

재벌에게 책임을 묻는다!

재벌에게 사용자 책임을!

간접고용 증언대회 · 토론회

■ 일시 : 10월 21일(수) 오후 1시~5시

■ 장소 : 정동 프란치스코회관 212호

■ 주최 : 전국민주노동조합총연맹 /

국회의원 은수미 의원실 / 국회의원 심상정 의원실

■ 순서

■ 인사말

- 민주노총 김종인 부위원장

■ 1부

“재벌에게 사용자 책임을!”

간접고용 비정규직 노동자 증언대회

■ 2부

“재벌에게 사용자 책임을!”

간접고용 비정규직 실태와 대안 토론회

■ 1부

“재벌에게 사용자 책임을!”

간접고용 비정규직 증언대회

□ 사회 오 민 규(민주노총 미조직비정규전략사업실장)

□ 증언

- 라두식 (금속노조 삼성전자서비스지회 지회장)
- 이환태 (금속노조 충남지부 현대제철비정규직지회 정책부장)
- 이종환 (건설산업연맹 전국플랜트건설노조 위원장)
- 최영열 (희망연대노조 LG유플러스비정규직지부 부지부장)
- 김진태 (희망연대노조 케이블방송비정규직티브로드지부 지회장)
- 정찬무 (공공운수노조 물류항만운송본부 조직국장)

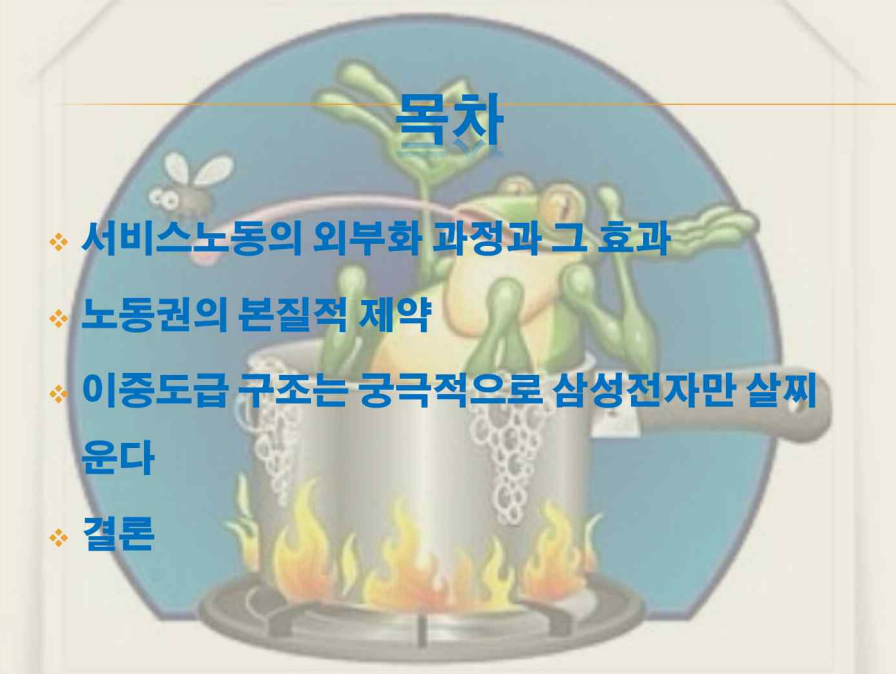
삼성 재벌의 서비스노동 외부화 과정과 그 효과

금속노조 삼성전자서비스지회 라두식 지회장



간접고용 노동자 증언대회

발표 : 금속노조 삼성전자서비스지회
지회장 라두식



목차

- ❖ 서비스노동의 외부화 과정과 그 효과
- ❖ 노동권의 본질적 제약
- ❖ 이중도급 구조는 궁극적으로 삼성전자만 살찌운다
- ❖ 결론

서비스노동의 외부화 과정과 그 효과

✕ 삼성전자서비스(주) 설립과 간접고용의 일반화 과정

- ✕ - 외환위기 직후(1998년 10월) 설립 (삼성전자가 지분의 99.33%를 보유)
- ✕ - 삼성전자(주) 서비스 사업부의 분리 + 대리점/판매점(현재의 디지털프라자) 통합(규모 증대)
- ✕ - 협력사 통합 → 지휘/관리의 단일화 체계 구축
 - 서비스노동의 인적/시기적 유연성, 물적 균질성
 - 위험과 비용의 외부화, 서비스노동의 수직적 계열화

서비스노동의 외부화 과정과 그 효과

1. 서비스노동 통제의 수직적 계열화

- 수리업무가 판매점/대리점 선임엔지니어에 따라 다름.
- 서비스노동의 관리가 균일하지 못함
- 삼성전자(주) 서비스사업부의 지휘 통제력이 세밀한 곳까지 미치지 않음.



- 수리업무가 규격화됨
- 서비스노동의 관리가 균일해 짐
- 서비스노동자에 대한 통제가 획일화되고 효율적이 됨
- 삼성 자본의 서비스노동에 대한 지휘 통제력이 세밀한 곳까지 미침.
- 서비스를 삼성전자(주) 제품 판매전략(사전적 마케팅전략, 사후적 품질 유지전략)으로 자유롭게 활용 가능

서비스노동의 외부화 과정과 그 효과

2. 위험의 외부화

- 수리업무의 품질이 지역별, 개인별로 균질하지 못함
- 계절적 물량 변동이 극심함
- 판매전략에 따라 탄력적으로 서비스 수준을 조절하기 힘들

- 수리업무가 규격화되면서 사각지대를 커버할 수 있게 됨
- 신제품 등의 수리업무의 보급과 확산에 유리한 체계를 갖추게 됨
- 계절적 물량 변동의 수준을 협력사가 알아서 관리하게 됨
- 판매전략에 따라 탄력적으로 서비스 수준을 조절할 수 있게 됨
 - 제품이 경쟁사에 비해 떨어지면 AS 정책의 비교우위를 통해 판매를 촉진하고, 제품 제조에 문제가 있는 경우에도 서비스 강화를 통해 불만을 잠재울 수 있어, 전략 구사의 폭이 넓어짐
- 제품 단종이나 주요 제품군 변동에 따른 조정의 위험을 협력사에 떠넘길 수 있게 됨

서비스노동의 외부화 과정과 그 효과

3. 비용의 외부화

- 계절적 물량 변동이 극심함에 따라 인력유지비용이 상당함
- 전국적으로 서비스 숙지 수준이 달라 교육비용이 많이 들어감
- 여기저기 흩어진 판매점/대리점 등을 관리하는 비용도 많이 들어감

- 계절적 물량 변동에 따라 비수기에 수리업무가 없어도 인력을 유지하기 위해 지출해야 하는 비용을 협력사에 떠넘길 수 있게 됨
- 전국적으로 획일화된 교육과 관리가 가능해짐에 따라 신제품 등의 출시에 탄력적으로 대응할 수 있게 됨.
- 제조 불량률의 문제로 리콜을 해야 하는 문제가 발생한 경우에도 획일적인 제품수리 응대교육을 통해 리콜비용을 절감. 이는 결국 제품 생산단계에서 삼성전자가 지출해야 하는 개발/테스트 등의 비용도 절감
- 판매점/대리점 등 분산된 조직을 효율적으로 관리할 수 있게 됨
- 교육/관리 등 간접인력비용은 고스란히 협력사에 전가됨

노동권의 본질적 제약

1. 단체교섭권의 문제

- 지난 2013년 7월 14일 노동조합 설립 이후 지속적으로 교섭을 요구했으나 원청사와 각 센터에서는 이를 무시한 바, 9월이 넘어서야 겨우 각 센터에서 최초의 상견례를 가질 정도로 교섭해태가 심했음.
- 각 센터별 교섭에서 센터에서는 원청의 지침에 반한다며 결정권이 없다하고, 원청은 사용자성을 부인하며 책임 떠넘기기로 일관. 책임있는 직접교섭이 필요.
- 제도화가 필요함

노동권의 본질적 제약

2. 부당노동행위 책임의 문제

- 원청의 지시에 의한 것으로 보이는 노조탄압이 체계적으로 진행.(2013 11월 부당노동행위 고발이 있었으나 아직도 처리가 지연되는 사건이 있을 정도임.) 이에 대해 원청이 사용자가 아니라는 이유로 법적 책임을 지지않는 것은 불합리. 따라서 원청 역시 부당노동행위 등에 대한 공동의 책임을 질 필요가 큼.
- 제도화가 필요.

이중도급 구조는 궁극적으로 삼성전자만 살찌운다

- ✕ 제조업/서비스업을 포괄하는 전자산업에 대한 분석이 필요하다
- ✕ 이중도급 구조는 한편으로 삼성전자의 노동통제력을 강화하고, 다른 한편으로 삼성전자가 지출해야 할 비용과 위험, 책임을 외부화할 뿐이다
- ✕ 이로 인한 고통과 비용은 노동자와 소비자에게 전가된다

결론

- ✕ 전면적 개혁대상은 노동시장 구조가 아니라 재벌 중심의 구조
- ✕ 개별기업 단위의 미시적 대응만으로는 한계가 자명함
- ✕ 반재벌투쟁을 전면화시키는 것만이 현재의 위기를 돌파할 수 있는 활로

현대제철 간접고용 사용현황과 문제점

금속노조 충남지부 현대제철비정규직지회 이환태 정책부장

1. 현대제철 간접고용 사용현황

1) 주요 철강사 고용현황(자료: 고용노동부 사내하도급 실태조사)

구분	2008				2010			
	원청 노동자수	사내하청 업체수	사내하청 노동자수	사내하청 비율	원청 노동자수	사내하청 업체수	사내하청 노동자수	사내하청 비율
현대제철 인천공장	2,231	21	1,081	32.6%	2,150	20	951	30.7%
현대제철 포항공장	1,671	18	1,000	37.4%	1,491	18	1,000	40.1%
현대제철 당진공장	1,134	17	759	40.1%	3,764	49	2,802	42.7%
현대하이스코 순천공장	409	13	523	56.1%	393	13	500	56.0%
현대하이스코 당진공장	392	12	358	47.7%	580	10	426	42.3%
비앤지스틸	485	5	76	13.5%	400	4	92	18.7%
포스코 포항공장	8,836	58	8,933	50.3%	8,836	58	8,933	50.3%
포스코 광양공장	6,278	44	7,610	54.8%	6,106	49	7,262	54.3%
합계	21,436	188	20,340	48.7%	23,720	221	21,966	48.1%

2) 현대제철 비정규직사용 현황(2015년 상반기)

구분	정규직	비정규직
인천공장	1,800	500
당진공장	4,300	10,000
포항공장	1,000	1,000
순천공장	400	550

2. 현대제철이 간접고용으로 얻는 효과

1) 노동유연성 실현

○ 상시적인 하청업체 변경

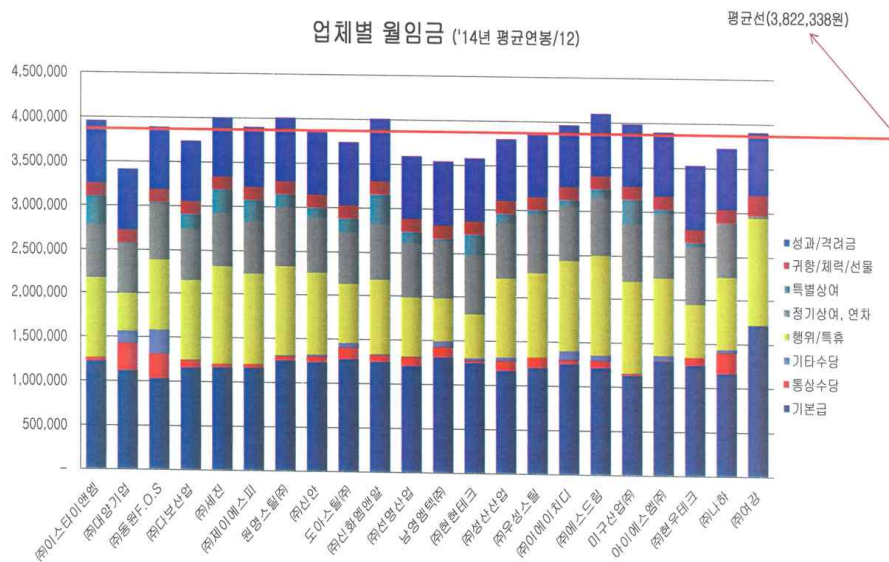
- 하도급계약 기간 1년, 5~6년 영업보장
- 하청노동자 고용불안
- 노동조건 후퇴

○ 인적구조조정

- 정규직노동자 고용불안
- 특수강설비 신규채용 최소화 ; 업체별 인원배정 강제 전환배치
- 업체내 강제전환배치로 업무 다기능화

○ 장시간노동, 저임금 구조

<현대제철 당진공장 사내하청노동자 평균연봉(근속평균 4년)>



2) 차별을 통한 비용절감

○ 정규직대비 50%수준의 임금

○ 복지후생

구 분	정규직	비정규직
상여금	평균임금 800%	기본급 600%
연말성과급	1,500만	700만
주택자금지원	6,000만원까지	극소수업체 외 없음
숙소제공	약1,000명	없음
학자금	대학생까지 전액지원	극소수업체 외 없음
의료비지원	피부양자 3,000만원까지	없음
장기근속 및 퇴직자 처우	기본급50%, 해외여행	없음
휴일/휴가	연 137일	연 70일
경조금 및 경조지원	단체협약	상조회
선물	명절등50만/ 복지카드	없음
차량구입할인	근속년수에 따라 4~21%	없음
콘도이용권	4계절무료	없음

○ 교대근무형태

- 정규직 4조3교대, 비정규직 3조3교대

- 변형된 근무방식 도입 : 7+1 또는 6+1

조	성명	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	김태환	1	1	1	1	휴	휴	3	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1
2	김정현	1	1	1	1	휴	휴	3	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1
3	이수영	1	1	1	1	휴	휴	3	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1
4	가희순	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
5	손유성	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
6	전유준	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	3	3	3	3
7	원광진	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2
8	안재인	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2
9	이은혁	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2
10	최태민	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1
11	박준호	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1
12	임흥준	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1
13	윤금수	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3
14	김지오	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3
15	김정원	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3
16	김보근	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2
17	송병길	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2
18	전창호	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2
19	김동훈	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1
20	윤석원	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1
21	정세현	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1
22	김대수	1	1	1	휴	2	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2
23	박상우	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3
24	박찬용	1	1	1	1	휴	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3	3	휴	2	2	2	2	2	2
25	이선호	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	2	2	2	2	2	휴	1	1	1	1	1	1	휴	3	3	3	3	3
1	1	8	8	8	7	7	8	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8
2	2	8	8	8	7	7	8	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8	7	7	8	8	8	8	7	7	8	8	8	8	8	8
3	3	8	8	8	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6
근무인원	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22	22

3) 노동3권 박탈

○ 단결권 방해

- 소규모 업체로 분할(2014년말 기준)

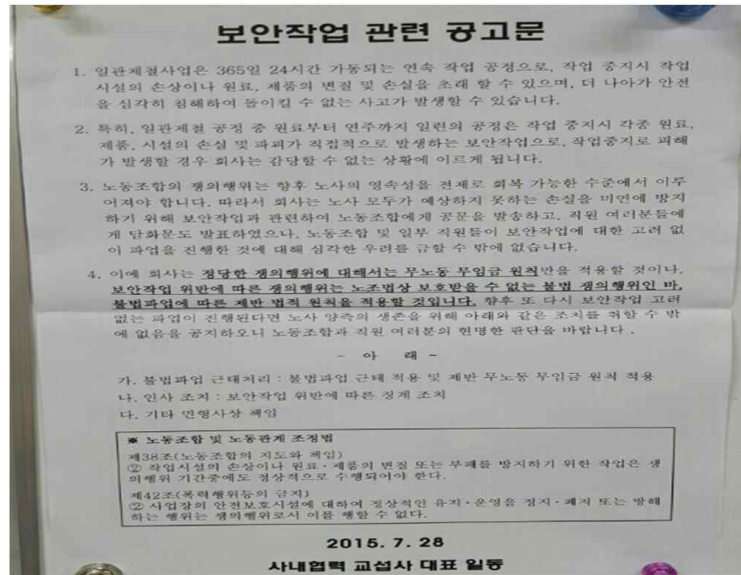
1. 협력사	상주협력사	72개사	생산	31개사	3,124	6,337
			정비	24개사	2,008	
			지원	5개사	504	
			냉면1공장	6개사	333	
			냉면2공장	4개사	220	
			냉면1,2공장	2개사	148	
	관계사	14개사	그룹사	4개사	698	2,049
			별도법인	5개사	368	
			물류사	5개사	983	
	용역사	17개사	HDS, 신성관광, 그린푸드, 안전감시대 등	17개사	1,078	1,078
2. 외주사	연간계약	45개사	고려계전, 대덕전설 등	45개사	556	556
TOTAL		148개사	10,020 명			

- 상시적인 업체변경으로 고용불안 조장 : 매년 4~10개 업체 변경
- 노조가입 시 개별면담 등을 통해 해고 협박
- 강제전환배치 등 불이익

○ 교섭권 박탈

- 교섭도중 업체변경 : 단체협약 합의해도 업체변경으로 무용지물
- 교섭형태
: 개별교섭 ⇄ 집단교섭(일부 업체 합의이행 거부)

○ 단체행동권 제한
- 보안작업 협박



- 공장내 집회 불허

플랜트 현장 사례로 본 SK 그룹의 반노동 · 반사회적 행위 실태

건설산업연맹 플랜트건설노조 이종화 위원장

1. sk그룹 반노동 · 반사회적 행위의 역사성

□ 울산 플랜트노조 설립 이전

○ sk그룹 독재정권과 친재벌정권의 전폭적인 지원하에 유공, 한국이동통신, 하이닉스반도체(현대전자) 등을 인수하면 재벌 서열 3위로 성장

○ 1998년 파견법 시행되자마자 위장도급을 통한 불법파견 남발

대법원 특별1부(재판장 배기원 대법관)는 지난9월23일 지무영 씨 등 인사이트코리아 노동자 3명이 중앙노동위원장을 상대로 낸 '부당해고구제 재심판정취소' 청구소송 상고심에서 SK(주)등의 상고를 기각하고 주요 원심판결을 확정했다. 서울고등법원은 지난 3월14일 "불법파견이라는 이유로 직접고용의무조항(파견법 제6조 3항)을 적용하지 않는 것은 불법파견을 방지할 우려가 있으며, 2년 이상 계속적으로 파견근로자를 사용한 경우 직접고용한 것으로 봐야 한다"며 "SK(주)가 근로자들을 해고한 것은 부당하다"고 판결한 바 있다.

대법원은 이날 판결에서 "SK(주)가 인사이트코리아를 한 부서처럼 경영에 관한 결정권을 행사하고, 인사관리 등을 직접 해온 점에 비춰 인사이트코리아는 '위장도급'으로 근로자를 사용키 위한 법인격에 불과하고, 실제로는 SK가 해당 근로자를 직접 채용한 것과 마찬가지"라며 "SK와 원고들 사이에 고용관계가 성립되었으며, SK(주)가 원고들의 근로제 공을 거부한 것을 부당해고로 판단한 원심의 결론은 정당하다"고 밝혔다.

재판부는 그러나 "파견법상의 근로자파견계약이 성립됐음을 전제로 한 서울고법의 판단은 부적절하다"고 밝힘으로써 '불법파견'과 관해서는 명확한 판단을 내리지 않았다.

석유류 판매업체인 SK(주)는 (주)인사이트코리아와 도급계약을 맺은 지무영 씨 등 인사이트코리아가 파견한 노동자들은 저유소의 사무서기, 출하서기, 영선원, 저유원 등의 업무를 부여했다. 그러나 SK는 이들의 업무를 직접 지휘감독함으로써 도급을 위장해 현행 법상 파견이 불허된 업종에 파견노동자를 사용했음이 드러났다.

이에 따라 인사이트코리아노조는 파견업무 시행 2년(1998년 파견법 시행)이 흐른 지난 2000년 SK쪽에 직접고용을 요구했으나 회사쪽은 그 해 10월30일 이들 노동자를 해고했으며, 노조는 이에 맞서 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 낸 바 있다. 이 사건은 서울지노위(부당해고 인정)와 중앙노동위(직접고용 적용불가)가 각각 다른 판정을 내렸다. 사법부 또한 서울행정법원이 2002년 7월 중노위 판정에 손을 들어주고, 서울고등법원이 올해 3월14일 '부당해고' 판결을 내리는 등 우여곡절을 겪어왔다.

☞ **발췌 : 2003년 9월 24일 노동과 세계**

○ 2003년 sk 최대원 회장, 회계부정과 주가조작으로 구속

○ 2003년 간접고용 노동조합 설립 직후 도급(용역)계약 해지

SK(주) 대덕기술원은 SK그룹의 자회사 형태로 운영되어 온 인플러스(주)에 수의계약을 통하여 지난 10여년 동안 시설관리업무를 위탁하여 왔으며, 120여명에 달하는 연구소내 인플러스 직원들은 상대적으로 열악한 임금과 근로조건을 감수하며 일하여 왔다. 인플러스 노동자들이 지난 3월 21일 노동조합을 설립하고, 3월 24일 사측에 노동조합 설립을 통보하자, SK(주)측은 통보를 받은 바로 당일, 시설관리용역 업체변경을 위한 입찰을 공고하였고, 다음날 입찰 설명회를 급조하여 개최, 3월 29일(토) 12시 '경기종합관리'라는 이름의 회사를 시설관리용역업체로 선정하였다. 그리고, 3월 31일을 기하여 계약을 해지한다고 일방적으로 통보하였다.

☞ **발췌 : 2003년 4월 10일 민주노총 공공연맹 전국과학기술노동조합 성명서**

□ **울산플랜트노조 설립 이후 복수노조 교섭창구단일화제도 시행 이전**

○ 2004년 1월 민주노총 울산건설플랜트노동조합 출범

○ 2004년 2월 이후 울산 sk플랜트현장 하청업체들 조합원 취업거부와 노조 탈퇴 강요

- 하청업체 공사 하도급계약조건에 노조 조합원 배제 요구함

○ 2004년 6월 울산플랜트노조 단체교섭 1차 요구

- 2005년 4월까지 약 22차례에 걸친 단체교섭요구에 조합원 유무문제로 업체들 교섭불응

⇒ 단체교섭 성사를 위해 조합원 명단 제출하면 해고 또는 노조 탈퇴 확인서 제출 강요

○ 2005년 3월 18일 파업 돌입 후 76일간 파업투쟁 진행

3월 24일 노조간부 5명 체포 영장 발부

4월 1일 불법 대체근로 저지 투쟁 과정에서 25명 연행, 구속자 발생

4월 8일 울산시청 기습 시위 과정에서 834명 연맹, 구속 9명 발생
 4월 13일 1차 상경 투쟁단 서울 sk 본사 앞 집회 시작
 4월 26일 2차 상경 투쟁단 상경 투쟁
 4월 30일 서울 마포 sk현장 타워크레인 점거 단식 고공농성 돌입
 5월 1일 울산 sk 정유탑 점거 고공농성 돌입
 5월 5일 가족대책위 울산남부경찰서 집단폭행 당함
 5월 6일 울산 시내에서 집회 및 격렬 시위
 5월 17일 민주노총 영남권 노동자대회
 5월 18일 정유탑 고공농성 강제진압, 집회장소 침탈
 5월 23일 sk 서울 본사 앞 기자회견, 삼보일배 투쟁 과정에서 524명 연행, 경찰청 농성
 5월 27일 민주노총 전국 노동자대회 울산에서 진행, 공동협의회 중간 합의, 마포 sk 농성중단
 6월 1일 조합원 86% 찬성으로 현장복귀 결정

○ 2006년 7월 동부/제이콘 등과 단체협약 체결 ⇒ sk플랜트현장은 미적용

○ 2007년 8월 전국플랜트건설노동조합 울산지부로 조직전환

○ 2007년 11월 대공/동일산업 등과 단체협약 체결 ⇒ sk플랜트현장은 미적용

○ 2010년 8월 울산 에쓰오일플랜트현장 단체협약 체결

○ 2011년까지 sk현장을 제외한 울산 플랜트현장 단체협약체결로 조직률 대폭 상승

□ 복수노조 교섭창구단일화제도 시행 이후

○ 2011년 11월 울산에서 국민노총 전국건설기능인노동조합 설립

“노조는 힘없는 근로자를 괴롭히는 조직폭력배가 돼선 안된다.”

노동운동에서 투쟁색을 걷어낸 제3노총(국민노총)의 산별노조인 전국건설기능인노조가 15일 울산을 거점으로 출범하면서 기존 민주노총 울산건설플랜트지부를 겨냥한 비판 발언을 쏟아냈다.

전국건설기능인노조(위원장 권영수·조합원 1050명)는 이날 출범 기자회견을 열고 “조합원이 아니면 출입을 통제하고, 현장에서 쫓아내고, 조합 가입을 강요하는 식으로 노조가 일자리를 통제하는 기구화 되어 있다는 건 민주노조 활동이 아니다”면서 이처럼 말했다.

그러면서 “전국건설기능인노조는 건설현장에서의 부조리한 일들과, 이념에 매몰된 채 관료주의와 권위주의에 빠져 있는 기존 노조활동은 개혁돼야 한다는 생각에서 태동됐다”며 “다른 상급단체들처럼 과도한 의무금이나 정치파업, 연대파업 없는 국민노총이 우리의 목표와 함께할 수 있다는 판단에서 가입하게 됐다”고 밝혔다.

이 노조는 “시대착오적인 투쟁일변도의 노조 운영보다는 탁월한 교섭력으로 조합원의 일자리 확보와 최고의 단체협약을 만들어내겠다”며 “다른 노조가 국민노총이라는 이유로 우리 조합원의 일을 방해하거나 탄압한다면 방패막이가 되겠다”고 강조했다.

전국건설기능인노조에는 울산·부산경남·경북·서울·인천·충남·전북 지역 건설기능인들이 동참하고 있으며, 이 중 울산지역 조합원이 전체의 90% 이상을 차지하고 있다.

이런 가운데 민주노총 울산건설플랜트지부는 “벌써부터 현장에서는 일부 건설플랜트 업체 관리자들이 전국건설기능인노조 가입신청서를 가지고 다니면서 ‘국민노총 조합원이 아니면 정비보수 공사 때 취업시켜주지 않겠다’며 가입을 강요하고 있다”며 “국민노총은 자본의 편에 가깝다”고 반박했다.

한편 울산에서는 현대중공업 노조 오종쇄 전 위원장이 정연수 서울지하철노조위원장과 함께 제3노총 추진을 위한 ‘새희망노동연대’ 공동대표로 활동해왔다. 하지만 오 전 위원장이 작년에 “아직은 시기상조”라며 돌연 발을 뺐다. 그 뒤로 국민노총은 구심점을 잃은 채 울산 세력화에 어려움을 겪어왔지만, 이번 전국건설기능인노조 설립으로 세(勢)를 뿌리내릴 수 있게 됐다.

☞ 발췌 : 2012년 2월 16일 울산매일신문

- 2011년 12월 울산에서 한국노총 한국건설플랜트노동조합 설립
- 2012년 6월 동부/유백 등 sk에너지 울산공장 협력업체들 건설기능인노조와 복수노조 교섭창구단일화 절차 시작(민주노총 플랜트건설노조에 교섭요구 사실공고 불이행)
- 2012년 6월 이후 울산 sk플랜트현장에서 근로계약서 작성시 국민노총 가입 강요 확산
- 2012년 8월 29일 sk현장 국민노총 강제가입 및 부당노동행위 근절 울산지부 총파업 돌입
 - 9/1일 sk에너지 상무이사 등과 면담 통해 유감표명/협력업체 지도 강화/노조와 핫라인 설치 등 합의
- 2012년 11월 동부/유백 등 sk에너지 울산공장 협력업체들 건설기능인노조와 단체협약 체결

○ 2013년 1월 광림이엔씨 건설기능인노조와 단체협약 체결

○ 2013년 1월 sk그룹 최태원회장 회사 공금 460억원 횡령 등으로 징역4년 법정구속

○ 2013년 5월 부산지노위 울산 sk에너지 하청 광림이엔씨/동부/유백 등 18개 업체 울산 지역 교섭단위 분리결정

- 6월 15일 울산 sk 플랜트현장 하청 유화산업 조합원 40명 집단해고

- 10월 17일 울산지부 조합원 3천여명 반노동/반사회적 sk재벌 규탄 1박 2일 sk본사 앞 집회

○ 2013년 6월 인천지노위 인천 sk에너지 하청 동부/유백 등 12 개업체 인천지역 교섭단위 분리결정

- 국민노총 건설기능인노조가 교섭대표노조로 선정, 플랜트건설노조 경인지부 노조활동 봉쇄

○ 2015년 6월 울산 sk가스현장 국민노총 기능인노조 교섭대표권을 주기 위하여 민주노총 플랜트노조 조합원 선별해 해고시킴 → 본사 관리직/사무직 국민노총 가입시켜서 교섭대표권 강탈

※ 울산 sk가스현장 하청업체 현장소장 발언 녹취록 중 일부 발췌

○유철수 예, 다른 사람은 다 하는데 내만 기만하 보나 내만 그쪽으로 보내버리고.

○김남수 내가 백 부장도 그렇고... 현장을 보면 전부다 ...

자, 이거는 본사하고 얘기해요, 본사하고.

나는 창수 씨를 처음부터 어떡하든 뭐 ... 했는데, 우리가 저 노조원들 때문에, 민노 때문에, 그래 여기 힘박에 못 이겨가지고 골라내잖아, 정재만하고. 그래서 본사에서는 20명, 그러니까 전부다 가입하면 전부 다 들어내란 얘기야. 국민노조로 해야 된다 그 얘기라고.

그리고 창운은 앞으로 에스오알하고 공사 안 해도 된다. SK만 공사를 한다고 그래서 민노 애들이 섞여있으면 이 사람들이 ... 우리가 생긴다 그 얘기라고. 비용을 더 줄여달라 그 얘기라고. 본사에서, 그래서 정재만이라도 나갔고, 그리고 창수 씨도 막한가지고.

○유창수 일단 말까지는 요점에서 하게 해주이소. 15일 날 한다메요...

○김남수 15일이 아니고, 6월15일부터 7월5일 안에 협상 들어간대. 애들이, 그런데 민노 애들을 최대한 줄여야 된다 이거지. 그래서 ... 백다가 7월10일 이후에 넣으면 더 화근이 없다 그 얘기라고.

○ 2015년 8월 sk그룹 최태원회장 광복절 특별사면 석방 직후 이천/청주 하이닉스 공장증설 등에 46조 투자계획 발표

2. 파주/포천 발전플랜트현장 부당노동행위 사례

1) 대우 포천발전플랜트현장

2014. 11. 12. 대우포천천연가스발전소 1호기 건설공사 착공식

2015. 2. 11 플랜트전문업체들 대우건설과 하도급계약 체결

2015. 02. 26. 한국건설플랜트산업노동조합 설립신고 (위원장 김주석. 이하 한국플랜트노조)

2015. 03. 18. 플랜트건설노조 경인지부 간부들이 협력업체 소장 면담을 위해 현장에 출입하고자 하였으나 원청 대우건설이 출입구에서부터 가로막고 현장출입을 불허함.

2015. 04. 06. 금화피에스시에서 일하는 조합원으로부터 한국플랜트노조가 현장에 컨테이너 사무실을 차려놓고 원청 대우건설이 주관하는 안전교육시간에 가입원서를 돌리고 강제가입을 시킨다는 제보를 받음.

2015. 04. 07. 한국플랜트노조 컨테이너 사무실 설치 및 강제가입 사실 확인을 위해 현장 방문. 한국플랜트노조 김주석 위원장이 컨테이너 사무실을 거점으로 현장을 활보하고 있음을 확인하고 대우건설에 이를 항의하였으나 대우건설은 모르는 일이라 발뺌.

2015. 04. 09. 재차 대우건설 항의방문을 진행하였으나 대우건설은 모르는 일이라 발뺌. 협력업체 정호이앤씨 노무관리담당 박상민 공무부장 면담에서 “한국플랜트노조 김주석 위원장은 자문노무사의 소개를 받아 업체에서 데려왔으며 컨테이너 사무실도 업체에서 제공한 것”이라 시인함. 컨테이너 사무실 철수를 요구하자 본사 지침 때문에 철수할 수 없다는 입장.
2015. 04. 11. 정호이앤씨 본사앞 집회신고(4.15 집회계획)
2015. 04. 14. 정호이앤씨 대표이사 면담 요구 공문발송
2015. 04. 15. 정호이앤씨 최상수 부사장, 권혁순 현장소장, 최상은 플랜트총괄담당 면담. “한국노총 사무실은 14일부로 철수했다. 한국플랜트노조 문제는 본사가 관여하지 않고 현장 소관이다.”
2015. 04. 16. 한국플랜트노조 사무실 철거 확인을 위해 현장방문하였으나 대우건설 측으로부터 현장출입 불허방침 통보받음. 현장 조합원을 통해 사무실 철거된 사실만 확인함.
2015. 4월 중순~5월 말
- 대우건설은 노동조합 간부의 현장출입 불허방침을 고수하며 출입구에서부터 간부들의 출입을 가로막았으며, 같은 시기 한국플랜트노조 위원장은 5월 8일까지 현장에 자유롭게 출입한 사실을 확인함.
- 또한 범진기공, 대우에스티 등 협력업체에서 입사시 근로계약을 체결하면서 민주노총 조합원인지 묻고 한국플랜트노조 가입원서를 들이밀며 가입을 강요했다는 제보가 여러차례 접수됨.
- 이에 따라 부당노동행위 규탄, 현장출입 보장을 위한 현장 출퇴근선전전 및 대우건설 본사앞 집회를 진행.
2015. 04. 27. 정호이앤씨, 금화피에스시, 범진기공, 윤창기공 현장별 교섭단위분리신청
2015. 05. 22. 경기지노위 대우포천현장 교섭단위분리결정
2015. 05. 26. 한달 넘는 투쟁에도 대우건설과 협력업체가 요지부동으로 한국플랜트노

조 강제가입시킨 사실을 부인하고 노동조합 간부의 현장출입 불허방침이 지속됨에 따라 대우건설 본사 앞 집회 개최. 대우건설과 현장출입 보장, 협력업체의 부당노동행위 적발시 즉각 시정조치하기로 합의.

2015. 06. 03. 한국플랜트노조, 교섭단위분리결정이 난 4개 업체(정호이앤씨, 금화피에스시, 범진기공, 윤창기공)에 교섭요구함으로써 교섭창구단일화 절차 개시.
2015. 06. 09. 5.26 합의에도 불구하고 대우건설은 현장에 컨테이너를 설치할테니 조합원 면담 목적에 국한해서 지정된 장소에만 출입하라는 입장을 내비치며 현장출입을 통제함. 이에 따라 6.9 현장 항의방문을 통해 대우건설의 컨테이너 면담실 설치 발언을 철회시키고 자유로운 현장출입을 보장하기로 재차 합의함.
2015. 06. 11. 2015년 3월 31일자 금화피에스시 기안서 PC모니터 사진 확보. 현장에서 본사에 보내는 것으로 그 내용은 ①포천현장의 전 업체가 한국플랜트노조가 교섭대표노조가 되도록 지원하기로 결정 ②최초 입사시 노조비 3만원씩 회사가 부담 ③노무사 비용 7천만원은 금화피에스시, 정호이앤씨, 범진기공이 업체별 하도급계약서에 명기된 직접 노무비 비율로 나눠 부담하고 그 일부는 대우건설에 요구.
2015. 06. 16. 의정부고용노동지청에 3개 업체(금화피에스시, 정호이앤씨, 범진기공) 부당노동행위로 고소.
2015. 07. 01. 16시 40분경 범진기공 관리자가 소속 노동자들을 소집해 “현재 우리 현장에 한국노총이 들어와있고 7월 중순경 대표노조가 선정되는데 한국플랜트노조가 될 가능성이 높다.” 라고 얘기했다는 제보를 접수하고 부당노동행위로 고소.
2015. 07. 23. 경기지노위 정호이앤씨(3 : 0) / 범진기공(16.5 : 9.5) / 윤창기공(1 : 0) / 금화피에스시(18.5 : 13.5) 한국플랜트노조 교섭대표노조 확정
2015. 10. 8. 경향신문, 대우건설 하청업체 한국플랜트노조 유지비·노조비 지원 등 부당노동행위 폭로

대우건설이 시공 중인 포천복합화력발전소 공사를 맡은 하청업체들이 특정 노조에 유지비·조합비를 지원하는 등 부당노동행위를 한 것으로 확인됐다. 복수노조 교섭창구 단일화 제도를 악용해 민주노총 전국플랜트건설노조를 배제하기 위한 것이다.

7일 심상정 정의당 의원이 입수한 국정감사 자료를 보면, 대우건설 하청업체인 금화PSC 직원 김모씨는 지난 3월 말 사장을 수신자로 하는 사내공문에서 “포천민자발전 터빈설치 공사 현장의 협력업체별 (노조는) 동일하게 한국노총으로 선정하고, 최초 노조비 1인 3만원을 회사가 부담한다”고 적었다. 대우건설과 올해 초 하도급 계약을 맺은 8개 업체 중 하나인 금화PSC가 이 공문을 보낸 시점은 한국노총을 상급단체로 하는 한국건설플랜트산업노조가 포천민자발전소 건설 노동자들의 가입을 유도하기 위해 노조 설립신고를 한 지 한 달이 지난 뒤다. 하청업체들이 한국건설플랜트노조가 조합원 과반수 이상을 확보해 교섭대표노조가 될 수 있도록 미리 작업을 벌인 것이다.

경기지노위는 지난 5월 하청업체들의 요청을 받아들여 포천 현장의 교섭단위 분리결정을 내렸다. 교섭단위 분리제도는 하나의 사업(사용자) 단위를 교섭단위로 설정해야 하는 원칙에도 불구하고 예외적으로 근로조건의 차이, 고용형태 등을 고려해 교섭단위를 분리하는 것이다. 분리결정 이후 한국건설플랜트노조는 업체들을 상대로 교섭을 요구했다.

민주노총 전국플랜트건설노조는 지난 6월 뒤늦게 금화PSC 공문의 존재를 확인하고 금화PSC·정호ENC·범진기공 등 3개 업체를 부당노동행위로 의정부고용노동지청에 고소했다. 하지만 이들 업체는 “해당 공문을 작성한 직원이 개인 의견을 적은 것일 뿐이며 실제로 결재가 이뤄져 현장에 실행되지 않았다”고 부인했다.

하지만 이들의 해명이 거짓말이라는 점을 보여주는 증거가 추가로 공개됐다. 이들 업체 중 한 곳에서 일하던 현장관리자가 민주노총 전국플랜트건설노조에 하청업체들이 지난 4월부터 조합비를 대납했다는 점을 보여주는 계좌이체 전자확인증(사진)을 제보했다. ‘송금메모’에는 노조가입비 또는 노조비라고 적혀 있고, ‘받는 분’은 한국건설플랜트노조라고 돼 있다. 기능공 조합원은 1인당 4만5000원, 조력공 조합원은 3만원이었다.

또 한국건설플랜트노조 유지비를 지원하기 위해 하청업체별로 노무비 규모에 따라 분담금을 낸 현황표도 나왔다. 이 현장관리자는 “노조 유지비를 위해 모 노무법인 대표가 지난 5월 현장을 방문해 각 업체 대표들과 회의를 했고 3개월 동안 총 3000만원을 충당해 주기로 했다”고 밝혔다.

강성래 민주노총 전국플랜트건설노조 경인지부 사무국장은 “최근 플랜트 건설현장 하청업체들은 복수노조 창구 단일화 제도와 교섭단위 분리제도를 악용해 민주노총 조합원이 대다수 들어가기 전인 현장 개설 초기에 지역·현장별 교섭단위 분리신청을 하고 있다”며 “현장 개설 초기에 교섭단위 분리결정이 나면 친회사 성향 노조가 교섭대표노조가 되는 문제가 벌어진다”고 말했다. 심상정 의원은 “명백한 부당노동행위 증거가 나온 만큼 고용노동부는 철저한 조사를 통해 플랜트 업계에서 복수노조 교섭창구 단일화 제도가 악용

되는 관행을 뿌리뽑아야 한다”고 말했다.

2) SK 파주장문발전플랜트현장

- 1월 27일 sk건설 하청 동일산업 하도급 공사 착공
- 5월 22일 sk건설 하청 동부 하도급 공사 착공
- 6월 2일 sk건설 하청 세일엔지니어링 하도급 공사 착공
- 6월 29일 동일산업/동부 경기지방노동위원회에 sk 장문화력현장 교섭단위 분리신청 제기
- 7월 이후 근로계약시 한국노총 기능인노조 강제가입 발생
- 7월 29일 동일산업/동부 교섭단위 분리 인정받음
- 8월 24일 세일엔지니어링 경기지방노동위원회에 sk 장문화력현장 교섭단위 분리신청 제기
- 8월 26일 한국노총 기능인노조 동일산업/동부 단체교섭 요구 공문 발송
- 8월 27일 민주노총 플랜트건설노조 동일산업/동부 단체교섭 요구

LG 재벌의 비정규직 사용실태

희망연대노조 LG유플러스비정규직지부 최영열 부지부장

LGU+가 간접고용을 함으로...

1) 노동유연성 확보

- ◇ 상시적 하청업체 변경가능
 - 하도급업체 계약기간 3개월에서 1년단위
 - 하청 노동자 고용불안
 - 노동조건 후퇴: **하청 홈서비스센터 내에 개인사업자 양산**
- ◇ 장시간 노동, 저임금 구조
 - 하청업체는 상품별 출동건 임금구조(예: 인터넷 1건 설치시 12,000~23,000원, 인터넷전화 300~2,000원으로 구성됨)

LGU+

지사

홈서비
스센터

망공사
업체

모바일
대리점

LGU+ 원청 고용현황 (2014년)

사업부문	성별	직 원 수			평 균	연간급여	1인평균	
		정규직	계약 직	기 타			총 액	급여액
-	남	4,155	1,187	-	5,342	7.1	352,087	68
-	녀	919	225	-	1,144	4.5	51,216	44
합 계		5,074	1,412	-	6,486	6.6	403,303	

3) 노동 3권박탈

◇ 소규모 업체로 분할

- 전국 69개 센터 53개 업체로 운영
- 짧은 계약기간(3개월~최장 1년)
- 노조가입 시 개별면담 등을 통해 해고 압박
- 지역, 보직 강제전환 배치 등 불이익
- 일감 빼앗기등 생계압박(“조합원을 말려 죽이겠다!” 라는 센터장 발언)
- 개인사업자 양산

◇ 단체행동권 제한

- 파업기간중 원청에서 인력 투입은 합법
- 필수공익 사업장이라는 사측 주장

◇ 교섭권 박탈

- 임단협 체결 후 2개월만에 업체변경
- 경총 개입으로 교섭 난항

도를 넘어선 LGU+ 원청의 갑질!

**인간의 존엄성마저 훼손하는 하청
센터의 갑질!**

- 의정부서비스센터

- : 노동조합 게시판 미제공
- : 복리후생 미실시
- : 안전공구, 작업공구 미지급
- : 성희롱 교육 미실시, 산업 안전교육 분기별 미실시
- : 취업규칙 비치의무 위반(취업규칙 최초 신고시 근로자 대표 선임이 적법한 절차에 의해, 선임되지 않고, 관리팀장이 근로자 대표로 선임됨)
- : 적정 일감 및 조합원과 비조합원 간에 일감차별 (조합원과 비조합원/개인도급기사의 차별적인 일감배정)
- : 일방적이고 강압적인 보직 변경으로 급여하락 및 노동조합 탈퇴를 초래함(AS기사를 개통기사로 보직변경 시 월50여만원의 임금하락)
- : 조합원과 비조합원간 영업비 차등지급(조합원 본사 영업비의 80%만 지급/ 비조합원 본사영업비 전액+사측 장려금)
- : 해지업무 조합원에 대해 일방적인 개통업무 발령(교섭 당시 해지부서 폐지시 AS로 보직 변경 논의 하기로함/ 현재 해지업무 유지 중이며 내근직)
- : 단체협약 이후 지속적인 개통인력 충원으로(과잉인력) 조합원이 급여가 평균 150만원
- : 5월 단체협약 체결 이후 지회는 사측에 상생의 뜻을 내비치며 사측이 요청한 사항에 대해 (구두 협의) 성실히 준수 이행하였지만, 오히려 사측은 과잉인력 충원, 부당 노동행위, 부당 보직발령 등 노동조합을 탄압하고 있음.

- 강북구, 성북구, 도봉구, 성동구, 광진구서비스센터(센터장 협의체 대표)

- : 인사발령 부당 업무 변경 1명 7월 부당인사발령 업무변경 1명
- : 4명의 조합원 부당업무변경에서 8월10일 부로 2명 복귀 남은 2명은 지노위 결과 나왔지만 사측 중 노위까지 가겠다고함
- : 유류비 차감(차량 운행일지 안했다고 15만원만 지급)
- : 개인 소유차량에 대한 침해(운행일지 작성 보고 강제함)
- : 2014년 근로감독 결과 시정명령 3명에게 지급되었던 금액 급여에서 차감(면책금이란 동일 명목이라고 함 7월, 8월 월 30만원 차감)
- : 직원 개통기사 1명 토요일 연장근로 수당 6월, 7월, 8월 지급 안됨.
- : 업무용으로 소모되는 물품 지급 안함(타카심, 절연테이프)

- 중랑구, 노원구, 동대문구서비스센터

- : 적정인보다 10여명이 많음에도 인력을 계속 충원하고 있음
- : TASK 발행된 해지수수료 단협상 포인트로(0.35P) 지급하지 않고 현금으로 3000원으로 지급함(원청단가 3000원)
- : 안전장비 및 작업공고 미지급
- : 영업비80%에서 추가 세금공제 단체협약 합의정신 취지 무시함(노동부 진정 진행중)
- : A/S 직원들 합의금 4.4세액 공제 인데 4대보험료에서 세금 공제
- : 유류비 사측 기준으로 측정하여 일정금액 공제함(진정 진행중)
- : 조합원은 토요일 격주근무, 비조합원은 토요일 전원근무시킴
- : 급여 명세표에 세부항목 요구 하였으나 거부
- : 노사 위원회 구성 요구 하였으나 3개월째 미루고 있음
- : 유류비 적게 주기위해 계속해서 차량 업무일지 요구함
- : 외주인력 과다증원으로 조합원 생계 압박

- 고양파주서비스센터

- : 파업 이전에 투입된 대체인력 철수 안함(적정인원의 2배가 넘음)
- : 영수증 제출하는 유류비 지급 거부함
- : 조합원과 비조합원 일감 차별
- : 원청 지표강요, 영업강요

- 분당서비스센터

- : 토요일 근무에 대한 시간외수당 못 받고 있었음. TASK 들어온 시간까지만 인정하고 나머지는 못 받음.
- : 노동조합 탈퇴권유(고소 진행중)

- 관악, 영등포, 동작서비스센터

: 조합원원의 경우 지정주유소 지정, 비조합원은 지정 주유소 상관없이 영수증처리 함으로
업무비용 지급 방식을 차별
: 대체 인력액 일감 몰아주기 심함
: 작업공구 미지급

- 구로양천서비스센터

: 과잉인력으로 일감몰아주기.
: 장비분실금 급여에서 차감.
: 안전장구 일부지급.
: as기사 주40시간만 시킴. 주말근무 빠져 급여하락
: 작업공구 일부만 지급.
: 원청지표로 사측 협의없이 지역변경.

- 서대전서비스센터

: 주유비 회사에서 임의로 정해서 지급(한집 이동거리를 900원가량으로 계산하여 10원가량
지급함)
: 개통기사의 경우 회사에서 일감을 주지 않음으로 저성과자로 만들고 이를 이유로 징계하겠다고
함.
: 비조합원에게 일감 몰아주기 심함(비조합원은 도급기사)
: 업무용을 사용하는 개인 소유 차량을 회사 소유의 차량처럼 관리 감독함.(운행일지)
: 회의를 조합원과 비조합원을 따로 함.

; 월 주유비 지급 내역

이름	총운행거리	주유량(5km)	휘발유	금액
주영현	520km	104	1,600	166,400

이름	총운행거리	주유량(5km)	휘발유	금액
임정필	364km	72.8	1,600	116,480

이름	총운행거리	주유량(5km)	가스	금액
박형배	374km	74.8	900	67,320

이름	총운행거리	주유량(5km)	휘발유	금액
송광호	358km	71.6	1,600	114,560

이름	총운행거리	주유량(5km)	경유	금액
김재명	389km	77.8	1,300	101,140

이름	총운행거리	주유량(5km)	경유	금액
조재영	379km	75.8	1,300	98,540

**하청 업체인 홈서비스센터가 체결한 단협을
무시하거나 위법한 행위를 일삼고 있습니다.**
(모든센터가 위법행위를 자행한다. 아울러 노동조합 이전에는 각
하청 센터에 개인사업자가 1~2명정도였으나 현재는 비조합원
75%이상이 도급계약으로 전환됨)

**이를 관리감독해야하는 행정기관 방관하고
있고!!
원청은 뒤에 숨어서 조종하는!!**

**LGU+가 어떻게 동반성장
기업 1위?**

LGU+는 무법천지!!!

4대 재벌은 개혁되어야 하며!!

**정도경영을 경영이념으로 하는 LG는
사회적 책임을 다하는 기업으로 거듭나길
노동자는 진심으로 바랍니다.**

태광그룹티브로드 케이블방송 원하성 비정규직 노사상생 파기 및 노조탄압 실태

희망연대노조 케이블방송비정규직티브로드지부 김진태 한빛북부기술지회장

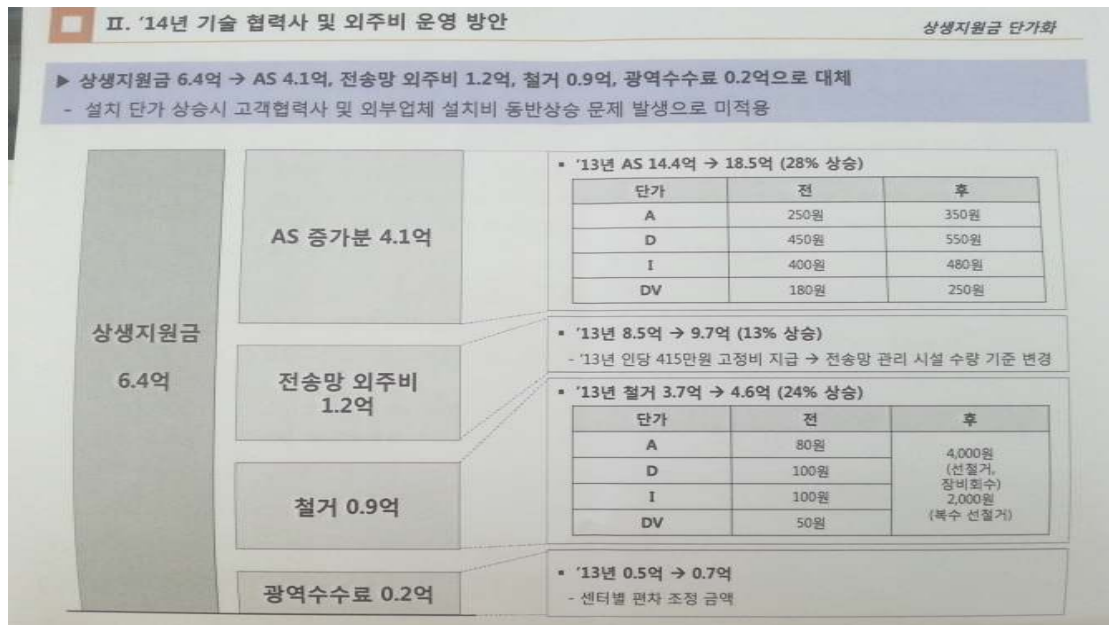
1. 티브로드 원·하청간 불공정실태

1) 고정인건비 지급에서 가입자대비 수수료 지급으로 정책 전환

- 2013년 당시 35일간의 파업 끝에 노동조합과 티브로드 원·하청은 조합원의 고용을 승계하도록 협조하고, 협력업체는 재하도급을 금지하며, 임금인상은 지급된 임금 총액 대비 45만원 인상하며 2014년도에도 9만원의 임금인상을 합의한바 있다. 그러나 티브로드 원청은 노사상생합의가 지켜지기도 전에 2014년 협력업체의 단가수수료 정책을 ‘인당고정비 지급에서 가입자대비 단가수수료 지급정책으로 전환’ 함으로서 노사상생을 무력화시키는 무책임한 정책으로 전환하였다.

- 현재 원청의 단가수수료 정책은 2013년 약속했던 노사상생은커녕 가입자 대비 업무량 변동에 따라 지급되는 단가에 노사가 합의한 고정성 임금인상분을 포함하면서 가입자 감소 및 업무량이 하락하는 협력업체의 경우 총 수탁 비용이 줄어 결국 그 비용감소 책임이 노동자들에게 전가되는 협력업체 구조재편으로 나타나고 있다.

<그림1. 2014년 상생지원금 단가화 정책변경 자료>



2) 일방적인 수수료 체계 변경 : C&M, CJ헬로비전 등 동종업계 대비 현저히 낮은 단가수수료지급

- 티브로드 원청이 협력업체 노동자들을 어렵게 만드는 또 하나의 문제점은 원청의 단가 및 수수료에 대한 일방 조정 및 동종업계 대비 현저히 낮은 수수료 책정에 있다는 점이다. 2009년부터 2013년까지 티브로드는 AS단가를 기존대비 60%~40%까지 대폭 줄이고 2014년부터는 노동조합과의 타결로 인상된 상생지원금을 각종 단가에 편입시켜 수수료가 인상된 것처럼 보이는 편법을 사용해 왔다. 그럼에도 불구하고 2015년 현재 동종업계인 C&M이나 CJ헬로비전에 비해 현저히 낮은 단가를 유지하고 있다.

< 표 1 > 티브로드 AS도급 단가표

	고급형	경제형	기본/의무형	단체형	디지털	인터넷	DV폰
2009년	570원	400원	400원	200원	1,000원	1,200원	500원
2009년 4월	400원				800원	1000원	400원
2013년	250원				450원	400원	180원
2014년	350원				550원	480원	250원
2015년	380원				595원	520원	270원

< 표 2 > 티브로드, C&M 도급 단가표

				티브로드	C&M
아날로그	신규	단독	전신주	₩15,100	₩24,000
			2차탭		₩16,000
			MA		₩9,000
	이전	관내	전신주	₩15,100	₩24,000
			2차탭		₩16,000
			MA		₩9,000
		택내	전신주	₩10,800	₩12,000
			2차탭		
			MA		

디지털	신규	단독	전신주	₩21,600	₩33,000
			2차탭		₩31,000
			MA		₩25,000
	이전	관내	전신주	₩21,600	₩33,000
			2차탭		₩31,000
			MA		₩25,000
		택내	전신주	₩10,800	₩12,000
			2차탭		
			MA		

인터넷	신규	단독	전신주	₩21,600	₩33,000
			2차탭		₩31,000
			MA		₩25,000
	이전	관내	전신주	₩21,600	₩33,000
			2차탭		₩31,000
			MA		₩25,000
		택내	전신주	₩10,800	₩12,000
			2차탭		
			MA		
DV 폰	이전(MTA)	관내		₩5,800	₩10,000
		택내			₩8,000

			티브로드	C&M
철거	장비	無	₩4,000	₩4,000
	장비	有		₩5,000
	복수 선철거		₩2,000	₩4,000

A/S	아날로그	일반단가	₩380	₩450
		특별단가		₩200
	디지털	일반단가	₩595	₩800
		특별단가		₩400
	인터넷	일반단가	₩520	₩900
	DV폰	일반단가	₩270	₩300

3) 다단계 하도급 근절을 위한 협약 파기 : 유통점 확산에 따른 과다 경쟁으로 불법영업과 오영업은 여전히 만연

- 2013년 포괄협약에서 약속했던 다단계하도급 근절을 위한 노력은 2년이 지나도록 개선되지 않고 있으며, 원청의 방조와 묵인 하에 사업부별 유통점은 더욱 확대되어 영업 압박과 경쟁 심화, 불법영업이 만연하고 있다. 2014년 노조가 파악한 유통점 및 외주영업점들은 100여개가 넘는데, 2013년 노사합의 이후 원청인 각 사업부에서 경쟁적으로 유통점을 증가시키고 있는 것으로 확인되었다. 원청은 2014년 협력업체와 합의한 포인트제도를 악용하여 한 개의 고객센터를 운영하는데 필요한 모든 비용을 영업을 달성한 포인트에 맞추어 차등지급하고 있다. 고객센터 노동자들은 타사와의 경쟁상황에서 실적을 맞추기 위해 제살 깎아먹기 및 부당영업을 할 수밖에 없는 현실에 노출되어 있다. 티브로드도 부당영업을 할 수밖에 없는 환경으로 노동자들을 몰아넣고 부당영업 패널티라는 이름으로 몇 천만원에 이르는 돈을 협력업체와 직원들에게 전가하고 있다.

- 또한 노동조합이 없는 곳에서는 여전히 전바이전 임금체계를 유지하고 있으며, 조합원에서 비조합원으로 돌아서는 순간 소득사업자로 전환하여 협력업체 내 재하도급화를 버젓이 자행하고 있다.

4) 불법 유통업체 근절을 위한 정보통신 공사면허 고발의 부담이 협력업체로 전가

- 지난해 유승희 의원실의 정보통신공사면허없이 설치 업무를 위탁하는 티브로드에 대한 고발은 원청과 위수탁 계약을 체결하지 않은 불법적인 외주 유통업체에 대한 고발이 핵심이었다. 그러나 원청은 이 고발을 이유로 하청업체들에게 2015년 5월 31일까지 면허를 취득해야 하며, 면허가 없는 업체의 경우 2015년 말 재계약을 하지 않겠다는 통보를 했다. 원청은 유승희 의원실의 고발을 근거로 협력업체에 대한 면허 취득 압력을 가했고 결국은 어떠한 지원도 하지 않았다.

- 이에 따라 협력업체들은 정보통신공사면허를 취득하는데 드는 초기 자본금 1억5천만원 및 면허 취득 후 높아지는 4대보험 비용 및 고정비용 상승에 따라 운영의 어려움이 가중되고 있다며 협력업체 노동자들의 구조조정 시도를 합리화 하고 있다.

5) 원청 티브로드는 신규업체 선정과정에서 노동자들의 고용승계를 이행하도록 노력하지 않고 있으며, 협력업체의 노동자들에 대한 구조조정 및 폐업시도를 방조

- 2014년 입단협 투쟁 와중 협력업체 3곳을 신규업체로 선정하는 과정에서 조합원들의 고용승계가 완강히 거부되었으며, 기존보다 낮은 노동조건을 감수하면서 고용승계가 이루어졌다. 이 과정에서 원청은 협력업체 노동자들의 고용을 승계하는 조건으로 업체를 선정하기 위한 어떠한 노력도 하지 않았다. 올해 역시 운영적자로 폐업을 하겠다는 협력업체가 이곳저곳에서 조짐을 보이고 있다. 불안정한 고용문제로 인한 노사분규가 또다시 발생할 수밖에 없다. 티브로드 원청은 2013년 포괄협약 및 노사상생의 정신에 입각해 현재의 협력업체 구조조정 현황에 대한 입장을 밝히고 이를 개선하기 위한 방안을 내놓아야 한다.

2. 원청의 불공정 거래로 인한 협력(하청)업체 중간착취 및 구조조정 사례

티브로드원청의 불공정거래로 인한 낮은 단가수수료 정책과 가입자 대비 수수료 지급방식 변경의 결과 협력업체에서는 가입자 축소로 인한 영업이익 만회를 위해 협력업체에 내려온 비정규직노동자 임금인상분을 운영비용으로 중간착취하면서 연장근로축소 및 희망퇴직 및 폐업협박으로 인력감축과 자진퇴사를 유도하는 등 실질적인 구조조정에 돌입하고 있다. 결국 티브로드 비정규직 노동자들의 투쟁으로 쟁취한 성과인 노동자들의 임금을 가로채 사업을 유지하고 있는 것이다.

1) 일방적인 연장근로축소에 따른 2013년 45만원 인상분과 2014년 9만원 임금인상분 무력화, 희망퇴직 및 인력감축시도, 폐업압박으로 노동조건 저하를 유도

- 올해 1월부터 티브로드 산하의 협력업체들은 AS, 설치 노동자들에 대한 임금삭감 및 구조조정을 일방적으로 진행하였다. 티브로드 한빛방송의 협력업체로부터 시작된 연장근로축소는 현재 안산, 시흥광명을 시작으로 해서 서울, 전주, 인천지역까지 확대된 상황이다.
- 한빛북부기술센터는 위탁업체로 선정되어 사업을 운영한지 1년도 채 되지 않은 시점에 작년 12월 말부터 현재까지 일방적인 희망퇴직시행 및 정리해고 협박으로 10여명의 자진퇴사를 유도하였고, 연장근로축소를 병행하여 노동자들의 임금을 삭감하고 있다.
- 한빛동부기술센터는 1월부터 시작된 연장근로축소시행 중에도 노동자들의 3월 급여에서 일방적으로 20만원씩 임금체불을 했다가 진정을 넣자 돌려주는 등 비상식적인 행위를 하였고, 6월말 폐업을 단행하겠다는 협박 및 협의회로 교섭권도 위임하지 않는 등 교섭태를 보여왔다. 폐업위기에 몰린 직원들이 일부 자진 퇴사를 하자 폐업을 하지 않겠다는

입장으로 돌변하였다.

이처럼 한빛방송의 권역에서 시작된 연장근로축소는 현재 서울을 비롯한 전국의 협력업체로 확대되고 있는 상황이다.

<연장근로축소 시행과 인력감축시도 흐름>

- 한빛권역을 시작으로 연장근로축소 시행 움직임 확산
- 전반적인 가입자 감소로 업무량은 줄어든 상황, 다만 센터별로도 구역별 편차 존재
- 정보통신공사사업의 의무화 (자본금 1억 5천 보유) 및 가입자 감소를 이유로 연장근로축소시행을 요구함
- 35시간의 연장근로시간을 14시간으로 축소함
- 21시간의 연장근로축소로 인당 평균 30만원의 임금감소 현상이 나타남
- 2013년 45만원, 2014년 9만원의 임금인상이 다시 원점으로 돌아가고 있음
- 연장근로축소현황 : 한빛동부기술, 한빛서부기술, 한빛북부기술, 광진성동기술, 도봉노원기술
- 한빛동부기술 : 전 직원 임금 20만원 차감시도 및 6월말 폐업공고 예정이었으나 자진퇴사 인원발생하자 다시 운영하겠다고 함.
- 한빛북부기술 : 희망퇴직 4명 시행과 추가적인 4~5명 정리하고 시행한다하였으나 자진퇴사 인원발생하자 정리해고문제 거론하지 않음.
- 도봉노원기술 : 2013년 협약이전에는 연장근로를 시행하지 않았으나 포괄협약의 상생의무 차원에서 없던 연장근로 신설했기에 조합원 반발 및 비조합원들도 동요함.

2) 가입자 감소에 따른 협력업체 운영적자 호소하며 노동자들에게 고통 전가

- 2014 한빛북부기술센터의 희망퇴직시행으로 시작된, 연장근로축소 및 인력감축의 사례는 마이너스 재무제표 제출로부터 비롯되었다. 한빛북부기술센터의 경우 2014년 2억 정도의 손해를 보았으며 재무제표를 제출하였으나 통장내역은 공개하지 않았고, 노동자들의 4대 보험을 공제해놓고 납부하지 않는 횡령을 비롯하여 사용자분의 체납액수도 상당한 것으로 파악되었다. 그러나 한빛북부기술센터와 유사한 가입자 및 업무구역, 직원수를 가진 타 협력업체는 정상적으로 운영되고 있는 것으로 확인되어 한빛북부기술센터만 2억의 적자를 보았다는 것은 객관적인 증명이 안 되고 있는 상황이었다.

- 적자운운하며 노동자들의 희생을 강요하고 있는 협력업체들이 제출한 재무제표를 살펴보면 어렵다는 경영상태에서도 협력업체 대표들은 수천만원대에 달하는 연봉을 챙겨가면서 직원들의 4대보험 사용자부담금은 제대로 납입하지 않는 등 횡령혐의 및 사적인 업무로 법인 카드 사용 등 방만한 경영을 해온 정황이 드러나고 있다. 월 2천만원의 적자를 보고 있다는 한빛동부기술센터 및 한빛서부기술센터, 도봉노원기술센터, 광진성동기술센터

터 또한 객관적인 재무제표에 대한 공개와 증명 없이 기존보다 감소한 사용자분의 이익을 만회하기 위해 연장근로축소를 통한 임금삭감을 자행하며 노조 흔들기를 시도하고 있다고밖에 볼 수 없는 상황이다.

- 이후에도 노동자들의 담당구역을 동의 없이 임의대로 바꾸고 재배치하여 노동자들이 집단항의하는 상황까지 야기시키며 노동탄압을 자행하고 있는 현실이다.

3) 영업압박 및 오영업에 대한 노동자 책임 전가, 업체 내 재하도급으로 전환유도

- 실적에 따라 운영지원비를 지급받는 고객센터는 동종업계 간 경쟁이 치열해지는 구조 속에서 실적을 올리기 위해 영업 경쟁을 강요하고 과도한 지표를 설정하고 있다. 협력업체는 지표를 맞추기 위해 직원들에게 과도한 업무기준을 설정하고 미달할 경우 임금을 차감하거나 해고위협까지 하고 있는 현실이다.

- 부산낙동고객의 경우 영업압박에 의한 오 영업이 발생했지만 인사위원회 절차에 따른 징계양형을 제대로 다루지도 않았으며 소명과 회생의 기회도 부여하지 않고 모든 책임을 노동자에게 전가하고 해고시켰다. 오영업에 함께 적발되었던 비조합원의 경우, 외주업체 직원임을 이유로 어떤 징계도 없었다. 부산 낙동고객을 관장하는 원청인 부산사업부는 낙공고객과 계약해지를 해야 할 만한 사안임을 스스로 공문에서 시인했음에도 불구하고, 일부 페널티만 적용하는 것으로 눈감아 주었다.

- 또한 협력업체 정직원으로 등재되어있던 조합원들을 지속적인 압박으로 협력업체 내 재하도급으로 외주화 시키는 일까지 저질렀다. 이후 지노위에 부당해고 진정을 넣은 결과 부당해고가 인정되어 낙동고객 센터장은 노조탄압을 자행한 것이 증명되었다.

4) 협력사협의회회의 이중적 모습, 갑보다 더한 을의 교섭행태

2015년 교섭을 진행하는 과정에서 협력사 협의회 사측은 “회사가 경영상 힘들다는 이유로 노동조합의 임금요구안을 모두 거부” 하였으며 “경영상 구조조정도 불가피하다, 인원 감축의 회피차원에서 연장근로 축소는 불가피 하다” 하다는 입장을 일관되게 고수하였을 뿐 아니라 현재의 임금구조를 “실적에 따른 성과급 체계로의 변경(기존 상여금 120만원 중 40만원을 성과급으로 전환)” 을 요구하여 노동조합의 “통상급 중심으로 임금을 인상” 하자는 요구안과 상당한 차이를 보여 왔다.

또한 노조와 회사가 공동으로 구성키로 한 사회공헌기금에 대해 애초 2억까지 지급이 가능할 것 같다는 입장에서 4천만으로 축소 안을 제출하더니, 급기야 ‘전전한 임금협상에 걸림돌’ 이 된다면, 수용 불가의 입장으로 돌변하였다. 복리후생기금은 말할 것도 없이 수용불가 입장을 제출했다.

노동조합은 교섭에서 원청 업무수탁비용 정책 결정에 있어 “기존에 2500가입자를 기준으로 기사 1인당 330만원의 비용을 산정하여 지급하던 방식에서 가입자대비 수수료지급 방식으로 변경하여 타사에 비해 터무니없이 낮은 단가수수료를 지급하고 있는 티브로드 원청에 문제가 있고, 그러한 사실을 알면서도 도급계약서에 서명한 협력사 사장들이 잘못된 것이다.” 라는 입장을 전했다. 사측은 이에 대해 인정하며, 협의회차원에서 타사와 단가수수료를 비교분석하여 원청과 조율 중에 있으며 답변을 기다리고 있다는 입장으로 스스로 지불 능력이 없음을 반증하였다.

반면, 원청에서 단가수수료를 인상할지라도 노동자들의 임금이 인상 될 거라는 기대는 하지 말라며 갑보다 더한 을의 입장에서 노동조합을 방패막이 삼아 자신들의 이득을 취하겠다는 입장을 분명히 하였다.

교섭기간 내내 원청 배제에 대한 입장을 의도적으로 설파하며 협력사 자체적인 경영 상태를 기준으로 교섭을 해야 한다고 억지를 펼치는가하면 어떠한 권한 및 지불 능력이 없다고 시인하면서도 사실상 결정권을 쥐고 있는 원청을 의도적으로 배제하며 교섭을 해태하는 모습으로 일관했다.

협력업체는 운영의 어려움을 원청에 호소하기 위해 현장에서 벌어지고 있는 구조조정 시도를 합리화하며 원청의 지원금을 받기 위한 수단으로 이용하는 한편, 불안정한 노동조건에 처한 노동자들을 앞세워 원청에 자신들의 요구를 대신하는 목소리를 내게 만들었다. 교섭에서는 원청의 대리인을 자처하면서도, 정작 협력업체가 원청에 요구가 발생할 경우 노동조합을 방패막이 삼는 이중적인 모습은 원청과 직접교섭을 할 수 없는 간접고용 비정규직 노동자들이 처한 현실이다.

빙그레 하청노동자 위장도급, 해고 현황

공공운수노조 공항항만운송본부 정찬무 조직국장



• 회사개요

- 회사연혁 : 1998년 빙그레 물류부문 분사, 2001년 KNL물류로 상호변경
- 사업장 현황 : 남양주, 광주, 논산, 김해 빙그레 공장 내 거점을 비롯 전국 13개 물류센터 운영
- 재무상태 : 냉장냉동물류운송업체 1~2위 업체로 2014년 기준 매출규모 연 700억 사내유보금 135억
- 주요거래처 : 빙그레, CJ푸드빌, 홈플러스, 한남 등
- 대표이사 이력 : 오교성대표이사(2001년 취임) 빙그레 인사총무부장 출신
2015년 1월 경질 선임 대표이사 김광수, 빙그레 영업전무출신

KNL물류현황 (빙그레 자회사)

3

· 2014년 11월, 빙그레의 자회사인 KNL물류에서 소사장제로 10여년을 근무하던 경기도광주센터 노동자들이 인력과전업체로의 도급전환을 거부하며 KNL물류지부 결성(7명→현재4명). 조합원 다수가 1988~91년 사이 빙그레에 입사한 사람들로 빙그레의 물류부문 분사에 따라 KNL물류로 이직되었고 다시 KNL물류의 내의 소사장제로 근무 전체 근무 25년 가량임.

· 2014년 현재 동일업무를 진행하는 노동자가 전국 10여개 센터 200여명이나 광주센터를 제외하고 나머지 센터 모두 인력과전업체인 도급사로 전환을 완료함(수도권 : k-person, 중남부권 : 에드민)

· 2013년 12월 불법과전, 묵시적 계약관계 인정→ 2014년 6월 11일 노동부성 남지청 묵시적계약관계 인정. 도급사 전환을 이유로 소사장사와 2013.12, 2014.1.2 1개월짜리 도급계약 연장끝에 3.25일 집단해고 될

KNL물류지부 해고과정

4



해고조합원의 이직 이력

5

- 2013년 11월, 빙그레의 자회사인 KNL물류에서 소사장제로 20년 넘게 근무하던 팔주(경기)센터 하청노동자들이 인력파견업체로의 도급전환을 거부하며 운송본부 KNL물류지부 결성(7명).
- 팔주센터 노동자 중심으로 KNL물류의 직고용을 요구하며 '위장도급 불법파견' 진정
- 소사장 하청사는 13년 연말부터 폐업을 운운하고, 원청사인 KNL물류는 실질사용자를 부인하며 교섭거부. 이후 3개월간 (원하청간)도급계약 1개월연장이라는 사측의 염기적 행태 속에 조합원들은 피말리는 고용불안에서도 매월 15일 이후, 연장거부 휴일근로 거부를 통해 빙그레 본사와 빙그레 오너(김호연)일가, KNL물류본사 등을 순회하며 선전전 진행
- 2014.03.17 소사장 하청사가 3.25일부로 폐업할 것을 공고, 신규 도급사(인력파견업체)의 면접에 응했던 조합원 중 3인만 선별고용할 것을 통보. 전체 조합원 이를 거부하고 투쟁할 것을 결의(전 조합원 실제적인 해고)
- 2014.06.11. 중부지방노동청성남지청, 조합원과 KNL물류간에 묵시적근로계약관계가 성립한다는 판정(소사장은 실체가 없고, 실제사장이 KNL물류라는 판정)
- 고용문제를 포함한 교섭을 KNL물류에 요구하였으나, 거절하였으며 KNL물류는 노동부 판단이 불법이라는 억지주장을 하면서 끝까지 소송을 진행하겠다는 입장 표명.(동시에 원청의 사주에 의해 소사장 하청사가 업무방해 소송제기)

KNL물류지부 투쟁경과 1

6

- 빙그레와 KNL물류의 주인인 김호연일가가 앞으로는 인건비절감, 뒤로는 장부거래를 통한 부의 대물림을 하면서 '노동부가 불법'이라는 억지주장으로 해고노동자를 상대로 치졸한 소송을 벌인다는 선전전 진행
- 2014.07 근로자지위보전 및 임금지급가처분 소송 시작
- 2014.09.03., 09.26 결의대회와 9.25 새정련의원 면담을 통해 KNL사측이 대화의 장에 억지로 나왔으나, 노동조합과 교섭자체를 인정하고 있지 않은 태도로 일관함.
- 2014.11.09 김호연회장 집 앞에서 진행한 전국노동자대회 사전대회 진행
- 2015.01 KNL물류 대표이사 경질, 신입사장으로 빙그레 영업전무가 부임. 교섭요구 하였으나 불발.
- 2015.01.20 공항항만운송본부 3차 집중집회 진행
- 2015.02.02 가처분소송승소, KNL물류의 근로자이므로 사측의 주장처럼 하청사 폐업, 도급계약만료에도 불구하고 사측에 임금지급 등의 의무가 있음을 확인함.
- 2015.02.4일 해고노동자들이 근무하던 공장에 남경필 경기도지사 방문, 시급한 해고 현안 해결 촉구
- 2015.02.06 경기도지사 면담 후 경기도청 일자리 정책과에서 중재
- 2015.02.23 KNL물류의 신입사장과 해고자 당사자 면담진행 (사측 태도는 노동조합을 배제하고 지속적으로 당사자 면담을 진행하자는 방향이고 원직복직과 관련한 안은 없음.)

KNL물류지부 투쟁경과 2

7

- 2015.03.23~27 이태원동 1차 농성투쟁과 26일 집중집회 진행 (집회 과정에서 3인 연행)
- 2015.04.24 민주노총 총파업 사전대회로 KNL물류 해고노동자 원직복직을 위한 4차 집중집회 진행
- 2015.07.02 1심 재판 2차 심리에서도 변론 미종결. 사측은 의미 없는 증인신청 등 시간끌기로 일관하며 조합원의 청년 기일을 넘겨 판결을 받으려는 등 비열한 행위를 지속.
- 현재 해고조합원은 매주 수요일 이태원동 배제정동을 거점으로 선전전을 진행 중. 1심 결과가 있는 시점까지 기존의 투쟁 기조를 유지하되 수요 선전전의 강도를 높이고, 1심 판결이 나오는 시점에서 강도 높은 투쟁을 전개 할 것을 결의함.
- 8/6~13 해고500일 집중실천 진행 (8/13 19시 대한문 해고 500일 투쟁문화제 진행)

KNL물류지부 투쟁경과 3

8



사용자 “노동부 불법” 주장 건 9

노동부의 위장도급 판정

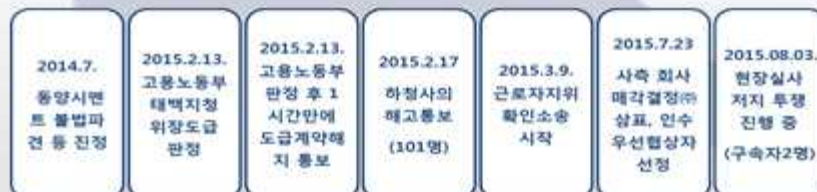
- 원청이 스스로 수행해야 할 자기 업무(業務)에서 ‘노동력’을 제공받는 고용계약이지, ‘일의 완성’을 목적으로 하는 도급계약이 아님
- 도급은 고의로 사용자 책임을 회피하기 위해 꾸며낸 위장된 외관에 불과
- 형식상 근로계약서만 작성하지 않았을 뿐 위 노동자들은 원청과 ‘직접적인 근로계약을 체결했다’는 뜻
- 불법파견보다 더 강한 직접적인 근로관계의 성립을 인정

위장도급 판정의 의의

10



위장도급 판정이후 - KNL물류 11



위장도급판정이후 - 동양시멘트¹²

- 고용노동청은 스스로가 위장도급의 판정을 내렸음에도 불구하고, 가해자인 사용자들의 불법행위에 대한 어떠한 제재조치를 하지 않고 있으며, 사태의 장기화를 그대로 방치
- 위장도급의 가해자인 사용자는 판정을 불복하고 제멋대로 노동자해고
- 위장도급의 피해자인 노동자는 500일째 현장복귀하지 못하는 상황.
- 위장도급 판정을 내린 고용노동부는 아무런 역할 없는 실종상태.

위장도급판정 노동부의 실종 13

(연합뉴스 2014.2.17 기사)

경찰 "자사 직원에게만 전달, 3명은 현장서 안전조치하다가 부상"

4명의 사망자를 낸 남양주 빙그레 제2공장 사고와 관련, 빙그레 측이 탐도니아 유출을 저울 감지한 뒤 자사 직원들만 대피시키고 하도급업체 직원에게는 대피 지시를 하지 않은 것으로 드러났다. 경기 남양주경찰서는 송진 도양환(55)씨의 동트와 공장 관계자의 진술을 종합한 결과 「(도색을 포함해) 동트 발달 하도급업체인 케이퍼슨 소속 직원들에게는 따로 대피 지시가 없었다」고 18일 밝혔다. 사고 당시 도색과 함께 있던 하도급업체 동트 왕모(49)씨는 지난 17일 경찰에 순회해 '대피 지시를 받지 못했고 점심시간이 끝나고 오후 1시가 돼 (도색과 함께) 업무를 위해 창고로 다시 들어가자마자 사고가 났다'고 진술한 것으로 전해졌다. 왕씨는 창고 바깥쪽에 있어 다행히 부상을 면했지만 창고 안쪽에 있던 도색은 피쳐 물을 퍼할 때도 많이 번을 당했다. (하당)

· 특별근로감독 결과 과태료 부과(총 84건, 51,345,000원 '14.3.28 조치)

· '말' 도양환의 유족과 270,000,000원(산재보상금 별도) 합의(2014.2.18.)

빙그레 하청노동자 산재사망 건 14

- KNL물류는 빙그레 김호연씨의 세 아들이 100% 지분을 가진 자회사, 빙그레 물동량의 80% 독점하면서 부당한 부의 세습이라는 의혹을 받아 온지 오래임.(글로벌비즈, 에버랜드와 비슷)
- 미국 땅에 7개의 제이퍼 컴퍼니를 설립해 놓고 아버지의 회사가 존재하지도 않는 딸의 회사로부터 수십억의 물건을 구매한 것처럼 꾸며 세금 한 톨 내지 않는 부당한 부의 대물림. 회사의 이익을 손쉽게 가로채 오너 일가가 편법적인 증여를 해 왔다는 것.(KBS 시사기획 창 7월1일자 보도)
- 앞에서는 회사들 위한 인건비 절감이 중요하다 떠돌며 하청의 재하청을 추진하고, 집단해고까지 서슴지 않으면서 뽕부니에서는 회사의 자산을 오너일가의 호주머니로 쳐 넣고 있었음.

장부거래를 통한 자산증식 건 15

· 근로자지위확인 소송 진행경과

· 8월11일의 노동부 판결을 근거로, 2014년 7월 근로자지위보전 임금지급가처분 소송을 제기, 서울북부지원에서 2015년 2월2일 확정판결, 노동부판결처럼 묵시적 계약관계가 성립하므로 도급계약만료에 의한 해고는 무효임을 결정 함. 11월5일 1심 선고 예정

· 회사는 도급계약 1개월 연장 당시 벌어진 연장근무 거부 등을 업무방해로 고소하여 손해청구 재판을 제기하였으며, 선전물과 선동을 인용하여 명예훼손으로 검찰 고소진행. 본사 항의 방문 등에서 퇴거불이행 죄 처벌.

근로자지위확인 소송진행 관련 16

노동부의 판결이나 법원의 결정은 사회적약자인 노동자(특히
나 비정규직)의 권리를 구제하기 위한 중요한 제도임에도 힘
의 우위에 있는 사용자가 노동부나 법원의 판결을 무시하고 장
기적으로 불이행 하여도 관정의 이행과 관리 책임이 있는 노동
부 등이 아무런 역할을 하고 있지 않고, 오만한 사용자는 아무
런 제재 없이 영업을 지속하고 있는 가해와 피해가 뒤바뀌어
있는 현실임.

정리

17

■ 2부

“재벌에게 사용자 책임을!”

간접고용 비정규직 실태와 대안 토론회

□ 사회 김 성 희 (서울노동권익센터 소장)

□ 발제

• 김종진 (한국노동사회연구소 연구위원)

「노동시장 구조변화와 비정규직 확산의 규제방안 모색」

– 산업, 업종, 직종별 간접고용 확산 실태를 중심으로

• 권두섭 (민주노총, 공공운수노조 법률원/변호사)

「간접고용 노동자의 노동권 보장을 위한 정책, 입법 과제」

□ 토론

• 손정순 (한국비정규노동센터 부소장)

• 안진걸 (참여연대 협동처장)

• 정길채 (새정치민주연합 정책위원회 노동전문위원)

노동시장 구조변화와 비정규직 확산의 규제 방안 모색*

- 산업, 업종, 직종별 간접고용 확산 실태를 중심으로 -

김 중 진 (한국노동사회연구소 연구위원)

1. 머리말

- 사실 지난 1997년 IMF 구제금융 시기와 2007년 7월 비정규직법 시행을 기점으로 노동시장은 고용성격은 긍정적 현상보다 부정적 측면이 더 강화되었다. 특히 내외부적인 요인(IMF 구제금융, 비정규직법 시행, 정부 고용율 70% 목표)과 맞물려 자본은 비용합리성 차원에서 고용관계 지속성보다는 고용관계 단절성이라는 외적 유연성을 선택했다. 물론 자본의 외주화로 인한 간접고용 활용은 노사간 역학관계에서 힘의 균형을 깨뜨릴 수 있는 사용자의 효과적인 전략으로 자리 잡고 있다.
- 지난 20여년 사이 자본의 고용유연화(구조조정) 방식은 항상적 고용조정 수단이 작동되어, 강제적, 직접적 고용조정 수단(정리해고), 간접적 고용조정 수단(①전직: 후선배치, 역직위, ②휴직: 직위해제, 대기발령, ③사직=권고사직&합의해지=희망퇴직)이 노동시장에서 작동하고 있다(김중진, 2015a).¹⁾ 실제로 현 정부는 ‘서비스산업 투자활성화 정책’이나 ‘시간 선택제 일자리’, ‘파견 근로 확대’와 같은 정책은 고용유발효과를 강조하면서, 고용의 유연화 정책을 추진하고 있다.
- 특히 2015년 9월 13일의 ‘노동시장 구조개혁’을 둘러싼 노사정 합의는 비공식 부분과 불안정한 일자리를 양산뿐 아니라 사회 불평등을 초래할 것이다. 우리사회의 노동시장

* 본 자료는 민주노총, 은수미 의원, 심상정 의원 공동 토론회 <‘재벌에게 사용자 책임을’ 간접고용 노동자 중 언대회 및 토론회>(2015.10.21.) 발제를 위해 필자의 기존 발표(2014, 2015)를 토대로 추가적으로 보완 수정한 것임을 밝힘.

1) 우리나라 노동시장은 “개별 기업이 ① 정리해고 요건이 충족되지 않아도 구조조정을 시작할 수 있고, ② 기업이 원하지 않는 고비용 또는 저효율 근로자를 대상으로 선정할 수 있으며, ③ 종국적으로 그들을 현장에서 배제하거나 퇴직하도록 함으로써 업무 능력 부족자에 대한 엄격한 해고 제한 요건을 회피할 수 있게 된다”(김진, 2013)고 보는 학설이 노동시장에 정착할 가능성이 높다.

구조와 노동체제는 1987년 이전의 시기로 회귀(?) 혹은 그보다 더한 상황으로 진입할 개연성도 있다.²⁾ 이와 같은 노동시장 구조 변화는 본질적으로 자본의 시장지향적 전략의 산물로 봐야 한다. 그렇다면 과연 우리 사회의 노동시장은 어떤 상황이며, 비정규직의 활용 실태와 고용구조는 어떤 상황인가? 이를 위해서 이 글은 우리나라 노동시장 구조변화, 비정규직 실태와 특징, 고용구조와 고용관계 모형 등을 주요 산업, 업종, 직종의 사례를 중심으로 검토 했다.

2. 노동시장의 구조 변화와 노사정 노동시장 합의 문제점

1) 노동시장 구조 변화 특징

- 주요 통계나 연구결과들을 종합하면 우리 사회 노동시장 사업체 규모 및 개별 기업의 상황과 조건을 볼 때 상대적으로 기업 지불 능력이 미약한 중소기업은 노동의 사각지대다. 물론 지난 10년 사이 대기업의 비정규직 비율 감소에 비해, 비정규직 규모 감소 폭이 미약한 것은 비정규직 활용이 비용절감만이 아니라, 치열한 시장경쟁 속에서 불확실한 경영상황에 대비한 고용유연화 전략이 더 중요하게 판단되고 있기 때문이다.
- 둘째, 비정규직은 지난 10년 사이 고용의 질적인 변화가 일부 확인되기도 하지만 오히려 더 악화된 부정적 현상도 확인된다([표6~9]). 먼저, 전통적인 노사관계 영역인 임노동관계의 자본과 노동자의 몫(share)의 배분을 둘러싼 비정규직의 임금 수준은 개선되지 않고 있다. 예를 들면 비정규직의 임금 수준(정규직 대비 임금 격차), 최저임금 적용율(법정 최저임금 미달자 비율)은 지난 10년 사이 큰 변화 없는 상황이다. 반면 국가의 제도적 효과성과 연동된 장시간 근로, 휴가, 퇴직금 등의 부가급여 적용율이나 사회보험 적용율 등은 다소 높아져 노동시장 개선의 간접적인 효과가 일부 확인 된다.
- 하지만 정부의 고용정책과 기업의 고용전략과 연동된 비정규직의 고용형태는 여성 비정규직 비율이 다소 감소된 것을 제외하고는, 오히려 저임금 불안정한 일자리(시간제,

2) 노동시장 이중구조화는 사실 전통적 패러다임차원에서 보면 남성과 여성의 고용모델에서도 두드러진다. 예를 들면 서비스산업 노동시장은 ‘남성-관리자-고기술-정규직-장기근속-고임금-승리자 모델’(모델1)과 ‘여성-서비스직/판매직-저기술-비정규직-단시근속-저임금-패배자 모델’(모델2)이 고착화되면서 분절노동시장이론이 나름 설득력을 갖고 있다.

저임금 계층, 간접고용)가 더 확대되었다(김유선, 2014; 김종진, 2015). 지난 10년 사이 여성 시간제 일자리가 4.8%p증가(2004년 13% → 2014년 17.8%)했으며, 여성이 시간제 일자리에 취업 이유 중 가장 큰 이유가 ‘생활비 필요’(31.7%) 때문이라는 점을 고려하면, 현재의 여성 시간제 일자리 정책이 정부 정책의 뒤 받침 되기 위해서는 최저임금 현실화가 연동될 필요성을 보여준다.

- 특히 2004년 간접고용 비율이 3.6%에서 2014년 4.3%로 확대된 것, 비정규직 노조 조직률이 3.1%(여성 1.5%)에서 2014년 현재 1.9%(여성 1.6%)에 불과한 것은 현재의 노동시장 상황을 그대로 드러내는 지표 중 하나다. 실제로 사업장 내외에서 개별적 근로관계 문제와 집단적 노사관계 차원의 다양한 문제해결과 요구(voice)의 법적 기구인 노동조합 조직률이 2배나 감소한 것은 노사관계 우월적 지위를 고려하면 비정규직 노동권 자체가 침해된 것으로 봐야 한다.

[표1] 비정규직 일과 노동 및 임금, 고용 성격: 2004.3~2014.3

	고용, 노동시간, 임금 지표						비정규 고용 지표		
	평균 근속 년수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비(100) 임금격차	최저임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율	여성 비율
2004년	1.8년	57.5%	33.2%	51.7%	10.1%	42.0%	7.4%	3.6%	69.2%
2014년	2.4년	53.4%	15.0%	49.9%	24.8%	47.9%	10.8%	4.3%	55.6%

* 자료: 통계청 경제활동인구부조사도 각 년도 원자료 분석(이하 표 동일)

[표2] 비정규직 사회보험 및 부가급여 적용율 및 노조 조직률 : 2004.3~2014.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	29.7%	30.2%	32.9%	15.8%	18.4%	16.4%	3.1%
2014년	38.0%	32.9%	38.3%	24.4%	30.7%	37.1%	2.1%

[표3] 여성 비정규직의 일과 노동 및 임금, 고용성격 : 2004.3~2014.3

	노동시간, 임금 지표						비정규직 고용 지표	
	평균 근속 년수	단기 근속 비율	52시간 초과 노동 비율	정규직 대비(100) 임금격차	최저임금 미달 비율	저임금 계층 비율	시간제 근로 비율	간접고용 파견용역 비율
2004년	1.6년	58.2%	26.1%	55.0%	12.8%	57.3%	13.0%	3.9%
2014년	2.4년	51.0%	11.1%	53.2%	30.6%	61.0%	17.8%	4.8%

[표4] 여성 비정규직의 사회보험 및 부가급여 적용율 및 노조 조직률 : 2004.3~2014.3

	사회보험 적용율			부가급여 적용율			노조 조직률
	고용보험	국민연금	건강보험	유급휴가	퇴직금	상여금	
2004년	25.4%	25.9%	27.7%	12.9%	14.5%	11.9%	1.5%
2014년	36.8%	33.0%	36.3%	23.7%	29.9%	37.1%	1.6%

- 2015년 고용노동부의 고용형태 공시제 분석 결과, 현재 우리나라 300인 이상 대기업의 간접고용 비정규직 비율은 20% 수준(181만5천명, 제조업 25%, 생산자서비스 8.5%, 유통서비스 21%, 개인서비스 16.1%, 사회서비스 7.2%)인데, 재벌 기업의 간접고용 비정규직 비율은 32.2%(91만8천명)를 전체 평균의 1.5배 정도 된다. 주요 재벌 및 대기업 중 중흥건설(89.9%), 부영(82%), 대우조선해양(72.6%), 현대중공업(68.9%), 현대산업개발(76%)은 전체 노동자 중 간접고용 비정규직만 2/3가 넘는 기업들이었다([표5]).

[표5] 우리나라 300인 이상 대기업 비정규직 현황: 고용형태 공시제 결과 분석(2015.3)

고용형태 공시제		기업수	노동자 수 (천명)	정규직 수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
					전체	직접고 용	(기간 제)	간접고 용	전체	직접 고용	(기간 제)	간접 고용
전체		3233	4593	2778	1815	898	842	918	39.5	19.5	18.3	20.0
기업	300명 미만	214	47	27	20	18	17	2	41.7	38.2	36.3	3.4
규모	300~499명	1042	413	290	122	105	101	18	29.7	25.4	24.4	4.3
	500~999명	1092	752	477	275	215	211	59	36.5	28.7	28.0	7.9
	1000~4,999명	744	1417	824	593	361	341	232	41.8	25.5	24.1	16.4
	5000~9,999명	80	536	326	210	73	60	137	39.2	13.5	11.2	25.6
	1만명 이상	61	1429	833	596	126	112	470	41.7	8.8	7.8	32.9
	300명 이상	3019	4546	2750	1796	880	825	916	39.5	19.4	18.1	20.1
산업 대분 류	농림어업	3	1	1	0	0	0	0	20.8	18.5	18.5	2.3
	광업	1	1	1	0	0	0	0	24.3	4.1	4.1	20.2
	제조업	888	1571	1129	441	49	48	393	28.1	3.1	3.0	25.0
	전기가스수도사업	9	6	5	1	0	0	1	13.6	3.9	3.9	9.7
	하수환경복원업	4	3	2	0	0	0	0	15.4	14.5	14.5	0.9
	건설업	251	419	108	311	124	122	187	74.2	29.6	29.2	44.6
	(생산자서비스업)	1018	1121	630	491	395	383	96	43.8	35.2	34.1	8.5
	금융보험업	138	312	229	82	30	29	52	26.4	9.5	9.4	16.8
	부동산임대업	85	92	28	65	50	50	14	70.2	54.6	54.4	15.6
	전문과학기술서비스업	138	105	83	22	16	12	6	20.8	15.1	11.6	5.8
	사업시설관리사업 지원서비스업	657	612	290	322	299	291	23	52.6	48.9	47.5	3.7
	(유통서비스업)	513	819	542	277	105	89	172	33.8	12.9	10.9	21.0
	도소매업	201	385	229	157	69	56	88	40.7	17.8	14.6	22.9
	운수업	166	201	140	61	17	17	44	30.3	8.5	8.4	21.8
	출판영상방송통신 정보서비스업	146	232	173	59	20	16	40	25.6	8.5	7.1	17.1
	(개인서비스업)	168	254	115	139	98	76	41	54.6	38.6	30.1	16.1
	숙박음식점업	80	161	58	103	74	54	29	63.9	45.8	33.3	18.1
	예술스포츠여가서	29	33	18	15	6	6	9	44.5	17.4	16.6	27.1

고용형태 공시제		기업수	노동자 수 (천명)	정규직 수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
					전체	직접고용	(기간제)	간접고용	전체	직접고용	(기간제)	간접고용
	비스업											
	협회단체수리기타 개인서비스업	59	60	39	21	19	17	3	35.5	31.0	28.8	4.5
	(사회서비스업)	378	400	245	155	126	123	29	38.8	31.6	30.8	7.2
	공공행정국방사회 보장행정	8	20	14	7	4	4	2	32.9	21.3	21.3	11.5
	교육 서비스업	153	190	96	95	81	80	14	49.7	42.4	42.2	7.3
	보건업사회복지서 비스업	215	180	126	54	41	38	13	29.9	22.9	21.3	7.0
	국제외국기관	2	9	9	0	0	0	0	0.3	0.3	0.3	0.0
	비제별	2822	2609	1607	1002	723	695	279	38.4	27.7	26.7	10.7
	제별	411	1984	1171	813	175	147	638	41.0	8.8	7.4	32.2
	10대 제별	216	1301	811	490	90	86	400	37.7	7.0	6.6	30.7
	11-20대	94	387	202	186	46	25	140	47.9	11.9	6.5	36.1
	21-30대	40	102	56	46	10	9	36	45.3	10.1	8.5	35.2
대기업	31-48대	61	194	103	92	28	27	63	47.2	14.6	14.0	32.5
	삼성	40	396	255	141	17	17	124	35.6	4.4	4.3	31.2
	현대자동차	28	226	146	80	15	15	65	35.5	6.6	6.6	28.8
	에스케이	30	96	69	27	4	4	23	28.0	4.4	4.0	23.6
	엘지	28	160	135	25	5	4	21	15.7	2.8	2.6	12.9
	롯데	25	121	64	58	26	24	32	47.5	21.2	20.0	26.3
	포스코	15	64	32	32	4	4	28	50.2	6.2	6.2	44.0
	지에스	17	46	20	26	9	7	17	56.1	19.8	15.4	36.3
	현대중공업	8	111	37	74	3	3	71	66.7	2.8	2.8	63.9
	한진	11	45	28	17	3	3	14	38.6	7.0	7.0	31.6
	한화	14	36	26	10	4	4	6	27.6	11.8	11.6	15.8
	케이티	14	76	45	31	11	10	20	40.5	14.4	13.2	26.1
	두산	5	27	16	11	2	2	10	42.1	6.5	6.5	35.5
	신세계	12	70	39	31	11	2	20	43.9	15.7	3.5	28.2
	씨제이	15	64	34	30	13	2	17	47.4	20.6	2.9	26.7
	엘에스	10	14	11	3	1	1	3	24.0	4.0	4.0	20.1
	대우조선해양	3	53	14	39	1	1	39	73.6	1.0	1.0	72.6
	금호아시아나	10	27	20	7	2	2	5	25.7	8.2	7.8	17.6
	대림	6	25	7	19	4	4	15	74.2	14.9	14.9	59.3
	부영	4	11	1	10	1	1	9	90.0	8.0	8.0	82.0
	동부	15	20	15	5	1	1	3	23.3	6.0	5.8	17.2
	현대	6	7	5	2	1	1	1	25.8	17.7	17.7	8.1
	현대백화점	6	22	8	14	3	2	11	62.9	14.3	9.7	48.6
	오씨아이	6	9	5	4	0	0	4	46.2	2.4	2.4	43.8
	효성	8	25	17	9	2	1	7	33.8	7.5	5.1	26.4
	대우건설	1	15	4	11	3	3	8	71.7	19.1	19.1	52.6
	에쓰-오일	1	4	3	1	0	0	1	26.5	2.7	2.7	23.8
	영풍	5	8	4	4	0	0	4	53.5	1.4	1.4	52.1
	케이씨씨	4	8	7	1	0	0	1	17.7	6.0	5.9	11.7
	미래에셋	2	3	3	0	0	0	0	5.5	5.3	5.3	0.3
	동국제강	1	0	0	0	0	0	0	2.3	2.3	2.3	0.0
	코오롱	9	16	9	7	2	2	5	42.5	10.2	10.2	32.3
	한진중공업	2	11	3	7	1	1	6	69.0	8.9	8.9	60.0
	한라	2	9	5	4	1	1	3	43.3	6.6	6.6	36.7
	한국타이어	3	10	8	2	0	0	2	22.4	1.1	1.1	21.3
	한국GM	1	20	16	3	0	0	3	17.1	0.1	0.1	17.0
	홈플러스	3	35	22	13	5	4	8	37.3	13.9	11.3	23.5
	교보생명보험	5	11	7	4	1	1	3	38.5	11.9	11.9	26.6
	태광	5	8	5	4	2	2	1	43.2	25.7	25.7	17.4
	세아	3	4	3	2	0	0	2	42.2	2.2	2.1	40.1
	현대산업개발	3	13	1	12	2	1	10	88.9	12.9	10.4	76.0
	이랜드	5	23	7	15	12	12	4	67.6	52.1	52.0	15.5

고용형태 공시제	기업수	노동자 수 (천명)	정규직 수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
				전체	직접고용	(기간제)	간접고용	전체	직접고용	(기간제)	간접고용
태영	1	1	1	0	0	0	0	14.9	0.9	0.9	14.0
삼천리	2	1	1	0	0	0	0	20.3	10.4	10.4	9.9
아모레퍼시픽	1	12	5	7	0	0	7	58.5	2.8	2.8	55.7
대성	6	5	3	2	1	1	1	36.5	15.1	13.8	21.4
하이트진로	1	6	3	2	0	0	2	41.5	1.9	1.9	39.5
중흥건설	1	4	0	3	0	0	3	94.1	4.2	4.2	89.9
한솔	8	7	3	3	2	2	2	50.0	25.6	25.6	24.4

- 한편 최근 고용노동부와 한국노동연구원은 우리사회 원하청 문제가 주요하게 부각되자, 좀 더 구체적인 통계자료 방식을 활용한 자료는 발표했다. 바로 원하청 간 연결망 실태 조사 자료를 구축한 것이다. 고용노동부는 한국기업데이터 DB를 기반으로 연결망 실태 조사를 실시하였고, 이 조사 자료와 고용보험 행정자료를 연계하면서 원하청 간 고용현황 및 고용변동에 관한 분석이 가능하게 되었다. 2014년 기준 연결망에 포함된 업체 수는 54,412개, 종사자 수는 2,919천명으로 규모가 매우 크다. 원청 사업체 수는 378개, 종사자 수는 866천명으로 꽤 많은 원청 사업체를 포함하고 있다.
- 원하청간 고용분석 자료인 이시균(2015) 연구에 따르면, 1차 하청업체(13,424개, 피보험자 수 802천명, 1개 사업체당 60명), 2차 하청업체(7,175개, 피보험자 수 164천명, 1개 사업체당 23명), 3차 하청업체(1,860개, 피보험자수 27천명, 1개 사업체당 15명)로 갈수록 사업체 당 피보험자수가 감소하고 있는 것으로 나타난다. 2014년 기준 우리나라 원청 사업체 수 364개 대비 하청(1차부터 7차 하청 이상까지 23,068개)비율은 59.4%로 추정된다.

[표6] 주요 업종별 하청 활용 비율 추이 변화 : 2008~2014(단위: %, %p)

주요 업종	하청업체 비율			하청 피보험자 규모 및 비율			원청 피보험자
	2008년	2014년	2010년 -2014년	2008년	2014년	2010년 -2014년	2010년 -2014년
전자	329.7	202.1	-135.3	299,618	397,622	12.6%	88.0%
자동차	315.7	414.4	45.9	178,302	232,238	19.2%	6.0%
조선	440.9	537.2	52.1	190,716	243,700	15.8%	4.5%
통신	208.4	337.5	66.0	110,762	164,238	15.1%	-7.4%
시스템통합	203.3	204.5	0.0	63,819	85,458	18.4%	18.3%
건설	306.9	329.0	-7.2	155,573	181,500	5.6%	7.9%
1차 금속	477.2	464.5	-42.0	120,304	151,645	15.8%	26.3%
기계	448.9	443.7	-14.1	102,062	127,058	10.4%	13.9%
도소매	108.8	98.2	-17.5	91,761	119,994	12.8%	32.8%
전력	448.9	460.4	101.9	30,577	35,773	6.3%	-17.2%
식음료	333.4	74.3	6.3	29,158	37,409	15.4%	5.5%
의류섬유	44.0	44.7	0.1	7,971	9,030	2.3%	2.1%
전기	432.6	400.6	-67.2	18,978	23,893	7.8%	26.0%
석유화학	360.3	266.2	-122.3	90,104	114,609	12.9%	64.9%

자료 : 이시균(2015:61), 이시균(2015:62)의 [표]를 필자 재구성

주 : 원자료 한국기업데이터 DB, 고용보험 행정자료 연결망 자료

- [표6]은 국내 주요 업종별 하청 비율 변화 추이를 분석한 것이다. 2007년 비정규직법이 시행 된 이후인 2008년부터 2014년까지 약 6년 동안 자동차, 조선, 통신, 전력업에서 하청 활용 비율이 증가한 것을 알 수 있고, 반면에 전기, 전자, 석유화학, 1차 금속의 하청 활용 비율은 낮아 진 것을 알 수 있다. 한편 이 시기 원하청 피보험자수 변화 추이(%)를 보면, 하청 업체의 경우 모두 고용이 증가했던 반면, 원청의 경우 통신(-7.4%), 전력(-17.2%)의 경우 하청 피보험자 비율이 감소한 것으로 확인된다.
- 결국 지난 2007년 비정규직법 시행 이후 우리나라 원하청 모두에서 고용이 증가하고 있는 것이 확인된다. 좀 더 추가적인 질적 조사가 필요하겠지만 고용의 증가는 일부 예외 업종을 제외하고 원청 고용의 증가가 하청 고용의 증가 방향을 추동하고 있는 것으로 보인다. 더불어 하청 활용 비율이 높은 제조업(자동차, 조선, 1차 금속, 기계)은 고용 변화 폭도 상대적으로 높은 것을 알 수 있어 해당 업종의 산업구조조정이 진행되고 있는 것을 알 수 있다. 다만, 비제조업의 경우 원하청간 분석에서 협력업체 활용이 포함되어 있는지 알 수 없고, 유통이나 통신, 식품처럼 영업 판매, 서비스직에서의 입점협력업체나 특수고용화된 위장된 자영인 문제 등은 역시 포착하지 못하고 있어 향후 주요 비정규직 실태에 종합적인 실태조사 과제를 남겨 준다.

[표7] 국내 주요 산업, 업종, 직종별 간접고용 및 사내하도급 활용 현황(*통계: 2015.3 고용형태공시제, 2015 공공부문 관계부처 합동 자료)

산업			제조업			생산자 서비스업	유통 서비스업		개인 서비스업	사회 서비스업				
주요 업종			자동차	철강	조선	금융	도소매/백화점-할인점		호텔	보건/병원		교육/대학	공공기관	지방자치 단체
300이상 사업체 비정규직(산업)			19.8%	41.4%	69.7%	26.4%	40.7%		63.9%	29.9%		49.7% (공공 15.4%)	11.3%	12.1%
300인 이상 사업체 간접고용(산업)			17.1%	38.4%	67.7%	16.8%	22.9%		18.1%	7%		7.3% (공공 3.5%)	15.3%	2.5%
주요 비정규직 직종			생산	생산	생산	텔레마케터	계산	백룸 [후선업무]	룸어텐던트 [메이드]	미화 [청소]	조리 배식	청소/경비 조리배식	미화 [청소]	미화 [청소]
직접고용 비교사업체 여부			부품사 [공장 일부]	-	-	분리직군 무기계약	무기계약	무기계약	정규 분리직군	-	정규직	-	무기계약	무기계약
직종 외주화 흐름(시기)			IMF외환위기 이후 급증	IMF 외환위기 이전 시기부터	IMF 외환위기 이전 시기부터	IMF 이후 2000년 본격화	비정규직법	비정규직법 시행 이후	IMF 외환위기 이후	병원 설립 초기	IMF 외환위기 전후	1980년대 이후	2000년대 이후	IMF 외환위기 이전 시기부터
외 주 화 요 인 변 수	외 적	정부 정책	사내하도급 가이드라인	사내하도급 가이드라인	사내하도급 가이드라인	-	비정규직법	비정규직법	관광 산업 다각화(콘도, 펜션 등)	-	식대 건강보험 수가 적용 공공기관 경영 평가	교육개혁 사립대학 변화	공공기관 선진화(경영 효율화)	총액관리제
		노동 시장	주변/고유 업무 외주화 [현차 쟁점]	주변/고유 업무 사내화청화	주변/고유 업무 사내화청화	높은 이직률에 따른 인력난	POS 도입	납품업체 업무 전가	관광호텔 위축	고령(여성) 노동시장	대기업 외식업체 진출	외환위기 이후 사회분위기(구조 조정)	외환위기 이후 공공부문 구조조정	외부 위탁 흐름
	내 적	자본 경영	비용절감 물량변동 유연성 확보, 신기술 도입	비용절감 물량변동, 유연성 확보, 신기술 도입	비용절감 물량변동, 유연성 확보, 신기술 도입, 사업 다각화	비용절감 책임 외부화	비용절감 내부임직원 출구	비용절감	비용절감	비용절감	비용절감	비용 절감 법적책임 전가	비용 절감 법적책임 전가	비용절감
		노사 관계	노조 조직력 약화	무노조 경영 유지	노조 조직력 약화	노조 설립 회피	노조 조직력 약화	노조 조직력 약화	노조 조직력 약화	노조 조직력 약화	노조 회피	노조 조직력 약화	노조 회피	노조 회피
비정규직 노동 상태		노동 조건	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락	임금-복지 하락
		업무	업무강도 강화(장시간 노동)	업무강도 강화(교대제 차별)	업무강도 강화(교대제 차별)	업무강도 강화(성과급체계 강화)	업무강도강화(연장영업)	업무강도강화(인력감소)	업무강도강화(객실 수 증가/인력감소)	업무강도강화(인력감소)	업무강도강화(인력감소)	업무강도강화(업무범위 확대/인원 감소)	업무강도 강화(업무범위 확대/인원 감소)	업무강도 강화(업무범위 확대/인원 감소)

2) 노동시장 구조개혁? 2015년 노사정 합의 허상

- 그럼에도 현 정부가 노동개혁이라는 이름으로 진행하고 있는 노동시장 구조개편은 본질적인 노동시장의 유연성(수량적, 기능적, 임금, 외부화)과 불안정성을 높이는 방향으로 고착화되는 것으로 봐야 함. 무엇보다 ‘저성과자 해고’(일반해고), ‘취업규칙 불이익 변경’과 같은 고용문제를 법제화(근로기준법, 행정규정: 지침, 가이드라인)할 경우 우리 사회의 수량적 유연성(자본과 기업 중심적인 일방적 해고: 권고사직, 희망/명예퇴직, 일반해고)은 더 가속화될 것이다.
- 물론 정부와 경영계가 이야기하는 극히 소수 혹은 하위 그룹 개별 당사자로 지칭되고 있는 ‘저성과자’의 교육훈련과 업무 재배치(기능적 유연성) 후에도 조직적 적응이나 성과를 내지 못하는 사회적 기준을 제시하고 있고, 노동자 대표조직(노조, 기구) 혹은 개별 당사자의 협의라는 것은 ‘절차적 정당성’ 뒷받침 해주기 위한 과정에 불과함. 실제로 과거와 현재에도 드러나고 있는 개별 기업의 퇴출프로그램(KT, 현대중공업, HMC 투자증권, 대신증권 등 다수 금융 및 유통업)의 사전적 과정의 하나에 불과하다.

[그림1] 2015년 9.13 노사정 합의 이후 우리나라 노동자의 삶 생애주기 모형 변화 시나리오



- 더불어 청년고용을 발미로 한 임금피크제 시행 역시 노동시장의 임금유연화(연봉제, 성

과급제, 임금피크제)의 한 수단으로, 우리 사회의 소득불평등과 양극화(가계소득과 부채)를 초래하는 요인이 될 수밖에 없다. 사실상 임금 피크제가 다양한 유형과 설계(정년 보장 전체 : 임금 보전형, 임금 단축형, 노동시장 단축&임금 단축형)가 가능함에도 현재는 기계적(예: 삼성 56세, 한화 55세 매년 10% 감축) 임금피크제를 시행하겠다고 하는 것도 문제다.

- 현 정부의 노동시장 개편 방안은 소위 ‘노동시장 이중구조화’(1차 및 2차 노동시장, 중소기업과 대기업)의 본질인 원하청 문제와 간접고용 문제는 거의 개선하지 못하고 오히려 확대하는 정책을 펼친다고 봐야 한다. 예를 들면 현재 여당인 새누리당과 정부에서 논의되고 있는 ‘과건법 적용 대상 확대’의 주요 내용을 보면 그간의 32개 업종에서 탈피하여 △연령(고령자 55세 이상 확대), △산업(제조업), △직군(사무관리, 전문직)으로 확대하려는 것이다.
- 특히 정부의 기간제 계약직의 기간 연장 논의(현행 2년 → 4년: 34세 이상)는 우리 사회의 노동시장의 활력을 통한 청년 고용 안정과 기회 및 확대가 아니라, 경직성을 초래할 수 있다. 예를 들면 ‘기간제 기간 연장’은 대학을 졸업한 예비노동자를 기준으로 할 경우, 실망 실업자(discouraged workers) 양산까지 부가적으로 발생시키는 결과를 양산할 개연성이 높다. 이는 결국 우리나라 고용과 노동시장 정책이 ‘보다 많고 나은 일자리’ (more and better jobs) 창출뿐 아니라, 일자리 질(quality of employment)을 함께 포착해야한다는 이유가 되는 것이다.
- 그런데 오히려 현 정부나 자본이 이야기하는 일명 ‘비정규직보호법’ 제정으로 인한 부정적 결과로 제시하는 소위 미생의 ‘장그래 현상’(계약 만료 → 정규직 전환 실패)은 국가의 정책이 실효성 있게 작동하지 못하는 현상의 일부에 불과하다. 특히 이 문제는 자본의 법규제 회피 때문에 발생하는 것이지, 상시 지속 업무의 정규직 고용과 비정규직 전환(근로계약의 기간이 없는 계약 체결 → 무기계약)과 무관한 문제이며, 개별 현장에서 정부의 강력한 규제력과 사회적 신호를 보내는 과정에서 발생할 수밖에 없는 우리 사회의 ‘지체된 적응’(lagged adaptation) 중 하나에 불과하다.
- 2015년 9.13 노사정 합의는 ‘질주하는 자본주의’에 포섭 혹은 조용한 보수정부의 선택으로 봐야 한다. 아마도 2016년 총선 이후 현 정부는 마지막 카드(개별적 근로관계 :

미국식 화이트 이그잼션 → 일정 소득 이상자의 초과 수당 미지급, 유급 휴일휴가제도 손질, 집단적 노사관계 : 어용적 노동조합 파트너십 구축&활용, 타임오프나 복수노조제도 등을 통한 민주적 노동조합 활동 억제 강화)를 귀결점으로 목표를 세울 것이다.

- 이런 상황에서 아마도 정부는 일부 시혜적 차원의 선물(취약계층 근로조건 개선)을 던져 주겠지만, 공공부문 간접고용 직접고용 전환이나 청년고용 의무할당제 확대와 같은 고용정책, 노동자성 확대, 손배 가압류 및 직장폐쇄(lock out) 개선 그리고 단체협약 효력확장제도, 교원 및 공무원의 노동3권 개선 같은 노동정책은 물론 기업의 사내유보금 및 법인세 개선과 같은 경제민주화 정책(재벌개혁)은 고려하지 않을 것이다.
- 현 시점에서 시민사회진영과 노동단체 그리고 지방정부가 노동정책의 역할을 다시 재구성하는 것이 필요한 시점이 아닌가 판단된다. 과연 현재의 개별 조직과 단위에서 무엇을 시작해야하는지 하나하나 재논의 할 시점이다. 전통적 프레임에 갇혀서는 사회구성원을 설득하기도 어려운 현실이며, 내부 동원화의 기제도 미약하거나 소진된 상태다. 그렇다고 해서 현재의 상황을 새롭게 모색하기 위한 방안(전략)을 포기할 수는 없기에 몇 가지 제한적 수준에서 제시하거나 함께 고민할 수는 있다.
- 지난 2015년 9월 13일 노사정 합의(노동개혁=노동시장 개혁?)에서 다루어진 내용이 ‘향후 청년 및 사회구성원들에게 어떤 부정적 혹은 파국을 초래할 것인가’에 대한 객관적이고 합리적인 자료와 대안을 사회구성원들에게 공유하는 작업(영상, 매체)이 필요한 상황인 듯하다. 이는 기존 정당과 지방정부는 물론 노동 및 시민사회단체와 같은 조직된 단위에서는 해당 구성원들에게 교육과 회의 등의 자리를 통해서 공유하고 토의가 필요하며, 학계와 연구단체들은 보다 나은 삶을 위한 대안을 희망이 담긴 현실 가능한 구체적인 모델을 제시하는 것이다.
- 이는 다양한 이해관계 집단과 개별 구성원들이 함께 고민하고 해안을 갖고 새로운 대안을 고민할 때 가능한 것임. 물론 그 무엇보다 ‘우리나라 기존 노동법률 준수와 확장’과 같은 문제를 통해 취약계층의 청년 노동시장(일명 ‘열정페이’ 인턴 노동시장, 일명 ‘알바’ 노동시장)을 개선하는 것도 동시에 검토해야할 필요성이 있다. 이를 위해서는 우리나라 현 노동시장 구조개혁이라는 정부의 목소리보다는 노동이 상식이 되는 법준수부터 필요한 것은 아닌지 반문해봐야 한다.

- 특히 최근 몇 년 동안 청소년 및 청년 아르바이트 노동 법률 위반 문제가 사회적 쟁점으로 부각되고 있다. 청년유니온(열정페이, 과도기 노동: 인턴, 2015.3.18), 알바노조(아르바이트 상담 사례 토론회, 2015.4.1.)와 같은 단체에서도 청년 노동문제로 토론회가 진행된 바 있다. 정부에서는 이러한 문제점을 지속적으로 해결하기 위한 다양한 활동(법률 개정, 사업, 캠페인, 협약, 수시 근로감독)을 진행하고 있으나 크게 개선되지 못하고 있다는 의견들이 많다.
- 2014년 고용노동부의 ‘청소년 아르바이트 고용사업장 실태조사’ 자료를 보면, 전체 6,721개 사업장의 1/3에 이르는 2,386개 사업장에서 ‘근로계약 미체결’ 1,333건, ‘최저임금 미만 지급’ 280건 등 모두 4,938건의 노동법 위반 사항이 고용노동부 감독 결과 적발되었다. 고용노동부 조치는 단순 시정건수가 4,750건이고, 과태료가 143건이었고, 사법처리는 45건에 불과했다.
- 더불어 기존 청년인턴의 실태 및 정부의 청년인턴 정책 효과를 평가한 연구들에 따르면, 정부지원 청년인턴 제도는 청년층을 위한 일시적인 일자리 제공에는 유용하지만, 청년 실업문제를 근본적으로 해소하기에는 여러 한계가 있다는 것이 중론이다. 게다가 최근 청년인턴을 둘러싸고 청년 노동자의 부당한 노동조건에 대한 문제가 심각하게 제기되고 있다. 2015년 ‘고용노동부의 인턴 다수 고용 사업장(151개) 수시감독’에서도 법률 위반이 확인(2015.7.23)된 바 있다.³⁾

3. 노동시장 고용구조 다각화와 간접고용 비정규직 활용 실태

1) 노동시장 구조변화 흐름 : 자본의 고용유연화와 외주화

3) 청년인턴 다수고용 조사대상 151개 업체 중 103개의 업체에서 236건의 ‘최저임금 미달 지급’, ‘퇴직자 임금 미지급’ 등 노동법 위반이 있었음. 이들 법 위반업체는 소규모 사업장이 아니라 현대호텔 경주, 그랜드 하얏트 호텔, 흥국생명보험, 푸르덴셜생명보험 등 누구나 알만한 대기업 사업장도 있었다.

* (금품위반) 최저임금법 위반은 45개소(1,041명)이며 차액 1,110백만원, 주휴·연장 수당은 50개소(1,090명)에서 389백만원, 연차 미사용수당은 32개소(785명)에서 136백만원 미지급

* (서면근로계약 위반) 인턴 등을 기간제 근로자로 사용하면서 서면근로계약서를 미작성한 19개소에 대하여 312백만원의 과태료 부과

－ 우리나라는 지난 IMF 구제금융 이후 주요 제조업 및 서비스 사업장에서 외주화로 인한 고용관계 단절이 나타나면서 노사관계 또한 다양한 형태로 변화했다. 특히 우리사회에서 내외적인 환경변화 속에서 노사관계 행위자인 자본과 노동은 서로 상이한 전략을 구사하며, 개별 기업과 사업장 내부에서도 고용관계를 둘러싼 선택은 서로 달랐다. 예를 들면 은행, 병원, 유통, 호텔 등 서비스 사업장에서는 다수의 업무들이 외주화되면서 조직 노동의 저항에 부딪치기도 하지만, 개별 사업장 차원에서 보면 자본의 의도대로 외주화가 진행되었다.⁴⁾

－ 이 결과 우리나라 은행, 병원, 유통, 호텔 등 민간서비스산업은 물론이고 공공부문에서도 제조업과 마찬가지로 간접고용 노동자들은 외주화 이전과 비교하여 개별적 근로관계(임금 및 노동조건, 채용, 인사승진 및 배치)와 집단적 노사관계(노동조합의 가입, 단체협약의 적용 등)에서 차별을 받게 되었다. 특히 우리나라 자본과 대기업의 서비스산업 진출 이후 기업 간 시장경쟁이 심화되면서 외주화 업무는 갈수록 증가하고 있다. 공공부문 또한 1980년대 영국에서부터 시작된 신공공관리론(NPM)의 영향으로 한국에서도 공공부문 선진화 정책(경영혁신 및 합리화)이 도입되어 비핵심 업무로 인식되는 일자리들이 외주화가 되었다.

－ 결국 제조업과 상황과 조건을 다르지만 민간부문(은행, 유통, 병원, 호텔)과 공공부문 내 각 사업장의 외주화로 인한 간접고용 비정규직 활용 문제는 노사 간 주요 쟁점이 되고 있다. 그간 유통 사업장은 청소, 주차안내 및 시설부터 시작하여 계산 및 후선업무까지 외주화되었다. 병원 사업장은 청소(미화), 조리배식, 시설관리 직종을 중심으로 외주화했으나, 최근에는 간호보조 업무까지 확대되고 있는 추세다. 공공부문 사업장에서도 청소, 시설, 경비, 콜센터 업무들이 공공부문 혁신경영과 공공기관 평가와 맞물려 모두 외주화되었다.

－ 특히 자본의 외주화 전략과 간접고용 활용은 국내 제조업 재벌 대기업의 서비스업 진출 그리고 공공부문의 민영화 과정 속에서 자본의 산업간 산업내 ‘가치사슬’이 구조 속에서 배태된 현상 중 하나다. 대표적으로 삼성전자서비스(간접고용 노조 조직화: 금속노

4) 간접고용은 일반적으로 도급계약(용역, 위탁, 아웃소싱 등의 용어로 사용되기도 함)의 성격을 띠면서, 업무 수행 장소는 원청사(사용사업주)의 사업장 소재지에서 이루어지는 형태를 의미한다. 즉, “타인이 고용한 노동자를 자신의 사업장에서 자신의 사업을 위하여 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 형태로 그 노동자에 대해 그 자신이 직접적인 지휘감독을 하지 않는 경우” 의미한다.

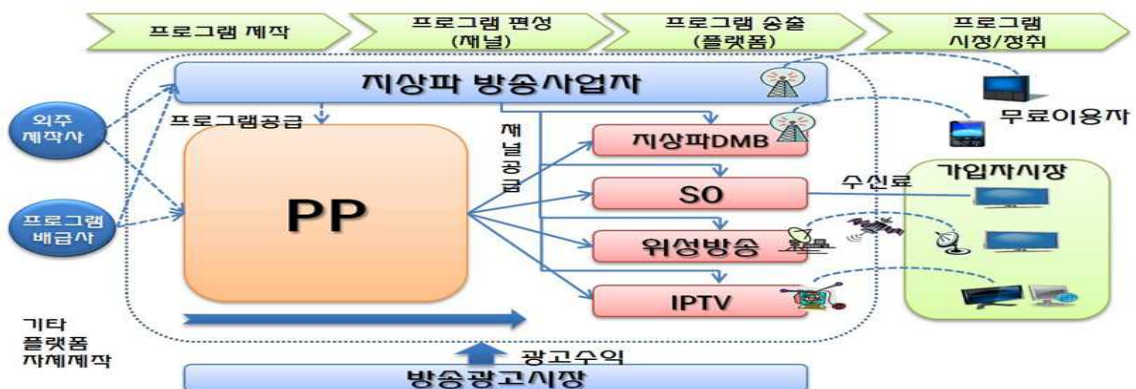
조 삼성전자서비스 지회)나 케이블이나 통신서비스(간접고용 노조 조직화: 희망연대 각 지회) 사례가 대표적이다. 결국 우리나라 주요 산업, 업종의 외주화와 간접고용 현상은 어떤 일시적 현상이라기 보다는 산업구조 변화, 자본의 지배구조 변화, 경영전략이라는 역사적 과정 속에서 만들어낸 것이다.

[그림2] 삼성전자와 엘지전자의 가전제품 가치사슬 시장구조 흐름도



— 무엇보다 우리나라 기업들의 간접고용 활용 이유는 대체적으로 경영 전략(합리화, 효율화)과 노사관계 등의 이유 때문이다. 실제로 사용자들은 간접고용 활용 이유로 ‘업무 성격’(36.8%), ‘비용절감’(33.2%), ‘고용유연성’(29.3%) 등을 꼽고 있다(김종진, 2013). 조사 결과를 해석하면, 결국 사용자의 외주화로 인한 간접고용 활용의 주된 이유는 ‘경영합리화 측면에서 노동시장 유연화 요인’(62.5%)인 것이다. 스페인에서도 외주화로 인한 파견근로 활용 이유는 고용유연성이 더 중요하게 인식되고 있다(조돈문, 2012b). 이는 사용자의 노동시장 유연화(수량적 유연화와 아웃소싱) 전략으로 간접고용을 활용하는 것으로 해석할 수 있다. 특히 비용절감 및 고용유연성으로 인한 간접고용 활용은 제조업보다 서비스업에서 더 그 비율이 높았다.

[그림3] 방송 및 케이블 가치사슬 및 시장구조 흐름도



* 자료 : 정보통신정책연구원(2015), 『2014년도 방송시장 경쟁상황 평가』, 방송통신위원회, p.80 재구성.

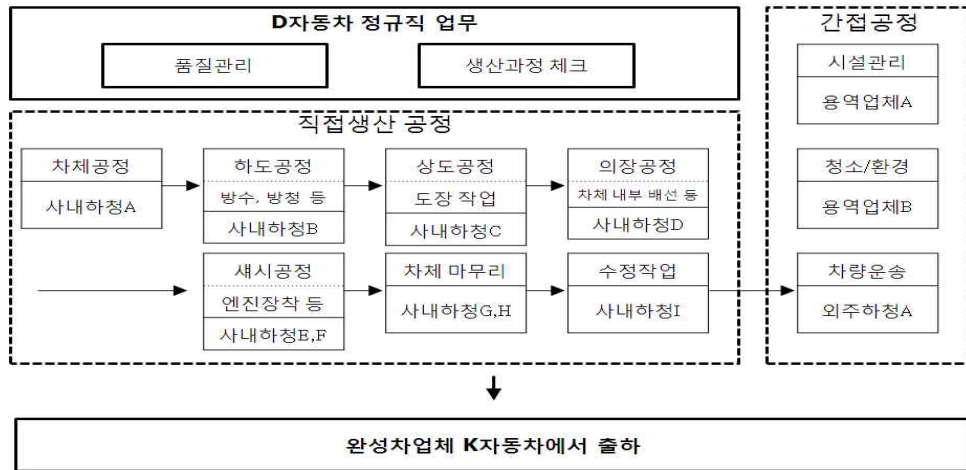
- 이런 현상을 반영하듯 현재 주요 산업 및 업종 그리고 사업장 내에서 동일 업무를 수행하고 있는 상시 지속 업무의 정규직과 비정규직 혼재 업무들이 확인된다. 2007년 비정규직법 시행 이후 많은 사업장에서 동일노동 동일임금의 ‘차별’ 문제가 사회적 논의와 논쟁 속에서 일정하게 고용관계 차별 문제가 해소되었을 것으로 판단되었으나, 실제로는 지난 5년 사이 산업차원의 고용구조 개선이 진행되지 않고 개별 기업과 사업장 차원에서 진행되어 차별이 더 고착화되고 있다.

2) 고용관계 다양화와 변형 - 외주화와 간접고용 활용 사례

- 서구와 마찬가지로 산업구조 변화와 IT 및 정보기술의 발전, 시장경쟁 심화로 기업의 고용 및 노동시장 유연화에 따라 고용관계의 다양화되고 있다. 고용관계 다양화는 주로 서비스산업에서 나타나고 있으며, 대기업의 프랜차이즈 확대로 다양한 고용관계가 출현하고 있다. 물론 현재 서비스산업이거나 네트워크형 산업(IT, 통신, 유통)에서 다양한 고용관계를 형성되고 있으나, 공공부문에서도 동일한 형태의 다층적인 고용구조를 형성한 사례들이 지자체나 학교 사업장에서 확인된다. 오히려 민간영역보다 지자체의 고용 형태가 더 복잡한 상황이다.
- 공공부문(지자체, 학교) 전통적인 노동법 영역인 고용 및 노무관계의 차원에서 확인 가능한 비정규직(직접고용 비정규직 : 기간제, 시간제, 일용직, 간접고용 비정규직 : 파견 근로, 용역근로)뿐 아니라, 민간에서는 활용되지 않는 다양한 비정규직 형태가 존재한다. 예를 들면 지자체의 경우 공공근로 기간제 및 일용직, 국시비 보조사업 기간제 및 시간제(매칭 사업), 일자리 창출 사업(청년, 노인, 여성, 장애인 일자리)의 비정규직이 존재한다.
- 게다가 지자체 비정규직 문제 중 핵심은 노무도급 성격의 민간위탁(청소, 경비, 시설 이외의 위탁)과 함께 사무위탁과 시설위탁(사회복지시설, 청소년수련관, 의료기관 및 병원, 기타 센터, 상수도 검침이나 교체 등)에 고용된 비정규직이 더 큰 문제다. 이들 민간위탁(사무, 시설)에 고용된 비정규직 규모는 실제로 각 지자체의 비정규직 인원과 거의 비슷한 규모를 차지하고 있다. 하지만 민간위탁이라는 이유로 정부의 공공부문 비정규직 종합대책 영역에 포함되어 있지 않고 있다.

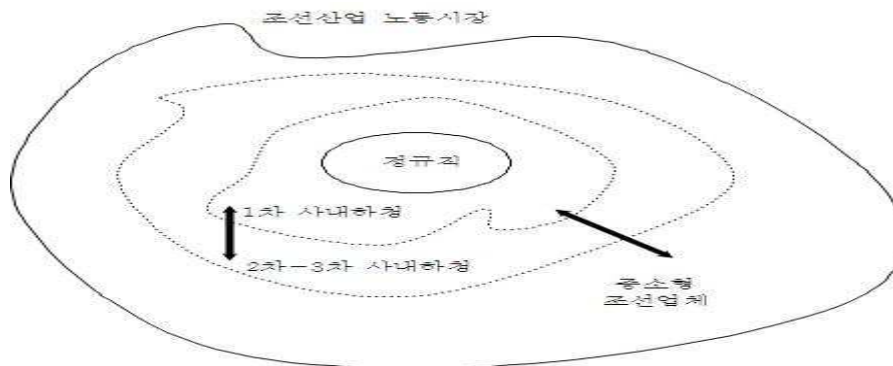
- 이처럼 우리나라는 제조업과 공공 및 민간부문을 포괄한 고용관계 다양화 및 변형은 몇 가지 핵심적인 특징이 있다. 첫째, 이제는 자본이 제조업의 영역에서 서비스산업까지 진출하여 전통적인 고용관계로는 포착하기 어려운 협력업체 형태의 중층적인 고용관계(유통서비스: 백화점, 대형마트, 면세점)를 띄는 곳부터, 매우 전문적인 핵심 업무와 단순 업무까지 다양한 고용관계(생산자서비스: 은행, 증권, 생명, 보험, 손보, 사회서비스: 교육, 보건, 공공행정)를 형성하고 있는 곳까지 이질성이 높다. 물론 기업별로 파편화된 고용관계(개인서비스: 오락문화, 음식, 이미용, 패스트푸드)를 형성한 곳도 존재한다.
- 문제는 [그림4]에서부터 [그림17]에서 확인 할 수 있듯이, 한 사업장에 다양하고 중층적인 고용관계 및 이전과 다른 형태의 변형된 고용형태가 제조업, 공공과 민간부문에 다수 존재하며, 점차 확대 및 증가 추세라는 점이다. 이렇게 다양한 고용관계는 각 산업 내 하위 업종별로 다양한 업무와 직무와 노동과정을 특징짓고 있기 때문에, 근무형태와 노동시간 그리고 임금체계 또한 전혀 상이하다.
- 그러나 현재 우리나라 노정, 노사정 주체들은 기존의 전통적 고용관계 만을 기준으로 사회적 대화나 노사관계의 제도적 틀을 형성하고 있다는 한계점이 있다. 이런 이유로 노동시장의 사각지대에 위치 지어진 보호받지 못하거나 2차 노동시장 밖으로 이탈된 변형된 고용관계를 맺고 있는 비정규직은 사회적인 목소리(voice)조차 내지 못하고 있다. 유통업 내 협력업체 판매서비스직, 콜센터 텔레마케터 등 간접고용 비정규직이 대표적이며, 돌봄 노동인 바우처 사업의 가사간병요양서비스 사회서비스 종사자들도 노동시장 내 취약계층 중 하나다.

[그림 4] 자동차 고용구조와 고용관계 모형 - D 사내하청 회사



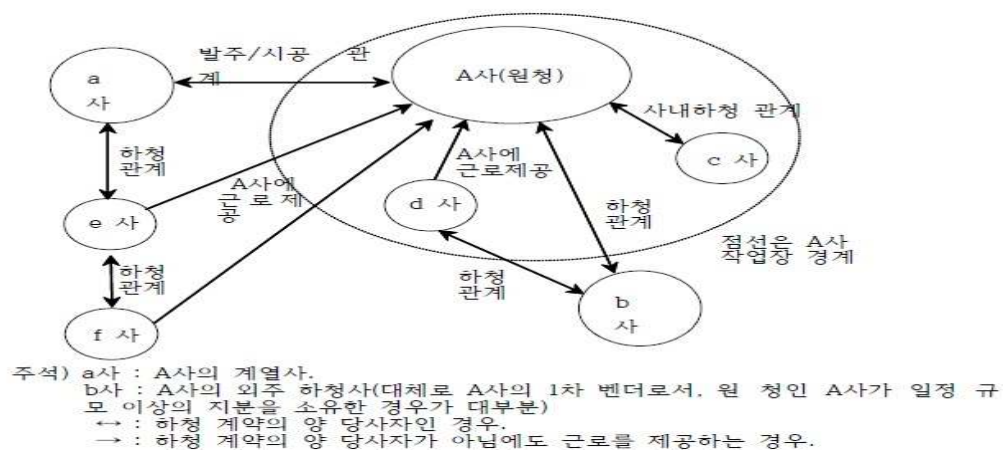
* 자료 : 김종진, 김직수, 홍석범(2011) 재인용.

[그림 5] 조선업 고용구조와 고용관계 모형 - 일관제철 철강회사



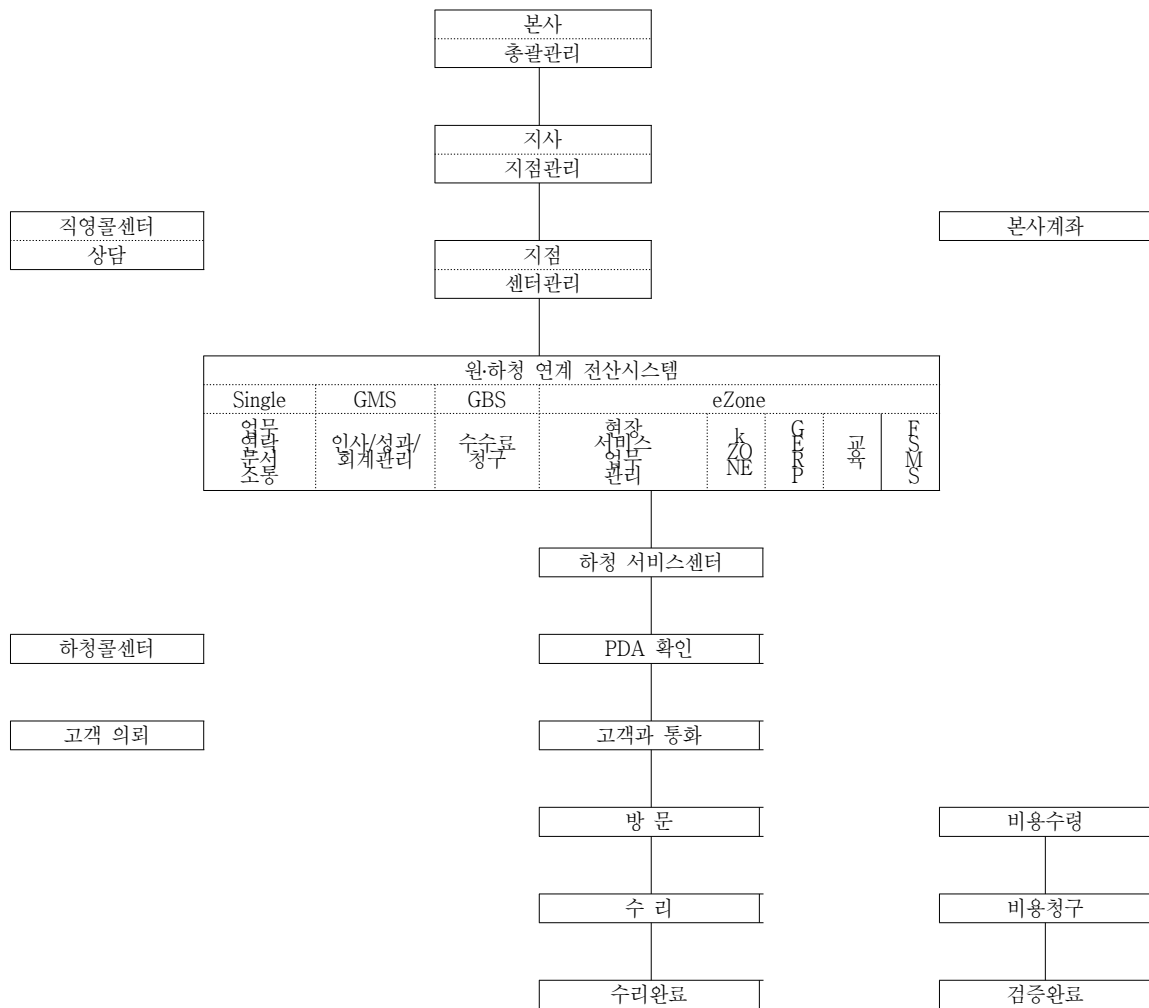
* 자료 : 박종식(2012) 재인용.

[그림 6] 철강업 고용구조와 고용관계 모형 - 일관제철 철강회사



* 자료 : 손정순(2012) 재인용.

[그림7] 삼성전자서비스 원·하청간 업무구조와 흐름



자료 : 금속노조(2015) 재인용.

— 둘째, 고용구조의 다양화 현상은 이전에 존재하지 않는 새로운 직업이 출현하면서 혹은 자본의 규제 회피 및 비용절감 등의 고용유연화 전략의 일환으로 등장한 특수근로형태 고용종사자에서 확인 가능하다. 현재 특수근로고용형태고용종사자는 전통적인 노동자에 비해 인적, 조직적, 경제적 종속성이 완화된 형태의 노동을 수행하고 있다. 그러나 ‘근로자’가 아니라는 이유로 노동법적 보호에서 배제되고 있는 상황이며, 그나마 조직된 노동 조합 대표성도 현재 취약한 상태다(이병훈 외, 2013). 최근 SNS나 온라인 앱(O2O, Online To Offline)으로 연결된 '배달대행 아르바이트'의 근로성을 인정하지 않는 법원 판결(서울행정법원 행정1부, 2015.10.11)은 자본의 IT 기술과 연동된 고용형태 다변화의 첫 가능성을 보여주는 대표적인 현상이다.

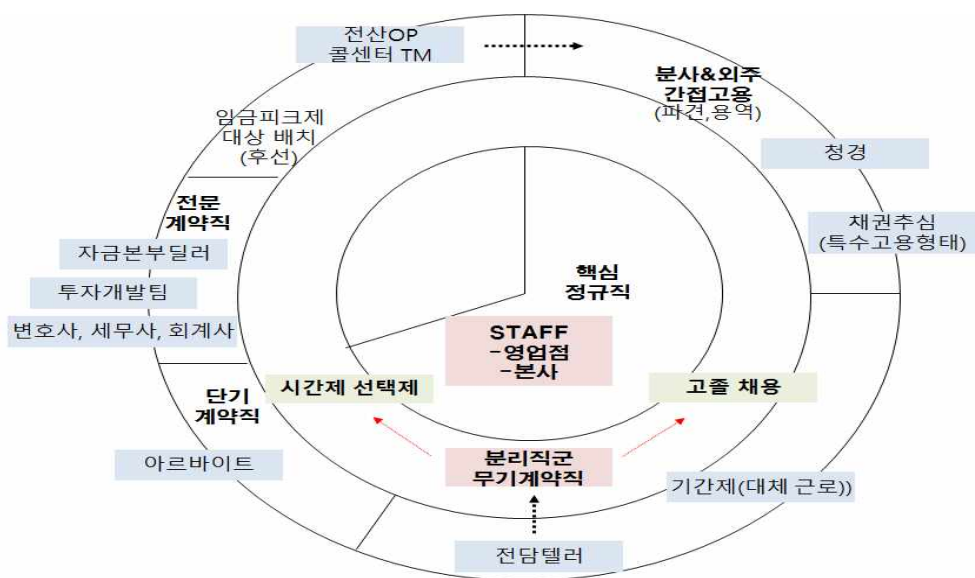
- 고용노동부는 특수근로형태고용종사자가 규모는 128만명 정도까지 추정되고 있으며, 아래의 [표8]는 현재 우리 사회에서 논의되고 있는 특수근로형태고용종사자 주요 직종(30여개)들이다. 이들 직종 중 일부는 위장된 자영인 형태로서 법적인 근로자 지위를 인정 받아야할 직업도 있고, 일부는 자영인 속성보다는 노동자 속성이 더 강해, 기초서비스나 노동시장의 기본적인 제도적 보호를 필요로 하는 직업도 있다.

[표8] 특수근로형태고용종사자(특고) 주요 직종들

기존 노사관계 행위자 형성 특수근로형태 종사자 논의 직종	기존 노사관계 행위자 미형성 특수근로형태 종사자 직종들
보험설계사 골프장경기보조원 학습지교사 레미콘트럭지입기사 택배기사 쿼 서비스기사 화물차지입기사 덤프트럭지입기사 대리운전 기사 애니메이터 텔레마케터 콘크리트 펌프카 지입기사 검침원(수도, 가스, 전기)	배달원(녹즙, 도서, 생활정보, 신문배포, O2O) 모집인(카드, 대출) 물류배송기사, 구난차기사 A/S기사, 정수기 방문점검원 헤어디자이너, 구성작가 야구르트 판매원, 화장품 방문판매원 의류판매중간관리자, 자동차 판매원 아동도서방문판매원, 신문광고영업사원 스포츠 및 레슨 강사(헬스레슨, 골프레슨강사 등) 행사도우미, 연극 및 공연예술 배우 학원강사, 상조회사영업사원 CS 아카데미 강사 상담심리사, 미술치료사 등 전문직

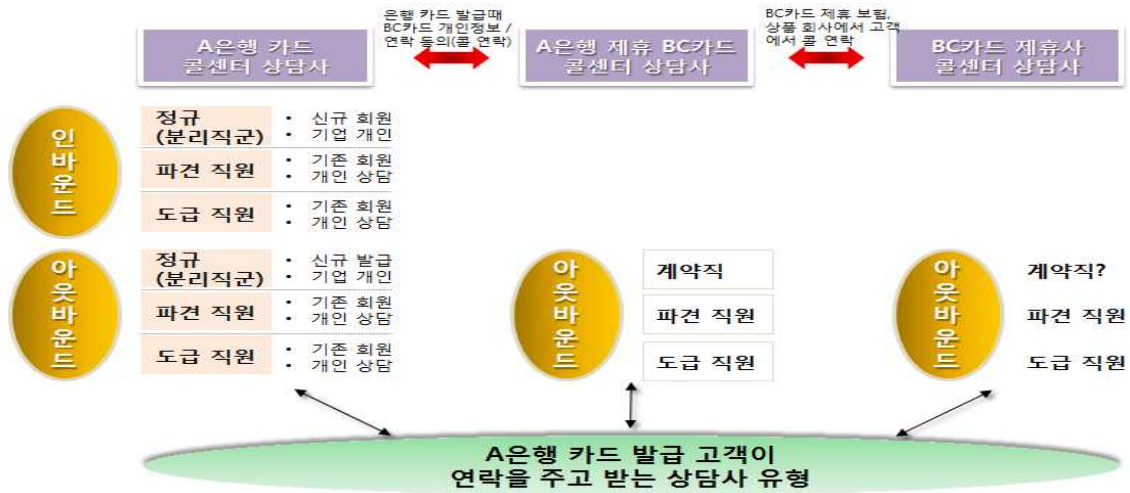
* 주 : 2008년부터 보험설계사, 골프장경기보조원, 학습지 교사, 레미콘트럭지입기사, 2010년부터 택배기사, 쿼 서비스기사 총 6개 직종은 산재보험 적용 대상 직종이나 산재보험 부담 주체, 적용제의 신청서 문제 등으로 현재 산재보험 가입률은 10%도 안 된다.

[그림8] 생산자서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 은행



* 주 : 1) 금융권에는 2007년 비정규직 도입 시기 전담 텔리 직군이 무기계약으로 전환 됨
 2) 최근 금융권(은행)에서 과거 텔리 직군이 담당하던 업무를 '시간선택제 일자리'로 채워가고 있는 상황임.

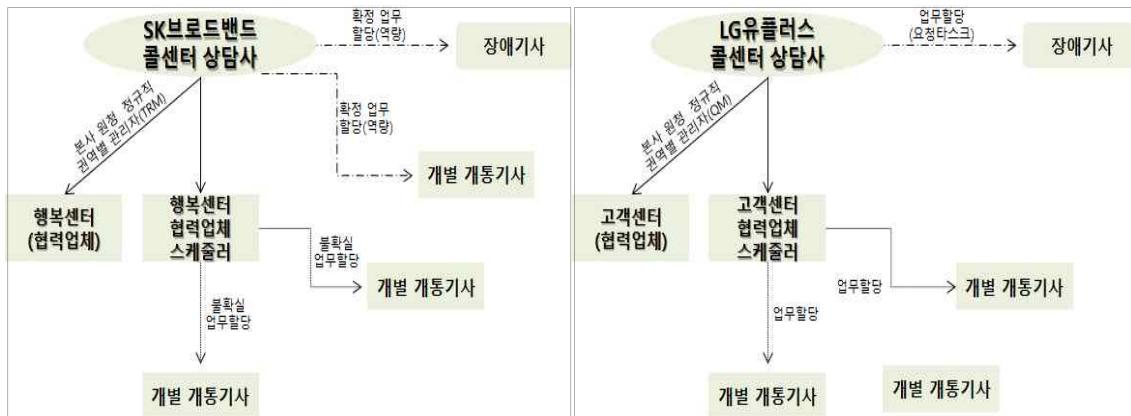
[그림9] 생산자서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 금융 콜센터



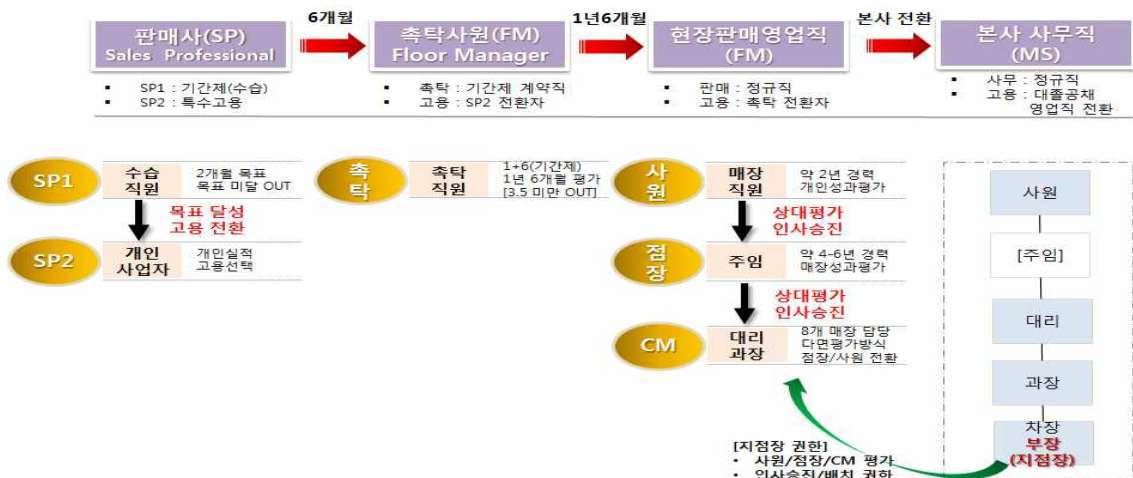
[그림10] 유통서비스 고용구조와 고용관계 모형 - 종합소매업



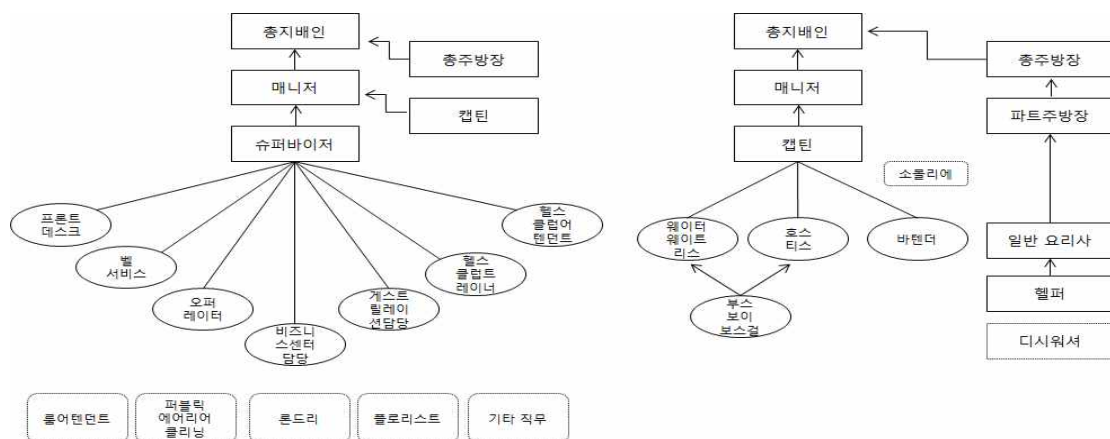
[그림11] 유통서비스업 고용구조와 고용관계 모형 - SK브로드밴드, LG유플러스 서비스센터



[그림12] 유통서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - LG유플러스 대리점

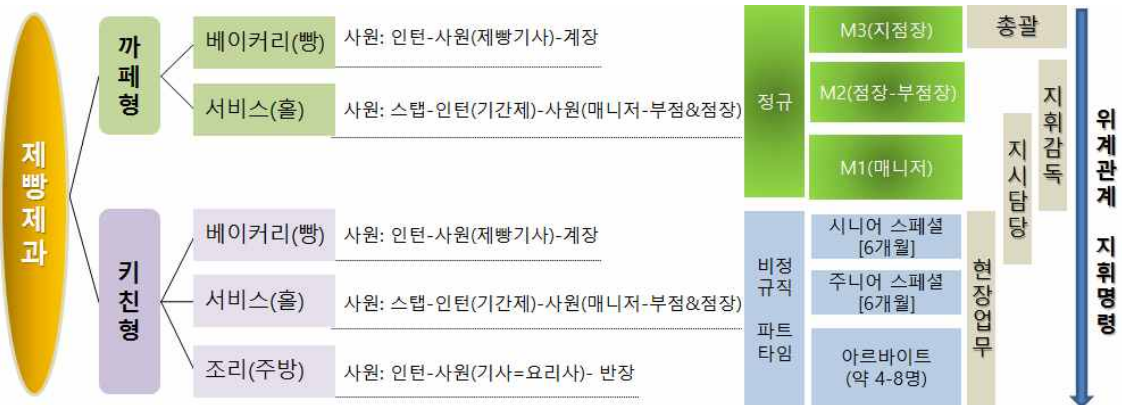


[그림13] 개인서비스 고용구조와 고용관계 도형 - 호텔, 숙박

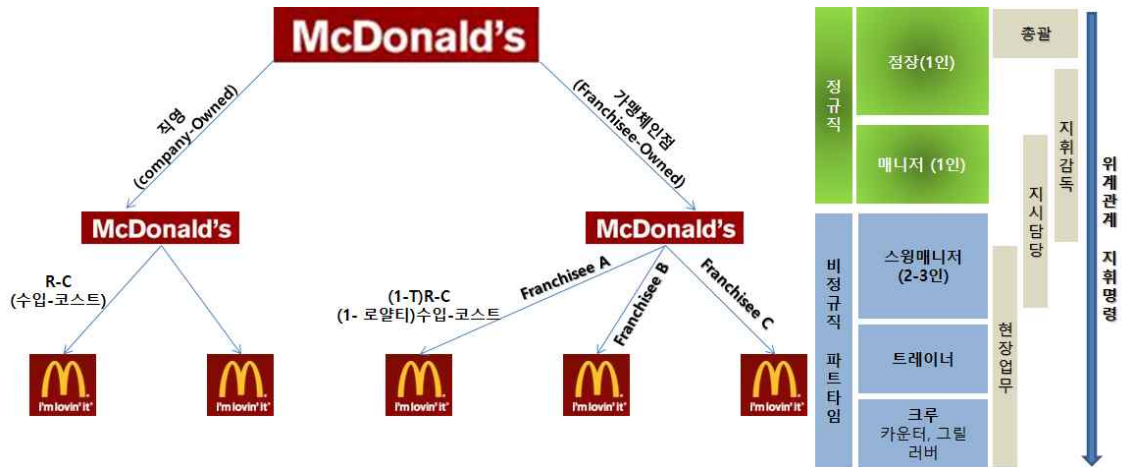


* 주 : [그림] 하단의 '실선'된 주요 업무·직종인 례 어텐던트(룸 메이드, 객실 청소), 클리닝, 론드리, 디시워셔 등의 직무는 고용 관계가 단절되어 현재 모두 외주화된 간접고용 활용 업무임.

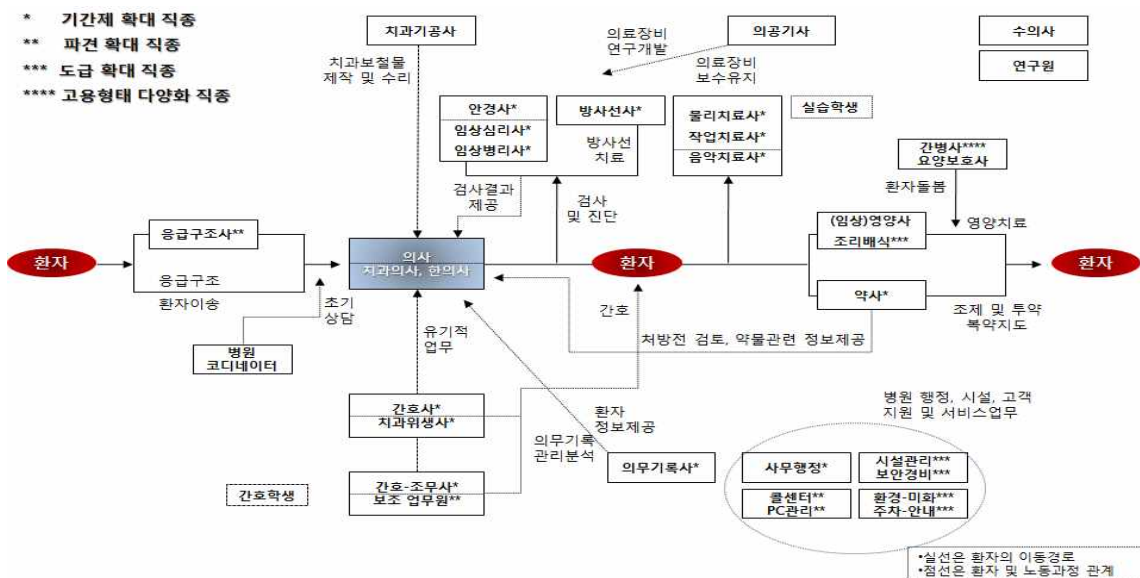
[그림14] 개인서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 제빵제과



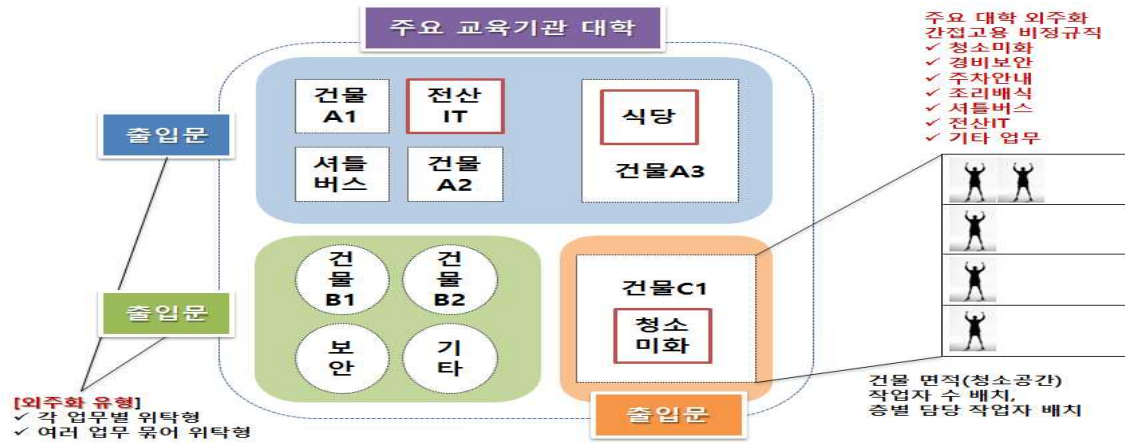
[그림15] 개인서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 패스트푸드



[그림16] 사회서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 의료기관(병원)



[그림17] 사회서비스업 고용구조와 고용관계 도형 - 교육기관(대학)



— 우리나라 노동시장에서 비정규직 문제는 고용불안과 차별 문제가 그간 주요 쟁점이 되었고, 고용불안 문제 해소를 위한 정책으로 공공과 민간부문에서 정규직 전환이 비정규직법의 직간접적인 효과로 진행되었다. 문제는 한국 사회에서 산업적 차원의 노사관계가 미약한 관계로 정규직 전환 과정에서 개별 사업장 수준에서 이루어졌다는 점이다. 이런 이유로 비정규직의 정규직화는 개별 사업장의 노사관계 수준의 역학관계에 따라 진행되었다.⁵⁾

5) 공공부문의 경우 정부 정책(공공부문 비정규직 종합대책)이 반영되었지만, 지자체의 경우 간접고용이 직접고용으로 전환된 곳은 광역 지자체의 경우 3곳(서울, 인천, 광주)에 불과하며, 중앙행정기관과 공공기관의 경우 간접고용은 거의 대부분 외주화 상태로 활용하고 있다. 한편 공공부문 내 문화예술 전문직과 같은 영역에서도 동일 업무 수행 '정규직-무기계약직-비정규직(기간제)'이 존재하며, 동일한 업무를 수행하는 문화예술 전문직의 경우 무기계약직이나 기간제의 경우 임금체계 또한 각 기관별로 상이하다(김종진, 2015b).

[표9] 우리나라 사회서비스 광역 지방자치단체 동일업무 비정규 혼재 직종 현황

주요 직종		직접고용 비정규직			간접고용 비정규직	
		기간제	단시간	일용직	파견근로	용역근로
1	일반행정사무보조원	◎				
2	전산보조원					
3	청소원(시설물청소)	◎		◎		◎
4	경비원					◎
5	시설관리원	◎				◎
6	환경미화원(가로청소폐기)					
7	주차안내					◎
8	조리보조원					◎
9	영양사					
10	시험연구보조원	◎				
11	사서		◎			
12	대면민원상담안내					
13	전화민원상담교환물센터					◎
14	법률상담					
15	문화예술공연전시담당자					
16	상수도검침교체종사자					
17	운전	◎				
18	비서속기					
19	홍보기획관리제작촬영					
20	기타					
21	연구원	◎				
22	소방					
23	정비					◎

* 주 : 해당 직종 모두 각 비정규직이 활용되고 있으며, ◎ 표기된 직종은 상대적으로 고용규모가 많은 직종임

－ 또한 정규직 전환 과정에서 확인 가능한 것은 산업적 차원의 협약이나 이행이 아닌, 개별 사업장 차원의 정규직 전환이 진행되어 사업장 내 동일 노동을 수행하는 ‘정규직-무기계약직-비정규직(직고, 간고)’이 혼재되어 있는 곳도 있고, 산업 및 업종 차원에서 보면 동일 업무를 수행함에도 기업과 사업장별로는 고용형태가 다른 곳들도 있다. 예를 들면 공공부문 중 서울시는 청소와 시설관리 업무 간접고용 노동자가 모두 정규직화(무기계약직)되었음에도, 경기도는 간접고용(파견, 용역)으로 고용되어 있다. 이와 비슷하게 서울시립대학 청소, 경비 노동자는 직접고용되었으나, 같은 광역 지자체 소속 대학들은 간접고용되어 있다.⁶⁾

－ 한편 [표10]에서 알 수 있듯이 우리나라 주요 대형병원 내 약 27개 남짓 직종에서 정규직과 동일한 업무를 수행하고 있는 다양한 고용형태(‘무기계약직-기간제-단시간-파견-용역’)의 비정규직이 존재하고 있는 것을 알 수 있다. 병원 사업장의 외주화 활용은 관리와 규제 회피 및 비용절감과 모방적 동형화 요인 등이 존재한다. 한편 유통업 계산

6) 고용노동부가 발표한 <대학 청소용역 실태조사 결과>(2014.11) 용역근로자 보호 지침 준수 여부를 보면 거의 대부분 제도 준수율이 미약한 것으로 나타나고 있다. 국·공립대 60곳과 사립대 100곳을 대상 조사한 결과를 보면, 먼저, 국공립대학교 준수율은 △공고시 근무인원 명시(100%), △근로조건보호 협약서 제출(88.2%), △협약서 위반시 제재(71.6%), △고용승계 조항 명시(70.5%), △시중노임단가 적용(0%) 순이다. 사립대 준수율 △공고시 근무인원 명시(93.4%), △협약서 위반시 제재(72.7%), △고용승계 조항 명시(28.4%), △근로조건보호 협약서 제출(26.8%), △시중노임단가의 적용(0%)로 나타났다.

업무의 경우 홈플러스, 이마트, 롯데마트는 직접고용(무기계약직, 기간제, 시간제) 형태로만 운영하고 있으나, 현대백화점은 외주화된 형태의 간접고용(사내하도급)으로 활용되고 있다.

[표10] 사회서비스 의료기관·병원 동일업무 정규-비정규 혼재 직종 현황

주요 병원 직종 (27개 직종)	직접고용	직접고용 비정규직 고용		간접고용 비정규직 고용	
	무기계약직	기간제	단시간	파견	용역
간호사				×	×
간호조무사				×	×
사무행정				×	×
시설관리					
임상병리사					×
방사선사				×	×
물리치료사				×	×
의무기록사			×	×	×
작업치료사			×	×	×
치기공사			×	×	×
치위생사				×	×
영양사			×	×	
정신보호사	×	×	×		×
안경사	×		×	×	×
그외 의료기술직				×	×
보조원					
약사				×	×
연구직			×	×	×
조리배식					
세탁청소			×		
환자이송					×
전산				×	
교환			×	×	
경비			×		
운전			×		
안내			×		
콜센터 안내	×		×	×	

*주 : 1) 표 안의 '음영' 직종은 동일 업무 정규직 대비 각 무기계약, 기간제, 단시간 고용되어 있다는 것을 의미.

2) 표 안의 '음영' 중 '×' 직종은 동일 업무 무기계약, 기간제, 단시간 고용되어 있지 않다는 것을 의미.

5. 맺음말: 토론 및 논의

— 우리나라 노동시장은 IMF 구제금융 이후 고용체제 자체가 기존과는 전혀 다른 형태로 변화되고 있다. 무엇보다 산업구조 변화 및 정부정책 흐름을 반영하여 노동시장의 일자리 규모와 추이가 서비스산업과 비정규직 확대 및 증가 추세 현상이 확인된다. 특히 최

근 노동시장은 기존 노동시장 이중구조화(1차, 2차)나 핵심-비핵심 논의를 그대로 반영하고 있다. 예를 들면 협소한 1차 노동시장과 분절 노동시장 구조는 이론적 혹은 실증적 연구결과와 동일하다.

- 현재 노동시장은 300인 미만 중소영세기업의 비정규직 규모와 비율이 높고, 제조업에 비해 서비스산업 비정규직 비율이 높다. 물론 제조업에서도 조선이나 철강 등은 서비스산업 평균보다 간접고용 비정규직 규모나 비율이 높은 곳도 확인 된다. 더불어 노동과 고용의 특성을 보면 지난 10년 사이 비정규직은 자본의 고용 및 노동유연화로 인한 간접고용 비정규직이 증가했고, 노조 조직률은 더욱 하락했다. 이는 정부의 포괄적인 노동정책(비정규직법, 공공부문 비정규직 대책)의 효과가 미비하거나 개별 현장에서 작동하지 않는 것을 의미한다.
- 하지만 더욱 큰 문제는 기존의 노동시장이 포착하지 못한 새로운 형태의 고용체제들이 출현 확대되고 있다는 점이다. 자본의 고용 및 노동유연화 전략으로 개별 자본의 전략적 선택이나 모방적 동형화 현상에 의한 다차원적인 고용구조가 형성되고 있다는 점이다. 예를 들면 시장과 경제상황이라는 산업구조 효과나 정부 정책에 기인된 제도적 효과에 의한 변형된 비정규직 활용(사내외 하청화, 협력업체 활용 확대, 특수고용 증가)이 증가되고 있다는 점이다.
- 특히 자본의 외주화 전략에 의한 파견용역과 같은 간접고용은 물론 IT 및 서비스산업의 발달로 특수근로형태고용 종사자와 같은 국가와 기업으로부터 보호받지 못하는 비제도화된 파편화된 고용형태가 출현 확대되고 있다는 점이다. 기존의 제조업과 건설업의 간접고용 활용 유형들이 이제는 유통, 금융, 통신, 병원, 호텔, 대학과 같은 민간부문은 물론 대학과 지자체와 같은 공공부문 내 개별 사업장에서 다양하고, 중층적이면서 다차원적인 고용구조 현상이 확인되고 있으며, 고용과 임금 차별을 떠나 비인권적인 차별들도 일부 확인된다.⁷⁾
- 때문에 주요 선진국에서도 간접고용 활용에 대한 법제도적 혹은 노사관계 차원에서 다차원적으로 규제나 개입하고 있는 것이다. 무엇보다 간접고용에 대한 규율 및 보호를 법

7) 공공부문 내 간접고용 비정규직 차별은 주로 제계약을 빌미로 한 금품 수수와 인격 모욕(폭언) 등을 감내해야하는 상황이고, 민간부문 내 간접고용 비정규직 차별은 원청 사업장의 제반 시설(병원과 같은 의료시설, 카페나 커피 전문점 등 편의시설) 이용을 제약하는 문제들이 존재한다.

제도적 차원에서 제도화 했다. 스웨덴이나 스페인처럼 간접고용 문제 해결을 위한 제도화를 사회적 합의와 단체교섭을 사회 행위 주체들이 해결한 곳도 있다(조돈문, 2012ab). 대표적으로 스웨덴의 고용보호법에 명시된 정규직 고용원칙(사용사유), 임시직 노동자 보호 장치 등이다. 이에 비해 한국의 간접고용 비정규직 노동자를 위한 규제와 보호 대책은 미흡한 실정이다.

- 오히려 우리나라 노동시장은 영국과 독일처럼 탈규제와 같은 제도적 흐름이 고용체제에 왜곡된 형태로 투영될 개연성이 높다. 예를 들면 파견법 확대(제조업, 전문직, 연령 55세 이상)나 비정규직법 기간 연장(4년), 정리해고 및 임금피크제 도입 등의 취업규칙 불이익 변경과 같은 자본의 탈규제 요구가 수렴될 가능성이 현실화되고 있다는 점이다. 게다가 고용율 70% 목표에 사회보장제도와 최저임금제도의 현실화 없이 파트타임 단시간 일자리라는 화려한 정치적 수사어구에 상시 지속 업무의 정규직 일자리에 저임금 단시간 일자리로 채워질 위험성도 현재 진행형이다.
- 독일(슈바르츠 아르바이트, 블랙노동)이나 네덜란드 및 영국(제로아워, zero-hour)과 같은 국가에서도 시간제 일자리와 같은 나쁜 일자리가 증가하는 등 노동시장이 파편화되었다. 이들 나라들의 경험을 보면 1차 노동시장이 제도화된 형태로 존재하지만 2차 노동시장에서는 노동의 사각지대 현상이 나타나고 있다. 대표적으로 변형된 초단시간 청년 아르바이트 일자리, 사회서비스 돌봄 일자리, 서비스산업 여성 저임금 간접고용 일자리 영역에서 호출근로나 특수근로형태고용종사자 등이 우리나라에서도 더 확대될 것이다.
- 앞에서 살펴본 바와 같이 노동시장의 일자리 형태 자체가 이미 우리나라는 소수 차별과 기업이 산업간, 산업내 가시사슬을 형성하고, 시장 독점적 구조가 이미 고착화되어가고 있는 것으로 봐야 한다. 그런데 문제는 이들 기업에서 오히려 더 나쁜 자리인 간접고용이나 협력업체 활용 비율이 높다는 것이다. 따라서 우리나라 노동시장 재구조화를 통한 비정규직 축소와 차별 해소문제를 어떻게 가능한지 법제도적, 정책적, 실천적 차원에서 다양한 모색이 재논의될 시점이다.⁸⁾

8) 현재 정부 주도의 노동시장 이중구조화 문제는 개별적 근로관계 차원의 고용양극화 해소라는 프레임으로, 기존 노동운동진영의 노동통제를 강화하는 노동체제 재편 전략의 수단으로 활용 될 수도 있다. 대기업 제조업 노동운동(현대자동차 불법파견 문제, 쌍용자동차 정리해고 문제)이나 공공부문 노동운동(공무원노조, 전교조)에 과도한 국가기구(입법, 사법, 행정) 노사관계 개입과 인식, 판단들의 징후들이 이런 의구심을 들게 한다.

- 이를 위해서는 무엇보다 국가 차원에서 포괄적이고 종합적인 노동시장 관련 법제도 및 정책이 새롭게 수립될 필요가 있다. 비정규직 활용의 규제를 억제하기 위해서는 고용안정법, 비정규직법(기간제, 파견 등) 등을 전면 재검토하지 않는 이상 현재의 상황을 억제하기는 어려운 실정이다. 단기적으로는 포괄적인 실태조사를 위해 고용형태 공시제의 대폭 확대 강화(공시 규모와 대상 확대: 100인 이상, 협력업체 포함, 영역 확대: 인턴, 해고, 이퇴직, 산재 등 추가)부터 시행해야 한다.
- 물론 중장기적으로는 노동운동진영과 시민사회의 새로운 주체형성을 통한 자본과 기업에 대한 직접 영향력을 가하는 광범위한 제도적 메커니즘(경제민주화: 재벌의 고용구조, 고용의 질 개선 관련 사회적 책임 부과제)과 노사관계 작동방식의 사회적 과정(민주적 통제: 공동결정제도 법제화, 단체협약 효력확장제도 확대 등)을 실현하는 노력이, 사회적 행위주체들이 개입하여 현재의 다차원적이고 변형된 고용구조와 고용관계의 제도적 규율을 통한 노동시장 재구조화를 형성하기 위한 전략적 대안 모색을 진지하게 고민할 시기인듯하다.

<참고문헌>

- 김유선. 2014, “300인 이상 대기업 비정규직 규모 : 고용형태 공시제 결과(2014년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2014-19. 한국노동사회연구소.
- 김유선. 2015, “10대 재벌 비정규직 현황 : 고용형태 공시제 결과(2015년 3월 현재)”, KLSI 이슈페이퍼 2015-23. 한국노동사회연구소.
- 김 진, “상시직 구조조정 수단으로서의 금융기관 ‘후선 발령’의 정당성”, 「노동법실무연구」 제1권, 노동법실무연구회, 2011.
- 김종진. 2013. 「비제조업 부문 사내하도급 실태와 개선방안」, 『사내하도급 실태와 개선방안』, 100차 노동포럼, 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2014. 「사회적으로 확산되는 서비스산업 간접고용 실태와 개선과제: 서울지역 대학, 병원, 학교, 구청, 아파트 사례」, KLSI 이슈페이퍼 2014-2. 한국노동사회연구소.
- 김종진. 2015a. 「자본의 구조조정 방식 변화, 간접적 고용조정 전략」, <희망없는 절망퇴직 사례발표대회>, 새정치민주연합 을지로위원회 내부 워크숍 자료집, 1~16쪽.
- 김종진. 2015b. 「한국 노동시장 구조변화와 비정규직 개선과제」, 한국노총.
- 김종진, 김적수, 홍석범. 2011. 『간접고용 활용실태 및 간접고용 근로자 실태분석』, 국회입법조사처.
- 박종식. 2012. 「조선산업 노동시장 구조변화와 노동조합의 대응」, 금속노조 노동연구원.
- 손정순. 2013. 「제조업 부문 사내하도급 실태와 개선방안」, 『사내하도급 실태와 개선방안』, 100차 노동포럼, 한국노동사회연구소.
- 이병훈 외. 2013. 『사장님도 아니야, 노동자도 아니야』, 창작과비평사.
- 이병희. 2012. 「사내하도급의 활용 원인과 고용성과」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 1~33쪽.
- 이상호. 2014. 「독일 파견노동의 탈규제화와 노사관계의 영향」. 《산업노동연구》, 제20권 제3호, 한국산업노동학회, 261~296쪽.
- 이시균. 2011. 「간접고용이 고용성과에 미치는 효과」. 《산업노동연구》, 제17권 제1호, 한국산업노동학회, 239~264쪽.
- 이시균. 2015. 「원하청 고용구조 및 고용변동」. 《노동리뷰》, 제125호, 한국노동연구원, 56~66쪽.
- 은수마·이병희·박제성. 2011. 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원.
- 은수마·김기선·박제성. 2012. 『간접고용 국제비교』, 한국노동연구원.
- 정보통신정책연구원(2015), 『2014년도 방송시장 경쟁상황 평가』, 방송통신위원회.
- 정이환. 2013. 『한국 고용체제론』, 후마니타스, 89~150쪽.
- 조성재. 2011. 「사내하도급 실태와 개선방향」. 《노동리뷰》. 제70호, 한국노동연구원, 73~81쪽.
- 조돈문. 2012. 「스웨덴의 간접고용 사회적 규제와 “관리된 유연성”: 파견업 단체협약을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 2호, 한국산업노동학회, 299~326쪽.
- 조돈문. 2012. 「스페인 비정규직 문제와 사회적 행위주체들의 전략: 2010년 노동시장 개혁 공방을 중심으로」, 《산업노동연구》, 제18권 1호, 한국산업노동학회, 311~347쪽.

간접고용 노동자의 노동권 보장을 위한 정책, 입법과제

권두섭 (민주노총, 공공운수노조 법률원/변호사)

1. 간접고용 비정규직의 개념, 노동권 현실, 규모 현황

가. 개념과 노동권 현실

(1) **간접고용이란** 노동력을 직접 고용하지 않고 노동력을 공급하는 외부 업체(하청회사, 용역업체, 파견업체, 근로자공급업체, 자회사, 위탁관리업체, 소사장 등)와 도급(위탁, 용역)계약, 근로자파견계약 등을 맺고 외부업체의 노동력을 사용하는 형식. 이 때 노동력을 공급하는 외부업체는 실질적인 권한이 없고 실제 사용하는 사업주(원청회사, 파견법상 사용자사업주, 건물주 등)가 근로조건 등 노동관계상의 모든 내용에 실질적인 영향력 또는 지배력을 가지고 있지만 형식적으로 고용주가 아니라는 이유로 노동법상의 책임을 회피하고 있음

- 현실에서 사용되는 용어들

직 업 소 개	근로자 공급	위장도급	진정 도급
	근로자 파견	(용어 : 도급, 위탁, 사내하청, 소사장, 분사, 용역) (법적 상태 : 위장근로관계, 불법파견)	

- 도급과 위장도급

도급은 수급인이 어떠한 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 계약을 의미(민법 제664조).

이와 같이 원래의 의미를 지닌 도급을 진정한 도급이라 한다면, 사용자로서의 책임과 의무를 면하기 위하여 도급형식을 취한 것에 불과한 노무도급관계를 위장도급이라고 할 수

있음).

위장도급의 경우 형식적으로 수급인과 근로자 사이에 개별적 근로관계에 관한 징표가 존재하기 때문에 주로 고용관계에 따른 사용자의 의무 또는 책임을 도급인에게 부담시킬 수 있는지 여부가 문제

위장도급에 해당하는 경우에 그 실질은 첫째, 파견근로관계(또는 근로자공급관계)인 경우가 있고, 둘째는 아예 수급인이 사업주로서 독자성이 없거나 독립성을 결하여 도급인의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하여 도급인과 근로자 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있는 경우로 나누어 볼 수 있음

- 근로자파견

- 근로자파견이라 함은 '파견사업주(하청업체)가 노동자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘, 명령을 받아 사용자를 위한 근로에 종사하게 하는 것'이라고 규정되어 있음(근로자파견법 제2조 제1호)

- 직업안정법의 직업소개

- 직업안정법에서 규율

- 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자를 탐색하거나, 구직자를 모집하여 구인자와 구직자간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말함(직업안정법 제4조 제2호). 직업소개는 직업소개를 하는 자가 구인자와 구직자간의 근로계약의 성립을 알선할 뿐(알선 이후에는 관계 종료) 근로자와 사이에 사실적 지배관계조차도 없다는 점에서 근로자공급과 구분. 구인자와 구직자 사이에는 근로계약관계의 성립이 있어야 하는 것으로 보고 있음

- 근로자 공급

- 직업안정법에서 규율, 노동조합만 근로자공급 허용(항운노조)

- 근로자공급사업에 해당하기 위하여는 공급사업자와 노동자간에 고용 등 계약에 의하거나 사실상 노동자를 지배하는 관계가 있어야 하고 공급사업자와 공급을 받는 사용사업자

1) 파견법상의 허가 및 제한 나이가 사용사업주로서의 책임과 의무를 면하기 위해서 위장도급을 이용하는 경우도 있겠지만, 노무도급계약의 외양을 취하고자 하는 사용자의 의도는 자신이 사용자로서 각종 책임을 면하는 동시에 그 결과 노동자들의 노동기본권을 봉쇄하려는 것이거나, 해고제한 법리의 회피 등에 있다고 보는 것이 정확할 것이다.

간에 제3자의 노무제공을 내용으로 하는 공급계약이 있어야 하며 노동자와 공급을 받는 자간에는 사실상 사용관계가 있어야.²⁾

- 1998년 파견법이 제정되면서 파견법상의 파견은 근로자공급에서 제외되어, 결국 현행법에서는 공급사업자와 근로자 사이에 고용관계가 있는 경우에는 파견에 해당하게 되고, 고용계약 없이 근로자를 지배하는 관계가 있을 뿐인 경우에는 근로자공급에 해당.

(2) 간접고용 비정규직의 노동권 현실은 사례 발제에서 구체적으로 언급될 것이고, 이미 많이 알려진 바 있으므로 간략히 이를 정리하면 다음과 같음.

- **고용불안 문제** : 하청업체나 파견업체하고도 기간제 근로계약을 체결하고 있는 경우가 일반적이며, 무엇보다 원청업체와 1년 단위로 도급계약, 근로자파견계약 등을 체결하고 있는데 이 관계의 종료는 간접고용 비정규직에게는 고용의 종료를 의미한다. 새로 들어오는 하청업체로 고용승계가 법률적으로 보장이 안되어 있어서 하청업체 변경과정에서 일상적인 고용불안이 따르게 됨. 고용이 승계되는 방식이 이전 하청업체를 사직하고, 새로 신규입사하는 형태가 되기 때문에 인천공항지역지부, 수자원공사, 홍대 사례와 같이 고용승계과정에서 노조활동가나 조합원을 배제하는 일도 생기며, 사실상 해고(고용승계에서 배제)가 되더라도 법률상 다투기가 어려워짐

사내하청을 활용하고 있는 기업들의 경우에 고용조정 1차 대상을 사내하청 노동자로 두고, 필요시 도급계약 해지 또는 변경(일부 도급인원 감축)을 통해 사실상 사내하청 노동자들을 정리해고하고 있음.

- **노동3권의 박탈** : 노조가입을 이유로 한 하청업체 폐업(원청업체의 도급계약 해지로 인한 하청업체 폐업)과 조합원 고용승계 배제, 노조의 일상활동 침해(사업장밖으로 나갈 것을 요구), 노동조건(임금, 고용, 노동시간 등)과 사업장내 노조활동(타임오프, 전임자 등에 대하여도 원청이 결정해서 이를 도급계약에 반영해야만 가능한 구조가 현실)에 대한 실질적인 결정권을 가지고 있는 원청업체는 제3자라면서 사용자책임 회피 일관(→ 단체교섭권 무력화), 파업시 원청의 대체근로 투입(다른 하청업체와 도급계약 체결, 임시고용으로 대체인력 투입)으로 파업 무력화, 파업으로 인한 업무중단시 도급계약 해지 조항, 사업장내 쟁의활동 침해(퇴거 요구, 업무방해 등) 등 일일이 열거하기 어려운 정도

2) 대법원 1999. 11. 12. 선고 99도3157 판결, 대법원 1994. 10. 21. 선고 94도1779 판결, 1985. 6. 11. 선고 84도2858 판결 등 참조.

복수노조 창구단일화제도가 결합되면서 노동3권 박탈 문제는 더 심각한 상황, 교섭창구 단일화 대상을 원청사업장이 아니라 하청업체 기준으로 하여 전국 각지에 존재하는 동일 하청업체에서 파견한 노동자들과 창구단일화하도록 강제, 교섭단위 분리를 하더라도 하청업체가 변경되면 다시 해야하는 상황, 쟁의절차를 밟고 있는 중에 하청업체 변경시 새로운 하청업체를 상대로 새로 창구단일화 절차부터 시작할 것을 요구, 단체협약 등이 새로운 하청업체에 승계되지 않는 문제 등 사실상 현행법 테두리내에서는 노동3권 활동이 불가능

- **위장도급과 불법파견의 만연** : 현대자동차를 비롯한 제조업의 사내하청, 유통 등 서비스업 등 외형은 도급계약의 형식을 가지고 있지만 실질은 인력파견에 불과한 위장도급 내지 불법파견이 만연한 실정, 정부의 미온적인 대처와 사실상의 묵인 아래 확산되어 왔음

- **임금 및 노동조건 차별** : 예를 들어 사내하청노동자는 직영 정규직노동자와 동등·유사한 업무를 담당하는 경우가 대부분임. 그럼에도 사내하청이라는 이유만으로 차별적인 저임금을 지급받는 경우가 대다수이며, 연말 경영성과금, 그리고 기업복지의 차별로 인해, 하청노동자들은 상대적 박탈감에 빠져 있음. 이러한 점은 특히 다층적 하청 구조 내의 2(3)차 사내하청노동의 경우에 더 크게 확대되고 있음. ‘도급관계’ 하에서 시장권력의 비대칭성으로 인해 도급업체뿐만 아니라 해당 노동자까지 차별적 저임금과 상대적인 고용불안에 더 노출되고 있는 상황임. 또한 ‘위험의 외주화’라는 작업조건에 있어 위험을 간접고용 노동자들에게 전가한다는 비판도 제기되고 있음. 최근 몇 년 동안의 산재 사망 사건을 보면, 대기업의 산업재해 피해가 하청업체 노동자들에게 집중되고 있음. 유해하고 위험한 작업을 하청업체에 넘기면서 일어나는 ‘위험의 외주화(하급도화)’임. 예컨대, 현대중공업의 재해율은 0.66으로 조선업 평균 재해율인 0.69보다 다소 낮았지만 하청업체의 재해율을 감안한 환산재해율은 0.95로 1000대 건설업체 환산재해율 0.43의 2배 이상임. 현대중공업에서는 지난해에만 3명의 노동자가 추락, 협착, 작업차량에 의한 교통사고 등으로 목숨을 잃었음(박점규, 2014). 인건비를 덜고 사용자 책임을 피하려는 하청업체로의 외주화가 고용불안을 넘어 ‘목숨과 안전’의 불안을 낳고 있음. 2013년 1월 삼성전자 불산누출 사고로 숨진 노동자 1명, 여수국가산업단지 폭발사고 때 목숨을 잃은 노동자 6명은 모두 하청업체 소속이었음³⁾.

3) 노광표, 간접고용의 실태와 개선방안(2014. 5.) 23~24면, 한국노동사회연구소

나. 간접고용 비정규의 규모 현황

- 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2015. 3.) 결과⁴⁾에 따르면 파견근로와 용역근로를 합친 파견용역근로 규모를 살펴보면, 2002년 8월 43만명(3.0%)에서 2007년 3월 76만명(4.8%)까지 빠른 속도로 증가했고, 2007 ~ 2012년에는 같은 수준을 유지하거나 매우 완만하게 증가하다가 2012년 8월 90만명(5.1%)을 정점으로 감소세로 돌아섰음. 그러나 2014년 8월 80만명(4.3%)을 저점으로 2015년 3월에는 85만명(4.5%)으로 증가했다. 노동부 ‘고용형태공시제 결과’ (2014년 3월)에서 300인 이상 대기업 사내하청은 87만명이다. 이들 사내하청은 대부분 불법파견이지만, 경제활동인구조사 부가조사에서는 사내하도급 설문 문항이 없어 대부분 정규직으로 분류된다. 따라서 한국에서 파견근로(파견, 용역, 사내하도급)는 172만명(9.1%)을 넘어설 것으로 보인다. 2012년 3월 한국의 파견(용역)근로 비율은 4.3%로 OECD 국가 중 슬로베니아(5.3%) 다음으로 높고, 사내하청까지 합치면 8.9%로 가장 높은 것으로 나타나고 있음.

[표2] 연도별 비정규직 규모

	수(천 명)							비율(%)						
	12년 3월	12년 8월	13년 3월	13년 8월	14년 3월	14년 8월	15년 3월	12년 3월	12년 8월	13년 3월	13년 8월	14년 3월	14년 8월	15년 3월
임금노동자	17,421	17,733	17,744	18,241	18,396	18,776	18,799	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	9,051	9,257	9,562	9,874	10,167	10,254	10,411	52.0	52.2	53.9	54.1	55.3	54.6	55.4
비정규직	8,370	8,476	8,182	8,367	8,229	8,522	8,388	48.0	47.8	46.1	45.9	44.7	45.4	44.6
임시근로	8,153	8,235	7,909	8,077	7,949	8,225	8,071	46.8	46.4	44.6	44.3	43.2	43.8	42.9
장기임시근로	4,828	4,738	4,526	4,579	4,704	4,817	4,738	27.7	26.7	25.5	25.1	25.6	25.7	25.2
한시근로	3,326	3,498	3,381	3,498	3,246	3,408	3,334	19.1	19.7	19.1	19.2	17.6	18.2	17.7
(기간제)	2,554	2,714	2,594	2,761	2,588	2,749	2,626	14.7	15.3	14.6	15.1	14.1	14.6	14.0
시간제근로	1,702	1,826	1,758	1,884	1,916	2,032	2,091	9.8	10.3	9.9	10.3	10.4	10.8	11.1
호출근로	847	871	791	821	788	805	830	4.9	4.9	4.5	4.5	4.3	4.3	4.4
특수고용	584	545	557	545	551	524	501	3.4	3.1	3.1	3.0	3.0	2.8	2.7
파견용역	845	897	881	850	801	799	847	4.9	5.1	5.0	4.7	4.4	4.3	4.5
(파견)	190	215	198	204	167	195	191	1.1	1.2	1.1	1.1	0.9	1.0	1.0
(용역)	655	682	683	646	634	604	658	3.8	3.8	3.8	3.5	3.4	3.2	3.5
가내근로	79	69	66	73	77	58	46	0.5	0.4	0.4	0.4	0.4	0.3	0.2

4) 김유선, 비정규직 규모와 실태(통계청, 경제활동인구조사 부가조사 결과, 2015. 3.), 5면, 한국노동사회연구소

- 노동부가 2015. 3. 현재 고용형태공시제 시행결과에 대한 분석⁵⁾에 따르면 300인 이상 대기업에서 일하는 비정규직은 182만명이고, 직접고용 비정규직은 90만명, 간접고용은 92만명, 그런데, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 61만명을 간접고용 비정규직으로 분류하게 되면 300인 이상 기준 비정규직은 211만명(45.8%), 간접고용 비정규직은 151만명(32.8%), 직접고용 비정규직은 60만명(13%)로 파악되고 있음.

【표9】 재벌기업 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

산업(대분류)	기업 수 (개)	노동자 수 (천명)	정규직 수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
				전체	직접고용	(기간제)	간접고용	전체	직접고용	(기간제)	간접고용
비재벌	2,822	2,609	1,607	1,002	723	695	279	38.4	27.7	26.7	10.7
재벌	411	1,984	1,171	813	175	147	638	41.0	8.8	7.4	32.2
10대 재벌	216	1,301	811	490	90	86	400	37.7	7.0	6.6	30.7
11-20대	94	387	202	186	46	25	140	47.9	11.9	6.5	36.1
21-30대	40	102	56	46	10	9	36	45.3	10.1	8.5	35.2
31-48대	61	194	103	92	28	27	63	47.2	14.6	14.0	32.5
고용형태공시제대상	3,233	4,593	2,778	1,815	898	842	918	39.5	19.5	18.3	20.0

10대 재벌 비정규직은 간접고용 비정규직이 30.7%로 직접고용 비정규직 7.0%보다 4배 많음.

- 한편, 고용노동부가 2010년 8월 300인 이상 사업장 1,939개소를 대상으로 사내하도급 활용 실태를 조사한 결과에 따르면, 799개(41.2%)사업장에서 사내하도급을 활용하고 있으며, 동 사업장의 원·하청 노동자 1,326천명 중 사내하도급 노동자의 비중은 평균 24.6%, 인원수는 325,932명으로 나타남, 이를 업종별로 보면, 하청노동자 사용비율은 조선 61.3%, 철강 43.7% 등으로 높게 나타났으며, 자동차는 16.3%이었음, 또한 2008년과 비교하여 조선, 전기·전자업종은 하청노동자의 수와 비율이 모두 증가하는 특징⁶⁾을 보여주고 있음.

5) 김유선, 윤자효, 대기업 비정규직 규모(고용형태 공시제 결과, 2015. 3. 현재), 한국노동사회연구소

6) 노광표, 간접고용의 실태와 개선방안(2014. 5.) 7면, 한국노동사회연구소

<표 2> 업종별 사내하도급 현황(2008년과 2010년 비교)

업종	2010.08월			2008.05월			하청 증감
	원·하청	하청	하청비율	원·하청	하청	하청비율	
합계	1,326,040	325,932	24.6%	1,682,996	367,591	21.8%	△44,172
조선	138,748	85,119	61.3%	140,213	77,329	55.1%	7,790
철강	65,233	28,512	43.7%	68,346	28,760	42.1%	△248
사무판매서비스	450,913	95,336	21.1%	671,689	123,958	18.4%	△30,570
기계금속	84,375	16,634	19.7%	103,215	18,519	17.9%	△1,885
화학	89,424	16,786	18.8%	90,773	17,647	19.4%	△861
자동차	92,386	15,075	16.3%	125,070	17,889	14.3%	△3,259
전기전자	219,910	30,927	14.1%	217,487	27,514	12.6%	3,413
기타	185,051	37,543	20.3%	266,203	55,975	21.0%	18,552

자료: 고용노동부(2008, 2010), 사내하도급실태조사

- 공공부문 간접고용 비정규직을 보면 정부의 통계상으로도 간접고용은 그간 부쩍 증가해 와서 2006년 당시 64,822명이었던 파견·용역 노동자 수는 2011년에는 99,643명⁷⁾, 2012년에는 110,641명⁸⁾(비정규직 가운데 약 30.7%), 2013년에는 더 증가하여 111,940명⁹⁾(비정규직 가운데 약 31.8%)으로 집계되고 있음, 각각 공공부문 비정규직 추산 범위의 차이를 감안한다 하더라도 공공부문에서 간접고용이 꾸준히 유지·확대되어 왔음.

1. 비정규직 현황

(단위: 명)

구분	'12년 실태조사				'13년 실태조사			
	총인원	직접고용		파견·용역	총인원	직접고용		파견·용역
		정규직	비정규직			정규직	비정규직	
합계	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%)
중앙 부처	289,499	263,529	20,074 (6.9%)	5,896 (2.0%)	285,171	259,402	19,038 (6.7%)	6,731 (2.4%)
자치 단체	385,050	324,281	49,349 (12.8%)	11,420 (2.9%)	377,652	313,037	53,340 (14.1%)	11,275 (3.0%)
공공 기관	387,019	276,669	46,971 (12.1%)	63,379 (16.3%)	391,563	279,017	47,793 (12.2%)	64,753 (16.5%)
지방 공기업	63,557	45,806	7,924 (12.4%)	9,827 (15.4%)	61,945	45,842	8,653 (14.0%)	7,450 (12.0%)
교육 기관	629,019	483,604	125,296 (19.9%)	20,119 (3.2%)	644,316	511,568	111,017 (17.2%)	21,731 (3.4%)

* 공공기관 302개소는 '공공기관운영에관한법률'에 의해 지정된 공공기관 295개소 외에 금융감독원 등 공공기관 지정은 해제되었으나 공공의 성격이 있어 조사대상으로 포함하고 있는 7개소를 포함

그런데 이는 파견·용역의 고용형태로 표현되는 외주화 현황만을 포함한 것으로, 민간위

7) 고용노동부, 공공부문 비정규직 고용개선 대책, 2011.11.

8) 고용노동부, 공공부문 비정규직 현황, 2013.4.9.

9) 고용노동부, 공공부문 비정규직 정규직 전환실적 보도 참고자료, 2014.4.14.

탁은 배제되었고 재하청으로 수행되는 업무가 포함되었는지 여부도 확인하기 어렵다는 점에서 실제 간접고용 규모는 훨씬 크다고 추정.

그간 공공부문 구조조정 과정에서 민간위탁을 통한 공공부문 규모 감축이 적극적으로 이루어졌고, 공공적 사무에 대해서 민간에 위탁하여 수행하도록 하는 간접고용 방식이 일부 법령에 의한 제한을 제외하고는 원칙적으로 규제 없이 개방되어 있는 상태임, 이로 인해 특히 민간위탁 명목의 간접고용이 공공부문에 광범위하게 존재하는데, 공공부문 구조조정 초기인 1998년~2000년 당시 지자체 민간위탁 규모는 전체 1,644건에 이르고 이로 인해 당시 총 7,631명이 감축된 것으로 나타나고 이후로도 민간위탁 규모는 줄어들지 않아 2007년 말 기준 2,440건, 2011년 기준으로 전국 민간위탁사업은 6,990건으로 조사되고 있음.¹⁰⁾

- 통계청 경제활동인구조사 부가조사(2015. 3.) 결과¹¹⁾에서 나타나는 간접고용 비정규직의 임금은 정규직의 48.9% 수준으로 나타나고 있고 2015. 3. 현재 정규직의 평균임금은 299만원인데 파견근로자는 163만원, 용역근로자는 142만원.

- 사회보험 및 노동조건 적용률을 보면 정규직의 경우 4대 보험과 퇴직금, 상여금 등에서 90% 수준의 적용률을 보여 주는 반면, 파견근로자는 국민연금 64.4%, 건강보험 71.5%, 고용보험 73.5%을 보이고, 용역근로는 파견근로보다 전반적으로 더 낮은 적용비율을 보이고 있음. 시간외 수당은 파견근로는 38.5%, 용역근로는 32.8%, 유급휴가는 파견근로는 54.3%, 용역근로는 50.6%로 낮은 적용 비율을 보여 주고 있음.

2. 현행 법제도와 정부정책의 문제점

가. 현행 법제도

- 근로기준법 제9조는 중간착취의 배제 조항을 두고 있다. ‘누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.’는 조항이 그것임. 그러나, 현실에서는 거의 사문화되어 있음. 직업안정법상 근로자 공급은 직업안정법에 의해, 파견은 파견법에 의해, 그 외 대부분의 간접고용은 민법상 도

10) 김기범외 3, 공공부문 간접고용 규율을 위한 법제도 개선방안 연구(2014. 8.) 22~23면, 사회공공연구원

11) 김유선, 비정규직 규모와 실태(통계청, 경제활동인구조사 부가조사 결과, 2015. 3.), 한국노동사회연구소

급, 위탁계약 등에 의해 이루어지는 것으로 보고 있어서 동 조항은 현실에서 아무런 규범력이 없는 상황임

- 직업안정법은 직업소개에 대한 규율, 근로자파견을 제외한 근로자공급사업에 대한 규율만을 하고 있다. 즉 근로자공급은 노동부장관의 허가를 받아 노동조합만이 가능한데, 현재 직업안정법이 규율하는 근로자공급은 하청업체(공급사업주)와 노동자 사이에 고용계약이 아닌 ‘지배관계’인 경우만을 말함. 만일 고용관계가 있으면 이는 근로자파견이거나, 도급계약관계가 된다. 역시 사내하도급 등 도급, 위탁, 용역계약 등을 통해서 운영되는 광범위한 간접고용은 규율을 하지 못함.

- 근로기준법에서 중간착취를 금지하고 있고 직업안정법에서 근로자공급을 노동조합만이 노동부장관의 허가를 받아 가능하도록 엄격히 제한하고 있음은 위와 같음. 그런데 근로자파견법은 근로기준법상 중간착취를 사실상 합법화하여 32개 업무에 대하여 합법적으로 이러한 행위를 가능하도록 허용하고 있음. 사용기간이 2년으로 제한되어 있으나, 노동자를 교체하여 사용하면 아무런 제한이 없고, 장년(고령자)의 경우에는 기간의 제한도 없음. 사내하도급 등 도급, 위탁, 용역계약에 의해 이루어지는 간접고용은 역시 근로자파견법과는 무관하게 이루어지고 있다. 현대자동차 사내하청과 같이 불법파견으로 판단이 될 경우에만 근로자파견법의 적용대상이 됨.

- 불법파견에 대한 법원 판례 현황을 보면,

○ 불법파견에도 파견법상 고용간주 조항 적용 : 예스코 사건

- 2007. 7. 1. 이전에 2년이 경과한 경우만 이 판결 적용 대상
- 불법파견, 적법파견이든 불문하고 위 파견근로자보호법 제6조 제3항의 직접고용간주 규정이 적용된다고 판시, 이 경우 그 근로관계의 기간은 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함이 없다고 보아야 함

○ 파견과 도급 구분 기준 관련 : 현대자동차 판결 : 대법원 2010. 7. 22. 선고 2007두4367 판결

- 제조업 사내하도급은 불법파견이라고 선언, 재벌사건에서 불법파견으로 판결
- 그러나, 사안별로 유형적, 종합적 판단이라는 점에서 한계가 있음

- 대법원은 다음과 같은 사실관계를 인용하면서 현대자동차의 사내하청을 근로자파견(불법파견)으로 판시하였음

“① 참가인의 자동차 조립, 생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었는데, 참가인과 도급계약을 체결한 이 사건 사내협력업체 소속 근로자들인 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하는 자들이다.

② 원고들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 참가인이 미리 작성하여 교부한 것으로 근로자들에게 부품의 식별방법과 작업방식 등을 지시하는 각종 작업지시서 등에 의하여 단순, 반복적인 업무를 수행하였다. 이 사건 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.

③ 참가인은 이 사건 사내협력업체 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식의 작업지시기 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘, 명령권을 행사하였다 하더라도 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다.

④ 참가인은 원고들 및 그 직영근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로의 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정하였다.

또 참가인은 정규직 근로자에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 사내협력업체 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였다. 대의원 당선 공석, 노조 상근으로 대체

⑤ 참가인은 이 사건 사내협력업체를 통하여 원고들을 포함한 이 사건 사내협력업체 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악, 관리하였다.”

- 원청사업주 사용자 책임 관련 현대중공업 사내하청 노조 판결

[대법원 판결 요지 : 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결, 2007두8881 판결 참조]

- 실질적 지배력에 입증을 요한다는 한계가 있고, 부당노동행위외에 단체교섭, 사업장내

노조활동 등 다양한 분야를 규율하는데 한계가 있다.

□ 대법원은 “부당노동행위의 예방, 제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다. ‘고 하면서, ’ (부당노동행위의 하나인) 지배 개입의 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적인 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정해야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다. ‘고 판단

⇒ 이른바 학계의 통설이고 일본 최고재판소 판결의 입장인 지배력설에 따라 판결

나. 정부정책의 문제점

- 그동안 정부의 정책을 총평하자면, O 파견대상업무, 사용기간에 대한 끊임 없는 확대 시도, O

(1) 파견대상업무 확대, 사용기간제한 폐지의 지속적인 시도

[표] 근로자파견 대상업무(근로자파견법 제2조 제1항 관련)

한국표준 직업분류	대 상 업 무	비 고
120	컴퓨터관련 전문가의 업무	
16	행정, 경영 및 재정 전문가의 업무	행정 전문가(161)의 업무를 제외한다.
17131	특허 전문가의 업무	
181	기록 보관원, 사서 및 관련 전문가의 업무	사서(18120)의 업무를 제외한다.
1822	번역가 및 통역가의 업무	
183	창작 및 공연예술가의 업무	
184	영화, 연극 및 방송관련 전문가의 업무	
220	컴퓨터관련 준전문가의 업무	

23219	기타 전기공학 기술공의 업무	
23221	통신 기술공의 업무	
234	제도 기술 종사자, 캐드 포함의 업무	
235	광학 및 전자장비 기술 종사자의 업무	보조업무에 한한다. 임상병리사(23531), 방사선사(23532), 기타 의료장비 기사(23539)의 업무를 제 외한다.
252	정규교육이외 교육 준전문가의 업무	
253	기타 교육 준전문가의 업무	
28	예술, 연예 및 경기 준전문가의 업무	
291	관리 준전문가의 업무	
317	사무 지원 종사자의 업무	
318	도서, 우편 및 관련 사무 종사자의 업무	
3213	수금 및 관련 사무 종사자의 업무	
3222	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업무	전화교환 및 번호안내 사무 종사자의 업 무가 당해 사업의 핵심 업무인 경우를 제 외한다.
323	고객 관련 사무 종사자의 업무	
411	개인보호 및 관련 종사자의 업무	
421	음식 조리 종사자의 업무	「관광진흥법」 제3조에 따른 관광숙박 업의 조리사 업무를 제외한다.
432	여행안내 종사자의 업무	
51206	주유원의 업무	
51209	기타 소매업체 판매원의 업무	
521	전화통신 판매 종사자의 업무	
842	자동차 운전 종사자의 업무	
9112	건물 청소 종사자의 업무	
91221	수위 및 경비원의 업무	「경비업법」 제2조제1호에 따른 경비업 무를 제외한다.
91225	주차장 관리원의 업무	
913	배달, 운반 및 검침 관련 종사자의 업무	

1) 노동부의 파견 대상업무 확대 시도 계속

- 2000년 초중반에는 “불법파견이 만연하니 이를 합법화하여 파견법으로 규율하자” 는 논리를 내세우면서 포지티브 리스트(허용직종을 열거하는 방식) 방식을 없애고 네거티브 리스트 방식(파견을 금지하는 직종이나 업무만 열거)으로 변경하려는 시도를 해오다가 중단
- 이후 노동부는 2010년 파견대상 추가수요 직종분석이라는 연구용역을 실시한 바 있는데, 여기 내용을 보면 대상업무 허용범위 조정 시나리오에서 제조업, 건설업, 서비스업, 사무직 일부를 추가 확대하는 것을 시사
- 이후 관련 토론회 등에서 노동부가 언급한 4번 시나리오는 그 중 서비스업과 사무직

일부를 파견대상업무로 확대하는 것을 내용으로 하고 있다.

- 노동부가 2014. 7. 발표한 ‘고용, 노동분야 주요 정책방향’ 을 보면 ‘한국표준직업분류 대분류1(관리직), 대분류2(전문직)의 업무에 대해 파견이 가능하도록 허용’ 하겠다는 내용을 담고 있었다.

2) 상용형 파견근로자에 대한 기간제한 폐지 시도 - 당시 일단 후퇴

- 새누리당(당시 한나라당)이 2011년 발의한 입법안
- 등록형, 모집형이나, 상용형에 큰 차이가 없음, 열악한 근로조건, 노동기본권 박탈에서 동일, 고용불안 역시 상용형인 경우에도 파견사업장이 없는 경우에는 파견사업주에 의한 정리해고 대상이 되므로 큰 차이가 없음
- 결국 형식적으로 상용형 파견근로자로 해두면 사실상 파견기간 제한이 사라지는 결과가 되는 것으로 심각한 내용임
- 파견제도는 기간제와 함께 일시적 고용, 즉 상시 필요한 업무가 아닌 경우에 사용하는 고용형태임에도 불구하고 파견기간 제한을 사실상 없앴으로써 상시업무에 파견노동을 공식화하겠다는 의도
- 노동부는 파견대상업무를 확대하는 방안을 추진하고 있으므로, 결국 파견기간 제한과 파견대상업무 제한을 사실상 폐지하는 것을 목표로 하고 있음, 근로자파견법은 파견기간과 대상업무라는 2가지 제한을 두고 있는데, 이렇게 되면 결국 모든 제한을 없애는 것이 되고 필요로 하는 모든 업무에, 기간 제한 없이 파견을 사용할 수 있게 되는 결과가 됨

(2) 직접고용 책임 강제의 후퇴

1) 종전은

- 파견 기간 2년을 초과하여 파견이 지속되는 경우에 직접 고용의제(고용된 것으로 간주, 사용사업주가 거부하면 이는 부당해고에 해당)
 - 위법한 파견인 경우(파견대상업무 아닌데 파견 사용, 무허가 파견업체에서 파견받은 경우) : 판례가 엇갈리다가 대법원이 입장 밝힘
 - 2007. 7. 1. 이전에 불법파견 2년이 경과한 노동자에게는 지금도 적용 가능(부칙)
- 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결
- “직접고용간주 규정은 같은 법 제2조 제1호에서 정의하고 있는 ‘근로자파견’ 이 있고

그 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립한다는 의미이고, 이 경우 그 근로관계의 기간은 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함이 없다고 보아야 한다.“

2) 2006년 개정 근로자파견법

- 사용사업주가 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.(6조의 2 1항) : 직접고용의무로 변경

(3) 파견도급 기준 후퇴

노동부 고시 제98-32호('98.7.20)

근로자파견사업과도급등에의한사업의구별기준에관한고시

제1조(목적) 이 기준은 근로자파견사업의 적정한 운영을 위하여 파견근로자보호 등에관한법률(이하 “법”이라한다) 제2조의 규정에 의한 근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준을 규정함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 규정에서 도급 등이라 함은 민법상 도급, 위임 기타 이와 유사한 무명계약으로서 수급인 또는 수임인이 사업주로서의 독립성을 가지고 사업을 행하는 것을 말한다.

제3조(도급 등과의 구별) 수급인 또는 수임인이 도급 등의 계약에 의해 수급 또는 수임받은 업무에 자기의 근로자를 사용하는 경우, 그 업무처리에 있어서 다음 각호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 것으로 본다.

1. 다음 각목의 사항에 관하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우

가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등 업무수행에 관한 사항

나. 휴게시간, 휴일, 시간외 근로 등 근로시간에 관한 사항. 단, 근로시간 관련 사항의 단순한 파악은 제외한다.

다. 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항

2. 다음 각목에 해당하는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우

가. 소요자금을 자기 책임하에 조달·지급하는 경우

나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우

다. 자기책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외)와 자재를 사용하거나, 스스로의 기획 또는 전문적 기술 또는 경험에 따라 업무를 제공하는 경우

제4조(위장도급 등의 처리) 수급인 또는 수임인의 도급 등의 사업이 제3조 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정에 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

부 칙

①(시행일) 이 고시는 고시한 날로부터 시행한다.

- 2007년 고용노동부는 ‘도급의 조건을 규정하고, 이 중 어느 하나라도 충족하지 못하면 근로자파견으로 봄으로써 지나치게 엄격한 규정이라는 비판 제기되고 있고, 현대자동차 사례를 들며 노동부가 검찰에 송치하였으나 불기소처분이 되고 있다’ 고 하면서 개정의 이유를 제시하고는 2007. 4. 19.자로 검찰과 공동으로 위 고시를 폐지하고 새로운 구별지침으로 변경함

- 새로운 구별지침은 직접 근로관계로 보아야 할 징표까지도 구분의 세부기준으로 설명 없이 제시하는가 하면(이러한 징표들은 편면적 징표일 뿐임), 종합적, 유형적 판단을 채택하여 구분을 더욱 어렵게 하거나 자의적인 판단이 가능한 길을 열어준 결과 초래

(3) 사내하도급 가이드 라인

- 고용노동부는 이른바 ‘사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인’ (2011. 7. 18.) 제시
- 가이드라인에 불과하여 이를 이행하지 않더라도 아무런 강제력이 없는 점, 실제 시행 3년이 경과하였지만 사내하도급 등 간접고용 문제는 더 악화되었으면 악화되었지 규모가 줄어들거나, 상황이 개선된 결과가 전혀 없어서 실효성이 없음이 증명이 된 점, 사내하도급은 대부분 불법파견 가능성이 농후하여 의지만 있다면 형사처벌까지 가능함에도 노동부나 검찰이 의지가 없어서 단속을 하지 않고 있고 원청사업주에게 전혀 규범력을 발휘하지 못하고 이를 무시하고 있는 상황에서, 가이드라인으로 일부라도 개선이 될 것이라고 기대하는 것은 난망한 일인 점, 가이드라인의 내용도 대부분 ‘노력한다’는 것으로 이루어져서 순전히 원청사업주의 자발적 선의에만 기대고 있는 내용인 점, 오히려 사내하도급에게 불법파견의 혐의를 벗게 해주는 기제로 법원 재판에서 악용되는 점 등을 고려하면 정부가 간접고용 문제의 제도적 해결을 회피하는 용도로 가이드라인을 남발하고 있는 것이 아닌지 의심

(4) 2012년 개정 파견법에서 일부 불법파견 제재 강화

- 불법파견 시 사용사업주의 직접고용의무 강화(제6조의2)
- 불법파견(파견대상업무 위반, 파견기간 위반, 무허가 파견)으로 확인된 경우 파견근로자를 사용한 기간에 관계없이 파견근로자를 직접고용 하도록 의무를 부과
- 종전에는 절대금지업무를 제외하고는 2년이 경과한 이후에야 직접고용의무 발생

(5) 2012년 새누리당 ‘사내하도급법안’

- 불법파견을 사실상 사내하도급으로 합법화하는 결과 초래
- 대상업무제한, 사용기간 제한 철폐 효과
- 직접고용 책임, 형사처벌과 과태료 처벌 면제 효과

1) 사내하도급법은 원청회사와 하청회사가 체결¹²⁾하는 ‘사내하도급계약’에 포함될 사항으로 다음과 같은 항목들을 열거하고 있음(법안 제4조 제1항) = 파견법 제20조 근로자파견계약에 명시할 사항과 거의 동일

----- “불법파견을 사내하도급으로 합법화 결과 초래”

12) 사실상 계약의 내용은 원청회사가 정하게 될 것임은 명백함

○ ‘사내하도급 근로자가 종사할 업무의 내용’ ㉠ 구체적인 일의 완성이 아니라, 노무 제공만을 목적으로 하는 형태도 도급으로 합법화되는 결과, 하청회사가 도급업무를 수행할 능력(전문적 기술능력, 고도의 전문인력 보유, 작업복이나 기타 보호복 제공, 노무작업 재료의 공급, 독립된 사업시설의 보유)을 보유하지 않더라도 파견이 아니라, 사내하도급이 되는 결과

○ ‘사내하도급 근로자가 근로를 제공하는 사업장의 명칭 및 소재지, 그 밖의 구체적인 근로제공 장소’ ㉠ 위에서 업무의 내용과 함께 구체적인 작업 위치를 정하도록 하면, 현대자동차와 같이 자동차생산업무에 정규직과 혼재업무를 하더라도 예를 들어 ‘타이어 장착’이라는 업무와 해당 공정위치를 계약서에 명시하면 이는 파견의 징표가 아니라, 사내하도급에서도 가능한 모습이 될 수 있음

○ ‘대금의 구체적인 내역(도급계약 중 인건비를 포함한다.)’ ㉠ 원청회사와 하청회사가 체결하는 도급계약에서 인건비의 세부항목까지 원청회사가 정하더라도 이는 파견의 징표가 아니라, 사내하도급의 특징으로 간주됨

특히 사내하도급법안 제13조 제1항은 ‘수급사업주는 원사업주와 도급계약을 체결할 때 원사업주가 고용하고 있는 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자의 임금수준과 사회보험의 사업주부담부분 등 법령준수에 필요한 비용확보 등을 고려하여 도급대금이 적정하게 결정될 수 있도록 노력하여야 한다.’ 고 되어 있음, 즉 하청회사가 부담하는 사회보험 사업주 부담분을 원청회사가 도급계약상 부담한다고 정해도, 이는 하청회사의 실체나, 경영상 독립성이 없는 징표가 아니라, 사내하도급에서는 가능한 것이 됨

○ ‘사내하도급근로자의 근로시간 및 휴게시간에 관한 사항’ ㉠ 근로시간, 휴게를 원청회사가 통제하고 관여하고 결정해도 이는 파견의 징표가 아니라, 사내하도급의 특징에 불과하게 됨, 아래 내용들까지 고려하면 근태관리를 원청회사가 하더라도 문제가 안 될 수 있음, 예를 들어 원청회사의 한 부서처럼 하청회사가 근태관리 사항을 취합하여 보고해도 이는 파견의 징표가 아니라, 사내하도급의 특징이자 사내하도급계약에서 정하고 있는 것이므로 가능하게 됨

○ ‘사내하도급근로자의 휴일·휴가에 관한 사항’ ㉠ 휴일과 휴가를 원청이 결정하더라도 파견이 아니라, 사내하도급으로 봄

○ ‘사내하도급근로자의 연장·야간·휴일근무에 관한 사항’ ㉠ 연장, 야간, 휴일근무 여부를 원청회사가 결정해도 이는 파견이 아니라, 사내하도급에서는 가능

○ ‘사업장에서 사내하도급근로자의 안전 및 보건에 관한 사항’ ㉠ 하청회사나 하청노

동자에 대한 원청회사가 관여 내지 지시행위가 ‘안전, 보건에 관한 사항’으로 해석되면, 이는 파견의 징표가 아니라 사내하도급의 특징일 뿐임

○ ‘그 밖에 대통령령으로 정하는 사항’ ☞ 위의 사항외에 다시 대통령령으로 추가할 수 있도록 함으로써 사실상 파견의 징표가 될만한 모든 사항을 사내하도급에서는 합법적으로 가능하도록 함

○ 사내하도급법안 제19조는 인사노무관리에 관하여 작업의 특성상 불가피한 경우에 ‘협조’라는 이름으로 관여하더라도 이는 불법파견이 아니라, 사내하도급에서는 가능하다고 함

- 법안 제19조(도급운영상의 의무) 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 않아야 한다. 다만, 작업의 특성상 불가피한 경우에는 수급사업주의 협조를 요청할 수 있다.

○ 도급의 파견의 구별기준에 따르면 도급계약을 수행할 능력(전문기술과 능력)을 보유하고 있지 않으면 이는 파견이 됨, 직무교육을 원청이 시킨다면 그러한 기술은 원청이 보유하고 있으므로 도급이 되기 어려움, 그런데 사내하도급법안은 제23조에서 원하청 공동 직무교육, 원청이 하청노동자에 대한 직무교육을 실시하거나, 원하청 노동자 함께 직무교육을 실시해도 파견이 아니라, 사내하도급에서는 가능한 것이 됨

- 원청회사의 작업지지도 작업기술에 관한 직무교육으로 간주

- 법안 제23조(직업능력개발에 관한 편의제공 등) ① 원사업주는 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급사업주의 요청이 있는 경우 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대하여 적절한 편의를 제공하도록 노력하여야 한다.

② 원사업주는 필요한 경우 수급사업주와 협의하여 원사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자를 대상으로 공동 훈련을 실시할 수 있다.

2) 비정규직법에 있는 차별시정절차 도입 ☞ 차별개선에 실효성이 없다는 것은 이미 결론이 난 제도임

○ 원청회사의 동종 유사 업무에 종사하는 노동자와 비교하여 합리적인 이유가 없는 차별 금지

☞ 홍익대, 호텔 룸메이드 등 한 업무분야 전체를 사내하도급으로 하는 경우에는 원청회사에 동종 유사업무에 종사하는 노동자가 없어서 비교대상이 없다는 이유로 차별구제불

가

☞ 합리적 이유가 있으면 차별이 아님, 합리적 이유를 통한 회피가 가능

☞ 사내하도급법에서 도입한 비정규직법의 차별시정제도는 차별개선에 실효성이 없다는 것은 이미 통계청 조사에서도 드러남, 비정규직법의 차별시정절차가 도입된 것이 2007. 7. 1.부터인데, 2008. 3.경 정규직과 비정규직간 임금차이가 정규직의 50.3%로 절반이었으나, 2012. 3. 통계청 조사에는 정규직의 49.9%로 조사되어 전혀 개선되지 않고 있음이 드러남

○ 노동위원회 차별시정절차 도입 : 사내하도급 근로자 본인, 사내하도급 근로자의 대표자나 자신이 속한 노조가 대신하여 신청가능

☞ 노동위원회의 시정명령은 확정되어야 효력, 지방노동위원회, 중앙노동위원회 각 3개월, 행정법원, 고등법원, 대법원까지 최소 3~4년이 소요, 차별사건은 입증이 쉽지않고 어려운 형태의 소송에 속해서 노무사, 변호사의 조력 필요, 결국 오랜시간과 상당한 비용이 소요되므로 하청 노동자가 이 제도를 이용하여 차별을 구제받는다라는 것은 불가능

- 중앙노동위원회 통계¹³⁾에 따르면 2011년에 중앙노동위원회에 접수된 사건이 11건이고 그 중 차별로 인정받은 사건은 2건에 불과, 거의 이용하지 않고 있다는 것이 사실로 드러남

☞ 대표자나 노조가 대신하더라도 본인이 드러나기 때문에 시정절차 이용에 어려움은 여전히 존재, 무엇보다 전체 비정규직 노동자의 노조가입율이 2012. 3. 통계청 조사에 따르면 837만명의 비정규직 중 1.9%에 불과하므로 하청 노동자가 가입된 노조가 대신한다는 것은 실효성이 없음

○ 노동부의 직권 조사 후 시정요구, 확정된 시정명령의 확대

☞ 노동부의 시정요구를 따르지 않으면 다시 지방노동위원회부터 시작되는 시정절차로 이행, 확정까지는 긴 시간과 상당한 비용이 소요

☞ 확정된 시정명령의 확대라는 것도 바로 효력을 부여하는 것이 아니라, 노동부가 그에 따라 시정을 요구한다는 것이며, 역시 시정요구를 따르지 않으면 노동위원회 시정절차로 이행하는 것에 불과

3) 사내하도급 근로자의 고용안정 조치? ☞ ‘노력한다’ 에 불과하거나, 실효성 의문임

13) 중앙노동위원회 발간 조정과 심판 2012년 봄호

- 법안 제4조 제3항 ‘원사업주는 제1항에 따라 사내하도급계약을 체결하는 때에는 합리적인 이유가 없는 한 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장함으로써 사내하도급근로자의 고용안정을 도모하도록 노력하여야 한다.’
- 법안 제20조(고용안정을 위한 노력) ① 원사업주가 근로자를 신규채용하는 경우에는 해당 업무의 구체적 내용 및 채용규모 등 일자리 정보를 수급사업주와 사내하도급근로자에게 제공하여 사내하도급근로자 중 적격자가 우선 채용될 수 있도록 노력하여야 한다.
- 우선 모두 ‘노력하여야 한다.’ 라고 되어 있어서 장식적인 조항에 불과함

(6) 노동부가 2014. 7. 발표한 ‘고용, 노동분야 주요 정책방향’ 에서 밝히고 있는 간접고용 비정규직 관련 대책을 보면 다음과 같음

○ 파견근로자를 사용자가 정규직으로 직접고용하거나 파견사업주가 정규직으로 전환한 경우에 고용보험기금에서 임금의 일부를 지원 ○ 파견대상업무 확대 - 55세 이상 고령자에 대해서 제조업 직접생산공정업무와 절대금지업무를 제외한 업무에 파견이 가능하도록 허용 - 일정소득 이상의 고소득 전문직에 대해서 절대금지업무를 제외한 한국표준직업분류 대분류1(관리직), 대분류2(전문직)의 업무에 대해 파견이 가능하도록 허용하고, 파견기간 제한 완화 * (현행) 최대 2년→ (개정) 당사자간 합의하면 2년을 초과하여 갱신 허용 - 농림어업 종사자의 업무를 근로자 파견대상 업무에 포함

- 55세 이상 장년(고령자)에 대하여 파견기간 제한을 없앤데 이어서 다시 파견대상업무에 대한 제한까지도 없애겠다는 내용임
- 표준직업분류 대분류 9개 중 2개라는 광범위한 세부업종에 대하여 파견을 허용하겠다는 것으로 이는 그나마 제한규정으로 남아 있는 파견대상업무 제한마저도 실질적으로 없애겠다는 것임, 나아가 그 사용기간도 없애겠다는 것임

(7) 9.13 노사정 야합, 새누리당 입법안

1) 9.13 노사정 야합의 비정규직 부분 내용

2-5 기간제·파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화

- 노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안의결 시 반영토록 한다.
- 추가 논의과제는 다음과 같다: 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등.

2) 새누리당이 발의한 파견법 개정안 중 고령자, 관리직, 전문직 파견 전면 허용(대상업무, 기간 제한 모두 사라짐)

- 고령자의 고용기회 확대를 위해 제조업 직접생산공정업무 및 근로자파견 절대금지업무를 제외한 모든 업무에 고령자 파견허용
- 전문직*에 종사하는 고소득**자에 대하여 관련 업무 파견허용
- * (전문직) 한국표준직업분류의 대분류 1(관리자) 및 대분류 2(전문가) 종사자
- ** (고소득) 최근 2년간 근로소득이 고용형태별근로실태조사의 한국표준직업분류 대분류2 종사자의 근로소득 상위 100분의 25('15년 기준, 56,000,000원)

- 표준직업분류는 총 9개의 대분류가 존재하는데, 그 중 2개의 대분류에 속하는 직종과 업무 전부를 파견대상으로 허용하겠다는 것으로 매우 광범위한 직무에서 파견이 허용되는 결과를 낳게 된다.

1202 경영지원 관리자

- 12021 총무 및 인사 관리자
- 12022 기획·홍보 및 광고 관리자
- 12023 재무 관리자
- 12024 자재 및 구매 관리자
- 12029 그 외 경영지원 관리자

1209 기타 행정 및 경영지원 관리자

【 직업 예시 】

- 경영 진단 및 컨설팅 관련 서비스 관리자
- 세무 및 회계 관련 서비스 관리자

- 신용조사, 사업중개, 상품전시 및 행사대행, 사무대행 관련 서비스 관리자
- 사업시설 운영관리업 운영부서 관리자
- 신용조사회사 신용조사부서 관리자

13(중분류) 전문서비스 관리직

연구, 교육, 법률, 보건, 사회복지, 문화, 예술, 정보통신 등 전문서비스 제공과 관련된 활동을 기획하고 지휘, 조정 및 관리한다.

이 중분류의 직업은 다음의 6개 소분류로 구성되어 있다

- 131 연구·교육 및 법률 관련 관리자
- 132 보험 및 금융 관리자
- 133 보건 및 사회복지 관련 관리자
- 134 문화·예술·디자인 및 영상 관련 관리자
- 135 정보통신관련 관리자
- 139 기타 전문서비스 관리자

21 (중분류) 과학 전문가 및 관련직

과학 전문가 및 관련 종사자는 수학, 물리학, 천문학, 화학 등의 자연과학, 언어학, 철학 등의 인문과학, 사회학, 경제학 등의 사회과학에서 개념과 운영기법의 연구 및 응용에 관련된 과학적이고 기술적인 업무를 수행한다.

이 중분류의 직업은 다음의 3개 소분류로 구성되어 있다.

- 211 생명 및 자연 과학 관련 전문가
- 212 인문 및 사회 과학 전문가
- 213 생명 및 자연 과학 관련 시험원

22 (중분류) 정보통신 전문가 및 기술직

정보통신 및 장치 제작과 이들의 기능, 유지 및 보수에 관하여 연구, 조언하거나 이를 보조한다. 또한 특정재료, 제품 및 공정의 기술적 분야에 관하여 연구, 조언하거나 이를 보조한다.

이 중분류의 직업은 다음의 4개 소분류로 구성되어 있다.

221 컴퓨터 하드웨어 및 통신공학 전문가

2211 (세분류) 컴퓨터 하드웨어 기술자 및 연구원

가정, 산업, 군사 또는 과학용 컴퓨터나 컴퓨터 관련 장비를 연구, 설계, 개발하고 시험하는 자를 말한다. 또한 컴퓨터와 컴퓨터 관련 장비 및 구성요소에 대한 제조, 설치를 감독하고 검사하기도 한다. 컴퓨터 제조업체 및 관련 사업체, 정부, 교육 및 연구기관 등 다양한 부문에 고용된다.

【 직업 예시 】

- 컴퓨터 하드웨어 설계기술자
- 컴퓨터 기기기술자
- 컴퓨터네트워크장비 개발자
- 컴퓨터 제어시스템개발원

- 기록장치개발원(자기, 광자기 등)
- 디스크드라이브개발원
- 하드디스크개발원
- 컴퓨터메인보드개발원
- 컨트롤러개발원
- 입·출력장치개발원

222 정보시스템 개발 전문가

223 정보 시스템 운영자

224 통신 및 방송송출 장비 기사

(유선통신장비 조작원, 통신위성장비 조작원, 통신장비기사, 라디오방송장비 조작원, TV 방송장비 조작원, 유선방송장비 조작원)

- 23. 공학 전문가 및 기술직
- 24. 보건사회복지 및 종교관련직
- 25. 교육 전문가 및 관련직
- 26. 법률 및 행정 전문직
- 27. 경영금융 전문가 및 관련직
- 28. 문화예술스포츠 전문가 및 관련직

☞ 장년(고령자, 55세 이상)과 관리직, 전문직 중 연봉 5,600만원 이상의 경우에는 파견업무 제한, 파견기간 제한을 없앴

3) 중소기업과 중견기업(뿌리기업)에서 뿌리기술 활용업무, 뿌리기술에 활용되는 장비제조 업무에 대하여 파견 허용(기간은 2년 제한)

「뿌리산업 진흥 및 첨단화법」에 따른 뿌리기업에서 뿌리기술 활용업무 및 뿌리 기술에 활용되는 장비제조업무에 근로자를 파견받는 경우

이번 새누리당의 개정안에는 이른바 ‘뿌리산업’, 즉 주조·금형·용접·표면처리·소성가공·열처리 등 제조업의 근간을 이루는 기초 공정과 이들 뿌리기술에 사용되는 각종 장비제조업무에까지 파견을 허용하고 있음. 아래 <표>에서 보듯이, 뿌리산업 6개 공정은 다시 42개 분야로 세분화되는데, 이는 자동차·조선·기계금속 등 제조업 주요 업종의 대부분 공정에 걸쳐 있어 뿌리산업에 파견을 허용할 경우 사실상 제조업 전반으로 파견을 확대하는 효과를 지님.

뿌리기술의 범위

기술 부문	전문분야	기술 부문	전문분야
1. 주조 부문	가. 사형주조 나. 금형주조 다. 다이캐스팅 라. 정밀주조 마. 연속주조 바. 저압주조 사. 소실모형 주조 아. 특수주조	4. 열처리 부문	가. 전경화열처리 나. 국부열처리 다. 침탄열처리 라. 질화열처리 마. 복합열처리 바. 비철, 특수금속열처리
2. 금형 부문	가. 사출성형금형 나. 다색다중성형금형 다. 블로우성형금형 라. 복합성형금형 마. 프레스성형금형 바. 프로그레시브성형금형 사. 파인블랭킹금형 아. 특수성형금형	5. 표면처리 부문	가. 전기도금 나. 무전해도금 다. 양극산화 라. 화성처리 마. 도장 바. 표면경화 사. 스퍼터링 아. 화학기상증착
3. 소성가공 부문	가. 단조 나. 압연 다. 압출 라. 판재성형 마. 특수성형	6. 용접 부문	가. 아크용접 나. 저항용접 다. 특수용접 라. 브레이징 마. 칩레벨 접합 바. 보드레벨 접합 사. 구조용 접합

4) 파견도급 기준 입법화 ☞ 재벌 사내하청을 도급을 합법화

(가) 법원이 사용하는 파견과 도급의 구분 기준

[도급과 파견의 구분에 관한 판단기준 : 실질 판단 원칙과 종합적 판단]

- '당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상의 독립성, 계약이행에

서 사용사업주의 지휘, 명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단(대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결)’한다거나,

‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라,.....그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’ (대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2012다96922 판결)고 판단한 것과

‘그 계약의 외관이나 형식이 아니라 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성 등 제반사정을 종합하여 판단(서울고등법원 2007나56977 판결 등 다수)’한다는 것과 같이 법원의 판단기준(노동부나 검찰의 판단방식도 동일- 실질판단, 종합적 고려 판단)은 기본적으로 아래에서 보는 바와 같이 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성이라는 3가지 영역안의 세부 다양한 징표(기준)들을 살펴보고 종합적 평가로 파견근로관계인지 여부를 판단하고 있다.

가) 하급심 법원에서 일반적으로 차용하는 판단기준

- 서울고등법원 2010. 10. 1. 선고 2009나117975 판결, 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고 2007나56977 판결 등 현재 우리 법원이 사용하는 파견과 도급에 관한 일반적인 판단기준은 다음과 같다.

‘피고와 소외 회사 사이에 체결된 도급계약이 진정한 도급계약관계에 해당하는지, 근로자파견관계에 해당하는지 여부는 그 계약의 외관이나 형식이 아니라 계약의 내용, 업무수행의 과정, 계약당사자의 적격성 등 제반사정을 종합하여 판단하여야 하고, 그 구체적인 기준은 다음과 같다.

(1) 계약의 내용 :

- 구체적인 일의 완성에 대한 합의 존재 여부(계약 목적이 명확한지 여부, 계약 목적에 대한 시간적 기한이 명확히 정해져 있는지 여부),
- 일의 완성 후 인도와 수령의 필요 여부,
- 일의 완성 이전까지 대가 청구를 할 수 있는지 여부(파견의 경우는 객관적인 일의 진척정도와 관계없이 업무시간의 양에 따라 대가 지급청구 가능),
- 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 있을 경우에 이에 따른 담보책임을 부담하는지 여부(파견사업주는 인력조직이나 선발에 과실이 있는 경우에만 책임 부담)

(2) 업무수행의 과정 :

- 수급인이 작업현장에서 근로자에 대한 구체적인 지휘, 감독과 이에 수반되는 노무관리(출근 여부에 관한 감독, 휴가와 휴게에 대한 관리감독, 근로자에 대한 교육 및 훈련에 대한 부담)를 직접 행하는지 여부,
- 수급인의 업무수행 과정에 도급인의 업무수행 과정에 연동되고 종속되는지 여부, 즉 업무영역에 따른 조직적 구별이 있는지, 아니면 직영근로자의 부분적인 업무의 공동수행을 하는지,
- 계약대상이 되는 일 이외의 사항에 노무제공을 하는지 여부

(3) 계약당사자의 적격성 :

- 도급계약의 목적이 된 일을 할 수 있는 능력(전문적 기술능력, 고도의 전문인력 보유, 작업복이나 기타 보호복 제공, 노무작업 재료의 공급, 독립된 사업시설 보유)을 보유하는지 여부,
- 전문화된 영역으로 특화가 가능한지 여부

나) 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결 : 현대자동차 대법원 판결의 실시 내용

- 대법원이 현대자동차 사건에서 실시한 내용은 다음과 같다.

'구 파견근로자보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '파견근로자보호법' 이라고 한다) 제2조 제1호에 의하면, '근로자파견' 이라 함은 '파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것' 을 말한다.

(1) 원심이 확정한 사실관계에 의하면 다음의 각 사정을 알 수 있다.

① 참가인의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었는데, 참가인과 도급계약을 체결한 이 사건 사내협력업체 소속 근로자들인 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하는 자들이다.

② 원고들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 참가인이 미리 작성하여 교부한 것으로 근로자들에게 부품의 식별방법과 작업방식 등을 지시하는 각종 작업지시서 등에 의하여 단순, 반복적인 업무를 수행하였다. 이 사건 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.

③ 참가인은 이 사건 사내협력업체의 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고, 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식의 작업지시가 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 그러한 지휘명령이 도급인 등에

의해 통제되어 있는 것에 불과하였다.

④ 참가인은 원고들 및 그 직영근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정하였다. 또 참가인은 정규직 근로자에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 사내협력업체 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였다.

⑤ 참가인은 이 사건 사내협력업체를 통하여 원고들을 포함한 이 사건 사내협력업체 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리하였다.

(2) 이러한 사정을 앞서 본 법리에 비추어 살펴보면, 원고들은 이 사건 사내협력업체에 고용된 후 참가인의 사업장에 파견되어 참가인으로부터 직접 노무지휘를 받는 근로자파견관계에 있었다고 할 것이다.

다) 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결 : 현대자동차 사건의 재상고심 사건

위 (나)번항 현대자동차 사건(최병승 사건)의 재상고심 사건에 대한 판단에서 대법원은 일반적인 기준을 다음과 같이 제시한 바 있다.

“도급계약관계인지, 파견근로관계인지 여부는 당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상의 독립성, 계약이행에서 사용사업주의 지휘, 명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다.”

라) 대법원 205. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등

대법원은 현대자동차 아산공장사건, 남해화학 사건, KTX 승무원 사건에서 파견과 도급의 구분 기준에 대하여 이전보다 구체적인 판단기준을 제시한 바 있다.

‘원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속

근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다’

(나) 새누리당 법안의 문제점

- 법원은 계약의 내용, 계약의 이행, 계약당사자의 적격성이라는 크게 세가지 카테고리로 나누고 그 안에서 여러 세부적 기준들을 종합적으로 고려하는 방식을 채택하고 있다.
- ‘계약의 내용’의 측면이란 계약의 내용이 도급계약의 모습인가를 살펴보는 것이다. 예를 들면 다음과 같은 것들이다.
 - 구체적인 일의 완성에 대한 합의 존재 여부(계약 목적이 명확한지 여부, 계약 목적에 대한 시간적 기한이 명확히 정해져 있는지 여부),
 - 일의 완성 후 인도와 수령의 필요 여부,
 - 일의 완성 이전까지 대가 청구를 할 수 있는지 여부(파견의 경우는 객관적인 일의 진척정도와 관계없이 업무시간의 양에 따라 대가 지급청구 가능),
 - 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 있을 경우에 이에 따른 담보책임을 부담하는지 여부(파견사업주는 인력조직이나 선발에 과실이 있는 경우에만 책임 부담)
- 그리고 수급인(하청업체)이 도급사업을 수행할 적격성을 갖추고 있는지를 살펴본다. 예를 들어 자기 자본을 투입하고, 자신의 시설과 기술, 인력을 투입하여 도급목적인 일을 완성하는 것인지, 도급인과 계약이 종료되더라도 자신의 전문적인 기술을 이용하여 특화하여 그 사업을 지속 수행할 수 있는지 등이다.
- 그런데, 새누리당 법안은 위 2개 영역은 아예 판단기준에서 제외시키고 있다. 위 두가지 기준은 원청 사업주가 도급으로 가장하기 위하여 그 외형을 변경하기가 어려운 부분들인데, 이 부분은 판단기준들은 모두 구분기준에서 제외시켜주고 있는 것이다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

- 제시한 기준조차도 기존 판례에서 대폭 완화된 기준을 제시하고 있다. 그리고 무엇보다 ‘계약의 이행’에 관한 징표들은 외형을 창출하기가 용이한 영역이다.

○ 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결은 ‘일반적인 작업배치, 변경권이라고 제시 → 개정안은 ‘수급인이 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우’라고 하여 특정 근로자의 작업배치, 변경을 원청이 해야만 파견의 징표가 되는 것처럼 규정하고 있다. 이는 원청 사업주가 외형을 변경하기 쉬운 징표이다.

○ 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 : ‘원고용주(하청업체를 의미)가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지’

→ 법원은 하청업체가 위 권한을 독자적으로 행사해야 도급이라고 판단하고 있고 원청 사업주(도급인)가 관여하면 파견인 것으로 보고 있으나, 개정안은 ‘도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우’라고 하여 마치 원청이 이러한 권한을 관여 수준이 아니라, 직접 행사해야만 파견의 징표가 될 수 있는 것처럼 규정

○ 징계는 원래 고용관계를 맺고 있는 사용자(하청업체)가 하는 것이고, 파견인 경우에도 파견업체가 징계를 행사하는 것은 당연하다. 그런데 개정안은 원청 사업주가 징계권을 행사해야 그것이 파견의 징표가 되는 것으로 규정하여 마치 하청업체가 징계권을 행사하면 도급으로 판단되도록 규정

- 더 심각한 것은 파견의 징표로 보지않는 기준까지 제시하고 있고 그 내용에 따르면 ‘계약의 이행과 관련한 파견징표들이 상당부분 파견징표에서 다시 제외될 수 있도록 규정되어 있다.’

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여

판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우
2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우
3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우
4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우
5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

○ 산업보건법상 의무를 이행하기 위한 조치와 작업지시가 명확히 구분되지 않기 때문에 실무상 이를 제외기준으로 명시할 경우에는 상당수의 작업지시 등 업무상 지휘명령 징표들이 제외될 수 있다.

○ ‘수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우’

→ 오늘날 작업지시와 직무교육은 엄격히 분리하기 어렵다. 위와 같이 훈련비용, 장소, 교재, 강사 등을 모두 원청사업주가 제공하여 진행한다는 것은 사실상 원청이 직무교육을 직접하는 것이나 마찬가지다. 작업지시의 한 내용인 일상적인 직무교육도 징표에서 제외될 우려가 있다.

→ 또 도급이라면 수급인은 자신이 전문적 기술능력을 투여하여 소속 노동자들을 교육하고, 도급목적물을 완성해야 한다. 그렇지 못하다면 그것은 인력만을 공급하는 것으로 봐야 한다(파견이든지, 아예 묵시적 근로관계이든지). 이러한 중요 징표들을 무의미하게 만드는 것이다.

나아가 사내하도급의 현실을 보면 이 징표는 외형을 창출하기가 어렵다. 도급의 외형을 창출하기 어려운 징표는 파견의 징표에서 제외시켜주는 식으로 규정하고 있다.

○ 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우

→ 고충처리의 개념은 매우 포괄적이다. 고용노동부가 발간한 노사협의회 운영 매뉴얼을 보더라도 임금차이, 상하급자간 갈등, 작업환경, 개인적 문제 등 매우 다양한 영역을 포함하고 있다. 즉 하청업체의 인사노무관리, 작업환경 개선을 이유로 한 지시에 관여하더라도 이런 징표들은 고충처리를 지원한 것으로 되어 파견의 징표에서 제외될 것이다.

- 결론적으로

사내하도급법이 난항에 부딪히자, 아예 노골적으로 파견도급 구분기준을 가지고 사내하도급을 파견에서 제외시켜 주는 방식을 채택했다고 할 수 있다.

- 그리고 개정안은 그동안 재벌대기업이 줄기차게 주장해오던 판단기준을 그대로 법제화 하자는 것이다. 법원 판례로 축적되어온 여러 징표들 중 원청이 변경하기가 쉽지 않은 계약의 내용, 계약당사자의 적격성, 직무교육 등과 관련한 징표들은 모두 제외하고, 원청인 재벌대기업이 도급으로 가장하기 용이한 기준들 중심으로 판단하자는 것이다.

- 이 기준대로면 현재 재벌대기업 사내하청은 모두 합법도급의 지위를 가지게 될 것이다.

(8) 총평

- 불법파견의 만연에 대하여는 파견과 도급 구분 기준을 명확히 하고 엄정한 처벌과 단속에 나서야 함에도 그 반대로 구분기준을 무력화해 불법파견을 사내하도급으로 합법화 하고 있음

- 고령자, 대분류 1, 2인 관리직, 전문직에 대하여 파견 전면 허용, 뿌리산업 뿌리기술 활용업무와 관련 장비제조업무까지 제조업분야도 파견 허용, 사실상 네거티브 리스트(금지업무 제외하고 파견 허용)으로 변경

- 고용불안 문제를 해결하기 위한 고용승계 입법화나, 노동3권 박탈에 대하여는 전혀 언급조차 없으면서 복수노조 창구단일화를 강제하여 인천공항지역지부 사례에서 보듯이 간접고용 비정규직의 노동3권은 더욱 형해화시키고 있음

- 정부와 새누리당의 정책은 파견을 전면적으로 허용하여 파견을 확대하고, 재벌 사내하청은 아예 파견법의 규제도 받지 않는 ‘도급’으로 합법화해주는 쪽으로 하고 있음

3. 간접고용 노동기본권 보장을 위한 민주노총 요구안

가. ‘재벌에게 사용자 책임을!’ : ‘좋은 일자리 전환, 사용자 책임 3대 과제’

과제	추진 내용	기대 효과
----	-------	-------

비정규직 남용 근절과 상시·지속업무 정규직 전환	▷ 사내하청·불법파견 정규직 화	▷ 40만개 좋은 일자리 전환
재벌의 산별교섭 참여	▷ 산별교섭 참여	▷ 동일 산업 내 노동자 격차 해소 ▷ 재벌원청-하청간 불공정거래 개 선
재벌의 하청노동자 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용	▷ 하청노동자와의 직접교섭 참여 ▷ 사내하청노동자 동일 단체 협약 적용	▷ 하청노동자 임금·노동조건 상황 평준화 ▷ 원청·사내하청 노동자 동일노동 동일임금 실현 등 격차 해소

(1) 사실상 불법파견인 재벌 사내하청 비정규직 정규직화

[표3] 기업체 규모별 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

기업규모 (전체노동자 기준)	기업수 (개)	노동자 수 (천명)	정규직 수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
				전체	직접 고용	(기간제)	간접 고용	전체	직접 고용	(기간제)	간접 고용
300인 미만	214	47	27	20	18	17	2	41.7	38.2	36.3	3.4
300-499인	1,042	413	290	122	105	101	18	29.7	25.4	24.4	4.3
500-999인	1,092	752	477	275	215	211	59	36.5	28.7	28.0	7.9
1000-4999인	744	1,417	824	593	361	341	232	41.8	25.5	24.1	16.4
5000-9999인	80	536	326	210	73	60	137	39.2	13.5	11.2	25.6
1만인 이상	61	1,429	833	596	126	112	470	41.7	8.8	7.8	32.9
전규모	3,233	4,593	2,778	1,815	898	842	918	39.5	19.5	18.3	20.0
300인 이상	3,019	4,546	2,750	1,796	880	825	916	39.5	19.4	18.1	20.1

1) 2015년 3월 현재 고용형태 공시제 결과¹⁴⁾ 간접고용 비정규직 비율을 보면 300인 이상 500인 미만 기업은 4.3%인데, 1만인 이상 거대기업은 32.9%임. 1만인 이상 거대기업 간접고용 비정규직 47만명임

그리고 아래 표에서 보듯이 10대재벌 그룹 간접고용 비정규직은 40만명이다. **10대재벌, 1만인 이상 대기업이 간접고용 비정규직, 그러니까 가장 나쁜 일자리의 주범임이 확인되고 있음,**

14) 김유선, 윤자효, 대기업 비정규직 규모(고용형태 공시제 결과, 2015. 3. 현재), 한국노동사회연구소

[표10] 재벌그룹별 비정규직 규모(2015년 3월 현재)

산업(대분류)	기업수 (개)	노동자 수 (천명)	정규직 수 (천명)	비정규직수(천명)				비정규직 비율(%)			
				전체	직접 고용	(기간제)	간접 고용	전체	직접 고용	(기간제)	간접 고용
삼성	40	396	255	141	17	17	124	35.6	4.4	4.3	31.2
현대자동차	28	226	146	80	15	15	65	35.5	6.6	6.6	28.8
에스케이	30	96	69	27	4	4	23	28.0	4.4	4.0	23.6
엘지	28	160	135	25	5	4	21	15.7	2.8	2.6	12.9
롯데	25	121	64	58	26	24	32	47.5	21.2	20.0	26.3
포스코	15	64	32	32	4	4	28	50.2	6.2	6.2	44.0
지에스	17	46	20	26	9	7	17	56.1	19.8	15.4	36.3
현대중공업	8	111	37	74	3	3	71	66.7	2.8	2.8	63.9
한진	11	45	28	17	3	3	14	38.6	7.0	7.0	31.6
한화	14	36	26	10	4	4	6	27.6	11.8	11.6	15.8

2) 현대자동차 등 재벌 대기업은 불법파견 대법원 판결에도 아랑곳하지 않고 사내하청 노동자들을 정규직 전환하지 않고 있음. 관리 감독의 의무를 지닌 정부도 미온적 태도로 일관하며 재벌 대기업들의 불법적 행태를 조장하고 있음. 이에 따라 현장에서는 수많은 비정규직 노동자들이 수년간 사측의 탄압과 소송으로 고통을 받고 있음.

<표 5> 민주노총 금속노조 소속 사업장 불법파견 소송 현황

사업장	사건	진행경과
현대자동차 (울산/아산/전주)	[아산 근로자지위확인] 대법 승소 (김준규외 6명) [울산, 아산, 전주 근로자지위확인 집단소송] 1심 전원승소, 2심 진행중	- 2010년 12월 고법(2심) 승소 - 2015년 2월 26일 2년 이상자 4명 대법 승소 - 2014년 9월 18, 19일 1,179명(의제자 1,063명 의무자 116명) 서울중앙지법 전원 승소 - 2심 진행 중
기아자동차	[소하리, 광주, 화성 근로자지위확인 집단소송] 1심 전원승소, 2심 진행 중	- 2014년 9월 25일 468명 전원 승소 - 서울지법 2심 진행 중 - 2015년 2월 11일 597명 2차 집단소송 - 의제사건(중앙지법 41부) 최종범 외 257명 6/9 변론 진행 후 차기기일 미정 / 의무사건(중앙지법 42부) 홍성민 외 338명 5/12 변론 후 7/14 기일 지정하였으나 진행 안 됨. 2심이 진행 중이므로 1심이 독자적으로 진행되고 있진 않음.
한국지엠	[창원 근로자지위확인] 1심 승소, 2심 진행 중 (5명)	- 2014.12.04. 창원 5명 창원지법 전원승소, 2심 진행 중 - 2015년 1월 20일 창원, 부평, 군산 58명 인천지법 집단

		소송 - 재판부가 공판일정을 잡지 않아 기일지정신청 접수 함. 8월 중 서면자료 완료예정
쌍용자동차	[평택 근로자지위확인 집단소송] 1심 승소, 2심 진행 중(4명)	- 2011. 05.02 접수 - 2013.11.29 1심 전원 승소 - 2015. 01.26 현장검증 하고 2심진행중 - 2014년 12월 3명 추가 소송함.
포스코	[근로자지위확인 집단소송] 1심 패소, 2심 진행 중(16명)	- 2011.05.31. 접수 - 2013.01.31. 기각(1심 패소)되어 항소심 - 2015.05.02 광주고법 선고 예정 - 2015.08.18.로 연기 - 2015.09.16.로 연기 (재판부 변론재개)
금호타이어	[근로자지위확인 집단소송] 1심패소, 2심 진행 중(131명)	- 2012.07.26. 광주지법 1심 132명 전원기각(패소) - 2015.04.24. 2심 최종변론 132명(고용의제71,고용의무 61명) 전원승소
현대위아	[근로자지위확인 집단소송] 평택지법(90명) 접수	- 2014년 12월 90명 집단소송 접수 - 본사가 있는 창원지법으로 이송예정이었으나 조정됨 5015.08.26. 평택지청 4차 변론기일 (본격 서면공방 돌입 예정)
현대제철 (순천)	[근로자지위확인 집단소송] 1심 계류 중(108명)	- 2011.7.19 서울중앙지법 소장 접수 - 2015.01.20. 중인신문예정(증인신문 종료, 서면 공방 단계) - 2015.09.15. 1심 재판 속개
삼성전자서비스	[근로자지위확인 집단소송] 1심 계류 중 (1,334명)	- 2013년 7.11 접수 - 급여차액지급청구 부분에 대한 사측자료제출 요청, 증거공방 중 - 1,2차 소송에 3차 소송이 병합됨 - 2015년 하반기 1심 선고예정이었으나 2016년으로 연기 예상

- 따라서 재벌 대기업에서부터 비정규직 남용을 억제하고, 상시·지속업무의 정규직 전환을 즉각 시행해야 함. 우선적으로 재벌 계열사 사내하청 대부분이 상시·지속적 일자리이 자 불법파견이라는 점에서, 이들 일자리부터 정규직으로 전환해야 함.

아울러 사내하청 비정규직 노동자에 대한 수배, 고소, 고발, 징계, 해고, 손해배상, 가압류 등을 철회해야 함.

3) 현대자동차, 기아자동차 불법파견 관련 즉각적인 조치

- 현대자동차에 대하여 고용노동부는 이미 2004년경 불법파견을 확인하고 검찰에 고발조치한 바 있음, 당시 검찰이 2년 가까이 처리를 미루다가 결국 2007년경 무혐의처분을 함
- 그 사건에 대하여 대법원은 최병승 사건에서 현대자동차 사내하청을 불법파견이라는 점을 확인하였고, 이번에 서울중앙지법은 3년여의 심리 끝에 자동차 사내하청 구조는 불법파견이라는 점을 명확히 판단하였음
- 대법원 판결 이후에도 노동부와 검찰은 재벌 봐주기로 일관하고 있음
- 고용노동부는 현대자동차와 기아자동차에 대하여 직접고용 요구를 하고 법에서 정한 과태료를 부과하는 등 즉각적인 행정조치에 들어가야 함
- 검찰은 대법원 판결 등에도 불구하고 불법행위를 지속하고 있는 실질적인 책임자인 정몽구, 정의선 부자에 대한 즉각적인 구속수사 등 엄정한 법집행을 해야 할 것임

(2) 재벌의 산별교섭 참여

- 금속노조의 경우에 현대자동차, 기아자동차와 같이 자동차산업의 가장 정점에 있는 재벌대기업은 산별교섭에 현재까지도 불참하고 있음, 자동차산업 자체가 이들을 정점으로 그 사내하청은 물론이고, 그 아래로 부품협력업체들로 구성되어 있으며, 사내하청 노동자들의 노동조건은 물론이고, 하위 부품협력업체에 속한 노동자들의 노동조건 역시 현대자동차, 기아자동차의 직접적 영향력 아래에 있음, 산별교섭은 그 외 산업차원의 고용문제, 직업훈련, 노동시간 단축 등을 논의하는 자리임, 우리가 사회가 안고 있는 비정규직 문제, 심각한 청년실업, 장시간 노동, 고용불안, 양극화 등도 산별교섭에서 논의되어야 할 현안들임, 그러나, 2007년 노조는 산별노조로 전환하였으나, 현대자동차, 기아자동차 재벌대기업은 여전히 산별교섭 참여를 거부하고 있음

- 이와 같이 산별교섭은 노동시장 양극화 극복을 위한 효과적인 정책수단임은 국내외적으로 확인된 사실임. 그럼에도 국내 대표적인 재벌그룹들은 산별교섭에의 참여를 거부하고, 오히려 산별교섭을 무력화시키기에 혈안이 되어 있음. 재벌 대기업들의 적극적인 산별교섭 참여는 ‘노동시장 양극화’ 해소를 위한 사용자 책임을 이행하는 기본적인 조치임.

- 나아가 산별교섭에는 재벌 원청과 부품사 등 하청업체가 같이 참여하므로 하청 노동자의 노동조건 개선의 전제인 재벌 원청과 하청간의 불공정 거래 개선에 기여할 수 있음, 하도급공정화법, 공정거래법 등 원하청간 불공정 거래를 규제하는 법률들이 존재하지만

실효성이 미미한 실정이고, 해결이 잘 되지 않고 있음, 불공정 거래의 직접적 피해자이기도 한 노동자들의 대표기구인 산별노조도 참여하는 산별교섭을 통해 이러한 문제 해소를 도모해야 할 것임

- 자율적 참여가 되지 않고 있으므로 산별교섭이 정착되도록 하기 위해 산별교섭 참여를 강제하는 법제화가 필요함, 그 이전에 민주노총이 위임을 받아 직접 또는 산별노조는 재벌대기업과의 직접교섭(대각선 교섭)의 의제로 비정규직 정규직 전환, 원하청 불공정 거래 개선, 심각한 청년실업 해소, 산업내 저임금 해소를 위해 수직계열화된 해당산업내 노동시간 단축, 산별 최저임금 실현을 위한 재벌대기업의 책임 요구, 직업훈련, 고용불안 해소 방안 등을 요구할 필요가 있음

(3) 재벌의 하청노동자와의 직접교섭 참여 및 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용

1) 재벌 대기업의 하청노동자에 대한 직접교섭 책임

- 무분별한 비정규직 확산에 대한 최소한의 책임을 다하기 위해, 하청노동자의 임금 및 노동조건 개선을 위한 단체교섭에 성실히 임해야 함. 하지만 재벌은 하청 노동자들의 교섭 요구에 응하지 않는 경우가 다반사임. 하청노동자 교섭권 보장 및 준수는 재벌의 사용자 책임을 이행하는 기본 중의 기본임

- 하청노동자들의 헌법적 권리인 단결권 행사를 가로막지 말아야 하며, 노동조합 결성 이후 ‘진짜 사장’ 원청으로서 사용자 책임을 져야 함. ‘바지 사장’을 앞세워 교섭을 해태하는 전근대적 행태를 벗어나야 함. 나아가 손배가압류 등 금전적으로 노조활동을 억제하고, 어용노조를 앞세워 민주노조를 탄압하는 부당노동행위도 근절되어야 함.

2) 원청사업주와의 단체교섭 ☞ 단체교섭은 근로계약관계를 전제로 하지 않는다.

- 근로계약을 체결하고 있는 사용자만 단체교섭의무를 진다는 것은 과거의 잘못된 관념이고, 오늘날 법원도 원칙적으로 노조법상 사용자, 즉 단체교섭의무를 지는 사용자는 근로계약 관계를 고집하고 있지 않음

예를 들어 현대중공업 사내하청노조 사건(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)에서

대법원은 현대중공업이 원청 회사로서 사내하청 회사와는 도급 관계하에 있다고 하더라도 사내하청 노동자들의 노동조건 등에 대하여 실질적 지배력과 영향력을 끼치는 지위에 있기 때문에 노조법상 사용자로 보아야 한다고 판결하였고,

그리고 최근 골프장 경기보조원 사건(대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결)에서도 노조법상 사용자 지위에 있는지 여부는 반드시 근로계약 관계일 필요는 없다는 점을 다시 한번 명확히 한 바 있음

3) 미국 노동관계위원회의 브라우닝 페리스(Browning-Ferris) 사건 결정

- 원청사업주인 BFI(Browning-Ferris Industries of California, Inc.)가 하청업체인 Leadpoint Business Services에 속한 분류종사자, 스크린청소원, 건물청소원의 연방노동관계법상 연대 사용자의 지위에 있음을 인정

- 이는 세계적으로도 하청노동자들의 교섭권 보장 문제가 심각하며, 일자리의 질 제고를 위해서는 교섭권 보장이 대단히 중요하다는 점을 시사함.

- 이러한 결정의 배경으로 설명하는 내용은 다음과 같음

‘중전 위원회는 NLRA(연방노동관계법)에서 연대사용자의 판단기준을 점차 폐쇄적으로 좁혀 갔지만, 그동안 현실에서의 고용형태는 오히려 그 다양성이 훨씬 확장되었다. TLI 결정 이래로 용역업체와 하도급을 통한 근로자의 파견, 그리고 비정규직의 고용은 꾸준히 증가하였다. 2005년부터 최근까지를 조사한 노동통계청의 자료에 의하면 비정규직은 570만명에 달하여 전체 고용의 4.1%를 차지한다. 1990년- 2008년 사이에 비정규직의 일종인 임시적 서비스 직종 근로자들은 110만명에서 230만명으로 증가했다. 2014. 8월 기준으로 파견업체를 통해 고용된 근로자는 287만명으로 파악되었는데 이는 전체 미국 노동인구의 2%에 해당한다. 같은 기간에 임시고용이 여러 다른 직종으로 퍼져나갔다. 최근의 연구에 의하면 근로자 파견 관련 산업에서 창출될 일자리 수는 2022년까지 약 400만개로 증가할 것으로 예측되며, 이는 노동시장에서 최대 규모와 최고 속도로 팽창하고 있는 산업 중의 하나다.

이러한 변화는 위원회가 현재의 연대사용자 기준을 재검토해야 하는 중요한 이유이다. “위원회의 일차적인 기능과 책임은 NLRA의 조항들을 복잡한 산업현실에 맞도록 적용하는 것”이기 때문이다. 만일 현재의 연대사용자 기준이 법의 요청보다 협소하다면, 그리고 연대사용자가 등장하는 계약이 점차 늘어나고 있다면, 연방대법원이 언급한 대로 “변화하는 산업현실에

법을 맞게 적용할” NLRB가 역할을 다하지 못하는 위험을 저지르고 있다는 뜻이 된다. 그러나 앞서 살펴본 바와 같이 위원회는 연대사용자 판단법리를 한 번도 명확하고 종합적으로 제시한 바가 없을뿐더러, 왜 현재의 판단기준으로 바뀌었는지를 밝힌 적도 없다. 우리는 지금 이 결정에서 이 잘못을 시정하고자 한다. 아래의 논거에 기반하여, 우리는 현재의 연대사용자 판단기준은 NLRA에 부합하는 것이 아니며, 입법 목적을 잘 실현하고 있는 기준이 아니라는 결론을 내리게 되었다.

‘NLRA 제1조에 천명된 그 가장 중요한 목적은 바로 “단체교섭 실시와 절차를 촉진”하는 것이다. 다시 말하자면, 연대사용자 결정에 있어 보통법상의 고용관계 존재 여부는 필요조건이지만, 충분조건은 아니다. 연방대법원이 언급한 대로, “본법의 일차적인 목적은 노사관계의 분쟁을 협상의 중재적 영향력 하에 둠으로써 산업분쟁을 평화롭게 해결하는 것”이다. 이러한 정책을 가장 잘 살리기 위해서는, 보통법에서 허락되는 한 우리의 연대사용자 판단기준은, 의미있는 단체교섭이 사실상 가능하도록 고용관계의 다양한 측면을 모두 포괄해야 한다.

Browning-Ferris판결(1981년 연방항소법원 판결로 동일 사업장 관련 사건임) 이후 협소해진 연대사용자 판단기준의 근거는 훨씬 더 미약하다. 위원회는 사용자로 추정되는 자의 지배자 직접적, 즉각적이며 “제한되고 간헐적인 것이 아닐 것”이라는 현재의 기준을 정당화하기 위해 보통법의 법리를 충실하게 따른 바가 전혀 없다. 보통법은 이러한 기준을 요구하지 않을 뿐더러, 이러한 기준은 보통법에 부합하지 않는 것으로 보인다. 위원회가 현재의 기준을 고수해야 할 의무는 없기 때문에, 이러한 현재의 기준을 정당화하려면 반드시 그리 해야 할 만한 입법정책상의 목적이 있는지를 질문해야 한다. 위원회의 이전 결정들에서는 그러한 정책상의 논거를 전혀 제시하지 못했으며, NLRA의 명시적인 목적을 생각해 보면, 이전 기준에 집착해야 할 만한 어떤 정책적 이유도 없다.

중전 위원회의 현재 연대사용자 기준은 보통법의 기준에서 허락되는 것보다도 훨씬 협소한 것이다. 그 결과로 NLRA의 보호대상인 근로자들은, 자신들이 일하는 사업장의 사업주가 2인 이상이라는 이유 하나만으로, NLRA에서 보장하고자 하는 임금, 근로시간, 기타 근로조건에 대해 효과적으로 교섭할 수 있는 법률적 권리를 빼앗기고 만 것이다. 이러한 결과는 NLRA의 정책목적과 전혀 부합하지 않는다.’

- 연대사용자 판단의 근거기준

- 위원회가 ‘직접적이고 즉각적인 지배’ 기준을 버리고, 사용자로 추정되는 자가 근로

자들의 근로조건에 미치는 총체적인 영향력을 고려할 것을 요청하고 있는데, 그러한 영향력에는 직접적인 지배 뿐 아니라 간접적 또는 유보된 계약상의 권리까지도 포함되는 것이다.

- 채용이나 해고에 있어서 일정한 자격 조건요구, 일정한 근로자에 대한 교체요구(해고)
 - 원청이 요구되는 근로자의 수를 결정하고 근로자의 교대 시간을 정하며 연장근로가 필요한 시기를 결정
 - 계약에는 BFI가 Leadpoint가 지급하는 근로자별 임금 및 구체적 임금 할증률을 보상하도록 하는 임금표가 포함되어 있고, 실제 임금 인상을 위해서는 원청의 승인이 필요
- ☞ 이러한 정도의 원청사업주의 관여는 한국사회 재벌 사내하도급, 건물시설관리청소 등 일반적인 간접고용에서 전형적으로 나타나는 모습들로 그것이 계약에 명시되어 있거나(유보), 실질적으로 그러한 양상을 보이고 있음

4) 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용

- 단체협약 효력 확장은 노동조건 상향평준화의 효과적인 정책수단임. 노동법 개정을 통해 단체협약의 일반적 효력 확장을 추구하는 게 필요하겠지만, 그 전이라도 재벌이 최소한의 사용자 책임을 이행한다는 차원에서 사업장 단체협약을 동일 기업집단 내 사내하청 노동자에게는 동일 적용하는 게 필요함.
- 최종적으로는 임금 및 노동조건과 관련한 단체협약 전체의 내용을 적용해야 하지만, 단계적으로 임금을 제외한 노동시간·휴일·휴가, 남녀평등, 산업안전보건, 복지후생 등의 노동조건과 관련한 단체협약 항목부터 원청 노동자와 동일하게 적용함.

<표 2> 재벌 원청과의 직접교섭을 요구하고 있는 하청노동조합

재벌 그룹	비정규직 노동조합
삼성 그룹	금속노조 삼성전자서비스지회, 삼성일반노조
현대·기아차 그룹	금속노조 현대자동차비정규직지회, 기아자동차비정규직지회, 동희오토사내하청지회, 현대제철비정규직지회, 현대위아비정규직지회, 광주자동차부품사비정규직지회
SK 그룹	희망연대노조 SK브로드밴드비정규직지부, 건설연맹 플랜트건설노조
LG 그룹	희망연대노조 LG유플러스비정규직지부
포스코 그룹	금속노조 포스코사내하청지회, 건설연맹 플랜트건설노조
현대중공업 그룹	금속노조 현대중공업사내하청지회

<표 3> 금속노조 중앙교섭 요구안

사업장 단체협약을 사업장 내 사내하청 노동자에 동일 적용한다. 단, 해당 노동자의 근로계약이 당해 단체협약보다 유리한 때에는 해당 근로계약 내용을 적용한다.

나. 간접고용 노동자 노동기본권 보장을 위한 입법 요구

가. 입법의 필요성

- 파견노동자의 수는 10만~16만 정도로 전체 간접고용 비정규직의 8% 수준, 나머지의 상당수가 위장도급 등을 통한 불법파견으로 파악되고 있음
- 현재 합법적인 근로자파견의 모습은 면접과 채용결정, 임금 등 근로조건 결정 등을 사용사업주가 하고 파견사업주는 모집공고, 임금의 분배, 법적 고용관계와 사회보험의 처리, 사용사업주의 결정(기간만료 등)에 의한 파견사업주 명의의 해고 통보가 유일한 역할이라고 할 수 있음
- 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선을 활성화하면 되는 문제임, 현재 모집형, 등록형인 근로자파견의 운용 현실을 볼 때 임시적 고용과 전문적 인력의 간이한 채용이라는 법취지와는 무관한 것임
- 따라서 파견근로자법을 폐지하고 직업안정법을 개정하여 불법파견을 엄격하게 금지하는 방향으로 입법을 해야 함
- 그리고 도급 등의 경우에도 간접고용 노동자의 노동기본권 보장을 위해 원청 사업주의 사용자 책임을 명문화할 필요성 있음, 다만 실질적 지배력설에 따르고 있는 최근 하급심 판결이 ‘실질적 지배력과 영향력’의 존부를 판단하는 기준을 보면 사실상 종속관계에 있다고 해도 과언이 아닌 근거들을을 요구하고 있어 이를 충족하기도 매우 어려움(사용자의 학습효과와 대응 변화로 이 요건을 충족시키는 것도 어렵게 될 가능성이 크다)
- 실질적 지배력 여부와 상관 없이 사내하도급과 같이 장소적으로 원청사업주 사업장에서 근로를 제공한다면 그 근로제공장소에서의 일상적인 노조활동과 쟁의활동이 가능해야 할 것임, 또 원청사업주가 실질적인 지배력과 영향력을 미치는 근로조건 등이 있다면 그 부분에 대하여는 교섭의무를 부과해야 할 것임
- 근로기준법의 중간착취 금지조항이 제기능을 할 수 있도록 상시업무 직접고용 원칙을

확립하고, 하청업체 변경시 고용승계 조항을 입법화하여 고용불안 문제를 해결할 필요가 절실한 상황임

- 그리고 세월호 참사에서 나타난 것과 같이 국민이나 사업장 노동자들의 생명, 안전에 관련되는 업무는 비정규직을 사용하지 못하도록 하고 ‘정규직으로 직접고용’ 하도록 할 필요가 있음

나. 법개정안과 정책적 대안

(1) 파견근로자법의 폐지

현 행	개 정 안
	‘파견 근로자 보호 등에 관한 법률을 폐지한다.’

- 중간착취, 저임금의 고착화, 사용자책임 회피의 합법화와 노동 3권의 박탈을 초래하는 파견근로자법의 폐지함
- 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선기능을 강화하여 해결하도록 할 필요

(2) 원청 사업주의 사용자 책임 명시

현 행	개 정 안
근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.	근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약을 체결한 사용자와 연대하여 이 법에 따른 사용자의</u>

노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. 사용자로 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	책임을 진다. 노동조합 및 노동관계조정법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. 사용자로 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 해도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 같다. 이 경우 사내하도급의 도급사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.</u>
---	--

- 원청 사업주의 노동법상 사용자 책임을 명시하여 간접고용 노동자의 노동기본권이 보장될 수 있도록 함
- 원래 노조법은 집단적 노동관계를 규율하는 법제이므로 반드시 근로계약을 요할 필요가 없으며, 집단적 교섭으로 해결할 지위에 있다면 적극적으로 노조법의 틀 안에 들어오도록 해야 함, 지주회사, 공공부분에서의 정부 등도 충분히 노조의 상대방의 지위(대향적 지위)를 인정할 수 있고 실질적 지배력이나 영향력을 끼치는 것이 사실이므로 적극적으로 노동문제의 해결 주체로 들어오도록 하는 것이 바람직함
- 사내하도급(불법파견은 별도로 판단)은 이미 구조적으로 실질적 지배력과 영향력을 미칠 수밖에 없으므로 원청사업주로서 사용자책임을 지우는 것이 바람직

(3) 불법파견 금지

가) 직업안정법 제4조 제7호의 개정

현 행	개 정 안
직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.	직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.

7. "근로자공급사업" 이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. <u>다만, 파견근로자보호등에 관한법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다.</u>	7. "근로자공급사업" 이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.
--	---

- 근로자파견법 폐지에 따라서 불법파견도 직업안정법에서 근로자공급의 하나로 규율할 수 있도록 함

나) 도급 등과의 구별 조항 신설

현 행	개 정 안
<신설>	제33조의 2(도급 등과의 구별) 신설 ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각호 모두에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자공급사업을 행하는 자로 본다. 1. 노동력의 공급을 주된 목적으로 하는 것이 아닐 것 2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우 가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항 나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업 시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다) 다. 배치결정과 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항 라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식 3. 다음 각목을 모두 갖춘 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리

	하는 경우 가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우 나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우 다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우 라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우 ② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.
--	--

- 파견근로자법의 폐지와 무관하게 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화, 위장도급을 통한 간접고용 확산 억제 필요

다) 직접고용 간주 조항

현 행	개 정 안
<신설>	직업안정법 제33조의 3(직접고용) 신설 ① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대의

	사를 표시하는 경우를 제외한다. ② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다. 1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다. 2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.
--	---

- 불법파견 내지 불법근로자공급시 사용사업주에게 직접고용이 간주된 것으로 봄으로써 노동자의 고용보장, 사용사업주의 사법적 책임 명시를 통해 위장도급과 불법파견(근로자공급) 억제
- 직접고용시 근로조건도 불필요한 논란을 방지하는 차원에서 법으로 명시하여 같이 해결될 수 있도록 함

라) 불법 근로자공급(불법파견) 역무를 제공받은 원청사업주 처벌조항 신설

현 행	개 정 안
제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.	제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.
1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니	1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니

하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자	하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자 및 그로부터 직업소개 또는 근로자 공급의 역무를 제공받은 자
--	--

- 실제 불법파견 내지 불법 근로자공급의 주도자인 원청사업자(역무의 제공을 받은 자)에 대한 처벌조항이 누락되어 있으므로 이를 포함시킴

(4) 상시업무 직접고용원칙, 하청업체 변경시 고용승계

현 행	개 정 안
근로기준법 제9조 (중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. <신설>	제9조 (중간착취의 배제) ①누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. ② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 직업안정법에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다. ③ 사용자가 전항의 규정에 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. ④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다. 1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에

현 행	개 정 안
	는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다. 2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.
<신 설>	제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.

- 상시업무는 직접고용하여 사용하도록 함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침함, 그리고 이를 위반한 경우에 고용관계를 명확히 하여 고용불안 문제가 발생하지 않도록 함
- 그리고 하청업체 등의 변경을 영업양도로 보지 않기 때문에 이 경우에 고용승계가 될 수 있도록 함

(5) 생명안전업무의 직접고용, 정규직 고용원칙

(가) 필요성

- 산재사망과 재난사고는 비정규직이 절반이 넘는 고용구조가 근본원인이다. 자본은 상시적으로 고용해야 하는 업무를 계약직으로 고용하고, 위험한 업무와 안전관리 업무를 외주

화하고 있고, 이는 대형 사고의 구조적 원인이 되고 있다. 세월호 참사에서 안전의 핵심인 갑판, 기관부 선원의 70%가 비정규직이었다.

- 삼성불산 누출사고 등 화학사고의 상당수가 누출과 폭발로 이어지는 설비·보수 외주화가 원인이었고, 2012년 5명이 사망한 코레일 사고도 선로보수의 외주화에서 비롯되었다. 선박제조와 토목건축 및 철강산업에 있어서 필수적인 비파괴 방사선 검사 등의 외주화도 심각하다. 대형사고로 이어질 수 있는 전기, 가스, 발전소, 원전, 철도 및 지하철 등 주요설비의 관리와 보수도 외주화 하고 있어 상시적인 대형 재난사고의 위험에 직면해 있다.

- 지하철에서는 전동차 경정비, 스크린 도어등 안전업무가 외주화 되었고, 차량운전까지 간접고용을 하는 사례도 발생했다. 철도공사는 열차정비 업무를 통째로 외주화 했고, 간접고용으로 인한 노동조건의 악화로 숙련노동자가 잦은 이직을 하자 코레일 테크는 오히려 기술자의 자격요건을 낮춰 날라고 철도공사에 요청을 했다.

- 환자의 생명과 직결되는 병원의 경우도 전기 및 시설설비를 외주화 하면서 도급금액을 낮췄고, 용역업체는 단기 비정규직을 고용하면서, 수술실에 화재가 발생하거나, 전기공급이 중단되는 사고가 발생하고 있다.

- 인천공항을 비롯한 공공시설의 설비, 경비, 소방 업무 등의 외주화 되어 있다. 화재등 각종 사고 발생에도 간접고용 노동자들은 긴급조치를 할 수 있는 권한이 부여되지 않아, 2차 3차로 사고가 확대되는 구조적 원인이 되고 있다.

- 자본은 위험한 업무를 외주화 하면서 예방과 사고에 대한 책임과 처벌에서 빠져나갈 뿐 아니라, 재해통계에서도 빠져나가면서 매년 수백억의 산재보험료를 감면받고 있다. 급기야 안전관리 업무에 있어서도 안전관리자의 비정규직 채용뿐 아니라, 안전관리 자체를 대행기관에 외주 위탁하고 있다. 비정규직 고용의 증가는 당사자인 노동자의 불안정한 고용과 저임금의 문제뿐 아니라, 당사자인 비정규직 노동자의 산재사망과 대형 재난사고로 이어져 국민의 생명도 위협하고 있다.

- 새누리당 파견법 내용에는 산업안전보건법이 안전관리자, 보건관리자, 철도(도시철도 포함)의 운전업무, 관제업무 종사자, 유도선 승선 선원의 업무를 파견금지업무로 신설, 기간제법에도 유사한 업무를 기간제 사용 제한 신설, 그러나, 이 정도 내용으로는 별 의미가 없음

(나) 정책 대안

1) 입법의 형식

- 특별법 또는 각종 재난으로부터 국토를 보존하고 국민의 생명, 신체 및 재산을 보호하기 위한 목적으로 제정된 재난 및 안전관리 기본법에 추가하는 방식이 가능함

2) 입법의 내용

○ 정규직, 직접고용이 필요한 업무의 열거와 기타 생명안전에 관한 업무로서 대통령령에서 추가로 정할 수 있도록 함

- ▲ 재난방지시설의 운용, 시설안전관리 및 보수에 관한 업무, ▲ 산업안전보건법 제28조 규정에 따른 유해위험업무, ▲ 시내버스, 고속버스의 운전, 정비, 보수업무(대중교통의 육성 및 이용촉진에 관한 법률 제2조 제2호 가목에서 정한 승합자동차의 운전, 정비 및 보수에 관한 업무), ▲ 화학물질 등을 취급하는 업무, ▲ 철도(지하철 포함), 항공, 선박, 발전, 수도, 병원 등에서 수행하는 여러 업무, ▲ 다중이 이용하는 시설의 시설안전, 유지 보수 등을 수행하는 업무 등을 포함

○ 직접고용과 노동조건 규율

- 원도급인(자회사나, 하청업체가 아니라)이 직접고용하도록 명확히 규정
- 기간의 정함이 없는 근로자로 고용하도록 함
- 위반시에 고용간주 조항을 두어 사법적 관계를 명확히 함
- 노동조건도 다른 직접고용 간주조항과 같이 규율(아래 참고)

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다. |
|--|

한국 사회 비정규노동 문제 해결을 뒷받침하기 위한 정책 방향 (재벌 문제를 중심으로)

손정순 한국비정규노동센터 부소장

○ 발제자의 실태와 문제의식, 그리고 입법적 과제에 대체적으로 동의하면서, 몇 가지 보완적인 지점에 대해 언급하고자 함.

- 무엇보다도 한국 사회 비정규 노동 문제 해결을 위해서는 양대노총을 포함한 한국 시민사회운동 진영이 상대적으로 소홀히 왔던 재벌문제를 포함한 산업적 차원의 정책적 대안이 결합해야 할 필요성.

1. 재벌계 독점 대자본의 성격 변화와 재벌 정책과의 결합 필요성¹⁵⁾

○ 첫 번째는 과연 자본이 이러한 비정규직 활용 전략을 지속적으로 추구하고 있는가? 하는 지점으로서, 자본, 특히 한국 경제를 좌우하고 있는 재벌계 독점대자본의 축적·경영 전략의 변화 : 과거 재벌의 영토 확장 방식의 성장전략에서 재벌의 수익성 위주의 경영전략으로의 변모.

○ 1997년 IMF 경제위기 이후 진행된 국가의 기업부문 구조조정 정책과 외환·자본 부문의 전면 자유화의 확대는 국내 재벌계 독점자본의 수익성 위주의 경영전략으로 귀결했다는 점.

- 특히, 직접금융 위주의 금융부문 구조조정, 금융기관에 대한 자산건전성 강화, 수익성 원칙에 입각한 기업부문 구조조정 진행은 재벌계 독점자본의 수익성 위주의 경영 전략 강화에 기여.

15) 이 부분은 양대 노총 제조부문 공동투쟁본부가 발주한 「제조산업 발전 연구 프로젝트」 중 필자가 집필한 '한국 제조업의 성장과정과 문제점' 내용에 기반하고 있음.

[표 2] 2000년대 이후 금융산업의 변화 양상

구분	위기 이전 : 관계형 금융	위기 이후 : 자본 시장 지향형 금융
주체	· 정부-재벌-은행	· 대형은행-증권사-선물회사 등
위기사 조정	· 정부 주도하에 재벌-은행간 긴밀한 연계에 기반한 조정	· 시장 주도적 대형 금융기관에 의한 시장 조정
주(主) 금융 부문	· 은행 부문	· 주식 및 채권 부문 (자본시장)
기반 법제	· 은행법(및 금융산업의 구조개선에 관한 법률)	· 자본시장 통합법 (2009. 2월 시행)

* 홍영기 (2004)의 내용에 기반, 필자 변형

- 특히 금융산업 메커니즘의 변화양상과 재벌계 독점 대자본의 수익성 위주의 경영전략은 기업의 투자 패턴을 변화시킴으로써, 2000년대 이전의 ‘수출→투자→고용’이라는 선순환 구조가 약화(조영철, 2007).

[표 3] 외환위기 이전·이후 한국의 투자 패턴의 변화

구분	1997년 IMF 경제위기 이전	2000년대 이후
주된 투자 업종	- 대규모 중화학 공업 분야 위주의 제조업종	- 대규모 IT 업종 계열. - 서비스, 유통업종.
투자 양	- 지속적인 확대	-투자의 양극화 · 수출 부문과 내수 부문 · 대기업과 중소기업
투자의 성격	- 생산량 확대(외형 확대)를 위한 투자.	- 합리화·고도화 투자 - 기업 인수·합병을 위한 포트폴리오 투자
투자 지역	국내	해외
투자 결정 요인	- 민간 내수 소비 확대 - 업종 자율화에 따른 경쟁기업 진입 대응	- 금리, 환율, 자본재 가격, 수익성 - 부채 위험 기피도 증대 등의 심리적 요인
투자 재원 조달	- 은행대출 > 내부 자금	- 내부자금 > 주식자본

* 홍순영·장재철외 (2006:3장) 및 조영철(2007)의 내용 요약.

- 대기업부문 구조조정과 대기업의 주주가치 지향·수익성 위주 경영이 자본-노동간 비대칭적 분배 문제, 대-중소기업간 격차 문제, 비정규 노동 문제를 심화시키고 있는 상황일 뿐만 아니라(김철식, 2009; 서환주·김준일, 2014),

- 1997년 IMF 경제위기 이후 진행된 한국 경제의 구조조정 정책이 재벌계 독점 대자본을 ‘삼성 vs. 비삼성’으로 구조조정함으로써, 슈퍼재벌로 등장한 삼성이 이러한 경향을 주도하고 있는 상황(이병천, 2014).

○ 1997년 IMF 경제위기 이후 한국 경제, 특히 제조업 부문의 경우는 과거의 고부채-고투자에 기반한 성장이 아닌, ‘수출주도의 수익추구 축적체제’ (이병천, 2011)로 완전히 변모한 상황.

- 금융, 투자의 성격 변화와 더불어 2000년대 국내 제조업 부문의 성장을 견인해 왔던 수출 부문의 중요성이 강화되었을 뿐만 아니라, 그 성격 또한 변화 : 수출의 경기 순응적 특성의 강화(정동진, 2004).

- 수출이 한국 제조업, 나아가 한국 경제 전반에 큰 영향을 미치고 있다는 점에서 수출의 경기 순응적 특성의 강화는 한국 경제 전반이 대외적 충격에 민감하게 반응할 뿐만 아니라, 그 취약성 또한 증가했음을 의미 : 이는 2008년 금융위기이후 현재에 이르기까지 한국 경제의 상황을 압축적으로 대변.

○ 궁극적으로는 이를 배경으로 한국 사회 비정규 노동, 특히 대자본의 비정규 노동이 자리잡고 있는 것.

- 대기업 부문을 중심으로 확산되어 온 비정규 노동의 문제점, 특히 재벌계 대자본을 중심으로 파견·용역·사내하청·특고 등 간접고용 비정규 노동을 더 많이 활용하고 있는 상황(김유선·윤자호, 2015).

○ 이런 점에서 한국 사회 비정규 노동, 특히 간접고용 비정규 노동의 문제는 재벌의 문제점이기도 하며, 따라서 재벌정책을 포함한 산업정책과의 결합 필요성.

- 한국 사회 재벌 독점자본의 등장과 성장 과정은 국가의 산업정책적인 후견·지원과 산업화의 하위 파트너로서 국가-재벌간의 동맹에 기반해 성장한 것.

- 이 과정은 i) 모험산업에 자본을 지원해줄 국가주도의 금융 시스템 구축과 이를 통해 해외저축(=차관)과 국내 저축의 동원·배분, ii) 국가의 산업정책에 대한 적극적

인 호응 유도과 실적을 강제하기 위한 산업정책 차원의 선별·감시 시스템, iii) 노동의 분배요구를 억제할 수 있는 억압적 노사관계에 기반.

- 이 과정에서 재벌은 국가의 산업정책에 적극 호응함으로써 지속적인 사업기회를 확보할 수 있었을 뿐만 아니라(=문어발식 비관련 다각화와 경제력 집중), 재벌 총수의 기업집단에 대한 지배영역을 확대할 수 있었던 것(소유와 경영의 불일치)이며,

- 본질적으로 이윤은 총수일가가 독점하고, 비용은 ‘국가’를 매개로 사회화하는 비대칭적인 이익을 재벌이 누리 왔던 것.

○ 법·제도적인 규제에도 불구하고 노동시장내 구조화된 비정규 고용이 2000년대 이후 한국 사회 기업의 고용관리 체제의 근간을 규정 : 이의 최대 수혜자는 한국사회 재벌계 대자본.

- 경영 시계의 단기화와 수익성 추구 경영전략하에서 기업의 노동력 활용 양태가 단순한 ‘핵심-주변’이라는 이원화된 구조를 넘어서 동심원적으로 다기화되는 구조를 형성.

- 2007년 비정규법 시행 이후 파견·용역 등의 합법적인 간접고용 비정규 노동뿐만이 아닌, 도급관계로 위장된 사내하청 노동이 더욱 더 확대되는 양상.

- 나아가 이러한 고용관리체제는 위계적인 기업간 관계하의 불공정 거래로 이어지면서 중소기업체 비정규 노동자를 더욱 더 주변화하고 있는 상황이며,

- 이의 가장 큰 수혜자는 재벌계 대자본.

○ 산업적으로 성장하는 과정에서 한국 사회 재벌계 대자본은 국가의 유·무형의 지원과 노동의 분배요구 억압에 기반해 성장해 왔다는 점에서 최대의 수혜자이지만, 이에 대한 분배적 정의 차원에서 어떠한 사회적 반대급부도 제공하지 않은 상황.

- 국가의 지원 또한 궁극적으로 국민의 직·간접적 부담에 기반한다는 점에서 재벌 대자본은 국민의 부담에 기반해 성장한 것이지만, 몇 차례의 경제위기 과정에서 드러나고 있는 것처럼 이익은 사유화하고 구조조정의 부담은 사회화함으로써, 한국 사회로부터 직·간접적인 혜택을 받아 왔던 집단.

- 특히 사내하청으로 대표되는 간접고용 비정규 노동을 포함한 비정규 노동 문제 해결을 위해서는 산업정책적 차원에서의 재벌 정책과 병행해야 할 필요성.

2. 간접고용 비정규 노동 문제 해결을 뒷받침하기 위한 산업정책의 필요성

○ 2000년대 이후 민주노총을 위시한 조직노동의 비정규 노동 관련 요구는 ‘차별철폐, 정규직화’로 집약.

- 제조업 부문 간접고용 비정규 노동 관련해서는 불법파견 투쟁을 통한 원청 사용자성의 요구와 정규직화 요구가 핵심.

- 반면, 정규직-비정규직 차별철폐와 관련한 요구는 상대적으로 간과되어 온 측면이 존재.

■ 1997년 이전까지 1990년대 기간 동안 노동조합 운동은 기업내 동일노동 동일임금을 추구해 왔었다면, 지금은 이마저도 사실상 방기되어 왔다는 점에서 현실에서는 오히려 퇴보되어 온 셈.

○ 나아가 불법파견 투쟁의 한계 지점 또한 드러난 것이 사실. 첫 번째는 ‘노사관계의 사법화’ 현상에 기인한 노동조합운동의 취약성을 드러냈다는 점

- 작업장내 노동 문제는 1차적으로는 산업민주주의·산업자치의 원칙하에 노동조합의 단협으로 해결하는 것이 가장 바람직하지만, 내·외적 조건상 사내하청 노조가 이러한 단협을 강제할 역량이 부족한 상태였다는 점, 그리고 작업장 권력을 양분하고 있는 정규직 노동조합의 비정규 노동 배제로 인해 최소한의 기반 마련을 위해서는 작업장내 문제를 법제에 의존할 수밖에 없었던 측면이 존재.

■ 문제는 정책당국 및 법원의 법 해석에 따라 노동조합 운동의 전반적인 기반이 취약해질 수 있다는 점으로서, 불법파견 투쟁 과정에서 ‘노동부 고시’로 대표되는, 불법파견을 협소하게 해석하는 정부 및 법원의 법·제도적 차원의 제약과 작업장 개입으로 나타남.

- 이러한 점은 2010년 대법원의 불법파견 판결에도 마찬가지로 드러나고 있음. 불법파견 판결로 ‘정규직화’라는 목표가 가시권에 들어왔지만, 이를 강제할 조직노동의 권력자원 부재라는 취약점이 역으로 원청인 현대차의 신규채용 방식이라는 왜곡된 형태로 귀결하고 있기 때문.

○ 두 번째는 간접고용 비정규 노동자의 투쟁을 뒷받침할 산별노조의 산업정책 역량 부족.

- 불법파견 투쟁과 이를 통한 조직화·정규직화의 또 다른 한계점은 노동조합 운동의 기업 중심성, 특히 대공장 중심성을 강화하는 효과를 낳는 조직화이자 투쟁 전술로서, 궁극적으로는 산별노조로서의 지향을 제한하는 효과를 야기한다는 점.
- 불법파견의 기준은 작업장 차원에서 이루어지게 되며, 그에 따라 직접 고용, 정규직화의 공간적 대상은 사용 사업체.
- 따라서 원청 사업체가 다층적 하청구조내 어느 지위에 있느냐에 따라 ‘정규직화’의 효과가 달라진다는 점¹⁶⁾. 이는 올해(2015년) 2월 현대차 아산공장 사내하청 노동자에 대한 대법원의 전향적인 판결이 내려졌지만, 이 판결을 활용해 불법파견 노동의 대상을 2, 3차 사내하청으로 넓히더라도 여전히 남는 문제점으로서, 기업규모간 격차라는 문제점¹⁷⁾.

○ 현재의 불법파견 투쟁이 완성차 사업장을 중심으로 전개되고 있는 상황에서도 이러한 점은 일정 부분 드러나고 있음.

- 결과적으로 보면, 이는 자동차 업종이 지니고 있는 전략적 중요성을 고려한, 일종의 노동·고용관계에서의 ‘적하효과’를 노린 것.
- 하지만 1997년 IMF 경제위기 이후 자본 측면에서의 적하효과가 기능부전인 상황하에서 노동·고용관계의 적하효과가 어떻게 구현될 수 있는지에 대한 고려가 필요하며, 양자의 병행이 이루어지지 않는다면, 한국 노동시장내 고질적인 분단구조를 더욱 고착화시키는 효과를 낳을 개연성.

○ 간접고용 비정규 투쟁이 지니고 있는 법적, 사회적 정당성을 구현하기 위한 조직노동

- 16) 물론, 이러한 부분이 중소기업장내 불법파견 투쟁의 의미를 폄하하는 것은 아니다. 중소기업체가 밀집한 공단지역의 경우, 상대적으로 정규직-비정규직간의 노동조건 격차가 크지 않을 뿐만 아니라, ‘이탈(exit)’ 전략을 활용한 노동조건 개선이 일종의 전형화된 규범처럼 자리 잡고 있다. 그리고 이에 편승해 불법·합법의 민간 직업소개업·파견업·용역업체들이 경쟁적으로 난립하면서 중간착취를 통해 수익을 올리고 있는 것이다. 이런 점에서 중소기업체의 불법파견 투쟁은 노동의 이해를 관철시키면서 무질서하면서도 전근대적 양태를 띄고 있는 고용관계를 개선시키는 효과를 낳을 수 있다. 다만, 이 경우에도 불법파견 투쟁의 대상에 대한 전략적 고려는 필요하다. 구체적으로 불법파견을 통한 정규직화 요구 관철보다는 불법적인 인력공급업체에 초점을 맞추야 할 필요성이다. “기류투쟁이 중소기업장내 간접고용 문제를 이슈화한 것은 성과라 할 수 있지만, 불파를 매개로 정규직화에 초점을 맞추기 보다는 한○○○ 같은 불법 인력공급업체에 초점을 맞추야 했어요. 한○○○를 타겟으로 했다면, 3,000명이 어떤 식으로든 영향을 받았겠죠.”(금속노조 남부지회 관계자).
- 17) 불법파견 투쟁이 고조되기 시작했던 2004년 봄, 금속연맹은 “부품산업 문제 등 산업발전, 비정규직 차별해소, 대공장 이기주의에 대한 사회적 비판에 대응하는 취지”(조건준, 2004)에서 완성차 4사를 중심으로 ‘산업발전 및 사회공헌 기금’ 임단협 공동 요구안을 제기한 바 있었다. 완성차 사업장의 임단협을 수단으로 자동차 업종내 원하청 구조 개선 및 발전 기반 마련을 위해 완성차 사업장 순이익의 5%를 각출, 기금으로 조성하여 자동차 업종 차원에서 활용하도록 한다는 안이었다. 이 요구안은 연맹의 산업정책적 차원에서 제기된 것이었지만, 불법파견 투쟁의 측면에서 본다면 불법파견 투쟁이 야기하는 부정적 효과, 즉 기업간 격차 확대·구조화를 완화시킬 수 있는 안이었다.

의 정교한 산업정책적 차원의 고려가 뒷받침될 필요.

- 재벌 대자본이 무엇보다도 우선적인 대상. 본격적인 산업화시기부터 현재에 이르기까지 한국 경제에서 재벌은 산업정책의 최대의 수혜자이면서, 그에 따른 사회·경제적 책임 방기에 따라 현 한국 경제의 문제점을 구조화한 측면이 존재.

- 이런 점에서 산업정책은 재벌 개혁의 요소 또한 포함할 수밖에 없을 것임.

- 이는 현대차의 불법과건 사례에서도 드러나고 있는 지점. 대법원의 연속된 불법과건 판결에도 불구하고, 현대차가 ‘신규채용’ 방식을 고집하고 있는 이면에는 현대차가 총자본, 특히 제조업 부문내 재벌 자본을 대리해 법적으로 문제가 된 간접고용 비정규 노동 문제를 우회적으로 해소하려는 시도. 이런 점에서 재벌 문제의 이슈화는 간접적인 압박의 효과 또한 존재.

- 또한 격차해소에 기여하는 방향의 산업정책의 필요 : 압축성장의 부작용과 2000년대 이후 변화된 대자본의 수익성 위주 경영전략에서 파생된 다양한 형태의 차별적 격차를 해소하는 데에 기여할 수 있도록 해야 함.

- 대-중소기업간 격차, 지역간 격차, 노동내 격차 등.

< 참고 문헌 >

- 김유선·윤자호 (2015), “대기업 비정규직 규모 : 고용형태 공시제 결과(2015. 3월)”, 「KLSI 이슈페이퍼」, 제 8호, 한국노동사회연구소.
- 김철식 (2009), “상품연쇄와 고용체제의 변화 : 한국 자동차산업 사례 연구”, 서울대학교 사회학과 박사학위 논문.
- 서환주·김준일 (2014), “주주가치경영과 금융화는 고용 및 임금결정에 어떠한 영향을 미치는가? : 한국기업자료를 이용한 분석”, 『경제학연구』, 제 61집, 제 4호.
- 이병천 (2014), “삼성전자의 축적방식 : 세계화 시대 한국 일류 기업의 빛과 그림자”, 『동향과 전망』, 제 92호.
- 정동진 (2004), “외환 금융위기 이후 수출주도형 경제구조의 변화”, 전창환·김진방외, 『위기 이후 한국자본주의』, 풀빛.
- 조건준 (2004), “2004년 자동차 완성4사 공동투쟁에 대하여”, 『민주노동과 대안』, 2004년 7,8월호.
- 조영철 (2007), “외환위기의 원인과 위기 이후 구조재편의 문제점”, 『금융세계화와 한국 경제의 진로 : 민주적 시장경제의 길』, 후마니타스.
- 홍순영·장재철 외 (2006), 『한국 경제 20년의 재조명 : 1987년 체제와 외환위기를 중심으로』, 삼성경제연구소.
- 홍영기 (2004), “위기 이후 금융시스템 전환의 성격과 한계”, 전창환·김진방외, 『위기 이후 한국자본주의』, 풀빛.

간접고용 문제 해결을 위한 방안

안진걸 참여연대 협동처장

(별지 제출)

새정치민주연합의 간접고용노동자 근로조건 보장 및 노동기본권 보장 관련 입법추진 현황

정길채 새정치민주연합 정책위원회 노동전문위원

- 발제문에서 제안하신 내용을 중심으로 새정치민주연합의 입장과 추진 내용을 중심으로 기술함
- 김종진 박사님이 발제문에서 지적하신 현 상황 진단 및 대안모색 필요성에 대하여 공감함
- 지난 10년간 간접고용 비정규직의 증가가 정부의 포괄적인 노동정책(비정규직법, 공공부문 비정규직 대책)의 효과가 미비하거나 개별현장에서 작동하지 않는 것을 의미한다는 진단에 동의함
 - 특히, 기존의 노동시장이 포착하지 못한 새로운 형태의 고용체제, 즉 자본의 필요에 따른 다차원적인 고용구조(사내외 하청화나 협력업체 활용 확대 등 변형된 비정규직의 활용이나 특수형태고용종사자와 같은 비제도화된 고용형태) 형성되고 있다는 점에 대하여 공감함
 - 이를 위해서, 국가 차원의 포괄적이고 종합적인 노동시장 관련 법제도 및 정책이 새롭게 수립될 필요가 있고, 비정규직 활용의 구제를 억제하기 위한 고용안정법, 비정규직법(기간제, 파견 등) 등을 전면 재검토의 필요성 제기도 동의함
- 권두섭 변호사님이 발제하신 간접고용 노동자의 노동권 보장을 위한 정책·입법과제(간접고용 노동기본권 보장을 위한 민주노총 요구안)에 대하여 대체로 공감함
- 사용자 책임 3대 과제는 대체로 새정치민주연합의 입장과 대체로 동일함
 - △비정규직 남용 근절과 상사·지속적업무 정규직 전환은, 「파견근로자보호등에 관한 법률」 개정안(은수미의원 대표발의, 당론) 등을 통해 개정추진을 하고 있음
 - △산별교섭이 정착되도록 산별교섭 참여를 강제하는 법제화가 필요하다는 주장에 대해서는 개인적으로는 공감함. 다만, 교섭창구단일화와 같이 기업별교섭에 기반을

두고 있는 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」의 한계와 재벌·대기업의 교섭해태 거부를 부당노동행위로 강력하게 처벌하지 않는 고용노동부 및 검찰의 현실적 한계가 있음, 향후 현행법의 한계와 현실적 무기력함에 대한 종합적인 검토 및 법제화를 위한 상호 노력이 필요함

△재벌·대기업의 하청노동자와의 직접 교섭 책임에 대하여는, 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정안(김경협·은수미·우원식의원 대표발의)에서 사용자 개념 확대¹⁸⁾와 합법적 쟁의행위 범위확대¹⁹⁾ 및 손해가압류 최소화²⁰⁾, 하청노동자 파업시 원청의 대체근로 금지 등을 입법추진하고 있음

△다만, 동일 기업집단 내 동일 단체협약 적용에 대해서는 충분한 사회적 공감대가 필요할 것으로 보임

- 간접고용 노동자 노동기본권 보장을 위한 입법에 대해서도 대체로 입장이 유사함

△파견근로자법의 폐지는 현행 「파견법」의 개정을 통해 사용사유를 제한함으로써 파견근로를 최소화하는 것부터 시작해야 한다고 봄

△원청사업주의 사용자 책임을 명시하는 「근로기준법」으로의 접근은 충분한 사회적 공감대가 필요하다고 판단되며, 우선 「노동조합법」에서 단체교섭 등의 보장이 필요함

△불법파견의 금지에 대해서는 공감함. 다만, 「파견법」·「직업안정법」·「근로기준법」 개정안(은수미의원 대표발의, 당론)을 통해 도급 등과의 구별조항을 마련하고 「민법」을 제외한 「직업안정법」 및 「파견법」 등 다른 법률에서 정하는 경우에만 중간착취를 허용하고 근로자공급사업 위반시 고용의제(직접고용간주조항), 상시업무 직접고용원칙 및 하청업체 변경시 고용승계 조항을 도입하는 입법추진을 하고 있음

△생명·안전업무 직접고용 및 정규직 고용원칙에 대하여는 공감함. 다만, 입법형식적으로, 우리당은 기존 「파견법」·「기간제법」 개정안(이인영의원 대표발의)을 통해 파견 및 기간제 고용을 제한하고, 외주화 방지를 위해 「생명·안전업무 종사자의 직접고용등에 관한 법률」 개정안(이인영의원 대표발의) 및 「산업안전보건법」 개정안(한정애의원 대표발의, 당론)을 추진하고 있음

18) 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관해 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자

19) 노동쟁의의 대상을 정리하고 및 근로조건에 관련된 사항까지 넓힘

20) 손해배상 책임이 면제되는 요건을 단체교섭 및 쟁의행위 외의 노동조합의 활동까지 완화

- 새정치민주연합은 제19대 국회에서 간접고용 관련 입법들을 환노위 법안심사에서 지속적으로 요구하였으나, 새누리당과 박근혜정부는 “간접고용”이라는 현실적 실체조차 인정하지 않고 있는 상황임. 우리당과 노동계의 공동대응을 통해 관련 입법들이 현실화 될 수 있도록 공조가 필요함

□ [참고] 박근혜정부 “노동개혁” 법안과 새정치민주연합의 대응법안 비교

○ 「근로기준법」 개정안 - 통상임금

구분	새정치민주연합	새누리당
	홍영표 의원안(13.6.3)	김무성 의원안(15.9.16)
정의	소정(所定)근로 또는 총 근로에 대하여 지급하기로 정한 일체의 금품	소정근로에 대하여 정기적·일률적으로 지급키로 한 임금
제외 금품	(없음)	근로자의 개인적 사정 또는 업적, 성과, 그 밖에 추가적인 조건 등에 따라 지급여부나 지급액이 달라지는 등 대통령령으로 정하는 금품

○ 「근로기준법」 개정안 - 근로시간단축

구 분		민주당	새누리당
		한정애 의원안(당론, 12.7.6)	김무성 의원안(당론, 15.9.16)
근로기준법적용 확대(5인이하)		1인이상 모든사업장 (가사사용인 포함)	(없음)
휴일 근로 연장 근로 산입	적용	개정과 동시 전체 근로자 적용	기업규모별 단계 적용 ('17~'20년 4단계)
	특별연장 근로	(없음)	허용 (사유, 기간, 범위 근로자대표와 서면합의, 기업규모별 단계적용과 연동, ~2023, 연소자적용제외)
	가산수당	각각 할증	연장/휴일근로 중복할증 삭제 · 8시간이내 휴일근로 : 50% · 8시간 초과 휴일근로 : 100%
탄력적 근로 시간제	취업규칙	(현행유지)	2주 ⇒ 1개월 단위
	노사합의	(현행유지)	3개월⇒ 6개월 단위
	시행	(해당없음)	2024년부터 시행
	근로시간 연장	삭제	(현행유지 : 1주 12시간한도)
연장·야간·휴일 가산수당		(현행 유지)	· 연장근로와 휴일근로 가산수당 중복지급 금지 · 특별연장근로 가산수당제외 · 연소자 연장근로 가산수당제외
선택제근로시간제 근로시간연장		삭제	(현행유지 : 1주 12시간한도)
근로시간 저축 휴가제도 도입		(현행유지)	보상휴가(연장·야간·휴일) ⇒ 근로시간저축휴가제(+휴가) 도입 (선휴가 후근로 가능)

연속휴식시간제	(신설) 11시간	(없음)
근로시간 및 휴게시간의 특례	삭제	현행 26개업종 → 10개업종 축소
근로시간, 휴게, 휴일 적용제외	(삭제)	(없음)
포괄임금계약금지	(신설) 금지	

○ 「고용보험법」 개정안

구 분		새정치민주연합	새누리당
		홍영표 의원안(당론, 12.7.6) 홍영표 의원안(*14.9.25)	김무성 의원안(당론, 15.9.16)
구직 급여	지급일수	+90,+120일(180~360일)	+30일(120~270일)
	지급수준		+10%(실직직 평균임금의 60%)
	적 용 대 상 확대	65세 이상 일괄적용	65세 이후 실업급여 적용 · 동일한 도급인과 도급계약 체결시 · 용역업체 변경시 동일사업 · 장소에서 계속 근무시
		자발적 이직자(이직 후 3개월 포함)	(없음)
		한국형 실업부조 도입 (장기실업자, 청년 등 고용보험 미가입자, 피보험단위기간 120일 미만자, 폐업자영업자에 구직촉진수당 지급(1일 최저임금의 100분의 80))	(없음)
	하한액	(없음)	-10%(최저임금의 80%)
	기여요건	(완화) -60일 (이직전 18개월 동안 120일 이상)	(강화) +6개월, +90일 (이직전 24개월 동안 270일 이상 근로로 변경)
	수급제한	(없음)	△90일 이상 미취업자 △5년내 3회 이상 반복수급자를 '집중재취업지원 대상'으로 규정 ⇒ △실업인정 주기 단축(통상 4주→1~2주) △구직활동 요구 강화(2주 1회 이상 구직활동→1주 1회 이상 구직활동) △개인별 취업지원계획 수립 의무화
	직업지도·훈련지시 거부시	(없음)	(재제강화)지급정지 기간을 확대(최장 1개월→2개월)하고, 반복수급자가 훈련지시 등을 2회 이상 거부한 경우 최대 30%까지 감액 지급
	조기재취업수당	(유지)	(삭제)

○ 「산업재해보상보험법」 개정안

구 분		새정치민주연합	새누리당
		한명숙 의원안(13.11.8)	원유철 의원안(당론, 15.9.16)
출퇴근재해	인정	업무상 사고에 포함	출퇴근재해 별도 신설
	출퇴근 정의	출근하거나 퇴근	취업과 관련하여 주거와 취업 장소 사이의 왕복 또는 한 취업 장소에서 다른 취업 장소로의 이동
	적용제외	(없음)	· 출퇴근 시 경로를 이탈하거나 중단하는 등(이탈·중단 중의 사고 및 이후 왕복 중의 사고)의 경우 · 출퇴근 경로·방법이 일정하지 않은 경우 등 출퇴근 재해 확인이 어렵거나 사실상 혜택을 받기 어려운 직종(대통령령)
	시행	즉시 시행	도보, 대중교통 '17.1.1. 시행 자동차 '20.1.1.시행
	보험급여 제한	(없음)	대통령령에 정하는 중대한 과실이 있는 경우
	사용자책임제한	(없음)	근로기준법상 재해보상 및 관련 법칙규정은 적용 제외
	우선적용	(없음)	「자동차손해배상 보장법」에 따른 보험금 우선 청구

○ 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 개정안

구 분		새정치민주연합	새누리당
		박지원 의원안(당론, 12.5.30) 이인영 의원안(14.10.22)	이인제 의원안(당론, 15.9.16)
생명·안전 핵심 업무	사용 제한	·(파견근로금지업무)건설공사현장에서 이루어지는 업무, 근로자공급사업 허가를 받은 지역에서 이루어지는 하역업무, 분진작업을 하는 업무, 건강관리수첩의 교부 대상 업무, 의료인 및 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무, 선원의 업무, 유해·위험한 업무, 여객자동차 운전업무 ·(필수유지업무)수도·전기·가스·석유정제 및 석유공급사업,	선박, 철도(도시철도 포함), 항공기, 자동차를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 생명·안전과 밀접하게 관련된 핵심업무

		공중위생사업, 의료사업 및 혈액 공급사업	
	적용 제외	(없음)	· 출산·질병 등으로 업무 수행이 불가능한 근로자를 대신하여 사용하는 경우 · 고령자로서 일정한 자격·경력을 갖춘 경우 · 「노조법」에 따른 쟁의행위시의 대체근로
	위반 재제	(없음)	위반시 무기계약 간주
	시행 시기	· 6개월 후 · 이 법 시행후 최초로 근로계약을 체결·갱신하는 경우부터 적용(부칙)	· 6개월 후 · 법 시행후 근로계약 체결·갱신 또는 기존 근로계약 기간을 연장하는 경우(부칙)
사용제한		· 사용할 수 있는 (다음 각호)사유로 제한 1. 출산·육아, 질병·부상, 휴직 등으로 인한 결원 대체의 경우 2. 계절적 사업의 경우 3. 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 경우 4. 근로자가 학업, 직업훈련 등의 사정으로 자신의 의사에 따라 기간을 정한 경우 등	(없음)
사유제한위반 근로자간주		기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주	
근로계약 작성 및 계약기간 명시		기간제근로자 사용시 서면 근로계약 작성, 계약기간 명시 (위반시) 기간의 정함이 없는 것으로 봄	(없음)
기간제 근로자 우선 고용		고용의무(현 고용노력의무)	(없음)
계약 반복갱신 횟수 제한			2년의 범위 안에서 3회 (위반시 과태료)
사용기간 연장	기간	(없음)	2년+2년(35세 이상 근로자 본인 신청시)
	제한	(없음)	· 기간만료시 기간의 정함이 없는 근로자로 전환 · 미전환시 '이직수당' 추가지급
	시행	(없음)	· 6개월 경과 · 법시행후 기존 근로계약기간 추가적 연장 경우 적용
사용제한기간 초과 근로자		기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주	· 예외사유가 없는 경우 : 2년이 초과된 날

간주			·사용후 사유가 소멸된 경우 : 사유가 소멸한 날의 다음날
단 시 간 근 로 자	통상근로 자 채용 시 우선 고용	고용의무 부여(현 고용노력 의무)	(없음)
로 자	단시간근로 신청시	전환 의무 부여(현 고용노력 의무)	(없음)
차별적 처우의 금지	인적 대상	(확대) 종사하거나 종사하였던	(없음)
	범위	(확대) 동일한 사업주에 설립된 별개의 사업 포함	(없음)
	시정 신청 권자	(확대) 근로자가 가입한 노동조합 또는 연합단체 포함	(없음)
	적용 범위	(확대)차별적 처우의 금지 및 시 정에 관한 규정 전체 사업(장) 적용	

○ 「파견근로자보호등에 관한 법률」 개정안

구 분		새정치민주연합	새누리당
		은수미 의원안(당론, 12.7.12) 이인영 의원안(14.10.22)	이인제 의원안(당론, 15.9.16)
생명 · 안전 핵심 업무	사용 제한 대상 업무	의료인 및 간호조무사의 업무, 의료기사의 업무, 응급의료종사 자의 업무여객자동차 운전업무, 항공업무와 도시철도차량 운전 및 정비업무, 수도사업, 전기사 업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업, 공중위생사업, 의 료사업 및 혈액공급사업 중 대통 령령으로 정하는 업무	·유·도선 승선 선원의 업무를 추가 ·철도(도시철도 포함)사업 종사 자의 업무 일부, 「산업안전보건 법」상 안전/보건관리자 업무
파견대가 구체화	항목		파견대가 항목에 직접인건비(급 여), 간접인건비(사회보험, 퇴직 금 등), 관리비, 파견사업자의 순 이익 등으로 구분하여 명시
근로자파견사유 제한		·허용업무 - 근로자의 출산·육아 또는 부 상·질병 등으로 인하여 발생한 결원을 대체하는 경우 - 계절적인 사업의 경우 - 일정한 사업의 완료에 필요한	(없음)

		기간을 정한 경우	
불법 파견 등에 대한 조치		· (강화) 고용의제(현 고용의무) · 고용의제된 노동자의 근로조건 명시 - 동종 또는 유사업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우는 그 근로자의 근속년수에, - 없는 경우에는 직접근로계약 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건 적용	(없음)
파견 허용 업무 확대	고령자	(없음)	제조업 직접생산공정업무, 근로자파견 금지업무를 제외한 모든 업무에 파견허용 (사용제한기간 적용안됨)
	고소득 전문직	(없음)	전문직에 종사하는 고소득자에 대해 관련 업무 파견허용 확대 (사용제한기간 적용안됨)
	뿌리 산업	(없음)	「뿌리산업 진흥 및 첨단화에 관한 법률」 제2조제3호에 따른 뿌리기업에서 같은 법 시행령 별표2에 따른 뿌리기술활용업무 및 뿌리기술에 활용되는 장비제조업무
파견·도급 기준		·도급허용기준 명확화 - 단순히 노무의 공급만을 목적으로 하는 것이 아닌 경우 - 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우 - 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하고, 자기 책임과 부담으로 업무에 필요한 설비·기자재 등을 제공하여 독립적인 계획에 따라 작업순서 및 과정을 결정하는 경우 - 「민법」, 「상법」 또는 그 밖의 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우 ·위장도급은 근로자파견사업으로 간주	·근로자 파견사업 징표 명시 - 수급인 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경 - 도급인이 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우 - 도급인이 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한 행사 ·근로자파견의 징표로 보지 않는 사항 명시 - 공동안전보건조치, 직업훈련, 고충처리 지원, 경영성과에 따른 성과급 분배 등

		·도급인의 도급지시가 지나치게 구체적이거나 현장대리인에 의하여 단순히 전달되는 경우 근로자 파견사업 간주	
차별적 처우의 금지	시정신 청권자	(확대) 근로자가 가입한 노동조합 또는 연합단체 포함	(없음)
	연대 책임	차별시정에 관한 사용자로서의 책임은 파견사업주와 사용사업주가 연대	(없음)
	적용 범위	(확대)차별적 처우의 금지 및 시정에 관한 규정 전체 사업(장) 적용	(없음)