

8개 학술·사회단체 공동 『비정규직 정책 정당 공개 질의 결과』 발표 기자회견

- 일 시 : 2020년 4월 9일(목) 오전 11시 20분
- 장 소 : 국회 소통관

우리 사회에서 비정규직 문제는 가장 큰 문제 중 하나입니다. 현행 비정규직법(기간제법, 파견법)에 대해 제·개정 과정에서부터 그 내용의 문제점에 대한 심각한 우려는 여러 분석을 통해 제기되었습니다. 비정규직법 제정 이후에도 비정규직 노동자들의 고용 및 근로조건은 후퇴하고 소득양극화 현상은 심화되고 있습니다. 2016년 총선에서도 비정규직 문제를 둘러싼 논의가 이루어져 정당들이 공약으로 내세웠지만, 비정규직 문제는 개선되지 않았습니다.

2020년 총선을 앞두고 8개 학술·사회단체는 비정규직 문제 해결이 실질적으로 실현될 수 있도록 더불어민주당과 미래통합당을 포함한 5개 정당들에 비정규직정책 질의를 하고 정책을 비교했습니다. 각 정당의 비정규직정책을 심층적으로 검증하고 공통점과 차이점, 각 정당들의 비정규직 공약 실천 여부를 확인하였습니다.

▷ 기자회견 순서

- 대표자 소개
- 정책질의 기자회견 취지 : 류하경 변호사 (민변 노동위원회)
- 정책질의 결과 발표: 조돈문 대표 (한국비정규노동센터 대표)
- 비정규직 공약 이행 노력 결과 발표: 남우근 위원 (한국비정규노동센터 정책위원)

▷ 자료

- 비정규직 정책질의 관련 각 정당 답변 결과

민주사회를위한변호사모임, 민주평등사회를위한전국교수연구자협의회,
전국교수노동조합, 학술단체협의회, 민주주의법학연구회, 한국산업노동학회,
한국비정규직노동단체네트워크, 한국비정규노동센터

1. 비정규직 문제 답변 내용 분석

1. 2020년 총선 비정규직 등 노동의제 실종

○ 2020년 21대 총선은 예년의 총선들과는 달리 전반적으로 정책경쟁이 진행되지 않는 가운데 비정규직 문제 등 노동의제가 실종되었음.

○ 2006년 비정규직 관계법들이 제정·개정된 이래 비정규직 문제 개선 위한 유의미한 입법화 성과는 거의 없음. 결국 비정규직 문제는 개선될 수 없었음.

* 비정규직 규모는 전체 피고용자의 절반 이상으로 추정되며, 절대적 규모는 감소하지 않고 꾸준한 증가세를 유지하고 있음.

* 정규직-비정규직 임금격차는 꾸준히 확대되며 두 배 수준의 격차는 축소되지 않고 있음.

* 비정규직 노동자들의 노조조직율은 2% 수준을 유지하고 있음. 낮은 조직율은 정규직-비정규직의 임금 등 노동조건 격차를 재생산하는 메커니즘으로 작동하고 있음.

○ 비정규직 문제가 거의 개선되지 않고 있음에도 21대 총선에서 비정규직 문제가 의제화되지 않고 있음.

* 이는 준연동형비례대표제의 선거법 개정을 무력화하는 양대 정당들의 위장정당 꿈수정치가 총선의 최대 초점이 되고 있는 가운데 코로나19 사태로 인해 선거운동 과정의 정책대결 분위기가 조성되지 못하고 있기 때문이기도 함.

* 2017년 촛불정국에서 치러진 촛불대선의 경우 사회양극화와 경제민주화 등 사회경제 정책들을 중심으로 의제의 전반적 진보성이 강화된 가운데 정책경쟁이 진행되었던 반면, 2020년 총선은 전반적 정책경쟁 실종 속에서 비정규직 등 노동문제는 의제화되지 않았음.

2. 비정규직 문제 둘러싼 정당들의 3분 구도

○ 2020년 총선 비정규직 문제 관련 각 정당들의 입장을 검토하면, 친노동 진보정당, 거의 모든 항목들에 반대하는 반노동 보수정당 미래통합당, 그 사이에서 중도적 입장을 보이는 중도 정당 더불어민주당의 3분 구도가 확연하게 드러남.

* 정의당, 녹색당, 민중당 등 진보정당들은 비정규직 문제 개선 위한 16개 항목들 모두 찬성함.

* 미래통합당은 비정규직 문제 개선 위한 거의 모든 항목들에 반대 입장을 표명하고 있음. 유일하게 부분찬성 의견을 보이는 항목은 두가지임. 공공부문 정규직 전환 무기계약직의 노동조건 개선과 고용보험제 확충.

* 민주당은 비정규직 문제 개선 16개 항목들 가운데 절반 수준인 9개 항목은 찬성, 1개 항목은 반대, 나머지 6개 항목은 유보 혹은 부분찬성 입장을 보이고 있음.

- 민주당이 반대하는 항목은 공공부문 용역·파견 등 간접고용 비정규직 노동자들을 정규직 전환하는 과정에서 공공기관의 자회사 상용직 방식을 정규직 전환의 한 범주로 설정하면서 자회사

방식 폐기와 원청의 직접고용 정규직화 방식을 묻는 문항 1개임.

- 민주당이 유보 혹은 부분찬성 입장을 보이는 항목들은 근로기준법상 근로자 개념 확대, 위험의 외주화 금지 법제화, 초단시간 노동자 차별처우 규정 철폐, 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에서 전환 무기계약직을 기존 정규직과 동등처우하는 방식, 고용보험제 확충, 최저임금 1만원 인상 등 6개 항목들임.

○ 2007년 말 대선 당시 비정규직 권리입법 관련 주요 정당 대통령선거 후보들에 대한 답변서를 받기 시작한 이래 2020년 총선까지 주요 정당들의 비정규직 문제 관련 입장은 거의 변동 없이 지속되고 있음.

* 주요 정당들의 비정규직 문제 개선 관련 정책적 입장이 거의 변화하지 않음으로써 비정규직 문제 관련 정당들의 3분구도는 구조화되며 고착되고 있음.

3. 20대 국회 주요정당 입법활동 미흡

○ 4년 전인 2016년에도 총선을 앞두고 이번과 동일하게 각 정당의 비정규직 관련 공약을 검증하는 작업을 했었음. 비정규직 관련 입법과제에 대한 공개질의서를 통해 10개 문항에 대해 답변을 취합한 결과는 다음과 같았음.

* 10개 질의항목 중 5개에 대해서는 민주당, 국민의당, 정의당이 법개정에 찬성하는 입장을 표명했음. 하지만 이를 입법화하기 위한 노력은 뒤따르지 않았음.

<20대 총선 당시 비정규직 입법 공약에 대한 공개질의 결과>

| 질의 항목 | | 새누리당 | 민주당 | 국민의당 | 정의당 |
|-------|-------------------------------------|------|-----|------|-----|
| 1 | 상시적 업무에 정규직 채용 원칙화 | × | ○ | ○ | ○ |
| 2 | 근로기준법에 ‘동일가치노동 동일임금’ 명문화 | × | ○ | ○ | ○ |
| 3 | 근로기준법에 고용형태에 따른 차별 금지 명문화 | × | ○ | ○ | ○ |
| 4 | 기간제법상 기간제 기간 2년 연장에 대한 입장 | ○ | × | × | × |
| 5 | 파견법 상 파견확대안에 대한 입장 | ○ | × | × | × |
| 6 | 상시적, 핵심적 업무에 대한 사내하청 금지 | × | ○ | ○ | ○ |
| 7 | 노동법상 노동자 개념 확대 | × | △ | △ | ○ |
| 8 | 공공부문 비정규직의 실질적 정규직 전환 | ○ | ○ | ○ | ○ |
| 9 | 차별시정 신청권을 노동조합에게도 확대 적용 | × | ○ | × | ○ |
| 10 | 최저임금 결정기준에 가구생계비 산입, 생활임금제도 근거규정 신설 | × | ○ | × | ○ |

* 찬성(○), 유보(△), 반대(×)

○ 민주당과 정의당을 중심으로한 진보개혁 성향 정당들이 과반수 의석을 점했음에도 비정규직 문제 개선 위한 공약사항들을 이행하지 않았음.

- * 지난 20대 총선 결과는 민주당 123석, 새누리당 122석, 국민의당 38석, 정의당 6석, 무소속 11석이었음. 이 중 새누리당을 제외하고 민주당, 국민의당, 정의당의 의석을 합하면 167석임.
- * 그럼에도 3개 정당이 법개정 필요성에 동의한 비정규직 문제 개선 위한 법제화 노력을 전개하며 관련 법안이 국회에서 쟁점이 됐다는 소식은 없었음.

○ 20대 국회 비정규입법 현황은 대단히 빈약했으며, 내용은 비정규직 문제 개선이 아니라 개악의 성격이 짙음.

- * 아직 회기가 끝나지 않았지만 20대 국회(2016. 5. 30. ~ 2020. 5. 29.)에서 처리한 환경노동위원회가 소관위원회인 법률제개정 건수는 총 169건임. 그 중 노동관계법 개정은 46건이고, 비정규직 관련 법개정은 단 3건에 불과함.¹⁾
- * 비정규직 관련 법개정이라고는 하지만 최저임금 산입범위를 확대한 최저임금법 개정은 비정규 노동자 입장에서는 개선이 아닌 개악임. 산업안전보건법 전부개정도 소위 “김용균 없는 김용균법”으로 불릴 정도로 비정규 노동자에게 안전한 일터를 보장하기에는 매우 미흡한 내용임.
- * 기간제법 개정안 27건, 파견법 개정안 24건, 최저임금법 개정안 83건이 현재 상임위에 계류 중이지만, 아마도 20대 국회 회기 마감과 함께 자동폐기될 것임.
- * 결과적으로 20대 국회는 비정규 입법 관련해서 최저임금법만 개악한 것으로 평가할 수 있음.

<20대 국회 비정규입법 현황>

| 의결일자 | 의안번호 | 법률명 | 주요 개정 내용 |
|------------|---------|--------------|---|
| 2018-12-27 | 2017834 | 산업안전보건법 전부개정 | 특수형태근로종사자에 대하여 필요한 안전 조치 및 보건조치 도금작업 등 유해·위험한 작업의 도급금지 |
| 2018-05-28 | 2013800 | 최저임금법 일부개정 | 최저임금 산입범위 확대 |
| 2017-08-31 | 2008880 | 최저임금법 일부개정 | 단순노무업무는 수습기간 최저임금 감액지급에서 제외 |

4. 비정규직 문제 개선 과제 수준: 20대 국회 미흡한 실천 설명

○ 비정규직 문제 개선 위한 16개 과제 항목들 가운데 3분구도의 진보, 중도, 보수 정당들이 모두 찬성하는 항목은 단 하나도 없음.

- * 미래통합당은 16개 과제 항목들 가운데 찬성하는 항목은 하나도 없고, 모든 항목들에 대해 반대 혹은 유보/부분찬성 입장임. 따라서 비정규직 문제 개선 위한 3분구도 정당들의 합의 입법화는 불가능함.

○ 진보정당들은 비정규직 문제 개선 위한 모든 항목들을 적극 지지하지만, 보수 미래통합당과 중도 더불어민주당은 그렇지 않음.

- * 미래통합당은 자본의 기득권을 대변하며 노동시장 유연화를 지지하기 때문에 비정규직 문제 개선 위한 시장개입을 기본적으로 반대함.
- * 더불어민주당은 다수 항목들에 대해 유보 혹은 부분찬성 입장을 표명하고 있음. 민주당은 국민적 합의

1) 국회 의안정보시스템 검색 결과이다. 기간제법, 파견법 등의 어려운 법률용어를 쉬운 용어로 대체하는 법개정이나, 과태료 부과 절차 개정 등은 제외한 수치이다.

필요성을 들어 비정규직 문제 개선 항목들에 소극적 입장을 보이고 있는데, 이는 노동-자본 가운데 자본의 입장을 실질적으로 대변하는 것임.

* 이러한 보수 미래통합당의 기피 입장과 중도 더불어민주당의 소극적 태도로 인해 국회차원의 비정규직 문제 개선 위한 유의미한 시도들은 찾기 어려움.

○ 비정규직 문제 개선 위한 과제 항목들은 두가지 범주로 대별될 수 있음.

* 첫째 범주는 민주당과 진보정당들이 찬성하는 항목들, 9개 항목이 있음.

* 나머지 7개 항목은 민주당과 진보정당이 입장 차이를 보이고 있음.

○ 민주당과 진보정당이 찬성하는 9개 항목에는 비정규직 문제 개선 위한 핵심 원칙들이 포함되어 있음.

* 상시적 업무 직접고용 정규직 채용 원칙, 동일가치노동 동일임금의 명문화, 고용형태에 따른 차별처우 금지 조항 도입, 노조법상 근로자 개념 확대, 위장도급 방지 위한 도급-파견 구분 명문화, 불법파견 판정 시 고용의제, 원청 사용업체의 사용자 책임 확대, 차별시정 신청권자 노동조합 포함, 통상임금-최저임금 개선 등 비정규직 권리입법 핵심 원칙 등 비정규직 문제 개선 위한 주요 과제들이 포함되어 있음.

* 보수 미래통합당의 반대로 입법화에 일정한 제약이 존재하는 것은 사실이나, 해당 과제들을 이행하지 않은 것은 집권 민주당의 친노동 정책에 대한 의지 부족 탓이 크다고 할 수 있음.

- 이는 최저임금 인상 후 산업범위 확대, 주당 노동시간 상한 하향조정 후 탄력근로시간제 단위기간 확대 등 문재인정부 노동정책의 전반적 U턴에서도 확인할 수 있음.

○ 민주당과 진보정당이 불일치하는 7개 항목들은 진보정당이 찬성하지만 민주당이 유보 혹은 반대하는 항목들임. 이들은 비정규직 문제 개선의 높은 수준이며 자본 중심 기득권세력의 사회적 저항이 큰 항목들임.

* 이 항목들은 보수 미통당의 유보 혹은 반대의 조건 속에서, 민주당도 유보 혹은 반대의 입장을 지니고 있기 때문에 적극적으로 추진되기 어려움.

* 7개 항목들 가운데 미통당이 5개 항목들에 반대하는 반면, 2개 항목들에 대해서는 부분찬성임.

- 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책에서 복지포인트와 상여금 지급 등을 통해 전환 정규직의 노동조건을 개선한다는 입장.

- 그리고 고용보험제와 관련하여 지급일수를 연장하고 소득보전율을 제고하는 등 고용보험제를 확충하는 입장.

- 이 두 항목들이 사회적 합의 수준이 높고 양대정당의 합의로 미흡하나마 개선될 가능성이 가장 높은 항목들임.

* 7개 항목들 가운데 실현 가능성이 높은 다른 항목은 민주당과 미통당이 모두 반대하는 1개 항목으로서, 비정규직 문제 관련 개악의 우려가 높은 항목임.

- 집권 민주당이 간접고용 비정규직의 직접 고용 전환을 거부하고 자회사 방식을 고집하는 정책은 미통당의 지지도 받을 수 있기 때문에 추진 가능성이 높음. 실제 문재인정부는 노동계의 반대·저항에도 공공기관 자회사 방식을 강행하며 심각한 노정갈등을 겪고 있음.

5. 집권 민주당의 비정규직 문제 개선 위한 소극적 역할

○ 민주당의 입장과 역할은 중요함.

* 민주당의 입장은 3분 구도에서 친자본 보수정당과 친노동 진보정당 사이에서 중간적 입장을 취하고 있어 찬성 입장을 취하면 비정규직 문제 개선 위한 입법화가 가능하고, 반대하면 불가능하게 됨.

* 민주당은 집권정당으로서 비정규직 문제 개선을 위한 법제화는 물론 정책 수립·집행 등 다양한 자원과 수단을 보유하고 있음.

○ 민주당의 비정규직 문제 관련 입장은 2007년 이래 큰 변화 없이 대체로 지속되고 있음.

* 2006년 말 열린우리당 정부의 비정규직 관계법 제정·개정 내용에 비해 불과 1년 후에 치러진 2007년 말 대선에서는 전향적 입장을 보이며 비정규직 문제 개선을 위한 적극적 입장을 표명했고, 이러한 경향성은 2020년 대선 응답까지 이어지고 있음.

- 민주당의 입장 변화는 2006년말 법제화 내용이 과오였음을 인정하고 비정규직 관계법 개정의 필요성을 확인해주는 것임.

* 민주당 입장은 2016년 총선과 비교하면 2020년 총선에서도 거의 대동소이한 내용으로 지속되고 있는 가운데, 공공부문 정규직 전환과 최저임금 1만원 인상 정책 등 2개 항목들에서는 입장이 후퇴한 모습을 보여주었음.

- 집권 민주당의 입장 후퇴는 집권 효과로 판단됨.

○ 민주당 정부의 비정규직 문제 개선 위한 실천은 별로 없음.

* 이는 문재인 정부 노동정책의 U턴과 맥을 같이 하는 것이며, 소득주도성장 전략 폐기 효과로 해석할 수 있음.

* 민주당은 본 설문 응답에서 비정규직 문제 개선을 위해 고용보험 등 사회보험 가입을 증대와 산업안전보건법의 강화를 실시했으며, 최고의 실천으로는 공공부문 비정규직 정규직 전환을 꼽고 있음.

* 고용보험 등 사회보험 가입을 증가하는 경미한 수준에 그쳤고, 산업안전보건법은 원청 사용자 책임을 강화했지만 위험의 외주화 금지 수준에는 이르지 못했음.

* 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책은 정규직 전환 규모에서 이명박·박근혜 정부 수준을 넘어섰고, 간접고용 비정규직을 전환 대상에 포함했다는 점에서 전임 이명박·박근혜 정부에 비해 진일보한 것은 자명함.

- 하지만 전환 정규직 노동자들이 기존 정규직과는 달리 무기계약직으로 규정되어 기존 정규직과는 다른 별도의 인사체계 및 임금체계로 관리되고 있음.

- 또한 간접고용 비정규직 노동자들의 정규직 전환 방식 가운데 하나로 자회사 방식을 채택하고 있으나 자회사 방식은 또다른 형태의 간접고용 비정규직이라 할 수 있음.

○ 집권 민주당은 비정규직 문제 개선을 위한 친노동 공약의 다양한 항목들에 대해 찬성 입장을 표명했지만 공약 이행을 하지 않았음.

* 반면, 자회사 방식 고수나 최저임금 1만원 공약 포기 등 친노동적 요소가 약한 과제 항목들은 집행했는데, 이러한 내용은 미통당 입장과 유사함.

* 민주당의 경우 선거공약은 친노동적 진보정당 공약과 유사한 측면이 많지만, 집행하는 공약의 내용은 반노동적 보수정당 미통당의 입장과 유사함.

II. 비정규직 문제 개선 문항별 답변

○ 2020년 총선 각 정당 비정규직 정책질의 응답 비교

(○ : 찬성 / △ : 유보, 부분찬성 / X : 반대)

| 번호 | 질의 항목 | 정당의 입장 | | | | |
|-------------|---|---------|--------|-----|-----|-----|
| | | 더불어 민주당 | 미래통합당* | 정의당 | 녹색당 | 민중당 |
| 고용원칙 | | | | | | |
| 1 | 상시적인 업무는 직접 고용 정규직 채용을 의무화하여 비정규직 남용을 제한하는 법안의 입법화하는 것에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 2 | 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 '동일가치노동 동일임금'을 명문화하는 것에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 3 | 고용형태에 따른 불합리한 차별을 금하는 규정을 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 포함하는 (안)에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 비정규직 | | | | | | |
| 4 ① | 근로기준법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자에 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | △ | X | ○ | ○ | ○ |
| 4 ② | 노조법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자에 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 5 ① | 위장도급 방지를 위한 도급과 파견(혹은 근로자공급)의 구분에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 5 ② | 불법 파견(혹은 불법 근로자공급) 판정 시 최초 사용한 날부터 직접고용한 것으로 간주하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 5 ③ | 위험의 외주화를 금지하는 법제화에 대한 귀 정당의 입장 | △ | X | ○ | ○ | ○ |

| | | | | | | |
|-------------------|---|---|----|----|----|----|
| 6 | 원청 사용자의 사용자 책임 확대와 간접고용 노동자의 노동3권 보장에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 7 | 차별시정 신청권을 피해 당사자가 속한 노동조합과 대표성을 갖는 상급조직체에 부여하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| 8 | 초단시간 노동자들에 대한 차별처우 법규정 철폐에 대한 귀 정당의 입장 | △ | X | ○ | ○ | ○ |
| 9 ① | 공공부문 비정규직 정규직전환의 후속과제로서 전환 무기계약직의 '진짜' 정규직 전환에 대한 귀 정당의 입장 | △ | △ | ○ | ○ | ○ |
| 9 ② | 공공부문 비정규직 정규직전환 과정에서 자회사 상용직 방식을 폐기하고 원청에 의한 직접고용 정규직화하는데 대한 귀 정당의 입장 | X | X | ○ | ○ | ○ |
| 노동시장정책 | | | | | | |
| 10 | 고용보험의 수급요건 완화, 수급기간 연장, 소득보전율 인상에 대한 귀 정당의 입장 | △ | △ | ○ | ○ | ○ |
| 11 ① | 최저임금 결정기준에 가구생계비를 추가하고 최저임금을 1만원으로 인상하는데 대한 귀 정당의 입장 | △ | X | ○ | ○ | ○ |
| 11 ② | 통상임금이 최저임금보다 낮아진 현상을 개선하는데 대한 귀 정당의 입장 | ○ | X | ○ | ○ | ○ |
| <합계> | | | | | | |
| ○ (찬성) | | 9 | 0 | 16 | 16 | 16 |
| △ (유보, 부분찬성) | | 6 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| X (반대) | | 1 | 14 | 0 | 0 | 0 |

* 미래통합당, 국민의당과 민생당은 2020년 3월 16일 유선 연락후 공개질의서를 발송한 후 질문서 수령 확인되었으나, 거듭된 답변 요청에도 답변서를 보내오지 않았음. 본 도표의 미래통합당 입장은 2020년 총선공약, 2016년 총선과 2012년 총선·대선 당시 비정규직 문제 관련 질의서 응답들을 참조했음. 국민의당과 민생당은 참조할 경험적 준거가 부족하여 본 결과보고서의 분석 대상에서 제외했음.

III. 20대 국회 비정규직 공약 이행 노력 평가

1. 배경

○ 공약이 빈 약속에 그쳐서는 안 됨

이번 21대 총선을 앞두고 진행된 「비정규직 권리입법」에 대한 각 정당 공개질의서에는 20대 총선 당시 비정규직 공약을 이행하기 위해 지난 4년간 어떤 노력을 기울였는지에 대한 질문을 포함시켰음. 공약을 제시하는 것만이 아니라 공약을 실천하는 것이 보다 중요하기 때문임.

○ 이번 공개질의에 포함한 문항은 다음과 같음.

지난 2016년 20대 총선에서 귀 당이 비정규직 문제 개선을 위해 제시한 정책공약을 이행하기 위해 지난 4년 동안 어떤 노력을 하였는지 알려주시기 바랍니다.

- 2016년 20대 총선에서 제시한 귀 당의 정책공약들 가운데 비정규직 문제 개선을 위한 핵심적 공약들이 무엇이었는가?
- 비정규직 정책공약 이행을 위해 귀 당은 지난 4년 동안 어떤 노력들을 하였는가?

2. 공약 이행 노력 평가²⁾

1) 더불어민주당

○ 20대 총선 비정규 공약(“당 홈페이지의 공약자료집을 참조”하라고 답변함)

- 2020년까지 최저임금 1만원 달성
- 상시적 업무는 정규직으로 고용 의무화 추진, 특히 생명안전업무에 정규직 고용 의무화 및 외주화 금지 최우선 입법
- 공공부문 상시적 업무 판단기준 완화하여 정규직 전환 범위 확대, 무기계약직의 정규직과의 임금 등 차별 해소
- 동일가치노동, 동일임금, 동일처우 적용으로 비정규직 차별 해소
- 차별시정 신청 주체 및 비교대상 확대 등을 통한 차별시정제도 개선 추진
- 도급과 파견의 구분기준 마련으로 불법파견 근절
- 용역업체 변경시 원청에 의한 고용 및 임금 등 근로조건 승계 의무화
- 하청노동자 노동3권 보장을 위해 원청에 교섭 등 책임 부여 의무화
- 비정규직 사용 유인을 줄이기 위해 ‘비정규직 부담금제’ 도입
- 시간제-전일제 일자리 전환의 자발적 선택이 가능하도록 법제도 정비
- 특수고용 노동자에게 고용보험 적용, 산재보험 의무화

○ 이행노력에 대한 답변

○ 민주당과 문재인 정부는 비정규직 문제의 심각성을 인식하고 우선 공공부문의 비정규직을 정규직으로 전환시키고자 집권 후 공공부문 비정규직의 정규

2) 이번 공개질의서에 답변한 정당 중 원내 정당인 더불어민주당과 정의당에 대해서만 평가함.

직화를 추진해 왔음.

- '17년 7월 공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인 발표이후 지난 2년 6개월간(19년 12월 기준), '20년까지의 정규직 전환계획(20만5천명) 대비 94.2%(19만 3천명)를 달성. 우선 고용안정에 주력하였으며, 정규직 전환자에 대한 처우개선은 단계적으로 추진하고 있음.
- 민간부문 비정규직 노동자문제의 해결을 위해 민주당은 '동일가치노동 동일임금' 원칙 뿐 아니라 상시지속적 업무는 정규직으로 고용하는 원칙의 확립, 불가피한 비정규직 사용시에도 차별을 억제하는 등의 법제화가 보수야당의 반대로 한발짝도 진전하지 못함.
- 또한, 입법적으로도 대다수 비정규직에 해당하는 1년 미만 근속자 연차휴가 제도를 도입, 감정노동자 건강보호를 위한 근로기준법 개정, 하청 및 비정규직 노동자의 산업안전보건에 관해 원청의 책임을 강화한 산업안전보건법 등의 입법개선도 일부 진전이 있었음.

○ 평가

'공공부문 비정규직의 정규직화' 정책은 집권여당인 더불어민주당의 대표적인 노동정책이라 할 수 있음. 물론 '상시지속업무 정규직화'라는 법개정으로 나아가지 못했고, 자회사 전환 등 논란을 남기기는 했지만 공약을 이행하기 위한 최소한의 노력에 대해서는 평가되어야 함.

- '2020년 최저임금 1만원 달성'도 2018년에 16.4% 인상함으로써 공약이행을 위한 노력을 했으나, 이후 보수야당과 보수언론의 반발을 극복하지 못하고 퇴보하게 됨.

- 기간제법 개정안 27건 중 19건은 더불어민주당 의원이 대표발의한 것임. 하지만 상임위, 법안소위 등에서 입법화를 위한 보수야당과의 갈등이 불거진 사례는 거의 없음. 더불어민주당은 "(비정규직 관련) 법제화가 보수야당의 반대로 한발짝도 진전하지 못함."이라고 답변했지만 입법과정에서 여론의 주목을 받을 만한 야야 간 갈등이 없었다는 점에서 볼 때 집권여당이자 원내 제1당으로서는 무기력하거나 무책임한 모습이라고 평가됨.

- 비정규직 입법이라고 보기 어려운 연차휴가 제도 개선, 감정노동 보호 등은 논외로 하고, "하청 및 비정규직 노동자의 산업안전보건에 관해 원청의 책임을 강화한 산업안전보건법 등의 입법개선도 일부 진전"이 있었다는 점은 공약이행 노력 차원에서 인정됨. 하지만 '유해 작업의 도급금지'는 그 대상 업무가 22개 사업장 1천여 명에 불과하고, 산재사고에 대한 사업주 처벌을 강화했다고는 하나 여전히 '중대재해 기업처벌법 제정' 필요성이 강하게 제기되고 있다는 점에서 이번 산안법 개정은 많은 아쉬움을 남기고 있음.

결과적으로 볼 때, 20대 총선에서의 비정규직 공약에 비춰볼 때 공공부문 정규직화, 최저임금 1만원 달성(2018년만 해당), 산업안전보건법 개정 등에서는 공약을 이행하려는 노력이 확인되나 나머지 공약들은 별다른 노력이 확인되지 않음. 이번 21대 총선 공약은 달라져야 할 것임.

2) 정의당

○ 20대 총선 비정규 공약(공개질의서 답변 내용)

- 비정규직 사용사유 제한(상시·지속업무 직접고용정규직 채용 원칙 실현)
- 공공부문·대기업부터 정규직 전환
- 직장내 괴롭힘 예방과 감정노동자 보호

○ 이행노력에 대한 답변

- “정의당은 제20대 총선 비정규직 문제개선 핵심 공약의 이행을 위해 지난 4년 동안 다음과 같은 노력을 하였습니다.”

| 제20대 총선 비정규직 핵심공약 | 이행 내용 | 이행 여부 |
|---|--|-------|
| 1. 비정규직 사용사유 제한(상시·지속 업무 직접고용 정규직 채용 원칙 실현) | <ul style="list-style-type: none"> ● 2019년 8월 14일, 이정미의원 대표발의로 <근로기준법>에 기간제 및 파견 등 간접고용의 사용사유를 제한하고, 상시·지속업무에 대해서는 직접고용 정규직 채용 원칙을 담은 법안 발의함. (* 연동하여 기간제법은 사실상 폐기하고, 파견법은 일부만 남기고, 직업안정법은 개정하는 법안을 발의함.) | 이행 |
| 2. 공공부문·대기업부터 정규직 전환 | <ul style="list-style-type: none"> ● 정부의 <공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인> 이행 촉구 ● <비정규직 사용사유 제한 >의 공공부문 적용 촉구 ● 자회사 남용 중단 및 원청에 의한 직접고용 정규직화 촉구 | 이행 |
| 3. 직장 내 괴롭힘 예방과 감정노동자 보호 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2018년 3월 2일, <직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률(제정)안 발의 => <근로기준법>에 대안 반영 | 이행 |

○ 평가

정의당은 비정규직 핵심공약으로 ‘비정규직 사용사유 제한’, ‘공공부문·대기업부터 정규직 전환’, ‘직장 내 괴롭힘 예방과 감정노동자 보호’ 등 세 가지를 꼽았고, 이에 대한 이행 노력으로 법안 발의, 정부 노력 촉구를 제시함.

소수 정당이로서 입법을 주도할 수 없는 객관적 한계가 존재하는 것은 인정되지만, 입법 여론을 조성하기 위한 노력이 충분했는지에 대해서는 의문임. 소수 정당의 한계를 극복하기 위해 노동시민사회와의 적극적인 협력이 더 필요하다고 판단됨.

3) 새누리당(현 미래통합당)

○ 20대 총선 비정규 공약(미래통합당 홈페이지 20대 총선공약자료집 참조)

- 새누리당은 “노동시장 개혁으로 일자리 창출 동력 확보”를 위해, ‘노동개혁 법안 신속히 마무리 - 4대 입법(근로기준법, 파견법, 고용보험법, 산재보험법) 우선 추진. 기간제법은 추후 추진’하겠다고 공약함.

기간제근로자법 개정안은 기간제 근로자의 고용 기한을 4년까지 늘리는 내용이 중심임. 기존에는 기간제 사용기간이 일률적으로 2년으로 제한됐으나 개정안은 35세 이상 근로자가 직접 신청하는 경우 사용기간을 2년 더 늘어난 총 4년까지 예외적으로 연장할 수 있도록 했음.

파견근로자법 개정안은 기존에 대폭 제한하던 근로자 파견 허용 범위를 고령자, 전문직으로까지 완화하는 한편 뿌리산업에 파견을 허용하는 것이 골자임. 개정안은 제조업 직접생산공정업무 및 근로자 파견 금지업무를 제외한 모든 업무에 고령자(55세 이상) 파견을 허용하고 전문직에 종사하는 고소득자에 대해 관련 업무의 파견을 허용하는 내용을 담고 있음.

○ 이행 노력

새누리당은 앞서의 비정규직 관련 법인 기간제법과 파견법에 대한 개정발의를 했음.

○ 평가

새누리당의 비정규법 개정 공약은 내용 자체가 비정규직을 축소하고 차별을 없애는 것이 아니라 비정규직 사용을 보다 광범위하게 허용하는 내용으로 되어 있음. 따라서 ‘비정규직 권리입법’이 아닌 ‘비정규직 양산 법’이라는 사회적 비판에 직면했음. 결과적으로 총선 결과 제1당 지위를 빼앗기고, 대통령 탄핵으로 인해 정책추진력을 상실했기 때문에 입법안을 관철시키지 못했음.

[첨부] 공개질의서에 대한 각 정당 답변 모음

○ 각 정당에 대한 공개질의서

우리 8개 학술·사회단체(민주사회를위한변호사모임, 민주평등사회를위한전국교수연구자협의회, 전국교수노동조합, 학술단체협의회, 민주주의법학연구회, 한국산업노동학회, 한국비정규직노동단체네트워크, 한국비정규노동센터)는 2020년 4월 15일 총선을 앞두고 우리 사회에서 가장 큰 문제로 대두되고 있는 비정규직법.제도의 문제점과 관련하여 각 정당들이 가지는 입장이 무엇인지에 대해 듣고자 아래와 같이 질의를 하오니 답변을 부탁드립니다.

먼저, I 항의 질문에서 찬반을 표시하시고, II항 질문에서 구체적인 답변을 기재하시기 바랍니다.

I. 각 정당은 아래의 각 문항에 대해 찬성/반대 의견을 표기(✓)하여 주시기 바랍니다.

| 번호 | 질의항목 | 정당의 입장 | | |
|-------------|---|-----------------------------|-------|--------|
| | | 찬성 | 반대 | 유보 |
| 고용원칙 | | | | |
| 1 | 상시적인 업무는 직접 고용 정규직 채용을 의무화하여 비정규직 남용을 제한하는 법안의 입법화하는 것에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 2 | 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 '동일가치노동 동일임금'을 명문화하는 것에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 3 | 고용형태에 따른 불합리한 차별을 금하는 규정을 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 포함하는 (안)에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 비정규직 | | | | |
| 4 ① | 근로기준법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자에 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | 더불어민주당 |
| 4 ② | 노조법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자에 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |

| | | | | |
|---------------|---|-----------------------------|-----------------|-----------------|
| 5 ① | 위장도급 방지를 위한 도급과 파견(혹은 근로자공급)의 구분에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 5 ② | 불법 파견(혹은 불법 근로자공급) 판정 시 최초 사용한 날부터 직접고용한 것으로 간주하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 5 ③ | 위험의 외주화를 금지하는 법제화에 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | 더불어민주당 |
| 6 | 원청 사용자의 사용자 책임 확대와 간접고용 노동자의 노동3권 보장에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 7 | 차별시정 신청권을 피해 당사자가 속한 노동조합과 대표성을 갖는 상급조직체에 부여하는 방안에 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |
| 8 | 초단시간 노동자들에 대한 차별처우 법규정 철폐에 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | 더불어민주당 |
| 9 ① | 공공부문 비정규직 정규직전환의 후속과제로서 전환 무기계약직의 '진짜' 정규직 전환에 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | | 더불어민주당 미래통합당 |
| 9 ② | 공공부문 비정규직 정규직전환 과정에서 자회사 상용직 방식을 폐기하고 원청에 의한 직접고용 정규직화하는데 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | 더불어민주당 미래통합당 | |
| 노동시장정책 | | | | |
| 10 | 고용보험의 수급요건 완화, 수급기간 연장, 소득보전을 인상에 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | | 더불어민주당 미래통합당 |
| 11 ① | 최저임금 결정기준에 가구생계비를 추가하고 최저임금을 1만원으로 인상하는데 대한 귀 정당의 입장 | 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | 더불어민주당 |
| 11 ② | 통상임금이 최저임금보다 낮아진 현상을 개선하는데 대한 귀 정당의 입장 | 더불어민주당 정의당 녹색당 민중당 | 미래통합당 | |

* 미래통합당, 국민의당과 민생당은 2020년 3월 16일 유선 연락후 공개질의서를 발송한 후 질문서 수령 확인되었으나, 거듭된 답변 요청에도 답변서를 보내오지 않았음. 본 도표의 미래통합당 입장은 2020년 총선공약, 2016년 총선과 2012년 총선·대선 당시 비정규직 문제 관련 질의서 응답들을 참조했음. 국민의당과 민생당은 참조할 경험적 준거가 부족하여 본 결과보고서의 분석 대상에서 제외했음.

II. 질의내용

현행 비정규직법(기간제법, 파견법)에 대하여는 제.개정과정에서부터 이미 그 내용의 문제점에 대한 심각한 우려가 여러 분석을 통해 제기되었습니다. 비정규직법 제정이후에도 비정규직 노동자들의 고용 및 근로조건은 후퇴하고 그로 인한 소득양극화 현상은 심화되고 있는 형국입니다. 이러한 상황으로 인해 현행 비정규직법을 근본적으로 검토하고 법률을 폐기하거나 재개정하여야 한다는 의견들이 상당히 유력하게 개진되고 있으며 제 정당들도 관련 법률들의 폐기 혹은 재개정을 공약하고 있습니다. 따라서 아래의 질의에 대한 귀 정당의 입장을 구체적으로 명시해 주시기 바랍니다.

고용원칙

1. 상시적인 업무는 직접 고용 정규직으로 채용하는 것을 의무화하여 비정규직 남용을 제한하는 법안을 입법화하는 것에 대한 귀 정당의 입장

비정규직 규모가 꾸준히 증가하여 전체 근로자의 절반을 점하고 있습니다. 뿐만 아니라 비정규직 비율이 낮은 제조업은 위축되고 비정규직 비율이 높은 서비스산업은 급격하게 팽창하고 있어 앞으로도 비정규직 비율이 감소하기는커녕 더욱더 증가할 전망입니다. 따라서 비정규직 규모 증대 추세를 억제하고 비정규직 비율을 낮추기 위해서는 1년 이상 지속되는 상시적 업무에 대해 직접고용 정규직 채용을 원칙으로 하고 특별한 사유가 있는 경우에 한하여 예외적으로 비정규직 사용을 한시적으로 허용하도록 하는 강력한 정책적 개입이 절실합니다.

사업 또는 사업장의 상시적 업무에 대해서는 실제 업무를 관장하는 사업주가 근로자를 기간의 정함 없이 직접 채용하여 사용하는 것을 원칙으로 하여 비정규직 사용을 제한하는 방식을 도입하는 것에 대한 귀 정당의 입장은 무엇인가요?

더불어민주당 (찬성)

- 민주당은 지속적으로 상시.지속적 업무에 정규직 고용원칙 확립을 약속하고, 제도적 개선을 추진해 왔음
- 민주당은 제21대 총선공약으로, **상시.지속적 업무 정규직 고용원칙 확립을 제시하고, 상시.지속 업무 정규직(기간의 정함이 없는 근로계약) 고용원칙 제도화** 및 기간제 비정규직 사용을 법률에 규정하는 정당한 사유가 있는 경우로 한정하되 사용사유별 구체적 사용기간 제한(위반시 정규직 고용 간주) 및 사용자에 의한 기간제 근로계약 갱신횟수 제한을 공약함

미래통합당 (반대)

[2016년 총선 새누리당 답변] (반대)

- 상시 업무에 직접 정규직 고용 원칙 및 비정규직 사용 제한은 현행 노동법의 큰 틀을 바꾸는 것으로, 노사 간 참여한 의견 대립 예상
- 아울러, 상시 업무에 대한 개념 정의가 어렵고 사회적 합의 도출이 여의치 않은 상황에서 불필요한 소

모적 논쟁만 초래할 우려가 큼

- 오히려 고용경직성 강화로 산업 경쟁력 약화 및 고용총량이 감소되는 등 부작용도 우려
- 기간제 사용사유를 제한하는 대표적인 나라는 프랑스인데, 엄격한 사용사유 제한이 기간제 규모의 감소, 일자리의 질 향상에는 별다른 효과를 보지 못했다고 봄
- *사용사유제한 국가인 프랑스는 최근 임시직 증가추세('07년 15.1% → '12년 15.1%→'13년 16.5%), 기간제 제한으로의 전환 등 규제를 완화한 독일은 감소추세('07년 14.6%→'12년 13.9%→'13년 13.4%)인 점을 고려하면 사유제한의 기간제 감소효과 불명확
- 오히려 현행 법.제도를 유지.보완하면서,
- 공공부문 정규직 전환계획 이행 및 민간부문의 정규직 전환 지원 확대, 고용안정성 제고에 대한 사용자의 사회적 책임 강화 등을 추진해 나가는 것이 기업의 자율적 고용구조 개선에 도움이 된다고 판단

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

정의당은 상시·지속업무에 대해서는 **원칙적으로 기간제와 파견을 금지하고 직접고용 정규직으로 채용해야 한다는 입장**입니다. 그러한 입장을 담아 "「정규직 채용 및 전환법」 제정 : '비정규직 사용사유 제한' 법제화"를 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

찬성합니다. 정규직이 고용의 기본이 되어야 하며, 사용자의 책임과 의무를 면피하기 위한 방침으로 비정규직이 악용되어서는 안됩니다.

민중당 (찬성)

동의

2. 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 '동일가치노동 동일임금'을 명문화하는 것에 대한 귀정당의 입장

비정규노동자의 차별적 처우를 개선하는 핵심적인 기준은 '동일가치노동 동일임금'의 원칙을 법률에 명시하는 것이지만 지금까지 여건이 조성되어 있지 않다는 이유로, 혹은 차별판단의 범위가 축소될 가능성이 있다는 이유로 입법과정에서 배제되었습니다. 그러나 우리 사회에서 비정규직 노동자들에 대한 차별적 처우의 핵심은 임금으로 나타나고 있고, 임금 차별을 통해 인건비를 줄이려는 주된 유혹으로 인해 비정규직 남용사례가 늘고 있습니다. 동일가치노동을 어떻게 평가할 것인가라는 기술적인 문제의 어려움이 있다고 하더라도, 그것은 사례의 축적과 판례의 축적에 따라 정착될 문제이지 법리적인 문제를 야기한다고 볼 수는 없습니다.

우리 사회에서 가장 차별적인 요소인 임금과 관련하여 근로기준법 제6조 균등한 처우 조항에 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문으로 규정하는 방안에 대해 귀정당의 입장은 어떠한지요?

더불어민주당 (찬성)

- 민주당은 지속적으로 동일가치노동 동일임금의 명문화를 약속하고, 제도적 개선을 추진해 왔음
- 동일가치노동 동일임금의 법제화는 「근로기준법」제6조의 균등처우 조항에 '동일가치노동 동일임금'을 명문화하여, 대-중소기업이라는 기업규모와 정규직-비정규직이라는 고용형태에 따른 노동시장내 차별을 해소하는 것을 목표로 함
- 이는 국제노동기구(ILO)의 창립헌장 뿐 아니라 1951년 '동일가치노동에 대한 남녀동일보수에 관한 협약'(제100호)을 채택하고 있는 국제적 보편적 노동기준으로, 우리나라는 1997년 11월 18일 비준한 바 있음
- 민주당은 제18대 국회에서부터 꾸준히 입법안을 제출 법안 처리를 시도하였으나, 보수야당의 반대로 법제화를 실현하지 못하였음. 제21대 국회에서는 노동시장 양극화를 해소할 수 있는 해법으로 보수야당을 보다 더 적극적으로 설득 법제화를 실현할 것
- 또한 '동일가치노동 동일임금'이 단지 법령상의 선언에 머무르지 않게 하기 위해, 공공기간 및 일정규모 이상의 대기업에 기업의 성별 및 고용형태 등에 따른 임금정보보고를 의무화하여 주요 항목별로 분석·공개하여 발표하는 '임금분포공시제'를 도입하고자 함
- '임금분포공시제'를 통해 기업 내 또는 기업간 임금의 격차에 대한 객관적인 지표가 공개되어야 '동일가치노동 동일임금'을 실현할 수 있을 것임

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
- 현재 정규직-비정규직, 남녀, 장애인 등 대상별로 차별과 관련된 규정이 개별법에 존재
- 근로기준법에 중복적으로 관련 규정을 두는 것은 다른 법률과의 충돌 발생, 해석 논란 등 실익이 크지 않다고 봄
- 아울러, 임금에 대한 차별적 요인은 기업별로 연공체제, 규모 등에 의해 발생하는데
- 이를 고려하지 않고 근로기준법에 동일가치노동 동일임금을 지급하도록 획일적으로 규정하는 것은 무리가 있다는 점도 고려할 필요

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

그러한 입장을 담아 "동종·유사업무에 대한 차별금지 및 동일임금 원칙 실현"을 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 동의합니다. 동일노동에 관해 비정규직 임금, 수당 등에서 차별이 있기에 이를 법적으로 명문화하여 직장 내 차별을 예방하고 강력히 처벌하기 위한 법적 근거를 세울 필요가 있습니다.

민중당 (찬성)

동의

아울러 민중당에서는 비정규직 고용 비용을 증대시켜 비정규직 사용 유인을 제거하기 위해 비정규직 노동자에게는 '불안정고용수당'을 지급하는 정책을 제안하고 있습니다.

○ '불안정고용수당'으로 비정규직 임금 1.5배 실현

비정규직 고용 비용 일부를 늘리는 기존 해법보다 더욱 강력한 조치를 동원해 비정규직 고용 유인을 원천적으로 제거

비정규직 고용시 '통상임금의 50%에 해당하는 수당을 가산하여 지급'하는 '불안정고용수당'(가칭)을 신설

비정규직 고용시 사회보험료의 노동자 기여금을 사용자가 지급하게 하고, 1년제 미만의 비정규직 노동자도 퇴직급여 대상에 포함

3. 고용형태에 따른 불합리한 차별을 금하는 원칙적인 규정을 근로기준법 제6조의 균등처우 조항에 포함하는 (안)에 대한 귀 정당의 입장

헌법과 근로기준법상 균등 처우 원칙이 선언되어 있으므로 고용관계에서 합리적 근거가 없이 행해지는 차별은 당연히 위법한 것으로 규제되어야 합니다. 그럼에도 현행 제도는 기간제법과 파견법에 차별시정 제도를 두고 매우 제한적인 요건으로 시정 절차를 명시하고 있습니다. 때문에 마치 차별금지가 실정법에 의하여 창설되고 시정도 그 범위로 제한되는 체계를 취하고 있습니다. 이처럼 차별시정제도를 협소한 범위에 국한시킴으로써 기간제법이나 파견법 밖의 다양한 간접고용을 통한 차별의 확산에 대해서는 대처하지 못하고 있습니다. 그러므로 근로기준법 제5조 균등처우 규정에 고용형태를 추가하여 고용형태에 따른 차별이 금지된다는 원칙을 명백히 확인할 필요가 있습니다. 지금도 그렇고 앞으로도 다양한 형태의 고용관계가 존재하고 새로 만들어질 것으로 예상되고, 특히 현행법에서 정한 차별시정 제도를 면탈하기 위한 다양한 방법(파견이 아닌 다양한 간접고용형태를 취하거나 '기간제' 근로계약은 아니지만 '무기계약직' 등의 이름으로 진성 정규직화를 회피하고 불합리한 차별을 존치시키는 사례 등)을 만들어내고 있는 상황이기 때문에, 고용형태에 따른 차별을 막기 위해서는 근로기준법상 균등처우 원칙을 보다 풍부한 내용으로 개정할 필요가 있습니다. 이를 통해 고용형태가 다르다는 이유로 불합리한 차별을 정당화할 수 없게 하고 최소한 법원에서 판단의 준거가 될 수 있게 해야 합니다.

고용형태에 따른 불합리한 차별적 처우를 금하는 원칙적인 규정을 근로기준법 제6조 균등처우 규정에 포함시키는 방안에 대해 귀 정당의 입장은 어떠한지요?

더불어민주당 (찬성)

- 민주당은 지속적으로 고용형태에 따른 불합리한 차별적 처우를 개선 및 해소하겠다고 약속하고, 제도적 개선을 추구해 왔음
- 특히, 국정과제로 동일가치노동 동일임금 원칙 적용을 위해 근로기준법에 고용형태에 따른 차별을 금지하는 방안 검토를 채택하고 추진 중에 있음
- 제20대 국회에서 근로기준법 제6조에 사회적 신분에 따른 고용차별을 금지하는 개정안(이용득 의원 대표 발의)을 추진하였으나, 보수야당의 반대로 입법화되지 못함
- 제21대 국회에서 입법을 추진할 것임

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
- 근로형태에 따른 차별금지의 경우 「기간제법」 등 개별법에서 구체적으로 규정하고 구제절차를 정하고 있으므로 개정 실익이 없음
- 또한, 정규직과 무기계약근로자의 차별에 대해서는 입법의도에 따라 이를 고용형태에 따른 차별의 범주로 포함할 수 있는지가 불명확함

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

그러한 입장을 담아 「비정규직 차별 금지법」 도입을 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다. 근로자의 성별, 국적, 종교, 학력, 지역 등이 비정규직 제도를 통해 차별을 일으키므로 법이 실질적으로 작동하기 위해서는 고용형태에 따른 차별적 처우가 금지되어야 합니다.

민중당 (찬성)

동의

비정규직

4. 노조법 및 근로기준법 상 근로자 개념 확대를 통해 특수고용노동자의 근로자성을 인정하고 법적으로 보호하는 방안에 대한 귀 정당의 입장

화물지입차주, 레미콘지입차주, 덤프지입차주, 골프장경기보조원, 학습지교사, 보험설계사, 퀵서비스배달원 등 형식적으로는 사업소득세를 납부하는 등 사업자 형식을 취하거나 노무제공에 있어서 자신의 재량에 따라 일을 하는 것처럼 보이나, 내용적으로 특정사업주에게 경제적으로, 조직적으로 종속되어 있고, 그 특정사업주들에 의해 보수나 근로조건이 결정되는 근로자라는 것이 학계 및 노동계에서의 중론입니다. 그러나 2006년 비정규직법 제.개정 과정에서 차기 입법 과제로 미루어진 특수고용형태 노동자들의 노동기본권 보장을 위한 입법화는 아직껏 이루어지지 않았습니다. 현행 근로자 개념 규정들은 사용종속성 중심으로 협애하게 해석하고 있어 상당수 특수고용 노동자들은 경제종속성과 조직종속성을 지님에도 근로자로 분류되지 않기 때문에 노동관계법의 보호를 받지 못하고 있습니다.

4-① 근로기준법의 근로자 개념 확대를 통한 특수고용형태 노동자들의 보호에 대하여: 특수고용형태 노동자들은 사업주가 사용자로서의 책임을 회피하기 위해 고용계약이 아닌 민법.상법 상의 계약을 체결하여 노동자가 아닌 자영업자인 것처럼 위장하도록 하는 악의적 조치의 희생자들이 많습니다. 따라서 사용종속성뿐만 아니라 경제종속성과 조직종속성을 지닌 노동자도 근로자로 포용하기 위해 근로기준법 제2조 제1호 단서 내지 후문으로 "근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 타인을 고용하지 않은 자로서 다른 사업주의 사업에 결합되어 있거나 그 사업에 상시적으로 필요한 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자는 근로자로 본다"는 조항을 추가하여 근로자 개념을 보다 포괄적 범주로 재정의하는 방안에 대한 귀 정당의 의견은 무엇인가요?

더불어민주당 (유보) - 법의 목적과 현실수용성, 국민 공감대 기반으로 접근할 필요 있음.

- 「근로기준법」상 근로자는 '직업의 종류와 관계없이 사업이나 사업장에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자'(제2조 제1항 제1호)라는 것은 주지의 사실임
- 판례는 근로자 개념 설정과 관련하여 '사용종속성'이라는 기준을 가지고 그 판단을 위한 구체적인 징표를 제시하고 있음
 - 대법원 판례가 제시해온 사용종속관계의 기준에 따른 근로자 판단 근거과 그 적용이 현실의 다양한 취업, 고용형태 및 그 변화에 적절하게 대응하지 못하고 있다는 비판에 대하여 공감
 - 또한, 위장 자영업인의 확산, 즉 진정한 의미의 독립노동이 아닌 가장 또는 허위의 위장 자영업인이 확산되고 있다는 현실에 대하여도 공감
- 그러나, 「근로기준법」상 근로자 개념의 확장은 노무공급의 실태에 따라 상대적일 수 있지만, 법 및 법률 조항의 목적과 현실수용성을 바탕으로 검토해야할 문제로 국민적 공감대를 기반으로 신중하게 접근할 필요
 - 근로자 개념의 문제는 「근로기준법」의 법 혹은 각각의 법률조항의 적용 유무를 결정하는 것이기 때문에 그 목적과의 관계에서 정의되어야 함
 - 또한, 위장자영업인의 문제는 현재 사법적 해결책에 맡겨두는 방식을 넘어 행정적 근로감독의 영역에서 보

다 적극적으로 해결책 마련이 필요하며, 해외입법례처럼 근로자성의 입증책임을 전환하는 다양한 방법들에 대한 검토가 필요

미래통합당 (반대)

○ [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)

□ 특수형태업무종사자는 종속성의 정도가 근로자 보다 낮고, 유형이 다양하며, 종사형태도 상이하여 일률적으로 근로자성을 인정하기 곤란한 측면이 있음

○ 또한, 근로기준법상 근로자와 동일한 수준의 보호는 오히려 특수형태업무종사자의 상대방에게 과도한 책임을 부과하는 것임

□ 아울러, 근로기준법상 근로자·사용자 개념을 준용하고 있는 각종 노동관계법에 연쇄적으로 영향을 줄 우려가 있어 신중검토 필요

* 최저임금법, 근로자퇴직급여보장법, 고용보험법, 산재보상보험법 등

○[미래통합당 21대 국회의원선거 선관위 제출 정당정책 4page]

미래통합당은 노동법 보호의 사각지대를 없애고 종전의 획일적인 근로 방식에서 벗어나 다양한 고용형태를 존중하여 현행 법제에서 소외되는 다수 근로자를 보호하는 「고용계약법」을 제정하여 추진하겠습니다.

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

그러한 입장을 담아 " 특수고용노동자도 근로기준법 적용(노동자성 인정) - 근로기준법에 포함 : '노동자' 정의에 '노무를 제공하는 사람' 추가 " 를 이번 제 21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다. 노동형태가 다변화 되고 있습니다. 노동자성이 증명될 것이 아니라 사용자성이 증명되어야 하는 방향으로 바뀌어야 합니다.

민중당 (찬성)

동의.

민중당은 특수고용 노동자 등의 노동기본권 보호에 대하여 근로기준법과 노동조합의 근로자 및 사용자 정의 규정의 재정의를 [계약의 형식이 아닌 '타인의 사업을 위해 노무를 제공'하는 사람들]을 근로기준법상의 '근로자' 즉 노동자로 규정해 특수고용노동자를 포함한 다양한 형태에서 일하는 노동자들의 권리를 보장하는 방안 제시

아울러 임금을 비롯한 노동자의 근로조건에 실질적인 영향력을 미치는 사용자에게 계약 형식에 얽매이지 않고 '공동사용자책임'을 도입해 최저임금 보장 책임과 단체교섭 의무를 부과

4-② 노조법의 근로자 개념 확대를 통한 특수고용형태 노동자들의 보호에 대하여: 설령 특수고용형태 노동자들에 대해 국가가 근로기준법상의 보호를 하지 못한다고 하더라도, 스스로 단결하여 자신들의 근로조건을 결정하는 특정사업주와 교섭을 통해 단체협약을 체결하는 등 자신의 근로조건 및 경제적 지위를 향상시키기 위한 제도적 보장으로서 노조법상 근로자성 및 노동3권을 인정해주어야 합니다. 이를 위해 노조법 제2조 제1호 단서 내지 후문으로 “근로계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 타인을 고용하지 않은 자로서 다른 사업주의 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자”라고 포함하도록 근로자 개념을 보다 포괄적 범주로 재정의하는 방안에 대한 귀 정당의 의견은 무엇인가요?

더불어민주당 (찬성)

- 「노동조합및노동관계조정법」상 근로자 기법을 경제적 종속성을 포함하여 사용종속관계를 확대하여야 한다는 취지에 공감
- 다만, 구체적인 법조문 등은 보다 숙고해야할 문제로 제21대 국회에서 입법안을 추진하면서 구체적인 안을 제시하겠음

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
 - 특수형태업무종사자는 자영업자성의 스펙트럼이 다양함에도 다수 자영업자가 노조법상 근로자로 포함될 경우, 노조법의 적용범위가 지나치게 넓어져 노동시장의 혼란 및 노동3권의 남용 우려
 - 따라서, 특수형태업무종사자를 노조법상 '근로자'로 볼 것인지 여부는 개별·구체적인 사안별로 판단하는 것이 타당하며
 - * 법원도 근로형태, 사용자 종속 정도 등을 종합적으로 고려하여 개별·구체적 사안별로 노조법상 근로자 해당 여부를 판단하고 있음
 - ↳ ▲판례상 근로자성 인정: 캐디, ▲근로자성 부정: 학습지교사, 레미콘 차주
 - 일률적으로 노조법상 근로자로 규율하기 보다는 사회안전망 확대 적용 등 실질적·구체적인 보호방안을 논의해 나가는 것이 바람직
- [미래통합당 21대 국회의원선거 선관위 제출 정당정책 4page]
 미래통합당은 노동법 보호의 사각지대를 없애고 종전의 획일적인 근로 방식에서 벗어나 다양한 고용형태를 존중하여 현행 법제에서 소외되는 다수 근로자를 보호하는 「고용계약법」을 제정하여 추진하겠음.

정의당 (찬성)

- 답변: 동의합니다.
- 그러한 입장을 담아 “노조법상 ‘노동자’의 정의에 플랫폼 등 특수고용노동자 포함, ‘노조 할 권리’ 보장”을 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

- : 찬성합니다. 법적으로 노동3권이 이런 현실에 존재하는 다양한 고용계약 형태를 포괄하는 방식으로 변화해야 합니다.

민중당 (찬성)

- 동의합니다.
- 특수고용노동자도 계약 형식이 아니라 실질이 중요하고, 계약 체결 여부가 아니라 실제 노무제공이 있는지가 중요한 판단 기준이 되어야 합니다.

5. 도급과 파견(혹은 근로자공급)³⁾의 구분과 불법 파견(혹은 불법 근로자공급)의 규제 강화에 대한 귀 정당의 입장

현행 파견법 하에서도 사업주들은 파견법의 적용을 회피하기 위해 위장도급형태를 취함으로써 파견법 규제대상에서 벗어나려는 시도가 끊임없이 발생하고 있습니다. 또한 도급과 파견의 판단에 있어서 노동위원회와 노동부의 판단이 다르고, 그동안 사내하청업체들에 대한 위장도급 판단에 있어서 검찰, 법원이 매우 소극적인 입장을 취하고 있다는 사실은 공지의 사실에 가깝습니다.

이러한 현상은 도급과 파견의 판단기준이 노동부의 지침으로 되어 있기 때문에 그 판단기준이 법적 구속력을 갖지 못하는데 기인하는 바가 큼니다. 물론, 위장도급에 대한 규제가 미약하다는 점 또한 위장도급의 확산에 크게 기여하고 있습니다.

5-① 도급과 파견(혹은 근로자공급)의 구분을 위한 판정기준의 법제화에 대하여:

위장도급 방식에 의한 파견법(혹은 직업안정법) 회피라는 탈법행위를 방지하기 위해서는 도급과 파견의 구별기준을 법률에 규정함으로써 국가기관이나 사법당국의 자의적인 해석을 방지하는 방안에 대해 귀 정당의 견해는 어떠한가요?

더불어민주당 (찬성)

- 도급과 파견의 구별기준에 대하여 현재 판례 및 행정상 지침에 의하여 규제하고 있으나, 그 실효성이 미미하다는 것에 공감
- 민주당은 **상시·지속적 업무 및 국민의 생명·안정에 직접 관련된 업무의 의 직접고용원칙을 법률에 명문화**를 공약으로 제시

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
 - * 한편, 국제적으로도 우리나라의 파견규제는 가장 엄격한 수준이며, 고용률이 높은 국가는 파견규제가 거의 없다는 점을 고려하면, 파견업종을 확대함으로써 일자리 창출 기반을 확대할 필요가 있음
- [2012년 총선 새누리당 답변] (반대)
 - 파견 판단기준을 법제화하면 판단기준이 보다 명확해질 것처럼 보이나, 파견에 대한 판단은 여러 가지 다양한 요소를 종합적으로 검토하여 판단할 수 있어 구체적이고 종합적인 판단기준을 법률로 규정하기 어려운 측면이 있으며,
 - 파견·도급 요소가 복합되어 있는 경우 법 집행시 구체적 실태에 대해 파견·도급 중 어디에 해당하는지를 판단하기 쉽지 않아 입법 의도가 실현될지 의문이 있으므로, 현재의 대법원 판례와 지침을 기준으로 하고 판례 등이 축적되어가는 상황을 보아 가며 필요한 경우 추후 검토하는 것이 현실적임

3) 파견법이 폐지되고 파견노동이 금지될 경우에는 개정된 직업안정법의 적용을 받는 근로자공급에 해당됨.

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

그러한 입장을 담아 “불법파견 근절 강화 : **도급· 파견 기준에 간접지휘 포함 불법파견 인정, ‘보장’ 을 이번 제21대 총선 공약으로 제출**하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (찬성)

○동의합니다.

5-② 불법 파견(혹은 불법 근로자공급)의 규제 강화에 대하여:

도급을 위장한 불법행위가 확산되는 것은 불법 판정 시 받을 사용자의 부담이 경미한 탓이 크다는 점에서 불법 파견 혹은 불법 근로자공급의 판정을 받으면 해당 노동자를 최초 사용한 날부터 직접 고용한 것으로 간주하도록 하는 방안에 대해 귀 정당의 견해는 어떠한가요?

더불어민주당 (찬성)

○ 민주당은 지난 대선에서 '불법파견이나 위장도급 판정시 즉시 직접고용(고용의제) 제도화를 공약화하였음

미래통합당 (반대)

○ [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
○ 우리당은 현행 파견법이 노동시장의 수요를 반영하지 못하고 근로자를 보호하려는 본연의 목적도 달성하지 못하고 오히려 근로자 보호의 사각지대를 확대*해 왔다는 의견임
* 파견허용범위가 지나치게 제한적으로 용역·도급 등 일자리의 질이 더 낮은 영역에서 근로자가 증가하는 풍선효과 발생
○ 한편, 국제적으로도 우리나라의 파견규제는 가장 엄격한 수준이며, 고용률이 높은 국가는 파견규제가 거의 없다는 점을 고려하면,
파견업종을 확대함으로써 일자리 창출 기반을 확대할 필요가 있음

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.
그러한 입장을 담아 " **불법파견 시 고용의제(고용한 것으로 간주함) 명시, 정규직 전환 미 이행시 처벌 강화** " 를 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (찬성)

○동의합니다.

5-③ '위험의 외주화' 금지 법제화에 대하여:

원청이 처리하기 어렵거나 위험한 작업을 상대적으로 낮은 임금의 비정규직 노동자를 고용하는 용역 또는 외주업체를 통해 해결하는 '위험의 외주화'로 인한 참사가 이어지면서 전사회적 문제가 되고 있습니다.

이에 '위험의 외주화' 금지 법제화가 더 강화될 필요가 있는데, 아래 세 가지 입법취지에 대한 귀 정당의 견해는 어떠한가요?

- 철도·지하철·방사선·화학설비·조선·선박·항공·건설·타워크레인 등 위험 업무의 외주화 작업 도급 금지
- 적격 수급인(하청업체) 선정기준 강화와 위반 시 처벌조항 신설
- 산업안전보건법죄로 사업장의 노동자나 종사자를 사상에 이르게 하는 경우 손해의 최소 3배 이상을 배상하는 '징벌적손해배상제도' 도입

더불어민주당 (유보) - 현행법부터 개선하여 원청에 의한 산재사고 예방 강화

- 민주당은 국민의 **생명·안정에 직접 관련된 업무의 의 직접고용원칙을 법률에 명문화**를 공약으로 제시
- 원청업체의 책임을 강화하는 「산업안전보건법」의 시행이 올해부터 되었으므로, 법적 안정성을 확보하면서 추가적인 제도개선에 대한 사회적 공감대를 형성이 필요
- 다만, 원청과 하청으로 분리된 개별실적요율제를 개선하여, 하청업체의 산재를 원청의 산재에 포함시켜 산재보험료 등의 할인에게 불이익을 받도록 하고, 재해예방활동을 통한 산업재해 감소시 산재보험료를 할인하는 방식으로 개편해, **원청에 의한 산재사고 예방을 강화할 것을 공약으로 제시**

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)⁴⁾
- 사내하청은 기업 간 계약에 관한 영역으로 노동법으로 규제하는 것은 부적절하다는 것이 우리당 입장임

정의당 (찬성)

- 답변:** 동의합니다.
- 그러한 입장을 담아 “ **위험의 외주화 방지**”
- 도급 금지업종 확대 : 현재 유해한 작업→ 위험한 작업 (화재·폭발 등)
 - 도급인의 안전·보건조치 강화 : 도급인의 사업장 이외의 장소를 현행 22개→ 도급인이 제공하거나 지배·관리하는 모든 장소
 - 원청책임 면제용 '개별실적 요율제' 개선
 - **원청기업 및 정부 책임자 처벌, 징벌적 손해배상 등 실질적 예방조치 강화”를 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.**

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (동의)

○동의합니다.
민중당 안

4) 미래통합당의 전신 자유한국당은 2018년말 산업안전보건법 전부개정안을 반대하는 과정에서 위험업무의 외주화 금지 법제화에 대한 반대 입장을 분명히했음.

○ 사망 또는 중상해가 일어난 공정 또는 재해발생사업장은 도급을 금지하고 직접고용하도록 강제

- 고용노동부의 긴급시정조치(산안법 제53조)에 해당 공정에 대한 직접고용을 포함

○ 사망사고 발생시 원청과 하청의 형사처벌 법정형이 같아졌지만, 여전히 집행유예가 가능하므로 예방효과를 높이기 위해 집행유예가 불가능한 징역 7년 이상으로 상향

사망사고가 아닌 경우는 여전히 원청의 형량이 하청보다 가벼우므로 이도 동일하게 조정

○ 산업재해 은폐를 방지하기 위해 산재 발생을 확인한 의료진, 소방서, 경찰관 등에 신고 의무 부과

○ 현행 노조법에도 불구하고 하청노동자 노동조합에 원청과 안전보건 관련 단체교섭권 보장(노조법상의 '공동사용자책임' 도입과 병행)

○ 사업주에게 해당 공정 노동자에게 설명 의무 부과

○ 산안법의 '작업환경측정'을 사용자가 아닌 노동부가 주관해 실시

○ 중대재해 발생 사업장 경영자 취업 제한

현재 배임횡령 등의 경제범죄 사범은 기업의 이사 등에 취업할 수 없도록 제한하고 있음

이와 마찬가지로 중대재해가 발생한 사업장의 경영자가 해당 기업이나 다른 기업의 임원으로 취업할 수 없도록 제한(상법 개정)

○ 폭염, 한파 등 재난 경보시 작업중지권 부여

실효성 확보를 위해 재난 경보에 따른 작업중지권 행사시 지체상금 대상에서 제외

○ 성인지적 산업재해인정 기준, 작업중지권 행사 및 보상 기준 마련

○ 경비, 미화원 등의 휴게 공간이나 수면 공간에 대한 기준을 강화(지하나 보일러실 등과 같이 두는 것을 금지), 일정 수 이상 고용 사업주에게는 일정 규모 이상의 휴게 공간 확보 의무를 명시하고, 소규모 사업장 밀집 건물에는 건물주에게 휴게공간 설치 책임 부과

6. 원청 사용자의 사용자 책임 확대와 간접고용 노동자의 노동3권 보장에 대한 귀 정당의 입장

용역, 위탁, 사내하청, 외주화 등의 명목으로 사용자가 노동자를 직접 고용하지 않음으로써 실질적인 사용자가 간접고용을 노동법적 책임과 의무를 회피하는 수단으로 악용하고 있으며, 그 결과 사용자 책임 소재가 불분명하여 간접고용 관련 노사분규는 장기화되기 일쑤입니다.

간접고용 관련 노사관계의 파행을 막고 합리적인 노사관계를 확립하기 위해서는 사용사업주의 지배력이 미치는 근로조건과 고용관계의 존속에 대하여 사용사업주의 사용자로서의 책임을 중층적으로 인정해야 합니다. 경제적 이익의 귀속주체이기도 하면서 해당 노동자의 근로조건에 대한 실질적 권한을 갖고 있는 사용사업주의 책임을 확대하는 것이 무엇보다도 필요합니다. 따라서 사용자 개념의 확대와 간접고용 노동자들의 노동기본권 보장이 필수적이라 하겠습니다.

파견·용역 등 간접고용 노동자들에 대한 사용사업주의 사용자성을 인정하고 임금, 근로조건, 고용에서의 연대책임과 단체교섭의무를 부여하는 한편, 사용사업주 혹은 고용사업주가 부당노동행위나 단체교섭 거부 등으로 노무제공자들의 노동3권을 침해한 경우 해당 고용업체는 허가를 취소하고 사용사업주는 불법 파견 혹은 불법 근로자공급에 해당되는 징벌을 받도록 하는 방안에 대해 귀 정당의 입장은 어떤가요?

더불어민주당 (찬성)

○ 민주당은 **지난 대선에서 근로조건결정 및 산업안전분야 등에 대한 공동사용자 책임 법제화를 공약으로 제시한 바** 있음

미래통합당 (반대)

○ [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)

□ 사내하청은 기업 간 계약에 관한 영역으로 노동법으로 규제하는 것은 부적절하다는 것이 우리당 입장임

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

그러한 입장을 담아 **“근로기준법과 노조법상 근로자 및 사용자의 개념 확대”** 내용을 담아 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (찬성)

동의

임금을 비롯한 노동자의 근로조건에 실질적인 영향력을 미치는 사용자에게 계약 형식에 얽매이지 않고 **‘공동사용자책임’**을 도입해

최저임금 보장 책임과 단체교섭 의무를 부과할 수 있도록 **근로기준법과 노동조합의 근로자 및 사용자 정의 규정 개정**해야 합니다.

< 민중당의 사용자 개념 확장 - 다음의 경우에도 사용자에 포함 >

- 가. 사업 운영에 상시 필요한 노무를 파견, 하청, 위탁 등 간접적 방식을 통하여 제공하는 자
- 나. 가맹사업거래의 공정화에 관한 법률 제2조 2호의 가맹본부. 단, 같은 법 제3조 제1항의 소규모 가맹본부를 제외한다(가맹점사업자가 최초 6개월 동안 가맹본부에 낸 가맹금이 100만원 이내, 가맹본부 연간 매출액 2억원 이내, 가맹점사업자 수 5개 미만)
- 다. 근로자로부터 직접 노무를 제공받는 사용자에 대하여, 주식 소유, 임원 겸임 등 경영 전반에 실질적인 영향력을 행사할 수 있는 방법으로 그 사용자의 사업 내용을 사실상 지배하는 자
- 라. 근로자로부터 직접 노무를 제공받는 사용자에 대하여, 계속적 거래관계에서 우월적 지위에 있어 그 사용자의 영업활동에 상당한 영향을 미치는 자

7. 차별시정 신청권을 피해 당사자가 속한 노동조합과 대표성을 갖는 상급조직체에 부여하는 방안에 대한 귀 정당의 입장

차별시정 신청의 경우, 고용 자체가 불안한 근로자 개인이 계약해지와 같은 보복을 감수하면서 까지 차별시정 신청권을 제대로 행사하는 것은 결코 쉬운 일이 아닙니다. 또한 차별은 비정규직 근로자 전체에게 행해지는 집단적 분쟁의 성격도 가지고 있습니다. 따라서 차별시정의 신청권을 피해근로자 외에 관련 노동조합에게도 부여하는 것이 절대적으로 필요하다고 할 것입니다. 구 남녀고용평등법(2005. 12. 30. 개정되기 전의 법률) 제26조에서도 근로자 또는 근로자가 속한 사업장의 노동조합이 고용평등위원회에 조정을 신청할 수 있도록 규정하고 있었습니다. 차별시정은 피해 당사자 및 그가 속한 단체의 시정요구에 의해서 비로소 세상에 알려지게 되고, 시정노력이 시작된다는 점을 고려할 때 시정신청권을 개인에게만 제한하는 것은 제도의 실효성을 크게 저하시키는 것입니다.

차별시정 신청권을 피해 당사자가 속한 노동조합, 대표성을 갖는 산별노조와 총연합단체에게도 부여하는 방안에 대해 귀 정당의 입장은 무엇인가요?

더불어민주당 (찬성)

○ 민주당은 차별비교대상 근로자 범위 및 차별시정 신청권자 확대, 차별의 사전적 예방을 위한 비정규직 근로자 임금 등 관련 정보제공 청구권 부여 등 **차별시정제도 기능 실질화를 공약으로 제시**

미래통합당 (반대)

○ [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
 노조에 '차별시정신청권'을 부여하는 대신 '대리권'을 부여한 기간제법 개정(안)에 대해 입장 변경 없음
 ○ 노조에 차별시정 신청권을 부여할 시, 개인의 의사와 노동조합의 입장이 다를 수 있고, 집단적 의사에 따른 신청권의 악용·남용으로 개별 근로자의 이익 훼손 및 자기결정권 침해 등도 우려되며, 차별시정 절차상 익명성 보장도 어려움
 ○ 현재 진정 등의 형태로 제3자 신고가 가능하고, 근로감독관에 의해 차별적 처우의 직권 조사 및 시정요구가 가능하므로, 오히려 현행 제도의 활용이 사업장 전반에 걸친 제도적 차별을 해소하는데 적합
 차별시정제도의 실효성 제고를 위해 노동조합의 조력 필요성은 인정되므로, 근로자 의사가 반영될 수 있도록 신청대리권을 허용하는 것이 합리적 대안이라고 봄
 ○ 근로자의 의사에 근거하여 위임 등 형식을 통해 노동조합에 대리가 가능하도록 하면, 근로자의 자기결정권 침해는 방지하면서 제도 활성화가 가능할 것으로 기대

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (찬성)

동의합니다.

8. 초단시간 노동자들에 대한 차별처우 법규정 철폐에 대한 귀 정당의 입장

청년들의 대다수가 취업 준비와 학업 수행을 위해 초단시간 노동자로 일하고 있는 가운데, 초단시간 노동은 청년들 외에도 노인과 여성 등 노동시장 취약집단들로 채워지고 있습니다. 주당 15시간 미만을 노동하는 초단시간 노동자들은 4대 사회보험 중 산재보험을 제외한 고용보험, 국민연금, 국민건강보험의 경우 임의 가입 대상으로 분류되어 보호 대상에서 배제되는 경우가 많고, 근로기준법 상의 유급주휴일/주휴수당과 연차유급휴가/연차수당의 적용 대상에서 제외되고, 1년 이상을 근무하더라도 근로자퇴직급여보장법에 규정된 퇴직금의 수혜 대상에서 제외되며, 2년을 초과하여 근무하더라도 기간제법에 따른 무기계약직 전환 대상에서 제외됩니다. 그 결과 사용자들은 상시적 업무의 정규직 일자리를 초단시간 노동으로 쪼개서 노동시장 취약집단을 고용하여 사용하는 현상이 확산되게 되었습니다. 초단시간 일자리는 초단시간으로 수행되어야 할 직무의 특성을 지닌 것이 아니라 정규직이 담당해야 할 상시적 업무를 사용자의 편의에 따라 자의적으로 다수의 초단시간 일자리로 쪼개 결과물인 경우가 많습니다.

사용업체들이 상시적 업무의 정규직 일자리를 쪼개서 다수의 초단시간 노동자들을 사용하는 것은 합법화된 초단시간 노동의 차별처우 제도가 초단시간 노동 사용 인센티브로 작동하고 있습니다. 이처럼 초단시간 노동자 차별처우 제도는 개별 차별처우 조항들도 그 자체로 정당화되기 어려울 뿐만 아니라 차별처우 제도가 나쁜 일자리의 초단시간 노동을 확산하는 메커니즘으로 작동한다는 점에서 폐지할 필요성이 대두되고 있는데, 귀 정당의 입장은 어떠한가요?

더불어민주당 (유보) - 취지 동의하나 국민 공감대 필요

○ 일주일에 15시간 미만으로 근로를 제공하는 초단시간 노동자에 대한 노동관계법 및 사회보험법상의 보호 추진에 대하여 공감. **국민적 공감대가 필요**

미래통합당 (반대)

○ [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)5)

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

그러한 입장을 담아 "**초단시간(4주간 1주 평균 15시간 미만) 노동자 차별금지 및 노동권 확대**

- 유급주휴일 적용 : 노동시간비례 적용, 쪼개기 계약근절
- 연차휴가 적용 : 연 5일부여, 계속근로 1년 미만 자는 3개월 개근 시 1일부여, 1년 초과 시 매 6년에 1일 추가, 최대 9일 부여
- 3개월 이상 근무자 의료보험·국민연금 가입 적용, 퇴직금 지급적용
- 2년 이상 근무자 고용의제(고용한 것으로 간주함) 적용
- 실업급여 수급 기준기간 3년으로 연장(현행 이직일 이전 2년) "을 이번 제21대 총선 공약으로 제출하였습니다.

5) 고용형태에 따른 불합리한 차별처우를 금지하기 위한 균등처우 조항 법제화와 비정규직 임금차별 문제를 개선하기 위한 동일가치노동 동일임금 원칙 명문화에 반대하고 있다는 점에서, 그보다 더 진일보한 초단시간 노동자 차별금지 조항 폐지에 대해서는 더 강한 반대 입장을 지닌 것으로 판단됨.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (찬성)

동의합니다.

민중당 - 초단시간 노동자 노동기본권 보장 방안

- 초단시간노동자들에 대해서도 노동시간에 비례해 주휴와 유급 연차휴가를 보장하게 하고, 공휴일에 쉴 수 있게 근로기준법 개정
- 고용보험 등 사회보험도 당연가입 대상으로 전환하고, 국민연금은 소득액에 따라 직장가입자로서 소득액에 따라 보험료를 납부하게 하며, 건강보험은 직장가입자로서 소득액에 따라 보험료를 납부하게 함
- 공공부문에서만큼은 '생활노동시간'을 보장하게 해 초단시간노동자 고용을 제한
- 노동시간 감축을 피할 수 없는 때라도 30일 전에 예고하게 하고, 30일분의 근로시간변경 예고수당을 지급하도록 하며, 사용자의 귀책사유로 인한 휴업인 경우 근로기준법상의 휴업수당을 지급하게 함

- 노동시간에 비례해 주휴를 보장하고 공휴일도 쉴 수 있게 하며 연차도 노동시간에 비례해 쓸 수 있도록 하고, 2년 넘게 일하면 무기계약직으로 바꿀 수 있도록 근로기준법, 기간제법 등 개정

9. 공공부문 비정규직의 '진짜' 정규직 전환에 대한 귀 정당의 입장

문재인 정부의 대표적인 노동정책인 '공공부문 비정규직의 정규직화 정책'은 이전 정부들의 정책과 차별성을 가지면서 공공부문 고용관행을 개선시키는데에 일정하게 기여하고 있습니다. 하지만 공공부문의 정규직화라는 것이 통상은 무기계약직화이고, 정규직과의 임금 등 격차와 복지의 차별로 인해 '진짜' 정규직이라고 할 수는 없습니다.

9-① 공공부문 정규직화 정책의 후속과제로서, 복리후생에 있어서의 정규직과의 차별을 없애고, 동종유사업무에 대해서는 동일가치노동 동일임금 원칙을 적용하며, 직무를 다를 경우는 정규직제에 준하는 직급체계를 부여하는 등 무기계약직의 '진짜' 정규직 전환에 대해 귀 정당의 입장은 무엇입니까?

더불어민주당 (부분 찬성) - '진짜' 정규직 전환이 아닌 무기계약직의 처우개선을 도모하는 방향으로 문제 해결을 잡고 있음.

- 공공부문 정규직 전환정책은 **우선 고용안정을 도모하고, 처우개선은 국민부담을 고려하여 단계적으로 추진**하고 있음
- 또한, 명절 상여금 등 복리후생적 금품을 우선 지급하는 등 기본적인 **처우개선을 도모**하여 월 20만원 이상의 임금인상 효과가 있었음
- * 노동연구원 정규직 전환자(1,815명)에 대한 처우개선 조사결과('19.5월), 정규직 전환 전후로 연평균 임금이 391만원(16.3%) 인상
- 처우개선이 근로자들의 기대에 미치지 못한다거나, 일부 기관에서는 처우개선을 체감하기 어렵다는 지적도 있음
- 현재, 정부는 정규직 전환자의 체계적인 인사·정원관리, 처우·노무관리 등을 위해 범정부 기구인 '공무직위원회' 설립을 추진하고 있으며, 공무직위원회 설립 이후, 실태조사를 거쳐 공공부문의 적정 처우수준 등에 대해 논의할 계획임

미래통합당 (부분 찬성)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (부분 찬성)
- '13년「공공부문 비정규직 고용개선 보완대책」을 수립하여 정규직(무기계약직)으로의 전환계획 마련('13~'15년) 등 비정규직 고용개선 추진
- 상시·지속 업무 요건 기준을 마련 해당 업무 비정규직을 정규직으로 전환*하고
- * 1단계 기간('13~'15)에 전환인원은 74천명으로 계획(66천명) 대비 112% 달성
- 동시에 복지포인트, 상여금을 지급하는 등 무기계약직 처우를 개선하여 근로조건향상 노력
- * 무기계약직의 '14년 임금은 192만원으로 비정규직(169만원)에 비해 23만원 높고, '13년은 182만원으로 비정규직(160만원)에 비해 22만원 높음

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

녹색당 (찬성)

: 공무직법제화를 통하여 공무원과 동일가치노동을 하는 경우 차별받지 않도록 하여 무기계약직이 실질적으로 정규직화 될 수 있도록 해야 합니다.

민중당 (찬성)

동의합니다.

9-② 공공부문이 정규직화를 추진하는 방식으로 '자회사 상용직'이 이용되고 있으나(인천국제공항, 한국도로공사 톨게이트 수납원, 한국잡월드 사례 등) 이는 신종 비정규직 양산이라는 비판이 있습니다. 기존 하청업체 체계에서 소유구조만 바뀌었을 뿐 직접고용이 아닌 간접고용임은 분명하고, 원청의 사용자책임 사각지대에 놓인 비정규직의 고용불안과 근로조건저하 개선 여지가 적기 때문인데 이러한 자회사 상용직 채용방식을 폐기하고 원청에 의한 직접고용 정규직화하는데 대한 귀 정당의 입장은 무엇인가요?

더불어민주당 (자회사 방식 유지하며 현행에서 필요한 사항에 대해서는 개선)

- 전환방식중 자회사로 전환된 인원은 4만 1천명으로, 전체 전환완료인원 17만 4천명의 23.6% 수준이며 전환대상 전체 기관 수로 보면 856개의 6.7% 수준인 57개소(공공기관 54개, 지방공기업 3개)임
- 공공기관 및 지방공기업에 한정하면 대상기관 488개소의 11.7% 수준이며, 전환완료인원 총 9만 2천명의 44.7% 수준임
- 이는 자회사 전환기관 대부분이 대규모 공공기관으로, 타 부문에 비해 기관별 전환인원이 비교적 많은 것에 기인
- **자회사 전환의 경우에도, 정년이 보장되는 등 기존 용역회사에 비해 고용이 안정되고 있으며, 용역업체에 지급하던 이윤·일반관리비 등 절감재원을 활용하여 처우개선도 이루어지고 있음**
- 그간 정부는, **자회사가 업무의 전문성·독립성·안정성을 가진 조직으로 성장하고, 근로자 고용안정과 처우 개선을 지속 추진할 수 있도록 「바람직한 자회사 설립·운영 모델안」(18.12월)을 배포하였으며,**
- 「바람직한 자회사 설립·운영 모델안」(18.12월)에 따라 자회사가 안정적·독립적·전문적으로 운영되는지 살펴보고자, 지난해 '자회사 운영 실태조사'(19.9~11월)를 실시하였음
- **모·자회사간 불공정계약(노동권 침해, 인사·경영권 제약 등) 등 즉시 개선이 필요한 사항에 대해서는 집중점검하여 개선해 나가고, 실태조사 결과를 토대로 관계부처 협의 등을 거쳐, 바람직한 자회사 설립·운영 모델안의 이행에 필요한 개선방안을 마련하여(~'20년 상반기) 자회사 모델안이 당초 취지대로 운영되도록 지속적으로 지도·관리할 계획**

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)⁶⁾

정의당 (자회사 방식 금지)

답변: 동의합니다.

녹색당 (자회사 방식 금지)

: 자회사 상용직은 실질적으로 간접고용입니다. 기간제법과 파견법 개정을 통해 자회사 상용직을 금지하고, 공공기관이 직접고용하도록 강제화하여야 합니다.

민중당 (자회사 방식 금지)

동의합니다.

6) 답변서에서 당 방침으로 제시된 '13년 「공공부문 비정규직 고용개선 보완대책」 과 2단계('16~ '17년) 전환계획은 간접고용 비정규직을 정규직 전환 대상에서 제외했다는 점에서 직접고용 전환을 통한 정규직화는 원천적으로 배제했다고 판단됨.

노동시장정책

10. 고용보험제도의 확충에 대한 귀 정당의 입장

비정규직의 절대 다수는 고용보험제의 적용 대상이면서도 고용보험제의 혜택을 받지 못하고 있습니다. 비정규직은 높은 실직 가능성으로 인해 고용보험제의 보호가 절실함에도 고용보험제의 보호를 받지 못하고 있어 고용보험제의 취지를 무색하게 하고 있습니다.

고용보험제의 혜택을 받고 있는 노동자들 역시 낮은 소득대체율과 3~8개월이라는 짧은 수급기간으로 인해 실업 상황은 소득 및 삶의 조건을 급격히 악화시킵니다. 고용보험제의 확충은 비정규직의 소득안정성을 보장하기 위해 절실하게 요구되고 있습니다.

고용보험 구직급여 수급 요건을 완화하여 비정규직도 고용보험의 혜택을 받을 수 있도록 하는 한편, 고용보험 구직급여 수급기간을 12-24개월로 연장하고 구직급여를 소득보전율을 70% 수준으로 인상하여 고용보험이 명실상부한 소득안정성 보장 효과를 지닐 수 있도록 하는 방안에 대한 귀 정당의 입장은 어떠한가요?

더불어민주당 (유보) - 취지는 공감하나 현실적인 상황에서 어려움이 있음.

- 명실상부한 소득안정성 보장 효과를 지닐 수 있도록 고용보험 보장성 강화의 필요성에 대하여 공감
- 다만, 구직급여 소득보전율을 상승시킬 경우, 현재 구직급여 수급자의 절대다수가 하한선을 받는 현 상황을 감안, **상한선을 올리는 것이 오히려 구직급여 하한선의 취약계층 노동자들에게 고용보험료의 부담을 올리게 되는 현실을 종합적으로 고려할 필요**

미래통합당 (유보)

- [미래통합당 2018년 지방선거 중앙 공약집 41page, 현행 고용보험 제도 참고]
- 미래통합당은 2018년 지방선거에서 지급일수 연장(120~270일)과 지급수준 확대(50%→60%)를 중앙 공약으로 발표하였고 2019년 10월부터 구직급여 제도가 공약으로 발표한 내용으로 적용되고 있음.

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다. 고용보험 구직급여 **수급 요건을 자발적인 고용으로 확대**하고, 예술가, 프리랜서, 생계형 자영업자도 배제되지 않도록 해야합니다.

민중당 (찬성)

동의합니다.

민중당은 **고용보험을 모든 일하는 사람을 위한 노동보험으로 전면 개편하는 정책을 제시**했습니다.

- 민중당 - 노동보험 제도

- '모든 일하는 사람'을 대상으로 하고, 노동 전 과정을 보호한다는 차원에서 현행 고용보험의 명칭을 '노동보험'으로 개편

- 고용보험 가입 대상 확대

특수고용노동자 전부를 당연가입 대상으로 하고 사업주에게 보험료 납부 의무 부과

중소영세 자영업자를 임의 가입에서 당연 가입으로 변경

무급가족종사자(배우자부터)를 임의 가입 대상으로 확대

○ 노동 현실 변화를 반영한 급여 개편

투잡과 이직이 많아진 노동현실의 변화를 반영하기 위해 부분실업급여를 도입하고, 자발적 이직에 대해서도 35세 이상의 경우 5년에 한번씩 '인생 N회차 지원금'으로 이직준비급여금을 신설

노동자의 재충전을 위해 고용보험에서 7년마다 90일씩, 기초일액의 90%를 지급하여 사업주의 추가 부담이 없는 '재충전급여'를 신설하고, 더 많은 사람이 구직급여를 받을 수 있도록 피보험 단위기간을 줄이는 등 지급요건을 완화

청년층은 그 특성을 반영하여 횟수의 제한이 없는 '청년 이직준비급여'를 지급(600일 한도 내에서 자유롭게 사용)

11. 최저임금 수준의 현실화를 위해 최저임금 결정기준에 가구생계비를 추가하고, 최저임금 산입범위를 개선하는 것에 대한 귀 정당의 입장

최저임금은 미혼단신 노동자의 생계비, 유사 노동자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 결정됩니다. 그 중 미혼단신 노동자의 생계비는 최저임금제도가 시행된 1987년에 정한 기준으로, 고등학교를 졸업하고 노동시장에 갓 진입한 노동자의 생활을 목적으로 합니다. 그러나 최저임금 노동자의 규모가 증가하고 최저임금만 받으며 2-3인의 가구를 부양하는 경우도 적지 않은 것을 감안하면, 최저임금 결정 기준으로 가구생계비를 동시에 고려하는 것이 필요합니다. 이는 현실적인 최저임금을 결정할 수 있는 중요한 기준이 될 것이며 노동계가 주장하는 최저임금 1만원의 근거이기도 합니다.

11-① 최저임금 결정기준에 가구생계비를 산입하고 최저임금 수준을 1만원으로 인상하는 것에 대한 귀 정당의 입장은 무엇인가요?

더불어민주당 (유보) - 인상은 공감하나 국민 의견 수렴해서 최임위에서 노력해주길 요망.

- 최저임금 결정기준에 가구생계비 등을 포함하겠다는 것은 민주당의 지난 대선시 공약사항이었음
- 다만, 최저임금 1만원 실현 역시 공약사항이었으나, '18·'19년 적용 최저임금 인상 후('17년 6,470원 → '19년 8,350원, 29.1%↑) 일자리 질 개선에는 기여했으나, 소상공인·영세기업을 중심으로 반발 지속되면서, 공약미달성에 대하여 사과의 말씀을 올림

'19.7.14. 최저임금 관련 정책실장 브리핑 중

지난 금요일이죠. 지난 금요일 날 아침 회의에서 대통령께서 이렇게 말씀하셨습니다.

"3년(2017~2020년) 내에 최저임금 1만원 공약을 달성할 수 없게 되었다. 경제 환경, 고용 상황, 시장 수용성 등을 고려하여 최저임금위원회가 고심에 찬 결정을 내렸지만 어찌되었든 대통령으로서 대국민 약속을 지키지 못하게 된 것을 매우 안타깝고 송구스럽게 생각한다. 정책실장이 진솔하게 설명을 드리고, 경제부총리와 협의하여 정부 차원의 보완 대책을 차질 없이 꼼꼼히 준비하라"고 지시하셨고, 그 대통령의 지시에 따라 제가 오늘 춘추관을 찾아뵙게 된 것입니다.

- 향후, 최저임금의 인상추진 방향에 대하여는 공감하나, **근로자 생계비, 유사근로자 임금 등 지표와 경제·고용 상황을 종합적으로 고려하고 국민들의 의견을 수렴하여 사회적 수용도가 있는 수준으로 최저임금위원회에서 노·사·공이 노력하여 주시길 요망**

미래통합당 (반대)

- [2016년 총선 새누리당 답변] (반대)
- 헌법과 최저임금법에 따라 근로자의 생활안정을 위하여 국가는 최저임금을 정하도록 하고 있음
- 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자의 임금, 노동생산성 및 소득분배율 등을 고려하여 정하도록 하고 있으며
- 생계비 통계기준 등 제도개선은 9.15 노사정 대타협* 정신을 바탕으로 노사, 전문가 의견 수렴 등 사회적 공감대 형성을 통하여 추진하는 것이 바람직하다고 봄
- * 과학적이고 합리적인 최저임금 결정을 위하여 저임금근로자 실태조사를 토대로 통계기준, 산입임금범위, 15시간 미만 근로자 문제, 지역별·업종별 결정 등 제반 쟁점사항에 대한 종합적인 개선방안을 '16년 5월 말까지 노사정위원회에서 논의하여 마련한다.

□ 한편 최저임금법에 생활임금제도의 법률적 근거조항을 신설하여 자치단체에 최저임금 이상의 의무를 부과하는 것은

○ 민간부문 최저임금과 공공부문 생활임금을 이분화시킴으로써 현장에 혼란을 초래할 우려가 있어 신중 검토 필요

○ 아울러, 생활임금제도를 의무화 법제화할 경우 각 지자체의 생활임금 부담능력도 고려하여야 함

○ [미래통합당 2020년 국회의원총선거 중앙 공약집 41page]

문재인 정권의 **최저임금 과속 인상(3년 사이 30.2% 인상)**으로 인해 **쪼개기 알바가 급증하고 일자리가 감소** 하였음. 미래통합당은 최저임금을 업종별, 규모별로 구분 적용하고 **결정기준에 '기업지불능력'과 '물가상승률'을 포함**하여 국내 결제 불황으로 어려움을 겪는 영세 소상공인 · 중소기업의 인건비 부담을 줄이고자 함.

- **월급여를 시급으로 계산하는데 주휴시간을 제외**하고 결정주기를 현행 1년에서 2년으로 확대하고자 함.

정의당 (찬성)

답변: 동의합니다.

러한 입장을 담아 " 2021년 1월부터 최저임금 1만원 실현 : 2020년 대비 최저임금 16.4% 이상 인상(자영업자 지원 대책 병행), **최저임금 산정 시 가구생계비 반영(현행 개인 생계비)"를 이번 제21대 총선 공약으로 제출**하였습니다.

녹색당 (찬성)

: 찬성합니다.

민중당 (찬성)

동의합니다.

11-②최저임금 산입범위 확대(상여금, 복리후생비를 산입범위에 포함)로 인해 통상임금이 최저임금보다 낮아지는 현상 또는 통상임금을 기준으로 하는 연장·야간근로수당이 최저임금에 미달하는 현상을 개선하는데 대한 귀 정당의 입장은 무엇인가요?

더불어민주당 (통상임금-최저임금제 개선 찬성)

○ 민주당은 이미 한국노총과 최저임금의 산입범위를 통상임금으로 간주하는 내용의 제도적 개선을 합의하고 입법추진 중에 있음(한정애의원대표발의)

미래통합당 (통상임금-최저임금제 개선 반대)

○ [미래통합당 2020년 국회의원총선거 중앙 공약집 41page]
미래통합당은 **최저임금 산입범위에 현물 숙식제공 등 부대비용을 포함**하는 공약 발표.

정의당 (통상임금-최저임금제 개선 찬성)

답변: 정의당은 **최저임금 산입범위 확대에 반대**합니다.

녹색당 (통상임금-최저임금제 개선 찬성)

: **최저임금 산입범위 확대에 반대**합니다. 또한 연장근로수당을 통상임금에 준하더라도 법정 최저임금 하한선을 지키지 않는 것은 법리적으로 성립할 수 없습니다. 법 제도적으로 이런 모순을 정비해야 합니다.

민중당 (통상임금-최저임금제 개선 찬성)

최저임금 산입범위 확대로 실질 임금이 저하되고 임금의 기본구조도 왜곡됐습니다. **산입범위 확대는 철회돼야 합니다.** 또는 이를 상쇄할 수 있는 수준으로 최저임금을 대폭 올려야 합니다.

비정규직 공약 이행 노력에 대한 귀 당의 입장

- 지난 2016년 20대 총선에서 귀 당이 비정규직 문제 개선을 위해 제시한 정책공약을 이행하기 위해 지난 4년 동안 어떤 노력을 하였는지 알려주시기 바랍니다.

1) 2016년 20대 총선에서 제시한 귀 당의 정책공약들 가운데 비정규직 문제 개선을 위한 핵심적 공약들이 무엇이었는가요?

더불어민주당

○ 공약집(당 홈페이지)을 참조하시기 바람

미래통합당

정의당

답변: 정의당의 제20대 총선 비정규직 문제개선 핵심 공약은 다음과 같습니다.

1. 비정규직사용사유제한(상시·지속업무 직접고용정규직 채용 원칙실현)
2. 공공부문·대기업부터 정규직 전환
3. 직장내 괴롭힘 예방과 감정노동자 보호

녹색당

: - 최저임금 1만원 실현
- 객관적 사유가 없는 비정규직 사용 금지
- 상시지속 업무에 대한 직접고용으로 파견법 개정
- 근로기준법, 노조법 상 근로자 및 사용자 개념 확대하여 특정사용자를 위해 노무를 제공하는 경우 모두 노동자성을 인정받도록 하고 실질적 지배력이 발생할 경우 사용자성이 인정되도록 함
무기계약직 차별 실질적 철폐 및 정규직제로 편재
중대재해 기업처벌법 제정을 통해 산업재해에 대한 징벌적 벌금 부과

민중당

해당없음

2) 비정규직 정책공약 이행을 위해 귀 당은 지난 4년 동안 어떤 노력들을 하였는가요?

더불어민주당

○ 민주당과 문재인 정부는 비정규직 문제의 심각성을 인식하고 우선 공공부문의 비정규직을 정규직으로 전환시키고자 집권 후 공공부문 비정규직의 정규직화를 추진해 왔음.

- '17년 7월 공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인 발표이후 지난 2년 6개월간(19년 12월 기준), '20년까지의 정규직 전환계획(20만5천명) 대비 94.2%(19만 3천명)를 달성. 우선 고용안정에 주력하였으며, 정규직 전환자에 대한 처우개선은 단계적으로 추진하고 있음

※ 한국노동연구원이 정규직 전환자 1,815명을 상대로 설문조사한 결과('19.5월)에 따르면 정규직 전환 전과 후를 비교하여 연간 평균임금 391만원(16.3%) 증가

- 정부가 모범적인 사용자로서 공공부문의 비정규직들을 정규직으로 전환하였지만, 민간부문에서의 비정규직의 정규직화가 힘있는 추진되지 못하고 있음은 잘 알고 있는 사실임

- 민간부문 비정규직 노동자문제의 해결을 위해 민주당은 '동일가치노동 동일임금'원칙 뿐 아니라 상시지속적 업무는 정규직으로 고용하는 원칙의 확립, 불가피한 비정규직 사용시에도 차별을 억제하는 등의 법제화가 보수야당의 반대로 한발짝도 진전하지 못함

- 그러나, 민주당은 한걸음 더 나아가 '동일가치노동 동일임금'이 단지 법령상의 선언에 머무르지 않게, 공공기간 및 일정규모 이상의 대기업에 기업의 성별 및 고용형태 등에 따른 임금정보보고를 의무화하여 주요 항목별로 분석·가공하여 발표하는 '임금분포공시제'를 도입하고자 함. '임금분포공시제'를 통해 기업 내 또는 기업 간 임금의 격차에 대한 객관적인 지표가 공개되어야 '동일가치노동 동일임금'을 실현할 수 있을 것임

○ 노동현장에서의 비정규직에 대한 불평등이 여전하다는 국민들의 비판에 대해서 공감. 비정규직 관련 공약의 대부분은 결국 법제화가 핵심임. 제21대 국회에서는 국민여러분의 열망을 담아 보다 강력하게 비정규직 보호 입법을 추진할 것

- 미력하지만 문재인정부 집권 이후 저임금노동자 비중이 19%('18)로 08년 조사 시작이후 최저치이고, 비정규직의 임금·사회보험 가입률이 증가*하는 등 고용구조가 꾸준히 개선되고 있음.

※ (19년 기준) 월평균 임금 8.5만원 상승, (사회보험 가입률) 고용보험 1.3%p, 건강보험 2.1%p, 국민연금 1.3%p 상승, (임금격차) 정규직과 임금격차 감소(72.6% → 73.1%)

- 또한, 입법적으로도 대다수 비정규직에 해당하는 1년 미만 근속자 연차휴가제도를 도입, 감정노동자 건강보호를 위한 근로기준법 개정, 하청 및 비정규직 노동자의 산업안전보건에 관해 원청의 책임을 강화한 산업안전보건법 등의 입법개선도 일부 진전이 있었음

- 민주당은 제21대 국회에서, 노동현장의 정규직 고용원칙 확립과 대다수 비정규직들이 종사하고 있는 5인 미만 사업체에도 중장기적으로 노동관계법상 권리를 보장받을 수 있도록 추진*하고, 근속기간이 1년 미만의 경우에도 퇴직급여를 보장받을 수 있도록 제도를 개선하는 등 비정규직의 차별을 해소하는 입법과제를 추진할 것

※근로기준법」적용범위 30인('69) ⇒ 16인('75) ⇒ 10인('87) ⇒ 5인('89)로 확대

미래통합당

[Empty box for Future United Party response]

정의당

답변: 정의당은 제20대 총선 비정규직 문제개선 핵심 공약의 이행을 위해 지난 4년 동안 다음과 같은 노력을 하였습니다.

| 제20대 총선 비정규직 핵심공약 | 이행 내용 | 이행 여부 |
|--|--|-------|
| 1. 비정규직사용사유제한 (상시·지속업무 직접고용 정규직 채용 원칙실현) | <ul style="list-style-type: none"> ● 2019년 8월 14일, 이정미의원 대표발의로 <근로기준법>에 기간제 및 파견 등 간접고용의 사용사유를 제한하고, 상시·지속업무에 대해서는 직접고용 정규직 채용 원칙을 담은 법안 발의함. (* 연동하여 기간제법은 사실상 폐기하고, 파견법은 일부만 남기고, 직업안정법은 개정하는 법안을 발의함.) | 이행 |
| 2. 공공부문·대기업부터 정규직 전환 | <ul style="list-style-type: none"> ● 정부의 <공공부문 비정규직 정규직 전환 가이드라인> 이해추구 ● <비정규직 사용사유 제한 >의 공공부문 적용 촉구 ● 자회사 남용 중단 및 원청에 의한 직접고용 정규직화 촉구 | 이행 |
| 3. 직장 내 괴롭힘 예방과 감정노동자 보호 | <ul style="list-style-type: none"> ● 2018년 3월 2일, <직장 내 괴롭힘 예방 및 피해근로자 보호에 관한 법률(제정)안 발의 => <근로기준법>에 대안 반영 | 이행 |

녹색당

: 녹색당은 20대 총선에서 비례 득표율 0.76%로 원내 의석을 얻지 못했습니다. 이에 정책공약 이행을 위한 입법 활동은 어려웠으나 각 지역당에서 비정규직 투쟁 현장에 연대하고, 비정규직 노동자 안전 및 에너지 산업 노동자들의 권리와 관련된 현안에 논평 등으로 목소리를 내왔습니다. 기후위기 시대, 사회적 약자가 먼저 위험과 재난에 노출되지 않도록, 꾸준히 비정규직 노동을 위한 녹색당의 정치를 펼치겠습니다.

민중당

| |
|--|
| |
|--|