민간위탁 사무 직접수행 여부 검토 관련 세부 설명자료

❖ 공공부문 정규직 전환 관련 3단계 「**민간위탁 정책추진방향**」('19.2.27.)**에 따라 대상 기관이 해당 내용을 원만하게 이행하기 위해 세부적인 절차 등을 마련하여 배포할 필요**

1. 민간위탁 사무의 타당성 자율 검토

○ **(대상)** 공공부문이 수행하고 있는 민간위탁 사무

- 공공부문 정규직 전환 관련 3단계 「**민간위탁 정책추진방향**」 **발표 당시('19.2.27.) 수행하고 있는 민간위탁 사무**

- 발표 이후 새로 민간위탁을 도입할 경우에는 **사전에 타당성 검토를 거쳐 민간위탁 여부를 결정**

○ **(주체) 개별기관**

○ **(방법)** 개별기관이 자율적으로 민간위탁 사무의 타당성을 검토하여 **적정 수행방식 등을 결정**

- 다만, 전문가, 이해관계자(위·수탁기관의 노동자, 사업주 등)의 **의견수렴 등** 객관적이고 공정하게 타당성을 검토하도록 권고(기존에 관련 위원회가 있는 경우 활용 가능)

< 참고 >

△ 서울시 조례 → **민간위탁 운영평가위원회**에서 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**

※ 고용노동부에서는 △민간위탁 사무의 운영실태, 직접수행 관련 국·내외 사례, 판단기준 등에 대해 **연구용역을 실시**할 예정이며 △현장의 다양한 요구에 대응하기 위해 운영 중인 정규직 전환 관련 **컨설팅팀**을 통해 전문가 활용 지원 (붙임1 참고)

○ **(기준) 정책추진방향 「붙임2」**의 판단기준 사례* 등을 참고하여 **자율적**으로 결정

*** 행정기관의 민간위탁법률(안) 및 서울시 조례의 판단기준**

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

○ **(기간)** 정책방향발표 이후(2.27.) 조속히 타당성 자율 검토 시행

- 타당성 검토 결과 위탁사무를 직접 수행하기로 결정한 경우 매월 말일까지 고용노동부(공공기관노사관계과)**에 제출***

* (제출방법) 공공부문 고용개선 시스템(http://public-survey.moel.go.kr)에 입력
↳시스템 개발이 완료되는 4월 이후 입력 가능하며 개별기관에서는 4월 말부터 입력

- 고용노동부는 직접 수행 결정기관 현황(전체사무 수, 직접수행 결정 사무 및 해당사무 인원 등)을 '19.9월까지 『비정규직 TF』(고용노동부 차관, 관계부처 국장급으로 구성)에 보고

○ **(후속절차)** 직접 수행하기로 결정한 경우 **정책추진방향 발표('19.2.27.) 당시 민간위탁 수탁기관에 근로하는 노동자를 전환하는 것을 원칙으로 하고 1단계 가이드라인을 참고하여 검토·추진**

- 해당 사무의 **실제 직접 수행으로의 변경 시기**는 일방적 계약 해지 시 손해배상 문제 등이 발생될 수 있으므로 **민간 업체와의 계약이 종료되는 시점을 기준**

※ 단, 전환절차 과정에서 '정규직 전환 관련 채용비리 방지를 위한 지침('18.11.1)'에 따라 채용비리 문제가 발생하지 않도록 유의

- 민간위탁을 유지하기로 결정한 경우 '19.6월 마련 예정인 **「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」**에 따라 고용안정 및 처우 개선 조치

2. 오분류 사무에 대한 검토

○ **(대상)** 실내청소, 경비 등 **1단계 전환 대상 용역 업무가 명확함에도 개별기관에서 3단계 민간위탁 사무로 분류하여 그간 정규직 전환 절차를 거치지 않은 사무**

○ **(주체) 개별기관**

- 오분류 사무에 대하여 이해당사자들 간 이견 등으로 오분류 사무에 대한 판단이 어려운 경우에는

- 노동조합(노동조합이 없는 경우 근로자대표) 등 **이해당사자들의 의견수렴 과정 등**을 거쳐 **고용노동부에 '19.4.30까지 조정 요청 ⇒ 고용노동부는 오분류 사무인지에 대해 판단**

* 개별기관은 해당 사무의 내용, 계약 형식 등 업무의 성격에 관한 자료와 오분류 관련 이견을 고용노동부에 제출(제출 서식은 붙임2 참고)

○ **(분류 기준)** '17.7.20. 가이드라인 발표 당시 용역/민간위탁 구분기준

< 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 시설전체나 특정업무(공공서비스) 등을 포괄적으로 위탁(민간위탁)하는 경우(예: 역사운영, 직장 어린이집, 복지관, 생활폐기물 수집·운반, 창업지원, 인턴쉽 운영, 카페테리아 등)

○ **(기한)** 개별기관은 '19.5월말까지 오분류 사무 여부에 대해 결정

* 이해당사자들 간 이견으로 판단이 어려운 경우에는 고용노동부에 4월말까지 조정 요청

○ **(절차)** 오분류로 결정된 사무는 **1단계 가이드라인에서 정한 절차(기관별 노·사·전협의체 구성)와 방법에 따라** 전환 추진

* 오분류 여부에 이견이 없는 경우에는 곧바로 절차를 진행

- 1단계 가이드라인에 따른 노·사·전 협의체가 운영 중인 경우에는 해당 협의체에서 운영

- 오분류 사무가 아닌 경우에는 『**1.민간위탁 사무의 타당성 자율 검토**』 절차에 따라 진행

3. 심층논의가 필요한 사무의 검토

○ **(대상)** 민간위탁 사무 중 발전사 경상정비 업무 등과 같이 사회적 논란이 있어 심층논의가 필요한 사무로

- 사업 수행 방식 등에 관하여 사회적 논란이 장기간 지속되어, **해당 사무 관련자들이 갈등 상황을 인지하고 있는 사무**

※ 노·사 등 심층논의 필요 사무에 대해 의견이 있는 경우 고용노동부에 제출

- 『**비정규직 TF**』에서는 '19.5월말 경에 심층 논의 필요사무를 선정

○ **(후속절차)**

- 『**비정규직 TF**』에서 심층논의 필요사무로 **결정**한 경우, '**소관부처 등 권한 있는 기관**' **중심**으로 **협의기구를 구성**하여 검토 ⇒ 개별 기관에서는 이를 참고하여 적정수행 여부 결정

- 『**비정규직 TF**』에서 심층논의 필요사무에 해당하지 않는다고 결정한 경우, 개별기관에서 『**1.민간위탁 사무의 타당성 자율 검토**』 절차에 따라 진행

붙임 1 2019년 공공부문 정규직 전환 컨설팅 지원

1. 추진배경

□ **(정책방향)** 공공부문 정규직 전환 가이드라인 발표('17.7.20) 이후 공공부문 기관 및 소속기관이 가이드라인에 따라 정규직 전환 추진

○ **(1단계)** 대상기관(853개 기관)은 연차별 전환계획을 통해 '20년까지 20.5만명 전환 발표('17.10.25)

< 1단계 정규직 전환 실적('19.4.4 기준) >

구분	계		기간제		파견·용역	
	잠정전환 규모(~'20)	전환결정 인원	잠정전환 규모(~'20)	전환결정 인원	잠정전환 규모(~'20)	전환결정 인원
인원(명)	174,935	181,000	72,354	70,273	102,581	110,727

○ **(2단계)** 대상기관(600개 기관)의 경우, 가이드라인 발표('18.5.31) 이후 6월부터 정규직 전환결정기구 구성 등 본격적으로 전환 추진 중

< 2단계 정규직 전환 실적('19.4.4 기준) >

구분	계		기간제		파견·용역	
	비정규직 규모	전환결정 인원	비정규직 규모	전환결정 인원	비정규직 규모	전환결정 인원
인원(명)	15,966	3,918	11,385	3,265	4,581	653

○ **(3단계)** 민간위탁의 경우, 정책추진방향 발표('19.2.27) 이후 소관 기관에서 자율적으로 민간위탁 사무의 타당성을 검토하여 직접 수행 방식 등을 결정

□ **(사업내용)** 컨설팅 사업을 통해 그간 1,2단계 정규직 전환 성과에 이어 금년에는 3단계 전환 정책을 중심으로 본격 추진

○ 전문적인 컨설팅 지원을 통해 민간위탁 관련 논의 과정에서 발생할 수 있는 갈등을 관리하고 다양한 의견을 수렴하는 등 정책 과정 관리를 강화하고,

○ 진행 과정에서 고려해야 하는 쟁점에 대한 전문가 논의를 통해 현장의 애로사항을 해결하고 기본방향을 제시하는 등 정책 추진 기틀 마련

2. 세부 사업내용

□ 공공부문 정규직 전환 가이드라인 발표('17.7.20) 이후 공공부문 기관 및 소속기관이 가이드라인에 따라 정규직 전환 추진

① **컨설팅팀 운영 지원**

- **(중앙컨설팅팀)** 공공부문 정규직 전환 관련 경험·전문성을 갖춘 전문가로 구성하여 **전략기관 컨설팅**을 제공, **정규직 전환 추진 전략 수립** 및 **추진과정상 쟁점 해결, 우수사례 확산**

- **(권역별 컨설팅팀)** 지방 노동관서 관할별 공공부문 정규직 전환 컨설팅을 제공, **권역·지역단위 전환정책의 선도**

② **컨설팅 지원**

- **(전환모델 설계 지원)** 기관별 특성을 고려하여 전환 대상 근로자의 **채용방식, 임금·직무체계, 정년 등 설계** 및 동종·유사 업무를 수행하는 정규직과의 **차별 진단 및 개선방안 마련**

- **(이해관계 조정·중재)** 전환 과정에서 노사, 노노간 **다양한 이해관계에 대한 의견수렴, 대안제시, 갈등 조정 및 합의점 도출**

3. 신청방법

□ 소재지 관할 지방관서(전국 47개)에 컨설팅 신청

* 신청서<서식>, 지방관서 담당 근로감독관 연락처<참고>

□ 고용노동부에서 심사 및 선정

- 각 지방관서는 접수된 신청서를 검토하여 6개청 및 2개 대표지청에 제출

- 8개 대표(지)청에서 취합하여 본부 제출(~4월)

□ 선정된 기관에 전문가 배정 및 컨설팅 수행(5월초)

<서식>

민간위탁 컨설팅 지원 신청서

접수일자		접수번호	

기관명			대표자	
기관주소				
기관유형	중앙행정기관 ☐ 광역자치단체 ☐	기초자치단체 ☐ 지방공기업 ☐	중앙공공기관 ☐ (수지차 기관 ☐)	교 육 청 ☐ 학교·대학 ☐

컨설팅 희망 민간위탁 사무 (양식 작성)	연번	민간위탁 사업명
	1	
	2	
	3	

컨설팅 신청이유	* 컨설팅이 객관적으로 필요한 이유 등을 구체적으로 작성 (별지 작성 가능)

담 당 자	성 명		소속부서	
	직위(급)		휴대전화	
	전 화		FAX	
	e-mail			

위와 같이 공공부문 정규직 전환 컨설팅 지원을 신청합니다.

2019. . .

신청인 : _____ (인 또는 서명)

00지방고용노동청 00(지)청장 귀하

컨설팅 희망 민간위탁 사무(양식)

<table>
<tr><th>연번</th><th colspan="6">세 부 내 용</th></tr>
<tr><td rowspan="10">1</td><td>사업명</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>사업내용
(간략히)</td><td colspan="5"></td></tr>
<tr><td>분 야</td><td colspan="5">☐ 일반공공행정 ☐ 공공질서 및 안전 ☐ 교육
☐ 문화/체육/관광 ☐ 환경 ☐ 사회복지 ☐ 보건
☐ 농림 ☐ 해양수산 ☐ 교통/물류 ☐ 지역개발
☐ 과학기술 ☐ 산업통상/중소기업 ☐ 국방
☐ 통일/외교 ☐ 재정/세재/금융 ☐ 통신
☐ 폐기물 ☐ 콜센터</td></tr>
<tr><td>유 형</td><td colspan="5">☐ 시설위탁 ☐ 사무위탁</td></tr>
<tr><td>예산지원 형태</td><td colspan="5">☐ 예산지원형 ☐ 예산미지원형</td></tr>
<tr><td>위탁방식</td><td colspan="5">☐ 법정위탁 ☐ 경쟁위탁 ☐ 수의계약</td></tr>
<tr><td>직접 운영 경험</td><td colspan="5">☐ 있음 ☐ 없음</td></tr>
<tr><td rowspan="2">위탁업체수
(개)</td><td rowspan="2">총계
(A+B+C+D)</td><td rowspan="2">공공
기관(A)</td><td colspan="3">민간</td></tr>
<tr><td>영리단체(B)</td><td>비영리단체(C)</td><td>기타(D)</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
<tr><td>전체 위탁업체
종사자 수</td><td colspan="5">명</td></tr>
<tr><td>전체 계약금액
또는 예산</td><td colspan="5">백만원</td></tr>
<tr><td>계약기간</td><td colspan="3">YY. MM. DD ~ YY. MM. DD</td><td colspan="2">※ 위탁업체별로 상이할 경우 업체별로 기재</td></tr>
<tr><td>사업최초
개시년도</td><td colspan="5">YY. MM. DD</td></tr>
</table>

붙임 2 **오분류 사무 조정 신청서**

<서식>

접수일자		접수번호	

기관명			대표자	
기관주소 (연락처)				
기관유형	중앙행정기관 □ 광역자치단체 □	기초자치단체 □ 지방공기업 □	공공기관 □	교 육 청 □ 학교·대학 □
조정대상 사무	사무명			
	사무 특징	(사무내용, 계약형식, 인원·인건비 명시여부, 계약기간, 수탁기관 자율성 정도 등) ※ 필요시 자료 첨부		
당사자 의견	노동조합	※ 노동조합이 없는 경우 근로자 대표		
	기관			
	기타 (전문가 등)			
그간 논의 과정	○○, ○○,○○ 1차 논의 - 주요내용 ○○, ○○,○○ 2차 논의 - 주요내용 ○○, ○○,○○ 3차 논의 - 주요내용 ~			

위와 같이 민간위탁 오분류 사무에 대한 조정을 신청합니다.

2019. . .

신청인 : _____ (인 또는 서명)

고용노동부 귀중

붙임 3 Q&A

1. 민간위탁 정책추진방향의 주요 내용은?

□ 민간위탁은 사무, 위탁분야, 위탁방식 등이 매우 다양하며, 개별법령 및 조례에 근거하고, 자치분권을 고려해야하는 등의 특징으로 인해

○ 위탁사무를 직접 수행(정규직 전환) 하는 방안에 대해 **일률적 기준을 설정하는 것은 한계**가 있음

□ 따라서, **우선적으로 민간위탁 노동자의 고용안정 및 처우개선 등 근로조건을 보호**하기 위한 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」을 마련할 계획임('19.6월)

□ 개별 사무에 대해 권한 있는 **개별기관에서 자율적**으로 민간위탁 사무의 **타당성을 검토**하여 **적정 수행 방식 등을 결정**하되,

○ 다만, 청소, 경비 등과 같이 1단계(용역) 사무임이 명확한 경우에는 1단계 가이드라인에 따라 개별 기관에서 재검토하고

* 오분류 여부에 대하여 이해당사자들 간 이견이 있는 경우 고용노동부에서 판단하여 조정(개별기관은 붙임2 서식에 따라 '19.4.30까지 제출)

○ 사회적 논란이 되어 심층 논의가 필요한 사무의 경우에는 협의체 구성 등의 방식을 통해 논의할 수 있도록 함

2-1. 1,2단계와 달리 가이드라인이 아닌 정책추진방향으로 발표한 이유는?

□ 3단계 민간위탁 전환은 공공서비스 전달체계의 변경과 관련된 사항으로 **1,2단계와 성격이 매우 상이**하여, 1,2단계와 같이 구체적이고 일률적인 **가이드라인를 마련하는 대신에** 정책추진방향으로 발표한 것임

2-2. '19년 6월에 발표하는 민간위탁 노동자 보호 가이드라인의 내용은?

□ 민간위탁 노동자의 경우 관련 법령·조례 및 위탁의 특성 상 계약의 연속성이 담보되지 않고, 낮은 위탁 단가 등으로 **고용불안 및 낮은 처우** 등 문제가 상존

○ 이에, '19.6월에 민간위탁 노동자의 고용안정 및 처우개선을 위한 **일반적 권고사항**을 담은 **가이드라인*을 마련하여 발표할 계획임**

* (주요방향) 위탁업체 선정 시 고용승계, 적정 정규직 비율, 합리적 임금체계 및 수준, 노동관계 법령 준수 등을 통해 고용안정 및 처우개선 유도

2-3. 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인은 기존 용역근로자 근로조건 보호지침과 어떻게 다른지?

□ 기존 **용역근로자 근로조건 보호지침*은** 용역계약 중 청소, 경비, 시설관리 등 **단순노무용역에만 적용**되어 그 범위가 제한되어 있으며

* '12.1월 관계부처 합동으로 용역근로자의 근로조건 개선을 위해 마련

○ 업체가 준수하여야 할 **최소 수준을 제시**하고 있는 것임

□ 이번 제정 예정인 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」은 **민간위탁 일반에 적용**되는 가이드라인으로

○ 그간 **민간위탁 근로자의 보호가 충분치 않았던 점*을 고려**하여 민간위탁 근로자의 **근로조건 보호 및 처우개선**을 위한 방안을 수립하여 **보다 폭넓게 보호**하려는 것임

* 실태조사 결과, 민간위탁 사무의 58%가 경쟁입찰을 통해 위탁하고 있으나, 명시적 **고용승계 조항이 있는 경우는 24.5%에 불과**

3-1. 오분류 사무는 어떤 것인지?

□ 오분류 사무는 실내청소, 경비 등 **1단계 전환 대상 용역 업무가 명확함에도 개별기관에서 3단계 민간위탁 사무로 분류하여 그간 정규직 전환 절차를 거치지 않은 사무를 말함**

3-2. 오분류 사무의 판단 주체는?

□ 오분류 사무의 판단 주체는 **개별기관**임

○ 다만, 개별기관은 오분류 사무를 판단하는 데 있어서 노동조합(노동조합이 없는 경우 근로자대표)등 **이해당사자들의 의견 수렴 과정을 거쳐야 하며**

- 오분류 사무에 대하여 이해당사자들 간 이견이 있어 판단이 어려운 경우에는 **고용노동부에서 판단하여 조정***

* 개별기관은 해당 사무의 내용, 계약 형식 등 업무의 성격에 관한 자료와 오분류 관련 이견을 고용노동부에 제출(제출시한: '19.4.30, 제출 서식은 붙임2 참고)

3-3. 오분류 사무에 대한 조정 요청 주체는?

□ 오분류 사무에 대하여 이해당사자들 간 이견이 있는 경우에는 **개별기관에서 고용노동부에 관련 자료를 제출**하도록 하고 있음

* 개별기관은 해당 사무의 내용, 계약 형식 등 업무의 성격에 관한 자료와 오분류 관련 이견을 고용노동부에 제출(제출시한: '19.4.30), 제출 서식은 붙임2 참고

○ 다만, 개별기관은 이해당사자들의 의견 수렴 과정을 거쳐 **이해당사자들의 의견이 누락되지 않도록 해야 함**

3-4. 오분류 사무로 결정이 되면 해당 사무에 종사하는 노동자는 정규직으로 전환 되는 것인지?

□ 오분류로 결정된 사무에 종사하는 노동자의 정규직 전환 여부는 **1단계 가이드라인에서 정한 절차와 방법**(기관별 노·사·전 협의체)**에 따라 결정**될 것임

3-5. 1단계 정규직 전환 과정에서 이미 논의된 사무도 3단계에서 오분류 사무 검토를 다시 해야 되는지?

□ 1단계 가이드라인의 전환 기준에 따라 **노·사·전 협의회에서 이미 논의된 사무**는 금번 정책추진방향에 따라 **다시 검토할 필요는 없음**

○ 정책추진방향에서 말하는 오분류 사무는 1단계에서 가이드라인에 따라 정규직 전환 대상 사무인지 여부가 논의되었어야 했으나 그렇지 못한 사무를 의미하는 것임

4-1. 개별기관이 임의로 판단하여 타당성 검토 대상 사무를 제외해도 되는 것인지?

□ 민간위탁 사무에 대해 개별기관이 자율적으로 검토하게 한 것은 사무의 운영방식 등에 대해서 가장 잘 알고 있는 개별기관이 자율적으로 다양한 합리적인 방법을 강구하여 검토하라는 의미이지,

○ 자율적 판단에 따라 **민간위탁 사무를 검토하지 않아도 된다는 것을 의미하지는 않음**

4-2. 공공기관 및 지방공기업에도 타당성 검토 대상 민간위탁 사무가 있는지?

□ 민간위탁 실태조사('18.7~11월) 상 민간위탁 사무는 위탁사무의 특성을 기준으로 민간위탁을 정의한 것으로

○ 공공기관 및 지방공기업이 중앙행정기관 또는 지방자치단체 등으로부터 위탁받은 사무 또는 법령에 의해 공공기관 및 지방공기업의 고유사무를

- 다른 법인·단체 또는 개인에게 맡겨 해당 공공서비스를 민간이 제공하고 있는 사무에 해당하는 경우라면 금번 정책추진방향 대상의 민간위탁 사무에 해당함

4-3. 개별기관의 민간위탁 타당성 자율 검토 절차는?

□ 정책추진방향은 개별기관의 민간위탁 타당성 자율 검토에 대해 별도의 절차를 규정하고 있지 않음

○ 다만, 전문가, 이해관계자(위·수탁기관의 노동자, 사업주 등)의 **의견수렴 등 객관적이고 공정하게 타당성을 검토**하여야 할 것임

4-4. 민간위탁 실태조사*에 입력하지 않은 사무는 타당성 검토 대상에 해당하지 않는지?

* 정책방향 설정을 위한 참고자료로 활용하기 위해 전 공공부문 민간위탁사무에 대한 전수조사(862개 기관 대상, '18.7~11월)

□ 개별기관에서 실제로 민간위탁하고 있는 사무*라면 타당성 검토 대상에 해당하며

* 민간위탁 실태조사에서 오입력 하였거나 이후 추가된 사무의 경우도 포함

○ 자율 검토 결과 직접수행하기로 결정한 사무의 경우 해당 기관이 그 결과*를 『**비정규직 TF**』(고용노동부)에 제출해야함

* 전체사무 수, 직접수행 결정사무 및 해당사무 인원 등

4-5. 정책추진방향 발표 직전에 민간위탁을 추진 중인 경우 정책추진 방향에 따라 다시 타당성을 검토해야하는지?

□ 민간위탁 사무의 적정성 검토에 관한 내용이 조례 또는 지침 등에 규정되어 있어

○ 이에 따라 **이미 타당성을 검토를 마치고 민간위탁을 추진 중인 경우로** 전문가, 이해관계자(위·수탁기관의 노동자, 사업주 등)의 의견수렴 등을 통해 **객관적이고 공정하게 검토**하였다면

- 그 검토결과에 따라 추진하면 될 것이며, 정책추진 방향에 따라 다시 타당성을 검토할 필요는 없음

4-6. 지자체에서 사회서비스원을 통해 운영하기로 한 사무에 대해서도 다시 검토해야하는 것인지?

□ 사회서비스 분야 중 지자체에서 사회서비스원을 통해 운영하기로 결정한 사무는 이미 개별기관에서 검토한 사무라고 볼 수 있으므로 **다시 타당성을 검토할 필요는 없음**

4-7. 타당성 자율 검토시 중앙행정기관의 지침을 받을 필요는 없는 것인지?

□ 개별기관이 타당성에 대해서 자율적으로 검토하면 되나,

○ 위탁사무의 특성에 따라 중앙행정기관의 지침 등에 따라 운영되는 경우

- 타당성 검토 과정에서 위탁방식의 변경에 따른 인건비, 예산 등과 관련하여 주무부처 및 관련부처와 **사전에 충분히 협의하는 것이 필요할 것**임

4-8. 개별기관에서 자율적으로 검토하여 직접수행하기로 결정한 경우, 전환대상자는 어떻게 되는 것인지?

□ 직접 수행하기로 결정한 경우 **정책추진방향 발표 당시('19.2.27.)에 민간위탁 수탁기관에 근로하는 노동자를** 정규직 전환하는 것을 원칙으로 하고 1단계 가이드라인을 참고하여 검토·추진하면 될 것임

4-9. 개별기관에서 자율적으로 검토하여 직접수행하기로 결정한 경우, 전환방식은?

□ 개별기관에서 자율적으로 검토하여 직접수행하기로 한 경우, 전환방식은 **1단계 가이드라인을 참고**하여 검토하고 추진하면 될 것임

○ 따라서 조직 규모·업무 특성 등을 종합적으로 고려하여 노사 협의, 전문가 자문 등을 거쳐 기관별로 직접고용·자회사, 사회적 기업 등 전환방식을 결정할 수 있을 것임

4-10. 직접수행하기로 결정된 경우 정원·예산 등의 문제는 어떻게 해결해야하는 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, 직접수행방식으로 결정한 경우에는 소관부처, 기획재정부 등 관계 부처와 협의 절차를 거쳐야 할 경우가 있을 수 있으며

○ 이 경우 사전에 그 관계 부처의 의견을 들어 검토하는 것이 바람직

4-11. 개별기관이 자율적으로 타당성을 검토할 때, 장비나 기술개발 등 수탁업체의 투자비용에 대한 대책은?

□ 개별기관은 **정책추진방향 「붙임2」**의 판단기준 사례 등을 참고하여 타당성 기준을 **자율적**으로 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 고려요소로서 활용할 수 있을 것임

□ 아울러, 직접 수행하기로 결정한 경우에는 계약기간 종료 시 업무 관련 시설·장비 매입 등과 관련하여 수탁업체와 사전 협의 절차를 진행하여 수탁업체의 피해를 최소화하는 등의 노력이 필요할 것임

5-1. 심층 논의가 필요한 사무는 어떤 것이 있는지?

□ 그간 심층 논의 필요 사무의 예로 **발전사 경상정비, 생활폐기물 수집·운반업, 콜센터, 전산유지보수, 상하수도 검침** 등이 거론되었으며

○ 최종적으로는 '19.5월경에 『**비정규직 TF**』에서 결정할 것임

5-2. 심층 논의가 필요한 사무의 경우 소관부처 등 권한있는 기관은 어떻게 결정되는 것인지?

□ 민간위탁과 관련하여 사회적 논란이 있는 등 심층 논의가 필요한 경우에는 『**소관부처 등 권한 있는 기관**』에서 타당성을 검토

○ **권한 있는 기관의 결정은** 민간위탁의 **근거 법령, 예산 지원, 관리·감독** 권한 등을 **종합적**으로 **고려**하여 **선정*할 것임**

* 다만, 전국적으로 공통된 행정사무로서 1)중앙행정기관에서 전달체계에 대한 지도·감독권을 가진 경우, 2)특정 산업 전체에 영향이 있는 경우 → 해당 중앙부처

○ 한편, '**권한 있는 기관**'**에 대해서 부처 간 이견이 있는 경우에는** 『**비정규직 TF**』**에서 조정할 것임**

5-3. 심층논의 필요사무가 결정되기 이전에 이미 개별기관 차원에서 해당사무의 타당성을 검토한 경우 그대로 추진해도 되는 것인지?

□ 『비정규직 TF』에서 심층논의 필요사무를 최종 결정하기 이전에 개별기관에서 내부적으로 타당성을 검토하여 민간위탁 사무의 적정 수행 방식을 결정한 경우

○ 정책추진방향에 따라 **타당성 검토를 거쳤다고 볼 수 있다면 개별기관의 그 결정은 존중**되어야 할 것임

- 다만, 개별기관이 수탁기관 노동자 등 **이해관계자의 의견수렴 절차 등을 통해 해당 결정에 대한 갈등 가능성 등이 없어야 할 것임**

6. 행정사무의 민간위탁에 관한 법률(안)의 주요 내용은?

□ 정부가 민간위탁의 운영 및 관리를 체계적으로 정립하기 위해 제출한 법률(안)('17.4.13)으로 주요 내용은 다음과 같음(현재 소관 상임위 계류중)

○ **(추진체계)** 행안부에 「민간위탁심의위원회」, 위탁기관에 「민간위탁운영위원회」 각각 설치

< 민간위탁 추진체계 >

△ **(민간위탁심의위원회)**
- (구성) 위원장 포함 15명 이내(민간인 반수 이상, **위원장은** 민간인 중 **행안부장관 위촉**
- (심의사항) ①민간위탁 관련, 정책, 제도 및 법령 개선 사항 ②기본계획 수립 및 변경 사항 ③종합평가 결과에 대한 조치 요구 사항 ④그 밖에 위원장이 필요하다고 인정한 사항

△ **(민간위탁운영위원회)**
- (구성) 위원장 포함 10명 이내(민간인 반수 이상, **위원장은** 민간인 중 **위탁기관이 위촉**)
- (심의 사항) ①시행계획의 수립, 변경에 관한 사항 ②민간위탁 사무의 선정에 관한 사항 ③수탁기관 선정 및 이의신청에 관한 사항 ④재계약, 관리·감독, 성과평과 결과 그 밖에 위원장이 필요하다고 인정한 사항 등

○ **(적용대상)** 중앙행정기관 및 그 소속기관

○ **(민간위탁 사무 선정 기준)** 행정기관의 장이 제10조 제2항 각호의 사항을 고려하여, 운영위 심의를 거쳐 선정

* 다른 방식으로의 운영가능성, 서비스 공급의 공공성·안정성 등 7가지 요소 고려

○ **(수탁기관 선정)** 법정위탁을 제외하고는 수탁기관 공개모집 원칙

○ **(관리·감독 및 감사)** 위탁기관은 민간위탁 사무의 처리에 대해 수탁기관 관리·감독 및 감사

* 위탁계약 해제 및 해지(관리·감독), 시정조치 및 징계요구(감사) **可**

○ **(평가)** 위탁기관은 기간 만료일 90일 전까지 성과평가 실시 후 그 결과를 운영위 심의 거쳐 행안부장관에 제출

- 행안부장관은 위탁기관의 민간위탁 운영 및 수탁기관에 대한 관리·감독 등에 대하여 종합평가를 실시

* 평가 결과에 따라 행안부장관은 위·수탁기관에 시정 권고하거나 징계처분 등 조치 요구 **可**