

비정규직관련 노사정특위 경과 및 향후 전망



금속노조 법률원 / 박주영 노무사

강의순서



1. 정부의 비정규직법 개약시도와 최근 노사정특위 경과
2. 기간제법관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견의 문제점
3. 파견법관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견의 문제점
4. 비정규직 노동개약은 정규직과 무관한가
5. 향후 전망과 우리의 과제

정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

[2014. 12. 29. 정부 비정규직종합대책안]

- △ 전경련 민원사항과 일치
- △ 규제기요틴* = 정규직 과보호 = 노동법을 단두대로!

[915 노사정야합 합의문]

- △ 정부 강행처리에 대한 면죄부
- △ 비정규직관련 사항은 실태조사와 전문가의견수렴을 핑계로 한 새누리당법안 강행처리

[916 새누리당 노동시장선진화법안 당론발의]

- △ 노사정야합도 지키지 않는 일방적 법안 상정
- △ 비정규직 보호가 아닌 비정규직 확대법안

[2015. 11. 16. 노사정특위 공익전문가의견]

- △ 새누리당법안 통과를 위한 구색맞추기

정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

□ 2014. 12. 29. 정부 비정규직 종합대책안의 본질

‘쉬운 해고’ 노동개혁안, 전경련 민원사항이었다

[단독] 지난해 11월 청와대 규제개혁위가 접수, ‘추가논의사항’으로 분류 후 노사정위로

입력 : 2015-09-15 15:13:10 노출 : 2015.09.15 15:37:45

윤형구 기자 | munhyungu@hanmail.net

9	물류산업에 대한 외국인근로자 동포 고용제한 규제 완화	고용부	비법령	사회
10	기간제 사용기간 규제 완화	고용부	법률	사회
11	파견 업종 및 기간 규제 완화	고용부	법률	사회
12	근로시간 단축 규제 유연화	고용부	법률	사회
13	업무성과 부진자에 대한 해고 요건 확대	고용부	비법령	사회
14	취업규칙 불이익 변경 요건 완화	고용부	비법령	사회
15	경영상해고 요건 완화	고용부	법률	사회
16	대체근로 사용 제한 규제 개선	고용부	법률	사회
17	통상임금 부담 완화	고용부	법률	사회
18	임금피크제 법제화	고용부	법률	사회
19	외국인근로자 고용제도 개선	고용부	비법령	사회
20	자나치게 까다로운 외국인근로자의 재입국 요건 완화	고용부	법률	사회

▲ 2014년 12월말 국무조정실, 경제단체 부단체장, 관계부처 차관 등이 참석한 규제기요틴 「민관합동 회의」 자료.

정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

□ 2014. 12. 29. 정부 비정규직 종합대책안의 본질

전경련 관계자에 따르면 이 '2014 규제개혁 종합건의'는 지난해 7월 대통령 직속 규제개혁위원회에 접수됐다. 특히 최근 노사정위에서 논의된 사항들은 지난해 11월 전경련을 포함해 경영자총연합회, 대한상공회의소, 중소기업중앙회, 무역협회, 벤처협회, 중견기업연합회, 소상공인연합회 등 8개 단체로부터 총 153건의 '규제기요틴 과제'로 정부에 별도 제출됐다.

앞서 박근혜 대통령이 11월 15일 호주 G20 정상회의 당시 '규제 기요틴'을 도입하겠다고 말한 뒤 청와대 안종범 경제수석비서관이 규제 기요틴 과제 추진의 코디네이터 역할을 한 것으로 전해졌다. 전경련 관계자는 '규제 기요틴 과제'로 제출된 내용이 "종합건의 내용과 별로 차이가 없다"고 확인했다.

정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

□ 915 노사정 야합

2015. 9. 15. 노사정 야합 조인식 뒤 기념 촬영



정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

□ 915 노사정 야합의 비정규직 관련 사항

2-5 기간제·파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화

- 노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안의결시 반영토록 한다.
- 추가 논의과제는 다음과 같다: 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견 규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등

정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

▣ 915 새누리당의 일방적인 노동개악법안 발의

與, '노동개혁 5대 입법안' 당론으로 발의(종합)

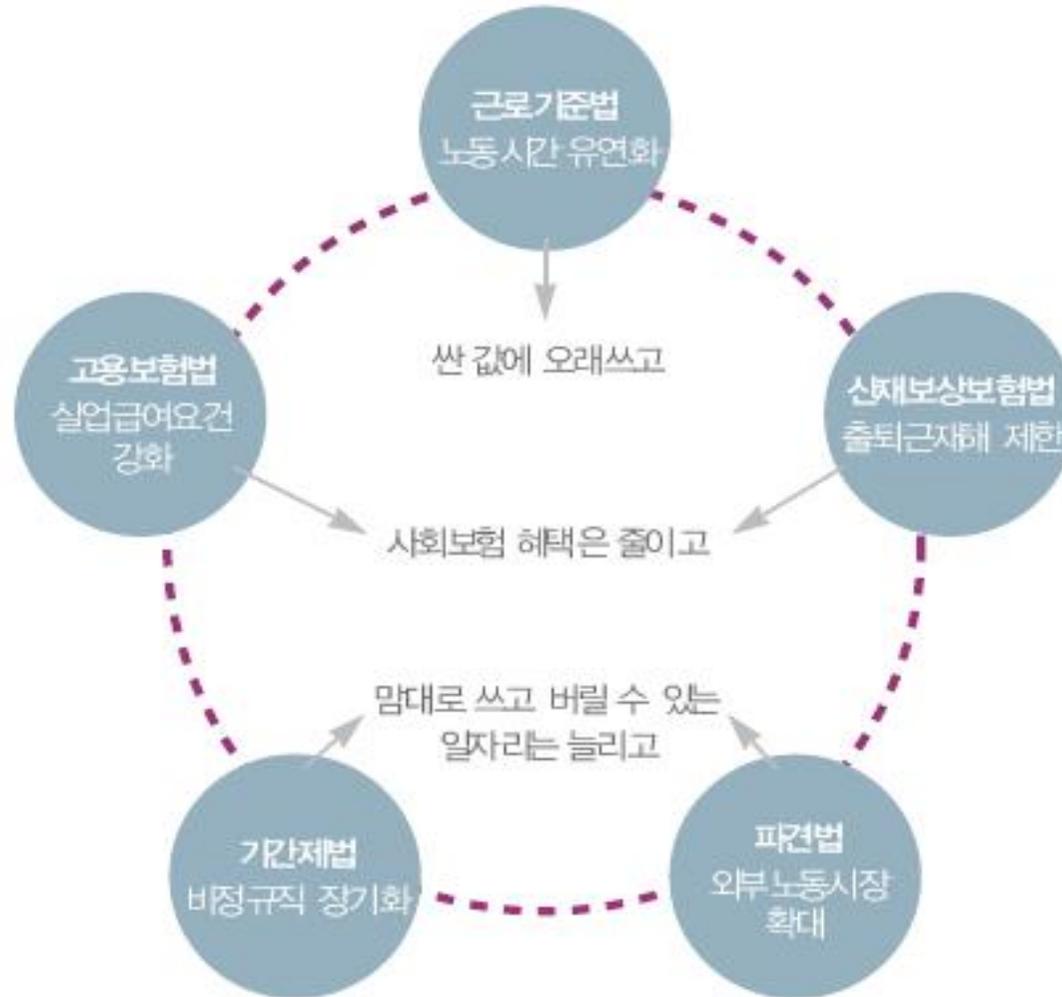
송고시간 | 2015/09/16 17:06

f t g+ BAND | 📺 + -



정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

□ 915 새누리당의 일방적인 노동개악법안 발의



정부의 비정규직법 개악시도와 최근 노사정특위 경과

▣ 2015. 11. 16. 노사정특위 공익전문가 의견

△ 9.13 노사정 야합 이후 노사정위 노동시장구조개선 특위를 일부 재편하여 추후 논의과제로 돌렸던 비정규법(기간제법·파견법) 관련 논의를 시작했음.

△ 특위 전체회의 의결을 위해 사전 단계로 2가지 축의 논의가 진행되고 있음. 하나는 비정규 실태조사위원회, 나머지 하나는 전문가그룹 논의.

△ 11월 9일 특위 전체회의에 파견·차별시정 관련 전문가그룹 논의를 보고하고, 16일에는 기간제 관련 전문가그룹 논의를 보고

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

[기간제 사용 4년 연장 예외]

- △ 정규직 고용은 법으로 강제하는 것은 바람직하지 않다?
- △ **35세 미만**에 대한 **연령차별**, 위헌소지 있으니 모든 연령에 확대하라?
- △ 4년 뒤 무기계약 고용간주 아닌 면죄부 있는 고용의무에 불과
- △ 금전부담으로 고용의무도 면제할 수 있다

[쪼개기 계약 횟수제한]

- △ 반복갱신 횟수제한으로 합당한 근거 없는 쪼개기 계약 관행 근절된다?

[생명안전업무 기간제금지]

- △ 사실상 기간제 사유제한이므로 필요최소한으로 엄격히 제한해야 한다?

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 정규직 전환은 립서비스, 정규직 보장 법제화는 불가하다는 정부자본 입장 대변

제4조의2(근로계약기간의 합리적 설정) ① 사용자는 기간제근로자와 근로계약을 체결할 때에는 업무의 지속성 등을 고려하여 그 기간을 합리적으로 설정하도록 노력하여야 한다.

○ (정부) 현행법상 사용기간 제한 규정의 정규직 전환 효과가 낮고, 일률적 규제에 따라 당사자 의사와 상관없이 계약종료에 따라 일자리를 잃는 근로자들이 존재하므로

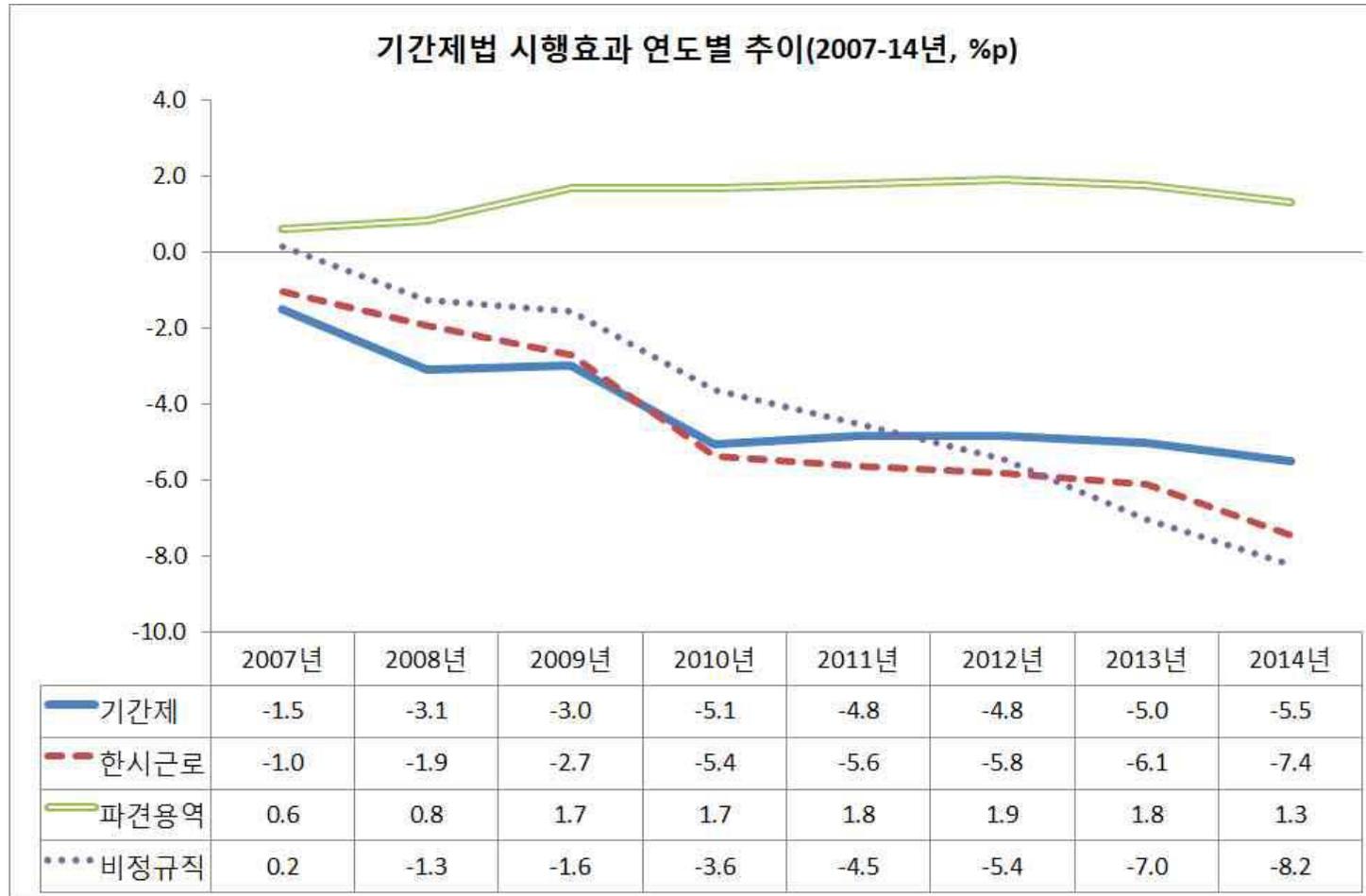
☞ 공익전문가 검토의견

○ 기간제법의 입법취지 및 9.15 노사정 합의정신에 따라 상사·지속 업무에는 가급적 정규직을 고용하는 것이 필요

- 상사·지속 업무의 판단 기준을 법률적 현실적으로 판단하기 어렵다는 점을 감안하여, 정규직 전환을 법으로 강제하기보다는 정책적으로 지원·유도해 나가는 접근 방식이 바람직

- 다만 사유제한 방식은 노동시장의 경직성 강화 및 고용기회 상실 등 부작용이 우려

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공약전문가의견



△ 기간제법상 비정규직 감소 효과있음. 기간사용 연장은 기간제법의 정규직전환효과를 위축시키는 시도

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 35세 이상 기간제 4년 연장(새누리당법안)은 법원의 갱신기대권 법리를 무력화

제4조제1항

4. 35세 이상(신청 당시 나이를 말한다)인 기간제근로자가 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 근로계약기간의 연장을 신청하는 경우. 이 경우 다시 연장된 기간을 포함한 총 근로계약기간은 4년을 초과하지 못한다.

△ 2년 초과로 무기계약 간주되는 사례 사라지게 될 것

△ 사용자에게 2년 뒤 연장제의 절차를 관행화하게 될 것

△ 사용자의 연장 또는 단절 제의에 대해 노동자 스스로 연장을 신청할 경우, 갱신기대가능성 주장을 스스로 포기하는 셈

△ 연장신청시점은 2년 초과하지 않으면 족하므로 기간제 계약 체결시점에 연장의사표시 확인을 구하는 방식으로
근로계약서 서명시 노동자 스스로 갱신기대가능성이 없음을 확인받는 절차로 변질될 가능성 있음

☞ **법원의 기간제 계약해지관련 갱신기대법리 후퇴시키게 될 것임**

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 4년 초과해도 무기계약 간주가 아닌 전환의무로 완화 - 기간제법 무력화(새누리당법안)

현행 제4조 ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 **기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.**

제4조 ② 제1항제4호에 따라 연장된 근로계약기간이 만료되면 사용자는 해당 기간제근로자와 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여야 한다. 다만, 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하지 아니할 수 있는 **합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.**

△ 기간제법 기간제한 2년규정은 그대로 존재하나 **4년 연장신청을 하게 되면, 4년이 초과되어도 당연히 무기계약 전환이 아니라 무기계약 체결의무만 규정**

△ 기간제법의 핵심인 2년 사용후 무기계약 간주규정을 약화시킴

(과거 파견법 개악 : 직접고용 간주규정을 직접고용 의무규정으로 변질)

△ 심지어 무기계약 전환의무조차도 **시행령으로 폭넓은 예외 가능!**

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 35세 이상 기간제 사용 제한 예외(새누리당법안)보다 더 보수적 입장 제시(공익전문가의견)

- 모든 기간제근로자로 하여금 현행 규정(2년)으로 인하여 당사자 의사와 무관하게 계약종료 및 이에 따른 실업·재취업에 따른 부담을 감수하게 하기보다는
 - 현재 일자리에서 오래 근무하기를 희망하는 당사자의 의사가 명백할 경우에 한하여 예외적으로 사용기간을 연장(예: 최대 2년)하여 계속 일할 수 있도록 하는 것이 합리적 대안임
- 한편, 사용기간의 예외적 연장 대상을 35세~54세로 한정하는 방안(정부안)과 관련해서는
 - 34세 이하 근로자에 대한 차별 및 위헌 소지 논란(35세로 대상을 제한해야 할 법적근거 미비), 통계적 입증 곤란 등의 문제가 있으므로 신중하게 검토할 필요

△ 35세 미만에 대해서도 기간제 사용제한 2년을 초과해야 한다는 주장

△ 55세 이상은 평생 기간제 반복갱신 허용 + 54세 미만에 대해 모두 2년을 초과하여 4년 연장하라는 의미

이는 곧 기간제 사용제한을 2년에서 4년으로 변경하라는 요구와 다르지 않음

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 35세 이상 기간제 사용 제한 예외(새누리당법안)보다 더 보수적 입장 제시(공익전문가의견)

2009. 6. 15. 국가인권위원회 <노동부 기간제 및 파견기간 4년 연장 개정법안에 대한 의견표명>

현행 비정규직법은 비정규직의 무분별한 확산과 남용을 억제하고 비정규직의 정규직화 추진을 입법취지로 2년의 범위 내에서 기간제 근로를 허용하고 2년을 초과하는 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 보는 기간제한 방식을 채택하고 있습니다. ... 그런데 개정안의 기간연장은 이와 같은 정규직 전환효과를 오히려 위축시키고, 기존 정규직 일자리마저 비정규직 근로자로 대체하는 결과를 초래할 우려가 높다고 판단했습니다. 비정규직 근로자를 최대 4년까지 사용할 수 있게 된 기업의 입장에서는 정규직 전환의 필요성이 약화될 것이기 때문입니다. 이는 결국 노동시장 내 고용의 질을 현재보다 더욱 악화시킬 우려가 있으므로 비정규직 확산을 억제하고 정규직화를 유도하고자 한 본래 입법취지에서 후퇴하는 것이기도 합니다.

△ 기간제 사용제한을 2년에서 4년으로 연장하려던 과거 2009년 정부의 시도있었음.

국가인권위원회에서도 기간제법의 입법취지를 해친다는 점 지적

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 사용자 신청강요 문제는 근로자대표 서면합의로 면죄부를 준다? (공익전문가의견)

- 다만, 사용기간 연장시 사용자의 연장신청 강요 등으로 당사자 의사가 왜곡되거나, 기간제 남용 등의 부작용도 우려되므로, 추가적인 사용기간이 예외적인 것임을 명백히 하고, 이에 대한 보완 장치도 필요
 - 우선 당사자인 근로자의 신청에 더하여 개별 사업장별로 사용자와 근로자대표의 서면합의로 2년 이내의 범위(총 4년)에서 자율적으로 정하여 사용기간을 연장할 수 있도록 할 필요

△ 추가적인 사용기간 연장은 예외다? **근로자대표 서면합의만으로 사실상 기간제 사용제한 4년 일반화하는 효과**

△ 상시지속적 업무의 정규직 고용원칙을 천명한 **현행 기간제법 입법취지 및 노사정합의문 선언에 정면배치!**

2015. 9. 13. 노사정합의문 2-1 건전한 고용질서의 확립

- 노사정은 불합리한 차별은 금지하는 한편, 상시·지속적 업무에 대해서는 가급적 정규직으로 고용하고, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용은 억제하도록 노력하여 중장기적으로 비자발적 비정규직 규모가 감축될 수 있도록 한다.

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공약전문가의견

□ 일정 금전지급만으로 무기계약 전환의무 불이행도 면죄부, 그마저도 예외 인정?

제4조 ③ 사용자가 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하지 아니하고 해당 기간제근로자에 대한 근로관계를 종료하는 경우에는 그 근로자에게 대통령령으로 정하는 금액을 지급하여야 한다. 다만, 제2항 단서에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

- 정규직 미전환에 대한 비용 부담과 정규직 전환에 따른 인센티브를 결합시키는 방식으로 제도를 효율적으로 설계하는 것이 바람직. 즉, 추가 사용기간에 따른 기간연장 이후 사용자가 정규직으로 전환하지 않는 경우에는 퇴직급여와 별도로 이직수당*을 지급, 정규직 전환 유인을 높이면서 근로자의 생계보호를 강화

* 기간의 정함이 없는 근로자를 해고할 경우, 해고예고기간 또는 해고예고 수당(통상임금 30일분)을 지급하고 있으므로 2년 이상 근로를 제공한 근로자에 대해 일정한 금전적 보상 필요

- 현행법상 수습기간에 해당하는 3개월 이상 근무한 기간제 · 파견근로자에 대해서는 퇴직급여를 적용할 타당성이 인정됨

△ 사용자의 의무 강제를 위한 비용부담과 노동자 권리보호차원에서 당연 무기계약 전환돼야 할 사법적 효력 구분해야

△ 금전보상 면죄부마저도 시행령으로 합리적 이유가 있다면 무기계약 전환의무 면제

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 2년간 3회 갱신제한을 위반해도 노동자 보호 실효성 없다!

제4조의 2(근로계약기간의 합리적 설정) ② 사용자는 제4조제1항 본문 및 같은 항 단서 제4호에 따라 기간제근로자를 사용할 때에는 2년의 범위 안에서 3회를 초과하여 근로계약을 반복갱신할 수 없다. 다만, 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 퇴직급여 지급 회피 목적 또는 우월적 지위 남용으로 단기 계약을 반복 갱신하는 일부 비정상적 관행 방지를 위해 총 계약기간(2년) 내 최대 3회로 계약 갱신횟수를 제한하는 방안은 이른바 '쪼개기 계약'으로부터 기간제근로자를 보호할 수 있다는 점에서 합리적 대안이라고 판단

- 또한, 불합리한 관행에 대하여 패널티를 부과하고, 해당 근로자에 대한 고용의무에 정부가 실질적인 영향력을 행사할 수 있다는 면에서, 갱신횟수 위반시의 제재는 과태료 부과 방식이 타당할 것

△ 갱신횟수 제한 역시 기간제법상 사용기간에 대한 범위반. 갱신횟수를 초과하면 무기계약으로 간주되어야

△ 쪼개기 갱신횟수도 시행령으로 임의적 변경 가능 - **또 다시 시행령으로 예외 만들!**

△ 쪼개기 계약 관행의 해법은 "기간제 고용이 필요한 기간 전체"로 설정하도록 규제해야

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 생명안전업무 기간제 금지? 대상범위 협소, 실속없는 생색내기에 불과 (새누리당법안)

제4조 ④ 제1항에도 불구하고 사용자는 선박, 자동차, 철도(도시철도를 포함한다), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 밀접하게 관련된 업무로서 대통령령으로 정하는 업무에는 기간제근로자를 사용하여서는 아니된다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

○ 지난해 세월호 사고 및 대형 산업재해 사고 발생 등을 계기로 생명·안전 보호 및 대형사고 예방·대응 필요성에 국민적 관심 증대

* 전문가그룹 논의과정에서 정부·여당안에 포함되어 비정규직 사용이 제한될 것으로 예상되는 업무 현황을 파악해 본 결과, 그 범위가 그리 넓지 않아 사실상 노동시장에 미치는 영향은 그리 크지 않을 것으로 예측

○ 다만, 생명·안전 핵심 업무 및 산업 안전·보건 관리자에 대하여 비정규직 사용을 제한하는 방식은 사실상 사유 제한에 해당하므로

- 그 범위는 대형사고 예방, 사고 발생시 다수 인명피해가 예상되는 핵심 업무 등 필요최소한으로 제한 필요

△ 기간제 금지대상 업무 협소함을 인정함에도 (공익전문가의견) 이를 또 다시 제한하는 예외를 시행령으로

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 선박/자동차/철도/도시철도/항공기 여객운송에 대한 기간제 금지 예외 (새누리당법안)

제4조제4항

1. 출산·질병·부상 등으로 업무를 수행할 수 없는 근로자를 대신하여 그 사유가 해소될 때까지 사용하는 경우
2. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자로서 관련 법령에 따라 해당 업무의 수행에 필요한 전문적인 지식 및 자격을 갖추고 대통령령으로 정하는 기간 이상 근무한 경력을 가진 사람을 사용하는 경우
3. 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 쟁의행위 기간 중 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 고용하는 경우
4. 그 밖에 기간제근로자를 사용하는 데에 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

△ 고령자 + 전문지식과 자격 + 대통령령 정한 경력/근속 요건 : 사실상 파견확대의 대상이 되는 고령자, 전문직 분야 업무에 대해서는 파견 및 기간제 허용을 일반화함

△ 생명안전 문제는 일시 대체라도 대형 사고시 의무와 책임을 다하기 위함. 일시적 목적이라는 이유로 증거가 불분명한 사유에 대해 기간제 사용을 허용하는 것은 제2의 세월호 방치

기간제법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 안전관리자/보건관리자에 대한 기간제 금지 예외 (새누리당법안)

제4조 ⑤ 제1항에도 불구하고 사용자는 「산업안전보건법」 제15조에 따른 안전관리자 및 같은 법 제16조에 따른 보건관리자의 업무에 기간제근로자를 사용하여서는 아니 된다. 다만, 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우 등 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우에는 그러하지 아니하다.

△ 기간제법 기간제한 예외사유가 기간제 금지에 대한 예외사유로 둔갑할 수 있음

△ 생명안전업무에 대한 기간제 사용 예외는 시행령으로 열려 있음

☞ 노사정특위 공익전문가의견은 새누리당법안의 일방적인 추진을 위한 통과의례로서 새누리당법안의 내용에 대한 정당성을 만들어주기 위한 구색맞추기

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

[파견도급 구분기준 입법화]

- △ 해외입법 어디에도 파견도급 기준 입법화한 사례없음에도 원청 선의배려는 불법파견으로 판단되지 않아야 한다?
- △ 노무도급형 사내하도급에 대한 규율을 위해 법제화하자?

[파견확대]

- △ 파견확대는 새로운 일자리 기회를 확대할 것이다?
- △ 뿌리산업에서 **상용형 파견모델**을 구축하자?
- △ 뿌리산업 파견확대는 뿌리기술 인재양성 및 기술력 향상을 가져온다?

[생명안전업무 기간제파견제한]

- △ 파견금지업무 범위 협소

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 파견도급 인정기준을 법제화한 예가 없다(새누리당법안)

제2조의2(도급 등과의 구별) ① 도급 또는 위임 등(이하 "도급 등"이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.

- (공익전문가 검토 결과) 우선, 현재 불법파견 판단 등과 관련된 노사분규, 각종 소송 등 갈등혼란이 가중되고 있으므로 이를 명확히 할 필요성
 - 이에, 법률상 규정된 일정 기준에 해당할 경우 모두 불법파견으로 간주해야 한다는 주장도 있으나, 판례 및 외국 입법례 대부분은 다양한 징표들을 종합적으로 고려하는 방식을 취하고 있으므로
 - 산업안전, 직업훈련 등 원청의 선의의 배려는 해당 법률에 근거를 마련하는 등의 방식으로 불법파견 징표로 판단되지 않도록 할 필요

△ 해외 입법례에도 법제화는 바람직하지 않다는 입장임에도 타당한 근거도 없이 정부여당의 입장을 그대로 대변

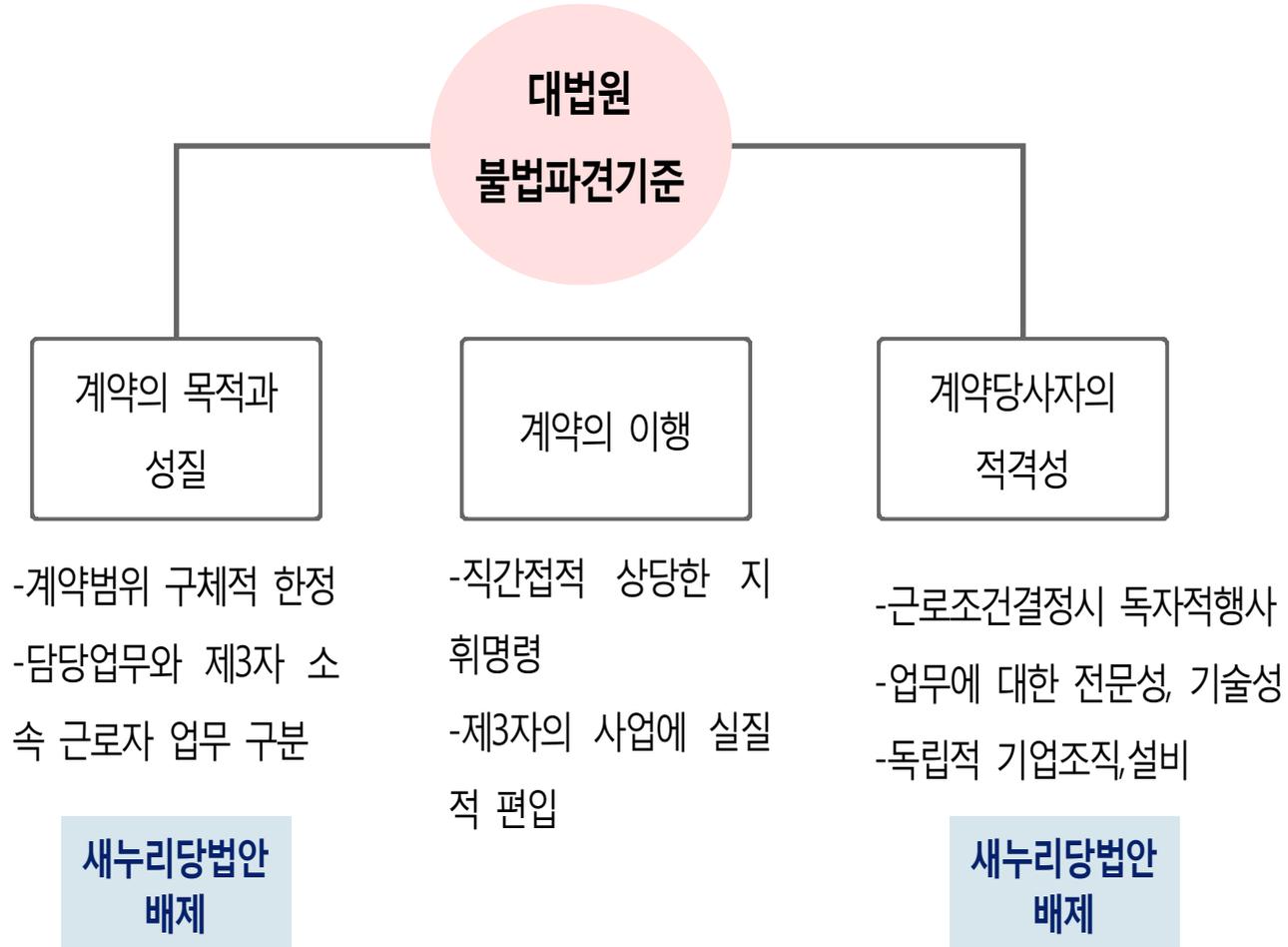
파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

<노사정특위 공익전문가 검토의견에 언급된 해외사례분석>

- 파견 인정기준을 법제화한 입법례로는 오스트리아를 들 수 있으나, 파견법에 따른 보호대상을 확정하기 위한 것이지 불법 파견을 규제하기 위한 기준으로 보기는 어렵다는 지적도 있음
- 독일에서도 SPD가 파견 기준에 대한 입법안을 발의하였으나 기준 법제화는 현실에 대한 객관적 반영도 곤란할 뿐 아니라 추정 규정의 위험성으로 인해 바람직하지 않다는 것이 학계의 다수 의견임
- 일본의 경우에도 도급·파견의 구별을 둘러싸고 파견법 제정 당시부터 문제가 되어 ‘도급·파견의 구별에 관한 고시(후생노동성 제37호 고시)’ 로 대응해 왔으나, 현실과의 괴리가 생기자 이를 보완하는 판단기준(위 고시의 Q&A)을 만들어 문제를 해결
- 대법원이 도급·파견의 구별에 대한 판단기준을 계속해서 제시하고 있으므로, 판례 법리의 형성을 좀 더 지켜본 후 입법 여부를 검토하는 것이 바람직하다는 의견도 제시

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 파견도급 인정기준은 대법원의 불법파견 판단기준을 무력화(새누리당법안)



파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공약전문가의견

▣ 파견도급 인정기준은 대법원의 불법파견 판단기준을 무력화(새누리당법안)

새누리당법안의 파견인정기준

- 원청이 하청 노동자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정
- 원청이 하청 노동자에 대해 업무상 지휘명령을 하여 업무수행
- 원청이 하청 노동자에 대한 근로시간/휴가의 관리, 징계권 행사

새누리당법안의 파견에 해당되지 않는 징표

- 원청이 산업안전보건법상 의무를 이행하기 위한 조치
- 원청이 하청 노동자의 직업능력개발을 위해 훈련비용, 장소, 교재 등을 제공
- 원청이 하청 노동자의 고충처리를 위한 지원
- 원청이 경영성과에 따른 성과금을 하청업체를 통해 하청 노동자에게 분배

새누리당법안
파견징표 엄격히 제한

대법원
불법파견기준

새누리당법안
파견징표를 도급징표로
둔갑

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 더 나아가 직업안정법·파견법을 통한 노무도급 사내하도급 합법화 제시(공익전문가의견)

- (공익전문가 검토 결과) 노무도급형 사내도급에 관한 적절한 법률적 규제방안(직업안정법, 파견법 등)을 병행 추진 (다만 청소, 용역, 시설관리 등 최소 필요업무는 적용제외 검토)해야 할 필요가 있으며,
 - 또한 도급근로자 보호를 위한 관련 법률의 제정 등을 통해 사내도급에 대한 적절한 규율체계를 마련하고 이를 통해 사내도급 활용에 따른 비용을 확대해야 한다는 의견도 제시
 - 노무도급형 사내도급에 관한 적절한 규율 없이 파견 규제만을 완화할 경우 파견의 오남용 가능성이 있고, 사내도급을 규제하는 효과는 없이 파견만 확대할 가능성이 있어, 시장 여건 및 효과 등을 고려해 단계적으로 추진될 필요가 있다는 의견도 제시

△ 기존 법률인 직안법, 파견법 등의 개정안으로 사실상 기존 여당 제출한 사내하도급법안을 추진할 소지있음

△ 단계적 추진 필요는 이번 파견법안 개정으로 일반적인 파견확대를 통해, 향후 모든 사내하도급의 합법화를 위한 전략

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

▣ 파견확대가 열악한 용역도급 감소를 가져온다? (공익전문가의견)

- (공익전문가 검토 결과) 파견 허용 업무를 조정하여 법적 보호의 사각지대에 있는 도급·용역 등의 일부를 파견 형태로 흡수할 경우, 근로자 차별 시정 및 3자 관계의 공식적 규율이라는 현행 제도의 장점을 살림으로써
 - 근로자의 근로조건 개선과 유연한 인력 활용의 목표를 조화시킬 수 있을 것으로 기대

△ 파견을 허용하는 것일 뿐 용역도급을 규제하는 내용은 전혀 없음. 용역도급 및 파견을 혼재하면서 근로계약관계를 더 복잡하게 만들 수 있음.

△ 실제로 대대적으로 파견대상을 확대한 2007년 이후 전체 비정규직 규모 중 용역비중은 줄어들지 않았음.

파견확대는 합법파견 주변부로 광범위한 불법파견을 유인하는 효과

<2015년 한국노동연구원 노동통계>

연도	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
비정규직 중 용역근로비중 (%)	10.4	11.8	10.8	10.7	11.2	11.5	10.9	9.9

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

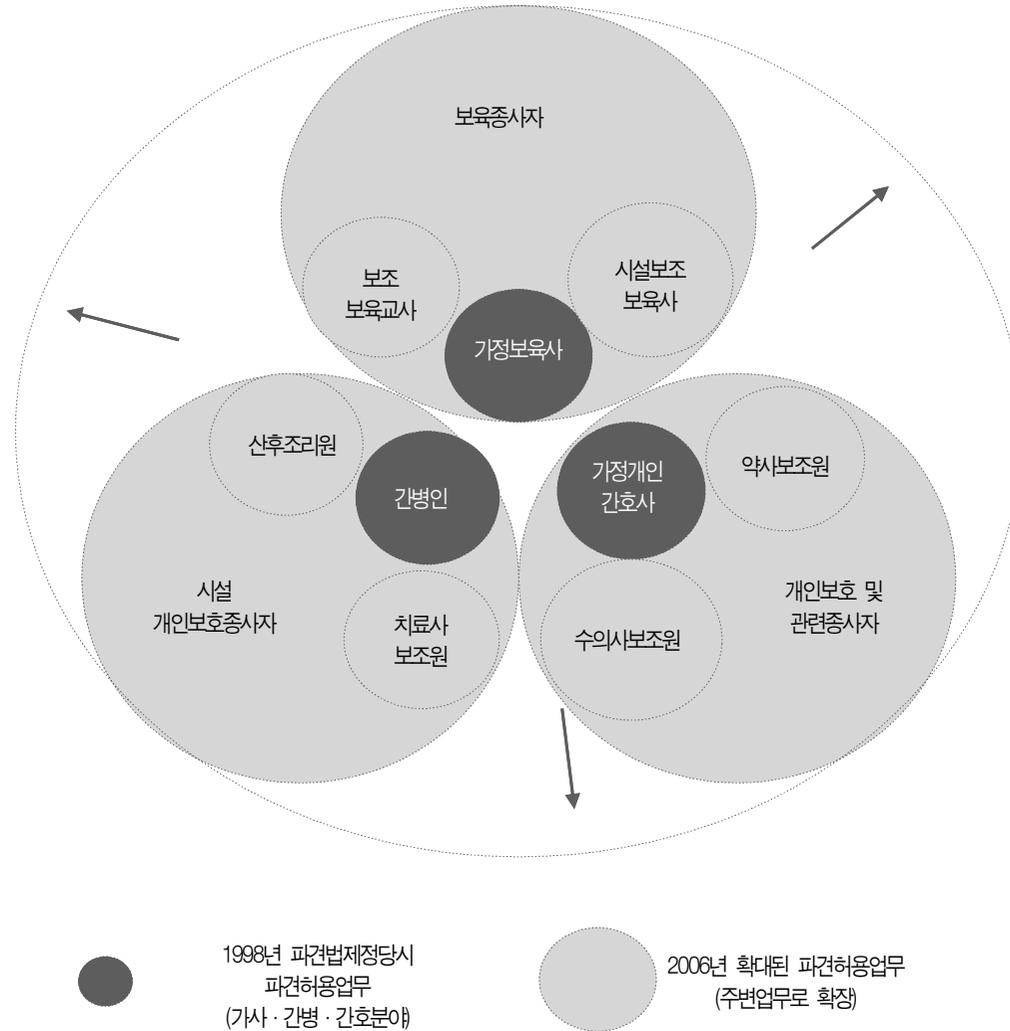
□ 인력난 해소를 핑계로 한 파견확대는 전면적인 간접고용 대체 초래! (공익전문가의견)

- 현행법상 엄격하게 제한된 파견 허용 업무 일부를 조정함으로써 파견법을 통한 근로자 보호 영역을 넓히면서 일자리 기회를 확대하는 방안
- 이들 대상자에게 파견허용 범위를 확대하더라도 노동시장에 미치는 부작용은 크지 않으면서 파견업체를 통해 일자리 매칭 확률이 높아지고 당사자 의사에 따른 고용기회 확대라는 긍정적 효과를 기대할 수 있을 것

△ 파견을 허용하면 새로운 일자리가 생겨나는 것 아니라 기존 직접고용 일자리를 간접고용으로 대체하는 효과 (열악한 용역도급이 파견으로 전환할 유인 없으므로)

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

△ 파견확대는 합법파견 주변부로 광범위한 불법파견을 유인하여 불법파견(열악한 위장도급)을 더욱 양산



파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공약전문가의견

□ 고령자에 대한 정규고용원칙을 폐기

제5조 ② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

3. 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 고령자를 대상으로 하는 경우.
다만, 제조업의 직접생산 공정업무에는 그러하지 아니하다.

- 고령자의 경우 새로운 취업이 어려운 상황에서 파견직을 통해서 취업기회를 확대할 수 있고 용역 등 다른 고용형태보다 높은 보호를 받게 되는 장점이 있음

△ 고령자는 기간제 사용기간 2년제한 적용받지 않음 + 기간제 금지업무에 대해서도 일정 경력이상이면 예외 허용
+ 파견 전면 확대 + 파견 사용기간 2년제한 적용받지 않음

△ 고령자는 기간제법상 무기계약전환 가능성 배제, 일반적인 파견허용대상으로 **상시업무 직접고용원칙을 부인!**

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

▣ 고령자에 대한 정규고용원칙을 폐기

△ 고령자에 대한 노령연금수급수준 등 사회안전망 취약

☞ **연령을 이유로 한 차별** 소지 큼. 연령차별금지법상 차별예외에 해당한다고 보기 어려움

고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지) ① 사업주는 다음 각 호의 분야에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다. 1. 모집·채용 ...

② 제1항을 적용할 때 합리적인 이유 없이 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 특히 불리한 결과를 초래하는 경우에는 연령차별로 본다.

제4조의5(차별금지의 예외) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제4조의4에 따른 연령차별로 보지 아니한다. ... 4. 이 법이나 다른 법률에 따라 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치를 하는 경우

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

▣ 고소득 관리직/전문직에게 질 좋은 새로운 일자리를 제공한다? (공익전문가의견)

제5조제2항

4. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 1(관리직)과 대분류 2(전문직)의 업무를 대상으로 하는 경우. 다만, 파견사업주와 파견근로자가 근로계약으로 정한 임금(파견근로기간 동안의 총액을 연간 단위로 환산한 금액을 말한다)이 고용노동부장관이 최근 조사한 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류 2 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 경우로 한정한다.

- 고소득 전문직의 경우 업무수요 변화가 있음에도 고임금 전문직을 정규직으로 고용하는데 따른 부담을 완화할 수 있고 전문직 근로자도 새로운 일자리 기회를 얻을 수 있게 됨

△ 한국표준직업분류상 관리직/전문직 중 고소득요건을 유지하려면 안정적 고용형태 지속해야,

파견전환 이후 곧 고용조건 악화, 고소득요건 유지가 불가능한 상태로 변경될 것임 - **고소득 파견일자리 거의 불가능**

△ 파견전환이후 연봉 고소득요건 미달시 직접고용의무 정하고 있지 않음 - **불법파견 상태 초래!**

👉 **파견전환 종용 후 불법파견상황 발생시 열악한 용역도급(위장도급)으로 전환**

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

1 관리직	2 전문직
120 컴퓨터관련 전문가 업무	220 컴퓨터관련 준전문가 업무
17131 특허전문가 업무	23219 기타 전기공학기술공 업무
181 기록보관원, 사서및관련전문가	234 제도기술중사자, 캐드포함 업무
1822 번역가 및 통역가 업무	252 정규교육이외 교육 준전문가
183 창작 및 공연예술가 업무	253 기타 교육 준전문가 업무
184 영화, 연극 및 방송관련전문가	291 관리 준전문가 업무
1 관리직	2 전문직
파견 허용	판사, 변호사, 회계사, 세무사, 감정평가사
	의사, 치과의사, 한의사
	초·중·고 교사, 유치원 교사, 보험 및 금융관리자, 기자, 자동차부품 등 기술영업원

고소득요건 : 연봉 5,600만원(고용노동부 고시)

△ 직무시간의 80% 이상을 다른 사람의 직무를 분석, 평가, 결정하거나 지시하고 조정하는데 사용하는 경우

→ **대분류 1 관리직**으로 분류

△ 보험/금융, 보건/사회복지, 문화/예술, 정보통신, 건설/전기/가스/수도/생산, 판매/운송, 서비스, 청소경비관리자 일체

△ **생산관리자** : 식품, 섬유, 의복, 화학, 금속, 전기전자, 기타제품 생산관리자

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

1 관리직	2 전문직
120 컴퓨터관련 전문가 업무	220 컴퓨터관련 준전문가 업무
17131 특허전문가 업무	23219 기타 전기공학기술공 업무
181 기록보관원, 사서및관련전문가	234 제도기술종사자, 캐드포함 업무
1822 번역가 및 통역가 업무	252 정규교육이외 교육 준전문가
183 창작 및 공연예술가 업무	253 기타 교육 준전문가 업무
184 영화, 연극 및 방송관련전문가	291 관리 준전문가 업무
1 관리직	2 전문직
파견 허용	판사, 변호사, 회계사 세무사, 감정평가사
	의사, 치과의사 한의원
	초·중고 교사, 유치원 교사 보험 및 금융관리자, 기자 자동차부품 등 기술영업원

△ 제3/4직능수준 : 일반적 중등교육 후 1~3년 추가교육 (직업훈련) 거친 수준 이상 → **대분류 1 전문직**으로 분류

△ 고도의 전문성을 띠는 "사" 직종에 국한되지 않음
ex. 교사, 기자, 간호사, 성직자 ...

△ 의료종사자(간호사/방사선/임상심리/치료/치과기공/위생/안마사), 사회복지종사자, 종교종사자, 교육(초중등/유치원/영양교사/보육/기타 강사)

△ **금속분야** : 금속 기타재료, 전기전자, 기계, 식품, 섬유, 에너지분야 관련기술자, 시험원, 자동차부품 기술영업원, 전기전자기계 캐드원, 산업안전/보건위생/환경/비파괴 안전관리 및 검사원

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 뿌리산업의 중요성, 국가경쟁력을 높이기 위해 파견확대를 한다? (공익전문가의견)

제5조제2항 5. 「뿌리산업 진흥 및 첨단화에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 뿌리기업에서 같은 법 시행령 별표 2에 따른 뿌리기술 활용업무 및 뿌리기술에 활용되는 장비제조업무에 근로자를 파견받는 경우

- (공익전문가 검토 결과) **국가경제 내에서의 뿌리산업의 중요성** 및 중소기업 뿌리산업 기업들의 근로조건이 열악한 현실 등을 감안하면 개선방안 마련이 필요한 시점
 - 업종별 인력부족률 등을 종합적으로 검토한 결과*, 파견을 허용함으로써 인력난 해소, 국내 근로자의 일자리 기회 확대 및 이를 통한 기능 인력 양성, 불법파견 영역공식화에 따른 근로자 보호 등 긍정적 효과를 기대할 수 있는 분야가 존재할 것으로 판단

△ 파견확대는 열악한 용역도급(불법파견)을 줄이지 못함.

△ 고용불안 및 저임금에 취약한 간접고용 확대는 **생산성/기술력 향상과 무관, 오히려 저하요인**
(ex. 일본 파견확대남용→도요타 제조직접공정 파견→불량률 증가, 대량리콜→문지마범죄 확산)

△ 뿌리산업법 제3장 뿌리산업 인력양성에 규정된 정부의 실질적 투자관리 강화를 통해 해결해야

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

▣ 뿌리산업은 중소기업과 중견기업의 제조공정을 광범위하게 포괄!

뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 제2조(정의)

2. "뿌리기업"이란 뿌리산업을 영위하는 기업으로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 기업을 말한다.

가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업

나. 「중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법」 제2조제1호에 따른 중견기업

중소기업기본법 제2조(중소기업자의 범위) ① 중소기업을 육성하기 위한 시책의 대상이 되는 중소기업자

1. 다음 각 목의 요건을 모두 갖추고 영리를 목적으로 사업을 하는 기업

가. 업종별로 매출액 또는 자산총액 등이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것

나. 지분 소유나 출자 관계 등 소유와 경영의 실질적인 독립성이 대통령령으로 정하는 기준에 맞을 것

2. 사회적기업 3. 협동조합 4. 협동조합연합회

▣ 뿌리산업은 중소기업과 중견기업의 제조공정을 광범위하게 포괄!

중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1."중견기업"이란 다음 각 목의 요건을 모두 갖춘 기업을 말한다.

가. 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업이 아닐 것

나. 「공공기관의 운영에 관한 법률」 제4조에 따른 공공기관이 아닐 것

다. 그 밖에 지분 소유나 출자관계 등이 대통령령으로 정하는 기준에 적합한 기업

시행령 제2조(중견기업 및 중견기업 후보기업의 범위) ①

1. 소유와 경영의 실질적인 독립성이 다음 각 목의 어느 하나에 해당하지 아니하는 기업일 것

가. 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 상호출자제한기업집단 또는 채무보증제한기업집단에 속하는 기업

나. 자산총액이 5조원 이상인 기업 또는 출자지분의 100분의 30 이상을 직접적 또는 간접적으로 소유하면서 최다출자자인 기업. 이 경우 최다출자자는 해당 기업의 주식등을 소유한 법인 또는 개인으로서 단독으로 또는 다음의 어느 하나에 해당하는 자와 합산하여 해당 기업의 주식등을 가장 많이 소유한 자

1) 주식등을 소유한 자가 법인인 경우: 그 법인의 임원 2) 주식등을 소유한 자가 개인인 경우: 그 개인의 친족

2. 「통계법」 제22조에 따라 통계청장이 고시하는 한국표준산업분류에 따른 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 업종을 영위하는 기업이 아닐 것 가. 금융업 나. 보험 및 연금업 다. 금융 및 보험 관련 서비스업 3.비영리법인이 아닐 것

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

▣ 뿌리산업의 뿌리기술은 제조업직접생산공정에 대한 파견허용을 의미!

뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 제2조(정의)

1. "뿌리기술"이란 주조(鑄造), 금형(金型), 소성가공(塑性加工), 용접(鎔接), 표면처리(表面處理), 열처리(熱處理) 등 제조업의 전반에 걸쳐 활용되는 공정기술로서 대통령령으로 정하는 기술을 말한다.

기술 부문	전문분야	기술 부문	전문분야	기술 부문	전문분야
1. 주조 부문	가. 사형주조 나. 금형주조 다. 다이캐스팅 라. 정밀주조 마. 연속주조 바. 저압주조 사. 소실모형 주조 아. 특수주조	3. 소성가공 부문	가. 단조 나. 압연 다. 압출 라. 판재성형 마. 특수성형	5. 표면처리 부문	가. 전기도금 나. 무전해도금 다. 양극산화 라. 화성처리 마. 도장 바. 표면경화 사. 스퍼터링 아. 화학기상증착
2. 금형 부문	가. 사출성형금형 나. 다색다중성형금형 다. 블로우성형금형 라. 복합성형금형 마. 프레스성형금형 바. 프로그레시브성형금형 사. 파인블랭킹금형 아. 특수성형금형	4. 열처리 부문	가. 전경화열처리 나. 국부열처리 다. 침탄열처리 라. 질화열처리 마. 복합열처리 바. 비철, 특수금속열처리	6. 용접 부문	가. 아크용접 나. 저항용접 다. 특수용접 라. 브레이징 마. 칩레벨 접합 바. 보드레벨 접합 사. 구조용 접합

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공약전문가의견

▣ 뿌리산업의 뿌리기술은 제조업직접생산공정에 대한 파견허용을 의미!

뿌리산업 진흥과 첨단화에 관한 법률 제2조(정의) 2. "뿌리산업"이란 뿌리기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종이거나 뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종으로서 대통령령으로 정하는 업종을 말한다.

산업부문	업종구분	업종명 또는 품목명		산업부문	업종구분	업종명 또는 품목명
1. 주조 산업	뿌리기술활용업종	주철관 제조업 선철주물 주조업 강주물 주조업	알루미늄주물 주조업 동주물 주조업 기타 비철금속 주조업	4. 열처리 산업	뿌리기술활용업종	금속 열처리업
	뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종	주물주조기계			뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종	공업용로 전기로
2. 금형 산업	뿌리기술활용업종	주형 및 금형 제조업		5. 표면 처리 산업	뿌리기술활용업종	도금업 도장 및 기타 피막처리업 그외 기타 금속가공업 인쇄회로기판 제조업
					뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종	금속표면처리용 화합물 전기도금 및 전기분해용 기기 금속 표면처리기

3. 소성 가공 산업	뿌리기술활용업종	분말야금제품 제조업 금속단조제품 제조업 금속압형제품 제조업 열간 압연 및 압출 제품 제조업 냉간 압연 및 압출 제품 제조업 동 압연, 압출 및 연신제품 제조업 알루미늄 압연, 압출 및 연신제품 제조업 기타 비철금속 압연, 압출 및 연신제품 제조업	6. 용접 산업	뿌리기술활용업종 철강관 제조업 기타 1차 비철금속 제조업 설치용 금속탱크 및 저장용기 제조업 핵반응기 및 증기발생기 제조업 전자부품 실장기판 제조업 기타 전자부품 제조업 자동차 제조업 자동차 차체 및 트레일러 제조업 자동차 차체용 부품 제조업 선박 건조업 철도장비 제조업 항공기, 우주선 및 보조장치 제조업 항공기용 엔진 및 부품 제조업 전투용 차량 제조업
	뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종	액압 프레스 기계 프레스 금속 단조기 금속 인발기 나사 전조기 금속선 가공기 기타 금속성형기계		뿌리기술에 활용되는 장비 제조업종 용접봉 아크 용접기 저항 용접기 기타 전기용접기 가스 용접 및 절단기 기타 용접기 반도체 조립 장비 칩마운터

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

▣ 뿌리산업의 뿌리기술은 제조업직접생산공정에 대한 파견허용을 의미!

△ 고용노동부에 따르면 뿌리산업에는 2만 6천여 개의 뿌리기업과 종사자 42만 명 있음

인천(캐스코드, 한즈), 광주(기아 소재) 주조, 현대제철 당진/인천, 포스코제철 광양/포항 소성, 현대자동차(아산), 현대미포조선 장생포, 삼성중공업 거제조선소 사곡, 칠서 용접 → 제조업 사내하청업체 대부분 뿌리기업에 포함될 것으로 추정

△ 제조업 공장에 기계장치와 장비를 납품하는 업무. 대표적으로 **플랜트건설업에 타격**

업체직접고용은 주로 관리직/연구직에 국한. 실제 제조업무 노동자는 건설공사현장의 플랜트건설전문업체가 1~2개월 채용
→ 파견허용은 곧 **건설 재하도급을 허용하는 것과 같은 효과**(건설 재하도급 금지규정을 무력화)

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 더 나아가 뿌리산업에 대한 상용형파견 확대 제기 (공익전문가의견)

- 인력부족이 심각한 뿌리산업에 파견을 도입할 경우 이들 직종이 높은 노동강도, 저임금 등 근로조건이 열악한 상황을 고려하여 남용방지를 위한 제도적 보완을 통해 더 나은 양질의 파견 일자리 창출 모델 제시 필요
 - 이를 위해 뿌리산업에 있어서 상용형 파견모델을 구축하여 파견업체의 정규직으로 고용하고 파견이 없는 기간에는 숙련제고를 위한 훈련을 받으면서 생활을 위한 금전적 지원(휴업수당, 훈련수당 등)을 받을 수 있도록 강화하는 방안도 검토할 필요

△ 영세한 뿌리산업부문에 대한 파견업체 역시 영세 - 상용형 파견 감당 불가능(파견업은 본질적으로 중간착주)

△ 상용형파견이 고용안정성 담보하지 못한다는 실증적 사례 많음.

고려하고 있다. 실제로 한 조사¹⁷⁾에서는 '상용고용(고용기간이 반복 갱신되는 경우를 포함)' 형의 파견근로자 중 파견계약이 중도 해약된 경우 82%가 실직에 이르렀다는 보고도 있는 탓에 상용고용이라는 범주에 대해서는 보다 명확성을 갖출 수 있도록 재조정이 검토되어야 할 것이다.

17) 厚生労働省, 「労働者派遣契約の中途解除に係る対象労働者の雇用状況について(速報)」.

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 심지어 파견허용업무 자율결정방식 제기(공익전문가의견)

- 한편, 파견 허용 업무를 일률적으로 법률로 규정하고, 고령자, 전문직 등 일관된 기준 없이 부분적으로 완화해 나가는 방식은 환경 변화 및 사업장업종별 현실을 적절히 반영하지 못하므로,
 - 파견 허용 업무를 노사가 사업장 별로 자율적으로 결정할 수 있도록 해야 한다는 의견과
 - 기존 근로자의 고용불안 및 비정규직화 방지를 위해 근로자대표의 동의 없이 기존 일자리를 파견직으로 전환하는 것을 제한하고 신규로 추가되는 일자리에 한하여 파견업무를 인정해야 한다는 일부 의견도 제시

△ 파견금지대상임에도 사업장별로 파견허용을 통해 파견법 형혜화하고자 하는 전략
(노사합의 → 근로자대표 동의 → 신규일자리는 사용자 임의로 파견허용까지)

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공익전문가의견

□ 생명안전업무관련 파견금지 극히 제한적 (새누리당법안)

제5조(근로자파견대상업무 등) ③

3. 「선원법」 제2조제1호에 따른 선원 또는 「유선 및 도선 사업법」 제3조에 따라 면허를 받거나 신고한 유선·도선에 승선하는 선원의 업무

5. 「철도안전법」 제2조제10호 가목 및 나목에 따른 철도종사자의 업무. 다만, 해당 업무는 「철도산업발전기본법」 제3조제1호에 따른 철도 또는 「도시철도법」 제2조제2호에 따른 도시철도로 여객을 운송하는 경우로 한정
철도안전법」 제2조제10호

가. 철도차량의 운전업무에 종사하는 사람(이하 "운전업무종사자"라 한다)

나. 철도차량의 운영을 집중 제어·통제·감시하는 업무(이하 "관제업무"라 한다)에 종사하는 사람

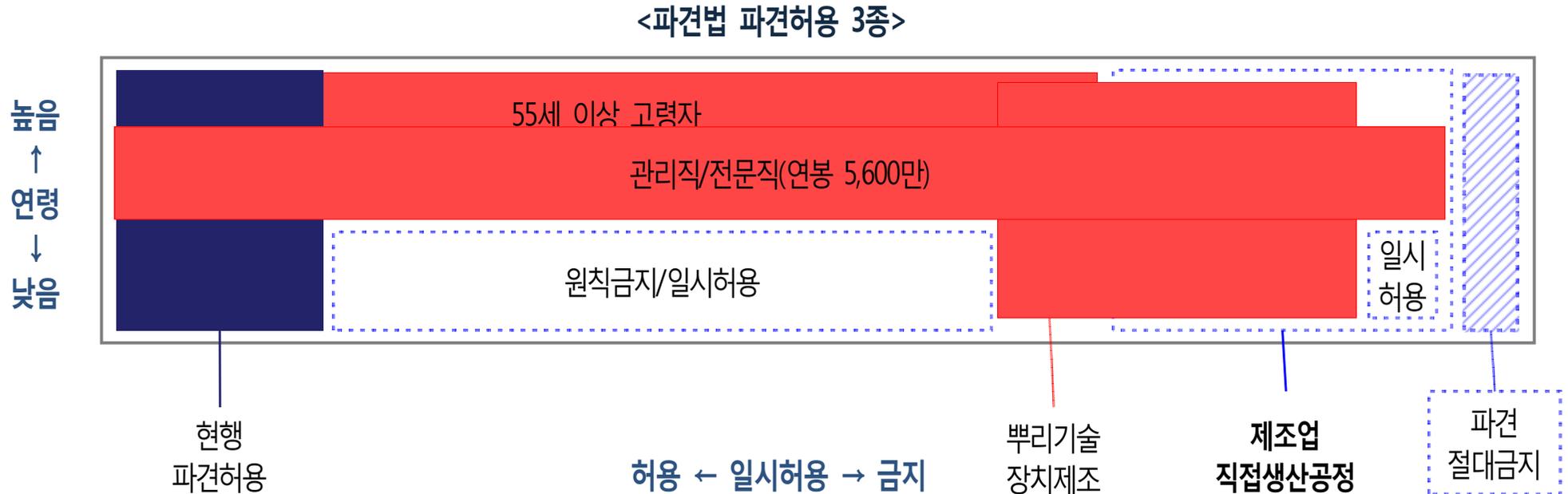
△ 철도, 도시철도 시설보수, 긴급정비 등 용역도급 등 개선 안됨

△ 철도/도시철도/선원에 국한할 이유 없음. 산업안전보건법상 포괄적인 파견금지 규율 필요

파견법안관련 새누리당법안과 노사정특위 공약전문가의의견

□ 파견확대 3종세트, 예외적 허용을 일반적 허용으로 간접고용 정상화 - 주객전도

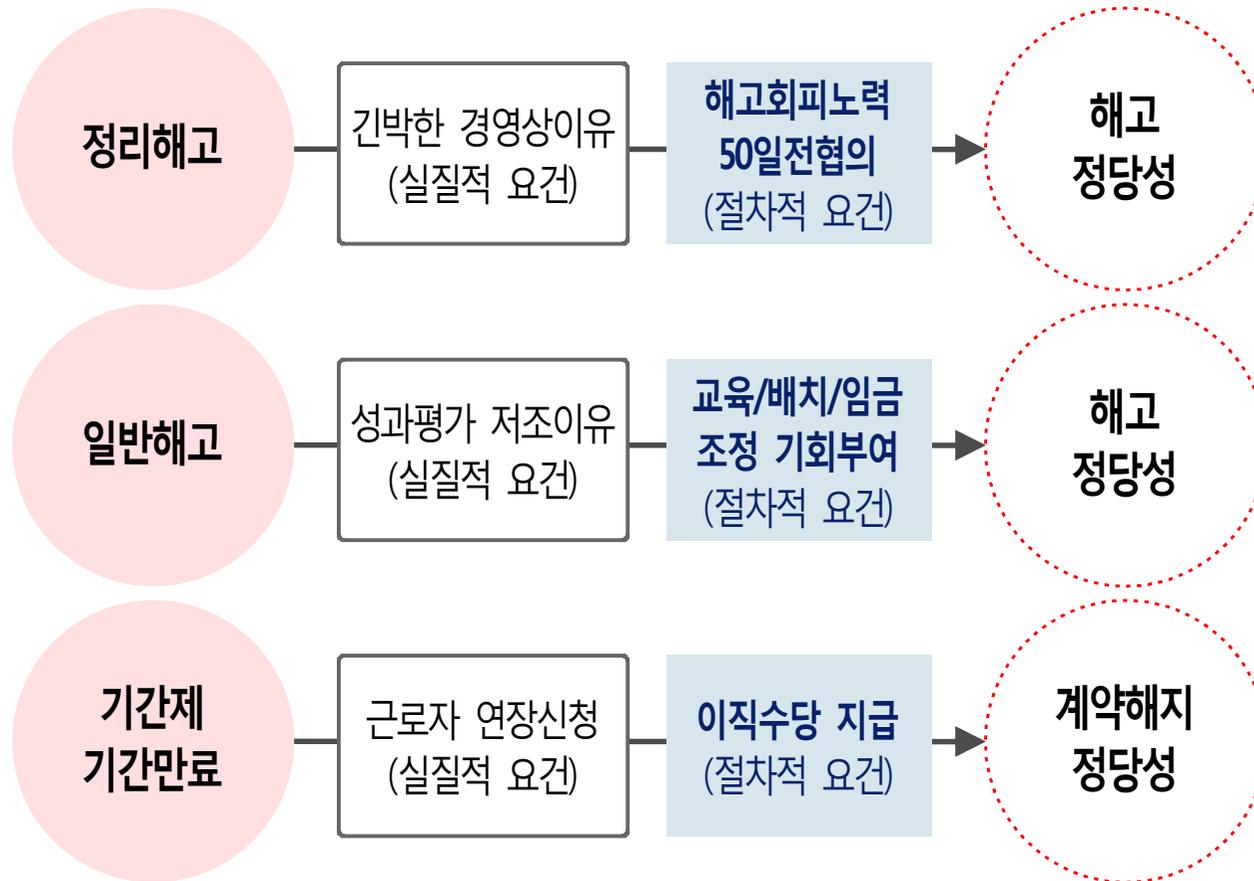
△ 파견허용을 전산업적으로 허용하여 파견법 입법취지 훼손



비정규직 노동계약은 정규직과 무관한가

□ 기간제 4년 연장은 저성과자 해고제도 도입을 위한 발판

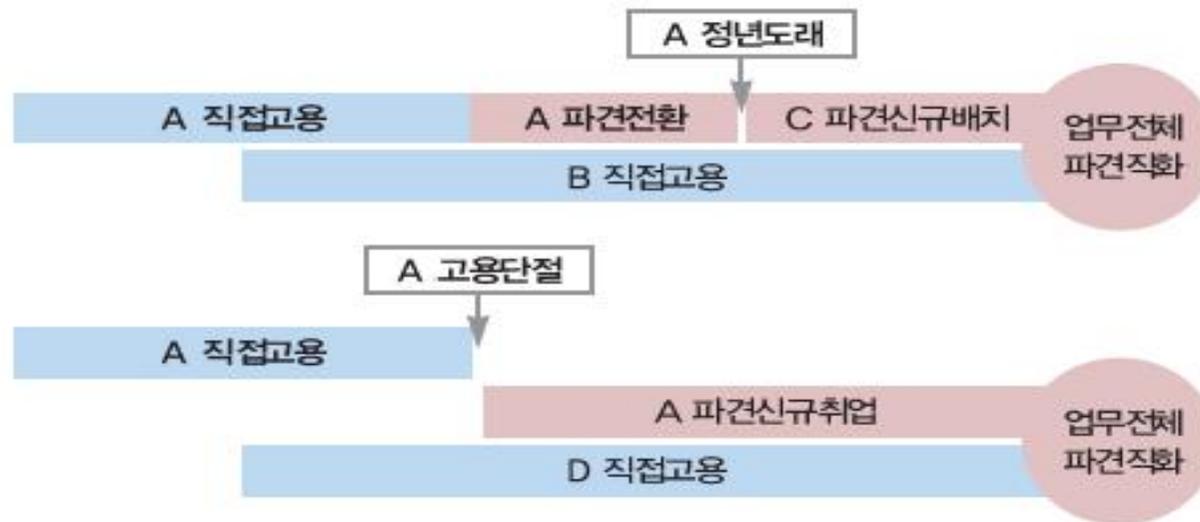
△ 저성과자 해고 등 성과중심 인사평가체계와 동일한 메카니즘



비정규직 노동계약은 정규직과 무관한가

□ 고령자/고소득전문직 파견확대는 직접적으로 장년층 장기근속자를 노린다

△ 고령자는 정규직 장기근속자에 대한 파견전환종용은 저성과자해고를 통해 시도될 가능성



△ 파견전환시 고령자 적합직무 재배치를 이유로 직무분리하면 파견전환 후 임금·근로조건 개약해도 파견차별 회피가능

고용노동부 <취업규칙 변경의 합리적 기준과 절차> (2015. 5. 28.)

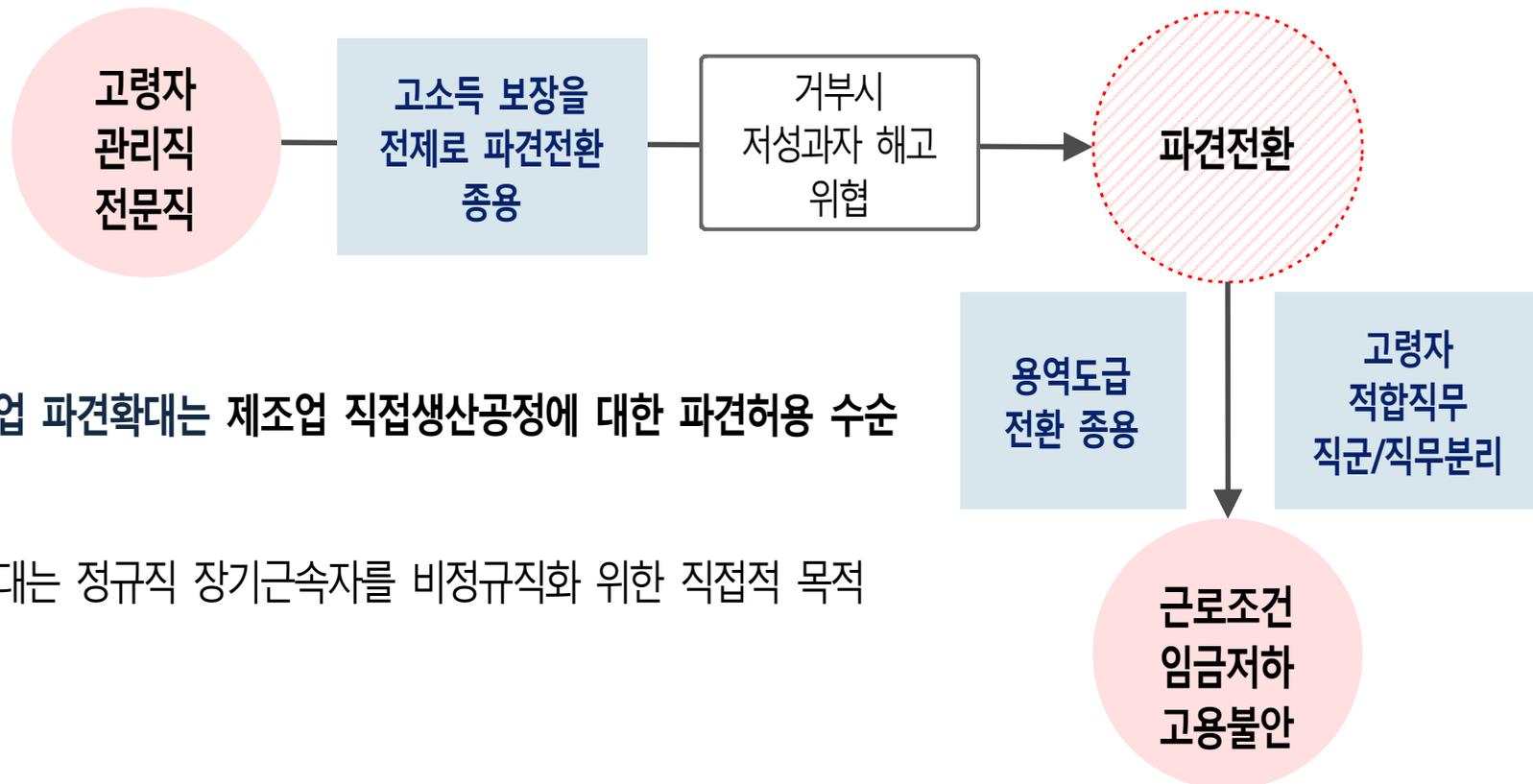
- 정년 60세에 따라 고령자 적합 업무 등 다른 업무로 전환을 규정한 경우에 단순히 임금 삭감 목적으로 새로운 직군 또는 직무를 신설하여 일률적으로 배치전환을 하는 것이 아니라면 불이익변경이라고 단정 짓기 어려움

비정규직 노동계약은 정규직과 무관한가

□ 고령자/고소득전문직 파견확대는 직접적으로 장년층 장기근속자를 노린다

△ 고소득 관리직/전문직 파견확대는 관리직/기술직/사무직의 장기근속자 간접고용화 수단! (504만 대상노동자)

△ 일단 파견전환하면 직군분리 또는 용역도급전환을 통해 임금·근로조건 저하 가능



□ 뿌리산업 파견확대는 제조업 직접생산공정에 대한 파견허용 수순

☞ 파견확대는 정규직 장기근속자를 비정규직화 위한 직접적 목적

향후 전망과 우리의 과제

□ 향후 국회 예상일정

- △ 11/16 노사정특위 공익전문가의견 제출
(공동실태조사 진행안됨, 공익성/전문성에 문제있음)
- △ 11/20~11/24 국회 환경노동위원회 법제사법소위원회 일정
- △ 12/9 국회 본회의 시한
- △ 12월말 날치기통과 가능성

□ 최악의 상황에 대비

- △ 공안정국에서의 노조파괴에 대한 대응매뉴얼
- △ 내년 임단투시 발생될 수 있는 근로조건 개악시도에 대한 대응준비
- △ 조합원 교육/수련회 등 소통 활성화 및 내부결속력 강화



비정규직관련 노사정특위 경과 및 향후 전망

수고하셨습니다!

