

한국의 사내하도급: 원인과 대책

은 수 미*

◀ 요약 ▶

이 글은 왜 한국의 사내하도급(혹은 사내하청) 문제가 대법원의 불법파견 판결과 노동자들의 지속적 저항에도 불구하고 해결되지 않는가?라는 질문에서 시작한다. 현대 자동차를 비롯한 관련 사례 및 인터뷰, 2차 문헌 등에 기초한 분석결과 그 원인은 다음과 같다. 첫째, 전근대적 성격의 사내하도급이 1970년대부터 정부의 정책적 지원 아래 한국형 모델로 자리했고, 둘째 효율성 담론을 통해 사내하도급의 활용이 정당성을 얻은 한편 셋째, 대기업 따라하기 등의 조직적 동형화 효과에 따라 전 산업으로 퍼져 “표준 모델”로 정착되었으며 넷째, 노사관계 형성이 근본적으로 불가능하다는 점이다. 때문에 문제 해결을 위해서는 개별기업에서의 모범 사례를 만드는 것 이상으로 전국적이고 제도적인 대안이 필요하다. 첫째, 적법한 사내하도급의 합리적 활용을 유도하고 위법한 사내하도급을 없애기 위한 법제도 정비. 둘째, 고용친화적인 공공부문 개혁. 셋째, 노조 설립과 가입을 어렵게 하는 노조법 개정 및 규약과 단체협약에서 조합원 가입을 제한하는 이중 장치 없애기. 넷째, 기업별 교섭을 넘어서는 초기기업별 교섭 지원제도의 모색 등이 그것이다.

주제어: 사내하도급, 전근대성, 조직적 동형화, 교섭구조, 비정규직

* 한국노동연구원 연구위원(esumi@kli.re.kr)

1. 머리말

1) 문제제기

최근 사내하도급¹⁾이 비정규직 문제의 핵심으로 부상하였다. 노동계, 시민사회단체, 야당뿐만 아니라 정부 여당에서도 사내하도급에 대한 특별 대책을 고민하고 있다.

여기에는 몇 가지 이유가 있다. 첫째, 300인 이상 대기업에 한정된 것이긴 하지만 사내하도급 활용 비율이 18.8%(36만9천명)에 이른다. 또한 선진국과는 달리 조립 라인이나 핵심 업무에서 사내하도급을 일상적으로 활용하고 있다(이병희, 2011). 즉 규모가 클 뿐만 아니라 합부로 남용되고 있는 것이다. 둘째, 불법파견 정규직화나 원청 사용자성 인정, 근로조건 저하 없는 고용승계 등을 요구하는 사내하도급 노동쟁의가 2000년대 초반부터 매년 발생하고 있다. 대우캐리어, 하이닉스-매그나칩, 현대 하이스코, 기륭전자, KM&I, 르네상스호텔, 한국철도유통(KT여승무원), 대구 경북·포항·울산·광양의 건설 및 플랜트, 현대 및 기아·GM대우 자동차 그리고 코스콤과 이랜드 그룹의 노동쟁의에서부터 2011년의 흥익대나 이화여대 청소용역 노동자들의 쟁의에 이르기까지 2000년대 이후 발생한 노동쟁의의 상당수가 사내하도급 문제이다. 또한 사내하도급 노동쟁의는 길고 격렬하게 이어지는 경우가 많다. 하이닉스-매그나칩은 합의까지 2년 4개월 남짓 걸렸고, 2005년 7월 시작된 기륭전자 노동쟁의는 1,895일(5년 4개월)만인 2010년 11월 1일 조합원 10명의 복직 합의로 마무리되었다. 2010년 12월 1일부터 발생한 GM 대우자동차 사내하청 해고자 2명의 고공농성은 금속노조·GM대우정규직노조·GM대우사내하청지회·인천지역대책위원회, GM대우차의 긴 협의 끝에 2011년 2월 2일 해고 조합원 15명 전원 복직 합의²⁾로 마무리되었다. 쟁의자체는 두 달 남짓이지만 해고부터 해결

1) 사내하도급을 부르는 실무 용어는 매우 다양하다. 제조업에서는 사내하청, 청소·경비·서비스업에서는 용역이나 외주화, 공공부문에서는 민간위탁 혹은 아웃소싱 등으로 불린다. 이 글에서는 이 모두를 사내하도급으로 지칭하고 제조업에 한정할 경우에만 사내하청이라 부른다. 따라서 현대자동차 등 제조업사례를 언급할 때는 사내하청이라는 표현을 쓴다.

2) 합의 주요내용을 살펴보면 ① 업체 폐업 등으로 인한 계약해지 인원 9명(신현창, 홍동수, 김봉수 등)을 농성해제일 1년 후부터 1년 이내(2013.1월말) 하청업체에서 채용하도록 한다. ② 징계해고 등으로 인한 계약해지 인원 5명(고공농성자 황호인·이준삼 등)을 농성해제일 2년 후부터 6개월 이내(2013.7월말) 하청업체에서 채용한다. ③ 부품 협력업체 관련 인원 1명(조혜연)을 부품 협력업체의 하청업체에 알선하며, 그 기간은 ②항에 준한다. ④ 채

까지는 훨씬 더 많은 시간이 필요했다. 표면적으로는 2000년대 이후 파업에 따른 근로 손실 일수가 줄어들어 노사관계의 안정화를 점치기도 하지만 그 속내를 들여다보면 끊임없는 불안정성을 발견할 수 있는 것이다. 셋째, 2010년 7월 대법원이 “현대차 생산라인 근무 사내하청 근로자는 불법파견에 해당, ‘07.7.1(파견법 개정) 이전에 2년 이상 근무한 자는 현대차가 직접 고용 간주” 취지로 원심 파기 환송하고 2011년 2월 10일 서울고등법원에서 동결³⁾이 내려졌지만 넘어야 할 산이 높다. 불법적인 사내하도급 활용은 이미 2008년 현대중공업 대법원 판결에서도 확인된 바 있다. 또한 노동부는 2004년부터 불법적인 사내하도급에 대한 시정 명령을 내렸다. 그러나 현대자동차가 대법원 판결에 불복하여 헌법소원을 제기한 것에서 알 수 있듯이 대기업의 사내하도급 활용 관행이 사라질 기미가 보이지 않는다.

이처럼 불법파견이나 차별 시비가 불거지고 대법원의 위법판결이나 사내하도급 노동자들의 저항에도 불구하고 문제 해결이 쉽지 않은 이유는 어디에 있을까? 이 글은 현대자동차 사내하청 현상을 중심으로 사내하도급 관련 노사갈등이 반복적으로 발생하는 원인을 살펴보고 해결 가능한 대안을 찾는 것에 주목한다.

2) 기존 연구 및 분석방법

최근 국내에서는 사내하도급에 대한 연구가 꽤 많이 진행되었다. 첫째, 사내하도급을 비롯한 간접고용의 정의 및 특징과 근로계약 관계에 대한 분석이다(문무기, 2005; 강성태, 2007; 조성재, 2007; 손정순, 2009; 박제성, 2010; 은수미 외, 2100). 둘째, 사내하도급을 비롯한 간접고용 활용실태 및 그것의 유형화, 활용 원인 등에 대한 연구이다(이병훈 외, 2003; 김동배 외, 2004; 조성재 외, 2004; 이시균 외, 2006; 은수미, 2008a, 2008b; 백두주 외, 2009; 조효래, 2009; 이병희, 2011). 셋째, 사내하청 노사관계가 가지는 특징에 대한 분석이다(홍장표, 1997; 신원철, 2003; 은수미, 2006a; 은수미, 2007; 박남희, 2007; 은수미, 2008b; 조효래, 2008; 박태주, 2009; 조돈문, 2009; 조돈문, 2010). 넷째, 사내하도급 활

용 당사자들은 회사업무에 최선의 노력을 하며, 채용순서·채용 시기 등은 업체의 사정과 대상자들의 의견(생계 문제 등)을 존중하여 GM대우차 하청업체협의회에서 결정하고, 채용 이후 불이익한 대우를 하지 않는다.

³⁾ 서울고등법원은 “현대차 사내하청 노동자들은 사실상 불법파견인바 고용의제가 적용되어 정규직으로 간주되어야 한다”는 ‘10.7.22 대법원 판결을 확정.

용을 역사적으로 살펴보거나 국제비교를 시도한 것이다(김기선, 2011; 박지순 외, 2010; 신원철, 2003; 신원철, 2006; 조성재, 2006; 손정순, 2009; 은수미 외, 2011). 다섯째, 매우 드물지만 사내하도급 활용의 경제적 효과에 대한 연구도 등장하였다(이병희, 2011)

반면 사내하도급에 한정한 외국의 연구는 찾기 어려운데 그 이유는 한국과 달리 컨베이어벨트 등의 조립·수리 관련 업무에 사내하도급을 활용하지 않으며, 파견이나 시간제 근로 등의 다른 형태를 주로 활용하기 때문이다. 물론 아웃소싱이나 파견 등의 간접고용이 세계적인 현상이라는 것은 공통적인 의견이다(Purcell, & Purcell, 1999; Denys, 2004). 특히 미국, 영국 등에서 일반청소나 보안경비에서의 아웃소싱 현상을 지적하는 연구를 발견할 수 있다(Jérôme Gautié and John Schmitt. eds, 2008). 그러나 외국의 아웃소싱 등 간접고용과 한국의 사내하도급은 상당한 차이가 있으며 파견근로, 시간제, 임시직 등과 함께 분석하고 활용 유형 및 효과를 살펴보는 연구가 지배적이다(Barrett & Doiron, 2001; Lautsch, 2002).

이 글에서는 앞에서 소개한 연구 성과와 더불어 자본주의 생산과정의 변화를 초기 프롤레타리아화(initial proletarianization), 동질화(homogenization), 분절화(segmentation)로 나누어 살펴본 Gordon et al(1984)의 연구 결과에 주목한다. 왜냐하면 생산과정 및 그에 따른 고용형태 변화에 대한 역사적 접근, 사회적 맥락의 차이가 사내하도급(inside contracting) 활용 유형 및 활용 원인을 설명하는데 유용하기 때문이다. 특히 사내하도급이 전자본제적 혹은 초기 자본주의적 고용형태이거나 노동력 집적 방식이라는 지적은 한국의 사내하도급 연구에서 가지는 함의가 크다.

이 글은 그동안 축적된 국내외의 연구 성과를 정리하고 재해석한다. 특히 사내하도급 정의, 규모, 고용성과, 활용원인, 활용유형, 법적 쟁점을 총망라한 은수미 외(2011)의 연구에 기초하여 해당 연구를 보완, 발전시키는 동시에 사내하도급 문제 해결이 어려운 원인을 살펴보고 전반적인 정책적 대안을 제시한다. 이를 위해 1, 2차 연구문헌 및 필자의 인터뷰 자료⁴⁾를 중심으로 하되 현대 자동차 사내하청 노동쟁의라는 개별사례를 소개하는 것으로부터 논의를 시작한다.

⁴⁾ 필자는 2006년부터 현재까지 사내하도급에 대한 현장 인터뷰를 계속하고 있고 그중 일부를 보고서 및 논문으로 발간한 바 있어 이 글에서는 그 인터뷰 내용을 활용한다.

2. 한국사내하도급 현상의 응축: 현대 자동차 사내하청

이 글이 개별 사례에 초점을 맞추는 것은 현대 자동차 사내하청 문제가 외형상 개별 기업 문제이지만 사실상 기업수준을 넘어서는 법제도적 해결책을 필요로 한다는 점을 역설적으로 보여주기 때문이다. 즉 현대자동차 사례는 대법원의 불법파견 판정까지 이끌어냈다는 점에서 개별적 노력의 최대치이긴 하지만 그 한계 역시 뚜렷이 드러났다.

첫째, 현대자동차 사내하청 노동조합(사내하청 지회)은 조직형태나 조직규모에서 사내하청 노조가 다다를 수 있는 현실적 최대치라고 해도 과언이 아니다.

현대자동차 사내하청 지회는 초기업별 조직체라는 점에서 기업별 형태가 지배적인 한국의 노동조합과 차이가 있다. 사내하청 노동자들은 2004년부터 초기업별 형태의 사내하청 노동조합을 만들어 2011년 현재 3개 지회가 있다. 이들 지회는 현대 사내하청 사업체 총 124개, 8187명⁵⁾의 노동자를 조직대상으로 하며 울산의 금속노조 현대자동차 비정규직지회, 아산의 금속노조 충남지부현대자동차아산공장사내하청지회, 전주의 금속노조 전북지부현대자동차전주비정규직지회 이름으로 활동한다. 또한 현대자동차 사내하청 3개 지회의 조직율은 28.7%로 비정규직 중에서는 상대적으로 높다. 물론 다른 사내하청 노동조합도 대부분 초기업별 조직 형태를 띠지만 조직율이 30% 가까운 곳은 매우 드물다. 은수미(2006)의 분석보고서에 따르면 현대자동차 사내하청 3개 지회와 비교 가능한 비정규직 노동조합 중 조합원 수 1,000인 이상의 평균 조직대상은 44,057명이 고 조합원수는 3,615명으로 평균 조직율이 8.2%에 불과하다. 게다가 이들 3개 지회는 사업장이 울산, 전주, 아산에 각각 떨어져 있음에도 결성 초기부터 긴밀한 공동행동을 하고 있다.

둘째, 현대 자동차 노사는 사내하청에 관한 한 사내하청 업체 및 원청(현대자동차)과 사내하청 지회, 정규직 지부 간의 공동교섭 혹은 협의를 하는 관행을 갖고 있다. 교섭구조가, 외양상 근로계약은 사내하청 업체와 맺지만 실질적 근로는 원청의 사업장에서 이루어지며 고용주(하청 업체)와 사용자(원청 업체)가 나뉘는 사내하도급의 특성에 걸맞게 형성되어 있는 것이다. 대부분의 사내하청 노조가 교섭구조를 갖추는 것 자체가

⁵⁾ 울산 96개사, 아산 14개사, 전주 14개사이며 근로자수는 울산 6,232명, 아산 959명, 전주 996명 등이다.

어렵다는 점에서 현대 자동차의 사례는 상당히 진일보한 것이다.

이와 같은 공동교섭의 틀이 갖추어진 것은 2006년부터이다. 당시 교섭에서 불법파견 문제는 원청인 현대자동차·정규직 노조·사내하청 노조 3주체 간 특별교섭에서, 임단협은 사내하청 업체와 사내하청 노조 간의 집단 혹은 개별 교섭에서 다루어지는 “이중 교섭”의 형태를 취하였다(은수미, 2006a). 따라서 사내하청 3개 지회가 2010년 10월 6일부터 11월 5일까지 원청인 현대자동차에게 불법파견 관련 단체교섭을 제안한 것이나 사내하청 지회가 파업 24일 만인 2010년 12월 9일 농성을 끝낸 직후에 원청인 현대자동차 사용자, 사내하청 업체, 정규직지부, 사내하청지회, 금속노조 등으로 이루어진 5자 교섭단위의 공동 교섭이 시작된 것은 그간의 관행을 반영한다.

또한 교섭 및 파업과정에서 사내하청 노동자와 정규직 지부간의 부분적인 연대와 금속노조의 적극적 지원은 교섭을 통한 노사 자율 노력을 강화시키는 요인이다. 은수미(2006a)는 정규직 노조와 사내하청 노조 간에는 몇 가지 유형이 있다고 지적한다. ① 1유형은 현대자동차나 기아자동차의 사례로 사내하청 노조의 독자적인 교섭을 정규직 노조가 지원하는 형태이다. ② 2유형은 현대하이스코나 KM&I의 사례로 사내하청 노조에 대한 정규직 노조의 지원이 약하거나 최소한 방해하지 않는 경우이다. ③ 3유형은 사내하청 노조에 대한 정규직 노조의 지원이 없거나 심지어 거부 혹은 반대 의사 및 행위가 드러나는 경우이다.

그런데 현대자동차 정규직 지부와 사내하청 지회는 1유형의 관계형성이 현재까지 지속된다는 점에서 첫 단추 끼우기 효과를 보여준다. 예를 들어 2010년 11월 23일 현대자동차 정규직 지부 위원장은 기자회견 석상에서 회사측에 중재안을 제시하였다. ▲ 동성기업 조합원 고용보장 ▲ 원만한 마무리를 위해 즉각 교섭 창구를 열 ▲ 조업단축과 휴업조치 계획 철회 ▲ 공권력 투입이나 폭력사태를 방지하고 원만한 해결방안 모색이다. 이처럼 정규직 노조가 사내하청 문제에 대해 지원 혹은 중재를 하는 것은 2006년도 나타났다. 또한 상급단체인 금속노조는 2010년 11월 24일 3개 사내하청 지회 지원을 위해 2시간에서 8시간의 간부 중심 파업을 하고 뒤이은 11월 26일 현대자동차 지부 및 사내하청 노조(울산, 아산, 전주 등의 3개 지회)를 포함한 3자 회의를 개최하여 특별교섭단 구성에 합의하면서 공동교섭에 힘을 실었다.

셋째, 현대자동차 사내하청 지회의 요구안이나 과거 임단협 합의안은 사내하도급

관련 핵심의제를 망라하고 있다.

[표 1]은 사내하청 지회의 2006년 요구안과 2010년 요구안을 비교한 것인데 사실상 큰 차이가 없다.

[표 1] 사내하청 노조의 교섭 요구안

2006년	2010년
<p>불법파견 특별교섭</p> <p>① 불법에 대한 대국민 공개사과와 불법적인 비정규직을 사용하지 않는다는 노사합의</p> <p>② 불법파견 판정받은 비정규직 노동자 전원 정규직 전환 및 불법파견 제외된 비정규직의 직접고용</p> <p>③ 동일노동 동일임금에 따른 고용형태에 서의 차별 철폐</p> <p>④ 비정규 노동자의 조합 활동 보장 및 일체의 탄압에 대한 원상회복</p>	<p>불법파견 문제</p> <p>① 사내하청 불법파견에 대한 대법원 판결 이행(▲ 사내하청 노동자 전원의 정규직 전환, ▲ 사내하청 노동자의 입사일을 기준으로 미지급된 임금(정규직 임금과의 격차 분) 지급 등). ② 지난 불법파견 투쟁과정에서 부당징계 및 구속·수배된 조합원에 대한 별도의 피해보상. ③ 지금까지의 불법에 대한 대국민 사과와 향후 불법적인 비정규직을 사용하지 않을 것에 대한 노사합의 등</p>
<p>임금교섭</p> <p>① 기본급 150,000원, 시급 625원(기본급 대비 약 17.21%) 정액 인상</p> <p>② 성과급 300%, 일시급 200만원 지급</p>	<p>임금문제</p> <p>정규직과 동일한 수준의 임금보장(▲ 기본급 90,982원인상, ▲ 경영성과급 300%+200만원 지급, ▲ 일시급 300만원, ▲ 무상 30주 등)</p>

2010년에도 2006년과 거의 비슷한 요구가 반복되는 것은 2006년 당시 불법파견 문제에 대한 합의에 실패하고 고용안정 협약을 체결하는 것에 머물렀기 때문이다. 사실 “회사는 원청사와 도급계약 해지 및 변경시 신규업체와 종업원의 고용 및 근속년수를 저하없이 유지토록 한다”는 고용안정 협약은 그 자체만으로도 중요하다(은수미, 200b: 68). 왜냐하면 현대 자동차의 사내하청 만이 아니라 모든 사내하도급에서 잦은 도급업체 변경에 따른 고용불안정이 주요한 갈등 요인이기 때문이다. 또한 많은 사내하도급 노동자가 고용안정 협약조차 엄두를 내지 못한다는 사실을 고려하면 현대자동차에서 일찌감치 고용안정 협약을 체결한 것은 커다란 진전이다. 하지만 불법파견 문제를 해결하기 위한 근본적인 합의가 이루어지지 않을 경우 고용안정 협약은 미봉책이라는 약점이 있다. 때문에 2006년에 뒤이어 2010년에 유사한 요구안이 등장하였고 과거와 달리 해결이 어려운 것이다. 예를 들어 노조측은 농성을 푼 이후에도 다양한 형태의 저항을 시도하고 사용자는 점거농성이나 잔업거부 등에 참여한 조합원에 대한 징계를 계속하고 있다. 울산공장 사내하청 업체는 조합원 47명을 해고하고 697명을 정직 등 징계처분 하였으며 아산공장 사내하청 업체는 조합원 20명을 해고하고 220명을 정직 등 징계하

였다. 해고 포함 징계자 수가 2011년 4월 현재 984명에 달한다.

결국 끊임없이 제기되는 불법파견 의혹과 고용불안정에 따른 갈등, 노동부의 불법 파견 판정이나 대법원의 불법파견 결정을 현대 자동차 노사는 자율적으로 해결하기 위해 수년에 걸쳐 노력을 기울였지만 성공하지 못하였다. 게다가 최근들어 현대자동차 사내하청 문제는 전국적인 대리전 양상을 띠고 있다.

사실 현대 자동차의 사내하청 활용 방식은 대기업들 간에는 오히려 예외적인 유형이며 인사노무관리가 발전하지 못한 중소기업에서나 확인할 수 있는 형태이다. 은수미 외(2011)는 ① 원청의 지휘 명령 유무와 ② 사내하도급의 업무특성과 사업장 수준에서의 직무분리를 기준으로 사내하도급 활용 유형을 크게 4가지로 분류한다. 그에 따르면 현대자동차는 원청의 직접적인 지휘명령의 지표가 뚜렷하며 사내하도급 업무가 상시적, 핵심적, 전속적일 뿐만 아니라 정규직 노동자와 사내하도급 노동자의 직무가 혼재하고 있다는 점에서 다른 대기업과 다른, 초기 유형이다. 대부분의 대기업은 2000년대 부터 강화된 노동부의 사내하도급 점검에 따라, 원청의 지휘명령을 약화시키고 혼재되었던 직무를 분리할 뿐만 아니라 업무의 전속성이나 핵심성 지표를 줄여 합법도급의 특징을 지니기 위해 노력하는 등 일종의 유형 변화를 시도하였다. 반면 2004년 12월 울산 공장 9,000여명의 사내하청 노동자 전원에 대한 노동부의 불법파견 판정에도 불구하고 현대 자동차는 초기 유형을 유지하였다. 따라서 2010년 7월 22일 대법원의 불법파견 인정은 예측 가능한 것이며 사용자 단체의 입장에서 현대 자동차의 유형 변화를 요구하는 것이 더 바람직할 수도 있다.

그러나 불법파견을 인정하지 않겠다는 현대 자동차 사용주의 일관된 태도⁶⁾에 대해 사업자 단체는 강력한 지지를 표명⁷⁾한다. 왜냐하면 유형 변화를 시도한 기업 역시 불법

⁶⁾ 2010년 7월 22일 대법원이 “현대차 생산라인 근무 사내하청 근로자는 불법파견에 해당, ‘07.7.1(파견법 개정) 이전에 2년 이상 근무한 자는 현대차가 직접 고용 간주” 취지로 원심 파기 환송하고 2011년 2월 10일 서울고등법원도 동일하 취지의 판결을 한 직후 현대자동차는 분명한 입장을 밝혔다. 담당 재판부가 울산공장에 대한 현장검증을 했다면 다른 결론에 이를 수 있었을 것이며, 대법원에 즉각 상고하고 현재에 헌법소원을 제기하여 사내도급이 파견관계가 아니라는 판단을 받기 위해 노력할 것이고, 이번 판결은 울산공장 협력업체에 근무하던 최 모 씨가 개인적으로 제기한 소송이므로 다른 협력업체 근로자에게는 적용될 여지가 없다는 것이다.

⁷⁾ 대한상의 역시 2011년 2월 20일 『사내하도급 노조의 정규직화 요구에 대한 경제계 입장』이라는 성명에서 ▲ 2월 10일 서울고법의 현대차 사내하청 관련 판결은 근로자 1인에 대한 판결에 불과하고 최종 판결도 아니므로 사내하청 근로자 전원의 정규직화 요구는 터무니없으며, ▲ 설사 이번 판결이 그대로 확정되더라도 근로형태 등이 다양하므로 일률적 적용은 불가하다는 의견을 제시하였다.

협의로부터 자유롭지 않기 때문이다. 조립이나 수리업무, 컨베이어 벨트에 기반한 연속 업무에서 사내하도급을 활용할 경우, 혹은 사내하도급이 일의 완성을 목적으로 이루어지는 물량 도급(일반적인 도급)이 아니라 노동력 이용을 목적으로 하는 노무 도급의 특징을 갖고 있을 경우, 유형변화에도 불구하고 불법 문제가 불거질 수 있다(은수미, 2011b). 영화 트랜스포머의 변신 로봇이 다양한 외형 변화를 하지만 그 본질이 바뀌지 않는 것과 유사하다.

따라서 현대자동차 사내하청 불법파견을 인정하면 뒤이어 이것만 불법이고 유형변화를 시도한 다른 기업의 사내하청 활용은 불법이 아니냐는 질문이 제기될 수 있다. 2010년 11월 4일 현대 자동차 사내하청 노동자 1,940명이 (주)현대자동차를 상대로 집단 근로자지위확인, 임금차액청구 소송⁸⁾을 한 것에 뒤이어, 2011년 7월 22일 기아자동차 사내하청노동자 574명이 기아자동차(주)와 사내하청업체들을 상대로 ‘근로자지위확인 및 임금 청구의 소’를 제기한 것은 그와 같은 가능성을 보인다. 기아자동차는 현대자동차와 달리 유형변화를 시도한 기업이기 때문이다. 또한 2011년 이후 한나라당에서 사내하도급에 대한 규제 의견을 제시한 것도 상황 변화를 뜻한다.

게다가 수년 전부터 이뤄진 국내 사내하도급 연구도 단지 현대자동차 사내하청 사례나 제조업 사례로만 한정되지 않는다. 공공부문이나 서비스업에서의 사내하도급 활용 관행을 규제해야 한다는 의견이 다수 제기된 바 있다. 노사정위원회 및 정부에서 사내하도급 가이드라인이 논의 된 것이 단적인 예이다. 때문에 현대자동차 사내하청 노동쟁의만이 아니라 매년 반복적으로 발생하는 사내하도급 관련 갈등을 해결하기 위해서는 해당 사안 전체에 대한 종합적인 접근과 일반적인 원인 진단 및 법제도적인 대책이 필요하다. 특히 사내하도급의 성격이나 그동안의 활용 관행이 개별적인 해결을 어렵게 하거나 해결이 이루어진다 하더라도 미봉책일 가능성이 있다는 사실에 주목해야 한다.

⁸⁾ 금속노조는 4일 오전 “현대차가 대법원의 불법파견 판결에도 비정규 노조와의 교섭에 응하지 않고 비정규직 조합원들을 다양한 방식으로 노조 탈퇴를 종용하는 등 부당노동행위를 자행하고 대화도 거부해 사상 최대의 집단 소송을 병행할 수밖에 없다”고 소송 배경을 설명했다. 또한 권두섭 변호사는 “이번 소송은 크게 3가지 소송이다. △2007년 7월 1일 개정 전 파견법에 따라 그 이전에 2년을 넘게 근무한 사내하청 노동자를 정규직으로 간주한 근로자지위확인과 이에 따른 취업규칙 등으로 체불 상태인 임금차액 청구소송 △2007년 7월 1일 이후 시행된 파견법 이후 2년이 지난 노동자를 원고로 한 개정 파견법의 직접 고용의무 조항에 따라 고용의무 이행 소송과 차별적 임금지급에 대한 차별임금 청구소송 △2년이 안된 노동자를 원고로 한 파견법상 차별적 임금지급이 안 된다는 차별임금청구소송 등”이라고 밝혔다.

3. 사내하도급, “노사관계의 자의성 혹은 불가능성”

한국의 헌법과 노동법은 노동3권을 보장하며 노동현장에서의 갈등은 노사관계를 통해 해결하는 것이 일반적이다. 사내하도급 역시 예외는 아니지만 현행 법제도나 관행에서 사내하도급 노사관계는 자의적일 여지가 크거나 노사관계 형성 자체가 불가능하다.

왜냐하면 “타인이 고용한 근로자(의 근로)를 자신의 사업에 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 고용형태”(강성태, 2007: 4) 중의 하나인 사내하도급은 사용자성이 애매하고 교섭 당사자 역시 불분명하기 때문이다. 노동을 이용하는 것에 대한 책임이 고용주에게 있는가 아니면 사용자에게 있는가, 혹은 임금 및 근로조건, 해고, 단체교섭의 주체가 누구인가라는 논란이 끊임없이 벌어진다. 이미 강성태(2007: 4~5)는 “논란의 중심에는 모두 누가 진정한 사용자인가라는 사용자 개념론에서의 근본적 질문이 자리하고 있다(…) 간접고용의 확대로 인해 근로조건이나 노사관계를 지배하거나 그에 실질적인 영향력을 행사하는 진짜 사용자(…) 우리 사회는 종전의 직접 고용시대를 벗어나 사용자 숨바꼭질이 일상화된 간접고용화 시대로 이행되고 있다고 할 수 있다”고 지적하였다.

사내하도급만이 간접고용인 것은 아니다. 파견근로는 근로계약(고용)과 지휘명령(사용)이 나뉘어 고용주-사용주-노동자의 3자 관계를 형성한다는 점에서 사내하도급과 비슷하다. 하지만 파견근로는 대부분 근대적 노동법의 규제 아래 있다. 한국에서도 파견은 [파견근로자보호등에관한법률]의 규제를 받는다. 물론 파견근로자가 일반적인 고용형태 즉 직접고용된 노동자와 유사한 법적 보호를 사실상 받고 있는 것은 아니다. 특히 노사관계를 통한 보호가 어려운데 파견 근로자가 고용주의 사업장이 아닌 사용주의 사업장에서 일하며 많은 경우 상용형 파견이 아니라 등록형 파견, 즉 기간제 계약이나 임시직이라는 사실이 가장 큰 장애요인이다. 고용주의 사업장에서는 단체협약을 체결하기 어렵고 실제 일하는 사업장(사용주의 사업장)에서는 단체협약이 있다 하더라도 적용을 받지 못할 수 있다.

이와 같은 파견근로자와 비교해도 사내하도급 근로자의 상황은 더 나쁘다. 사내하도급은 파견법과 같이 규제할 수 있는 법이 없으며, 노사관계 형성의 당사자를 특정하

는 것이 더욱 어렵다. 원청은 당사자가 아니라고 한다. 또한 원하청 간의 도급계약이 끝나면 하청업체와 사내하청 노동자들 간의 근로계약도 함께 없어져서 하청 업체도 당사자가 아니라고 할 수 있다. 현대자동차 하청업체인 동성기업의 폐업처럼 아예 업체가 없어져, 노동을 제공한 자는 있지만 그것을 이용한 자는 사라지는 경우가 비일비재하다. 단체협약이 있다 하더라도 하루아침에 휴지조각이 된다.

때문에 실질적인 영향력을 발휘하지만 노사관계의 당사자는 아닌 원청의 승인 아래 “암묵적”으로 이뤄지는 고용 승계 관행에 기대는 경우가 많다. 노사관계 형성이 불가능하다 보니 자의적이거나 시혜적인 관행에 의지하는 것이다. 대개의 도급계약이 6개월이나 1년이고(최근 3개월로 짧아졌다), 2년을 넘지 않으며 도급계약이 해지될 때마다 사내하도급 노동자들은 고용불안에 시달린다. 사내하도급 업체에 정규직으로 입사한 경우도 마찬가지이다⁹⁾. 그런데 대기업이나 공공부문 등 사내하도급을 많이 사용하는 기업은 대부분 고용승계를 한다. 기업의 입장에서 상대적으로 숙련된 노동자들을 업체만 바꾸어 계속 쓸 수 있으며 새로운 하청업체의 신규사원으로 재고용하는 것이라 인건비 부담이 적다. 따라서 사내하도급 업체의 노동자들은 고용승계가 반복될수록 임금은 상대적으로 줄어들지만 고용불안도 좀 줄어들어 재고용을 위해 더 열심히 일한다.

결국 실질적으로 존재하지만 노동법상으로는 당사자가 아닌 원청과 실질적으로 원청을 위해 일하지만 노동법상으로는 아무런 권리가 없는 하청 노동자 간의 고용승계 보장은 ‘보이지 않는 손’에 의해서만 가능하다. 시장에서 보이지 않는 손이 보이지 않는 것은 ‘없음’ 때문이라지만 노사관계에서 보이지 않는 손이 보이지 않는 것은 ‘있음’을 감추기 때문이다. 만약 보이지 않는 손이 정말 없다고 발뺌을 하면 암묵적인 고용승계 조차 이뤄지지 않으며 단체협약이 있어도 소용이 없다. 예를 들어 2010년 11월 26일 현대자동차 사용자는 특별교섭 요구에 대해, 현대자동차가 사내하청 조합원들과 사용종속관계가 없으므로 ‘교섭’보다는 ‘협약’이 적합하며, 사내하청업체가 참여하여야 하기 때문에 협의주체는 4자(현대차, 현대차지부, 하청업체, 하청지회)여야 한다고 답변했다. 교섭의 “권리”와 협의의 “자의” 사이의 차이는 시민의 “권리”와 빈자에 대한 “자선” 사이

⁹⁾ 혹자는 사내하도급 근로자 중의 일부가 기간의 정함이 없는 근로계약을 하기 때문에 비정규 근로 아닌 정규 근로라고 한다. 하지만 정규 근로의 가장 중요한 요건이 해고보호를 받을 수 있는 직접고용이라는 점에서 이와 같은 보호를 받지 못하는 사내하도급 노동자는 정규 근로계약을 맺었다 하더라도, 즉 정규직과 유사하더라도 사실상 비정규 노동자이다(손정순, 2009; 은수미, 2007; 김선수, 2002).

의 차이와 유사하다. 교섭의 권리, 시민의 권리를 보장할 제도적 개선책이 없으면 언젠가 원점으로 되돌아갈 수 있다.

4. 사내하도급: 한국형 노무관리 모델과 규제 회피 관행

Jérôme Gautié and John Schmitt. eds(2010)는 선진 6개국 비교를 통해, 저임금 근로 및 아웃소싱의 활용 정도와 법제도 간에는 긴밀한 관계가 있다고 한다. 더불어 법제도 자체에 사용자에게 규제회피(exit option)를 제공하는 여지가 존재하는가가 제도의 유무만큼이나 중요하다고 강조한다. 예를 들어 A국가에서 청소나 경비와 같은 업종을 아웃소싱하는 반면 B국가는 직접고용 하는 이유를 규제 제도 존재와 규제 회피 관행 등에서의 차이에서 찾는다. 한국의 사내하도급은 적절한 규제 제도가 없을 뿐만 아니라 사용주에게 활용의 정당성을 부여하기 때문에 그 자체가 규제 회피 관행을 만드는 방식으로 확산되었다.

첫째, 사실상 “전근대적인 형태”인 사내하도급을 근대적인 혹은 최첨단 경영 기법으로 간주되어 온 것이 정당성을 부여하는 요인이다.

한국에서 사내하도급을 아웃소싱이라고 부르면서 근대적인 경영 기법의 하나로 간주하는 것에는 이유가 있다. 현대자동차를 비롯하여 규모가 크고 근대적인 기업일수록 사내하도급을 더 많이 사용하기 때문이다¹⁰⁾. 하지만 대기업의 고용형태라 하여 반드시 근대적인 것은 아니기 때문에 노동관계에서 “근대성”이 무엇인가를 먼저 살펴보아야 한다. 자본주의적이며 근대적인 노동은 “인간의 노동은 상품이 아니다”는 1944년 필라델피아 선언에 뿌리내리고 있다. 이 선언은 인간의 노동은 상품이 아니어서 노동을 상품으로 취급하는 기존의 모든 관행, 예를 들어 십장제도나 도제, 사내하도급, 제 3자를 통한 인력공급 및 그것이 기초하고 있는 경제적인 계약관계는 전근대적인 형태임을 명시적으로 천명한 것이다. 따라서 경제적 계약관계에서 근로 계약관계로의 전환, 그

¹⁰⁾ 2008년 300인 이상 대기업을 대상으로 한 노동부 전수 조사에 따르면 총 1,764개 사업체 중 사내하도급 활용 업체는 963개로 전체 기업의 54.6%이며, 사내하도급 근로자는 368,590명으로 전체 근로자의 18.8%에 해당한다. 또한 활용 사업체의 사내하도급 근로자 비중은 28.0%(369천명)이고, 사내하도급 활용 기업의 근로자수는 평균 1,368명으로, 사내하도급을 활용하지 않는 기업의 근로자수 평균 800명에 비해 1.7배 크다(이병희, 2011).

단적인 지표로서 2자 관계 혹은 직접 고용이 근대성, 근대적 노동의 핵심이다. 물론 근대적인 근로계약관계에서도 파견이나 사내하도급 등 2자 관계가 아닌 다면적 관계인 간접고용이 있지만 이 역시 근대적 법제도에 의해 규제된다는 점에서 기존의 전근대적이고 경제적 계약관계에 기초한 간접고용과 차이가 있다. 결국 외관상 유사한 간접고용이라도 그것이 근대적이나 아니냐는 경제적 계약관계인가 아니면 노동법상의 근로계약관계인가에 따라 질적으로 차이가 있다.

또한 노동의 근대성은 자본주의의 발전에 따라 역사적으로 형성되어 왔다. 미국 노동시장 구조와 노동과정 변화를 분석한 고든(Gordon et al, 1984)은에 따르면 미국의 노동과정은 초기 프롤레타리아화(initial proletarianization), 동질화(homogenization), 분절화(segmentation)의 세 시기로 나뉜다. 자본주의 초창기에 해당하는 초기 프롤레타리아화 시기의 고용형태는 크게 세 가지인데 그 중 하나가 사내하도급(inside contracting)이다. 이때 사내하도급업자는 스스로 노동자를 고용하고 노동과정을 감독하는 대가로 원청으로부터 프리미엄이나 이윤(profit)을 얻으며 이중 일부가 사내하도급 노동자의 몫이다. 원청, 사내하도급 업체, 노동자의 관계는 당사자의 의사에 따른 경제적 계약관계이며 2자 관계가 아닌 다면적 관계이다.

하지만 원청의 경영능력이 취약한 상황에서 수공업자 및 숙련 노동자를 하나의 공장에 모아 사내하도급업자의 통제 아래 일을 시키는 형태의 사내하도급은 1800년대 자본주의 발전을 촉진하였지만 1900년대부터는 자본주의 발전을 가로막았다. 왜냐하면 생산에 있어 하도급업자에 대한 의존도가 커서 원청이 직접 통제하면서 노동 강도를 강화하는 것이 어렵기 때문이다. 따라서 근대적 노동관계로의 전환은 노동의 요구일 뿐만 아니라 자본의 요구이기도 하고 사회의 유지와 자본주의 발전을 위한 국가적 필요였다. 결국 노동, 자본, 그리고 국가의 이해가 맞물려 사내하도급과 같은 간접고용을 법으로 금지(근로자 공급 금지)하거나 법률이 허락하는 한도 내에서 제한적으로 사용하며, 단체협약 등을 통해 규제하는 근대적 노동관계가 1, 2차 세계대전을 거치면서 전 세계적으로 확립하였다. 고든(Gordon et al, 1984)은 이것을 초기 프롤레타리아트 시기에서 동질화 시기로의 이행이라 한다. 박제성(2010)도 사내하도급이 “이익과 권한은 향유하면서 책임은 마름에게 떠넘기는” 전통적인 형태와 유사하며 “프랑스는 1848년에 이러한 방식의 노동 착취를 마름짓(marchandage)이라고 해서 금지하는 법을 제정”하였다고 소개한 바 있다.

물론 1970년대 이후 규제대상이던 간접고용 특히 근로자공급의 일부가 파견 혹은 아웃소싱의 형태로 합법화되는 등 동질화에 뒤이어 분절화가 나타난다. 영국(1976년), 독일(1972년), 프랑스(1972년), 이탈리아(1997년), 일본(1985년)에서의 파견법 제정이 그 사례이다. 하지만 이때의 간접고용은 전근대적 형태의 존속이라기 보다는 근대적 노동 관행의 원리 아래서 부차적으로 이용하는 것이다. 그러나 한국에서의 사내하도급은 근대적 노동법에 의해 규제받지 않는 경제적 계약관계이며 역사적으로도 근대성의 관문을 통과하지 않았다. 봉어빵에 봉어가 없는 것처럼 근대적 경영기법이라 불리는 사내하도급에 근대성이 빠진 것이다.

둘째, 한국에서 사내하도급은 1970, 80년대 중공업 육성 정책 과정에서 적극적으로 활용된 전근대적 노동력 이용방식이며 한국형 인사노무 관리모델로서 대기업에 의해 확립되었다는 사실 역시 정당성을 제공한다.

1960, 70년대 박정희 정부는 기초 소재인 철강업의 성장 및 개별업종 육성전략을 기획한다. 이를 위해서는 대규모 자본의 집적과 더불어 대규모 노동의 집적 즉 숙련, 반숙련, 미숙련 노동력이 필요하며 그것은 자본의 집적을 위한 하청계열화와 노동의 집적을 위한 사내하도급을 결합하는 것이다. 대표적인 사례가 포스코(구 포항제철)이다. 포스코는 포항 공장이 완공되기도 전인 1971년 2월 ‘협력 사업부’를 신설하고 6월에는 조업에 대비한 협력사업 유치계획을 확정한다. 당시 유치계획의 주요 내용은 직영-외주 시의 경제적 타당성을 검토하고 49개 작업, 12개 기업단위를 선정, 이들 협력업체에 대한 기술 훈련 등을 하는 것이다(손정순, 2009). 이 결과 포항제철에는 1973년 20개의 사내하청 업체 노동자 3,213명(전체 노동자의 44.7%)이, 1981년에는 22개 업체 7,251명(전체 노동자의 33.2%)이 취업한다. 또한 2009년 인터뷰에 따르면 포항과 광양을 포함하여 정규직은 약 1만명이고 사내하도급을 포함한 비정규직은 약 1만 5천명으로 전체 근로자의 60%, 정규직 대비 150%이다. 게다가 포철은 이미 그때부터 내부 승진제도 등 기업내 부노동시장의 특징을 갖고 있다. 즉 포철은 직접고용-내부노동시장의 정규 인력과 간접고용-외부노동시장의 사내하도급이 결합한 “한국형 인사노무관리 모델”을 제공한 것이다(은수미외, 2011).

이와 같은 특징은 정부의 지원을 받은 현대중공업에서도 나타난다. 당시 회사측은 부족한 기능 인력을 충당하기 위하여 정부 지원으로 1972년 9월 조선소 내에 기능공 훈

련소를 설립하고 이들을 직접고용 즉 사원대우의 형식으로 채용하였다. 하지만 곧 이를 ‘위임관리제’라는 형태의 간접고용 즉 사내하도급으로 바꾸었다. 그 결과 당시 사내하도급의 규모는 정규기능직 대비 258.8%이고 전체 노동자의 53.3% 이다. 조성재(2004, 2006, 2007)에 따르면 현대자동차에서는 조선이나 철강보다 뒤늦은 1990년대 초반에 이와 같은 사내하도급이 전면적으로 도입되었다.

셋째, 사내하도급의 도입 및 활용 과정에서 근대적 노동관계에 따른 규제를 봉쇄한 경험이 규제회피 관행의 정착을 가능하게 하였다.

사내하도급 활용에 대한 노동자들의 저항이 없지 않았지만 이것이 억눌리거나 무시되면서 노동법에 근거한 규제의 기회가 사라졌다. 예를 들어 1974년 9월 19일 현대 조선 노동자들은 사내하도급 고용제도인 위임관리제에 반대하여 농성을 전개하였다. 그 결과 연행자만 877명이며 이 중 20명은 구속되었다. 당시 노동청 보고서에는 “회사가 주장하고 있는 위임관리제도라는 것은 회사와 근로자의 노사종속관계는 유지하면서 작업공정별로 표준작업량을 설정, 일정 기한 내 능률적으로 이를 달성(중략) 사실상에 있어서는 일반 토건 회사에서 시도되고 있는 노임하청과 유사한 것”이라고 적혀있다(신원철, 2003). 사내하도급의 전근대성과 규제의 필요성을 지적한 것이다. 하지만 위임관리제를 시정하겠다고던 노동청장은 한 달 후인 10월 16일 입장을 바꾸어 “위임관리 자체는 현대조선에서 운영을 하는 데에 있어서의 하나의 독자적인 관리방법이기 때문에 저희가 위임관리를 철폐해라 또는 존치를 시켜라 그런 입장에는 있지 않습니다”고 답변한다(은수미, 2011a).

사내하도급 문제는 1987년 노동자대투쟁에서 다시 한 번 주요한 쟁점으로 떠오른다. 1987년 7월 28일부터 9월 21일까지 56일간 지속된 현대중공업 근로자들의 파업 요구 중 하나가 하도급 직영화였기 때문이다. 이듬해 임금교섭 및 단체교섭 과정에서 노사는 [하도급 직영화에 관한 별도합의서]를 작성하였고 1989년 하도급업체가 모두 사라진다. 그러나 이것은 개별기업에서의 노사 문제로 다루어졌고 전국적인 혹은 법제도적 쟁점은 아니었다. 결국 현대중공업에서도 사내하도급이 슬그머니 늘어나 1991년 8.6%에서 2000년에는 50.5%로 커졌다(신원철, 2003). 이처럼 법적 규제의 기회를 놓친 것은 규제를 받는 다른 고용형태의 틈새로서 사내하도급 자체가 규제 회피의 관행의 하나로 정착하게 한다.

5. 사내하도급: 효율성 담론과 조직적 동형화

전근대적 사내하도급이 한국형 노무관리 모델이자 규제회피 관행으로 정착한 것은 정부의 정책적 지원 때문만은 아니다. 그것이 제조업을 넘어서서 전 산업으로 퍼져 일종의 표준 모델이 된 것은 1997년이며, 사내하도급이 효율성 및 경쟁력 “담론 효과”와 결합하였기 때문에 가능하였다. 즉 효율성 여부와 무관하게 효율적이라는 입소문, 즉 담론 효과가 정당성을 부여한 것이다.

대개의 경우 사내하도급 활용의 효율성을 인건비 절감과 고용 유연성에서 찾는다. 특히 인건비 절감은 가장 중요한 원인으로 꼽힌다(조성재, 2011). 정규직과 사내하도급 간의 임금격차를 고려하면 사내하도급을 사용할 경우 인건비가 부분적으로 절감되는 것은 당연하다. 문제는 좀 더 싼 가격의 노동력을 이용한다는 것이 총 인건비 절감 혹은 효율성으로 반드시 이어지지 않는다는 연구 역시 상당히 많다는 사실이다.

우선 공공부문에서 사내하도급 활용이 총 인건비를 줄이지 않거나 비효율적이라는 연구결과가 있다. 은수미(2006b), 조성재(2008)는 지자체 및 공기업 조사결과에 기초하여 공공부문 민간 위탁시 예산절감 효과가 없거나 크지 않을 뿐만 아니라 비용이 더 증가하여 비효율적인 경우가 있다고 지적한다. 그 이유는 ① 국가사무에 관한 민간위탁시 인건비 등은 행자부의 예산지침에 입각하여 집행하고 여기에 중간 마진을 보장해 주어야 하기 때문에 예산절감 효과가 크지 않다. ② 중간마진을 늘리기 위한 민간업체의 인원축소, 근로조건 저하, 노동 강도 강화에 대한 관리감독이 이루어지지 않고, 업체의 도덕적 해이가 분명함에도 거꾸로 해당 기관이 업체에 끌려 다니는 사례가 발생할 수 있어 오히려 비효율적이다. 또한 노사분규까지 고려하면 전체적으로 비용이 늘어나는 경우가 있다. ③ 환경미화, 도로보수 등 상당수 핵심적인 국가사무의 경우 외주화해도 독과점이 불가피하여 유연성 확보가 어렵고 고정적 장비가 소요되기 때문에 투하자본의 효율성 역시 낮다.

그럼에도 불구하고 사내하도급은 공공부문이 가장 선호하는 고용형태이다. 예를 들어 2003년 설립된 A공항공사의 경우 초기에 이미 정규직 700명, 사내하도급 3,500명으로 직무를 분리하였고 2007년부터 2010년까지 연평균 10% 대의 흑자에도 정규직 등

직접 고용보다는 사내하도급 일자리만 늘었다. 2010년 현재 전체 근로자 6,804명 중 정규직을 포함한 직접고용 일자리는 868명(일반직 798명, 별정직 4명, 안전보안직 23명, 계약직 37명)으로 전체의 12.8%인 반면 민간위탁, 즉 사내하도급 일자리는 5,936명으로 전체의 87.2%에 달한다. 이것은 비슷한 시기 설립된 A공항 근처 특급 호텔에도 영향을 주어 당시 A호텔은 처음부터 룸메이드 등의 일부 직무를 사내하도급 직무로 설계하였다(은수미외, 2011). 따라서 인건비 절감이나 효율성에 대한 검증 이전에 효율적이라는 “답론 효과”가 큰 것이다.

고용유연성의 확보 또한 “답론 효과”의 측면이 없지 않다. 이병희(2011)는 노동부 전수조사 결과와 고용보험 DB 등을 연계하여 사내하도급 활용의 결정요인을 분석하고, 정규직 고임금이나 고용보호 때문에 사내하도급을 활용한다는 주장은 입증되지 않았으며 사내하도급을 사용할 경우 고용의 질과 양 모두에서 부정적이라는 결과를 제시한 바 있다. 노동력 구성을 통제할 경우 평균 임금수준은 사내하도급 활용정도에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는다. 또한 사내하도급 활용 업체와 미활용 업체 간의 일자리 소멸률은 통계적으로 유의미한 차이가 없다. 사내하도급을 활용 하는 경우에도 정규직 정리해고 등을 하기 때문이다. 이것은 대기업 정규직의 고용 경직성을 사내하도급 활용을 통해 해결한다는 기존의 주장에 반하는 연구 결과이다. 또한 정규직 구조조정과 비정규직 활용을 동시에 하는 수량적 유연성이 기업의 노무관리 전략으로 더 많이 활용된다는 기존의 연구와도 일치한다(김동배 외, 2004).

게다가 효율성을 위해서라면 기간제나 파견 등의 합법적 형태를 활용할 수 있는데도 불법 논란이 끊이지 않는 사내하도급을 활용하는 이유가 무엇인지 불분명하다. 혹자는 그것이 한국의 파견법이 규제적이기 때문이라고 한다. 즉 파견 규제 때문에 고용유연성 확보를 위해 사내하도급을 활용한다는 것이다. 하지만 한국의 파견법 제5조 2항에 따르면 여러 가지 이유로 결원이 생기거나 일시적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우에는 업종 제한 없이, 제조업에서도 근로자 파견을 사용할 수 있다. 박제성(2011)은 한국의 파견법은 이미 선진국에서 허용하고 있는 파견 사유에다 아무런 사유 없이도 파견을 사용할 수 있는 완전 허용 업무까지 덧붙여 보장하고 있는 법제라고 강조한다. 하지만 현실에서는 파견을 활용하기 보다는 한시하청이라는 이름으로 사내하도급을 사용하며 파견을 기피한다. 하이에크는 객관적인 사실여부와 무관하게 가설이나 의견을

다시 가설이나 의견으로 대체하는 것, 즉 효율적이라고 하니 효율적이다라는 형태의 답론 구조를 도그마¹¹⁾라고 한다. 사내하도급이 효율적이라는 주장에는 도그마로 의심할만한 여지가 있다(은수미, 2011b).

또한 사내하도급 활용이 효율적이라는 답론 효과 혹은 입소문은 조직적 동형화 즉 따라하기를 부추겨 사내하도급을 확산시킨다. 따라하기 현상은 많은 연구에서 보고된 바 있다. 예컨대 특정 산업에서 대규모 기업이 사내하도급을 활용하기 시작하면 순식간에 산업 전체에 퍼진다. 서비스업에서 2003년 특1급 호텔 외주화 현황을 보면 외부청소, 룸메이드, 세탁, 보안경비, 주차관리, 기물관리, 쓰레기장, 직원식당 등의 업무는 일률적으로 사내하도급을 활용하며 선두기업에서 도입하자마자 숙박업 전체에 퍼졌다. 대규모 은행에서 2000년대 초반까지 콜센터, IT부문, 채권추심, 대출 등 일부 직무를 사내 혹은 사외 도급 한 것도 그와 같은 사례이며 이것은 2차 금융권으로까지 확산된다. 백화점이나 대형할인마트 등은 국내시장에서 독과점적 지위를 갖고 있어 시장경쟁의 압력이 낮은데도 사내하도급을 활용하며 그 비중 역시 높다. 검품업무, 교환, 계산, 보안·경비, 주차·안내, 안내·방송, 청소, 식당, 배송접수, 식품관리, 락카관리 등 다양한 직무에서 거의 모든 업체가 사내하도급을 사용한다(은수미 외, 2008c; 은수미 외, 2011). 특정 고용 형태가 일종의 유행처럼 퍼질 경우 그것이 사실상 효과적인지, 해당 업종에 적합한지, 불법 가능성은 없는지 등은 중요하지 않다. 효율성에 대한 검증만이 아니라 위법성에 대한 민감도마저 낮추는 것이다.

6. 결론: 사내하도급 문제 개선방안

서론에서 다음과 같은 질문을 던졌다. 사내하도급의 활용이 위법하다는 대법원 판결까지 나왔지만 사용자측이 대법원 판결에 불복하고, 반복적인 파업과 농성에도 불구하고 해결점이 보이지 않는 원인이 무엇인가?

이 글에서는 사내하도급 문제를 기업수준의 노사자율에 맡겨둔 것이 오히려 해결

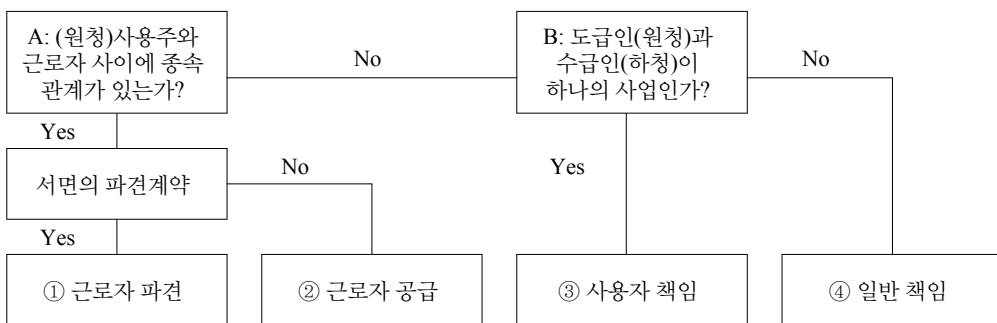
¹¹⁾ 하이에크는 대표적인 저서인 [노예의 길]에서 가슴속의 정열에다 과학적 외양이 지닌 권위를 부여하려거나 자유주의자들의 거친 경험법칙들에 대한 집착(특정 원리에 대한 아둔한 고집)은 도그마에 불과하다고 지적한 바 있다.

을 어렵게 한다는 사실을 현대자동차 사례를 들어 설명하였다. 현대자동차에서 지난 수년간 발생한 노사교섭과 노동쟁의는 노사자율적 해결의 최대치이긴 하지만 다른 한편 기업수준에서는 실마리를 풀 수 없다는 사실을 반증하는 사례이기 때문이다.

또한 그 원인으로 사내하도급 노동이 근대적 노동법에 기초한 노사관계 형성을 불가능하게 하고 사실상 사용자주의 자의성에 맡기는 전근대적 형태라는 사실을 지적했다. 더불어 한국의 사내하도급이 정부의 정책적 지원을 통한 한국형 노무관리 모델로 정착하고 효율성 담론 효과와 조직적 동형화에 따라 1997년 이후 제조업을 비롯한 전 산업에서 일종의 표준 모델로 널리 퍼져 개별 기업 차원의 해결이 어렵다는 점에 주목했다. 개별 기업 수준에서 노사갈등이 해결된다 하더라도 미봉책일 가능성이 크며 다른 기업, 업종, 산업에서 반복적으로 유사한 문제가 발생하는 것이다. 때문에 이 글에서는 개별 기업에서의 모범 사례를 만드는 것 이상으로 법제도적인 대책을 강조한다. 법제도적인 대책은 그동안 많은 연구 결과가 쌓여 있기 때문에 여기서는 그 성과를 정리하여 제시하는 것으로 대신한다. 첫째, 위법한 사내하도급을 없애고 적법한 사내하도급의 합리적 정착을 위한 법제도적 개선 대책이 우선적으로 고려되어야 한다.

[표 2]에 따르면 사내하도급은 크게 두 가지로 나뉜다. 원청이 사용자인 A유형과 원청이 사용자가 아닐지라도 하나의 사업 혹은 사업장에 소속되어 있는 B유형이다. 전자가 위법한 사내하도급이라면 후자는 적법한 사내하도급이다.

[표 2] 사내하도급의 구별 및 보호방안



자료: 은수미 외(2011)

후자부터 살펴보면 적법한 사내하도급일지라도 근대적 노동관계와 불일치하는 측면을 보완해야 하며 이때 사용자 책임과 일반 책임을 부과할 수 있다. 사용자책임으로

는 ① 미국이나 영국 등지에 존재하는 원하청 간 공동 교섭제도의 도입, ② EU의 사례에서처럼 근로조건의 저하 없는 고용승계의 제도적 보장, ③ 파견법의 차별금지에 사내 하도급까지 포함시키는 등의 임금 및 근로조건에서의 차별 없애기, ④ 일본이나 독일의 사례에서와 같이 정규직 전환을 지원하고 기업의 사회적 책임을 강조하는 것이다. 또한 일반 책임으로서 원하청 간 공정거래 및 공동결정을 촉구하거나 관련 법제도를 정비하는 것이 필요하다.

이와 관련하여 기업집단법 도입을 통해 사내하도급을 포함한 하도급 전반을 규율해야 한다는 주장은 주목할 만하다. 이것의 단초는 공동교섭 제도의 가능성을 연 2010년 3월 25일 현대중공업 사건에 대한 대법원 판례에서도 찾아볼 수 있다. 당시 대법원은 집단적 노사관계에서 원청의 사용자성을 부분적으로 인정하면서 공동교섭의 가능성을 열었다. 왜냐하면 사용자인 현대중공업은 “사내 하청업체 소속 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내하청 업체의 권한과 책임을 일정 부분담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다(중략) 사내 하청업체의 사업폐지를 유도하는 행위 및 그로 인하여 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입을 한(중략) 사용자에게 해당한다”(대법원 2010.3.25 선고 2007두8881 판결 등)고 판단하였기 때문이다. 하지만 이것이 곧바로 공동교섭을 인정하거나 사내하도급업체와 원청을 하나의 기업집단으로 간주할 수 있다는 것은 아니다. 그러나 새로운 노동관계에 대한 새로운 접근의 필요성을 제기한 면은 있다.

다음으로 위법한 사내하도급을 없애기 위한 해결책은 적법한 사내하도급에 대한 대안 이상으로 중요하며 이를 위해서는 파견/도급 기준의 개선 및 파견법의 개정이 전제되어야 한다. 파견/도급 기준의 개선과 관련해서는 대법원 판례를 준용하되 외국의 판례를 참고하면 된다.

대법원이 불법 파견으로 판단한 근거는 ▲자동차 조립·생산 작업이 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름 방식이고 ▲정규직 근로자들과 혼재 배치하며, 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바 없고 ▲사내협력업체의 현장관리인이 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인(원청)이 결정한 사항을 전달한 것이거나 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하고 ▲원청에 의해 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업 속도 등이 결정되며 ▲정규직 근로자의 산재, 휴직 등에 따른 결원 발생 시 그것을 사내

협력업체 근로자로 대체하고, ▲ 원청이 사내협력업체를 통하여 사내협력업체 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리한다는 사실이다.

이와 같은 입장은 독일연방노동법원 및 독일의 지배적 학설과도 유사한 면이 있다.

[표 3] 파견/도급 기준: 독일 사례

	연방노동법원	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩
접근 방법	계약 이름 혹은 내용이 아니라 실질 종합적 판단, 유형적 접근	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
사업 편입	혼재작업 등 ¹²⁾ +외관상 지표 ¹³⁾		√		√		√	√	√		
지시권 소재	현장대리인존재와는 무관 ¹⁴⁾ /도급상의 지시와 노동법상의 지시 구분 ¹⁵⁾	√	√	√	√	√		√	√	√	
도급계약 실제	조립(컨베이어벨트 등)이나 수리업무+하자담보책임 등 위험부담여부(+보수산정기준)	√	√	√	√	√		√	√	√	√
수급인의 권한	근로자수(TO) 및 인력이용방식결정, 근태관리, 휴가 등의 지시감독	√	√	√	√	√	√			√	√
수급인 실제	기술보유, 독자적설비 여부					√	√				

주: ① Marschall, ②v. Hoyningen-Huene, ③ Schaub, ④ Becker, ⑤ Erdlenbruch, ⑥ Henssler, ⑦ Boemke/Lembke, ⑧ Bachner, ⑨ Hiekel, ⑩ Preis

자료: 김기선(2011)에서 필자가 재정리.

12) ①근로자가 종전까지 사용사업주의 정규근로자에 의해 처리되던 업무를 수행하는 경우, ②근로자가 사용사업 내의 정규근로자와 혼재되어 있는 경우 또는 ③근로자가 사용사업 내의 정규근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 있는 등 근로자가 사용사업 내의 정규근로자와 분업적 협업관계에 있는 경우, ④근로자가 계약에서 정한 것 이외의 업무를 수행하는 경우 등이며 BAG v. 30. 1. 1991, AP Nr. 8 zu § 10 AÜG. 독일 연방노동청 (Bundesagentur für Arbeit)의 고시(Geschäftsanweisung zum Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, GA-AÜG)도 연방노동법원에 의해 확립된 기본원칙과 판단기준에 따라 이를 종합적으로 고려하는 방식에 의해 근로자파견과 도급을 구별하도록 하고 있다(GA-AUG 1.1.6). 2010년 11월 기준으로 작성된 독일 연방노동청 고시의 내용은 <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/A08-Ordnung-Recht/A083-AUEG/Publikation/pdf/GA-AUEG.pdf>에서 볼 수 있다.

13) 도급사업에 의해 원료 및 작업도구가 조달되는 경우나 작업복, 안전복 또는 안전장구 등이 도급사업에 의해 지급되는 경우와 같이 근로자가 외관상 사용사업 내의 정규근로자와 구별되지 않는 경우 등.

14) 도급인이 정규근로자와 수급인의 근로자로 구성된 하나의 작업집단 전체에 대하여 지시를 하는 경우에는 도급인에 의해 노동법상의 지시권이 행사된 것으로 인정된다. 뿐만 아니라, 수급인을 대신하여 근로자를 지시, 감독할 수급인의 현장감독인이 선임되어 이들이 도급사업 내 수급인 근로자의 업무수행을 감독하고 있기는 하지만, 이들 현장감독인이 도급인이 결정한 지시내용을 그대로 근로자에게 전달하는데 그치고 있는 경우에도 이와 마찬가지로 도급인에 의해 노동법상의 지시권이 행사된 것으로 인정된다.

15) 도급계약상의 도급인의 지시는 일의 완성과 관련성이 있어야 한다. 따라서 일정한 지시가 특정한 공정방식 또는 품질에 관한 것이거나 또는 도급목적물의 크기나 수량과 같이 도급계약의 내용과 관한 것인 경우 이는 도급계약상 허용되는 지시로 인정된다. 이에 반해 노동법상의 지시는 근로제공의 내용, 장소, 시간 등과 같이 개별 근로자의 업무수행을 직접 구속하는 형태의 인적 관련성을 가지는 지시를 말한다. 그러므로 도급인에 의해 개별 근로자가 제공해야 할 업무의 내용이 결정되는 경우 이는 도급상의 지시권을 넘는 것이 된다(BAG v. 30. 1. 1991, AP Nr. 8 zu § 10 AÜG; BAG v. 1. 12. 1992, EzAÜG § 14 AÜG Betriebsverfassung Nr. 35.)

[표 3]에 따르면 계약의 이름이나 내용이 아니라 사업장에서의 노동관계 형성의 실체를 보고 판단하는 접근방법이나 혼재작업 혹은 조립(컨베이어벨트)나 수리에서 활용할 경우 위법한 사내하도급으로 판단하는 것은 한국 대법원의 판례와 비슷하다. 더욱이 근로자수(TO) 및 인력이용방식결정, 근태관리, 휴가 등의 지시감독을 원청이 아닌 사내하도급 업체가 가져야만 불법이 아니며 작업 중에 이루어지는 업무지시를 도급지시가 아닌 노동법상의 지시라고 간주하는 것은 주목할 만하다. 이와 같은 지표에 따르면 현대자동차 사내하청을 비롯하여 상당수의 사내하도급이 불법이다.

또한 위법한 사내하도급은 의도적으로 법질서를 어기는 경우와 의도하지는 않았으나 결과적으로 위법한 행위를 한 경우로 나눌 수 있다. 위법한지를 모르고 사내하도급을 활용하는 사례도 흔하기 때문에 파견/도급 판단기준을 바꿀 뿐만 아니라 일본처럼 자가 체크 형식도 하나의 억제책이다. 일본 후생노동성은 크게 6가지 항목에 걸쳐 [도급의 적정화를 위한 자주 점검표]를 만든 바 있는데 한국에서도 충분히 활용가능한 방법일 것이다(박은정, 2011; 부표 참고).

다른 한편 현행 파견법이 2년 이상의 불법파견만 정규직화 의무를 규정하고 있고 차별시정 효과가 적다는 지적은 이미 여러 차례 제기된 바 있다. 따라서 불법파견인 경우 즉시 고용의제(정규직으로 간주)로 바꾸고 차별시정 효과를 높일 수 있는 여러 가지 방법, 예를 들어 신청권을 개인뿐만 아니라 노동조합에게까지 부과하고 신청기간을 현행 3개월에서 6개월 혹은 1년으로 확대하는 방안 등을 적극적으로 검토해야 한다.

둘째, 고용친화적인 공공부문 개혁이 필요하다. 법을 고치는 것은 시간이 많이 필요하지만 공공부문 개혁을 통한 모범 사례 만들기는 정책 의지가 있으면 손쉽게 접근할 수 있다.

핵심 정책으로는 다음의 몇 가지가 있다. ① 직접고용의 권장이다. 예를 들어 공공부문 평가기준에 직접고용 및 간접고용의 비중과 년도별 개선정도를 반영하고, 외주화 자제에 따른 인센티브를 부여하는 것이다. ② 민간위탁을 할 경우 공공서비스의 질과 양, 적절한 임금 및 근로조건의 확보 등의 측면에서 엄격한 심사와 관리·감독의 기준을 마련해야 한다. 이를 위해서는 2004년, 2006년 두 차례에 걸쳐 이루어진 공공부문 비정규직 대책을 보완하는 한편 비정규직을 양산하는 각종 지침이나 기준을 없애는 등의 공공부문 대책을 종합적으로 마련해야 한다. 최근 일부 지자체에서 실시하는 직접고용으

로의 전환, 준공영화 등이 좋은 사례가 될 것이다. ③ 조달에 참여하는 업체에 대한 규제이다. 조달이 차지하는 비중은 GDP의 약 12%(200조)에 달한다. 따라서 조달계약 체결 시 임금 및 근로조건을 규정하고 사내하도급을 포함한 비정규직 규모 및 비중에 대한 보고, 단계적인 감축 등을 권장할 경우 그 효과가 적지 않을 것이다. ④ 마지막으로 기존의 외주화에 대한 전면적인 재심사 역시 필요할 것이다.

셋째, 노동조합의 규약 및 단체협약에서 조합원 가입을 제한하는 이중 장치를 없애야 하며 이를 위한 노조법의 개정이 필요하다.

은수미(2010a)는 산별노조의 전환이 비정규직까지를 포괄하기 위해서는 기업별 노사관계 관행의 근본적 개혁, 무엇보다 규약과 단체협약을 통해 조합원 자격을 두 번씩 제한하는 소위 ‘이중장치’를 없애야 한다고 주장한다. 이와 같은 자격제한은 노동조합의 대표성을 사업장의 해당 노동자 전체가 아니라 조합원으로 한정하는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법)에 근거한다. 하지만 종종 규약과 단체협약에서의 제한이 노동법에서의 제한보다 가혹한 경우가 있다.

예를 들어 현대차 지부의 규약 8조에 1항에 따르면 조합원은 현대자동차 및 현대 모비스의 입사자이어서 사내하청 노동자들은 가입자격이 없다. 또한 단체협약에서는 그 외의 비정규직까지 제외하여 혹여 노조에 가입했다 하더라도 협약에 의한 보호를 받지 못한다¹⁶⁾. 따라서 법개정 노력과 함께 규약에서의 조합원 가입범위를 전 사업장이나 산업으로 확대하고 단체협약에서의 가입범위는 없애야 할 것이다.

넷째, 복수노조 시행은 사내하도급 노동조합 형성을 촉진할 수 있다. 하지만 그에 따른 창구단일화 문제점 역시 함께 개선할 때만 그 효과가 있다. 노조를 설립해도 창구단일화에 묶여 소수 노조가 교섭권을 인정받지 못할 경우 불이익이 커지고 이것이 노조 결성을 약화시킬 수 있기 때문이다. 또한 창구단일화제도가 사업장 전체의 임금 근로자가 아니라 조합원만을 대표하는 제도라서 사내하청 근로자나 비정규직까지 대표하기

¹⁶⁾ 현대자동차 2007년 단체협약 제6조 조합원의 자격과 가입에 따르면 “1. 회사의 종업원 중 다음 각호에 해당하는자를 제외하고 신규입사자는 입사와 동시에 조합원이 된다. (중략) (1)과장급이상(판매영업직은 제외), (2)인사노무담당(사업부포함), (3)정리회계담당(사업부 원가포함), (4)임원과 임원에 준하는자의 비서및운전원, (5)예비군및민방위관련상시근무자, (6)직업훈련생, (7)종합생산관리실(KDI부문은 제외) (8)수습사원, 임시고용원, 촉탁원, 별정직(단, 기존조합원은 제외), 선임연구원 이상, (9)경비원, (10)교환 및 통신업무취급자, (11)총무, 법규담당 (12)정보기술센터의 주 전산기 담당자(프로그램개발, 시스템운영, 오퍼레이터), (13)노사쌍방이 합의한 자” 등이다.

어렵고 위헌의 소지가 크다. 게다가 조합원 대표제에 기초한 창구단일화는 초기업별 노조의 결성 및 활동을 가로막는다.

이와 같이 전국적이고 제도적인 해결책이 시급하게 마련되어야 하는 또 다른 이유가 있다. 2003년 1월 31일 용인기업이 폐업되면서 해고된 현대미포조선 30명 사내하청 노동자들은 6년이 넘은 2009년 8월에야 회사에 복직하였다¹⁷⁾. 일하지 않으면 먹지도 못하는 사회에서 6년은 참으로 긴 기간인데 이와 같은 현상이 향후에도 계속된다면 그로 인한 사회적 비용이나 개인적 고통은 가늠하기 어렵다.

마지막으로 본 연구의 한계 혹은 향후 연구 과제 역시 꽤 분명하다. 무엇보다도 사내하도급이 한국형 표준 모델로 자리하는 과정에 대한 역사적 연구가 필요하다. 특히 초기 프롤레타리아트화에서 동질화 그리고 분절화로의 이행과 구별되는 생산과정에서의 한국적 특수성에 대한 연구가 쌓여야 한다. 또한 1987년 이후 기업내부 노동시장의 형성이라는 그동안의 지배적 연구에 대한 재검토 역시 필요하다. 기업내부 노동시장 형성과 동시에 사내하도급의 활용이 이루어졌다면 그것을 기업내부 노동시장이라고 부를 수 있는가 또한 논점이 될 수 있기 때문이다. 다른 한편 외국 자동차산업이나 철강, 전자 산업과의 비교 연구나 서비스업에서의 고용형태에 대한 비교 연구 역시 필요하다. 그리고 사내하도급 활용 효과에 대한 연구는 이제 막 시작되었다는 점에서 지속적인 연구가 필요할 것이다.

¹⁷⁾ 2003년 노동부의 불법파견 판정에도 불구하고 울산지방법원 1심과 부산고등법원 2심에서는 패소하였으며 2008년 7월 10일 대법원에 의해서야 용인기업 노동자들의 사용자가 현대미포조선이라는 판결이 내려졌다.

[부표 1] 도급의 적정화를 위한 자주 점검표: 일본

★ 하도급사업주가 고용하는 근로자의 노동력을 스스로 직접 이용할 것.

적정한 도급의 요건으로서 우선 아래와 같은 1 내지 3의 항목이 있습니다. 구체적으로는 ① 업무의 처리방법을 도급사업주가 개입하지 않고 하도급사업주가 결정할 것, ② 근로자의 근태관리를 도급사업주가 개입하지 않고 하도급사업주가 할 것, ③ 현장으로의 출입이나 복장의 규율에 대해서도 하도급사업주가 결정할 것이 필요합니다. 각 항목을 참고하면서 1 내지 3을 점검하여 주십시오(각 항목에 해당하면 적정하다고 말할 수 있습니다).

(해당하는 항목 □에 ✓하여 주십시오)

1. 근로자에 대한 업무의 수행방법에 관한 지시 기타 관리를 하도급사업주 스스로 하고 있습니까?

- 작업장의 근로자 수, 배치, 변경 등의 지시는 모두 하도급사업주가 하고 있다.
- 근로자에 대한 업무분배, 조정 등의 지시는 모두 하도급사업주가 하고 있다.
- 근로자에 대한 업무의 기술지도나 지휘명령 모두 하도급사업주가 하고 있다.
- 하도급사업주 스스로가 작업스케줄을 작성 및 조정하여 근로자에게 지시하고 있다.
- 결근 등이 있었던 때의 인원배치는 하도급사업주가 스스로 지시, 배치를 하고 있다.
- 업무의 완성이나 업무의 처리방법에 대한 교육, 지도는 하도급사업주 스스로 하고 있다.
- 작업자 개개인의 능력평가는 하도급사업주 스스로 하고, 도급사업주에게 능력평가에 대한 자료 등을 제출하지 않는다.
- 도급사업주의 허가, 승인 없이도 하도급사업주의 근로자가 직장을 이탈할 수 있다(단, 시설관리상 및 기밀유지상의 합리적 이유가 있는 경우는 제외).

2. 근로자의 근로시간 등에 관한 지시 기타 관리를 하도급사업주 스스로 하고 있습니까?

- 하도급사업주가 근로자의 ① 취업시간, 휴게시간의 결정, ② 잔업, 휴일출근의 지시, ③ 결근, 지각, 조퇴 등의 근태관리를 하고 있다.
- 도급사업주의 취업규칙을 그대로 사용하거나, 그 적용을 받도록 하지 않는다.
- 도급사업주가 작성한 출퇴근기록카드나 출근부를 그대로 사용하도록 하지 않는다.
- 하도급사업주의 각 근로자의 잔업시간, 야간근로시간, 휴일근로일수의 파악, 확인, 계산 등을 도급사업주가 하지 않는다.

3. 기업질서의 유지, 확보 등을 위한 지시 기타 관리를 하도급사업주 스스로 하고 있습니까?

- 도급사업주가 작성한 신분증명서, ID카드 등을 사용하도록 하지 않는다(단, 시설관리 및 기밀유지상의 합리적 이유가 있는 경우는 제외).
- 도급사업주가 직접 하도급사업주의 각 근로자의 능력부족 등에 대한 지적을 하지 않는다.
- 도급사업주가 면접 등을 하여 하도급사업주의 근로자를 선정하지 않는다.
- 도급사업주와 동일한 작업복(모자를 포함)을 착용하도록 하지 않는다(단, 시설관리 및 기밀유지상 등의 합리적 이유가 있는 경우 또는 유상으로 대여하는 경우는 제외).

□ 필요한 근로자의 지명, 분담, 배치 등의 결정은 하도급사업주가 모두 하고 있다.

★ 도급받은 업무를 하도급사업주 자신의 업무로서 독립하여 처리하고 있을 것.

적정한 도급의 요건으로서 아래 4 내지 6의 항목이 있습니다. 6에 대해서는 ① 업무의 처리에 필요한 설비, 기계 등을 하도급사업주가 준비하거나 유상으로 빌리고, ② 도급사업주에게 없는 하도급사업주 독자적인 노하우 등을 이용하여 업무를 처리할 것이라는 두 가지 요건이 모두 필요합니다. 각 항목을 참고 하면서 4 내지 6을 점검하여 주십시오(각 항목에 해당하면 적정하다고 할 수 있습니다).

(해당하는 항목 □에 ✓하여 주십시오)

4. 업무의 처리에 필요한 임금을 모두 하도급사업주 스스로의 책임으로 조달·지급하고 있습니까?

□ 필요한 여비, 교통비 등을 필요할 때마다 도급사업주에게 청구하지 않는다.

□ 원료, 부품 등을 도급사업주가 무상으로 제공하지 않는다.

□ 출장교통비 등 실비를 도급사업주의 여비규정에 따라 청구, 지급하지 않는다.

5. 업무의 처리에 대하여, 민법·상법 기타 법률로 규정된 사업주로서의 모든 책임을 하도급사업주가 부담하고 있습니까?

□ 계약서에 업무의 처리에 대하여 하도급사업주 측에게 계약위반이 있는 경우에 대한 손해배상규정이 있다.

□ 계약서에 하도급사업주의 근로자의 고의, 과실에 의한 도급사업주 또는 제3자에 대한 손해배상규정이 있다.

□ 노동안전위생의 확보, 책임은 하도급사업주가 부담한다.

6. 단지 육체적인 노동력을 제공시키고 있지는 않습니까?(단순한 육체적인 노동력의 제공으로는 요건을 만족시킬 수 없습니다)

□ 처리해야 할 업무를 ① 하도급사업주가 조달하는 설비·기기·재료·자재를 사용하여 처리하고 있거나, 또는 도급사업주가 설비 등을 조달하는 경우 무상으로 사용하도록 하지 않고 있고, ② 하도급사업주의 독자적인 고도의 기술·전문성 등으로 처리를 하고 있다(①② 모두 해당되고 있을 것).

□ 계약서에 완성해야 할 업무의 내용, 목적으로 하는 성과물, 처리해야 할 업무의 내용이 명기되어 있다.

□ 근로자의 결근, 휴가, 지각 등에 의한 작업시간의 감소 등에 따라서 도급대금의 감액 등이 정해지지 않는다.

□ 도급대금은 {노무단가×인수(人數)×일수(日數) 또는 시간}이 아니다(단, 고도의 기술·전문성이 필요한 경우를 제외).

자료: 박은정(2011)

■ 참고문헌 □

- 강성태(2007). 지금 왜 사용자인가? 사업과 사용자 개념의 내포와 외연. 서울대학교 노동법연구회 2007년 가을 콜로키움 발표문.
- 김기선(2011). 독일에서의 근로자과건과 도급의 판단. 미발표 논문.
- 김동배·김주일·배규식·김정우(2004). 고용유연화와 인적자원관리과제. 한국노동연구원.
- 김선수(2002). 비정규근로자보호를 위한 법개정안. 노동사회 47. 40-56.
- 문무기(2005). 간접고용(근로자공급·하도급·과건·용역)규율의 법리. 노동리뷰 4. 35-46.
- 박남희(2007). 호텔 룸메이드 투쟁 사례를 통해 본 여성노동의 현실과 제언들. 전국여성노조 토론회 자료집.
- 박은정(2011). 위장도급문제에 관한 일본의 학설과 판례. 미발표논문.
- 박제성(2010). 사내하도급과 노동법-사업이전 및 위법한 사내하도급의 사법적 효과에 관하여. 민변노동위원회 워크샵 자료집.
- 박제성(2011). 사내하도급을 둘러싼 몇 가지 논점에 대한 노동법적 검토. 사내하도급과 한국의 고용구조. 한국노동연구원.
- 박지순·김상호·권혁·전형배·정영훈(2011). 외국의 사내하도급·파견 현황 및 제도 실태조사. 노동부.
- 박태주(2009). 현대자동차의 세계화 전략과 노동조합의 저항적 실리주의. 산업노동연구 15(1). 93-120.
- 백두주·조형제(2009). 시스템 합리화와 노동유연성-현대자동차 사내하청을 중심으로. 산업노동연구 15(2). 349-383.
- 손정순(2009). 금속산업 비정규 노동의 역사적 구조변화-산업화 이후 금속산업 사내하청 노동을 중심으로. 고려대학교 경제학과 박사학위논문.
- 신원철(2003). 사내하청공 제도의 형성과 전개: 현대중공업 사례. 산업노동연구 9(1). 107-141.
- 신원철(2006). 한국 조선산업의 사내하청과 고용관계. 산업노동연구 12(2). 349-377.
- 은수미(2006a). 2006년도 노사분규 실태분석 및 평가: 사내하청 부문. 노동부.
- 은수미(2006b). 공공부문 비정규 실태와 정책방향-지자체 사례를 중심으로. 노동리뷰 21. 36-48.
- 은수미(2006c). 비정규직과 한국 노사관계 시스템 변화 I. 한국노동연구원
- 은수미(2007). 2007년도 노사관계 실태분석 및 평가: 사내하청 노사관계를 중심으로. 노동부.
- 은수미(2008a). 원청의 노사관계 전략-제조업 사내하청을 중심으로. 노동정책연구 8(3). 125~157.
- 은수미(2008b). 간접고용, 무엇이 문제인가: 사내하도급 실태와 정책적 대응방향을 중심으로. 간접고용노동자 노동기본권 보장 국회 토론회 자료집.
- 은수미·김종진·김순영(2008c). 유통·서비스산업 고용관계-음식점, 호텔업, 백화점과 할인마트를 중심으로. 한국노동연구원.
- 은수미(2011a). 사내하도급: 전근대적 노무관리와 사회적 위험. 민주사회를 위한 변론 93. pp.8~15.

- 은수미(2011b). 사내하도급의 실태와 쟁점, 제도적 개선방향. 환경노동위원회 주최 심포지움 발제문.
- 은수미·이병희·박제성(2011). 사내하도급과 한국의 고용구조. 한국노동연구원.
- 이병훈·김동배(2003). 비정규인력 활용의 노조효과에 관한 탐색적 연구. 제1회 사업체패널 학술대회 논문집. 47-66.
- 이병희(2011). 사내하도급 활용실태와 경제적 효과. 사내하도급과 한국의 고용구조. 한국노동연구원.
- 이시균·김정우(2006). 노동조합이 기업의 유연화에 미친 영향분석. 노동정책연구 6(3). 63-95.
- 조돈문(2009). 비정규직 투쟁과 정규직 노동조합의 딜레마: 캐리어와 지엠대우 창원공장의 사례연구. 산업노동연구 15(2). 151-184.
- 조돈문(2010). 정규직 노동조합과 비정규직 정규직화의 정치: 타타대우상용차 사례연구. 산업노동연구 16(1). 135-171.
- 조성재(2006). 한·중·일 자동차산업의 고용관계비교-도요타, 현대, 상하이폴크스바겐의 비정규직 실태를 중심으로. 노동정책연구 6(2). 1~28.
- 조성재(2007). 불법과건 형태의 사내하도급 문제 해결을 위한 참여정부의 노력과 과제. 노동부.
- 조성재(2008). 공공부문의 간접고용과 고용관계. 미발표 논문.
- 조성재(2011). 사내하도급 실태와 개선방향. 노동리뷰 70. 73-80.
- 조성재·홍장표·이시균(2004). 자동차산업의 도급구조와 고용관계. 산업별 도급구조와 고용관계. 노동부.
- 조효래(2008). 사내하청 노조운동의 발생과 성장에 관한 비교연구. 산업노동연구 14(1). 125-164.
- 조효래(2009). 제조업 사내하청 고용관계의 다양성: 경남지역을 중심으로. 산업노동연구 15(2). 61-98.
- 홍장표(1997). 자동차산업 도급관계와 노동자의 연대의식. 지역사회연구 5. 65-94.
- Barrett, Garry, F & Denise J, Doiron(2001). Working Part Time: By Choice or by Constraint. *The Canadian Journal of Economics* 34(4), 1042~1065.
- Denys, Jan(2004). Challenges for Temporary Agency in the Information Society. R,Blanpain & R,Graham(eds.), *Temporary Agency Work and the Information Society*. Kluwer Law International.
- Gordon, David M., Edwards, Richard & Reich, Michael(1984). *Segmented work, divided workers: The historical transformation of Labor in the United States*. New York: Cambridge University Press.
- Jérôme Gauthier and John Schmitt, eds(2010), *Low-Wage Work in the Wealthy World*, New York: Russel Sage Foundation Publications.
- Lautsch, Brenda A(2002). Uncovering and Explaining Variance in the Features and Outcomes of

Contingent Work, *Industrial and Labor Relations Review* 56(1), 23-43.

Pollard, S(1968). *The Genesis of Modern Management*, Middlesex: Penguin Books.

Purcell, Kate and John Purcell(1999). Insourcing, Outsourcing and the growth of contingent labour as evidence of flexible employment strategies(UK). R,Blanpain(eds.), *Non-Standard Work and Industrial Relations*, Kluwer Law International.

In-house Contracting in Korea: Cause and Measures

Eun, Soo-Mi*

The question to be addressed in this paper is, “Why are the in-house contracting issues in Korea not resolved despite the Supreme Court’s ruling finding it to be ‘unlawful dispatch’ and workers’ resistance?” The reasons can be surmised as follows based on case studies including Hyundai Motor’s, interviews, and secondary literature analysis. First, the anachronistic form of in-house contracting has been established as the ‘Korean standard model’ with the government’s policy support. Second, the Korean standard has won legitimacy on the grounds of efficiency. Third, organizational isomorphism such as benchmarking large companies. Fourth, the impossibility of forming labor-management relations. Thus any solution would have to be a nationwide system that goes beyond the boundary of individual companies like Hyundai Motor, and this paper presents some possible options. First, improving the legal system to encourage rational use of in-house contracting and eliminate unlawful contracting. Second, reforming the public sector to be more employment-friendly. Third, amending the Act on Trade Unions to make it easier to set up and join unions, and eliminating the dual restriction on union membership as specified in the union charter and collective bargaining agreement. Fourth, seeking a supra-enterprise bargaining arrangement that goes beyond company-level bargaining.

Key words: In-house contracting, anachronistic, organizational isomorphism, bargaining structure, non-standard workers

◆ 2011.06.13. 접수 / 2011.06.24. 1차 수정 / 2011.09.03. 게재 확정

* Korea Labor Institute(esumi@kli.re.kr)