



# 경상남도 행정지원인력의 효율적 관리방안 연구

-무기계약관로자를 중심으로-

## 연구진

조석주(한국지방행정연구원 연구위원)

김병국(한국지방행정연구원 부원장)

# 차 례

<b>제1장 서론</b> .....	1
제1절 연구목적 .....	3
제2절 연구방법 및 주요내용 .....	4
1. 연구방법 .....	4
2. 연구내용 .....	5
<b>제2장 행정지원인력에 대한 이론적 논의</b> .....	7
제1절 행정지원인력에 대한 개념 .....	9
제2절 행정지원인력에 대한 논의 .....	10
제3절 행정지원인력 관련 법규 .....	11
<b>제3장 경상남도의 행정지원인력 운영현황 및 문제점</b> ..	13
제1절 행정지원인력 관련 법·제도 현황 .....	15
제2절 행정지원인력 운영현황 .....	18
1. 정수 .....	18
2. 인사 .....	22
3. 보수 .....	23
4. 평가 .....	24
5. 역량 .....	26
제3절 기타 .....	27
1. 행정지원인력 활동 .....	29
2. 행정지원인력의 기준인건비제 적용 현황과 문제점 .....	28



3. 행정지원인력의 법적용 현황과 문제점 ..... 29

4. 행정지원인력 관련 정부합동평가 지표 현황과  
문제점 ..... 30

5. 노조가입 현황과 문제점 ..... 31

**제4장 행정지원인력의 효율적 관리방안 ..... 33**

제1절 관리 방안 ..... 35

    1. 성과관리 ..... 35

    2. 인사관리 ..... 37

제2절 행정지원인력 관리(안) 제정 ..... 39

제3절 노조활동 대응방안 ..... 41

    1. 단체교섭 ..... 41

    2. 복수노조 ..... 44

제4절 시간제근로자제도의 활성화 ..... 46

    1. 필요성 ..... 46

    2. 시간제근로자 활성화 방안 ..... 47

    3. 시급제 도입 ..... 48

**[참고문헌] ..... 49**

**[부록 1] 담당공무원 전문성 제고를 위한 교육훈련 프로그램 .. 50**

**[부록 2] 우리나라 무기계약근로자 및 기간제근로자의 일반적 현황 .. 59**

**[부록 3] 해외사례 : 독일을 중심으로 ..... 91**



## 표 차례

<표 2-1> 지방자치단체 행정지원인력 관리규정 내용: 무기계약직을 중심으로 .....	12
<표 3-1> 경상남도 행정지원인력 관리규정 .....	15
<표 3-2> 경상남도 무기계약근로자 정수 현황 .....	19
<표 3-3> 경상남도 무기계약근로자 전환자 .....	21
<표 3-4> 경상남도 무기계약근로자 노조현황 .....	31
<표 6-4> 근로자의 관리 실태 .....	47
<표 4-1> 2012년 무기계약직 전환계획 및 실적 .....	59
<표 4-2> 광역자치단체 고용형태, 임금체계, 평균임금(2012) ...	61
<표 5-3> 광역자치단체 무기계약근로자 근무업종 실태(2012) ...	62
<표 4-4> 광역자치단체 상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트 .....	63
<표 4-5> 기초자치단체 고용형태, 임금체계, 평균임금 .....	65
<표 4-6> 기초자치단체 무기계약근로자 근무업종 실태(2012) ...	72
<표 4-7> 기초자치단체 상여금, 교육훈련, 복지포인트 .....	80
<표 5-1> 독일의 비정규직 근로자 수 .....	95





# 제1장 서론

제1절 연구목적

제2절 연구방법 및 주요내용





## 제1장

## 서론

## 제1절 연구목적

- IMF 이후 공공부문의 행정수요가 급증하면서 중앙행정기관은 물론 지방자치단체의 업무량이 증가함과 더불어 정규직은 물론 비정규직이 증가하게 되었음
- MB정부 이후 기간제근로자를 무기계약근로자로의 정책전환이 추진되어 그 수가 급증 (2만명→4만8천)하였고, 무기계약직 근로자를 중심으로 노동조합활동이 활발해짐
- 지자체 전체인력(377,545명) 중 약 1/4인 94,190명이 계약직근로자와 무기계약근로자 등 행정지원인력임(2013년, 안행부 자료)
- 한편 공공부문의 민간인력 특히 무기계약근로자의 경우, 민간인 신분임에도 불구하고 공무를 상시·지속적으로 수행함에 따라 강한 공공성과 책임성이 요구됨에도 불구하고 고용보호에 따른 공공·책임의식을 담보할 만한 법제도적 장치가 미흡하여 권리와 책임성에 대한 형평성 문제가 제기되고 있음
  - 무기계약근로자 행태의 문제점으로 통제가 어렵고, 기준인건비제 도입과 관련하여 정규공무원 채용의 어려움 및 공무원 보수에 영향을 미침
- '07.7 기간제법 시행 이후, 지자체 행정인력 관련 다수의 법적 분쟁이 발생하고 있음에도 지방자치단체에서는 대응력이 부족한 실정임
  - 통상임금 소송으로 인해 지방자치단체별로 수억원씩의 추가임금이 발생하고 행정지원인력 관련 다수의 법적 분쟁의 발생은 물론 소송비용

발생

- 소송 179건·쟁의행위 128건(총 1,251일) 등 다수의 분쟁이 발생하여, 총 411억원의 비용이 발생(2013년, 안전행정부 자료)
- 기간제근로자(비정규직)를 무기계약근로자로의 전환이 추진되어 그 수가 급증(2만명→4만8천)하였고, 무기계약근로자를 중심으로 노동조합 활동이 활발해짐
- 반면 지방자치단체는 이들에 대한 대응능력이 부족하여 많은 애로사항이 발생하고 있음
- 따라서 본 연구는 경상남도의 행정지원인력, 특히 무기계약직 근로자의 현황 및 문제점을 분석하여 이를 중심으로 대안을 제시하여, 경상남도의 행정인력에 대한 관리 능력을 강화함은 물론, 행정지원인력의 공공성 및 책임성을 제고하고 공공부문 노동시장의 유연성을 제고하는데 연구의 목적이 있음

## 제2절 연구방법 및 주요내용

### 1. 연구방법

- 문헌연구
  - 기존 학술지에 발표된 관련 논문
  - 관련 통계, 관련 법령 등
  - 안전행정부, 경상남도의 지원정책 및 주요 사업 파악
- 경상남도 현지출장 조사를 통해 의견 수렴 및 실태 파악
  - 관련 공무원과의 면담을 통해 문제점 및 시사점, 발전방안 도출

- 행정지원인력 면담을 통해 문제점 도출
- 워크숍 개최
  - 관련 전문가 및 경상남도 관련 공무원 참석하여 자문 및 의견수렴

## 2. 연구내용

- 공공부문 행정지원인력, 즉 무기계약직근로자 및 기간제근로자의 개념 및 관련 법규
- 경상남도 행정지원인력의 실태 파악
  - 무기계약근로자 및 기간제근로자 현황
  - 기간제근로자의 무기계약근로자 전환실태
- 경상남도의 행정지원인력 관리 현황 및 문제점
- 경상남도 행정지원인력 근무행태 및 문제점
  - 직장내 갈등, 책임성, 소송, 단체협약 등
- 행정지원인력, 특히 무기계약근로자의 공공성·책임성 제고를 위한 제도 개선





# 제2장

## 행정지원인력에 대한 이론적 논의

제1절 행정지원인력에 대한 개념

제2절 행정지원인력에 대한 논의

제3절 행정지원인력 관련 법규



## 제2장

## 행정지원인력에 대한 이론적 논의

## 제1절 행정지원인력에 대한 개념

- 행정지원인력이라 함은 「경상남도 무기계약 및 기간제근로자 관리규정」에서 관리되고 있는 무기계약근로자 및 기간제근로자를 말하며, 본 연구에서 행정지원인력은 무기계약근로자를 의미함
- 일반적으로 무기계약근로자 및 기간제근로자 등 운영규정에 의하면, 그 적용범위가 “본청과 그 소속기관에 근무하는 자”로 정해져 있음
- 지방자치단체의 무기계약근로자 및 기간제근로자 관리규정에 의하면, 000도, 000시 혹은 00시 본청/직속기관/사업소/구청/동/의회사무국 등(이하 “시”라함)으로 규정하고 있어 지방자치단체 전반에 근무하는 자에 적용되고 있음
- 지자체에서 근무하는 공무원이 아닌 자, 즉 행정지원인력은 고용형태에 따라 기간제근로자와 무기계약근로자로 구분

- 기간제근로자 : 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결한 근로자  
(기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제2조)
- 무기계약근로자 : 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자  
(동법 제4조제2항)

- 공무원은 국가공무원법 제2조 및 지방공무원법 제2조에서 규정하고 있는 공무원으로 공무원노동조합설립 및 운영에 관한 법률의 적용을 받지만 행정지원인력인 무기계약근로자 및 기간제근로자는 본 법의 적용을 받지 않음
- 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에

근로를 제공하는 자를 말함(근로기준법 제2조제1항)

- “안전행정부 무기계약 및 기간제 근로자 등 운영규정”에 따르면 무기계약근로자는 ‘상시적·지속적으로 공무원의 사무를 보조하기 위하여 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 자로서 공무원이 아닌 자를 말한다’라고 규정하고 있음
- “기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률”제4조 2항에 따르면 무기계약근로자란 기간의 정함이 없고 정년이 존재하는 근로계약을 체결한 자를 뜻함
- 동법에서 기간제근로자는 무기계약근로자가 아닌 기간의 정함이 있는 근로자를 뜻하는 것으로서 무기계약근로자와 구분됨
- 무기계약근로자란 비정규직<sup>1)</sup>인 기간제·단시간 근로자로 사용기간이 2년을 초과하는 자 중에서 지방자치단체와 계약기간을 정하지 않은 근로계약을 체결한 정규직 근로자이며 지방공무원이 아닌 자임

## 제2절 행정지원인력에 대한 논의

- 비정규직의 개념에 대해 국제적으로 통일된 기준은 없으며, 우리나라의 경우 2002년 7월 노사정 합의에 따라 ‘한시적’, ‘시간제’, ‘비전형 근로자’ 3가지 유형으로 분류함
  - 한시적 근로자 : 기간제근로자(근로계약기간을 정한 자) + 비기간제근로자(반복적인 계약갱신으로 계속근로 기대자, 기간의 정함은 없으나 비자발적 사유로 계속근로기대 곤란 자)

1) 비정규직은 기간제·단시간·파견근로자 등 정규직에 반대되는 개념으로 특별한 사유가 없는 한 1년 이내 근로계약으로 체결되는 자로 규정됨. 일반적으로 정규직은 고용기간의 지속적이 있고 전일 근무를 원칙으로 한다는 점에서 비정규직은 그러하지 않다는 점에서 차별화 될 수 있음



- 시간제 근로자 : 통상근로자보다 근로시간이 짧은 근로자
- 비전형 근로자 : 파견·용역·특수형태종사자·가정 내 일일근로자
- IMF 외환위기 이후 경제·사회적 여건 변화로 인해 노동시장 유연성 제고의 필요성이 대두되었고, 이에 따라 기간제, 파견근로자가 증가하면서, 현재 우리 공공기관 및 민간기관에서 많은 수의 비정규직이 활동하고 있음
- 그러나 점차적으로 기간제근로자를 무기계약근로자로의 전환이 추진되어 그 수가 급증하게 됨에 따라 노조활동, 소송 등으로 인해 지방자치단체 공직분위기의 갈등현상이 나타나고 있음
- 지방자치단체의 행정지원인력인 무기계약근로자는 국가의 정책방향에 의해 점차 그 수가 증가할 것이 예상되고 이로 인해 갈등이 예상됨

### 제3절 행정지원인력 관련 법규

- 무기계약직 등 행정지원인력의 적용 법규: 기본법으로 근로기준법, 운영관련 법으로는 각 지방자치단체의 운영규정, 그리고 기타 적용법규는 “고용상연령차별금지 및 고령자 고용촉진법”, “근로자 퇴직 급여 보장법”등임
- 기간제근로자의 적용법규 : 기본법으로 근로기준법, 운영관련 법으로는 각 고용주별로 제정된 운영규정, 그리고 특례법으로 기간제보호에관한법률이 적용됨
- 지방공무원 적용법규 : 지방공무원법 및 동법 시행령 등
- 대부분의 지방자치단체에서 운영되는 무기계약근로자 관련 법규는 조례가 아닌 훈령으로 규정하고 있음

- 지방자치단체 무기계약근로자 관리 관련 규정은 크게 총칙, 채용, 복무, 보수, 신분보장, 표창 및 징계, 권리, 안전 및 재해보상 등으로 나누어져 있음

<표 2-1> 지방자치단체 행정지원인력 관리규정 내용: 무기계약직을 중심으로

구 분		주요 구성 내용
총칙	총론	목적, 용어 정의, 적용범위, 단체협약우선 적용
	차별금지	평등대우, 차별적 처우 금지, 차별적 처우의 구제절차 고지
채용	절차	채용계획 작성, 정수책정과 관리, 채용공고, 채용구비서류
	내용	사용(채용) 기간, 수습기간, 무기계약근로자 업무범위, 기간제근로자 업무범위, 직종 및 보직변경, 기간제근로자 우선고용, 채용결격사유, 수행업무의 특징, 채용연령
	관리	대장 등 관리, 근로계약 체결, 계약서류 등의 보존, 장애인 고용의무
	해지	근로계약의 해지, 계약해지 절차
복무	의무	법령준수 및 복무의무, 직장이탈금지, 근로자명부 작성
	관리	신분증, 재직·경력증명서의 발급
	근로	근로시간, 단시간 근로시간, 연장근로, 휴게시간, 출장, 조퇴·외출, 공가, 병가, 휴직 및 휴직자 처우
	휴가	휴일, 연차 유급휴가, 휴가기간 중의 토요일·공휴일, 특별(경조)휴가,
	남녀고용 평등	성희롱 예방교육, 남녀고용평등준수, 출산 및 생리휴가, 육아휴직, 육아시간
보수	보수지급, 보수 적정수준, 연장 및 야간·휴일근로의 보수, 퇴직금	
신분보장	정년, 당연퇴직, 퇴직원	
표창 및 징계	표창, 징계사유, 징계종류, 징계시효, 징계위원회 설치, 징계절차 및 관리, 심문과 진술권, 징계의결, 징계양정의 기준, 징계양정의 감경 및 가중, 징계의 집행, 해고 예고, 해고사유, 해고의 제한	
권리	참정권 등의 권리행사, 교육훈련, 사회보험 가입 및 공제	
안전 및 재해보상	안전관리, 건강진단, 질병자의 근로금지, 안전수칙, 재해보상	



# 제3장

## 경상남도의 행정지원인력 운영현황 및 문제점

제1절 행정지원인력 관련 법·제도 현황

제2절 행정지원인력 운영현황

제3절 기타



## 제3장

경상남도의 행정지원인력 운영현황  
및 문제점

## 제1절 행정지원인력 관련 법·제도 현황

- 과거 무기계약 및 기간제근로자 등을 비정규직 공무원이라 하였으나 최근에는 이 명칭이 합당치 않다는 비판이 있어 일부 자치단체에서는 ‘공무직 근로자’라는 명칭을 쓰고 있음
- 경상남도는 2008년 공무직 근로자의 관리를 위해 「경상남도 무기계약 및 기간제 근로자 관리규정」을 제정하여 운영하고 있으며, 본 규정에서 무기계약근로자 및 기간제근로자를 ‘행정지원인력’으로 칭하고 있음
- 본 규정은 도 본청·직속기관·사업소 및 의회사무처에 근무하는 무기계약근로자, 기간제근로자 및 청원경찰의 채용, 복무, 임금 등 인사관리에 필요한 모든 사항을 정함으로써 인력관리의 통일성을 도모하고 효율성을 높이는 것을 목적으로 함
- 본 규정은 다음과 같이 구성되어 있음

&lt;표 3-1&gt; 경상남도 행정지원인력 관리규정

장	조	내용
제1장 총칙	제1조	목적
	제2조	정의
	제3조	적용범위 등
	제4조	직종의 구분
	제5조	사용기준
제2장 채용	제6조	정수책정
	제7조	정수책정의 기준 등
	제8조	대장 등 비치
	제9조	채용절차
	제10조	결격사유

장	조	내용	
제3장 복무관리	제11조	근로계약	
	제12조	직종 및 보직변경	
	제13조	기본원칙	
	제14조	직장이탈금지	
	제15조	친절·공정의 의무	
	제16조	비밀준수의 의무	
	제17조	청렴의 의무	
	제18조	품위유지의 의무	
	제19조	겸직금지	
	제20조	근로자의 책임	
	제21조	신분증 등	
	제22조	재직·경력증명서의 발급	
	제23조	근로일, 근로 및 휴게 시간	
	제24조	휴일	
	제25조	근퇴간의 변경, 연장근로	
	제26조	복무	
	제27조	적용 제외	
	제28조	출장, 조퇴, 외출	
	제29조	공민권 등 권리행사	
	제30조	연차 유급휴가	
	제31조	경조사 휴가	
	제32조	임산부의 보호	
	제33조	휴가기간 중의 토요일 또는 공휴일	
	제34조	휴가기간의 초과	
	제35조	병가	
	제36조	휴직사유와 기간	
	제37조	휴직자의 의무	
	제38조	복직	
	제39조	휴직기간의 근로연수 산입	
	제4장 신분보장	제40조	신분보장
		제41조	정년 등
		제42조	당연퇴직
		제43조	퇴직의 신청
		제44조	퇴직급여
		제45조	해고 등의 제한
		제46조	해고의 예고
	제5장 임금 등	제47조	임금
		제48조	연장근로 등에 따른 가산금
		제49조	임금지급의 예외

장	조	내용
제6장 표창과 징계	제50조	표창
	제51조	징계의 종류
	제52조	징계사유
	제53조	징계위원회의 구성 등
	제54조	제척
	제55조	징계의결의 요구
	제56조	징계의 절차 및 관리
	제57조	징계협약자의 출석
	제58조	심문과 진술권
	제59조	징계의 의결
	제60조	징계의 감경
	제61조	징계사유의 시효
	제62조	징계의 양정
제7장 교육훈련	제63조	교육훈련 등
	제64조	성희롱 예방
제8장 안전과 보건	제65조	안전관리
	제66조	작업안전용품
	제67조	비상사태 발생시의 조치
	제68조	건강검진
	제69조	질병자의 근로 제한·금지
	제70조	안전수칙
제9장 재해보상	제71조	재해보상
	제72조	사회보험
	제73조	다른 손해배상과의 관계
	제74조	업무 외의 재해

## 제2절 행정지원인력 운영현황

### 1. 정수

#### 가. 정수책정의 기준

- 정책기획관은 근로자의 적정한 인력관리를 위하여 사용부서의 인력 및 사무량 등을 종합적으로 검토하여 무기계약근로자의 정수를 책정하되 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우 정수를 감축하여야 함
  - － 정수로 책정된 분야가 정규직 공무원으로 대체될 경우
  - － 정수를 책정한 사무가 중단 또는 종료된 경우
  - － 인력진단 결과 과잉인력이 발생한 경우
  - － 행정사무 보조인력에 고용된 그 현원 해당자의 채용해제 시
  - － 채용 목적과 일치되지 아니하는 근로자를 채용한 경우

#### 나. 운영현황

- 경상남도의 무기계약근로자는 크게 행정보조원, 단순노무원, 도로보수원으로 구분됨
- 무기계약직 총 정수는 330명으로 행정보조원 11명, 단순노무원 303명, 도로보수원 16명임
- 기관별로 분류해 보면, 본청 25명, 직속기관 156명, 사업소 139명, 의회사무처 10명
- 이 중 본청은 인사과가 13명, 직속기관은 농업기술원 132명, 사업소는 도로관리사업소 28명으로 가장 많은 무기계약직이 근무하고 있음



&lt;표 3-2&gt; 경상남도 무기계약근로자 정수 현황

(2014.3월말 현재)

구 분	무 기 계 약 근 로 자							
	계	행 정 보조원	단 순 노 무 원					도 로 보수원
			소계	시설물· 장비 유지 관리 인부	현장 공사· 작업 등 현업 인부	현장 지도 단속· 감시 현장 인부	단순 잡역 조무 인력	
계	330	11	303	107	146	27	23	16
본 청	소 계	25	7	18	16		2	
	공 보 관	1		1	1			
	경제정책과	1		1			1	
	행 정 과							
	인 사 과	13		13	13			
	회 계 과	1		1	1			
	산림녹지과	1	1					
	복지노인정책과	4	3	1			1	
	보건행정과	2	2					
	장애인복지과	1	1					
예방대응과	1		1	1				
직 속 기 관	소 계	156	4	152	31	111	10	
	농업기술원	132	4	128	21	99	8	
	인재개발원	6		6	5		1	
	보건환경연구원	13		13	1	12		
	도립남해대학	2		2	1		1	
	통영소방서	1		1	1			
	밀양소방서	1		1	1			
양산소방서	1		1	1				
사 업 소	소 계	139		123	60	35	27	
	축산진흥연구소	7		7	2	5		
	축산진흥연구소 축산시험장	5		5	1	4		
	축산진흥연구소 중부지소	4		4		3	1	
	축산진흥연구소 북부지소	3		3	1	2		
	축산진흥연구소 남부지소	3		3	1	2		
	수산자원연구소	10		10	6	4		
	수산자원연구소 민물고기연구센터	5		5	3	2		

구 분	무 기 계 약 근 로 자							
	계	행 정 보조원	단 순 노 무 원					도 로 보수원
			소계	시설물· 장비 유지 관리 인부	현장 공사· 작업 등 현업 인부	현장 지도 단속· 감시 현장 인부	단순 잡역 조무 인력	
수산기술사업소 본소	7		7		7			
수산기술사업소 마산지소	1		1		1			
산림환경연구원	21		21	12	2	7		
금원산산림자원 관리소	8		8	8				
환경교육원	5		5	5				
도로관리사업소	28		18	1		17		10
도로관리사업소 진주지소	9		3			3		6
제 승 당 관리사무소	2		2	2				
여성능력 개발센터	2		2	2				
도립미술관	6		6	5	1			
농업자원 관리원	5		5	3	2			
문화예술회관	8		8	8				
의 회 사 무 처	10		10				10	

다. 무기계약근로자 전환자 대상

- 2013년 5월 말 기준 무기계약직 전환대상자수는 85명으로 이 중 단순노무원 82명, 행정보조원 3명임
- 전환대상자는 본청 3명, 직속기관 56명, 사업소 26명임
- 본청은 보건행정과 1명, 장애인복지과 1명, 예방대응과 1명 등으로 모두 행정보조원임
- 직속기관은 농업기술원 44명, 보건환경연구원 12명으로 직종은 단순노무원과 행정보조원임

- 사업소는 축산진흥연구소 5명, 축산진흥연구소 축산시험장 2명, 축산진흥연구소 중부지소 3명, 축산진흥연구소 북부지소 2명, 축산진흥연구소 남부지소 2명, 수산자원연구소 2명, 수산자원연구소 민물고기연구센터 2명, 수산기술사업소 1명, 산림환경연구원 7명 등으로 모두 단순노무원임

&lt;표 3-3&gt; 경상남도 무기계약근로자 전환자

(‘13년 5월 말 기준)

구 분		계	직 중
계		85	단순노무원 82명, 행정보조원 3명
본 청	소 계	3	단순노무원 1명, 행정보조원 2명
	보건행정과	1	행정보조원
	장애인복지과	1	
	예방대응과	1	단순노무원
직속기관	소 계	56	단순노무원 55명, 행정보조원 1명
	농업기술원	44	단순노무원 43명, 행정보조원 1명
	보건환경연구원	12	단순노무원
사 업 소	소 계	26	단순노무원
	축산진흥연구소	5	단순노무원
	축산진흥연구소 축산시험장	2	
	축산진흥연구소 중 부 지 소	3	
	축산진흥연구소 북 부 지 소	2	
	축산진흥연구소 남 부 지 소	2	
	수산자원연구소	2	
	수산자원연구소 민물고기연구센터	2	
	수산기술사업소	1	
	산림환경연구원	7	

## 라. 문제점

- 경상남도를 포함한 대부분의 지방자치단체에서는 무기계약근로자 정원을 자체 규정(훈령)통하여 관리하고 있음
- 또한 무기계약근로자 정원은 안전행정부에서 시달하는 기준인건비를 통해 관리되고 있음
  - 따라서 정원관리를 위한 별도의 제도를 신설할 필요는 없으나, 연도별로 무기계약근로자의 정원이 점증하고 있어 경상남도의 인력운영에 있어 부담요인으로 작용하고 있음
- 결국, 무기계약근로자의 점증은 경직성 경비인 인건비의 지속 증가로 이어지며, 정규공무원으로의 편입요구 가능성이 존재하여 경상남도의 부담요인으로 작용함

## 2. 인사

### 가. 채용

- 사용부서에서 무기계약근로자 및 청원경찰의 정수를 새로 책정하고자 할 때에는 정수책정 요구서를 작성하여 매년 7월 20일까지 인사부서에 제출하고 인사부서에서는 이를 취합하여 7월 31일까지 정책기획관에 제출하여야 함
- 정책기획관은 인사부서로부터 정수책정 요구서를 접수하였을 때에는 근무내용, 채용 필요성, 인원, 사무량 등의 적정여부를 종합적으로 검토하여 정수를 책정하고, 그 결과를 예산담당관, 인사과 및 인사부서에 통지하고 인사부서에서는 사용부서에 통지함
- 예산담당관은 정책기획관에서 책정한 정수의 범위에서 예산을 확보하고 그 결과를 정책기획관, 인사부서 및 사용부서에 통지함
- 사용부서에서 기간제근로자를 사용하고자 할 때에는 위의 3개항을 준용

하여 인사과와 예산담당관의 사전 협의를 받아야 함

#### 나. 운영현황

- 무기계약근로자의 채용은 인사부서에서 공개채용 원칙으로 하고 있으나 현재 각 부서별로 별도로 채용하고 있음
- 현재 무기계약근로자를 관리하기 위한 인사제도는 도입되어 있지 않은 실정임
- 무기계약근로자의 주요 근무분야는 다음과 같음
  - 관리직·서비스직 성격이 강한 사무로 공무원이 반드시 수행하지 않아도 되는 경우로 예를 들어 비서요원 등이 있음
  - 업무성격상 일정 자격을 갖춘 인력이 필요하나 민간인 활용이 보다 효율적인 경우로 영상촬영 기사 등이 있음
  - 공무원이 수행하는 업무와 동일하나 업무량 등이 공무원 배치기준에 미달하는 경우로 청사관리 분야 등이 있음

#### 다. 문제점

- 무기계약근로자는 채용이후 동일 부서에서 의원면직 또는 정년 도래시 까지 근무함
- 이는 무기계약근로자 사용부서는 물론 근로자 개인 입장에서도 애로사항임

### 3. 보수

#### 가. 보수제도

- 근로자의 매 회계연도별 임금은 직무의 내용, 성격, 기술자격 등에 따라 통계법에 따른 지정 통계기관이 공표한 노임단가의 범위에서 전년도 단가 등을 고려하여 매년 도지사가 결정함

- 기말수당, 근무연수가 1년 이상인 근무자에게 지급되는 가산금 및 그 밖의 각종 수당은 관련 법규 및 해당 연도의 지방자치단체 예산편성지침 등에 따라 예산의 범위에서 지급할 수 있음
- 임금은 매월 말일에 지급하며, 지급일이 공휴일인 경우에는 그 전일에 지급함. 다만, 필요에 따라서 지급일을 변경할 수 있음
- 임금의 종류나 지급방법이 위의 3개항과 달리하여 따로 있는 경우에는 그에 따름

#### 나. 운영현황

- 보수는 각 사용부서에서 자체적으로 지급하고 있음
- 현재 호봉은 입직연도를 기준으로 확정되어 무기계약근로 이전 기간제근로 경력, 경상남도 이외 공공기관(중앙행정기관, 타 자치단체, 각급학교) 근로 경력 등 유사 경력은 불인정되고 있음

#### 다. 문제점

- 현행 보수지급은 무기계약 근로자 사용부서 회계담당 직원이 담당하고 있음
- 이는 회계담당 직원의 보수지급 기준 해석 오류 가능성이 있어 동일 직종에 종사하는 무기계약근로자간 보수지급액 차이가 발생할 가능성이 있어 일원화가 필요함

### 4. 평가

#### 가. 평가제도

- 경상남도의 경우 무기계약근로자의 근무성적 평정제도를 별도로 운영하

고 있지 않음

#### 나. 운영현황 : 징계 등

- 근로자가 다음의 어느 하나에 해당될 때에는 징계할 수 있음
  - 고의 또는 과실로 업무 추진 과정에서 재해를 일으키게 하거나 본청 등에 중대한 재산상의 손해를 초래하게 한 경우
  - 직무상의 의무위반 또는 감독자의 업무상 정당한 지시에 불응한 경우
  - 고의로 업무능률을 저해하거나 정당한 권한 없이 업무수행을 방해한 경우
  - 기밀을 누설하여 불이익을 초래하게 한 경우
  - 근무지 무단이탈 또는 무단으로 5일 이상 결근한 경우
  - 폭언, 폭행, 업무방해 그 밖에 본청등의 질서와 풍기를 문란하게 하는 경우
  - 직무수행의 태도와 기법이 매우 불성실하며, 그 직책을 수행하기 곤란한 경우
  - 형사상 유죄판결을 받은 경우

#### 다. 문제점

- 근무성적 평정제도가 없어 관리와 업무의 효율성이 떨어짐
  - 근무평정제도는 지자체별로 도입한 경우와 미도입한 경우가 있음
  - 노동을 제공하고 반대급부로 급여를 받는 노동자의 업무성적 평정은 필수적 제도임
  - 근무성적 평정제도 도입은 성과상여금 지급 요구의 근거가 될 것이라는 일부의 우려도 있으나, 근무평정제도 자체는 도입이 필요함<sup>2)</sup>

2) - 근평 결과 최하위 연속 기록시 무기계약근로자 이지만, 퇴사 가능하도록 규정도 개정할 필요 있음 즉, 노사관계에 있어 건강한 긴장관계 필요함  
- 무기계약근로자 근무성적 평정제도 방안 제시 필요

- 임금 근로자에게 있어 근무성적 평정 등 업무실적 평정은 필수 불가결한 요소이므로 건전한 노사관계 정립을 위해 근무성적 평정제도가 필요함
- 세부운영을 위해서 공무원 근무성적 평정제도와 유사하게 평정 시스템을 구축하여 운영할 필요가 있음

## 5. 역량

### 가. 교육훈련제도

- 사용부서의 장은 무기계약근로자에게 직무와 관련하여 효율적인 업무 수행을 위해 교육 등이 필요한 경우 예산의 범위에서 교육훈련계획을 수립하여 실시할 수 있음
- 여성에게는 혼인, 임신, 출산 등의 사유로 남성과 차별대우를 하여서는 아니 됨

### 나. 운영현황

- 경상남도의 경우, 공무원 역량강화 기관인 경상남도 인재개발원에서 무기계약근로자를 위한 교육·훈련 프로그램이 별도로 운영되고 있지 않음
- 또한 경상남도 자체적으로 무기계약근로자를 대상으로 소양교육 등 교육 기회를 제공하고 있지 않음

### 다. 문제점

- 현재 경상남도에서 발생하는 무기계약근로자 관련 문제점은 이들에 대한 전문성 강화 및 소양교육훈련 프로그램이 없기 때문에 발생하는 현상일 수도 있음
- 무기계약근로자는 정규 공무원의 사무를 보조하거나, 비서요원, 실험·연



구 보조, 영상촬영, 각종 지도·단속 보조 등의 직무를 수행하고 있어, 공무원에 준하는 역량강화 제도가 필요함

### 제3절 기타

#### 1. 행정지원인력 활동<sup>3)</sup>

##### 가. 현황

- 기간제근로자에서 무기계약근로자로 신분이 바뀌면서 과거와 달리 상위 직급자의 말에 불복종하거나 노조에 가입하여 파업, 집단행위를 하는 경향이 있음
- 담당공무원과 단체협상이 결연될 경우, 자치단체장을 직접 찾아가 면담을 요청하여 그들의 주장을 관철시키려고 시도함
- 어렵거나 힘든 일을 회피하는 경향이 있어 공무원 업무를 시키는 것을 꺼리는 경향이 있음
- 직원이 출장을 가거나 연가를 낸 경우 급한 일이 생겨 대신 업무를 해 줄 것을 요구하면 정식 공무원이 아니라고 거절하는 경우가 있음

##### 나. 문제점

- 일반직 공무원의 경우 공무원법 및 복무규정에 의해 업무를 수행하고 근무를 하지만 무기계약근로자들은 쟁의 등을 맘대로 할 수 있고 행동에 전혀 제약을 받지 않음

3) 본 내용은 경상남도 현지 출장을 통해 공무원들과의 면담을 통해 도출된 내용임

- 무기계약근로자 제도가 국가의 고용안정 차원에서 추진되고 있으나 대부분의 공무원들은 불만이 있으며 일부 개선이 필요하다고 주장함
- 따라서 공무원처럼 복무규정, 인사관리 규정 등을 제정하여 징계가 가능하도록 할 필요가 있음

## 2. 행정지원인력의 기준인건비제 적용 현황과 문제점

### 가. 현황

- 기간제근로자를 무기계약근로자로 전환하여 채용할 경우 기준인건비제 적용을 받아 정원에 포함되므로 정규직을 채용할 수 없음

- 원칙적으로 무기계약근로자 인건비도 기준인건비제에 포함시킴
- 일반적으로 차기년도 기준인건비 산정 시, 각 자치단체에서 무기계약근로자로 전환될 근로자 수를 예측할 수 없음
- 따라서 당해 년도에 무기계약근로자로 전환된 근로자수가 많아 전년도에 이미 확정된 기준인건비를 넘어섰다 하더라도 해당 자치단체에 책임을 묻거나 패널티를 부여하지 않음  
※ 이와 같은 내용을 지방자치단체 기준인건비 산정 통보문에 포함시킴

- 한편 노무전담인력을 채용할 경우 기준인건비 정원에 포함되므로 별도의 인력 채용이 불가능하며 따라서 노무전담인력을 채용할 겨우 별도 정원 인정 필요

### 나. 문제점

- 무기계약근로자의 경우 기준인건비제 예산제도가 적용되기 때문에 상용직 노조와의 교섭 성패에 따라 공무원의 보수 수준에 까지 영향을 미치는 경우가 있음

### 3. 행정지원인력의 법 적용 현황과 문제점

#### 가. 현황

- 지방자치단체의 인력은 공무원과 비공무원으로 구성되어 있으며, 비공무원은 다시 무기계약근로자와 기간제근로자로 구분됨
- 복무 및 보수 등과 관련하여 공무원은 (지방)공무원법 등이 적용됨에 반하여, 무기계약근로자는 근로기준법이 적용되며, 노동조합 활동 역시 공무원은 공무원노조법이 적용되는 반면, 무기계약근로자는 일반노조법이 적용됨
  - 비공무원 중 무기계약근로자의 노동조합 활동이 주로 문제되며 각 지자체에 상용직 노동조합의 명칭으로 주로 설립되어 활동함

#### 나. 문제점

- 각 지자체에서 근무하는 직원은 공무원 신분이든 아니면 무기계약근로자 신분이든 간에 모두 공무를 수행하며, 일반국민과 구별되는 특수한 지위에서 공공성이 요청된다는 점에서 동일하지만, 지방자치단체라는 동일한 조직에서 같이 근무하면서 처우 및 노조활동에 대한 적용법규가 상이하여 문제점이 발생하고 있음
- 공무원의 경우 노동조합에 대한 관리 및 대응 상 안행부 담당부서와 체계적인 협조체제가 구축되어 있으나, 무기계약근로자의 경우 공무원이 아니므로 각 지자체 개별적으로 근무조건을 결정하거나, 각 지자체에 설립된 상용직 노동조합과의 교섭을 통해 통일적이지 않은 복잡한 형태로 이루어짐

#### 4. 행정지원인력 관련 정부합동평가 지표 현황과 문제점

##### 가. 현황

- '14년 무기계약직 전환계획 대비 전환실적
  - ('14년 무기계약직 전환실적 / 각 기관이 수립한 '14년 무기계약직 전환계획) x 10
- 상사·지속적 업무에 정규직 채용 제도화 여부
  - 무기계약직 관리규정 등 인사규정에 다음 2가지 사항이 모두 명시되어 있으면 100%(40점), 1가지만 명시되어 있으면 50%(20점), 모두 명시되어 있지 않으면 0%(0점)

< 무기계약근로자 관리규정 표준안 참조 >

- (i) 상사·지속적 업무에 종사하는 기간제근로자에 대하여 전환평가 및 인사위원회의 심의의결을 거쳐 무기계약근로자로 전환하여야 한다.
- (ii) 상사·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 무기계약근로자로 채용하는 것을 원칙으로 한다.

##### 나. 문제점

- 조직·인사관리는 정규 공무원 대상임에도 불구하고 민간인 신분인 무기계약근로자를 조직·인사관리 분야에 포함시켜 평가하는 것은 논리적으로 모순임
- 즉 다음과 같은 문제점이 발생함

- ㉔ ‘14년 무기계약직 전환계획 대비 전환실적
  - 전환계획 1명, 전환실적 1명이면 100점이 나오게 됨
  - 전환계획 50명, 전환실적 48명이 (96점) 공공부문 비정규직 고용개선 대책을 우수하게 수행한 기관이라 판단됨
  - 전환계획 0명일 경우 어떻게 평가 할지?
- ㉕ 상사·지속적 업무에 정규직 채용 제도화 여부
  - 무기계약근로자 관리규정은 대부분 지자체에서 훈령으로 운영
  - 훈령은 법규범으로서 외부효과는 없고 내부 직원과 기속하지만, 자치법규의 일종임 (제정·개정·폐지 절차가 조례와 동일)
  - 자치입법권 침해의 문제 발생

○ 따라서 공공부문 비정규직 대책은 인건비 등의 문제로 지자체별로 진행되고 있는 현실에서 시·군 전환 실적이 경상남도 전체의 평가 결과로 반영되므로 평가지표에서 삭제를 고려할 필요도 있음

## 5. 노조가입 현황과 문제점

### 가. 현황

- 경상남도의 무기계약근로자는 민주노총에 가입하여 활동하고 있음
- 무기계약근로자 수가 326명임에 비해 조합원수는 180명으로 55.2%의 가입률을 보이고 있음

<표 3-4> 경상남도 무기계약근로자 노조현황

(‘14년 4월 기준)

구 분	설립일자	무기계약 근로자수	조합 원수	가입률	비고
민주노총 일반노동조합 경상남도 공무직지회	2013. 02.22	326	180	55.2%	2개지회 통합

## 나. 노동조합과의 교섭 시 문제점

- 공무원노조와 달리 무기계약직이 가입한 상용직노조의 경우 매년 임금교섭을 시행하여야 하며, 임금지급 시 민간기업과 동일하게 근로기준법 등이 적용되므로 이와 관련 노동청 진정 및 민사소송 제기 등 법적 분쟁 과다 발생
- 한편, 이러한 진정, 고소, 고발 등을 자치단체장을 상대로 제기하기 때문에 징역형 및 벌금 등 벌칙 적용 부담 등으로 작용하며, 이러한 부담은 교섭 시 노조의 무리한 요구를 수용하는 결과가 될 가능성 있음



# 제4장

## 행정지원인력의 효율적 관리방안

### - 무기계약근로자를 중심으로 -

제1절 관리강화 방안

제2절 행정지원인력 관리(안) 제정

제3절 노조활동 대응방안

제4절 시간제 근로자제도의 활성화





## 제4장

## 행정지원인력의 효율적 관리방안 - 무기계약근로자를 중심으로 -

### 제1절 관리강화 방안

#### 1. 성과관리

##### 가. 평가

- 신뢰할 수 있고 타당성 있는 평가시스템을 경상남도에서 마련하여 연간 2회 정도 정기적인 근무성적평가를 실시하고, 평가결과를 활용하여 재계약, 계약해지 등의 결정에 반영할 수 있도록 함
- 복무와 관련해서는 무기계약근로자에게 업무에 따르는 책임과 권한을 부여함으로써 무기계약근로자의 업무효율을 높여야 함
  - 가장 효과적인 것은 무기계약근로자에게 공무원 신분을 부여하는 것이지만 이는 법적 제약이 따르고, 정규직 공무원들의 사기에도 영향을 미침으로, 업무분장과 징계를 명확하게 하는 것이 중요함
- 근무시간, 휴일, 연차휴가 등은 근로기준법에서 정하고 있으며, 그 밖의 특별휴가 등은 복무규정 및 지자체 복무조례를 참고하여 공무원에 준하여 준용하도록 함
- 성실, 복종, 비밀유지, 청렴, 품위유지 등과 정치운동, 집단행위, 영리업무 금지 등 공무원에 준하는 의무 부여
- 징계: 징계사유, 징계효력 및 징계절차 등 기본사항은 공무원법 규정을 따르나, 무기계약직에게 부과 가능한 해고, 정직, 감봉, 견책 4단계로 운영(파면, 해임, 강등 제외). 또한 별도의 징계위원회(사용부서장, 감독자 포함) 구성하여 운영하도록 함

- 사무관리·서비스 업무로 반드시 공무원이 수행하지 않아도 되는 업무, 단순 집행적 성격 업무 또는 공무원 보조사무 등으로 한정함
- 업무의 경우, 내부 업무망 접근, 업무분장 등이 가능하게 업무환경을 조성하여 정규직에 합당한 책임과 의무 부여
  - 직무상 행위와 관련하여 형법이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용하도록 함
- 업무 명확화 및 생산성 제고

- 무기계약근로자에 대한 운영능력 강화를 위해서는, 그들의 업무생산성을 증대하는 것이 중요함
  - 이에 따라서 이들에 대한 업무 성격을 명확히 하고, 업무의 양과 질의 변화에 따라서 보직변경이 가능토록 하며, 업무성과 평가기준을 적용시켜 실질적인 평가를 행하는 것이 중요함
  - 특히 우수한 무기계약근로자에 대한 인센티브를 부여하고 그렇지 못한 경우 교육 훈련을 시행하여 업무 동기를 부여하는 등의 노력도 필요함
- 이외에도 업무 생산성 향상을 위해 처우문제와 근무환경 개선을 행하는 것이 요구되는 바, 의사소통 및 의견수렴 등이 원활해야 하고, 애로사항 창구를 마련하여 정책과정에 참여할 수 있는 통로를 만들어 줄 필요가 있음

## 나. 역량

- 경상남도의 경우 정상적인 교육훈련을 무기계약근로자에게 제공하고 있지 않은 것으로 나타나고 있으며, 업무의 효율과 책임성을 높이기 위해서는 정기 및 수시의 교육훈련을 실시하는 것이 중요함
- 담당직무 등과 관련된 지식·기술, 개인의 역량 개발을 위하여 적절한 교육 실시(교육훈련기관, 직장교육, 상시학습 등 명시화)
  - 경상남도 인재개발원에 무기계약근로자를 위한 행정업무 운영실무, 행정 전산실무 실습 등을 커리큘럼으로 하는 교육·훈련 프로그램을 운영하도록 함

- 직장내 성희롱 방지 교육, 안전교육 등 필수교육과정 이수 의무화

## 2. 인사관리

### 가. 정원

- 정원관리가 체계적으로 운영될 수 있도록 사용부서의 요청에 의해서 정원을 증감하는 것뿐만 아니라, 연차 계획을 통해 총 정원관리를 하고 이 범위 내에서 사용부서가 무기계약근로자 사용 요청을 할 수 있도록 해야함
  - 이러한 연차계획과 사용부서의 무기계약 근로자 수요, 경상남도의 예산 등을 고려하여 정원을 책정하는 것이 필요함. 안전행정부나 관련 중앙부처가 합리적 정원책정 기준을 마련한다고 하더라도 이는 기준을 뿐이고 경상남도의 여건에 따라 차이가 날 수밖에 없음으로 지속적인 데이터 관리와 프로세스가 필요함
  - 무기계약근로자 전환에 있어서도 근로자 전환에 대한 조례나 규정을 통해서 전환대상, 과정, 방법, 이유 등을 명시함으로써, 경상남도지사의 의지에 의한 비합리적 전환은 자제하도록 해야 합리적 정원관리가 가능할 것임
- 총 정원은 조직·정원관리 부서에서 관리하되, 개별적 증·감원은 사용부서 및 예산부서와 협의하여 실행하고, 사용부서는 신규(종료)사업 등을 근거로 한 사용계획서를 매년 조직관리 부서에 제출하도록 함
  - 총 정원에 대해서 기존의 경상남도에서 책정된 정원 내에서 관리하도록 하며, 이후의 상황변화에 따라 조직·정원관리부서와 예산부서와의 협의를 통해 정원을 관리하도록 함

## 나. 인사

- 무기계약 근로자의 채용은 공개채용을 원칙으로 하고 채용절차나 서류 및 채용방법 등은 지방공무원 채용을 준용해서 사용하나, 무기계약근로자의 고용안정 차원에서 기간제근로자 우선 채용을 원칙으로 하는 것이 바람직 함. 이는 업무의 연속성이나 전문성을 제고하는 데에 효과적일 것으로 판단됨
- 무기계약 근로자의 채용 시 채용예정 인원, 응시자격, 업무내용 등을 홈페이지 등 인터넷 통신망을 통하여 일정기간(7일<sup>4)</sup>) 이상 공고
  - 서류심사, 필기, 실기, 면접을 거쳐 선발하되, 담당업무의 성격을 고려하여 필기와 실기를 선택하여 한가지의 방법만으로 실시하기를 권고함
- 공개경쟁방식을 원칙으로 하고, 시간의 급박성, 과거 유사기관 근무경력 등 참작 사유가 있는 경우에는 예외를 인정하도록 함. 이는 경상남도가 기간제근로자를 우선 고용하는 제도를 갖고 있는 것과 부합함
- 수행업무의 특성과 직종 및 보직변경과 관련하여, 무기계약근로자의 보직변경 등에 대해서는 현재 동종의 직종에 보직을 순환하는 것은 문제가 없음
- 효율적인 인사의 틀 재정비

- 무기계약근로자에 대한 인사관리 틀을 재정비함에 있어서 경상남도는 기존에 존재하던 무기계약근로자 정수 및 관련 규정의 차이에서 발생하는 비효율성의 문제를 개선할 필요가 있음
  - 이를 위해서 경상남도는 각 부서에 소속된 무기계약근로자의 실질적인 업무량을 분석하고, 이를 바탕으로 산하 인사부서들에 대한 자체 검증과 재조정을 실시하여 사용부서에서 요구하는 정수를 정확하게 산정할 필요가 있음
  - 이를 통해 인사부서는 정확하게 정수를 산정하고 이를 기준인건비제에 적용하는 방법을 강구함으로써 안전행정부와의 정수 관련 협의를 용이하게 할 필요가 있음

4) 대부분의 지방자치단체는 5일로 규정하고 있음

- 무기계약근로자를 관리하는 인사부서 및 사용부서의 자체적인 검증과 재조정을 위해서는, 인사부서는 사용부서에 대한 지도감독을 충실히 행하고 사용설명에 대한 평가를 객관적으로 이행해야 하며, 사용부서는 복무관리 책임성을 인지하여 업무효율성을 확보해야 함
- 특히 무기계약근로자의 임금 등과 관련해서 경상남도노동조합과의 연계 하에 결정이 이루어지도록 노력해야 함

#### 다. 보수

- 보수 측면에서는 우선 정원의 효율적인 관리를 통해서 인력을 합리적으로 추정한다면, 주어진 예산 범위 내에서 효과적인 분배가 가능함
  - 이를 통해 경상남도 및 도내 기초자치단체 간의 임금격차를 다소 해소할 수 있음
- 기본적으로 공무원 보수인상률 및 물가수준을 고려하여 경상남도에서 자율적으로 정하도록 하되, 안정행정부에서 정하는 보수기준표 범위 내에서 가능하도록 함
- 1년 이상 근무자에게는 근로자 퇴직급여 보장법에 따라 퇴직금을 지급하도록 함

### 제2절 행정지원인력 관리(안) 제정

- 비정규직 고용개선 지침이 시행된 2007년 이후 중앙행정기관 및 지방자치단체의 무기계약근로자 지속적인 증가
- 무기계약근로자의 규모는 증가하였으나, 이에 대한 합리적인 관리 제도가 전무하여 전국 단위 관리 모형 개발 필요

- 특히, 보수·수당 등이 지방자치단체별로 상이하여 형평성 문제 발생
- 국가정책조정회의('13.9.5)의 결정에 따라 공공기관이 공통적으로 참고할 수 있는 「무기계약근로자 관리규정 표준안」이 시달되었으나 현재 각 자치단체별 훈령형식으로 운영하고 있는 무기계약근로자 관리규정과 차이가 없으며, 비정규직(기간제근로자)의 무기계약근로자로 전환 과정만 새로이 조문화 하였을 뿐 실무적 활용가능성이 낮음
- 이에 따라 지방행정 조직과 지방공무원 인사제도를 소관하는 안전행정부 차원의 지방자치단체 무기계약근로자 관리 지침이 절실한 시점임
- 무기계약근로자도 고용이 보장되고 지방자치단체의 재원이 보수의 재원인 점에서 당연히 체계적이고 합리적인 관리가 필요함
- 따라서 지자체 무기계약근로자의 정원 및 인사·보수제도 운영에 실질적인 지침이 될 수 있는 표준적인 가이드라인 제시가 필요함
- 이와 별도로 지방자치단체별 재정규모에 따라 정원 및 보수·수당의 차이가 상당히 발생하고 있어 지자체별 정원·보수·수당 등 무기계약근로자 현황을 DB화하여 타 자치단체와 조화롭게 무기계약근로자를 관리하기 위해 공유할 필요가 있음
- 표준안 작성은 TF팀을 구성하여 협업할 필요가 있음
- TF팀은 안전행정부가 주관하되 지자체 담당자(무기계약근로자 담당, 인사담당), 노무사 등 노무전문가, 각 종 국책연구기관 연구자, 교수 등으로 구성하여 협업해야 실무에 활용할 수 있는 결론이 도출될 수 있음
- 무기계약근로자의 직종 및 업무영역을 명확히 할 필요가 있음
- 지자체별로 사무보조, 시설물 관리, 서비스적인 업무로 반드시 공무원이 수행하지 않아도 되는 사무, 단순 사실 행위적 사무가 무기계약근로자의 사무로 되어있으나 무기계약근로자가 수행하는 사무를 명확히 한정할 필요가 있고 업무결과의 양과 질을 평가할 수 있는 제도가 필요함

### 제3절 노조활동 대응방안<sup>5)</sup>

#### 1. 단체교섭

##### 가. 단체교섭의 원칙

- 교섭대표노조를 새로 결정해야 하는 경우 노조의 교섭 요구 시, 교섭창구 단일화 절차를 먼저 진행하여 교섭대표 노조를 결정함
- 교섭횟수, 일시 및 장소, 교섭위원 문제는 교섭대표노조와 본격적인 교섭 이전에 정하도록 함
- 교섭원칙 논의 시 조합사무실, 근로시간 면제 등의 주요 안건에 대한 기본 협약 체결과 같은 요구는 수용하지 않음
- 교섭횟수, 날짜 등은 단체교섭 준비정도를 감안해 적절하게 정함
- 교섭 장소는 합리적 교섭진행에 방해가 되는 장소를 선택해서는 안 됨
- 교섭위원은 합리적인 수준에서 노사동수로 구성하고, 조합원이나 상급단체 간부의 참관을 허용하지 않음
- 근로시간면제자가 아닌 교섭위원에 대한 교섭기간 중 공가 요구는 거부함
- 대표교섭위원의 참석이 힘들 경우에는 대표권을 위임할 수 있도록 규정함
- 교섭 종료 후 차기 교섭 전까지 노사 간사 또는 대표교섭위원이 서명한 회의록을 작성함
- 단체교섭 시, 자료제출과 관련해서 별도의 규정을 두지 않고, 자치단체의 판단에 따라 제공 여부를 결정함
- 교섭 시, 사측안도 제출하여 노사(안)이 교섭에서 함께 논의될 수 있도록 함

5) 본 내용은 경영단체협의회에서 발간한 '2013 단체협약 체결지침' 중, 제15장 '단체교섭'의 내용을 일부 발췌하여 인용한 것임

## 나. 단체교섭의 대상

- 본격적인 교섭진행 전 노조 요구안 중 교섭대상과 비교대상을 구분해 교섭안건에서 비교섭 대상은 제외할 것을 요구함
- 단체교섭의 대상이 될 수 없는 인사·경영권의 본질적 사항과 관련된 내용은 단체협약에 규정하지 않음
- 개별근로자와 관련된 권리분쟁 등 개별사안은 고충처리나 노사협의회를 통하여 협의하고, 단체교섭에서 논의하지 않도록 함
- ‘유급 노조전임자 인정’ 및 ‘자율교섭 동의조항’ 등 강행규정에 반하는 내용에 대해서는 교섭을 거부함
- 기존 단체협약에 현행 노동관계 법령이 위반되는 내용이 있다면 노조에 개정을 요구함

## 다. 단체협약 체결권

- 단체교섭 시 대표교섭위원(복수노조 시 교섭대표노조 또는 교섭대표단의 대표) 또는 교섭권 수입자의 단체협약 체결권을 확인하고, 교섭을 진행함
- 노사대표가 합의한 단체협약이 노동조합 찬반투표에서 부결되더라도 유효한 것임을 인정하는 취지의 내용을 규정하도록 함
- 노조의 ‘잠정합의’, ‘조합원 찬반투표 가결 후 효력인정’ 등의 요구는 대표자의 채결권한, 신의칙 등을 이유로 거부함
- 단체협약 체결 시 교섭위원 전체가 아닌 노사 대표 각 1인이 서명·날인하는 것으로 정함

## 라. 단체교섭 지원

- 상급단체 등 외부인의 단체교섭 지원이 목적, 절차, 방법(지원자 수, 내용 등) 등에 있어 법령 기타 사회상규의 범위를 벗어날 경우 단체교섭을 거



## 부함

- 노사관계 안정을 위하여 상급노동단체 간부 등 외부인의 사업장 내 출입을 금지함. 특히, 근로시간면제자의 타사업장에 대한 지원을 허용하지 않음
- 필요시 사용자도 외부 전문가의 지원을 받아 효과적으로 노조에 대응할 수 있도록 함

## 마. 단체교섭권 위임

- 노사 간의 자율성을 침해하는 노조의 무분별한 단체교섭권한의 위임이 발생하지 않도록 유도함
- 단체교섭권한의 위임은 조합원 총회의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 찬성을 얻어야 가능함을 주지시킴
- 단체교섭권한을 위임하는 경우 사회통념상 단체교섭의 진행을 저해하지 않을 인사 등으로 수임자의 자격을 제한함
- 위임에 따라 교섭이 진행될 경우에는 수임자의 ‘교섭사항’과 ‘권한범위’ 등을 확인하고, 교섭에 임함
- 기업별 단체교섭 시 노조가 상급단체에 단체교섭권한을 위임할 경우 사용자도 이에 상응하는 지원체계(사용자단체와의 협의 등)를 구축함
- 정당한 권한을 가진 사측 교섭위원의 자격에 대해 문제 삼을 시 단호히 대응함

## 바. 산별조노 및 산별교섭

- 산별교섭에 참여하고 있지 않은 자치단체의 경우 노조가 산별교섭 참여, 사용자단체 구성 및 가입 등을 요구할 경우 원칙적으로 거부함
- 대각선교섭 또는 지부·지회교섭 시 산별중앙요구안에 대한 논의는 진행하지 않으며, 산별참여 여부 등은 교섭의제로 채택하지 않음

- 노조가 업종별 협회 등에 대해 산별교섭을 요구할 경우 노조법상 사용자 단체에 해당하지 않으므로 교섭에 응할 의무가 없음
- 지부·지회 교섭 진행 시 자치단체별 교섭방식을 계속 유지할 것을 노조에 요구함
- 산별교섭을 진행할 경우에는 이중·삼중교섭, 정치파업·동맹파업, 집중타격투쟁 등 폐해가 발생하지 않도록 노조에 요구함
- 산별노조의 시설편의 제공 및 추가적인 근로시간면제 인정 요구는 수용하지 않음
- 자치단체별 노조가 산별노조로 전환한 경우 단협상 노동조합의 활동과 관련한 주체를 명확히 함
- 산별노조의 소위 ‘사회적 의제’, ‘산별적 의제’는 교섭대상에서 제외함
- 산별단위 각종 위원회, 산업별 중앙노사협의회 설치요구는 거부함
- 산별협약이 맺어져있다고 하더라도 개별 자치단체는 정당한 이유가 있을 경우 사용자단체 탈퇴와 산별협약 해지를 검토할 수 있음
- 산별교섭에서 산별최저임금 논의는 지양하며, 일부 산별중앙교섭과 같이 최저임금을 논의할 경우 당해 연도 최저임금 논의 경과를 반영해 최저임금 수준이 높아지지 않도록 함

## 2. 복수노조

### 가. 교섭창구 단일화

- 복수노조 하의 교섭원칙
  - 교섭창구 단일화에 따른 ‘1사 1교섭 1단체협약’원칙을 준수함
- 노조의 교섭요구에 대한 대응 관련
  - 기존 단체협약 유효기간 만료 3개월 이전의 교섭요구는 원칙적으로

- 거부하며, 노동관계법에 따른 노동조합이 아닌 경우 교섭을 거부함
- 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합, 단일화 절차 진행 중 이탈한 노동조합의 교섭요구는 거부함
- 산별노조의 경우에도 교섭창구 단일화에 참여하지 않을 경우 별도 교섭권이 부여되진 않는다는 점을 유의함
- 산별노조가 교섭을 요구할 경우 소속 근로자에 대한 확인을 먼저 요구함
- 교섭대표노조의 지위 유지기간 동안 신규노조가 생겨 교섭을 요구하더라도 거부함
- 노조가 명칭·대표자 성명 등을 기재한 서면으로 교섭요구를 하지 않는 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 포함시키지 않음

#### 나. 개별교섭 동의 및 교섭단위 분리

- 개별교섭에 대한 동의는 사업장 상황 및 사업장에 미치는 영향 등을 감안해 신중히 결정함
- 개별교섭에 대한 동의조항을 단체협약에 규정하지 않음
- 개별교섭 동의의 효력기간을 단체협약 유효기간까지로 명확히 함
- 개별교섭 동의 이후 설립된 노조가 교섭을 요구할 경우 거부함
- 교섭단위 분리에 대한 노동조합이 합의 요구에는 응하지 않음
- 다른 노조와 사용자가 체결한 단체협약의 유리한 내용을 동일하게 적용해 줄 것을 요구할 경우 거부함
- 근로시간면제 제도는 교섭단위 분리 여부와 무관하게 해당 사업 또는 사업장 내 전체 조합원수를 기준으로 함

#### 다. 공정대표 의무

- 교섭대표노조와 단체협약 체결 시, 비합리적 차별이 발생하지 않도록 유

의함

- 교섭 진행시 교섭대표노조에 대해 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노조의 의견 수렴과 그 의견이 반영될 수 있도록 배려를 요청함
- 단체협약 체결권 및 단체교섭권이 없는 비교섭대표노조의 교섭참여 요구는 수용하지 않음
- 공정대표 의무를 빌미로 한 부당한 요구를 할 경우 법과 원칙에 따라 대응함

## 제4절 시간제근로자 제도의 활성화

### 1. 필요성

- 정부는 기간제 근로자들의 근무조건을 개선하고 이들의 삶의 질 개선을 위하여 2년을 근무할 경우 무기계약직의 전환을 추진함<sup>6)</sup>.
  - 그러나 기간제근로자의 무기계약직 전환은 첫째, 더 좋은 근로조건을 쟁취하기 위한 요구증가와 통상임금 소종의 증가, 무기계약직 노조활동 강화, 기간제근로자의 무기계약 전환에 따른 총액인건비 상승 등 다양한 문제를 낳고 있음
  - 둘째, 현실적으로 단기 시간제근로자들을 활용할 수밖에 없는 직종과 업무들이 많이 나타나고 있는 실정임
  - 셋째, 가정주부<sup>8)</sup>, 일부 전문가, 대학생 등 일부 근로자들의 경우, 단기

6) 2006년 8월 정부는<공공기관 비정규직 종합대책>을 발표함. 이 발표에 따르면, 상시·지속적 업무에 2년이상 근무한 기간제 노동자들을 무기계약제로 전환한다는 것임

7) 특히 2013년 9월 5일 정부는 “2015년까지 공공부문의 비정규직 6만 5천여명을 정규직(무기계약직)으로 전환한다는 요지의 발표를 함<13~15년 공공부분 비정규직 정규직(무기계약직) 전환계획>.

8) 최근 출산과 육아 등으로 인해 경력이 단절된 여성들을 비로해 시간제 일자리 수요는 꾸준히 늘고 있는 실정임

시간제 근로를 선호하는 경향도 있음

- 따라서 시간제근로자의 임금 등 근로조건을 개선한 후, 기간제근로자의 시간제근로제도로의 전환이 필요함
- 기간제근로자의 시간제근로자 전환은 기존의 정부정책을 바꾸는 것이며, 근로자들의 입장에서 볼 때 근로조건이 악화로 생각할 수 있으므로 이를 보완할 수 있는 복지의 강화와 사회적 합의 도출이 필요함
  - 특히 노동계의 강력한 반발이 예상되는 바, 이러한 부분을 고려하면서 추진이 필요함

## 2. 시간제근로자 활성화 방안

- 기간제를 시간제로 전환
  - 먼저, 임금기준을 어떻게 정하느냐가 관건일 것인 바, 임금기준을 최저임금기준을 상회하는 일정한 금액을 확보해야 할 것임
  - 다음으로 기간제근로자를 시간제로 전화하기 위한 기간제근로자의 관리방안의 도입이 필요함. 이러한 방안으로는 기간제근로자에 대한 근무평정이나 성과평가 등 정교한 평가제도의 도입도 고려해야 할 것임
  - 이러한 방안을 통해 기간제근로자의 무기계약직 전환이나 시간제 전환에 활용함

<표 6-4> 근로자의 관리 실태

구 분	기간제근로자	무기직	공무원
근무성적평가	×	×	○
성과관리	×	×	△

- 법개정이 필요하며 무기계약직 전환은 관리주체의 판단 존중
  - 관련 노동관계법인 <무기계약직 전환 조항> 개정이 필수적이며 노동계의 대립이 발생할 것인 바, 사회적 합의가 필요함

- 또한 무기계약직 전환은 공공단체나 분야별 관리주체의 판단과 필요성 등을 존중해 주는 형태로 전환이 필요함

### 3. 시급제 도입<sup>9)</sup>

- 기간제를 시급제로 전환
  - 임금기준을 최저 임금기준을 상회하게 하고 기타 복지와 관련된 일정한 금액을 확보해야 할 것임
- (가칭)단위근무제 도입으로 신 노동유형화 도모
  - 시간제라는 명칭을 단위근무로 바꾸고 오전단위, 오후단위, 야간단위, 휴일단위 등 일정단위 근무를 하게 하여 근로자들이 시간을 선택하게 하고 사용자들은 필요단위에 필요한 인력을 활용하게 하는 신 노동의 유연화 개념 도입으로 (가칭)단위근무제 도입 추진 필요
- 단위근무제 도입조건
  - 정규직 또는 무기계약직 보다 시간당 임금이 다소 높아야 할 것임
  - 단위근무제는 시간대별 단위를 8시간 미만 단위로 하되, 시간급을 높여주고 기타 노동법의 적용범위를 개선함
  - 단위근무제는 오전, 오후, 야간 단위 선택과 더불어 토요일이나 일요일 혹은 휴일의 요일선택을 근로자 자신이 선택하게 하여 근로자들의 만족도를 높임
  - 단위시간근무제는 월차, 연차를 부여하되 이 부분을 활용하지 않을 경우, 임금 부가급으로 정교하게 계산해서 부여해야 할 것임
  - 단위근무제 근로자들도 1일 8시간 1년 근무할 경우 퇴직금을 지급하도록 함

9) 단위근무제는 일종의 시간선택제 근무형태라 할 수 있으나 오전, 오후, 야간 등 일정단위를 활용하는 점에서 차이점이 있음

**【참고문헌】**

- 경상남도.(2013), 2013년 상반기 시·군 공무원단체담당 노사관계 워크숍 개최계획, 2013.
- 경상남도.(2013), 경상남도 무기계약 및 기간제근로자 관리규정, 2013.
- 경제단체협의회.(2013). 2013 단체협약체결지침. 2013.
- 경영단체협의회.(2013), 단체협약체결지침, 2013.
- 고용노동부.(2013). 공공부문 비정규직 고용실태 진단 및 개선 컨설팅, 2013.
- 김병국 외.(2013). 지방자치단체 무기계약근로자 인사관리방안, 한국지방행정연구원 정책과제, 2013.
- 안전행정부.(2013). 제18회 공무원단체 선진화연구회 회의 자료, 2013.
- 조성혜.(2013), 독일의 공공부문 비정규직 근로관계, 안전행정부 회의자료, 2013.

[부록 1] 담당공무원 전문성 제고를 위한 교육훈련 프로그램<sup>10)</sup>

1) 노무관리 기초 소양 과정

교육목적

- 계약직근로자의 무기계약직으로의 전환에 따른 노동조합 가입이 급증하고 이들의 비협조적이고 불법행위로 인한 공무원 사회 직장분위기 혼탁 및 단체협약의 어려움이 심화되고 있음
- 특히 최근 노동계의 정치 세력화 및 정치활동 강화, 경제위기 우려에 따른 고용문제 대두 등 여러 가지 이유로 노사관계가 더욱 불안할 것으로 보임에 따라 지방자치단체에서도 이에 대한 대응전략이 시급한 상황임
- 이에 따라 지방자치단체의 무기계약근로자 관련업무 담당공무원들을 대상으로 노무관리 현안에 대한 이해 제고와 리더십 및 소통능력을 배양하여, 현장중심의 문제해결 해법을 제시하고 궁극적으로는 지방자치단체 내 노사관계 안정에 기여하는 것을 목적으로 함
- 교육 대상 : 무기계약근로자 실무자 및 교섭담당자

교육프로그램

노동조합 및 노동관계조정법	
일시	강좌명
1일차	노동조합 및 노동쟁의 관련법의 변천 - 노동조합 및 노동쟁의 관련법 제·개정의 배경과 주요내용
2일차	노동조합 및 노동관계조정법 정리 1 - 총칙, 노동조합의 설립·관리·해산, 단체교섭 및 단체협약
3일차	노동조합 및 노동관계조정법 정리2 - 쟁의행위, 노동쟁의의 조정, 부당노동행위(종합정리)

10) 본 교육프로그램은 한국경영자총협회 교육연수 프로그램 자료를 중심으로 제시하고 있으며, 향후 각 자치단체의 무기계약근로자 노사 운영현황에 맞게 재정립할 필요가 있음



교섭론	
일시	강좌명
1일차	예방적 노무관리 - 자치단체 및 기업의 노무관리 사례를 중심으로
2일차	자치단체의 단체교섭 및 분쟁대응 사례
3일차	단체협약 주요쟁점에 대한 대응 - 유니온 슝, 조합비 일괄공제, 경영참가요구, 인사권, 노조전입자, 시설물 이용, 임금교섭, 연봉제 등
4일차	산별노조 대응 - 산별노조에 대한 이해와 접근방법, 노조 조직형태 변경관련 문제, 교섭관련 문제, 쟁의와 관련된 문제
	복수노조 대응 사례
5일차	신생노조 대응전략 - 단체교섭 개시와 대응, 노조결성 초기대응, 외부단체 압력·집회대책

쟁의론 (통합과정)	
일시	강좌명
1일차	노동법 소송절차 개관
	쟁의행위 정당성 판단 - 쟁의행위와 신고, 쟁의행위의 유형과 정당성 판단
2일차	쟁의행위시 대응방법 - 쟁의대책위원회 설치, 쟁의행위 대응의 일반원칙, 행위유형별 대응방안, 정당한 쟁의행위시 대응방안
3일차	불법쟁의행위시 대응방법 - 가처분, 고소·고발, 손배가압류 등 절차
4일차	노동위원회 조정절차와 쟁점·사례
5일차	노동위원회 심판절차와 쟁점·사례
6일차	주요 쟁점에 대한 최근 판례 해설
7일차	M&A 및 인력구조조정관련 분쟁과 대응 - 정리해고 요건, 판례 동향, 영업양수도·기업분사시 인력조정 법률적 검토

교섭 시뮬레이션	
일시	강좌명
Work Shop	교섭 시뮬레이션 활성화를 위한 Work Shop - <특강> 협상을 위한 게임이론 (시뮬레이션 오리엔테이션, 조편성 등)
1일차	교섭 시뮬레이션1 (교섭절차 및 교섭 초기) - 초기 교섭 사례 : 증권사 교섭사례, 쟁점별 초기 단협 비교표 작성, 초기 모의교섭 실시 및 결과발표
2-3일차	교섭 시뮬레이션2 (교섭 중기) - 중기 교섭 사례 : 금속산별교섭 진행경과, 쟁점별 중기 단협 비교표 작성, 중기 상황별 모의교섭 실시, 결과발표
4일차	교섭 시뮬레이션3 (교섭 중기) - 중기 교섭 사례 : 보건산별교섭 진행경과, 쟁점별 중기 - 단협 비교표 작성, 중기 상황별 모의교섭 실시, 결과발표
5-6일차	교섭 시뮬레이션4 (총정리 및 질의응답) - 실전 테스트(토너먼트식 모의교섭), 모의교섭 관련 토론, 모의교섭 결과 종합평가

## 2) 노동법 기본과정

### 교육목적

- 지방자치단체의 인적 자원관리 및 노사관계에 있어서 필수적으로 알아야 할 개별적 근로관계 및 집단적 노사관계의 노동관계법과 민감하게 대립되는 법률적 문제의 쟁점사항과 관련 판례를 교육
- 특히 근로관계 형성·유지·종료 과정에서의 여러 쟁점들은 물론 비공무원 차별, 지방자치단체의 용역회사 하도급 등 이슈 영역들을 집중 학습하여, 무기계약근로자 담당실무자로서의 리스크 예방 능력을 도모함

○ 대상 : 노무·인사·총무 담당 과장 및 팀장, 무기계약직 담당 실무자

□ 교육프로그램

구분	노동법 기본과정 I	구분	노동법 기본과정 II
1차시	<input type="checkbox"/> 근로자의 개념과 근로계약 <input checked="" type="radio"/> 근로조건 및 근로계약서 작성방법 <input checked="" type="radio"/> 근로계약상의 근로자 및 사용자의 권리 및 의무 <input checked="" type="radio"/> 근로계약기간의 설정 및 근로계약 체결에 대한 근로기준법상의 규제	1차시	<input type="checkbox"/> 노동관계법 개정사항 <input checked="" type="radio"/> 변경된 노동관계법 개정사항 개요 <input checked="" type="radio"/> 변경중인 노동관계법 개정사항 개요
2차시	<input type="checkbox"/> 근로계약 이외의 계약관계 <input checked="" type="radio"/> 도급 및 파견 등 특수형태 종사자의 계약관계와 문제점 <input checked="" type="radio"/> 비정규직의 근로계약	2차시	<input type="checkbox"/> 노사협의회 <input checked="" type="radio"/> 노사협의회 구성 · 노사협의회 설치대상 및 구성 · 노사협의회와 노동조합과의 비교 <input checked="" type="radio"/> 노사협의회 역할 및 효력 · 노사협의회 운영 · 노사협의회 협의/의결/보고사항 · 노사협의회 협의 효력 및 임의 중재 <input checked="" type="radio"/> 노사협의회 규정 · 노사협의회 규정의 의의 및 제정절차 · 노사협의회 규정의 주내용
3차시	<input type="checkbox"/> 임금의 개념과 통상임금 <input checked="" type="radio"/> 임금관리의 기본이론 · 임금의 의의 및 임금체계상 각종 수당 <input type="checkbox"/> 통상임금 <input checked="" type="radio"/> 통상임금관련판결과 법률적 쟁점	3차시	<input type="checkbox"/> 노동조합의 조직과 운영 <input checked="" type="radio"/> 노동조합의 요건과 조직형태 · 근로자요건, 사용자요건, 결격요건 · 노동조합의 유형 및 분류, 단결강제 등 <input type="checkbox"/> 노동조합의 설립, 변경, 해산, 운영 및 활동 <input checked="" type="radio"/> 설립절차, 변경 시 유의사항, 해산사유 및 요건 등 <input checked="" type="radio"/> 조합활동의 정당성, 조합원의 권리와 의무 <input checked="" type="radio"/> 산별노조 지회·지부의 설립 및 운영
4차시	<input type="checkbox"/> 평균임금과 퇴직급여제도/최저임금 <input checked="" type="radio"/> 평균임금과 통상임금 <input checked="" type="radio"/> 퇴직금의 의의 및 계산, 퇴직금 중간정산제	4차시	<input type="checkbox"/> 근로시간 면제제도(노조전임자) <input checked="" type="radio"/> 노조전임자 근로시간 면제제도 기본 내용 및 주요 쟁점 · 근로시간면제제도 개념

구분	노동법 기본과정 I	구분	노동법 기본과정 II
	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 상여금과 최저임금제도</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간면제제도 업무범위</li> <li>· 변경된 근로시간면제 한도 주요 내용 및 대응</li> <li>· 노조전임자와 인사</li> <li>· 노조전임자와 임금</li> </ul>
5차시	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 기간제 및 파견근로자 계약과 차별 문제</li> <li>○ 기간제 및 파견근로자 차별시정 제도의 내용 및 절차</li> <li>○ 남녀고용평등법, 근거법 등 기타 법률의 차별금지제도</li> <li>○ 차별시정관련 주요 재결례 및 판결례 연구</li> </ul>	5차시	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 단체교섭 및 단체협약</li> <li>○ 단체교섭의 대상 및 방법</li> <li>· 단체교섭의 의의, 방식연구</li> <li>· 사용자 및 근로자 측의 단체교섭 당사자, 담당자</li> <li>· 교섭대상의 의의, 범위 및 각종 문제 사항</li> <li>· 최근 이슈화되는 단체교섭의 쟁점사항</li> <li><input type="checkbox"/> 단체협약의 개요</li> <li>○ 단체협약의 법적 성질, 효력, 구속력 범위 등</li> <li>○ 단체협약의 성립요건, 기간 및 실효</li> </ul>
6차시	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 근로시간제도의 이해</li> <li>○ 근로시간의 기본이론</li> <li>· 근로시간의 개념 및 근로시간의 산정</li> <li>· 법정근로시간, 시간외 근로시간, 소정근로시간</li> <li>· 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제 등</li> <li>· 가산임금의 지급사유 및 야간/휴일의 임금지급</li> </ul>	6차시	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 복수노조와 교섭창구 단일화</li> <li>○ 복수노조</li> <li>· 복수노조 및 다수노조의 개념과 유형</li> <li>· 복수노조 사업장 교섭구조의 특색</li> <li>○ 교섭창구 단일화 절차</li> <li>· 단체교섭 창구 단일화 절차</li> <li>· 공정대표 의무 위반과 부당노동행위</li> <li>· 교섭대표노조의 권한과 지위</li> </ul>
7차시	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 휴일과 휴가</li> <li>○ 휴일, 휴가, 휴직, 휴업의 기본이론</li> <li>· 휴일의 의의, 종류 및 휴일근로와 휴일근로수당</li> <li>· 연차유급휴가, 연차휴가의 대체 및 연차유급휴가의 산정</li> <li>· 연차유급휴가의 사용촉진</li> <li>· 휴게시간 및 휴직 및 휴업, 근속연수와의 관계</li> <li><input type="checkbox"/> 휴일, 휴가, 휴직, 휴업의 판례 및 쟁점사항 검토</li> </ul>	7차시	<ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 쟁의쟁위</li> <li>○ 쟁의행위의 기본이론</li> <li>· 쟁의행위의 개념과 의의</li> <li>· 쟁의행위의 유형과 정당성</li> <li>· 직장폐쇄 및 쟁의행위 제한 및 금지</li> <li>· 쟁의행위와 근로관계/쟁의행위와 제3자와의 관계</li> <li>○ 쟁의행위에 대한 판례 및 사례 연구</li> <li>· 쟁의행위 관련 사례 및 주요 판례</li> <li>· 쟁의행위에 대한 대응, 직장폐쇄 및 주요 사례</li> </ul>

구분	노동법 기본과정 I	구분	노동법 기본과정 II
8차시	<input type="checkbox"/> 취업규칙/여성보호 <input checked="" type="radio"/> 취업규칙 기본이론 · 취업규칙의 작성의무와 기재사항 및 변경 · 취업규칙의 신고·심사 및 주지의무 <input checked="" type="radio"/> 취업규칙 관련 쟁점사항 연구 · 취업규칙 작성, 변경 시 유의사항 <input checked="" type="radio"/> 여성근로자에 대한 보호 법률 · 산전 후 휴가, 육아휴직 등의 부여와 법률 내용 · 임신부에 대한 임금, 근로시간 규정	8차시	<input type="checkbox"/> 부당노동행위(부당해고) <input checked="" type="radio"/> 부당노동행위제도의 의의와 유형 <input checked="" type="radio"/> 부당노동행위 구제절차, 복수노조 발생과 부당노동행위 <input checked="" type="radio"/> 부당노동행위에 대한 주요 판정 사례
9차시	<input type="checkbox"/> 근로관계의 종료 <input checked="" type="radio"/> 징계와 해고 인사권의 기본이론 및 주요 쟁점 · 징계 및 징계처분의 종류와 절차 · 징계권의 근거와 징계사유 · 해고와 부당해고 · 해고의 종류와 해고의 예고 · 조직의 인사권 등	9차시	<input type="checkbox"/> 노동위원회 제도 <input checked="" type="radio"/> 노동위원회의 구성 <input checked="" type="radio"/> 노동위원회의 권한과 절차 · 노동위원회 회의의 진행 · 복수노조 문제와 노동위원회의 역할 <input checked="" type="radio"/> 부당노동행위제도의 의의, 판례 및 사례 · 부당노동행위제도의 의의와 유형 · 부당노동행위 구제절차, 복수노조 발생과 부당노동행위 · 부당노동행위에 대한 주요 판정 사례
10차시	<input type="checkbox"/> 경영상 해고/저성과자문제 <input checked="" type="radio"/> 해고의 정당성 판단 및 기준 <input checked="" type="radio"/> 정리해고의 실시와 요건 <input checked="" type="radio"/> 부당해고의 법적 효과 및 구제절차	10차시	<input type="checkbox"/> 집단노사관계 분야 주요 판례

### 3) 단체협약 체결 전략과정

교육목적

- 정부의 임금·단체협약 정책방향과 한국노총 및 민주노총의 임금·단체협약 체결방향에 대해 알아보고 이에 대한 지방자치단체의 임금·단체협약 정책 대응방향을 제시함
- 특히 각 지방자치단체의 단체협약 교섭전략 수립 및 교섭기법 함양을 통

해 실무자들이 현장에서 즉시 활용할 수 있도록 내용을 구성함

○ 대상 : 노무·인사·총무 담당 과장 및 팀장, 무기계약직 실무자

교육프로그램

구분	내용	
1차시:	단체교섭총설 및 교섭단계별협상기법	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 단체교섭에 대한 이해                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 단체교섭의 의의</li> <li>· 단체교섭의 유형</li> <li>· 단체교섭 프로세스</li> <li>· 단체교섭 주체</li> <li>· 단체교섭 대상</li> </ul> </li> <li>○ 단체협약에 대한 이해                             <ul style="list-style-type: none"> <li>· 단체협약의 의의</li> <li>· 단체협약의 특성</li> <li>· 단체협약의 효력</li> <li>· 단체협약 유효기간</li> <li>· 단체교섭에 영향을 주는 3요소</li> <li>· 단체교섭 진행 시 유의사항</li> </ul> </li> </ul>
2차시	노조전임자와 근로시간면제제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 근로시간면제자와 노조전임자</li> <li>· 근로시간면제 합의유형</li> <li>· 근로시간면제 한도 개정</li> <li>· 노조 요구 및 문제점</li> <li>· 대응방안</li> </ul>
3차시	복수노조	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 단체교섭 절차</li> <li>· 공정대표의무 위반여부에 대한 판단기준</li> <li>· 공정대표의무 관련 단체협약체결 기본 방향</li> <li>· 공정대표의무 관련 노동위원회 판정에</li> <li>· 노조요구 및 문제점</li> <li>· 대응방안</li> </ul>
4차시	쟁의행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 쟁의행위 개념</li> <li>· 쟁의행위 유형</li> <li>· 쟁의행위 정당성</li> <li>· 대응방안</li> </ul>
5차시	인사, 징계, 해고 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인사권경영권의 개념</li> <li>· 단체협약에서 노사합의 의미</li> <li>· 단체협약과 취업규칙 관계</li> <li>· 정년연장</li> </ul>

구분	내용	
6차시	근로시간, 휴가, 휴일 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 휴일휴게시간의 의의</li> <li>· 연장근로의 휴일근로 산입문제</li> <li>· 노조 요구 및 문제점</li> <li>· 대응방안</li> </ul>
7차시	임금, 퇴직금, 복리후생 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임금(평균임금)</li> <li>· 퇴직금</li> <li>· 복리후생</li> </ul>
8차시	산업안전보건	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 안전보건 관리 체계</li> <li>· 유해위험 예방 조치</li> <li>· 유해위험 기계 제한 조치</li> <li>· 유해물질 취급 제한</li> </ul>
9차시	부당노동행위	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 부당노동행위제도의 의의와 유형</li> <li>· 부당노동행위 구제절차, 복수노조 발생과 부당노동행위</li> <li>· 부당노동행위에 대한 주요 판정 사례</li> </ul>
10차시	모의교섭 실습과정	

#### 4) 기타 특별과정

##### 공무원노동관계전문가 양성교육과정

- 본 강좌는 공무원노동관계 전문가를 양성하는 것으로서 앞으로 지방자치 단체의 공무원들은 무기계약근로자 노동관계 준 전문가로 양성하는데 활용할 가치가 있음(고용노동연수원 과정)

##### 무기계약근로자 노사관계 쟁점 이해과정

- 본 강좌는 무기계약근로자 노사관계의 쟁점을 이해하고 적용할 수 있는 역량을 기르는 과정으로 무기계약근로자 노동관계를 관리하는 공무원이나 무기계약근로자 노조원들에게 필요한 과정임(고용노동연수원 과정)

□ 무기계약근로자 파트너십 향상과정

- 본 강좌는 무기계약근로자 노사파트너십을 향상하기 위한 과정으로 무기계약근로자 노동자관리자와 무기계약근로자들이 서로 이해의 폭을 키울 수 있는 필요한 과정임(고용노동연수원 과정)



## [부록 2] 우리나라 무기계약근로자 및 기간제근로자의 일반적 현황

### 제1절 지방자치단체의 무기계약근로자 전환 실태

- 2012년 고용노동부 비정규직 실태조사에 따르면 지방자치단체의 무기계약직 전환계획에 따른 전환실적은 <표 4-1>과 같음
  - 공공부문 전체적으로는 2012년 전환계획 대비 실적 비율은 96.3%임
  - 일부 기관이 2013년 초에 약 700명을 전환함에 따라서 무기계약직 전환은 계획 대비 실적이 정상에 이르고 있음
  - 한편 지방자치단체는 1,905명 계획에서 1,772명을 무기계약직으로 전환하여 93.0%의 실적을 보이고 있음

<표 4-1> 2012년 무기계약직 전환계획 및 실적

구분	무기계약직 전환계획	무기계약직 전환실적		
		계	2012년 상반기	2012년 하반기
합계	22,914	22,069	14,854	7,215
중앙행정기관	3,197	2,361	1,132	1,229
지방자치단체	1,905	1,772	931	841
공공기관	5,517	5,116	2,823	2,293
교육기관	12,295	12,820	9,968	2,852

\* 자료: 2012년 고용노동부 비정규직 실태조사

- 광역자치단체에서는 서울특별시가 332명의 전환계획 중 325명을 무기계약직으로 전환하여 98%의 실적을 나타냈고, 광주광역시(계획 53명), 강원도청(계획 30명), 전라북도청(계획 20명) 등은 계획인원 전원을 무기계약직으로 전환하였음
  - 그러나 일부 광역자치단체는 전환계획이 없거나 전환계획에 훨씬 못 미치는 전환실적을 나타내 지방자치단체 별로 기간제 근로자의 무기계약직으로의 전환 노력이 상이함을 알 수 있음(2012년 공공부문 비

정규직 실태조사)

- 기초자치단체의 경우에는 대부분 전환계획이 없거나 소수의 전환계획을 가지고 있음
  - 그러나 서울시의 은평구청(계획 23명), 대구시의 달서구청(계획 14명), 인천 남동구청(계획 20명) 등은 계획인원 전원을 무기계약직으로 전환하였고, 광주 광산구청의 경우는 계획인원이 25명이었으나 실제로는 63명의 기간제 근로자를 전환시킴으로써 252%의 전환실적을 내는 등 자치단체별로 전환노력에 상당한 차이가 있음을 알 수 있음(2012년 공공부문 비정규직 실태조사 결과)
- 한편 중앙정부는 2013년 ‘공공기관 비정규직 정규직 전환계획’에서 2013년 비정규직 30,904명(전체의 47%)를 중앙행정기관 47개, 지방자치단체 246개, 공공기관 430개, 교육기관 77개 등 총 810개의 기관에서 무기계약직으로 전환할 예정임
  - 이후 2014년에는 19,908명(전체의 30%), 2015년 14,899명(전체의 23%)을 무기계약직으로 전환할 계획임

## 제2절 지방자치단체의 무기계약근로자 운영 실태

### 1. 광역자치단체

#### 가. 인력 및 평균임금 수준

- 광역지방자치단체의 인력현황을 살펴보면 <표 4-2>와 같음
  - 2013년 3월 현재 광역자치단체의 정규직 지방공무원은 76,671명이고, 무기계약 근로자는 6,284명으로 나타났고, 지방공무원 대비 무기계약 근로자의 비율은 7.8%로 나타났음
  - 무기계약근로자의 비중이 가장 높은 광역자치단체는 광주광역시청(18.5%)로 나타났고, 경기도청(3.9%)이 가장 낮은 비율을 나타내고

있음

- 임금체계는 전체 광역지방자치단체가 호봉제를 채택하고 있는 것으로 나타났으나, 일부 지방자치단체는 직무급 단일호봉제를 선택하거나 일부 무기계약근로자는 호봉제를 적용하고 있지 않은 것으로 나타났음
- 광역자치단체 무기계약근로자의 전체 평균임금은 2,267,260원으로 나타났음. 부산광역시의 무기계약근로자가 평균 3,012,125원의 임금을 받아 가장 높았던 반면, 경상북도의 경우 1,632,500원으로 부산광역시의 54.2% 수준인 것으로 나타나 광역지방자치단체 간의 무기계약근로자의 임금 격차가 심한 것으로 나타났음
- 광역자치단체 무기계약직 근로자와 광역공무원과의 평균임금 차이를 살펴보면 2012년 기준 광역자치단체 공무원 평균임금 3,960,478원과 비교해 볼 때 75% 수준에 머물고 있음

<표 4-2> 광역자치단체 고용형태, 임금체계, 평균임금(2012)

기관명	무기계약직	지방공무원	무기계약직/지방공무원(%)	임금체계	무기계약직 평균 임금(원)
서울특별시청	967	15,948	6.1	호봉제	2,696,898
부산광역시청	654	6,873	9.5	호봉제	3,012,125
대구광역시청	373	5,145	7.2	호봉제	2,588,874
인천광역시청	455	5,634	8.1	호봉제	2,535,055
광주광역시청	371	2,009	18.5	호봉제	2,606,819
대전광역시청	314	3,239	9.7	호봉제	2,250,573
울산광역시청	152	2,493	6.1	호봉제	2,597,566
경기도청	363	9,221	3.9	호봉제	2,005,124
강원도청	333	3,973	8.4	호봉제	1,986,517
충청북도청	192	2,975	6.5	호봉제	2,355,625
충청남도청	274	N/A		호봉제	1,846,715
전라북도청	230	3,577	6.4	호봉제	1,932,609
전라남도청	174	4,125	4.2	호봉제	2,214,713
경상북도청	340	4,805	7.1	호봉제	1,632,500
경상남도청	270	4,044	6.7	호봉제	1,973,185
제주특별자치도청	820	2,610	31.4	호봉제	2,041,268
총계	6284	76,671	7.8*		2,267,260

\* 자료: 안전행정부 내부자료, \*무기계약직과 지방공무원의 비율은 충청남도청의 무기계약근로자 274명을 제외하고 계산된 것임

나. 근무 직종

- 광역자치단체 무기계약근로자는 앞서 논의하였듯이 주로 단순노무와 관련된 업무를 하고 있음
- <표 4-3>은 2013년 현재 광역자치단체에서 무기계약근로자가 근무하고 있는 업무실태를 나타내고 있음
  - 광역자치단체의 무기계약근로자들은 경비원(1955명, 31.1%)으로 근무하고 있는 경우가 가장 많았고, 연구원, 연구보조원 및 조리사, 운전원 등의 기타 업무에 종사하는 근로자들이 1851명(29.5%)으로 뒤를 이었음. 이외에도 시설물 관리 979명(15.6%), 사무보조 811(12.9%) 등의 순으로 나타났음. 환경미화원으로 근무하는 경우는 145명(2.3%)로 가장 낮게 나타나고 있음
  - 광역자치단체의 경우 기초자치단체와는 달리 환경미화업무 종사자가 적고 경비업무 종사자가 많은 것이 특징으로 나타나고 있음

<표 5-3> 광역자치단체 무기계약근로자 근무업종 실태(2012)

	소계	도로보수	환경미화	경비	시설물관리	사무보조	기타	비고
서울	967	66	46	470	78	50	257	
부산	654	52	27	263	205	26	81	
대구	373		14	179	53	31	96	
인천	455	20		165	142	41	87	
광주	371	12	6	126	69	33	125	민원 33명 연구 20명
대전	314	16	15	104	79	9	91	
울산	152	6	12	40	18	27	49	
경기	363			101	16	36	210	연구 93명 조리 83명
강원	333	129	11	36	2	34	121	연구 54명
충북	192	76		48		42	26	
충남	274	65		50	12	90	57	
전북	230	11		62		125	32	
전남	174	7	13	69	4	49	32	
경북	340	11	1	46	59	38	185	연구 135명
경남	270	37		51	24	21	137	연구 66명
제주	820	33		145	218	159	265	고객관련 78명
총계	6282	541	145	1955	979	811	1851	

#### 다. 수당 및 기타

- 한편 광역지방자치단체의 무기계약근로자에 대한 상여금, 근속수당 및 복지포인트 적용 여부와 교육훈련 유무에 관한 현황은 <표 4-4>와 같이 나타났다
  - 광역자치단체 모두 상여금을 지급하고 있음. 그러나 성과상여금은 청원경찰에게만 지급되고 나머지 무기계약근로자들에게는 성과상여금은 지급되지 않는 것으로 나타났다
  - 근속수당의 경우 대부분의 광역자치단체가 지급하고 있으나 서울특별시, 충청남도, 경상북도의 경우에는 근속수당을 적용하고 있지 않은 것으로 나타났다
  - 복지포인트의 경우도 충청북도를 제외한 대부분의 광역자치단체가 복지포인트 혜택을 무기계약근로자에게 적용하고 있음. 그러나 광주광역시나 강원도의 경우 일부 무기계약근로자(사무보조원 등)가 복지포인트 혜택을 받지 않고 있는 것으로 나타났다
  - 교육훈련은 경상북도를 제외한 모든 광역자치단체가 무기계약근로자들에게도 제공하고 있음. 그러나 부산광역시의 경우 일부 무기계약근로자(환경미화원 등)에게는 교육훈련의 기회를 제공하지 않는 것으로 나타났다

<표 4-4> 광역자치단체 상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트

기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련유무	복지포인트	비고
서울특별시청	967	Y	N	Y	Y	
부산광역시청	654	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외
대구광역시청	373	Y	Y	Y	Y	
인천광역시청	455	Y	Y	Y	Y	
광주광역시청	371	Y	Y	Y	Y	복지포인트 일부 근로자 제외
대전광역시청	314	Y	Y	Y	Y	
울산광역시청	152	Y	Y	Y	Y	

기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련유무	복지포인트	비고
경기도청	363	Y	Y	Y	Y	
강원도청	333	Y	Y	Y	Y	복지포인트 일부 근로자 제외
충청북도청	192	Y	Y	Y	N	
충청남도청	274	Y	N	Y	Y	
전라북도청	230	Y	Y	Y	Y	
전라남도청	174	Y	Y	Y	Y	
경상북도청	340	Y	N	N	Y	
경상남도청	270	Y	Y	Y	Y	
제주특별자치도청	820	Y	Y	Y	Y	

\* 자료: 안전행정부 내부자료(2012)

## 2. 기초자치단체

### 가. 인력 및 평균임금 수준

- 조사된 기초자치단체의 인력현황을 살펴보면 <표 4-5>와 같음
  - 2013년 3월 현재 기초자치단체의 정규직 지방공무원은 201,097명이  
고, 무기계약 근로자는 39,428명으로 나타났고, 지방공무원 대비 무기  
계약근로자의 비율은 20.0%로 나타나 광역자치단체 보다 무기계약근  
로자의 채용비율이 높은 것으로 나타났음
  - 지방공무원 대비 무기계약근로자의 비중이 가장 높은 기초자치단체는  
화천군청으로 17.0%인 것으로 나타났으며, 이외에도 연천군청(10.5%)  
인 것으로 나타났음. 반면, 강남구청은 지방공무원 대비 무기계약근로  
자의 비중이 7.2%로 가장 낮았고, 영등포, 서초, 양천구청 등이 10%  
미만의 무기계약근로자 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났음
  - 임금체계는 전체 기초지방자치단체가 호봉제를 채택하고 있는 것으로  
나타났으나, 일부 지방자치단체는 직무급 단일호봉제를 선택하거나 일  
부 무기계약근로자는 호봉제를 적용하고 있지 않은 것으로 나타났음
  - 기초자치단체 무기계약근로자의 전체 평균임금은 2,489,814원으로 나

타나 광역자치단체보다 오히려 높은 것으로 나타났음. 서울시 성동구의 무기계약근로자가 평균 3,818,000원의 임금을 받아 가장 높았고, 서울시의 관악, 동작, 구로, 서초구, 인천 서구청 등이 상대적으로 많은 임금을 받는 것으로 나타났음. 그러나 전라남도 담양군청의 경우 1,185,934원으로 성동구의 약 31% 수준인 것으로 나타나 기초자치단체 간의 무기계약근로자의 임금 격차가 심한 것으로 나타났음. 이외에도 충청남도 서산시(1,200,000원), 부여군(1,285,714원), 경상북도 군위군(1,336,066원) 등이 낮은 임금을 지급하는 것으로 나타났음

- 기초자치단체 무기계약근로자와 공무원과의 평균임금 차이를 살펴보면 2012년 기준 기초자치단체 공무원 평균임금 3,650,833원과 비교해 볼 때 68.2% 수준에 머물고 있어, 광역자치단체보다 정규직 공무원과의 임금격차가 크게 나타나고 있음

<표 4-5> 기초자치단체 고용형태, 임금체계, 평균임금

	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
서울	강남구청	105	1,449	7.2	호봉제	3,179,143
	강동구청	123	1,229	10.0	호봉제	3,266,829
	강북구청	148	1,103	13.4	호봉제	3,089,527
	강서구청	189	1,322	14.3	호봉제	3,162,593
	관악구청	179	578	31.0	호봉제	3,726,480
	광진구청	181	1,064	17.0	호봉제	3,286,188
	구로구청	153	1,149	13.3	호봉제	3,598,366
	금천구청	140	1,095	12.8	호봉제	3,219,214
	노원구청	236	1,351	17.5	호봉제	3,199,025
	도봉구청	135	1,139	11.9	호봉제	3,011,704
	동대문구청	175	1,288	13.6	호봉제	2,871,029
	동작구청	129	1,166	11.1	호봉제	3,608,527
	마포구청	138	1,269	10.9	호봉제	3,102,246
	서대문구청	147	1,216	12.1	호봉제	3,058,707
	서초구청	126	1,309	9.6	호봉제	3,420,794
	성동구청	170	1,203	14.1	호봉제	3,818,000
	성북구청	175	1,371	12.8	호봉제	2,640,457

	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
	송파구청	179	1,410	12.7	호봉제	2,725,475
	양천구청	117	1,220	9.6	호봉제	2,924,786
	영등포구청	177	1,925	9.2	호봉제	3,270,621
	용산구청	124	1,164	10.7	호봉제	3,099,597
	은평구청	183	1,191	15.4	호봉제	2,588,251
	종로구청	198	1,175	16.9	호봉제	2,974,495
	서울중구청	255	1,331	19.2	호봉제	3,350,745
	중랑구청	143	1,178	12.1	호봉제	2,585,245
부산	부산강서구청	63	515	12.2	호봉제	3,073,175
	금정구청	110	730	15.1	호봉제	2,935,091
	부산남구청	110	683	16.1	호봉제	3,132,091
	부산동구청	132	558	23.7	호봉제	3,198,485
	동래구청	118	608	19.4	호봉제	2,795,085
	부산진구청	161	891	18.1	호봉제	3,237,764
	부산북구청	131	649	20.2	호봉제	2,681,374
	사상구청	129	620	20.8	호봉제	3,145,581
	사하구청	166	688	24.1	호봉제	3,210,000
	부산서구청	86	567	15.2	호봉제	3,070,349
	수영구청	114	492	23.2	호봉제	2,887,632
	연제구청	104	540	19.3	호봉제	2,699,519
	영도구청	101	541	18.7	호봉제	3,106,139
	부산중구청	94	454	20.7	호봉제	3,176,170
해운대구청	168	855	19.6	호봉제	3,257,738	
기장군청	72	537	13.4	호봉제	2,896,111	
대구	대구남구청	134	569	23.6	호봉제	3,105,224
	달서구청	240	958	25.1	호봉제	3,049,167
	대구동구청	178	839	21.2	호봉제	2,812,640
	대구북구청	203	890	22.8	호봉제	2,809,212
	대구서구청	153	658	23.3	호봉제	2,932,549
	수성구청	201	879	22.9	호봉제	3,132,438
	대구중구청	119	575	20.7	호봉제	3,325,882
	달성군청	166	701	23.7	호봉제	2,363,373
인천	계양구청	164	684	24.0	호봉제	2,766,463
	인천남구청	184	861	21.4	호봉제	3,315,217
	남동구청	196	830	23.6	호봉제	3,230,918
	인천동구청	93	526	17.7	호봉제	2,640,000
	부평구청	227	955	23.8	호봉제	2,966,608



	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
	인천서구청	185	903	20.5	호봉제	3,350,757
	연수구청	115	705	16.3	호봉제	3,192,783
	인천중구청	131	661	19.8	호봉제	3,008,244
	강화군청	100	696	14.4	호봉제	2,881,200
	옹진군청	86	543	15.8	호봉제	2,122,209
광주	광산구청	242	818	29.6		2,352,893
	광주남구청	138	656	21.0	호봉제	2,517,029
	광주동구청	124	588	21.1	호봉제	2,410,645
	광주북구청	234	947	24.7	호봉제	2,542,778
	광주서구청	189	716	26.4	호봉제	2,098,942
대전	대덕구청	165	656	25.2	호봉제	2,684,970
	대전동구청	172	745	23.1	호봉제	2,924,302
	대전서구청	232	877	26.5	호봉제	2,486,897
	유성구청	181	613	29.5	호봉제	2,369,006
	대전중구청	199	729	27.3	호봉제	2,748,894
울산	울산남구청	177	669	26.5	호봉제	2,458,418
	울산동구청	109	477	22.9	호봉제	2,462,844
	울산북구청	103	493	20.9	호봉제	2,689,417
	울산중구청	97	538	18.0	호봉제	2,959,588
	울주군청	124	746	16.6	호봉제	2,339,919
경기	고양시청	425	2,354	18.1	호봉제	2,700,565
	과천시청	150	465	32.3	호봉제	3,073,533
	광명시청	160	936	17.1	호봉제	2,723,500
	광주시청	177	916	19.3	호봉제	2,914,124
	구리시청	161	652	24.7	호봉제	2,594,472
	군포시청	191	728	26.2	호봉제	3,065,654
	김포시청	130	830	15.7	호봉제	2,888,769
	남양주시청	234	1,565	15.0	호봉제	1,992,692
	동두천시청	130	535	24.3	호봉제	2,330,692
	부천시청	317	2,152	14.7	호봉제	2,963,817
	성남시청	539	2,419	22.3	호봉제	3,034,434
	수원시청	522	2,545	20.5	호봉제	3,021,360
	시흥시청	191	1,163	16.4	호봉제	2,824,607
	안산시청	514	1,768	29.1	호봉제	2,651,245
	안성시청	94	930	10.1	호봉제	1,984,362
	안양시청	390	1,664	23.4	호봉제	2,836,949
	양주시청	102	805	12.7	호봉제	2,184,118

	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
	오산시청	108	550	19.6	호봉제	3,116,759
	용인시청	426	2,055	20.7	호봉제	2,625,798
	의왕시청	133	490	27.1	호봉제	2,208,346
	의정부시청	155	935	16.6	호봉제	2,654,774
	이천시청	153	901	17.0	호봉제	2,709,412
	파주시청	222	1,195	18.6	호봉제	1,987,883
	평택시청	284	1,686	16.8	호봉제	2,705,458
	포천시청	132	840	15.7	호봉제	2,952,955
	하남시청	159	588	27.0	호봉제	2,807,862
	화성시청	223	1,428	15.6	호봉제	2,728,924
	가평군청	107	562	19.0	호봉제	2,107,850
	양평군청	145	691	21.0	호봉제	2,155,517
	여주군청	129	710	18.2	호봉제	2,882,403
	연천군청	131	593	99.2	호봉제	2,255,725
강원	강릉시청	270	1,163	23.2	호봉제	2,870,889
	동해시청	161	583	27.6	호봉제	2,707,205
	삼척시청	207	811	25.5	호봉제	2,995,894
	속초시청	110	522	21.1	호봉제	1,713,818
	원주시청	199	1,373	14.5	호봉제	1,828,794
	춘천시청	251	1,390	18.1	호봉제	3,126,135
	태백시청	166	543	30.6	호봉제	2,625,904
	강원고성군청	103	442	23.3	호봉제	2,266,311
	양구군청	94	412	22.8	호봉제	1,987,553
	강원양양군청	103	468	22.0	호봉제	2,652,524
	영월군청	123	515	23.9	호봉제	1,978,049
	인제군청	89	482	18.5	호봉제	2,612,022
	정선군청	101	560	18.0	호봉제	2,672,277
	철원군청	117	551	21.2	호봉제	1,738,120
	평창군청	78	583	13.4	호봉제	2,101,282
	홍천군청	112	673	16.6	호봉제	2,510,000
	화천군청	102	451	139.7	호봉제	2,126,078
	횡성군청	99	538	18.4	호봉제	2,532,828
충북	제천시청	170	968	17.6	호봉제	2,448,824
	청주시청	461	1,780	25.9	호봉제	2,920,499
	충주시청	299	1,285	23.3	호봉제	2,557,057
	괴산군청	90	604	14.9	호봉제	2,845,222
	단양군청	103	544	18.9	호봉제	2,761,359

	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
	보은군청	66	594	11.1	호봉제	2,097,576
	영동군청	93	625	14.9	호봉제	2,585,591
	옥천군청	57	608	9.4	호봉제	2,420,175
	음성군청	117	662	17.7	호봉제	2,116,239
	증평군청	48	338	14.2	호봉제	2,328,333
	진천군청	76	559	13.6	호봉제	2,235,132
	청원군청	145	822	17.6	호봉제	2,630,621
충남	공주시청	191	953	20.0	호봉제	2,432,199
	계룡시청	88	348	25.3	호봉제	1,783,409
	논산시청	94	892	10.5	호봉제	1,872,021
	보령시청	161	896	18.0	호봉제	2,211,491
	서산시청	130	998	13.0	호봉제	1,200,000
	아산시청	266	1,129	23.6	호봉제	1,806,955
	천안시청	341	1,771	19.3	호봉제	2,456,686
	금산군청	135	594	22.7	호봉제	2,194,074
	당진시청	198	N/A	N/A	호봉제	1,673,182
	부여군청	77	759	10.1	호봉제	1,285,714
	서천군청	78	635	12.3	호봉제	1,713,077
	세종특별자치시청	156	956	16.3	호봉제	1,866,026
	예산군청	123	689	17.9	호봉제	2,505,772
	청양군청	58	558	10.4	호봉제	2,030,517
	태안군청	105	652	16.1	호봉제	1,966,381
홍성군청	102	683	14.9	호봉제	1,843,431	
전북	군산시청	263	1,362	19.3	호봉제	2,425,703
	김제시청	265	952	27.8	호봉제	2,139,094
	남원시청	250	952	26.3	호봉제	2,530,760
	익산시청	227	1,436	15.8	호봉제	2,068,678
	전주시청	443	1,875	23.6	호봉제	2,766,230
	정읍시청	223	1,071	20.8	호봉제	2,184,305
	고창군청	182	696	26.1	호봉제	2,197,198
	무주군청	117	468	25.0	호봉제	2,367,949
	부안군청	172	677	25.4	호봉제	2,412,500
	순창군청	124	536	23.1	호봉제	2,024,758
	완주군청	163	687	23.7	호봉제	2,578,405
	임실군청	101	577	17.5	호봉제	2,430,693
	장수군청	122	463	26.3	호봉제	1,712,377
	진안군청	147	560	26.3	호봉제	2,262,653

	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
전남	광양시청	169	878	19.2	호봉제	1,649,172
	나주시청	171	938	18.2	호봉제	2,471,111
	목포시청	387	1,109	34.9	호봉제	2,125,452
	순천시청	308	1,210	25.5	호봉제	2,278,929
	여수시청	312	1,669	18.7	호봉제	1,594,359
	강진군청	145	543	26.7	호봉제	2,172,690
	고흥군청	173	714	24.2	호봉제	2,186,647
	곡성군청	82	698	11.7	호봉제	1,956,220
	구례군청	132	482	27.4	호봉제	1,547,424
	담양군청	91	577	15.8	호봉제	1,185,934
	무안군청	136	605	22.5	호봉제	1,829,118
	보성군청	147	564	26.1	호봉제	2,146,054
	신안군청	221	701	31.5	호봉제	1,610,452
	영광군청	100	588	17.0	호봉제	2,123,500
	영암군청	149	645	23.1	호봉제	1,952,013
	완도군청	189	623	30.3	호봉제	2,050,688
	장성군청	92	560	16.4	호봉제	1,685,326
	장흥군청	165	534	30.9	호봉제	1,833,212
	진도군청	117	482	24.3	호봉제	1,891,197
	함평군청	93	499	18.6	호봉제	1,642,151
해남군청	225	739	30.4	호봉제	1,969,244	
화순군청	202	655	30.8	호봉제	2,340,842	
경북	경산시청	211	1,003	21.0	호봉제	2,732,085
	경주시청	265	1,482	17.9	호봉제	2,304,755
	구미시청	346	1,605	21.6	호봉제	2,248,237
	김천시청	145	1,066	13.6	호봉제	2,744,966
	문경시청	204	827	24.7	호봉제	2,659,020
	상주시청	163	1,079	15.1	호봉제	2,478,098
	안동시청	195	1,280	15.2	호봉제	2,735,590
	영주시청	125	924	13.5	호봉제	2,382,080
	영천시청	169	871	19.4	호봉제	2,207,101
	포항시청	510	2,011	25.4	호봉제	2,363,059
	고령군청	61	519	11.8	호봉제	1,475,410
	군위군청	61	452	13.5	호봉제	1,336,066
	봉화군청	82	574	14.3	호봉제	1,563,293
	성주군청	79	554	14.3	호봉제	1,381,899
	영덕군청	99	533	18.6	호봉제	1,920,202

	기관명	무기 계약직	지방 공무원	무기계약직/ 지방공무원 (%)	임금체계	무기계약직 평균임금
	예천군청	116	618	18.8	호봉제	2,631,034
	울릉군청	74	353	21.0	호봉제	1,904,324
	울진군청	82	595	13.8	호봉제	1,937,195
	의성군청	99	759	13.0	호봉제	1,573,939
	청도군청	101	565	17.9	호봉제	2,311,089
	청송군청	85	482	17.6	호봉제	2,076,235
	칠곡군청	102	720	14.2	호봉제	2,136,569
경남	거제시청	134	1,009	13.3	호봉제	2,487,463
	김해시청	327	1,444	22.6	호봉제	1,935,321
	밀양시청	116	887	13.1	호봉제	2,379,914
	사천시청	199	869	22.9	호봉제	2,566,834
	양산시청	196	958	20.5	호봉제	2,093,367
	진주시청	280	1,513	18.5	호봉제	2,486,857
	창원시청	770	4,393	17.5	호봉제	2,715,338
	통영시청	126	913	13.8	호봉제	2,118,810
	거창군청	78	637	12.2	호봉제	1,701,026
	고성군청	86	636	13.5	호봉제	2,497,907
	남해군청	125	575	21.7	호봉제	2,607,200
	산청군청	75	561	13.4	호봉제	2,180,000
	의령군청	104	561	18.5	호봉제	2,058,654
	창녕군청	92	667	13.8	호봉제	1,856,304
	하동군청	105	609	17.2	호봉제	1,536,190
	함안군청	72	608	11.8	호봉제	1,909,722
	함양군청	75	571	13.1	호봉제	3,210,267
합천군청	132	735	18.0	호봉제	2,135,227	
제주	서귀포시청	716	1,002	71.5	호봉제	2,198,855
	제주시청	949	1,454	65.3	호봉제	2,197,323
총계		39,428	201,097	20.0		2,489,814

\* 자료: 안전행정부 내부자료(2012)

## 나. 근무 직종

- 기초자치단체의 경우는 대부분의 무기계약근로자가 환경미화업무에 종사하고 있는 것으로 나타나 광역자치단체와는 다른 분포를 보이고 있음
  - 기초자치단체의 무기계약근로자들은 환경미화원(16,120명, 40.8%)으

로 근무하고 있는 경우가 가장 많았고, 연구원, 연구보조원 및 조리사, 의료업무, 운전원 등의 기타 업무에 종사하는 근로자들이 6,040명(15.3%)으로 뒤를 이었음. 이외에도 사무보조 5,898명(14.9%), 경비원 4,575(11.6%), 시설물관리 4,395명(11.1%) 등의 순으로 나타났음. 도로보수원으로 근무하는 경우는 2,500명(6.3%)로 가장 낮게 나타나고 있음

- 제주도의 경우는 기타 근무자가 657명으로 전체 무기계약근로자 1,665명 중 39.4%를 차지하고 있어 타 기초자치단체와는 다른 양상을 띠고 있는데 이는 기타에 해당하는 의료종사자나 운전원 등의 수가 많기 때문임. 제주특별자치도의 관광 등으로 인한 특수성에서 기인한 것으로 보임(<표 4-6> 참조)

<표 4-6> 기초자치단체 무기계약근로자 근무업종 실태(2012)

		소계	도로보수	환경미화	경비	시설물관리	사무보조	기타
서울	강남구청	105	13	63	15	11		3
	강동구청	123	9	89	16	4		5
	강북구청	148	10	106		31		1
	강서구청	189		115	7		3	64
	관악구청	179	9	150		17	3	
	광진구청	181	10	87		45	20	7
	구로구청	153	4	115	3	12	6	13
	금천구청	140	6	97	1		7	29
	노원구청	236		159		73	4	
	도봉구청	135		86	10	35	4	
	동대문구	175	11	125	3	1	2	33
	동작구청	129	13	94	11		11	
	마포구청	138	11	102		13		12
	서대문구	147	8	99	3		12	25
	서초구청	126	20	81	21	1	3	
	성동구청	170	9	125	1	33		2
	성북구청	175	12	141				22
	송파구청	179	4	124	4	15	25	7
	양천구청	117	10	78	2		2	25
영등포구	177	8	153	4	11		1	

		소계	도로 보수	환경 미화	경비	시설물 관리	사무 보조	기타
	용산구청	124	7	93		8	4	12
	은평구청	183		183	5		60	
	종로구청	198	5	141	13	34	1	4
	중구청	255	15	158	9	57		16
	중랑구청	143		71		34	3	32
	소계	4,025	194	2,835	128	435	170	313
부산	강서구청	63	21	29				13
	금정구청	110	18	64	20		3	5
	남구청	110	16	75	8			11
	동구청	132	21	95	9	1	4	2
	동래구청	118	15	60	9	15	14	5
	진구청	161	20	106	14	8	3	10
	북구청	131	19	77	11	5	5	14
	사상구청	129	19	89	4	11		6
	사하구청	166	13	127	5	8		13
	서구청	86	17	48	7	6	2	6
	수영구청	114	10	86	9	2	1	6
	연제구청	104	20	47	8	11	15	3
	영도구청	101	13	63	11		7	7
	중구청	94	18	65	1			10
	해운대구	168	28	107	19	3	3	8
	기장군청	72	12	30	13	11	3	3
소계	1,859	280	1,168	148	81	60	122	
대구	남구청	134		122	2	2	4	4
	달서구청	240	1	172	14	3	9	41
	동구청	178	4	155	3	2	9	5
	북구청	203	3	159	10	3	18	10
	서구청	153	2	129	8	2	2	10
	수성구청	201		167	10		7	17
	중구청	119		113			1	5
	달성군청	166	9	72	11	11	37	26
소계	1,394	19	1,089	58	23	87	118	
인천	계양구	164	21	99	16		28	
	남구청	184	4	140		1	6	33
	남동구청	196	10	143	21	4	4	14
	동구청	93	8	41	9	9	3	23
	부평구청	227	4	151	29		18	25
	서구청	185	4	139	21	7	2	12

		소계	도로 보수	환경 미화	경비	시설물 관리	사무 보조	기타
	연수구청	115	4	76	18	5	3	9
	중구청	131	9	84	7	1	10	20
	강화군청	100	9	44	10	6	10	22
	웅진군청	86		40		30	6	10
	소계	1,481	73	957	131	63	90	168
광주	광산구청	242	12	57		82	4	87
	남구청	138	7	49	28	10	24	20
	동구청	124	6	40	28	11	14	25
	북구청	234	28	92	37	13	11	53
	서구청	189	20	55	18	8	72	16
	소계	927	73	293	111	124	125	201
대전	대덕구청	165	16	91	15	11	16	16
	동구청	172	18	103	13	16	6	16
	서구청	232		141		30	13	32
	유성구청	181	15	99	29	3	31	4
	중구청	199	22	111	9	7	9	41
	소계	949	71	545	66	67	75	109
울산	남구청	177	2	92		29	36	18
	동구청	109	4	55	10	3	12	25
	북구청	103	10	51	8	7	14	13
	중구청	97	5	54		18	2	18
	울주군청	124	15	45	12	9	14	29
	소계	610	36	297	30	66	78	103
경기	고양시청	425	28	103	105	142	23	24
	과천시청	150	4	74		14	12	46
	광명시청	160	15	40	45	30	5	25
	광주시청	177	12	65	58	6	24	12
	구리시청	161	6	44	42	14	39	16
	군포시청	191	6	91	36	30	7	21
	김포시청	130	15	60	26	16	7	6
	남양주시	234	17	73		23	1	120
	동두천시	130	5	49	15	27	11	23
	부천시청	317	40	113	61	77	24	2
	성남시청	539	14	109	82	174	21	139
	수원시청	522	34	296	112	39	27	14
	시흥시청	191	6	102	35	28	8	12
	안산시청	514	49	213	64	135	53	
안성시청	94	12		24	20	21	17	



		소계	도로 보수	환경 미화	경비	시설물 관리	사무 보조	기타
	안양시청	390	15	185	71	38	5	76
	양주시청	102	20		25	8	21	28
	오산시청	108	4	61	27	2	9	5
	용인시청	426	16	175	63	32	114	26
	의왕시청	133	6	35		33	10	49
	의정부시	155	19	26	45	28	17	20
	이천시청	153	14	68	29	9	15	18
	파주시청	222	14		48	29	93	38
	평택시청	284		126	54	47	14	43
	포천시청	132	13	46	30	25	11	7
	하남시청	159	12	93	27		4	23
	화성시청	223	13	94		2	41	73
	가평군청	107	18	25		24	6	34
	양평군청	145	11	65		17	14	38
	여주시청	129	13	68		15		33
	연천군청	131	9	51	34	17	20	
소계	6,934	460	2,550	1,158	1,101	677	988	
강원	강릉시청	270		160			74	36
	동해시청	161	3	94	21	11	16	16
	삼척시청	207	5	78	52	33	15	24
	속초시청	110	5	6	20	19	27	33
	원주시청	199	8		63	43	41	44
	춘천시청	251	27	122	76	11	3	12
	태백시청	166	9	56	45	23	10	23
	고성군청	103		41	27	13	5	17
	양구군청	94	2	16	26	23	6	21
	양양군청	103	2	31		3	3	64
	영월군청	123	3	38	10	10	19	43
	인제군청	89	8	28	29	8	8	8
	정선군청	101	8	55		14	16	8
	철원군청	117	26	26		8	38	19
	평창군청	78	6	30	12	11	9	10
	홍천군청	112		18	56	7	17	14
	화천군청	102	8	9	29	20	12	24
	회성군청	99	9	35	32	8	5	10
소계	2,485	129	843	498	265	324	426	
충북	제천시청	170	9	65	28	41	10	17
	청주시청	461	36	216	106	16	8	79

		소계	도로 보수	환경 미화	경비	시설물 관리	사무 보조	기타
	충주시청	299	21	114	50	52	13	49
	괴산군청	90	12	25	35	11	7	
	단양군청	103	6	45	27	3	15	7
	보은군청	66	9	6		9	4	38
	영동군청	93	8	37		28	5	15
	옥천군청	57	4	2		4	2	45
	음성군청	117	13		36	22	32	14
	증평군청	48	3	7	18	11		9
	진천군청	76	10		33	12	4	17
	청원군청	145	10	54	49	7	9	16
소계	1,725	141	571	382	216	109	306	
충남	공주시청	191	8	78	33	16	20	36
	계룡시청	88	4	18			66	
	논산시청	94	12	22		5	33	22
	보령시청	161	12	15	40	33	47	14
	서산시청	130						130
	아산시청	266	6	43		20	13	184
	천안시청	341	30	140		39	54	78
	금산군청	135	10	52	17	7	22	27
	당진시청	198	14	15		2	154	13
	부여군청	77	9	2	9	12	38	7
	서천군청	78	6	4		8	48	12
	세종시청	156	4	58		21	59	14
	예산군청	123	7	50		14	14	38
	청양군청	58	7	36		7	8	
	태안군청	105	7	40		21	23	14
홍성군청	102	7	42	1	7	27	18	
소계	2,303	143	615	100	212	626	607	
전북	군산시청	263	40	41	59		123	
	김제시청	265	13	66	64	29	85	8
	남원시청	250	11	83	40	19	93	4
	익산시청	227	35			24	105	63
	전주시청	443	18	151	103		43	128
	정읍시청	223						223
	고창군청	182	10	52	35	42	42	1
	무주군청	117	13	32	22	3	23	24
	부안군청	172	12	45	47	6	35	27
순창군청	124	8	24	19	22	29	22	

		소계	도로 보수	환경 미화	경비	시설물 관리	사무 보조	기타
	완주군청	163	8	57	55	13	29	1
	임실군청	101	5	35	22		31	8
	장수군청	122	5	20	20	7	34	36
	진안군청	147	8	25	44	4	36	30
	소계	2,799	186	631	530	169	708	575
전남	광양시청	169	9		18	27	43	72
	나주시청	171	10	68	32	11	33	17
	목포시청	387	9	169	24	25	82	78
	순천시청	308	7	118	50	25	67	41
	여수시청	312	8	14	39	80	107	64
	강진군청	145	4	31	15	3	55	37
	고흥군청	173	8	61	18	8	69	9
	곡성군청	82	4	23	9	10	11	25
	구례군청	132	8	26	16	8	74	
	담양군청	91	4	4		19	57	7
	무안군청	136	6	38	14		78	
	보성군청	147	9	52	15		71	
	신안군청	221	5	34	5	12	136	29
	영광군청	100	7	39	27	9	18	
	영암군청	149	8	36	35		70	
	완도군청	189	2	62	38	12	75	
	장성군청	92	3	29	14	6	40	
	장흥군청	165	6	44	23		92	
	진도군청	117	4	36	19	1	48	9
	함평군청	93	6	30	5	8	44	
해남군청	225	7	57	22		139		
화순군청	202	7	69	22	34	70		
소계	3,806	141	1,040	460	298	1,479	388	
경북	경산시청	211	14	124	20	42	11	
	경주시청	265	19	164	42	40		
	구미시청	346	25	214	18	42	14	33
	김천시청	145	17	71	22	9	11	15
	문경시청	204	18	97	5	8	7	69
	상주시청	163	8	95	7	11	17	25
	안동시청	195		96	36			63
	영주시청	125	13	49	5	12	9	37
	영천시청	169	16	68	10	31	8	36
	포항시청	510	34	323		95	42	16

		소계	도로 보수	환경 미화	경비	시설물 관리	사무 보조	기타
	고령군청	61	5	3	3	22	28	
	군위군청	61	6	6	1	4	39	5
	봉화군청	82	8	8	2	29	23	12
	성주군청	79	6	9	1	7	51	5
	영덕군청	99		40	2		57	
	영양군청	69	9	30	4		26	
	예천군청	116	8	58	2	13	9	26
	울릉군청	74	6	24	2	34	8	
	울진군청	82	11	12	5	4	13	37
	의성군청	99	15	24	2	17	15	26
	청도군청	101	5	50	3	23	5	15
	청송군청	85	15	33		12	22	3
	칠곡군청	102	3	38	20	3	7	31
소계	3,443	261	1,636	212	458	422	454	
경남	거제시청	134	13	58	6	14	12	31
	김해시청	327	15	24	60	79	81	68
	밀양시청	116	12	20	16	34	6	28
	사천시청	199	17	76	30	26	17	33
	양산시청	196	14	55	16	23	46	42
	진주시청	280	21	53	60	77	16	53
	창원시청	770	39	273	107	157	68	126
	통영시청	126	8	21	18		75	4
	거창군청	78	10		14	22	9	23
	고성군청	82	13	32	16	3	3	15
	남해군청	125	13	26		40	28	18
	산청군청	75	13	22	5	29	4	2
	의령군청	104	15	36	16		37	
	창녕군청	92	14	17	21	23	9	8
	하동군청	105	17	37			12	39
	함안군청	72	18	1	18	11	18	6
	함양군청	75	12	32	7	18	1	5
합천군청	132	19		17	49	43	4	
소계	3,088	283	783	427	605	485	505	
제주	서귀포시	716	4	110	62	159	183	198
	제주시청	949	6	157	74	53	200	459
	소계	1,665	10	267	136	212	383	657
	총계	39,493	2,500	16,120	4,575	4,395	5,898	6,040

#### 다. 수당 및 기타

- 한편 기초자치단체의 무기계약근로자에 대한 상여금, 근속수당 및 복지포인트 적용 여부와 교육훈련 유무에 관한 현황은 <표 4-7>과 같이 나타났음
  - 기초자치단체 모두 상여금을 지급하고 있는 것으로 나타났음. 그러나 성과상여금은 청원경찰에게만 지급되고 나머지 무기계약근로자들에게는 성과상여금은 지급되지 않는 것으로 나타났음
  - 근속수당의 경우 대부분의 기초자치단체가 지급하고 있는 것으로 나타났으나 서울특별시 중구청, 부산광역시 강서구청, 해운대구청, 인천광역시 남구, 동구 등 상당수의 기초자치단체가 근속수당을 무기계약근로자에게 적용하지 않는 것으로 나타났음. 그러나 근속수당을 지급하고 있는 기초자치단체들도 상당수의 자치단체가 일부 근로자에게는 근속수당을 지급하지 않고 있는 것으로 나타났음
  - 복지포인트의 경우에는 대부분의 기초자치단체가 무기계약근로자에게도 지방공무원과 유사한 복지포인트 혜택을 주는 것으로 나타났음. 그러나 서울 성동구, 충남 태안군, 경상북도 예천군의 경우에는 복지포인트 혜택을 적용하지 않는 것으로 나타났음. 또한 복지포인트 혜택을 주고 있는 기초자치단체 중 상당수가 일부 무기계약근로자에게는 복지포인트 혜택을 주지 않고 있는 것으로 나타났음
  - 가장 문제시 되고 있는 것은 교육훈련의 제공 여부인데, 많은 기초자치단체가 교육훈련을 무기계약근로자들에게 제공하고 있지 않은 것으로 나타났음. 서울의 광진, 노원구 등 6개 구, 부산의 강서구와 해운대구, 경기도 광주시 등 6개 자치단체 등 많은 기초자치단체들이 교육훈련을 제공하지 않는 것으로 나타났음. - 또한 교육훈련을 제공하고 있는 지방자치단체들도 일부 근로자에게는 교육훈련을 제공하지 않는 것으로 나타났음

<표 4-7> 기초자치단체 상여금, 교육훈련, 복지포인트

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
서울	강남구청	105	Y	Y	Y	Y	
	강동구청	123	Y	Y	Y	Y	
	강북구청	148	Y	Y	Y	Y	
	강서구청	189	Y	Y	Y	Y	
	관악구청	179	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외
	광진구청	181	Y	Y	N	Y	
	구로구청	153	Y	Y	Y	Y	
	금천구청	140	Y	Y	Y	Y	상여금, 교육훈련 일부 근로자 제외
	노원구청	236	Y	Y	Y	Y	
	도봉구청	135	Y	Y	N	Y	
	동대문구	175	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외
	동작구청	129	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	마포구청	138	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	서대문구	147	Y	Y	N	Y	
	서초구청	126	Y	Y	N	Y	
	성동구청	170	Y	Y	Y	N	상여금, 교육훈련 일부 근로자 제외
	성북구청	175	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	송파구청	179	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	양천구청	117	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	영등포구	177	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
용산구청	124	Y	Y	Y	Y		
은평구청	183	Y	Y	Y	Y		
종로구청	198	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외	
서울중구	255	Y	N	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외	
중랑구청	143	Y	Y	Y	Y		
부산	강서구청	63	Y	N	N	Y	상여금 일부 근로자 제외
	금정구청	110	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	부산남구	110	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	부산동구	132	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	동래구청	118	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
	부산진구	161	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	부산북구	131	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	사상구청	129	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	사하구청	166	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	부산서구	86	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	수영구청	114	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	연제구청	104	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	영도구청	101	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	부산중구	94	Y	Y	Y	Y	근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	해운대구	168	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	기장군청	72	Y	Y	Y	Y	근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
대구	대구남구	134	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	달서구청	240	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	대구동구	178	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	대구북구	203	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	대구서구	153	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	수성구청	201	Y	Y	Y	Y	근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	대구중구	119	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	달성군청	166	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
인천	계양구청	164	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	인천남구	184	Y	N	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외
	남동구청	196	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	인천동구	93	Y	N	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
	부평구청	227	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	인천서구	185	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	연수구청	115	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	인천중구	131	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	강화군청	100	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	옹진군청	86	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
광주	광산구청	242	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	광주남구	138	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	광주동구	124	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	광주북구	234	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	광주서구	189	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
대전	대덕구청	165	Y	Y	Y	Y	
	대전동구	172	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	대전서구	232	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	유성구청	181	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	대전중구	199	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
울산	울산남구	177	Y	Y	Y	Y	
	울산동구	109	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	울산북구	103	Y	Y	N	Y	
	울산중구	97	Y	Y	Y	Y	
	울주군청	124	Y	Y	Y	Y	
경기 도	고양시청	425	Y	N	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외
	과천시청	150	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	광명시청	160	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	광주시청	177	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	구리시청	161	Y	Y	Y	Y	
	군포시청	191	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외



	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
	김포시청	130	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	남양주시	234	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	동두천시	130	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	부천시청	317	Y	N	Y	Y	
	성남시청	539	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	수원시청	522	Y	N	N	Y	
	시흥시청	191	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 지급, 교육훈련 일부 근로자 미적용
	안산시청	514	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	안성시청	94	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	안양시청	390	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	양주시청	102	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	오산시청	108	Y	N	Y	Y	
	용인시청	426	Y	N	Y	Y	상여금, 복지포인트 일부 근로자 제외
	의왕시청	133	Y	N	Y	Y	
	의정부시	155	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	이천시청	153	Y	Y	N	Y	상여금 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용
	파주시청	222	Y	N	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	평택시청	284	Y	N	Y	Y	상여금, 복지포인트 일부 근로자 제외
	포천시청	132	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	하남시청	159	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용, 교육훈련 일부 근로자 제외
	화성시청	223	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	가평군청	107	Y	Y	Y	Y	
	양평군청	145	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	여주군청	129	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
	연천군청	131	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
강원	강릉시청	270	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용, 교육훈련 일부 근로자 제외
	동해시청	161	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	삼척시청	207	Y	Y	Y	Y	
	속초시청	110	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	원주시청	199	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	춘천시청	251	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	태백시청	166	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	고성군청	103	Y	N	Y	Y	
	양구군청	94	Y	N	Y	Y	상여금, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	강원양양군청	103	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	영월군청	123	Y	Y	Y	Y	근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	인제군청	89	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	정선군청	101	Y	N	Y	Y	
	철원군청	117	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	평창군청	78	Y	N	Y	Y	
	홍천군청	112	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
화천군청	102	Y	Y	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용	
횡성군청	99	Y	N	Y	Y		
충북	제천시청	170	Y	Y	Y	Y	
	청주시청	461	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	충주시청	299	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	괴산군청	90	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자만 적용
	단양군청	103	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	보은군청	66	Y	Y	Y	Y	
	영동군청	93	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	옥천군청	57	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자만 적용

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
	음성군청	117	Y	N	N	Y	상여금, 복지포인트 일부 근로자 제외
	증평군청	48	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	진천군청	76	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	청원군청	145	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외, 교육훈련 일부 근로자만 적용
충남	공주시청	191	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	계룡시청	88	N	Y	Y	Y	근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	논산시청	94	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	보령시청	161	Y	Y	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용
	서산시청	130	Y	N	Y	Y	
	아산시청	266	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	천안시청	341	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	금산군청	135	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	당진시청	198	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	부여군청	77	Y	Y	N	Y	
	서천군청	78	Y	N	Y	Y	
	세종시청	156	Y	Y	Y	Y	
	예산군청	123	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자만 적용, 복지포인트 일부 근로자 제외
	청양군청	58	Y	N	Y	Y	교육훈련 일부 근로자만 적용
	태안군청	105	Y	N	Y	N	
홍성군청	102	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용, 복지포인트 일부 근로자 제외	
전북	군산시청	263	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	김제시청	265	Y	N	Y	Y	
	남원시청	250	Y	Y	Y	Y	
	익산시청	227	Y	Y	Y	Y	
	전주시청	443	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자만 적용
	정읍시청	223	Y	N	Y	Y	
	고창군청	182	Y	Y	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
	무주군청	117	Y	Y	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용
	부안군청	172	Y	Y	Y	Y	상여금 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용
	순창군청	124	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	완주군청	163	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	임실군청	101	Y	Y	Y	Y	
	장수군청	122	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	진안군청	147	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
전남	광양시청	169	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	나주시청	171	Y	Y	Y	Y	
	목포시청	387	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 복지포인트 일부 근로자 제외
	순천시청	308	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	여수시청	312	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	강진군청	145	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	고흥군청	173	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	곡성군청	82	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	구례군청	132	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	담양군청	91	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외
	무안군청	136	Y	Y	Y	Y	교육훈련 일부 근로자 제외
	보성군청	147	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	신안군청	221	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	영광군청	100	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	영암군청	149	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	완도군청	189	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	장성군청	92	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	장흥군청	165	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외, 교육훈련 일부 근로자만 적용
진도군청	117	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용, 복지포인트	

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
							일부 근로자 제외
	함평군청	93	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	해남군청	225	Y	Y	Y	Y	
	화순군청	202	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용, 교육훈련 일부 근로자 제외
경북	경산시청	211	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	경주시청	265	N	N	Y	Y	복지포인트 일부 근로자 제외
	구미시청	346	Y	Y	N	Y	
	김천시청	145	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	문경시청	204	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	상주시청	163	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	안동시청	195	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	영주시청	125	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	영천시청	169	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용
	포항시청	510	Y	Y	Y	Y	
	고령군청	61	Y	N	Y	Y	교육훈련 일부 근로자만 적용
	군위군청	61	Y	Y	Y	Y	상여금, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용
	봉화군청	82	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	성주군청	79	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	영덕군청	99	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자만 적용
	예천군청	116	Y	Y	Y	N	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	울릉군청	74	Y	N	Y	Y	교육훈련 일부 근로자만 적용
	울진군청	82	Y	Y	N	Y	
	의성군청	99	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	청도군청	101	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련

	기관명	인원	상여금	근속수당	교육훈련	복지 포인트	비고
							일부 근로자 제외
	청송군청	85	Y	N	Y	Y	
	칠곡군청	102	Y	Y		Y	근속수당 일부 근로자 제외
경남	거제시청	134	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련, 복지포인트 일부 근로자 제외
	김해시청	327	Y	Y	Y	Y	
	밀양시청	116	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	사천시청	199	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	양산시청	196	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	진주시청	280	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자만 적용, 교육훈련 일부 근로자 제외
	창원시청	770	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당, 교육훈련 일부 근로자 제외
	통영시청	126	Y	Y	N	Y	근속수당 일부 근로자 제외
	거창군청	78	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	고성군청	86	Y	Y	N	Y	상여금, 복지포인트 일부 근로자 제외, 근속수당 일부 근로자만 적용
	남해군청	125	Y	N	N	Y	
	산청군청	75	Y	N	N	Y	
	의령군청	104	Y	Y	N	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	창녕군청	92	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	하동군청	105	Y	Y	N	Y	
	합안군청	72	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	합양군청	75	Y	Y	Y	Y	근속수당, 교육훈련 일부 근로자만 적용
	합천군청	132	Y	Y	Y	Y	근속수당 일부 근로자 제외
제주	서귀포시	716	Y	Y	Y	Y	상여금, 근속수당 일부 근로자 제외
	제주시청	949	Y	Y	Y	Y	

\* 자료: 안전행정부 내부자료(2012)

### 3. 종합

#### 가. 인력 및 평균임금 수준

○ 우리나라 2012년 지방자치단체의 무기계약근로자 인력현황은 다음과 같음

	무기계약직(A)	정규직 지방공무원(B)	비율(A/B)
광역시	6,284	76,671	7.8%
기초	39,428	201,097	20.0%
합계	45,712	277,768	13.9%

- 지방공무원 대비 무기계약근로자의 비중이 가장 높은 광역자치단체는 광주광역시청(18.5%)로 나타났고, 경기도청(3.9%)이 가장 낮은 비율을 나타내고 있음
- 지방공무원 대비 무기계약근로자의 비중이 가장 높은 기초자치단체는 화천군청으로 139.7%인 것으로 나타났으며, 이외에도 연천군청(99.2%), 서귀포시청(71.5%), 제주시청(65.3%)인 것으로 나타났음. 반면, 강남구청은 지방공무원 대비 무기계약근로자의 비중이 7.2%로 가장 낮았고, 영등포, 서초, 양천구청 등이 10% 미만의 무기계약근로자 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났음

#### 나. 평균임금 수준

○ 임금체계

- 전체 지방자치단체가 호봉제를 채택하고 있으나, 일부 무기계약근로자는 호봉제를 적용하고 있지 않은 것으로 나타났음

○ 평균임금

	무기계약직	정규직 지방공무원	비율	비고
광역시	2,267천원	3,960천원	75%	-부산 3,012천원 -경북 1,632천원(54.2%)
기초	2,489천원	3,650천원	68.2%	-성동구 3,818천원(관악, 동작, 구로, 서초, 인천서구) -담양군 1,185천원(서산, 부여, 군위)

- 평균임금의 경우 기초자치단체가 평균적으로 광역자치단체보다 많은 것은 환경미화원의 비중이 많은 것에 기인함
- 광역자치단체의 경우 격차는 최소는 최대의 54% 수준에 있으며, 기초의 경우 그것은 30.1% 수준에 있음

#### 다. 근무 직종

##### ○ 근무업무직종

	소계	도로 보수	환경미화	경비	시설물 관리	사무보조	기타(연구, 조리, 운전 등)
광역 총계	6,282	541	145 (2.3%)	1,955 (31.1%)	979 (15.6%)	811 (12.9%)	1,851 (29.5%)
기초 총계	39,493	2,500 (6.3%)	16,120 (40.8%)	4,575 (11.6%)	4,395 (11.1%)	5,898 (14.9%)	6,040 (15.3%)

- 광역자치단체의 경우 경비직종과 기타직종(연구, 조리, 운전 등)에 무계약직이 집중되어 있고, 기초의 경우 환경미화에 집중되어 있는 현상을 볼 수 있음

#### 라. 수당 및 기타

##### ○ 상여금, 근속수당, 복지포인트, 근속수당

기관명	상여금	근속수당	교육훈련 유무	복지포인트
광역	Y	Y N(서울충남 경북)	Y N(경북)	Y N(충북)
기초	Y	Y N(서울중구, 부산강서, 해운대, 인천남구/동구)	Y N(광진/노원) 부산강서/해운대, 경기광주 등 다수)	Y N(성동, 태안, 예천)

- 상여금은 모든 자치단체가 지급하고 있고, 근속수당은 일부 자치단체가 지급하지 않으며, 교육훈련 실시는 대체로 많은 자치단체가 이행하지 않고 있고, 복지포인트는 일부 적용하지 않고 있는 자치단체가 있음



### [부록 3] 해외사례 : 독일을 중심으로<sup>11)</sup>

#### 제1절 비정규직의 개념

- 독일에는 정규직(Normalarbeitsverhältnis)과 비정규직(atypische arbeitsverhältnisse: atypische Beschäftigung)에 대한 법적 개념이 없으므로, 정규직·비정규직을 논할 때는 학계에서 일반적으로 사용되는 개념으로부터 출발함
- 좁은 의미로 정규직이라 함은 기간의 정함이 없고 사회보장가입의무가 있는 전일근로를 의미하는데 일반적으로 다음과 같은 판단기준에 부합하는 경우를 말함
  - 전일근로, 기간의 정함이 없는 고용관계, 사회보험에 의한 보호, 근로계약 당사 사용자와 근로제공 당사 사용자의 동일성
- 반면 비정규직은 위와 같은 정규직 근로관계의 판단기준에 부합하지 않는 경우로서 다음과 같은 근로를 말함
  - 기간제 근로(befristetes Arbeitsverhältnis), 시간제 근로(Teilzeittätigkeit), 파견근로(Leiharbeit), 저임금·단기간 근로(geringfügige Beschäftigung)
- 기간의 정함이 없는 시간제 근로자는 좁은 의미의 정규직을 말하는 경우에만 비정규직으로 분류하고, 넓은 의미로는 정규직에 포함시키기도 함
- 현실에서는 단순히 근로시간 뿐 아니라 임금수준 등도 고려하여 기간의 정함이 없는 시간제 근로자를 정규직 또는 비정규직으로 분류하기도 함
- 전형적인 정규직의 기준으로 본다면 파견근로는 비정규직으로 분류하기 어려운 측면이 있음
  - 파견근로자는 대부분 기간의 정함이 없이 사회보험가입의무가 있는 업무에 종사하고 있고, 하르츠 개혁(Hartz Reform)에 따라 그 사이 독일 전 업종에서 단체협약의 보호를 받게 되었기 때문임

11) 본 내용은 조성혜 교수(동국대학교 법학과), 독일의 공공부문 비정규직 근로관계의 논문 일부를 발췌·수록한 것임. 안전행정부 제18회 공무원단체 선진화 연구회 회의자료(2013)

- 그러나 대다수의 파견근로자 계약기간은 단기이기 때문에 파견근로를 정규직에 포함시키는 어려움

## 제2절 비정규직의 유형

### 1. 기간제근로

- 기간제근로는 문자 그대로 기간이 정해진 근로계약을 체결한 경우를 말하는데, 해고제한법의 보호를 회피하는 수단으로 사용될 수 있다는 점에서 부정적으로 평가됨
- 그러나 실업자가 일자리를 얻을 수 있는 기회가 된다는 점, 정규직으로 전환될 가능성이 있다는 점에서는 긍정적으로 보기도 함
- 기간제법에 의하면 근로관계당사자는 합리적 사유가 없이 2년 동안은 기간제 근로계약을 체결할 수 있으며, 합리적 사유는 사용자측에 의한 일시적 필요성 직업훈련 또는 졸업 후 기간제계약, 다른 근로자의 대체근로 또는 수습기간 등의 경우에 인정이 됨
- 공공부문(기간제교사, 아동 또는 청소년 복지, 전무직 등)에서도 위의 합리적 사유에 의한 기간제계약이 자주 체결됨
- 독일에서는 기간제 계약이 그리 일반화되었다고 하기는 어려우며, 2002년만 해도 근로자의 .5%만이 기간제계약을 체결하였는데, 1990년대 2.5%에 불과했던 데 비하면 그나마 상승된 수치이고, 현재는 10% 정도가 기간제 근로에 종사하고 있음
- 2005년의 경우 기간제 계약은 미숙련 근로자와 대졸자의 경우는 일반화된 반면 직업훈련을 받은 근로자들에게서는 상대적으로 적었으며, 공공 부문, 일부 서비스업 부문에는 기간제근로자가 많은 반면 건설 및 영업 부문에는 상대적으로 적은 것으로 나타났음

## 2. 시간제근로

- 시간제근로는 기간제 및 단시간근로법에 의하면 정규근로시간보다 짧은 시간을 근로하는 경우를 말하나 연방통계청의 좁은 개념으로는 주 20시간 이하로 일하는 경우를 의미함
- 그러나 그 사이 시간제근로는 전형적인 개념과 무관하게 다양하고 광범위해져 거의 정규직과 유사한 정도로 일하는 경우도 많아졌음
- 시간제근로를 반드시 비자발적이라고 할 수는 없음
  - 예를 들어, 근로자들(특히 여성근로자들)이 직장과의 양립을 위해서 또는 자기계발을 위해 시간제근로를 원하는 경우도 많기 때문임
- 기간제 및 단시간근로법의 취지에 따라 차별이 없는 시간제근로는 양성평등의 기초인 동시에 직장과의 양립할 수 있다는 점에서 긍정적으로 평가되기도 함
  - 다만 근로자가 시간제근로로 최소한의 생활을 영위할 수 없게 되는 경우 또는 동일한 직종에 전일근로가 없는 경우 등은 불안정고용의 성격을 띠는다고 할 수 있음

## 3. 파견근로

- 파견근로는 파견사업주, 사용자사업주, 근로자의 삼각관계로 이루어져 있어 근로계약을 체결한 사용자사업주(파견사업주)와 실제로 근로자가 근로를 제공하는 사업주가 다르다는 것이 특징임
- 독일에서 파견근로는 상대적으로 비중이 적은 편이고, 공공부문에서도 그리 많다고 할 수는 없지만 외주화가 대세로 되면서 앞으로 계속 늘어날 전망이다
- 공공부문에서도 주변적인 일자리(식당, 건물관리, 세탁 등)에서나 찾아볼 수 있었던 파견근로가 차츰 핵심적 일자리(보육, 교육, 조교 등)로도 확산

되는 추세이며, 다만 그 규모가 어느 정도인지에 관한 공식적인 통계나 연구는 부족함

#### 4. 저임금단기간 근로

- 저임금단기간 근로는 사회보험가입의무가 없는 시간제근로로서 월 소득이 450만 유로(2012년까지 400 유로) 미만인 경우로 미니잡이라고도 하며, 2012년까지는 400유로잡으로 일컬어졌음
- 저임금임시직근로는 다음과 같이 2가지로 구분할 수 있음
  - 저임금근로 : 2013년 이후 450유로 미만
  - 단기간근로 : 1년에 2개월 또는 50일 미만의 기간의 아르바이트 등

#### 제3절 비정규직의 현황

- 독일에서 비정규직 근로자가 본격적으로 증가하기 시작한 것은 1990년대 초반 이후인데, 그 규모를 유형별로 정확히 추산하기는 어려움
- 비정규직이 하나의 유형으로 나타나기도 하지만 많은 경우 기간제 시간제, 기간제 파견, 기간제 저임금단기간 등으로 중복되기도 하기 때문에 이들을 하나의 범주로 넣어 통계를 잡게 될 경우 정확하지 않음
  - 다만 전체적으로 2011년 비정규직이 10년 전인 1991년에 비해 367만 명 늘어나 86.3%의 증가율을 보이고 있음. 반면 정규직은 316만 명이 줄어들었음(11.8%감소).
- 그러나 비정규직의 증가가 반드시 정규직의 감소를 수반하지는 않아 2005년과 2011년 사이에는 정규직과 비정규직이 동시에 증가하는 현상을 보였음. 앞서 언급한 바와 같이 비정규직은 2012말 현재 38%를 기록하고 있음

- 2011년을 기준으로 비정규직 중 가장 큰 비중을 차지하는 근로형태는 500만 명을 기록하고 있는 시간제근로(전체 취업자의 26%)이며, 그 다음이 280만 명의 기간제 근로(총 취업자의 약 10%)이고, 이어 270만 명의 저임금단기간 근로가 따르고 있음
- 정규직 시간근로가 많은 이유는 시간제근로의 80%를 차지하는 여성 취업의 증가에 있으며, 파견근로는 775,000명(2% 정도)으로 가장 낮은 비중을 차지하고 있는데, 그나마 하르츠 개혁 이후 파견법의 규제 완화로 급격히 증가한 수치임
- 기간제 근로의 비중이 높은 이유는 청년층의 경우 신규 채용 시 대부분 계약직으로 취업하는 데 기인하며, 이들 중 2/3 정도는 기간 만료 후 정규직으로 전화되고 나머지는 계속 비정규직으로 남음
- 정규직 전환 여부는 개인의 능력 외에도 경기에 좌우되는 것으로 나타났으며, 저임금단기간근로와 파견근로도 하르츠 법의 재정 이후 눈에 띄게 증가하고 있음
- 월 소득 450 유로 미만(2012년까지는 400 유로가 기준이었음)의 미니잡(Minijob) 종사자는 하르츠 개혁 후 불과 2년 사이 550만 명에서 650만 명으로 증가하여 2012 현재는 750만 명으로 나타났음

&lt;표 5-1&gt; 독일의 비정규직 근로자 수

(단위: 만명)

연도	취업자 총계	정규직	비정규직				
			총계	기간제	시간제	저임금 단기	파견
2008	30,650	22,929	7,721	2,731	4,903	2,578	621
2009	30,582	22,990	7,592	2,640	4,901	2,574	560
2010	30,904	23,069	7,835	2,761	4,929	2,517	742
2011	31,592	23,674	7,918	2,805	5,025	2,673	775

출처 : 연방통계청

- 또한 비정규직 근로자 중 여성이 차지하는 비율이 높은 것을 나타나, 현재 55%의 여성이 비정규직에 종사하고 있음
- 2003부터 2010년 사이에는 여성들이 저임금단기간 근로에 종사하는 비율이 높아지면서 여성 정규직이 이에 비례하여 감소하였으며, 남성 근로자는 절대 다수(84%)가 정규직에 종사하고 있는데, 2003년에 비하면 3% 감소한 수치임
- 파견근로의 대다수는 남성이 차지하고 있는데 그 이유는 파견근로가 아직은 남성이 주를 이루는 가공직종 또는 산업분야에 분포된 데 있기 때문이며, 점차 서비스업분야로도 증가하면서 여성 파견근로도 늘어날 전망이다
- 1인 자영업자 중 여성이 차지하는 비율이 아직은 낮으나 2010년 근로자를 둔 여성자영업자에 비해 비율이 높아진 것으로 보아 차츰 증가 추세에 있음
- 1인 자영업자는 비교적 높은 교육수준을 보여 40%가 전문대학 또는 종합대학 이상 졸업자이고, 50%는 직업훈련 중이고, 8%만이 직업훈련을 받지 않은 것으로 나타났으며, 그런 점에서 다른 정규직에 비해 볼 때는 평균 이상의 자격을 갖추었다고 할 수 있음
- 연령별로 볼 때는 청년층(15-25세)의 절대다수가 비정규직에 종사하고 있으며, 월 850 유로(2012년까지는 800 유로) 미만의 미디잡(Midijob) 종사자는 36%가 25세 미만이었는 데 그 비율은 미니잡과 유사함
  - 미니잡의 23%, 미디잡의 42%는 대학생이 차지하고 있어 이들을 제외한다면 청년층의 6%만이 미디잡에 종사하는 것으로 나타났음
- 1인 또는 근로자를 둔 자영업자들 중 25세 미만 청년층은 많지 않고 자영업자의 대다수는 25-44세의 중장년층이며, 자영업자 중 55세 이상 고령자는 27%를 차지해 정규직(17%)보다 많은 편임
- 산업분야별로 보면 특정 서비스업종에 비정규직 비율이 높은 것으로 나

- 타났는데, 특히 요식업 분야는 절대 다수가 비정규직으로 이루어져 있음
- 보건, 교육 및 강의 분야(공공부문)도 절반 정도가 비정규직으로 이루어져 있는데, 특히 보건분야, 교육 및 강의 분야와 상거래 분야는(미니잡 또는 미디잡의 유형으로) 시간제 근로가 주를 이루고 있음
  - 보육 및 청소년복지 분야(공공부문)에도 그 비중이 더 높아 66%가 비정규직이어서 오히려 정규직이 예외가 되고 있음
  - 파견근로는 주택건축 분야 및 가공분야에 주로 분포되어 있어, 이 분야에서는 저임금단기간근로자(미니잡 또는 미디잡)의 비중이 낮은 편임
  - 기간제근로자는 요식업, 교육 및 강의, 보건 분야(공공부문)에 주로 분포되어 있는 반면, 보험분야(일부 공공부문)에는 드물게 나타나고 있음

#### 제4절 비정규직과 불안정고용의 차이

- 비정규직은 종종 불안정고용(*prekäre Beschäftigung*)로 일컬어지기도 하지만 엄밀히 말하자면 비정규직이 반드시 불안정고용이라고 할 수는 없음
- 일반적으로 불안정고용이라 함은 소득, 보호수준, 사회생활에의 편입 등이 수준이 일반적 기준을 밑도는 경우를 말하며, 취업자가 주관적으로 사회의 기준에 미치지 못해 삶의 의미를 상실하거나 사회적으로 인정을 못 받는다거나 인생계획이 불안하다고 느끼는 경우를 말함
- 이와 같이 불안정고용 여부를 판단하는 데는 객관적 및 주관적 기준을 동시에 고려해야 하며, 또한 불안정성 여부는 직업생태계, 개인의 자격, 성별, 인종, 연령 등에 따라 달라질 수 있음
- 따라서 이와 같은 면에서 볼 때 원칙적으로 비정규직을 반드시 불안정고용이라고 할 수는 없으나 불안정고용의 요인이 잠재해있다고 할 수는 있으며, 공공부문의 비정규직 근로자들에게도 일반 근로자들과 마찬가지로 불안정고용의 요소가 있음