

KERI Insight



비정규고용의 대책에 관한 연구 (I): 특히 비정규고용의 규제의 방향 중 차별금지접근방식 및 차별시정제도의 실효성 제고 방안의 문제점과 평가



김희성
한국경제연구원 초빙연구위원
(heesungk@keri.org)

최근 정부에서는 노동시장 개혁 방안의 하나로써 비정규직 종합대책을 발표하면서 차별시정제도의 실효성을 제고할 수 있는 방안을 제시하였는데, 그 내용을 간략히 살펴보면 우선 노동조합이 조합원을 대리하여 차별시정 신청을 할 수 있는 권한을 부여하는 '노조의 차별시정 신청대리권'의 도입을 비롯하여, 지난 2014년 비정규직법 개정을 통해서 도입된 차별시정명령의 효력 확대 및 징벌적 손해배상제도를 활성화하고자 함. 그 밖에 비교 대상 근로자가 없더라도 각종 복리후생에 있어서 차별적 처우가 발생하지 않도록 가이드라인의 형태로 지도하는 방안이 제시됨.

문제는 그 내용으로 비정규직법상 징벌적 손해배상제도는

법리적으로도, 제도적으로도 적지 않은 문제를 지니고 있음. 그러므로 징벌적 손해배상조치가 과연 소기의 목적을 달성할 수 있을지에 대해서도 회의적일 수밖에 없음. 따라서 현행 징벌적 손해배상제도는 현행 민사법을 비롯한 노동관계 법령의 규율체계를 고려하지 아니한 과도한 규제로서 재고되어야 함.

차별을 시정하려는 노력은 물론 중요함. 이를 위해서 그동안의 제도운영 결과를 객관적으로 평가하여 차별시정제도의 문턱을 낮추고 차별시정의 효과를 극대화할 수 있도록 관련 규정을 개선하려는 시도가 나름 타당하다고 볼 수 있음. 그렇지만 그것만으로는 우리 사회에 비정규직 격차(차별)가 해소

될 것으로 기대하는 사람은 많지 않을 것임. 결국 차별 해소와 소득격차를 완화할 수 있는 현실적인 실천 방안을 강구해야 함. 다시 말하면 현행 차별금지 및 차별시정제도가 가지고 있는 접근법은 “차별”이 되고 있는 비정규직의 보호에만 관심을 두기 때문에 격차(차별) 시정이 기업과 노동시장에 어떤 영향(임팩트)을 미칠지, 나아가 그것이 해고 법제에 어떠한 영향을 미칠 것인가 하는 관점이 희박함.

차별금지 방식을 통해 비정규직의 고용비용을 끌어 올리는 것은 이미 취업하고 있는 비정규직의 임금 인상에 연결되더라도 결국 근로자 전체로 보면 부정적 효과가 클 가능성이 있는 것임. 다시 말하면 최근 비정규직에 대한 차별금지와 정규직 전환을 골자로 한 정부의 대중적(anti-symptom) 규제가 비정규직 문제 및 실업 문제를 실질적으로 해결할 수 있을지에 대해서는 의문의 여지가 있음. 규제에 의해 비정규직의 임금과 근로조건이 정규직 수준으로 맞추어진다면, 기존 비정규직 근로자의 효용은 제고될 수 있으나, 기업의 정규직 채용 수요는 증가하지 않으면서 비정규직 채용 수요는 오히려 감소할 가능성이 높기 때문임. 이는 구직자들의 취업 기회를 위축시켜 실업 문제를 심화시킬 뿐임.

그러면, 차별금지접근법 이외의 격차(차별)시정의 방법은 없는 것인가? 위의 논의로부터 얻을 수 있는 시사점은, 대중적인 규제보다는 정규직 채용에 수반되는 노동비용의 하락을 유도함으로써 정규직 채용 수요를 증대시켜 비정규직 문제 및 실업 문제를 해결하는 보다 근본적인 처방이 요구된다는 것임. 그러한

최근의 논의는 정규직의 고용보장을 완화해야 한다는 것임.

해고규제의 가장 큰 문제점은 결국 능력 있는 젊은이가 정규사원이 될 수 없고 생산성이 낮은 기업에서 불필요하다고 생각되는 근로자가 정규직으로 계속되는 상황이 매우 불공평하며, 사회정의에 위배된다는 점임.

정규직에 필적할 만큼 기업에 “공헌해 온” 비정규직에 대해서는 갹신기대권법리 등에 의해 일정한 고용보장을 하고, 무기고용으로의 전환에 의한 정규직화의 길도 있지만, 앞으로 기업에 “공헌할지도 모르는” 비정규직에게도 고용의 길을 열어주어야 할 것임. 이것이야말로 공평하고 정의에 부합하는 것임.

주목되어야 하는 것은 정규직과 비정규직 사이의 공평성 실현과 정규직과 기업 간의 공평성 실현이라는 이중의 공평성 문제의 해결이 요구되고 있는 것임. 제1의 공정성을 위해서는 해고규제 완화에 따른 정규직과 비정규직의 교체 가능성을 인정하며, 제2의 공정성을 위해서는 기업의 금전적인 보상을 제도화하고 또한 정부도 서포트하는 것이 바람직한 것임. 후자가 이른바 사회적 안전망의 정비임. 해고규제 완화는 사회적 안전망의 정비와 일체되어야 함. 다시 한 번 강조하건데 정규직과 비정규직 간의 격차의 해소 문제는 차별금지접근방식에 의한 해결이 아닌 해고규제 완화(정규직의 고용보장의 완화)에 따른 정규직과 비정규직의 교체 가능성의 인정과 사회적 안전망의 정비에 그 해법이 있다고 생각됨.

1. 비정규고용에 대한 규제의 방향 중 차별금지의 접근(approach) 방식

근로계약을 체결한 근로자와 사용자 간에는 근로의 제공과 임금의 지급이라는 교환적·대가적 근로관계가 존재한다. 즉 근로관계는 교환적·대가적 관계이므로 사용자는 근로자에게 근로 제공에 대한 대가로 임금을 지급하게 되는데, 근로자들이 사용자에게 제공하는 노무나 그 밖의 업무수행이 동일한 가치를 가질 때에는 그 근로자들에 대한 임금은 동일하여야 하며, 사용자는 정당한 이유 없이 임금·기타 대우에 관하여 차별을 해서는 아니 된다. 다시 말해 정당하고 합리적인 이유 없이 자기가 고용하고 있는 근로자들을 차별하는 것은 이른바 배분적 정의에 반할 뿐만 아니라, 차별을 받는 근로자는 인간의 가치에 있어서 침해 받는 것이라고 할 수 있다. 이와 관련하여 우리 헌법 제11조¹⁾에서는 평등원칙을 명시적으로 천명하고 있으며, 이때 평등원칙은 합리적 근거 없는 차별을 하여서는 아니 되는 상대적 평등을 의미하며, 합리적 근거가 있는 차별 내지 불평등까지 포함하고 있는 것은 분명히 아니다.²⁾ 한편 이러한 평등원칙은 입법기관의 입법 방향, 법률 및 정부의 정책이나 조치를 구속하는 반면, 사인 간의 관계에 대해서 직접적으로 규율하는 효력을 가지지 아니하는 것이 일반적이다. 따라서 헌법 제11조는 국민을 차별하는 법률에 대해서만 직접 적용되며, 헌법재판소에 의하여 그 법률의 존립과 효력이 좌우될 수 있을 뿐이다.

한편 평등원칙을 구체적으로 실현하고자 노동법에서는 균등대우원칙 또는 차별금지원칙이 주요한 법원칙의 하나로서 자리 잡고 있으며, 주요 노동관계법에서는 차별금지규정들을 두고 있다. 대표적으로 근로기준법 제6조에서는 법 앞의 평등 이념을 사용자와

근로자의 근로관계에서 구체적으로 실현하고자 “사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다”고 규정함으로써, 근로관계법상 균등대우원칙을 선언하였고, 이는 중요한 규범적 의미를 지닌다.³⁾ 이 밖에도 남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률(이하 ‘남녀고용평등법’, 제7조 내지 제11조), 장애인차별금지 및 권리구제 등에 관한 법률(이하 ‘장애인차별금지법’, 제10조), 고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률(이하 ‘연령차별금지법’, 제4조의 4, 제4조의 5), 외국인 근로자의 고용 등에 관한 법률(제22조), 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’, 제9조)을 비롯하여, 고용정책기본법(제7조), 직업안정법(제2조) 등에서 균등대우 또는 차별금지와 관련된 규정을 두고 있으며, 차별금지요소는 임금 그 밖에 근로조건에 더하여 장애, 연령, 출신지역, 출신학교, 혼인, 임신 또는 병력, 모집·채용, 복리후생, 교육·배치 및 승진, 정년·퇴직 및 해고, 전보, 고용지원서비스, 고용정보제공·직업능력개발훈련 및 취업지원 등에 이르기까지 전방위적으로 보호가 이루어지고 있다.

앞서 살펴본 여러 법률들의 차별금지에 대한 규정은 근로자의 인적 속성과 관련된 차별금지에 관한 내용이 주를 이루고 있다. 그러나 최근에는 이러한 근로자의 인적 속성과 관련된 차별금지요소가 아니라 고용형태에 따른 차별도 중요한 사회적 문제로 대두되고 있으며, 이에 대한 보호의 필요성도 어느 때보다 요청되고 있다. 다시 말해 고용형태에 관계없이 근로조건을 공정성을 확보하는 문제는 원래 기업 내부에서 집단적인 근로조건 개선과 함께 노사가 추구해야 할 기본과제이다.⁴⁾ 그런데 현실적으로는 고용

1) [대한민국 헌법] 제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

2) 헌재결 1994.2.24., 92헌바43.

3) 균등대우원칙의 규범적 지위와 관련하여서는 근로관계에서의 균등대우원칙을 선언한 총칙으로 보는 견해(김유성, 「노동법 I」, 법문사, 2005, 25면)가 있는 반면, 근로기준법은 근로자의 모집과 채용에 있어서 균등대우원칙이 적용되지 않고 있기 때문에 고용 전반에 있어서 근로기준법 제6조가 일반법적 위치를 갖는 데에는 한계가 있다는 견해(문무기·윤문희, 「근로자 균등대우 실현을 위한 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 2007, 75면)도 있다.

4) 한편 일본에서는 정규직 근로자와 비정규직 근로자의 격차문제의 접근방식과 관련하여 단체교섭 제도를 활용한 집단법적 접근방식이 가장 실효적인 방식이라고 강조하는 견해가 있다(野川 忍·山川隆一, 「労働契約の理論と實務」, 中央經濟社, 2009, 224-225頁). 이 견해에 따르면 균등대우 실현을 위해 노동조합 차원의 노력이 중요하다고 한다.

형태에 따른 근로조건의 격차가 줄어들지 않고 있으며, 오히려 부분적으로는 심화되고 있을 뿐만 아니라 사회문제까지 번지게 된 것이다. 따라서 기업 내부에서 노사의 자율적 노력에 의해 차별의 문제가 해소되지 않는다면, 결국 외부적 규제를 통한 차별개선이 유일한 방법이라는 이유에서 비정규직법, 즉 기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '기간제 및 단시간근로자법', 제8조 내지 제15조), 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법', 제21조)에서는 고용형태를 이유로 한 차별금지규정 및 시정절차를 마련하여 균등대우원칙을 실현하고자 한다. 이는 고용형태에 따른 격차를 차별로 보고 그것을 시정해야 한다는 의도로서 종래의 노동법학에서 볼 수 있는 전통적인 차별금지 접근(approach) 방식이라고 할 수 있으며, 외부적 규제를 통한 차별개선의 수단으로서 그 의미를 갖는다.

그런데 고용형태에 따른 차별금지는 앞서 살펴본 근로자의 인적 속성과 관련된 차별금지요소와 비교해 볼 때 차별금지의 근거와 차별 판단을 위한 심사기준을 달리하고 있음을 우선 전제할 필요가 있다. 예컨대 근로기준법에서 말하는 신앙, 국적, 사회적 신분에 의한 차별금지는 노동보호입법이라는 사회국가원리에 기초하여 성립한 실정 법률을 토대로 한 것으로 차별 판단은 헌법상 개별적 평등원칙에 근거하는 것으로 볼 수 있어 엄격한 심사기준이 적용되는 반면, 고용형태의 경우에는 경제활동 영역에 관한 것으로 사회국가원리에 기초한 개별 법령의 근거가 마련되더라도 차별의 판단기준은 완화된 심사기준이 원용되는 것이다. 다시 말해 합리적인 이유를 들어 차별이 아님을 항변할 때 인적 속성에 더 잡은 차별금지요소의 경우 그러한 사유가 기업경영상 필요성이 있고 적합하여 목적과 수단 간의 비례적인 관계(비례성 원칙)에 놓여야 하는 반면, 고용형태에 의한 차별의 경우에는 그러한 합리적 사유가 기업경영상의 필요성에 비추어 자의적이지 않고 적합하다면 합리성이 인정될 수 있

다는 점이다(자의금지원칙).⁵⁾

또한 고용형태에 따른 차별금지는 근로자의 인적 속성과 관련된 차별금지와 다른 속성을 가지고 있음을 전제하여야 한다. 다시 말해 고용형태는 결국 계약 당사자의 선택 또는 합의에 의해 달라질 수 있다는 속성을 가지고 있기 때문에, 그로 인하여 격차가 발생하더라도 적어도 인종차별이나 성차별과 같이 본인의 의사와 노력으로 바꿀 수 없는 속성에 의한 차별과 같은 의미에서의 차별이라고 보기는 어렵다. 요컨대 고용형태에 따른 균등대우 또는 차별금지의 범리는 다른 차별금지요소와는 분명히 구분되는 특성을 지니고 있기 때문에 별도의 관점에서 구체적인 논의가 이루어질 필요가 있다.

분명히 비정규직 정책과제의 기본 관점 중 하나는 노동법의 적용을 회피하기 위한 탈법적 행위가 발생하지 않도록 적절한 조치를 행하는 것이다. 다른 한편으로 모든 근로자 또는 근로관계에 획일적인 규제보다는 근로자의 생활조건이나 노동관에 기초한 다양한 고용형태와 작업방식을 보장하는 것도 노동법의 과제라 할 수 있다⁶⁾. 구체적으로는 비정규직이라는 고용형태가 갖는 유연성이라는 장점을 살리면서 동시에 약점으로 지적되는 저소득 또는 근로조건의 격차의 해소, 즉 균등대우의 원칙 문제를 살펴보는 것이 후자의 노동법의 과제인데, 비정규고용에 대한 내용규제의 하나인 비정규직에 대한 차별금지 및 그 실효성 확보 방안이 그 대상이 된다. 그런데 차별금지법 근법 및 차별시정제도의 근거로 거론되는 “법률에 의한 차별시정제도는 기업 내부적으로 현실화되지 못하는 정규/비정규직의 차별적 처우를 해소할 수 있는 유일한 외부적 규제로서 불가피한 선택이며, 노사가 자율적으로 합리적인 균형처우 방안을 합의하여 시행할 수 있기까지는 엄정하고 실효성을 가진 외부 규제를 적용하는 것이 무엇보다 중요하다 할 수 있다”는 견해⁷⁾가 과연 타당한 것인지에 대한 진지한 검토가 필요한 것이다. 따라서 아래에서는 고용형태에 따

5) 하경호 외, 「근로관계법상 균등처우 관련 제도개선 방안 연구」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2006.10, 130면.

6) 박지순, “노동법의 규제개혁의 관점과 방법”, 「경영법률」(제20집 제1호), 한국경영법률학회, 2009.10, 83면.

7) 박지순 외, 「한국사회 비정규직 문제의 원인과 대책에 관한 연구」, 연구용역보고서, 미래기획위원회, 2011.11, 85면.

른 차별을 금지하는 비정규직법상의 차별금지제도(차별시정제도)를 검토하고 그 문제점을 구체적으로 살펴해보도록 한다.

II. 비정규직법상 균등대우원칙의 한계와 실효성 제고 방안에 대한 평가

이하에서는 고용형태에 따른 차별을 금지하는 비정규직법상의 차별금지제도(차별시정제도)의 한계와 비정규직법상 균등대우원칙의 실효성 제고 방안에 대해 구체적으로 검토하도록 한다.

1. 균등대우원칙의 한계

1) 균등대우원칙 실현을 위한 차별시정제도의 한계

(1) 차별시정제도의 도입배경 및 의의

헌법의 평등원칙에 기초하여 인정되고 있는 노동법상 균등대우원칙을 실현하기 위해서는 구체적인 차별금지 관련 법률의 제정이 요구된다. 특히 고용형태에 따른 차별금지는 실정법률의 근거가 없이는 실행될 수 없으며,⁸⁾ 이는 균등대우원칙의 실현과도 밀접하게 연관된다고 볼 수 있다. 현행 비정규직법의 가장 큰 특징 중 하나는 비정규직 근로자에 대한 차별을 단순히 금지하는 데 그치지 않고, 차별을 시정하기 위한 적극적인 행정절차를 별도로 마련하고 있다는 점이다. 즉 비정규직법에서는 고용형태를 이유로 차별을 받은 비정규직 근로자로 하여금 노동위원회에 그 시정을 신청하여 적절한 구제를 받을 수 있도록 하고 있다. 이를 “차별시정제도”라고 부르며, 차별시정제도는 비정규직법이 비정규직보호법임을 증명하는 제도라 할 수 있다. 그렇기 때문에 차별시정제도가 어떻게 운영되는가는 비정규직 근로자의 근로조건 개선 및 정규직 근로자와의 근로조건 격차의 완화라는 비

정규직법의 입법목적 달성 여부를 평가하는 바로미터라고 할 수 있다.⁹⁾

차별시정제도의 도입배경으로는 1997년 외환위기 이후 비정규직 근로자 수가 지속적으로 증가하게 되면서 비정규직 근로자의 보호를 둘러싼 사회문제가 부각되었기 때문이다. 따라서 비정규직 근로자에 대한 적절한 보호 및 고용안정과 노동시장의 유연화를 조화시키기 위한 목적에서 지속적인 논의를 거쳐 비정규직 근로자에 대한 불합리한 차별 시정과 근로조건 보호 강화를 주요 골자로 하는 비정규직법이 추진되었다. 그리하여 2006년 기간제 및 단시간 근로자법이 제정되고, 과건법이 개정되면서부터 비정규직 근로자에 대한 차별시정제도는 단계적으로 도입·시행되었다. 동시에 노동위원회법을 개정하고 차별시정위원회를 설치함으로써 신속한 권리구제의 가능성을 확보하게 되었다. 이후 정부에서는 비정규직 종합대책을 마련하여 근로감독관에 의한 차별시정 지도 및 통보제도, 차별시정 신청기간의 확대 등의 움직임을 보여왔으며, 최근에는 노동시장 개혁의 추진 방안의 하나로 고용노동부 장관의 차별시정 지도 및 통보제도, 확정된 차별시정명령의 효력확대제도 등을 도입함으로써 차별시정제도의 실효성을 한층 제고하기 위한 노력을 다하고 있다.

하지만 이와 같은 차별시정제도가 균등대우 원칙을 실현하기 위한 기제로서 과연 법리적으로 타당한 것인지, 또한 노동현실에서 제도적 기능을 다하고 있는지에 대해서는 보다 구체적인 검토가 필요하다고 생각한다. 가령 현행 비정규직법상 차별금지의 규제방식은 차별이 되고 있는 비정규직 근로자의 보호에만 관심을 두고 있는바 고용형태에 따른 격차 시정이 기업과 노동시장에 어떠한 영향을 미칠 것인지, 나아가 그것이 해고법제에 어떠한 영향을 미칠 것인지에 대한 연구가 여전히 부족하다. 다시 말해 차별시정제도를 둘러싼 그간의 논의가 나름 축적되어 왔지만, 다분히 제도적인 측면에서 차별시정제도에 대한 분석 및 평가가 이루어져 왔다는 데서 그 한계를 지니고

8) 하경호 외, 「근로관계법상 균등대우 관련 제도개선 방안 연구」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2006.10, 130면.

9) 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 「산업관계연구」(제19권 제2호), 한국고용노사관계학회, 2009, 30면.

있다. 본 연구에서는 이상과 같은 기본 관점을 기초로 차별시정제도의 법리적 제도적 검토를 종합적으로 실시하기로 한다.

(2) 차별시정제도의 운영현황 및 한계

a. 노동위원회의 차별시정 사건 처리현황

현행 비정규직 차별시정제도는 2007년 7월 1일 공공부문과 300인 이상 사업장을 대상으로 시작해 단계적으로 확대되어 오늘에 이르고 있다. 전국 중앙노동위원회 및 지방노동위원회에 접수된 '차별시정 신청 사건현황'을 보면 2007년 7월부터 2013년 12월까지의 기간에 총 2,609건이 접수되어 처리되었다 이 중 판정건수 1,041건에서 인정이 210건(20.1%) 각각이 659건(63.3%), 각하가 172건(16.5%)이었다. 전체 접수사건에서 취하 또는 각하로 처리된 비율이 1,110건(42.5%)으로 거의 절반에 이르고, 처리된 사건 중 조정성립률은 565건(21.6%)이었다.

<표 1> 차별시정 접수·처리 현황¹⁰⁾

구분	접수	처리							
		총계	판정				조정 성립	취하	중재
			소계	인정	기각	각하			
총계	2,609	2,609	1,041	210	659	172	565	938	65
'07-.7-'07.12	786	786	709	78	584	47	3	74	0
'08.1-'08.12	1,325	1,325	71	19	9	43	477	477	0
'09.1-'09.12	82	82	26	19	5	2	9	45	2
'10.1-'10.12	195	194	146	61	28	57	19	29	0
'11.1-'11.12	46	46	13	3	7	3	20	13	0
'12.1-'12.12	96	96	41	13	13	15	25	0	30
'13.1-'13.12	80	80	35	17	13	5	12	0	33

주 1: 중노위 및 지노위 사건 접수 및 처리건수임

2: '07년 786건 중 한국도로공사 지노위 596건 포함

3: '08년 1,325건 중 한국철도공사 지노위 1,194건 및 중노위 12건 포함

4: '10년 194건 중 대한석탄공사 지노위 47건 포함

b. 차별시정제도의 특징 및 내재적 한계

노동위원회를 통한 비정규직차별시정 신청 사건의 특징 및 내재적 한계를 간략히 살펴보면 다음과 같

다.¹¹⁾첫째, 낮은 신청건수를 보이고 있다는 점이다. 사건 수로 보았을 때 시행 후 3년 동안 다소 늘어나기는 했으나 여기에도 비정규직법의 단계적 확대가 큰 영향을 미치지 않았음을 확인할 수 있다. 전반적으로 낮은 신청건수를 보인다는 점은 여러 원인이 있겠지만 결과적으로 보면 그만큼 차별시정제도의 활용률이 저조하다는 점은 부인하지 못할 것이다. 물론 이러한 측면을 고려하여 활용도를 제고할 수 있는 방안을 모색할 수 있으며, 대표적인 개선 방안으로 신청기간을 확대하거나 신청인 자격을 완화하는 방안, 노동위원회로의 접근을 용이하게 하는 방안 또는 다양한 구제방식을 설정하거나 시정명령 이외에 추가적인 제도를 마련하는 시정 조치의 다양화 방안, 구제율의 제고 방안 등이 논의되고 있다.

둘째, 시정명령을 발하는 비율이 낮다는 점뿐만 아니라 시정명령이 조기에 확정되지 않아 사용자의 차별적 행위로부터 구제받기가 어렵다는 점이다. 지노위 내지 중노위에서 비정규 근로자에 대하여 시정명령의 내용을 포함하는 결정을 하는 비율도 낮지만 시정명령의 내용을 일부 포함하는 결정을 하였다고 하더라도 사용자가 불복하여 소송을 제기하여 시정명령이 조기에 확정되지 않을 뿐만 아니라 또한 현실적으로 확정되지 아니한 시정명령의 실효성을 담보할 방안이 전무하다는 점이다.¹²⁾ 과연 이와 같은 방식이 차별받은 근로자의 관점에서 볼 때 차별시정 절차를 간이·신속하게 이용할 수 있고, 사안에 따른 유연한 구제가 가능한 것인지에 대해서는 다시 한 번 의구심이 든다. 한편 이러한 문제를 해결하기 위해서 소송지원, 노동조합에의 당사자 적격성을 부여하는 방안 등이 주로 논의되고 있다.

셋째, 사건 수에 비하여 신청 근로자 수가 많으며 그것도 동일한 사업장 및 특정 사업장에 집중적으로 나타나고 있다는 점이다. 이들 사업장에는 비정규 근로

10) 고용노동부, 「2014판 고용노동백서」, 2014.8, 596면.

11) 박종희 외, 「차별시정제도 차별금지 규정의 요건, 제재수단 및 구제절차 개선방안」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2011.9, 25-26면 참고.

12) 시정명령의 사법적 효력에 관하여는 아직까지 본격적으로 논의된 바는 없으나, 이는 어디까지나 공법상의 권리구제절차이므로 종래 노동위원회 구제명령의 사법적 효력에 관한 논의의 결과에서 크게 벗어날 것으로 보이지 아니하고, 그렇다면 결국 그 효과는 사용자와 근로자 사이의 사법상 법률관계에 직접 영향을 미치는 것은 아니라는 점에서 노동위원회의 시정명령은 종국적 구제로서 기능하지 못한다는 문제가 있다. 결국 사법적 구제를 통해서만이 차별받은 근로자에 대한 실질적인 구제가 가능하다는 결론에 이른다. 이와 관련된 국내연구로는 김민기, 「균등대우원칙의 사법적 실현」, 「노동법연구」(제25호), 서울대 노동법연구회, 2008, 237면 이하 참고.

로자가 상당히 많이 종사하고 있다는 점 이외에도 시정의 효과가 신청인에게만 한정된다는 점에서 비롯되는 바도 있을 것으로 보인다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서 사업장 전체의 차별적 제도를 개선토록 하는 방안이 일반적으로 논의되고 있다.

넷째, 재직 중에 차별시정 신청을 하는 경우는 다수의 근로자가 집단적으로 시정 신청을 할 때이며, 비정규직 근로자가 개별적으로 시정 신청을 하는 경우는 계약기간(파견기간) 만료 등으로 근로관계가 종료된 이후라는 점이다. 따라서 차별시정제도가 사후적인 금전보상제도에 머물지 않기 위해서는 비정규 근로자가 재직 중에 차별이 해소된 사업장에 근무할 수 있는 여건을 마련해야 하며, 개별 비정규 근로자가 재직 중에 차별시정 신청을 고용종료의 위협이 없이 할 수 있는 방안이 적극적으로 고려되어야 한다는 논의가 진행되고 있다.

시행 8주년을 맞이하는 현행 비정규직법상의 차별시정제도는 여전히 그 실효성에 대한 의문이 계속적으로 제기되고 있다. 여기에는 여러 가지 이유가 그 배경으로 지적되고 있다. 먼저 차별시정 신청에 따른 고용불안(정)의 우려가 높다. 현행 법률은 구체적으로 차별을 당한 근로자 본인이 차별이 있는 날로부터 6개월 이내에 차별시정 신청을 하도록 규정하고 있다. 따라서 근로계약의 갱신체결이 반복되는 기간제 근로자나 파견근로자의 경우 사실상 차별시정절차의 활용은 사용자와 갈등 내지 분쟁을 발생시켜 지속적인 고용가능성을 상실하게 되는 결과를 낳게 된다. 그리고 근로자가 고용의 계속을 기대하여 차별시정 신청에 소극적이어서 신청기간의 도과로 차별시정 기회를 놓치게 되는 경우도 있다. 계속적 고용 또는 정규직화에 대한 막연한 기대와 차별시정이라는 계약공정성의 확보를 사실상 맞바꾸는 결과가 발생하는 것이다. 다른 이유로는 현행법상 차별시정제도의 내용이 지나치게 추상적이어서 구체적인 차별금지대상과 차별의 존재에 대한 법적 확신이 제대로 이루어지지 못하고 있다는 점도 차별시정절차의 활용을 저조하게 하는 중

요한 원인으로 분석되고 있다.

하지만, 무엇보다 중요한 것은 현재의 규제방식이 가지는 한계를 지적하지 않을 수 없을 것이다. 고용 형태에 따른 차별금지에 있어서 과연 이와 같은 규제 방식이 타당한 것인지에 대해서는 진지한 고민이 필요하다고 생각하며, 이하에서 계속 기술하도록 한다.

2) 법률에 의한 균등대우원칙의 한계

헌법이 정하는 평등권에 기초한 균등대우원칙을 실현하기 위해 노동관계법에서는 다양한 차별금지규정을 두고 있다. 물론 이 중에는 단순한 혼시규정의 의미를 가진 것도 있지만,¹³⁾ 강행규범으로서의 성질을 가진 것도 있다. 하지만 여기서 제기되는 또 다른 문제는 이들 강행규범이 어느 정도의 규범력을 가질 것인가 하는 문제이다. 다시 말해 차별금지 법리를 적용함에 있어서 어느 정도의 심사척도가 적용될 것인가 하는 문제로 귀결된다.¹⁴⁾

이와 관련하여 헌법상 평등원칙의 위반 여부에 관한 심사는 결국 평등원칙의 구조에 따라 차이가 날 수 있다. 우리 헌법재판소는 평등원칙위반의 판단에 있어서 완화된 심사척도를 사용하는 경우와 엄격한 심사척도를 사용하는 경우로 나누는데, 이는 입법자에게 부여된 입법형성권의 정도에 따라 구별하고 있음을 알 수 있다.

먼저, 완화된 심사척도는 통상적인 자의금지의 원칙에 따라 판단한다. 이때 자의금지의 원칙은 본질적으로 같은 것을 자의적으로 다르게, 본질적으로 다른 것을 자의적으로 같게 취급하는 것을 금지함을 의미한다. 그러므로 차별대우가 자의금지원칙에 반하지 않는 것이 되기 위해서는 헌법적으로 정당화되어야 하는데, 그 정당화 사유는 객관적이고 합리적인 이유가 존재하는 경우를 말한다. 그러나 자의금지원칙을 적용하는 경우 무엇이 본질적으로 같은 것인가에 대한 판단에 있어, 헌법이 유일하면서도 타당한 기준을

13) 예컨대 근로기준법, 남녀고용평등법 등에서와 같은 이행수단을 규정하고 있지 않은 기타 노동관계법 및 국가인권위원회법은 선언적이거나 권고적인 제도에 불과하다는 견해도 있다(하갑래, 「근로기준법」(제25판), 중앙경제사, 2013, 140면 참고).

14) 하경호 외, 「근로관계법상 균등대우 관련 제도개선 방안 연구」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2006.10, 7-9면, 32-33면 참고.

제시하지 못하는 개방성을 띠고 있기 때문에 권력분립원칙의 관점에서 입법자의 평가를 존중해 주는 방향으로 판단할 수밖에 없다. 그 결과 단순히 합리적 이유의 존부로 자의금지원칙을 적용할 경우 입법자는 입법형성에서 비교적 넓은 재량이 인정되며 사법적 판단은 그만큼 자제되는 결과를 가져오게 된다.

이에 반해 엄격한 심사척도는 자의금지원칙에 따른 판단이 아니라 비례성의 원칙에 의한 판단으로 이루어지게 된다. 입법자가 범하지 말아야 할 자의라는 선을 넘지 않았느냐는 최소한의 접근에서가 아니라, 입법자가 입법내용을 보다 평등에 적합하도록 할 수 있었느냐는 관점에서 판단하는 척도가 비례성원칙에 따른 심사 즉 차별취급의 목적과 수단 간의 엄격한 비례관계가 성립되는지를 기준으로 한 심사라 할 수 있다. 그러므로 자의금지원칙과는 달리 입법자의 입법형성에 있어서 재량의 여지가 축소되며, 사법부의 적극적 개입이 용인되는 결과를 가져온다. 그렇다고 모든 평등의 문제를 엄격한 심사척도에 따라 행할 수는 없다. 이럴 경우 입법자는 내용적으로 누구도 확인할 수 없지만 항상 정의에 부합하는 입법을 만들어야 하는 부담에서 벗어날 수 없으며, 그 결과 입법부가 항상 사법의 통제하에 놓이게 되는 극단적인 결과를 초래할 수 있다. 그러므로 엄격한 심사척도를 대입하는 평등심사는 일정한 영역으로 그 한계가 그어지지 않으면 안 된다.

헌법재판소는 평등위반의 심사척도와 관련해서 초기에는 자의금지 심사와 엄격한 심사를 필요에 따라 아무런 기준이나 부연 설명 없이 사용해왔다고 할 수 있다. 그러나 1999년 12월 23일의 제대군인가산점제도 위헌결정¹⁵⁾에서 자의금지원칙이 적용되는 완화된 심사척도와 엄격한 심사척도가 적용되는 경우에 대한 구별기준을 명료하게 제시하였다. 즉 현재는 헌법 스스로 차별의 근거로 삼아서는 아니 되는 기준을 제시하거나 차별을 특히 금지하고 있는 영역을 제시하는 경우와, 차별적 취급으로 인하여 관련 기본권에 대한 중대한 제한을 초래하게 될 경우 엄격한 심사척도가

적용되는 것이 정당화된다고 보았다.

이러한 입장은 독일과 미국에서 발달된 평등심사기준의 경향을 수용한 것으로 평가된다.¹⁶⁾ 우리 헌법재판소의 입장과 독일과 미국의 비교법적인 검토에서 공통적으로 확인할 수 있는 바로는 기본권을 침해하는 차별의 경우에는 엄격한 심사척도를 적용하되, 개인이나 인적 집단을 직접적인 차별대상으로 하지 않는 경제 및 사회분야의 경우에는 완화된 심사기준을 적용하고 있다는 점이다.

따라서 고용 관련 차별금지규정들을 포함하는 실정법률이 비록 평등권에 직접 연유하는 것은 아니라 하더라도 사회권적 기본권 내지 사회국가원리에 기초하여 경제·사회영역에서의 사실적 평등을 구현하기 위한 목적에서 평등권의 내용을 수단으로 원용함으로써, 헌법에서 발달된 평등권의 규범력에 관한 내용이 고용 관련 분야에서도 동일한 구도로 적용될 수 있을 것으로 본다. 이런 관점에서 본다면 헌법재판소가 인정하고 있는 엄격한 심사척도가 적용되는 평등보호대상은 고용 관련 분야에서도 동일한 척도를 가지고 적용되는 것으로 봄이 상당하다.

요컨대 성별, 신앙, 사회적 신분 등 개별적 평등원칙으로 규정하고 있는 인격적 요소들에 대해서는 엄격한 심사척도가, 그 밖의 경제·사회분야에 있어서의 차별금지에는 완화된 심사척도가 적용되는 법리로 해석·운영되는 것이 타당하다고 본다. 이 기준에 따르면 성별, 신앙 및 사회적 신분에 의한 차별을 금지하는 근기법상 균등대우조항과 여성차별을 특히 금지하는 남녀고용평등법상 차별금지법리에 대해서는 엄격한 심사척도가, 정규직·비정규직과 같은 고용형태에 따른 차별금지법리에 대해서는 완화된 심사척도가 적용되게 된다. 이는 결국 고용형태에 따른 차별금지법리가 일반 노동관계법상의 차별금지법리와는 다른 특성을 가지고 있음을 반증하는 것이라 볼 수 있다.

15) 헌재결 1999.12.23, 98헌마363.

16) 자세한 내용은 하경호 외, 「근로관계법상 균등처우 관련 제도개선 방안 연구」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2006.10, 8면 각주 참고.

3) 균등대우원칙의 규제적 한계

현행 비정규직법, 즉 기간제 및 단시간 근로자법(제8조), 파견법(제21조)에서는 고용형태를 이유로 한 차별금지규정을 마련하여 균등대우원칙을 실현하고자 한다. 이는 비정규고용에 대한 규제방법 중 내용규제로서의 성격을 가지며, 고용형태를 이유로 한 불이익한 취급을 금지하고자 하는 규제이다. 그리고 이와 같은 규제는 유럽연합의 각종 입법지침(단시간, 기간제, 파견근로자에 관한 입법지침)을 비롯하여 주요 선진국에서 공통적으로 나타나고 있는 특징이기도 하다. 하지만 무엇보다 중요한 점은 고용형태에 따른 차별금지로 일컬어지는 일련의 규제(비정규직법상의 차별적 처우의 금지)는 일반 노동관계법의 차별금지(예컨대 근로기준법상의 균등대우)와는 다른 유형의 규제로서 이해할 필요가 있다는 점이다.¹⁷⁾

일반 노동관계법의 차별금지는 동일가치노동 동일임금원칙처럼 근로의 동일성을 전제로 근로조건 동일할 취급을 요청하는 것으로 이해된다. 다시 말해 근기법상 균등대우규정과 남녀고용평등법상 차별금지규정은 동일한 가치의 근로를 했더라면, 그런 차별금지 사유에 의해서 불리하게 취급하는 것은 물론, 유리하게 취급하는 것도 차별금지에 저촉되어 허용되지 않는 것이다. 즉 해당 차별금지 사유에 의해 균등하게 취급하지 않는 것은 위법이며, 동일하게 취급할 것을 요청하는 “양면적 규제”로서의 성격을 갖고 있다.

반면에 유럽에서의 비정규고용에 대한 입법지침과 주요 선진국 입법적 규제의 내용은 제목 등에서 비차별원칙을 규정하고 있어도 그 실제의 규제내용은 고용형태를 이유로 한 불이익한 취급을 금지하는 것으로, 유리한 취급은 전혀 금지되지 않는 “편면적 규제”로서의 성격을 갖고 있는 것이 그 특징이라 할 수 있다.¹⁸⁾ 이는 이른바 역차별 문제가 발생하지 않는 규제라는 측면에서, 인적 속성과 밀접하게 관련된 차별금지 규제(인권보장과 관련한 차별금지 규제)와는

기본적으로 성격을 달리하는 것이라 할 수 있다. 다시 말해 고용형태에 따른 차별금지의 구체적 발현 모습은 모든 근로자를 동일하게 대우하는 것보다는 비교 가능한 상황에 있는 근로자를 ‘합리적 이유 없이’ 차별하지 말라는 것에 강조점이 있는 것이다. 즉 비정규직법상 차별금지원칙은 자의금지 내지 불이익취급 금지와 밀접한 관련을 갖는다. 따라서 고용형태의 차별, 즉 계약 당사자의 의사에 의해서 설정한 비정규직이라는 고용형태를 이유로 정규직 근로자와의 사이에 발생하는 근로조건 격차의 해소 문제는, 결국 일반 노동법상 차별금지법리와는 다른, 불이익취급 금지법리로 이해하는 것이 상당하다.

2. 비정규직법상 균등대우원칙의 실효성 제고 방안에 대한 평가

1) 개요

비정규직법상 차별시정제도는 균등대우원칙을 실현하기 위한 중요한 기제로서 그 의미를 갖는다. 하지만 앞서 살펴본 바와 같이 시행 8년차를 맞는 현재에도 그 제도적 실효성에는 지속적인 의문이 제기되고 있을 뿐만 아니라, 차별시정제도의 개선을 둘러싼 방안들도 지속적으로 제시되고 있다. 특히 19대 국회에서는 근로기준법을 비롯한 비정규직법의 개정을 통해 균등대우원칙을 강화하고, 차별시정제도의 합리적 운영을 도모할 수 있는 방안이 다수 제기되었으며, 이 중에 일부는 이미 법 개정을 통해서 시행되고 있는 것도 있고 그렇지 않은 것도 있다. 또한 정부에서는 지난 2014년 노동시장 개혁방안의 하나로서 비정규직 종합대책을 발표하면서 차별시정제도의 실효성을 제고할 수 있는 방안을 제시하기도 하였는데, 그 내용을 간략히 살펴보면 우선 노동조합이 조합원을 대리하여 차별시정 신청을 할 수 있는 권한을 부여하는 ‘노조의 차별시정 신청대리권’의 도입을 비롯하여, 지난 2014년 비정규직법 개정을 통해서 도입된 차별시

17) 荒木尙志, 有期労働契約規制の立法政策, 『労働法學の展望』(菅野和夫先生古稀記念論集), 有斐閣, 2013, 187頁.

18) 이와 같은 부분은 독일의 개정 근로자파견법에서도 나타나고 있다. 자세한 내용은 후술하도록 한다.

정명령의 효력 확대 및 징벌적 손해배상제도를 활성화하고자 한다. 그 밖에 비교 대상 근로자가 없더라도 각종 복리후생에 있어서 차별적 처우가 발생하지 않도록 가이드라인의 형태로 지도하는 방안도 제시되었다.

따라서 이하에서는 19대 국회에 제출된 주요 법률 개정안 및 2014년 정부의 비정규직 종합대책안 가운데 균등대우원칙의 실현을 위한 전제로서, 차별시정제도의 실효성 제고 방안을 중심으로 분석·평가해보도록 한다.

2) 노동조합의 차별시정 신청(대리)권

(1) 주요내용

앞서 살펴본 바와 같이 차별시정제도가 도입된 이후 노동위원회에 접수된 차별시정 사건 신청건수 및 처리결과를 보면, 제도의 활용 수준이 기대에 미치지 못할 뿐만 아니라, 적용 사업장을 단계적으로 확대하여 왔음에도 신청건수의 증가가 입법 취지를 충분히 달성하지 못한 것으로 파악된다. 또한 현행 비정규직 법하에서는 비정규직 근로자 본인만이 차별시정을 신청할 수 있는데, 이러한 제도하에서는 신청이 인용된다 하더라도 비정규직 근로자가 얻게 되는 이익에 비하여 부담하여야 할 비용이 너무 크고, 재계약 거부 등 사용자의 보복에 대한 두려움으로 자유롭게 차별시정 신청을 할 수 없다는 점 때문에 당사자인 비정규직 근로자 외에 노동조합 등에 차별시정을 신청할 수 있는 당사자 지위를 부여하여야 한다는 주장이 계속적으로 제기되어 왔다.¹⁹⁾

특히 19대 국회에 제출된 기간제 및 단시간 근로자법 개정안에 따르면 노동조합을 비롯한 연합단체, 총연합단체에까지 차별시정 신청권을 부여하는 방안을 제시한 바 있으며, 지난 2014년, 2015년에 제출한 정부의 비정규직 종합대책에서도 노동조합의 차별시정 신청대리권이 그 내용에 포함되어 있는 것을 알 수 있다. 이하에서는 19대 국회에 제출된 기간제 및

단시간 근로자법 개정안을 중심으로 그 내용을 간략히 소개한 후 객관적이고 법리적인 논평을 시도하도록 한다.

먼저 이한구 의원 입법안에 따르면 비정규직 근로자 중 대표자 또는 가입된 노동조합으로 하여금 차별시정 신청을 할 수 있도록 하였다.

제9조(차별적 처우의 시정 신청)

⑤ 제1항에 따라 차별시정을 신청하려는 기간제근로자 또는 단시간근로자는 해당 사업 또는 사업장에 소속된 기간제근로자 또는 단시간근로자 중에서 지정한 대표자나 가입한 노동조합이 있을 경우 그 노동조합으로 하여금 대신하여 신청하게 할 수 있다.

그리고 박지원 의원 개정안에 따르면 차별시정 신청의 신청권자 범위를 근로자뿐만 아니라 그 근로자가 가입한 노동조합 및 그 연합단체로 확대하고 있다.

제9조(차별적 처우의 시정 신청)

① 기간제근로자 및 단시간근로자 또는 그 근로자가 가입한 노동조합 및 그 연합단체(이하 "신청인"이라고 한다)는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 당해 근로자가 명시적으로 반대하는 경우 노동조합 및 그 연합단체는 시정 신청을 취하여야 한다.

마지막으로 심상정 의원 개정안에 따르면 차별시정 신청의 신청권자의 범위를 근로자, 그 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합, 그 노동조합을 구성원으로 하는 연합단체, 그 연합단체를 구성원으로 하는 총연합단체로 확대하고 있다.

제9조(차별적 처우의 시정 신청)

① 기간제근로자(제4조제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 보는 경우를 포함한다) 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 해당 근로자, 그 근로자를 조직대상으로 하는 노동조합, 그 노동조합을 구성원으로 하는 연합단체 및 그 연합단체를 구성원으로 하는 총연합단체(이하 "신청인"이라 한다)는 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 "노동위원회"라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

(2) 평가

현재의 차별시정제도 운영 현황을 고려할 때 차별시정 신청의 활성화를 위해 일정한 자격 있는 노동조

19) 환경노동위원회 전문위원, 기간제법 일부개정법률안 검토보고서, 2012.8 참조.

합으로 하여금 차별시정 신청에 관여하도록 하는 방안은 크게 두 가지로 논의되고 있다.²⁰⁾ 각각의 방안에 대한 장단점을 살펴본 후 구체적인 논평을 하면 다음과 같다.

먼저 노동조합이 차별시정 신청에서 해당 비정규직 조합원으로부터 대리권을 수여 받아 사실상 시정 신청을 이끌어 가는 방법이 있다.²¹⁾ 비정규직 조합원의 위임에 의해 대리권을 가진다는 점에서 이때 노동조합은 임의대리인에 해당한다. 다만 현행 노동위원회 규칙 제36조 제1항은 “당사자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 대리인으로 선임할 수 있다”고 하면서 제1호 내지 제5호에서 그 대상자를 열거하고 있는 바, 현행 노동위원회 규칙의 해석상 자연인이 아닌 노동조합이 심판대리인이 되기는 곤란한 측면이 있다. 따라서 노동조합이 심판대리인의 자격을 가질 수 있도록 노동위원회 규칙을 먼저 개정해야 동 규칙 제36조 제1항 제5호에 따라 노동조합이 노동위원회 위원장의 승인을 받아 그 조합원인 비정규직 근로자의 심판대리인이 될 수 있다. 다만 노동조합은 심판대리인일 뿐 해당 근로자가 엄연히 자신의 이름으로 시정 신청을 하게 되기 때문에 해당 근로자가 사용자로부터 보복을 받을 가능성을 완전히 배제할 수 없다는 문제점이 있다.

둘째로 차별시정 신청권을 노동조합에게도 부여함으로써 노동위원회 차별시정 신청뿐만 아니라 궁극적으로 행정소송에서도 소송수행권을 노동조합이 행사할 수 있도록 하는 신청(소송)담당 제도의 도입을 생각해 볼 수 있다.²²⁾ 제3자의 신청(소송)담당제는 신청 혹은 소송상 대리인과 달리 자기의 이름으로 당사자로서 소송수행을 하는 것이라는 점에서 위에서 본 심판대리제와는 큰 차이가 있다. 비록 노동조합의 신청(소송)담당제하에서는 관련 근로자 본인의 신상노출이 불가피하다고 해도 근로자가 직접 전면에 나서거나 노동조합이 심판대리인으로 나서서 차별시정 신청을 하는 것보다는 사용자의 보복의지를 약화시킬

수 있다는 장점이 있다. 또한 노동조합의 신청담당제는 일단 고용노동부 소관법령인 기간제 및 단시간 근로자법과 파견법 그리고 노동위원회규칙의 개정만으로 시행이 가능하다. 이러한 상대적 간편성은 다른 중앙행정기관의 소관법령까지 개정해야 하는 소위 단체소송이나 대표당사자소송 등의 도입 방안에 비해 실현 가능성 측면에서 장점이 있다. 그러나 현행 법제도에서 차별시정 신청이 행정소송까지 진행될 것을 염두에 두고 노동조합이 차별시정 신청절차에 당사자로서 참가하도록 하는 것은 그리 간단한 문제는 아니고 많은 법적 검토가 필요한 사항이다. 노동위원회의 차별시정 신청에서는 크게 문제가 되지 않았지만 특히 재심판정에 불복하여 노동조합이 행정소송을 제기하는 경우에 그 취소를 구할 법률상 이익이 있는 것으로 볼 것인지는 법리적으로 논란의 여지가 없지 않다. 그러므로 노동조합의 신청(소송)담당제는 노동조합의 신청담당을 인정할 합리적 필요가 있는지 피담당자인 비정규직 근로자의 절차적 기본권이 실질적으로 보장되는지, 변호사대리의 원칙과 소송신탁을 금지하는 법의 취지를 위반할 염려가 없는지 여부를 종합적으로 신중하게 검토해야 할 필요가 있다.

요컨대 이상에서 살펴본 바와 같이 차별시정 신청에 있어서 노동조합에게 대리권을 부여하든지, 소송수행권까지 부여하든지 장단점은 분명히 존재한다. 하지만 원칙적으로 차별구제는 차별행위를 한 사용자를 처벌하려는 것이 아니라 차별적 행위로부터 불이익을 받은 자에 대해 적정한 구제를 함으로써 불합리하게 배제되거나 격리된 상태를 해소하려는 데 목적이 있는 것이고, 차별구제는 개별 근로자의 손해배상 내지는 보상청구권을 본질적 내용으로 하므로 이러한 개별 권리를 근로자의 의사와 무관하게 노동조합이 담당할 수 있도록 하는 것은 차별구제제도의 취지와도 맞지 않는 근본적인 문제가 있다. 그러므로 차별구제가 근로기준법상 부당해고구제와 마찬가지로 개별 근로자의 전속적 성격의 권한으로 제3자인 노동조

20) 박종희 외, 「차별시정제도 차별금지 규정의 요건, 제재수단 및 구제절차 개선방안」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2011.9, 161-162면 참고.

21) 전윤구, “차별시정 신청권의 노동조합 확대방안에 관한 해석론적 쟁점 연구, 「노동법학」, 한국노동법학회, 2012, 330-350면.

22) 이와 관련된 내용의 대표적인 소개는 박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 「산업관계연구」(제19권 제2호), 한국고용노사관계학회, 2009, 32-33면 참고.

합에 차별시정 신청권을 부여하는 것은 법리상 부적절함을 보여주는 것이다.

또한 조합원과 노동조합 간에 연대성 내지 일체성을 보여주지 못하고 집단적 가치와 개인적 가치 간에 갈등관계가 형성되는 경우에²³⁾ 개별 조합원의 권리부분에 대한 것을 노동조합에게 청구할 수 있도록 신청인의 자격을 부여함으로써 발생하는 심각한 문제점도 간과할 수 없다. 또한 이미 노동위원회 규칙에 노동위원회의 승인을 받은 노동조합이 대리인의 지위에서 구제신청절차에 참여할 수 있는 기회가 보장되고 있다는 것을 고려할 필요가 있다.²⁴⁾ 그 밖에도 현실적으로 노동조합에게 차별시정 신청권을 부여할 경우에는 그 신청권이 노조의 세력 확대를 비롯한, 단체교섭 시 협상력 증대의 목적으로 남용될 소지를 고려하지 않을 수 없다. 이는 오히려 노사 간의 갈등과 혼란을 야기할 뿐만 아니라 차별시정 신청권의 확대로 인하여 기업은 법적 분쟁과 불확실성에 노출될 위험이 커지게 되어 기업의 경영상 불확실성이 증대될 수 있다. 따라서 노동조합에게 차별시정 신청권을 부여하는 방안에 대해서는 조금 더 진지하고 세밀한 고민이 필요하다고 생각한다.

3) 차별시정명령 효력 확대

(1) 주요내용

최근 기간제 및 단시간 근로자법과 파견법의 개정²⁵⁾으로 차별시정명령의 효력을 차별시정 신청 근로자뿐만 아니라 다른 근로자에게도 확대하도록 하였다. 이는 종전의 차별시정제도가 차별시정 신청을 한 근로자에 대해서만 시정명령을 하도록 되어 있어, 차별시정명령을 받은 사업주의 사업장에서 동일 또는 유사한 차별행위가 존재하여도 차별시정 신청을 하지 않으면 차별시정명령의 대상이 될 수가 없었던

점을 개선하고자 동일한 사용자의 사업 또는 사업장에서 한 명의 비정규직 근로자가 차별 인정을 받았을 때 동일 조건에 있는 근로자 모두의 차별적 처우가 개선될 수 있도록 확정된 시정명령의 효력을 확대하는 제도를 도입한 것이다.²⁶⁾

기간제 및 단시간 근로자법 개정 전 (법률 제11667호)	기간제 및 단시간 근로자법 개정 후 (법률 제12469호)
없음	제15조의3(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제14조(제15조의2제4항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제근로자 또는 단시간근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. ② 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니하는 경우에는 제15조의2제2항부터 제5항까지의 규정을 준용한다. [본조신설 2014.3.18.]
파견법 개정 전(법률 제12632호)	파견법 개정 후(법률 제12470호)
없음	제21조의3(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 제21조제3항 또는 제21조의2제4항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조에 따라 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 파견사업주 또는 사용사업주의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 파견근로자에 대하여 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다. ② 파견사업주 또는 사용사업주가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 제21조의2제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다. [본조신설 2014.3.18.]

이상에서 살펴본 바와 같이 기간제 및 단시간 근로자법(제15조의 3), 파견법(제21조의 3)을 신설하여 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 사용자의 사업 또는 사업장에서 해당 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 기간제 근로자, 단시간 근로자, 파견 근로자에 대하여 차별적 처우가

23) 이성희 박사는 기존 노조가 비정규직 근로자 보호에 소극적인 경우 차별시정 신청의 부담을 해결할 수 없다는 부분을 지적하고 있다(이성희, 「비정규직 차별시정제도 운영실태 및 개선방안」, 한국노동연구원, 2012, 40면).

24) 박중희, 「차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의방향」, 「노동리뷰」, 한국노동연구원, 2008, 41-42면.

25) 법률 제12469호 및 법률 제12470호, 2014.3.18. 개정. 2014.9.19. 시행.

26) 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/main.html>) 제·개정이유 참고(최종 검색일: 2015.6.14.).

있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구하고(제1항), 사용자가 시정요구에 응하지 아니하는 경우에는 앞에서 언급한 차별시정통보사건으로 처리하도록 하였다(제2항).

(2) 평가

차별시정명령 효력의 확대제도는 종래 기간제 및 단시간 근로자법 제13조의 조정·중재 또는 시정명령의 범위를 어디까지 볼 수 있을 것인가와 관련된 논의로부터 출발한다. 다시 말해 종래 기간제 및 단시간 근로자법 제13조를 해석함에 있어서 취업규칙, 단체협약 등의 개정을 명하여 구체신청 당사자 외에 제3자에게까지 효력을 미치게 하는 것은 적절하지 않다고 판단한 중앙노동위원회의 입장과 이에 반해 노동위원회가 차별시정의 범위를 좁게 해석함으로써 차별시정 신청을 하지 않은 다른 비정규직 근로자나 향후 고용될 비정규직 근로자의 차별을 방치하고 있다는 입장의 대립을 입법론적으로 해결하고,²⁷⁾ 확정된 시정명령의 효력을 다른 근로자에게도 확대하고자 한 것이다. 이는 차별이 갖는 집단적 성질을 고려함과 동시에, 차별시정 신청제도의 저조한 이용을 대신하기 위하여 차별의 집단적인 시정효과를 도모한 것이라 볼 수 있다. 일각에서는 차별시정명령 효력의 확대제도가 그 성격상 취업규칙 내지 단체협약의 규범적 효력을 확장하는 경우와 유사한 것으로 볼 수 있어서, 비정규직 근로자에 대한 차별적 근로조건을 집단적·통일적 규율 가능성이 한층 높아질 수 있다고도 평가하기도 한다.²⁸⁾

하지만 차별시정명령 효력의 확대제도는 다음과 같은 문제점을 지니고 있다. 예컨대 해석상으로 기간제 및 단시간 근로자법 제15조의 3은 제15조의 2와의 관계에서 체계상 혼란을 불러일으킬 염려가 있다.²⁹⁾ 왜냐하면 이미 기간제 및 단시간 근로자법 제15조의

2에 의하더라도 고용노동부장관은 비록 차별시정명령이 확정되지 않더라도(가령 초심에서 차별시정명령이 내려지더라도) 이미 해당 신청인의 사업장 소속의 다른 기간제 근로자 등에 차별적 처우가 있었는지 조사하여 그 시정을 요구할 수 있다. 그럼에도 불구하고 제15조의 3은 '확정된 시정명령의 효력 확대'라는 조문 제목 하에 신청인의 차별시정 신청의 결과 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 같은 사용자에게 다른 기간제 근로자 등의 차별에 대한 시정요구를 할 수 있는 권한을 고용노동부에게 재차 부여하고 있는 것이다. 이는 기간제 및 단시간 근로자법 제15조의 2와의 운용상의 혼란 및 체계 정합성을 떨어뜨리는 부분이 아닐 수 없다. 또한 기간제 및 단시간 근로자법 제15조의 3의 내용상 실제로 시정명령 효력이 확대되기 위해서도 별도의 고용노동부의 조사 및 시정요구 절차를 거쳐야 한다는 점을 생각해보면 차별시정지도 및 통보제도상 조사의 개시절차를 추가한 것에 불과할 뿐이며, 그 실효성에 대한 의문을 다시 한 번 제기할 수밖에 없다.³⁰⁾ 나아가 차별시정명령의 효력을 확대함에 있어서도 그 적용대상 및 그 내용·수준을 어떻게 할 것인지에 대해서 기간제 및 단시간 근로자법은 명확한 판단기준을 제시하지 못하고 있다는 법적 문제가 존재한다.

다른 한편으로 과연 이러한 규제방식이 합리적인지에 대해서도 근본적인 재검토가 필요하다고 생각한다. 다시 말해 차별시정을 신청한 비정규직 근로자에 대한 차별시정명령을 동일한 조건의 비정규직 근로자에게 확대 적용하는 것이 먼저 소송법 체계에 부합하는지 의문이다. 일반적으로 판결효력의 범위는 심판기관(노동위원회, 법원)과 당사자만을 구속하는 것이 원칙이며, 기타 노동관계법령에서도 이와 같이 확대 적용하는 규제방식은 존재하지 아니한다.³¹⁾ 또한 비교법적으로 볼 때 차별시정절차를 두고 있는 주요 국가(미국, 캐나다 등)에서도 확정된 시정명령의 일괄적

27) 기간제법 제13조를 개정하여 근로조건 개선에 취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함도록 명시적으로 규정하였다.

28) 문무기, "실질 비정규직 차별시정제도에 대한 비판적 고찰", 『법학논고』(제47집), 경북대 법학연구원, 2014.8, 445면.

29) 전윤구·류재율, 「징벌적 금전배상제도 등의 도입에 따른 차별시정제도 정비방안 연구」, 연구용역 보고서, 중앙노동위원회, 2014.8, 100면.

30) 조상균, "비정규직 차별시정제도의 쟁점 및 전망", 『동아법학』(제64호), 동아대 법학연구소, 2014, 22-23면.

31) 차별금지법과 관련한 법제 중 유일하게 시정명령을 규정하고 있는 장애인차별금지법에서도 이와 같은 규제방식은 발견되지 아니한다.

인 확대와 같은 방식을 채택하고 있지는 않으며 오히려 차별시정기구의 조정·중재를 통하여 당사자들의 차별적 해결을 도모하는 방식을 채택하고 있는 것으로 드러났다.³²⁾ 나아가 현실적으로도 확정된 시정명령의 효력을 일괄적으로 확대할 경우 사업 또는 사업장의 개별 근로자가 지닌 특수성을 무시한 채 일괄 적용함으로써 사업장의 혼란을 가져올 수 있다는 점이다. 이와 같은 점 등을 고려한다면, 차별시정명령 효력의 확대제도는 법적·제도적으로 다시 한 번 검토할 필요가 있다.

4) 고의·반복적 차별에 대한 징벌적 손해배상제도

(1) 주요내용

최근 기간제 및 단시간 근로자법 개정³³⁾으로 차별시정절차에서 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배까지 징벌적 배상을 명령할 수 있도록 하였다. 이는 종전 차별시정제도의 경우 임금 및 근로조건의 보상 또는 원상회복 수준에 머물고 있어 사용자의 고의적이고 반복적인 차별행위에 대한 사전적 예방 효과가 미미하므로, 사용자의 고의적 또는 반복적 차별 행위에 대해서는 노동위원회가 기간제 및 단시간 근로자에게 발생한 손해액의 3배 내에서 징벌적인 성격의 배상명령을 함으로써 차별을 근본적으로 차단하고자 하는 취지³⁴⁾에서 도입된 것이다. 과건법에서도 제21조 규정에 따라, 위 기간제 및 단시간 근로자법 제반 규정을 그대로 준용토록 함으로써 동일한 제도가 적용된다.

개정 전(법률 제11667호)	개정 후(법률 제12469호)
제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.	제13조(조정·중재 또는 시정명령의 내용) ① 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선(취업규칙, 단체협약 등의 제도개선 명령을 포함한다) 또는 적절한 배상 등이 포함될 수 있다. <개정 2014.3.18.> ② 제1항에 따른 배상액은 차별적 처우로 인하여 기간제근로자 또는 단시간근로자에게 발생한 손해액을 기준으로 정한다. 다만, 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에는 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있다. <신설 2014.3.18.>

이상에서 살펴본 바와 같이 개정 비정규직법(기간제 및 단시간 근로자법과 과건법)에서는 적절한 금전보상을 포기하고 적절한 배상으로 개정함으로써 시정명령의 내용·성격을 금전보상제도에서 징벌적 손해배상제도로 본질적으로 전환하였다.³⁵⁾ 한편 노동위원회는 사용자의 차별적 처우에 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우에 손해액을 기준으로 3배를 넘지 아니하는 범위에서 배상을 명령할 수 있도록 징벌적 손해배상의 한도를 구체적으로 설정한 것으로 볼 수 있다.

(2) 평가

최근 한 연구³⁶⁾에 의하면 종래 노동위원회를 통한 차별신청 사건 중에서 불합리한 차별로 판정되어 금전보상을 받게 되는 경우라 하더라도, 거의 절반 정도만 300만 원 이상의 보상을 받을 수 있었던 것으로 분석되고 있다. 따라서 나머지 절반은 300만원 미

32) 변양규·김선우, "비정규직 차별시정 개정안에 대한 비판적 검토", 한국경제연구원, 2013.6, 6면.

33) 법률 제12469호, 2014.3.18. 개정. 2014.9.19. 시행.

34) 국가법령정보센터(<http://www.law.go.kr/main.html>) 제·개정이유 참고(최종 검색일: 2015.6.14.).

35) 이와는 달리 개정 기간제법 제13조는 종래의 '적절한 금전보상'에서 '적절한 배상'으로 용어를 변경하면서 구체적으로 배상액 및 손해액이라는 용어를 사용함으로써 시정명령의 하나로서 종래의 금전보상의 법적 성질에 손해배상적 성격을 강화하였다고 설명하는 입장(전윤구·류재율, 「징벌적 금전배상제도 등의 도입에 따른 차별시정제도 정비방안 연구」, 연구용역 보고서, 중앙노동위원회, 2014.8, 2면)도 있다.

36) 이성희, 「비정규직 차별시정제도 운영실태 및 개선방안」, 한국노동연구원, 2012, 26-27면.

만의 보상을 받았을 뿐 아니라, 그나마 불합리한 차별로 판정받은 사례 가운데 1/4 정도는 100만 원 미만의 보상에 그친 것으로 나타났다. 결국 비정규직 근로자의 입장에서 차별시정을 신청하면서 얻게 되는 실익은 비용 대비 결과의 측면에서 볼 때 대단히 미흡한 결과로 드러났다. 따라서 비정규직법 개정을 통해 고의·반복적 차별에 대한 징벌적 손해배상제도를 도입함으로써 차별로 인한 실손해의 전보에 그치던 종전 입법태도보다 차별금지의 사전예방적 기능을 강화하는 동시에, 실손해 이상의 배상을 명하도록 함으로써 비정규직 근로자의 실익을 보다 확보할 수 있는 가능성을 부여하고자 하였다. 이처럼 징벌적 손해배상제도는 차별시정제도의 사전적·예방적 구제수단으로서의 기능을 강화하기 위한 것으로서, 차별의 억제·예방뿐만 아니라 차별적 처우에 대한 구제신청을 유도함에 있어서도 일정 부분 기여할 수 있을 것³⁷⁾으로도 일응 평가할 수도 있다.

하지만 징벌적 손해배상제도의 본질적 특성상 우리 법체계와의 적합성 및 형평성을 감안하여 신중한 접근이 다시 한 번 필요하다고 생각된다. 왜냐하면 징벌적 손해배상은 영미법계를 제외한 대륙법계에서는 거의 허용되지 않으므로 대륙법계인 우리의 경우도 마찬가지로 원칙상 허용되어서는 아니 될 것이라고 판단되며, 노동관계법상으로도 형평성 문제가 제기될 수 있다.³⁸⁾ 왜냐하면 현행 노동관계법 어디에서도 징벌적 손해배상과 같은 규제를 두고 있지 않기 때문이다. 그리고 이러한 징벌적 손해배상제도는 실손해배상을 원칙으로 하는 민사법의 원칙에도 부합하지 아니할 뿐만 아니라, 평등판단은 원칙적으로 합리성 판단에 따라야 한다는 점을 감안할 때, 차별에 대한 제재로써 징벌적 손해배상제도를 도입하는 것은 평등의 본질에 비추어 과도한 규제라고 볼 수 있다. 이 밖에도 실손해의 전보를 넘어 징벌적 제재에 해당하는 금액을 엄격한 소송절차가 아닌 행정처분을 통해 부과할 수 있게 하는 것은 적법절차의 원리에 부합하지

않으며, 노동위원회가 과연 징벌적 손해배상을 명령할 수 있는 적합한 기관인지 등에 대해서도 근본적인 의구심을 가지지 않을 수 없다.

다른 한편으로 현행 징벌적 손해배상제도는 해석상의 쟁점도 다분히 존재함에 따라 법적 안정성 및 명확성을 충분히 확보하고 있지 못하다. 예컨대 명백한 고의가 인정되거나 차별적 처우가 반복되는 경우의 의미가 무엇인지, 기준손해액의 범위를 어디까지 인정할 것인지, 부가적 배상액의 산정기준은 무엇인지, 부가적 배상 인정 여부 및 배상액의 액수에 대한 독자적인 재심청구나 소송제기 가능성 등³⁹⁾을 둘러싸고 다시 한번 관련 당사자들을 혼란에 빠뜨릴 수 있는 것이다. 즉 징벌적 손해배상의 요건 및 효과 등을 둘러싸고 현행 비정규직법은 명확한 판단기준을 제시하지 못하고 있으며, 이는 결국 사법적 심사를 통해서 문제를 해결해야 한다는 결론으로 이어진다. 이와 같이 징벌적 손해배상이 적용되는 요건 등의 불명확성으로 인해 관련 당사자들 사이에 무분별한 소송제기로 이어질 수 있으며, 이는 결국 사회적 비용의 증가와 기업활동의 위축으로 이어질 소지가 다분한 것이다.

이상과 같이 비정규직법상 징벌적 손해배상제도는 법리적으로도, 제도적으로도 적지 않은 문제를 지니고 있음이 여실히 드러났다. 그러므로 징벌적 손해배상 조치가 과연 소기의 목적을 달성할 수 있을지에 대해서도 회의적일 수밖에 없다. 따라서 현행 징벌적 손해배상제도는 현행 민사법을 비롯한 노동관계법령의 규율체계를 고려하지 아니한 과도한 규제로서, 재고되어야 한다.

5) 복리후생 적용 확대

(1) 주요내용

고용노동부는 비정규직 종합대책을 통하여 비교 대상 동종·유사업무 근로자가 없더라도 해당 사업장

37) 조상균, "비정규직 차별시정제도의 쟁점 및 전망", 『동아법학』(제64호), 동아대 법학연구소, 2014, 21면.

38) 박지순, "고용 및 노동관계법의 주요 쟁점 -19대 국회 발회법안을 중심으로-", 『산업관계연구』(제23권 제1호), 한국고용노사관계학회, 2013, 60면.

39) 이에 관한 최근 연구로는 전윤구·류재울, 「징벌적 금전배상제도 등의 도입에 따른 차별시정제도 정비방안 연구」, 연구용역 보고서, 중앙노동위원회, 2014.8가 있다.

모든 근로자에게 적용되는 각종 복리후생(예컨대 선택적 복지, 식대, 출장비, 통근버스, 식당, 체력단련장 등)에 있어서 불합리한 차별이 없도록 지도한다고 밝혔다. 즉 정부가 작성한 기간제근로자 고용안정 가이드라인(안)에 따르면 우선, 비교 대상 정규직 근로자가 있는 경우에는 현행 기간제 및 단시간 근로자법에 서와 같이 사용자는 기간제 근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 않도록 정했다. 반면 비교 대상 정규직 근로자가 없는 경우가 문제시되는데, 이 경우 현행 기간제 및 단시간 근로자법에는 규정하고 있지 않지만 만약 동종·유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로자가 없는 경우에도, 복리후생에 있어서는 그 사업장의 다른 근로자에 비해 불합리한 차별이 없도록 정하였다.

(2) 평가

차별시정 사건에 있어서 차별 판단을 위해서는 이들 주체와 비교할 수 있는 다른 대상이 존재하여야 하고, 비교 대상 근로자는 불리한 처우가 있었는지 여부를 판단하는 비교 기준으로서, 시정명령의 내용을 결정하는 근거 및 기준으로서 역할을 수행하므로 차별심사에서 비교 대상 근로자의 존재 여부 또는 비교 대상 근로자 선정의 타당성에 대한 판단은 차별시정 사건에 있어서 가장 기초적인 단계가 된다.⁴⁰⁾ 특히 차별시정 신청에 대해 비교 대상 근로자 없음으로 기각된 경우가 많고, 이는 차별시정 신청에 대한 인정을 떨어뜨리는 주요 요인 중 하나가 되기 때문에 정부에서는 이와 같은 부분을 고려하여 비교 대상 근로자가 없더라도 각종 복리후생에 있어서 불합리한 차별이 없도록 지도하는 것으로 보인다.

특히 차별 판단 시 합리적 이유 없는 차별이 인정되려면 비교 대상 근로자가 있어야 한다. 그럼에도 불구하고 '비교 대상 근로자가 없으면 그 사업장의 다른 근

로자를 비교 대상으로 할 수 있다고 한 것은 과도한 것으로 근로조건이 결정되는 구조를 고려하여 구체적으로 판단되어야 할 내용이다. 예를 들어 장기근속을 전제로 하여 일반관리직인 정규직 근로자에게 자녀학자금을 지원하는 제도가 있었는데, 기간제 근로계약을 체결하고 있는 경비직(감시단속직) 근로자에게 이를 지원하지 않는다면 불합리적 차별이라고 판단하게 될 우려가 있는 것이다. 당해 사업 또는 사업장에서 동종·유사 업무에 종사하는 근로자가 없으면 백배 양보해서 수행업무의 종류, 곤란도, 책임 정도 등을 고려하여 상대적으로 유사한 수준의 업무를 수행하는 근로자를 찾아 그들의 복리후생과 비교할 때 불합리함이 없도록 적용한다고 확대 해석하더라도 어떻게 일반관리직과 경비직을 비교 대상으로 할 수 있는지 이해할 수 없는 가이드라인(안)이라 할 것이다.

이를 어떻게 판단하는지는 향후 해석론상의 과제가 되는데, 기간제 근로계약의 활용 관점을 감안한 해석이 요청된다고 생각된다. 기간제 근로계약은 무직, 실업상태의 사람을 고용의 세계에 끌어들이고 기능 습득·발전의 기회를 주며, 이어 무기전환과 같은 안정고용으로의 이행을 촉구하는 고용노동정책에서 그 활용이 기대되는 고용형태이다. 그렇다면, 기간제 계약 활용에 인센티브를 사용자에게 주는 것은 고용노동정책상 중요 과제이다. 이렇게 보면, 기간제 계약임을 이유로 근로조건 격차의 불합리성을 판단함에 있어서는, 기간제 계약 활용에 대해 인센티브를 부여하는 관점도 감안하여 고찰이 이루어져야 할 것이다. 즉 이러한 유기계약이 수행해야 하는 다양한 기능을 받아들일 수 있는 유연성·포괄성을 반영하여 해석하여야 할 것이다.

특히 차별 판단 시 합리적 이유 없는 차별이 인정되려면 비교 대상 근로자가 있어야 한다. 그럼에도 불구하고 '현존하지 않는 근로자'도 비교 대상 근로자로 할 수 있다고 한 것은 과도한 것으로 근로조건이 결정되는 구조를 고려하여 구체적으로 판단되어야 할 내용이다. 참고로 외국 입법례를 살펴보면, 산별 차원에서 단체협약을 통해 근로조건이 결정되는 구조를

40) 중앙노동위원회, 「차별시정업무매뉴얼」, 2012.7, 63면.

가진 국가들의 경우 비교 대상 근로자가 현존하지 않는 경우에 당해 산업에 적용되는 단체협약에 의거하여 비교 대상자를 선정토록 하는 경우가 있다.⁴¹⁾

또한, 그 규제방식이 문제될 수 있다. 정부에서는 당장의 제도 개선보다는 가이드라인의 형태, 즉 연성적 규제(soft law) 방식⁴²⁾을 통해 복리후생의 적용을 확대하고자 하는 규율방식을 채택하는 것으로 보인다. 이때 연성규제는 일종의 행위규범(rule of conduct)으로서 원칙적으로 법적 구속력이 없으나 사실상의 효력을 가지는 규범(quasi-legal instrument)을 말하는 것으로 집행보다는 지도나 설득 기능으로서 그 의미를 갖는다. 하지만 현실적으로 가이드라인은 사실상의 효력도 분명히 지니고 있기 때문에 사업주에게 적지 않은 부담으로 작용할 우려가 있을 뿐더러, 오히려 사업장 내 질서의 혼란을 오히려 부추길 소지도 다분하다. 따라서 이와 같은 규제방식을 채택하더라도 노사가 자율적으로 그 내용을 수긍할 수 있는 한도 내에서 차별시정을 위한 노력이 반드시 전제될 필요가 있다고 생각한다.

6) 기타 실효성 제고 방안에 대한 평가

(1) 주요내용

이 밖에도 비정규직법 균등대우원칙의 실효성 제고 방안으로 근로기준법상 균등대우원칙(규정)을 강화하는 방안이 제시되기도 하는데, 그 이유는 크게 다음과 같이 설명된다. 사용자는 근로자에 대해 균등한 처우를 해야 함에도 불구하고, 동일가치노동에 종사하는 근로자에 대해서 고용형태 등을 이유로 임금차별 등 의도적인 차별적 처우를 하는 경우가 발생하고 있는바, 이러한 차별적 요소를 금지하기 위한 법적 안전망이 필요하며, 이를 위해 근로기준법상 균등대우 규정을 개정하는 것이라 한다. 이와 관련하여 19대 국회에 제출된 개정안으로 대표적인 것이 홍영표 의

개정안과 심상정 의 개정안이 있으며, 이하에서는 각 개정안의 내용을 간략히 설명하도록 한다.

먼저 홍영표 의 개정안에서는 동일가치 노동을 제공하는 근로자에 대해서는 동일임금원칙을 적용하며, 동일가치노동을 행하는 근로자를 고용형태에 따라 차별적 처우를 하지 못하도록 하고 있다(안 제6조제1항부터 제4항까지 신설).

안 제6조

- ① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 근로형태 또는 국적·신앙·사회적 신분 등을 이유로 임금 등 그 밖의 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.
- ② 사용자는 동일한 사업 내의 동일가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다.
- ③ 동일가치 노동의 기준은 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업 조건 등으로 하고, 사용자가 그 기준을 정할 때에는 제25조에 따른 노사협의회의 근로자를 대표하는 위원의 의견을 들어야 한다.
- ④ 사용자가 임금차별을 목적으로 설립한 별개의 사업은 동일한 사업으로 본다.

심상정 의 개정안에서는 차별적 처우를 금지하는 사유를 확대하여 국적·인종·종교·연령·신체조건·고용형태·정당 등을 포함하고, 이 법의 위반 시 취업규칙 또는 근로계약 부분은 무효로 하고 동일가치노동을 수행하는 자와 동일한 근로조건을 적용하도록 하고 있다. 또한 심상정 의 개정안은 동일가치노동 동일임금의 원칙을 명문화하고, 간접고용 형태의 고용형태에 대해서도 차별적 처우를 금지하는 한편, 법률에 의한 근로자 공급·파견 등을 제외하고 간접고용을 제한하고 이를 위반한 경우 직접고용을 의제하는 개정안도 제시하고 있다.

안 제6조 중 “신앙”을 “신앙·인종·연령·신체조건·고용형태·정당”으로 하고, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

- ② 제1항을 위반하여 근로자에 대한 차별적 처우를 규정한 취업규칙 또는 근로계약은 그 부분을 무효로 한다.
- ③ 취업규칙 또는 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제2항에 따라 무효로 된 부분은 제6조의2에 따른 동일 사업 또는 사업장 내에서 동일가치노동을 수행하는 근로자에게 적용되는 근로기준에 의한다.

41) 변양규·김선우, “비정규직 차별시정 개정안에 대한 비판적 검토”, 한국경제연구원, 2013.6, 7면.

42) 가이드라인은 일종의 연성법(soft law)의 성격을 가진 지침으로서, 노사가 스스로 차별을 진단하고 시정할 수 있도록 하는 준거로 활용될 수 있고, 관할 행정기관의 입장에서도 사업장의 지도·점검 시 확인해야 할 지침의 성격을 가질 수도 있다. 그러나 무엇보다도 어떤 경우를 차별로 인정하고 어떻게 시정해 나가야 하는지 구체적인 규범인식을 확산하고 이를 토대로 관련 입법 및 정책수단을 발전시켜 나갈 수 있는 정책의지를 갈등과 분쟁의 여지를 줄이면서 관계 당사자들에 제시할 수 있는 장점은 있다.

안 제6조의2(동일가치노동에 대한 동일임금)

- ① 사용자는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 한다.
- ② 제1항의 동일가치노동이란 동일 또는 유사한 조건하에 동일노동을 수행하는 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다.
- ③ 제1항의 동일임금이란 통상적·기본적 임금 및 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 직접 또는 간접으로 현금이나 현물로 지급하는 모든 부가적인 급여를 말한다.
- ④ 사용자업주 또는 도급사업주는 근로자파견, 근로자공급 또는 하도급의 형태로 사용된 근로자에 대하여 사용자업주 또는 도급사업주의 근로자에 비하여 차별적 처우를 하지 못한다. 이 경우 사용자업주 또는 도급사업주는 차별적 처우로 인하여 발생하는 손해에 대하여 파견사업주 등과 연대하여 책임을 진다.
- ⑤ 차별적 처우를 받은 근로자의 차별시정 신청에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조를 준용한다.

안 제9조의2(상시직 업무에서의 간접고용의 금지)

- ① 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시직 업무에 대하여 근로자를 사용하는 경우 기간의 정함이 없이 직접 고용하여야 한다.
- ② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시직 업무에 대하여 「직업안정법」 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에서 정하는 경우를 제외하고는 도급·위탁·용역·파견 등 어떠한 형태로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다.
- ③ 사용자가 제2항 경우에는 그 근로자를 최초로 사용한 때부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.
- ④ 제3항에 따라 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.
 1. 해당 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 동종 또는 유사한 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.
 2. 해당 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 동종 또는 유사한 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는 근속년수에 비례하여 해당 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건에 의한다.
- ⑤ 제4항의 동종 또는 유사한 업무의 판단 기준은 제6조의2제2항을 준용한다.

(2) 평가

현행 근로기준법은 성별, 국적, 신앙, 사회적 신분 등에 따른 차별을 금지하고 남녀고용평등법은 특히 성별에 의한 차별을 금지하고 있으며, 이른바 비정규직법은 고용형태(기간제, 단시간, 파견근로)에 따른 차별을 금지하고 있다. 위의 개정안은 그와 같은 차별금지제도의 실효성이 적다는 이유로 근로기준법상 차별금지 사유를 확대하고, 이를 위반한 근로조건의 사법상 효력을 무효로 함과 동시에 같은 사업장에서 근무하는 모든 근로자에게 동일가치노동 동일임금원칙

을 적용하는 데 초점을 맞추고 있다.⁴³⁾ 그런데 과연 이와 같은 규율이 법리적으로 또는 체계적으로 타당한지에 대해서는 진지하게 검토해볼 필요가 있다.

먼저 법리적으로 고용형태에 따른 차별금지의 범리는 근로기준법 및 남녀고용평등법에서 말하고 있는 차별금지요소와는 다른 특성을 가지고 있다. 다시 말해 근로기준법 및 남녀고용평등법에서 들고 있는 차별금지요소는 근로자의 인적 속성과 관련된 요소임에 반하여 고용형태라는 것은 근로자의 인격적 속성과는 무관한 노무급부를 하는 형태로서 양 당사자의 자유로운 의사에 의해서 결정된다는 속성에서 그 차이가 있다. 또한 이러한 차이점은 차별금지의 근거와 그러한 근거가 있는 경우 차별 판단을 위한 심사기준의 측면 그리고 규제의 속성에서도 각각 달리 이해될 수 있다. 따라서 고용형태를 근로기준법상 균등대우원칙의 차별금지요소에 포함하기에는 법리적으로 정합성이 떨어진다.

또한 체계적으로도 현행 노동관계법에서는 각 사유별로 차별금지 및 그 구제절차 등을 규정하고 있는데, 그렇다면 근로기준법과 현행 각 법률의 관계가 어떻게 되는지에 대해 명확히 설명하지 못하고 있다. 심지어 현재의 차별구제제도도 사실상 이원화로 운영되는 측면이 있는데 이와 같은 부분을 간과한 채 균등대우원칙의 차별금지요소만을 확대하려는 시도는 타당하다고 볼 수 없다.

III. 균등대우원칙의 적용제외

1. 개요

독일에서의 균등대우원칙은 EU지침이 효력을 발하기 전인 2002년도부터 시행되었다.⁴⁴⁾ 이것은 일명 “독일식 반대급부(German quid pro quo)”의 일부로서 파견근로규제를 없애고(외주근로가능 최대기한 없애기, 파견사업주가 근로자의 근로기간을 파견근로기

43) 박지순, “고용 및 노동관계법의 주요 쟁점 -19대 국회 발회법안을 중심으로-”, 「산업관계연구」(제23권 제1호), 한국고용노사관계학회, 2013, 38면.

44) See Bernd Waas, Temporary Agency Work in Germany: Reflections on Recent Developments, 3 Intl.

간동안과 일치시키는(synchronizing) 계약금지 없애기 등), 한편으로는 균등대우원칙을 명시한 것이다. 균등대우원칙은 파견근로자에 대한 당시 EU지침 초안의 일부로 구성되었다.

이후 노동시장의 현대화에 대한 법에 따라 독일근로자파견법은 커다란 전환점을 맞는다. 가장 커다란 특징은 파견근로자를 사용사업주의 정규직 근로자와 동일하게 취급한다는 균등대우원칙을 확립한 것이다. 이에 따라 파견근로자는 사용사업장의 비교 가능한 정규근로자의 보수를 포함한 주요 근로조건 실현을 요구하는 법적 청구권을 얻을 수 있게 되었다. 그러나 동시에 이 법은 균등대우원칙 적용을 우회하는 2가지 예외규정을 인정하였다. 하나는 직전 실업자였던 파견근로자에 대한 균등대우원칙의 적용제외이고, 다른 하나는 단체협약에 의한 균등대우원칙의 적용제외이다. 아래에 독일근로자파견법의 균등대우원칙과 그 예외에 대하여 소개한다.⁴⁵⁾

2. 독일 근로자파견법의 균등대우원칙의 특징

독일근로자파견법상의 균등대우원칙은 ① 허가제도를 전제로 한 고용의제관계제도와, ② 균등대우원칙에 반하는 약정을 무효로 하는 구조 위에 도입되었다는 중대한 특징이 있다.

우선 ①에 대하여 독일근로자파견법은 이미 파견사업주에 대하여 연방고용사무소의 파견허가를 취득할 것을 의무 지우고 있다.(동법 제1조 제1항)⁴⁶⁾ 그리고, 동법 제3조 제1항 제3호는 파견사업주는 파견근로자에 대하여 원칙적으로 사용사업주 사업(장)의 비교 가능한(vergleichbar) 근로자에게 적용되는 임금을 포함한 중요 근로조건(wesentlich Arbeitsbedingung)을 보장하여야 한다는 취지의 규정을 정함으로써 파견사업주가 균등대우원칙을 위반하는 경우에는 동법 제1조의 파견허가 및 연장이 취소된다(동법 제3조 제1항 본문). 또

한 파견사업주가 동법 제1조에 의한 필요한 허가를 득하지 못하거나 허가가 취소된 경우에는 파견사업주 및 파견근로자 간의 근로계약 및 파견사업주와 사용사업주 간의 근로자파견계약은 무효가 된다(동법 제9조 제1항). 그리고 그 대신 사용사업주와 파견근로자 간의 근로관계가 의제된다(동법 제10조 제1항).

또한 ②에 대하여는 사용사업주 사업 내의 비교 가능한 근로자에게 적용되는 임금을 포함한 중요 근로조건보다 열악한 근로조건을 파견근로자에 대하여 정하는 약정이 무효임을 규정한다(동법 제9조 제2호. 단, 후술한 2개의 예외는 이러한 제한에 해당되지 않는다). 그리고 이러한 경우에는 파견사업주는 파견근로자에 대하여 사용사업주 사업장의 비교 가능한 근로자에게 적용되는 임금을 포함한 중요 근로조건을 보장하지 않으면 안 된다(동법 제10조 4항). 즉, 파견근로자는 파견사업주에 대하여 사용사업주 소속 종업원과의 균등대우를 요구할 수 있다.

이러한 허가제를 전제로 한 고용의제관계제도하에서 균등대우원칙을 도입하였다는 것. 다시 말하면 파견사업주에 대한 파견근로자의 균등대우청구권을 인정했다는 점에서 독일 근로자파견법의 균등대우원칙의 특징이 있다.

더욱이 일반 노동법상 균등대우원칙과 파견법상의 차별금지규정과 차이도 지적할 수 있다. 노동법상의 균등대우원칙은 근로계약상의 사용자에게 대하여 자신들이 고용하는 근로자를 불평등하게 취급하는 것을 금지하는 것이다. 즉 노동법상 균등대우라 함은 일종의 행태와 관련한 의무로 이해될 수 있는 것으로, 이미 자신이 행한 행태에 구속되어 다른 행태도 동일한 의미와 내용으로 행하여야 할 의무가 바로 균등대우의무라고 할 수 있는데, 이런 관점에서 본다면 균등대우의무를 부담하는 자는 행위자인 근로계약 체결 당사자가 이에 해당하기 때문이다. 따라서 파견근로관계에 적용한다면 균등대우를 행하여야 할 당사자는 사용사업주가 아니라 파견사업주이다. 이에 반해 근

45) 이는 고용형태를 이유로 한 차별금지가 편면적 규제로서의 성격을 가지고 있음을 구체적으로 설명하는 것이다. 자세한 설명은 김희성, "유럽연합 및 독일의 파견근로와 균등대우", 「노동법논총」(제29집), 한국비교노동법학회, 2013, 327면 이하 참고.

46) 파견사업주에게는 파견허가 및 허가연장의 거부는 사할이 걸린 문제로서 이를 통해 파견근로자와 사용사업주 사업장의 정규직직원간의 균등대우가 실현될 것으로 기대하고 있다.

로자파견법의 균등대우원칙은 근로계약상 사용자인 파견사업주에 대하여 근로계약상 사용자가 아닌 사용사업주의 근로자와의 균등대우를 구하는 것이다.⁴⁷⁾ 즉 파견근로자에 대한 균등대우란 엄격한 의미에서의 균등대우가 아니라 균등한 지위에 놓이는 것에 불과하다는 것이다. 파견법상 설정되어 있는 균등대우의 무의 내용은 한편에서는 파견사업주가 고용하는 파견근로자와, 다른 한편에서는 사용사업주가 고용한 근로자 사이의 균등한 대우로 설정되어 있기 때문에 엄밀한 의미에서의 균등대우에 해당하는 것이 아니고, 단지 비교 대상으로 설정된 양 그룹의 근로자를 동등한 위치로 설정하여야 하는 것에 불과한 것으로 평가할 수 있다는 점이다. 즉, 근로자파견법의 균등대우원칙은 노동법상 균등대우원칙을 근거로 한 것이 아니라, 동일임금/균등처우(equal pay/equal treatment)를 처음으로 확립한 것이다.⁴⁸⁾ 또한 단시간 및 기간제법은 단시간근로자(또는 기간제근로자)를 단시간근로(또는 기간제근로)란 이유로 비교 가능한 정규직근로자(또는 기간을 정하지 않은 근로자)보다 불리한 취급을 하는 것은 『객관적인 이유』(노무급부, 등급, 취업경험, 사회적 입장 등)에 따라 정당화되지 않는 한 용인되지 않는다고 규정하고 있다. 이에 대하여 근로자파견법의 균등대우원칙은 『객관적 이유』에 의한 파견근로자와 사용사업주의 근로자와 다른 처우를 문언상 인정하지 않고 있다는 점에서 차이가 있다. 양자 간의 차이가 어떻게 나타난 것인지는 명백하지는 않으나, 전자가 종사하고 있는 노동 이외의 요소도 고려에 넣을 가능성이 있는 것에 비하여 후자는 종사하고 있는 노동(동종 또는 유사한 노동)을 중시해 취급하고 있다고 생각된다.

3. 균등대우원칙의 예외

독일근로자파견법의 균등대우원칙의 적용예외(동법 제3조 제1항 제3호)에는 다음 2가지 내용이 있었다.

1) 바로 직전에 실업자였던 파견근로자에 대한 균등처우원칙의 적용 예외

우선, 파견사업주가 직전에 실업자였던 자를 파견근로자로 최초 채용하는 경우에는 최장 6주, 파견근로자에 대한 균등처우원칙 적용을 제외 받을 수 있다. 실업자의 정의는 사회법전 제3편 제199조에 의하여 정해진다.⁴⁹⁾ 이 경우 파견사업주가 근로자에게 지불하여야 하는 임금액은 해당 근로자가 수급 받고 있는 실업보험급부액에 해당하는 금액에 상당하는 액수가 된다. 즉, 파견사업주가 실업자를 채용하는 경우에는 실업자에 대하여 실업 직전에 지불되었던 실질 임금을 최저임금으로 최장 6주간 약정 지급할 수 있는 것이다.

또한 파견근로자가 이미 동일 사용자 아래에서 근로하였던 경우에는 이러한 예외가 적용되지 않는다. 이 경우, 이전의 근로관계 역시 파견근로였던 경우에는 균등대우원칙이 적용된다. 덧붙여 예를 들어, 사업양도에 의해 이전의 사용자의 사업의 일부가 자회사에 양도된 경우의 사례에서는⁵⁰⁾ 해당 근로자가 이전에 그 사용자 아래에서 근무하고 있었는지가 명확하지 않은 경우도 있기 때문에 문제가 생길 가능성이 있다는 지적이 있었다.

이 규정은 2002년에 실직자가 고용시장에 진입하는 것을 용이하게 하는 인센티브를 제공하기 위한 목적으로 입법되었다. 그러나 파견근로유럽연합지침은 파견근로 이전 실업자였던 자에 대하여 균등대우원칙의 예외를 인정하고 있지 않을 뿐만 아니라 실업자에 대한 균등대우원칙의 예외가 실제 활용되는 경우가 많지 않기 때문에⁵¹⁾ 이 규정은 정당성이 없는 것으로

47) 근로자파견법 3조 1항 3호 및 9조 2호에 의하면, 사용자로서의 파견사업주는 다른 사업장(사용사업장)의 근로조건을 기준으로 해야 한다. ErfK..Aufk.2008. § AUG. Rn17. (Wank).

48) Wennmacher in : Duwell. Das reformierte Arbeitsrecht 2005. Saarbrücken. S.405. Rn81.

49) Ulber .Personal-Service-Agenturen und Neuregelung der Arbeitnehmeruberlassung. AuR 2003.7.11.

50) Erik..Aufk. 2008. § 3 AUG. Rn75. (Wank).

로 입증되어 폐기되었고, 더 이상 근로자과건법의 일부를 구성하지 않는다.

2) 단체협약에 의한 균등대우원칙의 적용제외

두 번째로 파견근로관계에 적용되는 단체협약에 따라 사용자업주 소속의 정규근로자와 다르게 파견근로자의 임금이나 근로조건을 결정할 수 있다(단체협약에 따른 균등대우원칙의 적용우회).⁵²⁾ 파견법 제3조 제3호에 따르면 단체협약상의 임금이 제3조의 a법규 명령으로 정해진 최저임금을 하회하지 않는 한, 단체협약으로 이와 다르게 정할 수 있고, 이 단체협약의 적용범위에 해당하지만 단체협약을 적용받지 않고 있는 사용자와 근로자는 근로계약에 의해 단체협약을 적용하기로 합의할 수 있다고 규정하고 있다. 즉, 근로자과건법의 균등대우규정은 강행법규이지만 단체협약 준용규정은 임의규정이다.⁵³⁾ 이러한 예외가 정해진 취지는 집단적 노사합의는 법제에 우선한다고 하는 EU적 사고에 따른 것이다. 그러나 실질적으로 보면 저렴한 인건비를 쫓는 기업의 요구가 강한 가운데, 파견근로의 동일근로 동일처우의 적용을 탄력적으로 행하기 위함이라는 측면이 있다.

근로자과건법은 단체협약의 내용에 관한 기준에 대하여는 직접 규정하고 있지 않다. 그러나 파견근로자에 대하여 사용자업주 측의 정규근로자와의 균등대우원칙에 의해 부여되는 법률상의 가치판단이 고려되어야 한다.⁵⁴⁾ 따라서, 근로시간법과 연방휴가법의 법률상 최저기준을 단순히 복사한 것뿐인 협약규정은 허용되지 아니한다. 또한 단체협약에는 사용자업주로의 파견기간 중의 여러 주요한 근로조건 적용 여부 등

을 규정하지 않으면 안 되므로, 이 경우 근로조건과 임금에 관한 일반규정만으로는 충분하다고 볼 수 없다. 더욱이 협약상 약정된 균등처우원칙의 적용우회는 객관적으로 정당화되는 경우가 아니라면, 파견의 특수성이 고려된 적절한 보호수준이 확보되지 않으면 안 된다. 즉, 여기서 중요한 것은 『유효한』 협약규정만이 균등처우를 우회할 수 있다는 것이다.⁵⁵⁾

법의 순수한 문리적 해석에 의하면, 균등대우원칙을 조정 가능하게 하는 단체협약의 당사자 권한은 아무런 제한을 받지 않는다.⁵⁶⁾ 또한 근로자과건법은 단체협약에 직접적으로 구속되지 않는 당사자에 대한 인용을 허용한다. 결과적으로 파견사업주와 근로자들은 그들의 근로계약에 단체협약을 준용하도록 전제함으로써(소위 “reference clause 준용조항”), 균등대우원칙을 간단히 조정할 수 있다. 그러한 “준용조항”의 결과, 단체협약은 근로계약의 암묵적 조건이 된다. 파견근로영역의 노조가입률은 낮다. 이것이 균등대우원칙의 도입이유이고, “준용조항”이 이 영역에서 왜 중요한지를 명백히 보여주게 되는데, 교섭력이 통상 우세에 있는 사용자가 단체협약적용만으로 균등대우원칙을 배제할 수 있다면, 균등대우원칙이 적용되었을 때보다 파견근로자에게 매혹적이지 않은(유리하지 않은) 근로조건 도달에 성공할 것이다. 사례연구의 결과, 이러한 준용조항이 약 95%의 경우에 임금의 근거로서 구성한다는 것을 확인하였다. 사용자는 빈번하게 단지 계약형식을 이용하는 형태로 단체협약에 적용시킬 수 있었다.⁵⁷⁾

51) Leuchten, p.610.

52) 또한 그 같은 협약의 적용부문에 있어, 협약에 구속되지 않은 사용자와 근로자는 협약의 적용을 합의할 수 있다. Schuren/Hamann, § 9 Rn.99. Lorenz, a.a.O., Rn39.

53) Schuren/Humann, § 9 Rn.99.

54) Lorenz, a.a.O., Rn37.

55) Schuren/Humann, § 9 Rn.102.

56) 비판적 견해로는 e.g., Maximilian Fuchs, Das Gleichbehandlungsgebot in der Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie, in Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 61 (2009) (Ger.) 참조.

57) Raimund Waltermann, Fehlentwicklung in der Leiharbeit, Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 483 (2010) (Ger.) (계약형식의 사용은 민법§§3050이하에 따라, 해당 조항들의 투명성요건 등의 추가적인 답변을 요하는 법적검토를 요할 수 있다.); e.g., Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg [State Lab. Ct. Berlin-Brandenburg] of Sept. 20, 2011 - 7 Sa 1318/11 (Ger.) 참조.

4. 평가 및 시사점

유럽연합을 비롯한 주요 선진국에서는 파견근로에 대한 규제완화가 이루어지고 있다. 특히 독일 근로자 파견법 개정은 파견근로에 관한 제한이나 금지를 없앤 동시에, 파견근로자와 사용자사업주 간의 균등대우 원칙을 확립함으로써 파견근로 처우개선과 사회적 지위향상을 목적으로 하고 있는 점이 그 특징이다.

우리나라에서도 파견근로자를 비롯한 비정규직 근로자의 균등대우는 중요한 과제가 되고 있어, 독일의 사례는 지금의 우리나라 파견법을 비롯한 비정규직법의 고찰에 참고가 될 수 있다. 무엇보다도, 독일과 한국의 법제도를 단순하게 비교하여 그로부터 시사점을 찾는 것은 그리 간단한 것이 아니다. 왜냐하면, 우리나라에는 기업형태적인 직업별 임금협약이 존재하지 않는 점, 임금도 사무내용보다, 오히려 학력, 연령, 근속년수, 직능자격, 책임, 성과, 부양가족 등의 속인적 요소를 중시하여 결정하는 임금체계인 점, 우리나라의 노동조합은 대부분의 경우, 정규사원을 중심으로 한 기업 내 조합인 점 등 우리나라와 유럽의 실정이 상이하여, 단순법제로 비교하는 것은 가능하지 않기 때문이다. 더욱이, 세계적 경제불황 하에서 처우개선보다 우선은 고용촉진을 중시하여야만 하는 현실이 파견근로의 균등대우를 더욱 힘들게 하고 있다.

아무튼 독일에서는 파견법의 내용처럼 파견 첫 날부터 비교 가능한 정규직 근로자와 본질적인 근로조건을 동등하게 대우하여야 한다는 것은 파견근로자의 취업 잠재력을 이용하지 못하고 파견비용의 증가로 인하여 많은 파견 일자리가 없어지는 결과를 초래할지 모른다는 우려가 제기되기도 하였다. 그러나 파견법 시행 이후에는 이러한 우려가 균등대우를 우회할 수 있는 합법적인 방안, 즉 단체협약에서 달리 정하는 경우 우회할 수 있도록 한 규정을 통하여 사실상 파견근로자와 사용자사업주의 근로자 간의 합리적인 차별을 현실적으로 해소하고 있다. 파견의 경우 파견근로자 보호강화를 위한 차별금지원칙규정의 적용에서

파생되는 현실적인 제약을 단체협약을 통한 방법으로 우회하도록 한 것은 실제 파견법상 균등대우원칙의 적용이 파견근로관계를 일반적으로 허용하는 이상 곤란하다는 점을 반증하는 것으로 볼 수 있다.

IV. 맺음에 갈음하여 - 차별 해소는 차별금지접근법에만 있는 것은 아니다 -

1. 문제의 제기

차별시정제도를 아무리 완벽하게 갖추어 놓는다 하더라도 실제로 사업장에서 근로자들의 차별을 얼마나 효과적으로 제거할 수 있는지, 그를 통해 공정하고 보편적인 근로조건이 보장이 얼마만큼 가능한지는 여전히 의문이다. 차별시정절차는 기본적으로 근로자와 사용자의 대립적 분쟁해결절차이므로 지속적인 고용관계의 유지와 발전을 위해서는 바람직하지 않다는 인식도 적지 않다. 원래 근로조건 차별 문제는 노사가 교섭을 통해 해결해가는 것이 바람직하다. 그럼에도 불구하고 차별 문제가 기업 내부에서 해소되지 못하고 외부의 법적 절차와 규제를 통해 개선될 수밖에 없다는 것은 내부의 노사 소통 및 교섭구조에 중대한 결함이 있음을 반증하는 것이다. 따라서 근로조건 차별개선이 단순히 차별을 해소하는 데 그치지 아니하고 전체 근로조건을 개선하고 향상하는 방향으로 가기 위해서는 기업 내부의 소통구조를 확립해야 할 것이다.⁵⁸⁾

다른 한편으로 현행 차별시정 규정 내용과 관련하여 여전히 불명확한 부분이 적지 않다. 예를 들어 차별시정의 대상이 되는 근로조건 범위(이를 차별금지영역이라고 부르기도 한다)를 비롯하여, 차별의 존부를 판단하는 데 있어서 동종·유사 업무에 종사하는 비교 대상 근로자의 문제, 합리적 이유의 존부에 관한 판단 등을 둘러싸고 여전히 논의가 지속되고 있다.

그리고 현행 차별금지 및 차별시정제도는 기간제·

58) 이에 대해 「법률에 의한 차별시정제도는 기업 내부적으로 현실화되지 못하는 정규/비정규직의 차별적 처우를 해소할 수 있는 유일한 외부적 규제로서 불가피한 선택이며, 노사가 자율적으로 합리적인 균형처우 방안을 합의하여 시행할 수 있기까지는 엄정하고 실효성을 가진 외부 규제를 적용하는 것이 무엇보다 중요하다」는 견해가 있다.

단시간 근로자, 파견근로자만을 대상으로 한다. 그렇지만 실제로는 정규일반직 근로자와 무기계약직 근로자, 정규직 근로자들 사이에도 적지 않은 차별적 요소가 있으나, 이는 현행 차별시정제도의 적용대상이 아니다. 결과적으로 비정규직 근로자의 차별만을 차별시정대상으로 하는 것도 언제나 그리고 전적으로 논리적 타당성을 갖는다고 할 수 없다.

생각건대 차별을 시정하려는 노력은 물론 중요하다. 이를 위해서 그동안의 제도운영 결과를 객관적으로 평가하여 차별시정제도의 문턱을 낮추고 차별시정의 효과를 극대화할 수 있도록 관련 규정을 개선하려는 시도가 나름 타당하다고 볼 수 있다. 그렇지만 그것만으로는 우리 사회에 비정규직 격차(차별)가 해소될 것으로 기대하는 사람은 많지 않을 것이다. 결국 차별 해소와 소득격차를 완화할 수 있는 현실적인 실천 방안을 강구해야 한다.⁵⁹⁾

다시 말하면 현행 차별금지 및 차별시정제도가 가지고 있는 접근법은 “차별”이 되고 있는 비정규직의 보호에만 관심을 두기 때문에 격차(차별) 시정이 기업과 노동시장에 어떤 영향(임팩트)을 미칠지, 나아가 그것이 해고 법제에 어떠한 영향을 미칠 것인가 하는 관점이 희박하다.

2. 비정규직의 임금 상승은 근본적인 해결이 아니다

비정규직의 고용비용(코스트)이 상승하면 노동시장에 어떤 영향(임팩트)이 생기는 것일까? 아마 경제학에서 표준적인 대답은 예를 들어, 최저임금이 인상되면 비정규직 고용이 줄어들 것으로 대답할 것이다. 경제상황이 일정하면, 상당히 특수한 상황(노동시장의 구매자 독점상황에 있는 경우)을 제외하면 비정규직의 고용비용의 상승은 큰 부작용을 동반한다. 최저임금 인상으로 소비가 진행되어 경제성장이 일어나므로 고용은 증가하는 시나리오도 있을 수 있지만, 소비가 아닌 저축으로 돌 가능성도 있다. 또한 저소득층은 소비성향이 높은 최저 임금인상분이 소비로 돌지도

모르지만, 그로 인한 고용의 효과가 생기기까지는 시간이 걸려 적어도 단기적으로는 고용에 부정적일 가능성이 높다.

그래도 일이 실제로 있는 이상, 고용은 줄어들지 않을 것이라는 의견도 있다. 그러나 비정규직의 고용비용이 높을수록 필요한 노동력은 현재 정규직의 잔업에 의해 처리될 가능성도 있다. 채용인원을 늘리는 것은 비정규직이어도 고정비용이 든다. 그렇다면 초과근무(시간외노동) 비용(특히 할증임금비용)을 생각해도 정규직의 잔업 쪽이 오히려 저렴할지 모르기 때문이다.

차별금지 방식을 통해 비정규직의 고용비용을 끌어 올리는 것은 이미 취업하고 있는 비정규직의 임금인상에 연결되더라도 결국 근로자 전체로 보면 부정적 효과가 클 가능성이 있는 것이다. 다시 말하면 최근 비정규직에 대한 차별금지와 정규직 전환을 골자로 한 정부의 대중적(anti-symptom) 규제가 비정규직 문제 및 실업 문제를 실질적으로 해결할 수 있을지에 대해서는 의문의 여지가 있다. 규제에 의해 비정규직의 임금과 근로조건이 정규직 수준으로 맞추어진다면, 기존 비정규직 근로자의 효용은 제고될 수 있으나, 기업의 정규직 채용 수요는 증가하지 않으면서 비정규직 채용 수요는 오히려 감소할 가능성이 높기 때문이다. 이는 구직자들의 취업 기회를 위축시켜 실업 문제를 심화시킬 뿐이다.

3. 이에 관한 처방전

그러면, 차별금지접근법 이외의 격차(차별)시정의 방법은 없는 것인가? 위의 논의로부터 얻을 수 있는 시사점은, 대중적인 규제보다는 정규직 채용에 수반되는 노동비용의 하락을 유도함으로써 정규직 채용수요를 증대시켜 비정규직 문제 및 실업 문제를 해결하는 보다 근본적인 처방이 요구된다는 것이다. 그러한 최근의 논의는 정규직의 고용보장을 완화해야 한다는 것이다. 정규사원이 좋은 일자리와 근로조건에

59) 박지순, “비정규직 차별 및 소득양극화 해소를 위한 정책과제”, 『노동법률』, 중앙경제사, 2013.3, 64면 참고.

대해 “기득권”을 갖고, 이를 통해 비정규직과 실업자가 좋은 일자리와 근로조건에 액세스(접근)할 기회가 박탈되고 있다는 것이다.

예를 들어 정규직의 고용보장이 있는 기업은 고용 조정으로 고통이 필요 없는 비정규직의 수를 증가하게 되는데, 비정규직은 장기고용이 예상되지 않기 때문에 충분한 훈련을 받을 수 없다는 지적이 있다. 이렇게 되면 문제는 단지 비정규직 개인에 그치지 않고 우리나라 경제의 장래에도 화근을 남기게 된다. 여기에서 해고규제 완화가 제안된 것이다.

해고규제를 완화하는 것만으로 즉시 고용의 총량이 늘어나지는 않는다. 해고규제 완화는 정규직 일자리가 줄고 비정규직이 정규직이 될 수도 있고, 정규사원이 실직함으로써, 실업자가 취업자가 될 기회가 증가한다는 것이다. 즉, 고용의 “교체”가 발생할 가능성을 만드는 것이다. 이것은 실제로는 생산성이 낮은 중고령의 정규사원의 일부가 비정규직으로 일하고 있는 능력 있는 젊은이에 의해 대체될 가능성이 높다. 여기서 생각해야 할 것은 그러한 숙련이 없고 생산성이 낮은 정규직과 반대로 기술·경험을 쌓으면 더 높은 생산성을 발휘할 수 있는 비정규직과의 교체를 “가능”하게 할 필요가 없는 것인가 하는 것이다.

4. 공정(평)이란 무엇인가?

해고규제의 가장 큰 문제점은 결국 능력 있는 젊은이가 정규사원이 될 수 없고 생산성이 낮은 기업에서 불필요하다고 생각되는 근로자가 정규직으로 계속되는 상황이 매우 불공평하며, 사회정의에 위배된다는 점이다. 정규직에 필적할 만큼 기업에 “공헌해 온” 비정규직에 대해서는 갱신기대권법리 등에 의해 일정한 고용보장을 하고, 무기고용으로의 전환에 의한 정규직화의 길도 있지만, 앞으로 기업에 “공헌할지도 모르는” 비정규직에게도 고용의 길을 열어주어야 할 것이다. 이것이야말로 말로 공평하고 정의에 부합하는 것이다.

그런데 해고규제의 완화로 정규직의 비정규직화로

연결되어 모든 근로자의 고용불안이 우려된다는 견해가 있을 수 있다. 그러나 여기서의 해고규제 완화는 언제든지 해고가 가능하다는 것이 아니다. 해고법체계의 엄격한 경직성 때문에 대기업 정규직 근로자를 중심으로 한 고용의 과보호 문제를 해결하기 위한 수단으로서의 해고규제 완화인 것이다. 그 구체적인 방안으로는 다음과 같다. 기업은 근로자로부터 근로를 제공받고 근로자는 기업으로부터 근로제공에 대한 대가로 임금을 받게 된다. 기업은 근로자가 근로를 제공함에 있어 근로자 자신이 가지고 있는 능력을 최대한 발휘하여 성과로 연결되기를 바라게 된다. 즉 사용자가 근로계약에서 약속된 임금을 지급하는 것처럼 근로자 역시 양질의 근로를 제공하는 것이 바람직한 모습이다. 그러나 업무를 처리함에 있어 별다른 귀책사유는 없지만 부족한 능력으로 인해 계속적으로 성과가 나오지 않는 근로자까지 해고규제라는 보호범주에 두게 된다면 노동시장은 정규직을 중심으로 더욱 경직화 될 수밖에 없다. 따라서 “사용자는 계속 고용을 기대할 수 없는 근로자의 일신상의 사유 내지 행태상의 사유가 있는 경우에는 근로자를 해고할 수 있다.”라는 규정을 신설하여, 해고의 불확실성을 완화하는 조치가 우선 필요하다고 본다. 다음으로 또한 저성과자의 범위를 근로자의 노력이나 의지와 관계없이 능력부족이나 적격성 결여에 기인하여 근무성적이 지속적으로 불량한 자로 한정하고, 이러한 저성과자를 해고함에 있어 독일의 변경해고제도를 도입을 고려해 볼 필요가 있다. 변경해고(Änderungskündigung)제도는 사용자가 근로관계의 해지와 함께 변경된 근로조건으로 근로관계를 존속시키고자 하는 청약을 하고, 만약 이를 근로자가 거부하는 경우에는 근로관계가 해지되도록 하는 제도이다. 즉 사용자 입장에서는 인력관리를 유연하게 할 수 있고, 근로자 입장에서는 근로조건이 다소 불리하게 변경된다고 하더라도 근로관계를 지속할 수 있게 된다는 점에서 바람직하다고 보이며, 정규직 과보호를 해결할 수 있는 방법이라고 본다. 즉 사용자가 해고와 함께 새로운 근로조건하에서 근로관계를 계속할 것인가를 근로자에게 제안하는 변경해고를 규정함으로써 직무능력이 부족

한 저성과자의 경우 1단계에서 변경해고가 적용되도록 하고, 변경해고가 받아들여지지 않는 경우 2단계로 통상해고 하도록 하는 것이 합리적이라 생각된다.⁶⁰⁾ 이러한 저성과에 대한 해고규제의 완화는 고용의 유동성을 촉진시키고 과보호되어 있는 정규직을 일정한 합리적 보호수준으로 맞추는 효과가 발생함으로써 능력 있는 비정규직 근로자에게 정규직으로 길을 열어주게 되는 것이다. 능력이 부족한 정규직을 대신하여 그 일자리를 능력 있는 비정규직 근로자로 교체되는 의미 있는 결과가 도출되는 것이다.

그리고 여기에서 주목되어야 하는 것은 정규직과 비정규직 사이의 공평성 실현과 정규직과 기업 간의 공평성 실현이라는 이중의 공평성 문제의 해결이 요구되고 있다는 것이다. 제1의 공정성을 위해서는 해고규제 완화에 따른 정규직과 비정규직의 교체 가능성을 인정하며, 제2의 공정성을 위해서는 기업의 금전적인 보상을 제도화하고 또한 정부도 서포트하는 것이 바람직한 것이다. 후자가 이른바 사회적 안전망의 정비이다. 해고규제 완화는 사회적 안전망의 정비와 일체되어야 한다. 다시 한 번 강조하건대 정규직과 비정규직 간의 격차의 해소 문제는 차별금지접근 방식에 의한 해결이 아닌 해고규제 완화(정규직의 고용보장의 완화)에 따른 정규직과 비정규직의 교체 가능성의 인정과 사회적 안전망의 정비(예: 공적 연금 등과 같은 사회보험제도의 강화 등을 통하는 방법)에 그 해법이 있다고 생각된다.

60) 자세한 내용은 김희성, “노동시장의 이중구조의 합리적 해결방법 모색은 저성과자의 해고요건 완화에서 시작해야”, 「KERI 칼럼」2015.5.18. 참고.

<참고 문헌>

- <국내문헌>
고용노동부, 「2014판 고용노동백서」, 2014.8
김유성, 「노동법 I」, 법문사, 2005
김민기, “균등대우원칙의 사법적 실현”, 「노동법연구」(제25호), 서울대 노동법연구회, 2008
김소영, 「선진국 노동법제의 변화추세와 우리 노동법의 발전방향」, 한국노동연구원, 2001
김재훈, 「일본에서의 기간고용법리」, 「노동법연구」(제15호), 서울대 노동법연구회, 2003
김형배, 「노동법」(제24판), 박영사, 2015
김희성, “노동법이론의 새로운 모색에 대한 시론”, 「안암법학」(제14호), 안암법학회, 2002
김희성, “유럽연합 및 독일의 파견근로와 균등대우”, 「노동법논총」(제29집), 한국비교노동법학회, 2013
김희성, “노동시장의 이중구조의 합리적 해결방법 모색은 저성과자의 해고요건 완화에서 시작해야”, 「KERI 칼럼」 2015.5.18
문무기·윤문희, 「근로자 균등대우 실현을 위한 노동법적 과제」, 한국노동연구원, 2007
문무기, “신설 비정규직 차별시정제도에 대한 비판적 고찰”, 「법학논고」(제47집), 경북대 법학연구원, 2014.8
변양규·김선우, “비정규직 차별시정 개정안에 대한 비판적 검토”, 한국경제연구원, 2013.6
박종희, “차별시정제도 시행 1주년 평가와 향후 입법정책적 논의방향”, 「노동리뷰」, 한국노동연구원, 2008
박종희 외, 「차별시정제도 차별금지 규정의 요건, 제제 수단 및 구제절차 개선방안」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2011.9
박지순, “비정규직법의 쟁점과 입법정책적 과제”, 「산업관계연구」(제19권 제2호), 한국고용노사관계학회, 2009
박지순, “노동법의 규제개혁의 관점과 방법”, 「경영법률」(제20집 제1호), 한국경영법률학회, 2009.10
박지순 외, 「한국사회 비정규직 문제의 원인과 대책에 관한 연구」, 연구용역보고서, 미래기획위원회, 2011.11
박지순, “고용 및 노동관계법의 주요 쟁점 -19대 국회 발의법안을 중심으로-”, 「산업관계연구」(제23권 제1호), 한국고용노사관계학회, 2013
박지순, “비정규직 차별 및 소득양극화 해소를 위한 정책 과제”, 「노동법률」, 중앙경제사, 2013.3
오학수, “일본 파트타임노동법 개정내용”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2008.5
오학수, “일본 파트타임노동법의 개정 시행에 따른 고용 관리 실태 변화”, 「국제노동브리프」, 한국노동연구원, 2011.4,
이성희, 「비정규직 차별시정제도 운영실태 및 개선방안」, 한국노동연구원, 2012
이승욱 외, 「단시간근로 저해 법령 개선 연구」, 용역보고서, 고용노동부, 2010.8
이정, “일본의 비정규직에 대한 고용정책과 입법방향”, 「성균관법학」(제20권 제3호), 성균관대 법학연구소, 2008.12
임종률, 「노동법」(제13판), 박영사, 2015
전윤규, “차별시정신청권의 노동조합 확대방안에 관한 해석론적 쟁점 연구”, 「노동법학」, 한국노동법학회, 2012
전윤규·류재율, 「징벌적 금전배상제도 등의 도입에 따른 차별시정제도 정비방안 연구」, 연구용역 보고서, 중앙노동위원회, 2014.8
정영훈, “일본의 노동시장과 고용법제”, 「노동시장 이중구조 해소를 위한 고용법제 국제비교 연구」, 경제·인문사회연구회, 2014
조상균, “비정규직 차별시정제도의 쟁점 및 전망”, 「동아법학」(제64호), 동아대 법학연구소, 2014
중앙노동위원회, 「차별시정업무매뉴얼」, 2012.7
하갑래, 「근로기준법」(제25판), 중앙경제사, 2013
하경호 외, 「근로관계법상 균등처우 관련 제도개선 방안 연구」, 연구용역보고서, 고용노동부, 2006.10

〈국외문헌〉

野川 忍、山川隆一, 「労働契約の理論と實務」,
中央經濟社, 2009

荒木尙志, 有期労働契約規制の立法政策, 「労働
法學の展望」(菅野和夫先生古稀記念論集), 有斐閣,
2013

Lembke, Die Tariffhigkeit und Tarifzuständigkeit der
Tarifgemeinschaft Christlicher Gewerkschaften für
Zeitarbeit und Personalserviceagenturen, NZA 2007

Maximilian Fuchs, Das Gleichbehandlungsgebot in der
Leiharbeit nach der neuen Leiharbeitsrichtlinie, in Neue
Zeitschrift für Arbeitsrecht, NZA, 2009

Schuren/Hamann, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz
Kommentar, 3.Auflage, 2007

Thusing, Equal pay bei Leiharbeit, DB 2003

V.Rieble/UKlebeck, Lohnleichheit für Leiharbeit, NZA
2003

Ulber ,Personal-Service-Agenturen und Neuregelung
der Arbeitnehmerüberlassung, AuR 2003,7,11.

Waas, Das Spannungsverhältnis von Tarifvertrag und
Gesetz beim Grundsatz der Entgeltgleichheit im neuen
AUG,BB 2003

Wennmacher in : Duwell, Das reformierte Arbeitsrecht
2005

keri 한국경제연구원

발행일 2015년 8월 27일 | 발행인 권태신 | 발행처 한국경제연구원 | 주소 서울시 영등포구 여의대로 24 FKI Tower 45층 | 전화 3771-0060 | 팩스 785-0270~3

