

# 비정규노동자의 규모, 법적 지위, 조직화 방안

권혜자·박선영

한국노총 중앙연구원

후원 : 프리드리히 에버트재단

• • •  
발 간 사

경제위기 이후 정규직 고용불안이 확산되면서, 비정규 노동자의 규모가 더욱 확대되고 있다. 비정규 노동자의 규모는 고용계약기간 1년 미만을 기준으로 볼 때 1998년에 임금노동자의 47.2%를 차지했으며, 1999년 4월에는 이미 임금노동자의 절반을 이미 넘어선 상태이다.

비정규 노동자들의 권익을 보호하기 위해서는 노조 조직이 필수적이다. 경제 위기 이후 비정규 노동자들의 자발적인 조직이 생겨나고 있지만, 아직 노동운동과의 결합정도는 미약한 편이다. 노동조합운동의 입장에서도 대다수 노동자를 대변하는 노동조합운동으로 도약하기 위해서는 비정규노동자의 조직화가 반드시 필요하다고 본다. 그러나 그 동안 노동조합운동의 비정규 노동자 조직화는 정규직 조합원의 고용유지라는 현안에 밀려 빠르게 진행되지 못했던 것이 사실이다.

이러한 시점에서 이 연구는 비정규 노동자의 고용실태와 법적 지위를 살펴보고, 현재 노동조합운동의 자기반성으로부터 비정규 노동자의 조직화 방안을 제시하고 있다는 점에서 의미가 있다.

이 연구는 세 개의 논문으로 구성되어 있다.

1부에서는 고용계약기간을 중심으로 비정규 노동자의 규모와 분포의 특성을 살펴보고 있다. 기존의 연구들에서는 비정규 노동자의 문제를 단시간 노동의 문제에 초점을 두었지만, 본 연구에서는 단기 고용계약의 문제를 보다 부각시키고 있다. 단기 고용계약을 기준으로 비정규 노동력의 규모를 비교하게 되면, 한국의 노동시장은 세계 어느 나라보다도 유연화된 노동력을 보유하고 있으며, 비정규

직 의존도가 높은 고용구조를 가지고 있다는 사실이 드러난다. 이와 같이 이미 임금노동자의 절반 이상이 비정규 노동자인 현실에서는 비정규 노동자의 조직화 없이는 비정규 노동자의 권익보호나 정규직 대체문제를 해결할 수 없다는 것이다.

2부에서는 비정규 노동자의 법적 지위에 대해서 일본과 한국을 비교하고 있다. 비정규 노동자의 법적 지위를 단기 계약 노동, 파견 노동, 단시간 노동으로 구분하여 분석하고, 비정규 노동자의 권익 보호와 정규직 대체를 방지하기 위한 개선방향을 제시하고 있다.

3부에서는 기존의 노동조합운동의 반성적 고찰에 기초하여, 비정규 노동자의 조직화를 위한 기업별 노동조합운동의 출발점을 제시하고 있다. 현재 11%라는 노조 조직률의 한계는 기업노조와 기업내 정규직만을 조직대상으로 보았던 기업노조운동의 조직화시각에서 비롯된 것이며, 이러한 조직화시각을 극복하지 못할 경우 조직률의 제고는 물론 조직률의 유지도 불가능할 것임을 지적하고 있다. 현재의 노동조합운동이 비정규 노동자 조직화의 주체가 되어야 하며, 노조가 보유하고 있는 지역별 조직체제를 활성화함으로써 비정규 노동자의 조직구조를 형성하자고 제안한다. 마지막으로, 기업노조에서 비정규직의 정규직 대체를 방지하기 위한 방안이 제시된다.

이 연구는 비정규 노동자에 대한 권익 보호와 노동운동의 조직 발전을 위한 한국노총 정책개발의 일환이며, 한국노총중앙연구원과 프리드리히 에버트 재단의 연대사업으로 수행되었다. 프리드리히 에버트 재단의 연대와 후원에 감사드리며, 연구과정에 깊은 관심을 보여 주신 페터 마이어 소장에게도 감사드린다. 본 연구의 필자인 한국노총 중앙연구원의 권혜자 연구원과 오사카 시립대학에서 노동법을 전공하고 있는 박선영님에게도 감사드린다. 또한, 본 연구의 수행과정에서 기초 자료 작성과 교정, 유용한 지적에 이르기까지

수고를 아끼지 않은 황선자님께 감사드립니다.

이 연구가 한국 비정규 노동자의 권익 보호와 노동운동의 조직 발전에 기여하기를 바라면서, 마지막으로 본 연구의 내용은 한국노동총연맹의 공식적인 입장과 다를 수 있음을 밝혀 둔다.

1999년 6월

한 국 노 동 조 합 총 연 맹  
위 원 장 박 인 상

## <제목차례>

### 제 I 부 비정규 노동자의 규모·권혜자

제1장 비정규 노동자의 개념과 분류 .....	2
1. 비정규노동자의 개념 .....	2
2. 비정규노동자의 종류 .....	6
제2장 비정규 노동자의 규모와 분포 .....	17
1. 임금노동자 중 임시·일고의 규모 .....	18
2. 임금노동자의 특성별 임시·일고의 규모 .....	19
3. 임금노동자의 종사상 지위별 분포 .....	27
4. 요약 .....	31
제3장 단시간 노동자의 규모와 분포 .....	35
1. 종사상 지위별 단시간 취업자의 규모 .....	35
2. 단시간 노동자의 종사상 지위별 분포 .....	37
3. 고용형태별 단시간 노동의 이유 .....	39
4. 단시간 노동자의 특성별 분포 .....	42
5. 요약 .....	46
제4장 비정규 노동자 규모의 추이와 국제비교 .....	47
1. 비정규 노동자 규모의 추이 .....	47
2. 비정규 노동자 규모의 국제비교 .....	57

## 제Ⅱ부 비정규 노동자의 법적 지위·박선영

제1장 머리말 .....	66
제2장 비정규근로자와 단기근로계약 .....	69
1. 단기근로계약의 갱신거부 .....	70
2. 단기근로계약의 갱신거부에 대한 판례의 경향 .....	72
3. 소결 .....	76
제3장 일본의 비정규 노동에 관한 법제 .....	78
1. 근로자 파견법 .....	78
2. 파트타임 근로법제 .....	91
제4장 한국의 비정규 노동에 관한 법제 .....	106
1. 근로자 파견법 .....	106
2. 파트타임근로법제 .....	127
제5장 현행 비정규노동법제의 개정방향 .....	143
1. 단기근로계약 문제에 대한 입법방향 .....	144
2. 파트타임 근로법제의 개정방향 .....	144
3. 근로자 파견법의 개정방향 .....	146
<참고문헌> .....	150

## 제Ⅲ부 비정규 노동자 조직화 방안·권혜자

제1장 노동운동의 위기와 비정규 노동자 .....	154
1. 노조 조직률 감소의 두 가지 원인 .....	154
2. 기업노조 중심의 조직화 시각과 조직률 .....	160

3. 비정규 노동자에 대한 기업별 노조의 대응 .....	165
4. 소결: 기업 단위 조직화 시각의 극복 .....	174
제2장 비정규 노동자 조직화의 주체와 경로 .....	177
1. 비정규 노동자의 특수성과 조직 사업 단위 .....	177
2. 고용안정사업과 비정규 노동자 조직사업의 연계 .....	182
3. 비정규 노동자 조직의 출발점 .....	185
제3장 기업노조의 대응방향 .....	191
1. 비정규 노동자의 규모 제한 .....	191
2. 정규직과의 대체가능성의 최소화 .....	193
3. 균등대우 및 임금·근로조건의 제고 .....	194
4. 비정규 노동자의 유형을 고려한 대처방안 .....	198
<참고문헌> .....	205

## 부록·비정규 근로자, 여성 그리고 실업자의 조직화방안에 관한 노동법적 검토·박선영

1. 들어가며 .....	209
2. 조합원의 가입제한(가입거부)의 문제 .....	210
3. 노동조합의 이중가입의 문제 .....	213
4. 실업자의 노동조합 가입 문제 .....	214
5. 결론 .....	216

※ Abstract·220

※ 한국노총 중앙연구원 연구서적 목록·226

## <표 목 차>

### I 부

<표 1- 1> 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 구분 .....	4
<표 1- 2> 통계청의 종사상의 지위 구분 .....	5
<표 2- 1> 임금 노동자의 종사상 지위별 구성 .....	18
<표 2- 2> 교육수준별 임시·일고의 규모 .....	20
<표 2- 3> 연령별 임시·일고의 규모 .....	21
<표 2- 4> 산업별 임시·일고의 규모 .....	23
<표 2- 5> 제조업의 임시·일고의 규모 .....	24
<표 2- 6> 직종별 임시·일고의 규모 .....	26
<표 2- 7> 임시·일고의 연령별 분포 .....	29
<표 2- 8> 임시·일고의 교육정도별 분포 .....	30
<표 2- 9> 임시·일고의 산업별 분포 .....	31
<표 2-10> 임시·일고의 직종별 분포 .....	32
<표 3-1> 종사상 지위별 단시간 취업자의 비중 .....	36
<표 3-2> 단시간 노동자의 종사상 지위별 분포 .....	38
<표 3-3> 평소 주 36시간 미만 일하는 이유 .....	40
<표 3-4> 단시간 취업자의 종사상 지위별 분포 .....	41
<표 3-5> 평소 36시간 미만 단시간노동자의 연령별 분포 .....	43
<표 3-6> 평소 36시간 미만 단시간 노동자의 산업별 분포 .....	44
<표 3-7> 36시간 미만 단시간 노동자의 직종별 분포 .....	45



<표 4- 1> 임시·일고의 연도별 추이 .....	48
<표 4- 2> 산업별 취업자 비중의 추이 .....	49
<표 4- 3> 농가 비농가별 임금노동자 중 비정규직 비중의 변화 .....	49
<표 4- 4> 산업별 취업자에서 차지하는 여성 비중 .....	50
<표 4- 5> 산업별 고용형태별 비정규직의 비중 .....	51
<표 4- 6> 성별 노동력 상태의 변화 .....	53
<표 4- 7> 남녀 임금노동자 증가에 대한 종사상 지위별 기여도 .....	54
<표 4- 8> 임금노동자 증가에 대한 성별 종사상 지위별 기여도 .....	55
<표 4- 9> 상용노동자 및 임시·일고 증가에 대한 성별 기여도 .....	56
<표 4-10> 미국 비정규 노동력의 성장 .....	59
<표 4-11> 일본과 한국의 임시·일용직 비중의 추이 .....	60
<표 4-12> 각국의 시간제 노동자 비중의 추이 .....	61
<표 4-13> 한국과 일본의 임금 노동자 중 단시간 노동자의 추이 .....	62
<표 4-14> 종사상 지위별 단시간 취업자의 비중 .....	63

### III부

<표 1- 1> 연도별 노동조합 조직 현황 .....	155
<표 1- 2> 임금노동자의 구성의 변화 .....	157
<표 1- 3> 노조 조합원수의 변화 .....	158
<표 1- 4> 상용고의 조직률 .....	159
<표 1- 5> 사업체 규모별 조합원수와 종사자수 .....	162
<표 1- 6> 사업체별 노조 조직률의 추이 .....	164
<표 1- 7> 비정규 노동자 고용실태 .....	165
<표 1- 8> 비정규 노동자의 활용방법 .....	166
<표 1- 9> 비정규 노동자 채용 및 해고에 대한 노조의 참여수준 .....	166

<표 1-10> 임시직의 활용 결정 .....	167
<표 1-11> 작업 일부의 외주처리 등 사업내용의 변경 .....	168
<표 1-12> 하도급 전환에 대한 단체협약의 규정 .....	168
<표 1-13> 용역 인원의 결정에 대한 단체협약의 규정 .....	169
<표 1-14> 직종별 비조합원의 범위 .....	170
<표 1-15> 산별노조에서 조직 대상의 범위 .....	171
<표 1-16> 산별노조에서 별도조직의 필요성 .....	173

### <그림 목차>

[그림 2-1] 불안정 고용층 조직사업을 위한 각 조직단위의 역할	188
[그림 2-2] 산별노조 전환과정에서 각 조직단위들의 역할 .....	190

## 제 I 부 비정규 노동자의 규모와 추이

권혜자\*

---

\* 한국노총 중앙연구원 연구원

## 제1장 비정규 노동자의 개념과 분류

### 1. 비정규노동자의 개념

일반적으로 비정규 노동자라는 개념은 전통적인 의미에서의 정규직 노동자와 구분하여 사용되어 왔다(<표 1-1> 참조). 정규직 노동자는 특정한 사용자와 기간을 정하지 않은 고용계약을 맺고 풀타임(full-time) 근무를 하고 있으며, 특정 기업의 범위 내에서 경력 개발과 승진, 교육 훈련, 사내 복지 제도 등을 적용 받는 노동자들이다. 이에 비하여 비정규 노동자는 단기간의 고용계약을 맺고, 고용계약의 종료에 따라 다수의 사용자와 고용계약을 하며, 경력 개발이나 인적 자원 투자를 개인적으로 해결하며, 비교적 단시간 근무를 적용 받는 노동자들이다.

이와 같이 고용계약 기간, 노동시간, 승진 가능성, 배타적 사용자의 유무, 복지 혜택, 인적 자본 투자의 성격 등은 비정규 노동과 정규 노동을 구분 짓는 요인들이다. 이 가운데 지금까지 사용되어 온 가장 중요한 기준은 고용 계약 기간과 노동시간이었다. 그러나 고용 계약기간이나 노동시간은 그 자체로만은 독자적으로 정규직과 비정규 노동을 구분하는 결정적인 기준이라고 보기 어렵다.

노동시간을 기준으로 정규노동과 비정규 노동을 구분하게 되면, 장시간 노동을 하는 비정규 노동자가 포함되지 않는다. ILO에서는 주당 35시간 미만으로 일하는 노동자를 기준으로 단시간 노동자 여부를 구분하는데, 이러한 기준을 사용할 경우에는 비정규 노동자의 주요한 특성인 고용계약 기간의 차이를 반영할 수 없다는 문제가 있다. 주당 35시간 미만의 단시간 노동자들의 경우에도 기간을 정하지 않은 고용계약을 맺은 정규 노동자들이 포함되기 때문이다. 또한

최근 서유럽에서 진행되고 있는 노동시간의 단축 추세를 고려한다면, 노동시간은 그 자체로서는 정규직과 비정규 노동을 구분 짓는 기준이 되기 어려울 것이다.

이에 비하여, 고용계약 기간을 기준으로 정규노동과 비정규 노동을 구분한다면, 고용 안정성을 기준으로 비정규 노동을 구분할 수 있다는 장점이 있다. 그러나 특정 사용자와의 고용 계약 기간이 길다는 것이 곧 고용 안정성을 보장한다고 해석될 수 있는가에 대해서도 이론의 여지가 있을 수 있다.

첫째, 노동시장 유연화에 따라 기간을 정하지 않은 고용계약도 중도에 해지될 가능성이 높아졌다. 한국에서 1997년 개정된 노동법에 규정된 경영상의 이유로 인한 해고의 '자유'는 기간을 정하지 않은 고용계약이 반드시 고용안정성을 보장하는 것이 아님을 보여준다.

둘째, 기간을 정한 고용계약을 맺은 비정규 노동자의 경우에도 반드시 고용 안정성이 없다고 보기 어렵다. 기간을 정한 고용계약은 특정한 사용자와 맺어진 기간이므로 그 고용계약의 종료 후 다른 사용자와의 새로운 고용계약이 원활하게 진행되는 경우에는 고용 안정성이 없다고 볼 수 없기 때문이다. 이는 종종 사용자측의 주장을 옹호하는 근거로 사용되는데, 유연화 시대의 고용 안정성은 개별 기업에서가 아니라 원활한 노동이동을 통해 사회적으로 보장되어야 한다는 것이다. 반드시 이와 일치하지는 않는다고 하더라도, 고숙련, 전문기술 등을 가진 비정규 노동자의 경우에는 특정기업에서의 고용안정성을 선호하지 않을 수도 있다는 점을 고려할 때, 고용 안정성을 기준으로 비정규 노동을 구분하는 것에도 일정한 한계가 있다<sup>1)</sup>.

1) Polivka and Nardone(1989)은 고용안정성을 강조하는 경우에는 2차노동시장의 노동자들과 비정규 노동자들을 하나로 연결시키는 오류를 범할 수 있다고 본다. 2차 노동시장에의 진입은 노동시장의 분단으로 말미암

&lt;표 1-1&gt; 정규직 노동자와 비정규직 노동자의 구분

기 준	정 규 직	비정규직
고용계약	특정 사용자	다수 사용자
계약기간	정함이 없음	정함이 있음
근로시간	full-time 근무	full-time 혹은 단시간 근무
경력 경로	특정 기업내	개인적 수행
결속 대상	특정 기업	특정 직무
인적자원 투자	기업내 수행	개인적 수행
사내복지	기업내 혜택	혜택 결여
사회보험	기업내외 수혜	기업외 수혜

셋째, 고용계약기간을 비정규 노동의 기준으로 보기 어려운 이유는 ‘명시적인’ 고용계약을 맺지 않고 있는 비정규 노동자를 포함할 수 없기 때문이다. 이러한 구분에서는 특정 사용자와 고용계약이 아닌 도급이나 업무 계약을 맺고 일하면서, 그 수입에 의존하여 생계를 유지하고 있는 노동자들이 배제된다. 예를 들어 도급 노동자, 계약 노동자(contract workers) 및 가내 노동자 등은 통계상으로 임금노동자가 아닌 비임금 노동자에 해당되므로, 고용계약기간을 기준으로 볼 경우 비정규직 노동자의 범주에서 배제된다(<표 1-2> 참조). 따라서 특정 사용자와 고용계약을 맺지 않았더라도, 특정 사용자와 도급 계약을 맺고 일하는 노동자들은 비정규 노동자의 범위에 포함되어야 할 필요가 있다.

은 문제이므로, 노동자의 자발적 선택으로 볼 수 없으나, 비정규 노동은 노동자의 자발적 선택의 여지가 있다는 것이다. 또한 2차 노동시장은 낮은 숙련을 요구하는 직종으로 구성된다고 볼 수 있으나, 비정규 노동에는 고숙련 직종이 포함된다는 점도 고용안정성을 기준으로 정규직과 비정규직을 구분할 수 없는 요인으로 지적된다.

&lt;표 1-2&gt; 통계청의 종사상의 지위 구분

종사상 지위		정의
비임금근로자	자영업자	유급 종업원 없이 자기 혼자 기업이나 농장 등을 경영하는 자, 또는 상점이나 전문적인 직업을 독립적으로 경영하는 자
	고용주	한 사람 이상 유급 종업원을 두고 기업을 경영하거나 농장을 경영하는 자
	무급가족 종사자	자기에게 직접 수입이 오지 않더라도 자기가구에서 경영하는 농장이나 사업체의 수입을 높이는데 18시간 이상 도와준 자
임금근로자	상용고	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며, 고용계약기간이 1년 이상인 자
	임시고	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으며, 고용계약기간이 1개월 이상 1년 미만인 자
	일 고	임금 또는 봉급을 받고 고용되어 있으나, 고용계약기간이 1개월 미만인 자, 또는 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 자

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』

이를 고려한다면, 포괄적인 의미의 비정규 노동자에는 특정한 사용자와 고용계약을 맺고 있는 임금노동자 중의 일부만이 아니라, 특정한 사용자와 ‘명시적인’ 고용계약은 아니지만 고용관계의 성격을 갖는 도급계약이나 업무 계약을 맺고 그 수행을 통해서 생계를 유지하는 계약 노동자와 도급 노동자, 가내 노동자 등이 포함되어야 할 것이다.

이러한 의미에서 비정규 노동을 보게 되면, 비정규 노동자들은 임금노동자와 비임금노동자 등에 걸쳐 광범위하게 존재하는 정규 노동이 아닌 노동력을 포괄할 수 있다는 장점이 있다. 혹자에 따라서는 비정규 노동력의 범위가 지나치게 넓어진다는 문제제기가 있을

수 있으나, 노동력 유연화에 따라 전통적인 정규직의 개념이 변화하고 있는 상황에서는 다양한 고용형태를 포괄할 수 있는 적절한 개념이 필요하다고 판단된다.

이러한 개념에 의거하여 비정규 노동자를 구분해 보면, 임금 노동자에 속하는 비정규 노동자는 시간제 노동자, 파견 노동자, 하청노동자, 임시직, 일용직 노동자 등이며, 임금 노동자에 속하지 않는 비정규 노동자들은 계약 노동자(contract workers), 일부 자영업자, 가내 노동자 등이다.

## 2. 비정규 노동자의 종류

### 1) 임금 노동자에 속하는 비정규 노동자

#### (1) 임시직 노동자

임시직 노동자는 사용자와 기간을 정한 일시적 고용계약을 맺고 있는 노동자들이다. 그러므로 기간을 정한 고용계약을 맺은 노동자들은 모두 임시직 노동자에 해당되지만, 이는 통계청의 『경제활동인구연보』의 분류와는 차이가 있다. 통계청 분류에 따르면, 임시직 노동자는 1개월 이상 1년 미만의 고용계약을 맺은 노동자로 분류되며, 일용직 노동자는 1개월 미만의 고용계약을 맺은 노동자로 분류된다. 그러나 1년 이상의 고용계약을 맺었더라도 그것이 기간을 정한 고용계약일 경우에는 정규 고용과 다르다는 점에서 비정규 노동의 형태라고 보아야 할 것이다.

그 구체적인 형태는 계약직 노동자, 인턴 사원, 축탁직, 시간제 노동자, 사용자와 직접 고용계약을 맺은 일용 노동자 및 아르바이트



등으로 나타난다. 사용자와 고용계약을 맺었는가의 여부는 비정규 노동자가 노동력 상태의 분류 상 임금노동자에 속하는가 비임금 노동자에 속하는가를 판별하는 기준이 된다. 고용계약이 아니라 도급 계약을 맺고 일한다면, 근로계약이 아니라 민법상의 계약에 속하게 되므로, 그는 임금노동자가 아니라 자영업자에 속하게 되기 때문이다.

① 계약직 노동자

임시직으로서의 계약직 노동자는 비임금 노동자에 속한 계약 노동자(contract workers)와는 다른 개념이다. 여기에서의 계약직 노동자는 사용자와 기간을 정한 고용계약을 맺고 업무를 수행하면서 그 대가로 임금을 받고 있는 노동자들을 의미한다. 정해진 기간 동안 업무를 수행하는 연구보조 직종, 컴퓨터 프로그래머 등 전문적 직종을 예로 들 수 있다.

② 인턴 사원

인턴 사원은 정규직 사원을 선발하기 전에 기간을 정하여 임시적으로 채용된 사원을 말한다. 사용자의 입장에서는 인턴 사원을 활용함으로써 양질의 정규직 사원을 선발할 수 있지만, 인턴 사원의 입장에서는 정규직으로 선발되지 못할 경우 그 기간 동안의 구직 기회를 놓친다는 문제가 있다. 최근 신규 대졸자의 실업이 급증함에 따라 인턴 사원제가 더욱 확산되고 있다.

③ 축탁직

축탁직 노동자는 과거에 기업 내부에 고용되어 있었으나 재 고용되어 단순업무를 수행하는 노동자를 말한다. 주로 결혼이나 정년 등의 사유로 인해 퇴직한 노동자를 임시직 형태로 재 고용하여 단순

업무 등을 수행하게 하고 있다.

#### ④ 사용자와 직접 고용계약을 맺은 일용 노동자

일용 노동자는 하루하루 고용계약을 맺거나 한달 이내의 고용계약을 맺고 있는 노동자들로, 주로 단순 노무 직종에 종사하는 노동자들이다. 이들은 일일 고용을 위해 일일 인력시장이나 직업소개소를 통해 채용되는데, 사업장에서는 보통 일용노동자 혹은 용역노동자 등 구분되지 않은 명칭을 사용하고 있다. 그러나 용역노동자의 경우에는 다른 과견업체나 사내하청회사의 사용자와 고용계약을 맺고 있으며, 업무를 지휘 감독하는 사용사업자와는 고용계약을 맺지 않고 있다는 점에 유의할 필요가 있다.

#### (2) 시간제 노동자

시간제 노동자는 임시직 노동자의 대표적인 형태로, 기간을 정한 고용계약을 맺고 정규직 노동자의 통상적 노동시간보다 짧게 일하는 노동자이다. 그러나 정규직보다 짧은 노동시간으로 근무하는 노동자라고 해서 모두가 임시직인 것은 아니다. 기간을 정하지 않은 고용계약을 맺은 시간제 노동자들은 정규직 노동자에 포함된다. 이들은 전화 마케팅 등 full-time 근무가 어려운 기혼 여성 노동력을 활용하는 기업에서 나타나고 있는데, 정규직이더라도 핵심노동자로서의 지위를 갖기 어렵다는 점에서는 정규직과 비정규직의 구분이 갈수록 모호하다.

현행 노동법에서는 시간제 노동자를 ‘일주간의 소정 근로시간이 당해 사업소의 동종업무에 종사하는 통상 근로자의 일주간 소정 근로시간에 비해 짧은 근로자’(근로기준법 제 21조)로 정의하고 있다. 이는 1992년 노동부의 ‘시간제 근로자의 근로조건의 보장에 관한 지

침'에서 “일주, 일일의 소정 근로일 또는 소정의 근로시간이 4주를 평균해서 당해 사업소의 동종업무에 종사하는 통상의 근로자의 소정 근로일 또는 소정 근로시간에 비해 3할 이상 짧은 근로자”로 정의했던 것을 더욱 확장한 것이다. 그러므로 이 개념에 의하면 시간제 노동자는 정규직 노동자보다 노동시간이 짧은 모든 노동자에게 해당되어, 시간제 노동자를 그대로 비정규 노동자의 개념에 그대로 포함시킬 수 없게 된다. 이 글에서는 시간제 노동자 중 1년 이상 고용계약의 시간제 노동자와 1년 미만 고용계약의 임시직 시간제 노동자를 구분하여 사용하고자 한다.

### (3) 파견 노동자

파견노동자는 사용자가 자신과 고용계약을 맺은 노동자를 다른 회사에 파견하고, 그 회사 사용자의 지휘·감독 하에 일하게 한 노동자를 말한다. 그러므로 파견노동자의 입장에서 보면, 고용계약을 체결한 사용자와 업무의 지휘·감독을 하는 사용자가 분리되어 있다.

근로자 파견사업은 1998년까지 근로자 공급에 해당되어 불법이었으나, 1998년 2월 노동법 개정을 통해 합법화되었다.

근로자 파견의 형태는 모집형, 등록형, 상용형으로 구분된다. 모집형 파견은 원청회사의 요구가 있을 경우에 즉시 노동자를 모집하여 파견업체 사용자와 고용계약을 맺고 파견하는 형태이며, 등록형 파견은 파견업체가 노동자들을 등록해 두었다가 원청회사로부터 요구가 있을 경우 파견업체 사용자와 고용계약을 맺고 파견하는 형태이다. 상용형 파견은 파견업체가 이미 고용계약을 맺고 있는 파견노동자들을 보유하고 있다가, 원청회사로부터 요구가 있을 경우 파견하는 형태이다. 모집형 파견과 등록형 파견은 직업소개에 가까우며,

임금의 중간착취 논란을 회피하기 어렵다(권혜자, 1996, 67-88). 이러한 문제점으로 인하여 일본에서는 모집형 파견을 불법화하고, 등록형 파견에 대해서는 신고제, 상용형 파견에 대해서는 허가제를 적용하고 있으나, 우리 나라에서는 이러한 세 가지 형태를 구분하지 않고 합법화하고 있어 파견노동자의 고용 및 처우의 불안정성이 발생하고 있다.

## 2) 비임금 노동자에 속하는 비정규 노동자

비임금 노동자에 속하는 비정규 노동자들은 피용자를 고용하지 않은 개인 하도급자, 소사장 및 그 무급가족 종사자, 가내 노동자들을 볼 수 있다. 이들은 통계청의 분류상 임금을 목적으로 고용계약을 맺고 있지 않기 때문에, 자영업자 혹은 무급가족 종사자와 함께 비임금근로자 혹은 비경제활동인구로 분류된다.

### (1) 자영업자의 일부, 개인 하도급자, 소사장

이미 지적한 대로, 계약 노동자에 속하면서 피용자를 고용하지 않고 있는 일부 자영업자, 개인 하도급자, 소사장 및 그 무급가족 종사자들의 일부는 임금노동자는 아니지만, 비정규 노동자의 범위에 속하는 노동자들이다. 이들은 원청기업의 사용자와 고용계약이 아니라 도급관계를 맺고 있지만, 고용계약과 유사하게 업무의 지휘·감독을 받고 있다는 점에서 계약 노동자이기도 하다. 이러한 개인 소사장이거나 개인 하도급자는 임금 노동자에 속하지 않고, '자영업자'의 범주에 포함된다. 우리 나라에서 사용되는 자영업자의 의미는 노점상, 가내노동자로부터 전문직 프리랜서, 고리대금업자에 이르기까지 다양

한 구성을 보이고 있다. 여기에서 자영업자라는 의미는 자기 사업을 운영하는 사람이라는 뜻에서 자영업자가 아니라, ‘자기 자신을 고용한 사람’이라는 의미에서 자영업자이다.

(2) 가내 노동자 및 그 무급가족 종사자

가내근로자란 타인에게 고용되어 있는가의 여부와 관계없이 집이나 스스로 선택한 작업장 또는 위탁자가 지정하는 공장 외부의 장소에서 위탁자로부터 원재료를 지급 받아 물품을 제조, 가공하며 상시적 고용이 아닌 보조자를 둘 수 있는 자로 규정된다<sup>2)</sup>. 이러한 개념규정에 의하자면, 가내 노동자는 그 지위가 자영업자인가 임금노동자인가와 무관하게 다양한 노동자들을 포괄하게 되며, 가내 노동자를 보조하는 무급 가족종사자를 포괄한다.

ILO에 의하면 가내 노동이란 가내 노동자가 수행하는 일을 의미하는데, ‘각 국가의 법률이나 법원의 결정에 의거하여 자영업자로 간주되지 않는 한’, ‘그의 집에서 또는 그가 선택한 다른 장소에서 (사업주가 제공한 장소가 아닌) 보수를 위하여, 장비, 재료, 또는 투입물의 제공자가 누구이든 간에 사용주에 의해 정해진 재화나 용역을 생산하는 것(노동부 역)’을 의미한다<sup>3)</sup>. 독일의 경우에는 93년 최종 개정된 가내노동법에서 ‘2인 이내의 보조자 또는 가내근로자와 함께 제품을 제조, 가공 또는 포장하고, 제품의 완성과정에 전체적으로 협력하는’ 가내공업 경영자도 가내근로자에 포함시켜 법률상 보호를 받게 하고 있다<sup>4)</sup>.

---

2) 같은 글, 16쪽에서 재인용

3) ILO 가내 근로에 관한 협약 177호

4) 김소영, 『고용형태 변화에 따른 노동법적 대응』, 한국노동연구원, 1995.5 16쪽에서 재인용

참고로, 독일은 1951년에, 일본은 1970년에 가내 노동법을 제정하였으며, ILO는 1997년에 가내 노동에 관한 협약(177호)을 통하여, 가내 노동자의 보호와 노동 3권을 보장하고 있다.

우리 나라의 가내노동자는 중소기업에서 하청 혹은 재하청을 받아 집이나 자신이 원하는 장소에서 일하는 노동자들을 의미한다. 주로 저소득층 기혼여성이나 노약자, 장애인 등이 가내 노동에 종사하며, 그 업무의 내용은 마늘 까기, 인형 눈 달기, 단추 달기, 코일 감기, 부품조립 등 다양한 영역으로 확산되어 있다.

### 3) 하청노동자와 계약 노동자

하청 노동자를 비정규 노동자로 포함시키게 되면 개념과 분류상의 문제에 봉착하게 된다. 하청 회사의 사용자와 기간의 정함이 없는 고용계약을 맺은 하청 노동자의 경우, 그 고용의 성격만을 중시한다면 모두 정규직 노동자로 판별될 것이기 때문이다.

고용계약은 근로관계를 의미하므로 노동법의 적용을 받는데, 하도급의 개념은 민법상의 개념이므로 업무 계약의 성격을 갖는다. 즉, 하도급이란 ‘당사자 일방이 어떤 일의 완성을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정하는 것(민법 제 664 조)’이다. 따라서 하청 노동자는 다른 피용자를 고용하지 않고 있는 개인 하도급자나 하도급자와 고용관계를 맺은 노동자를 말한다.

하도급자와 고용계약을 맺은 노동자 중 고용기간의 정함이 있는 계약을 맺었다면 비정규 노동자에 속한다. 그러나 그 하도급의 목적이 독자적 사업내용이 아니고 원청기업의 고용유연화에 있다면, 하도급자와 고용계약을 맺은 노동자들은 그 고용계약의 일시성 여부와 무관하게 정규직이라 보기 어렵다.

이를 고려하여 ILO에서는 계약 노동(contract labor)에 관한 협약과 권고를 검토하고 있다. 이에 의하면, ‘(1) 계약 노동이란 (계약)노동자가 자연인 혹은 법인(사용 기업)에게 제공한 노동을 의미하는데, 이는 사용기업의 실질적 지배·종속 조건하에서 수행되며, 이러한 지배·종속 조건이 국법과 그 실천에 따라서 고용관계와 비슷한 조건에서 수행되는 노동을 의미한다. 즉 계약노동은 ① 노동자와 사용기업간에 직접적 계약관계에 준하여 수행되거나, ② 하청업자나 중간인에 의해 사용기업에 제공된 노동자가 수행하는 일을 의미한다. (2) ‘하청업자’란 고용계약이 아닌 계약 하에서 사용기업을 위해 일을 수행하는 자연인 혹은 법인을 의미하며, (3) ‘중간인’이란 해당 노동자들의 공식적인 사용자가 되지 않으면서 사용기업을 위해 계약노동자를 제공하는 자연인 혹은 법인을 말한다(1997년 ILO 예비협약).

이러한 개념 규정에서는 계약노동, 하청노동, 파견노동의 구분경계가 모호하다는 문제점이 있다. 계약 노동이 ILO의 의제로 채택된 것은 노동시장 유연화의 세계적 추세 속에서 기존의 고용관계와는 다른 성격을 갖는 고용형태를 보호할 필요성이 있었기 때문인데, 계약 노동의 형태가 나라나 경제적 상태에 따라 다르기 때문에 개념상의 중복문제가 발생한다. 이러한 이유에서 계약 노동이거나 그와 유사한 성격을 갖는 가내 노동자, 이주 노동자, 자영업자, 파견노동자가 계약 노동의 범위에 포함되는가에 대한 문제는 논란거리가 될 수밖에 없다.

이러한 개념상의 혼란과 난삽함은 계약 노동이 상업적 관계와 고용관계의 이중적 성격을 갖기 때문에 발생하는 문제이다. 계약 노동은 사용기업과 계약 노동자간에 직접적인 고용계약을 맺지 않고 일의 완성을 목적으로 한다는 점에서 상업적 계약의 성격을 갖는다. 다른 한편으로 계약노동자가 사용기업에 대해 의존성과 종속성을

갖는다는 측면에서는 고용관계의 성격을 갖고 있다. 따라서 계약 노동은 일의 완성을 목적으로 한 상업적 계약과 고용계약이 중첩되는 부분에 존재한다.

계약 노동은 계약 노동자가 사용기업을 위해 수행한 일로서, 그 일은 사용기업에 대한 실질적 의존성과 종속성을 갖는 조건하에서, 즉 고용관계와 유사한 조건하에서(그러나 사용기업과 직접적인 고용계약은 맺지 않고) 수행된 것이다. 여기에는 노동자가 사용기업과 직접적인 계약 관계(고용계약이 아닌)를 맺고 일할 경우와 하청업자(혹은 중간매개자)를 통해 사용기업에 공급된 경우가 모두 포함된다.

이러한 정의에 의하면, 우리 나라의 경우에는 다수의 사내하청 노동자(혹은 사내하청을 위장한 불법 파견노동자<sup>5)</sup>), 소사장과 그에게 고용된 노동자들을 포함하여, 사용기업과 고용계약이 아닌 일의 완성과 관계된 계약을 맺고 있으나 실제로는 고용계약과 유사한 상태에 있는 모든 노동자들이 포함될 것이다.

주의해야 할 것은 계약 노동자의 개념이 우리 나라에서 통칭 사용되고 있는 계약직 노동자를 의미하는 것이 아니라는 점이다. 우리 나라에서 일반적으로 사용되는 계약직 노동자는 일정한 계약기간 동안의 노동력 제공을 계약 조건으로 하여 사용기업의 사용자와 고용계약을 맺은 노동자를 의미한다. 그러나 이번 ILO 협약의 정의에 의한 계약 노동자는 사용기업과 공식적 형식적 고용관계가 없으면서 실질적인 의미에서는 고용관계의 성격을 갖는 노동자를 의미하므로, 우리 나라에서 일반적으로 쓰이는 계약직 노동자와는 다른 개념이다.

---

5) 그러나 이번 협약 안에서는 파견업체에 고용된 파견노동자는 계약 노동자의 범주에 포함되지 않는다. 이들은 96호 유료 직업 소개와 관련된 조약에 포괄되고 있다.



(1) 소사장과 고용계약을 맺은 노동자

소사장제는 경영환경 변화에 탄력적으로 대처하기 위한 사내외 분사(社内外 分社) 경영의 한 유형이다. 넓게는 사내벤처, 사내 독립채산제, 퇴직 사원이 설립한 협력 업체 등이 포함되며, 협의로는 동일사업장 내에서 근무하던 노동자(주로 작업반장이나 장기근속자)에게 일부 생산라인이나 제조공정을 도급, 인수시켜 중간재나 최종제품을 생산하도록 하는 경영방식이다. 모기업은 소사장에게 생산설비를 임대하거나 원자재를 공급해 주고, 생산된 제품의 판매와 세무 및 회계 기타 관공서 업무를 대행해 주기도 한다(경총, 1995, 175-201). 소사장제를 도입할 경우 소사장과 모기업의 고용관계는 단절되며, 소사장이 직접 피용자를 고용할 수 있다. 또한 소사장이 자신이 고용한 피용자와 고용계약을 맺지 않고, 또다른 도급계약을 맺음으로써 고용관계를 회피할 수도 있다. 이 경우 소사장제는 모기업이, 소사장과 고용관계를 맺거나 도급계약을 맺은 노동자에 대하여 사용자로서의 책임을 회피하려는 수단으로 사용되기도 한다.

소사장과 고용계약을 맺고 모기업의 실질적인 지휘·감독을 받으면서 일하는 노동자들은 ILO규정에 따른 계약 노동자에 포함된다. 그러나 우리 나라와 같이 계약 노동에 대한 법적 규정이 없는 상태에서는 근로자 파견법의 적용을 받게 되며, 임금노동자에 포함될 것이다. 그러나 피고용자를 고용하지 않은 소사장의 경우에는 자영업자로 분류되어 임금노동자에 해당되지 않는다.

(2) 불법 파견에 해당하는 사내 하청 노동자

사내 하청 노동자들은 하청기업의 사용자와 고용관계를 맺고 원청기업의 지휘·명령을 받으면서 일하는 노동자들을 의미한다. 이에

따라 사내하청은 소사장제와 유사한 성격을 가지고 있다. 사내 하청은 소사장제와는 달리 원청기업의 사외에 독립된 업체를 가지고 있고, 둘 이상의 원청기업과 하도급계약을 맺고 있을 수도 있다. 그러나 원청기업 내에서 일부 생산공정이나 서비스를 담당할 경우, 사내 하청 노동자들의 고용계약의 당사자가 하청업자인가 원청기업의 사용자인가에 논란이 있을 수 있다. 이들이 민법상의 하도급에 속하는가, 아니면 노동법 상의 파견노동에 속하는가의 기준은 원청기업의 실질적인 지휘·명령을 받는가의 여부에 따라 달라진다. 고용계약은 하청기업의 사용자와 맺었지만 원청기업의 사실상의 지휘·명령을 받을 경우, 이들은 파견노동자에 해당되어 근로자 파견법에 의거하여 그 적법성을 확인 받게 된다. 이와 같이 사내 하청 노동의 확산에 따라 근로자 파견법에서 고용관계의 적법성을 확인하기 어려운 경우에 대해서는 새로운 법적 장치가 필요하다.

## 제2장 비정규 노동자의 규모와 분포

비정규 노동자는 그 고용형태의 다양성으로 인해 정확한 규모를 파악하는데 어려움이 따른다는 문제가 있기는 하지만, 우리 나라에서는 아직까지 통계 조사를 통한 개략적 규모조차도 확인되지 않고 있다. 통계청의 『경제활동인구연보』에 의하면 임금노동자는 상용고, 임시고, 일용고로 구분하여 조사되어 왔으나, 그 결과는 상용고와 임시고를 합한 상시고와 일용고로 발표되고 있다. 최근 실업문제가 주요한 관심사로 부각됨에 따라, 통계청에서는 1998년부터 조사보고서와는 별도로 상용고와 임시고, 일용고의 규모를 발표하고 있다. 그러나 그 자료를 통해서는 이들의 성별 구성과 연도별 추이조차 확인하기 어려운 상태이다.

이하에서는 『경제활동인구연보』의 1997년 원자료를 이용하여 고용계약 1년 미만의 임시·일용직을 중심으로 비정규 노동자의 규모와 분포를 보고자 한다. 먼저 임금노동자 중에서 비정규 노동자의 비중을 알아보고, 비정규 노동자의 인적 속성, 직종 및 산업별 분포를 상용노동자와 비교하여 살펴보고자 한다.

이 글에서 사용하고 있는 비정규 노동자의 개념은 1년 미만의 고용계약을 맺고 있는 임시고와 일용고만을 합친 것이다. 따라서 이러한 비정규 노동자의 개념에서는 1년 이상의 고용계약을 맺은 비정규 노동자와, 자영업자나 무급가족 종사자에 걸쳐 있는 비정규 노동자도 제외되어 있다. 여기에서의 비정규 노동자의 규모는 ‘최소규모’로 보아야 할 것이다.

## 1. 임금노동자 중 임시·일용노동자의 규모

『경제활동인구연보』에서 임금 노동자는 상용고, 임시고와 일용고로 구분되어 조사되고 있다. 상용고는 임시고와 일용고를 제외한 고용형태로서, 기간을 정하지 않은 고용이거나 1년 이상의 고용기간을 정한 고용형태를 말한다. 임시고는 고용계약이 1개월 이상 1년 미만의 기간을 정한 고용형태이며, 일용고는 고용계약이 1개월 미만이거나 임금을 받고 고용되어 있으면서 일정한 사업장 없이 사업을 경영하는 고용형태이다.

<표 2-1> 임금 노동자의 종사상 지위별 구성 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<전체>					
1997	13,227(100.0)	7,133(53.9)	6,094(46.1)	4,204(69.0)	1,890(31.0)
1998	12,206(100.0)	6,443(52.8)	5,762(47.2)	4,019(69.8)	1,743(30.2)
<남자>					
1997	8,038(100.0)	5,169(64.3)	2,869(35.7)	1,849(64.5)	1,019(33.5)
1998	7,519(100.0)	4,852(64.5)	2,667(35.5)	1,775(66.6)	892(33.4)
<여자>					
1997	5,189(100.0)	1,963(37.8)	3,225(62.2)	2,354(73.0)	870(27.0)
1998	4,687(100.0)	1,591(34.0)	3,095(66.1)	2,244(72.5)	851(27.5)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997, 1998

1998년 현재 1년 미만의 고용계약을 맺은 임시·일용 노동자는 576만 2천여명으로 임금노동자 1,220만 6천명의 약 47.2%를 차지하고 있다(<표 2-1> 참조). 이는 우리 나라 임금노동자의 절반에 해당하는 수치로서, 고용계약 1년 이상의 비정규 노동자를 고려한다면, 1998년 말 현재 우리 나라 임금노동자는 정규직보다 비정규직이 더 많다는 것을 알 수 있다.

이를 성별로 살펴보면 남자 임시·일용직은 266만 7천여명으로 남자 임금노동자의 35.5%를 차지하고 있으며, 여자 임시·일용직은 309만 5천여명으로 여자 임금노동자의 66.1%에 이르고 있다. 이는 우리 나라 남성 노동자의 3분의 1과 여성 노동자의 3분의 2가 1년 미만의 기간을 정하지 않은 비정규 노동자라는 의미이다.

## 2. 임금노동자의 특성별 임시·일고의 규모

### 1) 교육정도별 임시·일고의 규모

<표 2-2>는 교육정도별 상용고와 임시·일용직의 비중을 보여주는데, 학력이 낮을수록 임시·일고의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다. 임시·일고는 대졸이상 임금노동자의 14.1%, 고졸자의 31.0%, 중졸자의 46.0%, 중졸미만 학력의 70.8%를 차지하고 있다. 이러한 현상은 여자의 경우에 더욱 두드러지게 나타나는데, 여성 대졸자의 31.1%, 고졸자의 43.1%, 중졸의 58.9%, 중졸미만 학력의 81.2%가 비정규 노동자이다.

이는 저학력자나 여성의 경우 1년 이상의 정규적 고용형태를 갖기 어렵다는 것을 보여준다. 중졸 이하의 학력에서는 남녀를 불문하고 정규직에 진입할 가능성이 매우 적으며, 여성의 경우에는 대졸 이상의 학력에서도 임시·일고의 비중이 31.1%로 나타나고 있다. 이와 대조적으로 남자의 경우에는 대졸의 91.5%, 고졸의 77.2%가 정규직 노동자이다. 이는 고용형태가 학력별, 성별로 분단되어 있음을 보여주는 것이다.

&lt;표 2-2&gt; 교육수준별 임시·일고의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용	임시·일용	
				임시	일용
<전체>					
대졸이상	2,211(100.0)	85.9	14.1	12.9	1.2
고졸이상	1,510(100.0)	69.0	31.0	25.3	5.7
중졸이상	5,695(100.0)	54.0	46.0	35.0	11.0
중졸미만	3,810(100.0)	29.2	70.8	40.6	30.2
합계	13,227 (100.0)	7,133 (53.9)	6,094 (46.1)	4,204 (31.8)	1,890 (14.3)
<남자>					
대졸이상	1,665(100.0)	91.5	8.5	7.6	0.9
고졸이상	903(100.0)	77.2	22.8	17.6	5.2
중졸이상	3,525(100.0)	62.0	38.0	27.7	10.3
중졸미만	1,944(100.0)	39.2	60.8	30.2	30.6
합계	8,038 (100.0)	5,169 (64.3)	2,869 (35.7)	1,849 (23.0)	1,019 (12.7)
<여자>					
대졸이상	546(100.0)	68.9	31.1	28.8	2.3
고졸이상	606(100.0)	56.9	43.1	36.9	6.3
중졸이상	2,169(100.0)	41.1	58.9	46.7	12.2
중졸미만	1,866(100.0)	18.8	81.2	51.5	29.7
합계	5,189 (100.0)	1,963 (37.8)	3,225 (62.2)	2,354 (45.4)	870 (16.8)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

## 2) 연령별 임시·일고의 규모

연령별 비정규 노동자의 비중을 보면(<표 2-3> 참조), 저 연령대와 고연령대에서 임시·일고의 비중이 높은 것으로 나타나고 있다.

남자의 경우 25세에서 50대까지 상용고의 비중이 높은 반면, 학교나 군 복무 등으로 생활의 변동이 심한 15-24세와 60세 이상의 고령층에서는 임시·일고의 비중이 높게 나타나고 있다.

## 제 I 부 비정규 노동자의 규모 21

&lt;표 2-3&gt; 연령별 임시·일고의 규모 (단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용		
				임시	일용
<전체>					
15 ~ 19세	349(100.0)	32.2	67.8	49.9	17.9
20 ~ 24세	1,752(100.0)	49.9	50.1	42.7	7.4
25 ~ 29세	2,421(100.0)	62.5	37.5	32.0	5.5
30 ~ 34세	1,987(100.0)	61.2	38.8	27.6	11.2
35 ~ 39세	1,911(100.0)	55.2	44.8	29.0	15.8
40 ~ 49세	2,566(100.0)	54.3	45.7	27.4	18.3
50 ~ 59세	1,580(100.0)	49.3	50.7	28.0	22.7
60세이상	658(100.0)	28.5	71.5	38.9	32.6
합계	13,227 (100.0)	7,133 (53.9)	6,094 (46.1)	4,204 (31.8)	1,890 (14.3)
<남자>					
15 ~ 19세	131(100.0)	19.2	80.8	55.7	25.1
20 ~ 24세	627(100.0)	43.1	56.9	44.5	12.4
25 ~ 29세	1,554(100.0)	66.5	33.5	28.7	4.8
30 ~ 34세	1,429(100.0)	71.7	28.3	20.3	8.0
35 ~ 39세	1,265(100.0)	70.0	30.0	17.9	12.1
40 ~ 49세	1,617(100.0)	69.4	30.6	14.0	16.6
50 ~ 59세	1,025(100.0)	62.7	37.3	17.0	20.3
60세이상	386(100.0)	42.5	57.5	34.4	23.1
합계	8,038 (100.0)	5,169 (64.3)	2,869 (35.7)	1,849 (23.0)	1,019 (12.7)
<여자>					
15 ~ 19세	217(100.0)	40.0	60.0	46.5	13.5
20 ~ 24세	1,125(100.0)	53.8	46.2	41.6	4.6
25 ~ 29세	867(100.0)	55.2	44.8	38.1	6.7
30 ~ 34세	558(100.0)	34.5	65.5	46.3	19.2
35 ~ 39세	645(100.0)	26.2	73.8	50.9	22.9
40 ~ 49세	948(100.0)	28.6	71.4	50.3	21.1
50 ~ 59세	554(100.0)	24.6	75.4	48.3	27.1
60세이상	271(100.0)	8.7	91.3	45.2	46.1
합계	5,189 (100.0)	1,963 (37.8)	3,225 (62.2)	2,354 (45.4)	870 (16.8)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

그러나 여성의 경우에는 독특한 특징을 보이고 있다. 20대에서는 상용고의 비중이 높게 나타나고 있는 반면, 30대 이후에는 임시·일고의 비중이 대단히 높게 나타나고 있다. 이는 여성의 경우 20대에 상용고로 취업하는 비중이 높지만, 이후에 결혼이나 출산, 육아 등의 이유로 노동시장에서 퇴장했다가 재 진입할 때는 상용고가 아니라 임시·일고로 취업하는 경향이 높다는 것을 보여준다.

이는 남자 임시·일고가 저 학력, 고 연령이라는 한계노동자(marginal worker)의 특성을 갖고 있는 반면, 여성의 경우에는 이러한 특성보다는 여전히 결혼, 출산, 육아시점을 전후로 고용형태가 전환될 가능성을 보여준다.

### 3) 산업별 임시·일고의 규모

<표 2-4>는 임금노동자의 산업별 임시·일고의 비중을 보여준다. 농림어업과 광업 등을 제외하면, 임시·일고의 비중은 건설업 73.1%, 도소매·음식·숙박업 67.9%, 교육·사회·개인 서비스 37.2%, 제조업 35.2%의 순서로 나타나고 있다. 특히, 건설업의 경우에는 일용노동자의 비중이 대단히 높다.

남자의 경우 임시·일고는 건설업 노동자의 73.8%, 도소매·음식·숙박업의 53.7%, 제조업 노동자의 23.4%로 나타나고 있다. 이에 비하여 여자의 경우에는 도소매·음식·숙박업 종사자의 80.3%, 건설업의 67.0%, 제조업의 56.2%, 금융·보험·부동산 46.8%, 교육·사회·개인 서비스의 48.3%가 임시·일고로 나타나고 있다.

제조업 중 임시·일고의 비중은 <표 2-5>에 나타나 있다. 제조업 전체로 볼 때, 임시·일고의 비중이 30%를 넘는 산업들은 대부분 노동집약적 산업들이다.



## 제 I 부 비정규 노동자의 규모 23

&lt;표 2-4&gt; 산업별 임시·일고의 규모

(단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용		
				임시	일용
<b>&lt;전 체&gt;</b>					
농림어업	158(100.0)	14.7	85.3	28.2	57.1
광 업	21(100.0)	63.7	36.3	32.8	3.5
제조업	3715(100.0)	64.8	35.2	26.6	8.6
전기·가스·수도	76(100.0)	91.9	8.1	6.2	1.9
건 설	1,617(100.0)	26.9	73.1	18.1	55.0
도소매·음식·숙박	2,683(100.0)	32.1	67.9	55.2	12.7
운수·창고·통신	795(100.0)	79.5	20.5	16.8	3.7
금융·보험·부동산	2,274(100.0)	71.9	28.1	24.9	3.2
교육·사회 개인서비스	1,664(100.0)	62.8	37.2	33.3	3.9
가사 및 국제 기타	220(100.0)	4.3	95.7	59.3	36.4
합 계	13,227 (100.0)	7,133 (53.9)	6,094 (46.1)	4,204 (31.8)	1,890 (14.3)
<b>&lt;남 자&gt;</b>					
농림어업	78(100.0)	28.7	71.3	50.7	20.6
광 업	20(100.0)	64.1	35.9	32.4	3.5
제조업	2,374(100.0)	76.6	23.4	21.5	1.9
전기·가스·수도	65(100.0)	95.9	4.1	3.6	0.5
건 설	1,434(100.0)	26.2	73.8	17.0	56.8
도소매·음식·숙박	1,225(100.0)	46.8	53.2	47.3	5.9
운수·창고·통신	685(100.0)	81.5	18.5	15.4	3.1
금융·보험·부동산	1,391(100.0)	83.8	16.2	14.3	1.9
교육·사회 개인서비스	744(100.0)	76.5	23.5	20.7	2.8
가사 및 국제 기타	19(100.0)	46.1	53.9	49.7	4.2
합 계	8,038(100.0)	5,169(64.3)	2,869(35.7)	1,849(23.0)	1,019(12.7)
<b>&lt;여 자&gt;</b>					
농림어업	79(100.0)	0.9	99.1	6.2	92.9
광 업	1(100.0)	58.8	41.2	37.5	3.7
제조업	1,340(100.0)	43.8	56.2	35.8	20.4
전기·가스·수도	10(100.0)	68.2	31.8	22.0	9.8
건 설	183(100.0)	33.0	67.0	26.3	40.7
도소매·음식·숙박	1,458(100.0)	19.7	80.3	61.9	18.4
운수·창고·통신	109(100.0)	66.9	33.1	26.0	7.1
금융·보험·부동산	883(100.0)	53.2	46.8	41.5	5.3
교육·사회 개인서비스	920(100.0)	51.7	48.3	43.4	4.9
가사 및 국제 기타	201(100.0)	0.2	99.8	60.2	39.6
합 계	5,189(100.0)	1,963(37.8)	3,225(62.2)	2,354(45.4)	870(16.8)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

&lt;표 2-5&gt; 제조업의 임시·일고의 규모

(단위 : 천명, %)

항 목	전 체	상 용	임시·일용		
			일 시	일 용	
음식료품	277(100.0)	58.8	41.2	22.2	18.8
담배	5(100.0)	94.4	5.6	4.2	1.3
섬유	274(100.0)	59.9	40.1	31.2	8.7
의복 및 모피	381(100.0)	27.3	72.7	58.3	14.2
가죽,가방,마구류 및 신발	105(100.0)	42.4	57.6	46.5	10.9
목재 및 나무제품	47(100.0)	55.2	44.8	33.7	10.9
펄프, 종이 및 종이제품	75(100.0)	67.0	33.0	21.3	11.5
출판, 인쇄 및 기록매체복제	160(100.0)	65.9	34.1	30.0	4.0
코크스, 섬유정제품 및 핵연료	9(100.0)	96.4	3.6	2.9	0.6
화합물 화학제품	156(100.0)	92.0	8.0	6.5	1.3
고무 및 플라스틱	123(100.0)	65.0	35.0	25.7	9.2
비금속 광물제품	161(100.0)	72.3	27.7	23.6	3.9
제1차 금속	108(100.0)	89.2	10.8	9.6	1.0
조립금속제품	247(100.0)	57.3	42.7	36.7	5.9
기타 기계 및 장비	400(100.0)	77.5	22.5	20.2	2.2
사무계산 및 회계용 기계	35(100.0)	79.5	20.5	18.9	1.4
기타 전기기계, 변화장치	126(100.0)	71.2	28.8	21.0	7.8
영상 음향 및 통신장비	318(100.0)	75.5	24.5	13.8	10.6
의료, 정밀 광학기기 및 시계	47(100.0)	54.9	45.1	33.8	11.1
자동차 및 트레일러	299(100.0)	83.2	16.8	13.0	3.7
기타 운송장비	121(100.0)	84.1	15.9	13.3	2.4
가구 및 기타	223(100.0)	45.6	54.4	33.1	21.1
재생재료 가공처리법	6(100.0)	58.1	41.9	39.0	2.8
합 계	3,715 (100.0)	2,407 (64.8)	1,307 (35.2)	988 (26.6)	319 (8.6)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

## 제 I 부 비정규 노동자의 규모 25

노동집약 산업에서 임시·일고 비중을 보면, 음식료품 41.2%, 섬유 40.1%, 의복 및 모피 72.7%, 가죽, 가방, 마구류 및 신발 42.4%, 목재 및 나무제품 44.8%, 펄프, 종이 및 종이제품 33.0%, 출판, 인쇄 및 기록매체 복제 34.1%, 고무 및 플라스틱 35.0%, 조립금속제품 42.7%, 의료, 정밀 광학기기 및 시계 45.1%, 가구 및 기타 45.6%, 재생재료 가공처리법 41.9% 등으로 나타나고 있다.

이는 노동집약적인 산업에 종사하고 있는 노동자들이 주로 비정규직 고용에 의해 충족되고 있음을 보여준다. 남성 노동자의 23.4%가 임시·일고인 반면, 여성 노동자의 56.2%가 임시·일고이라는 것은 제조업에서 요구하는 성별 업무가 다르거나, 동일한 업무일 경우 고용형태상의 성차별이 이루어지고 있음을 시사하는 것이다.

### 4) 직종별 임시·일고의 규모

<표 2-6>은 직종별 임시·일고의 분포를 보여준다.

임시·일고의 규모는 하위직종으로 갈수록 높아진다. 입법 공무원, 고위 임직원 및 관리자의 2.7%, 전문가집단의 7.2%가 임시·일고로 나타나고 있어, 고위 직종에서는 비교적 그 비중이 적은 편이다. 그러나 하위직종에서는 서비스 및 상점, 시장 판매원의 78.0%, 농어업 숙련자의 85.3%, 기능원 및 관련 기능자의 61.8%, 장치, 기계 조작용 및 조립원의 25.7%, 단순노무직의 77.9%가 임시·일고로 나타나고 있다.

이는 서비스직종만이 아니라 생산직의 절반 이상이 이미 1년 미만의 임시·일고로 채워져 있다는 것을 보여준다. 또한 일반 사무직과 기술공이나 준 전문가의 경우에도 임시·일고의 비중이 이미 20%대를 넘어서고 있다.

&lt;표 2-6&gt; 직종별 임시·일고의 규모

(단위 : 천명, %)

항 목	전체	상용	임시·일용		
			임시	일용	
<b>&lt;전체&gt;</b>					
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	224(100.0)	97.3	2.7	2.7	0.0
전문가	852(100.0)	92.6	7.4	6.9	0.5
기술공 및 준전문가	1,726(100.0)	74.5	25.5	24.1	1.4
사무직원	2,398(100.0)	76.8	23.2	22.0	1.2
서비스 및 상점 시장판매	1,912(100.0)	22.0	78.0	64.6	13.4
농어업 숙련	62(100.0)	14.7	85.3	43.7	41.6
기능원 및 관련기능	2,357(100.0)	38.2	61.8	33.4	28.4
장치, 기계조직원 및 조립원	1,636(100.0)	74.3	25.7	23.0	2.7
단순노무직	2,057(100.0)	22.1	77.9	37.3	40.6
합 계	13,227 (100.0)	7,133 (53.9)	6,094 (46.1)	4,204 (31.8)	1,890 (14.3)
<b>&lt;남자&gt;</b>					
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	220(100.0)	97.3	2.7	2.7	0.0
전문가	568(100.0)	95.1	4.9	4.5	0.4
기술공 및 준전문가	1,214(100.0)	83.5	16.5	15.6	0.9
사무직원	1,175(100.0)	88.8	11.2	10.7	0.5
서비스 및 상점 시장판매	595(100.0)	40.3	59.7	52.4	7.3
농어업 숙련	43(100.0)	20.9	79.1	60.6	18.5
기능원 및 관련기능	1,838(100.0)	41.4	58.6	28.7	29.9
장치, 기계조직원 및 조립원	1,383(100.0)	75.9	24.1	22.2	1.9
단순노무직	998(100.0)	29.7	70.3	32.8	37.5
합 계	8,038 (100.0)	5,169 (64.3)	2,869 (35.7)	1,849 (23.0)	1,019 (12.7)
<b>&lt;여자&gt;</b>					
입법공무원, 고위임직원 및 관리자	3(100.0)	100.0	0.0	0.0	0.0
전문가	284(100.0)	87.6	12.4	11.8	0.6
기술공 및 준전문가	511(100.0)	53.2	46.8	44.0	2.8
사무직원	1,222(100.0)	65.2	34.8	32.9	1.9
서비스 및 상점 시장판매	1,317(100.0)	13.7	86.3	70.1	16.2
농어업 숙련	19(100.0)	0.4	99.6	4.7	94.9
기능원 및 관련기능	518(100.0)	26.5	73.5	50.2	23.3
장치, 기계조직원 및 조립원	253(100.0)	65.5	34.5	26.9	7.6
단순노무직	1,059(100.0)	15.0	85.0	41.6	43.4
합 계	5,189 (100.0)	1,963 (37.8)	3,225 (62.2)	2,354 (45.4)	870 (16.8)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

이를 성별로 살펴보면, 남자의 경우 임시·일고의 비중이 가장 높은 직종은(농어업 숙련자 79.1%를 제외한다면) 단순노무직 70.3%, 서비스 및 상점 시장 판매원 59.7%, 기능원 및 관련 기능원 58.6%로 나타나고 있다. 남자의 경우 임시·일고가 가장 높은 직종은 생산직과 서비스 직종임을 알 수 있다.

그러나 여성의 경우에는 다양한 직종에서 임시·일고의 비중이 높게 나타나고 있다. 기술공 및 준전문가의 46.8%, 사무직원의 34.8%, 서비스 및 상점, 시장판매원의 86.3%, 기능원 및 관련기능자의 73.5%, 장치, 기계 조작원 및 조립원의 34.5%, 단순노무직의 85.0%가 임시·일고이다. 여성의 경우에는 일부 고위직종을 제외한 대부분의 직종에서 임시·일고의 비중이 높다는 것을 알 수 있다.

이는 앞서 지적한 성별 고용형태의 차이를 확인시켜 주는 것이다. 남성 임시·일고는 대부분 저학력, 중고령층이며 노동집약적 산업의 단순미숙련 기능직종에 집중되어 있는 반면, 여성 임시·일고는 상대적으로 학력이나 연령과 무관하게, 그리고 노동집약적 산업과 단순미숙련직종 뿐만이 아니라, 전 산업 전 직종에 걸쳐 높은 비중을 차지하고 있다.

### 3. 임금노동자의 종사상 지위별 분포

여기에서는 임시·일고별로 연령, 교육정도, 산업, 직종별 분포를 살펴봄으로써 상용고와의 차이를 비교하고자 한다.

#### 1) 임시·일고의 연령별 분포

임시직과 일용직의 연령별 분포를 보면(<표 2-7> 참조), 임시직

은 저 연령층의 비중이 높은 반면, 일용직은 고연령층의 비중이 높다. 이러한 특징은 남자의 경우에 더욱 현저한데, 임시직은 20대에서 30대 초반에 집중되어 있는 반면, 일용직은 40대와 50대에 집중되어 있다. 즉 남자의 경우 1년 미만 1개월 이상의 고용계약을 맺은 임시직은 생산직관련 직종에 종사할 가능성이 높고, 일용직은 미숙련 단순노무직에 집중될 가능성이 높다.

이와 달리, 여자 임시직은 20대 초반과 40대에 집중되어 있는 반면, 여자 일용직은 40대에 집중되어 있다. 이는 종사하는 직종의 차이에 의한 것으로 판단된다. 즉 여자 20대 초반은 1개월 이상 1년 미만 고용계약의 서비스 직종에 집중될 가능성이 높고, 여자 40대는 임시직과 일용직을 막론하고 단순노무직에 집중될 가능성이 높다.

상용고와 임시·일용직의 연령 분포는 성별로 큰 차이를 보이고 있다. 남자 상용고는 20대 25.2%, 30대 37.0%, 40대 21.7%, 50대 12.4%를 차지하고 있는 반면, 남자 임시·일용고는 20대 30.6%, 30대 27.3%, 40대 17.3%, 50대 13.4%로 나타나고 있다.

임시·일고의 연령분포에서 20대의 비중이 높은 것은 졸업, 군복무 기간 및 정규직 구직대기기간을 고려하여 임시직 일자리를 얻으려고 할 가능성이 높기 때문인 것으로 보인다.

이에 비하여, 여성의 경우에는 연령별로 고용형태의 차이가 분명하게 나타난다. 여자 상용고는 20대 55.2%, 30대 18.4%, 40대 13.8%로 나타나고 있는 반면, 여성 임시·일고는 20대 28.1%, 30대 26.2%, 40대 21.0%, 50대 13.0%로 나타나고 있다. 상용고는 뚜렷한 M자형 노동공급곡선을 보이고 있는 반면, 임시·일고는 보다 밋밋한 곡선을 보이고 있다. 이는 결혼, 출산 및 육아 연령대를 기점으로 하여 여성의 고용형태가 상용고에서 비정규 고용으로 전환되고 있음을 보여주는 것이다.

&lt;표 2-7&gt; 임시·일고의 연령별 분포

(단위 : 천명, %)

항 목	전체				남자				여자			
	상용	임시·일용			상용	임시·일용			상용	임시·일용		
		임시	일용	일용		임시	일용	일용		임시	일용	일용
15 ~ 19세	1.6	3.9	4.2	3.3	0.5	3.7	4.0	3.2	4.4	4.1	4.3	3.4
20 ~ 24세	12.3	14.4	17.8	6.8	5.2	12.5	15.1	7.6	30.8	16.1	19.9	5.9
25 ~ 29세	21.2	14.9	18.5	7.0	20.0	18.1	24.1	7.3	24.4	12.0	14.0	6.7
30 ~ 34세	17.1	12.7	13.1	11.7	19.8	14.1	15.7	11.3	9.8	11.4	11.0	12.3
35 ~ 39세	14.8	14.0	13.2	15.9	17.2	13.2	12.2	15.0	8.6	14.8	13.9	17.0
40 ~ 49세	19.5	19.2	16.7	24.8	21.7	17.3	12.3	26.4	13.8	21.0	20.2	23.0
50 ~ 59세	10.9	13.2	10.5	19.0	12.4	13.4	9.4	20.5	6.9	13.0	11.4	17.3
60세이상	2.6	7.7	6.1	11.3	3.2	7.7	7.2	8.7	1.2	7.7	5.2	14.4
합 계	7,133 (100.0)	6,094 (100.0)	4,204 (100.0)	1,890 (100.0)	5,169 (100.0)	2,869 (100.0)	1,849 (100.0)	1,019 (100.0)	1,963 (100.0)	3,225 (100.0)	2,354 (100.0)	870 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

## 2) 임시·일고의 교육정도별 분포

상용고와 임시·일고 사이에는 학력의 차이가 존재하는 것으로 나타나고 있다(<표 2-8> 참조). 남녀 모두 임시·일고는 상용고에 비해 고학력의 비중이 낮고 저학력의 비중이 높게 나타나고 있다. 특히 중졸 미만의 비중은 임시일고의 40%이상을 차지하고 있어, 학력과 고용형태간에 밀접한 관계가 있음을 알 수 있다.

교육정도별 분포도 고용계약기간에 따라 약간의 차이를 갖는 것으로 나타나고 있다. 일용직이 임시직에 비해 저학력자의 비중이 높은데, 남자 일용직중 중졸미만 학력자는 58.4%로 남자 임시직의 경우보다 대단히 높게 나타나고 있다. 여자 일용직의 경우에도 중졸 미만자는 63.7%로 높은 비중을 보이고 있다.

&lt;표 2-8&gt; 임시·일고의 교육정도별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체				남자				여자			
	상용	임시·일용			상용	임시·일용			상용	임시·일용		
		임시	일용	일용		임시	일용	일용		임시	일용	일용
대졸이상	26.7	5.1	6.8	1.4	29.5	4.9	6.8	1.4	19.2	5.3	6.7	1.4
고졸이상	14.6	7.7	9.1	4.5	13.5	7.2	8.6	4.6	17.6	8.1	9.5	4.4
중졸이상	43.1	43.0	47.3	33.2	42.3	46.7	52.9	35.6	45.4	39.6	43.0	30.5
중졸미만	15.6	44.3	36.8	60.8	14.8	41.2	31.7	58.4	17.9	47.0	40.8	63.7
합계	7,133	6,094	4,204	1,890	5,169	2,869	1,849	1,019	1,963	3,225	2,354	870
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

### 3) 임시·일고의 산업별 분포

상용고와 임시·일용고는 종사하는 산업에도 차이가 있다(<표 2-9> 참조). 남자 상용고는 제조업(35.2%), 금융·보험·부동산업(22.6%), 도소매·음식·숙박업(11.1%)의 순서로 나타나고 있는 반면, 남자 임시·일고는 건설업(36.9%), 도소매·음식·숙박업(22.7%), 제조업(19.3%)의 순서로 나타나고 있다. 여자 상용고는 제조업(29.9%), 교육·사회·개인서비스업(24.2%), 금융·보험·부동산업(23.9%)의 순서로 나타나고 있는 반면, 여자 임시·일고는 도소매·음식·숙박업(36.3%), 제조업(23.4%), 교육·사회·개인 서비스업(13.8%)의 순서로 나타나고 있다.

임시직과 일용직의 산업별 분포의 특징을 보면, 임시직은 주로 도소매·음식·숙박업이나 제조업에 집중되어 있는 반면, 일용직은 건설업 중심으로 편중되어 있는 것으로 나타났다. 이는 남자의 경우에 더욱 현저한데, 남자 임시직은 도소매·음식·숙박업 31.4%, 제조업 27.5%로 나타나고 있는 반면, 남자 일용직은 건설업이 전체의 80.0%로 나타나고 있다.



&lt;표 2-9&gt; 임시·일고의 산업별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체				남자				여자			
	상용	임시·일용			상용	임시·일용			상용	임시·일용		
		임시	일용	일용		임시	일용	일용		임시	일용	일용
농림어업	0.3	2.2	1.1	4.8	0.4	2.0	2.2	1.6	0.0	2.5	0.2	8.5
광업	0.2	0.1	0.2	0.0	0.3	0.3	0.4	0.1	0.1	0.0	0.0	0.0
제조업	33.8	21.5	23.5	16.9	35.2	19.3	27.5	4.5	29.9	23.4	20.4	31.4
전기가스수도	1.0	0.1	0.1	0.1	1.2	0.1	0.1	0.0	0.4	0.1	0.1	0.1
건설	6.1	19.4	6.9	47.1	7.3	36.9	13.2	80.0	3.1	3.8	2.1	8.6
도소매음식숙박	12.1	29.9	35.3	18.0	11.1	22.7	31.4	7.0	14.6	36.3	38.3	30.9
운수창고통신	8.9	2.7	3.2	1.6	10.8	4.4	5.7	2.1	3.7	1.1	1.2	0.9
금융보험부동산	22.9	10.5	13.5	3.9	22.6	7.9	10.8	2.6	23.9	12.8	15.6	5.4
교육사회서비스	14.7	10.2	13.2	3.5	11.0	6.1	8.4	2.0	24.2	13.8	17.0	5.2
가사 및 국제 기타	0.1	3.5	3.1	4.3	0.2	0.4	0.5	0.1	0.0	6.2	5.2	9.2
합계	7,133	6,094	4,204	1,890	5,169	2,869	1,849	1,019	1,963	3,225	2,354	870
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

이에 비하여 여자의 경우에는 임시직과 일용직이 모두 도소매·음식·숙박업(각각 38.3%, 30.9%)과 제조업(각각 20.4%, 31.4%)에 집중되어 있다. 여자 임시직의 경우에는 두 산업외에 교육·사회·개인서비스와 금융·보험·부동산 산업에 종사하는 비중도 높게 나타나고 있다. 이는 여자 임시직의 학력간 차이가 종사 산업의 차이와 연결되고 있음을 보여준다. 저학력 여성은 제조업이나 도소매·음식·숙박업에 집중되어 있는 반면, 고학력 여성은 사무직에 임시·일고로 종사하고 있음을 보여준다.

#### 4) 임시·일고의 직종별 분포

상용고와 임시·일고의 직종별 분포를 보면(<표 2-10> 참조), 상

용고는 사무직(25.8%), 기술직 및 준 전문가(18.0%), 장치 기계조직원 및 조립원(17.0%)의 순서로 분포되어 있는 반면, 임시·일고는 단순노무직(26.3%), 서비스 및 상점, 시장 판매원(24.5%), 기능원 및 관련기능직(23.9%)에 집중되어 있다.

남자 상용고는 장치, 기계조직원 및 조립원(20.3%), 사무직(20.2%), 기술공 및 준 전문가(19.6%), 기능원 및 관련기능자(14.7%)의 순서로 분포되어 있는 반면, 남자 임시·일고는 기능원 및 관련기능자(37.5%), 단순노무직(24.5%), 서비스 및 상점 시장판매(12.4%), 장치, 기계 조직원 및 조립원(11.6%)의 순서로 나타나고 있다. 즉 남자 임시·일고는 주로 생산직과 단순노무직, 서비스 직종에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

<표 2-10> 임시·일고의 직종별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체				남자				여자			
	상용	임시·일용			상용	임시·일용			상용	임시·일용		
		임시	일용	일용		임시	일용	일용		임시	일용	일용
입법공무원, 고위임 직원 및 관리자	3.1	0.1	0.1	0.0	4.2	0.2	0.3	0.0	0.2	0.0	0.0	0.0
전문가	11.1	1.0	1.4	0.2	10.5	1.0	1.4	0.2	12.7	1.1	1.4	0.2
기술공 및 준전문가	18.0	7.2	9.9	1.3	19.6	7.0	10.3	1.0	13.9	7.4	9.6	1.7
사무직원	25.8	9.2	12.6	1.5	20.2	4.6	6.8	0.6	40.6	13.2	17.1	2.7
서비스 및 상점 시장판매	5.9	24.5	29.4	13.6	4.6	12.4	16.9	4.3	9.2	35.3	39.2	24.5
농어업 숙련	0.1	0.9	0.7	1.4	0.2	1.2	1.4	0.8	0.0	0.6	0.0	2.1
기능원 및 관련기능	12.6	23.9	18.7	35.5	14.7	37.5	28.5	53.9	7.0	11.8	11.1	13.9
장치, 기계조직원 및 조립원	17.0	6.9	8.9	2.4	20.3	11.6	16.6	2.5	8.4	2.7	2.9	2.2
단순노무직	6.4	26.3	18.3	44.1	5.7	24.5	17.7	36.8	8.1	27.9	18.7	52.8
합 계	7,133 (100.0)	6,094 (100.0)	4,204 (100.0)	1,890 (100.0)	5,169 (100.0)	2,869 (100.0)	1,849 (100.0)	1,019 (100.0)	1,963 (100.0)	3,225 (100.0)	2,354 (100.0)	870 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

여성의 경우에도 고용형태별로 직종의 차이가 분명하게 나타나고 있다.

여자 상용고는 사무직 40.6%, 기술공 및 준전문가 13.9%, 전문가 12.7%로 나타나고 있어 일반 사무직을 제외하면 전문가의 비중이 높은 편이다. 이에 비하여 여자 임시·일고는 서비스 및 상점 시장 판매 35.3%, 단순노무직 27.9%, 사무직원 13.2%, 기능원 및 관련기능원 11.8%의 순서로 나타나고 있다. 즉 여자 임시·일고는 서비스 직종에 가장 많고, 기타 단순노무직에서 일반 사무직, 생산직에 이르기까지 광범위한 직종에 분포되어 있음을 알 수 있다.

임시직 및 일고 노동자의 직종별 분포를 보면, 임시직 노동자는 서비스 및 상점, 시장판매원(29.4%)에 집중되고 있는 반면, 일용노동자들은 단순노무직(44.1%), 기능원 및 관련 기능직(35.5%)에 집중되어 있는 것으로 나타났다.

남자의 경우 임시직은 서비스 및 상점 시장판매원이 28.5%로 나타나고 있으며, 일용직은 기능원 및 관련기능원 53.9%, 장치, 단순노무직 36.8%의 순서로 분포되어 있다. 즉 남자 일용직은 산업별 분포에서 본 바와 같이 건설업 종사자의 비중이 대단히 높으며, 주된 직종은 건설업의 기능직과 단순노무직에 분포되어 있음을 알 수 있다.

여자의 경우에도 비슷한 특성을 보이고 있는데, 임시직의 경우에는 서비스 및 상점 시장 판매원 39.2%, 단순노무직 18.7%로 나타나고 있는 반면, 일용직의 경우에는 단순노무직 52.8%, 서비스 및 상점 시장판매원 24.5%로 나타나고 있다. 즉, 여자의 경우 임시·일용직의 다수가 서비스업종과 단순노무직에 집중되고 있음을 알 수 있다.

#### 4. 요약

이상을 요약하면 다음과 같다.

(1) 임금노동자 중에서 1년 미만 고용계약을 맺은 임시·일고가 차지하는 비중은 1998년 연평균 47.2%로 나타나고 있는데, 이는 남성 노동자의 1/3, 여성 노동자의 2/3을 차지하는 규모이다.

(2) 임시·일고의 규모는 성별로 차이가 있는데, 남성의 경우에는 저학력, 고연령, 건설업 및 서비스업, 단순미숙련직종에서 그 비중이 높은 반면, 여성의 경우에는 상대적으로 모든 교육정도와 연령대, 산업, 직종에서 높은 비중을 차지하고 있는 것으로 나타나고 있다.

(3) 임시·일고는 상용고에 비해 저학력, 건설업 및 도소매음식 숙박업, 서비스업, 및 하위직종 등에 많이 분포하고 있는 것으로 나타나고 있다. 여기에서도 성별 차이가 나타나는데, 여성의 경우에는 남성에 비해 제조업, 개인 및 사회 서비스업종 등 비교적 다양한 산업과 다양한 직종에 종사하고 있는 것으로 나타났다.

(4) 특히 여성의 경우에는 연령대별로 고용형태의 차이가 존재하는 것으로 나타났다. 상용고는 미혼자가 많은 20대 초반에 집중되어 있으나, 임시·일고는 결혼·출산·육아기간을 포함한 전 연령대에 고른 분포를 보이고 있다. 이는 미혼인 상태에서 상용고로 취업했던 여성들이 육아기간이나 그 이후 임시·일고로 취업하고 있음을 보여준다. 이는 여성의 경우 육아 연령대에서 고용형태의 전환이 존재하고 있음을 보여준다.

### 제3장 단시간 노동자의 규모와 분포

취업구조가 변화하고 여성의 경제활동 참여가 증대함에 따라 단시간 근로를 선호하는 노동자들의 비중이 늘어나고 있다. 이러한 경향은 노동력 유연화 정책의 근거로 사용되어 왔다. 육아 및 가사노동의 부담을 갖고 있는 여성의 경제활동 참여를 유도하기 위해서는 단시간 일자리 확대가 필요하다는 것이다.

이러한 주장은 단시간 근로가 노동자의 자발적인 선택의 결과라는 전제하에서 전개된 것이다. 노동계와 여성계에서는 정규직에 비해 단시간 노동자의 근로조건이 열악한 상황에서 대부분의 노동자들이 정규직을 찾을 수 없기 때문에 ‘비자발적으로’ 단시간 일자리를 찾는다고 비판해 왔다.

양측의 주장 모두 단시간 근로를 비정규 노동의 전형적인 형태로 보고 있다는 점에는 차이가 없다. 그러나 현재 단시간 근로의 선택이 자발적인가 비자발적인가를 보기 위해서는 단시간 근로와 단기 근로계약의 관계를 함께 살펴볼 필요가 있다.

이 절에서는 취업자 및 임금노동자 중에서 단시간 노동과 단기 고용계약의 규모와 분포를 살펴보고자 한다. 이를 통하여 우리 나라 비정규 노동자의 문제는 단시간 근로의 문제보다는 고용계약기간의 측면에서 다루어져야 함을 지적하고자 한다.

#### 1. 종사상 지위별 단시간 취업자의 규모

1997년 현재 ‘평소’ 36시간 미만 근로하는 단시간 취업자는 105만

6천여명으로 전체 취업자의 5.0%에 이른다(<표 3-1> 참조). 남자 취업자의 2.5%, 여자 취업자의 8.6%가 단시간 취업자이다.

<표 3-1> 종사상 지위별 단시간 취업자의 비중 (단위 : 천명, %)

항 목	전 체			남 자			여 자		
	전체	단시 간	평소 단시 간	전체	단 시 간	평소 단시 간	전체	단시 간	평소 단시 간
임금근로자	13,227(100.0)	6.8	3.8	8,038(100.0)	4.3	1.5	5,189(100.0)	10.7	7.5
상 용	7,133(100.0)	3.3	0.4	5,169(100.0)	2.7	0.2	1,963(100.0)	4.7	0.8
임 시	4,204(100.0)	7.3	5.1	1,849(100.0)	4.3	2.4	2,354(100.0)	9.7	7.2
일 용	1,890(100.0)	19.3	14.0	1,019(100.0)	12.6	6.0	870(100.0)	27.2	23.3
비임금근로자	7,819(100.0)	10.5	7.0	4,370(100.0)	8.0	4.5	3,449(100.0)	13.7	10.3
고 용 주	1,642(100.0)	4.1	1.8	1,325(100.0)	3.6	1.3	316(100.0)	6.2	4.1
자영업자	4,307(100.0)	12.5	8.5	2,861(100.0)	9.5	5.5	1,446(100.0)	18.3	14.5
무급종사자	1,869(100.0)	11.6	8.3	183(100.0)	15.8	12.3	1,686(100.0)	11.1	7.9
취업자	21,047	1,726	1,056	12,408	697	314	8,638	1,028	742
전 체	(100.0)	(8.2)	(5.0)	(100.0)	(5.6)	(2.5)	(100.0)	(11.9)	(8.6)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

<표 3-1>에서는 단시간 근로와 ‘평소’ 단시간 근로를 구분하고 있는데, 그냥 ‘단시간 근로’에는 평소에는 단시간 근로를 하지 않지만 조사한 주에만 휴업이나 일기 등을 이유로 단시간 근로를 한 사람들이 포함되어 있기 때문에, 보다 정확하게 살펴보기 위해서는 ‘평소’ 단시간 근로를 중심으로 보아야 할 것이다.

평소 단시간 노동을 하는 취업자를 종사상 지위별로 보면, 단시간 노동자는 비임금 근로자의 7.0%로 나타나 임금근로자에 비해 높은 비중을 갖는 것으로 나타났다.

임금근로자중 단시간 노동자의 비중은 3.8%인데, 남자의 1.5%, 여자의 7.5%가 단시간 노동자이다. 상용 노동자의 경우 단시간 노동자는 0.4%로 아주 낮으나, 임시 노동자의 5.1%, 일용노동자의

14.0%가 단시간 노동자로 나타나고 있어, 고용이 불안정할수록 단시간 노동자의 비중이 높은 것으로 나타났다. 이는 특히 여성의 경우에 강하게 나타나는데, 여성 일용고의 경우 단시간 노동자의 비중이 23.3%로 나타나고 있다.

이는 한국에서 단기 고용계약의 경우에도 단시간근로의 이점을 갖지 못한다는 점을 보여준다. 1년 미만의 고용계약을 가진 임시·일고의 경우 36시간 미만으로 근로하는 노동자는 전체의 7.8%에 불과하다. 이는 고용형태가 임시·일고이어도 근로시간이 정규직과 차이가 없다는 것을 보여주는 것이다. 따라서 한국에서는 근로시간을 기준으로 정규직과 임시·일고를 구분하는 것은 적절하지 않으며, 고용계약의 단속성이 보다 정확한 기준이 될 것이다. 고용계약의 단속성을 기준으로 본 임시 일용노동자는 98년 현재 임금노동자의 47.2%에 달하고 있는데 비해, 단시간 노동자는 임금노동자의 약 3.8%에 불과하다. 따라서 우리 나라에서는 임시·일고 노동자의 문제가 단시간 근로보다는 고용계약의 단속성이라는 문제로 대표된다는 것을 알 수 있다.

## 2. 단시간 노동자의 종사상 지위별 분포

평소 주 36시간 미만의 근로를 하는 단시간 노동자는 약 505천명으로, 남자 118천명, 여성 387천명으로 구성되어 있다. 이는 <표 3-1>에서 살펴본 대로 전체 임금노동자의 3.8%를 차지하는데, 남자 노동자의 1.5%, 여성 노동자의 7.5%를 차지하는 규모이다.

단시간 노동자의 고용형태별 분포를 살펴보면, 단시간 노동자가 대부분 1년 미만의 임시·일고로 구성되어 있음을 알 수 있다(<표 3-2> 참조).

평소 주 36시간 미만의 단시간 노동자 중 5.5%만이 상용고이며, 94.5%가 임시·일고로 구성되어 있다. 상용고형태인 단시간 노동자는 남자의 10.6%, 여자의 3.9%로 나타나고 있어, 단시간 노동자들이 거의 임시·일고의 단기 계약 노동자(94.7%)로 구성되어 있음을 알 수 있다.

고용계약 기간별로는 임시고 42.2%, 일고 52.3%로 나타나고 있어, 임시고 보다는 1개월 미만의 일고형태가 약간 높은 비중을 차지하고 있다. 이는 앞 절에서 살펴본 대로 임시고 보다는 일고에서 단시간 노동자의 비중이 높다는 사실과 일치한다.

<표 3-2> 단시간 노동자의 종사상 지위별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체		남자		여자	
	36미만	36이상	36미만	36이상	36미만	36이상
상 용	5.5	55.9	10.6	65.1	3.9	40.6
임 시	42.2	31.4	37.5	22.8	43.7	45.5
일 고	52.3	12.8	51.8	12.1	52.4	13.9
임금노동자	505 (100.0)	12717 (100.0)	118 (100.0)	7920 (100.0)	387 (100.0)	4802 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

이러한 사실을 36시간 이상의 정규 근로시간을 일하는 노동자와 비교해 보면, 한국의 임시·일고노동자들은 짧은 근로시간의 이점 때문에 단기 고용계약을 선택하는 것이 아님을 알 수 있다.

36시간 이상의 정규 근로시간 노동자 중에서 임시·일고의 비중은 약 44.2%를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 정규 근로시간을 일하는 1년 미만의 단기계약자는 약 560만 8천여명으로 전체 임시·일고 609만 4천여명의 약 92.2%를 차지하고 있다. 즉, 한국의 임시·일고는 단기 고용계약에도 불구하고 약 7.8%만이 단시간 근로의 이점을 누리고 있다는 것이다.



이러한 사실은 한국의 단시간 노동이 노동자의 자발적인 선택과 무관하게 수요측 특성에 의거할 가능성을 보여준다. 기업은 통상적으로 상시적 필요성에서 임시·일고 형태의 단기 고용계약 노동자들을 고용하고 있으며, 업무의 내용이 단시간을 요구할 경우에도 상용고 형태의 단시간 노동자가 아니라 임시·일고 중심의 단기 고용계약을 가진 단시간 노동자를 선호한다는 것이다.

### 3. 고용형태별 단시간 노동의 이유

그렇다면 단기간 고용계약을 맺은 임시·일고노동자들이 평소 36시간 이상의 장시간 노동을 하는 이유는 무엇일까? 『경제활동인구연보』에서는 평소 36시간 미만 근로자에게만 그 이유를 묻고 있기 때문에, 그 이유를 확인하기 어렵다.

그러므로 여기에서는 36시간 미만의 단시간 노동을 하는 경우에 한정하여 그 이유를 살펴보고자 한다. 그러나 단시간 노동의 이유도 그 수요공급측 원인을 충분히 밝힐 수 없는 항목으로 구성되어 있다는 점을 밝혀두고자 한다. 그 항목들은 건강, 가사·통학, 육아, 더 이상 일할 필요가 없어서, 일거리가 없어서 등으로 구성되어 있는데, ‘더 이상 일할 필요가 없어서’라는 항목은 상당한 응답비중을 차지함에도 질문과 동어반복되는 내용이기 때문이다.

이를 고려하면서 <표 3-3>에 나타난 평소 주 36시간 미만으로 일하는 이유를 살펴보면, 상용고와 임시·일고의 경우에 차이가 있음을 알 수 있다.

상용고의 경우에는 평소 주 36시간 미만으로 일하는 가장 큰 이유가 ‘더 이상 일할 필요가 없어서(60.6%)’인 반면, 임시·일용고는 ‘가사 혹은 통학 때문에(40.5%)’, ‘일거리가 없어서(24.6%)’, ‘더 이상

일할 필요가 없어서(20.7%)'의 순서로 나타나고 있다.

<표 3-3> 평소 주 36시간 미만 일하는 이유 (단위 : 천명, %)

항 목	전체				남자				여자			
	상 용	임시·일용			상 용	임시·일용			상 용	임시·일용		
		임시	일용	합		임시	일용	합		임시	일용	합
건강 때문에	3	6	4	5	8	8	7	9	8	6	3	8
가사, 통학으로	7	4	4	4	2	1	3	2	14	2	4	5
육아 때문에	3	6	5	6	0	0	0	0	6	2	7	8
더 이상 일할 필요가 없어서	6	2	3	9	3	2	3	4	7	2	3	5
일거리가 없어서	5	2	5	3	1	3	4	3	6	2	1	2
기 타	2	2	4	10	1	1	1	2	13	0	13	6
합 계	27	4	2	2	12	5	4	6	15	3	1	2
	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

여기에서 '일거리가 없어서' 평소 36시간 미만으로 일한다는 응답은 본인의 의지와 무관하게 비자발적으로 짧은 시간동안 근로하고 있는 노동자의 비중을 보여준다. 36시간 미만으로 일하고 있는 상용고의 10.5%, 임시·일용고의 24.6%가 비자발적으로 단시간 근로를 하고 있다고 해석할 수 있다.

본인의 의지와 무관하게 비자발적으로 단시간 노동을 하는 임시·일고의 비중은 성별로 차이가 있다. 비자발적으로 단시간 노동을 하는 남자 임시·일고의 비중은 38.9%로 대단히 높게 나타나고 있으며, 여자의 경우는 20.5%로 나타나고 있다. 즉 남자 임시·일고의 경우 주로 '일거리가 없어서'라는 비자발적 이유로 단시간 노동을 하는 반면, 여자 임시·일고의 경우에는 '일거리가 없어서' 단시간 노동을 하는 것이 가사부담 다음으로 중요한 이유가 되고 있다.

이를 보다 세부적으로 살펴보면, 임시직의 13.6%와 일용직의

제 I 부 비정규 노동자의 규모 41

33.4%가 ‘일거리가 없어서’라는 비자발적 이유 때문에 단시간 노동을 하고 있는 것으로 나타나고 있다. 남자 임시직의 19.4%, 남자 일용직의 53.1%가 비자발적 단시간 노동자인데 비해, 여자의 경우에는 임시직의 12.1%, 일용의 27.4%가 비자발적인 이유로 단시간 노동을 하고 있는 것으로 나타났다.

<표 3-4>은 단시간 취업자의 종사상 지위별 분포를 보여준다. 단시간 취업자의 비중은 자영업자 34.6%, 일용고 25.0%, 임시직 20.2%의 순서로 나타나고 있다. 남자의 경우에는 단시간 취업자 중에서 자영업자의 비중(49.8%)이 가장 높게 나타나고, 그 다음으로 일용고(19.5%), 임시직(14.1%)의 순서로 나타나고 있다. 여자 단시간 노동자의 경우에도 자영업자의 비중(28.2%)이 높지만, 일용직(27.3%), 임시직(22.8%)의 순서로 나타나고 있어, 남자에 비해 임시·일용고의 단시간 노동비중이 높다는 것을 알 수 있다.

<표 3-4> 단시간 취업자의 종사상 지위별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체		남		여	
	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상
상 용	2.6	35.5	4.0	42.6	2.0	24.7
임시직	20.2	20.0	14.1	14.9	22.8	27.7
일용직	25.0	8.1	19.5	7.9	27.3	8.5
고용주	2.9	8.1	5.5	10.8	1.7	3.9
자영업자	34.6	19.7	49.8	22.4	28.2	15.7
무급가족종사자	14.7	8.6	7.2	1.3	17.9	19.7
합 계	1,056 (100.0)	19,991 (100.0)	314 (100.0)	12,094 (100.0)	742 (100.0)	7,896 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

이는 단시간 취업의 문제가 자영업자 및 임시·일용고, 특히 여자 임시·일용고에서 집중적으로 나타나고 있음을 보여준다. 일반적인

로 단시간 근로는 취업구조가 변화하고 여성의 경제활동 참여율이 높아짐에 따라, 노동자의 자발적 선택에 의해 증대되고 있는 것으로 주장되어 왔다. 그러나 단시간 취업에서 여성 상용고의 비중이 낮고 여성 임시·일고의 비중이 높은 것은 단시간 취업이 고용안정성이 없다는 것을 보여준다. 상용고의 단시간 노동은 자발적인 선택과 결부될 수 있지만, 임시·일용고의 단시간 노동은 상대적으로 비자발적 선택의 가능성이 크기 때문이다.

따라서 단시간 근로의 이점을 활용하기 위해서는 단시간 노동을 선택할 경우에도 기간을 정하지 않은 상용고용계약을 맺도록 유도해야 할 것이다. 단시간 상용고의 비중을 확대할 경우 단시간 근로에 대한 노동자의 자발적 선택의 기회를 높일 수 있으며, 실업률 축소의 효과를 갖는다. 그러나 단시간 노동을 임시·일용고 일자리와 연계시킬 경우에는 단기적으로 실업률이 축소될 수 있지만, 고용계약 해지가 빈번해짐으로써 실업빈도가 높아져 실업률 축소와 상쇄될 것이다. 따라서 단시간 노동과 단기간 고용의 결합은 중장기적인 실업대책이 될 수 없을 것이다.

#### 4. 단시간 노동자의 특성별 분포

##### 1) 단시간 노동자의 연령별 분포

남자의 경우 정규 노동자들은 중장년기로 갈수록 그 비중이 높아지는 반면, 단시간 노동자는 정규직 일자리를 갖기 어려운 저연령대와 고연령대에서 높게 나타나고 있다(<표 3-5> 참조).

이에 비하여 여자의 경우에는 남자와 반대의 경향을 보이고 있다. 36시간 이상의 여성 노동자의 연령별 분포를 살펴보면, 20대 초반이

제 I 부 비정규 노동자의 규모 43

가장 높은 비중을 차지하고, 25세에서 30대까지는 출산, 육아 등의 이유로 노동공급이 줄어드는 전형적인 M자형 곡선을 보이고 있다. 그러나, 36시간 미만 단시간 여성 노동자는 저 연령대에서 고연령대로 갈수록 그 비중이 높아지는 곡선의 형태를 보이고 있다. 이는 육아 및 가사 노동의 부담이 큰 시기에 단시간 노동을 수행하고 있음을 보여주고 있다.

그러나 여성의 단시간 근로 선호 경향이 있다고 해서, 그것이 자발성에 기초했음을 보여주는 것은 아니다. 여성의 경우 단시간 노동으로의 전환은 퇴직과 재취업을 수반하며, 앞장에서 살펴본 바와 같이 그 과정에서 고용형태가 비정규직으로 바뀔 가능성이 많기 때문이다.

<표 3-5> 평소 36시간 미만 단시간노동자의 연령별 분포

(단위 : 천명, %)

항 목	전체		남자		여자	
	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상
15~19세	5.2	2.5	11.4	1.5	3.3	4.3
20~24세	12.1	13.3	17.9	7.7	10.3	22.6
25~29세	13.6	18.5	11.3	19.5	14.3	16.9
30~34세	15.4	15.0	9.2	17.9	17.4	10.2
35~39세	16.4	14.4	8.7	15.9	18.7	11.9
40~49세	16.6	19.5	11.7	20.3	18.1	18.3
50~59세	9.4	12.1	12.1	12.8	8.5	10.9
60세이상	11.4	4.7	17.8	4.6	9.4	4.9
합 계	505 (100.0)	12,722 (100.0)	118 (100.0)	7,920 (100.0)	386 (100.0)	4,802 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

## 2) 단시간 노동자의 산업별 분포

단시간 노동자의 산업별 분포를 보면(<표 3-6> 참조), 도소매·음식·숙박업(26.5%), 교육·사회·개인 서비스업(23.2%), 제조업(18.6%), 금융·보험·부동산업(13.2%)의 순서로 나타나고 있다.

단시간 노동자의 산업별 분포의 특징은 정규 근로시간 노동자의 분포가 높은 부문에서 단시간 노동자의 분포도 높게 나타나고 있다는 점이다. 그러나 도소매·음식·숙박업과 교육·사회·개인 서비스의 경우에는 정규 근로시간 노동자(각각 20.0%, 12.2%)에 비해, 단시간 노동자의 비중(각각 26.5%, 23.2%)이 높게 나타나고 있다.

이를 성별로 살펴보면, 남자 단시간 노동자는 교육·사회·개인 서비스(27.7%), 건설업(26.7%), 도소매·음식·숙박업(18.8), 제조업(10.1%)에 주로 종사하고 있다. 이에 비해서 여자 단시간 노동자는 도소매·음식·숙박업(28.9%), 교육·사회·개인 서비스(21.8%), 제조업(21.2%)에 종사하고 있다.

<표 3-6> 평소 36시간 미만 단시간 노동자의 산업별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체		남자		여자	
	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상
농림어업	2.1	1.2	1.3	1.0	2.4	1.5
광 업	0.0	0.2	0.0	0.3	0.0	0.0
제조업	18.6	28.5	10.1	29.8	21.2	26.2
전기·가스·수도	0.2	0.6	0.1	0.8	0.2	0.2
건 설	7.5	12.4	26.7	17.7	1.7	3.7
도소매·음식·숙박	26.5	20.0	18.8	15.2	28.9	28.0
운수·창고·통신	2.4	6.2	4.0	8.6	1.9	2.1
금융·보험·부동산	13.2	17.4	10.8	17.4	13.9	17.3
교육·사회·개인서비스	23.2	12.2	27.7	9.0	21.8	17.4
가사 및 국제 기타	6.3	1.5	0.4	0.2	8.1	3.5
합 계	505 (100.0)	12,722 (100.0)	118 (100.0)	7,920 (100.0)	386 (100.0)	4,802 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

## 3) 단시간 노동자의 직종별 분포

단시간 노동자의 직종별 분포는 <표 3-7>에 나타나 있다. 단시간 노동자는 단순 노무직(38.0%), 서비스 및 상점 시장 판매(19.4%), 기술공 및 준전문가(17.2%), 사무직원(9.4%)의 순서로 분포하고 있다.

이를 성별로 살펴보면, 남자 단시간 노동자는 단순노무직(28.9%), 기술공 및 준전문가 (19.8%), 기능원 및 관련기능직 (17.6%), 사무직원 (10.5%)의 순서로 나타나고 있으며, 여자의 경우에는 단순노무직 (40.7%), 서비스 및 상점 시장 판매(22.9%), 기술공 및 준 전문가 (16.4%), 사무직원(9.0%)의 순서로 나타나고 있다. 즉, 여성 단시간 노동자는 남성에 비해 서비스직종이나 단순노무직에 많이 분포하고 있음을 알 수 있다.

<표 3-7> 36시간 미만 단시간 노동자의 직종별 분포 (단위 : 천명, %)

항 목	전체		남자		여자	
	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상	36 미만	36 이상
	입법공무원, 고위임직원 및 관리자	0.6	1.7	2.6	2.8	0.0
전문가	3.7	6.6	5.8	7.1	3.0	5.7
기술공 및 준전문가	17.2	12.9	19.8	15.0	16.4	9.3
사무직원	9.4	18.5	10.5	14.7	9.0	24.7
서비스 및 상점 시장판매	19.4	14.3	8.0	7.4	22.9	25.6
농어업 숙련	0.7	0.5	0.9	0.5	0.6	0.4
기능원 및 관련기능	8.9	18.2	17.6	23.0	6.3	10.3
장치, 기계조작원 및 조립원	2.1	12.8	5.9	17.4	1.0	5.2
단순노무직	38.0	14.7	28.9	12.2	40.7	18.8
합 계	505 (100.0)	12,722 (100.0)	118 (100.0)	7,920 (100.0)	386 (100.0)	4,802 (100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료, 1997

## 5. 요약

이상을 요약해 보면 다음과 같다.

(1) 1997년 현재 '평소' 36시간 미만 근로하는 단시간 취업자는 105만 6천여명으로 전체 취업자의 5.0%로서, 남자 취업자의 2.5%, 여자 취업자의 8.6%가 단시간 취업자이다. 임금노동자 중에서는 평소 주 36시간 미만의 근로를 하는 단시간 노동자는 약 505천명으로 3.8%이며, 남자 노동자의 1.5%, 여성 노동자의 7.5%를 차지하는 규모이다.

(2) 단시간 노동자의 94.5%가 임시·일고형태의 단기간 근로계약자로 나타나고 있어, 한국의 단시간 노동은 단 근로시간과 단기 고용계약기간이라는 비정규 노동자의 전형적인 형태를 가지고 있음을 알 수 있다. 다른 한편으로 단시간 노동을 하지 않는 단기 근로계약 노동자들은 약 92.2%에 달하고 있어, 단기간 고용계약이 우리나라에서는 단시간 노동의 이점과 무관하다는 점을 보여준다.

(3) 단시간 노동자의 연령별 분포를 살펴보면, 여성 단시간 노동자의 경우 정규 근로시간을 일하는 여성의 M자형 노동공급 곡선과는 다른 형태의 노동공급곡선을 가지고 있다. 정규근로시간을 일하는 노동자들은 육아기간에 노동공급이 줄어들고 있지만, 단시간 여성 노동자들은 육아기간에도 노동공급이 오히려 늘어나는 모습을 띠고 있다. 이는 여성 임시·일고와 상용고에서도 비슷한 모습을 보이고 있는데, 역시 육아 연령대를 기점으로 여성의 고용형태가 전환된다는 것을 시사하는 것이다.



## 제4장 비정규 노동자 규모의 추이와 국제비교

### 1. 비정규 노동자 규모의 추이

#### 1) 취업구조의 변화와 비정규 노동자의 규모

우리 나라에서 1년 미만 고용계약을 가진 비정규 노동자의 규모는 언제부터 형성된 것인지 분명하지 않다. <표 4-1>을 보면, 1년 미만 고용계약의 임시일고는 이미 1970년에 임금노동자의 40.9%를 차지하고 있다. 이는 공업화시기 이전에 1년 미만의 임시 일고의 비중이 임금노동자의 상당수를 차지하고 있었다는 것을 의미한다. 이 사실은 우리 나라 고용구조의 특이성을 보여주는 것으로, 어떻게 이러한 고용구조가 형성되었는가에 대해서는 또다른 연구가 필요할 것이다.

그러나 산업 및 취업구조의 변화에 따라 임시일고의 성격과 비중이 어떻게 변화하고 있는가는 확인할 수 있다.

<표 4-1>의 임시·일고의 연도별 추이를 보면, 두 가지 특징을 볼 수 있다.

첫째, 임금노동자중 임시·일고의 비중은 1970년에 이미 높은 비중을 차지하고 있었으나, 1985년까지 축소되다가 1990년대에 들어 확대되는 경향을 보이고 있다. 비정규 노동자의 규모는 남자의 경우에는 1985년에 29.3%이었다가 이후에는 꾸준히 35% 선을 유지하고 있는 반면, 여자의 경우에는 1980년에 44.0%이었다가 1997년까지 22.1% 포인트의 성장을 보이고 있다.

둘째, 임시일고 중에서 임시직이 차지하는 비중은 1970년대부터 1998년에 이르기까지 꾸준히 확대되고 있다. 임시직은 1개월 이상 1

년 미만의 고용계약을 맺은 사람이고, 일고는 1개월 미만의 고용계약이라는 점에서, 임시고의 증대는 비정규 노동력이 단기간의 일시적 고용에서 상대적으로 장기간의 상시적 고용으로 변화하고 있음을 보여준다.

<표 4-1> 임시·일고의 연도별 추이 (단위 : %)

연도	임금노동자 중 임시·일고의 비중			임시·일고 중 임시직의 비중		
	전체	남자	여자	전체	남자	여자
1970	40.9	37.1	51.3	33.5	31.0	38.6
75	45.9	42.9	54.2	48.7	44.4	58.0
80	35.7	31.8	44.0	43.8	38.3	52.3
85	37.2	29.3	50.4	53.9	51.6	60.3
90	45.8	35.5	62.4	63.3	63.1	63.5
95	42.0	32.3	57.6	66.3	61.3	70.8
97	46.1	35.7	62.2	69.0	64.5	73.0
98	47.2	35.5	66.1	69.8	66.6	72.5

주 : 1) 임시·일고는 피용자 중에서 임시·일고 노동자의 비중.

2) 90년, 95년은 최경수의 분석에 기초하여 재구성.

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』 원자료 및 보고서 각년호에서 재인용.

최경수, 「단시간 근로의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 1997.7

그렇다면 임시·일고의 규모가 1970년대에 높은 수준을 유지하다가 1980년대에 줄어들고 1990년대에 다시 확대되는 경향을 보이는 이유는 무엇일까? 이는 1차산업에서 2차산업으로, 2차 산업에서 3차 산업으로 산업구조가 변화하면서, 취업자 구성이 변화했기 때문인 것으로 보인다.

먼저 공업화 과정인 1970년대에 임시·일고의 비중이 높았던 것은 공업화와 함께 농림어업의 비중이 축소되면서, 농림어업에 종사

제 I 부 비정규 노동자의 규모 49

했던 임시·일고의 비중이 감소했기 때문이다. <표 4-2>를 보면, 농림어업의 비중이 1970년 50.4%에서 1980년 34.0%, 1997년 11.1%로 급격하게 줄어들고 있음을 알 수 있다. 이는 1970년대에는 1개월 미만의 일고의 비중이 1개월 이상 1년 미만의 임시고의 비중에 비해 높았다는 점에서도 확인된다. 농림어업 부문에서 필요한 임시·일고는 주로 1개월 미만의 일시적인 노동력이었다. 이후 농림어업의 비중이 축소되고, 제조업이나 서비스부문이 확대됨에 따라 임시·일고의 고용기간도 일시적 필요성에서 상시적 필요성으로 변화한 것으로 보인다.

<표 4-2> 산업별 취업자 비중의 추이 (단위 : 천명, %)

항 목	1970	1980	1997
농림어업	50.4	34.0	11.1
광 업	1.1	0.9	0.1
제 조 업	13.2	21.6	21.4
건 설 업	2.9	6.2	9.6
도소매업 및 기타서비스	32.4	9.2 <sup>ㄱ</sup>	26.9 <sup>ㄱ</sup>
		18.2 <sup>ㄴ</sup> 37.4	30.8 <sup>ㄴ</sup> 57.7
계	9,617(100.0)	13,685(100.0)	20,867(100.0)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

<표 4-3> 농가 비농가별 임금노동자 중 임시·일고 비중의 변화

(단위 : %)

항목	전체			남자			여자		
	평균	농가	비농가	평균	농가	비농가	평균	농가	비농가
1970	40.9	66.4	33.9	37.1	61.5	31.1	51.3	75.8	42.1
1980	35.7	58.1	32.7	31.5	56.5	28.4	44.0	61.1	41.4
1997	46.1	55.2	45.8	35.7	49.9	35.3	62.2	60.7	62.2

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호에서 재구성

이러한 사실은 농가 비농가별 임시·일고의 변화(<표 4-3> 참조)를 통해서도 확인할 수 있다. 1970년에서 1997년까지 비정규 노동자의 비중은 전체의 40.9%에서 46.1%로 5.2% 포인트 증가하고 있는데, 비농가부분에서는 급속하게 확대되고 있다. 이는 농림어업의 축소와 함께 그에 종사하는 임시·일고가 감소한 반면, 기타 제조업 및 서비스부문의 성장으로 나타난 현상이다.

1985년 이후 임시·일고가 급속하게 확대되고 있는 것은 도소매업 및 기타 서비스업과 같은 3차 산업의 발전과 거기에 종사하는 여성비중이 확대되었기 때문이다. <표 4-2>에 의하면, 도소매 음식 숙박업이나 기타 서비스업종에 종사하는 취업자의 비중은 1970년과 1980년에 각각 전체 취업자의 32.4%, 37.4%이었으나, 1997년에는 전체 취업자의 57.7%로 급속하게 성장하였다. 1980년 중반 이후 서비스산업의 증대와 함께 서비스산업에서 일하는 임시·일고의 숫자도 급속하게 증대되었음을 알 수 있다.

<표 4-4> 산업별 취업자에서 차지하는 여성 비중 (단위 : %)

항목	1970	1980	1990	1997
농림어업	41.5	43.7	46.2	48.1
광업	12.2	8.9	10.1	11.1
제조업	32.8	39.1	42.2	35.6
건설업	2.1	8.6	10.1	10.8
도소매업	┌	48.6	53.0	54.2
기타서비스	└34.3	27.2	34.6	41.5
전체 평균	36.5	38.1	40.8	41.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호에서 재구성

서비스업의 팽창에 따라 거기에 종사하는 여성의 비중도 급속하게 증대하였다. <표 4-4>에 의하면 1970년에 도소매업에 종사하는 임금노동자중 여성의 비중은 기타 서비스업을 합쳐 약 34.3%에 불

제 I 부 비정규 노동자의 규모 51

과했다. 그러나 1997년에 이르면, 도소매업 노동자의 54.2%, 기타 서비스업 노동자의 41.5%를 여성이 차지하고 있다. 서비스업의 팽창과 그 중 여성 노동자 비중의 확대는 1985년 이후 비정규 노동자를 증대시킨 주된 요인이었던 것이다.

그리하여 우리 나라의 고용구조는 1997년 현재 비정규 노동자가 임금노동자의 46.1%라는 기형적인 고용구조를 갖게 된 것이다. 산업별 고용형태별 구성은 1997년 현재 <표 4-5>에 나타나 있다. 산업별로 여성 임시·일고의 비중을 살펴보면, 제조업 20.3%, 도소매·음식·숙박업의 43.6%, 금융·보험·부동산의 18.2%, 교육·사회·개인서비스업의 26.7%가 여성 임시·일고으로 나타난다. 남자 임시·일고는 광업의 33.2%, 건설업의 65.5%, 도소매·음식·숙박업의 24.3%, 제조업의 14.9%로 나타나고 있다.

<표 4-5> 산업별 고용형태별 임시·일고의 비중 (단위 : 천명, %)

산 업	계	남자 상용	여자 상용	남자 비정규	여자 비정규
농림어업	158(100.0)	14.2	0.5	35.3	50.0
광 업	22(100.0)	59.3	4.4	33.2	3.1
제조업	3715(100.0)	50.0	14.8	14.9	20.3
전기·가스·수도	76(100.0)	82.1	9.8	3.5	4.6
건 설	1,617(100.0)	23.2	3.7	65.5	7.6
도소매·음식·숙박	2,684(100.0)	21.4	10.7	24.3	43.6
운수·창고·통신	795(100.0)	70.3	9.2	15.9	4.6
금융·보험·부동산	2,274(100.0)	51.3	20.6	9.9	18.2
교육·사회·개인서비스	1,665(100.0)	34.2	28.6	10.5	26.7
가사 및 국제 기타	221(100.0)	4.1	0.2	4.8	90.9
합 계	13,227 (100.0)	5,169 (39.1)	1,963 (14.8)	2,869 (21.7)	3,225 (24.4)

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1997년 원자료.

이와 같은 고용구조의 정착은 우리에게 다음과 같은 사실을 보여 준다. 여성 노동력의 확대는 상용고가 아니라 임시·일고를 중심으로 성장해 왔으며, 그 과정은 서비스산업의 팽창과 일치한다는 사실이다. 여성노동력의 확대, 비정규직 확대, 서비스업의 팽창은 비슷한 시기에 일어난 것이지만, 이 세 가지 현상간의 인과관계는 이 글에서는 분명하게 드러나지 않는다. 그러나 세 가지 현상에서 유추해 볼 때, 앞으로 서비스부문의 지속적인 성장과 이 부문에서 여성 취업자가 더욱 증대될 경우, 단기 고용계약을 맺는 비정규 노동자의 비중도 더욱 늘어날 것이다.

## 2) 임금노동자 증가에 대한 성별 고용형태별 기여도

이 절에서는 임금노동자의 변화추이를 살펴보고, 임금노동자의 증대에 고용형태의 변화가 미친 영향을 살펴보고자 한다. 임금노동자의 증대가 정규직보다 비정규직의 증대로 인한 결과라면, 이는 우리나라 노동시장이 고용불안형 노동시장으로 발전해 왔음을 보여주게 될 것이다. 이를 살펴보기 위하여 먼저 지난 30여 년간의 노동력 상태의 변화를 살펴보고, 임금노동자의 증대에 정규직과 비정규직이 어떠한 영향력을 미쳤는가를 살펴보고자 한다.

우리 나라 노동력 상태의 변화는 남성보다는 여성부문에서 크게 나타났다. 우리나라의 15세 이상 생산가능인구는 1985년부터 1997년까지 13년간 연간 남자 1.9% 포인트, 여자 1.8% 포인트의 성장을 보였다. 생산가능인구의 성장은 성별로 큰 변화가 없으나, 경제활동인구의 성장은 남성보다 여성에게서 큰 증가추세를 보였다. 같은 기간동안 남자 경제활동인구는 6.0% 포인트의 성장을 보였는데 비해, 여자 경제활동인구는 8.9%의 높은 성장을 보였다(<표 4-6> 참조).

&lt;표 4-6&gt; 성별 노동력 상태의 변화 (단위 : 천명, %)

항 목	남자			여자		
	85	90	97	85	90	97
경제활동참가율	69.6	73.9	75.6	40.6	47.0	49.5
취업률	95.0	97.1	97.2	97.6	98.2	97.7
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
36시간 취업자 비중	6.8	4.7	4.8	11.5	9.9	11.0
임금근로자비중	58.0	61.8	64.8	46.6	55.3	60.1
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)
임시일용비중	29.3	35.5	35.7	50.4	62.4	62.1
실업률	5.0	2.9	2.8	2.4	1.8	2.3
비경제활동인구율	30.4	26.1	24.4	59.4	53.0	50.5
생산가능인구	13779	14903	16870	14710	15897	17866
	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)	(100.0)

주 : 1) 85년은 14세이상, 나머지는 15세 이상인구

2) 90년 임시일고비중은 최경수의 분석에 기초

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

최경수, 「단시간 근로의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 1997.7

취업자 중 임금노동자 비중의 변화도 여성 비중의 증대에 의해서 주도된 것이었다. 취업자 중 임금노동자의 비중은 남자의 경우 지난 12년간 6.8% 포인트의 성장을 보이고 있는 반면, 여자는 같은 기간 동안에 13.5% 포인트 성장함으로써 남자의 약 두 배에 가까운 성장을 보이고 있다.

임시일용고의 추이에서도 비슷한 양상이 나타나고 있다. 남자의 경우 임시일용고는 1985년 임금노동자의 29.3%에서 1997년 35.7%로 6.4% 성장한 반면, 여자 임시일고는 같은 기간 동안 12.1% 성장하였다. 이에 비하여 같은 기간 동안에 36시간 미만 취업자의 비중은 성별로 큰 차이가 없다. 이러한 결과는 우리 나라 노동력의 증

대에 있어 단시간 노동보다는 임시·일고 증대의 영향력이 컸음을 시사한다.

그렇다면, 주로 어떠한 성과 고용형태가 임금노동자의 증대에 주도적인 영향을 미쳤는가?

<표 4-7>은 1970년대 이후 임금노동자의 증대에 미친 종사상 지위별 기여도를 보여준다. 종사상 지위별 기여도는 5년 단위로 임금노동자의 증가 분에서 상용노동자의 증가분과 비정규 노동자의 증가 분을 구분하여 계산한 것이다.

<표 4-7> 남녀 임금노동자 증가에 대한 종사상 지위별 기여도

(단위 : %, 천명)

년도	전체			남자			여자		
	임금노동자 증가	상용	비 정규	남자증가	상용	비 정규	여자증가	상용	비 정규
1975	100.0(1,017)	35.5	64.5	100.0(755)	35.8	64.2	100.0(262)	34.7	65.3
80	100.0(1,682)	93.6	6.4	100.0(903)	111.6	-11.6	100.0(778)	72.8	27.2
85	100.0(1,604)	56.7	43.3	100.0(861)	83.4	16.6	100.0(651)	29.5	70.5
90	100.0(2,861)	30.0	70.0	100.0(1,479)	42.5	57.5	100.0(1,474)	15.5	84.5
97	100.0(2,277)	52.4	47.6	100.0(1,278)	63.2	36.8	100.0(997)	38.7	61.3
전체	100.0(9,441)	51.9	48.1	100.0(5,276)	65.0	35.0	100.0(4,162)	35.2	64.8

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

1970년에서 1997년까지 임금노동자는 약 944만 명이 증가하였다. 이중 상용고의 기여도는 51.9%, 임시·일고의 기여도는 48.1%로 나타나고 있어, 임금노동자 증대에 있어 상용고의 기여도가 약간 높은 것으로 나타났다.

그러나 이를 성별로 보면, 다른 결과를 얻을 수 있다. 남자의 경우 상용고의 기여도가 65.0%로 나타나고 있어, 임시·일고에 비해



제 I 부 비정규 노동자의 규모 55

상용고가 남자 임금노동자를 증대시키는데 중요한 영향을 미쳤음을 알 수 있다. 여자의 경우에는 이와 상반된 결과가 나타나고 있는데, 여자 임금노동자의 증대에 있어 여자 상용고의 기여도는 35.2%, 여자 임시·일고의 기여도는 64.8%이다. 즉 여자 임금노동자의 증대는 상용고가 아니라 임시·일고의 증대에 의해서 이루어진 것이다.

다음으로 전체 임금노동자의 증대에 있어 성별 종사상 지위별 고용형태가 어떠한 영향을 미쳤는가를 살펴보자(<표 4-8> 참조).

<표 4-8> 임금노동자 증가에 대한 성별 종사상 지위별 기여도

(단위 : %, 천명)

년도	임금 노동자 증가	남자 상용	남자 비정규	여성 상용	여성 비정규
1975	100.0(1,017)	26.5	47.7	8.9	16.8
1980	100.0(1,682)	59.9	-6.2	33.7	12.6
1985	100.0(1,604)	44.8	8.9	12.0	28.6
1990	100.0(2,861)	22.0	29.7	8.0	43.5
1997	100.0(2,277)	35.5	20.6	17.0	26.8
전체	100.0(9,441)	36.4	19.5	15.5	28.6

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

전체적으로 볼 때, 임금노동자의 증가에 대한 기여도는 남자 상용고 36.4%, 여자 임시·일고 28.6%, 남자 임시·일고 19.5%, 여자 상용고 15.5%의 순서로 나타나고 있다.

우리 나라 임금노동자의 증대에 있어서는 남자 정규직과 여성 비정규직의 증대가 주된 영향을 미친 것이다. 특히, 여성 비정규직이 임금노동자 증가에 가장 중요한 영향력을 행사한 시기는 1985년에서 1990년 사이로 43.5%의 기여도를 보이고 있다. 이 시기는 3저호황의 시기로 서비스 부문의 급속한 팽창에 따른 여성 비정규직

증대가 임금노동자를 증대시키는 주된 요인이었음을 알 수 있다.

또한 90년대 이후에는 임금노동자의 증대에 있어 남자 비정규직의 기여도가 여성 상용고의 기여도보다 높다는 것도 하나의 특징이다. 이는 임금노동자 증대에 있어 비정규직의 기여도가 단지 여성에게만 한정된 것이 아님을 보여주는 것으로, 앞으로 고용유연화가 지속될 경우 비정규직 취업을 통한 임금노동자의 증가는 성과 무관하게 지속될 것임을 보여준다.

90년대 이후의 변화를 고려하더라도, 이상의 결과는 우리 나라 노동시장이 성별로 분절된 고용형태를 가지고 있음을 보여준다. 상용고는 남성, 비정규직은 여성이라는 성별로 분절된 노동시장을 형성함으로써, 불안정한 고용형태로 여성 노동력을 노동시장에서 확대시켜 온 것이다.

이를 확정적으로 보여주는 것은 상용노동자 및 임시·일고 노동자의 증가에 대한 성별 기여도이다(<표 4-9> 참조).

<표 4-9> 상용노동자 및 임시·일고 증가에 대한 성별 기여도

(단위 : %, 천명)

년도	상용노동자			비정규직		
	상용증가	남자	여자	비정규증가	남자	여자
1975	100.0(361)	74.8	25.2	100.0(656)	73.9	26.1
1980	100.0(1,574)	64.0	36.0	100.0(108)	-97.2	196.3
1985	100.0(910)	78.9	21.1	100.0(694)	20.6	66.1
1990	100.0(858)	73.2	26.7	100.0(2,003)	42.5	62.2
1997	100.0(1,194)	67.7	32.3	100.0(1,083)	43.4	56.4
전체	100.0(4,897)	70.1	29.9	100.0(4,544)	40.6	59.4

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

1970년에서 1997년까지 상용고는 약 489만 7천여명이 증대했으며,

임시·일고는 약 454만 4천여명이 증가했다. 이 기간동안에 상용고 증가에 대한 성별 기여도는 남자 70.1%, 여자 29.9%로 나타나고 있어, 상용고의 증대는 전적으로 남자에 의해 이루어지고 있다. 반면에 비정규직 증가에 대한 성별 기여도는 남자 40.6%, 여자 59.4%로 나타나고 있어, 비정규직 증가는 주로 여성을 중심으로 이루어졌다.

이상을 종합해 볼 때, 임금노동자를 증대시켜 온 주요 고용형태는 비정규직 고용형태였음을 확인할 수 있다. 임금노동자 증대에 있어 비정규직 기여도는 상용고의 기여도보다는 약간 낮은 수준이지만 비슷한 수준으로 나타나고 있다. 이를 성별로 분석해 보았을 때, 임금노동자의 증대는 남자 상용고, 여자 임시·일고, 남자 임시·일고, 여자 상용고의 순서로 나타났다. 지난 30여년간 상용고는 남성 중심, 비정규직은 여성 중심으로 확대됨으로써, 여성고용의 확대는 이루어졌으나 그 결과로 여성고용의 질이 개선되었다고 볼 수 는 없을 것이다.

또한 1990년대 이후로는 남자 비정규직의 증대도 임금노동자를 증가시키는 주요한 요인이 되고 있음을 고려할 때, 비정규직에 대한 고용안정성을 확보할 수 있는 사회적 차원의 대책이 요구된다. 비정규직이 임금노동자의 절반을 차지하는 기형적인 고용구조에서는 비정규직의 수를 줄이는 정책은 성공하기 어렵다. 오히려 비정규직의 고용안정을 추구함으로써, 고용의 질을 높이는 방안이 요구된다.

## 2. 비정규 노동자 규모의 국제 비교

이상에서 살펴본 바와 같이 1998년 현재 우리 나라 비정규직의 최소규모는 임금노동자의 47.2%를 차지하고 있다. 이러한 수치는 1980년 후반부터 지속되어 온 노동력 유연화 정책에 대한 의문을 품게 한다. 그 중에서도 노동력 유연화를 위해서 고용형태를 다양화

하고 비정규 노동자의 활용을 증대해야 한다는 주장은 우리 나라의 비정규직 규모를 고려하지 않는 주장이다. 이하에서는 우리 나라 비정규 노동자의 규모를 고용계약기간과 단시간 노동을 중심으로 다른 나라와 비교함으로써, 우리 나라가 비정규 노동력의 활용이라는 측면에서는 가장 ‘유연한’ 국가임을 살펴보고자 한다.

어수봉·이규용은 고용조정의 국제 비교를 통하여 국가별 유연성 제고방안의 차이를 보고한 바 있다. 이를 통하여 일본과 독일은 기능적 유연성을 강조하는 반면, 미국과 영국 등은 수량적 유연성을 강조하는 국가들이며, 한국은 그 중간형에 위치하고 있으나 수량적 유연성과 기능적 유연성이 모두 낮다고 보고하고 있다<sup>6)</sup>.

그러나 임금노동자의 47.2%라는 비정규 노동자의 비중은 한국에서 이미 오래 전에 단기계약근로나 임시근로, 하청 및 불법 파견과 같은 외부노동시장의 활용이나 작업의 외부화와 같은 수량적 유연성이 확보되어 있었음을 보여준다. 한국의 비정규 노동자의 규모는 수량적 유연성이 높은 국가로 일컬어지는 미국보다 더 높게 나타나고 있다.

미국의 경우에는 고용계약기간을 기준으로 비정규 노동자의 규모를 확인할 수 없다. 그러나 다양한 고용형태를 고려한 추계에 의하면, 1988년 현재 비정규 노동자의 비중은 미국 민간부문 경제활동인구의 최소 24.6%에서 최대 30.1%로 추정되고 있다(<표 4-10> 참조)<sup>7)</sup>. 1988년의 미국 비정규 노동력의 ‘최대규모’를 고려하더라도, 이는 1985년에 이미 임금노동자의 37.2%라는 ‘최소규모’를 보유하고 있는 한국의 비정규 노동력의 규모와는 비교될 수 없을 것이다.

6) 어수봉·이규용, 「고용조정의 국제비교」, 한국경제학회 발표논문, 1994. 8

7) NPA(National Planning Association)가 미국 노동통계청의 자료에 의거하여 추계한 수치임. R. S. Belous의 The Contingent Economy(1989), p16에서 재구성.

&lt;표 4-10&gt; 미국 비정규 노동력의 성장 (단위 : 백만, %)

항 목	1980	1988	변화율
파 견 노 동 자	0.4	1.1	175
시간제 노동자	16.3	19.8	21
비즈니스 서비스	3.3	5.6	70
자 영 업 자	8.5	10.1	19
상한의 비정규 노동력 규모	28.5	36.6	28
하한의 비정규 노동력 규모	25.0	29.9	20
민간 경제활동인구	106.9	121.7	14

주 : 1) NPA(National Planning Association)가 미국 노동통계청의 자료에 의거하여 추정.

자료 : R. S. Belous의 The Contingent Economy(1989), p16에서 재인용.

더욱이 장기고용관행으로 인하여 수량적 유연성이 낮은 것으로 보고되는 일본의 경우에는 우리 나라와 비교할 수 없을 정도로 적은 비정규 노동력의 규모를 가지고 있다. 일본의 노동력 통계에서는 우리 나라와 같이 1년을 기준으로 고용계약기간이 짧은 임시·일고의 비중을 확인할 수 있었다.

일본의 임시·일용직 노동자의 비중은 1997년 현재 비농림업 피용자(임금노동자)의 11.1%이며, 남자의 5.9%, 여성 피용자의 18.9%로 나타나고 있다(<표 4-11> 참조). 같은 해 한국의 임시·일고 비중은 전체 임금노동자의 46.1%이며, 남성의 35.7%, 여성의 62.2%로 나타났다. 또한 한국의 임시·일고의 성장은 일본에 비해 대단히 빠르다는 특징을 갖고 있다.

1980년을 기준으로 두 나라의 비정규직 성장속도를 살펴보면, 일본의 경우 임시·일용직의 비중은 1997년까지 약 17년간 1.6% 포인트 증가하였다. 같은 기간동안에 임시·일용직의 속도가 빠른 여성의 경우에도 1.0% 포인트 증가를 보이고 있으며, 남성의 경우는 0.7%의 증가했을 뿐이다. 그러나 한국의 경우에는 같은 기간 동안

에 임시·일용직이 10.4% 포인트 성장했으며, 여성 임시·일용직이 18.2% 포인트, 남성이 3.9% 포인트의 성장을 보였다.

<표 4-11> 일본과 한국의 임시·일용직 비중의 추이(비농림업)

(단위 : %)

년도	일 본			한 국		
	전체	남	여	전체	남	여
1975	8.0	5.0	14.4	45.9	42.9	54.2
1980	9.5	5.2	17.9	35.7	31.8	44.0
1985	10.2	5.1	19.2	37.2	29.3	50.4
1990	10.6	5.5	19.1	45.8	35.5	62.4
1997	11.1	5.9	18.9	46.1	35.7	62.2

주 : 1) 일본의 수치는 비농림업, 한국은 전산업

2) 임금노동자에 대한 임시·일고의 비중

자료 : 일본 총무청 통계국, 『노동력 조사』, 각년호에서 재 구성

그렇다면, 지금까지 한국에서 비정규 노동력의 활용이 낮으므로 고용형태를 다양화해야 한다는 주장의 근거는 무엇이었을까?

우리 나라의 비정규 노동자에 대한 연구는 지금까지 1년 미만의 고용계약을 갖는 비정규 노동자에 대한 정보가 부족한 상태에서 시간제 노동자를 중심으로 진행되어 왔다. 그러나 시간제 노동자를 중심으로 비정규 노동자의 규모에 접근할 경우, 단시간 노동자의 비중이 대단히 낮기 때문에 다른 나라들에 비해서 한국의 노동시장이 경직적인 것으로 파악되기 쉽다.

<표 4-12>에 의하면, 1994년에 상당수의 국가들에서 35시간 미만 단시간 노동자의 비중이 약 20%를 넘어서는 반면에, 한국의 경우에는 1993년에 4.9%에 불과한 것으로 나타나고 있다.

특히 육아나 가사부담으로 인하여 단시간 근로를 선호하는 여성

제 I 부 비정규 노동자의 규모 61

의 경우에도 한국의 경우에는 8.4%에 불과한 데 비해, 다른 나라의 경우에는 30% 이상을 넘는 경우가 많다. 일본과 비교해 볼 때에도 일본의 단시간 노동자 비중은 1994년에 21.4%로 나타나고 있어 한국에 비해 대단히 높다. 그러므로 단시간 노동자의 비중으로 접근하게 되면, 한국은 다른 나라에 비해 비정규 노동자의 활용이 적은 것으로 인식될 수 있다.

<표 4-12> 각국의 시간제 노동자 비중의 추이 (단위 : %)

국 가	피용자 중 시간제 노동자의 비중						시간제 노동자 중		
	전체(남녀)			여자			여성의 비중		
	1973	1983	1994	1973	1983	1994	1973	1983	1994
한 국 <sup>1)</sup>	-	3.2	4.9 <sup>1)</sup>	-	4.7	8.4 <sup>1)</sup>	-	49.6	64.9 <sup>1)</sup>
일 본	13.9	16.2	21.4	25.1	29.8	35.7	70.0	72.9	67.5
미 국	15.6	18.4	18.9	26.8	28.1	27.7	66.0	66.8	67.3
영 국	16.0	19.4	23.8	39.1	42.4	44.3	90.9	89.8	83.6
독 일	10.1	12.6	14.1 <sup>2)</sup>	24.4	30.0	30.7 <sup>2)</sup>	89.0	91.9	91.0
프 랑 스	5.9	9.7	-	12.9	20.1	27.8	82.3	84.4	-
이 탈 리 아	6.4	4.6	6.2	14.0	9.4	12.4	58.3	64.8	71.1
캐 나 다	9.7	15.4	17.0	19.4	26.1	26.1	68.4	71.3	69.4
스 웨 덴	-	24.8	24.9	-	45.9	41.0	-	86.6	80.1
노 르 웨 이	23.0	29.6	26.5	47.8	54.9	46.5	76.4	77.3	80.6
핀 란 드	-	8.3	8.5	-	12.5	11.2	-	71.7	63.6
오스트레일리아	11.9	17.5	24.4	28.2	36.4	42.6	79.4	78.0	74.2

주 : 1) 한국과 독일은 93년 자료.

2) 한국 : 주당 노동시간이 36시간 미만

·일본, 미국, 스웨덴, 오스트레일리아 : 주당 실 노동시간이 35시간 미만

·영국, 독일, 캐나다, 핀란드 : 주당 노동시간이 30시간 미만

·프랑스 : 법정 노동시간이나 협약 노동시간보다 5분의 1 미만

·이탈리아 : 사용자와의 계약에 의한 통상 노동시간보다 짧은 경우

·노르웨이 : 통상노동시간이 37시간 미만

자료 : OECD, 『Employment Outlook 1995』 1995.7

그러나 이는 임금노동자의 구성에 있어서 단시간 노동자보다 임시·일고의 비중이 대단히 높은 한국의 고용구조의 특성을 무시한 것이다. 이상에서 살펴본 바와 같이 일본은 임시·일용고의 비중은 적은 대신에 시간제 노동자의 비중이 높게 나타나고 있다. 반면, 한국의 경우에는 임시·일용고의 비중이 높는데 비해 시간제 노동자의 비중이 낮게 나타나고 있다. 이는 양국간 고용 관행의 차이에서 기인하는 것으로 보인다.

1997년 현재 일본 임시·일용고의 비중은 전체 임금노동자의 11.1%에 불과한데, 일본 단시간 노동자의 비중은 21.1%에 이르고 있다(<표 4-13> 참조). 1년 미만 임시·일용고의 비중이 단시간 노동자 비중보다 낮다는 것은 시간제 노동자가 임시·일고가 아니라 상용으로 고용되어 있는 비중이 높다는 것을 시사한다.

<표 4-13> 한국과 일본의 임금 노동자 중 단시간 노동자의 추이(비농림업)  
(단위 : %)

년도	일본			한국		
	전체	남	여	전체	남	여
1975	10.0	6.5	17.5	-	-	-
1980	10.1	5.3	19.4	-	-	-
1985	11.2	5.2	22.0	3.1	2.2	4.8
1990	15.3	7.5	28.0	4.3	2.6	7.6
1997	21.1	11.5	36.0	6.8	4.3	10.7

주 : 1) 일본의 단시간 노동자는 피용자 중에서 35시간 미만의 노동자의 비중이며, 한국의 단시간 노동자는 주당 36시간 미만의 비중  
자료 : 일본 총무청 통계국, 『노동력 조사』, 각년호에서 재 구성  
통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호에서 재구성

1997년 일본의 여성 단시간 노동자는 약 746만여명인데, 이중 상용고는 62.3%이며, 임시고와 일고는 각각 31.2%와 6.4%에 달하고



있다<sup>8)</sup>. 즉 일본의 경우에는 단시간 노동자라도 다수가 상용고에 속한다는 것이다.

그러나 한국의 경우에는 1997년 현재 단시간 노동자의 비중은 6.8%에 불과한 반면, 임시·일용고의 비중은 46.1%에 달하고 있다. 이는 임시 일용고의 대다수가 장시간 노동을 하고 있다는 것을 의미이다. <표 4-14>을 보면, 임시고와 일고 중에서 평소 36시간 미만으로 일하는 단시간 노동자의 비중은 임시고의 5.1%, 일용고의 14.0%에 불과하다. 단시간 노동의 비중이 높은 여성의 경우에도 평소 단시간 노동자의 비중은 임시고의 7.2%, 일용고의 23.3%로 나타나고 있다.

이와 같은 결과를 통해 일본의 경우에는 단시간 노동자라 하더라도 대다수가 상용고의 형태로 고용되어 있음을 알 수 있다. 이에 비해서 한국의 단시간 노동자는 다수가 1년 미만의 비정규직에 속해 있으며, 1년 미만의 비정규직의 경우에도 단시간 노동자의 비중이 적어 짧은 근로시간의 이점을 전혀 누리지 못하고 있다는 점을 알 수 있다.

<표 4-14> 종사상 지위별 단시간 취업자의 비중 (단위 : 천명, %)

항목	전체			남자			여자		
	전체	단시간	평소 단시간	전체	단시간	평소 단시간	전체	단시간	평소 단시간
임금근로자	13,227(100.0)	6.8	3.8	8,038(100.0)	4.3	1.5	5,189(100.0)	10.7	7.5
상용	7,133(100.0)	3.3	0.4	5,169(100.0)	2.7	0.2	1,963(100.0)	4.7	0.8
임시	4,204(100.0)	7.3	5.1	1,849(100.0)	4.3	2.4	2,354(100.0)	9.7	7.2
일용	1,890(100.0)	19.3	14.0	1,019(100.0)	12.6	6.0	870(100.0)	27.2	23.3

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 1997 원자료

8) 일본 총무청 통계국, 노동력 조사에서 재인용

이상에서 살펴본 바와 같이 한국의 비정규 노동력의 문제는 단시간 노동의 문제라기보다는 단기간 고용계약의 문제로 요약될 수 있을 것이다. 1년 미만 고용계약을 맺은 비정규 노동자가 임금노동자의 절반을 차지하는 상태에서, 취업형태의 다양화, 시간제 노동자의 확대, 여성 노동의 비정규화 등 수량적 유연화 정책을 지속한다면 이미 고착된 고용불안을 더욱 가속화시킬 것이다. 그리고 비정규 노동자의 규모로 볼 때, 정규직 전환을 통해서 이들의 규모를 축소하거나 기업내 고용안정을 추구할 수 있는 단계는 지났다고 판단된다.

제 Ⅱ부 비정규 노동자의 법적 지위  
- 한·일 비교를 중심으로 -

박 선 영\*

---

\* 오사카시립대학 대학원 법학연구과 후기박사과정

## 제1장 머리말

노동시장에는 기간의 정함이 없이 고용되어 있는 ‘정규근로자’와 다양한 형태의 ‘비정규근로자’가 존재한다. 비정규근로자란 크게 ① 임시근로·파트타임 근로형(직접고용의 근로자로서 단기 근로 계약을 체결하고 있거나 정사원 보다 근로시간이 짧은 근로자) ② 파견 근로형(사업장내의 하도급 근로자 등 간접 고용의 형식을 띠고 있으나 실제에는 해당 기업에 사용되고 있는 근로자) ③ 명목적 자영업형(가내 근로자와 프리랜서 등 형식적으로는 노동법상의 근로자가 아닌 근로자) 등의 고용형태를 의미한다(와키타 1997).

한국에서 비정규근로자가 증가하기 시작한 것은 1980년대 후반부터로 현재 비정규근로자는 전체 취업노동자의 약45%를 점하고 있다고 추정되고 있다<sup>9)</sup>.

이와 같은 비정규근로자의 증가는 산업구조의 변화, 노동력 구조의 변화, 정부의 적극적인 고용정책 등이 합치된 결과라고 일컬어지고 있다. 산업구조와 사회환경 등의 변화를 고려할 때 비정규근로자의 증가는 이후에도 계속되리라고 예측된다. 종래 일시적, 주변적, 보조적 노동력으로 인식되었던 비정규근로자는 현재 새로운 형태의 ‘정규’(standard) 근로자로서 위치를 점하기 시작했다고 해도 과언은 아니다.

그러나 노동시장에서 중요 그리고 불가결의 존재로서의 비정규근로자는 나라마다 정도의 차이는 있으나 노동조건과 고용의 안정이라는 면에서 정규근로자보다 불리한 처우를 받고 있는 것이 현실이다. 이에 각국에서는 비정규근로자를 둘러싼 위와 같은 문제를 해결

9) 한국의 비정규노동자에 대한 구체적인 실태파악은 제1부를 참조.

하기 위하여 비정규근로자를 대상으로 하는 법제를 정비, 제정하기에 이른다. 특히 유럽제국의 경우에는 1970년대 이후 비정규근로자의 증가와 기존의 노동법제의 기능 불능에 대처하기 위하여 파트타임노동법제를 시작으로 비정규 근로에 관한 법제를 제정·정비한 것은 주지의 사실이다.

본고의 검토 대상인 일본의 경우에도 비정규노동법제의 필요성이 제기되기 시작한 것은 비정규근로자의 증가와 함께 정규근로자와 비정규근로자간의 근로조건의 격차가 문제로 부각되기 시작한 1970년대 초반부터이다. 이후 비정규근로자 문제에 대한 장기간에 걸친 논의를 통해 1986년 근로자 파견법(정식 명칭 「노동자 파견사업의 적절한 운영의 확보와 파견노동자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률」 이하 근로자파견법)이 제정되어 1986년 7월 1일부터 시행되었다. 그리고 파트타임근로법(정식 명칭 「단시간 노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법」 이하 파트타임근로법)은 1993년 6월 제정되어 일부를 제외하고 1994년 10월 1일부터 시행되었다. 한국의 경우도 예외는 아니다. 한국에서 비정규노동법제의 필요성이 제기되기 시작한 것은 비정규근로자가 본격적으로 증가하기 시작한 1990년대 초반부터이다. 한국정부는 1993년에 근로자파견법, 1995년에는 파트타임근로법 제정을 시도하였는데 노사정 합의에 성공하지 못한 관계로 제정의 움직임은 보류되었다. 그러나 1997년 3월 노동관계법의 개정과 함께 파트타임 근로자의 근로조건에 관한 기본 원칙이 근로기준법과 동법 시행령에 명시되었고, 1998년 2월에는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」이 제정되어 동년 7월 1일부터 시행되었다.

본고에서는 이상과 같은 한국과 일본의 비정규노동법제를 근로자 파견과 파트타임근로를 중심으로 각각 법률의 제정 배경과 내용 그리고 양국의 비정규노동법제의 특징 및 문제점을 검토하는 것으로 한다.

양국의 비정규노동법제를 검토하기에 앞서 정규근로자와 비정규근로자의 구분점임과 동시에 비정규근로자의 고용의 불안정과 밀접한 관계를 갖는 ‘단기근로계약’에 대한 법적 문제에 대해 살펴보는 것으로 한다. 단기근로계약의 법적 문제를 검토하는 것은 비정규근로자의 고용의 안정을 위해서는 이 문제에 대한 법적 대안이 무엇보다 필요하다고 생각되기 때문이다.

## 제2장 비정규근로자와 단기근로계약

파트타임근로자, 임시근로자 등의 비정규근로자가 정규근로자에 비해 고용이 불안정한 것은 이들의 대부분이 1년미만의 단기근로계약을 체결하고 있기 때문이다. 근로계약에 기간을 정하는 것은 민법상의 계약이론에 의하면 계약의 자유에 속하는 것으로 원칙적으로는 유효하다. 그리고 기간의 정함이 있는 근로계약은 계약기간의 만료에 의해 종료한다.

한국의 근로기준법은 단기근로계약을 금지하고 있지 않다. 즉 근로기준법은 원칙으로 '사업완료에 필요'한 경우에 한하여 계약기간을 1년 이상으로 할 수 있다고 하는 근로계약기간의 상한을 설정하고 있을 뿐 1년 미만의 단기근로계약은 원칙으로 유효하다<sup>10)</sup>.

한편 해고에 대해서는 합리적인 이유가 없는 해고를 무효로 하는 근로기준법상의 해고 제한 법리가 적용되어 사용자의 해고의 자유는 엄격하게 제한을 받고 있다. 이 때문에 사용자는 기간만료에 의한 근로계약의 종료는 해고가 아닌 점을 이용하여 단기근로계약을 체결하는 것을 통해 비정규근로자를 '경기변동의 조정대'로 활용하려고 하는 것이다. 즉 고용시 단기근로계약을 체결하여 이를 반복 갱신하는 것을 통해 기업 합리화의 필요가 있을 때에 이들을 우선

10) 일본의 개정노동기준법(1999년 4월 시행)에 의하면 노동계약은 기간의 정함이 없는 것을 제외하고 일정의 사업완료에 필요한 기간을 정하는 것 이외는 1년을 초과하는 기간에 대해서 체결해서는 안 된다. 그러나 연구개발 등에 있어서 고도의 전문적 지식을 갖는 노동자, 일정의 기간 내에 완료하는 것이 예정되어 있는 업무에 필요한 고도의 전문적 지식을 갖는 노동자, 만 60이상의 자에 대해서는 3년까지의 유기계약을 체결할 수 있다(제14조).

적으로 고용 종료시키는 것으로 경기변동에 대처하려고 하는 것이다. 다시 말해 단기근로계약은 해고법리의 적용을 회피하고 인원정리를 용이하게 하기 위한 편법으로 활용되고 있는 것이다.

### 1. 단기근로계약의 갱신거부

단기근로계약의 최대의 문제는 단기근로계약의 갱신거부이다. 민법의 계약이론에 의하면 계약기간이 만료하면 계약은 종료하고 계약기간을 갱신할 것인가의 여부는 당사자의 자유에 속한다. 이는 근로계약이 수차례 갱신된 이후에도 변함이 없다. 그러나 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복갱신을 거듭하는 경우에는 이 계약기간은 명목적인 의미밖에 갖지 않게 된다. 즉 근로자 측은 근로계약의 만료 후에도 종래와 같이 계약이 반복 갱신될 것이라는 기대를 갖게 된다. 문제는 근로자의 이와 같은 기대를 무시하고 사용자가 일방적으로 계약의 갱신거부 또는 고용종료를 행하는 것이 허용될 수 있는가의 여부이다. 이 문제에 대한 학설과 판례의 입장은 다음과 같다. 기간의 정함이 있는 계약이라 하더라도 반복 갱신을 통해 기간의 정함이 없는 계약과 동일한 상태에 이르게 되면 고용종료의 의사표시는 실질적으로 해고에 해당하므로 해고제한 법리가 적용 또는 유추 적용된다는 것이다.

그러나 반복갱신이라는 사실에서 곧바로 기간의 정함이 없는 계약으로 전화된다고 하는 것은 논리적으로 무리가 있다. 이에 기간의 정함이 없는 계약으로 전화되기에 이른 상태라고 인정되기 위해서는 반복갱신이라는 사실에 더해 일정한 요건을 필요로 한다. 이 요건을 둘러싸고 학설은 크게 탈법 행위설과 객관적 사유설로 나누어



진다. 탈법행위설은 사용자가 탈법의 의사를 갖고 단기근로계약을 반복 갱신하여 근로자보호법규를 회피할 경우에 기간의 정함은 무효가 된다는 견해이다. 이는 주관적 탈법행위설과 사용자에게 탈법의 의사가 없더라도 단기근로계약을 반복 갱신하는 것을 의해 근로자보호법규를 회피한 경우에는 그 기간의 정함은 무효라고 하는 객관적 탈법행위설로 나뉘어 진다.

반면 객관적 사유설은 단기근로계약이 반복 갱신되었다는 사실에 의해 당연히 기간의 정함이 없는 계약으로 전화되는 것은 아니라는 견해이다. 단기근로계약이 반복 갱신되는 것에 객관적이고 합리적인 이유가 존재하지 않는 경우에 한하여 기간의 정함이 없는 계약이 된다고 하는 것이다. 단기근로계약의 갱신거부에 대한 한국과 일본의 학설은 객관적 사유설이 그 중심을 이루고 있다고 생각된다. 즉 “형식적으로 갱신 거절·고용종료라고 하여도 실질적으로 해고에 해당하는 경우에는 해고제한제도의 적용을 확장하여 근로자를 보호하려는 근기법의 내재적 요청에 비추어 임시적 단기적 성격을 갖는 경우라도 기간의 정함에 정당한 이유가 있는 경우에 한해 기간만료에 의한 근로계약의 종료를 인정하고 정당한 이유가 없는 경우에는 유기근로계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 취급, 해고 제한에 관한 규정들 (근로기준법 제27조, 제27조의 2등)의 적용을 긍정하고 시간제근로자의 보호를 피하는 것이 옳다고 생각한다. 만일 기간의 만료로 근로관계가 당연히 종료한다고 하면 근로자의 고용보호를 이념으로 하는 해고 제한의 취지가 무산되고 말 여지가 있기 때문이다”라는 것이다(오문완 1994).

## 2. 단기근로계약의 갱신거부에 대한 판례의 경향

### 1) 단기근로계약의 갱신거부

반복갱신 되었던 단기근로계약의 법적 성질에 대한 일본의 최고 재판소“(한국의 대법원에 해당)의 판례로서는 전후 상용적 임시공에 대한 고용종료가 문제가 되었던 東芝柳町工場事件<sup>11)</sup>이 있다. 본 판결은 고전적 계약이론의 수정을 통해 반복 갱신된 이후의 갱신거부의 의사표시는 기간의 정함이 없는 고용에 있어서의 해고와 실질적으로 다름이 없으므로 해고에 관한 법규제가 유추 적용되어야 한다고 하는 법리를 수립한 판결로서 중요한 의미를 갖는다.

東芝柳町工場事件은 2개월의 단기근로계약이 5회 또는 23회에 걸쳐 반복 갱신되었던 임시공에 대한 갱신거부와 해고의 관계가 다투어진 것이다. 판결은 “본 건의 노동계약은 기간이 만료했을 때마다 당연으로 갱신을 거듭되어 마치 기간의 정함이 없는 계약과 실질적으로 다름이 없는 상태로 존재하였고, 본 건의 고용종료의 의사표시는 위와 같은 계약을 종료시키는 취지 하에서 이루어진 것이기 때문에 실질에 있어서 해고의 의사표시에 해당하는 것으로 본 건의 고용종료의 효력을 판단함에 있어서는 그 실태를 감안하여 해고에 관한 법리를 유추적용 해야한다”라고 판시했다.

이상과 같은 東芝柳町工場事件의 최고재판소의 판결은 다음과 같

---

11) 東芝柳町工場事件(최고재판소 1974.7.22최고재판소 민사판례집28권 5호) 대해서는 이하의 문헌을 참조하였다. 菅野外『判例で學ぶ雇用關係の法理』綜合勞働研究所(1995), 清水「短期勞働契約の更新拒否」『勞働判例百選(제6판)』有斐閣(1996), 山本「短期契約の更新」季刊勞働法148호(1988), 安技「短期勞働契約の更新と雇止め法理」季刊勞働法157호(1990)등이 있다.

은 법리를 설정했다는 점에서 중요한 케이스라고 할 수 있다. 즉 기간의 정함이 있는 근로계약이라 하더라도 ‘기간의 만료마다 반복을 거듭하여 마치 기간의 정함이 없는 계약과 실질적으로 다르지 않는 상태로 존재’하고 있을 때는 ‘고용종료의 의사표시’는 ‘실질적으로 해고의 의사표시에 해당’한다는 점. 그리고 위의 효력에 대해 ‘해고에 관한 법리를 유추’ 해야 하며 ‘경제사정의 변동에 의해 과잉노동력이 발생’하는 등의 ‘특단의 사정이 존재하지 않는 한 기간만료를 이유로 하는 고용종료는 신의칙상의 원칙으로부터 인정되지 않는다는 점이다. 일본에서는 본 판결 이후 단기근로계약에 의해 고용되었던 임시공과 파트타임근로자의 고용종료에 대한 판례의 축적에 의해 이를 규제하는 판례 법리가 정착되었다고 할 수 있다. 즉 재판소가 착목하는 것은 ① 종사하는 업무의 항상성 ② 계속고용에 대한 양당사자간의 언동과 인식 ③ 장기에 걸친 반복갱신, 갱신 절차의 애매함 ④ 다른 단기근로계약하의 근로자의 갱신의 실태 등을 종합적으로 판단하여 정사원과 동일성 등의 사정으로부터 동계약이 기간의 정함이 없는 계약과 실질적으로 다르지 않는 상태로 존재하고 각별의 의사표시가 없는 한 당연히 갱신되는 것이 예정되어 있는 경우에는 해고권남용법리의 유추 또는 신의칙상의 요청으로부터 갱신거부의 의사표시에는 ‘특단의 사정’이 존재할 것이 필요하다는 점이다(미즈마찌 1994).

한편 한국의 경우에는 단기근로계약의 갱신거부에 대한 대법원의 판결로서는 연세대학교 한국어학당사건이 있다. 본 사건은 1년의 계약기간이 본인의 희망이 있는 한 반복 갱신되었던 시간 강사에 대한 갱신거부가 문제가 되었다. 대법원은 “기간을 정하여 채용된 근로자라고 할 지라도 장기간에 걸쳐서 그 기간의 갱신이 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 사실상 기한의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없게 되는 것이고 그 경우에 사용

자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효라고 할 것이므로...별다른 하자가 없는 이상 계속 근무할 수 있다는 기대관계가 원고들과 피고사이에 존재하여 왔고 계약만료 1개월 전에 서면으로 갱신 신청을 하여야 한다는 시행세칙상의 규정은 단지 계약갱신관계를 명확하게 하기 위한 편의 규정일 뿐 계약갱신의 효력 규정은 아니라고 봄이 상당하다...계약갱신을 거부할 만한 정당한 사유에 대한 입증이 없는 한 피고가 원고들과의 시간강사 임용계약 갱신을 거절한 것은 정당한 사유 없는 해고와 다름이 없어 무효 ...”라고 판시하였다<sup>12)</sup>. 일본의 재판소의 입장과 유사함을 보여준다.

## 2) 고용조정을 이유로 하는 갱신거부

단기근로계약의 갱신거부에 대하여 일반적으로 해고법리가 유추 적용된다고 하더라도 고용조정을 목적으로 행해진 갱신거부의 경우가 문제가 된다.

고용조정을 이유로 하는 단기근로계약의 갱신거부에 대한 일본의 최고재판소의 리딩케이스로는 日立メデイコ事件이 있다<sup>13)</sup>. 이 사건은 공장의 인원정리를 위해 정사원에 대해서는 임의퇴직을 모집하

12) 연세대학교(한국어학당)사건(대판 1994.1.11. 93다17843). 오문원의 앞의 논문에서 재인용 144면.

13) 日立メデイコ事件(最高裁判所, 1983.1.12 労働判例486호)에 대해서는 이하의 문헌을 참조하였다. 山田「期間 定めのある臨時工に對する不況を理由とする雇止めの有効性」季刊労働法144호(1987), 古西「有期契約の更新拒否-日立メデイコ事件」『労働判例百選(제6판)』有斐閣(1996), 山本「短期契約の更新」季刊労働法148호(1988), 安技「短期労働契約の更新雇止法理」季刊労働法157호(1990)등

지 않고 임시사원 전원을 고용 종료한 것이 적법한가의 여부가 다투어진 것으로 최고재판소는 다음과 같이 판시했다. “ 원심판결의 “공장의 임시사원은 임시적 작업을 위해서 고용된 것이 아니고 그 고용관계는 어느정도 계속이 기대되어 있었다… 5회에 걸쳐 계약이 갱신되었기 때문에 … 계약기간의 만료에 의해 고용 종료하는 것은 해고에 관한 법리가 유추되어 해고에 해당하면 해고권의 남용, 신의칙위반 또는 부당노동행위 등에 해당하여 해고가 무효가 될 수 있는 사실 관계 하에서 사용자가 신계약을 체결하지 않았다고 한다면 기간만료후에… 종전의 노동계약이 갱신된 것과 같은 법률관계가 된다. 그러나 임시사원의 고용관계는 비교적 간단한 채용수속으로 체결된 단기적 유기계약을 전제로 하는 이상 고용종료의 효력을 판단하는 기준은 소위 종신고용의 기대 하에 기간의 정함이 없는 노동계약을 체결하고 있는 소위 본공을 해고하는 경우와는 합리적인 차이가 있다. … 따라서 독립채산제를 취하고 있는 피고공장에 있어서 사실상 어쩔 수 없는 이유에 의해 인원 삭감을 할 필요가 있고 그 잉여인원을 타의 사업부분으로 배치 전환할 여유도 없고 임시원 전원의 고용종료가 필요하다고 판단되는 경우에는 기간의 정함이 없이 고용되어 있는 종업원에 대해 희망퇴직자 모집의 방법에 의해 인원삭감을 도모하지 않았다고 하더라도 그것을 갖고 부당, 불합리하다고 말할 수 없다. 희망퇴직자 모집에 앞서 임시원의 고용종료를 행할 수밖에 없었다”고 하는 판결은 정당하다.”

이상과 같은 日立メテイク事件에 대한 최고재판소의 판결이후 일본에서는 다음과 같은 판례법리가 어느 정도 정착되었다고 할 수 있다. 즉 고용조정을 이유로 하는 고용종료의 경우에는 단기근로계약이 수차례 갱신되었다 하더라도 비교적 간단한 채용 수속으로 체결된 임시적 단기근로계약을 전제로 하는 이상 고용종료의 효력의

판단기준은 소위 중신고용의 기대 하에 기간의 정함이 없이 고용되어 있는 정사원의 해고와는 합리적인 차이가 있다는 것이다.

### 3. 소결

이상으로 단기근로계약의 갱신거부에 대한 문제를 한국과 일본의 학설과 판례의 경향을 간단하게 살펴보았다. 기간의 정함이 있는 근로계약의 고용종료에 대한 학설과 판례의 경향은 반복갱신되어 온 기간의 정함이 있는 근로계약은 기간의 정함이 없는 계약으로 전화된다. 따라서 갱신거부는 해고에 해당하여 해고제한(일본의 경우는 해고권 남용)법리가 유추 적용된다고 하는 점에서는 유사성이 존재한다고 생각된다. 그러나 갱신거부에 해고제한 법리를 유추 적용하는 것만으로는 이 문제를 근본적으로 해결할 수 없다. 왜냐하면 계약이 몇 번 갱신되어 어떠한 상태에 이르러야 해고제한 법리가 유추 적용되는가의 여부가 불분명하기 때문이다. 그리고 해고제한 법리의 유추적용을 받기 위해서는 수차례의 걸친 계약의 갱신이 전제로 되어있기 때문에 사용자가 계약갱신의 횟수를 한정하는 것에 의해 이를 이탈할 가능성 또한 존재하기 때문이다.

한국과 일본에서는 단기근로계약을 규제하는 입법은 존재하지 않는다. 오히려 전술한 바와 같이 양국의 근로기준법은 1년 미만의 단기근로계약은 유효하다는 것을 전제로 하고 있다. 그러나 동 규정은 원래 장기의 고용을 원하지 않는 근로자를 부당하게 구속하지 않도록 인신구속의 폐해를 제거하기 위한 것으로 오늘날 단기의 근로계약이 역으로 근로자의 입장을 불안정하게 하는 사태를 입법당시에는 예상하지 못했던 것이다. 따라서 동 규정만으로 무조건적으로 단기근로계약을 합리화할 수 없다고 생각한다. 이상의 것을 감안하면

단기근로계약은 그 기간 설정을 허용할 수 있는 합리적인 사유의 존재가 필요하다. 그렇다면 어떤 경우의 단기근로계약에 합리적인 이유가 존재하는가가 문제가 된다. 단기근로계약의 체결에 있어서 합리적인 이유에 해당한다고 생각되는 것은 우선 근로자 측의 희망에 의해 기간을 정한 경우이다. 다음은 업무 그 자체의 성격이 임시적, 계절성을 갖는 경우, 그리고 업무 그 자체는 임시적이지 않지만 취로하는 근로자의 지위가 임시적인 경우이다. 예를 들면 근로자의 병기 결근중 또는 산전산후의 휴가 중에 대체근로자로서 고용되어 있는 경우가 이에 해당한다고 하겠다. 이상과 같이 단기근로계약 체결에 합리적 이유를 요구하는 것에 의해 단기근로계약이 해고법리를 회피하기 위해 남용되는 것은 일정정도 방지할 수 있을 것이라고 생각한다. 그리고 고용조정을 이유로 단기근로계약하의 근로자를 기간의 정함이 없는 근로자보다 우선적으로 해고(고용종료)하는 것의 문제에 대해서는 단기근로계약하의 근로자에 대해서도 근로기준법 제31조의 정리해고의 요건은 원칙적으로 적용된다고 본다. 이는 정리해고시에 임시사원을 정사원보다 우선적으로 해고한다는 기준을 설정하는 것의 가능성을 완전히 부정하는 것은 아니다. 그러나 이때의 기준으로는 채용기준이 정사원과 다르다는 점 그리고 단기근로계약에 의해 고용되어있다는 계약형식에 의한 것이 아닌 취업 실태에 기인하는 기업과의 실질적인 결합도에 의해 결정되어야 한다고 생각한다.

### 제3장 일본의 비정규 노동에 관한 법제

#### 1. 근로자 파견법

근로자 파견은 1920년대 미국에서 처음으로 등장하여 1960년대 이후 세계 각국에 도입되기 시작한 비교적 새로운 유형의 고용형태이다.

자기가 고용하는 근로자를 당해 고용관계하에 그리고 타인의 지휘·명령을 받아 당해 타인을 위한 근로에 종사시키는 근로자 파견은 국가마다 규제의 내용에 차이가 있다. 근로자 파견을 전면금지하고 있는 이태리로부터 근로자 파견을 자유방임하고 있는 미국에 이르기까지 그 형태는 다양하다. 본 장의 검토 대상인 일본의 경우에는 특별법의 제정을 통해 근로자 파견을 ‘업으로 하는 것’을 일정조건하에서 인정한다는 점에서 이태리와 미국의 중간 정도에 위치한다고 할 수 있다.

일본의 근로자 파견법의 기본적 특징을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 근로자 파견 대상 업무의 규제방식으로 네거티브 방식(Negative list : 법률로 금지된 업무 이외는 원칙적으로 파견을 인정하는 방식)이 아닌 포지티브 방식(Positive list : 파견의 허가 대상 업무를 법률로 한정하고 그 이외의 업무에의 파견을 금지하는 방식)을 채용하고 있는 점이다. 일본의 근로자파견법의 기본적인 태도는 향운, 건설, 경비를 제외하고 노동력 수급의 신속한 결합을 도모하기 위하여 필요한 전문적 업무, 그리고 특별의 고용관리를 필요로 하는 업무에 한하여 근로자 파견을 인정하는 것이다.

둘째, 파견 대상 업무를 한정하는 것뿐만 아니라 파견 기간에 대



해서도 일종의 규제를 가하는 것에 의해 파견 근로에 의한 정규 노동의 대체를 가능한 한 제한하려고 하는 점이다.

셋째, 근로자파견법은 파견사업주에 대해 사용자책임을 사용사업주에 대해서는 노동기준법상의 근로시간·휴게·휴일 등의 규정에 대해 사용자 책임을 부과함으로써 해서 파견 근로자의 보호를 꾀하려고 한다는 점이다.

넷째, 근로자 파견사업을 ‘특정 근로자 파견사업’(자기가 상시 고용하는 근로자만을 파견하는 사업)과 ‘일반 근로자 파견사업’(파견을 희망하는 근로자를 등록시켜 놓고 파견할 때마다 고용계약을 체결하여 파견을 행하는 사업)으로 구별하여 사업의 필요한 조건 등에 일정의 규제를 가한다는 점이다.

이하에서는 이상과 같은 특징을 갖는 일본의 근로자 파견법에 대해 입법과정과 동법의 내용 및 문제점을 검토하는 것으로 한다.

#### 1) 근로자파견법의 성립<sup>14)</sup>

일본의 근로자파견법은 1985년에 제정되었으나 1996년 6월 동법의 일부가 개정되어 현재에 이르고 있다. ‘근로자 파견’이라는 개념은 동법에 의해 창설된 개념으로 파견 사업주가 자기가 고용하는 근로자를 제 3자인 사용 사업주의 지휘·명령을 받아 사용 사업주를 위한 근로에 종사시키는 특수한 고용형태를 의미한다. 이와 같은

---

14) 일본의 근로자파견법의 입법과정에 대해서는 青木=片岡編『労働基準法2』青木書院(1995),521-522면, 脇田『労働法の規制緩和と公正雇用保障』法律文化社(1995),96-108면, 西谷=脇田編『派遣労働の法律と實務』労働旬報社(1987),27-28면, 西谷=溝井編『労働法2個別的勞使關係法』法律文化社(1998),254-255면 등을 참조했다.

고용형태는 일본의 노동기준법 제 5조가 금지하는 ‘강제노동’ 그리고 동법 제 6조가 배제하는 ‘중간 착취’ 등의 전근대적인 노동관계를 온존시키는 것이다. 이에 근로자파견법이 제정되기 이전에는 직업안정법상의 근로자 공급사업의 일 형태로서 이를 업으로 행하는 것은 금지되었다<sup>15)</sup>.

그러나 1970년대의 저 성장기 이래 사업장내의 하도급 근로자의 활용이 증대하고 영업활동으로서 근로자 파견을 전문적으로 취급하는 인재 파견업이 급성장하여 직업 안정법을 위반하는 사태가 빈번하게 발생하였다. 즉 사업장내의 하도급 근로자와 인재 파견은 계약 형식상은 ‘도급’ 또는 ‘업무 청부’의 형식을 띠었으나 실질적으로는 직업안정법이 금지하는 근로자 공급사업에 해당하는 사례가 다수 존재하였다. 이와 같은 실태를 중시하여 판례도 사용 사업주와 파견 근로자 사이의 사실상의 사용 종속관계가 성립함에 착목하였다. 사용 사업주와 파견 사업주와의 업무 청부계약은 직업 안정법 제 44조의 취지에 위반하는 것으로 위법·무효이고, 사용 사업주와 근로자 사이에는 ‘묵시의 근로계약’이 성립함을 인정하는 판례가 등장하기 시작했다<sup>16)</sup>.

15) 일본의 노동기준법 제 5조는 “사용자는 폭행, 협박, 감금 이외에 정신 또는 신체의 자유를 부당하게 구속하는 수단에 의해 노동자의 의사에 반해서 노동을 강제해서는 안 된다” 라고 강제노동을 금지하고 있다. 그리고 동법 제 6조는 “누구도 법률에 의해 허가되는 경우 이외에는 업으로서 타인의 취업에 개입하여 이익을 얻어서는 안 된다”라고 중간착취를 배제하고 있다. 일본의 직업안정법에 의하면 노동대신의 허가를 받은 노동조합을 제외하고는 노동자 공급사업을 행하거나 또는 노동자 공급사업을 행하는 자로부터 공급된 노동자를 자기의 지휘명령하에 노동시켜서는 안 된다(제 44조, 제 45조).

16) 당시의 대표적인 판례로는 新甲南鋼材사건(코베지방법재판소 1973), 法律時報687호, 近畿放送사건(코토지방법재판소 1976) 勞働判例252호 등이 있다.

이와 같은 상황에서 1978년 행정관리청(현재의 총무청)은 「민영 직업소개 사업 등에 관한 행정감찰 결과를 토대로 한 권고」를 발표했다. 권고는 직업안정법 위반의 업무처리 청부의 실태를 지적하고 직업안정법을 대신하여 적절한 대책을 확립할 필요가 있음을 지적하였다. 이 권고를 받아 1980년 4월 노동성 직업안정국장의 사적 자문기간인 노동력 수급 시스템 연구회는 「금후의 노동력 수급 시스템의 바람직한 형태에 대한 제언」을 발표하여 처음으로 직업안정법 개정을 전제로 근로자 파견사업의 승인과 민영 직업소개의 확대를 제안하였다. 그러나 근로자 파견사업의 승인에 대해서는 노동조합이 강력하게 반대함으로써 입법 작업은 진전되지 않았으나 1984년 12월 노동자 파견사업 문제 조사회 보고서를 계기로 입법화가 급속하게 진전되기 시작하였다. 동년 10월에는 중앙 직업안정 심의회 노동자 파견 사업 소위원회의 시안 「노동자 파견사업의 입법화 구상」이 발표되었다. 소위원회의 시안에는 상용형의 근로자 파견과 함께 등록형의 근로자 파견까지를 대상으로 하는 것이 제안되었다. 같은 날 노동 대신의 사적자문기관인 노동기준법 연구회의 제1분회는 「파견·출향 등 복잡한 노동관계에 대한 노동기준법 등의 적용에 대하여」를 발표하였다. 이는 근로자 파견법을 둘러싼 법률관계를 정리한 것이었다. 그후 11월 중앙 직업안정심의회 보고 「노동자 파견업의 입법화 구상」을 거쳐 1985년 2월 노동대신은 중앙 직업안정심의회에 법률안 요강에 대한 자문을 요구, 동년 3월 19일 정부는 근로자 파견법안과 직업안정법의 개정안을 국회에 제출하였다. 국회에서는 근로자 파견법안에 대해 일부 수정과 다수 항목의 부대 의결이 채택되는 등 노동관계 법률로서는 이례의 경과를 거쳐 동년 6월 17일 중의원 본회의에서 근로자파견법이 가결 성립하였다.

이상과 같이 제정된 근로자파견법은 시행 3년후 '재검토'가 예정

되어 있었다 (부칙 제 4항). 그러나 노동성은 법개정이 아닌 파견대상 업무의 확대를 포함한 부분적인 정부령의 개정과 문제점으로 지적되었던 파견근로자 보호에 대해서는 추상적인 통달을 발표하는 것에 그쳤다. 이후 동법은 1996년 6월 파견대상 업무 등의 일부가 개정되어 동년 12월부터 시행되고 있다. 1999년 3월 현재 근로자파견법은 파견대상업무의 전면자유화(일정업무를 제외한)를 중심 내용으로 하는 개정안이 국회에 상정되어있다.

## 2) 근로자파견법의 내용

### (1) 근로자 파견의 의의

일본의 근로자파견법은 ‘근로자 파견’을 “자기가 고용하는 근로자를 당해 고용관계하에 그리고 타인의 지휘·명령을 받아 당해 타인을 위한 근로에 종사시키는 것을 말하며, 당해 타인에 대하여 당해 근로자를 당해 타인에게 고용시킬 것을 약속하는 것은 포함되지 않는다”(제 2조 제 1호)고 정의하고 있다. 위의 정의에 의하면 파견사업주, 사용사업주, 파견근로자와의 관계는 다음과 같이 정리될 수 있다. ① 파견사업주와 파견근로자 사이에는 ‘고용관계’(근로계약 관계)가 존재한다. ② 파견사업주와 사용사업주의 사이에는 근로자 파견계약이 체결되어 이를 토대로 파견사업주는 사용사업주에게 근로자를 파견하고 동시에 근로계약에 의해 취득한 지휘·명령권을 사용사업주에게 위임한다. ③ 사용사업주와 파견근로자 사이에는 사용사업주가 파견근로자를 지휘·명령권을 근로에 종사시키는 ‘사용관계’가 존재한다.

이상과 같이 노동관계를 ‘고용관계’와 ‘사용관계’로 분리시키는 것

에 근로자 파견의 최대의 특징이 있다. 즉 근로계약 또는 고용관계는 원칙적으로 파견 근로자와 파견 사업주 사이에 존재하고 파견 근로자와 사용 사업주 사이에는 지휘·명령관계 또는 사용관계만이 존재할 뿐이다.

## (2) 근로자 파견업의 규제

근로자 파견의 남용을 방지하기 위하여 일본의 근로자파견법은 파견 대상 업무를 다음과 같이 제한하고 있다. 즉 항만운송 업무, 건설 업무 등 파견 근로에 종사시키는 것이 적절하지 않는 업무(법령으로 규정)를 제외하고 업무를 신속하게 수행하기 위하여 전문적 지식, 기술 또는 경험을 필요로 하거나, 취업형태, 고용형태 등의 특수성에 의해 특별한 고용관리를 필요로 하는 업무에 한하여 근로자 파견을 허용하고 있다(제 4조). 파견대상 업무는 16업종【소프트웨어 개발, 기계설비, 방송 기기 등의 조작, 방송 프로그램 등의 연출, 사무용 기기 조작, 통역·번역·속기, 비서, 사무보조, 시장조사, 재무처리, 거래문서 작성, 제품의 소개·설명, 관광안내, 청소, 건축 설비의 운전·정비, 안내·접수·주차장안내】로 한정되었으나 1996년 개정에 의해 11업종【여행(단체여행)관련 업무, 연구개발, 사업의 기획·입안, 도서제작 편집, 인테리어 코디네이터, 광고 디자인, 아나운서, 사무 자동화 인스트럭션, 텔레마케팅 영업, 세일즈 엔지니어의 영업, 방송에 필요한 도구와 관련된 업무】가 추가되었다. 단, 60세 이상의 고령자만을 파견하는 근로자 파견업의 경우에는 고령자의 고용을 촉진시키기 위하여 항만운송, 건설, 경비, 제조공정을 제외한 전 업종에 1년을 한도로 근로자 파견을 할 수 있다(고연령자 고용의 안정 등의 관한 법률 제 11조의 3,4). 또한 1996년 개정에 의해 육아·간병 휴업 중의 근로자의 업무에 대해서도 최장 1년을 기간

으로 근로자 파견을 할 수 있다(육아간병 휴업법 제 40조의 2).

동법에 의하면 근로자 파견업은 상시 고용하는 근로자만을 파견하는 ‘특정 근로자 파견업’과 이것 이외의 ‘일반 근로자 파견업’으로 구별된다(제 2조). ‘상시고용’이란 기간의 정함이 없는 고용뿐만 아니라 1년을 초과하는 것을 예정하는 단기간의 고용도 포함된다. 일반 근로자 파견업이란 파견을 희망하는 근로자를 등록시켜 놓고 파견할 때마다 파견 근로자와 파견 기간 동안만 근로계약을 체결하는 파견업의 형태를 말한다. 따라서 일반 근로자 파견업과 특정 근로자 파견업은 각각 등록형과 상용형으로 대칭되기도 한다.

일반근로자 파견업의 경우는 파견 근로자의 고용이 불안정하기 때문에 노동대신의 허가를 필요로 하고 사업의 적절한 운영을 확보한다는 견지로부터 사업주로서의 결격사유와 허가기준 등이 규정되어 있다. (제 5조, 제 6조, 제 7조). 허가를 취득하였다 하더라도 법령과 허가 조건에 위반할 때는 허가를 취소할 수 있다(제 14조). 이에 대해 특정 근로자 파견업은 파견 근로자의 고용안정 문제가 그다지 크지 않기 때문에 사업주가 결격사유에 해당하지 않는 한 노동대신(한국의 노동부장관에 해당)에게 신고하는 것으로 족하다(제 16조, 제 17조). 노동대신은 특정근로자 파견업의 사업주가 결격사유에 해당할 경우에는 사업의 발지를 명할 수 있다.

### (3) 근로자 파견 계약

근로자 파견에 대해서는 이를 업으로 하는 경우와 업으로 하지 않는 경우를 불문하고 파견 사업주는 사용 사업주와의 사이에 근로자 파견 계약을 체결하여야 한다. 그 내용은 파견 근로자가 종사할 업무의 내용, 취로장소, 지휘·명령자, 파견 기간, 취로일, 취로 시간·휴게 시간, 안정·위생, 고충처리, 해지에 관한 사항 등이다. 파

견계약기간은 일부의 업무를 제외하고 파견 기간은 1년으로 제한되어 있으나 (제 26조 제 2항, 1990·10·1 노동성 고지 83호) 기간만료 후에는 갱신할 수 있다. 사용 사업주는 파견 근로자의 국적, 신조, 성별, 사회적 신분, 파견 근로자가 노동조합의 정당한 행위를 한 것을 이유로 근로자 파견 계약을 해지할 수 없다(제 27조). 파견 사업주는 사용 사업주가 파견·취업에 관한 법령에 위반할 경우 파견의 정지 또는 파견 계약을 해지할 수 있다(제 28조).

#### (4) 파견 사업주가 강구하여야 할 조치

파견 사업주는 파견 근로자의 취업·교육훈련의 확보, 근로조건의 향상, 고용안정에 필요한 조치를 강구, 파견근로자의 복지향상에 노력할 의무를 진다(제 30조). 또한 파견 사업주는 사용 사업주가 파견 취업에 관한 법령을 준수, 기타 파견 취로가 적정하게 이루어지도록 필요한 조치를 강구하는 등 적절한 배려를 해야 한다(제 31조).

파견 사업주가 부담해야 하는 구체적인 의무로서는 ① 파견 근로자를 고용할 때는 파견 근로자임을 명시해서 고용해야 하며(제 31조 제 2항) ② 파견 근로자로서 고용되어 있는 자 이외의 자를 근로자 파견의 대상으로 할 경우에는 그 자의 동의를 받아야 한다(제 32조 제 1항) ③ 그리고 파견 근로가 사용 사업주에 고용되는 것을 제약해서는 안 된다(제 33조) ④ 파견 사업주가 근로자 파견을 하려고 할 때는 취업조건을 명시해야 하며 ⑤ 파견 근로자의 이름 등을 사용 사업주에게 통지해야 하고 ⑥ 파견 근로자의 고충 처리 등을 임무로 하는 파견 사업 책임자를 선임해야 하고 취업장소 등을 기재한 파견 사업 관리대장을 작성해야 한다(제 34조, 제 35조, 제 36조, 제 37조).

## (5) 사용 사업주가 강구하여야 할 조치

사용 사업주는 근로자 파견 계약의 내용과 실제의 취업 조건이 다르지 않도록 적절한 조치와 파견 취업이 적정하게 이루어지도록 필요한 조치를 강구하도록 노력해야 한다(제 39조, 제 40조 제 2항). 특히 1996년 개정에 의해 사용 사업주는 적용대상 업무이외의 업무에 파견 근로자를 종사시켜서는 안되며, 근로자 파견업의 허가와 신고를 한 파견 사업주 이외의 파견 사업주로부터의 파견 근로자 사용은 명문으로 금지되었다(제 4조 제 4항, 제 24조 2항). 사용 사업주는 파견 근로자로부터 고충이 제기되었을 경우에는 파견 사업주와 밀접한 연대를 통해 성의를 갖고 지체없이 당해 고충의 적절한 처리를 해야 한다(제 40조 제 1항). 사용 사업주의 구체적 의무로는 파견 취업에 관한 사용 사업 책임자를 선임해야 하고(제 41조), 취업일 등을 명기한 사용 사업관리 대장을 작성해야 한다(제 42조).

## (6) 노동보호법규의 적용

파견 근로자는 파견 사업주와 근로계약을 체결하기 때문에 노동기준법 등의 노동보호 법규는 원칙적으로 파견 사업주에게 적용된다. 그리고 근로계약 관계를 갖고 있지 않는 사용 사업주에게는 적용되지 않는다. 그러나 파견 근로자에 대해 실질적으로 지휘·명령권을 갖고 있는 것은 사용 사업주이기 때문에 파견 근로자의 보호를 위해서 근로자파견법은 다음과 같이 노동기준법 등의 적용에 관하여 특례를 규정하고 있다.

노동기준법 적용에 있어서의 원칙으로서 파견 사업주가 사용자로서 책임 주체가 된다. 그러나 균등대우(노동기준법 제 3조), 강제노동금지(제 5조), 사제의 폐해배제(제 69조)의 제규정은 사용 사업주



에게도 적용된다. (근로자 파견법 제 44조 제 1항). 또한 공민권 행사의 보장(제 7조), 노동시간·휴게·휴일(제 32조~제 36조, 제 64조의 2~5, 제 66조), 연소자·여자의 노동시간·휴일·심야업·위험위해 업무·향내노동(제 60조~제 63조, 제 64조의 2~5, 제 41조), 여자의 육아시간·생리일의 휴가(제 67조, 제 68조)의 규정은 사용 사업주에게만 적용된다(근로자파견법 44조 2항 본문). 단 변형 노동시간(제32조의 3항), 시간외·휴일 노동의 협정 및 신고(제 36조)에 대한 규정에 대해서는 파견 사업주가 의무를 부담한다(근로자파견법 제 44조 2항 단서).

파견 사업주는 근로자 파견 계약의 규정에 따라 사용 사업주가 노동시간·휴게·휴일·심야업·위험위해업무·향내노동에 관한 규정에 저촉할 경우에는 근로자 파견을 해서는 안 된다(제 44조 3항). 이상의 규정을 위반할 경우에는 파견 사업주와 사용 사업주에게 각각의 규정에 의해 벌칙이 적용된다.

노동안전위생법의 책임 주체는 원칙으로 파견 사업주이다. 그러나 사용 사업주도 노동안전법상의 사업주로 인정되어 직장의 안전위생을 확보하기 위한 책무(노동안전위생법 3조), 안전위생 관리체제에 관한 규정(제 10조 이하), 노동자의 위험 또는 건강장해를 방지하기 위한 조치(제 20조 이하) 등의 의무를 진다.

#### (7) 노동조합법의 적용

파견 근로자에 대한 노동조합법의 적용에 대해서는 사용 사업주가 파견 근로자로 조직된 노동조합의 단체교섭에 응할 의무(노동조합법 제 7조 제 2호)가 있는가의 여부가 주요문제가 된다. 그러나 근로자파견법은 집단적 노동관계에 대해 어떠한 규정도 두고 있지 않다. 근로자파견법의 입법 당시 국회심의 과정에서 노동성 당국은

파견 사업주만이 단체교섭의 의무를 부담한다는 견해를 밝힌 바 있으나 각각의 구체적인 사안에 대해서는 노동위원회, 재판소의 결정에 의하는 것으로 하였다. 근로자파견법이 제정되기 이전의 사안이지만 이 문제에 대한 최고재판소의 입장은 다음과 같다. “일반적으로 사용자란 노동계약상의 고용주를 말하지만 노동조합법 제 7조가 단결권의 침해에 해당하는 일정의 행위를 부당노동행위로서 배제하고 그 시정을 통해 정상적인 노사관계를 회복시키는 것을 목적으로 하는 것을 감안하면 고용주 이외의 사용자라고 하더라도 고용주로부터 노동자의 파견을 받아 자기의 업무에 종사시키고 그 노동자의 기본적인 노동조건 등에 대해 고용주와 부분적이라고 할지라도 동시될 정도의 현실적 그리고 구체적으로 지배·결정하는 것이 가능한 지위에 있는 경우에는 그 한도내에서 사용 사업주는 노동조합법 제 7조의 사용자에게 해당한다”라고 사용 사업주에게도 단체교섭 의무가 있음을 인정했다(아사히 방송사건 대법원 1995년).

이와 같은 판례의 입장에 의하면 근로계약 관계가 존재하지 않는 파견 근로자와 사용 사업주 사이에도 사용 사업주가 파견 근로자의 기본적인 근로조건에 대해 고용주와 부분적이라 해도 동시될 수 있을 정도의 현실적 그리고 구체적으로 지배·결정하는 경우에는 단체교섭 의무가 있는 것으로 해석할 수 있다. 이 경우 근로자파견법 제 40조의 사용 사업주가 부담하는 고충처리 의무와의 관계와 단체교섭 사항의 범위가 문제가 된다. 고충처리 의무와의 관계는 고충처리가 노동조합의 관여하에 적정하게 이루어지고 있는 경우에는 단체교섭으로 대체할 수 있다는 견해와 고충처리와는 별도로 사용 사업주에게는 단체교섭 의무가 존재한다는 견해 그리고 고충처리 수속을 마침을 시작으로 단체교섭 거부에 대해 부당노동행위의 구제를 신청할 수 있다는 견해 등으로 나뉘어지고 있다.

그리고 사용 사업주와의 단체교섭 사항 범위에 대해서는 노동보

호법규 중에서 사용 사업주에게 적용되는 사항에 한정되는가의 여부가 문제가 된다고 할 수 있다.

3) 근로자파견법의 문제점<sup>17)</sup>

이상과 같은 내용의 일본 근로자파견법은 제정 당시부터 현재에 이르기까지 관계 당사자로부터 많은 비판을 받고 있다. 비판의 내용 중 본고에서는 노동법학자에 의해 제기되고 있는 동법의 문제점에 대해 살펴보는 것으로 한다. 일본의 근로자파견법의 문제점으로 지적되고 있는 것은 크게 세 가지로 그 내용은 다음과 같다.

첫째, 동법의 가장 큰 문제점으로 지적되고 있는 것으로 고용불안이 확대된다는 점이다. 고용불안은 파견 근로자뿐만 아니라 정규 노동자에게도 심대한 영향을 미친다는 점에서 문제는 심각하다. 이는 근로자 파견제도 그 자체로부터 기인하는 것이지만 특히 동법은 ‘등록형’의 파견고용형태와 ‘업으로 하지 않는 파견’을 인정함으로써 고용불안에 박차를 가한다고 할 수 있다.

둘째, 중간착취를 제한하는 구체적인 규정이 존재하지 않는다는 점이 문제점으로 지적되고 있다. 근로자파견법이 제정되기 이전에는

---

17) 일본의 근로자파견법의 문제점에 대해서는 이하의 문헌을 참조했다.

青木=片岡編『労働基準法2』青木書院(1995), 脇田『労働法の規制緩和と公正雇用保障』法律文化社(1995), 西谷=脇田編『派遣労働の法律と實務』労働旬報社(1987), 西谷=溝井編『労働法2個別的勞使關係法』法律文化社(1998), 中島「派遣労働者と労働者保護法制」日本労働法學會誌68호(1986), 脇田「労働者派遣法の問題點」労働旬報社1132호, 近藤「労働者派遣法の適用をめぐる諸問題」季刊労働法140호, 香川「労働者派遣法と労働基準法」日本労働協會雜誌324호, 砂山「派遣労働の現状と労働法的課題」]日本労働法學會誌81호.

근로자 파견은 직업안정법의 근로자 공급사업의 일 형태로서 직업안정법은 근로자 파견을 포함해서 근로자 공급을 업으로 하는 것을 금지하였다. 또한 노동기준법도 제 6조를 통해 중간착취의 전형례로서 이를 금지하였다. 근로자파견법의 성립에 의해 근로자 파견업은 일정의 조건하에 법인되었고 노동기준법 제 6조의 '법률에 의해 허가된 경우'로써 동법의 적용을 특별히 면하는 것이 되었다. 그러나 근로자 파견이 실질적으로 중간착취에 해당한다는 점에는 변함이 없다. 파견 근로자의 보호를 목적으로 하는 동법의 입법취지를 감안하더라도 동법은 파견 사업주가 취하는 이익(파견 단가와 임금과의 차액)에 일정한 제한을 설정하는 등의 규제조치를 통해 중간착취를 규제해야 한다는 것이다.

세째, 사용자 책임의 분단에 의한 피해가 지적되고 있다. 노동자 파견은 상술한 바와 같이 계약상의 사용자와 사실상의 사용자를 분리시킨다는 점에 특징이 있는 고용형태이다. 이와 같은 제도를 공인하는 경우 어느 쪽의 사용자에게 노동기준법 및 노동안전위생법상의 사용자 책임을 부담시킬 것인가가 중요한 문제가 된다. 근로자파견법은 일차적인 사용자 책임을 파견 사업주에게 부담시키고 사용사업주의 사용자 책임은 부분적으로 인정하고 있다. 이는 근로자를 실제에 사용하지 않는 사용자에게 사용자 책임을 부담시키고 근로자를 실제에 사용하는 사용자의 책임을 면제시키는 것으로 노동자보호법의 취지와 노동자보호법에 기대되어 있는 본래의 기능이 훼손될 가능성이 높다. 이 점 또한 고용관계와 사용관계를 분리시키는 근로자 파견제도 그 자체에서 기인하는 것이라고 할 수 있다. 그러나 근로자파견법이 근로자파견업의 제도화를 통해 파견 근로자의 보호를 목적으로 하고 있다는 점을 감안하면 형식적인 개념 구분을 토대로 사용사업주의 사용자 책임을 면제하는 것은 입법목적에 상응하지 않는다고 할 수 있다. 파견 사업주와 사용사업주 쌍방에게

중층적 책임을 인정하는 것이 필요하다는 것이다.

## 2. 파트타임 근로법제

파트타임 근로자란 풀타임 근로자에 비해 근로시간이 짧은 근로자로 근로시간이 짧은 점을 제외하고는 풀타임 근로자와 기본적으로 차이가 없는 근로자이다. 그러나 일본의 경우 파트타임 근로자란 근로시간의 단시간성에 의해 구별되기보다는 고용형태(파트타임 근로자라는 신분)에 의해 구별되어 정규 노동자와는 다른 종류의 노동자로 취급되고 있는 것이 현실이다(박선영 1998). 이와 같은 현실을 증명하는 것이 직무내용, 근로시간이 동일함에도 불구하고 파트타임 근로자로 채용되어 동일업무의 정사원에 비해 임금 등의 근로조건이 현저하게 열악한 ‘유사 파트타임 근로자’의 존재이다. 이는 일본의 파트타임 노동 문제의 가장 큰 특징으로 파트타임 노동문제에 대한 노동법의 이론과 판례는 주로 위의 문제를 중심으로 전개되고 있다고 해도 과언은 아니다.

본고에서는 이상의 ‘유사 파트타임 근로자’를 포함한 일본의 파트타임 근로자의 법적 지위를 검토하려고 한다. 법적 지위를 검토하기에 앞서 일본의 파트타임 근로자의 실태와 그 특징을 살펴본 이후에 파트타임 근로자를 규율하는 기본법으로서의 ‘파트타임근로법’의 입법과정과 그 내용을 간략하게 개괄하는 것으로 한다.

1) 일본의 파트타임 노동의 실태<sup>18)</sup>

## (1) 파트타임 근로자의 고용실태

일본의 파트타임 근로자 수는 1960년대 이후 현재까지 계속 증가하고 있다. 「파트타임 노동자 종합 실태조사(이하 실태조사)」(1995 노동성)에 의하면 파트타임 근로자는 1995년 10월 현재 798만인으로 1990년의 조사보다 150만인이 증가했고 전체 근로자 중에서 점하는 비율 또한 2포인트 상승하여 18%에 이르고 있다. 특히 여자 파트타임 근로자의 증가는 현저하여 1995년 여자 파트타임 근로자는 파트타임 근로자의 8할로 여자 총 고용자수의 3할을 점하고 있다.

「실태조사」에 의하면 파트타임 근로자의 산업별 분포도는 소매업·음식업이 354만으로 가장 많고, 서비스업이 213만인, 제조업이 154만으로 이상의 3업종에 90% 이상이 고용되고 있는 것으로 조사되고 있다.

파트타임 근로자의 취업분야를 직업별로 보면 판매·영업(26%), 기능공·생산공(19%), 서비스(18%), 사무(13%)의 순이고 기타 전문직 관리직 등 지금까지 파트타임 근로자가 취업하고 있지 않던 분야에도 취업하는 케이스가 보여지는 등 취업 분야의 확대가 보여진다.

여성 파트타임 근로자의 연령별 분포를 보면 반수에 가까운 48%가 40대 여성이 점하고 있으며 평균 근속 연수는 평균 4.8년으로 1990년의 조사보다 반년 정도 길어진 것으로 나타났다.

---

18) 일본의 파트타임 근로자의 고용실태와 문제점에 대해서는 박선영 「파트타임 노동과 균등대우의 원칙」 산업노동연구 제 3권 제 1호, 한국산업노동학회 (1998), 173-176면 참조.

## (2) 일본의 파트타임 노동의 특징 및 문제점

일본의 파트타임 노동의 특징으로 지적할 수 있는 것은 파트타임 근로자임에도 불구하고 근로시간이 길다는 점과 ‘유사 파트타임 근로자’가 상당부분(파트타임 근로자의 약 20% 정도로 추정되고 있다) 존재한다는 점이다. 「실태조사」에 의하면 파트타임 근로자의 일일 실제 근로시간은 평균 6시간이고 일주일의 출근일수는 5일로서 하루에 6시간 근무하고 주 5일 출근하는 것이 일본의 파트타임 근로자의 전형을 이루고 있음을 알 수 있다. 이와 같이 근로시간이 정사와 거의 차이가 없는 것이 일본 파트타임 노동의 가장 큰 특징이라고 할 수 있다.

두 번째로 지적할 수 있는 것은 파트타임 근로자는 정사와 고용형태(계약형태)가 다른 것으로 취급되어 정사와 동종 또는 유사한 노동을 하고 있음에도 불구하고 임금 기타의 근로조건과 대우에 있어서 불합리한 차별을 받고 있다는 점이다. 일본의 경우 파트타임 근로자의 86%가 시간급으로 일하고 있으며 평균 시간급은 856엔으로 여자 정사의 임금(시간 당 환산 1201엔)과 비교해 약 7할에 머무르고 있다(임금구조 기본 통계조사 1994). 남녀간의 급여액의 차이가 61%인 것을 감안하면 파트타임 근로자의 저임금 정도는 쉽게 추측할 수 있다. 또한 「실태조사」에 의하면 파트타임 근로자에 대해 베이스업 제도가 있는 사업소는 3할, 상여금이 있는 사업소는 6할 정도인 것으로 나타났다.

세 번째로 지적할 수 있는 것은 파트타임 근로자는 항상적으로 필요한 노동에 종사하면서도 근로계약 기간은 1년 이하의 단기 근로계약을 체결하는 경우가 많다는 점이다. 이는 파트타임 근로자의 고용 불안정과 직결되는 문제이기도 하다.

단기 근로계약은 경기 변동에 의해 파트타임 근로자를 쉽게 해고

하기 위하여 악용되고 있다는 데 문제가 있다. 즉 단기 근로계약은 업무의 임시의 필요가 있는 경우에는 합리성이 인정되나 실제에는 항상 필요한 업무임에도 불구하고 단기 근로계약을 체결하고 그것을 반복 갱신하는 것을 통해 업무량이 감소할 경우에는 계약기간의 만료를 이유로 갱신을 거부하는 사례가 다수 보여지는 것에 문제가 있다. 즉 단기 근로계약은 해고 법리의 적용을 회피하고 인원 삭감을 용이하게 수행하기 위한 편법으로 사용되고 있는 것이다.

## 2) 파트타임근로법의 입법과정<sup>19)</sup>

파트타임 근로자의 급증과 이에 대한 대책의 부재가 지적되던 중 1974년 공명당이 「단시간노동자 보호법안」을 1978년에는 사회당이 「단시간노동자 및 단시간노동자의 보호에 관한 법률안」을 각각 국회에 제출하는 것을 시작으로 파트타임 노동법에 대한 입법작업이 시작된다. 양 법안은 ① 고용시의 근로조건을 기재한 서면의 교부 ② 임금, 승진, 이동, 해고, 유급휴가에 대하여 동일사업장의 동종업무에 종사하는 정규 노동자와의 균등대우 원칙의 적용 ③ 정규 노동자로의 우선고용의 권리를 인정하는 것 등이 중심 내용이었다. 양당의 법안에 대해 일본 정부는 현시점에서는 파트타임 근로자

19) 일본의 파트타임 근로법의 입법과정과 파트타임근로법의 문제점에 대해서는 이하의 문건을 참조하였다.大脇 「パートタイム労働をめぐる立法論的課題」季刊労働法151호(1989), 山田 「パートタイム労働法案」の内容と問題點, 水町 「[パートタイム労働法の経緯と問題]」日本労働研究雑誌403호(1993), 本多 「『パート労働法案』を批判する」労働法旬報1311호, 松下 「パート労働法」日本労働學會雑誌82호(1993), 大脇 「パートタイム労働法の概要と問題點」季刊労働法 170호(1994)등.



를 어떤 취업형태로 정착시킬 것인가에 대한 합의가 이루어지고 있지 않다는 것을 이유로 입법화에 대해서는 반대의 입장을 표명하는 한편 「파트타임 노동자 대책 요강」을 책정하여 근로조건·고용안정의 적정화 등의 행정지도를 행하는 것으로 대응하였다<sup>20)</sup>.

그후 1987년에 노동성의 위탁을 받아 설치된 「여자 파트타임 노동대책에 관한 연구회」는 「금후 파트타임 노동대책의 방안에 대하여」라는 제목의 보고서를 제출하여 파트타임 근로자복지법의 제정을 제안하였다. ‘복지법’의 중심내용은 ① 고용통지서의 교부와 파트타임 근로자 고용관리 개선 추진자의 설치 등에 의한 파트타임 근로자의 고용관리의 개선 ② 파트타임 근로자의 직업능력의 개발 등을 도모하기 위한 국가와 지방공공단체에 의한 취업원조 조치 ③ 파트타임 근로자에 대한 근속 장려금의 지급을 중심으로 한 복지공제사업의 실시였다. 상기의 연구회의 보고서를 수용하여 1988년 노사공익의 3자로 구성된 「파트타임 노동문제 전문가회의」가 설치되었다. 그러나 상기의 전문가회의에서는 파트타임 노동법의 입법화의 필요성과 그 내용에 대해 노사간의 견해가 해소되지 않아 결국 1989년 고용보험법의 개정에 의해 고용보험이 파트타임 근로자(주 22시간(현재 주 20시간)이상의 노동자)에게 확대 적용되었을 뿐 일

20) 파트타임 노동대책 요강은 파트타임 노동자를 “소정 노동시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상의 노동자의 소정 노동시간보다 상당 정도 짧은 노동자”로 규정하고 ① 파트타임 노동자의 노동조건 명확화(고용통지서의 교부) ② 취업규칙의 정비(상시 10인 이상의 노동자를 사용하는 노동자는 파트타임 노동자에게 적용될 취업규칙을 작성하고 파트타임 노동자의 의견을 청취) ③ 파트타임 노동자의 노동시간 관리의 적정화(노동기준 관계법령의 적용, 연차 유급휴가, 계약 종료시 예고, 건강진단, 시간외 노동의 적정화) ④ 고령자 파트타임 고용의 촉진 등에 대한 지침을 정하였다.

반적인 파트타임 노동대책으로서는 종래의 「파트타임 노동대책 요강」을 강화·확대한 「파트타임 노동자의 처우 및 노동조건에 대해 고려해야 할 사항에 관한 지침」이 노동대신 고시의 형식으로 발표되는 것에 그쳤다.

1992년 2월 야당 4당 사회·공명·민사·자민련이 공동으로 파트타임 노동법안을 국회에 제출하면서 입법화의 움직임은 다시 고양되기 시작한다. 정부 자민당 측도 법안을 준비하여 파트타임 노동법을 제정할 것에 합의하였다. 이에 노동성은 1992년 7월 노사공익의 3자로 구성된 「파트타임 노동문제에 관한 연구회」를 설치하여 동년 12월 동 연구회의 보고서를 기초로 법안을 작성하여 1993년 2월 「단시간노동자의 고용관리의 개선 등에 관한 법률안」을 국회에 제출하였다. 동 법안은 중의원에서 일부 수정을 거쳐 1993년 6월 11일 참의원에서 가결되어 1994년 12월부터 시행되었다.

### 3) 파트타임근로법의 개요와 문제점

#### (1) 파트타임근로법의 개요

전문 35조 부칙 2조로 구성되어 있는 파트타임근로법은 “단시간 근로자의 고용관리 개선과 직업능력의 개발·향상을 추진하는 것에 의해 파트타임 근로자의 복지증진을 도모하는 것”을 목적으로 하고 있다.

동법의 대상이 되는 파트타임 근로자란 “주 소정 근로시간이 동일 사업소에 고용된 통상의 근로자의 주 소정 근로시간 보다 짧은 자”를 말한다. 통상의 근로자란 별도의 정함이 없는 한 동종의 업무에 종사하는 근로자를 의미한다.

동법은 상기의 목적을 달성하기 위해 다음과 같은 시책을 정하고 있다. 첫째, 파트타임 근로자의 고용개선 등에 관한 조치이다. 사용자가 취해야 할 조치로서는 ① 근로조건을 명확하게 하기 위해 사용자는 파트타임 근로자를 고용할 때는 신속하게 임금, 근로시간 기타의 근로조건에 관한 사항을 명확하게 한 고용통지서를 교부하도록 노력해야 한다(제 6조) ② 사용자는 노동기준법의 규정에 따라 파트타임 근로자에게 적용될 취업규칙을 작성해야 하고, 파트타임 근로자의 사항에 관한 취업규칙을 작성·변경할 경우에는 당해 사업장의 파트타임 근로자의 과반수 대표의 의견을 청취하도록 노력해야 한다(제 7조) ③ 사용자는 파트타임 근로자의 고용관리의 개선 등에 관한 사항을 관리시키기 위해 파트타임 고용관리자를 선임하도록 노력해야 한다(제 9조). 이외에 노동대신이 취해야 할 조치로서는 ① 파트타임 근로자의 고용개선 촉진, 직업능력 개발 향상에 관한 파트타임 근로자 대책 기본방침을 정해야 하고(제 5조의 1) ② 사업주가 강구해야 할 고용관리 개선 장치의 적절하고 유효한 실시를 도모하기 위해 필요한 지침을 정해야 한다. ③ 위의 지침에 근거하여 파트타임 근로자를 고용하는 사업주에 대해 필요하다고 인정되는 경우에는 사업주에 대해 보고를 요구하거나 지도·조언을 할 수 있다(제 10조).

둘째, 국가, 지방 공공단체, 고용촉진 사업단에 의한 파트타임 근로자에 대한 직업능력의 개발·향상을 위한 원조 조치이다. 국가 등은 파트타임 근로자에 대해 직업훈련의 실시를 위해 특별히 배려를 해야 하고(제 11조), 직업소개의 충실을 위해 노력해야 한다(제 12조).

셋째, 사용주와 파트타임 근로자에 대한 종합적인 원조기관으로서 파트타임 근로자 원조센터를 설치하는 것이다(제 1조 ~ 제 23조)

## (2) 파트타임근로법의 문제점

이상을 내용으로 하는 일본의 파트타임근로법은 파트타임 근로자의 고용관리에 관한 대책을 정한 일본의 최초의 입법으로서 그 의미가 인정된다. 그러나 그 내용에 있어서는 많은 문제점을 노정하고 있는 것 또한 사실이다. 파트타임근로법의 가장 큰 문제점은 파트타임 근로자의 처우, 근로조건의 개선을 사용자의 자주적 노력에 한정하고 있는 점이다. 파트타임 근로자의 근로조건의 개선을 위한 조치의 실효성을 확보하기 위해서는 사용자에게 대해 벌칙을 동반한 강제규정이 존재해야 함에도 불구하고 이 부분에 대해 어떠한 규정도 두고 있지 않다. 벌칙 규정이 없이 사용자의 자주적 노력으로 해결될 문제라면 국가권력에 의한 노사관계의 개입이라는 형태를 취할 필요가 존재하지 않는다. 성립 초기부터 동법의 '사문화'의 가능성에 대한 우려가 폭넓게 존재하였고 이는 현실로서 입증되고 있다고 할 수 있다. 다음으로 지적할 수 있는 것은 동법이 대상으로 하는 파트타임 근로자의 정의이다. 동법은 일주간의 근로시간이 통상의 근로자의 소정 근로시간 보다 짧은 근로자를 파트타임 근로자라고 정의하고 있다. 동법의 정의에 의하면 근로내용과 근로시간이 정규노동자와 거의 차이가 없는 '유사 파트타임 근로자'의 경우에도 근로시간이 정규노동자에 비해 30분이라도 짧으면 동법의 파트타임 근로자에 해당된다. 노동실태가 거의 다름이 없음에도 불구하고 파트타임 근로자로 채용되었다는 것만으로 정규노동자에 비해 차별적 대우를 받고 있는 현실을 동법은 그대로 승인하고 있다고 하겠다.

민간기관인 '파트타임 근로자 원조센터'의 역할과 한계 또한 문제점으로 지적할 수 있다. 파트타임 근로자를 위해 필요한 것은 노동감독서와 직업안정소의 지도·감독기능의 강화임에도 불구하고 본법은 이러한 임무를 방임하고 감독 권한이 없는 민간기관에 위의

임무를 맡기고 있다. ‘파트타임 근로자 원조센터’는 파트타임 근로자의 상담에는 도움이 될 수 있으나 사용자의 강경한 태도를 누르고 파트타임 근로자의 보호를 달성하려고 하는 점에는 명확한 한계를 갖고 있다고 하겠다(혼다 1993).

마지막으로 제기할 수 있는 문제는 동법은 파트타임 근로자의 신분 불안정성과 밀접한 관계를 갖는 단기 근로계약에 대해서는 침묵하고 있다는 점이다. 파트타임 근로자는 정사원과 비교해 근로시간이 짧다는 점을 제외하고는 정규노동자와 근본적으로 차이가 없는 근로자이다. 그럼에도 불구하고 파트타임 근로자=단기 근로계약의 등식은 폭넓게 확산되어 있고 당연시되고 있다. 동법은 이 부분에 대해 침묵함으로써 해서 파트타임 근로자의 신분상의 불안정을 법적으로 용인하는 결과를 가져온다고 할 수 있다.

#### 4) 파트타임 근로자의 법적 지위

##### (1) 근로계약의 체결과 취업규칙

사용자가 파트타임 근로자와 근로계약을 체결할 경우에는 파트타임 근로자에게도 노동기준법 제 15조의 ‘노동조건 명시’의 규제는 적용된다. 그러나 동 규정은 서면에 의한 명시가 아닌 관계로 파트타임 근로자의 노동조건은 채용당시의 내용과 다를 경우가 종종 발생하여 노사간 갈등의 원인이 된다. 이에 파트타임 노동법은 “사용자는 파트타임 근로자를 고용할 때는 신속하게 근로시간 기타의 근로조건을 명시한 문서를 교부하도록 노력해야 한다”(파트타임 근로법 제 6조)라는 규정을 설정하여 파트타임 근로자의 근로조건에 명확화를 도모하고 있다.

파트타임 근로자에 대해 정규노동자와는 별개의 취업규칙을 작성하는 것은 가능하고 특별한 취업규칙이 없는 경우에는 파트타임 근로자에게도 그 성질에 반하지 않는 한 정규종업원을 대상으로 하는 취업규칙이 적용된다(파트타임 근로법 시행통칙). 그리고 사용자는 파트타임 근로자를 대상으로 하는 취업규칙을 작성하거나 변경할 경우에는 해당 사업장의 파트타임 근로자의 과반수를 대표한다고 인정되는 자의 의견을 청취하도록 노력해야 한다(파트타임 근로법 제 7조).

## (2) 임금<sup>21)</sup>

파트타임 근로자의 문제중 가장 큰 문제는 정사원과의 임금격차이다. 특히 문제가 되는 것은 근로시간과 직무내용이 정사원과 다르지 않는 경우의 양자간 임금격차의 위법성의 여부이다. 일본에서는 파트타임 근로자인 것을 이유로 하는 임금 등 근로조건의 차별에 대하여서는 파트타임 근로와 정사원간의 '균등대우' 또는 '동일노동 동일임금' 원칙을 사법상의 구속력을 갖고 명확하게 규정한 법률은 존재하지 않는다. 이에 양자간의 격차는 민법 제 90조의 공서양속 위반 여부를 중심으로 전개되고 있다. 일반적으로 일본의 노동기준법상의 균등대우의 원칙(노동기준법 제 3조)에 있어서 차별금지 사유가 되는 '사회적 신분'에는 파트타임 근로자라고 하는 종업원으로서의 신분은 포함되지 않는다고 해석되고 있다. 그리고 '남녀 동일노동 동일임금' 원칙(동법 제 4조) 또한 파트타임 근로자를 직접적인 대상으로 하고 있지 않다는 것이 통설적인 입장이다.

---

21) 일본의 파트타임 근로자와 동일노동 동일임금 원칙의 적용에 대한 논의의 상황에 대해서는 앞의 박선영, 176-191 참조.

## 제Ⅱ부 비정규 노동자의 법적지위 01

그러나 최근에는 파트타임 근로자에 대한 임금 등의 노동조건 격차에 대해 노동기준법 제 3조, 제 4조 위반의 가능성을 제기한 견해가 등장하여 주목을 받고 있다. 이 견해는 노동기준법의 공법적 측면과 사법적 측면의 일원적 해석의 부정을 통해 벌칙 규정으로서의 공법적 성격으로부터의 요청과는 달리 노동기준법의 사법적 성격에 착목하는 경우에는 합목적 관점에서부터 현실에 조응하는 탄력적 해석이 필요하고 가능하다는 전제하에 다음과 같은 해석론을 전개하고 있다. “노동기준법 제 3조의 사법적 효력에 관한 해석으로서 ‘사회적 신분’을 통설과 같이 엄격하고 한정적으로 해석할 필연성은 부정된다. 사회의 요청에 의해 규제해야 하는 노동자의 계약상의 지위에 대해서도 ‘사회적 신분’에 포함시켜 해석하는 것은 충분히 가능하며 현실적인 요청이기도 하기 때문이다.” 노동기준법 4조의 ‘남녀 동일임금의 원칙’의 해석에 대해서도 본 조는 어디까지나 성별에 의한 차별적 대우의 금지 또는 남녀간의 동일임금 원칙을 규정한 것으로 모든 노동자에 대해 동일임금 원칙을 규정한 것은 아니라고 하는 것이 일본의 통설의 입장이다. 그러나 파트타임 노동자라고 하는 것을 이유로 하는 임금차별은 원칙적으로 노동기준법 제 4조 위반을 구성한다고 할 수 없다. 그러나 정사원이 남성만으로 구성되어 있고 파트타임 노동자가 여자만으로 구성되어 있는 특별한 경우에 한해서 이런 차별은 ‘여자인 것을 이유로’하는 차별로서 본 조가 적용된다. 그러나 이와 같은 한계를 넘어 파트타임 노동자의 차별문제를 해결할 수 있는 가능성으로 생각할 수 있는 것은 ‘간접성 차별 금지’의 법리이다. 독일의 경우 임금에 대해 간접 성차별을 금지하는 명문 규정은 존재하지 않지만 확립된 판례법리에 의해 남녀 동일노동 동일임금 원칙을 정한 조약 및 국내법의 해석으로 압도적 다수의 여성이 파트타임 노동자인 경우는 파트타임 노동자인 것을 이유로 하는 임금상의 불이익은 정당성이 입증되지 않는 한 간접적

인 성차별로서 위법하다고 판단하고 있다. 간접 성차별 금지 법리가 해석론으로서 도입된다면 압도적 다수의 여성이 파트타임 노동자를 구성하고 있는 경우에는 파트타임 노동자인 것을 이유로 하는 임금 차별은 간접 성차별로서 정당성이 입증되지 않는 한 노동기준법 제 4조 위반이라고 평가할 수 있다“라고 한다(아사쿠라 1996).

파트타임 근로자의 임금격차에 대한 하급심의 판결로는 마루코 경보기 사건에 대한 판례가 있다. 이 사건은 직무내용과 근로시간이 동일한 여성 파트타임 근로자가 여성 정사원과의 임금격차의 불합리성을 제기한 사건으로 판결의 내용은 다음과 같다. “일본의 많은 기업에서 채택하고 있는 연공 임금제 또는 생활급제 하에서는 동일 노동에 대해 동일임금이 지급되어 오지 않았다. 동일가치 노동이라고 할 경우 노동의 가치를 객관적으로 평가·판정하는 것은 곤란하기 때문에 ”동일(가치)노동 동일임금의 원칙은... 이것에 반하는 임금격차가 바로 위법이 된다는 의미에서 공서를 형성한다고 볼 수는 없다.“

그러나 노동기준법 제 3조 및 제 4조의 근거에 있는 동일(가치)노동 동일임금 원칙의 기초에 있는 “균등대우의 이념은 임금격차의 위법성 판단에 있어서 하나의 중요한 판단요소로서 고려되어야 하고 그 이념에 반하는 임금격차는 사용자에게 허용되는 재량 범위의 이탈을 초래하는 경우가 있다” “원고들을 임시사원으로 채용한 채 이를 고정화시키고 여성 정사원과의 임금격차를 유지, 확대시켜 장기간 고용을 계속하여온 것은 동일(가치)노동 동일임금의 원칙의 근거에 있는 균등대우의 이념에 반하는 격차로서 타당성을 결여할 뿐만 아니라 공서양속 위반으로 위법이라고 말할 수 있다.” “균등대우의 이념이란 추상적인 것으로 균등하게 대우하기 위한 전제가 되는 제반 요소에 대한 판단의 폭이 있는 이상, 그 폭의 범위 내에 있어서 균등대우의 차이에는 사용자측의 재량도 인정되어야 한다. 따라



서 본 건에 있어서 임시사원과 여성 정사원간의 임금격차 그것 자체를 위법이라고 할 수 없다. 판단의 전제요소로서 가장 중요한 노동의 내용이 동일하고 기타 본 건에서 보여지는 제 사정을 고려하면 회사가 동일(가치)노동 동일임금의 원칙이 공서를 이루고 있지 않다는 것 이외에 임금격차에 대한 정당성을 주장·입증하고 있지 않기 때문에 원고들이 임금이 근속연수가 같은 여성 정사원의 8할 이하일 때는 임금격차의 범위를 확실하게 초과하는 것으로 그 한도 내에 있어서 회사의 재량이 공서양속으로 위법하다고 판단된다”라고 한다(노동판례 1996).

이상의 마루코 경보기 사건의 하급심 판결은 ‘유사 파트타임 근로자’와 정사원간의 임금격차에 대한 일본 최초의 판결로서 정사원과 직무내용, 근속연수가 동일한 파트타임 근로자에 대한 임금격차를 공서양속 위반으로 무효로 한 점은 의의가 있다고 생각된다. 그러나 ‘동일노동 동일임금’ 원칙의 공서성을 부정한 부분과 임금격차가 위법이 되는 경계가 왜 8할인지가 분명하지 않다는 점은 문제점으로 지적될 수 있다.

### (3) 근로시간

파트타임 근로자에게도 노사협정을 토대로 시간외·휴일근로를 허용하는 노동기준법상의 규정은 적용된다(제 36조). 그러나 파트타임 근로계약은 취업시간이 특정되어 있는 점에 특징이 있는 것으로 통상은 계약일과 계약시간 외는 본인의 동의 없이 근로시킬 수 없다라고 하는 묵시의 합의가 포함되어 있다고 해석되어야 한다. 지침도 사용자에게 대해 파트타임 근로자의 근로시간과 근로일을 변경하려고 하는 경우에는 해당 근로자의 사정을 충분히 고려하도록 노력할 것과 소정의 근로를 시킬 수도 있을 경우에는 고용시에 명시하

도록 노력할 것 등을 규정하고 있다.

파트타임 근로자의 연차 유급휴가에 대해서는 소정 근로일수가 적은 자에 대해서는 비례부여의 제도가 규정되어 있다(노동기준법 제 39조 제 3항). 비례부여 대상이 되는 파트타임 근로자란 ① 주 소정 근로시간이 35시간 미만의 근로자 ② 주 소정 근로일수가 4일 이하의 자 또는 주 이외의 기간에 의한 근로일수가 216일 이하의 자이다. 이상의 조건에 해당하는 파트타임 근로자에 대해서는 소정 근로일수에 비례하여 인정되는 연휴 일수의 계산 방식은 다음과 같다.

$$\frac{\text{파트타임 근로자의 주 소정 (주 평균소정) 근로일수}}{\text{통상의 근로자의 주 소정(주 평균소정) 근로일수}} \times \text{통상의 근로자의 연휴부여 일수}$$

#### (4) 근로계약의 종료

파트타임 근로자의 근로계약이 기간의 정함이 없는 경우의 파트타임 근로자의 해고에 대해서는 정규 노동자와 같이 노동기준법상의 해고제한(제 19조) 및 해고예고 (제 20조)가 적용된다. 만약 해고가 현실로서 행해졌을 경우에는 고용관계의 실태에 따라 해고권 남용 법리의 적용을 받는다. 해고의 합리적인 이유가 존재하지 않고 사회통념상 타당하다고 인정되지 않는 경우에 행해진 해고는 해고권 남용 법리에 의해 무효가 된다. 문제가 되는 것은 기업이 경영부진 등을 이유로 정리해고를 할 경우에 파트타임 근로자를 일차적 대상으로 할 수 있는가의 여부이다. 이에 대한 판례의 입장은 ‘기업과의 결합도가 희박’할 때는 파트타임 근로자를 우선적으로 해고할 수 있다(東洋정밀 사건 나고야 지방재판소 1974).

노동계약의 기간의 정함이 있는 경우, 즉 단기 근로계약의 경우에

는 기간의 만료에 의해 계약을 종료한다. 그러나 근로계약이 반복갱신을 거듭하여 계속 고용에 대한 기대가 사회적으로 수긍될 경우의 근로계약의 갱신거부는 사회통념상 타당하다고 인정할 수 있는 합리적 이유가 요구된다. (日立메디코 사건 최고재판소판결 1986). 그리고 기간의 정함이 있는 파트타임 근로자를 정리해고의 일차적 대상으로 할 경우에 있어서는 ‘파트타임 근로자를 일차적인 인원정리의 대상으로 하는 것은 불합리하다고는 할 수 없으나 이를 회피하기 위한 상당한 노력을 경주하지 않은 채 곧바로 고용종료를 실시할 수는 없다’(三洋전기 사건 오사카 지방재판소 1991)라고 한다.

파트타임 노동법에 의한 지침은 파트타임 근로자가 기간의 정함이 있는 계약의 갱신에 의해 1년을 초과하여 계속해서 사용되고 있을 경우에는 기간만료를 이유로 근로계약을 종료시키기 위해서는 적어도 30일 전에 예고할 것을 노력의무로서 규정하고 있다.

## 제4장 한국의 비정규 노동에 관한 법제

이상을 통해 일본의 비정규노동법제를 ‘근로자파견법’과 ‘파트타임 근로법’을 중심으로 각각의 법률의 입법과정과 내용을 살펴보았다. 이하에서는 이상의 검토 내용을 토대로 한국의 비정규노동 법제, 즉 근로자파견법과 파트타임노동법제와의 비교 검토하는 것으로 한다.

### 1. 근로자 파견법

1998년 2월 제정되어 7월부터 시행되고 있는 한국의 근로자파견법은 근로자 파견을 입법의 규정에 따라 적합하게 행하는 경우에 한하여 합법으로 한다는 점에서 일본의 근로자 파견제도와 공통점이 있다. 그러나 파견 근로가 인정되는 업무의 범위와 파견 기간 등의 규제방식과 그 내용에 있어서는 일본과 적지 않은 차이가 존재한다.

일본의 근로자파견법과의 상이점을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 한국의 근로자파견법은 기본적으로 파견 근로 대상 업무의 범위와 파견 기간의 제한을 통해 근로자파견 사업을 규제하고 있다는 점에서는 일본과 공통점이 보여진다. 그러나 그 내용과 방식에 있어서 차이가 존재한다. 일본의 근로자파견법은 기본적으로 전문적 업무 또는 특별한 고용관리를 필요로 하는 업무에 한하여 근로자 파견을 인정하고 있다. 그러나 한국의 근로자파견법은 근로자파견 대상 업무를 파견 근로를 필요로 하는 이유에 의해 구별하여 그 범위를 정하고 있다. 즉 상시적으로 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로

하는 업무(시행령으로 규정)의 경우에는 제조업의 직접생산 공정을 제외하고 대통령령으로 정한 업무만이 파견 근로의 대상이 된다. 반면 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 노동력을 확보할 필요가 있는 경우에는 건설·항만 등 근로자 파견이 적절하지 않다고 인정되는 업무를 제외한 전 업종이 파견 근로의 대상이 된다. 파견 기간에 대해서도 일본과는 달리 법률에 파견 기간을 명시함과 동시에 법정 파견 기간을 초과하는 경우에는 파견 근로자를 사용 사업주가 고용한 것으로 간주되는 점은 일본과 차이가 있다.

둘째, 파견 근로자의 보호규정에 대한 차이점이 존재한다. 한국의 근로자파견법도 일본과 같이 기본적으로는 파견 사업주와 사용 사업주에게 사용자 책임을 배분하는 것에 의해 파견 근로자의 보호를 달성하려고 하고 있다. 그러나 일본의 경우에는 원칙으로 파견 사업주에게 사용자 책임을 부과하고 있는 반면 한국의 근로자파견법은 파견 사업주와 사용 사업주 양자를 원칙으로 근로기준법상의 사용자로 인정한다는 점에서 차이가 존재한다. 그리고 파견 사업주와 사용 사업주는 파견 근로자가 사용 사업주의 사업내의 동일한 업무를 수행하는 동종의 근로자와 비교하여 부당하게 차별적 처우를 받지 아니하도록 할 것이 의무로서 규정되어 있다는 점은 특징적이다.

셋째, 근로자 파견 사업의 형태에 대한 규제 방식에 차이가 존재한다. 일본의 근로자파견법은 근로자 파견업을 특정 노동자 파견업(상용형)과 일반 노동자 파견업(등록형)으로 구분하여 전자는 신고제를 후자는 허가제를 채용하고 있다. 그러나 한국의 근로자파견법은 근로자 파견 사업을 하려는 자는 노동부 장관의 허가를 필요로 한다는 것 이외에 파견 사업 형태에 대해서는 아무런 규제도 하고 있지 않다는 점이다.

이하에서는 이상과 같은 특징을 갖는 한국의 근로자파견법을 입

법과정과 내용을 중심으로 살펴보는 것으로 한다.

## 1) 근로자파견법의 제정

### (1) 근로자파견법의 성립

한국에서는 근로자를 고용한 자가 그 근로자를 직접 사용하지 않고 고용상의 책임을 부담하지 않는 제 3자가 근로자를 사용하는 근로자 파견은 근로자 공급사업의 일 형태로서 금지되었다. 이 규정은 근로자 파견이 근로기준법 제 8조가 금지하는 ‘중간착취’에 해당할 뿐만 아니라 고용의 불안정화와 사용자 책임의 불 명확화 등의 문제 등을 내포하고 있기 때문이었다. 그러나 이와 같은 규제에도 불구하고 1980년대 후반부터 산업구조와 노동시장의 변화를 배경으로 파견 근로자가 급속하게 증가하였으며 파견 근로자의 열악한 근로조건과 파견 사업주에 의한 중간착취는 심각한 사회문제로서 등장하기 시작했다<sup>22)</sup>. 한국정부는 이상을 배경으로 “파견 근로를 사용하는 기업이 증가하였으나 근로자 파견이 위법이기 때문에 파견 근로자의 권익은 보호되기 어렵고 기업이 노동력을 탄력적으로 활용하는 것에도 장애가 되기 때문에 근로자 파견 제도를 법제화하는 것에 의해 파견 근로자의 근로조건을 개선하고 기업의 인력관리의 탄력성’을 높일 것을 목적으로 1993년부터 근로자파견법의 제정을 시도하였다. 그러나 1993년의 근로자파견법 제정의 시도는 노동조합

22) 파견근로자의 임금이 30% 이상이 관리비, 이윤 등의 명목으로 용역 계약비에서 파견 사업주가 수취한다. 조순경 「파견 근로의 10가지 신화」 산업노동연구(제 3권 제 1호), 한국산업노동학회(1998), 126-128면 참조.

측의 강력한 반대에 부딪혀 입법에는 성공하지 못한다. 또한 한국에서 노동법이 제정된 이후 최대규모의 개정이 이루어진 1997년에도 근로자파견법은 노사정의 의견의 불일치로 인하여 제정되지 못했다.

그러나 1997년 한국의 경제위기는 IMF 구제금융지원을 필요로 하는 사태가 발생하여 한국정부는 IMF측의 요구인 노동시장의 유연화를 높이기 위한 조치의 하나로서 1998년 2월중에 근로자파견 제도 도입을 추진하였다. 이에 노사정 대표로 구성된 ‘노사정 위원회’에서 합의를 거쳐 1998년 2월 근로자파견법이 성립하였다.

#### (2) 근로자파견법 제정에 대한 노사정의 입장

근로자파견법이 제정되기까지 노사정간의 견해 대립은 계속되었다. 근로자파견법 제정에 대한 노사정의 입장을 살펴보면 다음과 같다.

사용자측은 파견 근로자의 증가는 시장경쟁의 격화, 기술혁신, 근로자의 가치관의 변화에 수반하는 필연적인 결과라고 하는 인식을 근간으로 기업의 경쟁력 강화와 고용의 유연성을 높이기 위해서는 근로자파견 사업의 적절한 운영에 관한 법률을 조속히 제정하여야 한다고 주장했다. 법제정의 방향에 대해서는 ① 근로자파견법은 파견 근로자, 파견 사용 기업, 사용 사업 기업 등 각 당사자간의 권리와 의무, 책임규정에 중점을 놓고 특히 사용 사업 기업의 책임은 노동환경에 한정하고 기타의 모든 책임은 파견 사업 기업에게 부과해야 한다. ② 파견 업무의 대상, 파견 계약 기간 등은 수요와 공급의 시장원리에 따라 결정되어야 한다. 파견대상 업무는 원칙적으로 자유화의 방식을 채용하고 예외로서 적용대상 금지 업무만을 규정해야 한다. ③ 정부의 규제와 감독기능은 필요최소의 범위로 하고 가능한 한 민간 자율기능에 의해 처리되어야 한다고 하는 것이다.

한편 정부는 근로자 파견이 위법이기 때문에 파견 근로자가 무권리의 상태에 처해 있다라고 하는 판단하에 이하의 내용을 근로자파견법 제정의 이유로 주장했다. ① 근로자파견법의 제정은 근로기준법, 산업안전보건법상의 사용자 책임을 명확하게 함으로써 파견 근로자의 권익이 보호된다 ② 일정의 자산과 시설을 갖춘 자만이 허가를 받아 파견 사업을 할 수 있기 때문에 파견 사업이 육성·발전 가능하다 ③ 전문직 종사자 및 가정 또는 건강상의 이유 등으로 일시적 취로를 희망하고 있는 중고령 실직자와 여성들에게 비정규 취업의 기회를 제공하는 것이 되어 직업선택의 폭이 넓어지고 고용이 확대된다 ④ 노동력 관리의 유연성이 높게 되어 기업의 경쟁력이 강화된다

이에 대해 노동조합 측은 다음을 이유로 근로자파견법 제정 그 자체를 반대했다. ① 근로자파견법의 도입은 종래의 정규직 대체를 확대시키고 전체 근로자의 근로조건을 약화와 고용불안을 가져오기 때문에 노사관계가 불안정하게 될 가능성이 높다 ② 근로자 파견 제도는 기업내에 상시 고용과 파견 근로가 공존하는 것이 되기 때문에 노동조합의 단결력을 약화시킨다 ③ 사용자는 직업훈련을 실시하여 기능인력을 확보하지 않고 파견 근로자를 사용하는 것에 의해 필요인력을 대체하게 되기 때문에 근로자의 직업훈련 기회가 감소한다 ④ 종래의 위법 근로자 파견 사업에 대한 시정조치와 함께 공공 직업소개의 확대 등의 개선조치가 이루어지지 않은 채 근로자 파견제도를 도입하는 것은 종래의 파견 근로자에 대한 중간착취와 무권리를 용인하는 것이 된다는 것이다<sup>23)</sup>.

이상과 같이 근로자파견법 제정과 법의 기본 방향에 대한 노사정

23) 노사관계위원회 「근로자파견제도의 개선방향(안)」 1997년 12월 23일 (제 22차 회의)



간의 견해의 대립은 1998년 1월의 ‘노사정 위원회’의 구성 이후에도 계속되었다. 그러나 이와 같은 견해 대립은 동년 2월 6일의 ‘노사정 대타협’을 거쳐 2월 14일 국회에서 ‘파견 근로자의 보호 등에 관한 법률’안이 통과되어 근로자파견법이 성립했다.

## 2) 근로자파견법의 내용

### (1) ‘근로자파견’의 의의

#### ① 근로자파견법의 목적

근로자파견법(이하 동법)은 종래 근로자 공급 사업의 일 형태에 해당하는 근로자 파견업을 제도화하여 그 운영을 공인하는 것을 통해 “근로자 파견 사업의 적정한 운영을 기하고 파견 근로자의 근로 조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견 근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함”을 그 목적으로 하는 법률이다. 이는 근로자 파견 사업의 적정한 운영확보를 위한 조치를 강구함과 동시에 파견사업이 근로자 공급 사업의 일면을 갖음으로서 발생하는 폐해, 즉 불공정한 노동조건과 사용자 책임의 불명확성을 제거하기 위하여 필요한 조치를 가하는 것이라고 할 수 있다.

#### ② ‘근로자파견’의 정의

근로자 파견이라 함은 “파견 사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견 계약의 내용에 따라 사용 사업주의 지휘·명령을 받아 사용 사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다”(제 2조). 이 규정에 의하면 근로자 파견이란 파견 사업주와 파견 근로자 사이에는 ‘고용관계’가 성립하고 사용 사업주와

파견 근로자 사이에는 파견 근로자가 사용 사업주의 지휘·명령을 받아 근로에 종사하는 ‘사용관계’가 존재한다.

근로자 파견이란 개념은 종래 노동법상 인정된 개념이 아니기 때문에 근로자 파견 제도의 도입에 의해 3면적인 노동력 이용관계에 관련하는 타의 개념과의 상이점에 대한 검토가 필요하게 된다.

근로자 파견은 근로자를 타인에게 공급하는 측면을 갖지만 직업 안정법이 금지하는 ‘근로자 공급 사업’의 정의상 명문으로 제외된다(직업안정법 제 4조 제 7항). 그리고 근로자 파견은 자기가 고용하는 근로자를 타인을 위해 근로시킨다는 점에서 ‘도급’과 유사하지만 당해 근로자를 타인의 지휘·명령에 따르게 한다는 점에서 구별된다. 더욱이 자기가 고용하는 근로자를 일정 기간 타기업에 보내 타기업의 지휘·명령 하에 사용시킨다는 점에서 ‘출향’(出向)과 유사하지만 출향의 경우에는 근로자를 출향元 기업과 근로계약을 유지하면서 출향先 기업과 전면적 또는 부분적 근로계약 관계가 성립한다는 점에서 근로자 파견과는 다르다(스게노 1997).

독일, 프랑스, 벨기에 등의 EU 제국의 경우에도 근로자 파견 그리고 파견 계약을 일반적으로 고용과 사용의 분리를 기초로 한 3면적인 법구조를 갖고 있으며 파견 근로의 요건을 일정 기간으로 한정하고 있다는 점에서 한국과 유사한 입장을 채용하고 있다고 할 수 있다.

## (2) 파견 근로자의 노동관계

### ① 파견 사업주와의 관계

파견 근로자와 파견 사업주와의 사이에는 근로계약이 체결되어 근로계약(고용)관계가 성립한다. 따라서 양 당사자간에는 근로계약을 토대로 하는 권리의무가 발생한다. 그러나 이 경우 파견 근로자

는 일반 근로자와는 다른 근로의무를 부담하게 된다. 일반 근로자는 근로계약의 당사자(사용자)에 대해 그 지휘·명령에 따라 근로에 종사할 의무를 지지만 파견 근로자는 제 3자(사용 사업체)에게 파견되어 그 사업주의 지휘명령을 받아 근로에 종사할 것이 내용이 된다는 점에서 일반 근로자의 근로의무와 차이가 있다.

### ② 사용 사업주와의 관계

파견 근로자와 사용 사업주의 사이에는 전술한 바와 같이 ‘사용관계’가 존재한다. ‘사용관계’란 사용 사업주가 파견 근로자를 지휘·명령하여 근로에 종사시키는 관계를 의미한다. 사용 사업주는 파견 사업주로부터 파견근로에 대한 ‘근로청구권’ 또는 ‘근로지휘권’의 양도를 받아 당해 근로자를 사용하는 것이다. 파견 근로자를 사용할 경우 노동자 공급계약에는 후술하는 바와 같이 파견 근로자의 업무내용·취업장소 등의 취업조건이 약정되어 있기 때문에 사용 사업주는 위의 약정에 따라 파견 근로자를 사용해야 한다.

### ③ 근로기준법 등의 적용관계

근로기준법은 본래 근로자와 사용자 사이에 노동계약이 존재할 것을 예정하고 그 사용자를 기본적인 책임의 주체로서 동법을 적용하는 것이 원칙으로 되어 있다.

파견 근로자의 경우에는 노동계약 관계는 파견 사업주와의 사이에 성립하기 때문에 근로기준법의 기본적인 책임주체는 파견 사업주가 된다. 그러나 파견 근로자는 사용 사업주의 지휘·명령을 받아 근로에 종사하기 때문에 파견 사업주만을 근로기준법상의 책임 주체로 하는 것은 파견 근로자에 대한 충분한 보호가 결여될 위험이 존재한다. 이에 근로자파견법은 파견 근로자에 대한 근로기준법의 적용에 관한 특례를 정해 파견 사업주와 사용 사업주 양자를 근로

기준법상의 책임 주체로 설정하는 것을 통해 파견 근로자의 보호를 꾀하려고 한다. 이에 근로기준법과 노동안정위생법상의 특례를 중심으로 파견 사업주와 사용 사업주의 사용자 책임의 내용을 살펴보면 다음과 같다.

파견중인 근로자의 파견근로에 관해서는 파견 사업주 및 사용 사업주를 근로기준법 제 15조의 규정에 의한 사용자로 보아 근로기준법이 적용된다. 다만 제 22조(이 범위반의 근로계약), 제 35조(예고 해고의 적용 제외), 제 38조(사용증명서), 제 40조(근로자의 명단), 제 47조(임금대장), 제 55조(연장·야간 및 휴일노동), 제 59조(연차 유급휴가), 제 62조(최저연령과 취직인허증), 제 64조(연소자 증명서), 제 66조(임금청구), 제 74조(귀향여비), 제 81조(요양보험), 제 95조(재해조사 청구권의 시효)의 적용에 있어서는 파견 사업주만이 근로기준법의 사용자로서 책임을 부담한다. 이에 대해 제 49조(근로시간), 제 54조(휴일), 제 56조(근로시간의 특례), 제 58조(근로시간 및 휴게시간의 특례), 제 60조(유급휴가의 대체), 제 67조(연소자의 근로시간), 제 73조(육아시간), 제 75조(교육시설) 등의 사항에 대해서는 사용 사업주만이 근로기준법의 사용자로서 책임을 부담한다(제 34조 제 1항).

그리고 파견 사업주가 대통령령으로 정해져 있는 사용 사업주의 귀책사유에 의해 임금을 지불하지 못할 때는 사용 사업주는 당해 파견 사업주와 연대하여 책임을 진다(제 34조 제 2항). 기타 근로기준법 제 54조, 제 57조, 제 71조, 제 71조 제 1항의 규정에 의해 사용 사업주가 파견 근로자에게 유급휴일 또는 유급휴가를 줄 때에는 그 휴일 또는 휴가에 대해 유급으로 지급되는 임금을 파견 사업주가 지급해야 한다(제 34조 제 3항). 또한 파견 사업주와 사용사업주가 근로기준법을 위반하는 내용을 포함한 근로자 파견 계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견 근로자를 근로하게 함으로써 동법을 위

반할 경우에는 그 계약의 당사자 모두를 사용자로 인정하여 당해 벌칙규정을 적용한다(제 34조 제 4항).

#### ④ 산업안전보건법의 적용

사용자는 근로자와 근로계약을 체결함을 통해 근로자의 생명과 건강을 보호해야 할 의무를 갖는다. 안전보호의무 또는 안전배려의 무라고 일컬어지는 의무가 이에 해당한다. 위의 의무는 근로자의 생명·건강에 관련되는 것으로 사용자가 부담하는 의무 중에서 무엇보다도 중요한 의무라고 할 수 있다.

산업안전보건법상의 사용자란 ‘근로자를 사용하여 사업을 행하는 자’(제 2조 제 3항)로 이 경우에도 사용자와 근로자와의 사이에는 근로계약 관계가 존재할 것이 전제가 된다. 이와 같은 의미에서는 산업안전보건법상의 사업주는 파견 사용자가 된다. 그러나 실제에 파견 근로자를 지휘·명령하여 근로시키는 것은 사용 사업주이기 때문에 파견 근로자의 산업안전에 관해서는 오히려 사용 사업주에게 그 책임을 부과하는 것이 타당하다고 할 수 있다. 이에 근로자파견법은 산업안전보건법의 적용에 있어서 원칙으로 사용 사업주에게 책임을 인정하는 등의 특별조치를 정해 파견 근로자의 보호를 도모하려고 한다(제 35조).

다만, 동법 제 5조, 제 43조 제 5항(직업장소의 변경, 작업의 전환 및 근로시간 단축의 경우에 한한다), 제 43조 제 6항 단서, 제 52조 제 2항의 적용에 있어서는 파견 사업주 및 사업 사업주를 함께 사업주로 본다(제 52조 제 3항). 그리고 제 43조 제 1항에 의한 채용·정기건강진단의 실시에 대해서는 파견 사업주가 사업주로서 책임을 부담한다 (동조 제 4항). 한편 파견 사업주와 사용 사업주가 산업안전보건법을 위반하는 내용을 포함한 근로자 파견 계약을 체결하고 그 계약에 따라 파견 근로자를 근로하게 함으로써 동법을

위반한 경우에는 양자 모두를 동법상의 사업주로 보아 벌칙규정을 적용한다(동조 제 6항).

그러나 문제가 되는 것은 산업재해가 발생한 경우에 사후적 구제 조치로서의 재해보상의 책임이 파견 사업주에 있다는 점이다. 재해보상책임은 업무상의 재해가 발생한 이상 근로자의 생명·건강을 위협으로부터 방지하기 위해 만전의 조치를 강구해야 할 사용자로서의 의무를 위반한 것을 근거로 사용자에게 재해보상책임을 부과하는 것이다. 따라서 파견 사업주 뿐만 아니라 근로자를 지휘 명령함으로써 산업안전보건법상의 사용자로 안전배려의무를 부담하는 사용 사업자에게도 재해보상의 책임을 인정해야 한다. 그리고 파견 사업체는 경영기반이 열악한 소규모의 경우가 많기 때문에 사용 사업주에게 재해보상책임을 부담시키는 것은 근로자의 생존권 실현을 목적으로 사용자에게 재해보상의 책임을 부담시키는 근로기준법의 취지에도 합치하는 것이라고 할 수 있다 (니시타니=와키타 1987).

##### ⑤ 집단적 노동관계법의 적용

근로자파견법은 파견 근로자의 집단적인 활동에 대해 어떠한 제약도 하고 있지 않다. 이에 파견 근로자는 헌법 제 33조가 보장하는 단결권, 단체교섭권, 쟁의권의 주체가 되며 노동조합 및 노동관계조정법이 전면적으로 적용된다. 그러나 파견 근로는 ‘고용’과 ‘사용’의 분리를 기본으로 하는 고용형태이기 때문에 노동조합법상의 사용자가 누구인가 하는 문제가 발생한다.

파견 사업주와 파견 근로자 사이에는 고용관계가 존재하므로 파견 근로자는 파견 사업체내에 노동조합을 결성, 파견 사업주에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권리는 당연히 인정된다. 문제는 사용 사업주와의 사이에도 위와 같은 권리가 인정되는가이다. 한국의 학설과 판례는 사용 사업주를 단체교섭의 상대방으로 보는 것에는 부

정적이다. 그러나 사용 사업주는 근로계약의 당사자는 아니지만 실제로 파견 근로자를 사용함을 통해 취업에 관련된 근로조건에 관하여 지배력과 영향력을 행사하고 있으며 그러한 한도내에서는 사용자라고 할 수 있다. 따라서 파견 근로자로 조직되어 있는 노동조합은 고용주인 사용 사업주에 대해서 뿐만 아니라 실제 노무를 제공 받고 있는 사용 사업주에 대해서도 단체교섭을 요구할 수 있다. 이때 문제가 되는 것은 단체교섭 사항에 관한 것이다. 파견 사업주와의 단체교섭 사항은 근로기준법 등의 특례에 의해 파견 사업주만이 사용자로서 책임을 부담하는 사항에 대해서 단체교섭을 요구하고 단체협약을 체결할 수 있고, 사용 사업주에 대한 단체교섭 사항에 대해서도 사용 사업주만이 사용자로서 책임을 부담하는 사항과 관련된 제반조건에 관하여 단체교섭을 요구할 수 있다고 해석되고 있다(김형배 1998).

### 3) 근로자파견법의 적용대상 업무

#### (1) 파견 근로 대상 업무

동법은 건설·항운 등의 일정 업무에 대해서는 근로자 파견을 금지하고 근로자 파견이 가능한 업무에 대해서는 그 결정 기준을 정하고 있다. 근로자 파견의 대상으로 하는 것이 부적절한 업무로는 건설현장의 업무(제 1호), 각종 법규에 의한 하역업무로서 직업안전법 제 33조의 규정에 의해 근로자 공급 사업의 허가를 받은 지역의 업무(제 2호), 항운법 제 3조의 규정에 의한 항원의 업무(제 3호), 산업안전보험법 제 28조의 규정에 의한 유해·위험한 업무(제 4호), 기타 근로자 보호 등을 이유로 근로자 파견 사업의 대상으로 하는

것이 적절하지 않다고 대통령령으로 정하는 업무 등이다. 이상의 업무에 대해서는 근로자파견이 금지된다.

동법에 의하면 근로자 파견 사업의 적용대상 업무를 결정하는 기준으로서는 첫째 ‘전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무’로서 업무의 전문성이 그 기준이 된다. 둘째 ‘출산·질병·상처 등으로 결원이 생겼을 경우, 또는 일시적·간헐적으로 노동력을 확보할 필요성이 있는 경우’로서 임시적인 노동력 수요의 필요성이 그 기준이 된다. 전자의 경우에는 제조업의 생산공정을 제외하고 대통령이 정하는 업무가 이에 해당한다<sup>24)</sup>. 후자의 경우에는 근로자 파견 사업이 금지되어있는 업무를 제외한 전업종이 근로자 파견의 대상이 된다.

24) 대통령이 정한 업무란 컴퓨터 전문가의 업무(213), 사업 전문가의 업무(241), 기록 보관원, 사서 및 정보 전문가의 업무(243), 언어학자, 통역 및 번역자의 업무(2443), 전신·전화통신 및 기술공의 업무(31141), 도안사의 업무(3118), 컴퓨터 보조원의 업무(3121), 도화장비 조작용(31317), 라디오와 TV 방송장비 조작용의 보조업무(31325), 교육 준전문가의 업무(33409), 관리비서 및 관련 준전문가의 업무(3431), 예술, 예능 및 경기 준전문가의 업무(347), 자료 입력기 조작용과 계산기 조작용의 업무를 제외한 비서, 타자원 및 관련 사무원의 업무(411), 도서, 우편 및 관련 사무원의 업무(414), 집금인 및 관련 근로자의 업무(4215), 전화교환 사무원의 업무(4223), 여행안내인의 업무(5113), 조리사의 업무 단, 관광진흥법 제 3조의 규정에 의한 관광 숙박업의 조리사 업무는 제외한다(5122), 보모의 업무(5131), 간병인의 업무 단, 간호조무사의 업무는 제외(51321), 가정개인 보호근로자의 업무(5133), 주유원의 업무(52204), 자동차 운전의 업무(832), 전화 외판원의 업무(91321), 건물 청소원의 업무(91521), 수위의 업무(91524), 등 총 26업종의 업무가 이에 해당한다(동법 시행령 발표 1). ( )안의 숫자는 한국 표준 직업분류에 의한 것으로 분류는 통계청 고시 제 1992-1에 의한 것이다.



(2) 파견 근로자의 사용 제한

동법에 의하면 근로자 파견이 허용되는 업무라고 하더라도 근로자 파견 및 파견 근로자를 사용할 수 없는 경우가 존재한다. 첫째, 파견 사업주는 쟁의행위중의 사업장에 그 쟁의행위에 의해 중단된 업무의 수행을 위해 근로자를 파견해서는 안 된다(제 16조 제 1항). 사용 사업주도 쟁의행위에 의해 중단된 업무의 수행을 위해 파견 근로자를 사용하면 노동조합 및 노동쟁의조정법 제 43조 제 1항 위반으로서 벌칙이 적용된다.

둘째, 근로기준법 제 31조의 규정에 의한 경영상의 이유로 인해 정리해고를 한 후에 대통령령이 정한 일정 기간이 경과하기 전에 당해 업무에 파견 근로를 사용해서는 안 된다(제 16조 제 2항). 일정 기간은 원칙으로 2년이다. 그러나 당해 사업 또는 사업소 근로자 대표의 동의가 있는 경우에는 정리해고 후 6개월이 경과하면 파견 근로를 사용할 수 있다(시행령 제 4조).

(3) 파견 기간

근로자 파견 기간은 근로자 파견 업무에 따라 차이가 있다. 즉 전문기술을 필요로 하는 업무의 경우에 파견 기간은 1년을 초과할 수 없다. 단, 파견 사업주, 사용 사업주, 파견 근로자의 3자의 합의에 의해 1회에 한하여 1년의 범위 내에서 연장할 수 있다(제 6조 제 1항). 그러나 2년을 초과하여 파견 근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료한 다음날부터 파견 근로자를 고용한 것으로 간주된다. 그러나 당해 파견 근로자가 반대 의사를 명시적으로 표시한 경우는 제외된다(제 6조 제 3항).

노동력을 임시적으로 필요로 하는 경우, 즉 출산·질병·상처 등

으로 결원이 발생한 경우에는 그 사유의 해소에 필요한 기간이 파견 기간이 되며, 일시적·간헐적으로 노동력을 확보할 필요가 있을 경우에는 3개월 이내의 기간으로 파견 기간의 제약을 받는다. 그러나 그 사유가 해소되지 않는 경우에는 3자간의 합의에 의해 1회에 한해서 3개월의 범위 내에서 파견 기간을 연장할 수 있다(제 6조 제 2항).

#### (4) 근로자 파견 사업의 허가기준

근로자 파견 사업을 하려고 하는 자는 노동부령의 정함에 따라 노동부장관의 허가를 받아야 한다. 노동부장관은 근로자 파견 사업의 허가신청이 있을 경우에는 상시 5인 이상의 근로자(파견 근로자는 제외)를 사용하는 사업 또는 사업소로 고용보험, 국민연금, 산업재해보상 보험 및 의료보험에 가입하고 있고 1억 이상의 자본금과 사무실의 면적이 66 제곱미터 이상 등의 요건에 적합한 한 근로자 파견 사업을 허가할 수 있다(동법 시행령 제 3조). 그러나 행위 무능력자와 일정의 범죄를 저지른 자 등 근로자파견법에 규정되어 있는 결격 사유에 해당하는 자는 근로자 파견 사업의 허가를 받을 수 없다<sup>25)</sup>. 이상의 수속에 의한 허가의 유효기간은 3년이고 갱신·재갱

25) 결격사유로는 ① 미성년자·금치산자·한정치산자 또는 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자 ② 금고 이상의 형(집행유예는 제외)의 선고를 받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 경과되지 아니한 자 ③ 직업안정법, 근로기준법(제 6조, 제 8조, 제 27조, 제 36조, 제 42조 내지 제 45조, 제 55조, 제 62조), 최저임금법(제 6조), 선원법 (제 100조 제 3항)의 규정을 위반하여 벌금 이상의 형(집행유예는 제외)의 선고를 받아 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 3년이 경과되지 않은 자 ④ 금고 이상의 형의 집

신이 가능하다(제 10조 제 1항, 제 2항).

노동부장관은 파견 사업주가 다음의 경우에 해당할 때는 근로자 파견 사업의 허가를 취소하거나 6월 이내의 기간을 정하여 영업정지를 명할 수 있다(제 12조). ① 허위 기타 부정한 방법으로 허가를 받은 때 ② 허가의 결격사유에 해당한 때 ③ 허가기준에 미달한 때 ④ 이 법 또는 이 법의 규정에 의한 명령 또는 처분에 위반한 때가 이에 해당한다. 이와 같이 허가의 취소 또는 영업정지 처분을 받은 파견 사업주는 그 처분 전에 파견 근로자와 그 사용 사업주에 대해서는 그 파견 기간이 종료될 때까지 파견 사업주로서의 의무와 권리를 가진다(제 13조). 노동부장관의 허가를 받지 않고 노동자 파견 사업을 하거나 허가의 취소 또는 영업의 정지처분을 받은 후 계속하여 사업을 하는 자에 대해서는 관계 공무원으로 하여금 당해 사업을 폐쇄하기 위한 일정 조치를 취할 수 있다(제 19조).

#### 4) 근로자 파견 계약과 사업주가 강구해야 할 조치

##### (1) 근로자 파견 계약

근로자 파견에 있어서 파견 사업주, 사용 사업주, 파견 근로자의 3자간의 법률관계는 상술한 바와 같이 파견 사업주와 파견 근로자와의 사이에 근로계약 관계, 사용 사업주와 파견 근로자와의 사이에 사용관계, 파견 사업주와 사용 사업주와의 관계로 성립한다. 이 중

---

행유에 선고를 받고 그 유예기간중에 있는 자 ⑤ 노동자파견법 제 12조의 규정에 의한 당해 사업의 허가가 취소된 후 3년이 경과되지 아니한 자 ⑥ 법인으로서 그 임원중 ①내재 ⑤에 해당하는 자가 있는 법인이다(동법 제 8조).

파견 사업주와 사용 사업주의 관계를 기초지우는 계약이 근로자 파견 계약이다. 근로자 파견 계약이란 파견 사용주와 사용 사업주 사이에 근로자 파견을 약정하는 계약을 말한다(제 2조 제 6항). 근로자 파견 계약은 서면으로 체결되어야 한다. 근로자 파견 계약에 반드시 포함되어야 할 사항으로는 ① 파견 근로자의 수 ② 파견 근로자가 종사할 업무의 내용 ③ 파견 사유(제 5조 제 2항에 의한) ④ 파견 근로자가 파견되어 근로할 사업장의 명칭 및 소재지 기타 파견 근로자의 근로장소 ⑤ 파견 근로종의 파견 근로를 직접 지휘·명령할 자에 관한 사항 ⑥ 근로자 파견 기간 및 파견 근로의 개시일에 관한 사항 ⑦ 시업 및 종업의 시각과 휴게시간에 관한 사항 ⑧ 휴일·휴가에 관한 사항 ⑨ 연장·야간·휴일노동에 관한 사항 ⑩ 안전 및 보건에 관한 사항, 11 노동자 파견의 대가, 12 기타 노동부령으로 정해진 사항(제 20조)이다. 그리고 동법은 파견 사업주와 사용 사업주가 파견 근로자에 대하여 사용 사업주의 사업내의 동일업무를 수행하는 근로자에 비해 부당하게 차별적인 대우를 받지 아니하도록 할 것을 의무로서 규정하고 있다(제 21조).

근로자 파견 계약의 해지에 대해서는 ① 파견 사업주는 파견 근로자의 성별·종교·사회적 신분 또는 파견 근로자가 정당한 노동조합 활동을 한 것 등을 이유로 근로자 파견 계약을 해지해서는 안되며 ② 파견 사업주는 사용 사업주가 파견 근로를 사용할 때는 동법 또는 동법을 토대로 하는 명령, 근로기준법 또는 동법에 의한 명령, 산업안전보건법 또는 동법에 의한 명령에 위반한 경우 근로자 파견을 정지 또는 근로자 파견을 해지할 수 있다(제 22조).

## (2) 파견 사업주가 강구해야 할 조치

근로자파견법은 파견 근로자의 고용주인 파견 사업주와 지휘·명

령권을 갖는 사용 사업주의 쌍방에 대하여 파견 근로자의 복지증진과 적절한 취업을 확보하기 위한 제반의 조치를 취할 것을 의무로서 규정하고 있다.

파견 사업주는 파견 근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 교육훈련 기회의 확보, 근로조건의 향상 기타 고용안정을 도모하기 위하여 필요한 조치를 강구하는 것에 의해 파견 근로자의 복지증진에 노력할 의무를 진다(제 23조). 파견 사업주는 근로자를 파견 근로자로서 고용하려고 할 때는 미리 당해 노동자에게 그 취지를 알려야 한다. 파견 사업주는 자기가 고용하는 근로자 중에서 파견 근로자로서 고용하고 있는 았는 근로자를 근로자 파견의 대상으로 하려는 경우에는 미리 그 취지를 알리고 당해 근로자의 동의를 받아야 한다(제 24조). 또한 파견 사업주는 정당한 이유가 없는 한 파견근로자 또는 파견 근로자로 고용되고자 하는 자와 그 고용관계의 종료 후 사용 사업주에게 고용되는 것을 금지하는 내용의 근로계약을 체결해서는 안 된다(제 25조).

그리고 파견 사업주는 파견 근로를 하려고 하는 경우에는 미리 당해의 파견 근로자에게 취업조건을 명시해야 한다(제 27조). 파견 사업주는 파견 근로자에게 적절한 고용관리를 위하여 파견 사업관리 책임자를 선임해야 하며 행정기관이 파견 근로자의 취업상황을 파악할 수 있도록 파견 사업 관리대장을 작성·보관해야 한다(제 29조).

### (3) 사용 사업주가 강구해야 할 조치

사용 사업주는 근로자 파견 계약의 정함에 반함이 없도록 필요한 조치를 강구해야 한다(제 31조). 파견 사업주는 취업중의 파견 근로자로부터 고충의 신청을 받았을 경우에는 파견 사용주에게 그 고충

의 내용을 통지하고 신속하고 적정하게 고충을 처리해야 한다. 그리고 파견 근로자가 적절하게 행해지도록 파견 근로자를 위해 사용사업 책임자를 선임해야 한다(제 32조). 파견 근로자의 업무내용과 취업 일·취업시간 등을 기재한 사용사업 관리대장을 작성·보관해야 한다(제 33조).

#### 5) 소결-근로자파견법의 과제

이상과 같은 내용을 갖는 한국의 근로자파견법은 파견 근로자의 보호라는 관점에서 보면 다음과 같은 문제점을 갖고 있다. 첫째, 파견 근로자의 고용이 매우 불안정하게 될 가능성이 존재하는 점이다. 즉 동법은 노동자 파견사업 형태(파견 근로자와 파견 사업주와의 관계)에 대해 어떠한 규제도 가하고 있지 않음으로써 파견 근로자의 고용불안을 가속화시킬 위험이 있다는 점이다. 파견 근로자의 고용형태는 파견 사업체에 상시적으로 고용되어 있는 ‘상용형’과 파견 사업체의 명단에 등록되어 사용 사업체가 결정되는 것에 따라 파견 사업주와 근로계약이 체결되는 ‘등록형’ 그리고 사용사업체의 요구가 있을 때마다 파견 근로자를 일시적으로 모집하여 근로계약을 체결하는 ‘모집형’으로 구분된다. 이중 등록형과 모집형의 근로계약은 파견 개시와 함께 성립하고 파견 종료에 의해 소멸하기 때문에 상용형에 비해 파견 근로자의 지위는 매우 불안정하다. 등록형과 모집형에 있어서 파견 사업주의 역할은 단지 직업소개에 불과하다. 현재와 같이 직업소개와 구별이 어려운 모집형 파견이 만연되고 있는 상황에서 파견 근로자의 고용의 안정은 기대하기 어렵다. 모집형과 등록형의 근로자 파견 사업은 법으로 규제하여야 한다.

둘째, 정사원의 대체로서 파견 근로가 사용될 가능성이 높다는 점

이다. 동법은 근로자 파견 대상 업무의 범위에 대해 일시적·간헐적으로 노동력을 필요로 하는 경우에 한정하고 있지만 파견 금지업무를 제외한 전 업종에 근로자 파견을 허용하고 있다. 그리고 상시적으로 전문지식, 기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무에 대해서는 그 범위를 대통령령으로 정하고 있다. 전술의 시행령에 의하면 파견 대상 업무내용도 전문적 업무보다는 단순업무가 다수 포함되어 있는 점을 감안하면 정사원의 대체로서 파견 근로가 사용될 위험성이 존재한다. 이를 방지하기 위해서는 파견사유의 제한이 없는 전문지식, 기술, 경험 등을 필요로 하는 업무의 경우에는 정사원의 채용에 의한 노동력의 조달이 곤란한 경우에 한하여 파견 근로를 허용해야 한다고 생각한다. 또한 절대금지 업무 이외의 전 업종이 파견 근로의 대상이 되는 사업장 내의 ‘일시적·간헐적으로 노동력을 확보할 필요’의 범위에 대해서는 그 해석의 자의성을 방지하기 위해서 일시적 필요성의 구체적 내용을 법률로 명시함과 동시에 노동조합과의 협의 규정을 개정할 필요가 있다고 생각한다.

세째, 파견 기간의 제한에 대한 탈법을 규제할 수 없다는 점이다. 동법은 파견 기간을 전문지식, 경험 등을 필요로 하는 업무에 대해서는 2년(당사자간의 합의가 없을 때는 1년), 일시적·간헐적 업무에 대해서는 6개월(당사자간의 합의가 없을 때는 3개월)로 한정하고 있다. 이 규정과 관련되어 예상되는 문제점은 파견 기간의 제한을 회피하기 위하여 일시적으로 중간 중지기간을 선정하여 반복해서 파견 근로자를 사용하는 경우이다(최홍엽 1998). 생산비용의 절약을 위해 상시적으로 필요한 업무를 파견 근로가 대체하려고 하는 사용자의 경영전략을 감안하면 이 점에 관한 규제가 필요하다.

넷째, 중간착취를 규제하는 구체적인 규정이 필요하다는 점이다. 근로자 파견은 근로기준법 제 8조의 중간착취에 해당하는 것을 근로자파견법의 제정을 통해 형식상 근로기준법 제 8조에 해당하지

않는 것으로 되었다. 그러나 그 본질에는 어떠한 변화도 없기 때문에 중간착취의 폐해는 여전히 존재한다. 동법 제 25조의 '균등대우' 원칙은 파견 근로자의 합리적인 임금수준의 확보와 함께 파견 사업주의 중간착취를 배제할 수 있다는 점에서 매우 중요한 의미를 갖는 규정이다. 그러나 이 규정은 위반시 벌칙규정이 존재하지 않기 때문에 '노력의무'규정으로 해석될 가능성이 있다. 그리고 정사원과 파견 근로자와의 '균등대우' 원칙에 대한 구체적 적용(특히 임금)에 있어서 한국과 같이 종신고용을 전제로 하는 임금체계하에서는 정사원과 파견 근로자와의 임금을 비교하는 것이 어렵다. 위와 같은 문제를 감안하면 파견 사업주가 취득하는 이익(파견 단가와 임금과의 차액)에 대해 일정 한도의 규제를 병행하는 방식을 채용하여야 한다고 생각한다.

다섯째, 위법파견에 대한 파견 근로자의 보호규정이 미흡하다는 점이다. 동법은 법정 파견 기간을 초과해서 파견 근로를 사용하는 경우에 사용 사업주와 파견 근로자 사이에 고용관계가 존재함을 규정하고 있다. 그러나 그 이외의 위법파견이 행해졌을 경우에 파견 근로자에 대한 보호 규정은 존재하지 않고 다만 파견 사업주와 사용 사업주 양자에게 벌칙을 가하는 것으로 그치고 있다. 위법파견이 행해졌을 경우에는 사용 사업주와 파견 근로자 사이에 근로계약 즉 고용관계가 성립하는 것으로 간주하는 것을 통해 위법파견에 대한 파견 근로자의 보호에 노력해야 한다고 생각한다.

이상으로 한국의 근로자파견법의 문제에 대해 주요 문제라고 생각되는 점만을 중심으로 살펴보았다. 이 밖에도 근로자 파견 개념의 불명확성, 근로자 파견 계약과 파견 근로 계약이 다를 경우의 처리, 파견 근로자와 사용 사업주와의 집단적 노동관계(단결권, 단체교섭권), 근로자 파견 계약의 중도해제, 산업보건법상의 사용자와 재해보상의 책임을 부담하는 사용자가 다른 문제 등도 해결되어야 할



문제라고 할 수 있다.

## 2. 파트타임 근로법제

한국에서는 1980년대 후반부터 여성의 취업률의 상승과 서비스 경제화를 배경으로 파트타임 근로자는 계속해서 증가하고 있다. 파트타임 근로자가 전체 임금노동자 중에서 차지하는 비율은 유럽제국과 비교하면 낮은 수치를 기록하고 있으나 확대의 경향에 있는 것만은 틀림없는 사실이다.

이와 같은 증가를 배경으로 1992년 12월 노동부는 파트타임 근로자의 근로조건을 적절하게 보장하기 위해 근로자와 사용자 그리고 기타의 관계자가 준수해야 할 사항을 정할 것을 목적으로 하는 ‘시간제 근로자의 근로조건 보장에 대한 지침’을 작성하여 파트타임 근로자의 근로조건 개선과 함께 파트타임 근로의 촉진을 시도하였다. 그러나 행정해석인 ‘지침’이 갖는 한계로 말미암아 효과는 기대한 정도에는 미치지 못했다. 이에 한국 정부는 1996년 산업인력 공급 촉진대책의 일환으로서 ‘시간제 근로자의 고용관리에 관한 법률’의 제정을 시도하였으나 결국 1997년 노동관계법의 개정과 함께 파트타임 근로자의 근로조건에 관한 규정이 ‘근로기준법’과 동법 시행령에 명시되어 동년 3월 27일부터 시행되었다. 이와 같은 파트타임 근로에 대한 법제화는 노동시장의 변화에 맞춰 파트타임 근로자의 근로조건 개선의 목적으로 하는 한편 단시간 근로 등의 탄력적인 근로시간제도를 인정하는 것에 의해 노동시장의 규제완화와 탄력화를 높이려고 하는 점에 제정의 목적이 있다고 하겠다.

이하에서는 한국의 파트타임 근로자에 관한 법제를 노동법과 사회보장법을 중심으로 살펴보는 것으로 한다.

## 1) 노동법

파트타임 근로자도 근로시간이 짧다고 하는 점을 제외하고는 ‘근로자’임에 틀림없다. 파트타임 근로자도 정규 노동자와 같이 노동보호법규의 적용을 받는다. 그러나 노동보호법규를 파트타임 근로자에게 그대로 적용하는 것만으로는 적절한 노동조건을 확보하기 어렵기 때문에 한국에서는 ‘근로기준법’에 파트타임 근로자의 근로조건에 관한 내용을 규정하고 있다.

## (1) 정의

현행 근로기준법은 파트타임 근로자를 “일주간의 소정 근로시간이 당해 사업소의 동종업무에 종사하는 통상 근로자의 일주간 소정 근로시간에 비해 짧은 근로자”(제 21조)로 정의하고 있다. 이 규정에 의하면 통상의 근로자보다 30분이라도 짧으면 파트타임 근로자에 해당되는 것이 된다. 이 점은 1992년 노동부의 ‘시간제 근로자의 근로조건에 관한 지침’이 “일주, 일일의 소정 근로일 또는 소정의 근로시간이 4주를 평균해서 당해 사업소의 동종업무에 종사하는 통상의 근로자의 소정 근로일 또는 소정 근로시간에 비해 3할 이상 짧은 근로자”라고 정의하고 있는 것과는 사뭇 차이가 있다

파트타임 근로자의 정의에 대한 외국의 입법예는 크게 두 가지의 유형으로 나눌 수 있다. 독일·ILO형과 프랑스형이 그것이다. 독일과 ILO의 경우는 정규 노동자보다 근로시간이 짧으면 파트타임 근로자에 해당하는 반면 프랑스의 경우는 그 기준을 명확하게 법으로 규정하고 있다. 즉 “근로시간이 법정 또는 협약상의 노동시간의 5분의 4이하”이면 파트타임 근로자에 해당된다. 이와 같이 파트타임 근로자에 대한 정의에 차이가 존재하는 것은 양자간의 법률정책의 차

이에 기인한다고 생각된다. 독일과 ILO와 같이 파트타임 근로자와 풀타임 근로자와의 ‘평등·중립규정’을 정하는 경우에는 양자간의 구별을 명확하게 할 필요는 그다지 높지 않다. 그러나 프랑스처럼 파트타임 근로자에 대한 ‘특별규제’를 정할 경우에는 그 적용대상이 되는 파트타임 근로자를 명확히 정의할 필요성이 높게 된다(미즈마찌 1997).

한국의 파트타임 근로자의 정의는 파트타임 근로자를 단시간 근로자로 파악하고 구체적으로 당해 사업소의 통상의 근로자의 근로시간을 기준으로 근로시간이 이에 비해 조금이라도 짧으면 파트타임 근로자에 해당한다는 점에서 독일과 ILO형에 가깝다. 그러나 이와 같은 정의는 ‘통상의 근로자’와 ‘파트타임 근로자’의 구별이 애매하다는 점에서 문제가 있다고 생각한다. 한국에서도 일본과 같이 근로시간과 근로내용이 정사원과 차이가 거의 없는 파트타임 근로자 즉 ‘명목적 파트타임’ 근로자가 존재한다는 것은 주지의 사실이다. ‘명목적 파트타임’ 근로자의 존재를 생각할 때 양자간의 기준을 명확히 할 필요가 있다. 그러나 근로기준법의 정의에 의하면 ‘명목적 파트타임’ 근로자도 통상의 근로자 보다 근로시간이 조금이라도 짧으면 파트타임 근로자에 해당되는 것이 된다. ‘명목적 파트타임’ 근로자는 그 직무내용과 근로시간이 정규근로자와 다름이 없기 때문에 통상의 근로자로 취급되어야 한다고 생각한다. 프랑스처럼 근로시간의 상한을 명확하게 정하는 것에 의해 ‘명목적 파트타임’ 근로자를 통상의 근로자로 취급하는 것이 바람직하다고 생각한다. 그리고 파트타임 근로자 ‘특별규정’에 실효성을 거두기 위해서도 프랑스와 같이 명확한 기준을 정할 필요성이 있다.

## (2) 파트타임 근로계약의 체결

## ① 근로계약서의 작성과 교부

사용자가 파트타임 근로자와 근로계약을 체결할 때는 파트타임 근로자에게도 근로기준법 제 24조의 ‘근로조건 명시’ 규정은 적용된다. 그러나 이것은 근로계약을 서명으로 작성해야 하는 것을 강제하고 있지 않기 때문에 파트타임 근로자의 근로조건이 명확하게 되기 어렵다는 한계를 가지고 있다. 이에 근로기준법(이하 동법)은 파트타임 근로자의 노동조건을 명확히 하기 위하여 사용자에게 파트타임 근로자를 고용할 때는 계약기간, 근로일, 근로시간의 시작과 종료시각, 시간급 임금 기타 노동부장관이 정하는 사항을 기재한 근로계약서를 작성하여 교부해야 함을 의무로 규정하고 있다(제 9조 제 1항 시행령 별표 1의 2(이하 동법 시행령)).

이 규정의 취지는 파트타임 근로자에 대한 특별보호로서 파트타임 근로자의 근로시간, 임금 등을 계약내용으로 명시하여 그 남용을 방지하기 위함이라고 생각된다.

## ② 취업규칙의 작성

동법 제 96조는 상시 10인 이상의 근로자를 사용하는 사용자에게 취업규칙의 작성과 노동부장관에게의 신고를 의무로 하고 있다. 상시 10인 이상을 사용하고 있는지의 판단은 사업장 별로 행해진다. 적어도 파트타임 근로자를 포함하여 10인 이상의 근로자를 고용하는 사용자는 취업규칙을 작성할 의무가 있다. 이 경우 사용자는 파트타임 근로자에게 적용되는 취업규칙을 별도로 작성할 수 있다. 그리고 파트타임 근로자에게 적용될 별도의 취업규칙이 작성되어 있지 아니한 경우에는 정규종업원에게 적용되는 취업규칙이 적용된다(동법 시행령).

파트타임 근로자만을 대상으로 하는 취업규칙을 작성할 때는 하나의 사업장에 복수의 취업규칙이 존재하는 것이 되어 파트타임 근로자가 차별적으로 취급될 가능성이 있다. 이에 동법은 파트타임 근로자에게 적용될 취업규칙을 작성 또는 변경하는 경우에는 동법 25조 1항의 취지에 반하는 내용이 포함되지 않도록 하고 있다(동법 시행령).

### ③ 취업규칙의 변경

사용자는 취업규칙을 작성하거나 변경할 경우에 당해 사업·사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 의견을 청취해야 한다(동법 97조).

파트타임 근로자에게만 적용되는 취업규칙이 존재할 경우에 사용자가 그 취업규칙의 내용을 변경하려고 할 때에는 적용대상이 되는 파트타임 근로자의 과반수의 의견을 청취해야 한다. 단, 취업규칙을 파트타임 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 그 동의를 받아야 한다(동법 시행령).

이상의 규정에 의하면 정규 종업원의 취업규칙에 파트타임 근로자에게만 적용되는 특별 규정이 존재할 경우에 이 규정을 변경하려고 할 경우에 사용자는 노동조합(노동조합이 없을 때는 전 종업원의 과반수 대표)의 의견을 청취하면 그것으로 충분한가 아니면 파트타임 근로자의 과반수의 의견을 청취해야 하는가의 여부가 문제가 된다. 동법 제 97조에 의하면 근로자의 과반수(또는 노동조합)의 의견을 청취하면 그것으로 족하다고 할 수 있다. 그러나 동법 제 97조의 취지는 근로자의 의견을 가능한 한 취업규칙에 반영시키는 것에 있으므로 정규 종업원의 취업규칙에 파트타임 근로자에게만 해당하는 취업규칙을 작성·변경하는 경우에는 실제의 적용대상인 파

트타임 근로자의 과반수의 의견을 들어야 한다.

그리고 동법에 의하면 사용자가 취업규칙을 근로자에게 불이익하게 변경하려고 할 경우는 과반수 근로자의 동의를 필요로 하지만 종래 관례의 경향을 생각하면 그 실효성에는 의문이 생긴다. 즉 취업규칙이 불이익하게 변경된 경우 관례의 입장은 근로자의 동의라는 요건보다는 ‘합리성’이라는 기준에 의해 그 적법성을 판단하는 경향이 강하게 존재하기 때문이다.

### (3) 파트타임 근로자의 근로조건

#### ① 임금과 비례평등 원칙

한국의 파트타임 근로자는 상술한 일본의 파트타임 근로자와 같이 단시간성에 의해 구별되기보다는 종업원의 종류에 의해 정규 노동자도 구별되어 파트타임 근로자인 것을 이유로 정규 노동자에 비해 임금 등의 노동조건이 열악한 것이 현실이다. 이와 같은 불합리한 차별을 시정하기 위해 무엇보다 필요한 것은 근로시간이 짧은 특성에 의한 합리적인 차별 이외에 근로조건이 균등대우를 달성하는 것이다. 이 점은 독일, 프랑스 등의 유럽제국의 경우에는 법률, 관례를 통해 파트타임 근로자와 풀타임 근로자와의 ‘평등취급의 원칙’ ‘균등대우의 원칙’이 정착되어 있다. 또한 ILO의 파트타임 근로에 관한 조약(제 157호)과 권고(제 182호)는 파트타임 근로자와 풀타임 근로자와의 ‘비례평등 원칙’을 규정하고 있다.

한국의 근로기준법 제 25조는 파트타임 근로자의 근로조건에 대해 “단시간 근로자의 근로조건은 당해 사업소의 동종업무에 종사하는 통상의 근로자의 근로시간을 기준으로 산정하는 비율에 의해 결정되어야 한다”라고 비례평등 원칙을 규정하고 있다. 동종업무의 범위에 대해서는 업무의 기능적 분류 또는 업무의 명칭뿐만 아니라

당해 업무의 수행방법, 작업의 조건, 업무의 난이도 등을 종합적으로 고려해서 판단한다고 해석되고 있다.

이 규정은 파트타임 근로자와 정규 노동자와의 불합리한 근로조건 격차를 해소하기 위해 매우 중요하다고 할 수 있다. 그러나 한국의 임금체계와 노사관행 등을 고려할 때 이 규정이 본래의 역할을 수행할 수 있을 지는 미지수이다.

동법 제 25조의 ‘비례평등 원칙’에 의하면 파트타임 근로자의 임금은 통상의 근로자와의 비례평등 원칙에 의해 지급되어야 한다. 즉 합리적인 이유가 없는 경우에는 기본급, 각종 수당, 휴업수당 등은 동종업종에 종사하는 정규 노동자와 근로시간에 비례하여 지급되어야 한다. 그리고 퇴직금의 경우에는 파트타임 근로자라고 하더라도 근속년수가 1년 이상의 요건이 갖추어져 있으면 법정 최저한도의 퇴직금이 지급되어야 한다.

## ② 법내 초과근로

파트타임 근로자는 근로시간, 근로일수를 선택할 수 있다는 점에서 파트타임 근로에 종사하는 자가 많다. 따라서 파트타임 근로자의 근로시간에 대해서는 통상의 근로자 보다 강한 규제가 필요하다. 근로기준법은 “사용자는 단시간 근로자에 대해 소정 근로일이 아닌 날에 근로시키거나 소정 근로시간을 초과하여 근로시키고자 할 경우에는 근로계약서·취업규칙 등에 그 내용 및 정도를 명시하여야 하며, 초과근로에 대하여 가산임금을 지급하기로 한 경우에는 그 지급률을 명시해야 한다. 그리고 사용자는 근로자와의 합의가 있는 경우에 한하여 초과근로를 시킬 수 있다(동법 시행령).” 동 규정에 의하면 사용자는 파트타임 근로자의 동의가 있는 한 통상의 근로자와 동일시간 근무시키는 것이 가능하다. 그리고 법정 초과근로에 대한 가산임금에 대해서는 당사자간의 계약의 자유에 위임하고 있다. 이

점 독일에서는 판례와 학설상 파트타임 근로자가 그 계약상의 소정 근로시간을 초과해서 근로했다고 하더라도 협약상의 통상의 근로시간을 초과하지 않는 한 협약상의 시간외 근로수당의 청구권은 인정되고 있지 않다. 이는 협약상의 시간외 근로수당의 목적은 시간외 근로에 따르는 근로자의 육체적 부담을 보상하기 위함이기 때문이다. 이에 대해 ① 파트타임 근로자는 그 직무 이외에 가사·육아 등의 책임을 부담하고 있는 경우가 많고 소정 시간외 근로에 따르는 육체적 부담은 풀타임 근로자의 그것과 동등하다고 평가할 수 있다는 점. ② 협약상의 시간외 근로수당은 근로자의 자유시간의 이용을 방해하는 것에 대한 보상으로 이 점에 있어서는 파트타임 근로자의 소정 시간외 근로도 풀타임 근로자의 경우와 다름이 없다는 등의 근거를 들어 파트타임 근로자의 소정 시간외 근로에 대해서도 시간외 근로수당을 인정해야 한다는 견해가 또한 존재한다(미즈마찌 1997).

### ③ 휴일·휴가

사용자는 매주 평균해서 1일의 유급휴가를, 1월의 근로에 대해 1일의 유급휴가를, 1년 개근한 자에 대해서는 10일을, 9할 이상 출근한 자에 대해서는 8일의 유급휴가를 주어야 한다(제 54조, 제 57조, 제 59조). 이상의 규정은 파트타임 근로자에게도 적용된다. 그러나 파트타임 근로자의 연차·월차 유급휴가에 대해서는

$$\text{통상의 근로자의 월차연차휴기일수} \times \frac{\text{단시간 근로자의 소정 근로시간}}{\text{통상의 근로자의 소정 근로시간}} \times 8 \text{ 이 된다.}$$



④ 모성보호와 균등대우

파트타임 근로자와 통상의 근로자와의 균등대우 원칙은 그 권리의 성질상 단 시간성을 이유로 비례적 평등이 요청되는 사항과 절대적 평등이 요청되는 사항으로 구별된다.

후자의 절대적 평등이 요청되는 사항으로는 산전·산후휴가, 육아시간, 생리휴가 등의 출산, 휴가, 생리에 필요한 모성보호기간이다. 이 기간에 대해서는 통상의 근로자와 동일한 기간이 보장되어야 한다.

동법은 여자 파트타임 근로자에 대해 유급생리휴가 및 산전·산후휴가에 대해 통상의 근로자와 휴가일수에 차이를 두는 것을 금지하고 있다(동법 시행령).

⑤ 극소시간 근로자에 대한 동법의 적용 제외

4주간을 평균해서 일주간의 평균 근로시간이 15시간 미만인 파트타임 근로자에 대해서는 퇴직금제도, 주휴일, 월차 유급휴가 및 연차 유급휴가의 규정은 적용하지 않을 수 있다(제 25조 3항 시행령 제 9조).

(4) 파트타임 근로계약의 종료

파트타임 근로관계는 계약기간의 만료, 합의해지, 파트타임근로자의 사망 그리고 해고 등에 의해 종료한다. 이 중 문제가 되는 것은 해고이다. 기간의 정함이 없는 계약을 체결하고 있는 파트타임 근로자의 해고에 대해서는 통상의 근로자와 같이 근로기준법 제30조(해고의 제한)과 제32조(해고의 예고)가 적용된다. 그러나 기간의 정함이 있는 계약의 경우 사용자에 의한 갱신거부가 해고에 해당하는가의 여부가 문제가 된다.

### ① 기간의 정함이 있는 경우의 갱신거부와 고용종료

파트타임 근로자 등의 비정규근로자가 불안정 근로자라고 불리어지는 것은 일반적으로 근로계약에 기간의 정함이 있는 단기 근로계약을 체결하고 있기 때문이다. 근로계약은 원칙으로 1년을 초과하는 기간을 정해서 체결할 수 없지만(제 23조), 그 기간 내에서는 사용자에 의한 해고·고용종료의 의사표시는 필요 없이 기간의 만료에 의해 근로계약은 종료한다. 그러나 파트타임 근로자의 단기 근로계약은 경기변동에 따른 고용조정 수단으로 사용되고 있다는 점에 문제가 있다. 즉 단기 근로계약은 업무의 임시의 필요가 있는 경우에는 합리성이 인정되나 실제에는 상시적으로 필요한 업무임에도 불구하고 단기 근로계약을 체결하고 이의 반복갱신을 통해 업무량이 감소할 때는 근로계약의 만료를 이유로 갱신을 거부하는 것에 문제가 있다. 이와 같이 단기 근로계약은 해고제한 법리의 적용을 회피하고 인원삭감을 용이하게 하기 위한 편법으로 사용되고 있는 것이다. 이와 같은 실태를 감안하여 학설·판례는 기간의 정함이 있는 근로계약이 장기간 반복 갱신되어 실질적으로 기간의 정함이 없는 계약이 존재하는 것과 다름없는 경우에는 사용자가 계약갱신을 거부하면 해고제한 법리가 유추 적용된다. 근로기준법 제 30조 1항의 ‘정당한 이유’ 없이 행해진 고용종료는 해고제한 법리가 적용되어 무효라고 해석된다(오문완 1994, 김소영 1995, 김형배 1998).

### ② 파트타임 근로자와 정리해고

불황 등에 의한 경영위기를 극복하기 위해 행해지는 정리해고에 대해 근로기준법 제 31조는 경영상의 필요가 있는 경우에는 정리해고를 다음의 요건 하에서 인정하고 있다. ① 해고를 회피하기 위한 노력 ② 합리적으로 공정한 기준에 의한 대상자의 선정 ③ 사용자

는 해고 60일 전에 노동조합과 근로자에게 문서 및 기타의 방법으로 사전고지와 노동조합 또는 노동자 대표와의 성실한 협의등이다(제 31조).

문제는 경영상의 필요로 인해 정리해고를 행할 경우 파트타임 근로자를 제 1순위의 해고 대상으로 할 수 있을지의 여부이다. 한국에서는 지금까지 파트타임 근로자의 정리해고가 문제가 된 사례는 존재하지 않는다. 그러나 일본의 경우는 전술한 바와 같이 판례의 입장은 다음과 같이 나뉘어지고 있다. 즉 ‘기업과의 결합도가 희박’할 때는 파트타임 근로자를 우선적으로 해고할 수 있다’는 판례와 ‘파트타임 근로자를 우선적인 인원정리의 대상으로 하는 것은 불합리적이지는 않지만 그것을 회고하기 위해 상당한 노력을 경주하지 않은 채 곧바로 고용종료를 실시할 수 없다’라는 것이다. 일본의 파트타임 근로자에 대한 정리해고에 관한 판례의 입장은 내용상의 미묘한 차이는 존재하지만 양자 모두 파트타임 근로자에 대한 정리해고를 용이하게 인정하는 경향에 있다.

한국에서는 이 점에 관해 아직 판례는 존재하지 않지만 학설의 경향은 파트타임 근로자인 것만을 이유로 정리해고의 대상으로 하는 것에 대해서는 부정적이다. 사회적 관점, 즉 근로자의 연령, 근속연수, 부양가족의 수, 재산, 건강 상태 등을 고려해서 ‘공평한 기준’에 의해 정리해고의 대상자를 선정해야 한다는 견해가 있다(오문완 1994, 김소영 1995).

## 2) 사회보장법

ILO의 파트타임 노동에 관한 조약에 의하면 파트타임 근로자도 풀타임 근로자와 동등의 조건을 향유할 수 있도록 법정 사회보장제도를 수정하도록 정하고 있다(제 7조). 이는 사회보장제도가 가능한 평등하게 적용될 것을 요구하고 있다고 할 수 있다. 특히 권고는 근로시간이 짧고 임금수준이 열악한 파트타임 근로자가 법정 사회보장의 적용을 받을 수 있도록 적용요건을 완화하는 등의 조치를 취하도록 요청하고 있다. 이와 같이 ILO는 법정 사회보장 분야에 관해서도 조약 및 권고는 파트타임 근로자에 대한 '균등대우 원칙'을 규정하고 있다.

그러나 한국의 경우에는 파트타임 근로자 등의 비정규 근로자는 법정 사회보장의 적용을 받고 있지 않는 것이 현실이다. 고용보험법이 1998년의 개정에 의해 파트타임 근로자에 대한 적용제한 규정을 삭제함으로써 1999년 7월 1일부터 파트타임 근로자에게도 고용보험법이 적용된다. 그러나 국민연금법, 의료보험법의 경우에는 지속적인 고용관계가 존재하지 않는다고 판단되는 경우를 유형화하여 이와 같은 고용관계에 있는 근로자에 대해서는 의무가입 범위에서 제외시키고 있다. 양법에 의하면 시간제근로자 등의 근로자는 의무가입 대상에서 제외된다(국민연금법 시행령 제2조, 의료보험법 제6조, 동법시행령 제14조)<sup>26)</sup>. 이와 더불어 사용자가 보험료 절약을 위해

26) 의료보험법에 의하면 ① 계속 사용 기간이 2개월을 넘지 않는 일용근로자 ② 3개월 이내의 기간을 정하여 사용되는 근로자 ③ 소제지가 일정하지 않는 사업장의 근로자 ④ 계절적 또는 임시적 사업장에 사용되는 근로자 ⑤ 비상근 고문, 시간제근로자등 상시근로에 종사할 목적으로 사용된 자가 아닌 자등은 직장의료보험의 의무 피보험자의 범위에서 제외된다. 그리고 국민연금법의 경우에는 ① 일용근로자 또는

파트타임 근로자의 법정 사회보장제도에서의 가입에 소극적인 점 또한 파트타임 근로자가 법정 사회보장제도의 혜택을 받지 못하는 중요한 원인이 된다.

### 3) 소결- 파트타임근로법제의 과제

이상으로 한국의 파트타임 근로자에 대한 법률관계를 노동법과 사회보장법을 중심으로 검토하였다. 파트타임 근로자의 근로조건에 관한 규정이 근로기준법과 시행령에 설정된 것에 의해 파트타임 근로자를 둘러싼 문제는 어느 정도 해결될 수 있으리라고 생각된다<sup>27)</sup>. 특히 시간에 비례하는 형태로 정사원과 균등한 근로조건을 보장하는 ‘비례평등 원칙’ 규정은 파트타임 근로자와 정사원간의 불합리한 근로조건의 격차를 해소하기 위해서는 무엇보다도 중요한 법원리라고 생각된다. 그러나 1997년 개정을 통해 설정된 파트타임 근로자의 근로조건에 관한 기본 원칙이 파트타임 근로자의 신분의 불안정, 열악한 근로조건, 유사 파트타임 근로자 등의 문제 모두를 해결할 수 있다고는 생각하지 않는다. 이하에서는 파트타임 근로자의 보호를

---

3개월 이내의 기한부로 사용되는 근로자 ② 소재지가 일정하지 않는 사업장의 근로자 ③ 3개월을 초과하지 않는 계절적 및 임시적 사업장에 종사하는 근로자 ④ 비상근 이사, 시간제근로자등 상시근로에 종사할 목적으로 사용된자가 아닌 근로자 등을 의무 가입대상에서 제외시키고 있다.

27) 필자와는 달리 1997년 근로기준법의 개정에 의해 파트타임 근로자의 정의규정과 근로조건의 기본 원칙만이 근로기준법과 그 시행령에 설정된 것에 대해 그 적정성에 의문을 제기하는 견해로는 이철수 「단시간 근로 및 파견근로에 관한 법적 연구」, 한국노동연구원(1998)이 있다.

위해 필요하다고 생각되는 현행 파트타임 근로법제의 개선 방향을 중심으로 살펴본다.

첫째, 파트타임 근로자에 대한 정의 문제를 지적할 수 있다. 한국에서는 전술한 바와 같이 정사원과 직무내용과 근로시간이 거의 같음에도 불구하고 임금 등의 근로조건이 정사원에 비해 열악한 ‘명목적 파트타임’이 다수 존재한다. 양자간의 격차는 단시간성에 의한 것이 아니라 신분(고용형태)에 의한 격차이기 때문에 이 문제를 해결하기 위해서는 정사원과 ‘명목적 파트타임’ 근로자와의 불합리한 차별을 금지하는 방향으로 법률이 정비되어야 한다고 생각한다. 프랑스처럼 근로시간의 상한을 명확하게 설정하는 것에 의해 ‘명목적 파트타임’근로자를 정규 근로자로서 취급하는 방법을 생각할 수 있다.

둘째, 파트타임 근로자의 고용보장과 관련된 문제로서 단기 근로계약에 대한 규제가 존재하지 않는다는 점이다. 파트타임 근로자 등의 비정규 근로자가 ‘고용조정 안전판’이라고 일컬어지는 것은 단기 근로계약을 체결하고 있기 때문이다. 종래의 판례와 학설에 의하면 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복갱신 되어 장기에 이른 경우에는 실질적으로 기간의 정함이 없는 계약이 존재하는 것과 다름없다고 인정되어 해고의 법리가 적용된다. 그러나 이 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 단기 근로계약 그 자체를 규제할 필요가 있다. 즉 업무의 성질상 단기 근로계약을 체결하는 것에 합리적 이유가 있는 경우에 한하여 단기 근로계약을 허용하여야 한다. 입법에 있어서는 단기 근로계약이 1회 이상 갱신되었을 경우는 업무의 성질상 단기 근로계약의 합리성이 인정되지 않는 한 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환한 것으로 간주하여 단기 근로계약하의 근로자를 해고(고용종료)할 경우에는 해고예고 수당과 해고의 정당화 이유를 필요로 한다는 것을 근로기준법에 명시하는 방법을 생각할

수 있다. 장래 기업의 기간 노동력으로서 파트타임 근로자를 활용하기 위해서도 이상과 같은 방향으로 입법이 정비되어야 한다고 생각한다.

세째, 정사원을 채용하거나 정규 노동자의 포스트가 비어 있을 경우에 당해 파트타임 근로자가 희망하고 그가 적절한 자격과 기능을 갖추고 있다면 외부의 응모자 보다 우선적으로 채용되는 권리를 인정하는 우선 채용제도가 설치되어야 한다고 생각한다. 이는 정사원으로 일하고 싶으나 정사원으로 근무할 수 없기 때문에 파트타임 근로를 선택한 '비자발적' 파트타임 근로자의 문제를 해결하는데 중요한 제도적 장치라고 생각한다. 이 점 1997년 입법 예고된 시행령 중에는 규정되어 있었으나 재계와 경제부처의 반대로 삭제되었다고 한다<sup>28)</sup>(오문완 1998, 이철수 1998).

마지막으로 법정 사회보장제도가 파트타임 근로자에게도 적용되어야 한다는 점이다. 고용보험제도는 1998년의 개정에 의해 파트타임 근로자도 적용을 받을 수 있게 되었으나 의료보험과 국민연금은 여전히 파트타임 근로자를 적용대상으로부터 배제하고 있다. 외국의 입법례를 보면 일본의 경우는 1일 또는 1주의 소정 근로일수가 당해 사업장의 동종의 업무에 종사하는 통상의 근로자의 소정 근로시간 및 소정 근로일수의 4분의 3이상이 되는 근로자에 대해서는 건강보험과 후생연금 보험의 가입이 의무로 되어 있다. 그리고 독일의 경우는 주 15시간 이상을 상회하고 통상의 근로보수의 월액이 전 피보험자의 평균임금 월액의 7분의 1(1996년 현재 90마르크)을 초과

28) 입법 예고되었던 근로기준법 시행령 안에는 ① 사용자는 통상근로자를 본인의 의사에 반하여 단시간 근로자로 전환해서는 안 된다 ② 사용자는 단시간 근로자가 통상 근로자로 전환해 줄 것을 요청할 때에는 동일직종의 통상 근로자를 채용할 때 우선하여 채용될 수 있도록 배려하여야 한다는 규정이 포함되어 있었으나 삭제되었다.

하는 근로를 하고 있을 때는 사회보험에 가입할 수 있다(미즈마찌 1998). 이상의 일본과 독일의 예를 참조로 하면 한국에서도 이후 근로일수, 근로시간, 수입 등의 최저기준을 정하여 이를 초과하는 파트타임 근로자는 원칙으로 사회보장제도가 적용되는 방향으로 사회보장제도가 정비되어야 한다고 생각한다.



## 제5장 현행 비정규 노동법제의 개정방향

이상으로 한국과 일본의 비정규노동법제를 근로자과건법과 파트타임근로법제를 중심으로 각각의 법률의 성립 배경과 내용 그리고 문제점에 대해 살펴보았다.

한국과 일본에서 비정규노동법제가 제정·정비되기 시작한 것은 비정규 근로자의 증가에 따라 이들에 대한 법적 보호의 필요성이 부각되기 시작했기 때문이다. 이에 양국 정부는 비정규근로자의 보호와 촉진을 목적으로 법률을 제정하기에 이른다. 그러나 법제정에 이르기까지의 과정에서 일본은 노사정에 의한 장기간의 걸친 논의를 통해 삼자간의 의견 조율이 어느정도 이루어진 이후에 근로자과건법과 파트타임근로법제가 제정한 반면에 한국의 경우는 비정규노동법제의 필요성에 대해서조차 삼자간에 충분한 인식의 공유가 없이 정치적 판단에 의해 단기간에 이루어졌다는 문제점이 있다. 이와 같이 법제정의 필요성과 함께 그 내용에 대해 상호간의 의견 교환과 이를 통한 법률 내용에 대한 공통의 합의가 부족한 상태에서 탄생한 한국의 근로자과건법과 파트타임근로법제는 탄생부터 많은 한계를 갖는 법률이라고 할 수 있다.

이하에서는 단기근로계약 문제와 근로자과건법, 파트타임근로법제의 개정 방향을 비정규 근로자의 보호라는 관점에서 살펴보는 것으로 한다.

### 1. 단기근로계약 문제에 대한 입법방향

파트타임 근로자 등의 비정규 근로자가 고용이 불안정한 것은 단기 근로계약을 체결하고 있기 때문이다. 이 문제에 대해 유럽제국에서는 근로기간에 기간을 정하는 것에는 합리적인 이유를 요구하고 있다. 한국의 경우에도 종래의 판례와 학설에 의하면 기간의 정함이 있는 근로계약이 반복갱신 되어 장기에 이른 경우에는 실질적으로 기간의 정함이 없는 계약이 존재하는 것과 다름없다고 인정되어 해고의 법리가 적용된다. 그러나 이 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 단기 근로계약 그 자체를 규제할 필요가 있다. 즉 업무의 성질상 단기 근로계약을 체결하는 것에 합리적 이유가 있는 경우에 한하여 단기 근로계약을 허용하여야 한다. 입법에 있어서는 단기 근로계약이 1회 이상 갱신되었을 경우는 업무의 성질상 단기 근로계약의 합리성이 인정되지 않는 한 기간의 정함이 없는 근로계약으로 전환된 것으로 간주하여 단기 근로계약하의 근로자를 해고(고용종료)할 경우에는 해고예고 수당과 해고의 정당한 이유를 필요로 한다는 것을 근로기준법에 명시하는 방법을 생각할 수 있다.

### 2. 파트타임 근로법제의 개정방향

파트타임 근로자는 근로시간이 짧은 점을 제외하고는 정규근로자와 차이가 없는 근로자이다. 이를 기본 관점으로 현행 파트타임 근로법제의 개정 방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 파트타임근로는 자발적으로 선택되어야 한다. 즉 정사원으로 일하고 싶으나 정사원으로 근무할 수 없기 때문에 파트타임 근로를 선택하는 '비자발적' 선택은 지양되어야 하고 이를 위한 제도적 장

치가 필요하다.

제도적 장치로서 사용자는 정사원을 채용하거나 정규 노동자의 포스트가 비어 있을 경우에 당해 파트타임 근로자가 희망하고 그가 적절한 자격과 기능을 갖추고 있다면 외부의 응모자 보다 우선적으로 채용되는 권리를 인정하는 우선 채용제도가 설치되어야 한다고 생각한다.

둘째, 근로시간과 근로내용이 정규근로자와 거의 차이가 없음에도 불구하고 파트타임근로자로서 채용되어 열악한 근로조건이 강요되어 온 '명목적 파트타임'근로자의 문제는 비례적 균등대우 원칙이 법정화됨으로서 어느 정도 해결될 수 있으리라 생각된다. 그러나 보다 근본적으로 이 문제를 해결하기 위해서는 파트타임근로자에 대한 정의에서 근로시간의 상한을 명확하게 설정하는 것에 의해 명목적 파트타임근로자를 정규근로자와 같이 취급하는 방법이 바람직하다고 생각한다.

셋째, 비례적 균등대우원칙이 입법화 된 것은 종래의 파트타임근로자와 정사원과의 불합리한 근로조건 차별을 해소시키기 위해서는 무엇보다도 필요한 법원리로서 매우 큰 의미가 있다. 그러나 동규정은 일반적 규정으로서 각론적으로 동 규정이 어떻게 운용될 수 있는가에 대해서는 구체적인 해석 기준이 마련되어 있지 않다는 문제가 있다. 동규정을 둘러싸고 반발도 적지 않을 뿐만 아니라 한국과 같이 일의 내용과 임금이 등치되지 않는 임금체계하에서는 비례적 균등대우원칙의 해석에는 많은 어려움이 수반된다. 임금 부분에 대해서는 구체적인 해석기준이 마련되어야 한다고 생각된다.

### 3. 근로자 파견법의 개정방향

1998년에 근로자파견법이 성립하여 근로자파견업이 제도화되기 이전까지 근로자파견은 직업안정법 제4조에서 금지하는 근로자 공급사업에 해당하는 것으로 근로자 파견은 금지되었다. 이는 근로자 파견이 근로자에게 있어서 많은 폐해를 가져오는 제도이기 때문이었다. 근로자 파견제도의 문제점으로는 첫째, 근로자를 실제에 사용하는 자와 근로자 사이에 파견업자가 개입하여 수수료를 취하는 것은 본래 근로기준법 제8조에서 금지하고 있는 '중간 착취'에 해당한다는 점이다.

둘째, 파견 근로자의 고용이 매우 불안정하게 된다는 점이다. 특히 등록형과 모집형에 있어서는 그 경향이 현저하다는 점이다.

셋째, 동일 직장에서 일하는 근로자임에도 불구하고 정규근로자와 파견근로자와의 사이에 근로조건의 격차가 생긴다는 점이다.

넷째, 사용자의 책임이 불명확하게 될 가능성이 있다는 점이다. 즉 파견사업주는 근로자를 직접 사용하는 것이 아니라 책임을 실제적으로 지고 어렵고 사용사업주는 근로자를 고용하고 있는 것이 아니기 때문에 무책임하기 되기 쉽다는 것이다.

다섯째, 파견 근로자가 증가하면 직장을 기초로 하여 근로자가 단결하여 노동조합을 강하게 하는 것이 어렵게 된다는 점등을 지적할 수 있다.

이상과 같은 근로자파견제도의 문제점은 현행 근로자파견법에 의해 해결될 수 있는 가? 불행히도 대답은 no 이다.

파견 근로자의 보호라는 관점에서 현행 근로자파견법(이하 동법)의 개정방향을 살펴보면 다음과 같다.

첫째, 동법은 파견 근로자의 고용을 매우 불안정하게 할 가능성이 존재한다. 즉 동법은 노동자 파견사업 형태(파견 근로자와 파견 사

업주와의 관계)에 대해 어떠한 규제도 가하고 있지 않음으로써 파견 근로자의 고용불안을 가속화시킬 위험이 있다. 파견 근로자의 고용형태는 파견 사업체에 상시적으로 고용되어 있는 ‘상용형’과 파견 사업체의 명단에 등록되어 사용 사업체가 결정되는 것에 따라 파견 사업주와 근로계약이 체결되는 ‘등록형’ 그리고 사용사업체의 요구가 있을 때마다 파견 근로자를 일시적으로 모집하여 근로계약을 체결하는 ‘모집형’으로 구분된다. 이중 등록형과 모집형의 근로계약은 파견 개시와 함께 성립하고 파견 종료에 의해 소멸하기 때문에 상용형에 비해 파견 근로자의 지위는 매우 불안정하다. 모집형과 등록형의 근로자 파견 사업은 법으로 규제하여야 한다.

둘째, 동법에 의하면 정사원의 대체로서 파견 근로가 사용될 가능성이 높다. 동법은 근로자 파견 대상 업무의 범위에 대해 일시적·간헐적으로 노동력을 필요로 하는 경우에 한정하고 있지만 파견 금지업무를 제외한 전 업종에 근로자 파견을 허용하고 있다. 그리고 상시적으로 전문지식, 기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무에 대해서는 그 범위를 대통령령으로 정하고 있다. 정사원의 대체로서 파견 근로가 사용될 위험성을 방지하기 위해서는 파견사유의 제한이 없는 전문지식, 기술, 경험 등을 필요로 하는 업무의 경우에는 정사원의 채용에 의한 노동력의 조달이 곤란한 경우에 한하여 파견 근로를 허용하는 방법을 생각할 수 있다. 그리고 절대금지 업무 이외의 전 업종이 파견 근로의 대상이 되는 사업장 내의 ‘일시적·간헐적으로 노동력을 확보할 필요’의 범위에 대해서는 그 해석의 자의성을 방지하기 위해서는 일시적 필요성의 구체적 내용과 노동조합의 동의가 필요하다는 것을 규정할 필요가 있다.

셋째, 파견 기간 제한에 대한 탈법을 규제하는 것이 필요하다. 이 점에 대해서는 독일과 같이 직전 파견기간의 일정비율(25%)이내에 재사용하면 당해 기간을 통산하도록 하는 것이 바람직하다고 생각

한다(최홍엽 1998).

넷째, 중간착취를 규제하는 구체적인 규정이 필요하다. 근로자 파견은 근로기준법 제 8조의 중간착취에 해당하는 것을 근로자파견법의 제정을 통해 형식상 근로기준법 제 8조에 해당하지 않는 것으로 되었을 뿐 그 본질에는 어떠한 변화도 없기 때문에 중간착취의 폐해는 여전히 존재한다. 동법 제 25조의 ‘균등대우’ 원칙은 파견 근로자의 합리적인 임금수준의 확보와 함께 파견 사업주의 중간착취를 배제할 수 있다는 점에서 매우 중요한 의미를 갖는 규정이다. 그러나 이규정은 위반시 벌칙규정이 존재하지 않기 때문에 ‘노력 의무’ 규정으로 해석되고 있을 뿐만 아니라 정사와 파견 근로자와의 ‘균등대우’ 원칙에 대한 구체적 적용(특히 임금)에 있어서 한국과 같이 종신고용을 전제로 하는 임금체계하에서는 정사와 파견 근로자와의 임금을 비교하는 것이 어렵다는 문제를 감안하면 파견 사업주가 취득하는 이익(파견 단가와 임금과의 차액)에 대해 일정 한도의 규제를 병행하는 방식을 채용하여야 한다고 생각한다.

다섯째, 위법파견이 존재하였을 경우에 보다 적극적으로 파견 근로자를 보호할 수 있는 규정이 필요하다. 동법은 법정 파견 기간을 초과해서 파견 근로를 사용하는 경우에 사용 사업주와 파견 근로자 사이에 고용관계가 존재함을 규정하고 있으나 그 이외의 위법파견이 행해졌을 경우에 파견 근로자에 대한 보호 규정은 존재하지 않는다. 다만 파견 사업주와 사용 사업주 양자에게 벌칙을 가하는 것으로 그치고 있다. 위법파견이 행해졌을 경우에는 사용 사업주와 파견 근로자 사이에 근로계약 즉 고용관계가 성립하는 것으로 간주하여 위법파견에 대해 파견 근로자를 보호하여야 한다. .

이 밖에도 근로자 파견 개념의 불명확성, 근로자 파견 계약과 파견 근로 계약이 다를 경우의 처리, 파견 근로자와 사용 사업주와의 집단적 노동관계(단결권, 단체교섭권), 근로자 파견 계약의 중도해

제Ⅱ부 비정규 노동자의 법적지위 149

제, 산업보건법상의 사용자와 재해보상의 책임을 부담하는 사용자가 다르다고 하는 문제 등도 해결되어야 할 문제이다.

## 참고문헌

- 이철수 『단기간 근로 및 파견근로에 관한 법적 연구』, 한국노동연구  
구원, 1998.
- 오문완 『단시간 근로에 관한 외국의 법·제도 연구』, 한국노동연구  
원, 1997.
- \_\_\_\_\_, 『시간제 근로자의 법적 지위에 관한 연구』, 서울대학교 박  
사학위 논문, 1994.
- 강성태 「파견근로자 보호 등에 관한 법률의 제정과 과제」, 한국노  
동법학회 1998년 춘계정책토론회
- 김소영 『고용형태의 변화에 따른 노동법적 대응』, 한국노동연구원,  
1995.
- 김성환 『비정규노동에 관한 연구』, 한국노동연구원, 1992.
- 권혜자 『비정규노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총중앙연구원,  
1997.
- 김형배 『노동법 제 10판』, 박영사, 1998.
- 박홍규 『노동법론』, 삼영사, 1995.
- 김유성 「산업구조조정과 경기변동에 따른 근로자의 보호」, 노동법  
연구 제 2호, 1994.
- \_\_\_\_\_, 「근로자파견의 의의와 근로자 파견법(안)의 검토」, 『법학』  
(서울대), 제 37권, 1996.
- 송강직 「일본의 근로자파견법의 고찰」, 『노동법에 있어서 권리와  
책임』 (김형배 교수 회갑 기념논문집), 1994.
- 윤성천 「한국에서의 근로자파견의 법제화 문제」, 노동법합 제6호,  
한국노동법학회, 1996.
- 下井隆史 「パートタイム労働者の法的地位-問題状況と課題」, 日本勞



- 働法學會誌64호, 1984.
- \_\_\_\_\_, 「派遣労働の法律關係」, ジュリスト894호, 1987.
- 外尾健一「短期労働契約の反復と更新拒絶の法理」, 季刊労働法110호, 1978.
- 古西信夫「有期契約の更新拒否-日立メデイコ事件」『労働判例百選』(第六版), 有斐閣, 1996.
- 管野和夫=#訪康雄『判例で學ぶ雇用關係の法理』, 総合労働研究所, 1995.
- 管野和夫『労働法第4版』, 弘文堂, 1996.
- \_\_\_\_\_, 『雇用社會と法』, 有斐閣, 1995.
- 高木龍一郎「多様化するパート労働者の就業形態と保護法理」, 日本労働法學會誌81호, 1993.
- 黒川道代「臨時社員と正社員の賃金格差と均等待遇」, 労働判例696호, 1996.
- 山本吉人「短期契約の更新」, 季刊労働法148호, 1988.
- 山田省三「期間の定めのある臨時工に對する不況を理由とする雇止の有効性」, 季刊労働法 144호, 1987.
- \_\_\_\_\_, 「パートタイム労働問題への視座設定とその労働條件形成の法理」, 労働法律旬報1229호, 1989.
- 松田保彦「經營不振を理由とするパートタイマーの雇止のが適法なものとされた事例」, ジュリスト953호, 1990.
- 水町勇一郎『パートタイム労働の法律政策』, 有斐閣, 1997.
- \_\_\_\_\_, 「正社員とパートタイムの賃金格差の違法性-丸子警報器事件」, ジュリスト1094호, 1996.
- \_\_\_\_\_, 「非定型雇用をめぐる法理論-臨時工・パートタイム労働者めぐって」, 季刊労働者 171호, 1995.
- \_\_\_\_\_, 「有期パートタイム労働者の優先的人員整理の當否-日本電子事件」, ジュリスト1050호, 1994.
- 清水敏「短期労働契約の更新拒絶」『労働判例百選第6版』, 有斐閣,

- 1996.
- 盛誠吾「企業のリストラと労働判例の動向(上)」, 季刊労働法173号,  
1995.
- 西谷敏=萬井陸令編『労働法2 個別的労働関係法』, 法律文化社, 1998.
- 西谷敏=脇田滋『派遣労働の法律実務』, 労働旬報社, 1987.
- 西谷敏「労働基準法の二面性と解釈の方法」『労働保護法の研究-外  
尾健一先生古稀記念』, 有斐閣, 1994.
- 脇田滋『労働法の規制緩和と公正雇用保障』, 法律文化社, 1995.
- 齊藤周「ILOパートタイム労働条約の採擇」, 日本労働法學會誌85号, 1995.
- 浅倉むつ子「パートタイム労働と間接女性差別」, 労働法律旬報1319  
号, 1993.
- \_\_\_\_\_, 「パートタイム労働と均等待遇原則(上)(下)」, 労働法律旬報  
1385,1387号, 1996.
- \_\_\_\_\_, 「正社員と臨時社員の賃金格差と均等待遇」, 法律時報68卷9  
号, 1996.
- 本 多「パートの労基法違反がなぜ續発するのか」, 季刊労働法127号,  
1983.
- \_\_\_\_\_, 『企業社會と労働者』, 大阪經濟法科大學出版社, 1996.
- 木村愛子「ILO『パートタイム労働』條約・勸告の意義と日本の課題  
」, 労働法律旬報1346号, 1994.
- 鈴木芳明「パートタイム雇用と労働契約・就業規則」, 日本労働法學  
會誌64号, 1984.
- 大脇雅子外『21世紀の男女平等法』, 有斐閣選書, 1996.
- 秋田成就外『日本の雇用慣行の變化と法』, 法政大學出版局, 1993.
- 片岡昇外『労働基準法II』, 青森書院, 1995.
- 中島正雄「派遣労働者と労働者保護法制」, 日本労働法學會雜誌68号,  
1993.
- 近藤昭雄「労働者派遣法の適用を諸問題」, 季刊労働法144号, 1987.

## 제Ⅲ부 비정규 노동자 조직화 방안

권혜자

---

\* 한국노총 중앙연구원 연구원

## 제1장 노동운동의 위기와 비정규 노동자

### 1. 노조 조직률 감소의 두 가지 원인

우리 나라의 노조 조직률은 1989년에 18.6%로 가장 높은 조직률을 보였으나, 점진적으로 하락하여 1997년에는 11.2%의 조직률로 떨어졌다.

조직률이 정점에 이르렀던 1989년을 전후로 조직률의 변화를 살펴보면, 1963년에서 1970년까지 조직률은 성별로 큰 차이를 보이지 않았다. 그러나 여성 노동자 중심의 노동조합운동이 활성화되었던 1970년대와 1980년대 전반기는 여성 노동자의 조직률이 남자조직률을 크게 상회하였다. 1975년에 19.3%로 정점에 달했던 여성 노동자의 조직률은 점차 감소하다가 노동운동이 활성화되었던 1989년에 다시 13.4%로 높아졌으나, 그 이후 다시 지속적으로 감소하고 있다. 이에 비해 남성 조직률은 여성 조직률이 높던 1970년대에 완만한 성장을 보였다가 1989년에 21.8%라는 급속한 성장을 보였다. 즉, 1987년 이후 노동조합의 성장은 여성보다는 남성 조직률의 확대에 기인했음을 알 수 있다.

1989년 이후에는 남녀 모두에서 조직률의 하락이 눈에 띠게 나타나고 있다. 여성 조직률은 1989년 13.4%에서 1997년 6.2%로 떨어졌으며, 남성조직률도 21.8%에서 16.0%로 떨어졌다. 그 이유는 무엇일까? <표 3-1>에 의하면 조직률이 하락하고 있던 기간에도 임금노동자의 수는 지속적으로 증가해 왔으므로, 노조 조직률의 하락이 조직대상의 규모 축소로 인한 것이라고는 보기 어렵다.

&lt;표 1-1&gt; 연도별 노동조합 조직 현황 (단위 : 개, 천명, %)

연도	노동조합수	임금노동자 (증가율)	조직률	남자 조직률	여자 조직률
1963	-	2,383	9.4	9.6	8.7
1965	-	2,609	11.6	11.7	11.2
1970	-	3,746	12.6	13.1	11.5
1975	-	4,750	15.8	14.5	19.3
1980	2,618	6,485	14.7	13.6	17.0
1986	2,658	8,433	12.3	13.3	10.5
1989	7,861	10,389(8.1)	18.6	21.8	13.4
1990	7,698	10,950(5.4)	17.2	20.5	12.0
1991	7,656	11,349(3.6)	15.9	19.1	10.7
1992	7,527	11,568(1.9)	15.0	18.5	9.4
1993	7,147	11,751(1.6)	14.2	17.5	8.8
1994	7,025	12,297(4.6)	13.5	16.9	8.0
1995	6,606	12,736(3.6)	12.7	15.9	7.4
1996	6,424	13,043(2.4)	12.2	15.7	6.7
1997	5,733	13,228(1.4)	11.2	16.0	6.2

주 : 1) 조직률 = 조합원 수 / 총피용자 수 × 100

자료 : 한국노동연구원, 『1998년도 KLI 노동통계』, 1998에서 재구성  
 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호  
 노동부, 『노동통계연감』, 각년호

그렇다면, 임금노동자의 증가에도 불구하고 조직률이 감소하고 있는 원인은 무엇인가?

노조 조직률은 조합원수를 조직대상으로 나눈 것이므로, 조직대상이나 조합원수에 영향을 미치는 요인이 존재한다면, 노조 조직률이 변화하게 된다. 임금노동자 구성의 변화가 조직률 하락에 영향을 미칠 가능성은 다음의 두 가지로 요약할 수 있다. 다른 여건이 고정되어 있는 상태에서 (1) 임금노동자 구성의 변화에 의해 '사실상'의 조직대상이 축소된다면 조직률이 하락할 것이다. 또한 (2) 임금노동자의 구성이 변화하지 않았더라도 조합원 수의 절대규모가 감소할 경

우 조직률이 하락할 것이다.

여기에서는 조합원 수 변화요인과 조직대상 변화 요인간의 상호 관계를 배제하고, 각각에 영향을 미치는 요인만을 살펴보고자 한다. 조직대상에 영향을 미치는 요인으로는 비정규 노동자의 확대 등과 같은 임금노동자 구성의 변화를 살펴보고, 조합원 수에 영향을 미치는 요인으로는 상용고 내부의 변화를 살펴보고자 한다.

#### 1) 임금 노동자 구성의 변화

임금노동자 구성의 변화는 비정규 노동자의 규모와 밀접한 관계를 갖고 있다. 제조업 중심에서 서비스산업 중심으로의 변화는 노조 조직 대상인 임금노동자의 성격을 변화시켰다. 서비스 산업의 팽창에 따라 여성 노동자의 유입과 비정규직의 증대는 1부 4장에서 살펴본 바와 같이, 임금노동자 중 비정규직 비중을 증대시키고 상용고의 비중을 감소시켰다. 그러나 이러한 변화와 무관하게 노동조합운동의 조직대상은 여전히 정규직으로 한정되어 있었기 때문에, 상용고의 감소는 조직률 하락으로 연결되었던 것이다.

이는 산업구조의 변화에 조응한 임금노동자 구성의 변화에 노동운동이 조응하지 못한 결과이다.

<표 1-2>을 보면, 1980년대 이후 임금노동자 구성의 변화를 보면, 남자 상용고의 비중이 감소하고고 여자 비정규직 비중이 확대되고 있다. 이는 1980년대 후반 서비스 산업 중심으로 여성 비정규직이 증대했기 때문에 나타난 현상이다. 이러한 결과는 1980년대 후반에서 1990년대에 여성 임시·일고의 확대가 임금노동자 증가에 있어 가장 높은 기여도를 보였다는 결과와 일치하는 것이다.

이를 고려할 때 현재의 조직률 위기는 노동운동이 산업구조의 변

화나 고용형태의 변화를 제대로 반영하지 못한 결과이다. 노동운동이 1980년대 후반에 형성된 대기업 남성 정규직 중심의 조직화 시각을 견지함으로써, 여성 비정규직 중심의 임금노동자 구성의 변화에 조응하지 못했던 것이다.

<표 1-2> 임금노동자의 구성의 변화 (단위 : %)

연도	계	남자		여자	
		상용	비정규	상용	비정규
1970	100.0	43.6	25.7	12.5	13.2
1975	100.0	41.8	31.4	12.3	14.5
1980	100.0	46.5	21.6	17.8	14.0
1985	100.0	46.1	19.1	16.7	18.1
1990	100.0	39.8	21.9	14.4	23.9
1995	100.0	41.8	20.0	16.2	22.0
1997	100.0	39.1	21.7	14.8	24.4
1998	100.0	38.5	22.9	12.6	26.1

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

## 2) 조합원 수의 감소

비정규직 확대와 같은 임금노동자 구성의 변화와 함께 절대적인 조합원 수도 감소해 왔다. 그러나 비정규 노동자는 현재와 같은 기업별 노조 체제하에서는 주된 조직대상이 아니기 때문에, 조합원수의 절대적 감소에 영향을 미쳤다고 볼 수 없다.

<표 1-3>을 보면, 전체 조합원수는 1990년 188만 7천명에서 1997년 148만 4천여명으로 약 40만 3천여명이 줄었다. 그 중 남자 조합원은 26만 8천여명이 감소하였고, 여성 조합원은 18만 7천여명이 감소하였다. 그간 노동운동은 조합원 수의 확대는 물론, 정규직 조합원의 규모조차 유지하지 못한 것이다.

&lt;표 1-3&gt; 노조 조합원수의 변화

(단위 : 천명, %)

연도	조합원수	남자	여자	여성 비중
1981	967( 2.0)	628( 4.7)	338(-2.9)	35.0
1982	984( 1.8)	633( 0.8)	351( 3.8)	35.7
1983	1,010( 2.6)	673( 6.3)	336(-4.3)	33.3
1984	1,011( 0.1)	684( 1.6)	327(-2.7)	32.3
1985	1,004(-0.7)	692( 1.7)	312(-4.0)	31.1
1986	1,036( 3.2)	725( 4.8)	311(-0.3)	30.0
1987	1,267(22.3)	900(24.1)	367(18.0)	29.0
1988	1,707(34.7)	1,232(36.9)	474(29.2)	27.8
1989	1,932(13.2)	1,420(15.3)	530(11.8)	27.4
1990	1,887(-2.3)	1,385(-2.5)	502(-5.3)	26.6
1991	1,803(-4.5)	1,342(-3.1)	462(-8.0)	25.6
1992	1,735(-3.8)	1,324(-1.3)	411(-11.0)	23.7
1993	1,667(-3.9)	1,246( 5.9)	392(-4.6)	23.5
1994	1,659(-4.8)	1,286( 3.2)	373(-4.8)	22.5
1995	1,615(-2.7)	1,254(-2.5)	361(-3.2)	22.4
1996	1,599(-1.0)	1,260( 0.5)	339(-6.1)	21.2
1997	1,484(-7.2)	1,117(-11.3)	315(-7.1)	21.2

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호

노동부, 『노동통계연감』, 각년호

이를 보다 자세히 살펴보기 위해서 비정규직을 제외하고 상용고만을 기준으로 노조 조직률을 살펴보자(<표 1-4> 참조).

상용고 조직률은 1990년 31.8%에서 1997년 20.8%로 떨어져 7년간 11.0%의 감소율을 보였다. 성별로 보면, 같은 기간 동안에 남자 상용고 조직률은 10.2% 감소한데 비해, 여자 상용고 조직률은 15.8% 포인트 감소하였다. 상용고 조직률은 임금노동자를 기준으로 본 조직률보다 급속하게 감소하고 있는데, 기업별 노조의 전통적인 조직 대상인 정규직에서 조합원이 급격하게 감소했다는 것을 보여준다.



&lt;표 1-4&gt; 상용고의 조직률

(단위 : 천명, %)

연도	상용고	남자 상용고	여자 상용고	상용고 조직률	남자 상용고 조직률	여자 상용고 조직률
1985	5,081	3,733	1,348	19.8	18.5	23.1
1990	5,939	4,361	1,577	31.8	31.8	31.8
1991	6,256	4,561	1,695	28.8	29.4	27.3
1992	6,607	4,787	1,820	26.3	27.7	22.6
1993	6,900	4,982	1,918	24.2	25.6	20.4
1994	7,110	5,137	1,973	23.3	25.0	18.9
1995	7,389	5,329	2,060	21.9	23.5	17.5
1996	7,378	5,333	2,045	21.7	23.6	16.6
1997	7,133	5,169	1,963	20.8	21.6	16.0
1998	6,217	4,685	1,531	-	-	-

자료 : 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호  
 노동부, 『노동통계연감』, 각년호

조합원 수의 감소는 기업노조의 감소와 관련되어 있다고 판단된다. 노동조합 수는 1989년 7,861개에서 1997년 5,733개로 감소했다. 그 기간동안 기업 노조의 통합을 통한 산별 노조 전환이 있었으므로 노동조합 수가 감소한 것도 사실이지만, 이는 조합원 수 감소와는 무관하다. 오히려 조합원 수의 감소는 중소기업 노조들의 소멸로 인해 발생한 것이다. 소규모 기업노조들은 기업단위로 조직되기도 어렵지만, 조직을 유지하기도 어렵다. 노사 갈등, 기업의 휴폐업, 도산, 합병 등에 따라 중소기업의 소멸은 조합원 수 감소의 직접적인 원인이었을 것이다.

이러한 결과를 종합해 볼 때, 1997년 현재 임금노동자 대비 11.2%의 조직률은 노동운동이 임금노동자의 변화에 적절히 대응하지 못함으로써 나타난 것임을 알 수 있다. 임금노동자중 정규직 비중의 축소는 '사실상의' 조직대상의 축소로 이어져 노조 조직률 하락의 원인이 되었다. 또한 기업별 노조의 전통적인 조직대상인 정규

직에서도 조합원수가 절대적으로 감소함으로써, 조직률을 더욱 떨어뜨렸다. 따라서 중소 영세기업 노동자, 비정규 노동자, 서비스업 노동자, 여성 노동자 등 초기업단위 조직사업을 수행하지 않는다면, 노동조합운동 결코 현재와 같은 조직률을 탈피할 수 없을 것이다.

## 2. 기업노조 중심의 조직화 시각과 조직률

그렇다면, 노동조합운동은 왜 외적으로 임금노동자 구성의 변화에 조응하지 못하고, 내적으로 조합원의 감소를 방지하지 못한 것일까? 이는 기업별 노조체제 하에서 기업 노조 단위의 전통적인 조직화시각으로 인해 비롯된 것이다.

기업노조 단위의 조직화시각으로는 비정규 노동자, 서비스산업 노동자, 여성 노동자, 중소 영세기업 노동자들을 조직할 수 없다. 이는 현재 노동조합운동의 조직사업의 특성을 살펴보면 분명해진다.

상급단체의 조직활동은 기존에 형성된 대기업 노조를 받아들이거나, 교원노조, 공무원노조와 같이 무노조 대기업에 대규모 노조를 만드는 데 집중되고 있다. 무노조 대기업 중심의 조직화 방식은 단기적으로는 조직률을 제고할 수 있는 방안이지만, 노조가 조직되지 않은 대기업이 거의 없다는 점에서 장기적인 조직률 제고방안이 되기 어렵다.

조직률 제고를 위해서는 노동조합운동이 그 내부에 개인 단위 조합원을 받아들일 구조를 갖추어야 할 것이다.

그런데, 기업별 노조체제 하에서 개인 단위 조직사업이 기업별 단위노조에서만 수행된다. 이미 기업노조는 사업장 노동자의 일정 비율을 조직하고 있으므로, 기업노조가 조직사업을 확장할 것인가의 문제는 기업내 노사관계, 기업노조의 안정성, 조합원 내부의 세력관

계, 집행부의 성격 등 다양한 요인에 의해서 결정된다. 기업노조의 조직활동은 그것이 기업노조, 혹은 집행부에게 장점이 되는 한에서 이루어진다. 노조가 안정적일수록, 노조의 핵심세력은 기업 내 모든 노동자가 아니라 정규직 중이나 그 일부로 집중될 가능성이 있다. 대부분의 기업노조가 조합원 1인을 늘리기 보다, 다른 일상적 활동에 몰두하는 것이 바람직하다고 판단한다면, 전체적인 노조 조직률은 떨어지게 될 것이다.

노조 상급단체와 기업노조가 기업노조 단위의 조직활동을 하고 있는 상황에서 기업노조를 만들기 어려운 부문의 노동자들이 노동운동에서 배제되는 것은 당연하다. 기업노조의 설립을 통해 노동운동에 편입되기 어려운 부문의 노동자들은 기업규모가 작거나, 지역단위로 다양하게 분포되어 있거나, 고용형태가 비정규직이거나, 동종 업종간에 이동이 잦은 노동자들이다. 이들은 곧 중소기업노동자, 서비스 부문 노동자, 여성 노동자, 비정규 노동자들이다.

노동조합운동이 기업노조 단위의 조직활동에 치중한 결과는 <표 1-5>를 통해 잘 알 수 있다. 1994년 현재 50인 미만 사업체의 경우 조직된 노동자는 전체 조직노동자의 3.9%인데 비해서, 조직대상 노동자의 비중은 전체 노동자의 약 36.5%에 달하고 있다<sup>29)</sup>. 1000인 이상 사업체에 속한 조직노동자는 전체 조직노동자의 54.0%인데 비해, 조직대상 노동자의 비중은 전체 노동자의 15.5%에 그치고 있다.

29) 사업체 수와 종사자수는 5인 이상의 통계이다. 유경준의 추정에 의하면, 4인 이하 사업장은 1995년 현재 2,157,970개이며, 종사자 수는 3,803,209명으로 추정된다. 따라서 이를 고려할 경우, 50인 미만의 조직률은 더욱 떨어지는 것으로 보아야 한다.

&lt;표 1-5&gt; 사업체 규모별 조합원수와 종사자수(1994) (단위 : 명, %, 개)

규 모	조합수	조합원수 (비중)	사업체수	종사자수 (상용+임시일용)
49인 이하	3,033(43.2)	65( 3.9)	145,869(87.2)	2,153,267(36.5)
50- 99	1,485(21.1)	107( 6.4)	12,433( 7.4)	839,007(14.2)
100-299	1,649(23.5)	272(16.4)	7,015( 4.2)	1,126,050(19.1)
300-499	315( 4.5)	121( 7.3)	1,015( 0.6)	381,814( 6.5)
500-999	288( 4.1)	199(12.0)	703( 0.4)	482,413( 8.2)
1000인 이상	255( 3.6)	895(54.0)	368( 0.2)	910,978(15.5)
계	7,025(100.0)	1,659(100.0)	167,403(100.0)	5,893,529(100.0)

주 : 1) 조합원수는 1994년

2) 사업체 수와 종사자 수는 1994년, 5인 이상 노동자수

자료 : 1) 조합원수는 노동부, 『전국 노동조합 조직현황』 1994. 12

2) 임금노동자수는 노동부 『사업체 노동실태조사보고서』, 1994.

우리 나라와 같은 기업별 노조체제에서 노조 조직률의 문제는 개인의 노조 가입성향보다는 노조유무의 문제이다. 개인의 노조 가입 성향은 노조가 존재하는 기업에서는 조합원이 될 것인가 비조합원으로 남을 것인가에 대한 선택의 문제이지만, 기업노조가 없는 곳에서는 노조 가입의 선택이 존재할 수 없기 때문이다.

<표 1-6>에 의하면, 1997년 현재 노조 조직기업은 전체 사업체 수의 2.8%에 불과하다<sup>30)</sup>. 사업체별 노조 조직률은 5인 이상 50인 미만 사업체가 전 사업체의 89.2%를 차지하고 있기 때문에 나타나

30) 노조는 기업노조의 수이며, 사업체수는 기업이 아니라 사업체의 수이므로, 사업체별 노조 조직률은 기업별 노조조직률을 하향 포착한다는 문제가 있다. 즉, 한 기업이 여러개의 사업체를 가지고 있어도 하나의 노조로 포착되기 때문에 사업체별 노조 조직률은 실제보다 하향 포착된다. 그러나 사업체별 노조조직률을 파악하기 어려운 상태에서 현실을 반영할 수 있는 대리 지표로 사용하는 데 무리가 없다고 판단된다.

는 현상이다. 사업체 노조 조직률은 기업노조가 폭발적으로 설립되었던 1980년대 후반에 6.4%로 정점에 이르다가, 점진적으로 낮아져 1997년에는 2.8%로 나타나고 있다. 이는 50인 미만 사업체의 비중이 늘어나는 것과 무관하게 나타나고 있어, 경기변동이나 산업구조 변화에 따른 사업체수의 변동으로 볼 수 없음을 보여준다. 오히려 역으로 기업노조 수의 감소에 의해 사업체 노조 조직률이 떨어지고 있음을 보여준다.

이를 조합원수의 감소와 연결시켜 보면, 조합원수의 감소, 즉 노조 조직률의 감소는 노조가 있는 기업노조에서 조합원들이 이탈에서 나타났다가보다는, 이미 설립되었던 노조가 소멸함으로써 감소된 것임을 알 수 있다. 기업 노조 수가 감소하는 원인은 기업의 도산, 휴·폐업, 휴면노조, 신규기업의 무노조, 노조의 합병 등 여러 가지 요인이 있을 수 있으나, 대부분 영세 중소기업의 도산이나 휴·폐업에 의한 것으로 판단된다. 현재로서는 기업규모별로 노조 수의 변동을 알 수 없지만, 노총 산하 산별 연맹의 조직률 추이를 살펴보면, 주로 섬유, 금속, 화학과 같은 제조업 중 노동집약적 부문에서 노조 및 조합원수가 줄고 있음을 알 수 있다.

이와 같이 기업노조체제는 본질적으로 중소·영세기업의 노동자들을 포괄하는 데 한계를 가지고 있다. 중소·영세기업에서는 기업노조의 설립도 어렵거니와, 기업노조의 유지도 어렵다. 또한 이러한 부문에서 기업노조의 조직화가 가능하더라도, 이는 기업노조의 수를 늘리는 데 기여할 수 있어도, 조합원수 확대를 통한 노조 조직률의 제고에는 기여할 수 없다. 1997년 현재 무노조 기업은 전체 사업체의 97.2%를 차지하고 있으며, 그중 5인 이상 50인 미만의 영세·중소기업이 전체의 89.2%를 차지하는 상황이다.

&lt;표 1-6&gt; 사업체별 노조 조직률의 추이 (단위 : 개, %)

항목	사업체수	50인 미만 비중	기업노조수	사업체별조직률
1980	74,090	85.5	2,618	3.5
1985	103,747	86.0	2,534	2.4
1986	107,412	85.3	2,658	2.5
1987	110,316	84.0	4,086	3.7
1988	116,928	84.1	6,142	5.3
1989	123,618	84.8	7,861	6.4
1990	128,668	85.1	7,698	6.0
1991	137,001	85.7	7,656	5.6
1992	147,915	85.8	7,527	5.1
1993	153,554	86.4	7,147	4.7
1994	167,403	87.2	7,025	4.2
1995	178,051	87.7	6,606	3.7
1996	186,903	88.2	6,424	3.4
1997	202,095	89.2	5,733	2.8

자료 : 노동부, 『노동통계연감』, 각년호

노동부, 『사업체 노동실태조사보고서』, 각년호

이러한 상황에서 기업별 노조 중심의 조직화 시각을 계속 유지한다면 조직률의 위기는 더욱 촉진될 것이다. 기업노조 중심의 조직화 시각 하에 상급단체의 조직활동은 기존에 결성된 기업노조 뺏기나 일부 무노조 대기업을 조직화에 집중될 것이고, 기업노조는 정규직 핵심 조합원 이상으로 조직활동의 범위를 넓히지 않을 것이다. 노동운동은 임금노동자의 상당부분을 차지하는 무노조 부문의 노동자 조직화에 대한 판단을 내려야 한다. 그 시작은 기업별 노조 중심의 조직화시각을 극복하는 것이며, 노동운동의 산하조직에 개인자격의 조합원들을 받아들일 수 있는 조직구조를 구축하는 것이다.

### 3. 비정규 노동자에 대한 기업별 노조의 대응

여기에서는 기업별 노조체제 하에서 기업노조들이 비정규 노동자에 대하여 어떻게 대응해 왔는가를 살펴보고자 한다. 지금까지 비정규 노동자에 대한 기업노조의 대응은 이율배반적이었다. 기업노조는 기업내 비정규 노동자의 고용규모, 임금, 처우에 대하여 관심을 갖고는 있지만, 실제 대응 양태는 소극적 수준으로 나타나고 있다.

이하에서는 노총 중앙연구원의 조사를 중심으로 현재 비정규 노동자의 문제에 대하여 노동조합이 어떻게 대응해 왔는가를 살펴보고자 한다. 이하의 내용은 『1996 단체협약 분석』(권혜자, 한국노총연구원, 1997)과 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』(권혜자, 한국노총연구원, 1998) 중 비정규 고용관련 내용을 발췌·요약한 것이다.

『1996 단체협약 실태조사』에 의하면, 비정규 노동자를 고용하고 있는 기업은 전체의 45.2%인데, 제조업과 500인 이상의 대기업에서 높게 나타나고 있다. 비정규 노동자의 활용형태는 ‘상시적 활용’이 50.0%, ‘필요에 따른 일시적 활용’이 39.3%로 나타나고 있어, 상시적인 활용이 많다는 것을 알 수 있다. 특히 비정규 노동자를 많이 고용하고 있는 제조업과 500인 이상의 조합원규모에서 비정규 노동자의 상시적 활용이 높게 나타난다.

<표 1-7> 비정규 노동자 고용실태 (단위 : %, 개)

	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
비정규노동자 고용기업	45.2	62.4	21.7	37.5	63.1
계	217 (100.0)	125 (100.0)	92 (100.0)	152 (100.0)	65 (100.0)

자료 : 노총 중앙연구원, 『'96 단체협약 실태조사』, 1996

&lt;표 1-8&gt; 비정규 노동자의 활용방법 (단위 : %, 개)

항 목	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
상시 고용	50.0	55.6	34.4	46.7	55.3
일시 고용	4.9	6.7	43.8	6.7	2.1
필요시 일시 고용	39.3	37.8	21.9	37.3	42.6
기 타	5.7	-	-	9.3	-
계	122 (100.0)	90 (100.0)	32 (100.0)	75 (100.0)	47 (100.0)

자료 : 노총 중앙연구원, 『'96 단체협약 실태조사』, 1996

&lt;표 1-9&gt; 비정규 노동자 채용 및 해고에 대한 노조의 참여수준 (단위 : %, 개)

항 목	전체	제조업	운수업	500인 미만	500인 이상
노조에 사전통보	13.1	13.5	12.0	18.3	5.1
노조에 사후통보	53.5	48.6	68.0	55.0	51.3
노조와 사전협의	27.3	32.4	12.0	21.7	35.6
노조와 사전합의	6.1	5.4	8.0	5.0	7.7
계	99 (100.0)	74 (100.0)	25 (100.0)	60 (100.0)	39 (100.0)

자료 : 노총 중앙연구원, 『'96 단체협약 실태조사』, 1996

이에 비하여 비정규 노동자의 채용 및 해고에 대한 노동조합의 참여수준은 전반적으로 낮은 편이다. 비정규 노동자의 채용 및 해고에 대해 노조와 합의를 거치는 곳은 전체의 6.1%에 불과하며 사전 협의도 27.3%에 그치고 있다. 그나마 비정규 노동자의 고용 비중이 높은 제조업과 500인 이상 조합원규모에서 노조와의 협의 비중도 비교적 높게 나타나고 있다.

비정규 노동자의 활용이나 처우 문제를 단체협약으로 규정하고 있는 경우는 낮게 나타나고 있다. 단체협약에 임시직 노동자의 고용 결정 절차를 규정하고 있는 경우는 전체의 8.0%에 그치고 있으며,



제Ⅲ부 비정규 노동자 조직화 방안 167

업종별로는 제조업의 9.5%, 운수업의 3.4%, 비제조부문의 6.7%에 불과하다. 그 규정내용을 보면 노사합의가 1.8%, 노사협의가 3.7%, 사전사후 통보가 1.1%로 나타나고 있어, 임시직의 활용이 1996년까지 단체협약상의 주된 쟁점으로 부각되지 않고 있음을 알 수 있다.

<표 1-10> 임시직의 활용 결정 (단위 : %)

	사전합의	사전협의	사전사후 통보	회사 임의결정	취업규칙 의거	규정 없다	전체
전체	1.80	3.70	1.10	1.10	0.40	92.00	100.00
제조업	2.43	4.86	0.81	0.81	0.54	90.54	100.00
운수	-	-	1.12	2.25	-	96.63	100.00
비제조	0.95	2.86	1.90	0.95	-	93.33	100.00
100미만	0.86	3.45	-	0.86	1.72	93.10	100.00
100-299	2.40	4.19	0.60	1.20	-	91.62	100.00
300-499	3.53	2.35	-	-	-	94.12	100.00
500-999	1.32	3.95	-	1.32	-	93.42	100.00
1000이상	0.83	4.17	4.17	1.67	-	89.17	100.00

자료 : 권혜자, 『1996 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997

다음으로, 기업내 일부 사업내용의 변경이나 하도급 결정과 같이, 해당 작업에 종사하고 있는 노동자들의 고용이나 노동강도에 영향을 미치는 사항에 대한 노조의 참여를 살펴보자. 작업 일부의 외주 처리 등 사업내용의 변경에 대한 노동조합의 참여 규정이 있는 경우는 전체의 4.2%로 나타나고 있다. 운수부문과 비제조부문에는 해당 규정을 명시한 단체협약이 없으며, 제조업의 경우에도 사전통보, 사전협의, 사전합의의 비중이 대단히 낮게 나타나고 있다.

그러나 일부 사업내용을 하도급으로 전환할 때 노동조합의 참여규정은 작업일부의 외주 처리에 비해서 높은 규정률을 보이고 있다. 하도급 전환시 노조참여에 대한 규정이 있는 경우는 전체의 15.3%이

며, 이 중에서 6.7%가 노사합의, 8.6%가 노사협의를 거치도록 규정하고 있다. 제조업 중 하도급 전환에 대한 노조의 참여규정이 있는 경우는 전체의 23.3%로, 노사합의가 10.2%, 노사협의를 13.1%이다.

<표 1-11> 작업 일부의 외주처리 등 사업내용의 변경에 대한  
단체협약의 규정 (단위 : %)

	사전통보	사전협의	사전합의	규정 없다	전체
전 체	1.40	1.80	1.10	95.80	100.00
제조업	2.14	2.68	1.61	93.57	100.00
운 수	-	-	-	100.00	100.00
비제조	-	-	-	100.00	100.00
100미만	0.85	0.85	0.85	97.46	100.00
100-299	1.19	2.38	1.19	95.24	100.00
300-499	-	-	-	100.00	100.00
500-999	2.63	3.95	2.63	90.79	100.00
1000이상	2.46	1.64	0.82	95.08	100.00

자료 : 권혜자, 『1996 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997

<표 1-12> 하도급 전환에 대한 단체협약의 규정 (단위 : %)

	노사합의	노사협의	규정 없다	전체
전 체	6.70	8.60	84.70	100.00
제조업	10.16	13.10	76.74	100.00
운 수	-	-	100.00	100.00
비제조	-	-	100.00	100.00
100미만	8.47	8.47	83.05	100.00
100-299	8.28	10.06	81.66	100.00
300-499	5.88	3.53	90.59	100.00
500-999	7.89	9.21	82.89	100.00
1000이상	2.46	9.84	87.70	100.00

자료 : 권혜자, 『1996 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997

그러나 하도급이나 사내용역 규모에 대한 노동조합의 참여는 낮은 편이다. 용역 인원 결정에 대해서는 제조업 중 7.0%만이 노동조합의 참여를 규정하고 있으며, 이를 노사협의 사항으로 규정한 단체협약은 4.0%에 불과하다. 노동조합은 하도급 전환의 가부에 관한 결정에는 참여해도, 용역인원의 결정과 처우에 대해서는 참여하지 않고 있다.

이와 같이 기업노조는 비정규 노동자의 고용결정이나 정규직 전환 결정에서 낮은 참여를 보이고 있다. 이는 경제위기 이전까지는 기업노조들이 비정규 노동자의 존재에 대하여 정규직 조합원과 대체관계보다는 보완관계에 있다고 판단했기 때문인 것으로 보인다. 이러한 상태에서 비정규 노동자들은 기업노조의 조직대상에서 배제되어 왔는데, 이를 단체협약으로 규정하고 있는 경우도 상당수 발견된다.

<표 1-13> 용역 인원의 결정에 대한 단체협약의 규정 (단위 : %)

항 목	노사협의	노사협의	규정 없다	전체
전 체	2.60	1.90	95.40	100.00
제조업	4.04	2.96	92.99	100.00
운 수	-	-	100.00	100.00
비제조	-	-	100.00	100.00
100미만	2.54	2.54	94.92	100.00
100-299	2.40	2.40	95.21	100.00
300-499	-	-	100.00	100.00
500-999	2.63	3.95	93.42	100.00
1000이상	4.92	0.82	94.26	100.00

자료 : 권혜자, 『1996 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997

단체협약에 규정된 직종별 비조합원의 범위를 살펴보면(<표 1-14> 참조), 임시직, 파견(용역) 축탁 노동자들을 비조합원으로 규정하고 있는 단체협약 비중이 높게 나타나고 있다. 양 노총에서는

90년대 중반 이후 비정규직을 조직대상에 제외하는 단체협약과 노조 규약 규정을 삭제하도록 권고하고 있으며, 이러한 권고는 많은 기업노조 협약과 규정에 반영되고 있다. 그러나 이것이 곧 기업노조가 비정규 노동자를 조직하고 있음을 보여주는 것은 아니다.

<표 1-14> 직종별 비조합원의 범위 (단위 : %)

	관리직	행정직 사무직	기술직	영업직	임시직	파견 (용역)	수습	직훈생	촉탁	별정직
전 체	18.49	7.73	2.11	3.51	33.22	2.64	29.00	4.58	24.60	7.03
제조업	21.33	10.64	3.19	5.32	47.34	3.99	39.36	6.67	33.24	8.78
운 수	22.99	2.30	-	-	5.75	-	6.90	1.15	3.45	3.45
비제조	4.72	1.89	-	-	5.66	-	10.38	-	11.32	3.77
100미만	21.37	10.26	4.27	5.13	37.61	0.85	33.33	-	17.95	1.71
100-299	25.60	8.88	1.18	1.18	33.73	2.96	29.59	4.14	25.44	5.33
300-499	12.79	10.47	2.33	3.49	34.88	2.33	27.91	4.65	30.23	8.14
500-999	17.11	6.58	1.32	11.84	35.53	3.95	30.26	10.53	31.58	14.47
1000이상	10.74	2.48	1.65	-	25.62	3.31	23.97	5.83	21.49	9.09

주 : 1) 복수규정

자료 : 권혜자, 『1996 단체협약 분석』, 한국노총 중앙연구원, 1997

1997년 11월에 수행한 조사에 의하면(<표 1-15> 참조), 산별 노조로 전환할 경우에도 조직 대상을 정규직으로 한정하고자 하는 견해가 적지 않게 나타났다. 이 조사의 응답자는 사무국장 이상 노동조합 간부를 대상으로 한 것이므로, 이러한 결과는 노조의 조직대상을 정규직으로 한정하고자 하는 조직화시각이 아직 팽배하다는 것을 보여준다.

기존의 기업별 노조에서 비정규 노동자를 조직하기 어렵다는 점을 고려한다면, 산별 노조 건설 과정에서 이들을 별도로 조직하는 방안을 고려해 볼 수 있을 것이다. 여성 노동자 조직, 비정규 노동자 조직, 외국인 노동자 조직, 실업자 조직의 필요성에 대해 각각

&lt;표 1-15&gt; 산별노조에서 조직 대상의 범위 (단위 : %, 개)

항 목	연맹별			
	전체	금속	화학	자동차
정규직	34.5	27.9	29.6	38.7
정규직+비정규직	32.6	35.3	43.2	27.4
정규직+비정규직+동종부문 실업자	10.8	20.6	13.6	6.4
정규직+비정규직+실업자와 원하는	10.8	13.3	6.2	11.8
모든 개인				
잘 모르겠다	11.3	2.9	7.4	15.7
합 계	353 (100.0)	68 (100.0)	81 (100.0)	204 (100.0)

자료 : 권혜자, 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』, 1998

35.2%, 26.8%, 25.7%, 20.7%만이 필요하다고 응답하고 있다. 동일 기업 그룹 조직, 비정규 노동자 조직, 여성노동자 조직, 실업자 조직, 외국인 노동자 조직 등의 별도조직이 필요하지 않다고 응답한 경우는 각각 48.4%, 58.0%, 53.2%, 56.7%, 50.5%로 나타나고 있다. 전체 단위 노조의 절반 이상이 이들을 별도로 조직할 필요성을 인정하지 않고 있는 것이다.

이상의 조사결과들은 비정규 노동자의 조직화에 대한 기존 기업 노조의 관심이 매우 미약한 상태임을 보여준다. 그러나 그 이유는 보다 현실적인 문제의식에서 비롯되었다고 판단된다.

먼저, 지금까지 노조가 있는 기업에서 비정규 노동자의 존재는 조합원들의 고용, 임금, 직무의 안정성을 보완하는 역할을 수행해 왔으며, 비정규직과 정규직이 대체관계에 있었던 분야는 주로 단순 미숙련 직종으로써 언제든지 다른 사람으로의 대체가 가능한 분야였다. 따라서 정규직과 비정규직 간에는 고용계약, 임금, 직무, 근로조건 등의 격차가 크게 나타나므로, 정규직 중심의 기업별 노조에서는 비정규 노동자들을 조직하는 것이 조합원이나 노조의 이익과 일치하

지 않았을 가능성이 있다.

비정규직의 정규직 대체가 중요한 문제로 대두된 현재와 같은 상황에서도 정규직과 비정규직간의 임금 및 근로조건 격차가 해결되지 않은 상태에서는 비정규직 노동자의 조직화가 기업 노조에게 상당한 고민거리로 다가온다. 일부 기업노조들은 정규직 대체문제를 해결하기 위하여 비정규직을 채용한 후 일정기간이 지나면 정규직으로 전환하도록 단체협약으로 규정하기도 했다. 이는 여행원을 비정규직으로 대체했던 금융산업에서 주로 채택되었던 방식인데, 정규직 전환 과정에서 인사고과를 통한 선별 채용의 문제, 비정규직의 노동강도 강화 등의 문제가 발생했다. 결과적으로, 조직대상을 여전히 정규직으로 한정하고 있다는 점에서, 정규직 전환을 통한 조합원 자격의 부여방식이 비정규 노동자 조직화를 위한 근본적인 해결방안이라고 보기는 어려울 것이다<sup>31)</sup>.

---

31) 권혜자, 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총 중앙연구원, 1996 100-105

제3부 비정규 노동자 조직화 방안 173

<표 1-16> 산별노조에서 다양한 노동자들의 별도조직의 필요성

(단위 : %, 개)

항 목	전 체	금속	화학	자동차
<b>&lt;동일기업그룹 조직&gt;</b>				
필요하지 않다	48.4	36.8	40.5	55.5
필요하다	43.6	54.4	53.2	36.1
잘 모르겠다	8.0	8.8	6.3	8.4
합 계	349(100.0)	68(100.0)	79(100.0)	202(100.0)
<b>&lt;비정규 노동자 조직&gt;</b>				
필요하지 않다	58.0	53.0	52.6	61.9
필요하다	26.8	34.9	34.2	21.1
잘 모르겠다	15.2	12.1	13.2	17.0
합 계	336(100.0)	66(100.0)	76(100.0)	194(100.0)
<b>&lt;여성노동자 조직&gt;</b>				
필요하지 않다	53.2	47.0	43.2	59.4
필요하다	35.2	40.9	44.6	29.4
잘 모르겠다	11.6	12.1	12.2	11.2
합 계	327(100.0)	66(100.0)	74(100.0)	187(100.0)
<b>&lt;실업자 조직&gt;</b>				
필요하지 않다	56.7	50.8	44.4	63.3
필요하다	20.7	26.1	30.6	15.2
잘 모르겠다	22.6	23.1	25.0	21.5
합 계	328(100.0)	65(100.0)	72(100.0)	191(100.0)
<b>&lt;외국인 노동자 조직&gt;</b>				
필요하지 않다	50.5	36.4	40.8	58.9
필요하다	25.7	36.4	32.4	19.5
잘 모르겠다	23.8	27.2	26.8	21.6
합 계	327(100.0)	66(100.0)	71(100.0)	227(100.0)

자료 : 권혜자, 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』, 1998

#### 4. 소결 : 기업단위 조직화 시각의 극복

우리 나라의 노동조합 조직률은 1989년에 18.6%에서 1997년에는 11.2%로 떨어졌는데, 이는 임금노동자의 증가에도 불구하고 조합원 수가 절대적으로 감소함으로써 나타난 현상이었다. 조직률 하락은 한편으로는 비정규 노동자의 확대와 서비스산업의 팽창, 여성노동자의 증대와 같은 임금노동자 구성의 변화에 의한 것이었고, 다른 한편으로는 정규직 조합원의 감소에 의한 것이었다. 그런데 특히 여성 조합원 수의 감소는 노동운동이 임금노동자 구성의 변화만이 아니라 전통적인 조직대상이었던 정규직 조합원의 감소를 방지하지 못했기 때문에 발생하였다.

노동운동이 이 두 가지 변화에 대응하지 못한 것은 기업별 노조 체제에서 전통적으로 기업 노조 단위의 조직화시각을 가지고 있었기 때문이다. 기업별 노조체제의 근간인 기업노조와 기업노조의 상급단체는 기업을 단위로 조직활동을 수행하였으며, 개인별 조직사업은 기업노조에 맡겨졌다. 따라서 기업별 노조체제에서 조직사업은 기본적으로 노조가 이미 설립된 분야에만 존재했던 것이다. 무노조 기업에 종사하는 모든 노동자들, 더욱이 기업노조를 설립하기 어려운 비정규 노동자, 서비스 노동자, 여성 노동자, 중소기업 노동자들은 기업별 노동조합운동과 무관한 노동자들로 치부되었다. 우리나라에서 1997년 현재 무노조 기업의 비중은 전체 사업체의 약 97%를 차지하고 있으며, 노동자수로 보면 1174만 4천여명으로 전체 임금노동자의 약 89%를 차지하고 있다.

결과적으로 우리 나라와 같은 기업별 노조체제에서 노조 조직률의 문제는 개인의 선택에 따른 노조 가입성향보다는 기업별 노조 유무의 문제이다. 기업노조가 존재하지 않는 대다수의 기업에서, 그리고 기업노조를 설립해도 성과를 보기 어려운 대다수의 영세 중소기업



기업에서 기업별 노조의 조직화시각은 아무런 의미를 갖지 못한 것이다. 따라서 조직률의 위기의 해법은 기업별 노조 중심의 조직화 시각을 극복하는 것이다. 기업노조 조직화를 통해 조직률을 제고하는 방안은 공무원과 무노조 대기업을 제외한다면, 더이상 성과를 보기 어려운 상태에 처해 있다. 초기업 노조의 결성과 노동자의 고용 형태, 직종, 성과 같은 개인별, 계층별 특성에 따라 개인 중심으로 조직하는 방안으로 이행하지 않는다면, 현재 임금노동자의 10%를 약간 상회하는 조직률의 위기는 대중운동으로서의 노동조합운동의 종말로 나아갈 것이다.

경제 위기 이후 정규직의 고용불안이 심화됨에 따라 비정규직 노동자가 정규직 조합원과 보완관계보다 대체관계의 성격이 강화된다고 해도, 기업노조는 태생적으로 비정규직 노동자를 포괄할 수 있는 구조를 갖고 있지 못한 것이다. 무엇보다도 기업노조는 사무직과 생산직을 모두 포괄하고 있지 않으며, 이는 노조가 정규직 중에서도 노조의 핵심세력인 특정 직종, 특정 집단의 이해관계를 대변하고 있기 때문이다. 더욱이 정규직과 비정규직 간에는 고용계약, 임금, 직무, 노동이동, 근로조건의 격차가 현저하므로, 정규직 중심의 기업별 노조는 기업내 전체 노동자의 이해를 대변하기 어렵다고 해도 과언이 아니다.

따라서 노조 조직률의 위기는 현재의 기업별 노조의 조직화시각으로는 결코 극복될 수 없다는 점을 인식해야 할 것이다. 기업노조는 비정규직의 이해관계를 포괄적으로 대표할 수 없으며, 상급단체에서는 기업단위 조직화 방안에 함몰되어 있다. 기업별 노동조합운동이 기업단위 조직화시각을 견지한다고 해도 그것은 보다 엄밀하게 말하자면 무노조 대기업을 한정되며, 무노조 중소기업으로 확장되지 않았다. 무노조 중소기업에서 노조를 설립하더라도 기업의 휴폐업, 도산 가능성 때문에 안정성과 지속성을 갖지 못하므로

노조 조직률 제고에 도움이 되지 않는다고 판단하기 때문이다.

현재 노조 조직률의 위기는 기업노조 중심의 조직화 시각에서 나타난 것이므로, 기업 노동조합운동이 개인 단위 조직구조를 확보하고 개인별 조직사업을 수행함으로써 극복될 수 있을 것이다. 개인단위 조직사업은 산별노조 전환 혹은 건설과정과 연관되어 있지만, 그 선행 사업으로 고려되어야 한다. 비정규노동자, 영세 중소기업 노동자, 실업자 등을 포괄하는 개인 단위 조직구조의 활동 영역이 보장되지 않는 한, 산별 노조 건설의 유인은 정규직 기업노조 연합체의 다른 이름에 불과할 것이기 때문이다.

## 제2장 비정규 노동자 조직화의 주체와 경로

이상에서 우리는 기업별 노조 중심의 조직화 시각으로는 현재의 조직률 위기를 극복할 수 없으며, 비정규 노동자, 여성노동자, 영세 중소기업 노동자들을 조직하기 어렵다는 점을 확인했다. 이에 기초하여 이장에서는 비정규 노동자의 조직화를 위하여 노동운동이 어떠한 조직활동을 수행해야 하는가를 모색해 보고자 한다.

먼저 비정규 노동자의 특성상 조직화과정에서 고려해야 할 사항들을 살펴보고, 산별노조 체제로 전환하고자 하는 현재의 노동조합 운동의 조직구조에서 비정규 노동자들을 포괄할 수 있는 조직구조를 어떻게 형성할 것인가, 그리고 이들 조직이 기존 노동조합 조직과 어떻게 결합할 것이며, 각 관련 조직단위의 역할은 무엇인가를 모색해 보고자 한다.

### 1. 비정규 노동자의 특수성과 조직 사업 단위

비정규 노동자는 고용계약기간, 근로시간, 처우와 근로조건 등에서 정규직 노동자와는 다른 존재조건을 가지고 있다. 이러한 존재조건적 차이는 비정규 노동자들을 정규직 중심의 기업별 노조로 조직할 수 없게 만드는 요인들이다. 여기에서는 정규직 노동자와는 다른 비정규 노동자들의 존재조건을 정리해 보고, 이에 근거하여 비정규 노동자의 조직화에서 고려해야 할 원칙들을 추론해 보고자 한다.

첫째, 무엇보다도 비정규직을 규정하는 가장 중요한 기준은 이 글에서 일관되게 다루어 온 고용계약이 단속적인가의 여부이다. 정규직과는 달리, 비정규직은 기간을 정한 고용계약을 맺고 있다. 정해

진 고용계약기간이 지나서 고용계약이 갱신되지 않는 한, 비정규직은 다른 사용자와 또다른 고용계약을 맺어야 한다. 또한 고용계약의 갱신은 기업의 경영사정이나 필요성에 의해서 결정된다는 점에서 유동적이다. 따라서 비정규직이 경제활동에서 관계를 맺는 사용자들은 고정된 사용자가 아니라 다수의 사용자들이다.

둘째, 이러한 고용계약의 단속성 때문에 비정규 노동자는 취업과 실업의 중간상태에 존재한다. 고용계약의 종료되면 본인이 일할 의지가 있어도 노동시장의 조건이 허용하지 않는다면 비정규 노동자는 실업상태에 빠진다. 그러므로 한 사회의 고용정책이 단기적인 양적 확대를 지향할 때에는 비정규직 일자리는 일차적인 고려대상이 되며, 질적 제고를 지향할 때에는 마지막 고려대상이 된다. 고용정책이 취업자의 양적 확대를 지향할 때에는 실업자나 비경제활동 인구를 비정규직으로 만드는데 초점을 둔다. 경제위기 이후 시행된 공공근로사업은 정규직에서 실직한 사람들을 겨냥했다기보다는, 비정규직이었다가 실직한 사람들을 겨냥한 것이었으며, 공공근로사업이 실업률 축소에 기여하고 있는 것도 사실이다.

셋째, 이러한 이유에서 비정규노동자들은 실업기간과 실업빈도에 서도 정규직과 다른 특성을 보인다. 일반적으로 실업 빈도가 일정하다면 실업기간이 길 때 실업률이 높아지고, 반대로 실업기간이 일정하다면 실업빈도가 높을 때 실업률이 높아진다<sup>32)</sup>. 보통 정규직의 경우 실업빈도는 적지만 실업기간이 긴 편인데 비하여, 비정규직 노동자는 실업빈도는 잦은 대신에 실업기간이 상대적으로 짧은 편이다. 경제위기의 타격은 비정규직에게 먼저 왔지만, 그 회복도 비정규직에서 먼저 나타나고 있다는 점이 이를 보여준다. 따라서 고용정보체계를 개선함으로써 실업률을 줄이는 방법은 정규직 실업자보다는

32) 高郡 軸子, 『非正規勞動經濟分析』, 東洋經濟新聞社, 1997, 53-61

비정규직 실업자의 구직구인정보를 일차적으로 겨냥한 것이다.

넷째, 이상의 성격들은 비정규노동자의 활동범위를 고정된 개별 기업이 아니라, 특정한 지역과 직종, 업종으로 넓히는 경향이 있다. 비정규노동자들은 고용계약의 단속성으로 인해 특정한 기업에 종속되지 않으며, 직종과 업종이 비슷한 다수의 기업 사이를 이동하는 경향이 있다. 만약 고용정보가 활성화되어 있어서 고용계약이 끝나도 다른 기업으로의 이동이 가능하다면, 비정규 노동자들은 가능한 업종과 직종을 바꾸지 않을 것이다. 이들의 기업간 이동은 가정 생활 등 생활여건에 의해서 고정된 지역 내에서 이루어진다. 그러므로 비정규 노동자의 노동조합 조직은 기업별 노조보다는 지역노조 형태가 적합하다.

비정규 노동자들의 이러한 존재조건들은 기업노조의 틀을 통해 비정규 노동자들을 조직할 수 없도록 만드는 요인들이다.

비정규 노동자들은 기업노조가 조직된 부문보다는 미조직된 부문에 고용되어 있다. 현재와 같이 노조 미조직부문이 전 사업장의 약 97%에 달하는 상태에서는, 기업노조에서 비정규직을 조합원으로 받아들이는 것이 비정규직 조직화의 대안이 되기 어렵다. 또한 비정규 노동자들이 미조직 사업장에 주로 속해 있다는 점을 고려할 때에도, 비정규 노동자의 조직화는 지역별 조직구조를 가져야 할 것이다.

이는 비정규직 노동자의 문제가 기업노조가 포괄할 수 없는 문제 영역을 가지고 있기 때문이다. 먼저, 노조가 조직된 기업에 속해 있는 비정규 노동자들의 경우에도 정규직과 고용계약, 임금, 근로시간 등 모든 근로조건에서 차이를 가지고 있다. 따라서 노조가 비정규직을 조합원으로 받아들이더라도, 비정규직의 정규직 대체문제, 근로조건 차이, 비정규직의 유동성, 기업에 대한 소속감의 상대적인 등의 문제가 발생하며, 이로 인한 정규직 조합원과의 존재적, 정서적 차이를 극복하기 어렵다. 또한 기업노조가 비정규직을 기업노조로 조직

하기 위해서는 조합원의 가장 큰 이해관계인 고용안정과 임금처우의 개선이 요구되는데, 기업노조는 존재 속성상 고용유동성을 갖고 있는 비정규 노동자들의 고용안정을 보장해줄 수 없기 때문이다.

그렇다면, 기업단위를 넘어선 지역별 노조 조직구조는 비정규직의 이해관계를 어떻게 대표할 수 있을까?

일본에서 고용 유연화의 선두 주자로 활약했던 하루오 시마다는 근로자 파견법의 필요성과 관련하여 고용안정의 개념이 바뀌어야 한다고 주장한 바 있다. 고용 유연화 시기의 고용안정은 한 기업 내에서의 장기 계약을 통한 고용안정 보다는 다양한 기업 사이를 원활하게 이동하면서 추구되는 넓은 의미에서의 고용안정이라는 것이다. 역설적이지만, 1년 미만 고용계약을 맺은 비정규 노동자가 전체 임금노동자의 절반을 차지하고 있는 현실에서는, 배타적인 기업내에서 비정규직의 고용안정을 도모하기 어렵다. 우리는 근로자 파견을 도입하려는 근거로 사용되었던 위와 같은 주장을 역으로 비정규 노동자의 조직화 수단으로서 고려할 필요가 있다.

비정규 노동자를 비롯한 불안정 고용층의 가장 중요한 이해관계는 물론 고용안정과 동등한 처우에 있다. 그러나 임금노동자의 절반인 모든 비정규 노동자들에게 정년까지 특정한 기업에서의 정규직 일자리를 보장할 수 있는 상황은 아니다. 그렇다면, 비정규 노동자들의 고용안정은 한 기업 내에서가 아니라 동일한 지역, 업종, 직종 내에서 다른 기업으로의 이동을 원활하게 하는 것이며, 이러한 이동을 통하여 비정규 노동자의 처우를 개선하는 것이다. 만약 지역별로 조직된 노조가 기업을 넘는 범위에서 비정규 노동자의 가장 중요한 이해관계인 고용안정성을 보장해 줄 수 있다면, 이는 실제로 비정규 노동자들이 조합에 가입하도록 만드는 동기가 될 것이다.

지역별 노동조합조직에서 고용안정활동은 1) 비정규직, 실업자, 영세기업 노동자를 대상으로 한 조합원의 모집, 2) 구인과 조합원의

구직을 매개하는 취업알선, 3) 조합원에 대한 임금 및 처우 개선, 4) 공공 직업훈련 및 재훈련기관과의 매개활동, 5) 법정 최저임금 교섭을 위한 기초근거의 작성, 6) 지역별 노·사·정과 시민단체가 참여하는 실업대책기구의 결성과 참여로 요약될 수 있을 것이다.

지역별 노동조합 조직의 고용안정활동에 대한 효과는 다음과 같이 기대된다.

(1) 현재와 같은 기업노조 단위의 조직구조를 당분간 유지하면서도, 미조직 노동자에 대한 조직화를 통하여 조직률 제고에 기여할 수 있다. 이러한 지역조직의 운영은 다른 한편으로 앞으로 기업별 의식을 극복한 산별노조 건설의 초석이 될 것이다.

(2) 지역내 비정규 노동자의 이동을 원활하게 함으로써 보다 넓은 의미에서 비정규 노동자의 고용안정에 기여할 수 있다. 비정규 노동자의 실업빈도에 개입하기는 어렵지만, 대신에 원활한 이동을 통해 비정규노동자의 실업기간을 축소함으로써 실업률을 감소시킬 수 있을 것으로 기대된다.

(3) 지역 노조 활동을 통해 지역별로 노·사·정이 공동으로 실업대책을 수행하고, 지역내 시민단체와의 연대활동을 강화시킬 수 있을 것이다. 이를 통하여 활동의 범위를 기존의 기업내 정규직 조합원에서 임금노동자 전체로 확대함으로써 노동조합운동은 주요한 사회주체세력으로서의 입지를 강화하게 될 것이다.

(4) 지역별 노동조합 조직의 고용안정사업은 지역 노동운동을 활성화하면서 노총 조직 내부의 단결에 기여할 수 있을 것이다. 동시에 지역별 고용안정사업은 현재 중앙으로 지나치게 집중되어 있는 노동운동의 교섭력을 지역으로 분산시킬 수 있는 계기가 될 것이다.

## 2. 고용안정사업과 비정규 노동자 조직사업의 연계

이 절에서는 비정규 노동자의 조직구조와 관련하여 기존 노동조합운동의 역할을 모색하고자 한다. 비정규직 노동자의 조직화는 기업노조 단위에서 가능하지 않기 때문에 초기업적 단위에서 어떻게 비정규 노동자를 조직화할 것인가의 문제가 관건이다. 이 문제는 앞으로 건설될 산별노조의 성격과 건설 경로에 의해 규정될 것이며, 현실적으로는 노동조합운동의 독자적인 고용안정사업을 조직사업과 접목시킬 수 있는가에 따라 그 성패가 달려 있다.

여기에서는 앞으로 건설될 산별노조의 성격과 건설 경로를 예상하면서, 현재 기업노조체제에서 비정규노동자 조직화를 위한 노동운동의 역할을 노동조합운동의 고용안정사업과 연계하여 모색하고자 한다.

산별노조 건설과정에서는 기존의 산하 단위노조는 물론, 산별 연맹들의 이합집산을 수반될 것이다. 그러나 현재 각 산별 연맹마다 산별노조 건설의 속도가 다르며, 그 경로도 통일되어 있지 않은 상태이다. 현재 산별노조 건설은 노동운동의 공식적인 입장이지만, 각 산별연맹과 노총 중앙의 총체적 계획 하에서 수행되지 않고 있다. 따라서 현재로서는 앞으로 어떠한 성격의 산별노조가 건설될 것인지 예단하기 어렵다. 단, 조사결과에 의하면, 산별노조 건설의 주체가 현재의 기업노조들이라는 점에서 앞으로 건설될 산별노조가 기존의 기업노조체제의 성격을 완전히 탈피하지 못할 것이라는 점은 예상할 수 있다<sup>33)</sup>.

(1) 만약 앞으로 건설될 산별노조의 성격이 현재의 기업별 교섭의 한계를 보다 극복하는 방향으로 건설될 경우를 예상해 보자. 이 경

33) 권혜자, 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』, 한국노총중앙연구원, 1998



우 독일과 같이 정규직 조합원과 동일하게 비정규노동자들을 조합원으로 받아들이는 방안을 고려할 수 있다. 이 경우 산별노조에서 단체교섭을 통해 결정된 협약임금은 고용형태를 막론하고 산하 조합원에게 일괄적으로 적용되기 때문에, 별도의 비정규 노동자 조직을 설치할 필요는 없을 것이다.

산별 교섭구조가 정착되고 노조의 실질적인 조직대상이 비정규직 이상으로 확대된 상태에서는 고용안정성의 문제는 비정규직에게만 한정되는 문제가 아니다. 산별노조는 고용안정성의 문제를 노동시장 전체의 수급상황이나 경제상황을 고려하여 접근할 것이며, 정규직 및 비정규직 간의 차별이 해소된 상황에서 고용형태 선택의 문제는 개인의 자발적인 선택의 문제로 환원될 수 있다. 따라서 이러한 산별노조가 정착된다면, 노조 산하에 반드시 별도의 비정규직 조직을 설립해야 할 이유는 없다고 판단된다.

(2) 만약 한국에서 나타날 산별노조의 성격이 현재의 기업별 노조의 연합체의 성격을 강화하는데 불과하거나, 아니면 현재의 기업별 노조체제가 중장기적으로 유지될 경우를 고려해 보자. 이 경우 노조 조직구조와 명칭은 산별노조이지만, 교섭은 기업별 교섭형태를 유지하게 될 것이다. 이와 같은 기업노조나 기업노조 연합체는 비정규 노동자를 조직하는 데 있어 현재와 동일한 한계에 노정된다. 따라서 현재의 기업노조 체제에서와 같이 비정규 노동자 조직은 노동조합 운동의 주변에 고립적으로 위치한 소규모 지역노조의 형태를 벗어나기 어려울 것이다.

이 경우 노동조합운동은 산별노조나 내셔널 센터의 하부에 직접적으로 별도의 비정규 노동자 조직을 건설하거나, 지역별 비정규 노동자조직을 지원하는 조직구조를 설치하는 방안을 고려할 수 있다. 노동조합운동이 이러한 방안을 채택해야 할 필요성은 비정규 노동자의 조직 필요성뿐만이 아니라, 독자적인 고용안정 사업의 필요성

으로부터 제기된다.

경제위기 이후 노동조합운동은 실업을 극복해야 할 책임을 가지고 있다. 현재의 고용위기를 초래한 원인이 노동운동에 있는 것은 아니지만, 경제위기를 전후하여 정리해고 입법과 근로자 파견법에 합의함으로써 전체 노동자의 고용안정대책을 수립해야 할 책임을 지게 된 것이다. 더욱이 파견노동자를 비롯한 비정규 노동자는 기업 노조체제에서 실질적으로 조합원 자격을 갖지 못했다는 점을 고려할 때, 노동운동은 비정규 노동자의 고용안정을 위한 독자적인 사업을 수행할 이유가 있다.

이는 기존에 조합원이었다가 실업자가 된 노동자들에 대한 고용안정대책이기도 하다. 기업별 노조체제에서는 기존에 조합원이었다 하더라도 해고나 퇴직과 더불어 조합원 자격을 잃게 된다. 따라서 기존의 노동조합운동은 조합원이었다가 실업한 노동자들을 대표할 수 없게 된다. 독일의 경우에는 모든 실업자들에게 조합원 자격을 부여하는 것은 아니나, 조합원이었다가 실업한 노동자들에게는 조합원 자격을 부여하고 있다. 독일에서는 노동조합이 고용안정사업을 수행하고 있기 때문에 실업자에게 조합원 자격을 부여함으로써 직업 훈련과 재취업 등 실질적인 혜택을 줄 수 있다. 이와 같이 우리나라에서도 조합원이었다가 실업한 노동자들에게 조합원 자격을 부여하는 방안을 고려해야 하며, 이를 위해서는 고용안정사업을 통해 조합원에게 실질적인 혜택을 줄 수 있어야 할 것이다.

따라서, 노동조합의 고용안정사업은 조합원이었다가 실직한 노동자, 전직 정규직 실업자, 전직 비정규직 실업자, 이직을 원하는 비정규 노동자들을 대상으로 수행되어야 할 것이다. 정부나 시민단체들의 고용안정사업이 지역 단위로 수행되고 있음을 고려할 때, 노동조합도 그 지역별 편제를 이용하여 정부의 지역별 고용안정사업과 연계하여 고용안정사업을 수행되어야 할 것이다.

### 3. 비정규 노동자 조직의 출발점

그렇다면 노동조합의 고용안정사업과 비정규 노동자 조직사업을 어디로부터 출발할 것인가? 이 글에서는 비정규 노동자 조직사업의 주체가 현재의 노동조합운동이라고 보면서, 어떤 조직단위에서 어떤 사업을 수행할 것인가를 제시해 보고자 한다.

#### 1) 비정규 노동자 조직사업의 주체

지역별 비정규 노동자 조직사업과 지역별 고용안정사업을 연계하기 위해서는 노동조합운동의 목적의식적인 추진노력이 필요하다. 여기에서는 노총 중앙과 노총 지역조직, 그리고 산별연맹의 역할을 중심으로 살펴보고자 한다.

비정규 조직사업의 기본구조는 1) 노총차원에서는 지역별 고용안정 사업을 통해 비정규 노동자 조직의 인력 연못을 제공하고, 2) 지역조직에서는 노총의 고용안정사업을 통해 확보된 인력을 지역노조로 연계시키며, 3) 이렇게 조직된 지역노조를 해당 산별연맹의 산하조직으로 편재하는 것이다. 다시 말해서 비정규 노동자는 노총 지역조직의 고용안정 사업을 통해 회원 자격을 얻고 일자리 정보를 얻으며, 조합 가입의사가 있을 경우에는 산별연맹(혹은 향후 산별노조) 산하의 지역노조(혹은 불안정 고용층 조직분과)로 조직되는 것이다( [그림 2-1] 참조).

이는 노총 차원에서 고용안정사업을 수행함으로써 불안정 고용층을 조직할 수 있는 인력연못을 형성하고, 그것을 기반으로 노총이 산별 연맹과 함께 직접 지역노조를 조직한다는 것을 의미한다. 지역노조 결성의 주체는 노총과 산별연맹, 그리고 비정규 노동자 자신이

다. 조직사업의 출발을 노총과 산별연맹의 지역조직으로부터 출발하는 것은 새로운 것이 아니다. 이미 지역차원에서는 노총 산하지역조직과 산별 연맹 산하 지역조직 간의 밀접한 연계에 의해 일상적인 사업이 진행되고 있기 때문이다. 단, 지역노조를 어떠한 산별 연맹으로 편재할 것인가에 대해서는 노총 지역조직이 조정하는 역할을 수행해야 할 것이다.

## 2) 조직사업의 출발지점

노동조합운동에 관심을 갖고 있는 사람들은 대다수 비정규 노동자의 조직화 필요성을 부정하지 않는다. 그러나 그 필요성에도 불구하고 당장에 조직사업을 수행하지 않는 이유는 비정규직 조직사업을 수행하기 위해서는 노동조합운동이 인력, 재정, 조직 등 노동운동 전반을 재편해야 한다고 생각하기 때문이다. 실제로 현재 노동운동의 많은 활동가들은 비정규 노동자의 조직 필요성에도 불구하고, 인력, 재정, 조직 전반에 있어 가용 역량이 부족한 상태이기 때문에 조직사업에 착수하기 어렵다고 판단하고 있다.

그러면 비정규 노동조합의 조직사업의 출발은 어느 만큼의 인력과 재정, 조직 재편을 요구하는 것일까?

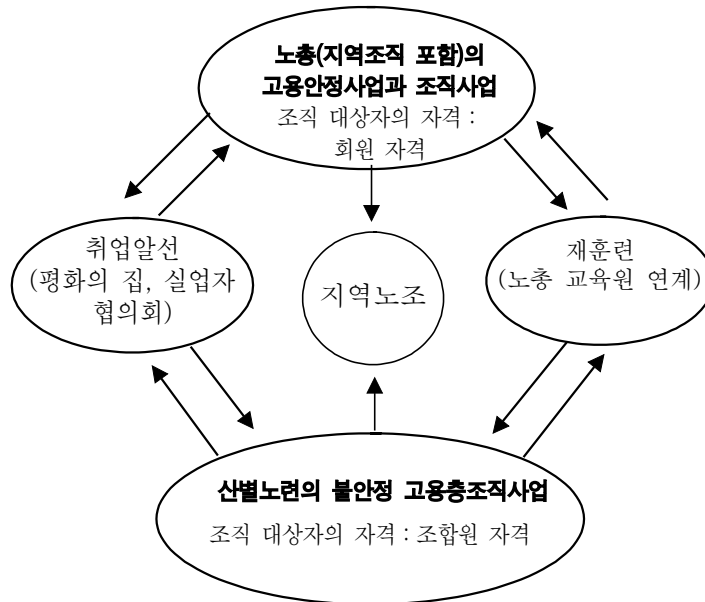
사실상 현재의 노동조합운동은 비정규 노동자의 조직사업을 수행하는 데 있어 긍정적인 측면과 부정적인 측면을 모두 가지고 있다.

긍정적인 측면을 먼저 살펴보면, 노총 조직이 이미 산별연맹과 함께 지역단위의 조직편재를 가지고 있다는 것이고, 현재의 고용위기 상황이 노총의 고용안정사업을 통해 조직화의 맹아를 형성하기 좋은 시점이라는 것이다.

노동조합운동은 기존의 지역조직 편재와 고용안정사업을 수행할

수 있는 기관들을 이미 보유하고 있다( [그림 2-2] 참조). (1) 노총 산하 지역조직은 시도별로 분포되어 있으며, 완전히 일치하지는 않지만 지역단위마다 각 산별연맹의 지역조직과 공조하여 사업을 수행하고 있다. (2) 이러한 지역조직을 중심으로 고용안정사업과 조직사업을 수행할 경우, 이를 지원할 수 있는 평화의 집(실업자 협의회와의 연계활동), 노총 상담소, 법률 구제본부, 노총 교육원 등의 구조를 보유하고 있다. 노총은 이미 1998년에 비정규 노동자 및 실업자 조직화를 선언했으며, 그 맹아로서 평화의 집을 통한 상담 및 직업 알선 사업을 수행하고 있다. 최근에는 이러한 사업을 기반으로 지역조직을 중심으로 실업자 협의회가 구성되고 있는 상태이다. (3) 노사정위원회 등 그 명칭이 무엇이든 노동조합운동이 노사정 협의 구조를 유지하는 상황에서는 정부나 사용자 단체의 직업 알선 및 교육 훈련 기관과 공조 체제를 취하여 노조가 고용안정사업을 수행하기 좋은 시점이라는 점이다.

비정규 노동자 조직사업을 시작하는 데 있어 부정적 측면은 가용인력의 문제이다. 한 지역에서 노총 및 산별 지역조직을 중심으로 고용안정사업을 시작하고 지역노조를 조직하거나 기존의 지역노조를 확장하는 데 있어 얼마나 많은 ‘새로운 전문 인력’이 필요할까? 이는 아직 비정규 노동자 조직사업을 결정하지 않은 상태에서 이를 할 것인가 말 것인가에 대한 선행 판단을 요구하는 문제이다. 현재 노동조합운동은 가용인력은 부족하지만, 양질의 조직인력이 존재하지 않는다고는 말할 수 없다. 노동조합운동이 비정규 노동자 조직사업에 권한과 비중을 실어주면서 지역조직의 일부 인력과 소수 전문인력을 결합시킨다면, 비정규 노동자 조직사업의 출발은 현재의 구조에서도 충분히 가능하다고 판단된다.

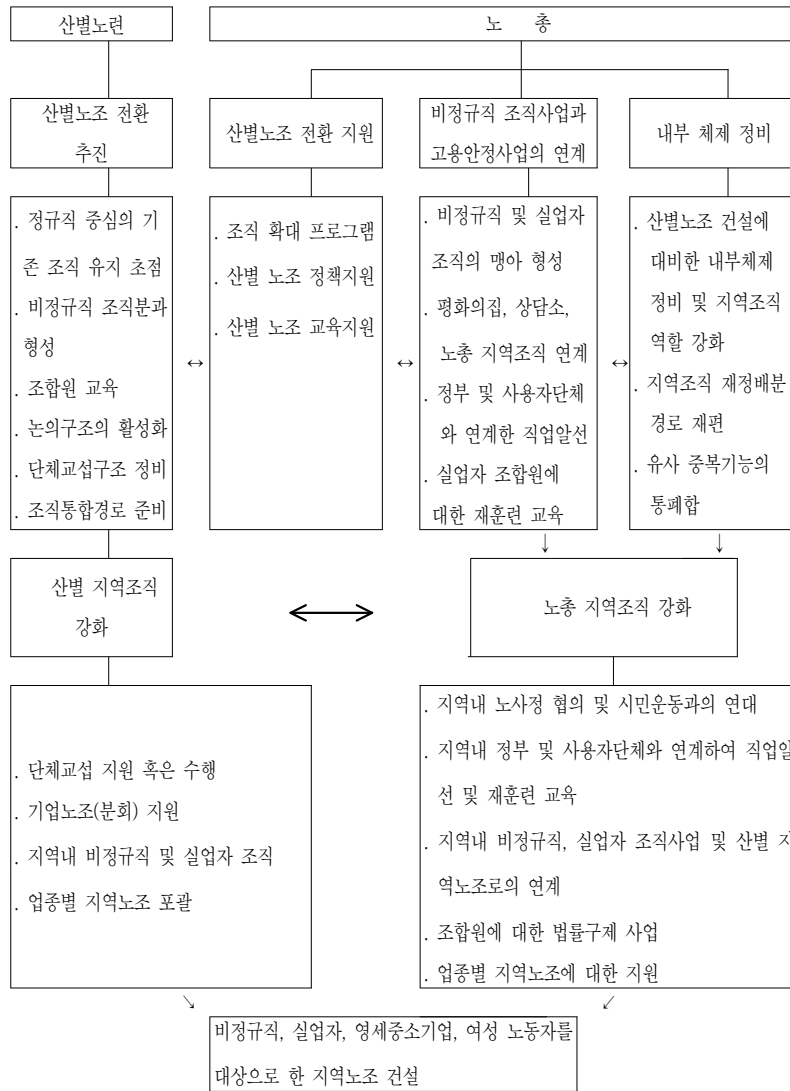


[그림 2-1] 불안정 고용층 조직사업을 위한 각 조직단위의 역할

W지역에서 자발적으로 결성된 실업자협회의 발족과정은 노동운동이 주도하는 비정규 노동자 조직사업이 성공할 가능성을 보여주고 있다. W지역의 실업자 협의회는 단지 몇 사람의 실업자가 모여 실업자 협의회를 구성하기 위하여 회원모집을 수행한 바 있다. 이들은 취업알선 및 실업자 조직의 명분을 갖고 정부의 취업 알선 기관을 돌면서 회원들을 모집한 결과 몇 개월만에 600여명의 회원을 모집할 수 있었다. 이는 노동조합운동이 이러한 사업을 수행할 경우 비정규 노동자의 조직화를 위한 인력 연못을 더욱 광범위하고 효과적으로 수행할 수 있음을 보여준다.

다른 한 예로 독일노총의 지역조직은 사용자단체와 직접 단체교섭을 수행하지 않지만, 각 산별노조와 공동으로 주요한 이슈가 있을

때마다 집회나 이벤트 사업을 수행한다. DGB 지역조직이 정치적 활동, 예를 들어 정치집회, 피케팅 등을 조직할 경우 비조합원의 법률상담과 노조가입의사를 밝히는 노동자들이 늘어나게 된다. DGB 지역조직은 그 후속작업으로서 새로운 조합원들을 해당 산별노조 지부로 연결하는 역할을 함으로써, 산별노조지부의 조직사업을 보완하는 역할을 하고 있다. 이러한 조직사업은 우리 나라의 노동조합 지역조직에서도 충분히 수행할 수 있는 사업이다. 이를 노동조합운동의 고용안정사업과 연계한다면, 그 효과는 긍정적일 것으로 판단된다.



[그림 2-2] 산별노조 전환과정에서 각 조직단위들의 역할



### 제3장 기업노조의 대응방향

비정규 노동자에 대한 대책은 기업노조와 상급단체간에 차이를 가지고 있다. 상급단체에서는 조직대상으로서 비정규 노동자의 조직화와 근로조건의 대표에 관심을 갖는 반면, 기업노조에서는 정규직 대체를 방지할 수 있는 수단에 관심을 갖게 된다. 따라서 이러한 차이는 비정규 노동자의 규모를 어떻게 제한할 것인가의 문제에서도 나타난다. 비정규 노동자의 임금노동자의 절반을 넘는 상태에서, 상급단체는 비정규 노동자의 조직화와 비정규 노동자의 권익 향상을 통해 비정규 노동자의 규모에 영향을 미치는 반면, 기업노조에서는 정규직 대체 문제 때문에 직접적인 비정규노동자의 고용 규모에 관심을 갖기 때문이다.

이 글에서는 기업노조에서 정규직 대체를 방지하고 비정규 노동자의 권익을 향상시킬 수 있는 방안을 모색하고자 한다. 이를 위해서 기업노조의 대응원칙을, (1) 비정규 노동자의 규모제한, (2) 비정규직의 정규직 대체 방지, (3) 비정규 노동자의 권익보호, (4) 비정규 노동자의 유형별 대처로 제시하고, 이에 적합한 기업노조의 대응 방안을 모색해 보고자 한다.

#### 1. 비정규 노동자의 규모 제한

사업장 내 비정규 노동자의 규모는 정규직 대체는 물론, 노조활동의 무력화와 연관되어 있다는 점에서 제한된 범위 내에서 허용되어야 한다. 앞에서 본 바와 같이, 기업노조는 비정규 고용형태 그대로 비정규 노동자를 조직하는 데 한계를 가지고 있다. 비정규직 노동자

의 규모 확대는 기업노조의 활동영역을 축소를 가져온다는 점에서 바람직하지 않기 때문이다.

사용자가 비정규직을 활용하는 목적은 크게 두 가지로 요약될 수 있다. 하나는 정규직 대체와 무관하게 임시적 활용의 필요성에서 나타나는 것이며, 다른 하나는 임시적 필요성 이외의 분야로서 정규직 대체와 관련된 부분이다.

전자는 기업이 일상적으로 필요한 적정 인원을 유지하면서 물량 변동 등 단기적인 인력수요 때문에 비정규노동을 활용하고자 하는 것이므로, 노조가 우려할 만한 사항이 아니다. 노조가 우려하는 분야는 정규직 대체와 관련된 비정규노동의 활용 이유이다. 사용자들이 비정규 노동을 활용하는 목적은 (1) 고용 유연화, (2) 인건비 절감, (3) 관리비용의 축소, (4) 기업노조 무력화 등으로 요약될 수 있다.

따라서 비정규 노동자의 정규직 대체를 방지하기 위한 기업노조의 대책은 비정규 노동자의 활용을 임시적 필요성으로 제한하는 데 있다. 이에 대한 노조의 참여결정은 노동조합이 동의할 수 있는 기초적인 수단이며, 그 결과는 규모의 제한으로 나타날 것이다.

비정규 노동자의 활용을 임시적 필요성으로 제한하는 것은 곧 기업내에서 비정규 노동력의 업무를 정규 노동력의 보완 업무로 한정시키는 효과를 가져올 수 있다. 이는 비정규직과 정규직의 관계를 상호 보완 관계로 만들게 되므로, 정규직의 고유한 업무를 보호함으로써 비정규직의 정규직 대체가능성을 축소할 수 있는 방안이다.

이를 위해서는 (1) 노사간의 합의를 통해 비정규 노동자의 규모와 요건을 결정하도록 단체협약에 명시하고, (2) 고용안정협약을 통해 파업기간 중 대체근로 금지를 명시하고, (3) 비정규직 노동자라고 할 지라도 임시적 필요성을 벗어나는 일정 기간 이후에는 무조건적으로 정규직으로 전환할 수 있도록 제도적 장치를 확보해야 할 것이다.

## 2. 정규직 대체가능성의 최소화

경제위기 이후 정규직 일자리가 비정규직으로 대체됨에 따라, 비정규 노동자의 존재는 기업노조에서 정규직 일자리의 위협하는 존재로 받아들여지고 있다. 사무직에서도 정규직 고용조정과 함께 비정규직 대체가 빈발하고 있으며, 신규채용도 인턴사원 중심으로 변화하고 있다. 적지 않은 중소기업에서도 신규채용이 단기고용계약을 맺은 임시직 노동자들로 채워지고 있다. 그 결과 임금 노동자 중에서 1년 이상 고용계약을 맺은 상용고의 비중은 80년대 이후 처음으로 50% 미만(1999년 3월 현재)으로 떨어졌다.

이러한 상태에서 비정규직의 정규직 대체를 방지하기 위해서는 기업의 고용계획 결정에 대한 기업노조의 직접적인 참여와 규제가 필요하다. 고용안정협약의 체결을 통하여 정규직 인원조정 규모, 해고자에 대한 사후 대책, 신규채용 제한 및 일시적 필요성에 의한 비정규 노동력의 규모제한 등을 명시할 필요가 있다.

인원조정이 불가피한 상황에서도 휴직자와 해고자에 대한 사후대책 수립은 비정규직의 정규직 대체를 방지하기 위하여 대단히 중요하다. 불가피한 경우 해고자나 일시 휴직자가 발생했을 때의 사후대책은 (1) 기존 조합원 해직자의 우선 채용 제도, (2) 비자발적인 이유의 해고자나 휴직자의 조합원 자격 유지, (3) 비자발적 일시 휴직자에 대한 훈련보조금 지급과 직업훈련의 강화, (4) 휴직기간 혹은 해고기간 동안의 잠정적인 직업알선 등의 대책을 수립해야 한다. 또한 (5) 이들을 일시적으로 비정규직으로 전환하여 고용을 지속할 경우에도 일정기간 이후에는 정규직으로 환원될 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 할 것이다.

### 3. 균등대우 및 임금·근로조건의 제고

비정규 노동자의 균등대우 원칙은 기업내 비정규 노동자의 규모 제한이나 정규직 대체 방지를 위한 가장 효율적인 대안이다.

비정규 노동자에 대한 균등대우는 비정규 노동력의 인건비 절감 요인을 제거함으로써, 사용자로 하여 비정규 노동력의 활용을 일시적 필요성으로 제한하게 하는 동기가 될 것이다. 자발적인 이유의 비정규 노동력에게 있어서도, 균등대우 원칙은 비정규 고용을 선택함으로써 발생할 수 있는 임금 및 근로조건의 불이익을 축소한다는 의의가 있다. 따라서 균등대우원칙의 실현은 비정규 노동자는 물론 정규직의 비정규직 대체를 방지할 수 있는 가장 바람직한 원칙이다.

기업노조에서 균등대우 원칙을 실현하는 것은 정규직과 비정규직의 관계가 대체관계에 있을 경우와 상호 보완관계에 있을 경우로 분리하여 고려될 필요가 있다.

#### 1) 정규직과 비정규직이 대체관계에 있을 경우

정규직과 비정규직이 대체관계에 있을 경우, 즉 비정규직이 정규직과 비교적 동질적인 노동을 수행할 경우, 노동조합은 비정규직의 고용에 소요되는 비용을 제고함으로써, 사용자가 자율적으로 비정규직 활용을 자제할 요인을 만들어야 한다.

이를 위해서는 비정규 노동자의 임금 및 근로조건을 교섭하기 위한 단위노조의 노력이 필요하다. 예를 들어 임금인상 요구는 비교적 동질적인 정규직 조합원의 시간당 혹은 일당 ‘평균임금’을 적용하고, 근로시간에 있어서도 정규직의 2/3 정도로 제한할 필요가 있다. 비정규 노동자의 임금 수준 제고와 노동시간 제한은 정규직 대체 방

지에 있어 대단히 중요하다. 보통 사용자가 정규직 대체를 목적으로 비정규 노동력의 활용하는 이점은 균등 임금을 제공한다고 할지라도 4대보험 부담 및 복리비 절감의 이점이 있기 때문에, 노조의 임금개입은 그를 고려한 평균임금 이상을 지향해야 하며, 비정규 노동자의 숙련정도를 고려한 임금률을 적용하는 방향으로 수행되어야 한다. 이 경우 월별 비정규 노동력의 임금수준이 정규직의 임금을 상회할 수 있으나, 이는 그 자체 비정규 노동력의 활용을 규제하는 효과를 가지므로 정규직 조합원의 반발을 설득할 필요가 있다.

또한 정규직 조합원과 대체관계에 있는 비정규 노동자들은 노사가 합의한 일정기간이 지난 후에는 '무조건' 정규직으로 전환할 수 있는 제도적 장치가 요구된다. 이는 경영상의 불가피성으로 인해 정규직의 신규채용이 여의치 않을 경우에 비정규 노동력의 임시직 활용의 길을 열어둔 것이지만, 동일노동 차별임금이 존재하는 비정규 노동력의 상시적 활용을 방지하기 위한 것이다. 또 정규직 전환과정에서 사측의 인사고과의 개입 등과 같은 일방적인 선별을 없애기 위해서는 일정 계약기간이 지나면 '무조건' 정규직으로 전환하도록 해야 할 것이다.

## 2) 정규직과 비정규직이 상호 보완관계에 있을 경우

정규직과 비정규직이 상호 보완관계에 있을 경우, 즉 정규직과 비정규직이 서로 다른 업무에 종사하고 있을 경우에도, 비정규 노동력의 권익보호를 위한 기업노조의 활동은 노조의 존립을 위해서 필요하다.

일반적으로 정규직과 비정규직의 업무가 상호 이질적으로 보완관계에 있다는 것은 기업의 수량적 유연화과정의 부분적으로 완료되

있음을 의미한다. 최근 제조업을 예로 든다면, 기초 조립공정이나, 포장, 상·하차, 검사 등의 공정을 외주로 주거나 비정규 고용으로 충당하는 경향이 있는데, 이에 따라 정규직의 업무는 핵심적 업무로 한정된다. 기초 조립, 포장, 상·하차, 검사등의 공정은 기존에는 정규직 업무였으나, 모두 비정규 고용으로 전환된 것이다. 즉, 고용형태 별로 분업이 구획됨으로써, 소수 정규직과 비정규 고용의 관계 역시 상호 보완적 관계로 나타나게 된다.

이러한 상태에서는 정규직을 중심으로 구성된 기업노조는 대표할 수 있는 사업장내 근로자의 수가 적기 때문에 적절한 노조활동을 수행하기 어렵다. 따라서 기업노조는 가능한 한 비정규직 노동자를 기업노조로 조직할 필요성이 있다.

이는 앞에서 주장한 것과 같이 비정규 노동자의 속성상 상급단체의 지역별 조직사업이 필요하다는 것과 배치되지 않는다. 비정규 노동자는 일정한 조건에서는 지역별 노조 조직과 기업노조에 이중적으로 가입될 수 있다. 이 경우 이중 가입의 문제가 발생할 여지가 있지만, ‘이는 복수노조가 특히 동일 범위의 근로자를 조직 대상으로 하는 등 조직적으로 경합관계에 있는 경우(전형적으로는 동일기업내의 복수노조)에 문제시되며, 복수노조가 조직적 경합관계에 있지 않은 경우, 예를 들면 기업내 노조에 소속하는 조합원이 동시에 지역노조에 가입하는 경우에는 특별한 사정이 없는 한 문제되지 않는다. 여기서 말하는 특별한 사정이란 복수의 노동조합이 동일의 사항에 대해 다른 요구를 제기하여 사용자와 교섭하려고 하는 경우 등을 말한다고 할 수 있다(박선영, 부록 2절 참조)’. 따라서 기업노조의 비정규 노동자 조직화가 상급단체의 지역별 비정규 노동자 조직과 중복된다고 해서 기피할 이유가 없다.

또한 비정규 노동자에 대한 기업노조의 조직화가 기업별 노조체제에서만 가능한 과도적인 조직사업으로 볼 이유도 없다. 산별 노조

로 전환하여 지역별 업종별 교섭을 수행할 경우에도 비정규 노동자는 ‘특별한 사정이 없는 한’ 산별 비정규 노동자 지역조직과 기업단 위지부에 소속되어도 무리가 없기 때문이다.

이렇게 볼 때, 정규직과 비정규직의 업무가 상호 이질적인 상태에서도 기업노조가 비정규직을 기업노조로 조직함으로써 기업내 조직률을 높이고 비정규 조합원의 임금 및 근로조건에 영향력을 행사하지 못할 이유는 ‘제도적으로는’ 존재하지 않는다. 기업노조는 정규직 조합원의 임금수준과 임금 요구율에 기초하여 비정규 조합원에게도 시장 임금보다 높은 임금요구율을 제시할 수 있을 것이다.

### 3) 비정규 노동자의 조합 가입과 권익보호를 위한 일상활동

비정규 노동자의 조직화와 권익보호를 위해서는 무엇보다도 기업노조의 문을 비정규 노동자에게 개방해야 한다. 이들에 대한 일시적인 고충처리나 법률 상담만이 아니라, 예비 조합원에 대한 모든 일상적 활동을 수행해야 할 것이다. 조합원과 동일한 교육이 아니더라도 수습사원이나 예비 조합원에 대한 교육을 수행하고, 조합원들이 소속된 모든 친목회나 동아리의 문을 개방할 필요가 있다.

비정규직이든 정규직이든 취미활동이나 체육대회, 유니폼 색깔, 휴식 공간, 통근 버스, 안전장구, 사내 복지시설의 이용 등에서 ‘차이’를 두는 이유는 ‘차별’의 목적에 다름 아니다. 최소한 기업노조는 비조합원이 기업내에서 누리고 있는 지위를 비정규 노동자에게도 개방해야 한다. 이러한 ‘소소하고 일상적인’ 차별에 대한 기업 노조의 방관이 일부 간부와 조합원들의 근거 없는 ‘특권의식’을 조장할 수 있으며, 그 결과 노동조합운동이 고용안정투쟁에서 살아남은 소수의 특권 행사로 변질될 수 있음을 다시 한번 생각해야 할 것이다.

#### 4. 비정규 노동자의 유형을 고려한 대처방안

마지막으로, 이상의 세 가지 원칙 하에서 기업노조는 다양한 비정규 고용형태를 고려하여 대응할 필요성이 있다. 비정규노동자들은 그 다양한 고용형태별로 특수성을 가지고 있으며, 비정규 노동자의 유형에 따라 적용되는 법률이나, 고용계약기간, 노동시간, 임금 및 임금체계, 정규직의 대체 범위와 정도가 각각 다르게 나타나기 때문이다.

이하에서는 기업노조들이 앞에서 제시했던 비정규 노동자의 규모 제한, 균등 대우 및 권익보호, 대체 가능성의 최소화의 원칙을 견지하고 있다는 전제 하에서, 비정규 고용 형태별 대처방안을 모색하고자 한다.

##### 1) 단기 고용계약

단기 고용계약을 맺은 노동자들은 1999년 4월 현재 임금노동자의 51.8%에 달하고 있으므로, 경제위기를 전후한 정규직의 대체문제에 있어서도 가장 높은 비중을 차지하고 있을 것으로 추측된다.

##### (1) 법적 대응

2부에서 살펴본 바와 같이 현행 근로기준법에서는 단기 고용계약을 인정하고 있으나, 단기 고용계약의 보호문제는 단기 고용계약에 관련된 독자적인 법률이 존재하지 않는 상태에서 기존 노동법의 적용을 받는다. 단기 고용계약과 관련한 문제들은 각 사안에 따라 법적 논란의 여지가 있는 분야들이 많다. 예를 들어 단기고용계약의



경우 반복적인 계약 갱신이 있었어도 사용자의 갱신을 거부할 경우 어디까지 해고 법리가 적용되는가의 문제, 고용계약기간을 설정할 수 있는 합리적인 사유의 문제, 경영상의 이유로 인한 정리 해고의 경우 단기 고용계약자의 우선 감축 정당성의 문제 등을 예로 들 수 있다(2부 참조).

노동조합에서는 단기 고용계약의 합리적 필요성과 기간 설정의 문제, 갱신 거부의 문제 등을 사용자와 교섭할 수 있을 것이며, 다른 한편으로 법적 자문이나 대응도 사안에 따라 가능할 것으로 보인다.

## (2) 단기 고용계약자에 대한 연봉제 적용

단기 고용계약 등 비정규 노동의 문제는 최근 연봉제의 도입확산과 결부되어 있는 경우가 많다. 특히, 경제위기 이후 노조가 없는 중소기업에서는 연봉제로 전환하면서 정규직을 1년 단위 고용계약으로 전환하거나, 연봉제의 적용을 받는 단기고용자로 신규채용을 한정하는 경우가 확대되고 있다. 노조가 있는 기업에서도 연봉제와 고용 유연화가 동시에 시도되고 있다. 예를 들어 S철강은 1999년 2월에 노조와의 합의 없이 연봉제를 도입하려다가 노조의 반발에 의해 잠정적으로 철회하였다. 그 내용을 보면 연봉제 도입에 서명한 사람에게 한해 사직서를 받고 재입사시키는 과정에서, 사용자측은 연봉제 도입과 함께 근로계약을 1년 단위로 변경하고자 했었다(정문주, 1999. 5).

이와 같이 사례들은 비정규직의 정규직 대체문제가 고용형태에 따른 임금체계의 차별적 적용과 관련되어 있음을 보여준다. 몇몇 조사들에 의하면, 연봉제 도입 후 고용조정 효과가 높은 것으로 나타나고 있는데, 연봉제는 사용자와 노동자간의 개별적 임금 계약을 내

용으로 하고 있기 때문에 정규직의 고용조정은 물론, 비정규고용의 확대와도 결부되어 있다(연봉제의 대응방향에 대해서는 권혜자(1998. 12; 1999. 5)를 참조할 것). 따라서 기업노조들은 조합원은 물론 단기 고용계약자의 임금체계 변화에 주목함으로써 조합원의 고용조정에 미칠 영향에 대응해야 할 필요가 있다.

### (3) 고용관계의 공식화

단기 계약자의 보호와 정규직 대체를 방지하기 위해서는 사내 하청, 소사장제, 하도급의 사용에 주목해야 할 것이다. 사측이 비정규 노동자와 직접 고용관계를 맺지 않고, 사내 하청, 소사장제, 하도급의 활용을 통하여 도급계약을 맺을 경우, 그에 따른 정규직 축소와 하도급노동자를 보호할 수 있는 방안이 없기 때문이다. 이 경우 원청 사용자의 직접적인 지휘·감독을 받으므로 실질적으로는 고용계약에 준하는 조건이지만, 형식적으로는 민법 관계에 속하게 된다. 이는 1부 1장에서 표현한 계약노동(contract labor)에 속하는 것으로서, 우리 나라에서는 아직 규제 및 보호법률이 없는 상태이며, 사안에 따라 불법 파견에 해당되는 경우도 있다. 따라서 노동조합은 단기 계약자의 고용계약을 노조 교섭 상대인 사용자와 공식적으로 맺도록 유도함으로써, 사용자의 책임을 분명히 하고, 단기 계약자의 법적 지위를 보호해야 할 것이다.

### (4) 조합원의 우선 고용

합리적인 필요성에 의거하여 단기 고용계약자를 활용할 경우에는 비정규 노동자의 우선 고용 순위를 사측과 합의할 필요가 있다. 먼저, 기업에서 정리해고된 조합원, 비정규 노동조합 조직의 조합원,

## 제Ⅲ부 비정규 노동자 조직화 방안 201

실업자 조직의 조합원들을 우선적으로 고려하여 조직간 연대의 강화할 수 있을 것이다. 이러한 우선 고용제도는 앞에서 제기한 대로 비정규 노동자의 정규직 전환 및 균등 처우를 위한 기업노조 활동의 일환이 될 것이다.

### 2) 시간제 노동

#### (1) 노동시간 및 업무 결정

기업에서 시간제 노동자를 고용할 경우, 시간제 노동자의 업무내용과 근로시간에 대해서 노사간에 협의하여 공동으로 결정하도록 한다. 기업노조는 시간제 노동자의 업무내용과 초과근로를 포함한 근로시간 결정에 개입함으로써 다음과 같은 효과를 얻을 수 있다.

(1) 정규직 업무 이외의 일시적 필요성이나 정규직의 보완적 업무로 시간제 노동의 활용을 제한함으로써, 시간제 노동자의 정규직 대체 우려를 방지할 수 있다. (2) 정해진 근로시간이나 업무 이상으로 시간제 노동자를 근로시킬 수 없도록 규정함으로써, 시간제 노동자를 보호할 수 있다. (3) 조합원과 동질적 업무를 수행할 경우에 중복된 업무내용과 근로시간으로 인하여 발생할 수 있는 정규직 조합원과 비정규직간의 불필요한 갈등을 최소화할 수 있다.

#### (2) 시간제 노동자의 상용고용

시간제 노동자의 한국에서는 시간제 고용이 임시·일고 등의 단기 고용계약의 성격을 갖고 있다. 여성 단시간 노동자의 약 62.3%가 1년 이상의 상용고인 일본에 비교할 때, 한국의 단시간 노동자는

고용불안에 처해있음을 알 수 있다. 이러한 상태에서 시간제 노동자는 자발적 선택에 의한 단시간의 이점을 누리기보다는, 단기간 고용과 단시간 노동에 상응하는 저임금을 받게 될 가능성이 크다. 낮은 시간당 임금은 시간제 노동자의 초과근로를 촉진시키는 원인이 된다. 이는 정규직의 업무와 동일한 일을 하는 경우에도 나타날 수 있는데, 시간제 노동자는 고용형태 차이에도 불구하고 근로시간의 이점을 누리지 못하게 된다.

이를 고려할 때 임시·일용고 형태의 시간제 고용을 상용 시간제 고용으로 전환함으로써, (1) 시간제 노동자의 고용안정, (2) 근로시간의 차이를 제외한 임금 및 근로조건의 제고, (3) 시간제 노동자의 기업내 귀속의식을 강화함으로써, 단시간 노동자의 노조 가입 및 노조 활동이 더욱 용이해질 것이다.

### (3) 조합원 혹은 재취업자의 우선 고용

시간제 노동자의 고용에서 조합원 및 재취업자의 우선 고용은 재론의 여지가 없을 것이다. 최근에는 시간제 노동자를 겨냥하여 조직된 각종 지역노조 및 여성 독자 노조가 확대되고 있다. 기업노조는 노사간의 협의를 통하여 최소한 비정규 노조 조직으로부터 단시간 노동자를 알선 받거나, 사업장내에서 조직할 수 없는 비정규 노동자들 이러한 조직에 가입할 수 있도록 유도해야 할 것이다.

### 3) 파견 노동

#### (1) 합법적 파견노동 사용에 대한 감시

현행 근로자 파견법에서는 (1) 쟁의 행위가 있는 사업장에서 쟁의 관련 업무에 대한 파견노동자 사용을 금지하고 있으며, (2) 경영상의 이유로 인한 정리 해고가 있을 경우에는 노조나 근로자대표의 동의를 없이 2년 이내에는 파견노동자를 사용할 수 없도록 규정하고 있다. 또한, (3) 근로자 파견의 기한을 제한하고 있는데, 전문·기술 관련 업무의 경우에는 1년, 임시적 필요성의 경우에는 3개월 이내로 파견근로의 사용이 제한되고 있으며, 양자 모두 단 1회의 연장이 가능하다.

기업에서 파견노동자를 고용할 경우, 기업노조는 사용사업주와 파견사업주가 근로자 파견법을 준수하고 있는가를 감시·감독함으로써 파견노동이 정규직 대체 수단이 되지 않도록 노력해야 한다. 그 외에도 파견노동자의 법적 보호에 대한 기업노조의 감시가 요구된다.

#### (2) 상용고 형태의 파견노동 유도과 중간착취 규제

현행 근로자 파견법에서는 파견노동형태나 중간착취에 대한 규제가 결여되어 있다. 따라서 기업노조에서는 파견업체 선정에 개입함으로써, 합법적인 파견노동이라 하더라도 파견노동자의 고용불안과 중간착취가 심한 파견계약을 경계해야 할 것이다.

파견노동의 형태는 파견사업주에게 상시적으로 고용되어 있는 상용형 파견과, 사용사업주의 요구가 있을 때 파견사업주와 파견노동자 사이에 고용계약을 맺는 등록형 및 모집형 파견이 존재한다. 일

본의 경우에는 상용형 파견에 대해서는 신고제, 등록형 파견에 대해서는 허가제를 실시하고 있으나, 한국에서는 등록형 및 모집형 파견에 대한 규제가 없어 파견노동자의 고용불안이 방기되고 있는 실정이다. 또한 한국의 근로자 파견법에서는 파견 사업주의 수수료에 대한 규제가 없어, 사용사업주와 파견사업주간의 낮은 단가체결을 통한 근로자 파견, 혹은 파견사업주의 중간착취가 우려된다.

기업노조는 파견노동이 필요할 경우 상용형의 근로자 파견을 유도하도록 하고, 파견업체의 선정과정에서 파견노동자의 임금과 수수료의 결정에 개입해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 경 총, 『인력수급 불균형의 원인과 개선방안』, 한국경영자총협회, 1995.5
- \_\_\_\_\_, 『한·미·일 과건노동실태』, 한국경영자총협회, 1995.2
- \_\_\_\_\_, 『고용조정 이론과 실제』 한국경영자총협회, 1994.2
- \_\_\_\_\_, 『고용형태 다양화시대의 인력관리』 한국경영자총협회, 1995.6
- 권혜자, 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』, 한국노총중앙연구원, 1997
- \_\_\_\_\_, 『1996 단체협약분석』, 한국노총 중앙연구원, 1998
- \_\_\_\_\_, 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』, 한국노총 중앙연구원, 1998
- \_\_\_\_\_, 『연봉제의 도입과 노동의 대응』, 『연봉제, 그 사례와 대응』, 한국노총 토론회 자료집, 1999.5
- 김경희, 「산업구조조정과 여성고용」, 한국여성연구회, 1994. 12
- 김소영, 『고용형태 변화에 따른 노동법적 대응』, 한국노동연구원, 1995.5
- 김태홍, 『시간제 및 임시직 고용현황과 정책과제』, 한국여성개발원, 1994.10
- 노동부, 「ILO 가내근로에 관한 협약 177호」, 노동부
- \_\_\_\_\_, 『한국노동통계연감』, 각년호
- \_\_\_\_\_, 『전국 노동조합 조직현황』, 1994.12
- \_\_\_\_\_, 『사업체 노동실태 조사보고서』, 1994
- 어수봉, 『한국의 실업구조와 신인력정책』, 한국노동연구원 1994. 12

- \_\_\_\_\_, 『한국의 여성노동시장』, 한국노동연구원, 1991
- \_\_\_\_\_.이규용, 「고용조정과 국제비교」, 한국경제학회발표논문, 1994. 6
- 유경준, 「KLI 노동연구속보」, 제64호, 한국노동연구원, 1996.7. 30
- 윤진호, 「고용조정과 노동조합의 대응」, 『산업노동연구』, 제 2권 제 1호, 한국산업노동학회, 1996.8
- \_\_\_\_\_, 「근로자 파견제도에 관한 연구」, 1994.2
- 정문주, 「금속연맹 연봉제 사례와 대응」, 『연봉제, 그 사례와 대응』, 한국노총 토론회 자료집, 1999.5
- 정인수·윤진호, 『근로자파견업의 현황과 정책과제』, 한국노동연구원, 1993.8
- 정인수, 「파견근로의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 1998.1
- 조우현·박기성, 『유휴인력 활용 및 노동시장 효율성 제고방안』, 한국경제전략연구원, 1996.1
- 최강식·정진화, 「여성 잠재인력의 활용방안」, 한국노동연구원, 1997.5
- 최경수, 「단시간 근로의 실태와 정책과제」, 한국노동연구원, 1997.7
- 통계청, 『경제활동인구연보』, 각년호, 원자료
- 한국노동연구원, 『1998년 KLI 노동통계』, 1998
- 한국여성노동자회협의회, 『비정규직 여성노동자 조직화방안』, 조사연구자료집, 1998.11
- 加藤佑治 編, 『フレキシビリティー 今日の派遣労働者』, 新日本出版社, 1991
- 高郡勲子, 『非正規労働の經濟分析』, 東洋經濟新聞社, 1997
- \_\_\_\_\_, 「就勞形態の變化社會と保障」, 『女性と社會保障』, 東京



大學出版會, 1993

- 高梨昌, 「派遣労働者」, 『現代の労働-研究と政策と実践と』, 1992
- 露木恵美子, 「労働市場の再編と派遣労働者」, 『日本労働社會學會年譜』第3号, 日本労働社會學會編, 時調社, 1992
- 水野朝夫, 『日本の失業行動』, 中央大學出版會, 1991
- 伍賀一道, 『現代資本主義と不安定就業問題』, 御茶の水書房1988.10
- 栗山嘉明, 「未組職労働者組織化の條件と課題」, 『労働運動』, 新日本出版社, 1994. 11
- 日本 總務廳 統計局, 『労働力 調査』, 各年号
- 日本労働研究機構 編, 「派遣社員の労働市場問題」, 『日本經濟の柔軟性と雇傭』, 日本労働研究機構ね1991,
- 日本労働協會 編, 「<フォーラム> 人材派遣法と勞使の對應」, 『年譜-日本の勞使關係』, 昭和 61年版, 日本労働協會
- 竹中恵美子, 『クレハル時代の労働生活』, ミネルハ 書房, 1993
- 中央大學企業研究所編, 「日本的經營における不安定就業労働者の中層的擴大」, 『日本的經營の再檢討』, 中央大學出版部, 1993.9
- 村松久良光, 「解雇とその代替手段」, 『ME化の現狀と雇傭問題-日米と西ドイツの比較研究』, 名古屋大學出版會, 1986.3

Belous, Richard S, 『The Contingent Economy: The Growth of the Temporary, Part-Time and Subcontracted Workforce』, National Planning Association, 1989

Blanchflower, 「Self-employment in OECD Countries」

ILO, 『Contract Labour』, International Labour Conference 85th Session, 1997

Nardone, 「Part-time workers: who are they? 」, 『Monthly Labor Review』, 1986. 2

OECD, 『Employment Outlook 1995』, OECD, 1995.7

OECD, 『Jobs Study』, OECD, 1995

Polikva and Nardone, 「On the definition of "contingent work"」,  
『Monthly Labor Review』, 1989, 12

## &lt; 부 록 &gt;

<b>비정규 근로자, 여성 그리고 실업자의 조직화 방안에 대한 노동법적 검토</b>
--

## 1. 들어가며

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노동조합법) 제 2조 4항에 의하면 노동조합이란 “근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”를 말한다. 즉 노동조합이기 위해서는 ‘근로자가 주체’가 되어 결성하여 운영하는 조직이어야 한다. 이때 문제가 되는 것은 노동조합의 주체인 ‘근로자’란 누구인가이다. 동법 제2조 1항은 동법에서 말하는 ‘근로자’란 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의해 생활하는 자”로 정의하고 있다. 이상의 정의에 의하면 노동조합법상의 ‘근로자’에 파트타임근로자, 임시근로자 등의 비정규 근로자가 해당됨은 물론이다. 따라서 이들은 노동조합을 결성할 수 있을 뿐만 아니라 노동조합법상의 제 권리를 갖는다.

그러나 현재 비정규 근로자는 노동조합으로 조직화되어 있지 않는 것이 현실이다. 이는 비정규 근로라는 고용형태의 특성으로부터 기인하는 측면이 있음을 부정할 수 없으나 종신고용의 남성 정규근로자를 조직대상으로 발전되어 온 한국의 기업별 노동조합은 비정규 근로자를 자신과는 다른 종류의 근로자로 그리고 자신들의 지위

를 위협하는 근로자로 인식하여 조직대상에서 배제한 측면이 가장 큰 원인이라고 생각한다.

최근 비정규 근로자의 증가를 배경으로 이들에 대한 조직화의 필요성이 제기되고 있다. 이는 비정규 근로자라는 이유만으로 강요되는 열악한 근로조건을 개선하기 위해서 그리고 노동조합의 전체적인 조직률의 저하를 감안할 때 비정규 근로자의 조직화는 노동운동의 발전을 위해서도 조속히 실현되어야 할 과제라고 생각한다.

이 글에서는 비정규 근로자의 특성을 고려한 조직화의 방안 중 노동법적으로 제기 될 수 있는 문제를 검토하는 것을 그 목적으로 한다.

## 2. 조합원의 가입제한(가입거부)의 문제

### 1) 비정규 근로자에 대한 가입제한의 문제

노동조합이 특정의 근로자에 대해 가입을 거부할 수 있는가? 이 문제는 노동조합이 비정규 근로자를 가입대상에서 배제할 수 있는가의 문제와 함께 ‘여성독자노동조합’이 여성만으로 조합원의 가입을 제한하는 것이 가능한가의 여부가 현실적인 문제로 부각된다. 그러나 비정규 근로자에 대해 가입을 제한하는 문제와 성별을 이유로 가입을 제한하는 문제는 노동조합이라는 조직이 갖는 성격과 관련되어 법리적으로 상이하게 해석되고 있다.

노동조합이란 상술한 바와 같이 근로자가 주체가 되어 근로자의 경제적 지위의 향상을 목적으로 하는 조직으로서 노동조합이 자주성과 민주성의 요건을 구비하고 있는 한 근로자가 경제적 지위향상이라는 목적을 어떻게 구체화시키고 어떠한 범위에서 자신들의 이

익을 확보할 것인가는 스스로 결정하는 것이 원칙이다. 따라서 조합원의 범위를 해당기업의 정규근로자만으로 한정한다거나 생산직 근로자 또는 사무직근로자로 한정하는 것은 가능하다. 즉 노동조합이 조직대상을 일정의 산업, 직종, 직위 등으로 범위를 제한하는 것은 조합자치의 속하는 사항으로서 원칙으로 자유이기 때문이다. 그러나 노동조합이 타의 사적임의 단체와 달리 단체교섭권과 쟁의권의 보장 등 헌법 및 노동조합법상의 특별한 권리가 부여되고 있는 것은 근로자의 경제적 지위의 향상 또는 생존권의 실현을 위해서이다. 노동조합이 같은 직장에서 같은 업무에 종사함에도 불구하고 고용형태(신분)의 차이에 의해 열악한 노동조건을 강요받고 있는 근로자에 대해 정규근로자가 아니라는 이유로 가입을 제한하는 것은 노동조합에 기대되는 역할을 방기하는 것으로 운동론적으로는 많은 문제를 갖고 있다고 생각한다.

## 2) 여성만으로 조합원자격을 제한하는 문제

최근 한국에서는 기존의 남성중심의 기업별 노동조합이 여성근로자의 이해를 대변하고 있지 못하다는 인식 하에 여성근로자의 경제적 지위향상을 목적으로 하는 ‘여성독자노조’가 결성되어 활동을 전개하기 시작했다. 여성독자노조가 조직대상으로 하는 근로자는 여성근로자들로 그 중에서도 여성 비정규 근로자가 핵심인 듯 하다. 이는 노동조합의 조직률의 저하와 근로자내부의 다양한 이해관계가 존재한다는 사실을 감안하면 긍정적인 시도라고 생각된다. 그러나 법적으로 문제가 될 수 있는 것은 여성만으로 조합원의 자격을 제한하는 것이 가능한가의 여부이다. 즉 성별 등을 이유로 가입을 거부하는 것과 조합규약에 이상의 사항을 조합가입요건·조합원의 자

격요건과 관련지어 기재하는 것이 허용될 수 있는 가이다.

여성노동조합이 노동조합이라는 명칭을 사용하더라도 그것이 어디까지나 헌법 제21조의 결사의 자유에 기인한 결사체인 한에서는 구성원을 한정하는 것에 대해서는 특별한 문제를 발생시키지 않는다.

그러나 노동조합은 일반의 사적임의 단체와는 달리 법적으로 특별한 권리와 보호를 받는 (준)공적단체로서의 성격을 갖는 조직으로 이와 같은 성격을 갖는 조직에 의한 성별, 인종, 사회적 신분을 이유로 하는 가입거부는 문제가 된다. 헌법은 제11조의 규정을 통해 성별, 인종, 사회적 신분 등을 이유로 하는 정치적, 경제적, 문화적 차별적 대우를 금지하고 있으며 노동조합법은 제9조를 통해 노동조합이 조합원을 인종, 종교, 성별, 정당, 사회적 신분 등을 이유로 하는 차별대우를 금지하고 있기 때문이다. 이에 여성만으로 조합원의 자격을 한정하는 것은 법적으로 ①헌법 11조의 평등권에 기인해 공서양속위반으로 해석될 가능성 ② 노동조합법 제9조를 위반할 가능성이 있다. 그러나 ②의 규정은 행정관청에 의한 자격심사를 위한 요건을 정한 것에 불과한 것으로 이 규정에 위반하였다고 하더라도 이것이 곧바로 위법으로 해석되기는 곤란하다고 생각한다. 따라서 문제가 되는 것은 공서양속을 위반하는가의 여부이다.

사실 근로자의 단결권은 근로자의 생존권에 직결되는 권리이며, 근로자의 단결은 근로자로서의 동질성과 실질적 평등성 위에 존재하는 것으로 노동조합은 근로자의 가입자격에 관하여 특정분야의 근로자의 경제적 이익을 옹호하기 위하여 직종과 직위에 대하여 일정한 범위를 설정할 수 있으나 직업상의 지위나 자격과는 관계없는 성별 등을 이유로 하는 차별대우를 해서는 안 된다고 생각한다(김형배 1998). 그러나 헌법11조의 규정과 노동조합법 제9조의 규정은 다수자가 소수자에게 행하는 차별을 규제하는 것으로 사회적 소수

자, 약자로 보여지는 근로자가 특히 자신들의 지위를 향상시키기 위한 목적으로 조직 범위를 한정해서 노동조합을 결성하는 경우의 가입거부는 차별대우에 해당하지 않는다고 생각한다. 규제되어야 할 차별행위란 다수자에 의한 소수자의 차별이기 때문이다(니시타니 1998). 따라서 여성만으로 조합원의 자격을 한정하는 것이 반드시 공서양속 위반을 구성하는 것은 아니라고 생각한다.

### 3. 노동조합의 이중가입의 문제

근로자내부의 이해의 다양화와 이를 대변하기 위해 조합원의 자격을 특정의 근로자로만 제한하는 문제는 조합원의 자격제한의 문제뿐만 아니라 동시에 근로자가 복수의 노동조합에 가입하는 것이 가능한 것인가의 문제를 발생시킨다. 예를 들면 파트타임근로자가 기업별노동조합과 지역일반 노동조합에 동시에 가입하는 경우나 여성근로자가 기업별노동조합과 여성독자노조에 동시에 가입하는 경우가 이에 해당한다. 이는 복수노조가 특히 동일 범위의 근로자를 조직 대상으로 하는 등 조직적으로 경합관계에 있는 경우(전형적으로는 동일기업내의 복수노조)에 문제가 된다. 조직적 경합관계에 있는 경우의 이중가입은 이것을 정당화하는 특단의 사정이 없는 한 중대한 통제위반으로서 제명처분의 이유가 될 수 있다고 생각한다. 이에 대해 복수노조가 조직적 경합관계에 없는 경우, 예를 들면 기업내 노조에 소속하는 조합원이 동시에 지역노조에 가입하는 경우에는 역으로 이것을 문제시 할 특단의 사정이 없는 한 노동조합은 이를 이유로 조합원에 대해 제명 등의 징계처분을 할 수 없다. 여기서 말하는 특단의 사정이란 복수의 노동조합이 동일의 사항에 대해 다른 요구를 제기하여 사용자와 교섭하려고 하는 경우 등을 말

한다고 할 수 있다. 그러나 현실적으로 지역일반 노동조합의 역할과 기업노동조합의 역할의 상이성이 존재하기 때문에 이중가입의 문제는 실제적인 문제로서 등장하기 어렵다고 생각한다.

따라서 근로자가 기업별 노동조합과 지역일반 노동조합에 동시에 가입하는 것은 어떠한 문제도 없다고 할 수 있다.

#### 4. 실업자의 노동조합 가입 문제

최근 한국에서는 제1·2차 노사정위원회의 합의 사항인 실업자의 초기업 노동조합가입 허용 여부를 둘러싸고 정부 부처간 찬반양론이 날카롭게 대립하고 있는 듯 하다. 노동부가 추진하는 법개정 내용은 기업별로 조직되는 노동조합을 제외하고 업종·산업별로 조직되는 노동조합 즉 초기업 노동조합에 한하여 일시적 실업상태에 있는 자의 조합원 자격을 인정하려는 것인 듯 하다. 이와 같은 법개정 내용에 대해 법무부가 실업자는 헌법상 노동3권이 보장되는 근로자가 아니므로 법개정 안은 위헌소지가 있다는 점 그리고 실업자에게 조합원 자격을 인정하는 경우 실업자들이 단결해 정치세력화함으로써 사회불안이 야기될 수 있다는 점을 들어 반대의견이 강력하게 표명하고 있다.

실업자에게 노동조합가입을 허용할 것인가의 여부를 둘러싼 논쟁에서 유의해야 하는 것은 법적으로 허용할 수 있는가의 여부는 법리적으로 논해져야 한다는 점이다. 법리적으로 실업자의 노동조합가입이 실업자의 권리에 해당한다면 이를 부당하게 제한하고 있는 법조항은 당연히 폐지되어야 하기 때문이다.

실업자의 노동조합 가입여부의 가능성을 현행법상 살펴보면 다음과 같다. 헌법 제33조는 “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인



단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”라고 규정하고 있다. 여기서 말하는 ‘근로자’의 의의와 범위는 헌법 제33조가 결사의 자유(제21조)와는 별도로 단결권 등을 보장한 실질적인 근거를 고려하여 해석되어야 한다. 헌법은 사용자에게 종속적 지위에 있는 자에게 자기의 노동조건결정과 경제적 지위의 향상에 실질적으로 관여할 수 있는 기회를 주기 위하여 노동기본권을 보장했다고 생각된다. 이에 헌법 제 33조상의 근로자란 사용자에게 대한 종속적 지위 때문에 근로기본권의 보장 없이는 경제적 지위향상에 실질적으로 관여할 수 없는 자를 말한다. 이상과 같이 근로자의 개념을 해석한다면 이는 노동조합법상 제 2조가 정의하는 ‘근로자’와 기본적으로 합치한다고 생각한다. 노동조합법은 동법에서 말하는 근로자를 “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의해 생활하는 자”를 말한다고 정의하고 있다. 이 정의에 의하면 ‘근로자’란 노무를 제공하고 그 대가로서 임금 등의 보수를 받는 자를 말한다는 것은 이론의 여지가 없다. 문제가 되는 것은 동법의 정의에 실업자가 포함되는가에 대한 것이다. “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의해 생활하는 자”란 임금·급료 기타 이에 준하는 ‘수입만으로 생활하는 자’ 또는 위의 ‘수입에 의존해서 생활하는 자’를 의미하는 것이 아니라 임금·급료 기타 이에 준하는 수입을 갖는 자 또는 일시적으로 수입을 갖고 있지 않지만 갖으려고 하는 자를 말하는 것으로 해석될 수 있다. 따라서 노동조합법상의 근로자에는 실업자도 포함된다고 할 수 있다. 이에 실업중인 근로자도 노동조합법상의 근로자에 해당하므로 노동조합을 결성할 수 있고 기존의 노동조합에 가입할 수 있다. 그러나 기존의 노동조합이 실업중인 근로자에게 조합원으로서의 자격을 부여할 것인가의 여부는 조합자치의 영역으로 자유라고 할 수 있다. 그리고 일부가 우려하는 실업자만으로 노동조합의 결성되는 것의 문제는 이론

적으로는 실업자가 노동조합법상의 근로자에게 해당하는 한 노동조합을 결성할 수 있다. 그러나 실업자만을 조직 대상으로 하는 노동조합은 단체교섭의 상대방이 없을 뿐 아니라 노동조합법상의 노동조합의 역할을 달성할 수 없기 때문에 노동조합으로서 인정되기도 어렵고 노동조합으로서 기능하기도 어렵다. 실업자만으로 결성되는 조직은 유럽제국처럼 정치적 압력단체로서의 실업자동맹의 형태를 띠는 것이 바람직하다고 생각한다.

한국처럼 대부분의 노동조합이 기업별형태를 취하고 있는 경우에는 그 기업의 종업원이 아닌 근로자 또는 실업 중인 근로자가 노동조합이 가입한다거나 조합원으로서의 자격을 유지하지 않는 것은 실업자에게 조합원으로서의 자격이 없기 때문이 아니라 단체협약이 적용될 가능성이 없기 때문에 조합원으로서 현실적으로 얻을 수 있는 혜택을 기대할 수 없었기 때문이다. 이는 기업별노동조합이라는 조건 속에서 나타날 수 있는 일종의 관행에 불과하다.

초기업 노동조합으로 실업중인 근로자에 대해 조합원의 자격을 인정하는 경우 무엇보다 선결되어야 하는 것은 초기업 노동조합이 노동조합으로서 가능한 실업자 대책을 제시해야 된다는 점이다. 이런 의미에서 한국의 노동조합은 그 활동내용의 일대 전환을 준비해야 한다고 생각한다.

## 5. 결론

비정규 근로자는 근로자로서의 공통의 이해를 가지고 있으나 각기 고용형태의 차이가 존재하기 때문에 하나의 묶음으로 비정규 근로자의 조직화 방안을 논할 수는 없다고 생각한다. 직접고용의 파트타임근로자와 간접고용의 그것도 모집형의 파견근로자는 그 조직화

방안이 다를 수밖에 없기 때문이다. 이에 비정규 근로자를 3가지의 유형으로 분류하여 각각의 조직화 방안을 간단하게 논하는 것으로 한다. 우선 직접고용의 파트타임근로자와 임시근로자의 경우는 기업별노동조합으로 조직화되는 것이 바람직하다고 생각한다. 왜냐하면 이들은 단위기업의 정규근로자와 사용자가 일치 할 뿐 아니라 업무 내용 그리고 근로시간 등에서도 정규근로자와 거의 차이를 보이지 않기 때문이다. 다만 근로조건에 있어서는 고용형태가 다르다는 것을 이유로 차별적 취급을 받고 있을 뿐이다. 근로조건에 있어서 근로자를 합리적 이유 없이 차별하는 것을 막는 것이 노동조합의 주요 역할중의 하나라는 점을 감안하면 같은 직장에서 같은 업무를 하는 근로자에 대해서는 고용형태의 차이가 존재하더라도 기업별노동조합으로 조직화하는 것이 바람직하다. 특히 한국과 같이 기업별노동조합을 기본구조로 하는 경우에는 그 필요성이 더욱 크게 제기된다고 생각한다. 노동조합이 단체교섭에 임할 때 파트타임 근로자와 임시근로자의 이해와 정규근로자의 이해의 충돌이 문제가 될 수 있다. 그러나 실제로는 이해의 충돌보다는 같은 직장에서 근무하는 근로자로서의 공통점이 더 많이 존재한다는 점을 감안하면 문제는 그다지 크지 않다고 생각한다. 이해의 충돌을 방지하기 위해서는 비정규 근로자의 근로조건에 대해서 별도의 단체협약을 체결하는 방식도 생각 할 수 있다.

파견근로자의 경우 상용형의 파견근로자는 파견사업체에서 노동조합을 결성하는 것은 아무런 문제도 존재하지 않는다. 문제가 되는 것은 모집형과 등록형의 파견근로자의 경우이다. 이들의 대부분은 파견계약이 끝나면 고용계약도 종료하는 근로자들이기 때문에 파견사업체 기업내의 노동조합에 가입하는 것도 어렵고 사용자기업의 노동조합이 이들에게 조합원 자격을 부여하는 것도 이들의 고용형태의 특수성을 생각할 때 현실적인 방안이라고 생각되지 않는

다. 이들은 지역일반 노동조합으로 조직화되는 것이 바람직하다고 생각한다. 그러나 파견근로자의 경우 사용주가 누구인가라는 문제와 단체교섭 사항의 범위라는 복잡한 문제가 존재하는 것은 사실이다.

그리고 ‘여성독자노조’의 결성과 관련지어 문제가 될 수 있는 여성만으로 조합원의 자격을 한정하는 문제와 이중가입의 문제에 대해서는 여성만으로 조합원의 자격을 한정하는 것은 사회적 약자가 자신들의 이익을 달성하기 위한 것이기 때문에 평등의 이념에 반한다고 생각되지 않으나 여성근로자의 경제적 지위의 향상을 목적으로 이에 동의하는 근로자에 대해서는 성별과는 무관하게 조합원 자격을 부여하는 방식이 현실적인 방안이라고 생각한다. 그리고 이중가입의 문제는 일본의 예를 참고로 하면 그다지 문제가 되지 않는다고 생각한다. 일본의 경우 여성노동조합은 일반노동조합의 형태를 취하고 있으나 이들의 역할은 해당기업의 여성근로자들의 근로조건에 관여하기보다는 기업의 여성차별·성희롱문제, 여성근로자의 생활상의 문제 등 종래 노동조합이 등한시하던 문제에 대해 적극적으로 활동하는 일종의 압력단체로서의 성격 함께 노동조합으로서의 성격을 동시에 갖음을 통해 어느 정도의 성과를 올리고 있기 때문이다.

마지막으로 실업자에게 조합원 자격을 인정하는 문제에 대해서는 전술한바와 같이 현행법 하에서도 충분히 가능하다고 생각하지만 정부가 실업자의 초기업 단위 노동조합 가입을 허용키로 하고 구체적인 개정 작업에 착수하기로 함으로써 이 문제는 일단락 지워졌다고 생각한다. 물론 실업자의 범위를 둘러싸고 의견이 존재하나 이는 법정정책 문제라고 생각한다.

초기업 단위노동조합이 실업자를 조직화하는 것에 대한 장애가 제거된 것은 노동조합운동의 발전과 관련지어 긍정적인 측면을 갖는다고 생각한다. 여기서 말하는 긍정적인 측면이란 실업 대책을 노

동조합의 활동영역으로 함으로서 오는 노동조합의 사회적 기능의 강화이다. 서구 산별노조는 근로조건 개선에 그 중심활동 영역으로 하는 것은 물론이지만 이와 함께 조합원이 실직하게 되었을 때 이들을 위한 직업알선 사업 또한 병행하고 있다. 이는 산별노조와 사용자단체와의 협력 하에 이루어지고 있다. 노동조합이 직업알선 사업이 가능한가의 여부는 각국마다 차이가 존재하나 한국의 초기 업 단위 노동조합이 실업자를 위한 직업알선 사업을 하는 것이 가능하다면 이는 긍정적인 측면으로 작용할 가능성이 충분히 존재한다고 본다.

**Abstract****Contingent Workers:  
Size, Legal Status and Organization**

Job insecurity has become prevalent since the 1997 economic crisis in Korea, causing a rapid increase in the number of non-regular/casual workers. In 1998 non-regular/casual workers whose contract term is no more than a year accounted for 47.2% of the total workforce, and as of April 1999 the number already surpassed the number of regular workers, amounting to 51.8% of the total wage earners.

Although contingent workers are the most victimized working class in the economic crisis due to their unstable employment nature, they have been sidelined from the government labor policies, and the trade union movement has not been successful in organizing them. Under the circumstance where non-regular/casual workers outnumber regular workers, policy alternatives designed to reduce the absolute size of contingent workers are doomed to fail, and the employment stabilization policy should be undertaken at social

level, not at enterprise level. Trade union movement should pave the way for the introduction of a supra-enterprise union system in order to represent half the workforce that have been ignored, taking into account the characteristics of contingent workers frequently moving from one company to another.

Regarding organizing contingent workers as the starting point of the overcoming the weaknesses of the current enterprise-based union system, this paper is designed to examine their legal status on grounds of the size and distribution of non-regular/casual workers and propose the basic direction of unions' organizing activities toward and labor policy for contingent workers.

This paper is composed of three parts.

The first part examines the size and distribution of contingent workers, with special emphasis on the employment contract period. Though the existing studies on contingent workers tend to focus on the issue of part-time work, this study widens the scope of contingent workers to the issue of short-term employment contract including part-time work. In addition, it shows that the Korean labor market is more flexible than that of any other countries compared in terms

of the size of contingent workers. It reveals that in this landscape where more than half the total workforce are contingent workers, the present enterprise union system cannot protect the rights and interests of contingent workers or effectively address the issue of replacement of regular workers with contingent workers.

The second part deals with the legal status of contingent workers by comparing Japan and Korea. In spite of the similarities in the labor-management relations and labor laws scheme with respect to contingent work between the two countries, the Korean scheme may be characterized by its exclusion of important issues such as protection of contingent workers and substitution of regular workers with contingent workers. This paper looks at the legal status of contingent workers from the perspectives of short-term contract labor, temporary service, and part-time work and suggests legal improvements for the protection of rights and interests of contingent workers and the prevention of replacement of regular workers with contingent workers.

The third part offers a new starting point to the enterprise-based trade union movement as for the organization of contingent workers based on self-examination of the current trade union movement. This paper points out



that limitation of the present unionization rate of 11% resulted from the limited view of the enterprise union movement which has conventionally confined its organization targets to regular workers within enterprises only, and unless it discards this narrow view on organization, it will be almost impossible either to raise the unionization rate or even to sustain the current one. This paper insists that the existing trade union movement be the agency of organizing contingent workers, and the existing regional organizations be revitalized and organize them at supra-enterprise level. This paper also argues that it is essential for enterprise unions to exert efforts to improve wages and working conditions of contingent workers, regardless of their union status, in order to prevent the replacement of regular workers with contingent workers.

[주요 약력 및 저서]

• 권혜자

성균관대 철학과

숭실대 노사관계대학원 노동경제학 석사

현재 한국노총 중앙연구원 연구원

- 주요 논문 및 저서

- 『외국인 노동자와 정책과제』 (공저)1995 (이하 노총연구원)
- 「생계비와 노총 임금정책의 변천」 1995
- 「생산성 임금논리 비판」 1995
- 『1996 단체협약 분석』 1996
- 『비정규 노동자의 실태와 노동운동』 1997
- 『산별노조 건설에 대한 기업별 노조의 전망』 1998
- 『임금체계 유연화와 노동의 대응』 1998
- 「연봉제 도입과 노동의 대응」 1999

• 박선영

홍익대학교 졸업

오사카시립대학 대학원 법학연구과 전기박사과정 수료

현재 오사카시립대학 대학원 법학연구과 후기박사과정 재학 중  
(노동법 전공)

- 주요논문

- 「파트타임노동자와 균등대우원칙」  
(한국산업노동학회 『산업노동』 1997).
- 「韓國における非正規労働の法制度に關する一考察」  
(大阪市立大學 『法學雜誌』 1998).

---

비정규노동자의 규모, 법적지위, 조직화방안

---

1999년 6월 20일 인쇄  
1999년 6월 28일 초판  
1999년 9월 28일 재판

---

발행인            朴 仁 相

---

발행처           **한국노동조합총연맹**  
주소             서울시 영등포구 여의도동 35번지  
                    (代) 02-782 -3884

---

등록             81. 8. 21 (13-31호)

---

인쇄             성문사  
                    (代) 02 - 2268 - 0520

---

가격 : 7,000원