

사내하도급 실태와 개선방안 토론편

(은수미 / 국회의원, 민주통합당)

1. 사내하청근로자 고용현황

- ◆ 2010년 8월 고용노동부에서 300인 이상 사업장 1,939개소를 대상으로 사내하도급 활용 여부를 조사한 결과에 의하면, 사내하도급을 사용하는 원청 사업장은 799개소(41.2%)이고, 사내하도급 사용 사업장의 원·하도급 근로자는 모두 132만 6,040명임. 이중 원청근로자가 100만 108명, 하청근로자가 32만 5,932명으로, 하청근로자가 전체 근로자의 24.6%를 차지.
- ◆ 조선 및 자동차의 경우 조사대상 사업장 14개소 모두에서 사내하도급을 활용하고 있었고, 조선 업종은 하청근로자가 8만 5,119명으로 원청근로자(53,629명)를 훨씬 상회하였음. 하청근로자가 가장 많은 업종은 사무·판매서비스업으로 9만 5,336명의 하청근로자가 종사하고 있으며, 이는 전체 하청근로자의 29.2%에 해당하는 수치.

< 300인 이상 사업장 사내하도급 활용현황 >

업종	300인이상 사업장(개소, 명)		원하청 사업장(개소)			원하청 근로자(명)			
	사업장(F)	근로자	계	원청(A) (A/F, %)	하청(B)	계(C=D+E)	원청(D)	하청(E)	하청/전체 (E/C, %)
합계	1,939	1,823,720	9,328	799(41.2%)	8,529	1,326,040	1,000,108	325,932	24.6
조선	14	54,709	1,072	14(100%)	1,058	138,748	53,629	85,119	61.3
자동차	14	76,719	231	14(100%)	217	92,386	77,311	15,075	16.3
철강	31	38,317	528	27(87.1%)	501	65,233	36,721	28,512	43.7
기계·금속	116	78,403	818	84(72.4%)	734	84,375	67,741	16,634	19.7
화학	127	96,201	610	87(68.5%)	523	89,424	72,638	16,786	18.8
전기·전자	177	248,124	811	106(59.9%)	705	219,910	188,983	30,927	14.1
사무·판매 서비스	830	786,048	3,688	278(33.5%)	3,410	450,913	355,577	95,336	21.1
기타	630	445,199	1,570	189(30.0%)	1,381	185,051	147,508	37,543	20.3

* 자료 : 고용노동부

2. 입법시 대법원 판례법리를 형해화 발생

◆ 법원은 판례를 통해 도급과 파견을 구분하는 기준을 제시.

- 판례의 판단기준은 대략 △ 원청업체의 사업장에서, △ 원청업체의 직접적인 지휘명령 또는 하청업체를 경유하는 지휘명령을 받아 근무하고, △ 원청의 시설을 무상으로 사용하며, △ 원청으로부터 직무교육을 받는 경우 등임.

◆ 새누리당은 사내하도급법(안)을 “ ‘사내하도급근로자’ 란 수급사업주가 고용한 근로자로서 원사업주의 사업장에서 수급사업주의 지휘·명령에 따라 근로를 제공하는 자를 말한다.” (법안 제2조 제4호)고 규정하며 사내하도급을 파견과 다른 개념으로 설명

- 하지만 사내하도급법(안)은 근로자파견을 인정하기 위해 사용해 오던 법원의 판례기준 침해함

- 사내하도급과 불법파견의 구분을 모호하게 하고 있음

◆ 사내하도급법안은 다음과 같이 불법파견 판단기준을 무력화 시킴

- 사내하도급을 원사업주의 사업장에서 근무하는 자라고 정의하여 근로자파견과 유사한 개념으로 설명하고 있음(법안 제2조 제4호)
- 수급사업주의 지휘명령을 받는 것이 원칙이라고 하고 있지만(법안 제2조 제4호), 작업 특성상 불가피한 경우 원사업주는 수급사업주의 협조를 받아 인사노무와 사용자책임에 개입하여 인사노무 상 권한 등을 행사할 수 있도록 하고 있음(법안 제19조2)
- 원청사업주가 직무교육을 위한 시설편의 또는 프로그램 등을 제공할 수 있음(법안 제23조 제1항3)
- 원청사업주가 직접 직업훈련을 실시하여 원청 소속 근로자와 동일하게 직무능력관리 등을 수행할 수 있음(법안 제23조 제2항4)

1) 파견법의 경우 “파견근로자’라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.”고 되어 있다.

2) 새누리당 사내하도급법안

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

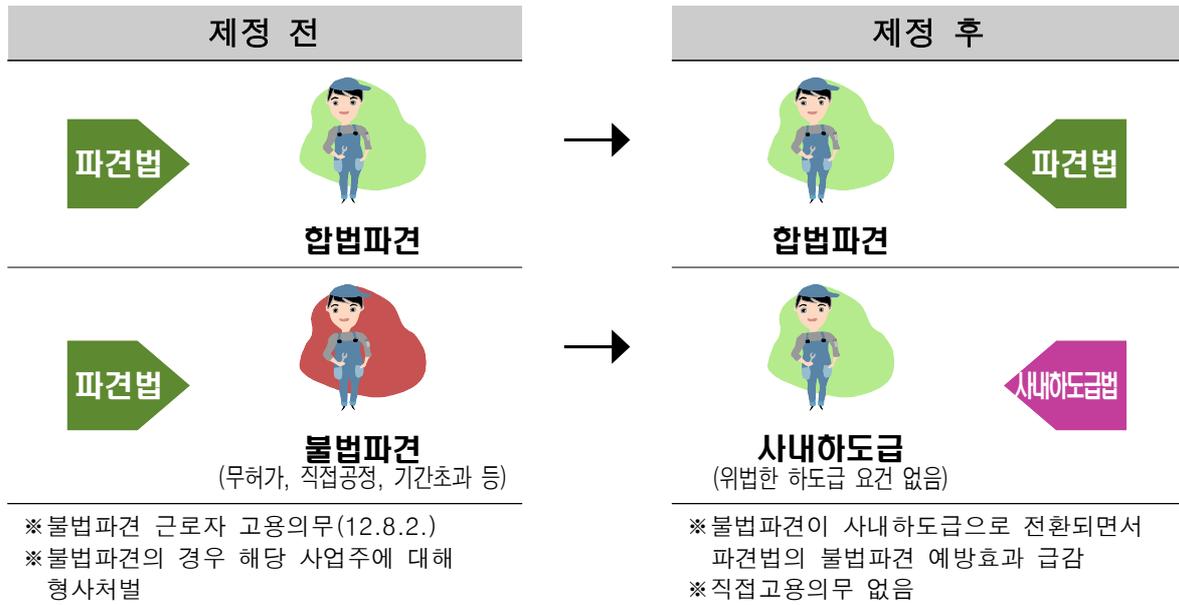
3) 새누리당 사내하도급법안

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.

4) 새누리당 사내하도급법안

제23조(직업능력개발에 관한 편의제공 등) ② 원사업주는 필요한 경우 수급사업주와 협의하여 원사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자를 대상으로 공동 훈련을 실시할 수 있다.

3. '사내하도급법'은 불법파건을 합법화시키는 법률임



- ◆ 현행 파견법은 불법파견이 발생한 경우 사용사업주와 파견사업주에 대한 일정한 법률적 제재를 가하고 있음
- ◆ 뿐만 아니라 불법파견으로 파견된 근로자의 경우 직접 고용하도록 하는 규정 역시 두고 있음.⁵⁾
- 그러나 「사내하도급법」이 제정되면 기간의 제한 없이 무한정 하도급 근로자를 사용할 수가 있게 되고, 이 경우에도 직접고용 등의 의무가 부과되지 않음.
- ◆ 한편, 「사내하도급법」이 제정되는 경우 과거 불법파견(통상적으로 무허가파견)인 고용형태가 사내하도급법에 의한 적법한 고용형태가 될 수 있음
- 이 경우 파견법과 사내하도급법이 동시에 법률이 중복 적용되게 되며 고용부나 검찰은 무죄추정의 원칙에 따라 불법파견에 따른 형사벌이 적용이 되지 않을 가능성이 높음.
- 법원도 법률상 적법한 사내하도급으로 보아 그 조치만 적용할 가능성 높음(고용의무 적용 없음)
- ◆ 결론적으로, 법률적용의 혼선이 발생하고, 근로자 보호의 수준도 파견법의 보호 수준보다 현저히 저하되며, 불법파견은 합법적 사내하도급으로 전환되어 간접고용의 무분별한 확장으로 이어질 것임.

5) 2012. 8. 2.부터 파견기간의 제한 없이 즉시 고용의무 적용되도록 하고 있습니다.

4. ‘노력 의무’에 불과하여 불법행위 규제의 효과 없음

◆ 사내하도급법(안)은 사용자의 책임을 대부분 노력의무로 규정하여 도입되더라도 실효성이 없는 입법임.

- 제4조 제3항 : “원사업주는 제1항에 따라 사내하도급계약을 체결하는 때에는 합리적인 이유가 없는 한 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장함으로써 사내하도급근로자의 고용안정을 도모하도록 노력하여야 한다.”
- 제6조 : “원사업주는 사내하도급계약이 해지되어 수급사업주가 교체될 때 업무의 연속성이 있는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 기존 수급사업주가 고용한 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 하여야 한다.”
- 제13조 제1항 : “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.”
- 제14조 제2항 : “수급사업주는 원사업주와 협의하여 사내하도급근로자의 교육훈련에 필요한 교육훈련 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대한 지원과 편의를 제공받을 수 있도록 노력하여야 한다.”
- 제14조 제3항 : “수급사업주는 사내하도급근로자에 대하여 교육훈련 등을 통해 향상된 직업능력을 적정하게 평가하여 임금 등 근로조건 개선과 경력관리에 반영될 수 있도록 노력하여야 한다.”
- 제15조 : “수급사업주는 사내하도급근로자가 고충을 쉽게 제기할 수 있도록 적절한 방안을 마련하고, 원사업주 또는 제21조제1항에 규정된 고충처리 담당자와 협의하여 고충을 신속·적절하게 처리하도록 노력하여야 한다.”
- 제20조 제1항 : “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.”

◆ 이러한 노력의무 수준으로 강행성 있는 법제도 운영은 불가능하여 차라리 사용자 규제에 효과적인 현행 「파견법」의 확대적용이 타당할 것임.

5. 직영 혹은 파견의 도급 전환을 가능케 함

◆ 사내하도급법은 정규직 노동자 업무를 도급으로 전환하는 것을 제도적으로 정식화 하고 그 요건을 터무니없이 약하게 만들어 정규직 업무의 도급전환을 용이하게 하고 있다는 점이다.

- 사내하도급법안 제20조(고용안정을 위한 노력) 제2항

“원사업주가 고용한 근로자 또는 파견근로자가 수행하는 업무를 사내하도급관계로 전환하고자 할 때에는 사전에 노동조합 또는 노동조합이 없을 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자와 위탁 사유와 기간, 규모 등에 대한 정보를 제공하고 협의하여야 한다.”

- ◆ 이는 정규직 등 직접고용된 근로자의 업무를 도급으로 전환할 수 있도록 하는 규정으로 실제 정규직 노동자의 정리해고와 도급화, 최소한 파견노동자의 도급화를 촉진시키는 조항임.
- ◆ 아울러 그 요건 역시 과반수 노조 또는 과반수 대표자와 사유, 기간, 규모 등에 대해 정보를 제공하고 협의하는 것만으로 도급전환을 용이하게 하고 있음.

6. 형사처벌 수준이 낮아 법의 강행성을 기대할 수 없음

- ◆ 사내하도급법(안)은 법 위반 행위에 대해 적용되는 형사처벌 수준을 매우 낮게 규정하고 있음
 - 아울러 형사처벌을 하는 경우도 매우 협소하게 해 놓은 상황임
 - 즉, 노동위원회에 차별시정을 한 근로자에게 불이익처분을 한 경우로 국한.⁶⁾
- ◆ 또한 행위자와 사업주에게 함께 적용하는 양벌규정도 적용기준을 완화하여 ‘상당한 주의와 감독을 게을리한 경우’에는 사업주에 대한 처벌이 면책되도록 함.⁷⁾
- ◆ 과태료 조항도 △ 확정된 차별시정명령 불이행시, △ 노동부의 조사, 자료제출 등을 거부한 경우에 국한하여 적용하고 있음.⁸⁾

6) 제28조(벌칙) 제7조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조(같은 조 제1호 및 제4호를 제외한다)를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

7) 제29조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 및 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제7조제3항을 위반한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

8) 제30조(과태료) ① 제7조제3항, 제8조제3항 및 제9조제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제4조제2항을 위반한 자
2. 제10조를 위반한 자
3. 제12조제1항을 위반하여 미리 해당 사내하도급근로자에게 제4조제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 수급사업주

③ 제7조제3항, 제8조제3항 및 제9조제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 정당한 이유 없이 불응한 자에게는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제12조제3항의 규정을 위반한 자
2. 제25조의 개선명령을 위반한 자
3. 제26조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자

- ◆ 따라서 △ 원사업주가 하도급 계약을 일방적으로 해지하거나(제5조), △ 고용 및 근로조건 유지를 위한 의무를 이행하지 않는다거나(제6조), △ 수급사업주의 고지의무 위반(제10조), △ 고용제한금지 위반(제11조), △ 취업조건을 사전에 알려주지 않은 경우(제12조 제1항) 등에는 어떠한 제재도 가할 수 없는 상황.
- ◆ 이와 같은 제제수단으로는 효과적인 법집행을 기대할 수 없으므로 위법한 상황을 규제할 수 없는 법률이라 할 것임.

7. 국가인권위원회 의견 표명

- ◆ 국가인권위원회는 2013. 1. 14. 사내하도급법에 대해 “대법원이 불법으로 인정한 근로형태를 합법화할 수 있는 여지가 있어, 이러한 혼란이 없도록 불법 파견과 적법 도급의 구분 기준을 법에 명시하라” 는 의견을 표명

국제기준 및 헌법 등 국내규범은 ‘직접고용의무’ 원칙 천명하고 있어

국제노동기구(ILO)는 1944년 필라델피아 선언, 2003년 고용관계에 관한 결의, 2006년 고용관계에 관한 권고에서 직접고용의 원칙을 표명하고 있습니다. 또한, 우리 헌법은 원칙적으로 사용자와 근로자 사이에 ‘중간자’ 를 두어 노동의 결과는 사용자가 전유하고 사용자의 책임은 실질적으로 책임을 질 능력이 없는 중간자에게 전가하는 식의 고용관계를 허용하고 있지 않습니다. 이러한 관계를 폭넓게 허용하면 헌법이 근로3권을 보장한 취지인 “근로조건에 관한 노사간의 실질적인 자치 보장” 이 무의미해지기 때문입니다. 또한 직접고용의 원칙은 「직업안정법」 이 원칙적으로 근로자공급사업을 금지하고 있다는 점에서도 확인되고 있습니다.

직무의 특성상 중간자를 두는 고용형태를 허용하는 경우도 있으나, 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」에 따라 허용 범위를 최소한도로 제한하고 있으며, 이 때에도 파견 기간을 최대 2년으로 제한하고 2년 이상 경과 시에는 직접 고용 의무를 부과하고 있습니다. 이는 파견근로자의 상용화와 장기화를 방지해 직접고용원칙을 준수하기 위한 취지입니다.

사내하도급법안, 하청근로자에 대한 불법 파견 고용형태 금지해야

현재 ‘사내하도급’ 문제의 핵심적 쟁점은 사용자와 근로자 사이에 하청회사와 같은 ‘중간자’ 를 두어 사용자 책임을 회피하는 고용형태 자체를 제한해야 한다는 점입니다. 최근 대법원 판례 역시 ‘하청업체’ 를 중간자로 두었다라도 근로자에게 실질적인 지휘감독권을 행사했다면 이러한 고용형태는 불법이라는 점을 분명히 하고 있습니다.

그런데, 위 「사내하도급근로자보호등에 관한 법률안」 은 하청회사 근로자에 대한 차별적 처우를 금지하는 등의 내용을 담고 있으나, 불법 논란이 많은 ‘사내하도급’ 을 “원청회사의 사업장 내에서 하청회사가 원청회사로부터

4. 제26조제2항의 규정에 의한 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기도한 자
 ⑤ 제1항부터 제4항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.

도급 또는 ‘위임(사무의 처리)받은 업무’를 독립적으로 수행하는 것”(제2조 제1호)으로 정의하고 있습니다. 더구나 위임 업무의 범위와 사유에 아무런 제한도 두지 않고 있습니다. 이렇게 되면, 사내하도급 계약시 원청업체가 위임한 내용까지 포함할 수 있게 돼 적법도급과 불법파견의 구분 기준을 불분명하게 만들고, 국제기준 및 헌법 등 국내규범에서 천명하고 있는 ‘직접고용의무’ 원칙에도 반할 수 있는 등의 문제가 있습니다.

인권위, 적법도급과 불법파견 구분 기준 관련법에 명시할 것 의견표명

따라서 국회와 정부는 사내하도급근로자보호관련법률 제정 시 합법적인 하도급과 불법적인 파견과의 구분이 모호해질 가능성을 유의해야 하며, 직접고용이 궁극적으로 확대되는 방향이 견지되도록 해야 할 것입니다. 이를 위해 국가인권위원회는 고용노동부장관에게 사내하도급이 원청회사가 직접고용의 회피수단이나 불법파견으로 활용되지 않도록 대법원의 판례에서 제시된 기준과 같이 원청회사가 하도급 근로자에 대한 실질적 지휘감독권을 가지고 있으면 불법파견으로 인정되도록 적법도급과 불법파견의 구분 기준을 관련법에 명시하라는 의견을 표명하였습니다. 한편, 소수의견으로 △이 법률안은 ‘근로제공’을 주 내용으로 한 하도급 거래를 규정한 것으로 현재의 불법 파견을 합법화시키는 이상의 의미가 없어 제정하지 않는 것이 바람직하다는 의견과, △하도급계약이 불법파견으로 변질된 경우 직접고용의무를 부과하는 규정을 명시해야 한다는 의견이 있었습니다.

8. 조항별 검토의견

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>제1조(목적) 이 법은 사내하도급근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 마련함으로써 사업장내에 불합리한 차별을 시정하고 사내하도급근로자의 고용안정 및 근로조건을 개선하는 것을 목적으로 한다.</p>	<p><좌동></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 민주당·법조계, 파견법 확장적용 방식으로 사내하청 노동자의 직접고용, 차별금지 보호조치 적용 시도. ○ 새누리, ‘보호목적의 입법’을 명분 삼음. ○ 그러나 「사내하도급법」은 아래 이유로 입법취지의 진의를 의심케 하는 입법임 <ul style="list-style-type: none"> - 기존의 직접고용, 파견 같은 독립적으로 성립된 고용형태로 보면서 법적 정당성을 부여. - 이로서 기존의 보호질서를 전반적으로 흔들고 불법파견과 합법도급의 경계선을 무너뜨림.
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. “사내하도급”이란 원사업주의 사업장 내에서 수급사업주가 원사업주로부터 도급 또는 위임받은 업무를 독립적으로 수행하는 것을 말한다.</p> <p>2. “원사업주”란 수급사업주에게 업무를 도급 또는 위임한 사업주를 말한다.</p> <p>3. “수급사업주”란 원사업주로부터 업무를 도급 또는 위임받은 사업주를 말한다.</p> <p>4. “사내하도급근로자”란 수급사업주가 고용한 근로자로서 원사업주의 사업장에서 수급사업주의 지휘·명령에 따라 근로를 제공하는 자를 말한다.</p> <p>5. “사내하도급계약”이란 계약의 명칭 여하는 물론하고 원사업주와 수급사업주간에 사내하도급을 약정하는 계약을 말한다.</p> <p>6. “차별적 처우”란 다음 각 목의 사항에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 사내하도급에 대한 정의규정 입법보다 간접고용의 개념을 명확하게 불법적 도급의 남용을 막는 것이 더 필요 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>근로기준법 개정안(은수미 안)</p> <p>제2조의2 (근로자파견과 도급 등과의 구별)</p> <p>제2조(정의) ① 이 법에서 쓰는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>9. “간접고용”이란 도급, 위탁, 용역 등 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로하여 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다.</p> <p>제9조(중간착취의 배제)</p> <p>② 사용자는 당해 사업 또는 사업장의 상시적인 업무에 대하여 「직업안정법」, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 등 다른 법률(민법을 제외한다)이 정하고 있는 경우를 제외하고는 근로자를 간접고용 하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자가 전항의 규정을 위반하여 근로자를 간접고용한 경우 사용자는 해당 근로자를 직접 고용한 것으로 본다.</p> </div> <ul style="list-style-type: none"> ○ 차별적 처우의 금지는 현행 파견법의 차별금지 규정이 불법파견에 적용되므로 이를 통해 규율하면 족함 <ul style="list-style-type: none"> - 순수 하도급에 대한 차별금지법제 필요하면 「하도급 공정화에 관한

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>가.임금</p> <p>나.정기상여금, 명절상여금 등 정기적으로 지급되는 상여금</p> <p>다.경영성과에 따른 <u>인센티브성 경영성과금 등</u></p> <p>라.그 밖의 근로조건 및 복리후생 사항 등</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p>다.경영성과에 따른 <u>경영성과금 등</u></p> <p><좌동></p>	<p>법률」 개정, 또는 「전국민차별금지법」 제정(대선공약) 등을 통해 해결하는 방향이 타당</p>
<p>제3조(국가 등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 사내하도급계약의 남용을 방지하기 위한 적절한 시책을 강구함으로써 사내하도급 근로자의 근로조건이 악화되거나 고용안정이 저해되지 아니하도록 노력하여야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>○ 근로자공급사업에 대한 국가의 책무를 명확히 하고 보호규정을 도입해 직접고용의 가능성 확장하는 방식이 타당</p> <div data-bbox="1386 577 2141 719" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>직업안정법(현행)</p> <p>제33조(근로자공급사업) ① 누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다.</p> </div> <div data-bbox="1386 740 2141 1469" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>직업안정법 개정안(은수미 안)</p> <p>제33조의2(고용의제) ① 근로자공급사업에 따라 근로자를 공급 받는 자가 이 법의 규정에 위반된 근로자 공급을 받은 경우에는 공급대상이 되는 근로자를 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 공급대상이 되는 근로자의 명시적 의사에 반할 수 없다.</p> <p>② 전항의 규정에 따라 근로자 공급을 받은 자가 공급대상이 되는 근로자를 직접 고용한 것으로 보는 경우에 있어서 해당 근로자의 근로조건은 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 취업규칙, 단체협약 등에 의한 근로조건으로 하는 것을 기준으로 다음 각 호에 따라 적용된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 전항의 규정에 따라 근로자공급을 받은 자가 공급대상이 되는 근로자를 직접 고용한 것으로 보는 경우에 있어서 해당 근로자의 근로조건은 해당 사업 또는 사업장에 적용되는 취업규칙, 단체협약 등에 의한 근로조건으로 하는 것으로 기준으로 다음 각 호에 따라 적용된다. 2. 근로자공급을 받은 자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 당해 공급대상이 되는 근로자와 동종 또는 유사업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는 근속년수에 비례하여 근로자공급을 받은 자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회할 수 없다. </div>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>제4조(계약의 내용 등) ① 사내하도급계약의 당사자는 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사항을 포함하는 사내하도급계약을 서면으로 체결하여야 한다.</p> <p>1. 사내하도급근로자가 종사할 업무의 내용</p> <p>2. 사내하도급근로자가 근로를 제공하는 사업장의 명칭 및 소재지 그 밖의 구체적인 근로제공 장소</p> <p>3. 사내하도급 대금의 구체적인 내역(도급계약 중 인건비를 포함한다) 및 지급방법·지급기일</p> <p>4. 사내하도급근로자의 근로시간 및 휴게시간에 관한 사항</p> <p>5. 사내하도급근로자의 휴일·휴가에 관한 사항</p> <p>6. 사내하도급근로자의 연장·야간·휴일근무에 관한 사항</p> <p>7. 사업장에서 사내하도급근로자의 안전 및 보건에 관한 사항</p> <p>8. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항</p> <p>② 원사업주는 제1항에 따라 사내하도급계약을 체결하는 때에는 수급사업주에게 제7조제1항의 차별적 처우 금지 규정을 준수하도록 하기 위하여 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하는 정보의 범위 및 제공방법 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p>③ 원사업주는 제1항에 따라 사내하도급계약을 체결하는 때에는 합리적인 이유가 없는 한 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p>2. 사내하도급근로자가 근로를 제공하는 사업장의 명칭 및 소재지 그 밖의 구체적인 근로제공 장소와 기간</p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p>② 원사업주는 제1항에 따라 사내하도급계약을 체결하는 때에는 수급사업주에게 사내하도급근로자가 차별적 처우를 받지 않도록 그에 필요한 정보를 제공하여야 한다. 이 경우 제공하는 정보의 범위 및 제공방법 등에 관한 사항은 고용노동부령으로 정한다.</p> <p><좌동></p>	<p>○ 도급계약서에 인사노무에 관한 사항, 임금 등 근로조건에 관한 사항, 근로시간 및 휴게에 관한 사항, 사내하도급 근로자의 안전보건에 관한 사항을 도급계약서에 적시하는 행위는 그 자체가 불법파견 인정기준임</p> <p>- 사내하도급법 방식으로 입법할 시 불법파견의 판례법리를 무력화 됨.</p> <p>- 장차 불법파견 법리로 해당 근로자의 구제가 어려워 짐.</p> <p>○ 도급과 파견의 구분기준을 명확히 해 파견으로 보호하는 것이 타당</p> <div data-bbox="1386 596 2141 962" style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>파견법 개정안(당론법안)</p> <p>제2조의2 (근로자파견과 도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.</p> <p>1. 도급계약의 목적·내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급을 목적으로 하는 것이 아닌 경우 (생략)</p> <p>4. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</p> </div> <p>○ 차별적 처우의 금지는 현행 파견법의 차별금지 규정이 불법파견에 적용되므로 이를 통해 규율하면 족함</p> <p>- 순수 하도급에 대한 차별금지법제 필요하면 「하도급 공정화에 관한 법률」 개정, 또는 「전국민차별금지법」 제정(대선공약) 등을 통해 해결하는 방향이 타당</p> <p>○ 단순 노력규정임. 실효성도 없음</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>을 보장함으로써 사내하도급근로자의 고용안정을 도모하도록 노력하여야 한다.</p>		
<p>제5조(계약의 해지 등) ① 원사업주는 사내하도급계약을 해지하는 때에는 60일 전에 수급사업주에게 서면으로 통지하여야 한다.</p> <p>② 원사업주는 사내하도급근로자의 성별·종교·사회적 신분이나 노동조합의 활동 등을 이유로 사내하도급계약을 해지하여서는 아니 된다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 불법파견 무력화 논란 등을 고려, 필요하면 「하도급 공정화에 관한 법률」 개정을 통해 같은 보호조치를 입법함으로써 해결하는 것이 타당 ○ 「국가인권위법」을 통해 이미 금지되는 행위 <ul style="list-style-type: none"> - 동법의 강행성이 의심되면 「국가인권위법」개정 또는 「전국민차별금지법」(대선공약) 통해 해결 가능 ○ 현행 판례(대법원, 2007두8881 현대중공업 부당노동행위구제재심판정취소)를 통해 도급계약해지를 부당노동행위로 규율 중. <ul style="list-style-type: none"> - 필요시, 논란 없이 노조법(김경협 안) 제2조 ‘사용자 범위’ 개정 통해 해결 가능
<p>제6조(고용 및 근로조건의 유지) 원사업주는 사내하도급계약이 해지되어 수급사업주가 교체될 때 업무의 연속성이 있는 경우에는 특별한 사유가 없는 한 기존 수급사업주가 고용한 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 하여야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 하도급업체 변경에 따른 소속 근로자의 고용안정에 관해서는 근기법 개정안을 통해 해결 가능 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>근로기준법 개정안(은수미 안)</p> <p>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.</p> </div>
<p>제7조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ① 원사업주와 수급사업주는 사내하도급근로자임을 이유로 원사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.</p> <p>② 사내하도급근로자는 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회에 그 시정을 신청할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따른 시정신청 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 차별적 처우의 금지는 현행 파견법의 차별금지 규정이 불법파견에 적용되므로 이를 통해 규율하면 족함 <ul style="list-style-type: none"> - 순수 하도급에 대한 차별금지법제 필요하면 「하도급 공정화에 관한 법률」 개정, 또는 「전국민차별금지법」 제정(대선공약) 등을 통해 해결하는 방향이 타당 ○ 징벌적 손해배상에 관한 부분은 기간제법 개정 논의에서 진행

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>조 및 제16조(같은 조 제1호 및 제4호를 제외한다)의 규정을 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “사내하도급근로자”로, “사용자”는 “원사업주 또는 수급사업주”로 본다.</p>		
<p>제8조(고용노동부장관의 차별적 처우 시정요구 등) ① 고용노동부장관은 원사업주와 수급사업주가 제7조를 위반하여 차별적 처우를 한 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 원사업주와 수급사업주가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여 노동위원회에 통보하여야 한다. 이 경우 고용노동부장관은 해당 원사업주와 수급사업주 및 근로자에게 그 사실을 통지하여야 한다.</p> <p>③ 노동위원회는 제2항에 따라 고용노동부장관의 통보를 받은 경우에는 지체 없이 차별적 처우가 있는지 여부를 심리하여야 한다. 이 경우 노동위원회는 해당 원사업주와 수급사업주 및 근로자에게 의견을 진술할 수 있는 기회를 부여하여야 한다.</p> <p>④ 제3항에 따른 노동위원회의 심리 및 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조의2제4항에 따라 준용되는 같은 법 제9조제4항, 제11조부터 제15조까지의 규정 및 제15조의2제5항을 준용한다. 이 경우 “시정신청을 한 날”은 “통지를 받은 날”로, “각각결정”은 “차별적 처우가 없다는 결정”으로, “관계 당사자”는 “해당 원사업주와 수급사업주 및 근로자”로, “시정신청을 한 근로자”는 “해당 근로자”로 본다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 차별적 처우의 금지는 현행 파견법의 차별금지 규정이 불법파견에 적용되므로 이를 통해 규율하면 족함</p> <p>○ 단순히 현행 파견법 관련 조항 모사입법.</p>
<p>제9조(확정된 시정명령의 효력 확대) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령을 이행할 의무가 있는 원사업주와 수급사업주의 사업 또는 사업장에서 당해 시정명령의 효력이 미치는 근로자 이외의 사내하도급근로자에 대해 차별적 처우가 있는지를 조사하여 차별적 처우가 있는 경우에는 그 시정을 요구할 수 있다.</p> <p>② 사용자가 제1항에 따른 시정요구에 응하지 아니할 경우에는 제8조제2항부터 제4항까지의 규정을 준용한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 차별적 처우의 금지는 현행 파견법의 차별금지 규정이 불법파견에 적용되므로 이를 통해 규율하면 족함</p> <p>○ 단순히 현행 파견법 관련 조항 모사입법.</p>
<p>제10조(사내하도급근로자에 대한 고지의무) ① 수급사업주는 근로자를 사내하도급근로자로 고용하고자 할 때에는 미리 해당 근로자에게 그 취지를 서면으로 알려주어야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념 전제로 한 것이므로 도입 부적절</p> <p>- 필요하다면 논란 없이 「근로기준법」, 「직업안정법」 또는 공정거래 관련 법률에 동일 취지를 규정하는 것이 타당</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>② 수급사업주는 그가 고용한 근로자 중 사내하도급근로자로 고용하지 아니한 자를 사내하도급근로자로 전환하고자 할 경우에는 미리 그 취지를 서면으로 알려주고 해당 근로자의 동의를 얻어야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>※ 직영 근로자로 채용된 자도 하도급 전환이 가능하다는 부적절한 경영관행을 유도할 수 있으므로 문제 있는 조항</p>
<p>제11조(사내하도급근로자에 대한 고용제한의 금지) ① 수급사업주는 정당한 이유 없이 사내하도급근로자 또는 사내하도급근로자로 고용되고자 하는 자와 그 고용관계의 종료 후 원사업주에게 고용되는 것을 금지하는 내용의 근로계약을 체결하여서는 아니 된다.</p> <p>② 수급사업주는 정당한 이유 없이 사내하도급근로자의 고용관계의 종료 후 원사업주가 해당 사내하도급근로자를 고용하는 것을 금지하는 내용의 사내하도급계약을 체결하여서는 아니 된다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념 전제로 한 것이므로 도입 부적절</p> <p>- 필요하다면 논란 없이 「근로기준법」, 「직업안정법」 또는 공정거래 관련 법률에 동일 취지를 규정하는 것이 타당</p>
<p>제12조(취업조건의 고지) ① 수급사업주는 사내하도급을 하려는 경우에는 미리 해당 사내하도급근로자에게 제4조제1항의 각 호의 사항 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 한다.</p> <p>② 사내하도급근로자는 수급사업주에게 제4조제1항제5호에 따른 사내하도급 대금 내역의 제시를 요구할 수 있다.</p> <p>③ 수급사업주는 제2항에 따라 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념 전제로 한 것이므로 도입 부적절</p> <p>- 필요하다면 논란 없이 「근로기준법」, 「직업안정법」 또는 공정거래 관련 법률에 동일 취지를 규정하는 것이 타당</p>
<p>제13조(적정한 임금 및 근로조건의 보장) ① 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.</p> <p>② 수급사업주는 사내하도급근로자가 원사업주가 고용하고 있는 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자와 동등한 수준의 복리후생 및 상여금 등을 지급할 수 있도록 필요한 사항을 원사업주와 협의하여야 한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념 전제로 한 것이므로 도입 부적절</p> <p>- 필요하다면 논란 없이 「근로기준법」, 「직업안정법」 또는 공정거래 관련 법률에 동일 취지를 규정하는 것이 타당</p>
	<p>제14조(경영성과금 등 지급) ① 수급사업주는 원사업주로부터 지급받은 경영성과에 따</p>	<p>○ 경영성과급과 같이 노무에 대한 급부를 직접 지급하는 행위는 그 자체가 불법파견 인정기준임</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
	<p>른 경영성과금과 사내하도급 근로자의 복리후생을 위한 비용을 사내하도급근로자에게 전액 지급하여야 한다. 이 경우 수급사업주가 원사업주로부터 지급받은 금액에 대하여는 수급사업주에게 조세 관계 법률에서 정하는 바에 따라 세금을 감면할 수 있다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 수급사업주와 원사업주가 협의하면 원사업주가 제1항의 금액을 사내하도급근로자에게 직접 지급할 수 있다. 이 경우 원사업주는 「근로기준법」 제2조제2호에 따른 사용자로 보지 아니한다.</p> <p>③ 제1항의 경영성과에 따른 경영성과금과 사내하도급근로자의 복리후생을 위한 비용의 범위는 대통령령으로 정한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 이를 사내하도급법 방식으로 입법할 시 불법파견의 판례법리를 무력화 됨. - 장차 불법파견 법리로 해당 근로자의 구제가 어려워 짐. <p>○ 도급과 파견의 구분기준을 명확히 해 파견으로 보호하는 것이 타당</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p>파견법 개정안(당론법안)</p> <p>제2조의2 (근로자파견과 도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.</p> <p>(생략)</p> <p>4. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</p> </div> <p>※ 하도급 업체에 대한 경영성과 분배 또는 복리후생의 지원이라는 취지는 공감할 수 있으나 실제 동 제도의 도입에 사회적 합의가 형성되지 않아 시기상조</p>
<p>제14조(직업능력개발) ① 수급사업주는 사내하도급근로자의 직무능력을 향상시키기 위하여 다양한 형태의 교육훈련 프로그램을 개발·운영하여야 한다.</p> <p>② 수급사업주는 원사업주와 협의하여 사내하도급근로자의 교육훈련에 필요한 교육훈련 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대한 지원과 편의를 제공받을 수 있도록 노력하여야 한다.</p> <p>③ 수급사업주는 사내하도급근로자에 대하여 교육훈련 등을 통해 향상된 직업능력을 적정하게 평가하여 임금 등 근로조건 개선과 경력관리에 반영될 수 있도록 노력하여야 한다.</p>	<p>제15조(직업능력개발)이하 순연</p> <p style="text-align: center;"><좌동></p> <p style="text-align: center;"><좌동></p>	<p>○ 원청사업주가 하도급 근로자에 대해 직접 훈련을 시키는 것은 하도급업자가 전문적 기술력이 없다는 것을 의미하는 것이므로 이 행위 자체가 불법파견 인정기준임</p> <ul style="list-style-type: none"> - 직업능력개발 사업을 사내하도급을 통해 시행 가능한 것으로 입법하면 불법파견의 판례법리를 무력화 됨. - 장차 불법파견 법리로 해당 근로자의 구제가 어려워 짐. <p>○ 도급과 파견의 구분기준을 명확히 해 파견으로 보호하는 것이 타당</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
		<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>파견법 개정안(당론법안)</p> <p>제2조의2 (근로자파견과 도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.</p> <p>3. 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하고, 자기 책임과 부담으로 업무에 필요한 설비·기자재 등을 제공하여 독립적인 계획에 따라 작업순서 및 과정을 결정하는 경우</p> </div>
<p>제15조(고충처리) 수급사업주는 사내하도급근로자가 고충을 쉽게 제기할 수 있도록 적절한 방안을 마련하고, 원사업주 또는 제21조제1항에 규정된 고충처리 담당자와 협의하여 고충을 신속·적절하게 처리하도록 노력하여야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>○ 고충처리제도는 「근참법」 개정을 논의하면서 처리할 부분으로 이 법에서 이를 도입하는 것은 불필요.</p>
<p>제16조(사내하도급계약에 관한 조치) 원사업주는 제4조에 따른 사내하도급계약에 위반되지 아니하도록 필요한 조치를 강구하여야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념과 연계된 입법으로 도입 불필요</p>
<p>제17조(도급계약시 준수사항) 원사업주는 수급사업주와 도급계약을 체결할 때 사내하도급근로자가 원사업주가 고용하는 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 임금·근로조건, 그 밖의 처우상 차별을 받지 않을 수 있도록 적절한 도급대금을 보장하여야 한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념과 연계된 입법으로 도입 불필요</p>
<p>제18조(사내하도급에서의 임금 지급 연대책임) ① 원사업주의 귀책사유로 사내하도급근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 원사업주는 수급사업주와 연대하여 책임을 진다.</p> <p>② 제1항의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다.</p>	<p>제19조(사내하도급에서의 임금 지급 연대책임) 원사업주는 사내하도급근로자의 임금에 대하여 대통령령으로 정하는 바에 따라 수급사업주와 연대하여 책임을 진다.</p>	<p>○ 원청사업주의 임금연대지급 행위(건설업 제외)는 법원의 불법파견 판단기준임. 이를 도입하면 불법파견 판단기준 해체됨</p> <p>○ 하도급 임금연대지급은 「근로기준법」 제44조(도급사업에 대한 임금지급)에도 규정되어 있으므로 동법을 확대적용하는 것으로도 충분</p>
<p>제19조(도급운영상의 의무) 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 않아야 한다. 다만, 작업의 특성상 불가피한 경우에는 수급사업주의 협조를 요청할 수 있다.</p>	<p><좌동></p>	<p>○ 원청사업주가 하도급 근로자에 대해 인사노무상 권한을 행사하는 행위는 그 자체가 불법파견 인정기준임</p> <p>- 이를 사내하도급법 형식으로 입법하면 불법파견의 판례법리를 무력화 됨.</p> <p>- 장차 불법파견 법리로 해당 근로자의 구제가 어려워 짐.</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
		<p>○ 도급과 파견의 구분기준을 명확히 해 파견으로 보호하는 것이 타당</p> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>파견법 개정안(당론법안)</p> <p>제2조의2 (근로자파견과 도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.</p> <p>2. 채용, 근로조건의 결정과 인사, 업무수행의 방법 및 평가 등에 관한 사항에 대하여 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지사·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우</p> <p>4. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</p> <p>② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.</p> <p>③ 수급인 등에 소속된 현장대리인이 있고 독립적으로 업무가 이루어진다고 해도 도급인의 도급지시가 지나치게 구체적이거나 현장대리인에 의해 단순히 전달되는 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.</p> </div>
<p>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.</p> <p>② 원사업주가 고용한 근로자 또는 파견근로자가 수행하는 업무를 사내하도급관계로 전환하고자 할 때에는 사전에 노동조합 또는 노동조합이 없을 경우 근로자의 과반수를 대표하는 자와 위탁 사유와 기간, 규모 등에 대한 정보를 제공하고 협의하여야 한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 사내하도급 개념과 연계된 입법으로 도입 불필요</p> <p>※ 원청이 해당 업무를 별도의 조치 없이 하도급으로 전환할 수 있도록 하는 규정으로 매우 위험함 입법임</p>
<p>제21조(적정한 사내하도급을 위한 시행 조치) ① 원사업주는 사내하도급근로자의 사내하도급에 관한 고충을 처리하기 위하여 고충처리 담당자를 지정하고, 수급사업주와의 협의를 통해 신속·적절하게 고충을 처리하여야 한다.</p> <p>② 원사업주는 사업장 내의 모든 사내하도급근로자가 투표로 선</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	<p>○ 원청사업주의 고충처리행위 자체가 불법파견 인정기준</p> <p>○ 법률상 고충처리자가 현실에서 원청 소속 작업지시권자가 되어 고충처리를 병자한 관리감독자가 될 수 있으므로 위험한 입법</p> <p>○ 근참법 개정안에 포함.</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
출한 대표를 노사협의회에 참여시켜야 한다.		
제22조(복리후생시설 이용에 관한 편의제공) 원사업주는 자신의 소속 근로자가 이용하는 복리후생시설을 사내하도급근로자가 함께 이용할 수 있도록 가능한 범위에서 편의를 제공하여야 한다.	<좌동>	○ 원청사업주의 복리후생시설 이용 허용이 불법파견 인정기준 - 대부분 시설이용에 제한을 두지 않아 실효성 의문
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.	<좌동> <좌동>	○ 직업훈련의 포괄적 실시 행위 자체가 불법파견 인정요건 - 수급인이 직업훈련 시킬 수 없으면 도급이라고 할 수 없음 - 편의제공행위 자체가 불법파견의 합법도급화 불러움
	제25조(임금에 대한 압류의 금지) ① 수급사업주가 원사업주로부터 받은 사내하도급대금 중 그 사내하도급근로자에게 지급하여야 할 임금에 상당하는 금액은 압류할 수 없다. ② 제1항의 임금에 상당하는 금액의 범위와 산정방법은 대통령령으로 정한다.	○ 공강의 여지가 있으나 근로기준법 제44조(도급사업에 대한 임금지급) 또는 제47조(도급근로자)를 개정하여 동 취지를 입법하는 것으로도 충분
제24조(지도·조언) 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하면 원사업주 및 수급사업주에게 사내하도급의 적정한 운영을 확보하는데 필요한 지도 및 조언을 할 수 있다.	제26조(지도·조언) 이하 순연	
제25조(개선명령) 고용노동부장관은 사내하도급의 적정한 운영을 확보하는데 필요하면 수급사업주에게 사내하도급의 운영 및 사내하도급근로자의 고용관리 등에 관한 개선을 명할 수 있다.	<좌동>	
제26조(보고와 검사) ① 고용노동부장관은 이 법의 시행을 위하여 필요하다고 인정할 때에는 고용노동부령이 정하는 바에 따라 수급사업주 및 원사업주에 대하여 필요한 사항의 보고를 명할	<좌동>	

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>수 있다.</p> <p>② 고용노동부장관은 필요하다고 인정할 때에는 관계공무원으로 하여금 수급사업주와 원사업주의 사업장 그 밖의 시설에 출입하여 장부·서류 그 밖의 물건을 검사하거나 관계인에게 질문하게 할 수 있다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 의하여 출입·검사를 하는 공무원은 그 권한을 표시하는 증표를 관계인에게 내보여야 한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	
<p>제27조(자료의 요청) ① 고용노동부장관은 관계행정기관 그 밖의 공공단체 등에게 이 법 시행에 필요한 자료의 제출을 요청할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 자료의 제출을 요청받은 기관 또는 단체의 장은 정당한 사유가 없는 한 이에 따라야 한다.</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p>	
<p>제28조(벌칙) 제7조제3항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제16조(같은 조 제1호 및 제4호를 제외한다)를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p><좌동></p>	<p>※ 차별금지에 대한 벌칙 조항이 제한적으로 적용되어 실효성 없음</p>
<p>제29조(양벌규정) 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인·사용인 및 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제7조제3항을 위반한 때에는 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인 또는 개인에게도 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리 하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.</p>	<p><좌동></p>	<p>※ 양벌규정의 적용범위를 축소함</p>
<p>제30조(과태료) ① 제7조제3항, 제8조제3항 및 제9조제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료에 처한다.</p>	<p>제32조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>1. 제7조제3항, 제8조제3항 및 제9조제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제14조제2항 또는 제3항에 따라 확정된 시정명</p>	<p>※ 과태료 조항이 제한적으로 적용되어 실효성 없음</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제4조제2항을 위반한 자 제10조를 위반한 자 제12조제1항을 위반하여 미리 해당 사내하도급근로자에게 제4조제1항 각 호의 사항 및 그 밖에 대통령령으로 정하는 사항을 서면으로 알리지 아니한 수급사업주 <p>③ 제7조제3항, 제8조제3항 및 제9조제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 정당한 이유 없이 불응한 자에게는 500만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <p>④ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 제12조제3항의 규정을 위반한 자 제25조의 개선명령을 위반한 자 제26조제1항의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자 	<p>령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억원 이하의 과태료를 부과한다.</p> <p>2.제19조를 위반한 원사업주</p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p>4.제14조제1항을 위반하여 경영성과에 따른 인센티브성 경영성과금과 사내하도급근로자의 복리후생을 위한 비용을 사내하도급근로자에게 전액 지급하지 아니한 수급사업주</p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p> <p>2.제27조의 개선명령을 위반한 자</p> <p>3.제28조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자</p>	<p>검토의견</p>

이한구 의원 안	안효대 의원 안	검토의견
<p>4. 제26조제2항의 규정에 의한 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기도한 자</p> <p>⑤ 제1항부터 제4항에 따른 과태료는 대통령령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이 부과·징수한다.</p>	<p>4. 제28조제2항에 따른 검사를 정당한 이유 없이 거부·방해 또는 기도한 자</p> <p><좌동></p>	
<p>부칙</p>	<p>부칙</p>	
<p>이 법의 시행시기는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 상시 1,000명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2013년 7월 1일</p> <p>2. 상시 1,000명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2015년 1월 1일</p>	<p><좌동></p> <p><좌동></p> <p><좌동></p>	