

간접고용(사내하청)의 문제점과 개선방안

고영국 연구위원

현대차, 기아차의 사내하청 불법파견에 대한 판결로 간접고용 비정규직 노동자의 문제가 부상하고 있음. 간접고용은 그동안 대기업 제조업 공장에서 발견되던 불법파견 문제가 개선되지 못한 채 유통업계, 서비스업계 등 전 산업의 영역으로 확산되고 있는 추세임.

사내하청과 관련한 이번 판결은 간접고용 노동자의 정규직 전환과 함께 불법파견 남용을 철폐할 수 있는 길을 열어주어 간접고용 비정규직 문제해결에 진전을 보였음.

불법파견은 형식적 사용자와 실질적 사용자가 달라 그 법적 책임주체는 정하는 것이 쉽지 않으며 그로 인해 간접고용 비정규직 노동자들은 노동기본권 제한 등 열악한 근로조건과 상시적인 고용불안을 느끼고 있음.

본 보고서에서는 간접고용문제 해결을 위해 ① 상시적 업무에 직접고용 원칙을 명시, ② 원청 사용자 책임 확대, ③ 도급과 파견 구분기준 제시, ④ 파견사용사유의 합리적 제한, ⑤ 행정감독 강화와 지침의 개선 등 간접고용 비정규직문제의 개선방안을 제시하고 있음.

I. 사내하청 논의

□ ‘사내하청 불법파견’ 판결의 의미

- 최근 현대차, 기아차 근로자지위확인 집단소송에서 ‘완성차 하청노동자들은 불법파견’이라는 판결로 간접고용¹⁾ 비정규직 문제해결에 진전을 보임.
- “사내하청업체에서 2년 이상 근무한 노동자는 정규직 직원으로 봐야한다”는 판결로, 원청으로부터 직접적인 노무지휘를 받고 있는 사내하청 노동자의 정규직 전환의 기회가 마련됐으며, 제조업에서 사실상 관행으로 묵인되어온 불법파견이 금지되고 사내하청 노동자에 대한 고용상의 차별이 해소되는 길이 열렸다고 평가할 수 있음.
- 1심판결이지만 인천국제공항공사, 이마트, 삼성전자서비스, 케이بل방송통신업계 등 유통업계, 서비스산업에 이르기까지 전산업으로 확산되고 있는 간접고용 불법파견 남용에 대해 중요한 시그널을 주고 있음.

1) 기업의 필요에 따라 타인의 노동력을 이용하지만 노동력을 보유한 노동자를 직접 고용하지 않고(노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고) 제3자에게 고용된 노동자를 이용하는 고용형태로 ‘고용’과 ‘사용’이 분리된 노동력 사용형태를 말함. 간접고용 문제에 관한 사건의 대부분은 적법한 ‘도급’인지 ‘파견’인지가 주된 쟁점임. 간접고용의 유형을 법적인 개념으로 보면 근로자도급, 근로자파견, 도급, 위임 등을 들 수 있고 현실에서는 용역, 파견, 민간위탁, 사내하청, 하도급, 아웃소싱 등의 명칭으로 사용되고 있음.

○ ‘사내하청 불법과건’에 대한 비판

- ‘제조업의 직접생산공정업무’는 특정 사유가 존재하지 않는 한 파견노동의 사용이 금지되어 있지만 자동차업계의 경우 특정 사유 없이 장기간 직접생산공정에 사내하도급 노동자들을 사용해왔음.
- ‘파견근로자보호등에관한법률’(이하 파견법) 규제를 피하기 위해 합법적 용역노동으로 위장하는 등 왜곡된 간접고용 비정규직 활용 관행에 대한 비판을 받음.
- 간접고용의 문제는 사용자 책임을 회피하고 노동유연화, 이윤극대화를 위하여 편법적으로 계획된 노동인권침해의 불법행위라는 지적이 있음²⁾.

□ 국내 주요기업의 사내하청 근로자 급증³⁾

- 최근 조사대상 49개 기업의 사내하청 수는 2009년 2,906개에서 2013년 3,538개로 5년 사이에 632개가 늘어남.
- 사내하청 근로자 수는 같은 기간 76만4천여명에서 136만7천여명으로 2배 가까이 증가함.
- 업종별로 조선·기계업이 가장 크게 늘었으며, 자동차 기업 중 현대차의 경우 2009년 35개였던 사내청 수가 2013년에는 71개로 증가함.
- 사내하청이 비정규직 문제, 불법과건 등의 책임을 회피하기 위한 수단이나 위험한 업무를 회피하기 위한 임시방편으로 악용되어 확산되고 있음.

II. 간접고용의 문제점

□ 간접고용의 문제점

- 간접고용은 노동관계법상 사용자와 노동자의 관계를 무너뜨려 실질적인 사용자가 노동자에 대하여 부담하는 노동관계법상 각종 책임과 의무를 회피하는 방식으로 이용되고 있음.
- 즉, 근로기준법상 사용자가 부담하는 각종 의무(임금지급, 해고규제조항 등)와 노조법상 사용자가 부담하는 각종 의무(단체교섭응낙의무 등)등을 회피하게 되고 노동자는 중간착취로 인한 저임금, 해고규제 조항이 적용되지 않음에 따른 상시적 고용불안, 노동3권 행사의 실질적인 제한 등 헌법이 보장한 노동자들의 여러 권리들의 행사가 사실상 불가능함⁴⁾.
- 파견과 도급⁵⁾의 문제
 - 실제로는 원청이 근로자에게 직접 지휘·명령을 하는 파견관계이나 파견법상 규제(대상업무, 파견기간, 사업주 책임 등)를 회피하기 위해 도급으로 위장⁶⁾하는 사례가 빈번히 발생하고 있음.

2) ‘한국사회 간접고용 노사관계 문제점과 개선방안’, 류하경, 토론회자료집, 2014.8.

3) ‘대기업 비정규직 쫓수... 사내하도급 근로자 5년새 2배↑’, 국민일보, 2014.10.8. 경제면

4) ‘간접고용 확산의 법률적 문제점과 해결책’, 김태욱, 토론회자료집, 2013.5.28.

5) 파견은 근로제공을 받는 것을 목적으로 하는 계약관계로 사용사업주가 파견근로자에 대해 지휘·명령권을 가지며, 도급은 일의 완성을 목적으로 하는 계약관계로 수급인이 직접 고용한 근로자를 수급인이 직접 지휘·명령하여 특정한 업무를 수행함.

6) 위장도급은 「파견근로자보호등에관한법률」 적용을 회피하기 위하여 고의로 외형상 도급계약을 체결하는 것을 말하는데, 독립적인 사업주체인 도급인과 수급인이 공모하여 실제로는 근로자파견에 해당함에도 도급계약을 하는 것으로 위장하거나, 사실상 독립적인 사업주체가 아닌 수급업체에 도급을 주는 방법으로 사용자 책임을 회피하는 사례 등이 있음.

○ 파견허용 대상업무의 무분별한 확대 움직임

- 현재 재계에서는 파견법에서 허용하고 있는 32개 업종·197개 직종을 일자리 창출을 위한 규제완화가 필요하다는 다른 업종·직종까지 대폭 확대해야 한다고 주장하고 있으며 고용노동부도 고령자 파견업종 확대 등의 내용을 담은 비정규직 종합대책을 조만간 발표할 것으로 알려져 불법파견 확대가 우려됨.

Ⅲ. 해외사례 - 파견근로 제한

□ 프랑스의 경우 상시업무에 대하여 파견을 원칙적으로 금지

- 상시업무에 대하여 파견근로자를 사용하면 불법적인 근로자 공급에 해당하여 형사처벌과 손해배상의 대상이 됨.
- 다만, 상시업무의 경우에도 일시적인 필요(업무의 일시적 증가, 직업훈련 보장 목적의 파견, 계절고용 등)가 발생한 경우에는 허용
- 파견기간 종료 후 계속 사용하는 경우는 직접고용 의제가 됨.

□ 독일의 경우 파견근로에 대한 규제를 강화하는 방안 논의 중

- 최근 파견 근로자가 정규직 근로자의 감소를 가져오고 있고, 근로자 파견의 남용으로 파견근로자의 고용불안이 발생하고 있다는 지적과 함께, 정규직과의 근로조건 격차가 존재한다는 문제가 있어 파견에 대한 규제를 강화하는 방안이 논의되고 있음.
- 평등대우에 관한 규정들이 신설되어 파견사업주는 파견근로자에 대하여 임금 및 기타 본질적인 근로조건에 대하여 파견 첫날부터 사용사업주의 사업장에서 동종의 업무에 종사하는 정규직 근로자와 동등한 대우를 하여야 한다고 규정하고 있음.

□ 일본의 경우 파견기간 3년 통일 및 근로자 파견사업 허가제 일원화⁷⁾

- 업무에 관계없이 사용사업주의 사업장에서 근무할 수 있는 기간을 최장 3년간으로 통일하고 신고제와 허가제로 병존하던 파견사업을 모두 허가제로 일원화하여 정기적인 허가 갱신과 파견사업주가 파견근로자에게 정기적인 교육을 실시하는 것을 의무화함.
- 이번 개정안으로 파견근로자의 증가와 고용 불안정의 가속화 그리고 파견근로자의 단체교섭권 보류로 파견근로자의 처우개선의 여지가 없는 등 ‘생애파견’을 가능하게 하는 개악이라는 지적이 있음.

IV. 개선방안

- 간접고용 비정규직 근로자들의 근로조건을 개선하기 위한 법과 제도, 행정뿐만 아니라 사용자의 책임있는 조치들로 왜곡된 간접고용 비정규직 활용 행태가 사라져야 할 것임

7) 2014년 3월 11일, 일본정부는 근로자파견법 개정안을 각료회의에서 결정했으며 심의를 거친후 2015년 4월부터 시행할 예정임.

○ 상시적 업무에 직접고용 원칙의 명시

- 파견법 개정을 통해 당해 사업 또는 사업장의 상시적 업무에 대한 직접고용 원칙을 규정하고 파견기간 2년을 초과하거나 불법파견시 ‘고용의무 규정’을 사용사업주가 파견근로자를 고용한 것으로 보는 ‘고용의제 규정’으로 전환하는 노력이 필요함.

○ 노조법 개정을 통한 원청 사용자 책임 확대

- 간접고용 노동자의 임금과 노동조건 결정에 직접적인 영향을 미치는 자를 사용자로 간주하는 등 노조법 개정을 통해 ‘원청의 사용자 책임’을 확대할 필요가 있음.
- 2006년 ILO ‘고용관계 리포트(Report on the Employment Relationship)’에서도 간접고용에서 원청사용자의 책임성을 강조하고 있고, 2009년 9월 국가인권위원회 또한 ‘현행 노동관계법상의 사용자 정의 규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것’을 권고한바 있음.

○ 도급과 파견의 구분기준 제시

- 도급계약의 목적 및 내용을 특정하고 채용, 인사의 독립적 결정과 직접 지시·관리하는 등 도급과 파견을 구별하는 기준을 명시적으로 규정함으로써, 근로자파견의 범위를 명확히 하고 위장도급을 통한 불법파견을 근절하여 사용자로서의 책임을 회피하는 문제를 해결할 필요가 있음.

○ 파견사용사유의 합리적 제한

- 파견근로를 사용할 경우 업무의 성격이 일시적이고 정규직 근로자의 출산·육아 또는 질병·부상 등으로 인한 일시적 결원에 대한 대체, 계절적 사업의 경우, 기업업무량의 일시적 증가 등 정규직을 고용하기 어려운 정도로 객관적이고 합리적인 사용사유가 있는 경우로 제한할 필요가 있음⁸⁾.

○ 행정감독 강화와 지침의 개선

- 만연한 불법파견을 근절하기 위해서는 현행법상 부여된 행정감독의 권한과 형사처벌 등 적극적인 자세와 역할이 필요함.
- 과거 고용노동부와 법무부가 협의하여 마련된 잘못된 지침이 노사관계의 무질서와 불안정을 더욱 부채질한 측면이 있다는 점을 주지하고 불법파견과 도급의 구분에 관한 지침을 합리적으로 개선하고 노사 당사자가 쉽게 이해할 수 있도록 행정지도를 강화해야 함⁹⁾.

♣ 이 글의 내용은 집필자의 의견이며, 민주정책연구원의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

8) 「파견근로자보호등에관한법률 일부개정법률안」, 은수미, 2012.7.12

9) ‘사내하청에 대한 법원 판례의 의미와 사내하도급법(안)의 문제점’, 조정배, 토론회자료집, 2013.5.10.