

비정규직 정규직화 사각지대 해소 및  
민간확산 방안 학술 연구

최종보고서

2017. 4. 18.

노무법인 참터

## 제 출 문

본 보고서를 「비정규직 정규직화 사각지대 해소 및 민간확산 방안 학술용역」의 최종보고서로 제출합니다.

2017년 4월 18일

노무법인 참터

대표 고 경 섭

과제책임자 유 성 규

서울특별시장 귀하

# [차 례]

제1장 서론 .....	1
1. 연구배경 및 목적 .....	1
2. 연구 방법 .....	1
(1) 기초자료 확보 및 분석 .....	1
(2) 기관별 실태조사 .....	2
(3) 실태조사 결과분석 .....	7
(4) 제도개선안 설계 .....	7
(5) 공유 및 조정 .....	7
3. 연구 수행 범위 .....	8
(1) 연구 대상 .....	8
(2) 연구 이슈 .....	8
4. 연구 구성 .....	9
제2장 서울시 비정규직 대책의 의의와 문제점 및 개선 방향 .....	11
1. 서울시 비정규직 대책 추진 경위 .....	11
(1) 추진배경 .....	11
(2) 추진내용 및 경과 .....	12
2. 서울시 비정규직 대책의 주요내용 .....	14
(1) 1차 비정규직 대책 .....	14
(2) 2차 비정규직 대책 .....	18
(3) <1, 2차 비정규직 대책> 이후 대책 .....	21
3. 서울시 비정규직 대책의 의의와 문제점 및 한계 .....	22
(1) 의의 .....	22
(2) 문제점 및 한계 .....	23
4. 서울시 비정규직 대책 개선 방향 .....	26
제3장 서울시 비정규직 규모 및 실태 .....	28
1. 들어가며 .....	28
2. 서울시 전체 .....	29
(1) 인적 특성 .....	29
(2) 업무특성 .....	31
(3) 근무기간 및 계약체결횟수 .....	34
(4) 임금 및 근로조건 .....	36
(5) 복리후생 .....	40
(6) 사업주체 .....	41

**제4장 서울시의 정규직 전환 기준 및 프로세스 평가와 새로운 기준 및 프로세스 수립 방안 검토 .....43**

- 1. 사례 검토 .....43
  - (1) 타 지자체 사례 .....43
  - (2) 정부 공공부문 비정규직 지침 .....46
- 2. 기존 서울시 정규직 전환 기준 검토 .....56
  - (1) 2012년 1·2차 서울시 비정규직 종합대책의 전환 기준 .....56
  - (2) 간접고용 1차(청소) 정규직화 지침 .....59
  - (3) 간접고용 2차(시설·경비) 정규직화 지침 .....60
  - (4) 서울시 정규직 전환 기준의 의의와 한계 .....61
- 3. 새로운 정규직 전환 기준 수립 방안 검토 .....63
  - (1) 새로운 정규직 전환 기준 .....63
  - (2) 새로운 전환 기준의 실제 적용 .....65
- 4. 기존 서울시 정규직 전환 프로세스 검토 .....68
  - (1) 2012년 서울시 직접고용 정규직 전환 프로세스 .....68
  - (2) 간접고용 비정규직 단계적 전환 프로세스 .....72
  - (3) 기존 서울시 전환 프로세스의 한계 .....73
- 5. 새로운 정규직 전환 프로세스 수립 방안 검토 .....74
  - (1) 일반적인 전환 프로세스 .....74
  - (2) 특수 유형별 전환 프로세스 .....77

**제5장 서울시 본청 비정규직 실태와 정규직화 방안 .....84**

- 1. 들어가며 .....84
- 2. 각 부서별 비정규직 고용구조 .....88
- 3. 각 부서별 정규직 전환 가능성 검토 .....99
- 4. 서울시 본청 비정규직 계속 고용의 구조적 원인 .....108
- 5. 소결 .....109

**제6장 서울시 사업소 비정규직 실태와 정규직화 방안 .....112**

- 1. 들어가며 .....112
- 2. 각 사업소별 비정규직 고용구조 .....116
- 3. 각 기관별 정규직 전환 가능성 검토 .....131
- 4. 사업소 비정규직 계속 고용의 구조적 원인분석 .....168
- 5. 소결 .....171

**제7장 서울시 투자·출연기관 비정규직 실태와 정규직화 방안 .....191**

1. 들어가며 .....	191
2. 각 기관별 비정규직 고용구조 .....	195
3. 각 기관별 정규직 전환 가능성 검토 .....	209
4. 투자출연기관 비정규직 계속 고용의 구조적 원인분석 .....	289
5. 소결 .....	294
<b>제8장 서울시 자치구 비정규직 실태와 정규직화 방안 .....</b>	<b>318</b>
1. 들어가며 .....	318
2. 각 자치구별 비정규직 고용구조 .....	322
3. 각 자치구별 정규직 전환 가능성 검토 .....	353
4. 자치구 비정규직 계속 고용의 구조적 원인분석 .....	500
5. 결론 .....	505
<b>제9장 서울시 비정규직 양산의 구조적 원인과 대책 .....</b>	<b>538</b>
1. 서울시 비정규직 양산의 구조적 원인 .....	538
(1) 문제의 소재 .....	538
(2) 비정규직 양산의 구조적인 원인 .....	538
2. 비정규직 양산방지 해외사례 검토 .....	543
(1) 유럽연합(EU)의 기간제근로에 관한 지침 .....	543
(2) 독일의 기간제 관련 법규 .....	546
(3) 프랑스의 기간제 관련 법규 .....	549
(4) 영국의 기간제 관련 법규 .....	551
(5) 우리나라 기간제 관련 법규의 국제 비교 .....	553
3. 서울시 비정규직 양산방지를 위한 대책 수립 .....	558
(1) 자치구 비정규직 양산 유입구조 방지방안 .....	558
(2) 분청 및 사업소, 투자출연기관 등 비정규직 양산방지 대책 .....	560
<b>제10장 서울시 정규직 전환정책의 민간확산방안 .....</b>	<b>563</b>
1. 서울시 비정규직 현황 .....	563
(1) 서울시 비정규직 현황 : 전국적 현황과 비교하여 .....	563
(2) 서울시 비정규직 현황 : 서울지역 300인이상 사업체 및 자치구 비정규직 현황 .....	565
2. 서울시 민간위탁 비정규직 현황과 문제점 .....	567
(1) 서울시 민간위탁 현황 .....	567
(2) 서울시 투자·출연기관 민간위탁 비정규직 현황 .....	568
(3) 서울시 사기업 민간위탁 현황 .....	569
(4) 민간위탁의 문제점 .....	570
3. 서울시 정규직 전환 정책의 민간확산방안 .....	573
(1) 민간확산 필요성 .....	573

(2) 서울시 민간위탁부문에 대한 정규직 전환 확산 방안 .....574  
(3) 서울시 민간부문에 대한 정규직 전환 확산 방안 .....576

참고문헌 .....586

참고자료 .....587

# 제1장 서론

## 1. 연구배경 및 목적

- 서울시의 지속적인 정규직 전환 추진에도 불구하고, 2016.5. 현재 서울시와 산하 투자출연기관에 고용된 비정규직 근로자의 비중이 5.3%에 이르고 있음
- 이를 구체적으로 살펴보면, 본청 및 사업소의 비정규직 근로자 비중은 2015.1. 현재 10.3%에서 2016.5. 현재 8.1%로 감소 추세이지만, 투자출연기관의 비정규직 근로자 비중은 2015.1. 현재 2.9%에서 2016.5. 현재 3.7%로 증가 추세에 있음
- 서울시는 2016.8. 노동혁신종합계획을 수립하여, 상시지속업무, 생명안전업무 등에서 정규직 전환 대상을 추가 발굴해 정규직 전환을 꾸준히 추진해 나가는 한편, 비정규직 신규 채용시 3대 원칙을 적용해 비정규직 양산을 제어해 나갈 계획임
- 이에, 서울시 본청, 사업소, 투자출연기관, 자치구에 고용된 비정규직 근로자들의 고용구조 및 특성 등을 면밀히 조사하여 추가적인 정규직 전환 대상을 발굴하고, 이를 민간에 확산시켜 나가기 위한 구체적인 방안의 마련이 필요한 상황임.

## 2. 연구 방법

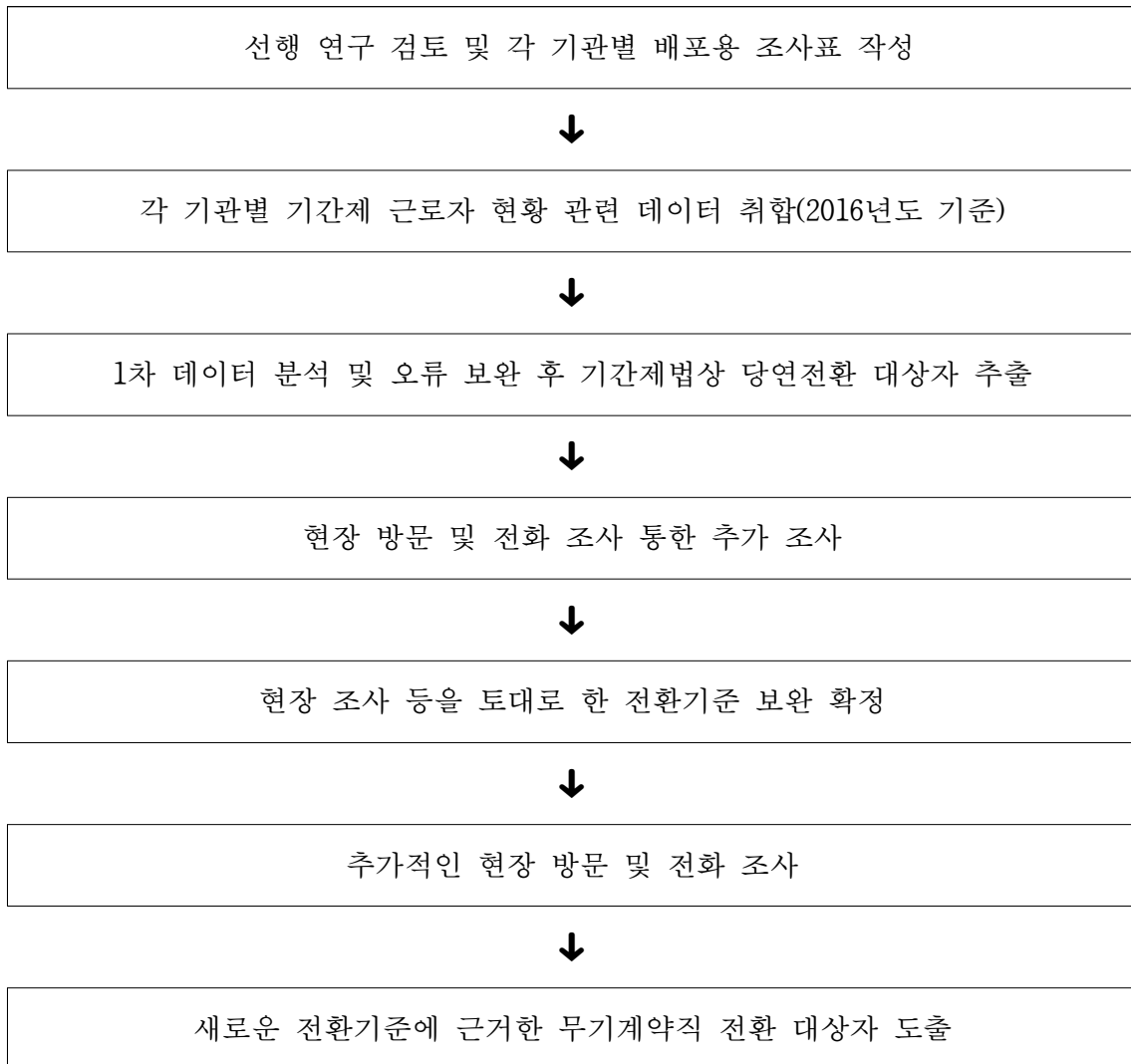
### (1) 기초자료 확보 및 분석

- 서울시의 비정규직 문제를 연구한 선행 연구들을 수집하여 검토하고 본 연구에 반영할 시사점을 도출하였음
- 기존 서울시 비정규직 정책에 대한 평가 및 개선방향을 도출하여 본 연구에 반영하였음
- 서울시 본청, 사업소, 투자출연기관, 25개 자치구로부터 비정규직 고용실태와 관련한 통계자료, 규정 등 기초 자료를 제출받아 검토하고 분석하여 본 연구에 반영하였음

## (2) 기관별 실태조사

### 1) 기관별 실태조사 프로세스

- 기초자료 검토 및 통계 분석 등 1차 분석된 결과를 토대로 각 기관별 조사 항목 및 내용을 확정하였음
- 전체 83개 기관에 대해 전수 실태 조사를 실시하였음 (비정규직 근로자, 인사담당자, 노동조합 등과 유선조사, FGI, 심층인터뷰 등을 실시) 실태조사의 구체적인 프로세스는 아래와 같음





## 2) 기관별 조사 일정

### ① 본청

연번	구분	부서기관명	조사일정
1	본청	녹색에너지과	2017. 3. 9.
2	본청	동물보호과	2017. 2. 16.
3	본청	동북권사업단	2017. 2. 6.
4	본청	물순환정책과	2017. 2. 14.
5	본청	민생경제과	2017. 2. 16.
6	본청	박물관진흥과	2017. 2. 14.
7	본청	산지방재과	2017. 2. 15.
8	본청	생활보건과	2017. 2. 6.
9	본청	소방행정과	2017. 2. 14.
10	본청	식품안전과	2017. 2. 6.
11	본청	역사도심재생과	2017. 3. 10.
12	본청	역사문화재과	2017. 2. 15.
13	본청	일자리정책과	2017. 2. 14.
14	본청	자연생태과	2017. 2. 15.
15	본청	재무과	2017. 3. 9.
16	본청	조경과	2017. 2. 16.
17	본청	희망복지지원과	2017. 2. 14.

② 사업소

연번	구분	부서기관명	조사일정
1	사업소	공원녹지사업소(동부)	2017. 2. 14.
2	사업소	공원녹지사업소(서부)	2017. 3. 13.
3	사업소	공원녹지사업소(중부)	2017. 2. 14.
4	사업소	농업기술센터	2017. 2. 15.
5	사업소	물재생센터(난지)	2017. 2. 20.
6	사업소	물재생센터(중량)	2017. 2. 27.
7	사업소	보건환경연구원	2017. 2. 10.
8	사업소	상수도사업본부	2017. 2. 16.
9	사업소	서북병원	2017. 2. 20.
10	사업소	서울대공원	2017. 2. 15.
11	사업소	서울시립미술관	2017. 2. 14.
12	사업소	서울역사박물관	2017. 2. 16.
13	사업소	시립대학교	2017. 2. 27.
14	사업소	어린이병원	2017. 2. 16.
15	사업소	역사편찬원	2017. 2. 27.
16	사업소	은평병원	2017. 2. 21.
17	사업소	인재개발원	2017. 2. 16.
18	사업소	체육시설관리사무소	2017. 2. 27.
19	사업소	품질시험소	2017. 3. 2.
20	사업소	한강사업본부	2017. 2. 16.
21	사업소	한성백제박물관	2017. 2. 8.

③ 투자출연기관

연번	구분	부서기관명	조사일정
1	투자기관	서울메트로	2017. 2. 13. / 3. 2.
2	투자기관	서울도시철도	2017. 2. 16.
3	투자기관	농수산식품공사	2017. 3. 2.
4	투자기관	서울시설공단	2017. 3. 8.
5	투자기관	서울주택도시공사	2017. 2. 15.
6	출연기관	서울의료원	2017. 2. 16. / 3. 17.
7	출연기관	서울연구원	2017. 1. 23. / 3. 6.
8	출연기관	서울산업진흥원	2017. 2. 3.
9	출연기관	신용보증재단	2017. 2. 22.
10	출연기관	세종문화회관	2017. 2. 7. / 2. 8. / 2. 15.
11	출연기관	여성가족재단	2017. 2. 21.
12	출연기관	서울시복지재단	2017. 2. 15. / 3. 2.
13	출연기관	서울문화재단	2017. 2. 9. / 2. 28.
14	출연기관	서울디자인재단	2017. 2. 8.
15	출연기관	서울장학재단	2017. 2. 21.
16	출연기관	평생교육진흥원	2017. 3. 2.
17	출연기관	서울50플러스재단	2017. 2. 22.
18	출연기관	서울디지털재단	2017. 2. 16.
19	출연기관	서울시자원봉사센터	2017. 2. 28.
20	출연기관	시립교향악단	2017. 1. 16.

④ 자치구

연번	구분	부서기관명	조사일정
1	자치구	강남구	2017. 3. 15.
2	자치구	강동구	2017. 2. 15.
3	자치구	강북구	2017. 2. 13.
4	자치구	강서구	2017. 3. 10.
5	자치구	관악구	2017. 2. 28.
6	자치구	광진구	2017. 2. 23.
7	자치구	구로구	2017. 2. 28.
8	자치구	금천구	2017. 2. 24.
9	자치구	노원구	2017. 2. 9.
10	자치구	도봉구	2017. 2. 13.
11	자치구	동대문구	2017. 2. 10.
12	자치구	동작구	2017. 3. 8.
13	자치구	마포구	2017. 3. 7.
14	자치구	서대문구	2017. 3. 9.
15	자치구	서초구	2017. 3. 14.
16	자치구	성동구	2017. 2. 21.
17	자치구	성북구	2017. 2. 23.
18	자치구	송파구	2017. 2. 9.
19	자치구	양천구	2017. 3. 14.
20	자치구	영등포구	2017. 2. 9.
21	자치구	용산구	2017. 3. 7.
22	자치구	은평구	2017. 2. 7.
23	자치구	종로구	2017. 2. 13.
24	자치구	중구	2017. 3. 8.
25	자치구	종랑구	2017. 2. 16. / 3. 14.

### (3) 실태조사 결과분석

- 서울시 비정규직 규모 및 실태 통계분석
- 기관별 비정규직 고용 구조 분석
- 기관별 정규직 전환 대상자 및 규모 분석
- 기관별 비정규직 고용의 구조적 원인 분석

### (4) 제도개선안 설계

- 정규직 전환 규모 추정 및 단계별 전환 프로세스 수립
- 비정규직 양산 방지를 위한 대책 수립
- 서울시 정규직 전환 모델의 민간 확산 방안 마련

### (5) 공유 및 조정

- 비정규직 인원 감축 및 확산 방안에 대해 의견을 수렴하는 과정을 거침으로써, 정책 및 제도개선안의 수용성 및 현실성을 높였음

- ✓ 2017. 1. 23. 출연기관 중 고용구조가 복잡한 서울연구원 노사협의회 근로자대표단과 간담회 실시
- ✓ 2017. 2. 7. 정규직 전환 기준 및 프로세스에 관한 노동조합 의견을 청취하기 위해 민주노총 서울본부 부분부장과 간담회 실시
- ✓ 2017. 2. 22. 자치구 산하 보건소 비정규직 문제 해결 방안에 대한 의견을 청취하기 위해 가천의대 임준 교수, 인하대 간호학과 임지영 교수, 서울시 어르신돌봄종사자 종합지원센터 최경숙 센터장과 간담회 실시
- ✓ 2017. 2. 22. 찾아가는 동주민센터 현직 방문간호사 근로자 모임 간담회 실시
- ✓ 2017. 3. 6. 서울연구원 부원장 주재 제도개선 TFT 참가
- ✓ 2017. 3. 31. 중간보고회를 개최하여, 서울연구원 주진우 연구위원, 한국노동사회연구소 김종진 연구위원, 서울노동권익센터 이철 정책연구팀장의 의견을 청취

### 3. 연구 수행 범위

#### (1) 연구 대상

- 본 연구에서 사용되는 비정규직 근로자의 개념은 “기간제 근로자”를 의미하며, 1개월 이상의 기간을 정하여 채용된 단시간 근로자로서 주당 15시간 이상 근무하는 근로자도 본 연구 대상에 포함시켰음.
- 다만, 1개월 미만의 기간을 정하여 채용된 기간제 근로자, 공무원(무기계약직), 축락계약직(만 61세 이상의 청소, 경비 등), 공공일자리 참여자(공공근로, 뉴딜 일자리 등 일자리 사업), 주당 15시간 미만의 초단시간 근로자는 본 연구 대상에서는 제외됨.
- 또한 서울시의 민간위탁업체 소속 근로자에 대해서는 정규직 전환 대상 검토 및 분석에서는 제외했으나, 민간 확산 방안 부분에서 이와 관련한 실태 분석 및 정규직 전환 확산 방안을 다루었음.
- 다만, 투자·출연기관의 서울시 민간위탁사업의 경우, 자료를 제출한 기관에 대해서는 고용구조 및 실태, 정규직 전환 가능성 검토 및 분석 등을 수행하였음.

#### (2) 연구 이슈

- 정규직 전환 사각지대 해소를 위한 정규직 전환 방안 마련과 민간확산 방안 마련을 위해, 본 연구에서는 아래 기재 범위에서 연구를 수행하였음

연구 범위	내용
서울시 및 기관의 비정규직 고용구조 통계학적 분석	<ul style="list-style-type: none"><li>● 인구통계학적 특성</li><li>● 업무 특성</li><li>● 고용형태 및 기간</li><li>● 임금 및 근로조건</li><li>● 복리후생</li><li>● 인사관리</li></ul>

연구 범위	내용
기존 서울시 비정규직 대책의 문제점 및 개선 방향 검토	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 서울시 비정규직 대책 추진 경위 정리</li> <li>● 서울시 비정규직 대책의 주요 내용 소개</li> <li>● 서울시 비정규직 대책의 문제점 및 한계 분석</li> <li>● 서울시 비정규직 대책의 수정, 보완 지점 도출</li> </ul>
서울시 비정규직 정규직 전환 기준 및 프로세스 재정립 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 기존 서울시 정규직 전환 기준 평가</li> <li>● 기존 서울시 정규직 전환 프로세스 평가</li> <li>● 2017년 2단계 비정규직 전환 기준 및 프로세스 재정립 방안 검토</li> </ul>
서울시 본청 비정규직 실태와 정규직화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 본청 각 부서별 비정규직 고용구조</li> <li>● 본청 각 부서별 정규직 전환 가능성 검토</li> <li>● 본청 비정규직 계속 고용의 구조적 원인 분석</li> </ul>
서울시 사업소 비정규직 실태와 정규직화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 각 사업소별 비정규직 고용구조</li> <li>● 각 사업소별 정규직 전환 가능성 검토</li> <li>● 사업소 비정규직 계속 고용의 구조적 원인 분석</li> </ul>
투자출연기관 비정규직 실태와 정규직화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 각 기관별 비정규직 고용구조</li> <li>● 각 기관별 정규직 전환 가능성 검토</li> <li>● 투자출연기관 비정규직 계속 고용의 구조적 원인 분석</li> </ul>
서울시 25개 자치구 비정규직 실태와 정규직화 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 각 자치구별 비정규직 고용구조</li> <li>● 각 자치구별 정규직 전환 가능성 검토</li> <li>● 자치구 비정규직 계속 고용의 구조적 원인 분석</li> </ul>
서울시 비정규직 양산의 구조적 원인 분석	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 정규직 전환 규모 추정</li> <li>● 정규직 전환 단계별 프로세스 수립</li> <li>● 비정규직 양산 방지를 위한 구조적 대책 수립</li> </ul>
서울시 정규직 전환 정책의 민간 확산 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 서울시 민간위탁부문 비정규직 문제 해결 방안</li> <li>● 단계별 확산 방안 수립 (민간위탁, 서울시 민간부문)</li> <li>● 민간 확산을 위한 방안 마련</li> </ul>

#### 4. 연구 구성

- 제1장에서는 연구 목적 및 배경, 연구 방법, 연구 범위 등을 정리하여 제시함.

- 제2장에서는 2012년부터 2016년까지 추진된 서울시 비정규직 대책의 추진 경위 및 주요 내용을 살펴보고, 그 과정에서 나타난 문제점 및 한계를 정리함으로써 개선 방향을 살펴보도록 함.
- 제3장에서는 2016년 1월부터 12월까지 1년 동안 서울시 본청, 사업소, 투자출연기관, 25개 자치구에 고용된 비정규직 근로자(기간제 근로자)의 규모를 살펴보고, 인구통계학적 특성, 업무 특성, 고용형태 및 기간, 임금 수준, 복리후생 수준 등을 살펴보도록 함.
- 제4장에서는 2012년부터 2016년까지 서울시가 정규직 전환 정책에서 실제로 활용했던 전환 기준 및 프로세스를 구체적으로 검토함으로써, 그 의미와 한계를 정리해 보도록 함. 이를 토대로 2017년 정규직 전환 정책의 기초가 될 새로운 정규직 전환 기준 및 프로세스를 수립하도록 함.
- 제5장부터 제8장까지는 서울시 본청, 사업소, 투자출연기관, 25개 자치구에 고용된 비정규직 근로자의 고용구조 및 특성을 분석하고, 이를 토대로 제4장에서 수립한 전환 기준에 따라 정규직 전환 대상 일자리를 도출하도록 함. 아울러, 각 기관에서 비정규직이 계속적으로 유입되는 구조적 원인을 구체적으로 분석함으로써 향후 비정규직 양산 방지 대책 수립의 기초자료를 확보하도록 함.
- 제9장에서는 서울시 본청, 사업소, 투자출연기관, 25개 자치구에 비정규직 근로자가 지속적으로 유입, 양산되는 구조적 원인을 정리해 보고, 비정규직 양산 방지를 위한 해외 정책 및 법제도 사례를 검토해 봄으로써, 서울시 비정규직 양산 방지를 위한 대책을 모색해 보도록 함.
- 제10장에서는 서울시 비정규직 현황, 서울시 민간위탁 비정규직 현황 등을 살펴보고, 타 지자체 등에서 활용되고 있는 정규직 전환 민간확산 방안 사례를 정리해 봄으로써, 서울시 민간위탁 부문 및 순수 민간부문에 적용될 수 있는 정규직 전환 확산 방안을 모색해 보도록 함.



## 제2장 서울시 비정규직 대책의 의의와 문제점 및 개선 방향

### 1. 서울시 비정규직 대책 추진 경위

#### (1) 추진배경

- 1997년 외환위기 이후 진행된 노동시장 유연화 정책으로 인해 1998년 정리해고가 법제화되고, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」이 시행되었으며, 2007년에는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」이 시행되었음. 이에 따라 비정규직 인원이 급격하게 증가하게 되었고, 이들은 고용불안, 열악한 임금 및 노동조건, 낮은 복지수준 등의 상황에 처하게 되었음.
- 서울시 전체 노동자의 33.7%인 131만명(11.8월 기준)이 비정규직인 현황이었음. 이들은 고용불안과 함께 정규직과의 임금격차(104만원, 11.8월 기준), 유급휴가 적용비율(정규직 69.2%, 비정규직 30.5%, 11.8월 기준), 사회보험 가입률(국민연금 38.2%, 건강보험 44.1%, 고용보험 42.3%, 11.8월 기준) 등에서 열악한 처지에 놓여 있었음.<sup>1)</sup>
- 한편, 정부는 상시·지속적 업무 담당자는 원칙적으로 무기계약직으로 전환·채용하는 내용의 「공공부문 비정규직 고용개선 대책 및 추진지침」 발표('11.11.28, '12.1.16)하였음.
- 서울시는 ‘노동의 상식이 통하는 세상’을 만들기 위해 정규직 중심의 좋은 일자리 제공은 국가 및 지자체의 책무이고, 사람에 대한 투자는 창조적 부가가치의 원동력이며, 서울시가 모범 사용자로서 선도적이고 적극적인 역할을 해야 한다는 철학을 가지고 2012년부터 비정규직의 정규직 전환을 추진하기 시작하였음.

1) <서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책> 2012. 4. 8

## (2) 추진내용 및 경과

- 서울시는 비정규직의 전환 기준을 ‘상시적이고 지속적인 업무’로 함으로써 그 동안 상시적이고 지속적인 업무임에도 불구하고 단기 계약을 반복 갱신해오던 편법적 관행을 개선하였음. 향후 채용에도 ‘상시적이고 지속적인 업무’의 경우 정규직 고용원칙을 확인함으로써, 일회적 전환을 넘어 향후 채용 관행도 개선하고자 함.<sup>2)</sup>
- 서울시 공공부문 비정규직 대책은 3단계에 걸쳐서 단계적으로 추진하고 있음. 1단계로 직접고용 기간제를 정규직으로 전환한 데 이어, 2단계로 기간제 노동자를 정규직으로 추가 전환하고, 간접고용 용역 노동자의 직접고용 전환을 시행하였음. 향후 3단계로 민간위탁 고용구조 및 고용의 질 개선을 포함하는 계획을 수립한 상태임.<sup>3)</sup>

<표 2-1> 서울시 비정규직 대책 추진 경과

일시	추진 내용
2012. 3. 22	서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책 발표
2012. 3. 26 ~ 2012. 11. 30	2차 비정규직 대책 마련을 위한 연구용역 추진 (‘서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구용역’)
2012. 5. 1	직접고용 비정규직 1,133명 정규직 전환
2012. 12. 5	2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책 발표
2013. 1. 1	직접고용 비정규직 236명 추가 전환
2013. 1. 31	간접고용 비정규직 230명 직접고용 전환
2013. 4. 1	서울도시철도공사, 자회사인 도시철도 그린환경을 통해 1,673명 직접고용 정규직 전환
2013. 6. 1	서울메트로 자회사인 서울메트로환경을 통해 1,016명 직접고용 정규직 전환
2013. ~ 2017.	간접고용 비정규직 5,953명 단계적 정규직화 시행 청소(4,256명), 시설경비(1,253명), 기타업무(444명)
2016. 7. 22	민간위탁 분야 상수도 검침·교체원 정규직화(427명)

2) 주진우, 「서울시 노동정책 발전전략」, 서울연구원, 2015. 8p

3) 주진우, 「서울시 노동정책 발전전략」, 서울연구원, 2015. 8p

2016. 8.	지하철 양공사 핵심 안전 7개분야 682명 정규직화 추진
2016. 8. 11	서울특별시 노동혁신 종합계획 발표(‘상시지속+생명·안전업무’정규직화 추진, 민간위탁 정규직화 확대, 비정규직 채용 3대원칙 준수)
2016. 9. 9	‘서울시 120서비스재단 설립 및 운영에 관한 조례안’ 통과, 2017년 2월 경 434명 정규직화 추진

- 서울시는 2012. 3. 22. <서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책(이하 “1차 비정규직 대책”이라 함)>을 발표하였음. 서울시는 이를 위해 외부적으로는 노동조합 의견수렴, 비정규직 전환 관련 자치구 의견수렴, 호봉제 관련 각계 의견수렴 등의 사전 의견수렴 절차를 진행하였고, 내부적으로는 비정규직 정규직 전환대상 및 실태조사를 실시하였음. <1차 비정규직 대책>에는 전환기준, 전환대상, 전환방식 및 전환시기, 평가위원회 구성·운영, 계약기간에 따른 전환조치 사항 등 비정규직의 무기계약직 전환 계획과 함께 호봉제 도입, 전환제외자 처우개선, 무기계약직 관리제도 개선 등 전환자의 고용개선 및 전환제외자의 처우개선의 내용이 포함되어 있음.
- 위 <1차 비정규직 대책>으로 2012. 5. 1. 서울시 본청, 사업소, 투자·출연기관 소속 직접고용 비정규직 노동자 1,133명이 정규직으로 전환되었음.
- 서울시는 <1차 비정규직 대책> 직후, 1차 비정규직 대책의 후속조치 및 간접고용 노동자 직접고용 전환 등을 위한 연구용역을 실시하였음. 이후 2012. 12. 5.에는 <서울시 2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책(이하 “2차 비정규직 대책”이라 함)>을 발표함. <2차 비정규직 대책>에는 1차 전환제외 업무에 대한 재분석을 통한 추가전환 계획, 간접고용 비정규직 대책, 민간위탁 비정규직 고용개선, 관리제도 개선, 법·제도 건의사항 등의 내용이 포함되어 있음.
- 위 <2차 비정규직 대책>으로 2013. 1. 1.에는 1차 전환 제외자들에 대한 재검토 결과, 추가로 조정·녹지 분야 등의 직접고용 비정규직 236명이 정규직화되었고, 간접고용 비정규직의 경우 2013. 1. 31. 230명이 정규직화 되었음.
- 또한 <2차 비정규직 대책>에 따라 서울시 본청·사업소·투자출연기관에 소속된 간접고용 비정규직에 대한 단계적인 정규직화가 추진되고 있음. 서울시는

2013년 청소용역 근로자에 대한 직접고용을 시작으로, 2차 시설·경비, 3차 기  
타업무를 대상으로 단계적인 정규직화(2013년~2017년)를 실시하고 있음. 이에  
따라 2017년까지 간접고용 비정규직 5,953명이 정규직화 될 예정임.

- 2016년부터는 민간위탁 비정규직에 대한 정규직화를 시도하고 있음. 그 결과  
2016. 7. 22.에는 민간위탁 분야 상수도 검침·교체원 427명을 정규직화 하였고,  
2016. 9. 9. ‘서울시 120서비스재단 설립 및 운영에 관한 조례안’ 통과를 통해  
2017. 2. 120콜센터 상담인력 434명이 정규직화 되었음.
- 이와 함께 서울시는 구의역 스크린도어 사고 등을 계기로 민간위탁 비정규직,  
특히 생명·안전과 밀접한 업무에 대한 정규직화를 적극적으로 시도하고 있음.  
그 결과 2016. 8.에는 지하철 양공사 핵심 안전 7개분야 682명에 대한 정규직화  
를 실시하였음.
- 2016. 8.에는 ‘상시지속+생명·안전업무’ 정규직화 추진, 민간위탁 정규직화  
확대, 비정규직 채용 3대원칙 준수 등의 내용을 담은 <서울특별시 노동혁신 중  
합계획>을 발표하였음.
- 2012년부터 시작된 서울시의 비정규직 정규직화 계획에 따라, 서울시 본청 소  
속 비정규직 1,718명, 서울시 투자출연기관 소속 비정규직 5,587명, 총 7,296명  
이 정규직화 되었음. (2016년 기준)

## 2. 서울시 비정규직 대책의 주요내용

### (1) 1차 비정규직 대책

#### 1) 비정규직의 무기계약직 전환

- 서울시는 정부지침에 따른 상시·지속적 업무 판단기준보다 완화된 기준으로  
정규직 전환기준을 마련하였음. 정부지침에서 한 발 나아가 과거 2년 근무여부  
를 고려하지 않고, 향후 2년 이상 행정수요가 예상되는 업무라면 상시·지속적

업무로 보았음. 이와 함께 연중 계속되는 업무에 대한 판단기준도 대다수 기간제 근로자가 9개월의 근로계약을 체결하는 점을 감안하여 정부의 연간 10-11개월에서 9-11개월로 완화하였음. 즉, 9-11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1-3개월은 정규직이 대체하여 담당하는 등 행정수요가 연중 계속되는 업무는 연중 계속되는 업무로 보았음.

- 또한 고령자 차별을 금지하는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’을 고려하여 기간제법 상 무기계약직 전환 예외사유에 해당하는 56세-59세까지의 고령자들도 전환 대상자에 포함시켰음. 이와 같이 고령자 기준을 확대하여 추가로 발굴된 인원은 모두 164명임.
- 전환방식도 위 전환기준을 충족하는 기간제근로자는 원칙적으로 모두 무기계약직으로 전환하되, 평가기준을 6단계(탁월, 우수, 보통, 미흡, 불량, 극히 불량)로 구분해 근무성적, 태도 등이 ‘극히 불량(50점 이하)’ 한 자에 한해서만 전환을 제외시키는 ‘네거티브 방식’을 취함. 또한 ‘극히 불량’으로 평가된 사람에게는 평가 결과를 공개하고 이의신청과 소명의 기회를 반드시 제공하여 부작용을 최소화하고자 함.<sup>4)</sup>
- 전환시점은 2012. 5. 1. 일괄 전환하는 것으로 함. 이와 함께 근로계약 기간에 따른 형평성의 문제를 최소화하기 위하여, 우선 5월 1일 이후까지 계약기간이 설정되어 있는 경우는 평가 후 무기계약직으로 전환 조치하였고, 5월 1일 이전에 계약이 만료되는 경우는 해당 부서에서 계약 해지를 유예하거나 전환 시점까지 일시적으로 계약기간을 연장하도록 업무협조를 요청하였음. 이미 계약이 종료되어 재계약 되지 않은 경우는, 해당 부서에서 무기계약직을 신규채용하도록 하고, 기존 기간제 근로자의 근무경력을 우대해 이들이 우선적으로 채용될 수 있도록 함.

<표 2-2> 서울시와 정부의 정규직 전환지침 비교

구 분	서울시	정부지침
상시·지속적 업무 판단 기준	- 연중 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무	- 연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 계속 지속될 것으로 예상되는 업무

4) 2013 일자리정책 성과보고서, 「우리가 되는 행복한 첫걸음 비정규직을 정규직으로」, 서울특별시. 37p

연중 계속되는 업무에 대한 기준	- 연간 9~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~3개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주	- 연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주	
전환제외	- 만 55세~59세까지의 기간제근로자 : 무기계약직 전환 - 만 60세 이상 기간제근로자 : 기간제근로자로 현행유지	- 55세 이상 고령자는 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당되어 기간제근로자로 현행 유지	
전환방식	- 대상자는 원칙적으로 무기계약직 전환 - 근무성적·태도 등이 극히 불량한 자에 한해 필요최소한의 평가(네거티브 방식) ※ 소명기회 부여, 장기근속자 우대방안 등 마련	- 대상자에 대해 실적·직무능력·태도 등에 대해 개인별 평가	
전환시기	- 2012. 5. 1 일괄 전환	- 근로계약 종료시점에서 개인별 전환 ※ 기관 사정에 따라 계약기간 종료 이전 조기전환 가능	
전환대상자 고용개선	- '고용안정'+ '고용의 질' 개선 · 전환대상자 「호봉제」 신규 도입 : 본청·사업소 · 호봉제(1~33호봉)를 도입, 장기근속자 우대 · 임금체계를 개선, '근속가산금' 기본급 산입 - 전환대상자에 대해 복지포인트, 연가보상비, 퇴직금, 시간외수당, 건강진단금 등 지급 (기존 무기계약직과 동일)	- 고용안정	
전환 제외자 처우 개선	대상	- 6개월 미만 근무자를 포함한 전환 제외자 전원 처우개선	- '1년 이상 근무한 기간제·시간제'와 '6개월~1년 미만 근무한 기간제·시간제' 차등 처우개선
	내용	- 복지포인트 1,360천원, 명절휴가비 1,100천원 총 2,460천원 일괄 월별 균분(월20만원, 전환대상자 초임 호봉에 해당하는 복지처우 수준) 지급 ※ 투자·출연기관 월 11만원 수준	- 1년 이상 근무한 기간제·시간제 : 기본 복지포인트 30만원 및 상여금 연 평균 80~100만원 지급 ※ '6개월~1년 미만 근무한 기간제·시간제'는 '근무기간, 시간, 직종 등 고려 지급'

출처 : 서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책

## 2) 호봉제 도입

- 서울시는 본청·사업소의 기존 및 전환 무기계약직 전원에 대하여 호봉제를 도입하였음. 이에 따라 무기계약직 전환 전 임금 수준 연평균 1,500만원에서 무기계약직 전환 후에는 연 1,860만원(1호봉 초임 기준)으로 인상하였음. 이는 9급 공무원의 초임인 연 2천만원보다 약간 낮은 수준임.
- 이와 함께 복지포인트(연 1,360천원 정액), 연가보상비, 퇴직금, 시간외수당, 건강진단금 등을 기존 무기계약직과 같은 수준으로 지급함.
- 단, 서울시의 투자출연기관의 경우에는 임금체계가 기관별로 다르기 때문에 일괄추진하는 것은 무리가 있다고 판단, 기관별로 추진하기로 함.

## 3) 전환제외자 처우개선 등

- 서울시는 전환제외 기간제 근로자들의 처우개선을 위해 전환제외 근로자에 대하여 복지포인트와 명절휴가비를 지급하도록 하였음. 시 본청 및 사업소의 기간제 근로자들은 1인당 연 2,560천원(복지포인트 1,360천원, 명절휴가비 1,100천원), 투자·출연기관 기간제 근로자들은 1인당 연 1,320원 처우개선비를 지급하도록 함.
- 이와 함께 서울시는 무기계약직을 지칭하는 용어를 ‘상근인력’에서 ‘공무직’으로 변경하여 시 소속원으로서의 자긍심을 고취하고자 하였으며 ‘단순잡역조무인부’ 등 부정적 이미지의 용어 사용을 지양하도록 하였음.
- 서울시는 전환된 무기계약직 전원에 대하여 시 차원의 인성 및 기초소양교육 등을 실시하였고, 전문지식 및 역량강화를 위한 해당 기관별로 체계적인 교육과정을 개설하도록 하였음. 또한 공무직을 사무보조원, 시설관리원, 공원녹지관리원, 도로보수원, 환경미화원, 청원경찰의 6개 직종으로 분류하였으며 기존에 신분증으로 사용되던 출입증은 사진과 담당업무를 명시한 ‘공무직증’으로 변경하여 발급하였음.

- 이와 함께 총액인건비 적용대상에서 무기계약직을 제외하도록 행정안전부에 건의하고, 국비 매칭 사업에 대한 재원분담을 명확화하여 국비부담 부분에 대한 중앙부처의 명확한 기준을 마련하고, 적극적인 재정분담이 이루어질 수 있도록 건의하기로 하였음.

## (2) 2차 비정규직 대책

### 1) 직접고용 비정규직 추가전환

- <1차 비정규직 대책>에서 직접고용 1차 전환제의 업무에 대한 재분석을 통해 추가로 234명에 대한 무기계약직 전환을 추진하였음. 이에 따라 조정·녹지분야, 연구·전시 분야, 상수도·시설분야, 문화분야 등의 영역에 근무하는 기간제 근로자들도 정규직화 될 수 있게 되었음. 이와 함께 국·시·구비 매칭사업 분야 종사자 중 서울시가 직접 고용하여 본청·사업소 및 산하기관에서 근무 중인 국·시비 매칭사업 및 전액 국비 근로자 18명을 우선 일괄 전환하였음.

### 2) 간접고용 비정규직 대책

- <2차 비정규직 대책>에서 가장 중요한 점은 일반 정규직 근로자는 물론이고, 직접고용 비정규직 근로자보다도 더 열악한 조건에서 일하는 청소, 경비, 시설물 관리 등의 민간용역업체 소속 간접고용 근로자들에 대한 정규직화 로드맵을 제시한 것임.
- 2012년 통계청 자료에 의하면, 전체 임금근로자 중 비정규직 비중은 2009년 3월 33.4%에서 2012년 8월 33.3%로 보합세를 나타낸 반면, 간접고용은 같은 기간 13.2%에서 15.2%로 증가하였음.<sup>5)</sup> 우리나라 공공부분에서도 1990년 이후 ‘공기업 선진화’ 정책과 ‘효율화’ 방침에 따라 상대적으로 부수적 업무로 분류되는 청소, 경비, 시설관리, 주차 등의 다양한 업무가 민간용역으로 전환되었음. 서울시 역시도 2012. 11. 21. 기준 총 6,231명의 간접고용 근로자가 존재하였음.

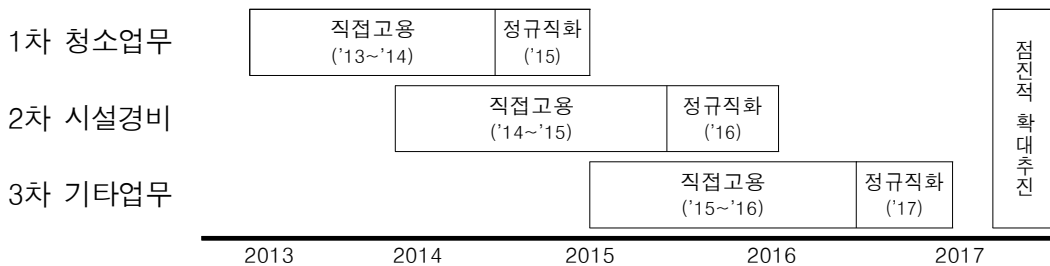
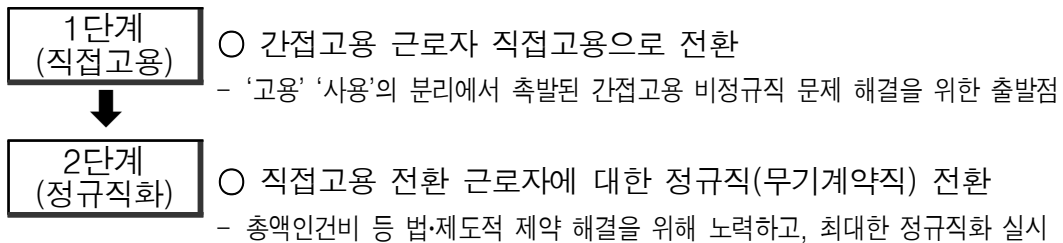
5) 2013 일자리정책 성과보고서, 「우리가 되는 행복한 첫걸음 비정규직을 정규직으로」, 서울특별시. 52p



- 간접고용 비정규직에 대한 정규직화는 ‘총액인건비제’ 및 ‘정년초과자 발생’이라는 제약조건을 감안하여 단계적으로 진행되었음. 정부의 ‘총액인건비제’에 따라 정규직화 가능인원은 제한이 존재하여 대상자 전원을 한 번에 정규직화 하는 것은 현실적으로 어려운 조건이었음. 또한 간접고용 비정규직은 대다수의 인원이 정년을 초과하는 인력(본청·사업소는 40.0%, 투자·출연기관은 47.5%)으로 바로 전환할 경우 다수의 퇴직자 발생 등의 부작용이 발생할 수 있었음.
- 이에 따라 서울시는 단계별·시기별·대상별 추진원칙을 세우고 향후 5년 내에 간접고용 비정규직을 전원 정규직화 하기로 하였음. 1단계로 간접고용 비정규직을 직접고용 비정규직으로 전환하여 고용안정을 추구하고, 2단계로 직접고용 기간제근로자를 단계적으로 정규직화 하는 방안을 마련하였음.

<표 2-3> 서울시 간접고용 비정규직 정규직화 로드맵

구 분	직접고용	정규직화
1차(청소용역)	2013 ~ 2014	2015
2차(시설·경비)	2014 ~ 2015	2016
3차(기타업무)	2015 ~ 2016	2017



출처 : 서울시 2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책 7p

- 서울시는 1차(2013-2015)로 간접고용근로자 중 처우가 열악하고, 가장 큰 비중을 차지(4172명, 67.0%)하고 있는 청소분야부터 시행하기로 하였음. 이 중 가장 많은 청소용역 근로자를 채용하고 있던 서울메트로, 도시철도공사는 자회사 설립을 통한 직접고용 방식을 채택하였음.
- 본청·사업소, 투자·출연기관의 경우에는 외주화되었던 인력들을 2013년부터 직접고용(준공무직) 기간제 근로자로 전환하고, 2년이 지난 2015년에는 일괄 정규직으로 전환하였음.(정년 초과자는 준공무직 유지)
- 기존 근무인원들에 대해서는 전원 고용승계를 통해 직접고용하고, 기준일자(최종 방침일) 이후 채용된 청소근로자에 대해서는 심사선발을 원칙으로 하였으며, 직접고용으로 전환되는 청소근로자는 65세까지 고용을 보장하였음.
- 동일가치노동-동일임금 실현을 위해 청소업무에 대한 직무급을 도입하였음. 고용형태와 무관하게 전환되는 청소업무에 대해 동일 직무급을 적용하였음. 급여수준은 중소기업보통인부 노임단가 100%수준을 적용하였으며 물가상승률을 감안하여 직무급을 적용하기로 하였음.
- 청소분야를 50세 이상 준고령자 및 고령자를 우선 고용하는 직종으로 운영하여 신규채용시 준고령자·고령자를 우선 채용하도록 하였음.
- 계약 연장이 필요한 경우(직접고용 전환이 어려운 경우)에는 계약서에 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계하고, 용역계약기간 중 고용유지 하는 조항을 명시하도록 하고, 처우개선을 위한 노력을 진행하기로 하였음.
- 서울시는 1차 청소업무를 시작으로, 2014년부터는 2차 시설·경비, 2015년부터는 3차 기타업무 전환을 계획하였음. 전환방법 및 시기는 청소분야와 동일한 전환과정으로 하되, 이들 업종에 대해서도 적정 직무급을 설정하기로 하였음. (이에 따라 현재 청소, 시설·경비, 기타업무는 동일한 호봉테이블로 운영되고 있음)

### 3) 기타 대책

- 위탁기간 존재로 인한 고용불안이 내재되어있고, 민간위탁 사무간 임금격차 등의 문제를 안고 있는 민간위탁 비정규직 고용개선을 위해 민간위탁 고용개선 등 제도개선을 위한 연구용역을 추진하고, 연구결과를 토대로 민간위탁 근로자 고용개선 등 종합대책을 마련하기로 하였음.
- 이와 함께 총액인건비 적용대상에서 무기계약직을 제외하도록 행정안전부에 건의하고, 국비 매칭 사업에 대한 재원분담을 명확화하여 국비부담 부분에 대한 중앙부처의 명확한 기준을 마련하고, 적극적인 재정분담이 이루어질 수 있도록 건의하기로 하였음.(1차 대책과 동일한 내용)
- 결과적으로 서울시의 1, 2단계 공공부문 비정규직의 정규직화 대책으로 총 7,322명의 비정규직이 정규직화 대상이 되었음.

### (3) <1, 2차 비정규직 대책> 이후 대책

- 서울시는 2016. 8. 11. <서울특별시 노동혁신 종합계획>을 발표하였음. 여기에는 비정규직 정규직화와 관련 대책도 포함되어 있음. 상시지속+생명·안전 업무 정규직화 원칙을 세우고, 2016년 5월 현재 5.3%인 정규직 대비 비정규직 비율을 2018년까지 3%이하로 감축하기로 하였음. 그 일환으로 정규직 전환대상을 추가 발굴(본청·사업소 55명, 투자출연기관 79명)하여 134명에 대한 정규직화를 실시하였으며, 지하철 양공사 핵심 안전 7개분야 682명에 대한 정규직화 추진 및 120콜센터 상담인력 434명에 대한 정규직화 추진 등 간접고용분야 정규직화를 추가로 실시하였음.
- 민간위탁 분야에서도 고용승계의무화로 고용승계율을 최소 80%이상 유지하도록 하고, 2018년까지 민간위탁 종사자의 정규직 비율을 90%로 높이기로 하였음. 또한 서울시, 투자출연기관 위탁사무 중 고유사업화를 확대하여 정규직화를 추진하기로 하였음.
- 서울시는 비정규직 유입을 원천적으로 차단하기 위해 비정규직 채용 3대원칙(단기성, 예외성, 최소성)을 정립하여 준수하도록 하였으며 비정규직 채용 전 일

자리노동정책관의 사전심사제를 실시하도록 하였음.

### 3. 서울시 비정규직 대책의 의의와 문제점 및 한계

#### (1) 의의

- 서울시의 공공부분 비정규직 정규직화의 가장 의미있는 성과는 지방정부로서 중앙정부보다 더 진전된 원칙을 적용하여 비정규직의 정규직화 문제를 전향적으로 풀어냈다는데 있음. 상시 지속적 업무의 판단기준도 중앙정부 기준보다 완화하였고, 중앙정부 기준에서는 전환이 제외된 55세~59세 고령자도 정규직으로 전환하는 등 대폭 진전된 전환기준을 제시함.
- 국가인권위원회<sup>6)</sup>에서도 서울시 사례를 인용하여 중앙정부에 상시지속근로의 경우 직접고용 원칙을 명확히 하고, 상시지속 간접고용 근로자들도 정규직 전환 대상에 포함시키도록 권고를 한 바 있으며, 광주광역시도 서울시와 유사한 방식으로 비정규직 정규직화 896명 추진을 발표하였음.
- 실제로 무기계약직의 증감률을 살펴보면, 서울시의 경우 2010년 대비 2014년 351.1% 증가하여 타 지자체와 비교할 때 큰 성과를 내고 있음을 알 수 있음.<sup>7)</sup>
- 또한 청소, 경비, 시설 등 간접고용 가운데 상대적으로 더욱 열악한 용역부문을 직접고용으로 전환한 것은 매우 전향적인 것으로 평가할 수 있음. 실제로 광역자치단체의 간접고용 변화추이를 살펴보면, 서울시만 유일하게 간접고용이 2012년 대비 2014년 77.3% 감소한 것으로 나타났음.<sup>8)</sup>
- 서울시의 비정규직 정규직화 정책은 비정규직을 정규직으로 전환하여 단지 고용안정을 도모한 것뿐만 아니라, 호봉제 마련을 통한 임금인상과 장기근속에 대한 보장, 공무원과 유사한 복지제도 적용, 공무원으로의 명칭 변경, 교육훈련 기회 제공 등 근로조건과 관계된 다양한 범주에서 진행되었다는 점에서 큰 의의가 있음.

6) 2014. 11. 10. 국가인권위원회 결정

7) 주진우, 「서울시 노동정책 발전전략」, 서울연구원, 2015. 12p

8) 주진우, 「서울시 노동정책 발전전략」, 서울연구원, 2015. 13p

## (2) 문제점 및 한계

### 1) 공공부문에만 한정된 비정규직 정규직화

- 비정규직의 정규직화가 서울시 본청·사업소·투자출연기관 및 일부 민간위탁 분야 등 공공부분 영역에만 한정되었음. 공공부분을 뛰어넘어 민간 영역으로 확대할 수 있는 구체적인 대안을 만들 필요가 있음.

### 2) 민간위탁 비정규직 문제

- 120콜센터와, 지하철 양공사의 핵심 안전 7개 분야, 상수도 검침·교체원에 대한 정규직화는 민간위탁 비정규직 문제를 해결하는 단초를 마련해주었음.
- 그러나 아직도 350여 개(14,551명)에 이르는 서울시 민간위탁 사무가 존재하고 있고, 수탁기관 변경에 따른 고용승계 문제 등 여러 가지 문제가 존재하고 있음. <서울특별시 노동혁신 종합계획>을 통해 개선방안을 수립하기는 하였지만, 근본적인 해결을 위해서는 지속적인 노력이 필요함.
- 민간위탁부문은 노동자 고용안정과 위탁운영의 효율성 사이에서 적절한 기준과 원칙을 마련하여 민간위탁 비정규직 고용구조를 개혁하여 직접고용화 또는 개선된 고용안정 방안을 마련하는 것이 장기적으로 필요함.<sup>9)</sup>

### 3) 국비·시비·구비 매칭사업 비정규직 문제

- 국비·시비·구비 매칭사업에 종사하는 비정규직에 대한 정규직화 문제는 서울시 비정규직 대책에서 지속적으로 다루어졌고, 서울시도 많은 노력을 기울여왔음. 그에 따라 정부에서도 2013. 4 발표된 <공공부문 비정규직 대책 보완지침>을 통해 국고보조사업의 경우 사업 소관부처와 협의하여 상시·지속적인 업무를 선정하고, 정규직화 할 것을 권고하기도 하였음.
- 그러나 이러한 매칭사업 중에는 비정규직 사용을 사실상 의무화하거나, 정부에

9) 주진우, 「서울시 노동정책 발전전략」, 서울연구원, 2015. 14p

서는 일정부분의 인건비만을 부담하되 나머지는 운영기관의 재량에 맡기는 경우가 많음. 더군다나 일부 사업(복지사업, 봉사사업)의 경우 기간제법 상 무기계약직 전환 예외사유에 해당하는 ‘정부 일자리 사업’으로 규정하여 정규직화 자체를 원천적으로 차단하고 있기도 함. 예를 들어, <자원봉사 코디네이터 지원 사업>의 경우 코디네이터 선발기준에는 관련 자격증 소지 및 교육이수자, 경력자를 우대하도록 하면서도 ‘일자리 창출 사업’으로 지정하여 계속근로한 기간이 2년을 초과하더라도 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 않는다고 명시하여 정규직화를 원천적으로 차단하고 있음.

- 또한 국가 혹은 서울시에서 특정 업무를 상시·지속적 업무로 지정한다고 하더라도 매칭사업에 대한 전환여부에 대한 판단은 자치구가 하는 것으로, 결국 자치구의 정책에 따라 정규직 전환여부가 결정되어 동일한 사업에 종사하는 근로자라 하더라도 어느 자치구 소속이냐에 따라 정규직 여부가 결정되는 등 자치구 사이에 격차가 발생되고 있음. 예를 들어, 중앙정부 매칭사업인 <희망복지 지원단>사업의 경우 강동구는 2년 이상 근속자의 경우 무기계약직으로 전환한 반면 타 자치구의 경우에는 사업이 2년 이상 지속되고 있음에도 불구하고 계속해서 기간제 근로자를 사용하고 있음.

#### 4) 자치구 비정규직 문제

- 자치구가 고용하는 비정규직은 서울시의 정책에도 불구하고 아직도 정규직화의 사각지대에 놓여있음. 공원녹지관리, 시설관리, 산림관리, 보건소 관련 업무 종사자 등 자치구별로 적게는 100명, 많게는 300명에 달하는 비정규직 근로자들이 자치구에 존재하고 있음. 서울시 전환기준으로 보았을 때 상시·지속적인 업무임에도 불구하고 기간제법 상 무기계약직 전환의무와 퇴직금을 회피하기 위하여 8-11개월씩만 계약하거나, 두 번 이상 재계약 기회를 박탈하는 등의 편법적 인력운영이 지속되고 있음.
- 이렇듯, 자치구별로 매년 수 백명의 기간제 근로자들이 새롭게 유입되고, 업무는 동일한 가운데 사업을 운영하는 사람만 바뀌는 관행이 지속되고 있지만 어느 누구도 뚜렷한 해결책을 마련하지 못하고 있음. 서울시의 비정규직화 대책은 현실에서는 서울시 본청·사업소·투자출연기관만을 위한 반쪽자리 대책이었다고 보아도 과언이 아닐 것임.

## 5) 계속되는 비정규직의 유입

- 비정규직 문제의 해결을 위해서는 근본적으로는 비정규직 유입 경로를 차단하는 것이 필요함. 따라서 서울시가 제시한 상시·지속적 업무 판단기준에 따라 정규직화 된 일자리에 대해서는 추가적인 비정규직 유입은 없어야 할 것임.
- 그러나 비정규직은 과거 2년 동안 근무했는지 여부는 서울시의 전환기준에 없음에도 불구하고 실제로는 2년 이상 근무한 자 중에서 선별적으로 정규직으로 전환하는 사례, 무기계약직으로 전환되었거나 혹은 무기계약직으로 신규채용된 업종과 동종·유사한 업무를 담당하는 기간제 근로자를 다수 채용하는 사례, 사무보조 등의 인력을 관행적으로 비정규직으로 채용하는 사례 등이 발생하고 있음.
- 예를 들어, 서울시립대학교의 경우 상시·지속적 업무이면서 동종유사업무를 담당하는 무기계약직 근로자가 존재하는 입학사정관을 기간제로 선발하고 2년 이상 근무한 자에 대해서만 근무평가 등을 통해 무기계약직으로 전환하고 있음. 또한 대다수의 공원녹지 및 시설관리직 업무의 경우 무기계약직으로 전환되었거나 신규채용 되었지만, 계절적 수요변동이 있다는 이유로 9-11개월씩만 계약하는 기간제 근로자를 사용하고 있음.

## 6) 무기계약직간 처우의 차이 발생

- 서울시 본청과 사업소의 경우 동일한 호봉체계 및 복지제도를 운영하고 있지만, 서울시 소속 투자·출연기간의 경우 자율적으로 임금제도를 운영하도록 하고 있어 같은 청소, 경비, 시설관리라 하더라도 처우의 차이가 존재함. 이는 서울시에서 비정규직 대책에서 추구하는 동일가치노동 동일임금이라는 원칙에도 위배될 뿐만 아니라, 근로자들 사이에서도 위화감 발생, 업무만족도 저하 등의 문제를 야기할 수 있음.

#### 4. 서울시 비정규직 대책 개선 방향

- 전반적으로는 위에서 제시한 문제점 및 한계를 개선하는 것이 서울시 비정규직 대책에 대한 개선 방향이 될 것임.
- 구체적으로는 첫째로, 공공부문을 넘어 민간영역으로까지 정규직 확산을 위한 대책마련이 필요할 것임. 여기에는 서울시가 기업으로부터 협력을 이끌어내기 위한 각종 정책이 마련되어야 할 것임. 서울시 공공조달 입찰 기업이 고용구조 개선 등 근로자 권리보호 이행 시 가산점을 부여하고, 서울시가 정한 적정임금을 입찰기업 인건비의 최소 기준으로 제시하는 등 공공조달 제도 강화로 민간 부문의 좋은 일자리를 유도하는 방향 등이 논의되고 있음.<sup>10)</sup>
- 둘째로 민간위탁 비정규직에 대한 전수조사 및 연구사업 등을 통해 고유사업이 가능한 영역에 대해서는 고유사업화를 추진하고, 고유사업이 당장 어려운 경우 고용안정 및 처우개선을 도모할 수 있는 정책을 지속적으로 진행하고, 그 결과를 모니터해야 할 것임.
- 셋째로, 국비, 시비, 구비 매칭사업 비정규직 문제를 해결하기 위하여 국가-시-구로 이어지는 긴밀한 협력관계를 만들고 재정에 대한 책임소재를 명확히 하여 이들을 직접 고용하는 주체가 적극적으로 정규직화에 나설 수 있도록 만들어야 할 것임. 특히 국비사업의 경우 인건비 예산제약, 계약기간 보고의무 등을 통해 사실상 기간제 근로자를 채용할 수밖에 없도록 제한하고 있거나, 업무 특성상 정부 일자리 사업으로 지정할 이유가 없음에도 일자리 사업으로 운영되어 근로자들이 상시적인 고용불안상태에 있는 경우에 대하여 문제제기를 할 필요가 있음.
- 넷째로, 자치구 비정규직 문제 해결을 위한 노력이 필요할 것임. 자치구의 대표자나 담당 공무원의 성향에 따라 정규직 전환여부가 결정되는 현재의 구조를 개편하기 위한 장치를 마련함과 동시에 서울시의 노동정책에 대한 이해도를 높이기 위한 사업도 필요할 것임. 서울시에서도 자치구 비정규직 정규직화 확산을 위한 담당자 워크숍 개최, 정규직화 추진실적 인센티브 평가에 반영, 우수

10) 주진우, 「서울시 노동정책 성과와 과제」, 2016. 11p



공무원 표창 수여 등의 방법을 계획하고 있음.

- 다섯째로 비정규직 유입을 원천적으로 막을 수 있는 대책이 마련되어야 할 것임. 서울시에도 기관별로 정규직 대비 비정규직 비율을 2018년까지 3%로 낮추고, 비정규직 채용의 3대원칙(단기성, 예외성, 최소성)을 준수하는 등의 방안을 마련하고 있음. 그러나 서울시 본청·사업소는 이 같은 원칙이 대체적으로 준수되고 있으나, 투자출연기관과 특히 자치구의 경우에는 지속적으로 비정규직이 유입되고 있는 실정임.
- 여섯째로 전환된 무기계약직 간의 차별문제, 정규직과 무기계약직 간의 차별문제, 무기계약직의 처우개선 문제 등 단지 무기계약직 전환에 그치는 것이 아닌 지속적인 관리 및 처우개선이 동반되어야 할 것임. 최근에는 청소·경비·시설 관리 업종 등과 같이 동종업종이 대규모로 전환되는 것이 아니라 그 동안의 전환정책의 사각지대에 있었던 업종에 대한 소규모 전환이 상시적으로 진행되고 있으므로, 이들이 담당하고 세부업무들에 대한 적절한 직무급을 마련하는 등의 처우개선 및 관리방안이 요구되는 시점임.
- 마지막으로 서울시 비정규직 정규직 전환과 관련하여 전환 취지의 이행정도와 정규직 전환 이후 차별해소와 처우 개선, 상시업무의 정규직 채용 관행 이행 등을 지속적으로 모니터링 할 수 있는 시스템 구축이 필요함.<sup>11)</sup>

---

11) 주진우. 「서울시 노동정책 발전전략」 서울연구원. 13p

## 제3장 서울시 비정규직 규모 및 실태

### 1. 들어가며

- 2016. 12. 31 기준으로 서울시 본청 17개 부서, 산하 21개 사업소, 25개 자치구, 19개 투자출연기관(이하 “연구대상기관” 이라 함)을 대상으로 비정규직(기간제 근로자) 현황을 조사하였음.
- 조사한 자료 중 15시간 미만 단시간 근로자를 제외한 총 8,679명의 비정규직을 통계에 활용하였으나, 각 조사 항목별 정보가 누락되거나 부정확한 경우에는 해당 항목 현황분석에서 제외하였음.
- 이번 조사 자료 중 인원수를 서울시에서 작성한 본청 및 사업소 기간제근로자 사용 현황(2016년 기준), 투자출연기관 기간제근로자 사용 현황(2016. 8. 1 기준), 자치구 비정규직 현황(2016. 3. 20 기준)과 비교할 때 각 기관별 인원에 큰 차이가 있었음.
- 이와 같은 차이는 이번 통계조사가 1년간 고용된 전체 인원을 대상으로 진행된 것이어서 1년간 1개의 일자리에 복수의 기간제 근로자가 채용된 경우, 1명의 기간제 근로자가 단기간 수차례 고용된 경우 등이 포함되어 발생한 것으로 판단됨.

<표 3-1> 서울시 자료와 본 연구용역 조사 자료의 인원수 비교 - 2016. 12. 31. 기준(단위 : 명)

	서울시 자료	차이	본 연구용역 조사 자료
본청*	78	28	106
사업소**	964	57	1,021
자치구	4,358	876	5,234
투자출연기관	1,032	1,000	2,032

\* 본 연구용역 본청 17개 부서와 서울시 자료의 13개 부서 중 동일부서가 7개를 비교

\*\* 본 연구용역 21개 사업소와 서울시 자료 19개 사업소 중 동일 사업소 19개 비교

- 위 통계는 분석은 2016년도 1년간 고용된 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한

통계이므로, 2016. 5. 1. 기준 재직 중인 자에 한하여 통계를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

<표 3-2> 서울시 자료와 본 연구용역 조사 자료의 인원수 비교 - 2016. 5. 1.기준 (단위 : 명)

	서울시 자료	차이	본 연구용역 조사 자료
본청	1,053	199	1,252
사업소			
투자출연기관*	822	270	1,092

\* 본 연구용역 18개와 서울시 자료 18개 중 동일한 투자출연기관 17개 비교

- 2016. 5. 1. 기준 서울시 및 산하기관 비정규직 인원과의 비교를 위해 제출된 비정규직 현황표 상에서 2016. 5. 1. 재직 중인 본청, 사업소, 투자출연기관의 비정규직을 대상으로 한정된 현황이며, 서울시 및 산하기관 비정규직 인원은 본청과 사업소를 분리하지 않은 점 참조하여야 함.
- 위 표를 보면 인원수에 차이가 있는데, 기준월은 다르나 동일년도에 작성된 자료에서 비정규직 인원수의 차이가 큰 것은 담당자와 연구원의 비정규직에 대한 개념 차이가 있기 때문인 것으로 판단됨

## 2. 서울시 전체

### (1) 인적 특성

- 연구대상기관의 평균연령은 49.9세이고, 61~65세가 1,526명(18.3%)로 가장 많음.
- 50대 이상이 4,746명(56.9%)로 가장 비율이 높아 기간제 근로자의 고령자 비율이 매우 높음.
- 단, 투자출연기관의 경우에는 40대 이하가 1,522명(75.1%), 50대 이상 506명(25.0%)로 고령자 비율이 낮음.
- 여성이 4,347명(50.1%)이고 남성이 4,332명(49.9%)으로 거의 같은데, 본청은 남성이 65.9%, 여성이 34.1%로 남성의 비중이 높음.

<표 3-3> 전체 연령별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	20대	30대	40대	50~54세	55~60세	61~65세	66세 이상	평균
본청	14 (15.7%)	7 (7.9%)	7 (7.9%)	6 (6.7%)	16 (18.0%)	30 (33.7%)	9 (10.1%)	52.3
사업소	125 (9.8%)	113 (8.9%)	142 (11.1%)	133 (10.4%)	199 (15.6%)	302 (23.7%)	260 (20.4%)	54.0
자치구	406 (8.2%)	418 (8.4%)	840 (17.0%)	501 (10.1%)	891 (18.0%)	1016 (20.5%)	877 (17.7%)	53.5
투자출연 기관	697 (34.4%)	602 (29.7%)	223 (11.0%)	91 (4.5%)	206 (10.2%)	178 (8.8%)	31 (1.5%)	38.3
전체	1242 (14.9%)	1140 (13.7%)	1212 (14.5%)	731 (8.8%)	1312 (15.7%)	1526 (18.3%)	1177 (14.1%)	49.9

<표 3-4> 전체 성별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	남		여	
본청	91	(65.9%)	47	(34.1%)
사업소	721	(56.5%)	554	(43.5%)
자치구	2553	(48.8%)	2681	(51.2%)
투자출연기관	967	(47.6%)	1065	(52.4%)
전체	4332	(49.9%)	4347	(50.1%)

- 위 통계는 분석은 2016년도 1년간 고용된 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한 통계이므로, 2016. 5. 1. 기준 재직 중인 자에 한하여 통계를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

<표 3-5> 전체 인원 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	본청	사업소	투자출연기관	전체
수(명)	92	1,160	1,096	2,348
비율	(3.9%)	(49.4%)	(46.7%)	(100.0%)

<표 3-6> 전체 연령별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	20대	30대	40대	50~54세	55~60세	61~65세	66세 이상	평균
본청	10 (18.5%)	5 (9.3%)	5 (9.3%)	4 (7.4%)	7 (13.0%)	15 (27.8%)	8 (14.8%)	51.0
사업소	90 (7.8%)	88 (7.6%)	127 (11.0%)	123 (10.6%)	190 (16.4%)	291 (25.1%)	250 (21.6%)	55.1
투자출연기관	244 (22.3%)	352 (32.2%)	104 (9.5%)	58 (5.3%)	160 (14.6%)	150 (13.7%)	26 (2.4%)	42.3
전체	344 (14.9%)	445 (19.3%)	236 (10.2%)	185 (8.0%)	357 (15.5%)	456 (19.8%)	284 (12.3%)	49.0

<표 3-7> 전체 성별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	남		여	
본청	62	(67.4%)	30	(32.6%)
사업소	686	(59.1%)	474	(40.9%)
투자출연기관	581	(53.0%)	515	(47.0%)
전체	1,329	(56.6%)	1,019	(43.4%)

## (2) 업무특성

- 연구대상기관에서 제출받은 자료에 따르면, 직종이 다양하고 범주화되어 있지 않아, 아래와 같이 경비 등 22개 직종으로 분류하였음.
- 사무직이 1,836명(21.2%)로 가장 많고 공원녹지관리 1,560명(18.0%), 환경미화 912명(10.5%), 연구 853명(9.8%), 녹지시설관리 762명(8.8%), 의료인 555명(6.4%), 시설관리 501명(6.4%), 상담 445명(5.1%) 등의 순임.
- 5% 이상의 비율인 직종 중 공원녹지관리, 환경미화, 녹지시설관리, 시설관리 등이 3,735명(43.1%)로 현장노무직의 비율이 높음.

<표 3-8> 전체 직종별 성별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	남		여		전체	
	인원	비율	인원	비율	인원	비율
경비	91	(2.1%)	9	(0.2%)	100	(1.2%)
공원녹지관리	1275	(29.4%)	285	(6.6%)	1560	(18.0%)
교육	3	(0.1%)	89	(2.0%)	92	(1.1%)
기술직	83	(1.9%)	0	(0.0%)	83	(1.0%)
기타	111	(2.6%)	51	(1.2%)	162	(1.9%)
녹지시설관리	584	(13.5%)	178	(4.1%)	762	(8.8%)
단속지도	164	(3.8%)	56	(1.3%)	220	(2.5%)
사무	443	(10.2%)	1393	(32.0%)	1836	(21.2%)
상담	84	(1.9%)	361	(8.3%)	445	(5.1%)
소방직	6	(0.1%)	19	(0.4%)	25	(0.3%)
시설관리	415	(9.6%)	86	(2.0%)	501	(5.8%)
시설운영	72	(1.7%)	45	(1.0%)	117	(1.3%)
식당	4	(0.1%)	14	(0.3%)	18	(0.2%)
안내	8	(0.2%)	48	(1.1%)	56	(0.6%)
연구	275	(6.3%)	578	(13.3%)	853	(9.8%)
운전	119	(2.7%)	24	(0.6%)	143	(1.6%)
의료인	31	(0.7%)	524	(12.1%)	555	(6.4%)
전문직	0	(0.0%)	9	(0.2%)	9	(0.1%)
전산	0	(0.0%)	1	(0.0%)	1	(0.0%)
현장조사	8	(0.2%)	187	(4.3%)	195	(2.2%)
홍보	3	(0.1%)	31	(0.7%)	34	(0.4%)
환경미화	553	(12.8%)	359	(8.3%)	912	(10.5%)

- 근무형태는 주간이 8,014명(92.5%)로 대부분을 차지했고, 교대 548명(6.3%), 야간 100명(1.2%), 기타 5명(0.1%) 순임. 다만, 본청은 교대제가 91명(65.9%)로 주간보다 많음.
- 교대제 직종은 주로 운전직, 기술직, 경비직, 단속지도, 시설관리직 등이 높음.

<표 3-9> 전체 근무형태별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	주간	야간	교대	기타
본청	47	0	91	0
	(34.1%)	(0.0%)	(65.9%)	(0.0%)
사업소	1256	7	7	5
	(98.5%)	(0.5%)	(0.5%)	(0.4%)
자치구	5016	62	155	0
	(95.9%)	(1.2%)	(3.0%)	(0.0%)
투자출연기관	1695	31	295	0
	(83.9%)	(1.5%)	(14.6%)	(0.0%)
전체	8014	100	548	5
	(92.5%)	(1.2%)	(6.3%)	(0.1%)

- 위 통계는 분석은 2016년도 1년간 고용된 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한 통계이므로, 2016. 5. 1. 기준 재직 중인 자에 한하여 통계를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

<표 3-10> 전체 직종별 성별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	남		여		전체	
연구	166	(12.5%)	365	(35.8%)	531	(22.6%)
공원녹지관리	341	(25.7%)	129	(12.7%)	470	(20.0%)
사무	207	(15.6%)	232	(22.8%)	439	(18.7%)
시설관리	257	(19.3%)	8	(0.8%)	265	(11.3%)
환경미화	142	(10.7%)	106	(10.4%)	248	(10.6%)
운전	74	(5.6%)	18	(1.8%)	92	(3.9%)
의료인	10	(0.8%)	52	(5.1%)	62	(2.6%)
기타	33	(2.5%)	27	(2.6%)	60	(2.6%)
시설운영	42	(3.2%)	13	(1.3%)	55	(2.3%)
안내	8	(0.6%)	35	(3.4%)	43	(1.8%)
경비	38	(2.9%)	1	(0.1%)	39	(1.7%)
소방직	3	(0.2%)	12	(1.2%)	15	(0.6%)
상담	2	(0.2%)	10	(1.0%)	12	(0.5%)
식당	1	(0.1%)	8	(0.8%)	9	(0.4%)
교육	1	(0.1%)	2	(0.2%)	3	(0.1%)

홍보	3	(0.2%)	0	(0.0%)	3	(0.1%)
기술직	1	(0.1%)	0	(0.0%)	1	(0.0%)
전산	0	(0.0%)	1	(0.1%)	1	(0.0%)
전체	1,329	(100.0%)	1,019	(100.0%)	2,348	(100.0%)

<표 3-11> 전체 근무형태별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	주간	야간	교대	기타	전체
본청	34 (37.0%)	0 (0.0%)	58 (63.0%)	0 (0.0%)	92 (100.0%)
사업소	1,148 (99.0%)	0 (0.0%)	7 (0.6%)	5 (0.4%)	1,160 (100.0%)
투자출연기관	935 (86.2%)	14 (1.3%)	136 (12.5%)	0 (0.0%)	1,085 (100.0%)
전체	2,117 (90.6%)	14 (0.6%)	201 (8.6%)	5 (0.2%)	2,337 (100.0%)

### (3) 근무기간 및 계약체결횟수

- 2016. 12. 31.기준의 근무기간을 살펴보면, 5~9개월 미만이 3,500명(40.3%)로 가장 많았으며, 기존 서울시 지침에 따른 정규직 전환기준인 9개월 이상 근무자는 3,515명(40.5%)임.
- 1년 미만이 7,361명(84.9%)로 대부분이 1년 미만으로 근무함.
- 1년 이상 근무하는 비율은 투자출연기관이 552명(27.1%)로 상대적으로 높았고, 사업소가 74명(5.8%)로 가장 낮았음.
- 근로계약 체결횟수는 1회 6,708명(77.3%)로 가장 높고, 3회 292명(8.7%), 2회 685명(7.9%) 등의 순임.
- 평균 근로계약 체결횟수는 1.5회인데, 본청은 132명(95.7%)가 계약횟수가 1회로 절대 다수고, 상대적으로 자치구 및 투자출연기관의 1회 초과 계약체결횟수는 높은 편임.



<표 3-12> 전체 근무기간별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	4개월 미만	5~9개월 미만	9~12개월 미만	12~24개월 미만	24개월 이상	평균 (개월)
본청	4 (2.9%)	75 (54.3%)	33 (23.9%)	25 (18.1%)	1 (0.7%)	8.8
사업소	52 (4.1%)	965 (75.7%)	184 (14.4%)	41 (3.2%)	33 (2.6%)	9.2
자치구	1,002 (19.1%)	1,900 (36.3%)	1,666 (31.8%)	513 (9.8%)	153 (2.9%)	9.1
투자출연기관	606 (29.8%)	560 (27.6%)	314 (15.5%)	342 (16.8%)	210 (10.3%)	11.9
전체	1,664 (19.2%)	3,500 (40.3%)	2,197 (25.3%)	921 (10.6%)	397 (4.6%)	9.8

<표 3-13> 전체 계약체결횟수별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	1회	2회	3회	4회	5~9회	10회 이상	평균(회)
본청	132 95.7%	3 2.2%	0 0.0%	3 0.0%	0 2.2%	0 0.0%	1.1
사업소	1,093 85.7%	35 2.7%	11 0.9%	116 0.0%	0 9.1%	0 0.0%	1.3
자치구	3,891 74.3%	442 8.4%	643 12.3%	150 0.4%	44 3.3%	2 0.0%	1.5
투자출연기관	1,592 78.3%	205 10.1%	103 5.1%	23 2.5%	105 3.8%	4 0.2%	1.5
전체	6,708 77.3%	685 7.9%	757 8.7%	292 0.8%	149 4.3%	6 0.1%	1.5

- 위 통계는 분석은 2016년도 1년간 고용된 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한 통계이므로, 2016. 5. 1. 기준 재직중인 자에 한하여 통계를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

<표 3-14> 전체 근무기간별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	4개월 미만	5~9개월 미만	9~12개월 미만	12~24개월 미만	24개월 이상	평균(개월)
본청	2 (2.2%)	32 (34.8%)	32 (34.8%)	25 (27.2%)	1 (1.1%)	10.0
사업소	18 (1.6%)	884 (76.2%)	184 (15.9%)	41 (3.5%)	33 (2.8%)	9.7
투자출연기관	46 (4.2%)	209 (19.1%)	313 (28.6%)	327 (29.8%)	201 (18.3%)	18.7
전체	66 (2.8%)	1,125 (47.9%)	529 (22.5%)	393 (16.7%)	235 (10.0%)	13.9

<표 3-15> 전체 계약체결횟수별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	1회	2회	3회	4회	5~9회	10회 이상	평균(회)
본청	86 (93.5%)	3 (3.3%)	0 (0.0%)	3 (3.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1.1
사업소	985 (84.9%)	29 (2.5%)	11 (0.9%)	116 (10.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1.3
투자출연기관	680 (62.0%)	183 (16.7%)	102 (9.3%)	23 (2.1%)	104 (9.5%)	4 (0.4%)	1.9
전체	1,751 (74.6%)	215 (9.2%)	113 (4.8%)	142 (6.0%)	104 (4.4%)	4 (0.2%)	1.6

#### (4) 임금 및 근로조건

- 1주 소정근로시간은 40시간이 7,619명(87.8%)로 대부분임.
- 1주 소정근로시간 35시간 이하는 1,025명(11.8%)이나, 본청과 사업소는 비율이 매우 낮고 자치구와 투자출연기관이 대부분임.
- 주당 시간외근로가 없는 경우가 7,214명(83.1%)로 대부분을 나타냈고, 평균 1주 시간외근로도 1시간 정도로 낮음.
- 본청은 시간외근로가 있는 경우가 54명(39.1%)으로 타 기관에 비해 상대적으로 높음.

- 자치구와 투자출연기관의 경우에는 낮은 비율이나 1주 시간외근로가 12시간을 초과하는 경우가 있음.

<표 3-16> 전체 1주 소정근로시간 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	15~35시간 이하	36~40시간 미만	40시간	평균 (시간)
본청	1 (0.7%)	0 (0.0%)	137 (99.3%)	40.0
사업소	32 (2.5%)	0 (0.0%)	1,243 (97.5%)	39.6
자치구	741 (14.2%)	32 (0.6%)	4,461 (85.2%)	38.0
투자출연기관	254 (12.4%)	3 (0.1%)	1,778 (87.5%)	38.5
전체	1,025 (11.8%)	35 (0.4%)	7,619 (87.8%)	38.4

<표 3-17> 전체 주당 시간외근로시간 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	0	4시간 이하	4~8시간 이하	8~12시간 이하	12시간 초과	평균 (시간)
본청	84 (60.9%)	2 (1.4%)	28 (20.3%)	24 (17.4%)	0 (0.0%)	3.0
사업소	1,104 (86.6%)	20 (1.6%)	150 (11.8%)	0 (0.0%)	1 (0.1%)	0.6
자치구	4,376 (83.6%)	401 (7.7%)	312 (6.0%)	30 (0.6%)	115 (2.2%)	1.0
투자출연기관	1,650 (81.2%)	240 (11.8%)	58 (2.9%)	31 (1.5%)	53 (2.6%)	1.0
전체	7,214 (83.1%)	663 (7.6%)	548 (6.3%)	85 (1.0%)	169 (1.9%)	1.0

<표 3-18> 전체 통상시급 및 평균임금 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	6,030 미만	6,030	6,030초과 7,145미만	7,145	7,145 초과	통상시급 평균(원)	평균임금 평균(원)
본청	0	42	26	8	62	7,405	2,110,337
	0.0%	30.4%	18.8%	5.8%	44.9%		
사업소	27	167	821	33	226	7,180	1,868,025
	2.1%	13.1%	64.4%	2.6%	17.7%		
자치구	69	568	1,414	262	2,782	7,482	1,532,823
	1.4%	11.1%	27.8%	5.1%	54.6%		
투자출연기관	9	0	373	13	1,603	10,488	2,355,162
	0.5%	0.0%	18.7%	0.7%	80.2%		
전체	105	777	2,634	316	4,673	8,141	1,784,274
	1.2%	9.1%	31.0%	3.7%	54.9%		

- 2016년 서울시 생활임금 7,145원 미만의 통상임금을 지급받는 경우가 3,516명 (41.4%)임. 다만, 통상임금에 교통비와 식대를 포함하지 않는 경우도 있어 서울시 생활임금과 일률적으로 비교하는 것에는 한계가 있음.
- 월 평균임금은 1,784,274원으로서 자치구, 사업소, 본청, 투자출연기관 순으로 높는데, 투자출연기관의 경우 의료직에서 고임금자가 다수 포함되어 있기 때문임.
- 평균임금 자료 중 월 평균임금이 기본급보다 낮은 경우에는 기본급으로 수정하여 통계에 반영하였음.
- 위 통계는 분석은 2016년도 1년간 고용된 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한 통계이므로, 2016. 5. 1. 기준 재직중인 자에 한하여 통계를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

<표 3-19> 전체 1주 소정근로시간 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	15~35시간 이하	36~40시간 미만	40시간	평균 (시간)
본청	1 (1.1%)	0 (0.0%)	91 (98.9%)	39.9
사업소	21 (1.8%)	0 (0.0%)	1139 (98.2%)	39.8
투자출연기관	140 (12.8%)	2 (0.2%)	954 (87.0%)	38.4
전체	162 (6.9%)	2 (0.1%)	2184 (93.0%)	39.2

<표 3-20> 전체 주당 시간외근로시간 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	0	4시간 이하	4~8시간 이하	8~12시간 이하	12시간 초과	평균 (시간)
본청	49 (53.3%)	2 (2.2%)	18 (19.6%)	23 (25.0%)	(0.0%)	3.6
사업소	1,002 (86.4%)	13 (1.1%)	144 (12.4%)	(0.0%)	1 (0.1%)	0.7
투자출연기관	814 (74.3%)	186 (17.0%)	45 (4.1%)	19 (1.7%)	32 (2.9%)	1.3
전체	1,865 (79.4%)	201 (8.6%)	207 (8.8%)	42 (1.8%)	33 (1.4%)	1.1

<표 3-21> 전체 통상시급 및 평균임금 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	6,030 미만	6,030	6,030초과 7,145미만	7,145	7,145 초과	통상시급 평균(원)	평균임금 평균(원)
본청	0 (0.0%)	20 (21.7%)	16 (17.4%)	7 (7.6%)	49 (53.3%)	7,645	2,154,806
사업소	26 (2.2%)	152 (13.1%)	755 (65.1%)	32 (2.8%)	195 (16.8%)	7,098	1,873,156
투자출연기관	0 (0.0%)	0 (0.0%)	188 (17.2%)	13 (1.2%)	889 (81.6%)	11,092	2,529,658
전체	26 (1.1%)	172 (7.3%)	959 (40.9%)	52 (2.2%)	1,133 (48.4%)	8,978	2,192,402

## (5) 복리후생

<표 3-22> 전체 복리후생 현황 - 2016. 12. 31. 기준

		퇴직금	복지포인트	건강검진	상여금
본청	제공	34 (24.6%)	24 (17.4%)	15 (10.9%)	2 (1.4%)
	미제공	104 (75.4%)	114 (82.6%)	123 (89.1%)	136 (98.6%)
사업소	제공	90 (7.1%)	40 (3.1%)	391 (30.7%)	0 (0.0%)
	미제공	1,185 (92.9%)	1,235 (96.9%)	884 (69.3%)	1,275 (100.0%)
자치구	제공	1,463 (28.0%)	356 (6.8%)	1,403 (26.8%)	66 (1.3%)
	미제공	3,771 (72.0%)	4,878 (93.2%)	3,831 (73.2%)	5,154 (98.7%)
투자출연 기관	제공	1,169 (57.5%)	1,220 (60.0%)	1,153 (56.7%)	624 (30.7%)
	미제공	863 (42.5%)	812 (40.0%)	879 (43.3%)	1,408 (69.3%)
전체	제공	2,756 (31.8%)	1,640 (18.9%)	2,962 (34.1%)	1,967 (22.7%)
	미제공	5,923 (68.2%)	7,039 (81.1%)	5,717 (65.9%)	6,698 (77.3%)

- 4가지의 복리후생 항목 중 퇴직금 5,923명(68.2%), 복지포인트 7,039명(81.1%), 건강검진 5,717명(65.9%), 상여금 6,698명(77.3%)가 혜택을 받지 못하고 있음.
- 퇴직금 미제공은 계약기간 혹은 근무기간이 12개월 미만으로 퇴직금 지급대상이 아닌 경우가 포함되어 있음.
- 건강검진 제공은 비용 지원과 건강검진 시 연가 및 휴가 사용이 포함되어 있어 혜택을 2,962명(34.1%)가 실질적인 건강검진 혜택으로 보기 어려움.

- 위 통계는 분석은 2016년도 1년간 고용된 비정규직 근로자 전체를 대상으로 한 통계이므로, 2016. 5. 1. 기준 재직중인 자에 한하여 통계를 분석한 결과는 아래 표와 같음.

<표 3-23> 전체 복리후생 현황 - 2016. 5. 1. 기준

		퇴직금	복지포인트	건강검진	상여금
본청	제공	31 (33.7%)	23 (25.0%)	6 (6.5%)	1 (1.1%)
	미제공	61 (66.3%)	69 (75.0%)	86 (93.5%)	91 (98.9%)
사업소	제공	77 (6.6%)	39 (3.4%)	367 (31.6%)	0 (0.0%)
	미제공	1083 (93.4%)	1121 (96.6%)	793 (68.4%)	1,160 (100.0%)
투자출연 기관	제공	743 (67.8%)	727 (66.3%)	731 (66.7%)	296 (27.0%)
	미제공	353 (32.2%)	369 (33.7%)	365 (33.3%)	800 (73.0%)
전체	제공	851 (36.2%)	789 (33.6%)	1,104 (47.0%)	297 (12.6%)
	미제공	1,497 (63.8%)	1,559 (66.4%)	1,244 (53.0%)	2,051 (87.4%)

## (6) 사업주체

<표 3-24> 전체 사업주체별 현황 - 2016. 12. 31. 기준

	국가	서울시	자체사업	기타
본청	7 (5.1%)	130 (94.9%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
	39 (3.1%)	669 (54.0%)	531 (42.9%)	0 (0.0%)
자치구	1,242 (24.7%)	817 (16.2%)	2,956 (58.8%)	13 (0.3%)
	18 (1.8%)	157 (15.5%)	836 (82.7%)	0 (0.0%)
전체	1,306 (17.6%)	1,773 (23.9%)	4,323 (58.3%)	13 (0.2%)

- 사업주체별로 참여하는 기간제 근로자를 살펴보면 자체사업 4,323명(58.3%), 서울시 1,773명(23.9%), 국가 1,306명(17.6%) 순임.
- 그러나 각 기관별 특성에 따라 사업주체별 비율은 상이하여, 본청은 자체사업이 0%이고, 투자출연기관은 자체사업이 82.7%로 대부분을 차지하기도 함.

<표 3-25> 전체 사업주체별 현황 - 2016. 5. 1. 기준

	국가	서울시	자체사업
본청	7	85	0
	(7.6%)	(92.4%)	(0.0%)
사업소	32	607	490
	(2.8%)	(53.8%)	(43.4%)
투자출연기관	12	85	560
	(1.8%)	(12.9%)	(85.2%)
전체	51	777	1,050
	(2.7%)	(41.4%)	(55.9%)



## 제4장 서울시의 정규직 전환 기준 및 프로세스 평가와 새로운 기준 및 프로세스 수립 방안 검토

### 1. 사례 검토

#### (1) 타 지자체 사례

##### ① 광주광역시

- 2014. 9. ‘사회통합추진단’ 과 ‘비정규직개선팀’ 을 신설해 비정규직 고용 및 처우개선을 역점 시책으로 추진해온 광주광역시는 2014. 10. 광역시 최초로 공공부문 비정규직 전수조사 결과를 발표한 데 이어 2015. 1. 5. 2017년까지 공공부문 비정규직을 전원 정규직을 전환한다는 목표 아래 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’ 을 발표함.

<표 4-1> 광주시 공공부문 비정규직 현황(2014. 12월 기준)

구 분	총계	시			공사공단	출자 출연기관	비고
		소계	본청	직속기관 사업소			
총계	1,366	379	186	193	660	327	
민간위탁 (용역)	896	324	177 (74)	147	493	79	1,2차대상
기간제	300	39	9	30	16	245	자체 추진
단시간	170	16		16	151	3	처우개선 (생활임금 등)

출처 : 2015.1.7. 광주시 발표 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’ 보도자료

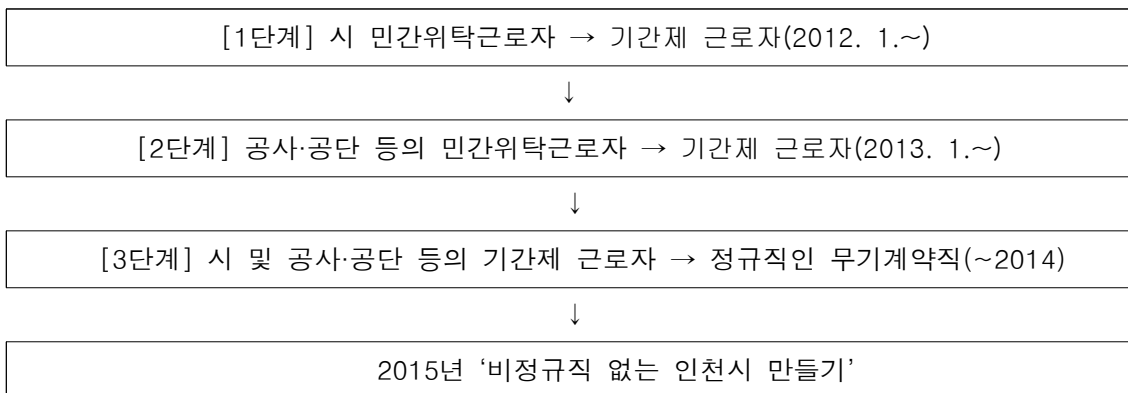
- 이 대책에 따르면 광주시는 본청, 직속기관 및 사업소, 공사·공단, 출자·출연기관에서 근무하는 공공부문 비정규직 총 1,366명 중 간접고용 용역근로자 896명 전원을 단계별, 시기별로 정규직화기로 함. 기간제 근로자 300명은 ‘사업의 완료’, ‘초단시간 근로자’ 등 기간제법상 사용기한 적용 제외자를 뺀 나머지에 대하여 계약만료와 동시에 자체 전환시킴.

- 1차 전환대상자인 본청 소속 간접고용 용역근로자는 총 6개 직군 74명(청사방호 10명, 청소 31명, 시설관리 21명, 주차 5명, 민원안내 5명, 조경 2명)으로, 계약기간 만료에 따라 우선 직접고용 준공무직으로 전환한 뒤, 2년을 계속 근로하면 2017년 직접고용 정규직(공무직)으로 단계별 전환함.
- 직접고용 준공무직 전환시 고용안정 보장은 물론 기존 경력을 인정한 호봉제 도입 등으로 근로자별 월 7만~15만원의 임금 인상 효과를 가져왔으며 임금체계 통일로 기본급 외에 교통비, 식대, 직무수당, 상여금 등을 매월 정기적인 통상임금으로 보장받게 됨.
- 2차 전환대상자 822명은 ‘공공부문 비정규직 고용 및 처우개선 세부실행방안 연구용역’을 통해 각 기관별 특성과 경영효율성을 고려한 임금체계 등을 마련해 정규직 전환을 추진하기로 함.

② 인천광역시

- 인천시는 2011년 12월 「공공부문 비정규직 근로자 고용안정 계획」을 발표한 것을 시작으로 2015년 ‘비정규직 없는 인천시 만들기’ 중장기 로드맵에 이르기까지 1단계(市 민간위탁근로자→기간제근로자), 2단계(공사·공단 등의 민간위탁근로자→기간제근로자), 3단계(시 및 공사·공단 등의 기간제근로자→정규직인 무기계약직)의 체계적인 단계를 거쳐 비정규직의 정규직화를 추진한 것이 큰 특징임.<sup>12)</sup>

<표 4-2> 인천시 공공부문 비정규직의 정규직화 단계



12) 2014. 7. 한국비정규노동센터, ‘2013 광주광역시 공공부문 비정규직 실태조사 보고서’

- 2011. 12. 공개한 전환대책의 골자는 인천시 산하 공공부문에서 근무하는 비정규직 근로자 2,745명중 상시·지속적인 업무에 종사하는 저임금 민간위탁 근로자 208명(청소, 기계, 전기, 소방, 영선 등)을 2012. 1. 2부터 인천시 시설관리공단의 기간제 근로자로 직접 고용하고, 2년 후 무기계약직으로 전환하는 것임.
- 인천시는 2012. 12. 2단계 중장기 대책인 ‘2013년 공공부문 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선 대책’ 을 발표하고, 2013년도부터 ① 공사·공단 및 출자·출연기관 민간위탁용역 근로자 622명(해당 기관 전체 민간위탁 근로자 974명의 64%에 해당함)에 대한 직접 채용(기간제 근로자 전환) 및 2년뒤 정규직화, ② 시 본청(직속기관·사업소 포함) 및 공사·공단 기간제 근로자 240여명의 정규직화(무기계약직 근로자 전환), ③ 시 본청 기간제 근로자 220명에 대한 상여금 및 복지포인트 지급 신설 계획 등을 밝힘.
- 당시 인천시는 2014년까지 시 본청 및 공사·공단의 나머지 전체 민간위탁용역 근로자 약 500명을 기간제 근로자로 전환한다는 중장기 계획을 함께 발표했으며, 이러한 전환계획 시행으로 2013년 7월 현재 민간위탁용역근로자 1,261명 중 658명을 기간제 근로자로(2년 후 무기계약직 전환), 기간제 근로자 261명을 무기계약직으로 전환하여 전체 비정규직 전환대상자 1,522명 중 919명의 정규직 전환을 완료함.

### ③ 경기도 사례

- 경기도는 2012. 1. 5. 도의회에서 전국 광역자치단체 중 최초로 ‘경기도 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례’ 를 제정함. 이 조례에 따라 도지사는 매 5년마다 비정규직 근로자 근로조건 향상을 위한 종합계획을 수립하고 도는 산하 공공기관 평가시 비정규직의 정규직 전환 및 비정규직 차별시정 실적을 반영하고 가산점을 부여하기로 함.
- 같은 해 공공부문 비정규직 차별해소를 위하여 비정규직에 대한 기존 기본급, 가족수당, 복지포인트 등에 대한 개선 방안을 시행함(아래 표 참조). 이로써 경기도청, 직속기관, 사업소 등에 근무하는 무기계약직 264명에 대하여 1인당 연간 185~229만원, 약 8% 이상의 임금인상 효과를 가져올 것으로 기대함.

<표 4-3> 2012년 경기도 공공부문 비정규직 차별해소 내역

추진과제	처우개선
비정규직에 대한 수당, 상여금 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 무기계약근로자 기본급 3.5% 인상, 가족수당 및 장기근속수당</li> <li>◦ 기간제 근로자 기본급, 휴일수당 무기계약직 준용</li> <li>◦ 1년 이상 기간제 근로자에 명절 휴가비 연 100만원 지급</li> </ul>
비정규직에 대한 복지 포인트 지급	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 기간제 근로자에 대하여는 '12년도 신설 지급</li> <li>- 1년 이상 근무자 : 30만원 일괄지급</li> <li>- 6개월 이상 1년 미만 근무자 : 월할 차등 지급</li> </ul>

- 경기도 본청 소속 30명, 수시 결원 발생시 채용한 기간제 근로자 6명 등을 포함하여 총 178명(도 직접 36, 공공기관 142)에 대한 정규직 전환이 이루어짐.
- 2013. 2. ‘경기도 비정규직 고용개선 종합계획’ 이 발표되었으며 직접고용 비정규직, 간접고용 비정규직, 민간위탁 비정규직 등 세 부문에 걸쳐 단계적으로 정규직 전환을 추진하기로 함.
- 직접고용 비정규직에 대하여는 무기계약직 379명 외에 정부 지침에 따른 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자 1,081명 전원을 정규직으로 전환하는 것이 핵심이었음. 청소·시설·경비 등 간접고용 비정규직 1,027명을 대상으로 하는 간접고용 비정규직에 대해서는 정부지침에 따른 처우개선에 초점을 맞추되 상대적으로 처우가 열악한 청소, 시설, 경비업무 종사자 중심으로 2단계 고용개선 대책을 제시함.
- 다만 이러한 대책 발표에도 불구하고 경기도의 정규직 전환 실적은 2012년 경기도 36명, 공공기관 142명을 정규직화한 것에 그쳐 미미했음.

## (2) 정부 공공부문 비정규직 지침

정부는 2004년 범정부 차원의 ‘공공부문 비정규직 대책’ 을 발표한 이래 수 차례에 걸쳐 공공부문 비정규직의 정규직 전환을 위한 중장기 계획을 발표함. 이하에서는 정부가 공개한 주요 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책 및 추진 지침’ 을 시간순으로 살펴보고 각 대책에 담긴 비정규직 전환 기준 및 주요 내용 등을 구체적으로 검토함.

<표 4-4> 주요 정부 공공부문 비정규직 대책

일시	명칭(발표주체)	주요 내용	비고
2004.5.18.	공공부문 비정규직 대책 (관계부처 합동)	- 상시위탁집배원 등 주요 직종별 대책 수립	- 일부 직종 한정 - 방만 인력 운용 방지 및 필요시 인력 조정에 초점
2006.8.8.	공공부문 비정규직 종합대책 (정부)	- 상시지속적 업무 근무 기간제 근로자 원칙적으로 무기계약직 전환 - 외주화 가능한 업무 범주 설정	- 기간제법 시행 앞둔 대대적인 종합대책
2011.11.28.	공공부문 비정규직 고용개선 대책 (정부)	- 상시 지속적 업무에 대한 구체적인 세부 기준 첫 제시 - 용역근로자 보호지침 마련	- 세부기준 제시했으나 급증하는 간접고용에 대한 대책 미흡
2013.4.9.	공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침 (정부)	- 2011년도 대책과 세부 기준 유사 - 기간제법상 사용기한 예외 속하더라도 관계부처 협의 통한 전환 가능성 열어둠	- 박근혜 후보 대선공약 → 정부 출범 이후 100일 국정과제
2013.9.5.	공공부문 비정규직 정규직(무기계약직) 전환계획 (국가정책조정회의)	- 2013. 4. 9. 대책에 대한 후속 방안이나 대선 공약보다 전환 규모 후퇴	- 국가정책조정회의 논의 결과
2014.12.29.	비정규직 종합대책안 (고용노동부)	- 3개월 이상 비정규직 퇴직급여 지급, 쪼개기 계약 방지 등 제안	- 노사정위원회 논의용
2016.2.17.	공공부문 비정규직 고용개선 대책 (고용부 차관 주재, 공공부문비정규직고용개선TF)	- 기간제근로자 비율 ‘목표관리제’ 첫 도입 - 신설 업무의 경우 과거 2년 미충족하더라도 상시지속성 인정	- 2017년까지 무기계약직 추가 전환 완료 목표 제시

## 1) 2004년 5월 18일, 일부 직종 한정 ‘공공부문 비정규직 대책’

- 2004. 5. 18. 관계부처 합동으로 발표한 ‘공공부문 비정규직 대책’은 ‘공공부문 인력 운용’의 범정부 차원 공통원칙을 수립하고 이를 토대로 공공부문 인력에 대한 효율적·합리적 관리체계를 마련하는 것이 목표였음.
- 기본방향은 정부기관의 경우 공무원이 담당해야 할 업무와 비공무원 신분의 근로자가 담당 가능한 업무를 구분해 인력을 운용하고, 상시적 업무에 종사하는 비정규직에 대해서는 안정적 일자리를 제공하는데 중점을 두면서도 ‘필요시 고용조정할 수 있는 장치를 마련하여 적정규모의 인력운용을 유지할 것’을 명시함.<sup>13)</sup>
- 특히 공기업·산하기관에 대해서는 “방만한 인력운용을 개선하기 위해 직무분석을 통해 정규직과 비정규직의 업무구분을 명확히 하고 적정 인력규모를 유지해 나감(상시적 구조조정 체계 확립)”을 노골적으로 밝힘.
- 당시 대책에 따르면 공공부문 총 비정규직(약 23만4000명)의 60%에 해당하는 주요직종 약 13만9000명에 대하여 ‘직종별 대책’을 수립했음. 유형별로 상시 위탁집배원(1,726명 전환, 1,500명은 비정규직 유지, 추가증원은 추후검토)·영양사·사서(단계적 확대) 등은 공무원 정원확대(4,619명) 유형, 근로복지공단 계약직은 공단 정원확대(740명) 유형, 직업상담원·환경미화원·도로보수원 등은 무기계약 또는 계약자동갱신(2만6,634명) 유형 등으로 나눌 수 있음(아래 표 참조).
- 당시 대책은 일부직종에 한정돼 있었고 특히 급증하는 외주인력에 대한 처우개선 문제에 대해서는 뚜렷한 한계를 드러냈음.

13) 2014. 5. 18. 관계부처합동발표 ‘공공부문 비정규직 대책’ 2p 참조

<표 4-5> 2004년 '공공부문 비정규직 대책' 주요 내용

소속	직종 (인원,명)	실태	개선방안
정통부	상시위탁 집배원 (4,106)	- 정규집배원(기능직공무원)과 동일업무 수행, 임금은 91.5%(기능직10급3호봉 대비)	- 정규집배원 증원(업무량 변동에 대비 일부 비정규직 유지) * '03년 863명 증원, '04년 863명 증원, 추가증원은 추후 검토
교육부 ( 각급 학교)	영양사 (1,842)	- 공무원 68%, 비정규직 32%, 임금은 9급초임호봉 의 60%	- 단계적 공무원정원 확대, 비공 무원 운용시 동종 공무원 수준 으로 점진적 처우개선
	사서 (1,051)	- 초·중·고 사서는 비정규직, 지자체·대학 사서는 공무원, 임금은 9급초임호봉의 65%	- 공무원 정원화 방향설정, 비공 무원 운용시 동종 공무원 수준 으로 점진적 처우개선
	사무보조 (4,490) 교무보조 (4,647) 실험보조 (4,153) 전산보조 (4,806) 실습보조 (102) 조리사 (4,619) 조리보조원 (35,669)	- 사무보조는 학교행정실 회 계업무 담당(기능10급 처 우) - 교무실험·전산실습보조는 일용직 신분으로 교사업무 보조 - 조리사·조리보조원은 일용직 신분으로 급식업무 담당	- 1년단위 연봉제 형태의 학교회 계 계약제로 운영 - 보수는 기능10급 초임호봉을 기 준으로(단, 근무일수에 비례적 용) 점진적 개선(5년간) - 퇴직금, 유급휴가 등 근로기준 법상 권리 정상부여
행자부	환경미화원 (21,657) 도로보수원 (3,211)	- 1년단위 계약직(서울시는 무 기계약 정규직)	- 무기계약 또는 계약자동갱신
노동부	직업상담원 (1,766)	- 1년단위 계약직, 직업알선· 고용보험 업무 수행	- 계약자동갱신(정년57세) : '03 년도에 기 조치완료
	근로복지공 단 계약직 (740)	- 고용보험·산재재활 등 업무 담당	- 단계적으로 정규직 정원확대
정부 부처	사무보조 (7,081)	- 일용직 신분, 임금은 기능직 공무원의 65%	- 상시필요인력은 기타직보수로 운영(일용직은 임시사용원칙 준 수)
기관외 인력	용역·파견 (38,916)	- 시설관리·청소경비 등	- 정부용역계약제도 개선(근로기 준법 등 위반 업체 불이익)

2) 2006년 8월 8일, 비정규직법 시행과 맞물린 ‘공공부문 비정규직 종합대책’

- 2007년 기간제법 시행을 앞두고 발표된 2006. 8. 정부의 ‘공공부문 비정규직 종합대책’은 ‘비정규직 남용 방지와 불합리한 차별 해소, 합리적인 인적자원 운영’ 등을 모토로 ‘기간제 노동자의 무기계약직 전환’, ‘저임금 노동자 임금수준 인상’, ‘외주화 대상업무 선정원칙 수립’ 등을 주요 내용으로 반영함.
- 반복적으로 근로계약기간을 갱신하여 기간제 노동자를 사용하는 상시지속적 업무에 대해서는 원칙적으로 ‘기간의 정함이 없는 근로자’가 담당하도록 하고, 명백하게 기간을 정하여 사용할 합리적인 이유가 있는 때에는 예외를 인정함.
- 무기계약직의 단계적 전환과 관련해서는 각 기관이 ‘기간제 근로자 사용원칙’에 따라 무기계약직 전환여부에 대한 계획서를 소관 중앙행정기관에 제출하면, 각 기관은 심의결과에 따라 해당 기간제 노동자들을 단계적으로 무기계약직으로 전환 추진함. 이들 전환되는 무기계약직 근로자의 처우는 일률적으로 기존의 정규직 수준에 맞추지 않고 담당 업무의 성격 등을 감안해 결정하도록 함.
- 청소, 경비 등 저임금 단순노무인력의 임금수준은 시중 노임 단가 인상률을 감안하여 예산집행 시점까지 적정 임금인상률을 반영하도록 함으로써 청소 등 단순노무 외주업무 예산편성시 적용 노임단가를 직접고용 수준으로 조정함.
- 외주화 대상업무 선정원칙과 관련해서는 기관의 업무를 ‘주변업무’ 또는 부가업무와 ‘핵심업무’ 또는 본연의 업무로 구분하고, ‘주변업무’에 대하여 외주화를 허용하되 시장 임금수준보다 불합리하게 낮은 임금으로 사용하기 위한 외주화는 부적절한 것으로 규정함. ‘핵심업무’는 공공기관이 직접 수행하되 합리적인 이유가 있는 경우 6개 예외 사유를 인정함<sup>14)</sup>(아래 표 참조).

14) 2006. 8. 정부 ‘공공부문 비정규직 종합대책’



- ① 고도의 전문기술, 고가의 시설·장비 또는 대규모 인적·물적 네트워크 등을 필요로 하여 자체 충당이 곤란한 업무
- ② 상시적인 업무이기는 하나 단시간 또는 간헐적으로 수행됨으로써 해당 인력을 직접 고용할 경우 지나치게 비용이 소요되는 경우
- ③ 외주화에 의해 ‘규모의 경제효과’ 등으로 비용절감 효과가 크고 명백한 경우
- ④ 내부노동시장의 특성으로 인해 임금 등의 처우를 시장수준에 맞추기 어려운 경우
- ⑤ 공공부문의 생산성, 서비스 질 제고 등을 위하여 민간부문과 경쟁시킬 목적으로 병렬적으로 설치된 유사·동일업무 부서(조직) 중 일부를 외주화하는 경우
- ⑥ 기타 외주화의 필요성 또는 직접 수행의 불합리성이 명백한 경우

- 이상의 대책을 근거로 2006. 10. 국무총리 훈령 제 486호 ‘공공기관 비정규직 근로자 관리 등에 관한 규정’ 이 제정된 데 이어 같은 해 12월 행정자치부는 ‘중앙행정기관 무기계약 및 1년 이상 기간제근로자 관리지침’ 을 발표함.

### 3) 2011년 11월 28일, 이명박 정부 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’

- 2011. 11. 28. ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’ 은 상시 지속적 업무에 대한 구체적인 세부 기준을 처음으로 제시한 대책으로, 이에 따르면 비정규직 실태와 관련해 2006년 대비 공공부문 비정규직은 총 34만1000명으로 규모는 일부 증가(28,970명)하였으나 비율은 유사한 수준(20.1%→20.2%)임.

- 특히 기간제·시간제 등 직접고용 비정규직은 무기계약직 전환 등의 영향으로 '06년 대비 규모(△ 5,851명) 및 비율(15.9%→14.3%)이 모두 감소했다고 밝힘.

<표 4-6> 비정규직 고용형태별 규모

(단위 : 명, %)

비 고	총 계	직접고용				파견·용역
		소계	기간제	시간제	기타 <sup>15)</sup>	
'06년	311,666	246,844 (79.2)	218,324 (70.1)	27,391 (8.8)	1,129(0.4)	64,822 (20.8)
'11년	340,636	240,993 (70.7)	176,671 (51.9)	54,360 (16.0)	9,962(2.9)	99,643 (29.3)
증 감	28,970	△ 5,851	△ 41,653	26,969	8,833	34,821

- 우선 2년 이상 계속되고, 향후에도 지속되는 상시·지속적 업무를 담당하는 기간제근로자는 원칙적으로 무기계약직으로 전환·채용한다는 방침을 수립하고 비정규직으로 근무하다가 정규직으로 고용시 비정규직 근무경력을 인정하기로 함.
- 연중계속 업무와 관련하여 연중 10~11개월은 기간제 근로자가, 나머지 1~2개월은 정규직이 대체하여 업무를 담당하는 경우 연중계속업무로 간주하고 ‘급식 조리원’ 등 방학 등 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주하도록 함.<sup>16)</sup>

**<표 4-7> 상시·지속적 업무 세부 판단 기준**

<p>① 당해 직무가 연중 계속되는 업무인지 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주</li> <li>*동일한(하나의) 장소(사업장)에서 이루어지는 동종·유사 업무에 수개월 단위로 기간제 근로자를 반복 교체 사용하는 경우에도 연중 계속되는 업무로 간주</li> <li>*급식조리원 등과 같이 방학 등으로 일시적으로 근무가 면제되는 기간이 있더라도 연중 계속되는 업무로 간주</li> </ul> <p>② 분석 기준일 이전 2년 이상 계속되어온 업무인지 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*사업의 명칭 여부와 관계없이 기관내에서 유사·동일한 업무가 과거 2년 이상 계속되어 온 경우는 포함</li> </ul> <p>③ 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무인지 여부</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*사업의 명칭과 관계없이 향후 유사·동일한 업무가 계속 수행될 것으로 예상되는 경우 포함</li> <li>*정부로부터 위탁받은 사업의 경우 위탁 방식 등을 고려하여 기관에서 자체 판단(매년 공모선정방식에 의한 사업 위탁의 경우 상시·지속적 업무로 보기 어려울 것임)</li> </ul>
--

- 기간제법 제4조에서 정한 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하는 경우 전환 대상에서 제외하고, 행정수요의 변화 등으로 향후 업무량 감소가 예상되는 경우 기간제로 운영 가능함. 다만, 해당자의 근속기간이 2년 경과시 무기계약직으로 전환함.

15) 재택·일일근로자, 기간제가 아닌 한시적 근로자

16) 2011. 11. 28. 대책 발표 이후 2012. 1. 16. 추가로 발표한 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침」

- 직접고용 비정규직의 처우개선을 위해 무기계약직 및 1년 이상 근무중인 기간제·시간제 근로자(8만6000여명)를 대상으로 1인당 연간 30만원 수준의 복지포인트를 지급함. 상여금은 1년 이상 근무자 8만 여명을 대상으로 1인당 연간 80만~100만원 수준에서 우선 지급하되 기관별로 근무기간·직무특성 등을 고려하여 차등 지급함.
- 간접고용과 관련해서는 ‘용역근로자 근로조건 보호지침’을 마련해 청소·경비 등 단순업무 외주시 입찰공고, 예정가격 작성, 용역업체 선정, 용역계약 체결, 사후 관리·감독 등 계약과정별 유의사항을 명시하도록 함.
- 해당 대책 및 추가 지침은 상시지속 업무의 구체적인 기준을 처음으로 인정하였다는데 의의가 있으나 확산되는 간접고용에 대한 대책이 미흡했고 직접고용은 2006년도 대책에서 크게 벗어나지 못했다는 비판에 직면함.

#### 4) 2013. 4. 9. 박근혜 정부 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침’

- ‘상시·지속적 업무의 정규직 고용관행 정착’ 과 ‘2015년까지 공공부문의 상시·지속적 업무에 대한 비정규직 전면 폐지’가 18대 대선 공약에 포함되었고 이후 박근혜 정부 주요 국정과제 및 100일 추진과제로 선정되면서 그에 따른 보완지침이 2013. 4. 9. 발표됨.
- 상시·지속적 업무의 정규직 전환을 지속적으로 추진하되 전환기준은 2011년도 대책과 크게 다르지 않음. 다만 2011년도 대책에서 제외시켰던 기간제법 제 4조에서 정한 예외사유에 해당하는 경우라도 해당 업무가 상시·지속적이고 전환 필요성이 인정되는 경우라면 관계부처 협의를 통해 전환 대상에 포함시키기로 함.
- 특히 그동안 상시·지속적 업무 여부와 관계없이 전환 대상에서 제외되었던 정부출연기관 연구원을 전환 대상에 포함하는 구체적 방안을 ‘공공기관 정규직 전환 T/F’를 통해 마련한다고 강조함.

5) 2013. 9. 5. 국가정책조정회의 ‘공공부문 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 계획’

- 박근혜 정부는 2013년 9월 5일 국가정책조정회의에서 2015년까지 중앙행정기관과 지자체 등 공공기관 810곳에서 근무하고 있는 비정규직 근로자 25만1000여명 중 6만5711명을 정규직으로 전환한다는 내용을 골자로 한 ‘공공부문 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 계획’을 또다시 발표함.
- 그러나 이러한 수치는 정부가 위 ④의 보완지침에서 밝힌 2012년도 공공부문 비정규직 규모 24만9614명에만 비취보더라도 기존의 대선 공약마저 상당히 후퇴시키는 매우 미미한 규모임.<sup>17)</sup>
- 고용노동부는 이 대책이 발표된 직후인 2013. 10. ‘무기계약 근로자 관리규정 표준안’을 마련해 공공기관에 배포함. 이 표준안은 각 기관이 무기계약직에 대한 인사관리 전반 과정에서 참고할 만한 해결방법을 취업규칙 형태의 관리규정으로 제시함.

<표 4-8> 공공부문 비정규직 현황

(단위: 명, %)

구분	2011년 실태조사				2012년 실태조사			
	총인원	직접고용		파견·용역	총인원	직접고용		파견·용역
		정규직	비정규직			정규직	비정규직	
합계	1,690,856	1,350,220	240,993 (14.3)	99,643 (5.9)	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2)	110,641 (6.3)
중앙기관	292,648	266,262	18,575 (6.3)	7,811 (2.7)	289,499	263,529	20,074 (6.9)	5,896 (2.0)
자치단체	385,617	327,842	47,516 (12.3)	10,259 (2.7)	385,050	324,281	49,349 (12.8)	11,420 (3.0)
공공기관	402,338	293,085	49,815 (12.4)	59,438 (14.8)	450,576	322,475	54,895 (12.2)	73,206 (16.3)
교육기관	610,253	463,031	125,087 (20.5)	22,135 (3.6)	629,019	483,604	125,296 (19.9)	20,119 (3.2)

17) 2013. 4. 9. 박근혜 정부 ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침’

6) 2014. 12. 29. 비정규직 종합대책안(노사정위원회 논의용)

- 2014. 12. 29. 고용노동부는 노사정위원회 테이블에서 논의하기 위해 ‘비정규직 처우개선 및 노동시장 활력제고 방안’이라는 부제가 붙은 ‘비정규직 종합대책(안)’을 발표함.
- 고용형태별 맞춤형 대책을 통해 근로조건 격차를 축소하고 비정규직의 남용 방지 및 불합리한 차별 해소에 중점을 둠. 특히 기간제근로자에 대하여 △ 3개월 이상 비정규직(기간제·파견) 퇴직급여 적용 △ 중소중견기업 대상 정규직 전환 지원금 지급 △ 본인 신청시 사용기간 연장 및 정규직 미전환시 별도 이직수당 지급 △ 계약 갱신횟수 제한(쪼개기 계약 방지) 등을 주요 대책으로 제시함.
- 위 쪼개기 계약 방지와 관련하여 단기계약 반복 갱신 관행 해소를 위하여 총 계약기간(2년) 내 갱신 횟수를 최대 3회로 제한할 것을 제안함.

7) 2016. 2. 17. ‘공공부문 비정규직 고용개선 TF’ 18), ‘공공부문 비정규직 고용개선 대책’

- 1단계(2013~2015년) 정규직 전환실적 및 2단계(2016~2017년) 전환계획을 포함한 대책으로, 공공부문 총 469개 기관에서 상시·지속적인 업무에 종사하고 있는 비정규직 1만5,262명에 대하여 2017년까지 정규직(무기계약직) 추가 전환을 완료한다는 목표를 제시함.<sup>19)</sup>
- 위 ⑤의 1단계 전환계획 수립 이후 업무의 신설·확대 등으로 새롭게 유입된 기간제 근로자들을 정규직으로 전환함.
- 특히 상시·지속 업무 근로자들의 정규직 전환을 정착시키기 위하여 2016년부터 공공기관 및 지방공기업을 대상으로 상시·지속 업무를 수행하는 기간제 근로자를 정원(무기계약직 포함)의 일정 목표비율<sup>20)</sup> 내에서 사용하도록 제한·

18) 고용부 차관 주재, 국조실·기재부·행자부·교육부 등 관계부처 국장 참여

19) 2016년 66%(10,085명), 2017년 나머지 34%(5,177명) 전환

20) 공공기관(공기업·준정부기관)은 정원의 5%, 지방공기업 정원의 8% (한시적 업무, 일시·간헐업무 및 업무성격 상 비정규직 사용이 불가피한 경우 상기 5%·8% 범위 내 운영기준과 관계없이 사용 가능)

관리하는 ‘목표관리제’ 를 첫 도입함. 그러나 이는 오히려 일정 수준의 비정규직 활용을 유지하는 방안을 제시한 것이라는 비판에 직면하기도 함.

- 신설업무의 경우 향후에도 업무가 지속될 것으로 예상되면 ‘과거 2년 이상 지속’ 요건을 미충족하더라도 상시·지속 업무로 판단, 정규직 채용을 유도하기로 함.

**< 목표관리제 운영·관리체계 >**

기재부, 행자부	각 기관	각 기관	고용부, 기재부, 행자부
기간제 사용 목표관리제 시행계획 마련	주무부처 등과 협의하여 기관별 세부계획 수립	기간제 사용 목표관리제 준수노력	실태조사, 기관평가 등을 통해 이행점검
‘16.2~3월	‘16.3~4월	‘16.4~12월	‘16.12월

## 2. 기존 서울시 정규직 전환 기준 검토

### (1) 2012년 1·2차 서울시 비정규직 종합대책의 전환 기준

위 제2장에서 2012. 3. 22, 2012. 12. 5.에 각각 발표된 ‘서울시 비정규직 1, 2차 종합대책(이하 각각 ‘1차 대책’, ‘2차 대책’ 이라 함)에 대한 개괄적인 추진 방향 및 내용을 살펴보았으므로 이하에서는 해당 대책의 구체적인 전환 기준과 1차 대책 이후 2차 대책에서 추가·보완된 기준 등을 중심으로 검토함.

#### 1) 상시·지속적 업무 판단 기준

- 서울시의 2012년 1차 대책상 전환기준에서 가장 핵심적인 것은 ‘상시·지속적 업무에 대한 판단기준’ 이 과거에 비해 진일보한 것임. 정부가 발표한 2011. 11. 28. 대책의 후속으로 2012. 1. 16. 추가로 발표한 ‘[상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준] 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침’ 상 ‘연중지속되는 업무’ 는 ‘연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우’ 로 보았으나, 서울시는 이를 ‘연중 9~11개월은 기간제근로자가 담당, 1~3개월은 정규직 대체 담당’ 하는 업무의

경우 연중 행정 수요가 계속되는 업무로 간주하여 연중 계속 업무의 범주를 확대함.

- 또한 과거 정부지침은 상시·지속적 업무에 해당하기 위해서는 ‘과거2년, 향후 2년, 연중지속’ 등 세 가지 요건을 충족시켜야 했던 것에서 한 걸음 더 나아가 기관 내에서 유사·동일한 업무가 과거 2년 이상 계속되어 온 경우가 아니더라도 향후 2년 행정수요가 예상되는 업무는 상시·지속적 업무로 판단했음.

<표 4-9> 서울시 상시·지속 업무 판단 기준

과거 판단 기준	서울시 2012. 3. 1차 대책 전환기준
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 2012. 1. 16. 정부 ‘상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준’: ‘연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우’</li> <li>- ‘과거2년, 향후 2년, 연중지속’ 등 세 가지 요건을 충족</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ‘연중 9~11개월은 기간제근로자가 담당, 1~3개월은 정규직 대체 담당’ 하는 업무</li> <li>- 과거 2년 이상 계속되어 온 경우가 아니더라도 향후 2년 행정수요가 예상되는 업무</li> </ul>

- 특히 기간제법상 2년을 초과하여 사용 가능한 예외사유 중 하나에 해당하는 고령자(55~59세까지 폭넓게 전환대상에 포함시킴.

## 2) 전환 제외 기준

- 1차 대책에서 서울시는 △일시·간헐적인 업무(926명) △ 법·지침상 제외(940명) 등을 전환 대상에서 제외시킴. 법·지침상 제외사유는 사업완료(331), 연구업무(200), 초단시간(156), 고령자(134), 전문직종(35), 업무감소(28), 재정지원(22), 대체자(14), 체육선수(11), 박사(6), 근로소득(3) 등이었음.
- 서울시는 2차 대책에서 직접고용 비정규직을 추가전환하면서 상시·지속적 업무에 종사하는 기간제 근로자 전원을 정규직으로 전환한다는 원칙 아래 위 1차에서 제외됐던 업무들을 재분석한 결과 234명을 추가로 정규직으로 전환하기로 결정함.

- 그 결과 계절적 속성에 의한 일시·간헐적 업무 중에서도 공원시설물관리, 녹지사업소 등에서 추가로 공무원 소요 인원 109명을 ‘발굴’ 하여 정규직으로 전환하기로 함. 상수도·시설 분야에서는 사업의 완료에 필요한 기간이 정해진 ‘한시적 사업’ 중 사업의 연장이 필요한 업무를 발굴하여 40명을 전환함. 또 1차 정규직 전환 이후 추진된 신규사업 종사자들을 추가 전환하는 등 1차 대책에서는 일시·간헐적 업무, 기간제법상 예외사유에 해당한다는 이유로 배제됐던 다수 업무들도 전환 대상 업무에 포함시킴.

### 3) 전환 방식 및 시기

- 1차 대책에서는 위 전환기준을 충족시키는 기간제 근로자는 원칙적으로 모두 무기계약직으로 전환하되, 실·국·본부별 심의위원회, 투자·출연기관 인사위원회에서 담당업무의 달성도, 성실도, 노력도 등 7가지 항목의 종합평가를 거쳐 평가등급상 근무성적·태도 등이 근로관계를 유지할 수 없을 정도로 극히 불량한 자(아래 표 참조)에 한하여 전환에서 제외시키는 ‘네거티브 방식’을 취함.
- 1차 대책에 따른 전환 시기는 2012. 5. 1. 일괄전환 방식임.

#### <평가등급상 ‘극히불량’에 대한 기준(예시)<sup>21)</sup>>

<p>[1] 채용상 결격사유가 있는 경우</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 금치산자 또는 한정치산자</li> <li>2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자</li> <li>3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 종료 되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 자</li> <li>4. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 자</li> <li>5. 금고 이상의 형을 선고유예를 받은 경우에 그 선고 유예 기간 중에 있는 자</li> <li>6. 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 자</li> <li>7. 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 자</li> </ol> <p>[2] 근로계약 해지 재계약 불가 사유가 있는 경우</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 신체 또는 정신상의 이상으로 업무수행이 곤란한 자</li> <li>2. 고의나 중대한 과실로 인하여 기관에 손해를 초래하거나 기관의 명예를 손상시킨 자</li> <li>3. 근로자 의무규정, 근무시간 등 복무사항을 지속적으로 반한 자</li> <li>4. 그 밖의 사정으로 근로관계를 유지할 수 없는 자</li> </ol> <p>※ 행정안부 무기계약 기간제근로자 등 운영규정 준용</p>
--

21) 2012. 3. 22. 서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책



- 이와 달리 2차에서는 1차 대책의 기준에 의거해 추가전환자에 대한 평가를 진행하되, ‘신규 수요 발굴에 따른’ 추가전환자의 경우 근무성적 및 근무 태도 등을 종합적으로 고려하여 성적이 우수한 근로자부터 적극 선별해 채용하는 ‘포지티브 방식’을 취함. 1차 대책과 마찬가지로 필요시 근로자에게 소명기회를 부여하고 장기근속자에 대하여는 우대방안을 마련함.
- 2차 대책에 따른 전환시기는 2013. 1. 1. 일괄전환 방식임.

## (2) 간접고용 1차(청소) 정규직화 지침

서울시 2차 대책은 간접고용 기간제 근로자들에 대한 정규직화 지침을 담은 것이 가장 큰 성과였음. 처우가 열악하고 고용이 불안정한 간접고용 기간제근로자들을 향후 5년내(2013~2017년) 단계별·시기별·대상별로 전원 정규직화한다는 것을 추진원칙으로 내세움.

### 1) 전환방법

- 간접고용 중 가장 처우(근로자 평균연령 58세, 여성비율 81%, 월 평균임금 131만원)가 열악한 청소근로자에 대하여 2013~2015년까지 1차로 전환하되, 서울메트로와 도시철도공사는 각각 서울메트로환경, 도시철도그린환경 등 자회사 설립을 통해 정규직으로 직접 채용 후 통상정년(65세)까지 고용을 보장하는 방식을 취함.
- 본청·사업소, 투자·출연기관의 경우 2013년도부터 부서(기관)별로 청소용역근로자를 도급계약이 종료되는 시점에 기간제근로자로 직접고용한 뒤 공무직 전환 이전까지는 ‘준공무직’으로 운용함. 일괄 전환 시점인 2015. 1. 1. 정년이 하자는 준공무직을 일괄 정규직으로 전환하고, 정년이 초과된 근로자는 준공무직을 유지함.
- 용역업체 기존 근무인원에 대해 직접 고용 과정에서 전원 고용승계하고 직접고용후 65세까지 정년을 보장함. 이들중 정년 초과자에 대해서도 일괄 정규직 전환 시점인 2015년까지는 예외적으로 정년을 보장함.

- 1차 청소근로자 전환을 계기로 ‘고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률’에 따라 청소 분야를 50세 이상 준고령자 및 고령자를 우선 채용하는 직종으로 운용함.

<그림 4-1> 준공무원 근로자의 정의

〈 준공무원 근로자란 〉			
① (정의) 기간제근로자와 달리 자동계약갱신을 통해 민간업체의 통상정년까지 고용이 보장되는 근로계약을 체결하는 근로자			
② (예시) 청소분야			
구 분	2013~2014	2015년 이후	
고용형태	준공무원	공무원	준공무원
대상연령	전연령	60세 이하	61~65세
③ (적용) 민간용역회사에서 고용승계되어 市에서 직접 고용한 청소용역근로자를 일컫는 개념으로 기본적으로 기간제근로자 관리규정을 준용			

출처 : 2012. 12. ‘서울시 2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책’

<그림 4-2> 준고령자·고령자 우선고용직종

□ 공공부문(「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제16조제1항에 따른 기관에 적용)			
연번	우선고용직종명	한국고용 직업분류 세분류코드	예시 직업
21	청소원	1131	건물청소원(병원, 사무실, 아파트, 음식점소, 호텔 및 숙박시설 등), 공원청소원, 노견정리원, 룸메이드(객실 미화원), 매트리스클리너, 세차원(열차, 항공기 포함), 정화조청소원, 카펫청소원, 기타 고령자가 수행 가능한 유사 직종 등

출처 : 노동부 고시 제2008-56호 별표

### (3) 간접고용 2차(시설·경비) 정규직화 지침

서울시는 2013. 12. ‘서울시 2차 공공부문 비정규직 대책 후속계획’을 통해 2012. 12. 2차 대책에 따라 2014년부터 전환이 예정된 시설·경비 근로자에 대한 세부전환 계획을 마련함. 1차 청소 근로자에 대한 기준에 비

하여 임금체계, 복무관리 등에 있어 한층 구체적이고 세분화된 기준을 반영한 것이 특징임.

#### 1) 전환시기

- 전환시기는 1차 청소근로자와 동일하게 부서·기관별로 용역업체와의 계약 만료 시점에 우선 기간제로 직접고용한 뒤 2016. 1. 1. 일괄 공무원으로 전환함.

#### 2) 전환방법

- 용역회사에 기존에 근무해온 인원은 특별한 제한없이 전원 고용승계하되 2차 대책 방침일(2012. 12. 7.) 이후 신규 채용자 및 관리인력은 직접고용 전환시 심사를 통해 선발함.

### (4) 서울시 정규직 전환 기준의 의의와 한계

#### 1) 의의

- 현행 기간제법에서는 기간제 근로자의 사용기간을 원칙적으로 2년으로 제한하고 있으나 사용기한 제한을 통해 고용을 보호해야 할 당위성이 약하거나 업무 또는 계약의 특성상 기간제한이 불합리한 경우에 있어 예외를 상당히 폭넓게 인정하고 있음.
- 기간제법과 서울시 대책의 가장 큰 차이점은 2차 대책에서 1차 대책의 전환 제외자를 재분석하면서 현 기간제법의 기준에 크게 구애받지 않고 업무의 특성과 실제 근로형태 등을 고려해 전환대상자를 신규 발굴, 추가한 부분임.
- 일례로 기간제법상 사용기한 예외사유에는 ‘고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률’ 제2조 제1호의 규정에 의한 고령자와 근로계약을 체결하는 경우가 포함되어 55세 이상 고령자는 2년을 초과하여 기간제로 고용이 가능함. 서울시 대책은 만 55~59세까지의 기간제 근로자도 전환에서 배제하지 않아 전환 대상을 대폭 확대함.

- 기간제 근로자에 대한 계속근로기간 판단시 판례는 ‘갱신 반복 체결된 근로계약 사이에 일부 공백기간’ 이 있더라도 그 기간이 길지 아니하고 계절적 요인에 의한 것일 경우 근로관계의 계속성을 인정하는데, 서울시 대책은 연중 9~11개월 단위 근로계약을 체결하고 나머지 기간 동안 정규직이 이를 대체할 경우 연중 계속되는 업무로 간주할 것을 명시함.
- 2차 대책에서 일시·간헐적 업무 등 공백기가 존재하는 업무, ‘기간을 정한 한시적 사업’, ‘신규사업’ 등 기간제법에서 정한 2년 이내 기간동안 형식적으로 계약을 갱신, 반복되거나 2년 이상 기간제 근로자로 사용할 수 있는 비정규직에 대해서도 사업의 특성상 ‘상시 지속성’ 이 인정되면 추가 전환이 필요한 것으로 판단했음. 이는 상시 지속성을 지닌 사업임에도 불구하고 비정규직에 대한 퇴직금 지급 회피 등의 목적으로 상습적으로 10~11개월 단위 근로계약을 체결해온 관행을 개선할 수 있는 계기를 마련함.
- 특히 간접고용 정규직화 대책을 통해 용역회사 청소 근로자들을 제한없이 전원 고용승계하고 통상정년(65세)까지 보장하기로 함으로써 기간제법의 55세 사용기한 제한 예외사유에 상관없이 현실에 적합한 정규직 전환 기준을 제시함.

## 2) 한계

- 1차 대책의 경우 계절적 요인에 의하여 동절기 업무가 감소하는 녹지관리, 시설관리 업무에 종사하는 기간제근로자의 경우 사실상 연중 지속되는 업무임에도 불구하고 대거 전환대상자에서 배제됨.
- 2차 대책에서 1차 전환제외 업무(일시, 간헐, 기간제법 예외)에 대한 재분석 결과 216명의 추가 전환자가 도출됐으나 ‘연중 지속성’ 에 대해서는 업무 특성별로 이를 판단할 구체적인 세부 기준이 부재함. 그 결과 계절적 요인에 영향을 받은 현장 기간제 근로자들의 경우 10~11개월 단위 근로계약 체결이 반복됨.
- 기간제법상 사용기한 예외사유에 해당한다는 이유만으로 업무의 상시 지속성에도 불구하고 연구인력, 전문직 등은 여전히 전환대상에서 제외됨.

### 3. 새로운 정규직 전환 기준 수립 방안 검토

본 보고서에서는 서울시의 기존 지침의 장점을 수용하고 한계를 보완하는 차원에서 기존 기준을 준용, 보완한 전환 기준을 마련하여 실태조사를 실시하고 무기계약직 전환 일자리 규모를 도출해냄.

#### (1) 새로운 정규직 전환 기준

##### 1) 상시·지속업무 판단 기준

- 특히 본 보고서의 기준은 기존 상시·지속적 업무 판단 기준 중 ‘연중 지속되는 업무’의 판단기준을 기존보다 한층 완화함. 특히 녹지관리, 시공원 등 시설 관리, 수목식재사후관리 등 계절적 요인에 의하여 업무량이 급감하는 경우에도 공무원, 정규직 등이 해당 업무를 대신할 경우 업무의 연중 지속성이 있는 것으로 간주함.
- 상시지속적 업무 판단에 있어서 “과거 2년 동안 업무의 존속 여부”도 고려했는데, “과거 2년”은 상시지속성을 재 확인하는 요인으로만 고려했으며, 과거 2년을 충족하지 않는다고 하여 상시지속성을 부인하는 근거로는 삼지 않았음. 즉 과거 2년을 충족하지 않아도 “향후 2년+연중지속” 요건만 충족하면 상시지속성이 있는 업무로 분류하되, 만약 과거 2년 동안에도 존속한 업무라면 상시지속성이 강한 업무로 판단했음.

##### <2017년 상시지속적 업무 판단기준>

- 상시지속업무는 원칙적으로 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우에 인정되며, 다만 다음과 같은 사항을 고려함.
  - △ 과거 2년을 충족하지 않는 신설 사업의 경우 향후 2년+연중지속 요건을 충족하면 상시지속업무로 봄
  - △ 과거 2년 요건도 충족하는 경우에는 상시지속성이 강한 업무로 봄
  - △ 일정기간 업무가 단절되더라도 해당 업무의 밀도가 감소할 뿐 정규직 또는 공무원이 해당 업무를 대신하는 경우는 연중지속성 인정
  - △ 일정기간 업무가 단절되는 경우 업무가 해당 기간 사업이 완전 단절(업무 장소 폐쇄 등)되면 연중 지속성 부인
- 다만 위 상시지속성이 인정되더라도 아래의 경우는 제외될 수 있음
  - △ 근로자에 대한 수요가 일시적으로 존재하는 것이 인정되는 경우
  - △ 공공일자리, 뉴딜 등 사업의 특성상 기간제 근로의 필요성이 인정되는 경우
  - △ 육아휴직자 등 다른 근로자를 대체하기 위한 경우

## 2) 기간제법상 예외사유 관련 기준

- 기간제법상 예외사유는 원칙적으로 고려하지 않음
- 이에 따라 간호사, 박사 등 전문직이라고 하더라도 업무의 상시 지속성을 충족하는지 여부에 따라 여타 직종과 동일하게 판단함
- 또한 서울시 지침이 55세~59세까지 고령자 전환 폭을 확대한 것에서 한 걸음 더 나아가 연령에 특별한 제한을 두지 않음.
- 다만 기간제법상 예외사유 중 초단시간근로자는 본 보고서에서도 전환 대상자에서 제외시킴.

## 3) 현장 중심 실태조사 통한 특수한 사정 고려

- 비정규직 정규직화 관련한 기존 연구와 달리 처음으로 자치구를 포함한 본청, 사업소, 투자·출연기관에 대한 전수 현장방문 또는 전화조사를 통해 통계자료에 국한하지 않고 현장 사정을 반영해 각 업무별로 비정규직 사용이 불가피한 특수한 사정이 있는지 파악함.
- 이에 따라 내부규정 등에 의거해 퇴직금 지급 등을 회피하기 위하여 9~11개월 단위 근로계약을 체결하는 기간제근로자들은 가급적 전환 대상자로 봄.
- 관련하여 동종 유사 업무를 수행하는 공무원 또는 정규직 근로자가 존재하는지 여부도 추가로 파악해 판단시 고려함.

## 4) 생명 안전 업무 종사자의 경우

- 상시지속적 업무에 해당하지 않더라도 업무수행 중 사고위험가능성이 높다고 판단되는 업무, 업무수행과정에서 기기고장이나 실수 등이 발생했을 경우 제3자의 피해가 우려되는 업무 등 생명안전업무에 해당하는 경우 무기계약직 전환 대상자에 포함시킴

5) 정규직 전환 단계 설정을 위한 전환 유형 구분

- 서울시와 해당 기관이 단계별 정규직 전환을 추진할 수 있도록 정규직 전환 대상자를 크게 네 가지 유형으로 구분하여 제시함.

정규직 전환 유형
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정 되는 업무

(2) 새로운 전환 기준의 실제 적용

- 본 보고서 제5장부터 제8장에서는 서울시 본청, 사업소, 투자출연기관, 25개 자치구에 실제 고용되어 있는 비정규직들의 고용구조 및 특성을 새로운 전환 기준에 비추어 분석했음.
- 이를 통해 정규직 전환 사각지대 해소를 위한 정규직 전환 방안을 수립하고 그 전환 규모를 추정하였는데, 그 구체적 내용 및 기준은 아래와 같음.

<b>1. 통계조사(엑셀조사양식)가 조사 취지에 맞게 제대로 이뤄졌는가?</b>
<p>1-1. 현장조사 이전에 통계조사 결과를 검토해 이상하거나 이해가 되지 않는 응답을 기관 담당자에게 확인</p> <p>1-2. 통계조사항목 중 기관 담당자가 오인하거나 응답하기 어려웠을 것으로 예상되는 조사항목에 대해 질문을 통해 제대로 이해하고 응답했는지 확인</p> <p>1-3. 잘못된 부분이 확인되면 가급적 현장에서 수정하고, 추가적인 조사나 확인이 필요한 경우에는 조사일로부터 3일의 기한을 주고 이메일로 자료를 송부받도록 함</p>

<p><b>2. 기간제법상 무기계약직 당연 전환대상자가 존재하는지?</b></p>
<p>2-1. 각 기관의 특성에 맞춰 조사자가 기간제법상 무기계약직 당연 전환대상자가 존재하는지 확인하도록 함</p> <p>2-2. 무기계약직 당연 전환대상자 여부는 기간제법에 근거해 가급적 엄격히 판단해야 하며, 대법원 판례 및 고용노동부 행정해석상 기준에 근거해 판단하도록 함</p> <p>2-3. 무기계약직 당연 전환대상자가 확인될 경우 가급적 구체적인 명단을 현장에서 취합하도록 하고, 추가적인 조사나 확인이 필요한 경우에는 조사 일로부터 3일의 기한을 주고 이메일로 자료를 송부받도록 함</p>
<p><b>3. 2012년 비정규직 고용개선대책에서 정한 무기계약직 전환대상이었음에도 누락된 근로자가 존재하는지?</b></p>
<p>3-1. 2012년 전환기준에는 해당되었지만 제외된 인원이 존재하는지 확인하고 구체적인 명단과 사유를 조사하도록 함</p> <p>3-2. 2012년 전환기준에는 해당되었지만 평가위원회 심의과정에서 탈락된 인원이 존재하는지 확인하고 구체적인 명단과 사유를 조사하도록 함 (이 경우 당시 평가기록도 받도록 함)</p> <div data-bbox="336 1111 1342 1375" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p><b>&lt;참고&gt; 2012년 전환 기준</b>  상시지속적 업무  · 과거 2년은 고려하지 않고 향후 2년 이상 행정수요가 예상되는 업무  · 9-11개월은 기간제근로자가 담당하고, 1-3개월은 정규직이 대체하여 담당하는 등 행정수요가 연중 계속되는 업무 포함  · 기간제법상 예외사유인 고령자 55-59세도 전환대상에 포함</p> </div>
<p><b>4. 상시지속적 업무종사자가 존재하는지?</b></p>
<p>4-1. 과거 2년, 향후 2년, 연중지속의 세 가지 판단기준을 모두 충족시키는 인원을 확인 (통계조사표가 충실히 작성된 경우 별도조사를 진행하지 않고 통계조사표의 내용으로 같음)</p> <p>4-2. 향후 2년은 충족시키지만 연중지속형이 아니라고 응답한 경우에는 사업의 구체적 내용과 연중 사업지속개월수를 조사하도록 함</p> <p>4-3. 과거 2년은 충족시키지만 향후 2년이 없다고 통계조사표에 응답한 경우 그 구체적인 이유를 조사하도록 함</p> <p>4-4. 연중지속에만 해당한다고 응답한 경우에는 향후 지속가능성에 대해 구체적으로 질문을 통해 조사담당자가 판단하도록 함</p>
<p><b>5. 생명안전 업무종사자가 존재하는지?</b></p>



<p>5-1. 업무수행 중 사고위험가능성이 높다고 판단되는 업무, 업무수행과정에서 기기고장이나 실수 등이 발생했을 경우 제3자의 피해가 우려되는 업무 등 생명안전업무종사자가 존재하는지 조사</p> <p>5-2. 생명안전업무종사자를 비정규직으로 고용한 구체적인 사유나 법령상 제한 요건 등을 조사</p> <p>5-3. 상시지속적 업무에 해당되지 않지만 생명안전업무종사자에는 해당되는 인원의 구체적 명단을 조사</p>
<p><b>6. 동종유사업무자가 존재하는지?</b></p>
<p>6-1. 상시지속적인 업무에 해당되지는 않으나 정규직과 동종유사업무자가 존재하는 경우(즉 비정규직과 동종유사업무를 수행하는 정규직, 무기계약직이 존재하는 경우) 무기계약직 전환의 필요성이 존재하는지(즉 다른 사업조직에서 고용흡수가 가능한지)에 대한 기관 담당자 의견을 청취하도록 함</p> <p>6-2. 만약 이들의 무기계약직 전환의 필요성이 존재한다면 그 사유와 구체적인 명단을 정리하도록 함</p>
<p><b>7. 조사담당자의 판단 기준에 따를 때 무기계약직 전환의 필요성이 존재하는지?</b></p>
<p>7-1. 앞서 살펴본 제반 기준은 충족하지 않으나 조사담당자의 견해에 따를 때 무기계약직 전환의 필요성이 인정되는 경우, 구체적인 사유를 정리해서 연구팀에 제출하도록 함 (이 경우 서울시를 설득한다는 관점에서 설득력 있는 사유가 체계적으로 정리되어 제출되어야 함)</p>
<p><b>8. 비정규직 양산의 구조적 원인에 대해</b></p>
<p>8-1. 상시지속적업무임에도 비정규직을 계속 채용할 수밖에 없는 이유</p> <p>8-2. 비정규직 감소를 위해 기관 차원의 계획이나 노력이 존재했는지(만약 계획이나 노력이 있었음에도 좌절된 경우 구체적인 경위와 이유를 조사)</p> <p>8-3. 서울시의 정규직 전환 정책에 대한 기관의 호응도가 어떤지 조사 (서울시 정규직 전환 기준, 노동혁신 추진 계획 등과 관련한 몇 가지 질문을 통해 서울시 정책의 이해도가 높은지 낮은지를 확인하고, 기관이 서울시 정책에 대해 부정적인지 긍정적인지 무관심한지 등도 체크)</p> <p>8-4. 비정규직 양산을 부추기거나 비정규직 감소를 막는 제도적 장애요인은 무엇인지 (규정, 지침, 주무부처의 태도 등 구체적인 내용을 정리)</p>

## 4. 기존 서울시 정규직 전환 프로세스 검토

### (1) 2012년 서울시 직접고용 정규직 전환 프로세스

#### 1) 1차 대책 발표 전 사전 절차

- 서울시는 비정규직의 정규직 전환 대책을 수립하는 과정에서 아래와 같이 이해관계자 사전 의견 수렴 및 조사 등을 실시함.

#### <서울시 1차 대책 발표 사전 절차>

일시	일정
2012. 1. 20. ~ 3. 13.	비정규직 정규직 전환대상 및 실태조사 실시(5회)
2012. 1. 31. / 2. 9. / 3.13.	행정1부시장 주재 비정규직 대책회의(3회)
2012. 2. 6. ~ 3. 19.	노동조합 의견수렴(5회)
2012. 1. 4. / 2. 10.	자치구 의견수렴(2회)
2012. 2. 15. ~ 3. 13.	호봉제 관련 각계(노사측, 자치구, 구청장협의회 등) 의견 수렴(9회)
2012. 2. 3. / 2. 17. / 3. 15. / 4. 2.	서울시장 주재 노동현안사항 보고 및 일자리 분야 회의(4회)

#### 2) 1차 전환 대책 프로세스

서울시는 2012년 3월 1차 대책 발표 이후 아래와 같은 구체적인 절차를 거쳐 2012. 5. 1. 전환기준을 충족하는 기간제 근로자들을 일괄 전환시키기로 함. 서울시가 각 기관별로 요청한 협조사항 및 추진 프로세스는 전체적으로 아래 표와 같음.

<표 4-10> 서울시 1차 대책 시행 세부 절차

일시	일정	기관별 추진 업무 (서울시 담당과)
~2012. 4. 10.	실·국·본부(직속기관, 3급이상)	- 서울시 대책을 기본원칙을

	사업소 별도) 및 투자 출연기관별 자체 전환계획 수립 및 평가위원회 구성	하되 기관별 실정을 고려해 자체 계획 수립 및 평가위 원회 구성 후 평가 완료
~2012. 4. 15.	자체 비정규직 전환계획에 따른 무기계약직 전환 요구	- 실·국·본부, 직속기관, 3급 이상 사업소는 일자리정책 과, 조직담당관에게 요구 - 투자·출연기관은 일자리정책 과, 시 관리부서에 요구
~2012. 4. 25.	‘상근인력 관리규정’ 전면 개정 총괄(조직담당관)	- 정원, 채용(기준, 절차, 결격 사유, 계약해지 등), 근무평 가, 교육, 보수, 복무관리 - ‘상근인력 관리규정’ 내 정원 반영, 호칭(용어) 변경, 전 경력 인정규정 신설(조직담 당관) - 인사관리카드 및 신분증 발 급(인사과)
	투자·출연기관의 무기계약직 전환에 따른 정원 조정	- 시 관리부서
	무기계약직 전환에 따른 총액인건비제 예외 적용 협의	- 조직담당관
	2012년도 추가 소요예산 확보 및 지원	- 예산담당관
	전환된 무기계약직 및 미전환 비정규직의 역량강화 위한 교육계획 수립	- 인력개발과

### ① 평가위원회 구성 및 평가절차

- 평가위원회는 해당기관(부서)의 장 1인을 포함한 5인 이내로 구성하되 투자·출연기관의 경우 기존 구성된 인사위원회 통해 심사 가능함.
- 평가기준은 행정안전부에서 마련한 ‘전환대상자 평가표’ 를 따르되 해당기관장은 업무의 성격 등을 고려하여 기관 실정에 적합한 평가요소를 첨삭하여 기준을 설정함.
- 평가방법은 ‘담당업무의 달성도’, ‘성실성’ 등 총 7개의 평가요소에 따라 직무수행능력을 평가한 뒤 6단계 평가등급에 따라 종합평가함. 평가 결과에 따라 ‘극히 불량(50점 이하)’ 자에 대해 전환 배제함.

② 각 기관별 서울시에 대한 무기계약직 전환 요구

- 평가 등을 거쳐 도출된 기관별 무기계약직 전환 계획을 ‘부서별 무기계약 전환계획서’와 ‘상근인력 정수책정 요구서’ 등의 양식을 첨부해 서울시에 제출함.
- 기관별 무기계약직 전환계획서에는 △ 기관내 기간제근로자 규모 및 전환기준 충족 근로자 △ 기간제근로자 무기계약 전환 총괄표 △ 직종별 검토 등이 포함됨.

③ 계약기간 만료에 따른 전환조치 절차

- 2012. 5. 1. 일괄전환 시점을 기준으로 5.1. 이전에 계약기간 만료가 예정된 근로자의 경우 평가 후 5. 1.부터 무기계약직으로 전환 조치함.
- 5. 1. 이후까지 계약기간이 설정된 경우 평가 후 무기계약직으로 전환함.

④ 자치구 추진 절차

- 본청, 사업소, 투자·출연기관 외에 자치구의 경우 전환 원칙은 정부 지침에 따라 전환기준에 해당하는 업무는 원칙적으로 무기계약직으로 전환함.
- 자체사업은 자치구에서 결정하되 매칭사업의 경우 중앙부처 또는 시 소관부서에서 전환대상 여부를 결정함.

3) 2차 전환 대책 프로세스

서울시의 2012년 2차 대책 발표 이후 서울시에서 각 기관별 요청한 협조사항 및 추진 프로세스는 전체적으로 아래 표와 같음.

<표 4-11> 서울시 2차 대책 시행 세부 절차

일시	일정	기관별 추진 업무(서울시 담당과)
~2012. 12. 15.	실·국·본부 및 투자·출연기관별 자체 전환계획 수립 및	- 서울시 대책을 기본원칙을 하되 기관별 실정을 고려해 자체 계획 수립 및 평가위원회 구성

	평가위원회 구성	후 평가 완료
	자체 비정규직 전환계획에 따른 무기계약직 전환 요구	- 실·국·본부, 직속기관, 3급 이상 사업소는 일자리정책과, 조직담당관에게 요구 - 투자·출연기관은 일자리정책과, 시 관리부서에 요구
~ 2012. 12. 30.	‘공무직 관리규정’ 및 ‘기간제근로자 관리규정’ 개정	- ‘공무직 관리규정’ 내 정년 연장, 정·현원 조정, 신규 직종 개정(조직담당관) - ‘기간제근로자관리규정’ 내 연간 사용계획 수립 및 사전협의 과정 신설, 병가 신설 등 세부 운영 기준 마련(일자리정책과)
	인사관리카드 발급 등	- 인사관리카드 및 신분증 발급 등(인사과)
	투자·출연기관의 무기계약직 전환에 따른 정원 조정 협의	- 재정담당관, 관리부서와 협의

### ① 평가위원회 구성 및 평가절차

- 평가위 구성 전반은 1차 대책시와 동일하되, 1차 전환제외자를 대상으로 한 재분석 결과 ‘신규수요 발굴에 따른 전환자’의 경우 ‘극히불량’ 단계를 없애고 평가결과에 따라 우수 성적자 순으로 전환하는 ‘포지티브’ 방식을 채택함.

### ② 각 기관별 서울시에 대한 무기계약직 전환 요구

- 각 기관별로 서울시에 무기계약직 전환 요구시 1차 전환 대책 발표 이후 ‘정규직 전환결과 보고서’를 통해 추가 전환에 대한 근거를 제시함.
- 위 ‘정규직 전환결과 보고서’에는 전환결과 총괄표와 평가위원회 개최 결과, 직종별 검토 의견, 추가 소요 예산 등이 명시됨.

## (2) 간접고용 비정규직 단계적 전환 프로세스

### 1) 간접고용 전환대책 절차

- 2013년부터 2015년까지 간접고용 기간제근로자를 우선 서울시 직접고용 기간제 근로자로 전환한 뒤 직접고용 기간제근로자를 단계적으로 정규직화함. 가장 처우가 열악한 청소근로자부터 시설·경비, 기타 업무로 확대해나감.
- 간접고용 분야 전환에 따른 전반적인 절차는 아래 [표]와 같음.

<표 4-12> 간접고용 분야 전환 세부 절차

일정	내용 및 담당
준공무직 전환 근로자에 대한 신분증 제작, 발급	- 부서별 전환시기에 따른 신분증 발급요청 (인사과)
준공무직(청소용역) 직접고용에 따른 예산 전용 협조	- 예산담당관
직접고용인원 증원에 따른 관리인력 정원 확보 및 총원	- 직무분석 통한 비정규직 2차 대책(간접고용)에 따른 소요인력 산정 - 1차(청소), 2차(시설경비), 3차(기타) 단계별 진행에 따른 관리인력의 정원 반영 계획 수립(조직담당관) 및 인력총원(인사과)
간접고용 전환 관련 적정 관리체계 마련을 위한 연구용역 추진	- 일자리정책과, 조직담당관
2차(시설·경비), 3차(기타) 직접고용 대상업무 계약 관련 조치 협조	- 재무과, 계약심사과
투자·출연기관의 자회사 설립, 예산, 정원조정 등 조치협조	- 관리부서
도급계약 완료전 청소근로자 신규채용(전환)에 따른 관련절차 진행	- 채용공고, 평가 등(사용부서)

### 2) 1차 청소 근로자 전환 절차

- 서울메트로, 도시철도공사는 자회사 설립 후 2013. 6. 1. 직접고용을 통해 일괄 전환함.

- 본청, 사업소, 투자·출연기관은 2013년에 직접고용(준공무직)으로 전환한 뒤, 2015. 1. 1. 정년 이하자는 준공무직을 일괄적으로 정규직으로 전환하고, 정년 초과자는 준공무직을 유지함.

<그림 4-3> 청소 근로자(1차), 시설 경비 및 기타 업무 근로자(2차) 전환 절차



### 3) 2차 시설 경비 및 기타 업무 근로자 전환 절차

- 2014년부터 부서·기관별로 용역업체와 계약 종료 시점에 1차 청소분야와 동일한 과정을 거쳐 전환함. 불가피한 사유가 있는 경우 일자리정책과와 사전 협의 후 최대 3개월 이내 유예 가능하도록 함.

### (3) 기존 서울시 전환 프로세스의 한계

- 서울시 본청으로부터 공간적, 정책적 격차가 벌어질수록 시 정책에 대한 이해도가 현격히 떨어짐. 비정규직 인사 담당자들의 지침의 핵심 의도를 명확히 파악하지 못하는 문제 발생함.
- 비정규직의 정규직 전환 적격 여부를 평가하는 평가위원회 구성시 해당기관의 장(1인)을 포함해 5인으로 구성하는데 기관 내부 인사로만 구성해 평가의 객관성이 떨어질 소지가 높음.
- 비정규직의 각 업무유형을 현장 중심으로 체크하고 이를 토대로 도출해낸 구체적인 세부 전환 기준이 부재함.

- 서울시가 각 기관에 하달한 각종 전환 지침에서 ‘계절적 업무’ 라는 용어를 공식적인 용어로 사용함으로써, 서울시 스스로 전환대상 제외 업무의 범주를 만드는 결과를 낳음.

## 5. 새로운 정규직 전환 프로세스 수립 방안 검토

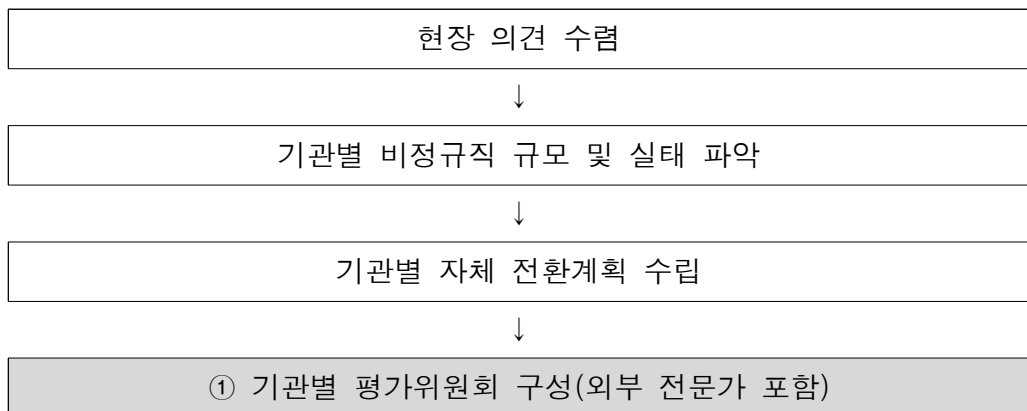
2012년부터 2016년까지 실제로 시행된 서울시 정규직 전환 프로세스의 기본 틀을 유지하면서, 앞서 정리한 한계 지점들을 보완하여, 아래와 같이 새로운 정규직 전환 프로세스를 수립하였음.

새로운 정규직 전환 프로세스는 크게 “일반적인 전환 프로세스”와 “특수유형 전환 프로세스”로 구성되며, 특수유형 전환 프로세스에는 “일정기간 업무량 감소 업무”, “국비·시비매칭사업”, “프리랜서 등 특수고용근로자 고용사업” 등이 포함됨.

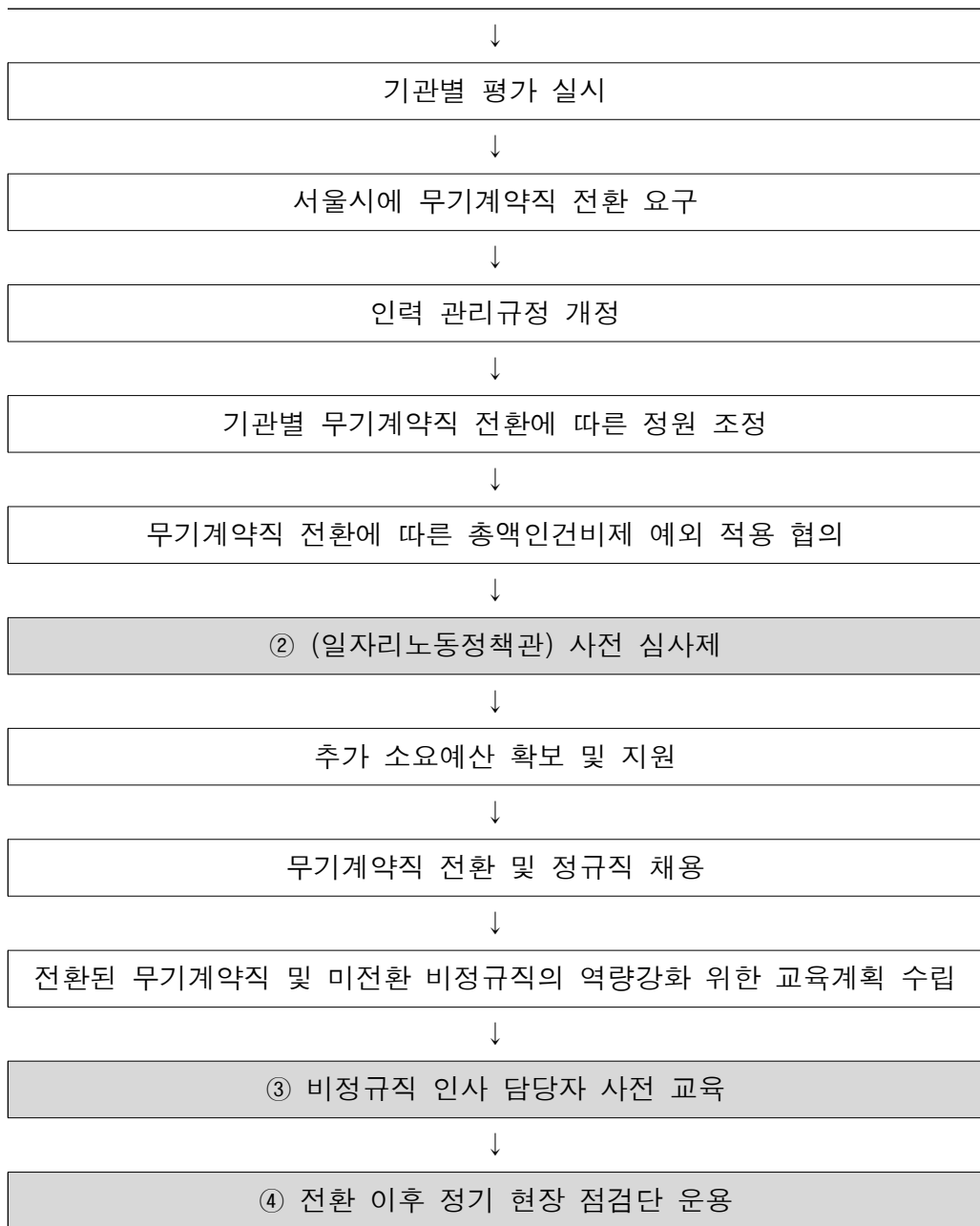
### (1) 일반적인 전환 프로세스

- 2012년 서울시 전환 절차의 틀을 따르되 2016년 9월 ‘서울시 노동혁신 계획’의 내용 보충 및 기존 지침의 한계점을 보완(①~⑤ 추가), 일반적인 전환 프로세스를 아래와 같이 수립함.

<표 4-13> 일반적인 전환 프로세스







① 기관별 평가위원회 구성(외부 전문가 포함)

- 기관별 평가위원회 구성시 평가위원들이 내부 인사로만 구성될 경우 각 기관 내부의 인력 채용 및 운용의 문제점을 객관적으로 파악하기 어렵고 평가 과정에서 기관의 이해가 반영될 수 있어 평가위 구성시 내부인력 외에 외부 전문가들을 포함시키는 것이 바람직할 것임.

## ② 일자리노동정책관 사전 심사제

- 2016.9. ‘서울시 노동혁신종합계획’에 근거하여 각 부서의 기간제근로자 예산 편성 및 채용 전에 일자리정책담당관의 협조 결재 후 예산배정 승인 및 채용하도록 제도화하여 비정규직 채용을 최소화함.<sup>22)</sup>
- 이는 각 기관별로 임의대로 채용 기준을 수립하고 기간제법상 예외사유에 해당하지 않는 기간제근로자들을 쪼개기 계약 등을 통해 매년 초 무분별하게 신규 채용하는 것을 방지하기 위한 사전 장치임.

## ③ 비정규직 인사 담당자 사전 교육

- 서울시가 수립한 전환 지침에 대한 취지 및 세부 내용을 각 기관별 비정규직 채용 담당자들이 명확하게 숙지하도록 연례 워크숍, 상시 홍보 프로그램 가동 등을 통한 교육이 필수적임.

## ④ 전환 이후 정기 현장 점검단 운용

- 무기계약직 전환 직후 각 기관 담당자, 외부 전문가 등으로 구성된 ‘현장 점검단’을 구성해 전환 이후 정기적으로 현장 점검을 실시함으로써 무기계약직 전환 이후 비정규직의 신규 유입 여부 및 서울시 지침에 위배되는 사항이 없는지 파악하고 문제점을 즉시 개선함.

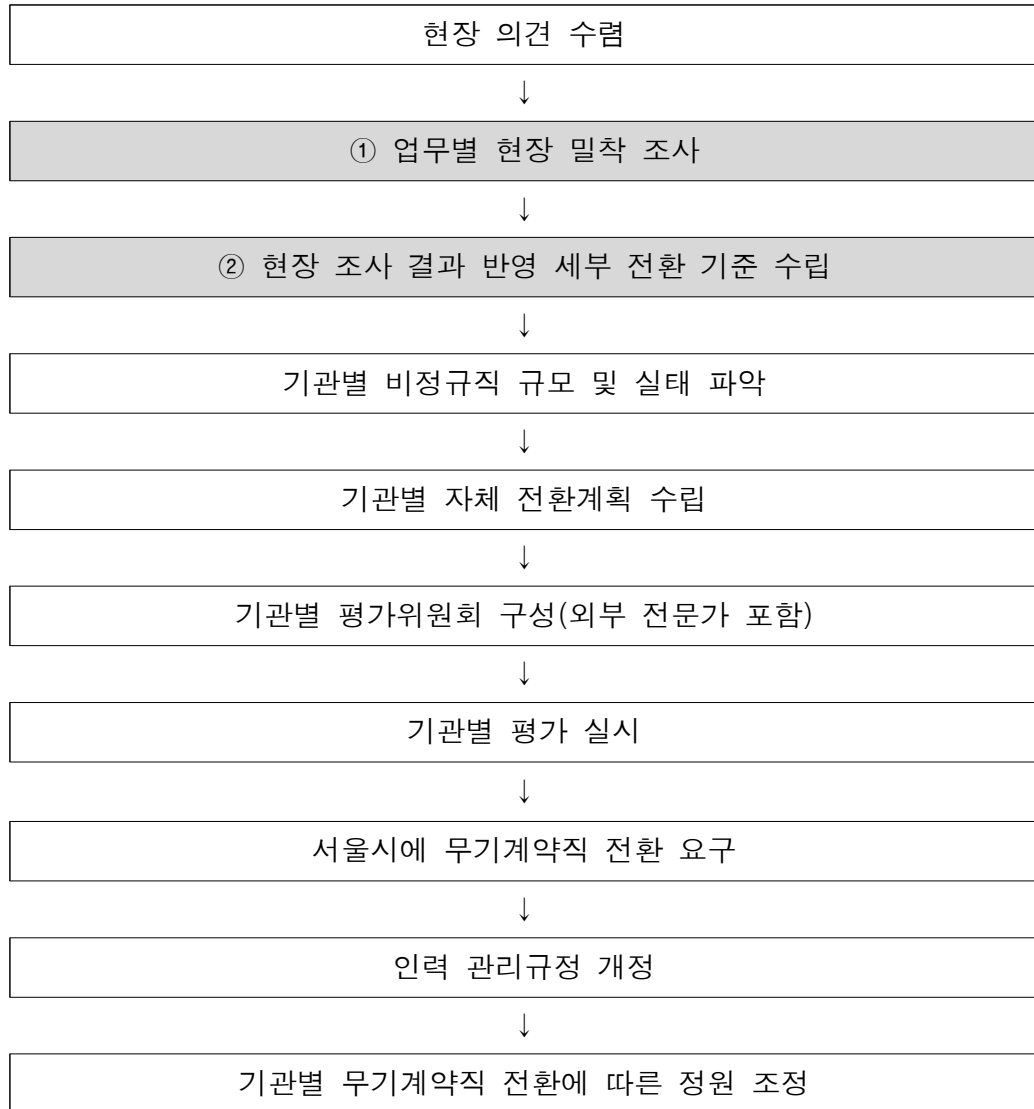
22) <서울특별시 노동혁신 종합계획(안)>, 2016. 9

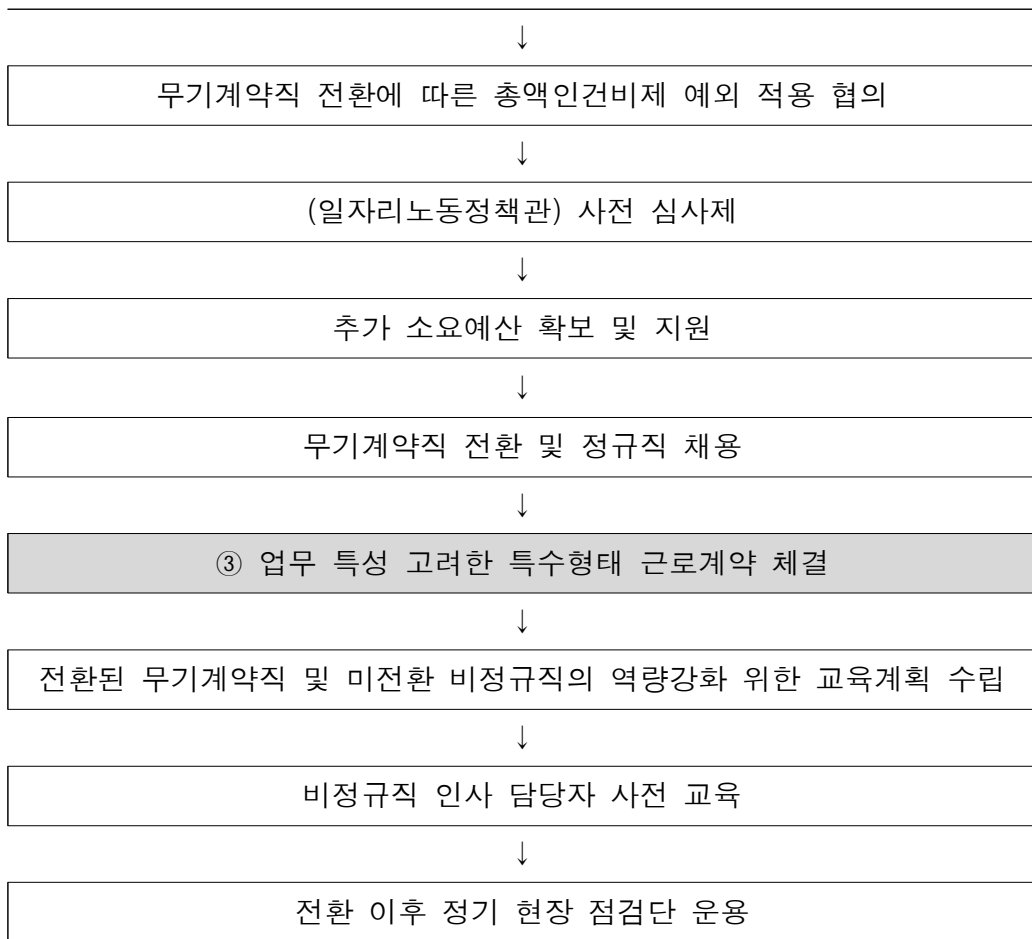
## (2) 특수 유형별 전환 프로세스

### 1) 일정기간 업무량 감소 업무

- 동절기 등에 일정기간(통상 2~3개월) 업무량이 평상시 대비 감소하는 사업의 경우 기존 정규직 전환 프로세스에 추가로 판단 과정에서의 체계적인 현장 조사와 그에 따른 세부 전환 기준 도출, 근로계약 체결 단계에서의 특수한 방식의 계약 체결 등을 고려해볼 수 있음.

<표 4-14> 일정기간 업무량 감소 업무 전환 프로세스





## ② 업무별 현장 밀착 조사

- 일정 기간 업무수요가 감소하는 업무의 경우, 통일적이고 획일적인 기준에 따라 정규직 전환 대상자를 선정하는 것이 매우 어렵고, 자칫 잘못된 기준의 적용으로 인해 잘못된 결과가 도출될 가능성이 있음. 이에, 업무 및 고용의 특성, 비정규직 고용 사유의 존부, 정규직 전환 과정에서의 문제점 등에 대한 면밀한 현장 조사가 선행되어야 함.

## ③ 현장 조사 반영한 세부 기준(매뉴얼) 수립

- 기존 지침이 기간제 근로자의 유입차단 정책으로서 미흡했던 것은 비정규직 근

로자, 기관별 담당자, 노동조합 등에 대한 현장 간담회를 실시했음에도 이를 토대로 한 세부적인 전환 기준이 마련되지 않아 적용 제외 대상자가 대거 발생했다는 점임. 따라서 이러한 한계를 보완하기 위해 각 기관별(특히 사업소 등)로 사업과 업무의 특성을 고려한 세부 기준(메뉴얼)을 마련하고 이에 따라 전환 계획을 수립함.

- 일정 기간 동안 계절적 요인 등으로 업무량이 감소하는 경우 ‘상시지속적인 업무’ 판단 과정에서 ‘향후2년’, ‘연중지속’ 외에도 동일한 업무를 수행하는 무기계약직의 상존 여부 등을 추가적인 판단 요소로 고려함.

#### ④ 업무 특성 고려한 특수형태 근로계약 체결

- 동절기 등 업무 공백기를 감안해 아래와 같이 해당 업무 종사 전환자들에 한해 특수한 형태의 근로계약을 체결함으로써 고용안정성을 보장하면서도 업무량을 감안한 합리적인 임금 지급이 가능함. 이로써 일정기간 공백기가 발생하더라도 퇴직금 수령이 가능해짐.

☞ 각 업무별 특성과 사용자와 근로자 당사자간 사정을 고려해 아래와 같은 특수한 형태의 근로계약 체결을 고려해볼 수 있음.

△ 1유형 : 공백기에 한해 임금 하향 조정 지급

- ‘8+4’, ‘9+3’ 등의 형태로 1일 8시간 근무체제인 8 내지 9개월은 기존 임금 수준을 유지하되 업무량이 급감하거나 무기계약직 또는 정규직이 업무를 대신 수행하는 3, 4개월 동안은 임금을 업무량을 고려해 하향 조정해 지급하는 형태.

△ 2유형 : 공백기 하향된 임금을 포함한 총 연봉을 12분할 균등 지급

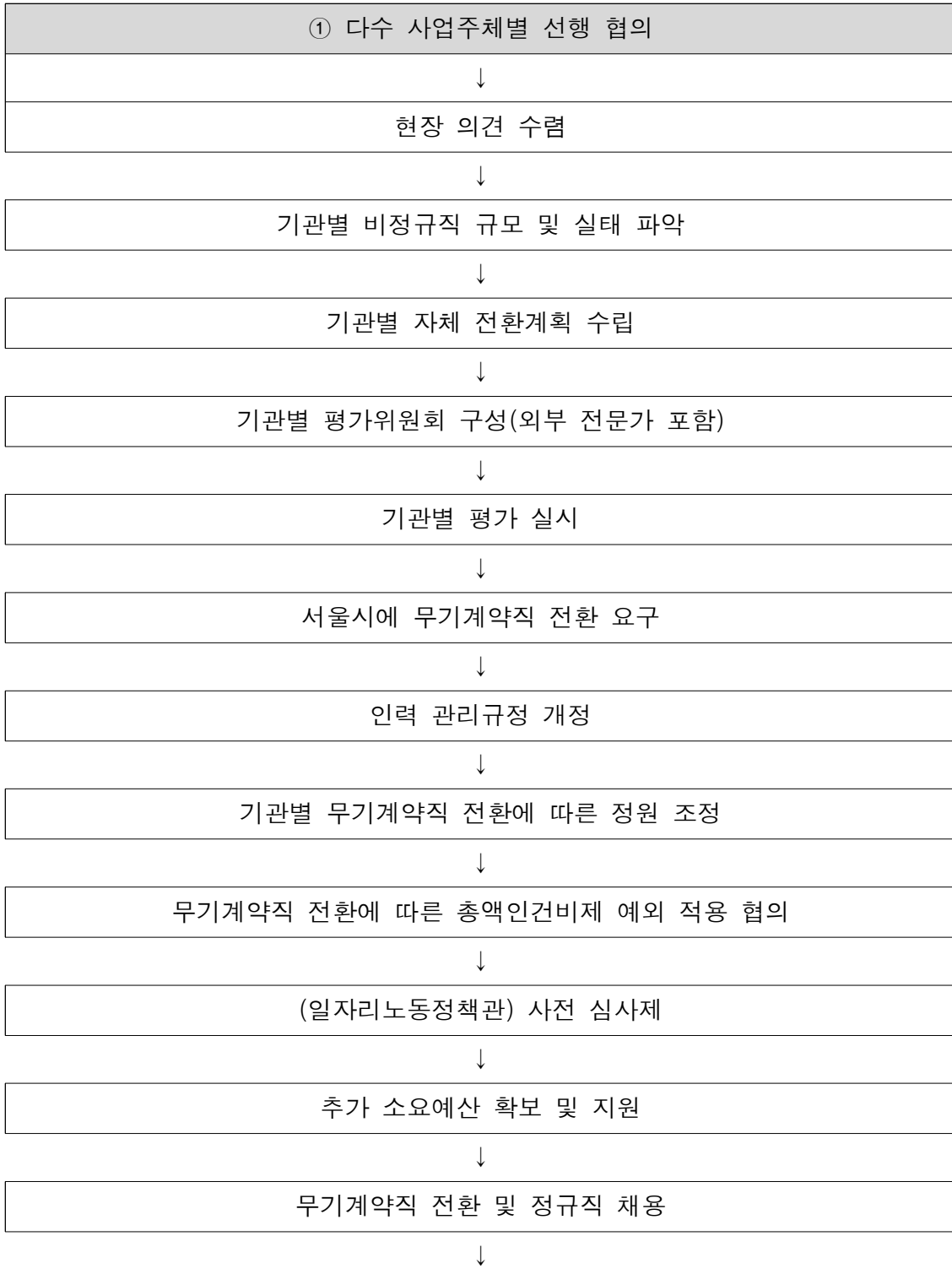
- 월별 임금편차 발생시 예상되는 생활상 불편함을 최소화하기 위해 공백기에 업무량이 감소한 만큼 하향 조정된 임금액을 합산해 연봉액을 도출한 뒤 이를 12개월로 균등하게 분할해 지급하는 형태.

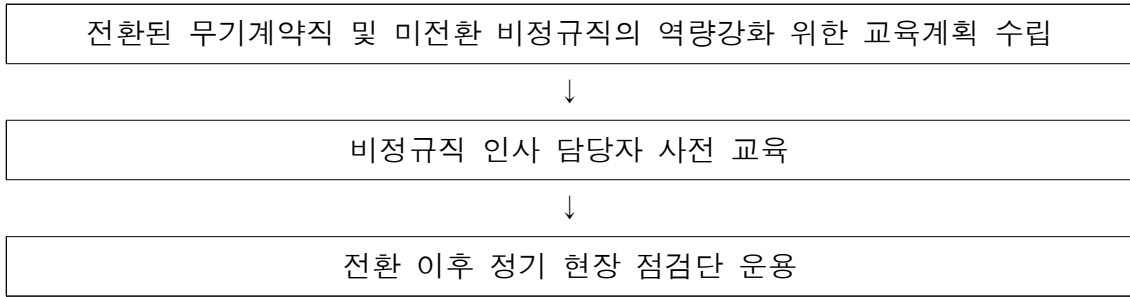
△ 3유형 : 당사자간 합의로 공백기에 일정기간 약정 무급 휴직

- 기관의 사정상 공백기에 임금 지급이 불가능하나 근로자가 고용 안정성 및 퇴직금 지급 등을 희망할 경우 공백기 중 일정기간만 약정으로 무급 휴직을 실시함.

## 2) 국비·시비매칭 사업

<표 4-15> 국비·시비 매칭 사업 전환 프로세스



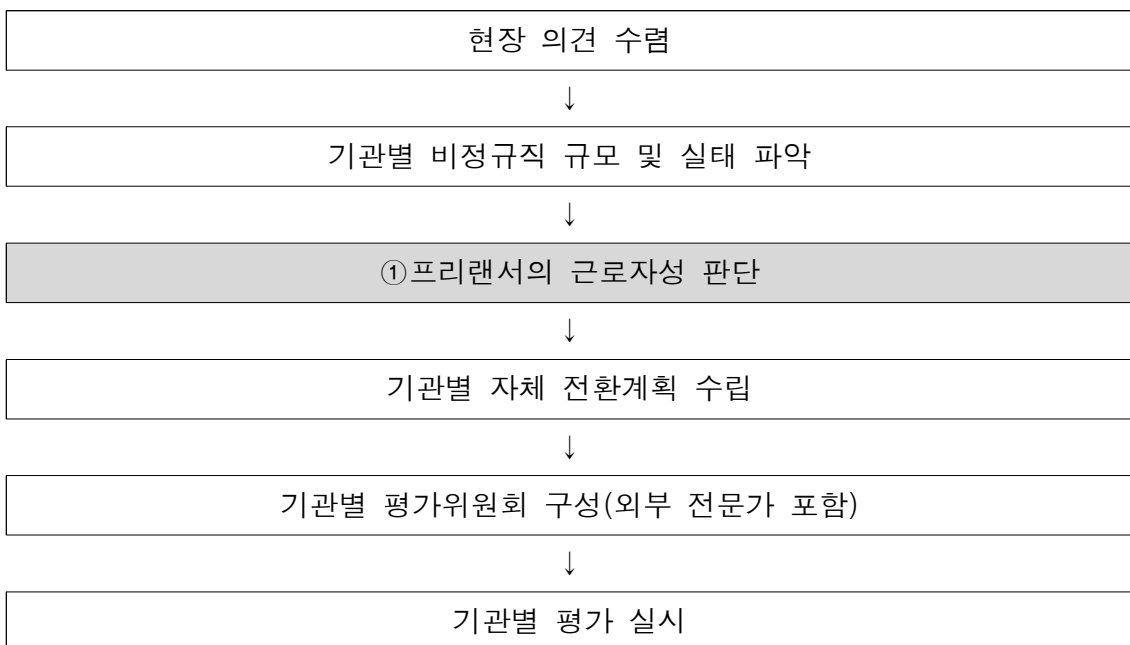


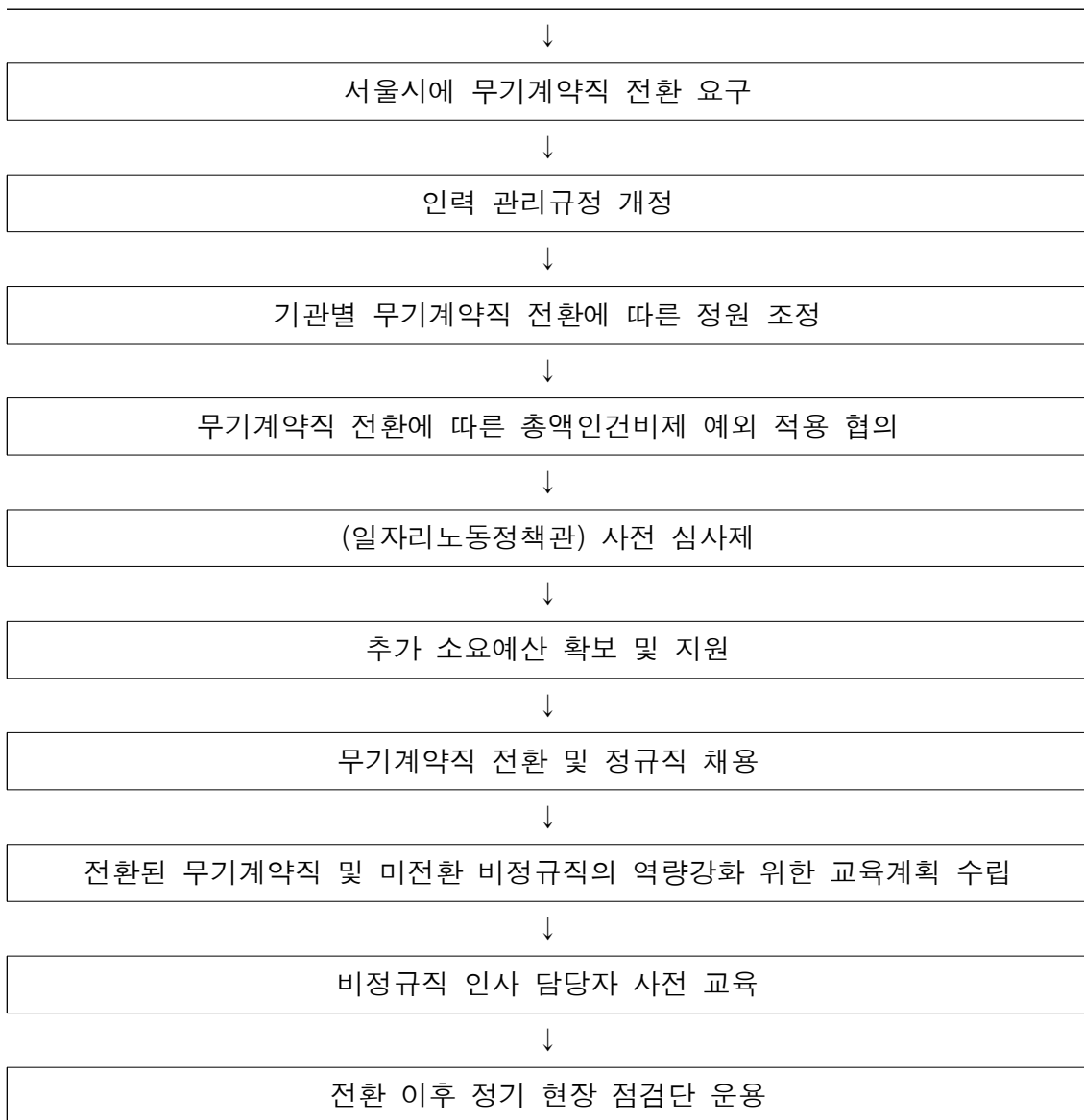
① 다수 사업주체별 선행 협의

- 국시비 매칭 사업의 경우 계약체결 주체가 정부, 서울시, 기관(자치구) 등으로 다수인 만큼 일반적인 전환 프로세스의 맨 앞 단계에서 사업 추진 및 정규직 전환, 전환 기준 등 전반에 대한 사전 협의 절차가 필수적임.
- 나머지 절차는 일정기간 업무량 감소 업무와 동일함.

3) 프리랜서 등 특수고용근로자 고용 업무

<표 4-16> 특수고용근로자 전환 프로세스





① 프리랜서의 근로자성 판단

- 서울시 내에도 프리랜서와 같은 특수고용근로자들이 존재하고 있고, 최근 교통방송 부당해고사건에 대한 중앙노동위원회 재심 판정을 통해 프리랜서의 근로자성이 인정된 사례도 존재함.
- 일례로, 교통방송의 프리랜서들의 경우, 근로자성 및 업무의 상시지속성이 인정되나 특수형태고용 근로자라는 이유로 정규직 전환 과정에서 배제되는 경우가



있는 것으로 확인되었음.

- 이에, 정규직 전환 대상자가 근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부를 판단하는 절차를 프로세스상 추가하여 전환 가능성을 열어주는 방안을 고려해볼 수 있음.
- 나머지 절차는 일정기간 업무량 감소 업무와 동일함.

① 근로기준법상 근로자 해당 여부 판단 기준

- 판례에 의하면 근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급 계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 아래와 같은 여러 조건을 종합적으로 판단할 것을 요함.

△ 업무 내용을 사용자가 정하는지

△ 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받는지

△ 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지

△ 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지

△ 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지

△ 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지

△ 보수의 성격이 근로 자체의 대상적(對償的) 성격인지

△ 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항

△ 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도

△ 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다고 봄.

## 제5장 서울시 본청 비정규직 실태와 정규직화 방안

### 1. 들어가며

- 서울시 본청 녹색에너지과 등 17개 부서로부터 제출받은 자료에 따르면, 서울시 본청에 2016.1.1.부터 2016.12.31.까지 고용된 기간제 근로자는 총 138명이었음.
- 본 연구는 본청 소속 기간제 근로자들의 고용실태를 파악하기 위해 각 부서로부터 담당업무, 고용형태 및 기간 등에 관한 구체적인 기초자료를 제출받아 분석하였고, 각 부서 비정규직 담당자와의 전화 및 면접조사를 거쳐 조사 결과의 오류 가능성을 줄였음.
- 전체 조사항목은 총 49개 항목에 이르렀지만, 지면의 한계 및 연구의 목적 등을 고려해 아래 조사항목을 중심으로만 살펴보도록 함.
- 서울시 본청 소속 기간제 근로자들의 평균 연령은 52.3세였으며, 61세~65세가 30명(21.7%)로 가장 많았음.

<표 5-1> 본청 연령별 인원

연령	20대	30대	40대	50~54세	55~60세	61~65세	66세 이상	미기재	평균
수	14	7	7	6	16	30	9	49	52.3
비율(%)	10.1%	5.1%	5.1%	4.3%	11.6%	21.7%	6.5%	35.5%	

- 남녀 비율은 여성 47명(34.1%), 남성 91명(65.9%)이었음.

<표 5-2> 본청 성별 인원

성	남	여
수	91	47
비율(%)	65.9%	34.1%

- 본청 기간제 근로자들이 투입되고 있는 각 사업의 주체를 살펴보면, 서울시 사업이 130명(94.9%)로 가장 많았고, 보건복지부가 2명, 산림청이 5명이었음.

<표 5-3> 본청 사업주체 현황

기관	서울시	보건복지부	산림청
수	130	2	5
비율(%)	94.9%	1.5%	3.6%

- 직종은 경비직이 42명(30.4%)로 가장 많았고, 전산직이 1명(0.7%)로 가장 적었음.

<표 5-4> 본청 직종별 인원

직종	경비	사무	상담	시설관리	소방직	녹지관리	전산	청소
수	42	28	2	30	25	6	1	4
비율(%)	30.4%	20.3%	1.4%	21.7%	18.1%	4.3%	0.7%	2.9%

- 근무형태는 교대제가 91명(65.9%), 주간근무가 47명(34.1%)이었음

<표 5-5> 본청 근무형태별 인원

근무형태	주간	교대
수	47	91
비율(%)	34.1%	65.9%

- 근로계약기간은 6개월이 24명(17.4%)로 가장 많았고 1년 근로계약기간은 27명(19.6%)에 불과했음

<표 5-6> 본청 계약기간 현황

계약기간 (개월)	5개월 이하	6	7	8	9	10	11	12	평균
수	12	24	7	4	12	7	45	27	9.2
비율(%)	8.7%	17.4%	5.1%	2.9%	8.7%	5.1%	32.6%	19.6%	

- 근로계약 체결 횟수는 1회가 132명(95.7%)로 압도적으로 다수였고 2회 이상자는 단 6명(4.4%)에 불과했음.

<표 5-7> 본청 계약횟수 현황

계약횟수	1회	2회	4회
수	132	3	3
비율(%)	95.7%	2.2%	2.2%

- 근무기간은 대다수인 136명(94.5%)이 1년 이하 근무자였고 1년 초과 근무자는 단 2명에 불과했음. 평균 근무기간은 8.8개월로서, 사업소(9.2개월), 자치구(9.1개월), 투자출연기관(11.9개월)에 비해서는 짧았음.

<표 5-8> 본청 근무기간 현황 (2016. 12. 31 기준)

계약기간 (개월)	5개월 이하	6	7	8	9	10	11	12	22	45	평균
수	10	26	30	7	12	4	23	24	1	1	8.8
비율(%)	7.2%	18.8%	21.7%	5.1%	8.7%	2.9%	16.7%	17.4%	1.8%	3.7%	

- 본청 기간제 근로자들의 임금 및 근로조건은 아래와 같음. 대부분이 주 40시간 근로자였으며, 시간외 근로는 평균 3시간으로서 비교적 양호한 수준이었으나,

사업소(0.6시간), 자치구(1시간), 투자출연기관(1시간)에 비해서는 높은 수준이었음.

<표 5-9> 본청 1주 소정근로시간 현황

시간	35시간	40시간
수	1	137
비율(%)	99.3%	0.7%

<표 5-10> 본청 주당 시간외근로시간 현황

시간	0	2	2.5	5	7	9	평균
수	84	1	1	3	25	24	3
비율(%)	60.9%	0.7%	0.7%	2.2%	18.1%	17.4%	

- 본청 기간제 근로자들 중 49.2%가 서울형 생활임금인 시간당 7,145원 미만의 통상임금을 받고 있었음. 다만, 각종 수당 등을 합칠 경우에는 1인당 평균임금은 2,110,337원으로서, 사업소(1,867,003원), 자치구(1,621,071원)보다는 높은 수준이었음.

<표 5-11> 본청 통상시급 및 평균임금 현황

금액(원)	6,030	6,030초과 7,145미만	7,145	7,145초과	통상시급 평균	평균임금 평균
수	42	26	8	62	7,405	2,110,337
비율(%)	30.4%	18.8%	5.8%	44.9%		

- 복리후생 수준을 살펴보면 근로계약기간이 짧은 탓에 24.6%만이 퇴직금을 지급 받았으며, 건강검진 역시 17.4%만 받고 있었음. 다만, 복지포인트의 경우에는 69.6%가 받고 있어서 상대적으로 높은 혜택을 보이고 있었음.

<표 5-12> 본청 복리후생 현황

		퇴직금	복지포인트	건강검진
수(명)	지급	34	96	24
	미지급	104	42	114
비율(%)	지급	24.6%	69.6%	17.4%
	미지급	75.4%	30.4%	82.6%

- 본 연구에서는 기초자료 분석 및 면접조사 결과를 토대로 하여 본 연구팀이 수립한 정규직 전환 기준에 의거해 각 부서별 정규직 전환대상 업무와 정규직 전환 대상 일자리의 수를 선별했으며, 그 구체적인 내용은 아래와 같음.

## 2. 각 부서별 비정규직 고용구조

### (1) 녹색에너지과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 1명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 간병휴직에 들어갔던 공무원이 다른 과로 복귀하면서 발생한 업무 공백을 보충하기 위해 고용됨.
- 결과적으로 휴직자 대체인력으로 분류될 수 있음.

#### 3) 담당업무

- 문서접수 및 분배 업무를 수행함.

#### 4) 계약기간

- 현재 근로계약은 2016.8.1.부터 2017.4.30.까지 체결되어 있으며, 추후 휴직자 결원이 보충되면 업무 종료될 예정임.

## (2) 동물보호과

### 1) 비정규직 인원

- 총 6명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 반려견 놀이터 시설의 특성상 동계기간에는 업무가 없음.
- 동계기간에는 시설이 폐장되어 3개월간 업무가 완전 단절됨.
- 2013년부터 시행되어 매년 확대되어 2016년에는 기간제 근로자 6명, 공공근로 8명까지 고용을 확대하였음.

### 3) 담당업무

- 공원 내 설치된 반려견 놀이터 시설 관리 및 입장 관리 업무를 수행함.

### 4) 계약기간

- 매년 3월부터 11월까지 9개월간 근로계약을 체결함.

## (3) 동북권 사업단

### 1) 비정규직 인원

- 총 1명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 서울시는 동북 4구에 도시재생협력지원센터를 운영함.
- 도시재생협력지원센터 운영에 필요한 전문성을 담보하기 위해 기간제 근로자를 채용함.
- 서울시는 2017.2.에 정규직으로 전환할 계획인 것으로 조사됨.

### 3) 담당업무

- 도시재생협력지원센터 사무국장

#### 4) 계약기간

- 2016.3.2.에 근로계약을 체결했으며, 2017.2. 정규직으로 전환될 계획임.

### (4) 물순환정책과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 1명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 환경부 총량제법에 의거한 수질오염총량관리 업무를 담당하기 위해 전문가(박사)를 채용함.

#### 3) 담당업무

- 한계수계의 수질오염총량관리업무를 수행함.
- 2020년까지 1단계 사업, 2030년까지 2단계 사업이 예정되어 있음.

#### 4) 계약기간

- 2013년 1년 단위 기간제 근로계약을 체결한 이후 매년 1년 단위로 계속 고용하고 있음.

### (5) 민생경제과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 13명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 뉴딜일자리로 고용되고 있음.
- 기간제 근로자 고용 계획은 아직 없는 것으로 파악됨.



### 3) 담당업무

- 자료정리, 상담 등의 업무를 수행함.

### 4) 계약기간

- 2016.3.21.부터 2016.12.31.까지 10개월 고용되었음.

## (6) 박물관진흥과

### 1) 비정규직 인원

- 총 3명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 시민생활사 박물관 설립을 위한 실무 지원을 위해 채용하였음.
- 2018년 박물관이 개관하면 업무가 종료될 예정임.

### 3) 담당업무

- 시민생활사 박물관 설립을 위한 사례조사, 유물구입보조 등 박물관 설립을 위한 실무 지원 업무를 수행함.
- 박물관 설립 과정에서 비롯되는 담당 공무원의 업무 부하를 줄이기 위해 고용되었음.

### 4) 계약기간

- 총 3명 중 2명은 2016.5.1. 8개월 근로계약을 체결하였고, 나머지 1명은 5개월 근로계약을 체결하였음.
- 2017년에도 근로계약을 재계약하였음.

## (7) 산지방재과

### 1) 비정규직 인원

- 총 4명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

## 2) 사업의 특성

- 산사태취약시설에 대한 산사태예방관리 및 순찰업무를 수행하고 있어 시민의 생명안전과 직접적으로 관련된 업무로 판단됨.
- 현재 약 7개월간 고용되고 있으나 생명안전업무의 특성상 연중 지속될 필요성이 있다고 판단됨.

## 3) 담당업무

- 산사태취약시설에 대한 예방관리업무
- 사방시설에 대한 점검 및 정비업무
- 산사태 및 사방시설 위험에 대한 주민홍보업무

## 4) 계약기간

- 동절기 등을 고려해 약 7개월간 근로계약을 체결함.

## (8) 생활보건과

### 1) 비정규직 인원

- 총 2명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 2017. 1. 1.자로 공무원으로 일괄 전환 예정
- 결핵 및 주요 감염병 관리 업무를 수행하고 있어 시민들의 생명, 건강과 직결된 생명안전업무를 수행하고 있는 것으로 판단됨
- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시지속적 업무로 판단됨
- 국고 등 서울시 외부의 인건비 예산이 투입됨에도 불구하고 공무원으로 전환된 케이스임

### 3) 담당업무

- 결핵통합보건시스템 관리 업무 (1명)

- 주요 감염병 표본감시 시스템 관리 업무 (1명)

#### 4) 계약기간

- 결핵통합보건시스템 관리 업무자는 11개월 근로계약 1회 체결
- 주요 감염병 표본감시 시스템 관리 업무자는 10개월 근로계약을 체결했으며 근로계약을 2회 체결

### (9) 소방행정과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 49명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 구급출동업무를 수행하는 25명은 공무원 휴직자 대체인력임.
- 시설관리업무를 수행하는 24명은 소방청사 시설물 운영을 위해 채용된 인력임.
- 시설관리업무 수행자 24명은 2017.1.1.자로 전원 공무직 전환이 결정되었음.

#### 3) 담당업무

- 시설관리업무를 수행하는 비정규직 24명, 구급출동업무를 수행하는 25명의 기간제 근로자가 고용되었음.
- 그 외에 청소 업무를 수행하는 고령자 촉탁직이 고용되었음.

#### 4) 계약기간

- 시설관리업무를 수행하는 비정규직은 1년 단위로 채용됨.
- 공무원 휴직자 대체자인 구급출동업무 수행 비정규직은 휴직자 대체기간에 따라 4-6개월의 근로계약을 체결함.

## (10) 식품안전과

### 1) 비정규직 인원

- 총 2명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 정규직 공무원의 업무 부담을 줄이기 위한 목적에서 채용됨.
- 매년 채용공고를 통해 신규채용을 하고 있음.

### 3) 담당업무

- 허위과대광고 모니터링 업무를 수행하고 있음.

### 4) 계약기간

- 2016.3.21.부터 2016.11.30.까지 약 9개월 근로계약을 체결하였음.

## (11) 역사도심재생과

### 1) 비정규직 인원

- 총 4명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 기능직 공무원이 일반직으로 전환되면서 현장 업무수행 인력의 공백이 발생하여 기간제 근로자를 채용하였음.
- 광화문 광장의 청소 및 시설유지보수업무로서 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.

### 3) 담당업무

- 광화문 광장의 청소 및 시설유지보수업무

#### 4) 계약기간

- 1년 단위 근로계약을 체결함.
- 60세 이상 근로자 1명을 제외한 나머지 3명은 3월에 2명, 5월에 1명이 새로운 인력으로 교체될 예정임.

### (12) 역사문화재과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 44명의 비정규직 근로자가 고용되었음.(경비업무 42명, 녹지관리 업무2명)

#### 2) 사업의 특성

- 경비 업무의 경우 보신각, 동묘 등 문화재 경비 및 시설관리업무라는 특성상 24시간 연중무휴로 지속되어야 할 필요성이 있음
- 경비업무의 경우 보신각, 동묘 등 문화재와 관련한 업무 특성상 상시지속적으로 인력을 운영할 필요성이 존재한다고 판단됨.
- 녹지관리 업무의 경우 공무원 4명이 동종유사업무를 수행함.
- 녹지관리 업무의 경우 동계 기간에는 업무량이 적어서 3개월간 기간제 근로자를 고용하지 않고, 그 대신 공무원 등 다른 직원들이 해당 업무를 수행함.
- 녹지관리 업무의 경우 매년 채용공고를 통해 신규채용을 하고 있음.
- 녹지관리 업무의 경우 업무량이 많아서 증원이 필요한 상황으로 판단됨.

#### 3) 담당업무

- 문화재 내부 및 외부시설 경비
- 문화재 내부 및 외부시설 관리
- 남산한옥마을 청소 및 녹지관리 업무를 수행하고 있음.

#### 4) 계약기간

- 경비 업무의 경우 예산문제로 인해 11개월 근로계약을 체결함
- 녹지관리 업무의 경우 동계기간 3개월을 제외한 9개월 근로계약을 체결함.

### (13) 일자리 정책과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 1명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 일자리플러스센터의 공무원 노조전임자 대체 인력으로 고용됨.

#### 3) 담당업무

- 일자리플러스센터 공무원 노조전임자가 기존에 수행하던 사무 업무를 대체해 수행함.

#### 4) 계약기간

- 1년 단위로 근로계약을 체결하되 공무원 노조전임자 복귀시점까지만 고용할 예정임.

### (14) 자연생태과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 1명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 서울시가 산림청으로부터 사유림경영정보 데이터베이스 구축사업을 요청받아 수행함.
- 인건비 재원은 산림청 70 : 서울시 30 비율로 부담함.

#### 3) 담당업무

- 사유림 경영정보 데이터베이스 구축 사업을 수행하고 있음.
- 사무업무를 수행함.

#### 4) 계약기간

- 2016.2.15.부터 2016.12.14.까지 약 10개월 근로계약을 체결함.

### (15) 재무과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 2명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 결산업무를 수행하는 재무과의 업무 특성상 과중한 업무로 인한 일시적 인력수요가 발생함.
- 일시적 업무량 폭증에 따른 업무량 해소를 위해 담당 공무원의 업무를 지원하는 기간제 근로자의 수요가 발생함.

#### 3) 담당업무

- 결산자료 대사업무
- 결산검사장 운영 지원 업무
- 결산과 관련한 제반 업무보조

#### 4) 계약기간

- 업무량 등을 고려해 필요한 기간만큼 근로계약을 체결함.
- 2016년에는 2.16.부터 5.12.까지 근로계약을 체결함.

### (16) 조경과

#### 1) 비정규직 인원

- 총 2명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

#### 2) 사업의 특성

- 도시녹화사업의 특성상 동계기간에는 업무가 없어 8개월만 고용됨.

- 공무원의 업무와 중첩되지 않고 공무원이 직접 수행하기 곤란한 사정이 인정되어 업무의 고유성이 인정됨.

### 3) 담당업무

- 도시녹화사업지에 대한 현장 모니터링, 일지 작성 업무 등을 수행함.

### 4) 계약기간

- 2016.5.1.부터 2016.12.16.까지 근로계약을 체결함.

## (17) 희망복지지원과

### 1) 비정규직 인원

- 총 2명의 비정규직 근로자가 고용되었음.

### 2) 사업의 특성

- 정규직 공무원과 비정규직이 혼재되어 근무함.
- 매년 공개채용 형태로 선발하고 있음.

### 3) 담당업무

- 위기가구발굴 및 지원을 위한 상담업무가 주된 업무임.
- 상담업무이지만 고도의 전문성이나 높은 경력을 요하는 업무는 아님.

### 4) 계약기간

- 2016.2.1.부터 2016.12.31.까지 11개월 근로계약을 체결하였음.
- 고용이 없는 공백기에는 정규직 공무원이 업무를 수행함.



### 3. 각 부서별 정규직 전환 가능성 검토

#### (1) 녹색에너지과

① 구체적 업무 내용

- 문서접수 및 분배 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 없음.

③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 간병휴직에 들어갔던 공무원이 다른 과로 복귀하면서 발생한 업무 공백을 보충하기 위해 고용된 휴직자 대체 인력으로서 기간제 고용의 필요성이 인정됨.

#### (2) 동물보호과

① 구체적 업무 내용

- 반려견 놀이터 시설 관리 및 입장 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 없음.

③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 반려견 놀이터 시설의 특성상 동계기간에는 업무가 없어서 일정 기간 업무의 단절이 인정됨.
- 향후 2년 지속될 것으로 인정되나 연중 지속되지 않는 업무로서 상시지속적 업무로 보기 어려움.
- 현재 기간제 근로자와 공공근로 근로자가 동일한 업무를 수행하고 있어서 향후 공공근로로의 전환 가능성도 있을 것으로 판단됨.

### (3) 동북권 사업단

① 구체적 업무 내용

- 도시재생협력지원센터 사무국장 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 도시재생협력지원센터 사무국장을 맡고 있는 1명 (2017. 2. 전환 예정)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 서울시가 2017.2.에 정규직으로 전환 예정임.

④ 기타

- 실제 정규직으로 전환되었는지 확인 필요

### (4) 물순환정책과

① 구체적 업무 내용

- 한계수계의 수질오염총량관리업무

② 정규직 전환 대상

- 수질오염총량관리업무를 수행하는 기간제 근로자 1명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 한계수계의 수질오염총량관리업무는 시민들의 생명 및 안전과 직결된 생명안정 업무로 분류될 수 있음
- 과거 2년, 향후 2년, 연중지속되는 업무로서 상시지속성이 인정됨
- 2020년까지 1단계 사업, 2030년까지 2단계 사업이 예정되어 있고 연중지속되는 업무로서 상시지속성이 인정됨.

## (5) 민생경제과

### ① 구체적 업무 내용

- 민생경제과 자료정리, 상담 등의 업무를 수행함

### ② 정규직 전환 대상

- 없음

### ③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 뉴딜일자리이므로 제외함.
- 정규직 전환의 필요성 내지 타당성과는 별개로 뉴딜일자리 사업의 취지상 제외가 타당함.

## (6) 박물관진흥과

### ① 구체적 업무 내용

- 시민생활사 박물관 설립을 위한 실무 지원

### ② 정규직 전환 대상

- 없음.

### ③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2018년 박물관 개관까지 한시적으로 존재하는 업무로 판단됨.

## (7) 산지방재과

### ① 구체적 업무 내용

- 산사태취약시설에 대한 예방관리업무, 사방시설에 대한 점검 및 정비업무, 산사태 및 사방시설 위험에 대한 주민홍보업무 등

② 정규직 전환 대상

- 산사태, 사방시설 관리 업무 등을 수행하는 4명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 산사태취약시설에 대한 산사태예방관리 및 순찰업무를 수행하고 있어 시민의 생명안전과 직접적으로 관련된 생명안전업무로 판단됨
- 현재는 약 7개월간 고용되고 있으나 생명안전업무의 특성상 연중 지속될 필요성이 있다고 판단됨

(8) 생활보건과

① 구체적 업무 내용

- 결핵통합보건시스템 관리 업무 (1명)
- 주요 감염병 표본감시 시스템 관리 업무 (1명)

② 정규직 전환 대상

- 2017. 1. 1.자로 공무원으로 일괄 전환 예정

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 결핵 및 주요 감염병 관리 업무를 수행하고 있어 시민들의 생명, 건강과 직결된 생명안전업무를 수행하고 있는 것으로 판단됨
- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시지속적 업무로 판단됨
- 국고 등 서울시 외부의 인건비 예산이 투입됨에도 불구하고 공무원으로 전환된 케이스임

(9) 소방행정과

① 구체적 업무 내용

- 소방청사 시설관리업무

② 정규직 전환 대상

- 시설관리업무를 수행하고 있는 24명 (2017.1.1. 공무직 전환 추진됨)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 시설관리업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중지속조건을 모두 충족시키는 업무로서 상시지속적 업무로 분류됨.
- 시설관리업무는 직원들의 생명 및 안전과 직결된 업무로서 생명안전업무로 분류될 수 있음.

④ 기타

- 2017.1.1. 추진된 공무직 전환 과정을 모니터링할 필요성이 있음.

## (10) 식품안전과

① 구체적 업무 내용

- 허위과대광고 모니터링 업무

② 정규직 전환 대상

- 허위과대광고 모니터링 업무를 수행하고 있는 2명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 단순히 정규직 공무원의 업무 부담을 줄이기 위한 목적에서 채용되어 기간제 근로자 고용의 특별한 사유가 인정되지 않음.
- 근로계약이 연중 지속되지는 않지만 업무의 필요성이 연중 상존하며 일정기간 근로계약기간을 단절할 특별한 사유가 인정되지 않음.
- 업무의 특성만으로 판단할 때, 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 요건을 충족하여 상시지속적 업무로 분류됨.

## (11) 역사도심재생과

### ① 구체적 업무 내용

- 광화문 광장의 청소 및 시설유지보수업무

### ② 정규직 전환 대상

- 청소 및 시설유지보수 업무를 수행하고 있는 4명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨
- 광화문 광장의 청소 및 시설유지보수업무로서 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨

## (12) 역사문화재과

### 1) 경비 업무

#### ① 구체적 업무 내용

- 문화재 내외부시설 경비 및 관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 경비 및 관리 업무를 수행하고 있는 42명

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 근로계약이 11개월간 체결되고 있으나 이는 업무의 특수성에 기인한 것이 아니라 예산상의 제약에 기인한 결과임.
- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시지속적 업무로 판단됨. (근로계약은 11개월이지만 업무의 공백 없이 24시간 연중무휴로 업무가 지속되고 있음.)
- 보신각, 동묘 등 문화재 보호라는 업무의 중요성을 고려할 때, 상시지속적으로

인력을 운영할 필요성이 존재한다고 판단됨.

## 2) 녹지관리 업무

### ① 구체적 업무 내용

- 남산한옥마을 청소 및 녹지관리 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 청소 및 녹지관리 업무를 수행하는 2명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공무원 4명이 동종유사업무를 수행하고 있음.

- 3개월간 근로계약기간의 단절이 존재하지만, 해당 기간 동안 업무가 단절되는 것이 아니라 업무량이 감소할 뿐임.

- 위 3개월 기간 동안에는 공무원 등 다른 직원들이 해당 업무를 수행하고 있어 업무가 단절된다고 보기 어려움.

- 업무의 특성상 향후 2년간 지속되고 연중 지속되는 업무로서 상시지속성이 인정될 수 있음.

## (13) 일자리 정책과

### ① 구체적 업무 내용

- 일자리플러스센터 사무 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 없음.

### ③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 일자리플러스센터의 공무원 노조전임자 대체 인력으로서, 기간제 근로자 고용의 필요성이 인정됨.

## (14) 자연생태과

### ① 구체적 업무 내용

- 사유림 경영정보 데이터베이스 구축 사업

### ② 정규직 전환 대상

- 데이터 베이스 구축 사업에 투입된 1명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 업무의 특성상 매일, 매월, 매년 데이터 베이스를 업데이트할 필요성이 존재함.
- 근로계약기간이 10개월이지만, 업무의 특성상 연중지속될 필요성이 인정되고, 향후 2년간 지속될 것으로 예상되므로, 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

### ④ 기타

- 인건비 재원이 산림청 70 : 서울시 30 비율로서 예산상의 고려가 필요함.

## (15) 재무과

### ① 구체적 업무 내용

- 결산자료 대사업무, 결산검사장 운영 지원 업무, 결산과 관련한 제반 업무보조

### ② 정규직 전환 대상

- 없음

### ③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 결산업무를 수행하는 재무과의 업무 특성상 과중한 업무로 인한 일시적 인력수요에 대응하기 위한 기간제 근로의 필요성이 인정됨
- 실제 업무 내용도 일시적 업무량 폭증에 따른 업무량 해소를 위해 담당 공무원의 업무를 지원하는 업무임



## (16) 조경과

### ① 구체적 업무 내용

- 도시녹화사업지에 대한 현장 모니터링, 일지 작성 업무 등

### ② 정규직 전환 대상

- 없음.

### ③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 도시녹화사업의 특성상 동계기간에는 업무가 없어 8개월만 고용됨.
- 업무의 특성상 향후 2년간 지속될 것으로 예상되지만, 연중 지속이 어려운 점이 인정되므로 상시지속성을 인정하기 어려움.

## (17) 희망복지지원과

### ① 구체적 업무 내용

- 위기가구발굴 및 지원을 위한 상담업무

### ② 정규직 전환 대상

- 위기가구발굴 및 지원업무를 수행하고 있는 2명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

## 4. 서울시 본청 비정규직 계속 고용의 구조적 원인

### (1) 비정규직 사용사유의 불명확성

- 서울시가 2012년부터 추진해 오고 있는 정규직 전환 정책의 요지는 상시지속업무를 수행하고 있는 비정규직을 정규직으로 전환하다는 것임. 이는 상시지속업무에 대해서는 비정규직을 사용하지 않는다는 원칙으로도 다르게 표현될 수 있음. 그러나 서울시 본청 비정규직 고용실태를 살펴본 결과, 서울시가 담당 공무원이나 담당 부처에 대해 상시지속업무를 판단할 수 있는 일정한 기준을 제공하고 있지 않아, 담당 공무원의 임의적 판단에 따라 상시지속업무 여부가 결정되고, 그 결과 상시지속업무가 분명함에도 불구하고 비정규직이 지속적으로 유입되는 현상이 발생하고 있음.

### (2) 근로계약기간 설정의 무원칙성

- 서울시 1단계 정규직 전환 과정에서 근무가 1년 연중 지속되지 않고 단절되는 경우에는 제외되었음. 그러나 실태조사 결과, 업무의 성격상 연중 지속되는 것이 바람직하고, 심지어 생명안전업무 등 연중 지속되어야만 할 필요성이 있는 경우에도 퇴직금 지급 부담, 정규직 전환의 부담 등 비합리적 이유에 기인해 근로계약기간을 단기로 제한하는 경우가 발생하고 있음.

### (3) 국비 사업에 대한 무조건적인 배제

- 서울시 정규직 전환 기준에서 정한 상시지속적 업무에 해당되더라도, 국비 사업은 기간제및단시간근로자보호등에관한법률 제4조에서 정한 예외사유에 해당한다는 이유로 정규직 전환 대상에서 무조건으로 배제되고 있음. 그러나 서울시 정규직 전환 정책은 법률에서 정하는 정규직 전환 기준에 부합되지 않더라도 상시지속적 업무로서 지속적 고용이 가능한 일자리는 정규직으로 전환한다는 정책 방향을 분명히 밝히고 있음. 따라서 법률상 예외사유의 해당된다는 점이 국비 사업을 배제하는 합리적 근거가 될 수 없음.

## 5. 소결

- 본 연구에서 수립한 정규직 전환 기준에 비추어 녹색에너지과 등 17개 부서의 정규직 전환 대상자 수는 아래 표의 내용과 같음.

<표 5-13> 본청 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

기관명	비정규직 총 인원수 <sup>23)</sup>	정규직 전환 일자리수 <sup>24)</sup>
녹색에너지과	1	0
동물보호과	6	0
동북권사업단	1	1*
물순환정책과	1	1
민생경제과	13	0
박물관진흥과	3	0
산지방재과	4	4
생활보건과	2	2**
소방행정과	49	24***
식품안전과	2	2
역사도심재생과	4	4
역사문화재과(경비, 녹지관리)	44	44
일자리정책과	1	0
자연생태과	1	1
재무과	2	0
조경과	2	0
희망복지지원과	2	2
<b>소계</b>	<b>138</b>	<b>85</b>

\* 2017.2. 정규직 전환 추진

\*\* 2017.1.1.자로 공무원직 전환 추진

\*\*\* 2017.1.1.자로 공무원직 전환 추진

23) 비정규직 총 인원수는 2016년 1년간 기관에서 고용한 비정규직 총 인원 수를 의미함(이하 동일)

24) 정규직 전환 일자리수는 상시지속적인 업무로써 정규직으로 전환 되어야 하는 일자리 수를 의미함(이하 동일)

- 위 전환 대상자 중에는 보건복지부로부터 인건비 지원을 받는 생활보전과, 산림청으로부터 인건비 지원을 받은 자연생태과 등이 포함되어 있는데, 본 연구에서는 국비 지원 여부를 별도의 배제 사유로 인정하지 않았기 때문임.
- 정규직 전환 대상자를 정규직 전환 유형에 따라 나누어 살펴보면, 아래와 같음.

<표 5-14> 본청 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	53
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	28
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	4
<b>소계</b>	<b>85</b>

- 위 정규직 전환 대상에는 1년 중 7개월간 고용되는 산지방재과 소속 기간제 근로자들의 업무가 포함되었는데, 이는 기간제 근로자들이 산사태취약시설에 대한 산사태예방관리 및 순찰업무를 수행하고 있어 시민의 생명안전과 직접적으로 관련된 생명안전업무로 판단되어, 그 업무가 연중 지속될 필요성이 있다고 판단되었기 때문임.
- 3유형에 속하는 정규직 전환 대상의 경우, 정규직 전환 과정에서 업무량 감소가 객관적으로 인정되는 경우가 다수 포함되어 있는 바, 업무량 감소에 따른 직무 부여의 문제, 임금 조정의 문제 등이 정규직 전환 과정에서 중요 이슈가 될 것으로 판단됨.
- 서울시 본청은 서울시 정규직 전환 정책의 영향력이 가장 직접적으로 미치는 정책적 범위 내에 존재함. 그러나 2016년 1년 동안 고용한 비정규직 근로자의 고용구조 및 특성을 분석한 결과, 비정규직 사용 사유의 불명확성, 근로계약기

간 설정의 무원칙성, 기간제법상 예외 사유의 무원칙한 적용 등 서울시 다른 기관에서 나타나고 있는 문제점들이 동일하게 나타나고 있었음.

- 서울시 본청은 서울시 지침에 대한 수용성과 이행률이 사업소, 투자출연기관, 자치구에 비해 높은 영역임. 그러나 서울시가 담당 공무원이나 담당 부처에 대해 상시지속업무를 판단할 수 있는 세밀한 기준을 제공하고 있지 않고, 그 결과 전문성이 부족한 담당 공무원의 임의적 판단에 따라 상시지속업무 여부가 결정되면서, 이 같은 현상이 지속되고 있는 것으로 판단됨.
- 이에, 향후 서울시 본청에 대해서는 담당 공무원에 대한 세밀하고 구체적인 기준 제시, 채용 시점에서 2016년 노동혁신 추진계획에서 마련한 3대 원칙(단기성, 예외성, 최소성)의 엄격한 적용, 비정규직 채용을 심사할 수 있는 시스템의 정교화가 이뤄진다면, 불필요한 비정규직의 양산을 효과적으로 제어할 수 있을 것으로 판단됨.

## 제6장 서울시 사업소 비정규직 실태와 정규직화 방안

### 1. 들어가며

- 서울시 공원녹지사업소 등 21개 사업소로부터 제출받은 자료에 따르면, 서울시 사업소에 2016.1.1.부터 2016.12.31.까지 고용된 기간제근로자는 총1,275명이었음.
- 본 연구는 사업소 소속 기간제 근로자들의 고용실태를 파악하기 위해 각 사업소로부터 담당업무, 고용형태 및 기간 등에 관한 구체적인 기초자료를 제출받아 분석하였고, 각 사업소 비정규직 담당자와의 전화 및 면접조사를 거쳐 조사 결과 도출하였음.
- 전체 조사항목은 총 49개 항목에 이르렀지만, 지면의 한계 및 연구의 목적 등을 고려해 아래 조사항목을 중심으로만 살펴보도록 함.
- 서울시 사업소 소속 기간제 근로자들의 평균 연령은 54세였고, 61-65세의 근로자가 302명(23.7%)로 가장 많았음.

<표 6-1> 사업소 연령별 인원

연령	20대	30대	40대	50~54세	55~60세	61~65세	66세 이상	평균
수	125	113	142	133	199	302	260	54.0
비율(%)	9.8%	8.9%	11.1%	10.4%	15.6%	23.7%	20.4%	

- 남녀 비율은 여성 554명(43.5%), 남성 721명(56.5%)이었음.

<표 6-2> 사업소 성별 인원

성	남	여
수	721	554
비율(%)	56.5%	43.5%

- 사업소 기간제 근로자들이 투입되고 있는 각 사업의 주체를 살펴보면, 서울시 사업이 669명(54.0%)로 가장 많았고, 사업소 자체사업이 531명, 중앙정부가 39명이었음.

<표 6-3> 사업소 사업주체 현황

기관	서울시	사업소	중앙정부
수	669	531	39
비율(%)	54%	42.90%	3.10%

- 직종은 공원녹지관리직이 444명(34.8%)로 가장 많았고, 식당직이 3명(0.2%)로 가장 적었음.

<표 6-4> 사업소 직종별 인원

직종	경비	공원 녹지 관리	교육	사무	시설 관리	시설 운영	식당	안내	연구	의료 인	환경 미화	기타
수	13	444	3	53	183	55	3	32	235	24	207	23
비율(%)	1.0%	34.8%	0.2%	4.2%	14.4%	4.3%	0.2%	2.5%	18.4%	1.9%	16.2%	1.8%

- 근무형태는 주간근무 1,256명(98.5%), 야간근무 7명(0.5%), 교대제 7명(0.5%)이었음.

<표 6-5> 사업소 근무형태별 인원

근무형태	주간	야간	교대	기타
수	1,256	7	7	5
비율(%)	98.5%	0.5%	0.5%	0.4%

- 근무기간은 8~12개월이 863명(14.4%)로 가장 많았고, 1년이상 근무기간은 74명(5.8%)에 불과했음. 평균 근무기간은 9.2개월로서, 투자출연기관(11.9개월)에 비해서는 짧았으나, 본청(8.8개월) 및 자치구(9.1개월)에 비해서는 길었음.

<표 6-6> 사업소 근무기간 현황

계약기간 (개월)	4개월 미만	5~8개월 미만	8~12개월 미만	12~24개월 미만	24개월 이상	평균
수	52	286	863	41	33	9.2
비율(%)	4.1%	75.7%	14.4%	3.2%	2.6%	

- 근로계약 체결 횟수는 1회가 1,093명(85.7%)로 압도적으로 다수였고 4회가 단 116명(9.1%)으로 뒤를 이었음.

<표 6-7> 사업소 계약체결횟수 현황

계약횟수	1회	2회	3회	4회	평균
수	1,093	35	11	116	1.3
비율(%)	85.7%	2.7%	0.9%	9.1%	

- 사업소 기간제 근로자들의 임금 및 근로조건은 아래와 같음. 대부분이 주 40시간 근로자였으며, 시간외 근로는 평균 0.6시간으로서 양호한 수준이며, 본청(3.0시간), 자치구(1시간), 투자출연기관(1시간)에 비해서 가장 낮은 수준이었음.

<표 6-8> 사업소 1주 소정근로시간 현황

시간	20시간 미만	20~30시간 미만	30~40시간 미만	40시간	평균
수	8	14	10	1,243	39.6
비율(%)	0.6%	1.1%	0.8%	97.5%	

<표 6-9> 사업소 주당 시간외근로시간 현황

시간	없음	4시간 이하	4~8시간 이하	8~12시간 이하	12시간 초과	평균
수	1,104	20	150	0	1	0.6
비율(%)	86.6%	1.6%	11.8%	0.0%	0.1%	



- 사업소 기간제 근로자들 중 79.6%가 서울형 생활임금인 시간당 7,145원 미만의 통상임금을 받고 있었음. 다만, 각종 수당 등을 합칠 경우에는 1인당 평균임금은 1,868,025원으로서, 자치구(1,621,071원)보다는 높은 수준이었으나, 본청(2,110,337원) 및 투자출연기관(2,374,349원)보다 낮은 수준이었음.

<표 6-10> 사업소 통상시급 및 평균임금 현황

금액(원)	6,030 미만	6,030	6,030초과 7,145미만	7,145	7,145 초과	통상시급 평균	평균임금 평균
수	27	167	821	33	226	7,180	1,868,025
비율(%)	2.1%	13.1%	64.4%	2.6%	17.7%		

- 복리후생 수준을 살펴보면 근로계약기간이 짧은 탓에 7.1%만이 퇴직금을 지급 받았으며, 건강검진 역시 30.7%, 복지포인트는 3.1%만 지급받고 있었음. 다만, 상여금의 경우에는 100%가 받고 있어서 가장 높은 혜택을 보이고 있었음.

<표 6-11> 사업소 복리후생 현황

		퇴직금	복지포인트	건강검진	상여금
수(명)	지급	90	40	391	1,275
	미지급	1,185	1,235	884	0
비율(%)	지급	7.1%	3.1%	30.7%	100.0%
	미지급	92.9%	96.9%	69.3%	0.0%

- 본 연구에서는 기초자료 분석 및 면접조사 결과를 토대로 하여 본 연구팀이 수립한 정규직 전환 기준에 의거해 각 사업소별 정규직 전환대상 업무와 정규직 전환 대상 일자리의 수를 선별했으며, 그 구체적인 내용은 아래와 같음.

## 2. 각 사업소별 비정규직 고용구조

### (1) 공원녹지사업소(동부)

#### 1) 비정규직 인원

- 총 132명
- 총 사업개수 1개

#### 2) 사업의 특성

- 서울숲 등 서울시 동부권내 공원녹지 및 시설물의 유지관리를 담당하고 있으며, 녹지관리의 경우 동절기 업무수요가 큰 폭으로 감소하고 있음.
- 2012년부터 무기계약직 전환을 실시하여, 2016년 현재 69명이 무기계약직으로 재직중에 있음.

#### 3) 담당업무

- 공원 녹지관리(잡초제거, 식재작업, 잔디관리), 환경정비 업무를 수행하고 있음.
- 시설물 위생정비 및 보수 업무를 수행하고 있음.

#### 4) 계약기간

- 통상 8개월 이내

#### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 2016년 현재 69명이 무기계약직으로 근무하고 있으며, 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 인력과 전기·목공·조경·설비 등 전문분야 인력으로 나뉘

### (2) 공원녹지사업소(서부)

#### 1) 비정규직 인원

- 총 206명
- 총 사업개수 3개

## 2) 사업의 특성

- 월드컵공원, 서대문독립공원 등 7개 공원의 녹지관리, 환경관리, 시설관리, 시설 운영 등 산하공원 유지관리

## 3) 담당업무

- 녹지관리
- 산림병해충 방제
- 환경(청소)관리
- 시설유지관리
- 시설운영(캠핑장, 골프장, 테니스장 등)

## 4) 계약기간

- 통상 8개월 이내

## 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 녹지관리, 환경(청소)관리, 시설유지관리 업무는 30명 정도의 무기계약직이 담당하고 있음.

### (3) 공원녹지사업소(중부)

#### 1) 비정규직 인원

- 총 104명
- 총 사업개수 1개

#### 2) 사업의 특성

- 남산공원 및 서울광장 등 서울시 중부권내 공원녹지 및 시설물의 유지관리를 담당하고 있으며, 비정규직근로자는 녹지관리에 종사하고 있으며, 계절적 요인에 의하여 동절기 업무수요가 감소하고 있음
- 2012년부터 2차례에 걸쳐 공무원(무기계약직)으로 103명에 대하여 전환 실시된 바 있음.

### 3) 담당업무

- 공원 녹지관리(잡초제거, 식재작업, 잔디관리), 환경정비
- 시설물 위생정비 및 보수

### 4) 계약기간

- 근로계약 체결 시점은 차이가 있으나, 통상 8개월 이내의 근로계약을 체결하고 있음 (1차 : 2016. 3. 14. ~ 11. 13, 2차 : 2016. 4. 11. ~ 12. 10.)

### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 2012년부터 2015년까지 약 103여명의 기간제 근로자가 공무원으로 전환되었음
- 현재 82명이 공무원으로 근무하고 있으며, 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 인력과 전기·목공·조경·설비 등 전문분야 인력이 존재하고 있음.

## (4) 농업기술센터

### 1) 비정규직 인원

- 총 24명
- 총 사업개수 9개

### 2) 사업의 특성

- 서울시의 친환경 도시농업을 지자체, 학교, 시민 등에 보급하기 위한 연구 및 지원 사업을 하고 있으며, 농작물 재배, 농장운영 등을 직접 담당하는 업무에는 기간제 근로자를 봄부터 가을까지 사용하고 있음.

### 3) 담당업무

- 농장운영
- 조리 및 사무보조

### 4) 계약기간

- 통상 9개월 내외

## (5) 물재생센터(난지)

### 1) 비정규직 인원

- 총 20명

### 2) 사업의 특성

- 난지물재생센터 내 32만평 부지 녹지에 대한 전반적 관리와 차집관거(지하에서 나오는 오수나 하수를 모아 하수종말처리장으로 보내는 관로) 관리업무를 수행하며, 동절기에 업무량이 급감함.

### 3) 담당업무

- 녹지 및 차집관거 관리(20명)

### 4) 계약기간

- 통상 9개월(3~11월)

## (6) 물재생센터(중랑)

### 1) 비정규직 인원

- 총 32명
- 총 사업개수 6개

### 2) 사업의 특성

- 중랑천 수질관리 업무를 주로 담당하고 있으며, 큰기계를 사용하거나 물을 처리하는 업무여서 업무의 위험도가 상대적으로 높은 편임. 공무원, 무기계약직, 기간제가 혼재되어 업무를 진행하는 경우가 많음.

### 3) 담당업무

- 수처리, 슬러지처리, 차집관거, 녹지관리, 조리보조, 실험실 보조

#### 4) 계약기간

- 시설관리는 11개월, 구내식당은 9개월

### (7) 보건환경연구원

#### 1) 비정규직 인원

- 총 14명
- 총 사업개수 1개

#### 2) 사업의 특성

- 연구원에서 수주하는 연구용역 보조를 기간제 근로자로 사용
- 대졸 이상의 이공계열 졸업자를 사용하고 있으며, 연령이 20-30대로 비교적 젊은 편임. 관련 학위취득 및 관련업종 정규직 취업을 위해 거쳐 가는 일자리로 보는 경향이 있음

#### 3) 담당업무

- 보건복지부, 환경부 및 식약처 등에서 수주하는 연구용역에 따라 연구보조 및 실험실 보조, 검사업무 진행

#### 4) 계약기간

- 연구용역기간에 따라 고용기간이 달라지며, 4~11개월까지 다양함

#### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 보건환경연구원은 2012년부터 시설관리원 9명, 청소원 2명 등 총 11명이 공무원으로 전환되었음.
- 연구보조 기간제 근로자와 동일유사업무를 수행하는 무기계약직 없음

## (8) 상수도사업본부

### 1) 비정규직 인원

- 총 246명

### 2) 사업의 특성

- 아리수 서비스 품질 제고를 위한 홍보, 누수탐지, 배수관 세척 등 각 가정 또는 현장을 방문해 수행하는 사업이 대부분이며 동파 문제로 동절기에 작업량이 급감함.
- 누수탐지 사업 등에 IT장비를 도입해 시범 운영 중이며, 향후 다수 인력을 장비가 대체할 것으로 예상됨.

### 3) 담당업무

- 방문 아리수 품질 확인 업무(131명)
- 누수탐지 업무(54명)
- 배수관 물세척 업무(41명)
- 수질시험 및 하수시험 연구(14명)
- 옥내 누수진단 및 급수불편해소 민원 처리 업무(5명)
- 구의아리수정수센터 문화재 안내 업무(1명)

### 4) 계약기간

- 통상 8개월
- 구의아리수정수센터 인력은 10개월

## (9) 서북병원

### 1) 비정규직 인원

- 총 4명

## 2) 사업의 특성

- 취약계층 등을 대상으로 제공하는 방문 결핵예방 서비스 사업 등에 비정규직을 채용하며 최근 일부 무기계약직 전환이 이루어짐.

## 3) 담당업무

- 찾아가는 결핵예방 서비스(1명)
- 결핵전문지원센터(2명)
- 결핵전담 간호사(1명)

## 4) 계약기간

- 통상 8~12개월

# (10) 서울대공원

## 1) 비정규직 인원

- 총 40명
- 총 사업개수 6개

## 2) 사업의 특성

- 주로 서울대공원 내 녹지관리 및 동물사육관리지원 인원

## 3) 담당업무

- CCTV모니터링업무
- 공원순찰 및 경비업무
- 수표 보조업무
- 녹지관리업무
- 동물사육관리 지원업무



#### 4) 계약기간

- 통상 9개월
- 동물사육관리업무는 10개월 근무

#### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 경비초소 및 차량통제는 경비직(공무직)이 담당하고 있음
- 2012년 13명을 시작으로 조경과 녹지관리업무에 2013년 30명정도 공무직으로 전환되었음

### (11) 서울시립미술관

#### 1) 비정규직 인원

- 총 8명

#### 2) 사업의 특성

- 서울시립미술관이 격년 개최하는 대규모 전시회인 ‘비엔날레 사업’ 진행을 위한 전시 전문인력 채용함

#### 3) 담당업무

- 비엔날레 감독 1인+어시스턴트 큐레이터(전시, 출판, 프로그램 및 프로덕션 담당) 3인+코디네이터(큐레이터 보조) 4인 등으로 전시 기획, 진행, 전시회 이후 후속 작업 등 전반 업무

#### 4) 계약기간

- 전시회 개최년도의 경우 8개월 근무 1명, 12개월 근무 7명/ 전시회 미개최년도의 경우 12개월 근무 1~2명 채용

## (12) 서울역사박물관

### 1) 비정규직 인원

- 총 92명
- 총 사업개수 14개

### 2) 사업의 특성

- 서울역사박물관과 백인제가옥을 운영하고 있으며, 비정규직 인력구성은 크게 박물관 및 연구소안내, 백인제가옥 전시관운영 및 관리, 박물관내 학예연구사(공무원) 업무보조로 나뉨
- 서울역사박물관은 정학예사 자격취득<sup>25)</sup>을 위한 경력인정대상기관으로 전공자들의 경력인정을 위한 경력통로역할을 하고 있음

### 3) 담당업무

- 박물관 및 연구소 안내 업무
- 백인제가옥 전시관운영 및 관리업무
- 박물관내 학예연구사(공무원) 업무보조업무 : 학술조사, 자료조사, 유물관리, 발굴보조, 박물관 프로그램운영 등

### 4) 계약기간

- 학예연구사 보조인력의 경우 통상 11개월 근무

### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 2017년 1월 1일자로 박물관 및 연구소안내인원 17명 및 백인제가옥 전시관운영 및 관리 인력 16명 총 33명이 공무원으로 전환되었음.
- 학예연구사와 동일유사업무를 수행하는 무기계약직 없음.

---

25) 3급 정학예사 자격요건

① 박물관 또는 미술관 관련분야 박사학위 취득자로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 1년 이상인 자  
② 박물관 또는 미술관 관련분야 석사학위 취득자로서 경력인정대상기관에서의 실무경력이 2년 이상인 자  
③ 준학예사자격을 취득한 후 경력인정대상기관에서의 재직경력이 7년 이상인 자

### (13) 시립대학교

#### 1) 비정규직 인원

- 총 41명
- 총 사업개수 5개

#### 2) 사업의 특성

- 학교 내 청소 및 녹지관리 관련 기간제 근로자와 교육부 주관사업을 담당하는 기간제 근로자가 존재함.

#### 3) 담당업무

- 휴먼라이브리프프로그램 운영, ACE전담인력, 입학사정관, 녹지·조경시설 관리, 청소

#### 4) 계약기간

- 녹지·조경시설 관리는 9개월, 나머지 업종은 5-24개월까지 상이함.

### (14) 어린이병원

#### 1) 비정규직 인원

- 총 19명
- 총 사업개수 2개

#### 2) 사업의 특성

- 장애아동 전문재활치료병원으로서 병동간호업무의 과중으로 인하여 야간을 전담할 간호사와 장애아동 재활치료 업무에 대한 보조인력을 기간제로 채용하고 있음.

#### 3) 담당업무

- 야간병동간호업무

- 장애아동 재활치료(행동치료, 치위생, 정신건강, 심리치료, 외래보조)
- 의약품 조제(약사)
- 원무과 사무보조

#### 4) 계약기간

- 1년 이내의 단위로 계약하고, 원칙적으로 1년 이내 사용

#### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 장애아동 재활치료 업무에 9명 정도의 무기계약직(공무직) 존재
- 타 업무는 정규직만 존재

### (15) 역사편찬원

#### 1) 비정규직 인원

- 총 4명
- 총 사업개수 1개

#### 2) 사업의 특성

- 역사관련 책 발간을 주로 하는 기관이다 보니 비정규직 인력이 대학원 이상 고학력자임.
- 관련 정규직 취업을 위해 경험을 쌓는 직장이라는 인식도 있어서 이직이 많고, 연령 또한 20-30대로 낮은 편임.

#### 3) 담당업무

- 역사관련 자료조사

#### 4) 계약기간

- 통상 10개월

**5) 사업장 내 무기계약직 현황**

- 2017년 1월 전환심사를 통해 무기계약직으로 2명 전환됨.

**(16) 은평병원**

**1) 비정규직 인원**

- 총 9명

**2) 사업의 특성**

- 해당기관의 비정규직은 청사 시설 관리, 의료서비스 제공 분야에서 근무하며 정신보건사회복지상 등 자격증 취득을 위한 현장 실습생도 일부 포함됨.

**3) 담당업무**

- 은평병원 청사시설 운영관리(2명)
- 발달장애아전문치료센터 운영(2명)
- 은평병원고객중심의료서비스 제공(5명)

**4) 계약기간**

- 시설운영관리 11개월, 나머지는 근로자별로 최단기간부터 1년 사이로 상이함.

**(17) 인재개발원**

**1) 비정규직 인원**

- 총 8명
- 총 사업개수 1개

**2) 사업의 특성**

- 서울시의 공무원 교육 기관으로서 기관 내 조경녹지를 관리하는 업무에 기간제 근로자를 봄부터 가을까지 사용하고 있음.

**3) 담당업무**

- 조경녹지 관리

**4) 계약기간**

- 통상 8~9개월

**5) 사업장내 무기계약직 현황**

- 비정규직과 동일업무를 하는 무기계약직은 없음.

**(18) 체육시설관리사무소**

**1) 비정규직 인원**

- 총 75명
- 총 사업개수 8개

**2) 사업의 특성**

- 사업소가 잠실종합운동장, 제1수영장, 목동종합운동장, 구의야구공원 등으로 나뉘어져 있으며, 각 사업소 별로 직접 기간제 근로자를 채용하고 있음. 주차·환경·시설관리 등의 업무로 구성되어 있고, 대부분의 근로자가 60세 이상 고령자임.

**3) 담당업무**

- 주차관리, 환경 및 시설관리, 생활체육강사, 잔디 및 녹지관리, 건축 토목 보수

**4) 계약기간**

- 주차관리는 7개월, 타업무는 9-10개월

**5) 사업장 내 무기계약직 현황**

- 잠실종합운동장 14명, 제1수영장 13명의 공무원이 있음.
- 담당업무는 기간제와 동일함.

## (19) 품질시험소

### 1) 비정규직 인원

- 총 2명
- 총 사업개수 1개

### 2) 사업의 특성

- 서울시에서 시행되는 건설공사의 품질관리와 건설사업용 자재의 시험 및 검사, 계량기 및 택시미터기의 검정 업무를 담당하는 기관으로 도로포장 상태 조사 및 자료관리 업무에 기간제를 채용하고 있음.

### 3) 담당업무

- 도로포장 상태 조사
- 자료관리

### 4) 계약기간

- 1년 이내의 단위로 계약하고, 24개월 이내에서 사용

### 5) 사업장내 무기계약직 현황

- 비정규직과 동일업무를 하는 무기계약직 1인 존재함.(다른 업무 병행)

## (20) 한강사업본부

### 1) 비정규직 인원

- 총 157명
- 총 사업개수 5개

### 2) 사업의 특성

- 한강이라는 넓은 공간을 관리·청소하는 업무로 소요인원이 많은 만큼 기간제 근로자의 숫자도 많은 편임

### 3) 담당업무

- 한강 녹지시설 유지관리, 수상청소, 밤섬 위해식물 제거, 한강공원 내 시설관리, 물빛광장 분수청소 등

### 4) 계약기간

- 시설관리, 물빛광장 청소인원은 8개월, 나머지 업무는 5-7개월

### 5) 사업장 내 무기계약직 현황

- 녹지관리, 수상청소 담당 무기계약직(공무직) 존재함

## (21) 한성백제박물관

### 1) 비정규직 인원

- 총 37명
- 총 사업개수 11개(모두 사무직)

### 2) 사업의 특성

- 대졸 이상의 역사관련학과 졸업자를 사용하고 있으며, 비정규직 연령이 20-30대로 비교적 젊은 편임. 관련 업종 정규직 취업을 위해 거쳐 가는 일자리로 보는 경향이 있음.

### 3) 담당업무

- 유물 발굴, 보존, 관리 등의 업무를 담당하고 있음.

### 4) 계약기간

- 통상 11개월



### 3. 각 기관별 정규직 전환 가능성 검토

#### (1) 공원녹지사업소(동부)

##### 1) 공원 환경 및 시설물 정비 업무

###### ① 구체적 업무내용

- 각종 공원시설 유지관리
- 수목전정 및 잔디관리, 꽃묘식재·관리
- 병해충방제
- 주변청소 및 화장실관리

###### ② 정규직 전환 대상

- 132명

###### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 상시적으로 진행되는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속되는 조건에 충족함
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않고 동절기에 공원녹지관리 업무량이 감소하나, 시설물 유지관리 및 화장실 청소업무는 지속되어 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속성이 인정됨
- 기간제에서 공무직으로 전환된 69명의 직원들이 상시지속적으로 동일한 업무를 수행 하고 있음

#### (2) 공원녹지사업소(서부)

##### 1) 녹지관리 업무

###### ① 구체적 업무내용

- 공원 내 가로수 정비, 식재 및 예초작업, 수목전지

② 정규직 전환 대상

- 106명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시·지속적으로 운영
- 동절기 업무량이 감소하나, 녹지관리 업무는 상시·지속적으로 운영
- 동일업무를 담당하는 10여명의 무기계약직이 존재하고 있음

④ 기타

- 무기계약직 전환시 동절기 업무수요 감소의 특성을 고려하여 해당시기 고용형태에 대한 검토가 필요함.

2) 산림병충해 방제 업무

① 구체적 업무내용

- 공원 내 가로수 및 화초에 대한 병충해 방제

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 동절기 병충해 방제 업무 단절되어 상시·지속사업 비해당
- 동일 유사업무 수행 무기계약직 비존재

3) 시설물 운영 업무

① 구체적 업무내용

- 골프장, 캠핑장, 테니스장 등 야외 시설물 운영
- 공방, 요리방, 여가센터 등 실내 시설 운영

② 정규직 전환 대상

- 3명(공방, 요리방, 여가센터 각 1명)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시 · 지속적으로 운영

④ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 각종 시설 운영은 3, 4월부터 11월로 한시적 운영
- 동일 유사업무 수행 무기계약직 비존재

**4) 환경(청소) 관리**

① 구체적 업무내용

- 주변청소 및 화장실관리

② 정규직 전환 대상

- 45명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시 · 지속적으로 운영
- 동절기 업무량이 감소하나, 환경(청소) 업무는 상시 · 지속적으로 운영
- 동일유사 업무를 수행하는 10여명의 무기계약직이 존재하고 있음

**5) 시설물 유지 보수**

① 구체적 업무내용

- 공원 시설 유지 관리

② 정규직 전환 대상

- 15명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시 · 지속적으로 운영

- 동절기 업무량이 감소하나, 시설물 유지 업무는 상시 · 지속적으로 운영
- 동일유사 업무를 수행하는 10여명의 무기계약직이 존재하고 있음

## 6) 여의도공원유지관리

### ① 구체적 업무내용

- 녹지관리
- 공원 시설 유지 관리
- 환경관리

### ② 정규직 전환 대상

- 12명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시 · 지속적으로 운영
- 동절기 업무량이 감소하나, 공원유지관리 업무는 상시 · 지속적으로 운영
- 동일유사 업무를 수행하는 12명의 무기계약직이 존재하고 있음

## 7) 선유도공원 유지관리

### ① 구체적 업무내용

- 녹지관리
- 공원 시설 유지 관리
- 환경관리

### ② 정규직 전환 대상

- 10명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시 · 지속적으로 운영

- 동절기 업무량이 감소하나, 공원유지관리 업무는 상시·지속적으로 운영
- 동일유사 업무를 수행하는 6명의 무기계약직이 존재하고 있음

### (3) 공원녹지사업소(중부)

#### 1) 공원환경 및 시설물 정비 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 공원 녹지관리(예초기 작업 및 잡초제거)
- 수목전정 및 잔디관리, 꽃묘식재·관리
- 공원 주변청소 및 화장실관리

##### ② 정규직 전환 대상

- 104명

##### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 상시적으로 진행하는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속되는 조건에 충족함
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않고 동절기에 공원녹지관리 업무량이 감소하나, 시설물 유지관리 및 화장실 청소업무는 지속되어 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속성이 인정됨
- 기간제에서 공무직으로 전환된 82명의 직원들이 상시지속적으로 동일한 업무를 수행하고 있음

### (4) 농업기술센터

#### 1) 공원환경 및 시설물 정비 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 농작물 재배 및 농장 운영

- 실습교육장 및 체험농장 운영

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 동절기 농장 운영 중단으로 상시·지속사업 비해당
- 동절기 실습교육장 및 체험농장 운영 중단으로 상시·지속사업 비해당
- 동일업무를 담당하는 무기계약직 비존재

2) 조리 업무

① 구체적 업무내용

- 구내식당 운영

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시·지속적으로 운영
- 무기계약직 정원으로 기 배정된 업무

3) 사무 업무

① 구체적 업무내용

- 농장운영 업무 지원
- 실습교육장 교육 보조

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 동절기 농장 운영 중단으로 상시·지속사업 비해당
- 동절기 실습교육장 및 체험농장 운영 중단으로 상시·지속사업 비해당
- 동일업무를 담당하는 무기계약직 비존재

## (5) 물재생센터(난지)

### 1) 녹지 및 차집관거 관리 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 차집관로 관리(땅에서 나오는 오수나 하수를 모아 하수종말처리장으로 보내는 관로를 관리하는 업무로, 특히 우천시 토사, 부산물 정비 등을 담당함)
- 녹지관리는 난지물재생센터 내 32만평 부지 녹지관리 업무로 풀뽑기, 잔디깎기, 이끼제거 등이 주요 업무임.

#### ② 정규직 전환 대상

- 20명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적(과거/현재/연중 조건 충족)인 업무에 해당함.
- 기간제 근로자의 근무기간은 3월부터 11월까지이지만 나머지 기간에도 업무량이 줄어들 뿐 연중 사업은 지속됨
- 동종 유사 업무를 담당하는 정규직이 존재함

#### ⑤ 기타

- 차집관거 관리 업무의 경우 우천시 토사, 부산물 점검 등이 핵심 업무이며, 녹지관리의 경우 겨울철 잔디 관리 등이 불필요하다는 이유로 업무량이 급감함

## (6) 물재생센터(중량)

### 1) 시설관리

#### ① 구체적 업무내용

- 중량천 슬러지처리, 수처리, 차집관거

#### ② 정규직 전환 대상

- 슬러지처리 6명
- 수처리 8명
- 차집관거 8명

#### ③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 슬러지, 차집관거 등 현장에서 일하는 환경정비원 5명(무기계약직으로 채용)
- 시설청소원 2명(위탁에서 직고용으로 전환)
- 시설경비원 5명(무기계약직으로 채용)

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 슬러지처리, 수처리, 차집관거 업무는 상시·지속적 업무에 해당함(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종유사업무 담당하는 공무원 및 무기계약직(공무직) 존재함.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음.
- 큰 기계를 다루거나, 물을 다루는 현장업무로 위험도가 상대적으로 높음

### 2) 조리보조

#### ① 구체적 업무내용

- 구내식당 조리보조



② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 1명 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무에 해당함(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 동종유사업무 담당하는 무기계약직(공무직) 존재함.

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음.

3) 녹지관리

① 구체적 업무내용

- 중량천 녹지관리

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 겨울철에는 현장업무 자체가 없음.

- 동종·유사 업무 담당 무기계약직 없음.

4) 실험실 보조

① 구체적 업무내용

- 중량물재생센터 내 실험실 보조업무

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2017년부터 해당 업무가 없어짐

## (7) 보건환경연구원

### 1) 연구 및 실험실 보조업무

#### ① 구체적 업무내용

- 감염병 및 식중독 검사업무 보조
- 미생물검사 분석시험 보조
- 가축방역 및 실험실 업무보조

#### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 연구용역의 완료에 필요한 기간이 정해져있고, 수행연구에 따라 필요한 연구보조인력의 자격수준이 상이하여 연구용역별로 필요한 지원인력을 채용해야할 필요성 인정
- 정부부처(식약처, 환경부, 보건복지 등) 및 서울시에서 발주하는 연구용역의 연구보조원으로 용역별로 채용기간 및 필요전공, 자격수준 상이하여 연구별 채용이라는 업무의 특수성이 존재

## (8) 상수도사업본부

### 1) 누수탐지 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 정규직 누수 탐지원을 보조하여 육안 또는 청각으로 식별 가능한 누수지점을 탐지함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 54명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 누수탐지 방식 총 3가지 중 육안 및 청각 식별 가능한 누수탐지 업무는 기간제 근로자가, 장비 등을 활용한 나머지 2가지 탐지업무는 무기계약직 6인이 담당.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거2년, 향후2년, 연중지속성의 조건을 충족시키는 상시 지속적인 업무임.
- 동절기 육안 또는 청각 누수 탐지 업무량이 급감하지만 누수탐지 업무 자체는 단절없이 지속됨.
- 동종 유사 업무 수행하는 무기계약직이 존재함.

⑤ 기타

- 기존 기능직 정규직의 정년 도래 등에 의한 대거 퇴사 이후 기능직 충원이 거의 없었으며 부족한 인력을 기간제로 채용해옴.
- 인력 대체용 IT장비 시범 도입 운영중이며 향후 극소수 인력만 채용할 계획임.

2) 아리수 품질확인제 업무

① 구체적 업무내용

- 아리수 우수성 홍보 및 품질 제고를 위해 직원들이 각 가정을 방문해 수도꼭지 점검 등을 통해 수도물 품질을 확인함

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 해당 사업은 간헐적으로 아리수 품질을 확인하기 위해 실시하는 단기 사업임
- 향후 2년간 시행할 계획 없어 상시 지속성이 결여돼 있음.

3) 배수관 물세척 업무

① 구체적 업무내용

- 수도관 호스내 한쪽 밸브를 열고 배수관을 물로 씻겨 내려가도록 함으로써 관 내부청결 유지시키는 작업.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 해당 사업은 관내부 세척시 밸브가 개방된 곳으로 다량의 물이 쏟아져나와 동절기 동파 문제로 작업이 불가능함. 연중 4개월간 업무가 완전히 중단돼 사업

의 연중 지속성이 결여됨.

#### 4) 아리수토탈서비스 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 2014년부터 아리수 서비스 품질 향상을 위해 희망하는 사업소에 한하여 옥내 누수진단 및 급수불편해소 민원 처리

##### ② 정규직 전환 대상

- 5명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적(과거/현재/연중 조건 충족)인 업무에 해당함.
- 기간제 근로자의 근무기간은 4월부터 11월까지이지만 나머지 기간에도 연중 사업이 지속됨.
- 동종 업무를 담당하는 정규직이 존재함.
- 기간제를 채용하지 않는 기간은 단순히 업무량이 감소할 따름임.

#### 5) 수질시험 및 하수시험 연구 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 2년간 한시적으로 추진된 수질 및 하수 시험 연구 프로젝트

##### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 해당 사업은 기간을 정하여 한시적으로 추진돼 완료된 연구 프로젝트로 업무의 상시 지속성이 없음.

## 6) 아리수 인식 개선 업무

### ① 구체적 업무내용

- 구의아리수정수센터를 견학하는 유치원, 초등학생 등 단체 관람객을 대상으로 문화재 등에 대한 안내 서비스 제공.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 10개월간 기간제 근로자를 채용하며 나머지 2개월은 초등학생, 유치원 단체 관람객 수요는 거의 없지만 공무원 등의 방문이 이어져 동일한 업무를 정규직이 대신 수행함.

## (9) 서북병원

### 1) 찾아가는 결핵예방 서비스 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 취약계층 등을 대상으로 방사선 촬영 장비를 갖춘 결핵버스를 타고 현장을 방문해 방사선촬영 및 치료, 예방법 등을 홍보

#### ② 정규직 전환 대상

- 2명
- 기전환 인원 : 방사선사 1인(2017. 1.1.)

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 1인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당사업은 상시·지속적(과거/현재/연중 조건 충족)인 업무에 해당함.
- 동종 유사 업무를 수행하는 무기계약직이 존재함.

2) 결핵전문지원센터 업무

① 구체적 업무내용

- 병원 내 고객 서비스 개선을 위해 결핵 관련 정보 제공 및 연구, 홍보 등을 담당

② 정규직 전환 대상

- 2명
- 기전환 인원 : 전산요원 1인(2017. 1.1.)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 1인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당사업은 상시·지속적(과거/현재/연중 조건 충족)인 업무에 해당함.
- 동종 유사 업무를 수행하는 무기계약직이 존재함.

3) 결핵전담 간호사 업무

① 구체적 업무내용

- 결핵치료 전담 의료 서비스 제공하는 간호사

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 1인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당사업은 상시·지속적(과거/현재/연중 조건 충족)인 업무로 판단됨.

- 계절적, 시기적으로 업무량의 변동이 없음.

⑤ 기타

- 서북병원은 해당 인원을 2018년도에 무기계약직으로 전환할 계획임.

## (10) 서울대공원

### 1) CCTV 관제업무

① 구체적 업무내용

- 서울대공원 내 CCTV 관제 및 모니터링

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음. 기간제근로자만을 고용하여 관제업무를 진행

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- CCTV 모니터링업무는 최근 2년간 진행된 업무는 아니나, 향후 2년동안 지속될 업무에 해당

- 2016년 처음으로 9개월의 근로계약기간을 정하였으나, CCTV 모니터링업무업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

## 2) 공원순찰 및 관람객 안내업무

### ① 구체적 업무내용

- 공원내 순찰 및 질서유지
- 이용객 계도 및 안내

### ② 정규직 전환 대상

- 7명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 담당하는 경비직(공무직) 근무
- 경비 공무직은 주로 경비초소에서 하고 있으나, 공원 순찰 및 경비업무는 유사한 업무로 판단됨

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공원순찰 등 경비업무는 상시적으로 진행하는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속될 것으로 보임
- 9개월의 근로계약기간이 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

### ⑤ 기타

- 무기계약직 전환시 이용객 및 업무수요 고려하여 적정인원 대한 검토 필요

## 3) 공원 녹지관리 업무

### ① 구체적 업무내용

- 공원 내 가로수 유지관리 (물주기, 비료주기, 가지치기, 풀베기 등)
- 시설물 정비 및 관리·청소
- 녹지대 고사목 제거 및 보식작업



② 정규직 전환 대상

- 17명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 기간제에서 공무원으로 전환되어 동일업무를 수행하는 약 35명의 공무원 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공원녹지관리사업은 매년 진행하는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속될 것으로 보임

- 동절기 업무량이 감소하나, 시설물 정비 및 관리업무는 업무가 연중 지속되고 있어 상시지속적인 업무로 분류될 수 있음

- 기간제에서 공무원으로 전환된 동일업무를 수행하는 공무원 존재(약35명)

4) 동물사육관리 지원업무

① 구체적 업무내용

- 동물사 내외 청소, 먹이준비 및 운반, 환경정비 등 사육관리 보조 업무

- 동물 먹이주기

- 실내외 관람객 질서유지 및 계도

② 정규직 전환 대상

- 10명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 기간제에서 공무원으로 전환되어 동일업무를 담당하는 공무원 약 10명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동물사육관리 지원업무는 상시적으로 존재하는 업무로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속 조건을 충족시키는 업무

- 근로계약기간이 10개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하지

- 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무에 해당함
- 직원 퇴직 등으로 인하여 동물사육관리 인력의 상시적인 부족현상
- 기간제에서 공무직으로 전환되어 동일업무를 담당하는 공무직 존재(약 10명)

⑤ 기타

- 동물사육관리업무는 고도의 전문성을 필요로하는 업무임에 비해, 공무원(사육사) / 임기제공무원 / 전문경력관 / 공무직 / 기간제근로자 등 복잡한 고용형태를 가지고 있어 이를 개선해야한다는 목소리가 높으며, 이를 개선하기 위한 논의가 진행되고 있음

**5) 서울대공원 수표보조 및 안내업무**

① 구체적 업무내용

- 매표소 수표보조업무 및 관람객 안내업무

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2015년부터 지속되는 사업으로, 계절적으로 업무수요가 폭발하는 4~11월까지 근로계약을 체결하여 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 보여, 상시·지속성 조건을 충족하지 않음

**(11) 서울시립미술관**

**1) 비엔날레 전시업무**

① 구체적 업무내용

- 비엔날레 전시를 위한 기획 등 사전준비, 전시회 진행, 전시회 이후 도록 발송, 자료 관리 등

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음. 전시회 업무 분담하는 정규직 학예사 1명, 임기제 학예사(총 근무년수 5년) 1명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 사업은 과거2년, 향후2년, 연중운영의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함.
- 비록 행사 자체는 격년으로 개최되나, 전시가 끝난 다음 해에도 상시지속적인 업무(차기 전시 기획, 도록 발송, 자료 관리 등)가 이어짐.
- 기간제 근로계약 만료 이후 해당 업무는 시립미술관의 정규직 직원들이 분담해 수행함.
- 다만 총 8인 중 예술감독 1인의 경우, 매회 행사마다 주제 및 스타일의 변화가 불가피한 비엔날레의 특성상 정규직 전환이 사실상 불가하므로 제외함

⑤ 기타

- 해당 사업 시립미술관이 추진한 것은 2000년부터, 다만 2013년도까지는 정규직으로 채용하다가, 2014년부터 기간제로 채용하기 시작함

(12) 서울역사박물관

1) 박물관 안내 업무

① 구체적 업무내용

- 서울역사 박물관 안내
- 한양도성연구소 안내
- 청계천 박물관 안내

② 정규직 전환 대상

- 17명
- 기전환 인원 : 17명 (2017. 1. 1. 공무원 전환)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 박물관 등 안내업무는 상시적으로 진행하는 업무로서 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속될 것으로 보여 상시·지속성이 인정되어 2017. 1. 1. 공무직으로 전환

2) 백인제 가옥 안내 및 관리업무

① 구체적 업무내용

- 백인제가옥 전시관 운영 및 경비, 청소

② 정규직 전환 대상

- 16명
- 기전환 인원 : 16명 (2017. 1. 1. 공무직 전환)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 박물관 등 안내업무는 상시적으로 진행하는 업무로서 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속될 것으로 보여 상시·지속성이 인정되어 2017. 1. 1. 공무직으로 전환

3) 관람서비스 프로그램 운영지원 업무

① 구체적 업무내용

- 관람서비스 프로그램 운영지원
- 문화행사 및 전시업무 지원

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

**4) 기획전시 지원 업무**

① 구체적 업무내용

- 기획전시 및 특별전 자료조사
- 유물이동 및 상시전시실 운영지원

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

**5) 박물관 교육프로그램 지원 업무**

① 구체적 업무내용

- 박물관 프로그램 운영지원 및 현장보조
- 국제교류 업무지원

② 정규직 전환 대상

- 11명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

**6) 서울학 등 조사지원 업무**

① 구체적 업무내용

- 박물관 학술총서 발간
- 학술조사 및 자료조사
- 발간 책자 원고작성 및 아카이브 운영 지원

② 정규직 전환 대상

- 9명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

**7) 유물등록 관리지원 업무**

① 구체적 업무내용

- 유물마킹 및 전산등록

- 유물 격출납 대출
- 소장유물 자료수집 및 책자발간 보조

② 정규직 전환 대상

- 13명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

**8) 소장유물 보존 업무**

① 구체적 업무내용

- 소장유물 보존 및 이동 지원

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

## 9) 한양도성연구소 전시 및 조사지원 업무

### ① 구체적 업무내용

- 한양도성연구소 전시관련 자료수집 및 조사
- 전시회 개편 지원 및 전시관 운영 지원

### ② 정규직 전환 대상

- 6명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음

### ④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

## 10) 청계천박물관 전시 및 조사지원 업무

### ① 구체적 업무내용

- 청계천 박물관 전시자료 수집 및 조사
- 교육프로그램 홍보 및 운영

### ② 정규직 전환 대상

- 4명

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재하고 있음
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음



④ 기타

- 2017년 서울형 뉴딜일자리 사업으로 전환

(13) 시립대학교

1) ACE전담인력

① 구체적 업무내용

- ACE(학부교육선도대학육성사업) 사업관리 및 운영

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 동종업무를 담당하는 무기계약직은 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 2015. 7. 1. 시작되어, 2019년 2월까지 지속될 것이 확실시 됨.
- 상시·지속적 업무에 해당함.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

2) 입학사정관

① 구체적 업무내용

- 대학신입생 선발

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 동종업무 담당 무기계약직 4명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무에 해당함.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 계속근로기간 2년이 지나는 근로자의 경우 무기계약직으로 전환하고 있음.
- 입학사정관 총 11명 중 4명이 무기계약직으로 전환되었음.

3) 녹지·조경시설 관리

① 구체적 업무내용

- 서울시립대학교 내 녹지대 및 조경 유지관리업무

② 정규직 전환 대상

- 11명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 녹지·조경관리를 담당하는 무기계약직(공무직) 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무에 해당함.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 겨울철 업무수요가 줄어들긴 하지만, 동종 업무를 담당하는 공무직이 해당업무를 담당하고 있는 것으로 보아 연중지속되는 업무임.

⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

4) 청소

① 구체적 업무내용

- 학교 내 구역별 청소업무

② 정규직 전환 대상

- 13명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 사업장 내 청소담당 무기계약직(공무직) 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 계절과 상관없이 1년 내내 업무가 지속되어 상시·지속적 업무에 해당함.

- 동종업무를 담당하는 공무직 존재함.

⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

- 1주 소정근로시간이 16~35시간으로 짧은 점을 고려하여 대상인원 선발해야 할 것임.

5) 휴먼라이브러리 운영

① 구체적 업무내용

- 휴먼라이브러리 프로그램운영, 홈페이지 관리 등

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2016년 처음 시작된 사업으로 2017년에도 계속되고 있으나 아직 상시·지속적 업무라고 단정할 수 없음

③ 기타

- 사업 계속여부에 따라 전환여부 판단해야 할 것임.

## (14) 어린이병원

### 1) 야간병동간호업무

#### ① 구체적 업무내용

- 야간 전담 병동간호업무

#### ② 정규직 전환 대상

- 7명

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시·지속적으로 운영
- 업무과다를 사유로 기간제를 사용하고 있으나, 상시적 업무과다로 일시적 사용에 해당한다고 보기 어려움.
- 동일 유사업무를 담당하는 정규직 존재

### 2) 장애아동재활치료업무

#### ① 구체적 업무내용

- 장애아동재활치료업무
- 행동치료, 치위생, 심리치료

#### ② 정규직 전환 대상

- 8명

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시·지속적으로 운영
- 장애아동 전문재활치료는 지속적인 치료가 중요한 생명안전업무
- 동일 유사업무를 담당하는 무기계약직 9명 존재

### 3) 의무기록업무

① 구체적 업무내용

- 진료기록 관리

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 일시적 업무량 과다에 대한 지원인력임.

### 4) 의약품 조제업무

① 구체적 업무내용

- 의약품 조제(약사)

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 휴직자 대체인력임

## (15) 역사편찬원

### 1) 시사편찬사업

① 구체적 업무내용

- 역사서 편찬 작업을 위한 역사관련 자료조사 등

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 2017년 1월 기준 2명 전환함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 역사관련 자료조사 등 사무직 업무는 상시·지속적 업무임(과거 2년, 향후 2년,

연중지속 조건 충족)

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 없음.
- 동종업무를 담당하는 정규직과 무기계약직(공무직) 존재함.
- 전문성을 요하는 업무이므로, 업무연속성과 효율성을 고려해서라도 정규직 사용이 바람직하다고 판단됨.

⑤ 기타

- 이직이 잦은 점을 감안 전환에 있어서 본인의 의사가 반영되어야 할 것임.

(16) 은평병원

1) 은평병원 청사시설 관리 업무

① 구체적 업무내용

- 은평병원 내 각종 시설 관리 및 정비 업무(1명)
- 병원 내 청소 업무(1명)

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 연중 운영되는 상시 지속적 사업임.
- 동종 유사 업무를 수행하는 정규직이 존재함.
- 과거 해당 업무 수행자 중 무기계약직으로 전환된 인력이 있음.

⑤ 기타

- 청소 업무 담당하는 1인은 결원 대체 인력임.

## 2) 발달장애아전문치료센터 운영 업무

### ① 구체적 업무내용

- 의료서비스 향상 차원에서 발달 장애아 치료를 위한 전문 센터를 설립, 전담 인력 배치

### ② 전환대상 제외 근거

- 해당 업무는 연중 지속되는 사업이나 해당 기간제 인력은 한시임기제 공무원 출산휴가 대체인력임.
- 해당 사무보조 업무의 경우 대다수 인력이 이 분야의 경력을 쌓을 목적으로 입사해 1년 이내 퇴사함.

## 3) 은평병원 고객중심의료서비스 업무

### ① 구체적 업무내용

- 정신보건심리사 등 전문 자격사들이 트레이닝 전담기관으로 지정된 은평병원에 서 단기간 관련 훈련 프로그램 참여

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 해당 업무는 1년 이내 기간을 정하여 정신보건사회복지사, 정신보건심리사 등을 수련생으로 채용해 기간제 급여를 지급하는 사업으로, 기존 자원봉사사업을 기간제 사업으로 전환한 것임.

## (17) 인재개발원

### 1) 조경녹지관리

#### ① 구체적 업무내용

- 식재, 제초, 잔디관리

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 동절기 녹지업무 운영 중단으로 상시·지속사업 비해당
- 동일업무를 담당하는 무기계약직 비존재

(18) 체육시설관리사무소

1) 환경 및 시설관리

① 구체적 업무내용

- 목동운동장 환경 및 시설관리, 제1수영장 환경정비, 경기장내·외각환경정비

② 정규직 전환 대상

- 목동운동장 환경 및 시설관리 20명
- 제1수영장 환경정비 3명
- 경기장내·외각환경정비 3명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 경기장, 수영장 환경 및 시설관리 무기계약직(공무직) 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 적음.
- 동종업무를 담당하는 정규직과 무기계약직(공무직) 존재함.
- 기간제법 상 정규직 전환 회피를 위해 9개월씩 계약하고, 3개월간은 재계약할 수 없도록 관리하고 있음.

2) 생활체육강사

① 구체적 업무내용

- 생활체육프로그램(수영강습, 피트니스, 실내골프연습장) 강습



② 전환대상 인원 (2016년 기준)

- 17명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 전환대상 선정근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 해당 사업장에서 2년 이상 근무한 사람이 16명에 달함. 기간제법상 예외사유(6사)에 해당한다고 하더라도, 업무자체만을 기준으로 판단했을 때 전환대상이 되어야 한다고 판단됨.
- 기간제 근로자를 사용해야만 하는 특별한 이유가 없음.

3) 주차관리

① 구체적 업무내용

- 잠실종합운동장 주차장 운영 관리

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 프로야구 시즌기간(3월 ~ 10월)만 5시간씩 비정규직 운영함

4) 구의야구공원 시설물관리

① 구체적 업무내용

- 구의야구공원 청소 및 시설물 관리

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 공공일자리로 전환됨

## 5) 잔디 및 녹지관리

### ① 구체적 업무내용

- 잠실종합운동장 내 잔디 및 녹지 관리

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 12월 ~ 2월 사이에는 잔디가 자라지 않으므로 잔디관리 업무 자체가 없음.

## 6) 건축 토목 보수

### ① 구체적 업무내용

- 잠실종합운동장 내 건축시설물 유지관리 및 보수

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2년 간 일시적인 수요에 의해 만들어진 일자리이며, 사용사유가 종료되어 2017년부터는 기간제 채용을 하지 않음.

## (19) 품질관리소

### 1) 도로포장 상태조사 및 자료관리

#### ① 구체적 업무내용

- 도로포장 상태 조사
- 자료관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 2명

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년 이상 사업이 계속되고 상시·지속적으로 운영

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 없음.
- 동일 유사업무를 담당하는 무기계약직 정규직 존재

## (20) 한강사업본부

### 1) 녹지관리

#### ① 구체적 업무내용

- 한강공원 내 녹지시설 유지 관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 125명

#### ③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 37명 존재

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 근로자들은 8개월씩 계약하고 있고 겨울철에는 업무수요가 상대적으로 적을 것으로 판단되기는 하지만 업무자체는 1년 내내 지속되는 상시·지속적 업무에 해당함. (과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종유사업무 담당하는 무기계약직(공무직) 존재함.
- 넓은 공간을 관리하는 만큼 많은 인원이 필요한 것으로 보임

#### ⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

### 2) 수상청소

#### ① 구체적 업무내용

- 한강에 떠 있는 쓰레기 수거

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종업무를 담당하는 무기계약직(공무직) 존재함
- 배를 타거나, 수변 근처에서 쓰레기를 수거하는 작업으로 생명안전과 밀접한 관련이 있는 업무로 보임.
- 업무수요가 늘어나는 기간 동안만 기간제를 사용하고 있지만, 그 기간이 7개월 정도로 짧지 않고 업무수요 자체는 1년 내내 있는 업무여서 상시·지속적 업무로 판단됨.

3) 위해식물 제거

① 구체적 업무내용

- 밤섬 내 위해식물 제거

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종업무를 담당하는 무기계약직(공무직) 존재함
- 배를 타고 섬으로 이동해야 하며, 위해식물 제거 시 낫, 전기톱 등을 사용하여 생명안전과 밀접한 관련이 있는 업무로 판단됨.
- 업무수요가 늘어나는 기간 동안만 기간제를 사용하고 있지만, 그 기간이 5개월 정도로 짧지 않고, 업무수요 자체는 1년 내내 있는 업무여서 상시·지속적 업무로 판단됨.

4) 한강공원 내 시설관리

① 구체적 업무내용

- 한강하천시설물 유지관리 및 개선(주로는 자전거도로 관리)

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 근로자들은 8개월씩 계약하고 있고 겨울철에는 업무수요가 거의 없음.
- 동종 업무를 담당하는 무기계약직이 없고, 민원이 있을 경우 정도에만 공무원이 처리하는 수준임.

5) 분수청소

① 구체적 업무내용

- 물빛광장 분수청소

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 분수를 가동하는 기간에만 채용하며, 동종업무를 담당하는 무기계약직 없음

(21) 한성백제박물관

1) 사무직 업무

① 구체적 업무내용

- 유물 등록관리, 유적 발굴조사, 기증유물정리, 백제문화특별전, 상시전시실 운영, 박물관 교육 운영, 보존과학실 운영 인원, 정보자료실 운영, 백제학 연구 학술회의 운영

② 정규직 전환 대상

- 37명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 청소/경비/시설담당 공무원이 50여명 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적인 업무에 해당함. (과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건)

충족)

- 동종유사업무 담당하는 공무원 존재.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 크지 않음.
- 보존과학실 근로자의 경우 유물 보존처리를 위한 약품을 다루는데, 약품냄새가 매우 심하여 안전상의 주의가 필요한 업무로 판단됨.
- 전문성, 지속성을 요하는 업무가 상당수 존재하여, 기간제를 사용하는 것보다 정규직을 사용하는 것이 업무 효율성에 도움이 됨.

⑤ 기타

- 이직이 잦은 점을 감안 전환에 있어서 본인의 의사가 반영되어야 할 것임.

#### 4. 사업소 비정규직 계속 고용의 구조적 원인분석

##### (1) 공원녹지사업소(동부)

- 동절기 공원이용객 감소와 업무량이 감소함에 따라 상시근무하는 무기계약직으로 업무수요를 감당하고 있음
- 1, 2차 비정규직 고용개선 대책에서 녹지관리 업무는 계절적 속성에 의한 일시·간헐적인 업무로 판단하여 무기계약직 전환대상에서 제외하는 등 녹지관리 업무를 일시·간헐적인 업무로 보는 인식에 기인하는 것으로 보임

##### (2) 공원녹지사업소(서부)

- 동절기 공원이용객 감소에 따른 업무량 감소 및 운영 중단 등을 이유로 기간제를 사용하고 있음.

##### (3) 농업기술센터

- 농장물 재배의 특성상 동절기 농장 운영이 중단을 이유로 기간제를 사용하고 있음.

#### (4) 물재생센터(난지)

- 차집관거 관리와 녹지관리는 연중 3개월(동절기) 동안에는 계절적 특성으로 인하여 업무량이 급격히 감소한다는 이유로 기간제 근로자를 채용하는 것이 당연시되고 있음.

#### (5) 보건환경연구원

- 지난 정규직 전환(2012~2016년)과정에서 지속적으로 기관 내 상시지속적인 업무인 시설관리원 및 청소원 업무는 무기계약직으로 전환하였음
- 연구보조인력을 연구주제별·기능별로 구분하여 필요인원을 정규직화하여 연구보조인력풀로 활용할지 여부는 추가적인 논의가 필요할 것으로 보임

#### (6) 상수도사업본부

- 상수도사업본부에서는 최근 무기계약직 전환 대상자를 서울시에 제출했으나 일자리정책과에서는 확정된 예산 범위를 벗어난다는 이유 등으로 정규직 전환 대상에서 제외시킨 예가 있음.
- 누수탐지, 배수관 세척 등 기능직 전문인력이 정년 도래로 대거 퇴사한 이후 추가적인 기능직 채용이 없어 일반사무직이 이들 업무를 대신해야 하는 상황에서 기간제를 채용함.
- 특히 누수탐지 업무 등의 경우 인력을 대체할 IT장비 도입이 확산되는 추세로 해당 업무 정규직 채용을 최근 기피하는 경향이 강함.

#### (7) 서북병원

- 최근 상시 지속적 사업에 종사하는 기간제 근로자를 무기계약직으로 꾸준히 전환하고 있음.
- 결원 발생시 상시 지속적 사업임에도 불구하고 예산 제약 등을 이유로 우선 기간제로 채용한 뒤 2년후 정규직 전환을 고려하는 것이 관행화돼 있음.
- 해당 업무 담당자의 잦은 퇴사 및 업무 부서 이동 등으로 신규 채용시부터 정규직으로 고용하기 어려운 부분이 있음.

## (8) 서울대공원

- 서울대공원의 경우 성수기와 비수기에 따라 이용객이 큰 차이가 남에 따라 성수기 및 극성수기에만 업무수요를 감당하기 위하여 정원상 제약을 받지 않는 기간제근로자를 사용하고 있음
- 퇴직자 등 인원결원이 발생시 충원 및 신규채용이 원활하게 이루어지지 않아 기간제근로자를 통하여 업무공백을 해소하고 있음

## (9) 서울시립미술관

- 2000년 사업 개시 시점에서는 정규직으로 채용했던 인력을 이후 외부 행사 대행업체에 입찰 용역을 주게 된 이후 간접 고용 비정규직으로 채용하다가 시립미술관이 다시 직접 고용하게 됐음에도 기간제 채용 방식을 유지함.
- 서울시 정규직 전환(2012년) 과정에서 학예관련 기간제 근로자는 제외되었음.
- 격년 개최 행사라는 이유로 행사 미개최년도에는 정규직들이 업무를 분담해 수행하고 있으나 정원 및 예산 확대 제약만 없다면 기간제 근로자들을 정규직으로 채용해야 한다는 인식을 공유하고 있음.

## (10) 서울역사박물관

- 2017년 1월 1일자로 박물관 및 연구소안내 및 백인제가옥 전시관운영 및 관리 인력 33명이 공무직으로 전환
- 해당 기관이 정학예사 자격취득을 위한 전공자들의 경력인정대상기관이라는 기관의 특수성으로 인하여 기간제 학예보조인원을 기간제를 고용하고 있는 것으로 보임

## (11) 어린이병원

- 정원 및 예산의 제한으로 인하여 기간제를 사용하고 있음.
- 기존 직원들의 업무량을 감소시키기는 방편으로 기간제를 사용하고 있음.



## (12) 은평병원

- 청사시설 운영관리 기간제 근로자의 경우 무기계약직 당연 전환 대상자에 포함되지만 본청에서 내려주는 정수 미확보 문제로 여전히 비정규직으로 남아있음.
- 시설 운영관리 업무가 전문성이 없는 단순 업무라는 이유로 정규직 전환이 적절하지 않다는 잘못된 인식이 직원들 사이에 존재함.

## (13) 인재개발원

- 동절기 녹지관련 업무 중단을 이유로 기간제를 사용하고 있음.

## (14) 품질시험소

- 정원 및 예산의 제한으로 인하여 기간제를 사용하고 있음.

# 5. 소결

## (1) 사업소 전체 비정규직 고용 현황 및 전환 예상 비정규직 규모

<표 6-12> 사업소 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

기관명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공원녹지사업소(동부)	132	132
공원녹지사업소(서부)	206	191
공원녹지사업소(중부)	104	104
농업기술센터	24	1
물재생센터(난지)	20	20
물재생센터(중량)	32	24
보건환경연구원	14	0
상수도사업본부	246	60

서북병원	5	5
서울대공원	40	38
서울시립미술관	7	7
서울역사박물관	92	92
시립대학교	41	36
어린이병원	17	15
역사편찬원	4	4
은평병원	9	2
인재개발원	8	0
체육시설관리사무소	75	43
품질관리소	2	2
한강사업본부	157	137
한성백제박물관	37	37
<b>소계</b>	<b>1,272</b>	<b>950</b>

<표 6-13> 사업소 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	5
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	222
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	704
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	19
<b>소계</b>	<b>950</b>

(2) 사업소별 비정규직 고용 현황 및 전환 예상 비정규직 규모

1) 공원녹지사업소(동부)

<표 6-14> 공원녹지사업소(동부) 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공원환경 및 시설물 정비 업무	132	132
소계	132	132

<표 6-15> 공원녹지사업소(동부) 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	132
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	132

2) 공원녹지사업소(서부)

<표 6-16> 공원녹지사업소(서부) 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
녹지관리 업무	106	106
산림병충해 방제 업무	5	0
시설물 운영 업무	13	3
환경(청소)관리	45	45

시설물 유지 보수	15	15
여의도공원유지관리	12	12
선유도공원유지관리	10	10
<b>소계</b>	<b>206</b>	<b>191</b>

<표 6-17> 공원녹지사업소(서부) 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	3
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	188
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>191</b>

### 3) 공원녹지사업소(중부)

<표 6-18> 공원녹지사업소(중부) 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공원환경 및 시설물 정비 업무	104	104
<b>소계</b>	<b>104</b>	<b>104</b>

<표 6-19> 공원녹지사업소(중부) 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절	0

없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	104
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>104</b>

#### 4) 농업기술센터

<표 6-20> 농업기술센터 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
농장운영	18	0
조리업무	1	1
사무업무	5	0
<b>소계</b>	<b>24</b>	<b>1</b>

<표 6-21> 농업기술센터 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	1
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>1</b>

### 5) 물재생센터(난지)

<표 6-22> 물재생센터(난지) 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
녹지 및 차집관거 관리	20	20
소계	20	20

<표 6-23> 물재생센터(난지) 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	20
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	20

### 6) 물재생센터(중량)

<표 6-24> 물재생센터(중량) 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
슬러지처리	6	6
수처리	8	8
차집관거	8	8
조리보조	2	2
녹지관리	7	0
실험실보조	1	0
소계	32	24

<표 6-25> 물재생센터(중량) 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	2
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	22
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>24</b>

7) 보건환경연구원

<표 6-26> 보건환경연구원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
연구및실험실보조업무	14	0
<b>소계</b>	<b>14</b>	<b>0</b>

<표 6-27> 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>0</b>

## 8) 상수도사업본부

<표 6-28> 상수도사업본부 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
가정방문 아리수 품질확인 사업	131	0
누수탐지 사업	54	54
배수관 물세척 사업	41	0
수질시험 및 하수시험 연구	14	0
아리수토탈서비스	5	5
구의아리수정수센터 문화재 안내	1	1
<b>소계</b>	<b>246</b>	<b>60</b>

<표 6-29> 상수도사업본부 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	60
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>60</b>



## 9) 서북병원

<표 6-30> 서북병원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
찾아가는결핵예방서비스사업	2	2
결핵전문지원센터사업	2	2
결핵전담간호사	1	1
소계	5	5

<표 6-31> 서북병원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	4
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	4

## 10) 서울대공원

<표 6-32> 서울대공원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
CCTV관제업무	3	3
공원순찰 및 관람객 안내업무	7	7
공원 녹지관리 업무	17	17

동물사육관리 지원업무	10	11
서울대공원 수표보조 및 안내업무	3	0
소계	40	38

<표 6-33> 서울대공원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	3
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	35
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	38

### 11) 서울시립미술관

<표 6-34> 서울시립미술관 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
서울시립미술관비엔날레사업	8	7
소계	8	7

<표 6-35> 서울시립미술관 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0

3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	7
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>7</b>

## 12) 서울역사박물관

<표 6-36> 서울역사박물관 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
박물관 안내 업무	17	17*
백인제 가옥 안내 및 관리업무	16	16**
관람서비스 프로그램 운영지원 업무	4	4
기획전시 지원 업무	5	5
박물관 교육프로그램 지원 업무	11	11
서울학 등 조사지원 업무	9	9
유물등록 관리지원 업무	13	13
소장유물 보존 업무	7	7
한양도성연구소 전시 및 조사지원 업무	6	6
청계천박물관 전시 및 조사지원 업무	4	4
<b>소계</b>	<b>92</b>	<b>92</b>

\* 박물관 안내업무는 2017. 1. 1. 공무직 전환

\*\* 백인제 가옥 안내 및 관리업무는 2017. 1. 1. 공무직 전환

<표 6-37> 서울역사박물관 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0

2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	92
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>92</b>

### 13) 시립대학교

<표 6-38> 시립대학교 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
학부교육선도대학육성사업(ACE)	7	5
입학사정관	7	7
녹지, 조경, 시설관리	11	11
청소업무	13	13
휴먼라이브리운영	3	0
<b>소계</b>	<b>41</b>	<b>36</b>

<표 6-39> 시립대학교 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	25
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	11
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>36</b>

#### 14) 어린이병원

<표 6-40> 어린이병원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
야간병동간호업무	7	7
장애아동재활치료	8	8
의무기록업무	1	0
의약품 조제업무	1	0
소계	17	15

<표 6-41> 어린이병원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	8
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	7
소계	15

#### 15) 역사편찬원

<표 6-42> 역사편찬원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
시사편찬사업	4	4
소계	4	4

<표 6-43> 역사편찬원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	4
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>4</b>

16) 은평병원

<표 6-44> 은평병원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
은평병원 청사 시설 관리 업무	2	2
발달장애아 전문 치료센터 운영 업무	2	0
고객중심의료 서비스 업무	5	0
<b>소계</b>	<b>9</b>	<b>2</b>

<표 6-45> 은평병원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	2
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0

4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>2</b>

### 17) 인재개발원

<표 6-46> 인재개발원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
조경 녹지관리	8	0
<b>소계</b>	<b>8</b>	<b>0</b>

<표 6-47> 인재개발원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>0</b>

### 18) 체육시설관리사무소

<표 6-48> 체육시설관리사무소 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
목동운동장 환경 및 시설관리	20	20
제1수영장환경정비	3	3

경기장내·외각환경정비	3	3
생활체육 강사	17	17
주차관리	7	0
구의야구공원 시설물관리	3	0
잔디 및 녹지관리	20	0
건축 토목 보수	2	0
<b>소계</b>	<b>75</b>	<b>43</b>

<표 6-49> 체육시설관리사무소 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	43
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>43</b>

## 19) 품질관리소

<표 6-50> 품질관리소 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
도로포장 상태조사 및 자료관리	2	2
<b>소계</b>	<b>2</b>	<b>2</b>



<표 6-51> 품질관리소 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	2
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	2

20) 한강사업본부

<표 6-52> 한강사업본부 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
녹지지설 유지관리	125	125
수상청소	7	7
밤섬 위해식물 제거	5	5
한강공원 내 시설관리	15	0
분수청소	5	0
소계	157	137

<표 6-53> 한강사업본부 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0

3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	125
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	12
<b>소계</b>	<b>137</b>

## 21) 한성백제박물관

<표 6-54> 한성백제박물관 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
보존과학실운영, 유물등록관리,기증유물정리및목록발간, 기능유물특별전, 백제왕도유적발굴조사, 백제학연구학술회의운영, 박물관유지운영, 박물관정보자료실운영, 박물관교육운영, 백제문화특별전, 상설전시실유지운영	37	37
<b>소계</b>	<b>37</b>	<b>37</b>

<표 6-55> 한성백제박물관 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	37
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>37</b>

### (3) 사업소 비정규직 정규직 전환에 대한 종합의견

- 지난 1차, 2차 비정규직 정규직 전환에 따라 청소·경비·시설관리 등의 인원은 대다수가 정규직으로 전환되었음. 현재 비정규직으로 남아있는 인원은 기관 고유업무에 종사하지만 보조적인 역할을 수행하고 있는 인원, 무기계약직과 혼재되어 일하지만 계절적 수요변화 등으로 인해 비정규직으로 사용되는 공원녹지·시설관리 인력, 기타 기관 운영에 필수적이지만 상대적으로 업무의 강도 및 난이도가 낮은 업무 등으로 구성되어 있음.
- 서울시의 비정규직 정규직화의 원칙은 상시·지속적인 업무에 대한 정규직화임. 따라서 해당 업무가 주요업무인지 보조적인 업무인지, 업무의 강도 및 난이도의 정도 등은 고려사항이 아님. 또한 공원녹지·시설관리 인력의 경우 대부분 60세 이상의 고령자로 운영되고 있지만 지난 1차, 2차 전환과정에서는 60세 이상의 고령자의 경우에도 준공무직의 지위를 보장하여 65세까지 정년을 보장한 것을 고려하면 상시·지속적인 업무에 종사하고 있음에도 지속적인 고용불안에 처해 있음. 이는 형평성에 어긋난다고 보아야 할 것임.
- 정규직 전환 유형별 인원을 보면, 3번 유형인 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 존속 하지만 일정기간 업무량이 줄어들어 근로계약 기간의 단절이 존재하는 업무가 704명으로 가장 많은 인원을 차지하고 있음. 이는 계절적 요인에 의하여 업무가 감소하는 업무를 전환 대상에서 제외한 서울시의 지침의 한계로 인해 발생한 문제임. 그에 따라 공원녹지사업소, 상수도사업본부 등 공원녹지·시설관리 등에 종사하는 많은 수의 현장직 근로자들이 아직도 비정규직 상태에 머물러 있음. 서울시의 비정규직 정책에 가장 직접적으로 영향을 받는 서울시 사업소에서도 이러한 결과가 나온 것을 보면, 자치구에 종사하는 공원녹지·시설관리 인력들의 경우 더 심각한 상황에 처해 있을 것이라는 것을 짐작할 수 있음.
- 예산, 정원 등의 제약조건을 고려한다면, 위 인원을 한 번에 정규직화 하는 것은 사실상 어려울 것임. 정규직 전환 유형 중 1번은 기간제법 상 당연 전환업무에 해당하므로 가장 정규직화가 시급하다고 볼 수 있음. 정규직 전환 유형 중 2번은 과거 2년, 향후 2년, 연중지속의 조건을 모두 만족하므로 업무의 상시·지속성이 뚜렷한 업무로 그 다음 순위가 될 것임. 정규직 전환 유형 중 3

번은 과거 2년, 향후 2년의 조건은 만족하지만 업무수요 변동으로 인해 연중지속 조건은 상대적으로 적게 충족시키므로 마지막 순위가 될 것임. 정규직 전환 유형 중 4번은 생명안전업무 등 기타 사유가 인정되는 경우로, 업무의 특성, 위험도, 운영현황 등을 고려해 전환 시기를 판단해야 할 것임.

# 제7장 서울시 투자·출연기관 비정규직 실태와 정규직화 방안

## 1. 들어가며

- 서울메트로를 비롯한 서울시 투자·출연기관 20개 기관으로부터 제출받은 자료에 따르면, 서울시 투자출연기관에 2016. 1. 1.부터 2016. 12. 31.까지 고용된 기간제 근로자는 총 2,032명이었음. (이는 서울시자료(1,032명)와 크게 차이가 나는 부분으로 기관에서 서울시로 제출한 자료에서 단기간의 기간제 근로자 등이 누락되어서 발생한 격차로 보임.)
- 본 연구는 서울시 투자·출연기관 소속 기간제 근로자들의 고용실태를 파악하기 위해 각 기관으로부터 담당업무, 고용형태 및 기간 등에 관한 구체적인 기초자료를 제출받아 분석하였고, 각 기관 비정규직 담당자와의 전화 및 면접조사를 거쳐 조사 결과의 오류 가능성을 줄였음.
- 투자·출연기관의 경우 서울시 등으로부터 위탁받아 수행하는 사업이 많이 존재했으며, 위탁사업의 특성상 사업의 지속 여부가 불확실 하고, 기관에게 운영에 대한 결정권이 없어서 기간제 근로자를 채용하는 경우가 많았음. 다만 기관 별로 수행하고 있는 위탁사업 및 기간제 근로자 현황에 대한 자료가 명확하지 않거나 누락된 경우가 존재 하여 실제 운영상 차이가 발생하였는바, 본 연구에서 누락된 기간제 근로자 등이 존재 할 수 있음.
- 서울디자인재단의 경우 행사 및 사업과 관련하여 한 달을 넘지 않는 기간제 근로자 사용이 다소 많아서 인원 정리가 명확하게 이루어지기 어려웠던 한계가 있었음.
- 전체 조사항목은 총 49개 항목에 이르렀지만, 지면의 한계 및 연구의 목적 등을 고려해 아래 조사항목을 중심으로만 살펴보도록 함.

- 서울시 투자·출연기관 소속 기간제 근로자들의 평균 연령은 38.3세였고, 20대의 근로자가 697명(34.4%)로 가장 많았음. 20~30대 근로자들이 1,299명(64.1%)으로 전체 기간제 근로자의 절반 이상을 차지함.

<표 7-1> 투자출연기관 연령별 현황

	20대	30대	40대	50~54세	55~60세	61~65세	66세 이상	평균
수(명)	697	602	223	91	206	178	31	38.3
비율	(34.4%)	(29.7%)	(11.0%)	(4.5%)	(10.2%)	(8.8%)	(1.5%)	

- 남녀 비율은 여성 1,065명(52.4%), 남성 967명(47.6%)이었음.

<표 7-2> 투자출연기관 성별 현황

	남	여
수(명)	967	1,065
비율	(47.6%)	(52.4%)

- 직종은 사무직이 806명(39.7%)으로 가장 많았고, 다음으로는 연구직 615명(30.3%)이 많았고, 홍보업무직이 3명(0.1%)으로 가장 적었음.

<표 7-3> 투자출연기관 직종별 현황

경비	공원 녹지 관리	기술 직	사무	상담	시설 관리	시설 운영	식당	안내	연구	운전	의료 인	전문 직	홍보	환경 미화	기타
6	42	83	806	20	87	7	15	24	615	124	79	9	3	42	70
(0.3%)	(2.1%)	(4.1%)	(39.7%)	(1.0%)	(4.3%)	(0.3%)	(0.7%)	(1.2%)	(30.3%)	(6.1%)	(3.9%)	(0.4%)	(0.1%)	(2.1%)	(3.4%)

- 근무형태는 교대제가 295명(14.6%), 주간근무가 1,695명(83.9%)였음.

<표 7-4> 투자출연기관 근무형태별 현황

	주간	야간	교대	기타
수(명)	1,695	31	295	
비율	(83.9%)	(1.5%)	(14.6%)	(0.0%)

- 근로기간은 4개월 미만인 606명(29.8%)으로 가장 많았음. 평균 근무기간은 11.9개월로서, 본청(8.8개월), 사업소(9.2개월), 자치구(9.1개월)에 비해서는 길었음.

<표 7-5> 투자출연기관 근무기간별 현황

	4개월 미만	5~8개월 미만	8~12개월 미만	12~24개월 미만	24개월 이상	평균(개월)
수(명)	606	370	504	342	210	11.9
비율	(29.8%)	(27.6%)	(15.5%)	(16.8%)	(10.3%)	

- 근로계약 체결 횟수는 1회가 1,592명(78.3%)으로 다수였고 근로기간이 평균 11.9개월이라는 점에 비추보면 계약체결횟수가 2회 이상인 근로자가 440명(21.7%)으로 다소 많음.

<표 7-6> 투자출연기관 계약체결횟수별 현황

	1회	2회	3회	4회	5~9회	10회 이상	평균(회)
수(명)	1,592	205	103	23	105	4	1.5
비율	78.3%	10.1%	5.1%	2.5%	3.8%	0.2%	

- 투자출연기관 기간제 근로자들의 임금 및 근로조건은 아래와 같음. 대부분이 주 40시간 근로자였으며(87.5%), 시간외 근로는 평균적으로 주당 1시간씩 이루어짐.

<표 7-7> 투자출연기관 1주 소정근로시간 현황

	20시간 미만	20~30시간 미만	30~40시간 미만	40시간	평균(시간)
수(명)	28	40	186	1,778	38.5
비율	(2.0%)	(1.4%)	(9.2%)	(87.5%)	

<표 7-8> 투자출연기관 주당 시간외근로시간 현황

	0	4시간 이하	4~8시간 이하	8~12시간 이하	12시간 초과	평균 (시간)
수(명)	1,650	240	58	31	53	1.0
비율	(81.2%)	(11.8%)	(2.9%)	(1.5%)	(2.6%)	

- 투자·출연기관 기간제 근로자들 중 19.2%가 서울형 생활임금인 시간당 7,145 원 미만의 통상임금을 받고 있었음. 최저임금 미만 근로자도 9명(0.5%) 존재했음. 다만, 각종 수당 등을 합칠 경우에는 1인당 평균임금은 2,355,161원으로서, 사업소(1,867,003원), 자치구(1,621,071원), 본청(2,110,337원)보다는 높은 수준이었음.

※ 기관별로 통상시급에 교통비 및 식대를 포함하는 곳과 포함하지 않는 곳이 있어 2016년 서울시 생활임금 7,145원과 일률적으로 비교하는 것에는 한계가 있음.

<표 7-9> 투자출연기관 통상시급 및 평균임금 현황

	6,030 미만	6,030	6,030초과 7,145미만	7,145	7,145 초과	통상시급 평균(원)	평균임금 평균(원)
수(명)	9	0	373	13	1,603	10,488	2,355,161
비율	0.5%	0.0%	18.7%	0.7%	80.2%		

- 복리후생 수준을 살펴보면 평균 근로기간이 1년이 되지 않아 퇴직금을 받는 근로자가 57.5%였으며, 복지포인트(60.0%)와 건강검진(56.7%) 혜택을 받는 근로자가 전체 기간제 근로자 중 절반이 넘었음. 다만, 상여금의 경우에는 30.7%만 혜택을 받고 있는 것으로 나타남.

<표 7-10> 투자출연기관 복리후생 현황

		퇴직금	복지포인트	건강검진	상여금
제공	수(명)	1,169	1,220	1,153	624
	비율	(57.5%)	(60.0%)	(56.7%)	(30.7%)
미제공	수(명)	863	812	879	1,408
	비율	(42.5%)	(40.0%)	(43.3%)	(69.3%)



- 사업 주체와 관련해서는 자체사업의 근로자가 836명(82.7%)으로 가장 많았으며, 서울시 사업이 15.5%를 차지하였음.

<표 7-11> 투자출연기관 사업주체별 현황

	국가	서울시	투자출연기관	기타
수(명)	18	157	836	0
비율	(1.8%)	(15.5%)	(82.7%)	(0.0%)

- 본 연구에서는 기초자료 분석 및 면접조사 결과를 토대로 하여 본 연구팀이 수립한 정규직 전환 기준에 의거해 각 부서별 정규직 전환대상 업무와 정규직 전환 대상 일자리의 수를 선별했으며, 그 구체적인 내용은 아래와 같음.

## 2. 각 기관별 비정규직 고용구조

### (1) 서울메트로

#### 1) 비정규직 인원

- 총 93명의 기간제 근로자를 고용하였음

#### 2) 담당업무

- 시설관리 및 경비 업무
- PSD유지보수 업무
- 모터카 및 철도장비
- 홍보 업무
- 정보보안관리 업무
- 광고 업무
- 식당 조리 업무
- 영양사 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (2) 서울도시철도

### 1) 비정규직 인원

- 총 14명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 직원 정신건강 상담 업무
- 광고사업 업무
- 부동산사업개발 업무
- 임대사업개발 업무
- 해외사업개발 업무
- 버스 운전 업무
- 보건관리 업무
- 영양사 업무
- 식당조리 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (3) 농수산식품공사

### 1) 비정규직 인원

- 총 4명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 학교급식 식재료 검품 업무

- 재건축 공사 관리 업무
- 경영본부 총괄 업무

### 3) 계약기간

- 통상 2년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (4) 서울시설공단

### 1) 비정규직 인원

- 총 351명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 공공자전거 배송 업무
- 공공자전거 정비 업무
- 공공자전거 안내 업무
- 장애인콜택시 성수기 지원 파트타임 운전 업무
- 장애인콜택시 성수기 지원 상담 업무
- 청계천 수방안전요원 업무
- 청계천 생태학교 운영보조 업무
- 공영주차장 주차관리 업무
- 공영주차장 환경미화 업무
- 월드컵경기장 조경, 녹지관리 업무
- 월드컵경기장 조리보조 업무
- 서울어린이대공원 성수기 환경미화 업무
- 서울어린이대공원 조경, 영선관리 보조 업무
- 서울어린이대공원 동물원 분뇨처리
- 도로환경처 조리보조
- 구룡터널 조리보조

- 시립승화원 녹지관리보조 업무
- 시립승화원 환경미화
- 시립승화원 조리보조
- 추모공원 조경관리보조
- 추모공원 조리보조
- 추모공원 환경미화

### 3) 계약기간

- 각기 상이함 (9개월 ~ 12개월)

## (5) 서울주택도시공사

### 1) 비정규직 인원

- 총 114명의 기간제 근로자를 고용하였음

### 2) 담당업무

- 감정평가사, 변호사, 세무사, 회계사
- 공사 육상단 감독, 코치, 선수
- 관리사무소 소장 업무
- SH도시연구원 연구 업무
- 마케팅 전략 수립 업무
- 설계VE 업무
- 금융전문 업무
- 서울시 시유지관리사업 공유지관리 업무
- 서울시 주거복지센터사업 업무
- 서울시 장기안심주택 위탁공급관리사업 주택공급·추심 업무
- 서울시 정책 수출사업 업무
- 신규개발사업 검토 업무

- 전문업무(홍보전략 수립 업무, 가든파이버 외부유통업체 유치 업무, 에너지사업 기획 업무, 직원교육 개선 업무, 서울식물원 식물분류 업무)
- 휴직자 대체 업무(사무 업무)
- 경영전문가, 개방형 직위(본부장, 처장, 단장)

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (6) 서울의료원

### 1) 비정규직 인원

- 총 148명의 기간제 근로자를 고용하였음

### 2) 담당업무

- 현안업무 인력 부족 업무(임상심리사, 치위생사, 의무기록사, 응급구조사, 방사선사, 임상병리사, 영양사, 작업치료사, 언어치료사, 물리치료사)
- 의무보조 업무
- 간호조무 업무
- 수선 업무
- 운전 업무
- 약무 업무(약사)
- 의료 업무(의사)
- 의학연구소 운영 사업
- 아토피 천식교육정보센터 사업
- 감염인상담 총괄 사업
- 건강증진센터
- 응급의료센터
- 서울시 나눔진료 사업
- 어르신 이동치과 사업

- 호스피스완화의료센터 운영 사업
- 공공보건의료지원단 사업
- 301네트워크 사업
- 생명문화버스 사업
- 보조금 사업 관리 업무
- 분원 및 수탁병원 운영 사업
- 휴직자 대체 업무(사무 업무)

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (7) 서울연구원

### 1) 비정규직 인원

- 총 243명의 기간제 근로자를 고용하였음

※ 기관 제출 자료에 따르면 540명의 기간제 근로자에 대한 자료가 존재하나, 동일한 근로자 정보는 1인으로 산정하였고 그 인원이 243명으로 조사되었음.

### 2) 담당업무

- 행정지원 업무
- 연구 보조 업무 및 연구 업무

### 3) 계약기간

- 행정지원 업무 : 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.
- 연구 업무 : 기존에는 과제 단위로 계약을 체결하고 있었으나, 1년 단위로 계약을 체결하는 경우가 증가하고 있음.

## (8) 서울산업진흥원

### 1) 비정규직 인원

- 총 59명의 기간제 근로자를 고용하였음(비정규직 현황조사표 작성대상에서 제외되는 1개월 미만 채용 근로자 제외).

### 2) 담당업무

- 인사노무 업무
- 중소기업 지식재산권 확보·지원 사업 지식재산 업무
- 강소기업 육성 지원 업무
- 영상편집센터 영상편집 업무
- 신직업리서치 연구 업무
- 수출전시지원 업무, 유통판로지원 업무
- 글로벌센터운영 업무(동대문, 종로, 강남, 여의도), 동대문 쇼룸 설치·운영 업무
- 서울 IoT센터 사업 사물인터넷 인큐베이션센터 운영 업무
- 서울연구개발지원단육성지원사업 R&D 지원 업무
- 지역산업맞춤형일자리지원사업 업무
- 일학습병행제 문화콘텐츠 지원센터 사업 업무
- 꿈꾸는 청년 가게 업무, 소공인특화지원 업무
- 서울크리에이티브랩(SCL) 운영 업무
- 서울파트너하우스운영 업무
- 사무보조 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.
- 사무보조의 경우 해당 팀의 요청에 따라 각기 상이함(1개월 미만 ~ 6개월).

## (9) 신용보증재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 118명의 기간제 근로자를 고용하였음(비정규직 현황조사표 작성대상에서 제외되는 축탁직근로자, 뉴딜일자리 제외).

### 2) 담당업무

- 시설관리 (안내, 행정, 주차, 미화, 보안) 업무
- 보증업무 관련 지원 업무
- 경영기획팀 홍보 지원 업무
- 기관장 수행 비서, 운전 업무
- 상권분석 업무
- 전산 업무

### 3) 계약기간

- 통상 6개월 또는 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (10) 세종문화회관

### 1) 비정규직 인원

- 총 31명의 기간제 근로자를 고용하였음.

※ 기관에서 2015년부터 고유사업으로 운영하고 있는 북서울 꿈의숲 운영 사업, 민간위탁사업으로 운영하고 있는 삼청각 운영 및 돈화문국악단 운영 사업의 경우 조사에서 배제 되었으며, 대상 사업에 대한 추가적인 조사가 필요함

### 2) 담당업무

- 홍보마케팅팀 그래픽디자이너
- 무대기술(음향) 담당
- 공연기획팀 하우스바이저
- 기관장 수행 비서, 운전 업무



- 자체대표시스템 운영 업무
- 세종이야기·충무공이야기 기념관 안내 업무
- 경영지원팀 경영컨설팅 수행 업무
- 오페라단 공연 홍보지원 업무
- 휴직자 대체 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.
- 기관장 수행 비서, 운전 업무의 경우 기관장 임기에 맞추어 1년간 파견, 2년간 계약직 형태로 근로계약 체결하고 있음.

## (11) 여성가족재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 57명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 연구지원 업무
- 별난놀이터 운영 및 지원 업무
- 위수탁 사업 담당 업무
- 여성능력개발원(수탁) 업무

※ 여성능력개발원 경우 해당 업무 담당자들(11명)에 대한 선발 및 운용 결정권이 기관 외부에 있기 때문에 비정규직 인원, 검토 및 분석에서 제외하였음

### 3) 계약기간

- 각기 상이함 (1개월 ~ 10개월)

## (12) 서울시복지재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 13명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 서울금융복지상담센터 금융복지상담 업무
- 사무 행정 보조 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.
- 사무 행정 보조 업무의 경우 9개월 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (13) 서울문화재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 98명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 문화자원공유센터 운영 업무
- 창작지원 업무
- 공연단체 다년간 지원 업무
- 문래예술공장 운영 업무
- 아트캠페인 바람난 미술 사무관리 업무
- 서울시 대표 B-boy단 사무관리 업무
- 서울거리예술창작센터 운영 업무
- 통합문화이용권 사무관리 업무
- 사랑티켓 사무관리 업무
- 시민청 사무관리 업무

- 서서울예술교육센터 사무관리 업무
- 학교예술강사지원사업, 꿈다락 토요문화학교 사무관리 업무
- 서울예술치유허브 사무관리 업무
- 사업진행 보조 현장스텝 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (14) 서울디자인재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 266명의 기간제 근로자를 고용하였음(비정규직 현황조사표 작성대상에서 제외되는 1개월 미만 근로자 제외).
- ※ 기관이 제출한 비정규직 현황조사표 상으로 중복 인원이 있어서 확인을 요청하였으나 이에 대한 추가적인 자료를 받지 못하였음. 정확한 인원 수에 대해서는 추가적인 확인이 필요함.

### 2) 담당업무

- 프로젝트성 사업 사무지원 업무보조 업무
- 대내외 기관 홍보, 방송매체 대응 등 업무
- 협력전시 유치, 디자이너네트워크숍 운영 등 업무
- 서울디자인연구소 운영 총괄 업무
- 디자인경영단 총괄 운영 업무
- DDP 경영단 총괄 운영 업무
- 도슨트(전시 해설 등) 업무
- DDP 디자인놀이터 운영 업무
- 시설관리 업무
- DDP 대관서비스 관리 및 운영 업무
- 카페 바리스타 업무

- 동대문활성화 사업 운영 지원 등 업무
- 패션사업 운영 및 지원 업무
- 패션봉제사업 운영 및 지원 업무
- DDP 전시 및 프로그램 운영 지원 업무
- DDP AV 운영관리 등 업무
- 시민서비스디자인사업 운영 지원 업무
- 공예디자인사업 운영 및 매장 관리(회계) 업무
- 시민디자인연구 수행 및 지원 등 업무
- 서울도시건축비엔날레사무국 운영 등 업무
- 공공미술사업 운영 및 관리 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.
- 단기간 보조업무의 경우 1개월 미만 ~ 3개월 이내의 계약을 체결하고 있음.

## (15) 서울장학재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 1명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 회계, 총무 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (16) 평생교육진흥원

### 1) 비정규직 인원

- 총 5명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 수행지원 업무
- 기관홍보 업무
- 통계조사 업무
- 사업기획 사무 업무
- 정책홍보 사무 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (17) 서울50플러스재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 17명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 보람일자리사업 전담매니저 업무
- 상담 업무
- 일자리사업담당 업무
- 교육사업담당 업무

### 3) 계약기간

- 각기 상이함 (3개월 ~ 12개월)

## (18) 서울디지털재단

### 1) 비정규직 인원

- 총 2명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 기관장 수행 운전 업무
- 사무보조 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.
  - 기관장 수행 운전기사 업무의 경우 9개월 단위로 계약을 체결하고 있음.
- ※ 해당 기관의 경우 2016. 6월 설립 되어 운영기간이 1년 미만임.

## (19) 서울시자원봉사센터

### 1) 비정규직 인원

- 총 11명의 기간제 근로자를 고용하였음.

### 2) 담당업무

- 동행프로젝트 사무 업무
- 정보화사업 업무
- 국내·외 네트워크 업무

### 3) 계약기간

- 통상 1년 단위로 계약을 체결하고 있음.

## (20) 서울시립교향악단

### 1) 비정규직 인원

- 없음

※ 비정규직 인원이 없는바, 이하에서 대상 기관의 내용은 별도로 기술하지 않았음.

## 3. 각 기관별 정규직 전환 가능성 검토

### (1) 서울메트로

#### 1) 시설관리 및 경비 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 시설관리 및 경비 업무를 수행함.

##### ② 정규직 전환 대상

- 2명

- 기 전환 인원 : 2명(2016. 자회사 정규직으로 전환 완료)

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무는 직원들의 생명 및 안전과 직결된 업무로서 생명안전업무로 분류될 수 있음.

## 2) PSD유지보수 업무

### ① 구체적 업무내용

- PSD(승강장 안전문) 유지보수 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 64명

- 기 전환 인원 : 64명(2016. 대상 사업 직영 전환으로 정규직 전환 완료)

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

※ 직영 전환 이전에는 해당 업무를 민간위탁으로 운영하고 있었음. 위험의 외주화에 대한 문제제기 및 지속적인 사고발생으로 인해 직영 전환으로 운영하게 되었음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무는 직원들의 생명 및 안전과 직결되는 업무에 해당될 뿐만 아니라, 시민의 생명 및 안전과 직결된 업무로서 생명안전업무로 분류될 수 있음.

## 3) 모터카 및 철도정비 업무

### ① 구체적 업무내용

- 모터카 및 철도정비 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 18명

- 기 전환 인원 : 18명(2016. 해당 사업 직영 전환 운영으로 정규직 전환 완료)

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음



※ 직영 전환 이전에는 해당 업무를 민간위탁으로 운영하고 있었음. 위험의 외주화에 대한 문제제기 및 지속적인 사고발생으로 인해 직영 전환으로 운영하게 되었음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 직원들의 생명 및 안전과 직결되는 업무에 해당될 뿐만 아니라, 시민의 생명 및 안전과 직결된 업무로서 생명안전업무로 분류될 수 있음.

### 4) 전문업무직

#### ① 구체적 업무내용

- 홍보 업무
- 정보보안관리 업무
- 광고 업무

#### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무에 대한 전문성이 요구되는 시점에 한시적으로 전문 업무직을 기간제로 채용하고 있음.
- 다만, 관련 업무를 정규직이 수행하는 경우도 있으며, 일반적인 사무업무와는 달리 전문적인 능력이 요구되는 것으로, 이에 적합한 능력을 갖춘 전문가를 정규직으로 배치해 둘 필요가 있을 것으로 판단됨.

#### ③ 기타

- 홍보업무 수행 근로자의 경우 계약 해지, 정보보안관리·광고업무 수행 근로자들의 경우 1년 계약 연장 예정이라고 함.

### 5) 휴직자 대체 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 기관내 식당에서 조리, 영양사 업무

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

(2) 서울도시철도

1) 직원 정신건강 상담

① 구체적 업무내용

- 도시철도힐링센터에 고용된 임상심리사들로서 기관 근로자들과 그 가족을 관리 대상으로 하여 그들의 정신건강과 심리적안정을 위한 상담 및 건강 프로그램을 운영함.

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무 담당 근로자들이 소속된 도시철도힐링센터 경우, 정규조직으로 출범한 것이 아니라서 시범적 운영기간동안 기간제 근로자를 채용해옴. 하지만 이제 도시철도힐링센터는 5년차에 접어드는 사업으로서 정규조직화 되었다고 판단되며, 따라서 임상심리사들의 업무 역시 지속성과 상시성을 갖춘 업무라고 봐야 할 것임.
- 특히, 감정노동문제가 대두되면서 기관 근로자들의 심리상담 및 정신건강 프로그램 운영 업무는 수요가 줄어들지 않을 것으로 보임.
- 기관 소속 근로자들과 그 가족들의 심리 상담을 도맡아하는 업무 특성에 비춰볼 때, 근로자들의 상태를 지속성 있게 확인하고 피드백 할 수 있도록 정규 인력화 하는 것이 바람직하다고 판단됨.

- 2016. 6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음.

⑤ 기타

- 기관에서도 정규직 전환 관련 고려 및 검토 중임.

2) 광고사업

① 구체적 업무내용

- 전략사업본부에서 광고사업 관련 노하우 전수 및 광고 기법 등의 도입 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 전문가로부터 기관 근로자들이 노하우를 습득하기 위한 목적이 분명했으며, 이후 해당 업무 자리에 충원 계획이 없음.

3) 부동산개발사업

① 구체적 업무내용

- 서울시로부터 출자를 받아 확보한 부지를 두고 개발 추진 관련 검토 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 개발 계획 수립까지 필요한 업무로서 계획 수립 이후에도 지속적으로 이어지는 업무가 아님.

4) 임대사업개발

① 구체적 업무내용

- 역사 상가 개발 및 임대 사업 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 임대 사업 관련하여 올해 8월 마무리되며 추후 해당 업무에 대한 충원 계획이 없음.

5) 해외사업개발

① 구체적 업무내용

- 해외사업처의 베트남 사업팀이 있으며, 하노이(2개호선)와 호치민(1개호선)에서 진행 중인 건설 사업 포함 총 6개 노선이 계획 중임.
- 베트남어로의 소통을 위해 통번역 업무를 담당하는 전문가를 계약직으로 채용 하였음.
- 프로젝트 기획, 관리, 시장분석, 언어적 한계 극복, 현지인들만 아는 전문지식 및 경험 공유, 베트남 철도사업 아이템 발굴하고 시장조사 및 정보 수집 업무, 현지 업체들과의 파트너십 구축 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 베트남 국적의 외국인으로서 언어적 문제 해결을 위한 업무 특정성이 있는 채용으로 판단됨. 베트남 건설 사업이 마무리되면 그에 따라 해당 업무의 필요성도 없어지기 때문에 기간제 채용의 합리성이 있다고 판단됨.

6) 버스 운전기사

① 구체적 업무내용

- 간헐적으로 행사 및 단체 이동 등을 위한 대형버스 운행 시 운전 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 비주기적·간헐적으로 업무를 수행하고 있는바, 상시적인 업무로 보기 어렵다고 판단됨.

## 7) 휴직자 대체 업무

### ① 구체적 업무내용

- 기관 내 식당 등에서 영양사 업무, 식당조리 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

## (3) 농수산물식품공사

### 1) 학교 급식 검품 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 학교 급식 식재료 검품 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 2명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무는 학생 및 선생님들의 생명 및 안전과 직결된 업무로서 생명안전업무로 분류될 수 있음.

- 동종유사업무를 수행하는 무기계약직이 존재함.

- 기간제 채용 이후 2년이 되는 시점에서 특별한 사정이 없는 한 무기계약직으로 전환되고 있음.

- 관련 업무에 대한 적합성 여부를 판단하기 위하여 2년간 기간제로 업무를 수행하고 있다고 하나, 관련 업무 적합성 여부에 대해서는 채용 과정에서 1차적 확

인, 채용 이후 수습기간 등을 통해 2차적인 확인 및 검증이 가능할 것으로 보임.

⑤ 기타

- 대상 인원 2017. 4월 경 무기계약직 전환 계획 있음.

**2) 시설 재건축공사 담당 업무**

① 구체적 업무내용

- 시설 재건축 공사 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 시설 재건축 공사 관리라는 특정한 업무를 수행하기 위하여 채용되었음.

**3) 경영본부 총괄 업무**

① 구체적 업무내용

- 경영본부 총괄 본부장 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 사업 경영 업무를 수행하는 자로 근로자성에 대한 판단이 유보되는 대상자인 바, 정규직 전환대상 근로자에 해당하지 않는 것으로 판단됨.

**(4) 서울시설공단**

**1) 공공자전거 배송·정비·안내**

① 구체적 업무내용

- 서울시 공공자전거 관련하여 배송·정비업무 및 민원 상담 등의 안내 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 71명 (배송 업무 : 43명, 정비 업무 : 12명, 안내 업무 : 16명)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2016. 3월부터 서울시에서 기관으로 이관되어온 사업으로서, 대상 업무는 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 감소 없음.
- 공공자전거 사업 운영에 있어서 배송·정비, 안내 업무는 필수적인 업무이며, 공공자전거 사업은 점차 확대되는 추세임.

⑤ 기타

- 2017년부터는 공공자전거 사업이 2배 이상 확대될 것으로, 기관 내에서 현재 공무직 채용이 진행 중이며 2017. 6월 추가적인 공무직 채용 계획 있음.
- 다만, 예산 및 정원 확보 문제로 전원 공무직 전환 계획이 있는 것은 아님.
- 서울시로부터 2년간 수탁된 사업이지만, 계속 확대되는 사업으로 업무지속성이 담보되어 있으며, 수탁기관이 달라진다고 해도 해당 인력을 고용승계 하는 것을 전제로 공무직 채용 추진 중에 있음.

2) 장애인콜택시 성수기 지원 파트타임 운전원 및 상담원

① 구체적 업무내용

- 이동약자들을 대상으로 하는 장애인콜택시 운영 업무를 수행함.
- 대상 업무에 대한 수요는 12월 중순 ~ 2월보다 3월 ~ 12월초에 20%이상 증가하고 있으며, 대상 업무에 대한 수요가 증가하는 3월 ~ 12월초에 파트타임 운전(주30시간)업무, 상담 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 120명 (파트타임 운전 업무 : 115명, 상담 업무 : 5명)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함. (운전원 정규인력 455명, 상담원 정규인력 35명)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 계절적, 시기적으로 발생하는 업무수요 변동은 약 20% 정도로 변동 정도가 크지 않음.

⑤ 기타

- 장애인콜택시는 대기시간이 평균 41분 정도 소요되어 문제점으로 지적된 바 있음.<sup>26)</sup> 인원 확충을 통해 문제 개선이 필요한 사업이기도 함.
- 서울시로부터 5년 단위로 수탁 받는 사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.
- 기관 입장에서도 인원 확충 필요성을 느끼고 있으나 예산상 문제가 큰 것으로 보임.

3) 서울어린이대공원 성수기 환경미화

① 구체적 업무내용

- 3월부터 11월 중순까지 어린이대공원 내의 조경 및 영선 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 16명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함. (어린이대공원 환경미화 공무원 10명)

---

26) 2008.10.8. 이투데이 설경진 기자 “[행자위]서울 장애인콜택시 대기시간 평균 ‘42분’” 기사 참고



④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 근로계약기간이 약 9개월로 연중지속으로 운영되지 않지만, 사업이 완전 폐쇄되는 등 업무가 단절되는 것이 아니라 업무 밀도가 달라지는 정도에 그칠 뿐, 연중 상존하고 있기 때문에 상시·지속적 업무로 판단됨.

⑤ 기타

- 서울시로부터 5년 단위로 수탁 받는 사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.

4) 서울어린이대공원 조경, 영선관리업무

① 구체적 업무내용

- 3월부터 12월 초까지 어린이대공원 내의 조경 및 영선 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 22명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함. (어린이대공원 조경, 영선관리 일반직 10명)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 근로계약기간이 약 10개월로 연중지속으로 운영되지 않지만, 사업이 완전 폐쇄되는 등 업무가 단절되는 것이 아니라 업무 밀도가 달라지는 정도에 그칠 뿐, 연중 상존하고 있기 때문에 상시·지속적 업무로 판단됨.

⑤ 기타

- 서울시로부터의 5년 단위 수탁사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.

## 5) 서울어린이대공원 동물원 분노처리

### ① 구체적 업무내용

- 동물원 동물들의 분노 처리하는 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 계절적, 시기적으로 발생하는 업무수요 변동 역시 크지 않음.

### ⑤ 기타

- 서울시로부터의 5년 단위 수탁사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.

## 6) 월드컵경기장 조리보조

### ① 구체적 업무내용

- 월드컵경기장 내 직원식당 조리보조 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동 없음.

⑤ 기타

- 서울시로부터 5년 단위로 수탁 받는 사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.
- 기관에서도 예산, 정원 미확보로 인해 기간제 근로자를 채용하고 있다고 설명함.

7) 월드컵경기장 조경, 녹지관리

① 구체적 업무내용

- 월드컵경기장 내 조경, 녹지관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 10명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 근로계약기간이 약 9개월로 연중지속으로 운영되지 않지만, 사업이 완전 폐쇄되는 등 업무가 단절되는 것이 아니라 업무 밀도가 달라지는 정도에 그칠 뿐, 연중 상존하고 있기 때문에 상시·지속적 업무로 판단됨.

⑤ 기타

- 서울시로부터 5년 단위로 수탁 받는 사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성 상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.

## 8) 도로환경처 조리보조

### ① 구체적 업무내용

- 도로환경처 내 식당 조리보조 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동 없음.

## 9) 구룡터널 조리보조

### ① 구체적 업무내용

- 구룡터널 직원식당 조리보조 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동 없음.

10) 추모공원 조리보조

① 구체적 업무내용

- 추모공원 내 식당 조리보조 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동 없음.

11) 추모공원 환경미화

① 구체적 업무내용

- 시립승화원 내에서 청소 및 환경미화 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

⑤ 기타

- 기관에서도 예산 및 정원 미확보를 이유로 정규직 전환 대상에 포함되지 못한 것이라고 밝힘.

12) 추모공원 조경관리보조

① 구체적 업무내용

- 추모공원 내 조경관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.

- 근로계약기간이 약 9개월로 연중지속으로 운영되지 않지만, 사업이 완전 폐쇄되는 등 업무가 단절되는 것이 아니라 업무 밀도가 달라지는 정도에 그칠 뿐, 연중 상존하고 있기 때문에 상시·지속적 업무로 판단됨.

### 13) 시립승화원 조리보조

① 구체적 업무내용

- 시립승화원 내 식당 조리보조 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동 없음.

### 14) 시립승화원 환경미화

① 구체적 업무내용

- 시립승화원 내에서 청소 및 환경미화 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 9명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

⑤ 기타

- 기관에서도 예산 및 정원 미확보를 이유로 정규직 전환 대상에 포함되지 못한 것이라고 밝힘.

15) 시립승화원 녹지관리보조

① 구체적 업무내용

- 시립승화원 내 녹지관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 10명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 근로계약기간이 약 9개월로 연중지속으로 운영되지 않지만, 사업이 완전 폐쇄되는 등 업무가 단절되는 것이 아니라 업무 밀도가 달라지는 정도에 그칠 뿐, 연중 상존하고 있기 때문에 상시·지속적 업무로 판단됨.

⑤ 기타

- 서울시로부터 5년 단위로 수탁 받는 사업이라는 한계점이 존재하나, 업무 특성상 중단될 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.



## 16) 공영주차장 주차관리 및 환경미화

### ① 구체적 업무내용

- 공영주차장 내에서의 주차관리 및 청소 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 67명 (주차관리 58명, 청소 9명)

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 동종유사업무 수행하는 정규인력이 존재함.
- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 서울시로부터 5년 단위로 수탁 받는 사업이라는 한계점이 존재하나, 공영주차장 사업 특성 및 해당 업무 특성상 중단될 사업 및 업무가 아니기 때문에 크게 문제될 사항이 아니라고 판단됨.

### ⑤ 기타

- 현재 공영주차장 별로 인원을 확보하여 순환근무 형태가 아님.
- 서울시로부터 수탁 받은 사업으로 갑작스럽게 수탁되는 주차장이 있고, 민간위탁으로 전환되는 주차장이 있는 등 사업주체가 빈번하게 교체되고 있기 때문에 정규인력으로 확보하기에는 기관의 인원 수요 예측 등이 쉽지 않음.
- 다만, 공영주차장 역시 업무지속성이 있다고 판단되는 만큼 장애인콜택시, 공공자전거와 같이 공영주차장 인력을 통합 관리하여 정규인력으로 운영하는 것이 바람직하다고 판단됨.

## 17) 청계천 수방안전요원

### ① 구체적 업무내용

- 5월 ~ 10월 사이 강우가 집중되는 시기에 주·야간 순찰 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 계절적·시기적 수요 변동이 크고, 운영 시기가 6개월로 다소 짧음.

- 11월 ~ 4월은 청계천관리처의 일반직원들이 돌아가며 당직근무를 하는 데에 그침.

## 18) 청계천 생태학교 운영보조

### ① 구체적 업무내용

- 청계천 생태학교 전반 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2016년에는 생태학교 운영에 있어서 주 담당자 없이 정규직 근로자 1명, 기간제 근로자 1명이 운영업무를 수행했으나, 정규직 근로자가 주 담당 업무로서 청계천 생태학교를 맡게 됨으로써 대상 업무에 대한 기간제 근로자 수요가 없어짐.

## (5) 서울주택도시공사

### 1) 감정평가, 법무, 세무, 회계 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 역세권개발부 감정평가 자문, 사업검토 업무

- 기획경영본부 법무지원실 법무 등 업무

- 기획경영본부 회계부 세무 업무

- 기획경영본부 회계부 회계·결산, 기획경영본부 재정관리부 재정관리 업무

② 정규직 전환 대상

- 8명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 법무, 세무, 회계 관련 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 감정평가 관련 업무는 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무 수행 근로자들은 1년 ~ 6년 이상 근속하고 있음

2) 공사 육상단

① 구체적 업무내용

- 공사 육상단 선수

- 공사 육상단 선수에 대한 감독, 코치 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 2명(육상단 선수 제외)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무 감독은 10년 이상, 코치는 3년 이상 근속하고 있음

⑤ 기타

- 운동선수의 경우 근로자성에 대한 판단이 유보되는 대상자인바, 정규직 전환대상 근로자에 해당하지 않는 것으로 판단됨.

**3) 관리사무소 소장 업무**

① 구체적 업무내용

- 아파트 관리사무소 소장 업무를 수행함

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무를 수행하는 무기계약직이 존재함.

⑤ 기타

- 대상 업무를 수행하는 근로자는 60세 이상 근로자에 해당함

**4) SH 도시연구원**

① 구체적 업무내용

- 자체 과제 연구 수행
- 위촉된 국책과제 연구 수행
- 도시설계과제 연구
- 주택도시정책 연구

② 정규직 전환 대상

- 10명 (위촉된 국책과제, 도시설계과제, 주택도시정책 연구원 제외)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 자체과제 연구 수행 연구원의 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무 수행 근로자는 5년 ~ 10년 이상 근속하였음

⑤ 기타

- 위촉된 국책과제, 도시설계과제, 주택도시정책 연구원의 경우 특정 연구를 위해 채용된 위촉연구원에 해당함

5) 마케팅 전략 수립 업무

① 구체적 업무내용

- 공공개발사업본부 분양수납부, 기획경영본부 AMC설립 준비TF단의 마케팅 전략 수립 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무 수행 근로자는 5년 이상 근속하였음

## 6) 설계VE 업무

### ① 구체적 업무내용

- 건설안전사업본부 건축기술부 설계 VE<sup>27)</sup> 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 기관의 특성상 대상 업무는 향후에도 상시·지속적으로 운영될 것으로 판단됨.

- 대상 업무는 건축물의 설계 검토와 관련이 있는 것으로, 생명 및 안전과 직결된 업무로서 생명안전업무로 분류될 수 있음.

## 7) 금융전문 업무

### ① 구체적 업무내용

- 기획경영본부 예산 자금부에서 자금조달 등 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

---

27) 설계 VE(Value Engineering) : 설계내용에 대한 경제성 및 현장적용 타당성을 기능별, 대안별로 발주청 소속직원 또는 전문가가 검토하여 건설공사의 품질향상 및 원가절감 도모. 보통 기본설계, 실시설계 및 설계변경 단계에서 각 1회 이상 실시(출처 : 네이버 지식백과 ITS용어사전)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무 수행 근로자는 4년 이상 근속하였음

⑤ 기타

- 대상 업무 수행 근로자는 기간제 근로계약으로 높은 급여를 받고 있는바, 대상 근로자의 정규직 전환 의사에 대한 검토 필요함

8) 서울시 시유지관리사업 공유지관리 업무

① 구체적 업무내용

- 서울시 시유지관리사업의 공유지관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 3년간 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 공유지가 사라지지 않는 한 대상 사업은 향후에도 상시·지속적으로 운영될 것으로 판단됨.
- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

9) 서울시 주거복지센터 사업 업무

① 구체적 업무내용

- 서울시 주거복지사업 수행 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 2년간 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 주거복지사업이 사라지지 않는 한 대상 사업은 향후에도 상시·지속적으로 운영될 것으로 판단됨.
- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

10) 서울시 장기안심주택 위탁공급관리사업 주택공급·추심 업무

① 구체적 업무내용

- 서울시 장기안심주택 위탁공급관리 사업의 주택공급·추심 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 2년간 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 장기안심주택 위탁공급관리 사업의 주택공급·추심 업무가 사라지지 않는 한 대상 사업은 향후에도 상시·지속적으로 운영될 것으로 판단됨.
- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

11) 서울시 정책 수출사업 업무

① 구체적 업무내용

- 서울시 정책수출사업단 운영 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 2년 2개월간 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.



## 12) 신규개발사업 검토 업무

### ① 구체적 업무내용

- 공공개발사업본부 개발사업부, 금융기획부에서 신규개발사업 검토 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 신규개발 사업 검토가 필요한 경우에 한시적으로 기간제 근로자를 채용하고 있음.

## 13) 전문 업무

### ① 구체적 업무내용

- 직원 교육 개선 업무
- 서울식물원 식물 분류 업무
- 홍보전략 수립 업무
- 에너지사업 기획 업무
- 회의록 속기 업무
- 가든파이버 외부유통업체 유치 업무

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 한시적인 기간 동안 특정한 업무를 수행하기 위하여 기간제로 채용되었음.

## 14) 휴직자 대체 업무

### ① 구체적 업무내용

- 사무 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

## 15) 경영전문가, 개방형직위

### ① 구체적 업무내용

- 본부, 원, 처, 센터, 단의 총괄 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 사업 경영 업무를 수행하는 자로 근로자성에 대한 판단이 유보되는 대상자인 바, 정규직 전환대상 근로자에 해당하지 않는 것으로 판단됨.

## (6) 서울의료원

### 1) 현안업무 인력 부족 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 응급구조업무, 임상병리 업무, 의무보조 업무, 사회복지 업무, 사무행정업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 18명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.

- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.

- 대상 업무는 시민들의 생명, 건강과 직결된 생명안전업무로 분류됨.

- 대상 업무를 수행하는 기간제 근로자는 대상 업무를 수행하는 인력 부족으로 기간제로 채용 되었는바, 부족한 인력에 대한 정규직 채용이 필요하다고 판단 됨.

## 2) 의무보조 업무

### ① 구체적 업무내용

- 진단검사의학과, 외래간호팀, 진료부에서 의무보조 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 5명 (현안업무 인력부족으로 채용된 근로자의 경우 별도로 검토)

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음.
- 대상 업무는 시민들의 생명, 건강과 직결된 생명안전업무로 분류됨.

## 3) 간호조무 업무

### ① 구체적 업무내용

- 병동간호팀의 간호조무 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음.
- 대상 업무는 시민들의 생명, 건강과 직결된 생명안전업무로 분류됨.

#### 4) 수선 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 환자복 등의 수선 업무를 수행함.

##### ② 정규직 전환 대상

- 1명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 기관에서는 대상 업무를 한시적 업무라고 하나, 대상 업무는 기관의 특성상 상시·지속적으로 수행되는 업무로 판단됨.
- 대상 업무 수행 근로자는 2년간 근무하고 있음.

#### 5) 운전 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 기관 버스 운전 업무 수행

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.

- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.

- 대상 업무는 시민들의 생명, 안전과 직결된 생명안전업무로 분류됨.

6) 전문인력 의사, 약사 업무

① 구체적 업무내용

- 기관 내 약국 운영 및 의료 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 약사 업무 : 11명

- 의사 업무 : 15명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.

- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.

- 대상 업무는 시민들의 생명, 건강과 직결된 생명안전업무로 분류됨.

⑤ 기타

- 대상 업무 수행 근로자의 경우 기간제 근로자로 근무하는 것이 정규직 근로자로 근무하는 것보다 더 높은 수준의 급여가 지급되고 있는바, 대상 근로자의 정규직 전환 의사에 대한 검토 필요함

7) 의학연구소 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 연구 업무 및 보조금 사업 관리 업무를 수행함.

② 사업의 특성

- 질병의 치료 및 예방과 관련된 의학 연구, 공공 보건의료 관련 연구 수행을 위해 설립된 연구기관이며, 2005년도에 개설되었음.
- 대상 사업은 국비 및 시비보조금으로 운영되고 있음.

③ 정규직 전환 대상

- 12명 (휴직자 대체 2명 제외)

④ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함(보조금 사업 관리 업무)

⑤ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 사업은 시민의 질병의 치료 및 예방과 관련된 의학 연구, 공공 보건의료 관련 연구 수행을 위해 설립된 연구기관으로, 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 사업은 2005년 개설 이후 현재 까지 안정적으로 운영되고 있으며, 향후에도 지속적으로 운영될 것으로 판단됨.
- 서울특별시 서울의료원 운영보조(2016) 자료에 따르면 해당 사업은 국비 및 시

비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함.

⑥ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

8) 아토피천식교육정보센터 사업

① 구체적 업무내용

- 연구 업무를 수행함.
- 보조금 사업 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함(보조금 사업관리 업무)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 사업은 2008년 시작되었고, 기관에서는 2014년부터 위탁받아 사업을 운영하고 있으며, 향후에도 지속적으로 운영될 것으로 판단됨.
- 서울시 아토피·천식 교육정보센터 운영(2016) 자료에 따르면 해당 사업은 국비·시비 보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

⑤ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

## 9) 감염인상담 총괄사업

### ① 구체적 업무내용

- 에이즈 및 성병 등 감염인 상담 총괄 사업 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 사업은 국비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함
- 대상 사업에 대해서 2012년도 질병관리본부는 에이즈 및 성병 실험실진단 사업 (감염인 상담 총괄사업)을 상시·지속적인 업무에 해당한다고 판단하였음.

### ⑤ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

## 10) 건강증진센터

### ① 구체적 업무내용

- 의사, 방사선사, 임상병리사, 간호사 등이 건강 검진 업무를 수행함.



② 정규직 전환 대상

- 13명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무의 경우 1월에는 수요가 감소하기 때문에 2월~12월의 기간에는 기간제 근로자를 채용하고 있으나, 1월에는 대상 업무를 정규직 근로자들이 수행하고 있으며 대상 업무가 완전히 중단되는 것이 아닌바, 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 업무의 수요가 감소하는 대상 사업은 국비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

11) 응급의료센터 사업

① 구체적 업무내용

- 응급의료센터의 시민공감응급실 사업 보조금 관리 업무를 수행함.
- 응급의료센터의 응급의료기관 지원 발전 프로그램 사업의 응급구조업무, 의무기록 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시지속업무로 판단 됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 응급의료기관지원 발전프로그램운영(2016) 자료에 따르면 해당 사업은 국비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

⑤ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

12) 서울시 나눔진료사업, 어르신 이동치과사업

① 구체적 업무내용

- 간호 업무를 수행함.
- 의료 업무 및 치위생사 업무를 수행함
- 보조금 사업 관리 업무를 수행함.
- 운전 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 나눔진료 사업 : 1명
- 어르신 이동치과 사업 : 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시지속업무로 판단 됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.

- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있으나, 2009년 나눔진료봉사단과 이동치과진료실이 개설된 이후 현재까지 지속적으로 운영되고 있음.
- 서울특별시 서울의료원 운영보조(2016) 자료에 따르면 해당 사업은 시비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

⑤ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.
- 어르신 이동치과사업의 경우 2017년부터 정부에서 무료 사업으로 운영할 계획이 있다고 하는 바, 사업 운영 계획에서 고려되어야 할 것으로 판단됨.

**13) 호스피스완화의료센터 운영사업**

① 구체적 업무내용

- 대상 사업에서 사회복지 업무를 수행함

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있으나, 2005년 호스피스 출범 이후 현재까지 지속적으로 운영되고 있음.

⑤ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

14) 공공보건의료지원단 사업

① 구체적 업무내용

- 연구 업무 및 보조금 사업 관리 업무를 수행함.

② 사업의 특성

- 체계적인 서울시의 공공보건의료 정책 개발 및 기술 지원, 공공보건의료기관의 질적 향상 도모와 협력기반 마련을 통한 서울시 공공보건의료정책 실현 지원을 하기 위해 운영되고 있음.

③ 정규직 전환 대상

- 13명

④ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

⑤ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 모두 충족시켜 상시지속업무로 판단됨.
- 대상 업무와 동종유사 업무를 수행하는 정규직 존재함.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 대상 업무의 수요가 감소하는 대상 사업은 국비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

⑥ 기타

- 대상 사업은 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있는바, 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

## 15) 301네트워크사업

### ① 구체적 업무내용

- 간호 업무 및 사무 업무를 수행함.

### ② 사업의 특성

- 취약계층의 어려움을 해소하고자 공공·민간·지역사외가 하나로 힘을 합쳐 보건·의료·복지서비스를 통합적으로 연결하는 서비스 사업

### ③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속적으로 운영되고 있으나, 대상 사업은 2년간 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

### ④ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 서울특별시 서울의료원 운영보조(2016) 자료에 따르면 해당 사업은 국비 및 시비보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

## 16) 생명문화버스 사업

### ① 구체적 업무내용

- 보건, 간호, 사회복지 업무를 수행함.
- 운전 업무를 수행함.

### ② 사업의 특성

- 서울시 소재 초·중·고등학교 및 청소년 쉼터 등을 대상으로 청소년들의 자살을 예방하기 위한 목적으로 운영하는 프로그램 중 하나임.

③ 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속적으로 운영되고 있으나, 대상 사업은 서울시로부터 위탁을 받아 수행하는 사업으로 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

④ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.
- 대상 업무는 시민들의 안전 및 건강과 관련된 생명안전업무로 분류됨.
- 서울시 자살예방센터운영(2016) 자료에 따르면 해당 사업은 시비 보조금으로 운영되고 있으나, 연례 반복적으로 계속되는 사업에 해당함

17) 보조금 사업 관리 업무

① 구체적 업무내용

- 감사실 사무행정 업무를 수행함
- 속마음버스 사업, 시민건강포털 사업, 하나플라자의료지원 사업, 시민공감서비스디자인센터 사업의 보조금 사업 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 보조금 사업의 사무관리 업무를 수행하는 것으로, 대상 사업이 종료되는 경우 대상 업무도 종료하게 됨
- 속마음버스 사업의 경우 2016. 12. 31. 종료 되었음.

③ 기타

- 기관에서 운영하는 각종 보조금 사업에 대한 관리를 전담하는 정규 인력을 채용하는 방법도 고려할 수 있을 것으로 판단됨

18) 분원 및 수탁병원 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 기관이 위탁받은 용인정신병원, 동부병원, 북부병원의 운영 업무를 수행함

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 한시적으로 위탁받은 운영 업무를 수행하기 위하여 기간제 근로자를 채용함.

19) 휴직자 대체 업무

① 구체적 업무내용

- 연구원, 사무관리사, 방사선사, 영양사, 치위생사, 의무기록사, 작업치료사, 언어치료사, 물리치료사, 임상병리사 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

(7) 서울연구원

1) 행정지원 업무

① 구체적 업무내용

- 행정지원 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 기간제법상 기간제 근로자 사용 예외 사유에 해당하지 않음.
- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨
- 동종유사업무를 수행하는 정규직 존재함

- 대상 업무는 기관의 연구 업무가 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.

⑤ 기타

- 휴직자 대체 인원 제외

2) 연구 보조 및 연구 업무

① 구체적 업무내용

- 연구 보조 및 연구 업무를 수행함

② 정규직 전환 대상

- 연구보조원 : 20명(연구보조 업무 수행 이후 위촉 연구원으로 변경된 인원 제외)
- 위촉연구원 : 184명(위촉연구원으로 업무 수행 이후 초빙부연구위원으로 변경된 인원 제외)
- 초빙부연구위원 : 25명
- 초빙연구위원 : 5명
- 초빙선임연구위원 : 7명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 기관은 연구 업무만을 수행하는 기관으로, 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시키는 상시·지속적 업무로 판단할 수 있음.
- 연구보조 업무를 수행 하다가 위촉 연구원으로 변경 되어 연구 업무를 수행하는 경우도 있고, 위촉연구원으로 연구 업무를 수행 하다가 초빙부연구위원으로 변경되어 연구를 수행하는 경우도 존재하고 있는바, 연구 업무의 연속성이 있다고 판단됨.



- 기관의 설립 목적은 복잡하고 다양한 서울의 도시문제를 효율적으로 해결하기 위해 주요 시책과제를 체계적·전문적으로 조사 분석하며, 시정 주요 당면과제에 대한 연구 및 학술활동을 수행하여 서울 시정발전에 기여하는 것이며, 1992년 설립 이후 20년 이상 안정적으로 운영되고 있는바, 서울에 대한 연구가 지속된다면 기관 역시 향후에도 지속적으로 운영될 수 있을 것이라고 판단됨.
- 기간제 연구원들이 속해있는 부서는 한시적인 목적으로 운영되는 곳이 아니고 조직도 상에 명확하게 존재하고 있는 부서로, 해당 부서가 지속적으로 존재하는 한 관련된 연구 업무는 향후에도 지속 될 것으로 판단됨.
- 기관에서는 정책리포트, 서울도시연구 서울경제, 주간브리프, 중간간행물 등 정기간행물도 발간하고 있음.
- 연구를 주된 사업으로 수행하고 있는 기관의 특성상, 연구 업무 수행 인원을 정규직화 하여 연구보조업무부터 시작하여 심도 있는 연구 수행까지 담당하게 하는 것이 바람직 할 것으로 판단됨. 특히 서울이라는 특정한 분야를 전문적으로 연구하는 기관의 특성에 비추어 보았을 때, 정규 인력의 연구원들이 지속적인 연구를 수행하여 깊이 있는 연구가 이루어질 수 있게 하는 것이 기관 설립 목적에도 부합하는 것이라고 판단됨.
- 기관에서 연구보조원·연구보조원을 대상으로 자체적으로 실시한 설문조사 결과에 따르면, 연구보조원·위촉연구원들의 41.7퍼센트가 2년 이상 계속 근무하고 있는 것으로 조사되었고, 5년 이상 근무하고 있는 연구보조원·위촉연구원들도 12.2퍼센트를 차지하고 있다고 조사되었음.<sup>28)</sup>

⑤ 기타

- 대상 기관의 정규직 연구원들의 경우에도 3년 단위의 계약을 체결하고 있으며,

28) 서울연구원 설문조사 결과 : 2017.2.15. 기준 근무 중인 연구보조원, 위촉연구원 131명 대상으로 실시한 설문조사 결과(122명 응답)

		빈도	퍼센트	유효 퍼센트	누적퍼센트
유효	1년 미만	46	37.7	40.0	40.0
	1년-2년	21	17.2	18.3	58.3
	2년-3년	16	13.1	13.9	72.2
	3년-4년	7	5.7	6.1	78.3
	4년-5년	11	9.0	9.6	87.8
	5년 이상	14	11.5	12.2	100.0
	합계	115	94.3	100.0	
결측	999.00	7	5.7		
합계		122	100.0		

계약 해지의 사유가 발생하지 않는 한 재계약을 체결하는 형태로 운영되고 있는바, 기관 기간제 근로자들의 정규직 전환 시 기관 이러한 상황이 고려되어야 할 것으로 보임.

- 기관에서는 연구원들의 고용 불안의 문제를 해결 하기 위한 방안으로, 과제단 위로 체결하던 계약 형식을 1년 단위의 기간으로 체결하는 형식을 운영하고 있으며, 이러한 형식을 점차 늘려나가고 있음.

## (8) 서울산업진흥원

### 1) 인사노무 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 인재개발팀 인사노무 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨
- 대상 업무는 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.

### 2) 중소기업 지식재산권 확보·지원 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 지식재산 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨
- 대상 업무는 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.
- 대상 업무는 자체 예산으로 운영되고 있음.
- 대상 업무 수행 근로자들은 8개월 ~ 9년 이상 근무하고 있음.

3) 강소기업 육성 지원 업무

① 구체적 업무내용

- 강소기업팀의 강소기업 육성 지원 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.
- 대상 업무는 자체 예산으로 운영되고 있음.

- 대상 업무 수행 근로자는 1년 8개월 이상 근무하고 있음.

#### 4) 영상편집 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 미디어콘텐츠팀 영상편집 업무를 수행함.

##### ② 정규직 전환 대상

- 1명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 시비보조금으로 운영되고 있으나, 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단됨.
- 대상 업무 수행 근로자는 1년 8개월 이상 근무하고 있음.

#### 5) 신직업리서치 연구

##### ① 구체적 업무내용

- 신직업리서치센터, 신직업리서치연구팀 신직업리서치 연구 업무를 수행함.

##### ② 정규직 전환 대상

- 3명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.
- 대상 업무는 자체 예산으로 운영되고 있음.

6) 수출전시지원 업무

① 구체적 업무내용

- 판로지원팀 수출전시지원 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.
- 대상 업무는 자체 예산으로 운영되고 있음.

7) 유통판로지원 업무

① 구체적 업무내용

- 매장운영팀 유통판로지원 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거2년 지속, 연중 지속 조건을 충족시켜 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무는 해당 부서의 운영이 지속되는 한, 향후에도 지속 될 것으로 판단 됨.

- 대상 업무는 자체 예산으로 운영되고 있음.

- 대상 업무 수행 근로자는 1년 8개월 이상 근무하고 있음.

**8) 글로벌센터운영 업무(동대문, 종로, 강남, 여의도)**

① 구체적 업무내용

- 글로벌센터 운영 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 시비 보조금으로 운영되고 있으며 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

**9) 동대문 쇼룸 설치·운영 업무**

① 구체적 업무내용

- 동대문 쇼룸 설치·운영 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 시비 보조금으로 운영되고 있으며 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

10) 서울 IoT센터 사업

① 구체적 업무내용

- 사물인터넷 인큐베이션센터 운영 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 시비 보조금으로 운영되고 있으며 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

11) R&D 지원업무, 지역산업맞춤형일자리지원 사업

① 구체적 업무내용

- 서울연구개발지원단육성지원사업 R&D 지원 업무를 수행함.
- 중소기업 고용 사업 관련 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 국고 보조금으로 운영되고 있으며 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

③ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

## 12) 일학습병행제 문화콘텐츠 지원센터 사업

### ① 구체적 업무내용

- 일학습병행제 지원 사업 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 국고 보조금으로 운영되고 있으며 대상 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있음.

### ③ 기타

- 대상 사업의 안정적인 운영에 대한 계획 수립이 필요할 것으로 판단됨.

## 13) 소기업판로지원 업무, 소공인특화지원센터 운영 사업, 서울 크리에이티브랩(SCL) 운영 사업

### ① 구체적 업무내용

- 판로지원팀 소기업판로지원 업무, 꿈꾸는 청년가게 운영 업무를 수행함.

- 서울 크리에이티브랩(SCL) 운영 업무를 수행함.

- 소공인 특화 지원 센터 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무를 수행 근로자들은 퇴사 하였으며, 이후 추가 채용이 이루어 지지 않았음.

## 14) 서울파트너하우스운영 사업

### ① 구체적 업무내용

- 서울 파트너하우스운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 2016. 12. 31. 종료되었음



## 15) 사무보조 업무

### ① 구체적 업무내용

- 각 부서에서 한시적으로 운영되는 사업의 사무업무 보조 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무는 한시적인 기간 동안 필요에 의해 기간제로 채용 하였음

## (9) 서울신용보증재단

### 1) 시설관리 (안내, 행정, 주차, 미화, 보안) 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 관제팀 소속으로 안내, 행정, 주차, 미화, 보안업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 11명 (안내:1명, 행정:1명, 주차4명, 미화3명, 보안2명)
- 기 전환 인원 : 4명(미화, 보안업무 외 2017. 무기계약직 전환)

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 시설관리 분야로 분장이 이뤄져있으며, 대상 업무는 넓은 범주에서 직원들의 생명 및 안전과 직결된 생명안전업무로 분류될 수 있음.

## 2) 기관장 수행 비서, 운전 업무

### ① 구체적 업무내용

- 기관장의 업무 일정 확인 및 보조 등 비서 업무를 수행함.
- 기관장 수행 및 운전 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 비서 업무 : 1명
- 운전 업무 : 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 기관에서는 기관장의 임기에 맞춰 업무비서 및 수행 인력을 새롭게 채용하는 방식으로 운영해왔으나, 업무비서 및 수행인력 업무의 특성이나 수요 등이 기관장에 따라 변경되는 것이 아니기 때문에 대상 업무는 상시·지속적으로 수행될 것이라고 판단됨.
- 대상 업무를 정규직이 지속적으로 수행하는 것이 기관 파악 및 업무수행에 효율적이라고 판단됨.
- 더욱이 비서 업무 수행 근로자의 경우 24개월을 초과하여 근로하였으며, 이는 기간제법상 무기계약직으로 당연 전환된 상황임.
- 타 기관에서는 대상 업무를 정규직이 담당하는 경우 존재함

### 3) 전산 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 정보 및 전산 업무 지원 및 보조적 역할 수행.
- 차세대 프로그램 오픈 앞두고 기존 프로그램 유지·관리업무 및 2016년 말 서울시로부터 이관되어 온 상권분석 관련 업무를 수행하기 위하여 베이스 시스템을 구축, 설계하는 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 2명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함. 전산지원부 소속 정규직 근로자들이 동종유사업무 수행중임.

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 더욱이 대상 근로자의 경우 24개월을 초과하여 근로하였으며, 이는 기간제법상 무기계약직으로 당연 전환된 상황임.
- 기관에서는 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간 동안 채용된 근로자라고 판단하고 있으나, 업무의 내용상 정규직 근로자와 동종·유사 업무를 수행하고 있는바, 사업의 완료 및 완성을 목적으로 하는 사업 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 경우에 해당하지 않는 것으로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.

### 4) 상권분석 시스템 설계 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 상권분석 관련 업무가 서울시로부터 이관되면서 해당 업무 운영 관련 세팅 및 공간분석 및 빅데이터 수집·분석 업무를 수행함(전문 인력).

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 상권분석 관련 업무가 2016년 말 서울시로부터 이관되어오면서 대상 업무를 수행하기 위한 시스템 및 콘텐츠를 세팅하는 과정에 있음.
- 대상 인원은 대상 업무의 운영 세팅을 위해 채용된 전문 인력으로서 상시운영 체제로 바뀔 경우 업무가 사라지게 됨.

5) 경영기획팀 홍보업무 지원

① 구체적 업무내용

- 경영기획팀 소속으로 홍보 관련 담당자들을 지원하는 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 2016년 1명의 근로자가 채용되어 있었으나, 2016년을 끝으로 계약이 만료되었고 이후 해당 업무 충원 계획이 잡혀있지 않음.

③ 기타

- 동종유사업무를 담당하는 정규직 인력이 있었던 업무로서 추후 해당 업무 충원을 하려는 경우 정규인력으로 선발하는 것이 타당하다고 판단됨.

6) 보증업무 관련 지원 업무

① 구체적 업무내용

- 특례보증 실시의 경우 부수적 업무 및 보증 대출금 업무부터 회수 절차까지 대상 업무 전반에서 보조 인력으로 투입되어 해당 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 정부 정책에 따라 특례보증이 실시되는 경우 평상시보다 증가하는 업무를 수행하기 위하여 부수적 업무 및 대출·회수 등의 업무를 담당하는 근로자들로서, 상환 시까지라는 명확한 업무종결 시기를 두고 있는 업무로 판단됨.
- 정부 정책에 따라 보증 규모, 상환 시기 등이 정해지기 때문에 기관입장에서 자체적으로 판단, 운영하기에 한계가 존재함.

## (10) 세종문화회관

### 1) 그래픽디자인 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 문화예술본부 홍보마케팅팀의 공연 그래픽 디자인 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 기관 자체 사업 및 예산으로 운영되고 있음
- 2016. 6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음

#### ⑤ 기타

- 2017. 7월 경 공무원 공개채용 절차 시행 예정이며, 해당 채용절차에 따라 선발 될 경우 공무원으로 업무 수행 할 것임.

### 2) 무대기술(음향) 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 문화예술본부 무대기술팀의 무대기술(음향) 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 정규직 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직 존재함

⑤ 기타

- 2017. 4월 경 공무원 공개채용 절차 시행 예정이며, 해당 채용절차에 따라 선발 될 경우 공무원으로 업무 수행 할 것임.

**3) 기관장 수행 비서, 운전 업무**

① 구체적 업무내용

- 기관장의 업무 일정 확인 및 보조 등 비서 업무를 수행함.
- 기관장 수행 및 운전 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 기관에서는 기관장의 임기에 맞춰 업무비서 및 수행 인력을 새롭게 채용하는

방식으로 운영해왔으나, 업무비서 및 수행인력 업무의 특성이나 수요 등이 기관장에 따라 변경되는 것이 아니기 때문에 대상 업무는 상시·지속적으로 수행될 것이라고 판단됨.

- 대상 업무를 정규직이 지속적으로 수행하는 것이 기관 파악 및 업무수행에 효율적이라고 판단됨.
- 타 기관에서는 대상 업무를 정규직이 담당하는 경우 존재함.

#### 4) 자체대표시스템 운영 업무

##### ① 구체적 업무내용

- 기관에서 진행되는 공연의 매표 시스템 운영 업무를 수행함.

##### ② 정규직 전환 대상

- 7명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 기관 운영에 필수적으로 수반되는 업무에 해당함.

##### ⑤ 기타

- 대상 사업은 한시적인 기간 동안 시범운영을 하는 것이고, 이에 대한 평가 등을 통해 사업 지속성 여부에 대한 결정이 있을 것이라고 하는바, 대상 사업에 대한 지속성이 결정되는 경우 대상 업무에 대한 정규직 전환이 수반되어야 할 것으로 판단됨.

## 5) 기념관 안내 업무

### ① 구체적 업무내용

- 문화예술본부 전시디자인팀의 세종이야기·충무공이야기 기념관 안내 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 4명(대상 업무를 수행한 비정규직은 총 8명이나, 정원은 4명임)

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음.

## 6) 하우스바이저 업무

### ① 구체적 업무내용

- 문화예술본부 공연기획팀의 공연장 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

- 동종유사업무 수행 하우스매니저의 경우 정규직으로 운영되고 있음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거



- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무를 수행하는 하우스매니저의 경우 정규직으로 운영되고 있음.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음.

## 7) 공연 홍보지원 업무

### ① 구체적 업무내용

- 예술단운영본부 오페라단 공영홍보지원 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 해당 부서의 요청으로 일시적으로 기간제 근로자 채용하였음

### ③ 기타

- 기관에서는 기획, 총무팀에서 홍보업무까지 담당하고 있으며, 특정시점에 부서에서 홍보 인원에 대한 요청이 있을 경우 기간제로 채용하여 운영 하고 있다고 함
- 해당 홍보업무 수행을 위해 16 ~ 17개월 동안 기간제근로자 2명을 채용하였는 바, 향후 대상 업무에 대한 지속적인 수요가 있다면 정규직 인력을 충원하는 것이 바람직하다고 판단됨.

## 8) 경영컨설팅 수행 업무

### ① 구체적 업무내용

- 경영본부 정책기획팀 경영컨설팅 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 한시적인 컨설팅 수행 업무를 위해 채용되었음.

## 9) 휴직자 대체 업무

### ① 구체적 업무내용

- 정책기획팀 경영평가
- 청소년국악단 예술단 총무
- 공연기획팀 하우스매니저
- 홍보마케팅팀 홈페이지 디자인 보조
- 국악단운영팀 국악관현악단 운영 지원
- 전시디자인팀 대관·기획전시 지원
- 경영지원팀 복무 지원

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

## (11) 여성가족재단

### 1) 별난놀이터 운영 및 지원 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 재단 방문 여성들의 자녀 시간제 보육시설 운영 및 지원 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 3명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무는 시기적 업무수요 변동은 있을지라도, 여성의 성장과 소통 및 정책 지원 등을 수행하는 기관의 특성상 반드시 필요한 업무이며 지속적인 업무로 판단됨.
- 보육교사자격증을 지닌 근로자들로서 고유한 업무 특수성이 있으나, 기관 자체 예산 사업으로 운영하고 있음

## 2) 연구지원업무

### ① 구체적 업무내용

- 청년여성 첫 일자리 실태조사·여성 공예창업 활성화 지원기관 운영 방안 연구, 장애여성 확대예방 정책방안 연구·여성가족 정책사 현장 재조명, 보육서비스지원센터 중장기 계획 수립 연구, 어린이집 식자재 품질관리 및 적정 급식단가 산정 연구, 2016 서울시 여성가족정책 이슈분석, 서울시 기혼여성의 추가출산 영향요인 분석을 위한 정책 방안 연구, 서울시 어린이집 보조교사 근로 실태 및 개선방안 연구, 서울시 일가족양립지원 센터운영-컨설팅 사업, 서울시 일가족양립지원 센터운영-네트워크 및 인식 개선 사업, 일가족양립 문화 확산을 위한 정책 방안 마련, 서울 1인 가구 여성의 삶 연구, 빠짐없이 누리는 더 나은 돌봄·지속가능한 여성일자리에 대한 연구, 세대별 의제를 중심으로 하는 다양한 연구 사업 등 해당 분야 위촉연구원으로서 연구 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 특정 연구를 위해 채용된 위촉연구원이며, 해당 연구 사업의 수행 기간은 이미 모두 종료됨.

## 3) 위수탁사업 담당

### ① 구체적 업무내용

- 2016년도 성별영향분석평가센터 운영, 찾아가는 폭력예방교육 지역 지원기관 운영, 2016 안심보육 회계컨설팅사업, 서울형 어린이집 개선 로드맵연구, 2016 서울형어린이집 재공인 평가사업, 2016 여성발전기금 지원사업 평가, 서울시 국립어린이집 운영 시범평가 등 수탁 받은 사업 관련 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 수탁사업 수행을 위해 채용된 인력이었으며, 이미 2016년 해당 수탁사업이 마무리됨.

(12) 서울시복지재단

1) 금융복지상담 업무

① 구체적 업무내용

- 기관 내 존재하는 서울금융복지상담센터에서 상담 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 9명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함
- 기간제 채용 이후 2년이 되는 시점에서 정규직 전환된 사례가 있음

⑤ 기타

- 2017. 7월 경 계약기간 2년이 도래하는 근로자들에 대한 정규직 전환 논의 예정

2) 사무보조 업무

① 구체적 업무내용

- 사무업무 수행 정규직의 업무강도를 낮추기 위하여 단순한 사무보조 업무를 수

행함.

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 9개월 단위로 계약이 체결되고 있으나, 사무보조 인원이 없는 기간의 해당 업무는 정규직이 담당하고 있음

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음

⑤ 기타

- 2016. 12. 4명 기간만료로 퇴사 하였음.

- 2017. 3월 경 사무보조 인원 채용 계획 있음.

(13) 서울문화재단

1) 서울거리예술창작센터

① 구체적 업무내용

- 거리예술 제작, 연습, 교육, 배급 등을 하는 서울거리예술창작센터 운영 및 사무관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 8명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 서울거리예술창작센터 운영관련 2017년부터 고유사업화 됨.
- 고유사업화 이후 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.

⑤ 기타

- 2017. 신규 채용 계획 있으나, 2016년 근무자들에 대한 정규직 전환 방식이 아닌 신규채용 방식으로 12명의 정규인력 채용 계획 있음.

2) 사업진행보조 현장스텝

① 구체적 업무내용

- 각 팀에 속해서 사무 보조 및 사업, 행사의 현장진행스텝 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 62명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.
- 기관에서는 보조적인 업무라는 이유로 동종유사업무 수행 정규직이 없다고 판단하고 있으나, 현장스텝은 각 팀 내에서 사무보조 역할을 수행하기 때문에 사무 담당자들과 유사한 업무라고 판단됨.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 대상 업무는 보조적 역할을 주로 수행함으로써 업무난이도에 있어서는 정규인력과 차이가 난다고 볼 수도 있겠으나, 이러한 사실이 기간제 근로자를 채용하는 근거가 되지는 못함.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음

### 3) 위·수탁사업

#### ① 구체적 업무내용

- 문화자원공유센터 운영, 창작지원, 공연단체 다년간 지원, 문래예술공장 운영, 아트캠페인 바람난 미술, 서울시 대표 B-boy단, 통합문화이용권, 사랑티켓, 시민청, 서서울예술교육센터, 학교예술강사지원사업, 꿈다락 토요문화학교, 서울예술치유허브 등의 위수탁사업 사무관리 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 수탁사업 수행을 위해 채용된 인력으로서 그 수요 예측 등이 쉽지 않아 기관 내 인력으로 운용하기에는 어려움이 따름.

#### ③ 기타

- 지속적으로 운영되는 사업들에 대해서는 고유사업화 추진이 필요하다고 판단됨.

## (14) 서울디자인재단

### 1) 도슨트(전시 해설 등)

#### ① 구체적 업무내용

- DDP 전시콘텐츠 기획운영 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 업무 특수성이 있고, 기관의 계획에 따라 사업 유지여부가 변경될 수 있으나, 지난 3년간 계속해서 진행되어온 특성 상 지속적 운영이 이뤄질 것이라는 합당한 기대를 가질 수 있는 상태라고 판단됨.

⑤ 기타

- 기관에서는 2016. 6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 및 권고에 따라 정규직이 적합하다고 판단되는 업무에 대하여 정규직으로 전환하는 과정을 거친 바 있으며, 대상 업무에 대해서는 그 당시 정규직 전환 권고가 없었던 바, 추가적인 정규직 전환에 대한 부담감이 큼.

## 2) 시설관리

① 구체적 업무내용

- 시설 관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 4명

- 기 전환 인원 : 2명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 관련 자료 미제출로 판단이 불가함.



④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 대상 업무는 생명 및 안전과 직결된 생명안전업무로 분류될 수 있는바, 정규인력으로 운영하는 것이 근로자 및 시민들의 안전을 위해 적합하다고 판단됨.

⑤ 기타

- 기관에서는 2016. 6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 및 권고에 따라 정규직이 적합하다고 판단되는 업무에 대하여 정규직으로 전환하는 과정을 거친 바 있으며, 대상 업무는 그 당시 정규직 전환 업무로 검토되었고 정규직으로 전환된 업무임.
- 2016. 기준 대상자 4명 중 2명은 퇴사하고 2명이 정규직으로 전환됨.

3) DDP 대관서비스 관리 및 운영

① 구체적 업무내용

- DDP 공간 관련 대관마케팅 및 대관서비스 관리·운영 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명
- 기 전환 인원 : 1명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 관련 자료 미제출로 판단이 불가함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- DDP 운영에 있어서 대상 업무는 계속적으로 필요한 업무에 해당하며, 그 업무 수요 역시도 시기별로 차이가 크지 않을 것으로 예측되는 업무인바, 정규인력을 활용하는 것이 바람직 하다고 판단됨.

⑤ 기타

- 기관에서는 2016. 6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 및 권고에 따라 정규직이 적합하다고 판단되는 업무에 대하여 정규직으로 전환하는 과정을 거친 바 있으며, 대상 업무는 그 당시 정규직 전환 업무로 검토되었고 정규직으로 전환된 업무임.

4) 공예디자인사업 운영 및 매장관리

① 구체적 업무내용

- DDP 공예디자인 사업의 운영지원 및 매장 관리·회계 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 관련 자료 미제출로 판단이 불가함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 업무 특수성이 있고, 기관의 계획에 따라 사업 유지여부가 변경될 수 있으나, 지난 3년간 계속해서 진행되어 왔으며, 지속적 운영이 이뤄질 것이라는 합당한 기대를 가질 수 있는 상태라고 판단됨.

⑤ 기타

- 기관에서는 2016. 6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 및 권고에 따라 정규직이 적합하다고 판단되는 업무에 대하여 정규직으로 전환하는 과정을 거친 바 있으며, 대상 업무에 대해서는 그 당시 정규직 전환 권고가 없었던 바, 추가적인 정규직 전환에 대한 부담감이 큼.

## 5) 각종 사업 운영 및 지원

### ① 구체적 업무내용

- 패션사업, 패션봉제사업, DDP 전시 및 프로그램, DDP AV, 시민서비스디자인사업 등의 운영 지원 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행 인원은 20명, 통상 근로계약기간이 12개월 정도, 주40시간 근로를 하는 바, 연중 지속의 조건을 충족하고 있는 업무라고 판단됨.
- 기관에서는 대상 업무에 대해 연중 지속적으로 운영되는 것도 아니고, 사업 상 시지속성이 없다고 판단하고 있음.
- 추가적인 검토를 위해 질의를 하였으나 이에 대한 답변이 오지 않아 더 이상의 구체적 판단은 불가함.

## 6) 개방형 고위직

### ① 구체적 업무내용

- 서울디자인연구소, 디자인경영단, DDP 경영단 총괄 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 실제 시에서 파견하는 형태의 근로를 진행해왔던 업무임.
- 사업 경영 업무를 수행하는 자로 근로자성에 대한 판단이 유보되는 대상자인 바, 정규직 전환대상 근로자에 해당하지 않는 것으로 판단됨.

## 7) 프로젝트성 사업 사무지원 업무보조

### ① 구체적 업무내용

- 프로젝트 및 사업, 행사 등의 지원·보조 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 행사 등 실제 보조 인력이 필요한 상황에 한정하여 1개월 미만 ~ 3개월 정도의

기간 동안 기간제 근로자를 채용해왔음.

## 8) DDP 디자인놀이터 운영

### ① 구체적 업무내용

- DDP 디자인놀이터 관련 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 1년 중 운영하는 기간보다 운영하지 않는 휴지기가 더 길기 때문에 연중지속적으로 운영 되지 않는 업무로 판단됨.

- 대상 업무 특성상 휴지기에 순환근무가 불가함.

## 9) 카페 바리스타

### ① 구체적 업무내용

- DDP 내 카페 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 사업 종료에 따라 대상 업무가 사라짐.

## 10) 시민디자인연구 수행 및 지원 등

### ① 구체적 업무내용

- 시민디자인 관련 연구 수행 및 지원 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 프로젝트 사업으로, 해당 프로젝트 완료 시 대상 업무가 사라짐.

## 11) 서울시건축비엔날레사무국 운영 등

### ① 구체적 업무내용

- 서울시로부터의 수탁사업인 서울시건축비엔날레 사업의 사무국 운영 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 2년째 서울시로부터 수탁 받은 사업으로 아직 사업이 안정적이라고 보기도 어려우며, 해당 사업 종료 시 사무국 운영 업무도 사라지기 때문에 전환대상에서 제외함.

## 12) 공공미술사업 운영 및 관리

### ① 구체적 업무내용

- 공공미술사업 관련 운영 및 관리 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 사업은 2년째 서울시로부터 수탁 받은 사업으로 아직 사업이 안정적이라고 보기도 어려우며, 해당 사업 종료 시 사무국 운영 업무도 사라지기 때문에 전환대상에서 제외함.

## 13) 휴직자 대체 업무

### ① 구체적 업무내용

- 기관 홍보에 관한 대내외적 업무 및 방송매체 대응 업무를 수행함.
- 전시 관련 협력사업 및 유치사업, 디자이너 워크숍 운영 등의 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

## (15) 서울장학재단

### 1) 회계, 총무 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 총무과 내에서 회계, 총무 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

## (16) 평생교육진흥원

### 1) 기관장 수행 비서

#### ① 구체적 업무내용

- 기관장의 업무 일정 확인 및 보조 등 비서 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.

- 기관에서는 기관장의 임기에 맞춰 업무비서 및 수행 인력을 새롭게 채용하는 방식으로 운영해왔으나, 비서 업무의 특성이나 수요 등이 기관장에 따라 변경되는 것이 아니기 때문에 대상 업무는 상시·지속적으로 수행될 것이라고 판단됨.

- 대상 업무를 정규직이 지속적으로 수행하는 것이 기관 파악 및 업무수행에 효

올적이라고 판단됨

- 타 기관에서는 대상 업무를 정규직이 담당하는 경우 존재함
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음

⑤ 기타

- 대상 업무는 파견직으로 운영하다가 2016년 기간제 근로자로 채용함.

2) 기관홍보업무

① 구체적 업무내용

- 기관의 경영성과관리체계 구축 및 정책 자문위원회 운영과 관리 실무 총괄, 기관 홍보 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함. 기획조정국 내에 동종유사업무 수행 정규인력이 있음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음

### 3) 통계조사업무

#### ① 구체적 업무내용

- 서울시 정책개발 혁신기획단 운영, 홍보, 신규사업발굴 등의 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함. 해당 업무는 정책홍보팀 내 인력들의 업무 내용과 유사함.

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 평생교육 관련해서 정책, 사업 방향, 시 기초 자료 필요하다는 시 의견에 따라 새롭게 생긴 업무로서 아직 안정적으로 상시적 운용 여부를 판단하기는 어려우나, 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함.
- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 2016.6월 서울시 노동정책과 기간제근로자 실태조사 결과, 무기계약직 전환 검토 업무로 판단되었음

### 4) 휴직자 대체 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 사무관리 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.



## (17) 서울50플러스재단

### 1) 상담업무

#### ① 구체적 업무내용

- 기관의 지사 개념인 50플러스캠퍼스에서 서울시의 50세 ~ 64세의 시민들을 대상으로 교육과정소개 및 일자리 관련 상담 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 2명

#### ③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 없음.

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 업무의 특수성이 있기는 하지만 기관의 특성 상 수요가 계속해서 존재할 것으로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동이 없음.

#### ⑤ 기타

- 새롭게 50플러스캠퍼스가 개설되면서 2017. 2. 6. 자로 2명의 상담업무 담당 근로자가 기간제로 새로 채용됨.
- 2017. 9월 경 추가적인 캠퍼스 개설을 앞두고 있으며, 그에 따라 2명의 상담업무 담당 근로자를 추가적으로 채용할 계획이 있음.
- 2019년까지 4개의 50플러스캠퍼스를 추가로 개설할 예정임.

## 2) 일자리사업

### ① 구체적 업무내용

- 50플러스캠퍼스 일자리 실무 담당. 대상별, 직종별 전직 프로그램 기획 및 운영, 공공일자리 기획·관리 및 운영, 일자리관련 파트너십 구축 지원 업무를 수행함.

### ② 정규직 전환 대상

- 3명

### ③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 존재함. (서부캠퍼스 2명, 중부캠퍼스 2명)

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 2년간 연중 지속적으로 운영되고 있으며, 연중지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함.
- 기관의 설립 목적이 50+세대(50세 ~ 64세)의 인생설계 지원 및 일자리 지원 사업을 하기 위한 것인바, 일자리지원업무는 기관의 주요업무에 속하는 것이라고 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동이 없음.

### ⑤ 기타

- 2019년까지 4개의 50플러스캠퍼스를 추가로 개설할 예정임.

## 3) 교육사업

### ① 구체적 업무내용

- 교육프로그램 운영 및 커뮤니티·동호회·학습동아리 지원 등 교육실무 지원, 상담센터 교육상담 운영 실무를 담당함.

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 존재함. (서부캠퍼스 4명, 중부캠퍼스 2명)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 2년간 연중 지속적으로 운영되고 있으며, 연중지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함.

- 기관의 설립 목적이 50+세대(50세 ~ 64세)의 인생설계 지원 및 일자리 지원 사업을 하기 위한 것인바, 일자리지원업무는 기관의 주요업무에 속하는 것이라고 판단됨.

- 계절적, 시기적 수요 변동이 없음.

⑤ 기타

- 2019년까지 4개의 50플러스캠퍼스를 추가로 개설할 예정임.

4) 보람일자리사업 전담매니저 업무

① 구체적 업무내용

- 보람일자리 지원사업 관련 사업 운영 및 행정업무 지원, 참여자 관리 및 참여자 활동 현장 지원, 일반 사무 및 구매 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 서울시 시비보조금으로 운영되는 사업으로 1년 단위로 사업이 이뤄짐.

- 해당 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있는바, 사업 지속여부가 불투명함.

## (18) 서울디지털재단

### 1) 기관장 수행 운전 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 기관장 수행 및 운전 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동 없음.
- 대상 업무의 특성이나 수요 등이 기관장에 따라 변경되는 것이 아니기 때문에 대상 업무는 상시·지속적으로 수행될 것이라고 판단됨.
- 대상 업무를 정규직이 지속적으로 수행하는 것이 기관 파악 및 업무수행에 효율적이라고 판단됨
- 타 기관에서는 대상 업무를 정규직이 담당하는 경우 존재함

### 2) 사무보조 업무

#### ① 구체적 업무내용

- 사무 보조 업무를 수행함.

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 기관 설립이 2016. 6월이라서 정확한 판단을 어렵지만, 통상 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 정원 증원으로 1인이 수행하는 적정한 업무가 분담되지 않는한, 대상 업무를 지속적으로 운영될 가능성이 높다고 판단됨.

(19) 서울시자원봉사센터

1) 정보화사업

① 구체적 업무내용

- 정보 및 전산분야의 전문 인력으로서 자원봉사 플랫폼을 구축해나가는 센터의 사업방향에서 전산 관련 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무 내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 없음.

- 업무의 특수성이 있지만, 자원봉사 플랫폼을 구축이라는 특성에 비추어 보았을 때 반드시 상시적으로 기관 내에 필요한 인력이라고 판단됨.

⑤ 기타

- 정보 및 전산 전문 인력을 확보하여 플랫폼을 활성화 할 목적으로 채용된 인력으로서, 어느 정도 성과가 나오면 정규인력 편입을 기관에서도 고민 중임.

2) 동행프로젝트 사무

① 구체적 업무내용

- 서울시 내 대학생 봉사자들이 초·중·고 학생들에게 학습 및 예체능활동 등을 지원하는 교육협력사업 관련 사무 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 서울시 교육격차해소과의 위탁사업으로 시비보조금 100%로 운영되는 사업임.
- 해당 사업 운영의 결정권은 기관 외부에 있는바, 사업 지속여부가 불투명함.
- 2019년까지 계약이 체결되어있기는 하나 위탁사업이라서 기관에서 직접 채용하는 데에 한계가 존재함.

③ 기타

- 대상 업무는 서울시 수탁사업이기는 하나 2009년부터 2012년까지 1년 단위의 위·수탁 계약 체결, 2013년부터 2015년까지 3년 단위의 위·수탁 계약 체결, 2016년 1년 단위의 위·수탁 계약 체결, 2017년부터 2019년까지 3년 단위의 위·수탁 계약 체결 등 총 7차례에 걸쳐 11년간 수탁사업 수행이 지속될 것임. 이와 같은 사실에 비추어 보았을 때 대상 업무는 과거 2년 지속, 향후 2년 지속, 연중 지속의 조건을 충족해 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 계절적, 시기적 수요 변동이 없음.
- 수탁사업이라는 특성을 제외한다면 정규 인력이 수행하는 것이 적합한 업무이며, 고유사업으로 전환되어야 할 필요성이 크다고 판단됨.

3) 휴직자 대체 업무

① 구체적 업무내용

- 협력사업부에서 국내·외 네트워크 구성 및 유지·관리 업무를 수행함.

② 정규직 전환 대상 제외 근거

- 대상 업무 수행자의 휴직을 대체하기 위하여 기간제로 채용되었음.

#### 4. 투자출연기관 비정규직 계속 고용의 구조적 원인분석

##### (1) 서울메트로

- 2008년 서울시의 정비업무 외주화 정책에 따라 아웃소싱으로 운영되고 있었고, 이후 서울시 정책 변경으로 기간제 근로자가 무기계약직으로 전환 되었으나, 정비업무의 경우 외주업체를 통해 운영하고 있었는데 전환대상범위에서 제외되어 있었음.
- 순환보직 방식에 따라 인력배치가 이루어지는 경우 전문 업무를 담당하는 자를 일반 부서에 배치하기에는 어려움이 있는바, 전문적인 능력이 요구되는 경우 기간제로 채용하고 있음.

##### (2) 서울도시철도

- 신규 사업 및 계약 등을 위해 일시적으로 전문인력을 사용하고 있음.
- 도시철도힐링센터 출범 이후, 센터 업무의 상시지속성 판단이 미뤄지면서 해당 인력들에 대한 정규직화도 늦어진 것으로 보임.

##### (3) 농수산식품공사

- 효율적인 인사관리와 관련 업무에 대한 적합성 판단을 위해 2년간의 검증기간을 두고 있으며, 이러한 인사관리 방식으로 운영되고 있음.

##### (4) 서울시설공단

- 본사 청사 외에는 모든 사업이 위수탁 사업으로 진행되기 때문에 인력수요 예측이 쉽지 않다는 문제가 있음.

- 계절적, 시기적으로 업무수요 변동이 있는 조경, 녹지관리, 영선업무 등의 경우, 사업이 일시적으로 폐쇄되는 등의 업무단절이 발생하는 것이 아니라 단지 업무 밀도 등에서 차이가 발생하는 것임에도 불구하고 해당 인력을 기간제 근로자로 채용하는 경향이 있음.
- 조리보조, 녹지관리, 환경미화관리, 주차관리 등 동종유사업무를 수행하는 정규 인력이 있는 업무에 대해서도 기간제 근로자를 채용하고 있는 등 형평성 있는 인력 운용이 이뤄지지 않고 있음.

### (5) 서울주택도시공사

- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하는 경우가 다수 존재 하며, 상시·지속적인 업무에 해당하더라도 기간제로 채용하고 있음.
- 위탁사업으로 운영되는 경우 사업의 지속성이 불확실한바, 기간제로 채용하고 있음.

### (6) 서울의료원

- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하는 경우가 다수 존재하며, 상시·지속적인 업무에 해당하더라도 기간제로 채용하고 있음.
- 의사, 약사 등 전문 인력의 경우 기간제로 근무하는 경우 더 높은 급여수준이 지급되고 있는바, 기간제로 채용하고 있음.
- 서울시 정책사업으로 보조금 100%로 운영되는 사업의 경우, 해당 사업운영의 결정권이 주무부처에 있는바, 사업 지속성 여부 및 예산지원의 불확실성으로 인해 기간제를 채용하고 있음. 이는 10년 이상 안정적으로 운영되고 있는 사업의 경우에도 동일하게 적용 되었음.
- 2012년도 질병관리본부는 에이즈 및 성병 실험실진단 사업(감염인 상담 총괄사업)의 상시지속적업무 해당여부에 대하여 판단하였으나, 해당 내용에 대한 수신자는 광주시에 국한되어 있었음.

### (7) 서울연구원

- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하는 경우가 대부분에 해



당하며, 상시·지속적인 업무에 해당하더라도 기간제로 채용하고 있음.

- 연구 수행 업무의 특성상 연구기간이 한시적으로 정해져 있는바, 해당 과제수행에 필요한 연구원을 기간제로 채용하고 있음

#### (8) 서울산업진흥원

- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하는 경우가 존재하며, 상시·지속적인 업무에 해당하더라도 기간제로 채용하고 있음.
- 위탁사업으로 운영되는 경우 사업의 지속성이 불확실한바, 기간제로 채용하고 있음.
- 한시적으로 수행되는 사업의 사무보조업무의 경우 기간제로 채용하고 있음.

#### (9) 신용보증재단

- 정기 신입사원 채용 외에는 1년 간의 근로계약기간을 우선적으로 두고 이후 평가 등을 통해 기간 연장 및 정규직 전환을 하는 관행을 가지고 있는 것으로 보임.
- 보조 업무 수행 인력에 대하여 업무 지속성이 아닌 난이도를 기준으로 기간제 근로자를 채용하고 있는 것으로 판단됨.
- 기간제법 예외사유에 해당하는지여부가 명확하지 않은 근로자들에 대하여 2년을 초과하여 사용하고 있는바, 기간제법 예외사유 해당여부에 대한 사전 검토 등이 필요해보임.
- 기관의 의지나 결정이 아닌, 정부 정책에 따라 보증 업무량의 변동이 생기기 때문에 이를 수행하는 인력들을 충원할 때에 기간제 근로자들을 채용하고 있음.
- 기관장 비서 및 수행 업무에 대하여 기관장의 임기에 맞춰 새롭게 채용해온 관행에 따라 상시적 업무임에도 불구하고 기간제 근로자로 채용하고 있음.

#### (10) 세종문화회관

- 자체매포 시스템 사무의 경우 한시적 시범 사업으로 운영하고 있으며, 해당 업

무에 대해서는 기간제로 채용 하고 있음.

- 기관에서는 안내, 하우스바이저 등의 업무에 대한 구직자의 니즈가 일시적인 기간만 취업하는 것을 목적으로 하고 있고 이에 따라 빈번하게 퇴직이 발생하고 있다고 판단하고 있으며, 효율적인 인사관리를 위해 기간제를 채용하고 있음.
- 위탁사업으로 운영되는 경우 사업의 지속성이 불확실한바, 기간제로 채용하고 있음.
- 기관장 비서 및 운전 업무에 대하여 기관장의 임기에 맞춰 새롭게 채용해온 관행에 따라 상시적 업무임에도 불구하고 기간제 근로자로 채용하고 있음.

### (11) 여성가족재단

- 위·수탁 및 연구사업이 1년 이내 단기간으로 여러 사업들이 진행됨. 기관은 각 수탁사업 및 연구사업 필요인력을 사업 수행기간에 맞춰 채용하기 때문에 기간제 근로자 사용 수요가 높은 편임. (위촉연구원 채용 시 1~3개의 연구 프로젝트를 수행하는 인력으로 채용하기도 하는 바, 기관에서 수행하는 연구 업무를 상시적으로 수행할 수 있는 채용 연구원을 두는 것에 대한 가능성 여부를 검토해볼 필요성이 있음.)

### (12) 서울시복지재단

- 금융복지상담센터의 지속적인 운영이 불확실하고, 상담센터 폐쇄 시 해당 상담사를 일반 업무에 배치하는 것에 어려움이 있는바, 우선 기간제 채용하고 있음.
- 사무보조 업무의 경우 공공일자리 사업으로 명확하게 분류되어 있지는 않으나, 기관에서는 공공일자리 제공의 취지로 기간제로 채용하고 있음.

### (13) 서울문화재단

- 서울시와의 위·수탁사업이 많아서 해당 사업 담당자를 수탁업무 담당자로서 채용하기 때문에 기간제근로자 사용이 많은 편임.
- 사랑티켓 같은 경우 문화체육관광부와 서울시의 매칭 위탁사업으로서 1년단위로 수탁을 진행해왔는데 갑작스레 사업 중단 통보를 받음. 이처럼 위수탁 사업

의 경우 그 사업의 시작 및 종료에 있어서 기관이 예측 및 판단이 어려운 지점들이 많음.

#### (14) 서울디자인재단

- 기간이 정해져있는 행사 및 사업에 1개월 미만 ~ 3개월 이내의 기간 동안 임시적 보조인력으로 투입되는 경우가 많음. 이러한 사업보조인력이 196명(기간제근로자 인원 266명 중)에 달함.
- 지원 및 보조 업무를 수행하는 경우 이에 대하여 기간제 근로자를 사용하는 경향이 있음. 업무의 지속성을 기준으로 하기보다는 담당 업무의 난이도를 기준으로 판단하고 있는 것으로 보임.
- 도슨트와 같이 해당 업무가 지속성을 가지고 있으며 향후 특별한 사정이 없는 이상 업무가 계속될 것이라는 기대가 존재함에도 불구하고, 업무특수성에 따라 순환보직이 불가한 업무 등에 대해 기간제 근로자를 채용하고 있음.
- 서울시 수탁사업에 따른 기간제 근로자 고용이 있음.

#### (15) 서울장학재단

- 총 근로자 수가 7명인 재단. 현재 1명의 비정규직 인원 역시 육아휴직 대체인력임.
- 프로젝트나 위수탁사업이 없으며 장학사업만을 하고 있음. 따라서 비정규직 사용 필요성이 없는 기관임.

#### (16) 평생교육진흥원

- 2015년 출범한 조직으로서 아직 기관 운영의 안정화 단계임. 따라서 기간제 근로자가 적합한 업무인지 여부에 대한 판단을 유보하고, 기간제 근로자로 우선 채용해본 후 정규직 전환을 고려하는 형태의 채용이 이뤄진 것으로 보임.

#### (17) 서울50플러스재단

- 재단 창립이 1년도 되지 못한 신생조직이고 재단 근로자 규모 역시 50여명에

불과한 상황임.

- 정규인력이 필요한 일자리인지 여부에 대한 판단이 배제된 채, 지사 형태의 50 플러스캠퍼스에서 최소인력 외의 인원을 기간제로 채용하고 있음.
- ‘보람일자리 전담매니저’ 업무의 경우 서울시와의 위수탁계약에 의해서 1년 이내의 기간으로 진행되는 업무 특성상 기간제로 채용하고 있음.

## (18) 서울디지털재단

- 2016. 6. 설립되어 운영 기간이 1년 미만임
- 기관 운영 초기 단계에서 적정 인원의 정도가 불확실한 상황에서 유연한 인사 관리를 위해 기간제를 채용하고 있음

## (19) 서울시자원봉사센터

- 동행프로젝트(위·수탁사업) 외 기간제 근로자 사용은 시범적으로 운영하는 직무 등의 경우에 국한되어있는 것으로 판단됨.
- 다만, 동행프로젝트(위·수탁사업)이 오래 지속되고 있음에도 불구하고 서울시와의 위수탁계약만 반복하고 있는 상황임. 2019년까지 수탁받은 상황에서 2009년 사업 시작부터 지금까지 7차례의 계약을 진행해 옴. 이에 따라 동행프로젝트 운영 및 사무 인력이 계속해서 기간제 인력으로 운영되고 있음.

## 5. 소결

### (1) 투자·출연기관 전체 비정규직 고용 현황 및 전환예상 비정규직 규모

- 본 연구에서 수립한 정규직 전환 기준에 비추어 서울메트로 등 20개 투자·출연기관 전체 비정규직 고용 현황 및 정규직 전환 대상자 수는 아래 표의 내용과 같음.
- 전체 기관 정규직 전환 대상자를 정규직 전환 유형에 따라 나누어 살펴보면,

아래와 같음.

<표 7-12> 투자출연기관 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

기관명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
서울메트로	93	84
서울도시철도	14	4
농수산식품공사	4	2
서울시설공단	351	336
서울주택도시공사	114	27
서울의료원	148	109
서울연구원	243	242
서울산업진흥원	59	11
세종문화회관	31	17
신용보증재단	118	15
여성가족재단	57	3
서울시복지재단	13	13
서울문화재단	98	70
서울디자인재단	266	16
서울장학재단	1	0
평생교육진흥원	5	3
서울50플러스재단	16	7
서울디지털재단	2	2
서울시자원봉사센터	11	1
<b>소계</b>	<b>1,644</b>	<b>962</b>

주) 서울연구원, 서울디자인재단 등의 경우 단기간 계속 고용되어 통계자료에 중복 기재되어 있는 경우가 있고, 이로 인해 전체 비정규직 인원수와 차이가 존재함.

<표 7-13> 투자출연기관 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	3
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	749
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	209
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	1
소계	962

(2) 투자·출연기관 기관별 비정규직 고용 현황 및 전환예상 비정규직 규모

1) 서울메트로

<표 7-14> 서울메트로 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
시설관리 및 경비 업무	2	2*
PSD유지보수업무	64	64**
모터카 및 철도장비 업무	18	18***
홍보 업무	1	0
정보보안관리 업무	1	0
광고 업무	1	0
식당 조리 업무	5	0
영양사 업무	1	0
소계	93	84

주) \* 자회사 정규직으로 전환 완료

\*\* 민간 위탁사업 직영 전환으로 정규직 전환 완료

\*\*\* 민간 위탁사업 직영 전환으로 정규직 전환 완료

<표 7-15> 서울메트로 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	84
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>84</b>

## 2) 서울도시철도

<표 7-16> 서울도시철도 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
직원정신건강상담	4	4
광고사업	1	0
부동산개발	1	0
임대사업개발	1	0
번역 및 통역 등	1	0
보건관리자	1	0
운전	1	0
영양사	2	0
식당조리원	2	0
<b>소계</b>	<b>14</b>	<b>4</b>

<표 7-17> 서울도시철도 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	4
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>4</b>

### 3) 농수산식품공사

<표 7-18> 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
학교급식 식재료 검품 업무	2	2
재건축 공사 관리 업무	1	0
경영본부 총괄 업무	1	0
<b>소계</b>	<b>4</b>	<b>2</b>

<표 7-19> 농수산식품공사 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	2
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>2</b>



#### 4) 서울시설공단

<표 7-20> 서울시설공단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공공자전거배송·정비·안내	71	71
장애인콜택시성수기지원상담원·파트타임 운전원	120	120
서울어린이대공원 성수기 환경미화	16	16
서울어린이대공원조경,영선관리보조	22	22
서울어린이대공원 동물원 분뇨처리	1	1
월드컵경기장 조리보조	1	1
월드컵경기장조경, 녹지관리	10	10
도로환경처 조리보조	1	1
구룡터널 조리보조	1	1
추모공원 조리보조	1	1
추모공원 환경미화	1	1
추모공원 조경관리보조	4	4
시립승화원 조리보조	1	1
시립승화원 환경미화	9	9
시립승화원 녹지관리보조	10	10
공영주차장주차관리·환경미화	67	67
청계천 수방안전요원	14	0
청계천 생태학교 운영보조	1	0
<b>소계</b>	<b>351</b>	<b>336</b>

<표 7-21> 서울시설공단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	144
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	192
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>336</b>

5) 서울주택도시공사

<표 7-22> 서울주택도시공사 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
감정평가사, 변호사, 세무사, 회계사	8	8
공사육상단감독, 코치, 선수	11	2*
관리사무소 소장 업무	3	3
SH도시연구원연구업무	25	10**
마케팅 전략 수립 업무	2	2
설계VE업무	1	1
금융전문업무	1	1
서울시 시유지관리사업 공유지관리 업무	2	0
서울시 주거복지센터사업 업무	1	0
서울시장기안심주택위탁공급관리사업주택공급·추심업무	6	0
서울시 정책 수출사업 업무	4	0
신규개발사업 검토 업무	2	0

전문업무	7	0
휴직자대체업무(사무업무)	32	0
경영전문가, 개방형직위(본부장, 처장, 단장)	9	0
<b>소계</b>	<b>114</b>	<b>27</b>

\* 육상단 선수 제외

\*\* 국책연구 과제 수행 연구원 제외

<표 7-23> 서울주택도시공사 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	26
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	1
<b>소계</b>	<b>27</b>

## 6) 서울의료원

<표 7-24> 서울의료원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
현안업무 인력부족 업무	18	18
의무보조 업무	5	5
간호조무 업무	1	1
수선원	1	1
운전업무	1	1
약무업무(약사)	11	11

의료업무(의사)	15	15
의학연구소 운영 사업	12	12
아토피천식교육정보센터사업	5	5
감염인상담 총괄 사업	1	1
건강증진센터	13	13
응급의료센터	7	7
서울시 나눔진료 사업	1	1
어르신 이동치과 사업	4	4
호스피스완화의료센터 운영 사업	1	1
공공보건의료지원단 사업	13	13
301네트워크사업	3	0
생명문화버스 사업	4	0
보조금 사업 관리 업무	8	0
분원 및 수탁병원 운영 사업	7	0
휴직자대체업무(사무업무)	17	0
<b>소계</b>	<b>148</b>	<b>109</b>

<표 7-25> 서울의료원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	96
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	13
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>109</b>

## 7) 서울연구원

<표 7-26> 서울연구원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
행정지원 업무	2	1*
연구보조 업무 및 연구업무	241	241
소계	243	242

<표 7-27> 서울연구원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	242
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	242

\* 휴직자 대체 인력 제외

## 8) 서울산업진흥원

<표 7-28> 서울산업진흥원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
인사노무업무(공인노무사)	1	1
중소기업지식재산권 확보·지원사업지식재산업무(변리사)	3	3
강소기업 육성 지원 업무	1	1

영상편집센터 영상편집 업무	1	1
신직업리서치 연구 업무	3	3
수출전시지원 업무	1	1
유통판로지원 업무	1	1
글로벌센터운영업무(동대문, 종로, 강남, 여의도)	5	0
동대문쇼룸설치·운영업무	1	0
서울IoT센터사업 사물인터넷 인큐베이션센터 운영업무	1	0
서울 연구개발지원단 육성지원사업 R&D지원업무	1	0
지역산업맞춤형일자리지원사업 업무	2	0
일학습병행제 문화콘텐츠 지원센터 사업 업무	1	0
꿈꾸는 청년가게 업무	1	0
소공인특화지원 업무	2	0
서울크리에이티브랩(SCL)운영업무	1	0
서울파트너하우스운영 업무	1	0
사무보조 업무	32	0
<b>소계</b>	<b>59</b>	<b>11</b>

<표 7-29> 서울산업진흥원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	11
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>11</b>

9) 세종문화회관

<표 7-30> 세종문화회관 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
홍보마케팅팀 그래픽디자이너	1	1
무대기술(음향)담당	1	1
공연기획팀 하우스바이저	2	2
기관장 수행 비서	1	1
기관장 수행 운전업무	1	1
자체매표시스템 운영 업무	7	7
세종이야기·충무공이야기기념관안내업무	8	4**
경영지원팀 경영컨설팅 수행 업무	1	0
오페라단 공연 홍보지원 업무	2	0
휴직자 대체 업무	7	0
<b>소계</b>	<b>31</b>	<b>17</b>

\* 해당 업무를 수행하는 정원은 4명임

<표 7-31> 세종문화회관 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	17
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>17</b>

10) 신용보증재단

<표 7-32> 신용보증재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
시설관리(안내, 행정, 주차, 미화)업무	11	11
보증업무 관련 지원 업무	100	0
경영기획팀 홍보업무 지원 업무	1	0
기관장 비서	1	1
기관장 수행기사	1	1
상권분석 업무	2	0
전산 업무	2	2
<b>소계</b>	<b>118</b>	<b>15</b>

<표 7-33> 신용보증재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	3
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	12
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>15</b>



## 11) 여성가족재단

<표 7-34> 여성가족재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
별난놀이터 운영 및 지원	3	3
2016년도성별영향분석평가센터운영	1	0
찾아가는 폭력예방교육 지역 지원기관 운영	2	0
2016년안심보육회계컨설팅사업	12	0
서울형어린이집 개선 로드맵연구	1	0
2016서울형어린이집재공인평가	22	0
2016여성발전기금지원사업평가	1	0
서울시국공립어린이집 운영 시범평가	1	0
연구사업들 위촉연구원	14	0
<b>소계</b>	<b>57</b>	<b>3</b>

<표 7-35> 여성가족재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	3
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>3</b>

## 12) 서울시복지재단

<표 7-36> 서울시복지재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
서울금융복지상담센터 금융복지상담 업무	9	9
사무 행정 보조 업무	4	4
소계	13	13

<표 7-37> 서울복지재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	9
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	4
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	13

## 13) 서울문화재단

<표 7-38> 서울문화재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
문화자원공유센터 운영	1	0
창작지원	1	0
공연단체 다년간 지원	1	0

문래예술공장 운영	1	0
아트캠페인 바람난 미술	2	0
서울시대 표B-boy단	1	0
서울거리에술창작센터 운영	8	8
통합문화이용권	2	0
사랑티켓	2	0
시민 청	11	0
서서울예술교육센터	3	0
학교예술강사지원사업, 꿈다락토요문화학교	2	0
서울예술치유허브	1	0
행정스텝	62	62
<b>소계</b>	<b>98</b>	<b>70</b>

<표 7-39> 서울문화재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	70
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>70</b>

#### 14) 서울디자인재단

<표 7-40> 서울디자인재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
프로젝트성 사업 사무지원 업무보조	196	0
대내외기관홍보, 방송매체대응등	2	0
협력전시유치, 디자이너워크숍운영등	1	0
총괄운영(개방형이사직)	5	0
도슨트(전시해설등)	4	4
DDP디자인놀이터운영	8	0
시설관리	4	4
DDP대관서비스관리및운영	1	1
카페 바리스타	2	0
동대문활성화 사업 운영 지원 등	1	0
공예디자인사업운영및매장관리(회계)	7	7
시민디자인연구 수행 및 지원 등	7	0
서울도시건축비엔날레사무국 운영 등	12	0
공공미술사업 운영 및 관리	3	0
패션사업, 패션봉제사업, DDP전시및프로그램, DDP AV, 시민서비스디자인사업등의운영지원	13	0
<b>소계</b>	<b>266</b>	<b>16</b>

<표 7-41> 서울디자인재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족)	16

족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>16</b>

### 15) 서울장학재단

<표 7-42> 서울장학재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
회계, 총무업무	1	0
<b>소계</b>	<b>1</b>	<b>0</b>

<표 7-43> 서울장학재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	0
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>0</b>

## 16) 평생교육진흥원

<표 7-44> 평생교육진흥원 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
수행지원업무	1	1
기관홍보업무	1	1
통계조사업무	1	1
사업기획 사무	1	0
정책홍보 사무	1	0
소계	5	3

<표 7-45> 평생교육진흥원 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	3
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	3

## 17) 서울50플러스재단

<표 7-46> 서울50플러스재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
교육사업담당	2	2
일자리사업담당	3	3

상담	2	2
서울시 보람일자리사업	9	0
소계	16	7

<표 7-47> 서울50플러스재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	7
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	7

## 18) 서울디지털재단

<표 7-48> 서울디지털재단 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
기관장 수행 운전 업무	1	1
사무보조 업무	1	1
소계	2	2

<표 7-49> 서울디지털재단 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절	2

없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>2</b>

### 19) 서울시자원봉사센터

<표 7-50> 서울시자원봉사센터 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
정보화사업	1	1
국내·외네트워크사업	3	0
동행프로젝트	7	0
<b>소계</b>	<b>11</b>	<b>1</b>

<표 7-51> 서울시자원봉사센터 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	1
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>1</b>



### (3) 투자·출연기관 비정규직 정규직 전환에 대한 종합의견

#### 1) 투자·출연기관 비정규직 고용 현황 및 원인

- 투자출연기관의 경우 서울시 1차, 2차 비정규직 정규직 전환에 따라 청소·경비·시설관리 등의 인원은 대다수가 기관 내 정규직으로 전환되거나, 별도로 설립된 자회사 소속 정규직으로 전환되었음. 생명안전업무와 관련된 업무의 경우에도 정규직으로 전환을 추진하였으며, 가장 대표적으로 서울메트로의 PSD유지보수, 모터카 및 철도장비 업무가 기관 내 직영 업무로 전환된 사례가 있음. 다만, 청소·경비·시설관리 등 1차, 1차 정규직 전환 대상 업무 이외의 업무에 대해서는 기간제 채용 등에 대한 명확한 가이드라인의 부재를 이유로 기관 자체의 결정하여 기간제 근로자를 채용하고 있음. 또한 정규직으로 채용을 하려고 해도 이 경우 정원 증원에 대한 협의가 쉽지 않으며, 이로 인해 업무수행을 위해 기간제 근로자를 채용하는 경우가 존재하였음.

#### 2) 투자·출연기관 정규직 전환 유형별 일자리수에 대한 분석

- 투자·출연기관의 정규직 전환 유형별 인원을 보면, 2번 유형이 가장 많은 인원을 차지 하고 있음. 세부적으로는 기간제법상 허용되는 사유에 해당하는 경우와 위탁사업을 이유로 전환 대상에서 논의되지 않고 배제된 인원들이 다수 존재 하고 있음.
- 투자·출연기관의 경우 기간제 근로자를 채용하는 사유가 대부분 법상 허용되는 범위 내에 존재하였음(휴직·파견 등으로 결원이 발생한 경우 대체인력 채용, 고령자고용촉진법상 고령자 채용, 전문적 지식 기술의 활용을 위해 채용, 국민체육진흥법상 선수 및 체육 지도자 채용 등). 서울시설공단, 서울주택도시공사, 서울의료원, 서울연구원, 서울산업진흥원, 여성가족재단, 서울문화재단, 서울디자인재단 등의 기관이 이에 해당하였으며, 이 가운데 서울연구원의 경우 기간제법상 연구기관에서 연구업무 등에 종사하는 연구직이고, 과제별로 연구가 수행된다는 것 등을 이유로 대부분의 연구원들이 기간제로 채용되고 있음. 즉, 서울시의 정규직 전환 정책에서는 위와 같이 기간제법상 허용되는 경우는 대상 업무의 상시지속성 여부를 판단하지도 않고 정규직 전환 대상에서 배제하였으며, 기관에서는 상시지속적으로 수행되는 업무라 하더라도 기간제법상 허

용되는 경우에는 이를 이유로 기간제 근로자를 채용하고 있었음.

- 투자·출연기관의 경우 자체적으로 진행하는 사업보다 서울시로부터 위탁받아 수행하는 사업이 대부분이며, 위탁사업의 경우 사업 지속의 불확실성으로 인해 부득이하게 비정규직을 채용하는 경우가 많아 위와 같은 인원이 조사되었음. 뿐만아니라 해당 사업의 위탁기간동안에는 사업의 상시·지속적운영이 보장된다고 하더라도, 예산은 1년 단위로 책정되고 있고 예산이 삭감되는 경우도 존재하는바, 위탁기간 전체를 근로계약으로 체결하는 것도 어려움이 있음. 서울시 설공단, 서울의료원, 서울산업진흥원, 여성가족재단, 서울문화재단, 서울디자인재단 등의 경우 수많은 위탁사업을 수행하고 있고 이로 인해 타 투자·출연기관보다 많은 수의 비정규직 인원이 존재하고 있는 것임. 즉, 서울시의 정규직 전환 정책에서는 위와 같이 민간위탁사업의 기간제 근로자들에 대해서는 대상 사업 및 업무의 상시지속성 여부를 판단하지도 않고 정규직 전환 대상에서 배제하였으며, 기관에서는 다년간 상시지속적으로 수행되는 사업 및 업무라 하더라도 위탁사업이라는 이유로 기간제 근로자를 채용하고 있었음.

### 3) 정규직 전환시 고려해야 할 점

- 기관별로 공통적으로 수행되는 업무가 존재하는바, 이와 같이 동종유사업무에 해당하는 경우에는 통일적인 기준을 수립하여 기관별로 차이가 발생하지 않도록 해야 할 것임. 본 연구에서도 타 투자출연기관에서 정규직으로 운영되고 있는 업무가 비정규직으로 운영되고 있는 경우에는 이를 근거로 정규직 전환 대상으로 선정하였음. 예를 들면, 상시지속적인 사무보조 업무를 수행하는 경우, 기관장의 비서·운전업무의 경우 해당 업무가 존재하는 전체 기관에서 일괄적으로 전환이 이루어 져야 할 것임.
- 기간제 근로자의 사용을 제한하기 위해서는 기간제법상 예외사유와는 별개로, 실제 업무 수행 현황을 기준으로 하고 서울시에서 수립한 기간제 사용 원칙에 따라 판단하고, 상시지속적인 업무에 대해서는 정규직으로 채용하도록 해야 할 것임. 실제 지난 정규직 전환에서 기간제법상 허용되는 사유는 검토되지 않았으며, 해당 업무에서의 비정규직 인원이 상당하기 때문에, 유의미하게 비정규직을 줄이기 위해서는 법적인 부분 이외의 부분도 고려되어야 할 것임.

- 지난 1차, 2차 비정규직 정규직 전환의 결과로 고용불안에 대한 문제는 사라지게 되었으나, 근로조건 등 처우개선에 대한 부분은 함께 고려되지 못한 부분이 있어서 근로자들의 만족도가 비교적 낮게 조사된바 있음. 향후 정규직 전환을 추진함에 있어서는 근로조건 등 처우개선에 대한 부분도 함께 논의되어 완전한 정규직 전환으로 추진되어야 할 것임.

#### 4) 제도적, 정책적 과제

- 비정규직의 정규직화에 앞서 선행되어야 할 과제는 상시지속적인 업무의 경우 정규직 채용의 원칙이 우선적으로 적용되어야 한다는 것이며, 향후 동종·유사 업무에서 사용사유 없이 비정규직을 채용하지 못하도록 해야 할 것임. 이러한 부분이 고려되지 않는다면 향후에도 지속적으로 비정규직은 양산될 수 밖에 없을 것임.
- 투자·출연기관의 특성상 운영의 대부분이 서울시의 정책 및 가이드라인에 따라 결정되고 있음. 상시지속적인 업무의 경우 정규직 채용 원칙, 기간제 근로자 정규직 전환 기준 등과 같은 제도가 실제 적용되기 위해서는 명확하고 구체적인 기준을 수립되어야 하고, 구속력 있는 지침 형태로 마련되어 전체 투자·출연기관에 통일적으로 적용 될 수 있어야 할 것임. 예를 들어 서울시 본청 및 사업소에서 시행하고 있는 비정규직 사용에 대한 사전심의제 등의 제도가 투자·출연기관에도 적용 될 수 있도록 구체적인 내용에 대한 지침을 마련해야 할 것임.
- 위탁사업 운영의 경우 사업의 불확실성과 해당 사업의 결정권이 기관 외부에 있다는 이유로 비정규직을 채용하고 있으며, 이로 인해 안정적이고 체계적인 사업 진행이 이루어지지 못하는 측면도 존재하는바, 위탁사업 수행에 대한 기본 원칙, 위탁사업의 경우 근로자채용의 원칙 등에 대한 원칙도 함께 마련되어야 할 것임.
- 정책과 제도가 완벽하게 구비되어 있더라도, 해당 제도가 제대로 운영되기 위해서는 실제 제도가 시행됨에 있도록 하는 추가 지원인력이 필요하고, 지속적인 모니터링을 위해 이를 감독할 수 있는 추가 인력이 필요함.

## 제8장 서울시 자치구 비정규직 실태와 정규직화 방안

### 1. 들어가며

- 서울시 강남구 등 25개 자치구로부터 제출받은 자료에 따르면, 서울시 자치구에 2016.1.1.부터 2016.12.31.까지 고용된 기간제 근로자는 총 5,234명이었음.
- 본 연구는 25개 자치구 소속 기간제 근로자들의 고용실태를 파악하기 위해 각 자치구로부터 담당업무, 고용형태 및 기간 등에 관한 구체적인 기초자료를 제출받아 분석하였고, 각 자치구 비정규직 담당자와의 전화 및 면접조사를 거쳐 조사결과 도출하였음.
- 본 연구는 25개 자치구에 기초자료를 제출받았으나, 성북구청은 일부부서의 기초자료만 제출하였으며, 용산구청의 경우 주요 보건부서 기초자료가 제출되지 않았으며, 서초구청의 경우 공원녹지과 기초자료가 제출되지 않았음. 일부 자치구의 기초자료가 누락되어 분석한 것은 본 연구의 한계로 지적될 수 있음.
- 전체 조사항목은 총 49개 항목에 이르렀지만, 지면의 한계 및 연구의 목적 등을 고려해 아래 조사항목을 중심으로만 살펴보도록 함.
- 서울시 자치구 소속 기간제 근로자들의 평균 연령은 53.5세였고, 61-65세의 근로자가 1,016명(20.5%)로 가장 많았음.

<표 8-1> 자치구 연령별 인원

연령	20대	30대	40대	50~54세	55~60세	61~65세	66세 이상	평균
수	406	418	840	501	891	1016	877	53.5
비율(%)	8.2%	8.4%	17.0%	10.1%	18.0%	20.5%	17.7%	

- 남녀 비율은 여성 2,681명(51.2%), 남성 2,553명(48.8%)이었음.

<표 8-2> 자치구 성별 인원

성	남	여
수	2,553	2,681
비율(%)	48.8%	51.2%

- 자치구 기간제 근로자들이 투입되고 있는 각 사업의 주체를 살펴보면, 자치구 자체사업이 2,956명(58.8%)로 가장 많았고, 중앙정부가 1,242명, 서울시가 817명이었음.

<표 8-3> 자치구 사업주체 현황

기관	국가	서울시	자치구	기타
수	1,242	817	2,956	13
비율(%)	24.7%	16.2%	58.8%	0.3%

- 직종은 공원녹지관리직이 1,068명(20.4%)로 가장 많았고, 연구직이 3명(0.1%)로 가장 적었음.

<표 8-4> 자치구 직종별 현황

	경비	공원 녹지 관리	교육	녹지 사실 관리	단속 지도	사무	상담	사실 관리	사실 운영	연구	운전	의료 인	현장 조사	홍보	환경 미화	기타
수	39	1,068	89	762	220	949	423	201	55	3	19	452	195	31	659	69
비율 (%)	0.7 %	20.4 %	1.7 %	14.6 %	4.2 %	18.1 %	8.1 %	3.8 %	1.1 %	0.1 %	0.4 %	8.6 %	3.7 %	0.6 %	12.6 %	1.3 %

- 근무형태는 주간근무가 5,016명(95.9%), 야간근무가 62명(1.2%), 교대제가 155명(3.0%)이었음.

<표 8-5> 자치구 근무형태별 인원

근무형태	주간	야간	교대
수	5,016	62	155
비율(%)	95.9%	1.2%	3.0%

- 근무기간은 5~8개월이 2,447명(31.8%)로 가장 많았고, 1년이상 근무기간은 666명(12.7%)에 불과했음. 평균 근무기간은 9.1개월로서, 투자출연기관(11.9개월)과 사업소(9.2개월)에 비해서는 짧았으나, 본청(8.8개월)에 비해서는 길었음.

<표 8-6> 자치구 근무기간 현황

계약기간 (개월)	4개월 미만	5~8개월 미만	8~12개월 미만	12~24개 월 미만	24개월 이상	평균
수	1,002	1,119	2,447	513	153	9.1
비율(%)	19.1%	36.3%	31.8%	9.8%	2.9%	

- 근로계약 체결 횟수는 1회가 3,891명(74.3%)로 압도적으로 다수였고 3회가 643명(12.3%)으로 뒤를 이었음.

<표 8-7> 자치구 계약횟수 현황

계약횟수	1회	2회	3회	4회	5~9회	10회이상	평균
수	3,891	442	643	150	44	2	1.5
비율(%)	74.3%	8.4%	12.3%	0.4%	3.3%	0.0%	

- 자치구 기간제 근로자들의 임금 및 근로조건은 아래와 같음. 대부분인 85.2%가 주 40시간 근로자였으며, 시간외 근로는 평균 1.0시간으로 양호한 수준이며, 본청(3.0시간)비해서 가장 낮은 수준이나 사업소(0.6시간)에 비해서는 높은 수준이었음.

<표 8-8> 자치구 1주 소정근로시간 현황

시간	20시간 미만	20~30시간 미만	30~40시간 미만	40시간	평균
수	135	334	304	4,461	38.0
비율(%)	6.4%	2.6%	5.8%	85.2%	

<표 8-9> 자치구 주당 시간외근로시간 현황

시간	0	4시간 이하	4~8시간 이하	8~12시간 이하	12시간 초과	평균
수	4,376	403	314	31	115	1.0
비율(%)	83.6%	7.7%	6.0%	0.6%	2.2%	

- 자치구 기간제 근로자들 중 59.7%가 서울형 생활임금인 시간당 7,145원 이상의 통상임금을 받고 있었음. 각종 수당 등을 합칠 경우에는 1인당 평균임금은 1,532,823원으로서, 사업소(1,868,025원) 및 본청(2,110,337원), 투자출연기관(2,355,162원)중에서 가장 낮은 수준이었음.

<표 8-10> 자치구 통상시급 및 평균임금 현황

금액(원)	6,030 미만	6,030	6,030초과 7,145미만	7,145	7,145 초과	통상시급 평균	평균임금 평균
수	69	568	1,414	262	2,782	7,180	1,532,823
비율(%)	1.4%	11.1%	27.8%	5.1%	54.6%		

- 복리후생 수준을 살펴보면 근로계약기간이 짧은 탓에 28%만이 퇴직금을 지급 받았으며, 건강검진 역시 26.8%, 복지포인트는 6.8%만 지급받고 있었음. 상여금의 경우에는 1.3%만이 받고 있어서 가장 낮은 혜택을 보이고 있었음.

<표 8-11> 자치구 복리후생 현황

		퇴직금	복지포인트	건강검진	상여금
수(명)	지급	1,463	356	1,403	66
	미지급	3,771	4,878	3,831	5,154
비율(%)	지급	28.0%	6.8%	26.8%	1.3%
	미지급	72.0%	93.2%	73.2%	98.7%

- 본 연구에서는 기초자료 분석 및 면접조사 결과를 토대로 하여 본 연구팀이 수립한 정규직 전환 기준에 의거해 각 자치구별 정규직 전환대상 업무와 정규직 전환 대상 일자리의 수를 선별했으며, 그 구체적인 내용은 아래와 같음.

## 2. 각 자치구별 비정규직 고용구조

### ■ 중앙정부사업

#### 1) 지역사회통합건강증진사업

##### ① 사업 개요 및 현황

- 지역사회 통합건강증진사업이란, 지자체가 지역사회 주민을 대상으로 실시하는 건강생활실천 및 만성질환 예방, 취약계층 건강관리를 목적으로 하는 사업으로, 기존 전국을 대상으로 획일적으로 실시하는 국가 주도형 사업방식에서 지역여건에 맞는 사업을 추진할 수 있도록 지자체 주도방식으로 개선( '13)
- 모든 지자체에서 지역사회통합건강증진사업을 운영하고 있으며, 사업 종류와 기간제 인력 현황은 지자체별로 상이함.
- 내부적으로 정규직 전환기준을 세워, 일정기간이 지나면 정규직으로 전환하는 자치구 존재함. 반면, 모든 인력을 기간제로 사용하면서 2년 미만으로만 계약하는 자치구도 존재함.
- 현재 지자체에서 지역사회통합건강증진사업 추진인력의 상당수는 기간제로 운영되고 있음. “지자체주도방식”으로 변경된 이후, 새롭게 추가된 사업이 없지는 않지만, 대부분 과거(2년 이상)부터 현재까지 계속되고 있는 업무라 할 수



있음.

- 해당업무를 수행하는 기간제 근로자의 업무의 대부분이 상시·지속적 업무라는 것을 지자체에서도 알고 있지만, 급여인상·퇴직금·계속고용 등의 부담 때문에 정규직 전환을 꺼리고 있다고 보여짐.

## ② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 15%, 자치구 35%

## 2) 희망복지지원단

### ① 사업 개요 및 현황

- 복합적 욕구를 가진 대상자에게 통합사례관리를 제공하고, 지역 내 자원 및 방문형서비스 사업 등을 총괄·관리함으로써 지역단위 통합서비스 제공의 중추적 역할을 수행하는 전담조직.
- 복지담당공무원과 통합사례관리사가 팀이 되어 업무 수행.

### ② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 25%, 자치구 25%

## 3) 보건소 결핵관리사업

### ① 사업 개요 및 현황

- 국가결핵관리사업 하에 사례조사, 접촉자 조사, 환자 상담 및 교육, 전염성 결핵환자 관리, 비순응 결핵환자관리, 입원명령, 격리치료명령 등 결핵관리 일련의 과정을 국가-지자체-보건소-의료기관이 함께 수행함.
- 이 중 보건소 결핵관리전담요원의 인건비를 국가에서 지원함.

### ② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 33%, 자치구 17%

#### 4) 드림스타트

##### ① 사업 개요 및 현황

- 취약계층 아동 및 가족의 욕구를 파악하여 지역자원과 연계한 맞춤형 통합서비스 제공. 0세~만12세(초등학생 이하) 아동 및 가족을 대상으로 함
- 보건복지부가 총괄하고 시·군·구가 드림스타트 설치·운영함

##### ② 재정부담비율

- 국가 66.7%, 서울시 33.3%

#### 5) 난임부부 시술비 지원사업

##### ① 사업 개요 및 현황

- 체외수정시술 및 인공수정시술 등 특정치료를 요하는 난임부부에게 시술비일부를 지원하여 경제적 부담을 경감시키고 출산률 제고를 위한 사업. 구체적으로는 체외수정시술비, 인공수정시술비 지원.
- 난임부부 지원사업 보조인력비 월 180만원×10월 지급

##### ② 재정부담비율

- 국가 30%, 서울시 35%, 자치구 35%

#### 6) 노인일자리 및 사회활동 지원사업

##### ① 사업 개요 및 현황

- 어르신이 활기차고 건강한 노후생활을 영위할 수 있도록 일자리·사회활동을 지원하여 노인복지 향상에 기여하고자 하는 사업으로 노인의 공익활동, 재능나눔활동, 노인일자리 등을 지원함.
- 사업운영을 위해 수행기관 전담인력을 운영함.
- 국가에서 11개월 계약을 기준으로 급여를 지원하되, 지자체 자체예산으로 추가 지원 가능하도록 함.

② 재정부담비율

- 국가 30%, 서울시 35%, 자치구 35%

**7) 암환자 의료비 지원사업**

① 사업 개요 및 현황

- 저소득층 암환자에게 의료비를 지원하는 사업으로 소아암환자 및 성인암환자에 대한 지원사업.

② 재정부담비율

- 국가 30% 서울시 35%, 자치구 35%

**8) 문화재 돌봄 사업**

① 사업 개요 및 현황

- 문화재청이 주요 자치구별 문화재에 대한 일상적인 관리와 경미한 훼손에 대한 신속한 복구를 통해 문화재를 보존하고자 마련한 상시 예방적 문화재 관리사업으로, 2010년도 대구광역시 등 5개 시·도를 시작으로 현재 전국적으로 확대 시행중임.

② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 25%, 자치구 25%

**9) 문화재 안전경비인력 배치사업**

① 사업 개요 및 현황

- 문화재청 사업으로 재난으로 인한 문화재 피해 및 사고 발생 시 초동대처, 비상보고 등 긴급대응 업무 수행을 통한 피해 최소화 도모.
- 사업대상은 서울 홍인지문 등 148개소.

② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 50%

10) 개별주택 가격조사 사업

① 사업 개요 및 현황

- ‘개별주택가격’이란 합리적인 주택가격을 선정해 시장에 정보를 제공하고, 실거래 가격 검증 등 각종 공적인 업무의 정책 기초자료로 활용될 목적으로 지난 2005년부터 국토부와 지자체가 매년 산정해 공개하는 가격으로, 가격 지정 대상 주택이 정해지면 현장 특성 조사와 주택 소유자 의견 수렴 등을 거쳐 가격이 결정됨.

② 재정부담비율

- 국가 50%, 자치구 50%

11) 의료급여 관리 사업

① 사업 개요 및 현황

- 효율적이고 합리적인 의료급여제도가 정착되도록 하기 위하여 의료급여를 질병에 비하여 과소 또는 과다하게 이용하는 취약계층을 방문해 올바른 의료 서비스 이용 방안을 안내하고 취약계층에 대한 밀착 상담으로 건강 관리 능력을 향상시키는 것을 목적으로 하는 사업

② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 50%

12) 국가예방접종 사업

① 사업 개요 및 현황

- 국민의 감염병 예방을 위하여 어린이 등을 대상으로 한 필수 예방접종을 보건소 뿐 아니라 지정의료기관에서 무료로 시행함.

② 재정부담비율

- 국가 30%, 서울시 35%, 자치구 35%

13) 건강생활실천 사업

① 사업 개요 및 현황

- 지역 주민의 건강수명 연장을 위한 자가 건강생활실천을 유도를 목적으로 1998년 보건소 시범사업으로 시작되었으며, 2000년대 초반 금연, 절주, 영양, 운동 등 홍보에 초점을 맞추다가 2012년 건강생활실천사업으로 명칭이 변경된 이후 개인 맞춤형 서비스로 사업 영역을 확대해가고 있음.

② 재정부담비율

- 국가 50%, 서울시 15%, 자치구 35%

■ 서울시사업

1) 대사증후군 관리사업

① 사업 개요 및 현황

- 고혈압, 당뇨병, 이상지질혈증의 만성질환 발생 전단계인 대사증후군을 발견, 관리하는 통합 건강관리서비스를 제공하는 사업임
- 2009년 시범사업으로 운영을 시작하여 2011년부터 모든 지자체에서 대사증후군 관리 사업 운영함
- 대사증후군 관리업무 인력은 무기계약직으로 전환되기도 하나 2년 초과 사용의 경우에도 기간제 근로자로 운영하는 경우도 있고 대부분의 자치구에서는 2년 미만의 기간제 근로자로 운영함

② 재정부담비율

- 서울시 50%, 자치구 50%

## 2) HIV신속검사 지원사업

### ① 사업 개요 및 현황

- HIV 감염인의 지속적인 증가에 대하여 신속하게 HIV 검사결과를 확인함으로써 본인의 건강이 악화되는 것을 막고 비의도적인 전파확산을 예방하기 위한 신속 진단 사업임
- 2014년 시범사업으로 운영을 시작하여 2015년부터 모든 지자체에서 HIV신속검사 지원사업 운영임
- 지자체별로 예산범위 내에서 8~11개월로 기간제 근로자 채용함
- HIV신속검사 지원사업 인력은 기간제 근로자와 뉴딜일자리로 운영되고 있고 기간제 근로자의 경우 2년 미만으로 운영함

### ② 재정부담비율

- 서울시 100%

## 3) 지역사회기반 자살예방사업

### ① 사업 개요 및 현황

- 생명존중에 대한 사회문화조성 및 위기대응 체계 마련으로 종합적 자살예방 안전망을 구축하기 위한 사업임
- 2012년 시범사업으로 운영을 시작하여 2013년부터 대부분의 지자체에서 지역사회기반 자살예방사업 운영함
- 계약기간이 12개월 미만으로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 자살예방사업 전담 인력은 기간제 근로자로 운영되고 있고, 일부 지자체의 경우 시간선택제 임기제 공무원을 함께 운영함

### ② 재정부담비율

- 서울시 100%

#### 4) 대부업사무보조인력 지원사업

##### ① 사업 개요 및 현황

- 불법사금융 척결을 위한 대부업체 점검 및 실태조사 업무를 수행하는 직원들의 업무부담을 줄이기 위하여 보조인력을 지원하는 사업임
- 2010년 서울시의 「대부업사무 자치구 위임에 따른 대부업 관리·감독 강화사업」의 일환으로 시행된 사업으로 대부업체의 분포에 따라 지자체별로 운영여부를 결정함
- 계약기간이 12개월 미만으로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 업무량 감소 등으로 인해 지자체 지원 중단되며, 2017년도부터 서울시 뉴딜 사업으로 전환 예정임

##### ② 재정부담비율

- 서울시 100%

#### 5) 시민건강포인트사업

##### ① 사업 개요 및 현황

- 민간의료기관과 협력하여 고혈압 및 당뇨병 환자 등록관리로 환자 스스로 질환을 관리하여 심뇌혈관질환과 당뇨병으로 인한 사망, 중증합병증 발생, 유병률 감소로 건강수명을 연장하기 위한 사업
- 2013년 10월부터 시작하여 현재까지 계속되고 있으며, 9개 자치구가 참여하고 있음

##### ② 재정부담비율

- 서울시 100%

#### 6) 시공원 유지관리 사업

① 사업 개요 및 현황

- 자치구에 위임하여 관리하고 있는 시공원의 노후·훼손된 공원시설물을 보수정비하여 이용시민 편의제공 및 안전사고 예방하는 사업으로 매년 서울시에서 자치구에 인건비 등 유지관리비를 지급하고 있음
- 서울시에서 위임하여 관리하고 있는 시공원은 25개 자치구 80개 공원에 해당함

② 재정부담비율

- 서울시 100%

7) 세이프약국 사업

① 사업 개요 및 현황

- 접근성이 좋은 지역 약국에서 복약지도를 내실화하고 자살방지, 금연예방, 포괄적 약력관리 서비스 등 다양한 서비스를 확대하여 질병 및 약물치료에 대한 자기관리 능력과 복약순응도 제고하고자 시행
- 2013년 서울시 시범공모사업으로 시작하여, 4개구에서 2017년 15개구로 확대되어 5년째 시행
- 자치구별로 사업진행을 위한 근로자를 채용한 곳도 있으나, 예산부족 등을 이유로 기간제로 채용하고 있음

② 재정부담비율

- 서울시 100%

8) 서울형 혁신교육지구 사업

① 사업 개요 및 현황

- 지역여건을 반영한 혁신교육지구를 지정하여 보편적 교육복지 추진 및 교육 인프라 체계화로 모두에게 신뢰받는 공교육 혁신하고자, 학교안에서의 획일적인 교육에서 벗어나 마을의 물적·인적 자원을 적극 활용하는 맞춤형 교육서비스 조성이 목적
- 2014년 서울시-서울시교육청 20대 협력사업으로 선정 (' 14.11) 된 후, 2015년



11개구를 시작으로, 2017년 22개구로 확대운영

- 자치구별로 담당공무원만으로 사업을 진행을 하기도하며, 사업진행 전담인력으로 기간제근로자를 채용하고 있음

② 재정부담비율

- 서울시 100%

9) 365청결기동대 사업

① 사업 개요 및 현황

- 시민 및 관광객이 많이 찾는 도심주요지역에 청결기동대, 청결모니터링반, 행사청소지원을 통하여 도심청결유지에 만전을 기함
- 환경미화원이 근무하지 않는 시간대 가로청소를 위하여 청결기동대를 채용하여 2014년부터 시작하여, 4년째 지속되고 있으며, 2017년은 7개구 26개지역을 운영함
- 연간 2월~12월까지 11개월동안 진행되며, 10개월 단위 기간제 근로계약을 2개조로 배치하고 있음

② 재정부담비율

- 서울시 100%

10) 우리아이건강관리 의사 사업

① 사업 개요 및 현황

- 서울시에 거주하는 0~12세 어린이라면 누구나 지역 내 건강관리 의사에게 지속적인 건강 상담과 예방적 관리, 건강교육을 받음으로써 튼튼한 청소년으로 성장할 수 있도록 지원하는 사업
- 2015년 서울시 시범·공모사업으로 시작하여 3년째 진행되고 있으며, 4개구를 시작으로 2017년 10개구로 확대
- 사업은 연중내내 지속되고 있으며, 수행하는 자치구에서는 예산 및 인건비 부담을 이유로 대략 11개월 기간제로 채용

② 재정부담비율

- 서울시 100%

11) 정신건강증진센터운영 사업

① 사업 개요 및 현황

- 정신건강의 어려움을 겪고 있는 중증정신질환환자들이 회복해 갈 수 있도록 서울지역 정신보건기관들과 협력하여 지역사회 정신건강서비스 제공하는 사업
- 자치구별로 정신질환의 예방 및 조기치료, 아동청소년 등 시민들의 정신건강을 위한 지역사회정신건강증진센터를 운영하고 있음
- 1995년 강남구를 시작으로 25개 자치구로 확대되었음
- 사업은 연중내내 지속되고 있으며, 자치구별로 직접 운영하는 곳과 위탁운영하는 곳으로 나뉘고 있으며, 직접 운영하는 자치구의 경우 기간제근로자를 채용하거나 임기제 공무원을 채용하여 운영하고 있음

② 재정부담비율

- 서울시 50%, 자치구 50%
- 강북구의 경우 자체예산 100%

■ 자치구 자체사업

(1) 강남구

1) 비정규직 인원

- 총 189명
- 총 사업개수 36개

2) 사업의 특성

- 공원녹지과에서 약 68%로 가장 많은 기간제 근로자를 사용하고 보건과, 복지정책과 등의 순으로 기간제 근로자를 사용함.

- 가로수 등 녹지관리에 기간제 근로자를 가장 많이 사용하고, 공원 유지관리, 병해충 방제, 대사증후군 검진 등의 순으로 기간제 근로자를 많이 사용하고 있음.

### 3) 담당업무

- 가로수 등 녹지관리업무
- 공원관리 등 시설관리업무
- 병해충 방제업무
- 대사증후군관리 등 보건업무
- 복지사각지대 발굴 등 복지업무
- 자동차 배출가스 점검 등 단속업무
- 취업상담 등 상담업무
- 하나로민원업무 등 안내업무
- 사무업무보조

### 4) 계약기간

- 주로 8~11개월 사이의 계약, 24개월을 초과하지 않도록 관리함
- 기간제 근로자 사용제한기간 예외에 해당할 경우에 24개월 초과 사용함

## (2) 강동구

### 1) 비정규직 인원

- 총 60명

### 2) 사업의 특성

- 서울시 및 정부에서 주관하는 사업에서 사용하는 비정규직 숫자가 상대적으로 많은 편임
- 보건복지 관련 업무에서 사용하는 비정규직 숫자가 상대적으로 많은 편임

### 3) 담당업무

- 가로수녹지대유지관리
- 하천유지관리
- 공원유지관리
- 강동프랜차이즈 사업
- 보건소 관련 업무
- 강동아트센터 매표소
- 물청소차 운전
- 환경개선부담금 전산원

### 4) 계약기간

- 통상 9~11개월 (사업별로 상이함)

## (3) 강북구

### 1) 비정규직 인원

- 총 149명

### 2) 사업의 특성

- 자치구 내 공원유지관리 사업 등을 주관하는 ‘푸른도시과’에서 채용, 운용하는 기간제 근로자가 절대 다수임
- ‘건강증진과’, ‘복지정책과’, ‘지역보건과’ 등에서 서울시비 또는 국비를 보조받아 시행하는 주민 건강증진 사업이 다수임

### 3) 담당업무

- 보건복지부 통합건강증진사업 담당하는 간호사 영양사, 건강관련 상담사
- 통합사례관리사
- 보건소 예방접종, 모자보건사업, 자살예방상담, 방문간호
- 구내 공원, 어린이놀이터, 만남의광장 등 공공시설 청소 및 시설관리, 유지보수

등 총 41개 업무

#### 4) 계약기간

- 푸른도시과의 경우 매년 초 10~11개월 단위 근로계약 신규 체결함
- 보건복지부 사업은 대부분 1년 단위로 계약 체결함

### (4) 강서구

#### 1) 비정규직 인원

- 총 241명
- 총 사업개수 41개

#### 2) 사업의 특성

- 공원녹지과, 어르신청소년과 순으로 기간제 근로자를 가장 많이 사용함.
- 공원 및 가로수 녹지관리에 가장 많은 기간제 근로자를 사용하고 있고, 휴직자 대체인력 및 지역아동센터 관련 사업도 기간제 근로자를 다수 사용하고 있음.

#### 3) 담당업무

- 공원 등 유지관리업무, 가로수 등 녹지관리
- 행정보조업무
- 개별주택가격 등 조사업무
- 지역아동센터 아동복지업무
- 교통유발부담금 등 부과 및 징수업무
- 대사증후군관리 등 보건업무
- 중소기업 상담 등 상담업무

#### 4) 계약기간

- 주로 8~11개월 사이의 계약, 24개월을 초과하지 않도록 관리
- 기간제 근로자 사용제한기간 예외에 해당할 경우에 24개월 초과 사용

## (5) 관악구

### 1) 비정규직 인원

- 총 303명
- 총 사업개수 55개

### 2) 사업의 특성

- 관악구의 경우 산림 및 녹지대가 많은 특성상 공원녹지과에 전체 비정규직 인원의 50%인 154명이 고용되어 있음
- 사업으로는 보건 및 복지 관련 정부 및 서울시 위탁사업이 많은 지역보건과와 보건행정과에 사업수가 많음

### 3) 담당업무

- 공원 및 관악산, 녹지대 유지관리 등 시설관리 업무
- 건강관리, 금연상담 등 의료관리 및 상담 업무
- 교통서포터즈 및 등록번호판 영치 등 민원 업무
- 무단투기 단속, 혁신교육지원 등 총 55개 업무

### 4) 계약기간

- 화장실 및 시설 관리 업무 : 9~11개월
- 산림 및 녹지대 관리 업무 : 8~10개월
- 보건소 사업 : 10~12개월

## (6) 광진구

### 1) 비정규직 인원

- 총 41명

### 2) 사업의 특성

- 비정규직 인원이 상대적으로 적은 편임

- 청소분야 비정규직 숫자가 많은 편임

### 3) 담당업무

- 공중화장실 청소
- 민원안내 및 상담
- 사무관리
- 서고기록물 정리
- 청소, 청소업무 보조
- 해피콜 민원 전화상담
- 보건소 업무
- EM배양기 관리
- 방사선 촬영
- 방역소독
- 서울형혁신교육지구 사무관리

### 4) 계약기간

- 통상 10-11개월(업무에 따라 상이)

## (7) 구로구

### 1) 비정규직 인원

- 총 221명
- 총 사업개수 43개

### 2) 사업의 특성

- 구로구의 경우 아동청소년 정신보건사업 및 정신건강증진관리센터를 직접 운영하는 등 보건사업을 적극적으로 운영하고 있음
- 사업으로는 보건 및 복지 관련 정부 및 서울시 위탁사업이 많은 지역보건과와 보건행정과에 사업수가 많음

### 3) 담당업무

- 도시숲 자원화 유지관리 등 시설관리 업무
- 정신건강증진관리센터 운영 등 상담 업무
- 새벽인력시장 관리 등 총 44개 업무

### 4) 계약기간

- 체육시설 등 시설 관리 업무 : 9~11개월
- 조경 및 녹지대 관리 업무 : 8~10개월
- 보건소 및 정신건강증진센터 사업 : 9~12개월

## (8) 금천구

### 1) 비정규직 인원

- 총 161명
- 총 사업개수 42개

### 2) 사업의 특성

- 주로 녹지대 및 시설관리 인력이 많은 공원녹지과에 비정규직 인원이 많이 몰려있음
- 사업으로는 정부 및 서울시 위탁사업이 많은 건강증진과 및 보건의료과에 사업수가 많음

### 3) 담당업무

- 공원 및 녹지대 유지관리 등 시설관리 업무
- 건강관리, 금연상담 등 의료관리 및 상담 업무
- 대부업 사무 및 시민청 대관 등 사무 업무
- 무단투기 단속, 재활용 배출홍보 등 총 40여개 업무



#### 4) 계약기간

- 사업별로 근로계약 기간이 3개월에서 12개월까지 다양하며, 총 근속기간이 71 개월에 이르는 사업도 있음

### (9) 노원구

#### 1) 비정규직 인원

- 총 106명

#### 2) 사업의 특성

- 청소/시설관리, 공원녹지 관련 비정규직 인력이 많은 편임

#### 3) 담당업무

- 근린공원유지관리
- 녹색도시추진현장업무
- 놀이지도사
- 목공소업무
- 불법광고물정비
- 산림치유지도사, 생태학습관 관리, 숲해설가, 어린이공원관리, 어린이놀이터모래 소독, 유아숲보조교사, 조경사업대상지관리
- EM센터운영
- 공공도시텃밭관리
- 공방강좌운영
- 리사이클링마켓
- 사서
- 민원행정업무보조
- 재활보건사업
- 만성질환관리사업, 보건지소확충사업
- 희망목공소운영, 야생생물보호구역관리

#### 4) 계약기간

- 통상 9~11개월 (업무마다 상이함)

### (10) 도봉구

#### 1) 비정규직 인원

- 총 196명

#### 2) 사업의 특성

- 국비, 시비로 운영되는 사업 외에 자체사업은 ‘공원녹지과’, ‘청소행정과’에 기간제 근로자가 집중되어 있음
- ‘청소행정과’의 청소지원 업무와 ‘공원녹지과’ 공원유지관리 업무 등은 기간제근로자 관련 규정상 퇴직금 지급이 불가하다는 이유 등으로 9~10개월 단위로 인력을 매년 신규 채용함

#### 3) 담당업무

- 지역내 문화재 관리 및 기념관 운영
- 통합사례관리
- 공중화장실, 지역 등 청소 및 시설물 관리
- 공원 유지 관리 및 수목식재사후관리
- 혁신교육지원센터 컨설팅
- 총 47개 업무

#### 4) 계약기간

- 통상 9~11개월
- 통합사례관리사, 김수영문학관 기간제 근로자의 경우 재직기간 2년 도과 근로자 다수임

## (11) 동대문구

### 1) 비정규직 인원

- 총 277명

### 2) 사업의 특성

- 보건복지부 사업을 제외하고 자체사업은 공원녹지과가 채용하는 기간제 근로자가 절대적인 비중을 차지하며, 해당 근로자들의 업무는 주로 시설관리, 청소 등임
- 공원녹지과는 9개월 단위 근로계약을 체결하는 신규 인력을 매년초 채용함.

### 3) 담당업무

- 자원봉사센터 운영
- 통합사례관리사
- 공원유지관리
- 하천 녹지대 유지관리
- 하수시설물 유지관리
- 통합건강증진사업
- 총 54개 업무

### 4) 계약기간

- 공원녹지과의 경우 대부분 9~12개월 미만임
- 청소 업무 담당 근로자들의 경우 2년 이상 재직자도 상당수 존재함

## (12) 동작구

### 1) 비정규직 인원

- 총 179명
- 총 사업개수 49개

## 2) 사업의 특성

- 동작구의 경우 보건 및 복지 관련 정부 및 서울시 위탁사업이 많은 보건의약과와 건강관리과에 사업수가 많으며, 보건소내 임상병리 및 방사선실 운영사업과 같은 자치구 자체사업이 다양한 것인 특징임

## 3) 담당업무

- 가로수 및 녹지대 유지관리 등 시설관리 업무
- 건강관리, 금연상담 등 의료관리 및 상담 업무
- 교통유발부담금 부과 및 공시지가 산정보조 등 사무 업무
- 온라인무료광고창 운영 등 총 40여개 업무

## 4) 계약기간

- 화장실 및 시설 관리 업무 : 9개월
- 가로수 및 녹지대 관리 업무 : 9개월
- 보건소 사업 : 10~12개월

## (13) 마포구

### 1) 비정규직 인원

- 총 136명
- 총 사업개수 34개

### 2) 사업의 특성

- 공원녹지과, 청소행정과 순으로 기간제 근로자를 가장 많이 사용함.
- 공원화장실 등 화장실 관리업무에 기간제 근로자를 가장 많이 사용하고 있음.

### 3) 담당업무

- 가로수 등 녹지관리업무
- 공원 등 유지관리업무

- 대사증후군관리 등 보건업무
- 재활용품선별 등 청소업무
- 주택가격조사 등 조사업무
- 중소기업 상담 등 상담업무

#### 4) 계약기간

- 주로 8~11개월 사이의 계약, 24개월을 초과하지 않도록 관리함
- 기간제 근로자 사용제한기간 예외에 해당할 경우에 24개월 초과 사용함

### (14) 서대문구

#### 1) 비정규직 인원

- 총 97명
- 총 사업개수 28개

※ 푸른도시과의 경우 자료 미제출로 조사에서 제외되었음. 추후 보완이 필요함

#### 2) 사업의 특성

- 청소행정과, 지역건강과, 의약과, 여성가족과 순으로 기간제 근로자를 가장 많이 사용함.
- 청결기동반 청소 등 이면도로 청소에 기간제 근로자를 가장 많이 사용하고, 한시적 업무인 보육행정 사무보조, 불법광고물 정비 등의 순으로 기간제 근로자를 많이 사용하고 있음.

#### 3) 담당업무

- 권역별주변 및 이면도로 청소업무
- 보육행정 등 사무보조
- 불법광고물 정비업무
- 대사증후군관리 등 보건업무
- 주차단속업무

- 쓰레기감량 등 홍보업무

#### 4) 계약기간

- 주로 8~11개월 사이의 계약, 24개월을 초과하지 않도록 관리함
- 기간제 근로자 사용제한기간 예외에 해당할 경우에 24개월 초과 사용함

### (15) 서초구

#### 1) 비정규직 인원

- 총 133명
- 총 사업개수 30개

#### 2) 사업의 특성

- 건설관리과, 의료지원과, 청소행정과, 물관리과 순으로 기간제 근로자를 가장 많이 사용함.
- 가로순찰 및 노점단속업무에 기간제 근로자를 가장 많이 사용하고, 이어서 대사증후군 관리, 녹지관리, 재활용품 정리 등의 순으로 기간제 근로자를 많이 사용하고 있음.

#### 3) 담당업무

- 가로순찰 및 노점관리
- 대사증후군관리 등 보건업무
- 녹지 및 시설 관리
- 재활용품 정리업무
- 작은도서관 도서관리 등 사무업무
- 직업상담 등 상담업무

#### 4) 계약기간

- 주로 8~11개월 사이의 계약, 24개월을 초과하지 않도록 관리함

- 기간제 근로자 사용제한기간 예외에 해당할 경우에 24개월 초과 사용함

## (16) 성동구

### 1) 비정규직 인원

- 총 103명

### 2) 사업의 특성

- 불법주정차단속 업무에서 다수의 비정규직 운영
- CCTV 감시업무에서 다수의 비정규직 운영
- 보건소에 종사하는 비정규직 숫자가 많음

### 3) 담당업무

- CCTV영상모니터링
- 도시텃밭관리사
- 구공원유지관리, 중랑천철새보호구역유지관리, 하천환경관리
- 방역소독원
- 불법주정차단속
- 사회적경제인큐베이터
- 수목식재사후관리
- 주정차위반과태료징수, 교통유발부담금부과
- 한방진료사업

### 4) 계약기간

- 통상 9~11개월 (업무마다 상이함)

## (17) 성북구

※ 성북구청의 경우 다수 비정규직이 고용되어 있는 것으로 파악되지만 성북구청이 제출한 자료가 극히 일부 과에 제한돼 불가피하게 이번 사례 검토 및 분석에서는 제출된 과에 한해 서술함

### 1) 비정규직 인원

- 총 인원 제출되지 않았음

### 2) 사업의 특성

- ‘건강관리과’, ‘의약과’, ‘복지정책과’ 등에서 국비 또는 시비로 진행하는 각종 보건복지 관련 사업에 기간제 근로자가 다수 채용됨

### 3) 담당업무

- 통합사례관리사  
- 금연상담사업  
- 무단투기 단속 및 분리배출 홍보  
- 임시예방접종사업  
- 대부업보조업무  
- 건강증진사업 등

### 4) 계약기간

- 통상 10~12개월

## (18) 송파구

### 1) 비정규직 인원

- 총 200명

### 2) 사업의 특성



- 자치구에서 운영하는 공원녹지관리 비정규직 근로자의 숫자가 타 자치구에 비해 많은 편임
- 환경미화원 업무를 담당하는 비정규직이 다수 존재

### 3) 담당업무

- 공원녹지관리
- 쓰레기 분리배출 감시
- 보건소 관련 업무, 불법광고물 정비, 어린이집 지도 점검

### 4) 계약기간

- 통상 9~11개월 (사업별로 상이함)

## (19) 양천구

### 1) 비정규직 인원

- 총 156명
- 총 사업개수 27개

### 2) 사업의 특성

- 공원녹지과가 가장 많은 기간제 근로자를 사용하고 어르신장애인과, 교육지원과, 맑은환경과 등의 순으로 기간제 근로자를 사용함.
- 공원녹지관리에 기간제 근로자를 가장 많이 사용하고, 사무관리, 도서관 운영 및 지원, 항공기소음 모니터링, 현장조사 및 업무보조 등의 순으로 기간제 근로자를 많이 사용하고 있음.

### 3) 담당업무

- 가로수 등 녹지관리업무
- 장애인일자리 사무관리 등 사무업무
- 도서관 운영 및 지원 등 사서업무
- 항공기소음 모니터링업무

- 하수시설물 관리등 시설관리
- 대사중후군관리 등 보건업무
- 시설물현장조사 등 조사업무
- 아동사례관리 등 아동복지업무

#### 4) 계약기간

- 주로 8~11개월 단위의 계약이 체결되고 있으며, 24개월을 초과하지 않도록 관리함
- 기간제 근로자 사용제한기간 예외에 해당할 경우에는 24개월을 초과 사용함

### (20) 영등포구

#### 1) 비정규직 인원

- 총 340명
- 총 사업개수 52개

#### 2) 사업의 특성

- 안양천 및 도림천이 흐르는 영등포구는 하천 및 녹지관리를 담당하는 푸른도시과에 전체 비정규직 인원의 44%인 149명이 고용되어 있음
- 사업으로는 타자치구와 마찬가지로 보건 및 복지 관련 정부 및 서울시 위탁사업이 많은 의약과와 보건지원과, 건강증진과 사업수가 많음

#### 3) 담당업무

- 공원 및 녹지대 유지관리 등 시설관리 업무
- 정신건강, 영양상담 등 의료관리 및 상담 업무
- 무단투기 단속, 혁신교육지원 등 총 52개 업무

#### 4) 계약기간

- 화장실 및 시설 관리 업무 : 9~11개월

- 산림 및 녹지대 관리 업무 : 8~10개월
- 보건소 사업 : 10~12개월

## (21) 용산구

※ 용산구청의 경우 주요 보건부서의 자료 미제출로 인해 불가피하게 이번 사례 검토 및 분석에서 주요 보건부서 사업이 제외되었음

### 1) 비정규직 인원

- 총 194명
- 총 사업개수 22개

### 2) 사업의 특성

- 용산구는 이태원특구 등 관광객이 많이 찾는 장소 등이 있어, 365청결기동대 사업 및 골목청결지킴이 사업 등 약 80명이 인원이 청소행정과에서 청소업무를 담당하고 있음
- 청소행정과에서 채용하는 기간제 근로자가 51%로 큰 비중을 차지하며, 해당 근로자들의 업무는 주로 시설관리, 청소 등임

### 3) 담당업무

- 골목길 청소, 이태원특구 청소 등 위생관리 업무
- 가로수 및 자연생태, 녹지분야 등 유지관리 업무
- 의열사 개방, 용산마을예술창작소 관리 등 총 22개 업무

### 4) 계약기간

- 화장실 및 골목길 청소 관리 업무 : 2~10개월
- 민원안내 등 도우미 업무 : 12개월
- 가로수 및 녹지관리 업무 : 10개월

## (22) 은평구

### 1) 비정규직 인원

- 총 277명

### 2) 사업의 특성

- 재정자립도가 낮은 편으로 타 구청에 비하여 자체사업보다 국비, 시비 사업이 다수임
- 자체 사업 중 공원녹지과 소관의 기간제 근로자가 절대 다수를 차지하며, 해당 기간제 근로자들의 업무는 녹지관리, 등산로 정비, 공원유지관리 등임
- 관내 가로녹지대 등이 타 구청에 비하여 넓으며 동절기에도 업무량이 적지 않아 관련 업무를 수행하는 기간제 근로자가 다수임

### 3) 담당업무

- u-city 통합관제센터내 모니터링
- 통합사례관리
- 구공원유지관리
- 가로녹지유지관리
- 수목식재사후관리
- 보건검사 및 건강검진 사업
- 효율적인 보건소 운영관리 등 총 52개 업무

### 4) 계약기간

- 공원녹지과의 경우 일괄적으로 10개월 단위 계약, 나머지는 사업별로 상이함

## (23) 종로구

### 1) 비정규직 인원

- 총 282명

## 2) 사업의 특성

- 관광지가 다수인 자치구 특성상 관광객 안내, 주차단속, 공원 유지 관리 등 업무에 기간제 근로자를 주로 채용함
- 공원유지관리, 산림관리 업무 등을 담당하는 공원녹지과의 경우 필요 인력에 대하여 일괄적으로 10개월 단위 근로계약을 체결한 뒤 과내 사업별로 분산 배치함

## 3) 담당업무

- 진로직업체험센터 운영
- 무단투기 단속
- 도시공원유지관리
- 산림서비스
- 가로녹지대 유지관리
- 도시농업 활성화
- 주차 단속 등 총 58개 업무

## 4) 계약기간

- 공원녹지과는 일괄적으로 10개월, 나머지 사업은 1년 미만으로 각 상이함

## (24) 중구

### 1) 비정규직 인원

- 총 131명
- 총 사업개수 24개

### 2) 사업의 특성

- 시공원 및 가로녹지대가 많은 중구의 경우 공원녹지과에 전체 비정규직 인원의 42%인 55명이 고용되어 있으며, 시내 도심을 끼고 있어 집회 및 관광객이 많이 몰리는 특성 탓에 365청결기동대를 운영하고 있음
- CCTV모니터링 관제업무를 시니어를 활용하여 3교대로 사용하고 있음

### 3) 담당업무

- 공원 및 녹지대 유지관리 등 시설관리 업무
- 정신건강, 방역소독 등 의료관리 및 상담 업무
- 시니어화상순찰대 등 총 24개 업무

### 4) 계약기간

- 화장실 및 시설 관리 업무 : 9~11개월
- 산림 및 녹지대 관리 업무 : 8~10개월
- 보건소 사업 : 10~12개월

## (25) 중량구

### 1) 비정규직 인원

- 총 136명

### 2) 사업의 특성

- 공원녹지, 산림관리, 시설관리, 하천관리 등 고령자가 주로 담당하는 비정규직 인원이 상대적으로 많은 편임
- CCTV 관제업무 담당 기간제 존재

### 3) 담당업무

- 노숙인보호관리
- 방역소독, 빗물받이준설
- 공원관리, 수목식재유지관리, 산림병해충방제, 숲가꾸기, 중량천조경관리
- 교통유발부담금 업무보조
- 하천시설물관리
- 예방접종업무
- CCTV관제

#### 4) 계약기간

- 통상 7~9개월 (업무마다 상이함)

### 3. 각 자치구별 정규직 전환 가능성 검토

#### ■ 중앙정부사업

##### 1) 지역사회통합건강증진사업

###### ① 구체적 업무내용

- 과거 17개 사업이 상호 연계성 없이 운영되다가 현재는 1개 사업으로 통합하여 포괄적으로 운영되고 있으며, 범주는 다음과 같음

- 금연
- 절주
- 신체 활동
- 영양
- 비만
- 구강보건
- 심뇌혈관질환 예방관리
- 한의학 건강증진
- 아토피 천식 예방관리
- 여성어린이 특화(모자보건)
- 치매관리
- 지역사회중심재활
- 방문 건강관리

- 위 범주 중, 현재 서울시 자치구에서 진행되는 사업은 다음과 같음

- 영양플러스사업
- 방문건강관리사업
- 금연지원서비스
- 노인 불소도포·스케일링
- 심뇌혈관질환예방사업
- 한의학건강증진
- 지역아동센터 한방주치의
- 노인건강관리사업

② 정규직 전환 대상

- 287명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 지역사회통합건강증진사업은 상시·지속적인 국고보조사업임. 고용노동부에서도 상시·지속적 업무로 지정하였음. 상시·지속성이 인정되는 업무는 정규직으로 사용해야할 것임.

지역사회 통합건강증진사업은 상시·지속적 국고보조사업으로 동사업에 2년을 초과하여 근무하는 기간제근로자는 무기계약 전환 대상 사업임. 동사업의 안착을 위한 인력의 고용안정을 위해 노력 요망

「2015년 지역사회통합건강증진사업 안내」 보건복지부, 39p

- 현재 근로기간이 얼마인지는 고려하지 않음. 지자체마다 기간제 사용 기간이 상이하고, 일부 지자체는 2년 이상 근무 자체를 봉쇄하고 있는 형편임. 따라서 업무의 지속성 여부만을 판단하되, 근로자의 근속기간은 고려하지 않았음.

2) 희망복지지원단

① 구체적 업무내용

- 통합사례관리업무 : 지역 내 공공·민간자원에 대한 체계적인 관리·지원체계를 토대로 복합적이고 다양한 욕구를 가진 대상자에게 복지·보건·고용·주거·교육·신용·법률 등 필요한 서비스를 통합적으로 연계·제공하고, 이를 지속적으로 상담·모니터링 하는 사업

② 정규직 전환 대상

- 63명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2012년부터 시작되어 현재까지 지속적으로 사업범위와 인력을 확대하고 있음. 따라서 상시·지속적 업무로 판단됨.
- 기간제법 예외사유에 해당하지 않음.
- 드림스타트 사업의 통합사례관리사와 유사한 업무로 볼 수 있음.



### 3) 보건소 결핵관리사업

#### ① 구체적 업무내용

- 결핵관리전담요원(간호사): 비순응 및 다제내성 결핵환자 관리, 직접복약확인, 입원명령지원, 결핵환자 가족검진(밀접접촉자검진) 등 결핵관리 업무

#### ② 정규직 전환 대상

- 15명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 국가결핵관리지침에 의거 계속되고 있는 사업으로, 상시·지속적인 업무에 해당함.

국가결핵관리사업은 상시 지속되는 업무로 고용노동부 「공공부문 비정규직 고용개선대책」(‘11.11) 및 「공공부문 비정규직 고용개선 추진지침(’12.1)」에 의거 지자체상황(여건)에 따라 무기계약직 등 지속 고용이 가능한 형태로 적극 전환하도록 함

「2016년 국가결핵관리지침」, 408p

- 인건비 전액(퇴직금 포함)을 국가에서 지원하고 있음.

### 4) 드림스타트

#### ① 구체적 업무내용

- 통합사례관리: 가정방문 상담을 통해 사례관리 대상아동 발굴 및 서비스계획 수립, 아동별 데이터베이스 구축

#### ② 정규직 전환 대상

- 67명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 고용노동부지정 국고보조사업 중 상시·지속적 업무
- 2007년부터 시행되어 계속해서 사업범위가 넓어지고 있음.
- 현재 무기계약직으로 운영하고 있는 자치구 존재

## 5) 난임부부 시술비 지원사업

### ① 구체적 업무내용

- 보조인력 : 난임시술비 지원 신청자 상담·접수·선정 및 사후관리, 홍보 등

### ② 정규직 전환 대상

- 34명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2006년부터 시작하여 지금까지 계속 이어지고 있는 사업으로, 상시·지속적 업무에 해당함.
- 기간제법 예외사유에 해당하지 않음.

## 6) 노인일자리 및 사회활동 지원사업

### ① 구체적 업무내용

- 노인일자리 및 사회활동 지원사업 사업운영 전반에 대한 지원

### ② 정규직 전환 대상

- 6명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 고용노동부지정 국고보조사업 중 상시·지속적 업무에 해당함.
- 지자체 자체예산을 통해 추가지원 가능하도록 열어둠.

## 7) 암환자 의료비 지원사업

### ① 구체적 업무내용

- 업무보조: 암환자 의료비 지원사업 관련 지원, 관리 업무

② 정규직 전환 대상

- 3명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2002년부터 시작하여 지금까지 계속 이어지고 있는 사업으로, 상시·지속적 업무에 해당함.
- 기간제법 예외사유에 해당하지 않음.

**8) 문화재 돌봄 사업**

① 구체적 업무내용

- 문화재에 대한 상시 모니터링, 기와·외벽 등 경미한 훼손에 대한 상시적인 수리, 청소·잡초뽑기 등 일상적인 문화재 청소

② 정규직 전환 대상

- 4명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중운영 등 상시 지속성을 충족함.
- 퇴직금 지급 등을 회피하기 위하여 11개월 단위로 근로계약을 체결하는 것으로 보임.

**9) 문화재 안전경비인력 배치사업**

① 구체적 업무내용

- 문화재 방재시설 운영·유지관리 및 문화재현장 안전관리 모니터링, 문화재의 방범 및 방재로 인한 사고발생시 초동 대응 및 보고

② 정규직 전환 대상

- 22명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중운영 등 상시 지속성을 충족함.
- 퇴직금 지급 등 회피하기 위하여 11개월 단위 근로계약 체결하는 것으로 보임.

10) 개별주택 가격조사 사업

① 구체적 업무내용

- 현장 조사요원이 태블릿PC 등을 갖추고 각 주택을 방문해 건물의 용도와 구조 및 주택 부속토지의 형상, 방위, 도로접면, 이용상황 등 토지특성에 대하여 현장조사하고 이를 기록하는 업무

② 정규직 전환 대상

- 38명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거2년, 향후2년, 연중운영 등 모든 조건을 충족시키는 상시 지속성을 지닌 사업임.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함

11) 의료급여 관리 사업

① 구체적 업무내용

- 전문 자격증을 소지한 간호사 등이 취약계층 각 가정을 방문하여 적정한 의료 이용 방법 안내 및 상담

② 자치구별 정규직 전환 대상

- 5명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거2년, 향후2년, 연중운영 등 모든 조건을 충족시키는 상시 지속성을 지닌 사업임.

- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함
- 2012년도 고용노동부가 2차례에 걸쳐 무기계약직 전환 대상인 국고보조사업으로 지정해 16개 시도에 지침을 하달함

## 12) 국가예방접종 사업

### ① 구체적 업무내용

- 간호사 자격증을 소지한 간호사가 보건소 등에서 예방접종 실시함.

### ② 자치구별 정규직 전환 대상

- 22명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거2년, 향후2년, 연중운영 등 모든 조건을 충족시키는 상시 지속성을 지닌 사업임.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함

## 13) 건강생활실천 사업

### ① 구체적 업무내용

- 보건소 내 전문인력으로서 건강증진 프로그램 추진, 전문 상담, 운동 프로그램 등을 담당할 간호사, 운동처방사, 영양사 등

### ② 자치구별 정규직 전환 대상

- 7명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거2년, 향후2년, 연중운영 등 모든 조건을 충족시키는 상시 지속성을 지닌 사업임
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함

## ■ 서울시사업

### 1) 대사증후군 관리사업

#### ① 구체적 업무내용

- 대사증후군 상담 및 검진
- 대사증후군 사업운영 지원
- 대사증후군 관리 및 모니터링

#### ② 자치구별 정규직 전환 대상

- 124명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2009년 서울시 보건소 5대 중점건강관리사업으로 선정되어 10개 보건소에서 시범사업으로 운영한 후 2011년부터 25개 자치구 보건소에서 모두 운영되고 있는 일반 사업임
- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 기간제 근로자 계약기간이 1년 미만인 경우에도 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 일부 지자체의 경우에는 2년 초과 시 무기계약직으로 전환하기도 함

### 2) HIV신속검사 지원사업

#### ① 구체적 업무내용

- HIV 신속검사 수행 및 보조
- HIV 검사 홍보

#### ② 자치구별 정규직 전환 대상

- 8명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2014년 4개 보건소에서 시범사업으로 운영한 후 2011년부터 25개 자치구 보건소에서 모두 운영되고 있는 일반 사업임
- 과거 2년과 향후 2년 이상 사업이 운영되고, 연중 지속되는 사업임
- 기간제 근로자 계약기간이 1년 미만인 경우에도 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자와 동일유사한 업무를 수행하는 무기계약직(공무원) 존재함

3) 지역사회기반 자살예방사업

① 구체적 업무내용

- 자살예방교육 홍보 및 교육 보조
- 자살고위험군 발굴 및 관리
- 자살예방지킴이 등 봉사자 모집
- 초기 대면 상담

② 자치구별 정규직 전환 대상

- 24명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2012년 5개 보건소에서 시범사업으로 운영한 후 2013년부터 25개 자치구 보건소에서 모두 운영함
- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 기간제 근로자 계약기간이 1년 미만인 경우에도 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자와 동일 유사한 업무를 수행하는 시간선택제 임기제 공무원이 존재함

#### 4) 대부업사무보조인력 지원사업

##### ① 구체적 업무내용

- 대부업 등록관련 서류접수
- 민원안내
- 전산입력

##### ② 자치구별 정규직 전환 대상

- 14명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

##### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 계약기간이 12개월 미만으로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자와 동일 유사한 업무를 수행하는 무기계약직 존재함

#### 5) 시민건강포인트사업

##### ① 구체적 업무내용

- 환자 등록관리, 건강포인트 운영, 시민건강포인트 정보관리시스템운영, 교육프로그램 운영 등

##### ② 자치구별 정규직 전환 대상

- 8명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

##### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 시민건강포인트 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건을 충족하는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 자치구에 따라 10-11개월씩 계약을 하고 있지만, 해당 사업은 연중 지속되는



사업임.

## 6) 시공원 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 시공원 유지관리업무 : 도색 및 시설물 간편수리, 화장실 관리
- 공원 내 산책로·배수로 정비 및 위험수목 제거
- 제초작업 및 가을철 낙엽정리
- 노후·훼손된 공원시설물 정비

### ② 정규직 전환 대상

- 208명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 시공원 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 자치구별로 근로계약기간이 9~10개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제근로자 운용형태가 다르나, 동일한 업무를 수행하는 공무원 존재

## 7) 세이프약국 사업

### ① 구체적 업무내용

- 세이프약국 사업관련 서류작성 및 자료 정리
- 사업진행 보조 및 설문조사 업무
- 사업관련 홍보물 배부 및 홍보

### ② 정규직 전환 대상

- 7명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 세이프약국사업은 5년째 진행되는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속되고 있으며, 사업운영 또한 연중지속되는 사업에 해당하여 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자와 동일·유사업무를 담당하는 정규직(공무원)이 존재

8) 서울형 혁신교육지구 사업

① 구체적 업무내용

- 청소년 자치 및 동아리 활성화 지원
- 마을-학교 연계 지원사업 지원
- 사업진행 보조 및 설문조사 업무
- 사업관련 홍보물 배부 및 홍보

② 자치구별 정규직 전환 대상

- 25명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 서울형 혁신교육지구사업은 2015년부터 3년째 진행되는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속될 것으로 보임
- 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자와 동일·유사업무를 담당하는 정규직(공무원)이 존재

9) 365청결기동대 사업

① 구체적 업무내용

- 주요도심 청소취약시간대 가로청소
- 무단 쓰레기 및 도심행사 쓰레기 청소
- 가로휴지통 쓰레기봉투 교체
- 쓰레기 무단투기 감시 및 계도활동

② 정규직 전환 대상

- 31명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 365 청결기동대 사업은 2014년부터 진행된 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 사업이 지속될 것으로 보임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 발생할 만한 사유가 없으며, 동절기에 업무량이 크게 감소하지 않아 동절기인 12월과 02월에도 사업이 운영
- 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

10) 우리아이건강관리 의사 사업

① 구체적 업무내용

- 건강관리 의사 연계 및 프로그램 운영
- 사업관리 및 통계, 실적관리
- 사업수행 병원 방문 및 코디네이팅

② 자치구별 정규직 전환 대상

- 12명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 상시적으로 진행하는 사업으로 과거 2년동안 지속 및 향후 2년 이상 사업 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 사업이 연중 운영되고 있으며, 업무가 지속되고 있어, 연중지속성 인정
- 자치구별로 동일한 업무를 수행하는 사업담당 공무원이 존재

11) 정신건강증진센터운영 사업

① 구체적 업무내용

- 중증정신질환환자 사례관리
- 정신건강 관련 상담
- 정신건강 증진프로그램 관리
- 정신건강관련 교육진행

② 정규직 전환 대상

- 12명(자치구별 인원은 결론부분 참조)

③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 상시적으로 진행하는 사업으로 과거 2년동안 지속 및 향후 2년 이상 사업 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 사업이 연중 운영되고 있으며, 근로계약기간이 12개월로서 연중지속되고 있어 상시·지속성 인정

## ■ 자체사업

### (1) 강남구

#### 1) 운행자동차 배출가스 단속

① 구체적 업무내용

- 민원접수
- 배출가스 단속

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

2) 가로수 및 띠녹지, 일반녹지, 시설녹지 유지관리

① 구체적 업무내용

- 제초, 전지, 꽃식재 및 유지관리
- 청소, 급수
- 시설물 관리

② 정규직 전환 대상

- 55명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간이 10개월 단위지만, 일부 기간제 근로자는 채용시점을 달리 해서 연중 지속되는 것으로 판단되며, 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

### 3) 어린이공원 및 마을마당 유지관리

#### ① 구체적 업무내용

- 제초, 전지
- 주변 및 화장실 청소
- 시설물 유지관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 33명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않지만, 채용 시점을 달리해 채용하고 있어 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

### 4) 부동산거래신고 자료관리 및 민원업무 보조

#### ① 구체적 업무내용

- 부동산거래신고 자료관리
- 민원업무 보조

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

5) 자동차등록민원처리 및 민원서비스강화

① 구체적 업무내용

- 자동차번호판 교체
- 행정업무지원

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 기간제근로자를 연중지속하여 사용하고, 업무도 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

⑤ 기타

- 55세 이상과 근로계약을 체결하여 2년을 초과하여 사용하고 있음.

## 6) 역삼글로벌빌리지센터 운영

### ① 구체적 업무내용

- 도서관리
- 사무업무 보조

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 12개월로 연중지속되고 업무도 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 7) 강남구립국제교육원운영

### ① 구체적 업무내용

- 매점 및 서점 판매원

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음



④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월 단위지만, 채용시점을 달리해서 채용된 기간제 근로자가 있어 연중 지속되고 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

8) 전문가무료상담실 운영

① 구체적 업무내용

- 민원상담지원

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

9) 하나로민원창구 운영

① 구체적 업무내용

- 민원상담 및 상담

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일유사업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

10) 지역건강증진센터 운영

① 구체적 업무내용

- 대사증후군 검사
- 만성질환, 영양, 운동상담
- 체성분 측정

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 연중지속되고 업무도 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 임기제 공무원이 동일유사업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 11) 보건소 진료운영

### ① 구체적 업무내용

- 민원접수
- 채혈 및 검사

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일유사업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 12) 구강보건사업

### ① 구체적 업무내용

- 치과진료보조
- 취약계층 교육

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 임기제 공무원이 동일유사업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

(2) 강동구

1) 매표소 운영

① 구체적 업무내용

- 강동아트센터 매표소 운영

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 동종유사업무 담당 공무원 존재

## 2) 유지관리 인원

### ① 구체적 업무내용

- 공원유지관리
- 가로수녹지대 유지관리
- 고덕천 유지관리

### ② 정규직 전환 대상

- 공원유지관리 : 14명
- 가로수녹지대 유지관리 : 8명
- 고덕천 유지관리 : 4명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종유사업무를 담당하는 무기계약직(공무직) 존재함.
- 계절적 수요변화는 있으나, 1년 내내 업무는 지속됨.
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 9-10개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

## 3) 사무보조

### ① 구체적 업무내용

- 환경개선부담금 체납관리 및 상담

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.

- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 11개월씩 계약하는 것으로 보임

4) 아동복지교사 지원사업 관리

① 구체적 업무내용

- 아동복지교사 지원사업 관련 사무, 관리 등 운영전반

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 아동복지교사 지원사업이 정부일자리 사업이라고 하더라도, 이것을 관리하는 사무직의 경우 업무의 성격 및 특성을 보면 기간제로 운영할 만한 근거가 미약함.

(3) 강북구

1) 시민건강관리센터 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 기존 서울시 사업인 ‘대사증후군관리센터’와 연계해 진료를 통합시킴으로써 진료 이후 예방 서비스로 연계하는 통합건강관리센터 운영

- 대사증후군검진결과에 따른 상담, 운동, 영양 서비스
- 시민건강관리센터와 함께 운영중인 ‘건강센터’는 접근성이 높은 지역에 별도로 마련된 센터에서 대사증후군 검진 결과 상담 진행함

② 정규직 전환 대상

- 시민건강관리센터 운영 : 4명
- 건강센터운영 : 5명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동종유사업무를 수행하는 무기계약직은 존재하지 않으며 시간선택제 공무원(계약직)들이 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 신규 서비스이나 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로서 상시 지속성이 있음
- 계절적 요인 등으로 인해 업무 밀도가 감소하지 않음
- 기간제법상 기간제근로자 사용기간 예외사유에 해당하지 않음

⑤ 기타

- 해당업무는 2016년도 9월 서울시가 대사증후군관리센터와 연계해 질높은 서비스를 제공할 자치구 4곳을 선정하면서 시작된 서비스임

**2) 자살예방 및 생명존중 사업**

① 구체적 업무내용

- 사회복지사 자격증 취득자들이 자치구 내 자살 안전망 구축을 위하여 생애주기별 자살 예방 대책 마련 및 자살 위험군 등을 대상으로 전문적인 자살 예방 상담을 진행함

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 미확인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거2년, 향후2년, 연중 운영 등의 조건을 모두 충족하는 상시 지속성 있는 사업으로 판단됨

- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하지 않음

- 계절적 요인 등에 따라 업무량이 변동되지 않음

**3) 공원유지관리 사업**

① 구체적 업무내용

- 관내 소규모 공원에 대한 청소 및 시설관리 담당

② 정규직 전환 대상

- 8명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후2년, 연중 운영 등의 요건을 충족하여 상시 지속적인 업무로 판단됨

- 계약기간이 10개월이지만 동절기 업무량이 감소할 뿐이며 공원 관리 업무는 단절 없이 연중 지속됨

**4) 마을마당유지관리 사업**

① 구체적 업무내용

- 관내 마을마당 녹지와 운동시설물 관리, 청소 업무. 시설물 고장시 정비작업



② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 5명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 요건을 충족하여 상시 지속적인 업무로 판단됨
- 계약기간이 10개월이지만 동절기 업무량이 감소할 뿐이며 관리 업무는 연중 단절없이 지속됨
- 동종유사업무를 수행하는 공무원(무기계약직)이 존재함

5) 향토정원유지관리사업

① 구체적 업무내용

- 자치구내 가로수 등 수목의 안전판 빈 공간에 꽃심기 및 물주기 관리. 봄철 업무량이 많은 시기에 공무원 등 투입돼 함께 작업 진행하며 평소 기간제 근로자 1인이 관내 넓은 면적 정원에 대한 물주기 등 업무 수행함

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 향후2년, 연중 운영 등의 요건을 충족하여 상시 지속적인 업무로 판단됨
- 봄철 업무량이 몰리는 시기에 공무원이 투입돼 꽃심기 등 작업 수행함. 연중 기간제 근로자 1인이 물주기, 잡초뽑기 등 향토정원유지관리 업무를 단절없이

지속적으로 수행함

#### 6) 우이동만남의광장 유지관리사업

##### ① 구체적 업무내용

- 우이동만남의 광장 시설관리 및 청소 업무
- 만남의광장 인근 공중화장실 1개소 청소

##### ② 정규직 전환 대상

- 1명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 향후2년, 연중 운영 등의 요건을 충족하여 상시 지속적인 업무로 판단됨

##### ⑤ 기타

- 최초에 기존 정규직 인력 순환 배치하다가 이용 시민이 증가하면서 민원 제기 되자 고정적 인력 채용 필요성 때문에 기간제 채용함

#### (4) 강서구

##### 1) 교통유발부담금 부과 및 징수

##### ① 구체적 업무내용

- 기업체 조사
- 민원 접수, 우편물 처리 등 사무보조

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않는 경우도 있고 일정 시기 업무량이 감소하지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

2) 구강보건센터진료실운영

① 구체적 업무내용

- 치과위생사

- 구강보건사업, 치과진료사업 업무 보조

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지 않는 경우도 있지만, 업무의 단절이 존

재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 임기제 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

### 3) 화곡보건분소운영

#### ① 구체적 업무내용

- 대사증후군 사업 관리
- 대사증후군 상담, 진료

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10~11개월로 연중지속되지 않는 경우도 있지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

### 4) 산림관리 및 훼손지 복구

#### ① 구체적 업무내용

- 등산로, 운동시설 관리
- 화장실 청소
- 배수로 관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 14명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간은 11개월이지만, 순차적으로 채용을 하여 기간제 근로자 사용이 연중지속되고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간이 없고 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

5) 구립배드민턴장 운영

① 구체적 업무내용

- 환경미화
- 시설유지관리

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간은 9개월로 연중지속되지 않지만, 나머지 3개월도 기간제 근로자를 사용하여 연중지속되고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

## 6) 가로녹지유지관리사업

### ① 구체적 업무내용

- 가로수 관리(청소, 전지)
- 녹지대 관리(예초, 청소, 식재)

### ② 정규직 전환 대상

- 25명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않지만, 채용 시점을 달리해 채용을 하여 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간이 2개월이고, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 7) 목공소 운영관리

### ① 구체적 업무내용

- 의자, 탁자 등 시설물 제작 및 보수

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않지만, 나머지 기간에 대해 단기간의 기간제 근로자를 사용하고 있어 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원과 단기간의 기간제 근로자가 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

8) 공원시설물 정비 및 유지관리

① 구체적 업무내용

- 식재, 제초 등 녹지업무
- 운동기구, 놀이시설, 휴게시설 등 시설물 관리업무
- 화장실 및 공원 청소업무

② 정규직 전환 대상

- 30명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않지만, 채용 시점을 달리해 채용하고 있어 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자 외에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## (5) 관악구

### 1) 공중화장실 현장관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 관내 23개 전체화장실 총괄 관리
- 청소 및 위생 관리감독
- 시설물 긴급 수리 및 보수

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공중화장실 현장관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약이 수차례 갱신을 통하여 2012년 11월부터 지속되고 있으며, 동절기에 업무량이 줄어드나, 업무는 연중 상존하고 있으며 상시·지속적 업무에 해당함

### 2) 어린이공원 유지관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 관내 64개 어린이공원 및 소공원 청소
- 녹지관리 및 환경정비
- 시설물 및 보도블럭 정비



② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 2명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 어린이공원 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 약9개월이고 동절기에 업무량이 줄어드나, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 예산부족 등의 사유로 기간제로 채용하고 있으나, 동일·유사업무를 수행하는 공무원이 근무하고 있음

3) 불법광고물 정비 사업

① 구체적 업무내용

- 현수막 단속 보조
- 단속된 현수막 폐기 및 보관작업
- 과태료 등 행정처분 및 데이터관리

② 정규직 전환 대상

- 5명 (현수막 단속 3명, 현수막 폐기 1명, 행정처분 자료관리 1명)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 정규직(기능직 공무원) 근로자 2명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 불법광고물 정비 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 11개월이나 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기능직 공무원 퇴직후 충원이 이루어지지 않아 상시적인 업무에 업무공백을 메우기 위해 기간제 사용하고 있음

#### 4) 도로 및 도로시설물 유지관리 사업

##### ① 구체적 업무내용

- 도로 및 도로시설물(안전펜스 등) 파손보수
- 반사경 관리 및 파손 철거

##### ② 정규직 전환 대상

- 4명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 3명 있음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 도로 및 도로시설물 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고 업무량이 동절기에 감소하나 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 공무직 근로자 3명 동일·유사업무를 수행하고 있음

#### 5) 등록번호판 영치 사업

##### ① 구체적 업무내용

- 등록번호판 영치 현장단속 지원
- 등록번호판 영치관련 민원처리

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 등록번호판 영치 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않으나, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

- 사업담당 공무원이 동일·유사업무를 수행하고 있음

6) 교통유발부담금 부과·징수 사업

① 구체적 업무내용

- 전산데이터 자료 입력

- 현장검점업무 보조

- 이행여부 확인점검

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 교통유발부담금 부과·징수 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 10개월이고 업무량이 동절기에 감소하나 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 사업담당 공무원이 동일·유사업무를 수행하고 있음

## 7) 교통서포터즈 사업

### ① 구체적 업무내용

- 과태료 징수납부 보조
- 민원실 의견진술서 작성 지원
- 민원전화 상담
- 교통상황실 주정차 민원전화 접수 및 상담

### ② 정규직 전환 대상

- 8명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 교통서포터즈 사업은 2012년부터 진행되었으며 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월로 연중시속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 담당공무원만으로 불법주정차 단속 업무를 진행할 수 없어, 인력부족을 해소하기 위해 상시적으로 기간제를 고용하고 있음

## 8) 주차관리시스템 전산요원 사업

### ① 구체적 업무내용

- 부설주차장 시스템 등록
- 기록삭제 및 전산관리

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 주차관리시스템 전산요원 사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

## 9) 영양개선 사업

### ① 구체적 업무내용

- 지역주민 건강증진 교육
- 영양관리 상담 및 프로그램 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 영양관리 사업은 2012년부터 진행되었으며 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월이나 갱신시 23개월까지 연속하여 근무할 수 있으며 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

⑤ 기타

- 2017년부터 국시비 매칭사업으로 변경되었음

10) 구조 및 응급처치 교육 사업

① 구체적 업무내용

- 심폐소생술 교육
- 학교 등 심폐소생술 외부 교육

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 1명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 구조 및 응급처치 교육 사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속 조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않으나, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 근로계약기간이 단절된 기간동안 유사업무를 수행하는 정규직 직원이 대체하여 수행하고 있음

## 11) 지역중심 의료서비스 사업

### ① 구체적 업무내용

- 장애인 재활치료 및 운동치료, 통증치료
- 장애인 방문재활 지원

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(임기제 공무원) 있음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 지역중심 의료서비스사업은 2015년 장애인 재활치료를 지원하기 위하여 시작된 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 12개월로 연중·지속적으로 근무하고 있으며 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 판단됨

## 12) 장애인치과 진료 사업

### ① 구체적 업무내용

- 장애인 치과 진료 지원 및 보조

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 유사업무를 수행하는 사업담당 정규직(공무원) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 장애인치과 진료 사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 2016년 근로계약기간이 11개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

⑤ 기타

- 2017년부터 국시비 보조사업으로 변경되었음

(6) 광진구

1) 청소

① 구체적 업무내용

- 공중화장실청소
- 공공시설 청소
- 시설관리 및 청소
- 취약지역 청소
- 폐기물 선별
- 폐형광등수거/선별
- 중곡종합건강센터 환경미화

② 정규직 전환 대상

- 공중화장실청소 : 11명
- 행정차고 시설관리 및 청소 : 1명
- 시설관리 및 청소 : 1명
- 취약지역 청소 : 2명
- 폐기물 선별 : 1명



- 폐형광등수거/선별 : 2명
- 중곡종합건강센터 환경미화 : 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 계절에 따른 업무 밀도의 변화가 있다고 하더라도 업무 자체는 일년 내내 지속 됨.
- 동종유사업무 담당 무기계약직(공무직) 존재
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10-11개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

2) 민원상담

① 구체적 업무내용

- 민원여권과 민원인 안내 및 상담

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법과 퇴직금 회피를 위해 10개월씩 계약하는 것으로 판단됨

### 3) 해피콜센터

① 구체적 업무내용

- 해피콜센터 불만족 무응답 및 민원 전화상담

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법과 퇴직금 회피를 위해 11개월씩 계약하는 것으로 판단됨

### 4) 보건소 업무

① 구체적 업무내용

- 만성질환관리
- 영양사업
- 재활치료실 작업치료

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 기간제법과 퇴직금 회피를 위해 11개월씩 계약하는 것으로 판단됨

## 5) 시설관리

### ① 구체적 업무내용

- EM배양기 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법과 퇴직금 회피를 위해 10개월씩 계약하는 것으로 판단됨

## (7) 구로구

### 1) 구로구의회 기간제근로자 등 보수 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 구의회 비서실 사무보조
- 손님 응대 및 스케줄관리, 청소

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 구로구의회 기간제근로자 등 보수사업은 구의회 사무국에서 상시진행 사업으로 2015년부터 진행되어, 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

2) 새벽인력시장 지원 사업

① 구체적 업무내용

- 남구로역 주변 환경정비 및 민원예방
- 새벽인력시장 지원사업 편의시설 관리 및 운영
- 새벽인력시장 건설근로자에게 따뜻한 음료제공 및 편의제공

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 취약계층 일자리제공 새벽인력시장 관리 사업은 4년째 진행 사업으로, 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

### 3) 공원유지관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 공원내 시설물(벤치, 화장실, 분수) 관리
- 공원 내 산책로·배수로 정비 및 위험수목 제거
- 제초작업 및 가을철 낙엽정리

#### ② 정규직 전환 대상

- 20명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 3명 존재

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공원유지관리 사업은 매년 진행되는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 8개월이어서 연중지속되지 않고 동절기 업무량이 줄어들지만, 정규직(공무직)직원이 업무를 대체하여 수행하는 등 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

### 4) 조경유지관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 관내 쉼터 및 거리공원 시설물 관리
- 가로수 녹지대 환경정비 및 관리
- 제초작업 및 가을철 낙엽정리

#### ② 정규직 전환 대상

- 31명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 3명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 조경유지관리 사업은 매년 진행되는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 8개월이어서 연중지속되지 않고 동절기 업무량이 줄어들지만, 정규직(공무직)직원이 업무를 대체하여 수행하는 등 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

5) 하천공원 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 하천 및 관리 및 예초작업
- 시설물(벤치, 제방) 수리 및 관리
- 안양천·도림천 수목전지 및 꽃씨 파종

② 정규직 전환 대상

- 13명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 1명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 하천공원유지관리 사업은 매년 진행되는 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 8개월이어서 연중지속되지 않고 동절기 업무량이 줄어들지만, 정규직(공무직)직원 및 공공근로인원이 업무를 대체하여 수행하는 등 업무의 단절이 존재하는 것으로 판단되거나 업무 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 지속되고 있어 상시·지속적 업무로 판단됨

- 관리면적이 늘어나면서 업무량이 증가하였으나, 정규직 및 공무원 충원이 이루어지지 않고 기간제근로자 채용을 증가하였음

## 6) 장애인치과 사업

### ① 구체적 업무내용

- 장애인 치과진료 보조

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 장애인치과 사업은 2011년부터 6년째 진행된 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 판단됨
- 임금수준이 높은 편이 아니고 업무강도가 높고, 고용이 안정되지 않아 이직율이 높아, 사업의 원활한 수행을 위하여 고용을 안정시킬 필요 있음

## 7) 건강검진 사업

### ① 구체적 업무내용

- 건강검진센터 민원접수 및 기초상담
- 채혈작업 및 출장검진

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 2명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 건강검진 사업은 매년 진행되는 사업으로, 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고, 동절기에 업무량이 줄어들지만 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 판단됨
- 고용이 단절된 기간동안 동일업무를 수행하는 정규직 직원이 대체하여 업무를 수행하고 있음

8) 아동청소년 정신보건 사업

① 구체적 업무내용

- 아동청소년 위험군 등록 및 사례관리
- 프로그램 운영, 특화사업 등 포괄적 서비스
- 정신건강증진 관련 인식개선, 교육 및 홍보 프로그램 등 운영

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 아동청소년 정신보건 사업은 2014년부터 진행된 사업으로, 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 12개월로 업무가 연중지속되고 있으며, 사업진행 또한 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무로 판단됨



- 대상자 사례관리를 진행하기 위해서는 사례관리자가 지속적으로 대상자를 관리하는 것이 효과성을 높일 수 있음

## 9) 푸드뱅크·마켓운영 사업

### ① 구체적 업무내용

- 푸드뱅크 기탁 및 물품 보관관리
- 이용회원 등록 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 3명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 푸드뱅크·마켓운영 사업은 전국적으로 진행되는 사업으로, 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 12개월로 업무가 연중지속되고 있으며, 사업진행 또한 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무로 보임
- 근로계약을 수차례 갱신하여 총 69개월동안 근무하는 기간제 직원이 있을 정도로 해당 업무는 상시지속적인 업무에 해당함

## 10) 도로 및 도로시설물 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 도로관리 및 시설물 관리
- 도로 및 육교 청소
- 도로관련 민원 처리

② 정규직 전환 대상

- 5명
- 기전환자 : 2명 (2016년 2명 전환)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 도로 및 도로시설물 유지관리 사업은 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속 조건을 충족시키고 있음
- 근로계약을 수차례 갱신하여 총 28개월동안 근무하는 기간제 직원이 있을 정도로 해당 업무는 상시·지속적인 업무에 해당함
- 2016년 2명의 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 등 업무 및 사업진행이 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무에 해당함

11) 도로 굴착 보조 사업

① 구체적 업무내용

- 도로굴착 복구 준공시 감리 및 현장검사

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 도로 및 도로시설물 유지관리 사업은 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속 조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고, 동절기에 업무량이 줄어드나 업무는 연중상존하고

있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자가 있어 상시·지속적 업무로 분류됨

## 12) 하수시설물 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 하수도 및 맨홀 유지관리
- 긴급 현장보수

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직 및 무기계약직) 2명 있음
- 2015년 무기계약직으로 1명 전환

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 하수시설물 유지관리사업은 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고 동절기에 업무량이 줄어드나, 동일업무 수행자가 무기계약직으로 2015년 전환되었고 업무는 연중상존하고 있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자가 있어 상시·지속적 업무로 분류됨

### ⑤ 기타

- 2015년 하수시설물 유지관리 인원 3명을 무기계약직 전환대상으로 선정하였으나, 2명은 무기계약직 전환연령('58년생, '59년생)을 초과하여 전환에서 제외되었음

### 13) 하천변 등 체육시설 유지관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 안양천내 체육시설 및 운동장 시설유지관리
- 동절기(12~1월) 관내 눈썰매장 운영지원

#### ② 정규직 전환 대상

- 5명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직 및 무기계약직) 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 하천변 등 체육시설 유지관리 사업은 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속 조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 동절기 업무량이 감소되는 기간동안 눈썰매장 지원업무를 함으로서 인력운영에 효율성을 높이고 연중지속적으로 근무할 수 있는 조건 충족됨

## (8) 금천구

### 1) 수목식재 사후관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 녹지대 유지관리 : 수목전지, 제초, 녹지대 조성
- 데크 및 벤치 등 시설관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 20명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 수목식재 사후관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고 동절기에 업무량이 줄어드나, 업무는 연중 상존하고 있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자가 있어 상시·지속적 업무로 분류할 수 있음

2) 하수시설물 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 하수도 관리 및 고장 임시조치
- 하수도 현장수리
- 하수로 관련 민원처리

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 하수시설물 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월이고 동절기에 업무량이 줄어드나, 업무는 연중 상존하고 있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자가 있어 상시·지속적 업무로 분류할 수 있음

### 3) 효율적인 청사관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 청사 청소 및 미화관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 4명
- 기전환 인원 : 4명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 존재

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 효율적인 청사관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속되며 연중지속되고 있음

#### ⑤ 기타

- 연령이 무기계약직 전환기준(만60세)을 초과하여 정년이 보장되는 준공무직으로 전환되었으며, 2017년 퇴직자 발생하여 2명을 무기계약직으로 채용하였음

### 4) 구로공단 노동자생활체험관 운영 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 구로공단 노동자생활체험관 해설사
- 관람객 안내

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 구로공단 노동자생활체험관 운영 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자가 근무하기 이전에는 파견 공무원이 근무하여 공무원이 담당하던 업무를 대체하여 근무하고 있음

⑤ 기타

- 기간제 근로자가 2명 근무하고 있으나, 1명은 육아휴직자 대체인력으로 전환대상에 포함하지 않았음

5) G벨리 기업인 만남의 공간 운영사업

① 구체적 업무내용

- 기업 대관예약 및 접수
- 이용료 수납 및 회의실 관리
- 시설 및 물품관리

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- G벨리 기업인 만남의 공간 운영사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되

었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지 않지만 업무의 단절이 존재하지 않고, 업무는 연중 상시적으로 운영되고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 산업단지공단과 무상임대계약이 2020년까지 되어 있어, 최소 2020년까지 운영될 것으로 보임

## 6) 무단투기 단속 사업

### ① 구체적 업무내용

- 쓰레기 무단투기 단속(배출 쓰레기 내용물 확인)
- 담배꽂초 무단투기 현장단속
- 무단투기 관련 홍보 및 계도

### ② 정규직 전환 대상

- 12명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 있음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 무단투기 단속사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 8개월과 6개월로 연중지속되지 않고, 동절기에 업무량이 다소 줄어드나 업무는 연중 상시적으로 운영되고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자와 동일·유사업무를 수행하는 공무직 근로자 운영하고 있음



## (9) 노원구

### 1) 청소/시설관리

#### ① 구체적 업무내용

- 근린공원유지관리
- 어린이공원관리
- 어린이놀이터모래소독
- 수목식재사후관리
- 녹색도시추진현장업무

#### ② 정규직 전환 대상

- 근린공원유지관리 : 20명(주말파트 제외)
- 어린이공원관리 : 9명
- 어린이놀이터모래소독 : 3명
- 수목식재사후관리 : 19명
- 녹색도시추진현장업무 : 10명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 겨울철 업무가 줄어들기도 하나 해당업무는 계속 지속됨.
- 동종유사업무 담당 무기계약직(공무직) 및 공무원 존재
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10-11개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

## 2) 목예원운영 등

### ① 구체적 업무내용

- 놀이지도사
- 목공소 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 놀이지도사 : 1명
- 목공소 업무 : 6명
- 도시숲 자원화 및 희망목공소 운영 : 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10-12개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

### ⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

## 3) 생태학습관 관리

### ① 구체적 업무내용

- 노원자연마당생태학습관 운영

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

⑤ 기타

- 연령이 무기계약직 전환기준(만60세)을 초과하여 정년이 보장되는 준공무직으로 전환되었으며, 2017년 퇴직자 발생하여 2명을 무기계약직으로 채용하였음

4) 리사이클링 마켓

① 구체적 업무내용

- 리사이클링매장관리, 폐자원교환

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 과거 2년은 충족하지 않지만 향후 2년 지속되는 사업이므로 상시·지속적 업무라고 보아야 함.
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

5) 사서

① 구체적 업무내용

- 공릉행복발전소 운영

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 과거 2년은 충족하지 않지만 향후 2년 지속되는 사업이므로 상시·지속적 업무라고 보아야 함.

- 기간제법 회피를 위해 22개월 계약하는 것으로 판단됨.

6) 보건소 행정보조

① 구체적 업무내용

- 보건소 민원행정업무보조

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 동종유사업무 담당 공무원 존재

- 기간제법 회피를 위해 22개월 이내로 계약하는 것으로 판단됨.

## 7) 보건지소

### ① 구체적 업무내용

- 만성질환관리사업
- 재활보건사업
- 공릉평생건강관리센터운영
- 평생건강관리센터

### ② 정규직 전환 대상

- 만성질환관리사업 : 1명
- 재활보건사업 : 1명
- 공릉평생건강관리센터운영 : 3명
- 월계보건지소평생건강관리센터운영 : 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임(신설된 보건지소의 경우에도 향후 2년 이상 업무지속이 예정되므로 상시·지속적 업무로 보아야 할 것임)
- 동종유사업무 담당 공무원 존재
- 기간제법 회피를 위해 22개월 이내로 계약하는 것으로 판단됨.

## (10) 도봉구

### 1) 함석헌기념관, 김수영문학관 운영사업

#### ① 구체적 업무내용

- 각 기념관, 문학관 내 관람 안내 및 기본 강좌 운영

② 정규직 전환 대상

- 함석헌 기념관 : 1명
- 김수영 문학관 : 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적(향후/연중 조건 충족)인 업무에 해당함
- 특히 ‘김수영문학관’ 운영 인력의 경우 근로계약 체결 횟수가 3~4회이며 근속기간도 이미 2년을 초과했음

⑤ 기타

- 참고로 김수영문학관, 함석헌 기념관의 경우 2017년도 4월 ‘도봉구문화재단’이 정식 설립되면 재단 정규직으로 채용할 계획이 있음

2) 문화유산 보존 및 활용 사업

① 구체적 업무내용

- ‘간송 옛집’을 복원해 개방형 주택으로 운영함. 관광객 또는 일반구민 관람시 전체적인 관리, 안내 데스크 역할 수행함

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음. 다만 일부 자원봉사 인력이 업무 지원함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적(향후/연중 조건 충족)인 업무에 해당함.

- 해당 문화유산은 월요일 휴관일을 제외하고 연중 9~18시까지 개방하며 계절적인 요인 등에 영향을 받지 않고 업무의 단절없이 사업이 지속됨

### 3) 도봉혁신교육지원센터 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 도봉혁신교육사업의 하부 항목별 단위사업 전반에 대하여 운영, 예산 수립, 프로그램 관련 컨설팅 등 수행, 여타 프로그램과의 멘토링 연계 등.

#### ② 정규직 전환 대상

- 3명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등 모든 요건을 충족시키는 상시 지속적인 사업임.

#### ⑤ 기타

- 해당 근로자 운영 관련 지침상 ‘퇴직금 지급이 안되므로 1년 이내 계약 체결할 것’ 이 명시돼 있음

### 4) 음식물중간처리장 시설관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 음식물쓰레기 중간처리장에서 재활용 가능한 음식물 쓰레기 등을 선별해내는 작업

#### ② 정규직 전환 대상

- 10명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거2년, 향후 2년, 연중 운영 등 상시 지속적인 사업의 요건을 모두 충족함

- 2016년까지 퇴직금 지급 회피 등을 이유로 10개월 단위 근로계약을 체결해 순환 근로 형태로 인력을 투입했으며 연중 사업은 단절없이 지속됐음

⑤ 기타

- 2017년부터 11개월 단위로 근로계약 체결함

5) 공중화장실 관리 사업

① 구체적 업무내용

- 자치구 내 공중화장실 청소 및 관리 업무

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등 모든 요건을 충족시키는 상시 지속성이 있는 사업임

- 계절적 요인 등에 의하여 업무량이 다소 감소하기도 하지만 청소 및 관리 업무는 연중 단절되지 않고 지속됨



## 6) 지역 및 가로청소 사업

### ① 구체적 업무내용

- 쓰레기 무단투기 신고시 현장 출동해 쓰레기를 수거하고 재활용 가능한 폐기물을 분류하는 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 13명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업에 해당함

### ⑤ 기타

- 서울시 ‘도봉구 기간제근로자 관리규정’ 상 퇴직금 지급이 불가능해 1년 이상 채용할 수 없음

## 7) 수목식재사후관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 구내 가로수, 녹지 등에 대하여 나무심기, 가지치기, 동절기 수목관리 업무 등 수행

### ② 정규직 전환 대상

- 28명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 5~6명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업 임.
- 동종 유사업무를 수행하는 무기계약직이 존재함
- 동절기 수목 관리 업무가 급감하나 사업 자체는 중단되지 않고 지속됨

8) 어린이공원유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 구내 소규모 어린이공원 및 근린공원내 놀이기구, 화장실 등에 대한 유지 관리 업무.

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 1인(다수 공무원들이 정년 도래로 퇴사함)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업 임

⑤ 기타

- 동절기에는 지역 노인회 등에서 추천한 ‘공원지킴이’ 들이 1일 7000원 정도의 일당을 받고 업무 지원함.

9) 도봉건강이음터 운영사업

① 구체적 업무내용

- 지역내 간이 보건소에 간호사 1인이 상주하면서 혈압측정, 건강 상담 등 지역 주민 대상 간호 의료 서비스 제공함

② 정규직 전환 대상

- 1명

- 기전환 인원 : 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 1인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업  
임

⑤ 기타

- 해당 사업은 ‘방문간호사업’에 흡수됨.

(11) 동대문구

1) 구청사 청소관리 및 시설물 관리 사업

① 구체적 업무내용

- 구청사 청소 관리 및 전반적인 시설물 관리 업무

② 정규직 전환 대상

- 14명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업  
임.

- 2016년 기준 재직기간이 2년 이상인 근로자가 14명 중 13명에 달함

- 계절적 요인에 의하여 업무량의 변동이 없으며 사업이 단절되지 않고 지속됨

## 2) 자원봉사센터 운영 사업

### ① 구체적 업무내용

- 자원봉사자 모집 등 총괄관리 1인, 자원봉사자 시스템을 운영하는 전산코디 1인, 자원봉사자 교육을 담당하는 교육코디 1인

### ② 정규직 전환 대상

- 3명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업임.
- 동종유사업무를 수행하는 정규직 공무원들이 존재함. 정규직이 수행하는 업무가 늘어나자 이를 보충할 인력으로 기간제 근로자를 채용했으며 비정규직의 업무가 보조업무에 국한되는 것은 아님

## 3) 공중화장실 관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 자치구 내 공공시설 공중화장실 청소 및 관리 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 11명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 2명(2016년도 전환)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 사업으로 상시 지속적인 사업임.
- 동종유사업무를 수행하는 무기계약직 전환 사례가 존재함

4) 공원·녹지·생태·중랑천 녹지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 공원 내 시설 유지 관리 : 10명
- 일반 녹지대 유지 관리 : 10명
- 정릉천 성북천에 대한 유지 관리 : 4명
- 중랑천변 녹지대 유지 관리 : 12명

② 정규직 전환 대상

- 36명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년 지속성을 충족시키는 사업임
- 근로계약기간은 11개월이지만 업무 자체는 단절되지 않으며, 단지 예산상의 제약으로 1년 이내의 계약을 체결함

5) 도로시설물 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 도로보수 기동반 공무원 근로자들이 조를 편성해 현장 출동시 함께 이동해 도로 시설물 유지 관리 작업 수행함

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 6명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 2016년 5월 시작된 신규 사업이나 향후 2년, 연중 운영 조건을 충족시키는 상시 지속적인 사업임
- 야외 현장에서 수행하는 업무이나 동절기 등 계절적인 요인에 구애받지 않고 1년 내내 민원 발생하여 연중 사업이 이어짐

⑤ 기타

- 계약기간은 2년이며 2년 뒤 무기계약직 전환 계획은 아직 미정임

**6) 하수시설물유지관리 사업**

① 구체적 업무내용

- 맨홀, 빗물받이, 준설작업 등 하수시설물에 대한 유지 관리 업무

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 13명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 신규 사업이지만 과거 2년, 연중 지속성의 요건을 충족시키는 사업임
- 위 도로시설물 유지관리와 동일하게 정년이 도래한 공무원들이 퇴사한 이후 해

당 공백을 기간제 근로자로 채용함. 동종 유사 업무를 수행하는 공무원이 존재함

- 야외 현장에서 수행하는 업무이나 동절기 등 계절적인 요인에 구애받지 않고 1년 내내 민원 발생하여 연중 사업이 이어짐

## (12) 동작구

### 1) 불법유동광고물 정비 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 불법 현수막 및 광고물 정비
- 단속된 현수막 폐기 및 정리

#### ② 정규직 전환 대상

- 3명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자 3명 존재

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 불법유동광고물 정비 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 기간제 근로자와 유사업무를 수행하는 비교대상 정규직이 있어 연중상시업무에 해당된다고 볼 수 있음

### 2) 하수시설물 관리 및 하천관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 하수시설물 및 맨홀 보수관리
- 빗물받이 준설
- 하수누수 현장확인
- 도림천 청소

② 정규직 전환 대상

- 9명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자 1명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 하수시설물 관리 및 하천관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 11개월이고 동절기에 업무량이 줄어들지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 동절기에는 공무원 및 담당공무원이 기간제 근로자 업무를 대체하여 수행하고 있음

3) 온라인 무료광고창 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 중소기업인 업소 온라인 홍보지원
- 현장확인 및 신청서 작성 지원
- 중소기업인 업소 온라인 등록 지원

② 정규직 전환 대상

- 1명



③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(임기제 공무원) 근로자 1명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 온라인 무료광고창 운영 사업은 이전에 진행되던 사업을 2016년부터 다시 진행하였고, 향후 2년 이상 지속될 것으로 보임
- 근로계약기간이 9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 동일유사업무를 수행하는 정규직 인원이 있어, 업무는 연중·상시 지속되는 업무로 볼 수 있음

4) 생활체육보건서비스실행 사업

① 구체적 업무내용

- 경로당 및 생활체육센터 운동지도
- 이용자 운동처방

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원, 운동처방사) 근로자 1명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 생활체육보건서비스실행 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 12개월로 업무가 연중지속되고 있으며, 사업진행 또한 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무로 판단됨
- 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무원)이 상시적으로 업무를 수행하고 있음

## 5) 시민건강관리센터운영사업 사업

### ① 구체적 업무내용

- 만성질환자 관리 및 상담
- 찾아가는 건강상담실(출장) 및 대사증후군센터 업무 지원
- 열린보건소 업무 지원
- 대사관련 질환 검진 및 상담 (간호사)
- 대상자 영양상담 및 신체계측 (영양사)

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 시민건강관리센터운영 사업은 2016년 시작된 사업으로, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 2017년 근로계약기간이 12개월로 업무가 연중지속되고 있으며, 사업진행 또한 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무로 판단됨

## 6) 보건소 진료운영 사업

### ① 구체적 업무내용

- 물리치료 및 재활치료 지원
- 통증치료 및 운동치료 지원

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 임기제 공무원 1명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 보건소 진료운영 사업은 2016년 시작된 사업으로, 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상되어 조건을 충족시키고 있음
- 2017년 근로계약기간이 12개월로 업무가 연중지속되고 있으며, 사업진행 또한 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무로 판단됨
- 동일한 업무를 수행하는 정규직(임기제 공무원)이 상시적으로 업무를 수행하고 있음

7) 임상병리 및 방사선실 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 건강진단서, 건강진단결과서 채혈, 채변
- 임상병리실 민원 접수 및 검사업무 지원
- 이동 건강검진시 채혈 등
- 흉부방사선 및 골밀도 검사 접수 및 촬영

② 정규직 전환 대상

- 2명 (임상병리사 1명, 방사선사 1명)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 의료기술직 공무원 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 임상병리 및 방사선실 운영 사업은 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 2017년 근로계약기간이 12개월로 업무가 연중지속되고 있으며, 사업진행 또한 연중지속적으로 진행되고 있어, 상시·지속적 업무로 판단됨

- 동일·유사한 업무를 수행하는 정규직(의료기술직 공무원)이 상시적으로 업무를 수행하고 있음

## 8) 관내 포장도로 및 시설물 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 도로 및 보도 관리 및 파손수리
- 육교청소 및 계단웁스 유지관리
- 도로관련 민원 처리

### ② 정규직 전환 대상

- 5명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 2명 있음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 관내 포장도로 및 시설물 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고 야외에서 수행하는 업무이나, 동절기 등 계절적인 요인에 구애받지 않고 민원 발생하여 연중 사업이 이어져 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 공무직 근로자 2명이 동일·유사업무를 수행하고 있음

## 9) 구공원 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 시공원 유지관리업무 : 도색 및 시설물 간편수리, 화장실 관리
- 공원 내 산책로·배수로 정비 및 위험수목 제거
- 제초작업 및 가을철 낙엽정리

- 노후·훼손된 공원시설물 정비

② 정규직 전환 대상

- 14명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 1명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 구공원 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

10) 가로녹지대 수경시설 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 가로수 및 녹지대 유지관리 : 식재 및 잡초제거, 비료주기

- 급수 및 분수 수경시설 관리

- 가로수 관련 민원처리

② 정규직 전환 대상

- 12명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 7명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 가로녹지대 수경시설 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 9~10개월이어서 동절기에 업무량이 줄어드나 업무는 연중상존하고 있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자가 있어 상시·지속적 업무로 분류됨

## 11) 수목식재 사후관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 녹지대 유지관리 : 수목전지, 제초, 녹지대 조성, 공석설치
- 마을마당 및 쉼터 유지관리
- 데크 및 벤치 등 시설관리

### ② 정규직 전환 대상

- 8명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자 7명 존재

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 수목식재 사후관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이고 동절기에 업무량이 줄어드나, 업무는 연중 상존하고 있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 정규직(공무직) 근로자가 있어 상시·지속적 업무로 분류할 수 있음
- 동일·유사업무를 수행하는 공무직 근로자 존재함

## (13) 마포구

### 1) 재활용품선별

#### ① 구체적 업무내용

- 수거 재활용품 선별

- 스티로폼 감용기 운용 보조

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 상반기와 하반기 각 6개월 단위로 근로계약을 체결하고 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

2) 난지천축구장관리

① 구체적 업무내용

- 청소 및 시설관리

- 입장객 확인, 쓰레기 투기 단속

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 8개월이지만, 근로계약 종료 후 신규 채용을 하고 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

### 3) 체육시설유지관리

#### ① 구체적 업무내용

- 체육시설 청소 및 세척
- 제초

#### ② 정규직 전환 대상

- 3명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간이 8개월로 연중지속되지 않지만, 채용 시점을 달리해 채용하고 있어 업무가 단절 없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

### 4) 체육시설정비관리

#### ① 구체적 업무내용

- 체육시설 정비
- 벤치, 정자, 보도블럭 등 정비
- 수목 전지

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함



④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 개별 근로계약기간이 8개월로 연중지속되지 않지만, 채용 시점을 달리해 채용하고 있어 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

5) 체력단련실 회원지도 및 관리

① 구체적 업무내용

- 체력단련실 관리
- 회원지도

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 제한 예외 업무이나 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

⑤ 기타

- 기간제법 사용기간 제한 예외에 해당하여 24개월 초과하여 사용중임

6) 공원화장실 관리

① 구체적 업무내용

- 공원화장실 청소

② 정규직 전환 대상

- 31명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 업무량이 감소하는 동절기에도 무기계약직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

7) 공원유지관리

① 구체적 업무내용

- 공원청소

- 공원 내 시설물 관리

② 정규직 전환 대상

- 14명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 8~9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중

상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 업무량이 감소하는 동절기에도 무기계약직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 8) 가로수 및 띠녹지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 가로수 및 녹지 관리
- 가로수 및 녹지 보호시설 정비
- 청소

### ② 정규직 전환 대상

- 12명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 8~9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 업무량이 감소하는 동절기에도 무기계약직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 9) 생활권주변 녹지관리

### ① 구체적 업무내용

- 마을마당, 쉼터 청소
- 식재

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 업무량이 감소하는 동절기에도 무기계약직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

10) 교통유발부담금 부과

① 구체적 업무내용

- 시설물 조사

- 전산 관리

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나

업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 업무량이 감소하는 동절기에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 11) 심혈관질환조기검진사업

### ① 구체적 업무내용

- 심혈관질환 조기검진 상담 및 안내
- 검사 및 사후 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11~12개월로 대부분 연중지속되고, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 업무량이 감소하는 동절기에도 무기계약직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 12) 영상의학실업무보조

### ① 구체적 업무내용

- 접수
- 방사선 촬영

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지 않는 경우도 있지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 정규직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

13) 치아건강사업

① 구체적 업무내용

- 구강보건센터 진료업무

- 치위생사

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 개별 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않지만, 채용 시점을 달리해 채용하고 있어 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수

있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 정규직이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## (14) 서대문구

### 1) 1차진료

#### ① 구체적 업무내용

- 만성질환, 고혈압, 당뇨 접수
- 일반진료

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 1년 단위이고, 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

### 2) 한방증진센터 운영

#### ① 구체적 업무내용

- 한의사 : 한방진료
- 간호조무사 : 한방진료 보조

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 한의사 및 간호조무사의 업무는 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

⑤ 기타

- 한의사는 기간제근로자 사용기간 제한의 예외라는 이유로 2년을 초과하여 사용하고 있음.

3) 진료및건강검진지원사업

① 구체적 업무내용

- 방사선사 : X-ray 촬영 등
- 임상병리사 : 채혈 등
- 물리치료사 : 통증치료 등

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임



- 근로계약기간이 10~12개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 시간제 임기제 공무원이 동일 업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

⑤ 기타

- 매년 채용인력의 자격은 상이함. 물리치료사는 2016년부터 채용함.

4) 모자보전사업

① 구체적 업무내용

- 접수업무
- 영양제 배포
- 행사지원

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 12개월로 연중지속되고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 공무원이 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 5) 고혈압당뇨이상지질혈증관리

### ① 구체적 업무내용

- 만성질환자 검진 및 관리
- 교육보조

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일 업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 6) 불법광고물정비사업

### ① 구체적 업무내용

- 길거리전단지 제거 및 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 6명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일 업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

### 7) 무인단속시스템설치운영

#### ① 구체적 업무내용

- 주차단속 보조

#### ② 정규직 전환 대상

- 5명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간을 5~6개월 단위로 반복되나 연중 지속되고, 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 임기제 공무원 및 공무원이 기간제 근로자와 동일 업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

### 8) 청소기동반 청결지킴이 운영

#### ① 구체적 업무내용

- 다중이용 공공장소 청소

② 정규직 전환 대상

- 14명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11~12개월로 연중지속되고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

⑤ 기타

- 2015년 3월부터 시행됨

9) 무단투기단속지원

① 구체적 업무내용

- 무단투기, 정일정시 배출 홍보
- 민원접수
- 증거자료 조사

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

⑤ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일유사업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

10) 장애인 및 가족 재활치료 지원

① 구체적 업무내용

- 운동기구 관리
- 장애인 등 운동기구 사용지도

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 복지관 직원이나 자원봉사자가 동일 유사업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## (15) 서초구

### 1) 인력운영경비

#### ① 구체적 업무내용

- 구인구직상담
- 구인자 발굴 및 매칭
- 직업상담사

#### ② 정규직 전환 대상

- 4명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 1년 단위이고, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

#### ⑤ 기타

- 직업상담사를 기간제 근로자 사용기간 제한 예외사유에 해당하는 것으로 관리되고 있으나, 기간제법에 따를 경우 이에 해당하지 않음

### 2) 가로환경정비

#### ① 구체적 업무내용

- 노점상 단속
- 불법적치물 처리

② 정규직 전환 대상

- 4명

※ 연간 사용 기간제 근로자는 29명이나 사용기간이 가장 긴 10개월간 사용한 인원을 전환대상으로 판단하였고, 나머지 인원의 경우에는 업무량 증가에 따른 지원을 사용사유로 한 기간제 근로자로 분류함.

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임

- 근로계약기간이 2~10개월로 다양하고 연중지속되지 않는 경우도 있지만, 채용 시기를 달리해 채용하고 있어 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

⑤ 기타

- 노점상을 푸드 트럭으로 전환하고 있어 사업의 계속성 여부가 불투명함.

3) 국공유지실태조사

① 구체적 업무내용

- 국공유지실태조사

- 대장정리 및 관리

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

#### 4) 하천유지관리 및 친수공간 조성

##### ① 구체적 업무내용

- 식재관리, 청소, 제초
- 청소 및 화장실 관리

##### ② 정규직 전환 대상

- 16명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 9~10개월로 연중 지속되지는 않지만, 채용 시점을 달리해 채용하고 있어 업무가 단절 없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

#### 5) 재활용집하장 기간제 근로자 운영

##### ① 구체적 업무내용

- 재활용품 정리



- 페비닐 압축
- 스티로폼 감용 및 압축

② 정규직 전환 대상

- 15명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월 단위지만, 계약이 갱신되거나 채용시점을 달리해서 채용된 기간제 근로자가 있어 업무가 단절 없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

**6) 소음특별기동반**

① 구체적 업무내용

- 소음 및 진동 민원 접수
- 현장조사 및 행정계도

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나

업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

⑤ 기타

- 해당 업무에 기간제 근로자를 채용한 것은 지역주민들의 민원 등 업무량이 증가함에 따라 2016년 10월부터 시작되었으나, 동 업무는 과거 2년 이상 지속된 업무임.

7) 도로시설물관리

① 구체적 업무내용

- 보도 및 말뚝시설물 점검
- 도로시설물 보수

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에도 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 8) 장애재활사업

### ① 구체적 업무내용

- 장애인 물리치료 및 통증치료

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월 채용 후 23개월까지 계약 연장을 하여 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 시간선택제 임기제 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 9) 성인병 조기발견을 위한 검진

### ① 구체적 업무내용

- 민원 접수
- 시력, 체형 등 기초 검사 및 채혈 검사

### ② 정규직 전환 대상

- 3명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월 채용 후 23개월까지 계약 연장을 하여 업무가 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

10) 구강관리사업

① 구체적 업무내용

- 초등학교, 어린이집 교육
- 구강관리 상담 및 캠페인
- 진료보조

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 3~6개월 단위로 반복되나 연중 지속되고, 업무도 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 임기제 및 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## (16) 성동구

### 1) 공원녹지유지관리

#### ① 구체적 업무내용

- 구공원 유지관리, 중랑천철새보호구역 녹지유지관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 구공원 유지관리 : 6명
- 중랑천철새보호구역 녹지유지관리 : 7명
- 수목식자재 사후관리 : 22명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종유사업무 담당 무기계약직(공무직) 존재
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

#### ⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

### 2) 하천관리

#### ① 구체적 업무내용

- 하천 청소 및 하천 시설물 관리

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 동종유사업무 담당 무기계약직(공무직) 존재

- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 11개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

3) 주차관리

① 구체적 업무내용

- 불법주정차 단속관리

② 정규직 전환 대상

- 19명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 동종유사업무 담당 공무원 존재

⑤ 기타

- 현재 자치구에서는 공무원을 충원하여 운영할 계획이 있음.

**4) 방법CCTV모니터링**

① 구체적 업무내용

- CCTV영상모니터링

② 정규직 전환 대상

- 11명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종유사업무 담당 공무원 존재

⑤ 기타

- 고령자, 장애인을 중심으로 채용하고 있음.
- 자치구에서도 무기계약직 전환 고려 중.

**5) 한방진료사업**

① 구체적 업무내용

- 한방진료사업 진료 보조

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 현재 고령자가 해당 업무를 담당하고 있으나, 계속근로기간이 42개월에 달하는 만큼, 향후에는 정규직으로 사용해야 할 것임
- 동종유사업무 담당 공무원 존재

6) 대부업 관리 지원

① 구체적 업무내용

- 대부업 관리 보조업무

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종유사업무 담당 공무원 존재.

7) 아동복지교사 지원사업 관리

① 구체적 업무내용

- 아동복지교사 지원사업 관련 사무, 노무, 행정 등 운영전반



② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 아동복지교사 지원사업이 정부일자리 사업이라고 하더라도, 이것을 관리하는 사무직의 경우 업무의 성격 및 특성을 보면 기간제로 운영할 만한 근거가 미약함.

## (17) 성복구

※ 성복구청의 경우 자료가 제출된 일부 과에 대해서만 조사, 분석함

### 1) 무단투기 단속 및 분리배출 홍보

① 구체적 업무내용

- 무단투기 현장 단속 및 분리배출 홍보

② 정규직 전환 대상

- 6명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 6~9명의 환경미화원(무기계약직)이 업무량에 따라 해당 업무에 투입됨. 해당 무기계약직들은 다른 업무도 병행하여 수행함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 연중 1, 2월 동절기에는 업무량이 급감하지만 사업 자체는 연중 운영됨

## 2) 임시예방접종 사업

### ① 구체적 업무내용

- 폐렴 예방 접종 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 신규 사업이지만 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 연중 계절적 요인에 의해 업무량이 감소하지 않고 꾸준히 유지됨

### ⑤ 기타

- 기존 예방접종실 외에 접종 수요 증가로 별도팀인 폐렴접종실을 꾸려 2016. 3. 기간제 근로자를 채용함. 2017. 1. 신규로 12개월 근로계약 기간의 기간제 근로자 채용함

## 3) 취약계층성병관리사업

### ① 구체적 업무내용

- 취약계층을 대상으로 현장을 직접 방문해 성병검사 실시함

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 연중 계절적 요인에 의해 업무량이 감소하지 않고 꾸준히 유지됨

4) 주민건강검진 사업

① 구체적 업무내용

- 임상병리사 : 채혈 및 임상병리실 검사업무
- 방사선사 : 골밀도검사 및 흉부촬영 등

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 미확인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함

5) 복지관 한방클리닉 사업

① 구체적 업무내용

- 한방 진료 및 한방 진료 보조 업무

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 미확인

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함

(18) 송파구

1) 시설관리

① 구체적 업무내용

- 공원화장실유지관리 · 구가로녹지유지관리 · 구공원유지관리

② 정규직 전환 대상

- 136명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시 · 지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 9-11개월씩 계약하는 것으로 보임.
- 동종유사업무 담당 무기계약직(공무직) 및 공무원 존재

⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

2) 가로청소, 운전(환경미화원 대체인력)

① 구체적 업무내용

- 가로청소 업무 및 가로청소를 위한 운전업무

② 정규직 전환 대상

- 가로청소 : 20명
- 운전 : 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함(환경미화원)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 9-10개월씩 계약하는 것으로 보임.
- 동종유사업무 담당 무기계약직(공무직) 존재

⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

3) 분리배출 매니저

① 구체적 업무내용

- 재활용분리배출 홍보 및 혼합배출 감시

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임. (과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 11개월씩 계약하는 것으로 보임.

#### 4) 자원순환공원 유지관리

① 구체적 업무내용

- 자원순환공원 폐기물반입통제, 자원순환공원 시설물유지관리

② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종업무 담당 공무원 존재
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 11개월씩 계약하는 것으로 보임.

#### 5) 보건소 업무

① 구체적 업무내용

- 불소도포사업
- 골밀도 검사 및 방사선 촬영, 체력측정 및 운동처방

② 정규직 전환 대상

- 불소도포사업 : 1명
- 골밀도 검사 및 방사선 촬영, 체력측정 및 운동처방 : 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 동종업무 담당 공무원 존재.
- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 10개월 계약하는 것으로 보임.

(19) 양천구

1) 진로직업체험지원센터운영

① 구체적 업무내용

- 현장체험 관리
- 교직원네트워크 및 협의회 구성
- 진로직업체험센터 지원 및 운영

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 연중지속되고 업무도 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 임기제 공무원 및 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 2) 환경개선부담금 체납관리

### ① 구체적 업무내용

- 민원상담
- 체납관리 및 고지서 수납

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 3) 생태코디네이터

### ① 구체적 업무내용

- 숲해설가 관리
- 프로그램 운영 및 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 1명



③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

4) 조경관리

① 구체적 업무내용

- 가로수 및 녹지대 관리
- 꽃식재, 전지
- 청소

② 정규직 전환 대상

- 25명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 공무원이 동일업무를 수행하고 있어

상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 5) 안양천관리

### ① 구체적 업무내용

- 녹지대 및 시설물 관리
- 화장실 관리

### ② 정규직 전환 대상

- 15명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

## 6) 구강사업

### ① 구체적 업무내용

- 초등학교, 유치원, 어린이집 불소도포사업
- 보건소 구강업무

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.
- 기간제 근로자를 사용하지 않는 기간에는 공무원이 동일업무를 수행하고 있어 상시지속적 업무로 분류할 수 있음.

7) 한방사업

① 구체적 업무내용

- 비만치료프로그램 운영

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 11개월 단위지만, 단절없이 기간제 근로자를 채용하므로 연중 지속되고, 업무가 단절없이 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

## 8) 하수시설물 유지관리

### ① 구체적 업무내용

- 빗물받이 청소
- 민원 보조

### ② 정규직 전환 대상

- 8명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년 지속, 향후 2년 지속 조건을 충족시키는 업무임
- 근로계약기간이 8개월로 연중지속되지는 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고 업무는 연중 상존하고 있어 상시지속적 업무로 분류될 수 있음.

## (20) 영등포구

### 1) 안양천 도림천 체육시설 유지관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 체육시설 관리 및 보수
- 안양천 및 도림천 청소

#### ② 정규직 전환 대상

- 4명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 안양천 도립천 체육시설 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않지만, 9개월 단위 근무하면서 전임자 퇴직시 후임자를 바로 채용하고 있어, 연중 상시적으로 업무가 반복되고 있음
- 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

## 2) 대림운동장 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 대림운동장 시설관리
- 대림운동장 주변 청소

### ② 정규직 전환 대상

- 3명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대림운동장 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 9개월로 연중지속되지 않지만, 9개월 단위 근무하면서 전임자 퇴직시 후임자를 바로 채용하고 있어, 연중 상시적으로 업무가 반복되고 있음
- 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

### 3) 무단투기 단속 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 쓰레기 무단투기 단속(배출 쓰레기 내용물 확인)
- 담배꽂초 무단투기 현장단속
- 무단투기 관련 홍보 및 계도

#### ② 정규직 전환 대상

- 11명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 근로자 있음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 무단투기 단속 사업은 2015년부터 진행한 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월로 연중지속되지 않고 동절기에 업무량이 다소 줄어드나 업무는 연중 상시적으로 운영되고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

### 4) 하수시설물 유지관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 하수도 및 맨홀 유지관리 및 임시조치
- 긴급 현장보수

#### ② 정규직 전환 대상

- 5명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 하수기동반 3명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 하수시설물 유지관리사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 9개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

5) 우수지내 체육시설 청소 사업

① 구체적 업무내용

- 체육시설 위생관리
- 화장실 청소 및 관리

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 우수지내 체육시설 청소 사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 10개월이어서 연중지속되지 않지만, 동절기 펌프장 근무하는 공무원들이 대체하여 업무를 수행하는 등 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

6) 안양천·도림천 관리 사업

① 구체적 업무내용

- 체육시설 위생관리

- 화장실 청소 및 관리

② 정규직 전환 대상

- 27명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 3명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 안양천·도립천 관리사업은 2014년부터 진행되었으며, 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 9개월이어서 연중계속 근무하지 않지만, 3개월 단위로 채용을 진행하여 상시적으로 인원을 일정하게 유지하고 있어, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

- 또한 안양천 관리팀소속 공무원도 유사업무를 수행하고 있음

7) 녹지 관리 사업

① 구체적 업무내용

- 녹지대 유지관리 : 식재 및 잡초제거, 비료주기

- 낙엽 및 화장실 관리

- 시설보수 및 환경정비

② 정규직 전환 대상

- 36명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음



④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 녹지관리 사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 9개월이어서 연중계속 근무하지 않지만, 업무량이 감소하는 동절기에도 관련 업무를 담당할 기간제 근로자를 별도로 선발하는 점에 비춰볼 때 무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

8) 공원 시설관리 사업

① 구체적 업무내용

- 녹지대 유지관리 : 식재 및 잡초제거, 비료주기
- 낙엽 및 화장실 관리
- 시설보수 및 환경정비

② 정규직 전환 대상

- 77명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공원 시설관리 사업은 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 9개월이어서 연중계속 근무하지 않지만, 업무량이 감소하는 동절기에도 관련 업무를 담당할 기간제 근로자를 별도로 선발하는 점에 비춰볼 때 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

9) 건강검진 사업

① 구체적 업무내용

- 건강검진센터 민원접수 및 기초상담

- 채혈작업 및 출장검진

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 2명 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 건강검진 사업은 매년 진행되는 사업으로, 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 10개월이고, 기간제 근로자가 23개월까지 근무한 점에 비춰볼 때, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 판단됨

10) 보건분소 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 건강검진센터 민원접수 및 기초상담

- 채혈작업 및 출장검진

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 있음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 건강검진 사업은 매년 진행되는 사업으로, 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 10개월이고, 기간제 근로자가 22개월까지 근무한 점에 비춰볼

때, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 판단됨

## 11) 구강보건교육 및 검진 사업

### ① 구체적 업무내용

- 건강검진센터 민원접수 및 기초상담
- 채혈작업 및 출장검진

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 있음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 건강검진 사업은 매년 진행되는 사업으로, 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 2017년 근로계약기간이 12개월이고, 기간제 근로자가 22개월까지 근무한 점에 비취볼 때, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 판단 됨

## 12) 도로 및 도로시설물 유지관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 도로관리 및 시설물 관리
- 도로 및 육교 청소
- 계단 휠스 유지관리
- 도로관련 민원 처리

② 정규직 전환 대상

- 6명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 도로 및 도로시설물 유지관리 사업은 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속 조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 9 개월이고, 동절기에 업무량이 줄어드나 업무는 연중상존하고 있으며 기간제 근로자와 동일한 업무를 수행하는 상시·지속적 업무로 분류됨

## (21) 용산구

### 1) 기간제근로자(민원안내도우미) 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 민원 및 청사안내

- 청사민원실 편의시설 관리 및 사용안내

② 정규직 전환 대상

- 3명 (민원실 안내데스크 2명, 민원실 편의시설 안내 1명)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직 근로자 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 기간제근로자(민원안내도우미) 운영 사업은 2015년부터 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 근로계약기간이 12개월로서 업무는 연중상존하고 있으며 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연

중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

## 2) 용산마을예술창작소 운영 사업

### ① 구체적 업무내용

- 예술창작소 시설관리 운영
- 입주단체 관리 및 일정조율

### ② 정규직 전환 대상

- 1명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직 근로자 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 용산마을예술창작소 운영 사업은 2016년부터 진행된 사업으로 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상됨
- 2017년 근로계약기간이 11개월이어서 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 예술창작소는 연중 상시적으로 운영되고 있고, 기간제 근로자외 별도의 운영인력이 없어 상시지속적으로 근무할 인원이 필요함

## 3) 의열사 상시개방 사업

### ① 구체적 업무내용

- 국가지정문화재인 의열사 관람객 설명
- 의열사 개방시간 관리 및 청소

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직 근로자 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 의열사 상시개방 사업은 의열사 상시개방에 따라 2016년부터 진행된 사업으로 향후 2년 이상 지속될 것으로 예상됨
- 근로계약 기간이 8개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 의열사 개방은 연중 상시적으로 운영되고 있고, 기간제 근로자와 별도의 운영 인력이 없어 상시지속적으로 근무할 인원이 필요함

4) 공원화장실 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 관내 12개 화장실 청소 등 유지관리
- 공원 환경정비 및 유지관리

② 정규직 전환 대상

- 7명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 1명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공원화장실 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약 기간이 10개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업

무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

- 공원 화장실은 연중 상시적으로 개방되고 있어 동절기에도 유지인력이 필요하여, 근로계약기간 종료후 일부 근로자와 근로계약 연장을 통하여 업무를 수행하고 있음

## 5) 보건소 민원안내 사업

### ① 구체적 업무내용

- 보건소 위치 및 사업안내
- 보건소 민원인 해당 부서 안내

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 보건소 민원안내 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약기간이 12개월로서 업무는 연중상존하고 있으며 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 보건소는 연중 상시적으로 개방되어 있고 고령자 등 취약계층이 주로이용함에 따라 보건소 사업 및 위치안내는 상시적으로 필요한 업무로 보임

## (22) 은평구

### 1) u-city 통합관제센터 운영 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 방범 CCTV 관제, 비상벨 대응 업무, 기타 CCTV 설비 고장 여부 점검

#### ② 정규직 전환 대상

- 8명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 신규 사업이지만 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족하는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 연중 계절적 요인에 의해 업무량이 감소하지 않고 1년 내내 단절없이 지속됨

#### ⑤ 기타

- 기간제 근로자 외에 업무 보조 위해 구청 공공근로사업 채용 근로자 1명, 뉴딜 일자리 채용 인력 2명, 경찰서 파견 경찰관 4명 등 업무 지원함

### 2) 서민금융복지상담 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 채무 취약계층 대상으로 금융 관련 전문 상담

#### ② 정규직 전환 대상

- 1명



③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2016년 신규 사업이나 향후 2년, 연중 운영 등 상시 지속적인 사업에 해당함
- 신규 사업으로, 기존 무기계약직 전환자는 없으나 부족한 인력을 보충하기 위해 동종 유사 업무를 수행하는 시간선택제 공무원이 존재함

3) 구공원 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 공원 내 쓰레기 줍기, 낙엽 청소, 풀베기, 화장실 청소

② 정규직 전환 대상

- 17명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 구공원 유지관리와 유사한 ‘은평뉴타운 관리 사업’을 함께 담당하는 공무원 2명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 충족시키는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 동절기 1,2월에 업무량이 감소하지만 공원 유지관리 사업은 계속되며, 기간제 근로자들의 업무 공백을 공무원이 대신하여 동종 유사업무를 수행함

4) 가로녹지유지관리·수목식재사후관리 사업

① 구체적 업무내용

- 관내 가로녹지 유지관리 및 겨울철 염화칼슘 뿌리기, 가로 녹지대에 꽃 식재 작업 등

② 정규직 전환 대상

- 가로녹지유지관리 : 16명
- 수목식재사후관리 : 19명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 2개 사업 공통 지원하는 무기계약직 5명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년 등 지속적으로 운영되어온 사업에 해당함
- 근로계약 기간이 11개월이나 동절기에도 염화칼슘 뿌리기, 겨울철 식물인 ‘꽃양배추’ 식재 등 업무량이 비교적 많은 편으로 사업은 연중 단절없이 지속됨

⑤ 기타

- 해당 사업에 대한 인력이 상시적으로 부족한 상황임

5) 보건검사 및 건강검진 사업

① 구체적 업무내용

- 의료기사, 간호사 등이 채혈, 방사선 촬영, 건강검진 업무 담당

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 모두 충족시키는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 동종유사업무를 수행하는 정규직이 존재함

## 6) 효율적인 보건소 운영관리 사업

### ① 구체적 업무내용

- 보건소 내 1차 진료실에서 의사 1인, 간호사 1인이 접수 및 진료, 관리 업무 수행함

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 등의 조건을 모두 충족시키는 상시 지속적인 사업에 해당함
- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하지 않음

## (23) 종로구

### 1) 진로직업체험지원센터 운영 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 진로직업체험지원센터내 청소년 대상 진로교육, 강의 및 견학지도 업무

#### ② 정규직 전환 대상

- 2명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 2015년 시작된 신규 사업이나 향후 2년, 연중 운영 조건을 모두 충족시키는 상시 지속성을 지닌 사업임
- 동종유사업무를 수행하는 정규직(담당 주무관)이 존재함
- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하지 않음

⑤ 기타

- 25개 자치구 대부분 해당 사업을 추진하며 대부분 위탁 사업으로 진행하지만 종로구청은 직영 사업임
- 사업 시행 초기 예산 문제로 우선 1년 단위로 사업 추진

2) 북촌관광종합안내센터 운영 사업

① 구체적 업무내용

- 안내센터에 상주하며 북촌을 찾는 관광객을 대상으로 통역 및 관광 안내 서비스 수행 업무
- 화장실 청소 업무

② 정규직 전환 대상

- 7명(안내 업무 6명, 청소 업무 1명)

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 조건을 충족시키므로 상시 지속적인 사업에 해당함
- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하지 않음

⑤ 기타

- 2016년까지 12개월 단위로 계약 체결했으나 2017년부터 11개월 단위로 계약기간 변경함

**3) 무단투기 단속 사업**

① 구체적 업무내용

- 종량제 미사용 쓰레기, 타인 주택 앞 쓰레기 무단 투기 단속

② 정규직 전환 대상

- 10명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 7명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 상시 지속적인 사업임
- 계약기간은 11개월이나 무단 투기 쓰레기량이 감소하는 청소 비수기에 해당하는 동절기에는 업무량이 다소 감소할 뿐 사업 자체는 지속됨
- 동종 유사 업무를 수행하는 무기계약직이 존재함

**4) EM 사업**

① 구체적 업무내용

- 유용미생물(EM) 배양 및 각 가정 배달

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함(환경미화원)

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영의 조건을 충족시키는 상시 지속적인 사업임
- 동종유사업무를 수행하는 무기계약직(환경미화원) 근로자들이 존재함. EM 배달 업무 등 지원함

5) 환경개선부담금 징수 사업

① 구체적 업무내용

- 환경개선부담금 고지서 점검, 관내 차량 소유 여부 조사, 법인 체납자의 경우 조사 이후 법인 폐쇄 여부 확인 및 관련 서류 발송.

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 과거 2년, 향후 2년 지속되는 상시 지속적 사업임
- 계약기간은 10개월이나, 연중 기간제 근로자가 근무하지 않는 2개월 동안에도 정규직 공무원이 동일한 업무를 지속함
- 기간제법상 기간제 근로자 사용기간 예외사유에 해당하지 않음

6) 도시공원·시공원·마로니에공원·종묘광장 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 각 해당공원 내 공원청소, 전반적인 관리 업무

② 정규직 전환 대상

- 도시공원유지관리 : 24명
- 시공원 유지관리(서울시 위탁) : 10명
- 마로니에공원 유지관리 : 7명
- 종묘공원 유지관리 : 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 도시공원유지관리 8명
- 시공원유지관리 1~2명
- 마로니에공원 유지관리 1명
- 종묘광장 유지관리 1명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무들은 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영되는 상시 지속적인 사업임
- 동종 유사 업무를 수행하는 정규직이 존재함

⑤ 기타

- 공원녹지과 기간제 근로자는 매년 초에 해당 과 전체 모든 사업에 지원한 인력 전체를 대상으로 추첨 형태로 인력을 채용한 뒤 사업별로 배분해 배치함
- 해당 사업들에 공공일자리 인력이 혼재돼 근무함

7) 가로녹지대 유지관리·수목식재사후관리 사업

① 구체적 업무내용

- 도로변 낙엽청소, 쓰레기 청소, 나무 전정, 잡초제거

② 정규직 전환 대상

- 30명

- ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여  
- 8명(가로녹지대유지관리와 수목식재 사업)

- ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 업무들은 과거 2년, 향후 2년 지속되는 상시 지속적인 사업임
- 매년 1,2월 동절기에는 업무량이 감소할 뿐, 기간제 근로자 대신 공무원이 동일한 업무를 수행함

## 8) 도시농업 활성화 사업

- ① 구체적 업무내용

- 구 전체 분산된 소규모 텃밭 가꾸기 및 상시적 관리

- ② 정규직 전환 대상

- 5명

- ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 1명

- ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년 지속되는 상시 지속적인 사업임
- 매년 1,2월 동절기에는 업무량이 감소할 뿐이며 사업은 연중 이어지며 동종유사한 텃밭 기본 관리 업무를 공무원이 수행함

## 9) 불법노점 및 적치물 정비 사업

- ① 구체적 업무내용

- 인도상 불법노점 및 노상 적치물 적발 및 정비 업무



② 정규직 전환 대상

- 5명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 공무원 6명

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 조건을 충족시키는 상시 지속적인 사업임
- 동종 유사 업무를 수행하는 공무원이 존재함

⑤ 기타

- 기존에 공무원만이 해당 업무를 수행해오다 인력 부족으로 기간제 근로자를 채용함

10) 도로 및 도로시설물 유지보수 사업

① 구체적 업무내용

- 도로보수 기동반 공무원 근로자들이 조를 편성해 현장 출동시 함께 이동해 도로 시설물 유지 관리 작업 수행함

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당 사업은 신규 사업이나 향후 2년, 연중 운영 조건을 충족시키는 상시 지속적인 사업임
- 야외 현장에서 수행하는 업무이나 동절기 등 계절적인 요인에 구애받지 않고 1

년 내내 민원 발생하여 연중 사업이 이어짐

## 11) 주차시설물 정비 사업

### ① 구체적 업무내용

- 주차시설물 정비 및 관리 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 정규직 1명

### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 운영 조건을 충족시키는 상시 지속적인 사업임

- 동종 유사업무를 수행하는 정규직이 존재함

## 12) 주차단속 사업

### ① 구체적 업무내용

- 불법 주정차 지역 주차 차량 단속, 관광버스 불법 주차 단속 업무

### ② 정규직 전환 대상

- 2명

### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 없음, 다만 시간선택제 계약직 공무원 28명이 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 지속되는 상시 지속적인 사업임
- 관광객이 감소하는 시기에 단속 건수가 다소 줄어들지만 사업 자체는 연중 지속됨

⑤ 기타

- 과거 정규직 직원이 수행하던 업무이지만 예산이 축소되면서 시간선택제 계약직 공무원(임기 5년) 28명을 채용했으며, 업무량이 늘어나자 기간제 근로자를 채용함

13) CCTV 주차사업

① 구체적 업무내용

- 골목, 도로변 등에 설치된 고정형 CCTV를 통해 불법 주차 차량 적발 및 단속함

② 정규직 전환 대상

- 2명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 과거 전환 사례 있으나 현재 모두 퇴사함, 시간선택제 계약직 공무원 4명이 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 해당업무는 과거 2년, 향후 2년, 연중 지속되는 상시 지속적인 사업임
- 동종유사업무를 수행하는 무기계약직 전환 사례가 있음

## (24) 중구

### 1) 공원시설 운영관리 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 화장실 등 공원시설 청소 등 유지관리
- 공원 환경정비 및 유지관리
- 공원 식재 및 위험수목 관리

#### ② 정규직 전환 대상

- 15명

#### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 5명 존재

#### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 공원시설 운영관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 2017년 근로계약 기간이 11개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 공원 화장실 등 공원시설은 연중 상시적으로 개방되고 있어 동절기에도 유지인력이 필요하여, 정규직인 공무직 근로자가 대체수행하고 있음

### 2) 산림서비스 증진(도시녹지관리) 사업

#### ① 구체적 업무내용

- 가로변 유지관리 및 녹지관리
- 도시녹지 사후관리
- 가로변 차단석 정비 등 시설관리

② 정규직 전환 대상

- 1명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 3명 존재 (띠녹지 유지관리원과 유사업무를 수행하고 있음 )

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 산림서비스 증진(도시녹지관리) 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 2017년 근로계약 기간이 11개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 띠녹지 유지관리원과 함께 업무를 수행하고 있어, 띠녹지 유지관리업무를 수행하는 공무원이 단절기간 대체수행하고 있는 것으로 판단

3) 띠녹지 유지관리 사업

① 구체적 업무내용

- 가로변 유지관리 및 녹지관리
- 녹지대, 마을마당 등 유지관리 및 꽃묘 식재
- 가로변 차단석 정비 등 시설관리

② 정규직 전환 대상

- 11명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 3명 존재

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 띠녹지 유지관리 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2

년 이상 지속조건을 충족시키고 있음

- 2017년 근로계약 기간이 11개월로 연중지속되지 않지만, 업무의 단절이 존재하거나 업무의 특수성에 의한 근로계약기간 설정으로 판단되지 않고, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음
- 락죽지 유지관리업무와 동일·유사업무를 수행하는 공무원이 단절기간 업무를 대체수행하고 있음

#### 4) 시니어화상순찰대 운영 사업

##### ① 구체적 업무내용

- 통합안전센터 내 CCTV 모니터 감시 및 모니터링
- 쓰레기 무단투기 단속

##### ② 정규직 전환 대상

- 20명

##### ③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무원) 없음

##### ④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 시니어화상순찰대 운영 사업은 상시진행 사업으로 2014년부터 시작하여 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약 기간이 12개월로 연중지속되고 있으며, 업무는 연중 상존하고 있어 상시·지속적 업무로 분류될 수 있음

##### ⑤ 기타

- 채용당시 55세 이상 성인을 대상으로 채용을 하고 있어 고령층이 다수 채용되어 무기계약직 전환대상은 변경될 수 있음

#### 5) 취약지 방역소독 사업

① 구체적 업무내용

- 취약지 방역소독 및 유충 구제
- 현장방역 및 소독
- 방역관련 민원처리

② 정규직 전환 대상

- 9명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 동일·유사업무를 수행하는 정규직(공무직) 없음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 취약지 방역소독 운영 사업은 상시진행 사업으로 과거 2년동안 진행되었고, 향후 2년 이상 지속조건을 충족시키고 있음
- 근로계약 기간이 8-10개월이고 동절기에 업무량이 줄어드나 업무는 연중상존하고 있으며 채용시기를 달리하여 근무기간을 조절함으로써 연중 상시적으로 업무를 수행하고 있음

(25) 중량구

1) 시설관리

① 구체적 업무내용

- 어린이공원 유지관리
- 신내3택지 내 공원관리
- 수목식재유지관리

② 정규직 전환 대상

- 어린이공원 유지관리 : 2명
- 신내3택지 내 공원관리 : 5명

- 수목식재유지관리 : 18명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 기간제법 및 퇴직금 회피를 위해 9개월씩 계약하는 것으로 판단됨.

- 겨울철 업무가 줄어들기도 하나 해당업무는 계속 지속됨.

## 2) CCTV관제

① 구체적 업무내용

- CCTV영상자료 실시간 통합관제

② 정규직 전환 대상

- 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재하지 않음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임.(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)

- 동종유사업무 담당 공무원 존재.

- 기간제 근로자를 채용할 만한 업무상의 특수성 없음

## 3) 산림·하천관리

① 구체적 업무내용

- 산림병해충방제



- 숲가꾸기
- 중랑천조경관리
- 자연생태유지관리

② 정규직 전환 대상

- 산림병해충방제 : 6명
- 숲가꾸기 : 5명
- 중랑천조경관리 : 14명
- 자연생태유지관리 : 4명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재함.

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 업무수요의 변동이 있긴 하지만 동종업무를 담당하는 무기계약직이 존재하고, 1년 내내 업무수요가 있음. 무기계약직은 각 업종별로 업무분장이 되어 있음.

⑤ 기타

- 주로 60세 이상 고령자를 사용하고 있어 대부분의 근로자가 기간제법 예외사유에 해당함.

**4) 방역소독**

① 구체적 업무내용

- 방역소독 업무보조

② 정규직 전환 대상

- 3명

③ 검토대상 업무내 무기계약직 존재여부

- 존재하지 않음

④ 정규직 전환 대상 선정 근거

- 대상업무는 상시·지속적 업무임(과거 2년, 향후 2년, 연중지속 조건 충족)
- 계절에 따른 업무수요의 변동이 있긴 하지만 1년 내내 업무수요가 있음.
- 동종·유사업무 담당 공무원 존재.

## 4. 자치구 비정규직 계속 고용의 구조적 원인분석

### ■ 공통원인

#### (1) 신규사업의 확대와 수행인력의 기간제화

- 서울시 및 자치구에서는 4년주기로 새로운 단체장의 의지에 따라 신규 사업이 계속적으로 늘어나고 있으며, 신규 사업을 수행할 인력이 필요한 상황임
- 그러나 신규 사업의 경우 사업의 지속성과 예산지원 여부가 불확실하여 사업담당인력을 기간제 등 비정규직을 고용하여 수행하고 있음
- 통상적으로 시범사업의 경우 4~5년정도 수행한 후에 사업성 평가를 하여 사업 확대 및 지속수행여부를 결정하고 있기 때문에 5년 정도는 기간제 또는 임기제 공무원을 통하여 인력을 운용하는 실정임

#### (2) 무기계약직 전환에 대한 보신적 태도

- 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환할 경우 지속적으로 인건비 예산을 편성해야하는데, 사업의 지속수행이 불확실하거나, 매칭사업의 예산이 감액될 경우 무기계약직 전환자에 대한 고용문제에 대한 책임을 사업주인 자치구가 떠안을 수 있음
- 따라서 자치구 및 담당자는 법적 책임을 최소화하기위해 무기계약직 전환에 있어 소극적으로 나설 유인 존재

- 또한 각 구청별 기간제 근로자가 가장 많이 집중된 청소, 시설관리, 녹지관리 업무 등에 대해서는 ‘단순업무’ 종사자라는 인식이 매우 강하며, 이들 단순 업무 근로자들을 무기계약직으로 전환하는 것보다 기간제 근로자를 다수 채용하는 것이 보다 효율적이라는 인식이 저변에 깔려 있음

### (3) 인건비 상승에 따른 예산부담 증가

- 기간제근로자의 무기계약직 및 공무원 전환시 경력인정 및 별도 호봉제가 적용되어 자치구의 인건비 부담이 가중됨
- 예산상의 부담으로 인하여 무기계약직 등 정규직 전환에 소극적으로 대응

### (4) 비정규직 사용이 빈번한 보건소 사업

- 국·시비에 의존하는 보건소 사업은 예산의 지속적인 편성이 담보되지 않는다는 점을 기간제 근로자 채용의 사유로 꼽음

### (5) 시간선택제 공무원과 비정규직

- 정부가 확대 채용을 권장하는 시간선택제 임기제 공무원이 늘어나면서 이들이 담당하는 업무량이 증대되면 해당 공백을 기간제 근로자가 채우는 양상임. 이들 시간선택제 공무원은 정규직이 아닌 계약직인 경우가 다수임.

## ■ 자치구별 원인

### (1) 강동구

- 청소, 시설관리 등 단순노무직의 경우 10~11개월 계약하여 기간제법 및 퇴직금 회피 경향.
- 상시·지속적 업무임에도 관행적으로 기간제를 사용하는 업무 존재함. (매표소, 사무보조)

## (2) 강북구

- 공원 녹지관리 및 청소, 시설관리 기간제 근로자의 경우 퇴직금 지급 회피, 무기계약직 전환시 예산 증대 등을 이유로 매년 10개월 단위로 신규 채용함
- 통합사례관리사 등 무기계약직 전환 내부 논의한 적 있으나 역시 ‘시비, 국비 지원’ 문제로 좌절됨.
- 사업담당자들이 무기계약직 전환을 위한 ‘정수 조정’ 가능성을 확대하려면 구청장, 기획예산과, 공무원노조 등 여러 단위와 번거로운 협의를 거쳐야 하는 등 절차 문제를 들어 소극적인 태도를 보임

## (3) 구로구

- 국시비 매칭사업의 경우 무기계약직 전환시 일반적으로 임금인상이 동반되며, 무기계약직으로 채용하면 사업비가 아닌 자체비로 변경되어 총액인건비에 포함되어 제약을 받을 수 있음
- 구로구의 경우 상하반기 2차례 정기적으로 상시·지속적 업무에 대한 업무분석하여 전환대상자 제출을 받아 정규직전환 평가위원회를 구성·평가하여 전환하는 등 공식적인 전환절차를 마련해두고 있음

## (4) 노원구

- 청소 등 단순노무직의 경우 10개월~11개월씩만 계약하여 기간제법 및 퇴직금 회피 경향
- 보건소에서 일하는 비정규직(간호사, 물리치료사 등) 다수 존재하고, 상시·지속적 업무라고 볼 수 있으나 지속적으로 기간제로 사용하는 경향이 있음.

## (5) 도봉구

- 국·시비 매칭 사업의 경우 무기계약직 전환에 따른 추후 예산 부담을 가장 큰 걸림돌로 꼽음
- 가장 많은 비정규직을 채용하는 청소행정과와 공원녹지과의 경우 해당 과에서도 무기계약직 전환 대상임을 인지하고 있으나 ‘단순 업무’ 수행하는 근로자

라는 그릇된 인식이 깊어 전환을 꺼려하는 분위기임.

- 구청 행정지원과에서 ‘정원외 상근인력 관리규정’ 상 ‘정수’ 를 책정하지만 이후 각 사업부와 기획예산과의 설득 과정에서 예산 및 정원 문제로 실현되지 못하는 사례 적지 않음.

## (6) 동대문구

- 2년 이상 재직했으나 무기계약직으로 전환되지 못한 청소 업무 근로자가 상당수인데, 청소 업무는 ‘단순업무’ 이므로 정규직화에 따른 비용 수반 등을 수용하지 못하는 인식이 팽배함.
- 무기계약직 전환 업무를 담당하는 총무과에서는 청소 및 시설관리 등 단순업무에 대해서는 ‘평가기준’ 을 합리적으로 수립하기 어렵다는 이유를 내세움
- 무기계약직 1인을 전환하면 기간제근로자 4명에 해당하는 인건비가 추가 투입된다는 이유 등 예산 문제를 거론함
- 2014~2018년에 걸친 무기계약직 전환 계획을 미리 수립하지만 결국 예산 문제로 실현되지 못하는 부분이 많아 형식적인 계획에 그치는 경우 많음

## (7) 동작구

- 국시비 매칭사업의 경우, 지속적인 예산지원에 대한 보장이 없기 때문에 사업의 예측가능성이 낮아서 사업의 지속성이 낮음

## (8) 성동구

- 비용절감, 업무편의를 위해 관행적으로 비정규직 사용(CCTV, 주차관리 등)
- 청소 등 단순노무직의 경우 10~11개월 계약하여 기간제법 및 퇴직금 회피 경향.

## (9) 성북구

- 연중 운영되는 사업이라도 1,2월 예산이 책정되지 않는 경우 해당 기간 중 근로관계를 단절시킴

## (10) 송파구

- “비용절감”을 “고용안정”보다 중요한 가치로 여기는 인사담당자의 인식의 문제가 있음.
- 학력, 고용경로로 인한 임금 등의 근로조건 차별을 당연시하는 경향. 고용안정은 도덕적 해이를 가져올 것이라는 편견 존재.

## (11) 은평구

- 국·시비 매칭 사업의 경우 무기계약직 전환에 따른 예산 부담을 가장 큰 걸림돌로 꼽음
- 가장 많은 비정규직을 채용하는 공원녹지과의 경우 해당 사업은 매년 일정 기간 사업을 단절시키고 신규 채용을 해야하는 단순 업무라는 인식이 강함.
- 올해 무기계약직 전환을 완료한 ‘통합사례관리사’, ‘방문간호사’의 경우 해당부서의 의지가 매우 강력해 예산을 기확보했으나, 뚜렷한 의지가 없는 타과에서는 예산과와의 협의 등에 적극 나서지 않음.

## (12) 종로구

- 공원녹지과의 경우 예산 문제를 이유로 해마다 공원유지관리 인력 등을 1년 미만으로 신규 채용함
- 기간제 근로자의 업무 공백을 최근들어 시간선택제 일자리 공무원들이 보충하고 있음
- 기존에 정규직이 수행하던 업무를 정부의 방침에 따라 시간선택제 계약직 공무원으로 채용한 뒤 추가로 업무량이 늘어날 경우 기간제로 이같은 공백을 보충하려는 경향이 뚜렷함

## (13) 중구

- 사업이 지속적으로 확대되고 있으나, 사업의 성격상 업무가 1년 내 연중 지속되지 않는 업무가 많아, 불가피하게 기간제로 사용할 수 밖에 없음

## 5. 결론

### (1) 자치구 전체 중앙정부사업별 비정규직 고용 현황 및 전환 예상 비정규직 규모

<표 8-12> 자치구 중앙정부사업 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

자치구명	지역사회 통합 건강 증진 사업	희망 복지 지원단 사업	보건소 결핵 관리 사업	드림 스타트 사업	난임 부부 시술비 지원 사업	노인 일자리 및 사회 활동 지원 사업	암환자 의료비 지원 사업	문화재 돌봄 사업	문화재 안전 경비 인력 배치 사업	개별 주택 가격 조사 사업	의료 급여 관리 사업	국가 예방 접종 사업	건강 생활 실천 사업	소계
강남구	3	0	0	4	2	3	0	0	0	0	0	0	2	14
강동구	14	4	1	4	2	0	1	4	6	0	0	1	0	37
강북구	16	6	0	5	2	0	0	0	0	0	0	1	0	30
강서구	9	0	1	6	2	1	0	0	0	0	0	1	0	20
관악구	28	6	0	4	2	0	0	0	0	0	1	1	0	42
광진구	4	4	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	10
구로구	7	3	1	5	3	0	0	0	0	5	0	0	0	24
금천구	5	4	1	5	2	0	0	0	0	0	0	1	2	20
노원구	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
도봉구	21	5	1	5	2	0	0	0	0	0	1	1	0	36
동대문구	23	4	0	6	2	0	0	0	0	0	0	1	0	36
동작구	28	0	1	0	4	0	0	0	0	4	0	4	0	41
마포구	7	2	1	0	1	0	0	0	0	3	0	1	0	15
서대문구	10	0	1	0	2	0	0	0	0	3	0	1	0	17
서초구	8	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	12
성동구	9	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	10
성북구	17	5	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	24
송파구	5	0	1	5	2	0	1	0	0	0	0	1	0	15
양천구	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6
영등포구	37	5	2	0	2	0	0	0	0	16	0	3	3	68
용산구	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8
은평구	15	2	1	0	0	0	0	0	16	1	0	3	0	38
종로구	12	4	0	3	0	1	0	0	0	5	0	0	0	25
중구	6	0	0	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	10
중랑구	0	3	1	3	2	1	0	0	0	0	1	1	0	12
소계	287	63	15	67	34	6	3	4	22	38	5	22	7	573

<표 8-13> 자치구 중앙정부사업 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	569
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	4
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	573

(2) 자치구 전체 서울시사업별 비정규직 고용 현황 및 전환 예상 비정규직 규모

<표 8-14> 자치구 서울시사업 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

자치구명	대사 증후군 관리 사업	HV 산속 검사 자원 사업	지역 사회 기반 자살 예방 사업	대부업 사무 보조 인력 자원 사업	시민 건강 포인트 사업	시공원 유지 관리 사업	세이프 약국 사업	서울형 혁신교 육지구 사업	서울 365 청결 기동대	우리 아이 건강 관리 의사 사업	정신 건강 증진 센터 운영 사업	소 계
강남구	6	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	9
강동구	4	0	2	1	1	6	0	2	0	0	0	16
강북구	8	0	2	0	1	14	0	2	0	0	0	27
강서구	10	1	2	0	0	14	0	0	0	0	0	27
관악구	6	0	0	0	1	30	0	2	0	0	0	39
광진구	3	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	5
구로구	3	0	2	1	1	10	1	5	0	1	12	36
금천구	8	0	0	1	0	9	1	0	0	0	0	19
노원구	0	0	0	1	0	13	0	5	0	0	0	19
도봉구	7	0	2	0	1	0	0	3	0	0	0	13



동대문구	5	0	0	1	0	7	1	0	0	0	0	14
동작구	6	0	0	1	0	11	1	0	0	2	0	21
마포구	7	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	8
서대문구	5	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	11
서초구	9	1	0	3	1	0	1	0	0	0	0	15
성동구	5	1	0	1	0	7	0	0	0	0	0	14
성북구	7	1	2	1	1	0	0	0	0	1	0	13
송파구	9	0	2	0	0	12	0	0	4	0	0	27
영천구	0	0	2	1	0	0	0	4	0	0	0	7
영등포구	0	1	1	1	0	10	0	2	3	0	0	18
용산구	0	0	0	0	0	9	0	0	8	0	0	17
은평구	11	0	2	0	0	22	1	0	0	1	0	37
종로구	5	0	2	0	0	10	0	0	0	0	0	17
중구	0	1	0	0	0	5	1	0	16	1	0	24
중랑구	0	1	0	0	0	19	0	0	0	0	0	20
소계	124	8	24	14	8	208	7	25	31	12	12	473

<표 8-15> 자치구 서울시사업 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	222
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	251
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>473</b>

(3) 자치구 전체 자체사업별 비정규직 고용 현황 및 전환 예상 비정규직 규모

<표 8-16> 자치구 자체사업 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

기관명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
강남구	100	99
강동구	31	31
강북구	24	24
강서구	113	78
관악구	33	29
광진구	25	25
구로구	89	89
금천구	43	43
노원구	86	82
도봉구	73	71
동대문구	68	68
동작구	58	59
마포구	72	72
서대문구	36	34
서초구	79	51
성동구	71	71
성북구	14	14
송파구	173	173
양천구	59	54
영등포구	179	178
용산구	14	14
은평구	67	66
종로구	113	113
중구	56	56
중랑구	61	61
소계	1,737	1,655

<표 8-17> 자치구 자체사업 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	22
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	560
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	1,073
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>1,655</b>

(4) 자치구 전체 자체사업별 비정규직 고용 현황 및 전환 예상 비정규직 규모

1) 강남구

<표 8-18> 강남구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
운행자동차 배출가스 단속	4	4
가로수및띠녹지,일반녹지,시설녹지유지관리	50	50
어린이공원 및 마을마당 유지관리	33	33
부동산거래신고 자료관리 및 민원업무 보조	1	1
자동차등록민원처리 및 민원서비스강화	2	2
역삼글로벌빌리지센터 운영	1	1
강남구립국제교육원운영	1	1
전문가무료상담실 운영	1	1
하나로민원창구 운영	3	2

지역건강증진센터 운영	2	2
보건소 진료운영	1	1
구강보건사업	1	1
<b>소계</b>	<b>100</b>	<b>99</b>

<표 8-19> 강남구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	94
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	5
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>99</b>

## 2) 강동구

<표 8-20> 강동구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
강동아트센터 매표소 운영	3	3
공원유지관리, 가로수녹지대 유지관리, 고덕천 유지관리	26	26
환경개선부담금 체납관리 및 상담	1	1
아동복지교사 지원사업 관리	1	1
<b>소계</b>	<b>31</b>	<b>31</b>

<표 8-21> 강동구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	5
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	26
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>31</b>

### 3) 강북구

<표 8-22> 강북구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
시민건강관리센터운영 사업	9	9
자살예방 및 생명존중 사업	2	2
공원유지관리 사업	8	8
마을마당유지관리사업	3	3
향토정원유지관리 사업	1	1
우이동만남의광장 유지관리 사업	1	1
<b>소계</b>	<b>24</b>	<b>24</b>

<표 8-23> 강북구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	1
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	1

3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	22
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>24</b>

#### 4) 강서구

<표 8-24> 강서구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
교통유발부담금 부과 및 징수	13	1
구강보건센터진료실운영	1	1
화곡보건분소운영	2	1
산림관리 및 훼손지 복구	14	14
구립배드민턴장 운영	7	4
가로녹지유지관리사업	27	25
목공소 운영관리	5	2
공원시설물 정비 및 유지관리	44	30
<b>소계</b>	<b>113</b>	<b>78</b>

<표 8-25> 강서구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	20
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	58

4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>78</b>

### 5) 관악구

<표 8-26> 관악구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공중화장실 현장관리 사업	1	1
어린이공원 유지관리 사업	7	7
불법광고물 정비 사업	5	5
도로 및 도로시설물 유지관리 사업	4	3
등록번호판 영치 사업	2	2
교통유발부담금 부과·징수 사업	1	1
교통서포터즈 사업	8	5
주차관리시스템 전산요원 사업	1	1
영양개선 사업	1	1
구조 및 응급처치 교육 사업	1	1
지역중심 의료서비스 사업	1	1
장애인치과 진료 사업	1	1
<b>소계</b>	<b>33</b>	<b>29</b>

<표 8-27> 관악구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	19

3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	10
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>29</b>

## 6) 광진구

<표 8-28> 광진구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공중화장실청소, 행정차고 시설관리 및 청소, 시설관리 및 청소, 취약지역 청소, 폐기물 선별, 폐형광등수거/선별, 중곡종합건강센터 환경미화	19	19
민원상담	1	1
해피콜센터	1	1
만성질환관리, 영양사업, 재활치료실 작업치료	3	3
EM 배양기 관리	1	1
<b>소계</b>	<b>25</b>	<b>25</b>

<표 8-29> 광진구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	25
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	0
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>25</b>



## 7) 구로구

<표 8-30> 구로구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
구로구의회 기간제근로자 등 보수 사업	1	1
새벽인력시장 지원 사업	5	5
공원유지관리 사업	20	20
조경유지관리 사업	31	31
하천공원 유지관리 사업	13	13
장애인치과 사업	1	1
건강검진 사업	1	1
아동청소년 정신보건 사업	1	1
푸드뱅크·마켓운영 사업	3	3
도로 및 도로시설물 유지관리 사업	5	5
도로 굴착 보조 사업	1	1
하수시설물 유지관리 사업	2	2
하천변 등 체육시설 유지관리 사업	5	5
<b>소계</b>	<b>89</b>	<b>89</b>

<표 8-31> 구로구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	20
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	69
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>89</b>

## 8) 금천구

<표 8-32> 금천구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
수목식재 사후관리 사업	20	20
하수시설물 유지관리 사업	4	4
효율적인 청사관리 사업	4*	4
구로공단 노동자생활체협관 운영 사업	1	1
G밸리 기업인 만남의 공간 운영사업	2	2
무단투기 단속 사업	12	12
<b>소계</b>	<b>43</b>	<b>43</b>

\* 효율적인 청사관리 사업인원은 준공무직(고령자)으로 전환 후, 정년퇴직자 발생시 무기계약직으로 채용

<표 8-33> 금천구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	7
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	36
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>43</b>

## 9) 노원구

<표 8-34> 노원구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
근린공원유지관리, 어린이공원관리, 어린이놀이터모래소독, 수목식재사후관리, 녹색도시추진현장업무	64	61
놀이지도사, 목공소 업무, 도시숲 자원화 및 희망목공소 운영	9	9
노원자연마당생태학습관 운영	1	1
리사이클링 마켓	2	1
공릉행복발전소 사서	2	2
보건소 행정보조	1	1
보건지소(만성질환관리사업, 재활보건사업, 공릉평생건강관리센터운영, 평생건강관리센터)	7	7
<b>소계</b>	<b>86</b>	<b>82</b>

<표 8-35> 노원구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	11
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	71
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>82</b>

10) 도봉구

<표 8-36> 도봉구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
함석헌기념관, 김수영문학관 운영 사업	3	3
문화유산 보존 및 활용 사업	1	1
도봉혁신교육지원센터 사업	3	3
음식물중간처리장 시설관리 사업	10	10
공중화장실 관리사업	5	5
지역 및 가로청소 사업	13	13
수목식재사후관리 사업	28	28
어린이공원유지관리 사업	9	7
도봉건강이음터 운영 사업	1*	1
<b>소계</b>	<b>73</b>	<b>71</b>

\* 간호사 1인 2017. 1.1. 무기계약직 전환

<표 8-37> 도봉구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	2
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	3
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	66
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>71</b>

11) 동대문구

<표 8-38> 동대문구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
구청사 청소관리 및 시설물 관리사업	14	14
자원봉사센터운영 사업	3	3
공중화장실 관리사업	11	11
공원·녹지·생태·증량천 녹지관리 사업	36	36
도로시설물 유지관리 사업	1	1
하수시설물 유지관리 사업	3	3
소계	68	68

<표 8-39> 동대문구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	17
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	15
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	36
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	68

## 12) 동작구

<표 8-40> 동작구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
불법유동광고물 정비 사업	3	3
하수시설물 관리 및 하천관리 사업	9	9
온라인 무료광고창 운영 사업	1	1
생활체육보건서비스실행 사업	1	1
시민건강관리센터운영사업 사업	2	3
보건소 진료운영 사업	1	1
임상병리 및 방사선실 운영 사업	2	2
관내 포장도로 및 시설물 유지관리 사업	5	5
구공원 유지관리 사업	14	14
가로녹지대 수경시설 유지관리 사업	12	12
수목식재 사후관리 사업	8	8
<b>소계</b>	<b>58</b>	<b>59</b>

<표 8-41> 동작구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	11
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	48
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>59</b>

### 13) 마포구

<표 8-42> 마포구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
재활용품선별	2	2
난지천 축구장관리	1	1
체육시설유지관리	3	3
체육시설정비관리	1	1
체력단련실 회원지도 및 관리	1	1
공원화장실 관리	31	31
공원유지관리	14	14
가로수 및 띠녹지관리 사업	12	12
생활권주변 녹지관리	3	3
교통유발부담금 부과	1	1
심혈관질 환조기검진사업	1	1
영상의학실업무보조	1	1
치아건강사업	1	1
<b>소계</b>	<b>72</b>	<b>72</b>

<표 8-43> 마포구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	11
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	61
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>72</b>

#### 14) 서대문구

<표 8-44> 서대문구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
1차진료	1	1
한방증진센터 운영	2	2
진료및건강검진지원사업	3	2
모자보건사업	2	1
고혈압당뇨이상지질혈증관리	1	1
불법광고물정비사업	6	6
무인단속시스템설치운영	5	5
청소기동반 청결지킴이 운영	14	14
무단투기단속지원	1	1
장애인 및 가족 재활치료 지원	1	1
<b>소계</b>	<b>36</b>	<b>34</b>

<표 8-45> 서대문구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	26
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	8
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>34</b>



15) 서초구

<표 8-46> 서초구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
인력운영경비	4	4
가로환경정비	29	4
국공유지실태조사	2	2
하천유지관리 및 친수공간 조성	16	16
재활용집하장 기간제 근로자 운영	15	15
소음특별기동반	2	2
도로시설물관리	2	2
장애재활사업	1	1
성인병 조기발견을 위한 검진	6	3
구강관리사업	2	2
<b>소계</b>	<b>79</b>	<b>51</b>

<표 8-47> 서초구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	45
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	6
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>51</b>

16) 성동구

<표 8-48> 성동구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
구공원 유지관리, 중랑천철새보호구역 녹지유지관리, 수목식자재사후관리	35	35
하천환경관리	3	3
불법주정차 단속관리	19	19
방범CCTV모니터링	11	11
한방진료사업	1	1
대부업 관리 지원	1	1
아동복지교사 지원사업 관리	1	1
소계	71	71

<표 8-49> 성동구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	36
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	35
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	71

17) 성북구

<표 8-50> 성북구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
무단투기 단속 및 분리배출홍보	6	6
임시에 방접종사업	1	1
취약계층성병관리사업	1	1
주민건강검진 사업	3	3
복지관 한방클리닉 사업	3	3
소계	14	14

<표 8-51> 성북구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	8
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	6
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	14

18) 송파구

<표 8-52> 송파구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공원화장실유지관리·구가로녹지유지관리·구공원유지관리	136	136
가로청소, 운전	24	24
분리배출 매니저	4	4
자원순환공원 유지관리	5	5
불소도포사업, 골밀도 검사 및 방사선 촬영, 체력측정 및 운동처방	4	4
소계	173	173

<표 8-53> 송파구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	32
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	141
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
소계	173

19) 양천구

<표 8-54> 양천구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
진로직업체험지원센터운영	2	2
환경개선부담금 체납관리	1	1
생태코디네이터	1	1
조경관리	25	25
안양천관리	19	15
구강사업	1	1
한방사업	2	1
하수시설물 유지관리	8	8
<b>소계</b>	<b>59</b>	<b>54</b>

<표 8-55> 양천구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	2
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	52
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>54</b>

## 20) 영등포구

<표 8-56> 영등포구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
안양천 도림천 체육시설 유지관리 사업	4	4
대림운동장 유지관리 사업	3	3
무단투기 단속 사업	11	11
하수시설물 유지관리 사업	5	4
유수지내 체육시설 청소 사업	4	3
안양천·도림천 관리 사업	27	27
녹지 관리 사업	36	37
공원 시설관리 사업	77	77
건강검진 사업	2	2
보건분소 운영 사업	2	1
구강보건교육 및 검진 사업	2	2
도로 및 도로시설물 유지관리 사업	6	7
<b>소계</b>	<b>179</b>	<b>178</b>

<표 8-57> 영등포구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	96
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	82
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>178</b>

21) 용산구

<표 8-58> 용산구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
기간제근로자(민원안내도우미) 운영 사업	3	3
용산마을예술창작소 운영 사업	1	1
의열사 상시개방 사업	1	1
공원화장실 유지관리 사업	7	7
보건소 민원안내 사업	2	2
<b>소계</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

<표 8-59> 용산구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	7
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	7
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>14</b>

22) 은평구

<표 8-60> 용산구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
u-city 통합관제센터 운영 사업	9	8
서민금융복지상담 사업	1	1
구공원 유지관리 사업	17	17
가로녹지유지관리사업	16	16
수목식재사후관리사업	19	19
보건검사 및 건강검진 사업	3	3
효율적인 보건소 운영관리 사업	2	2
<b>소계</b>	<b>67</b>	<b>66</b>

<표 8-61> 용산구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	14
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	52
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>67</b>



23) 종로구

<표 8-62> 종로구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
진로직업체험지원센터 운영사업	2	2
북촌관광종합안내센터 운영사업	7	7
무단투기 단속사업	10	10
EM사업	1	1
환경개선부담금 징수 사업	1	1
도시공원유지관리사업	24	24
시공원유지관리사업	10	10
마로니에공원유지관리사업	7	7
종묘광장 유지관리 사업	4	4
가로녹지대유지·수목식재사후관리사업	30	30
도시농업 활성화 사업	5	5
불법노점 및 적치물 정비 사업	5	5
도로 및 도로시설물 유지보수 사업	1	1
주차시설물 정비 사업	2	2
주차단속 사업	2	2
CCTV 주차단속 사업	2	2
<b>소계</b>	<b>113</b>	<b>113</b>

<표 8-63> 종로구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	2
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	19

3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	92
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>113</b>

## 24) 중구

<표 8-64> 중구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
공원시설 운영관리 사업	15	15
산림서비스 증진(도시녹지관리) 사업	1	1
띠녹지 유지관리 사업	11	11
시니어화상순찰대 운영 사업	20	20
취약지 방역소독 사업	9	9
<b>소계</b>	<b>56</b>	<b>56</b>

<표 8-65> 중구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	29
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	27
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>56</b>

25) 중랑구

<표 8-66> 중랑구 비정규직 총 인원수 및 정규직 전환 일자리수

사업명·업무명	비정규직 총 인원수	정규직 전환 일자리수
시설관리(어린이공원유지관리, 신내3택지 내 공원관리 수목식재유지관리)	25	25
CCTV관제	4	4
산림·하천관리(산림병해충방제, 숲가꾸기, 중랑천조경관리, 자연생태유지관리)	29	29
방역소독	3	3
<b>소계</b>	<b>61</b>	<b>61</b>

<표 8-67> 중랑구 정규직 전환 유형별 일자리수

정규직 전환 유형	정규직 전환 일자리수
1. 기간제법 등에 의한 당연전환 대상 업무	0
2. 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서, 근로계약 기간의 단절 없이 업무가 연중 지속되는 경우 (과거 2년 지속 요건도 충족시키는 경우 상시·지속성이 강한 업무로 판단)	4
3. 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 지속 되지만 일정기간 근로계약 기간의 단절이 존재하는 경우	57
4. 상시·지속적이지는 않지만 생명안전업무 등 정규직 전환의 기타 사유가 인정되는 업무	0
<b>소계</b>	<b>61</b>

## (5) 자치구 비정규직 정규직 전환에 대한 종합의견

### 1) 중앙정부사업

- 25개 자치구를 통틀어, 중앙정부사업에 종사하는 비정규직 중 정규직 전환 대상인원은 총 573명임. 이는 자치구에서 사용하는 총 비정규직 숫자의 10.94%를 차지하는 숫자임.
- 지역사회통합건강증진사업을 비롯한 보건소 사업에 종사하는 비정규직의 규모가 가장 큰 것을 확인할 수 있음. 그 뒤를 잇는 것은 희망복지지원단 사업, 드림스타트 사업 등 취약계층에 대한 복지사업임. 즉, 보건복지부가 관장하는 보건사업과 복지사업 영역에서 상대적으로 많은 비정규직 인원을 사용하고 있음. 이와 함께 자원봉사코디네이터, 아동복지교사지원사업 등과 같이 봉사활동·복지사업 중에는 정부 일자리 사업으로 지정되어 정규직 전환 자체가 원칙적으로 봉쇄된 영역 또한 존재함.
- 정규직 전환 유형 별 인원을 살펴보면 기간제법 등에 의한 당연 전환대상 업무는 0명, 과거 2년간 지속되었고 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서 연중 지속되는 업무 (신설사업으로 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서 연중 지속되는 업무 포함)는 569명, 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 존속하지만 일정 기간 업무량이 줄어들어 근로계약기간의 단절이 존재하는 업무는 4명, 상시지속적 업무는 아니지만 생명안전업무 등 기타 사유가 인정되는 업무 0명임.
- 중앙정부사업으로 분류된 사업의 경우 전체적인 사업의 전체적인 총괄은 중앙정부에서 담당하고 있지만 인력운영의 규모 및 방법, 인건비 책정 등에서 서울시 및 자치구의 자율성이 일정정도 보장되고 있음. 따라서 중앙정부사업 중 사업의 지속성이 확실하게 보장되는 대표적인 사업을 선정하여 각 사업별로 정규직 전환을 권장하되, 전환 시 추가로 소요되는 인건비 부담에 대한 비율을 확실히 정하거나, 사업종료 시 대상인원에 대한 대책을 마련하는 등의 노력이 요구될 것임.

## 2) 서울시사업

- 25개 자치구를 통틀어, 서울시사업에 종사하는 비정규직 중 정규직 전환 대상 인원은 총 473명임. 이는 자치구에서 사용하는 총 비정규직 숫자의 9.03%를 차지하는 숫자임.
- 정규직 전환 유형 별 인원을 살펴보면 기간제법 등에 의한 당연 전환대상 업무는 0명, 과거 2년간 지속되었고 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서 연중 지속되는 업무 (신설사업으로 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서 연중 지속되는 업무 포함)는 222명, 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 존속하지만 일정 기간 업무량이 줄어들어 근로계약기간의 단절이 존재하는 업무는 251명, 상시지속적 업무는 아니지만 생명안전업무 등 기타 사유가 인정되는 업무 0명임.
- 서울시 사업의 비정규직은 중앙정부사업에 비해 그 규모가 상대적으로 적은 편임. 그러나 대사중후군관리사업, 시공원유지관리사업 등의 경우 업무의 상시·지속성이 인정됨에도 상당수의 인원이 비정규직으로 운영되고 있는 실정임. 인원 규모가 크지 않고, 서울시 자체예산이 많이 반영되므로 자치구 비정규직 중 서울시의 의지에 따라 정규직화 할 수 있는 가능성이 가장 높은 업무라고 볼 수 있음. 자치구 비정규직 중에서 서울시의 비정규직 정규직화 정책이 가장 잘 반영될 수 있는 사업은 서울시 사업일 것임. 그러나 서울시 사업 내에서도 상당수의 비정규직이 사용되고 또 계속해서 유입되고 있다는 것은 서울시의 비정규직 정규직화 정책 자체와 그 운영상의 허점이 있다는 것을 잘 드러내고 있다고 판단됨. 자치구의 의지문제로만 치부할 수는 없는 문제임.
- 서울시 사업 중에서도 서울시와 자치구의 예산이 함께 소요되는 사업이 있음. 그러한 사업의 경우에는 위 중앙정부사업의 예와 같이, 사업의 지속성이 확실하게 보장되는 대표적인 사업을 선정하여 각 사업별로 정규직 전환을 권장하되, 전환 시 추가로 소요되는 인건비 부담에 대한 비율을 확실히 정하거나, 사업종료 시 대상인원에 대한 대책을 마련하는 등의 노력이 요구될 것임.

## 3) 자치구 자체사업

- 25개 자치구를 통틀어, 자치구가 자체사업에 종사하는 비정규직 중 정규직 전환 대상인원은 총 1,636명임. 이는 자치구에서 사용하는 총 비정규직 숫자의

31.25%를 차지하는 숫자임.

- 정규직 전환 유형 별 인원을 살펴보면 기간제법 등에 의한 당연 전환대상 업무는 22명, 과거 2년간 지속되었고 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서 연중 지속되는 업무 (신설사업으로 향후 2년간 지속될 예정인 업무로서 연중 지속되는 업무 포함)는 563명, 향후 2년간 지속 예정인 업무로서, 업무는 연중 존속하지만 일정 기간 업무량이 줄어들어 근로계약기간의 단절이 존재하는 업무는 1051명, 상시지속적 업무는 아니지만 생명안전업무 등 기타 사유가 인정되는 업무 0명임.
- 지난 2012년부터 진행된 서울시의 비정규직 정규직화 정책은 서울시 본청·사업소·투자출연기관에만 미쳤을 뿐, 자치구 비정규직의 문제의 해결로까지는 미치지 못했다는 것을 확인할 수 있음. 서울시도 이 같은 문제점을 인식하고, 서울시의 비정규직 정책이 자치구에까지 전달될 수 있도록 하는 여러 가지 방안을 마련하기도 했었지만, 이 같은 노력에도 실제로는 거의 효과를 발휘하지 못했음. 실제로, 공원녹지업무 등에 종사하는 기간제 근로자들은 작년에는 A구청에서 올해는 B구청으로, 내년에는 또 C구청으로 옮겨 다니며 근로하고 있는 실정임.
- 또한 앞서 언급한 바처럼, 서울시 정규직 전환 지침에서 제외되었던 계절적 요인에 의하여 업무가 감소하는 업무의 경우 자치구에서는 “정규직 전환의 무풍지대” 였다고 보아도 과언이 아닐 것임. 실제로 자치구의 인사담당자들과 면담을 해보면, 10-11개월씩 근로계약을 체결하는 업무에 대해서 계절적 업무라고 항변하는 경향이 두드러지게 나타났음. 그러나 실제로 조사해보면, 동종·유사업무를 담당하는 공무원이나 무기계약직이 존재하였고 그들이 해당 기간의 업무수요를 충족시키고 있었음.
- 예산, 정원, 자치구의 내부적인 시각 등의 제약조건을 고려한다면, 위 인원을 한 번에 정규직화 하는 것은 사실상 어려울 것임. 정규직 전환 유형 중 1번은 기간제법 상 당연 전환업무에 해당하므로 가장 정규직화가 시급하다고 볼 수 있음. 정규직 전환 유형 중 2번은 과거 2년, 향후 2년, 연중지속의 조건을 모두 만족하므로 업무의 상시·지속성이 뚜렷한 업무로 그 다음 순위가 될 것임. 정규직 전환 유형 중 3번은 과거 2년, 향후 2년의 조건은 만족하지만 업무수요

변동으로 인해 연중지속 조건은 상대적으로 적게 충족시키므로 마지막 순위가 될 것임. 정규직 전환 유형 중 4번은 생명안전업무 등 기타 사유가 인정되는 경우로, 업무의 특성, 위험도, 운영현황 등을 고려해 전환시기를 판단해야 할 것임.

## 제9장 서울시 비정규직 양산의 구조적 원인과 대책

### 1. 서울시 비정규직 양산의 구조적 원인

#### (1) 문제의 소재

- 서울시는 2016년 말까지 5578명의 비정규직을 정규직(무기계약직)으로 전환하였음. 그동안 정규직화 정책은 비정규직의 임금 및 복리후생에 부족한 부분이 있으나 비정규직의 고용안정에는 획기적인 성과가 있었음
- 그럼에도 불구하고, 여전히 사업소 및 투자출연기관, 자치구에서는 기간제 고용이 크게 줄어들지 않고 있음. 2016년 기준으로 서울시 본청 및 사업소에 1053명, 투자출연기관에 873명, 자치구 4,358명의 기간제 근로자가 근무하고 있음
- 이에 따라 서울시에서 비정규직이 획기적으로 줄어들지 않고 양산되는 이유는 다음과 같이 살펴볼 수 있음

#### (2) 비정규직 양산의 구조적인 원인

##### 1) 자치구의 무기계약직 전환에 대한 소극적 태도

- 2012년 1월 발표된 중앙정부의 “「상사·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환 기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침”에 의하여 기간제에서 무기계약직으로 전환되는 근로자의 인건비는 자치구의 기준인건비(총액인건비) 조직관리기준을 초과하여도 인건비 예산편성이 가능하도록 되어있으며, 해당 내용은 2013년 4월 “공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침”에서도 확인됨
- 자치구에서 전환계획을 세워 행정자치부에 올리면 차기년도 전환계획의 50%를 기준인건비로 인정하며, 당해연도 전환실적의 100%를 차기년도 기준인건비로 인정하고 있음. 이에 따라 당해 전환된 자치구 무기계약직 근로자의 기준인건비는 전환실적에 따라 다음해 기준인건비로 반영되고 있음



「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침 中

○ 자치단체의 경우 금번 대책에 따라 무기계약직으로 전환되는 근로자의 인건비는 총액인건비 조직관리기준을 초과하여 인건비 예산 편성·운영 가능 (행안부 자치제도과-3881, '11.12.29)

- 그러나 자치구에서는 상시·지속적 업무로 인정되어 고용노동부에서 무기계약 전환대상에 포함된 업무임에도 불구하고, 무기계약직 전환에 소극적인 태도를 보이고 있음
- 예를 들어 사회복지통합서비스 사업(통합사례관리사)의 경우 2012년 고용노동부 상시·지속적업무로 인정되어 무기계약 전환대상업무로 분류되었음에도 불구하고, 여전히 무기계약직으로 전환되지 않은 자치구가 다수임. 드림스타트 사업의 경우에도 2012년 고용노동부 상시·지속적업무로 인정되어 무기계약 전환대상업무로 분류되었으나 무기계약직으로 전환하지 않은 자치구가 다수임

## 2) 기준인건비 반영에 대한 오해

- 정부의 ‘공공부문 비정규직 고용개선 추진지침’에 의하여 2017년까지 한시적으로 무기계약직 전환시 행정자치부에서 기준인건비를 반영하고 있음
- 그러나 자치구에서는 기간제근로자의 무기계약직 전환으로 인하여 기준인건비를 초과할 경우 교부금에서 불이익<sup>29)</sup>을 당하지 않을까 우려하고 있으며, 기간제근로자의 무기계약직 전환시 기준인건비 증액반영을 모르고 있는 경우도 있음
- 또한 기존의 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환하는 경우와 달리, 신규로 무기계약직을 채용할 경우에는 기준인건비가 반영되지 않아 신규사업의 경우 무기계약직 채용을 꺼리고 있는 요인이 되고 있음

29) 중앙정부에서 자치단체에 지급하는 교부세 지원기준인 ‘재정수요액’을 초과된 기준인건비 금액만큼 차감하고 있습니다.

### 3) 2012년 서울시 비정규직 대책과 2016년 노동혁신 종합계획의 비정규직 채용 기준 혼선

- 서울시는 2016년 9월 발표된 ‘노동혁신 종합계획’에서 비정규직 채용 3대 원칙으로 단기성, 예외성, 최소성을 정하였음
- ‘예외성’ 원칙의 경우 기간제법상 전환 제외사유에 한하여 기간제근로자 채용을 원칙으로 한다고 규정하고 있어 기간제 채용시 사유제한을 하고 있는 것으로 보임. 그러나 2012년 4월 ‘서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책’에서는 비정규직법상 전환제외 사유에 해당하는 만55 ~ 59세까지의 근로자도 무기계약직 전환대상에 포함하는 기준을 정립하였고 해당원칙은 현재까지도 이어지고 있음
- 서울시 노동혁신 종합계획에 나온 예외성 원칙은 만55세 이상의 고령자의 경우 기간제 채용이 불가능하지 않은 것으로 보여지며, 만59세까지의 근로자도 무기계약직 전환대상에 포함된 서울시 비정규직 대책과 상충하는 것으로 보일 수 있음
- 또한 ‘단기성’ 원칙의 경우 녹지관리 등 일시·계절적 업무의 경우 단기로 종료되는 사업에 해당되어 기간제 채용이 가능한 것으로 예시되어 있음. 그러나 ‘녹지관리’ 등 계절적 업무라 할지라도 2012년 서울시 대책에서는 연간 9~11개월은 기간제근로자가 담당하고, 1~3개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우 계절적 업무가 아닌 연중지속되는 업무로 보아 정규직 전환대상에 포함되었으며 현재까지 이 기준은 지속되고 있음
- 따라서, 녹지관리 등 계절적 업무라 할지라도 사업의 지속여부 및 정규직 대체여부 등에 따라 단기성 원칙이 적용되지 않을 수 있으나, 단기성 원칙의 예로 사용되어 현장에서 일률적으로 녹지관리 업무를 기간제근로자로 채용할 수 있는 근거로 사용되고 있음

#### 4) 신규사업의 확대와 수행인력의 기간제화

- 서울시 및 자치구에서는 4년 주기로 새로운 단체장의 임기가 시작되고 있으며, 단체장의 의지에 따라 또는 사회적 필요에 의하여 신규 사업이 계속적으로 늘어나고 있음. 특히 복지수요의 급격한 증가에 따라 보건소에서는 서울시 및 중앙정부의 다양한 사업을 수행하고 있음
- 그러나 신규 사업의 경우 사업의 지속성과 예산지원 여부가 불확실하며, 특히 단체장의 의지에 따라 신규로 실시하는 사업의 경우 단체장 변경시 사업의 존속여부가 더욱 불확실 한 것이 사실임
- 통상적으로 시범사업의 경우 4~5년정도 수행한 후에 사업성 평가를 하여 사업 확대 및 지속수행여부를 결정하고 있기 때문에 해당기간동안에는 기간제 또는 임기제 공무원을 통하여 인력을 운용하는 실정이며, 신규사업의 경우에도 사업의 존속여부가 불확실하여 사업수행인력을 기간제로 채용하고 있음
- 예를 들어, 2014년부터 시작된 서울365청결기동대 사업의 경우 서울 도심 관광객의 폭발적 증가에 따라 도심청결유지를 위하여 주요도심 7개 자치구지역에 인원을 배치하였으나, 서울시에서는 상시적인 업무임에도 기간제로 운영되고 있음

#### 5) 관리상의 효율성과 위험부담의 최소화 전략

- 연단위로 근로관계가 단절되는 기간제 근로의 경우 노무 및 인건비 관리가 상대적으로 용이한 편으로 지자체 내부에서도 관리상의 효율성을 이유로 기간제 채용을 선호하는 경향이 있음. 예산이 줄어들거나, 업무량 감소로 인력수요가 감소될 경우 년 단위로 인원을 쉽게 조절할 수 있어 관리상 위험을 분산할 수 있음
- 또한 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환할 경우 지속적으로 인건비를 편성해야하고 기준인건비 대상이 될 수 있음. 사업의 지속수행이 불확실하거나, 국시비매칭사업의 예산이 감액될 경우 무기계약직 전환자에 대한 고용책임을 고

용주인 자치구가 떠안아야 함

- 따라서 자치구는 관리상의 효율성과 불안요인이 존재할 경우 무기계약직 고용의 법적 책임을 최소화하기 위해 무기계약직 전환에 있어 소극적일 수 있는 유인이 존재함
- 예를 들어, 2003년부터 실시한 여성가족부의 ‘청소년지도사 배치지원 사업’의 경우 국비 50%지원비율로서 2017년 배치지원 대상기준이 변경됨에 따라 인천 남동구의 경우 배치지원 대상에서 제외되자 기존 기간제 근로자를 계약해지하는 사례가 있었음

#### 6) 단순·보조적 업무의 비정규직사용에 대한 인식<sup>30)</sup>

- 기간제 사용이 필요한 업무에 대한 명확한 판단기준이 없고, 해당 부서별로 상시적인 업무라도 단순하고 보조적인 업무로 판단되면 기간제·일용직 활용 대상으로 결정하는 그간의 관행존재하고 있음
- 예를 들어 도로보수원 및 단순사무직 등 상시적인 업무를 모두 단순·주변업무로 판단하여 외주화나 기간제로 고용하고 있음. 그러나 도로보수 업무는 지자체의 핵심서비스에 해당되나 이를 주변업무로 판단하는 인식은 문제가 있음

#### 7) 형식적인 위수탁계약의 반복

- 서울시와 투자출연기관간에 형식적인 위수탁계약을 통하여 사업이 반복되고 있음. 수차례 또는 수년간 위수탁이 반복갱신되고 있음에도 불구하고 해당기관의 고유사업화가 되지않고 있어, 위수탁계약이 기간제사용의 근거로 작용하고 있음
- 때문에 일정기간 위·수탁계약을 통하여 사업운영의 안정성이 검증된 기관 및 사업의 경우 고유사업화를 추진할 필요 있음

30) 은수미, 공공부문 비정규 실태와 정책방향, 한국노동연구원, 2006, 39면

- 예를들어 서울시자원봉사센터의 ‘동행프로젝트’의 경우 2009년 처음 사업을 시작할 당시부터 위탁을 받아 현재 7차례, 2019년까지 수탁을 받은 상황임에도 불구하고 운영 및 사무인력이 여전히 기간제를 통하여 운영되고 있음

## 8) 기간제 채용시 제약의 부재 및 관행화

- 계절적·일시적 업무가 아님에도 불구하고 합리적 사유없이 상시·지속적인 업무에 기간제 채용에 대하여 제약이 전무하며, 관행화되어 있음
- 2016년 서울시 노동혁신 종합대책이 발표되기 이전에는 서울시에서도 기간제 고용시 어떠한 제약을 받거나 불이익을 받지 않았음
- 예를 들어 서울신용보증재단의 경우 기관장 비서 및 수행 업무에 대하여 기관장의 임기에 따라 새롭게 기간제 근로자를 채용해온 관행에 따라 상시적인 업무임에도 불구하고 그동안 합리적인 사유없이 기간제 근로자를 사용해왔으며, 서울역사박물관 안내 업무 또한 연중·상시지속적 업무임에도 불구하고 그동안 기간제근로자로 운영하다 2017년 1월 1일 공무원으로 전환하였음

## 2. 비정규직 양산방지 해외사례 검토

### (1) 유럽연합(EU)의 기간제근로에 관한 지침

#### 1) 지침의 도입경과<sup>31)</sup>

- 유럽연합 내에서 파트타임, 임시근로 등 비정규 고용이 증가하자, 유럽연합 집행위원회는 비정규 근로자에게 정규직과 동등한 권리를 보장하기 위한 입법활동을 전개해 왔음. EU의 사회적 파트너들인 ETUC(유럽노동조합총연맹), UNICE(유럽산업사용자총연합단체연합), CEEP(유럽공기업센터)는 1996년 6월부터 파트타임 근로에 관한 협상을 시작하여 1997년 6월 파트타임근로 기본협약이 체결

31) 정이환·김유선·박영삼·김노원, 「유럽연합(EU)의 비정규고용 지침과 주요 국가들의 노동입법 동향」, 비정규노동센터·프리드리히에베르트재단, 2003. 53면 이하 참조.

되고, 1997년 12월 유럽연합 이사회가 파트타임근로 지침을 채택되었음

- 이후 1998년 3월 23일부터 기간제근로에 관한 협상이 시작하여 1999년 3월 18일 기간제근로 기본협약에 정식서명하고, 1999년 6월 28일 유럽연합 이사회 지침으로 채택되었고, 1999년 7월 10일부터 법적효력 발생

## 2) 지침의 주요 내용<sup>32)</sup>

### ① 목표

- 지침의 기본목표는 차별금지원칙의 적용을 보장하여 기간제 근로의 질을 향상시키고, 연속적인 기간제 고용계약으로 인한 남용이 증대될 것을 방지하기 위한 틀을 설정하기 위함

### ② 범위

- 본 지침은 각 회원국들의 유효한 국내법, 단체협약, 관습에 의해 정의된 ‘고용계약’ 하의 기간제 근로자들에 적용됨. 다만, 회원국들은 i) 직업 훈련이나 도제 관계, ii) 특정 공공, 공적 지원 훈련, 통합, 직업재훈련 프로그램 안에서 이루어지는 고용계약의 경우에는 사회적 파트너들간의 합의를 통해 이 지침을 적용하지 않을 수 있음

### ③ 차별금지 원칙

- 고용조건과 관련하여 기간제 고용근로자는 객관적사유에 의해 정당화되지 않는 한, 단지 유기계약 또는 관계를 맺고 있다는 이유만으로 「비교가능한 상용근로자」 보다 덜 우호적인 방식으로 취급되어서는 안됨
- 적절한 경우에는 기간비례원칙이 적용될 수 있으며, 회원국들은 사회적 동반자들과 협의를 거쳐 또는 사회적 파트너들과 함께 EU법, 국내법, 단체협약 관습

32) 윤석영 책임편집, 비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향, 최저임금위원회, 2003, 40면 이하 참조.

등을 고려하여 정하여야 함

- 특정 고용조건과 관련된 근속기간 자격은 객관적사유에 의해 정당화되지 않는 한 기간제 고용근로자와 상용근로자가 동일하게 적용되어야 함

#### ④ 연쇄적 기간제고용계약 남용방지조치

- 연속적인 기간제고용의 사용을 막기 위해, 회원국들은 사회적 파트너들의 자문을 거쳐 (또는 함께) 국내법과 단체협약, 관습에 따라 구체적인 지역 또는 분야에 따른 요구를 고려하여, 이와 같은 동등한 수준의 법적 보호조치가 없는 경우에는 다음과 같은 조치를 하나 이상 도입해야 함

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>i) 계약의 갱신을 정당화할 객관적인 사유</li><li>ii) 연속적인 기간제 계약의 총 합산 기간의 최대 한도</li><li>iii) 계약 갱신의 횟수 한도</li></ul> |
|---|

- 사회적 동반자들과 협의를 거친 회원국과(또는) 각국의 사회적 동반자들은 필요한 경우 어떠한 조건에서 유기고용계약 또는 고용관계가 (a) 「연속적」으로 간주되고 (b) 「기간의 정함이 없는 계약 또는 관계」로 간주되는 지를 정하여야 함

#### ⑤ 일자리정보와 고용기회

- 사용자들은 기간제고용근로자들이 상용 일자리를 확보함에 있어서 다른 근로자들과 동등한 기회를 가질 수 있도록 보장하기 위하여, 사업 또는 사업장내에서 이용 가능한 빈 일자리에 관한 정보를 제공하여야 함
- 이러한 정보는 사업 또는 사업장에 적절한 장소에 일반공고 방식으로 제공할 수 있음
- 가능한 한 사용자들은 기간제고용근로자들이 그들의 기능, 경력개발, 직업이동성을 증진시킬 수 있도록 적절한 훈련기회 이용을 촉진하여야 함

## ⑥ 최저기준

- 회원국들과 사회적 파트너들은 이 지침에서 설정된 기준을 유지하거나 이보다 더 우호적인 조항을 도입할 수 있으며, 이 지침의 이행이 근로자들에 제공되는 일반적 보호 수준을 감소시키는 유효한 사유가 될 수 없음

## 3) 평가<sup>33)</sup>

- ETUC는 기간제근로자에 대한 차별금지 원칙과, 안정적인 고용관계를 잠식하는 연쇄적인 유기계약근로의 남용을 방지하는데 특별한 관심을 기울였고, UNICE는 많은 회원국에서 엄격하게 제한받는 유기근로계약의 사용을 합법화하는데 관심을 기울였음
- 기간제근로 기본협약이 모든 회원국에 법적 구속력을 갖는 지침으로 채택됨에 따라, 지금까지 유기계약근로의 최대지속기간에 대해 제한을 가하지 않던 영국과 같은 회원국에서는 기존의 법률과 관행에 상당한 변화가 발생하였음. 차별금지 원칙은 이미 대다수 회원국의 법률에 구체화되어 있어 커다란 영향을 미치지 않는 것지만, 영국 등 상용근로자와 기간제근로자 사이에 동등한 권리를 명시하지 않은 나라에는 영향을 미쳤음

## (2) 독일의 기간제 관련 법규<sup>34)</sup>

### 1) 단시간 근로 및 기간제 근로에 관한 법률의 제정

- 독일인 1985년 취업촉진법에 의해 기간제 근로계약에 대한 규율이 있었으나, 2001년 “단시간 근로 및 기간제 근로에 관한 법률(Gesetz ueber Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsvertraege: TzBfG)” 이 제정되어 2001년 1월 1일부터 시행 중에 있음
- 기간제 근로에 관한 법률의 입법 취지는 두 가지로 요약됨. 첫째, 기간제 근로의 정규근로에 대한 차별금지조항과 동시에 기간제 근로계약체결에 대한 사용

33) 김유선, 유럽연합의 파트타임근로.유기계약근로.파견근로 지침 해설, 2003, 9면 이하 참조

34) 권혁, 독일기간제 근로관계법의 적용과 평가연구, 노사정위원회, 2011, 23면 이하



자의 남용제한을 위한 그 허용요건과 절차의 명료화. 두 번째, 종래 취업촉진법 (BeschFG)에 의해 두 번에 걸쳐 각각 5년의 기한동안 한시적으로만 인정하여 오던 객관적으로 사유가 없는 기간제 근로형태의 노무제공을 이 법의 제정을 통해 노동법의 고유한 제도로 인정하고 있음

## 2) 기간제 근로자에 대한 차별금지 및 기간비례급부원칙

- 기간제 근로자도 비교가능한 노무를 급부하는 상용근로자에 비하여 차별대우를 받아서는 안된다고 규정(차별금지원칙). 단, 달리 처우하는데 대한 정당한 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니함

※ 「비교가능한 근로자」라 함은 같은 사업이나 사업장에서 동일한 또는 유사한 업무에 종사하는 상용근로자를 말함. 같은 사업장에 비교가능한 상용근로자가 없는 경우에는 적용가능한 단체협약을 기준으로 함. 그밖의 경우에는 동종산업에 종사하는 자를 비교가능한 상용근로자로 봄

- 기간제 근로자는 임금 또는 근로기간을 기준으로 하여 보장되는 분할 가능한 금전적 보상에 대해 최소한 비교할 수 있는 상용근로자의 근로기간을 기준으로 산정한 비율에 상응하는 보장을 받음(기간비례급부원칙)

## 3) 기간제 근로 허용요건

### ① 원칙적으로 정당한 사유가 있는 경우에만 정당화

- 노동력에 대한 해당 사업의 수요가 일시적인 경우(예 : 계절노동)
- 기간의 정함이 직업교육이나 학업과의 연결에서 연유되어 근로자의 장래활동을 보장하기 위한 경우
- (와병중이거나 휴가중인) 다른 근로자의 업무를 대신하기 위한 경우
- 업무의 특성이 기간의 정함을 정당화하는 경우
- 기간의 정함이 시용기간의 의미를 가지는 경우
- 근로자의 개인적 사정이 기간의 정함을 정당화하는 경우
- 근로자가 예산법에 의하여 지정된 기간제근로에 대한 예산에 의하여 급여를 지

급 받고 있거나 이에 상응하는 근로에 종사하고 있는 경우

- 기간의 정함이 법원의 화해에 의한 경우

## ② 기간 제한 및 갱신횟수

- 계약기간 또는 최장 3회에 걸쳐 연장된 계약기간의 합이 2년을 초과하지 않는 범위내에서 일정한 시점까지로 기간을 정한 기간제 근로계약은 정당한 사유가 없이도 유효함

- 그러나 “정당한 사유가 있는 경우”에 해당하는 기간제 근로계약을 체결하기 전에 동일한 사용자와 기간제근로 또는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 적이 있는 경우에는, 기간제 근로계약은 그 정당성이 인정되지 않음

- 단체협약에 의하여 제1문의 규정과 다른 연장회수나 최장기간을 정할 수 있음

- 기간제 근로를 시작할 당시 근로자의 연령이 만 58세를 초과한 경우, 기간제 근로계약은 정당한 사유가 없이도 유효함

- 기업을 창업한 이후 최초4년 동안에는 기간제 근로계약을 합리적 사유 없이도 최대 4년까지 체결할 수 있으며, 4년의 범위 내에서 횟수 제한 없이 갱신할 수 있음

## 4) 기간제 근로계약의 종료

- 일정한 시점까지로 계약기간을 정한 기간제 근로계약은 당해 합의한 기간의 경과로 종료함

- 일의 종류, 일의 목적 또는 일의 완성까지로 계약기간을 정하는 기간제근로계약은 그 사업이 완성되고, 사용자가 근로자에게 당해 사업의 완성을 통지한 후 2주가 경과함으로써 종료함

- 기간제 근로계약에 대한 일반해고는 개별근로계약 또는 적용 가능한 단체협약에 의한 합의가 있는 경우에 한하여 허용됨

## 5) 기타

- 서면요건주의 : 기간제 근로계약의 유효요건으로 서면방식 채택
- 무효일 기간제 근로계약의 경우 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주
- 사용자의 정보제공의무 및 직업교육 또는 재교육배려의무 부여

## (3) 프랑스의 기간제 관련 법규

### 1) 사회현대화법<sup>35)</sup>

- 프랑스는 “사회현대화법(Loi de modernisation sociale)”을 채택하여 2002년 1월 20일부터 시행하고 있음
- 프랑스에서는 법에 위반하는 기간제 고용은 기한이 없는 근로계약이 됨을 밝히고 있으며, 노동조합이 기간제 근로자를 대신하여 소송을 제기할 수 있도록 함으로써 보다 적극적인 권리실현이 가능하도록 하고 있음
- 해당법에서는 정규직 고용을 기간제로 대체할 수 없다는 기존의 원칙 재차 확인 및 강화하고 있음

### 2) 기간제근로 사유제한 및 절대금지

#### ① 사용사유제한

- 프랑스는 기간제 노동에 대해 법률에서 규정된 사유방식에 한해 허용하고, 사용자가 이를 위반할 경우 일정한 법률상 재제가 가해질 뿐만 아니라 당해 근로계약은 무기근로계약으로 간주되었으며, 사회현대화법은 기간제 고용이 어떠한

35) 윤석영 외, 비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향, 최저임금위원회, 2003, 46면 이하

경우에도 정규직의 일자리를 대체하는 목적·결과로 활용될 수 없도록 규정함

- 기간제 고용이 허용되는 사유는 아래와 같음

i) 일시적인 고용의 필요성이 있을 경우

- 질병, 출산, 휴가, 국방 등으로 인한 결원의 대체
- 기업의 일시적인 업무량 증가

ii) 본래 일시적인 업무

- 계절적 고용
- 무기계약을 이용하지 않는 것이 항상적인 관행인 경우

iii) 고용정책, 직업훈련, 견습계약과 관련된 내용

## ② 절대금지사유

i) 파업 근로자의 대체

ii) 정부의 데크레에 의해 유해위험작업으로 지정된 업무

iii) 정리해고 이후 6개월 이내의 기간 (단, 이경우에도 3개월 미만의 기간제고용과 일시적인 수출주문의 급증으로 노사대표간의 사전협의 를 거친 경우는 가능)

## 3) 사용기간의 제한

- 기간제 근로에 대하여 사용사유제한뿐만아니라 사용기간에 대하여도 제한을 하고 있으며, 제한기간은 아래와 같음

i) 결원의 일시 대체(18개월 또는 결원의 복귀시까지)

ii) 신규채용 정규직의 업무개시전(9개월)

iii) 기업의 일시적 업무량 증가(18개월)

iv) 명확히 한정된 비지속적 업무(18개월)

v) 수출주문의 예외적 급증(24개월)

vi) 안전조치를 위한 긴급작업(9개월)

vii) 계절적 고용(18개월 또는 그러한 계절의 종료)

viii) 외국에서의 계약(24개월)

#### 4) 범위반시 기간제고용의 효과

- 기존 정규직 업무의 지속적인 대체를 금지하고 있으며, 어떠한 사유로든 기업의 통상적이고 항상적인 직무에 기간제고용을 대체할 수 없음
- 법 규정에 위배된 기간제고용은 무기근로계약이 됨
- 기간제근로자가 소송을 제기한 경우 노동법원은 단기계약의 처지를 고려하여 1개월 안에 신속하게 판결을 내리도록 하고 있으며, 법원에 대해 가집행권한을 부여. 또한 노동조합이 기간제고용근로자를 대신해서 소송을 제기할 수 있도록 함으로써 보다 적극적인 권리실현이 가능

#### 5) 균등대우 및 채용정보 통지

- 동일작업에 종사하는 무기계약 근로자와 동등 이상 대우를 해야하며, 위반시 형사처벌 가능
- 무기근로계약 정규직과 원칙적으로 동등대우
- 동일 사업장의 다른 근로자와 근로시간, 야간노동, 토요일무, 공휴일, 보건위생 등에 있어서 동등한 대우
- 통근수단, 체육시설, 샤워실, 사물함 등 시설이용에 있어서 동등한 대우
- 노동조합 권리 및 종업원대표권에 있어서 동등한 보장
- 기업의 종업원수에 기간제고용근로자도 포함하여 산정
- 또한 사회현대화법에서는 무기계약 채용이 있는 경우 기간제근로자에게 해당 정보를 통지할 의무를 부여하고 있음

### (4) 영국의 기간제 관련 법규

#### 1) 기간제 근로자 차별금지법<sup>36)</sup> 개요

- 영국은 2002년 ‘기간제 근로자 차별금지법규(Fixed-Term Employees

36) 윤석영 외, 비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향, 최저임금위원회, 2003, 51면 이하

(Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations)’ 를 제정하여 그해 10월 1일부터 시행하였으며, ‘비교가능한 상용근로자’ 에 대한 정의를 다른 나라보다 자세히 규정하고 있음

- 이 법에 의하면 기간제 근로자는 객관적으로 정당화 되지 않는 이상 비교 가능한 정규직에 비해 차별을 받지 않으며, 기간제계약의 반복갱신 기간은 객관적인 사유가 정당화되지 않는 한 4년을 초과할 수 있도록 되어 있음

## 2) 차별금지원칙

- 기간제 계약을 체결한 근로자는 객관적인 사유로 정당화되지 않는 한 비교가능한 상용근로자에 비해 기간제라는 이유로 임금과 연금을 포함한 근로계약의 내용과 교육훈련 등에 있어서 차별을 받지 않음
- 비례보호원칙은 비교가능한 상용근로자가 임금 또는 기타급여를 받고 있거나 받을 수 있는 경우, 기간제근로자는 자신의 고용계약기간 및 상용근로자의 임금 또는 기타급여 지급조건 등의 정황을 고려하여 볼 때 합당하다고 간주되는 비율의 임금 또는 기타급여를 지급 받아야 하거나 지급받을 수 있는 권리가 있음을 의미
- 기간제근로자가 비교가능한 상용근로자에 비해 불리한 차별대우를 받았는지를 결정하는데 있어 비례보호원칙의 적용이 부적절하다고 판단되는 경우를 제외하고는 비례보호원칙을 적용함

### ※ 법상 비교가능한 정규직의 정의

- ① 두 근로자가 ㉠동일한 사용자에 의해 고용되어 있고, ㉡유사한 수준의 자격 및 기술을 보유하고 있는지 여부를 고려하는 것이 합당한 경우, 그러한 고려를 하였을 때 ㉢동일하거나 전반적으로 유사한 업무에 종사하고 있음
- ② 그 상용근로자가 그 기간제근로자와 동일한 사업장에서 근무하거나 동일한 사업장을 주 근무지로 하고 있거나, 또는 동일한 사업장에서 근무하고 있거나 동일한 사업장을 주 근무지로 하고 있는 상용근로자들 중 위 ①의 요건들을 충족하는 근로자가 없다면, 다른 사업장에 근무하고 있거나 다른 사업장을 주 근무지로 하고 있으나 위 ①의 요건들을 충족하는 경우 등을 말함

\* 고용이 이미 종료된 자는 「비교가능한 상용근로자」 로 간주하지 않음

### 3) 최대사용기간 제한

- 기간제 고용은 그 사유가 객관적이고 정당한 사유에 의해 입증되지 않는 한 최장 4년의 기간을 초과할 수 없음. 기간의 상한을 초과할 경우에는 객관적이고 정당한 사유가 입증되어야 함. 기간제고용이 그 상한을 초과하여 지속된 경우 그 근로계약은 기간을 정하지 않은 무기근로계약이 됨
- 기간제 고용의 최장기한과 반복갱신의 횟수, 갱신의 정당한 사유 등은 노사간의 단체협약에 의해서도 규율될 수 있음. 노사는 단체협약을 통해 정당한 사유가 있는 경우에 한해 기간제고용의 상한(4년)을 초과하는 최장기한을 설정할 수 있음

## (5) 우리나라 기간제 관련 법규의 국제 비교

### 1) 우리나라의 기간제근로에 대한 보호

- 한국은 비정규직 즉 기간제·단시간·파견근로자에 대해서는 각각 2006년 12월 공포된 「기간제 및 단시간근로자 보호등에 관한 법률(이하 기간제법)」과 1997년 제정된 「파견근로자 보호등에 관한 법률(이하 근로자파견법)」에서 규정하고 있음
- 이들 법은 지속적으로 증가하고 있는 비정규직에 대한 차별과 남용을 규제하고 비정규직 근로자의 근로조건 보호를 목적으로 하고 있음

### 2) 우리나라 기간제 관련 법규의 주요내용

- 기간제 근로는 예외사유에 해당하지 않는 한 2년을 초과하지 아니하는 범위에서 가능하고, 2년을 초과한 경우 당해 기간제 근로자를 사용근로자로 의하고 있음 (기간제법 제4조)
- 기간제법은 특히 기간제 및 단시간 근로자에 대한 차별금지원칙을 명시하고, 사용자의 차별적 처우에 대해 당해 근로자는 노동위원회에 그 시정을 신청할

수 있음(기간제법 제8조 이하)

- 단시간근로자는 소정근로시간이 당해 사업장의 동종 업무에 종사하는 통상 근로자의 소정근로시간에 비해 짧은 근로자로서, 이들에 대해 1주간 12시간을 초과하여 근로하게 할 수 없음(기간제법 제6조)
- 단시간근로자는 휴가, 임금 등 근로조건에 있어서 통상근로자와 동등대우의 원칙하에 비례보호의 원칙이 적용됨

### 3) 우리나라 기간제 법규와 타국과의 비교

#### ① EU 기간제 지침과의 비교

- 이와 같이 우리 기간제법은 ‘기간제 및 단시간 근로에 대한 보호’ 를 그 취지로 하고 있기 때문에 주로 이러한 근로자에 대한 차별금지 및 동등대우원칙에 주안점을 두고 있음
- 물론 EU의 지침도 이러한 취지로써 규정되어 있으나 기간제근로 지침 제6조 ‘정보제공’ 및 ‘훈련기회제공’ 등과 같이 이들 근로자들에 대해 사업장 내 통상근로자 또는 상용근로자와의 전환 내지 호환을 적극 유인하고 있다는 점은 우리와 비교됨
- EU는 정규직일자리의 대체수단이라는 점을 경계하면서도 단시간(파트타임) 또는 기간제 근로를 실업률을 줄이기 위한 고용기회의 확대나 개인시간의 활용이라는 점도 인정하고 있음
- 따라서 EU의 정책방향은 비정규 노동에 대한 사회적 부작용을 최소화하면서 단시간 노동이 지니는 비정규노동이 지니는 가족 친화적 성격을 강화시키려는 것으로 보이며, 기간제 고용의 경우 인정은 하고 있으나 정규일 자리를 대체하는 등 남용이 되지 않도록 규제하고 있음



## ② 독일 기간제법과의 비교<sup>37)</sup>

- 독일의 현행 단시간근로 및 기간제근로에 관한 법률은, 원칙적으로 정당한 사유제한 방식을 취하되, 예외적으로 많은 기간제 근로관계 형성 사유를 인정하고 있음. 예외로 분류되지만 사유의 제한 없이 기간제 근로관계가 형성될 수 있는 경우가 매우 크게 인정되고 있음
- 우리나라의 경우, 최대 2년간은 자유롭게 기간제 근로관계를 형성할 수 있도록 하는 것을 원칙으로 하고 있는 반면, 독일은 예외에서 이러한 가능성을 허용하고 있음. 이는 사유제한방식을 원칙으로 하고, 예외적으로 노동유연화의 가능성을 보장하고 있다는 명분을 갖추면서도, 상당한 기간제 근로관계 형성이 가능하도록 열어주고 있음
- 우리의 경우, 사유의 제한 없이 기간제 근로관계를 형성할 수 있도록 하되, 최대 2년으로 제한하고 있어 우리의 입법방식은 원칙적으로 기간제 근로관계를 설정할 수 있다고 보되, 기간의 한도만 둔 셈이 되므로 마치 고용보호라는 노동법적 이념에 충실하지 않은 듯한 느낌을 줄 수 있음
- 독일의 경우 기간제 근로관계 형성의 가능성이 한국보다 낮다고 볼 수 없음. 결국 독일의 기간제 관련 노동규율과 우리의 경우를 비교하여 보면, 우리의 입법방식은 고용안정원리의 원칙성이라는 명분도 잃고 있고, 더불어 노동유연화의 폭도 독일에 비해 상대적으로 좁다는 평가를 피할 수 없음

## ③ 프랑스 사회현대화법과의 비교

- 프랑스는 기간제 고용을 예외적 고용형태로서 기간 고용의 사유와 기간을 엄격하게 제한하고 있음. 우리 기간제법에서도 2년 초과하여 기간제근로를 사용할 수 있는 사유가 정해져 있으나, 해당사유가 없어도 2년의 범위 내에서 자율이 기간제 고용을 할 수 있음
- 프랑스 사회현대화법은 기간제 고용의 절대금지사유로 파업근로자대체, 유해위

37) 권혁, 독일기간제 근로관계법의 적용과 평가연구, 노사정위원회, 2011, 10면 이하

협작업으로 지정된 업무, 정리해고이후 6개월 이내<sup>38)</sup>로 정해놓고 있으나, 우리의 경우 파업근로자대체금지만 노조법에서 정해놓고 있을 뿐, 별도로 정해놓은 것은 없음

- 기존 정규직 일자리의 비정규 근로의 지속적인 대체금지 원칙을 구현하기 위하여 기간제근로 허용사유를 제한적으로 열거하고 있는 바, 97년 IMF이후 정규직 일자리를 대체하여 급격하게 늘어난 비정규직 일자리를 제한하기 위하여, 우리도 기간제법 4조 1항의 각호의 사유와 일시·계절적 업무를 제외하고는 상시·지속성이 인정된다면 기간제 고용을 제한하는 사유제한 방식을 검토해볼 필요 있음

<표 9-1> 우리나라와 유럽3개국의 기간제근로 관련 정책비교

구분	한국	영국	프랑스	독일
사유제한 여부	없음	없음	있음	있음*
고용기간 제한	최장 2년	최장 4년	사용사유별 다름 (9~24개월)	·정당사유시제 한 없음 ·정당사유 없을시 최장2년(기간내 3회갱신가능)
범위반 기간제고용 효과	무기근로계약 간주	무기근로계약 간주	무기근로계약 전환	무기근로계약 간주
차별금지규정	명문규정 있음	명문규정 있음	명문규정 있음	명문규정 있음
채용정보 통지제도	우선고용 노력의무	-	정보통지의무	정보제공의무
연령에 의한 기간제근로 허용	만55세 이상 가능	-	없음	만58세 이상 가능

\* 독일은 정당한 기간제 사유가 없이도 2년 범위내에서 기간제 채용가능하며, 예외적으로 창업시 4년까지 기간제 고용이 가능함

#### ④ EU 기간제 지침과 서울시 및 정부 기간제 대책 비교

- 연쇄적인 기간제계약 남용방지와 관련하여 EU지침에서는 기간제 고용이 허용

38) 이경우에도 3개월 미만의 기간제고용과 일시적인 수출주문의 급증으로 노사대표간의 사전협의를 거친 경우는 가능

되는 i) 객관적인 사유를 설정, ii) 최대 지속기간의 설정, iii) 갱신횟수의 제한 중 최소 1개 이상을 도입하여 기간제계약 남용을 방지하도록 하고 있으며, 서울시에서는 비정규직 채용 3대원칙중 「예외성」 원칙을 통하여 기간제법상 전환 제외 사유에 한하여 기간제근로자를 채용하도록하여 사실상 사용사유를 제한하는 원칙을 정립하였음

- 또한 EU지침에서는 기간제 고용이 어떤 경우 연속근로로 인정되고, 무기계약으로 간주되는지 기준을 설정하도록 기준설정의무를 부여하고 있음. 서울시 대책에서는 연간 9~11개월을 기간제근로자가 담당하고, 1~3개월은 정규직 근로자가 대체할 경우 계속업무로 인정하는 등 연속근로 인정에 대하여 중앙정부 대책보다 진일보한 기준을 설정하고 있음
- 정규근로자와 차별에 대한 조치와 관련하여 EU지침에서는 정당한 사유없는 차별대우 금지 및 기간비례원칙을 적용하도록 되어있음. 그러나 서울시 대책의 경우 자체차별시정절차를 마련하고, 공무원직과 기간제근로자와 ‘차별적 처우금지’ 원칙을 적용하여 기간제근로자에게도 복지포인트 및 명절휴가비를 지급하고 ‘공가’ 및 ‘병가’ 규정을 신설하도록 하였으나, 서울시 자치구의 경우 차별적 처우금지 원칙이 제대로 지켜지지 않는 경우가 있음

<표 9-2> EU 기간제 지침과 서울시 및 정부 기간제 대책 비교

구분	EU 지침	서울시 대책39)	정부 대책40)
연쇄적 기간제 계약 남용방지 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제고용에 있어</li> <li>①객관적 사유</li> <li>②최대 지속기간</li> <li>③갱신횟수 제한 중 최소 1개 이상 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연중계속되는 업무로서 향후2년이상 행정수요예상되는 업무 전환대상</li> <li>비정규직 채용 3대원칙 준수</li> <li>채용 전 사전심사제 실시</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연중계속되는 업무로서 과거2년이상 계속되어 왔고, 향후에도 계속지속 될 업무 전환대상</li> <li>신설업무경우 과거2년 지속여부 요건 배제</li> </ul>
연속근로 인정기준	<ul style="list-style-type: none"> <li>기간제고용이</li> <li>①연속근로로 간주되고,</li> <li>②무기계약 간주되는지 기준 설정의무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연간9~11개월 기간제근로자 담당, 1~3개월 정규직 대체시 계속업무 인정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>연간10~11개월 기간제근로자 담당, 1~2개월 정규직 대체시 계속업무 인정</li> </ul>
정규근로자와 차별에 대한 조치	<ul style="list-style-type: none"> <li>정당사유 없는 한 차별대우 금지</li> <li>기간비례원칙 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>복지포인트 및 명절휴가비 지급</li> <li>자체 차별시정절차 마련</li> <li>사용부서별 '기간제근로자 고충처리담당자' 운영</li> <li>공무직과 '차별적 처우금지'원칙 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>복지포인트 및 상여금 지급 확대</li> <li>기관별 차별시정 자율진단</li> <li>공공기관 근로감독 실시 (2016. 02 지침)</li> </ul>

### 3. 서울시 비정규직 양산방지를 위한 대책 수립

#### (1) 자치구 비정규직 양산 유입구조 방지방안

##### 1) 기준인건비 적용대상에서 무기계약직의 지속적인 제외

- 서울시 및 자치구의 비정규직 전환 등 비정규직 양산을 방지하기 위해서 “지방자치단체의 행정기구와 정원기준 등에 관한 규정”에서 기준인건비 관리대상에서 무기계약직을 제외하는 조치가 필요함
- 정부의 2012년 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침에 의하여 2017년까지 한시적으로 무기계약직으로 전환하는 인원에 대해 기준인건비를 인정하는 예외를 두고있음. 그러나 원칙은 기준인건비 관리대상에 무기계약직도 포함하도록 되어 있어, 이에 대한 근본적인 대책이 필요함
- 또한, 기존 기간제에서 무기계약직으로 전환된 인원은 한시적으로 기준인건비에서 인정되나, 새로운 사업에 무기계약직으로 신규채용한 경우 기준인건비가 인정되지 않아 신규 무기계약직 채용에 어려움이 있음

##### 2) 서울시 비정규직 대책과 노동혁신 종합계획과의 비정규직 고용 기준 명확화

- 서울시의 비정규직 대책과 노동혁신 종합계획에서의 기간제 채용원칙 및 정규직 전환대상과의 선정기준을 일원화하고 명확하게 할 필요가 있음
- 예를 들어 서울시 기간제 채용의 사용사유 제한 예외대상을 만55세 이상이 아닌 만60세 이상의 고령자로 기준을 설정해야, 서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책과 일관성이 확보될 수 있음
- 또한, ‘녹지관리’ 등 계절적 업무라 할지라도 고용방식 및 업무수행방식 등에

39) 서울시 1, 2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책 및 2016 서울시 노동혁신 종합계획 참고

40) 2012. 1. 「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침 및 2016. 2. 「공공부문 비정규직 고용개선대책」 참고

따라 상시적인 업무가 될 수 있으므로, 노동혁신 종합계획상 ‘단기성’ 원칙에서의 예와 같이 논란의 소지가 있는 개념 및 표현, 기준을 명확하게 정리할 필요 있음

- 이를 위하여, 서울시에서 산하 기관 및 자치구에 서울시 기준을 적용한 비정규직 채용 기준 및 사유, 처우 등을 정립하여 실시할 필요 있음

### 3) 기간제 근로자 채용시 사전심사제 실시

- 서울시 및 자치구에서는 상시·지속적이고 연중운영되고 있는 사업임에도 불구하고 예산부족 등의 사유로 기간제로 고용하고 있는 곳이 많으며, 또한 기간제로 고용해야 할 사유가 있지 않음에도 불구하고 관행 및 편의성때문에 기간제를 고용하고 있음
- 서울시 차원에서 기간제를 고용할 수 있는 사유를 예외적으로 허용하는 예외성 원칙을 2016년 노동혁신 종합계획에서 발표하였으나, 자치구에서는 해당 원칙이 철저히 준수되고 있지 못하고 있음. 따라서 서울시에서 예산을 지원하는 사업의 경우 자치구에서 기간제 고용시 사전심의를 받아 예외성 원칙이 철저히 준수될 수 있도록 함

### 4) 지자체 정규직 전환 촉진을 위한 조직진단 실시 및 개선안 마련

- 자치구의 공공성을 강화할 수 있도록 매년 실시하는 자치구 조직분석 및 진단시 무기계약직 전환업무를 발굴하고, 개선안을 마련하여 행정자치부 및 서울시에 보고하도록 함
- 인력 운영의 공공성과 효율성의 균형을 맞추기 위하여 자치단체가 자체 기능을 분석, 진단하여 상시지속적인 업무는 무기계약직 또는 정규직으로 채용하고, 신규업무는 일시·간헐적 업무가 아닌 경우 정규직 채용원칙 마련
- 조직운영에 있어 비정규직 비율이 높은 자치단체의 경우 심층진단 실시하고 개선사항 등은 기준인건비에 반영하여 실효성 확보

## 5) 국·시비 매칭사업에 대한 전환기준 수립

- 국·시비 매칭사업의 경우 무기계약직(정규직) 전환에 대한 예산부담 주체가 명확하지 않고, 향후 사업종료시 전환된 인원에 대한 재정 지원여부가 불투명하여 자치구에서 무기계약직 전환에 소극적으로 나오고 있음
- 또한 정부 지침에서도 무기계약직 전환시 국비 지속 지원여부 또는 무기계약직 전환불가 등 구체적인 지침이 부재한 상황임
- 이미 2012년 서울시 고용개선 대책에서도 지적한바 있으나, 여전히 국·시비매칭사업에 대한 재정분담 방안 등이 부재한 상태임. 이에따라 중앙정부는 매칭사업 참여자(기간제근로자)에 대한 전환방안과 재정부담 방안을 마련하여 재정부담에 대한 중앙과 지방의 역할 및 책임을 명확히 할 필요 있음
- 예를 들어 소외계층에 문화공연 및 전시관람을 지원해주는 ‘사랑티켓’ 사업은 2001년부터 전국적으로 확대되어 문화체육관광부와 서울시간에 매칭 위탁사업으로 1년 단위로 운영되어 왔으나, 2016년 12월 31일 갑자기 사업중단 통보를 받아 사업이 종료된 바 있음

## (2) 본청 및 사업소, 투자출연기관 등 비정규직 양산방지 대책

### 1) 경영평가 및 지침의 구속력 강화

- 서울시 본청 및 사업소, 투자출연기관의 경우 기간제 고용율 및 증가율 등 비정규직 관련 지표 신설하여 경영평가 등에 반영하여, 기관이 자율적으로 비정규직 고용을 줄어나갈 수 있도록 유도할 필요가 있음
- 경영평가에 있어 ‘서울시 권장정책 중 정규직 전환노력 및 실적’ 지표를 신설하여 산하기관에서 비정규직을 감소에 적극적인 관심을 갖도록하여 실효성을 확보할 필요 있음
- 예를 들어, 기획재정부에서는 2016년 공공기관 경영평가시 ‘조직·인적자원

및 성과관리' 항목에 비정규직의 정규직(무기계약직) 전환에 대한 기관의 성과를 반영하였음

## 2) 사전심의제도 확대 및 기존 대책의 실효성 강화

- 2016년에 나온 '서울시 노동혁신 종합계획'에서는 기간제근로자 예산편성 및 채용 전에 일자리노동정책관 사전심사를 실시하여 심사 후 예산배정 및 채용토록 제도화 방안을 제안하고 있음
- 그러나 서울시 산하조직에서는 상시지속적인 업무에 기간제 고용이 계속되고 있어 '비정규직채용 사전심의제도'가 실질적으로 작동하지 않고 있음
- 예를 들어, 서울대공원의 동물사육관리 지원업무의 경우 기간제근로자와 동일 업무를 수행하는 공무원이 있고, 상시·지속적인 업무에 해당함에도 불구하고, 2017년에도 기간제로 채용하여 운영하고 있어 사전심의제도가 원만하게 작동되지 않음을 알 수 있음
- 서울시 노동혁신 종합계획 등 서울시의 기존 대책과 지침의 실효성을 확보할 수 있도록, 점점 강화 및 실시상황에 대한 모니터링이 필요함

## 3) 기간제 다수 고용기관의 집중관리제도

- 기간제 근로자를 다수 고용하는 기관에 대한 집중관리를 실시하여, 기간제 근로자수, 채용 및 퇴직사유, 신규일자리 기간제 여부 등 기간제 고용에 관한 모니터링을 실시하고, 기간제 근로자 절감계획을 기관에서 수립하여 제출하도록 함
- 예를 들어 서울시에서 정당한 사유없이 기간제를 다수 고용하고 있는 기관의 경우 기간제 근로자절감계획을 제출하도록 하며, 절감계획의 이행여부를 모니터링하여, 이행상황이 미미할 경우 경영평가에서 불이익 반영할 필요 있음

#### 4) 기간제 고용시 추가임금 지급

- 일시적·계절적 업무에 대하여 기간제 등 비정규직을 사용할 경우, 비정규직 사용 패널티를 적용하여 노임단가를 높게 책정하여 비정규직에 정규직보다 높은 임금단가를 적용하도록 함
- 임금(시급)을 높게 책정하여 인건비를 높임으로서 기간제 근로자의 휴지기 소득 감소분을 일정부분 대체할 수 있으며, 기관에 기간제 고용에 대한 임금부담을 높여 자연스럽게 기간제 등 비정규직 사용을 억제할 수 있음
- 예를 들어 호주의 경우 임시직 등 비정규직에 지급되는 추가임금제도(Casual Loading)가 있어, 직종·산별로 약간씩 차이가 있지만 대략 20%에서 33%의 시간당임금을 더 지급받고 있음<sup>41)</sup>. 이같은 이유는 호주의 경우 정규직은 4주간의 유급휴가 및 유급병가를 받을 수 있으나, 임시직의 경우 혜택을 받지 못해 임금을 통한 보상을 실시하고 있음

---

41) 신준식, 호주 임시(Casual) 노동자 보호 정책과 제도, 국제노동브리프, 2003, 18면 아래



# 제10장 서울시 정규직 전환정책의 민간확산방안

## 1. 서울시 비정규직 현황

### (1) 서울시 비정규직 현황 : 전국적 현황과 비교하여

- 2016년 8월에 통계청에서 발표한 [2016년 8월 근로형태별 부가조사 결과]에 따르면 전국적으로 임금 근로자는 1,962만 7천명으로 전년동월대비 31만 5천명(1.6%) 증가하였음. 임금근로자 중 비정규직 근로자 비중은 32.8%로 전년 동월 대비 0.3%p 상승하였음.

<표 10-1> 임금근로자 정규직, 비정규직 현황(2015.8과 2016.8 비교)

	2015. 8	2016. 8
임금근로자 (천명)	19,312	19,627
정규직 (천명)	13,041	13,183
비정규직 (천명)	6,271	6,444
임금근로자 대비 (%)	(32.5)	(32.8)

- 서울시 임금근로자는 2016년 8월 기준 403만 6천여명으로 전년동월대비 6천여명(0.1%) 감소하였음. 같은 기간, 정규직 근로자는 2만 2천여명(0.8%)이 감소한 반면, 비정규직 근로자는 1만 7천여명(1.3%)이 증가하였음.
- 시도별 조사 대상 16개 지역 중에서 정규직 일자리가 감소하고 비정규직 일자리는 증가한 지역으로는 서울(등락폭 39만명)을 포함하여 대구(22만명), 인천(64만명), 울산(51만명), 강원(12만명), 경남(64만명) 등 6개 지역임.
- 시도별 조사 대상 16개 지역에서 비정규직 비율이 늘어난 지역은 서울(31.6%→32.1%)을 포함하여 부산(32.5%→32.8%), 대구(32.0%→32.9%), 인천(29.6%→33%), 대전(34.7%→34.9%), 울산(24.7%→29.9%), 강원(45.1%→46.4%), 전북(40.6%→40.7%), 전남(39.4%→39.6%), 경남(26.9%→28.9%) 등 10개 지역임. 비정규직 비율이 감소한 지역은 광주(35.6%→33.7%), 경기(31.4%→30.6%), 충북(35.1%→34.8%), 충남(34.7%→33.6%), 경북(32.8%→32.7%), 제주(40.8%→39.7%)로 6개 지역에 불과함.

<표 10-2> 전국 시도별 임금근로자 정규직, 비정규직 현황(2015.8과 2016.8 비교)

(단위: 천명, 전년동월대비)

	2015. 8			2016. 8			증 감		
	임금근로자			임금근로자			임금근로자		
	정규직	비정규직		정규직	비정규직		정규직	비정규직	
전국	19,312	13,041	6,271	19,627	13,183	6,444	315	142	173
서울	4,041	2,764	1,277	4,036	2,742	1,294	-6	-22	17
부산	1,256	850	406	1,279	863	417	24	12	12
대구	917	624	293	906	607	298	-12	-17	5
인천	1,203	847	356	1,255	841	414	52	-6	58
광주	554	357	197	552	366	186	-3	9	-11
대전	596	390	207	622	405	217	26	15	10
울산	466	351	115	462	324	138	-4	-28	23
경기	5,000	3,431	1,569	5,149	3,572	1,577	149	141	8
강원	505	277	228	507	272	235	2	-5	7
충북	578	374	203	584	381	203	7	6	0
충남	818	534	284	869	577	292	51	42	9
전북	576	342	234	578	343	235	3	2	1
전남	531	322	209	551	333	218	20	10	10
경북	888	597	291	921	620	301	33	23	10
경남	1,166	852	314	1,124	799	325	-42	-53	11
제주	218	129	89	234	141	93	16	12	4

- 전국적으로 비정규직 비율이 가장 높은 지역은 강원(46.4%)이었으며 서울(32.1%)은 경남(28.9%), 울산(29.9%), 경기(30.6%)에 이어 4번째로 비정규직 비율이 적은 지역으로 나타났다.
- 서울시 통계를 산술적으로 살펴보면, 서울시 정규직 일자리는 2만 2천여개가 줄어들었으며, 그 중 6천여개의 일자리가 사라졌고, 비정규직 일자리 1만 7천여개로 대체되었음을 의미함.
- 정규직 감소, 비정규직 확대의 경향은 비정규직 감소를 위한 노력이 서울시 전 반에서 이뤄지고 있다고 보기 어려움.

(2) 서울시 비정규직 현황 : 서울지역 300인 이상 사업체 및 자치구 비정규직 현황

- 2016년 한국노동사회연구소 자료에 따르면, 서울지역 내 300인 이상 사업체는 1,643개이며, 종사자 규모는 272백만6천4백명이고, 이중 비정규직은 111백만9천9백명으로 41%에 달함. 그 중 직접고용이 23%(82만5천명), 간접고용이 18%(49만4천명)를 차지하고 있음.<sup>42)</sup>

<표 10-3> 서울지역 300이상 대기업 고용 및 비정규직 실태 - 25개 구별(단위, 명)

지역	전체 노동자	직접고용 노동자	정규직	비정규직			비정규직 비율(%)		
				계	직접 고용	간접 고용	계	직접 고용	간접 고용
강남구	383,288	327,997	219,609	163,679	108,388	55,291	43%	28%	14%
강동구	29,992	21,126	15,113	14,879	6,013	8,866	50%	20%	30%
강북구	1,670	1,640	1,273	397	367	30	24%	22%	2%
강서구	90,915	75,399	57,589	33,326	17,810	15,516	37%	20%	17%
관악구	13,048	12,540	6,440	6,608	6,100	508	51%	47%	4%
광진구	23,073	21,093	11,623	11,450	9,470	1,980	50%	41%	9%
구로구	46,088	43,405	23,645	22,443	19,760	2,683	49%	43%	6%
금천구	49,315	46,792	23,502	25,813	23,290	2,523	52%	47%	5%
노원구	8,977	8,539	4,709	4,268	3,830	438	48%	43%	5%
도봉구	2,559	2,435	1,566	993	869	124	39%	34%	5%
동대문구	34,759	30,708	22,347	12,412	8,361	4,051	36%	24%	12%
동작구	44,696	40,443	21,136	23,560	19,307	4,253	53%	43%	10%
마포구	98,868	84,217	49,797	49,071	34,420	14,651	50%	35%	15%
서대문구	50,882	45,961	30,548	20,334	15,413	4,921	40%	30%	10%
서초구	326,492	273,963	209,529	116,963	64,434	52,529	36%	20%	16%
성동구	88,640	76,660	59,308	29,332	17,352	11,980	33%	20%	14%
성북구	27,820	26,325	14,012	13,808	12,313	1,495	50%	44%	5%
송파구	109,398	90,049	56,586	52,812	33,463	19,349	48%	31%	18%
양천구	12,054	11,016	6,933	5,121	4,083	1,038	42%	34%	9%
영등포구	342,597	308,591	245,943	96,654	62,648	34,006	28%	18%	10%

42) 한국노동사회연구소, 「2016년 서울지역 대기업 비정규직 실태」 2016. 4p

용산구	101,103	84,272	61,471	39,632	22,801	16,831	39%	23%	17%
은평구	5,349	5,281	3,190	2,159	2,091	68	40%	39%	1%
종로구	258,589	167,047	120,008	138,581	47,039	91,542	54%	18%	35%
중구	566,084	417,386	334,443	231,641	82,943	148,698	41%	15%	26%
중랑구	10,188	8,926	6,202	3,986	2,724	1,262	39%	27%	12%
전체	2,726,444	2,231,811	1,606,522	1,119,922	625,289	494,633	41%	23%	18%
평균	1,659	1,358	978	682	381	301			

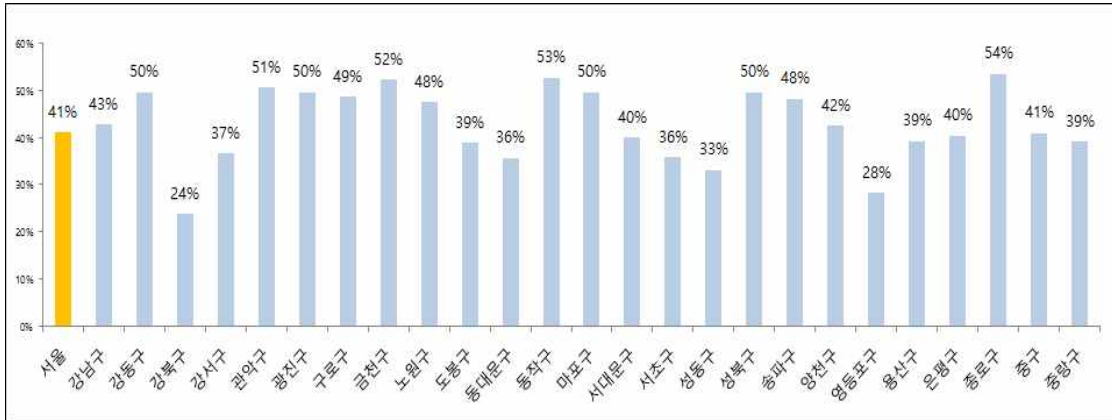
주) 미공시 기업 제외(이하 동일)

출처 : 고용노동부 2016년 고용형태 공시자료 원자료 서울지역 별도 분석

- 서울지역 300인 이상 사업체의 비정규직 비율(41%)이 서울 전체(32.1%)규모보다 더 크게 나타나고 있음. 여력이 더 큰 대기업에서 비정규직 고용 비율이 더 높음. 대기업의 비정규직 고용에 대한 인식 개선이 더욱 필요하다고 볼 수 있음.<sup>43)</sup>
- 서울 25개 지역 중 300인 이상 대기업 비정규직 비율이 50% 이상인 지역으로는 종로구(54%) > 동작구(53%) > 금천구(52%) > 관악구(51%) > 마포구(50%), 광진구(50%), 성북구(50%) 로 7개 자치구에 이룸.
- 서울지역 300인 이상 대기업 비정규직 비율 평균인 41%를 웃도는 지역으로는 종로구(54%) > 동작구(53%) > 금천구(52%) > 관악구(51%) > 마포구(50%), 광진구(50%), 성북구(50%) > 강남구(43%) 로 8개 자치구임.
- 서울지역 300인 이상 대기업 중 비정규직 비율이 가장 낮은 곳은 강북구(24%) 였으며 비정규직 비율이 3분의 1이 안 되는 곳은 강북구(24%) < 영등포구(28%) < 성동구(33%) 3개 자치구에 불과 했음.

43) 한국노동사회연구소, 「2016년 서울지역 대기업 비정규직 실태」 2016. 3p

<그림 10-1> 서울지역 300이상 대기업 비정규직 실태 - 서울 및 25개 자치구



- 전체 서울지역 300인 이상 대기업(1,643개) 중 전체 인력 대비 비정규직 비율이 75% 이상을 차지하는 사업체가 335개로 20.3%에 달하고, 비정규직 비율이 100%인 사업체가 12개로 0.7%임.<sup>44)</sup>

<표 10-4> 서울지역 300이상 대기업 비정규직 고용 현황(단위: 사업체 수)

	비율	사업체 수	직접고용 비정규직 사업체 수	간접고용 비정규직 사업체 수
비정규직 고용 비율 4분위	0~25% 미만	751	1,023	14,511
	25~50% 미만	335	181	127
	50~75% 미만	221	144	52
	75% 이상	335	294	13
비정규직 양극단	비정규직 고용 100%	12	11	0
	비정규직 고용 0%	111	168	907

## 2. 서울시 민간위탁 비정규직 현황과 문제점

### (1) 서울시 민간위탁 현황

- 2015년 서울시 민간위탁 사업수는 350건이며, 사업 총 예산은 약 1조 393억원 (서울시 예산의 4.3%)임. 예산지원형 민간위탁 사업수가 323건(약92%)이며, 수익 창출형 민간위탁 사업수가 27건(약8%)임. 또한, 시설 위탁이 246건(약70%), 사무 위탁이 104건(약30%)임.<sup>45)</sup>

44) 한국노동사회연구소, 「2016년 서울지역 대기업 비정규직 실태」 2016. 2p

45) 배성기, 「민간위탁 운영현황 분석 I -지방자치단체」, 한국민간위탁경영연구소, 2015, 42p

- 2016. 4. 1. 현재 서울시 민간위탁 사업의 수는 346개이고, 사업 총 예산은 약 1조 350억원임. 서울시 민간위탁 사업에 종사하는 근로자 수는 총 14,551명으로서 이 중 정규직이 12,477명, 비정규직이 2,074명으로서 정규직 비율이 85.7%였음.
- 2012년과 비교했을 때 2016년 비정규직 비율이 23.9%에서 14.3%로 9.6%p 감소했으며, 2015년과 비교했을 때 2016년 비정규직 비율이 21.4%에서 14.3%로 7.1%p 감소했음.

<표 10-5> 서울시 민간위탁사업 고용 현황

	2012년	2015년	2016년
총근로자수	13,085명	16,164명	14,551명
정규직	9,958명(76.1%)	12,704명(78.6%)	12,477명(85.7%)
비정규직	3,127명(23.9%)	3,460명(21.4%)	2,074명(14.3%)

- 2016년 8월 기준 서울시 전체 비정규직 비율이 32.8%인 것에 비교해보면 서울시 민간위탁업체 비정규직 비율은 그 반에도 미치지 않는 14.3%인 점은 서울시의 정책적 노력을 확인할 수 있는 수치임.
- 현재 서울시는 2018년까지 서울시 민간위탁업체 비정규직 비율을 10%까지 축소할 목표를 가지고 있음.<sup>46)</sup>

## (2) 서울시 투자·출연기관 민간위탁 비정규직 현황

- 서울시에서 제공한 자료에 따르면, 2016. 4. 1. 기준으로 서울시 투자·출연기관에서 맡고 있는 서울시 위탁 사업은 58건으로 전체 서울시 민간위탁 사업수 346건 중 약 16.8%를 차지하고 있음. 예산은 약 5천 770억원으로 전체 위탁 사업 예산 대비 약 56%에 이룸.
- 2016. 4. 1. 기준, 서울시 위탁 사업에 종사하는 서울시 투자·출연기관의 근로자 수는 총 4,994명이며, 그 중 정규직 근로자 수는 4,445명(89%)이고, 비정규직 근로자 수는 549명(11%)임. 서울시 위탁 사업에 종사하는 근로자 전체의 정규직

46) <서울특별시 노동혁신 종합계획(안)>, 2016. 9.

비율(85.7%)과 비교해보면 서울시 위탁 사업에 종사하는 투자·출연기관의 정규직 비율(89%)이 3.3%p 높음.

<표 10-6> 서울시 위탁사업에 종사하는 투자·출연기관의 근로자 현황(2016.4.1.기준)

사업 수	총근로자수	정규직수		비정규직	
		정규직수	정규직비율	비정규직수	비정규직비율
58건	4,994명	4,445명	89%	549명	11%

- 다만, 서울시 투자·출연기관 전체 근로자의 정규직 비율(95%)에 비교해보면 민간위탁사업 종사자의 정규직 비율(89%)은 6%p 낮음.

### (3) 서울시 사기업 민간위탁 현황

- 서울시에서 제공한 자료에 따르면, 2016. 4. 1. 기준으로 서울시 사기업에서 맡고 있는 서울시 위탁 사업은 288건으로 전체 서울시 민간위탁 사업수 346건 중 약 83.2%를 차지함. 예산은 약 4천 580억원으로 전체 위탁 사업 예산 대비 약 44%에 이룸.

- 2016. 4. 1. 기준, 서울시 위탁 사업에 종사하는 서울시 사기업의 근로자 수는 총 9,557명이며, 그 중 정규직 근로자 수는 8,032명(84%)이고, 비정규직 근로자 수는 1,525명(16%)임. 서울시 위탁 사업에 종사하는 근로자 전체의 정규직 비율(85.7%)과 비교해보면 서울시 위탁 사업에 종사하는 사기업의 정규직 비율(84%)이 1.7% 낮음.

<표 10-7> 서울시 위탁사업에 종사하는 사기업의 근로자 현황(2016.4.1.기준)

사업 수	총근로자수	정규직수		비정규직	
		정규직수	정규직비율	비정규직수	비정규직비율
288건	9,557명	8,032명	84%	1525명	16%

- 서울시 위탁 사업에 종사하는 투자·출연기관의 정규직 비율(89%)과 비교해보면, 서울시 위탁사업에 종사하는 사기업의 정규직 비율(84%)은 5%p 낮음.

- 서울시 위탁 사업에 종사하는 총 근로자 수 14,551명 중 약 66%인 9,557명의 근로자가 사기업에서 위탁받은 사업에 종사하고 있다는 점을 감안한다면, 서울시 위탁 사업의 비정규직 비율을 감소시키는 데에 있어서 사기업의 비정규직 비율 감소가 매우 중요함.

#### (4) 민간위탁의 문제점

이하에서는 투자출연기관의 위탁사업으로 인해 야기되고 있는 비정규직 근로자의 고용상 문제점을 살펴보도록 함.

##### 1) 위탁 기간 존재로 고용불안 요인 내재

- 투자출연기관은 짧게는 1년 이내, 길게는 5년 단위<sup>47)</sup>로 서울시와 위·수탁 계약을 맺게 되는데 이 때 기관은 계약 기간에 한해 사업을 계획하고 집행할 수 있음. 즉, 해당 사업이 지속될지 여부는 수탁기관이 결정할 수 있는 사항이 아니기 때문에 이에 대해 기관은 사업의 상시지속성에 대해서 보수적으로 판단할 수밖에 없음.
- 사업이 상시적으로 운영된다고 할지라도 해당 기관 위탁 여부와는 별개의 문제이며, 사업의 정기적 운영 역시 기관에서 사업에 대한 주도력이나 운영 결정권이 있는 상황이 아님. 따라서 기관 입장에서는 정규인력을 확충하여 운용할 수 없다고 봄.
- 재위탁 탈락 시 수탁업무 수행을 위해서 채용된 근로자들에 대한 고용유지가 어려워지기 때문에 기관 입장에서는 수탁업무 수행 근로자들을 수탁기간 내의 기간제 근로자로 채용하려는 경향이 큼. 이는 수탁사업 종료 시를 고려하여 기관의 인력운용과 수탁 사업의 인력운용을 분리하고 있는 것으로 볼 수 있음.
- 사업 위탁이 지속적으로 이뤄진다고 할지라도 사업비의 규모 등 기관의 의지와 무관하게 결정되는 것들이 존재함. 따라서 기관은 사업이 지속적으로 담보되어 있다 하더라도 기관에서 책임지는 인력 운용을 하기 힘들.

47) SH공사 재개발 임대주택 위탁관리 제외



## 2) 인력수요 예측 어려움에 따라 업무보조 인력 증가

- 기관에서는 수탁사업의 규모나 예산안 등에 대한 예측이 어렵다보니 기간제 근로자를 채용하여 수탁기간 단위로 근로계약서를 작성하거나 소위 ‘쪼개기’ 식 계약으로 6개월 및 1년 단위의 근로계약서를 작성하는 경우가 많음.
- 또한, 이러한 인력들 중에 다수는 업무보조인력들로서 정규인력들과 동종유사 업무의 범위에 포함되는 업무를 수행하고 있음. 이는 업무의 상시지속성을 원칙으로 하는 서울시의 정규직 전환정책과 상충하고 있는 부분으로임.
- 기관에서는 업무보조인력을 줄이고 정규인력을 확대하는 방향으로 모색하고자 해도 인력수요 예측이 어렵다보니 인력의 유연성 있는 운용이 필요하다는 입장임.
- 이는 업무의 난이도가 기간제 근로자 사용사유가 될 수 있다는 인식으로 굳어져 일종의 관행으로 정착된다는 점에서 우려됨. 실제로 현황 조사 과정에서 기간제 사용 사유에 대한 기관의 소명 내용이 ‘정규 인력들 업무의 보조적 역할을 수행하고 있기 때문에’, ‘업무 난이도가 높지 않아서’ 라고 답하는 경우들이 다수 존재함.

## 3) 사업 자체의 비전 및 발전 모색의 어려움

- 위탁사업의 장기화로 사업 담당과 사업 수행주체가 이원화되는 구조 역시 굳어지고 있으며, 이는 사업 자체에 대하여 평가를 기반으로 한 비전을 세우고 사업을 발전시켜나가는 데에 있어서도 장애물로 작용하고 있음.
- 위탁으로 진행된 사업과 관련하여 해당 사업 경험이 축적된 인력들을 중심으로 기관에서 전망을 세우고 계획을 낼 수 있도록 해야 함에도 불구하고, 위탁사업으로 진행되는 한계는 이러한 지식 축적 및 발전 모색을 어렵게 하는 장애물이 되고 있음.
- 위탁사업에 대하여 고유사업화 기준을 제시하여 해당 기준에 도달할 경우 고유

사업화가 이뤄질 수 있도록 할 필요가 있으며, 위탁사업에 대한 평가 시 위탁 기관들의 주도적 참여를 보장할 수 있어야 함. 이러한 방향을 통해 기관 역시 사업 지속성 및 비전을 모색하면서 그에 걸맞은 인력운용을 할 수 있도록 유도해야 함.

#### 4) 민간위탁으로 인한 비정규직 고용불안의 구체적인 사례

- 본 연구 과정에서 앞서 살펴본 문제점들에 기인한 비정규직 고용불안 사례가 다수 발견되었는데, 구체적인 사례는 아래와 같음.

- ✓ 공공자전거 사업, 장애인택시 사업 등과 같이 단일사업 규모가 단일기관 예산과 흡사할 정도로 안정성이 갖춰져 있는 경우에는 무기계약직 인력들도 다수 고용되어있음. 하지만, 해당 인력은 기관 소속이라기보다는 사업소속으로서 사업이 다른 기관으로 이관될 시에 해당 인력도 함께 이관되는 기관으로 승계된다는 원칙 하에 진행되고 있음. 이를 일반적인 고용 원칙으로 보기는 어려움.
- ✓ 서울시설공단의 장애인 콜택시 사업은 현재에도 대기시간이 길다는 것을 지적받고 있음. 즉, 인원 및 택시 수 확충이 전반적으로 필요한 상황임에도 불구하고 9~10개월의 기간에 한정해서 기간제 근로자를 채용하여 운영하고 있음. 이러한 인력운용은 해당 사업의 공공서비스 질과 직결되고 있음.
- ✓ 서울문화재단의 ‘사랑티켓’ 경우 수년간 수탁을 받아온 사업임에도 불구하고 사업 중단을 중단 시기 2~3개월 전 일방적 통보를 받음. 이처럼 수탁기간이 수년간 이뤄져왔다 하더라도 수탁기관 입장에서는 지난 수탁기간을 기준으로 사업이 지속적으로 이루어질 것이라고 판단하기도 어려움. 이러한 경험의 누적은 수탁사업에 대해서는 기간제 근로자를 사용하는 경향을 더욱 확고하게 만들.
- ✓ 서울의료원의 의학연구소, 공공보건의료지원단 사업의 경우 10년 이상 지속적으로 운영되고 있으나, 해당 운영이 서울시 보조금으로 운영되고 있고 사업운영의 결정권이 기관 외부에 있기 때문에 기간제 근로자를 채용하고 있음.
- ✓ 서울신용보증재단의 경우 특례보증은 어느 시기에, 어떠한 규모로, 몇 년의 거치기간을 두고 실시될지 알 수 없음. 따라서 기관은 기관 내 비정규직 비

중이 가장 높은 보증업무지원업무 인력(60세 이상 제외 24명(약73%))에 대하여 정규인력으로 전환하기 어려운 상황임.

- ✓ 서울시평생교육진흥원, 서울특별시 50플러스재단, 서울시설공단, 서울문화재단, 서울신용보증재단, 서울시복지재단, 서울산업진흥원 등 다수의 기관들에서 업무보조인력들을 사용하고 있음.
- ✓ 서울특별시 50플러스재단의 경우, ‘보람일자리 전담매니저’ 업무 경우 서울시와의 위수탁계약에 의해서 1년 이내의 기간으로 진행되는 업무 특성 상 기간제 인력으로 채용 중임.
- ✓ 서울시자원봉사센터의 경우, 동행프로젝트(위·수탁사업)가 오래 지속되고 있음에도 불구하고 서울시와의 위수탁계약만 반복하고 있는 상황임. 2019년까지 수탁받은 상황에서 2009년 사업 시작부터 지금까지 7차례의 계약을 진행해 옴. 이에 따라 동행프로젝트 운영 및 사무 인력이 계속해서 기간제 인력으로 운영되고 있음.

### 3. 서울시 정규직 전환 정책의 민간확산방안

#### (1) 민간확산 필요성

- 우리나라의 비정규직 고용은 직무, 업종, 산업의 특수성 등 비정규직 고용의 필요성에 기인한 경우보다 해고의 용이성, 인건비 절감 등 비용 절감의 필요성에 기인한 경우가 많음.
- 비정규직 근로자는 장기적으로 사회적 양극화를 낳는 근본적 원인이 되고 있을 뿐만 아니라, 거시적으로는 유효수요의 감소에 기인한 내수부진, 미시적으로는 노동생산성 및 조직몰입도의 하락을 낳아 국민경제에 심각한 부정적 효과를 야기하고 있음.
- 이에, 정부는 기간제법을 비롯해 비정규직 고용을 억제하기 위한 법제도적, 정책적 노력을 지속하고, 공공부문을 중심으로 정규직 전환을 꾸준히 추진하고 독려하고 있으나, 공공부문에 국한된 정규직 전환은 전 사회에 만연한 비정규직 문제에 실효성 있는 대안이 되지 못하고 있음.

- 서울시 정규직 전환 정책은 앞서 살펴본 바와 같이 ‘상시지속 및 생명·안전 업무 정규직화 원칙’을 수립하고 진행되어 왔음. 지금까지 비정규직 근로자 사용에 있어서 명확한 원칙 및 가이드라인이 부재했던 것을 감안한다면 서울시 정규직 전환 정책은 일종의 비정규직 사용의 가이드라인이 만들어지는 과정이라는 점에서 의미가 큼. 민간분야에서 비정규직 인력운용이 업무의 성격과 무관하게 원칙없이 이뤄지고 있는 상황에서 기간제 근로자들의 사용 사유를 명확히 하는 기회로 작용할 수 있음.

## (2) 서울시 민간위탁부문에 대한 정규직 전환 확산 방안

### 1) 민간위탁 대상 선정기준 강화

- 경쟁을 하기에 적합한 업무인가를 판단하고 공공성을 위한 서비스 제공 성격이 강하다거나 경쟁에 적합하지 않은 업무에 대하여 민간위탁을 하지 않도록 할 필요가 있음.<sup>48)</sup>
- 민간위탁 대상 사업 선정 시, 민간위탁 가능 여부 판단 기준이 현행대로의 업무 유형이나 형태보다는 업무 성격 중심으로 수정, 보완될 필요가 있음. 즉, 실질적으로 위탁을 하는 업무의 성격이 상시지속성이 전제되는 업무인지 여부를 판단하고 상시지속적인 업무의 경우에는 위탁의 방식을 택하지 않는 방향으로 할 필요가 있음. 대상 업무에 대한 상시적 모니터링 및 관리가 동반되어야 현실화될 수 있을 것임.<sup>49)</sup>
- 이는 행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정 11조 규정이 네거티브 기준으로서 민간위탁이 적합하지 않은 대상에 대한 규정을 신설하는 방향으로 개정되는 것도 고려해볼 수 있음.<sup>50)</sup>

48) 김정해, 「민간위탁제도의 운영효율화 방안」, 한국행정연구원, 2015. 299p

49) 김정해, 「민간위탁제도의 운영효율화 방안」, 한국행정연구원, 2015. 305p

50) 김정해, 「민간위탁제도의 운영효율화 방안」, 한국행정연구원, 2015. 39p

## 2) 서울시 민간위탁 선정 방식 변경

### ① 고용승계 의무화 및 고용의 질 평가 추가

- 서울시 민간위탁 업체 선정시 ‘고용승계율’을 반영하고 있으며, 2013년 이후 수탁기관이 변경된 28개 사무 평균 고용승계율은 73.4%에 달함. 이에 대해 2016년 서울시 노동혁신 종합계획안에 따르면, 서울시는 2018년까지 고용승계율 80%로 높일 계획을 가지고 있음.
- 서울시는 표준협약서 상 종사자 고용유지·승계 ‘노력’ 규정을 ‘의무’로 강화할 계획이며, 최소 80% 이상을 유지하도록 협약서에 명기하여 단계적으로 목표치를 상향해갈 계획임. ‘노력’ 규정을 ‘의무’ 규정으로 강화하여 고용유지·승계 의무 불이행 시 재계약 대상에서 배제하는 조항을 마련할 것이라고 함. 이는 고용승계율을 높이는 데에 실효적인 방안이라고 판단됨.

### ② 고용의 질에 대한 평가기준 강화

- 2012년 10월말 통계에 따르면, 수탁업체 선정방식 별 비정규직 고용현황을 보면 비정규직 비중이 수의계약(48.2%)>공개입찰(34.4%)>재계약(18.1%)으로 나타남.<sup>51)</sup>

<표 10-9> 수탁업체 선정 방식 별 비정규직 고용현황(2012.10월 기준)

구분	공개입찰	수의계약	재계약
종사자 수	3,924	301	8,860
비정규직 수	1,348	145	1,602
비정규직 비중	34.4%	48.2%	18.1%

- 서울시의 민간위탁 선정 방식에서 수의계약과 공개계약 방식이었으며, 해당 계약에 따른 사업에서 비정규직 비율이 3~40%로 매우 높게 나타남.
- 수의계약을 통한 업체 선정시 ‘고용의 질’ 관련된 사항이 향후 주요한 선정 기준으로 채택될 필요성을 나타냄.<sup>52)</sup> 최저가 기준 역시도 인건비 절감을 통한

51) 「서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구 최종보고서」, (사)한국노동사회연구소, 2012.11. 210p

비용 절약이 아닌지를 점검할 필요가 있음. 재위탁 시 비정규직 활용이 가장 적다는 점 역시 주목해야 함. 경쟁적 위탁 방식에서 위탁사업에 종사하는 근로자들의 ‘고용의 질’ 이 보호될 수 있는 방안을 모색해야 함.

- 즉, ‘고용의 질’ 관련된 사항이 향후 주요한 선정 기준으로 채택될 필요성이 있음.<sup>53)</sup>
- 재위탁 여부 판단 시에도 ‘고용의 질’ 에 대해 우선적으로 평가하되, 기관이 해당 사업에 대한 주도력과 비전을 가지고 있는지를 살펴봐야 함. 이는 기관의 수탁사업 기간 평가에 대한 적극적 참여를 전제해야 함.

### ③ 민간위탁 운영 평가기준 변경

- 서울시 민간위탁 운영평가 시 정규직 비율 등 고용의 질을 평가할 수 있도록 평가기준을 재정비할 필요성이 있음.
- 이를 위해서는 운영평가위원회 구성 시 수탁기관의 고용의 질을 평가할 수 있는 전문성을 지닌 외부위원 내지 공무원을 참여시키는 방안을 모색해야 함.

## (3) 서울시 민간부문에 대한 정규직 전환 확산 방안

- 민간부문에서 서울시 정규직 전환 정책을 흡수하도록 강제하기는 어렵기 때문에 사실상 민간부문의 자율적 참여에 의존해야 한다는 한계점이 존재함.
- 이에, 민간부문의 모범적인 정규직 전환 사례를 발굴해 소개하고, 이에 대해 정책적, 제도적 인센티브를 부여하는 방식의 정책을 지속적으로 마련해 나갈 필요성이 있음.

### 1) 민간부문 정규직 전환 사례 검토 및 평가<sup>54)</sup>

52) 「서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구 최종보고서」, (사)한국노동사회연구소, 2012.11. 210p

53) 「서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구 최종보고서」, (사)한국노동사회연구소, 2012.11. 210p

54) 이병철 외, 「비정규직 고용안정 및 정규직 전환 촉진 방안 연구」, 고용노동부, 2013을 참고해 작성

① ○○대학교 사례 검토 및 평가

- ○○대학교는 2006.10.부터 2007.1.까지 비정규직 근로자들에 대한 직무분석을 실시해 고용적절성 지수를 작성하였음. ○○대학교는 업무강도, 업무의 특화성, 업무의 질, 직무수행 능력을 기준으로 고용적절성 지수를 산출하고, 이를 기준으로 정규직 전환자를 선정했음.
- ○○대학교 사례는 사용자가 정규직 전환과정에서 직무분석을 실시하여 직무가치에 따라 계속 기간제를 활용하는 경우와 정규직으로 전환하는 경우를 구분했다는 것임. 기업의 필요성에 기인한 정규직 전환 기준을 구체적이고 과학적으로 수립하고 그 결과에 따라 정규직 전환을 추진하는 방식은 비정규직 보호라는 가치 철학적 목표가 아닌 기업의 생산성, 효율성이라는 경영 목표에도 부합하는 것으로 평가될 수 있음.

② □□은행 사례 검토 및 평가

- □□은행은 기간제법이 시행된 2007년부터 기간제를 무기계약직으로 전환하기 시작했음. 전환율은 처음에는 50% 정도였으나 전원 전환이 이루어지기 직전해인 2012년에는 대상자의 98%가 무기계약직으로 전환되었음. 2013년 1월 2일 기간제 전원을 무기계약직으로 전환하는 조치를 시행하였음.
- 무기계약직 관리에 대한 명확한 인사방침이 수립되어 있지 않은 것으로 평가됨. 즉 무기계약직의 보상체계, 업무범위, 정규직으로의 전환방식 등에 대해 충분한 검토없이 성급히 전환을 실시한 것으로 보이는데, 이는 향후 무기계약직과 회사간 분쟁의 소지가 있을 것으로 예상됨. 정규직 전환시 인사관리와 관련한 구체적이고 세밀한 가이드라인을 수립하는 것이 중요하다는 점을 보여주는 사례임

③ ▲▲은행 사례 검토 및 평가

- ▲▲은행은 2006년 12월 노사 교섭을 통해 비정규직 직원 3,076명을 무기계약직으로 전환하는데 합의했음. 이에 근거해 ▲▲은행의 기간제 근로자들은 2007

년 3월 1일부터 단계적으로 무기계약직으로 전환되었음. 무기계약직 전환 이후 ▲▲은행에는 정규직, 무기계약직, 비정규직의 3가지 고용형태가 존재하게 되었고 비정규직 근로자의 비중이 현저하게 축소되었음.

- ▲▲은행에서는 무기계약직 근로자들의 임금이 상승했으며, 정규직 근로자와 유사한 복리후생 혜택을 받을 수 있게 되었음. 이를 통해 무기계약직 근로자들의 회사에 대한 충성심이 확대되었고, 업무에 대한 안정감 또한 증가하는 결과를 얻을 수 있었음. 아울러 해당 근로자들의 업무 효율 및 생산성이 향상되었으며 그 결과 기업의 경영성과가 증가하게 되었음. 노노갈등의 여지가 크게 감소해 조직안정성이 증가 한 것은 매우 큰 조직 성과로 평가될 수 있음.

#### ④ ■■중공업 사례 검토 및 평가

- ■■중공업에서는 선별 목적으로 채용된 기간제 근로자와, 창고관리업무에 고용된 기간제 근로자였음. 선별 목적이란 신규채용자의 능력을 검증하기 위한 기간으로 기간제 근로자를 고용한 경우이므로 정책적 함의를 찾기 어려움. 창고관리업무의 경우에는 애초에 정규직으로의 전환 계획을 없었지만, 기업의 성장 추세와 전략에 따라 해당 업무가 향후 지속 가능한 업무임이 밝혀졌고 기간제 근로자들의 평가점수도 좋았기 때문에 정규직으로 전환된 사례임.
- ■■중공업 사례에서는 상시·지속적 업무의 판단이 정태적이 아니라 동태적일 수 있다는 점을 확인할 수 있음. 즉 미래지향적일 수 있다는 것임. 공공부문의 정규직 전환가이드라인에서 상시·지속적 업무의 판단기준은 ① 연중 계속되는 업무 ② 지난 2년 이상 지속된 업무 ③ 향후 2년 이상 지속 예상 업무의 세 가지로 구분하는데, 경우에 따라서는 사업전략이나 경영계획에 따라 향후 미래 기준만 적용될 수도 있음.

#### ⑤ △△은행 사례 검토 및 평가

- △△은행은 2010년까지 비정규직인 전담텔러를 전원 무기계약직으로 전환하였으며, 2011년부터는 무기계약직인 전담텔러를 다시 정규직인 RS직을 신설해 순차적으로 전환하여 2013년 1월 전담텔러 695명을 일괄 정규직인 RS직으로 전환하였음. 그 이후 텔러직은 비정규직이 없으며 채용시 정규직인 RS직으로 채용



하고 있음.

- △△은행은 정규직 전환 과정에서 단순히 고용안정을 보장해 주는 이상을 고민했다는 점이 긍정적임. 승진이나 직무내용의 변화 등을 통해 근로자의 능력이거나 성과를 공식적으로 인정해 주는 것이 동기부여에 필요하다는 인식하에, RS 직군을 신설하여 직군내에서 승진이 가능하며 또한 일반 정규직으로의 전환이 가능하도록 제도적으로 허용하였다는 점에 주목해야 함.

## 2) 민간부문에 대한 정규직 전환 확산 방안 모색

### ① 단계적 확산 방안 모색

- 민간기업에 대해서는 강제 권한이 없는 만큼 단계적 접근방안이 필요함.
- 1단계로써 서울시의 자산을 활용하고 있거나 서울시 협력관계의 민간기업들로 확산하는 방안을 우선적으로 모색하고, 2단계로써 서울시의 영향력이 미미한 순수 민간기업들로 확산하는 방안을 모색할 필요가 있음.
- 1단계에서는 서울시 자산 활용 기업 및 협력 기업들에 대해서 계약 조건이나 평가 기준 등에 비정규직 비율 및 고용의 질 등을 포함하여 어느 정도의 강제성을 부여할 수 있을 것임.
- 2단계에서는 순수 민간기업들에 대해서는 강제성 있는 권고 등이 이뤄질 수 없기 때문에 자발적 참여를 유도하고 설득할 필요가 있음. 노동인권 공동 선언 및 사례 세미나, 좋은 일자리와 관련한 포럼 등의 자리를 마련하여 민간기업들의 자발적 참여를 유도해야 함. 한편, 서울시의 지방세 감면 등 인센티브 부여 등 적극적인 견인책이 병행되어야 함.

### ② 지방세 감면정책 고려

- 지방자치단체는 공익을 위하여 지방세 감면이 필요하다고 인정될 때에는 개별 조례 제정을 통해서 3년 기간 이내에서 지방세의 세율경감, 세액감면, 세액공제

등의 지방세 감면을 시행할 수 있음.<sup>55)</sup>

- 서울시의 적극적 민간확산 방안으로서 조례 제정을 통해 일정 수준의 비정규직의 정규직 전환 달성 시, 정규직 비율의 일정 수준 이상 유지 시 등의 기준을 마련하여 민간기업들에 대한 지방세 감면 정책을 비롯한 비정규직 사안에 대한 개선을 하는 기업들에 대해 우대정책을 실시할 수 있음.
- 다만, 조례를 통해 비정규직의 정규직 전환 정책에 따른 개선이 이뤄진 기업을 대상으로 지방세 감면 혜택을 줄 시, 정규직을 채용해온 업무에 대해서도 지방세 감면 혜택을 위해 우선 비정규직으로 채용하는 등의 악용사례들에 대해 어떻게 대처할지에 대한 고민이 선행되어야 함.
- 전국적으로 비정규직 문제 개선 기업에 대한 우대 사항을 조례로 정하고 있기도 한 바, 포항시와 인천광역시는 민간부문에 비정규직의 정규직 전환 및 차별해소에 대한 대책 수립 및 시행 권고, 개선 시 시상 등을 규정하고 있음.

포항시 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례  
제10조(민간부문에 권고 등) ① 시장은 민간부문의 장에게 비정규직의 정규직 전환 및 차별해소를 위한 대책 수립과 시행을 권고할 수 있다.  
② 시장은 비정규직근로자의 정규직 전환과 고용환경 개선에 기여한 공이 크다고 인정되는 민간부문을 선정하여 시상할 수 있다.

인천광역시 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례  
제19조(민간부문에 권고 등) ① 시장은 「인천광역시 중소기업경영안정자금 지원 및 운용 조례」, 「인천광역시 중소기업육성기금 설치 및 운용 조례」 등에 따라 기금지원을 받는 민간기업의 장에게 비정규직의 정규직 전환 및 차별해소를 위한 대책 수립과 시행을 권고할 수 있다.  
② 시장은 비정규직근로자의 정규직 전환과 근로조건 개선 등에 기여한 공이 크다고 인정되는 우수기업을 선정하여 인증 및 지원을 할 수 있다.  
③ 제2항의 우수기업 선정기준, 지원 등 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

- 광주광역시, 광주광역시의 광산구·북구, 전라남·북도, 구미시, 충청남도, 경기도 등은 중소기업 육성기금 및 융자금 지원, 신용특례보증 및 지원, 기관장의 행정적·재정적 지원, 기업 관련 시책 참여 시 우대 등 적극적 지원 방안을 조례로 규정하고 있음.

55) 지방세특례제한법 제4조 제1항

### 광주광역시 비정규직근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례

제14조(비정규직 개선기업 우대 등) ① 시장은 관내 기업 중에서 비정규직 근로조건 개선, 비정규직의 정규직화 우수기업 등에 대해 다음 각 호의 사항을 우대하여 지원할 수 있다.

1. 「광주광역시 중소기업육성기금 특별회계설치 및 운용조례」에 따른 융자금
  2. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 시 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
  3. 「광주광역시 기업활동 촉진에 관한 조례」 제5조에 따른 지원
  4. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 사항
- ② 제1항의 비정규직 근로조건 개선 등 우수기업에 대한 선정 기준, 우대방법 등 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

### 광주광역시 기업활동 촉진에 관한 조례

제5조(지원) ① 시장은 우수기업인에게 예산의 범위에서 다음 각 호의 지원을 할 수 있다.

1. 시 중소기업경영안정자금·구조고도화자금 및 신용보증 특례지원
  2. 제4조제1호 및 제3호에 해당하는 경우 중소기업경영안정자금 이차보전 1%를 추가지원
  3. 해외시장개척단 파견 및 해외전시·박람회 참가 우선 지원
  4. 기업 및 기업인에 대한 홍보
  5. 시 주요행사 초청 및 시 주관 문화행사 관람권 등 지급
  6. 그 밖에 시장이 필요하다고 인정하는 행정적·재정적 지원
- ② 제1항에 따른 지원기간은 제4조의 각 호에서 규정된 기업인으로 선정된 다음 년도부터 2년으로 한다. 다만, 명품강소기업의 경우에는 지정일로부터 최대 3년으로 한다.
- ③ 제1항 제1호에 따른 신용보증 특례지원은 시와 기술신용보증기금, 신용보증기금, 광주신용보증재단 간의 협약에 따른다.

### 광주광역시 광산구/북구 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례

제11조(개선기업 우대 등) ① 구청장은 구 소재 기업 중에서 비정규직 근로조건 개선, 비정규직의 정규직화 우수기업 등이 다음 각 호의 사업을 신청할 때에는 이를 우대하여 광주광역시에 지원 요청한다.

1. 「광주광역시 중소기업 육성기금 특별회계 설치 및 운영조례」에 따라 융자하는 중소기업 육성기금
  2. 「지역신용보증재단법」에 따라 광주광역시 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
  3. 그 밖에 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책에 참여할 때의 시 우대
- ② 제1항의 비정규직 근로조건 개선 등 우수기업에 대한 선정기준, 우대방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

### 전라북도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례

제13조(비정규직 개선기업 우대 등) ① 도지사는 도내 기업 중에 비정규직 근로조건

개선, 비정규직의 정규직화 등의 우수기업, 차별기업 등이 다음 각 호의 사업을 신청시 우대 또는 제재하여 지원할 수 있다.

1. 「전라북도 중소기업 육성기금 설치 및 운영조례」에 따라 융자하는 중소기업 육성기금
  2. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 전라북도 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
  3. 그 밖에 도 및 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책 참여 시
- ② 제1항의 비정규직 근로조건 개선 등 우수기업, 차별기업 등에 대한 선정 기준과 우대·제재 방법 등 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

#### **전라남도 비정규직 근로자 권리보호 및 지원에 관한 조례**

제11조(비정규직 개선 우수기업, 차별기업의 우대·제재 등) ① 도지사는 도내 기업 중에 비정규직 근로조건 개선, 비정규직의 정규직화 등의 우수기업, 차별기업 등이 다음 각 호의 사업을 신청 시 우대 또는 제재하여 지원할 수 있다.

1. 「전라남도 중소기업 육성기금 설치 및 운영조례」에 따라 융자하는 중소기업 육성기금
  2. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 전라남도 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
  3. 그 밖에 도 및 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책 참여 시
- ② 제1항의 비정규직 근로조건 개선 등 우수기업, 차별기업 등에 대한 선정 기준과 우대·제재 방법 등 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

#### **구미시 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례**

10조(우수기업 우대 등) ① 시장은 비정규직 근로조건 개선이나 비정규직의 정규직화 등에 관하여 일정한 실적을 올린 시 소재 우수기업(이하 "우수기업"이라 한다)을 다음 각 호의 사업에서 우대하거나 이를 경상북도에 요청한다.

1. 「구미시 중소기업육성기금 설치 및 운용 조례」에 따른 중소기업육성기금 지원
  2. 「구미시 기업사랑 및 기업활동 촉진 등에 관한 조례」에 따른 구미시최고기업인상 및 구미시최고근로자상 수여, 예우대상 기업에 대한 각종 지원, 우선구매 판로 지원 등
  3. 「경상북도중소기업육성기금 설치 및 운용 조례」에 따라 융자하는 중소기업육성기금 지원
  4. 「지역신용보증재단법」에 따른 경상북도 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원
  5. 그 밖에 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책 사업
- ② 제1항의 우수기업에 대한 선정기준, 우대방법 등 필요한 사항은 규칙으로 정한다.
- ③ 시장은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 우수기업으로 선정하지 아니하거나 그 선정을 취소하고 우대 및 지원을 중단한다.
1. 근로조건이 악화되었거나 합당한 사유 없이 비정규직 비율이 다시 높아진 기업
  2. 산업재해 및 직업병, 반인권 및 부당노동행위, 환경파괴 등으로 사회적 물의를 일으킨 기업
  3. 부도 등으로 3개월 이상 휴업·폐업 중이거나 금융기관 신용정보관리대상으로 지정된 기업

4. 불법 또는 비윤리적인 경영을 한 기업

#### 충청남도 비정규직근로자의 고용안정 및 권리보호 지원에 관한 조례

제12조(우수기업 등 우대) ① 도지사는 비정규직의 근로조건 개선이나 정규직화 우수기업 등이 다음 각 호의 지원사업을 신청할 때에는 이를 우대할 수 있다.

1. 「충청남도중소기업육성기금설치및운영조례」에 따라 융자하는 중소기업 육성자금

2. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 충남신용보증재단의 신용보증 지원

3. 그 밖에 공공부문이 시행하는 시책 참여시 우대

② 도지사는 비정규직의 근로조건 개선, 기간제 근로자의 무기계약직 전환, 위탁사업의 직고용 등 그 처우개선에 이바지한 시·군에 대하여는 인센티브를 제공할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 따른 우수기업 및 우수 시·군에 대한 선정기준, 우대방법 등에 관하여 필요한 사항은 규칙으로 정한다.

#### 경기도 비정규직 권리보호 및 지원에 관한 조례

제11조(비정규직 개선기업 우대 등) ① 도지사는 도내 기업 중에 비정규직 근로조건 개선, 비정규직의 정규직화 우수기업 등이 다음 각 호의 사업을 신청 시 우대하여 지원할 수 있다.

1. 「경기도 중소기업 육성기금 설치 및 운영조례」에 따라 융자하는 중소기업 육성기금

2. 「지역신용보증재단법」에 따라 설립된 경기도 신용보증재단의 신용특례보증 및 지원

3. 그 밖에 도 및 공공기관에서 시행하는 기업관련 시책 참여 시 우대

② 제1항의 비정규직 근로조건 개선 등 우수기업에 대한 선정 기준, 우대방법 등 세부적인 사항은 규칙으로 정한다.

- 그밖에도 조세특례제한법 제30조의2에서는 2016년 6월 30일 당시 고용하고 있는 비정규직 근로자를 2017년 12월 31일까지 정규직 근로자로 전환하는 경우 정규직 근로자로 전환된 인원에 200만원을 곱한 금액을 해당 과세연도의 소득세 또는 법인세에서 공제하도록 규정하고 있음. 1년을 연장하는 개정안이 현재 계류중이기도 함. 적극적 견인책으로서 지방자치단체에서는 지방세 감면책을 고려해볼 수 있음.

#### 조세특례제한법

제30조의2 (정규직 근로자로의 전환에 따른 세액공제)

① 중소기업이 2016년 6월 30일 당시 고용하고 있는 「기간제 및 단시간근로자 보호

등에 관한 법률」에 따른 기간제근로자 및 단시간근로자(이하 이 조에서 "기간제근로자 및 단시간근로자"라 한다), 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따른 파견근로자, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」에 따른 수급사업자에게 고용된 기간제근로자 및 단시간근로자를 2017년 12월 31일까지 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 전환하거나 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 따라 사용사업주가 직접 고용하거나 「하도급거래 공정화에 관한 법률」 제2조제2항제2호에 따른 원사업자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하여 직접 고용하는 경우(이하 이 조에서 "정규직 근로자로의 전환"이라 한다)에는 정규직 근로자로의 전환에 해당하는 인원에 200만원을 곱한 금액을 해당 과세연도의 소득세(사업소득에 대한 소득세만 해당한다) 또는 법인세에서 공제한다.

② 제1항에 따라 소득세 또는 법인세를 공제받은 자가 정규직 근로자로의 전환을 한 날부터 1년이 지나기 전에 해당 정규직 근로자와의 근로관계를 끝내는 경우에는 근로관계가 끝나는 날이 속하는 과세연도의 과세표준신고할 때 공제받은 세액상당액에 대통령령으로 정하는 바에 따라 계산한 이차상당액을 가산하여 소득세 또는 법인세로 납부하여야 한다.

③ 제1항을 적용받으려는 중소기업은 해당 과세연도의 과세표준신고와 함께 기획재정부령으로 정하는 세액공제신청서를 제출하여야 한다.

- 신규고용촉진장려금제도의 경우 근로계약기간이 1년 이하인 자, 비상근 촉탁근로자 등은 지원대상에서 제외하고 있어, 정규직 신규채용에 대한 지원제도로서 기능하고 있음.<sup>56)</sup>

### ③ 공공부문의 정규직 전환정책 실행 효과에 대한 홍보

- 우선적으로 지자체, 산하기관, 투자·출연기관 등에 도입을 완료하여 근로자 만족도 뿐만 아니라 정규직 전환 정책의 실효성을 확인하고 이를 널리 알릴 필요가 있음.

- 자치구별 재정자립도가 양호하지 않은 게 사실이며 이것이 정규직 전환을 가로막는 중요 요인이 되는 것은 분명하지만, <자치구 비정규직 노동실태(유형근 2014. 07)>에 따르면 자치구별 재정자립도의 차이는 비정규직 임금수준의 자치구별 차이와 큰 관련성이 없는 것으로 나타났으며, 오히려 사무/전산 직종의 경우 그 둘 간에 역의 관계가 통계적으로 유의미하게 나타나기도 했음. 이와 같이 정규직 전환을 비용문제로 인지되는 분위기를 전환하기 위하여 다양한 분석들을 통한 실효성 홍보가 필요함.

56) 박영삼, 「정규직 전환 중소기업에 대한 사회보험료 감면 및 세제지원 방안」 한국노동연구원, 2017, 74p

#### ④ 다양한 캠페인 진행

- 정규직 전환 정책을 수행하는 민간부문을 대상으로 인증마크를 부여하고, 정규직 전환 정책의 단계적 집행 가이드를 제공하며, 성공적 수행 사례들을 공유하고, 법적 지원 및 자문 서비스를 수행하는 등 다양한 캠페인을 모색해볼 수 있음.

#### ⑤ 공공서비스 외부화 시 비정규직 사용 비율 및 적정성 평가 통해 계약

- 공공부문은 국민에게 양질의 공공서비스를 제공하여 국민행복을 극대화하여야 한다는 시각에서 공공서비스 제공의 필요성을 판단하게 됨. 따라서, 공공부문을 외부화할 시에 공공조달과정에서 엄격한 조건을 적용할 필요가 있음. 즉, 사회적 책임 공공조달의 원리를 바탕으로 비정규직을 지나치게 남용하는 사업체에 대해서는 공공조달입찰 참가자격을 제한하고, 공공서비스를 위탁받은 사업체에 대해서는 비정규직이 공공서비스의 생산 및 전달과정의 업무를 수행하지 못하도록 공공조달계약에 명시하는 한편, 공공서비스의 생산 및 전달과정에 종사하는 근로자에 대해 공정임금(협약임금, 또는 생활임금 등)의 지급의무를 명시하는 방안을 고려할 수 있음.<sup>57)</sup>

#### ⑥ 민간확산을 위한 조직체계 구성

- 민간확산을 위한 주체들을 모아 유기적 조직체계를 구성할 필요가 있음. 비정규직의 정규직 전환 확산은 서울시의 의지 뿐 아니라, 연구·정책·제도·홍보 등 분야별 노력들이 동반되어야 함. 따라서 이를 개별적으로 진행하는 것이 아니라 하나의 조직체계 안에서 시너지를 가질 수 있도록 하는 기구 설립을 고려해볼 수 있음.

57) 안주엽, 「공공부문비정규직에 대한 정책방향」 노동리뷰, 2013. 5.

## 참고문헌

- 권혁, 「독일기간제 근로관계법의 적용과 평가연구」, 노사정위원회, 2011
- 김상배, 「프랑스 정규직의 지나친 보호 논란과 단일노동계약」, 국제노동브리프, 2014
- 김성희·손정순·박종식, 「공공부문 비정규대책의 평가와 대안에 관한 연구」, 국회환경노동위원회, 2012
- 김유선, 「유럽연합의 파트타임근로·유기계약근로·파견근로 지침 해설」, 비정규노동센터, 2003
- 김정해, 「민간위탁제도의 운영효율화 방안」, 한국행정연구원, 2015
- 김종진, 「서울시 고용 및 노동정책 평가와 과제」, 민주노총 서울본부 토론회, 2014
- 김종진, 「서울시 노동정책 어떻게 볼 것인가? - 지방정부 노동정책 성과, 한계, 과제」 2015년 서울시정 평가포럼 자료집, 2015
- 김종진, 공공기관 비정규직 문제 어떻게 풀어야 할까, 공공기관연구센터, 2016
- 김종진, 「함께 걷는 노동」, 서울연구원, 2016
- 김철 외, 「지방자치단체 민간위탁 규제를 위한 법제도 개선방안」, 사회공공연구소, 2011
- 김철, 「박원순 시장 취임 5년 서울시 노동정책의 성과와 한계」, 사회공공연구원, 2016
- 남우근, 「지방정부의 나쁜 일자리 현황과 과제」, 민선6기 지방정부 출범과 나쁜 일자리 해결방안 토론회, 2014
- 박영삼, 「정규직 전환 중소기업에 대한 사회보험료 감면 및 세제지원 방안」 한국노동연구원, 2017
- 배성기, 「민간위탁 운영현황 분석 I -지방자치단체」, 한국민간위탁경영연구소, 2015
- 서울연구원, 「서울시 민간위탁 종합적 제도개선을 위한 연구」, 2014. 2.
- 서울특별시, 「우리가 되는 행복한 첫걸음 비정규직을 정규직으로」, 2013
- 신준식, 「호주 임시(Casual) 노동자 보호 정책과 제도」, 국제노동브리프, 2003
- 안주엽, 「공공부문비정규직에 대한 정책방향」 노동리뷰, 2013. 5.
- 윤석영 (책임편집), 「비정규직에 관한 EU국가의 최근 입법경향, 최저임금위원회」, 2003



은수미, 「공공부문 비정규 실태와 정책방향」, 한국노동연구원, 2006

이병철 외, 「비정규직 고용안정 및 정규직 전환 촉진 방안 연구」, 고용노동부, 2013

이선화 외, 「2015년 지방세 감면제도 정비방안」, 한국지방세연구원, 2015

이철수·이승욱, 「우리나라와 EU의 노동법제 비교연구」, 노동부, 2007

이호근, 「독일에서의 비정규근로 대책」, 국제노동브리프, 2003

정이환·김유선·박영삼·김노원, 「유럽연합(EU)의 비정규고용 지침과 주요 국가들의 노동입법 동향」, 비정규노동센터·프리드리히에버트재단, 2003

주진우, 「서울시 노동정책 성과와 과제」, 서울연구원, 2016

최봉, 정현철, 「생활임금제 민간확산 전략방안」, 서울연구원, 2015. 12. 31.

한국노동사회연구소, 「2016년 서울지역 대기업 비정규직 실태」 2016

한국노동사회연구소, 「서울시 좋은 일자리 만들기 기본방안 연구 최종보고서」, 2012. 11.

한국비정규노동센터, 「2013 광주광역시 공공부문 비정규직 실태조사 보고서」, 2014

ILO, 「Meeting the challenge of precarious work: A workers' agenda」, *International Journal of Labour Research Vol.5 Issue1*, 2013

ILO, 「Non-Standard Employment Around The World: Understanding challenges, Shaping prospects」, ILO, 2016

## 참고자료

<KLI 비정규직 노동통계>, 각년도

<관계부처 합동 공공부문 비정규직 대책>, 2004. 5.

<정규직 입법추진 계획> 노동부, 2004. 9.

<정부 공공부문 비정규직 종합대책>, 2006. 8.

<국가인권위원회 공공부문 비정규직 근로자의 고용안정 및 처우개선을 위한 권고>, 2011. 11. 10.

<정부 공공부문 비정규직 종합대책>, 2011. 11.

<공공부문 비정규직 고용개선 대책>, 고용노동부, 2011. 11.

<정부 ‘상시지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준’ 등 공공부문 비정규직 고용개선 추진지침>, 2012. 1.

<「상시·지속적 업무 담당자의 무기계약직 전환기준」 등 공공부문 비정규직

고용개선 추진지침>, 관계부처합동, 2012. 1.  
<서울시 공공부문 비정규직 고용개선 대책>, 2012. 4.  
<서울시 2차 공공부문 비정규직 고용개선 대책>, 2012. 12.  
<지방세 비과세·감면 사례집>, 2013. 1.  
<정부 공공부문 비정규직 고용개선 대책 보완지침>, 2013. 4  
<공공기관 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인>, 기획재정부, 2013. 9.  
<국가정책조정회의 공공부문 비정규직 정규직(무기계약직) 전환계획>, 2013. 9.  
<고용노동부 비정규직 종합대책안>, 2014. 12.  
<광주시 공공부문 비정규직 고용개선 대책>, 2015. 1.  
<공공부문비정규직고용개선TF 공공부문 비정규직 고용개선 대책>, 2016. 2.  
<서울특별시 노동혁신 종합계획(안)>, 2016. 9.  
<보도자료-내년 공공기관의 경영, 핵심 임무와 함께 공공성도 강화한다>, 기획재정부, 2016. 12.