

정 책 과 제 도

비정규직 근로자 대책 공익위원(안)\*

목 차

I. 기간제근로  
III. 단시간근로

II. 파견근로  
IV. 특수형태근로

I. 기간제근로

1. 현행제도

○ 근로기준법 제23조

- “근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.”

\* 본 공익위원안은 2003년 5월 23일 노사정위원회비정규특위에서 논의후 동년 5월 29일 본회의에 보고된 「비정규직근로자 대책 공익위원(안)」을 정리한 것으로서 특위내 전문가와 학자그룹으로 구성된 공익위원이 그 동안 제기된 노·사 각각의 입장을 고려하여 공익위원입장에서 비정규근로 대책방안을 최종 정리한 것임. 따라서 노·사가 이 공익위원안에 합의를 하였거나 노사정위원회의 의견으로 의결된 사항은 아니며 이후 노·사간의 합의를 통해 근로기준법 등 제반법령의 개정을 추진할 예정이며, 만약 합의되지 않을 경우 노·사안 및 공익위원안 모두 정부로 이송할 예정임.

## 2. 노·사 입장

노 동 계	경 영 계
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 합리적 사유가 있는 경우에 한하여 허용 (출산·육아, 질병·부상 등으로 발생한 결원의 대체 경우나, 계절적 사업의 경우 또는 일시적·간헐적으로 업무가 증대한 경우 노사합의 등 절차적 제한을 거쳐 허용)</li> <li>- 허용기간: 업무성질에 따른 최소기간만 허용 ※ 근로계약기간은 최장 1년. 단, 1회에 한하여 반복 갱신을 허용하여 최대 2년까지 허용</li> <li>- 2년 초과고용시 기간의 정함이 없는 계약으로 간주</li> <li>- 동일가치노동 동일임금원칙 규정</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 유기근로계약 사유설정 반대</li> <li>- 계약기간은 상한 1년에서 3년으로 연장</li> <li>- 기간의 정함이 없는 계약간주 및 정규직 전환 의무 반대</li> <li>- 동일노동·동일임금원칙 명문화 반대</li> </ul>

## 3. 공익위원(안)

### ○ 원칙

- 기간제근로가 노동시장 내 중요한 고용형태라는 현실을 감안하되, 그 남용에 대해서는 적절히 규제하여 노동시장의 건전한 발전을 도모. 기간제근로는 계약기간의 만료로 인하여 종료. 그럼에도 근로관계가 일정한 기간이 경과 후에도 지속되는 경우 이는 기간의 정함이 없는 근로계약으로 간주. 단, 예외적인 경우에는 위의 기간을 초과하여 사용할 수 있음.

※ 일정한 기간은 총사용기간을 의미하며 그 기간의 설정과 반복갱신의 횟수, 계속고용이 허용되는 예외적인 경우는 노사의 의견을 들어 결정함.

### ○ 기타 논점

- 차별금지 원칙 : 동일사업장 내 기간제근로를 이유로 하여 기간제 근로자에게 임금, 근로시간, 복지 기타 근로조건에 있어 차별을 하지 않도록 함. 다만, 근로조건에 내용이 계약기간을 기준으로 결정되는 것이거나 기타 합리적 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니함.
- 근로조건 서면명시 의무 : 기간제근로의 계약체결시 계약기간, 임금, 근로시간, 기타의 근로조건에 관한 사용자의 서면명시 의무를 규정함.
- 통상근로자로의 전환 : 기간제 근로자는 통상근로자를 채용하는 경우 기고용된 기간제 근로자를 우선해서 고용하도록 노력함.
- 계약기간 원칙 규정 : 근로기준법 제23조 [계약기간]에 관한 조항은 다음과 같이 수정하도록 함.

※ 현행 : 제23조[계약기간]

“근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.”

※ 수정안 : 제23조[계약기간]

“근로계약은 기간의 정함이 없는 것을 원칙으로 한다. 다만, 기간의 정함이 있는 근로계약을 체결하는 경우 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 일정기간을 초과하지 못한다. 이 경우 일정기간은 계약기간의 상한선을 총사용기간의 계약기간과 연동하여 고려한다.”

## II. 파견근로

### 1. 현행제도

○ 파견근로자 보호 등에 관한 법률

- 현행 근로자파견법의 핵심적인 문제점의 하나는 불법파견의 확산으로 인한 파견법 적용범위의 문제. 즉, 도급이나 용역·위탁 등의 형태를 띠고 있으나 실질적 파견근로인 경우와 대상업무를 벗어난 불법파견의 개선이 중요문제. 등록·모집형의 적절한 규율문제가 중요사항임. 또 파견기간을 최대 2년으로 규정한 파견법 제6조 ③항의 이른바 ‘간주규정’은 계약기간이 종료되기 전에 근로자를 교체하거나 중간에 휴식기를 두는 등의 문제점에 대한 개선책이 요구됨.

### 2. 노사 입장

노 동 계	경 영 계
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현행 근로자파견법은 직업안정법상의 직업소개와 근로자 공급사업과 함께 재정비 필요</li> <li>- 파견근로 허용업종은 전문지식, 기술, 경험을 요구 하면서 ‘합당한 이유’가 있는 업무로 한정</li> <li>- 파견근로 허용기간은 1년, 반복갱신하여 최장 2년 까지 허용(현행)</li> <li>- 동일업무 계속사용 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 파견근로의 현행 허용업종 negative list로 전환</li> <li>- 파견기간 제한 폐지, 노사합의에 의해 갱신가능 토록 허용</li> <li>- 중·고령자에 대한 파견기간 연장 등 파견근로 활성화 필요</li> <li>- 동일업무 계속사용 허용</li> </ul>

### 3. 공익위원(안)

#### ○ 원칙

- 불법파견에 대한 규제의 실효성 확보를 도모
  - ※ 불법파견 적발시 인허가 취소 및 사용사업주 처벌 등 행정감독을 강화

#### ○ 제반 논점들

- 근로계약 서면고지의 의무화 : 파견근로자의 보호를 위해 임금비용부분 등이 명시된 파견사업주와 사용사업주간 체결한 파견근로 계약사항을 해당 파견근로자에게 서면으로 고지하도록 함.
- 차별금지: 동일사업장 내 파견근로를 이유로 하여 파견근로자에 임금, 근로시간, 복지 기타 근로조건에 있어 차별을 하지 않도록 함. 다만, 근로조건에 합리적 사유가 있는 경우에는 그러하지 아니함. 합리적 이유 없이 파견근로를 이유로 하는 차별을 금지하는 이 규정의 실효성을 확보하기 위하여 처벌규정을 둔.
- 등록·모집형 파견대책 방안 : 근로자파견업과 직업소개업의 구별을 전제로 하여 파견근로자 보호 등에 관한 법률의 취지에 맞지 않는 근로자 파견 운용형태(예; 등록·모집형 파견)를 시정
- 대상업종 : 파견근로 허용대상업무의 범위를 합리적으로 조정하기 위하여 노사가 참여하는 별도의 기구를 마련하여 정례적인 논의를 하여 허용업종을 정하도록 함.
- 일정기간 경과 후 고용간주규정 개선 : 근로자 파견의 허용기간에 대해서는 파견근로의 특성을 감안하고 이와 관련되는 기간제근로 부분의 새로운 규정을 참조하여 규정토록 하며, 현행 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제6조 제3항의 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 파견근로자를 고용한 것으로 본다”는 고용의제규정은 유지. 다만, 취업이 어려운 고연령층에 대해서는 근로자 본인이 희망하는 경우 예외적으로 기간연장이 가능하도록 함. 이와 같은 예외적 파견기간 연장허용의 경우 그 사유에 ‘업종’을 포함시킬 것인지 여부에 대해서는 추후 계속 검토
- 동종업무 단위 계속사용 규제 방안 : 파견근로자를 2년간 사용하고 동일한 업종에 다른 파견근로자를 사용하는 경우, ‘동종업무’ 단위로 파견근로의 사용에 제한을 설정할 것인지 여부에 대해서는 허용업무 범위와 연계하여 계속 검토
- 집단적 권리 및 노사협의회 참여 : 파견근로자의 지위 및 근로조건을 개선하기 위해 사용사업주에 대해 단결권 등 관련노동권과 근로자 참여를 보장하는 제도적 방안을 모색

- 파견근로자에 대해 파견사업주 및 사용사업주의 책임소재가 불분명한 경우 연대 책임을 지도록 함.
- 파견근로자의 대표를 ‘사용사업주의 책임이 있는 부분에 대하여’ 사용사업장 노사협의회에 참석시켜 고충을 조정
- 파견근로자 노동조합의 교섭요구가 있는 경우에 사용사업주는(사용사업주의 책임있는 부분에 대해) 이에 응하여야 함.

### Ⅲ. 단시간근로

#### 1. 현행제도

- 근로기준법 제21조(단시간근로자의 정의)
  - “이 법에서 단시간근로자라 함은 1주간의 소정근로시간이 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 1주간의 소정근로시간에 비하여 짧은 근로자를 말한다.”
- 근로기준법 제25조(단시간근로자의 근로조건)
  - “① 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 한다.
  - ② 제1항의 규정에 의하여 근로조건을 결정함에 있어서 기준이 되는 사항 기타 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
  - ③ 1주간의 소정근로시간이 현저히 짧은 단시간근로자로서 대통령령이 정하는 자에 대하여는 이 법의 일부 규정을 대통령령이 정하는 바에 따라 적용하지 아니 할 수 있다.”

#### 2. 노사 입장

노 동 계	경 영 계
- 단시간근로 근로시간 상한설정 - 소정근로시간 초과시 가산임금 지급 - 1주 노동시간이 15시간 미만의 초단시간근로자 별도 규정 삭제	- 단시간근로의 상한설정에 대해서는 현행규정 유지 - 단시간근로를 위한 별도의 초과근로시간 상한설정 반대 - 법내 연장근로시 가산임금 지급없음

### 3. 공익위원(안)

#### ○ 원칙

- 단시간근로는 근로조건 보장과 단시간 고용의 활성화가 동시에 이루어지도록 함. 정규직과 같은 수준의 근로시간을 일하면서도 근로조건에 있어서는 정규직과 같은 대우를 받지 못하는 ‘명목상의 단시간근로자’ 문제 등 단시간근로의 탈법적 남용은 규제. 단시간근로와 임시직의 중첩성을 적절히 규율하여 단시간근로의 건전한 활용이 이루어지도록 함.

#### ○ 제반 논점들

- 비례보호원칙 : 단시간근로자의 근로조건은 일반근로자와 차별없이 동등하게 보호되어야 하며 구체적으로 다음과 같은 방안을 고려
  - ※ 단시간근로자의 근로조건은 당해 사업장의 동종업무에 종사하는 통상근로자의 근로시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정되어야 함. 이 경우 휴가·휴일의 일수는 통상근로자와 동일하도록 하여야 하고, 관련 시행령 일부를 개정하도록 함.
- 명목적 단시간근로자 규제: 단시간근로의 탈법적인 남용을 방지하기 위하여 단시간근로자의 평균 실근로시간의 기준을 마련하여 ① 실근로시간이 통상근로자의 소정근로시간을 초과하는 경우 통상근로자로 보거나, 혹은 ② 단시간근로의 소정근로시간의 초과에 대해서는 가산임금 부여규정을 마련. 단시간근로의 인정 범위와 연장근로에 대해서는 다음의 방안을 강구
  - ※ 단시간(계약)근로(연장근로 포함)의 상한선은 당해 사업장 통상근로자의 소정근로시간을 넘지 아니함.
  - ※ 단시간근로의 연장근로시간을 포함한 근로시간은 일정기간 동안(예; 3개월)의 평균근로시간이 통상적인 당해 사업장의 소정근로시간을 넘지 아니함.
  - ※ 소정 초과근로시간에는 가산임금을 지급(예; 25-50%)
- 초단시간근로자 보호문제 : 소정근로시간이 주 15시간 미만의 이른바 ‘초단시간 근로자’의 보호방안을 강구
  - ※ 1주간의 소정근로시간이 15시간 미만인 초단시간 근로자의 근로기준법 및 사회보험 적용제의 조항의 개선에 대하여 다음과 같은 방안을 고려
  - ※ 고용기간 및 근로시간에 관계없이 근로기준사항(예: 휴가, 퇴직금 등)에 대해 비례대우원칙을 적용
- 비례보호 적용원칙 : 단시간근로자에 통상적인 비례적 보호원칙을 적용하되, 그 개념이 불명확한 경우의 휴가·휴일 등에 대해서는 통상적인 근로자와 동일한

일수를 적용

- 통상 근로자간 전환규정 : 단시간근로자의 통상 근로자로의 전환을 용이하게 하거나 또는 그 반대의 경우에도 기고용중인 근로자에 우선권을 부여하는 방안을 강구
- 차별금지 : 동일사업장 내 단시간근로를 이유로 하여 단시간근로자에 임금, 복지 기타 근로조건에 있어 차별을 하지 않도록 함.
- 서면계약 체결의무: 단시간근로자에 차별을 금지하며 서면계약 체결을 의무화하도록 함.

#### IV. 특수형태근로

##### 1. 현행제도

- 근로기준법 제14조: 근로자의 정의
  - “이 법에서 ‘근로자’라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 하고 근로를 제공하는 자를 말한다.”
- 근로기준법 제15조: 사용자의 정의
  - “이 법에서 ‘사용자’라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.”
- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제1호: 근로자의 정의
  - “직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.”

##### 2. 노·사 입장

노 동 계	경 영 계
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자성 (부분)인정</li> <li>- 노동조합 및 노동관계조정법 근로자 및 사용자정의 추가 보완</li> <li>- 근기법상 사용자와 근로자의 개념확대 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 근로자성 인정에 반대하고 현행대로 개별사안별로 판례의 해석론을 따르도록 함</li> <li>- 노동조합및노동관계조정법 개정 반대</li> <li>- 특수형태업무 종사자 보호의 필요성은 노동법 적용이 아닌 민법, 상법, 또는 경제법에 의해 해결가능</li> </ul>

### 3. 공익위원(안)

#### ○ 원칙

- 특수형태근로 종사자들의 계약조건 유지 내지 개선방안에 대하여 특별한 대책이 필요하고, 이 사안의 중요성에 비추어 좀더 심도있는 논의와 연구가 필요하다는 점에 인식을 같이함. 이에 대해서는 개별적 근로관계법상 보호방안 및 집단적 노사관계법상 보호방안, 특별법 제정방안, 경제법상 보호방안(독점규제및공정거래에관한법률, 약관규제법 등), 사회보험법상 보호방안(산재보험 등)들을 강구할 수 있음.

- 공익위원들이 특수형태근로 종사자들의 보호방안의 하나로 다음과 같이 특별법(‘유사근로자의 단결활동 등에 관한 법률’) 제정방안을 검토하였는데 그 내용은 다음과 같음.

#### - 적용범위

근로기준법 또는 노동조합및노동관계조정법상 근로자에 해당되지는 않지만 이와 유사한 지위에 있는 자로서 사회적 보호가 필요한 자를 말하는데, 그 구체적인 범위 마련에 있어서는 다음과 같은 점이 고려되어야 함.

- ① 특정사업주를 위하여 노무를 제공하고 이로 얻은 수입으로 생활할 것
- ② 타인을 고용하지 않고 본인이 직접 노무를 제공할 것
- ③ 노무제공에 있어서 직·간접적인 사용자의 지휘감독을 받을 것

※ 구체적인 범위 마련에 있어서 해당 직종을 대통령령으로 명시하는 방안에 대해 추후 검토 필요

#### - 개별적 보호내용

유사근로자에 대해서 정당한 사유 없는 계약해지로부터의 보호·성희롱으로부터의 보호·보수에 대한 보호방안을 조속히 강구하도록 하되, 기타 보호사항(모성보호, 휴일·휴가제공 등)은 적절한 수준에서 보장하는 방안을 검토

#### - 사회보험적용

유사근로자에 대해서 산업재해보상보험은 조속히 적용하도록 하되, 기타 사회보험의 경우 그 적용하는 방안을 추후 검토

#### - 단체의 조직권·교섭권·협약체결권

유사근로자들에게는 단체조직권, 교섭권, 협약체결권을 부여

#### - 단체의 설립·교섭 등

유사근로자단체의 설립, 교섭사항, 활동전임자의 지위, 성실교섭의무, 교섭거부

금지, 협약의 효력, 부당행위(Unfair Practice) 금지 등에 대해서는 노동관련법상의 관계조항을 준용하여 구체적인 방안을 마련

－ 분쟁조정방안

교섭결렬시 분쟁조정을 위해 직권중재가 이루어지도록 하고, 그 분쟁조정에 관한 절차는 노동조합및노동관계조정법상 관계규정을 준용하여 구체적인 방안을 마련

<별첨 1> 공익위원안에 대한 노·사의 의견

	공익위원안	노동계 의견	경영계 의견
기간제 근로	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 일정기간 사용후 무기계약간 주, 단, 예외적인 경우 계속적 무기계약 체결 허용</li> <li>◦ 차별금지 원칙 명문화</li> <li>◦ 근로조건 서면명시</li> <li>◦ 통상근로자 전환의무</li> <li>◦ 계약기간 원칙 명문화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 유계약 체결에 대한 제한 기본적으로 하고 있지 않음</li> <li>◦ 계약기간은 1년에서 3년으로 연장하는 경영계 입장 반영</li> <li>◦ 2002.7 합리적 사유가 있는 경우에만 기간제를 사용하거나 정당한 이유없이 기간종료만을 이유로 한 근로계약 종료를 제한한 애초입장 후퇴</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 일정기간 초과시 무기계약 간주는 사적차치 침해</li> <li>◦ 업무의 고유요건이나 개인의 자질간 합리적 차이 고려하지 않는 균등대우원칙 반대</li> <li>◦ 근로조건 서면명시의무는 근기법(제24조) 의거 수용가능</li> <li>◦ 우선고용노력은 훈시규정 역시 기업의 인사경영권을 침해하는 것으로 입법화 반대</li> </ul>
파견 근로	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 불법파견규제                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-근로감독강화</li> <li>-파견법에 의한 근로자로 간주하거나 사용사업주에 직접 고용된 것으로 본다.</li> </ul> </li> <li>◦ 서면계약고지 의무화</li> <li>◦ 차별금지규정 실효성 제고 처벌규정 강화</li> <li>◦ 등록·모집형 시정</li> <li>◦ 허용업종심사·조정기구 설치</li> <li>◦ 간주규정 개선</li> <li>◦ 동일업무계속사용규제</li> <li>◦ 집단적 권리 및 노사협의회 참여권 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 불법파견, 위장도급 등 불법남용문제 해결의 대안으로 보기에는 그 내용이 미흡</li> <li>◦ “등록·모집형 파견의...운영형태를 시정한다”는 선언적 규정은 현행에도 이루어지지 않고 있는 실효성 없는 대안</li> <li>◦ 대상업종 조정기구는 허용업종 확대의 소지가 있어 반대</li> <li>◦ 고령자 파견기간 연장도 남용의 소지가 있어 반대</li> <li>◦ 기존 공익검토에서는 대기기간 동안 일정액의 휴업수당 지불을 검토하였으나 삭제됨.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 불법파견 인허가 취소 및 사용사업주 처벌 등 행정감독 강화는 찬성하되 불법파견 기준마련 및 판정기관을 명확히 할 것이 요구됨.</li> <li>◦ 파견허용업무 불법파견시 파견법상의 근로자로 본다 것은 불법의 정의와 한계설정이 선행되어야 함.</li> <li>◦ 근로조건 서면고지의무화 파견법(제26, 20조)에 근거 찬성</li> <li>◦ 차별방지를 위한 현행규정 이상 범위만 행위에 대한 벌칙규정은 과도한 규제</li> <li>◦ 허용업종 네거티브방식 필요</li> <li>◦ 고령자에 대한 파견근로 사용제한 완화</li> <li>◦ 고용간주규정(제6조 ③항) 개선: 파견기간제한 불필요, 사업주(파견·사용), 파견근로자간 노사합의로 조정가능</li> <li>◦ 동종업무 계속사용제한 반대</li> <li>◦ 사용사업주에 대한 집단적 권리 및 노사협의회 참여보장                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-사용사업주 무과실책임 인정 강제 반대</li> <li>-파견근로자 노사협의회 참석 및 교섭요구권 반대</li> </ul> </li> </ul>

	공익위원안	노동계 의견	경영계 의견
단 시 간 근 로	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 비례보호원칙</li> <li>◦ 명목적 단시간근로자 -실근로시간 초과시 통상근로자로 보거나 가산임금 지급</li> <li>◦ 초단시간근로자 비례보호</li> <li>◦ 통상근로자 전환규정</li> <li>◦ 차별금지</li> <li>◦ 서면계약체결 의무</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 명목상의 단시간근로 남용을 규제하기 위해 정규직과 단시간근로자의 경계(30% 미만 근로자)를 분명히 하는 것이 필요</li> <li>◦ 단시간근로에 대해 시행령이 아닌 법률로 규정하고 이에 대한 벌칙규정을 제정하며 실효성을 높일 것</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 단시간근로자의 비례보호원칙은 근기법상 제25조(시행령 별표 1의 2 제4호), 제54조, 제57조·59조에 근거 기적용. 추가규정 의미 불분명</li> <li>◦ 명목상 단시간근로자 -사적자치원칙상 법정근로시간 내 노사자유로 결정가능 -초과근로시간은 법정근로시간 내 당시자간 자유결정. 법정근로시간 초과에 대해서만 가산임금 지급하면 됨</li> <li>◦ 통상근로자로의 전환규정: 사용자는 고용형태 결정에 자유가 있으므로 전환여부는 근로자의 성격, 업무스타일, 근로자의 의사 등을 종합적으로 고려하여 당사자간 자유로 결정할 사항임</li> <li>◦ 서면계약체결의무: 근기법 시행령 별표 1의 2 제2호 가단에 “사용자가 단시간근로자를 고용할 경우에는 임금·근로시간 기타의 근로조건을 명확히 기재한 근로계약을 작성하여 근로자에게 교부하여야 한다”는 기규정과 중복</li> </ul>
특 수 형 태 근 로	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 특별법상 보호방안(유사근로자의 단결활동 등에 관한 보호방안)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 특별법은 기존 활동 노조의 노조원의 근로자성 부정결과</li> <li>◦ 노동조합 형태가 아닌 단체설립권 허용과 노동조합 권리인 교섭권·협약권 등 허용은 추후 법적용이 논란에상됨</li> <li>◦ 교섭결렬시 직권중재는 유사근로자 단체의 단결권·교섭권을 무력화할 소지가 있음.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>◦ 노동법적 보호방안 반대</li> <li>◦ “유사근로자의 단결활동에 관한 법률” 제정 반대 -경제적 종속성, 근로자개념 확대 적용 반대 -노동법 관련조항 준용 반대</li> </ul>