

# 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획

2017. 7. 20.

관계부처 합동

# 순서

I. 추진배경 .....	1
II. 공공부문 비정규직 및 무기계약직 현황 .....	2
III. 정규직 전환 추진 방안(가이드라인) .....	3
1. 기본원칙과 방향 .....	3
2. 정규직 전환 대상기관 .....	4
3. 정규직 전환 기준 .....	4
4. 전환대상 결정방법 및 전환방식 .....	5
5. 채용방식 및 임금체계 .....	6
6. 전환시기 .....	7
7. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선 .....	7
IV. 추진체계 및 추진일정 .....	8

## I. 추진배경

□ IMF 외환위기 이후 비용절감, 탄력적 인력운용 목적으로 비정규직 지속 증가 → 고용불안, 차별 등 사회양극화의 주요 원인

\* 비정규직 32.8%(‘16년), 대기업 정규직 대비 중소기업 비정규직 임금 35%에 불과

○ 그간 정부는 공공부문 정규직 전환 등을 추진하였으나, 기간제 고용 관행은 여전하고, 파견·용역은 증가하는 등 성과를 내는데 한계\*

\* 원인: 파견·용역 정규직 전환 대상 제외, 상사·지속업무 판단기준 협소, 총 인건비 통제

□ 사회양극화 완화 및 고용 - 복지 - 성장 선순환 구조의 마중물 역할을 위해 공공부문이 선도적으로 정규직 전환과 차별개선을 추진할 필요

○ 이를 통해 ‘효율성 중심’을 넘어 ‘인간 중심’으로 경영혁신의 패러다임을 전환하고, 나아가 공공부문 서비스의 질 향상을 도모

○ 다만, 정규직 전환에 대한 다양한 요구와 함께 정규직화에 따른 노동시장의 경직성 증가 및 일자리 감소 우려 등도 동시에 고려 필요

\* (노동계) 무기계약직 처우개선, 직접고용 정규직화, 현 근로자 채용 원칙 등 (언론 등) 재정부담 증가, 민간의 일자리 감소, 형평성 논란 등

□ 그간 정부는 관계부처, 전문가, 공공기관, 노동계 등 광범위한 이해 관계 당사자들과의 논의를 토대로 추진계획을 마련

○ 예상되는 부작용과 갈등을 최소화하면서 정책을 효과적으로 추진할 수 있는 방안을 모색

▲ 8차례 전문가 자문회의, 12차례 노정협의, 6차례 관계부처 협의 등

◆ 금번 공공부문 비정규직의 정규직 전환 정책은

⇒ 정규직화가 과도한 비용증가 및 고용축소로 연결되지 않도록 하고

⇒ 합리적 전환 기준·방안 마련 및 경영개선 노력을 지속적으로 하며

⇒ 모범사례 확산 및 기업지원을 통해 민간부문 고용관행 개선 유도

## II. 공공부문 비정규직 및 무기계약직 현황

- (총괄) 공공부문 비정규직은 총 31만명(16.9%)으로 비중이 민간(32.8%)의 절반 수준이나, 정규직 전환에 따른 풍선효과로 파견·용역 등 외주화 증가

구분	총인원	정규직		비정규직		
			무기계약직	기간제 등	파견·용역	
중앙부처	310,982	290,094	20,582	20,888	13,295	7,593
자치단체	401,647	350,637	52,939	51,010	40,424	10,586
공공기관	431,760	318,573	24,676	113,187	40,134	73,053
지방공기업	70,055	55,429	9,466	14,626	8,759	5,867
교육기관	634,109	521,932	104,287	112,177	88,621	23,556
합계	1,848,553	1,536,665	211,950	311,888	191,233	120,655

※ 고용부 통계(184만명)와 통계청 일자리 통계(233만명)의 차이: 주로 대상차이에 기인  
 (고용부) 중앙정부·지방정부·공공기관·지방공기업·국공립학교  
 (통계청) 고용부 + 헌법기관, 자치단체 출자·출연기관, 직업군인·군무원 등

- (기간제) 총 규모는 191천명으로 지속 감소 추세이나, 결원 충원이나 신규채용 시 기간제 채용 관행은 여전

- 직종별로 사무보조원, 과학·연구보조원이 22.4%로 다수, 교육기관의 기간제 교원, 강사도 29.0%로 높은 비중

직종	기간제 교원	사무 보조	강사	과학 연구	시설물 관리	의료 업무	조리 영양사	시간제 경마직	산림 보호	상담원	사회 복지사	우편 업무	통계 조사원	기타
191,233	32,680	25,294	22,738	17,576	15,624	7,936	7,151	6,278	5,142	4,950	3,123	1,127	949	40,665

- 사유별로 일시·간헐·한시 → 타법령 적용 → 초단시간 → 고령자 → 연구 업무 종사자 → 휴직 대체 順

사유	일시·간헐·한시	타법령 (기간제)	초 단시간	고령자		연구 업무	휴직 대체	강사	전수등		복지 실업	전문 지식	기타
				(55-59)	(60-)				선수	체육 지도자			
191,233	55,097	35,642	20,379	9,582	6,165	10,448	10,417	8,829	1,038	6,646	5,432	4,171	17,387

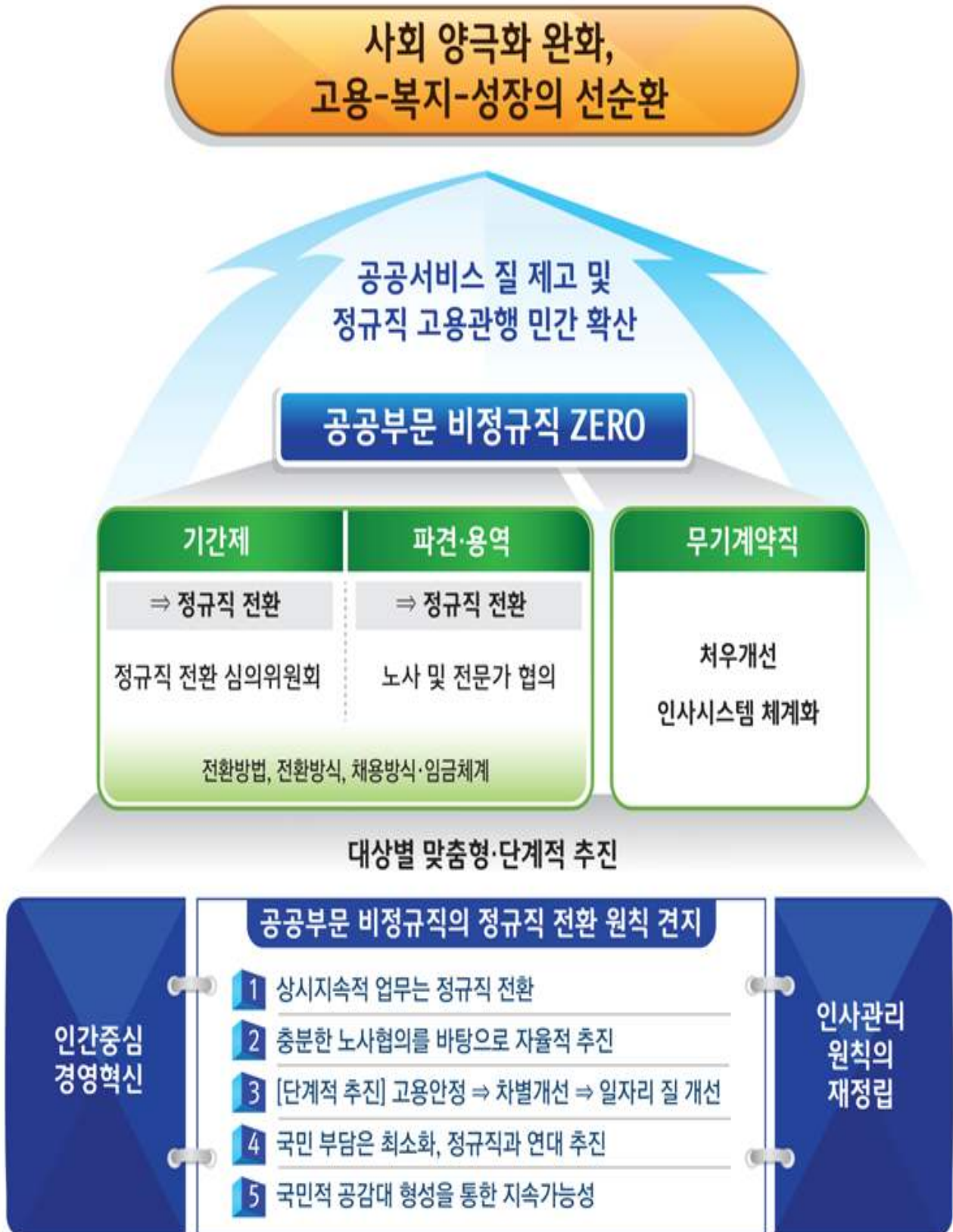
- (파견·용역) 총 규모는 121천명으로 소폭 증가 추세('15년 115천명), 상시·지속업무가 대부분

- 직종별로 청소원, 경비원, 시설관리원 3개 직종이 전체의 63.6%

- (무기계약직) 총 규모는 212천명으로 '15년 대비 7천명 증가, 임금도 지속 상승('12년 178만원 → '16년 207만원)

### Ⅲ. 정규직 전환 추진 방안

#### 1. 기본 원칙과 방향



## 2. 정규직 전환 대상기관

- **(1단계)** 중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관
  - \* 매년 실태조사로 범위·업무가 비교적 명확, 가이드라인 발표 후 특별실태조사 실시
- **(2단계)** 자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사\*
  - \* 구조조정·매각 중인 자회사, 펀드, 해외법인 등은 제외
- 실태조사는 1단계 기관과 함께 추진, 전환은 실태조사 후 별도 기준 마련·추진('18년)
  - \* 다만, 전환 추진이 가능한 기관은 기관장 책임 하에 1단계에서 전환 추진 가능
- **(3단계)** 민간위탁기관은 추후 실태조사를 하고 별도 추진('18년)

## 3. 정규직 전환 기준

### <1> 원칙: 상시·지속적 업무는 정규직 전환

- 상시·지속적 업무라 함은 ①연중 9개월 이상 계속되는 업무로 ②향후 2년 이상 계속될 것으로 예상되는 업무

기존	개선안
연중 <u>10~11개월</u> 이상 계속	연중 <u>9개월</u> 이상 계속
①과거 2년 이상 지속	①삭제
②향후 2년 이상 예상 (①+②)	②향후 2년 이상 예상*

- 따라서, 일시·간헐적 업무는 전환대상에서 제외

\* 사업의 완료 기간 또는 기관의 존속 기간이 명확한 경우(예: 평창동계올림픽 조직위, 3년 프로젝트 사업) 등

- 국민의 생명·안전과 밀접한 상시·지속업무는 『직접고용』 정규직화

## <2> 전환 예외: 불가피한 경우에 한하여 예외 인정

- 전환 예외 사유에 해당하더라도 기관의 상황을 감안하여 기관의 판단으로 전환 추진 가능
- 전환 예외 사유

**인적 속성에 따른 사유**

- 1 60세 이상 고령자 (청소, 경비 등 고령자 친화직종은 별도 정년 설정 등을 통해 추진 가능)
- 2 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우

**업무 특성에 따른 사유**

**기간제**

- 1 휴직대체 등 보충적으로 근로하는 경우
- 2 실업·복지대책 차원에서 제공하는 경과적 일자리의 경우
- 3 고도의 전문적인 직무인 경우
- 4 타법령에서 기간을 달리 정하는 등 교사·강사 중 특성상 전환이 어려운 경우
- 5 이에 준하는 사유로서 심의위원회 등을 통해 정한 경우

**파견·용역**

- 1 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우
- 2 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우
- 3 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우
- 4 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우
- 5 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우

## 4. 전환대상 결정방법 및 전환방식

- (원칙) 정부 가이드라인에 따라 기관 단위에서 자율적으로 추진
  - 전환 과정에서 시간이 걸리더라도 노·사 당사자 등 이해관계자의 입장을 최대한 반영 → 철저적 정당성 확보를 통한 수용성 제고
- (기간제) 「정규직 전환 심의위원회」\*를 구성, 전환 대상 결정
  - \* 내·외부 인사 6~10명으로 구성, 외부위원은 전문성을 갖춘 인사로 하되 노동계 추천 전문가 포함(필요시 Pool 제공), 이해관계자 의견 수렴 기회 부여
  - 통일성을 위해 여러 기관에 동일한 전환기준이 적용될 필요가 있는 경우에는 주무부처 심의위원회에서 전환기준을 일괄 시달
  - 직접고용 정규직으로 전환하되, 별도 직군이 필요한 경우는 신설

- (파견·용역) 「노·사 및 전문가 협의」를 통해 정규직 전환 대상, 방식 및 시기 등 결정, 전문가로 구성된 지원단의 컨설팅·조정
- 조직성격 및 규모·업무특성 등을 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 직접고용·자회사 등 방식 결정
  - \* (중앙부처·교육기관) 직접고용, (자치단체) 직접고용/공단, (공공기관·지방공기업) 직접고용/자회사 → 이해관계자 등 합의 시 사회적 기업·협동조합 모델가능
- 자회사 방식을 채택한 경우 용역 형태의 운영 지양, 전문서비스 제공 조직으로 실질적 기능을 하도록 조직 구성 및 운영

## 5. 채용방식 및 임금체계

### <1> 채용방식

- 「고용승계」와 「공정채용」의 조화를 이루는 방향으로 기관별 이해관계자와의 협의 등을 통해 결정
- 現 근로자(가이드라인 발표 시점 기준) 전환을 원칙으로 하되, 결격요인 등 최소한의 평가절차를 거쳐 전환
- 전문직 등 청년 선호 일자리, 인원이 주기적으로 변경되는 경우 등은 제한경쟁, 공개경쟁(가점부여) 등 적합한 방식을 채택하여 형평성 고려

### <2> 임금체계

- 직종별 동일가치노동-동일임금 취지가 반영될 수 있도록 설계
- 용역업체 이윤 등 절감재원은 전환 근로자 처우개선에 사용
- 전문가 자문 및 노·사 협의 등을 거쳐 마련하되, 과도한 국민 부담이 발생하지 않도록 기존 근로자와의 연대 및 협조를 통해 추진



## 6. 전환 시기

- (기간제) 가이드라인 발표 후 바로 정규직 전환 추진, 준비 등의 문제로 지연이 불가피한 경우에는 가급적 '17년 말까지 전환
- (파견·용역) 現 업체와 계약기간 종료 시점에 전환, 가능한 경우 민간업체와 전환 시기 단축 협의 → 법적 분쟁 발생에 유의

## 7. 무기계약직 등 차별해소 및 처우개선

- (공식적 인사제도 마련) 조례·훈령·규정 등을 통해 '무기계약직'에 적합한 명칭을 부여하고, 이에 대한 인사제도(목적·임무·신분증 발급·직군·교육훈련·승급체계 등) 마련 → 조직융화·사기 진작 유도
  - 정부에서는 표준관리 규정안을 마련·제시(고용노동부)
- (처우 개선) 절감되는 용역업체의 이윤·관리운영비 등은 반드시 전환자 처우 개선에 활용, 이전보다 임금이 저하되지 않도록 조치
  - 복리후생적 금품\*은 불합리한 차별없이 지급하고, 휴게공간 확충 및 비품 제공 등 지속 개선
    - \* 복지포인트, 명절상여금, 식비, 출장비, 통근버스·식당·체력단련장 이용 등
- (채용관행 개선) 상시·지속적 업무 신설, 또는 결원 시 처음부터 정규직으로 고용하는 원칙 확립 및 감독 강화
  - 기간제, 파견·용역 등 비정규직을 채용하는 경우 사전 심사제 운영
- (전환 제외자 보호) 고령이나 업무특성에 따른 제외자에 대해서도 전환자와의 불합리한 차별 해소 및 처우개선, 고용안정 방안 모색
  - 「용역근로자 근로조건 보호지침」 이행력 강화, 종합심사낙찰제 정착, 장기계약 모델 확산 및 제도화 병행 추진

❖ (이행 후속조치 신속 진행) 정부는 기관별 전환 인원(8월말~)에 대한 정원 및 소요예산 등을 신속히 반영

- 공공부문 평가제도, 관련 법령·규정(계약예규 등) 개정 신속 추진

❖ (지도·감독 강화) 지방고용노동관서에 『공공부문 전담 감독관』 배치, 『중앙-지방 합동 기동반』 운영 등으로 지침 준수 지도·감독

# IV. 추진일정 및 추진체계

## 1. 향후 추진일정

- (가이드라인 발표) 노정 협의(7월초) → 부처 협의(공공부문 비정규직 TF) 대국민 발표 → 전국 순회 설명회
- (실태조사) 852개 공공부문의 비정규직 현황 및 실태(발표 후 2주 내), 잠정 전환 규모·계획 취합(8월) → 예산 확보 협의(8월~)
- (로드맵) 특별실태조사, 지원단을 통한 조정 등을 통해 단기과제, 장기과제를 구분하여 정규직 전환 로드맵 마련(9월, '18년 본예산 반영)
- (이행관리) 정규직화 본격 추진 및 이행 모니터링 시스템 구축(10월~), 일자리상황판 내 공공부문 정규직 전환 실적 포함 관리
  - \* 부처별·자치단체별·주요 공공기관별 일자리 양·질 포출

## 2. 추진체계

- 고용노동부 차관 주재, 관계부처 국장급으로 『공공부문 비정규직 TF』 운영, 관계부처 협의 및 정책수립(쟁점정리 및 이행관리 등 중점 논의)
- 『공공부문 정규직화 추진단』 설치·운영\*하여 컨설팅 등 현장지원
  - \* 총리훈령으로 한시조직 운영(고용노동부 내, 지원팀은 공무원, 컨설팅팀 400여명)

