

# 발제

노동시장 구조개선 어떻게 할 것인가?

김종진 한국노동사회연구소 연구위원

# 노동시장 구조개선 어떻게 할 것인가?

## - 비정규직 차별 실태와 개선방향 해법 모색 -

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

### I. 문제의식 - 노동시장 고용의 질

- 지난 한 달간 우리는 사회전반의 근본적 변화 현상을 목도하고 있는 상황임. 문재인 대통령의 첫 업무지시가 ‘일자리위원회 설치’였고, 5월 12일 인천국제공항공사에 방문하여 간접고용 비정규직 약 1만 명의 정규직화를 선언했음. 그 이후 IBK기업은행이나 NH농협과 같은 금융기관은 물론, 재벌 대기업 SK브로드밴드 5,400명, LG유플러스 2,400명, 롯데 1만 명 등 비정규직의 정규직화 움직임이 공공과 민간부문에서 발표되고 있음.
- 또한, 국가일자리위원회에서 대기업의 과도한 비정규직 활용에 대한 규제를 위해 소위 ‘비정규직 고용부담금’ 이야기도 제시되고 있음. 이는 그만큼 사회적 불평등과 양극화 해소 차원에서 비정규직과 같은 고용 및 일자리 문제가 사회적 주요 문제라는 점을 반영한 것으로 보임. 특히 IMF 외환위기 이후 비정규직 증가는 우리 사회 불평등을 심화시킨 대표적인 사례이며, 비정규직 증가는 ‘개별적 근로관계’와 ‘집단적 노사관계’ 차원에서 심각한 위기 요인이었음.<sup>1)</sup>
- 사실 2007년 비정규직 보호법 시행은 기간제 계약직의 ‘고용안정’과 ‘차별개선’을 위한 대표적인 사회적 변화의 전환기였음. 2년 이상 상시·지속 업무 수행 기간제와 파견 노동자의 정규직 전환 및 직접고용이라는 사회정책의 실현과 차별개선(차별당사자의 노동위원회 제기)이라는 목표를 담고 있었기 때문임. 그 이전까지 비정규직 문제는 여야는 물론 학계와 노사 이해당사자들 간 각축장이었지<sup>2)</sup>, 거시적 차원의 노사관계 논의에서 제도화되지 못한 상황이었기 때문임.<sup>3)</sup>
- 차별(differentiation)은 차이(disparity)와 다르게 “**특정한 차이에 수직적인 구별이나 위계서열의 부과 행위나 상태**”를 의미함. 노동시장에서 특정한 차이라는 것은 인구학적 속성 중 성(gender), 연령(age) 혹은 고용형태와 같은 사회적 신분 형태가 대

1) 공공기관 중 30인 이상 사업장의 노사협의회 구성원 중 무기계약직이 노사협의회에 참여한 비율은 5.6%, 비정규직이 참여한 비율은 3.8% 불과함(김종진, 2017, 『공공기관 노사협의회 운영실태 분석』, 한국노동사회연구소)

2) 지난 2000년대 이후 제조업 사내하청과 현대자동차 불법파견 문제와 2007년 비정규직보호법 제정을 둘러싼 이랜드 비정규직 파업이 대표적으로 사회적 이슈였음.

3) 2007년 비정규직보호법 제정을 둘러싼 여야 및 노사 양측 그리고 학계 내에서도 평가와 의견은 매우 상이한 해석과 주장들이 있음. 그럼에도 기간제 계약직의 정규직 전환이라는 큰 방향을 마련한 제도화는 그 한계(전환율)에도 불구하고 의미는 적지 않은 것임.

표적임. 물론 법률적인 의미에서 차별(discrimination)은 ‘합리적인 이유’ 또는 ‘정당한 사유’가 없음에도 불구하고 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위를 가리킴<sup>4)</sup> 즉, 법률적인 의미에서는 설령 어떤 요인에 따라 현격한 차이가 있더라도 그것이 ‘합리적인 이유’ 또는 ‘정당한 사유’에 따른 것이라면 정당화되는 것임. 이는 일부 입법정책적 예외<sup>5)</sup>를 제외하고는 “같은 것을 같게, 다른 것을 다르게” 대우한다는 것이 평등의 원칙 또는 차별금지의 원칙이라 할 수 있음

- 과거 2007년 일명 ‘비정규직보호법’ 제정 이후 노동시장 주요 지표를 보면 대체로 노동시장 개선효과를 직간접적으로 확인할 수 있음. 특히 고용안정을 핵심으로 한 기간제법 효과의 한계(정규직, 무기계약 전환율)에도 불구하고 근속기간은 증가하고 있고, 차별개선을 위한 간접적 효과로서 저임금(최저임금 미달) 및 근로조건 그리고 사회보험 적용 비율이 증가하고 있음.
- 2011년 정부에서도 ‘공공부문 비정규직 종합대책’ (1단계 ‘12~ ‘15, 2단계 ‘16~ ‘17)을 수립했음. 중앙과 지방정부에서도 ‘비정규직의 무기계약직 전환’ 문제가 전 사회적으로 중요하게 인식되고 있었음. 무엇보다 정부가 보편적 인권 향유의 관점에서 ‘노동인권’을 보장하고 실현할 수 있도록 해야 하며, 모범 사용자로서 ‘좋은 일자리’를 창출해야 한다는 의견들이 제시되고 있으나 지난 보수정부 시기 동안 실질적인 역할을 했다고 보기는 어려움.
- 오히려 일부 지자체(광역: 서울, 광주, 기초: 서울 성북, 노원, 경기 성남, 충남 아산)에서 모범 사용자 역할을 하고 있음. 그러나 그간 정부의 공공부문 비정규직 정책은 1)간접고용 비정규직이 제외되어 있다는 점, 2)기간제 노동자의 무기계약 전환 적용예외 대상자가 85% 남짓(일시간월, 고령, 전문직, 일자리보조사업 등)이라는 점 등의 이유로 지난 5년간 무기계약 전환 규모는 9만5천 명 남짓에 불과함. 3)문제는 860여 개 공공부문 각 기관에서 지난 5년 간 비정규직의 무기계약 전환이 단 1명도 진행되지 않은 곳(zero)이 55곳이나 됨.
- 최근에는 2007년 이후 확대되고 있는 무기계약직의 정규직과의 차별 문제가 사회적으로 논쟁이 되고 있음. 일반적으로 ‘좋은 일자리’ 논의와 관련하여 국제노동기구(ILO)는 decent work로, 경제협력개발기구(OECD)는 ‘good job’으로 사용하고 있음. 국제노동기구의 정의는 고용기회와 안정성, 능력개발, 소득불평등, 근로조건(작업 안전, 노동시간), 고용평등, 일과 가정 양립, 참여 발언, 사회보장 10가지 지표를 기준으로 하고 있음.

4) " 이유 없이 ... 특정한 사람을 우대·배제·구별하거나 불리하게 대우하는 행위"(「국가인권위원회법」 제2조제3호), "정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우"(「장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률」 제4조제1항), "합리적인 이유 없이 채용 또는 근로의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우"(「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제2조제1호), "합리적인 이유 없이 ... 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하는 행위"(「고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률」 제4조의4제1항)

5) 적극적 조치, 모성보호 조치 등

- 반면, 경제협력개발기구는 이중노동시장 개념에 준거하여 기업 규모나 소득, 고용형태, 인사승진, 복지제도, 교육훈련 등을 중심으로 제시하고 있음. 이 글의 주요 논점은 제한적으로 비정규직의 차별과 배제의 문제를 포착하기 위해 ‘고용의 질’ 차원에서 2007년 비정규직보호법이라는 **고용안전성(security)** 문제가 제도화된 이후, 정규직·무기계약 전환과 근속기간 등에서 유추 가능한 **고용안정성(stability)** 등을 살펴보는 것임.
- 이 글은 이와 같은 문제의식을 바탕으로, 다음의 3가지 내용을 중심으로 검토했음. 첫째, 우리 사회의 노동시장 실태는 어떤 상황인가? 특히 비정규직 노동자들의 차별적 노동상황은 어떤 수준인가? 둘째, 지난 10년 사이에 비정규직 노동시장의 상황은 어떤 조건이 개선되었고, 어떤 조건이 악화되었는가? 셋째, 비정규직의 노동조건과 차별문제를 개선하기 위한 정부 정책과 제도적 과제는 무엇인가?

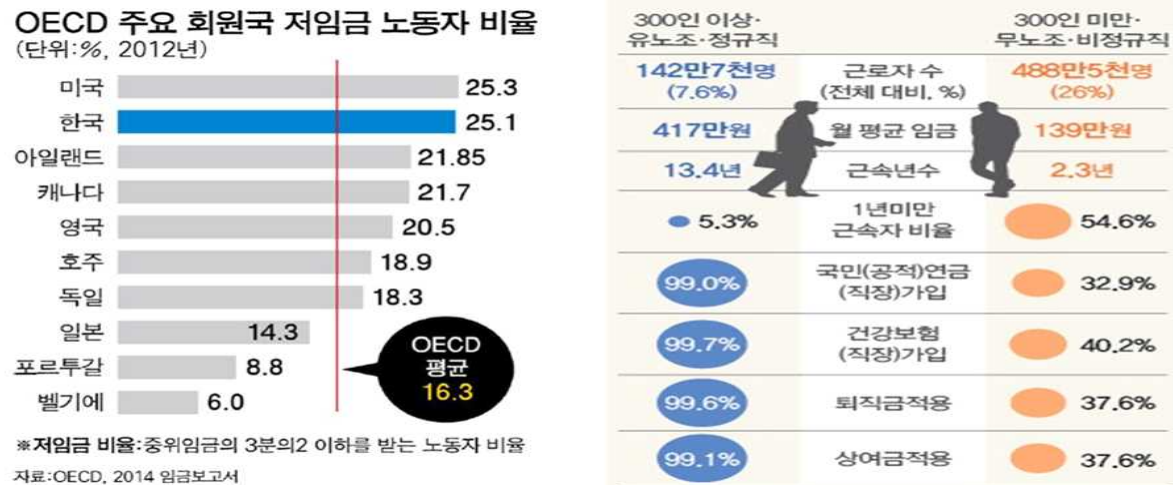
## II. 변화하는 노동환경과 노동시장 차별 실태

### 1. 주요 노동시장이론과 국내 노동시장 특징

- 자본은 노동시장에서 ‘핵심’ 과 ‘주변’ 이라는 고용 모델을 설정하기도 함 (Atkinson, 1984; Edwards, 1975; Doeringer & Piore 1971; Hauserman & Schwander, 2012; 정이환, 2013). 전통적인 이중노동시장이론은 1차/내부 노동시장과 2차/외부 노동시장이라는 이중노동시장(dual labor market)으로 구분된 것임. 사실 내부노동시장에 대비된 외부노동시장이론은 한국 사회처럼 대기업과 중소기업의 임금이나 사회보험 적용 문제 즉, 노동시장 및 사회보장제도 격차가 존재하는 곳에서 적합하게 사용될 수 있음.
- 물론 노동시장 내 핵심과 비핵심 업무라는 노동시장 구조변화를 함축하는 이론인 중핵·주변부 모델은 주로 한국 사회에서 비정규직법 도입 이후 분리직군이나 무기계약직 분석에 적합한 개념임. 하지만 정이환(2013)은 기존의 내부노동시장과 외부노동시장 구분만으로는 현재의 노동시장을 설명할 수 없고, 준내부노동시장과 직종노동시장의 개념을 추가하여 한국의 고용체제를 설명하고 있음. 국내 노동시장의 기업규모(중소기업) 및 고용형태(비정규직)를 고려한 그의 고용체제론은 설득력이 있음. 예를 들면 ‘고용체제론’은 노동시장 규제여부와 숙련형성의 기제를 판단해보면 10~29인 사이의 직업/직종(관리직)에 대한 노동시장 설명, 프리랜서나 특수근로형태 종사자의 노동시장을 설명하는데 매우 유용함.
- 학계와 정부에서는 그간 **이중노동시장(dual labor market)** 문제로 비정규직 문제에 접근하고 있는 상황임. 일반적으로 1차 노동시장(a primary labor market)은 공공부

문과 300인 이상 대기업 노동시장을 의미하며, 2차 노동시장(a secondary labor market)은 민간부와 중소기업 노동시장을 의미하는 것임. 1차와 2차 노동시장으로 구분할 때 주로 2차 노동시장에 대부분 임노동자가 고용되어 있고, 고용의 질이 열악하고 비정규직(원하청 문제 포함)이 다수 고용되어 있다는 점에서 관심의 초점이 되고 있음([그림 1], [그림 2]).

[그림 1] 저임금 노동자 문제 및 2차 노동시장 내 비정규직 문제



주 : 국내 임금노동자 1,879명 대상 자료는 경제활동인구부가조사 원자료 분석(2015.3)

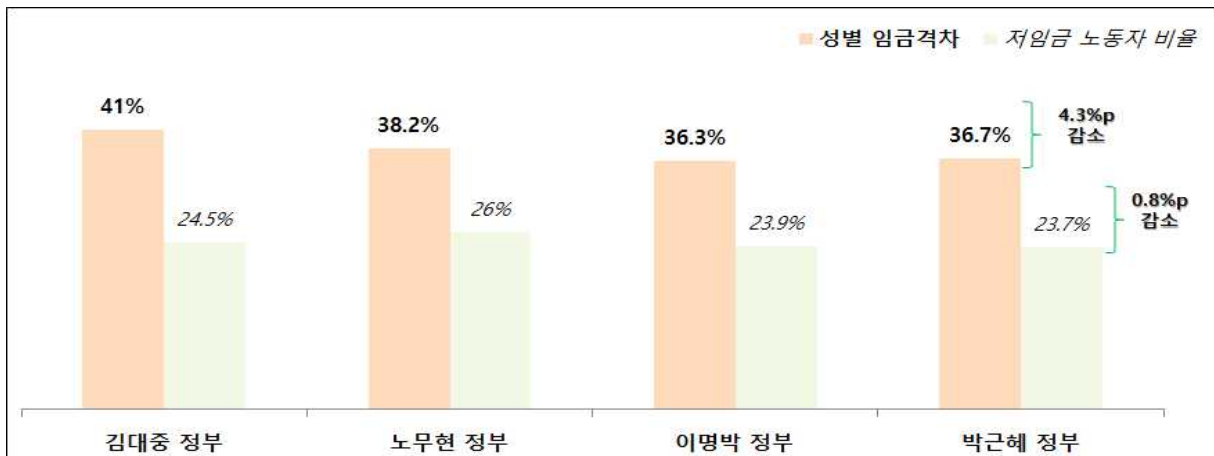
[그림 2] 국내 1차와 2차 노동시장 노동조건 차이



- 그러나 ‘동일노동 동일임금’ 이나 ‘차별’ 문제는 이중노동시장론보다 노동시장 분절/분단론이 더 적합함. 분절노동시장이론(segmented labor market)은 탈산업화 과정에서 노동시장의 분절 혹은 분단된 측면을 강조하고 있다고 볼 수 있음. 특히 분절 노동시장은 그 사회의 제도적인 힘이 작동한 것으로 자본과 지배계급의 분할지배전략이 함축된 용어임. 때문에 비교대상이 명확한 성별 격차와 고용형태별 차이를 설명하는데 ‘관계’를 잘 포착한다고 볼 수 있음.

- 대표적으로 우리나라 남성 노동시장과 대비되어 여성의 불안정한 노동시장을 지칭할 때 주로 차용되며, 실제로 주요 서비스산업 여성과 남성 고용모델을 설명할 때 적합한 것으로 보임. 예를 들면 서비스산업 노동시장은 ‘남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델’ (**모델1**)과 ‘여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단시근속-저임금-패배자 모델’ (**모델2**)이 고착화되면서 분절노동시장이론은 나름 설득력이 있다고 볼 수 있음.
- 실제로 정이환(2015)은 우리나라 임금불평등 문제가 기업 규모나 고용형태와 같은 요인이 있는 것은 사실이나 이는 다른 주요 선진 나라에서도 발생하는 문제였고, 우리나라에서 더 심각한 수준이라고 밝히고 있음. 우리나라 임금 불평등 수준을 영국, 미국, 독일 등의 나라와 국제 비교한 결과, 젠더(여성) 불평등이 다른 나라에 비해서도 차별적 요인인 것으로 지적하고 있음. 김준(2017) 또한 동일노동 동일임금제도를 검토하면서 OECD 회원국 성별임금 격차(gender wage gap)에서 한국은 36.7%로, OECD 평균(15.5)에 비해 두 배 이상 격차가 심한 것을 확인하고 있음. 이는 지난 20년 동안 정부 시기별 성별 임금격차와 저임금 노동자 비율을 통해서도 간접적으로 확인 가능함([그림 3]).

[그림 3] 지난 20년 동안 정부 시기별 성별 임금 격차, 저임금 노동자 비율 비교



주 : 1) 여성과 남성 임금격차 민주정부 시기 : 김대중 정부 시기 41.0%, 노무현 정부 시기 38.2%  
 보수정부 시기 : 이명박 정부 시기 36.3%, 박근혜 정부 시기 36.7%  
 2) 저임금 노동자 비율 민주정부 시기 : 김대중 정부 시기 24.5%, 노무현 정부 시기 26.0%  
 보수정부 시기 : 이명박 정부 시기 23.9%, 박근혜 정부 시기 23.7%

## 2. 노동시장 구조 변화와 노동실태

### 1) 노동시장 상황과 차별적 현상들

- 지난 1997년 IMF 구제금융 시기와 2007년 7월 비정규직법 시행을 기점으로 노동시장의 고용안정은 ‘긍정적 현상’ 보다 ‘부정적 현상’ 이 더 강화되었음. 특히 내외부적인 요인(IMF 구제금융, 비정규직법 시행, 정부 고용률 70% 목표)과 맞물려, 자본은

**노동시장 차별실태와 입법과제**

비용합리성 차원에서 고용관계 지속성보다는 고용관계 단절성이라는 외적 유연성(아웃소싱, 간접고용, 독립자영화)을 선택했음. 물론 자본의 외주화로 인한 간접고용 활용은 노사간 역학관계에서 힘의 균형을 깨뜨릴 수 있는 사용자의 효과적인 전략으로 자리 잡고 있음.

**[그림 4] 다양한 계층과 집단별 차별 실태 - 성, 저임금/비정규직**

**경향신문**  
2017년 04월 11일 화요일 B06면 경제  
**실리콘밸리에도 남녀차별은 여전**

IT기업 500곳 여성 비율 23%  
급이·승진 때 불만 목소리 커  
구급도 여성 차별 논란 휩싸여

“장조적인 도사는 관용(Tolerance)과 인내(Endurance) 기술(Technology)이 결합된 곳이다.” 실리콘밸리에서 창업으로 일했던 중국계 대가족 기업인 알리바바(Alibaba)는 인종 문제로 화제를 끌었다. 그러나 회사 창설도 1500만 달러 규모의 순매출에 소용을 제기했다.

구급 역시 최근 남녀 간 임금 격차 문제로 구급을 둘러싸고 7월(현지시간) 미국 노동부의 제보와 연방 인종차별위원회(EOC)의 제보와 연방 인종차별위원회(EOC)의 제보가 상당 부분 발각되고 있다. 노동부는 이런 차별 관행이 IT 업계 전반에 걸쳐 있다고 보고 대대적인 조사에 나선 상태다. 이에 대해 기업들은 여성 차별을 놓고 “남녀 임금 격차를 해소하고 있다고, 남녀 차별을 발견하지 못했다”고 반박했다.

남녀는 다른. 빠른 혁신, 성장률 추구가 아닌 IT업계의 특성을 감안할 때 오랜 시간과 집착이 형성되는 기업 문화를 만들기 위해 요구하는 것은 무리라는 주장이다. 기업들은 이런 관행이 아닌 승진과 인사당첨 차이를 줄여 달라는 제보가 “성별이 바뀌는 수백만 달러를 손꼽아는 데 관심과 주의를 기울일 필요가 있다”고 말했다.

김영희 기자  
no23@joongAng.com

**경향신문**  
2016년 10월 27일 목요일 012면 국제  
**“남녀 임금 격차 해소에 170년”… 점점 더 확대**

여성 임금 ‘남성 절반’ 수준  
한국 성평등 116위 하위권

전 세계 남성과 여성의 임금 격차와 고용 불평등을 해소하려면 170년이 걸린다는 분석이 나왔다. 세계경제포럼(WEF)이 26일 발표한 ‘세계 성 격차(Gender Gap) 보고서 2016’에 따르면 남성이 100%인 상태에서 여성이 52%에 불과하다. 성별 격차가 훨씬 더 벌어졌다. 이는 170년 전 여성이 남성과 동등한 임금을 받는다는 데 관심과 주의를 기울일 필요가 있다고 말했다.

김영희 기자  
no23@joongAng.com

2016년 세계 성 격차 지수 순위  
자료: 세계경제포럼(WEF)

1위	아이슬란드
2위	핀란드
3위	노르웨이
4위	스웨덴
5위	프랑스
...	...
115위	폴란드
116위	한국
117위	영국

수기 0.8 이상이다. 지난해 6위였던 핀란드는 아일랜드를 제치고 올해 5위권에 진입했다. 하위 5개국은 차드, 사우디아라비아, 시리아, 파키스탄, 예멘이다.

이인기 기자  
sook7@joongAng.com

**한겨레**  
2014년 04월 14일 월요일 016면 국제  
**영국 ‘여성 직군 저임금 차별’ 법정에**

‘야스다’ 슈퍼마켓 여성직원 414명  
고용상관소에 ‘임금차별 사정’ 신청  
주거·교통비 사정명령 뒤 사법급 확산

주거·교통비를 고려하는 직군은 저임금에 처하는 고용 관행이 성차별적 행태에 해당한다고 보고, 기업에 법적 조치를 요구할 것을 신청하고 있다. 신청하는 기업에 대해 임금차별이 없는지 여부를 평가할 수 있도록 하는 법적 조치가 시행된다. 영국에서 최초로 신청한 야스다 슈퍼마켓의 414명 여성 직원들이 신청했다. 야스다는 “여성 직원들이 남성 직원들보다 낮은 임금을 받는 것은 성차별적 행태에 해당한다”고 주장했다. 야스다는 “여성 직원들이 남성 직원들보다 낮은 임금을 받는 것은 성차별적 행태에 해당한다”고 주장했다.

이인기 기자  
sook7@joongAng.com

**경향신문**  
2017년 04월 07일 화요일 012면 사회  
**‘남녀 동등임금’ 인증 법안  
아이슬란드, 세계 첫 도입**

기업, 매년 증명 의무 제출  
성별 격차 1% 이상이면 벌금 부과  
임금 동등성 내년부터 시행

“성평등은 1945년 이후 가장 중요한 사회적 가치입니다. 아이슬란드 정부는 2016년 12월 1일부터 남녀 동등임금 법안을 시행할 예정입니다. 이 법안은 기업이 매년 임금 동등성 인증서를 제출해야 하며, 성별 임금 격차가 1% 이상이면 벌금을 부과할 것입니다. 이 법안은 2018년부터 시행될 예정입니다.”

김영희 기자  
no23@joongAng.com

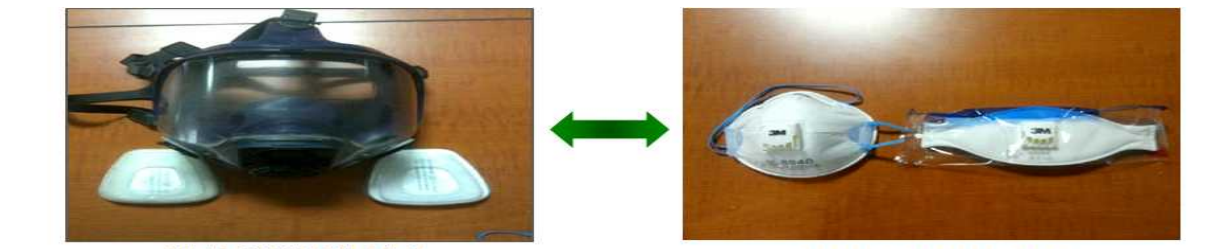
2016년 세계 성 격차 지수 순위  
자료: 세계경제포럼(WEF)

1위	아이슬란드
2위	핀란드
3위	노르웨이
4위	스웨덴
5위	프랑스
...	...
115위	폴란드
116위	한국
117위	영국

수기 0.8 이상이다. 지난해 6위였던 핀란드는 아일랜드를 제치고 올해 5위권에 진입했다. 하위 5개국은 차드, 사우디아라비아, 시리아, 파키스탄, 예멘이다.

이인기 기자  
sook7@joongAng.com

**[그림 5] 비정규직 작업장 내 다양한 차별 형태 - 비품, 이용시설, 상품 등**



**직접고용 정규직 마스크**

경향신문  
2009년 10월 10일 토요일 008면 사회  
**어린이집 이용 막고 도시 대출 제한...서울대 비정규직 차별**

서울대 어린이집 이용 막고 도시 대출 제한...서울대 비정규직 차별

서울대 어린이집 이용 막고 도시 대출 제한...서울대 비정규직 차별

김영희 기자  
no23@joongAng.com

**간접고용 비정규직 마스크**

경향신문  
2008년 12월 18일(목)부터 동그나버스 좌석 지정제 시행 안내

2008년 12월 18일(목)부터 동그나버스 좌석 지정제 시행 안내

이동식 기자  
no23@joongAng.com

**현대해상 ‘청림기금 격려금’ 비정규직 차별 논란**

현대해상 ‘청림기금 격려금’ 비정규직 차별 논란

김영희 기자  
no23@joongAng.com

[그림 6] 무기계약직 차별 및 동일노동 동일임금 쟁점 기사

경향신문 2016년 10월 27일 목요일 010면 사회

서울신문 2014년 10월 22일 수요일 008면 사회

## “무기계약 청소차량 운전자도 미화원 해당, 동일 임금 지급”

# 서울대 교직원들 ‘같은 업무 다른 임금’

정규·계약직 임금 차별 심각

계약직·무기계약직 1156명  
법인지원 업무 맡아서 일해도 연봉 1000만원 이상 덜 받아 각종 수당 합치면 차이 더 커

서울대 법인지원·자체직원 동일 연차 임금표 (단위: 원)

기분급	수당		명실 휴가비	합계
	6급 7초봉 법인지원	4급		
정근수당 1782만 3000 장근수당 748만 6000	·2140만 440	·214만 440	·214만 440	3747만 8800
시간외 근무수당 127만 8720 교육지침비 775만 2000 장여급보조비 1562만 직급보조비 1262만	·2290만 8000	·2290만 8000		
무기계약직 전차 자체직원	·2290만 8000	·2290만 8000	·150만	2740만 8000
포괄수당 300만				

(자료: 대안노조 서울대지부)

서울대 교수들 연구는 언제? 4년간 외부 경력직 1000건 넘어

최근 4년간 서울대 전임교원(부교수 이상)이 외부 기관에서 임원, 사외이사, 감사 등으로 겸직한 건수가 1000건을 넘어선 것으로 나타났다. 현재 겸직 중인 7197명 중 1617명만 사외이사 직위다.

2015년 11월 03일 화요일 010면 사회

## 비정규직 고용업체 10곳 중 1곳은 ‘차별 대우’

### 고용노동부 근로감독 결과

새총-안용성 기자 ysahn@segye.com

비정규직을 다수 고용한 사업장 10곳 가운데 1곳은 정규직과 차별적 처우를 하고 있는 것으로 나타났다. 특히 금융·보험업에서 비정규직 차별이 많았고 지방자치단체 등 공공부문에서도 차별적 처우가 여전한 것으로 조사됐다.

2일 고용노동부가 공개한 기간제 등 비정규직 다수 고용 사업장에 대한 근로감독결과에 따르면 조사 대상에 포함된 299개 사업장 중 28곳에

### 업종별로는 금융보험업이 최다 상여금·수당 지급 않거나 차등

서 정규직과 비정규직의 차별이 확인됐다.

업종별로는 금융보험업이 7곳(25%)으로 가장 많았고, 이어 공공부문 6곳(21.4%), 병원업 3곳(10.7%), 유통업 3곳(10.7%) 등의 순이었다. 사업장 규모별로는 적발된 업체 가운데 23곳이 300인 이하로 대부분을 차지했다.

적발된 사업장 중 19곳은 상여금, 각종 수당 등을 주지 않거나 정규직과 차등을 뒤 지급했다. 고용부는 피

해를 본 비정규직 근로자 406명에게 차별 금액 약 2억원을 지급하도록 사업장에 조치했다. 차별적 처우가 내부규정 등에 근거해 제도적으로 발생하고 있는 10곳에 대해서는 취업규칙 등을 개정하도록 제도개선을 명령했다.

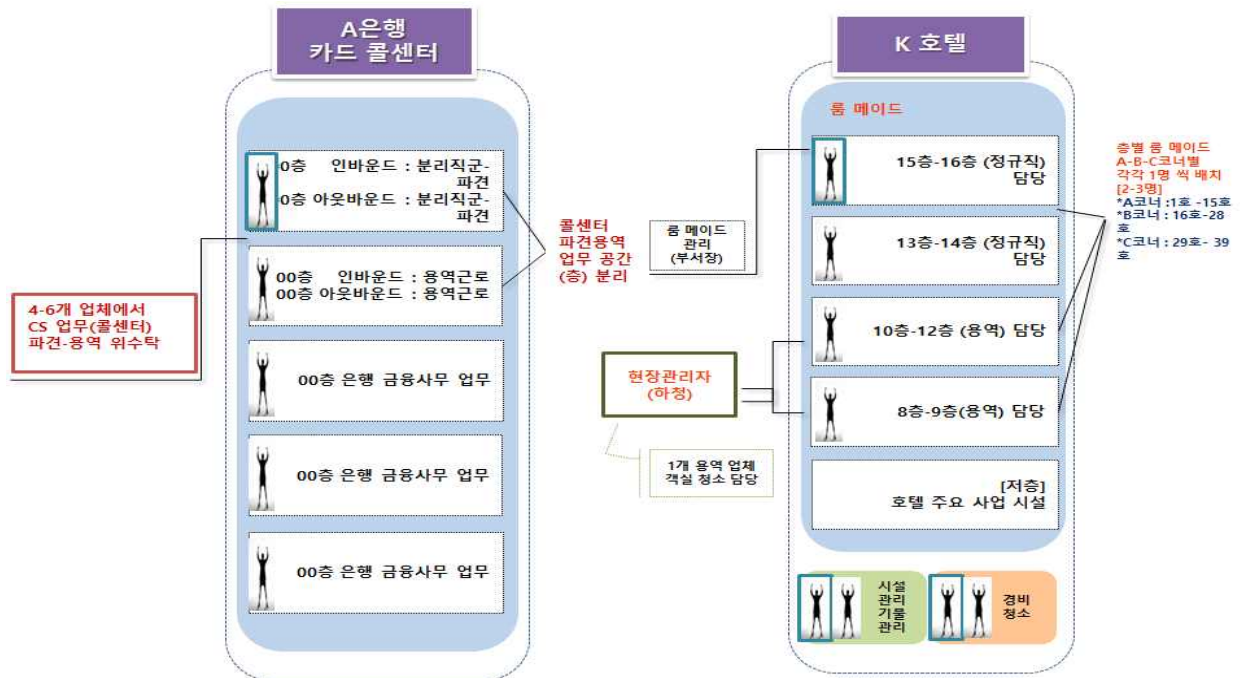
고용부는 또 차별금지 위반 외에도 근로기준법, 최저임금법, 근로자 퇴직급여보장법 등을 위반한 243개 사업장을 적발하고 시정명령을 내렸다. 위반 내용별로는 근로조건 결정·명시·교육 관련이 251건으로 가장 많았고 급료 관련이 239건, 서류 비치·계시의무 위반 69건 등이 뒤를 이었다.

### 비정규직 차별적 처우 현황

(비정규직 다수 고용 사업장 299개 실태 조사 결과)



[그림 7] 작업장 내 정규직과 비정규직 업무 배치 분리 사례 - 차별 제거



- 지난 20여 년 사이 자본의 고용유연화(구조조정) 방식은 항상적 고용조정 수단이 작동되어, 강제적, 직접적 고용조정 수단(정리해고), 간접적 고용조정 수단(①전적: 후선



배치, 역직위, ②휴직: 직위해제, 대기발령, ③사직=권고사직&합의해지=희망퇴직)이 노동시장에서 작동하고 있음(김종진, 2015a). 실제로 박근혜 정부 시기 ‘서비스산업 투자활성화 정책’이나 ‘시간 선택제 일자리’, ‘파견 근로 확대’와 같은 정책은 고용유발효과를 강조하면서, 고용의 유연화 정책을 추진한 바 있음.

- 이와 같은 현실에서 **차별시정제도**는 일터에서 유명무실할 수밖에 없음. 고용의 안정성이 담보되지 않고, 조직 내 보호 기제(노동조합)가 없는 상황에서 개별 당사자가 차별 신청을 한다는 것은 곧 직장을 떠나는 상황(해고, 권고사직 등)을 의미하는 것임. 현행 차별시정제도는 “사용자가 비정규직 근로자(기간제·단시간·파견)를 임금 및 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 제도이며, 차별적 처우에 대해서는 노동위원회를 통해 시정할 수 있는 절차를 마련” 하고 있는 것임.
- 문제는, 사업장에서의 비정규직 노동자에 대한 차별금지 제도가 비정규직의 모든 노동조건을 정규직과 동일하게 대우하라는 것은 아니며, 합리적 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하는 것임. 다시 말하면, 생산성·숙련도 차이 등 합리적 이유가 있는 경우에는 비정규직 근로자에 대하여 차등 대우하는 것이 허용됨. 이런 이유로 기업과 작업장에서는 다양한 형태의 차별 요인을 제거하거나 비교대상과 분리하는 전략을 선택하는 것임.

## 2) 노동시장 비정규직 실태와 문제점

- 국내 노동시장의 주요 특징은 비정규직 규모 및 노동조건 실태와 변화 현상에서 찾을 수 있음. 특히 비정규직 규모는 정부와 학계 및 노동계에서 간접고용과 특수고용의 비정규직 추계 포함 여부를 둘러싸고 차이가 있는 상황임. 노동정책에서 규모의 차이는 정책의 우선순위를 논의할 때 매우 중요한 문제임. 지난 10여 년간 의견 차이가 존재하나 정부 통계로도 비정규직은 36% 전후를, 노동계 통계로는 45% 전후로 약 10%p 차이가 있음.
- 우리나라 비정규직 규모는 대표적으로 통계청에서 조사하는 경제활동인구의 부가조사에서 그 규모를 추정 가능하고, 비정규직의 대표적인 노동실태(임금, 사회보험 등)가 포착되고 있음. 한국노동사회연구소(KLSI)에서는 지난 2000년부터 매년 비정규직의 규모와 실태를 발표하고 있으며, [표 1]을 통해 지난 10년간의 비정규직 노동실태의 차별 문제를 포착할 수 있음.
- 국내 비정규직 노동시장 흐름을 보면, 노동시장 성격 중 내적 이질성이 높은 비정규직 고용의 추이에서 몇 가지 특징이 확인됨. **첫째**, 한국 노동시장에서 직접고용 비정규직 중 시간제와 간접고용 비정규직 규모가 지난 몇 년 동안 지속적으로 증가하고 있음. 2007년 비정규직법 시행 이후 자본의 비정규직 활용은 기간제 대체 및 파견용역형태의 간접고용 활용으로 제도의 긍정적 효과(낙수효과)보다 부정적 효과(회전문효과, 품

선효과)가 더 큰 것으로 확인됨(이병희, 2011; 2012).

[표 1] 노동시장 내 비정규직 비율 추이 : 2005.3~2016.3(단위: %)

년도	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
정규직	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	54.1	55.3	55.4	56.4
비정규직	56.1	55.0	55.8	53.6	52.3	50.2	48.7	48.0	45.9	44.7	44.6	43.6
임시근로	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.3	43.2	42.9	41.9
장기임시근로	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.1	25.6	25.2	23.6
한시근로 (기간제근로)	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.2 (15.1)	17.6 (14.1)	17.7 (14.0)	18.3 (14.6)
시간제근로	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	10.3	10.4	11.1	11.6
호출근로	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5	4.3	4.4	3.9
특수고용	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.1	3.0	2.7	2.6
파견근로	0.8	0.9	1.1	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1	0.9	1.0	1.1
용역근로	2.9	3.2	3.7	3.9	3.8	3.3	3.6	3.8	3.5	3.4	3.5	3.6
가내근로	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4	0.4	0.2	0.2

: 통계청 경제활동인구부가조사 각 년도별 자료 재구성.

주 : 장기임시근로는 고용계약을 맺지 않고 장기간 임시직으로 사용하는 장기임시근로자(permanent temporary worker, long-term temps, permatemps) 이외에, 업체 비소속 자유노동자(casual worker), 계절근로자(seasonal worker) 등 포괄 개념

[그림 8] 시간제 노동자 성별 증가 추이 : 2005-2015(단위: 천명)



[그림 9] 초단시간 노동자 증가 추이 : 2005-2015(단위: %, 명)



- 실제로 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료를 분석한 결과, 간접고용 노동자 중 사내하도급(용역) 비율은 지난 10년 사이 0.6%p 증가(2005년 2.9% → 2015년 3.5%)했으며, 비정규직법 시행 이후 지난 3~4년 사이 일정한 비율(약 3%)을 유지하고 있음. 또한, 이명박, 박근혜 정권 동안 일자리와 고용률 상승을 위해 추진한 시간선택제 정책 효과와 기업의 고용유연성과 맞물려 시간제 노동자 비율이 지난 10년 사이 약 4.1%p 증가(2005년 7% → 2015년 11.1%)했음. 특히 시간제 노동자 중 여성의 규모가 남성에 비해 2배 이상 높음. 시간제 일자리 중 근로기준법과 사회보장법 등의 적용 예외인 1주 15시간 (주 60시간) 미만의 초단시간 비율이 26.6%나 됨.
- **둘째**, 한국 민간부문 사업체의 비정규직 규모는 2015년 고용공시제 원자료를 통해서 300인 이상 민간부문 비정규직 규모를 직접적으로 확인할 수 있음. 한국 300인 이상 대기업을 비정규직 비율은 약 37.3%(제조업 28.5%) 수준이며, 간접고용 비정규직(20%) 비율이 직접고용 비정규직(17.2%)보다 높았음. 한편 대기업 서비스산업 비정규직 비율은 개인서비스업 비율(48.9%)이 가장 높았으며, 서비스산업 하위 4개 업종 내 유통업과 호텔업 비정규직 비율이 상대적으로 높은 편임(김종진, 2015). 특히 국내 재벌 기업 소유의 제조업과 비제조업의 비정규직 규모가 매우 높은 것이 확인되었음(김유선, 2015; 김종진, 2015).<sup>6)</sup>

[표 2] 비정규직 일과 노동 및 임금, 고용 성격: 2005.3~2015.3

	고용, 노동시간, 임금 지표						비정규 고용 지표		
	평균 근속 연수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비 (100) 임금격차	최저 임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접 고용 비율	여성 비율
2005년	1.8년	58.1%	34.4%	50.9%	10.1%	42.1%	7.0%	3.7%	69.5%
2015년	2.4년	54.6%	14.0%	49.8%	23.9%	46.4%	11.6%	4.5%	55.4%

\* : 통계청 경제활동인구부조사도 각 년도 원자료(이하 표 동일)

[표 3] 비정규직 사회보험 및 부가급여 적용율, 노조 조직률 : 2005.3~2015.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율				노조 조직률
	고용	국민	건강	유급 휴가	퇴직금	상여금	시간외 수당	
2005년	30.7%	32.8%	33.4%	15.9%	19.6%	17.5%	14.6%	3.1%
2015년	38.0%	32.9%	38.3%	24.4%	30.7%	37.1%	18.8%	2.1%

- 주요 통계나 연구결과를 종합하면, 우리 사회 노동시장 사업체 규모 및 개별 기업의 상황과 조건을 볼 때 상대적으로 기업 지불 능력이 미약한 중소기업은 노동의 사

6) 2015 고용공시제도에서 확인된 한국 대기업 간접고용 비정규직 활용 및 고용 규모는 현실보다 다소 축소 조사된 곳(A의료기관, B통신업체, C유통업체)이 확인되지만, 제한적 수준에서 대기업 비정규직의 현황(고용형태, 성별 직접고용, 간접고용 규모)을 확인할 수 있음.

각지대임. 물론 지난 10년 사이 대기업의 비정규직 비율 감소에 비해, 비정규직 규모 감소폭이 미약한 것은 비정규직 활용이 비용절감만이 아니라, 치열한 시장경쟁 속에서 불확실한 경영상황에 대비한 고용유연화 전략이 더 중요하게 판단되고 있기 때문임.

- 셋째, 비정규직은 지난 10년 사이 고용의 질적인 변화가 일부 확인되기도 하지만 오히려 더 악화된 부정적 현상도 확인됨. 먼저, 전통적인 노사관계 영역인 임노동관계의 자본과 노동자의 몫(share)의 배분을 둘러싼 비정규직의 임금 수준은 개선되지 않고 있음. 예를 들면 비정규직의 임금 수준(정규직 대비 임금 격차), 최저임금 적용률(법정 최저임금 미달자 비율)은 지난 10년 사이 큰 변화가 없거나 악화된 상황임. 반면 국가의 제도적 효과성과 연동된 장시간 근로, 휴가, 퇴직금 등의 부가급여 적용률이나 사회보험 적용률 등은 다소 높아져 노동시장 개선의 간접적인 효과가 일부 확인됨.
- 하지만 정부의 고용정책과 기업 고용전략과 연동된 비정규직 고용형태는 여성 비정규직 비율이 다소 감소된 것을 제외하고는, 오히려 저임금 불안정한 일자리(시간제, 저임금 계층, 간접고용)가 더 확대되었음(김유선, 2015; 김종진, 2015). 지난 10년 사이 여성 시간제 일자리가 5%p 남짓 증가(20% 육박)했으며, 여성이 시간제 일자리에 취업 이유 중 가장 큰 이유가 ‘생활비 필요(31.7%)’ 때문이라는 점을 고려하면, 현재의 여성 시간제 일자리 정책이 정부 정책의 뒷받침되기 위해서는 최저임금 현실화가 연동될 필요성이 있음.
- 특히, 2005년 파견용역 간접고용 비율이 3.7%에서 2015년 4.5%로 확대된 것, 비정규직 노조 조직률이 3.1%에서 2015년 2.1%로 1%p 하락한 것은 현재의 노동시장 상황을 그대로 드러내는 지표 중 하나임. 실제로 사업장 내외에서 개별적 근로관계 문제와 집단적 노사관계 차원의 다양한 문제해결과 요구(voice)의 법적 기구인 노동조합 조직률이 2배나 감소한 것은 노사관계 우월적 지위를 고려하면 비정규직 노동권 자체가 침해된 것으로 볼 수 있음.

[표 4] 300인 이상 대기업 및 10대, 20대 대기업 비정규직 현황(2016)

	조사 기업 수(개)	인원(천명)					비율(%)		
		노동자	정규직	비정 규직	직접 고용	간접 고용	전체	직접 고용	간접 고용
300 이상 대기업	3,464	4737	2936	1900	969	931	40.1	20.5	19.7
10대 재벌	233	1309	811	498	97	400	38.0	7.4	30.6
11-20대 재벌	92	420	221	199	55	144	47.4	13.2	34.2
현대자동차	28	224	150	74	14	60	33.0	6.3	26.8
SK	34	106	72	14	60	33	32.1	4.1	28.0
LG	31	165	138	27	5	22	16.6	2.9	13.6
롯데	30	126	66	60	25	34	47.4	20.3	27.1
포스코	15	65	31	34	4	30	52.6	6.2	46.4
GS	15	45	20	25	9	16	56.5	20.0	36.5
한화	20	59	35	23	6	17	39.7	10.7	29.0
현대중공업	8	105	37	68	3	65	65.2	3.2	62.0
농협	16	43	25	18	10	8	42.4	23.8	18.6

\* : 한국노동사회연구소(김유선, 고용노동부 고용형태공시 원자료 분석(2016.3))

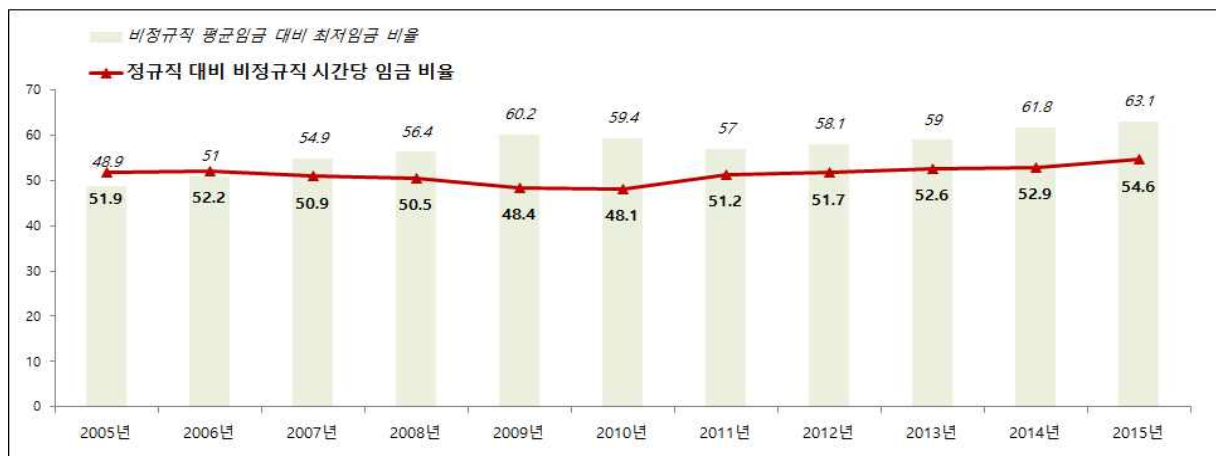
- 한편, 2015년 고용노동부 고용형태 공시제 분석 결과, 우리나라 300인 이상 대기업의 간접고용 비정규직 비율은 20% 수준(92만 8천명, 제조업 25%, 생산자서비스 8.5%, 유통서비스 21%, 개인서비스 16.1%, 사회서비스 7.2%)인데, 재벌 기업의 간접고용 비정규직 비율은 32.2%(63만8천명)로 전체 평균의 1.5배 정도임.. 주요 재벌 및 대기업 중 중흥건설(89.9%), 부영(82%), 대우조선해양(72.6%), 현대중공업(63.9%), 현대산업개발(76%)은 전체 노동자 중 간접고용 비정규직이 2/3가 넘는 기업임.
- 고용노동부와 한국노동연구원은 국내 원하청 문제가 주요하게 부각되자, 좀 더 구체적인 통계자료 방식을 활용한 자료를 발표했다. 원하청 간 연결망 실태조사 자료를 구축함. 고용노동부는 한국기업데이터 DB를 기반으로 연결망 실태조사를 실시하였고, 이 조사 자료와 고용보험 행정자료를 연계하면서 원하청 간 고용현황 및 고용변동에 관한 분석이 가능하게 되었음. 2014년 기준 연결망에 포함된 업체 수는 54,412개, 종사자 수는 2,919천명으로 규모가 매우 큼. 원청 사업체 수는 378개, 종사자 수는 866천명으로 꽤 많은 원청 사업체를 포함하고 있음(이시균, 2015).

[표 5] 임금노동자 및 비정규직 월평균 총액 임금 - 사업체 규모(2016.3)

	월임금총액(만원)			임금격차1(%)		임금격차2(%)	
	정규직	비정규직	노동자	300인 이상 정규직=100		각 규모별 정규직=100	
1-4인	219	121	143	52.4	29.0	100.0	55.4
5-9인	244	143	187	58.2	34.3	100.0	58.9
10-29인	280	157	227	67.0	37.6	100.0	56.2
30-39인	306	182	267	73.3	43.4	100.0	59.2
100-299인	326	206	298	77.9	49.2	100.0	63.1
300인 이상	418	223	392	100	53.3	100.0	53.3
전규모	311	151	241	74.3	36.2	100.0	48.7

\* : 한국노동사회연구소(김유선, 통계청 경제활동 인구부가조사 원자료 재분석(2016년 3월))

[그림 10] 비정규직 시간당 임금 비율과 최저임금 비율 추이(2005-2015, 단위: %)



- 현재 임금노동자와 비정규직간 임금 격차는 사업장 규모에 따라 차이가 있음. 300인 이상 대기업 정규직임금이 100일 경우 비정규직은 53.3%인데, 30인 미만 사업장의 비정규직은 같은 규모 사업장 정규직이 100일 때 56.2 수준이었음. 300인 이상 정규직 임금이 100일 때 30인 미만 정규직은 67이었고, 300인 이상 비정규직은 53.3, 30인 미만 비정규직은 37.6 정도였음. 결국 우리나라 비정규직 임금 격차는 300인 중범위 수준의 사업장 내 정규직과 비정규직 간 임금 격차가 가장 큰 것으로 확인됨.
- 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금과, 비정규직 평균 임금 대비 최저임금 비율의 증감 추이를 -보면, 비정규직의 임금 격차나 불평등 상황이 간접적으로 확인 가능함. 비정규직의 평균임금 대비 최저임금 비율이 2005년 48.9%에서 2015년 63.1%로 약 14.2%p 증가했고, 정규직 대비 비정규직의 시간당 임금 비율은 2005년 51.9%에서 2015년 54.6%로 2.7%p 증가했음. 결국, 최저임금 결정이 임금의 3분의 2 정도를 차지하게 되었다는 것을 고려하면, 저임금 해소 정책으로 최저임금 현실화가 의미 있는 수단임이 확인되는 것임.

[표 6] 공공부문 비정규직 임금 실태(2016, 만원)

구분	고용형태	임금 (월)	상여 (연간)	복지포인트 (연간)
비정규직	기간제	196.2	166.2	40.4
	시간제	114.4	52.6	17.2
간접고용 비정규직	파견용역	184.6	-	-

: 공공부문 비정규직 고용개선시스템 재구성(접속: 2017년 5월 23일)

<http://public.moel.go.kr/new2014/userhome>

[표 7] 공공부문 각 영역별 비정규직 임금 실태(2016, 만원)

공공부문	고용형태	월급 (월)	상여 (연간)	복지포인트 (연간)
중앙행정부처	기간제	171	108	37
	시간제	129	56	23
	파견용역	179		
지자체	기간제	151	101	20
	시간제	79	12	7
	파견용역	195		
공공기관	기간제	279	290	58
	시간제	168	141	37
	파견용역	217		
지방공기업	기간제	185	194	57
	시간제	90	23	12
	파견용역	174		
교육기관	기간제	195	138	30
	시간제	106	31	7
	파견용역	158		

- 한편, 공공부문 비정규직의 임금 수준은 직접고용 비정규직(기간제, 시간제)과 간접고용 비정규직의 단순 임금보다 임금구성의 차이에 주목할 필요가 있음. 2016년 기준 공공부문 비정규직 중 직접고용 비정규직 월평균 임금은 196.2만원이었고, 간접고용 비정규직 파견용역 월평균 임금은 184.6만원이었음. 문제는 공공부문 직접고용 비정규직은 연간 상여금(166만원 2천원)과 복지포인트(40만 4천원)를 받고 있었고, 직접고용 시간제 비정규직도 상여금과 복지포인트가 포함되어 있었음. 그러나 공공부문 간접고용 비정규직은 상여금과 복지포인트가 확인되지 않고 있음.

[표 8] 공공부문 A기초 지자체 업무-고용형태별 임금실태 현황(2016, 단위: 원)

무	고용 형태	지급 기준	기본급	시간외+기타 수당	상여금	총액 (전체 합산)	
및 사무 보조	기간제	일급	1,191,047	150,000	480,300	1,821,347	
업무 지원			1,045,000	562,400	431,000	2,038,400	
구인상담			1,000,000	330,900	433,333	1,764,233	
도서대출및정리		월급	1,418,300	0	0	1,418,300	
사서보조		일급	1,061,280	150,000	438,000	1,649,280	
영양관리			1,061,280	391,200	437,100	1,889,580	
행정도우미		월급	1,261,000	0	0	1,261,000	
민원업무보조		일급	982,080	373,260	464,300	1,819,640	
개별주택특성조사			1,163,040	342,960	0	1,506,000	
체육시설관리			930,000	540,400	393,330	1,863,730	
하키장관리			932,640	563,940	393,333	1,889,913	
체력단련장			시급	1,410,667	357,333	0	1,768,000
교육 보조		월급	960,000	150,000	244,000	1,354,000	
산불예방활동		일용	일급	1,000,000	0	0	1,000,000
레포츠운영		기간제	일급	1,100,000	275,000	0	1,375,000
숙박동 대표	1,061,280			379,140	437,090	1,877,510	
수목원관리	1,100,400			622,250	451,880	2,174,530	
박물관 미화-안내	1,013,040			564,060	391,570	1,968,670	
박물관 미화-안내	일용	일급	1,200,000	300,000	0	1,500,000	
수목원코디네이터	기간제	일급	1,000,000	250,000		1,250,000	
청사청소			1,005,000	604,260	418,333	2,027,593	
재활용품 선별			969,000	331,680	386,593	1,687,273	
가로청소			1,100,400	406,320	450,133	1,956,853	
지방세징수독려			916,560	342,960	388,853	1,648,373	
업무보조			964,800	632,400	404,930	2,002,130	
업무보조			월급	1,600,000	0	0	1,600,000
각종사업관련				1,768,332	610,680	161,678	2,540,690
화장실 관리	기간제	일급	966,900	219,495	1,155,630	2,342,025	
매표			974,400	541,140	408,133	1,923,673	
숲가꾸기패트롤			1,500,000	0	0	1,500,000	
숲가꾸기자원조사단			1,200,000	0	0	1,200,000	
산촌생태마을 운영매니저			1,250,000	0	0	1,250,000	
등산로관리원			1,048,000	346,500	447,000	1,841,500	
산불전문예방진화대			일용	일급	1,900,000	0	0
산림병해충 예찰방제	기간제	일급	1,220,000	445,000	0	1,665,000	
통계조사	일용	연봉	934,010	145,304	0	1,079,314	

- 예를 들어, 2016년 공공부문 A지자체(기초)의 업무, 임금 실태조사결과(205명)의 몇 가지 인사관리(채용방식, 임금지급형태) 상 비합리적 고용문제가 확인됨. 대표적으로, 동일 업무를 사실상 상시 지속으로 채용하고 있음에도 고용형태(일용직), 임금 지급형태(일급, 시급제)로 지급하여, 상시 지속 업무에서 제외하는 방법들이 활용되고 있음. 한편, 해당 기관 전체 총액 임금 평균이 170여만 원인데, 기본급(67.2%), 식대교통비(5.4%), 시간외 수당(6.2%), 기말수당, 명절 및 하계휴가 등 매월 지불되지 않는 상여금(15%)에서 이들 시간급 형태의 임금 노동자는 제외(차별)되고 있음.
- 게다가 공공부문 내 지자체 업무형태와 고용형태별 임금 구성과 체계를 보면 차별(동일노동 동일임금)의 증후들이 확인됨. [표 8]은 2016년 공공부문 A지자체 내 임금실태조사 자료인데, 동일 업무를 수행(업무보조/지원)하는 기간제(월급제, 일급제)와 숲가꾸기(월급제, 일급제) 비정규직의 임금의 차이가 확인됨. 이와 같은 이유는 일선 현장에서 비정규직 임금의 지급과 기준을 사업비 항목에서 자의적으로 담당 부서에서 책정했기 때문임. 결국 우리나라의 비정규직 임금격차와 차별 문제 또한 공공부문에서 임금구성과 항목, 체계 등의 정리를 통해 해결하는 것이 필요함.

### III. 노동시장의 제도적 취약 현실과 개선 문제

#### 1. 제도적 사각지대와 차별 현상

- 지난 2007년 비정규직법의 시행은 다른 무엇보다 ‘고용안정’을 핵심으로 한 것임. 따라서 상시지속 업무 2년 기간제의 ‘기간이 없는 고용’ 즉, 비정규직의 정규직화(정규직/무기계약직)가 핵심이며, 작업장 내 차별문제를 해소하기 위한 ‘차별시정’ 제도가 핵심임. 하지만 지난 10년 사이 비정규직의 정규직 전환과 차별시정제도는 그 필요성에 비해 효과성이 낮다는 것이 대체적인 의견임.

[그림 10] 비정규직의 정규직 전환율(2010-2016)





[표 9] 비정규직의 정규직 전환 실태 - 계약기간 만료 기간제 노동자 조치 현황(2010-2016)

		2010	2011	2012년	2013년	2014년	2015년	2016년
정규직 전환	계	19.9	23.8	27.9	25.6	19.2	15.6	16.8
	5-299인	20.0	25.2	30.3	30.6	19.6	16.6	19.1
	300인 이상	19.8	20.3	21.5	16.4	18.2	14.1	13.9
계약 종료	계	39.5	49.5	51.7	53.4	59	65.9	55.1
	5-299인	31.8	44.2	45.5	44.8	54	65.9	55.1
	300인 이상	59.0	62.9	67.6	68.9	68.3	78.1	69.9
계속 고용	계	38.5	26.2	20.4	21.0	21.8	13.5	21.4
	5-299인	45.6	30.1	24.1	24.5	26.3	17.3	25.8
	300인 이상	20.6	16.2	10.7	14.7	13.5	7.6	16.0

\* : 고용노동부 사업체기간제근로자현황조사 각 년도 재구성

- **첫째**, 지난 10년 사이 비정규직의 정규직 전환은 어느 정도의 전환효과성을 갖고 있을까. 노동부 실태조사 자료를 보면 정규직 전환율은 16.8% 수준에 그치고 있음. [그림 10], [표 9]에서 확인 가능하듯 지난 2010년 비정규직의 정규직 전환율은 19.9%에서 2016년 16.8%로 약 3.1%p 하락했음. 문제는 300인 이상 대기업 정규직 전환율이 2010년 19.8%에서 2016년 13.9%로 중소기업(300인 미만 2010년 20% → 2016년 19.1%)보다 낮고 그 하락률이 5.9%나 된다는 것임.
- **둘째**, 최근 몇 년간 비정규직 고용불안과 차별 문제를 해결하기 위해 시행한 정부의 공공부문 비정규직 개선정책 발표(1단계: '12~ '15, 2단계: '16~ '17)에는 제도와 정책 한계(제외 대상 85%, 간접고용 미포함 등)가 있음. 특히 공공부문 비정규직의 3분의 1 이상이 간접고용임에도 불구하고 이 문제를 논의하지 않고서는 비정규직 규모 축소나 고용불안 그리고 노동조건 개선 및 차별문제(근로기준법 미준수, 노동관계법 미준수, 시중노임단가 미적용, 동일노동 동일임금, 탈법 혹은 편법적 고용/인력/운영/관행 현상 포함)는 해결하기 어려운 구조임.

[표 10] 공공부문 비정규직 현황(2016년, 단위: 명)

	기관 수	계	직접고용 비정규직 (기간제 시간제 등)	간접고용 비정규직 (파견 및 용역)
전체	830	316,858	201,383	115,475
중앙부처	48	20,137	13,423	6,714
자치단체	245	57,419	47,780	9,639
공공기관	320	109,668	40,295	69,373
지방공기업	140	15,018	9,150	5,868
교육기관	77	114,616	90,735	23,881

자료 : 공공부문 비정규직 고용개선 시스템 비정규직 현황 재구성

[http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/plan\\_total02\\_05.jsp](http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/plan_total02_05.jsp)

[표 11] 공공부문 비정규직의 무기계약 전환 인원 현황(단위: 명)

	4년간 전환 인원	2012년 전환 인원	2013년 전환 인원	2014년 전환 인원	2015년 전환 인원
	95,852	22,069	31,513	25,461	16,809
중앙부처	9,862	2,361	3,677	2,282	1,542
자치단체	9,294	1,772	2,727	2,956	1,839
공공기관	23,849	5,116	6,652	6,075	6,006
(1)중앙공공기관			5,526	5,203	4,916
(2)지방공기업			1,126	872	1,090
교육기관	52,847	12,820	18,457	14,148	7,422

주 : 무기계약 전환 인원은 서울, 인천, 광주 등을 제외하면 거의 대부분 기간제 계약직임.

자료 : 관계부처 합동발표 각 연도별 보도자료(2013, 2014, 2015) 및 공공부문 비정규직 고용개선 시스템 원자료 재구성

[표 12] 공공부문 비정규직의 무기계약 전환 지난 5년간 ZERO 55곳

(0)	자치단체 (13)	공공기관 (36)	지방공기업 (1)	교육기관 (5)	
	서울 서초구청	인천국제공항공사	기초전력연구원	대구경북첨단의료산업진흥재단	경찰대학
	서울 중구청	한국남동발전(주)	농림수산물기술기획평가원		국방대학교
	서울 강서구청	한국남부발전(주)	한국석유관리원		국군간호사관학교
	인천 계양구청	한국동서발전(주)	한국기상산업진흥원		학교법인한국폴리텍
	인천 강화군청	한국서부발전(주)	한국디자인진흥원		강원도립대학
	부산 중구청	한국중부발전(주)	한국원자력통제기술원		
	경기 화성시청	한국철도공사	예술의전당		
	강원 영양군청	한국철도시설공단	한국잡월드		
	경북 봉화군청	코레일테크(주)	신용보증재단중앙회		
	경북 영주시청	한국장애인고용공단	오송첨단의료산업진흥재단		
	경북 군위군청	한국에너지공단	국제방송교류재단		
	전북 진안군청	정부법무공단	한국벤처투자		
	충북 단양군청	별정우체국연금관리단	한국상하수도협회		
		예금보험공사	(사)남북교류협력지원협회		
		한국전력거래소	(재)APEC기후센터		
		주택관리공단(주)	(재)일제강제동원피해자지원재단		
		(주)한국가스기술공사	건설근로자공제회		
		88관광개발(주)	민주화운동기념사업회		

: 공공부문 비정규직 고용개선 시스템 재구성 (2017년 5월 23일 접속)

[http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/plan\\_total02\\_05.jsp](http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/plan_total02_05.jsp)

- 문제는 공공부문 비정규직 종합대책 발표 이후 지난 5년(2013~2017, 금년 포함) 간 직접고용 기간제 비정규직을 단 한 명도 무기계약으로 전환하지 않은 곳이 55곳(약 6.5%)이나 됨. 공공부문 내 무기계약 전환이 한명도 진행되지 못한 곳은 공공기관(36

곳), 지자체(13곳), 교육기관(5곳), 지방공기업(1) 순이었음. 특히 인천국제공항공사나 발전 5개 회사, 한국철도공사 등 사업장 규모나 비정규직 규모가 큰 곳에서 기간제 비정규직을 단 1명도 무기계약으로 전환하지 않았다는 것은 정부와 개별 기관 의지의 문제로 판단됨.

[참조 1] 공공부문 비정규직 현황과 전환 대상, 1단계 전환 실적(2013-2015)

	비정규직 인원	전환 제외자	전환대상자				전환실적			
			합계	13년	14년	15년	합계	13년	14년	15년
	252,578	186,682	65,896	30,904	2,003	14,989	74,023	31,753	25,461	16,809
중앙행정기관	20,290	13,116	7,174	2,499	3,388	1,287	7,501	3,677	2,282	1,542
자치단체	51,099	43,064	8,035	2,683	2,584	2,768	7,522	2,727	2,956	1,839
공공기관	46,991	33,693	13,298	5,485	5,037	2,776	15,845	5,726	5,203	4,916
지방공기업	8,626	5,766	2,860	929	950	981	3,128	1,166	872	1,090
교육기관	125,572	91,043	34,529	19,308	8,044	7,177	40,027	18,457	14,148	7,422

: 공공부문 비정규직 고용개선 시스템 홈페이지(2017년 5월 16일 접속)

<http://public.moel.go.kr/new2014/userhome/index.jsp>

[참조 2] 공공부문 비정규직 현황과 전환 대상, 2단계 전환 실적(2015~2017)

기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	15년(하) 전환	전환대상자		
				합계	16년	17년
계	203,864	185,447	4,220	15,262	10,085	5,177
중앙행정기관	14,612	12,320	657	1,635	950	685
자치단체	49,027	45,388	831	2,808	1,625	1,183
공공기관	42,167	38,772	1,430	1,965	1,532	433
지방공기업	8,038	6655	1224	1,224	819	405
교육기관	90,020	82,312	78	7,630	5,159	2,471

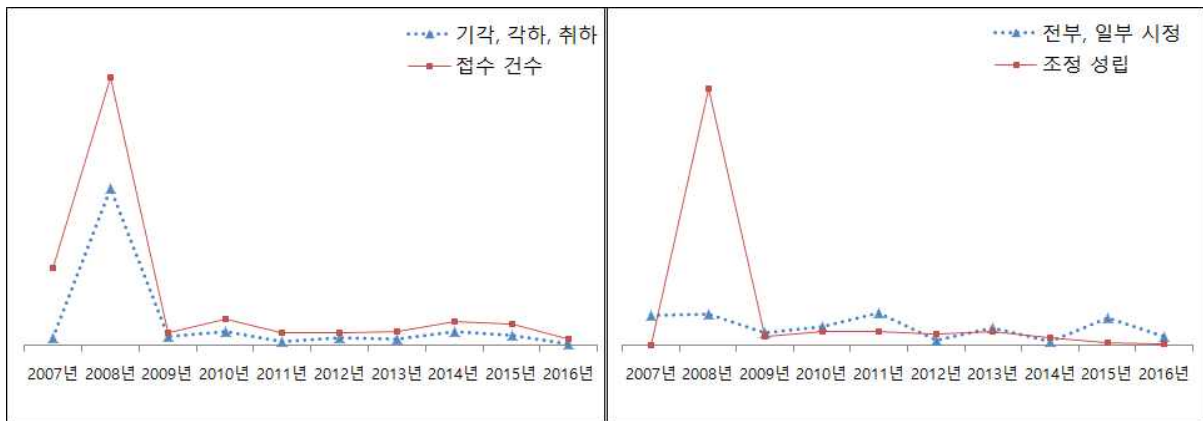
[표 13] 공공부문 비정규직의 무기계약 미전환 유형과 실태(2016)

	기관	연령	담당 업무	근속 개월	반복갱신 횟수	미전환 사유	검토
공공 기관	A공공기관	48	처방조제, 약품관리, 의약품	132	11회	전문자격	전문직 포함 필요
	B공공기관	28	공연전시	11	2회	사업 완료	상시 지속 대상 검토
	C공공기관	36	연구조사	38	2회	연구조사	연구직 포함 필요
지방 자치 단체	D지자체	58	문화재 경비	10	0회	고령자	고령자 연령 확대 필요
	E지자체	51	공원관리	3	3회	사업 완료	상시 지속 대상 검토
	H지자체	42	행정업무	86	6회	전문자격	전문직 포함 필요

- 특히 지난 4년 동안의 공공부문 비정규직 종합대책의 주요 문제점은 일명 ‘비정규직 보호법’ (2007)의 기간제 비정규직 문제조차 실효성 있게 해결하지 못하고 있다는 것임. 무엇보다 기간제의 무기계약 전환 기준(상시·지속성)의 (협소)소극적 적용은 폭 넓은 기간제 예외대상 85% 남짓(전환 대상 제외 사유 18가지: 일서·간헐, 55세 이상 고령자, 국시비 매칭사업, 단기 사업, 전문직 등)을 현장에서 강행규정으로 인식(?)하게 하여 무기계약 전환의 실질적인 제약 조건이 되고 있음.

- 지난 4년간 공공부문 기간제 계약직 규모가 크게 줄지 않고 일정하게 정채(혹은 소폭 감소)된 것은 일상적인 업무의 비정규직 활용(대체)이 개별 기관에 고착화된 것으로 봐야 함. 그럼에도 현재 기간제 업무의 상시 지속성을 대폭 완화하지 않을 경우 정원과 예산 규정(일정 비율 관리?) 그리고 경영 효율화 정책(경영 및 예산 평가·지침)에서 개별 기관에서는 비정규직 ‘고용의 질 개선’ (가점)보다는 ‘경영 효율성 평가’ (가점)가 더 높기에 조직과 개인의 ‘합리적 선택’ 을 할 수밖에 없는 것임.

[그림 11] 노동위원회 연도별 차별시정 현황 추이 비교(2007년-2015년)



: 중앙노동위원회([http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index\\_home.go](http://www.nlrc.go.kr/nlrc/main/index_home.go))

노동위원회 각 연도별 차별시정 통계 현황 원자료 재구성(접속: 2017년 4월 22일)

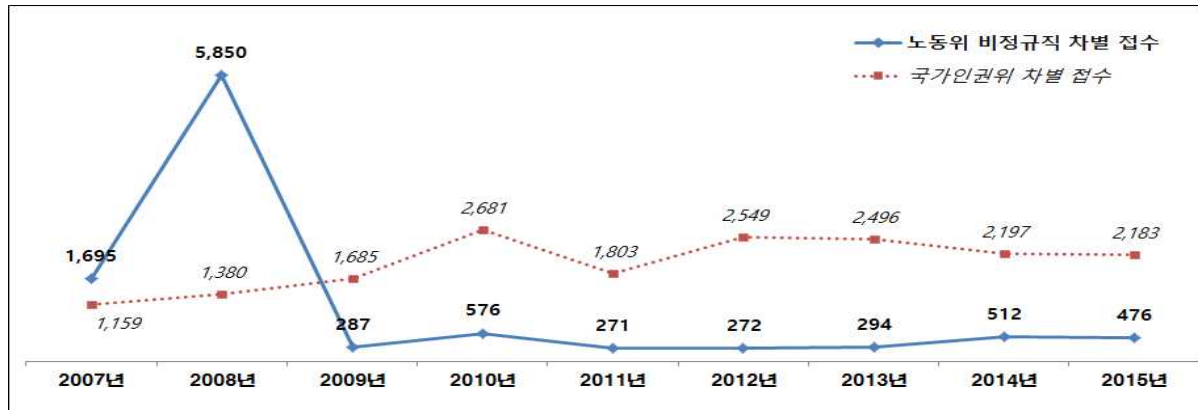
[표 14] 노동위원회 각 연도별 차별시정 세부 현황(2007년-2016년, 단위: 건)

	접수 건수	처리내역								
		계	전부 시정	일부 시정	기각	각하	조정 성립	중재 결정	취하	진행
	1,036	701.7	40.1	31.3	209.3	53.5	124.3	0.6	242.5	333
누계	10,361	7,017	401	313	2,093	535	1,243	6	2,425	3,344
2007년	1,695	288	71	44	30	3	1	0	139	1,407
2008년	5,850	4,508	105	11	1,730	240	961	0	1461	1,342
2009년	287	266	0	47	14	30	33	0	142	21
2010년	576	419	9	63	65	161	51	6	64	157
2011년	271	250	111	11	22	12	54	0	40	21
2012년	272	215	7	12	39	38	43	0	76	57
2013년	294	272	24	43	35	17	53	0	99	23
2014년	512	348	11	6	67	17	29	0	218	164
2015년	476	345	55	49	75	7	11	0	148	119
2016년	128	106	8	27	16	10	7	0	38	23

- 이와 같은 현실에서 2007년 제정된 비정규직의 ‘차별시정제도’ 는 사실상 유명무실할 수밖에 없음. 직장 내에서 기간제 노동자의 계약 만료 비율이 10명 중 5명 정도

되는 상황에서 차별시정을 한다는 것은 개별 노동자가 사업장에서 직간접적인 불이익을 감내할 수 없기 때문임. 실제로 지난 10여 년간 고용노동부 산하 노동위원회에 비정규직의 차별 진정이나 신청은 2007년 비정규직 시행 초기 2년을 제외하면 거의 무의미할 정도의 수치에 불과함.

[그림 12] 노동위원회 각 연도별 차별시정 세부 현황(2007년-2016년, 단위: 건)



: 국가인권위원회와 노동위원회 각각 홈페이지 내부 자료 재구성

[표 15] 국가인권위원회 고용차별과 고용차별 내 사회적 신분 차별 현황

차별	고용 차별('11-15)		고용 차별 : 사회적 신분('15)	
	차별 상담	진정 접수	진정 접수	처리 결과
	8,791	3040	76	67
모집	865	379	2	1
채용	1,625	656	11	12
배치	739	177	5	5
교육	87	55	2	1
승진	324	93	3	2
임금지급	893	428	15	11
임금외 금품지급	285	146	15	14
자금용자	6	4		
정년	207	125		1
퇴직	329	84		
해고	1185	266	4	3
기타	2246	627	19	17

\* 고용상 차별 진정 접수 각 항목 중1위(장애1,142건),2위성희롱(203건),3위기타(378건),4위사회적신분(76건)임

\* 고용상 차별 진정 처리 결과 거의 99%(67건 중 66건) 각하 혹은 기각

- 앞의 양적 통계 추이에서도 확인 가능하듯 비정규직의 차별은 저임금과 임금 격차 등이 차별적 요인으로 가장 큰 문제임. 그러나 동일노동 동일임금의 문제는 사용자가 합리적 요인(업무 분리, 다른 업무와 지휘명령 등)을 만들어 일터의 합리적 차별을 고착화하고 있는 상황임. 실제로 노동계나 학계에서는 현행 비정규직 차별시정제도는 ▲낮은 활용성과 실효성 ▲운영상의 문제 등 크게 두 가지로 문제점으로 요약하고 있음.

- 2007년부터 2016년까지 노동위원회 차별신청 현황을 보면 차별 접수 건수는 연평균 1,026건에 불과하고, 차별 접수 중 시정(전부 혹은 일부)은 연평균 71건에 불과함. 반면, 취하 242건, 기각 209건, 각하 53.5건으로 시정에 비해 매우 높은 편임. 이와 같은 현상은 유사 기구인 국가인권위원회의 차별 접수와 처리 내용 등에서도 알 수 있음. [그림 12]에서 볼 수 있듯, 국가인권위의 2007년 이후 차별 접수 변화 특징은 2009년 이후 고용 관련 차별 접수가 증가하고 있다는 것임. 반면, 노동위원회는 2009년 이후 비정규직 차별 접수 건수가 감소/정체하다가 최근 다소 증가함.

## 2. 집단적 노사관계 차원의 차별과 배제

- 비정규직의 차별과 관련하여 개별적 근로관계 이외에 집단적 노사관계 성격의 차별도 간접적으로 확인 가능한 자료가 있음. 대표적으로 노동조합 결성 및 교섭-협약 그리고 노사협의회 참여 등임. 자료의 제약으로 비정규직 노동조합 결성 및 교섭과 협약 분석을 이 글에서 다루지 못하고, 공공부문 내 노사협의회 참여 실태를 검토했음.
- 2016년 공공부문 지자체 산하 공공기관의 2/4분기 노사협의회 구성 분포 실태를 분석한 결과, 전체 168개 기관 대상 중 노사협의회 구성 총인원은 1,389명(사용자대표 691명, 근로자대표 698명)이었음. 이 중에서 지자체 조직 유형별로 보면 공사공단 511명(사용자대표 255명, 근로자대표 256명), 출자출연기관 878명(사용자대표 436명, 근로자대표 442명)이었음.
- 지자체 산하 공공기관 노사협의회 참여 구성분포를 보면, 노동자 대표 구성 현황 10명 중 9명이 정규직이고, 비정규직은 0.4명에 불과함. 2016년 2/4분기 기준 노사협의회 참여 정규직은 90.9%(635명 → 공사공단 92.6%, 출자출연기관 90%)이었으나, 무기계약직 5.2%(36명 → 공사공단 7%, 출자출연기관 4%)이었고, 비정규직 3.9%(27명 → 공사공단 0.4%, 출자출연기관 5.9%)에 불과했음.

[표 16] 공공부문 지자체 산하 공공기관 노사협의회 구성분포 : 2016년 2/4분기(단위: 명)

	총인원	사용자 대표	노동자 대표			
			정규직	무기계약직	비정규직	
합계	1,389	691	635	36	27	
평균	9	4	4	3	2	
공사	합계	511	255	237	18	1
공단	평균	12	6	6	3	1
출자	합계	878	436	398	18	26
출연	평균	8	4	4	2	2

\* : 16개 광역지자체 산하 공공기관 제출 원자료 필자 분석(2016년 2/4분기).

- 결국, 광역 지자체 산하 공공기관 노사협의회 구성 분포 실태조사 결과, 고용형태별 비례 원칙에도 맞지 않는 현상이 확인됨. 현재 지자체 산하 공공기관 노사협의회 근로

자대표 90%가 정규직이 참여하고 있는 상황이며, 무기계약직(5.6%)과 비정규직(3.8%)은 거의 노사협의회 구성원에 참여하고 있지 못하고 있는 것으로 집단적 노사관계 차원의 차별과 배제가 확인됨. 2016년 6월 기준 지자체 산하 공공기관 고용구성 분포상 정규직은 74.9%(공사공단 78.8%, 출자출연기관 66.4%) 정도이나 노사협의회는 90% 이상 참여하고 있음. 반면, 비정규직(직접고용 비정규직)은 12.6%의 고용 규모임에도 노사협의회 참여율은 3.8%로 3배 이상 적은 편임.

[표 17] 공공부문 지자체 산하 공공기관 노사협의회 구성과 인력 고용형태 구성 분포 비교

	노사협의회 구성 노동자 대표 비중			인력구조 고용형태 비중		
	정규직	무기계약직	비정규직	정규직	무기계약직	비정규직(직고)
	90.9%	5.6%	3.8%	74.9%	9.9%	12.6%
공사공단	92.5%	7.0%	0.3%	78.8%	10.9%	7.1%
출연기관	90.0%	4.0%	5.8%	66.4%	7.9%	24.3%

\* : 16개 광역지자체 산하 공공기관 제출 원자료 필자 분석(2016년 2/4분기).

- 최근 산업현장에서 중대재해 문제로 산업안전보건위원회 등에 원하청 노동자 참여가 논의되고 있는 시점임. 따라서 노사협의회에서도 일터 혁신과 노동자의 삶의 질 향상 그리고 교육훈련 등의 목적이 포함되어 있다면, 내부 구성원 분포에 비례한 참여 구성원의 다양성과 취약계층 할당 등이 공공부문에서부터 먼저 검토될 필요가 있음.

## IV. 맺음말: 토론 및 논의

### 1. 주요 시사점

- 우리나라 노동시장은 IMF 구제금융 이후 고용체제 자체가 기존과는 전혀 다른 형태로 변화되고 있음. 무엇보다 산업구조 변화 및 정부정책 흐름을 반영하여 노동시장의 일자리 규모와 추이가 서비스산업과 비정규직 확대 및 증가 추세 현상이 확인됨. 특히 최근 노동시장은 기존 노동시장 이중구조화(1차, 2차)나 핵심-비핵심 논의를 그대로 반영하고 있고, 협소한 1차 노동시장과 분절 노동시장 구조는 이론적 혹은 실증적 연결과와 동일함.
- 현재 노동시장은 300인 미만 중소기업의 비정규직 규모와 비율이 높고, 제조업에 비해 서비스산업 비정규직 비율이 높은 편임. 물론, 제조업에서도 조선이나 철강 등은 서비스산업 평균보다 간접고용 비정규직 규모나 비율이 높은 곳도 있음. 더불어, 노동과 고용의 특성을 보면 지난 10년 사이 비정규직은 자본의 고용 및 노동유연화로 인한 간접고용 비정규직이 증가했고, 노조 조직률은 더욱 하락했음. 이는 정부의 포괄적인 노동정책(비정규직법, 공공부문 비정규직 대책)의 효과가 미비하거나 개별 현장에서 작동하지 않는 것을 의미함.

- 그런데 더욱 큰 문제는 기존의 노동시장이 포착하지 못한 새로운 형태의 고용체제들이 출현 확대되고 있다는 점임. 자본의 고용 및 노동유연화 전략으로 개별 자본의 전략적 선택이나 모방적 동형화 현상에 의한 다차원적인 고용구조가 형성되고 있음. 예를 들면, 시장과 경제상황이라는 산업구조 효과나 정부 정책에 기인된 제도적 효과에 의한 변형된 비정규직 활용(사내외 하청화, 협력업체 활용 확대, 특수고용 증가)이 증가하고 있고, 이로 인해 일터에서 고용의 질이 하락하고 차별 현상들이 확인되고 있음.
- 특히, 자본의 외주화 전략에 의한 파견용역과 같은 간접고용은 물론, IT 및 서비스산업의 발달로 특수근로형태고용 종사자와 같이 국가와 기업으로부터 보호받지 못하는 비제도화되고 파편화된 고용형태가 출현 확대되고 있음. 기존의 제조업과 건설업의 간접고용 활용 유형들이 이제는 유통, 금융, 통신, 병원, 호텔, 대학과 같은 민간부문은 물론 대학과 지자체와 같은 공공부문 내 개별 사업장에서 다양하고, 중층적이면서 다차원적인 고용구조 현상이 확인되고 있으며, 고용과 임금 차별을 떠나 비인권적인 차별들도 확인됨.<sup>7)</sup>
- 이 때문에 주요 선진국에서도 간접고용 활용에 대한 법제도적 혹은 노사관계 차원에서 다차원적으로 규제나 개입하고 있는 것임. 무엇보다 간접고용에 대한 규율 및 보호를 법제도적 차원에서 제도화했음. 스웨덴이나 스페인처럼 간접고용 문제 해결을 위한 제도화를 사회적 합의와 단체교섭을 사회 행위 주체들이 해결한 곳도 있음(조돈문, 2012ab). 대표적으로 스웨덴의 고용보호법에 명시된 정규직 고용원칙(사용사유), 임시직 노동자 보호 장치 등임. 이에 비해 우리나라 간접고용 비정규직 노동자를 위한 규제와 보호 대책은 미흡한 실정임.

**유럽연합의 유연안정성 4가지 정책 요소**

1. 유연하고 신뢰할만한 계약제도 - **고용계약제도**
  - 비정규직 노동자들의 노동조건을 개선하고, 제도적으로 보장함으로써 취업보장 강화
2. 포괄적인 평생학습전략 - **평행학습제도**
  - 저숙련-비정규직 노동자들의 교육훈련 기회를 확대하고, 개인별 훈련계정제도를 통해 노동자가 노동 시간과 재정지원을 효율적으로 활용
3. 효율적인 적극적 노동시장 정책 - **적극적 노동시장정책**
  - 장기실업자와 저숙련층에는 맞춤형 교육훈련 및 구직지원 서비스를 제공하고, 고숙련층에게는 구직 지원 서비스를 제공
4. 현대적이고 적절하며 지속 가능한 사회보호체계 - **사회보장체계**
  - 취업 인센티브를 강화하는 한편, 비정규직 노동자들의 경우 이직해도 실업급여 수급자격을 축적

7) 내 간접고용 비정규직 차별은 주로 재계약을 빌미로 한 금품 수수와 인격 모욕(폭언) 등을 감내해야 하는 상황이고, 민간부문 내 간접고용 비정규직 차별은 원청 사업장의 제반 시설(병원과 같은 의료시설, 카페나 커피 전문점 등 편의시설) 이용을 제약하는 문제들이 존재함



- 오히려 우리나라 노동시장은 영국처럼 탈규제와 같은 제도적 흐름이 고용체제에 왜곡된 형태로 투영될 개연성이 높음.<sup>8)</sup> 이미 독일이나 네덜란드 및 영국과 같은 국가에서도 시간제 일자리와 같은 나쁜 일자리가 증가하는 등 노동시장이 파편화되었음. 이들 나라의 경험을 보면 1차 노동시장이 제도화된 형태로 존재하지만 2차 노동시장에서는 노동의 사각지대 현상이 나타나고 있음. 대표적으로 변형된 초단시간 청년 아르바이트 일자리, 사회서비스 돌봄 일자리, 서비스산업 여성 저임금 간접고용 일자리 영역에서 호출근로나 특수근로형태고용종사자 등이 우리나라에서도 더 확대될 것임.

※ 포괄적 노동시장 위한 정책 프레임워크 - 고용규제 8가지(Jill Rubery)

새로운 권리 발전, 노동자 주장 촉진, 사용자 의무 강제(권리와 규제 감시라, 장기적인 접근방법)

고용규제 8가지 영역	주요 내용
① 비고용 기간 사회적 보호 접근 구체화	사회복지(비정규노동자, 부분 돌봄노동 제공자 보호 포괄성 강화)
② 사회적 재생산 위해 소득 안정 제공	높은 수준의 사회복지 급여/임금 수준/노동시간 확보
③ 고용에 대한 접근권	차별금지법(ex. 부분장애인, 보호자, 경력단절녀)
④ 고용 위계구조 속 공정한 대우 확보	임금격차 → 생활임금(영미), 유연한 노동 추가임금(호주), 동일가치노동 동일임금의 원리(법률), 공동사업자 책임(미국)
⑤ 차별받지 않을 권리 등 인권 존중 확보	실업급여 등 고용기간 또는 고용지위 요건 해소
⑥ 노동자 발언 및 대표 권리 확보	직업별협회나 노동조합과 연계(확장), 파견이나 이주노동자(격차)
⑦ 안정된 경제(경제적 안정)	내외부자 '통합적 보호'(노동상품화)
⑧ 생산적 경제(생산성 증가)	좋은 일자리의 고용관계



Jill Rubery( 옮김, 2016), 「포괄적 노동시장을 위한 재규제(Re-regulating for inclusive labour markets)」, 《이슈페이퍼》, 2015-3, 한국노동사회연구소, 1 27쪽.

## 2. 개선방향

- 앞에서 살펴본 바와 같이 우리나라 노동시장 재구조화를 통한 비정규직 축소와 차별 해소문제를 어떻게 개선할 지 법제도적, 정책적, 실천적 차원에서 다양한 모색이 재논의 될 시점임. 우리와 유사한 시장 경제 나라 중에 일본은 비정규직 문제 해결을 위해 파견노동의 재고, 비정규직 노동 비율의 저하, 규제 완화 폐지, 최저임금 현실화, 성별 임금격차 해소, 8시간 노동의 확립(모리오카 고지, 2017)을 제시하고 있고, 미국은 기업의 사회적 책무 제고와 고용환경 개선, 공공정책을 통한 압박, 노동자가 자신의 권리를 알고 주장할 수 있도록 하는 환경 개선과 사회적 네트워크 강화(데이비드 와일, 2015) 등을 제시하고 있음.

8) 들면 2007년 당시 비정규직보호법이 도입될 당시 우려될 사항들(기간제 고용 만료 : 기간제 대체 효과, 간접고용 풍선효과, 차별시정 제도 한계) 그대로 현실화되고 있다는 점임.

- 이를 위해 우리나라에서는 국가 차원에서 포괄적이고 종합적인 노동시장 관련 법제도 및 정책을 새롭게 수립할 필요가 있음. **첫째**, 무엇보다 공공부문과 대기업 사업장의 비정규직 현황을 객관적이고, 지속적으로 확인 가능한 국가고용통계 사이트가 구축되어야 함. 1) 공공부문에서도 지자체 출연기관(\*\*\*재단)이 공공부문 통계에 포함되지 않고 있고, 2) 사내하도급 성격의 콜센터, 교체검침 등의 민간위탁 업무가 지자체 행정적 관행으로 간접고용 용역에 포함되지 않고 있음. 3) 300인 이상 대기업 대상인 고용형태 공시제의 대폭 확대 강화(공시 규모와 대상 확대: 100인 이상, 협력업체 포함, 영역 확대: 인턴, 해고, 이퇴직, 산재 등 추가)부터 시행해야 함.
- **둘째**, 비정규직 활용 규제와 정규직 전환률을 높이기 위해서는 고용안정법, 비정규직법(기간제, 파견 등), 사회보장제도(고용보험: 15시간 미만 초단시간 포함, 최초 직업자발적 이직자 포함) 등을 전면 재검토하지 않는 이상 현재의 상황을 억제하기는 어려운 실정임. 현재의 기간제법 시행령(18가지 정규직 전환 예외 대상: 55세 이상, 전문직 등)을 새롭게 개편해야 함. 현재의 시행령은 일선 현장에서 법보다 더 구속력 있게 작동하므로 ‘상시지속 업무’의 규정을 보다 더 전향적으로 설정하여 예외대상을 축소해야 함. 공공부문 비정규직의 감축과 개선을 통해 비정규직의 차별을 개선해야 함. 또한 공공부문 비정규직의 저임금 해소(미전환자)를 위해 생활임금제도와 민간부문 위탁용역 등 확대 적용 가능 법률(19대 김경협: 생활임금, 진선미 의원안: 지방계약법)이 실현될 필요가 있음.
- **셋째**, 과거 국가인권위원회의 권고(국가인권위원회법 제2조 제4호의 19개 차별금지, 2006.7.25.)와 18대와 19대 차별금지법 등을 종합적으로 고려하여, 포괄적인 차별금지법의 제정이 필요한 상태임. 한편, 최근 전 사회적으로 화제가 되었던 아이슬란드 사례나 독일(일반평등)이나 노르웨이(평등지위) 관련 법제나 영국과 미국의 공정임금 관련 내용을 참조할 만함(김준, 2017). 또한, 현행 노동위원회의 ‘차별시정제도’를 개선(효과성: 불이익 제거, 제3차 차별 신청, 포괄성: 임금 이외 차별 문제 포괄)해야 함.<sup>9)</sup> 특히 동일노동 동일임금(equal wage for equal work)의 원칙에서 차별시정의 영역을 보다 넓히고 본질적인 제도적 실효성을 높이는 방향으로 점진적 모색을 해야 함.<sup>10)</sup>

9) 현재적 조직 위상과 국민적 불신(노동부)으로는 국가인권위원회로의 고용상 차별을 접수/신청/진정하는 것이 더 합리적 선택이 될 수 있기에, 노동부와 노동위원회, 노사정위원회, 최저임금위원회와 포괄적 노동담당 행정조직의 대대적인 개편이 필요함.

10) 구체적으로 ①비교대상 동종 유사 업무(직군, 업무) 확대(대형마트나 백화점 ‘계산직’), ②비교대상 외 주화, 별도 법인 등으로 확대(신세계 본점과 별도 법인 신세계 광주점 동일 적용, 현대백화점 외주 용역 계산직, 이마트 무기계약 계산직, 홈플러스 파트타임 계산직), ③주된 차별 임금 범위(3개월 이내 임금) 이외 확대(유니폼, 비품, 교육훈련 등) 등을 검토할 수 있음.

**차별판단 재검토**

신청권자의 제한 ▲비교대상 요건의 엄격화 ▲차별시정의 대상인 보상 범위의 축소 ▲비교 판단과 합리성 판단의 중복적용 ▲합리적 이유의 폭넓은 허용 등으로 차별판단 제약과 신청인에게 구체적인 개별비교대상자와 그 대상자의 임금 및 근로조건 등 불이익처우의 내용을 특정하게 하는 등 신청인에게 주어지는 입증 범위에 대한 검토

- **넷째**, 물론 중장기적으로는 노사관계 작동방식의 사회적 과정(민주적 통제: 공동결정 제도 법제화, 단체협약 효력확장제도 확대 등)을 실현하는 노력이, 현재의 다차원적이고 변형된 고용구조와 고용관계의 제도적 규율을 통한 노동시장 재구조화를 형성하기 위한 전략적 대안 모색을 해야 함. 1) 예를 들면 비정규직 차별은 노동정책을 통한 개선도 가능하기에, 현행 노조법 35조와 36조의 단체교섭효력확장제도(사업장 단위 일반적 구속력, 지역단위 일반적 구속력)를 통해 비정규직의 차별을 포괄적으로 개선하는 모색도 가능함.<sup>11)</sup>

『프레카리아트 현장』 (Standing, 2011)

**프레카리아트(precariat) 조건 향상 위한 일반적 요구 사항 - 29개 조항**

제1조 : 노동을 생산·재생활동으로 재정의 할 것.	제20조 : 노동연계복지제도를 당장 멈출 것!
제2조 : 노동통계를 개혁할 것.	제21조 : 페이데이론(payday loans)과 학자금 대출을 규제할 것.
제3조 : 채용 절차를 간단한 면접으로 구성할 것.	제22조 : 금융지식 및 조인 받을 권리를 제정할 것.
제4조 : 유연근무 노동을 규제할 것.	제23조 : 교육을 비상품화할 것.
제5조 : 단결의 자유를 증진할 것.	제24조 : 보조금을 폐지할 것.
제6조-제10조 : 직업공동체를 재구축할 것.	제25조 : 기본소득을 지향할 것.
제11조-제15조 : 계급에 기초한 이주정책을 폐지할 것.	제26조 : 국부펀드를 통해 자본을 공유할 것.
제16조 : 모두에게 정당한 법 절차를 보장할 것.	제27조 : 공유지를 되살릴 것.
제17조 : 빈곤과 불안정의 닢을 제거할 것.	제28조 : 심의민주주의를 되살릴 것.
제18조 : 수익자부담제를 폐지할 것.	제29조 : 자선을 다시 최소화할 것.
제19조 : 장애인을 악마로 매도하지 말 것.	

11) 각 자치구의 정신보건증진센터 중 보건의료노조가 조직화 서울지역 25개 자치구 중 정신건강증진 전문요원 350명 중 조합원 290명, 3/5 이상 조직화). 혹은 전국 각 공항공사에 특수경비 업종이 비정규직으로 활용되고 있는 상황에서 해당 직종의 효력확장제도 등을 검토해볼 수도 있고, 학교 비정규직의 경우 70여 개 직종 중 일부 가능 직종이 있을 수도 있음.

## 〈참고문헌〉

- 김유선. 2016. 「대기업 비정규직 규모」, 《이슈페이퍼》, 2016-5, 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2015. 「노동시장 구조변화와 비정규직 확산의 규제방안 모색 : 간접고용 확산 실태를 중심으로」, 민주노총 간접고용 토론회.
- 김종진. 2016. 「배달앱 아르바이트 고용구조와 노동실태」, 《노동사회》, 통권 187호(3·4월호), 한국노동사회연구소.
- 김종진·박용철, 2017, 「국회 청소용역 직접고용 사례 검토 : 공공부문 간접고용 비정규직 문제의 해법에 주는 시사점」 《이슈페이퍼》, 2017-3, 한국노동사회연구소.
- 김 준. 2017. 「동일노동 동일임금 제도」, 《이슈와 논점》, 국회입법조사처.
- 데이비트 와일, 2015, 『균열일터 당신을 위한 회사는 없다』, 황소자리.
- 모리오카 고지(김종진 해제), 2017, 『고용신분사회』, 갈라파고라스.
- 아마미야 가린, 2011 『프리캐리야트 - 21세기 불안정한 청춘의 노동』, 미지북스
- 이병희. 2012. 「사내하도급의 활용 원인과 고용성과」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 1~33쪽.
- 이상호. 2014. 「독일 파견노동의 탈규제화와 노사관계의 형향」. 《산업노동연구》, 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 261~296쪽.
- 이시균. 2015. 「원화청 고용구조 및 고용변동」. 《노동리뷰》, 제125호, 한국노동연구원, 56~66쪽.
- 은수미·김기선·박제성. 2012. 『간접고용 국제비교』, 한국노동연구원.
- 에릭 올린 라이트. 2015. 「21세기의 계급: 프리캐리야트는 계급인가?」, 『계급이해하기』, 산지니, 243~268쪽.
- 정이환. 2013. 『한국 고용체제론』, 후마니타스, 89~150쪽.
- 정이환. 2014. 「국제비교를 통해서 본 한국의 고용불안정」, 《경제와사회》, 제103호, 비판사회학회, 한울, 103~128쪽.
- 정이환, 2015. 「한국 임금불평등 구조의 특성: 국제비교를 중심으로」, 《한국사회학》, vol.49 no.4, 한국사회학회, 65~100쪽.
- 조성재. 2011. 「사내하도급 실태와 개선방향」. 《노동리뷰》. 제70호, 한국노동연구원, 73~81쪽.
- 조돈문. 2012. 「스웨덴의 간접고용 사회적 규제와 “관리된 유연성” : 파견업 단체협약을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 2호, 한국산업노동학회, 299~326쪽.
- 조돈문. 2012. 「스페인 비정규직 문제와 사회적 행위주체들의 전략: 2010년 노동시장 개혁 공방을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 311~347쪽.
- 조돈문. 2014. 「유럽연합의 유연안정성 모델 : 유연성과 안정성의 균형 실험」, 《산업노동연구》, 20권 2호, 한국산업노동학회, 317~354쪽.
- Jill Rubery(홍주환 옮김, 2016), 「포괄적 노동시장을 위한 재규제(Re-regulating for inclusive labour markets)」, 《이슈페이퍼》, 2015-3, 한국노동사회연구소, 1~27쪽.

<부록1> 공공부문 비정규직 무기계약 전환 시즌 1 전환 zero 기관(2013, 2014, 2015)

	기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	전환대상자			전환실적				
				합계	13년	14년	15년	합계	13년	14년	15년
중앙	국민권익위원회	23	23	0	0	0	0	0	0	0	0
지자체	강서구청	163	163	0	0	0	0	0	0	0	0
	강화군청	159	147	12	0	6	6	0	0	0	0
	경북영양군청	63	63	0	0	0	0	0	0	0	0
	계양구청	218	148	70	0	0	70	0	0	0	0
	군위군청	115	49	66	2	28	36	0	0	0	0
	단양군청	81	57	24	2	7	15	0	0	0	0
	봉화군청	354	354	0	0	0	0	0	0	0	0
	부산중구청	73	70	3	0	3	0	0	0	0	0
	서울중구청	235	235	0	0	0	0	0	0	0	0
	서초구청	315	243	72	0	0	72	0	0	0	0
	연수구청	222	196	26	4	0	22	0	0	0	0
	영주시청	86	86	0	0	0	0	0	0	0	0
	진안군청	90	68	22	8	4	10	0	0	0	0
	화성시청	174	174	0	0	0	0	0	0	0	0
교육기관	강원도립대학	99	99	0	0	0	0	0	0	0	0
	경찰대학	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	국군간호사관학교	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	국방대학교	32	32	0	0	0	0	0	0	0	0
공공기관	(사)남북교류협력지원협회	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	(재)APEC기후센터	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	(재)일제강제동원피해자지원재단	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	(재)체육인재육성재단	2	1	1	1	0	0	0	0	0	0
	(재)한국스마트그리드사업단	14	10	4	0	0	4	0	0	0	0
	(재)한국형수치예보모델개발사업단	5	3	2	0	0	2	0	0	0	0
	(재)한식재단	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0
	(주)한국가스기술공사	42	42	0	0	0	0	0	0	0	0
	88관광개발(주)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	IOM이민정책연구원	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	건설근로자공제회	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0
	국립생태원	113	113	0	0	0	0	0	0	0	0
	국제방송교류재단	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	농림수산물식품기술기획평가원	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0
	대구경북첨단의료산업진흥재단	34	34	0	0	0	0	0	0	0	0
	민주화운동기념사업회	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	별정우체국연금관리단	2	1	1	0	0	1	0	0	0	0
	신용보증재단중앙회	46	46	0	0	0	0	0	0	0	0
	예금보험공사	144	144	0	0	0	0	0	0	0	0
	예술의전당	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0
	오송첨단의료산업진흥재단	27	27	0	0	0	0	0	0	0	0
	인천국제공항공사	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0
	정부법무공단	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	주택관리공단(주)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	주택도시보증공사	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0
	코레일테크(주)	1,069	1,069	0	0	0	0	0	0	0	0
	학교법인한국폴리텍	38	38	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국감정원	42	42	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국교육과정평가원	96	96	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국기상산업진흥원	22	11	11	0	10	1	0	0	0	0
한국기술교육대학교	64	64	0	0	0	0	0	0	0	0	
한국남동발전(주)	2	2	0	0	0	0	1	0	1	0	

[발제1] 노동시장 구조개선 어떻게 할 것인가?

	기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	전환대상자				전환실적			
				합계	13년	14년	15년	합계	13년	14년	15년
	한국남부발전(주)	11	11	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국데이터베이스진흥원	8	8	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국동서발전(주)	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국디자인진흥원	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국벤처투자	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국산업인력공단	96	96	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국상하수도협회	15	15	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국서부발전(주)	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국석유공사	7	7	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국석유관리원	19	19	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국에너지공단	9	9	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국원자력통제기술원	14	14	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국원자력환경공단	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국잡월드	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국장애인고용공단	38	38	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국전력거래소	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국중부발전(주)	12	10	2	0	2	0	0	0	0	0
	한국철도공사	298	298	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국철도시설공단	23	23	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국해양조사협회	5	5	0	0	0	0	0	0	0	0
	한국희귀의약품센터	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
지방공기업	강서구청	163	163	0	0	0	0	0	0	0	0
	강화군청	159	147	12	0	6	6	0	0	0	0
	경북영양군청	63	63	0	0	0	0	0	0	0	0
	계양구청	218	148	70	0	0	70	0	0	0	0
	군위군청	115	49	66	2	28	36	0	0	0	0
	단양군청	81	57	24	2	7	15	0	0	0	0
	봉화군청	354	354	0	0	0	0	0	0	0	0
	부산중구청	73	70	3	0	3	0	0	0	0	0
	서울중구청	235	235	0	0	0	0	0	0	0	0
	서초구청	315	243	72	0	0	72	0	0	0	0
	연수구청	222	196	26	4	0	22	0	0	0	0
	영주시청	86	86	0	0	0	0	0	0	0	0
	진안군청	90	68	22	8	4	10	0	0	0	0
	화성시청	174	174	0	0	0	0	0	0	0	0

<부록2> 공공부문 비정규직 무기계약 전환 시즌 2 전환 zero 기관(2015, 2016, 2017)

	기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	15년(하) 전환	전환대상자		
					합계	16년	17년
중앙행정부처	국가인권위원회	1	1	0	0	0	0
	병무청	2	2	0	0	0	0
	외교부	71	71	0	0	0	0
	인사혁신처	6	6	0	0	0	0
	통일부	67	67	0	0	0	0
지자체	강릉시청	219	219	0	0	0	0
	강서구청	169	169	0	0	0	0
	경주시청	751	751	0	0	0	0
	과천시청	42	42	0	0	0	0
	광주북구청	72	72	0	0	0	0
	광주서구청	52	52	0	0	0	0
	광진구청	201	201	0	0	0	0
	괴산군청	94	94	0	0	0	0
	구미시청	385	385	0	0	0	0
	군위군청	129	129	0	0	0	0
	김포시청	230	230	0	0	0	0
	단양군청	108	93	15	0	0	0
	담양군청	14	14	0	0	0	0
	대덕구청	38	38	0	0	0	0
	동두천시청	28	28	0	0	0	0
	동래구청	128	128	0	0	0	0
	밀양시청	381	381	0	0	0	0
	봉화군청	185	185	0	0	0	0
	부산동구청	120	120	0	0	0	0
	부산중구청	13	13	0	0	0	0
	부산진구청	122	122	0	0	0	0
	부천시청	689	689	0	0	0	0
	서울중구청	119	119	0	0	0	0
	세종특별자치시청	96	96	0	0	0	0
	송파구청	332	332	0	0	0	0
	안성시청	203	203	0	0	0	0
	안양시청	247	247	0	0	0	0
	연제구청	153	153	0	0	0	0
	영주시청	93	93	0	0	0	0
	옥천군청	103	103	0	0	0	0
	웅진군청	123	123	0	0	0	0
	완주군청	140	140	0	0	0	0
	용산구청	30	30	0	0	0	0
	울산광역시청	211	211	0	0	0	0
	울진군청	189	189	0	0	0	0
	유성구청	214	214	0	0	0	0
	음성군청	132	132	0	0	0	0
	의령군청	53	53	0	0	0	0
	의왕시청	106	106	0	0	0	0
	의정부시청	174	174	0	0	0	0
	전라북도청	226	226	0	0	0	0
	제천시청	145	145	0	0	0	0
	종로구청	228	228	0	0	0	0
중랑구청	181	181	0	0	0	0	
진안군청	55	55	0	0	0	0	
진주시청	408	408	0	0	0	0	
천안시청	337	337	0	0	0	0	
청송군청	96	96	0	0	0	0	
충주시청	264	264	0	0	0	0	
충청남도청	422	422	0	0	0	0	
파주시청	191	191	0	0	0	0	
평택시청	337	337	0	0	0	0	
포천시청	387	387	0	0	0	0	
포항시청	526	526	0	0	0	0	
공공기관	(사)남북교류협력지원협회	0	0	0	0	0	0
	(재)APEC기후센터	3	3	0	0	0	0
	(재)우체국시설관리단	128	128	0	0	0	0
	(재)일제강제동원피해지원재단	1	1	0	0	0	0
	(재)정동극장	20	20	0	0	0	0
	(재)한국예술인복지재단	0	0	0	0	0	0
	(재)한국우편사업진흥원	21	21	0	0	0	0

[발제1] 노동시장 구조개선 어떻게 할 것인가?

기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	15년(하) 전환	전환대상자		
				합계	16년	17년
(주)한국가스기술공사	51	51	0	0	0	0
(주)한국건설관리공사	187	187	0	0	0	0
88관광개발(주)	0	0	0	0	0	0
가축위생방역지원본부	317	317	0	0	0	0
건설근로자공제회	9	9	0	0	0	0
공무원연금공단	7	7	0	0	0	0
광주과학기술원	443	443	0	0	0	0
국립암센터	156	156	0	0	0	0
국민생활체육회	9	9	0	0	0	0
국제방송교류재단	17	17	0	0	0	0
국제식물검역인증원	27	27	0	0	0	0
그랜드코리아레저(주)	207	207	0	0	0	0
기초과학연구원	180	180	0	0	0	0
기초전력연구원	4	4	0	0	0	0
노사발전재단	11	11	0	0	0	0
녹색사업단	0	0	0	0	0	0
농림수산식품교육문화정보원	4	4	0	0	0	0
농림수산식품기술기획평가원	13	13	0	0	0	0
농업정책보험금융원	0	0	0	0	0	0
대구경북첨단의료산업진흥재단	42	42	0	0	0	0
대한법률구조공단	43	43	0	0	0	0
대한장애인체육회	16	16	0	0	0	0
대한적십자사	251	251	0	0	0	0
동북아역사재단	21	21	0	0	0	0
민주화운동기념사업회	6	6	0	0	0	0
별정우체국연금관리단	2	2	0	0	0	0
부산대학교치과병원	33	33	0	0	0	0
부산항만공사	5	5	0	0	0	0
사립학교교직원연금공단	15	15	0	0	0	0
서울올림픽기념국민체육진흥공단	402	402	0	0	0	0
선박안전기술공단	8	8	0	0	0	0
소상공인시장진흥공단	88	83	5	0	0	0
수도권매립지관리공사	8	8	0	0	0	0
신용보증기금	148	148	0	0	0	0
신용보증재단중앙회	56	56	0	0	0	0
여수광양항만공사	0	0	0	0	0	0
영상물등급위원회	14	14	0	0	0	0
영화진흥위원회	8	8	0	0	0	0
예금보험공사	167	167	0	0	0	0
예술의전당	22	22	0	0	0	0
오송첨단의료산업진흥재단	33	33	0	0	0	0
울산항만공사	0	0	0	0	0	0
인천국제공항공사	29	29	0	0	0	0
인천항만공사	13	13	0	0	0	0
재단법인 국악방송	10	10	0	0	0	0
재외동포재단	7	7	0	0	0	0
전남대학교병원	219	219	0	0	0	0
전략물자관리원	2	2	0	0	0	0
전북대학교병원	134	134	0	0	0	0
전쟁기념사업회	186	186	0	0	0	0
정부법무공단	0	0	0	0	0	0
제주국제자유도시개발센터	25	25	0	0	0	0
주식회사 부산항보안공사	58	58	0	0	0	0
주식회사 인천항보안공사	109	109	0	0	0	0
주택관리공단(주)	12	12	0	0	0	0
주택도시보증공사	5	5	0	0	0	0
중소기업기술정보진흥원	3	3	0	0	0	0
중소기업유통센터	4	4	0	0	0	0
축산물안전관리인증원	0	0	0	0	0	0
축산물품질평가원	0	0	0	0	0	0
충남대학교병원	420	420	0	0	0	0
충북대학교병원	58	58	0	0	0	0
코레일관광개발(주)	78	78	0	0	0	0
코레일네트웍스(주)	740	740	0	0	0	0
코레일테크(주)	843	843	0	0	0	0
학교법인한국폴리텍	127	127	0	0	0	0
한국가스안전공사	7	7	0	0	0	0
한국건설기술연구원	318	318	0	0	0	0
한국과학기술정보연구원	188	188	0	0	0	0



노동시장 차별실태와 입법과제

	기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	15년(하) 전환	전환대상자		
					합계	16년	17년
	한국광물자원공사	38	38	0	0	0	0
	한국광해관리공단	3	3	0	0	0	0
	한국국제보건의료재단	20	20	0	0	0	0
	한국기상산업진흥원	54	54	0	0	0	0
	한국남동발전(주)	1	1	0	0	0	0
	한국남부발전(주)	6	6	0	0	0	0
	한국노인인력개발원	2	2	0	0	0	0
	한국농수산식품유통공사	17	17	0	0	0	0
	한국도로공사	157	157	0	0	0	0
	한국동서발전(주)	3	3	0	0	0	0
	한국디자인진흥원	0	0	0	0	0	0
	한국마사회	6428	6428	0	0	0	0
	한국무역보험공사	4	4	0	0	0	0
	한국문화관광연구원	155	155	0	0	0	0
	한국문화진흥주식회사	0	0	0	0	0	0
	한국발명진흥회	55	55	0	0	0	0
	한국방송광고진흥공사	19	19	0	0	0	0
	한국법무보호복지공단	28	28	0	0	0	0
	한국벤처투자	7	7	0	0	0	0
	한국사학진흥재단	19	19	0	0	0	0
	한국사회적기업진흥원	3	3	0	0	0	0
	한국산업기술평가관리원	3	3	0	0	0	0
	한국산업단지공단	91	91	0	0	0	0
	한국산업안전보건공단	281	281	0	0	0	0
	한국산업은행	114	114	0	0	0	0
	한국상하수도협회	17	17	0	0	0	0
	한국생산기술연구원	517	517	0	0	0	0
	한국서부발전(주)	2	2	0	0	0	0
	한국석유관리원	13	13	0	0	0	0
	한국소방산업기술원	2	2	0	0	0	0
	한국수산자원관리공단	43	43	0	0	0	0
	한국수출입은행	43	43	0	0	0	0
	한국어촌어항협회	9	9	0	0	0	0
	한국에너지공단	13	13	0	0	0	0
	한국에너지기술연구원	196	196	0	0	0	0
	한국연구재단	26	26	0	0	0	0
	한국원자력문화재단	0	0	0	0	0	0
	한국원자력안전기술원	47	47	0	0	0	0
	한국원자력통제기술원	33	33	0	0	0	0
	한국잡월드	2	2	0	0	0	0
	한국장애인고용공단	10	10	0	0	0	0
	한국전력거래소	0	0	0	0	0	0
	한국전력공사	368	368	0	0	0	0
	한국전력기술주식회사	81	81	0	0	0	0
	한국전자통신연구원	428	428	0	0	0	0
	한국조세재정연구원	110	110	0	0	0	0
	한국조폐공사	154	154	0	0	0	0
	한국중부발전(주)	1	1	0	0	0	0
	한국지식재산보호원	29	29	0	0	0	0
	한국지식재산연구원	8	8	0	0	0	0
	한국지질자원연구원	147	147	0	0	0	0
	한국직업능력개발원	229	229	0	0	0	0
	한국철도공사	283	283	0	0	0	0
	한국철도기술연구원	82	82	0	0	0	0
	한국철도시설공단	21	21	0	0	0	0
	한국표준과학연구원	53	53	0	0	0	0
	한국해양과학기술진흥원	3	3	0	0	0	0
	한국해양수산연수원	9	9	0	0	0	0
	한일산업기술협력재단	5	5	0	0	0	0
	한전KDN	308	308	0	0	0	0
	한진원자력연료주식회사	28	28	0	0	0	0
	항공안전기술원	4	4	0	0	0	0
	항로표지기술협회	0	0	0	0	0	0
	해양환경관리공단	16	16	0	0	0	0
지방공기업	SH공사	39	39	0	0	0	0
	강원도개발공사	9	9	0	0	0	0
	경기관광공사	14	14	0	0	0	0

[발제1] 노동시장 구조개선 어떻게 할 것인가?

	기 관 명	비정규직 인원	전환 제외자	15년(하) 전환	전환대상자		
					합계	16년	17년
경기도시공사	9	9	0	0	0	0	
경기평택항만공사	1	1	0	0	0	0	
경상북도개발공사	9	9	0	0	0	0	
과천시시설관리공단	114	114	0	0	0	0	
광주광역시도시공사	2	2	0	0	0	0	
광주광역시도시철도공사	5	5	0	0	0	0	
광주환경공단	12	12	0	0	0	0	
구리농수산물공사	1	1	0	0	0	0	
구리도시공사	0	0	0	0	0	0	
구미시설공단	52	52	0	0	0	0	
군포시시설관리공단	12	12	0	0	0	0	
김대중컨벤션센터	0	0	0	0	0	0	
김해시도시개발공사	26	26	0	0	0	0	
단양관광관리공단	8	8	0	0	0	0	
당진항만관광공사	0	0	0	0	0	0	
대구도시공사	10	10	0	0	0	0	
대구도시철도공사	10	10	0	0	0	0	
대구환경공단	54	54	0	0	0	0	
대전광역시도시철도공사	0	0	0	0	0	0	
대전광역시시설관리공단	138	138	0	0	0	0	
대전도시공사	176	176	0	0	0	0	
대전마케팅공사	29	29	0	0	0	0	
부산관광공사	15	15	0	0	0	0	
부산교통공사	105	105	0	0	0	0	
부산도시공사	18	18	0	0	0	0	
부산환경공단	113	113	0	0	0	0	
서울특별시강남구도시관리공단	129	129	0	0	0	0	
서울특별시강북구도시관리공단	69	69	0	0	0	0	
서울특별시금천구시설관리공단	65	65	0	0	0	0	
서울특별시도시철도공사	9	9	0	0	0	0	
속초시시설관리공단	20	20	0	0	0	0	
수원시시설관리공단	26	26	0	0	0	0	
시흥시시설관리공단	14	14	0	0	0	0	
안산도시공사	273	273	0	0	0	0	
안성시시설관리공단	8	8	0	0	0	0	
연천군시설관리공단	9	9	0	0	0	0	
용인도시공사	17	17	0	0	0	0	
울산광역시시설관리공단	175	175	0	0	0	0	
울산도시공사	0	0	0	0	0	0	
인천광역시남동구도시관리공단	0	0	0	0	0	0	
인천광역시부평구시설관리공단	15	15	0	0	0	0	
전남개발공사	16	16	0	0	0	0	
전북개발공사	6	6	0	0	0	0	
청도공영사업공사	0	0	0	0	0	0	
청주시시설관리공단	23	23	0	0	0	0	
춘천도시공사	0	0	0	0	0	0	
충북개발공사	8	8	0	0	0	0	
충청남도개발공사	33	33	0	0	0	0	
파주시시설관리공단	3	3	0	0	0	0	
강원도교육청	2,374	2,374	0	0	0	0	
강원도립대학	87	87	0	0	0	0	
경남과학기술대학교	0	0	0	0	0	0	
경남도립거창대학	95	95	0	0	0	0	
경남도립남해대학	5	5	0	0	0	0	
경북도립대학교	1	1	0	0	0	0	
경찰대학	6	6	0	0	0	0	
공주교육대학교	7	7	0	0	0	0	
국군간호사관학교	1	1	0	0	0	0	
국방대학교	21	21	0	0	0	0	
대구교육대학교	10	10	0	0	0	0	
육군3사관학교	0	0	0	0	0	0	
인천대학교	1	0	1	0	0	0	
전남도립대학교	105	105	0	0	0	0	
전주교육대학교	3	3	0	0	0	0	
제주특별자치도교육청	904	904	0	0	0	0	
충북도립대학	0	0	0	0	0	0	
한국복지대학교	0	0	0	0	0	0	
해군사관학교	8	8	0	0	0	0	

<부록3> 광역 지자체 산하 공공기관 노사협의회 노사 구성 분포(2016년 2/4분기, 단위: 명)

	유형		총인원	사용자	노동자					
					정규직	무기계약직			비정규직	
						무기 계약직	상용직	공무직	비정 규직	계약직
	공사공단	합계	88.0	44.0	44.0					
		평균	17.6	8.8	8.8					
	출자출연	합계	83.0	41.0	33.0	3.0		1.0	2.0	1.0
		평균	8.3	4.1	3.3	1.0		1.0	2.0	1.0
	계	합계	171.0	85.0	77.0	3.0		1.0	2.0	1.0
		평균	11.4	5.7	5.1	1.0		1.0	2.0	1.0
부산	공사공단	합계	65.0	32.0	32.0		1.0			
		평균	13.0	6.4	6.4		1.0			
	출자출연	합계	77.0	38.0	33.0	2.0				4.0
		평균	7.7	3.8	3.3	2.0				1.3
	계	합계	142.0	70.0	65.0	2.0	1.0			4.0
		평균	9.5	4.7	4.3	2.0	1.0			1.3
대구	공사공단	합계	58.0	29.0	29.0					
		평균	14.5	7.3	7.3					
	출자출연	합계	64.0	32.0	28.0	1.0				3.0
		평균	8.0	4.0	3.5	1.0				1.5
	계	합계	122.0	61.0	57.0	1.0				3.0
		평균	10.2	5.1	4.8	1.0				1.5
인천	공사공단	합계	66.0	33.0	27.0	4.0	1.0			1.0
		평균	13.2	6.6	5.4	2.0	1.0			1.0
	출자출연	합계	48.0	24.0	22.0	1.0				1.0
		평균	6.9	3.4	3.1	1.0				1.0
	계	합계	114.0	57.0	49.0	5.0	1.0			2.0
		평균	9.5	4.8	4.1	1.7	1.0			1.0
광주	공사공단	합계	46.0	23.0	22.0	1.0				
		평균	15.3	7.7	7.3	1.0				
	출자출연	합계	41.0	20.0	18.0	1.0				2.0
		평균	5.9	2.9	2.6	1.0				2.0
	계	합계	87.0	43.0	40.0	2.0				2.0
		평균	8.7	4.3	4.0	1.0				2.0
대전	공사공단	합계	36.0	18.0	16.0	2.0				
		평균	12.0	6.0	5.3	2.0				
	출자출연	합계	31.0	13.0	11.0	1.0				3.0
		평균	6.2	2.6	3.7	1.0				3.0
	계	합계	67.0	31.0	27.0	3.0				3.0
		평균	8.4	3.9	4.5	1.5				3.0
울산	공사공단	합계	16.0	8.0	7.0	1.0				
		평균	8.0	4.0	3.5	1.0				
	계	합계	16.0	8.0	7.0	1.0				
		평균	8.0	4.0	3.5	1.0				
경기	공사공단	합계	26.0	13.0	12.0	1.0				
		평균	8.7	4.3	4.0	1.0				
	출자출연	합계	195.0	97.0	94.0	1.0				3.0
		평균	8.9	4.4	4.3	1.0				1.5
	계	합계	221.0	110.0	106.0	2.0				3.0
		평균	8.8	4.4	4.2	1.0				1.5

	유형	총인원	사용자	노동자					
				정규직	무기계약직			비정규직	
					무기계약직	상용직	공무직	비정규직	계약직
	공사공단	합계	6.0	3.0	2.0	1.0			
		평균	6.0	3.0	2.0	1.0			
	출자출연	합계	79.0	40.0	35.0	4.0			
		평균	7.2	3.6	3.2	1.3			
	계	합계	85.0	43.0	37.0	5.0			
		평균	7.1	3.6	3.1	1.3			
충북	공사공단	합계	8.0	4.0	4.0				
		평균	8.0	4.0	4.0				
	계	합계	8.0	4.0	4.0				
		평균	8.0	4.0	4.0				
충남	공사공단	합계	6.0	3.0	2.0	1.0			
		평균	6.0	3.0	2.0	1.0			
	출자출연	합계	76.0	37.0	37.0				2.0
		평균	8.4	4.1	4.1				1.0
	계	합계	82.0	40.0	39.0	1.0			2.0
		평균	8.2	4.0	3.9	1.0			1.0
전북	공사공단	합계	10.0	5.0	5.0				
		평균	10.0	5.0	5.0				
	출자출연	합계	69.0	34.0	34.0	1.0			
		평균	7.7	3.8	3.8	1.0			
	계	합계	79.0	39.0	39.0	1.0			
		평균	7.9	3.9	3.9	1.0			
전남	공사공단	합계	20.0	10.0	7.0	3.0			
		평균	10.0	5.0	3.5	3.0			
	출자출연	합계	48.0	24.0	21.0				3.0
		평균	6.9	3.4	3.0				1.5
	계	합계	68.0	34.0	28.0	3.0			3.0
		평균	7.6	3.8	3.1	3.0			1.5
경북	공사공단	합계	20.0	10.0	8.0	2.0			
		평균	10.0	5.0	4.0	2.0			
	계	합계	20.0	10.0	8.0	2.0			
		평균	10.0	5.0	4.0	2.0			
경남	공사공단	합계	8.0	4.0	4.0				
		평균	8.0	4.0	4.0				
	출자출연	합계	32.0	16.0	14.0	1.0			1.0
		평균	8.0	4.0	3.5	1.0			1.0
	계	합계	40.0	20.0	18.0	1.0			1.0
		평균	8.0	4.0	3.6	1.0			1.0
제주	공사공단	합계	32.0	16.0	16.0				
		평균	10.7	5.3	5.3				
	출자출연	합계	40.0	20.0	18.0	1.0			1.0
		평균	10.0	5.0	4.5	1.0			1.0
	계	합계	72.0	36.0	34.0	1.0			1.0
		평균	10.3	5.1	4.9	1.0			1.0

<부록1> 국가인권위원회 차별금지법 권고법안

차	
<p style="text-align: center;"><b>1장 총칙</b></p> <p>1조(목적) 제2조(금지대상 차별의 범위) 제3조(차별금지의 예외) 제4조(용어의정의) 제5조(차별금지) 제6조(다른 법률 및 제도와와의 관계) 제7조(적용범위)</p> <p style="text-align: center;"><b>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무</b></p> <p>제8조(차별시정기본계획의 수립) 제9조(중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등) 제10 (국가 및 지방자치단체의 책임)</p> <p style="text-align: center;"><b>제3장 차별금지 및 예방조치</b></p> <p style="text-align: center;"><b>제1절 고용</b></p> <p>제11조(모집·채용상의 차별금지) 제12조(임금·금품지급상의 차별금지) 제13조(교육·훈련상의 차별금지) 제14조(배치상의 차별금지) 제15조(승진상의 차별금지) 제16조(해고·퇴직상의 차별금지) 제17조(고용상 차별금지의 예외)</p> <p style="text-align: center;"><b>2절</b></p> <p style="text-align: center;"><b>재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</b></p> <p>제18조(재화·용역공급·이용의 차별금지) 제19조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지) 제20조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지)</p>	<p style="text-align: center;"><b>제3절 교육기관의 교육·직업훈련</b></p> <p>제21 조(교육기회의 차별금지) 제22조(교육내용의 차별금지)</p> <p style="text-align: center;"><b>제4절 차별예방을위한조치</b></p> <p>제23조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무) 제24조(수사·재판상의 동등대우) 제25조(사용자의 편의제공 의무) 제26조(교육기관의 장의 편의제공 의무) 제27조(방송서비스 제공의 의무) 제28조(의료서비스 제공의 의무)</p> <p style="text-align: center;"><b>제5절 괴롭힘</b></p> <p>제29조(괴롭힘 금지)</p> <p style="text-align: center;"><b>제4장 차별의 구제</b></p> <p>제30조(구제의 신청 등) 제31 조(시정명령) 제32조(의견제출기회의 부여) 제33조(이행강제금) 제34조(이의신청) 제35조(소의제기) 제36조(시정명령의집행정지) 제37조(소송지원) 제38조(법원의구제조치) 제39조(손해배상) 제40조(증명책임) 제41 조(적용의제한) 제42조(정보공개의무) 제43조(불이익조치의금지)</p>

	의미	비고
<p style="text-align: center;"><b>제1장 총칙</b></p> <p><b>1조(목적)</b> 법은 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 차별로 인한 피해를 효과적으로 구제하며, 차별을 예방함으로써 인간의 존엄과 평등을 실현함을 목적으로 한다.</p> <p><b>제2조(금지대상 차별의 범위)</b> ①이 법에서 금지하는 차별이라 함은 합리적인 이유없이 성별, 장애, 병력, 나이, 출신국가, 출신민족, 인종, 피부색, 출신지역, 용모 등 신체조건, 혼인여부, 임신 또는 출산, 가족형태 및 가족상황, 종교, 사상 또는 정치적 의견, 전과, 성적지향, 학력(學歷), 고용형태, 사회적신분(이하 “성별 등”이라 한다)을 이유로 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “차별”이라 한다)를 말한다.</p> <p>1. 고용(모집, 채용, 교육, 배치, 승진·승급, 임금 및 임금외의 금품 지급, 자금의 융자, 정년, 퇴직, 해고 등을 포함한다)에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위                  2. 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위                  3. 교육기관의 교육 및 직업훈련에서 특정 개인이나 집단을 차별하는 행위                  4. 법령과 정책의 집행에 있어서 특정 개인이나 집단을 차별하는 공권력의 행사 또는 불행사</p> <p>② 중립적인 기준을 적용하였으나 그 기준이 특정 집단이나 개인에게 불리한 결과를 야기하고 그 기준의 합리성 내지 정당성을 입증하지 못한 경우에도 차별로 본다.</p> <p>③ 성별, 장애, 인종, 출신국가, 출신민족, 피부색, 성적지향을 이유로 한 괴롭힘은 차별로 본다.</p>	<p>○ 헌법상의 평등이념 및 인간존엄성에 근거, 차별금지 및 피해구제 등을 법의 목적으로 함을 규정</p> <p>○ 금지대상 차별의 사유와 영역                  - 성별, 장애 등 20개 사유                  - 고용, 재화·용역 등의 공급이나 이용, 교육기관, 법령과 정책의 집행에서의 공권력의 행사 또는 불행사 등 4개 영역</p> <p>○ 차별의 개념에 직접차별(제1항), 간접차별(제2항), 괴롭힘(제3항) 포괄</p> <p>○ 직접차별 규정: 합리적인 이유없이 성별 등을 이유로 개인이나 집단을 분리·구별·제한·배제하거나 불리하게 대우하는 행위</p> <p>○ 간접차별의 구체적 적시로 차별개념을 명확히 하고 차별시정의 효과를 제고                  - 기존의 차별 개념은 주로 직접차별에 한정된 반면, 간접차별의 증가 및 이의 시정 요구는 증가하고 있음                  - 차별관련 국내 법률에서도 간접차별을 도입한 사례가 있고, 국제기준이나 외국의 차별관련법에서도 간접차별을 명시하고 있음</p> <p>○ 제한적인 범위(성별, 장애, 성적지향, 인종 등)에서 괴롭힘(harassment) 적용</p>	<p>○ 헌법 제11조제1항                  ○ EU 동등대우명령2(1), 여성차별철폐협약 제1조, ILO 고용과직업의차별에관한 협약 제1조제2항 등</p> <p>○ 금지대상 차별의 사유와 영역은 국가인권위원회법에 근간을 둠</p> <p>○ 입법례: 남녀고용평등법 제2조제1항, (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제2조제1호, 뉴질랜드 인권법 15(1)(b) 및 동법 제27조, 영국 성차별금지법 1(1)(b), 호주 South Australia 성차별금지법 및 빅토리아주 동등기회법, New South Wales 주 차별금지법, 독일 베를린주의 평등지위(Landesgleichstellungsgesetz, 1990) 제2조제2항, 기타 스웨덴 남녀고용평등법, 노르웨이 양성간의평등지위에관한법률 등</p> <p>○ 판례: Griggs v. Duke Power 사건(1971년, 미국 대법원), Malley vs Simpsons-Sears 사건(1985년, 캐나다 인권재판소/캐나다 온타리오 인권위원회)</p> <p>○ 호주 북부주주 차별금지법 제20조제1항(b): 특성(attribute)을 근거로 한 괴롭힘</p>

	의미	비고
<p>특정 개인이나 집단에 대한 분리구별·제한·배제나 불리한 대우를 표시하거나 조장하는 광고행위는 이 법에서 금지한 차별로 본다.</p> <p><b>3조(차별금지의 예외)</b> 제2 조의 규정에도 불구하고 다음 각호의 1에 해당하는 행위는 차별로 보지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우</li> <li>2. 현존하는 차별을 해소하기 위하여 특정한 개인이나 집단을 잠정적으로 우대하는 행위와 이를 내용으로 하는 법령의 제·개정 및 정책의 수립·집행</li> </ol> <p><b>제4조(용어의 정의)</b> 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. “성별”이라 함은 여성, 남성, 기타 여성 또는 남성으로 분류하기 어려운 성을 말한다.</li> <li>2. “장애”라 함은 신체적·정신적·사회적 요인에 의하여 장기간에 걸쳐 일상생활 또는 사회생활에 상당한 제약을 받는 상태를 말한다.</li> <li>3. “병력”이라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 경우를 말한다.                     <ol style="list-style-type: none"> <li>가. 질병이 치유된 상태</li> <li>나. 현재 질병이 진행되고 있지만 적절한 치료 등을 통하여 잘 관리되고 있는 상태</li> <li>다. 질병의 속성상 신체기능에 문제가 되지 않는 상태</li> </ol> </li> <li>4. “출신지역”이라 함은 출생지, 원적지, 본적지, 성년이 되기 전 주된 거주지역을 말한다.</li> <li>5. “학력(學歷)”이라 함은 초·중등교육법, 고등교육법에서 정한 교육기관의 졸업 또는 이수, 학점인정등에 관한 법률에서 정한 교육인적자원부 장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관에서의 학습과정의 이수, 독학에 의한 학위취득에 관한 법률에서 정한 학위취득종합시험에 합격한 자에 대한 학사학위취득, 평생교육법에 의한 평생교육시설의 교육과정 이수에 따른 학력 또는 학위의 취득, 초·중등교육법 제43조 제1항, 제47조 제1항에 따른 학력인정을 포함한 수학 경력 및 특정 교육기관의 졸업·이수 여부를 말한다.</li> </ol>	<p>○ 광고에 한정하여 미디어상의 차별 금지를 규정함</p> <p>○ 차별금지의 예외를 진정직업자격(Bona Fide Occupational Qualification, BFOQ) 또는 진정자격(Bona Fide Qualification, BFQ) 과 적극적 차별수정조치(affirmative action)로 함</p> <p>○ 여성이나 남성으로 분류되지 않는 성별을 포함함</p> <p>○ 종래의 수학경력 의미와 학벌의 의미를 ‘학력(學歷)’으로 포괄함</p>	<p>(harassment)</p> <p>○ 캐나다 인권법, 호주 성차별 금지법, 영국 괴롭힘 보호법 등</p> <p>○ 호주 장애인차별금지법 제44조(1), 뉴질랜드 인권법 제 67조(1), 호주복부준주 차별금지법 제25조, EEOC 고용기회의 평등과 고용주의 책임A(차별적 내용이 담긴 광고물의 인쇄 또는 출판 금지) 등</p> <p>○ 국내입법례: 국가인권위원회법 제2조제4호, 남녀고용평등법 제2조제1항, (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제8조</p> <p>○ 외국입법례</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 진정직업자격: 캐나다 인권법 제15조, 미국 공민권법 제7편, 703조(e)(1), 영국 성차별금지법7(1)(a), ILO협약 제111호 제1조제2항 등</li> <li>- 적극적 조치: 아일랜드 고용평등법 제33조제2항 등</li> <li>- 모성보호: ILO협약 제111호 제5조제2항, 호주 차별금지법 제54조, 캐나다 인권법 15(1)f 등</li> </ul> <p>○ 캐나다 인권법, 영국 장애인 차별금지법 제1조제1항, 호주 장애인차별금지법 제3조 등</p>

	의미	비고
<p>6. “ ” 이라 함은 이성애, 동성애, 양성애를 말한다.</p> <p>7. “ 고용형태 ” 라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금을 목적으로 하는 통상근로와 단시간 근로, 기간제근로, 파견근로 등의 통상근로 이외의 근로형태를 말한다.</p> <p>8. “ 교육기관 ” 이라 함은 영유아보육법 제6조의 규정에 의한 보육시설, 유아교육법 제2조 제2호, 초·중등교육법 제 2 조 및 고등교육법 제2조의 규정에 의한 각급 학교, 평생교육법 제2조제3호의 규정에 의한 평생교육시설, 학점인정등에관한법률에서 정한 교육인적자원부장관의 평가인정을 받은 교육훈련기관, 직업교육훈련촉진법 제2조2호의 규정에 의한 직업교육훈련기관, 기타 대통령령에서 정한 기관을 말한다.</p> <p>9. “괴롭힘” 이라 함은 개인이나 집단에 대하여 신체적 고통을 가하거나 수치심, 모욕감, 두려움 등 정신적 고통을 주는 일체의 행위를 말한다.</p> <p>10. “공공기관” 이라 함은 국가기관·지방자치단체, 기타 대통령령이 정하는 공공단체를 말한다.</p> <p>11. “근로자” 라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.  가 . 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자  나 . 근로계약을 체결하지 않은 자라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무 수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자  다. 동일 사업장에서 특정 사업자가 다른 사업자들을 사실상 지휘·감독하는 경우, 일방 사업자가 특정 사업자의 사업과 관련이 없는 업무를 수행하는 것임을 입증하지 아니하는 한 그 사업자의 근로자는 특정 사업자의 근로자로 본다.</p> <p>12. “사용자” 라 함은 다음 각목의 1에 해당하는 자를 말한다.  가 . 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.  나. 근로계약의 체결 여부와 상관없이 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 사실상 지휘·감독권이 있는 자도 사용자로 본다.</p> <p><b>5조(차별금지)</b> ① 누구든지 제2조에서 정한 차별을 하여서는 아니된다.</p> <p><b>제6조(다른 법률 및 제 도와의 관계)</b> 헌법상의 평등권과 관련한 법률을 제·개정하는 경우나 관련 제도 및 정책을 수립하는 경우에는 이 법의 취지에 부합하도록 하여야 한다.</p>	<p>○ 고용형태를 크게 통상근로와 통상근로가 아닌 근로로 구분한 것으로 고용형태의 실체를 규명하고자 함</p> <p>○ 관계법률에서 정한 각급 학교, 교육시설, 직업교육 훈련기관 포함  - 기타 대통령령에서 정한 기관을 명시하여, 관계법률에서 정하지 않은 기관을 포함할 수 있는 근거 마련</p> <p>○ 근로기준법 제14조의 근로자 정의를 기본으로 하되, 사실상의 근로자 개념을 추가하여 보완함 (근로기준법의 특별조항 형태로서 구성)</p> <p>○ 근로기준법 제15조 사용자 정의를 기본으로 하되, 사실상의 사용자 개념을 추가 (근로기준법의 특별조항으로서 구성)</p> <p>○ 일반적인 차별금지 규범으로서, 헌법상의 평등권 해에 해당하는 행위를 불법행위로서 금지함을 명시함</p>	



	의미	비고
<p><b>7조(적용범위)</b> 법은 대한민국 국민 및 법인과 대한민국의 영역 안에 있는 외국인 및 법인에 대하여 적용한다.</p> <p><b>제2장 국가 및 지방자치단체 등의 차별시정 의무</b></p> <p><b>제8조 (차별시정기본계획의 수립)</b> ① 국가인권위원회 (이하 “위원회” 라 한다) 는 관계중앙행정기관의 협의를 거쳐 5년 단위의 차별시정을 위한 기본계획 권고안(이하 “기본 계획 권고안” 이라 한다) 을 마련하여 기본계획 시행 1년 이전까지 대통령에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 기본계획권고안에는 차별시정정책의 기본방향과 추진목표, 차별금지 및 구제에 관한 법령·제도 개선 사항, 기타 대통령령이 정하는 차별시정을 위한 주요시책을 포함하여야 한다.</p> <p>③ 대통령은 제1항의 기본계획권고안을 존중하여 차별시정기본계획을 수립하여야 한다.</p> <p>④ 제1항 내지 제3항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제9조 (중앙행정기관의 장 등의 세부시행계획의 수립 등)</b></p> <p>① 중앙행정기관의 장, 특별시장·광역시장·시장·도지사·군수·구청장 (자치구에 한한다) 및 시·도교육감은 제8조제3항의 차별시정기본계획에 따른 연도별 세부시행계획을 수립하고, 이에 필요한 행정 및 재정상 조치를 취하여야 한다.</p> <p>② 시·도교육감은 제1항의 계획을 수립할 경우 교육기관의 교육·직업 훈련에서 제2조제1항에서 정한 사유에 따른 차별적인 제도 및 관행의 개선 등 차별시정을 위한 사항을 포함하여야 한다.</p> <p>③ 위원회는 제 1 항의 중앙행정기관의 장 등에게 제1항에서 정한 세부시행 계획 이행결과의 제출을 요구할 수 있다.</p> <p><b>제10조 (국가 및 지방자치단체의 책임)</b> ① 국가 및 지방자치단체는 이 법에 반하는 기존의 법령, 조례와 규칙, 각종 제도 및 정책을 조사·연구하여 이 법의 취지에 부합하도록 시정하여야 한다.</p> <p>② 국가 및 지방자치단체는 제1항을 시행하는 경우 사전에 위원회의 의견을 들어야 한다.</p> <p>③ 제2항의 시행에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>○ 국가 차원의 차별시정 과제 및 실행을 위한 5년 단위 차별시정기본계획 수립 및 그 절차에 관하여 규정</p> <p>- 인권위의 기본 계획 권고안 마련, 대통령의 기본계획 수립</p> <p>○ 차별시정기본계획의 실효성을 담보하기 위하여 중앙행정기관 등에 대하여 연도별 세부시행계획을 수립하도록 함</p> <p>○ 차별관행 등의 시정 및 예방을 위하여서는 교육에서의 차별 시정 노력 이중요하기 때문에, 시·도교육감에 대하여 중앙행정기관 등의 조치 사항 외에 교육기관의 교육·직업훈련에서의 차별시정조치도 포함하도록 함</p> <p>○ 모니터링을 통하여 차별시정기본계획의 이행을 제고하고자 함</p> <p>○ 차별적인 제도 및 관행 등의 개선을 위한 국가 및 지방자치단체의 의무 규정</p>	<p>○ 여성발전기본법: 5년 단위 여성정책기본계획의 수립</p> <p>○ 인적자원개발에관한기본계획 (인적자원개발기본법), 남녀고용평등기본계획 등 국내의 다수 기본계획</p> <p>○외국의 사례</p> <p>- 뉴질랜드, 국가인권발전계획 :인권 보호 및 신장을 위해 인권위에서 수립하는 국가계획</p> <p>- 캐나다 연방평등계획: 성, 연령, 인종, 계급, 출신국, 성적 지향, 장애, 종교, 지역 등에서 의 평등 실현을 위해 연방기관 들이 주체가 된 평등계획</p> <p>- 기타 아일랜드의 국가발전 기본계획 등</p> <p>○ 여성발전기본법: 여성정책기본 계획에 따른 연도별 시행계획의 수립 및 시행 의무를 중앙 행정기관의 장과 특별시장·광역시장 및 도지사에게 부과</p>

	의미	비고
<p style="text-align: center;"><b>제3장 차별금지 및 예방조치</b></p> <p style="text-align: center;"><b>1절 고용</b></p> <p><b>11조(모집·채용상의 차별금지)</b> 사용자 및 임용권자는 모집·채용에 있어 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성별 등을 이유로 모집·채용의 기회를 주지 않거나 제한하는 행위</li> <li>2. 모집·채용 광고시 성별 등을 이유로 한 배제나 제한을 표현하는 행위</li> <li>3. 면접시 직무와 무관한 질문을 하거나 채용시 성별 등을 기준으로 평가하는 행위</li> <li>4. 채용 이전에 응모자로 하여금 건강진단을 받게 하거나 건강진단 자료 제출을 요구하는 행위</li> </ol> <p><b>제12조(임금·금품지급상의 차별금지)</b> 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 임금 및 금품을 차등 지급하거나 호봉산정을 다르게 정하여서는 아니된다.</p> <p><b>제13조(교육·훈련상의 차별금지)</b> 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 교육·훈련에서 배제·구별하거나 직무와 무관한 교육·훈련을 강요하여서는 아니된다.</p> <p><b>제14조(배치상의 차별금지)</b> 사용자 및 임용권자는 배치에 있어 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 성별 등을 이유로 특정 직무나 직군에서 배제하거나 편중하여 배치하는 행위</li> <li>2. 성별 등을 이유로 특정 보직을 부여하지 아니하거나 근무지를 부당하게 변경하는 행위</li> </ol> <p><b>제15조(승진상의 차별금지)</b> 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 승진에서 배제하거나 승진조건·절차를 달리 적용하여서는 아니된다.</p> <p><b>제16조(해고·퇴직상의 차별금지)</b> 사용자 및 임용권자는 성별 등을 이유로 퇴직을 강요하거나 해고를 하여서는 아니된다.</p> <p><b>제17조(고용상 차별금지의 예외)</b> 제11조 내지 제16조의 규정에도 불구하고 고용형태를 이유로 한 차별은 제11조 제3항 및 제4항, 제12조, 제13조, 제16조에 한하여 적용한다.</p> <p style="text-align: center;"><b>제2절 재화·용역·교통수단·상업시설·토지·주거시설의 공급이나 이용</b></p> <p><b>제18조(재화·용역 공급·이용의 차별금지)</b> 재화·용역의 공급자는 성별 등을 이유로 금융기관의 대출, 신용카드 발급, 보험가입, 기타 금융거래 등 재화와 용역에 있어 불리하게 대우하거나 제한하여서는 아니된다.</p> <p><b>제19조(교통수단·상업시설 공급·이용의 차별금지)</b> 교통수단·상업시설의 공급자는 성별 등을 이유로 교통수단의 이용을 제한·거부하거나 상업시설의 사용·임대·매매를 거부하여서는 아니된다.</p> <p><b>제20조(토지·주거시설 공급·이용의 차별금지)</b> 토지·주거시설의 공급자는 성별 등을 이유로 토지 또는 주거시설의 공급·이용에서 배제·제한을 하여서는 아니된다.</p> <p style="text-align: center;"><b>제3절 교육기관의 교육·직업훈련</b></p> <p><b>제21조(교육기관의 차별금지)</b> ①교육기관의 장은 성별 등을 이유로 교육기관에의 지원·입학·편입을 제한·금지하거나 교육활동에 대한 지원을 달리하거나 불리하게 하여서는 아니된다. 다만, 관계법률에서 정한 특별한 사유가 있거나, 피교육자의 요구가 있거나, 정당한 이유가 있을 경우에는 그러하지 아니한다.</p> <p>②교육기관의 장은 성별 등을 이유로 전학·자퇴를 강요하거나 부당한 퇴학 조치를 하여서는 아니된다.</p>	<p>○핵심적인 차별을 영역에 따라 차별금지 및 예방조치 규정으로 명시하여 차별판단의 지침을 제시하고자 함(고용 등 4개의 절로 구성)</p> <p>○고용 단계별로 차별금지 규정 적시</p>	

	의미	비고
<p><b>22조(교육내용의 차별금지)</b> 교육기관의 장은 다음 각호의 1에 해당하는 행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 교육목표, 교육내용, 생활지도 기준이 성별 등에 대한 차별을 포함하는 행위</li> <li>2. 성별 등에 따라 교육내용 및 교과과정 편성을 달리하는 행위</li> <li>3. 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단에 대한 혐오나 편견을 교육내용에 포함하거나 이를 교육하는 행위</li> </ol> <p>②제1항 제1호 및 제2호의 규정에도 불구하고, 관계법률에서 정한 특별한 경우나, 피교육자의 요구가 있거나, 정당한 이유가 있는 경우에는 차별로 보지 아니한다.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>4절 차별예방을 위한 조치</b></p>	<p>○ 예방적인 차원에서 차별시정을 위한 적극적인 노력이 필요한 부분에 대하여 ‘차별예방을 위한 조치’로 별도의 절로 구성함</p>	
<p><b>제23조(참정권 및 행정서비스 이용 보장 의무)</b> ① 국가 및 지방자치단체는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자의 참정권 행사와 행정서비스 이용을 위하여 필요한 시설 및 조치를 하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 특정 신체조건을 가진 자의 범위, 필요한 시설 및 조치는 대통령령으로 정한다.</p>		
<p><b>제24조(수사·재판상의 동등대우)</b> 수사 및 재판 관련 기관은 수사·재판 절차에 있어 성별 등을 이유로 특정 개인이나 집단이 차별을 받지 않도록 하여야 하며, 이를 위하여 대통령령이 정하는 편의를 제공하여야 한다.</p>		
<p><b>제25조(사용자의 편의제공 의무)</b> 사용자는 장애인 및 특정 신체조건을 가진 자가 근로조건에서 차별받지 않도록 대통령령에서 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.</p>	<p>○ 장애인 특정 신체조건을 가진 근로자에 대한 사용자의 적절한 편의제공 의무를 명시하되, 합리적인 기준을 제시하기 위하여 경영상 과도한 부담이 인정되는 경우에는 예외로 인정함</p>	
<p><b>제26조(교육기관의 장의 편의제공 의무)</b> 교육기관의 장은 피교육자가 동등한 교육을 받을 수 있도록 시설 및 교구 등 대통령령이 정하는 편의를 제공하여야 한다. 다만 운영상의 과도한 부담이 인정되는 경우에는 그러하지 아니할 수 있다.</p>	<p>○ 피교육자에 대한 교육기관의 장의 적절한 편의제공 의무를 명시하되, 운영상 과도한 부담이 인정될 경우에는 차별로 판단하지 않음</p>	
<p><b>제27조(방송서비스 제공의 의무)</b> ① 방송사업자는 청각장애인에게 자막, 문자, 수화통역 등의 적절한 서비스를 제공하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 방송사업자 및 서비스의 범위는 대통령령으로 정한다.</p>		
<p><b>제28조(의료서비스 제공의 의무)</b> 의료기관은 성별 등을 이유로 환자에 대하여 진료 거부 또는 조건부 진료행위를 하여서는 아니된다.</p>		
<p style="text-align: center;"><b>제5절 괴롭힘</b></p>		
<p><b>제29조(괴롭힘 금지)</b> 제11조 내지 제28조가 적용되는 각 영역에서 성별, 장애, 인종, 출신국가, 출신민족, 피부색, 성적 지향을 이유로 괴롭힘을 하여서는 아니된다.</p>	<p>○ 금지규정(제3장) 에 한정하여 ‘괴롭힘’을 적용함</p>	
<p style="text-align: center;"><b>제4장 차별의 구제</b></p>		
<p><b>제30조(구제의 신청 등)</b> ① 이 법에서 정한 차별의 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 위원회에 그 내용을 진정할 수 있다.</p>	<p>○ 진정제기 및 구제기관(인권위), 시정권고 적시(조사 및 구제의 내용과 절차는 국가인권위원회법에 의함)</p>	

	의미	비고
<p>제1항의 규정에 의한 조사와 구제에 관한 사항은 이 법에 별도로 정하지 않는 한 국가인권위원회법에 의한다.</p> <p><b>31조(시정명령)</b> ① 제30조에 의한 위원회의 권고 결정에 대하여 차별을 한 자가 정당한 사유없이 이를 이행하지 않고, 차별의 양태가 심각하고 공공의 이익에 미치는 영향이 중대한 경우, 위원회는 차별의 중지, 피해의 원상회복, 차별의 재발방지를 위해 필요한 조치, 그 밖의 차별시정을 위해 필요한 조치를 명할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 시정명령에 관한 절차는 위원회 규칙으로 정한다.</p> <p><b>제32조(의견제출기회의 부여)</b> ① 위원회는 제31조의 규정에 의한 시정명령을 하기 전에 시정권고를 받은 자에 대하여 의견제출의 기회를 주어야 한다.</p> <p>② 제1항의 경우 당사자 또는 이해관계인은 구두 또는 서면으로 위원회에 의견을 진술하거나 필요한 자료를 제출할 수 있다.</p> <p><b>제33조(이행강제금)</b> ① 위원회는 제31조의 시정명령을 받고 그 정한 기간 내에 시정 명령의 내용을 이행하지 아니한 자에 대하여 3 천만원 이하의 이행강제금을 부과할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 의하여 이행강제금을 부과하는 경우 위원회는 이행강제금의 금액·부과사유·납부기한 및 수납기관·이의제기 방법 및 이의제기 기관 등을 명시한 문서로써 하여야 한다.</p> <p>③위원회는 시정명령을 받은 자가 계속하여 시정명령의 내용을 이행하지 않는 경우 대통령령이 정하는 바에 따라 해당 내용이 이행될 때까지 제1항의 규정에 의한 이행 강제금을 다시 부과할 수 있다.</p> <p>④이행강제금의 부과, 징수, 납부, 환급, 이의제기 절차에 관하여서는 대통령령으로 정한다. 다만, 체납된 이행강제금은 국세채 납처분의 예에 따라 이를 징수한다.</p> <p><b>제34조(이의신청)</b> ① 제31조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복이 있는 자는 처분 결과를 통지받은 날로부터 30 일 이내에 그 사유를 갖추어 위원회에 이의신청을 할 수 있다.</p> <p>② 위원회는 제1항의 규정에 의한 이의 신청에 대하여 60 일 이내에 재결을 하여야 한다. 다만, 부득이한 사정으로 그 기간 내에 재결을 할 수 없을 경우에는 30일 내에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p> <p>③ 이의신청 및 심의·의결에 관한 절차는 위원회의 규칙으로 정한다.</p> <p><b>제35조(소의제기)</b> 제31조에 의한 위원회의 시정명령에 대하여 불복의 소를 제기하고자 할 때에는 처분의 통지 받은 날 또는 이의신청에 대한 재결서의 정본을 송달 받은 날로부터 60일 이내에 이를 제기하여야 한다.</p>	<p>○ 신속하고 실질적인 구제를 도모하고 피해자를 보호함으로써 차별시정의 실효성 제고를 위하여 구제기관에 시정명령권을 부여하되, 그 행사요건을 제한적으로 규정함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 시정권고 불이행시</li> <li>- 차별의 심각성 및 공익성 고려</li> <li>- 시정명령 전에 의견제출의 기회 부여(제32조)</li> </ul> <p>○ 위원회의 권고 결정에 불응하는 경우 1차적으로 의견제출 기회를 부여하여 시정명령에 따른 절차를 보완 함</p> <p>○ 차별구제의 실효성을 제고하기 위하여 시정 명령 불이행시의 행정질서벌 부과할 수 있게함</p> <p>○ 시정명령에 대한 이의제기 절차 규정</p>	<p>○ 노동조합및노동관계조정법 제84조 및 제89조, 독점규제및 공정거래에관한 법률, 청소년보호법 제37조</p> <p>○ 호주북부준주 차별금지법 제 88조 및 제89조 등</p> <p>○ 국가인권위원회법 제46조, (폐지)남녀차별금지및구제에관한법률 제29조 등</p> <p>○국내 입법례</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 행정심판법: 심판청구기간은 처분 있음을 안 날로부터 90 일 이내, 처분이 있는 날로부터 180일 이내, 재결기간은 심판청구서 받은 날로부터 60일 이내</li> <li>-행정소송법: 제소기간은 처분등이 있음을 안 날로부터 90 일 이내, 처분 등이 있는 날부터 1년 이내</li> <li>- (폐지)남녀차별금지및구제에 관한법률: 이의신청은 시정권고 결정통지 받은 날로부터 30일 이내, 재결기간은 30일 이내</li> <li>- 독점규제및공정거래에관한 법률: 이의신청은 처분 통지를 받은 날부터 30일 이내, 재결은 60일 이내, 소의 제기는 부터</li> </ul>

	의미	비고
<p><b>36조(시정명령의 집행정지)</b> 위원회는 제31조의 시정명령을 받은 자가 제34조제1항에 의한 이의신청이나 제35조에 의한 소를 제기한 경우로서 그 명령의 이행 또는 절차의 속행으로 인하여 발생할 수 있는 회복하기 어려운 손해를 예방하기 위하여 필요하다고 인정하는 때에는 당사자의 신청이나 직권에 의하여 그 명령의 이행 또는 절차의 속행에 대한 정지 (이하 "집행정지" 라한다)를 결정할 수 있다.</p> <p>② 위원회는 집행정지의 결정을 한 후에 집행정지의 사유가 없어진 경우에는 당사자의 신청 또는 직권에 의하여 집행정지의 결정을 취소할 수 있다.</p> <p><b>제37조(소송지원)</b> ① 위원회는 차별로 인정된 사건 중에서 피진정인이 위원회의 결정에 불응하고 사안이 중대하다고 판단하는 경우에는 당해 사건의 소송을 지원 할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의한 소송지원의 요건 및 절차 등은 대통령령으로 정한다.</p> <p><b>제38조(법원의 구제조치)</b> ① 법원은 이 법에 의해 금지된 차별에 관한 소송 제기 전 또는 소송 제기 중에, 피해자의 신청으로 피해자에 대한 차별이 소명되는 경우 본안 판결 전까지 차별의 중지 등 기타 적절한 임시조치를 명할 수 있다.</p> <p>② 법원은 피해자의 청구에 따라 차별의 중지, 임금 기타 근로조건의 개선, 그 시정을 위한 적극적 조치 및 손해배상 등의 판결을 할 수 있다.</p> <p>③ 제2항과 관련하여 법원은 차별의 중지, 원상회복, 기타 차별시정을 위한 적극적 조치가 필요하다고 판단하는 경우에 그 이행기간을 밝히고, 이를 이행하지 아니하는 때에는 늦어진 기간에 따라 일정한 배상을 하도록 명할 수 있다. 이 경우 민사집행법 제261조를 준용한다.</p> <p><b>제39조(손해배상)</b> ① 이 법의 규정을 위반하여 타인에게 손해를 가한 자는 그 피해자에 대하여 손해배상의 책임이 있다. 다만 차별행위를 한 자가 고의 또는 과실이 없음을 증명한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>② 이 법의 규정을 위반한 행위로 인하여 손해가 발생한 것은 인정되나, 차별행위 피해자가 재산상 손해를 입증할 수 없을 경우에는 차별행위를 한 자가 그로 인하여 얻은 재산상 이익을 피해자가 입은 재산상 손해로 추정한다.</p> <p>③ 법원은 제2항의 규정에도 불구하고 차별의 피해자가 입은 재산상 손해액을 입증하기 위하여 필요한 사실을 입증하는 것이 해당 사실의 성질상 곤란한 경우에는 변론전체의 취지와 증거조사의 결과에 기초하여 상당한 손해액을</p>	<p>○ 시정명령 처분으로 피진정인에게 회복할 수 없는 피해가 발생할 우려가 있는 경우 예외적으로 위원회의 집행정지 신청을 할 수 있게 함 (시정명령에 따른 절차적 보완)</p> <p>○ 피해자에 대한 적극적인 구제를 위하여 직접적으로 소송을 지원하는 방안 모색 - 위원회가 공익적 사건 중 사회적 파급력이 큰 사건에 대하여 소송지원을 하도록 함</p> <p>○ 차별의 유형에 따라 구제방법도 다양하므로 법원이 개별 사안별로 적절한 방법으로 구제를 할 수 있도록 함</p>	<p>30일 이내</p> <p>○ 독점규제및공정거래에관한법률 제53조의2</p> <p>○ 상표법 제67조⑤</p>

	의미	비고
<p>수 있다.</p> <p>④ 이 법에서 금지한 차별이 악의적인 것으로 인정되는 경우, 법원은 차별을 한 자에 대하여 전항에서 정한 재산상 손해액 이외에 손해액의 2배 이상 5배 이하에 해당하는 배상금을 지급하도록 판결할 수 있다 . 다만, 배상금의 하한은 5백만원 이상으로 한다.</p> <p>⑤ 제4항에서 악의적이라 함은 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 차별의 고의성</li> <li>2. 차별의 지속성 및 반복성</li> <li>3. 차별 피해자에 대한 보복성</li> <li>4. 차별 피해의 내용 및 규모</li> </ol> <p><b>40조 (증명책임)</b> 이 법에서 금지한 차별과 관련한 소송에서 증명책임은 차별을 받았다고 주장하는 자의 상대방이 부담한다.</p> <p><b>제41조(적용의 제한)</b> 제31조, 제39조, 제40조는 제11조 내지 제29조의 규정을 위반한 경우에 대하여서만 적용한다.</p> <p><b>제42조(정보공개 의무)</b> ① 고용과 관련하여 해당 처분의 대상자로서 차별의 피해를 받았다고 주장하는 자는 사용자 또는 임용권자에게 그 기준, 당사자가 속한 대상자군과 대비한 평가 항목별 등위표, 기타 대통령령이 정하는 사항에 대하여 문서로 정보공개를 청구할 수 있으며, 사용자 또는 임용권자는 이를 거부하여서는 아니된다.</p> <p>② 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개청구를 받은 때로부터 30일 이내에 그 내역을 문서로 공개하여야 한다.</p> <p>③ 사용자 또는 임용권자가 정보공개를 거부하거나 제2항에서 정한 기한 내에 이를 공개하지 아니하는 경우 사용자 또는 임용권자는 제1항의 정보공개를 청구하는 자에 대하여 차별을 한 것으로 추정한다. 다만, 정당한 사유가 있을 때에는 그러하지 아니하다.</p> <p><b>제43조(불이익 조치의 금지)</b> ① 사용자 및 임용권자, 교육기관의 장(이하 이 조에서 ‘사용자 등’ 이라 한다)은 차별을 받았다고 주장하는 자 및 그 관계자가 이 법에서 정한 구제절차의 준비 및 진행 과정에서 위원회에 진정, 진술, 증언, 자료 등의 제출 또는 답변을 하였다는 이유로 해고, 전보, 징계, 퇴학 그 밖에 신분이나 처우와 관련하여 불이익한 조치를 하여서는 아니된다.</p> <p>② 전항의 사용자 등의 불이익 조치는 무효로 한다.</p> <p>③ 제1항을 위반한 사용자 등은 차별을 받았다고 주장하는 자에 대하여 제39조 제4항의 손해배상 책임을 부담한다.</p>	<p>○ 차별금지의 실효성 확보를 위하여 민사적 제재 활용: 악의적 차별에 대하여 통상적인 재산상 손해액 이외의 배상금 지급 (피해자에 대한 손해배상 전보와 동시에 일정정도 차별의 억제 효과) - 일종의 손해배상의 특례</p> <p>○ ‘악의성’ 의미를 구체화하고자 함</p> <p>○ 간접차별의 증가, 사용자 등에 정보 편재 등을 감안할 때 차별의 피해 당사자가 차별을 입증하는 것은 현실적으로 어렵고, 이로 인하여 효과적인 구제가 힘들다는 점을 감안하여, 증명 책임을 차별을 한 자에게 전환함</p> <p>○ 특별한 구제의 성격을 갖는 시정 명령, 손해배상, 증명책임의 전환에 대하여 그 적용을 차별금지규정(제3장)에 제한함</p>	<p>○ 미국, 영국 등의 징벌적 손해배상(punative damages)을 참고하여 그 취지를 살리되, 법리적·현실적으로 운영이 어렵다고 판단하여, 조정</p> <p>○ EEOC 가이드라인(“고용기회의 평등과 고용주의 책임”) : 악의 또는 부주의한 무관심 (malice or reckless indifference)</p> <p>○ 남녀고용평등법 제30조: 차별분쟁에서 입증책임 전환을 사업주에게 부담하도록 규정하고 있음</p> <p>○ EU 지침: 차별 피해자는 차별이 있었다는 사실을 제시함으로써 족하고, 차별 행위자가 부당한 행위가 없었으며 그렇게 조치한 정당한 이유가 있었음을 제시하여야 함</p>

<부록2> 차별 관련 판례

	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
근로기준법	임금	대법원 2015. 10. 29. 선고 2013다1051 판결	원고	한국산업인력공단	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공단 취업규칙상 정규직 일반직 직원 초임연봉은 공기업 근무경력 등을 100% 인정하나, 비정규직(계약직)이 일반직으로 전환되었을 때 초임기본연봉을 비정규직 직원으로 근무할 때 받을 보수를 기준으로 산출 : 계약직 지원 근무 경력 인정 안 됨 → 근로기준법 제6조의 차별금지 조항에 위배되지 않음</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 채용(정규직)-전환 간 임용경로 차이 있으며, 이 임용경로에서 호봉의 차이가 발생 : 공단이 차별할 의도로 형식적으로만 임용경로를 구분한 것은 아님 → 채용직과 전환된 직원을 동일한 비교집단에 속한다고 볼 수 없음</li> </ul>
	임금	청주지법 2014. 11. 13. 선고 2014가합1338 판결	원고	아주저축은행	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 서울 지역 근로자들에게 지역 근로자(청주 등)보다 일률적으로 더 많은 임금 지급 : 퇴직한 지역 근로자 등이 근로기준법 제6조 등 위반을 이유로 차액 상당 미지급 임금 청구함 → 청구 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 헌법 위반이 있다는 것만으로 갑 은행이 차등 지급된 임금 상당을 미지급 임금으로 지급해야 하는 사법상 권리관계 인정될 수 없음</li> <li>• '지역에 근무하는 것'은 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'에 포함된다고 볼 수 없음</li> </ul>
남녀고용평등과 일·가정양립지원에 관한 법률	임금	서울남부지방법원 2008. 7. 2. 선고 2007가단16179 판결	원고	(주)티디케이한국	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 여성 비정규직(시간제) 직원들이 소성실 전기로를 관리하는 남자, 정규직 사원들과 '동일가치 노동'을 수행함에도 불구하고 임금에서 불법한 차별을 받아 왔으므로 임금 차액 지급을 청구함 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 작업조건(환경) 및 기술에서의 차이는 없으나, 일의 가치가 동일하는지의 여부와는 별개의 문제임</li> <li>• '책임'과 '노력'에 있어서 남성 직원의 작업이 더 크다고 판단됨 → 여성 비정규직과 남성 정규직 간의 노동을 '동일 가치' 노동으로 볼 수 없음</li> </ul>

	법주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정재심판정취소	서울고등법원2014.9.17. 선고2013누51093판결	원고	중앙노동위원회위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 자동차운전학원의 기간제 운전강사들이 정규직 운전강사와 비교하여 기본급 및 수당 등에 대하여 차별적 처우를 받고 있다고 노동위원회에 차별시정신청 → 지방노동위원회는 차별적 처우를 인정. 금전보상명령을 내림 → 자동차운전학원의 대표자 재심신청을 기각 → 원고는 행정법원에 재심판정취소소송 : 원고와 참가인들 사이의 근로계약이 재심판정 이전에 기간만료로 종료되었으므로 참가인들이 차별적 처우의 시정을 구할 구제이익 소멸 → 재심판정 취소 청구 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 운전학원에서 정규직 운전강사와 기간제 운전강사 간 업무는 완전히 일치하지는 않음. 그러나 ‘수강생에 대한 운전강습’이라는 주된 업무의 내용에서는 본질적인 차이가 없음이 인정됨</li> <li>• ‘적절한 금전보상’은 과거에 이루어진 차별적 처우에 따른 피해 전보. 따라서 근로관계가 소멸해도 명령을 구할 이익은 달라지지 않음</li> </ul>
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정재심판정취소	대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결	국민은행	중앙노동위원회위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 계약직 직원에 대해 임금피크제 근로자에 비하여 각종 수당을 차등지급하거나 지급하지 않은 것은 차별적 처우에 해당한다고 주장 → 노동위원회에 차별적 처우 시정신청 → 임금피크제 근로자 중 자점검사전담자를 비교대상근로자로 인정 → 각종 수당을 차등 지급한 부분을 차별적 처우로 판단. 수당 차액을 지급할 것을 명함 → 재심판정 취소 청구 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ‘동종 또는 유사한 업무’ : 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라 근로자가 실제 수행해온 업무 및 작업조건 등을 기준으로 판단</li> <li>• 차별적 처우 : 교통비와 중식대 등은 복리후생적 목적이 있으나, 장기근속유도와 연관 시키기 어려움 → 차등 지급에 합리적 이유 없음 : 변동성과급은 연보수의 20%에 해당되는 금액을 지급</li> </ul>



노동시장 차별실태와 입법과제

	법주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정재심판정취소	서울고법 2011. 12. 23. 선고 2011누17518 판결	한국철도공사	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제에서 무기계약직으로 전환된 근로자의 군 복무 경력 호봉승급 시 반영 안 되고, 장기근속수당 지급 안 됨 → 노동위원회에 차별시정 신청 → 군 복무 경력 호봉승급 반영하지 않은 것은 차별이나, 장기근속수당 미지급은 합리적인 이유가 있다 판단 → 이의 제기 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제 근무기간을 근속기간에 산입하지 않은 것은, 당해 장기근속수당이 장기근무자들에 대한 공로보상적 성격을 가지는 것으로 보임 : 1년 단위로 계약을 체결하는 단기고용 형태를 취하고 있는 기간제 근로에는 부합하지 않음</li> </ul>
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정재심판정취소	서울고등법원 2011. 1. 27. 선고 2010누21794 판결	대한민국	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>2000년에서 2009년까지 근무한 모 ○○교육사령부 직할부대 소속 민간조리원(1년 단위 근로계약갱신)이, 근무 당시 각종 수당을 지급하지 않은 것에 대해 시정 신청 → 노동위원회, 비교 대상 근로자가 존재하지 않는다는 이유로 시정 신청 기각 → 재심 신청 → 중노위에서 차별 처우 인정 → 이의 제기 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>동일 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사함에도 단지 근로계약이 '기간의 정함이 있는지 여부'에 따라 임금 그 밖의 근로조건에서 차별을 받아서는 안 됨</li> </ul>
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정재심판정취소	서울행법 2008. 10. 24. 선고 2008구합6622 판결	한국철도공사	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관의 전년도 경영실적평가에 따른 성과상여금을 정규직 근로자들에게만 차등 지급하고 기간제 근로자들에게는 지급하지 않음 → 차별 시정 신청 → 차별 처우 인정, 구제명령 → 재심신청 → 기각 → 이의제기 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관 임직원에게 지급한 성과상여금은 근로의 대가로서 임금에 해당됨.</li> <li>정규직 근로자와 기간제 근로자의 업무에 현저한 질적 차이가 있다고 보기 어려움</li> </ul>

	법주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률	차별시정재심판정취소	서울행법 2009. 6. 3. 선고 2008구합24743 판결	원고 1외 1인(참가인 학교법인)	중앙노동위원회 위원장	<ul style="list-style-type: none"> <li>대학교 시간강사가 정임강사나 초빙강사, 그리고 강의전담교수에 비해 차별적인 처우를 받고 있다는 이유로 시정 신청 → 기각</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전임강사와 초빙강사는 강의와 연구 모두를 주된 업무로 하고 있으므로 비교대상 근로자에 해당하지 않음.</li> <li>강의전담교수는 연가를 제외하고 출근의무를 부담하고, 주당 강의시간이 많아 부수적인 연구시간이 소요될 것으로 보임 → 합리적인 이유 없이 처우하고 있는 것으로 볼 수 없음</li> </ul>
파견근로자 보호 등에 관한 법률	임금	대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다74592 판결	원고 1외 2인	(주)남해화학	<ul style="list-style-type: none"> <li>직접 고용한 것으로 간주되는 파견근로자의 근로조건</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>사용사업주가 직접 고용한 것으로 간주되는 파견근로자의 근로조건은, 사용사업주의 근로자 중 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건과 동일해야 함</li> </ul>
외국인근로자의 고용 등에 관한 법률	임금	부산지법 2006. 5. 12. 선고 2005나7747 판결	원고	피고 주식회사	<ul style="list-style-type: none"> <li>인도네시아 출신 이주노동자(산업연수생)이 한국인 근로자들과 동일한 근로를 제공했으나 연수비 명목으로 낮은 임금을 지급 받고 퇴직금을 지급받지 못함 → 지급</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>산업기술연수생은 근기법 제14조의 근로자</li> <li>실질적으로 근로자와 같은 근로를 하는 산업기술연수생에게 퇴직금을 지급하지 않은 것은 합리적 이유 없는 차별대우임</li> </ul>
국가인권위원회법	손해배상권 고결정취소	서울행법 2008. 6. 12. 선고 2007구합45057 판결	(주)기륭전자	국가인권위원회	<ul style="list-style-type: none"> <li>여성근로자에게 비슷한 업무를 수행하는 남성근로자에 비해 적은 기본급을 지급한 것은 '합리적 이유없이 성별을 이유로 한 차별행위'에 해당됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>전자제품을 생산하는 회사가 여성근로자에게 정신적, 육체적 부담이 비슷한 업무를 수행하는 남성근로자보다 적은 기본급을 지급한 것은 국가인권위원회법 제2조 제4호에서 정한 '합리적인 이유없이 성별을 이유로 한 차별행위'에 해당</li> <li>→ 국가인권위원회가 회사에 여성근로자에게 불합리한 차별대우를 한 것으로 인한 손해를 배상할 것을 권고한 결정은 적법함</li> </ul>

	범주	판결	원고	피고	판시사항	판결요지
직업안정법	직업안정법 위반	대법원 1995. 9. 29. 선고 95도1331 판결	피고인	검사	<ul style="list-style-type: none"> <li>직업안정법 제19조 소정의 유료직업소개사업에 관한 허가규정이 외국인 근로자를 국외로 알선하여 주는 소개업에 적용되는지 여부 → 적용됨</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>근로자의 지위는 근기법 제5조에서 명시하고 있듯 국적을 불문하고 차별적 대우를 받지 않게 되어있음.</li> <li>직업안정법 제2조 '균등처우' 조항에서 국적을 표시하지 않았다 해도 예시적인 것일 뿐 외국인을 제외하는 취지로 볼 수 없음</li> </ul>
직업안정법	노동조합설립신고서반려처분취소	대법원 2015. 6. 25. 선고 2007두4995 전원합의체 판결	서울경기인천이주노동자노동조합	서울지방노동청장	<ul style="list-style-type: none"> <li>출입국관리 법령에 따라 취업활동을 할 수 있는 체류자격을 받지 않은 외국인이 근로를 제공하고 그 대가로 임금 등을 받아 생활하는 경우, 노동조합 및 노동관계조정법상 근로자의 범위에 포함되는지 여부 → 포함</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노동조합법상 근로자란 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람뿐만 아니라 노동3권을 보장할 필요성이 있는 사람도 포함됨.</li> <li>출입국관리 법령에서 외국인고용제한규정을 두고 있는 것은 취업활동을 할 수 있는 체류자격(이하 '취업자격' 이라고 한다) 없는 외국인의 고용이라는 사실적 행위 자체를 금지하고자 하는 것뿐이지, 이미 제공한 근로에 따른 권리나 근로관계에서 근로자로서의 신분애 따른 노동관계법상의 제반 권리 등의 법률효과까지 금지하려는 것으로 보기는 어려움</li> </ul>