



비정규직법



바로 알기



비정규직법 바로 알기

이 책자는 비정규직법 개정 또는 동 법의 해석·적용과 관련하여, 정확한 사실관계와 상세한 설명을 전달함으로써 정부 정책에 대한 일각의 오해를 해소하고, 개별 기업의 비정규직 활용에 대한 올바른 방향을 제시하고자 작성되었습니다.

이 책의 내용에 관하여 문의사항이나 궁금한 점이 있으시면 **노동부 고용차별개선정책과 (T: 02-2110-7401)**로 문의 하시기 바랍니다.

아울러 다음의 당부 말씀을 드립니다.

- 비정규직법상 사용기간제한 규정으로 인하여 2년 이상 근무한 비정규직 근로자들이 일자리를 잃는 안타까운 사례들이 속출하고 있습니다.
- 정부는 불가피하게 실직하는 분들을 위해 전국 고용지원센터에 비정규직 실직 근로자 상담 창구를 설치하여 실업급여 지급, 생활안정자금 대부, 재취업 지원 등 신속한 실업 극복을 돕고 있습니다.
- 실직 근로자 여러분께서는 지금 바로 가까운 고용지원센터에서 재취업을 위한 상담과 지원을 받으시기 바랍니다.
- 사업주 여러분께서는 고용기간 2년이 도래하지 않은 근로자들에 대해서는 최대한 고용을 유지하여 주시고, 2년이 도래한 근로자들에 대해서는 가능한 정규직으로 전환하여 주실 것을 당부 드립니다.
- 정부도 비정규직 근로자의 고용안정 등 근본적인 해결책 마련을 위해 최선의 노력을 다하겠습니다.

◆ 이 책에서 비정규직법은 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견 근로자보호 등에 관한 법률」을 의미하며, 비정규직은 기간제근로자와 파견근로자를 의미하는 용어로 사용함

Contents

정부정책과 관련하여 제기된 오해에 대한 설명

01 비정규직으로 2년을 근무하면 반드시 정규직이 된다?	06
02 금년 7월에 한꺼번에 해고대란이 일어난다?	07
03 정부가 법 개정을 언급하는 바람에 고용불안이 야기되었다?	10
04 정부는 아무런 대책도 마련하지 않고 법 개정에만 몰두했다?	11
05 7월부터 법이 시행되었으므로 한시적 유예는 불가능하다?	12
06 사용기간을 4년으로 연장하는 것은 미봉책이다?	13
07 정규직 전환지원금만 많이 주면 해결된다?	14
08 비정규직 사용사유를 제한하면 해결된다?	15
09 당시자인 노동계가 원하지 않는 것을 정부가 강행한다?	16
10 정부는 계약해지만 홍보하고 정규직 전환에는 관심이 없다?	17
11 회전문 효과 때문에 고용총량에는 변화가 없다?	18
12 비정규직 실직에 대한 증거가 없다?	19
13 계약만으로 인한 대량해고는 어제 오늘의 일이 아니다?	20
14 정부가 공공부문에서 기획해고를 하고 있다?	21
15 해고대란이 우리팀에도 변변한 통계조차 없다?	22
16 비정규직은 고용보험 가입률이 낮고 실업급여도 받지 못한다?	23
17 일본은 비정규직을 보호하는데 우리는 반대로 간다?	24

법 해석·적용과 관련한 사례에 대한 설명

18 고용종료시킨 후에 다시 재고용하는 경우	26
19 그동안 근무해 온 것을 무효화하는 계약을 체결한 후 새로 기간제 근로계약을 체결하여 계속 사용하는 경우	28
20 유사한 업종끼리 사용기간 2년이 도래한 기간제근로자를 서로 소개시켜 주고 교환하는 경우	29
21 「2년 사용기간」이 만료된 근로자에게 당분간 출근하라고 한 경우	30
22 사용기간 2년이 되는 날이 계약이 만료되는 날임에도 불구하고 몇 일 지나서 고용관계가 종료되었음을 통보한 경우	31
23 사용기간 2년이 도래한 박사 또는 55세 이상의 고령자를 계약기간 만료를 이유로 고용종료시킨 경우	32
24 기간제근로자를 당해 근로계약 기간이 만료되기 전에 고용관계를 종료시킨 경우	33
25 2년 사용한 기간제근로자를 고용종료 한 후 파견업체에 취업시켜 파견근로자로 사용하는 경우	34
26 용역업체 등에 하청을 주면서 계약 만료된 기간제근로자를 그 용역 업체에 소개시켜 취업시키는 경우	35
27 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환시키면서 기존의 정규직과의 차별을 그대로 유지시키는 경우	36
28 기간의 정함이 없는 근로자로 전환한 후에 1년 단위로 근로계약을 갱신하는 경우	37





Ministry of Labor

정부정책과 관련하여 제기된 오해에 대한 설명

1 :: 비정규직으로 2년을 근무하면 반드시 정규직이 된다?

- 비정규직법을 개정하는 것은 정규직이 될 기회를 박탈하는 것이다.
- 2년을 기다려왔는데, 2년을 더 기다리라는 것아냐.

- 비정규직법에 따르면, 기업은 비정규직을 2년간 사용한 후에 정규직으로 전환하여 계속 사용할 수도 있고, 고용관계를 종료시킬 수도 있음

비정규직법 : 사용자는 2년의 범위 안에서 비정규직을 사용할 수 있으며, 2년을 초과 사용하면 그 비정규직은 정규직으로 간주됨(파견은 직접고용)

기업에서는 당해 일자리가 상시적인 업무라면 가급적 정규직으로 전환하여 계속 사용하는 노력을 기울여야 할 것임

- 그러나 여러 설문조사나 현장조사 결과를 보면, 정규직으로 전환하겠다는 기업보다는 고용관계를 종료시키겠다는 기업이 압도적 다수로 나타남

'08.10월 노동부 조사(○○규인 기명체 197개사, 복수응답) : 일부라도 정규직화 하겠다는 기업이 22.4%, 고용종료 하겠다는 기업이 85.7%

'09.1월 ○○신문사 조사(성인남녀 1,000명) : 비정규직법 때문에 해고되거나, 일자리가 감소되었다는 응답이 87% (비정규직은 91.4%)

실제 「사용기간 2년」 만료가 시작되는 금년 7월 이후 상당수의 비정규직 실적 사태가 현실화되고 있는 실정

- 따라서 「정부가 법을 개정하여 정규직이 될 기회를 박탈하고 있다」는 등의 주장은 사실과 다른 것임

08 | 비정규직법 바로 알기

2 :: 금년 7월에 한꺼번에 해고대란이 일어난다?

- 근무기간 2년 경과자는 금년 7월에 실직할 것이다

- 비정규직법에 따르면 「기간제근로자의 사용기간 2년 제한」 규정은 법 시행일인 2007년 7월 1일 이후에 근로계약이 체결·갱신·연장된 경우부터 적용

한편 근로자별로 2007년 7월 1일 이후에 근로계약이 체결·갱신·연장된 시점이 모두 다를 것이므로 「사용기간 2년」이 만료되는 시점도 각각 다르게 발생함

- 따라서 비정규직이 실직하는 시점도 금년 7월에 한꺼번에 발생하는 것이 아니라 8월, 9월 이후에도 근로계약의 종료 시점에 따라 지속적으로 발생하는 것임

(예시) 한 기업에서 수년간 비정규직으로 근무해 왔다 해더라도 '07.7.1 이후의 첫 근로 계약의 갱신 또는 연장이 '08.3.1에 있었다면, 그로부터 2년이 되는 '10.3.1 정규직 전환 또는 고용종료 문제가 발생



비정규직법 바로 알기 | 09

3 :: 정부가 법 개정을 언급하는 바람에 고용불안이 야기되었다?

- 정부가 가만히 있었으면, 기업은 비정규직을 정규직으로 전환했을 것이다

- 비정규직법상 기업은 비정규직을 2년의 범위 안에서 사용할 수 있으며, 만약 2년을 넘어 계속 사용하면 그 비정규직은 정규직으로 간주되도록 규정되어 있음

이와 같은 법규정 때문에 기업에서는 「사용기간 2년」이 도래한 비정규직을 정규직으로 전환하여 계속 사용하거나, 아니면 고용을 종료시키는 선택을 할 수 밖에 없음

그러나 상당수의 기업에서는 정규직 전환에 따른 부담 때문에 ① 2년이 되기 전에 비정규직을 내보내고 다른 비정규직을 채용하거나(교체사용) ② 해당 업무를 외주화하거나 ③ 고용규모 자체를 감축하는 일이 벌어지고 있는 것임

- 정부가 법 개정을 언급하는 바람에 고용불안이 야기된 것이 아니라 비정규직법 자체에 내재된 「사용기간 2년」 제한 규정 때문에 고용불안이 야기되고 있는 것임

법규정으로 인한 부작용이 충분히 예상되고, 다수의 설문조사를 통해 그러한 부작용이 확인되었기 때문에 정부에서는 불가피하게 법 개정을 추진하게 된 것임



10 | 비정규직법 바로 알기

4 :: 정부는 아무런 대책도 마련하지 않고 고용대란만 강조했다?

□ 정부는 법이 시행되고 2년 동안 아무런 대책도 마련하지 않았다

- 법 시행 초기, 정부는 일부 기업이 계약직 업무를 외주화하는 과정에서 발생한 분쟁해결과 기업의 정규직 전환을 촉진하기 위해 노력하였음

특히 공공부문 비정규직에 대해서는 「공공부문 비정규직 종합대책」을 마련, 상시·지속적 업무 종사자 8만 4천명을 정규직으로 전환하였고

중소기업 비정규직의 정규직 전환을 지원하기 위해 법인세 공제 혜택을 부여 하였음(08~09년, 1인당 30만원)

- 이와 함께 정부는 비정규직이 받는 불합리한 차별을 해소하기 위한 다양한 노력을 기울여 왔음

동 제도가 현장에 조속히 뿌리내릴 수 있도록 제도 홍보와 교육 및 사업장 지도에 만전을 기하였고

금년 7월부터 5인 이상 전 사업장으로 차질 없이 확대 적용되도록 준비하면서 제도의 실효성을 높이기 위해 노동위원회 절차 개선 등의 노력을 병행함

차별사정 신청기간을 연장(3 → 6개월)하기 위해 법 개정안 국회제출(09.4.1)

- 한편, 비정규직 「사용기간 2년」 제한으로 인한 대량 실직이 예상되어 노사 단체와의 수시 차례에 걸친 논의(노사정위, 36회 회의 및 현장 조사 등을 토대로 법 개정을 추진한 것임)

또한 금년 7월 이후 비정규직 실직이 현실화되면서 실직 비정규직에 대한 고용안정대책도 함께 추진하고 있음

노동부 본부와 전국 고용지원센터에 비정규직 비상대책 상황실과 상담창구를 개설하고, 실직 현황을 매일매일 모니터링하면서 원활한 상담급여 지급 및 신속한 재취업 지원을 위해 노력하고 있음

5 :: 7월부터 법이 시행되었으므로 한시적 유예는 불가능하다?

□ 금년 7월 1일부터 법이 시행되었다

□ 이미 시행된 법이므로 유예할 수 없다

- 법이 시행되고 있다 하더라도 일정기간 그 법의 적용을 배제(유예)하는 내용의 입법이 가능함 (노동부 자문변호사 전원 의견일치)

비정규직법은 금년 7월부터 시행된 것이 아니라 2007년 7월 1일부터 이미 시행되어 왔으며, 금년 7월부터는 「사용기간 2년」 제한에 도달하여 고용을 종료시키거나 아니면 정규직 전환을 해야 하는 사례들이 나타나는 것임

- 2009년 7월 이후라 하더라도 아직 「사용기간 2년」이 만료되지 않은 근로 계약에 대해서는 일정기간 법 적용을 배제하도록 법을 개정하는 것이 가능 (부진정 소급)

다만 「사용기간 2년」을 초과한 사례들에 대해서는 기존 법을 그대로 적용

(예시) '07.1.1부터 '10.6.30 사이의 기간제 근로계약에 대해서는 법 제4조를 적용하지 아니하고, '10.7.1 이후의 기간제 근로계약부터 법 제4조를 적용한다. 다만 개정법 시행 전에 종전 법에 따라 기간의 정함이 없는 근로자로 된 경우는 종전 법을 적용한다. (09.6.24 안상수 의원 발의안)



6 :: 사용기간을 4년으로 연장하는 것은 미봉책이다?

□ 4년 후에는 다시 똑같은 문제가 발생한다.

- 사용기간을 「2년」에서 「4년」으로 연장할 경우, 시장에 주는 충격을 대폭 완화 할 수 있고, 사용기간이 끝난 후에 발생하는 부작용도 크게 줄일 수 있는 장점이 있음

- 기간제 평균 근속기간이 2년 5개월임에도 불구하고 법으로 2년을 초과하여 사용하지 못하도록 제한하다 보니, 오히려 일자리를 잃게 되는 경우가 많아 시장에 주는 충격이 큰 것임

이를 4년으로 연장하면 법의 제약에 걸려 실직하는 비정규직 수를 상당부분 줄일 수 있음

2년 제약 때문에 고용을 종료하겠다는 기업에서 기간을 연장하면 재계약하겠다는 응답이 60% 이상 (08.9월 조사)

- 한편 사용기간을 연장하면, 비정규직은 일단 일자리를 유지하면서 3년차, 4년차에 다른 비정규직 일자리로 옮겨 갈 수도 있지만 정규직이 될 가능성이 점점 커지며

4년 후까지 남아있는 비정규직은 다시 법의 제약을 받게 되겠지만 업무 숙련도 향상으로 정규직이 될 가능성이 훨씬 높아짐

경향 부가조사 결과(07.8 → '08.8월), 평균 근속기간이 2년 4개월인 기간제가 정규직이 되는 경우는 14% 미만인 반면, 평균 근속기간 4년 4개월인 반복갱신자가 정규직이 되는 경우는 63%에 이침

따라서 사용기간 2년보다는 4년인 경우에 그 사용기간이 끝났을 때의 부작용이 크게 줄어드는 것임

7 :: 정규직 전환지원금만 많이 주면 해결된다?

□ 현행법을 그대로 시행하면서 정규직 전환기업에 인센티브를 높여 주면 해결된다.

- 정규직 전환 여부는 원칙적으로 해당 기업이 선택할 문제로서 정부가 돈을 지원하여 모두 해결할 수는 없는 것임

비정규직을 정규직으로 전환하는 기업에 돈을 지원하게 되면, 기업의 채용 관행이 왜곡되고(정규직 채용이 없어지고 모두 비정규직으로 채용한 다음 정규직으로 전환하면서 지원금을 수령), 결과적으로 국민의 혈세만 낭비할 우려가 있음

또한 서류만 갖춰 지원금을 신청하는 경우 등 실제로 정규직으로 전환되었는 지에 대한 확인이 어려워 부정수급 문제가 상존

전환지원금을 위한 재원은 결국 고용보험료 등의 형태로 다른 기업이 부담하거나 일반 국민의 세금으로 충당보험료 또는 세금 증가로 귀결

특히 사용기간을 2년으로 제한한 상태에서 이 제도를 도입하면 기업은 당장 정규직화 또는 고용종료 중 하나를 선택해야 하는 상황에서 그 효과를 기대하기 어려울 것임

- 이 제도는 당초 정규직 전환을 계획했다가 기간연장의 법 개정으로 인하여 그 계획을 철회하는 기업이 없도록 인센티브를 부여하는 차원에서 도입 되어야 함

따라서 한시적으로 운영하되, 기존 비정규직을 정규직으로 전환하는 경우에 한하여 지원함으로써 부작용이 없도록 할 필요가 있음

아울러 「법 개정과 연계」할 때 기업도 경기회복 속도를 감안하여 순차적으로 정규직 전환을 할 수 있어 효과가 클 것으로 봄

8 :: 비정규직 사용사유를 제한하면 해결된다?

- 사용사유를 제한하면 비정규직 고용불안 문제가 현재보다 훨씬 더 심각해지고, 법적 안정성도 크게 훼손될 수 있음

- 현재 다양한 기업과 업종에서 널리 비정규직이 사용되고 있는 바, 만약 비정규직 사용사유를 제한하게 되면, 당장 그 사유에 해당하지 않는 비정규직은 일자리를 떠나야 함

기간제한보다 고용불안 문제가 훨씬 더 심각한 것임

- 또한 사용사유를 정한 경우, 그 사유에 해당되는지의 여부가 법원 판결로 확정되기 전에는 알기 어려운 문제가 있음

기업이나 근로자는 비정규직 사용이 법 위반인지 아닌지를 정확히 알지 못하는 상태에서 근로계약을 맺어야 하므로 법적 안정성이 심각하게 훼손될 수 있는 것임

「일시적 필요」 또는 「갑작스런 수출의 증가」를 사유로 정한 경우, 어떤 경우를 일시적 필요로 인정할 것인가 그리고 갑작스런 수출 증가시 몇 명을, 얼마의 기간 동안 사용해야 법 위반이 아닌지 등이 모호

독일의 경우, 사용사유를 정했다가 결국 기간제한 방식을 병행하게 되었고, 다시 단체협약으로 달리 정할 수 있도록 길을 더 부분별 특수성이 반영되도록 하였음(01)

프랑스의 경우, 사용사유를 정하고 있으나 실제 사용사유를 광범위하고 탄력적으로 인정하여 기간제 및 파견근로가 증가추세에 있으며 사실상 계속 사용이 가능하다고 한 (07년 비정규직대책임 해외 방문조사)

미국·영국·일본 등은 사용사유를 정하고 있지 않음

9... 당사자인 노동계가 원하지 않는 것을 정부가 강행한다?

□ 노동계는 법 개정에 반대하고 있는데, 정부는 노동계 의견을 존중해야 하는 것 아닌가

- 비정규직은 대부분 소규모 사업장에 종사하고 있고, 노동조합 가입률도 3.4%에 불과하여 자기 목소리를 내기 어려운 실정

따라서 정규직 중심의 노동조합이 비정규직의 목소리를 대변하는 당시자라고 보기 어려운 측면이 있음

- 노동조합 또는 일부 시민단체 등에서 법 개정을 반대하고 있으나, 실제 현장에서 일하고 있는 비정규직 당사자는 이들의 주장과 달리 기간연장을 희망하는 의견이 다수임

'09.2월 ○○방송 조세성인남녀 2,130명 : 기간연장 찬성 59%, 반대 32.6%
 '08.10월 노동부 조세(비정규직 826명) : 기간연장 찬성 57.7%, 반대 39.2%
 '09.2월 노동부 현장방문 면접조사(비정규직 다수고용 사업장 78개소)
 • 기업 인사담당자는 기간연장 또는 폐지를 희망하는 의견이 다수
 • 비정규직 근로자의 경우, 의견이 나누어지나 주로 단순노무직 중·장년층, 100인 미만 사업장 등 취약근로자 중심으로 기간연장에 찬성
 • 정규직 전환 관행이 있는 사업장과 일부 청년층은 기간연장 반대 (기간연장 29개소, 현행유지 19개소, 축소 1개소)



10... 정부는 계약해지만 홍보하고 정규직 전환에는 관심 없다?

□ 노동부가 계약해지 사례에만 열을 올리고 있다

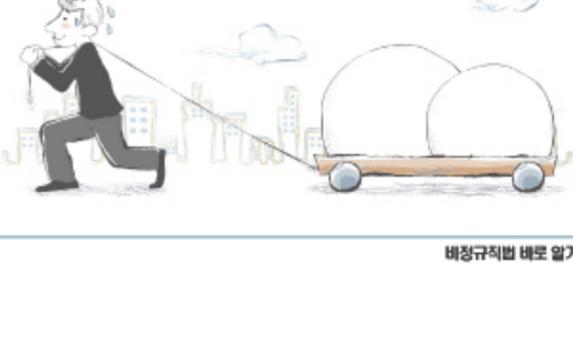
□ 장관이 기업의 전향적 조치를 호소하는 발언이 없다

- 금년 7월 1일부터 법(사용기간 2년 제한)에 의한 실직이 가시화되면서 노동부는 곧바로 기자회견과(7.1), 기업 간담회(7.3, 7.10) 등을 통하여 기업들의 비정규직 해고 자제를 요청한 바 있음

불가피하게 비정규직과의 고용관계를 종료시켜야 하는 경우에는 노동부 고용지원센터에서 재취업을 지원받을 수 있음을 사전에 안내토록 권고하고 있음

- 한편 매일매일 비정규직 실직 동향을 모니터링하고 있는 바, 이는 실직 사례에 열을 올리려는 것이 아니라 고용불안의 규모를 예측하고 관련 대책을 준비하려는 것이며

이를 통해 빈 일자리를 파악하고, 실질한 비정규직의 취업알선에 적극 활용하고 있음



11... 회전문 효과 때문에 고용총량에는 변화 없다?

□ 실질한 비정규직은 어차피 새로운 일자리를 찾을 것이다.

따라서 실업이 증가하지는 않는다.

- 비정규직 실직으로 인한 빈 일자리를 채우는데 상당한 시간이 소요되고 (마찰적 실업), 기업이 일자리 자제를 감축할 가능성이 상존하기 때문에 고용총량이 줄어들 수 있음

'08.9월 노동부·한국사회서비스정책연구원 조사(5-99인, 987개사) : 한 사람이라도 일자리를 감축하겠다는 기업이 23.9%

'08.7월 한국은행 연구 : '08.1~5월중 고용축소 9만명 중 경기요인 54%, 구조적 요인(고령화, 청년층 수급불일치 등) 22%, 기타 비정규직법 등 제도적 요인 10~20%로 추정

'08년 OECD 한국보고서 : 비정규직법은 기업의 비정규직 사용에 부담을 주어 비정규직 및 전체 고용에 부정적 영향 초래 가능 → 정규직에 대한 과도한 보호를 완화하고 비정규직에 대한 사회보험 적용 강화 주문

최근 비정규직을 파견·용역 등으로 전환하는 사례가 증가하는 것은 그만큼 구인·구직이 용이하지 않다는 것을 반증하는 것임 (잘 들지 않는 회전문)

'08.1월 계약기간 만료자의 재취업 소요기간 : 1개월 내 재취업자 37.9%, 2개월 내 재취업자 50.5%, 1년 넘어도 취업하지 못한 자 23.6%

- 그 뿐 아니라, 실직자는 실업의 고통 속에 새로운 일자리를 찾아야 하며, 잦은 직장 이동은 경력관리를 어렵게 하여 종전 보다 좋은 일자리를 얻기도 쉽지 않을 것임

기업도 잦은 인력교체로 생산성이 떨어지고, 실업의 증가와 생산성 저하는 경기 회복의 걸림돌이 될 수 있음

비정규직 편법 사용은 일자리의 질을 저하시키고 중장기적으로 노동시장의 구조를 왜곡시키는 문제가 발생함

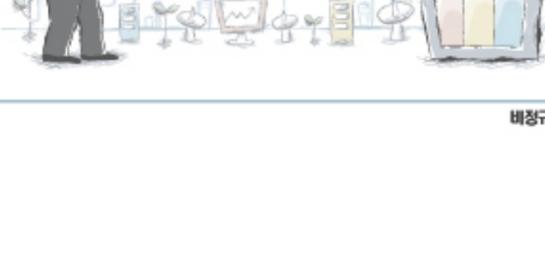
12... 비정규직 실직에 대한 증거가 없다?

- 비정규직은 사용자의 적극적인 「해고」가 아니라 계약만료시 사용자가 근로계약을 갱신하지 않으면 자동으로 「고용관계가 종료」되는 특성이 있음 (계약종료)

특히 ① 비정규직은 노동조합 조직률이 낮고(3.4%) ② 비정규직 대다수(근속기간 2년 이상인 한시적근로자의 66.7%)가 5인 이상 100인 미만의 작은 기업에 종사하고 있는데다 ③ 근로자마다 근로계약의 만료시점이 다르기 때문에

한꺼번에 다수의 실직이 발생하면서 사회적 이슈로 부각되기 보다는, 소수의 인원이 보이지 않는 곳에서 소리 없이 매일매일 실직의 고통을 당하고 있는 것임

- 정규직 수백 명의 해고 사태와 같이 노동조합의 적극적인 반발이나, 언론의 주목을 받지 못한 채 겉으로 드러나지 않고 조용히 진행되고 있기 때문에 오히려 문제의 심각성이 있는 것임



13... 계약만으로 인한 대량해고는 어제 오늘의 일이 아니다?

□ 비정규직 해고는 '06년 42만명, '07년 48만명, '08년 60만명으로 고용속성장 대량해고는 법 시행 전에도 일상적이었었다

□ 법 시행 이후 기업들이 정리할 것은 모두 정리를 해서 법 때문에 실직하는 경우는 거의 없다

- 정부는 단기 근속자의 통상적인 직장 이동을 문제 삼은 것이 아니라 법(기간제한) 때문에 더 일하고 싶어도 실직의 위험에 노출되는 2년 이상 근속한 비정규직의 문제를 제기한 것임

- '09.3월 기준으로 5인 이상 기업에서 2년 이상 근속자가 868천명으로 집계되었고(아중 고령자 등을 제외하면 714천명)

이들은 금년 7월 이후 약 1년간 각자 계약만으로 시점에 정규직 전환 또는 고용종료의 길림길에 놓이게 됨

전체 한시적근로자의 수는 3,179천명이며, 법 적용대상 5인 이상 기업의 근속기간 1년 이하는 40.7%, 2년 이하는 53.3%라서, 비정규직의 직장 이동이 빈번한 것은 사실이지만, 정부는 이들 단기 근속자에 대하여 문제 제기한 것이 아님

【 한시적근로자 ('09.3) 】

(단위 : 천명, %)

합 계	5인 미만	5인 이상		
		1년 이하	1년 초과-2년 이하	2년 초과
3,179	617	1,293	401	868
100.0	19.4	40.7	12.6	27.3

14 :: 정부가 공공부문에서 기획해고를 하고 있다?

□ 공공부문이 앞장서서 비정규직을 해고하고 있다

- 공공부문은 법 시행 당시 민간부문을 선도한다는 차원에서 두 차례에 걸친 대대적인 정규직 전환을 추진하였음 (83,990명 정규직 전환)

'07.5월말과 '08.6월말 현재 각각 2년 초과자로서 상시·지속적인 업무에 종사하는 자를 정규직으로 전환

- 그러나 2년이 지나는 현재 시점에서는 민간기업과 같이 법에 따라 각 공공기관이 자율적으로 정규직 전환 여부를 결정하고 있음

공기업 선진화추진과 함께 방만한 운영이 계속 지적되고 있는 상황에서 한정된 조직·정원을 갖고 무조건 정규직 전환만 강조할 수 없는 상황

따라서 조속히 법이 개정되어야 이러한 불가피한 실적을 막을 수 있는 것임

현재 남아있는 비정규직은 상대적으로 근무기간이 짧거나, 일시적인 업무에 종사하는 근로자들임



비정규직법 바로 알기 | 21

15 :: 해고대란이 우려됨에도 변변한 통계조차 없다?

- 2008년 7월의 통계로 보면, 특정 시점에 '2년 초과' 비정규직은 약 70~100만명 수준이며, 금년 7월도 비슷한 규모일 것으로 예상

이들이 앞으로 약 1년간 각자 계약만료 시점에 정규직 전환 또는 고용종료의 길림길에 서게 되는 것은 법적으로 자명한 사실

월별로 보면, 평균적으로 매월 약 6~8만 여명이 고용불안 상황에 노출

- 금년 7월 이후 비정규직 실적 및 정규직 전환 상황을 파악하기 위해 전국 근로감독관(1,000명)을 통해 조사하고 있으나

개별 기업에서 언제 얼마만큼의 실적이 발생하는지를 실시간으로 파악하는 것은 불가능

전국에 5인 이상 사업장이 52만개로서 비정규직 대다수(66.7%) 5~100인의 소규모 업체에 종사하고 있어 근로감독관이 이를 모두 파악하는 것은 매우 어려움

또한 기업에서도 이미지 저하 또는 노동계와의 마찰 등을 우려하여 정확히 진술하지 않는 등의 한계가 있음

22 | 비정규직법 바로 알기

16 :: 비정규직은 고용보험 가입률이 낮고 실업급여도 받지 못한다?

- 「사용기간 2년」 만료로 실직하는 비정규직은 실업급여를 지급받을 수 있음

- 현재 법 적용대상인 5인 이상 사업장에 2년 이상 근속한 기간제의 고용보험 가입률은 85%에 이르고 있음 (기간제 평균 57.2%, 파견 평균 74.2%)

비정규직 평균은 39.1%로, 기간제(7.3), 파견(4.5), 특수형태(7.8), 일일근로자(3.0) 등의 가입률이 매우 낮아 전체 평균이 낮게 나오고 있는 것임

아울러 고용보험에 가입하지 않은 경우라 하더라도 6개월 이상의 근무경력만 입증하면 계약기간 만료로 실직한 비정규직은 실업급여를 지급받을 수 있음

다만 근무경력 자체를 입증하지 못하면 실업급여를 받을 수 없으나 이는 정규직도 마찬가지(부당수령을 방지하기 위해 불가피). 그러나 2년 근무자가 근무경력을 입증하지 못하는 경우는 많지 않을 것임



비정규직법 바로 알기 | 23

17 :: 일본은 비정규직을 보호하는데 우리는 반대로 간다?

□ 일본은 제조업 파견 제한 등 근로자 보호를 강화한다

- 우리와 일본 모두 비정규직 보호를 위해 법 개정을 추진하는 것임

우리는 과도한 사용기간 제한이 오히려 비정규직의 실적을 초래하기 때문에 이를 완화하여 고용을 보호하려는 것이며

일본은 파견규제를 대폭 완화한 결과 나타난 부작용을 치유하기 위해 파견규제를 일부 강화하려는 것임

비정규직 보호라는 목적은 같지만 쟁점이 되는 항목과 기본적인 출발점은 전혀 다르다고 할 수 있음

- 일본의 경우, 비정규직 사용이 우리보다 훨씬 자유롭고, 비정규직 보호를 위한 차별시정제도도 마련되어 있지 않음

기간제의 경우, 우리는 사용기간을 2년 이내로 제한하고, 2년을 초과하여 사용하면 정규직으로 간주

• 일본은 1회의 근로계약기간이 3년(전문직은 5년)을 넘지 못하지만 근로계약을 갱신하면서 계속 기간제로 사용이 가능

근로자파견의 경우, 우리는 32개 업무에 대해서만 파견이 가능하며(제조업 금지), 파견기간도 2년을 넘지 못하도록 하고, 만약 2년을 초과하면 사용사업주가 직접 고용하도록 의무 부과

• 일본은 일부 금지업무 외의 모든 업무에 파견을 허용하고(제조업도 허용), 파견기간도 3년(전문파견은 파견기간에 제한이 없음)이며, 사용사업주의 직접 고용의무도 없음

일본에서 파견규제를 일부 강화하려는 것과 일본 정부는 단기파견 제한, 제조업 파견금지 등 일본 이당에서 추진해 오던 파견규제가 매우 엄격한 우리나라와의 수평 비교는 적절하지 않음

24 | 비정규직법 바로 알기

법 해석 · 적용과 관련한 사례에 대한 설명

18 :: 고용종료시킨 후에 다시 재고용하는 경우

- 고용종료 전과 재고용 후가 「계속근로」 한 것으로 인정되는 지의 여부에 따라 다르며, 만약 계속근로 한 것으로 인정되는 경우에는 각 기간을 합산하여 「사용기간 2년」 초과 여부를 판단

- 계속근로 여부는 일괄적으로 판단할 수 없고 관련 사실관계를 종합적으로 고려하여 판단하되

당해 고용종료가 실제로는 같은 근로자를 계속 사용하면서 단지 법상의 사용기간 제한을 면탈하기 위한 절차에 불과하다면 계속근로 한 것으로 인정될 수도 있을 것임

계속근로 여부는 재고용 후에도 종전과 같은 업무를 담당하고 있는지, 그 업무가 상시적인지·일시적인지, 당해 기업에서 비슷한 업무를 하는 근로자들의 채용 관행, 고용종료 기간의 장단, 고용종료 기간 중 기업의 구인활동, 근로자의 구직활동 또는 다른 기업 취업 여부 등을 종합적으로 고려하여 판단

- 2년 동안 기간제로 사용한 다음 고용종료 후 곧바로 재고용하여 같은 업무를 계속하도록 한다면 계속근로로 인정될 소지가 많음

- 얼마동안(1년에 2~3개월 혹은 6개월 등) 고용종료한 후에 재고용하면 계속근로가 아닌 것으로 인정되느냐의 문제는 일괄적으로 판단할 수 없음

고용종료 기간이 길수록 계속근로가 아닌 것으로 인정될 소지가 크지만 고용종료 기간은 계속근로 여부를 판단하는 여러 요소 중의 하나에 불과함

- 고용종료 한 후에 다른 업무에 채용하거나, 별도의 직군에 (또는 별도의 직군을 만들어서) 재고용하는 경우

26 | 비정규직법 바로 알기

여러 가지 요소를 종합적으로 고려하여 “계속근로” 여부를 판단해야 할 것 이지만, 다른 업무에 또는 다른 직군에 채용한 사정만으로 계속근로가 아니 라고 볼 수는 없을 것임

- 고용종료 후 시간제로 재고용하는 경우, 시간제는 ① 기간의 정함이 있는 (기간제인) 시간제와 ②기간의 정함이 없는 시간제가 있으므로 이를 나누 어서 보아야 함

기간제인 시간제로 고용했다면, 이는 기간제 근로계약의 갱신에 불과하므로 갱신 전후를 합산하여 “2년 초과” 여부를 판단, 이 경우, 특별한 사정이 없는 한 근로조건은 시간제로 다시 계약한 형태가 되며, 2년이 넘었다면 기간의 정함이 없는 시간제가 된 것으로 보는 것이 타당할 것임

기간의 정함이 없는 시간제로 고용했다면, 이는 기간제로서의 고용이 종료된 후에 기간의 정함이 없는 근로계약을 새로이 체결한 것이므로 당해 근로 계약은 유효하다고 보임



비정규직법 바로 알기 | 27

19 :: 그동안 근무해 온 것을 무효화하는 계약을 체결 한 후 새로 기간제 근로계약을 체결하여 계속 사용하는 경우

- 「사용기간 2년」이 만료된 후에 사용자와 해당 근로자가 상호 합의하에 그동안 근무해 온 것을 무효화하는 계약을 체결한 다음 새로 기간제 근로계약을 체결 하는 경우

이는 기간제 근로계약을 갱신한 것에 불과하므로 이후에 해당 근로자가 소송을 제기하면, 그동안 기간제근로자로 근무해 온 기간까지 합산하여 「2년 초과」 여부를 판단하게 될 것으로 봄



28 | 비정규직법 바로 알기

20 :: 유사한 업종의 업체끼리 「사용기간 2년」이 도래한 기간제근로자를 서로 소개시켜 주고 교환하는 경우

□ A사는 「사용기간 2년」 만료로 고용종료 된 기간제를 비슷한 업종의 B사에 소개하여 취업토록 하고, 동시에 B사로부터 「사용기간 2년」 만료로 고용종료 된 기간제를 소개받아 채용하는 경우 (단 근로계약체결은 각 회사와 근로자가 자발적으로 체결)

- 계약만으로 고용종료 된 근로자가 사업주 소개로 다른 업체에 취업하는 것과 같으며, 비정규직법 위반으로 보기 어려움



비정규직법 바로 알기 | 29

21 :: 「2년 사용기간」이 만료된 근로자에게 당분간 출근하라고 한 경우 (법 개정 여부가 확정될 때까지 일단 출근하라고 한 경우)

- 사용자가 2년이 만료된 시점에 그 2년을 초과하여 사용하겠다는 뜻(당분간 이라 하더라도)을 분명히 표현한 것이므로

당해 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되며, 그 당분간의 기간이 지난 후에 고용종료하는 것은 부당해고가 될 수 있음



30 | 비정규직법 바로 알기

22::: 사용기간 2년이 되는 날이 계약이 만료되는 날임에도 불구하고 몇 일 지나서 고용관계가 종료되었음을 통보한 경우

- 기간제 근로계약은 다른 특별한 사정이 없는 한 그 계약기간이 만료됨과 동시에 별도의 조치를 기다릴 것 없이 고용관계 종료

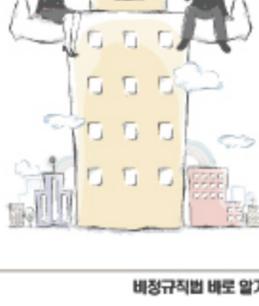
계약기간이 만료되기 전에 사용자가 근로자에 대하여 고용관계가 종료된다는 것을 별도로 통보할 의무 없음

- 다만, 근로자가 계약 만료일 이후에도 계속 출근하여 근무를 하였고, 사용자는 이를 특별히 제지하지 않은 경우

이 경우는 관련 상황을 종합 고려하여, 사용자가 그 근로자를 계속 사용한 것인(근로제공에 대한 묵시적 동의, 근로수령을 거부하기 위한 시간으로 보아야 할 것인지를 판단

이 경우 계약만료 후에 근로자가 근무한 기간이나 그 기간 동안 사용자가 근로제공을 수행한 태도 등도 중요한 쟁점이 될 것으로 보임

계속 사용한 것으로 인정된다면, 당해 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주



23::: 「사용기간 2년이 도래한 박사 또는 55세 이상의 고령자를 계약기간 만료를 이유로 고용종료 시킨 경우

- 박사학위를 소지하고 해당 분야에 종사하는 기간제근로자 또는 55세 이상의 기간제근로자는 2년을 초과하여 사용하더라도 기간의 정함이 없는 근로자가 되는 것이 아님 (사용기간 제한의 예외에 해당)

따라서 계약기간 만료를 이유로 고용을 종료시킬 수도 있지만, 계속 사용하더라도 문제될 것은 없다고 보임

다만, 석사학위 소지자 또는 박사학위 취득과정에 있는 경우는 예외 아님



24::: 기간제근로자를 당해 근로계약 기간이 만료되기 전에 고용관계를 종료시키는 경우

- 정당한 이유 없이 근로계약 기간이 종료되기 전에 고용관계를 종료시킨다면 이는 부당해고에 해당할 수 있음

- 사용기간 2년이 도래하였지만 아직 근로계약 기간은 남아있는 경우에도 당해 근로자를 내 보내면 부당해고에 해당할 수 있음

’07.10.1에 1년간의 기간제 근로계약을 체결하고, ’08.10.1에 당해 기간제 근로계약을 1년 6개월 갱신하는 계약을 체결한 경우
 ’09.9.30이 되면 「사용기간 2년」이 도래하였지만 아직 근로계약 기간은 6개월이 남아있는 상태가 되는 바, 이 경우에도 그 근로자를 내 보내면 부당해고가 될 수 있음
 이 경우는 ’09.10.1부터 당해 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로자로 되어 실행 근로계약이 만료되는 ’04.1이 되더라도 사용자는 정당한 이유 없이 해고할 수 없음



25::: 2년 사용한 기간제근로자를 고용종료 한 후 파견 업체에 취업시켜 파견근로자로 사용하는 경우

- 기간제법은 「기간제로 2년을 초과하여 사용」하는 경우에 당해 기간제를 기간의 정함이 없는 근로자로 간주하도록 규정

사용기간 2년이 초과하지 않은 상태에서 고용종료하고 파견업체를 통하여 파견근로자로 사용하는 경우

이는 「기간제로 2년 초과 사용」한 것이 아니므로 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로자가 되는 것은 아님 (비람직하다는 의미는 아님)

파견대상업무에 관한 규정을 준수하면서 허가받은 파견업체로부터 파견되는 등 파견업상의 제 규정을 준수해야 함

- 그러나 계약상 파견직으로 전환하는 형식을 취했지만, 실제로는 같은 근로자를 계속 사용하면서 사용기간 제한을 면탈할 목적으로 단순히 근로계약 형태를 전환한 것에 불과하다면,

이 경우는 기간제 사용기간과 파견 사용기간을 합산하여 「2년 초과」 여부를 계산하게 될 수도 있을 것임



26::: 용역업체 등에 하청을 주면서(도급), 계약 만료된 기간제근로자를 그 용역업체에 소개시켜 취업시키는 경우

- 계약만료 된 근로자를 용역업체에 소개시켜 취업토록 하는 것은 그 자체가 법 위반은 아님

- 다만 당해 근로자는 해당 용역업체의 근로자가 되었으므로, 그 근로자에 대한 업무상의 지휘·명령권은 용역업체가 직접 행사하는 것이 타당

만약 종전에 기간제근로자로 사용할 당시와 같이 그 근로자에 대한 지휘·명령권을 계속 행사하게 되면 이는 도급(용역)으로 위장한 불법파견에 해당할 수 있음
 또한 paper company 같이 사업주 실체가 없는 용역업체를 만들어서 그 업체에 취업시키고, 실제로는 자기 근로자처럼 사용하게 되면 당해 근로자는 원사업자와 직접 고용 관계가 있는 것으로 판단될 수도 있음



27 :::: 기간제근로자를 기간의 정함이 없는 근로자로 전환하면서 기존의 정규직과의 차별을 그대로 유지하는 경우

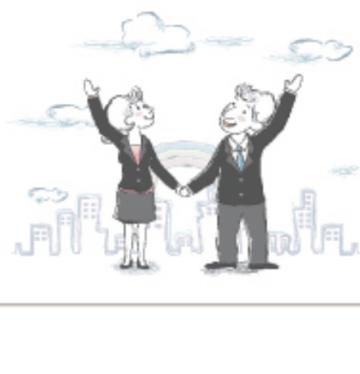
- 기간제근로자가 **기간의 정함이 없는 근로자**가 되었다면 이는 통상적으로 말하는 정규직이 된 것과 같은 의미임

이 경우 사용자는 비슷한 업무를 하는 기존 정규직과 유사한 수준으로 임금 등 근로조건을 향상시켜 주는 것이 바람직할 것이지만, 이러한 근로조건 향상을 하지 않더라도 비정규직법 위반은 아님

비정규직법은 비정규직기간제·단시간·마련근로자와 정규직의 차별을 금지하고 있으며, 정규직과 정규직의 차별을 금지하고 있는 것은 아님

- 다만 당해 근로자는 기간의 정함이 없는 근로자가 되었으므로 사용자는 정당한 이유 없이 해고할 수 없으며(고용이 보장),

임금 등 근로조건은 앞으로 사용자와의 교섭 등을 통해 개선해 나가야 할 것으로 봄



28 :::: 기간의 정함이 없는 근로자로 전환한 후에 1년 단위로 근로계약을 갱신하는 경우

- 이미 기간의 정함이 없는 근로자가 되었으므로 사용자는 정당한 이유(또는 경영상 이유) 없이 당해 근로자를 해고 할 수 없으며,

1년 단위로 근로계약을 갱신하면서 임금 등의 근로조건을 다시 정한다 하더라도 이는 **연봉제와 유사한 것일 뿐**,

그 1년 단위의 기간이 끝나는 시장에서 **계약만료를 이유로 당해 근로자를 고용 종료시킬 수 없음**



감사합니다

