

# 비정규직보호법 시행 이후 주요 은행의 대응사례에 대한 특징 및 한계 -W은행과 K은행 사례를 중심으로-

김기웅\*

## Ⅰ 요약

본 연구에서는 2006년 제정된 '기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률'의 시행 이후 주요 은행의 대응사례에 대한 특징과 한계, 그리고 시사점에 대해 살펴보고자 하였다. 특히 W은행과 K은행의 사례를 중심으로, 각 은행의 직접고용 기간제 계약직에 대한 정규직 전환 방식에 대한 특징과 한계점을 중점적으로 살펴보았다.

개별 은행들의 대응에서 기존 정규직과의 차별대우가 문제점으로 지적되기는 하였으나, 당장의 성급한 평가보다는 기존의 직접고용 기간제 근로자들이 고용안정과 처우개선의 측면에서 전보다 개선되었음을 인정하고, 앞으로 이러한 노력들을 더욱 진전시켜 나가야 할 것이다. 특히, 근로자들이 정규직으로 전환됨에 따라 정규직 노동조합의 틀 안으로 들어올 수 있게 되었다는 점은 긍정적이며, 전환된 근로자들과 기존 정규직들 간의 차별이 발생하지 않도록 노동조합이 지속적으로 노력을 해야 할 것이다.

핵심주제어 : 기간제 근로자, 정규직, 고용안정, 처우개선, 노동조합

## I. 서 론

지난 1997년 IMF 경제위기를 겪으면서 많은 기업들은 인력구조조정을 단행하였고, 노동비용 절감과 인력조절 필요가 발생할 경우에 대비한 계약해지의 필요성을 고려하여 비정규직의

\* 한국노동연구원 R.A. E-mail : kiwoong913@naver.com

〈논문 투고일〉 2014. 09. 09

〈논문 수정일〉 2014. 09. 19

〈게재 확정일〉 2014. 09. 22

활용을 증가시켜 나갔다. 이러한 흐름은 금융산업 역시 예외가 아니었던 바, 극심한 구조조정을 겪은 각 은행은 30~40%에 이르는 인력을 기간제 계약직을 포함한 비정규직으로 대체하였다(권현지 2007, p.8). 이후에도 숙련을 필요로 하지 않거나 업무의 표준화가 가능한 업무 등 주변업무 영역에서 이와 같은 기간제 계약직의 고용은 각 은행에서 폭넓게 활용되었고, 그 결과 금융산업에 있어서 고용관행의 한 가지 형태로 정착되었다.

그러나 2006년 12월 21일 참여정부가 비정규직 보호를 주목적으로 제정 및 개정된 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’과 ‘과건근로자 보호 등에 관한 법률’은 지난 몇 년간 여러 기업들에서 적극 활용되던 고용관행에 제동을 거는 수단으로 작용하였다. 즉, 반복갱신 등으로 기간제 계약직 근로자를 적극 활용하던 기업들은 2007년 7월부터 시행된 비정규직 보호법으로 인식되는 위의 법으로 인하여 “2년 이상 상시 고용하는 비정규직에 대해서는 무기 계약 근로자<sup>1)</sup>로 전환”해야 했으며, “동일한 사업장 내에서 동일한 혹은 유사한 업무를 하는 정규직과 차별적 처우 금지”라는 부담을 갖게 되었다.

이러한 배경에 따라 기업들은 비정규직 보호법의 시행이 각각에 어떠한 영향을 미치는가를 감안하여 그에 알맞은 대응방안들을 모색하게 되었고, 그에 따라 고용형태가 더욱 다양화되는 결과를 촉진시키는 계기로 작용하였다. 가장 먼저 W은행 노사는 2006년 12월 말 직접 고용 계약직 3,100명을 2007년 3월 1일부터 정규직으로 전환한다는 데 합의함으로써, 이른바 ‘W은행 모델’을 만들어 냈다. 이는 분리직군제에 기초한 비정규직의 정규직화 방안으로써 사회적으로 큰 관심을 모음과 동시에 은행권 최초의 비정규직 정규직 전환 사례라는 점에서 타 은행에 교섭유형설정자(pattern setter)로 기능하였다(정균 2008, p.158).

‘W은행 모델’ 발표 이후 다른 은행들 역시 각각의 특성과 상황에 맞는 다양한 형태의 대응 방안을 마련하였다. 그 중 2007년 12월 K은행은 2008년 1월 1일을 기준으로 3년 이상 근속한 계약인력을 우선적으로 무기 계약직으로 전환하기로 하고, 3년 미만 계약인력에 대하여는 근속기간에 따라 순차적으로 전환한다는 것을 주요 골자로 한 노사간 인사제도 TFT 합의를 체결함으로써 비정규직 문제에 대한 세부사항을 결정하였다(정균 2008, p.165). 그리고

1) 조순경(2008)에 따르면 본래 법적으로 ‘무기 계약 근로자’ 또는 ‘기간의 정함이 없는 근로자’는 정년이 보장되는 정규직을 의미한다. 그러나 ‘정규직’ 대신에 ‘무기 계약직’이라는 용어를 쓰게 된 배경에 대하여 다음과 같이 설명하고 있다; 공공부문 비정규대책에서 ‘무기 계약직’은 “공무원은 아니나 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 정년이 보장된 직접고용 근로자”로, ‘비공무원 정규직’을 의미한다. ‘정규직’ 대신에 ‘무기 계약직’을 쓰게 된 이유는 공공부문 중 중앙 및 지방정부 소속 기관의 경우 ‘정규직’이라 할 경우 ‘공무원’을 의미하는 것으로 이해될 수도 있기에 공무원이 아닌, 그러나 고용이 보장되는 정규직을 의미한다는 차원에서 ‘무기 계약직’으로 명명하게 된 것으로 알려져 있다(각주 4, 5 참고).

2013년 9월 K은행은 또 한 번 계약직에 4,200여 명에 대한 정규직 전환 대책을 발표하였다.<sup>2)</sup> 2014년 1월부터 시행될 예정인 이 정규직 전환 대책은 하위직군 신설을 통한 전환 대책으로서 기존의 직군에 상관없이 직접고용 계약직 근로자에 대한 무기계약직으로 전환보다 더욱 진일보한 방식이라고 할 수 있다.

그리고 2013년 10월 30일 E은행은 더욱 발전적인 무기계약직의 정규직 전환계획을 발표하였다. 즉, E은행은 무기계약직 2,000명에 대하여 별도 직군이나 직급 신설이 아닌 기존 정규직 직급으로의 편입하는 방법의 정규직 전환 대책을 발표하였다.<sup>3)</sup> 이러한 은행권의 직접고용 계약직 또는 무기계약직에 대한 정규직 전환에 대한 노력은 시간이 지날수록 더욱 진일보한 방식으로 발전하고 있다. 이에 따라 직접고용 계약직 또는 무기계약직으로 근무하던 근로자들은 고용안정과 더불어 상당한 처우개선을 이룰 수 있게 되었다.

이러한 은행권의 직접고용 계약직 또는 무기계약직의 고용안정 및 처우개선 노력에 바탕을 두어 본고는 기존 연구 및 신문기사를 바탕으로 2006년 12월 21일 참여정부의 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’과 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’ 제정 및 개정 이후 발표된 각 은행들의 대응방안들에 대한 특징 및 한계점을 살펴보고자 한다. 이를 위해, 먼저 II절에서는 분리직군 정규직 전환의 특징 및 한계에 대하여 살펴본 후, III절에서는 직군분리 없는 무기계약직 전환의 특징 및 한계에 대하여 살펴볼 것이다. 그리고 IV절에서는 앞의 방식보다 훨씬 진일보한 전환방식이라고 할 수 있는 통합직군 정규직 전환방식에 대하여 살펴볼 것이다. 그리고 마지막 V절에서 결론 및 시사점을 도출하며 본고를 마무리 짓고자 한다.

## II. 분리직군 정규직 전환의 특징 및 한계

2006년 12월 21일 참여정부의 ‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’과 ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’ 제정 및 개정 이후, 노사합의에 따라 가장 먼저 발표된 W은행의 비정규직 대책 방안은 분리직군에 기초한 모델로서 당시로서는 매우 파격적이었다고 할 수 있으며, 다른 기업들의 참고 대상이 될 수 있었다. 그러나 이러한 ‘W은행 모델’은 그 특징과 더불어 몇 가지 한계점을 가지고 있었다. 따라서 본 절에서는 ‘W은행 모델’로 대표되는 분리직군 정규직 전환 방식에 대한 특징 및 한계점들을 살펴보고자 한다.

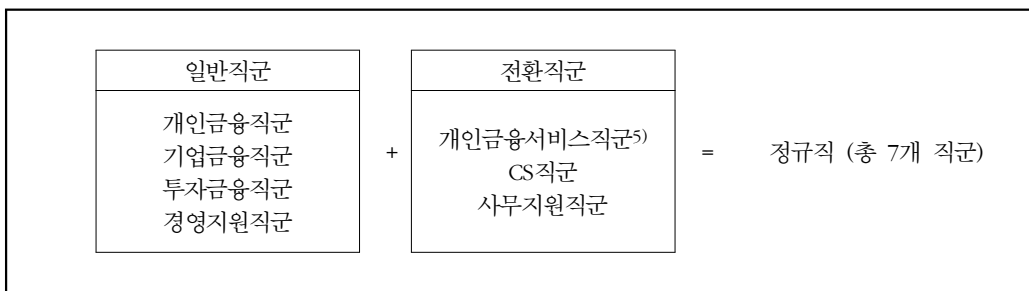
2) 2013-10-18 아시아경제 “K銀 정규직 전환 3가지 차이점” 참고.

3) 2013-10-31 한국경제 “외환銀, 무기계약직 2000명 내년 정규직 전환” 참고.

## 1. 특징

분리직군 정규직 전환방식에 의해 직접고용 계약직 직원들을 정규직화<sup>4)</sup> 한 W은행의 직군 구조는 총 7개의 정규직 직군으로 분리되며, 이는 [그림 1]과 같이 나타낼 수 있다. 정규직은 총 7개 직군으로 구성되어 있으며, 직접고용 계약직으로부터 전환된 직군은 모두 3개의 직군에 분포되어 있다(유규창, 2013).

[그림 1] W은행의 직군 구조



자료 : 유규창(2013, p.92)

이러한 'W은행 모델'의 직군분리 구조는 첫째, 기존 직접고용 계약직 직원들에 대하여 고용안정을 보장해주었으며, 이들을 정규직 노동조합의 테두리 안으로 끌어들이 수 있었다는 특징이 있다. 이로써 전환직군 근로자들은 정규직 노동조합에 의한 보호를 받을 수 있게 됨과 동시에 노동조합 측면에서 그동안 기간제 근로자들에 대해서 이들을 조직과 하기 위한 정책마련과 교섭에 적극성을 결여하였다는 비판을 피할 수 있게 되었다.<sup>6)</sup>

둘째, W은행의 입장에서 노동자에게 고용 유연성을 양보하는 대신 임금 유연성(wage flexibility)을 확보했다는 것이다(조순경, 2007). 위의 [그림 1]에 나타난 일반직군과 전환직군

4) W은행의 분리직군 방식에 의한 정규직화에 대하여 유규창(2013)은 연구의 목적상 무기계약직이라는 용어를 그대로 사용한다고 했으나, 실제 W은행의 인사정책에서 무기계약직이라는 용어를 전혀 사용하지 않으며, 대상자 스스로도 무기계약직이라는 생각을 하지 않는다고 하였다.

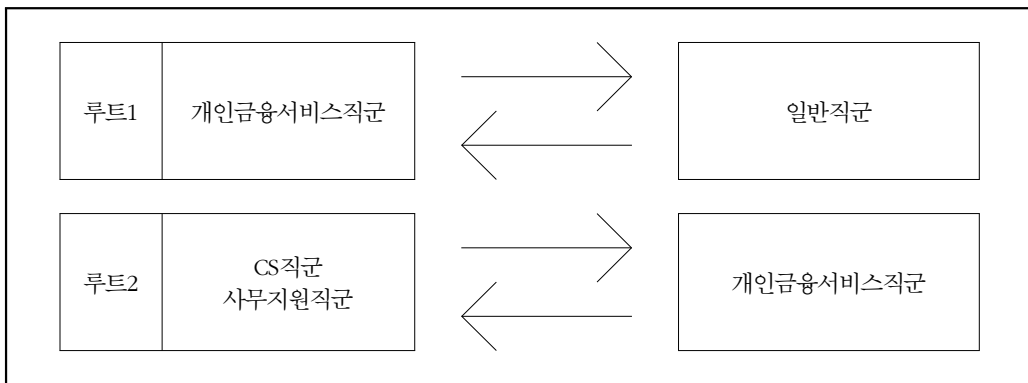
5) 기존의 매스마케팅직군이 개인금융서비스직군으로 변경되었다.

6) W은행의 직접고용 기간제 근로자들에 대한 직군분리 정규직 전환이라는 결과를 얻기까지는 W은행 노동조합의 전략적 유연성이 매우 중요한 요소로 작용하였다. 권현지(2007, p.15 각주 8)에 의하면 금융 공기업의 높은 임금수준을 비판한 정부의 임금개입은 노사간에 임금유요와 비정규 전환을 교환하기로 합의하게 한 계기가 되었다고 한다. 즉, 금융산업노동조합 W은행 지부는 정부의 압박을 근거로 한 사용자의 임금동결 요구에 직면하여 비정규의 정규 전환카드를 제시하며 교섭을 주도하였고 이후 조합원을 설득하는 등 일정한 전략적 유연성을 발휘하였다.

은 서로 다른 임금체계를 적용받는다. 즉, 유규창(2013, p.95)에 따르면 무기계약직 대상 직원의 보상 수준은 일반직군(대졸 개인금융직군, 기업금융직군, 투자금융직군, 경영지원직군)과 비교하면 65~80%정도 낮게 책정되어 있다. 또한 전환직군 간에도 차이가 있어서 개인금융직군을 100이라 하면 CS직군은 80~90%, 사무지원직군은 70~80% 수준에 머물러 있다. 또한 일반직군의 경우에는 하위직급은 모두 호봉제를 시행하여 개인 간 성과의 차이에 따른 급여의 차이를 최소화한 반면, 전환직군에는 호봉시스템을 적용하지 않고 기간제 계약직으로서 적용받던 개인의 업적 및 역량 평가에 연동된 성과급을 그대로 적용하여 임금유연성을 유지하기로 한 것이다(유규창, 2013, p.95; 권현지, 2007, 16).<sup>7)</sup> 그러나 각종 사내 복지 프로그램, 육아휴직 등 복리후생은 직군 간 차이 없이 동일한 수준으로 적용된다.

셋째, 은행산업을 둘러싼 경쟁의 격화와 제1선 대고객 서비스 창구가 갖는 전략적 중요성에 대한 인식의 제고이다. 최근 금융산업 전반의 탈규제화 및 기술혁신 등 환경의 변화에 따라 고객응대의 제1선에 위치하며 잠재적 고객을 가장 많이 대면하게 되는 텔러의 성공적 활용은 은행의 수익성을 크게 좌우할 수 있다. 따라서 복잡해져가는 업무지식에 대한 항상적 습득과 고객만족을 위해 소통과 설득능력 등 고도의 연성숙련(soft skill)이 요구되는 은행의 대고객 서비스직무에 종사하는 근로자들에 대하여 고용안정을 보장해주었다는 사실은 그와 같은 업무에 종사하는 근로자들이 갖는 업무상 중요성에 대한 인식 제고에서 비롯되었다고 할 수 있다(권현지, 2007, p.6, pp.12-13).

[그림 2] 직군 간 전환 과정



자료 : 유규창(2013, p.98)

7) 이에 대하여 정균(2008)은 업적에 따라 연봉 및 성과급 차이가 큰 전환직원이 프로의식을 가지고 업무에 임함에 따라 기존 정규직원에게 자극을 주어 전환차원의 생산성 향상효과를 기대할 수 있게 되었다고 하였다.

넷째, 제한적이지만 직군 간의 전환 기회가 있다는 사실이다.<sup>8)</sup> 유규창(2013)에 따르면 [그림 2]에서 보듯이 일반직군으로 전환할 수 있는 직군은 개인금융서비스직군에 한정되어 있고, CS직군과 사무지원직군이 일반직군으로 전환하기 위해서는 개인금융서비스직군으로 전환한 후에 다시 지원을 해야 가능하다. 분리직군이 만들어진 이후 지금까지 직군 간에 이동한 인력은 모두 약 330명 정도로 전체 인원의 약 10%에 해당한다.<sup>9)</sup>

## 2. 한계

‘W은행 모델’로 대표되는 분리직군 정규직 전환방식은 비정규직법 시행 이후 W은행의 노사합의에 의해 가장 먼저 나타난 대응방식이며, 직접고용 비정규직의 고용안정을 보장해주었다는 의의와 함께 몇 가지 한계점을 지니고 있다. 그 첫 번째 문제점으로 들 수 있는 것이 직군 간 서로 다른 인사·보수체계에 따른 차별문제이며, 이것이 더 나아가 간접적인 성차별 문제로 발전할 수 있다는 사실이다. 이에 대해 정균(2008)은 기존 정규직과는 다른 인사관리, 급여체계 등으로 인한 차별은 여전히 존재하고 있다고 보는 시각이 다수 있으며, 사회적으로 ‘반(半)정규직’이라는 신조어를 만들어내기도 하였다고 평가하였다. 더 나아가 이들 전환직군에 종사하는 근로자의 대부분이 여성임을 감안<sup>10)</sup>하였을 때 이는 특히 간접적인 성차별로 볼 가능성도 발생할 수 있음을 주장하는 연구도 다수 존재한다(권현지, 2007; 이주희, 2008; 조순경, 2008).

이러한 문제에 대하여 두 가지 상반되는 주장이 존재한다. 조순경(2008)은 “무기 계약직으로의 전환과 더불어 기존의 비정규직들이 노동조합의 틀 안에 포함될 수 있기에 그들의 근로조건 개선이나 정규직들 간의 위계나 차별에 대한 문제는 노사 간의 협상을 통해 해결할 수

8) 이에 대하여 승진 및 경력이동가능성에 따른 차별을 우려하는 연구(권현지, 2007; 이주희, 2008)가 있다.

9) 유규창(2013)의 인사담당자 인터뷰 내용에 따르면 “일반적으로 매년 60~70명 정도가 전환되기 때문에 실제 전환율은 약 5% 수준이다”라고 밝히고 있다.

10) 유규창(2013)에 따르면 2012년에 채용했던 계약직 근로자 중 여성이 차지하는 비율은 92%이며, 이러한 비중은 매년 거의 비슷하여 전환직군의 남녀 비율도 이와 유사하고 한다. 한편 이처럼 계약직 근로자에서 여성이 차지하는 비율이 높게 나타나는 원인에 대해서는 권현지(2007)와 권현지 외(2008)의 연구를 참고할 수 있다. 이에 따르면 1990년대 말 외환위기가 몰고 온 소용돌이의 중심에서 극심한 구조조정을 겪은 각 은행은 30~40%에 이르는 인력을 기간제 계약직을 포함한 비정규직으로 대체하였다. 그 과정에서 고객접점에서 서비스를 담당했던 중장년 텔러와 수퍼바이저 등 여성 직원들이 다수를 차지하는 비관리직 정규 서비스 인력(5~6급)을 명예퇴직의 주요 대상으로 주목하였고, 이들의 공백을 메워줄 인력이 요구됨에 따라 은행업무의 경험이 풍부한 전직텔러들이 각 지점의 필요에 따라 비체계적으로 고용·관리 되는 등 여성 기간제 노동력으로 대체하였다.

있는 길이 열려 있다”고 한다. 반면, 이주희(2008)는 “노동조합이 사후에 차별을 시정할 수 있다면 왜 사전에는 그렇게 하지 못했는가? 오히려 ‘직군’으로 ‘분리’되어 ‘정규직화’ 되었기 때문에 해당 사업장에는 비교 대상이 되는 정규직, 혹은 무기계약직이 사라져버리지 않았는가?”라고 하였다.

두 번째 문제점은 계약인력을 거의 선별 없이 일괄적으로 정규직으로 전환시킴에 따라 업무 태만 및 미흡자에 대한 퇴출을 할 수 있는 방안이 어렵게 되었다는 인사관리 측면의 문제점을 노출하고 있다는 점이다(정균, 2008, p.164). 따라서 전환된 근로자들에 대한 업무평가가 지속적으로 이루어질 필요성이 있으며, 필요에 따른 인력구조조정이 이러한 근로자들에 대한 퇴출이 이루어질 수 있도록 하는 방안이 마련될 필요성이 있을 것으로 보인다.

### III. 무기계약직 전환의 특징 및 한계

K은행의 경우도 다른 은행과 마찬가지로 IMF 경제위기를 겪는 과정에서 비정규직이 급증하였다. 그 결과 <표 1>을 살펴보면 2007년 K은행의 비정규직은 전체 인원의 39.9%에 달하였는데, 임금 수준은 정규직 대비 대략 30~40%에 머물렀다(윤애림, 2009, pp.45-46). 이처럼 비정규직의 비중이 높고 정규직과의 차별이 심각한 상황에서 비정규직법 시행을 앞두고 K은행은 무기계약직을 도입하여 비정규직 근로자의 고용안정 보장과 함께 처우개선을 통하여 정규직과의 차별문제를 시정하고자 하였다. 즉, K은행은 2007년 6월 인사제도와 관련하여 노사 TFT를 구성하여 비정규직 문제 등 주요 인사제도 현안에 대하여 별도 논의를 진행하였다. 그 결과 2008년 1월 1일을 기준으로 3년 이상 근속한 계약인력을 우선적으로 무기계약직으로 전환하기로 하고, 3년 미만 계약인력에 대하여는 근속기간에 따라 순차적으로 전환한다는 내용을 골자로 한 노사 간 인사제도 TFT 합의를 2007년 12월에 체결<sup>11)</sup>하고, 비정규직 문

11) 주요 합의 내용은 정균(2008)의 내용을 인용하여 다음과 같다. 무기계약직 전환대상은 2008년 1월 1일 기준 3년 이상 근속한 텔러직, 지원직, 텔레마케터 및 한시적 전원을 무기계약직으로 전환하기로 하였으며(운동선수, 채권관리사 등 특수인력은 제외), 무기계약직 전환에 따라 업무특성에 의해서만 구분하던 은행의 계약인력 인사관리체계를 향후 고용기간과 업무특성에 따라 제반 인사관리를 다양화하는 인사관리체제로 전환하기로 하였다. 무기계약직으로서의 전환시기와 관련하여 ① 우선전환 대상자인 3년 이상 근속자(약 5,000명 수준)는 2008년 1월 1일 일괄 전환하기로 하였으며, ② 2008년 1월 이후 근속기간 3년 도래자에 대해서는 순차적으로 계약만료일 익일 무기 계약직으로 전환하기로 하였다. 2009년 1월 1일 이후에는 2년 초과 근속 시점에서 무기계약직으로 전환하기로 하였다. 임금을 제외한 복리후생 등 기타 근로조건은 무기계약직 전환직원의 사기진작을

제에 대한 세부사항을 결정하였다(정균, 2008). 이에 따라 K은행의 직접고용 계약직 근로자들은 고용안정의 보장과 더불어 처우개선 또한 상당히 개선되는 등의 결과를 얻었다.

〈표 1〉 직급별 · 고용형태별 인력규모 변동 추이

(단위 : 명)

구분		2004년	2005년	2006년	2007년	2008년
임원		28	26	58	27	17
책임자	1, 2급(L4)	1,189	965	1,041	1,020	783
	3급(L3)	3,183	3,023	3,217	3,453	3,702
	4급(L2)	6,628	6,372	6,649	6,964	6,971
	소계	11,000	10,360	10,907	11,437	11,456
행원(L1)		7,864	6,547	6,348	6,675	6,333
정규직 계		18,864	16,907	17,255	18,112	17,789
별정		63	53	52	-	-
비정규		9,982	9,287	11,010	12,074	8,162
비정규 계(A)		10,045	9,340	11,062	12,074	8,162
총계(B)		28,909	26,247	28,317	30,186	25,951
비정규 비율(A/B)		34.7%	35.6%	39.1%	39.9%	31.4%

자료 : K은행 노동조합 자료; 윤애림(2009, p.46)으로부터 참고

그럼에도 불구하고 K은행의 직접고용 계약직에 대한 무기계약직 전환 대책은 앞서 설명한 W은행의 직군분리 정규직 전환 대책과 비교하여 상대적으로 부족한 인상을 심어주었다. 이에 따라 본 절에서는 K은행의 직접고용 계약직의 무기계약직 전환 방식에 대한 특징 및 한계점들을 살펴보고자 한다.

## 1. 특징

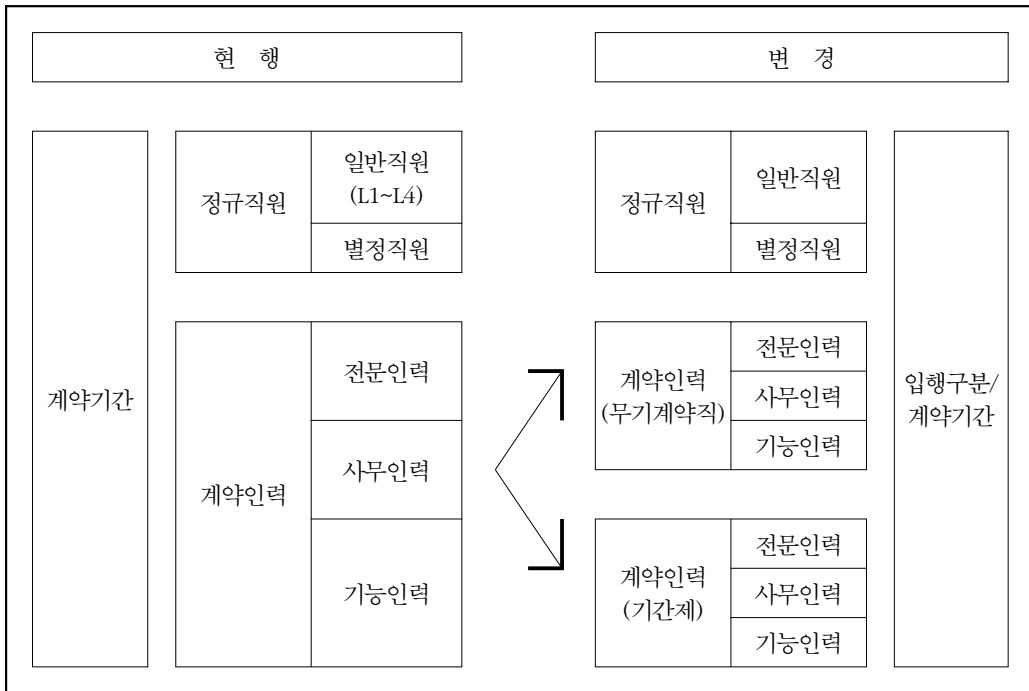
K은행의 무기계약직은 승진체계가 없는 별도 직군으로 편제되어 있어 L1~L4의 4직급 체계를 가진 기존 정규직과 차이가 있다. 이는 [그림 3]과 같이 나타낼 수 있으며, 정규직원은 4

위해 기존 정규직의 복리후생 항목과 동일 적용기로 하였다. 임금체계는 임금의 각 항목을 기존 정규직과 유사한 체계로 재편하고, 중식대 · 통근비를 신설하였으며, 부점 평가에 따른 집단성과급 비중을 높여 전반적으로 상당한 임금인상 효과를 가져왔다.



직급 체계를 가진 일반직원과 별정직원으로 구분되며, 전문인력, 사무인력, 기능인력 등의 계약인력은 다시 무기계약직과 기간제 계약인력으로 나누어 진다.

[그림 3] 무기계약직 전환에 따른 인력운영모델 변화(K은행)



자료 : K은행 노동조합 자료; 윤애림(2009, p.48)으로부터 참고

이러한 K은행의 무기계약직 전환의 특징은 첫째, 기존의 직접고용 기간제 계약직 중 일정 기간 이상을 근무한 근로자에 대하여 고용안정을 보장해주었다는 것과 함께 여전히 이들을 ‘계약인력’으로 규정하고 있다는 것이다.<sup>12)</sup> 이는 W은행의 분리직군 정규직화 대책과 큰 차이를 보이는 점이다.<sup>13)</sup> 그러나 정균(2008)은 K은행의 무기계약직 전환대상이 약 8,000명으로 W은행 대비 2.6배 이상의 규모인 점을 감안하면 무기계약직 전환을 통한 고용안정의 보장은 더욱 더 큰 의미를 가진 것이라고 평가하였다. 이런 측면에서 권현지 외(2008)은 이러한 무

12) 윤애림(2009)에 따르면 실제 K은행의 「계약인력관리지침」에서는 ‘계약인력’을 “인사규정에서 정한 직원 이외에 은행의 필요에 따라 특정한 업무를 위하여 기간을 정하여 고용된 인력을 말하며, 계약인력이 일정기간을 초과하여 계속 근무한 경우에는 기간의 정함이 없는 계약인력(이하 ‘무기계약인력’이라 한다)이라 환고”고 규정하고 있어, 무기계약직이 계약직의 일종임을 분명히 하고 있다.

13) 각주 4를 살펴보면 그 원인을 더욱 확실히 알 수 있을 것이다.

기계약직으로의 전환에 대하여 직군제나 하위 직급 신설에 비해 수량적 유연성을 보다 강조하는 유형이라고 한다.

둘째, 무기계약직 전환자의 임금 수준이 2009년까지 정규직(L1)대비 70% 수준으로 단계적으로 인상함과 동시에 복리후생제도 역시 무기계약직에게 동등하게 적용함으로써 상당수준의 처우개선을 이루었다는 사실이다(윤애림, 2009, p.47). 이러한 보수·복지체계 및 휴가·휴직제도 등의 비약적인 개선은 정규직 노동조합의 강력한 교섭력이 가장 큰 요인으로 작용했다고 할 수 있다(정균, 2008, p.169). 이에 대한 세부적인 내용은 <표 2>를 통하여 확인해 볼 수 있다. 이를 종합하여 살펴보면, 급여체계에 있어서 일반정규직 급여체계와 일원화 하였다는 측면에서 W은행이 전환직군 근로자에 대하여 기존 정규직과 달리 성과연봉제를 시행했던 것과 큰 차이점이 있다. 반면, 각종 복리후생은 일반 정규직과 동일하게 적용하였다는 측면에서 W은행 사례에서와 볼 수 있었던 것과 공통점이 존재한다고 할 수 있다. 노동조합의 강력한 교섭력을 바탕으로 직접고용 기간제 근로자에 대한 고용안정 및 처우개선을 이끌어 냈다는 점 또한 W은행 노동조합이 유연성을 바탕으로 한 강력한 교섭력을 보였던 점을 고려하면 비슷한 측면이 있다고 볼 수 있다.

<표 2> 무기계약직에 대한 보수·복지체계 개선내용<sup>14)</sup>

구분	개정전	개정후	비고	
보수 / 퇴직금	급여 체계 변경	- 기본연봉 : 기본급+직무급+중식대+통근비 - 성과연봉 : 정률성과급+변동성과급+이익배분제+인센티브	- 기본연봉 : 기본급+직무급+중식대+통근비 - 성과연봉 : 정률성과급+변동성과급+이익배분제+인센티브	일반정규직 급여체계와 일원화(지급 시기 일치)
	급여 상승 효과	- 영업점 텔러 기준 연간급여 100으로 환산	- 임단협 임금인상비율 반영, 보수체계 변경, 성과급 지급 비율 상승, 법정수당 지급기준 상승으로 115	급여인 6.4%+ 체계변경 8.6% = 15% 인상
	등급 변경	- 직무급 4개 등급 운영 C1 : 1년차 C2 : 2년차 C3 : 3~5년차 C4 : 6년차 이상	- 기본급 6개 등급으로 운영(1~6등급) 1등급 : 1년차, 2등급 : 2년차 3등급 : 3년차, 4등급 : 4년차 5등급 : 5년차, 6등급 : 6년차 이상	

14) 이에 더하여 정년에 대한 규정과 관련하여 윤애림(2009)의 연구를 참고하면, 정규직의 경우 만 60세까지 정년을 보장하되 만 55세부터 임금피크제를 실시하기로 노사합의가 이루어진 반면, 무기계약직의 경우 정년은 만 58세로 되어 있다.

구분	개정전	개정후	비고
보수 / 퇴직금	퇴직금 가산 제도 - 제도 없음	- 부상/질병/사망으로 인한 퇴직시 가산제도 신설	일반정규직과 동일 적용
	법정 수당 산정 방식 - 시간외근무수당 : 월정급여× 시간외수당× 1.5/226 - 연차휴가수당 : 월정급여× 미사용휴가일수×8시간×1/226 ※ 월정급여 : 기본급+직무급	- 시간외근무수당 : 통상임금× 시간외수당×1.83/183 - 연차휴가수당 : 통상임금×미사용 휴가일수×8시간×1.83/183 ※ 통상임금 : 기본급+직무급+중식대	일반 정규직과 동일 적용
복지 제도	사택 제도 없음	- 대상 : 2년간 무주택 기혼 직원 및 결혼예정자 - 제공기간 : 8년 - 보증금 한도 : 70~110백만원	일반 정규직과 동일 적용
	자녀 학자금 제도 없음	- 대상 : 정규학교에 재학중인 자녀를 둔 직원 - 지원내용 : 초·중·고·대 등록금의 100%	
	미취학 자녀 교육비 제도 없음	- 자녀 1인당 분기 39만원 지급 - 지원기간 : 만 3세 이상 ~ 36개월	
	장애인 자녀 보조비 제도 없음	- 장애 1~2등급 : 월 40만원 - 장애 3~4등급 : 월 20만원 - 장애 5~6등급 : 월 10만원	
	학원비 보조 제도 없음	- 학습분야별(영어, IT 등) 연간 지원 한도내에서 소용비용의 80%	
휴가 / 휴직 제도	인병 휴가 - 업무상 : 연누계 60일 이내 - 비업무상 : 연누계 30일 이내	- 연누계 120일 이내	일반 정규직과 동일 적용
	인병 휴직 - 제도 없음	- 근속년수 5년 미만 : 1년 - 근속년수 5년 이상 : 2년	
	육아 휴직 - 기간 : 1년 이내 산전후 휴가 진 조기 휴직 불가 - 영아 연령 제한 : 1년	- 기간 : 2년 이내 조기 휴직 가능 - 영아 연령 제한 : 2년	
	청원 휴직 - 제도 없음	- 유학, 국내대학원, 어학연수, 가족 간병, 배우자 국외근무, 불임 등의 사유로 휴직 가능	

구분	개정전	개정후	비고	
휴가 / 휴직자 보수	인병 휴가	- 급여 1/2 지급	- 전액지급	일반 정규직과 동일 적용
	산전후 휴가	- 최초 60일 유급	- 110일 유급	
	육아 휴직	- 무급	- 휴직기간 1년까지 기본급의 50% 지급	
	기타 휴직	- 무급	- 기본급의 1/2	

주: 상기 복지제도 외 기타복지제도는 일반정규직과 기 동일적용. 차이나는 소수 항목에 대해서도 동일 적용함으로써 모든 복지제도의 차등이 존재하지 않음.

주: 상기 휴가·휴직제도 외 기타제도는 일반정규직과 기 동일적용. 차이나는 소수 항목에 대해서도 동일 적용함으로써 모든 휴가·휴직제도의 차등이 존재하지 않음

자료: K은행 계약인력관리지침 개정 전·후를 비교하여 주요 개선사항 발췌; 정균(2008, pp.169-171) 으로부터 참고

셋째, 무기계약직 전환자와 정규직과의 업무분리가 유지되고 있지만, 전환고시라고 불리는 정규직 전환시험을 통하여 기존 정규직의 인사·보수체계로의 편입이 가능하다는 것이다. 이는 W은행의 분리직군제 하에서 제한적이거나 직군 간의 전환 기회가 가능하다는 사실과 같이 승진 및 경력이동가능성이 조금이나마 열려있다고 볼 수 있는 사실이다.

넷째, 업무 태만 및 미흡자에 대하여 퇴출을 할 수 있는 방안을 마련하였다는 점이다. 일정기간 이상 근속한 계약직 중에서도 평가 하위자(C등급 - 하위 10%)는 무기계약직 전환대상에서 배제할 뿐 아니라 계약해지를 하도록 하고 있고, 무기계약직을 포함한 계약인력에 대해 1년 2회 근무성적평가를 실시하여 ‘근무성적 평가결과가 불량한 경우’를 계약해지의 사유로 규정하고 있다(윤애림, 2009, pp.47-48). 이는 계약인력을 거의 선별 없이 일괄적으로 정규직으로 전환시킨 W은행의 분리직군제에 기초한 정규직 전환모델과의 차이점이라고 볼 수 있다.

## 2. 한계

K은행의 무기계약직 전환 대책은 ‘W은행 모델’과 비교하여 보수체계에서 상대적으로 더욱 발전적인 결과를 얻음과 동시에, 근무성적평가를 통하여 업무 태만 및 미흡자에 대하여 계약해지를 할 수 있는 조치를 마련해 두었다는 점에서 긍정적인 평가를 할 수 있다. 그러나 분리직군제에 기초한 W은행 사례에서 본 바와 같이 차별에 대한 논란으로부터 자유로울 수 없는 것 또한 사실이다. 앞서 설명한 바와 같이 K은행의 무기계약직 전환자는 여전히 정규직

과의 업무분리가 유지되고 있는 상황이며, 이는 무기계약직 전환 이전부터 실시해 온 정규직과 기간제 근로자의 업무분리(SOD직무분리)<sup>15)</sup>에 기초하고 있기 때문이다(윤애림, 2009, p.47). 실제로 무기계약직 전환자들에 대한 인사체계에 대한 변화는 거의 없으며, 과거와 같이 업무구분 내지 직종에 따른 분류(사무인력, 기능인력, 전문인력)를 그대로 유지하고 있다(정균, 2008, p.173). 무기계약직 전환 근로자들의 유일한 승진 및 경력이동의 경로는 정규직 전환 시험에 전적으로 의존하고 있기 때문에 현장에서 업무에 대한 책임과 제한, 승진과 교육 훈련 등에서 제약을 받고 있는 근로자들은 상당한 불만을 가질 수밖에 없다. 더욱이 W은행 사례에서 확인할 수 있었던 바와 같이 K은행의 기간제 근로자의 다수가 여성임을 고려한다면 이 역시 간접적인 성차별의 논란으로부터 자유로울 수 없다고 할 수 있다.

한편 계약직의 직무에 따라 전환비율을 달리 하고 있다는 사실은 다소 합리적인 근거가 부족하다고 할 수 있는 부분이다. 이에 대하여 권현지 외(2008)은 애초 일부 서비스 및 사무직에 대해서 외주화가 고려되기도 했다는 사실과 비교하면 노사가 매우 진전된 교섭 결과에 합의하였다고 할 수 있지만 해당 서비스 및 사무직에 대한 직무 평가가 구체적으로 진행된 후 전환비율에 반영되었는지 여부는 분명하지 않다고 한다. 더욱이 상대적으로 낮게 평가되는 직무에 대해서는 추후 외주화의 대상이 될 가능성도 존재한다. 이러한 상황에 대하여 이주희(2008)는 '주변업무'에 속하는 것으로 알려진 업무는 정규직화(이 사례에서는 무기계약직화) 당시의 교섭력, 혹은 기타 다른 고려사항에 의해 직접고용상태를 유지할 수 있었다 하더라도, 환경이나 힘의 균형과 관련된 변화에 따라 외주화될 수도 있는 업무라는 것을 강조한다. 따라서 계약직의 직무에 따라 전환비율을 달리 하고 있다는 것은 추후 이들 직무에 근무하는 근로자들의 고용불안을 야기할 수 있는 요인이 될 수 있을 것이다.

K은행의 신규입행자의 경우에는 인력검증을 위해 2년간 기간제 계약인력으로 유지되는 구조이므로 동종·유사업무를 수행하는 계약인력과 무기계약직 또는 계약인력과 기존 정규직간 기간제법상 차별문제가 여전히 상존하고 있다는 문제점이 발생한다(정균, 2008, p.173). 물론 은행산업의 경쟁 격화에 따라 복잡해져가는 업무지식에 대한 향상적 습득과 고객만족을 위해

15) K은행이 2006년 도입한 영업점 업무분리 시스템(SOD: Segregation of Duties)은 일원화된 창구서비스를 제공하는 시스템과는 달리, 단순 입출금과 상품판매 및 상담서비스를 엄격하게 구분하는 창구업무 편성 방법이다. 즉 고객이 입출금/분실·재발행/신규·해지·상담 등 해당 창구를 찾아 필요에 부합하는 서비스를 받을 수 있도록 창구를 분리 운영하는 시스템이다. 은행 측의 도입 논리는 도덕적 해이에 따른 사고 위험을 줄이는 한편, 효율적인 업무 처리와 보다 전문적인 상담을 제공하는 데 SOD가 기여할 수 있다는 것이었다. 그러나 결과적으로 SOD는 기간제와 정규직의 명확한 업무 분리 그리고 기간제의 다년간 축적된 고객관련 업무 숙련에 대한 상당한 포기를 의미했다(권현지 외, 2008, p.166).

소통과 설득능력 등 고도의 연성숙련(soft skill)을 갖춘 인력을 확보하고 유지하는 것이 중요하기에 이들 인력에 대한 계약해지를 통한 대규모 해고의 우려는 적다. 그러나 직군은 분리되었지만 해당 인력을 바로 정규직으로 채용하는 W은행의 사례와 비교해 볼 때 이러한 특징은 상대적으로 불안정 된 요인으로 보이는 것이 사실이다.

#### IV. 통합직군 정규직 전환의 특징 및 한계

앞서 살펴본 W은행의 직군분리에 의한 정규직 전환 정책과 K은행의 무기계약직 정책은 각각 한계점을 지니고 있음을 지적받고 있음에도 불구하고 직접고용 비정규직 직원들에 대한 고용안정을 보장해 주고, 처우개선을 이루어주었다는 점에서 긍정적 의미를 지니고 있다고 할 수 있다. 특히, 2007년 7월부터 시행하기로 예정된 비정규직법에 대한 대응책으로서 노사 간 협상을 통하여 각 은행의 실정에 맞는 대안을 찾아 실행에 옮겼다는 면에서 더욱 큰 의미가 있다고 할 수 있다.

그 후 몇 년이 지난 2013년 10월 17일 K은행 노사는 무기계약직으로 근무 중인 창구 텔러 및 콜센터 직원, 사무업무 직원 4,200여 명을 2014년 1월부터 하위직급 신설을 통하여 승진·급여·업무에 차별이 없는 정규직으로 전환하기로 합의하였다. 그리고 며칠 후인 2013년 10월 30일 E은행이 무기계약직 2,000명에 대하여 별도 직군이나 직급 신설이 아닌 기존 정규직 직급으로 편입하는 정규직 전환 대책을 발표하며, 이전의 다른 은행보다 훨씬 더 진일보한 모습을 보였다. 이러한 K은행과 E은행의 무기계약직의 정규직 전환 대책은 직접 신설 여부에 따른 차이를 보일 뿐 통합직군 정규직 전환 방침이라는 것에서 공통점을 찾을 수 있다. 이에 따라 본 절에서는 통합직군 정규직 전환이 갖는 특징과 한계점에 대하여 살펴 보고자 한다.

##### 1. 특징

하위 직급을 신설하여 직접고용 비정규직을 정규직으로 전환시키는 방안에 대한 특징은 B은행 사례에서부터 찾을 수 있다. B은행 노사는 비정규직법의 시행을 앞두고 2007년 6월 26일 '정규직 전환 노사합의문을 갖고 창구직 566명, 전산 전문직원 40명 등 606명을 직급신설(7급)을 통하여 정규직으로 전환하기로 했다.<sup>16)</sup> 이로써 B은행의 직접고용 계약직 직원에서 정규직으로 전환된 606명은 임금에 증가와 함께 복지수준도 기존의 정규직과 동일한 수준을

보장받을 수 있었다. 이는 W은행의 직군분리에 의한 정규직 전환과, K은행의 무기계약직으로의 전환 방안에 비해 매우 진일보한 방안으로 평가받았다.

이처럼 B은행이 W은행이나 K은행과 같은 기존 정규직과의 직군분리에 의한 비정규직 대책이 아닌, 직급 신설을 통한 통합직군 정규직으로 전환할 수 있었던 요인은 B은행 내부의 특수한 상황에 기인하였다. 이러한 특수한 상황에 대하여 정균(2008)에 따르면 B은행이 교섭 당시까지 계약직 업무와 정규직 업무가 분리되지 않은 상태였고 업무에 관련된 교육훈련 역시 별다른 차별 없이 제공된 채 임금과 고용형태의 차별이 주어진 상태였다.<sup>17)</sup> 비정규직의 규모가 크지 않았다는 점 또한 이와 같은 하위 직급 신설을 통한 통합직군 정규직 전환 방안을 가능하게 하였다. 즉, 앞에서 살펴본 W은행과 K은행을 비교하였을 때, B은행의 직접고용 비정규직의 규모는 적은 편이라고 할 수 있다. 따라서 직접고용 비정규직에 대한 정규직 전환 과정에서 소요되는 비용증대가 상대적으로 적었기 때문에 가능했다고 볼 수 있다.

그렇다면 2014년 1월부터 시행하기로 한 K은행의 직급신설에 의한 무기계약직의 통합직군 정규직 전환 방안은 기존의 무기계약직 전환 방안의 특징과 비교하여 어떤 특징이 있는지 살펴해보도록 하겠다. 가장 큰 차이점으로 고려되는 요인으로는 첫째, 더 이상 ‘계약인력’이 아닌 진정한 정규직이 되었다는 점이다. 기존의 무기계약직은 고용안정을 보장해주었음에도 불구하고 K은행의 「계약인력관리지침」에서는 이들을 여전히 ‘계약인력’으로 규정하였다. 그러나 무기계약직 근로자들은 하위직급 신설을 통하여 통합적인 정규직 직군으로 전환하기로 함에 따라 진정한 의미에서의 정규직이 되었다고 할 수 있다.

둘째, 더 많은 연봉을 받을 수 있는 요인이 생겼다는 것이다. 무기계약직 체계로 전환 과정에서 급여체계의 향상과 복리후생제도 역시 정규직과 동등하게 적용함으로써 상당수준의 처우개선을 이룰 수 있었다. 그럼에도 불구하고 여전히 연봉은 정규직에 비하여 다소 낮은 수준이었다. 그러나 직군통합에 의한 정규직으로 전환이 됨에 따라 더 높은 연봉 상승을 기대할 수 있는 요인이 생겼다고 할 수 있다.<sup>18)</sup>

셋째, 승진 및 경력이동가능성이 확대되었다는 것이다. 기존의 무기계약직 하에서는 무기

16) 2007-06-27 경향신문 “B은행 비정규직 606명 정규직 전환” 참고.

17) 즉 교섭 당시까지 계약직과 정규직 간의 업무가 분리되지 않은 상태에서 비정규직법 실행을 앞두고 사측이 갑작스럽게 업무에 대한 분리를 시도한다면 차별은 고착시키기 위한 직무설계를 한다는 비판을 받을 수 있었으며, 노조 측은 이러한 점을 이용하여 사측을 압박하였다.

18) 2013-10-18 동아일보 “K銀, 계약직 4223명 정규직 전환”기사에 따르면, K은행 김기환 인사부장은 “계약직 사무직은 연봉이 많아야 4,000만원 안팎이었고 승진도 사실상 불가능했다”며 “정규직으로 전환되면 3년마다 호봉 인상과 근속 기간에 따라 연봉 상승이 가능하며 지점장 승진자까지 나올 것”이라고 말했다.

계약직 전환자와 기존 정규직과의 업무가 분리되어 유지되고 있었기에 정규직 전환시험을 통해서만 기존 정규직의 인사·보수체계로의 편입이 가능하였다. 그리고 이러한 사실에 대하여 무기계약직 전환자들은 상당한 불만을 갖고 있었다. 그러나 하위직급(L0)이 신설되어 기존의 정규직 체계(L1~L4)가 새로운 정규직 체계(L0~L4)로 통합·확대됨에 따라 업무배치와 승진 측면에서도 차별받지 않게 되었다.

넷째, 새로운 직급(L0)에서 기존의 정규직 직급으로(L1) 이동을 위해서 자격요건을 갖추어야 한다는 사실이다. 물론 기존의 무기계약직 하에서도 1년에 2회 근무성적평가를 실시하여 그 결과가 불량한 경우 계약해지를 할 수 있도록 하였다. 하지만 정규직 전환 이후에도 상위 직급으로 가기 위해서는 자격평가 시험 등 일정 자격을 충족해야 하도록 함으로써 이는 근로자 스스로의 근무역량을 갖춰야 함을 강조하고 있다고 할 수 있다.<sup>19)</sup>

## 2. 한계

K은행이 2014년 1월부터 시행하기로 한 직급신설에 따른 무기계약직의 통합직군 정규직 전환 방침은 분명히 기존의 방식보다 훨씬 진일보한 방식임에는 틀림없다. 그러나 기존의 무기계약직은 새로 신설된 직급(L0)를 통하여 상위 직급으로 올라갈 수 있다는 점에서, 그리고 그 과정에서 자격평가 시험 등을 거쳐야만 한다는 점에서 여전히 차별문제가 대두될 수 있는 소지를 지니고 있다고 할 수 있다.<sup>20)</sup> 그런 점에서 K은행의 하위직급 신설에 따른 통합직군 전환방식은 E은행이 발표한 하위직급 신설 없는, 기존 직급으로의 무기계약직 정규직 전환방식과 비교해 상대적으로 덜 진일보한 방식이라고 평가할 수 있다.

그러나 이를 단순히 방식자체만 가지고 평가하기에는 선부른 판단이라는 생각이 들기도 한다. 왜냐하면, 우선 K은행과 E은행의 무기계약직의 정규직 전환규모 자체가 다르기 때문이다. 다시 말해서, 4,200여 명 달하는 K은행의 정규직 전환규모는 2,000명에 달하는 E은행의 정규직 전환규모에 비해서 2배가 넘는 규모이기에 그에 따르는 비용을 감안하지 않을 수 없는 것이 현실이다. 앞서 살펴본 내용을 참고했을 때, 비정규직법 시행에 대비하여 은행들은 각각의 현실에 맞는 방법을 찾아 노사합의를 통해 그 해법을 도출했음을 살펴본 바 있다. 따라서 K은행과 E은행의 통합직군으로 정규직 전환방식도 그 나름대로의 상황에 맞는 방법을

19) 계약직에서 정규직으로 전환되는 인력은 우선 L0직급에 배치된다. 하지만 자격평가 시험 등 일정 자격을 충족하면 상위 직급으로 승진할 수 있게 되어 이론적으로 본다면 비정규직 출신 행장도 나올 수 있는 구조이다(2013-10-18 동아일보 “K銀, 계약직 4223명 정규직 전환”).

20) 정균(2008) 역시 B은행의 하위직급 신설에 따른 통합직군 정규직 전환 방식을 평가하며 이와 같은 한계점을 지적한 바 있다.



찾았다고 생각하여 그 내용을 평가할 필요가 있다고 생각한다. 그리고 이것이 모든 은행에서 당장 통합직군제에 의한 정규직 전환 방식을 채택하지 못하고 있는 실정일지도 모르기 때문이다.

## V. 결론 및 시사점

1997년의 IMF 경제위기의 극복 과정에서 많은 기업들은 인력구조조정과 함께 비정규직의 활용을 증가시킨 결과 사회경제 전체적인 고용의 질은 악화되어왔다. 그러나 비정규직법이 2007년 7월부터 시행되기로 하면서 많은 기업들은 이에 대한 대응방안을 모색하게 되었다. 금융산업 역시 이러한 추세에 맞추어 직접고용 계약직에 대한 고용안정 및 처우개선 문제에 대하여 노사 간의 합의로 풀어나가려고 노력하였다. 그 결과, 2006년 12월 말 W은행 노사는 이른바 ‘W은행 모델’이라 불리는 직접고용 기간제 근로자에 대한 분리직군 방식의 정규직 전환에 대하여 합의함으로써 가장 먼저 비정규직법에 대한 대책을 발표하였다. 이러한 W은행의 사례는 다른 기업들의 참고 모델이 되었다. 이후 각 은행은 기간제 계약직에 대한 고용안정 및 처우개선에 대하여 각각의 현실과 상황에 맞는 방안들을 발표하기에 이르렀고, K은행 역시 이에 대한 노력으로 직접고용 비정규직에 대하여 무기계약직으로 전환하여 고용안정 및 처우개선을 도모한다는 방안을 발표하게 되었다.

분리직군에 기초한 W은행 사례와, 무기계약직 전환에 기초한 K은행 사례는 모두 기존의 직접고용 기간제 근로자들의 고용안정을 도모하고 임금인상과 복리후생 확대라는 측면에서 생각해본다면 긍정적인 평가를 할 수 있을 것이다. 그러나 이들 전환직 근로자들이 기존의 정규직과 다른 인사·보수 체계의 적용을 받으며, 기존 정규직과 동일한 체계로의 편입을 위해서는 정규직 전환 시험 등 직군전환의 절차를 거쳐야 한다는 점에서 차별논란 등 부정적인 평가를 받기도 하였다. 더욱이 기존의 직접고용 비정규직의 상당수가 여성임을 고려한다면 이는 간접적인 성차별 논란으로까지 확대될 수 있을 만큼의 우려 섞인 평가가 있는 것도 사실이다.

이러한 논란의 과정을 거치면서 K은행은 2013년 10월 17일 무기계약직에 대한 새로운 정규직 전환방안을 발표하였다. 하위직급 신설에 의해 4,200여 명의 무기계약직 직원들을 기존의 정규직 직군으로 통합하여 승진·급여·업무에 있어서 차별을 없애기로 한 것이다. 그러나 이 방안 역시 전보다 훨씬 진일보한 방식이라는 긍정적 평가에도 불구하고 새로운 직급에

서 기존 정규직의 직급으로 올라가기 위해서는 자격평가지험 등을 치러야 한다는 점에서 차별문제로부터 완전히 자유로울 수 있는 것은 아니라는 생각을 갖게 된다. 더욱이 2013년 10월 30일에 E은행이 발표한 하위직급 신설 없는 기존 정규직직군으로 무기계약직 2,000명에 대한 전환방침을 고려하면 K은행의 새로운 정규직 전환방안은 좀 더 발전적이지 못한 것 아닌가 하는 생각을 갖게 만들 수도 있다.

그러나 2007년 비정규직법 시행을 앞두고 은행들은 각각의 현실에 맞는 방법을 찾아 노사 합의를 통해 그 해법을 도출했음을 고려할 필요가 있다. 모든 은행이 처한 상황과 현실이 각각 다르기 때문에 정규직 전환정책에 차이가 있음을 인정해야 한다는 것이다. 그리고 그러한 상황의 차이에 따라 K은행이 기존의 무기계약직으로 전환방침에서 한 발 더 나아가 하위직급 신설 통합직군 정규직 전환방식을 발표했음을 고려하면 앞으로 더욱 진일보한 모델제시도 가능하다는 생각을 해 볼 수 있다. 따라서 겉으로 보이는 정책상의 그림만으로 긍정과 부정을 따지는 것은 맞지 않다고 생각한다.

무엇보다 중요한 것은 기존의 직접고용 기간제 근로자들이 이러한 과정을 거치면서 고용안정과 처우개선이라는 성과를 이룰 수 있었다는 것이다. 계약기간 만료 이후의 미래를 장담할 수 없는 기간제 근로자들의 입장에서 고용안정과 처우개선 보다 절박한 것이 어디 있겠는가? 이러한 성과를 이룰 수 있었다는 자체로도 기간제 근로자들은 전 보다 더욱 편안 마음으로 근무에 매진할 수 있을 것이다. 하지만 이에 만족하지는 것은 아니다. 이들 근로자들이 정규직화 됨에 따라 정규직 노동조합 안으로 들어올 수 있게 되었고, 그에 따라 노동조합은 이들 근로자들의 처우가 기존 정규직과 차별이 발생하지 않도록 지속적인 노력을 해야 할 것이다.

## 참고문헌

- 권현지(2007), “은행권 계약직 활용의 현황과 향후 전망”, 월간 노동리뷰, 통권 27호, 한국노동연구원.
- 권현지, 김성훈, 마크 스투어트, 미겔 마르티네즈 루시오(2008), “금융서비스산업의 고용관계 변화 - 비정규 대고객 서비스직의 고용관계 변화를 중심으로”, 한국노동연구원.
- 김훈, 임상훈, 유규창, 이희진, 진숙경(2013), “무기계약직 고용관리 실태와 개선과제”, 한국노동연구원.
- 윤애림(2009), “새로운 차별적 고용형태로서 ‘무기계약직’의 실태와 점검”, 산업노동연구, 제15권 제2호, pp.23-60, 한국산업노동학회.
- 이주희(2008), “분리직군제 무엇이 문제인가?”, 비정규 노동, 제65호, pp.12-24, 한국비정규노동센터.
- 정균(2008), “비정규직보호법 시행에 따른 주요 은행의 대응사례 연구”, 노동연구, 제16권, pp.153-186, 고려대학교 노동문제연구소.
- 조순경(2008), “여성 비정규직의 분리직군 무기계약직 전환과 차별의 논리”, 한국여성학, 제24권 3호, pp.5-40, 한국여성학회.
- 동아일보(2013-10-18), “K銀, 계약직 4223명 정규직 전환”.
- 아시아경제(2013-10-18), “K銀 정규직 전환 3가지 차이점”.
- 한국경제(2013-10-31), “외환銀, 무기계약직 2000명 내년 정규직 전환”.

## Features, Limit and Policy Implications of the Corresponding Case of the Major Banks since Enactment of the ‘Act on the Protection of Non-Regular Workers’

Kim, Ki-Woong\*

### ABSTRACT

In this study, we examine the features, limit and policy implications of the corresponding case of the major banks since the enactment in 2006 of the ‘Act on fixed-term and part-time workers protection. Especially in a case of K bank and W bank, this study focused on the characteristics and limitations of the method for switching directly employed fixed term contract worker to permanent worker.

Although discrimination between regular workers and fixed-term or part-time workers has been pointed out in dealing with individual banks, we need to admit that employment stability and it’s treatment has been improved for directly employed fixed term contract workers. In particular, it is positive that workers those who were converted fixed term contract to regular come under frame of labor union for regular workers. Thus, the most important point is that continuous efforts are required in terms of treatment and improved stability of employment.

**Key Words** : part time worker, regular, stability of employment, labor union

\* Korea Labor Institute, Research Assistant. E-mail : kiwoong913@naver.com