

■ 노동 칼럼 ■

공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인에 관하여



(법무법인 지평 이광선 변호사, 민창욱 변호사)

1. 정부의 2017년 7월 20일자 본건 가이드라인 발표

정부는 2017년 7월 20일 국정현안점검조정회의를 개최하여 공공부문에 근로를 제공하고 있는 비정규직 근로자의 정규직 전환 기준 및 방법 등을 담은 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획」을 심의·의결하고, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」(이하 '본건 가이드라인')을 수립하였습니다.

본건 가이드라인은 문재인 정부가 발표한 첫 번째 공공부문 비정규직 정책입니다. 과거 정부는 「공공부문 비정규직 고용개선 대책(2011. 11. 28.)」, 「상시지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환 기준 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(2012. 1. 16.)」 등을 통해 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책을 제시한 바 있습니다. 본건 가이드라인은 과거 정부의 대책 및 지침에 우선하여 적용되며, 본건 가이드라인에 명시되지 않는 사항에 대하여만 과거 정부의 대책 및 지침이 적용됩니다(본건 가이드라인 11-4).

2. 본건 가이드라인 주요 특징

본건 가이드라인은 정규직 전환 대상 근로자, 정규직 전환 기준, 정규직 전환 결정기구, 정규직 전환 방식, 정규직 전환에 따른 채용 방식, 정규직 전환 이후 임금체계, 전환 시기, 무기계약직 등 차별 해소 및 처우개선 등에 관한 사항을 포괄하고 있습니다. 본건 가이드라인은 과거 정부의 공공부문 비

정규직 대책 및 지침보다 광범위하고 엄격하게 공공부문 비정규직 근로자를 보호하고 있습니다. 본건 가이드라인의 주요 특징은 아래와 같습니다.

첫째, 정규직 전환 대상인 공공부문 및 비정규직 근로자의 수가 확대되었습니다. 정규직 추진 대상인 '공공부문'의 경우, 기존 고용노동부 실태조사 대상기관(1단계)뿐만 아니라 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사(2단계), 그리고 민간위탁기관(3단계)가 포함되었습니다. 정규직 전환 대상 '비정규직'의 경우, 기존 기간제근로자뿐만 아니라 파견·용역근로자도 포함되었습니다.

둘째, 정규직 전환 기준이 변경되었습니다. 무엇보다 정규직 전환 대상인 상시·지속적 업무의 범위가 기존 '연중 10~11개월 이상 계속 및 ① 과거 2년 이상 지속 + ② 향후 2년 이상 예상'에서 '연중 9개월 이상 계속 및 ② 향후 2년 이상 예상'으로 확대되었습니다. 정규직 전환 예외 사유도 기존 '인적 속성에 따른 사유 6개 + 업무/직무 특성에 따른 사유 11개'에서 '인적 속성에 따른 사유 2개 + 업무/직무 특성에 따른 사유 5개'로 축소되었습니다.

셋째, 정규직 전환 절차가 구체화되었습니다. 기존에는 기관 자체적으로 전환심의위원회를 구성하여 정규직 전환 여부를 판단하도록 하면서, 「무기계약근로자 관리규정 표준안(2013. 10.)」을 제공하였습니다. 본건 가이드라인에서는 기간제근로자의 경우 '전환심의위원회'를, 파견·용역근로자의 경우 '노·사 및 전문가 협의'를 거쳐 전환하도록 하였습니다. 정부가 '노·사 및 전문가 협의'를 위한 일정 및 인원 구성을 세부적으로 제시하면서, 관련 컨설팅팀을 지원한다는 특징도 있습니다.

넷째, 무기계약직 처우개선 기준이 높아졌습니다. 기존에는 '상여금 80~100만 원' 및 '복지포인트 30만 원' 정도가 처우개선 사항으로 열거되었습니다. 본건 가이드라인에서는 무기계약직 정원관리(조례·훈령·규정), 명절상여금 및 복지포인트 지급, 식비 차별 없이 지급, 기간제를 거치지 않고 정규직으로 고용, 상시지속업무 신설 및 결원 시 정규직 고용 등이 포함되었습니다.

3. 본건 가이드라인에 따른 정규직 전환 절차 상의 유의점

8월 17일부터 25일까지가 본건 가이드라인에 따라 '전환인원, 전환규모, 예산소요액 등 전산시스템 입력'을 하는 기간입니다. 기존 고용노동부 공공부문 실태조사 대상기관 852개소는 위 입력 절차를 진행하고 있거나 완료하였을 것으로 예상됩니다. 다만 본건 가이드라인의 경우 일부 내용이 불분명하거나 해석상 논란의 여지가 있습니다. 정부가 2017년 9월 정규직 전환 로드맵을 발표하면 이 부분이 명확해 질 수 있겠지만, 현재 비정규직의 정규직 전환 절차를 진행하고 있는 공공기관은 아래의 사항에 유의할 필요가 있습니다.

첫째, 정규직 전환 대상 비정규직 근로자 중에서 '용역근로자'와 '민간위탁근로자'를 구별하는데 유의해야 합니다. 본건 가이드라인에 따르면 전자는 2017년 정규직 전환 대상자이고, 후자는 2018년 정규직 전환 대상자입니다. 다만 '용역근로자'와 '민간위탁근로자'의 구별 기준이 명확하지 않습니다. 본건 가이드라인은 구별 기준으로 인건비와 채용인원의 특정 여부 및 관련 업무의 성격을 들고 있는데, 위 구별 기준에 따르더라도 일의적으로 '용역근로자'와 '민간위탁근로자'를 구별하기 어려운 사례가 있습니다. 근로관계법에서 '용역' 또는 '민간위탁'이라는 개념을 사용하지 않으므로 혼선이 가중되는 측면이 있는데, 비정규직 근로자들의 근무장소나 사용·지휘 여부 등까지 고려할 필요가 있다는 의견에도 주의를 기울일 필요가 있습니다.

둘째, 파견·용역근로자의 정규직 전환 예외사유 중에서 '전문적인 직무'를 신중하게 판단해야 합니다. 본건 가이드라인은 기간제 근로자의 전환 예외사유로 '고도의 전문적인 직무인 경우'와 파견·용역근로자의 전환 예외사유로 '민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우'를 제시하고 있습니다. 다만 어떠한 업무가 '민간의 전문성'을 요하는지 여부에 대한 견해에 차이가 존재할 수 있으므로, 이 부분에 대하여 노사관계 전문가의 조력이 필요할 수 있습니다.

셋째, 정규직 전환 결정기구를 구성하는데 주의를 기울여야 합니다. 기간제 근로자에 관한 '정규직 전환심의회'의 경우 6~10인의 범위 내에서 구성하되, 1/2은 외부인사를 포함할 것이 권고되어 있습니다. 파견·용역근로자에 관한 '노사 및 전문가 협의'의 경우 협의 단위의 설정, 협의 기구의 구성,

협의기구의 운영 절차가 복잡할 수 있습니다. 특히 하나의 공공기관이 다수의 용역업체에서 비정규직 근로자를 사용하고 있는 경우에는 협의기구(근로자 대표단) 구성에서부터 적잖은 진통이 예상됩니다. 그러므로 파견·용역근로자에 관한 '노사 및 전문가 협의'의 경우 노사관계 전문가의 컨설팅 및 조언을 받을 필요가 있습니다.

넷째, 본건 가이드라인은 '정규직 전환 이후 임금체계'나 '무기계약직 차별해소 및 처우개선'에 관한 내용을 세부적으로 명시하고 있지 않습니다. 정규직 전환 이후의 임금체계, 직군 및 승진체계, 기타 차별해소 조치는 개별 기관에서 자체적으로 수립할 필요가 있습니다.

4. 민간부문 비정규직 근로자에게 미칠 영향

본건 가이드라인은 원칙적으로 공공부문 비정규직 근로자에게만 적용됩니다. 다만 정부가 정규직 전환 기준을 대폭 강화한 점, 파견·용역근로자도 정규직 전환 대상에 포함한 점, 무기계약직 차별해소 조치를 확대한 점 등을 감안하면, 향후 정부가 민간부문에 대하여도 보다 엄격한 비정규직 대책을 수립할 것임을 예상할 수 있습니다.

실제로 더불어민주당은 대선공약집에서 '비정규직 고용 부담금 부과', '비정규직 차별금지 특별법 제정' 등을 민간부문 비정규직 대책을 제시하였습니다. 국정기획자문위원회가 2017년 7월 19일 발표한 '문재인정부 국정운영 5개년 계획'에도 위 공약사항이 100대 국정과제에 포함되어 있습니다(64. 차별 없는 좋은 일터 만들기). 그 밖에 '출산·육아 등 직장 내 차별 해소 및 경력단절 여성의 재취업 지원'(18. 성별·연령별 맞춤형 일자리 지원 강화), '육아기 근로시간 단축기간 확대'(71. 휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현)도 100대 과제에 열거되었습니다. 향후 문재인 정부는 민간부문에 서 비정규직 차별을 해소하고 '좋은 일자리'를 창출하기 위해 각종 후속 정책을 발표할 것으로 예상되므로, 노사전문가의 조력을 받아 이에 미리 대비할 필요가 있겠습니다.

※ 법무법인 지평은 비정규직 전환 TFT를 구성하여 고객들의 자문에 응하고 있습니다.

이와 관련하여 도움이 필요하시면, 이광선 변호사(kslee@jipyong.com, 02-6200-1787)에게 문의해 주시기 바랍니다.