

## 南韓勞動派遣保護現況與工會對策

韓國民主勞總（KCTU）政策局長 金京蘭

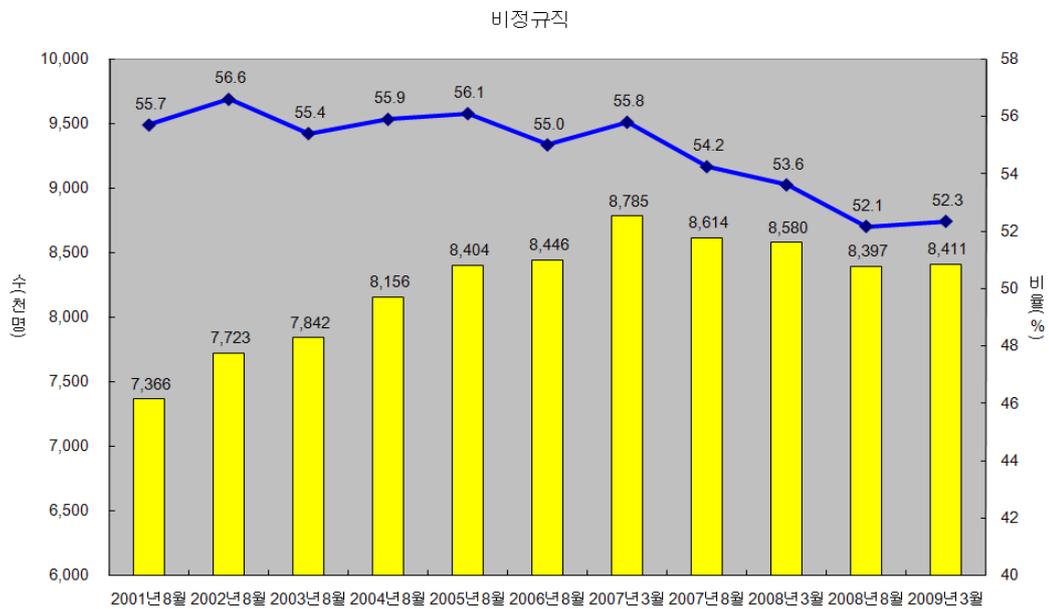
- 1984 年– 1986 年 成均館大學歷史系學生
- 1989 年– 1991 年 任職首爾韓國光學公司
- 1992 年– 1995 年 擔任首爾地區工會聯盟理事會 組織局長
- 1995 年– 1998 年 韓國民主勞總汽車工會 文宣局長
- 1998 年– 2003 年 韓國民主勞總金屬工會 編輯、政策局長
- 2003 年– 2006 年 韓國民主勞總 仁川地區本部 政策局長
- 2006 年至今 韓國民主勞總 政策局長

# 한국의 파견 실태 및 법제도 현황

민주노동조합총연맹 김경란 정책국장

## 1. 한국의 비정규직 현황

□ 한국은 97년 외환위기 이후 정규직을 값싼 노동력으로 대체하기 위해 비정규직 사용이 급증하였음. 때문에 2001년 이후 지금까지 비정규직은 전체 임금노동자의 50% 이상을 차지하고 있으며, 규모는 840만명에 이룸.



\* 자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 결과

□ 한국의 비정규직은 정규직과 비교하여 숙련 격차나 근로시간 차이는 적은 반면 임금과 근로조건에서는 커다란 격차가 있음. 비정규직 임금은 정규직의 50% 수준이며, 사회보험 가입률도 30%에 불과한 실정임.

□ 비정규직 형태별로는 장기임시근로(29.4%) 비율이 가장 높고 '고용계약 기간'이 있는 기간제(15.9%) 비율도 높은 비중을 차지함. 시간제(8.2%), 파견(0.8%), 용역(3.6%) 등은 상대적으로 낮은 비율을 보이고 있음.

<표 1> 한국의 고용형태별 노동자 수 비교(만명, %)

분류	노동자 수	비율
임금 노동자	1,607	100.0
정규직	765	47.7
비정규직	841	52.3
장기임시근로	472	29.4%
한시근로(기간제포함)	355	22.1%
시간제	131	8.2%
호출	85	5.3%
특수고용	63	3.9%
파견	13	0.8%
용역	57	3.6%
가내	69	0.4%

□ 비정규직 가운데 기간제 및 단시간노동자는 2006년 12월 제정된 '기간제및단시간근로자 보호법'을 적용받으며, 파견직은 '파견근로자 보호법'에 의해 규제를 받고 있음.

## 2. 파견노동 실태 및 문제점

### 1) 파견 실태

□ 규모 : 1998년 파견업이 도입될 당시 파견노동자는 4만여명에 불과했지만 2008년 현재 7만 7천명에 이르고 있음. 매년 통계청이 발표하는 경제활동인구 부가조사에서는 파견노동자 규모를 13만 1천명(2009.3) 집계하고 있음. 노동부 통계가 허가를 받은 파견업체를 대상으로 한 조사이기 때문에 무허가 파견업체를 통한 파견노동 규모는 누락되었기 때문임.

<표 2> 파견.사용사업체 및 파견노동자 현황(단위 : 개소, 명)

연도별	파견사업체		사용사업체수	파견노동자수
	허가업체수	실적업체수		
1998	789	564(71)	4,302	41,545
2007	1,208	915(75.7)	10,670	75,020
2008	1,326	995(75.0)	10,835	77,691

\* 자료 : 노동부 '근로자파견사업 현황'

<표 3> 파견노동 현황(단위 : 천명, %)

	노동자 수	비율
임금노동자	16,076	100.0
정규직	7,665	47.7
비정규직	8,411	52.3
파견	131	0.8

\* 자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 결과(2009.3)

□ 노동조건 : 파견노동자의 계약기간은 6개월 미만(52%)에 집중되어 있으며 평균 근속년수는 1.1년임. 파견노동자의 월 평균임금은 143만원이며 정규직 대비 56.6%에 불과함. 파견노동의 경우 비정규직 전체와 비교해 사회보험 가입률이 높지만 퇴직금, 상여금 적용 비율은 50% 미만에 불과함.

<표 4> 고용형태별 월평균임금 및 격차(정규직=100)

	금액(만원)	격차(%)
정규직	253	100.0
비정규직	124	48.9
파견	143	56.6

\* 자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 결과(2009.3)

□ 업무 : 파견노동 활용 업무는 비서, 타자원 및 관련 사무원이 70%를 차지하고 있음. 또한 제조 관련 단순노무, 수동포장 기타 제조업노무, 단순조립노무업무를 중심으로 단기파견(6개월 미만)이 이루어지고 있음.

\* 파견업 절대 금지 업무 : 건설현장, 선원, 유해위험업무, 간호조무사  
여객운수업 상 운전, 화물자동차 운전

## 2) 파견노동 문제점

□ 저임금노동 확대 : 기업들이 파견노동을 선호하는 이유는 고용조정과 비용절감 등 인력관리를 원활하게 하기 위한 목적 때문임. 따라서 기업들이 인건비 절감 이득을 노려 기존의 정규직 일자리를 파견으로 대체하기 때문에 저임금 노동이 확대되는 요인이 되고 있음.

<사례>

한국통신(2004년) : 정규직 5,505 희망퇴직 강제, 이후 비정규직으로 재고용  
한진중공업(2002) : 650명 정규직 명예퇴직, 퇴직자 60% 비정규직 재고용

□ **불법파견 만연** : 무허가파견, 위장도급, 파견업무 및 파견기간 위반 등을 포함하는 불법파견이 합법파견보다 더 많은 비중을 차지하고 있음.

- 한국의 파견법은 제조업의 직접생산공정업무 등 일부 업무에 대해서는 엄격히 파견을 금지하고 있음. 그러나 대규모 제조업체에서는 사내하청(하도급)을 중심으로 형식상 도급의 외형만 취하고 있을뿐 실질은 불법파견에 해당하는 경우가 많음. 대기업들이 아웃소싱을 확대하는 과정에서 파견법을 회피하기 위한 수단으로 위장도급 형태의 불법파견을 하고 있는 것임.

- 법적으로 불법파견 판정시 사용자업주의 직접고용 의무를 명시하고 있지만 실제 이를 지키는 사업주는 거의 없음. 2007년 조사에 의하면 불법파견으로 확인되었지만 직접고용으로 전환된 비율은 12.7%에 불과함. 때문에 현대자동차, 하이닉스매그나칩, 현대하이스코, 기륭전자 등에서 불법파견판정 이후 직접고용을 요구하는 노동자들의 투쟁이 진행되었음.

<사례>

기륭전자 : 2005년 불법파견 판정. 그러나 회사측 계약해지 및 해고 단행

□ **노동기본권 박탈** : 파견법에서는 “사용사업주는 ... 파견근로자의 정당한 노동조합 활동 등을 이유로 근로자파견계약을 해지하여서는 아니된다”라고 규정하고 있음. 그러나 현실은 파견노동자들이 노동조합을 결성하여 투쟁에 돌입할 경우 원청의 압력으로 하청업체를 폐업하거나 노동자들을 해고하는 형태로 나타남.

<사례>

굿모닝신한증권(2004년) : 노조 건설과 함께 파업 돌입, 2시간만에 용역계약 해지

하이닉스매그나칩(2004년) : 노조 건설 후 파업돌입, 회사측 폐업, 직장폐쇄 실시

### 3. 파견노동 관련 법제도 현황

□ 1998년 7월 파견법 제정

- 한국은 IMF 이전까지 노동조합에 의한 근로자공급사업, 직업안정법에 의한 직업소개업을 제외하고는 간접고용을 엄격히 금지하였음. 그러나 1998년 7월 ‘파견근로자 보호법’이 처음 도입되면서 이러한 고용원칙은 깨지게 되었고, 이후 간접고용이 확대되는 계기가 되었음.

- 1998년 7월 제정된 파견법은 파견허용업무를 전문지식.기술.경험을 필요로 하는 업무로 규정하여 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 26개 업무(138개 직종)에 한해 허용되었음. 또한 파견기간은 최대 2년까지 사용 가능하고, 2년을 초과하여 사용하는 경우 사용사업주에 고용된것으로 간주하였으며 파견사업은 허가제로 할 것을 명문화하였음.

□ 2006년 12월 파견법 개정

- 파견대상업무의 요건으로서 전문지식.기술.경험 외에 ‘업무의 성질’을 추가하였음. 이에 기초해 정부는 2007년 6월 파견법 시행령을 개정하여 파견대상업무를 32개로 확대(191개 직종)하였음.

\* **추가업무** : 고객관련 사무종사자, 주차장 관리원, 기타소매업체 판매종사원 등

- 파견허용기간은 2년으로 하되 고령자(55세 이상)는 기간제한을 두지 않았음. 사용사업주가 2년을 초과하여 파견노동자를 사용하는 경우 직접 고용한 것으로 간주하던 것을 의무규정으로 바꾸고, 불이행할시 3천만원의 과태료를 부과토록 하였음. 파견대상업무 위반, 무허가 파견 등 불법파견의 경우에 대해서도 직접 고용의무가 적용됨을 명문화하였음.

- 차별시정제도를 도입하였음. 사용사업주의 사업내의 유사.동종업무를 수행하는 노동자에 비하여 파견노동자의 차별을 원칙적으로 금지하였음. 차별을 받은 파견노동자는 노동위원회에 시정을 신청할 수 있으며, 확정된 차별시정명령을 불이행하는 사업주에 대해서는 1억원 이상의 과태료를 부과토록 하였음.

□ 근로자파견 판단 기준 지침 개정

- 위장도급 또는 불법파견을 규제하기 위해 ‘근로자파견 판단 기준에 관한 지침’을 마련하여 2007년 7월부터 시행하고 있음. 그러나 파견사업주의 실제

및 사용자업주의 지휘·명령을 종합적으로 고려하는 내용을 기준이 마련되어 실제 적용 과정에서 실효성이 없는 것으로 나타나고 있음.

<표 5> 파견법 개정 추이

	1998 년	2006 년
파견허용업무	전문 지식·기술·경험 26 개 업무	전문 지식·기술·경험·업무의 성질 32 개 업무
파견기간	2 년(1 년 기준, 1 회연장 가능)	2 년(1 년 기준, 1 회연장 가능) 고령자는 기간제한 없음
직접고용	2 년 초과 사용시 직접고용 간주	2 년 초과 사용시 직접고용 의무
차별		차별시정제도 도입

#### 4. 파견법 최근 현황

##### □ ‘파견허용업무’ 확대 추진

- 정부와 기업은 파견허용업무 대상 및 파견 사용기간 확대를 꾸준히 추진하고 있음. 2009년 3월 파견 사용기간을 4년으로 연장하는 법안을 국회에 제출하였으나 노동계와 야당의 반대로 논의는 이루어지지 않고 있음.

##### □ 고용서비스 체계(직업소개 중심) 시장화

- 2009년 9월 직업안정법을 개정하여 민간직업소개업 등 고용서비스 체계를 전면적으로 개편하였음. 이는 공공서비스 영역(돌봄노동, 요양 등)의 인력공급을 민간시장에 위탁하겠다는 것이며, 결국 파견소개업까지 연계하여 비정규직 일자리를 확대하겠다는 의도에 불과함.

##### □ 단기파견 확대

- 파견법의 2년 이상 사용시 직접고용의무를 회피하기 위해 2년이 되기 전에 파견노동자들을 계약해지하는 사례가 늘고 있음. 이 때문에 3개월, 6개월 초단기 파견계약도 나타나고 있음.

## 5. 파견노동에 대한 민주노총 대응

### □ 정부의 파견법 개악 저지

- 파견허용업무 확대 및 파견기간 연장은 결국 불안정노동을 확대하고 사용자들의 최소한의 법적 책임마저 회피하겠다는 것임. 또한 파견허용업무를 확대하면 제조업 직접생산공정 등 모든 일자리에 파견노동이 확산될 수 있어 저임금 노동이 확대될 것임. 이에 민주노총은 정부의 파견법 개악에 대해 전면적으로 반대하고 있음.

### □ 불법파견 근절 및 직접고용 원칙 확립

- 불법적으로 이루어지는 파견을 근절하기 위해 노동부의 관리, 감독을 강화해야 하며 실효성없는 '근로자파견 판별 지침' 개정이 필요함. 보다 근본적으로 사용자들의 책임을 강제하기 위해 위장도급이나 불법파견의 경우 직접고용관계를 강력하게 규율할 수 있는 법적 조치가 필요함.

### □ 균등대우 강화

- 파견법에 의하면 파견노동자가 동종업무를 수행하는 노동자에 비해 임금이나 대우 면에서 차별받지 않도록 하고 있음. 그러나 차별시정은 잘 이루어지지 않고 있으며 오히려 격차가 확대되고 있는 상황임. 이에 민주노총은 현행 차별개선을 위해 도입된 차별시정제도의 전면적 개선을 요구하고 있으며 나아가 동일가치노동 동일임금의 법제화도 촉구하고 있음.

### □ 상시업무 직접고용 원칙 확립

- 비정규고용의 확대는 사회 전체적으로 많은 문제를 발생시키고 있음. 더구나 기업은 상시적 업무임에도 불구하고 고용조정이 쉽다는 이유로 비정규직 사용을 선호하기 때문에 이를 규제하기 위한 강력한 법적 조치가 필요함. 이를 위해 민주노총은 정당한 사유가 있는 경우에 비정규직 사용을 허용해야 하며, 상시업무일 경우 직접고용하도록 요구하고 있음.

### □ 근본적으로 파견법 폐지

- 민주노총은 파견법 시행 초기부터 파견제도가 중간착취를 합법화하고 정규직을 대체하는 문제를 발생시킨다는 측면에서 파견법 제도 폐지를 주장하고 있음.

<참고> 파견허용업무 현황(2009.9 월 현재)

한국표준 직업분류	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터 관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정전문가(161)의 업무를 제외한다.
17131	특허전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무를 제외한다.(다만, 정보학자의 업무는 포함한다)
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연 예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송 관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터 관련 준전문가의 업무	
23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신기술공의 업무	
234	제도 기술종사자의 업무, 캐드 포함	
235	광학 및 전자장비 기술종사자의 업무	보조업무에 한한다. 임상병리사(23531),방사선사(23532),기타 의료장비 기사(23539)의 업무를 제외한다.
252	정규교육 이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제외한다.
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	치과조수, 병원시중원, 진료소 간호조수, 간호시중원, 병원 간호조수, 응급치료 시중원의 업무를 포함한다.
421	음식조리 종사자의 업무	관광진흥법 제 3 조의 규정에 의한 관광 숙박업의 조리사 업무를 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	

51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	

\* 법 제 5 조제 3 항 및 시행령 제 2 조제 2 항에 해당하는 업무에는 근로자파견이 금지된다.

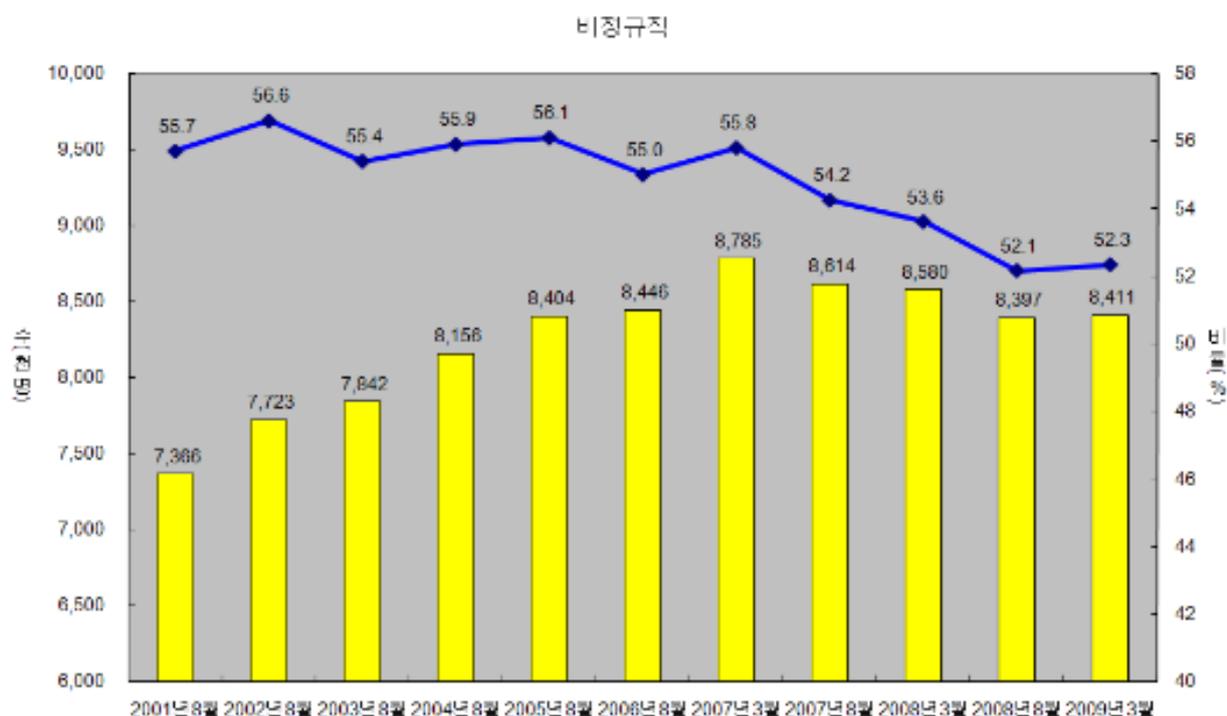
※ 주 : 한국표준직업분류는 통계청고시 제 2000-2 호에 의한 것임(다만, 정보학자, 치과조수, 병원시증원, 진료소 간호조수, 간호시증원, 병원 간호조수, 응급치료시증원은 통계청고시 제 1992-1 호에 의함)

# 韓國勞動派遣的實際情況和法律制度的現況

韓國民主勞總 政策局長 金京蘭

## 1. 韓國非正職勞動職場的現況

□ 韓國自 1997 年在金融危機後，以非正職勞動（廉價勞動力）取代正職工作的情形，不斷劇增。自 2001 年至今，非正職的人員比率佔整體勞動人口的 50% 以上，其規模達 840 萬人。



\*資料來源：國家統計處 從事經濟活動人口的附加調查

□ 比較韓國非正職勞動與正職勞動二者，在能熟度及工作時間長短方面差異較小；但在工資及工作條件方面差距甚巨。非正職人員的工資為正職人員工資的 50%，社會保險普及程度亦僅達正職人員的 30%。

□ 非正職勞動依型態可分：長期臨時工作，比率最高，佔 29.4%，具有“勞動工作契約”的期間制工作亦高佔 15.9%、而時薪制(8.2%)、派遣(0.8%)、服務(3.6%)等，相對的顯示出較低的比率。

“表 1”韓國的雇用型態與勞動人數的比較（萬人，%）

分類		勞動人數	比率
工資 勞工		1,607	100.0
正職		765	47.7
非正職勞動		841	52.3
	長期臨時工作	472	29.4%
	限時工作 （包含期限制）	355	22.1%
	時薪制	131	8.2%
	叩機	85	5.3%
	特殊雇用	63	3.9%
	派遣	13	0.8%
	服務（勞動）	57	3.6%
	家庭加工	69	0.4%

非正職勞動的工人中，時薪制與短期勞工適用於 2006 年 12 月所制定的“時薪制與短期勞工保護法”，以及勞動派遣職則適用“派遣勞工保護法”。

## 2. 勞動派遣的實際情況與問題

### 1) 勞動派遣的實際情況

□ 規模：在 1998 年採行派遣業時，派遣勞工不過 4 萬多人。但在 2008 年已經達到 7 萬 7 千人。每年在統計局發布的經濟活動人口的附加調查中，派遣勞工的規模合計為 13.1 萬人（2009.3）。因上述資料是以獲得勞工局許可的派遣業者為對象，所做的調查，遺漏掉未經許可的派遣業之勞動派遣的規模。

“表 2” 使用派遣業者數與派遣勞工現況（單位：個，人）

年度別	派遣業		使用業者數	派遣勞工數
	許可業者數	實施業者數		
1998	789	564(71)	4,302	41,545
2007	1,208	915(75.7)	10,670	75,020
2008	1,326	995(75.0)	10,835	77,691

\*資料來源：勞工局 勞工派遣現況

“表 3” 勞動派遣（單位：萬人，%）

	勞工數	比率
勞工工資	16,076	100.0
正職	7,665	47.7
非正職勞動	8,411	52.3
派遣	131	0.8

\*資料來源：國家統計處 經濟活動人口的附加調查結果（2009.3）

□ 工作條件：派遣勞工的契約期限都集中在 6 個月以內（52%），平均勞動年數為 1.1 年。派遣勞工的月平均工資為 143 萬韓幣；相較之下，僅為正職的 56.6%而已。派遣勞動與非正職勞動全體比較起來，參與社會保險率較高，但適用的退休金及獎金卻不到 50%。

“表 4”雇用型態類別 月平均工資的差距（正職= 100）

	金額（萬元韓幣）	差距（%）
正職	253	100.0
非正職勞動	124	48.9
派遣	143	56.6

\*資料來源：國家統計處 經濟活動人口的附加調查結果（2009.3）

□ 業務：運用勞動派遣以秘書、打字員和相關的事務人員佔 70%；以及短期勞動派遣（少於 6 個月）與製造業相關的單純勞動、手工包裝、和其他製造業勞動、簡單的組裝工作等為主。

\* 絕對禁止勞動派遣的工作項目：施工現場、船員、危險有害的工作、看護、客運駕駛、貨車駕駛。

## 2) 勞動派遣的問題

□ 擴大低工資的勞動：事業單位喜好採用勞動派遣的理由，是爲了調整雇用與節約成本等，達到活用人事管理的目的。因此，事業單位於節省工資中獲利，成爲擴大低工資的勞動力取代正職工作的主要原因。

### 〈案例〉

韓國電信（2004）： 強制 5505 名正職人員自願退休，其後再以非正職勞動的方式重新聘用。

韓進重工業（2002）： 650 名正職人員提前退休，再重新以非正職勞動的方式聘用退休者中的 60%。

□ 猖獗的非法派遣：非法派遣所佔的比重，較合法派遣還大；其中包含未經派遣許可、假承包、違反派遣工作內容、違反派遣期間等。

- 韓國的派遣法中，嚴格禁止製造業直接生產工程業務之部分業務採用派遣。然而，規模大的製造業大多以下游承包商為主，這些承包商通常只是形式上的承包，事實上大都屬於非法派遣。大企業在擴大外包的過程中，通常採取假承包的手段來迴避派遣法的規定。

- 雖然法律明確規定，凡判定為非法派遣，要派業者則具直接雇用的義務，但幾乎沒有任何業者實際遵行。根據 2007 年的調查，雖然確認為非法派遣，但轉為直接雇用的比率仍僅為 12.7%。因此，在現代汽車、Hynix Magna Chip Semiconductor、現代 Hysco、起龍電子等企業被判定為非法派遣後，勞工要求轉換為直接雇用，但目前仍在抗爭中。

#### 〈案例〉

起龍電子：2005 年判決為非法派遣。然而公司方面卻以終止和約、解僱的方式處理。

□ 剝奪基本的勞動權利：派遣法中明文規定，“要派業者...不得以派遣勞工參與合法的工會活動為由，而與派遣勞工解約。”但實際狀況卻是，派遣勞工一旦組織工會，參加抗爭，在要派業者的壓力下，下游承包商則以停業或解僱派遣勞工的方式來處理。

#### 〈案例〉

早安新韓證券（2004 年）：成立工會並罷工，才 2 小時，便終止服務契約。  
Hynix Magna Chip Semiconductor（2004 年）：成立工會後、罷工，公司方面則停業、並關閉工廠。

### 3.與勞動派遣相關的法律制度現況

#### □ 1998 年 7 月頒布派遣法

- 韓國在接受國際貨幣基金會金援以前，根據工會供給勞工工作，依職業安定法，除直接介紹業以外，嚴格禁止間接雇用。但是，1998 年 7 月開始實行「派遣勞工保護法」，以前的雇用原則完全被打破，同時亦成為擴大採用間接雇用的契機。

- 1998 年 7 月所頒布的派遣法中，允許除了製造業的直接生產流程工作以外的 26 種（38 個職種）規定需要專業知識、技術、經驗的工作；同時，使用派遣的期間最長可達 2 年，使用超過 2 年時，視為要派業者直接雇用，派遣業成為許可制已明確化了。

#### □ 2006 年 12 月修訂派遣法

- 基於要派業者的要求建議，除了專業知識、技術、經驗之外，又追加了工作的性質。以上述為基礎，2007 年 6 月政府著手進行修訂「派遣法施行令」，可派遣的工作增加為 32 種。

\*追加的工作：與顧客事務相關的服務人員，停車場管理員，其他零售業者的銷售服務人員等。

- 許可派遣的工期為 2 年，但 55 歲以上的高齡者，則無期限方面的限制。要派業者，使用派遣勞工超過 2 年時，視為具有直接雇用的義務，如果不履行時，將處以三千萬韓幣的罰金。對於未經許可的業種而使用派遣、以及未獲得許可而派遣等非法派遣時，也明確規定適用「具直接雇用義務」。

- 採用糾正歧視的制度。要派業者的工作內容中，與一同從事類似或同種工作的勞工相較，原則上禁止歧視派遣勞工。受到歧視的派遣勞工，可至勞委會申請糾正；經確認為歧視，且不履行糾正歧視命令的要派業者，將處以一億韓幣以上的罰金。

#### □ 修訂判定派遣勞工基準的指導方針

- 為了限制假承包以及非法派遣，自 2007 年 7 月起，開始籌備勞工派遣的判定基準的相關指導方針，然而綜合性考量派遣業者本身與要派業者的指揮、命令的內容，在實際施行的過程中，無法收到實效。

“表 5”派遣法修訂趨勢

	1998 年	2006 年
許可派遣的工作	專業知識、技術、經驗 26 種 工作	專業知識、技術、經驗工作的性質 32 種工作
派遣期間	2 年（1 年為準，可以再延長 1 年）	2 年（1 年為準，可以再延長 1 年） 高齡者無期限的限制
直接雇用	使用超過 2 年時，具直接雇用的義務。	使用超過 2 年時，具直接雇用的義務。
歧視		糾正歧視的制度

## 4. 近年來派遣法的現況

#### □ 擴大促進「許可派遣工作」的層面

- 政府與企業努力的促進許可派遣工作的層面與延長派遣的使用工期。2009 年 3

月，雖然在國會中提出了把派遣使用工期延長為 4 年的法案，因勞動界與在野黨的反對而未通過。

#### □ 雇用服務體制（以職業介紹為主）的市場化

- 2009 年 9 月修訂職業安定法，全面整頓了民間職業介紹業等雇用服務體制。因公共服務領域（照護、療養等）的人力供給，委託民間市場的關係，結果連派遣介紹業也意圖擴大成為非正職的工作。

#### □ 短期派遣的擴大

- 爲了迴避派遣法中的「使用超過 2 年具直接雇用的義務」，在快要達到 2 年之前，就與派遣勞工解約的例子越來越多。因此，3 個月、6 個月超短期的派遣契約也相繼出現了。

### 5.對於勞動派遣，韓國工會聯盟的反應

#### □ 阻止政府的派遣法惡化

- 擴大許可勞動派遣的層面與延長派遣工期，增加了勞動市場的不穩定。使用業者連最微小的法律責任都想逃避。另外，如果擴大許可勞動派遣，包含製造業的直接生產程序等，勞動派遣可能擴散至所有的工作，使所有的工作都轉變成低工資的勞動。

#### □ 確立杜絕非法派遣與直接雇用的原則

- 爲了杜絕非法派遣，勞工局必須強化管理與監督、修正無實用性的「判定派遣勞工的指導方針」，爲了強制要派業者的責任，要有強而有力的規範法條，使假承包或非法派遣改變爲直接雇用的關係。

#### □ 強化均等待遇（同工同酬）

- 依派遣法，派遣勞工與同類正職員工相比，在工資或福利方面，不應有差別。然而，糾正歧視做得不盡理想，反而有擴大差距的狀況。於此，韓國工會聯盟爲了改善現行的差距，要求全面改善糾正歧視的制度，進而達到同工同酬的法治化。

#### □ 確立常態性工作直接雇用的原則

- 因非正職雇用問題的擴大，引發許多社會問題。加上企業雖然需要正職人員，但基於方便人事管理的理由，偏好選擇非正職勞工，爲了防止此類情形發生，需要更多強制性的法規，韓國工會聯盟要求在有正當的理由之下，可以允許使用非正職勞工，不過在常態工作方面，要求應採直接雇用的方式。

#### □ 完全廢止派遣法

- 韓國民主勞總自派遣法初期施行以來，就「派遣制度中間剝層合法化，並引發代替正職工作的問題。」的立場來看，主張全面廢止派遣制度。

“參考” 允許派遣工作的現狀（至 2009.9）

韓國標準 職業分類	相關工作	備註
120	與電腦有關的專業工作	
16	行政，管理和財政專業工作	行政專員（161）業務被排除在外。
17131	專利專家的工作	
181	保管記錄的人員，歷史資料和相關專業工作	歷史資料（18120）業務被排除在外。（然而，應包括資訊學者的業務）
1822	筆譯和口譯人員的工作	
183	創作和表演藝術家工作	
184	電影，戲劇，廣播，相關的專業工作	
220	與電腦有關的專業工作	
23219	其他電氣工程技術人員的業務	
23221	通訊技術人員的工作	
234	技士，包括系統設計師	
235	光學和電子設備業務的技術人員	應僅限於輔助業務。 臨床病理師（23531），放射師（23532）， 其他醫療設備技師（23539）業務被排除在外。
252	正規教育以外，準教育人員的業務	
253	其他教育專業人員的工作	
28	藝術、演藝與競賽的準專業人員工作	
291	準管理專業人員的工作	
317	從事支援的工作	
318	圖書、郵政等相關業務	
3213	出納與其相關的工作	
3222	總機與查號等相關工作	總機與查號等相關工作，遇企業主要業務時除外。
411	個人保護與其相關的工作	包含牙科助理、醫院內傳送人員、診所護理人員、看護、醫院看護、急診室傳送人員。
421	廚師的工作	依旅遊促進法的第 3 條規定，旅遊和接待業務的廚師工作除外。
432	從事旅行諮詢的工作	

51206	加油人員的工作	
51209	其他零售業者的銷售工作	
521	通訊銷售的工作	
842	汽車駕駛的工作	
9112	清掃建築物的工作	
91221	守衛與警衛的工作	

\*屬於第 5 條第 3 項第 2 條第 2 項的工作，依法禁止派遣勞工。

※註：韓國標準職業分類，依國家統計處公告第 2000-2 號（但，資訊學者、牙醫助理、醫院內傳送人員、診所護士助理、看護、醫院看護、急診室傳送人員，則依國家統計處第 1992-1 號公告）