

“신세계 이마트(emart)” 불법파견 1만 명, 정규직 전환 쟁점과 과제

2013년 3월

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

한국노동사회연구소
Korea Labour & Society Institute

서울시 서대문구 충정로2가 69-18 석당빌딩 2층
전화:393-1457~9 팩스:393-4449 http://klsi.org

<요약>

□ 신세계 이마트 불법파견과 주요 위법, 불법적 행위

- 신세계 이마트 불법파견 문제는 2013년 2월 고용노동부 특별감독 결과 근로기준법과 노조법 등 실제적인 법 위반 사실이 발표되면서 불거진 것임. 이 사례는 약 1만 7천 명의 직원 사찰, 노동조합 설립 간부 해고 등 부당지배개입, 각종 수당과 퇴직금 미지급, 임산부 야간근로, 비정규직 차별, 산재 사망사고 처리 법 위반 등 이마트가 제반 법률들을 위반한 내용 중 하나에 불과함.

□ 신세계 이마트 불법파견 주요 문제점

- **첫째**, 현재 파견법에는 32개 업종을 제외하고는 파견근로를 금지하고 있음. 이마트 경우 ①계산(캐셔), ②검품(하역), ③축산/수산, ④농산/조리, ⑤가공/가공조리 5개 업무에 사내하도급을 활용하여 불법파견근로에 해당됨.
- **둘째**, 이마트 사내하도급업체 다수는 기존 신세계 이마트 임원이 퇴사해 설립한 기업임. 현재 이마트는 총 5개 영역에서 30개 도급계약을 맺고 있고, 이 중 판매, 보안, 주차 업무는 4개 도급업체가 중복 하도급 업무를 수행하고 있음. 문제는 하도급업체 대부분 경영상 독립성(자체 기술, 기자재 등)이 부족하고, 이마트 내부 시설 및 기자재 대부분을 사용하고 있다는 점임.
- **셋째**, 백화점, 면세점, 아울렛, SSM 등 유통산업 전반으로 확대해서 볼 경우, 이마트의 불법파견 사례는 빙산의 일각에 불과함. 실제로 대형유통업체 대부분은 2008년과 2010년 노동부 사내하도급 실태조사에서 규모를 축소 및 누락 보고한 것으로 의심됨. 한편, 이마트는 사내하도급 비정규직 비율이 61~64%로, 다른 할인점(홈플러스 38%, 롯데마트 47% 수준)에 비해 14~26% 정도 많은 상황임.

□ 신세계 이마트 사내하도급 문제해결을 위한 향후 과제

- **첫째**, 정부는 이번 신세계 이마트 사건을 계기로 유통업 전반의 불법파견 실태조사(특별근로감독)를 진행해야 함. 또한 우리 사회의 노동인권 사각지대인 서비스산업 비정규직 문제 해결을 위해 법제도 개선 논의가 시급함.
- **둘째**, 현재 이마트 외 다른 유통업체들은 일부(롯데마트 1천 명)를 제외하고는 정규직 전환과 관련해 아무런 입장을 보이지 않음. 대형유통업체들은 현재 자사가 고용하고 있는 비정규직(임시계약직 및 사내하도급, 파견근로)의 정규직 전환과 처우 개선 방안을 수립해야 함.
- **셋째**, 신세계 이마트 정규직 전환 과정에서 신세계 그룹은 자사 백화점, 아울렛(첼시), 에브리데이리테일(SSM) 등의 문제는 왜 언급하지 않는지 답을 해야 함. 이번 사건을 계기로 신세계 그룹도 헌법에 보장된 노조활동을 인정하고 '기업의 사회적 책임'을 다하는 모습을 보여야 함.

신세계 이마트(emart) 불법파견 1만 명, 정규직 전환의 쟁점과 해결과제¹⁾

김종진(한국노동사회연구소 연구위원)

1. 머리말

□ 신세계 이마트 사건의 본질과 과제

○ 지난 2013년 3월5일 신세계 이마트는 불법파견 상태였던 비정규직 1만 명을 정규직으로 전환하겠다고 발표했다. 이는 고용노동부 특별감독 결과 근로기준법과 노동조합법 위반 사실이 드러나면서 취해진 조치로, 그 밑바탕에는 유통업 내 고질적인 불법파견 고용구조와 범(汎)삼성계열 기업들의 탈법적인 무노조 경영 방침이 자리하고 있음. 이 글에서는 전자의 문제를 집중적으로 다룰 것임.

○ 이번에 드러난 신세계 이마트 불법파견 활용 사례는 유통업 내 불합리한 고용구조의 전형적인 면모를 드러내고 있음. 백화점, 아울렛, SSM 등 이마트 이외의 신세계그룹의 유통 채널과 유통업 내 타 기업에도 이와 유사한 고용구조가 존재한다는 점을 고려한다면, 이번에 드러난 불법파견 사내하도급 활용 사례는 빙산의 일각일 뿐임.

○ 신세계 이마트 불법파견 문제가 불거지기 시작한 것은 언론에서 직원사찰 및 노조활동 지배개입의 부당노동행위 의혹이 기사화되면서부터임. 이에 고용노동부는 이마트 본사 특별감독(2013. 1.17~1.25), 특별감독의 기간 및 대상 확대(1.25~2.15, 지점 24곳), 이마트 공동대책위원회의 신세계 부회장 및 이마트 대표이사 고소·고발(1.29), 이마트 본사 및 지점 압수수색(2.7, 지점 7개소, 협력업체 2개소, 노무법인 2개소 등 13개소), 이마트 특별감독 기간 2차 연장(2.15, 2.28), 2차·3차 압수수색 실시(2.22, 2.28), 이마트 공동대책위원회 불법파견 문제 기자회견(3.5) 등이 이어졌음. 이러한 과정 속에서 불법파견 내용들이 알려지고 있음.

1) 본 자료는 이마트 공동대책위원회, 민주노총 서비스연맹, 민주당 장하나 의원실, 이마트 언론 보도 자료, 한국노동사회연구소 기존 연구조사 자료 등을 재구성한 것임.

2. 신세계 이마트 위법 행위 주요 쟁점

○ 신세계 이마트의 정규직 전환은 다양한 법 위반 내용 중 한 가지를 부분적으로 시정한 것에 불과함. 신세계 이마트 사용자 측은 약 1만 7천 명 직원의 불법사찰, 노동조합 설립 간부 해고 등 지배개입, 각종 수당과 퇴직금 미지급, 임산부 야간근로, 비정규직 차별, 산재 사망사고 처리 시 법 위반 등 노동관계법 및 제반 법률을 위반하고 있음. 2013년 2월 진행된 고용노동부 특별감독 결과(2013. 3.4 발표)를 보면, 아래와 같은 구체적인 법 위반 내용을 확인할 수 있음.

1) 파견법 위반

- 이마트 전국 23개 지점에서 진열, 상품이동, 고객응대 등 업무를 하는 판매도급 분야 1,978명 불법파견 적발. 조사대상 24곳 중 여주물류센터 한 곳 제외한 모든 곳에서 불법파견 확인(파견대상업무 위반: 파견법 제5조 5항 위반, 무허가 파견역무 제공 위반: 파견법 제7조 3항).²⁾

2) 근로기준법 위반

- 이마트 근로자 580명에게 해고예고수당, 연차휴가 미사용수당, 퇴직금, 연장근로가산수당 등 약 1억 100만 원의 금품 미지급(금품 미지급). 여성근로자의 동의를 받지 않은 야간·휴일근로, 인가받지 않은 임산부의 야간·휴일근로, 임신 중인 근로자의 연장근로(여성보호), 불이익 변경 시 근로자 과반수 동의 절차 미이행(취업규칙 변경), 취업규칙 미게시, 성희롱 예방교육 미실시 등 근로기준법 조항 위반.

3) 비정규직법 위반

- 이마트 단시간근로자에 대한 성과급 및 복리후생비 등 차별 사례 확인(1,370명 8억 1,500만 원 미지급, 기간제 및 단시간근로자보호 등에 관한 법률 위반).

4) 노동조합 및 노사관계조정법 위반

- 직원사찰 등 부당노동행위와 관련하여, 고용노동부는 두 차례 압수수색과 총 46명(고소인 2명, 피의자 2명, 참고인 42명 등)을 소환조사한 결과, 일부 법 위반 혐의 발견(개인정보보호법). 현재 고용노동부는 이마트 3차 압수수색을 통해 구체적인 조사과정 이후 혐의가 입증되면 관련법에 따라 조치하겠다고 밝힘.

2) 고용노동부는 신세계 원·하청업체를 법에 따라 조치하고, 이마트에 불법파견 대상 근로자를 직접 고용할 것을 지시 계획(거부 시 매달 197억 8천만 원[1명 당 과태료 1억] 과태료 법 이행 시까지 부과 가능)할 것을 발표했고, 2013년 3월 5일 이마트 스스로 불법파견 비정규직 정규직 전환을 발표했다.

5) 산업안전보건법 위반

- 이마트 용산점 등 22개 지점에서 안전통로 미설치, 난간 미설치, 작업발판 미설치, 전도방지 미조치, 근골격계 부담작업 유해요인 미주지 등 안전상의 조치 및 보건상의 조치 위반 적발. 기타 정기 안전보건교육 미실시(법 제31조), 일반 건강진단 미 실시(법 제43조), 산업안전보건법령 요지 미게시(법 제11조) 등 관리적 사항 위반 (25개 지점) 과태료 부과.3)

[표 1] 신세계 이마트 위법, 불법적 행위

위법적, 불법적 행위	주요 사안별 내용 요약
무차별 직원, 노조 사찰·감시	<p>① 사찰감시를 통한 사내 직원 분류 : 공식적으로는 G-M-S-A-JA-CA [KJ(가족)-OL(오피니언리더)-KS(관심)-MJ(문제)로 구분] ☞ 월마트(S마트) 출신, 킴스마트 출신 등</p> <p>② 민주노총 홈페이지 회원 가입 조희 : 이마트 정규직 직원(7,000명) + 협력사 직원(8,000명)까지 모두 조희 : 사번, 주민번호, 사내 이메일, 개인 이메일까지 모두 공유하며 조희 * 네오엔컴 여주센터 *** 사례(이후 실제 퇴출시점) * 신도림점 *** 사례(여자 친구가 당시 민주노총 사진기자)</p> <p>③ 노조대응팀 '해바라기팀' 운영 : 실제파악조, 현장대응조 등을 운영하며 직원 체증, 미행 및 차량 위치 추적</p>
무노조 경영을 위한 부당노동행위	<p>① 신세계 그룹 차원의 무노조 경영을 위한 대응지침 작성 : '복수노조 대응전략' 수립(2011.3) 후 전 계열사 대응방안 모색 추정(이마트는 사실로 확인 되었음) : 3단계 교섭 지연 시나리오 등 치밀한 준비</p> <p>② 노조 결성 대비한 전사적 취업규칙 개정(지침은 2011. 5, 실제 개정은 2011. 8) : 이마트는 2011. 8 개정 후 노동부 신고, 다른 계열사의 경우 노동부 자료 요구 상태</p> <p>③ 직원퇴출프로그램(SOS, 전략적 전직 지원 시스템) 운영 : 대리 이상 직원 중 인사 하위고과 3회 이상인 직원 전직 지원 프로그램이나, 사실상 MI(문제)사원이 낮은 고과를 받기 때문에 직원 퇴출 프로그램으로 운영되었을 가능성 높음.</p> <p>④ 전태일 평전 사건 : 부천점 협력사 사원의 물품함에서 『전태일 평전』 발견 후 협력사 사장까지 불러 대책회의 및 조사(노동조합은 이 사건이 당사자가 해고된 원인이 되었을 것으로 판단하고 있음).</p> <p>⑤ 민주노총 안내책자 사건 : 구미점에서 민주노총 안내책자 발견 후 배포자 색출 위해 CCTV와 전방위 조사 대응지침</p> <p>⑥ 킴스마트 인수 전 무노조 대응계획 : 노조 → 노사협의회 → 무노조경영 계획</p> <p>⑦ 폭로 이후 이마트 대응 : 민주노총 서비스연맹 이마트노동조합 위원장 1위 시위 대응지침 작성 : 사내에서 노조 위원장에 대한 악소문 퍼지도록 여론조작 지침 배포</p>
그룹 차원 유관기관 정치작업 (공무원)	<p>① 이마트 탄현점 산재사고 관련 : 2011년 탄현점 산재사고 시(서울시립대 학생) 해당 지청인 고양지청 공무원의 친기업적 행태 : 대표이사를 처벌하지는 고양지청장 의견에 반대하며 산재예방지도과장, 중대재해 근로감독</p>

3) 아울러 2011년 7월 이마트 탄현점에서 발생한 근로자 사망사고 관련, 당시 고용부 직원이 산재 처리 과정에서 사측에 유리한 조연을 한 점을 확인하고 관련 직원을 정계 조치. 이마트가 고용부 직원에게 명절 선물 돌리며 관리 의혹에 대해서는 국민권익위원회와 공동 조사 진행 중.

	<p>관 등은 이마트와 대책 논의 및 노무사 소개(당시 산재과장은 현재 중노의 심판1과에서 근무, 현재까지 정계 받은 공무원은 없는 것으로 파악)</p> <p>② 신세계 그룹 차원에서 관공서 관리 체계 구축 : 전국 10개 해당 권역마다 책임자, 경찰, 노동지청 공무원 및 담당 이마트 직원 배치 : 명절마다 정기적인 선물 배송(이마트는 선물 리스트 작성 시인, 선물을 준 일이 없다고 했으나 MBC 보도 통해 거짓임이 드러남) → 각종 행사 및 경조사비 지원(밥, 족구, 등반대회, 성묘경비 등)</p>
사내하도급 (위장도급, 불법파견)	<p>① 이마트 공대위 차원 불법파견 기자회견 : 불법파견(위장도급) 구체적인 증거 폭로 기자회견(2013. 3.5, 국회) : 문건 '바지사장' 문제, 카톡 업무 지시, 자체 점검 및 대관작업 통해 위장도급 은폐 시도 등</p> <p>② 이마트 고소고발 : 민주노총 서비스연맹과 민주당 국회의원(장하나) 공동 명의로 고소고발(2013. 1.29)</p>

○ 이마트는 그룹 최고경영진 부당내부거래 문제와 함께 불법파견 문제가 사회 여론화되자, "비정규직 1만 명을 정규직 전환하겠다"고 발표했다. 결국 이마트 불법파견과 사내하도급 쟁점은 무엇이며, 이마트와 유통산업 차원의 해결과제는 무엇인지 살펴볼 필요가 있음.

3. 신세계 이마트 불법파견 주요 쟁점

○ 신세계 이마트는 자체 조사에서 사내하도급 고용규모가 '불법파견 1만 명'과 '진성 하도급 9천 명' 총 1만 9천 명인 것으로 발표함. 그러나 신세계그룹은 이마트 이외에 신세계 백화점, 아울렛, SSM 등 자사 소유 다른 유통 채널의 사내하도급 규모나 정규직 전환 입장은 표명하지 않고 있음. 기타 주요 유통업체(롯데, 홈플러스, 현대, 이랜드, 농협유통 등) 또한 이마트와 사내하도급 업무 특성이 다르기 때문에 정규직으로 전환할 이유가 없다고 밝히고 있음.

○ 현재 이마트를 비롯한 유통업 사내하도급 불법파견(위장도급)과 진성 하도급 활용과 관련된 쟁점과 문제점은 아래와 같음.

- 첫째, 이마트 파견근로 활용 현황: 현재 파견법에서 명시된 32개 업종을 제외하고 다른 업종에서는 파견근로가 법적으로 금지되어 있음. 이마트에 이를 적용할 경우, 1)계산(캐시), 2)점점(하역 포함), 3)축산/수산, 4)농산/조리, 5)가공/가공조리 5개 업무가 불법파견에 해당됨.

[그림 1] 신세계 이마트 사내하도급 노동부 노무점검 대응 시나리오와 검토 자료

3. 당사 대응(案)

노무점검 6월내 대응준비 완료 예정 : 서류/대응논리
 ▶ 서류 : 도급사가 사업계획 수립 및 업무수행 FLOW 정립을 통한 독자적인 지휘명령체계 갖춘 것으로

중점/유별	현 운영	개선 내용
업무 지시	· 직무교육 및 업무지시 체계가 모호 - 직무교육 : 강사 및 교육자료 소 - 업무지시 : 이마트 사원이 지시	· '작업매뉴얼' 제작 및 매뉴얼을 통한 교육 진행 - 도급사 / PC별 작업 매뉴얼 제작 : 진검 비치 - 직무대리인이 자체 교육 및 업무지시 - 당사 진검방법, 순서 등을 포함하여 제작
과업량/방법 순서 결정	· 진검/소분 매뉴얼 : 도급사 보유X	· '물량확인 시스템' 개발 - 도급업무 내용에 대한 자체 기획 및 사업계획 수립에 대한 근거 마련
도급사 자체 업무기획	· 도급사 자체 업무 기획 X	· '물량 확인 시스템' 개발을 통한 대응 - 검품장 처리 물량 확인 후 월별 도급비 청구 방식임을 나타냄
도급비 정산	· 물량도급이 원칙 : 입출도급으로 진행	· '주말지연 전용 계산대' 운영 및 개별 근무스케줄 작성 - 각 결포별 최대 가능 계산대에 '주말 지연 전용 계산대' 표시
주말 캐셔	· 직영캐셔와 주말캐셔 : 혼재 근무	

대응논리 : 실질적인 도급으로 운영되는 것으로 준비

부서/유별	현 운영	개선 내용												
검품/신선 비선선	· 업무지시 체계가 모호 · 일부 직무 혼재근무 발생 - 캐셔/검품/수산/축산	· '현장대리인'을 통한 업무 지시 · 직영과 도급간 업무 명확한 구분 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> 직영 ▶ 상품발주/재고조사/시강조 도급 ▶ 상품이동/소분/진검 </div> <table border="1" style="margin: 5px;"> <thead> <tr> <th>구분</th> <th>현상</th> <th>대응 논리</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>장소 별</td> <td>업무별</td> <td>농산/조리/판매 축산/수산</td> </tr> <tr> <td>검품 장 후방</td> <td>상품하차 검품점수 상품이동</td> <td>직영 직영</td> </tr> <tr> <td>매장</td> <td>진검 소분실</td> <td>도급 도급</td> </tr> </tbody> </table>	구분	현상	대응 논리	장소 별	업무별	농산/조리/판매 축산/수산	검품 장 후방	상품하차 검품점수 상품이동	직영 직영	매장	진검 소분실	도급 도급
구분	현상	대응 논리												
장소 별	업무별	농산/조리/판매 축산/수산												
검품 장 후방	상품하차 검품점수 상품이동	직영 직영												
매장	진검 소분실	도급 도급												
주말캐셔	· 직영캐셔와 주말캐셔 - 혼재 근무	· 업무 혼재 및 교대제 방지 : 별도 POS 운영 및 근무 스케줄 작성 · 업무 지시 방식 및 업무 구분 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;"> 직영 ▶ 편칭 + 정산 도급 ▶ 단순편칭 </div>												
물류센터	· 거의 모든 부분 혼재 근무	· '업무 개선' TF 운영 - 아웃소싱팀과 물류지원팀 공동 참여												

노무점검 대응 교육 진행 : 6월초 권역단위 진행
 ▶ 2011년 고용노동부 사내하도급 점검 항목(총 40개)별 Q&A 작성 및 전점 지원팀장(인사파트장) 대상 교육 진행

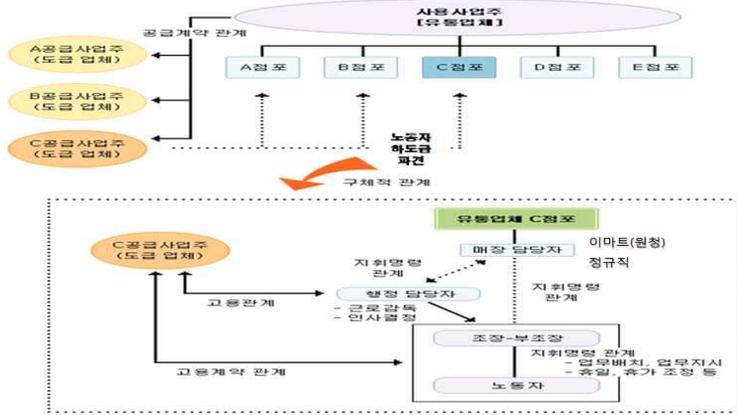
자료 : 이마트 공대위 법률지원단 자료(원자료: 신세계 이마트 사내하도급 노무점검 대응안(2011.5.18, 3~4쪽)

[표 2] 신세계 이마트 사내하도급 운영상 문제점 및 해소방안(2012년)

구분	쟁점항목	운영현황	법적문제	운영개선안 [2011년 6월내]	법적문제 해소여부	장기보완 사항
업무 완성도	①입문 교육	·도급업체 교육 全無 ·당사 CS파트장 주관으로 입문교육	有	◀ 협력사 자체 업무매뉴얼을 통한 자체교육진행 ·現CS파트장 주관 교육축소:8H→5H(점포소개입전CS교육제한) · 도급사 주관 교육신설(3H) :직무매뉴얼,관리계획서(현장팀장1H, 직무대리인2H)	해소	◀ 협력사 근로자 웹사이트 구축 ·인터넷 교육과정 수료후 입사
	②채용 작업배치	·도급업체자체진행	無	-	-	-
	③비용 정산	·입출도급(근로시간 연동) -입출도급 노출시 불법과건 판정 -서류상 물량도급 대응 中[실제물량과 서류상의 물량 불일치]	高	◀ 물량확인 시스템 도입을 통한 노무점검 대응력 강화 ·검품장 일별 입검 물량 확인 프로그램 설치 - 최소한의 시스템 마련 통한 대비	일부해소 실질운영 상 어려움 有	◀ 現 입출도급 방법 개선 필요 ·물량도급 현실화의 어려움 발생→단위도급(정액제)과 물량도급의 혼합 운영 필요
	④조회 및 작업 지시	·조회:PM주관 전체참여 ·연장/휴일/근무스케줄/출산관련등 -원칙은 도급사 주관이나 대체로 PM직접지시 및 통계	高	◀ 영업활성화를 위한 「업무협의제」,「직접지시발피」 ·시간(대상):매주(수)14시(PM/현장대리인) ◀ 근대 관련 모든 결정:현장대리인의 지시에 따라 진행 ·PM결정권/요청권X		◀ 인력구조 보완으로 조회이전 보완 ·총괄사원-부총괄사원-근로자
	⑤사무실 임대	·판매용역 통합사무실 내 파티션 구분 -빌딩용역 별도사무실 활용 중 ·사무실 무상사용	有	◀ 노무점검시 별도공간 확보운영 ·점점기간 동안 사무실로 활용 ◀ 사무실 임대차 계약서 작성-서류상 ·단위 정산하는 것으로 준비		◀ 신규점/리뉴얼시 별도 공간 확보 ◀ 사무실 유상 계약 진행
	⑥캐셔	·별도POS 未 확보/동일 POS 교대 원청과 유사 직무 수행	高	◀ 별도 최소 POS활용-未 가동 중인 최대량 활용 ◀ 주말 동일POS교대금지		◀ 과건 또는 수습 활용검토 ·법률검토:「일시적,간헐적」 해당여부등
⑦검품	·상품하역시 직영과 도 급사원 동일 업무 수행	高	◀ 직영사원과 용역사원 업무구분 ·직영→PEGI/잔표관리/상품하차/지 게차 운영 업무 ·용역사원→단순 상품이동 (영업조직으로 편제,형식상 검품 없음)	◀ 직영사원과 용역사원 업무구분 ·직영→PEGI/잔표관리 ·AR→상품하차/지 차운영/단순상품이동		
업무 지시	⑧축산 수산		高	◀ 직영사원과 용역사원 업무구분 ·도급→진검/대면/반품/라벨작업 ·직영→소분/발주/재고관리		단기해소 에도 위협성 高
	⑨농산 조리	·직영과 거의 동일 업무 -발주/재고관리 제외	有	◀ 직영사원과 용역사원 업무구분 ·도급→상품화,진검 ·직영→발주/재고관리/가격/이익률 결정	일부해소 실질운영 상 어려움 有	
	⑩가공 MD2 가공 조리		有	◀ 직영사원과 용역사원 업무구분 ·도급→진검/소카드 부착 ·직영→발주/재고관리/시강조사/ /POP		

자료 : 이마트 공대위 법률지원단 자료(원 자료: 신세계 이마트 사내하도급 법적 검토 자료, 2012.1.26)

[그림 2] 신세계 이마트 원하청 구조와 지휘·명령 관계



주 : 1) 이마트 약 5개 업무(계산, 검품, 측산/수산, 농산/조리, 가공/가공조리)가 구체적인 파견근로 확인
 2) 이마트에서는 현장 행정 담당자(대리인)가 약 100여명의 판매용역사원 관리, 조장(총괄대리인)-부조장(부총괄대리인)이라는 형태로 지정되고 있음.

- **둘째**, 이마트 불법파견 문제는 ①수급사의 사업경영상 독립성 문제 ②정규직과 비정규직의 혼재 근무 여부 ③작업배치·변경 결정 문제 ④업무 지시·감독·평가 등의 법적 판단에 있어 사내하도급이 아닌 파견근로를 수행했던 것임. [그림1]과 [표 2, 3]에서처럼, 신세계 이마트 스스로 내부 검토 자료에서 사내하도급을 활용하면서, 불법파견의 요건(위 ①~④ 해당)을 확인하고 있음.
- **셋째**, 이마트는 파견근로 허용 업무가 아닌 '계산', '하역' 업무에 사내하도급을 활용하면서, 정규직과 혼재 근무뿐 아니라 지시·감독 등을 수행했다는 점에서 불법파견으로 지적된 것임. 게다가 이마트 계산 업무는 파견금지 업무임에도 주말 자사 유니폼을 입은 사내하도급을 활용했음. [그림 2]에서도 알 수 있듯이 이마트 사내하도급업체의 행정 담당자(총괄대리인)가 업무상 지휘명령을 수행해야 함에도, 원청 이마트 직원(매장 담당자)이 지시·감독을 수행했음.
- **넷째**, 이마트 사내하도급업체 다수는 신세계 이마트 임원 중 퇴사한 이들이 설립한 기업임. [표 3]에서 알 수 있듯이, 현재 이마트 사내하도급은 총 5개 영역에 30개 도급계약을 맺고 있었음. 이 중 판매(휴맥스, CSHR, 래딕스), 보안(홍익나라, 래딕스), 주차(휴맥스, CSHR)는 4개 도급업체가 중복 하도급 업무를 수행하고 있음.

문제는 하도급 업체 대부분이 경영상 독립성(자체 기술, 기자재 등)이 부족하고, 이마트 내부 시설 및 기자재를 사용하고 있다는 것임.

[표 3] 신세계 이마트 주요 사내하도급 업체 현황(2012년)

구분(업체)	당사 위임(8개)	전문 용역(18개)
판매(8개 업체)	E&H, 휴맥스, 모두 사랑, CSHR, 바른사람, 홍익나라	래딕스, E&P
기술(2개 업체)	미래비엠, ETH	
보안(6개 업체)	홍익나라	웹시스, 수호, 미성, SOS, 래딕스
주차(6개 업체)	휴맥스, CSHR	SPS, 수신, 탑 서비스, 송천
환경(8개 업체)		유켄씨, 메리트, 다솔, 중부개발 삼익, 케이디, 상명진흥, 수유환경

자료 : 신세계 이마트 내부 자료 재구성

4. 신세계 이마트 및 유통업 사내하도급 규모와 실태

□ 신세계 이마트 사내하도급 활용은 빙산의 일각에 불과

○ 이마트 건으로 볼거진 유통업 사내하도급 문제는 현재 대형할인점만이 대상이 되고 있으나, 이는 백화점, 면세점, 아울렛, SSM 등 유통산업 사내하도급 문제 중 빙산의 일각에 불과함. 신세계를 비롯한 롯데, 현대, 홈플러스, 이랜드, 농협유통 등 주요 대형유통기업은 지난 2008년과 2010년 두 차례 조사된 노동부 사내하도급 실태조사에서 그 규모를 축소, 누락하여 보고한 바 있음. 이는 최근 스스로 밝힌 사내하도급 규모와 비교하면 분명하게 드러남.

- **첫째**, 2010년 300인 이상 유통업체별 하도급노동자 수는 신세계 백화점 1천9백 명, 이마트 0명, 롯데백화점 6천5백 명, 롯데마트 0명, 홈플러스 1천6백 명, 현대백화점 2천5백 명으로 보고했음(노동부, 2010. 8). 그런데 최근 각 언론사에 기업들이 밝힌 하도급노동자 수는 이마트 1만 9천 명, 롯데백화점 9천 명, 롯데마트 5천7백 명, 홈플러스 4천 명, 현대백화점 2천 명이었음([부표 참조]).

- **둘째**, 신세계 이마트는 다른 유통업체에 비해 사내하도급 규모 자체가 많을 뿐 아니라, 판촉판매 및 상품 진열 등 불법파견 성격 이외의 청소, 경비, 주차, 시설, 안내, 카드 등의 사내하도급 규모(9천 명)도 가장 많음. 실제로 신세계는 사내하도급

비율이 61~64%로, 다른 할인점(홈플러스 38%, 롯데마트 47% 수준)에 비해 14~26% 정도 많은 상황임([표 4] 참조).

[표 4] 주요 대형 유통업체 사내하도급 규모 추정(단위: 명)

	신세계		롯데		홈플러스	현대	농협유통	이랜드
	이마트	백화점	마트	백화점	할인점	백화점	하나로마트	NC백화점
정규직	15,000	3,291	12,300	6,456	19,000	2,230	1,330	3,268
사내하도급	19,000	2,082	5,700	6,476	4,000	2,480	1,033	578
(비율)	(56%)	(39%)	(32%)	(50%)	(17%)	(53%)	(44%)	(15%)

주 : 각 업체별 보고(노동부 및 언론) 자료이나, 이마트 사례처럼 실제 사내하도급 현황이 다수 누락되었을 가능성 높음
 자료 : 1) 노동부 2010년 300인 이상 사내하도급 실태조사(신세계, 롯데, 현대, NC백화점과 농협유통) 재구성
 2) 각사 언론사 2013년 3월 5일 보도 자료(신세계 이마트, 홈플러스, 롯데마트) 재구성

[표 5] 주요 대형 마트 직영 및 비직영 고용 현황 및 단가

고용	세부 고용 형태	이마트	홈플러스	롯데마트	입찰 단가
직영 사원	직영 사원 [신세계 정규직 기준] - 4년제 : 직영의 11% - 2,3년제 : 직영의 42% - 중고졸 : 직영의 47%	36~39% 수준 [A점포 340명 중 직영 123명] [B점포 318명 중 직영 126명]	62% 수준 [C점포 326명 중 직영 203명]	53% 수준 [D점포 308명 중 직영 166명]	4년제(직무1) 2,3년제(직무2) 100% 중고졸(직무3) 64%
	계약직 및 파트타이머	?	약 8천명	?	
	비직영 사원	불법파견(위장도급) (계산, 진열, 후선업무 등) 진성도급 (청소, 경비, 시설, 주차안내)	약 1만명 약 9천명	약 4천	약 5천7백

주 : 현재 백화점, 할인점, 면세점, 아울렛, SSM 등의 입점협력업체 직원 수는 각 업체가 공시하지 않는 이상 확인 가능한 자료는 없음. 현재 각 대형유통업체(인청)와 협력업체(하청)와 '위법적이고, 편법적인 공동 고용 관계'를 형성하고 있는 '신종 변형된 고용관계'가 존재하고 있음

5. 맺음말 : 신세계 이마트 문제 본질과 향후 과제

□ 노동인권의 사각지대, 유통서비스 비정규직 문제

○ 이마트 불법파견 비정규직의 정규직 전환이 사회적으로 이슈가 되는 것은 국내 유통업체와 다른 산업-업종에 미칠 영향이 크기 때문임. 또한 신세계 이마트 사례는 우리나라 유통업의 불합리한 고용구조와 고용관계의 전형임. 즉, 신세계 이마트에서 드러난 불법파견 및 관행은 빙산의 일각에 불과함.

□ 신세계 이마트 사례를 반면교사로 삼아야

- 첫째, 정부는 이번 신세계 사건을 계기로 유통업 전반의 불법파견 및 사내하도급 실태조사를 진행해야 함. 특히 지난 2008년과 2010년 고용노동부의 300인 이상 사내하도급 실태조사에서 대부분의 대형유통업체가 규모를 축소 및 누락 보고했다는 것을 고려하면, 본사 및 각 지점에 대한 특별근로감독을 진행해야함.

- 또한 우리 사회 과도한 고용 및 노동시장 유연성으로 인한 비정규직 문제 해결을 위해라도, 사내하도급 규제와 관련된 법제도 규정을 검토해야 함. 지난 대선 당시 여야 모두 비정규직 해결을 주요 노동공약으로 제시한 바 있는데, 이제 노동인권의 사각지대인 서비스산업 사내하도급 문제에 관심을 가져 할 시기임.

- 둘째, 현재 신세계 이마트(1만 명) 이외에 다른 대형유통업체들은 극히 일부(롯데마트 1천 명)를 제외하고는 불법파견과 사내하도급 문제와 관련하여 특별한 입장 표명이 없는 상태임. 그렇지만 국내 주요 대형유통업체들은 이마트와 비슷한 형태로 다차원적인 비정규직 고용관계(임시계약직, 파트타이머, 사내하도급, 파견근로, 납품 및 입점협력업체, 자영업자)를 형성하고 있음.

- 신세계를 포함해 롯데, 현대, 홈플러스, 농협유통, 이랜드 등 대형유통업체의 사내하도급 규모가 제조업 자동차 '빅4'보다 많다는 점을 고려하면, 유통업 사내하도급 문제는 매우 심각한 상황임. 이제라도 주요 유통업체들은 사내하도급 직영화와 정규직화 및 처우개선을 모색하여, '기업의 사회적 책임'을 다해야 할 것임.4)

- 셋째, 신세계 이마트 불법파견 문제는 동 회사의 직원 사찰과 노조활동 부당개입으로 촉발된 노동부 특별감독 점검에서 드러난 빙산의 일각에 불과함. 신세계 이마트 정규직 전환 과정에서 신세계 그룹은 자사 백화점, 아울렛(첼시), 에브리데이리테일(SSM) 등은 왜 언급하지 않는지 답해야 함.

- 특히 이번 사건을 계기로 신세계그룹도 헌법에 보장된 노조활동을 인정하고 기업의 사회적 책임을 다하는 모습을 보여야 함. '불법파견 정규직 전환으로 수백억이 지

4) 대형유통업체는 비정규직의 정규직 전환 시 부정적 측면(비용 및 고용 유연성)뿐 아니라 긍정적인 측면에도 관심을 기울여야 함. 무엇보다 지난 2013년 1월 13일 이마트 스스로 밝혔듯이, 2007년 계산직 기간제 비정규직의 정규직 전환 이후 퇴직률 감소(약 5.9%p), 업무 숙련도 향상으로 인한 계산 오류 감소(75%), 직원 친절도 향상으로 소비자 불만진수 감소(65%), 회사 예사실 상승(회사 기부 캠페인 참여도 누적 기부액 7배 증가) 등 직간접적인 효과가 컸음.

출되더라도 노조가 있는 사업장은 안 된다'는 인식을 갖고 있다면, 이는 대한민국 1등 할인점이나 세계로 뻗어나가는 글로벌 기업으로서의 위상에 걸맞지 않다는 점을 명심해야 함.

[별첨자료] 유통업 현황과 하도급실태 및 고용구조

□ 국내 유통업 현황

○ 지난 1996년 유통산업 개방 이후 국내 유통업은 규모의 성장을 추구하고 있음. 또한 IMF 구제금융 이후 국내 유통업은 재벌 및 대기업 중심의 몇몇 유통업체로 구조조정을 겪었음. 통계청 2011년 기준으로 유통업(대형종합 소매업)은 565개(백화점 93개, 할인점 472개)이며, 종사자 규모는 78,157명(백화점 17,848명, 할인점 60,309명)이나, 여기에 파트타임이나 간접고용(파견용역, 입점협력사원, 특수고용형태종사자 등)은 제외된 것임.

- **첫째**, 지난 5년 사이(2006~2011년) 유통업은 사업체 수 28.4%(백화점 12%, 할인점 32.2%), 종사자 수 5.5%(백화점 -5.5%, 할인점 9.3%) 증가했음. 이 시기 유통업 매출액 또한 35.5%(백화점 34.7%, 할인점 35.9) 증가했음.
- **둘째**, 지난 5년 사이(2006년~2011년) 유통업은 인건비가 26.4%(백화점 35.5%, 할인점 21.3%) 증가했음. 이 시기 연간 급여액 또한 23.8%(백화점 30.1%, 할인점 21.4%) 증가했음.

[부표 1] 유통업(소매업) 규모와 현황(단위: 개, 명, 2006년 대비 증감율 %)

업태	시점	사업체	06년 대비 증감율	종사자	06년 대비 증감율	매출액 증감율	매출 원가 증감율	인건비 증감율	연간 급여액 증감율
대형 종합 소매업	2006년	440		74,057		0.0	0.0	0.0	0.0
	2007년	459	(4.3)	74,568	(0.7)	11.1	7.9	13.4	10.8
	2008년	506	(15.0)	89,882	(21.4)	18.3	14.3	27.4	20.8
	2009년	525	(19.3)	87,579	(18.3)	24.8	17.9	35.9	17.6
	2011년	565	(28.4)	78,157	(5.5)	35.5	8.0	26.4	23.8
■ 백화점	2006년	83		18,881	(0.0)	0.0	0.0	0.0	0.0
	2007년	84	(1.2)	18,368	(-2.7)	7.7	7.9	-1.8	20.3
	2008년	82	(-1.2)	18,938	(0.3)	13.5	9.3	7.3	39.8
	2009년	83	(0.0)	17,730	(-6.1)	23.4	15.4	25.5	14.7
	2011년	93	(12.0)	17,848	(-5.5)	34.7	30.3	35.5	30.1
■ 기타 대형 종합 소매업(마트)	2006년	357		55,176		0.0	0.0	0.0	0.0
	2007년	375	(5.0)	56,200	(1.9)	12.8	8.0	22.1	7.2
	2008년	424	(18.8)	70,944	(28.6)	20.5	16.2	38.9	13.6
	2009년	442	(23.8)	69,849	(26.6)	25.4	18.9	41.8	18.7
	2011년	472	(32.2)	60,309	(9.3)	35.9	-0.4	21.3	21.4

주 : 통계청 자료의 유통(소매업) 각 업체별 종사자 규모는 직영 정규직만 기입된 것으로 추정.
 자료 : 통계청 KOSIS 도소매업에서 계구성

○ 국내 대형 유통업체는 롯데, 신세계, 현대, 홈플러스, 이랜드, 농협유통에 의해 독과점 형태(총 513개)로 운영되고 있으며, 주요 유통업체 시장 점유율은 90% 수준에 이르고 있음. 특히 재벌유통기업인 롯데와 신세계는 유통 채널(카테고리) 형태인 백화점, 할인점, 면세점, 아울렛, SSM 등을 모두 소유하고 있음.

- 2012년 상반기 기준으로 롯데 133개(백화점 32개, 할인점 95개, 면세점 6곳)와 신세계 151개(백화점 10개, 할인점 135개, 면세점 6곳)의 유통 채널 수는 284개로 전체 513개의 55.3%를 차지하고 있음.

[부표 2] 주요 대형 유통업 업체별 현황과 매장 수(2012년 상반기)

		백화점	할인점	면세점	계
계		69	427(해외 152개 제외)	17	513
롯데쇼핑		32	95(해외 120개 제외)	6	133
신세계		10	135(해외 28개 제외)	6	151
현대백화점		12			12
홈플러스 + 테스코			129(테스코 34개)		129
농협유통			28		28
이 랜 드	NC 백화점	1			31
	뉴코아아울렛		18		
	2001아울렛		10		
	동아마트		2		
기타(11개)		12	28	5	45

주 : 1) 백화점과 할인점 사업체 : 매장면적 3천㎡ 급만을 대상으로 함
 2) 면세점 기타 사업체 : 위커텔, 동화, 파라다이스, JDC, 관광공사
 자료 : 각사 홈페이지에서 재구성

□ 유통업 고용구조 및 고용관계 구분

○ 국내 주요 백화점과 할인점 고용관계는 직영사원(직접고용)과 용역사원(간접고용) 그리고 입점협력업체 동료사원(직접, 간접고용)으로 구분. 백화점과 할인점 고용은 직영사원인 정규직보다 비정규직과 입점협력업체(수수료, 임대매장) 종사자가 더 많음.

- **첫째**, 1997년 IMF 구제금융과 2007년 비정규직법이라는 외부환경과 각 업체별 제한된 경쟁(내부 환경)은 직접고용 인력을 줄이고, 그 자리를 간접고용 및 입점 협력업체로 대체함. 특히 신규 매장을 개점할 경우 유통기업은 정규직 대신 비정규직으로 대체하는 추세임.

- **둘째**, 주요 재벌유통기업은 기존 사업부(업무)를 외주·용역·분사 등의 방법으로 대부

분 사내하도급으로 돌리고 있음. 특히 신세계 사내하도급은 대부분이 기존 임원들이 퇴사 후 설립한 업체들임. 신세계, 롯데, 현대 등 주요 유통업체 모두 외주화 되어 사내하도급으로 활용하고 있음.

○ 유통업 원하청 구조는 '백화점 및 할인점(갑=원청)'을 기준으로, 원청에 물건을 납품하는 '사외하청 을2' 형성.

- 먼저, 유통업 원하도급 구조는 고용관계, 노동조건에 일정한 영향을 미칠 수 있고, 원청에 비해 임금이나 복리후생은 매우 열악한 상태임(단가 46% 수준). 한편 유통업 원하청 구조는 제조업과 다른 또 다른 형태의 원하도급 구조가 존재함.

- 예시) 최근 대형 유통업체들(백화점과 할인점)에서는, 고유의 자사 브랜드(PB)를 고안하여 기존 납품 업체('갑'-'을2')를 통해 물품을 조달하는 것이 아니라, 자사의 별도 브랜드를 생산하는 원하도급 유형(사외하청 '을3')이 나타나고 있음. 자사 브랜드(PB)를 납품하는 하도급 형태('갑'-'을3')는 기존의 하청구조('갑'-'을2')의 변형된 형태로 볼 수 있음.

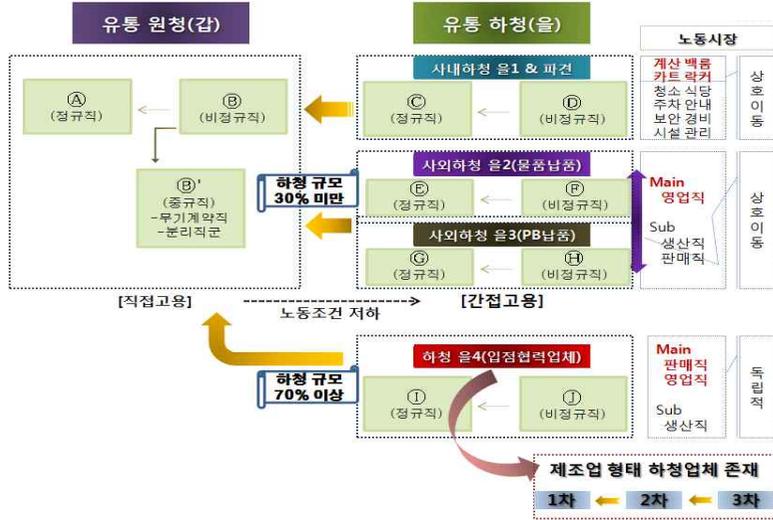
○ 유통업 원하청 구조('갑'-'을2', '갑'-'을3')는 독자적인 납품업체와의 신종 하도급('갑'-'을4') 관계를 형성.

- '을3'(입점 협력업체)는 유통업체에 상품을 납품(물품조달 형태)하는 것만이 아니라, 백화점 및 할인점 건물(점포/매장)에 입점하여 자사 상품을 판매함. 다시 말하면, 유통업 내에서 입점하여 자사 제품을 판매하면서 백화점이나 할인점에 수수료 를 지급하는 형태의 하청임('을4' 하청).

- 예시) 백화점이나 할인점 지하(B1층)에서 식품을 판매하는 입점업체나 백화점 지상(층)에서 화장품, 가방, 의류, 신발, 가전제품 등을 판매하는 입점업체 등이 여기에 해당됨. 현재 백화점 및 할인점 하청 규모의 약 70% 이상(인력 80% 수준)은 입점협력업체(하청 4)가 차지하고 있음.⁵⁾

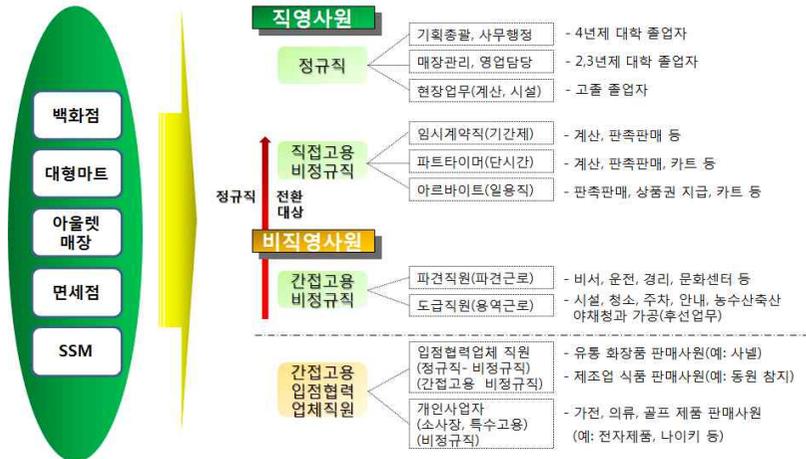
5) 현재 국내 주요 유통업 입점협력업체(을4) 규모와 실태가 정확히 파악된 자료는 없음. 다만, 일부 대형유통업체 자료를 통해 간접적으로 확인 가능. 2009년 기준으로 롯데백화점의 협력업체 직원 수(동료 사원)는 48,565명(29개 점포)으로 점포 당 평균 1,765명인데, 롯데 백화점 직원 수가 6,004명(비정규직 1,594명)이라는 점을 고려하면, 원청 직원 수는 하청 직원 수의 12.4%에 불과(*롯데백화점 지속가능보고서, 2009*).

[그림] 유통업 원하도급 구조와 고용구조 모형



- 1) 하청 유형 A(사내하청 '을1') : 대형유통업체(원청)에 업무 완성(도급)을 목적으로 하는 하청(약칭: 용역하청)
- 2) 하청 유형 B(납품업체 하청'을2') : 대형유통업체(원청)에 상품을 납품하는 하청(약칭: 납품 하청)
- 3) 하청 유형 C(PB하청'을3') : 대형유통업체의 자사 브랜드(PB)를 납품 하는 하청(약칭: PB하청)
- 4) 하청 유형 D(입점협력업체 '을4') : 대형유통업체에 상품을 납품하는 것만이 아니라, 백화점 및 할인점 건물(점포/매장)에 입점하여 자사의 상품을 판매하고, 판매수수료를 지급하는 하청(약칭: 입점협력업체)
- 5) PB는 대형유통업체 자사 브랜드 제품(Private Brand)으로 할인점 매장 상품의 30~50% 정도까지 이르고 있음.

[그림] 주요 유통채널별 고용구조와 고용관계 형태 세부 형태



[부표 3] 주요 백화점 및 할인점 직종별 고용형태별 세부 업무와 직종

고용 형태	백화점		할인점			
	A백화점	B백화점	C할인점	D할인점	E할인점	
직접 고용	직무1	<ul style="list-style-type: none"> ■ 기획경영, 인사노무, 사무행정, 마케팅, 재무총무 등 주요 핵심 업무 담당(오피스 업무) ■ 4년제 및 대학원 졸업자 				
	직무2	<ul style="list-style-type: none"> ■ 각 매장(점포) 현장 각 층별 업무 담당(현장매장 관리 업무) ■ 2년제 및 3년제 대학 졸업자 				
정규 사원	직무3	<ul style="list-style-type: none"> ■ 각 매장 계산, 판매, 관측, 진열, 검수, 하역, 후선업무(농수산축산) 등 → 2007년 비정규직법 시행 전후 계산직 중심으로 무기계약직(직무급) 형태로 정규직 전환 ■ 조종고 졸업자 				
	계약직	판매, 관측, 문화센터, 안전시설, 배달운전, 간호사, 사무직	식품(농수산물 작업장), 배달운전, 사무직	판매관측, 안전시설, 배달운전, 사무직	계산직, 판매관측, 식품(농수산물 작업장), 배달운전, 사무직	판매관측, 농수산물 작업장, 배달운전, 사무직
직접 고용 비정규직 사원	시간제 (파트타임)	판매, 관측, 식품, 상담고객서비스, 락카관리, 사은품 행사 등	판매, 관측, 식품, 사은품 행사 등	판매관측, 상담 고객서비스, 물품도우미 등	계산직, 판매, 관측, 물품 도우미 등	판매, 관측, 물품도우미 등
	일용직 (아트바이트)	판매관측, 텀서무, 파킹택, 식품, 문화센터, 회원서비스, 주차 정산	판매관측, 텀서무, 식품, 회원서비스, 주차 정산 등	판매관측 등 식품(농수산물 작업장)	판매 관측,	판매 관측
간접 고용 사원	파견근로	판매관측(진열) 사무직 일부	판매관측(진열) 사무직 일부	판매관측(진열), 잡화, 경리, 문화센터	판매, 관측(진열) 사무직 일부	판매, 관측(진열) 사무직 일부
	용역근로	계산, 백품(농수산물류후선업무) 검품업무, 교환,보안경비, 주차안내, 안내방송, 청소, 식당, 배송접수, 식품, 파킹택, 락카관리, 하역	계산 보안경비, 주차안내, 안내방송, 청소, 식당, 배송접수, 식품 등	계산, 계산, 백품(농수산물류후선업무), 보안경비, 주차안내, 안내방송, 청소, 식당 등	보안 경비, 주차, 카트, 청소, 식당 등	계산직, 보안, 경비, 주차안내, 청소, 식당
특수고용 형태종사자 사원	<ul style="list-style-type: none"> ■ 가전, 의류 등 백화점과 할인점에 입점하여, 각 브랜드별 제조업체와 계약을 맺고, 특정 해당 매장에서 브랜드 제품(상품) 판매 ■ 개인사업자 형태(소사장제) → 각 매장에서 1~4명 정도 직원 자체 채용 ■ 예시 브랜드 : 각종 가전제품, 각종 스포츠 및 아웃도어 의류 등(비직업 매장) 					
입점협력 업체사원 (동료사원)	<ul style="list-style-type: none"> ■ 각 브랜드별 제조업체에서 백화점과 계약을 맺고, 특정 해당 매장에서 브랜드 제품 판매 ■ 정규직과 비정규직(직고&간고) 고용관계 형성 ■ 예시 브랜드 : 백화점 각 1층 샤넬, 랑콤, 에스티로더 브랜드 판매 사원, 각 백화점&마트 동원 참치 판매 사원 					

□ 유통업 및 신세계 사내하도급 규모와 실태

○ 국내 유통업 사내하도급 규모는 고용노동부 조사자료를 통해 간접적으로 확인할 수 있는데, 2010년 기준 300인 이상 주요 유통업체는 214개(평균 10개, 하청노동자 15,784명; 평균 2,187명)의 하청업체와 계약관계를 맺고 있음.

- 첫째, 국내 1,000인 이상 주요 유통업체(10개)의 경우 평균 24개(하청노동자 수 평균 1,784명; 최고 6,476명, 최저 137명)의 하도급 업체와 계약을 맺고 있는데,

300~1000인 미만 사업체의 하청 업체는 평균 2개(최고 10개, 최저 1개, 하청 노동자 평균 1,544명 ; 최고 750명, 최저 40명) 정도 임([표 3]).

- 둘째, 주요 대형유통업체 중 사내하도급 비율은 신세계 이마트(56%), 현대백화점(53%), 롯데백화점(50%), 농협유통(44%), 신세계 백화점(39%), 롯데마트(32%), 홈플러스(17%) 등의 순임.

[참조] 각 업체별 사내하도급 현황

- ▲신세계 계열 백화점 및 마트(원청 13,725명) 사내하도급 업체 10개(하청 노동자 2,179명)
- ▲롯데계열 백화점 및 마트(원청 노동자 18,442명) 사내하도급 업체 60개(하청 노동자 6,476명)
- ▲현대 계열 백화점(원청 노동자 2,230명) 사내하도급 업체 60개(하청 노동자 2,480명)
- ▲홈플러스 계열 할인점(원청 노동자 7,032명) 사내하도급 업체 20개(하청 노동자 1,638명)
- ▲농협유통 계열 할인점(원청 노동자 2,099명) 사내하도급 업체 43개(하청 노동자 1,161명)
- ▲이랜드 계열 할인점(원청 노동자 4,201명) 사내하도급 업체 4개(하청 노동자 578명)

- 셋째, 국내 주요 유통업체별 현황을 보면 2010년 노동부 사내하도급 실태조사 당시, 신세계와 롯데는 사내하도급 노동자가 한 명도 없다고 보고되었음([표 4]). 또한 2011년 노동부에서 신세계 7곳 점포를 실태조사 했을 때 “불법과건이 없었다”고 보고된 것과 맥을 같이함(이마트 공대위 보도자료, 2013. 3.6.).

[부표 5] 주요 대형 유통업체 사내하도급 규모(2010, 2013년. 단위: 개, 명)

유통업체별 임대		2010년			2013년		
기업체	사업장명(원청)	원청	사내하도급	사내하도급	원청 근로자 수		사내하도급 근로자 수
		근로자 수	업체수	근로자수	정규직	파트타임	
신세계 계열 유통업체	백화점(전점)	2,977 (광주 314)	6 (광주 3)	1,898 (광주 184)			
	할인점(이마트)	9,719	-	-	15,000	1,400	19,000
롯데 계열 유통업체	롯데 할인점	11,052	-	-	12,300		5,700
	백화점(전점)	6,456	60	6,476			9,000
	백화점(타 법인)	324	-	-			
현대 계열 유통업체	백화점(타 법인)	610	-	-			
	백화점	2,230	60	2,480			2,000
홈플러스 계열 유통업체	할인점(삼태)	1,655	-	-			
	할인점(홈테)	5,067	20	1,638	19,000	8,000	4,000
	할인점(타법인)	310	-	-			
농협 계열 유통업체	A할인점	1,330	36	1,033			
	B할인점	439	2	40			
	C할인점	330	5	88			
이랜드 계열 유통업체	유통업체1	3,264	4	578			
	유통업체1	937	-	-			
기타 대형 유통업체	A할인점	904	3	97			
	B할인점	665	10	750			
	C할인점	2,431	2	137			
	D백화점	409	2	288			

자료 : 2010년(고용노동부 2010년 300인 이상 사내하도급 실태조사), 2013년(각 언론사 기사 재구성)

[부표 4] 우리나라 300인 이상 주요 유통업 사내하도급 실태: 대형 백화점, 할인점

연도	규모	원청 사업체 수			원하청 노동자 수				평균 원하청 사업체 및 노동자 수		
		소계	원청 사업장	하청 사업체	소계	원청 노동자	하청 노동자	하청 비율	하청 업체	하청 노동자	원청 노동자
2008년	300인 이상	275	20	255	54,332	42,578	11,754	27.6%	13	587	2,129
	1,000인 이상	208	12	196	36,815	26,142	10,673	40.8%	16	889	3,262
2010년	300인 이상	236	22	214	68,307	52,523	15,784	30.0%	15	1,127	2,387
	1,000인 이상	198	10	188	60,362	46,181	14,240	30.8%	26	2,034	4,618

자료 : 노동부 사내하도급 조사 자료(2008년 8월, 2010년 8월)에서 재구성.