

정책연구
2015-01

중앙행정기관 무기계약직 임금·직무 실태와 개선방안

- 사무보조직을 중심으로 -

김 훈·이승협·김기웅

목 차

요 약	i
제1장 서 론	1
1. 문제제기	1
2. 연구 내용 및 구성	5
제2장 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 현황	6
1. 선행연구 검토	6
2. 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 현황	8
3. 연구 및 조사방법	11
제3장 임금·직무 실태조사 결과 분석	14
1. 응답자 특성	14
2. 무기계약 사무보조직 노동시장 특성	16
3. 무기계약 사무보조직 직무분석	21
4. 무기계약 사무보조직 임금체계 분석	34
5. 기관별 직무차이 및 임금격차 분석	39
제4장 사례조사 결과 분석	58
1. A기관	58
2. B기관	63
3. C기관	68
4. D기관	73

5. E기관	78
제5장 결론 : 무기계약 사무보조직 임금격차 해소 방안	86
참고문헌	91
부 록	93

표 목 차

<표 1- 1> 기관별 무기계약직 전환계획	2
<표 1- 2> 2014년 상반기 현재 공공부문 무기계약직 전환실적	3
<표 2- 1> 2012/13년 고용노동부 공공부문 비정규직 실태조사 결과	10
<표 2- 2> 임금·직무 실태조사 표본설계	13
<표 3- 1> 조사대상자의 인적 특성	15
<표 3- 2> 현 직장의 첫 직장 여부	16
<표 3- 3> 현 직무와 유사직무 수행 경력	17
<표 3- 4> 현 근무지 근속기간	18
<표 3- 5> 현 근무지 계약직 근속기간	19
<표 3- 6> 무기계약직 직무만족도	20
<표 3- 7> 무기계약직 지위만족도	21
<표 3- 8> 무기계약 사무보조직 업무유형별 비중	23
<표 3- 9> 무기계약 사무보조직 수행업무	24
<표 3-10> 무기계약 사무보조직 자체 직무가치 평가	27
<표 3-11> 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 최소학력요건	29
<표 3-12> 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 직무경력의 필요성	30
<표 3-13> 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 숙련형성기간	31
<표 3-14> 공무원과의 직무분리	32
<표 3-15> 동일부서 내 유사업무 수행 공무원 존재	33
<표 3-16> 공무원과의 직무유사성	34
<표 3-17> 기본급 임금체계 유형	35
<표 3-18> 현행 임금체계 만족도	35

<표 3-19> 임금수준 분포	36
<표 3-20> 현재 임금수준에 대한 만족도	38
<표 3-21> 임금구성비	38
<표 3-22> 임금결정요인의 구성비	38
<표 3-23> 기관별 평균 연봉총액 분포	39
<표 3-24> 일반행정 사무보조 세부직종의 기관별 임금격차	40
<표 3-25> 기관별 임금격차에 대한 Games-Howell 다중비교 분석 결과	41
<표 3-26> 직무와 임금이 대한 상관관계 분석결과 (전체 사무보조직종)	46
<표 3-27> 직무와 임금이 대한 상관관계 분석결과 (일반행정 세부직종)	46
<표 3-28> 기관별 직무점수 산출표	48
<표 3-29> 기관별 직무가치 차이에 대한 Games-Howell 다중비교 분석결과	49
<표 3-30> 기관별 직무점수와 임금이 대한 상관관계 결과분석 (일반행정직)	54
<표 3-31> 모형 요약	55
<표 3-32> 계수a	56
<표 4- 1> A기관 기간제 및 무기계약직 정·현원(2015. 2 기준)	58
<표 4- 2> A기관 기간제 및 무기계약직의 기본급 수준	61
<표 4- 3> B기관 무기계약 근로자 정원표(2014. 3. 19 현재)	65
<표 4- 4> C기관 계약직 및 무기계약직 근로자 인력 현황 (2015. 2. 28 기준)	69
<표 4- 5> D기관 무기계약직 근로자 정원표	74
<표 4- 6> D기관 기간제 및 무기계약직 월 봉급액	76
<표 4- 7> E기관 부서별 무기계약직 정원(2014. 5 현재)	79
<표 4- 8> 기획재정부 사무원 나급 및 일반직 공무원 9급에 대한 각 기관별 월 봉급액 비율	83

요약

심각해져가는 고용의 불안정화에 대응하기 위해 정부는 2013년 9월 국가정책조정회의를 열고, 2015년까지 우선적으로 공공부문 비정규직을 무기계약직의 형태로 정규직화하는 방안을 제시한 바 있다. 이에 따르면, 전체 전환규모는 65,711명으로 전체 비정규직의 26%에 해당되며, 비정규직 중 상시·지속적 업무에 종사하는 근로자를 주된 대상으로 삼아 고용의 안정성이 보장된 무기계약직으로의 우선적 전환을 실시하고 있는 것이다. 기존 비정규직 중 상시·지속적 업무를 수행하는 근로자에 대한 무기계약직 전환은 고용의 불안정화 및 주변화에 대한 정부의 고용안정화 정책이라는 측면에서 높이 평가받을 만하다. 그러나 다른 한편으로는 유사한 직무를 수행하는 무기계약직 사이 간 임금격차의 부당성에 대해 집중적으로 문제가 제기되고 있다.

이에 따라 공공부문 내에서 보다 직접적인 예산통제를 받으며 유사한 기준에 의해 입직, 배치, 직무할당, 직무관리, 보상이 이루어지는 노동시장 내의 유사직무에 대한 직무분석과 보상체계의 상관성을 분석할 필요성이 제기된다. 이 연구에서는 이를 위해 공공부문 중 이러한 조건에 가장 부합할 수 있는 중앙행정기관 무기계약직 사무보조원을 대상으로 임금·직무체계 실태를 조사하여, 사무보조직무에 대한 직무가치평가, 기관별 임금격차의 존재 여부, 직무가치에 따른 임금격차의 합리성 등을 분석한다.

이 연구의 핵심적 목적은 현행 기관별 무기계약 사무보조직에 대한 평균 임금수준의 차이가 존재하는지, 존재한다면 기관별 임금격차가 발생하는 이유가 무엇인지를 파악하기 위한 것이다. 이러한 사항을 파악하기 위해 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 및 부서담당

자에 대한 임금·직무 실태조사를 실시하였다.

임금·직무 실태조사는 기관별 무기계약 사무보조직에 대한 직무 조사와 동시에 기관별 무기계약 사무보조직에 대한 임금책정 기준 및 관행에 대한 조사를 포괄한다. 또한 중앙행정기관의 조사대상에 정부조직법상 중앙행정기관의 본청뿐만 아니라 소속기관을 포함하여 조사하였으며, 조사대상을 기관단위가 아니라 부서단위로 설정하여 무기계약직 근로자의 임금·직무 결정 기준 및 영향요인을 파악하였다. 또한 고용노동부의 실태조사 자료를 표집틀로 삼아 사무보조직종에 대한 임금·직무 실태조사를 수행하였다. 동시에 세부직종을 명시하도록 함으로써 직무와 임금의 상관성 및 무기계약직 임금 결정요인에 대한 분석에서는 세부직종 중에서 비서 및 기타 직무수행자들을 제외하고 일반행정 사무보조 직종만을 대상으로 분석을 수행하였다.

먼저 조사대상자 중 관리자의 응답자 특성을 살펴보면, 무기계약 사무보조직을 관리하는 담당자는 30대(45.8%) 대졸 이상(87.5%) 남성(67.4%)이 집단별 특성값으로 나타났다. 반면, 무기계약 사무보조직 응답자의 인적 특성은 30대(57.2%) 전문대졸 이상(84.1%) 여성(93.9%)으로 나타나 여성이 대다수를 차지하며, 전문대졸 이상의 초급대졸 학력을 소지한 입직 초기 근로자가 무기계약 사무보조직의 대다수를 차지하고 있는 것으로 나타났다. 무기계약직 근로자에게 적용되는 임금체계 유형에 대한 응답은 거의 일치하는 것으로 나타났다.

무기계약 사무보조직 노동시장 특성을 살펴보면, 20대 전문대 및 대졸 여성의 경우에는 현 직장을 첫 직장으로 입직하는 비율이 높게 나타나고 있으나, 30대 이상과 고졸 및 대학원졸 이상은 경력직으로 현재의 직장에 입직하는 비율이 높게 나타나고 있다. 즉, 무기계약 사무보조직 노동시장은 주로 20대와 30대의 전문대 및 대졸 미혼 여성 중심의 노동시장이라고 볼 수 있다. 한편 현 근무지 평균근속은 약 5년인 것으로 조사되어, 현 근무지 근속기간이 긴 편에 속한다고

할 수 있으며, 근속기간과 무기계약직 근로자의 지위만족도를 교차시켜보면, 7~8년 사이의 장기근속자의 지위불만족도가 가장 높게 나타나고 있다. 그 이유는 공무원 신분으로의 전환이 원천적으로 불가능하며, 중앙행정기관 무기계약 사무보조직에 대한 체계적 인적자원관리의 미비로 인해 승진 및 직급상승 또한 제한적이기 때문에 지위에 대한 불만족도가 높게 나타나고 있는 것이라고 할 수 있다.

무기계약 사무보조직에 대한 직무분석 결과를 살펴보면, 사무보조직의 주된 업무유형은 실무업무 및 실무보조업무이며, 관리 및 감독 업무는 거의 해당되지 않는 것으로 조사되었다. 또한 전체적으로 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무는 중요한 것으로 간주되지만, 직무의 전문성이 높지 않으며, 이러한 내용은 직무의 자율성에 대한 낮은 평가에서도 확인되고 있다. 직무의 전문성이 낮기 때문에 무기계약 사무보조직의 직무수행에 필요한 최소학력요건 역시 낮을 수밖에 없다. 실제 조사에서도 사무보조 직무수행을 위한 최소학력은 고졸 이상인 것으로 응답되고 있다.

무기계약 사무보조직 임금체계 분석 결과를 살펴보면, 무기계약 사무보조직의 기본급 임금체계는 호봉제가 64.8%, (단일)직무급제가 27.3%로 나타났다. 동시에 임금체계에 대한 선호도에서도 호봉제에 대한 선호도가 92.4%로 압도적으로 높게 나타나고 있으며, (단일)직무급제에 대한 선호도는 3.8%에 불과한 것으로 나타났다. 임금수준을 살펴보면 현 연봉수준(기본급+수당+상여금, 복지포인트 제외)은 전체 평균 1,998만 원이며, 최저연봉은 1,200만 원, 최고연봉은 5,050만 원으로 나타나고 있다. 이를 다시 일반행정 사무보조 세부직종만을 대상으로 했을 경우, 최저연봉은 1,460만 원, 최고연봉은 3,400만 원으로 나타나고 있다. 최저연봉과 최고연봉 사이의 임금격차가 1,560만 원으로 최저연봉 기준으로 100% 이상의 임금격차가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 또한 무기계약 사무보조직의 임금구성에서 기본급이 차지하는 비중이 86.9%로 높게 나타나고 있으며, 기타 항목은 비중이 낮게 나타나고 있다.

기관별 직무차이 및 임금격차 분석을 살펴보면, 기본적인 기술통계값에서 확연하게 기관별 임금격차가 드러난다. 이를 분산의 동질성이 가정되지 않을 때, 개별 기관들 사이의 평균차이에 대한 다중비교 기법인 Games-Howell 분석을 활용하여 기관별 임금차이를 분석한 결과 대부분의 다중분석에서 기관별 임금차이가 95% 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다. 다음으로 수행직무와 임금 사이의 상관관계가 존재하는지를 살펴보기 위해 개인별 직무점수와 연봉총액에 대해 상관관계 분석을 수행하였다. 그 결과 개인이 수행하는 직무내용에 대한 직무점수와 연봉총액 사이에 상관관계의 정도를 나타내는 상관계수값이 0.162로 나타나 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무내용과 임금 사이에는 상관관계가 없는 것으로 볼 수 있다. 또한 기관별 직무점수를 통해 중앙행정기관 일반행정 무기계약직이 수행하는 직무의 기관별 차이 여부를 확인하기 위해 Games-Howell 분석을 활용한 결과 대부분의 기관에서 기관간 직무차이가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 마지막으로 무기계약 사무보조직 중 일반행정 세무직종을 대상으로 임금결정요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시한 결과 유사직무를 수행하는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직종의 일반행정 세무직종의 임금수준에 영향을 미치는 주요 요인은 임금체계유형(호봉제)과 근속인 것으로 나타났다. 결론적으로 현재 중앙행정기관 무기계약 사무보조직종(일반행정)의 경우에 수행직무는 임금수준에 아무런 영향을 미치지 못하며, 따라서 기관별 임금격차는 불합리한 차별요인이라고 결론내릴 수 있다.

지금까지 사무보조직종 사례를 통해 살펴보았듯이, 현재 중앙행정기관 무기계약직 임금·직무체계는 기관별 분단성을 그 특징으로 하고 있다. 이와 같은 임금체계의 기관별 분단은 비정규직에 대한 비체계적인 관리체계에서 비롯된 측면이 크다고 할 수 있다. 따라서 이러한 문제를 해결하기 위해서는 중앙행정기관의 무기계약직에 대한 체계적이고 합리적인 임금·직무체계 구축방안이 시급히 요구된다고 하겠다. 그 개선방향은 다음과 같다. 첫째, 다원적 노동시장의 구축

이 필요하다. 둘째, 무기계약직 임금·직무체계의 직무 중심성 강화가 필요하다. 셋째, 현재와 같이 무기계약직의 입직구는 부서별 또는 기관별로 개방해두고, 대신 일단 입직한 무기계약직에 대한 체계적 관리, 운영, 훈련 및 보상 등 인력관리는 중앙집중적으로 단일한 기준과 지침에 의해 이루어져야 한다. 넷째, 중앙에서의 통제를 통해 무기계약 직종이나 직군 내부의 직무 사다리 각 단계에 해당되는 통일된 직무급 임금등급표를 설정할 필요가 있다. 다섯째, 무기계약직 직종 및 직군별 임금등급표는 기본적으로 공무원의 직급별 호봉표를 기준으로 직무가치의 고저에 따라 임금수준이 결정되는 것이 바람직하다.

제 1 장 서 론

1. 문제제기

심각해져가는 고용의 불안정화에 대응하기 위해 정부는 2013년 9월 국가정책조정회의를 열고, 2015년까지 우선적으로 공공부문 비정규직을 무기계약직의 형태로 정규직화하는 방안을 제시한 바 있다(관계부처합동, 2013.9). 2013년 고용노동부의 공공부문 비정규직 실태조사 결과에 따르면, 공공부문 810개 기관의 총인원은 1,760,647명이며 이 중 정규직이 1,408,866명, 직접고용 비정규직이 239,841명(13.6%), 간접고용에 해당되는 파견·용역이 111,940명(6.4%)에 달하는 것으로 조사되었다(고용노동부, 2014, p.10).¹⁾ 정규직 대비 비정규직 근로자 비중은 직접고용과 간접고용을 합쳐 20%에 이르고 있다.

국가정책조정회의에서 결정된 2013~15년 정규직(무기계약직) 전환계획에 따르면, <표 1-1>에서와 같이 전체 전환규모는 65,711명으로 전체 비정규직의 26%에 해당된다.(관계부처합동, 2013.9)²⁾

-
- 1) 조사대상 공공부문 810개 기관은 중앙행정기관 47개, 공공기관 302개, 지방공기업 138개, 교육기관 77개로 구성되어 있다. 공공기관 302개소 중 「공공기관 운영에 관한 법률」에 의해 지정된 공공기관 295개소 외에 금융감독원 등 7개소는 공공기관 지정은 해제되었으나 공공의 성격이 있어 조사대상에 포함되었다(고용노동부, 2014).
 - 2) 전체 공공부문 비정규직 25만여 명(2013년 현재) 중 일시간헐적 근로에 종사하여 상시·지속적 업무에 해당되지 않거나 기간제법상 기간제한 예외사유에 해당되는

〈표 1-1〉 기관별 무기계약직 전환계획

(단위: 개소, 명)

	대상 기관	비정규직	전환제외		전환 대상	전환시기		
			일시간혈	예외사유*		2013	2014	2015
전 체	810	251,589	51,819	134,059	65,711	30,904	19,908	14,899
중앙부처	47	20,281	5,909	7,206	7,166	2,499	3,388	1,279
자치단체	246	51,099	27,335	15,729	8,035	2,683	2,584	2,768
공공기관	302	46,130	7,872	25,117	13,141	5,485	4,942	2,714
지방공기업	138	8,507	1,404	4,263	2,840	929	950	961
교육기관	77	125,572	9,299	81,744	34,529	19,308	8,044	7,177

주: * 기간제법상 기간제한 예외사유: 주 15시간 미만 근로자, 고령자, 박사 등 전문가, 휴직·과건 대체자, 정부의 복지·실업정책에 따른 일자리사업 종사자 등.
자료: 관계부처합동(2013. 9).

즉, 전체 비정규직 중 상시·지속 업무에 종사하는 근로자를 주된 대상으로 삼아 고용의 안정성이 보장된 무기계약직으로의 우선적 전환을 실시하고 있다.

이와 같은 계획에 따라 현재까지 단계적으로 공공부문 비정규직 근로자의 무기계약직 전환이 이루어지고 있다. <표 1-2>에서와 같이 2014년 상반기 현재 무기계약직 전환실적은 49,898명으로 전환계획상의 43,640명보다 6,258명이 초과되어 전환된 것으로 발표되었다. 공공부문 유형별로 전환실적을 살펴보면, 공공기관을 제외한 중앙행정기관, 자치단체, 지방공기업 및 교육기관은 전환계획 대비 초과 전환이 이루어졌다. 공공기관만 2014년 상반기 현재 98%의 전환율을 보이고 있다.

기존 비정규직 중 상시·지속 업무를 수행하는 근로자에 대한 무기계약직 전환은 고용의 불안정화 및 주변화에 대한 정부의 고용안정화 정책이라는 측면에서 높이 평가받을 만하다. 물론 무기계약직이라는 고용형태상 지위에 대한 논란이 여전히 제기되고 있지만(고영국, 2013; 윤애림,

주 15시간 미만 초단시간 근로자, 고령자, 박사 등 전문가, 휴직·과건 대체자, 정부의 복지·실업정책에 따른 일자리사업 종사자 등을 제외한 실제 전환대상인원이 전환규모에 해당된다.

〈표 1-2〉 2014년 상반기 현재 공공부문 무기계약직 전환실적

(단위:명, %)

	전환계획(누계)			전환실적(누계)			전환비율 (%)
	합계	2013	2014 상반기	합계	2013	2014 상반기	
전 체	43,640	30,904	12,736	49,898	31,782	18,116	114%
중앙부처	3,982	2,499	1,483	4,831	3,677	1,154	121%
자치단체	4,010	2,683	1,327	4,322	2,756	1,566	108%
공공기관	8,379	5,485	2,894	8,179	5,726	2,453	98%
지방공기업	1,463	929	534	1,594	1,166	428	109%
교육기관	25,806	19,308	6,498	30,972	18,457	12,515	120%

자료: 고용노동부(2014).

2013), 그럼에도 불구하고 기존의 주변화된 근로자에 대해 일정한 고용안정성을 도모한다는 측면에서 그 의미를 굳이 폄하할 필요는 없을 것이다.

다른 한편으로 정부는 공공부문의 임금·직무체계에 대해서도 직무 및 성과 중심의 합리적 임금·직무체계로의 전환을 큰 방향으로 설정하고 있다. 직무 및 성과 중심의 합리적 임금·직무체계란 기본적으로 기존의 연공 중심 임금·직무체계에서 탈피하여 수행하는 직무와 직무 수행의 결과를 중심으로 임금 수준이 결정되는 보상체계를 말한다. 이러한 측면에서 무기계약직으로 전환된 근로자의 보상체계에 대한 비판이 제기되고 있다. 그것도 입직 경로를 달리하는 기존 정규직과의 임금 수준 격차가 문제로 제기되기보다는, 유사한 직무를 수행하는 무기계약직 사이의 기관별 임금 격차의 부당성에 대해 집중적으로 문제가 제기되고 있다.

일반 민간기업이라면 기업별 임금·직무 및 보상체계의 상이성은 기업별 노동시장의 차이로 설명될 수 있다. 그러나 공공부문의 무기계약직은 기관별 채용 방식으로 입직이 이루어지지만, 기획재정부의 예산편성지침이나 공공조달상의 인건비 규정 등 일률적인 기준의 적용을 받기 때문에 넓게 보면 공공부문이라는 하나의 단일노동시장으로 간주될 수 있는 측면도 있다. 따라서 동일 내지 유사 직무를 수행하는 공공부문 무기계약직의 기관별 임금 격차는 크게 보면 두 가지 측면에서 문제가 될 수 있다.

첫째는 직무 및 성과 중심의 임금·직무체계라는 정부의 정책 방향과 배치된다는 비판이 제기될 수 있다. 직무 및 성과 중심의 임금·직무체계에서 특히 직무 중심성은 유사한 직무를 수행하는 근로자에게는 유사한 보상이 주어져야 한다는 동일직무가치·동일임금 원칙의 적용을 기본적인 전제로 하고 있다. 그러나 실제로 현재의 기관별 직무에 대한 보상은 상당한 격차를 보이고 있다. 따라서 임금체계의 직무 중심성이라는 현 정책 기조에 따라 합리적으로 직무가치와 보상체계를 조정할 필요성이 존재한다고 할 수 있다.

둘째로 동일 내지 유사 직무에 대한 상이한 보상체계는 무기계약직에 대한 차별금지의 문제와 직접적으로 연관되어 있다. 현재 시행되고 있는 비정규직 차별시정제도는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「파견근로자보호 등에 관한 법률」에 기초해서, 사용자가 비정규직(기간제·단시간·파견) 근로자를 비교 대상(무기계약·통상근로·직접고용) 근로자에 비하여 임금 및 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 금지하고 있다. 따라서 정부가 임금·직무체계의 직무중심성을 정책적으로 강조하고 있는 상황에서 동일 내지 유사 직무를 수행하는 무기계약직에 대해 합리적인 이유 없이 상이한 보상체계를 적용하고 있는 것은 불합리하다는 비판이 제기될 수 있다.

이러한 문제에 대한 해법을 찾으려면 먼저 공공부문의 무기계약근로자가 수행하는 직무의 내용과 보상 체계가 기관별로 정합성을 갖고 있는지 정확한 실태 파악이 요구된다. 따라서 공공부문 내에서 보다 직접적인 정부의 예산 통제를 받으며 유사한 기준에 의해 입직, 배치(직무 할당), 직무 관리 및 보상이 이루어지는 단일 노동시장 내 유사 직무에 대한 직무 분석과 보상 체계의 상관성을 분석할 필요성이 제기된다.

이 연구에서는 이를 위해 공공부문 중 이러한 조건에 가장 잘 부합되는 것으로 판단되는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직을 대상으로 임금·직무 실태조사를 실시하여 이를 토대로 직무의 유사성과 보상 격차의 적절성을 분석한다. 중앙행정기관은 고용노동부 2013년도 비정규직 실태조사에 따르면 47개 기관으로 구성되어 있다. 이들 중앙행정기관은 모두 기획재정부의 예산편성지침에 기초하여 인력 및 인건비를 관리하고

있어, 근로계약상의 사용자는 개별 기관장이지만 실제로는 중앙정부라는 단일사용자에 의해 동일한 기준으로 인력관리가 이루어지는 단일 노동시장으로 볼 수 있다.

따라서 이 연구에서는 중앙행정기관으로 공공부문의 유형을 한정하고, 대표적인 직종으로 사무보조직을 선정하여, 무기계약직이 수행하는 직무의 내용(가치)과 기관별 임금 격차의 상관성을 살펴보고자 한다.

2. 연구 내용 및 구성

이 연구는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직에 한정된 임금·직무 실태 조사에 기초하여, 사무보조직에 대한 직무가치평가, 기관별 임금격차의 존재 여부, 직무가치에 따른 임금격차의 합리성 등을 분석한다.

제2장에서는 선행연구를 토대로 중앙행정기관 무기계약직 현황 및 무기계약 사무보조직 실태를 살펴본다. 기존 연구를 토대로 중앙행정기관 임금·직무 실태조사의 방법, 대상, 범위, 내용 등을 살펴보고 이 연구에서 수행하는 실태조사의 방법 및 내용을 결정한다.

제3장에서는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직을 대상으로 실시된 임금·직무 실태조사 결과를 분석한다. 획득한 정량적인 자료에 기초하여 무기계약 사무보조직의 직무가치를 산출하고, 임금보상과의 상관성 등을 분석한다. 또한 무기계약 사무보조직의 기관별 임금 격차의 합리성을 파악하기 위해 무기계약 사무보조직 임금결정 요인을 상관관계 및 회귀분석을 통해 분석한다.

제4장에서는 정량적 조사와 병행하여 실시된 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 사례조사를 통해 개별 기관에서 무기계약 사무보조직 임금·직무 제도가 실제로 어떻게 운용되고 있는지 구체적이고 심층적인 실태를 파악한다.

제5장에서는 이상의 분석에 대한 요약과 더불어, 중앙행정기관이라는 단일노동시장에 종사하는 무기계약 사무보조직 임금·직무체계의 구체적인 개선방안을 제시한다.

제 2 장

중앙행정기관 무기계약 사무보조직 현황

1. 선행연구 검토

공공부문 중 공공기관 정규직과 비정규직 사이의 임금격차에 대한 연구는 다수 존재하지만,³⁾ 중앙행정기관 무기계약직의 임금·직무체계와 관련된 연구 및 조사는 활발히 이루어지지 못했다. 중앙행정기관 무기계약직을 총괄적으로 다룬 대표적인 연구로는 장홍근 외(2012)이 존재한다.

장홍근 외(2012)는 중앙행정기관의 무기계약직 채용 결정권자에 대한 조사를 토대로 무기계약직의 입직을 결정하는 실질적인 결정권은 기관장(26.6%) 보다는 사용부서 부서장(37.2%)이 행사하고 있다는 조사결과를 제시하였다. 이에 따르면 무기계약직 임금·직무체계 분석에서 기관단위의 조사보다는 부서단위의 조사가 중요하다는 함의를 얻을 수 있다.

이 연구에서는 중앙행정기관 무기계약직 인력에 대한 총괄관리는 행정안전부 사회조직과에서 담당하고 있으며, 각 부처별로 행정관리담당관, 운영지원과, 인사과에서 자체 훈령을 제정하여 채용, 인사, 보수, 복무 등을 관리하고 있다는 조사 결과를 제시하였다. 또한 무기계약 근로자의 보수에 대해서는 대부분 부처의 관리규정에서 기획재정부 장관이 연도별로 정하는 예산편성지침에 따라 업무의 특성, 난이도 및 자격조건, 근무연한을 고려하여 예산 범위내에서 책정하도록 하고 있는 것으로 조사되었다.

3) 대표적으로 조경배 외(2008), 라영재(2010), 전수연(2014), 정진호 외(2013) 등 참조.

또한 현재 무기계약 근로자의 정원에 대해서 관리총괄부서(또는 조직 정원관리부서) 및 예산담당 부서와 협의 없이는 증원 또는 감원하지 못하도록 규정을 두고 있으며, 이에 대해 장흥근 외(2012)는 관리규정이 있음에도 무기계약 근로자 총괄관리 주체가 명확하지 않으며, 사업비 확보 후 공무원 수행 업무와 구분 없이 무기계약직 근로자를 사용하고 있는 관리 체계의 문제점을 지적하고 있다.

이와 같은 장흥근 외(2012)의 연구결과를 토대로 중앙행정기관 무기계약직 노동시장이 개별 기관별로 분단된 노동시장이라기보다는 초기관 단위에서 보수 관리는 기획재정부, 인력 관리는 행정안전부의 통제를 받는 단일한 노동시장의 성격을 갖고 있는 것으로 판단해볼 수 있다.

중앙행정기관 무기계약직 임금체계에 대한 또 다른 총괄적인 조사연구로 이장원 외(2014)가 있다. 이 연구는 중앙행정기관에 대한 설문조사와 사례조사를 통해 무기계약직의 임금과 직무의 연관성을 체계적으로 조사하여 임금제도 개선방향을 제시하고 있다. 무기계약직 임금과 직무의 연관성을 처음으로 체계적으로 조사하고 있지만, 다양한 직종을 포괄하여 분석하는 관계로 특정 직종에 한정하여 기관별 임금 격차의 원인을 파악하는 데 초점이 맞추어져 있지는 않다. 이 연구를 통해 중앙행정기관 무기계약직의 직종별 임금 격차가 현실적으로 존재하며, 보다 정확한 실태 파악을 위해서는 직무의 속성(직무 내용, 직무 난이도, 직무 중요도 등)과 인적 속성(학력, 경력, 근속기간) 등을 고려한 직무조사가 필요하다는 함의를 이끌어낼 수 있다.

현재 중앙행정기관 무기계약 사무보조직의 임금수준 및 임금체계에 대한 기본 현황은 고용노동부가 실시하는 공공부문 비정규직 실태조사를 통해 파악되고 있다(고용노동부, 2012; 2013; 2014).⁴⁾ 그러나 행정조사는 성격상 기관별 평균 임금수준의 차이에 대해 이 같은 차이가 합리적인지 아니면 차별적인 요소가 있는지를 판단할 수 있는 자료로 활용되기 어렵다. 기관별 임금 격차의 원인과 임금 격차의 합리성에 대한 판단은

4) 이 연구에서는 고용노동부의 2014년 자료를 일부 인용하고 있는데, 현재 2014년 공공부문 비정규직 실태조사 결과가 공식적으로 공표되지 않은 상태라 부분적으로 계산 및 입력상의 오류로 인한 최종 결과값의 차이가 존재할 수 있다.

수행 직무와의 연관성하에서만 판단될 수 있기 때문이다.

이 외에도 중앙행정기관 무기계약직에 대한 연구들이 다수 존재하나, 개별 사례 연구이거나 정책 방향에 대한 연구가 대부분이다. 무기계약직 고용관리 실태와 개선과제를 다루고 있는 김훈 외(2013)에서는 무기계약직 현황과 전환 과정, 전환 후의 고용관리 등 인력관리 측면이 주로 다루어지고 있다. 무기계약직의 임금제도와 관련해서는 개별 사례를 분석하고 있기 때문에 타 기관 종사 유사 직무 수행 무기계약직과의 비교보다는 동일 기관 정규직과의 비교에 초점이 맞추어져 있다. 이덕재 외(2012)가 실시한 공공부문 비정규직 실태조사에서도 직종별 사례연구를 통해 특정 직종의 비정규직 인력관리에 대한 분석을 실시하고 있다. 직종별 사례의 일부로 사무보조직이 포함되어 있으나, 중앙행정기관은 1개 기관만이 포함되어 있어 기관간 비교는 이루어지지 않았다. 중앙행정기관 무기계약직 실태에 기초하여 무기계약직의 문제점과 대안을 분석한 윤애림(2013)은 특히 무기계약직 활용에 대한 노동법적 문제점을 중심으로 법제도 개선방안을 제시하고 있다.

이와 같이 기존 연구에서는 중앙행정기관이라는 단일노동시장 내에 존재하는 다수 기관 사이의 동일 내지 유사 직무간 임금 격차의 문제를 체계적이고 포괄적으로 분석한 연구는 존재하지 않는다. 따라서 이 연구에서는 주로 장흥근 외(2012)와 이장원 외(2014)의 조사연구를 참고하여 중앙행정기관 무기계약 사무보조직에 대한 임금·직무 실태조사를 실시하고 그 결과에 기초하여 기관별 임금 격차의 합리성 여부와 무기계약직 임금결정요인 등에 대한 분석을 수행한다.

2. 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 현황

중앙행정기관 무기계약직 현황을 파악할 수 있는 대표적인 행정조사 자료로서는 고용노동부가 2012년부터 매년 실시하고 있는 「공공부문 비정규직 실태조사」를 들 수 있다. 이 실태조사는 무기계약직 종사 인력에 대한 임금조사 중심으로 구성되어 있다.⁵⁾

고용노동부의 2013년도 공공부문 비정규직 실태조사 자료(2013년 9월

말 기준)에 따르면, 2013년도 공공부문 810개 기관 중 중앙행정기관은 47개이다. <표 2-1>에서와 같이 2013년 현재 중앙행정기관 전체 종사자 285,171명 중 비정규직은 19,038명으로 전체의 6.7%이며, 무기계약직은 15,755명으로 조사되고 있다. 2012년도 실태조사 결과와 비교해보면, 직접고용 비정규직은 20,074명(6.9%)에서 19,038명(6.7%)으로 감소하였으나, 간접고용 비정규직인 파견 및 용역은 5,896명(2.0%)에서 6,731명(2.4%)으로 증가하였다(고용노동부, 2014).⁶⁾

고용노동부의 실태조사에서는 비정규직(무기계약직 포함)의 직종을 29개로 분류(기타 제외)하고 있다. 29개 직종 중에서 조리사, 조리보조원, 사무보조원, 교육보조원, 환경미화원(자치단체), 경비원 등 6개 직종이 전체 무기계약직의 67%를 차지하고 있다.

2013년 9월 기준 고용노동부 실태조사 결과에 따르면, 전체 공공부문 무기계약 사무보조직의 규모는 23,146명(14%)이며, 이 연구의 분석대상인 중앙행정기관의 무기계약 사무보조직은 4,069명으로 조사되었다. 전체 중앙행정기관 47개 중에서 무기계약 사무보조직이 존재하는 기관은 42개였다. 고용노동부 조사상의 직종명은 사무(보조)원이며, 직무 내용은 서류정리, 문서수발, 자료집계, 문서입력 등 사무실에서 사무업무 수행(비서, 교무보조 포함)으로 정의되어 있다.⁷⁾

중앙행정기관 무기계약직(사무보조원)에 대한 2013년도 조사결과를 요약하면 다음과 같다:

① 42개 기관에 존재(4,069명)

-
- 5) 고용노동부의 2014년도 공공부문 비정규직 실태조사 결과는 공식 발표 이전의 내부 집계치이기 때문에 여기에서는 기본적으로 2013년도 자료를 중심으로 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 종사자 현황을 제시한다. 2014년 조사결과는 부분적이고 제한적으로만 수치를 제시할 것이다. 다만 이 연구에서 실시한 실태조사의 표집은 고용노동부의 2014년도 비정규직 실태조사 비공식 집계결과를 토대로 이루어졌다.
- 6) 2012년 6월 30일 현재 중앙행정기관 무기계약직 근로자 규모는 13,045명으로 2009년부터 2012년까지 전체 직접고용 비정규직 근로자(무기계약 및 기간제) 규모가 증가해온 것으로 제시되고 있다(장흥근, 2012).
- 7) 사전조사 결과 사무보조원에 대한 직종명 또한 기관마다 필요에 따라 상이하게 사용하고 있었다.

〈표 2-1〉 2012/13년 고용노동부 공공부문 비정규직 실태조사 결과

(단위 : 명)

	2012년 실태조사				2013년 실태조사			
	총인원	직접고용		파견· 용역	총인원	직접고용		파견· 용역
		정규직	비정규직			정규직(무 기계약직)	비정규직	
전 체	1,754,144	1,393,889	249,614 (14.2%)	110,641 (6.3%)	1,760,647	1,408,866	239,841 (13.6%)	111,940 (6.4%)
중앙부처	289,499	263,529	20,074 (6.9%)	5,896 (2.0%)	285,171	259,402 (15,755)	19,038 (6.7%)	6,731 (2.4%)
자치단체	385,050	324,281	49,349 (12.8%)	11,420 (2.9%)	377,652	313,037	53,340 (14.1%)	11,275 (3.0%)
공공기관	387,019	276,669	46,971 (12.1%)	63,379 (16.3%)	391,563	279,017	47,793 (12.2%)	64,753 (16.5%)
지방공기업	63,557	45,806	7,924 (12.4%)	9,827 (15.4%)	61,945	45,842	8,653 (14.0%)	7,450 (12.0%)
교육기관	629,019	483,604	125,296 (19.9%)	20,119 (3.2%)	644,316	511,568	111,017 (17.2%)	21,731 (3.4%)

주: 공공기관 302개소는 「공공기관 운영에 관한 법률」에 의해 지정된 공공기관 295개소 외에 금융감독원 등 공공기관 지정은 해제되었으나 공공의 성격이 있어 조사대상으로 포함하고 있는 7개소를 포함.

자료: 고용노동부(2013), 공공부문 비정규직 실태조사.

- ② 연봉수준은 평균 2,002만 원(월 167만 원), 중위값은 1,912만 원(월 159만 원)
- ③ 최대 2,916만 원(월 243만 원)에서 최소 1,526만 원(월 127만 원)
- ④ 직무급제를 도입하고 있는 기관은 22개 기관

다른 한편으로, 2014년 12월 기준 고용노동부 실태조사 결과에 따르면, 중앙행정기관의 무기계약 사무보조원은 4,056명으로 조사되었다.⁸⁾ 전체 중앙행정기관 중 44개 기관에 4,056명의 무기계약 사무보조직이 존재하며, 2013년 4,069명에 비해 근소하게 감소한 것으로 나타나고 있다. 중앙행정기관 무기계약 사무보조직에 대한 2014년도 조사결과를 요약하면 다

8) 2014년 조사결과는 비공개자료의 주요 결과만을 인용한 것이다. 비공개자료의 결과치이기 때문에 부분적인 집계상의 오류가 포함되었을 수 있다.

음과 같다:

- ① 44개 기관 4,056명 : 남성 346명, 여성 3,710명
- ② 월급여 수준은 평균 월 161만 원
- ③ 최대 월평균 급여액 월 286만 원, 최소 월평균 급여액 117만 원
- ④ 직무급제를 도입하고 있는 기관은 18개 기관, 성과연봉제 3개 기관, 호봉제 22개 기관, 기타 1개 기관

3. 연구 및 조사방법

중앙행정기관 각 기관별 무기계약 사무보조직의 수행 직무가 동일 또는 유사하다는 전제하에는 기관별 평균 임금수준의 차이가 비합리적이고 직무 중심적 임금체계에 부합되지 않는 것으로 볼 수 있다. 그러나 다른 한편으로, 기관별 무기계약 사무보조직의 수행 직무가 동일 또는 유사하지 않다면 기관별 평균 임금수준의 차이는 차별적이라고 할 수 없다. 따라서 이러한 문제에 대해서는 기관별 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무의 직무내용 및 직무가치를 파악할 수 있는 조사를 실시할 필요가 있다.

이 연구의 핵심 목적은 중앙행정기관별 무기계약 사무보조직 평균 임금수준에 차이가 존재하는지, 존재한다면 이러한 기관별 임금격차가 발생하는 이유가 무엇인지를 파악하는데 있다. 이를 위해서는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 및 해당 부서담당자를 대상으로 임금·직무 실태조사를 실시할 필요가 있다. 이 연구에서 실시한 임금·직무 실태조사는 기관별 무기계약 사무보조직에 대한 직무조사와 동시에 기관별 무기계약 사무보조직에 대한 임금책정 기준 및 관행에 대한 조사를 포괄한다. 또한 중앙행정기관의 조사대상에 정부조직법상 중앙행정기관의 본청뿐만 아니라 소속기관을 포함하여 조사하였으며, 조사대상을 기관단위가 아니라 부서단위로 설정하여 무기계약직 근로자의 임금·직무 결정기준 및 영향요인을 파악하였다.

고용노동부의 공공부문 비정규직 실태조사에서 규정된 무기계약 사무

보조직에는 상담원, 비서 및 교무보조가 세부 직종으로 포함되어 있으나 실제로 수행하는 직무의 내용은 매우 상이하다. 따라서 이번 조사에서는 고용노동부의 실태조사 자료를 표집틀로 삼아 무기계약 사무보조직에 대한 임금·직무 실태조사를 수행하지만, 세부 직종을 명시하도록 함으로써 직무와 임금의 상관성 및 무기계약직 임금결정요인에 대한 분석에서는 세부 직종 중에서 비서 및 기타 직무수행자들을 제외한 일반사무행정 직만을 대상으로 분석을 수행하였다.

이 연구는 크게 기존 선행연구에 대한 문헌연구, 고용노동부의 비정규직 관련 조사통계자료 분석, 중앙행정기관 중 사무보조직 종사자가 존재하는 44개 본청 및 소속기관에 대한 실태조사, 5개 중앙행정기관에 대한 사례조사 등 문헌연구, 정량적 조사 및 정성적 인터뷰 등의 연구방법이 사용되었다.

임금·직무 실태조사는 무기계약 사무보조직이 종사하고 있는 44개 중앙행정기관의 본청 및 소속기관을 대상으로 실시되었다. 조사는 무기계약직을 활용하고 있는 부서의 담당자와 사무보조직에 종사하는 무기계약직 근로자를 대상으로 2015년 2월에서 4월에 걸쳐 실시되었다. 조사표본은 부서별 담당자 및 근로자 매칭으로 각각 250명이 선정되었다(표 2-2, 참조). 실제 조사과정에서 일부 기관의 조사 거부 및 추가 조사로 인해 최종적으로는 담당자 및 근로자 설문지 각각 264개가 수거되었다(표 3-1, 참조).

표집은 무기계약직 근로자 규모 및 임금결정방식을 고려한 층화표집법을 활용하였다. 표집에 사용된 표집틀로는 2014년 고용노동부 공공부문 실태조사 자료 및 각 중앙행정기관에서 제공한 소속기관별 무기계약직 고용현황 자료를 활용하였다. 신뢰수준은 95%에 표준오차는 $\pm 5\%$ 이다.

〈표 2-2〉 임금·직무 실태조사 표본설계

(단위:명)

NO	기관명	무기계약직 인원 (2014년 실태조사)			무기계약직현황			조사설계 표본			실제 조사표본		
		남성	여성	총원	본청	지청	계	총원	본청	지청	총원	본청	지청
전 체		273	2,951	3,224	본청	지청	계	총원	본청	지청	총원	본청	지청
100인 이상 7개 기관*		193	2,472	2,665	216	1180	2,658	176			150	24	126
1	A	10	1,252	1,262	-	-	1,262	83	-	-	-		
2	B	51	501	552	7	545	552	36	1	35	58	1	57
3	C	4	286	290	10	280	290	19	1	18	31	1	30
4	D	81	94	175	6	168	174	13	1	12	20	1	19
5	E	2	135	137	14	119	133	9	1	8	15	2	13
6	F	33	94	127	57	68	125	8	4	4	13	6	7
7	G	12	110	122	122		122	8	8	0	13	13	0
50~100인 5개 기관		67	356	423	243	163	406	42	25	17	60	37	23
8	H	5	89	94	56	23	79	9	6	3	13	9	4
9	I	11	80	91	20	71	91	9	2	7	13	3	10
10	J	7	66	73	71		71	7	7	0	10	10	0
11	K	42	42	84	68	16	84	9	7	2	13	11	2
12	L	2	79	81	28	53	81	8	3	5	11	4	7
50인 이하 6개 기관		13	123	136	85	48	133	32	21	11	40	24	16
13	M	0	46	46	19	24	43	10	5	5	12	5	7
14	N	3	44	47	44	3	47	11	10	1	13	12	1
15	O	3	12	15	0	15	15	5	0	5	6	0	6
16	P	3	10	13	13	0	13	3	3	0	4	4	0
17	Q	4	4	8	6	2	8	2	2	0	3	2	1
18	R	0	7	7	3	4	7	1	1	0	2	1	1

주: * 기관별 무기계약직 종사 근로자 규모를 의미함.

제 3 장

임금·직무 실태조사 결과 분석

1. 응답자 특성

<표 3-1>에서 조사대상자 중 관리자의 인적 특성을 살펴보면, 무기계약 사무보조직을 관리하는 담당자는 30대(45.8%) 대졸 이상(87.5%) 남성(67.4%)이 집단별 특성값으로 나타났다. 이들이 관리하는 해당 부서에 종사하는 무기계약 사무보조직의 임금체계는 호봉제 64%, (단일)직무급제⁹⁾ 27.7%, 기타(성과연봉제) 8.3%로 조사되었다.

반면, 무기계약 사무보조직 응답자의 인적 특성은 <표 3-1>에서와 같이 30대(57.2%) 전문대졸 이상(84.1%) 여성(93.9%)으로 나타났다. 여성이 대다수를 차지하며, 전문대졸 이상의 학력을 소지한 근로자가 무기계약 사무보조직의 대다수를 차지하고 있다. 이들에게 적용되는 임금체계는 호봉제 64.8%, (단일)직무급제 27.3%, 기타(성과연봉제) 8%로 조사되었다. 관리자와 무기계약직 종사자 사이에 약간의 차이가 존재하지만 무기계약직 근로자에게 적용되는 임금체계 유형에 대한 응답은 거의 일치하는 것으로 나타나고 있다.

무기계약 사무보조직 근로자의 세부 직종은 일반행정 78.8%, 비서 17%, 상담 1.5%, 기타 2.7%로 파악된다. ‘상담’은 일부 부처 소속기관에

9) (단일)직무급제는 고용노동부 공공부문 무기계약직 실태조사에서 사용된 용어로 실제로는 단일임률제를 의미한다.

〈표 3-1〉 조사대상자의 인적 특성

	특 성		전 체	
			사례수	%
관리자	전 체		264	100.0
	성별	남성	178	67.4
		여성	86	32.6
	연령	20~29세	15	5.7
		30~39세	121	45.8
		40~49세	103	39.0
		50~59세	25	9.5
관리자 학력	고등학교 졸업	20	7.6	
	전문대 졸업	13	4.9	
	대학교 졸업	200	75.8	
	석사/박사	31	11.7	
임금체계 유형	호봉제	169	64.0	
	(단일)직무급제	73	27.7	
	기타	22	8.3	
근로자	전 체		264	100.0
	성별	남성	16	6.1
		여성	248	93.9
	연령	20~29세	55	20.8
		30~39세	151	57.2
		40~49세	44	16.7
		50~59세	14	5.3
	학력	고등학교 졸업	42	15.9
		전문대 졸업	80	30.3
		대학교 졸업	131	49.6
		석사/박사	11	4.2
	세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	78.8
		비서	45	17.0
		상담	4	1.5
기타		7	2.7	
임금체계 유형	호봉제	171	64.8	
	(단일)직무급제	72	27.3	
	기타	21	8.0	

서 상담원으로 종사하고 있는 인원으로 일반행정과는 구분되는 전문상담 직무를 수행하고 있다. ‘기타’로 구분된 세부 직종은 확인 결과 일부 기관에서 필요한 전문직 종사자를 사무보조직으로 채용하여 사용하고 있는 인력이다. 이들은 상대적으로 대학원졸 이상 고학력군에 속한 남성이며, 대부분 상대적으로 높은 임금을 받고 있다. 비서직은 주로 중앙행정기관의 본청에 소속되어 있는 경우가 많은데, 비서직을 수행하는 공무원의 대체인력으로 입직해 무기계약직으로 전환된 사례가 이에 해당된다. 비서직은 부분적으로 일반행정직 근로자와 직무를 순환하여 근무하는 경우가 많은 것으로 조사되었다. 그러나 비서직무와 일반행정직무는 인적 순환 배치에도 불구하고 직무상으로는 명확히 구분된다고 할 수 있다.

2. 무기계약 사무보조직 노동시장 특성

무기계약 사무보조직 노동시장의 특성을 살펴보기 위해 입직 당시의 인적 특성을 분석하였다. <표 3-2>에서와 같이 현 직장이 첫 직장인 비율은 응답자의 33.3%이며, 66.7%는 이전 경력이 존재하는 것으로 조사되었다.

<표 3-2> 현 직장의 첫 직장 여부

(단위: %)

		사례수	예	아니오
전 체		264	33.3	66.7
성 별	남 성	16	18.8	81.3
	여 성	248	34.3	65.7
연 령	20~29세	55	56.4	43.6
	30~39세	151	36.4	63.6
	40~49세	44	2.3	97.7
	50~59세	14	7.1	92.9
학 력	고등학교 졸업	42	21.4	78.6
	전문대 졸업	80	32.5	67.5
	대학교 졸업	131	38.9	61.1
	석사/박사	11	18.2	81.8

20대 전문대 및 대졸 여성의 경우에는 현 직장을 첫 직장으로 입직하는 비율이 높게 나타나고 있으나, 30대 이상과 고졸 및 대학원졸 이상은 경력직으로 현재의 직장에 입직하는 비율이 높게 나타나고 있다. 현재의 중앙행정기관 무기계약 사무보조직의 경우에는 기간제를 거쳐 무기계약직으로 전환된 사례가 많기 때문에 연령대 중 30대의 비중이 높게 나타나고 있다. 무기계약 사무보조직 노동시장은 주로 20대와 30대의 전문대 및 대졸 미혼 여성 중심의 노동시장이라고 볼 수 있다.

이전 직무경력 특성을 통해 간접적으로 입직 당시에 보유한 직무수련도를 파악해 볼 수 있다. <표 3-3>에서와 같이 조사대상자의 대부분은 이전 직무경험이 없는 상태에서 입직한 경우가 대부분으로 조사되었다. 사무보조직으로 근무한 경력이 없는 경우가 40.3%, 3년 미만인 경우가 26.2%로 전체의 66.5%에 달하고 있다. 중앙행정기관 사무보조직 종사자의 경우, 이전 근무경력이 있다고 하더라도 사무보조직 경력이 없는 경우가 높게 나타나고 있다.

현 근무지 평균근속은 약 5년인 것으로 조사되어, 현 근무지 근속기간이 긴 편에 속한다고 할 수 있다(표 3-4, 참조). 현 근무지 평균근속에는 무기계약직 전환 이후뿐만 아니라 전환 이전에 기간제 비정규직으로서 일한 근무기간도 포함되어 있기 때문에, 전체적으로 현 근무지 근속기간

<표 3-3> 현 직무와 유사직무 수행 경력

(단위: %)

		사례수	0년	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4~6년 미만	6~8년 미만	8~10년 미만	10년 이상	평균경력기간(개월)
전체		176	40.3	6.3	10.2	9.7	9.1	6.8	6.8	2.3	8.5	33.7
성별	남성	13	15.4	15.4	7.7	15.4	15.4	7.7	15.4		7.7	39.5
	여성	163	42.3	5.5	10.4	9.2	8.6	6.7	6.1	2.5	8.6	33.2
연령	20~29세	24	37.5	4.2	20.8	16.7	16.7	4.2				16.1
	30~39세	96	44.8	9.4	8.3	7.3	7.3	7.3	7.3	3.1	5.2	26.7
	40~49세	43	37.2	2.3	7.0	11.6	9.3	7.0	9.3	2.3	14.0	48.7
	50~59세	13	23.1		15.4	7.7	7.7	7.7	7.7		30.8	68.5

〈표 3-4〉 현 근무지 근속기간

(단위: %, 개월)

		사례수	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	5~6년 미만	6~7년 미만	7~8년 미만	8년 이상	평균근속기간
전 체		264	6.8	8.3	11.4	7.6	7.2	11.4	7.2	33.0	7.2	62.5
성별	남성	16	18.8		18.8	18.8	12.5	6.3		6.3	18.8	57.0
	여성	248	6.0	8.9	10.9	6.9	6.9	11.7	7.7	34.7	6.5	62.8
연령	20~29세	55	12.7	14.5	23.6	12.7	14.5	12.7	1.8	7.3		37.6
	30~39세	151	6.0	6.6	7.9	7.9	4.0	14.6	9.9	35.1	7.9	67.1
	40~49세	44	4.5	9.1	11.4	2.3	11.4	2.3	2.3	47.7	9.1	69.1
	50~59세	14	-	-	-	-	-	-	14.3	64.3	21.4	89.1
학력	고졸	42	-	2.4	7.1	9.5	4.8	14.3	4.8	38.1	19.0	79.0
	전문대졸	80	2.5	5.0	10.0	7.5	6.3	12.5	13.8	33.8	8.8	68.5
	대졸	131	9.9	11.5	11.5	7.6	9.2	10.7	4.6	32.1	3.1	56.2
	석박사	11	27.3	18.2	36.4					18.2		29.8
무기계약직 지위 만족도	불만족	94	2.1	1.1	4.3	10.6	7.4	10.6	7.4	45.7	10.6	76.9
	보통	129	8.5	9.3	14.0	5.4	7.0	14.7	7.8	28.7	4.7	57.1
	만족	41	12.2	22.0	19.5	7.3	7.3	2.4	4.9	17.1	7.3	46.1

이 길게 나타나고 있다. 또한 응답자의 약 1/3 정도는 평균근속이 7년 이상 장기근속자인 것으로 나타났다.

근속기간과 무기계약직 근로자의 지위만족도를 교차시켜보면, 7~8년 장기근속자의 지위불만족도가 가장 높게 나타나고 있다. 실태조사 결과와 사례조사 결과를 종합해보면, 입직 초기의 직무불만족은 임금 및 복지 분야에서 일반공무원과의 격차로 인해 높게 나타나고, 입직 이후 장기근속 상황에서는 승진 및 직무 커리어 등의 측면에 대한 직무불만족도가 높은 것으로 파악된다. 입직 초기에는 고학력일수록 직무불만족도가 높게 나타나고 있어, 학력에 대한 보상욕구가 지위에 대한 불만족으로 반영된다고 볼 수 있다. 반면 7~8년 장기근속자의 경우에는 학력이 낮을수록 직무불만족도가 높게 나타나고 있다.

현 근무지에서 계약직으로 근무한 경력은 평균 3년 정도로 조사되었다(표 3-5, 참조). 5년 이상의 비정규직 근무경력 비중도 16.4%로 상당히 높

〈표 3-5〉 현 근무지 계약직 근속기간

		사례수	0년	1년 미만	1~2년 미만	2~3년 미만	3~4년 미만	4~5년 미만	5~7년 미만	7~9년 미만	10년 이상	평균
전 체		264	13.6	3.8	10.6	34.8	12.5	7.6	6.1	4.5	6.4	37.5
성별	남성	16	37.5		12.5	31.3	6.3	6.3	6.3			20.3
	여성	248	12.1	4.0	10.5	35.1	12.9	7.7	6.0	4.8	6.9	38.6
연령	20~29세	55	16.4	9.1	20.0	43.6	5.5	5.5				19.6
	30~39세	151	12.6	3.3	8.6	38.4	12.6	7.9	6.6	3.3	6.6	37.3
	40~49세	44	13.6		6.8	20.5	20.5	9.1	11.4	9.1	9.1	49.3
	50~59세	14	14.3		7.1	7.1	14.3	7.1	7.1	21.4	21.4	73.7
학력	고졸	42	19.0	2.4	2.4	23.8	14.3	11.9	4.8	11.9	9.5	50.4
	전문대졸	80	10.0	5.0	5.0	37.5	11.3	8.8	7.5	7.5	7.5	40.9
	대졸	131	13.0	3.8	16.8	36.6	12.2	6.1	5.3	0.8	5.3	32.6
	석박사	11	27.3		9.1	36.4	18.2		9.1			22.5

게 나타나고 있다. 공공부문 비정규직의 특성상 입직 후 기간제 근로계약의 반복갱신을 통한 장기근속이 실제로 존재함을 보여주고 있다.

또한 무기계약직 전환이 본격화된 이후, 기간제를 거치지 않고 무기계약직으로 직접 입직하는 비중도 전체의 13.6%로 증가하고 있는 것으로 조사되었다. 이는 상시·지속 업무의 경우 중앙행정기관은 직접고용을 원칙으로 하고 있기 때문에 향후 그 비중이 더욱 증가할 것으로 예상된다.

공공기관과는 달리 공무원 임용이라는 별도의 입직경로가 존재하기 때문에, 중앙행정기관의 무기계약직은 일부 예외적인 경우를 제외하면 무기계약직에서 공무원으로의 신분 이동은 원천적으로 봉쇄되어 있다. 이러한 점에서 중앙행정기관의 무기계약 사무보조직이 자신들의 고용형태에 대해 갖고 있는 지위 및 직무만족도를 살펴보았다.

<표 3-6>에서와 같이 사무보조직무에 대한 만족도는 평균 3.2 내외이며, 만족(26.9%)이 불만족(15.5%)보다 높게 나타나는 등 전체적인 만족도는 평균 이상으로 나타나고 있다. 반면 지위만족도는 <표 3-7>에서와 같이 불만(35.6%)이 만족(15.5%)보다 높게 나타나고 있으며, 특히 30대

〈표 3-6〉 무기계약직 직무만족도

직무만족도		사례수	매우 불만	약간 불만	보통	약간 만족	매우 만족	평균 (점)
전 체		264	3.0	12.5	57.6	19.3	7.6	3.2
성별	남성	16	12.5		50.0	18.8	18.8	3.3
	여성	248	2.4	13.3	58.1	19.4	6.9	3.1
연령	20~29세	55	1.8	10.9	56.4	23.6	7.3	3.2
	30~39세	151	4.0	12.6	58.9	17.2	7.3	3.1
	40~49세	44	2.3	15.9	50.0	22.7	9.1	3.2
	50~59세	14		7.1	71.4	14.3	7.1	3.2
학력	고등학교 졸업	42	2.4	14.3	61.9	11.9	9.5	3.1
	전문대 졸업	80	5.0	8.8	65.0	16.3	5.0	3.1
	대학교 졸업	131	2.3	14.5	52.7	22.9	7.6	3.2
	석사/박사	11		9.1	45.5	27.3	18.2	3.5

(39.7%), 고졸(45.2%), 호봉제(41.5%)에서 상대적으로 높게 나타나는 것으로 조사되었다.

이러한 결과는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직에 대한 사전조사 및 사례연구와 일치하는 것이라고 할 수 있다. 사전조사 및 사례연구에서 인터뷰 대상자들은 중앙행정기관의 사무보조직무는 민간부문에 비해 임금과 복지는 낮은 편이라고 할 수 있지만, 고용환경 및 노동강도는 상대적으로 좋은 편이라고 느끼고 있었다. 특히 20대 미혼 대졸 여성의 경우에는 민간부문 종사자에 비해 임금은 약간 낮은 편이지만, 직무의 수월성 및 근로환경에 대한 높은 만족도를 표시했다. 이러한 점에서 사무보조직무에 대한 만족도 조사가 보여주는 높은 만족도는 실제 현실을 반영하고 있다고 할 수 있다.

하지만 지위에 대한 만족도는 앞에서 언급한 바와 같이 공무원 신분으로의 전환이 원천적으로 불가능하며, 중앙행정기관 무기계약 사무보조직에 대한 체계적 인적자원 관리의 미비로 인해 승진 및 직급상승 또한 제한적이기 때문에 지위에 대한 불만족도가 높게 나타나고 있는 것으로 보인다.

〈표 3-7〉 무기계약직 지위만족도

(단위: %, 점)

		사례수	불만	보통	만족	평균
전체		264	35.6	48.9	15.5	2.7
성별	남성	16	25.0	56.3	18.8	2.8
	여성	248	36.3	48.4	15.3	2.7
연령	20~29세	55	29.1	49.1	21.8	2.9
	30~39세	151	39.7	49.7	10.6	2.6
	40~49세	44	34.1	40.9	25.0	2.9
	50~59세	14	21.4	64.3	14.3	3.0
학력	고졸	42	45.2	45.2	9.5	2.5
	전문대졸	80	36.3	55.0	8.8	2.7
	대졸	131	32.8	46.6	20.6	2.8
	석박사	11	27.3	45.5	27.3	2.9
임금체계 유형	호봉제	171	41.5	46.2	12.3	2.6
	(단일)직무급제	72	25.0	50.0	25.0	3.1
	기타	21	23.8	66.7	9.5	2.8

3. 무기계약 사무보조직 직무분석

이 연구의 주요한 목적의 하나는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직의 기관별 임금격차의 합리성을 파악하는데 있다. 기관별 임금격차의 유무에 대해서는 이미 이장원 외(2014)와 고용노동부의 공공부문 비정규직 실태조사(2012; 2013; 2014) 결과를 통해 기관별 임금격차가 존재하는 것으로 나타나고 있다. 그렇다면 기관별 임금격차의 합리성 여부가 이 연구에서 규명해야 할 핵심적 사안이라고 할 수 있다. 기관별 임금격차의 합리성 여부를 분석하기 위해서는 기관별 무기계약직 종사자들이 수행하는 직무내용과 직무가치의 차이를 우선적으로 분석해보아야 한다. 즉, 수행 직무의 직무내용과 직무가치의 기관별 차이가 존재하고, 이러한 차이가 임금격차로 표현되고 있다면, 이 같은 임금격차는 직무내용과 직무가치의 차이를 반영하는 합리적 결과라 할 수 있다. 그러나 기관별 무기계약

직 종사자들이 수행하는 직무내용과 직무가치가 유사함에도 불구하고 기관별 임금격차가 존재한다면, 이러한 차이는 불합리한 임금격차라 할 수 있다.

따라서 기관별 임금격차의 합리성 여부를 분석하기 위해서는 기관별 무기계약 사무보조직 종사자들이 수행하는 직무내용과 직무가치를 파악하기 위한 직무분석이 실시되어야 한다. 일반적으로 직무분석이란 다양한 직무에 대한 정보를 수집하고 분석하여 직무별 목적, 직무 내용, 책임 및 직무수행 요건을 명확히 규정하는 일련의 작업을 의미한다. 즉, 직무분석은 특정 조직단위에서 수행되고 있는 직무를 분석하고, 직무에 인적 자원을 효율적으로 배치하기 위한 목적으로 실시되고 있다. 따라서 개별 직무분석은 직무분석의 활용목적 설정, 예비조사(기초자료 수집), 직무단위 결정(분석대상 직무의 선정), 직무분석 기법의 선택과 직무정보 수집, 직무기술서 작성, 직무명세서 작성, 직무표준화의 복잡한 과정을 거쳐 실시된다(최종태, 2003).¹⁰⁾

이 연구에서는 직무분석의 목적이 직무의 분류나 직무수행에 필요한 직무수행역량의 파악, 또는 적정인원의 산정 등에 있다기보다는 중앙행정기관의 각 부처 및 소속기관에 종사하는 무기계약 사무보조직 근로자들이 수행하는 직무내용과 직무가치의 유사성을 파악하는 데 있다. 따라서 기존 직무분석의 설문지법을 변형한 직무조사를 통해 기관별 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무의 유사성을 검토하도록 한다. 이와 같은 목적에서는 과업 지향적 직무분석과 작업자 지향적 직무분석을 혼용하여 활용하는 것이 더 적합하다고 할 수 있다(Gatewood, 2010).¹¹⁾

이를 위해 일반적으로 과업 지향적 직무분석에 주로 활용되는 기능적 직무분석법(Functional Job Analysis : FJA)을 응용하여, 직무수행자가 실제 수행하고 있는 직무 내용을 설문지 형식으로 사전조사를 통해 제시하

10) 최근에는 직무기술서와 직무명세서를 별도의 프로세서로 진행하지 않고 통합된 단일양식을 활용하여 작성하고 있다(고용노동부, 2007).

11) 과업 지향적 직무분석(Task-oriented job analysis)은 직무에서 수행되는 과업이나 활동요소를 파악하는 데 중점을 두는 반면, 작업자 지향적 직무분석(Worker-oriented job analysis)은 직무수행자가 직무를 수행하는 데 요구되는 지식, 기술, 능력과 같은 개인적 요건을 파악하는 데 초점을 맞춘다.

고, 해당 내용을 선택하도록 하였다. 동시에 지위분석 설문지법(Position Analysis Questionnaire: PQA)의 일부 요소를 차용하여 난이도와 중요도의 형태로 작업자 지향적 직무분석 항목을 부가적으로 제시하여, 각각 수행하는 직무내용에 대해 평가하도록 하였다.

이와 같은 방식으로 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 당사자와 해당 부서의 관리자에게 유사한 직무조사 설문지를 제시함으로써 당사자와 관리자의 응답을 비교하여 당사자의 주관적 응답을 보다 객관화할 수 있도록 직무조사를 설계하였다. 또한 각각의 응답값을 정량화하여 개인별로 특정한 직무가치값을 부여하고, 이를 토대로 기관별 직무가치의 차이를 비교할 수 있도록 하였다.

본격적인 직무조사에 대한 분석을 실시하기에 앞서, 중앙행정기관 무기계약 사무보조직이 수행하는 업무 유형의 특성을 관리업무, 감독업무, 실무업무, 실무보조업무로 구분하여 살펴보았다.

먼저 <표 3-8>에서와 같이 사무보조직의 주된 업무유형은 실무업무 및 실무보조업무이며, 관리 및 감독업무는 거의 해당되지 않는 것으로 조사되었다. 관리 및 감독업무를 수행하지 않는 비중이 당사자는 81.1%와

<표 3-8> 무기계약 사무보조직 업무유형별 비중

(단위: 개, %)

담당자	사례수	비중	0~20% 미만	20~40% 미만	40~60% 미만	60~80% 미만	80~100% 미만	100%
관리업무	264	89.8	1.9	3.0	1.9	0.4	1.5	1.5
감독업무	264	98.1	1.9	-	-	-	-	-
실무업무	264	33.7	7.6	15.5	21.6	6.8	6.1	8.7
실무보조업무	264	11.4	2.7	8.7	20.5	13.3	15.5	28.0
당사자	사례수	0%	0~20% 미만	20~40% 미만	40~60% 미만	60~80% 미만	80~100% 미만	
관리업무	264	81.1	9.8	3.0	2.7	1.5	1.9	
감독업무	264	98.1	1.9	-	-	-	-	
실무업무	264	42.8	10.2	11.7	17.4	6.8	11.0	
실무보조업무	264	10.6	9.5	10.2	18.2	13.6	37.9	

98.1%, 담당자는 89.8%와 98.1%로 나타나고 있어, 무기계약 사무보조직이 수행하는 업무유형에 대한 당사자와 담당자의 응답이 거의 일치하고 있다. 설문결과를 놓고 보면, 전체적으로 무기계약 사무보조직은 실무보조업무를 주로 수행하면서 부분적으로 실무업무를 수행하고 있다고 할 수 있다.

다음으로 무기계약 사무보조직 근로자가 주로 수행하는 업무를 살펴보면(표 3-9, 참조), 당사자 및 담당자 모두 문서수발 및 관리(64%; 58.7%), 회의준비 및 정리(57.6%; 58.3%), 업무지원(60.6%; 65.5%), 우편물수발(57.2%; 51.1%), 민원응대(61.7%; 54.2%), 안내 및 손님응대(67.4%; 60.2%) 등의 순서로 나타나고 있다. 무기계약 사무보조직 근로자가 수행하는 업무에 대해서도 약간의 편차는 존재하지만, 당사자와 담당자의 응답이 거의 일치하는 것으로 나타나고 있다.

〈표 3-9〉 무기계약 사무보조직 수행업무

(단위 : %, 점)

당사자	수행 여부 전체	일반 행정 (사무 보조)	중요도 전체	일반 행정 (사무 보조)	난이도 전체	일반 행정 (사무 보조)	비중 전체	일반 행정 (사무 보조)
사례수	264	208	264	208	264	208	264	208
1. 문서수발 및 관리	64.0	71.2	7.7	7.9	5.6	5.6	20.9	22.2
2. (현황/DB)자료집계/처리/관리	33.7	39.9	8.2	8.2	6.6	6.6	17.5	17.4
3. 문서 및 보고서 작성	30.3	31.3	8.2	8.0	7.3	7.1	16.5	16.4
4. 회의준비/정리	57.6	52.4	6.8	6.5	4.9	4.8	10.6	9.6
5. 업무연락	43.9	37.5	7.3	7.3	4.8	4.8	9.0	7.6
6. 업무지원	60.6	63.0	7.2	7.3	5.6	5.7	16.9	17.8
7. 급여관리업무	5.3	6.7	9.4	9.4	8.2	8.2	30.1	30.1
8. 경비처리 및 송금	9.1	9.6	7.3	7.2	5.0	4.6	9.8	9.3
9. 기금관리	4.2	5.3	8.8	8.8	7.2	7.2	22.7	22.7
10. 물품관리	36.4	38.9	6.1	6.1	4.6	4.6	7.8	8.0
11. 우편물수발	57.2	63.5	6.5	6.5	3.9	3.8	11.3	11.5
12. (신고)접수	21.2	26.0	7.9	7.9	5.8	5.8	20.9	21.3

〈표 3-9〉의 계속

당사자	수행 여부 전체	일반 행정 (사무 보조)	중요도 전체	일반 행정 (사무 보조)	난이도 전체	일반 행정 (사무 보조)	비중 전체	일반 행정 (사무 보조)
13. 상담	25.4	28.4	86	85	76	75	13.7	123
14. 민원응대	61.7	64.4	84	84	71	70	14.5	137
15. 보안관리업무	14.0	15.4	82	83	63	63	7.9	66
16. 교육 및 워크숍 운영/관리	5.7	6.3	81	79	66	64	13.1	120
17. 전산정보시스템 운영/관리	5.3	5.8	98	98	83	86	23.9	242
18. 안내 및 손님응대	67.4	64.9	76	73	57	55	14.9	124
19. 일정관리	27.7	16.8	83	76	63	55	17.5	98
20. 의전관리	11.7	9.6	84	85	70	70	12.9	107
21. 기타	11.7	12.5	94	93	76	76	53.2	542
담당자	수행 여부 전체	일반 행정 (사무 보조)	중요도 전체	일반 행정 (사무 보조)	난이도 전체	일반 행정 (사무 보조)	비중 전체	일반 행정 (사무 보조)
사례수	264	210	264	210	264	210	264	210
1. 문서수발 및 관리	58.7	67.1	7.1	7.2	5.2	5.4	20.1	205
2. (현황/DB)자료집계/처리/관리	31.8	37.1	7.6	7.7	6.8	6.9	24.5	245
3. 문서 및 보고서 작성	17.8	19.5	7.7	7.5	6.9	6.9	16.7	160
4. 회의준비/정리	58.3	56.2	6.2	5.9	4.7	4.7	12.8	115
5. 업무연락	34.8	30.0	6.2	6.3	4.7	4.9	10.2	91
6. 업무지원	65.5	71.4	6.5	6.6	5.4	5.4	21.2	222
7. 급여관리업무	3.8	4.8	9.6	9.6	8.9	8.9	36.0	360
8. 경비처리 및 송금	6.1	7.6	7.3	7.3	6.1	6.1	13.4	134
9. 기금관리	3.4	3.8	9.3	10.0	8.7	9.3	31.7	344
10. 물품관리	25.0	27.6	6.0	6.3	4.9	5.1	9.4	94
11. 우편물수발	51.1	56.7	5.8	5.9	4.1	4.2	11.8	115
12. (신고)접수	19.3	23.8	7.4	7.3	5.9	5.9	17.4	175
13. 상담	19.3	21.4	7.8	7.8	7.1	7.0	19.5	162
14. 민원응대	54.2	57.1	7.6	7.6	6.7	6.8	16.0	164

〈표 3-9〉의 계속

담당자	수행 여부 전체	일반 행정 (사무 보조)	중요도 전체	일반 행정 (사무 보조)	난이도 전체	일반 행정 (사무 보조)	비중 전체	일반 행정 (사무 보조)
15. 보안관리업무	7.2	7.6	8.4	8.3	7.2	7.1	8.6	7.7
16. 교육 및 워크숍 운영/관리	4.5	4.3	6.7	6.3	6.1	5.3	12.1	10.6
17. 전산정보시스템 운영/관리	6.1	6.2	8.8	8.8	7.3	6.9	20.4	20.5
18. 안내 및 손님응대	60.2	58.6	6.8	6.5	5.4	5.3	17.6	13.2
19. 일정관리	25.4	14.3	7.5	6.9	5.9	5.6	16.6	10.4
20. 의전관리	14.8	9.0	7.4	6.4	6.3	5.1	16.3	13.2
21. 기타	11.0	11.9	8.9	8.8	7.9	8.0	49.8	51.3

앞에서 언급한 바와 같이, 이 실태조사는 고용노동부의 2014년 공공부문 비정규직 실태조사를 표집틀로 하여 실시되었기 때문에, 고용노동부 실태조사에서 규정한 직종분류를 따르고 있다. 고용노동부 실태조사에서 사무보조직종은 실제로는 상이한 직무내용을 갖고 있는 일반행정, 비서 및 교무보조 등의 세부 직종으로 구성되어 있다. 또한 실제 조사에서 기타 세부직종 항목에 IT 관련 전문직이 사무보조직으로 채용되어 근무하고 있는 것으로 조사되었다. 이로 인해 상이한 직무내용이 사무보조직종으로 혼재되어 무기계약 사무보조직의 수행업무 내용에 대한 측정값을 왜곡할 수 있기 때문에, 전체 사무보조직종의 수행업무에 대한 측정값과 별도로 일반행정 세부직종의 수행업무에 대한 측정값을 구분하여 분석하였다.

일반행정 사무보조직이 수행하는 직무에 대한 측정값 역시 전체 사무보조직이 수행하는 직무에 대한 측정값과 별다른 차이를 보이지 않았다. 다만 일반행정이 수행하는 업무의 특성이 약간 더 반영되는 문서수발 및 관리, 자료집계/처리/관리, 문서 및 보고서 작성, 업무지원, 우편물 수발, 민원응대 등의 과업 대부분에서 상대적으로 높은 측정값을 보이고 있다. 반면 회의준비/정리, 업무연락 등 비서직종의 특성과 관련된 측정값이 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 이러한 측정값의 변화는 당사자뿐만 아니라 담

당자에 대한 응답에서도 유사하게 나타나고 있다.

주로 수행하는 6개 직무의 중요도 및 난이도는 민원응대 직무(당사자 중요도 평가 8.4점)를 제외하면 여타 직무에 비해 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 이는 전체적으로 무기계약 사무보조직이 주로 수행하는 직무의 가치가 낮음을 의미한다. 이러한 측정값은 무기계약 사무보조직 전체와 일 반행정 세부직종 사이에 별다른 차이가 없는 것으로 나타나고 있다.(표 3-9, 참조)

다음으로 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무에 대한 가치평가 내용을 살펴보면 <표 3-10>에서와 같이 수행직무의 전문성에 대한 자기평가는 10점 만점에 평균 5.4점으로 중간값에 해당되는 반면, 수행직무의 중요성에 대한 자기평가는 평균 7.0점으로 상대적으로 높게 나타나고 있다. 직무의 자율성은 평균 3.7점으로 매우 낮으며, 직무에 대한 책임성과 표준화 정도는 5.2점과 5.9점으로 중간값에 가깝게 나타나고 있다. 직무에 대한 정신적 스트레스는 5.9점이며, 육체적 어려움은 4.4점으로 상대적으로 낮게 나타나고 있다.

<표 3-10> 무기계약 사무보조직 자체 직무가치 평가

(단위: %, 점)

	전문성	중요성	자율성	책임성	표준화정 도	정신적 스트레스	육체적 스트레스
사례수	264	264	264	264	264	264	264
1	15.5	3.8	31.4	21.6	9.8	8.3	15.9
2	7.2	4.5	10.2	3.8	5.7	5.7	11.4
3	7.6	6.1	11.0	8.7	5.7	10.6	14.8
4	2.7	1.1	3.4	1.5	2.7	2.7	6.8
5	23.5	15.5	23.1	25.0	26.9	19.3	23.5
6	6.1	5.3	5.3	4.2	4.5	7.2	6.4
7	11.0	12.1	7.2	8.0	12.1	14.4	8.7
8	9.1	17.8	5.7	11.4	13.6	14.8	7.6
9	3.4	6.4	0.4	1.9	4.5	4.2	0.8
10	14.0	27.3	2.3	14.0	14.4	12.9	4.2
평균	5.4	7.0	3.7	5.2	5.9	5.9	4.4

전체적으로 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무는 중요한 것으로 간주되지만, 직무의 전문성은 높지 않으며, 이러한 내용은 직무의 자율성에 대한 낮은 평가에서도 확인되고 있다. 직무의 전문성이 낮기 때문에 무기계약 사무보조직의 직무 수행에 필요한 최소학력요건 역시 낮은 수밖에 없다. 실제 조사에서도 사무보조 직무 수행을 위한 최소학력요건은 고졸 이상인 것으로 응답되고 있다(표 3-11, 참조).

여성, 고연령, 낮은 학력일수록 고졸이 최소학력요건이라는 응답비중이 높게 나타나고 있다. 다만 대학원졸 이상의 고학력자일수록 최소학력요건이 대졸 이상이어야 한다는 응답 비중이 매우 높게 나타나고 있는데, 이는 대학원졸 이상이 수행하는 직무의 특수성이 반영된 것으로 볼 수 있다. 앞에서 언급한 바와 같이, 대학원졸 이상의 고학력을 갖고 있는 사무보조직 근로자는 실제로는 전문 직무를 수행하고 있으나, 기관의 정원관리 및 예산통제로 인해 사무보조직으로 채용된 사례에 해당되기 때문에 실제로는 사무보조직에 해당된다고 볼 수 없다.

당사자들이 응답한 사무보조직에 대한 최소학력요건과는 대조적으로, 담당자들은 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 최소학력요건을 당사자보다 훨씬 낮게 평가하고 있다. 고졸 수준이라는 응답이 당사자에 비해 10% 이상 높게 나타나고 있으며, 대졸 수준이라는 응답은 8.7%에 그치고 있다.

일반적으로 직무수행을 위한 직무역량의 평가는 학력과 자격 두 가지 요소를 중심으로 이루어진다. 무기계약 사무보조직의 직무수행을 위한 자격요건에 대해서는 직무경력과 직무훈련, 직무기술자격의 세 가지 하위요소로 구분하여 조사하였다.

먼저 무기계약 사무보조직 직무 수행을 위한 직무경력의 필요성에 대해서는 <표 3-12>에서와 같이 필요하다(43.5%)는 응답보다는 필요하지 않다(56.4%)는 응답 비중이 높게 나타났다. 나아가 직무경력이 필요하다고 응답한 경우, 필요한 현장경력은 평균 8.7개월 정도로 1년 미만인 것으로 파악된다.

표로 제시하진 않지만 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 훈련과정의 필요성에 대해서는 필요하다(58%)는 응답이 필요하지 않다(42%)는

〈표 3-11〉 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 최소학력요건

(단위: %)

당사자		사례수	초등학교 졸업	중학교 졸업	고등학교 졸업	전문대 졸업	대학교 졸업
전 체		264	0.8	0.4	54.5	29.9	14.4
성별	남성	16			37.5	25.0	37.5
	여성	248	0.8	0.4	55.6	30.2	12.9
연령	20~29세	55			41.8	34.5	23.6
	30~39세	151	1.3	0.7	54.3	32.5	11.3
	40~49세	44			61.4	22.7	15.9
	50~59세	14			85.7	7.1	7.1
학력	고졸	42	2.4		83.3	11.9	2.4
	전문대졸	80	1.3		60.0	35.0	3.8
	대졸	131		0.8	45.8	33.6	19.8
	석박사	11			9.1	18.2	72.7
세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	0.5		58.7	27.9	13.0
	비서	45	2.2	2.2	44.4	40.0	11.1
	상담	4				50.0	50.0
	기타	7			28.6	14.3	57.1
담당자		사례수	중학교 졸업	고등학교 졸업	전문대 졸업	대학교 졸업	
전 체		264	0.4	64.8	26.1	8.7	
성별	남성	178	0.6	67.4	23.0	9.0	
	여성	86		59.3	32.6	8.1	
연령	20~29세	15		73.3	26.7		
	30~39세	121		65.3	26.4	8.3	
	40~49세	103		63.1	24.3	12.6	
	50~59세	25	4.0	64.0	32.0		
세부 직종명	일반행정(사무보조)	210	0.5	65.7	25.2	8.6	
	비서	44		70.5	29.5		
	상담	3		33.3	66.7		
	기타	7		14.3	14.3	71.4	

〈표 3-12〉 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 직무경력의 필요성

(단위 : %)

당사자		사례수	필요함	필요하지 않음
전 체		264	43.6	56.4
성별	남성	16	62.5	37.5
	여성	248	42.3	57.7
연령	20~29세	55	43.6	56.4
	30~39세	151	42.4	57.6
	40~49세	44	54.5	45.5
	50~59세	14	21.4	78.6
학력	고등학교 졸업	42	42.9	57.1
	전문대 졸업	80	40.0	60.0
	대학교 졸업	131	44.3	55.7
	석사 / 박사	11	63.6	36.4
세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	44.2	55.8
	비서	45	37.8	62.2
	상담	4	50.0	50.0
	기타	7	57.1	42.9
담당자		사례수	필요함	필요하지 않음
전 체		264	49.2	50.8
성별	남성	178	49.4	50.6
	여성	86	48.8	51.2
연령	20~29세	15	66.7	33.3
	30~39세	121	43.8	56.2
	40~49세	103	50.5	49.5
	50~59세	25	60.0	40.0
세부 직종명	일반행정(사무보조)	210	51.0	49.0
	비서	44	34.1	65.9
	상담	3	66.7	33.3
	기타	7	85.7	14.3

응답보다 높은 비중으로 나타나고 있으며, 이는 현업업무에 대한 사전교육 및 OJT의 필요성을 의미하는 것으로 볼 수 있다. 직무수행을 위해 요

구되는 훈련과정기간으로는 6개월 미만이 누적 66.1%, 3개월 미만이 37.3%로 단기사전교육의 필요성이 있다고 할 수 있다. 사무보조 직무수행을 위한 자격증은 컴퓨터 자격증에 대한 필요성(51.1%)이 높게 나타나고 있는 반면, 외국어 관련 자격증은 4.9%로 매우 낮게 나타나고 있다.

이상 무기계약 사무보조 직무 수행을 위한 자격요소에 대한 응답결과를 종합하면, 직무의 낮은 전문성으로 인해 특별한 직무 경험이 요구되지 않으며, 기본적인 사전적 직무훈련도 단기교육의 필요성이 더 높게 나타나고 있고, 사무보조직의 특성상 컴퓨터 활용능력이 중요시된다고 할 수 있다. 문서처리와 관련된 컴퓨터 활용능력은 무기계약 사무보조직 입직자들이 대부분 초대졸 이상의 고학력자임을 감안하면 사실상 특별한 자격 장벽으로 작용하지 못하는 것으로 볼 수 있다.

그렇다면 무기계약 사무보조직의 숙련 형성은 직무경력기간의 변화와 어떤 관계가 있을까? 이를 알아보기 위해 숙련형성단계를 기본적 업무과약과 능숙한 직무 수행이라는 2개 단계로 구분하여 살펴보았다.(표 3-13, 참조)

입직 후 업무과약에 소요된 평균 기간은 4.7개월이며, 학력이나 연령에 따른 차이는 보이지 않았다. 일반행정(사무보조)직무와 비서직무 사이에 평균 소요기간이 5.1개월과 2.6개월로 일반행정의 업무과약기간이 더 오

〈표 3-13〉 무기계약 사무보조직 직무수행을 위한 숙련형성기간

(단위: %, 개월)

	업무 과약기간	직무능숙 도달기간
사례수	264	264
1개월 미만	0.8%	0.4%
1개월 이상~2개월 미만	30.7	8.7
2개월 이상~3개월 미만	6.1	5.3
3개월 이상~6개월 미만	29.9	18.9
6개월 이상~12개월 미만	15.9	25.8
12개월 이상~24개월 미만	14.0	28.0
24개월 이상	2.7	12.9
평균	4.7개월	10.1개월

래 걸리는 것으로 조사되었다. 이는 일반행정 사무보조 세부직종이 수행하는 과업의 범위가 더 넓기 때문인 것으로 보인다. 직무를 능숙하게 수행할 수 있는 정도의 숙련형성에 소요된 기간은 평균 10.1개월로 나타나고 있으며, 대학원졸 이상을 제외하면, 연령 및 학력 간 커다란 차이는 보이지 않았다.

또한 근속기간 증가에 따른 직무내용의 변화를 분석하더라도 유사한 결과가 나타나고 있다. 표로 제시하진 않지만 직무의 전문성 측면에서 변화 없음(45.8%)과 약간 높아짐(40.5%)이 86.3%로 근속에 따른 직무의 전문성에 별다른 변화가 없는 것으로 나타나고 있다. 직무의 중요성 측면에서도 변화 없음(44.7%)과 약간 높아짐(41.6%)이 86.3%로 직무의 중요성에도 별다른 변화가 없는 것으로 조사되었다. 직무의 자율성 측면에서도 변화 없음(61.7%)과 약간 높아짐(29.2%)이 90.9%로 별다른 변화가 없는 것으로 나타나고 있다. 기타 직무의 책임성, 정신적 및 육체적 노동강도 역시 별다른 변화가 없는 것으로 조사되었다. 따라서 무기계약 사무보조직의 경우에는 근속의 증가가 직무내용의 변화에 별다른 변화를 주지 않고 있어, 직무의 고정성이 높다고 할 수 있다.

마지막으로 무기계약 사무보조직의 경우, 공무원과 함께 근무하는 경우가 많기 때문에 공무원과의 직무분리 실태를 조사하였다. <표 3-14>를 보면 공무원과의 직무구분에 대해 명확히 구분된다는 응답이 60.2%, 구분되지 않는다는 응답이 39.8%로 대체적으로는 구분되고 있는 것으로 조사되었다.

<표 3-14> 공무원과의 직무분리

(단위: %)

		사례수	예	아니오
전 체		264	60.2	39.8
세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	53.8	46.2
	비 서	45	91.1	8.9
	상 담	4	75.0	25.0
	기 타	7	42.9	57.1

이러한 공무원과의 직무구분은 특히 비서직무에서 명확히 나타나고 있으나, 일반행정 사무보조직무에서는 명확한 직무구분의 정도가 상대적으로 낮게 나타나고 있다. 특히 동일부서 내에 유사업무를 수행하는 공무원이 존재한다는 응답이 94.3%로 나타나고 있다.(표 3-15, 참조)

공무원과의 직무분리가 되어 있지만, 부서 내 하위직 공무원과 무기계약 사무보조직 근로자가 유사한 업무를 수행하는 업무중복성이 광범위하게 존재하는 것으로 볼 수 있다. <표 3-16>에서와 같이 동일부서 내 유사업무를 수행하는 공무원과 무기계약 사무보조직 근로자의 직무유사성은 평균 69.7%에 달하는 것으로 조사되었다.

이 조사연구의 주된 연구대상과 범위는 중앙행정기관의 각 부처 및 소속기관에 종사하는 동일한 무기계약 사무보조직 근로자의 기관별 임금격차의 내용과 원인을 파악하는 것이다. 그렇기 때문에 무기계약직과는 입직 경로가 다른 공무원과의 임금격차 문제는 주변적으로만 다루고 있다. 그러나 임금체계의 직무중심성이 강조되고 있는 것을 고려하면, 향후 동일 내지 유사 직무 수행에 대한 임금 격차의 문제가 단지 동일한 고용형태를 갖고 있는 중앙행정기관 내의 무기계약 사무보조직 근로자에 대해서뿐만 아니라 동일 내지 유사 직무를 수행하는 공무원과의 임금격차 문제까지 확대될 가능성이 높다고 할 수 있다.

〈표 3-15〉 동일부서 내 유사업무 수행 공무원 존재

(단위: %)

		사례수	예	아니오
전 체		105	94.3	5.7
학력	고졸	21	81.0	19.0
	전문대졸	31	96.8	3.2
	대졸	45	97.8	2.2
	석박사	8	100.0	
세부 직종명	일반행정(사무보조)	96	95.8	4.2
	비서	4	50.0	50.0
	상담	1	100.0	
	기타	4	100.0	

〈표 3-16〉 공무원과의 직무유사성

(단위 : %)

	전 체	세부 직종명			
		일반행정 (사무보조)	비서	상담	기타
사례수	105	96	4	1	4
30% 미만	6.7	4.2	50.0	-	25.0
30~50% 미만	15.2	16.7	-	-	-
50~80% 미만	26.7	27.1	-	-	50.0
80~100% 미만	22.9	22.9	50.0	-	-
100%	28.6	29.2	-	100.0	25.0
평 균	68.9	69.7	52.5	100.0	57.5

4. 무기계약 사무보조직 임금체계 분석

중앙행정기관의 3급 이상 고위공무원에 대해서는 고위공무원단을 중심으로 성과연봉제가 적용되고 있으며, 3급 미만에 대해서는 호봉제가 적용되고 있다. 그렇다면 무기계약 사무보조직에게는 어떤 유형의 임금체계가 적용되고 있을까? 무기계약 사무보조직의 기관별 임금격차의 합리성 여부를 판단하기 위해서는 임금수준과 더불어 기본급 결정방식을 의미하는 임금체계 역시 중요한 의미를 지닌다.

<표 3-17>에서와 같이 무기계약 사무보조직의 기본급 임금체계는 호봉제가 64.8%, (단일)직무급제가 27.3%로 나타나고 있다. 20대와 30대는 호봉제 비중이 높고, 40대 이상은 상대적으로 (단일)직무급제 비중이 높게 나타나고 있다. 이 조사연구의 주된 관심대상인 일반행정 사무보조 세부직종의 경우, 비서직무보다 (단일)직무급제 비중이 높게 나타나고 있다.

이처럼 무기계약 사무보조직에게 적용되는 임금체계는 호봉제 비중이 높다. 이와 아울러 <표 3-18>에서와 같이 임금체계에 대한 선호도에서도 호봉제에 대한 선호도가 92.4%로 압도적으로 높게 나타나고 있으며, (단일)직무급제에 대한 선호도는 3.8%에 불과했다.

다만 현재 적용되고 있는 임금체계에 대한 만족도는 전체 평균 2.3점(5

〈표 3-17〉 기본급 임금체계 유형

(단위: %)

당사자		사례수	호봉제	(단일)직무 급제	기타
전 체		264	64.8	27.3	8.0
연령	20~29세	55	72.7	18.2	9.1
	30~39세	151	70.9	22.5	6.6
	40~49세	44	43.2	43.2	13.6
	50~59세	14	35.7	64.3	
세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	62.5	27.9	9.6
	비서	45	84.4	13.3	2.2
	상담	4	25.0	75.0	
	기타	7	28.6	71.4	

〈표 3-18〉 현행 임금체계 만족도

(단위: %, 점)

종사자		사례수	불만	보통	만족	평균(점)
전 체		264	62.1	30.3	7.6	2.3
성별	남성	16	56.3	37.5	6.3	2.3
	여성	248	62.5	29.8	7.7	2.3
연령	20~29세	55	49.1	41.8	9.1	2.5
	30~39세	151	60.3	31.1	8.6	2.3
	40~49세	44	77.3	18.2	4.5	2.1
	50~59세	14	85.7	14.3		2.1
세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	63.0	28.8	8.2	2.3
	비서	45	60.0	33.3	6.7	2.2
	상담	4	25.0	75.0		2.8
	기타	7	71.4	28.6		2.1
임금체계 유형	호봉제	171	54.4	34.5	11.1	2.4
	(단일)직무급제	72	75.0	23.6	1.4	2.1
	기타	21	81.0	19.0		2.0

〈표 3-19〉 임금수준 분포

		사례수	1,500만 원 미만	1,500만~1,600만 원 미만	1,600만~1,700만 원 미만	1,700만~1,800만 원 미만	1,800만~1,900만 원 미만	1,900만~2,000만 원 미만	2,000만~2,100만 원 미만	2,100만~2,300만 원 미만	2,300만~2,500만 원 미만	2,500만 원 이상	평 균
전 체		264	2.7	6.8	6.8	10.6	18.2	12.5	12.9	9.8	10.6	9.1	1,998.4
성별	남성	16		6.3			18.8		6.3	6.3	25.0	37.5	2,603.7
	여성	248	2.8	6.9	7.3	11.3	18.1	13.3	13.3	10.1	9.7	7.3	1,959.3
연령	20~29세	55	3.6	7.3	14.5	14.5	10.9	12.7	14.5	12.7	7.3	1.8	1,885.0
	30~39세	151	2.0	6.0	4.6	7.9	16.6	12.6	14.6	9.3	13.2	13.2	2,072.3
	40~49세	44	4.5	4.5	4.5	13.6	29.5	11.4	6.8	9.1	9.1	6.8	1,947.6
	50~59세	14		21.4	7.1	14.3	28.6	14.3	7.1	7.1			1,806.0
학력	고졸	42	4.8	7.1	2.4	7.1	21.4	4.8	14.3	14.3	14.3	9.5	2,030.8
	전문대졸	80	2.5	6.3	2.5	7.5	21.3	10.0	15.0	11.3	13.8	10.0	2,011.3
	대졸	131	2.3	6.9	11.5	13.0	16.8	16.0	12.2	8.4	6.1	6.9	1,932.7
	석박사	11		9.1		18.2		18.2			27.3	27.3	2,563.5
세부 직종명	일반행정 (사무보조)	208	1.0	7.2	7.7	11.5	18.8	12.5	13.5	7.7	11.1	9.1	1,982.4
	비서	45	11.1	4.4	4.4	6.7	20.0	11.1	13.3	17.8	8.9	2.2	1,922.6
	상담	4				25.0		25.0		25.0		25.0	2,150.3
	기타	7		14.3				14.3		14.3	14.3	42.9	2,873.5
임금 체계 유형	호봉제	171	2.3	2.3	5.3	7.0	11.1	15.2	17.0	13.5	14.6	11.7	2,070.9
	(단일)직무급제	72	4.2	19.4	11.1	9.7	31.9	6.9	4.2	4.2	2.8	5.6	1,877.4
	기타	21			4.8	42.9	28.6	9.5	9.5		4.8		1,822.8

점 만점)으로 낮게 나타나고 있다. 특히 연령이 높고, 일반행정 사무보조 직무를 수행하고 있으며, 현재 (단일)직무급제 적용을 받을수록 임금체계에 대한 불만족도가 높게 나타나고 있다.

다음으로 <표 3-19>에서 임금수준을 살펴보면, 현 연봉수준(기본급+수당+상여금, 복지포인트 제외)은 전체 평균 1,998만 원이며, 30대/남성/석박사의 연봉수준이 상대적으로 높게 나타나고 있다. 최저연봉은 1,200만 원, 최고연봉은 5,050만 원으로 나타나고 있다.

일반행정 사무보조 세부직종만을 대상으로 했을 경우, 최저연봉은 1,460만 원, 최고연봉은 3,400만 원으로 나타나고 있다. 최저연봉과 최고연봉 사이의 임금격차가 1,560만 원으로 최저연봉 기준으로 100% 이상의 임금격차가 존재하는 것으로 나타나고 있다.

현재의 임금수준에 대한 만족도 측면에서는 <표 3-20>에서와 같이 불만족이 71.2%, 보통이 23.1%, 만족이 5.7%로 불만족 비중이 높게 나타났다. 특히 30대와 40대, 비서직보다는 일반행정(사무보조)직에서 불만족 비율이 상대적으로 높게 나타났다. 현재 수행하고 있는 직무를 고려했을 때의 적정 연봉은 평균 2,447만 원으로 실제 평균 1,998만 원과 약 449만 원의 격차가 존재한다.

무기계약 사무보조직의 임금 구성을 기본급/수당/상여금/복지포인트 등으로 구분하여 평균 구성비를 살펴보면, 임금구성에서 기본급이 차지하는 비중이 86.9%로 높게 나타나고 있으며, 기타 항목은 비중이 낮게 나타나고 있다(표 3-21).

무기계약 사무보조직의 임금을 결정하는 요인의 요소별 비중을 조사한 결과 <표 3-22>에서와 같이 근속기간이 임금결정에 가장 중요한 결정요인인 것으로 나타났다. 근속기간과 관계가 깊은 경력을 포함할 경우 68%가 연공과 관련된 요인이라고 할 수 있다.

〈표 3-20〉 현재 임금수준에 대한 만족도

(단위 : %)

임금만족도		사례수	불만	보통	만족	평균(점)
전 체		264	71.2	23.1	5.7	2.1
성별	남성	16	62.5	31.3	6.3	2.3
	여성	248	71.8	22.6	5.6	2.1
연령	20~29세	55	58.2	36.4	5.5	2.3
	30~39세	151	68.9	24.5	6.6	2.1
	40~49세	44	88.6	6.8	4.5	2.0
	50~59세	14	92.9	7.1		1.9
학력	고졸	42	78.6	19.0	2.4	2.0
	전문대졸	80	66.3	27.5	6.3	2.2
	대졸	131	72.5	21.4	6.1	2.1
	석박사	11	63.6	27.3	9.1	2.3
세부 직종명	일반행정(사무보조)	208	72.6	22.1	5.3	2.1
	비서	45	68.9	24.4	6.7	2.0
	상담	4	75.0	25.0		2.3
	기타	7	42.9	42.9	14.3	2.4
임금체계 유형	호봉제	171	66.1	26.9	7.0	2.1
	(단일)직무급제	72	80.6	15.3	4.2	2.1
	기타	21	81.0	19.0		2.0

〈표 3-21〉 임금구성비

(단위 : %)

	기본급	수당	상여금	복지포인트
평균값	86.9	4.2	4.2	3.6

〈표 3-22〉 임금결정요인의 구성비

	① 학력	② 연령	③ 경력	④ 업무능력	⑤ 근속기간	⑥ 직무내용	⑦ 직무난이도
비 중 (100%)	2.7%	1.0%	11.4%	8.0%	56.6%	14.8%	6.0%

5. 기관별 직무차이 및 임금격차 분석

가. 기관별 임금격차 분석

조사 데이터에서 일부 특수직무 고학력 고임금 종사자를 제외한 임금 평균을 중심으로 기관별 임금평균 분포를 살펴보면 <표 3-23>에서와 같이 최저 1,800만 원에서 최고 3,000만 원 사이에 임금이 분포되어 있으며, 최고값과 최저값 사이의 범위값은 1,200만 원이다.

<표 3-23> 기관별 평균 연봉총액 분포

(단위: 만 원)

		사례수	평균연봉
전 체		257	1,974.6
기관ID	1	54	1,953.3
	2	11	2,531.2
	4	48	1,798.3
	5	13	2,037.8
	6	8	1,993.3
	7	11	1,603.3
	8	10	1,808.1
	9	19	2,303.8
	10	7	1,737.9
	11	2	3,000.0
	12	2	2,516.0
	13	2	1,850.0
	14	14	1,831.6
	15	43	2,074.8
17	5	1,552.4	
18	2	2,355.5	
19	4	1,870.0	
24	1	2,385.0	
27	1	1,800.0	

이번 조사연구의 주된 관심대상인 일반행정 사무보조 세부직종의 기관별 임금격차를 살펴보면 <표 3-24>와 같다. 일반행정 사무보조 세부직종의 전체 평균연봉은 1,982만 원이다. 최저값은 17번 기관의 1,552만 원이며, 최고값은 24번 기관의 2,385만 원이다. 전체 기관을 통틀어 일반행정 사무보조 세부직종의 평균연봉의 가장 낮은 개별 사례값은 1,460만 원이며, 가장 높은 사례값은 3,400만 원이다.

기본적인 기술통계값을 보면 확연하게 기관별 임금격차가 드러난다. 기술통계를 통해 나타난 기관별 임금격차가 통계적으로도 유의미한 차이라고 할 수 있는지 확인하기 위해 두 개 이상 집단의 평균값을 비교하는

<표 3-24> 일반행정 사무보조 세부직종의 기관별 임금격차

(단위: 만 원, 개)

기관ID	평균	N	표준 편차	최소값	최대값	범위
1	1,963.53	32	205.162	1500	2,440	940
2	2,589.00	10	299.229	2100	3,000	900
4	1,798.23	47	93.602	1560	2,000	440
5	2,017.36	11	244.214	1700	2,500	800
6	1,993.25	8	190.455	1650	2,200	550
7	1,603.27	11	143.528	1460	1,880	420
8	1,800.00	3	200.000	1600	2,000	400
9	2,335.81	16	318.501	1942	2,800	858
10	1,841.25	4	441.897	1500	2,480	980
11	2,900.00	1	.	2900	2,900	0
12	2,516.00	2	1,250.165	1632	3,400	1,768
13	1,600.00	1	.	1600	1,600	0
14	1,841.27	11	152.646	1600	2,100	500
15	2,077.34	41	314.075	1500	2,600	1,100
17	1,552.44	5	8.139	1549	1,567	18
18	2,311.00	1	.	2311	2,311	0
19	1,926.33	3	127.594	1779	2,000	221
24	2,385.00	1	.	2385	2,385	0
기관전체	1,982.43	208	340.081	1460	3,400	1,940

데 사용되는 분산분석(Anova)을 실시하였다. 독립변수로 중앙행정기관을, 종속변수로 현행 연봉총액을 설정하여 일원분산분석을 실시하였다. 즉 기관별 연봉수준에 차이가 존재한다는 연구가설을 설정하여, 통계적 유의미성을 검토하였다.

분산분석 결과 검정통계량 $F=12.026$ 이며, 유의확률값인 $p\text{-value}=.000$ 으로 연구가설에 대한 영가설이 유의수준 $\alpha=.05$ 수준에서 기각되었다. 그러나 일원분산분석의 전제인 분산의 동질성 가정이 성립되지 않았다($p\text{-value}=.000$). 분산의 동질성이 가정되지 않을 때, 개별 기관들 사이의 평균차이에 대한 다중비교기법인 Games-Howell 분석을 활용하여 기관별 임금차이를 분석하였다. Games-Howell 분석은 분산의 동질성이 가정되지 않은 상태에서의 다중비교기법 중 가장 많이 사용되는 분석기법이며, 사례수가 불균등한 집단간 다중비교에서도 높은 정확성을 보여주는 분석방법이다. 분석의 정확성을 위해 사례수가 5개 미만인 집단은 분석에서 제외하였다. 그 결과 총 13개 기관이 분석에 활용되었으며 <표 3-25>에서와 같이 대부분의 다중분석에서 기관별 임금차이가 95% 수준에서 통계적으로 유의미한 것으로 확인되었다(유의수준 $\alpha=0.05$).

<표 3-25> 기관별 임금격차에 대한 Games-Howell 다중비교 분석 결과

(I) 기관	(J) 기관	평균 차이(I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
1	2	-625.469*	101.337	.002	-1,029.33	-221.60
	4	165.297*	38.753	.006	30.89	299.70
	5	-53.832	82.081	1.000	-366.96	259.30
	6	-29.719	76.482	1.000	-336.25	276.82
	7	360.259*	56.463	.000	157.46	563.05
	8	163.531	121.032	.911	-865.89	1,192.95
	9	-372.281*	87.496	.014	-691.46	-53.10
	10	122.281	223.905	1.000	-1,390.73	1,635.29
	14	122.259	58.597	.636	-89.58	334.09
	15	-113.810	61.002	.775	-320.15	92.53
	17	411.091*	36.450	.000	282.71	539.47

〈표 3-25〉의 계속

(I) 기관	(J) 기관	평균 차이(I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
2	1	625.469*	101.337	.002	221.60	1,029.33
	4	790.766*	95.605	.000	390.41	1,191.12
	5	571.636*	119.899	.007	123.31	1,019.97
	6	595.750*	116.138	.004	153.60	1,037.90
	7	985.727*	104.051	.000	576.73	1,394.72
	8	789.000*	149.289	.045	21.37	1,556.63
	9	253.188	123.669	.660	-200.96	707.34
	10	747.750	240.358	.309	-617.92	2,113.42
	14	747.727*	105.224	.000	336.64	1,158.81
	15	511.659*	106.582	.009	101.14	922.17
	17	1036.560*	94.695	.000	636.25	1,436.87
4	1	-165.297*	38.753	.006	-299.70	-30.89
	2	-790.766*	95.605	.000	-1,191.12	-390.41
	5	-219.130	74.888	.251	-523.45	85.19
	6	-195.016	68.706	.314	-499.73	109.70
	7	194.961*	45.378	.030	14.99	374.94
	8	-1.766	116.274	1.000	-1,175.14	1,171.61
	9	-537.578*	80.787	.000	-843.60	-231.56
	10	-43.016	221.370	1.000	-1,590.77	1,504.74
	14	-43.039	48.007	.998	-234.20	148.12
	15	-279.107*	50.915	.000	-454.27	-103.94
	17	245.794*	14.130	.000	197.36	294.22
5	1	53.832	82.081	1.000	-259.30	366.96
	2	-571.636*	119.899	.007	-1,019.97	-123.31
	4	219.130	74.888	.251	-85.19	523.45
	6	24.114	99.780	1.000	-350.68	398.91
	7	414.091*	85.408	.007	91.38	736.80
	8	217.364	136.950	.853	-597.89	1,032.62
	9	-318.449	108.453	.188	-708.54	71.64

〈표 3-25〉의 계속

(I) 기관	(J) 기관	평균 차이(I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
5	10	176.114	232.895	.998	-1,242.37	1,594.59
	14	176.091	86.834	.672	-150.31	502.49
	15	-59.978	88.475	1.000	-385.49	265.53
	17	464.924*	73.723	.003	161.18	768.67
6	1	29.719	76.482	1.000	-276.82	336.25
	2	-595.750*	116.138	.004	-1,037.90	-153.60
	4	195.016	68.706	.314	-109.70	499.73
	5	-24.114	99.780	1.000	-398.91	350.68
	7	389.977*	80.043	.011	74.55	705.40
	8	193.250	133.669	.896	-652.57	1,039.07
	9	-342.563	104.280	.104	-723.70	38.57
	10	152.000	230.981	.999	-1,284.52	1,588.52
	14	151.977	81.562	.762	-166.80	470.75
	15	-84.091	83.307	.995	-400.43	232.24
17	440.810*	67.434	.007	134.72	746.90	
7	1	-360.259*	56.463	.000	-563.05	-157.46
	2	-985.727*	104.051	.000	-1,394.72	-576.73
	4	-194.961*	45.378	.030	-374.94	-14.99
	5	-414.091*	85.408	.007	-736.80	-91.38
	6	-389.977*	80.043	.011	-705.40	-74.55
	8	-196.727	123.313	.840	-1,177.33	783.87
	9	-732.540*	90.625	.000	-1,061.79	-403.29
	10	-237.977	225.147	.977	-1,735.64	1,259.68
	14	-238.000*	63.174	.042	-470.35	-5.65
	15	-474.069*	65.412	.000	-701.99	-246.14
17	50.833	43.428	.980	-127.72	229.39	
8	1	-163.531	121.032	.911	-1,192.95	865.89
	2	-789.000*	149.289	.045	-1,556.63	-21.37
	4	1.766	116.274	1.000	-1,171.61	1,175.14

〈표 3-25〉의 계속

(I) 기관	(J) 기관	평균 차이(I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
8	5	-217.364	136.950	.853	-1,032.62	597.89
	6	-193.250	133.669	.896	-1,039.07	652.57
	7	196.727	123.313	.840	-783.87	1,177.33
	9	-535.813	140.262	.177	-1,325.32	253.70
	10	-41.250	249.302	1.000	-1,419.39	1,336.89
	14	-41.273	124.304	1.000	-1,002.88	920.33
	15	-277.341	125.456	.622	-1,214.89	660.20
	17	247.560	115.527	.660	-954.39	1,449.51
9	1	372.281 *	87.496	.014	53.10	691.46
	2	-253.188	123.669	.660	-707.34	200.96
	4	537.578 *	80.787	.000	231.56	843.60
	5	318.449	108.453	.188	-71.64	708.54
	6	342.563	104.280	.104	-38.57	723.70
	7	732.540 *	90.625	.000	403.29	1,061.79
	8	535.813	140.262	.177	-253.70	1,325.32
	10	494.563	234.858	.649	-906.53	1,895.66
	14	494.540 *	91.970	.001	161.33	827.75
	15	258.471	93.521	.250	-75.02	591.96
	17	783.373 *	79.708	.000	479.02	1,087.73
10	1	-122.281	223.905	1.000	-1,635.29	1,390.73
	2	-747.750	240.358	.309	-2,113.42	617.92
	4	43.016	221.370	1.000	-1,504.74	1,590.77
	5	-176.114	232.895	.998	-1,594.59	1,242.37
	6	-152.000	230.981	.999	-1,588.52	1,284.52
	7	237.977	225.147	.977	-1,259.68	1,735.64
	8	41.250	249.302	1.000	-1,336.89	1,419.39
	9	-494.563	234.858	.649	-1,895.66	906.53
	14	-.023	225.691	1.000	-1,491.15	1,491.11
	15	-236.091	226.328	.979	-1,719.23	1,247.05

〈표 3-25〉의 계속

(I) 기관	(J) 기관	평균 차이(I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
10	17	288.810	220.978	.929	-1,264.66	1,842.28
14	1	-122.259	58.597	.636	-334.09	89.58

주:* 평균 차이가 0.05 수준에서 유의함.

나. 직무와 임금의 상관성 분석

다음으로 수행 직무와 임금 사이의 상관관계가 존재하는지를 살펴보기 위해 개인별 직무점수와 연봉총액에 대해 상관관계 분석을 수행하였다. 개인별 직무점수는 사무보조직이 수행하는 개별 과업에 대한 개인별 수행 여부, 개별 과업에 대한 중요도 및 난이도, 개인 직무에서 개별 과업이 차지하는 비중을 하나의 수치로 정량화한 지수이다. 즉, 개별 과업별 직무요소점수를 담당자와 당사자로 구분하여 각각 계산하고, 이 값의 평균치로 개별 과업별 직무요소점수를 산출하였다. 개별 과업별 직무요소점수를 개인별로 합산하면 개인별 직무점수값이 되며, 기관별로 합산하여 사례수로 나누어 평균값을 구하면 기관별 직무점수가 된다. 수행 직무의 상이성이 임금에 영향을 미치기 위해서는 직무점수와 연봉총액 사이에 높은 상관관계가 존재해야 한다.

〈표 3-26〉의 분석 결과를 보면, 개인이 수행하는 직무내용에 대한 직무점수와 연봉총액 사이에 상관관계의 정도를 나타내는 상관계수값이 0.162이며, 유의수준 99%(0.01)에서 유의미한 것으로 분석되었다. 일반적으로 상관계수값이 0.6 이상일 경우에만 두 변수 사이에 상관관계가 존재하는 것으로 간주하기 때문에, 분석결과에서 나타난 상관계수값 0.162(< 0.6)는 무기계약 사무보조직이 수행하는 직무내용과 임금 사이에 상관관계가 없음을 의미하는 것으로 볼 수 있다.

동일한 분석을 일반행정 사무보조 세부직종만을 대상으로 실시하였다. 일반행정 사무보조 세부직종에 대한 직무점수와 연봉총액 사이의 상관관계 분석결과는 〈표 3-27〉과 같다. 전체 사무보조직종에 대한 상관관계 분석결과와 마찬가지로 직무점수와 연봉총액 사이의 상관관계는 통계적

〈표 3-26〉 직무와 임금에 대한 상관관계 분석결과(전체 사무보조직종)

		직무점수	연봉총액
직무점수	Pearson Correlation	1	.162 **
	Sig. (2-tailed)		.008
	N	264	264
연봉총액	Pearson Correlation	.162 **	1
	Sig. (2-tailed)	.008	
	N	264	264

주: ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* 상관이 0.05 수준에서 유의함(양쪽).

〈표 3-27〉 직무와 임금에 대한 상관관계 분석결과(일반행정 세무직종)

기술통계			
	평균	표준 편차	N
직무점수	737.1010	163.23321	208
연봉총액	1,982.43	340.081	208
상관관계			
		직무점수	연봉총액
직무점수	Pearson 상관계수	1	.170 *
	유의수준(양쪽)		.014
	N	208	208
연봉총액	Pearson 상관계수	.170 *	1
	유의수준(양쪽)	.014	
	N	208	208

으로 유의하지만, 상관계수는 0.170으로 매우 낮은 수치를 보여주고 있다. 따라서 일반행정 사무보조 세무직종에 대해서도 직무점수와 연봉총액 사이의 상관성이 존재하지 않는 것으로 볼 수 있다.

다. 기관별 직무가치에 대한 차이 분석

중앙행정기관 일반행정 무기계약직의 기관별 임금격차가 합리적 차이

에 의한 것이라는 가설이 성립하기 위해서는 우선 첫 번째로 기관별로 일반행정직이 수행하는 직무의 차이가 존재해야 하며, 두 번째로는 이러한 수행 직무의 차이가 임금에 반영되어야 한다. 여기에서는 이러한 가설을 검증하기 위해 기관별로 수행하는 직무의 차이를 앞에서 살펴본 직무점수를 기관별로 파악하여 살펴본 후, 기관별 직무점수를 토대로 임금과의 상관성이 존재하는지 분석하여 보았다.

기관별 직무점수를 파악하기 위해서, 앞에서 분석한 개인별 직무점수를 토대로 기관별 평균값을 산출하여 이를 기관별 직무점수값으로 설정하였다. 이번 조사는 직무점수를 객관적으로 파악하기 위해 당사자와 담당자 양측에 대해 별도로 실시하였기 때문에, 최종 기관별 직무점수는 당사자 및 담당자의 직무점수값에 대한 평균값으로 계산하였다. 실제 표본 조사에서는 기관별 3인 미만으로 조사된 기관이 존재하기 때문에, 사례수가 3인 미만인 기관은 분석대상에서 제외하였다.¹²⁾ 기관별 직무점수를 당사자와 담당자, 당사자 및 담당자 평균값으로 구분하여 계산한 결과는 <표 3-28>과 같다.

전체 조사대상 24개 기관 중에서 조사사례수가 3인 미만인 기관은 모두 5개 기관이었으며, <표 3-28>에는 기관별 직무점수가 제시되어 있으나 실제 분석에서는 모두 제외되었다. 사례수 3인 미만 기관을 제외하고 나면, 당사자 직무점수의 최고값은 15번 기관 806.2561점, 최저값은 14번 기관 628.9091점, 담당자 부여 직무점수의 최고값은 10번 기관 811.25점, 최저값은 2번 기관 502.5점으로 나타나고 있다. 전체적으로 당사자에 비해 담당자 부여 직무점수가 낮게 나타나고 있다. 기관별 직무점수에서 최고값은 10번 기관 787.5점, 최저값은 19번 기관 536.25점으로 나타났다. 전체 평균연봉은 2,058.39만 원이며, 3인 미만 기관을 제외하면, 기관별 평균연봉이 제일 높은 기관은 2번 기관으로 2,589만 원, 제일 낮은 기관은 17번 기관 1,552.44만 원인 것으로 나타나고 있다.

기관별 직무점수를 통해 중앙행정기관 일반행정 무기계약직이 수행하는 직무의 기관별 차이 여부를 확인하기 위해 3개 미만 기관을 제외하고

12) 여기에서는 최대한 다수의 기관을 분석에 포함시키기 위해 사례수 3인 미만인 기관만 분석에서 제외시켰다.

〈표 3-28〉 기관별 직무점수 산출표

기관	사례수	당사자직무점수	담당자직무점수	기관별직무점수*	평균연봉
1	32	731.5156	693.6719	712.5938	1,963.53
2	10	687.35	502.5	594.925	2,589
4	47	699.3191	683.0106	691.1649	1,798.23
5	11	693.8636	742.3182	718.0909	2,017.36
6	8	774.5	707.875	741.1875	1,993.25
7	11	787.1364	658.3182	722.7273	1,603.27
8	3	700	675.1667	687.5833	1,800
9	16	742.4688	748.1875	745.3281	2,335.81
10	4	763.75	811.25	787.5	1,841.25
11	1	865	840	852.5	2,900
12	2	819.5	600	709.75	2,516
13	1	660	770	715	1,600
14	11	628.9091	625.6364	627.2727	1,841.27
15	41	806.2561	738.561	772.4085	2,077.34
17	5	773.8	769	771.4	1,552.44
18	1	1000	522.5	761.25	2,311
19	3	551	521.5	536.25	1,926.33
24	1	985	970	977.5	2,385
	208				2,058.39

주 : * 당사자 및 담당자 직무점수의 평균값.

17개 기관을 대상으로 직무점수의 차이에 대해 분산분석을 실시하였다.

분산분석 실시결과, 검정통계량 $F=18.046(p\text{-value}=0.000)$ 으로 나타났다. 그러나 분산의 동질성 가정이 성립되지 않고 있기 때문에($p\text{-value}=0.000$), 앞에서와 마찬가지로 분산의 동질성이 가정되지 않을 때 사용하는 다중비교기법인 Games-Howell 분석을 활용하였다. 분석결과를 보면 <표 3-29>에서와 같이 8번과 10번 기관을 제외한 대부분의 기관에서 기관간 직무차이가 존재하는 것으로 나타나고 있다.

다음으로 기관별 직무점수와 평균연봉 사이의 상관관계가 존재하는지 살펴보기 위해 기관별 직무점수와 연봉총액에 대해 상관관계 분석을 수

〈표 3-29〉 기관별 직무가치 차이에 대한 Games-Howell 다중비교 분석결과

(I) KID	(J) KID	평균 차이 (I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
1	2	-625.469 *	101.337	.002	-1,029.33	-221.60
	4	165.297 *	38.753	.006	30.89	299.70
	5	-53.832	82.081	1.000	-366.96	259.30
	6	-29.719	76.482	1.000	-336.25	276.82
	7	360.259 *	56.463	.000	157.46	563.05
	8	163.531	121.032	.911	-865.89	1,192.95
	9	-372.281 *	87.496	.014	-691.46	-53.10
	10	122.281	223.905	1.000	-1,390.73	1,635.29
	14	122.259	58.597	.636	-89.58	334.09
	15	-113.810	61.002	.775	-320.15	92.53
	17	411.091 *	36.450	.000	282.71	539.47
2	1	625.469 *	101.337	.002	221.60	1,029.33
	4	790.766 *	95.605	.000	390.41	1,191.12
	5	571.636 *	119.899	.007	123.31	1,019.97
	6	595.750 *	116.138	.004	153.60	1,037.90
	7	985.727 *	104.051	.000	576.73	1,394.72
	8	789.000 *	149.289	.045	21.37	1,556.63
	9	253.188	123.669	.660	-200.96	707.34
	10	747.750	240.358	.309	-617.92	2,113.42
	14	747.727 *	105.224	.000	336.64	1,158.81
	15	511.659 *	106.582	.009	101.14	922.17
	17	1036.560 *	94.695	.000	636.25	1,436.87
4	1	-165.297 *	38.753	.006	-299.70	-30.89
	2	-790.766 *	95.605	.000	-1,191.12	-390.41
	5	-219.130	74.888	.251	-523.45	85.19
	6	-195.016	68.706	.314	-499.73	109.70
	7	194.961 *	45.378	.030	14.99	374.94
	8	-1.766	116.274	1.000	-1,175.14	1,171.61
	9	-537.578 *	80.787	.000	-843.60	-231.56

〈표 3-29〉의 계속

(I) KID	(J) KID	평균 차이 (I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
4	10	-43.016	221.370	1.000	-1,590.77	1,504.74
	14	-43.039	48.007	.998	-234.20	148.12
	15	-279.107 *	50.915	.000	-454.27	-103.94
	17	245.794 *	14.130	.000	197.36	294.22
5	1	53.832	82.081	1.000	-259.30	366.96
	2	-571.636 *	119.899	.007	-1,019.97	-123.31
	4	219.130	74.888	.251	-85.19	523.45
	6	24.114	99.780	1.000	-350.68	398.91
	7	414.091 *	85.408	.007	91.38	736.80
	8	217.364	136.950	.853	-597.89	1,032.62
	9	-318.449	108.453	.188	-708.54	71.64
	10	176.114	232.895	.998	-1,242.37	1,594.59
	14	176.091	86.834	.672	-150.31	502.49
	15	-59.978	88.475	1.000	-385.49	265.53
	17	464.924 *	73.723	.003	161.18	768.67
6	1	29.719	76.482	1.000	-276.82	336.25
	2	-595.750 *	116.138	.004	-1,037.90	-153.60
	4	195.016	68.706	.314	-109.70	499.73
	5	-24.114	99.780	1.000	-398.91	350.68
	7	389.977 *	80.043	.011	74.55	705.40
	8	193.250	133.669	.896	-652.57	1,039.07
	9	-342.563	104.280	.104	-723.70	38.57
	10	152.000	230.981	.999	-1,284.52	1,588.52
	14	151.977	81.562	.762	-166.80	470.75
	15	-84.091	83.307	.995	-400.43	232.24
	17	440.810 *	67.434	.007	134.72	746.90
7	1	-360.259 *	56.463	.000	-563.05	-157.46
	2	-985.727 *	104.051	.000	-1,394.72	-576.73
	4	-194.961 *	45.378	.030	-374.94	-14.99

〈표 3-29〉의 계속

(I) KID	(J) KID	평균 차이 (I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
7	5	-414.091 *	85.408	.007	-736.80	-91.38
	6	-389.977 *	80.043	.011	-705.40	-74.55
	8	-196.727	123.313	.840	-1,177.33	783.87
	9	-732.540 *	90.625	.000	-1,061.79	-403.29
	10	-237.977	225.147	.977	-1,735.64	1,259.68
	14	-238.000 *	63.174	.042	-470.35	-5.65
	15	-474.069 *	65.412	.000	-701.99	-246.14
	17	50.833	43.428	.980	-127.72	229.39
8	1	-163.531	121.032	.911	-1,192.95	865.89
	2	-789.000 *	149.289	.045	-1,556.63	-21.37
	4	1.766	116.274	1.000	-1,171.61	1,175.14
	5	-217.364	136.950	.853	-1,032.62	597.89
	6	-193.250	133.669	.896	-1,039.07	652.57
	7	196.727	123.313	.840	-783.87	1,177.33
	9	-535.813	140.262	.177	-1,325.32	253.70
	10	-41.250	249.302	1.000	-1,419.39	1,336.89
	14	-41.273	124.304	1.000	-1,002.88	920.33
	15	-277.341	125.456	.622	-1,214.89	660.20
	17	247.560	115.527	.660	-954.39	1,449.51
9	1	372.281 *	87.496	.014	53.10	691.46
	2	-253.188	123.669	.660	-707.34	200.96
	4	537.578 *	80.787	.000	231.56	843.60
	5	318.449	108.453	.188	-71.64	708.54
	6	342.563	104.280	.104	-38.57	723.70
	7	732.540 *	90.625	.000	403.29	1,061.79
	8	535.813	140.262	.177	-253.70	1,325.32
	10	494.563	234.858	.649	-906.53	1,895.66
	14	494.540 *	91.970	.001	161.33	827.75
	15	258.471	93.521	.250	-75.02	591.96

〈표 3-29〉의 계속

(I) KID	(J) KID	평균 차이 (I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
9	17	783.373 *	79.708	.000	479.02	1,087.73
10	1	-122.281	223.905	1.000	-1,635.29	1,390.73
	2	-747.750	240.358	.309	-2,113.42	617.92
	4	43.016	221.370	1.000	-1,504.74	1,590.77
	5	-176.114	232.895	.998	-1,594.59	1,242.37
	6	-152.000	230.981	.999	-1,588.52	1,284.52
	7	237.977	225.147	.977	-1,259.68	1,735.64
	8	41.250	249.302	1.000	-1,336.89	1,419.39
	9	-494.563	234.858	.649	-1,895.66	906.53
	14	-.023	225.691	1.000	-1,491.15	1,491.11
	15	-236.091	226.328	.979	-1,719.23	1,247.05
17	288.810	220.978	.929	-1,264.66	1,842.28	
14	1	-122.259	58.597	.636	-334.09	89.58
	2	-747.727 *	105.224	.000	-1,158.81	-336.64
	4	43.039	48.007	.998	-148.12	234.20
	5	-176.091	86.834	.672	-502.49	150.31
	6	-151.977	81.562	.762	-470.75	166.80
	7	238.000 *	63.174	.042	5.65	470.35
	8	41.273	124.304	1.000	-920.33	1,002.88
	9	-494.540 *	91.970	.001	-827.75	-161.33
	10	.023	225.691	1.000	-1,491.11	1,491.15
	15	-236.069 *	67.262	.049	-471.51	-.63
17	288.833 *	46.168	.003	98.94	478.72	
15	1	113.810	61.002	.775	-92.53	320.15
	2	-511.659 *	106.582	.009	-922.17	-101.14
	4	279.107 *	50.915	.000	103.94	454.27
	5	59.978	88.475	1.000	-265.53	385.49
	6	84.091	83.307	.995	-232.24	400.43
	7	474.069 *	65.412	.000	246.14	701.99

〈표 3-29〉의 계속

(I) KID	(J) KID	평균 차이 (I-J)	표준 오차	유의수준	95% 신뢰구간	
					하한	상한
15	8	277.341	125.456	.622	-660.20	1,214.89
	9	-258.471	93.521	.250	-591.96	75.02
	10	236.091	226.328	.979	-1,247.05	1,719.23
	14	236.069*	67.262	.049	.63	471.51
	17	524.901*	49.185	.000	354.45	695.35
17	1	-411.091*	36.450	.000	-539.47	-282.71
	2	-1036.560*	94.695	.000	-1,436.87	-636.25
	4	-245.794*	14.130	.000	-294.22	-197.36
	5	-464.924*	73.723	.003	-768.67	-161.18
	6	-440.810*	67.434	.007	-746.90	-134.72
	7	-50.833	43.428	.980	-229.39	127.72
	8	-247.560	115.527	.660	-1,449.51	954.39
	9	-783.373*	79.708	.000	-1,087.73	-479.02
	10	-288.810	220.978	.929	-1,842.28	1,264.66

주: * 평균 차이가 0.05 수준에서 유의함.

행하였다. <표 3-30>의 분석결과를 보면, 기관별 직무점수와 연봉총액 사이의 상관관계 정도를 나타내는 피어슨의 상관계수값이 0.268(p-value = 0.282)로 나타났다. 즉, 기관별 직무점수와 연봉총액 사이에는 상관성이 존재하지 않는 것으로 볼 수 있다.

기관별 직무점수를 통해 기관별 직무차이의 존재여부 및 임금과의 상관성을 분석해 다음과 같은 결과가 도출되었다. 첫 번째는 기관별 직무점수를 통해 살펴본 결과, 중앙행정기관의 일반행정 무기계약직이 수행하는 직무가치가 기관별로 상이하게 나타나고 있다는 점이다. 이러한 측면에서 동일한 일반행정직이지만 기관별 수행업무의 차이로 인해 직무의 난이도 및 중요도의 차이가 존재한다고 볼 수 있다.

두 번째로는 기관별 직무의 차이가 존재함에도 불구하고, 이러한 직무의 차이가 임금에 반영되지 않고 있다는 사실이다. 기관별 직무점수와 임금에 대한 상관관계가 존재하지 않는 것으로 나타남에 따라 기관별 직무

〈표 3-30〉 기관별 직무점수와 임금에 대한 상관관계 결과분석(일반행정직)

		기관별 직무점수	평균 연봉총액
기관별 직무점수	Pearson 상관계수	1	.268
	유의수준(양쪽)		.282
	N	18	18
평균 연봉총액	Pearson 상관계수	.268	1
	유의수준(양쪽)	.282	
	N	18	18

차이가 기관의 임금수준에 제대로 반영되지 않고 있음을 알 수 있다.

라. 사무보조직 임금결정요인 분석

마지막으로 무기계약 사무보조직 중 일반행정 세부직종을 대상으로 임금결정요인을 분석하기 위해 다중회귀분석을 실시하였다. 무기계약 일반행정 사무보조 세부직종의 임금에 영향을 미치는 결정요인은 이론적 측면에서 ① 임금체계유형, ② 직무경력, ③ 근속, ④ 학력, ⑤ 수행직무 등을 가정해 볼 수 있다. 이 조사연구의 목적은 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 근로자의 기관별 임금격차의 영향요인 중에서 수행직무가 연봉수준에 미치는 효과를 분석하는 데 있다. 따라서 수행직무가 연봉수준에 영향력을 미칠 것이라는 가설이 입증되면, 현재 존재하는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직의 기관별 임금격차는 합리적 차이라고 볼 수 있으며, 그 반대의 경우에는 불합리한 차별이라고 결론내릴 수 있다.

실제 무기계약 사무보조직 임금에 대한 각 요인의 영향력을 살펴보기 위해 연봉총액(복지포인트 제외)을 종속변수로 하고, 임금체계유형(단일 직무급제, 호봉제, 기타=성과연봉제; 호봉제를 기준변수로 설정 후 더미 변수 처리), 직무경력(유사직무 수행 경력연수), 근속연수, 학력(학업기간으로 변수전환), 수행직무의 가치(환산된 직무점수)를 독립변수로 하여 다중회귀분석을 수행하였다.

다중회귀분석에 대한 모형 요약 및 분산분석 결과를 살펴보면(표

3-31) 전체적으로 회귀식이 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다 (F=26.438; p-value=0.000). 독립변수와 종속변수의 상관관계를 나타내는 R=0.574로 약한 상관관계 정도를 보여주고 있으며, 독립변수에 대한 종속변수의 설명력인 R²=0.330으로 전체 분산의 33%가 투입된 독립변수에 의해 설명될 수 있는 것으로 나타나고 있다.

다음으로 종속변수에 대한 개별 독립변수의 통계적 유의미성을 확인하기 위해 계수표를 살펴보면 <표 3-32>에서와 같이 투입된 독립변수 중에서 임금체계변수(임금체계더미01, 임금체계더미02)와 현 근속만이 유의수준 95%에서 통계적으로 유의미한 것으로 나타나고 있다.

각 단계 모형별 계수값을 통해 다음과 같은 최종 회귀방정식모형이 성립된다:

$$Y(\text{연봉총액}) = 1789.571 - 300.168 \times 1(\text{단일직무급제}) + 3.003 \times 2(\text{근속기간}) - 208.168 \times 3(\text{성과급제})$$

즉 단일직무급제 실시기관은 호봉제 실시기관에 비해 임금총액이 약 300만 원 정도 적고, 근속기간이 1년 증가할수록 연봉총액은 3만 원 정도 상승하며, 성과급제 실시기간은 호봉제 실시기관에 비해 연봉총액이 208만 원 적다고 할 수 있다.

유사직무를 수행하는 중앙행정기관 무기계약 사무보조직 일반행정 세 부직종의 임금수준에 영향을 미치는 주요 요인은 임금체계유형(호봉제)과 근속이라고 할 수 있다. 반면 회귀분석에 투입된 다른 영향요인들(학력, 직무점수, 직무경력, 연령)은 모두 통계적으로 유의미한 영향요인이 아닌 것으로 판명되었다. 종합하면 현재 중앙행정기관 무기계약 사무보

<표 3-31> 모형 요약

모형	R	R 제곱	조정된 R 제곱	표준 추정값 오류	통계 변경				
					R 제곱 변화량	F 변화량	df1	df2	유의수준 F 변화량
1	.574a	.330	.299	259.269	.330	10.674	6	130	.000

주: a. 예측변수: (상수), 직무점수_양측평균, 직업경력, 임금체계더미01(단일직무급제), 임금체계더미01(성과급제), 학업기간, 현 근속.

〈표 3-32〉 계수a

모형		비표준 계수		표준 계수	t	유의수준	B의 95.0% 신뢰구간		상관			공선성 통계	
		B	표준 오차	베타			하한	상한	0차	편	준편 상관	허용 오차	VIF
1	(상수)	1,789.571	273.483		6.544	.000	1,248.518	2,330.624					
	임금체계더미01	-300.168	48.897	-.462	-6.139	.000	-396.905	-203.431	-.405	-.474	-.441	.911	1.098
	임금체계더미02	-208.168	81.172	-.191	-2.565	.011	-368.757	-47.579	-.103	-.219	-.184	.932	1.073
	직업경력	.027	.446	.006	.061	.951	-.855	.909	.157	.005	.004	.573	1.746
	현 근속	3.003	.827	.335	3.629	.000	1.366	4.640	.345	.303	.261	.605	1.652
	학업기간	-4.440	14.564	-.025	-.305	.761	-33.254	24.374	-.123	-.027	-.022	.796	1.256
	직무점수_양측평균	.175	.145	.088	1.209	.229	-.111	.462	.046	.105	.087	.969	1.032

주 : a 종속변수 : 임금총액.

* 임금체계더미01(단일직무급제), 임금체계더미02(성과급제).

조직(일반행정)의 경우 수행직무는 임금수준에 아무런 영향을 미치지 못하며, 따라서 기관별 임금격차는 불합리한 차별요인이라고 결론내릴 수 있다.

제 4 장

사례조사 결과 분석

1. A기관

가. 무기계약 사무보조직 현황

A기관은 기간제 및 무기계약직 근로자에 대하여 ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’을 따르고 있다. 이와 함께 A기관은 2014년까지 기간제 및 무기계약 사무보조직의 임금에 대하여 직무급제를 시행하였으나 2015년부터 호봉제를 도입하였다. 이에 따라 기간제 및 무기계약 근로자들의 임금수준은 직무급제를 시행할 때보다 다소 높아졌다. 특히 장기 근속 중인 무기계약 근로자들의 임금수준이 많이 상승하여 이들의 만족도를 높일 수 있었다.

A기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자는 <표 4-1>에서와 같이 2015년 2월 현재 휴직자를 포함하여 정원 324명, 현원 321명이다. 이

<표 4-1> A기관 기간제 및 무기계약직 정·현원(2015. 2 기준)

	2015년 정원	현 원
본청	8	9
소속기관	316	312
전 체	324	321

자료 : A기관 내부자료.

들은 사무보조원과 진술분석관, 속기사 등 3개 직종으로 구분된다. 현원 321명 중 사무보조원이 258명으로 다수를 이루고 있으며, 진술분석관과 속기사의 현원은 각각 10명과 53명이다.

A기관은 공무원이 아닌 근로자를 채용할 때 공개·경쟁채용 절차¹³⁾를 통하여 기간제로 채용한 후 근무성적 평정¹⁴⁾ 및 인사위원회의¹⁵⁾ 심의·의결 등 평가절차를 거쳐 계약기간이 종료되는 시점에 무기계약직으로 전환¹⁶⁾하고 있다. 이는 개인정보 등 중요 정보를 다루는 A기관의 업무 특성으로 인하여 일정하게 해당 근로자에 대한 업무의 적격성 여부를 판단할 기간이 필요하기 때문이다. 이러한 이유로 A기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자의 정원은 통합적으로 관리되고 있다. 무기계약직으로 전환된 근로자들은 특별한 사정이 없는 한 60세의 정년을 보장 받게 된다.¹⁷⁾

공개·경쟁채용 절차를 거쳐 입사하게 된 기간제 및 무기계약 근로자들 중 사무보조원은 사무운영직 공무원과 유사한 업무를 수행하고 있다. 이는 과거 기간제 근로자들이 채용 후 무기계약직으로 전환 과정을 거쳐 공무원으로 전환이 가능하였기에 기간제 및 무기계약 근로자 역시 사무운영직 공무원과 비슷한 업무를 수행해오던 관행 때문이다. 그러나 현재 과거와 같은 경로를 통한 공무원 전환은 불가능하게 되었다. 따라서 과거부터 일해오던 기간제 및 무기계약직 근로자들의 불만이 증가¹⁸⁾하였고, 현재 입사하는 기간제 근로자들의 경우 이 사실을 알고 입사하기 때문에 A기관에서 경력을 쌓은 후 더 좋은 일자리로 이동하는 경우가 많다고 한다. 그러나 근속연수가 많아 다른 일자리로 이동이 쉽지 않은 근로자의 경우 현재의 일자리에서 계속 근무하고 있다.¹⁹⁾

13) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제5조(채용절차) 참조.

14) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제18조(근무성적 평정) 참조.

15) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제15조(인사위원회 기능) 참조.

16) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제7조(무기계약근로자로 전환 및 채용) 참조.

17) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제37조(정년) 참조.

18) 이러한 이유로 A기관은 업무증가 시 기간제 및 무기계약직 근로자의 증가보다는 공채를 통하여 공무원을 증원시키고자 하고 있다.

19) 무기계약직 사무보조원 F씨는 2003년 입사하여 올해로 13년째를 맞이하고 있다.

진술분석관과 속기사의 경우에는 사무보조원의 업무와 비교할 때 전문적인 직종에 속한다고 할 수 있다. 이들은 자격요건에서도 차이가 있는데, 진술분석관의 경우 대학원에서 심리학 또는 언어학을 전공한 석사 이상의 학력 수준을 갖고 있으며, 주로 성·아동·청소년 피해자들의 진술에 대한 신빙성 등을 조사하는 업무를 하고 있다. 속기사의 경우 A기관 내에 근무하는 주사보 7급 상당의 일반임기제 공무원²⁰⁾ 속기사 28명과 유사한 업무를 담당하고 있다. 이들은 전문성과 A기관에서의 경력을 바탕으로 임금 및 근로조건이 더 안정적인 일자리를 찾아가고자 하는 경향이 강하다고 한다. 진술분석관의 경우 그 경력을 인정받아 또 다른 수사기관의 정규직 또는 정보기관 등의 특수 분야로 옮겨가는 사례가 있으며, 속기사의 경우에는 국회 또는 지방의회로 옮겨가는 사례가 있다고 한다. 따라서 사무보조원과 비교하여 평균근속연수가 짧게 나타난다.

나. 보수 및 처우수준

A기관 기간제 및 무기계약 근로자의 임금은 기본급, 수당, 기타상여금, 복지포인트 등 네 가지 항목으로 구성된다. 기간제 및 무기계약직 사무보조원 기본급의 경우 2014년까지 직무급제를 적용하였으나, 2015년부터 호봉제를 도입하여 운영하고 있다.

앞서 설명한 바와 같이 과거 A기관에서 근무하는 사무보조원의 경우 기간제 근로자로 입사하여 무기계약직 전환 과정을 거쳐 공무원 신분으로 전환이 가능하였다. 이에 따라 기간제 및 무기계약직 사무보조원들은 낮은 보수수준에도 불구하고 공무원 전환에 대한 기대를 갖고 사무운영직 공무원들과 비슷한 업무를 수행하였다. A기관 차원에서도 그러한 기대가 있었기 때문에 근속기간에 기초한 무기계약 근로자에 대한 호봉 테

그도 처음에는 기간제와 무기계약직을 통하여 공무원으로 전환될 수 있다는 기대를 갖고 있었지만, 그러한 전환의 기회가 어렵게 된 현재에도 여전히 A기관에서 근무하고 있다.

- 20) 현재 전국 A기관에서 근무하는 일반임기제 공무원 신분의 속기사는 총 28명이다. 이들은 2년 임기를 기본으로 3년의 임기를 추가적으로 연장할 수 있어 최대 5년까지 근무할 수 있다.

이블을 설계할 필요성을 갖지 못하였다. 그러나 과거와 같은 공무원 전환의 길이 막힘에 따라 무기계약 사무보조원들의 불만은 커졌고, A기관 역시 이들의 처우수준 개선에 대한 필요성을 인식하게 되었다. 그 결과 2014년에 A기관은 처우수준 개선을 위한 노력의 일환으로 기간제 및 무기계약직 사무보조원에 대한 간담회를 실시하였고, 2015년부터 기본급에 대하여 호봉제를 도입하기로 하였다.

직무급제의 가장 큰 단점은 물가상승분 등을 고려한 일정부분의 임금상승만 이루어질 뿐 근속기간 증가에 따른 호봉승급분 반영은 되지 않는다는 점이다. 이러한 이유로 비슷한 업무를 수행하는 사무운영직 공무원과의 임금격차는 계속적으로 커지게 되었다. 그러나 호봉제가 도입됨으로써 무기계약직으로 전환된 사무보조원은 근속기간 증가에 따라 호봉 테이블상의 호봉승급분이 반영된 임금인상이 이루어지게 되면서 임금에 대한 만족도가 다소 높아지게 되었다.²¹⁾

현재 본청을 포함한 전국의 A기관에서 근무하는 기간제 사무보조원 근로자는 근속기간에 상관없이 일급 48,500원을 받는다. 기간제 사무보조원의 월 봉급액은 1년차와 2년차에 상관없이 1,261,000원이다. 반면 무기계약직으로 전환된 사무보조원의 경우 근속연수에 따른 호봉승급분이 반영되어 3년차 월 봉급액은 1,418,300원이며, 20년차의 경우 월 봉급액이 2,457,400원에 이른다. 한편 전문직종인 속기사와 진술분석관의 경우 호봉제가 아닌 직무급제가 유지되고 있다. 속기사와 진술분석관은 근속기간에 상관없이 각각 72,660원과 99,000원의 일급을 받는다.

무기계약직 사무보조원에 대한 호봉제를 설계할 당시 A기관은 부처별

〈표 4-2〉 A기관 기간제 및 무기계약직의 기본급 수준

	사무보조원		속기사 (임기제 속기사 제외)	진술분석관
	기간제	무기계약직		
봉급	일급 48,500원	근무연차에 따라 차등 지급(표 37 참조)	일급 72,660원	일급 99,000원

자료: A기관 내부자료.

21) A기관의 무기계약직 사무보조원 F씨의 경우 근속기간이 오래된 만큼 호봉제 도입 후 임금이 많이 높아졌다고 한다.

임금수준을 맞추기 위해 기획재정부의 호봉 테이블을 바탕으로 설계했다고 한다. 이러한 이유로 A기관의 호봉 테이블은 기획재정부의 사무원 나급²²⁾에 해당하는 기간제 및 무기계약직 근로자의 임금액과 다소 차이는 있지만 큰 차이는 없는 것으로 보인다. A기관의 무기계약직 사무보조원 3년차 월 봉급액인 1,418,300원은 기획재정부의 사무원 나급 근로자의 3년차 월 봉급액 1,425,430원의 약 99.5% 수준이며, A기관의 무기계약직 사무보조원 20년차 월 봉급액 2,457,400원은 기획재정부 사무원 나급 근로자의 20년차 월 봉급액 2,512,910원의 약 97.8% 수준이다.²³⁾

그러나 A기관의 무기계약직 사무보조원의 호봉 테이블에 따른 월 봉급액은 기획재정부 사무원 나급보다 일반직 공무원 9급에 맞춰 설계된 것으로 보인다. A기관의 무기계약직 사무보조원의 월 봉급액은 2015년 일반직 공무원 9급의 월 봉급액과 정확하게 일치함을 알 수 있다. 즉, A기관 사무보조원의 경우 1년차와 2년차의 경우 일급을 적용하기 때문에 일반직 공무원 9급의 월 봉급액과 약간의 차이가 있지만, 3년차 월 봉급액 1,418,300원부터 20년차 월 봉급액 2,457,400원은 모두 일반직 공무원 9급의 월 봉급액과 동일한 것으로 나타난다. 이는 ○○부가 부처별 전국 A기관의 무기계약직 사무보조원에 대한 호봉제를 설계할 당시 기획재정부의 사무원 나급 근로자의 월 봉급액 수준이 일반직 공무원 9급의 월 봉급액과 큰 차이를 보이지 않고, A기관에서 근무하는 무기계약직 사무보조원들의 업무가 사무운영직 공무원들과 유사함을 고려하여 설계했기 때문으로 보인다.

기간제 및 무기계약직 근로자의 수당으로는 시간외 수당이 있다. A기관은 월 최대 20시간까지 초과근로에 대하여 시간당 9,100원의 시간외 수당을 지급하고 있다. 20시간의 초과근로시간은 기간제 및 무기계약직 근

22) 기획재정부의 사무원 나급에 해당되는 근로자의 자격기준은 1) 고등학교 졸업 이상 학력 소지자로서 워드프로세서, 엑셀, 파워포인트의 전산업무가 가능한 자, 2) 비서 3급 이상 자격 소지자로서 워드프로세서, 엑셀, 파워포인트의 전산업무가 가능한 자이다. 이들은 비서, 안내, 사무보조 등 보조적이며 단순한 업무에 종사하는 근로자로서 그 비교대상 공무원은 기능 9급에 해당한다.

23) 이하 모든 각 기관별 무기계약 사무보조직의 월 봉급액과 기획재정부 사무원 나급 또는 일반직 공무원 9급의 월 봉급액 비교는 <표 4-8>을 참조.

로자의 평균 초과근로시간과 비슷하다고 한다. 그러나 과거 격무부서에 해당하는 중앙수사부나 특수부에서 근무하는 경우 초과근로가 월 20시간을 초과하는 경우도 발생하였으며, 20시간을 초과한 초과근로에 대한 수당은 지급되지 않았다고 한다. 이에 따라 A기관은 최근 그와 같은 격무부서에 기간제 및 무기계약직 근로자들을 배치하지 않고 있다. 또한 초과근로에 계절적 요인도 작용하여 국정감사 등의 기간에는 20시간을 훨씬 초과하여 초과근로를 하는 경우가 있다고 한다.

A기관의 기간제 및 무기계약직 근로자들은 기타상여금으로 명절휴가비²⁴⁾를 지급받고 있으며, 복지포인트²⁵⁾도 지급받고 있다. 명절휴가비는 1년 이상 근무하고 있는 기간제 및 무기계약직 근로자들을 대상으로 설과 추석에 각각 40만 원, 총 80만 원을 지급하고 있다. 복지포인트의 경우 기간제 및 무기계약직 근로자들에게 지급되기 시작한 것은 몇 년 안 되었다고 한다. 복지포인트는 명절휴가비와 마찬가지로 1년 이상 근무하고 있는 기간제 및 무기계약직 근로자들을 대상으로 지급하고 있다. 현재 복지포인트는 근속기간에 상관없이 350포인트(35만 원)를 지급하고 있다.

2. B기관

가. 무기계약 사무보조직종 현황

B기관은 무기계약 근로자에 대하여 ‘B기관 무기계약근로자 관리규정’을 마련하여 준수하고 있다. 이와 함께 B기관은 본부 및 각 소속기관에서 근무하는 사무보조직에 해당하는 무기계약직 사무원의 기본급에 대하여 호봉제를 실시하고 있다. 호봉제를 실시하기 때문에 근속기간이 증가함에 따라 호봉상승분이 반영되어 매년 기본급은 증가한다.

2014년 3월 19일 현재 B기관 본부 및 소속기관에 근무하는 무기계약직 근로자의 정원은 총 1,585명이다. 이 중 사무보조직에 해당하는 근로자 수는 사무원 272명과 구인상담원 100명, 훈련상담원 200명 등 총 572명이

24) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제30조(상여금) 참조.

25) ‘○○부 기간제 및 무기계약근로자 관리지침’ 제31조(맞춤형복지) 참조.

다.²⁶⁾ 사무원 272명 중 약 80.5%에 해당하는 219명은 구인상담원, 훈련상담원과 같이 고용센터에서 근무하며, 약 17.6%에 해당하는 48명은 산재예방지도과에서 근무한다.

B기관은 공무원이 아닌 근로자를 채용할 때 규정된 채용절차에 따라 공개·경쟁채용을 원칙으로 하며,²⁷⁾ 상시적·지속적 업무에 결원이 발생하는 경우 무기계약직 근로자로 채용하는 것을 원칙으로 하고 있다.²⁸⁾ 이와 함께 채용권자인 B기관의 실·국장 또는 소속기관 중 고객상담센터소장, 지방고용노동청장, 중앙노동위원회·최저임금위원회·산업재해보상보험재심사위원회 위원장 등은 기존의 기간제 근로자 중 상시적·지속적 업무에 종사하는 근로자들에 대하여 평가 및 심사를 거쳐 근로계약이 종료되는 익일에 무기계약직으로 전환시켜주고 있다. 무기계약직으로 전환된 근로자들은 무기계약직으로 채용된 근로자들과 동일하게 특별한 사정이 없는 한 60세의 정년까지 근무할 수 있다.²⁹⁾

무기계약직 사무보조직에 해당하는 사무원은 B기관 본부와 위원회 고객상담센터, 고용센터, 산재예방지도과에 각각 배속되어 근무하고 있다. 또한 구인상담원과 훈련상담원은 모두 고용센터에 소속되어 근무하고 있다. 이들은 모두 무기계약 사무보조직에 해당하지만 각각 업무가 다르기 때문에 이들의 업무 내용이나 강도를 한 가지로 요약하여 설명하기에는 다소 곤란한 측면이 있다. 그러나 무기계약 사무원의 주된 업무가 담당 공무원의 업무를 보조하는 일이라는 점에서 공통점이 있다. 따라서 무기계약 사무원과 담당 공무원 사이에는 본질적으로 업무의 내용과 책임 범위에 있어서 차이가 존재한다.³⁰⁾

26) 2012년부터 채용된 구인상담원과 훈련상담원은 업무의 성격으로 인하여 실태조사 시 사무보조원으로 분류되었으나, 실제 업무는 일반적인 사무보조원과 그 성격에 다소 차이가 있다고 한다.

27) 'B기관 무기계약근로자 관리규정' 제8조(채용절차) 참조.

28) 'B기관 무기계약근로자 관리규정' 제6조(채용 및 승급자격 기준) 참조.

29) 'B기관 무기계약근로자 관리규정' 제19조(정년) 참조.

30) B기관 대전지방고용노동청에 근무하는 무기계약직 사무원 G씨의 인터뷰 내용에 따르면 사업장 감독과 같은 업무의 경우 공무원 신분으로만 나갈 수 있기 때문에 업무의 내용과 권한에 차이가 나타나며 이에 따르는 책임 범위에도 차이가 존재한다고 한다.

〈표 4-3〉 B기관 무기계약 근로자 정원표(2014. 3. 19 현재)

(단위: 명)

	전문위원		기금관리원					운전원	청원경찰	직업상담원	직업상담원(단시간)	비서	전화상담원	사무원				구인상담원	훈련상담원	취업성공패키지상담원	고객지원명예상담원	속기사	
	전체	본부	소계	고용보험	산재보험	장애인고용촉진	임금채권보장	본부	고용센터	고용센터	고용센터	고용센터사무국	고객상담센터	소계	본부	위원회 고객상담센터	고용센터	산재예방지도과	고용센터	고용센터	고용센터	고객지원실	위원회
전체	1,585	25	30	4	3	2	21	2	4	105	295	50	89	272	1	4	219	48	100	200	400	12	1
본부계	39	25	11	4	3	2	2	2					1	1									
소속기관계	1,546		19				19		4	105	295	50	89	271		4	219	48	100	200	400	12	1

자료: 'B기관 무기계약근로자 관리규정'.

현재 B기관은 고용센터에서 근무하는 무기계약 사무원과 구인상담원, 훈련상담원을 취업성공패키지상담원과 함께 직업상담원이라는 명칭으로 통합하는 인력통합단계에 있다. 따라서 현재의 무기계약 근로자 정원표상의 사무원 수는 조정될 가능성이 있으며, 업무내용도 다소 변경될 수 있다. 또한 직업상담원으로 통합된 사무원들의 임금수준 등 근로조건도 변경될 것이다. 그러나 이 과정에서 직업상담원으로 전환 기회를 얻지 못하는 무기계약직 사무원들의 경우 상대적으로 낮은 임금수준 등 기존의 근로조건을 그대로 적용받게 되어 소외감을 느낄 수 있으며 갈등요인 또한 존재한다고 볼 수 있다.³¹⁾

나. 보수 및 처우수준

B기관의 무기계약직 근로자의 임금은 기본급, 수당, 성과상여금, 기타 상여금, 복지포인트 등 다섯 가지 항목으로 구성된다. B기관은 사무보조직에 속하는 사무원과 구인상담원, 훈련상담원의 기본급에 대하여 근속기간에 따른 호봉제를 적용하고 있으며, 비서직의 경우도 이들과 동일한 기본급에 대한 호봉 테이블을 적용받고 있다. 따라서 해당 직종에 속하는 무기계약직 근로자의 기본급은 근속기간이 증가함에 따라 상승하게 된다.

B기관 사무보조직에 속하는 사무원과 구인상담원, 훈련상담원의 1년차 월 봉급액은 1,213,390원이며 근속기간이 증가함에 따라 호봉승급분이 반영되어 25년차의 월 봉급액은 2,147,560원이다. 이를 기획재정부의 사무원 나급에 해당하는 기간제 및 무기계약직 근로자의 월 봉급액과 비교해

31) B기관 고용센터에서 근무 중인 사무원과 구인상담원, 훈련상담원의 경우 취업성공패키지상담원과 함께 직업상담원으로 전환됨에 따라 일반상담원에 해당하는 월 기본급을 받게 된다. 일반상담원의 월 기본급은 전임상담원 기본급의 78%에 해당하는 금액으로, 이는 현재 무기계약 사무보조직에 적용되는 보수표의 금액보다 높은 수준이다. 또한 근속기간과 경력에 따라 전임상담원, 책임상담원, 선임상담원, 수석상담원으로 진급도 가능하기 때문에 직업상담원으로 통합되는 사무원과 구인상담원, 훈련상담원의 임금에 대한 처우는 상당히 개선될 것이다. 그러나 B기관 대전지방고용노동청에 근무하는 무기계약직 사무원 G씨의 경우 직업상담원으로 전환대상자가 아니기에 인력통합단계에 상관없이 기본급에 대하여 '2014년 B기관 무기계약직 보수표'를 따른다.

보면, B기관 사무보조직 1년차의 월 봉급액은 기획재정부의 사무원 나급 1년차의 월 봉급액 1,294,080원의 약 93.8% 수준으로 그 격차가 크지 않다. 그러나 근속기간이 증가함에 따라 그 격차는 점차 증가하는 경향을 보여 B기관의 25년차 사무보조직 월 봉급액 2,147,560원은 기획재정부의 사무원 나급 25년차의 월 봉급액 2,707,650원의 약 79.3%로 나타나 격차가 확대됨을 알 수 있다. 특히 16년차에 그 비율상 격차는 약 75.2%로 나타나 비율상 격차가 가장 심하게 나타난다.

B기관 사무보조직 사무원과 구인상담원, 훈련상담원의 월 봉급액을 일반직 공무원 9급의 월 봉급액과 비교했을 때도 근속기간이 증가함에 따라 그 격차가 증가한다. B기관 무기계약 사무보조직 근로자의 1년차 월 봉급액은 일반직 공무원 9급의 월 봉급액 1,282,800원의 약 94.6% 수준으로 그 격차가 크지 않지만, 20년차에 그 비율은 약 81.0%로 나타나 격차가 커졌음을 알 수 있다. 특히 17년차에 그 비율은 약 77.6%로 나타나 비율상 격차가 가장 큰 것으로 나타난다.

근속기간이 늘어남에 따라 B기관의 사무보조직 근로자의 월 봉급액과 기획재정부의 사무원 나급에 해당되는 근로자 또는 일반직 공무원 9급의 기본급 간 격차가 확대되는 요인은 근속기간 증가에 따라 적용되는 호봉 승급분에 대한 증가율이 다르기 때문이다.

B기관 무기계약 사무보조직에 해당하는 근로자들이 받는 수당으로는 시간외 수당이 있다. 시간외 수당은 주 12시간 범위에서 지급되며 초과근무를 하거나 야간 또는 휴일에 근무한 경우 시간급 통상임금의 100의 50을 가산하여 지급하고 있다.³²⁾ 초과근무시간의 경우 각 근로자가 담당하고 있는 업무에 따라 다르게 나타난다. 심층 인터뷰에 응해준 대전지방고용노동청에 근무하는 무기계약직 사무원 G씨의 경우 월 10시간에서 20시간 정도 초과근무를 하고 있다고 한다. 한편, 직업상담원으로 통합 추진 중인 사무원과 구인상담원, 훈련상담원, 취업패키지상담원의 경우 직업상담원(일반)으로 전환하게 될 경우 월 평균 6만 원 수준의 가족수당을 추가로 지급받게 될 예정이다.

B기관은 무기계약 사무보조직에 해당하는 근로자에 대해 80만 원을 기

32) 'B기관 무기계약근로자 관리규정' 제46조(보수) 참조.

준으로 성과에 따라 배분하는 성과상여금을 지급하고 있다.³³⁾³⁴⁾ B기관 대전지방고용노동청에서 근무하는 무기계약직 사무원 G씨에 따르면, 성과상여금은 근무성적 평가결과를 반영하여 지급하고 있기 때문에 기준금액보다 적게 받을 때도 있는 반면, 더 받을 때도 있다고 한다. 그러나 그 금액상 차이는 크지 않다고 한다. 이러한 성과상여금은 취업패키지상담원과 함께 직업상담원(일반)으로 통합 추진 중인 고용센터의 사무원과 구인상담원, 훈련상담원이 직업상담원으로 전환된 후에도 동일하게 80만 원을 기준으로 성과에 따라 배분될 예정이다.³⁵⁾

B기관에서 근무하는 무기계약 사무보조직에 해당하는 근로자들은 기타상여금에 해당하는 명절상여금과 복지포인트도 지급받고 있다. 명절상여금은 무기계약 사무보조직에 해당하는 근로자들에게 일률적으로 지급하고 있으며, 설과 추석에 각각 30만 원, 총 60만 원을 지급하고 있다. 그러나 직업상담원으로 통합 추진 중인 사무원과 구인상담원, 훈련상담원, 취업패키지상담원의 경우 직업상담원(일반)으로 전환 후 현재의 직업상담원(전임)과 동일하게 명절상여금을 폐지할 예정이다. 복지포인트의 경우 무기계약직 근로자들에게 일률적으로 30만 원씩 지급하고 있으며, 이는 직업상담원(일반)으로 통합 추진 중인 근로자들에게도 동일하게 적용된다.

3. C기관

가. 무기계약 사무보조직종 현황

C기관은 기간제 및 무기계약직 근로자들에 대하여 ‘C기관 무기계약 및 기간제근로자 운영규정’을 마련하여 준수하고 있다. 이와 함께 C기관은 본부 및 각 소속기관에서 근무하는 사무보조직에 해당하는 무기계약직

33) ‘B기관 무기계약근로자 관리규정’ 제47조의2(성과상여금) 참고.

34) B기관 대전지방고용노동청의 심층면접에 따르면 성과상여금의 경우 임금협약체결을 통해 2015년부터 기준금액을 80만 원으로 인상하기로 했다고 하며, 2014년까지는 40만 원을 기준으로 성과에 따라 분배하여 지급하였다고 한다.

35) 그러나 현재 직업상담원(전임)의 성과상여금 기준 금액은 160만 원이다.

〈표 4-4〉 C기관 계약직 및 무기계약직 근로자 인력 현황(2015. 2. 28 기준)
(단위: 명)

	계	실무분야				심사분야			연구분야				
		소계	사무실무원	외국어에디터	청사관리원	소계	심사관	심사보조원	소계	시험연구원	전문연구원	연구위원(연구원)	정책연구원
전체	765	278 36%	242	18	18	188 25%	159	29	299 39%	96	125	46 (12)	32
본부	227	104	91	13		52	43	9	71			46	25
평가원	352	58	53	5		96	86	10	198	68	125		5
지방청	186	116	98		18	40	30	10	30	28			2

자료: 'C기관 계약직근로자 인력 현황', C기관 내부자료.

사무실무원의 기본급에 대하여 호봉제를 실시하고 있다. 호봉제를 실시하고 있기 때문에 근속기간이 증가함에 따라 호봉상승분이 반영되어 매년 기본급도 증가한다.

2015년 2월 28일 현재 C기관 본부 및 소속기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자는 총 765명이며, 이 중 무기계약직 근로자는 약 37.4% 수준에 해당하는 286명³⁶⁾이다. 이들은 총 10개 직종으로 구분된다. 그중 사무보조직에 해당하는 사무실무원은 총 242명으로 총 기간제 및 무기계약직 근로자의 약 31.6% 수준이며 실무분야의 다수를 구성하고 있다. 한편 C기관은 기관 특성으로 인하여 다수의 기간제 및 무기계약직 근로자가 연구분야에 종사하는 것으로 나타난다. 연구분야에 종사하는 기간제 및 무기계약직 근로자는 총 299명으로 이는 전체 기간제 및 무기계약직 근로자수 765명의 약 39%에 해당한다.

C기관은 공무원이 아닌 기간제 근로자를 채용할 때 규정된 채용절차에 따라 객관적이고 공정하게 채용해야 함을 규정하고 있다.³⁷⁾ 이러한 절차

36) 본부 141명, 평가원 70명, 서울청 15명, 부산청 12명, 경인청 24명, 대구청 4명, 광주청 11명, 대전청 9명.

37) 'C기관 무기계약 및 기간제근로자 운영규정' 제9조(채용자격기준 등) 및 제10조(채용절차) 참조.

를 거쳐 채용된 기간제 근로자는 연 2회의 근무성적평가³⁸⁾ 및 수행업무의 상시적·지속적 업무여부에 대한 평가절차를 거쳐 무기계약직으로 전환이 가능하다.³⁹⁾ 특히 C기관의 경우 해당 업무가 상시적·지속적 업무이고 기간제 근로자의 근무성적이 우수할 경우 근무기간이 2년이 되지 않음에도 기간제 근로자를 무기계약직으로 전환시켜주고 있다.⁴⁰⁾ 무기계약직으로 전환된 근로자는 특별한 사유가 없는 한 정년인 만 60세까지 근무할 수 있다.⁴¹⁾

이와 같은 절차를 거쳐 채용된 사무실무원은 현재 C기관 본부 및 평가원, 지방청 등 소속기관에 각각 배속되어 근무하고 있다. 사무실무원의 주요 수행업무는 각종 사업 및 행정의 원활한 수행을 위한 사무·기술·수거·검사·관리 등의 지원·보조 등으로 주로 사무담당 공무원의 업무를 보조하는 업무이다. C기관은 기간제 및 무기계약직 근로자들에 대한 대외 직명을 정하여 훈령으로 규정해놓은바, 사무실무원과 심사보조원으로 근무하는 근로자들에게 실무관이라는 직명을 부여하였다.

한편 기간제 및 무기계약직 근로자의 다수를 차지하는, 연구분야에 종사하는 근로자들은 실무분야의 외국어 에디터와 함께 전문직종에 속해 있다고 할 수 있다. 연구분야에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자들은 주로 연구·조사·시험·기획 등의 업무를 담당하며, 전문연구원과 정책연구원의 경우 석사 또는 박사 학위 이상을 가진 자들로 높은 학력 수준을 요건으로 하고 있다. 외국어 에디터의 경우 국제회의 통역, 외국 자료 수집 또는 분석 등 외국어 통·번역 등의 업무를 담당하기 때문에

38) 'C기관 무기계약 및 기간제근로자 운영규정' 제21조(근무성적평가) 참조.

39) 'C기관 무기계약 및 기간제근로자 운영규정' 제14조(무기계약근로자로의 전환) 참조.

40) C기관의 기간제 및 무기계약직 근로자를 총괄 담당하는 H씨의 말을 요약하면 다음과 같다. “먼저 해당 업무가 상시·지속적인지 여부를 판단하고, 1년에 2회 근무평정을 실시하여 그 결과가 우수하면 무기계약직으로 전환을 시켜주고 있음. 2년이 되지 않더라도 근무평정 결과가 우수하고 해당 직무가 상시·지속적인 업무에 해당되면 무기계약직으로 전환시켜주고 있음.” 이러한 예로, 사무실무원 I씨는 2013년 5월에 기간제로 입사하여 2013년 12월 말에 무기계약직으로 전환되었다고 한다.

41) 'C기관 무기계약 및 기간제근로자 운영규정' 제8조(계약직근로자의 사용) 참조.

연구분야의 근로자들과 마찬가지로 사무실무원보다 높은 수준의 학력 수준을 요구하며 전문성을 필요로 한다.

나. 보수 및 처우수준

C기관 기간제 및 무기계약직 근로자의 임금은 기본급, 수당, 기타상여금, 복지포인트 등 4개 항목으로 구성된다. 심사관을 제외한 3개 분야 9개 직종에 해당되는 근로자들은 기본급에 대하여 근속기간에 따른 호봉제 적용을 받고 있기 때문에 근속기간의 증가에 따라 기본급도 상승하게 된다. C기관 기간제 및 무기계약직 근로자 총괄 담당자인 H씨의 말에 따르면, 2014년까지 전문연구원과 정책연구원, 에디터(가, 나)는 연봉제에 기초한 임금을 지급받았다고 한다. 그러나 이에 대해 내부적으로 문제가 제기되면서 올해부터 심사관을 제외한 모든 직종에 호봉제를 도입하였다고 한다. 또한 사무실무원 I씨의 말에 따르면, 호봉 적용 시 2014년까지는 근속기간 2년에 1호봉씩 증가하였으나, 2015년부터 1년에 1호봉씩 증가하는 것으로 변경되었다고 한다. 호봉 테이블은 학력 및 업무의 전문성 등을 고려하여 직종에 따라 총 다섯 가지로 구분된다.

C기관의 기간제 및 무기계약직 근로자 총괄 담당자 H씨는 이에 대하여 각 직종은 자격기준에 의해 분류된 것이며, 각 호봉 테이블의 1호봉은 공무원의 기본급을 기준으로 설정된 것이라고 한다. 이를 좀 더 구체적으로 설명하면 학력 수준과 전문성을 고려하여 전문연구원(가) 1호봉의 경우 일반임기제 공무원 5급 1호봉을 기준으로 설정된 금액이며, 전문연구원(나)과 정책연구원(가), 에디터(가)의 1호봉은 일반임기제 공무원 6급 1호봉을 기준으로, 전문연구원(다)과 정책연구원(나), 에디터(나)의 1호봉은 일반임기제 공무원 7급 1호봉을 기준으로 각각 설정된 금액이다. 또한 시험연구원(가)과 에디터(다)의 1호봉은 일반임기제 공무원 8급 1호봉을 기준으로, 시험연구원(나)과 사무실무원, 청사관리원, 심사보조원의 1호봉은 일반직 공무원 9급 1호봉을 기준으로 각각 설정된 금액이다.

따라서 동일한 기간제 및 무기계약직 근로자들 간에도 학력 및 전문성 등 자격기준에 따라 기본급에 큰 차이를 보이고 있다. 전문직종 중에서도

가장 높은 임금을 지급받는 전문연구원(가)의 경우 1년차 기본급이 3,207,500원이며, 20년차에는 5,671,200원의 기본급을 받게 된다. 반면, 가장 낮은 임금을 지급받는 그룹에 속한 사무실무원의 경우 1년차의 기본급은 1,462,600원으로 이는 전문연구원(가) 1년차 기본급의 약 45.6% 수준이며, 20년차의 기본급 2,586,600원 역시 전문연구원(가)의 20년차 기본급의 약 45.6% 수준이다. 이를 통해 동일 기관 내 기간제 및 무기계약직 근로자 사이에도 학력 및 전문성 등에 의해 상당한 수준의 임금격차가 존재함을 알 수 있다.

C기관 사무실무원 1년차의 월 봉급액은 기획재정부 사무원 나급 1년차 월 봉급액 1,294,080원의 약 113.0% 수준으로 나타나 C기관 사무실무원의 월 봉급액이 더 높은 것으로 나타난다. 그러나 근속기간이 증가함에 따라 그 격차가 감소하여 20년차의 C기관 사무실무원의 월 봉급액은 기획재정부 사무원 나급 1년차 월 봉급액 2,512,910원의 약 102.9% 수준으로 나타난다.

한편, C기관 사무실무원의 월 봉급액은 일반직 공무원 9급의 월 봉급액보다도 높게 나타난다. C기관 사무실무원 1년차의 월 봉급액은 일반직 공무원 9급의 1년차 월 봉급액 1,282,800원의 약 114.0% 수준으로 나타나 C기관 사무실무원의 월 봉급액이 더 높은 것으로 나타난다. 이는 C기관 사무실무원 1년차의 월 봉급액을 단순히 일반직 공무원 9급의 1년차 월 기본급 수준에 맞춘 것이 아닌 수당 등을 포함한 금액에 맞췄기 때문이다. 그러나 역시 근속기간이 증가함에 따라 그 격차가 감소하여 20년차 C기관 사무실무원의 월 봉급액은 일반직 공무원 9급의 20년차 월 봉급액 2,457,400원의 약 105.3% 수준으로 나타난다.

기간제 및 무기계약직 근로자의 수당으로는 시간외 수당이 있다. 기간제 및 무기계약직 근로자 사용부서의 장은 주 12시간 범위에서 업무상 필요에 따른 초과근무를 명하거나 토요일 또는 공휴일 근무를 명할 수 있으며, 이에 대하여 통상임금의 100의 50을 가산하여 지급해야 한다.⁴²⁾ 초과근로시간은 계절적 요인이 작용하여 월별로 다소 차이가 나타난다. 심층 면접 조사에 응해준 사무실무원 I씨의 경우 한 달 기준으로 많을 경우 24

42) 'C기관 무기계약 및 기간제근로자 운영규정' 제38조(시간외근무 등) 참조.

시간의 초과근로를 하는 경우도 있지만, 평균적으로 12시간의 초과 근로를 하고 있다고 한다.

C기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자는 기타상여금에 해당하는 명절휴가비와 복지포인트도 지급받고 있다. 명절휴가비는 1년 이상 근무하고 있는 기간제 및 무기계약직 근로자들을 대상으로 설과 추석에 각각 40만 원, 총 80만 원을 지급하고 있다. 복지포인트의 경우 기간제 및 무기계약직 근로자들에게 기본적으로 35만 원씩 지급하고 있으며 근속기간에 따라 1만 원씩 증가하고, 가족수에 따라 추가적으로 지급하기도 한다.

4. D기관

가. 무기계약 사무보조직종 현황

D기관은 기간제 및 무기계약직 근로자에 대하여 ‘D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운영에 관한 규정’을 마련하여 준수하고 있다. 이와 함께 D기관은 본청과 소속기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자들에 대하여 동일하게 직무급제를 시행하고 있다. 직무급제를 실시하고 있기 때문에 근속기간의 증가에 상관없이 호봉승급분에 의한 기본급 인상은 이루어지지 않는다.

2015년 D기관의 1년 이상 기간제 및 무기계약직 근로자 총 정원은 1,609명⁴³⁾으로 모두 14개 직종에 걸쳐 분포되어 있다.⁴⁴⁾ 이 가운데 사무보조직에 해당하는 행정실무원 정원은 총 195명으로 1년 이상 기간제 및 무기계약직 근로자 총 정원의 약 12.1%에 이른다. 1년 이상 기간제로 근무하고 있는 행정실무원은 54명이며, 무기계약직으로 근무하는 행정실무원은 141명으로 나타나 다수의 행정실무원이 무기계약직 임을 알 수 있

43) D기관의 기간제 및 무기계약직 근로자를 총괄 담당하고 있는 J씨에 의하면 1년 미만 기간제 근로자수의 경우 계절적 요인에 의한 편차가 심하기 때문에 정원관리를 하기 어려운 실정이어서 별도의 정원관리를 하고 있지 않다고 한다.

44) 기간제 및 무기계약직 근로자 총괄 담당자 J씨에 따르면 현원은 정원 대비 90% 이상이라고 한다.

〈표 4-5〉 D기관 무기계약직 근로자 정원표

	전체	행정실무원	사육사	시설관리원	연구원	영양사	조리종사원	포장 및 온실관리원	농기계정비원	통번역사	민간전문가	국제협력요원	상담요원	홍보지원	운전원
전체	554	141	66	8	236	4	13	64	1	1	5	2	5	7	1
본청	66	44			5		3			1	1	2	5	4	1
소속기관 1	126	31	22	1	54			14			2			2	
소속기관 2	138	25			88	1	3	19	1					1	
소속기관 3	139	31		4	72	1	4	25			2				
소속기관 4	85	10	44	3	17	2	3	6							

자료: 'D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운용에 관한 규정'.

다. 한편 기간제 및 무기계약직 근로자 총괄 담당자 J씨의 말에 따르면 D기관의 기관 이전 과정에서 상당수의 행정실무원이 이직함에 따라 약 30% 정도의 인력만 계속 근무를 하고 있다고 한다. 따라서 약 70% 정도의 행정실무원은 별도의 정원관리가 이루어지지 않고 있는 근속기간 1년 미만의 기간제 근로자이다.⁴⁵⁾

D기관은 공무원이 아닌 기간제 및 무기계약직 근로자를 채용할 때 몇몇 예외적인 사유를 제외하고 공개·경쟁채용 절차를 통하여 선발한다.⁴⁶⁾ 그러나 D기관은 기간제 근로자의 무기계약직 전환에 대한 별도의 규정을 두지 않고 있다. 다만, 채용권자가 적격성 심사를 통하여 법적 계약기간을 초과하지 않는 범위에서 근로계약 관계가 종료되거나 종료 예정인 기간제 근로자의 계약기간을 연장할 수 있다.⁴⁷⁾ 또한 동일 규정 제9

45) D기관의 경우 계절적인 수요를 반영하여 1년 미만의 기간제 근로자가 채용되는 경우가 많다고 한다. 포장 및 온실관리원이 대표적인 사례로 이들의 경우 1년 이상 기간제 또는 무기계약직 근로자들 가운데 비교적 많은 수를 차지하고 있지만, 1년 미만 기간제 근로자 또한 많다고 한다. 이들은 주로 D기관 업무의 특성에 따라 재배되는 작물 등을 관리하며 나이 든 사람들이 주를 이룬다고 한다.

46) 'D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운용에 관한 규정' 제8조(채용공고 및 채용절차 등) 및 제8조의2(채용공고 및 채용절차의 특례) 참조.

47) 'D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운용에 관한 규정' 제8조의3(적격성 심사) 참조.

조(우선 채용)에 의거하여 기간제 근로자 중 업무역량이 뛰어나고 근무태도가 우수한 자에 대해서는 무기계약 근로자 채용 시 우선채용이 가능하도록 규정하고 있다.⁴⁸⁾ 무기계약직으로 채용된 근로자는 특별한 사유가 발생하지 않는 한 정년인 60세까지 근무할 수 있다.⁴⁹⁾

한편 D기관의 특성상 연구원이 기간제 및 무기계약직 근로자 정원의 다수를 차지하고 있다. 연구원은 행정실무원보다 일정 수준의 자격요건을 요구하지만 그 수준이 높지는 않다. D기관 기간제 및 무기계약직 근로자들을 총괄 담당하는 J씨에 따르면, 이들은 주로 연구사 시험을 통과한 공무원 신분의 연구원들과 함께 실험 등을 하며, 연구보조업무를 담당하고 있다고 한다. 또한 기간제 및 무기계약직 연구원의 경우 업무의 전문성이 높지 않기 때문에 그 보수수준 또한 낮아 오랜 기간 동안 근무를 하기보다 D기관에서의 경력을 바탕으로 공무원 신분의 연구사 시험을 준비하는 경우도 있다고 한다. 행정실무원과 연구원, 포장 및 온실관리원을 포함한 기간제 및 무기계약직 근로자들은 대부분 공개채용을 통하여 선발된다.

이러한 절차를 거쳐 채용된 기간제 및 무기계약직 근로자들은 D기관의 본청 및 각 소속기관에 배속되어 근무하고 있다. 이 중 사무보조직에 해당하는 행정실무원의 주요 업무는 사무를 담당하는 공무원의 지시에 의해 수행되는 보조적 업무이다. 따라서 담당 공무원의 업무와 비교하여 업무의 성격과 책임 범위가 다르게 나타난다. D기관 기간제 및 무기계약직 근로자들을 총괄 담당하는 J씨에 따르면, 행정실무원의 경우 채용을 위한 자격요건이 높지 않으며, 업무가 쉽고 일하기 편하다고 생각하여 취업에 어려움을 갖고 있는 사람들이 지원하는 경향이 있다고 한다.⁵⁰⁾

나. 보수 및 처우수준

D기관 기간제 및 무기계약직 근로자의 임금은 기본급, 수당, 기타상여

48) 'D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운영에 관한 규정' 제9조(우선 채용) 참조.

49) 'D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운영에 관한 규정' 제11조(정년) 참조.

50) 기간제 및 무기계약직 총괄 담당자 J씨와의 심층면접 조사 내용이다.

금, 복지포인트 등 4개 항목으로 구성되며, 기본급에 대해서는 직무급제가 적용된다. 직무급제의 적용으로 인하여 근속기간의 증가에 따른 기본급 인상은 되지 않으며, 다만 물가상승분과 공무원 임금인상률, 최저임금 등을 반영한 기본적인 임금인상률만 적용될 뿐이다. 이 중 최저임금을 고려함에 있어서, 기간제 및 무기계약직 총괄 담당자 J씨의 말에 따르면 행정실무원의 경우 최저임금의 105% 수준에서, 연구원의 경우 최저임금의 110% 수준에서 기본급이 결정된다고 한다.

D기관의 모든 기간제 및 무기계약직 근로자들은 직무급제의 적용을 받고 있기 때문에 각 직종의 직무가치에 따라 상이한 기본급이 적용된다. 기간제 및 무기계약직 근로자에 대한 임금수준은 고용노동부 및 안전행정부에서 발표하는 임금수준 등을 고려하여 업무의 전문성, 난이도 및 물가변동 등을 고려하여 예산 범위에서 결정하도록 하고 있다.⁵¹⁾

1년 미만 기간제 근로자의 임금은 일급액으로 지급하며, 1년 이상 기간제 근로자 및 무기계약직 근로자에 대해서는 월 봉급액으로 지급하도록 규정하고 있다. 2015년 월 봉급액은 전년 대비 4.0% 상승한 금액이다. 또한 2015년 최저임금액이 시간당 5,580원, 일급액은 44,640원, 월 봉급액은 1,166,220원으로 규정되어 있음을 고려했을 때, 연구원과 행정실무원의 직종에서 이를 충족하고 있음을 알 수 있다. 즉, 앞에서 설명한 바와 같이 행정실무원의 경우 최저임금의 105% 수준에서, 연구원의 경우 최저임금의 110% 수준에서 기본급이 결정된다고 할 때, 행정실무원의 일급은 최

〈표 4-6〉 D기관 기간제 및 무기계약직 월 봉급액

(단위 : 원)

직 종	급여형태	2014년 임금	인상금액 (4.0%)	2015년 임금 지급기준(안)
연구원	월급제	1,221,400	48,850	1,270,250
	일급제	46,900	1,870	48,770
행 정 실무원	월급제	1,182,100	47,280	1,229,380
	일급제	45,300	1,810	47,110

자료 : '2015년 직종별 지급 단가,' D기관 내부자료.

51) 'D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운영에 관한 규정' 제13조(임금) 참고.

저임금의 약 105.5%, 월급은 약 105.4%로 105% 수준에서 결정됨을 충족한다. 연구원의 경우 임금은 최저임금의 약 109.3%, 월급은 약 108.9%로 역시 최저임금의 110% 수준에서 결정됨을 충족한다.

D기관 행정실무원의 2015년 월 봉급액 1,229,380원은 1년차 기획재정부 사무원 나급의 월 봉급액 1,294,080원의 95.0% 수준이며, 1년차 일반직 공무원 9급의 월 봉급액 1,282,800의 95.8% 수준으로 그 차이는 많지 않다. 그러나 직무급의 경우 근속기간의 증가에 관계없이 동일한 기본급이 적용되기 때문에 근속기간이 증가할수록 호봉제를 적용하는 기관의 동일한 근속기간을 가진 근로자와의 임금격차도 커진다. 예를 들어 2015년을 기준으로 근속기간이 10년인 기획재정부 사무원 나급에 해당하는 근로자의 기본급은 근속기간에 따른 호봉승급분이 반영된 1,987,600원, 일반직 공무원 9급의 기본급은 1,918,400원이다. 그러나 동일한 근속기간을 가진 D기관 무기계약직 근로자의 기본급은 1년차와 동일한 1,229,380원으로 이는 기획재정부 사무원 나급 근로자 기본급의 61.99%, 일반직 공무원 9급 기본급의 64.1%로 그 격차가 상당히 확대되었음을 알 수 있다.

그러나 이를 개선하는 것이 쉽지 않을 것으로 보인다. D기관의 기간제 및 무기계약직 근로자들이 근속기간에 상관없이 동일한 기본급을 받으므로 호봉제 실시 기관의 유사한 직종의 동일한 근속기간을 가진 근로자들과의 임금격차가 증가함에도 호봉제를 실시할 수 없는 나름의 이유가 있기 때문이다. D기관의 기간제 및 무기계약직 근로자의 수가 많다는 것이 그 이유이다. 기간제 및 무기계약직 근로자 총괄 담당을 맡고 있는 J씨의 말에 의하면, 기간제 및 무기계약직 근로자의 임금은 예산 편성에 따라 기본경비로 지급되는 부분이 있고, 사업비 내에서 인건비로 지급되는 부분이 있는데, 그 인상액이 매년 제한되어 있기 때문에 많은 인원에 대하여 호봉제를 도입하기에 무리가 있다고 한다. 이러한 어려움이 있음에도 불구하고 부서 간의 인력수에 대한 이기심 때문에 적정 인력수 검토에 따른 인력 감소가 어렵다고 한다. 그러나 기간제 및 무기계약직 근로자들의 임금수준을 다른 중앙행정기관의 동일한 직종과 동일한 근속기간을 가진 근로자들과 균형을 이뤄 일자리의 질을 높이기 위해서는 적정 인력수에 대한 검토를 반드시 할 필요가 있다. 그리고 감소된 인원에 의해 절감된

예산을 바탕으로 임금수준의 형평성을 맞출 필요가 있다.

기간제 및 무기계약직 근로자의 수당으로는 시간외 수당과 교통보조비가 있다. 시간외 근로수당의 경우 시간당 급여의 150%를 지급하고 있다.⁵²⁾ 한편, 교통보조비의 경우 기간제 및 무기계약직 근로자의 수가 많기 때문에 모든 인원에게 다 줄 수 없다고 한다. 기간제 및 무기계약직 근로자 총괄 담당을 맡고 있는 J씨의 말에 따르면, 관사나 셔틀버스 및 대중교통의 접근이 어려운 곳에서 근무하는 경우 10만 원 내에서 교통보조비를 지급할 수 있지만 인원수가 많아 예산상의 이유로 주지 않는 곳이 대부분이라고 한다.

D기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자는 기타상여금에 해당하는 명절휴가비와 복지포인트도 지급받고 있다. 명절휴가비는 현재 재직 중인 무기계약직 및 연속된 근무기간이 1년 이상인 근로자에 대하여 설과 추석에 각각 40만 원, 총 80만 원을 지급하고 있다.⁵³⁾ 복지포인트 역시 현재 재직 중인 무기계약직 및 연속된 근무기간이 1년 이상인 근로자에 대하여 매년 30만 원을 지급하고 있다.

5. E기관

가. 무기계약 사무보조직종 현황

E기관은 기간제 및 무기계약직 근로자에 대하여 ‘(E기관) 무기계약 및 기간제근로자 관리규정’을 마련하여 준수하고 있다. 이와 함께 기간제 및 무기계약직 근로자의 기본급에 있어 몇몇 직종을 제외한 대부분의 직종에서 각각의 직무가치를 반영한 직무급제를 시행하고 있다. 직무급제를 실시하고 있기 때문에 근속기간의 증가에 상관 없이 호봉승급분에 의한 기본급 인상은 이루어지지 않는다.

52) ‘D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운용에 관한 규정’ 제35조(근로기준법 등 준수) 참조.

53) ‘D기관 무기계약 및 기간제근로자 관리·운용에 관한 규정’ 제13조의1(임금의 지급) 참조.

2014년 5월 현재 E기관의 무기계약직 정원은 19개 직종에 걸쳐서 총 208명이다. 그중 사무보조원의 정원은 총 18명으로 전체 정원의 약 8.7% 수준으로 높지 않다. 2015년 2월 현재 E기관 본부 및 소속기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자수는 운전·조리 등을 포함한 21개 직종에 걸쳐 총 221명이다. 이 중 사무보조직에 해당하는 사무보조원은 7명으로 전체 인원의 약 3.2% 수준이다. E기관의 기간제 및 무기계약직 근로자를 총괄 담당하는 K씨에 따르면, 전문분야에 속하는 해외진출지원, 수출지원 상담 등의 업무에 종사하는 근로자들도 고용노동부의 분류기준에 따라 사무보조직으로 분류⁵⁴⁾되며, 비서직 또한 그러하다고 한다. 따라서 고용노동부의 분류기준에 따라 사무보조직에 해당하는 인원을 정확하게 파악하기에는 다소 어려움이 있다.

E기관은 공무원이 아닌 기간제 또는 무기계약직 근로자를 채용할 때 객관적이고 공정하게 채용해야 함을 규정하고 있다.⁵⁵⁾ E기관의 기간제 및 무기계약직 근로자를 총괄 담당하는 K씨에 따르면, 현재 자리에서

〈표 4-7〉 E기관 부서별 무기계약직 정원(2014. 5 현재)

	계	전문분야										일반분야									
		조달 교수	법률 자문	법률 해석	법률 장터	원지 시정 분석	국제 협력	국제 조달	정보 화 사업 발주 지원	홍보	웹디 자인	물품 구매	품질 관리	시설 공사	전회 상담	국유 재산 관리	사무 보조	시설 관리	조리 종사	운전	
전체	208	5	2	4	2	3	1	1	1	2	2	7	5	40	72	25	18	1	16	1	
본청	소계	167	0	2	4	2	3	1	1	1	2	2	7	0	37	72	25	7	1	0	0
소속기관	소계	41	5	-	-	-	-	-	-	-	-	-	5	3	-	-	11	0	16	1	

자료: ‘무기계약 및 기간제근로자 관리규정’, E기관.

54) E기관의 심층면접 조사에 응해준 무기계약직 근로자 L씨의 경우 해당 분야의 경력을 바탕으로 수출업무와 수출 초보기업들에 대한 교육과 컨설팅을 제공하는 전문분야에 속하는 업무를 담당하지만, 이 업무 역시 분류기준에 따라 사무보조직에 해당된다고 한다.

55) ‘(E기관) 무기계약 및 기간제근로자 관리규정’ 제10조(자격요건) 및 제11조(채용절차) 참조.

기간제 근로자가 근무하다가 퇴직하여 결원이 생긴 경우 기간제 근로자로 채용하지만, 무기계약직 근로자가 퇴직해 결원이 생긴 경우 처음부터 무기계약직으로 채용하는 경우도 있다고 한다. 또한 그는 독립적이고 전문적인 업무의 경우 처음부터 무기계약직으로 채용하기도 한다고 한다. 기간제로 채용된 근로자는 몇몇 예외적인 사유를 제외하고는 2년을 초과하여 계약직으로 근무할 수 없기에 면접시험 등의 절차를 거쳐 무기계약직으로 전환된다.⁵⁶⁾ 특히 E기관의 경우 계속 근무기간이 2년이 되지 않은 기간제 근로자도 무기계약직으로 전환이 가능하다.⁵⁷⁾ 이러한 절차를 거쳐 무기계약직으로 전환된 근로자는 특정한 사정이 없는 한 만 60세까지 근무할 수 있다.⁵⁸⁾

이와 같은 절차를 거쳐 채용된 기간제 및 무기계약직 근로자들은 현재 E기관 본부 및 조달품질원과 조달교육원, 11개의 지방청 등 소속기관에 각각 배속되어 근무하고 있다. 그리고 E기관은 이들에게 지원관이라는 직명을 부여하고 있다. 앞서 설명하였듯이 고용노동부의 분류기준에 따라 E기관의 사무보조직에 해당하는 근로자들의 직무는 매우 다양하다. 실질적인 사무보조업무를 담당하는 근로자들과 비서는 물론 수출지원 상담, 해외진출지원 등 비교적 전문적인 업무를 담당하는 근로자들까지 고용노동부의 분류기준에 따라 사무보조원으로 분류되고 있다고 한다. 따라서 이들 각자의 업무내용과 책임 범위는 매우 상이하게 나타난다. 실질적인 사무보조업무를 담당하는 근로자들의 경우 사무담당 공무원들의 업무에 대한 보조를 주로 수행하지만, 수출지원 상담, 해외진출지원 등 비교적 전문적인 업무에 종사하는 근로자들의 경우 자신들의 경력과 전문성을 바탕으로 업무를 수행하기도 한다.

나. 보수 및 처우수준

E기관 기간제 및 무기계약직 근로자의 임금은 기본급, 수당, 기타상여

56) ‘(E기관) 무기계약 및 기간제근로자 관리규정’ 제9조의2(무기계약근로자로의 전환) 참고.

57) E기관의 무기계약직 근로자 L씨의 경우 2013년 2월부터 기간제 근로자로 근무하였으며, 2014년 말에 무기계약직으로 전환되었다고 한다.

58) ‘(E기관) 무기계약 및 기간제근로자 관리규정’ 제24조(정년) 참고.

금, 복지포인트 등 4개 항목으로 구성된다. E기관의 기본급 체계는 두 가지로 분류된다. 국유재산관리 업무와 콜센터 업무의 경우 해당 직종에 근무하는 근로자들에 대하여 호봉제를 적용한다. 반면 이 두 가지 업무를 제외한 나머지 모든 업무에 종사하는 기간제 및 무기계약직 근로자들의 기본급에 대해서는 직무급을 적용하고 있다. 그 결과 각 직종에 따라 상이한 기본급이 적용된다. 기간제 및 무기계약직 근로자에 대한 기본급 수준은 직무의 내용, 직무수행에 필요한 지식 및 기술, 책임의 정도 등을 기초로 하여 결정된다.⁵⁹⁾

직무급을 적용하는 직종의 경우 근속기간이 증가하더라도 호봉승급분이 반영되지 않아 근속기간 증가에 따른 기본급 인상은 되지 않는다. 다만 물가상승분과 공무원 임금인상률 등을 반영한 기본적인 임금인상률만 적용될 뿐이다. E기관의 기간제 및 무기계약직 총괄 담당자인 K씨에 따르면, 현재 기간제 및 무기계약직 근로자의 기본급 수준은 그 직무 내용에 따라 일반직 5급, 7급, 9급의 1호봉 또는 3호봉을 기준으로 해서 관리하고 있다고 한다. 그러나 실제 사업부서에서 관련 예산의 책정 정도가 다르기 때문에 그 기준이 절대적이지 않다고 한다.

고용노동부의 분류기준에 따라 같은 사무보조직으로 분류된다 할지라도 전문분야에 속하느냐 일반분야에 속하느냐에 따라 월 봉급액 수준에 큰 차이가 있다. 이를 바탕으로 살펴보면 해외진출지원과 수출지원 상담 업무에 종사하는 기간제 및 무기계약직 근로자의 월 봉급액은 2,595,000원으로 나타난다. 이 금액은 일반직 7급 3호봉 공무원이 수당을 포함하여 받을 수 있는 월 평균 임금액의 약 114% 수준이다. 이처럼 사무보조직에 해당할지라도 전문분야에 종사하는 근로자들의 임금수준이 높은 것은 해당 분야의 경력을 인정해줬기 때문이다. 실제로 심층면접 조사에 응해준 L씨의 경우 수출관련 분야에서 쌓은 3년 4개월의 경력을 바탕으로 현재 수출업무와 수출 초보기업들에 대한 교육 및 컨설팅을 제공하는 업무를 담당하고 있다고 한다.

그러나 사무보조직 중 일반분야에 해당하는 사무보조원과 비서의 월 봉급액 수준은 각각 1,337,143원과 1,269,000원으로 나타난다. 이는 일반직

59) ‘(E기관) 무기계약 및 기간제근로자 관리규정’ 제38조(보수의 결정) 참조.

9급 1호봉 공무원이 수당을 포함하여 받을 수 있는 월 평균 임금액의 약 85.3%와 약 81%에 해당하는 낮은 수준의 금액이다. 특히 E기관 기간제 및 무기계약직 총괄 담당자 M씨에 따르면 사무보조원의 경우 근무부서에 따라 120만 원대의 임금을 받는 근로자가 있는 반면, 140만 원대의 임금을 받는 근로자도 있다고 한다. 이는 부서마다 사업비 예산이 다르기 때문에 그에 따른 인건비 예산에도 차이가 있기 때문이라고 한다. 그럼에도 불구하고 이들은 직무급제로 인하여 근속기간이 증가하더라도 기본급의 수준에는 큰 변화가 나타나지 않아 일반직 9급 1호봉 공무원과의 임금 격차가 더욱 확대될 것이다.

E기관 사무보조원의 2015년 월 봉급액은 평균 1,337,143원으로 1년차 기획재정부 사무원 나급의 월 봉급액 1,294,080원의 약 103.3% 수준이며, 1년차 일반직 공무원 9급의 월 봉급액 1,282,800원의 104.2% 수준으로 오히려 더 높게 나타난다. 그러나 직무급의 경우 근속기간의 증가에 관계없이 동일한 기본급이 적용되기 때문에 근속기간이 증가할수록 호봉제를 적용하는 기관의 동일한 근속기간을 가진 근로자와의 임금격차는 증가한다. 예를 들어 2015년을 기준으로 근속기간이 10년인 기획재정부 사무원 나급에 해당하는 근로자의 기본급은 1,987,600원, 일반직 공무원 9급의 기본급은 1,918,400원이다. 그러나 동일한 근속기간을 가진 E기관 무기계약직 사무보조원의 기본급은 1년차와 동일한 평균 1,337,143원으로 이는 기획재정부 사무원 나급 근로자 기본급의 67.3%, 일반직 공무원 9급 기본급의 69.7%로 그 격차가 상당히 확대되었음을 알 수 있다.

이처럼 근속기간이 증가함에 따라 호봉제를 적용하는, 다른 중앙행정기관에서 근무하는 유사직종의 근로자들과 임금격차가 확대된다면 E기관에서 일반분야 사무보조원으로 근무하는 근로자들의 임금수준에 대한 불만은 증가할 것이다. 그러나 E기관에서는 현재 이에 대한 대안을 마련하지 않고 있는 것으로 보이며, 근로자들의 불만에 대한 원인을 다른 곳에서 찾고 있다. 심층면접 조사과정에서 '직무급제로 인하여 호봉제와 같은 자동승급분이 없어 구조적으로 공무원과의 임금격차가 증가하는 것에 대한 불만은 없나'라는 질문에 대하여 E기관의 기간제 및 무기계약직 총괄 담당자인 K씨는 나이가 들어감에 따라 업무능력이 떨어짐과 동시에

계속적으로 사무보조라고 분류된 보조적인 업무만 하는 것이 불만으로 작용할 수 있다고 응답하였다.

그러나 이들 근로자들에 대한 임금수준을 다른 중앙행정기관의 동일한 직종에 종사하며 동일한 근속기간을 가진 근로자들과 균형을 이뤄 일 자리의 질을 높이기 위해서는 일반분야에 속한 사무보조원들의 임금수준을 제고할 필요가 있다. 물론 이를 위해서는 예산에 대한 고려가 필요하겠지만, 관계부처와 협의하여 문제를 풀어나가는 노력이 필요할 것으로 보인다.

기간제 및 무기계약직 근로자의 수당으로는 시간외 수당이 있다. 시간외 근무는 소속부서장이 근로기준법에서 정한 연장근로시간 한도에서 승인할 수 있다.⁶⁰⁾ 심층면접 조사에 응해준 무기계약직 근로자 L씨의 경우 한 달 평균 10시간 정도의 시간외 근무를 하고 있다고 한다. 시간외 근로 수당의 경우 시간급 통상임금의 100분의 50을 가산하여 지급하고 있다.

E기관에서 근무하는 기간제 및 무기계약직 근로자는 기타상여금에 해당하는 명절휴가비와 복지포인트도 지급받고 있다. 명절휴가비는 E기관의 무기계약직 근로자에 대하여 설과 추석에 각각 40만 원, 총 80만 원을 지급하고 있다. 복지포인트는 기간제와 무기계약직 근로자에게 동일하게 30만 원(300포인트)을 지급하고 있다. E기관의 복지포인트 관련 담당자 N씨에 따르면, 2016년에 예산이 허용된다면 가족수와 근속기간에 따라 추가 지급할 계획이 있다고 한다.

〈표 4-8〉 기획재정부 사무원 나급 및 일반직 공무원 9급에 대한 각 기관별 월 봉급액 비율

(단위: 원)

근무연차	일반직 공무원 9급	기획재정부 사무원 나급	A기관 사무보조원	B기관 사무보조직 사무원	C기관 사무실무원	D기관 행정실무원	E기관 사무보조원
1년차	1,282,800	1,294,080	1,261,000 (98.3%) (97.4%)	1,213,390 (94.6%) (93.8%)	1,462,600 (114.0%) (113.0%)	1,229,380 (95.8%) (95.0%)	1,337,143 (104.2%) (103.3%)

60) ‘(E기관) 무기계약 및 기간제근로자 관리규정’ 제29조(근무상황) 참조.

〈표 4-8〉의 계속

근무연차	일반직 공무원 9급	기획재정부 사무원 나급	A기관 사무보조원	B기관 사무보조직 사무원	C기관 사무실무원	D기관 행정실무원	E기관 사무보조원
2년차	1,348,600	1,357,640	1,261,000 (93.5%) (92.9%)	1,268,710 (94.1%) (93.4%)	1,525,500 (113.1%) (112.4%)	1,229,380 (91.2%) (90.6%)	1,337,143 (99.2%) (98.5%)
3년차	1,418,300	1,425,430	1,418,300 (100.0%) (99.5%)	1,321,620 (93.2%) (92.7%)	1,592,200 (112.3%) (111.7%)	1,229,380 (86.7%) (86.2%)	1,337,143 (94.3%) (93.8%)
4년차	1,492,200	1,497,700	1,492,200 (100.0%) (99.6%)	1,372,130 (92.0%) (91.6%)	1,662,900 (111.4%) (111.0%)	1,229,380 (82.4%) (82.1%)	1,337,143 (89.6%) (89.3%)
5년차	1,566,700	1,571,530	1,566,700 (100.0%) (99.7%)	1,420,240 (90.7%) (90.4%)	1,734,200 (110.7%) (110.4%)	1,229,380 (78.5%) (78.2%)	1,337,143 (85.3%) (85.1%)
6년차	1,642,900	1,697,940	1,642,900 (100.0%) (96.8%)	1,465,950 (89.2%) (86.3%)	1,807,200 (110.0%) (106.4%)	1,229,380 (74.8%) (72.4%)	1,337,143 (81.4%) (78.8%)
7년차	1,715,900	1,772,450	1,715,900 (100.0%) (96.8%)	1,508,040 (87.9%) (85.1%)	1,877,000 (109.4%) (105.9%)	1,229,380 (71.6%) (69.4%)	1,337,143 (77.9%) (75.4%)
8년차	1,786,300	1,845,810	1,786,300 (100.0%) (96.8%)	1,546,530 (86.6%) (83.8%)	1,944,400 (108.9%) (105.3%)	1,229,380 (68.8%) (66.6%)	1,337,143 (74.9%) (72.4%)
9년차	1,853,700	1,917,420	1,853,700 (100.0%) (96.7%)	1,581,400 (85.3%) (82.5%)	2,008,900 (108.4%) (104.8%)	1,229,380 (66.3%) (64.1%)	1,337,143 (72.1%) (69.7%)
10년차	1,918,400	1,987,600	1,918,400 (100.0%) (96.5%)	1,612,660 (84.1%) (81.1%)	2,070,800 (107.9%) (104.2%)	1,229,380 (64.1%) (61.9%)	1,337,143 (69.7%) (67.3%)
11년차	1,980,300	2,066,090	1,980,300 (100.0%) (95.8%)	1,640,340 (82.8%) (79.4%)	2,130,000 (107.6%) (103.1%)	1,229,380 (62.1%) (59.5%)	1,337,143 (67.5%) (64.7%)
12년차	2,041,600	2,121,010	2,041,600 (100.0%) (96.3%)	1,664,470 (81.5%) (78.5%)	2,188,700 (107.2%) (103.2%)	1,229,380 (60.2%) (58.0%)	1,337,143 (65.5%) (63.0%)

〈표 4-8〉의 계속

근무연차	일반직 공무원 9급	기획재정부 사무원 나급	A기관 사무보조원	B기관 사무보조직 사무원	C기관 사무실무원	D기관 행정실무원	E기관 사무보조원
13년차	2,100,500	2,173,630	2,100,500 (100.0%) (96.6%)	1,685,600 (80.2%) (77.5%)	2,245,000 (106.9%) (103.3%)	1,229,380 (58.5%) (56.6%)	1,337,143 (63.7%) (61.5%)
14년차	2,157,600	2,224,730	2,157,600 (100.0%) (97.0%)	1,704,430 (79.0%) (76.6%)	2,299,700 (106.6%) (103.4%)	1,229,380 (57.0%) (55.3%)	1,337,143 (62.0%) (60.1%)
15년차	2,212,300	2,273,640	2,212,300 (100.0%) (97.3%)	1,721,740 (77.8%) (75.7%)	2,352,000 (106.3%) (103.4%)	1,229,380 (55.6%) (54.1%)	1,337,143 (60.4%) (58.8%)
16년차	2,265,200	2,341,010	2,265,200 (100.0%) (96.8%)	1,759,280 (77.7%) (75.2%)	2,402,700 (106.1%) (102.6%)	1,229,380 (54.3%) (52.5%)	1,337,143 (59.0%) (57.1%)
17년차	2,316,900	2,387,150	2,316,900 (100.0%) (97.1%)	1,799,030 (77.6%) (75.4%)	2,452,100 (105.8%) (102.7%)	1,229,380 (53.1%) (51.5%)	1,337,143 (57.7%) (56.0%)
18년차	2,365,100	2,430,340	2,365,100 (100.0%) (97.3%)	1,841,020 (77.8%) (75.8%)	2,498,300 (105.6%) (102.8%)	1,229,380 (52.0%) (50.6%)	1,337,143 (56.5%) (55.0%)
19년차	2,412,400	2,472,570	2,412,400 (100.0%) (97.6%)	1,885,210 (78.1%) (76.2%)	2,543,500 (105.4%) (102.9%)	1,229,380 (51.0%) (49.7%)	1,337,143 (55.4%) (54.1%)
20년차	2,457,400	2,512,910	2,457,400 (100.0%) (97.8%)	1,931,640 (78.6%) (76.9%)	2,586,600 (105.3%) (102.9%)	1,229,380 (50.0%) (48.9%)	1,337,143 (54.4%) (53.2%)

자료: '기획재정부 무기계약 및 기간제근로자 관리규정', [별표 5] 2013년도 사무근로자 연봉월액.

'공무원 보수규정', [별표 3] 일반직공무원과 일반직에 준하는 특정직 및 별정직 공무원 등의 봉급표.

'기간제 및 무기계약직 사무보조원 월 봉급액', 검찰청 내부자료.

'2014년 고용노동부 무기계약근로자 보수표', 고용노동부 내부자료.

'무기계약 및 기간제근로자 2015년도 임금지급 계획', 식품의약품안전처.

'2015년 직종별 지급 단가', 농촌진흥청 내부자료.

'조달청 무기계약 및 기간제 근로자 직종별 채용 현황', 조달청 내부자료.

※ 첫 번째 ()는 각 기관별 월 봉급액 대비 일반직 공무원 9급의 월 봉급액 비율이며, 두 번째 ()는 각 기관별 월 봉급액 대비 기획재정부 사무원 나급의 월 봉급액 비율임.

제 5 장

결론 : 무기계약 사무보조직 임금격차 해소 방안

지금까지 사무보조직중 사례를 통해 살펴보았듯이, 현재 중앙행정기관 무기계약직 임금·직무체계는 기관별 분단성을 그 특징으로 하고 있다. 무기계약직의 고용형태는 고용노동부의 통일된 지침에 따라 기간제에서 단계적으로 전환되어 왔다.

임금체계는 호봉제, 단일직무급제(단일임률제), 성과급제 등 기관별로 기본급에 대한 다양한 임금결정방식이 분산되어 있지만, 다른 한편으로는 공통적으로 기획재정부의 예산통제를 받고 있다. 기본급 외의 또 다른 중요한 임금 구성요소인 수당과 상여금의 지급범위와 지급수준은 그간 기관별 편차가 심했지만, 현재는 조금씩 통일된 기준에 의해 표준화되고 있다. 복리후생제도의 핵심인 복지포인트 역시 마찬가지로 일률적인 방식으로 조금씩 수렴되는 모습을 보이고 있다.

이와 같은 임금체계의 기관별 분단은 비정규직에 대한 비체계적인 관리체계에서 비롯된 측면이 크다고 할 수 있다. 비정규직에 대한 비용관리를 수행사업의 사업비 항목에서 편의적으로 처리하는 관행이 일반화되어 있던 탓에 기관 및 사업수행부서의 자의적 판단에 의해 임금체계와 임금수준이 결정되어 왔다. 또한 고용의 안정성이 보장되지 못했던 중앙행정기관의 기간제 비정규직에 대해서는 사업의 계속 수행여부와 기간제 사용제한에 의해 기간제 근로자의 고용지속성이 규정되어 왔다. 다른 한편으로는 행정안전부의 인력통제와 기획재정부의 예산통제로 인해 상시·지속적인 수행의 필요성이 존재하는 업무에 대해서도 편의적으로 일시적

활용이 가능한 기간제 근로자를 고용하여 사용해왔다. 이로 인해 기간제 근로자가 직면하게 되는 임금의 공정성 문제는 사업의 종료와 더불어 근로계약의 해지를 통해 해결해왔다.

그러나 비정규직 고용의 확대에 의한 고용의 불안정성 문제가 사회적 의제로 확산되고, 더 이상 불안정 고용형태를 방치할 수 없는 상황에 이르러 됨에 따라 기존 공공부문에 고용되어 상시·지속적 업무를 수행해 온 기간제 근로자의 무기계약직 전환이 이루어지게 되었다. 무기계약직이라는 새로운 고용형태는 기본적으로 고용의 안정성을 도모하기 위해 고안되었지만, 무기계약직이 고용형태 상 정규직 범주에 포함되면서 무기계약직의 임금·직무체계에 대한 새로운 고민이 시작되었다.

그 첫 번째는 노동력의 장기적 사용이 전제된 무기계약직 직무관리 체계화의 필요성이다. 노동력의 장기적 활용이 전제되지 않은 한시적 기간제에 대해서는 체계적 직무관리가 굳이 필요하지 않았다. 그러나 정년보장을 전제로 한 무기계약직 고용형태는 인력관리의 효율성 제고가 시급한 문제로 제기될 수밖에 없다.

두 번째는 무기계약직 직무에 대한 임금공정성의 문제이다. 무기계약직은 정규직 고용형태로 간주되고 있음에도 불구하고, 여전히 기관예산의 인건비 항목에 포함되어 비용처리가 계상되지 못하고, 기관이 수행하는 다양한 사업의 사업비 항목에서 그 비용이 처리되고 있다. 이로 인해 무기계약직 근로자들은 세 가지 측면에서 보상의 불공정성에 직면하게 되었다. 하나는 동일 기관에서 유사직무를 수행하는 정규직 또는 중앙행정기관 및 자치단체 공무원과의 임금공정성의 문제이며, 다른 하나는 유사직무를 수행하는 무기계약직 근로자들 사이에 존재하는 기관별 임금격차의 문제이다. 앞에서 살펴본 바와 같이 수행직무의 내용과 직무가치를 고려하는 경우에도 실질적인 기관별 임금격차가 존재하고 있다. 마지막으로 상이한 직종 사이의 합리적 임금차이를 어떻게 설정할 것인가 역시 논란이 되고 있다.

세 번째는 정년이 보장된 무기계약직의 경력관리, 즉 승진 및 훈련체계의 구축 문제이다. 장기간의 노동력 사용이 전제되어 있기 때문에, 근속 증가에 따른 숙련 향상을 어떻게 도모할 것인가, 그리고 숙련 향상에 따

른 승진체계를 어떠한 방식으로 운영할 것인가의 문제가 동시에 제기된다. 현재는 무기계약직에 대한 체계적인 경력관리나 승진시스템이 존재하지 않는다.

이와 같은 무기계약직에 대한 합리적 임금·직무체계 설계 및 운영의 문제는 특히 신분적 지위의 차이가 고용형태상 존재하는 중앙행정기관의 경우에 더욱 시급하다고 할 수 있다. 민간부문이나 공공기관과 달리 중앙행정기관의 정규직은 공무원이라는 특수한 입직경로를 갖는 사회적 신분제에 의해 보호된다. 따라서 임용이라는 입직경로를 통하지 않는 한 중앙행정기관의 무기계약직 근로자는 정규직 공무원으로의 고용형태 전환으로부터 원천적으로 배제될 수밖에 없다.

이러한 문제를 해결하기 위해 중앙행정기관의 무기계약직에 대한 체계적이고 합리적인 임금·직무체계의 구축 방안이 시급히 요구된다고 하겠다. 중앙행정기관의 무기계약 사무보조직종의 사례를 통해 살펴본 현재의 임금·직무실태와 그 문제점으로부터 앞으로 개선해나가야 할 무기계약직 임금제도의 기본적인 개선방향을 개략적으로나마 도출해낼 수 있을 것이다.

우선 첫 번째로 다원적 노동시장의 구축이다. 중앙행정기관의 공무원 노동시장은 직업공무원제라는 신분제적 지위에 의해 보호받는 내부노동시장이라고 할 수 있다. 따라서 민간의 근로계약관계를 통해 입직하는 무기계약직 노동시장은 기본적으로 공무원의 내부노동시장과는 다른 원칙과 기준에 의해 작동할 수밖에 없다. 즉, 중앙행정기관의 노동시장을 일종의 이중노동시장으로 인정하고, 공무원의 신분제적 노동시장과는 달리, 직무 중심의 노동시장으로 만들어야 할 필요가 있다. 이는 중앙행정기관 무기계약직 노동시장을 공무원 노동시장과는 독립적으로 작동하는 노동시장으로 설계하는 것을 의미한다.

대표적으로 독일의 연방 및 주행정기관이 이러한 시스템에 의해 작동되고 있다. 공무원 시험을 거쳐 임용되는 신분제 공무원 노동시장(Beamtenarbeitsmarkt)과 이와는 독립적인 임금·직무체계를 갖추고 독자적인 작동구조를 갖는 민간근로자 노동시장(Angestelltenarbeitsmarkt)으로 이루어진 다원적 노동시장구조로 구성되어 있다.

두 번째로 무기계약직 임금·직무체계의 직무 중심성 강화이다. 공무원의 국가의 행정사무를 포괄적으로 총괄 및 대행하는 역할의 수행자이며, 이로 인해 직업공무원 제도와 연공제에 기초한 임금·직무체계는 서로 밀접하게 맞물려 운용된다. 반면 무기계약직의 임금·직무체계는 공무원의 역할수행을 기능적으로 보조 또는 보완하는 기능성과 관련되어 있다. 따라서 수행하는 직무를 중심으로 임금·직무체계를 설계할 필요가 있다.

중앙행정기관 무기계약직 사무보조(일반행정)직에 대한 직무조사 결과를 살펴보면, ① 기관별 직무차이가 존재하지만 직무차이가 임금에 반영되지 않고 있는 등 직무와 임금의 연계성이 낮으며, ② 기관별 임금격차는 직무와는 무관하며 주로 임금체계라는 구조적 속성에 의해 임금수준이 결정되고 있고, ③ 이로 인해 무기계약직의 호봉제에 대한 선호도가 높게 나타나고 있는 것으로 분석되고 있다.

따라서 불합리한 임금격차가 유지 내지 확대되지 않도록 임금공정성을 확보하기 위해서는 임금·직무체계에 있어서 직무중심성을 강화하는 방향으로 중앙행정기관 무기계약직의 임금체계를 변화시켜가야 할 것이다. 임금·직무체계에서 직무중심성의 강화는 결국 직무급 임금체제로 귀결된다.

기관별 임금격차를 축소하고 동시에 기관별 직무차이를 공정하게 임금수준에 반영할 수 있도록 직무급 임금체계 중에서도 집단적 직무급을 중심으로 임금·직무체계를 설계할 필요가 있다. 예를 들어, 중앙행정기관 전체를 포괄하는 형태의 직군별 또는 직종별 직무급이 바람직할 수 있다. 직군별 또는 직종별 직무급은 집단적 직무급의 한 형태로 다양한 직무를 폭넓게 직종 또는 직군으로 묶어 관리하는 방식을 말한다. 무기계약 사무보조직의 경우, 일반행정, 비서, 상담 등 관련 직무를 일정한 범위에서 사무관련 직종 또는 좀 더 넓은 직군으로 묶어 직종 또는 직군 내부에 직무별 임금차이를 두고, 직무간 이동을 통해 경력이동 및 임금의 상향이동이 가능한 직무 사다리를 만들 수 있다.

이러한 방식을 통해 현재의 무기계약 사무보조직 사이에 존재하는 기관별 임금격차를 부분적으로 해결할 수 있다. 현재의 기관별 사무보조직

종 및 관련 직무를 재분류하여 직무내용과 직무가치를 토대로 하나의 직종 또는 직군으로 서열화하여 묶어냄으로써 현행 사무보조직종 내의 상이한 임금격차를 상이한 직무로 재분류하면서 동시에 하나의 직무 사다리로 엮어내는 방안을 생각해 볼 수 있다. 즉, 개별 노동자는 특정 직무의 한계 숙련에 도달하기까지 직무 내부에서 상향이동을 하고, 한계 숙련에 도달하면 직무 사다리를 통해 동일 직무 사다리의 상위직무로 이동하는 방식을 의미한다.⁶¹⁾

세 번째로 이러한 방식이 작동하기 위해서는 현재와 같이 무기계약직의 입직구는 부서별 또는 기관별로 개방해두고, 대신 일단 입직한 무기계약직에 대한 체계적 관리, 운영, 훈련 및 보상 등 인력관리는 중앙집중적으로 단일한 기준과 지침에 의해 이루어져야 한다.

네 번째로 중앙의 통제를 통해 무기계약 직종이나 직군 내부의 직무 사다리 각 단계에 해당되는 통일된 직무급 임금등급표를 설정할 필요가 있다. 직무급 임금등급표는 모든 개별 직무에 별도의 상이한 임금수준을 책정하는 방식이라기보다는 유사한 직무가치를 가진 다양한 직무들을 하나의 임금등급으로 설정하고, 하나의 임금등급 내에서 숙련의 상승구조에 따라 3개 구간 내외의 내부 임금차이⁶²⁾를 두어 무기계약직의 경력개발체계와 임금체계를 연동시킬 필요가 있다.

다섯 번째로 무기계약직 직종 및 직군별 임금등급표는 기본적으로 공무원의 직급별 호봉표를 기준으로 직무가치의 고저에 따라 임금수준이 결정되는 것이 바람직하다. 이 경우, 무기계약 사무보조직종 최초 입직자의 경우, 직무수행의 역할(실무보조 및 실무), 직무내용(단순사무) 및 직무가치(직무점수) 등을 토대로 유사 직무 수행 공무원의 직무가치에 비례해 산정하는 것이 합리적이다.

61) 이러한 방식은 직무와 숙련을 연동시키는 직무숙련급이라고 할 수 있다.

62) 예를 들어, 이번 조사에서 무기계약 사무보조직종 중 일반행정직무의 숙련은 1년-3년-5년의 세 단계로 상승하는 것으로 나타나고 있다. 이 경우 숙련의 상승단계에 따라 1년 후-3년 후-5년 후 세 단계에 걸쳐 직무 내부 임금이 올라갈 수 있도록 설계할 수 있을 것이다. 5년 후 사무보조직종 일반행정직무의 숙련이 정체되면 더 이상의 임금인상이 발생하지 않게 된다.

참고문헌

- 강창민·정원희(2012), 『제주특별자치도 공공부문 무기계약 근로자 직무역량 강화 방안』, 제주발전연구원.
- 경기개발연구원(2012), 『경기도 직접고용 비정규직 등의 고용개선방안 연구』.
- 고영국(2013), 「공공부문 비정규직 문제 해결을 위한 제언」, 『이슈브리핑』 2013-20호, 민주정책연구원.
- 고용노동부(2007), 『직무분석 및 직무평가 가이드북』.
- _____ (2014), 「2014년 하반기 전환실적 점검 및 공공부문 비정규직 실태조사 참고자료」.
- 관계부처 합동(2011.11), 「공공부문 비정규직 고용개선 대책」.
- _____ (2013.9), 「공공부문 정규직(무기계약직) 전환계획」.
- 기획재정부(2013), 「공공기관 비정규직 정규직(무기계약직) 전환 가이드라인」.
- 김 훈 외(2013), 『무기계약직 고용관리실태와 개선과제』, 한국노동연구원.
- 라영재(2010), 「공공기관 무기계약직 현황과 인력관리 방안」, 『제정포럼』, pp.20~39.
- 박주영(2009), 「공공부문 비정규직 종합대책과 무기계약직의 실태」, 무기계약근로자 인권상황 실태조사 결과발표 및 정책토론회, 국가인권위원회.
- 윤애립(2009), 「새로운 차별적 고용형태로서의 무기계약직의 실태와 쟁점」, 『산업노동연구』 15(2), pp.23~60.
- _____ (2013), 「무기계약직의 문제점과 대안: 중앙행정기관 무기계약직 실태를 중심으로」, 『민주법학』 53, pp.151~180.
- 이덕재 외(2012), 「공공부문 비정규직 실태조사」, 한국고용정보원.
- 이장원 외(2014), 『중앙행정기관 무기계약직 임금제도 개선방향』, 경제·

인문사회연구회.

장홍근 외(2012), 『중앙행정기관 무기계약 및 기간제 근로자 관리방안』, 행정안전부.

전수연(2014), 「공공기관 정규직과 비정규직 간 임금격차 추계」, 『예산정책연구』 3(1), pp.209~236.

조경배 외(2008), 「무기계약직 근로자 노동인권상황 실태조사」, 국가인권위원회.

최종태(2003), 『현대인사관리론』, 박영사.

Gatewood, Robert et al.(2010), *Human Resource Selection*, N.Y.

[부록 1]



중앙행정기관 소속 무기계약직
사무(보조)원 임금·직무 실태조사
[무기계약직 당사자]

ID					
----	--	--	--	--	--

안녕하십니까

정부출연 연구기관인 한국노동연구원에서는 중앙행정기관 소속 무기계약직 사무(보조)원 임금·직무 실태에 대한 조사연구를 수행하고 있습니다. 중앙행정기관 무기계약직 사무(보조)원의 임금·직무실태에 대한 귀하의 의견을 여쭙고자 합니다. 잠시 시간을 내시어 설문에 응답하여 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법에 의하여 비밀이 보호되며, 통계분석 목적 이외에는 사용되지 않습니다. 본 조사와 관련하여 궁금하신 사항이 있으시면 실사 대행기관인 메트릭스로 문의해 주십시오. 감사합니다.

조사대행처	메트릭스(문의사항 : 조윤아 팀장 02-6244-0761 / 차현우 대리 02-6244-0769)
주 소	서울시 강남구 대치동 904-14 소프트웨어 발전센터 빌딩
팩 스	02-6670-0999

※면접원은 아래 사항을 작성해 주세요

응답자 성명		응답자 전화번호	() -
소속기관명		소 속 부 서	
면접원 성명		검 증 원 성 명	
코딩원 성명		편 처 성 명	
면 접 일 시	2015년 ()월 ()일 ()시 ()분부터 ()분간		

Part 1. 경력 사항

문1) 현 직장이 첫 직장이십니까?

1. 예 → 문 2로

2. 아니오 → 문 1-1로

문1-1) 학교 졸업 후 현재까지 근무한 전체 기간은 얼마나 되십니까?

[이전+현재 직장 포함]

(_____)년 (_____)개월

문1-2) 이전 경력 중 현재와 유사한 직무를 수행한 기간은 얼마나 되
십니까?

(_____)년 (_____)개월

문1-3) 무기계약직 전환 시 기존 경력은 어느 정도 인정받았습니까?

(_____)년 (_____)개월

문2) 현재의 직장에서 무기계약직으로 근무한 기간은 얼마나 되십니까?

(_____)년 (_____)개월

문2-1) 현 직장에서 무기계약직이 아닌 계약직으로 근무한 바가 있다
면 전체 기간은 얼마나 되십니까?

(_____)년 (_____)개월

문3) 귀하는 현재 무기계약직이라는 지위에 어느 정도 만족하고 계십니까?

1. 매우 불만 2. 약간 불만 3. 보통 4. 약간 만족
5. 매우 만족

문3-1) 현재 수행하고 있는 직무에 대한 전반적인 만족도는 어느 정도
입니까?

1. 매우 불만 2. 약간 불만 3. 보통 4. 약간 만족
5. 매우 만족

Part 2. 직무 내용

문4) 귀하가 수행하고 있는 주된 업무는 다음 중 어느 유형에 해당됩니까? 해당되는 항목이 복수일 경우 각 유형별 비중을 적어주십시오(복수응답).

유 형	1) 관리업무	2) 감독업무	3) 실무업무	4) 실무보조 업무
비중합계 100%	%	%	%	%

문5) 현재 귀하가 수행하고 있는 업무의 직무내용, 비중 및 직무별 중요성을 기입해주시십시오.

※ 해당되는 직무내용에 수행여부를 표시(✓)하고, 각각에 대해 중요도 및 난이도 점수를 적어주시면 됩니다.

비중은 귀하가 수행하는 직무 전체를 100%로 했을 때, 해당 직무가 차지하는 비중을 기입해주시십시오.

※ 직무의 중요도: 업무를 수행함에 있어서 각 직무에 대해 귀하가 중요하게 생각하는 정도

직무의 난이도: 업무를 수행함에 있어서 각 직무에 대해 귀하가 어렵다고 생각하는 정도

비중: 업무를 수행함에 있어서 전체 업무 중에서 개별 직무를 수행하는 빈도 및 횟수

직무 내용	수행 여부 (✓)	중요도 (10점 만점)	난이도 (10점 만점)	비 중
1) 문서수발 및 관리	()	() 점	() 점	() %
2) (현황/DB)자료집계/처리/관리	()	() 점	() 점	() %
3) 문서 및 보고서 작성	()	() 점	() 점	() %
4) 회의준비/정리	()	() 점	() 점	() %
5) 업무연락	()	() 점	() 점	() %
6) 업무지원	()	() 점	() 점	() %
7) 급여관리업무	()	() 점	() 점	() %
8) 경비처리 및 송금	()	() 점	() 점	() %
9) 기금관리	()	() 점	() 점	() %
10) 물품관리	()	() 점	() 점	() %

직무 내용	수행 여부 (√)	중요도 (10점 만점)	난이도 (10점 만점)	비 중
11) 우편물수발	()	() 점	() 점	() %
12) (신고)접수	()	() 점	() 점	() %
13) 상담	()	() 점	() 점	() %
14) 민원응대	()	() 점	() 점	() %
15) 보안관리업무	()	() 점	() 점	() %
16) 교육 및 워크숍 운영/관리	()	() 점	() 점	() %
17) 전산정보시스템 운영/관리	()	() 점	() 점	() %
18) 안내 및 손님응대	()	() 점	() 점	() %
19) 일정관리	()	() 점	() 점	() %
20) 의전관리	()	() 점	() 점	() %
21) 기타 1 ()	()	() 점	() 점	() %
22) 기타 2 ()	()	() 점	() 점	() %
23) 기타 3 ()	()	() 점	() 점	() %
전 체	-	-	-	100 %

문6) 현재의 직무를 수행하는데 필요한 최소학력 요건은 어느 정도라고 생각하십니까?

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 초등학교 졸업 | 2. 중학교 졸업 |
| 3. 고등학교 졸업 | 4. 전문대 졸업 |
| 5. 대학교 졸업 | 6. 석사/박사 이상 |

문7) 현재의 직무를 수행하기 위해 경력, 자격 또는 훈련과정이 필요하다고 생각하십니까?

항 목	자격 또는 훈련과정 필요성 관련			필요함 응답자만 작성	
1) 직무 관련 현장 경력	① 필요함 [필요기간 작성 →] ② 필요하지 않음			()년 ()개월 이상	
2) 업무 관련 직업교육 및 훈련	① 필요함 [필요기간 작성 →] ② 필요하지 않음			()년 ()개월 이상	
항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
3) 컴퓨터 관련 자격증	①	②	③	④	⑤
4) 외국어 관련 자격(증)	①	②	③	④	⑤

문8) 현재 귀하가 수행하는 직무와 관련하여 다음 사항에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	점 수 (10점 만점)
1) 내가 수행하는 직무는 전문직에 해당된다	() 점
2) 내가 수행하는 직무는 업무 상 매우 중요하다	() 점
3) 나는 직무의 내용과 범위를 자율적으로 정할 수 있다	() 점
4) 나는 수행 직무의 결과에 대해 직접 책임을 진다	() 점
5) 내가 수행하는 직무는 표준화되어 있다	() 점
6) 내가 수행하는 직무는 정신적 스트레스가 높다	() 점
7) 내가 수행하는 직무는 육체적으로 힘들다	() 점

문9) 현재 수행하고 있는 직무에 대한 적응도를 여쭙보는 질문입니다.

항 목	기 간
1) 입사 후 현 직무의 기본 내용을 파악하는데 일반적으로 소요된 기간	()년 ()개월
2) 입사 후 현 직무를 능숙하게 수행하는데 일반적으로 소요된 기간	()년 ()개월

문10) 귀하의 경우, 입사 이후 근속기간이 증가하면서, 담당하는 직무의 내용도 변화하였습니까?

항 목	매우 낮아짐	약간 낮아짐	변화 없음	약간 높아짐	매우 높아짐
1) 직무의 전문성	①	②	③	④	⑤
2) 직무의 중요성	①	②	③	④	⑤
3) 직무의 자율성	①	②	③	④	⑤
4) 직무의 책임성	①	②	③	④	⑤
5) 직무 표준화 정도	①	②	③	④	⑤
6) 정신적 노동강도	①	②	③	④	⑤
7) 육체적 노동강도	①	②	③	④	⑤

문13) 현재 받는 임금은 연봉 총액기준(기본급+수당+상여금, 단 복지포인트는 제외)으로 얼마입니까?

()만 원

문13-1) 현재 귀하가 수행하는 무기계약직 사무(보조)직무의 초임 연봉은 얼마입니까?

()만 원

문13-2) 귀하의 임금인상과 관련된 다음 항목에 대해 응답해주시시오.

항 목	응 답	
1) 내 임금은 매년 물가인상률에 연동되어 인상된다	① 예	② 아니오
2) 내 임금은 공무원 급여인상률에 연동되어 있다	① 예	② 아니오
3) 내 임금은 사업비에 연동되어 있다	① 예	② 아니오
4) 내 임금은 특정한 기준없이 불규칙적으로 인상된다	① 예	② 아니오
5) 내 임금은 임금인상 없이 항상 동일한 액수로 정해져 있다	① 예	② 아니오

문14) 현재 연간임금의 구성비율을 기입해주시시오? 해당되는 항목만 비중을 표시해주시면 됩니다.

항 목	① 기본급	② 수당	③ 복지 포인트 (복지비)	④ 성과상여금	⑤ 기타 상여금
해당유무 (✓)	()	()	()	()	()
비중합계 (100%)	()%	()%	()%	()%	()%

문14-1) 현재 제공되는 성과인센티브 또는 복지포인트는 얼마입니까?

항 목	없 음	있 음
1) 성과상여금	()	() 만 원
2) 복지포인트	()	() 포인트

문15) 현재 임금수준에 대해 느끼는 만족도는 어느 정도입니까?

1. 매우 불만 2. 약간 불만 3. 보통 4. 약간 만족
5. 매우 만족

[부록 2]



중앙행정기관 소속 무기계약직
사무(보조)원 임금·직무 실태조사
[부서 내 무기계약직 담당자 or 관리자]

ID					
----	--	--	--	--	--

안녕하십니까

정부출연 연구기관인 한국노동연구원에서는 중앙행정기관 소속 무기계약직 사무(보조)원 임금·직무 실태에 대한 조사연구를 수행하고 있습니다. 중앙행정기관 무기계약직 사무(보조)원의 임금·직무실태에 대한 귀하의 의견을 여쭙고자 합니다. 잠시 시간을 내시어 설문에 응답하여 주시기 바랍니다.

귀하께서 응답해 주신 내용은 통계법에 의하여 비밀이 보호되며, 통계분석 목적 이외에는 사용되지 않습니다. 본 조사와 관련하여 궁금하신 사항이 있으시면 실사 대행기관인 메트릭스로 문의해 주십시오. 감사합니다.

조사대행처	메트릭스(문의사항 : 조윤아 팀장 02-6244-0761 / 차현우 대리 02-6244-0769)
주 소	서울시 강남구 대치동 904-14 소프트웨어 발전센터 빌딩
팩 스	02-6670-0999

※면접원은 아래 사항을 작성해 주세요			
응답자 성명		응답자 전화번호	() -
소속기관명		소 속 부 서	
면접원 성명		검 증 원 성 명	
코딩원 성명		편 처 성 명	
면 접 일 시	2015년 ()월 ()일 ()시 ()분부터 ()분간		

유 형	1) 관리업무	2) 감독업무	3) 실무업무	4) 실무보조 업무
비중합계 100%	%	%	%	%

문4) 귀하가 판단하기에 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원이 수행하고 있는 업무의 직무내용, 비중 및 직무별 중요성을 기입해주시시오.

※ 해당되는 직무내용에 수행여부를 표시(✓)하고, 각각에 대해 중요도 및 난이도 점수를 적어주시면 됩니다. 비중은 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원이 수행하는 직무 전체를 100%로 했을 때, 해당 직무가 차지하는 비중을 기입해주시시오.

※ 직무의 중요도: 사무(보조)원이 수행하는 각 직무에 대해 귀하가 생각하는 중요성 정도

직무의 난이도: 사무(보조)원이 수행하는 각 직무에 대해 귀하가 어렵다고 생각하는 정도

비중: 사무(보조)원에게 할당된 전체 업무 중에서 해당 직무를 수행하는 빈도 및 횟수

직무 내용	수행 여부 (✓)	중요도 (10점 만점)	난이도 (10점 만점)	비 중
1) 문서수발 및 관리	()	() 점	() 점	() %
2) (현황/DB)자료집계/처리/관리	()	() 점	() 점	() %
3) 문서 및 보고서 작성	()	() 점	() 점	() %
4) 회의준비/정리	()	() 점	() 점	() %
5) 업무연락	()	() 점	() 점	() %
6) 업무지원	()	() 점	() 점	() %
7) 급여관리업무	()	() 점	() 점	() %
8) 경비처리 및 송금	()	() 점	() 점	() %
9) 기금관리	()	() 점	() 점	() %
10) 물품관리	()	() 점	() 점	() %
11) 우편물수발	()	() 점	() 점	() %
12) (신고)접수	()	() 점	() 점	() %
13) 상담	()	() 점	() 점	() %
14) 민원응대	()	() 점	() 점	() %

직무 내용	수행 여부 (✓)	중요도 (10점 만점)	난이도 (10점 만점)	비 중
15) 보안관리업무	()	() 점	() 점	() %
16) 교육 및 워크숍 운영/관리	()	() 점	() 점	() %
17) 전산정보시스템 운영/관리	()	() 점	() 점	() %
18) 안내 및 손님응대	()	() 점	() 점	() %
19) 일정관리	()	() 점	() 점	() %
20) 의전관리	()	() 점	() 점	() %
21) 기타 1 ()	()	() 점	() 점	() %
22) 기타 2 ()	()	() 점	() 점	() %
23) 기타 3 ()	()	() 점	() 점	() %
전 체	-	-	-	100 %

문5) 귀하가 판단하기에 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원이 현재의 직무를 수행하는데 필요한 최소학력 요건은 어느 정도라고 생각하십니까?

- | | |
|------------|-------------|
| 1. 초등학교 졸업 | 2. 중학교 졸업 |
| 3. 고등학교 졸업 | 4. 전문대 졸업 |
| 5. 대학교 졸업 | 6. 석사/박사 이상 |

문6) 귀하가 판단하기에 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원이 현재의 직무를 수행하기 위해 특별한 경력, 자격 또는 훈련과정이 필요하다고 생각하십니까?

항 목	자격 또는 훈련과정 필요성 관련			필요함 응답자만 작성	
1) 직무 관련 현장 경력	① 필요함 [필요기간 작성 →] ② 필요하지 않음			()년 ()개월 이상	
2) 업무 관련 직업교육 및 훈련	① 필요함 [필요기간 작성 →] ② 필요하지 않음			()년 ()개월 이상	
항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통 이다	그렇다	매우 그렇다
3) 컴퓨터 관련 자격증	①	②	③	④	⑤
4) 외국어 관련 자격(증)	①	②	③	④	⑤

문7) 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원이 수행하는 직무와 관련하여 다음

사항에 대해 어떻게 생각하십니까?

항 목	점 수 (10점 만점)
1) 사무(보조)원이 수행하는 직무는 전문직에 해당된다	() 점
2) 사무(보조)원이 수행하는 직무는 업무 상 매우 중요하다	() 점
3) 사무(보조)원은 직무의 내용과 범위를 자율적으로 정할 수 있다	() 점
4) 사무(보조)원은 수행 직무의 결과에 대해 직접 책임을 진다	() 점
5) 사무(보조)원이 수행하는 직무는 표준화되어 있다	() 점
6) 사무(보조)원이 수행하는 직무는 정신적 스트레스가 높다	() 점
7) 사무(보조)원이 수행하는 직무는 육체적으로 힘들다	() 점

문8) 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원이 현재 수행하고 있는 직무에 대한 적응도를 여쭙보는 질문입니다. 귀하의 의견을 적어주십시오.

항 목	기 간
1) 입사 후 현 직무의 기본 내용을 파악하는데 일반적으로 소요된 기간	()년 ()개월
2) 입사 후 현 직무를 능숙하게 수행하는데 일반적으로 소요된 기간	()년 ()개월

문9) 귀하가 판단하기에 귀 부서의 무기계약직 사무(보조)원의 경우에 입사 이후 근속기간이 증가하면서, 담당하는 직무의 내용도 변화 되었습니까?

항 목	매우 낮아짐	약간 낮아짐	변화 없음	약간 높아짐	매우 높아짐
1) 직무의 전문성	①	②	③	④	⑤
2) 직무의 중요성	①	②	③	④	⑤
3) 직무의 자율성	①	②	③	④	⑤
4) 직무의 책임성	①	②	③	④	⑤
5) 직무 표준화 정도	①	②	③	④	⑤
6) 요구되는 정신적 노동강도	①	②	③	④	⑤
7) 요구되는 육체적 노동강도	①	②	③	④	⑤

문10) 귀 부서 내에서 무기계약직 사무(보조)원이 수행하는 주된 직무와 공

()만 원

항 목	응 답	
1) 매년 물가인상률에 연동되어 인상된다	① 예	② 아니오
2) 공무원 급여인상률에 연동되어 있다	① 예	② 아니오
3) 사업비에 연동되어 있다	① 예	② 아니오
4) 특정한 기준없이 불규칙적으로 인상된다	① 예	② 아니오
5) 임금인상 없이 항상 동일한 액수로 정해져 있다	① 예	② 아니오

문12-2) 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원의 임금인상에 관한 질문입니다.

문13) 현재 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원이 수행하고 있는 직무를 고려하면 현재의 임금수준의 적정성은 100점 만점에 몇 점이라고 생각하십니까?

100점 만점에 ()점

문12-1) 현재 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원이 수행하고 있는 직무를 고려하면 수행하고 있는 직무에 대한 적정 임금수준은 연봉 총액기준으로 어느 정도가 적정하다고 생각하십니까?

()만 원

문14) 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원의 임금수준은 실질적으로 누가 결정하니까?

1. 기관장 및 기관 인사부서
2. 부서장
3. 부서 내 사업 담당자
4. 기타 ()

문15) 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원의 임금수준은 어떤 기준에 의해 결정된다고 생각하십니까? [다중응답 / 2개 이상 선택 가능]

1. 유사직무 시작임금
2. 공공 노임단가
3. 공무원 임금수준
4. 기타 ()

문16) 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원의 임금을 결정할 때, 다음 각각의

108 중앙행정기관 무기계약직 임금·직무 실태와 개선방안 : 사무보조직을 중심으로

요소가 어느 정도 반영되어 있다고 생각하십니까? 전체를 100%로 했을 때 반영되는 정도를 각각에 대해 기입해 주십시오.

항 목	① 학력	② 연령	③ 경력	④ 업무능력	⑤ 근속기간	⑥ 직무내용	⑦ 직무난이도
비 중 (100 %)	%	%	%	%	%	%	%

문17) 귀 부서 무기계약직 사무(보조)원의 임금 재원은 어떻게 확보되고 있습니까?

1. 일반 회계예산(인건비)
2. 사업비(인건비)
3. 기타 ()

※ 마지막까지 응답해주셔서 감사합니다.

◆ 執筆陣

- 김 훈(한국노동연구원 명예연구위원)
- 이승협(대구대 사회학과 교수)
- 김기웅(한국노동연구원 연구원)

중앙행정기관 무기계약직 임금·직무 실태와
개선방안 : 사무보조직을 중심으로

- 발행연월일 | 2015년 12월 21일 인쇄
2015년 12월 24일 발행
- 발행인 | 방 하 남
- 발행처 | **한국노동연구원**
30147 세종특별자치시 시청대로 370
세종국책연구단지 경제정책동
☎ 대표 (044) 287-6080 Fax (044) 287-6089
- 조판·인쇄 | 거목정보산업(주) (044) 863-6566
- 등록일자 | 1988년 9월 13일
- 등록번호 | 제13-155호

© 한국노동연구원 2015 정가 6,000원

ISBN 979-11-260-0037-1