

---

**공공부문 2단계 기관  
비정규직 근로자 정규직 전환 관련  
민간위탁 정책추진방향**

---

2021. 12. 9.

**관계부처 합동**



# 목 차

1. 추진 배경 .....	1
1-1. 민간위탁 정책 추진 경과 .....	1
1-2. 민간위탁 정책 추진 필요성 .....	1
2. 2단계 기관 민간위탁 운영 실태 .....	3
2-1. 실태조사 개요 .....	3
2-2. 운영 실태 .....	3
3. 세부 추진 내용 .....	5
3-1. 기본방향 .....	5
3-2. 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토 .....	5
3-3. 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인('19.12.6.) 준수 .....	8
【붙임 1】 민간위탁 판단기준 사례(예시) .....	9
【붙임 2】 심층논의 필요사무 타당성 검토 절차(예시) .....	10
【붙임 3】 민간위탁 사무 타당성 검토 관련 Q&A .....	11
【붙임 4】 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인('19.12.6.) .....	13
< 별첨 > 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인 관련 세부설명자료	



# 1. 추진 배경

## 1-1. 민간위탁 정책 추진 경과

- 정부는 '19.2.27. 공공부문 민간위탁 타당성을 점검하고 종사자의 고용안정 및 처우개선을 내용으로 하는 「민간위탁 정책추진방향」 마련
- 후속 조치로, '19.12.6. 민간위탁 노동자의 고용안정 및 처우개선을 위해 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」 마련
- 정부는 공공부문 1단계\* 기관(이하 '1단계 기관'이라 함) 대상으로 민간위탁 정책을 우선 추진 중
  - \* 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관
- 공공부문 2단계\* 기관(이하 '2단계 기관'이라 함)에 대해서는 민간위탁 현황에 대한 실태조사('21.5.~6.) 후 정책 추진키로 함
  - \* 지방자치단체 출자·출연 기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사

## 1-2. 민간위탁 정책 추진 필요성

### 1-2-1. 민간위탁의 개념

- 민간위탁이란 행정기관의 사무를 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의(名義)와 책임(責任) 아래 제공하도록 하는 것으로, 공공서비스 전달방식의 하나를 말함
- 공공서비스를 국가가 『직접 공급』 하는 방식이 가지는 한계를 보완\*하기 위한 가장 일반적인 대안으로 민간위탁 활용
  - \* ①비용절감 및 행정능률성 향상을 통한 공공서비스 질 제고, ②민간전문성 활용, ③단순행정업무의 신속 처리, ④행정조직의 비대화 예방 등

### 1-2-2. 관련 규정

- 민간위탁은 주로 법률 및 조례 등에 근거하여 수행되며, 하위 규칙·지침 등을 통해 계약 및 집행 등이 이루어짐
  - \* 다만, '19.2.27. 정부가 마련한 「민간위탁 정책추진방향」에서 '민간위탁'은 법령, 조례 등에 따른 민간위탁보다 포괄적인 개념임을 유의

### < 관련 규정 >

- 정부조직법(제6조③), 지방자치법(제104조③), 지방교육자치법(제26조③)
  - 행정기관(중앙행정기관장, 지방자치단체장, 교육감)은 법령(조례·규칙)으로 주민의 권리·의무와 직접 관련되지 아니하는 사무를 민간위탁 가능
- 국유재산법(제29조), 공유재산 및 물품관리법(제27조)
  - 행정재산의 효율적 관리를 위해 민간에 관리위탁 할 수 있도록 규정
- 행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정(제11조①, 대통령령)
  - 민간위탁 기준 제시, 민간위탁의 필요성 및 타당성 등을 정기적·종합적으로 판단
- 국가·지방계약법, 예산안 편성 세부지침(기재부), 지방자치단체 세출예산 집행 기준(행안부 예규), 공기업·준정부기관 계약사무규칙 등
  - 민간위탁 사무 계약 시 절차·방식, 예산집행 기준 등 제시

### 1-2-3. 민간위탁의 문제점 및 개선 필요성

- 그간의 민간위탁 정책은 공공서비스 제공의 효율성과 작은 정부 추구라는 행정조직 관리 측면에서 추진
  - 1997년 외환위기 이후 확산되었으며, 보건·복지 등 새로운 행정 수요는 급증하나, 공공부문의 인력 및 예산은 제한되어 있어 민간위탁을 쉽게 확대한 경향
- 민간위탁은 상당수가 근로조건이 상대적으로 열악하고, 계약의 연속성이 담보되지 않아 소속 노동자들의 고용불안 문제 발생
  - 또한, 수탁업체의 임금 체불 등 노동관계법 위반, 횡령 등 비리의혹을 발생시키는 문제가 지속 제기
  - 이로 인해 고비용·저효율 개선이라는 민간위탁의 당초 취지와는 반대로 오히려 비용을 증가시켰다는 비판도 존재
- 이에, 민간위탁 실태조사 결과를 토대로 민간위탁의 타당성을 점검하고 종사자의 고용안정 및 처우개선 추진 필요

## 2. 2단계 기관 민간위탁 운영 실태

### 2-1. 실태조사 개요

- (조사 대상) 자치단체 출자·출연기관, 공공기관 및 지방공기업의 자회사 842개소
  - \* 출자·출연 기관 715개소, 공공기관 자회사 117개소, 지방공기업 자회사 10개소
  - \*\* 공공기관 자회사의 경우, 전체 기관 중 지분을 50% 이상 기관을 선정하되, ①해외 자회사, ②한시회사(페이퍼컴퍼니), ③금융공기업 일부 자회사(펀드, 투자조합 등)는 제외
- (조사 내용) 사무명, 사무 내용, 종사자 수, 예산 지원 여부, 위탁 유형(사무, 시설 위탁), 위탁 방식(경쟁, 수의 계약), 위탁 근거(법령, 조례 등) 등
- (조사 기간 및 방법) '21.5.~6월, 실태조사표 제출(공문)

### 2-2. 운영 실태

#### 2-2-1. 총괄 현황

- (기관·종사자 수) 조사대상 842개소 중 81개소(9.6%)에서 267개 사무를 민간에 위탁하여 수행
  - 228개소 수탁기관이 사무 수행, 1,061명이 민간위탁 사무에 종사
- (예산) 267개 사무 중 253개 사무에 총 661억원 예산 지원\*
  - \* 14개 사무는 구내식당 운영 사무로 예산지원 없음
- (부문별) 자치단체 출자·출연 기관의 사무위탁 비중이 가장 높고, 공공기관 자회사, 지방공기업 자회사 순

(단위: 개소, 개, 명, 억원, %)

구분	전체		자치단체 출자·출연기관		공공기관 자회사		지방공기업 자회사	
기관 수	81	(100)	71	(87.6)	8	(9.9)	2	(2.5)
사무 수	267	(100)	245	(91.7)	13	(4.9)	9	(3.4)
근로자 수	1,061	(100)	821	(77.4)	214	(20.2)	26	(2.4)
예산	661	(100)	447	(67.6)	203	(30.7)	11	(1.7)

## 2-2-2. 세부 현황

- (분야) 통신(전산유지보수) 분야 145개(54.3%), 일반공공행정(세무기장, 무인경비 등) 분야 78개(29.2%), 교육 등 기타 분야\* 44개(16.5%)
  - \* 교육(13개, 4.9%), 문화·관광(2개, 0.7%), 환경(9개, 3.4%), 교통 및 물류(1개, 0.4%), 지역개발(4개, 1.5%), 폐기물(11개, 4.1%), 콜센터(4개, 1.5%)
- 통신, 일반공공행정 2개 분야의 비중(83.5%)이 높게 나타남
- (상시·지속성) 계약 관계가 상시·지속적인 사무는 221개(82.8%)
  - 이 중 업무 수행이 지속적이고 근로자가 특정되는 사무는 23개(8.6%)
  - 나머지 198개(74.2%) 사무는 업무 수행 빈도가 간헐적이며, 근로자가 특정되어 있지 않음\*
  - \* 예) 전산유지보수 사무의 경우 위·수탁 계약 관계는 지속적이거나, PC장애 발생 등 위탁기관의 요청 시에만 업무가 수행되며, 방문 근로자도 불특정

## 2-2-3. 민간위탁 특징

- 1단계 기관의 민간위탁 사무과 비교할 때, 민간위탁 규모가 크지 않고, 활용 분야도 통신·일반공공행정 등으로 제한적
- 또한, 대국민 공공서비스 관련 사무보다는 기관 내부 수요를 충족하기 위한 사무가 대부분

### < 참고: 1단계 기관 민간위탁 운영 실태(18년) >

- **총괄:** 민간위탁 사무 수는 총 10,099개
  - 활용 분야: 일반행정, 공공질서, 교육, 환경, 해양수산, 교통·물류, 과학기술 등 행정 전(全) 영역
  - 규모: 수탁기관 22,743개, 노동자 수 195,736명, 예산 총 7조 9,613억원
- **세부 현황:** 자치단체 위탁사무가 전체 민간위탁 사무의 87.2%(8,807개), 자치단체 위탁사무의 96.3%가 조례에 근거
  - 사회복지사무(어린이집, 사회복지관, 아이돌봄 등)가 47.2%(4,769개), 문화·체육·관광 관련 사무가 9.2%(926개)로 대부분 대국민 공공서비스 관련 사무
- **민간위탁 사무 특징:** 사무 및 운영 실태 다양, 법령·조례에 근거, 지방자치단체 고유사무가 다수, 대국민 공공서비스 관련 사무 중심

### 3. 세부 추진 내용

#### 3-1. 기본방향

- 민간위탁은 공공서비스 전달체계의 변경과 관련된 사항이므로, 민간위탁 사무를 직접수행(정규직 전환)하는 방안에 대한 일률적 기준 설정 및 구속력 있는 지침 시달은 한계
- 이에, 민간위탁 공공서비스 정책 수행방식의 타당성·적정성을 검토하고, 민간위탁 노동자 근로조건 보호 추진

#### 3-2. 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토

- (대상) 공공부문이 수행하고 있는 민간위탁 사무
    - 2단계 기관에 대한 「민간위탁 정책추진방향」 시행(‘21.12.9.) 당시 수행하고 있는 민간위탁 사무\*
- \* 2단계 정규직 전환 가이드라인(‘18.5.31.)상 용역을 민간위탁으로 분류하지 않도록 유의, 용역의 경우 가이드라인에 따라 정규직 전환 추진

##### < 가이드라인 상 용역과 민간위탁 구별기준 >

- **용역:** 계약명칭(용역계약, 위탁계약 등)과 관계없이 국가·지방계약법령 등에 따라 용역계약 시 공공기관에서 인건비를 구체적으로 산정하고 채용하여야 할 근로자 수 등을 정하는 경우  
(예: 시설물청소원, 경비원, 시설관리원, 주차관리원 등 단순노무)
  - **민간위탁:** 인건비·채용인원 등을 구체적으로 산정하지 않고 시설 전체나 특정업무(공공서비스) 등을 포괄적으로 위탁(민간위탁)하는 경우  
(예: 역사운영, 직장 어린이집, 복지관, 생활폐기물 수집·운반, 창업지원, 인턴십 운영, 카페테리아 등)
- 법령상 명칭, 계약의 형식 등에 관계없이 행정기관의 사무를 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의로 책임 아래 수행하는 경우 검토 대상\*
- \* 법령, 조례 등에 따른 민간위탁 개념보다 넓은 의미
- 정책 시행일(‘21.12.9.) 이후 새로 민간위탁을 도입할 경우에는 사전에 타당성 검토를 거쳐 민간위탁 여부를 결정

- (주체) 2단계 개별 기관
- (방법) 개별 기관이 자율적으로 민간위탁 사무의 타당성을 검토하여 적정 수행방식 등을 결정

\* 기관이 직접수행이 필요한 사무라고 결정하는 경우 『비정규직 TF』에 보고

\*\* 기관 내에 민간위탁 타당성 검토 관련 위원회가 있는 경우 활용 가능

< 참고 >

- 서울시 조례 → 민간위탁 운영평가위원회에서 민간위탁 사무 선정
  - (구성) 위원장 포함 15명 이내(시공무원 아닌 자 과반수 이상, 위원장은 위원 중 호선)
  - (운영) 재적위원 과반수 출석으로 개의, 출석위원 과반수 찬성으로 의결

- 다만, 사회적 논란이 있는 심층논의 필요사무\*의 경우 적정수(10여명 내외)의 내·외부 전문가가 참여하는 협의기구를 구성, 다양한 방식으로 이해관계자의 의견수렴을 거쳐 타당성 검토

\* 심층논의 필요사무에 대한 기관의 검토 결과는 『비정규직 TF』에서 논의·확정

↳ 기관의 결정은 존중, 다만, 타당성 검토 시 내·외부 전문가 협의기구 구성 및 이해관계자 의견수렴 여부 등 적절성 검토

< 심층논의 필요사무 >

- 대상 사무: 비정규직 TF\*(19.6.27.)는 사회적 논란이 있는 ①콜센터, ②전산유지 보수, ③생활폐기물 수집·운반, ④수도·담 점검정비 등 4개 사무를 선정
  - \* 고용노동부 차관, 관계부처 국장급으로 구성

- (기준) 민간위탁의 타당성 점검 기준은 「붙임1」의 판단기준 사례 등을 참고하여 개별기관에서 자율적으로 결정
- (기간) 「민간위탁 정책추진방향」 시행(21.12.9.) 이후 조속히 이행
- (후속 조치) 직접 수행하기로 결정한 경우 2단계 정규직 전환 가이드라인을 참고하여 민간위탁 노동자를 정규직으로 전환

< 정규직 전환 대상 및 방식 >

- **전환 대상:** 2단계 기관을 대상으로 한 「민간위탁 정책추진방향」 시행일 (21.12.9.) 당시 민간위탁 수탁기관에 근로하는 노동자를 전환하는 것을 원칙  
- 다만, 1단계 기관을 대상으로 한 「민간위탁 정책추진방향」 발표(19.2.27.)에 따라 타당성 검토를 기 추진한 2단계 기관의 경우 19.2.27. 기준으로 전환
- **전환 방식:** 조직 규모·업무 특성 등을 종합적으로 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 기관별로 직접고용, 사회적 기업 등의 방식을 결정

- 수탁업체와 일방적 계약 해지 시 손해배상 문제 등을 고려하여, 민간 업체와 계약 종료 시점을 기준으로 해당 사무를 직접수행으로 변경
  - \* 단, 전환절차 과정에서 '정규직 전환 관련 채용비리 방지를 위한 지침(18.11.1.)', '공정한 정규직 전환을 위한 보완지침(19.12.27.)'에 따라 채용비리 문제가 발생하지 않도록 유의
- 민간위탁을 유지하기로 결정한 경우 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」(19.12.6.)에 따라 고용안정 및 처우개선 조치
- **(행정 사항)** 타당성 검토 결과 위탁사무를 직접수행하기로 결정한 경우 고용노동부(공공기관노사관계과)에 제출(공문)
  - 다만, 심층논의 필요사무의 경우에는 직접수행 결정 뿐 아니라 민간위탁 유지를 결정한 경우에도 제출
    - \* 자료 제출 시 내·외부 전문가 협의기구 구성, 이해관계자 의견 수렴, 타당성 검토 근거 등의 내용을 포함하도록 유의
  - 고용노동부는 직접수행 결정기관 현황\* 및 개별기관의 심층논의 필요사무 타당성 검토 결과를 『비정규직 TF』에 보고
    - \* 전체사무 수, 직접수행 결정사무 및 해당사무 인원 등

### 3-3. 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인('19.12.6.) 준수

#### 3-3-1. 필요성

- 법령, 조례 및 위탁의 특성상 계약의 연속성이 담보되지 않고 낮은 위탁 단가 등으로 고용불안 및 낮은 처우 등의 문제 제기
- 이에, 관계부처 합동으로 민간위탁 노동자 고용안정 및 처우개선 등에 대한 일반적 권고사항을 담은 가이드라인 마련('19.12.6.)

#### 3-3-2. 주요내용(상세 내용 붙임 4 참조)

- (민간위탁관리위원회 설치·운영) 민간위탁 노동자의 근로조건을 체계적으로 보호하고 민간위탁 사무의 전반적 관리 지원을 위해 위탁기관 내에 민간위탁관리위원회 설치·운영
- (위탁단계별 구체적 권고 기준 제시) ①수탁기관 모집공고 및 선정 → ②계약체결 → ③재계약·위탁해지 단계별로 권고사항 제시
  - (모집공고 및 선정) 모집공고 시 수탁기관은 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용승계, 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 약속서 제출 등을 명시토록 하여 고용안정 및 처우개선 유도
  - (계약 체결) 계약체결 시 고용안정 및 처우개선에 필요한 내용\*을 명시토록 권고
    - \* 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용승계, 민간위탁 노동자 근로조건 보호, 소통창구 마련, 노무비 구분 관리(노무비 전용계좌 개설 등) 등
  - (재계약 및 계약 해지) 재계약 판단 시, 가이드라인을 준수한 수탁기관에 대해 가점 부여, 미준수 기관에 대해서는 계약 해지 등
- (소통창구 마련) 위탁기관과 수탁기관 간 소통 및 고용상 애로사항 청취를 위한 창구를 기관별로 마련

#### 3-3-3. 행정사항

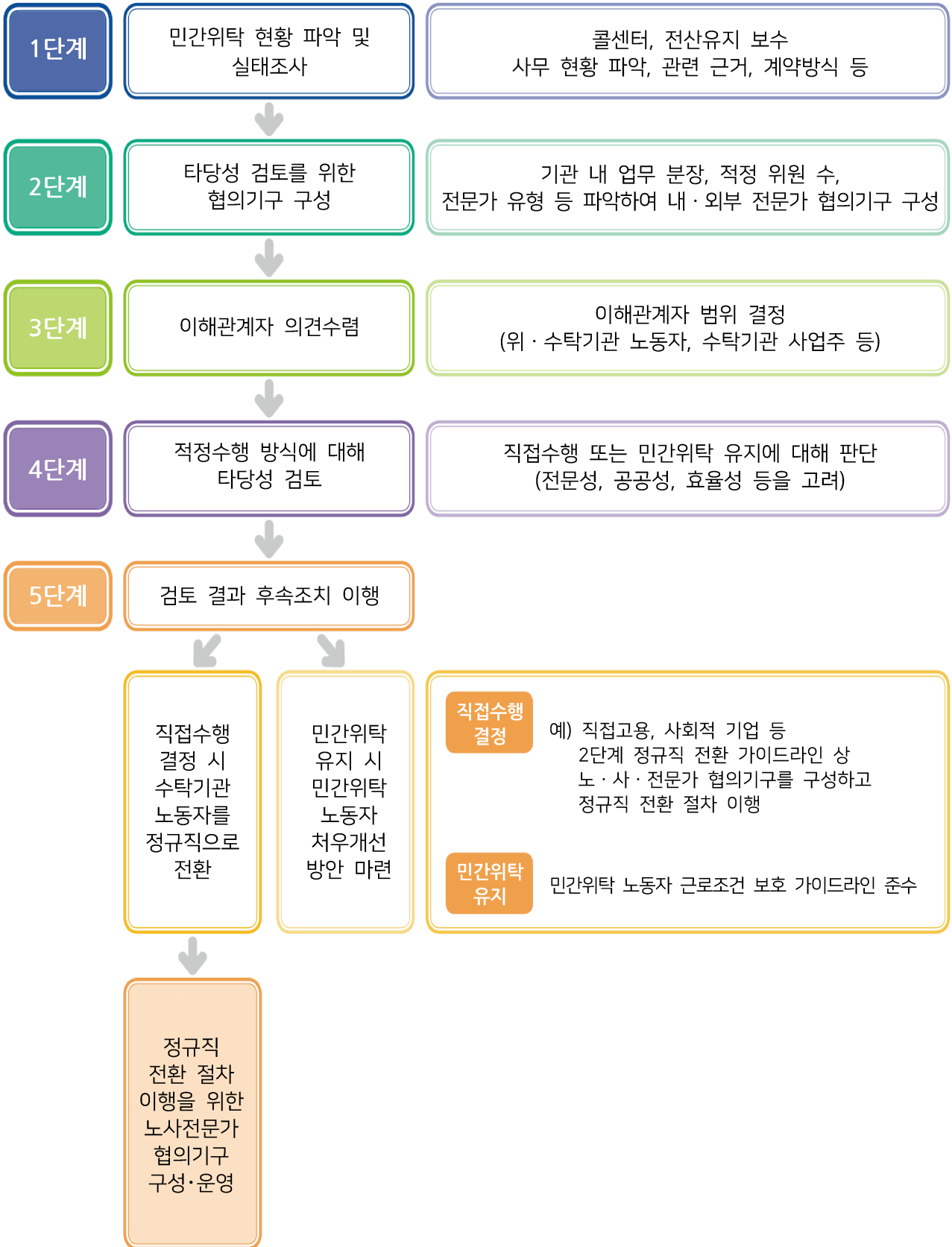
- 각 기관은 가이드라인 이행 여부를 매년 1회 이상 점검

◆ 민간위탁의 적정성 검토(서울시 조례 제4조의2)

- ① 다른 사무방식으로의 수행 가능성
- ② 서비스 공급의 공공성 및 안정성
- ③ 경제적 효율성
- ④ 민간의 전문지식 및 기술 활용 가능성
- ⑤ 성과 측정의 용이성
- ⑥ 관리 및 운영의 투명성
- ⑦ 민간의 서비스공급 시장여건 등

◆ 민간위탁 사무의 적정성 분석(서울시 사례)

분석기준		분석내용
공공성	① 서비스 중요성	· 공공성 정도 및 주민의 일상생활에 미치는 영향의 중요도
	② 서비스 수혜대상	· 수혜대상 시민의 범위(특정 목적의 한정적 시민/불특정 지역생활권의 시민/모든 시민)
	③ 서비스 공급의 지속성	· 서비스 공급의 불확정성, 장기 지속적 공급 필요성 등
	④ 서비스 중단 시 파급효과	· 공급 중단 시 피해의 심각성, 대체 공급 가능성 등
효율성	⑤ 민간의 전문성 활용	· 민간 전문성 정도 및 전문성 활용으로 서비스 질 향상 효과 등
	⑥ 경제적 효율성	· 경제적 효율성, 조직 확대 방지, 비용절감(인건비 등) 정도 등
	⑦ 사업성과 측정 용이성	· 사업계획의 합리성, 서비스 목표의 설정과 성과 측정 가능성
	⑧ 경쟁적 시장여건	· 민간의 서비스 공급 가능성, 서비스 시장 구조(경쟁, 독·과점 등), 시장에 미치는 파급효과 등
	⑨ 관리운영의 투명성	· 수탁기관의 기회주의적 행동 가능성 및 예방 가능성, 서비스 공급 관계자간 유착 관계 형성 가능성 등



\* 각 기관의 상황에 따라 1~4단계는 동시에 이루어지거나 순서 변경 가능

**① 「민간위탁 정책추진방향」 시행 직전에 민간위탁 타당성을 검토하여 민간위탁을 추진하기로 결정한 사무의 경우 정책추진방향에 따라 다시 타당성을 검토해야 하는지?**

- 민간위탁 사무의 적정성 검토에 관한 내용이 조례 또는 지침 등에 규정되어 있어
  - 이에 따라 이미 타당성 검토를 마치고 민간위탁을 추진 중인 경우로 전문가, 이해관계자(위·수탁기관의 노동자, 사업주 등)의 의견수렴 등을 통해 객관적이고 공정하게 검토하였다면
    - 그 검토 결과에 따라 추진하면 될 것이며, 정책추진방향에 따라 다시 타당성을 검토할 필요는 없음

**② 타당성 자율 검토 시 자치단체 또는 공공기관, 지방공기업 등의 지침을 받을 필요는 없는 것인지?**

- 개별기관이 타당성에 대해서 자율적으로 검토하면 되나,
  - 위탁사무의 특성에 따라 자치단체, 공공기관, 지방공기업 지침 등에 따라 운영되는 경우
    - 타당성 검토 과정에서 위탁방식의 변경에 따른 인건비, 예산 등과 관련하여 관련 기관과 사전에 충분히 협의하는 것이 필요할 것임

**③ 개별기관이 자율적으로 타당성을 검토할 때, 장비나 기술개발 등 수탁업체의 투자비용에 대한 대책은?**

- 개별기관은 「민간위탁 정책추진방향」의 붙임1 판단기준 사례 등을 참고하여 타당성 기준을 자율적으로 결정할 수 있음
  - 타당성 기준은 단순히 종사자의 고용안정 뿐 아니라 민간의 전문성 및 기술 활용 가능성, 경제적 효율성 등을 종합적으로 고려해야 하므로
    - 수탁업체가 보유한 전문장비, 기술 등의 활용 여부도 적정 수행 방식을 결정할 때 고려 요소로서 활용할 수 있을 것임
- 아울러, 직접수행하기로 결정한 경우에는 계약기간 종료 시 업무 관련 시설·장비 매입 등과 관련하여 수탁업체와 사전 협의 절차를 진행하여 수탁업체의 피해를 최소화하는 등의 노력이 필요할 것임

**④ 직접수행하기로 결정된 경우 정원·예산 등의 문제는 어떻게 해결해야 하는 것인지?**

- 개별기관에서 자율적으로 민간위탁 사무의 타당성을 검토할 때에는 민간위탁 종사자의 고용안정성 뿐 아니라 비용절감(인건비 등)과 같은 경제적 효율성 등도 고려할 수 있음
  - 따라서 직접수행에 따르는 정원, 예산 등 반영 부분도 함께 고려하여 타당성을 검토해야 할 것임
- 한편, 직접수행 방식으로 결정한 경우에는 소관 기관 등과 협의 절차를 거쳐야 할 경우가 있을 수 있으며
  - 이 경우 사전에 그 관련 기관의 의견을 들어 검토하는 것이 바람직

---

# 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인

---

2019. 12. 6.

관계부처 합동

# I. 개요

## 1. 추진 배경

- 그간 민간위탁은 공공서비스 제공의 효율성과 작은 정부 추구라는 행정조직 측면에서 추진하여 민간위탁 노동자의 고용안정 및 처우 개선에 대한 관심은 상대적으로 낮았음
  - 최근 열악한 근로조건 및 고용불안 문제, 낮은 위탁 단가에 따른 임금체불 등 민간위탁 노동자의 처우개선 문제가 사회 이슈화
- 정부는 공공부문 민간위탁 전면 실태조사('18.7~11월) 결과를 토대로 공공부문 정규직 전환 3단계 「민간위탁 정책추진방향」 발표(2.27)
  - 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토와 함께 민간위탁 노동자 고용안정 및 처우개선 등을 위해 '민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인'(이하 '가이드라인')을 마련함

## 2. 목적

- 이 가이드라인은 공공부문 민간위탁 사무에 대하여 위탁 단계별 구체적 권고 기준을 제시하여 수탁기관 노동자에 대한 고용안정 및 처우개선 등을 목적으로 함
  - 수탁기관(민간기업)의 경영 자율성, 노동자들에 대한 인사노무 권한 등 독자적 권한 침해를 목적으로 하는 것은 아니며
  - 이 가이드라인을 수탁기관의 노동관계법령상 사용자 책임을 부인하는 취지로 해석하거나 활용해서는 아니됨

## Ⅱ. 민간위탁관리위원회 설치·운영

- 민간위탁 노동자의 근로조건을 체계적으로 보호하고 민간위탁 사무의 전반적 관리를 지원하기 위해 위탁기관\* 내에 「민간위탁관리위원회」(이하 '관리위원회')를 설치·운영

\* △위탁기관: 사무를 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의(名義)와 책임(責任) 아래 제공하도록 한 기관(중앙행정기관, 지방자치단체, 교육기관, 공공기관, 지방공기업, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사)  
△수탁기관: 위탁기관으로부터 사무를 위탁받은 법인·단체·개인

- 각 위탁기관은 관리위원회를 설치하여 민간위탁 사무의 선정, 재계약 및 위탁계약의 투명성 관리 등 이 가이드라인의 이행과 관련한 제반 사항을 점검
- 관리위원회는 민간위탁 사무 관련 고위관리직 및 관련 분야 전문가를 포함하여 구성
  - 관리위원회가 전문적이고 공정하게 운영될 수 있도록 실무경험이 풍부한 전문가 및 노동조합에서 추천하는 전문가의 참여를 보장
  - 또한 관리위원회 운영의 실효성 제고를 위해 1인 이상의 노무 관련 전문가를 반드시 참여하도록 함

### ○ [민간위탁관리위원회] 설치

- 민간위탁 사무의 공정하고 합리적인 운영을 위하여 위탁기관 소속으로 민간위탁관리위원회(이하 "관리위원회"라 한다)를 둔다

### ○ 관리위원회는 다음 사항을 심의한다.

1. 민간위탁 계획의 수립·변경에 관한 사항
2. 민간위탁 사무의 선정, 수탁기관의 선정 및 재계약에 관한 사항
3. 민간위탁 기관의 관리·감독 결과 등에 관한 사항
4. "민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인"의 이행에 관한 사항
5. 그 밖에 민간위탁 사무의 운영을 위하여 관리위원회의 위원장이 필요하다고 인정한 사항

## ○ [민간위탁관리위원회]의 구성 및 운영

- ① 관리위원회는 위원장 1명을 포함한 10명 이내 위원으로 성별을 고려하여 구성한다.
- ② 관리위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 위탁기관이 임명하거나 위촉한다. 이 경우 위원의 2분의 1 이상은 위탁기관에 소속된 관계자가 아닌 사람으로 하고 노무 관련 외부전문가는 최소 1인 이상 포함한다.
  1. 소관 민간위탁 사무와 관련된 업무를 담당하는 고위관리직 종사자
  2. 변호사, 공인회계사, 세무사, 건축사, 대학교수, 공인노무사, 기술사의 자격이 있는 사람 또는 해당 업무의 실무경험이 풍부한 전문가
  3. 소관 민간위탁 사무와 관련된 시민단체(「비영리민간단체지원법」제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다)에서 추천하는 사람
  4. 그 밖에 민간위탁에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
  5. 제2호에 해당하는 사람 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천하는 사람
- ③ 관리위원회의 위원장은 제1호에 해당하지 않는 위원 중에서 위탁기관이 위촉한다.

- 위탁기관 내 민간위탁 사무가 많은 경우, 각 분야별(예를 들어, 사회복지, 환경, 문화예술, 보건 등)로 **별도의 관리위원회 운영 가능**
  - 또한 위탁기관 규모가 작거나 위탁기관 내 민간위탁 사무가 적은 경우에는 위원수를 5~6인(외부 전문가 포함)으로 간소하게 운영 가능
- 명칭 등과 무관하게 관리위원회와 유사한 역할을 하는 위원회를 이미 운영하고 있는 경우에는 이를 보완하여 활용 가능
  - 지방자치단체가 조례를 통해 유사한 역할을 하는 위원회를 운영하는 경우 가급적 이번 가이드라인에 따른 관리위원회의 역할, 구성 등으로 개정할 것을 권고
- 국회 계류 중인 「행정사무의 민간위탁에 관한 법률안」(17.4월, 정부)의 적용 대상인 중앙행정기관의 경우
  - 법이 제정되기 전에는 이 가이드라인을 적용하되, 법이 제정된 후에는 법에서 정한 위원회의 내용 및 역할에 따라 운영
  - 필요시 중앙행정기관을 대상으로 가이드라인의 목적·취지가 적절히 반영될 수 있도록 관련 지침 별도 마련

### Ⅲ. 적용 대상

#### 1. 원칙

- 공공부문\*에서 사무를 다른 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의(名義)와 책임(責任) 아래 제공하고 있는 사무
  - \* 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육기관, 공공기관, 지방공기업, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사
- 건축허가 현장조사·검사 등과 같은 민간대행\*의 경우도 적용
  - \* 행정기관이 법령상 권한을 대행기관으로 하여금 사실상 행하게 하되, 그 명義와 책임은 행정기관에게 귀속되도록 하거나 그 법률적 효과가 본래의 권한자인 행정기관에 발생하는 것
- 생활폐기물 수집·운반은 「용역근로자 보호 지침」(관계부처 합동, '12.1월)을 우선 적용하고 지침에 없는 내용은 이 가이드라인을 적용
- 이 가이드라인 내용과 관련하여 개별 법령에서 달리 정하는 경우에는 법령에 저촉되지 않는 범위에서 이 가이드라인을 적용
  - \* 예시: 개별 법령에서 수탁기관을 특정하는 경우에는 '수탁기관 모집 공고 및 선정'은 적용 제외

#### 2. 적용 제외

##### 2-1. 개괄

- 공공부문 정규직 전환 정책 취지상 이 가이드라인을 적용하는 것이 불합리하다고 볼 수 있는 경우 적용 제외
  - \* 공공부문에 위탁하는 경우, 예산이 반영되지 않은 경우, 일시·간헐적 사무 등
- 적용 제외 대상을 명확히 하기 위해 이 가이드라인 발표 당시 위탁 사무는 관리위원회에서 적용 제외 여부를 결정하고
  - 이후 신규사무에 대해서는 관리위원회에서 적용 제외 여부를 사전에 결정하여 수탁기관 모집 공고시 명시

## 2-2. 세부 내용

- 위탁 받는 기관이 공공부문\*에 해당하는 기관인 경우(공공부문 위탁 사무) 적용 제외
  - \* 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사
- 중앙행정기관이 지방자치단체나 공공기관에 사무를 위탁하거나 지방자치단체가 지방공기업 등에 위탁한 경우 적용 제외
  - \* 「행정사무의 민간위탁에 관한 법률안」이 제정·시행되면 중앙행정기관의 사무를 위탁받은 공공기관은 이 법률의 적용을 받음
- 단, 사무를 위탁받은 지방자치단체·공공기관·지방공기업 등이 사무의 원활한 수행을 위해 민간에 사무를 다시 위탁한 경우는 적용
- 공공부문 정규직 전환 정책 1,2단계 가이드라인에 따라 정규직 전환 대상 사무(용역)로 분류한 사무는 적용 제외
- 민간이 수행하는 사무 또는 사업에 대한 지원·장려 등을 목적으로 사업비의 일부를 지원하는 등 보조금을 지급하거나 저리로 융자하는 경우 적용 제외
  - 다만, 예산에 보조사업(민간경상이전 등)으로 되어 있더라도 성질상 공공부문의 사무를 민간에 위탁한 사업에 해당하는 경우에는 적용
    - \* 국·공립 사회복지시설 운영 위탁의 경우 적용되나, 민간에서 운영하는 사회복지시설에 국가나 지방자치단체에서 보조하는 경우에는 적용 제외
- 「국유재산법」 제2조 제7호에 따른 사용허가와 제2조 제8호에 따른 대부계약 및 「공유재산 및 물품 관리법」 제2조 제7호에 따른 사용·수익허가와 제2조 제8호에 따른 대부계약은 적용 제외
  - \* 예시: △사용수익허가: 매점, 편의점, 용도지정 대지 등 △대부계약: 재판기, 복사기, 용도미지정 대지 등

- 수익창출형 민간위탁\* 등 예산지원 없이 위탁사무를 운영하는 경우 적용 제외 가능

\* 잠실야구장, 서울영어마을(관악, 풍납, 수유캠프) 등과 같이 수익이 발생되는 시설을 공익 목적 달성을 위해 법인·단체 등에게 맡겨 그 명목과 책임 하에 운영하도록 하는 것

- 상시·지속적 업무에 해당하지 않는 일시·간헐적 사무의 민간위탁은 적용 제외 가능

\* 예시: 직원 단기해외연수 프로그램 운영 민간위탁

## IV. 단계별 권고 사항

### 1. 수탁기관 모집 공고 및 선정

#### 1-1. 모집 공고

- 수탁기관 모집 공고 시 ‘민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 **확약서** 제출, 제출 내용 미이행 시 계약 해제·해지 가능’ 등 내용 명시

#### < 확약서 내용 >

- ① 책정된 임금의 지급
- ② 퇴직급여 지급, 4대 보험료 납부 등 법정 사업주 부담금 관련 의무 준수
- ③ 사전승인 없는 재위탁이나 하도급 및 파견을 하지 않겠음
- ④ 근로기준법(근로시간 준수, 연장근로수당 지급 등), 산업안전보건법(안전·보건교육, 고객응대 근로자 보호 등), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 노동조합 및 노동관계조정법(부당노동행위 금지 등) 등을 위반하지 않겠음

\*\* 수의계약 등 입찰 공고가 없는 경우에는 ‘1-1. 모집공고’ 적용 제외

- 수탁기관은 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용을 승계함을 명시

\* 모집공고 시 인원을 명시하는 경우에는 가급적 고용규모를 유지

## 1-2. 수탁기관 선정

- 수탁기관 선정기준에 고용승계 및 유지, 합리적 임금체계 및 지급 수준, 취약계층 채용, 노동관계법령 준수, 협력적 노사관계 구축 등 내용을 포함하여 평가
- 위탁기관은 사무별 특성을 고려하여 세부기준을 마련하되, 사업의 성격상 적용하기 어려운 경우는 제외 가능
- 근로조건 보호 관련 협약서 제출 여부를 심사

## 2. 계약체결

- 위·수탁계약 체결 시 다음 내용을 계약서\*에 명시

\* 위·수탁기관 간에 ‘계약’, ‘협약’, ‘약정’ 등 명칭과 관계없이 위탁사무의 내용을 정한 문서를 말함

### < 계약서(협약서) 명시사항 >

- ① **(고용유지·승계)** 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용승계
- ② **(고용기간)** 특별한 사정이 없는 한 수탁기간과 동일한 기간으로 근로 계약기간 설정
- ③ **(근로조건 보호)** 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 사항 위반 시 계약해지 가능
- ④ **(소통창구)** 위·수탁기관, 수탁기관 노동자 대표가 참여하는 소통창구를 마련하여 운영하고, 30인 이상의 수탁기관의 경우는 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따른 노사협의회를 운영
- ⑤ **(사업비 지출 투명성)** 수탁기관은 노무비 지급내역 등 위탁기관이 요구하는 정보를 제출하고, 위탁기관은 관련 정보를 확인할 의무가 있음
- ⑥ **(임금지급 등 확인)** 분기별로 위탁기관에 임금지급명세서, 보험료 납입 증명서 등 관련 서류 제출
- ⑦ **(지도·점검의 협조)** 수탁기관은 노동자 근로조건과 관련한 위탁기관의 지도·점검에 적극 협조
- ⑧ **(계약의 해지)** 중대한 계약서 위반 사항이 있는 경우 계약 해지 가능

\* 위탁사업의 성질 상 적용하기 어려운 사항은 적용 제외 또는 수정 가능

## 2-1. 고용승계

- 위·수탁계약 체결 시 '특별한 사정이 없는 한 고용 승계' 내용을 계약서에 명시하여 노동자의 고용불안 해소
  - 특별한 사정이란 사회통념상 해당업무를 수행하는 것이 어려운 객관적인 사유가 있다고 판단되는 경우(용역근로자 보호 지침)
    - \* 수탁기관이 변경되는 과정에 객관성이 결여된 임의적 평가를 통해 고용승계를 거부하거나 노동자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 고용승계를 거부하는 경우는 특별한 사정으로 볼 수 없음
  - 또한 서비스의 수요에 따라 운영되거나 고용승계를 하는 경우 민간의 전문성 활용 등을 달성할 수 없다고 인정되는 등 사업의 성질상 고용승계가 어려운 경우도 특별한 사정에 해당
    - \* 예시: 민간대체인력뱅크, 일터혁신컨설팅지원 등
  - 수탁기관의 관리자나 고도의 전문성이 요구되는 사무 종사자는 고용승계에서 제외 가능
    - \* 예시: 의사, 치과의사, 변호사, 공인회계사, 변리사, 관세사, 엔지니어, 건축사, 공인노무사, 보험계리사, 손해사정사, 감정평가사, 수의사, 세무사, 약사, 한약사, 한약업사, 한약조제사, 한의사, 경영지도사, 기술지도사, 사업용 조종사, 운송용조종사, 항공교통관제사, 항공기관사, 항공사 등
- 고용승계와 관련 논란이 있을 시 위탁기관 내 설치된 관리위원회에서 「특별한 사정」 여부에 대해 결정 가능

## 2-2. 고용기간

- 근로계약기간을 설정하는 경우, 노동자 고용안정을 위해 특별한 사정이 없는 한 가급적 수탁기간과 동일한 근로계약기간을 설정하도록 위·수탁계약서에 명시
- 또한 위탁사무의 수탁 기간은 가급적 2년 이상으로 하되
  - 2년 미만의 수탁 기간을 설정할 필요가 있는 경우, 이를 관리위원회에서 논의하여 위탁기관의 장에게 권고

## 2-3. 위·수탁기관 및 노동자 간 소통 활성화

### 2-3-1. 위·수탁기관 간 소통 창구 마련

- 위탁기관은 수탁기관 및 수탁기관 노동자와의 소통 및 고용상 애로 사항 청취를 위해 소통 창구 마련
  - 근로조건·복지·작업환경 및 위·수탁계약 상 임금 등 처우 관련 정보 공유 및 공동 관련 사항 논의
- 소통 창구의 형식은 기관 사정을 고려하여 자율 결정하되, 가급적 위탁기관 및 수탁기관 관리자와 노동자 대표가 참여하는 것이 바람직
  - \* 예시: 위탁기관 및 수탁기관 관리자·노동자가 참여하는 위·수탁3자협의회 구성 또는 정기 간담회 등
- 필요시 중앙정부 차원에서 민간위탁 사무별 이해 당사자가 참여하는 협의회 구성·운영 가능
  - \* 예시: (가칭)‘사회복지 민간위탁 상생협의회’, (가칭) ‘생활폐기물 상생협의회’ 등

### 2-3-2. 노사협의회 운영

- 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에 따라 노동자 30인 이상 수탁기관의 경우 노사협의회를 반드시 운영하고,
  - 30인 미만 수탁기관도 가급적 노사협의회 운영이 바람직

## 2-4. 체계적 임금 관리

- 수탁기관 노동자에 대한 임금 지급을 보장하기 위해 위탁기관은 계약금액 중 노무비를 별도로 관리
  - 위탁기관은 수탁기관에 노무비 전용계좌를 개설하도록 하고, 그 계좌에 노무비 지급
  - 위탁기관은 개별노동자에게 실제 지급된 임금을 확인하고, 노무비, 4대보험 관련 금액 등에 대하여 잔여금을 정산하도록 관리·감독 철저
  - \* 인건비를 산정하지 않는 등 사업의 성격상 별도 관리가 불가능한 경우는 적용 제외

## 2-5. 정당한 노조활동 보장

- 위탁기관은 수탁기관 노동자의 노동3권을 제약\*하지 않도록 계약서 작성시 각별히 유의

\* 예시: △수탁기관의 노동자가 노동쟁의 또는 단체행동으로 업무에 차질을 발생하게 한 경우 △파업 또는 태업을 하여 업무 수행이 어려울 때 등을 계약 해지 사유로 명시

## 3. 재계약 및 위탁계약 해지

### 3-1. 재계약

- 위탁기관은 기존 수탁기관과의 재계약 적정여부를 판단할 때
  - 최근 수탁기간 동안 지도·점검에 따른 시정요구 및 그 조치 내용, 그 밖에 회계감사를 포함한 각종 감사 결과를 반영

\* 수탁기관의 평가 시 가이드라인을 준수할 경우 재계약시 가점 부여 등

### 3-2. 계약 불이행 시 제재

- 위탁기관은 수탁기관이 가이드라인에 따른 위탁계약 조건을 위반할 경우 위탁 해제·해지 가능
- 위탁기관은 수탁기관을 새로이 선정할 때 중대한 계약 불이행 사항이 있는 업체에 대하여는 평가 시 감점 부여

## V. 위탁기관의 관리·감독

- 위탁기관은 수탁기관이 제출한 종사자 근로조건 관련 협약내용 이행여부 등을 수시로 점검, 지도·관리할 책임이 있음
  - 책정된 임금 지급 여부
  - 퇴직급여 지급, 4대 보험료 납부 등 법정 사업주 부담금 관련 의무 준수 여부
  - 고용유지 노력 및 고용승계 여부

- 사전승인 없는 재위탁 금지 사항 등 준수 여부
- 위탁기관의 노동조합 활동 보장 및 노사협의회 운영 여부
- 위·수탁기관 및 노동자 간 소통 창구 운영 여부
- 위탁기관의 관리·감독에 협조하지 않은 수탁기관에 대해서는 재계약 또는 차기 사업자 선정시 감점 부여

## VI. 행정사항 및 검토사항

- 주관기관 중심으로 위탁기관의 가이드라인 이행 여부를 매년 1회 이상 점검하고 그 결과를 「비정규직 TF」에 보고
- 민간위탁 관련 조례 등을 운영하고 있는 지방자치단체는 가급적 가이드라인 내용에 따라 조례 등을 개정
- 이 가이드라인에 따른 업무증가(민간위탁 관리/감독)로 인해 필요한 예산과 인력 증원에 대하여 관계부처는 적극 협력
- 공공부문 민간위탁 노동자의 임금수준, 임금체계 및 복지제도 확인을 위한 실태조사 및 연구용역 실시('20년)
- 이를 토대로 사무별 적정 임금수준 등 적용 가능한 임금체계모형을 마련하고 적용시 문제점 및 해소방안, 소요예산 추계 등 타당성을 검토

---

민간위탁 노동자 근로조건 보호  
가이드라인 관련  
세 부 설 명 자 료

---

관계부처 합동





# 목 차



## I. 총괄

1. 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」(이하 ‘가이드라인’)의 목적은? ..... 1
2. 가이드라인의 적용 대상에 해당하는 경우에는 반드시 가이드라인을 따라야 하는 것인지? ..... 1

## II. 민간위탁관리위원회 설치·운영

### ① 위원회 설치 및 구성

1. 관리위원회는 언제까지 구성을 완료해야 하는지? ..... 2
2. 기관 내 위탁 사무가 없는 경우에는 관리위원회를 설치하지 않아도 되는지? ..... 3
3. 민간위탁 관리위원회(이하 ‘관리위원회’)에 노무 관련 외부전문가를 최소 1인 이상 포함하도록 한 이유는? ..... 3
- 4-1. 관리위원회에 ‘제2호에 해당하는 사람 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천하는 사람’이 참여 가능한데, 노동조합의 조합원이 참여할 수 있는지? ..... 3
- 4-2. 제2호에 해당하는 전문가 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천한 사람’에서 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합은 무엇인지? ..... 3
- 4-3. 관리위원회 구성 및 운영 규정 제2항제5호에 해당하는 ‘관련된 노동조합에서 추천하는 사람’이 반드시 포함되어야 하는지? 특히, 노동조합이 없는 경우에는 어떻게 해야 되는지? ..... 4
5. 소관 민간위탁 사무와 관련된 업무를 담당하는 고위관리직 종사자는 누구를 의미하는지? ..... 4

## ② 위원회 운영

1. 관리위원회를 간소하게 운영할 수 있는 위탁기관의 규모 또는 위탁사무 수의 기준이 있는지 ..... 4
2. 중앙행정기관이 사업을 수행하면서 자치단체에 위임을 하고, 다시 자치단체가 민간에 위탁을 하는 경우 관리위원회의 설치 주체는? ..... 5
3. 개별 부서에서 수탁기관 선정을 위한 위원회를 운영하고 있는데, 기관 단위로 관리위원회를 설치해야 하는지? ..... 5
4. 관리위원회에서 매번 사무별로 수탁기관 선정 및 재계약 여부를 심의하는 것은 과도한 행정력 낭비를 발생하게 하는 것이 아닌지? ..... 5
5. 민간위탁 계획수립은 몇 년마다 해야 되는지? ..... 6

## ③ 유사한 역할을 하는 위원회와의 관계

1. 유사한 역할을 하는 위원회의 경우, 명칭도 '관리위원회'로 변경해야 하는지? ..... 6
2. 지방자치단체에서 조례를 통해 유사한 역할을 하는 위원회가 있는 경우에는 어떻게 해야 하는지? ..... 6
3. 국가 또는 지방자치단체가 설치한 시설을 위탁하여 운영하는 경우 관계법령(예: 사회복지사업법령)에 따른 선정위원회 심의를 거쳐 수탁기관을 선정하게 되어 있는데, 이 경우 관리위원회와의 관계는? ..... 6

### Ⅲ. 가이드라인 적용대상

#### ① 적용 대상기관

1. 지방자치단체의 출연·출자기관도 가이드라인의 적용대상인지? ... 7
2. 중앙행정기관이 공공부문에 위탁을 하는 경우에는 가이드라인의 적용을 제외하는 이유는? ..... 7
3. 민간대행도 가이드라인 적용 대상에 포함시킨 이유는? ..... 7
4. 개별 법령에서 수탁기관을 특정하고 있어서 별도로 모집 공고 및 선정 절차가 없는 경우에 가이드라인을 적용하지 않아도 되는 것인지? ..... 8
5. 전자정부법에 따른 한국지역정보개발원 등과 같이 법률에 따라 설립된 특수법인에 사무를 위탁한 경우 가이드라인 제외 대상인지? ..... 8
6. 적용제외 가능 대상 중 일시·간헐적 사무의 기준은? ..... 8

#### ② 적용 시점

1. 가이드라인의 시행 시점은 어떻게 되고, 발표 시점에 이미 위탁한 사무는 가이드라인을 어떻게 적용해야 하는지? ..... 9

### Ⅳ. 단계별 권고사항

#### ① 수탁기관의 모집 공고 및 선정단계

1. 법령 등에서 수탁기관을 정하고 있어서 모집 공고의 단계가 없는 경우에는 가이드라인은 어떻게 적용되는지? ..... 10
2. 약약서 내용 중 '책정된 임금'이란 무엇을 의미하는지? ..... 10

## ② 계약 체결

1. 고용승계와 관련하여 '특별한 사정'이란 무엇인지? ..... 10
2. 위탁사무의 수탁기간을 가급적 2년 이상으로 권고한 이유는? ..... 11
3. 고용기간과 관련한 '특별한 사정'이란 무엇을 말하는지? ..... 11
4. 법령에 따라 수탁기관이 특수법인인 단일기관으로 한정되어 있어 근로계약기간이 사실상 정함이 없음에도 예산의 1년 단위 편성에 따라 매년 위탁계약을 체결하는 경우에 고용기간을 1년으로 명시해야 하는지? ..... 11
5. 가이드라인 시행 전에 위·수탁계약이 체결된 경우에도 근로조건 보호 관련 확약서를 제출받아야 하는지? ..... 12
6. 수탁기관 노동자에게 지급해야 할 수당이 예산에 반영된 금액과 실제 지급한 금액이 차이가 있는 경우, 그 차액을 수탁기관이 수탁기관 노동자 처우개선에 활용할 수 있는지? ..... 12
7. 노무비를 별도로 관리할 때 노무비의 범위는? ..... 12
8. 계약 불이행시 제재에 있어, 중대한 계약 불이행 사항은 누가 어떻게 판단하는 것인지? ..... 12

## V. 행정사항 등

1. 위탁기관의 가이드라인 이행 여부를 점검하는 주관기관은 무엇을 의미하는지? ..... 13

## 개 요

- ◆ 본 자료는 '19.12.6 발표한 '민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인'을 현장에서 적용할 때 필요한 상세내용을 담고 있음

## I. 총괄

### 1. 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」(이하 '가이드라인')의 목적은?

- 가이드라인은 수탁기관 노동자의 고용안정 및 처우개선 등을 위하여, 공공부문의 민간위탁 사무에 있어서 위탁 단계별 구체적 권고 기준을 제시하기 위해 마련한 것임
- 가이드라인은 '19.2.27 국무총리 주재 국정현안점검조정회의에서 결정한 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 관련 '민간위탁 정책추진방향(3단계)'에 따라 연구용역, 노·사·전문가, 관계부처 등의 의견을 수렴하여 마련한 것임

#### 3단계 '민간위탁 정책추진방향' 주요 내용

- ① 민간위탁 종사자의 근로조건 보호 및 처우개선 추진을 위해 가이드라인 마련
- ② 민간위탁 사무의 직접수행 여부 검토
  - 원칙: 개별기관이 자율적으로 민간위탁 사무의 타당성 검토
  - 오분류: 1단계(용역) 사무임이 명확한 경우 1단계 가이드라인에 따라 진행, 이견 시 고용노동부에서 조정
  - 심층 논의: 사회적 논란이 있는 등 심층 논의가 필요한 사무의 경우 「소관부처 등 권한있는 기관」에서 타당성을 검토 → 해당기관에서 내·외부 전문가가 참여하는 협의기구 구성, 다양한 방식으로 이해당사자들의 의견 수렴
- ③ 민간위탁의 공공성 및 책임성 강화: 사회적 경제조직 참여 활성화, 수탁기관 전문성 제고 등

### 2. 가이드라인의 적용 대상에 해당하는 경우에는 반드시 가이드라인을 따라야 하는 것인지?

- 가이드라인은 민간위탁 노동자의 고용안정과 처우개선을 위하여 위탁 단계별로 구체적 권고 기준을 제시한 것임
- 특히, 수탁기관의 경영 자율성, 노동자들에 대한 인사노무 권한 등 독자적 권한 침해를 목적으로 하는 것은 아님

- 다만, 공공기관이 노동자의 고용안정 및 처우개선을 선도적으로 추진한다는 점에서 개별기관은 관계부처 합동으로 마련한 가이드라인을 충실히 이행하기 바람
- 아울러, 정부는 가이드라인이 현장에서 안착될 수 있도록 관리·감독하는 등 가이드라인 이행을 위해 지속 노력할 것임

## Ⅱ. 민간위탁관리위원회 설치·운영

### ‘민간위탁관리위원회’의 구성 및 운영

#### ○ [민간위탁관리위원회]의 구성 및 운영

- ① 관리위원회는 위원장 1명을 포함한 10명 이내 위원으로 성별을 고려하여 구성한다.
- ② 관리위원회의 위원은 다음 각 호의 사람 중에서 위탁기관이 임명하거나 위촉한다. 이 경우 위원의 2분의 1 이상은 위탁기관에 소속된 관계자가 아닌 사람으로 하고 노무 관련 외부전문가는 최소 1인 이상 포함한다.
  1. 소관 민간위탁 사무와 관련된 업무를 담당하는 고위관리직 종사자
  2. 변호사, 공인회계사, 세무사, 건축사, 대학교수, 공인노무사, 기술사의 자격이 있는 사람 또는 해당 업무의 실무경험이 풍부한 전문가
  3. 소관 민간위탁 사무와 관련된 시민단체(「비영리민간단체지원법」제2조에 따른 비영리민간단체를 말한다)에서 추천하는 사람
  4. 그 밖에 민간위탁에 관하여 학식과 경험이 풍부한 사람
  5. 제2호에 해당하는 사람 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천하는 사람
- ③ 관리위원회의 위원장은 제1호에 해당하지 않는 위원 중에서 위탁기관이 위촉한다.

### ① 위원회 설치 및 구성

#### 1. 관리위원회는 언제까지 구성을 완료해야 하는지?

- 가이드라인에 구체적인 구성 완료 기간은 없으나, 위탁기관 노동자에 대한 고용안정 및 처우개선을 위한 가이드라인 이행의 중요성 등을 고려할 때, 가급적 올해 상반기 안에 구성할 필요가 있음

## 2. 기관 내 위탁 사무가 없는 경우에는 관리위원회를 설치하지 않아도 되는지?

- 이 경우에는 관리위원회를 설치할 필요가 없음
  - 다만, 새로운 위탁사무를 선정하는 등 관리위원회가 필요할 때 이를 설치·운영하면 됨

## 3. 민간위탁 관리위원회(이하 '관리위원회')에 노무 관련 외부전문가를 최소 1인 이상 포함하도록 한 이유는?

- 노무 관련 외부전문가가 참여하여 근로조건 보호 등의 사안에 있어서 객관적·전문적 의견을 개진함으로써, 가이드라인의 목적인 수탁 기관 노동자의 고용안정 및 처우개선의 실효성을 제고하기 위한 것임

### 4-1. 관리위원회에 '제2호에 해당하는 전문가\* 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천하는 사람'이 참여 가능한데, 노동조합의 조합원이 참여할 수 있는지?

\* 변호사, 공인회계사, 세무사, 건축사, 대학교수, 공인노무사, 기술사 자격이 있는 사람 또는 해당 업무의 실무경험이 풍부한 전문가

- 관리위원회에 관련 분야 전문가를 포함한 이유는 위원회가 전문적이고 공정하게 운영되도록 하기 위한 것임
  - 노동조합은 민간위탁 사무의 선정, 수탁기관의 선정·취소 등에 직접 이해관계를 가질 수 있으므로 관련 노조의 조합원이 아닌 전문가 등을 추천하는 것이 바람직함

### 4-2. '제2호에 해당하는 전문가 중 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합에서 추천하는 사람'에서 소관 민간위탁 사무와 관련된 노동조합은 무엇인지?

- 해당 민간위탁 사무를 수행하고 있는 노동자들이 가입하고 있는 노동조합임

**4-3. 관리위원회의 구성 및 운영 규정 제2항제5호에 해당하는 '관련된 노동조합에서 추천하는 사람'이 반드시 포함되어야 하는지? 특히, 노동조합이 없는 경우에는 어떻게 해야 하는지?**

- 관리위원회의 위원은 위탁기관이 임명하거나 위촉하도록 하고 있음
  - 그럼에도 가급적 '노동조합에서 추천하는 전문가'를 포함하여 구성하는 것이 바람직
- 노동조합이 없는 위탁기관의 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 근로자대표가 추천하는 전문가 등으로 위원회를 구성할 수 있음

**5. 소관 민간위탁 사무와 관련된 업무를 담당하는 고위관리직 종사자는 누구를 의미하는지?**

- 해당 위탁기관의 민간위탁 사무와 관련하여, 이를 기획·조정, 지휘 및 감독하는 업무를 총괄하는 직위에 해당하는 사람을 의미함
  - 다만, 개별 민간위탁기관에 따라 해당 직위에 대한 명칭 등이 다를 수 있으므로, 기관별 사정을 고려하여 결정하는 것이 바람직

**2. 위원회 운영**

**1. 관리위원회를 간소하게 운영할 수 있는 위탁기관의 규모 또는 위탁 사무 수의 기준이 있는지?**

- 가이드라인에서 별도로 이에 대한 기준을 두고 있는 것은 아니므로 개별 기관에서 판단해야 할 사항
  - 이 경우, 관련 예산 등 사업규모, 위탁기관의 근로자 수 및 위탁 사무수 등을 종합적으로 고려하여 판단하는 것이 바람직

**2. 중앙행정기관이 사업을 수행하면서 자치단체에 위임을 하고, 다시 자치단체가 민간에 위탁을 하는 경우 관리위원회의 설치 주체는?**

- 이 경우 관리위원회 설치에 관하여는 관리위원회의 심의사항인 위탁계획의 수립·변경, 위탁사무의 선정, 수탁기관의 선정 및 재계약 등을 실질적으로 수행하는 기관에 설치·운영하는 것이 바람직

\* (예시) 중앙행정기관이 자치단체에 국고보조금을 배분한 후, 자치단체가 위탁사무의 계획 수립·변경, 위탁업자 선정 및 재계약 등 위탁사무 전반을 운영·관리하는 경우에는 자치단체가 실질적으로 위탁사업을 수행하는 기관이라고 볼 수 있음

**3. 개별 부서에서 수탁기관 선정을 위한 위원회를 운영하고 있는데, 기관 단위로 관리위원회를 설치해야 하는지?**

- 관리위원회는 개별 기관의 민간위탁 사무의 계획수립, 관리·감독, 노동자의 근로조건 보호 가이드라인의 이행에 관한 심의를 총괄하고 있음
- 따라서, 개별 기관별로 관리위원회를 별도로 설치하는 것이 바람직함
- 다만, 기관별 상황을 고려하여, 개별 부서의 위탁사무를 선정·관리하는 위원회와의 관계는 자율적으로 정할 수 있음

**4. 관리위원회에서 매번 사무별로 수탁기관 선정 및 재계약 여부를 심의하는 것은 과도한 행정력 낭비를 발생하게 하는 것이 아닌지?**

- 관리위원회는 개별 기관의 민간위탁 사무를 총괄하면서, 개별 부서의 위탁사무 관리·운영 업무의 타당성 및 위탁기관 선정의 적정성 등을 심의하는 역할을 하는 것임
- 따라서, 민간위탁 사무의 효율적 관리를 위하여 해당 기관의 소관 위탁사무가 많은 경우, 각 분야별(또는 사무별)로 관리위원회를 운영하여 수탁기관 선정 및 재계약 여부를 심의할 수 있음

## 5. 민간위탁 계획수립은 몇 년마다 해야 되는지?

- 민간위탁 계획의 수립주기는 해당 위탁사무의 근거법령 및 운영매뉴얼, 관련 예산 등 개별기관의 운영상황을 감안, 기관별로 결정하는 것이 바람직

\* 참고: 위탁사업 예산이 1년 단위로 결정되는 경우에는 변동된 예산액, 관련 제도 변경 사항 등을 반영한 연간 계획의 수립이 필요한지 검토할 필요

### ③ 유사한 역할을 하는 위원회와의 관계

#### 1. 유사한 역할을 하는 위원회의 경우, 명칭도 '관리위원회'로 변경해야 하는지?

- '관리위원회'로 명칭을 가급적 동일하여 운영하는 것이 바람직
  - 명칭 등과 무관하게 유사한 역할을 하는 위원회를 이미 운영하는 경우에는 관리위원회의 구성, 역할 등에 부합하도록 보완하여 활용 가능

#### 2. 지방자치단체에서 조례를 통해 유사한 역할을 하는 위원회가 있는 경우에는 어떻게 해야 하는지?

- 이 경우에는 가급적 가이드라인에 따라서 관리위원회의 역할, 구성 등으로 개정할 것을 권고

#### 3. 국가 또는 지방자치단체가 설치한 시설을 위탁하여 운영하는 경우 관계 법령(예: 사회복지사업법령)에 따른 선정위원회 심의를 거쳐 수탁기관을 선정하게 되어 있는데, 이 경우 관리위원회와의 관계는?

- 수탁기관 선정에 관해 개별 법령이 규정하고 있는 경우에는 해당 법령에 따라 선정위원회를 구성하여 수탁기관을 선정함
  - 다만, 개별 기관은 수탁기관 선정 외의 사항,
    - 즉, 민간위탁 계획의 수립·변경에 관한 사항, 민간위탁 사무의 선정, 민간위탁기관 관리·감독에 관한 사항, 이 가이드라인의 이행여부 등 개별 기관의 전체 민간위탁 사무의 체계적 운영에 관한 사항을 심의하기 위하여 별도의 관리위원회를 설치하여 운영할 것을 권고

### Ⅲ. 가이드라인 적용대상

#### ① 적용 대상기관

##### 1. 지방자치단체의 출연·출자기관도 가이드라인의 적용대상인지?

- 적용 대상은 원칙적으로 중앙행정기관, 지방자치단체, 교육기관, 공공기관, 지방공기업, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사가 해당됨
- 따라서, 지방자치단체의 출연·출자기관의 경우도 소관 사무를 다른 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의로 책임 아래 제공하는 사무가 있는 경우에는 가이드라인의 적용대상임

##### 2. 중앙행정기관이 공공부문에 위탁을 하는 경우에는 가이드라인의 적용을 제외하는 이유는?

- 이 경우는 공공부문에서 해당업무를 수행하는 것이며 민간위탁 사무가 아니므로, 이 가이드라인의 적용대상이 아님
- \* 참고: 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 추진계획에서도 공공부문에 위탁을 주는 경우에는 정규직 전환대상에서 제외하고 있음

##### 3. 민간대행도 가이드라인 적용 대상에 포함시킨 이유는?

- 민간대행의 사무는 해당 공공부문의 필요성에 따라 원인행위가 발생하고, 대행기관 및 사무에 대한 관리·감독이 해당 공공부문에 있다는 점 등에 있어 민간위탁과 공통점이 있음
- 따라서, 민간대행 사무를 추진할 때, 해당 공공부문은 민간위탁 사무와 같이 대행사무에 종사하는 노동자의 고용안정 및 처우개선에 만전을 기할 필요가 있으므로, 가이드라인 적용 대상에 이를 포함한 것임

**4. 개별 법령에서 수탁기관을 특정하고 있어서 별도로 모집 공고 및 선정 절차가 없는 경우에 가이드라인을 적용하지 않아도 되는 것인지?**

- 가이드라인은 민간위탁 노동자의 고용안정과 처우개선을 위하여 위탁단계별로 권고 사항을 마련한 것이며, 개별 법령에 따라 수탁기관 지정절차 등이 이미 있는 경우에는 해당 법령을 우선 따라야 함
- 다만, 해당 법령에 위배되지 않는 범위에서 민간위탁관리위원회의 구성, 위탁단계별 권고사항 등에 있어 적용 가능한 부분이 있는지를 적극 검토하여, 가이드라인의 목적달성에 최선을 다하는 것이 바람직

**5. 전자정부법에 따른 한국지역정보개발원 등과 같이 법률에 따라 설립된 특수법인에 사무를 위탁한 경우 가이드라인 제외 대상인지?**

- 가이드라인의 적용대상은 공공부문에서 사무를 공공부문이 아닌 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의로 책임 아래 제공하고 있는 사무임
- 여기서 공공부문이란 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사임
- 따라서, 위탁 받은 기관이 공공부문에 해당하는 기관이 아닌 경우에는 원칙적으로 가이드라인이 적용됨
- 따라서, 법률에 따라 설립된 특수법인에 사무를 위탁한 경우에, 해당 특수법인이 공공부문에 해당하는 기관이 아닌 경우에는 원칙적으로 가이드라인이 적용됨

\* 그 밖의 적용 제외대상의 상세내용은 가이드라인 참고(5~6쪽)

**6. 적용제외 가능 대상 중 일시·간헐적 사무의 기준은?**

- 일시·간헐적 사무는 상시·지속적 업무\*가 아닌 경우를 의미함
- \* 일시·간헐적 업무의 예시: 직원 단기해외연수 프로그램 운영 민간위탁
- 다만, 상시·지속적 업무의 구체적인 내용은 위탁기관 내 설치된 관리위원회에서 판단하여 결정할 수 있음

## ② 적용 시점

### 1. 가이드라인의 시행 시점은 어떻게 되고, 발표 시점에 이미 위탁한 사무는 가이드라인을 어떻게 적용해야 하는지?

#### < 시행 시점 관련 >

- 가이드라인은 '19년 12월 4일 「비정규직 대책 TF\*」를 개최·확정하여, 12월 6일 개별기관에 공문으로 시행 → 시행 시점은 '19년 12월 6일임
- \* 고용노동부차관 주재, 기재부·인사처·복지부·환경부 등 11개 부처 국장급으로 구성

#### < 발표 시점에 이미 위탁한 사무의 적용 관련 >

- 가이드라인에 따르면, 이 가이드라인 발표 당시를 기준으로 이미 위탁한 사무는 관리위원회에서 적용 제외 여부를 결정
  - 발표 이후의 신규사무는 관리위원회에서 적용 제외 여부를 사전에 결정하여 수탁기관 모집 공고에 명시하도록 하고 있음
  - 따라서, '19년 12월 6일 이전에 위탁한 사무는 기존 위탁사무로 보고, 관리위원회에서 적용 제외 여부를 결정할 필요
- 위탁한 사무의 적용과 관련하여, 우선 민간위탁 절차가 이미 진행된 후 관리위원회에서 가이드라인 적용을 결정한 경우에는
  - 단계별 권고 사항 중 해당 시점에서 적용 가능한 부분\*을 수탁기관 등과 협의하여 최대한 적용하도록 노력해야 함
  - \* 예시: 수탁기관 모집공고 후 관리위원회에서 가이드라인 적용을 결정한 경우 → 계약체결 단계에서 고용기간, 소통창구 활성화, 체계적 임금 관리 등과 관련하여 수탁기관 노동자의 고용안정 및 처우개선이 가능하도록 최대한 협의할 필요가 있음
- 한편, 위탁기관 선정의 완료 또는 위탁계약 체결의 완료 이후에 관리위원회에서 가이드라인 적용을 결정한 경우에도
  - 노동자 고용안정 및 처우개선을 위해 계약체결시 반영이 필요한 부분 또는 계약변경이 필요한 부분(예: 고용승계, 고용유지 등)은 수탁기관 등과 최대한 협의하여 반영·적용할 수 있도록 할 필요

## IV. 단계별 권고사항

### ① 수탁기관의 모집 공고 및 선정단계

#### 1. 법령 등에서 수탁기관을 정하고 있어서 모집 공고의 단계가 없는 경우에는 가이드라인은 어떻게 적용되는지?

- 이 경우에는 모집 공고 단계가 없어 해당 단계의 권고 사항을 적용하기는 어려울 것으로 판단됨
- 다만, 수탁기관 노동자의 고용안정과 처우개선을 위해 가이드라인의 적용 가능한 부분이 있는지 적극 검토하여, 가이드라인의 목적달성에 최선을 다하는 것이 바람직

#### 2. 협약서 내용 중 '책정된 임금'이란 무엇을 의미하는지?

\* 관련 내용: 책정된 임금의 지급

- 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 따라 해당 수탁예정기관의 노동자가 받기로 한 임금을 의미함

### ② 계약체결

#### 1. 고용승계와 관련하여 '특별한 사정'이란 무엇인지?

\* 관련 내용: 특별한 사정이 없는 한 고용유지 노력 및 고용승계

- 특별한 사정이란 사회통념상 해당업무를 수행하는 것이 어려운 객관적인 사유가 있다고 판단되는 경우를 의미함

\* 수탁기관이 변경되는 과정에 객관성이 결여된 임의적 평가를 통해 고용승계를 거부하거나 노동자의 정당한 노동조합 활동을 이유로 고용승계를 거부하는 경우는 특별한 사정으로 볼 수 없음

- 특별한 사정에 해당하는 경우는 서비스의 수요에 따라 운영되거나 고용승계를 하는 경우 민간의 전문성 활용 등을 달성할 수 없다고 인정되는 등 사업의 성질상 고용승계가 어려운 경우 등이 있음

\* 예시: 민간대체인력뱅크, 일터혁신컨설팅지원 등

- 또한, 고용승계와 관련 논란이 있을 시 위탁기관 내 설치된 관리 위원회에서 ‘특별한 사정’ 여부에 대하여 결정할 수 있음

## 2. 위탁사무의 수탁기간을 가급적 2년 이상으로 권고한 이유는?

- 위탁사무의 수탁기관은 소관 사무의 근거법령 및 업무매뉴얼의 규정에 따라 정하는 것이 원칙임
- 다만, 수탁기관 노동자의 고용안정 등을 위해 근거법령 등이 허용하는 범위 내에서 가급적 2년 이상을 설정하도록 권고한 것임

## 3. 고용기간과 관련한 ‘특별한 사정’이란 무엇을 말하는지?

\* 관련 내용: 특별한 사정이 없는 한 수탁기간과 동일한 기간으로 근로계약기간 설정

- 특별한 사정이란 개별 위탁사업의 특성 및 관련 규정, 예산사정 등으로 인하여 수탁기간과 근로계약기간이 상이할 수 밖에 없는 객관적 사정을 의미함
- 객관적 사정인지 여부는 관리위원회에서 논의하여 결정 가능

## 4. 법령에 따라 수탁기관이 특수법인인 단일기관으로 한정되어 있어 근로계약기간이 사실상 정함이 없음에도 예산의 1년 단위 편성에 따라 매년 위탁계약을 체결하는 경우에 고용기간을 1년으로 명시해야 하는지?

- 가이드라인의 목적은 ‘수탁기관 노동자의 고용안정’임
- 따라서, 수탁기관의 특성상 사실상 근로계약기간이 정함이 없는 경우에는 근로계약기간을 1년으로 명시하지 않는 것이 가이드라인의 목적에 부합하는 것으로 판단됨

**5. 가이드라인 시행 전에 위·수탁계약이 체결된 경우에도 근로조건 보호 관련 약속서를 제출받아야 하는지?**

- 가이드라인의 목적이 수탁기관 노동자의 고용안정 및 처우개선임을 고려할 때, 수탁기관과 협의하여 가급적 근로조건 보호 약속서를 받는 것이 바람직함

**6. 수탁기관 노동자에게 지급해야 할 수당이 예산에 반영된 금액과 실제 지급한 금액\*이 차이가 있는 경우, 그 차액을 수탁기관이 수탁기관 노동자 처우개선에 활용할 수 있는지?**

\* 예: 예산에는 시간외수당이 25시간 반영되어 있는데 실제 연장근로는 22시간인 경우

- 위탁사업비의 사용은 해당 위탁사업의 근거법령 및 운영매뉴얼, 위·수탁협약서 등에 따라서 집행해야 함
- 이러한 관련 규정이 허용하는 범위에서 민간위탁 노동자 처우개선에 활용하는 방안이 있다면, 이를 검토하여 처우개선에 활용하는 것이 바람직함

**7. 노무비를 별도로 관리할 때 노무비의 범위는?**

- 노무비의 범위는 해당 수탁기관의 노동자에게 지급예정인 「근로기준법상」의 '임금'을 의미함

\* 노무비에는 사용자가 원천 징수 납부하는 사회보험료의 노동자 부담분도 포함됨

**8. 계약 불이행시 제재에 있어, 중대한 계약 불이행 사항은 누가 어떻게 판단하는 것인지?**

- 해당 위탁기관의 관리위원회에서 논의하여 판단할 사항임

## V. 행정사항 등

### 1. 위탁기관의 가이드라인 이행 여부를 점검하는 주관기관은 무엇을 의미하는지?

- 주관기관은 해당 위탁기관이 위탁사무를 선정하거나, 수탁기관의 선정 및 재계약 등을 함에 있어 위탁기관을 실질적으로 관리·감독하는 기관임
  - 다만, 주관기관과 점검의 구체적인 내용은 전문가 논의, 관계부처 협의 등을 거쳐 금년 상반기 중으로 마련할 계획
- 주관기관이 지정된 후에는 발표된 가이드라인에 따라서 주관기관을 중심으로 위탁기관의 가이드라인 이행 여부를 매년 1회 이상 점검하고 그 결과를 「비정규직 TF」에 보고·논의할 예정