

노사정위원회 특위  
비정규직 전문가그룹 의견에 대한  
법률적 검토 의견서(요약본)

<제목 차례>

1. 노사정위원회 전문가그룹 의견 송부의 근본적인 문제점 .....	2
2. 파견[도급] 쟁점 관련 전문가의견 문제점 .....	3
3. 기간제 쟁점 관련 전문가의견 문제점 .....	4

2015. 11. 19.

노동인권실현을 위한 노무사모임 · 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회  
민주주의 법학연구회 · 전국불안정노동철폐연대 법률위원회  
법률원(민주노총 · 금속노조 · 공공운수노조)

## 1. 노사정위원회 전문가그룹 의견 제출의 근본적인 문제점

**첫째, 노사정위원회의 노사정합의도 일부 전문가의 의견을 “공익전문가 검토의견”이라는 이름으로 국회에 제출하는 것이 타당한가?**

노사정위원회의 9. 13. 합의문에는 분명히 “노사정은 합의사항은 정기국회 법안 의결시 반영토록 한다.”고 되어 있다.

그런데, 노사정위원회는 노사정합의가 되지도 않은 상태에서, 새누리당 법안을 뒷받침해주는 듯한 전문가그룹의 의견을 “공익전문가 검토의견”이라는 이름으로 급하게 국회에 이송한다고 발표했다.

노사정위원회는 스스로 9. 13. 합의문을 위반하고 있고, 새누리당법안의 논거를 만들려고 형식적으로 노사정위원회 후속논의를 진행하였음을 자인하는 듯이 보인다.

**둘째, 노사정위원회 현재 전문가그룹의 의견이 “공익” 전문가 검토의견이라고 할 수 있는가?**

노사정위원회 현재 전문가그룹이 “공익”(公益) 전문가라고 할 수 있을지 의문이다. “공익”을 정부·여당의 정책방향을 의미하는 거라면, “공익”이라고 볼 수 있을지 모르지만, 국민의 대부분인 노동자들의 이해를 대변한다고 하기에는 정부 편향적이라는 비판을 받아왔던 전문가들이다. 따라서, 노사정위원회 현재 전문가그룹의 의견에는 “공익 전문가 검토의견”이라는 타이틀을 붙이기에 적절하지 않다.

**셋째, 공동실태조사 진행 없는 전문가의견이 제대로 된 근거가 될 수 있는가?**

공동실태조사를 진행하는 이유는 실태조사를 기반으로 현재 비정규직 실태와 문제점을 분석할 수 있고, 그에 따라 합리적인 대안을 모색해 낼 수 있기 때문이다. 노사정위원회 공동실태조사를 제대로 진행하지도 않고 낸 전문가그룹의 의견은 그 자체로 제대로 된 근거가 될 수 없다.

## 2. 파견[도급] 쟁점 관련 전문가의견 문제점

**첫째**, 전문가그룹은 ‘현황 및 문제점 분석’을 분석하면서, 기업의 외부 노동력 활용 관행(파견보다는 용역·도급)이 일반화된 측면이 있고, 이러한 현상의 원인을 파견보다 용역·도급 등을 선호하기 때문이거나 파견 허용 업무가 엄격히 제한되었기 때문이라고 보고 있다. 그러나 기업이 형식상 ‘파견’보다 ‘용역·도급’의 형식으로 근로자들을 사용하는 것은 실질은 ‘파견’임에도 ‘용역·도급’으로 위장하는, 소위 위장도급이 만연해 있다는 것이다. 즉, 이러한 현상의 원인은 불법파견에 대한 고용노동부의 근로감독의 해태와 사실상 묵인 때문이다.

**둘째**, 전문가그룹은 ‘파견·도급 기준 명확화’와 관련하여, “산업안전, 직업훈련 등”을 원청의 “선의의 배려”라고 하면서 해당 법률에 근거를 마련하는 등의 방식으로 불법파견 징표로 판단되지 않도록 할 필요가 있다고 한다. 이와 같은 의견은 대법원(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등)이 실시한 파견 징표조치 원청의 “선의의 배려”라는 이름으로 포장하여 “불법파견”을 “합법도급”으로 만들자는 것에 다름 아니다.

**셋째**, 전문가그룹은 ‘고령자·고소득 파견 확대’와 관련하여, 파견 허용 업무를 조정하면 법적 보호의 사각지대에 있는 도급·용역 등의 일부를 파견 형태로 흡수하는 것이라고 주장하나, 이는 현실과 반대이다. 즉, 파견 허용 업무를 확대하면 오히려 사용자들이 직접 고용하고 있는 근로자들을 파견으로 전환하여 파견근로자를 확대하는 결과를 낳을 가능성이 크다.

**넷째**, 전문가그룹은 ‘고령자·고소득 파견 확대’와 관련하여 고령자와 고소득 전문직에게 파견허용 범위를 확대하더라도 노동시장에 미칠 부작용이 크지 않다고 주장하나, 새누리당법안에 따라 절대금지업무(의사, 치과의사, 한의사 등)를 제외한 한국표준직업분류 대분류1(관리직), 2(전문직) 업무에 대해 파견이 가능해지면, 관리직의 77개 업무, 전문직의 409개 업무, 총 486개 업무에 대해 파견 사용이 가능해 지는 것이다. 또한 55세 이상 고령자 328만 명(전체 노동자의 17.4%)과 고소득 관리전문직 200만 명(10.7%)에게 파견근로를 허용하겠다는 것이고, 55세 이상 고령자와 고소득 관리전문직은 중복을 제외하면 504만 명(26.8%)으로 전체 노동자 10명 중 3명을 새로이 파견근로 대상에 추가하겠다는 것이다.

**다섯째,** 전문가그룹은 ‘뿌리산업 파견 확대’와 관련하여 제조업에 파견을 원칙적으로 금지함에 따라 “불법파견에 따른 고용불안에 시달리는 문제”를 해결하기 위해 파견을 허용하자고 하는데, 이는 제조업 직접 생산 공정에 파견을 원칙적으로 금지한 입법취지를 무시하는 것이고, 불법이 횡행하니 합법화하자는 부당한 주장에 다름 아니다. 고용노동부는 뿌리산업에는 무려 2만 6천여 개의 뿌리기업과 종사자 42만 명이 있다고 말하고 있는데, 실제, 뿌리산업에 파견이 허용되면 직접생산공정 대부분에 파견이 허용되는 형국이 될 것이다. 대기업이 아닌 경우, 합법적으로 파견근로자를 사용하고, 대기업의 경우, 사내하청업체가 파견근로자를 사용하는 방식으로 사실상 제조업 근로자들이 파견근로자로 대체될 가능성이 크다. 이는 현재 대법원에서 제조업 불법파견으로 판단한 것을 사실상 합법화해 주고, 헌법재판소 결정(헌법재판소 2013. 7. 25. 선고 2011헌바395결정)에 실시된 바와 같이 제조업 전체가 간접고용형태의 근로자로 바뀔으로써 고용이 불안해지는 등 근로조건이 열악해질 가능성이 높다.

**따라서,** 전문가의견과 새누리당법안에 따른 파견·도급 기준 규정과 파견 확대는 노동시장 유연화라는 미명 하에 전 근로자를 파견근로자 하겠다는, 즉, 헌법상 직접 고용원칙에 위배되는 위험적인 발상이고 방향이다.

### **3. 기간제 쟁점 관련 전문가의견 문제점**

**첫째,** 전문가그룹은 ‘현 상황 분석’과 관련하여, 기간제 근로자 상당수가 2년이 되기 전에 근로관계가 종료되는 등, 기간제 관련 현행 제도·정책이 기간제 규모·비중 축소 및 정규직 전환에 크게 기여하고 있다는 증거를 발견하기 어렵다고 분석하였다. 그러나 사용자의 계약만료시 조치사항만을 통계적으로 분석한 것일 뿐, 업무의 성격(상시계속업무인지), 사용자들의 조치 이유와 문제점, 계약 종료 근로자에 대한 가이드라인에 따른 사후 정규직 전환, 법원에서의 갱신기대권 인정 사례 등을 종합적으로 분석하지 않았다. 따라서 고용노동부의 위 사업체 기간제 현황 조사만을 가지고 기간제법의 문제점과 대안을 제대로 도출하는 것은 불가능한 일이다.

**둘째,** 전문가그룹은 ‘기간제 사용기간의 예외적 연장’과 관련하여, 마치 2년 이하를 사용하고 적법하게 계약만료 통보한 기간제 근로자에 대하여 2년 더 일할 수 있도록 하는 것으로 설명하고 있다. 그러나 실질은 2년을 초과하여 기간 정함

없는 근로자로 계속 사용해야 할 상시계속업무에 대하여 기간제법의 적용을 회피하기 위해 계약만료 통보를 해 왔던 것을 4년까지 기간제로 사용할 수 있도록 기간을 연장해 주는 것이다. 또한, 사용자가 과거에는 2년 이상 사용하여 정규직 전환을 하였던 경우에도, 4년 동안 기간제 근로자를 사용하고 계약만료 통보를 할 가능성이 높아지게 된다. 그리고 사용자와의 관계에서 상대적으로 약자의 지위에 있는 근로자들은 법원에서 판시해 오고 있는 갱신기대권 주장을 포기하고 사용자의 2년 연장 제의에 응하게 될 가능성이 높다. 즉, 전문가그룹 의견에 따라 2년 근무 후 2년 사용기간을 연장할 수 있도록 하는 것은 기간제 근로자를 보호하는 방향이 아니라 정규직 근로자를 기간제 근로자로 대체하게 하는 결과를 낳을 것이다.

**셋째,** 전문가그룹은 “사용기간의 예외적 연장 대상을 35세~54세로 한정하는 방안(정부안) ‘과 관련해서는 처음 노동시장에 입직하려는 청년층에 대하여는 정규직 채용관행을 유도하려는 취지가 인정된다” 고 의견을 냈다. 이 의미는 반대로 정부안이 곧, 35세 이상의 경우 비정규직으로 채용하는 관행을 유도할 수 있다는 시그널로 이해된다는 뜻이다. 결국, 정부안, 새누리당법안의 35세 이상 2년 기간 연장이라는 의미는 35세 이상은 4년 동안 사용하고 계약만료 통보할 수 있도록 제도를 변경하는 것이지, 정규직 전환을 강화하고 비정규직을 줄이는 방안이 아니다.

**넷째,** 전문가그룹은 “사용기간의 예외적 연장 대상을 35세~54세로 한정하는 방안(정부안)” 과 관련하여, 34세 이하 근로자에 대한 차별 및 위헌소지를 언급했으나, 근본적으로 35세 이상 4년 기간 연장 자체가 헌법상 상용근로의 원칙에 위반될 수 있다. 국가인권위원회는 기간제법 입법 전 기간제 근로자에 대한 사용사유 제한이 필요하다는 입장을 밝힌 바 있고, 2009년 기간제 근로자 사용기간을 4년으로 변경하려는 기간제법 개정안에 대하여 본래의 입법취지에 부합하지 않을 뿐만 아니라 오히려 비정규직의 확산을 초래할 우려가 있다는 입장을 표명한 바 있다.

**다섯째,** 전문가그룹은 ‘갱신횟수 제한’에 대하여 갱신횟수를 제한하고 위반시 과태료를 부과하자는 의견을 냈다. 단기계약 반복갱신(이른바 ‘쪼개기 계약’) 문제를 해결할 근본적인 대책은, 기간제 근로자를 사용하는 사유에 필요한 기간으로 근로계약 기간을 체결하도록 규제하는 것이다.

**여섯째,** 전문가그룹은 ‘국민의 생명·안전 핵심 분야 사용 제한’에 관하여, 사용사유 제한에 해당하므로 대형사고 예방, 사고 발생시 다수 인명피해가 예상되는 핵심 업무 등 필요 최소한으로 제한하자는 의견을 냈다. 이는 현재 산재사망과 재난사고는 비정규직이 절반이 넘는 고용구조가 근본원인이라는 현실을 외면하고, “노동시장 유연화”라는 가치를 “국민의 생명권”보다 우위에 두는 발상이다.

**따라서,** 전문가의견과 새누리당법안에 따른 기간제 사용기간 연장은 기간제 근로자를 보호하는 방향이 아니라 기간제 사용을 확대하는 방안으로, 헌법상 상용근로 원칙에 위반된다. 끝.