

민주노총충남본부/충남지역노조/서울일반노조/ 전국비정규노동센터/참여연대 노동사회위원회

[공동 보도자료]

박근혜 정부의 새해 첫 업무였던 정부청사 비정규직 대량 해고 막아냈다! 정부세종청사 용역노동자 전원 복직 조치!!

- 정부 지침(특별한 사유 없는 한 고용승계)이 실제 적용되어 세종청사 용역노동자 전원 복직
 - 현장 당사자 노조, 비정규노동단체, 시민단체의 공동 대응이 비정규직 집단 해고 막아내... 앞으로도 비정규직 노동자 문제 해결 위해 연대와 공조 강화 예정
- (문의 : 충남지역노조 주낙곤 정책위원장 010-5296-8706, 참여연대 노동사회위원회 안진걸 협동사무처장 019-279-4251)

1. 정부세종청사 비정규직 집단해고 사태, 복귀 희망자 전원 복직으로 마무리

- 총 41명 해고자 중 복직 희망자 14명(특수경비 10, 시설관리 4)이 고용 승계됨.
- 나머지 27명은 복직의사 없거나 이미 재취업, 혹은 정년의 문제라는 게 고용노동부의 설명임.

2. 경과

○ 1월 4일 민주노총 충남본부, 충남지역노조, 서울일반노조, 비정규노동센터, 참여연대 노동사회위원회 등이 이 사건을 공론화하고 1월 4일부터 언론에 보도된 이후, 1월 6일(화) 특경 해고자들과 고용노동부(공공기관노사관계과)의 간담회가 있었고 이후 고용노동부와 용역업체, 청사관리소의 3자간 논의를 거쳐 '자발적 퇴사자를 제외한 고용승계 제외자들과 면담을 진행하여 재고용을 검토한다'라는 결정이 이루어짐.

○ 이 결정에 대해 고용노동부는 '고용승계가 원칙이라 다 고용될 것으로 본다' 라고 설명했고, 또한 그 면담이 업체의 고용불승계 입장을 정당화시키는 것 아니냐는 우려와 문제제기에 대하여는 '기본은 전원 고용승계이지만 혹시 업체가 특정인에 대해 '불가'라고 한다면 그 이유에 대한 입증 책임은 업체에게 있으며 고용노동부와 청사관리소가 공동으로 객관성을 검토할 것이다'라고 덧붙임.

○ 이에 따라 1월 7일(수), 8일(목) 양일간 특수경비용역업체(c&s자산관리)와 해고자간 개별면담이 진행되었고 10명에 대하여 복직(재고용) 처리됨.

○ 시설관비용역(2단계, 한화63시티) 해고자들은 1월 7일(수) 고용노동부와 간담회 후 1월 9일(금) 용역업체와 면담을 진행하여 복직(재고용)처리됨.

- 특수경비 사례와는 달리 시설관비용역 해고자들의 경우는 그 처리과정이 다소 늦어졌는데, 이유는 용역업체에서 지속적으로 ‘자발적 퇴사자 외에 전원 고용을 승계했다’라고 청사관리소에 보고를 했기 때문인데, 실제로 청사관리소장은 국민TV와의 인터뷰(1월 7일자 보도)에서 “시설관비용역의 경우 본인이 고용승계를 원하면 다 된 걸로 알고 있다”라고 하여, 용역업체가 왜곡되게 보고하는 경우의 문제점이 고스란히 드러나기도 했음.

○ 특히, 고용노동부와 해고된 용역노동자들의 간담회 과정에서는 지난 해 말 고용승계로부터 배제되는 과정이 신랄(辛辣)하게 증언되었는데, 특정업체는 지난 12월 신규채용 공고문을 내기까지 했고 이후 진행된 조별 면접자리에서 “이 자리에 있는 분들 일부는 채용이 되지 않는다.”라며 면접을 하기 전 이미 채용여부에 대하여 결정한 듯한 태도를 취했음이 드러남.

○ 또한, 시설관리 용역업체는 12월 18일, 23일 양일간 전체 직원 면접을 진행했는데, 유독 해고된 이들은 24일에 별도로 면접을 보아 애초부터 소위 ‘블랙리스트’라 불리는 고용배제 명단을 미리 작성을 해놓고 형식적으로 면접을 진행한 것이 아닌가하는 의혹이 제기됨.

3. 이 번 사례의 의미와 쏘 공공기관 용역업체 대상 근로감독 필요성

○ 정부 지침(용역근로자 근로조건 보호지침)을 정부 스스로 지키지 않았던 사례가 늦게나마 관계기관의 노력으로 시정이 되어 다행. 앞으로는 정부 스스로, 정부와 지자체 등이 먼저 ‘모범 사용자’로서 책임을 다해야 할 것임.

○ 또한, “특별한 사유가 없는 한 고용을 승계”한다는 지침을 어떻게 적용해야 하는지 그 기준이 마련되고, 적용된 사례임

- 첫째, 이 지침은 명백히 ‘전원 고용승계’ 원칙을 정한 것임. 따라서, 용역업체는 ‘신규채용’을 논해서는 안 됨.

- 둘째, ‘전원 고용승계’가 기본 원칙이고, 매우 예외적으로 ‘특별한 사유’를 이유로 고용을 불승계할 시 그 사유의 입증책임은 용역업체에게 있고, 고용노동부와 발주기관은 그 사유의 타당성을 심사하여 조치를 취하여야 함.

- 셋째, 발주기관은 지침에 의거한 ‘수시 확인’ 조치를 용역업체 변경 시 업무 인수인계 과정에서 업체의 보고만 듣고 말 것이 아니라, 실제적으로 수행해야 함(지침은 외주근로자 근로조건 보호 관련 협약내용의 이행여부를 수시로 확인해야 한다고 명시하고 있고, 그 중 ‘용역업체 변경

시 원칙적 고용승계 여부'를 예시로 들고 있음)

○ 따라서, **소 공공기관 용역업체 대상 근로감독 나서야**

- 즉, 지침의 적용 기준을 정리하면, '본인이 희망하는 경우 신규채용의 절차 없이 전원 고용승계가 보장되어야 하고, 예외적으로 특별한 사유로 고용을 불승계할 시 그 사유를 용역업체가 입증하고, 고용노동부와 발주기관은 그 타당성을 심사하여 조치를 취하여야 한다는 것'이며, 이는 향후 모든 공공기관 용역업체에서 고용승계를 다룰 때, 명확하게 적용 기준이 되어야 함.

- 위 기준에 의거하여, 이번 사건 시설관리 용역업체의 사례와 같이 거짓으로 보고 하는 경우가 있기에 즉시 **소 공공기관 용역업체 대상으로 근로감독 나서야 함.**

4. 몇 가지 우려와 지속적인 관리감독이 필요한 이유

○ 사전 점검되지 않고 해를 넘겨 해결됨으로써 현재, 특경은 10명, 시설관리(2,3단계)는 4명이 초과인원으로 운영될 것임(이미 용역업체들이 신규 채용을 진행했기 때문임).

○ 따라서, 정부의 관련 예산이 늘어나지 않는 한 용역업체가 이미 결정된 용역계약단가로 초과된 인원을 안고 가야 상황임을 감안한다면 여러 형태로 그 책임을 노동자들에게 전가시킬 수 있음.

- 이를테면, 현재 수습기간(근무경력이 인정되지 않고 새로이 근로계약을 체결하는 용역노동자들의 아픈 현실 속에서, 2년 넘게 일한 이들도 수습기간 3개월이 강제로 적용되고 있음)인데, 업무평가를 이유로 새로 채용된 이들을 초과인원만큼 해고시킬 수 있고,
- 또한, 임금을 차등해서 주는 등의 방법으로 전체 지출비용을 애초 계약인원에 따른 총인건비로 맞춰 버릴 수 있음.

5. 근본적인 대책은 직접 고용임

- 현재, 정부세종청사에는 시설관리(266명), 특경(535명), 미화(310명) 등 상시지속 업무를 하는 간접고용 노동자가 1,200명이 넘고 있음.

- 지난해 12월 1일, 상시·지속 업무를 하는 간접고용 근로자도 정규직 전환대상에 포함시키라는 국가인권위원회의 '공공부문 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고'가 나왔었음(인권위에 따르면 공공부문 비정규직 대책 수립 초기인 2006년 간접고용 근로자가 6만4천 822명에서 2013년 11만1천940명으로 7년 동안 73% 증가. 인권위는 "정부대책이 간접고용 근로자 수를 줄이는 데에는 효과가 없었다"고 평가함)

- 정부와 지자체가 바로 모든 간접고용 노동자들을 직접 고용으로 전환하기가 어렵다면, 최소한 순차적 계획이라도 세워서 상시·지속 업무 노동자들은 직접 고용 계획을 수립하고 이를 시행해야 할 것임. 이미 서울시 등 일부 지자체에서 용역 노동자들을 직접 고용한 바가 있고, 이는 관련 노동자들과 그 가족들의 고용안정, 가계 안정에 큰 기여를 한 것으로 평가받고 있음. 열

마 전 법원이 전국의 고속도로 톨게이트 징수 노동자들을 ‘도로공사가 직접 고용’해야 한다고 판결한 것도 같은 맥락일 것임. 이제는 정부와 지자체부터 간접고용을 근절해야 할 것임. 끝.

※ 별첨 : 이 사건 관련 1.4일 최초 보도자료

1. 상황

○ 정부세종청사의 용역노동자들이 2015년 1월 1일부로 40여명 안팎의 인원이 해고(고용승계되지 않음)되어 일자리를 잃었음. 특히 박근혜 정부의 새해 첫 업무가 비정규직 대량 해고라는 점에서 큰 충격을 주고 있음.

○ 이는 특별한 사유가 없는 한 고용을 승계하도록 되어 있는 정부지침(용역근로자 근로조건 보호지침)과 용역계약(특수계약조건)을 명백히 위반하는 것임.(별첨함)

○ 비정규직보호에 앞장서야 할 정부기관에서 오히려 역행하는 일이 벌어진 것으로, 정부가 발표한 비정규직 종합대책이 그 내용에도 비정규직 기간과 파견직을 오히려 확대하는 등 문제가 많지만, 실제로도 현실에선 허울뿐인 구호임을 보여주는 극명한 사례라 할 것임.

○ 특히, 세종청사가 처음으로 이전했던 2012년부터 입사하여 2년 넘게 일했던 이들이 다수 포함되었는데, 초창기 난방조차 되지 않았던 열악한 상황을 견디며 2014년 12월, 3단계 이전으로 국가적 사업이 완성되기까지 묵묵히 일해 왔던 숨은 역군들을 내치는 꼴.

○ 또한, 이번에 해고된 다수가 노동조합 활동을 주도했던 이들이라 부당노동행위가 강력하게 의심되는 상황임. 이에 민주노총충남본부/충남지역노조/서울일반노조/전국비정규노동센터/참여연대 노동사회위원회가 이 문제에 적극 공동 대응할 계획임.

** 세부 상황

- 정부세종청사에는 시설관리, 특수경비, 청소 등이 용역위탁계약으로 운영되고 있음.
- 2012년 1단계 이전으로부터 2013년 2단계, 2014년 12월 3단계가 이전 완료된 상태로, 1단계 용역업체는 물론 2단계 용역업체들도 12월 31일자로 계약이 종료되고 새로운 입찰에 따라 2015년 1월부터 새로운 용역업체들이 관리업무를 시작하게 됨.
- 시설관리의 경우 1단계와 2, 3단계를 나누어 2개 업체가 그리고 특수경비의 경우 1, 2, 3단계

모두를 한 업체가 하게 됨.

- 그런데, 2, 3단계 시설관리 용역업체(한화63시티)가 10여명을, 1,2,3단계 특수경비 용역업체(C&S자산관리)가 30여명을 고용승계 하지 않았음(1단계 특수경비 최소 10여명, 2단계 특수경비는 15명 정도로 추정)
- 정확한 숫자는 파악할 경로가 없어 여럽지만, 최소 40여명선이거나 그 보다 더 많을 것으로 보임.
- 더 심각한 것은, 위 대상자들이 노동조합을 추진하거나 주요하게 활동했던 이들이라는 것
- 2단계 시설관리 해고자 중에서는 지난 9월 민주노총 가입을 주도했던 이가 포함되어 있고, 특수경비 1단계는 현재 민주노총 가입자가 6명인데, 이 중 5명이 해고되었음.

2. 문제해결 대책 촉구

- 용역업체는 정부지침 준수하고,
- 발주기관(정부청사관리소)은 관리감독 책임을 지고, 고용을 반드시 승계하게 해야 하며
- 고용노동부는 즉각 근로감독 시행하라!!

1) 정부 지침

정부가 마련하여 발표(2012.1.16.)한 용역근로자 근로조건 보호지침(기획재정부, 행정안전부, 고용노동부 공동)에 의하면 용역업체는 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계하도록 되어 있음. 실제로 이 내용은 정부세종청사 각 용역위탁계약마다 특수계약조건에 명시되어 입찰이 공고되고 계약이 체결된 것임

그러나 업체는, 고용승계 여부로 볼 문제가 아니라 신규채용이며 따라서 채용여부는 업체의 고유권한이다라는 입장. 이는 정부 지침에 정면으로 반하는 것.

2) 발주기관의 관리감독

용역근로자 근로조건 보호지침에 의하면, 발주기관은 외주근로자 근로조건 보호 관련 협약내용의 이행여부를 수시로 확인해야 하고, 시정보완을 명할 수 있으며, 불이행시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한 조치를 할 수 있음.

용역업체는 근무평가를 해고(고용 불승계)사유로 내세울텐데, 코에 걸면 코걸이 귀에 걸면 귀걸이식의 업체가 주장하는 평가가 아닌 객관적으로 타당한지에 대한 철저한 관리감독이 이루어져야 함. 그렇지 않으면, 업체는 자의적인 잣대로 고용을 승계하지 않고 겉으로는 특별한 사유가 있다라고 할 것이기에 정부의 지침은 무용지물이 될 수 밖에 없음.

3) 고용노동부의 근로감독

용역근로자 근로조건 보호지침에 의하면, 용역업체에 대한 고용노동부가 수시로 근로감독을 하여 지침 이행여부를 점검할 계획을 밝히고 있는 바 조속히 근로감독을 실시하여 위반업체에 대해서는 발주기관 외에 재정부에도 통보하는 조치를 시행하여야 함

[첨부] 용역근로자 근로조건 보호지침

■ 담당자 : 민주노총 충남지역노동조합 정책위원장 주낙곤(010-5296-8706)

용역근로자 근로조건 보호지침

(기획재정부 · 행정안전부 · 고용노동부 공동)

I **개 요**

☐ 추진배경

- 최근 청소·경비 등 단순노무 용역근로자의 근로조건 개선 문제가 사회 이슈화
- 용역업체를 통해 수행하던 청소용역 업무를 직영화 하거나 사회적기업에 위탁하는 경우 경영효율화 컨설팅 등을 지원하는 한편,
 - 외주화하는 경우 계약과정을 개선하고 발주기관의 관리·감독 등을 강화함으로써 용역근로자 근로조건을 보호

☐ 적용대상

- 일반용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역에 적용

II **계약체결시 유의사항**

1 **입찰공고**

- 입찰공고 단계에서 ‘예정가격 산정 방법, 외주근로자 근로조건 보호 관련 확약서 제출, 제출 내용 미이행시 계약 해지·해제 가능’ 등의 내용을 명시
 - 특히, 근무인원을 명시하여 용역근로자 고용규모가 감소되지 않도록 유의

2 **예정가격 산정**

- 예정가격 산정시 노임단가는 최저임금이 아닌 시중노임단가 적용
 - * 기존 임금 수준보다 낮아지지 않도록 유의

< 노임단가 >

- ◇ 중소기업중앙회에서 발표하는 제조부분 보통인부 노임*을 기본급으로 적용

* 2012년의 경우 57,859원/일

- 예정가격 산정시 노임단가 = 기본급 + 「근로기준법」상 제수당 + 상여금(기준단가의 연 400%를 초과하여 계상할 수 없음) + 퇴직급여충당금 등

- ◇ 시설물관리용역의 경우 해당직종의 시중노임단가 또는 (사)한국건축물유지관리협회의 건축물유지관리비 표준단가표상 노임*을 적용

* 2012년의 경우 ▲관리소장: 2,162천원/월 ▲분야별책임자(주임): 1,891천원/월 ▲기능사(반장): 1,677천원/월 ▲기능사보(기사): 1,581천원/월

- 자치단체의 생활폐기물 수집·운반용역의 경우 i)행정안전부의 환경미화원 인건비 예산편성참고자료('08년)를 기준으로 산출하거나, ii)건설협회가 발표하는 시중노임 단가 중 보통인부 노임*을 적용(환경부 고시 제2011-147)

* 2012년의 경우 75,608원/일

③ 용역업체 선정

- 일반용역 적격심사기준에 외주근로자 근로조건 보호 관련 항목을 포함, 근로조건 보호 관련 협약서 제출 여부를 심사

< 협약서 내용 >

- ① 예정가격 산정시 적용한 노임에 낙찰률을 곱한 수준 이상의 임금을 지급
- ② 퇴직금, 4대 사회보험료 등 법정부담금을 지급
- ③ 포괄적인 재하청을 하지 않겠음
- ④ 근로기준법 및 최저임금법을 위반하지 않겠음

- 최저 낙찰하한율을 예정가격의 87.745%이상으로 적용

④ 용역계약체결

○ 계약체결시 다음 내용을 계약서에 명시

< 계약서 명시 사항 >

- ① (고용승계) 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계
- ② (고용유지) 특별한 사정이 없는 한 용역계약기간 중 고용유지
- ③ (근로조건 보호) 적격심사시 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 사항 위반시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한 가능
- ④ (정보공개) 노무비 산출내역 등 계약내용을 홈페이지에 공개 가능
- ⑤ (임금명세서 제출) 분기별로 발주기관에 임금지급명세서 제출

Ⅲ 발주기관의 관리·감독

☐ 발주기관은 용역업체가 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 **확약내용의 이행여부를 수시로 확인**

※ ▲예정가격 산정시 적용한 노임에 낙찰률을 곱한 수준 이상의 임금 지급 여부 ▲퇴직금, 4대 사회보험료 등 법정부담금 지급 여부 ▲포괄적 재하청 금지 사항 준수여부 ▲용역업체 변경시 원칙적 고용승계 여부 등

☐ 외주근로자 근로조건 보호 확약내용 **불이행시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한**(단, 미이행 사실 즉시 시정·보완시 제외)

※ 국가·지방계약법 시행규칙(부정당업자의 입찰참가자격 제한)

계약이행능력심사를 위하여 제출한 외주근로자 근로조건 이행계획에 관한 사항을 지키지 아니한 자에 대하여 입찰참가자격 1~3개월 제한

IV 행정사항

- ☐ 단순노무 일반용역의 수의계약 및 협상에 의한 계약 체결시에도 위 사항 준수
 - ※ 단순노무용역 이외 업무 외주시에 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 외주 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력(사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인<11.7.18> 준수 <참고 3>)
- ☐ **全 공공기관 대상 관계부처 합동 차별 점검(12.상반기), 용역업체 근로감독(수시)시 지침 이행여부 점검 계획(고용부·소관부처 합동)**
 - ※ 용역업체 근로감독시 용역계약 위반업체에 대해서는 발주기관 외에 재정부(공공기관)·교과부(교육기관)·행안부(자치단체)에도 통보
- ☐ 발주기관은 용역근로자가 이용할 수 있는 위생시설(휴게실, 세면·목욕시설, 세탁시설, 탈의시설 등) 설치 또는 제공
- ☐ 기타문의 사항: 기획재정부 계약제도과(02-2150-5215), 행정안전부 재정관리과(02-2100-4122, 3909), 고용노동부 공무원노사관계과(02-2110-7355, 7371)

【붙임 1】

근로조건 이행계획의 적정성 평가기준(예시)

구 분	심사항목	배점 한도
I. 당해용역 수행능력		25
II. 근로조건 이행계획의 적정성	예정가격 산정시 적용한 노임에 낙찰률을 곱한 수준 이상의 임금지급, 퇴직금 및 4대사회보험료 등 법정부담금 지급, 포괄적인 재하청 금지, 근로기준법 및 최저임금법 준수여부	5
III. 입찰가격		70
합 계		100

II. 근로조건 이행계획의 적정성		
심 사 항 목	평가점수	
	제 출 시	미제출시
1. 예정가격 산정시 적용한 노임에 낙찰률을 곱한 수준 이상의 임금을 지급한다는 협약서 제출	2	0
2. 근로기준법 등 관련법규 준수여부 ① 퇴직금, 4대보험료 등 법정부담금을 지급한다는 협약서 제출 ② 포괄적인 재하청을 하지 않겠다는 협약서 제출 ③ 근로기준법 및 최저임금법을 위반하지 않겠다는 협약서 제출	3	0
계	5	0

【붙임 2】

근로조건 이행확약서[예시]

1. 인건비는 ○○일반용역적격심사세부기준에 따라 “예정가격 산정 시 적용한 노임에 낙찰률을 곱한 수준 이상의 임금”을 지급하겠습니다.

: 예 ()

: 아니오 ()

2. 「근로기준법」 등 아래의 관련 법규를 준수하겠습니다.

: 예 ()

: 아니오 ()

① 퇴직금, 의료보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험 등 관계법령이 정한 금액을 별도 책정하여 지급하겠습니다.

② 포괄적인 재하청을 하지 않겠습니다.

③ 「근로기준법(제107조 내지 제114조)」 및 「최저임금법(제28조)」을 준수하겠습니다.

(회사명)는 본 용역을 수행함에 있어 위에 언급한 내용대로 계약을 성실히 이행할 것이며, 만일 이를 이행하지 않을 경우 계약해지, 입찰참가자격제한조치 등 불이익 처분을 받더라도 하등의 이의를 제기하지 아니할 것을 확약하고 근로조건 이행확약서를 제출합니다.

년 월 일

주소:

회사명:

대표자: (인)

【붙임 3】

용역 표준계약서(근로조건 부분 예시)

용역명	
발주처	○○기관의 장 또는 계약담당자 성명
계약상대자	○○회사 대표 ○ ○ ○

※ 이 용역 표준계약서는 「단순업무 외주시 용역근로자 근로조건 보호지침」 중 근로조건 부분을 요약·정리한 내용으로 단순노무 일반용역을 계약할 때 반영해야 할 사항입니다.

위 용역사업에 대하여 ○○기관의 ○○○을 “갑”으로 하고 ○○회사 대표 ○○을 “을”로 하여 다음과 같이 용역계약을 체결한다.

제00조(종업원의 신분) ①“을”은 소속 근로자의 처우에 대하여 근로기준법 등 노동관계법령을 준수하여야 하며 무단해고 또는 불이익을 주어서는 안 된다.

②“을”은 현재 근무하고 있는 종사원에 대하여 특별한 사정이 없는한 고용을 승계하도록 한다.

③“을”은 특별한 사정이 없는한 용역계약기간 중 소속 근로자의 고용을 유지한다.

제00조(근로자 임금) ①“을”은 예정가격 산정시 적용한 노임단가에 낙찰률을 곱한 수준 이상으로 임금을 지급하여야 한다.

②제1항을 불이행할 경우 “갑”은 “을”과 체결한 계약의 해지·해제가 가능하고 향후 입찰참가를 제한한다.

제00조(법정부담금 별도반영) “을”은 근로자의 퇴직금, 의료보험, 국민연금, 산재보험, 고용보험에 대하여 관계법령이 정한 금액을 별도로 책정하여야 한다.

제00조(포괄적재하청 금지) “을”은 “갑”과 체결한 용역사업을 포괄적인 재하청 방식으로 처리할 수 없다.

제00조(용역업체 관리) “갑”은 “을”이 제출한 용역근로자 근로조건 보호와 관련된 확약내용의 이행 여부를 수시로 확인·지도할 수 있다.

제00조(정보공개 및 자료제출) ①“갑”은 “을”과 체결한 계약내용을 공개할 수 있다.

②“을”은 분기별로 임금지급대장을 “갑”에 제출하여야 한다.