하는 것으로 나타났다.

<표 VII-2> 비정규직 근로자 1일 평균 근무시간

구 분	2시간 미만	2~4시간	4~6시간	6~8시간	8시간 이상
인사담당자	-	3.0%	5.0%	39.0%	53.0%
				92.0%	
비정규직 근로자	1.0%	1.0%	2.0%	22.3%	73.7%
				96.0%	

<그림 VII-2> 비정규직 근로자 1일 평균 근무시간



(3) 비정규직 근로자 연차 및 유급휴가

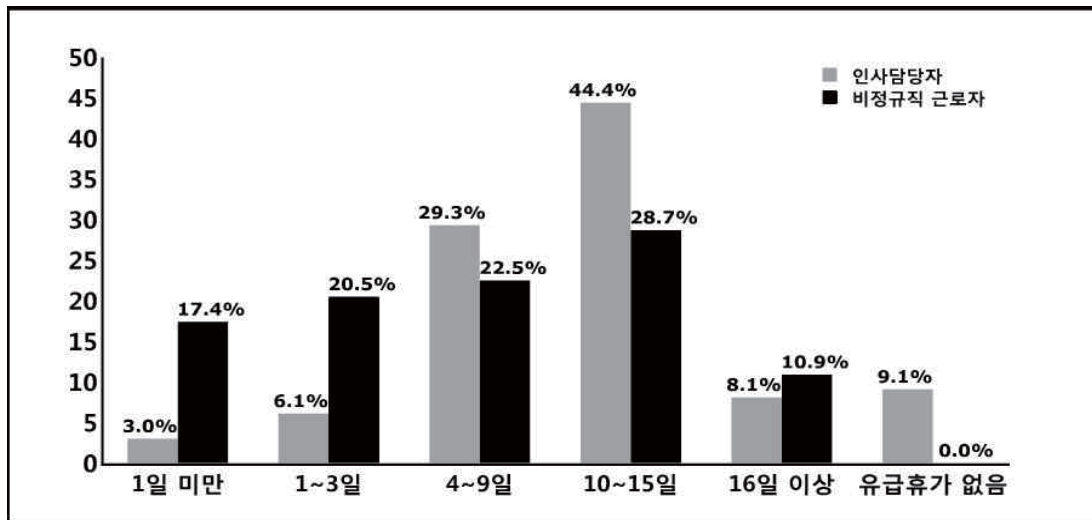
비정규직 근로자의 연차 및 유급휴가 사용일수를 비교한 결과, 인사담당자와 비정규직 근로자 모두 ‘10~15일’이라는 응답이 가장 높게 나타났다(인사담당자 44.4%, 비정규직 근로자 28.7%). 그 다음 인사담당자의 응답 순으로는 ‘4~9일’ 29.3% - ‘16일 이상’ 8.1% - ‘1~3일’ 6.1%, ‘유급휴가 없음’ 9.1% - ‘1일 미만’ 3.0%으로 나타났으며, 비정규직 근

로자는 ‘4~9일’ 22.5% - ‘1~3일’ 20.5% - ‘1일 미만’ 17.4% - ‘16일 이상’ 10.9% - 유급휴가 없음 ‘무응답’의 순으로 비정규직 근로자는 비슷한 응답도로 분포되어 있는 특징을 보이고 있으며, 인사담당자의 응답도는 ‘4~9일’+‘10~15일’ 73.7%로 이 구간에 집중되어 있다.

<표 VII-3> 비정규직 근로자 연차 및 유급휴가

구 분	1일 미만	1~3일	4~9일	10~15일	16일 이상	유급휴가 없음
인사담당자	3.0%	6.1%	29.3%	44.4%	8.1%	9.1%
비정규직 근로자	17.4%	20.5%	22.5%	28.7%	10.9%	-

<그림 VII-3> 비정규직 근로자 연차 및 유급휴가



(4) 비정규직 근로자 평균 근속기간

비정규직 근로자의 평균 근속기간을 비교한 결과, 인사담당자의 경우 ‘1~3년’이라는 응답(54.5%)이 가장 높게 나타났으나 비정규직 근로자의 경우 ‘7~10년 미만’이라는 응답(25.5%)이 가장 높게 나타났다. 인사담당자의 경우 ‘1~3년’ 이하의 응답이 전체 응답의 95.0%을(12.1%

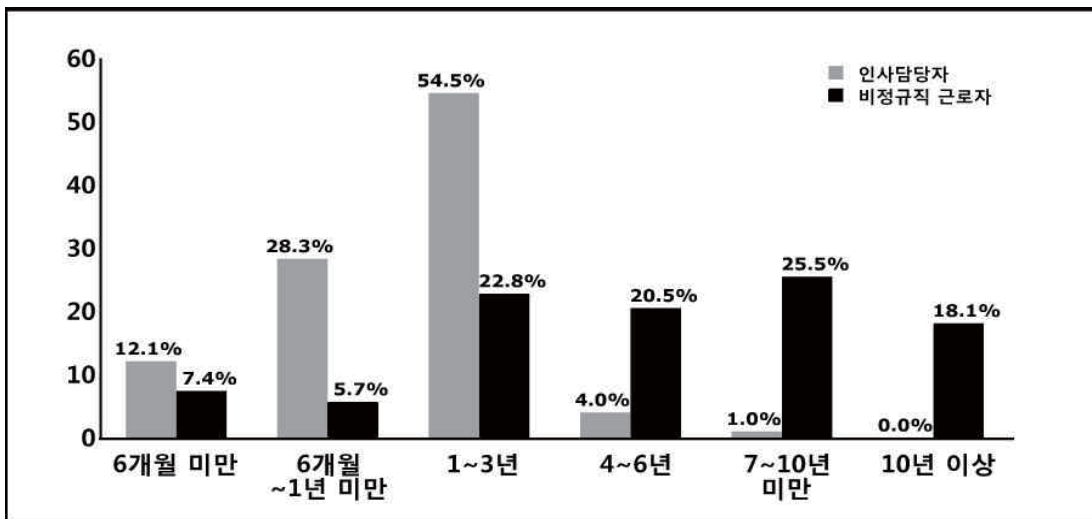
+28.3%+54.5%) 차지하고 있으나, 비정규직의 경우 ‘1~3년’이하의 응답이 전체 응답의 35.9%(7.4%+5.7%+22.8%)로 나타났다. 또한 인사담당자의 경우 ‘4~6년’이상 응답의 경우 5.0%(4.0%+1.0%), 비정규직은 64.1%(20.5%+25.5%+18.1%)로 나타났다. 동일사업장 조사가 아니라는 것을 감안하더라도 각각의 인식차이는 매우 크게 나타나고 있다. 여기서 유의할 점은 위 질문 내용이 기간에 대한 객관적 응답을 유도하는 응답인데 각각의 차이가 이렇게 크게 나타난 것에 대한 면밀한 검토가 필요할 것이다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 앞의 <표 V-2> 비정규직 직원의 평균 근속기간에 의하면¹¹⁴⁾ 소유형태에 있어서는 ‘개인회사’ 7~10년 미만(35.0%) 순으로, 직원수에 있어서는 ‘5명 미만’, 4~6년과 10년 이상이 각각(33.3%), 근로형태에 있어서는 ‘파견직’ 7~10년 미만(46.3%), ‘단시간 근로’ 4~6년(27.3%) 순으로 응답했다. 이들을 종합해 보면 스스로를 비정규직 근로자라고 생각하지만 비정규직 근로자가 아니라 무기계약으로 전환자 또는 그와 유사한 지위에 있거나 비정규직이 아닐 가능성이 존재한다. 근거로는 앞서 살펴봤듯 ‘4~6년’ 이상 응답 중 회사유형에 있어서는 하청기업이 가장 높은 응답도를 보였다. 이는 하청기업 소속 근로자가 타 기업에 파견 또는 사내하청 형태로 근로하는 근속기간이 아니라 하청기업 소속 근속기간을 기재한 것이라 판단되며 역시 ‘4~6년’이상 응답 중 근로형태별로는 파견직 46.3%로 가장 높은 응답도를 나타낸 것이 이를 뒷받침한다고 판단되며 개인회사, 직원수에 따른 ‘5인 미만’ 등의 응답도가 가장 높은 것으로 보아 규모가 작은 개인사업장에서 단기간 파트타임 또는 이와 유사한 계약으로 근무하는 근로자들이 스스로를 비정규직 근로자라 간주할 가능성이 높다.

114) 기타 또는 무응답은 제외한다.

<표 VII-4> 비정규직 근로자 평균 근속기간

구 분	6개월 미만	6개월~1년 미만	1~3년	4~6년	7~10년 미만	10년 이상
인사담당자	12.1%	28.3%	54.5%	4.0%	1.0%	-
비정규직 근로자	7.4%	5.7%	22.8%	20.5%	25.5%	18.1%

<그림 VII-4> 비정규직 근로자 평균 근속기간



(5) 비정규직 근로자 평균 계약 갱신 횟수

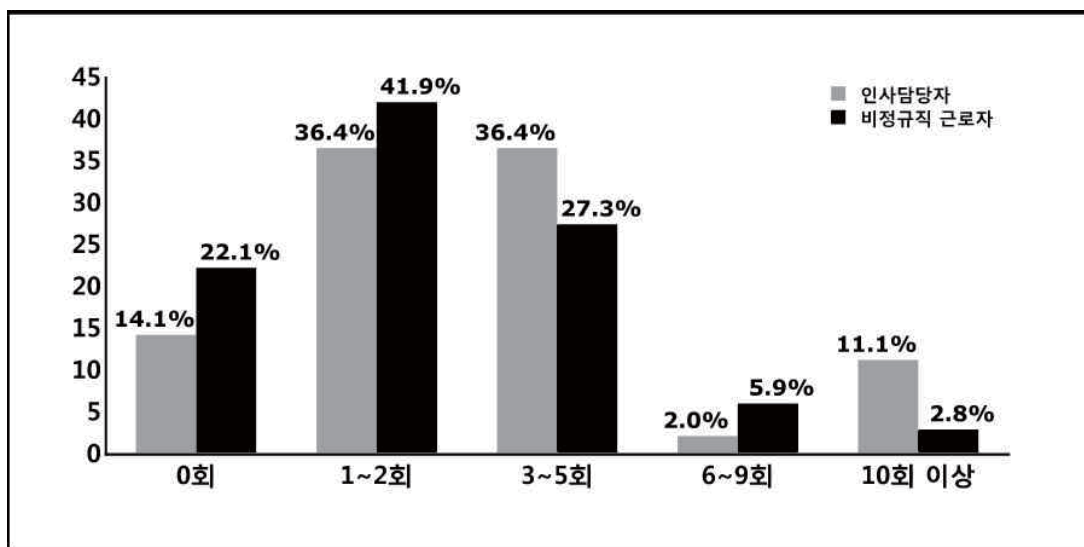
비정규직 근로자의 ‘평균 계약 갱신 횟수’를 비교한 결과 인사담당자는 응답은 ‘1~2회’ 36.4%, ‘3~5회’ 36.4%로 가장 높은 응답도를 보이고 있으며, 또한 비정규직근로자 응답에서도 ‘1~2회’ 41.9%, ‘3~5회’ 27.3% 순으로 가장 높은 응답도를 보이고 있다. ‘0회’의 응답도 인사담당자는 14.1%, 비정규직근로자 22.1%로 각각 나타났다. 특이할만한

점은 인사담당자의 응답 중 ‘10회 이상’ 11.1%로 나타났다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 위의 인사담당자 응답 <그림 V-4> 비정규직 근로자의 평균 계약 갱신 횟수에서 1~2회가 41.9%로 가장 높고 3~5회 또한 27.3%이다. 6회 이상도 8.7%인 것은 하청기업 소속 근로자를 비정규직 근로자로 잘못 인식하고 있는 가능성이 있을 것으로 추측되며, 이미 무기 계약직 또는 그와 유사한 지위로 전환이 된 근로자일 수도 있을 가능성이 있다.

<표 VII-5> 비정규직 근로자 평균 계약 갱신 횟수

구 분	0회	1~2회	3~5회	6~9회	10회 이상
인사담당자	14.1%	36.4%	36.4%	2.0%	11.1%
		72.8%			
비정규직 근로자	22.1%	41.9%	27.3%	5.9%	2.8%
		69.2%			

<그림 VII-5> 비정규직 근로자 평균 계약 갱신 횟수



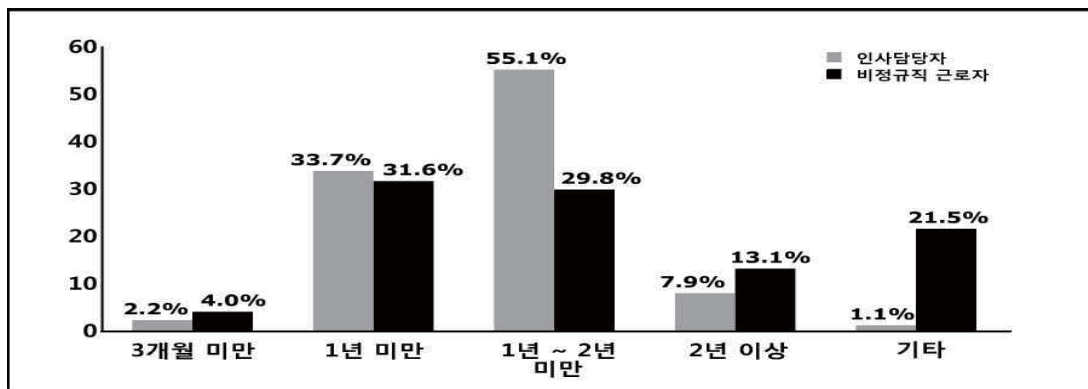
(6) 계약 갱신에 따른 비정규직 근로자 근로 계약 기간

계약 갱신에 따른 비정규직 근로자의 근로 계약 기간을 비교한 결과, 각각 인사담당자 비정규직 근로자 응답에서는 ‘1년~2년 미만’ 55.1%, ‘1년 미만’ 31.6%로 가장 높은 응답도를 나타냈으며, ‘1년 미만’+‘1년~2년 미만’의 경우 88.8%(인사담당자), 61.4%(비정규직근로자)를 나타내고 있다. ‘2년 미만 기준’으로 설정했을 때에는 91%(인사담당자)로 응답의 대부분을 차지하고 있으며 65.4%(비정규직근로자)로 높은 응답도를 보이고 있다. 다만, 2년 이상에서는 7.9%(인사담당자), 13.1%(비정규직근로자)로 공통적으로 매우 낮은 응답도를 보이고 있다. ‘기타’ 응답(비정규직 근로자)에서는 ‘무기계약’을 체결한다는 응답이 대부분이었으며, ‘업체 변경시’등의 응답도 있었다.

<표 VII-6> 계약 갱신에 따른 비정규직 근로자 근로 계약 기간

구 분	3개월 미만	1년 미만	1년~2년 미만	2년 이상	기 타
인사담당자	2.2%	33.7%	55.1%	7.9%	1.1%
		88.8%			
비정규직 근로자	4.0%	31.6%	29.8%	13.1%	21.5%
		61.4%			

<그림 VII-6> 계약 갱신에 따른 비정규직 근로자 근로 계약 기간



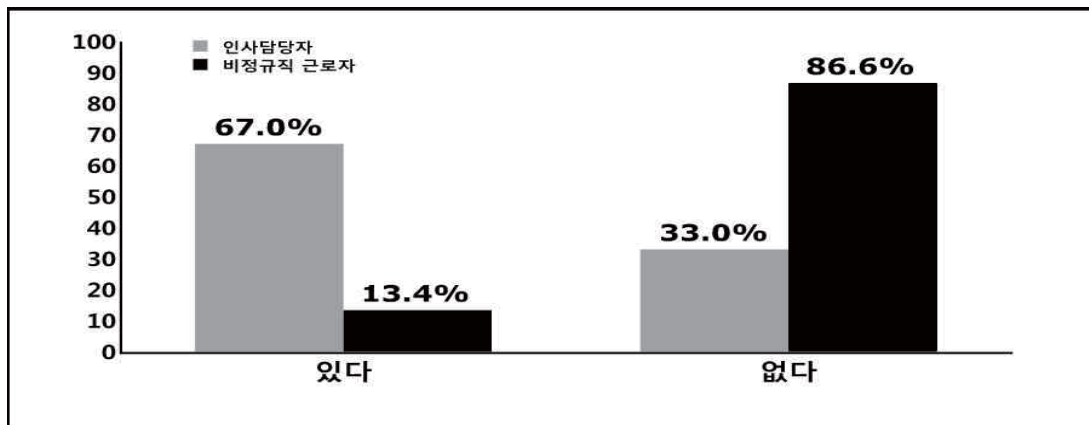
(7) 정규직 전환제도 유무

비정규직 근로자의 정규직 전환제도 유무를 질문한 결과, 인사담당자의 경우 ‘있다’라는 응답이 67.0%로 나타났으나, 비정규직근로자는 13.4%로 나타났다. 또한 ‘없다’의 경우도 인사담당자는 33.0%, 정규직 근로자는 86.6%로 나타났다. 동일사업장을 대상으로 한 조사가 아니라는 것을 감안하더라도 양자 간 인식차이는 매우 큰 것으로 조사되었다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 위 <표 V-3> 정규직 전환제도 유무에 관한 비정규직 근로자 응답을 살펴보면, 회사유형은 하청기업(89.2%), 소유형태는 개인회사(88.3%) 및 주식회사(89.3%) 모두 높게 나타났다. 직원수 규모와는 상관관계 없이 모두 높은 수치의 인식을 보였다.

<표 VII-7> 정규직 전환제도 유무

구 분	있 다	없 다
인사담당자	67.0%	33.0%
비정규직 근로자	13.4%	86.6%

<그림 VII-7> 정규직 전환제도 유무



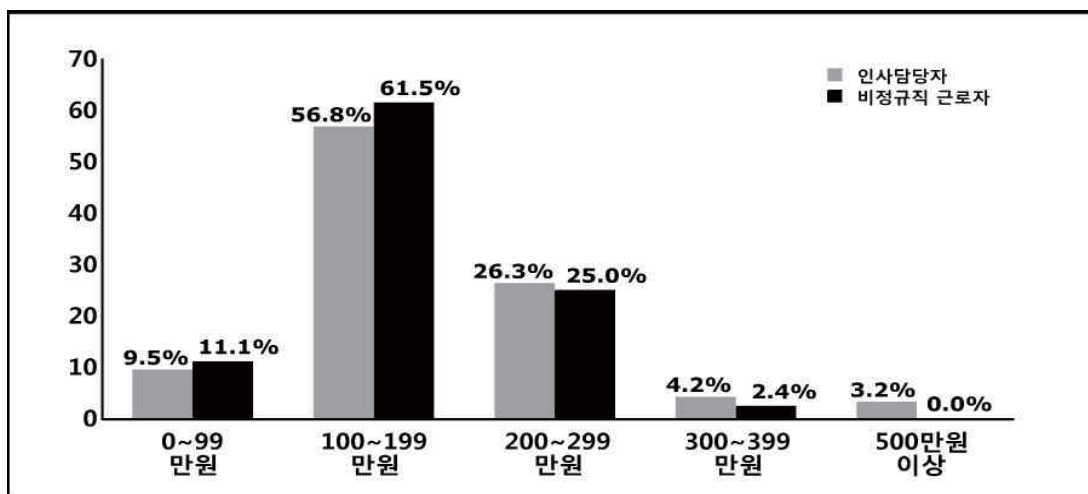
(8) 비정규직 월 평균 임금 수준

비정규직 근로자의 월 평균 임금 수준을 비교한 결과 인사담당자와 비정규직 근로자 모두 ‘100~199만원’사이가 가장 높게 나타났고(인사담당자 56.8% / 비정규직 근로자 61.5%), ‘200~299만원’사이가 그 뒤를 이었다(인사담당자 26.3% / 비정규직 근로자 25.0%). 동일사업장을 대상으로 한 조사가 아니라도 인사담당자와 비정규직 근로자의 각 항목에 대한 응답도의 편차가 모두 5% 이내로 비정규직의 월 평균 임금 수준은 각각 서로 비슷한 것으로 나타났다.

<표 VII-8> 비정규직 월 평균 임금 수준

구 분	0~99만원	100~199만원	200~299만원	300~399만원	500만원 이상
인사담당자	9.5%	56.8%	26.3%	4.2%	3.2%
		83.1%			
비정규직 근로자	11.1%	61.5%	25.0%	2.4%	-
		86.5%			

<그림 VII-8> 비정규직 월 평균 임금 수준



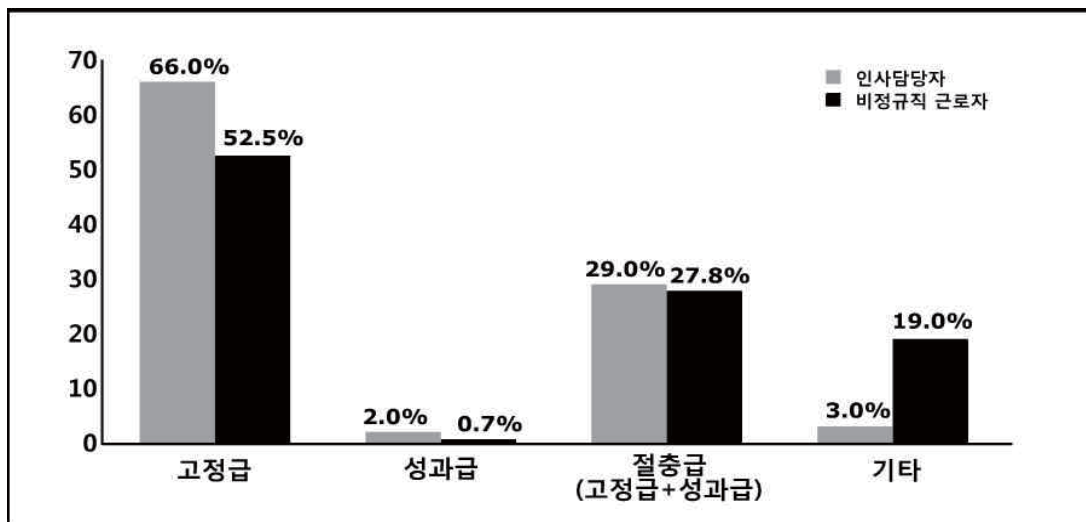
(9) 비정규직 임금체계

비정규직 근로자의 임금체계를 질문한 결과 인사담당자와 비정규직 근로자 모두 ‘고정급’이 가장 높게 나타났고 66.0%(인사담당자), 52.5%(비정규직근로자), ‘절총급’이 그 뒤를 이었다. 29.0%(인사담당자), 27.8%(비정규직근로자) ‘성과급’은 공통적으로 가장 낮은 응답도 2.0%(인사담당자), 0.7%(비정규직근로자)를 나타냈다. 비정규직 근로자의 ‘기타’ 19.0%는 ‘시급’ - ‘일급’ - ‘고정급+각종수당’ 순으로 응답하였고, 소수 응답으로는 ‘연봉제’, ‘고정급+성과급+상여급’ 등도 나타났다. 인사담당자의 ‘기타’ 3.0% 응답으로는 ‘시급’, ‘일급’ 등의 응답이 있었다.

<표 VII-9> 비정규직 임금체계

구 분	고정급	성과급	절총급 (고정 + 성과)	기 타
인사담당자	66.0%	2.0%	29.0%	3.0%
비정규직 근로자	52.5%	0.7%	27.8%	19.0%

<그림 VII-9> 비정규직 임금체계



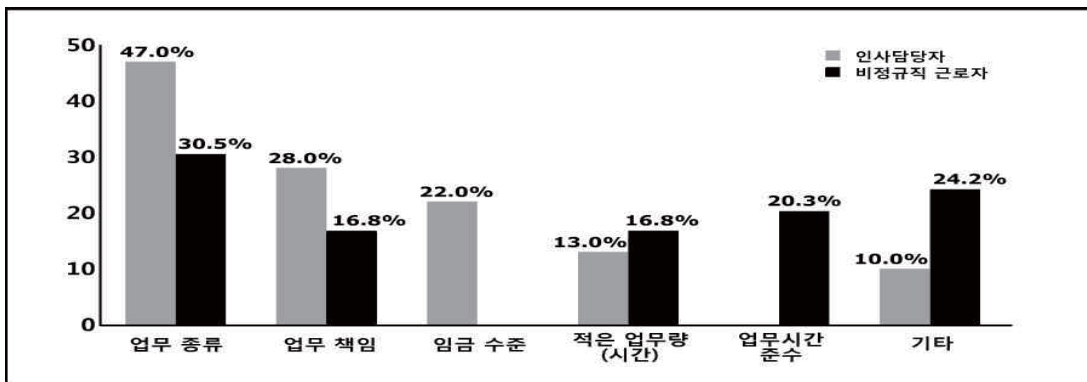
(10) 정규직과 비정규직 비교시 구별점

비정규직과 정규직을 비교했을 때, 달리 구별되어야 할 점이 있다면 무엇이라는 질문에 ‘업무종류’에 대해 인사담당자 47.0%, 비정규직근로자 30.5%로 나타나 공통적으로 가장 높은 응답도를 보였다. 그 다음으로 인사담당자의 응답은 항목별 28.0%~10.0%로 크지 않은 차이를 보였으며, 비정규직근로자 역시 항목별 16.8%~24.2%로 많은 차이를 보이지는 않으며 고른 차이를 보였다. 비정규직근로자의 ‘기타’ 24.2% 응답에서는 ‘차이 없음’이 대다수를 나타냈으며, 소수 응답으로는 ‘복리후생’, ‘연차휴가’, ‘계약기간의 차이’ 등을 나타냈다. 인사담당자의 ‘기타’(10.0%) 응답으로는 ‘차이 없음’과 ‘임금’이 비슷한 비율로 대부분의 응답을 나타냈으며, 소수 응답으로는 ‘성과급’, ‘노동강도’ 등의 응답이 있었다.

<표 VII-10> 정규직과 비정규직 비교시 구별점

구 분	업무종류	업무 책임의 정도	임금 수준	적은 업무량	업무시간 준수	기 타
인사담당자	47.0%	28.0%	22.0%	13.0%	-	10.0%
비정규직 근로자	30.5%	16.8%	-	16.8%	20.3%	24.2%

<그림 VII-10> 정규직과 비정규직 비교시 구별점



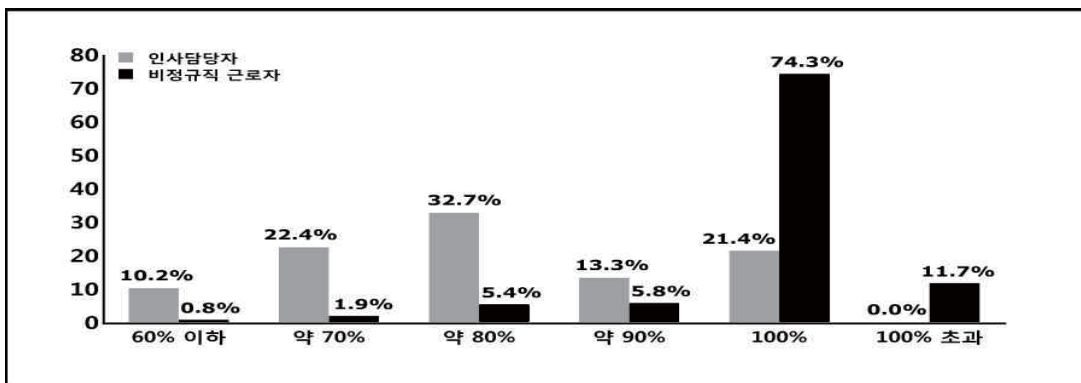
(11) 비정규직 적정 임금

비정규직 근로자의 적정 임금이 얼마인지에 대한 질문 응답을 비교한 결과, 인사담당자의 경우 ‘약 80%’라는 응답이 32.7%로 가장 높은 비중을 차지하였고, 비정규직 근로자의 경우 ‘100%’라는 응답이 74.3%로 나타났다. 비정규직 근로자의 경우 ‘100% 초과’를 받아야 한다는 의견도 11.7% 응답되었으며, 인사담당자는 해당 응답이 없었다. 비정규직 근로자는 ‘100% 미만’ 응답구간에서 응답합산이 13.9%에 불과해 인사담당자의 78.6%와는 매우 큰 차이를 보이고 있다. 비록 동일사업장을 대상으로 한 조사가 아니라도 인사담당자 응답구간 10.2%~32.7%에서는 ‘100%’의 응답도 21.4%는 중간 수준에 해당되어 인사담당자도 비정규직 적정 임금에 대해 정규직 대비 ‘100%’수준이 되어야 한다는 인식이 낮지 않음을 보여주고 있다.

<표 VII-11> 비정규직 적정 임금

구 분	60% 이하	약 70%	약 80%	약 90%	100%	100% 초과
인사담당자	10.2%	22.4%	32.7%	13.3%	21.4%	-
비정규직 근로자	0.8%	1.9%	5.4%	5.8%	74.3%	11.7%
					86.0%	

<그림 VII-11> 비정규직 적정 임금



(12) 비정규직 가입 사회보험

비정규직 근로자가 가입되어 있는 사회보험에 대해 질문한 결과 인사담당자와 비정규직 근로자 공통적으로 ‘4대 보험 모두 가입되어 있다’라는 응답이 가장 높게 나타났다(인사담당자 88.0%, 비정규직 근로자 90.7%). 이러한 수치는 지금까지의 비정규직 사회보험가입률 수치를 매우 상회하는 유의할 수치이다. 구체적으로 살펴보면 인사담당자의 응답 <표 IV-15> 비정규직 가입 사회보험의 세부사항을 살펴보면, ‘4대 보험 모두’ 응답에 있어 회사유형별 ‘대기업(또는 그룹사)’는 100.0%, ‘독자기업(또는 모회사)’ 81.6% ‘자회사’ 95.8%으로 ‘하청기업’ 50.0%(미가입 50.0%), 소유형태 ‘공기업(공사)’ 100.0%, ‘주식회사’ 92.1%, ‘기타 법인’ 77.8%, ‘개인회사’ 55.6%, 직원 수에서는 ‘5명 미만’ 28.6% (직원 수별 응답 모두 83%이상), 근로형태에 따라 ‘단시간근로’ 60.0% (근로형태별 응답 모두 77%이상)이다. 한편 비정규직 근로자의 <그림 V-12> 비정규직 가입 사회보험의 세부사항을 살펴보면, ‘4대 보험 모두’ 응답에 있어 회사유형별 ‘대기업(또는 그룹사)는’ 95.1%, ‘독자기업(또는 모회사)’ 89.3%, ‘자회사’ 80.0%, ‘하청기업’ 89.9%로 모두 높게 나타났으며, 소유형태별 각 응답 모두 85.0%이상(개인회사가 85.2%로 가장 낮음), ‘직원 수별 응답도’ 모두 82%이상, ‘근로형태별 응답도’ 모두 81%이상이다.

여기서 첫 번째 인사담당자와 비정규직 근로자 응답 모두 대기업(그룹사), 공기업(공사)등의 가입률은 높은 반면 개인회사, 직원 수 5인 미만 등에서는 상대적으로 낮은 가입률을 보이고 있어 기업 규모 및 직원 수가 적을 수록 보험가입률이 낮은 것은 기존 통계와 같다. 두 번째로 비정규직의 사회가입률이 통계청의 수치를 상회하는 원인은 비정규직근로자 중에서도 사회가입률이 높은 사례자수를 대상으로 한 것이 이유라고 생각된다. 아래의 <표 VII-12>에서 한시적(기간제,

비기간제), 비전형 근로자(파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로종사자)보다 시간제 근로자는 현저히 사회보험 가입율이 낮다. 이번 조사에서는 주로 한시적 근로자, 비전형근로자의 비율이 시간제 근로자보다 매우 높았다. 인사담당자 조사대상 총 111명 중 파견직(27명) 계약직(68명) 단시간 근로(5명) 기타(2명), 비정규근로자 조사대상 총 300명 중 파견직(55명) 계약직(108명) 단시간 근로(23명) 용역(62명) 기타(41명) 무응답(11명)로 대부분 상대적으로 사회보험 가입률이 높은 사례자들 위주로 조사되어 이와 같은 결과가 도출되었다고 사료된다.

<표 VII-12> 비정규직 사회보험가입률¹¹⁵⁾

(단위 : %)

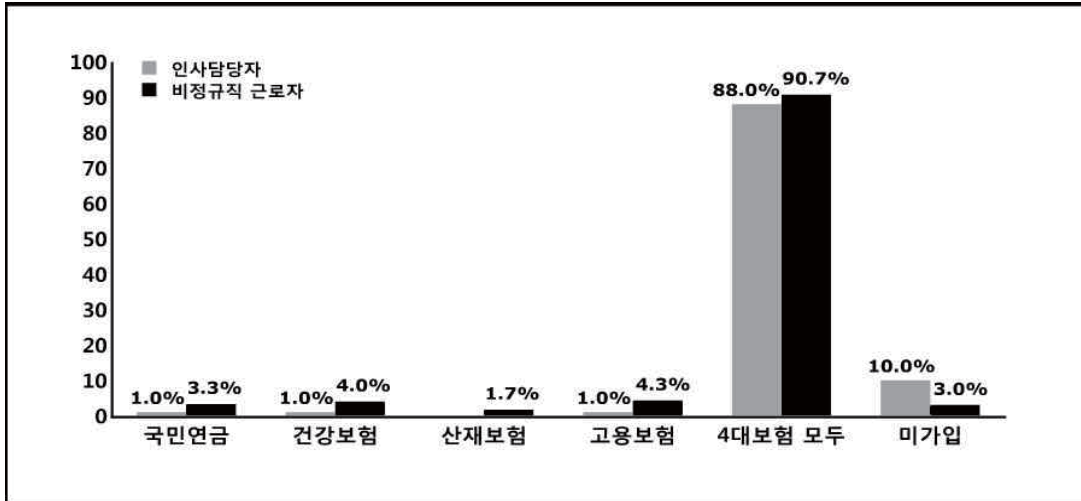
	2012. 3		
	국민연금	건강보험	고용보험
○ 비정규직	40.5	46.5	45.0
- 한 시 적	60.7	69.1	65.5
· 기 간 제	64.4	74.2	70.0
· 비기간제	49.6	53.6	51.9
- 시 간 제	13.2	15.4	15.9
- 비 전 형	22.1	31.0	29.2

<표 VII-13> 비정규직 가입 사회보험

구 분	국민연금	건강보험	산재보험	고용보험	4대 보험 모두	미가입
인사담당자	1.0%	1.0%	-	1.0%	88.0%	10.0%
비정규직 근로자	3.3%	4.0%	1.7%	4.3%	90.7%	3.0%

115) 2012. 3월 경제활동인구조사 부가조사, 통계청

<그림 VII-12> 비정규직 가입 사회보험



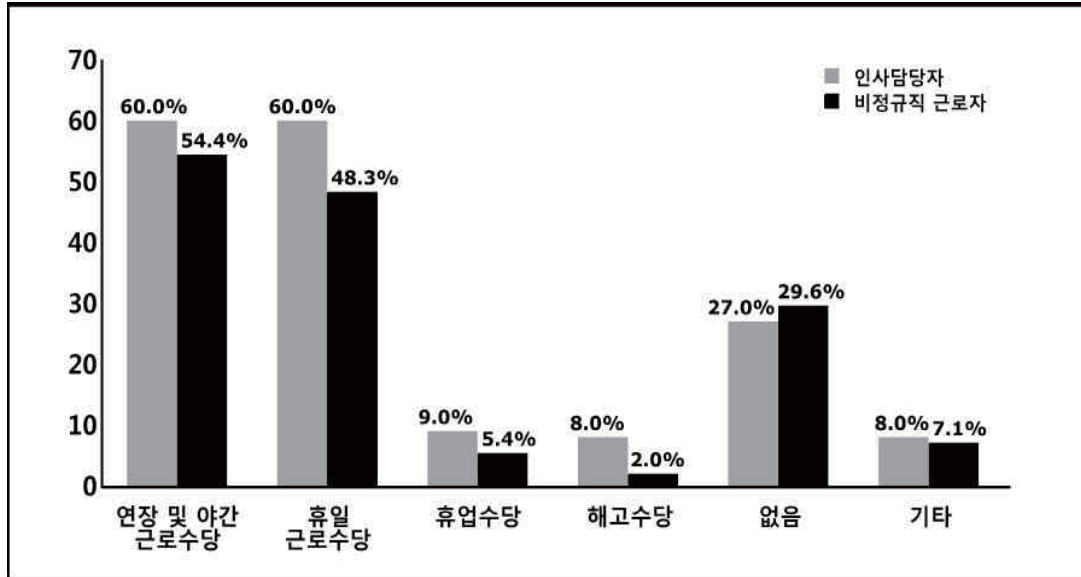
(13) 비정규직 지급수당

비정규직 근로자가 현재 받고 있는 수당의 종류에 대해 질문한 결과, 공통적으로 ‘연장 및 야간근로 수당’과 ‘휴일 근로수당’이 가장 높게 응답되었으며, 다음으로 ‘휴업수당’과 ‘해고수당’ 순으로 나타났지만 상대적으로 앞의 2개 응답 항목에 비해서 매우 낮은 응답도를 보이고 있다. 또한 인사담당자와 비정규근로자 모두 수당이 ‘없다’는 응답도 각각 27.0%, 29.6%로 응답되었다. 비정규직근로자의 ‘기타’응답에 있어서는 ‘근속수당’이 대부분을 차지하였고, 소수응답으로는 ‘자격수당’, ‘위험수당’ 등이 있었다. 인사담당자의 ‘기타’응답에 있어서는 ‘연차수당’, ‘시간외수당’, ‘해당되면 모두 지급’ 등이 응답되었다.

<표 VII-14> 비정규직 지급수당

구 분	연장 및 야간근로수당	휴일 근로수당	휴업수당	해고수당	없 음	기 타
인사담당자	60.0%	60.0%	9.0%	8.0%	27.0%	8.0%
비정규직 근로자	54.4%	48.3%	5.4%	2.0%	29.6%	7.1%

<그림 VII-13> 비정규직 지급수당

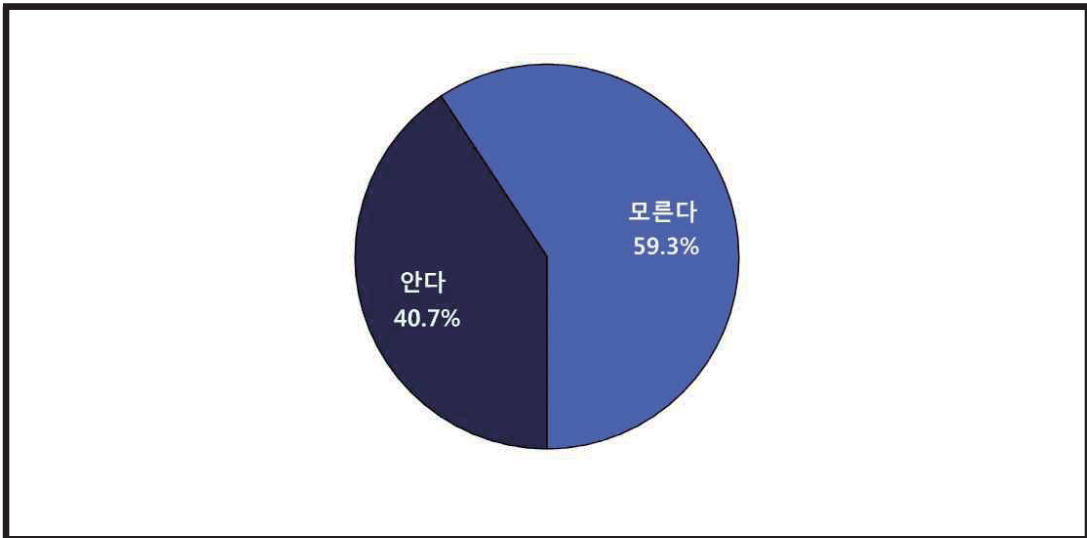


3. 차별시정수단의 실효성 분석

(1) 비정규직 근로자의 ‘차별개선제도’ 인지 여부

정부기관인 노동위원회에 비정규직에 대한 차별을 개선하는 제도가 있다는 것을 아는지에 대해 질문한 결과, ‘안다’라는 응답이 40.7%로 나타났고, ‘모른다’라는 응답이 59.3%로 응답되었다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 회사유형에서는 ‘하청기업’ 52.4%, 소유형태에서는 ‘개인회사’ 45.9%, 직원 수 ‘100~300명 미만’인 경우 47.8%, 근로형태에서는 ‘파견직’ 50.9%로 가장 높았고, ‘모른다’ 응답 중 업종에서는 사례수 10명 미만의 응답과 ‘기타’를 제외하고 ‘보건 및 사회복지사’업 65.8%, 회사유형에서는 ‘자회사’ 90.0%, 소유형태에서는 ‘무응답’을 제외하고 ‘기타법인’이 68.4%, 직원 수 5명 미만 경우 75.0%, 근로형태에서는 ‘단시간 근로’ 82.6%로 가장 높게 나타났다.

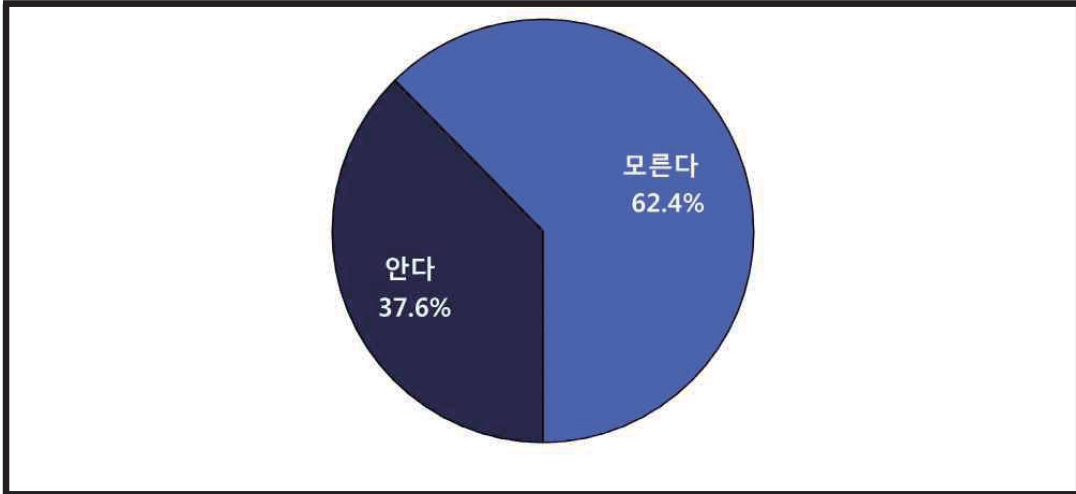
<그림 VIII-1> 비정규직 근로자의 ‘차별개선제도’ 인지 여부



(2) 노동위원회 근로감독관 차별 개선 권한 인지 여부

노동위원회의 근로감독관에게 비정규직 차별 개선 권한이 있다는 것을 인식하고 있는지에 대해 질문한 결과, ‘안다’라는 응답이 37.6%로 나타났고, ‘모른다’라는 응답이 62.4%로 응답되었다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 ‘안다’ 응답 중 업종에서는 사례수 10명 미만의 응답을 제외하고 ‘운수창고 및 통신업’ 60.0%로 높게 나타났고 회사 유형에서는 ‘하청기업’ 47.3%, 소유형태에서는 ‘주식회사’ 40.0%, 직원 수 ‘100~300명 미만’인 경우 43.5%, 근로형태에서는 ‘파견직’ 50.9%로 가장 높았고, ‘모른다’ 응답 중 업종에서는 사례수 10명 미만과 ‘기타’의 응답을 제외하고 ‘보건 및 사회복지사업’ 71.1%, 회사유형에서는 ‘자회사’ 90.0%, 소유형태에서는 ‘무응답’을 제외하고 기타법인이 67.6%, 직원 수 ‘5명 미만’ 경우 75.0%, 근로형태에서는 ‘무응답’을 제외하고 ‘단시간 근로’ 87.0%로 가장 높게 나타났다.

<그림 VIII-2> 노동위원회 근로감독관 차별 개선 권한 인지 여부



<표 VIII-1> 노동위원회 근로감독관 차별 개선 권한 인지 여부

(단위 : %)

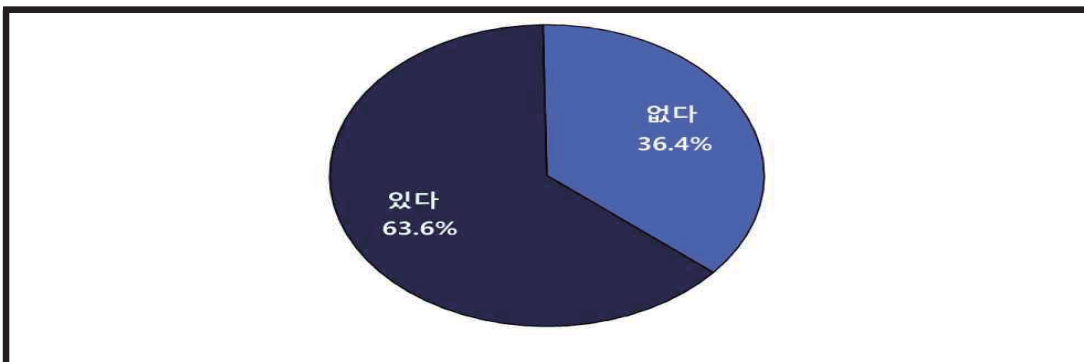
		사례수(명)	안 다	모른다
전 체		298	37.6	62.4
회사유형	대기업(또는 그룹사)	41	31.7	68.3
	독자기업(또는 모회사)	55	21.8	78.2
	자회사	10	10.0	90.0
	하청기업	167	47.3	52.7
	무응답	25	28.0	72.0
소유형태	개인회사	61	39.3	60.7
	주식회사	125	40.0	60.0
	공기업(공사)	45	37.8	62.2
	기타 법인	37	32.4	67.6
	무응답	30	30.0	70.0
직원 수	5명 미만	12	25.0	75.0
	100명 미만	168	38.1	61.9
	100-300명 미만	46	43.5	56.5
	300명 이상	15	33.3	66.7
	500명 이상	44	36.4	63.6
	무응답	13	30.8	69.2
현재 근로형태	파견직	55	50.9	49.1
	계약직	106	33.0	67.0

	사례수(명)	안 다	모른다
단시간 근로	23	13.0	87.0
용역	62	41.9	58.1
기타	41	46.3	53.7
무응답	11	9.1	90.9

(3) 노동위원회 차별 개선제도 신청 의사

정규직에 비해 차별적 처우를 받고 있을 경우 노동위원회의 차별 개선제도를 신청할 의사가 있는지에 대해 질문한 결과, ‘있다’라는 응답이 63.6%로 나타났고, ‘없다’라는 응답은 36.4%로 응답되었다. 응답 내용을 구체적으로 살펴보면 ‘안다’ 응답 중 업종에서는 사례수 10명 이하의 응답을 제외하고 ‘기타 공공, 사회 및 개인서비스업’ 81.6%, 회사유형에서는 ‘무응답’을 제외하고 ‘독자기업(또는 모회사)’ 63.5%, 소유형태에서는 ‘공기업(공사)’ 72.1%, 직원 수 ‘300명 이상’ 경우 80.0%, 근로형태에서는 ‘용역’ 83.1%로 가장 높았고, ‘모른다’ 응답 중 사례수 10명 미만의 응답을 제외하고 ‘운수창고 및 통신업’ 50.0%, 회사유형에서는 ‘자회사’ 40.0%, 소유형태에서는 ‘기타법인’이 52.8%, 직원 수 ‘500명 이상’ 48.8%, 근로형태에서는 ‘파견직’ 46.2%로 가장 높게 나타났다.

<그림 VIII-3> 노동위원회 차별 개선제도 신청 의사



<표 VIII-2> 노동위원회 차별 개선제도 신청 의사

(단위 : %)

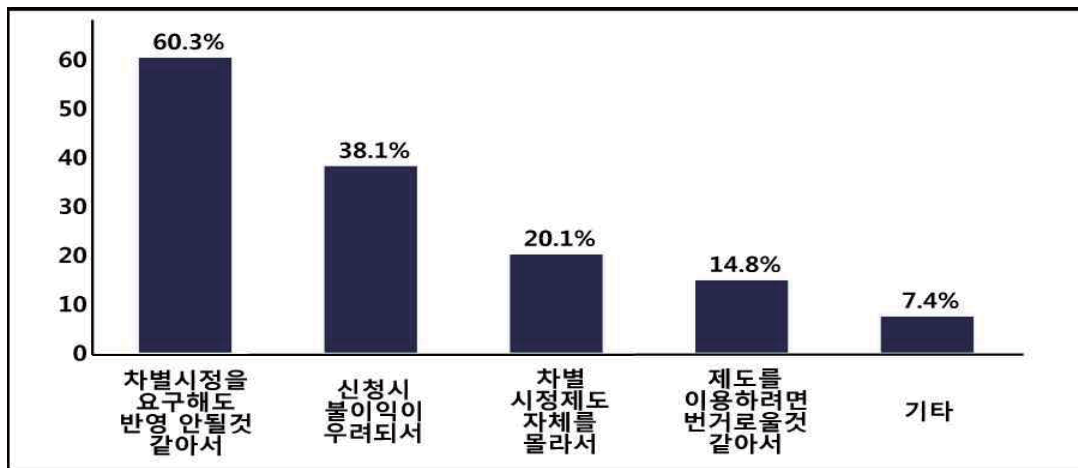
		사례수(명)	있 다	없 다
전 체		291	63.6	36.4
회사유형	대기업(또는 그룹사)	40	62.5	37.5
	독자기업(또는 모회사)	52	63.5	36.5
	자회사	10	60.0	40.0
	하청기업	164	62.8	37.2
	무응답	25	72.0	28.0
소유형태	개인회사	59	62.7	37.3
	주식회사	124	65.3	34.7
	공기업(공사)	43	72.1	27.9
	기타 법인	36	47.2	52.8
	무응답	29	65.5	34.5
직원 수	5명 미만	11	54.5	45.5
	100명 미만	165	64.8	35.2
	100-300명 미만	45	68.9	31.1
	300명 이상	15	80.0	20.0
	500명 이상	43	51.2	48.8
	무응답	12	58.3	41.7
현재 근로형태	파견직	52	53.8	46.2
	계약직	107	58.9	41.1
	단시간 근로	22	54.5	45.5
	용역	59	83.1	16.9
	기타	40	65.0	35.0
	무응답	11	63.6	36.4

(4) 노동위원회 차별 개선제도를 신청하지 않는 이유 (응답횟수 제한 없이 중복선택가능)

차별 개선제도를 신청하지 않는 이유에 대해 질문한 결과, ‘차별시정을 요구해도 반영 안 될 것 같아서’라는 응답이 60.3%로 가장 높게 나타났으며, ‘신청시 불이익이 우려되어서’ 38.1%, ‘차별 시정제도 자체를 몰라서’ 20.1%, ‘제도를 이용하려면 번거로울 것 같아서’ 14.8% 순으로 응답되었다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 응답도가 가장 높은 ‘요구가 반영이 안 될 것 같아서’의 응답 중 종사업종에 있어서는 ‘조립금속제품, 기계 및 장비 제조업’ 70.0%, 회사유형에 있어서는

‘대기업’ 68.2%, 소유형태에 있어서는 ‘주식회사’ 70.4%, 직원 수에 있어서는 ‘500명 이상’ 76.9%, 가장 높게 나타났으며, 근로형태에 있어서는 ‘파견직’ 75.0%로 가장 높은 응답도를 보였으며 ‘정규직 전환여부’에 있어서도 60.7%로 또한 그러하다. 전체 응답도가 가장 낮은 ‘번거로울 것 같아서’는 ‘단시간 근로’ 40.0%의 응답으로 평균응답 14.8%를 큰 차이로 상회했다. 차별시정제도 이용사항 34.9%(차별시정제도 몰라서 20.1%+제도이용의 번거로움14.8%)보다 요구시 미반영·불이익 98.4%(차별시정 요구 미반영 60.3%+불이익 38.1%)로 높게 나와 많은 차이를 나타냈다.

<그림 VIII-4> 노동위원회 차별 개선제도를 신청하지 않는 이유



<표 VIII-3> 노동위원회 차별 개선제도를 신청하지 않는 이유

(단위 : %)

		사례수 (명)	요구가 반영이 안될 것 같아서	신청시 불이익 우려 때문에	차별시정 제도 자체를 잘 몰라서	번거로울 것 같아서	기타
전 체		189	60.3	38.1	20.1	14.8	7.4
회사유형	대기업(또는 그룹사)	22	68.2	31.8	13.6	18.2	9.1
	독자기업(또는 모회사)	34	55.9	32.4	29.4	23.5	5.9
	자회사	6	50.0	66.7	33.3	16.7	0.0

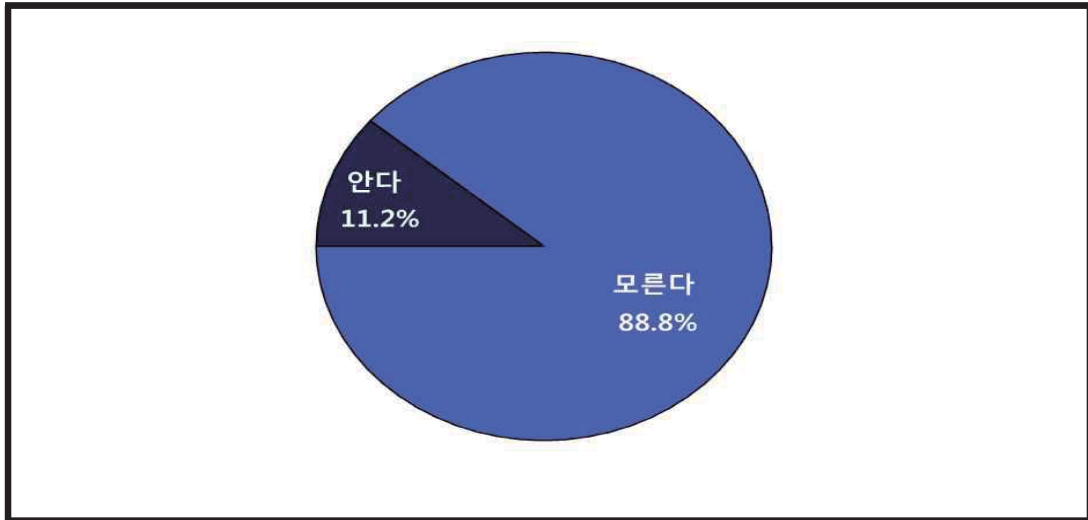
		사례수 (명)	요구가 반영이 안될것 같아서	신청시 불이익 우려 때문에	차별시정 제도 자체를 잘 몰라서	번거로 울 것 같아서	기타
	하청기업	109	62.4	41.3	16.5	13.8	8.3
	무응답	18	50.0	27.8	27.8	0.0	5.6
소유형태	개인회사	39	61.5	51.3	20.5	23.1	5.1
	주식회사	71	70.4	32.4	14.1	9.9	9.9
	공기업(공사)	29	51.7	41.4	24.1	20.7	3.4
	기타 법인	30	46.7	40.0	23.3	20.0	6.7
	무응답	20	55.0	25.0	30.0	0.0	10.0
직원 수	5명 미만	8	50.0	0.0	50.0	25.0	0.0
	100명 미만	104	60.6	42.3	16.3	13.5	9.6
	100-300명 미만	33	60.6	33.3	18.2	15.2	6.1
	300명 이상	9	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
	500명 이상	26	76.9	42.3	15.4	23.1	7.7
	무응답	9	44.4	33.3	44.4	11.1	0.0
현재 근로형태	파견직	36	75.0	25.0	16.7	13.9	16.7
	계약직	64	56.3	42.2	20.3	17.2	7.8
	단시간 근로	15	60.0	46.7	13.3	40.0	0.0
	용역	41	53.7	36.6	24.4	9.8	2.4
	기타	26	61.5	50.0	15.4	7.7	7.7
	무응답	7	57.1	14.3	42.9	0.0	0.0

(5) ‘차별시정 구제제도’ 신청기간 인지 여부

‘차별시정 구제제도’를 신청할 수 있는 기간이 정해져 있다는 사실을 알고 있는지에 대해 질문한 결과, ‘안다’라는 응답이 11.2%로 나타났다. ‘모른다’라는 응답은 88.8%로 응답되었다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 ‘안다’ 응답 중 업종에서는 ‘조립금속제품, 기계 및 장비 제조업’ 21.6%, 회사유형에서는 ‘대기업(또는 그룹사)’ 17.5%, 소유형태에서는 ‘주식회사’ 15.4%, 직원 수 ‘100명 미만’ 경우 13.3%, 근로형태에서는 ‘파견직’ 23.6%로 가장 높았고, ‘모른다’ 응답 중 업종에서는 사례자수 10명 미만을 제외하고 ‘교육서비스업’ 94.6% ‘운수창고 및 통신업’ 81.3% 순으로, 회사유형에서는 ‘자회사’ 100.0%, 소유형태에서는 ‘무응답’을 제외하고 ‘기타법인’이 94.7%, 직원 수에서는 ‘무응답’

을 제외하고 ‘100-300명 미만’ 91.1%, 근로형태에서는 ‘단시간 근로’ 100.0%, ‘계약직’ 94.3% 순으로 가장 높게 나타났다.

<그림 VIII-5> ‘차별시정 구제제도’ 신청기간 인지 여부



<표 VIII-4> ‘차별시정 구제제도’ 신청기간 인지 여부

(단위 : %)

		사례수(명)	안 다	모른다
전 체		294	11.2	88.8
회사유형	대기업(또는 그룹사)	40	17.5	82.5
	독자기업(또는 모회사)	56	1.8	98.2
	자회사	10	0.0	100.0
	하청기업	164	14.0	86.0
	무응답	24	8.3	91.7
소유형태	개인회사	60	11.7	88.3
	주식회사	123	15.4	84.6
	공기업(공사)	45	8.9	91.1
	기타 법인	38	5.3	94.7
	무응답	28	3.6	96.4

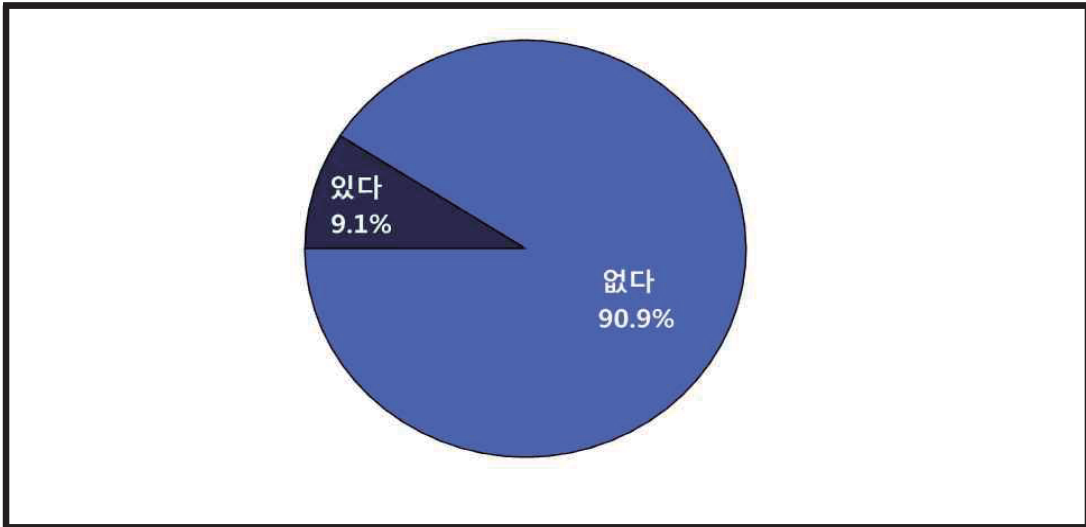
		사례수(명)	안 다	모른다
직원 수	5명 미만	12	8.3	91.7
	100명 미만	166	13.3	86.7
	100-300명 미만	45	8.9	91.1
	300명 이상	15	6.7	93.3
	500명 이상	44	11.4	88.6
	무응답	12	0.0	100.0
현재 근로형태	파견직	55	23.6	76.4
	계약직	106	5.7	94.3
	단시간 근로	23	0.0	100.0
	용역	61	6.6	93.4
	기타	39	23.1	76.9
	무응답	10	10.0	90.0

(6) ‘차별시정 구제제도’ 신청기간 경과로 인한 미 신청 경험

‘차별시정 구제제도’를 신청할 수 있는 기간이 지나 제도를 이용하지 못한 경험이 있는지에 대해 질문한 결과, ‘있다’라는 응답이 9.1%로 나타났고, ‘없다’라는 응답은 90.9%로 응답되었다. 대부분의 유형에서 ‘없다’는 응답이 높은 가운데, 대기업, 공기업 등에서 ‘있다’는 응답이 전체평균대비 다소 높게 나타났다. 응답내용을 구체적으로 살펴보면 ‘안다’ 응답 중 업종에서는 응답 사례자 10명 미만을 제외하고 ‘운수창고 및 통신업’ 18.8%, 회사유형에서는 ‘무응답’을 제외하고 ‘대기업(또는 그룹사)’ 15.0%, 소유형태에서는 ‘공기업(공사)’ 14.3%, 직원수 ‘100-300명 미만’ 경우 14.3%, 근로형태에서는 ‘기타’를 제외하고 ‘계약직’ 12.4%로 가장 높았고, ‘모른다’ 응답 중 업종에서는 사례자수 10인 미만을 제외하고 ‘기타 공공, 사회 및 개인서비스업’ 97.5%, ‘보건 및 사회복지사업’ 97.2% 순으로, 직원 수에서는 ‘300명 이상’ 100.0%,

근로형태에서는 ‘용역’ 95.0%, ‘단시간 근로’ 90.9% 순으로 가장 높게 나타났다.

<그림 VIII-6> ‘차별시정 구제제도’ 신청기간 경과로 인한 미 신청



<표 VIII-5> ‘차별시정 구제제도’ 신청기간 경과로 인한 미 신청

(단위 : %)

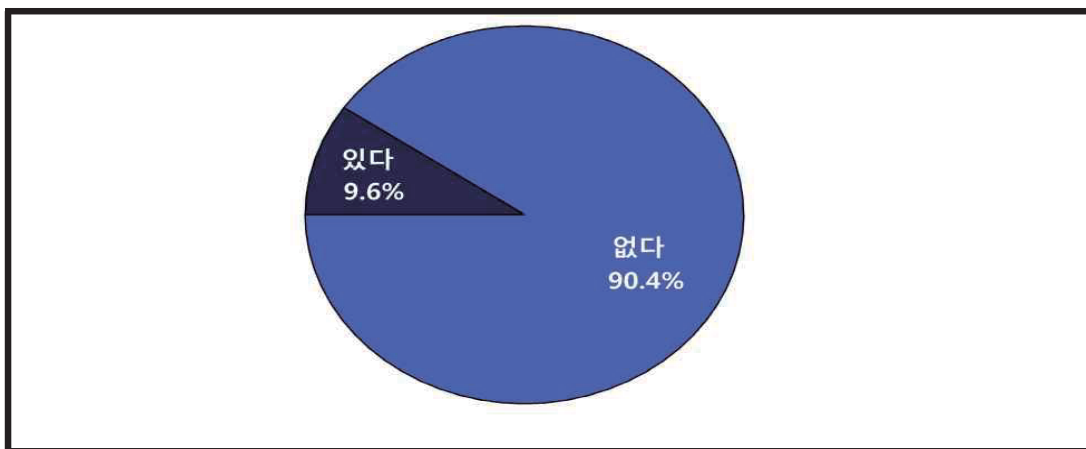
		사례수(명)	있 다	없 다
전 체		285	9.1	90.9
회사유형	대기업(또는 그룹사)	40	15.0	85.0
	독자기업(또는 모회사)	55	7.3	92.7
	자회사	10	0.0	100.0
	하청기업	156	7.1	92.9
	무응답	24	20.8	79.2
연 령	20대	20	5.0	95.0
	30대	87	8.0	92.0
	40대	87	9.2	90.8
	50대	64	10.9	89.1
	60세 이상	25	8.0	92.0
	무응답	2	50.0	50.0
직원 수	5명 미만	12	8.3	91.7
	100명 미만	161	8.7	91.3
	100-300명 미만	42	14.3	85.7
	300명 이상	15	0.0	100.0
	500명 이상	43	9.3	90.7
	무응답	12	8.3	91.7

		사례수(명)	있 다	없 다
현재 근로형태	파견직	52	5.8	94.2
	계약직	105	12.4	87.6
	단시간 근로	22	9.1	90.9
	용역	60	5.0	95.0
	기타	37	13.5	86.5
	무응답	9	0.0	100.0

(7) 고충처리제도 유무

비정규직에 대한 차별적 처우에 대한 불만 및 고충처리제도 유무를 질문한 결과, 인사담당자의 경우 ‘있다’가 39.0%, ‘없다’가 61.0%로 나타났다. 비정규직 근로자의 경우 ‘있다’가 9.6%, ‘없다’가 90.4%로 나타났다. 고충처리제도의 세부내용을 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 주관식 설문이며, 응답자는 23명이며 다음과 같이 분류하였다. 비정규직 근로자의 고충처리제도의 방법으로는 ①‘노동조합을 이용한다’ 47.8%로 의견이 가장 많았으며, ②‘고충처리제도가 큰 도움이 되지 않음’ 34.8%, ③기타 17.4%로 ‘고충처리제도가 유명무실하다’는 의견 등이 응답되었다.

<그림 VIII-7> 고충처리제도 유무



<표 VIII-6> 고충처리제도 유무

(단위 : %)

		사례수(명)	있 다	없 다
전 체		291	9.6	90.4
회사유형	대기업(또는 그룹사)	39	12.8	87.2
	독자기업(또는 모회사)	52	3.8	96.2
	자회사	9	0.0	100.0
	하청기업	166	12.0	88.0
	무응답	25	4.0	96.0
소유형태	개인회사	59	8.5	91.5
	주식회사	122	8.2	91.8
	공기업(공사)	43	9.3	90.7
	기타 법인	37	10.8	89.2
	무응답	30	16.7	83.3
직원 수	5명 미만	11	9.1	90.9
	100명 미만	166	9.0	91.0
	100-300명 미만	46	8.7	91.3
	300명 이상	14	21.4	78.6
	500명 이상	42	9.5	90.5
	무응답	12	8.3	91.7
현재 근로형태	파견직	55	5.5	94.5
	계약직	103	5.8	94.2
	단시간 근로	22	4.5	95.5
	용역	60	13.3	86.7
	기타	40	22.5	77.5
	무응답	11	9.1	90.9

4. 수범자간 인식의 분석

동일사업장내에 있는 인사담당자와 비정규직근로자를 동시에 설문 조사 할 수 없었던 이유에 대해 앞서 설명한 바 있다. 비록 동일사업

장은 아니지만 설문 응답을 통해 각각의 입장에 대한 인식은 조사통계를 통해 어느 정도 확인 할 수 있었다. 특히 양자 간 입장 및 인식의 차이는 어느 정도인지 또는 인식의 충돌을 다음의 정리를 통해 살펴보도록 하겠다.

(1) 비정규직 차별인식

비정규직 차별인식의 9개 설문응답에 있어서 ‘유사업무 종사자 유무’ 응답차(2.7%), ‘차별 개선 가이드라인 우선순위’ 채용기회 제공(4.1%) 등 2개 설문을 제외하고는 7개 설문 응답에 큰 인식차이를 보였다. 가장 높은 응답도를 보인 항목의¹¹⁶⁾ 양자 간 차이는 ‘비정규직 차별 대우 인식’(49.6%), ‘비정규직 차별 대우의 내용’ 낮은 임금(32.1%), ‘비정규직 차별 대우의 이유’ 비정규직이기 때문에(52.2%), ‘비정규직 근로자들의 차별 개선 노력’ 노조이용(60.3%), ‘불합리한 차별금지규정 인식’ 알고 있다(22.0%), ‘비정규직에 대한 합리적 이유 인식’ 알고 있다(33.2%), ‘회사의 비정규직 차별 개선 노력’ 노력한다(56.2%) 등으로 나타났다. 특히 가장 큰 인식차이를 보인 것은 ‘비정규직 근로자들의 차별 개선 노력’과 관련하여 인사담당자들과 비정규직근로자의 인식차이가 가장 높게 나타났다. 인사담당자들은 ‘상사와의 대화’ 또는 ‘노력한 적이 없다’의 경우의 응답이 가장 높아 비정규직 차별해소에 대한 관심도가 매우 낮게 나타났으며, 이에 반해 비정규직 근로자들은 차별개선 노력을 위해 노동조합에 가장 높은 기대를 하고 있는 것으로 나타났다. 또한 가장 낮은 인식차이를 보인 것은 ‘차별개선 가이드라인 우선순위’에 ‘채용기회 제공’에 있어서는 가장 낮은 인식차이를 보이고 있어 공통적으로 가이드라인 시행에 있어 채용기회에 대한 기

116) 양자 간 응답도 순위가 상이한 경우 합산 응답도가 높은 항목의 차이를 선정하였다.

대감이 가장 높은 것으로 나타났다. 전체적으로 위조사를 통해 인사 담당자 측과 비정규직 측의 ‘차별인식’에 관하여는 일부를 제외하고는 많은 인식차이가 나타났음을 보여주고 있다.

(2) 비정규직의 근로조건

비정규직 근로조건 13개 설문응답에 있어 ‘비정규직 근로자 평균 근속기간’과 ‘비정규직 가입 사회보험’은 앞에서 자세히 밝힌 것과 같이 응답의 신뢰성 문제로 제외하고 11개 설문 응답에서 몇몇 크고 작은 인식의 차이를 보였다. 가장 높은 응답도를 보인 항목의¹¹⁷⁾ 양자 간 차이는 ‘비정규직 근로자 1주일 근무일수’ 5~6일(3.3%), ‘비정규직 근로자 1일 평균 근무시간’ 6시간 이상(4.0%), ‘비정규직 근로자 연차 및 유급휴가’ 10~15일(15.7%), ‘비정규직 근로자 평균 계약 갱신 횟수’ 1~2회(5.5%), ‘계약 갱신에 따른 비정규직 근로자 근로 계약 기간’ 1년~2년 미만(25.3%), ‘정규직 전환제도 유무’ 없다(53.6%), ‘비정규직 월 평균 임금 수준’ 100~199만원(4.7%), ‘비정규직 임금체계’ 고정급(13.5%), ‘정규직과 비정규직 비교시구별점’ 업무종류(16.5%), ‘비정규직 적정 임금’ 100%수준(52.9%), ‘비정규직 지급수당’ 연장 및 야간근로수당(5.6%)으로 나타났다. 상대적으로 평균 근무시간, 연차 및 유급휴가, 계약 갱신 횟수, 월 임금 수준, 임금체계, 정규직과의 구별 점, 지급수당에 있어서는 인식차이가 낮게 나타났다(각 응답도 20%이하). 갱신에 근로 계약 기간, 정규직 전환제도, 비정규직 적정 임금 등은 상대적으로 인식차이가 크게 나타났다(각 응답도 20%이상). 1주일 근무일수가 가장 낮은 인식차이를, 비정규직의 적정 임금이 가장 높은 인식차이를 보여주고 있다. 인사담당자와 비정규직 근로자의 ‘차별인식’과 비교하여 볼 때 상대적으로 ‘근로조건’의 인식 차이가 없는 것으로 나타났다.

117) 양자 간 응답도 순위가 상이한 경우 합산 응답도가 높은 항목의 차이를 선정하였다.

(3) 차별시정제도

비정규직 근로자의 ‘차별시정제도의 인지여부’는 안다(40.7%)이며 ‘노동위원회 근로감독관 차별 개선 권한 인지 여부’는 안다(37.6%), ‘노동위원회 차별 개선제도 신청 의사’는 있다(63.6%), ‘노동위원회 차별 개선 제도를 신청하지 않는 이유’로는 ‘차별시정을 요구해도 반영 안 될 것 같아서’라는 응답이(60.3%), ‘차별시정 구제제도 신청기간인지 여부’는 안다(11.2%), ‘차별시정 구제제도 신청기간 경과로 인한 미 신청 경험’ 있다(9.1%), ‘고충처리제도 유무’ 있다(9.6%)로 나타났다. 차별시정제도가 있는지 여부에 대해서도 아직 비정규직 근로자의 상당수가 모르고 있음이 나타났으며 노동위원회에 차별 개선제도의 신청 의사는 상대적으로 많은 비정규직 근로자가 신청하고 싶어 하지만 차별시정 요구에 대한 미반영 또는 해고의 위험(불이익 초래) 등으로 꺼려하고 있다. 또한 고충처리제도도 매우 낮은 수준이어서 비정규직 근로자에게 큰 도움이 되지 않는 것으로 조사되었다. 이와 같이 설문응답에 나타났듯, 차별시정제도의 효용성에 있어서도 신청의사는 높은 수준이지만 변화되는 것이 없고, 불이익초래를 염려하여 실제로 신청하지 않는 비율이 높다는 것을 볼 수 있었다.

제 5 장 쟁점별 대안 및 비교 분석

제 1 절 효과성 확보를 위한 쟁점별 대안

1. 차별 관련 규범의 명확성 확보 방안

(1) 차별범위 내지 비교대상의 명문화

규범분석을 통해 명확성이 필요한 것으로 비정규직 근로자 개념, 차별 판단 기준, 신청인적격 그리고 비정규직 근로자의 차별금지 대상인 근로조건 범위를 꼽았다. 또한 사회적 분석을 통해 수범자의 이해가능성이 필요한 차별의 판단기준 등에 관한 인식의 정도를 살펴보았다.

여기서 비정규직보호법상 차별관련 규정에 대한 명확성 확보의 가장 뚜렷한 방안은 명문규정을 제·개정 방안을 제시할 수 있을 것이다.

불리한 처우는 비정규직 근로자가 비교대상 근로자에 비하여 ‘임금 그 밖의 근로조건 등’(이하 ‘임금 등’)에서 낮은 대우를 받은 것을 의미한다. 불리한 처우의 존재가 인정되려면 처우의 대상이 ‘임금 등’에 해당하는 것이어야 한다. 판정사례를 보면, 노동위원회는 단체협약·취업규칙 또는 근로계약 등에 근로조건으로 규정되어 있으면 ‘임금 등’에 해당하지만, 단체협약 등에 근로조건으로 규정되어 있지 않으면 ‘임금 등’으로 볼 수 없다는 입장을 취하고 있다.¹¹⁸⁾

차별판단의 명확성 및 이해가능성을 필요로 하는 차별대상 즉 임금수당 등의 범위를 명문화하는 방법은 차별에 해당할 수 있는 임금이나 수당을 열거라 할 수 있다. 예컨대 논란이 있는 성과금, 복리후생 등을 임금으로 포함할지의 여부를 규정하는 것이라 하겠다.

118) 조용만, 『차별시정 판정사례 분석을 통한 차별시정 운영개선 방안 마련』, 중앙노동위원회 연구용역보고서, 2009. 12, 120면.

‘임금 등’의 해석을 둘러싼 소모적인 다툼이 없도록 차별적 처우에 관한 정의규정에서 그 차별의 범위를 넓게 잡고 명시적으로 규정하여야 한다는 견해¹¹⁹⁾가 이러한 방안이라 하겠다. 심지어 차별 비교대상의 범위 예컨대 근로시간, 최저임금, 사회보험 등 구체적인 근로조건 여부를 명시하는 방안까지 제시된다.¹²⁰⁾

그러나 이 경우 결국 구체적인 규범의 항목과 그 정도에 따른 노동시장 내 수범자 인식 특히 규제순응도 또한 입법평가가 필요한 과제이다.

(2) 고용형태 기준의 명문화

비정규직보호법이 노동시장내 비정규직 이외의 다양한 고용형태 특히 불법파견 내지 사내하도급 근로자의 보호의 미비를 고용관계를 판단하는 명문규정 나아가 적용대상인 고용관계를 대상으로 하는 새로운 법제정을 통해 명확성을 확보하려는 방안이다.

예컨대 적용대상인 근로자의 범위에 사내하청, 용역의 경우에도 적용될 수 있도록 개정하거나 특별법을 제정하는 방안 등이 그러하다.

전형적인 기존의 고용형태에서 벗어난 비정규직에 대한 보호법제가 법체계성에 대한 의문이나 규정양식에 있어서의 체계성이 지적되는 것은 지속적인 고용형태 내지 고용관계의 다양한 사실에 따라 정의하고 있는 규범형식에 있다고 할 수도 있다.

2. 근로조건보호 수단의 효과성 확보 방안

(1) 차별비교대상의 확대

차별 금지 대상인 ‘임금 등’에 해당하는지에 관한 명문규정이 없는 경우, 노동위원회의 판정과 법원의 판결에 따라 해석된다.

119) 전윤구, “비정규직 관계법의 입법적 개선방향”, 370면.

120) 의안번호: 21, 제출일자: 2012. 5. 30.

따라서 비정규직보호법에서 “임금 그 밖의 근로조건 등”이라고 하여 개방적 규정방식을 택하고 있기 때문에 해석을 통해 차별대상을 판단할 수 있으며 넓게 해석하는 것이 가능하다는 견해에 따른 방안이 있겠다.¹²¹⁾

- ① 사용자의 편의제공이나 재량적 판단에 따른 조치를 포함해서 근로제공과 관련한 제반 조건 모두가 차별금지대상인 ‘임금 등’에 해당하는 것으로 보아야 한다는 견해,¹²²⁾
- ② “그 밖의 근로조건 등”이라는 표현은 열린 표현이기 때문에 한정할 수 없으며 한정할 필요도 없다는 견해,¹²³⁾
- ③ “근로조건 등”에는 근로자에 대한 통상적인 대우까지 모두 포함된 것으로 해석된다는 견해,¹²⁴⁾
- ④ 근로기준법이나 노조법에서 근로조건의 개념을 매우 넓게 보고 있기 때문에 근로조건을 사용자에게 지급의무가 있는 급여로 제한할 필요는 없고 급부의 목적과 이유가 근로관계에 있지 않는 경우를 제외한 모든 근로관계에 기초한 급여는 근로조건에 해당하는 것으로 보는 견해,¹²⁵⁾
- ⑤ 우리나라 기업 현실에서 근로자에게 지급하는 금품 중 복리후생적 급여가 차지하는 비중이 상대적으로 높아 이를 차별금지대상에서 배제하고는 실질적인 차별금지를 달성할 수 없다는 견해,¹²⁶⁾

121) 이하의 내용은 조용만, 『차별시정 판정사례 분석을 통한 차별시정 운영개선 방안 마련』, 121면.

122) 윤기택·한경식. “기간제 근로자의 차별처우금지제도에 관한 고찰”, 『법학연구』 제26집, 한국법학회, 2007, 361-362면 ; 조임영 외, 『비정규직 차별시정제도의 운영에 관한 연구: 기간제근로자 차별시정제도를 중심으로』, 국회환경노동위원회 정책연구용역보고서, 2006, 42면.

123) 박제성, “비정규직 차별 금지 제도의 법적 검토”, 『월간 노동리뷰』 통권 제31호, 한국노동연구원, 2007, 73면.

124) 전운구, “비정규직 관계법의 입법적 개선방향”, 370면.

125) 유성재, “비정규 근로자에 대한 차별금지에 관한 연구”, 『중앙법학』 제11집 제1호, 중앙법학회, 2009, 504면 참조.

126) 박종희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향”, 노동리

⑥ 사내근로복지기금의 운영주체라는 형식적 관점에서 동 기금에 의해 지급되는 금품을 차별시정대상에서 배제해서는 아니 되고 사내복지기금은 전적으로 사용자가 출연하는 기금으로 운영되는 것 등을 고려할 때 실질적인 견지에서 차별금지영역에 포함하는 것이 타당하다는 견해¹²⁷⁾ 등이 있다.

(2) 차별적 처우의 금지에 대한 법원칙 확보

1) 동일가치노동 동일임금 원칙의 명문화

비정규직보호법의 제정 당시부터 현재 개정(안)에 이르기까지 현재 고용상의 차별문제에서 논쟁이 되고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙이 비정규직에도 적용되는가 나아가 명문으로 규정될 수 있는가하는 문제이다.

비정규직의 근로조건에 대한 근본적 대안으로 원칙의 명시를 대안으로 할 것을 주장하는 노동계 및 학계 의견은 비정규직보호법에서 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 명문화하여 비정규직에도 직무에 따른 동일임금을 보장하는 방안을 고려할 필요가 있다는 것이다. 사용자의 근로자에 대한 평등대우는 보편적 인권에 기초한 헌법의 사회적 기본권 내지 사회국가원리에 근거하여 경제·사회영역에서 사실적 평등을 구현하기 위한 목적이므로 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’이 국내법적으로는 강행법규로, 국제법적으로는 공서(公序)로써 정착되어 있고, 재판규범으로 승인되어야 한다는 것이다. 고용에서 모든 차별을 금지한다는 원칙 확립과 정착을 위한 수단으로 법상 명문화 방안이 제시되는 것이다.

류 제47호, 한국노동연구원, 2008, 42-43면 참조.

127) 박중희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향”, 노동리뷰 제47호, 한국노동연구원, 2008, 43면.

그렇지만 현재 법원이 ‘동일가치노동’의 판단기준에서 ‘합리적 이유=책임’(업무에 내재된 의무의 성격·범위, 사업주가 당해 직무에 의존하는 정도)을 중시하고 있고, 법체계상 고용상 차별관련법상 차별의 이유에 따라 각기 판단하고 있는 해석을 간과할 수 없다. 또한 연공서열형 임금체계의 현상황에서는 정규직과 비정규직의 동일‘가치’의 노동은 인정되기 어렵다는 점은 간과하기 힘들다.

따라서 이러한 동일가치노동 동일임금 원칙의 실질적 실현은 동일가치노동을 판단하는 구체적 기준인 직무평가시스템의 구축과 독립전문가제도의 도입을 전제한다는 견해가 있다.¹²⁸⁾

3. 차별시정제도의 효과성 확보 방안

(1) 차별신청권자의 확대 방안

현행법은 차별신청권자를 비정규직 근로자로 한정하고 있다. 이러한 차별시정주체에 대한 비정규직보호법상 제한규정이 현행 차별시정제도의 신청건수 미비의 최대 원인으로 평가받고 있다. 이러한 평가는 비정규직의 사회적 인식에 있어서도 비정규직 근로자들이 차별시정제도에 대한 기대나 활용가능성 인식이 저조한 것으로 드러나고 있다.¹²⁹⁾

개정 비정규직보호법 시행령은 지방노동관서를 통해 사업장에 대한 차별시정 지도·감독 권한을 부여하고 사용자 불응시 지방노동위원회에 통보하여 심리 받을 수 있도록 하고 있다. 근로자의 차별구제신청 절차와는 별도로 근로감독관을 통한 직권차별시정 지도권한을 두게 된 것이다. 이러한 직권차별시정제도의 실효성은 향후 다시 분석될 필요가 있겠다.

128) 노상현, “비정규직 차별적 처우 시정제도의 개선을 위한 대안”, 『비정규직 입법 평가를 위한 워크샵』, 법제연구원, 2012.7.11., 14면.

129) 본고 비정규직 근로자 설문조사 중, 차별시정제도에 관한 인식 조사결과 참조.

근로자가 근로계약기간 중에 고용불안을 무릅쓰고 차별구제신청을 할 것으로 기대하기 어렵다는 것이 수범자 인식의 다수이다.

따라서 현재 제한적으로 비정규직 근로자를 대리하는 지위에서 차별신청을 할 수 있는 노동조합의 권한을 확대 방안이 이어지고 있다. 즉 개별 근로자의 고용불안에서 벗어나 차별신청권의 실효성을 확보하는 방안의 하나로 노동조합에 차별신청권한을 부여하는 방안이 제시되는 것이다.

그러나 이는 정규직 중심의 노조원과 기업별 노조중심 및 낮은 노조 조직률 등을 고려할 때 대안의 전제 내지 문제를 간과할 수 없다.¹³⁰⁾ 단체협약상 근로조건이 조합원가입이 되지 않은 비정규직에게는 적용될 수 없는 것이 집단적 근로관계의 자율성에 기초한 노동조합의 성격인 것이다.

(2) 차별신청기간의 연장

개정 비정규직보호법은 차별신청기간을 부당해고 및 부당노동행위 구제신청기간에 맞춘 제척기간이 차별적 처우가 있던 날로 3월은 비교대상 및 그 근로조건과의 비교등 차별의 판단에 충분치 않다는 지적을 반영하여 6월로 연장하도록 개정하였다.

이는 궁극적으로 차별적 처우에 대한 시정신청이 가능한 제척기간을 돕으로써 차별시정제도의 실효성을 확보하고자 하는 개정 목적일 것이다.

그렇다면 신청기간은 비정규직이 차별적 처우를 인지하고 신청의 실익이 있어야 할 것이다. 이 점에서 고용안정이 없는 계약기간 중에 신청할 가능성이 적은 점을 감안한 정도의 장기를 제안하기도 한다.¹³¹⁾

130) 이에 관하여는 다음 절에서 다루기로 한다.

131) 민주사회를 위한 변호사모임, 보도자료,비정규직 개정안에 대한 민변 의견서, 2009. 5. 8, 19면.

본 입법평가 사회적 분석에서 보듯 비정규직 근로자들의 차별시정 제도에 대한 이해가능성은 매우 낮으며, 고용불안과 향후 동일 직종 내 불이익에 대한 불안감으로 제도의 활용에 대한 기대가능성도 높지 않다¹³²⁾는 신청권자의 의식은 고려되어야 할 것이다.

(3) 수범자 이해가능성의 확대 방안

법의 효과성은 적용대상에 대한 영향 즉 수범자의 규제순응도에 있으며 이는 법 적용 대상자들의 규범에 대한 이해가능성을 전제로 한다.

그런데 사회적 조사결과에서 보듯 비정규직 근로자의 차별적 처우의 개선을 위한 법적 조치들에 대한 이해는 높지 않은 것으로 보인다. 사업주측 인사노무담당자들의 이해나 노력도 법제도적 차원에 대한 기대는 낮은 것으로 나타났다. 지금까지 관련 부처의 사례보다는 상세한 판단기준 내지 원칙해설을 위주한 지면자료에 대한 접근과 이해는 수범자 인식에 대한 효과성은 재분석 될 여지가 있다. 또한 향후 관련 매뉴얼 및 가이드에 대한 수범자 인식을 필요로 할 경우에도 이해가능성을 고려할 것이 요청된다.

제 2 절 대안의 한계와 과제

1. 노동조합의 권한 부여 방안의 과제

(1) 노동조합의 단체교섭권을 통한 근로조건 개선 방안의 과제

비정규직 근로자들에게 놓여 있는 문제의 해결방안으로서 노동조합을 통한 단체교섭을 들 수 있다. 다만 단체교섭은 근로계약의 상대방인 사용자를 상대로 하는 것이다.

132) 근로자에 대한 설문결과 중 차별시정제도에 대한 인식 및 활용 여부에 대한 인식 조사 참조.

그런데 기업별 노조가 주된 한국의 경우에 있어서 직접적 근로계약 체결의 당사자 이외의 사용자 내지 제3자에 대한 단체교섭은 쉽지 않을 것이다. 결국 단체교섭을 통해 근로조건을 향상시키거나 고충을 해소하는 방법은, 그 사용자의 여건과 많은 관련성을 가지게 된다. 즉, 사용자가 경영실적이 좋은 경우, 단체교섭을 통한 근로조건 향상은 매우 효과적인 방법으로 고려될 수 있다. 하지만 회사의 경영사정이 좋지 않은 경우 그 방법은 스스로 한계를 가질 수밖에 없다.¹³³⁾ 예컨대 하청근로자나 파견근로자들은 스스로 단결권을 행사할 수 있고, 단체교섭도 할 수 있다. 하지만 그 단결력에는 스스로 한계가 있다. 하청회사의 경영여건이 그다지 좋지 않기 때문이다. 그리고 단체교섭의 상대방을 원청회사로 삼을 수 없는 상황이기 때문에 더욱 그러하다. 특히 원하청관계에서 하청근로자들로 구성된 노동조합의 결성이나 활동은 꺼려하고, 또 그러한 사정을 아는 하청사업주 역시 이를 막는 경향이 있어서, 그 실효성을 기대하기는 더욱 어려워진다고 볼 수 있다.

일본의 경우에도 파견근로자는 노동조합을 결성하거나 혹은 노동조합에 가입하거나 할 수 있다. 복수조합주의를 인정하면서 노동조합의 형태를 불문하기 때문에, 파견근로자는 대부분의 경우 기업 외의 합동노동조합(커뮤니티 유니온)에 가입하고, 사용기업이나 파견기업에 대해서 단체교섭을 신청하는 경우가 있다고 한다.¹³⁴⁾ 다만 이 경우 사용기업에 단체교섭응낙의무가 있는지의 여부가 문제가 된다. 그 의무가 있는데도 불구하고 정당한 사유없이 단체교섭을 거부하면, 노동조합법 제7조 제2호의 부당노동행위가 된다.¹³⁵⁾

133) 워크숍 「비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제」, “비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제”, 권혁, 한국법제연구원, 2012. 3. 28, 134면.

134) 워크숍 「비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제」, “일본 개정 파견법의 주요 배경과 내용”, 神尾真知子, 한국법제연구원, 2012. 3. 28, 66면.

135) 菅野和生, 『労働法(第7版補正二版)』 593頁.

이 점은 본 연구의 사회적 조사에 따른 비정규직 근로자 인식에 있어서도 시사할 바가 있다. 본 연구의 비정규직 근로자 인식에 대한 설문을 살펴보면 비정규직이 편중된 직종 내지 직무를 중심으로 결성된 단체 내지 연맹을 노조법상 노동조합의 결성과 가입요건에 대한 인식과는 별건으로 실질적 노동조합으로 여기고 이에 참여 내지 가입함으로써 조합원으로 인식하는 경우가 매우 높았다.¹³⁶⁾ 오히려 대기업 내지 공기업내 노조법상 노동조합이 있는 경우에는 비정규직이 정규직 중심의 노동조합의 가입에서 배제되거나 사실상 어렵다고 인식하고 동시에 노동조합을 통한 비정규직의 근로조건개선에 대한 기대인식도 상대적으로 낮았다.¹³⁷⁾

실제로 비정규직 노동조합 내지 이로써 인식된 단체 내지 연맹에 가입된 비정규직 근로자들의 설문에 따르면 사회보험가입률 및 임금 또한 비정규직 평균보다 높은 수치를 보였다.¹³⁸⁾ 다만 이 경우에도 비정규직이 절대다수인 직종 내지 직무를 중심으로 하고 있다고 보아야 한다.¹³⁹⁾

(2) 노동조합에의 차별신청 권한 부여 방안의 과제

노동조합에 직접 신청 권한을 부여하는 방안은 차별구제제도는 개별근로자의 손해배상 내지 보상청구권을 구하는 취지로 볼 때 직접

136) 이 보고서 근로자 설문결과분석 [노동조합의 유무] [노동조합 가입 여부] 참조.

137) 이 점에서는 사용자측 인사노무담당자의 인식도 같다.

138) 이 보고서 근로자 설문결과분석 [노동조합 가입 여부] [사회보험가입률] [임금] 참조.

139) 비정규직이 편중된 직무 및 관련 노조 내지 단체소속 비정규직 근로자가 많은 경우 근로조건이 비정규직 평균이상의 수치를 보였다; 예컨대 1. 교육 서비스업 : 1) 학교 시설관리, 청소업무 : 전국00공공서비스노동조합 00지부 2) 행정 업무 담당 비정규직 : 학교 비정규직 노동조합(가칭) 2. 보건 및 사회복지사업 : 병원 등 업무 보조 및 시설관리, 청소, 음식 조리, 환자 이송 등의 업무의 비정규직 00연맹 의료 연대 내지 산하 00분회(주로 원청은 병원/ 청소, 시설관리, 경비, 간호조무사 등 가입) 3. 기타 공공, 사회 및 개인서비스업 : 주로 철도 노동자들 또는 공기관 소속 비정규직 가입한 여성연맹(주로 원청은 도시철도등 지하철, 법원등/ 주로 청소 노동자들 가입/ 각 사업장별 '분회'로 구성)

당사자인 비정규직근로자 의사와 다른 제3자가 될 수도 있다. 노동조합이 제한적으로 대리하여 신청할 수 있는 바, 노동조합에 의한 남소 가능성을 제기할 여지도 있다.

반면 비정규직 근로자가 계약해지의 불안없이 차별시정을 받는 것이며 이를 위해 노동조합이 비정규직 근로자 다수를 위해 직접 차별 신청 권한을 갖는 것이 제도의 실효성을 확대시킬 것이라는 가능성을 재고 할 수 있다.

다만 차별구제신청인 적격을 노조로 확대하는 경우라 해도 노동조합이 직접 신청권한을 갖도록 할 것인지 구체적 사안에 있어서 가입 조합원의 구제신청권을 위임 내지 대리할 것인지에 관하여서는 근로자의 구제신청의사와 노동조합의 권한간에 입법평가가 다시 필요할 것이다. 예컨대 구제신청권을 노동조합의 권한으로 할 경우 개별 근로자의 의사에 합치를 위해 근로자 집단의 권리로 노동조합의 규약상 조합가입을 명시하는 경우 가능한 것으로 제한할 것을 요건으로 할 수도 있다.

본 사회적 분석결과에 있어서 기업별 노조가 다수인 점, 노조조직률이 낮은 점, 조합원의 다수가 정규직이고 이전의 기업내 단일노조만이 가능했던 점을 고려한다면 노동조합이 있는 대규모 내지 공사내 인사노무담당자나 비정규직 근로자의 인식이 노동조합을 통한 근로조건 향상에 대한 기대가 높지 않다는 점은 충분히 예견할 수 있었다 하겠다. 그러나 비정규직이 다수인 직무군을 회원으로 하는 단체를 노동조합이라는 인식이 비정규직 근로자들에 있다는 점, 이들을 조합원 내지 회원으로 하는 단체 내지 조합에 대한 기대인식이 있다는 것을 고려할 수 있다.¹⁴⁰⁾ 이 경우 초기업 직능별 비정규직 노동조합의 조직률에 따른 근로조건 정도의 분석할 수 있겠다.

140) 비정규직 근로자 노동조합 가입률이 높은 업종의 사회보험가입률, 임금 등이 다른 업종의 비정규직 근로자보다 상대적으로 높았다.

2. 차별관련 규범의 제·개정 방안의 과제

(1) 차별판단 규정 제·개정의 과제

노동시장내 고용관계에 따른 새로운 입법을 통한 대안은 오히려 비전형적인 고용형태를 합법화하고 이로써 양산한다는 사실상 우려와 수범자들의 인식저항을 안게 된다.

반면 기존 규정의 구체적 개정을 통한 방안은 기존의 비정규직보호법의 규정양식의 체계적 특성으로 인해 노동시장의 현실에 따른 계속적 개정을 수반하여야 한다. 예컨대 근로계약의 특성에 따른 비정규직 근로자 개념 내지 정의는 다시금 당해 고용관계가 적극 내지 소극되는 규정에 따르게 되어 노동시장내의 근로관계가 계속 반영되어 규정되어야 할 것이다.

(2) ‘동일가치노동’ 원칙의 과제

차별은 비교대상과의 평가의 결과이다. 현행 노동위원회의 차별시정업무의 처리는 여러 단계 즉 비교대상근로자의 존부 및 범위확정, 차별금지영역의 해당 여부, 불이익의 유무, 불리한 처우에 대한 합리적 이유의 유무 등의 판단과정을 거쳐야 한다. 따라서 차별인정이라는 과정은 많은 시간과 노력과 전문적 지식이 요구되며, 그렇다고 해서 현행제도로서는 효과적인 차별시정이 보장되는 것도 아니다. 따라서 2012.8.2.부터 시행되는 정부의 직권차별시정업무가 한정된 조직과 인원 및 자원 속에서 얼마나 효과적으로 수행될지 의문이다. 이러한 문제를 해결하고 고용상의 차별금지와 동일가치노동 동일임금 원칙을 실시하기 위해서는 직무평가시스템의 구축과 독립전문가 제도의 도입이 필요하다.

직무평가시스템은 동일기업에 고용된 근로자간의 직무비교를 위하여 직무평가위원회 설치, 비교대상자 확정, 직무분석·직무항목 확정·직무내용설명서 작성, 직무평가시스템의 책정, 직무평가 실시, 업무전반의 가치에 근거하여 동일가치노동에 대한 동일임금액을 산정하는 방법이다.¹⁴¹⁾ 또한 고용차별 사안의 복잡성을 고려하여 비교대상자의 직무가치를 실제로 평가할 수 있는 독립전문가 제도를 도입하는 문제를 검토할 필요가 있다. 현재 정부가 구상하고 있는 근로기준감독관에 의한 직권차별시정제도는 한계를 가질 수밖에 없기 때문에 동일가치노동을 판단할 수 있는 독립된 전문가제도를 노동위원회에 설치하는 방안을 고려하는 것이다.

결론적으로 동일가치노동이라 평가되면 그 직무를 남성근로자가 담당하든 여성근로자가 담당하든, 또는 정규직이 담당하든 비정규직이 담당하던 차별 없이 동일한 임금을 지급하는 것이다. 이러한 법정책이 차별의 온상을 제거하여 고용상의 평등을 이룰 수 있다고 생각하는 것이다. 즉 비정규직의 차별적 처우금지를 추진하는데 있어서 동일가치노동 동일임금 원칙을 기초로 정규직과 비정규직의 틀을 넘어선 새로운 공정한 임금체계를 확립하는 것이다.

그리고 노동의 가치를 높이고 일하는 자들이 공정한 임금을 요구하기 위해서는 근로자 자신들이 특히 노동조합이 일의 평가에 대해서 고용형태와 성별, 연령, 국적, 학력 등을 묻지 않고 직무를 객관적으로 분석하여 기준을 만들어내는 작업을 우선적으로 진행하여야 한다. 사업주가 동일가치노동의 기준을 정할 때에는 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다는 고평법 제8조 제2항을 상기하면 정규직이 공정한 분배를 적극적으로 주장하고, 정규직과 비정규직의 틀을 넘어서는 동일가치노동 동일임금을 요구하는 것으로 법제의

141) 浅倉むつ子, “同一価値労働同一賃金原則実施システムの提案”, 『労働法論叢』 제24집, 217면.

정비와 더불어 근로자들의 자주적인 노력이 병행되어야 한다.

3. 쟁점별 대안의 분석 및 비교

<표 IX> 평가대상별 대안 및 비교

평가대상		대안 및 비교(제5장)	
목 표	문제분석	쟁점별 대안	대안별 비교
: 평가대상의 규범목적	: 규범목적에 따른 규정 및 조치	: 규범의 제·개정방안 : 판정·해석 방안	
II. 차별적 처우 금지	-법 적용대상 의 개념과 범 위의 확정 -차별적 처우 판단기준의 확정	1. 차별의 범위 내지 비 교대상의 확대 방안 -차별적 처우의 정의규 정에서 차별범위를 넓 게 명시적 규정 방안 -차별 비교대상의 범위 예컨대 근로시간, 최저 임금, 사회보험 등 구체적 근로조건 명시 방안 ¹⁴²⁾ -차별의 범위 내지 비 교대상의 해석 방안 ¹⁴³⁾ 2. 적용 대상인 근로자 범위 확대 개정 방안 -사내하청, 용역 등의 근로 자에도 적용 개정	◁차별의 대상 및 판단 기준 명시규정에 대 한 수범자 규제순응도 를 포함한 사전적 입 법평가 필요 ◁규정의 해석과 판정 의 누적 전제 ◁다양한 고용관계의 사실 을 기준한 규범형식의 한계

142) 제19대 국회에 제출된 비정규직 관련 법률안도 차별의 대상과 비교대상의 확대와 명시에 관한 내용; 의안번호: 14,21, 제출일자: 2012. 5. 30.참조

143) 근로제공과 관련한 제반 조건 모두가 차별금지대상인 ‘임금 등’에 해당하는 것으로 보는 견해, 윤기택·한경식. 조임영 외; “근로조건 등”에 근로자에 대한 통상적인 대우까지 모두 포함된 것으로 해석된다는 견해, 전윤구; 근로조건을 사용자에게 지급의무가 있는 급여로 제한하지 않고 급여의 목적과 이유가 근로관계에 있지 않는 경우를 제외한 모든 근로관계에 기초한 급여가 근로조건에 해당한다는 견해, 유성재 등의 견해

제 5 장 쟁점별 대안 및 비교 분석

평가대상		대안 및 비교(제5장)	
목 표	문제분석	쟁점별 대안	대안별 비교
		-과건법상 불법과건에도 차별적 처우 금지 적용 개정 ¹⁴⁴⁾ -사내하도급근로자보호법제정 및 차별시정제 적용 방안 ¹⁴⁵⁾	
I. 근로 조건 보호	- 비 정 규 직 고용 및 근로 조건의 개선 조치 - 비 정 규 직 보호 및 차별 금지의 법 체계 성 확립	3. 직능별 직종별 비정규직 노조 내지 단체의 교섭 활동 ¹⁴⁶⁾ 4. 동일가치노동 동일임금 원칙의 명문화 -고용상 모든 차별이유 금지원칙의 법상 명문화 방안 -동일가치노동 판단 방안 마련 ¹⁴⁸⁾	<본고 사회적 분석결과, 비정규직 근로자는 직종별 비정규직 단체 등도 노조로 인식, 이를 통한 근로조건향상 경험 및 기대 ¹⁴⁷⁾ <차별 판단기준 및 차별 이유의 규정방식 및 판단의 한계

144) 박수근, “비정규직법의 문제점과 개선방향”, 월간 복지동향 제118호, 참여연대사회복지위원회, 2008. 8, 10면.

145) 사내하도급에 관하여 법제정을 통해 차별시정제도를 적용시키는 방안외에 현행 노조법의 적용대상으로 보는 방안도 있음.

146) 본고 사회적 분석 “제4장 3절 3.노동조합 및 비정규직 처우개선의 1-2)노동조합 및 기타 연대 가입여부” 중, 비정규직 근로자의 노동조합에 대한 인식 중, 직능별 단체 등을 노동조합으로 인식하고 이를 통한 근로조건의 향상에 대한 긍정적 기대 인식, 반면 기존의 사업장내 정규직 중심의 노동조합에의 가입과 역할에는 기대인식이 낮음

147) 본고 사회적 분석 비정규직 근로자의 인식조사 “제4장 3절의 3.노동조합 및 비정규직 처우개선의 1-1)노동조합 및 기타 연대 유무~1-5)노동조합의 효용성 이유” 중, 노동조합의 가입에 대한 인식과 근로조건의 향상 및 이에 관한 기대인식 참조.

148) 직무평가시스템 구축과 독립전문가 제도의 필요성; 노상현, 비정규직 입법평가를 위한 워크샵 발표1, 법제연구원 2012. 7. 11, 14P

평가대상		대안 및 비교(제5장)	
목 표	문제분석	쟁점별 대안	대안별 비교
		5. 단체협약 구속력 확대를 통한 차별 해소 방안 ¹⁴⁹⁾ 6. 기간제 계약에 관한 제한 방안 ¹⁵⁰⁾ -신규 유계약체결시 근로조건차를 비교한 표준화된 부속문서 교부 및 신고	<비조합원인 비정규직에 단체협약상 근로조건 적용 제한의 문제 <계약제한의 대상 및 기준 등 계약내용에 대한 자유 저하
III. 차별시정 및 구제	-차별적 처우 시정 및 구제 조치	7. 신청자격의 확대 방안 -노동조합에 차별시정신청 권한 부여 방안 -노사협의회내 비정규직 근로자대표 할당제, 비정규직 근로자위원 또는 고충처리위원에 차별시정권 부여 ¹⁵¹⁾ -대표신청시정제도 도입 ¹⁵²⁾	<현 정규직 노조원 및 기업별 노조중심의 낮은 노조 조직률 등의 한계 <노동조합의 차별신청 권한의 성격, 대리 내지 위임여부 판단필요 <현 차별시정구제는 신청권자인 개별근로자에 대한 손해배상

149) 19대 총선 민주통합당 공약 의안번호 1900021번 박지원의원 외 126인 참조

150) 본고 사회적 분석 “근로조건 보호수단의 효과성 분석의 계약 갱신에 따른 비정규직 근로자 근로 계약 기간” 중, 근로계약기간에 대해서는 2년 미만으로 인사노무 담당자 및 근로자 동일 인식함에도 불구하고(각각 65.4%, 91%), 근로기간에 대하여 비정규직 근로자는 비정규직 근로를 계속한 7년 이상으로 인식함. 비정규직 근로자로서는 계약기간만 2년 미만의 법적 제한과 별건으로 사실상 비정규직으로서의 근로는 계속된 것으로 인식하고 있음.

151) 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 산업관계연구, 제20권 제1호, 한국노사관계학회, 2010. 3. 등 참조

152) 근로자 1인이 차별을 인정받은 경우 동일 근로조건의 모든 근로자에 대한 차별 개선, 의안번호 1900014번 이한구의원 등 28인

제 5 장 쟁점별 대안 및 비교 분석

평가대상		대안 및 비교(제5장)	
목 표	문제분석	쟁점별 대안	대안별 비교
		-직능별 직종별 비정규직 노조 내지 단체에 신청권한 부여 8. 차별신청기간의 연장 방안 -차별시정 신청기간을 발생한 날로 1년으로 연장 -근로계약기간 중에 신청할 가능성이 적은 점을 감안한 정도의 장기 ¹⁵⁴⁾ 9. 수범자 규제순응도 확대 방안 -매뉴얼 및 가이드 내용은 사례방식으로 하며, 접근성 높은 매체를 활용할 필요	<본고 사회적 분석결과, 비정규직 근로자는 직종별 비정규직 단체 등을 통한 근로조건향상 경험 및 기대인식 ¹⁵³⁾ <본고 사회적 분석은 비정규직의 차별시정제도에 대한 규범인식과 이해가능성 ¹⁵⁵⁾ 이 낮아, 개별 신청권자의 사후적 구제제도의 효용성 한계 <기존 지면수단에 법적 해석 내용에 대한 수범자 접근성과 이해가능성 재고 필요 ¹⁵⁶⁾

153) 본고 사회적 분석 비정규직 근로자의 인식조사 “제4장 3절의 3.노동조합 및 비정규직 처우개선의 1-1)노동조합 및 기타 연대 유무~1-5)노동조합의 효용성 이유” 중, 노동조합의 가입에 대한 인식과 근로조건의 향상 및 이에 관한 기대인식 참조.

154) 민주사회를 위한 변호사모임, 보도자료,비정규직 개정안에 대한 민변 의견서, 2009. 5. 8, 19면.

155) 근로자에 대한 설문결과 “제4장 3절 2.정규직 근로조건과의 비교의 2)비정규직 보호법 인식 여부” 중 차별시정제도에 대한 인식 및 활용 여부에 대한 인식 조사 참조.

156) 본고 사회적 분석 “불합리한 차별 금지규정(68.9%)”과 “비정규직에 대한 합리적 이유(63.5%)” 중 비정규직의 규정에 대한 이해 및 기대가능성 저조

참고 문헌

1. 문헌자료

- 강성태, 「비전형근로와 노동법」, 대구대 출판부, 2000
- 강희원, 「노동법 기초이론」, 동림사, 2004
- 김형배, 「노동법 제20판」, 박영사, 2011
- 이병태, 「노동법」, 중앙경제, 2008
- 이상윤, 「노동법 제4판」, 법문사, 2008
- 이 정, 「노동법의 세계」, 한국외국어대학교출판부, 2009
- 은수미, 『간접고용 현황과 대응방향 : 사내하도급을 중심으로』, 한국 사회정책학회, 2010. 5. 28
- 임종률, 「노동법」, 박영사, 2009.
- 조용만, 『차별시정 판정사례 분석을 통한 차별시정 운영개선 방안 마련』, 중앙노동위원회 연구용역보고서, 2009. 12
- 菅野和生, 『労働法(第7版補正二版)』

2. 논문자료

- 권 혁, “비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제”, 「비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제」, 한국법제연구원, 2012. 3. 28
- 김승택, “비정규직법 개정과 안정적 고용의 확대”, 「월간 노동리뷰 2009년 7월호」, 한국노동연구원, 2009. 7
- 김태현, “비정규직법 개약을 둘러싼 공방”, 「월간 복지동향 제129호」, 참여연대사회복지위원회, 2009. 7

참고 문헌

- 김재호, “사업체규모로 살펴본 비정규직 근로자”, 노동리뷰 2012년 2월호
- 강성태, “비정규직법 시행 1년의 평가(차별시정제도의 현황과 개선 과제를 중심으로)”, 『법학논총 제25권 제4호』, 한양대학교 법학연구소, 2008
- 강성태, “사내하도급 삼부작 판결의 의의”, 『노동법학 제35호』, 서울대노동법연구회, 2010. 9
- 노상현, “비정규직 차별적 처우 시정제도의 개선을 위한 대안”, 비정규직 입법평가를 위한 워크숍 발표1, 법제연구원 2012. 7. 11
- 박수근, “비정규직법의 해석과 과제”, 『노동법연구 제22호, 서울대학교 노동법연구회』, 2007. 6
- 박수근, “사내파견 고용의 실태와 법적쟁점”, 한국노동법학회, 노동법학, 제40호 2011. 12
- 박수근, “비정규직 차별적 처우 시정제도의 개선을 위한 대안”, 비정규직 입법평가를 위한 워크숍 발표2, 법제연구원 2012. 7. 11
- 박은정, “주요 비정규직 차별시정례의 검토”, 『동아법학 제51호』, 동아대학교 법학연구소, 2011. 5
- 박은정, “비정규직차별시정제도 시행 이후 노동위원회 차별시정판정례 검토Ⅱ - 중노위를 중심으로”, 『노동법학 제32호』, 한국노동법학회, 2009
- 박은정, “비정규직 차별시정례(중노위·법원)에 대한 검토Ⅲ”, 『동아법학 제51호』, 동아대학교 법학연구소, 2011
- 박제성, “비정규직 차별금지제도의 법적검토”, 『노동리뷰 제31호, 한국노동연구원』, 2007

- 박주영, “비정규직 차별사건의 쟁점과 과제-노동위원회의 차별판단 기준의 문제점을 중심으로”, 「민주법학 제37호」, 민주주의법학연구회, 2008
- 박종희, “비정규직 근로자 차별금지제도의 최근 동향과 쟁점”, 「외법논집 제34권 제3호」, 한국외대 법학연구소, 2010. 8
- 박종희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의 방향”, 노동리뷰 제47호, 한국노동연구원, 2008
- 박종희·강성태·김상호·전윤구·강선희, “비정규직 차별금지 판단 기준 및 운영에 관한 연구”, 중앙노동위원회, 2006
- 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 「산업관계연구 제19권 제2호」, 한국노사관계학회, 2009. 6
- 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법과제”, 「2008년 추계정책토론회 자료」, 한국노사관계학회, 2008. 10
- 박창용, “비정규직관련 법률 입법이 주는 시사점”, 「법학논총 제17집」, 송실대학교 법학연구소, 2007. 2
- 배규식, “비정규직법의 시행과 비정규직 문제의 해결”, 「노동리뷰, 한국노동연구원」, 2007. 11
- 서혜진, “차별적 처우 금지 위반의 효과 및 구제의 내용”, 「노동연구 제19집」, 고려대학교 노동문제연구소, 2010. 4
- 이병훈, “비정규직 시행의 평가와 향후 과제”, 「2008년 추계정책토론회」, 한국노사관계학회, 2008. 10
- 이승길, “비정규직 차별적 처우 시정제도의 개선을 위한 대안”, 비정규직 입법평가를 위한 워크숍 발표3, 법제연구원 2012. 7. 11

참고 문헌

- 이영면 외, 『원하청 도급관계에서의 노동법적 쟁점 및 과제』, 노동부, 2007
- 은수미, “비정규직법 시행 1년의 빛과 그림자”, 『월간 복지동향 제 118호』, 참여연대사회복지위원회, 2008. 8
- 유경준, “비정규직법의 고용효과 분석”, 『2008년 추계정책토론회자료』, 한국노사관계학회, 2008. 10
- 유성재, “비정규 근로자에 대한 차별금지에 관한 연구”, 『중앙법학』 제11집 제1호, 중앙법학회, 2009
- 윤기택·한경식, “기간제 근로자의 차별처우금지제도에 관한 고찰”, 『법학연구』 제26집, 한국법학회, 2007
- 전윤구, “비정규직 관계법의 입법적 개선방향”, 『노동법학 제28호, 한국노동법학회』, 2008. 12
- 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 『산업관계연구 제 20권 제1호』, 한국노사관계학회, 2010. 3
- 조정배, 『비정규 노동과 법』, 순천향대학교 출판부, 2011
- 조임영, “비정규직법 시행령 등의 제·개정 관련 주요 쟁점과 입법 방향”, 『노동법학』, 한국노동법학회, 제24호 2007. 6
- 조용만, “비정규직 차별시정에서의 신청인 적격성과 비교대상 근로자”, 『노동법연구 제27호』, 서울대학교 노동법연구회, 2009
- 조용만, “비정규직 임금차별의 합리성 판단에 관한 연구-노동위원회 판정사례 분석을 중심으로”, 『노동정책연구 제9권 4호』, 한국노동연구원, 2009
- 정이환, “비정규 노동과 한국 고용체제의 성격”, 『산업관계연구 제 20권 제2호』, 한국노사관계학회, 2010. 6

- 神尾真知子, “비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제”, 「비정규직법 입법평가를 위한 쟁점과 과제」, 한국법제연구원, 2012. 3. 28
- 浅倉むつ子, “同一価値労働同一賃金原則実施システムの提案”, 「労働法論叢」 제24집

3. 기관자료

- 고용노동부, 「기간제·단시간·파견근로자를 위한 차별시정제도」 등, 2010. 9
- 고용노동부, 『차별시정제도를 알려드립니다』, 2010. 9
- 고용노동부, 『비정규직법령 업무메뉴얼』, 2007. 7
- 고용노동부, 『불법파견 형태의 사내하도급 문제 해결을 위한 참여정부의 노력과 과제』, 2007
- 통계청, 「2012. 3월 비정규직 고용동향」
- 중앙노동위원회, 『비정규직법령 업무메뉴얼』, 2009. 4

[부록1] 설문지 및 인터뷰 질의 사항

1. 비정규직 설문지

2. 사업주 설문지

**「비정규직보호법에 대한 입법평가」를
위한 설문 조사표 <근로자용>**

안녕하십니까? 이노베이션리서치 면접원 000입니다.

저희는 한국법제연구원의 의뢰를 받아 비정규직 직원의 근로조건, 정규직 전환제도, 애로사항 등을 파악하기 위한 설문조사를 실시하고 있습니다.

선생님께서 응답해 주신 내용은 통계법 제33조 『비밀보호원칙』에 의거 절대 비밀이 보장되며, 순수하게 통계처리 목적으로만 사용됩니다.

문항 중 일부 중복되는 문항이 있을 수 있으나, 이는 통계목적이오니 바쁘시더라도 빠짐없이 응답해 주시면 많은 도움이 될 것입니다.

선생님의 솔직한 응답 하나 하나가 귀중한 자료로 활용될 것이며, 또한 비정규직의 애로사항을 개선하는데 반영될 예정이오니 모든 질문에 성심껏 응답해 주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

2012년 6월

▶ 연구책임: 한국법제연구원 입법평가연구실 이경희 전문연구원 Tel. 02-3498-1725

▶ 제출처

E-mail		Fax	02-3498-1061
문 의	이노베이션리서치 박석철 팀장 Tel : 02-3775-1346 / 010-5065-2469		

※ 응답 방법 안내

- 보기문항에 √ 표시해 주시고, 응답에 ()가 있는 경우 직접 기입하여 주십시오.

Part 1. 선생님의 근로조건 등에 관한 질문입니다.

1.	선생님께서서는 1주일에 며칠을 근무하십니까? ① 1일 미만 ② 1~2일 ③ 3~4일 ④ 5~6일 ⑤ 7일
2.	잔업시간을 포함하여, 1일 평균 몇 시간 근무하십니까? ① 2시간 미만 ② 2~4시간 ③ 4~6시간 ④ 6~8시간 ⑤ 8시간 이상
3.	1년에 휴가(연차 / 유급휴가)를 어느 정도 사용하고 계십니까? ① 1일 미만 ② 1~3일 ③ 4~9일 ④ 10~15일 ⑤ 16일 이상
4-1.	이 회사에 근무하신지 얼마나 되셨습니까? ① 6개월 미만 ② 6개월~1년 미만 ③ 1~3년 ④ 4~6년 ⑤ 7~10년 미만 ⑥ 10년 이상
4-2.	근무계약을 새로 체결하여 근무를 하고 계신다면, 이 회사에서 최근 5년 기준(2007년 7월~현재) 몇 번 계약을 체결하셨습니다? ① 0회 ② 1~2회 ③ 3~5회 ④ 6~9회 ⑤ 10회 이상
4-3.	근로계약의 기간은 어떻게 되시나요? ① 3개월 미만 ② 1년 미만 ③ 1년~2년 미만 ④ 2년 이상 ⑤ 기타()
5-1.	근무하시는 회사에는 비정규직에서 정규직으로 전환되는 제도가 있습니까? ① 있다(☞ 5-2번으로) ② 없다(☞ 6-1번으로)
5-2.	(정규직 전환제도가 있는 경우) 정규직 전환 절차는 어떻게 됩니까? 아시는 대로 말씀해 주십시오. < >
6-1.	현재 월 평균 임금액은 얼마이신가요? < > 만원/월>
6-2.	현재 임금체계는 어떤 방식인가요? ① 고정급 ② 성과급 ③ 고정급+성과급 ④ 기타()
6-3.	비정규직과 정규직을 비교했을 때, 달리 구별되어야 할 점이 있다면 무엇입니까? ① 업무시간 준수(야근, 잔업 제한) ② 정규직 대비 적은 업무량 ③ 업무의 종류 ④ 책임의 정도 ⑤ 기타()
6-4.	정규직과 비교했을 때, 적절한 임금수준은 어느 정도라고 생각하십니까? <응답보기 : 70% / 이유 : 정규직보다는 근무시간이나 업무 강도가 약함 등> 정규직 대비 _____ % <이유 : >
7-1.	현재 가입되어 있는 사회보험은 무엇인가요? 해당되는 것을 모두 골라주세요. ① 국민연금 ② 건강보험 ③ 산재보험 ④ 고용보험 ⑤ 4대 보험 모두 ⑥ 미가입
7-2.	현재 받고 계신 수당은 무엇이 있으신가요? 해당되는 것을 모두 골라주세요. ① 연장 및 야간 근로수당 ② 휴일 근로수당 ③ 휴업 수당 ④ 해고 수당 ⑤ 없음 ⑥ 기타()

[부록1] 설문지 및 인터뷰 질의 사항

2-3.	다음 중 정부의 ‘고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인’ 중 가장 우선적으로 필요한 것은 무엇이라고 생각하십니까? (아래 응답보기 중 3가지만 선택해 주십시오)
	<ul style="list-style-type: none">① 복리후생적 현물(근무복, 명절선물 등)② 복리후생적 금품(식대, 피복비, 경조사비 등)③ 편의시설(구내식당, 통근버스 등)④ 휴가(명절휴가 등 법정휴가 이외의 휴가)⑤ 상여금(성과와 관련된 것 제외) ⑥ 고충처리(차별관련 고충제기)⑦ 직업능력개발(직업능력개발 프로그램 이용)⑧ 채용 기회제공(정규직 채용정보제공 등)⑨ 차별해소를 위한 협의(노사협의회를 통한 차별 해소 및 근로조건 격차 완화)⑩ 불이익 처우 금지(차별 관련 고충제기 등을 이유로 한 차별적 처우 금지)
2-4.	선생님이 근무하시는 회사는 전반적으로 비정규직에 대한 차별을 개선하기 위해 어느 정도 노력하고 있다고 생각하십니까?
	<ul style="list-style-type: none">① 매우 노력한다 ② 약간 노력하는 편이다 ③ 보통이다④ 별로 노력하지 않는다 ⑤ 전혀 노력하지 않는다
2-5.	선생님이 근무하시는 회사는 비정규직에 대한 차별 금지 규정을 잘 지키고 있다고 생각하십니까?
	<ul style="list-style-type: none">① 매우 잘 지킨다 ② 약간 지킨다 ③ 보통이다④ 별로 안 지킨다 ⑤ 전혀 안 지킨다

[부록1] 설문지 및 인터뷰 질의 사항

<p>3-1.</p> <p>3-2.</p> <p>3-3.</p> <p>3-4.</p> <p>3-5.</p>	<p>선생님께서 근무하시는 회사에는 노동조합이 있습니까?</p> <p>① 있다(☞ 3-2번으로) ② 없다(☞ 4번으로)</p> <p>(노동조합이 있다는 분만) 선생님께서 현재 노동조합에 가입하고 계십니까?</p> <p>① 가입했다(☞ 3-4번으로) ② 가입 안했다 / 가입 못했다(☞ 3-3번으로)</p> <p>(노동조합에 가입 안하시거나 못하신 분만) 노동조합에 가입하지 않은 이유는 무엇입니까?</p> <p>< ></p> <p>노동조합은 비정규직의 근로조건 개선이나 불만, 고충 해결에 어느 정도 도움이 된다고 생각 하십니까?</p> <p>① 매우 도움이 된다 ② 약간 도움이 된다 ③ 보통이다 ④ 별로 도움이 되지 않는다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않는다</p> <p>위 질문에서 도움 혹은 도움이 되지 않는 이유는 무엇이라 생각하십니까?</p> <p>< ></p>
<p>4.</p>	<p>비정규직의 차별적 처우의 개선이나 정규직으로의 전환에 있어 장애가 있다면 무엇이라고 생각하십니까? 무엇이든 상관없으니 자유롭게 말씀해 주십시오.</p> <p>▶ 비정규직 처우 개선 관련 의견</p> <p>< ></p> <p>▶ 정규직으로의 전환 관련 장애 혹은 문제점 등</p> <p>< ></p>

Part 4. 통계처리를 위한 특성 질문입니다.

1 -1.	종사업종	01. 운수·창고 및 통신업 02. 숙박·음식점업 03. 교육서비스업 04. 건설업 05. 금융 및 보험업 06. 부동산 임대 및 사업서비스업 07. 도·소매 및 소비자용품 수리업 08. 조립·금속제품 기계 및 장비 제조업 09. 보건 및 사회복지사업 10. 기타 공공, 사회 및 개인서비스업 11. 기타
1 -2.	현재 하고 계시는 업무 종류(직종)	보기) 텔레마케터, 사내 경비원, 청소원 등 < >
2.	회사유형	① 대기업(또는 그룹사) ② 독자기업(또는 모회사) ③ 자회사 ④ 하청기업
3.	소유형태	① 개인회사 ② 주식회사 ③ 공기업(공사) ④ 기타 법인
4.	성 별	① 남성 ② 여성
5.	연 령	① 20대 ② 30대 ③ 40대 ④ 50대 ⑤ 60세 이상
6.	직 원 수	① 5명 미만 ② 100명 미만 ③ 100-300명 미만 ④ 300명 이상 ⑤ 500명 이상
7 -1.	현재 근로형태	① 파견직 ② 계약직 ③ 단시간근로 ④ 용역 ⑤ 기타()
7 -2.	현재 근로형태 선택 이유	① 근로자 경력, 학력 등 이력 ② 업무상 특성 ③ 생계 및 건강 등 개인사유 ④ 기타()
7 -3.	정규직 전환 희망 여부	① 희망함 ② 희망하지 않음
7 -4.	희망 혹은 희망하지 않는 이유	

- 오랜 시간동안 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다. -

**「비정규직보호법에 대한 입법평가」를
위한 설문 조사표 <사용자용>**

안녕하십니까? 이노베이션리서치입니다.

저희는 한국법제연구원의 의뢰를 받아 비정규직 직원의 근로조건, 정규직 전환제도, 애로사항 등을 파악하기 위한 설문조사를 실시하고 있습니다.

선생님께서 응답해 주신 내용은 통계법 제33조 『비밀보호원칙』에 의거 절대 비밀이 보장되며, 순수하게 통계처리 목적으로만 사용됩니다.

문항 중 일부 중복되는 문항이 있을 수 있으나, 이는 통계목적이오니 바쁘시더라도 빠짐없이 응답해 주시면 많은 도움이 될 것입니다.

본 설문은 기업체의 애로사항 및 의견을 수렴하고자 함이오니 성실하게 응해주시기를 부탁드립니다. 감사합니다.

2012년 6월

▶ 연구책임: 한국법제연구원 입법평가연구실 이경희 전문연구원 Tel. 02-3498-1767

▶ 제출처

E-mail		Fax	02-3775-1061
문 의	이노베이션리서치 박석철 팀장 Tel : 02-3775-1346 / 010-5065-2469		

※ 응답 방법 안내

- 보기문항에 ✓ 표시해 주시고, 응답에 ()가 있는 경우 직접 기입하여 주십시오.
- 비정규직 직원이 다수 업종에 근무하시는 경우, 가장 많은 비정규직 기준으로 응답해 주십시오.

<p>6-1. 귀사의 비정규직 직원의 월 평균 임금액은 어느 정도인가요? < 만원/월 ></p> <p>6-2. 귀사의 비정규직 임금체계는 어떤 방식입니까? ① 고정급 ② 성과급 ③ 절충급(고정급+성과급) ④ 기타()</p> <p>6-3. 비정규직과 정규직을 비교했을 때, 달리 구별되어야 할 점이 있다면 무엇 입니까? ① 임금 수준 ② 정규직 대비 적은 업무량 및 업무시간(야근 제한, 짧은 근로시간 등) ③ 업무 종류(비전문성 업무 등) ④ 업무에 대한 책임 ⑤ 기타()</p> <p>6-4. 귀사의 정규직 대비 비정규직의 임금은 어느 정도가 적당하다고 생각하십니까? <응답보기 : 업무가 단순하여 정규직의 60%가 적당하다고 생각한다.> ① 60% 이하 ② 약 70% ③ 약 80% ④ 약 90% ⑤ 100%</p> <p><이유 : ></p>
<p>7-1. 비정규직 직원들이 현재 가입되어 있는 사회보험은 무엇인가요? 해당되는 것을 모두 골라주세요. ① 국민연금 ② 건강보험 ③ 산재보험 ④ 고용보험 ⑤ 4대 보험 모두 ⑥ 미가입</p> <p>7-2. 비정규직 직원에게 현재 지급하고 있는 수당은 무엇인가요? 해당되는 것 을 모두 골라주세요. ① 연장 및 야간 근로수당 ② 휴일 근로수당 ③ 휴업 수당 ④ 해고 수당 ⑤ 없음 ⑥ 기타()</p>

Part 3. 고충처리 및 노조활동에 관한 물음입니다.

1 -1.	선생님이 생각하시기에 귀사의 비정규직 직원들의 가장 큰 애로사항은 무엇이라고 생각하십니까? ① 임금 등 근로조건 ② 정규직 전환문제 ③ 복리후생 ④ 정규직과의 관계 ⑤ 기타()
1 -2.	귀사에는 비정규직의 불만 및 고충을 처리하기 위한 제도가 있습니까? ① 있다(☞ 1-3번으로) ② 없다(☞ 2-1번으로)
1 -3.	(비정규직 고충을 처리하는 제도가 있는 경우) 어떠한 고충처리제도가 있습니까? 비정규직의 고충 및 애로사항을 처리하는 제도 및 방법을 적어주십시오. < >
2 -1.	귀사에는 노동조합이 있습니까? ① 있다(☞ 2-2번으로) ② 없다(☞ 3번으로)
2 -2.	(노동조합이 있는 경우) 노동조합은 비정규직의 근로조건 개선이나 불만, 고충 해결에 어느 정도 도움이 된다고 생각하십니까? ① 매우 도움이 된다 ② 약간 도움이 된다 ③ 보통이다 ④ 별로 도움이 되지 않는다 ⑤ 전혀 도움이 되지 않는다
2 -3.	위 질문에서 도움 혹은 도움이 되지 않는 이유는 무엇이라 생각하십니까? < >
3 .	비정규직의 처우 개선이나 정규직으로의 전환 등에 대한 귀사의 계획이나 입장이 있다면 어떤 내용입니까? (구체적으로 서술해 주시기 바랍니다) ▶ 비정규직 처우 개선 관련 계획이나 입장 < > ▶ 정규직으로의 전환 관련 계획이나 입장 < >

Part 4. 통계처리를 위한 특성 질문입니다.

1 -1.	종사업종	01. 운수·창고 및 통신업 02. 숙박·음식점업 03. 교육서비스업 04. 건설업 05. 금융 및 보험업 06. 부동산 임대 및 사업서비스업 07. 도·소매 및 소비자용품 수리업 08. 조립·금속제품 기계 및 장비 제조업 09. 보건 및 사회복지사업 10. 기타 공공, 사회 및 개인서비스업 11. 기타
1 -2.	귀사 비정규직의 구체적 직종	보기) 텔레마케터, 사내 경비원, 청소원 등 < >
2 .	회사유형	① 대기업(또는 그룹사) ② 독자기업(또는 모회사) ③ 자회사 ④ 하청기업
3 .	소유형태	① 개인회사 ② 주식회사 ③ 공기업(공사) ④ 기타 법인
4 .	직 원 수	① 5명 미만 ② 100명 미만 ③ 100-300명 미만 ④ 300명 이상 ⑤ 500명 이상
5 -1.	비정규직의 주된 근로형태	① 파견직 ② 계약직 ③ 단시간근로 ④ 용역 ⑤ 기타
5 -2.	비정규직 근로자 고용 이유	① 비용문제 ② 탄력적 인력수급 ③ 업종(무)상 특성 ④ 정규직 고용의 부담 ⑤ 기타()
5 -3.	귀사는 현재 비정규 직원을 정규직으로 전환하는 것을 고려하고 계십니까?	① 고려함 ② 고려하지 않음

- 오랜 시간동안 설문에 응해주셔서 대단히 감사합니다. -

[부록2] 입법평가서

비정규직보호법상 차별적 처우 및 시정제도의 개선조치에 대한 효과성

평가대상(제2장)		입법평가(제3·4장)		대안 및 비교(제5장)	
목 포	문제분석	규범분석(제3장)	실문분석(제4장)	쟁점별 대안	대안별 비교
: 평가대상의 규범목적	: 규범목적에 따른 규정 및 조치	: 법체계 및 규정에 대한 분석	: 수범자 인식에 대한 분석	: 규범의 제·개정방안 : 판정·해석 방안	
II. 차별적 처우 금지	-법 적용대상 의 개념과 범 위의 확정 -차별적 처우 판단 기준의 확정	1. 규범의 명확성 분석 ①비정규직 개념과 범위의 명확성 : 기간제법 §1, 15 의 2, 16 파견법 §2 ②차별적 처우 판 단기준의 명확성 : 기간제법 §2 파 견법 §2	1. 차별의 개념 및 판 단기준에 대한 수범 자의 이해가능성 분석 : 정규직 근로자와의 근로조건 비교에 대한 인식 ①유사종사업무 정규 직 유무 ②비정규직근로자 차별대우 유무, 내용, 이유	1. 차별의 범위 내지 비 교대상의 확대 방안 -차별적 처우의 정 의규정에서 차별범 위를 넓게 명시적 규정 방안 -차별 비교대상의 범 위 예컨대 근로시간, 최저임금, 사회보험 등 구체적 근로조 건 명시 방안!	<차별의 대상 및 판단기준 명시규 정에 대한 수범 자 규제수용도를 포함한 사전적 입 법평가 필요

1) 제19대 국회에 제출된 비정규직 관련 법률안도 차별의 대상과 비교대상의 확대와 명시에 관한 내용; 의안번호: 14,21, 제출일자: 2012. 5. 30.참조

[부록2] 입법평가서

평가대상(제2장)		입법평가(제3·4장)		대안 및 비교(제5장)	
목 포	문제분석	규범분석(제3장)	실문분석(제4장)	쟁점별 대안	대안별 비교
		<p>③차별적 처우 책 임주체의 명확성 : 파견법 §23</p>	<p>③ 비정규직 근로자의 차별개선 노력 ④ 비정규직 근로자의 차별금지법 인식여부 ⑤ 차별에 대한 합리적 이유 기준, 내용 ⑥ 차별개선 가이드라인의 우선순위 여부 ⑦ 기업의 차별개선 노력 여부 ⑧ 사업주의 차별금지 규정 준수 여부</p>	<p>- 차별의 범위 내지 비교대상의 해석 방안²⁾ 2. 적용 대상인 근로자 범위 확대 개정 방안 - 사내하청, 용역 등의 근로자에도 적용 개정 - 파견법상 불법과견에도 차별적 처우 금지 적용 개정³⁾ - 사내하도급근로자 보호법제정 및 차별시정제 적용 방안⁴⁾</p>	<p>◁ 규정의 해석과 판정의 누적 전제 ◁ 다양한 고용관계의 사실을 기준한 규범형식의 한계</p>

2) 근로제공과 관련된 제반 조건 모두가 차별금지대상인 ‘임금 등’에 해당하는 것으로 보는 견해, 윤기택·한정식. 조임영 외; “근로조건 등”에 근로자에 대한 통상적인 대우까지 모두 포함된 것으로 해석된다는 견해, 진운규; 근로조건을 사용자에게 지급의무가 있는 급여로 제한하지 않고 급여의 목적과 이유가 근로관계에 있지 않는 경우를 제외한 모든 근로관계에 기초한 급여가 근로조건에 해당한다는 견해, 유성재 등의 견해

3) 박수근, “비정규직법의 문제점과 개선방향”, 월간 복지동향 제118호, 참여연대사회복지위원회, 2008. 8, 10면.

4) 사내하도급에 관하여 법제정을 통해 차별시정제도를 적용시키는 방안외에 현행 노조법의 적용대상으로 보는 방안도 있음.

평가대상(제2장)		입법평가(제3·4장)		대안 및 비교(제5장)	
목 포	문제분석	규범분석(제3장)	실문분석(제4장)	쟁점별 대안	대안별 비교
I. 근로 조건 보호	-비정규직 고용 및 근로조건 개선 조치 -비정규직 보호 및 차별 금지의 법적 체계 확립	2. 법체계 적합성 분석 ① 노동법상 비정규직 보호법체계의 적합성 : 근기법 §18 기간제법§1, 파견법 §1 ② 차별적 처우 금지원칙의 법체계 적합성 : 근기법 §6 기간제법 §8 파견법§21	2. 비정규직 근로조건 보호수단의 효과성 분석 : 비정규직근로자의 근로조건에 대한 인식 ① 계약갱신횟수, 갱신 계약기간 ② 정규직 전환제도 ③ 월평균임금, 임금 체체 ④ 정규직과의 구별점 ⑤ 비정규직의 적정 임금 ⑥ 사회보험 가입 ⑦ 지급수당	3. 직능별 직종별 비정규직 노조 내지 단체의 교섭활동 ⁵⁾ 4. 동일가치노동 동일임금 원칙의 명문화 -고용상 모든 차별이 유 금지원칙의 범상 명문화 방안 -동일가치노동 판단 방안 마련 ⁷⁾	<본고 사회적 분석 결과, 비정규직 근로자는 직종별 비정규직 단체 등도 노조로 인식, 이를 통한 근로조건향상 경험 및 기대 ⁶⁾ <차별 판단기준 및 차별 이유의 규정방식 및 판단의 한계

5) 본고 사회적 분석 “제4장 3절 3.노동조합 및 비정규직 처우개선의 1-2)노동조합 및 기타 연대 가입여부” 중, 비정규직 근로자의 노동조합에 대한 인식 중, 직능별 단체 등을 노동조합으로 인식하고 이를 통한 근로조건향상에 대한 긍정적 기대인식, 반면 기존의 사업장내 정규직 중심의 노동조합에의 가입과 역할에는 기대인식이 낮음

6) 본고 사회적 분석 비정규직 근로자의 인식조사 “제4장 3절의 3.노동조합 및 비정규직 처우개선의 1-1)노동조합 및 기타 연대 유무~1-5)노동조합의 효용성 이유”중, 노동조합의 가입에 대한 인식과 근로조건향상에 대한 기대인식 참조.

7) 직무평가시스템 구축과 독립전문가 제도의 필요성; 노상현, 비정규직 입법평가를 위한 워크숍 발표1, 법제연구원 2012. 7. 11, 14P

[부록2] 입법평가서

평가대상(제2장)		입법평가(제3·4장)		대안 및 비교(제5장)	
목 포	문제분석	규범분석(제3장)	실문분석(제4장)	쟁점별 대안	대안별 비교
III. 차별시정 및 구제	-차별적 처우 시정 및 구제 조치	1. 명확성 분석 ④차별시정신청의 신청인적격의 명확성 : 기간제법 §9	3. 차별시정수단의 실효성 분석 : 고충처리·노조활동에 대한 인식	5. 단체협약 구속력 확대를 통한 차별 해소 방안 ⁸⁾ 6. 기간제 계약에 관한 제한 방안 ⁹⁾ -신규 유계약체결 시 근로조건차를 비교한 표준화된 부속 문서 교부 및 신고	<비조합원인 비정규직에 단체협약상 근로조건 적용 제한의 문제 <계약제한의 대상 및 기준 등 계약 내용에 대한 자유 저하
				7. 신청자격의 확대 방안 -노동조합에 차별시정신청권한 부여 방안	<현 정규직 노동원 및 기업별 노동조합의 낮은 노동 조직률 등의 한계

8) 19대 총선 민주통합당 공약 의안번호 1900021번 박지원의원 외 126인 참조

9) 분고 사회적 분석 “근로조건 보호수단의 효과성 분석의 계약 갱신에 따른 비정규직 근로자 근로 계약 기간” 중, 근로계약기간에 대해서는 2년 미만으로 인사노무담당자 및 근로자 동일 인식함에도 불구하고(각각 65.4%, 91%), 근로기간에 대하여 비정규직 근로자는 비정규직 근로를 계속한 7년 이상으로 인식함. 비정규직 근로자로서는 계약기간만 2년 미만의 범적 제한과 별건으로 사실상 비정규직으로서의 근로는 계속된 것으로 인식하고 있음.

평가대상(제2장)		입법평가(제3·4장)		대안 및 비교(제5장)	
목 포	문제분석	규범분석(제3장)	실문분석(제4장)	쟁점별 대안	대안별 비교
		<p>⑤ 고노동부장관의 차별적 처우 시정 요구 등 : 기간제법§15-2, 파견법§21-2 ⑥ 기간제법 및 파견법에 따른 차별시정 등에 관한 업무 : 노위법 §2, 15</p>	<p>① 노동위원회의 차별시정제도 유무인식 여부 ② 근로감독관에 차별개선 권한 유무 인식 여부 ③ 차별시정제도 신청의사, 미신청시의 이유 ④ 차별시정제도의 신청기간, 신청기간 도래에 따른 미신청 경험 유무 ⑤ 고충처리제도 유무, 내용, 절차</p>	<p>-노사협의회내 비정규직 근로자대표 할당제, 비정규직 근로자위원 또는 고충처리위원에 차별시정권 부여¹⁰⁾ -대표신청시정제도 도입¹¹⁾ -직종별 직종별 비정규직 근로자 내지 단체에 신청권한 부여</p>	<p>◁노동조합의 차별 신청권한의 성격, 대리 내지 위임여부 판단필요 ◁현 차별시정구제는 신청권자인 개별근로자에 대한 손해배상 ◁본고 사회적 분석결과, 비정규직 근로자는 직종별 비정규직 단체 등을 통한 근로조건향상 경험 및 기대 인식¹²⁾</p>

10) 조상균, “비정규직 관련법의 문제점과 개선방안”, 산업관계연구, 제20권 제1호, 한국노사관계학회, 2010. 3. 등 참조

11) 근로자 1인이 차별을 인정받은 경우 동일 근로조건의 모든 근로자에 대한 차별 개선, 의안번호 1900014번 이한구의원 등 28인

12) 본고 사회적 분석 비정규직 근로자의 인식조사 “제4장 3절의 3.노동조합 및 비정규직 처우개선의 1-1)노동조합 및 기타 연대 유무~1-5)노동조합의 효용성 이유”중, 노동조합의 가입에 대한 인식과 근로조건향상의 향상 및 이에 관한 기대인식 참조.

[부록2] 입법평가서

평가대상(제2장)		입법평가(제3·4장)		대안 및 비교(제5장)	
목 포	문제분석	규범분석(제3장)	실문분석(제4장)	쟁점별 대안	대안별 비교
			<p>⑥ 차별해소에 있어 노동조합의 효용성</p> <p>⑦ 비정규직 근로자의 처우 개선 계획, 입장</p>	<p>8. 차별신청기간의 연장 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 차별시정 신청기간을 발생한 날로 1년으로 연장 - 근로계약기간 중에 신청할 가능성이 적은 점을 감안한 정도의 장기¹³⁾ <p>9. 수범자 규제순응도 확대 방안</p> <ul style="list-style-type: none"> - 매뉴얼 및 가이드 내용은 사례방식으로 하며, 접근성 높은 매체를 활용할 필요 	<p>▷ 본고 사회적 분석은 비정규직에 차별시정제도에 대한 규범인식과 이해가능성¹⁴⁾이 낮아, 개별 신청권자의 사후적 구제제도의 효용성 한계</p> <p>▷ 기존 지면수단에 법적 해석 내용에 대한 수범자 접근성과 이해가능성 재고 필요¹⁵⁾</p>

13) 민주사회를 위한 변호사모임, 보도자료, 비정규직 개정안에 대한 민변 의견서, 2009. 5. 8, 19면.

14) 근로자에 대한 설문결과 “제4장 3절 2.정규직 근로조건과의 비교의 2)비정규직 보호법 인식 여부” 중 차별시정제도에 대한 인식 및 활용 여부에 대한 인식 조사 참조.

15) 본고 사회적 분석 “불합리한 차별 금지규정(68.9%)”과 “비정규직에 대한 합리적 이유(63.5%)” 중 비정규직의 규정에 대한 이해 및 기대가능성 저조