

# 공공부문 비정규직 종합대책

2006. 8. 2

관계부처 합동

# 목 차

I. 추진배경 및 경과 .....	1
II. 비정규직 사용 실태 .....	3
III. 그간의 대책 평가 .....	12
IV. 개선방안 .....	14
1. 비정규직 사용관행 개선 .....	15
2. 비정규직에 대한 차별요인 해소 및 처우개선 .....	20
3. 위법·탈법적 비정규직 사용 지도·감독 강화 .....	23
4. 합리적인 외주화(간접고용) 원칙 정립 .....	24
V. 추진전략 및 일정 .....	28
<붙임1> 공공부문의 범위 및 비정규직 개념 .....	34
<붙임2> 전수조사 조사표 .....	35
<붙임3> 심층사례조사 체크리스트 .....	38
<붙임4> 현행 총액인건비 적용범위 .....	47
<붙임5> 외국사례에 비추어 본 차별판단의 예 .....	48
<붙임6> 공공부문 인사·노무담당자 설문조사 결과 .....	51

## I. 추진배경 및 경과

### 1. 추진배경

- 외환위기 이후, 인력활용의 유연성 제고 및 경비절감 등을 위해 비정규직 활용이 크게 증가하면서

※ 비정규직수 : 364만명('01.8월) → 548만명('05.8월) 184만명, 50.5% 증가

- 원칙없는 사용, 정규직과의 근로조건 격차, 위법·탈법적 활용 등 비정규직 문제가 사회문제화

- 이에 대해 그간 정부는 특별근로감독, 비정규직 보호입법 등 다양한 대책을 마련하여 적극 대처

- 특히, '04년에는 『공공부문 비정규직 대책』을 수립·시행하여 공공부문 주요 비정규직의 고용안정 및 처우개선에 상당히 기여

- 그러나, 원칙없는 사용관행, 원·하청구조 확대 등으로 비정규직 남용 및 차별, 외주·용역에서의 근로조건 저하 등 근본적인 문제를 해결하는 데는 한계

- 이에 따라 공공부문이 올바른 비정규직 사용관행을 정착시켜 모범적인 사용자로서 비정규직 문제 해결에 있어 민간부문을 선도해 나가도록

※ 국회, 언론, 노동계 뿐 아니라 대통령님께서도 공공부문 비정규직 문제 해결의 중요성을 수차례 강조

- 공공부문 전반에 대한 실태조사를 거쳐 관계부처 합동으로 『공공부문 비정규직 종합대책』을 수립·추진

## 2. 추진경과

### 가. 2004년도 대책 수립

- 노동부의 대통령 업무보고시 공공부문 비정규직 실태조사 및 대책 마련 지시('03.3.19)
- 공공부문 전반에 대한 실태조사('03.4~10월)
- “공공부문 비정규직 대책” 수립('04.5.18, 국무회의)

### 나. 2006년도 종합대책 수립

- 대통령님께서 노동부에 “공공부문 비정규직 종합대책” 마련 지시('06.4.11, 제73차 국정과제회의)
- “공공부문 비정규직 대책 추진방향” 확정('06.4.26, 국정현안 정책조정회의)
  - ※ 대책마련을 위해 “공공부문 비정규직 대책 추진위원회(위원장 노동부장관)” 및 이를 보좌하는 “실무위원회” 및 “실무T/F” 설치·운영
- “공공부문 비정규직 대책 수립계획” 확정('06.5.4, 제1차 공공부문 비정규직 대책 추진위원회)
- “비정규직 실태조사계획” 확정('06.5.15, 제1차 공공부문 비정규직 대책 실무위원회) 및 실태조사(7월초)
- 공공부문 비정규직 실태조사 및 대책안 마련을 위한 관련 단체 의견수렴('06.5~7월)
  - ※ 한국노총, 민주노총 등 15개 기관으로부터 10회 의견수렴 실시
- “공공부문 비정규직 종합대책(안)” 검토('06.6~7월)
  - ※ 당정협의(1회), 추진위원회(3회), 실무위원회(3회), 실무T/F(4회) 등

## II. 비정규직 사용 실태

### 1. 실태조사 개요

#### 가. 전수조사

- 조사대상 : 총 10,198개 기관
  - ※ 중앙행정기관 54, 지자체 250, 교육기관 9,493, 공기업·산하기관 401 (중앙행정기관 소관 307, 지자체 소관 94)
  - ※ 공공부문의 범위 및 비정규직 개념 : 붙임1
- 조사기간 : '06.3~7월초
- 조사내용 : 비정규직 인원, 유형, 임금수준 및 기타 근로 조건 등(조사표 : 붙임2)
- 조사방법 : 관계부처 협조를 받아 조사표에 의해 서면조사

#### 나. 심층사례조사

- 조사대상 : 중앙행정기관, 지자체, 국·공립학교, 공기업·산하기관 등에서 총 68개 기관
  - ※ 중앙행정기관 10, 지자체 10, 공기업·산하기관 29, 국·공립학교 19
- 조사기간 : '06.5.17~6.9(3주간)
- 조사내용 : 비정규직의 남용·차별 여부, 인력관리체계 및 용역·외주 실태 등(실태조사 체크리스트 : 붙임3)
- 조사방법 : 노동부, 관계부처, 노동연구원 등으로 총 53명의 조사반을 구성, 체크리스트를 활용하여 면접조사

## 2. 비정규직 사용 실태

### 가. 비정규직 규모(전수조사 결과)

#### □ 총 관

- 조사대상기관 총인원 1,554천명 중 비정규직은 312천명
  - 비정규직 비율은 20.1%로서 전체(민간부문 포함) 비정규직 비율 36.6%(’05.8월)보다 낮은 수준
  - 기관별로는 중앙행정기관 11.1%, 지자체 18.8%, 교육부문 21.3%, 공기업·산하기관 26.3%임
- ’03년에 비해서는 비정규직 비율이 1.3%p 증가
  - ※ 조사대상을 ’03년과 같은 기준으로 할 경우 0.9%p 증가
  - 중앙행정기관(2.0%p) 및 공기업·산하기관(1.9%p)은 다소 감소
  - 지자체(4.2%p) 및 교육부문(0.5%p)은 다소 증가

#### < 비정규직 인원 현황 >

(단위 : 명, %)

구 분	2003년 실태조사				2006년 실태조사			
	총인원 (A=B+C)	정규직 (B)	비정규직 (C)	비율 (C/A)	총인원 (a=b+c)	정규직 (b)	비정규직 (c)	비율 (c/a)
합 계	1,249,151	1,014,836	234,315	18.8	1,553,704 (1,464,575)	1,242,038 (1,176,330)	311,666 (288,245)	20.1 (19.7)
중앙행정 기관	272,605	237,004	35,601	13.1	273,715	243,408	30,307	11.1
지자체	305,089	260,442	44,647	14.6	383,801	311,564	72,237	18.8
교육부문	476,358	377,281	99,077	20.8	527,804	415,411	112,393	21.3
공기업· 산하기관	195,099	140,109	54,990	28.2	368,384 (279,255)	271,655 (205,947)	96,729 (73,308)	26.3 (26.3)

※ ( )는 ’03년과 동일기준 ‘경영혁신대상 기관(224개)’ 조사 결과, ’03년은 202개 기관  
 ※ 정규직은 공무원 여부와 관계없이 무기계약근로자를 의미

- ’03년 대비 총인원 증가는 공기업·산하기관 조사대상 확대 (202개→401개), 학교증설(초중고 8,803개→9,198개)이 주된 요인

□ 유형 및 성별 구성

- 비정규직 유형은 기간제(70.0%)가 대부분이며, 용역(19.4%), 시간제(8.8%), 파견(1.4%)은 비중이 낮음
- 성별로는 여성이 전체 비정규직의 63.2%
  - 용역은 여성보다 남성, 기간제는 남성보다 여성 비율이 상대적으로 높음

< 비정규직의 유형 및 성별 구성 >

(단위 : 명, %)

구분	총계	직접고용 비정규직			간접고용 비정규직	
		기간제	시간제	기타	파견	용역
전체	311,666 (100.0)	218,324 (70.0)	27,391 (8.8)	1,129 (0.4)	4,395 (1.4)	60,427 (19.4)
남성	114,807 (100.0)	67,117 (58.5)	10,776 (9.4)	694 (0.6)	1,713 (1.5)	34,507 (30.0)
여성	196,859 (100.0)	151,207 (76.8)	16,615 (8.4)	435 (0.2)	2,682 (1.4)	25,920 (13.2)

□ 주요 직종

- 조리종사원, 사무보조원, 전업시간강사 등 10개 직종이 전체 비정규직의 46.6%를 차지

< 비정규직의 주요 직종 >

(단위 : 명, %)

직종	인원	비율	직종	인원	비율
<b>비정규직 총계</b>	<b>311,666</b>	<b>100.0</b>	<b>10개 직종 합계</b>	<b>145,136</b>	<b>46.6</b>
▪ 조리종사원	44,166	14.2	▪ 청소종사원	7,994	2.6
▪ 사무보조원	40,196	12.9	▪ 시간제 경마직	6,253	2.0
▪ 전업시간강사	11,441	3.7	▪ 시설관리종사원	6,065	1.9
▪ 산불감시원	10,301	3.3	▪ 시험연구보조원	5,759	1.8
▪ 경비원	8,032	2.6	▪ 환경미화원	4,929	1.6

- 동일 직종이라도 사용기관, 고용형태, 처우수준, 근로시간 등이 다양하여 직종별 대책 마련은 곤란

※ 조리종사원의 예 : 학교, 교육행정기관, 지자체, 공기업·산하기관 등으로 사용기관이 다양하고, 일용, 시간제, 기간제, 파견, 용역 등으로 고용형태가 다양하며, 임금수준도 월 70~170만원으로 다양

## 나. 비정규직 사용분야(이하 심층사례조사 결과)

- 비정규직 사용기준은 별도로 마련되지 않은 것이 일반적
  - 비정규직은 일시업무보다는 상시업무(59.9%)에 주로 사용하여 상시적·지속적 업무를 정규직이 담당하도록 조정할 필요
  - 비정규직은 핵심업무보다 주변업무(77.3%), 전문업무보다 단순업무(83.6%)에 주로 사용

### <비정규직 담당업무의 성격>

(단위 : 개, 명, %)

구분	합계	업무 지속성		설립 목적 관련성		업무 전문성	
		상시	일시	핵심	주변	전문	단순
인원 (비율)	54,256 (100.0)	32,492 (59.9)	21,764 (40.1)	12,328 (22.7)	41,928 (77.3)	8,909 (16.4)	45,347 (83.6)
직종 (비율)	370 (100.0)	320 (86.5)	50 (13.5)	98 (26.5)	272 (73.5)	122 (33.0)	248 (67.0)

자료 : 68개 공공기관 사례조사 결과, '06.5월, 노동부

- 예산만 있으면 우선 사용하는 경향이 있어서 비정규직 관리체계를 정비할 필요

※ 일부 지자체는 현재 비정규직의 상당수를 감축해도 업무수행에 문제가 없고, 특히 행정정보조인력은 필요성이 낮다는 의견(관리자, 직장협의회)

※ C기관 사례 : 시설증축을 위해 일시 채용한 인력을 업무가 종료되었음에도 그대로 존치



## 다. 비정규직 처우

### 개요

- 공공부문에서도 정규직과 비정규직간에 임금, 부가급부, 후생복지제도 수혜 등에서 격차가 존재

※ 국회에 계류되어 있는 비정규법상 차별금지규정에 위반될 개연성도 있음

### 임금수준

- 비정규직은 유사·동종 업무담당 정규직의 85.1%(3년차 또는 1년차 기준 평균)

▲ 정 규 직 : 월 1,977,623원      ▲ 비정규직 : 월 1,682,348원

※ 조사대상 68개 기관 중 유사·동종 정규직이 있는 33개 기관, 68개 직종별 각 1명의 임금수준을 단순 평균한 것임

- 일부 단순노무인력은 절대임금 수준이 매우 낮은 경우가 있고, 동일직종이라도 기관별로 임금격차가 큼

▲ 환경미화원 : B기관 월68만원(주35시간) / O기관 월300만원(주40시간)

▲ 사무보조원 : S기관 월63만원(주40시간) / S기관 월158만원(주42시간)

▲ 주차단속원 : W기관 월62만원(주40시간) / N기관 월155만원(주42시간)

- 성과급 및 상여금 적용 차이도 정규직과 비정규직의 실질수입 격차를 크게 하는 요인

▲ 성과급 : 전체 68(100%) / 비정규직 20(29.4%) / 정규직 65(95.6%)

▲ 상여금 : 전체 68(100%) / 비정규직 34(50.0%) / 정규직 58(85.3%)

### 임금형태

- 정규직은 호봉제, 비정규직은 고정급형태를 채택하여 근속기간이 늘어날수록 임금격차 확대

□ 복지후생

- 퇴직금, 사회보험 가입 등 법적으로 강제되거나, 휴게실·주차장 이용 등 예산부담이 없는 분야는 격차가 크지 않음
- 학자금, 주택자금, 맞춤형복지, 교통비 등 예산이 필요한 분야는 격차가 큼

<복지후생제도 등 수혜정도>

(단위 : 개소, %)

복지후생제도	정규직(A)		비정규직(B)		격차(B-A)	
	적용기관	비율	적용기관	비율	적용기관	비율
퇴직금(공무원연금 포함)	68	100.0	68	100.0	0	0.0
사회보험 가입	68	100.0	68	100.0	0	0.0
정기건강진단	68	100.0	68	100.0	0	0.0
생리휴가	68	100.0	68	100.0	0	0.0
산전후휴가	68	100.0	68	100.0	0	0.0
휴게실 이용	61	89.7	61	89.7	0	0.0
주차장 이용	67	98.5	67	98.5	0	0.0
작업복·장비지원	62	91.2	60	88.2	△2	△3.0
육아휴직	68	100.0	61	89.7	△7	△10.3
의료시설 이용지원	36	52.9	28	41.2	△8	△11.7
육아비 지원	34	50.0	22	32.4	△12	△17.6
병가	68	100.0	54	79.4	△14	△20.6
교통비 지원	60	88.2	35	51.5	△25	△36.7
맞춤형 복지 적용	57	83.8	17	25.0	△40	△58.8
주택자금 지원	47	69.1	6	8.8	△41	△60.3
학자금 지원	66	97.1	13	19.1	△53	△78.0

주) 일부 직종이 적용되는 경우도 적용으로 분류  
 자료 : 68개 공공기관 사례조사 결과, '06.5월, 노동부

## 라. 비정규직에 대한 인사관리

- 정규직 인사관리는 전담부서에서 통일적으로 이루어지는데 비하여

- 비정규직은 사용부서별로 관리하여 방만한 사용 우려

※ S기관 사례 : 비정규직 채용·관리가 교수별로 이루어져 기관 전체의 비정규직을 통일적으로 관리하지 못하고 인원파악 조차 곤란

- 평가시스템, 직무훈련 등 비정규직의 생산성 향상을 유도할 수 있는 시스템 미흡

### <비정규직 인사관리 실태>

(단위 : 개소, %)

전체	채용·관리부서			평가시스템		승진시스템	
	인사부서	사용부서	혼재	있음	없음	있음	없음
68 (100.0)	26 (38.2)	24 (35.3)	18 (26.5)	25 (36.8)	43 (63.2)	6 (8.8)	62 (91.2)

자료 : 68개 공공기관 사례조사 결과, '06.5월, 노동부

- 비정규직은 물론이고 정규직에 대해서도 임금피크제 도입 기관은 극소수

## 마. 외주화 실태

### 현황

- 외주업무는 시설·장비관리(25.1%), 청소(20.2%), 경비(11.8%) 등이 대부분

### < 외주화 대상 업무의 내용 >

(단위 : 명, %)

합계	시설·장비관리	청소	경비	기타
26,643 (100.0)	6,696 (25.1)	5,375 (20.2)	3,137 (11.8)	11,435 (42.9)

자료 : 68개 공공기관 사례조사 결과, '06.5월, 노동부

- 특히 공공성이 큰 업무는 서비스중단 우려 때문에 외주 업체의 부정행위, 단가인상 등에 적극 대처 못하는 경우도 있음

※ A기관 사례 : 용역업체 S기업이 약 4년간 실제 근무하지 않은 사람을 고용한 것처럼 서류를 작성, 임금을 횡령하였음에도 서비스 중단 우려로 용역계약을 계속 유지

## □ 외주화 사유

- 비용절감 및 경영효율화(70.6%), 관리의 용이성(14.7%) 등을 주된 사유로 제시하고 있으나,

- 비용절감에 대한 사전 정밀조사, 사후 성과측정 없이 막연히 외주화가 효율적이라고 여기는 경우가 많음

※ H기관, S기관 사례 등 : 정부지침에 의해 일괄적으로 외주화 실시

※ D기관 사례 : 외주화시 업무방식 효율화 등을 추구한 것이 아니라 근로자의 급여삭감(연봉 4,000→2,000여만원)을 통해 경비절감

### < 외주화(간접고용) 사유 >

(단위 : 개소, %)

비용절감 및 경영효율화	관리의 용이성	정규직 부담경감	정원확보 곤란	전문인력·시설활용	일시적 업무증가
48 (70.6)	10 (14.7)	10 (14.7)	6 (8.8)	8 (11.8)	1 (1.5)

주) 1개 기관에서 복수로 답한 경우 모두 계산

자료 : 68개 공공기관 사례조사 결과, '06.5월, 노동부

- 외주업체에 지급되는 비용에는 부가가치세(10%), 기업이윤(5%내외), 관리비(5%내외) 등이 포함되어 있어 직접수행시 보다 비용이 증가할 가능성도 있음

□ 외주업체 선정방법

- 대부분 '국가계약법' 또는 '지방자치단체계약법'에 의하여 경쟁입찰 또는 (단체)수의계약 방법을 활용
- 경쟁입찰의 경우 합리적인 사업운영자가 도태되고 저임금 의존 사업자만이 생존하게 할 우려

- 최저가낙찰방식은 근로자 처우수준 악화 요인으로 작용

※ '06.5월 국가계약법시행령을 개정, 청소·경비 등 단순노무용역은 적격심사낙찰제로 일원화

- 적격심사낙찰방식은 낙찰하한률\*이 '국가계약법' 및 '지방자치단체계약법'에 의한 경우 각각 달라 형평성이 문제

\* 국가계약법 기준(조달청) : 87.7%

\* 지방자치단체계약법 기준(행자부) : 지자체가 행자부와 협의·결정

- 수의계약의 경우 예산단가가 낮아서 부가가치세, 법정 부담금, 이윤 등을 제외하면, 용역근로자가 실제로 받는 임금은 매우 낮은 수준

		<월 용역비>	<실제 월 임금>
▲ M기관	:	125 만원	80 만원
▲ S기관	:	105 만원	82 만원
▲ S기관	:	88 만원	60 만원

□ 외주업체 사후관리

- '04년 대책에서 외주업체 근로자에 대해 근로기준법·최저임금법 위반시 용역계약을 해지할 수 있도록 하였으나, 사후에 관리하지 않는 실정

- 특히, 일부 외주계약서에는 위법·부당한 내용도 포함

▲ K기관 : 연장근무수당을 연차수당에 같음

▲ S기관, B기관, N기관 : 용역근로자의 단체행동으로 용역업무에 차질이 있을 때에는 손해배상, 용역계약 해지

### III. 그간의 대책 평가

■ '04.5월 『공공부문 비정규직 대책』을 마련·시행하여 비정규직 문제해결에 기여하였으나, 일부 한계도 존재

#### 1. 주요직종별 대책

- 주요직종 비정규직(139천명)에 대해 정규직제 반영\*, 무기계약 또는 계약자동갱신\*\* 등으로 고용안정을 추진하였으나

\* 근로복지공단 계약직(705명), 상시위탁집배원(2,590명)

\*\* 직업상담원, 지자체 환경미화원·도로보수원, 상시위탁집배원(정규직제 미반영 인력 전체)

- 학교회계직, 정부부처 사무보조원 및 지자체 환경미화원·도로보수원 일부(1,429명)는 여전히 1년 단위 기간제로 사용

- 처우개선은 학교회계직과 같이 일부직종에 한해 추진되고 여타 비정규직은 차별개선 대책이 미흡

#### 2. 용역·예산제도 개선

- 근로기준법·최저임금법 위반업체에 대해 계약을 해지할 수 있도록 용역제도를 개선(「기술용역계약 일반조건」 개정) 하였으나

- 「외주화 통제장치」, 「외주업체 선정과정에서 근로조건 악화 방지」 등에 관한 대책이 미흡

- 예산총액 범위내에서 법정수당, 사회보험료 등을 집행할 수 있도록 예산제도를 개선(세출예산집행지침 개정) 하였으나

- 예산편성단계에서 이들 예산을 반영하는 조치는 부족

### 3. 예방점검

- 노동관계법 위반 예방점검(851개소), 인사담당자 교육(758명), 사회보험 적용누락 일제점검 등을 추진하였으나,

- ※ 노동관계법 위반 1,171건 적발 및 시정조치

- ※ 고용·산재보험 12천여개 사업장, 건강보험 5,445개 사업장, 국민연금 129개 사업장 점검 및 가입누락자 가입조치

- 점검·교육 관련 인프라 구축 등 제도화 실적은 미흡하여 일회적인 대책에 그칠 가능성

### 4. 관리평가체계 마련

- '05년도부터 중앙행정기관을 대상으로 '비정규직의 합리적 운영(법적의무·권장사항)'에 대해 평가를 실시하였으나

- 지자체 및 공기업·산하기관에 대해서는 미 실시

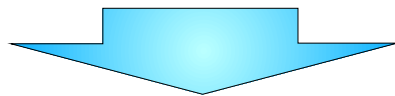
- 주요직종 이외의 여타직종(95천명)에 대해서는 각 부처에 대책마련을 일임하여 관리가 소홀할 우려

- '03년 실태조사는 현장방문조사 등 보다 심층적인 조사가 이루어지지 못하였고, '06년도에 추가적인 조사를 실시

## IV. 개선방안

### < 기본 방향 >

- 계약기간을 반복 갱신하여 기간제근로자를 사용하는 상시적·지속적 업무는 원칙적으로 '기간의 정함이 없는 근로자'가 담당
- 임금, 기타 근로조건 등에서 불합리한 차별요인을 해소
- 행정지도·점검 등을 통해 위법·탈법적 비정규직 사용 방지
- 합리적인 외주화 원칙을 정립하고, 외주근로자의 기본적인 근로조건을 보호



**비정규직의 남용방지 및 불합리한 차별 해소**



# 1. 비정규직 사용관행 개선

- 기간제 사용원칙 마련, 불합리한 사용 억제 등을 통해 필요한 경우에만 비정규직을 사용토록 개선

## 가. 기간제 근로 사용관행 개선

### □ 기간제 근로자 사용원칙

- 반복적으로 근로계약기간을 갱신하여 기간제 근로자를 사용하는 상시적·지속적 업무에 대해서는 원칙적으로 '기간의 정함이 없는 근로자(이하 무기계약근로자)'가 담당토록 함

- 다만, 명백하게 기간을 정하여 사용할 합리적인 이유가 있는 때에는 예외 인정

#### < 예외적인 사유 >

- ① 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우
- ② 사회적으로 합리성이 인정되는 해당직종의 고유의 제도(예: 교수임용 방식, 전문의 채용방식)로 인해 기간제 근로 형태로 계약하는 경우
- ③ 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
- ④ 조교·수습생 등 수련과정에 있는 인력을 사용하는 경우
- ⑤ 고령자고용촉진법 제2조 제1호의 규정에 의한 고령자를 사용하는 경우
- ⑥ 정부의 복지·실업대책 등에 의한 일자리 제공으로 인력을 사용하는 경우
- ⑦ 주기적으로 업무량 증감이 있을 때에 업무량이 증가하는 기간 동안 최소인력을 기간제 근로자로 사용하는 경우
- ⑧ 구조조정계획이 확정되어 있는 경우에 기존의 기간제 근로자를 한시적으로 사용하는 경우
- ⑨ 기타 이에 준하는 사유로 사회적으로 합리성이 인정되는 경우

## □ 무기계약 근로자로 단계적 전환

- 각 기관은 '기간제 근로자 사용원칙'에 따라 무기계약 근로자 전환여부에 대한 계획서\*를 작성하여 소관 중앙행정기관에 요구

- 다만, 기초지자체는 광역지자체에, 공립학교 및 시군구 교육청은 시·도 교육청에 요구

\* 계획서 포함 내용 : 정규직 전환의 타당성, 전환규모, 전환시기, 전환시 처우수준, 별도 직렬신설 등 전환방법, 소요예산 등

- 각 중앙행정기관, 광역지자체 및 시·도 교육청은 각 기관이 요구한 내용을 검토·조정 한 후

- 행자부(중앙행정기관과 지자체), 기획예산처 및 교육부(시·도 교육청)와 협의를 거쳐 「공공부문 비정규직 대책 추진위원회(후술, 이하 추진위원회)」에 보고

※ 행자부 및 기획예산처는 공공기관별·직종별 형평성, 통일성, 적합성이 보장되도록 관련 부처 등과의 사전협의를 적극 활용

- 「추진위원회」는 중앙행정기관·광역지자체·시도 교육청의 계획서, 행자부·기획예산처·교육부 협의결과 등을 종합 검토하여 무기계약근로자 전환여부 등을 결정

- 각 기관은 심의결과에 따라 단계적으로 무기계약근로자로 전환 추진

- 전환되는 무기계약근로자 처우는 담당하는 업무의 성격 등을 감안하여 결정(무조건 기존의 정규직 수준으로 조정하는 것은 아님)

## 나. 인력·예산 관리체계 확립

### 인력관리

- 직제 미반영 무기계약근로자 및 1년이상 기간제는 행자부가 별도로 인력관리(중앙행정기관 및 지자체)
  - 인건비 예산과목 명칭(비정규직보수, 102목)도 고용형태에 걸맞게 개정 추진 검토
- 1년미만 기간제에 대해서는 각 기관별로 「비정규직 관리부서」를 지정, 주기적인 점검 및 사후평가

### 인사관리

- 비정규직 채용, 성과평가, 복무관리 등 인사관리에 관한 표준안을 제공하여 각 기관이 내부규정에 반영토록 지도
  - 표준안에는 여성 비정규직이 다수임을 감안, 모집 및 채용 과정에서 성차별금지, 모성보호 등의 내용 포함
- 임금피크제 도입, 단시간근로 활용, 평가 및 성과급제 확대·적용 등 정규직의 경직성 완화방안 적극 강구

### 예산관리

- 부서단위로 편성·집행\*되는 비정규직 인건비 예산을 각 기관별로 「비정규직 관리부서」에서 사전협의 등 통합 관리(상시적 파견·용역도 준용)

\* 사례 : N부처는 일반회계 45개 사업(세세항), 기금·특별회계를 포함할 경우 60여개 사업에 분산 편성

- 총액인건비제 적용대상을 1년이상 기간제로 확대 검토
  - 적용제외 대상을 최소화하여 정규직 인건비 통제에 따른 비정규직 사용 경향을 완화(현행 총액인건비 적용 범위 : 붙임4)

#### 다. 비정규직 실태조사 정례화

- 중앙행정기관·광역지자체· 시도 교육청별로 「비정규직 총괄부서」를 지정, 정기적으로 비정규직 규모를 조사하여 불필요한 사용억제 유도(년 1회)
  - 이를 위해 조사대상기관, 조사방법 등 조사체계 정비
    - ※ 조사대상기관 범위, 조사대상 비정규직 범위, 조사기준일, 조사표 등은 중앙행정기관의 의견을 수렴하여 추진위원회가 마련
- 실태조사결과를 「추진위원회」에 보고(년1회)
  - 비정규직 증가규모가 큰 기관에 대해서는 증가사유, 증가 내역, 비정규직 사용의 타당성 등에 대해 특별조사

#### 라. 교육훈련 참여기회 보장

- 비정규직에 대해서도 직무수행에 필요한 전문지식, 기술 및 기타 역량 강화를 위한 교육훈련 기회를 적극 제공
  - 다만, 예상 근속기간이 짧은 비정규직에 대해 장기훈련 제외 등 합리적인 이유가 있는 경우에는 예외를 인정

○ 비정규직에 대해 연간 일정시간 내·외부 직무훈련 참여 적극 유도

- 각 기관별로 훈련계획을 수립하고, 정기점검을 통해 추진실적을 확인

- 소요재원은 각 기관의 자체예산 이외에 고용보험기금(사업자 훈련지원)을 적극 활용

#### 마. 정규직 채용시 비정규직 우선 고용

○ 정규직 채용시 법령이 허용하는 범위내에서 경력인정 등으로 동일 사업 또는 사업장에서 동종·유사업무에 종사하는 비정규직이 우선 채용되도록 노력

※ 관련법령 : 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제정(안) 제5조 (기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자를 채용하고자 하는 경우에 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

## 2. 비정규직에 대한 차별요인 해소 및 처우개선

▣ 비정규법 시행시 범위반 방지를 위해 차별 요인을 정비하고, 민간부문을 감안하여 처우수준을 합리적으로 조정

### 가. 차별금지 위반소지 개선

- 공공부문에 적합한 차별판단원칙은 '06.11월 노동위원회 원칙이 나오면 이를 토대로 '07.1월까지 마련
  - 각 기관은 이 원칙에 따라 비정규법 시행일정을 고려하여 예산을 확보하는 등 차별 시정
- 각 기관은 차별관련 법안의 취지와 외국의 운영사례(붙임5)를 참고하여 차별시정을 미리 준비

#### <비정규법안의 차별금지 관련 내용>

- 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.(기간제법안 제8조①)
- 사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.(기간제법안 제8조②)
- 파견사업주와 사용사업주는 파견근로자임을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.(파견법개정안 제21조①)
- “차별적 처우”라 함은 임금 그밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.(기간제법안 제2조 및 파견법개정안 제2조)

## 나. 차별 관련 고충처리 시스템 구축

- 각 기관별로 인사담당부서장 등을 「비정규직 고충처리 담당자」로 지정·운영
- 차별금지제도 정착시까지 각 기관의 비정규직 고충사례를 정기적으로 점검·분석
  - 범정부적인 대응이 필요한 사항에 관해서는 관계부처 협의 등을 거쳐 신속히 대응방안 마련

## 다. 퇴직금·법정수당 및 사회보험료 예산 별도 편성

- 비정규직에 대해 보수 외에 퇴직금, 법정수당 및 사회보험료 예산을 별도로 편성
  - 이를 통해 퇴직금·법정수당 미지급, 사회보험 가입누락 및 임금저하 방지
  - 각 부처에서 '07년도 예산안에 반영토록 노력(향후 예산 반영실적 점검)

### ※ 위법·탈법 및 저임금 사례

- ▲ 851개 공공기관 지도·점검에서 임금·수당 및 퇴직금 관련 법위반 247건 적발('04년 및 '05년)
- ▲ 일부기관은 퇴직금 지급 회피를 위해 고용계약기간을 1년 미만으로 하고, 일정기간 후 재고용
- ▲ 퇴직금, 법정수당, 사회보험료 등의 예산이 별도로 편성되지 않고 일용임금 예산만 편성된 경우 일용임금에서 퇴직금 등이 지급되어 당초 예산액보다 낮은 임금이 지급되는 경우가 발생

## 라. 저임금 근로자 임금수준 인상

- 청소, 경비 등 단순노무인력의 임금수준이 유사·동종 민간분야에 비하여 지나치게 저하되지 않도록 예산편성 방식 개선

- 현행 : 예산편성시점에서 유관기관이 기 조사·발표한 노임단가를 기준으로 인건비 편성(예산집행시점까지 2년간 임금인상률 미반영)

※ 예산편성단가의 기준이 되는 시중노임 발표기관

- ▲ 제조부문 : 중소기업협동조합중앙회
- ▲ 공사부문 : 대한건설협회
- ▲ 엔지니어링부문 : 한국엔지니어링진흥협회
- ▲ 기타부문 : 한국물가협회

- 개선 : 시중노임단가 인상률을 감안, 예산 집행시점까지의 적정 임금인상률 반영

<예산상 노임단가와 시중 노임단가 비교>

(단위 : 원 / 일)

직종	예산상 노임단가('05년)	시중 노임단가('05.9월)
사무보조	28,855	33,504
전산요원	37,017	40,951
보일러공	39,247	43,494

※ '05년도 예산상 노임단가는 중소기업협동조합중앙회가 '03.9월 기준으로 조사·발표한 시중 노임단가를 기준으로 편성



### 3. 위법·탈법적 비정규직 사용 지도·감독 강화

▣ 노동관계법 준수 지도·점검, 노무관리교육 등을 추진

#### 가. 노동관계법 준수, 사회보험 가입 등 지도·점검

- 노동관계법 준수, 모성보호제도 활용 및 사회보험 가입을 지속적으로 지도·점검
- 지도·점검 분석결과는 지침서 형태로 제작·배포하여 각 기관이 비정규직 사용과정에 적극 활용

#### 나. 노무관리 교육체계 구축

- 공공기관별로 인사노무담당자에 대한 전담교육기관을 지정하고, 인력·예산 및 교육프로그램을 확충

※ 전담교육기관

- ▲ 중앙행정기관 → 중앙공무원교육원
- ▲ 지방자치단체 → 지방혁신인력개발원
- ▲ 공기업·산하기관 → 한국노동교육원
- ▲ 국·공립학교 → 교육인적자원연수원

※ 인사노무담당자 대상 설문조사결과 비공무원에 대한 노무관리 곤란 사유로 ‘노동법에 대한 전문성 부족’이 39.6% (설문조사결과 : 붙임6)

#### 다. 퇴직금제를 퇴직연금제로 일원화

- 비정규직은 근속기간이 짧고, 이직률이 높으므로 퇴직연금제 채택을 적극 지도하고, 그 실적을 정기점검

## 4. 합리적인 외주화(간접고용) 원칙 정립

- 외주화 대상 선정 원칙을 마련하여 공공성이 강한 핵심 업무에 대해서는 합리적인 이유가 있는 경우에만 외주화
- 외주업체 선정과정에서 근로조건 보호장치 마련

### 가. 외주화 대상업무 선정원칙

- 기관의 업무를 ‘주변업무(또는 부가업무)’와 ‘핵심업무(또는 본연의 업무)’로 구분하고,
  - ‘주변업무’에 대해서는 외주화를 허용하되 시장임금수준보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 불인정
  - ‘핵심업무’에 대해서는 공공기관이 직접 수행하되 합리적인 이유가 있는 경우는 예외를 인정

※ 핵심업무 여부는 기관의 설립목적, 기능 등을 감안하여 판단

#### <예외적인 사유>

- ① 고도의 전문기술, 고가의 시설·장비 또는 대규모 인적·물적 네트워크 등을 필요로 하여 자체충당이 곤란한 업무
- ② 상시적인 업무이기는 하나 단시간 또는 간헐적으로 수행됨으로써 해당인력을 직접 고용할 경우 지나치게 비용이 소요되는 경우
- ③ 외주화에 의해 ‘규모의 경제효과’ 등으로 비용절감 효과가 크고 명백한 경우
- ④ 내부노동시장의 특성으로 인해 임금 등의 처우를 시장수준에 맞추기 어려운 경우

⑤ 공공부문의 생산성, 서비스 질 제고 등을 위하여 민간부문과 경쟁 시킬 목적으로 병렬적으로 설치된 유사·동일업무 부서(조직) 중 일부를 외주화 하는 경우

⑥ 기타 외주화의 필요성 또는 직접수행의 불합리성이 명백한 경우

○ 외주화가 인정되는 경우에도 다음의 요건이 충족되는지 여부를 검토하여 최종 판단

① 관련 분야의 외부시장이 충분히 형성되어 있어 외주업체 선정에 어려움이 없고, 외주업체에 문제가 발생하여 서비스 공급이 어려울 때 다른 업체로 신속한 대체가 가능할 것

② 외주화에 의해 공익성 또는 공공성 훼손 가능성이 낮을 것

③ 해당기관의 여타업무와의 업무분리가 용이하고, 업무수행에 일정 정도의 독립성이 보장될 것

## 나. 외주화 타당성 여부 일제 점검

○ 각 기관은 외주업무를 일제 점검하고 '외주화 대상업무 선정 원칙'에 따라 검토서\*를 작성하여 소관 중앙행정기관에 제출

\* 검토서 포함 내용 : 외주화 현황, 외주방법 지속여부 및 그 근거, 직접수행으로 전환시 방법 및 시기 등

※ 지자체(지방공기업 포함), 공립학교 및 교육청은 동 대책을 참조하여 자체적으로 정비

○ 중앙행정기관은 각 기관의 검토서를 검토·조정 후 행자부 및 기획예산처와 협의를 거쳐 「추진위원회」에 보고

※ 행자부 및 기획예산처는 공공기관별 형평성, 통일성, 적합성이 보장되도록 관련 부처 등과의 사전협의를 적극 활용

- 「추진위원회」는 중앙행정기관의 조정안, 행자부 및 기획예산처 협의결과 등을 종합 검토하여 직접수행 여부 등 결정
- 각 기관은 재정여건 등을 감안, 심의결과에 따라 단계적 조치

## 다. 단순노무 외주업무 예산·입찰방식 등 개선

### 예산편성

- 단순노무 외주업무(청소, 경비 등) 예산편성시 적용 노임단가를 직접고용 수준으로 조정(집행시점까지의 적정 임금인상률 반영)

### 외주업체 선정

- 입찰과정에서 적용하는 예정가격 노임단가를 최저임금이 아닌 중기협이 조사·발표하는 시중 노임단가 적용

※ 「예정가격작성준칙」('05.6월) 및 「지방자치단체 원가계산 및 예정가격작성요령」('05.12월) 개정 완료, 공기업·산하기관 개선 유도 필요

※ 시중노임단가 및 최저임금액 비교

- ▲ 보통인부 노임단가('06) : 33,504원/일(중소기업협동조합중앙회 조사)
- ▲ 최저임금액('06) : 24,800원/일

- 지자체의 일반용역 낙찰하한률이 국가계약법 수준(조달청 기준 87.7%)이 되도록 협의(행자부)

## □ 외주업체 사후관리

- 낙찰자 선정을 위한 적격심사 평가항목에 외주근로자의 근로조건 보호에 관한 사항 추가(재경부 적격심사기준 개정 추진, 지자체는 권고)

### <적격심사 평가항목 추가 사항>

- ① 예정가격산정시 적용한 노임단가에 낙찰률을 곱한 수준 이상의 임금지급
- ② 퇴직금, 4대 사회보험료 등 법정부담금 별도 책정·지급
- ③ 포괄적인 재하청방식으로 업무처리 금지
- ④ 일정기간 근로기준법 및 최저임금법 위반이 없을 것

- 이들 적격심사 평가항목 위반업체에 대해서는 일정기간 입찰자격을 제한(국가계약법을 개정하여 법적 근거 마련)

※ 지자체는 중앙행정기관의 운영실적을 보아가며 검토

- 1년이상 용역계약에 대해 당초의 계약금액을 조정하여 최저임금인상분을 반영하는 방안 강구

- 현행 「물가변동으로 인한 계약금액 조정제도」에 특례를 설정하는 방안 추진

## V. 추진전략 및 일정

### 1. 추진전략

#### 가. 지속적인 대책추진을 위해 “총리훈령” 제정

- 추진체계 구성, 기능, 권한 등을 명확히 함으로써 대책이 상시적으로 추진되도록 제도화

#### 나. 행정 인프라 구축

- 최종 의사결정기구 : 국정현안정책조정회의(총리주재)
- 「공공부문 비정규직 대책 추진위원회」 설치·운영
- 노동부장관이 주재하고 관련부처 차관 등이 참여하는 위원회를 한시적(3년)으로 운영
  - ※ 필요한 경우 관련부처가 참여하는 실무위원회 또는 관련 전문가로 구성되는 자문기구를 별도 운영

#### - 주요 기능

- ▲ 세부 추진일정계획 심의·확정
- ▲ 정규직 전환대상 및 외주업무의 직접수행 전환대상 결정(일제점검시)
- ▲ 추진실적 점검·평가 및 그에 따른 대책 보완
- ▲ 기타 공공부문 비정규직 관련 주요사항 논의

- 참석범위는 중앙행정기관(차관급), 광역지자체(행정부시장·부지사), 시·도교육청(부교육감)으로 하되, 국조실·재경부·교육부·행자부·기획예산처·노동부는 모든 회의에 참석하고, 여타기관은 관련안건이 있을시 참석

□ 「공공부문 비정규직 대책 추진단(이하 추진단)」 설치·운영

○ 관계부처 인력으로 구성되는 한시기구(3년)로 설치

- 고위공무원(노동부)을 단장으로 하고, 과장급을 팀장으로 하는 중앙행정기관, 지자체, 공기업·산하기관, 교육기관 등을 담당하는 2~3개의 팀을 설치

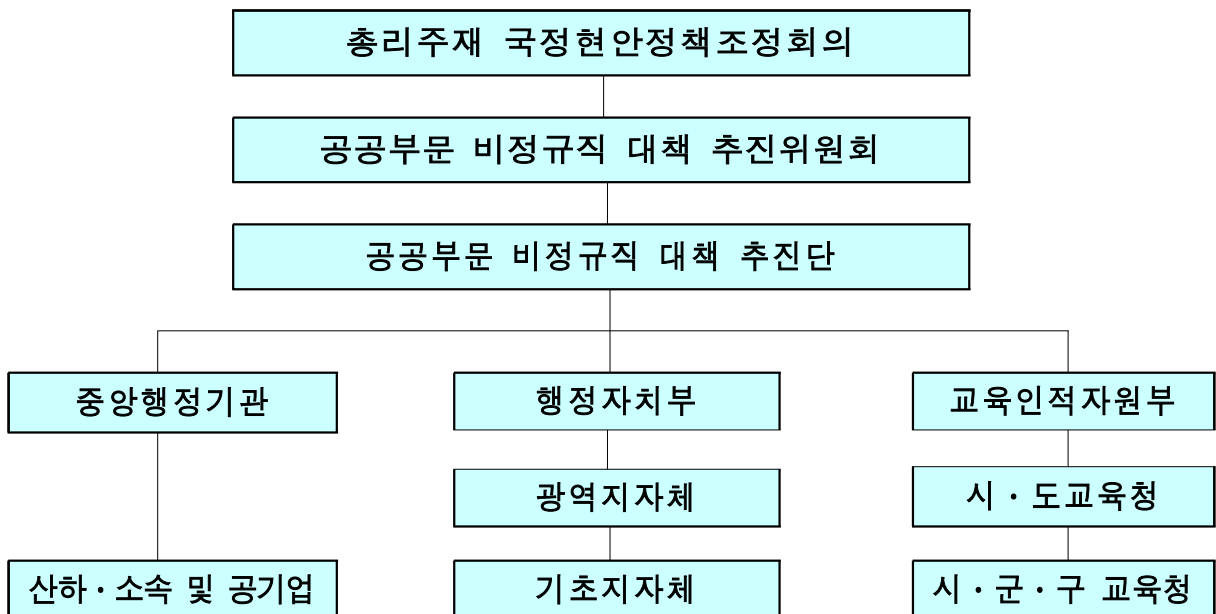
※ 팀장 및 팀원은 노동부, 행자부, 기획예산처, 교육부 직원 등으로 구성하되 구체적인 소요인원은 부처협의 등을 거쳐 결정

□ 「비정규직 총괄부서」 지정·운영

○ 중앙행정기관, 광역지자체, 시·도 교육청별로 각각 지정·운영하고, 각 소속·산하기관의 대책추진을 총괄 지휘·감독

- ▲ 중앙행정기관 : 소속·산하기관(공기업 포함, 교육부는 국립학교 포함)
- ▲ 광역지자체 : 시·군·구 및 소속·산하기관(지방공기업 포함)
- ▲ 시·도 교육청 : 시·군·구 교육청(소속 공립학교 포함)

< 대책 추진 체계도 >



#### 다. 추진실적 평가·보상체계 도입

- 적극적인 대책추진을 유도하기 위해 추진실적 점검·평가 결과에 따른 보상체계 도입·시행
  - 중앙행정기관에 대해서는 부처평가에 반영
  - 지자체에 대해서는 국정시책 합동평가의 중점과제로 선정하여 차등 재정지원
  - 국·공립학교에 대해서는 정부 교부금 또는 보조금 지원 규모 산정시 반영
  - 공기업·산하기관에 대해서는 경영평가에 반영(기관장 평가지표에 반영)

#### 라. 추진과제를 코드화하여 정기점검

- 중앙행정기관, 광역지자체(행자부) 및 시·도 교육청(교육부)은 세부 추진일정계획을 마련하여 '06.9월말까지 추진단에 제출
  - 추진단은 제출한 세부 추진일정계획이 동 대책에 부합하는지를 검토·보완하고, 「추진위원회」에 상정하여 확정
- 이후 세부 추진과제를 코드화하여 추진단에서 세부 추진일정에 따라 진행되고 있는지를 정기점검 및 평가
  - 추진과정에서 나타난 문제점은 관계부처 협의 또는 「추진위원회」를 통해 보완



## 2. 주요 추진일정

### 가. '06.8월(정부예산안 확정전) 까지 조치할 사항

- 단순노무인력 인건비 단가 인상조정('07년 예산안)
- 퇴직금·법정수당 및 사회보험료 예산 별도편성('07년 예산안)
- 외주근로자 노임단가 인상조정('07년 예산안)
- 총리훈령 제정
- 추진위원회 및 추진단 구성

### 나. '06년말 까지 조치할 사항

- 세부 추진일정계획 마련·제출
- 비정규직 인력·예산관리체계 확립
- 비정규직 실태조사체계 정비
- 차별관련 「고충처리 시스템」 구축

### 다. '07년 조치할 사항

- 공공부문에 적합한 차별판단원칙 마련
- 기간제 근로자중 무기계약근로자로 전환대상 확정
- 외주업무 일제점검 및 직접수행으로 전환대상 확정
- 전담교육기관 지정 및 인력·교육프로그램 확충
- 외주업체 선정관련 입찰제도 개선

### 3. 세부 추진일정

추진과제	추진일정	담당부처
<b>1. 비정규직 사용원칙 정립</b>		
1-1. 기간제의 무기계약근로자로 전환 ○ 각 기관별 검토 및 중앙행정기관 등에 요구 ○ 중앙행정기관·광역지자체·시도교육청 검토 ○ 행자부 협의 ○ 기획처 협의 ○ 「추진위원회」에 심의의뢰 및 최종결정	'06.9월까지 '06.11월까지 '07.1월까지 '07.3월까지 '07.5월까지	▪ 각 기관 ▪ 각 부처 등 ▪ 각 부처 등(행자부) ▪ 각 부처 등(기획처) ▪ 각 부처 등→추진위원회
1-2. 적정한 인력·예산관리 체계 확립 ○ 1년이상 기간제 등 인원관리방안 마련 ○ 예산과목(102목) 명칭 변경 ○ 비정규직 인사관리 표준안 마련	'06.12월까지 '07.3월까지 '06.12월까지	▪ 행자부 ▪ 기획처 ▪ 추진위원회 (중앙인사위 협조)
1-3. 총액인건비제 적용제외 대상 최소화	계속	▪ 행자부·기획처·중앙인사위
1-4. 비정규직 실태조사 정례화 ○ 조사대상기관의 범위, 조사대상 비정규직 범위, 조사기준일, 조사표 등 마련 ○ 실태조사 실시	'06.12월까지  매년	▪ 추진단  ▪ 각 부처 등
1-5. 비정규직 직무훈련계획 수립·시행	'07.2월까지	▪ 각 기관
<b>2. 비정규직에 대한 차별요인 제거 및 처우개선</b>		
2-1. 공공부문에 적합한 차별원칙 마련	'07.1월까지	▪ 노동부(노동위원회)
2-2. 차별여부 일제점검 및 시정조치	비정규법 시행이전	▪ 각 기관
2-3. 차별에 대한 고충처리시스템 구축 ○ 비정규직 차별처우 고충처리 담당자 지정 ○ 비정규직 차별관련 고충사례 정기점검	'06.12월까지 (계속)	▪ 각 기관 ▪ 노동부
2-4. 퇴직금·법정수당 및 사회보험료 별도편성 요구 및 반영	'06.8월까지	▪ 기획처(중앙행정·공기업·산하기관) ▪ 행자부(지자체) ▪ 교육부(교육기관)
2-5. 저임금 근로자 예산 노무단가 인상조정	'06.8월까지	- 상동 -

추진과제	추진일정	담당부처
<b>3. 위법·탈법적 비정규직 사용 지도·감독</b>		
3-1. 노동관계법 준수, 모성보호제 활용 및 사회보험 가입누락 지도·점검	매년	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동부</li> <li>복지부(건강보험, 국민연금)</li> </ul>
3-2. 인사노무담당자 전담교육기관 지정, 인력·예산확충 및 교육프로그램 개발	'07.1월시행	<ul style="list-style-type: none"> <li>중앙인사위(중앙공무원교육원)</li> <li>행자부(지방혁신인력개발원)</li> <li>노동부(노동교육원)</li> <li>교육부(교육인적자원연수원)</li> </ul>
3-3. 퇴직금제의 퇴직연금제로 일원화 유도	(계속)	<ul style="list-style-type: none"> <li>각부처(당해기관·소관공기업·산하기관)</li> <li>행자부(지자체)</li> <li>교육부(교육기관)</li> </ul>
<b>4. 합리적인 외주화 원칙 정립</b>		
4-1. 외주화 타당성 일제 점검 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 각 기관별 검토 및 중앙행정기관에 요구</li> <li>○ 중앙행정기관별 검토</li> <li>○ 행자부 협의</li> <li>○ 기획처 협의</li> <li>○ 「추진위원회」에 심의의뢰 및 최종결정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>'06.9월까지</li> <li>'06.11월까지</li> <li>'07.1월까지</li> <li>'07.3월까지</li> <li>'07.5월까지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>각 기관</li> <li>각 부처</li> <li>각 부처(행자부)</li> <li>각 부처(기획처)</li> <li>각 부처→추진위원회</li> </ul>
4-2. 단순노무 외주업무 노임단가 인상·조정	'06.8월까지	<ul style="list-style-type: none"> <li>기획처(중앙행정·공기업·산하기관)</li> <li>행자부(지자체)</li> <li>교육부(교육기관)</li> </ul>
4-3. 단순노무 외주업체 선정 입찰제도 개선 <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 예정가격 산정시 적용 노임단가 변경</li> <li>○ 낙찰하한률 협의·조정</li> <li>○ 적격심사 평가항목 추가</li> <li>○ 적격심사 입찰자격 제한</li> <li>○ 다년 용역계약에서 최저임금인상분 반영</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>'07.1월부터</li> <li>'07.1월부터</li> <li>'06.12월까지</li> <li>'07.12월까지</li> <li>'07.3월까지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>각 공기업·산하기관</li> <li>행자부</li> <li>재경부·행자부</li> <li>재경부</li> <li>재경부·행자부</li> </ul>
<b>5. 추진실적 점검·평가</b>		
5-1. 총리훈령 제정	'06.8월까지	국조실(노동부 협조)
5-2. 추진위원회 구성 및 추진단 구성	'06.8월까지	
5-3. 추진실적 평가체계 정비	'07년 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>국조실(중앙행정기관)</li> <li>행자부(지자체)</li> <li>교육부(학교)</li> <li>기획처(공기업·산하기관)</li> </ul>
5-4. 세부 추진일정계획 제출	'06.9월까지	각 부처 등→추진단
5-5. 추진실적 점검	(계속)	추진단

※ '각 부처 등'은 중앙행정기관, 광역지자체, 시·도 교육청을 의미

## <붙임1>

### 공공부문의 범위 및 비정규직 개념

- 본 대책에서 공공부문은 중앙행정기관, 지자체, 국·공립 학교 및 공기업·산하기관을 의미
  - 공기업·산하기관에는 중앙행정기관과 지자체의 출자기관, 출연기관, 보조 위탁기관, 자회사 및 재출연기관이 포함
    - ▲ 출자기관 : 정부가 최대 지분을 소유하는 기관
    - ▲ 출연기관 : 법률에 정부 출연 근거가 있는 기관
    - ▲ 보조 위탁기관 : 정부지원이 총수입의 50%이상인 기관
    - ▲ 자회사 : 출자, 출연, 보조 위탁기관이 최대지분을 소유한 기관
    - ▲ 재출연기관 : 출연기관의 부설기관으로서 정부출연을 받는 기관
    - ▲ 기타 : 정부산하기관 운영위원회가 정하는 기관(경영혁신 대상기관)
  
- 본 대책의 주된 정책대상은 공공부문 근로자를 ①정원에 포함되는 정규직인 인력(공무원, 직제에 반영된 인력), ②정원에 포함되지 않으나 정규직인 인력, ③정원에 포함되지 않고 비정규직인 인력으로 분류할 때
  - 노사정위 합의기준상 비정규직에 포함되는 세번째 집단을 기본적인 대상으로 함
  
  - 다만, 외주업체 근로자 근로조건을 감안, 외주화 대책에는 일부 노사정위 합의기준상 비정규직이 아닌 근로자도 포함

#### <노사정위 합의기준>

- 비정규직은 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ①한시적 근로자 또는 기간제 근로자 ②단시간 근로자 ③파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 말함
  - ▲ 한시적근로자(고용의 지속성) : 근로계약기간을 정한 자 또는 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속근무를 기대할 수 없는 자
  - ▲ 시간제근로자(근로시간) : 근로시간이 짧은 파트타임 근로자
  - ▲ 비전형근로자(근로제공 방식) : 파견근로자·용역근로자·특수고용 종사자·가정내근로자(재택, 가내)·일일(호출)근로자

## <붙임2>

# 전수조사 조사표

기획예산처와 노동부는 공공 부문의 비정규직 근로자 활용현황을 파악하여 향후 개선대책에 활용하고자 합니다. 각 기관은 정확한 현황 파악(12월31일 기준)에 적극 협조하여 주시기 바랍니다.

### ◎ 조사표 작성요령

조사표는 각 기관별로 소속기관·지사 등 사업장 단위로 작성하고 본사에서 소속기관·지사 등에서 작성한 조사표를 취합하여 제출하여 주시기 바랍니다.

#### 1. 기관현황

기관명					
기관소재지	□□□-□□□	광역시/도	구(시/군)	동(면)	번지
기관총원	□□□,□□□명				

#### 2. 기관 소속 인력 현황

※ 귀 기관 소속 인력현황을 다음 구분에 따라 순서대로 적어 주십시오. 이전 번호에 이미 포함된 인력은 제외하되 모든 인력이 하나의 범주에 포함되도록 하십시오

※ 정원과 관계없이 실제로 고용 또는 사용되는 모든 인력을 집계해 주십시오.

근로자구분	용어의 정의 및 예	현재 총인원	남성 인원	여성 인원	
비 정 규 직	1. 가정내 근로자	재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체가 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정내 근무(작업)가 이루어지는 형태			
	2. 일일 근로자	근로계약을 정하지 않고, 일거리가 생겼을 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자			
	3. 시간제근로자 (파트타임)	1주간 소정근로시간이 통상근로자의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자(하루 8시간, 1주일에 3,4일 근무하여 1주 소정근로시간이 짧은 근로자도 포함)			
	4. 단기 기간제 근로자	1년 이하의 계약기간을 정하여 근로하는 자 (직급이나 근로조건과는 무관)			
	5. 기간제 근로자	1년을 초과하는 계약기간을 정하여 근로하는 자 (직급이나 근로조건과는 무관) ※ 특별한 사유가 없는 한 정년이 보장된 경우는 정규직 인원으로 파악)			
	6. 기간제가 아닌 한시적 근로자	근로계약기간을 정하지 않았으나, 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 근로자			
7. 정규직 인원	1~7 항에 속하지 않는 자로서 귀 기관의 정식직원인 자				

#### 3. 기관 소속외의 인력 현황 : 타 업체소속이면서 조사대상 사업장에 근무하는 인력

1. 파견근로자	파견업체 소속이나 귀 기관에 파견되어 귀 기관의 명령을 받으며 근무하고 있는 자			
2. 용역근로자	다른 사업주(용역업체)가 고용하고 귀 기관의 사업장에서 근무하는 자로 귀 기관의 명령을 받지 않고 근무하는 자 (예, 청소용역, 경비용역 등)			

4. 직종별 동종·유사업무 수행 정규직 대비 비정규직의 근로조건 현황(비정규직/정규직)

비정규직 직종	비정규직 인원수	동종·유사업무 수행 정규직 유무 및 인원수	임금 (단위:천원)	상여금 (단위:천원)	퇴직금	법정수당	근로시간	법정휴가	사회보험	교육훈련
( )	총원:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
	남자:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
	여자:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
( )	총원:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
	남자:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
	여자:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
( )	총원:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
	남자:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/
	여자:	( )	비정규직 / 정규직	/	/	/	/	/	/	/

(1) 비정규직 직종 : 비정규직 근로자를 직종별로 구분하여 기입하되, 기관 인력의 인력(파견, 용역 등)은 제외. ( )안에는 앞장의 기관 소속 인력현황의 근로자 구분 항목의 비정규직 유형(1~6번)중 해당하는 번호를 기재

예시) 직종은 사무보조, 경비원, 영양사, 조리사, 도로감시원, 계약직사원, 상담원, 기간제 교사, 시간강사 등으로 기재

(2) 비정규직 인원수 : 직종별 비정규직 인원을 기입

(3) 동종·유사업무 수행 정규직 유무 및 인원수 : 있는 경우에는 ( )안에 ○, 없는 경우에는 ×로 표시하고 있는 경우에는 그 정규직의 인원수를 기재

(4) 임금~교육훈련 : (비정규직/정규직)의 순으로 기재하되, 사업장의 3년차 근로자중 대표적 1명(없는 경우에는 1년차)을 기준으로 하고 동종·유사업무를 수행하는 같은 연차의 정규직·비정규직 근로자를 비교

○ 임금 : 2005.12월에 지급된 임금총액(천원단위)

○ 상여금 : 2005.1월~2005.12월에 지급된 상여금 총액(천원단위)

○ 퇴직금 : 퇴직금 지급대상이면 ○, 지급대상이 아니면 ×로 표기

○ 법정수당 : 2005.12월에 주휴수당, 연장근로수당 등 법정수당을 지급하였으면 ○, 지급하지 않았으면 × (단, 사유가 없어 미지급하였으나, 사유발생시 지급할 것이라면 ○로 표기)

○ 근로시간 : 2005.12월의 월 실근로시간을 기재

○ 법정휴가 : 2005.12월에 주휴, 연차유급휴가 등 법정휴가 부여하였으면 ○, 미부여하였으면 × (단 부여 조건이 충족되지 않아 미부여하였으나, 충족될 경우 부여할 것이라면 ○)

○ 사회보험 : 산재보험 1, 고용보험 2, 국민연금 3, 건강보험 4 로 하여 적용되는 것의 번호를 모두 기재( 예 : 1,3 / 1, 2, 3, 4)

○ 교육훈련 : 2005.1월~2005.12월에 교육훈련을 받았을 경우 ○, 받지 않았을 경우 ×

5. 비정규근로 활용 이유(중요하다고 생각하는 순서로 3개) : ( ) - ( ) - ( )

1. 예산상의 제약	2. 일시적 수요 등 업무의 특성	3. 정원증원의 어려움	4. 인건비 절감
5. 고용조정(해고 등)의 용이성	6. 기타 ( )		

6. 귀 사업장의 경우, 정규직과 비정규직 근로자간 임금 또는 근로조건 등에서 차이가 있다고 생각하십니까?

(1) 있다 → 6-1로 가십시오. (2) 약간 있다 → 6-1로 가십시오. (3) 없다 → 7로 가십시오.

6-1. 만일, 차이가 있다면 그 원인은 무엇이라고 생각하십니까? (해당되는 사항을 3가지만 골라 주십시오)

(1) 생산성의 차이 (2) 근무연한 (3) 경력 (4) 업무 중요도 및 책임 정도  
(5) 비정규직이기 때문에 (6) 기타( )

7. 제·개정 추진중인 비정규직법안은 기간제 근로자와 파견근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 이후는 정규직으로 전환(파견근로는 고용의무 부과)토록 하고 있습니다. 귀 사업장에서는 현재 근무중인 비정규직 근로자의 근로기간이 2년이 경과하면 정규직으로 전환하시겠습니까?

(1) 전환하겠다 → 8로 가십시오. (2) 근로자별로 다르다 → 7-1로 가십시오. (3) 전환할 계획이 없다 → 7-1로 가십시오.

7-1. 만일, 전환하지 않는 이유는 무엇입니까?

(1) 예산 확보 곤란 또는 예산 부족 (2) 일시적 업무이므로 (3) 정원의 제약으로 인해  
(4) 근로자의 성과 미흡 (5) 기타( )

8. 귀 사업장에서 현재 비정규직이 담당하고 있는 직무를 정규직으로 하여금 담당케 하는 것이 가능합니까?

(1) 가능하다 → 8-1로 가십시오. (2) 가능하지 않다 → 8-2로 가십시오.

8-1. 가능하다면 실제 정규직 근로자로 전환하실 계획이 있습니까?

(1) 있다 (2) 없다

8-2. 가능하지 않다면 이유는 무엇입니까?

(1) 예산 확보 곤란 또는 예산 부족 (2) 일시적 업무이므로 (3) 정원의 제약으로 인해  
(4) 근로자의 성과 미흡 (5) 기타( )

9. 2004.5.18 확정·추진중인 『공공부문 비정규직 대책』 이후, 비정규직 근로자 문제 해결을 위해 귀사에서 그간 추진한 내용은 무엇이며 향후 계획은 무엇입니까?

◎ 작성자

성명	소속	전화번호	팩스	날짜

끝.

### <붙임3>

## 심층사례조사 체크리스트

### <1> 비정규직 사용이유 관련

- 기관 자체적으로 정규직과 비정규직은 어떻게 구분하고 있습니까?
  - ※ 정부기준상으로는 유기계약근로자, 시간제근로자, 파견·용역 근로자 등을 비정규직으로 분류하고 기간의 정함이 없는 근로자(무기계약 근로자)인 경우에는 공무원인지 여부, 정규직제에 반영되어 있는지 여부와는 상관없이 모두 정규직으로 분류
    - 예를 들어 직업상담원은 공무원도 아니고, 정규직제에 포함되어 있지도 않지만 무기계약근로자이므로 정규직으로 분류됨
- 비정규직으로 일하는 주요 직종, 담당업무의 내용 및 담당업무의 성격은 어떠합니까?
  - 상시적인 업무인가 또는 일시적인 업무인가?
  - 단순업무인가 또는 전문기술업무인가?
  - 기관의 핵심업무인가 또는 주변업무인가?
- 정규인력이 담당하는 업무와 비정규인력이 담당하는 업무의 구분기준이 명시적으로 마련되어 있습니까?
  - 마련되어 있다면 그 구체적인 내용과 이를 규정하고 있는 근거는 무엇입니까?
- 비정규 직무와 유사동종의 정규 직무가 있습니까? 있다면 어떤 직무, 어느 정도의 인원입니까?
- 주요 비정규직 사용 업무에 비정규직을 사용하기 시작한 시기는 언제이며 갑작스럽게 증감한 시기가 있다면 언제이며, 그 계기는 무엇입니까?



- 비정규직 사용과 관련하여 내부규정, 상급기관 지침(또는 지시) 등이 있습니까?
  - 있다면 구체적인 내용과 근거는 무엇입니까?
- 비정규인력의 채용방법, 기준, 절차, 주체 등은 무엇입니까?
  - 정규직과는 어떻게릅니까?
- 비정규인력 사용과 관련하여 사전적·사후적 통제시스템이 마련되어 있습니까?
  - 있다면 구체적인 내용과 이를 명시적으로 규정하고 있는 근거는 무엇입니까?(정원관리 등)
- 비정규직 사용이 비용절감 또는 생산성 향상에 어떠한 효과를 미친다고 생각하십니까?
- 비정규직 사용 확대가 경영평가에는 어떠한 영향을 미칩니까?
  - 긍정적 또는 부정적 영향을 미친다면 그 구체적인 근거는?
  - 경영평가기준에 비정규직 사용과 관련된 내용이 포함되어 있습니까? 있다면 그 내용은 무엇입니까?

## <2> 비정규직 처우 격차 관련

### 임금체계

- 비정규인력에 대한 임금체계가 별도로 마련되어 있습니까?
  - 정규인력과 비정규인력의 임금지급방식(시간급, 일급, 주급, 월급, 연봉, 기타 혹은 모름)은 어떠합니까?
  - 정규인력과 비정규인력의 부가급부를 포함하는 임금구성항목은 어떻게 구성되어 있습니까?
- 정규인력과 비정규인력의 임금수준 결정방법 및 절차는 어떻게

다릅니까?

- 임금수준결정과 관련하여 상급기관 등의 지침, 규정, 지시 등이 있습니까?
- 성과급제 관련 질문입니다.
  - 정규인력 또는 비정규인력에 대해 성과급제가 도입되어 있습니까?
  - 성과급제가 도입되어 있다면 구체적으로 어떠한 형태이며, 정규인력인가 비정규인력인가에 따라 차이가 있습니까?
  - 성과급제 도입과정에서 갈등 또는 반대가 있었다면 그 구체적인 내용과 사유는 무엇입니까?
  - 현재 성과급제를 도입하고 있지 않다면 과거에 도입시도는 있었습니까? 최종적으로 도입하지 못한 이유는 무엇입니까?
  - 앞으로 성과급제를 도입할 계획은 있습니까?
  - 성과급제 도입과 관련하여 정부 등이 조치할 사항은 어떠한 것이 있습니까?
- 임금피크제에 관한 질문입니다.
  - 정규인력 또는 비정규인력에 대한 임금피크제가 도입되어 있는가?
  - 임금피크제가 도입되어 있다면 구체적으로 어떠한 형태입니까? (특정시점에서 임금을 줄이는 방식, 호봉상한을 두는 방식 등)
  - 임금피크제 도입 목적 또는 사유는 무엇입니까? 도입결과 소기의 목적이 달성되었습니까?
  - 임금피크제 도입과정에서 갈등 또는 반대가 있었다면 그 구체적인 내용과 사유는 무엇입니까?
  - 현재 임금피크제를 도입하고 있지 않다면 과거에 도입시도는 있었습니까? 최종적으로 도입하지 못한 이유는 무엇입니까?

- 앞으로 임금피크제를 도입할 계획은 있습니까?
- 임금피크제 도입을 위해 정부 등이 조치할 사항은 어떠한 것이 있습니까?

임금격차

- 유사동종 업무 담당자로서 근속기간 1년 및 3년의 정규인력과 비정규인력의 월평균임금은 각각 어느 정도입니까?(비정규직은 직종별로 조사)

※ 1년 및 3년 기준으로 파악이 곤란한 경우 비교가능한 자를 대상으로 파악

- 정규인력과 비정규인력간의 임금 이외의 급여(상여금, 명절 상여금, 연말성과급 등)에서의 격차는 어떠합니까?

근로시간 및 휴식

- 정규인력과 비정규인력의 출퇴근 시간, 주 평균 근로시간, 주 근무시간대, 교대제 여부 및 형태는 어떠합니까?
- 비정규인력은 1주 며칠의 휴일이 주어집니까?
- 정규인력과 비정규인력간에 휴가(월차, 연차, 하계 등) 사용과 관련하여 어떠한 차이가 있습니까?

비정규직 근로계약

- 계약여부(서면계약, 구두계약, 어떤 형태의 계약서도 없음 등), 계약서가 있을 경우 복사본 제출 요청
- 계약서에는 어떠한 내용(임금 및 관련사항, 벌칙·손해배상 등 강제규정의 존재 여부, 작업내용 및 방식관련 사항 등)이 포함되어 있습니까? (※계약서 사본 제출시 질문에서 제외)
- 기간제 비정규직의 통상적인 근로계약기간은 어떠합니까?
  - 근로계약서를 체결하는 자(계약당사자)는 누구입니까?

- 계약기간 종료시 통상적인 처리방법은?
- 법률제정을 통해 기간제 근로자 사용기간을 2년으로 제한할 경우 어떻게 대응하시겠습니까?

## □ 승진제도

- 비정규인력에 대한 승진제도가 마련되어 있습니까?
  - 비정규직내 승진제도, 비정규직에서 정규직으로 승진 또는 전직 제도를 운영하고 있습니까?
  - 이렇게 운영하는 구체적인 근거는 무엇입니까?(관련 규정 등)
- 비정규직에서 정규직으로 승진 또는 전직제도가 있거나 정규직 채용시 소속 비정규직에 대한 우대제도가 있는 경우 구체적으로 어떻게 되어 있습니까?
  - 이러한 제도에 의해 실제 승진·전직 또는 채용된 실적은 어느 정도입니까?
- 비정규인력에 대한 평가제도가 별도로 마련되어 있습니까?
  - 있다면 구체적인 평가방법은 어떠합니까?
  - 정규인력 평가제도와 차이점은 무엇입니까?

## □ 복리후생제도 수혜

- 정규인력 또는 비정규인력별로 아래 항목의 수혜대상 범위, 수혜내용, 각각의 관련근거 등은 무엇입니까?

- |                                   |                     |
|-----------------------------------|---------------------|
| ▲ 퇴직금제(퇴직금 또는 퇴직연금)               | ▲ 정기건강진단(정기성 여부 포함) |
| ▲ (여성)생리휴가                        | ▲ (여성)산전·산후휴가       |
| ▲ 육아휴직                            | ▲ 병가                |
| ▲ 육아비 지원(혹은 육아시설 이용)              | ▲ 의료시설 이용           |
| ▲ 작업복 및 장비 지급                     | ▲ 고용보험              |
| ▲ 산재보험(직업병 유무, 사고노출 정도, 산재 적용 여부) |                     |
| ▲ 국민연금(기업)                        | ▲ 건강보험(기업)          |

- ▲ 개인연금 지원
- ▲ 교통비 지급 혹은 통근버스 이용
- ▲ 주택자금 지원
- ▲ 휴게실 이용
- ▲ 맞춤형 복지제도
- ▲ 식비지원 혹은 구내식당 이용
- ▲ 경조금
- ▲ 자녀학자금 지원
- ▲ 주차장 이용
- ▲ 기타

- 정규인력 및 비정규인력에 따라 복리후생제도의 수혜범위가 다른 이유는 무엇입니까?
- 복리후생제도 수혜범위를 비정규인력으로 확대하는 것에 대해서는 어떻게 생각합니까?
- 복리후생제도 수혜범위의 차이를 없애고 비정규직도 동일하게 수혜 받도록 제도를 변경할 경우 어떠한 문제가 있습니까?

#### □ 직무훈련

- 비정규인력을 위해 직무훈련 또는 능력개발제도를 운영하고 있습니까?
- 있다면 그 내용과 실제 수혜정도는 어느 정도입니까?(훈련대상, 훈련내용, 훈련횟수, 훈련방식, 훈련담당자 등)
- 비정규직에 대한 직무훈련 강화 또는 참가를 유도하기 위한 제도를 운영하고 있습니까?
- 비정규직에 대한 직무훈련이 필요하다고 생각하십니까?

### <3> 외주화(도급 및 파견) 관련

- ◆ 여기서 **도급**이라 함은 일반조달 업무와 구분하여 **‘내부 업무를 독립적으로 운영되는 외부업체에게 업무를 맡겨서 업무를 처리하는 경우’**를 말하며, 아웃소싱(outsourcing), 용역, 위탁, 분사, 소사장제, 하청, 사내하청 등을 포함하는 포괄적 개념입니다.
- ◆ 여기서 **파견**이라 함은 파견법에 의한 파견으로서 파견업체가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 파견계약내용에 따라 사용사업체의 지휘·명령을 받아 사용사업체를 위한 근로에 종사하는 경우를 말한다.

- 외주화 현황에 관한 질문입니다.
  - 현재 활용하고 있는 외주화 형태와 운영방식에 대해 설명해 주시기 바랍니다.
  - 현재 어떤 업무를 외주화 대상으로 하고 있습니까?
  - 현재 외주화 인력은 어느 정도입니까?
- 외주화 결정자(담당부서, 최종결정자 등), 결정절차(노조협의 여부, 상급기관과 협의 등)는 어떠합니까?
- 외주화 시기, 이유(인건비 절감, 정원관리 회피, 업무효율화, 일시적 업무 증가 등), 목적을 말씀해주십시오
- 현재 귀 기관의 업무중 외주화 업무와 직접 수행업무의 내용은 어떻게 됩니까?
  - 직접 수행업무와 외주화 업무의 구분기준은 무엇입니까?
  - 구분기준에 관한 별도의 규정, 지침 등이 있습니까?
- 외주화 업무에 어떤 성격의 업무입니까?
  - 상시적인 업무인가 또는 일시적인 업무인가?
  - 단순업무인가 또는 전문기술업무인가?
  - 기관의 핵심업무인가 또는 주변업무인가?
- 외주화를 결정할 때 어떠한 사항을 고려하였습니까?
- 외주실태 및 관리에 대한 질문입니다
  - 외주업체 선정방식은 무엇입니까? : 경쟁입찰(최저가 입찰, random pick-up 등), 수의계약, 제한적 경쟁입찰 등
  - 외주업체 업무에 대한 평가기준, 평가주기, 평가방식 등은 어떠합니까?

- 외주업체의 마진 보장방식은? 외주업체의 마진을 감안했을 때 외주화가 비용절감에 도움이 되었습니까?

- 외주업체 경영주의 경력(특히 해당 공공기관과의 관계)

○ 외주근로자 근로조건 관련 질문입니다.

- 외주업체 선정과정에 외주근로자 임금 및 근로조건에 대한 고려가 있습니까? 있다면 구체적인 고려내용은 무엇입니까?

- 외주계약서에 외주근로자의 근로조건에 관한 내용이 포함되어 있습니까? 있으면 어떠한 내용입니까?

- 외주근로자에 대한 적정 근로조건 보장을 위해 취한 조치는 어떠한 것이 있습니까?

- 외주근로자와 직접 고용하고 있는 유사·동종 근로자와 근로조건을 비교하면 어떠합니까?(임금수준, 근로시간 등)

- 처음 외주화 하였을 때와 현재 외주근로자의 근로조건을 유사·동종 근로자의 근로조건과 비교하면 어떻게 변화되었습니까?

○ 외주화에 따른 사업성과 및 외주화에 따른 장·단점

- 외주화의 목적은 무엇이었습니까? 또 어떤 효과를 가져왔다고 생각합니까? 비용절감 정도, 업무효율성 증대 정도 등의 효과와 그 근거자료

- 공공성 혹은 안정성의 훼손은 없었습니까?(인터넷상 비난, 관련 소송, 고객만족도 변화, 서비스 질에 대한 평가 등)

- 외주화로 인한 중간착취 가능성, 불투명성(부정부패)의 소지는 없습니까?

- 기타 외주화에 따른 긍정적 효과와 부정적 결과는 무엇입니까?

#### <4> 비정규직 사용관련 전반적인 평가 및 제언

- 공공부문의 비정규직과 관련하여 주요 문제점은 무엇이라고 생각하십니까?(중요한 순서대로 열거)
- 비정규직 사용에 따른 문제점은 없었습니까? 문제가 있었다면 그 내용과 발생원인은 무엇입니까?
- 비정규직의 향후 고용계획은 어떻습니까?

구분	향후 계획 (해당란에 "√" 표시)			예상인원
정규직	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명
임시직	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명
계약직	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명
파트타임	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명
파견	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명
도급	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명
특수고용	<input type="checkbox"/> 증가시킬 것	<input type="checkbox"/> 감소시킬 것	<input type="checkbox"/> 현수준 유지	명

- 비정규직을 증가 혹은 감소시킬 계획이라면 그 이유는 무엇입니까? 어느 부분에서 특히 증가/감소시킬 계획이며 그 이유는 무엇입니까?
- 귀 기관에서 비정규직 사용 또는 근무와 관련하여 가장 큰 애로사항 혹은 불만사항은 무엇입니까?
- 공공부문에서 비정규직 문제해결을 위한 대책은 무엇이라고 생각하십니까?
  - 비정규직의 정규직화에 대한 의견
  - 격차해소에 대한 의견
  - 정부방침 또는 지침에 대한 의견
  - 기타 의견
- 해당기관, 정부, 노조, 근로자 등에 요구사항이 있다면 말씀하여 주시기 바랍니다.



<붙임4>

현행 총액인건비 적용범위

1. 대상경비 선정기준

- 각 중앙관서 및 책임운영기관의 상시적 업무를 수행하기 위해 직접 고용된 정규직 및 비정규직 인력에 대한 경비
- 기관운영에 소요되는 경비로서 각 중앙관서 및 책임운영기관의 조직 및 인력 규모에 따라 필수적으로 발생하는 기본 경비

2. 대상경비 내역

○ 중앙 관서

- 인건비(111세세항) : 보수(101목), 기타직 보수(102-01목), 직급보조비(210-01목)

※ 단, 당해 중앙관서 및 책임운영기관의 업무 수행과 직접 관계없는 인력에 대한 경비(수습사무관 인건비 등)는 제외

- 인력운영경비(기본사업비) : 기타직 보수(102-01목), 일용 임금(102-02목)

※ 단, 특정사업 수행 등을 위한 비정규직인력은 제외 가능

- 기관운영경비(기본사업비) : 특근매식비(201-05목), 운영수당(201-06목), 기타운영비(201-12목), 복리후생비(205목), 직무수행경비(210목)

○ 책임운영기관

- 인건비 및 인력운영경비 : 중앙 관서와 동일

- 기관운영경비(기본사업비) : 물건비(200목)에서 용역비(206목), 시험연구비(207목), 저장품매입비(208목) 제외

## <붙임5>

### 외국사례에 비추어 본 차별판단의 예

#### 1. 비정규직 차별금지 적용대상 및 범위

##### ○ 원칙적으로 모든 근로관계에 적용됨

※ 다음의 경우는 근로관계가 아니므로 원칙적으로 적용되지 않음

- ▲ 육군·해군·공군·공익근무요원 등 병역의무 이행자
- ▲ 정부 등에 의해 직업훈련, 직업경험 제공을 위한 프로그램으로 고용된 자
- ▲ 자원봉사의 성격을 띠거나 실무수습·직업훈련 중인 자

##### ○ 내부규정, 행정처분, 근로계약, 취업규칙, 단체협약 등에 의한 임금, 기타 근로조건 등에 관한 사용자의 모든 조치나 급부

#### 2. 비교대상 근로자

##### ○ 차별여부 비교대상 근로자는 다음과 같음. 단, 차별이 일어난 시기에 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있는 경우에 한해 문제가 됨

- 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 '기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자'와 '기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자'

- 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 '단시간근로자\*'와 '통상근로자'

\* 1주간의 소정근로시간이 통상근로자에 비하여 짧은 근로자

- 파견법에 의한 '파견근로자'와 당해 파견근로자를 사용하는 '사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사업무 수행 근로자'

- 동종·유사업무 여부는 인적요소보다는 근로자가 실제로 수행하는 업무의 내용·성격에 따라 판단하는 것이 원칙임

※ 업무의 동일·유사성을 추정할 수 있는 사례

- ▲ 근로계약서, 취업규칙, 사규상 명시적 업무내용이 동일·유사한 경우
- ▲ 근로계약서상 서로 상이한 직종으로 표기된 경우라도 근로자들을 통상적으로 상호 대체하여 사용 가능한 경우

### 3. 차별처우의 판단

- 차별이란 기간제·시간제·파견근로자를 각각의 비교대상 근로자에 비해 불리한 처우를 하는 경우를 말하며, 차별이 기간제·시간제·파견이라는 고용형태에 따른 것이라는 인과관계가 요구됨
- 차별처우는 기업의 형편상 필요에 부합하고 그러한 목적을 달성하는데 적당하고 필요한 것으로 객관적인 근거가 주어져 있는 경우는 정당화됨

#### 4. 외국의 판례

판단범위	판 결 내 용
비교대상 근로자	<p>○ 정규직 비서로 근무하다가 회계담당 단시간 근로자로 전환 후 회계 일자리가 폐지되어 해고되자, <u>정규직 비서와 해고자 선발기준에 하자가 있다고 주장</u></p> <p>⇒ <u>비교대상이 되지 않는다는 이유로 기각</u></p>
기 술 · 자격수준	<p>○ 대기 소방수(필요시 활용)는 <u>법정연금제 가입자격이 부인되고 추가 급부가 없고, 질병휴가시 임금지급율이 전일제 소방수보다 불리하여 차별이라고 주장</u></p> <p>⇒ <u>중심기능은 소방업무지만 전일제 소방수는 상당한 추가적 업무를 수행하고, 채용기준·시용기준 및 훈련을 살펴볼 때 양 그룹 사이에는 기술 및 자격 수준에서 실질적인 차이가 있다고 기각</u></p>
시간당 임 금	<p>○ 부업으로 시간제 음악강사를 하는 근로자에게 통상 음악강사 보다 낮은 수준의 시간당 임금지급</p> <p>⇒ 이미 <u>주업으로 생활기초를 위한 재화를 획득하고 있다는 사실이 통상 근로자에 비하여 불리한 시간당 임금을 지급할 수 있는 객관적인 사유가 될 수 없다고 인용</u></p>
특별대부 제 도	<p>○ 능력있고 장기간 근무한 자를 더 오래 근무하도록 유도할 목적으로 종업원이 부동산을 취득할 경우 <u>특별대부제도를 실시하면서 단시간 근로자를 배제</u></p> <p>⇒ <u>단시간근로자를 배제할 정당한 이유가 되지 못함</u></p>
사업장 연금제도	<p>○ 단체협약으로 근로관계가 1년간 존속되는 기간제 근로자를 <u>사업장 차원의 연금제도에서 배제</u></p> <p>⇒ <u>급부의 목적이 사업에 대한 귀속감의 고취이므로 그 목적 자체가 기간제 근로자를 배제시킬 수 있음</u></p>
식 대 청구권	<p>○ 월요일~목요일은 07:30~14:00, 금요일은 07:30~13:30의 시간을 근무하는 단시간 근로자에게 전일제 근무자에게 지급하는 식대를 미지급</p> <p>⇒ <u>식대가 근로시간 중에 점심식사를 하는 근로자들에게 지급되고 단시간근로자도 이에 포함되는 것으로 이해할 수 있는 근로형태라면 단시간 근로자에게 식대를 미지급하는 것은 차별임</u></p>

<붙임6>

공공부문 인사·노무담당자 설문조사 결과('05.4)

1. 설문참가자 : 중앙행정기관·시도교육청·지자체 등의 인사·노무업무 담당자 496명

2. 설문조사 결과

<1> 평소 비공무원 신분의 근로자에 대한 노무관리를 하면서 어려웠던 점은?(2문항 복수 응답)

① 노동법에 대한 전문성 부족	② 전담조직·인력부족	③ 상사의 관심부족	④ 예산조치 어려움	⑤ 노동조합 대응문제
353(39.6%)	254(28.5%)	92(10.3%)	144(16.1%)	49(5.5%)

<2> 이러한 어려움을 완화하기 위해 필요하다고 생각하는 것은? (복수2개)

① 노동법 등 노동문제에 대한 전문적인 교육 과정 마련	② 노동문제에 대한 상담·조언 시스템 마련	③ 노무관리 매뉴얼 보급	④ 연찬회 정기 실시
334(37.4%)	207(23.2%)	243(27.2%)	108(12.1%)

<3> 교육시 만족스럽지 못하였거나 보완되어야 할 부분, 기타 의견 및 건의사항은?(응답자 197명에 260건)

- ① 교육시간·일정을 늘려야 함 102명(51.8%)
- ② 정기적인 연찬회(교육) 실시 22명(11.2%)
- ③ 노동법 등 노동문제에 대한 전문교육과정 마련 31명(15.7%)
- ④ 노무관리 매뉴얼 보급 31명(15.7%)
- ⑤ 부서장·기관장의 관심 제고 13명(6.6%)
- ⑥ 예산문제 해결 9명(4.6%)
- ⑦ 노무관리 전담조직·인원 확보 필요 8명(4.1%)
- ⑧ 각 지역을 순회 교육 실시 11명(5.6%)
- ⑨ 지방관서에서 교육실시 : 11명(5.6%)
- ⑩ 기타 : 22명(11.2%)