

긴급토론회

甲의 횡포
乙의 눈물
丙들의 붕괴

전산업으로 확산된

간접고용문제

어떻게 해결할 것인가?

일시 2013. 8. 12(월요일) 10:00

장소 국회의원회관 제1소회의실

주관 민주당 을지로위원회

반윤리/인권침해/노조탄압 선도기업 **이마트** 정상화를 위한 공동대책위원회

삼성전자서비스의 불법고용 근절 및 근로기준법 준수를 위한 공동대책위원회

케이블방송 공공성 및 비정규직 노동인권 보장 공동대책위원회

주최 국회의원 은수미, 국회의원 장하나, 전국민주노동조합총연맹

진행순서

- 1. 인사말** 10:00~10:20
우원식 의원(민주당 을지로위원회 위원장)
은수미 의원(민주당 국회의원)
장하나 의원(민주당 국회의원)
신승철 위원장(전국민주노동조합총연맹)

- 2. 주발제** 10:20~11:05 (발제당 각 15분)

좌장 : 박수근 교수(한양대학교 법학전문대학원 교수)

- 사회적 차원에서 간접고용 확산 문제 어떻게 볼 것인가?
: 김종진 위원 (한국노동사회연구소)
- 간접고용 규제의 법제도 현실과 개선방향
: 권영국 변호사 (민주사회를 위한 변호사모임)
- 간접고용 문제의 효과적 규제를 위한 입법방향
: 한인상 박사(국회 입법조사처)

[휴식] 11:05~11:10

- 3. 토론** 11:10~12:00 (토론 당 각 10분)
김경란 팀장 (민주노총 미조직비정규팀)
유정엽 실장 (한국노총 정책실)
이형준 본부장 (한국 경영자총연합 노동정책본부)
이남신 소장 (한국비정규센터)
최관병 과장 (고용노동부)

사회적 차원에서 간접고용 확산 문제, 어떻게 볼 것인가?*

-제조업에서 서비스 산업으로의 간접고용 확산문제점을 중심으로-

1. 문제인식

- 우리 사회에서 현대자동차, GM대우자동차, 금호타이어와 같은 제조업 사내하청 문제는 비정규직 문제를 전사회적인 이슈로 부각시킨 사례였음. 그런데 최근 인천국제공항공사 공공 서비스부문뿐 아니라, 민간서비스부문의 신세계 이마트, 삼성전자서비스, 티브로이드 등의 서비스산업 전영역(생산자, 유통, 개인, 사회서비스)에서 파견 및 용역근로 활용으로 인한 간접고용 문제가 사회적 문제로 부각되고 있음.
- 사실 우리나라 비정규직 문제는 2000년대 들어 한국의 노사관계 및 노동정책에서 가장 먼저 풀어야 하는 과제로 제기되어 왔음. 지난 IMF 구제금융 시기와 2007년 '비정규직법' 시행 이후 고용관계의 단절을 초래하는 외주화가 증가되고 있음.
- 일반적으로 도급계약 관계가 끊길 경우 고용관계가 자동적으로 단절되는 간접고용의 주된 문제(고용 불안)로 볼 수 있음. 간접고용은 제조업뿐 아니라, 공공과 민간부문에서도 광범위하게 활용(도급용역)되고 있지만, 서비스산업 고용구조 실태와 비정규직 현황에 대한 구체적인 연구내용이 상대적으로 제한적이거나 미흡함.
- 사실 서구와 마찬가지로 우리나라 또한 산업구조 변화(제조업 감소 및 정체, 서비스산업 증가)로 인한 '서비스경제화' 혹은 '서비스사회화'가 진행되면서 서비스산업에서도 고용 및 노동문제가 부각되고 있음(강순희 외, 2011; 김종진, 2011; 조주현, 2012, 황수경, 2011; 조성재 외, 2012; Frenkel et al, 1999).
- 하지만 제조업과 마찬가지로 서비스산업 고용구조 및 간접고용 문제에 대한 구체적인 연구 자료는 미약한 상황임. 특히 서비스산업의 확대로 고용과 부가가치 생산의 중요성이 높아짐에도 불구하고 노동의 특질 분석이 미비한 상황임(조성재, 2012).

* 본 자료는 필자의 기존 발표자료(한국노동사회연구소 100차 노동포럼 <사내하도급 실태와 개선방안 - 비제조업 사내하도급 실태와 개선방안>, 2013.4.25)의 내용을 수정 보완한 것임을 밝힘.

- 서비스산업의 고용관계 특징은 전통적인 제조업 일자리는 감소하고, 서비스산업의 일자리 증가와 함께 서비스산업 일자리가 주로 저임금, 비정규직이라는 점임(은수미·김종진·김순영, 2009; Frenkel et al, 1999; Herzenberg et al, 1998; Mehaut et al, 2010).
- 최근에는 서비스산업 외주화로 인한 비정규직 증가 문제가 고용 및 노사관계 영역에서 주요 이슈가 되고 있음. 미국이나 영국 및 유럽의 주요 국가들에서 외주화는 기업경영 및 고용전략(비정규 고용)과 노사관계(노조 회피) 차원에서 수렴되는 경향을 띄고 있음(Bosch, 2005; Tilly, 2005; Mehaut et al, 2010; Appelbaum, 2010; Hatton, 2011; 은수미·김종진·김순영, 2009, 은수미, 2011; 조성재 외, 2012). 1)
- 현재 우리나라 서비스산업 연구 및 고용 문제는 서비스산업과 구조(조주현, 2012), 서비스산업 노동시장 및 일자리 창출(강순희, 2012; 김유선, 2009; 황수경, 2011), 서비스산업 작업장 혁신(조성재 외, 2012)2), 서비스산업 고용관계 및 노동과정(김종진, 2011, 은수미·김종진·김순영, 2009), 서비스산업 간접고용(김종진 외, 2011; 김종진·권순원·이명규, 2012)과 사내하도급(김종진, 2013) 등이 대표적인 연구임. 이중 김종진(2011, 2013; 김종진 외 2011)과 은수미·김종진·김순영(2009)을 제외한 대부분의 연구는 서비스산업 및 일자리 규모 문제들임.
- 기존 연구에서 보면 유통업은 계산 및 후선업무, 병원업의 경우 조리배식, 간호조무, 전산, 호텔업은 룸메이트, 기물관리 등의 해당 고유 업종의 간접고용으로 활용되고 있는 업무들임. 더불어 각 업종별 외주화 활용이유도 규제회피, 경기 변동, 비용 및 관리비용 절감 등 노동시장 유연화 현상이 확인됨과 더불어 기업 경영합리화전략의 일환으로 진행되기도 함.
- 최근에는 이러한 서비스산업 외주화는 ‘자본의 전략적 선택’(규제 및 관리운영 회피, 고용유연성 및 비용절감)이나 ‘모방적 동형화’(isomorphism)와 함께 ‘산업구조 및 법제도 효과’와 맞물린 기업의 경영 전략으로 자리 매김하고 있음(Lee et al, 2000; Kakabadse and Kakabadse, 2005; O'Rourke, 2003; 은수미·김기선·박제성, 2012; 김종진, 2013).

1) 일반적으로 하향 평준화(Low-road) 전략은 고용 및 노사관계 차원에서 볼 때 노사대립, 고용불안, 저숙련, 기술정체, 저임금이라는 5가지 공통점을 보이는 반면, 상향 평준화(High-road) 전략은 노사신뢰, 고용안정, 고숙련, 기술혁신, 고임금이라는 공통점을 보임.

2) 조성재 외(2012)는 우리나라 서비스산업에서 ‘일본식 린 생산방식’과 ‘미국식 고성과작업장 시스템’(자율형 팀제)을 도입 여부를 분석했음. 국내 서비스산업은 대기업을 중심으로 린 서비스모델이 보급, 확산되고 있으나, 선진국과 달리 두 가지 방식 모두 도입한 사업장은 1.6%에 불과하며, 어느 것도 선택하지 않은 비율 78.2%나 되는 것으로 나타났음.

<표 1> 주요국 서비스산업 GDP, 고용, 1인당 부가가치 비중(단위: %, 달러)

	한국	일본	미국	프랑스	독일
GDP	58.2	71.4	78.8	79.4	72.0
고용	68.8	71.1	81.1	75.0	70.1
1인당 부가가치	44,466	70,278	132,449	75,176	68,256

자료 : 조주현(2012)에서 각 항목별 내용 재구성

<표 2> 국내 서비스산업 규모와 비중(단위: %, 원)

	GDP에서 차지하는 비중 추이		고용 비중 추이		1인당 부가가치 추이	
	1970년	2011년	1970년	2011년	1970년	2011년
서비스산업	44.3	58.1	32.4	68.8	359,891	38,793,717
제조업	18.5	31.2	13.2	16.9	369,637	84,911,049
전체	100.0	100.0	100.0	100.0		

자료 : 조주현(2012)에서 시기별 자료 재구성

- 그렇다면 첫째, 이와 같은 서비스산업 간접고용 문제는 “전산업적인 확산의 새로운 현상인가?” 아니면 “미처 발견하지 못했던 사각지대에 불과한가?” 또한 이와 같은 전산업에 걸쳐 나타나는 간접고용은 우리사회에 어떤 영향을 미치고 있나?
- 둘째, 우리 사회의 중요한 과제로 등장한 ‘좋은 일자리’(decent work) 만들기가 화두가 되고 있는 시점에서, 서비스산업으로의 간접고용 확산 문제, 특히 위장도급으로 의심되는 일자리의 확산은 서로 어떤 연관관계를 가지고 있는가?
- 셋째, 현시점에서 간접고용 확산이 가져오는 문제를 해결하기 위해 제시되고 있는 다양한 법제도적 개선방안(파견법, 하도급법)으로 해결 가능할 것인가? 아니면 포괄적 정책적 과제수립이 함께 모색되어야 하는 것일까?

2. 자본의 일반적 현상 - 간접고용 실태와 비정규직 활용 이유

- 우리사회에서 간접고용으로 인한 사내하도급 활용은 지난 몇 년 동안 지속적으로 증가하고 있음. 먼저 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료를 재분석 한 결과 우리나라 간접고용 노

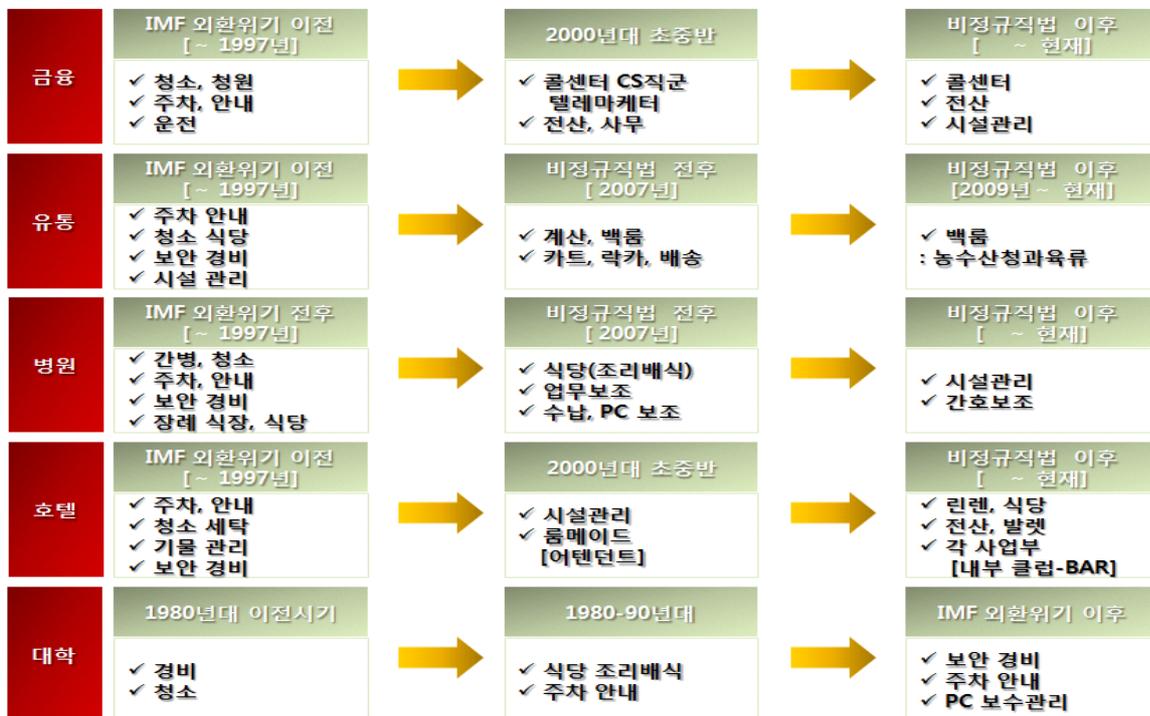
동자 중 사내하도급 비중은 지난 10년 사이 2.5배(2001년 1.4% → 2013년 3.8%) 가량 증가했으며, 비정규직법 시행 이후 지난 3~4년 사이 일정한 비율(3.8%)을 보이고 있음(<표 3>).

<표 3> 우리나라 비정규직 비율 추이 : 2001 ~ 2013.3

년도	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
정규직	44.3	43.4	44.6	44.1	43.9	45.0	44.2	46.4	47.7	48.1	51.3	52.0	53.9
비정규직	55.7	56.6	55.4	55.9	56.1	55.0	55.8	53.6	52.3	50.2	48.7	48.0	46.1
임시근로	53.5	54.7	54.3	54.2	55.0	54.1	54.8	52.1	50.9	48.9	47.6	46.8	44.6
장기임시근로	37.1	40.1	32.4	30.7	29.6	30.9	32.2	30.9	28.4	29.5	28.5	27.7	25.5
한시근로 (기간제근로)	16.5	14.6	21.8	23.5	25.4	23.2	22.6	21.2 (14.7)	22.5 (17.1)	19.4 (14.4)	19.1 (14.5)	19.1 (14.7)	19.1 (14.6)
시간제근로	6.6	5.9	6.6	7.3	7.0	7.4	7.8	8.1	8.7	9.2	9.0	9.8	9.9
호출근로	2.3	3.1	4.2	4.6	4.8	4.3	5.8	5.9	5.4	5.2	5.3	4.9	4.5
특수고용	6.0	5.5	4.2	4.9	4.2	4.0	4.1	3.8	3.9	3.5	3.4	3.4	3.1
파견근로	1.0	0.6	0.7	0.8	0.8	0.9	1.1	1.1	1.0	1.3	1.3	1.1	1.1
용역근로	2.4	2.5	2.4	2.8	2.9	3.2	3.7	3.9	3.8	3.3	3.6	3.8	3.8
가내근로	2.0	1.7	1.2	1.2	0.9	1.1	1.0	0.9	0.6	0.4	0.5	0.4	0.4

자료 : 김유선의 각 년도별 자료 재구성(원자료 : 통계청 경제활동인구 부가조사 원자료)

[그림 1] 주요 서비스산업 주요 외주화로 인한 간접고용 활용 흐름과 업무 형태



* 자료 : 김종진 외(2011) 재인용

- 지난 2007년 비정규직법 시행 이후인 2008년 3월 간접고용 노동자 규모가 75만6천명(파견 13만9천, 용역 61만7천)이었고, 2013년 현재 간접고용 노동자 규모는 88만1천명(파견 19만8천명, 용역 68만3천명)으로 12만5천명 정도 증가했고, 간접고용 중 사내하도급 성격의 용역근로 규모 또한 약 6만6천명 정도 증가했음.
- 실제로 우리나라 사내하청 규모 또한 지난 2년 사이 큰 변화 없이 일정한 규모를 차지하고 있음. 우리나라 사내하청 규모는 2008년과 2010년 노동부에서 발표된 <300인 이상 사업장 사내하도급 현황> 자료에서도 간접적으로 확인 가능함. 2008년 300인 이상 사내하도급 규모는 368,590명(업체: 10,717개)이었으나, 2010년 사내하도급 규모는 325,932명(업체: 8,529개)으로 다소 줄어든 것으로 보임(김종진 외, 2011).
- 하지만 2차년도(2010년)의 노동부 사업체 사내하도급 실태조사에서 1,000인 이상 규모의 사업체이면서도 자료에서 찾아 볼 수 없거나, 사내하도급 규모 등이 현실보다 축소 조사되었다는 노동계와 학계 의견을 고려하면, 사내하도급 현황 자료도 일정한 추이를 반영하고는 있으나 현장의 상황(voice)을 그대로 반영하는데 한계가 있을 수 밖에 없음.

<표 4> 주요 제조업 및 서비스업 사내하도급 실태 : 2008 ~ 2010

년도	산업	업종	원하청 실태(각 업종 평균)			원청 대비 하청노동자 비율
			원청 노동자	하청 업체수	하청 노동자	
2008년	제조업	자동차	5,921	17	1,028	17.4%
		기계	854	8	154	18.0%
		조선	4,053	53	4,976	122.8%
		철강	1,632	19	1,156	70.8%
	서비스업	유통	2,129	13	587	27.6%
		병원	1,022	3	136	11.7%
2010년	제조업	자동차	56,682	146	10,221	18.0%
		기계	53,780	504	51,427	95.6%
		조선	11,924	57	4,677	39.2%
		철강	59,560	40	7,676	12.9%
	서비스업	유통	2,387	15	1,127	30.0%
		병원	943	3	94	8.7%

주 : 1) 각 산업 및 업종별 사내하도급 현황은 자료 구성에 따라 조금 차이가 있을 수 있음.

2) 서비스업의 경우 '유통=백화점 및 할인점', '병원=의료원, 병원(재단 포함)'

자료 : 노동부 300인 이상 사내하도급 실태조사 원자료에서 재구성(2008.8, 2010.8)

<참조> 제조업 및 서비스업 300인 이상 사업체 사내하도급 실태(2010)

업종	300인 이상 사업장 일반현황 (개소,명)			원하청 사업장(개소)			원하청 근로자(명)			E/C	E/F+E
	사업장	근로자(F)	F+E	계	원청(A)	하청(B)	계(c)	원청(D)	하청(E)	E/C	E/F+E
계	1,939	1,831,545	2,157,477	9,328	799	8,529	1,326,040	1,000,108	325,932	24.6%	15.1%
조선	14	53,629	138,748	1,072	14	1,058	138,748	53,629	85,119	61.3%	61.3%
전기	50	54,122	60,217	298	29	269	40,061	33,966	6,095	15.2%	10.1%
전자	127	194,484	219,316	513	77	436	179,849	155,017	24,832	13.8%	11.3%
자동차	14	77,311	92,386	231	14	217	92,386	77,311	15,075	16.3%	16.3%
철강	31	38,317	66,829	528	27	501	65,233	36,721	28,512	43.7%	42.7%
기계	52	47,212	57,729	512	40	472	51,562	41,045	10,517	20.4%	18.2%
금속	64	36,308	42,425	306	44	262	32,813	26,696	6,117	18.6%	14.4%
화학	127	96,201	112,987	610	87	523	89,424	72,638	16,786	18.8%	14.9%
사무	59	100,828	115,701	301	36	265	93,415	78,542	14,873	15.9%	12.9%
판매	81	77,997	91,861	281	41	240	60,702	46,838	13,864	22.8%	15.1%
서비스	690	608,368	674,967	3,106	201	2,905	296,796	230,197	66,599	22.4%	9.9%
기타	630	446,768	484,311	1,570	189	1,381	185,051	147,508	37,543	20.3%	7.8%

자료: 노동부 2010년 8월 300인 이상 사업장 사내하도급 실태조사

□ 그렇다면 자본과 기업은 왜 외주화 전략으로 간접고용 비정규직을 활용하는 것일까. 일반적으로 기업의 외주화(outsourcing)는 경영의 전략적 선택 과정 중 노동시장 유연화의 하나임. 기존 연구들은 외주화 요인(아웃소싱)이 비용절감 등의 이유로 기업의 핵심 전략 중 하나로 자리 잡고 있다는 데 거의 대부분 동일한 결과를 도출하고 있음(Kakabadse and Kakabadse, 2005; O'Rourke, 2003; Lee et al, 2000; Mehaut et al, 2010, 노태훈·이해중·박은철·강혜영, 2003:72, 은수미·김기선·박제성, 2012).

- 기존 연구 또한 대체로 간접고용 활용 이유는 경영전략(HR)과 경제측면(비용절감)이 주된 이유임. 실제로 우리나라에서 외주화로 인한 간접고용 활용 이유는 '업무 성격'(36.8%), '비용절감'(33.2%), '고용유연성'(29.3%) 순이었음.

- 결국 외주화로 인한 간접고용 활용의 주된 이유는 '경영합리화 측면에서 노동시장 유연화 요인'(62.5%)으로 볼 수 있으며, 제조업보다 서비스업에서 더 그 비율이 높았음. <표 5>에서 알 수 있듯이 노동시장 유연화로 인한 간접고용 활용은 상대적으로 '유통서비스업(69.3%) > 사회서비스업(66.3%) > 제조업(60.3%) > 생산자서비스업'(54.1%) 순이었음.

<표 5> 우리나라 주요 산업-업종별 간접고용 활용 이유

구 분	제조업	서비스업 4대 하위 업종				전 체
		사회 서비스	유통 서비스	개인 서비스	생산자 서비스	
√ 인건비 절감(비용절감)	44 (32.4%)	29 (36.3%)	14 (38.9%)	10 (32.3%)	5 (20.8%)	102 (33.2%)
√ 고용유연성(일시적 수요, 일시적 공석, 유직대체, 고용조정 용이)	38 (27.9%)	24 (30.0%)	11 (30.6%)	9 (29.0%)	8 (33.3%)	90 (29.3%)
업무 성격(충원 어려움, 숙련 필요, 기피업무 수행)	54 (39.7%)	24 (30.0%)	11 (30.6%)	11 (35.5%)	11 (45.8%)	111 (36.2%)
정원 동결	0 (0.0%)	2 (2.5%)	0 (0.0%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	3 (1.0%)
기타	0 (0.0%)	1 (1.3%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.3%)
전 체	136 (100.0%)	80 (100.0%)	36 (100.0%)	31 (100.0%)	24 (100.0%)	307 (100.0%)

자료: 한국노동연구원 사업체패널(2009) 원자료 재구성.

주: 간접고용은 용역과 사내하청 기준(파견 제외)만을 대상으로 하였음. '전기, 가스, 수도업'은 공공부문 성격이 표본 분류상 본 표에서는 사회서비스업에 포함

□ 문제는 기업의 고용관계 전략차원에서 외주화는 역사적이고 사회구조적인 차원에서 진행되고 있다는 점임. 특히 영국과 미국의 경우 간접고용 활용으로 인한 비정규직 고용관계는 이제 하나의 산업으로 자리 잡고 있으면서, 동시에 한 시대의 문화적인 현상으로까지 확대되고 있음(Hatton, 2011; Cunningham and James, 2010; Mehaut et al, 2010).

- 이와 같은 외주화 논의는 대체로 경영전략적 시각과 사회적 시각에서 접근하고 있음. 첫째, 외주화의 경영 전략적인 접근법은 인적자원관리 시각에 기초하여, 원하청 상호작용(계약관계)을 통한 효율성과 비용절감에 초점을 두고 있음. 둘째, 외주화의 사회구조적인 접근법은 고용전략을 둘러싼 사회 주체들간의 정치적 상호작용(권력구조)에 초점을 두고 있음.³⁾

□ 물론 그간 국내 주요 산업의 고용 관련된 다수 연구들도 대체로 비슷한 결과들을 도출하고 있음. 우리나라 사내하도급 혹은 간접고용 관련한 기존 연구조사결과(은수미, 2011a; 이시균, 2011; 이병희, 2011)들을 보면, 간접고용 활용이 고용관계에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있음. 은수미(2011a)와 조성재(2011)의 연구결과에서도 공공부문과 민간부문 외주

3) Lee et al(2000)은 외주화 문제를 전략적 경영 시각(strategic management perspective), 경제적 시각(economic perspective), 사회적 시각(social perspective)의 3가지 모델(theoretical models of outsourcing)로 구분한다. Hatton(2011)은 외주화(특히 파견)를 하나의 '산업'(the temp industry)으로까지 개념을 확장하면서, 외주화 논의를 경영 전략적 접근(HR)과 노동조합의 가치와 철학적 접근(labor union philosophy)으로 구분함.

화 문제(사내하도급 활용)의 부정적 측면이 강조되고 있음. 그간 국내 간접고용 관련 기존 연구는 크게 2가지로 구분할 수 있음.⁴⁾

- 첫째로 기존 연구 중 은수마·이병희·박제성(2011)은 주로 국내 하도급 문제를 중심으로 간접고용 실태와 현황 그리고 주요 산업의 간접고용 유형화 및 고용관계를 포괄적으로 다루었음. 이 연구보고서는 △사내하도급 활용실태와 경제적 효과, △사내하도급 활용 유형과 사례, △사내하도급 활용원인과 사회적 효과, △사내하도급을 둘러싼 쟁점의 법적 검토를 다루고 있음.⁵⁾
- 둘째로 김종진 외(2011), 김종진(2013), 은수마·김종진·김순영(2009)의 연구조사는 서비스산업 중 주요 업종의 고용관계를 다루고 있으며, 호텔, 유통, 병원 사업장의 간접고용 실태를 다루고 있음. 은수마·김기선·박제성(2012)는 외국 서비스산업 간접고용 문제와 실태를 다루고 있음.

□ 기존 논의의 시사점은 서비스산업 내 하위 업종의 고용구조와 간접고용 실태와 현황에 대한 구체적인 실태나 연구들이 제조업에 비해 아직도 부족하다는 점임. 특히 간접고용 문제는 제조업뿐 아니라 서비스산업에서도 광범위하게 활용되고 있음에도 불구하고 국내외 비교 연구 또한 거의 없는 편임.

- 이 글은 우리나라 서비스업의 고용구조 실태와 간접고용 활용 현상들 제시함으로써, 현재 ‘우리사회의 간접고용 확산 문제’의 제도적인 해결방안을 마련하는 기초 자료로서의 목적이 있음. 특히 이 글은 앞에서 언급한 바와 같이 최근 사회적 이슈가 되고 있는 삼성전자서비스, 이마트, 티브로이드 등 주요 서비스업 고용구조 및 형태에 초점을 두고 살펴보았음.

3. 나는 일상에서 간접고용 활용 공간에서 머물고 접하고 있나?

□ 현대자동차 약 7천여명의 사내하청 간접고용 문제가 대법원의 판결까지 제시되었음에도 일반 시민들은 자신의 일로 받아들이지 쉽게 체화하지 못하는 것이 현실임. 아마도 대공장(생산직)과 지역(울산)이라는 특수성이 보편적 시민들에게 크게 다가오지 못하는 문제 일 수 있었을 것임.

4) 국내 간접고용 연구는 간접고용 실태와 현황을 다룬 양적 통계 연구(은수마·이병희·박제성:2011, 김유선:2011, 이시균:2011) 자료, 사내하도급 실태와 개선방향 연구(은수마:2011a, 은수마·박제성·이병희, 2011, 조성재, 2011) 자료가 있음.

5) 이시균(2011)과 이병희(2011)는 정부 통계조사 분석 결과, 간접고용 활용이 고용성장에 부정적 영향을 미치는 것으로 분석하고 있음. 특히, 이시균(2011)은 사내하청과/용역 근로 활용은 정규직 창출과 직접고용 순고용증가를 통계적으로 유의한 부(-)의 관계를 갖는 것으로, 이병희(2011)는 “정규직 고임금이나 고용보호 때문에 사내하도급을 활용한다”는 주장이 입증되지 않고, 사내하도급을 활용할 경우 고용의 질과 양 모두에서 부정적이라고 보고 있음.

- 하지만 신세계 이마트 약 2만명의 사내하청 활용의 기사를 접하는 시민들의 모습은 기존과는 다른 반응이었음. 누구나 한번쯤 이마트(e-mart)를 가보았거나 지나쳤기 때문임. 그런데 최근 삼성전자서비스와 티브로이드, 인천국제공항공사 등의 간접고용 문제가 언론에 기사화되면서 일반 시민은 물론 노동에 관심을 갖는 연구자와 학계는 물론 정책이해관계자에게까지 관심의 영역이 되고 있음.
- 그렇다면 과연 우리들은 일상에서 어느 정도 간접고용 활용 사업장에 머물거나 서비스를 제공받고 있을까? 혹은 우리는 간접고용 노동자들의 서비스를 제공받거나 대면하게 될까? 이 글에서 필자는 일반 시민들에게 서비스산업의 간접고용 확산의 정도를 전달하고자 개인적 일상을 기준으로 '가상적'인 하루 스케줄에 따라 간접고용 대면정도를 스케치했음.⁶⁾
- 아래 [그림]과 [표]에서 알 수 있듯이 필자가 하루에 접하는 사업체(원청 근로자 13만7천명, 평균 3천명)의 간접고용 사업체는 약 733개(평균 17개)였고, 간접고용 근로자는 약 5만명(평균 1,150명) 정도였음(2010년 노동부 300인 이상 사내하도급 실태조사 자료 활용).

<사례> 김종진 연구자의 하루 24시간 시간대별 간접고용 사업체 대면 상황

	하루 일과 - 출근 이전	원청 & 하청 노동자 규모(1,172명)
AM 07:30 - 08:30	1. 자택 - 거주지 현대산업개발 APT	 54명
	2. 기상 - 전원 On(전원 공급처) / 세면	 254명
	3. 아침 식사 - 간단한 우유와 빵으로 해결	 507명 357명
	하루 일과 - 출근 이동	원청 & 하청 노동자 규모(2,220명)
AM 08:45 - 09:00	1. 집에서 지하철 도보 이동 - 집 인근 편의점 지나감	 23명
	2. 지하철 앞 이동통신사 - 지하철 인근 통신사 대리점 지나감	 2,200명
	3. 지하철 인근 가전유통사 - 지하철 인근 대리점과 서비스센터	 ?

6) 다만, 이 글에서 기술된 일부 사항은 필자의 개인적 일상과 유사 업체(혹은 브랜드)로 대체된 것도 있고, 매일 매일의 지속적 대면 공간이 아닌 곳도 있음. 그럼에도 불구하고 과잉대표 된 사업체가 혹여 있다 하더라도 그것은 일반 시민들이 접근성이 높은 서비스나 사업장을 기준으로 했음을 사전에 밝힘.

**AM
09:10
-
09:25**

하루 일과 - 지하철 이용

1. 지하철 4호선 이용
- 서울메트로 승차
2. 신문 구독
- 한국경제 신문 기사 확인
3. 휴대폰 확인
- 노키아 모바일폰 검색

원청 & 하청 노동자 규모(4,180명)

	2,450명
	46명
	1,684명

**AM
09:25
-
09:30**

하루 일과 - 지하철 환승

1. 지하철 6호선 이용
- 서울도시철도 환승 승차
2. 지하철 하차 사무실 이동
- 사무실 앞 제과점에서 빵 구입
3. 사무실 엘리베이터 이용
- 엘리베이터 1개 업체 점검

원청 & 하청 노동자 규모(2,503명)

	1,905명
	566명
	32명

**AM
09:30
-
10:00**

하루 일과 - 사무실 업무

1. 관계 기관 업무 확인
- 공지사항 팩스 확인&발송
2. 물류 배송 수신
- 개인 주문 물류(상품) 도착
3. 신문구독
- 한겨레 및 매일노동뉴스

원청 & 하청 노동자 규모(4,910명)

	270명
	4,640명
	?

**AM
10:00
-
11:00**

하루 일과 - 업무 시작

1. PC 전원 후 관리
- MS 소프트웨어 new 버전 설치
2. 검색 및 개인 업무
- 휴가기간 및 숙소 예약, 용품 구입
3. 연구조사 비용 이체
- 설문조사 전산(코딩) 비용 계좌이체

원청 & 하청 노동자 규모(4,552명)

	264명
	238명 807명
	3,243명

AM
11:00
-
12:00

- 하루 일과 - 연구 업무**
1. 대학 비정규직 실태 조사
- 고려대 비정규 현황 확인 연락
 2. 대학 비정규직 실태 조사
- 홍익대 비정규직 현황 확인 연락
 3. 법률 자문 검토
- 사내하도급 법률 양측 의견 확인

원청 & 하청 노동자 규모(4,910명)

	395명
	?
	28명 ?

PM
12:00
-
13:00

- 하루 일과 - 휴게시간**
1. 점심 식사
- 공덕 사무실 앞 파스타 가게 이용
 2. 휴식(티 타임)
- 점심 이후 커피와 이야기
 3. 비품 구입
- 지하철 역사 내 가게 바다 로슨 구입

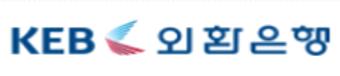
원청 & 하청노동자 규모(2,464명)

	31명
	1,182명
	1,251명

PM
13:00
-
14:30

- 하루 일과 - 외부 업무**
1. 은행 지점 방문
- 하반기 연수건 유로 및 달러 환전
 2. 보험사 지점 방문
- 개인 차량 보험 기간 연장
 3. 노동조합 방문
- 미비 조직화 자료건 민주노총 방문

원청 & 하청노동자 규모(4,316명)

	1,530명
	2,786명
	-

PM
14:30
-
16:00

- 하루 일과 - 외부 업무**
1. 백화점 방문
- 1층 화장품 판매노조 미팅&의류 구입
 2. 호텔 방문
- 호텔노조 설문조사 건 미팅
 3. 문헌구입 서점 이동
- 교보문고 서적 및 핫트랙스 비품 구입

원청 & 하청노동자 규모(7,537명)

	6,476명 46명
	480명
	478명 57명

PM 16:00 - 19:00	하루 일과 - 개인 업무	원청 & 하청노동자 규모(2,052명)
	1. 정기건강검진 - 사업장 1회 정기건강검진 병원 방문	 1,619명
	2. 병원 노조 방문 - 해당 사업장 보건의로 설문조사 미팅	 -
	3. 퇴근 및 저녁식사 - 집 근처 식당에서 저녁 해결	 433명
PM 19:00 - 20:30	하루 일과 - 퇴근 이후	원청 & 하청 노동자 규모(12,821명)
	1. 저녁 마트 이동 - 개인 차량 이용(현대), 양재 마트 이동	 9,076명 1,033명
	2. 마트 생필품 장보기 - 생수, 라면, 맥주, 햄 등	 120명 911명 1,100명
	3. 집으로 이동 - 간식 아이스 크림 구입	 378명
PM 20:30 - 22:30	하루 일과 - 집안 일	원청 & 하청노동자 규모(1,464명)
	1. 보일러 점검(AS) - AS 기사 예약 시간 도착	 205명
	2. TV 시청 - 유료종합방송채널 이용	 408명
	3. 야식 & 취침 - 가스레인지 On, 마트 구입 라면 먹기	 160명

[참조] 24시간 하루 일상에 접하는 간접고용 사업체와 규모

시간대	하루 일상	사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수	동종 경쟁 업체 사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수
	집(APT 가상)	현대산업개발 아이파크	1,973	2	54	삼성물산	5,428	-	-
AM 08:00-08:45	- 집 전원 On	한국전력공사(전력공급)	2,029	6	254				
	- 아침 우유	서울우유협동조합	459	4	507	매일유업(주)평택	469	1	17
						남양유업	1,726	1	62
	샌드위치/빵	삼립	676	1	357	(주)사니	733		
08:45-09:00	지하철 도보 이동	C&U 편의점	1,117	1	23	바이더웨이	1,400	4	5
	- 지하철 역사 앞	LG유플러스	5,100	13	2,200	SK텔레콤(주)	4,382	-	-
						KT	31,000		
		삼성리빙프라자	2,500			(주)하이마트	2,268	1	29
						전자랜드	545		
	"	삼성전자서비스(주)	1,623	-	-	LG전자 하이로지스틱스			
09:10-09:25	지하철 승차	서울메트로 (4호선 사당-삼각지)	9,669	40	2,450				
	- 신문 기사 확인	(주)한국경제신문	502	1	46	(주)연합뉴스	761	-	-
	- 휴대폰 검색	(주)노키아티엠씨	617	4	1,684	삼성전자(주) 구미	8,277		-

시간대	하루 일상	사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수	동종 경쟁 업체 사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수
09:25-09:30	지하철 환승	서울도시철도공사 (6호선 삼각지-공덕)	6,422	12	1,905				
	[도보 사무실 이동, 건물 엘리베이터 이용- 검사 중]	한국승강기안전관리원	511	30	32	한국승강기안전기술원			
	사무실 모닝빵 구입	씨제이푸드빌 - 두레주르	426	8	566	파리크라상	3,000		
09:30-10:00	업무시작과활동 - 팩스 발송	캐논코리아주	1,010	6	270	웅진코웨이(주)서울	3,026	1	1
	- 물류 배송 도착	롯데로지텍스	409	139	4,640	삼성전자로지텍	529		
10:00-11:00	업무 시작과 잡무								
	- PC 윈도우 설치	한국마이크로소프트(유)	480	28	264				
	- 휴가 콘도 예약	(주)대명레저산업	715	1	238	(주)무주리조트	450	2	120
	- 은행 계좌이체	(주)신한은행	13,524	19	3,243	하나은행	9,356	9	1,148
	- 개인 시간 인터넷 쇼핑	(주)현대홈쇼핑	377	8	807	씨제이홈쇼핑	657	18	300
11:00-12:00	연구조사 확인 연락(비정규)	고려대학교 해당 부처	417	9	395	홍익대학교	880		
	- 노동법률 자료 검토	법무법인 율촌	504	1	28	김앤장 법률사무소	2,284	-	-
PM 12:00-13:00	점심 식사	(주)썬앳푸드 - 메드포 갈 릭	904	1	31				
	- 근처 커피전문점 티 타임	(주)커피빈코리아	420	3	1,182	스타벅스	2,445	1	6

시간대	하루 일상	사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수	동종 경쟁 업체 사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수
	- 사무실 이동 거리 로드숍	아모레퍼시픽	3,300	6	1,251	LG생활건강	1,783		
13:00-14:30	외환 환전	(주)한국외환은행 을지로	5,852	24	1,530				
	차량 보험 기간 연장	현대해상화재보험	2,869	11	2,786	LIG손해보험(주)	2,000	13	2,014
14:30-15:00	백화점 노조 방문 및 쇼핑	롯데쇼핑(주) (소공동 본점)	6,456	60	6,476	신세계	2,977	6	1,898
	- 아웃도어 등산 의류 구입	K2코리아(주)	340	3	46	레드페이스	440		
	- 호텔쪽으로 이동 노조방문	(주)호텔롯데(소동공)	1,210	15	480	(주)호텔신라	1,700	6	317
15:00-16:00	서점 도서 구입	(주)교보문고 광화문점	1,366	9	478	(주)서울문고 (반디엔루이스)	306	1	19
	- 문구 펜시 구입	교보햇트랙스(주)	379	2	57				
16:00-18:00	병원 이동 및 진료	서울아산병원 - 정기건강검진	6,928	24	1,619	삼성의료원	6,030	11	916
						강북삼성병원	1,435	4	134
18:00-19:00	집으로 이동 근처 식사 모임	(주)아워홈 - 사보텐	8,000	13	433				
19:00-21:00	마트 쇼핑 - 개인 차량 이용	현대자동차(주) 아반떼	33,249	43	9,076	기아자동차	23,799	46	2,598
	하나로마트	(주)농협유통(양재점)	1,330	36	1,033	신세계 이마트	9,719		
	- 주류 구입	오비맥주(주) 서울 -카프리	1,572	30	1,100	(주)진로	1,590	12	927

시간대	하루 일상	사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수	동종 경쟁 업체 사업체명(원청)	근로자수 (원청)	사내 하도급 업체수	사내 하도급 근로자수
	- 햄 구입	(주)농협목우촌	458	19	911	(주)롯데햄	698	14	973
	- 음료 구입	코카콜라음료주	604	6	203				
	- 라면 구입	(주)농심	960	4	120	삼양식품(주)원주	574	-	-
	집 앞 아이스크림 구입	비알코리아(주)(SPC 그룹 베스킨라빈스)	1,003	6	378				
20:30-22:30	집 도착 야식(라면) - 가스렌지 전원 On	린나이코리아(주)	670	10	160				
	- TV 전원 On	엘지전자(주)평택	6,994	21	691	삼성전자(주)	28,061	22	1,131
	시청(유료케이블방송)	SK 브로드밴드(주)	1,644	46	408	KT SO센터	460		
	샤워실 보일러 점검	(주)경동 나비엔	333	8	205	귀뚜라미 보일러	?		
계			137,901	733	50,617				
			평균 3,064	평균 17개	평균 1,150명				

4. 자본과 기업은 왜 서비스산업에서 간접고용 확산을 선택하나?

- 현재 우리나라 대기기업의 제조업에서 서비스산업으로의 시장 확산 이후, 정체 형상과 제한된 영역 내에서 치열한 경쟁에서 살아남기 위해 고용 및 노동시장 유연화 전략으로서 외주화와 간접고용을 활용하고 있음. 특히 각 주요 서비스산업 하위 영역(생산자, 유통, 개인, 사회서비스)별로 사업 다각화를 모색하고 있음.
- 제조업에서 서비스산업으로 진출한 자본의 경영은 마케팅(브랜드 이미지)과 인적자본(서비스)을 활용한 대면서비스 성격이 강하기 때문에 고용형태 또한 노동시장 이중구조(1차 노동시장, 2차 노동시장)를 적극 활용할 뿐 아니라, 고용관계 또한 ‘고용의 이중성’(소수 정규직 vs. 다수 파트타임 or 간접고용 비정규직)을 선택 활용하고 있음.
- 특히 국내 재벌 기업 소유의 서비스업의 경우에도 동종 업계 내 사내하청 규모는 매우 높은 편임. 예를 들면 서비스업 중 유통업(백화점과 대형할인점)은 사내하청 노동자 수는 11,135명(S 그룹 계열 2,179명, L 그룹 계열 6,476명, H 그룹 계열 2,480명)으로 300인 이상 동종 업계 사내하청 노동자의 70.5%를 차지하고 있음.

<표 6> 주요 서비스업 사내하도급 상위 재벌 계열 기업 실태(2010.8)

업종	기업 및 사업체	원청 노동자	하청 업체	하청 노동자 수
유통	S 그룹 계열 업체	4,006	19	2,179
	L 그룹 계열 업체	18,442	60	6,476
	T 그룹 계열 업체[*외국계]	6,722	20	1,638
	H 그룹 계열 업체	2,230	60	2,480
	계	31,400	159	12,773
호텔	L 그룹 계열 호텔	1,210	15	480
	S 그룹 계열 호텔	1,700	6	317
	계	2,910	21	797
병원	S 그룹 계열 병원	7,465	15	1,050
	H 그룹 계열 병원	8,331	27	1,679
	계	15,796	42	2,729

주 : 1) 각 산업 및 업종별 사내하도급 현황은 자료 구성에 따라 오가 차이가 있을 수 있음.

2) 서비스업의 경우 ‘유통=백화점 및 할인점’, ‘병원=의료원, 병원(재단 포함)’

자료 : 노동부 300인 이상 사내하도급 실태조사 원자료에서 재구성(2008.8, 2010.8)

- 재벌 그룹 소유의 병원 사내하청 노동자 수는 2,729명(S 그룹 계열 1,050명, H 그룹 계열 1,679명)으로 300인 이상 동종 업계 사내하청 노동자의 22.4%를 차지하고 있음. 재벌 그룹 소유의 호텔 사내하청 노동자 수는 797명(S 그룹 계열 317명, L 그룹 계열 480명)으로 300인 이상 동종 업계 사내하청 노동자의 42.6%를 차지하고 있음.

<사례> 거대자본의 제조업과 서비스산업 상품연쇄 효과와 간접고용 활용 실제

- 이와 같은 자본의 외주화 문제는 IMF 구제금융 이전 시시부터 제조업에서 진행되었던 산업합리화 경영전략 차원에서 간접고용 활용이 서비스산업으로 경영전략이 전이(모방) 된 것임.
- [그림 2]와 [그림 3]에서 알 수 있듯 자본의 이윤축적이 확대 강화되기 위해서는 ‘삼성전자’나 ‘LG전자’제조업 생산 제품이 판매되기 위해, 상품판매 장소(양판점 : 하이마트, 삼성 리빙프라자, LG 베스트숍, 전자랜드)가 필요하며, 이를 위한 물류운송 및 서비스센터(A/S)까지 필요함. 문제는 제조업 간접고용의 규모보다 서비스판매, 물류운송의 간접고용 규모가 더 많다는 점이며, 노동조건이 더 열악한 상황이라는 점.

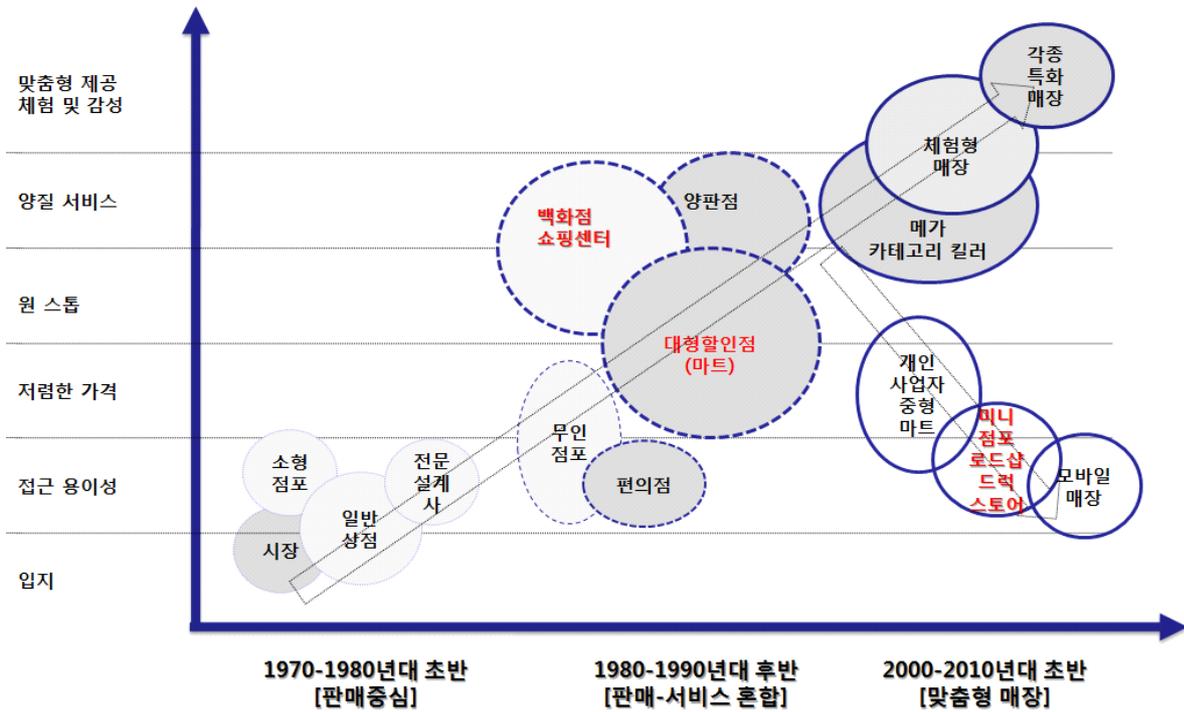
[그림2] 가전유통산업 상품연쇄(가치사슬) 흐름 모형



* 주 1 : 삼성전자서비스센터(약 124개)는 협력업체와 도급계약 체결(하청 서비스기사)

- 특히 이 과정에서 기업과 자본은 분사 및 자회사 형태로 판매 및 지원 전담 기업(계열사 ‘을’)을 설립하고, 그 이후 관리 및 비용절감 등을 목적으로 협력사(‘병’, GPA-Great Partnership Agency)에게 업무 위탁(하도급/퇴사 임직원이 대부분 ‘사장’)을 맡겨 다단계적인 간접고용 노동자(기사)를 양산하는 구조.

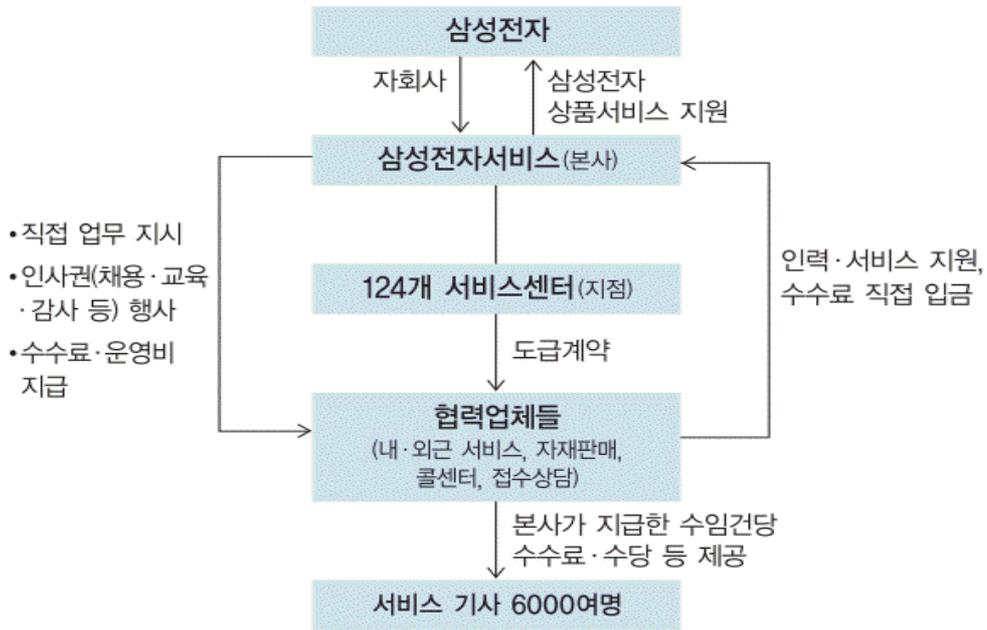
[그림 3] 우리나라 유통산업 변화와 사업 다각화 추이



- [그림 4]에서 알 수 있듯이, 재벌자본(삼성, LG)의 전자제조업체들은 해당 제품을 판매하기 위해 유통업 도소매 및 서비스판매까지 시장 진출했음. 이는 자사 제품의 '생산-판매'라는 상품연쇄 효과(가치사슬)가 높기 때문이며, 독과점된 시장에서는 위장도급과 불법파견 형태의 고용관계가 형성되어, 개별노동자의 고용불안과 근로조건의 양적 질적 저하를 초래했음.
- 이렇게 외주화로 인한 간접고용 노동자들은 개별적 근로관계(고용, 임금, 복지, 노동시간 등)뿐 아니라, 집단적 근로관계(노사협의회, 노동조합)에 있어서도 사회적 배제와 차별을 받을 수 밖에 없는 구조적 요인이 됨. 실제로 이마트, 삼성전자서비스, 티브로이드 등 대부분의 사업장에서 노동조합이 결성되자 자본과 경영은 사용자성 부인, 노조 탈퇴종용, 기존 자료 은폐 등의 양태들을 보임(각 공대위 내부 자료).

[그림4] 삼성전자서비스 위장도급 관계 도형

삼성전자서비스 본사와 협력업체의 위장 도급 관계도

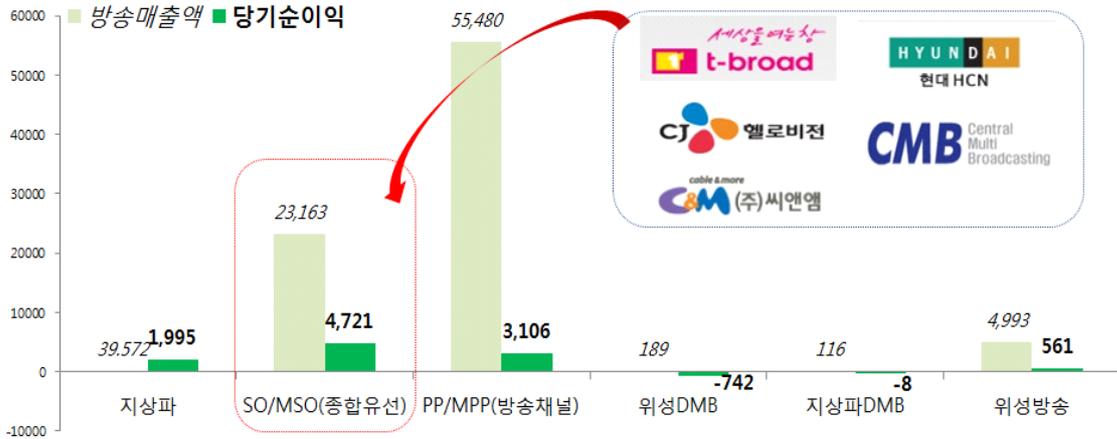


- * 주 : 티브로이드의 경우 48개의 고객센터/기술센터가 있음.7)
- * 자료 : 삼성전자서비스 공대위 보도자료(2013.7)

□ 이와 같은 비슷한 구조는 금속, 기계 산업의 보일러(경동 나비엔, 뒤뚜라미, 린나이)나 사무 기기(복사기, 팩스, 정수기 등) 제품을 생산 판매하는 곳에서도 비슷할 것으로 추정 가능. 물론 방송산업, 병원산업, 유통산업은 거대 기업을 중심으로 IMF 시기를 중심으로 시장이 재편된 영향이 큼.

7) 티브로이드는 2013년 4월 기준으로, 서울사업부 7개, 한빛사업부 5개(안산, 시흥, 광명), ABC사업부 4개(안양), 기남사업부 7개(용인, 이천, 평택, 안성), 중부사업부 6개(천안, 아산, 전주), 영남사업부 8개(부산, 대구)의 고객센터가 있음.

[그림5] 방송산업 사업 규모와 종합케이블유선방송 실태(2012)



* 주 : SO(종합유선방송사업자), MSO(복수유선방송사업자), PP(방송채널사용사업자), MPP(복수채널사용사업자)
 * 자료 : 방송통신위원회 <2012년 회계연도 방송사업자 재산 상황> 및 자료 재구성

- 실제로 씨앤엠과 티브로이드와 같은 방송산업의 종합유선방송 케이블 사업이 시작되면서 지역의 중소 규모(SO, system operator) 업체(약 77개)가 IMF 시기(1998년)와 통합방송법(2000년) 주요 대기업 중심으로 M&A과정을 거치면서 시장 재편(MSO, multiple system operator) 하도급 형태의 위장된 협력업체(묵시적 근로관계 형성) 형식을 취하고 있음.

[그림6] 주요 제조 판매 서비스 상품의 간접고용 의심 사례 업종



- 게다가 최근 거대자본의 모습들에서는 드럭 스토어 형태의 Beauty & Health Shop(CJ 올리브영, GS 리테일 watson's, 코윙 W-Store, 신세계 이마트 Boons, manning, 카페베네 December24) 등이 간접고용 활용의 대표적 사례로 볼 수 있음.

<표 7> 유통 특과점 산업의 주요 간접고용 활용 사례 - 화장품 제조 판매

화장품 브랜드숍	모회사 또는 관계사	아웃소싱 비율과 업체
아리따움	아모레퍼시픽(A.P)	100%(수도권 : 드림워즈, 지역 : HIM)
이니스프리		아이그린(직영점 100%)
에뛰드하우스		(직영점 100%)
뷰티플렉스	LG생활건강	10%
더페이스샵		100%
스킨푸드	피어리스	15%
미샤	에이블씨앤씨	규모 확인 불가
뷰티크레딧	소망화장품	5%
토니모리	태성산업	100%
네이처리퍼블릭	네이처리퍼블릭	규모 확인 불가
잇츠스킨	한불화장품	20%

* 자료 : 2012년 각 사 관계자 인터뷰 및 내부자료 등에서 재구성

- <표 7>에서 알 수 있듯이, 국내 유통업 중 화장품 로드숍은 네이처리퍼블릭(Nature Republic), 에뛰드하우스, 이니스프리, 아리따움(아모레퍼시픽), 토니모리(태성산업), 미샤, 어퓨(에이블씨앤씨), 뷰티플렉스, 더 페이스샵(LG 생활건강), 스킨푸드(피어리스), 잇츠스킨(한불화장품), 뷰티크레딧(소망화장품), 홀리카홀리카 등. CJ 계열의 올리브영을 제외하고 코스메틱 로드숍(화장품) 거의 대부분 사내하도급으로 활용되고 있음.

5. 맺음말 : 토론과 논의

- 앞에서 검토한 서비스산업 간접고용(사내하도급) 실태에서 알 수 있듯이, 그간 서비스산업(민간-공공부문) 비정규직은 제조업 못지않게 규모나 내용면에서도 사각지대에 놓여있던 상황임.
- 무엇보다 서비스산업 간접고용은 지난 몇 년간의 새로운 현상이 아니라, 지난 수십년간 고용 및 노동시장 유연화라는 자본의 선택과 경영방식이 전이된 것임. 다만, 삼성전자서비스, 신세계 이마트, 티브로이드 등의 문제는 내외부적 현상 특히, 자본의 고용 및 노동통제 현상에 임계점에 이를 현장의 요구가 분출되어 사회적 이슈가 된 것뿐임.
- 우리 사회에서 서비스산업의 간접고용 활용은 내외적인 요인에 의해 진행되었으며, 주로 시장경쟁에

의한 비용절감 차원의 경영합리화 요인(내부요인)이나 법제도 및 정책적 요인(외부환경)에 의한 하도급 성격에 의한 산업-업종 특성도 확인됨. 특히 서비스산업 간접고용(사내하도급) 주요 직종은 청소, 시설, 경비 등의 업무가 주로 외주화 되면서 간접고용으로 활용되고 있는 것으로 나타남.

- 하지만 최근 민간서비스부문의 경우 자본의 상품연쇄효과(가치사슬)에 의해 생산과 판매영역까지 시장이 진출되면서 판매 및 서비스(A/S), 물류운송 등의 간접고용이 증가하고 있는 것이 확인. 이 과정에서 간접고용 노동자의 개별적 혹은 집단차원의 고용 및 노사관계 문제가 발현되고 있는 것임.

□ 때문에 서비스 및 공공부문 사내하도급 개선방향은 무엇보다 국가(정부) 역할이 중요함. 그렇다면 우리 사회에서 고용 및 노동시장 문제와 관련해서 국가의 역할은 무엇인가 생각해 봐야 함. 국가와 정부의 역할을 고용과 노동 문제에 한정해 보면, 비정규직 문제를 어떻게 판단하고 어떻게 해결할 것인가의 문제로 귀결될 수 있음.

- 현 사회 구성원의 삶과 노동문제와 관련하여 국가(중앙과 지방정부) 역할을 살펴보면 법제도의 설계자로서, 모범 사용자로서, 감시·지도·관리자로서의 역할이 있음. 먼저, '법제도의 설계자'나 '정책형성자'(rule setting)로서, 사회 취약계층인 비정규직 문제 해결 위해 일명 '비정규직보호법'의 내용을 대폭 강화(규제)해야 함.

- 그리고 정부는 전산업에서 무차별적(?)인 방식으로 간접고용이 활용되지 못하도록 국가차원의 '포괄적이고 종합적인 간접고용정책'을 수립해야 함. 이는 기존의 파견근로뿐 아니라, 사내하도급 문제까지 포괄할 수 있는 종합적인 고용정책과 지침까지 함께 모색되는 제도적 감축 노력의 필요가 있음.

- 끝으로 간접고용 비정규직 문제 해결의 주체(감시·지도)로서 정부 각 기관 및 조직의 사후 관리(모니터링) 역할이 부여됨. 특히 간접고용 비정규직의 정확한 실태가 파악 될 수 있도록 지속적인 통계조사가 필요함. 이는 국가간접고용정책은 정부가 발표한 '고용공시제'의 의무화와 페널티 방안을 함께 모색하여 구속성이 높고 실효성을 높이는 방안이어야 함.

[참조] 국내 주요 업종-직종별 간접고용 및 사내하도급 활용 현황

산업		제조업		생산자 서비스업	유통 서비스업		개인 서비스업	사회 서비스업					
업종		자동차	철강	금융	백화점-할인점		호텔	병원		대학	공공기관	지자체	
원청대비 하청노동자 수[300이상]		18%	12.9%	29.4%(11년)	30%		23.4%	8.7% [청소 96% / 조리배식 77%]		14.7%	33.1%	2.7%	
직종		생산	생산	텔레마케터	계산	백룸 [후선업무]	룸어텐던트 [메이드]	미화 [청소]	조리 배식	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 이후 2000년 본격화	비정규직법	비정규직법 시행 이후	IMF 외환위기 이후	병원 설립 초기	IMF 외환위기 전후	1980년대 이후	2000년대 이후	IMF 외환위기 이전 시기부터	
외주화 여인피수	외적	정부 정책	사내하도급 가이드라인	사내하도급 가이드라인	-	비정규직법	비정규직법	관광 산업 다각화(콘도, 펜션 등)	-	식대 건강보험수가 적용 공공기관경영 평가	교육개혁 사립대학 변화	공공기관 선진화 (경영 효율화)	총액관리제
		노동 시장	주변적 업무 외주화청화	주변적 업무 사내화청화	높은 이직률에 따른 인력난	POS 도입	납품업체 업무 전가	관광호텔 위축	고령(여성) 노동시장	대기업 외식업 진출	외환위기 이후 사회분위기(구조조정)	외환위기 이후 공공부문 구조조정	외부 위탁 흐름
	내적	자본 경영	비용절감 물량변동 유연성 확보. 신기술 도입	비용절감 물량변동. 유연성 확보. 신기술 도입	비용절감 책임 외부화	비용절감 내부임직원 구출	비용절감	비용절감	비용절감	비용절감	비용 절감 법적책임 전가	비용 절감 법적책임 전가	비용절감
		노사 관계	노조 조직력 약화	무노조 경영 유지	노조 설립 회피	노조 조직력 약화	노조 조직력 약화	노조 조직력 약화	노조 조직력 약화	노조 회피	노조 조직력 약화	노조 회피	노조 회피
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	
	업무	업무강도 강화 (장시간 노동)	업무강도 강화 (교대제 차별)	업무강도 강화 (성과급체계 강화)	업무강도강화 (연장영업)	업무강도강화 (인력감소)	업무강도강화 (객실 수 증가/인력감소)	업무강도강화 (인력감소)	업무강도강화 (인력감소)	업무강도 강화 (업무범위 확대/인원 감소)	업무강도 강화 (업무범위 확대/인원 감소)	업무강도 강화 (연장근무)	

주 : 비정규직 사내하도급 규모는 통계조사 상황과 시기 및 자료 등의 상황에 따라 다소 차이가 있을 수 있음.
 자료 : 김종진 외(2011)

간접고용 규제의 법제도 현실과 개선방향

1. 들어가는 말

국내 최대 자동차 제조회사인 현대자동차의 도급을 위장한 10,000여명에 이르는 사내하청 노동자들에 대한 불법파견사용! 국내 최대 유통업체인 신세계이마트의 도급을 위장한 10,000여명에 이르는 수급사원 노동자들에 대한 불법고용! 국내 최대 서비스센터를 자랑하는 삼성전자서비스의 도급을 위장한 10,000여명에 이르는 협력업체 노동자들에 대한 불법고용! 이 사례들은 원청인 재벌회사들이 근로계약을 체결하지 않은 노동자들에 대한 업무지휘·감독권과 생사여탈권을 행사하면서도 제3자라는 '바지업체'를 중간에 끼워넣고 도급계약으로 위장함으로써 이들 노동자들에 대한 노동법적 책임을 회피해왔다는 공통점을 가지고 있다. 즉 **노동력의 사용주체와 고용주체가 분리되어 있는 '간접고용'**이라는 공통점을 가지고 있다.

최저임금 위반의 문제가 발생하여도, 세계에서 가장 많은 노동자들이 산재로 인해 사업장에서 죽어나가도, 연장·야간·휴일 등 초과노동에 대한 법적 수당이 지급되지 않아도, 동일노동에 대한 심각한 차별로 인해 사회적 양극화와 빈곤이 심화되어도 '자신이 고용계약을 체결한 노동자가 아니'라는 이유로 노동력의 사용주체인 원청회사는 일체의 법적 책임을 부인하고 있다. 실제로는 원청회사가 '바지업체'(그것의 명칭이 협력업체든 용역업체든 그 실질은 사람장사를 통해 중간수수료를 따먹는 인력공급업체라는 점에서 별 차이가 없다)에 속한 노동자들의 임금과 근로시간, 복지 등 모든 근로조건을 결정하면서도 정작 원청의 법적 책임을 들먹이면 도리어 '사용자가 아닌 우리에게 왜 난리냐며 용역강패들과 공권력을 동원하고, 고소고발과 손배가압류 등 피해자를 위한 구제절차를 이용하여 오히려 피해자인 노동자에게 재갈을 물리고 있다.

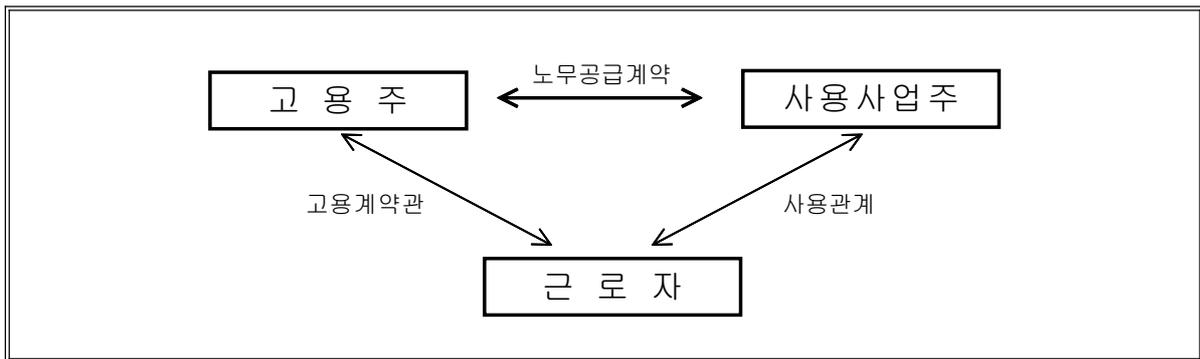
이처럼, 국내 재벌을 비롯한 기업들은 제조업, 유통업, 서비스업에 이르기까지 가리지 않고, 인간의 노동에 대한 중간착취를 금지하고 있는 헌법과 근로기준법을 비롯하여 자신들의 사익추구를 위해 **간접고용의 대표적인 방식인 위장도급과 불법파견 같은 불법고용을** 당연시해왔다. 그

결과 이제 직접고용에 대한 주변적 개념으로 간접고용을 사용하는 것이 아니라 간접고용 자체가 하나의 중심적 고용형태로 자리 잡아 가고 있다. 심각한 문제라 아니할 수 없다. 본 발제문에서는 간접고용과 관련된 법제도적 현실과 그 개선방향에 대해 검토해보기로 한다.

2. 간접고용 관련한 용어의 정의

가. 간접고용이란 무엇인가?

간접고용이란 용어는 직접고용에 대비하는 개념으로서 법률용어는 아니다. 간접고용이란 기업의 필요에 따라 타인의 노동력을 이용하지만 노동력을 보유한 노동자를 직접 고용하지 않고 제 3자에게 고용된 근로자)를 이용하는 고용형태를 말한다. 한마디로 말하면, 고용과 사용을 분리한 노동력의 사용형태이다.



간접고용의 유형을 법적 개념으로 보면, 근로자공급, 근로자파견, 도급, 위임 등을 들 수 있고, 현실에서는 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱, 소사장제 등의 명칭으로 사용되고 있다.

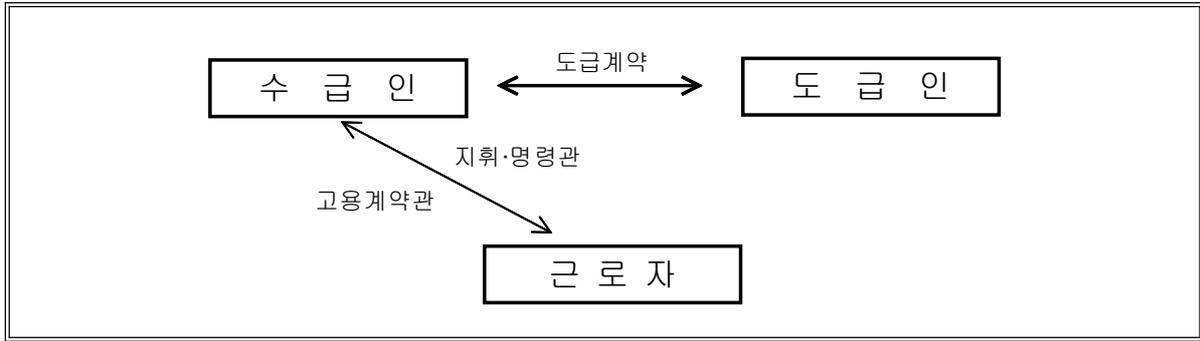
나. 간접고용의 유형별 분류

(1) 도급

도급계약이란 민법에서 정하고 있는 계약의 일종으로, 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을

1) 이하에서는 법률용어로 통일하여 '근로자'로 표기하기로 한다.

약정하고, 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 효력이 생기는 계약이다(민법 제664조). **일의 완성이 계약의 목적이다.**



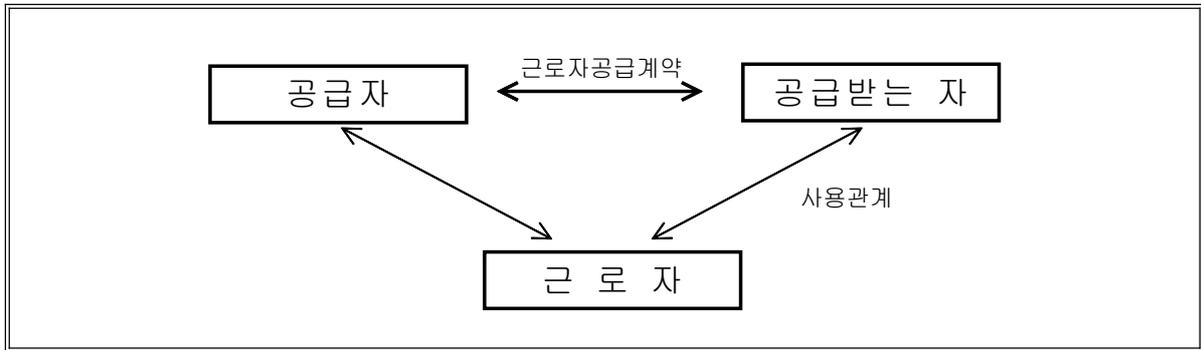
즉 본래적 의미의 도급이란 계약의 일방당사자가 ‘일의 완성’을 약정하고, 타방이 그 결과에 대해 보수의 지급을 약정하는 것으로서, ‘일의 완성’이라는 계약의 내용을 이행하는데 있어 수급인은 계약에 따라 정해진 일정한 업무 결과를 달성하는 데 이르기까지의 일체의 위험을 부담하게 된다. 이러한 이른바 ‘**위험부담의 채무자주의**’의 이론적 귀결의 하나로서 **수급인은 그 채무를 도급인의 지휘로부터 독립하여 이행하는 것이 요청된다.** 왜냐하면 도급인이 수급인의 채무의 수행에 있어 지휘명령을 행하는 경우에는 도급인은 이에 수반한 응분의 위험을 부담해야 하기 때문이다. ‘근로자파견’의 경우에는 근로자가 사용사업주의 지휘명령을 받아 사용사업주를 위하여 취업하는 것임에 반하여 도급의 경우에는 근로자는 수급인의 이행보조자의 지위에 있고 도급인의 지휘명령을 받지 않는다는 점에서 기본적인 차이가 있다. 따라서 수급인이 도급계약에 기초하여 도급인의 사업장에 근로자를 이행보조자로서 투입한 경우에 도급인과 근로자간에는 아무런 법률관계도 존재하지 않는다.2)

(2) 근로자공급

근로자공급이란 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 것을 말한다. 다만, 파견근로자보호등에관한법률(이하 ‘파견법’) 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다(직업안정법 제4조 제7항). 근로자공급은 전형적인 간접고용에 의한 중간착취의 유형으로 직업안정법에서 엄격하게 제한하고 있다. 국내근로자공급사업의 경우에는 고용노동부의 허가를 얻은 노동조합및노동관계조정법(이하 ‘노조법’)에 따른 노동조합만이 근로자공급사업을 할 수 있도록 허용하고 있다(직업안정법 제33조 제1항, 제3항). 근로자파견 또한 근로자공급에 해당하나 노동시장의 유연화를 이유로 파견법에서 정한 특정 업무에 대해 일정한 요건을 갖춘 경우 ‘근

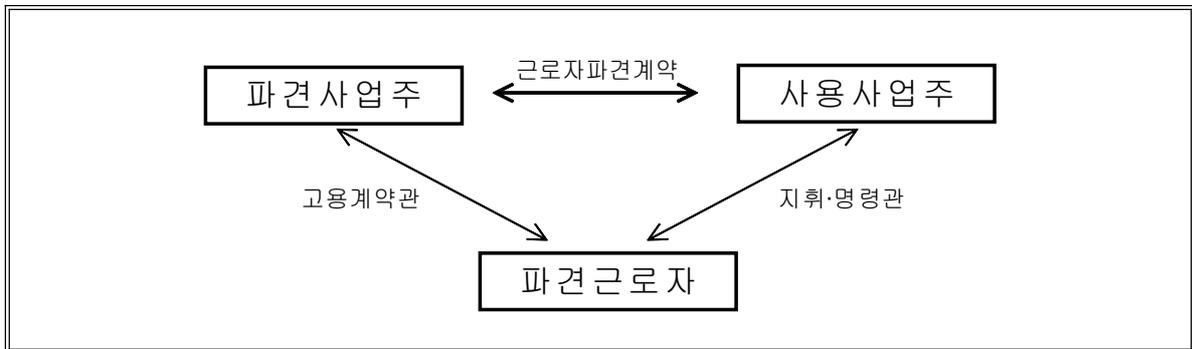
2) 이철수, “판례를 통해 본 사내하도급의 법적 쟁점”, 노동법실무연구 제1권, 노동법실무연구회, 2011, 770면.

로자파견'이라는 이름하에 예외적으로 허용되고 있다(파견법 제5조).



(3) 근로자파견

근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다(파견법 제2조 제1호). **노동력의 제공이 계약의 목적이다.**

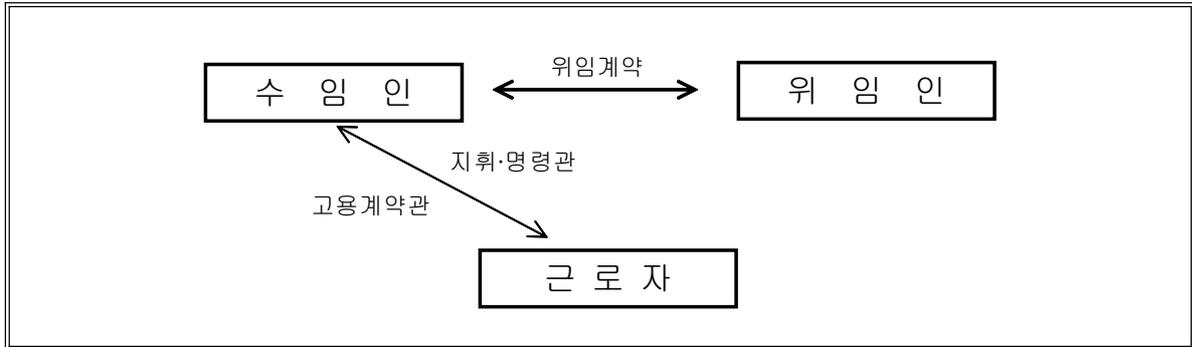


근로자파견은 기업이 외부근로자를 이용하는 형태의 하나이지만 파견근로자의 근로계약상의 사용자는 파견사업주이며, **사용사업주는 지휘명령을 행사하지만 근로자와의 근로계약관계는 발생하지 않는다는 점**에서 도급이나 근로자공급과 구별된다.

(4) 위임

위임계약이란 민법에서 정하고 있는 계약의 일종으로, 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의

처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 성립하는 계약이다(민법 제680조). 수임인은 위임의 본지(본뜻)에 따라 선량한 관리자의 주의로 위임사무를 (독립적으로) 처리하여야 한다(민법 제681조).



‘근로자과건’의 경우에는 근로자가 사용사업주의 지휘명령을 받아 사용사업주를 위하여 취업하는 것임에 반하여 ‘위임’의 경우에는 도급과 마찬가지로 근로자는 수임인의 이행보조자의 지위에 있고 위임인의 지휘명령을 받지 않는다는 점에서 기본적인 차이가 있다.

다. 소 결

민법상 도급이나 위임 등의 계약에서 수급인이나 수임인은 자신의 위험 부담 하에 자신이 채용한 근로자(이행보조자)에 대한 지휘명령을 통해 일의 완성이나 업무처리를 독립적으로 행하므로 원칙적으로 노동력에 대한 고용과 사용이 분리되는 간접고용의 문제는 발생하지 않는다.

그런데 현실에서는 원청회사인 사용사업주가 수급인이나 수임인이 고용한 근로자의 근로조건을 결정하고 업무에 대한 지휘명령을 하며 노동력을 자신의 업무에 제공받으면서도 사용자로서의 각종 법적 책임을 회피하기 위하여 도급이나 위임을 위장함으로써, 형식상의 고용주체와 실질적인 사용주체가 달라지는 ‘위장도급’과 같은 탈법행위가 발생하고, 위장도급은 간접고용의 문제점을 은폐하는 기제로 작용한다.

3. 간접고용의 폐해

가. 간접고용을 통한 노동력 사용의 동기

첫째, 원청회사는 '근로자공급업주'와 1년 이내의 용역 내지 도급계약이라는 형식을 취하여 필요에 따라 '근로자공급업주'와의 계약을 해지하거나 종료함으로써 근로기준법의 제한을 받지 아니하고 언제든지 그에 속한 노동자들을 해고할 수 있기 때문이다(고용조정의 용이함). **둘째**, '근로자공급업주'를 통해 노동자들을 공급받음으로써 근로조건에 있어서 정규직과의 비교를 차단하고 고용불안을 이용하여 '싼' 임금의 노동력을 무한정으로 사용할 수 있기 때문이다(인건비의 절감). **셋째**, 사회보장법과 노동관계법 등에서 정하고 있는 사용자의 법적 책임을 회피할 수 있기 때문이다. **넷째**, 외형상 사용자가 아니라서 이유로 노동조합의 교섭요구를 회피하고, 경우에 따라 업체를 바꾸어 폐업시켜 버림으로써 노동3권을 완벽하게 무력화시킬 수 있기 때문이다.³⁾

나. 간접고용으로 인한 피해

첫째, 현행법상 고용관계를 보호하기 위한 유일한 법적 규율장치인 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)는 직접고용의 상시 근로자를 상정하여 제정된 것이기 때문에 비정규 근로자의 양적·질적 증가에 대한 유효한 규제수단으로서 기능할 수 없는 한계를 가지고 있다. 간접고용 근로자는 명시적이든 묵시적이든 대부분 기간을 정한 근로계약의 형식을 취하게 되므로 법적으로는 처음부터 해고의 문제로 취급되지 않는다. 따라서 사용자는 해고제한 법규의 적용을 받지 않음으로써 고용조정을 용이하게 할 수 있고 직접 근로계약의 당사자가 아니라서 이유로 노동법 또는 사회보험법상의 사용자 책임도 지지 않는다. 사용자가 간접고용 근로자를 사용함으로써 얻는 이익만큼 그 대가인 고용불안정에 대한 일정한 의무를 부담시킬 어떠한 규정도 없다.⁴⁾

둘째, 간접고용 근로자들이 숙명처럼 받아들여야 하는 또 하나의 문제가 저임금이다. 원청회사인 사용사업주와 근로자공급업주는 일정 기간을 정해 노무공급계약을 하고 매번 갱신해가는 구조를 취하고 갱신시마다 갱신 여부에 대한 결정권과 입찰경쟁 등을 이용하여 비용을 낮추는 기회로 활용함으로써 해가 거듭할수록 임금이 하락하거나 동결되어 버리는 구조적 문제점을 안고 있다. 이런 이유 때문에 간접고용된 근로자의 경우 신입사원과 기존사원 간에 임금에서 거의 차이가 없고 물가인상분도 반영되지 않는 임금동결 내지 하락의 비정상적인 현실을 만나게 되는 것이다.

셋째, 간접고용 근로자 역시 노조법상 근로자이기 때문에 노동3권을 보장받아야 하는 것은 당연하다. 하지만 노동3권의 행사와 관련해서 부당노동행위의 주체인 사용자를 근로기준법 상의 사용자와 동일시해 명시적이든 묵시적이든 근로계약관계의 존재를 요구하는 비정상적인 행정실

3) 권영국, “삼성전자서비스의 위장도급에 분노해야 하는 이유”(2013. 07. 16.자 한겨레신문 시론).

4) 조돈문·손정순·남우근, 사라져 버린 사용자책임, 매일노동뉴스, 2013, 42면.

무와 법적용은 간접고용 근로자들의 노동3권을 무력화시키고 있다. 노조법상 사용자는 근로자가 헌법상 권리인 노동3권을 행사하는데 있어 상대방의 지위를 갖는 자를 의미한다. 도급, 용역, 파견 등 간접고용 사업장에서 일하는 근로자의 노동3권이 보장되기 위해서는 직접적으로 근로계약을 체결하고 있지 않더라도 직·간접적으로 노동조건 결정에 지배력·영향력을 행사하는 사용자는 단체교섭의 상대방, 부당노동행위금지 의무자로 봐야 한다. 그런데 원청회사인 사용사업주들은 자신이 사업장에서 실질적으로 근로자를 지휘·명령하여 자신을 위하여 사용하고 또한 채용 및 근로조건 결정에 직접적으로 영향을 미치면서도 형식적으로 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동조합과의 단체교섭을 거부하고 배후에서 조직적으로 조합 활동을 방해하며 노동조합을 파괴하려 한다. 헌법에 보장된 노동3권이 이중적 근로관계라는 간접고용의 법적 성격 때문에 형해화되고 있는 것이다.⁵⁾

넷째, 보다 본질적으로 심각한 문제는 위와 같은 상시적인 고용불안정과 저임금, 노동3권의 형해화를 통해 간접고용 근로자에 대한 차별이 일상화되고 고착화되고 있다는 점이다. 동일하거나 유사한 업무를 수행함에도 형식상 고용주가 다르다는 이유로 간접고용 근로자와 원청회사 정규직 근로자의 비교를 차단하여 노동시장 내에 차별받는 신분을 형성시키고, 나아가 차별받는 신분을 하나의 사회적 계급으로 고착화시켜 가고 있다. 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에서 차별을 금지하고, 사회적 특수계급의 창설을 금지한 헌법 제11조⁶⁾가 정면으로 도전받는 위기에 처한 것이다.

4. 간접고용 규제와 관련한 법제도적 현실

가. 직접고용의 원칙과 이에 배치되는 간접고용의 출현

직접고용의 원칙이란 타인의 노동력을 사용하여 이익을 얻는 자가 노동력을 보유한 근로자를 직접 고용하여 사용해야 한다는 원칙을 말한다.

대한민국 헌법 제32조에서 “모든 국민은 근로의 권리를 가진다”(제1항)고 하고, “근로조건 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”(제3항)고 규정하여 근로권에 기한 근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정해야 한다.

5) 위 책, 47-48면.

6) 헌법 제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다.

② 사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

근로기준법 제9조에서 “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다”고 규정하고, 같은 법 제107조에서 “법 제9조를 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다”고 함으로써 중간착취를 엄격하게 금지하고 있다.

타인의 근로관계에 개입하여 영리를 취하는 중간착취 행위를 근절하기 위하여 직업안정법에서 “누구든지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고는 근로자공급사업을 하지 못한다”(제33조 제1항)고 하고, “제33조 제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자”에 대해서는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록(제47조 제1호) 규정하고 있다. 국내근로자공급사업의 경우에는 고용노동부장관의 허가를 득한 노조법상의 노동조합만이 근로자공급사업을 할 수 있도록 제한하고 있다(제33조 제3항).

또한 파견법에서도 근로자파견대상업무를 한정하고(제5조), 파견기간을 제한하고(제6조), 근로자 파견사업을 행하고자 하는 자에 대해 고용노동부장관의 허가를 득하도록 제한함으로써(제7조) 근로자파견 또한 중간착취의 예외로서 엄격한 요건 하에 예외적으로 행하도록 하고 이를 위반하면 모두 형사처벌의 대상이 되도록 규정하고 있다(제43조).

이처럼 근로조건의 기준을 인간의 존엄성을 보장하도록 한 헌법 이념과 근로자의 공급 및 사용 모두를 형벌로서 금지하고 제한된 범위 내에서만 허용하는 직업안정법과 파견법 그리고 중간착취를 금지하는 근로기준법은 고용에 관한 노동법의 객관적인 가치질서를 규정한 것⁷⁾으로서 제3자가 영리로 타인의 근로관계에 개입하지 못하도록 함으로써 헌법과 노동관계법은 ‘직접고용의 원칙’을 천명한 것으로 볼 수 있다.

그 결과, 직업안정법과 파견법을 위반한 근로자공급계약이나 근로자파견계약은 강행규정을 위반한 것으로서 사법상 무효로 되고 직접고용의 원칙에 따라 타인의 노동력을 사용하여 이익을 얻는 자, 즉 사용사업주와 근로자 사이에 직접 근로관계가 성립한다는 견해⁸⁾가 상당한 설득력을 갖게 된다.

노동법 체계가 직접고용을 원칙으로 하고 간접고용은 제한적으로만 인정해주는 이유는 그 자체가 간접고용이 갖는 근로자 불이익을 고려했기 때문이다. 간접고용은 ‘수익자 부담 원칙’이라는 근대법의 정신에 부합되지 않는다. 간접고용은 고용과 사용의 분리를 통해 중간착취를 수반하

7) 조경배, “현대자동차 사내협력업체 불법파견(위장도급) 사건 판례 평석”, 노동법 연구 제29호, 2010 하반기, 113면 참조.
8) 이철수, 앞의 논문, 776면 각주 50번 재인용(강성태, “위법파견의 사법적 효과”, 노동법 연구 제29호, 서울대노동법 연구회, 2010, 75면, 조경배, 앞의 논문, 113~114면, 박제성, “미완의 3부작을 위하여”, 인권법의 이론과 실제 제2호, 한양대학교 공익소수자인권센터, 2010. 12, 286~293면 등 참조)

게 되는 노동력의 사용방식이다. 수익자 부담원칙과 위험부담의 채무자주의라는 근대법의 법체계와도 모순되는 비정상적인 노동력 운영형태라고 할 수 있다. 따라서 예외적으로 인정되고 있는 파견법상의 근로자파견 역시 중간착취를 용인하는 인력운영방식으로서, 수익자 부담원칙이라는 근대법 이념과 중간착취를 금지한 근로기준법의 이념에 배치되는 제도일 수밖에 없다.

노동력 수취를 통해 이익을 보는 자가 노동력 활용에 대한 위험과 책임을 부담해야 하는 것이 상식이라고 할 것인데, 간접고용은 이러한 상식에도 맞지 않는 고용형태인 것이다. 한마디로 이익은 취하지만 책임은 지지 않겠다는 자본의 의도가 간접고용이라는 왜곡된 고용형태를 낳았다고 할 수 있다.)

나. 법제도적 규제의 한계

민법상 도급이나 위임 등의 계약에서 수급인이나 수임인은 자신의 위험 부담 하에 자신이 채용한 근로자(이행보조자)에 대한 지휘명령을 통해 일의 완성이나 업무처리를 독립적으로 행하므로 원칙적으로 노동력에 대한 고용과 사용이 분리되는 간접고용의 문제는 발생하지 않는다. 그런데 현실에서는 원청회사인 사용자사업주가 수급인이나 수임인이 고용한 근로자를 자신의 업무를 위해 사용하면서도 사용자로서의 각종 법적 책임을 회피하기 위하여 허깨비에 불과한 제3자를 끼워 넣고 도급이나 위임으로 위장하는 이른바 ‘위장도급’의 문제로 인해 간접고용의 폐해는 날이 갈수록 더욱 은폐되고 확산되고 있는 실정이다.

간접고용에 대한 법제도적 규제는 앞서 살펴본바와 같이 중간착취를 금지한 근로기준법 제9조와 이를 현실화하기 위한 근로자공급사업의 엄격한 제한을 규정한 직업안정법 제33조, 그리고 예외적으로 간접고용을 인정하고 있는 파견법 규정 등을 들 수 있다.

하지만 우리 사회에 만연해 있는 간접고용의 폐해는 도급과 파견에 대한 구분 기준이 불분명하거나 대다수 기업들이 그 기준조차도 형식적인 외형을 갖추어 악용하고 있다는 점에서 그 일차적인 원인을 찾을 수 있다. 도급과 파견 기준의 모호성을 악용한 **위장도급의 문제**가 바로 그것이다. 위장도급시의 법률적 효과 또한 분명하지 않아 규제의 실효성을 의문스럽게 만들고 있다. 그러나 보다 근본적으로는 노동력에 대한 **사용주체와 고용주체를 달리하여 이익과 위험을 분리**시키려는 데에 문제의 원인이 있음을 지적해야 한다.

9) 조돈문 · 손정순 · 남우근, 앞의 책, 33면.

다. 간접고용에서 고용관계의 판단 순서

노동부와 법원이 간접고용과 관련하여 고용관계를 판단하는 순서는 대체로 다음과 같다.

- (1) 파견사업주 등 고용주의 실체가 인정되지 않는 경우(사업경영상의 독립성 부존재)에는 제3자인 사용사업주가 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하거나 간주함(목시적 근로계약의 성립)
- (2) 파견사업주 등 고용주의 실체가 인정되고 제3자인 사용사업주가 근로자공급업자의 근로자에게 업무상의 지휘명령을 한다면 근로자파견관계로 봄.
- (3) 고용주의 실체가 인정되고 업무상의 지휘명령 또한 제3자가 아닌 고용주가 수행한다면 일반적인 도급, 위임, 위탁, 용역의 관계로 봄.

현대자동차 사내하청 근로자들과 신세계이마트 수급사원들의 근로관계와 관련하여서는 법원 또는 노동부에서 하청업체 내지 수급업체의 실체를 인정하여 목시적 근로계약관계는 부정되었으나 원청회사인 현대자동차와 신세계이마트가 하청업체 내지 수급업체 근로자들에게 업무상의 지휘명령을 하였다는 사실에 근거하여 근로자파견관계로 보았다. 반면 삼성전자서비스 협력업체 근로자들의 근로관계와 관련하여서는 협력업체의 사업경영상 독립성의 부존재가 매우 명백하여 삼성전자서비스와 협력업체 근로자들 사이에는 목시적 근로계약관계가 성립한다고 볼 여지가 크다. 현재 노동부 진정과 법원에의 근로자지위확인소송이 제기된 상태이다.

공통점은 현대자동차, 신세계이마트, 삼성전자서비스는 모두 도급계약이라는 외형을 취하여 직접 근로자를 고용하지 않고 노동력만을 사용한다는 점이다.

그런데 여기서 주의할 것은 목시적 근로계약의 성립이 인정되면 사용사업주는 노동법상 사용자로서의 모든 책임을 부담하게 된다. 임금 지급 등과 같은 개별적 노동관계법상의 책임뿐만 아니라 단체교섭 의무 등 집단적 노동관계법상의 책임도 부담하게 된다. 따라서 근로자의 입장에서 보면 목시적 근로계약 법리는 자신의 권리를 실현하기 위한 가장 유력한 법리가 될 수 있다. 그러나 목시적 근로계약의 법리의 적용은 엄격한 요건심사를 거쳐야 한다. 이러한 엄격한 심사는 목시적 근로계약 법리의 적용가능성을 최대한 억제하는 효과를 낼 수 있다.

엄격한 요건심사의 핵심은 고용사업주의 실체, 즉 독립성 여부 판단이다. 목시적 근로계약 관계가 성립하기 위해서는 고용사업주가 사용사업주의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 정도로 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 않아야 한다. 쉽게 말하면 ‘허깨비’여야 한다는 것이다. 그래야 근로자의 근로계약은 고용사업주를 없는 듯 통과하여 사용사업주에게 가 닿을 수 있는 것이다. 그러므로 이 때 고용사업주의 실체는 그 통과를 저지하는 장벽의 역할을 수행한다. 그러나 고용사업주의 독립성은 의외로 쉽게 인정되고 있다. 판결례를 검토해보면 법원이 생

각하는 고용사업주의 독립성이란 온전한 독립성이 아니라 ‘약간의 독립성’이라는 점을 알 수 있다. 고용사업주에게 약간의 독립성만 있으면 비록 하도급 근로자와 사용사업주 사이에 종속관계가 있더라도 근로계약 관계는 부정될 수 있다는 점에서 묵시적 근로계약의 법리는 그 요건의 엄격성으로 인해 실제 실무에서 그 성립이 인정될 가능성이 그다지 크지 않다는 한계를 안고 있다.

간접고용과 관련하여 묵시적 근로계약관계가 성립하지 않으면 다음 단계로 근로자파견관계가 존재하는지 살펴보아야 한다.

라. 도급과 근로자파견의 구별 기준

도급과 근로자파견에서 그 구분의 핵심은 누가 근로자에게 업무상의 지휘명령권을 행사하는지 여부이다. 원청회사(도급인)가 근로자에게 업무상의 지휘명령을 하면 근로자파견이고, 하도급업체(수급인)가 일의 완성을 위해 독립적으로 근로자를 자체 고용하고 업무상 지휘명령을 하면 도급이다. 도급과 근로자파견의 구별 기준에 대해서는 법제화되어 있지 아니하며 노동부의 고시나 지침 혹은 법원의 판결에서 나타난 판단의 기준이 구별기준으로 원용되고 있을 뿐이다. 노동부와 법원의 구별 기준에 대해서는 별첨으로 소개한다.

이처럼 도급과 파견에 대한 구별 기준의 비법제화와 기관별 상이함으로 인해 여전히 사실관계의 판단에서 혼란을 겪고 있고 유사한 사안에서조차 결과를 달리하는 사례가 발생하고 있다. 따라서 사용과 책임의 분리를 조장하는 간접고용, 특히 위장도급을 방지하기 위해서는 도급과 파견의 구별 기준을 구체화하고 이를 법제화할 필요가 있다.

마. 위장도급의 법률적 효과

(1) 묵시적 근로계약관계의 성립, 직접고용간주 내지 직접고용의무의 발생

위장도급은 앞서 살펴본바와 같이, 현행 법원과 노동부의 태도에 비추어 볼 때, 고용주의 실체가 인정되지 않으면 사용사업주와 근로자 사이에는 묵시적 근로계약관계가 성립하고,¹⁰⁾ 고용주

10) 묵시적 근로계약관계에 대한 대법원 판례: 대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088 판결.

“원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주가 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적

의 실체가 인정되면 사용사업주와 근로자 사이에는 근로자파견으로서 허가를 득하지 아니한 불법파견이 성립하게 된다.¹¹⁾

사용사업주와 근로자 사이에 묵시적 근로계약관계가 성립하면 근로자는 고용시부터 소급하여 사용사업주에 대한 근로자 지위를 주장할 수 있고, 사용사업주에게 직접 고용된 근로자와 동일한 처우를 주장할 수 있다.

반면 불법파견이 성립하는 것으로 인정되면, 2005. 7. 1. 이전에 입사한 근로자는 구파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것)에 따라 ‘입사한 때로부터 2년이 경과한 시점부터’ 원청회사에 직접 고용된 것으로 간주되고, 2005. 7. 1.부터 2010. 8. 1.까지 입사한 근로자는 구파견법(2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되기 전의 것)에 따라 ‘입사한 때로부터 2년이 경과한 시점부터’ 원청회사에게 직접 고용의무를 이행하라고 주장할 수 있고, 2012. 8. 2.부터 입사한 근로자는 현행 파견법(2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정된 것)에 따라 입사 즉시부터 원청회사에게 직접 고용의무를 이행하라고 주장할 수 있다.

(2) ‘무기계약직’으로의 전환과 차별 온존의 문제점.

그런데 불법파견으로 인해 원청회사(사용사업주)에 대해 직접 고용이 간주되거나 원청회사가 직접 고용의무를 부담하게 되어 파견근로자가 원청회사에 직접 고용될 경우, 적용될 근로조건과 처우를 둘러싸고 논란이 발생하고 있다. 원청회사에 파견근로자와 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 존재하는 경우에는 그 근로자의 근로조건에 따르면 될 것이나(파견법 제6조의2 제3항¹²⁾), 원청회사에 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 파견근

근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다.”

11) 불법파견에 대한 대법원 판례: 대법원2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결.

“근로자파견관계에 해당하는지 여부는 당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상 독립성, 계약 이행에서 사용사업주의 지휘명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다”

- 12) 파견법 제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. <개정 2012.2.1>
1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)
 2. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
 3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
 4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
 5. 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우
- ② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.
- ③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과

로자의 근로조건을 정함에 있어 매우 난감한 형국에 빠지게 된다.

원청회사가 직접 고용간주나 직접 고용의무를 이행하더라도 위와 같은 법적 미비점을 이용하여 종전의 정규직과는 다른 '무기계약직'이라는 별도의 직군을 만들어 근로계약기간만 기간의 정함이 없는 것으로 변경할 뿐 정규직 근로자와는 전혀 다른, 무기계약직으로 전환된 파견근로자에 게만 적용되는 최저의 근로조건을 만들어 종전 정규직 근로자와의 차별을 그대로 온존시키고 있다.

이처럼 원청회사에게 파견근로자 등 간접고용 근로자에 대한 직접 고용의무를 부과한다고 하더라도 근로조건에서 종전 정규직 근로자와의 차별을 바로잡지 못하게 되면 무늬만 정규직일 뿐이고 실질은 근로기간을 제외하면 간접고용 근로자일 때와 전혀 다를 바가 없게 된다. 직접고용시 적용할 근로조건을 명백히 하여 차별을 제거하여야 한다.

5. 법제도적 개선방향

가. 도급과 근로자공급(파견 포함) 구별 기준의 법제화

간접고용은 고용과 사용의 분리를 전제로 하여 중간착취를 합리화하는 제도이다. 파견법은 '수익자의 부담원칙에 기한 사용자 책임'을 회피할 수 있는 탈출구를 열어주고 직접고용 원칙이라는 노동법의 근본취지를 훼손하는 법률이다. 따라서 파견법을 폐지하는 것이 바람직하나 파견법이 존속하는 동안 위장도급으로 인한 불법파견의 남용과 그 폐해를 막는 노력이 절실히 요구된다. 따라서 도급과 파견에 대한 엄격한 기준을 직업안정법에 도입하여 도급을 위장한 근로자 공급 내지 파견을 근절할 필요가 있다.

또한 도급을 위장하여 근로자공급을 한 경우에는 근로자 공급을 받은 사업주와 직접 고용 관계가 성립하는 것으로 의제하고, 그 근로조건은 정규직 근로자보다 미달하여서는 아니 되는 것으로 규정하여 차별을 차단하도록 한다.

같다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것
2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니될 것

현행법	개정안
<p>직업안정법 제2조의2 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.</p> <p>7. "근로자공급사업"이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 근로자파견사업은 제외한다.</p> <p>〈신 설〉</p>	<p>직업안정법 제4조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음 각 호와 같다.</p> <p>7. (좌 동)</p> <p><u>제33조의 2(도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용하게 하는 자는 다음 각 호의 요건을 모두 갖춘 경우를 제외하고는 명목에 관계없이 근로자공급사업(파견근로자보호등에관한법률의 요건을 갖춘 경우에는 근로자파견사업)을 행하는 자로 본다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>도급계약의 목적·내용이 특정되어 있고 단순히 노동력의 공급을 목적으로 하는 것이 아닌 경우</u> 2. <u>다음 각목의 사항에 관하여 도급인 또는 위임인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지사·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우</u> <ol style="list-style-type: none"> 가. <u>업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항</u> 나. <u>휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업시각, 연장근로 등에 관한 사항(근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다)</u> 다. <u>배치결정과 그 변경 및 복무상 규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항</u> 라. <u>도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행방식</u> 3. <u>다음 각목에 해당되는 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우</u> <ol style="list-style-type: none"> 가. <u>소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우</u> 나. <u>민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</u> 다. <u>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</u>

<p>〈<u>신 설</u>〉</p> <p>제47조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자</p>	<p>라. <u>도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우</u></p> <p>② 제1항의 각 호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업(파견근로자보호등에관한법률의 요건을 갖춘 경우에는 근로자파견사업)을 행한 것으로 본다.</p> <p>제33조의3 (직접고용) ① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</p> <p>② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>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.</p> <p>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 근로조건에 미달하여서는 아니 된다.</p> <p>제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급의 역무를 제공 받은 자</p>
---	---

나. 위장도급의 법률적 효과에 대한 개선 필요성

(1) 직접고용간주 조항의 도입

앞서 살펴본바와 같이, 위장도급의 법률적 효과로서 사용사업주와 근로자 사이에 묵시적 근로 계약관계가 성립하면 근로자는 고용시부터 소급하여 사용사업주에 대한 근로자 지위를 주장할 수 있고, 사용사업주에게 직접 고용된 근로자와 동일한 처우를 주장할 수 있다.

하지만 불법파견의 경우에는 현재 직접고용의무만을 주장할 수 있기 때문에 사용사업주가 직접 고용의무를 이행하지 않을 경우 근로자는 사용사업주에게 임금 상당액의 손해배상을 청구할 수 있지만 취업하여 근로를 할 권리는 실현할 수 없게 된다. 그리고 현실적으로 사용사업주에 대응하는 노동조합원으로서의 지위를 온전히 회복하기도 어렵다. 이런 문제를 근본적으로 해결하기 위해서는 불법파견의 효과를 직접고용의무가 아니라 직접고용간주(의제)로 바꾸어야 한다.

(2) 직접고용간주 시의 근로조건명시

불법파견시 직접고용간주 조항에 따라 고용이 의제된다고 하더라도, 현행 파견법에서는 파견근로자와 동종 또는 유사 업무를 수행하는 정규직 근로자가 있는 경우에만 그 근로자의 근로조건에 의하도록 되어 있을 뿐이고, 동종 또는 유사업무를 수행하는 정규직 근로자가 없는 경우에는 아무런 정함이 없기 때문에 기존의 정규직 근로자와는 다른 별도의 직군을 만들어 근로조건을 차별할 가능성이 농후하다. 따라서 정규직 근로자의 근로조건에 미달하지 않도록 법정할 필요가 있다.

현행법	개정안
<p>파견법 제6조의2 (고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. <개정 2012.2.1></p> <p>1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)</p>	<p>파견법 제6조의2 (고용의제) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 <u>최초 사용시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. 다만, 파견근로자의 명시적 의사에 반할 수 없다.</u></p> <p>1. <u>제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에 파견근로자를 사용하는 경우</u></p> <p>2. <u>제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하</u></p>

<p>2. 제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>3. 제6조제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>4. 제6조제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</p> <p>5. 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 의무를 제공받은 경우</p> <p>② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것</p> <p>2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니될 것</p> <p>④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.</p>	<p><u>라도 제5조제2항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</u></p> <p>3. <u>제5조제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</u></p> <p>4. <u>제6조제1항을 위반하여 제5조제2항의 각 호에서 정하고 있는 사유의 해소에 필요한 기간을 초과하거나, 그 사유가 해소되지 아니한 경우에도 1년을 초과하여 사용하는 경우</u></p> <p>5. <u>제6조의3을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우</u></p> <p>② <삭 제></p> <p>③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용한 것으로 보는 경우 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. <u>사용사업주와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</u></p> <p>2. <u>사용사업주와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 사용사업주와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건에 미달하여서는 아니 된다.</u></p> <p>④ (생략)</p>
---	---

다. 차별금지 및 동일가치노동 동일노동 원칙의 확립 필요성

(1) 차별금지 원칙의 법체계상 위치

헌법과 근로기준법상 균등처우 원칙이 선언되어 있으므로 고용관계에서 합리적 근거가 없이 행해지는 차별은 당연히 위법한 것으로 확인되고 규제되어야 함에도 불구하고, 현행 제도는 기간제법과 파견법에 차별시정 제도를 두고 매우 제한적인 요건으로 시정 절차를 명시함으로써 마치 차별금지가 특별법에 의하여 창설되고 시정도 그 범위로 제한되는 체계를 취하고 있다.

법원이 아니라 노동위원회를 통한 간이·신속한 구제를 위하여 구체적인 시정 절차가 별도의 법으로 정해야 한다는 기술적인 문제는 별론으로 하더라도, 사용형태에 따른 차별이 허용되지 않는다는 것에 대한 원칙을 확인할 필요가 있다.

지금도 그렇지만 앞으로도 다양한 형태의 고용관계가 존재하고 새로 만들어질 것이 예상되고 특히 현행법에서 정한 차별시정 제도를 면탈하기 위한 다양한 방법(형식상 파견이 아닌 다양한 간접고용형태나, 실제로는 ‘기간제 근로계약’을 체결해 놓고서도 형식적으로는 ‘무기계약직’ 등의 이름으로 불합리한 차별을 존치시키는 제도 등)이 나오는 상황에서, 이러한 고용형태의 남용을 막기 위해서는 근로기준법상 균등처우 원칙을 보다 풍부한 내용으로 개정하여 고용형태가 다르다는 것 이유로 불합리한 차별을 정당화할 수 없게 하고 최소한 법원에서 판단의 준거가 될 수 있게 할 필요가 있다.

현행법	개정안
근로기준법 제6조(균등한 처우) 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, 국적·신앙 또는 사회적 신분을 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.	제6조(균등한 처우) ① 사용자는 근로자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하고, <u>국적·인종·종교·연령·신체적조건·고용형태·정당 또는 신분을</u> 이유로 근로조건에 대한 차별적 처우를 하지 못한다.

(2) 동일가치노동 동일임금 원칙의 명시

동일가치노동 동일임금 원칙을 법에 명문화하지 않은 것은 임금에 있어서 균등처우를 부정하는 것이 결코 아니다. 오히려 포괄적인 차별적 처우의 금지를 통해 비정규직 근로자들을 보다 두텁게 보호하고자 하는 데에 취지가 있다고 볼 수도 있다. 임금에서의 차별적 처우 여부에 대한 가장 중요한 판단기준은 동일가치노동에 대한 동일임금 여부가 될 것이다. 동일가치노동 동일임금 원칙이 명시되지 않더라도 차별처우 금지 조항의 실제 적용과정에서 합리적인 해석기준을

마련하는 것이 현실적으로 절실하다.

그러나 동일가치노동 동일임금 원칙을 명시하는 것이 근본적인 해결책이 될 것이다. 근로기준법 제6조의 균등처우조항에 이어 동일가치노동 동일임금 원칙을 명문으로 규정할 필요가 있다.

현행법	개정안
<신 설>	<p>근로기준법 제6조의2 (동일가치노동 동일임금) ① 사용자는 동일 사업 또는 사업장 내의 동일가치노동에 대하여 동일임금을 지급하여야 한다.</p> <p>② 제2항의 동일가치노동이라 함은 동일한 또는 유사한 조건하에 동일노동을 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술·노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다.</p> <p>③ 제2항의 동일임금이란 통상적·기본적 임금과 사용자가 고용을 이유로 근로자에게 현금 또는 현물로 직·간접적으로 지불하는 모든 부가적인 급여를 말한다.</p>

라. 외주화에 대한 대책으로서 상시적 업무에서의 직접고용 원칙과 간접고용 금지 규정의 도입 필요성

외주화 등 간접고용에 대한 대책으로 가장 강력한 방안은 법률에 당해 사업 또는 사업장의 상시업무에 대한 직접고용 원칙을 규정하고 도급, 용역, 위탁 등에 의한 간접고용을 원칙적으로 금지하는 규정을 두는 방안이다. 이러한 원칙을 법률에 명확히 규정하고, 그 위반 시의 사법적 효과에 대해서도 명문화한다면 간접고용이 남용되는 폐단은 대체로 막을 수 있을 것으로 보인다.

간접고용은 본질적으로 중간착취를 내포한다. 그러므로 중간착취 배제를 규정한 근로기준법 제9조에 이어 상시적 업무에서의 직접고용의 원칙과 간접고용의 금지 규정을 신설하는 것은 법체계상으로도 매우 적절해 보인다.

현행법	개정안
-----	-----

13) 직접고용의 원칙 조항은 간접고용 금지 조항과 사실상 동전의 양면이라는 점에서 간접고용 금지조항으로 법적 효

현행법	개정안
<p>근로기준법 제9조 (중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p><신설></p>	<p>근로기준법 제9조 (좌 동)</p> <p>제9조의2 (상시적 업무에서의 직접고용의 원칙과 간접고용의 금지) ① 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 근로자를 사용하는 경우, 기간의 정함이 없이 직접 고용하여 사용한다.¹³⁾</p> <p>② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무¹⁴⁾에 대하여 직업안정법에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자가 전항의 규정에 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</p> <p>④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <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 근로조건에 미달하여서는 아니 된다. <p>⑤ 전항의 ‘동종 또는 유사 업무’는 동일한 또는 유사한 조건 하에 같은 직무를 수행한 경우 또는 직무수행에서 요구되는 객관적인 기술</p>

현행법	개정안
	<u>노동강도·작업조건 등이 동일하거나 유사한 경우를 말한다.</u>

마. 간접고용 노동자에 대한 노동3권 보장¹⁵⁾

간접고용 근로자들에 대한 노동3권을 보장하기 위해서는 노동조합의 활동으로 인한 해고나 계약갱신, 고용승계 거부 등의 불이익을 주는 행위를 부당노동행위로 명시할 필요가 있고, 특히 원청 혹은 도급인의 이름으로 실질적 지배력 또는 영향력을 행사하는 지위에 있는 자에 의한 계약의 해지, 부당노동행위의 교사 등을 부당노동행위 간여행위로 규정하여 금지할 필요가 있다.

현행법	개정안
<p>노동조합및노동관계조정법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 <u>그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위.</u></p> <p>5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 <u>그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위</u></p> <p><신 설></p>	<p>노동조합및노동관계조정법 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 <u>그 근로자에게 해고, 노무제공계약의 해지, 계약 갱신 또는 고용 승계의 거부, 그 밖의 불이익을 주는 행위.</u></p> <p>5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 <u>그 근로자에게 해고, 노무제공계약의 해지, 계약 갱신 또는 고용 승계의 거부, 그 밖의 불이익을 주는 행위.</u></p> <p>6. 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 제2조제2호의 후단의 규정에 따라 사용자로 보는 자가 <u>실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호 내지 제5호의 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 위 각 호의 행위를 하게 하는 행</u></p>

과를 달성할 수 있을 것이다.

- 14) 이 표현과 관련하여 “상시적인 업무”, “상시적 업무”, “상시 업무” 등이 사용되고 있으며, 법률에서는 “상시적 업무”로 통일하여 사용할 것을 제안한다.
- 15) 교섭창구단일화 제도는 고용형태에 관계없이 단체교섭권을 본질적으로 침해하는 제도이므로 마땅히 폐지되어야 하나, 정규직, 비정규직 노동자들 구분없이 모두에게 공통된 사항이므로 여기서 별도로 언급하지는 않는다.

<p><신 설></p> <p>제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p><u>위</u></p> <p>7. 사용자가 <u>정당한 이유 없이 노동조합을 차별하는 행위</u></p> <p>제81조의2 (부당노동행위 간여 금지) ① 누구든지 <u>도급위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위 2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위 3. <u>정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위</u> <p>② 누구든지 <u>쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당해 조합원들이 소속된 업체와의 도급위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니 된다.</u></p> <p>제90조(벌칙) 제44조 제2항·제69조제4항·제77조·제81조 또는 제81조의2의 규정을 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>
--	---

간접고용 문제의 효과적 규제를 위한 입법방향

1. 간접고용의 개념

- 현행법에서는 '간접고용'의 정의 규정이 없으며, 간접고용은 외주, 용역, 도급, 아웃소싱 등 매우 다양한 용어로 노동 현장 또는 노동 실무에서 관용적으로 사용되어 왔음
- 근로기준법 개정법률안(은수미 의원안, 의안번호: 제1513호)에서는 '간접고용'을 “도급, 위탁, 용역 등 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태”를 말한다 고 정의하고 있음
- 어떠한 명칭이나 용어와 관계없이 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태를 말 함
- 연구자에 따라서는 간접고용의 개념을, “기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하면서 노무제공자와 직접적인 근로계약을 체결하지 않고 타인에게 고용되어 있는 근로자를 이용하는 고용형태”, “사용자가 근로자와의 사이에 중간업자를 근로계약의 형식적인 당사자로 개입시키고 노동법상 사용자에게 부과되는 책임을 회피하려는 고용형태”, “타인이 고용한 근로자를 자신의 사업에 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 고용”라고 정의함
- 기업이 근로자를 직접고용하거나 외부노동력을 이용하는 경우가 있고, 이때 외부노동력을 이용하는 '간접고용'에는 여러 형태가 있음
- 현재 노동법으로 규율하거나 규율하기 위해 논의하고 있는 간접고용 형태는, ①노동조합 등에서 근로자를 공급받아 이용하는 방법(근로자공급), ②다른 사업주(파견사업주)로부터 그가 고용하는 근로자를 파견 받아 사용하는 방법(근로자파견), ③다른 사업주와 도급계약이나 위임계약 등을 체결하고, 이를 통하여 수급인사업주에게 고용된 근로자(하도급 근로

자)의 근로를 수급인사업주의 사업장 이외의 장소에서 이용하는 방법(도급) 등임

□ 외부노동력을 이용하는 간접고용 형태 중에서 최근 사회적 쟁점으로 대두되고 있는 형태가 하도급 근로자를 활용하는 형태임

○ 오늘날 사내하도급의 근로관계에 있어 연구자에 따라 사내하도급의 개념을 다양하게 정의하고 있음

- ‘사내하도급’은 “타인이 고용한 근로자(의 근로)를 자신의 사업에 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 고용형태를 말하는 것으로 실무에서 관용적으로 사용하는 또 다른 용어로는 ‘외주’, ‘위탁’, ‘용역’, ‘도급’, ‘아웃소싱’, ‘사내하청’¹⁶⁾ 등이 있음. ‘용역’, ‘아웃소싱’ 등은 주로 서비스업에서 많이 사용하며 ‘외주’나 ‘위탁’은 공공부문에서, ‘사내하청’은 제조업 현장에서 주로 사용하고 있음

- ‘사내하도급’이란 원청기업의 사업목적 실현하기 위하여 하청기업의 근로자를 투입하여 원청기업이 그 사업수행의 전반에 대하여 권한과 책임을 가지고 또한 관리권한을 가지는 장소에서 그의 노무를 이용하는 관계를 말함¹⁷⁾

- 사내하도급은 ①경제적 계약관계(민법상의 도급)가 아닌 근로계약관계의 특수한 형태로 파악하며, ② 근로계약관계 중에서도 근로계약과 지휘명령이 통합되어 있는 직접고용과 달리 그것이 분리되어 있는 간접고용으로 간주하고, ③도급업체(원청)의 사업으로의 직접적 편입을 특징으로 정의하는 한편, ④불법파견과 위장도급(근로자공급)뿐만 아니라 적법한 노무도급까지를 포함하는 광범위한 개념으로 이해되기도 함¹⁸⁾

2. 간접고용(사내하도급) 실태

□ 우리나라 사내하도급 실태¹⁹⁾

○ 300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황²⁰⁾

16) ‘하청’은 법률용어로는 ‘하도급’을 의미함. 이 하청은 ‘하청부(下請負)’의 양어로 일본에서 도급을 의미하는 청부를 받는 자로부터 그 일의 전부 또는 일부를 재차 청부(도급)받는 것으로 우리의 하도급에 해당함

17) 박지순, 「파견근로의 현황과 파견법의 입법과제」, 『비정규직대책위원회 활동보고서』, 노사정위원회, 2009, 301쪽

18) 은수미/이병희/박제성, 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원, 2011, 10쪽

19) 이하의 내용은 「사내하도급 관련 실태조사」(고용노동부, 2011.4.)정리한 것임

20) 2010년 8월말 기준으로 300인 이상 사업장 1,939개소에 대해서 사내하도급 활용여부, 활용시 사내하도급 업체 수 및 근로자 수 등을 조사함

- 2010년 8월 300인 이상 사업장 1,939개소 중 사내하도급을 사용하는 사업장은 799개소로 41.2%를 차지함
- 2008년 5월 전체 사업장 1,763개소 중 사내하도급을 사용하는 사업장 수가 54.2%에 해당하는 962개소인 것과 비교하면 사업장 수와 비율이 감소한 것임
- 업종별로는 조선(100%), 자동차(100%), 철강(87.1%), 기계·금속(72.4%) 순으로 많이 활용되며, 조선과 자동차, 기계·금속을 제외한 업종에서 2008년보다 감소하는 것으로 나타남(<표 1> 참조)

<표 1> 업종별 사내하도급 활용사업장 수 및 비율

연도	구분	합계	조선	자동차	철강	기계금속	화학	전기전자	사무·판매서비스	기타
'10.8	사업장 수	799	14	14	27	84	87	106	278	189
	비율	41.2%	100%	100%	87.1%	72.4%	68.5%	59.9%	33.5%	30.0%
'08.5	사업장 수	962	13	12	24	97	92	112	398	214
	비율	54.6%	100%	100%	92.3%	72.4%	73.0%	64.4%	43.8%	57.8%

○ 사내하도급근로자 비율(<표 2> 참조)

- 사내하도급 활용사업장의 원·하도급 근로자 132만6,040명 가운데 하도급근로자는 32만5,932명(24.6%)임
- 2008년 5월 전체 168만2,996명 중 하도급근로자가 36만7,591명(21.8%)인 것에 비해 하청근로자 수는 감소하고 비율은 다소 증가한 것임
 - 이는 300인이상 사업장 전체 근로자수(하도급 포함)가 2008년 232만명에서 2010년 216만명으로 감소한 것에 따른 것임
- 2010년 8월 업종별 하청근로자 사용비율은 조선(61.3%), 철강(43.7%), 사무·판매·서비스(21.1%)에서 높게 나타남
- 2008년 5월에도 조선(55.1%)과 철강(42.7%)에서 하청근로자 사용비율이 높았음
 - 2008년과 비교하여 조선, 전기·전자 업종은 하청근로자 수와 비율이 모두 증가함

- 반면, 사무·판매·서비스, 자동차, 기계·금속, 철강 업종에서 사내하도급 근로자 수는 감소하였으나 비율은 증가함

<표 2> 업종별 원·하청 근로자수 및 비율

업종	2010.8월			2008.5월			하청증감
	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
사무·판매·서비스	450,913	95,336	21.1%	671,689	123,958	18.4%	△30,570
기계·금속	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
전기·전자	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

□ 원·하도급 근로자 근로조건²¹⁾(<표 3> 참조)

○ 임금(원·하청 근속 2년차 생산직 기준)

- 사내하도급 근로자의 임금수준은 원청근로자 임금의 69.4%~79.7% 수준임. 업종별로는 자동차(69.4%), 전자(72.5%), 조선(73.8%), IT(77.4%), 철강(79.7%)와 같음
- 사내하도급 근로자의 기본급(90.8%)과 기타수당(99.0%) 및 초과수당(107.0%)은 원청근로자와 크게 차이가 나지 않음

21) 2010년 9월~10월 자동차·조선·전자·철강·IT 업종에서 사내하도급을 다수 활용하는 대규모 사업장 29개소에 대하여 점검을 실시하고 근로조건을 조사함. 조사대상은 총 272개소이며, 원청 29개사와 하청 243개사임

- 상여금과 특별급여는 원청근로자의 평균 42.3%, 39.7%이며, 특히 조선은 29.9%, 14.1%로 다른 업종보다 낮은 수준임
- 상여금 수준은 자동차(54.3%), 철강(49.2%), IT(36.8%), 전자(35.2%), 조선(29.9%) 임
- 특별급여는 자동차(60.0%), 철강(47.5%), 전자(24.9%), IT(14.2%), 조선(14.1%) 임

○ 근로시간, 휴일·휴가 등

- 사내하도급 근로자의 월 소정 근로시간은 182.5시간(원청 181시간), 초과근로시간은 37.6시간(원청 35.3시간)으로 원청근로자와 큰 차이가 없음
- 사내하도급 근로자의 약정 휴일·휴가는 평균 16일로 원청근로자 27일에 비하여 59.2% 수준임
- 자동차 16.3일(원청 19.4일), 전자 12.9일(원청 21.8일), 조선 13일(원청 23.6일), 철강 19.1일(원청 32.8일), IT 18.7일(원청 37.6일) 임
- 하청근로자의 근속년수는 3년 4월로 원청근로자 12년 2월에 비하여 상당히 짧음
- 철강업종 하청근로자의 근속기간은 5년 4월로 다른 업종에 비하여 긴 편임
- 자동차 3년 8월(원청 15년 4월), 전자 2년 4월(원청 7년 3월), 조선 2년 4월(원청 16년 1월), 철강 5년 4월(원청 15년 1월), IT 2년 9월(원청 7년 3월) 임

○ 복지수준

- 사회보험의 경우 하청업체 243개사 모두 가입하고 있는 것으로 나타남
- 복리후생시설은 대부분 원·하청업체간 공동이용하고 있는 반면, 학자금, 주택자금, - 연금·보험·의료비 등은 원·하청간 지원여부와 수준에서 차이가 있는 것으로 나타남
- 학자금 지원제도를 두고 있는 사업장은 원청 27개사(93%), 하청 76개사(31%)임
- 원청은 중·고·대학생 전액지원이 23개사(79.3%)로 많으나, 하청은 중·고·대학생 전액지원이 26개사(10.7%)로 지원수준이 낮음
- 주택자금 지원제도를 두고 있는 사업장은 원청 25개사(86.2%), 하청 16개사(6.5%)임
- 개인연금·단체보험·의료비 지원제도를 두고 있는 사업장은 원청 23개사(79.3%), 하청 73개사

(30.0%)임

- 사내복지기금 운영은 원청이 16개소(55.1%), 하청은 철강업종 2개사(0.85%)에 불과함
- 장기근속자 포상제도는 원청이 26개사(89.6%), 하청은 57개사(23.4%)로 하청의 지원수준이 낮은 편임
- 하계휴가비는 원청 19개소(65.5%), 하청 122개소(50.2%), 명절 귀향 여비는 원청 15개소(51.7%), 하청 117개소(48.1%)로 나타남

<표 3> 사내하도급 근로자의 근로조건

	업종	임금 (원청=100)	근속년수		근로시간(월)		휴일·휴가(약정)	
			원청	하청	원청	하청	원청	하청
'10년	조선	73.8	16년 1월	2년 4월	245.3	231.8	23.6	13
	철강	79.7	15년 1월	5년 4월	221.4	229.2	32.8	19.1
	전자	72.5	7년 3월	2년 4월	213	224.4	21.8	12.9
	자동차	69.4	15년 4월	3년 8월	217.2	230.7	19.4	16.3
	IT	77.4	7년 3월	2년 9월	184.6	184	37.6	18.7

□ 중소기업업체 실태²²⁾

○ 간접고용(파견·용역·사내하도급) 활용

- 중소기업업체 596개소를 조사한 결과, 파견·용역·사내하도급을 활용하는 사업장은 156개소²³⁾ (26.2%)이며, 근로자수는 4,876명(14.7%)임(<표 4> 참조)
- 활용 업체는 용역 95개소(15.9%), 사내하도급 73개소(12.2%), 파견 29개소(4.9%) 순임
- 간접고용 근로자는 사내하도급 3,336명(10.1%), 용역 798명(2.4%), 파견 742(2.2%) 순임

22) 2010년 12월 6일~12월 22일에 걸쳐, 지방청별 공단지역 1개씩을 선정하여 300인 이하 중소기업업체 596개소(공단별 100개소)에 대해 실태조사를 함. (조사의 한계) 모집단의 대표성 확보가 미흡하고 응답의 신뢰성 확보가 어려움. 따라서 중소기업업체의 파견, 용역, 도급활용과 근로조건실태에 대한 경향을 이해하는 참고자료 정도로 활용할 필요가 있음

23) 파견·용역·사내하도급을 중복하여 사용하는 업체를 제외한 수임(파견·용역 10개소, 용역·도급 23개소, 파견·도급 1개소, 모두 활용 3개소)

<표 4> 중소기업의 간접고용 현황

구분	조사대상업체	간접고용근로자			
		소계	파견	용역	사내하도급
업체수(개소)	596	156(26.2%)	29(4.9%)	95(15.9%)	73(12.2%)
근로자수(명)	33,167	4,876(14.7%)	742(2.2%)	798(2.4%)	3,336(10.1%)

- 파견은 전기·전자(7%)에서 많이 활용하고 있으며, 용역과 사내하도급은 기계(용역 18%, 사내하도급 16%)에서 많이 활용함(<표 5> 참조)

<표 5> 업종별 간접고용 현황

업종	조사대상업체	파견	용역	사내하도급
금속	77개소	3(3.9%)	9(11.7%)	8(10.4%)
기계	161개소	8(5.0%)	29(18.0%)	26(16.1%)
전기·전자	178개소	12(6.7%)	25(14.0%)	11(6.2%)
화학	102개소	2(2.0%)	17(16.7%)	14(13.7%)
기타	78개소	4(5.1%)	15(19.2%)	14(17.9%)

○ 임금 및 근로시간

- 2010년 11월 기준, 직접고용 근로자의 임금은 월 1,840천원임²⁴⁾
- 사내하도급 근로자의 임금은 1,674천원(직접고용의 90.9%)·파견 1,505천원(81.7%)·용역 1,371천원(74.5%) 순임
- 이를 시간당 임금(총임금/총근로시간)으로 환산할 경우 파견·용역·사내하도급 근로자의 임금은 직접고용의 82%~85% 수준임
- 다른 업종에 비해 기계업종의 임금수준이 전반적으로 가장 높은 편이며, 용역은 금속업종에서 가장 높음

24) 2년차 생산직 근로자를 기준으로 2010년 11월에 지급한 임금임

<표 6> 직·간접고용 근로자의 임금 비교

(단위: 천원/ %)

업종		직접고용	파견	용역	사내하도급
평균	월급	1,840(100)	1,505(81.7)	1,371(74.5)	1,674(90.9)
	시급	7.6(100)	6.4(84.3)	6.2(81.8)	6.5(85.4)
금속		1,850	1,513(81.8)	1,547(83.6)	1,744(94.3)
기계		2,017	1,746(86.6)	1,304(64.7)	1,937(96.0)
전기·전자		1,776	1,395(78.5)	1,406(79.2)	1,185(66.7)
화학		1,673	910(54.4)	1,285(76.8)	1,586(94.8)
기타		1,833	1,636(89.3)	1,390(75.8)	1,611(87.9)

- 사내하도급 근로자의 근로시간(초과근무 포함)이 222시간으로 가장 길고, 파견(203시간), 용역(188시간) 순임

- 다른 업종에 비해 금속업종이 전반적으로 근로시간이 가장 길게 나타남
- 고용형태별 근로시간은 사내하도급이 전반적으로 길게 나타남

<표 7> 업종별·고용형태별 근로시간

(단위: 시간)

업종	직접고용	파견	용역	사내하도급
평균	208	203	188	222
금속	229	247	207	231
기계	216	199	189	236
전기·전자	192	205	182	206
화학	205	147	181	216
기타	211	200	191	209

3. 간접고용의 문제점과 규제 필요성

- 고용과 사용이 분리됨에 따라 간접고용 근로자는 항상적인 고용불안정 상태에 놓일 수 있으며, 정규 일자리의 잠식, 저임금 상태에 놓이게 됨
- (해고제한 보호로부터 배제) 근로권(제32조 제1항) 침해 가능성. “모든 국민은 근로의 권리를 가진다.”(“부당해고로부터의 보호”)
- (낮은 임금과 근로조건) 적정임금(제32조 제1항) 및 양호한 근로조건(제32조 제3항)의 침해 가능성. “국가는 ... 적정임금의 보장에 노력하여야 하며”, “근로조건은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.”
- (기업복지와 국가복지로부터의 배제 또는 격차) 인간다운 생활권(제34조 제1항)의 침해 가능성. “모든 국민은 인간다운 생활을 할 권리를 가진다.”
- (낮은 조직률) 근로3권(제33조)의 침해 가능성. “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”

- 직접고용을 줄이고 사내하도급으로 바꾸는 방식 즉 “정리해고+근로자파견, 아웃소싱 등 간접고용”의 결합을 통한 직접고용 대체 형태가 나타남
- 정리해고 요건 강화 방안

- 비정규직보호법 제정으로 파견이나 용역 등의 간접고용이 증가하는 ‘풍선효과’의 부정적인 영향이 발견됨
- 기간제 근로의 파견·용역으로의 대체 효과를 억제하기 위해 파견법 개정 및 정책적 대안이 모색되어야 할 것임
- 비정규직 선택에서 풍선효과 발생(기간제 → 내부형 간접고용(불법파견, 사내하도급) → 외부형 간접고용(합법파견, 사외하도급)

□ 불법파견에 해당하는 사내하도급 등 간접고용의 확산

- (노동계) 사용자로서의 독립성이 없이 사실상 원사업주의 노무공급 대행기관의 역할만 하는 사내하도급 업체가 만연하고 있음
- (경영계) 현행 파견법제상 사용기간 및 허용업무 제한이 너무 경직적이기 때문에 의도치 않게 ‘불법파견’이 증가하고 있으므로 법제개선이 필요함

□ 노동법상의 사용자책임 면탈 목적의 악용 및 남용

- (노동계) 사용자들의 사내하도급을 사용하는 주된 이유는 노동법상의 사용자책임을 면탈하기 위한 것이며, 기간제 및 파견제에 대한 규제가 강하기(혹은 강화되었기) 때문에 사내하도급이 증가했다고 볼 수는 없음
- (경영계) 사내하도급이 증가한 원인은 노동시장(특히 대기업)의 경직성, 경제적 요인(비용절감), 기간제 및 파견제에 대한 강한(또는 강화된) 규제 때문임. 또한 사내하도급이 국내 일자리 창출 및 중소기업 육성, 생산기지 해외이전 및 기술력 해외유출 방지 등에 기여하고 있는 긍정적인 측면에 유의할 필요가 있음

□ 원·하청 근로자간 불합리한 차별과 이로 인한 사회적 갈등

- (노동계) 사내하도급 근로자의 경우에도 차별시정의 보호대상이 되어야 하며, 차별시정에 포함되는 범위는 임금뿐만 아니라 그 밖의 근로조건(복리후생 등)도 포함되어야 함
- (경영계) 원사업주의 근로자와 사내하도급근로자는 차별시정과 관련하여 비교대상이 아님. 전혀 별개의 기업이므로 임금·근로조건을 서로 비교하여 차별 여부를 운운할 수 없음

□ 현행법상 간접고용 문제가 발생하는 법률관계는 근로자공급, 근로자파견, 사내하도급관계임

- 근로자공급의 경우 국내근로자공급사업은 허가받은 노동조합(항운노조)을 제외하고 금지됨
- 근로자파견의 경우에는 파견법에 의해 규율됨
- 그러나 사내하도급의 경우는 근로기준법상 임금체불의 연대책임, 산업안정보건법상의 일부

사업주책임 규정을 제외하고 노동법상의 규율이 전무함

따라서 사내하도급의 경우 일반적인 민사법 원리가 적용되고 예외적으로 노조법이 적용됨

< 표 8 > 간접고용의 유형별 비교

구 분	근로자공급사업	근로자파견사업	사내하도급사업
근로자공급사업주(파견사업주 또는 수급인)와 근로자의 관계	사실상 지배관계	근로계약관계	근로계약관계
근로자공급사업주(파견사업주 또는 수급인)와 사용사업주(또는 도급인)의 관계	근로자공급계약	근로자파견계약	도급계약
사용사업주(또는 도급인)와 근로자의 관계	지휘명령관계	지휘명령관계	직접적 관계없음 (실질적인 지휘명령관계일 경우 불법파견)

4. 간접고용의 효과적인 규제를 위한 입법방향성

- 노동시장에서 근로자의 고용안정과 공정한 근로조건을 보장하는 것은 입법자의 책무임
- 입법방향
 - 대체로 간접고용에 대한 합리적 규율과 간접고용 근로자 보호의 필요성에 대한 사회적 요구가 높아짐
 - 그러나 어느 방향으로, 어떤 방식을 통해서, 어떠한 내용을 규율할 것인가에 대해서는 상당한 입장 차이와 온도차이가 있는 것으로 보임

- 예컨대, 사내하도급 등 간접고용은 민사상 도급계약을 바탕으로 둔 것으로 이에 대한 규율은 시민법상의 원리나 공정거래의 원리에 맡겨야 하는 것이지 이를 노동관계법의 원리에 따라 규율하는 것은 바람직하지 않다는 입장(주로 경영계), 불법파견의 엄격한 규제와 적법한 도급의 경우에도 일정한 노동관계법상의 규율이 필요하다는 입장(학계), 나아가 상시적이고 지속적인 업무에 있어서 간접고용을 엄격하게 금지하여야 한다는 견해(주로 노동계)까지 방향성에서 상당히 큰 입장차를 보이고 있음

○ 이와 관련하여 입법론을 크게 분류를 하자면, 정부가 실시하고 있는 바와 같이 노동관계법령은 개정 없이 두고 '가이드라인'을 통해서 자율적으로 규제하는 방안, 근로기준법 등 노동관계법에서 간접고용을 금지하는 방안, 노동관계법에서 사용자 개념을 확장하여 원청회사의 사내하도급 근로자에 대한 사용자로 하는 방안, 파견법을 개정하는 방안, 사내하도급 근로자의 보호를 위한 특별법을 제정하는 방법 등임

□ 원칙의 재확립

○ 원칙을 재확인할 필요가 있음

○ 여전히 직접고용이 원칙이고, 간접고용이 예외인가?

- 노동시장의 변화로 간접고용의 수요가 늘어나고 간접고용이 전 산업에 걸쳐 확산되고 있기 때문에 이제는 직접고용을 원칙이라 할 수 없는가?

○ '상시적', '핵심적' 업무에 있어서 직접고용이 원칙이라면, 이를 명확하게 할 필요가 있음

- '상시적', '핵심적' 업무에 있어서 직접고용이 원칙이라는 점은 여전히 유효함

• 비정규직의 무기계약직(정규직)으로의 전환 또는 정규직으로의 채용 정책을 추진하고 있는 것으로도 확인됨

○ 종래 기업의 직접고용 근로자가 수행하였던 기업의 본업무(Wensetliche Bereich)를 간접고용(합법적으로 외주화)으로 전환하는 경우 결국 정규직 일자리(근로)의 붕괴를 가져올 수 있음

- 원청회사의 정규직 일자리가 하청회사의 정규직 일자리로 대체되었기 때문에 괜찮은 것인가?, 그렇다면 원청회사의 정규직 일자리와 하청회사의 정규직 일자리는 같은 조건(고용이 보장되고, 임금 등 근로조건이 동일 또는 유사한)의 일자리인가?

○ 법률에서 이 원칙을 명확하게 재확립할 필요성이 인정됨. 따라서 법적으로 원칙을 재확립

하기 위한 노력이 필요

○ 상시적 업무에 직접고용 원칙 천명

- ('간접고용'의 정의 규정을 신설) 간접고용'을 “도급, 위탁, 용역 등 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하는 고용형태”를 말한다고 정의. 해당 사업 또는 사업장의 상시적 업무에 대해서는 직업안정법, 파견법 등 다른 법률(민법 제외)이 정하고 있는 경우를 제외하고 간접고용을 금지함. 이를 위반한 경우에는 사용자가 직접 고용한 것으로 간주[은수미의원 법률안(의안번호: 제1513호)]
- 간접고용 규제와 관련해서는 상시적 업무에 있어서는 '기간의 정함이 없이' 직접고용. 이를 위반한 경우에도 '기간의 정함이 없이' 직접고용하도록 간주 규정[심상정의원 대표발의안(의안번호: 제465호)]
- 수급업체의 이전 시 고용승계
- 상시적 업무에 있어서 간접고용을 금지하고 있기 때문에 '상시적 업무'를 판단확정하는 것이 중요한 쟁점이 됨
 - 산업 혹은 개별 사업사업장에 따라서는 상시적 업무를 명확하게 판단하는 것이 쉽지 않을 수 있으며, 실질적으로 이를 둘러싼 분쟁이 발생하고 이에 대한 다툼이 지속될 가능성도 배제할 수 없음
- 상시적인 업무에 있어서는 직접고용을 원칙으로 하고, 그 밖의 일시적인 업무에 있어서는 근로자파견 등 합법적으로 간접고용을 사용할 수 있음

□ 위장도급(불법파견) 근절: 근로자파견과 도급의 판단기준 법제화

- 위장도급을 막는 효과적인 입법방향은 근로자파견과 도급의 구별기준을 명확하게 설정하는 것에서부터 출발하는 것이 바람직하다고 판단됨
- 기본적으로 근로관계는 근로자와 사용자의 직접적인 계약관계(직접고용)를 원칙으로 하고, 사용자가 일시적인 노동수요의 증가, 전문적인 지식이나 기술, 숙련인력이 필요한 경우 자신과 직접적으로 근로계약관계가 없는 외부노동력을 예외적으로 사용할 수 있음
- 이러한 이유로 노동법에서는 예외적인 경우에 한하여 근로자파견을 합법적으로 허용하고 있고, 그 범위에서 외부노동력을 이용하는 자는 지휘·명령권을 행사할 수 있으며, 사용에 따른 사용사업주로서 노동관계법(파견법)상 책임을 부과하고 있고 고용에 따른 책임은 여전히 파견사업주에게 남겨져 있는 것임

- 그러함에도 불구하고 외부근로자(파견근로자 또는 사내하도급근로자)에게 지휘·명령권을 행사하면서도 노동법상 사용자책임 또는 사용자주로서의 책임을 회피할 목적으로 도급을 위장하는 것은, 근로관계에서 직접고용이라는 기본원칙, 제한적으로 허용하고 있는 '예외'원칙을 모두 깨트리는 것임
- 따라서 근로자파견과 도급의 판단기준을 명확하게 함으로써 위장을 걷어낼 필요가 있으며, 법제화하는 것을 검토할 수 있을 것임
- 근로자파견과 도급의 구별기준을 구체적으로 적시한 파견법 개정안(은수미의원 대표발의안)이 있으며, 구체적인 내용기준은 고용노동부의 판단지침과 외국의 규정 등을 참고할 수 있을 것임. 최근 독일 야당의 법률안을 참고로 소개함

참고사례

은수미의원 대표발의안

제2조의2(도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.

1. 도급계약의 목적 및 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급만을 목적으로 하는 것이 아닌 경우
 2. 채용, 근로조건의 결정, 인사, 업무수행의 방법 및 평가 등에 관한 사항에 대하여 독립적으로 결정하고 직접적으로 지사관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우
 3. 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하고, 자기 책임과 부담으로 업무에 필요한 설비기자재 등을 제공하여 독립적인 계획에 따라 작업순서 및 과정을 결정하는 경우
 4. 「민법」, 「상법」 또는 그 밖의 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우
- ② 제1항 각 호에 해당하는 경우라도 그것이 법률 등의 위반을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.
- ③ 수급인 등에 소속된 현장대리인이 있고 독립적으로 업무가 이루어지는 경우라도 도급인의 도급지시가 지나치게 구체적이거나 현장대리인에 의하여 단순히 전달되는 경우에는 근로자파견사업을 행한 것으로 본다.

최근 독일 야당(Linke) 법률안

제시된 기준의 어느 하나에 해당하는 경우에는 원청회사와 사내하도급 근로자간에 근로관계가 있는 것으로 추정한다(도급 구별). 7가지 기준을 제시하였다.

1. 원청회사에서 업무를 수행하는 사내하도급 근로자가 원청회사의 지시에 따라 업무를 수행하는 경우, 다만 1회적이거나 부차적인 경우에는 그러하지 아니한다.
2. 해당업무가 원청회사에 고용된 근로자 또는 파견근로자의 업무와 유사한 경우.
3. 주로 원청회사의 원료와 작업도구를 사용하는 경우.
4. 하청회사가 업무의 결과에 대하여 책임지지 않는 경우.
5. 하청회사가 원청회사로부터 시간에 따라 계산된 보수를 지급받는 경우.
6. 업무가 이전에 원청회사에 직접 고용된 근로자에 의해 수행되었던 경우.
7. 하청회사의 근로자가 원청회사의 업무조직 및 근로시간에 밀접하게 결합되어 있는 경우.

최근 독일 야당(SPD) 입법 제안

제시한 기준의 세 가지에 해당하는 경우 원청회사에 투입된 근로자는 근로자파견으로 추정된다.

1. 투입된 회사에 직접채용 또는 지난 2년 이내에 채용되었던 근로자가 수행하였던 업무가 같은 경우.
2. 근로자가 투입된 회사의 원료 또는 작업도구를 사용하는 경우.
3. 파견사업주에게 일의 결과에 대한 책임을 부담하지 않는 경우.
4. 파견사업주의 담보책임이 계약상 배제된 경우.
5. 파견사업주가 근로자의 선발과 기간에 사용권한에 대한 책임이 있는 경우
6. 파견사업주에 대해 독립적 분할분이 구체적인 결과로 나타나는 경우
7. 근로자의 업무가 파견사업주와의 계약에서 구체적으로 기술된 경우

다툼이 발생한 경우 어느 일방이 세 가지에 해당한다고 추정할 수 있는 증거를 제시할 경우, 타방은 근로자파견이 아님을 입증하여야 한다. 즉 근로자파견에 대한 법률적 추정원리를 도입하고 근로자의 입증책임을 기업에게 전환 등의 기준을 법적으로 확립하는 것이다.

□ 적법한 사내하도급에 대한 노동법적 규율

○ 사내하도급을 규율함에 있어 쉽지 않은 문제는 진정도급합법도급을 노동관계법에서 어떻게 규율할 것인가 하는 점임

- 즉 진정도급의 경우 민사상 도급계약관계를 기반으로 하고 있기 때문에 이를 노동관계법으로 규율하는 것이 타당한가, 어떻게 규율할 것인가 하는 문제에 직면하게 됨

○ 적법한 도급일지라도 노동력의 제공이 원사업주의 사업장에서 이루어지는 사내하도급이 많고 이 경우 근로제공과정에서 원청회사의 일정한 지배 범위에 놓이게 된다는 점, 도급계약의 내용이 사내하도급 근로자의 근로조건에 결정적인 영향을 미치는 경우가 대부분이라는 점, 도급에 의한 지시권이 사내하도급 근로자의 작업수행에 대한 지휘·명령과 중첩되거나 구별하기 쉽지 않다는 점 등을 고려하여 볼 때 합리적 범위 내에서 일정한 규율의 필요성이 인정됨

○ 기능적으로 유사한 근로자파견과의 규제 형평성 등을 고려하여 볼 때, 합리적인 범위 내에서 일정한 규율의 필요성이 긍정됨

○ 적법한 사내하도급의 노동법적 규율의 내용에는 사내하도급 근로자의 근로조건 등의 결정에 실질적인 영향력이 있는 원청회사의 사용자책임, 사내하도급 남용을 억제하기 위한 방안, 사내하도급 근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권 보장 등은 반영되어야

할 것임

○ 19대 국회에 발의된 사내하도급법안²⁵⁾ 주요 내용

- 법률안의 주요 내용은 크게 정부의 사내하도급 가이드라인의 내용과 차별시정제도에 관한 내용으로 구성되어 있다. 세부 내용으로는 사내하도급계약 체결 시 준수 사항, 사내하도급계약 해지 시의 통지 의무, 수급사업체 교체 시 고용 및 근로조건 유지를 담고 있음
- 사내하도급관계에서 근로자에 대한 고지의무, 취업조건의 고지, 적정임금 및 근로조건 보장, 직업능력개발 및 고충처리 등에 관한 수급사업주의 준수사항을 담고 있다. 또한 원사업주의 준수사항으로는 도급계약 시 준수사항, 귀책사유 시 임금지급 연대책임, 도급운영상의 의무, 고용안정을 위한 노력, 고충처리, 복리후생시설 이용에 관한 편의제공 등을 규정하고 있음
- 주요하게 사내하도급 근로자에 대한 차별시정제도의 적용을 규정하고 있음

○ 노동계는 법률안에 대해서 사내하도급의 무분별한 확산에 대한 방지의 의지가 있는지 의심스럽고, 근로자파견과 도급의 구별기준이 불명확한 상황에서 위장 사내하도급과 불법파견이 만연한 현실을 외면한 것으로, 오히려 사내하도급 사용의 확산과 불법파견을 양산하는 법률안이라고 강하게 비판하고 있음

○ 생각건대, 사내하도급이 전 산업으로 확산되고 있다는 점에서 사내하도급의 사용 제한 및 위장도급 방지 대책은 차별금지와 함께 논의되고 입법화되는 것이 바람직함

- 법률안에는 외부노동력의 이용(간접고용)인 사내하도급의 사용에 대한 제한이나 사용의 절차적 제한, 위장된 사내하도급 방지 대책 등이 포함되어 있지 않음
- 사내하도급 근로자에 대한 차별시정제도의 적용을 담고 있다는 점에서 긍정적인 측면도 인정되지만, 사내하도급의 사용 기준을 제시하고 있다는 점에서 오히려 사내하도급의 사용을 촉진하는 반대 효과가 생길 우려도 배제할 수 없음
- 이러한 이유로 사내하도급을 규율하는 개별법을 제정하는 것에 대해서는 신중하게 접근이 필요가 있음
- 구체적으로 규율대상으로 삼는 사내하도급이 무엇인지(사내하도급의 정의),²⁶⁾ 이러한 규제를 우회하는 경우는 어떻게 할 것인지,²⁷⁾ 현실적으로 확대되고 있는 사내하도급의 사용을 어떠한 방법으로

25) 이한구의원 대표발의안(의안번호: 12, 제출일자: 2012. 5. 30.).

26) 규율대상으로 삼는 사내하도급을 어떻게 정의하는가 하는 문제는 근로자파견과 도급을 구별하는데 영향을 끼칠 수 있기 때문에 중요한 문제이다.

27) 예컨대, 그 실질은 근로자파견관계나 직접적인 근로계약관계가 인정할 여지가 있거나, 이것이 불명확한 사외하도급(근로제공이 원사업주의 사업장 밖에서 이루어지는 경우)의 경우에는 어떻게 할 것인가 하는 문제.

제한할 것인지, 원사업주의 사내하도급 근로자에 대한 사용자책임의 인정 범위를 어떻게 설정할 것인지, 차별시정제도를 어떻게 개선할 것인지 등에 대한 충분한 의견 수렴의 과정을 거쳐 논의와 합의를 거쳐야 함

○ 정규일자리를 사내하도급 근로자로 무분별하게 대체(이른바 외주화)하는 것을 적절하게 막기 위한 방안이 있어야 하고, 하도급 근로자의 불안정한 고용 상태를 개선할 수 있도록 사업양도 또는 사업이전에서 고용승계 의무 등을 규정

○ 사업의 일부를 외주화하는 경우 절차적으로 근로자대표와의 협의 등 일정한 제한을 두는 방안을 고려하여 볼 수 있을 것임

- 개정 「근참법」 제20조에서는 사업주가 고용한 근로자나 파견근로자를 사용하여 직접 수행하던 업무를 사내하도급으로 전환하는 경우 노사협의회를 통해 노사가 협의하도록 하고 있으나, 그 실효성이 의문시 됨

○ 사내하도급 사용 제한

- 사내하도급 사용 억제 방안으로 원사업주의 사업을 위하여 상시적인 업무뿐만 아니라 핵심적인 업무에 대해서는 사내하도급 사용을 금지하는 방안, 사내하도급 사용의 대상업무를 제한하는 방안이나, 원칙적으로 노무자체를 제공하는 도급을 제한하는 방안 등이 고려되고 있음²⁸⁾

□ 효과적인 규제의 입법방향성

○ 상시적인 업무에 있어서 원칙적인 직접고용의 원칙 확립

○ 위법한 위장도급을 가리기 위한 구별기준을 명확하게 법제화

○ 적법한 사내하도급의 경우에도 좋은 정규일자리(Stammarbeitplätze)를 잠식시키지 못하도록 사용에 대한 제한, 고용안정화 방안 등이 마련되어야 함

○ 중요한 것은 간접고용을 효과적으로 규제하기 위해서 위 세 가지가 함께 진행되어야 할 것으로 판단됨

28) 강성태, 「간접고용 규율의 현황과 관제」, 『간접고용의 실태와 법 제도적 개선방안』, 국회입법조사처, 2011. 56쪽.

지정토론주제

주최측에서는 이번 토론회에서 비교적 명확한 토론이 이루어질 수 있도록 하기 위해 다음과 같은 4가지의 토론주제를 사전에 지정하고 발제자의 발제에 관련해 아래 주제에 맞추어 토론해 주실 것을 토론자들에게 제안드린 바 있습니다.

1. 간접고용의 전산업적 확산, 새로운 현상인가 아니면 미처 발견하지 못했던 사각지대에 불과한가? 이와 같은 전산업에 걸쳐 나타나는 간접고용은 우리사회에 어떤 영향을 미치고 있나?
2. 우리사회의 중요한 과제로 등장한 양질의 일자리 만들기 속에 간접고용 확산 특히 위장도급으로 의심되는 일자리의 확산은 서로 어떤 연관관계를 가지고 있고, 해결할 문제라면 어떤 방법으로 가능할 것인가?
3. 위법한 간접고용의 문제, 법원은 판결을 내리고 있지만 기업은 판결이행에 사실상 반발하고 있다. 법치주의의 근간을 위태롭게 한다는 지적도 있는 반면, 지금의 파견법이 기업의 자율성을 크게 위협하고 있다는 지적도 있다. 간접고용에 대한 국가의 법집행 어떻게 이루어져야 하는가?
4. 간접고용의 문제를 몇몇 기업의 문제로만 볼 것이 아니라 이제는 정부와 국가가 나서서 간접고용문제 전반에 걸친 국가간접고용정책을 마련하고 엄정한 법집행과 일자리의 안정성을 높여 나가야 한다는 목소리가 있다. 국가간접고용정책은 어떻게 마련되어야 할 것인가?

제1토론- 김경란 팀장(민주노총 미조직비정규팀)

제2토론- 유정업 실장(한국노총 정책실)

제3토론- 이형준 본부장(경총 노동정책본부)

간접고용 비정규직 문제해결을 위한 근본적 인식 전환이 절실하다

이 남 신(한국비정규노동센터 소장)

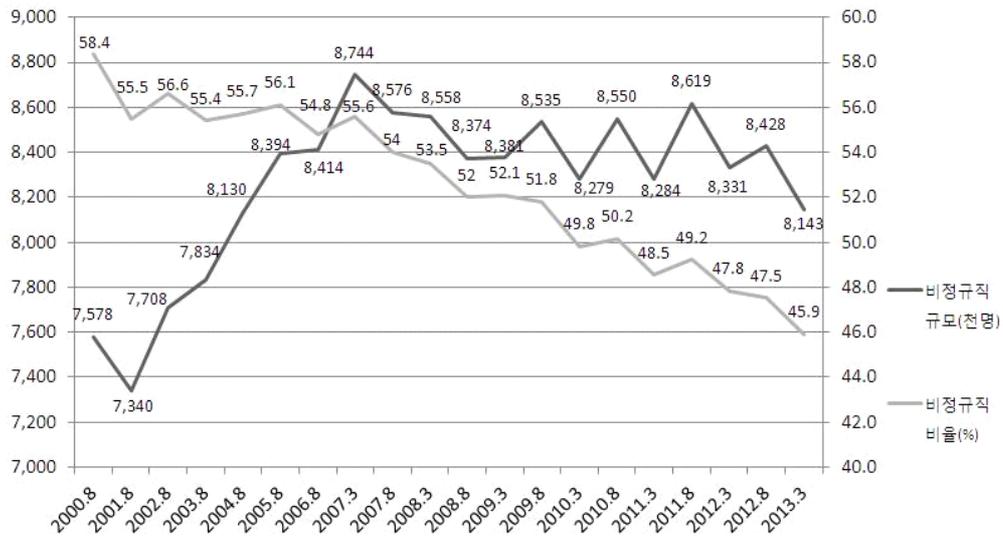
세 발제문의 문제의식과 상황 인식, 법제도 개선 방안에 전체적으로 동의함. 다만 사회여론화 및 정치권 내 쟁점화 정도와 반비례해 오히려 심화되거나 악화돼온 비정규직 문제 개선을 위해선 비정규직 문제해결의 우선순위에 대한 보다 확고하고 근본적인 인식 전환이 절실함. 즉 더 이상 비정규직 문제 개선과 해결이 구두선에 그쳐선 안됨. 특히 비정규직 일자리 중 가장 나쁜 고용형태임에도 최근 급증해온 간접고용과 특수고용 비정규직 문제에 대한 특단의 대책이 요청됨. 이런 취지로 몇 가지 강조해 얘기하고자 함.

1. 비정규직 문제의 현주소

1) 1천만 비정규직 규모

- 2013년 3월 통계청 경제활동인구 부가조사 기준으로 한국 사회 비정규직 노동자는 814만여명으로 전체 노동자 1774만여명 중 45.9%를 차지.
- 비정규직 비율은 2007년 이후 줄어들고 있는 추세이나 절대 규모는 800만명대에서 구조화고착화.
- 특수고용 및 불법파견(사내하청) 노동자 등 과소추계되거나 누락된 고용형태의 비정규직을 감안하면 실제 비정규직 규모는 1천만명 내외로 추정.

[그림 34] 비정규직 규모와 비율 추이, 2000-2013. 3 (단위: 천명, %)

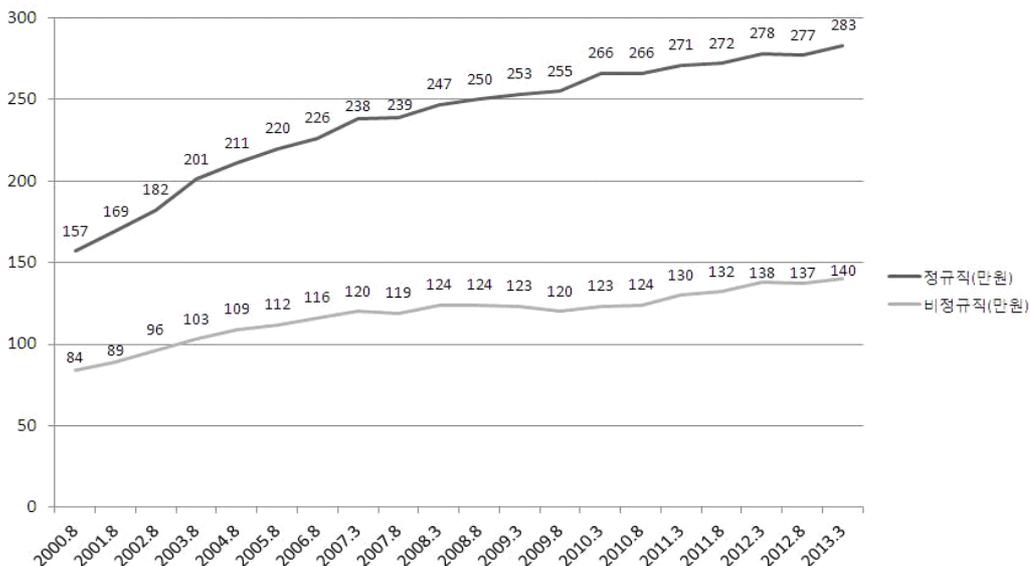


자료 : 한국비정규노동센터

2) 역진불가 양상으로 집중해온 차별

- 2013년 3월 기준 비정규직 노동자의 월평균임금은 140만원으로 정규직 노동자 월평균임금 283만원의 49.5%에 불과.
- 퇴직금, 상여금 등의 기업복지와 4대 보험을 비롯한 사회복지 관련한 항목에서도 비정규직은 정규직 대비 약 1/3 내외 수준.
- 차별 해소를 위한 근본적 방책과 로드맵 마련 및 실행 없이는 이런 전방위적 차별 심화 추세에 제동을 걸기 어려운 지경까지 옴.

[그림 35] 고용형태별 월평균 임금수준 추이, 2000-2013.3 (단위: 만원)



자료 : 한국비정규노동센터

3) 더욱 나쁜 일자리 배가 : 악화가 양화를 구축

- 비정규직 고용형태 중 가장 나쁜 일자리인 간접고용 및 특수고용 비정규직이 업종을 불문하고 급속하게 증가함.
- 공공 부문에서도 민간위탁 형식으로 간접고용이 늘어나 심각한 문제가 됨.
- 제조업 뿐 아니라 서비스업 전반에까지 위장도급과 불법파견 형태의 간접고용 비정규직이 확산됨. 이마트와 삼성전자, 티브로드 등은 그 대표적 사례임.
- 특히 모범사용자 및 규범설정자로서 좋은 일자리의 공익적 기능을 염두에 둔 정책이 많아지고 있는 공공 부문과 달리 재벌 자본이 주도하는 민간 영역에서 문제가 훨씬 심각한 양상으로 전개돼 옴.

4) 2% 내외 노조 조직율

- 사용자 및 사용자단체가 헌법에 정한 기본권인 노동3권을 부정하거나 기피할 목적으로 간접고용 특수고용 비정규직을 양산하고 남용해옴.
- 비정규직 노동자는 지나치게 낮은 조직율로 입법 효과가 반감되거나 기간제법 시행에서 증명된 것처럼 사용자의 입법취지 무력화로 오히려 역효과가 나기도 함.
- 비정규직 투쟁의 공식처럼 자리 잡은 투쟁 장기화와 극단적 투쟁 방식으로 인한 당사자의 정신적 물질적 피해 및 노사관계 파행은 물론이고 계급적 대립과 사회적 갈등이 구조화됨.
- 결국 요구는 소박하지만 투쟁 양상은 극단적으로 치닫는 악순환에 갇힌 채 과도하고 불필요한 사회적 비용을 감당하는 것으로 귀결됨.

==> 노동인권 침해 뿐 아니라 내수기반을 결정적으로 취약하게 만들어 지속적인 경제성장을 불가능하게 하며, 민주주의 지지 기반을 잠식하고, 결국 사회 통합을 저해하는 비정규직 문제 해결에 대한 노사정 공동의 근본적 인식 전환과 특단의 대책 마련이 절실함.

2. 비정규직 문제해결 방향과 전략

1) 비정규직 문제해결 방향

- 첫째, 불법·탈법·편법 방식으로 지나치게 늘어난 비정규직 규모를 줄이고, 둘째, 정규직과 비정규직 간 불합리한 노동조건 격차를 해소하고, 셋째, 비정규직 근로자들에 대한 실질적인 입법 보호가 가능할 수 있도록 노동3권을 보장하는 것임.

2) 올바른 비정규직 문제해결 전략

- 비자발적 비정규직 일소, 일·생활 조화를 위한 일부 자발적 직접고용 비정규직을 제외한 모든 비정규직을 철폐하는 것이 바람직함.

3. 비정규직 문제해결의 우선순위

- 워낙 다종다양하게 분절화·계층화·파편화한 비정규직 고용형태로 인해 발생하는 문제점을 일거에 개선하는 건 불가능하므로 우선순위를 잘 정립할 필요가 있음.
- 현 시점에서선 직접고용 비정규직을 특수고용·간접고용으로 전환하려는 시도들을 차단하고, 특수고용·간접고용 비정규직을 직접고용으로 전환하며 단계적이고 지속적으로 정규직화를 실현하는 것이 우선 과제임.
- 특히 전체 노동자의 10% 이상을 점하며 노동기본권 보호로부터 구조적으로 배제돼있고 더 열악한 노동조건을 감수하면서 사용자의 법적 책임과 의무 기피가 방조돼온 간접고용 비정규직은 비정규직 고용형태 중 가장 먼저 해결해야 할 비정규직 문제임.
- 역사적으로도 비정규직 양산의 분기점이 된 1998년 파견법 제정에서 드러난 것처럼 간접고용 비정규직 고용 형태가 전체 노동시장의 하향 평준화를 선도하는 역할을 했으므로 근본적인 대책 마련이 요청됨.
- 직접고용 비정규직에 대한 규제를 강화하면 사용 사업주가 사용자의 책임·의무를 회피하고 노동력을 유연하게 활용하기에 용이한 간접고용이 증대하는 풍선효과를 막기 위해서도 강력한 간접고용 비정규직 규제가 우선 필요함.

4. 최근 간접고용 비정규직 노동자 조직화 진전의 의미

- 무노조경영과 악질적 노조 탄압으로 악명이 높은 삼성과 태광그룹의 철용성에 간접고용 비정규직 노동자가 주체가 돼 민주노조의 기치를 올렸다는 건 한국 사회 비정규직 문제의 심각성이 임계점에 이르렀음을 극명하게 보여준 사건임.
- 제조업 사내하청 불법과건과 근본적으로 똑같은 위장도급불법과건 형태의 간접고용 비정규직이 서비스업종에도 광범하게 확산돼 있음을 당사자 조직화를 통해 보여줌.
- 현대차 사내하청 불법과건 문제로 사회적 쟁점이 된 간접고용 비정규직 문제 해결을 한단계 더 진전시킬 중요한 분기점이 마련된 것으로 판단됨.

[노사정의 역할 주문]

- 양대노총 등 조직노동은 간접고용 비정규직 문제 해결을 최우선 과제로 정립하고 간접고용 비정규직 당사자 조직화&투쟁을 집중 지원하고 법제도 개선을 위한 공조 체제를 마련해야 함.
- 사용자들도 간접고용 남용의 유혹을 뿌리치고 정상적 고용형태 창출과 중간착취 근절을 자신의 고유한 사회적 책임으로 받아들여야 함. 특히 현대차처럼 대법원 판결조차 묵살하는 초법적 행위

등은 용납돼선 안 됨.

- 제어가 어려운 민간 부문에 청신호 역할을 해야 할 책무가 있는 중앙 정부와 광역 지자체도 서울 시처럼 전국 차원에서 공공 부문의 간접고용 비정규직 문제 해결 대책을 적극적으로 마련하고 시행해야 함. 그리고 불법 행위를 통해 천문학적 초과이윤을 착복한 사용자들에 대해 엄정한 처벌로 철퇴를 가해야 함.

제5토론- 최관병 과장(고용노동부 고용차별개선과)

위장도급(불법파견, 묵시적 근로계약) 판단 기준 정리

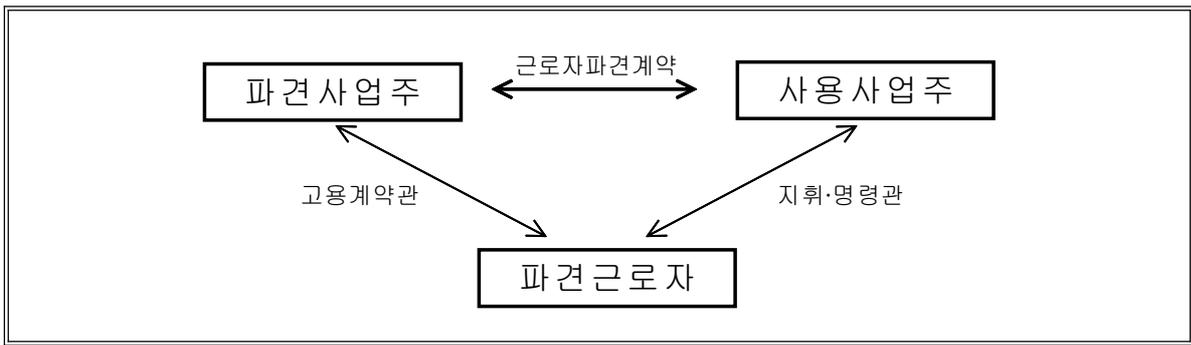
해우법률사무소(권영국, 류하경 변호사)

1. 정의

가. 근로자파견이란?

사용업체가 직접 사업을 수행하면서 근로자만 파견업체로부터 파견 받아 사용

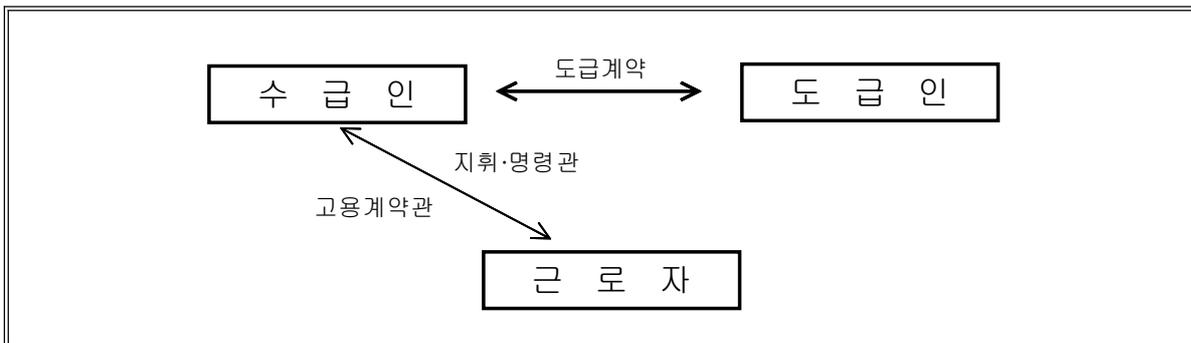
파견업체가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용업체(원청)의 지휘명령을 받아 사용업체를 위한 근로에 종사하게 하는 것(파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조) **“노무의 제공이 계약의 목적”**



나. 도급이란?

수급인(협력업체)이 어떤 일을 완성할 것을 약정하고, 도급인(원청)은 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 성립하는 민법상의 계약(민법 제644조)

수급인(협력업체)은 스스로의 재량과 책임 하에 자기가 고용한 근로자를 독립적으로 사용하여 일을 완성 **“일의 완성이 계약의 목적”**



※ 참고: 용역이란?

거래의 대상이 상품이 아닌 서비스(용역)로 용역업체에 일정한 업무를 맡겨 수행하도록 하는 형태로서, 계약 내용에 따라 민법상 도급, 위임 등에 해당될 수 있음.

예 : 경비용역사업(경비업법), 청소용역사업(공중위생관리법), 기술용역사업(엔지니어링기술진흥법)

다. 근로자파견과 도급의 구별

핵심: 누가 근로자에게 지휘·명령을 하는가

원청이 근로자에게 직접 지휘·명령을 하면 근로자파견

협력업체가 일의 완성을 위해 근로자를 자체 고용 및 지휘명령을 하면 도급

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ① 파견사업주등의 실체가 인정되지 않는 경우에는 사용사업주등이 당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정 ② 파견사업주등의 실체가 인정되고, 사용사업주등이 파견사업주등의 근로자에 대하여 지휘명령권을 행사한다면 파견근로관계 ③ 파견사업주등의 실체가 인정되고, 사용사업주등이 파견사업주등의 근로자에 대하여 지휘명령권을 행사하지 않는다면 일반적인 도급, 위임위탁, 용역 등의 관계 |
|---|

라. 파견과 도급 구별의 필요성

실제로는 근로자파견 관계이나 파견법상 규제(대상업무, 파견기간, 사업주 책임 등)를 회피하기 위해 도급으로 위장하는 사례 발생

마. 위장도급이란?

“가짜 도급”

형식만 도급계약관계로 해놓고 실제로는 원청이 협력업체 사원에게 직접 지휘·명령·감독·관리하고, 원청 직영사원과 협력업체 사원이 동일한 업무장소 또는 지역에서 혼재되어 근무를 하는 경우임.

위장도급은 2종류임.

①불법파견 (파견법 상-> 노동부장관 허가 없이 파견업, 파견 허용 업무 아닌데 파견 또는 파견 받아 사용)

②직접고용(묵시적인 직접 고용계약 관계 “묵시적근로계약관계”).

원청 사용자와 협력업체 직원간의 관계는 위 두 가지 모두 그 실질이 동일. 단, 협력업체가 그 실질이 있으면 불법파견이고, 협력업체가 소위 “유령회사”, “페이퍼컴퍼니”. 원청의 총무부서 또는 노무대행기관에 불과하면 묵시적근로계약관계임.

2. 위장도급의 문제점

원청이 협력업체 사원을 직영사원처럼 사용하면서 자기의 사업계획과 목적에 맞게 이용하지만, 사용자로서의 책임과 부담은 회피하는 위법행위

회피하는 사용자책임으로서는,

근로기준법(법정근로시간, 추가근로, 연월차 수당 등), 최저임금, 산재보상 등.

특히 계약해지라는 명분으로 손쉽게 인력감축이 가능하므로 부당해고 등의 부담에서 벗어나 마음대로 채용하고 해고함.

책임을 물어야 할 사용자가 원청인지, 협력업체인지 알 수 없는 상황이 벌어짐.

원청은 법적인 사용자가 아니라며 발뺌하고, 협력업체는 ‘원청이 알아서 하겠거니’하는 무책임한 태도로 원청이 시키는대로 따라감.

그 결과 노동자들은 지나치게 긴 노동시간, 비자발적 연장근로, 휴일근로에 시달림. 최저임금도 보장되지 않는 등 각종 근로·복지조건이 매우 열악함. 즉 근로기준법, 최저임금법 등 노동관계법으로 보호받지 못하는 사각지대에 놓임.

원청이 사용자책임은 지지 않으면서, 무법적으로 협력업체 노동자들의 노동력을 최대한으로 이용하기 위한 눈속임의 위법행위임. (그래서 파견법은 이러한 위장도급을 금지하고 사용자로서 직접고용 의무를 부과하고 있음.)

3. 위장도급 판단기준

가. 법원의 판단 기준

구분	대법원의 태도	세부지표
<p>불법파견</p>	<p>“근로자파견관계에 해당하는지 여부는 당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 계약목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성, 계약당사자의 기업으로서 실체 존부와 사업경영상 독립성, 계약 이행에서 사용사업주의 지휘·명령권 보유 등을 종합적으로 고려하여 그 근로관계의 실질을 따져서 판단하여야 한다”</p> <p>(대법원2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결, 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 판결 참조)</p> <p>①근로자에 대한 인사권이 누구에게 있는지</p> <p>②노무지휘감독권이 누구에게 있는지</p> <p>③근로조건 결정권이 누구에게 있는지</p> <p>④사업경영상의 물적 독립성이 있는지 (만약 있다면 불법파견, 없다면 묵시적 근로계약관계)</p>	<p>(서울고등법원 2011. 2. 10. 선고 2010누23752)(대법원이 위 사건의 사실관계 및 판단을 인정하였음. 대법원2012. 2. 23. 선고 2011두7076판결 “현대자동차 사내하청 사건”)</p> <p>①원청이 협력업체 직원에게 직접 지휘명령, 또는 협력업체가 원청의 지시를 전달한 것에 불과</p> <p>②원청 소속 근로자와 협력업체 근로자가 혼재되어 동일업무를 수행</p> <p>③원청이 미리 작성한 각종 작업지시서에 따라 단순, 반복적 업무 수행</p> <p>④협력업체의 고유기술, 자본 없음</p> <p>⑤원청이 일반적 작업배치권, 변경결정권 보유</p> <p>⑥원청이 작업량, 작업방법, 작업순서 결정</p> <p>⑦원청이 근로시간, 휴게시간, 연장 및 야간 근로 결정, 교대제, 작업속도 결정</p> <p>⑧원청직원 결원 시 협력업체 직원이 대체하게 함</p> <p>⑨원청이 협력업체를 통하여 근로자에 대한 근태상황, 인원현황을 파악·관리</p> <p>(대법원 2011. 7. 1. 선고 대법2011두6097 “금호타이어 사건”)</p> <p>①원청이 아무런 직접지시를 하지 않았더라도 원청이 제공한 작업계획서에 따라 작업하였다면 도급이 아니라 파견으로 보아야 함</p> <p>②협력업체 고유설비, 독자적인 전문기술 없음</p> <p>③사업수행의 목적 및 내용이 오로지 해당 원청과의 계약 수행에 한정</p>
<p>묵시적 근로계약 관계</p>	<p>“원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주가 사업</p>	<p>(대법원 2008. 7. 10. 선고2005다75088판결 “현대미포조선 사건”)</p> <p>①원청이 채용, 승진, 징계에 실질적 권한행사</p>

	<p>주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시 할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다.”</p> <p>(대법원 1979. 7. 10. 선고 78다1530 판결, 대법원 1999. 7. 12. 자 99마628 결정, 대법원 1999. 11. 12. 선고 97누19946 판결, 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결 참조)</p> <p>①협력업체의 실체가 없음</p> <p>②협력업체 직원들은 실질적으로 원청에 종속</p> <p>③실질적인 임금 지급자가 원청임</p> <p>④근로제공의 상대방도 원청</p>	<p>②원청이 지휘감독권 행사: -출근, 조퇴, 휴가, 연장근무, 근로시간, 근무태도, 작업량, 작업방법, 작업순서, 업무협력방안 -원청이 직접, 또는 협력업체 책임자를 통하여 간접적으로</p> <p>③임금 등 제반 근로조건에 대하여 실질적인 영향력 행사: -상여금, 퇴직금, 작업량 단가, 사회보험료 등</p> <p>④협력업체는 사업경영상 독립적인 물적 시설 없음: 사무실을 원청이 제공, 독자적 장비 없음, 소속 근로자 교육 및 훈련 등에 필요한 독립 시설 없음</p> <p>(대법원 2003.9.23. 선고 2003두3420판결 “인사이트 코리아 사건”</p> <p>①사실상 경영에 관한 사항을 원청이 행사</p> <p>②원청이 신입사원 채용공고, 면접</p> <p>③원청직원과 구별 없이 업무지시, 직무교육, 표창, 휴가 승인 등 제반 인사관리</p> <p>④조직, 팀 구성에 원청직원과 혼재</p> <p>⑤근로자들의 업무수행능력 원청이 직접 평가</p> <p>⑥원청 직원과 협력업체 직원들의 임금인상 연동 (서울고법 2010나90816 “KTX여승무원 사건”)</p> <p>①협력업체는 업무수행상 독자성이나 사업경영상의 독립성이 없음 협력업체는 원청의 일개 사업부서로서 기능하거나 노무대행기관의 역할을 수행했을 뿐임</p> <p>②근로제공 상대방이 원청</p> <p>③원청이 임금 등 근로조건 결정</p>
--	--	---

나. 노동부의 판단 기준²⁹⁾

(1) “근로자파견의 판단기준에 관한 지침” - 2008. 2. 22. 노동부 작성

<기본원칙: “계약의 명칭·형식 등 외견보다 구체적 사실관계에 따라 판단”>

<p>불법파견</p>	<p>▲ 근로자와 고용계약을 체결한 파견사업주, 수급인, 수임인 등에 대하여 사업주로서의 실체를 인정할 수 있어야 함(실체가 없으면 직접고용관계)</p> <p>▲ 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단기준</p> <p>①작업배치·결정권</p> <p>②업무지시·감독권</p> <p>※ 특히 직접 고용한 근로자와 혼재하여 동일, 유사 업무 종사케 하는 경우 업무 지시·감독권 행사 여부를 보다 신중히 검토</p> <p>※ 계약서상 업무의 목적이나 내용이 지나치게 추상적이어서 사용사업주등의 지시를 통해 비로소 구체화되는 불확정한 상태에 놓여있거나 또는 업무 전반을 망라하는 것으로 되어 있어 특정 업무에 한정되지 않는 경우 업무 지시·감독권이 인정될 수 있음</p> <p>③휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권</p> <p>④업무수행에 대한 평가권</p> <p>⑤연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권</p>
<p>목시적 근로계약 관계</p>	<p>▲ 파견사업주등이 협력업체 근로자에 직접 지휘·명령 하면서, <u>사업주로서의 실체가 인정되지 않는 경우</u>. 당해 근로자를 고용하지 않고 사용하는 사용사업주, 도급인, 위임인 등이 <u>당해 근로자를 직접 고용한 것으로 추정하여 노동관계법 위반 여부를 판단함.</u></p> <p>▲ 사업주로서의 실체 판단기준</p> <p>① 채용, 해고 결정권 여부</p> <p>② 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임:</p> <p>사무실 임대비용, 회사 설립비용, 주식소유비율, 매월 파견사업주에게 일정액 임금 보전 여부, 협력업체 근로자 임금 인상과 도급비 인상의 연동 여부 등</p> <p>③법령상 사업주로서의 책임:</p> <p>4대 보험 납부여부, 주민세 및 사업소득세 등 각종 세금 납부여부, 근로소득 원천</p>

29) 노동부 : 1998. 7. “근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시”, 2004. 7. “사내하도급점검지침”
 검찰 : 2006. 9. “파견법상의 주요쟁점해설”
 이후, 노동부·검찰 공동 : 2007. 4. 19. “근로자파견의 판단기준에 관한 지침”

	<p>징수 관련 자료, 도급계약서 내용 파악, 임원 간 순환근무 여부(원청 임직원이 협력업체로 내려오는지)</p> <p>④기계, 설비, 기자재의 자기책임 여부</p> <p>⑤전문적 기술, 경험 관련된 기획 책임과 권한 여부:</p> <p>파견사업주 등을 기준으로 판단. 개별근로자의 기술, 기능 여부가 기준 아님.</p>
--	---

(2) 1998. 노동부 고시 (2007. 4. 20. 폐기됨)

[근로자파견사업과 도급 등에 의한 사업의 구별기준에 관한 고시]

-노동부 고시 제98-32호-

■ 요지

▲ 구분원칙

- 수급인(수임인)이 「인사노무관리의 독립성」이나 「사업경영상의 독립성」 중 어느 하나라도 결여된 경우 근로자파견사업으로 인정(제3조)
- 수급인(수임인)의 인사노무관리 및 사업경영상 독립성이 인정되더라도 범위반을 면하기 위해 고의로 위장된 경우도 근로자파견사업으로 인정(제4조)

▲ 구분 세부내역

<인사노무관리의 독립성(제3조의1)>

- 수급인이 다음 사항에 대하여 근로자를 직접 지시하고 관리하는 등 노동력을 직접 이용하는 경우
 - 업무수행방법, 업무수행평가 등 업무수행에 관한 사항
 - 휴게시간, 휴일, 시간외 근로 등 근로시간에 관한 사항. 단 근로시간 관련 사항의 단순한 파악은 제외
 - 인사이동과 징계 등 기업질서의 유지와 관련한 사항

<사업경영상의 독립성(제3조의 2)>

- 수급인이 다음 사항에 대하여 도급인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우
 - 소요자금을 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우
 - 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하는 경우
 - 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

다. 2007. 노동부·검찰 공동 지침

[근로자파견의 판단기준에 관한 지침]

■ 요지

- 파견법상 ‘근로자파견’에 해당하는지 여부 판단에 앞서 파견사업주, 수급인, 수임인 등(파견사업주등)이 사업주로서의 실체를 갖추고 있는 지를 먼저 판단
 - ‘유령회사’와 같이 사업주 실체가 없는 경우에는 근로자를 사용하는 사업주, 도급인, 위임인 등(사용사업주등)과 해당 근로자간 고용관계가 있는 것으로 추정, 노동관계법을 직접 적용.
- 사업주 실체가 인정된다면, 사용사업주등과 파견사업주등이 도급 관계인지, 아니면 근로자파견 관계인지를 판단
 - 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단 기준들을 종합 고려하여 실제로 파견인지 여부 결정
 - 주요판단기준 : 작업배치·변경결정권, 업무 지시·감독권, 휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권
- 논란이 되어 왔던 혼재근무와 관련
 - 독립적 판정기준으로 보지는 않되 사용사업주등에 의한 업무 지시·감독권이 행사될 개연성이 높은 정황 징표로 보아,
 - 혼재작업이 있는 경우에는 업무 지시·감독권 행사 여부를 보다 신중히 검토