건설 현장의 비정규 인력 관리 - 그 과제와 쟁점

-'비정규직보호법령'시행, 유연성확보와차별해소가키워드-

현장 인력의 유연성 확보는 필수

마침내 비정규직보호법령이 시행됐다. 2001년부터지금까지수많은토론과회의를거치고사회적이슈로서입법화되기까지첨예한대립과갈등끝에「기간제및단시간근로자보호등에관한법률」(이하「기간제법」이라 함)이 제정되고,「파견 근로자 보호 등에관한법률」(이하「파견법」이라한다)이개정되어지난7월1일부터시행에들어갔다.

건설업의경우도급순위30위권내의비정규직 비율은 2006년 9월 기준으로 30~40% 비중을 차지하고 있다. 이 중 현장 채용직이 7,998명으로 전체 인원의 59.1%를 차지하고있다. 특히개별건설현장단위로 볼때본사에서파견된10% 이내의소수정규직을 제외하고 건설 현장은 대다수 비정규직으로구성되어있다.

건설업은 현장 단위 인력의 유연성 확보라는 대명제를 지키기 위해서는 비정규직 비율을줄일수도없는상황이기때문에지난7월 1일시행에들어간비정규직법안을 준수하기 위하여는 정규직과 동일 · 유사한 직무를 수행하는 비정규직의 임금 및 근로조건 차별해소(2008년6월 30일까지는상시 300인이상사업장만적용), 그리고프로젝트단위고용원칙준수를통한유연성확보라는두가지과제를모두수행해야만하는과제를안고있는것이다.

해결해야 할 과제들

2007년 7월 1일 시행된 비정규직법률(기간제근로자, 단시간근로자, 파견근로자 보호등에관한법률)이시행에맞추어건설업은다음과같이몇가지과제들을같이해결해야만한다.

첫째, 정규직대체직무또는정규직과동종 · 유사한직무를수행하는비정규직의경우, 정규직과 임금 및 복리 후생 차별 문제를최소화시키거나합리적인차이가있음을 입증해야한다.

둘째, 현장에서보조업무및단순업무를 지원하는보조직무종사자및일용직의경우정규직과비교 대상이되는직무가 없음을입증하여차별 처우문제자체를만들지 않도록직무를구분해야한다.

셋째, 본사의장기근속자또는C/S외군, 소규모 프로젝트를 다수 수행하는 경우 등 기간제적용특례(프로젝트단위고용)를적용할 수 없는 비정규직에대하여 2007년 7월1일이후근로계약이체결된날로부터2년이 경과하면 기간이 없는 근로자로 전환될수있음을전제로한정규직전환프로세스를설정하여야한다.

넷째, 개별현장단위또는프로젝트단위 고용이철저하게지켜지도록특정프로젝트 또는현장단위로 근로계약기간을명시하여근로계약을체결하고현장이종료될경우에근로계약만료통보또는진의에의한 사직을통하여현장단위고용의유연성확보가절대적으로필요한과제이다.

다섯째, 합법적인범위내에서간접인력을활용하는 방안이다. 건설회사의경우본사및현장에대하여사무보조, 비서, 운전, 청소, 식당조리원은파견계약에의거최대 2년까지 파견 근로자를 활용할 수 있으며, 그외C/S 업무, 시험업무, 안전감시및안전시설설치업무, 현장내자재정리및청소업무등은합법적인 도급 계약(도급업체의경영상의독립성및인사, 노무관리상의 독립성 확보 전제)을통하여 간접적으로 인력을활용하는방법이있다.

2년 이상 기간제 제한의 가산점

동일한 근로자를 수회에 걸쳐 사용하는 경우계속근로로인정되지않기 위해서는, 근로계약의 내용(업무의 성질, 근무 장소, 임금 등)과 체결 경위를 달리하고, 정당한 퇴직절차를밟도록하며, 계약갱신이관례화되지 않는 경우에는 기간제 근로자로 인정되며, 이 경우에는 2007년 7월 1일 이후부터 2년이 경과하면 계약 기간 만료 통보가해고통보가아니다.

무기 계약 간주 규정 적용 시점

「기간제및단시간근로자보호등에관한법률」은제정법률로시행일이전에대해서는소급적용되지않는다. 이를명확히하기 위하여「기간제법」부칙에경과규정(제2조)을두어법시행일이후기간제근로계약이체결 · 갱신되거나기존의근로계약기간을연장하는경우부터적용한다고규정하고있다. 다만, 기간제사용기간(2년) 제한을회피하기 위해 일시적으로 근로 관계를 중단했다가 다시 기간제로 사용하는 것에 대하여 공백 기간 외에 근로 계약의 동질성 여

부, 재계약의 기대 가능성, 고용 관행 등을 종합적으로고려하여탈법여부를판단하도록하고있다.

따라서 현장 단위로 이동하면서 근로하는비정규직의경우나프로젝트가전제되지 않는 비정규직의 경우 2년 동안 고용할 것인지, 2년이 종료한 후에 기간이없는계약(정규직)으로 전환되는 것인지를 명확하게 해두어야한다. 대형 건설회사의 경우프로젝트가 명확하게 드러나게 되지만, 전문건설업중설비, 전기등일부업종은현장단위의 잦은 이동으로비정규직 고용 특례(프로젝트단위고용)를적용받을수없게되므로, 2007년 7월 1일부터 2년이 경과한 2009년 7월 1일 이후 현장 종료로 계약 만료통보가부당해고문제로연결될수있으므로 비정규직의 계약 기간 관리에 신중을 기하여야한다.

차별적 처우의 개선

사용자는 ① 기간제 근로자임을 이유로 ②당해사업또는사업장에서③동종또는 유사한 업무에 종사하는 ④ 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 ⑤차별적처우를하여서는 아니된다[「기간제및시간제근로자보호에관한법률」제8조(차별적 처우의 금지)]. 또한 ① 파견근로자임을이유로②사용사업주사업내의 ③동종또는유사한 업무를수행하는근로자에비하여④파견 근로자에게차별적처우를 하여서는아니된다[「파견근로자보호에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및시정등)] 라고「기간제법」및「파견법」에서규정하고있다.

비정규직 법안 시행 이후 많은 기업들이 정규직과 동종 유사 업무를 수행하는 비정규직(기간제, 단시간, 파견근로자)의 차별적처우문제를해결하기위하여(1) 특정업무를 아웃소싱(도급)화하여기업 내의 차별적요소를제거하는방법(2) 기간제근로자를 정규직화하되 그 대신 직군을 분리하여 임금및복리 후생의차별적요소를그대로 유지하는 방법 (3) 차별 요소를 최소화하여 합리적인차이는설명하고이해시키는정공법으로대응하는방법으로비정규직근로자 관리방안을마련하고있다. 이과정에서최근홈에버, 롯데호텔사건등에서보듯이노사간마찰로 인한사회적물의를 야기시키기도하였다

'차별적처우'라함은임금그밖의근로조건등에있어서합리적인이유없이불리하게 처우하는 것으로서 이는 역설적으로 합리적 이유(업무의 경중, 생산성, 책임의 정도등)에의한차이는인정된다는뜻이다. 차별의금지대상이되는임금그밖의근로조건에는 근로 시간, 휴일 · 휴가, 교육 훈련, 안전 보건, 재해 보상, 해고 등 근로 관계에서 발생하는근로조건을포함, 근로자 복지에 관한 사항도 규정화되어 이전부터 관행적으로 시행되어 오던 근로 조건에 해당하는것이라면차별금지대상범주에포함될 수 있다. 정규직 대체 직무 또는 동종 유사직무를수행하는비정규직에대하여는 임금 차이가 있음을 입증하는 직무 명세서에는 채용 기준(학력, 경력, 자격, 근속 연수, 기능, 기술, 어학능력등), 업무수행능력(상, 중, 하), 근무지정규직(전국및해외), 업무범위, 업무상권한및 책임, 보고체계 등을 명시하여 합리적인 차이가 있음을 입증하여야하며, 통상 정규직에대하여추가로지급하는현장수당, 장기근속수당, 책임자수당, 직책 수당만으로도10 20% 가량차이입증이가능하다고할수있다.

고용의 유연성 확보(프로젝트 단위 고용)

사용자가2년을 초과하여사용할 때에는 기간의정함이없는근로계약(무기계약)을 체결한 근로자로간주하나, 건설공사등 유기사업, 특정프로그램개발또는프로젝트 완수를위해고용하는경우, 고령자(만55세 이상인 자), 박사 학위 소지자, 국가기술자격 소지자, 전문 자격증 소지자, 소득 상위 25% 이상인 대분류1 (전문가) 해당자 등은 기간제근로자의예외로허용하고있다.

건설공사등유기사업, 특정프로그램개발또는프로젝트완수를위해고용하는경우에는2년이상고용하더라도2년이상기간제근로자의 예외로 허용하고있다. 그러나, 건설 현장의 특성상 현장 간 이동이 빈번하여프로젝트단위고용전제 조건이무시될 수 있다. 따라서, 대형 건설사들의 경우 현장 단위이동을 원천적으로 불허하고, △자필사직서제출, △계속근로연수단절 확인서, △입사지원, 채용면접, 평가등신규 채용 절차 서류 일체, △계약기간 만료 서면통보 서류, △현장 단위퇴직금, 연차, 4대 보험 정산 서류 등의 요건을 충족시킨 후, 인력개발팀승인시 예외적 새로운현장의 신규 고용만을 허용하고 있다. 또한, 새로운현장입사지원은신규고용에해당되므로임금인상등의혜택을부여하지않고 있다.

건설현장의경우공사단위로사업기간이정해져현장간이동과계속근로연수의 판단이 불분명한 경우에는 △사직서의 제출 · 수리 여부, △전환되는 신규 직원들의 임용 절차 여부, △퇴직금 정산 여부 등 관련 정황에 의거하여 판단하여야 한다 (2004.05.12, 근로기준과-2387). 따라서프로젝트(건설현장등) 간이동시에는프로젝트(현장) 종료 시점 이전에 반드시 문서로 근로 계약 기간 만료 통보를 하고, 다른 현장에채용공고에응모할경우혜택을부여한다는안내를 한후, 이동되는 현장에서는 새로이 근로 계약을 체결하는 절차를 반드시거쳐야만근로계약을 단절시키는 효과가 발생된다.

전혜선
열린노무법인대표 · 공인노무사