

긴급토론회



현대차 사내하청 문제의 올바른 해법과 사회적 실천 모색을 위한 긴급토론회



2010년 11월 30일(화) 오후2시
프란치스코 교육회관 2층 대강의실

공동주최 :

민주당 국회의원 홍영표
민주노동당 국회의원 홍희덕
진보신당 국회의원 조승수
창조한국당 국회의원 유원일
국민참여당
전국민주노동조합총연맹

현대차 사내하청 문제의 올바른 해법과 사회적 실천 모색을 위한 긴급토론회

2010년 11월 30일(화) 오후2시
프란치스코 교육회관 2층 대강의실

토론회 순서

- 사회
 - 민주노총 임동수 정책실장
- 인사말
 - 민주노총 김영훈 위원장
- 발제
 - <발제1> 사내하청 근로자에 대한 원청회사의 노동법상 책임
 - 박수근(한양대 교수)
 - <발제2> 현대차 불법파견 투쟁의 현재적 의미와 향후 해결해야 할 과제
 - 이상호(금속노조 정책연구원 연구위원)
- 지정토론
 - 홍영표 (국회의원, 민주당)
 - 홍희덕 (국회의원, 민주노동당)
 - 조승수 (국회의원, 진보신당)
 - 김영대 (최고위원, 국민참여당)
- 질의응답 및 자유토론

현대차 사내하청 문제의 올바른 해법과 사회적 실천 모색을 위한 긴급토론회

2010년 11월 30일(화) 오후2시
프란치스코 교육회관 2층 대강의실

자료집 순서

사내하청 근로자에 대한 원청회사의 노동법상 책임	3
현대차 불법파견 투쟁의 현재적 의미와 향후 해결해야 할 과제	26
메모	58

사내하청 근로자에 대한 원청회사의 노동법상 책임¹⁾

박수근 (한양대학교 교수)

I. 문제의 소재

오래 전부터 일부 제조업을 중심으로 기업들은 필요한 노동력을 고용관계를 맺지 않고 사내하청업체를 통해 이용하여 온 것으로 파악되었다. 최근에는 업종을 불문하고 확산되고 있으며, 1차 하청업체의 근로자를 통한 고용을 벗어나 그 하청업체가 다시 분절화되어 다단계 구조를 가지거나 노무제공에 관한 지시권을 더욱 세분화시켜 누가 이를 행사하였는지를 외부에서는 파악하기 어려운 형태로까지 발전하고 있다. 이를 둘러싼 법적 분쟁에서, 사내하청근로자의 보호를 위한 대법원 판결이 나오자, 노동부는 2010년 7월 말경 사내하청과 불법파견에 대해 실태조사를 하겠다고 발표하기도 하였다.

노동법 연구자로서 이러한 상황을 어떻게 인식해야 하고, 종래의 연구결과가 법적 분쟁에서 어떻게 받아들여지고 있는지를 검토할 필요가 있다. 사내하청업체 근로자의 문제에서 선행연구와의 중복을 가능한 피하는 의미에서, 여기서는 두 가지 측면으로 접근하고자 한다. 첫째, 원청회사의 고용관계에 대한 책임과 관련하여, 사내하청업체 근로자의 보호를 위해 제기되는 법적 쟁점과 이에 대한 연구자들의 입장을 개괄적으로 파악하면서, 노무도급과 파견근로의 구별기준과 불법파견에 대한 법적 효과를 검토한다. 둘째, 사내하청근로자 또는 파견근로자의 노동3권의 보장과 행사와 관련하여, 합법 또는 불법파견에서 집단적 노동관계는 어떻게 해석되어야 하는지, 이 때 원청회사가 단체교섭에 응해야 할 내용 등을 개괄적으로 검토한다.

1) 이하의 내용은, 필자가 2010. 10. 29. 노동법이론실무학회에서 발표한 내용을 기초로 하여 보완·추가한 것임을 미리 밝혀둔다.

II. 원청회사의 고용관계 책임

1. 접근방법

제조업 등에서 파견근로제도가 활성화되지 않고, 사내하청 또는 불법파견이 성행하는 것에는 다양한 이유가 있겠지만, 파견법에서 파견대상업무를 제한하는 것이 주된 요인일 것이다. 원청회사는 사내하청업체와 도급계약을 체결하여, 그가 고용한 근로자에 대한 근기법상 사용자 책임, 파견법상 사용사업주에 부과된 각종 의무와 책임, 기간제법상 차별적 처우의 금지와 차별시정 등 노동법상 책임을 회피하고자 한다. 이러한 사정으로 인해 하청업체 근로자와 원청회사 사이의 노동법상 책임 문제에는 검토할 법적 쟁점이 많다. 그러나 주로 노무도급 또는 근로자파견인지, 불법의 근로자파견이라면 원청회사에게 파견법상의 책임 이외에 노동법상 어떤 책임을 부담시켜야 하는지가 문제된다. 이를 해결하기 위해서는 다음과 같은 순서와 방법으로 접근할 수 있다.

첫째, 진정 도급인가 아니면 위장도급인가에서 출발하여, 전자로 파악되면 원청회사는 하청 소속 근로자에게 노동법상 책임을 부담하지 않는다. 위장도급으로 판단되면, 원청회사와 하청업체 소속 근로자와의 노동법상 관계는 다시 묵시적 근로관계의 형성, 직업안정법을 위반한 근로자공급 또는 불법파견에 대한 법적효과로 접근하게 된다. 둘째, 현행법상 위장도급의 개념이 정의된 것은 아니므로, 원청회사에게 노동법상 책임을 추궁할 수 없는 노무도급인지 파견법상 사용사업주의 책임을 부담시킬 수 있는 근로자파견인지로 접근하는 방법이다. 여기서, 후자로 파악되는 경우 합법적인 파견은 파견법상 사용사업주의 책임을, 불법파견이라면 다시 이에 관한 법적 책임은 어떻게 될 것인지를 검토하게 된다. 위와 같은 두 방법론에서, 어떤 것을 취하더라도 연구자들의 논리전개의 과정만 다를 뿐 원청회사에게 노동법상 책임의 존부에 관한 결과에는 큰 차이가 없을 것 같다.

2. 노무도급과 근로자파견의 구별기준

1) 연구자들의 다양한 입장과 근거

(1) 위법한 근로자공급의 법적효과와 도급계약이 가능한 업무의 성격을 강조하는 입장²⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【불법파견 또는 근로자파견이라는 단

2) 강성태/노상현/문무기/박제성, 사내하도급과 노동법, 한국노동연구원, 2008, 35면 이하. 다만, 공동연구자 중에서 평소 연구와 발표된 글을 참고하면 어떤 연구자의 입장이 강하게

어는 불법공급 또는 근로자공급으로 대체되어야 한다. 기존의 논의가 불완전한 인식으로 귀결하고 만 이유는 근로자파견과 근로자공급에 대한 이해가 부정확하였기 때문이다. 첫째, 근로자파견은 요식 행위이다. 근로자파견계약을 서면으로 체결하지 아니한 경우에는 파견법 소정의 근로자파견사업이 될 수 없고 따라서 근로자공급사업에서 제외될 수 없다. 둘째, 근로자공급은 불요식 행위이다. 기존의 논의는 “근로자파견계약”이 법에서 정한 내용을 포함하여 서면으로 체결해야 하는 요식행위라는 점을 간과하고 있는 문제점이 있다. 법이 근로자파견계약을 요식행위로 규정한 이유는 종속관계를 억제하는 효과를 부여하기 위해서라고 이해해야 한다. 위법한 근로자파견(불법파견)이 아니라 위법한 근로자공급이다. 위법한 근로자공급의 사법적 효과는 원칙에 따른다. 수급인에게 사업실체성이 있다고 해서 곧바로 사내하도급이 적법하게 된다고는 할 수 없다.

이에 관한 세부적인 기준도 제시하고 있다. ① 업무의 전문성/일반성을 통해 접근하는 기준이다. 근로제공 계약의 목적이 된 근로가 사용사업주의 일반적 영업 활동과 엄격히 구분되고 사용사업주에게는 필요하지만 존재하지 않는 노하우가 결합되어 있는 경우에만 적법한 도급으로 인정하고 있다. 이러한 기준에 따르면, 동일한 업무를 도급인의 직접 고용 근로자와 수급인의 근로자가 같이 수행하는 경우에는 적법한 도급으로 인정될 수 없을 것이다. ② 업무의 일시성/상시성을 통한 접근 방법이다. 사내하도급을 한 업무가 도급인의 사업에서 상시적으로 행해지는 업무인 경우에는 도급인의 지휘명령권이 행사되고 있다고 보아야 한다. 상시적인 업무인 경우에는 도급의 목적인 “일의 완성”을 특정할 수 있는 여지가 거의 없다. 특히, 하도급 근로자가 도급인의 사업의 존립 기반을 이루는 중추적인 근로자 집단에 밀접하고 상시적으로 속해 있는 경우에는 해당 사업의 성패를 위해서는 그 하도급 근로자에 대해서 도급인이 엄격한 지휘명령을 행사할 수밖에 없다는 것을 강하게 추정할 수 있을 것이다. ③ 다른 사업의 병행 여부이다. 수급인이 사내하도급된 업무 외에 다른 사업을 독자적으로 수행하고 있지 아니한 경우에는 수급인의 이윤의 원천은 하도급 근로자의 근로의 대가 중에서 일부를 취한 것일 수밖에 없으므로 중간착취에 해당한다. 만약 수급인이 다른 사업을 병행하고 있는 경우에는 중간착취의 문제가 희석된다. 그러나 수급인이 다른 사업을 병행하고 있다는 점만으로 사내하도급의 적법성이 확인되는 것은 아니다. 이 징표는 사내하도급의 위법성 확인을 강화시켜주는 편면적 효과만 가질 뿐이다. 수급인이 다른 사업을 병행하고 있는 경우에도 사내하도급된 업무의 전문성·일시성이 확인되는 경우에만 적법한 사내하도급으로 인정된다. ④ 수급인의 실체성 판단의 함정과 비판이다. 묵시적 근로계약 관계가 성립하기 위해서는 수급인이 “업무 수행의 독자성”이나 “사업 경영상의 독립성”을

반영되었는지를 알 수 있다.

갖추지 못하여 도급인의 노무 대행 기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 않아야 한다. 그러나 사업 경영상의 독립성을 갖추는 것은 또는 인정해 주는 것은 의외로 쉽다. 수급인에게 그 약간의 독립성만 있으면 비록 수급인의 근로자와 도급인 사이에 종속 관계가 인정된다 하더라도 근로계약 관계는 부정될 수 있다는 점에서 묵시적 근로계약 법리는 결정적인 한계를 안고 있다.】

(2) 사용자 개념의 확대를 통한 원청회사의 책임을 강조하는 입장³⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【사업경영상 필요한 물적 설비를 스스로 갖추지 못하고 오로지 하나의 원청회사만을 위하여 그 사업장내에서 사업하는 사내하도급의 경우 하청회사의 지위는 일반적인 도급관계에서 도급인이 수급인에 대하여 갖는 통상적인 「경제적 우월성」과는 성격이 질적으로 전혀 다르다. 하청회사의 경영의 존립과 근로조건의 유지·개선에 있어서 원청회사는 거의 절대적인 권한을 행사한다. 하청회사는 독자적으로 기업적인 창의력을 발휘할 여지가 없을 정도로 원청회사에게 경제적으로 종속되어 있다. 그 결과 원청회사의 도급계약해지가 곧바로 사업폐지·해산과 근로자의 집단적 해고로 이어지게 되고 원청회사는 근기법의 해고제한 규정을 전혀 적용받지 않고 쉽게 근로자를 정리해버릴 수 있게 된다. 이로서 노동보호법규들은 회피되고 근로권이 박탈되는 결과가 발생한다. 배후에서 고용, 근로조건, 단결 활동 등 근로자의 모든 노동법상의 지위에 실질적인 결정권 또는 영향력을 가진 원청회사에게 단체교섭 기타 노동법상의 책임을 부담시키는 것이 필요하다.】

(3) 법리와 실제적 측면을 강조하는 입장⁴⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【법리적 측면에서 보면, 도급과 파견의 대비에서의 도급은 민법상의 도급계약의 법적 성격과 일치하지 않는다. 민법상의 도급 등에 관한 규정은 채권법상의 다른 대부분의 규정과 마찬가지로 강행법규가 아닌 임의법규적 성격을 가지기 때문에 단순히 임의적·보충적 기능을 가진다. 도급 등의 법적 성격이나 파견법의 이러한 성질을 볼 때 근로자파견관계가 존재하는지에 대한 평가는 파견법상 근로자파견의 정의규정의 구성요건에 해당하는지 여부를 판단하는 방식으로 이루어져야 한다. 근로자파견관계의 존재여부에 대한 판단은 계약의 목적, 법률행위의 내용이 무엇인가를 중심으로 파악해야 한다. 도급 등의 계약에서 수급인 등이 도급인 등의 사업장에 자기가 고용한 근로자를 투입하는 경우에 노동력의 투입은 그 자체가 목적이 아니라 '그 이외의 다른 무엇'이라는 계약목적 달성을 위한 수단으로서의 성격을 가진다. 근로자파견에서 계약의 목적과 대상은 단지 노동력의 제공이다. 지휘명령의

3) 조경배, 사내하도급에 있어서 원청의 사용자성, 노동법연구(제25호), 서울대노동법연구회, 2008, 227면.

4) 조임영, 근로자파견관계의 판단방식과 기준, 노동법연구(제22호), 2007, 158면.

요소는 계약대상이나 사업경영상의 독립성에 대한 판단기준과의 관계에서 상대적으로 비중을 적게 두어야 한다.】

(4) 법의 적용과 해석에서 노무지시권을 강조하는 입장⁵⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【노동현장에서 발생하는 사내하도급의 문제를 적정하게 해결하기 위해서는 우선 그것의 본질이 진정한 도급인지 아니면 위장도급으로서 파견의 실질을 갖는지를 구별하는 것으로부터 출발해야 한다. 도급과 파견은 유사한 외형을 갖춘 관계상황에 있어 특히 그 구별이 쉽지 않다. 따라서 도급과 파견의 구별은 전체적인 관점에서 유형론적으로 평가할 수밖에 없다. 그러나 원칙적으로 양자를 구별하기 위한 본질적 기준은 존재하며 그것은 노무급부 관련 지시권 행사와 그에 대한 구속이라고 할 수 있다. 따라서 수급인 측에서 감독자를 내세워 수급인이 지시하는 도급의 외형을 갖추더라도 종국적으로 노무급부 지시권을 도급인이 행사한다면 이는 파견으로 보아야 한다. 노무급부 관련 사항을 미리 세부적으로 확정하는 도급계약의 경우 그것이 사전적으로 노무급부 관련 지시권을 행사한 것으로 볼 수 있고 수급인은 단지 도급인의 지시에 알맞은 근로자를 구해 제공하는 의무만 부담하는 형상이 된다면 이는 파견으로 보아야 한다. 특정한 사내하도급의 본질이 파견으로 판단된다면 그것은 파견사업 허가 없이 파견대상에 해당하지 않은 업무에 근로자를 파견한 불법파견에 해당한다. 파견법의 입법목적과 동법 제6조 제3항 등을 고려할 때 불법파견인 사내하도급에서 파견근로자는 불법파견 기간의 장단과 관계 없이 불법파견인 순간부터 바로 고용의제의 법률효과가 부여되는 것으로 해석되어야 한다.】

(5) 파견과 도급의 합리적 구별기준의 재정립을 강조하는 입장⁶⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【파견과 도급의 계약유형적 특성이다. 사내하도급에서는 본질적으로 사용자와 근로자 두 당사자의 직접적인 근로관계만이 존재한다. 제3자인 도급사업자는 법률관계에 개입할 여지가 없다. 반면에 근로자파견에서는 제3자인 사용사업주는 근로자파견계약에 의하여 노무의 지휘 및 감독권자로서 파견근로자를 계약관계 없이도 사용할 수 있는 권한을 위임받는다든 점에서 ‘사실상’ 사용자의 지위를 갖게 된다. 현행법은 근로자파견과 도급계약을 구별하는 그 어떠한 법률적 요건도 규정한 바가 없으므로 도급과 파견의 유형을 확정하여 개별 사례들이 어떤 유형에 가까운지 판단하게 된다. 도급계약의 형태로 나타나는 거래현상들도 특정 거

5) 박종희, 사내하도급의 불법파견에 관한 법적 문제, 고려법학(제47호), 2006, 146면 이하.

6) 박지순/조성재, 합리적인 외주화(사내하청, 용역) 제도 정립 방안에 관한 연구, 노동부 보고서, 2008. 다만, 공동연구자 중 1명은 노동법전문가 아님을 참고하면 노동법의 문제는 어떤 연구자의 입장이 반영된 것인지를 추정할 수 있다.

래방법이나 계약목적을 가지고 통일적으로 발생하지 않는다. 도급계약은 ‘일의 완성’을 목적으로 하는 모든 계약관계를 포괄하는 유형개념이며, 계약당사자는 임의규정인 민법상의 도급계약의 규정과 관계없이 다양한 계약유형을 발전시킬 수 있다. 근로자보호를 목적으로 강행규정으로 성립한 노동보호입법은 당사자의 사적 자치에 대하여 외부에서 그 한계를 긋는 역할을 담당한다. 구별기준의 합리적 재정립은 단순히 비용절감이나 노동법의 적용을 회피할 목적으로 행하는 악의적 위장도급은 근절하되, 상생차원의 생산적 협업체계 형성이 저해되지 않도록 한다는데 그 기본적인 방향을 두어야 할 것이다. 노무급부의 장소가 중요한 것이 아니라 근로자의 노무제공과 관련된 지휘명령권이 누구에게 귀속되는가 하는 점이 파견과 도급의 핵심적 판단기준이 되어야 한다.】

(6) 사내하도급의 법적 규제에서는 근로자를 위한 사회적 보호필요성과 기업의 유연한 인력활용의 요청 사이에서 비교형량을 해야 하지만 지나치게 규제하는 것은 기업가의 기본권 침해를 가져올 수 있다는 점을 우려하는 입장⁷⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【사내하도급의 형식을 취하면서 원청기업이 실질적으로 지휘명령권을 행사하는 상당수의 대기업, 특히, 자동차, 건설, 조선 산업에서 직영 근로자 이외에 사내하도급 근로자를 활용하는 사업장에서는 지휘명령권의 부존재가 명료하게 드러나지 않는 한 파견근로관계가 용이하게 인정될 것이다. 이것은 사내하도급 근로자들의 파견법상의 보호를 가져옴과 동시에 외부노동력 이용의 파견법적 규제를 강화하여 간접고용에서의 노동력제공 관계를 정서화하는 순기능을 발휘할 것으로 전망된다. 그러나, 타기업 노동력의 활용에 대해서 법적인 규제를 가하는 경우에도 타기업 노동력 활용의 근본목적은 훼손하거나 타기업 노동력 활용을 봉쇄할 정도로 법적인 규제를 가해서는 안된다. 타기업 노동력의 활용을 통한 인력활용의 유연화는 기업이 시장에서 경쟁압력과 급변하는 경영환경에 대처하고자 하는 수단이 될 수 있다. 그런 점에서 사내하도급은 기업가적 결정사항으로서 헌법적으로 보장된 경영권에 속하는 사항이기도 하다.】

(7) 혼합계약의 성격과 사적 자치도 강조하는 입장⁸⁾으로 그 일부를 요약하면 다음과 같다. 【기본적으로 사내하도급관계는 전형적인 도급계약의 일종이며, 도급계약의 당사자간에 그 내용의 형성은 매우 다양할 수 있고, 이러한 내용을 구체적으로 실

7) 김영문, 사내하도급 근로자와 원청기업의 노동력 제공관계, 월간 노동법률(2010.9월호), 중앙경제, 39면.

8) 하경효외 5인, 사내하도급과 노동법, 신조사, 2007, 223면 이하. 다만, 이 책의 서문을 보면, 공동 저자 중, 사적 자치부분은 대학에서 노동법이 아닌 민법분야를 전공한 교수가 맡았던 것 같다.

현해 나가는 방식도 아주 탄력적으로 이해되어야 한다. 사내하도급문제는 도급계약의 내용을 구성하는 본질적 지표를 결하고 근로자파견의 요소도 함께 지니고 있는 신종 혼합계약으로 파악할 수 있다. 원청회사의 사내하도급 근로자에 대한 지시권을 기준으로 근로자파견으로 파악할 것인지에 대해 구별표지의 모호성과 법적 불안정성도 있어, 이를 완전한 불법파견으로 판단하기에는 무리가 있다. 사적자치의 원칙은 사법관계에서 가장 일반적인 원칙이며, 이에 비추어 파견법이 갖는 예외적 성질도 고려할 때, 개인의 자유를 제한하는 법률에 대해서는 그 해석과 적용에 더욱 명확성을 요구하면서 가급적 유추적용이나 확장적용을 자제하려는 노력이 필요하다.】

2) 검토

(1) 통일된 구별기준의 어려움

파견법 등에서 노무도급과 근로자파견의 구별기준을 직접 규정하고 있지 않아서 동법의 적용을 받을 것인지에 대해서는 해석론에 의존할 수밖에 없다. 그러나, 노무도급과 파견근로에 대한 가치관과 규범적 인식에 따라서 노동법 연구자들 사이에는 다양한 기준을 제시하고 있어, 통일적인 판단표지를 확정하기는 어려워 보인다. 다만, 연구자들의 글을, 부분적으로 보면 구체적인 근거 등에서 차이가 있고, 판단기준에서 강함 또는 약함의 정도를 인식할 수 있으나, 전체적으로 보면 사내하도급의 문제점, 해결의 필요성, 판단기준 등에서 대부분 일치하거나 접근되는 부분이 훨씬 더 많다고 본다.

(2) 판단요소의 장단점

첫째, 노무도급과 파견근로에서 사업주체를 본질로 하여 파악하는 경우이다. 파견사업주는 파견법의 규정에 따라 사용자에게 파견할 목적으로 근로자를 고용하게 된다. 그러나, 노무도급에서 하청업체는 원청회사와 체결한 도급계약을 이행하기 위해 근로자를 고용하거나 고용한 근로자를 원청회사에 파견하게 된다. 이 경우에도 파견사업주 또는 하청업체는 사업주로서 실체가 인정되어야 함을 전제로 한다. 양자를 구분할 때 법리상 일정한 한계도 있고, 원청회사와 하청업체가 학습효과로 인해 사실관계를 변형시킨다면 어려움도 예상된다.

둘째, 계약내용을 본질로 하여 판단하는 경우이다. 도급계약은 기본적으로 일의 완성을 목적으로 하고, 그 과정에서 발생하는 이익과 손실은 하청업체에게 귀속된다. 그러나, 파견사업주는 근로자의 파견이 목적이므로 해당 근로자가 수행한 업무에 대한 결과(이익 또는 손실)에 대해서는 법률적 귀속이 없다. 이러한 법적 원리는 계약에서 업무수행을 위한 근로자의 파견과 그것에 대한 대가에 대한 결정방식과 연

결된다. 현재 사내하도급에서 성행하고 있는 보수결정방식에 대한 계약의 내용을 아래와 같이 구분⁹⁾한다면, 임률도급은 이를 변형시킨다고 하여도 노무도급으로 평가되기 어렵고, 오히려 파견법상 근로자파견 또는 직업안정법상 근로자공급으로 포함되기 쉽다.

구 분	업 무	내 용	특 징
물량도급	선적, 포장, 출고 등	생산물량 비례도급방식	전형적 도급
임률도급	생산공정	임률과 작업시간 기준	원·하청 혼재
단위도급	청소, 경비 등	임률과 계약시간 기준	간접(용역)
보전도급	설비유지, 보전	임률과 표준시간 기준	간접(용역)
일용도급	돌발작업, 한시투입	임률도급과 유사	파견형태(단기간)

셋째, 노무지시권을 본질로 하여 판단하는 경우이다. 근로자파견에서 파견근로자가 행하는 업무수행에 필요한 노무지시권은 그 성격상 사용자에게 이전되고 그가 보유하면서 행사하는 것이고, 노무도급에서는 하청업체(수급인)가 이를 보유하고 원청회사(도급인)는 수급인에 대한 계약상의 권한을 위해 부분적으로 지시권을 행사할 수 있다. 법 이론상 전자는 업무수행을 위한 전체 노무제공에 대해 발생하지만, 후자는 도급계약의 충실한 이행을 위해 부분적이고 보충적인 범위 내에서 인정된다. 노무도급과 근로자파견을 구별하기 위해 이러한 노무지시권을 본질적인 판단기준으로 한다면 비교적 명확한 점은 있다. 그러나, 노동현장에서 구체적인 업무수행에서 양자의 범위와 내용을 명확하게 구분하기 어려운 점, 원청회사와 하청업체가 학습효과로 인해 이를 변경시킬 가능성이 높은 점을 고려하면, 이를 통해 구별하는 것에도 일정한 한계도 예상된다.

넷째, 원청회사의 업무의 성격과 그 중요성을 본질로 하여 판단하는 경우이다. 파견 근로자 또는 하청업체의 근로자가 수행하는 원청회사의 업무가 전문성/일반성 또는 일시성/상시성을 가진 것인지 여부를 통해 파견과 도급을 구별한다면, 대부분의 사내하도급은 파견으로 판단되고 노무도급은 인정될 가능성이 희박하다. 이에 대해, 근로자의 보호에 치중하여 법 해석의 한계를 벗어난다는 점과, 파견법은 파견대상 업무를 제한하여 파견을 금지하고 있으나 그 이외의 업무에 대해 노무도급의 대상으로 금지한다고 해석하기도 어려운 점 등이 비판의 근거가 될 것이다.

(3) 중요한 판단기준

노동법의 존재목적, 파견법의 입법취지 등을 고려하면, 파견법상 파견사업주는 타인에게 파견할 목적으로 근로자를 고용하여 사용자에게 파견하여 종사시킨다. 여기서, 사용자에게 고용된 근로자의 수와 근로자가 수행한 업무의 내용을 고려한 "

9) 전술한 박지순/조성재, 노동부 보고서에 기재된 내용 참조.

고용목적"과 고용된 근로자가 수행한 업무와 관련하여 그 결과에 대한 이익과 위험이 계약이행에서 실현되고 부담되는지를 고려한 "경영상 사업주체로의 독립성"이다. 이런 두 요소를 본질적이고 원칙적 판단기준으로 해야 한다. 특정한 원청회사의 업무와 작업수행의 특수성에 따라 나타날 수 있는 개별화된 사항은 보완적 요소로 하여 판단한다. 왜냐하면, 근로자의 수를 고려한 고용목적과 경영상 사업주체로의 독립성은 원청회사가 노동법의 적용회피를 위해 임의로 형성시키기 어려운 사항이지만, 작업지시권 등은 법률에 관한 학습효과 또는 업무조직 내지 작업과정 등에서 변경이 비교적 쉬운 사항으로 판단하기 때문이다. 이러한 방법에도 나름대로 문제도 있겠으나, 법과 계약에 대한 해석원리에 기초하고, 원청회사, 하청업체 및 그 소속 근로자의 법률적 이해관계를 고려하면서 노동법의 적용을 회피하려는 원청회사의 움직임을 부분적으로 저지할 수 있는 해석방법이라고 생각한다.

3. 불법파견과 사법적 효과(고용관계)

현행 파견법은 파견대상업무 등을 엄격하게 제한하고 있어, 동법을 위반한 불법파견의 사법적 효과로서 고용관계에는 크게 두 가지 쟁점이 있고, 이에 관해 노동법 연구자 사이에서도 입장이 대립한다.

1) 직접 고용의무는 언제 발생하는가?

구 파견법과 달리 현행 파견법 제6조의2제3항은 절대파견금지를 위반한 경우에는 즉시 사용자사업주에게 고용의무가 발생하는 것으로 규정하고 있으므로, 이를 제외한 경우가 문제된다. 이것은 고용간주조항이 있던 구 파견법에서부터 주로 논의된 사항이지만, 고용의무로 변경된 현행 파견법 아래에서도 계속 될 것 같다.

첫째, 불법파견시부터 사용자사업주에게 고용간주 또는 고용의무가 발생한다는 입장이다. 이런 입장은 노동법 연구자뿐 아니라 법관 중에서도 "근로자파견이 위법하면 파견법상 사용자사업주의 일부 사용자책임 면제의 효과를 누릴 수 없고, 현실적으로 보아도 위장도급 형태의 불법 근로자파견에 대하여는 사용자사업주에게 직접 고용에 따른 사용자책임을 부담시키는 것이다"라고 주장한다.¹⁰⁾ 이런 입장은 법 논리상 비교적 명확하고, 불법파견을 근본적으로 저지시킬 수 있으며, 근로자파견과 노무도급의 구별이 그렇게 중요하지 않을 수 있다. 그러나, 규범적 근거의 미약함과 함께 원청회사에게는 너무 큰 부담을 준다는 점이 비판의 대상이 될 것이다.

10) 최은배, 위장도급의 법률관계, 노동법 실무연구(재판자료 제118집), 법원도서관, 2009, 244면 참조.

둘째, 불법파견이라도 파견법이 적용되며, 합법적인 파견과 동일하게 2년이 지나야 사법적 효과가 사용사업주에게 발생한다는 입장이다. 이에 대해, 불법파견의 상태가 2년 동안 방치된다는 점, 2년이 경과하기 전에 파견근로자가 변경된다면 고용효과를 발생시킬 수 없다는 점, 파견근로 또는 노무도급 여부가 다투어지며 2년을 경과한 경우 등 극히 소수의 파견근로자에게만 고용효과를 발생시킬 수 있어 사실상 실효성이 없다는 점이 비판의 근거로 제시된다.

셋째, 파견법을 위반한 불법파견이라도 위반한 유형에 따라 그 법적 효과를 구별하는 입장이다. 즉, 불법파견은 유효인 불법파견과 무효인 불법파견으로 구별할 수 있는데, 구 파견법상 고용간주규정은 유효한 불법파견에 대해서만 적용될 수 있다고 본다.¹¹⁾ 예컨대, 파견기간과 허가에 관한 사항은 단속규정에 속하고, 파견대상업무에 관한 사항은 효력규정으로 본다. 이것은 파견법의 입법적 흠결을 법해석 원리를 통해 해결하려는 점에서 의미가 있는 접근방법이지만, 파견법의 내용 중 단속규정과 효력규정으로 구분하는 기준 등에 관해 비판이 제기될 수 있다.

넷째, 불법파견시부터 원청회사에 직접 고용관계가 형성되는지는 확신이 없으므로 이것은 별 문제로 하고, 2년을 초과한 불법파견에는 파견법이 최소한 적용되어야 한다는 입장이다. 이런 경우 2년이 넘긴 불법파견에서는 근로자를 보호할 수 있으나 나머지의 경우는 제외될 수 있는 점, 불법파견에서 직접고용과 파견법의 적용이 서로 중첩될 수 있어 법 해석상 가능한 것인지에 관한 의문 등으로 비판받을 수 있다. 그러나 현행 파견법 등에서의 입법적 흠결을 인정하고 이를 보완하는 절충적인 해석방법으로 생각한다.

2) 직업안정상 위법한 근로자공급의 사법적 효과는 무엇인가?

현행 파견법상 근로자파견은 직업안정법상 근로자공급의 한 유형이므로, 직업안정법을 위반한 법적효과와 연결하여 논의된다. 불법파견은 직업안정법상 금지된 근로자공급에 해당하므로, 동법을 위반하는 근로자공급의 경우, 공급사업주와 근로자 사이에 고용계약관계가 있어도 이는 무효이며, 사용사업주와 근로자 사이에 직접 고용관계가 성립한다는 입장이다.¹²⁾ 이에 대해서는 직업안정법을 위반한 근로자공급에 대해 사법적 효과에 관한 법 규정이 없음에도 불구하고, 체결된 고용계약을 무효화시키고, 사용사업주와 근로자 사이에 고용계약의 성립을 인정하는 것은, 법해석 원리를 벗어나는 것이라는 비판이 제기될 것이다.

3) 검토

11) 유성재, 위법한 근로자파견의 사법적 효과, 중앙법학(제4집제2호), 313면 이하 참조.

12) 전술한 강성태/노상현/문무기/박제성의 보고서 참조.

불법과건은 직업안정법상 금지된 근로자공급에 해당하므로, 동법의 입법취지와 강행적 성격을 고려하면 이를 위반한 것은 무효라는 입장도 이해는 된다.¹³⁾ 그러나, 동법에서 사법적 효과를 규정하고 있지 아니하므로 해석을 통해 보완을 하는데, 법 해석의 원리에서 보면 동법을 위반한 고용계약은 무효이고 원청회사에 고용관계가 직접 성립한다고 판단하기에는 어려운 점이 너무 많다. 직업안정법에서 근로자공급을 원칙적으로 금지하고 예외적으로 파견법을 통해 제한적으로 파견근로를 허용하고 있으면서도, 구 파견법과 현행 파견법(절대금지업무는 제외)은 불법과건의 사법적 효과를 규정하지 않고 있는데, 이것은 법률의 흠결로 파악할 수 있다. 이를 법 해석으로 보완해야 한다면, 전술한 바와 같은 네 가지 입장은 나름대로 근거가 있어 모두 가능한 것으로 보인다. 그러나, 대립하는 입장 중 어떤 것을 취하더라도 축소해석은 법 문언과 법조문의 체계에도 맞지 않고 입법취지에도 어긋날 수 있다. 2년이 초과한 불법과건에도 최소한 구 파견법상 직접고용간주 또는 현행 파견법상 고용의무의 조항은 적용되어야 한다.¹⁴⁾

4. 관련 판결

1) 현대미포조선사건

(1) 판결요지¹⁵⁾

원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 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 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다.

13) 다만, 정부가 2010. 9. 15. 발표한 노동시장에서의 인력의 원활한 수급을 위하여 고용서비스의 중요성이 증대되는 현 상황에 발맞춰, 공공과 민간의 고용서비스를 활성화하려는 취지에서, 고용서비스 활성화 등에 관한 법률로 명칭을 변경하고 그 내용에서도 개정하는 입법 예고안처럼 개정되면, 종전 직업안정법 위반에 대한 사법적 효과를 둘러싼 논의에도 어떤 영향이 있을지에 관한 검토가 필요할 것 같다.

14) 이런 점과 관련하여 종전부터 직접고용의 입장을 취해 온 강성태 교수는 그 동안의 고민을 담아서 “새로운 모색으로 이중적 권리설”을 주장하고 있음을 참고할 필요가 있다. 강성태, 위법과건의 사법적 효과, 노동법연구(29호), 2010, 90면 이하 참조.

15) 대법원 2008. 7. 10. 2005다75088.

형식적으로는 피고 회사와 도급계약을 체결하고 소속 근로자들인 원고들로부터 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도, 실질적으로는 업무수행의 독자성이나, 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채, 피고 회사의 일개 사업부서로서 기능하거나, 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 피고 회사가 원고들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고, 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 상당하므로, 원고들과 피고 회사 사이에는 직접 피고 회사가 원고들을 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있었다고 보는 것이 옳다. 원심은 그 판시와 같은 사정을 들어 원고들과 피고 회사 사이에 직접 근로계약관계가 성립된 것으로 볼 수 없다고 단정하였는바, 이러한 원심의 판단에는 외형상 도급의 형태를 띠고 있지만 실질적으로는 그 수급인의 근로자와 명목상의 도급인 사이에 묵시적 근로계약관계가 있는 것으로 평가하여야 할 근로관계의 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다고 할 것이고, 이 점을 지적하는 원고들의 상고는 이유가 있다.

(2) 검토

근로자와 사용자 사이에 존재하는 다양한 사실관계를 증거에 의해 인정하고, 이를 기초로 계약된 내용과 현행 노동관계법을 해석하고 적용해야 할 법원의 입장에서 보면, 외관으로 존재하는 사실관계와 계약형식을 중시할 것인지 아니면 그 이면에 담겨져 있는 실질적인 측면을 강조할 것인가는 참으로 단정하기 어려운 사항이다. 본 건에서 하청업체의 근로자들과 원청회사 사이에 직접 고용관계가 형성된 것으로 인정하며 제시된 판단 기준에서, 원청회사의 하청 소속 근로자에 대한 실질적 지배력을 강조한 것으로 보인다. 즉, 종래부터 노동법연구자 또는 판례 내지 노동위원회의 심판에서 제시하고 있던 내용(근로자의 채용과정, 승진과 징계 등에 관한 실질적 권한행사, 근로자들에 대한 지휘·감독권의 행사, 임금 및 수당지급에 대한 실질적 영향력의 행사, 사업경영상 독립적인 물적 시설의 보유 여부 등)을 종합적으로 고려한 것이다. 특히, 본 사건에서는 하청업체가 변경되어 해당 근로자들은 계속하여 원청회사에서 종사하여 왔음에도 불구하고 특정한 하청업체가 폐업되어 근로관계가 종료된 점이 법관들에게 영향을 미쳤고, 그 결과 원청회사와 하청업체 소속 근로자들 사이에 묵시적인 근로관계의 성립으로 연결된 것이 아닌가 생각한다.¹⁶⁾

16) 참고로, 판결문에는 명확하게 표현되어 있지 아니하지만, 하청업체의 근로자들이 원청회사에 종사하는 기간이 근로자들에 따라 2-3년부터 10년이 넘는 경우가 있어, 이를 구별할 필요가 있는지 있다면 어떤 기준으로 판단할 것인지를 재판부는 약10개월 이상을 고민하였으나, 판결에서는 전부 과기되었고, 환송된 법원에서 재판 중 합의가 되어 종료된 것으로 파악된다.

2) 예스코 사건

(1) 판결 요지¹⁷⁾

구 파견법상 직접고용간주의 규정은, 동법 제2조 제1호에서 정의하는 “근로자파견”이 있고, 그 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립한다는 의미이고, 이 경우 그 근로관계의 기간은 기간의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기간의 정함이 없다고 보아야 한다. 이와 달리 직접고용간주의 규정이 구 파견법 제5조에 정한 파견의 사유가 있고 파견허가를 받은 파견사업주가 행하는 이른바 ‘적법한 근로자파견’의 경우에만 적용된다고 축소하여 해석할 것은 아니다. 근로자파견은 원래 근로자공급의 한 형태이며 이것은 계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업으로서 사실상 또는 고용계약에 의하여 자기의 지배하에 있는 근로자를 타인의 지휘 아래 사용하게 하는 사업이므로 이를 자유로이 허용하면 타인의 취업에 개입하여 영리를 취하거나 임금 기타 근로자의 이익을 중간에서 착취하는 폐단이 생길 염려가 있어 근기법은 원칙적으로 이를 금지하고, 다만 직업안정법에 의하여 노동부장관의 허가를 받은 자에 대하여만 이를 인정하면서 국내근로자공급사업의 경우는 그 허가대상을 노동조합으로 한정하고 있다. 구 파견법상 직접고용간주의 규정은 사용사업주가 파견기간에 관한 제한 규정을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여, 행정적 감독이나 형사처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법(私法)관계에서도 직접고용관계 성립을 의제함으로써 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하고 그에 따른 파견근로자의 고용안정을 도모하는 데에 그 입법취지가 있다.

(2) 검토

원심법원에서 파견근로로 인정하였지만 불법파견으로 파견법이 적용되지 않는다고 판단하였기 때문에, 대법원이 고민한 사항은 고용간주조항이 불법파견에도 적용되는지, 적용된다고 할 때 파견근로자와 사용사업주 사이에 기간의 정함이 없는 근로관계인지 아니면 기간의 정함이 있는 것인지 여부였다. 이런 점에서 대법원 전원합의체가 반대이견 없이 대법관의 일치된 의견으로 위법파견에 대해 적극적인 해석과 적용을 하였다. 특히, 이 판결은, 기간제 근로계약이 성행하고 있는 현실에서, 기간의 정함이 없는 근로관계의 성립이 노동법의 원칙이라는 점을 확인한 것은, 불법파견에 한정되지 아니하고 모든 근로관계의 유형에서 적용될 수 있다는 점에서 큰 의미가 있다.

17) 대법원 전원합의체 2008. 9. 18. 2007두22320.

한편, 이 판결에는 나름대로 의미도 있지만 불법과건에서 초래될 수 있는 문제를 근본적으로 해결하지 못한 한계가 있고, 전술한 바와 같이 불법과건의 사법적 효과에서 불법과건시부터 직접 고용관계가 성립한다는 입장에서 보면, 더욱 그러할 것이다. 따라서 “이 판결의 의의를 지나치게 과장하는 것은 위험스러운 일이다. 이 판결은 위법과건의 본래 효과에 대해서는 판단하지 않았다. 불법과건에 대해 파견법의 적용긍정설은 양날의 칼이고, 이것에 내재된 위험성은 현행법 해석에서 특히 부각될 수 있다”라는 입장¹⁸⁾에는 동감한다. 다만, 이 판결로 인해서 불법과건에 직접 고용관계의 형성은 법원으로부터 직접 부정되었다고 단정해서는 안된다.¹⁹⁾

3) 현대차 사건

(1) 사실관계

원고들은 하청업체(사내협력업체)에 고용된 근로자이고, 피고는 중앙노동위원회 위원장(이하, 피고)이고, 피고의 보조참가인(이하, 참가인)은 이 사건 하청업체와 도급계약을 체결한 원청회사이다. 원고들은 하청업체에서 해고를 당하자 참가인을 상대로 부당해고구제를 노동위원회에 신청하여 기각 당하자 소송을 제기하여, 원심에서 패소하자 상고하였다. 대상판결에서 부당해고에 관한 중요한 사실관계는 다음과 같다.

참가인의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름 방식으로 진행되고, 하청업체 소속 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하였다. 원고들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하고, 참가인이 미리 작성하여 교부한 부품의 식별방법과 작업방식 등을 각종 작업지시서 등에 의해 원고들은 단순, 반복적인 업무를 수행하였고, 이 사건 하청업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.

참가인은 이 사건 하청업체의 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고, 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 하청업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방

18) 주)14의 강성태의 논문, 87면 참조.

19) 참고로, 필자는 불법과건의 사법적 효과에 관해 파견법의 적용을 긍정하거나 불법 파견시부터 원청회사와 하청업체 소속 근로자 사이에 직접 고용관계의 성립 중 어느 입장이 타당한지 확신이 없다. 박수근, 위법한 파견과 직접고용에 관한 쟁점과 해석, 임종률 교수 정년 기념집 성균관법학(제20권 제3호), 2008, 157면 참조 바람.

식의 작업지시가 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 하청업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 참가인이 결정한 사항을 전달하거나, 그 지휘명령이 참가인에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다. 참가인은 원고들 및 그 직영 근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업 속도 등을 결정하였다. 참가인은 정규직에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 하청업체의 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였고, 이 사건 하청업체를 통하여 원고들을 포함한 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리하였다.

(2) 주장과 쟁점

원고들은 참가인과 직접 고용관계가 성립하였거나, 구 파견법 제6조 제3항(직접고용간주)의 적용으로 인해 참가인의 근로자가 되었으므로 부당해고라고 주장했다. 참가인은 원고들을 고용한 사실이 없으며, 파견법상 파견근로관계도 아니어서 직접고용간주규정이 적용되지도 않아, 해고를 한 사실도 없다는 취지로 주장하였다. 따라서 이 사건에서 주된 법적 쟁점은, 묵시적인 고용관계가 인정되는지, 원고들과 하청업체 및 참가인 사이에 파견법상 근로자파견이 인정되는지, 위법한 파견에도 구 파견법상 직접고용간주규정이 적용되는지 여부이다.

(3) 판결 요지²⁰⁾

원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 해당 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 해당 피고용인과 제3자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다. 이 사건 사내하청업체가 원고들에게 참가인의 지휘명령을 받아 그를 위해 근로하도록 한 것은 근로자파견에 해당한다. 구 파견법상 ‘직접고용간주 규정’은 동법에서 정의하는 ‘근로자파견’이 있고, 파견이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립하는 의미이므로, 위 규정이 ‘합법적인 근로자파견’의 경우에만 적용된다고 축소하여 해석하는 것은 법 문언이나 입법 취지 등에 비추어 아무런 근거가 없다.

20) 대법원 2010. 7. 22. 2008두4367.

(4) 검토²¹⁾

이 판결에 대해 사내하도급 근로자와 원청기업 사이에 지휘명령권을 매개로 하여 파견근로관계가 인정되기 매우 용이해졌지만 근로관계를 너무 강제하는 것이 아닌 가라는 입장,²²⁾ 사내하청 근로자의 법적 지위를 한 단계 향상시킨 것으로 보면서도 근본적인 원인은 파견대상업무를 제한하는 것에 있으므로 이에 관한 입법론적 방안을 모색하자는 입장,²³⁾ “대상판결은 전속적인 사내하도급 관계가 위장도급이고 실질적으로는 근로자파견에 해당한다고 판결함으로써 사내하청 근로자들에게 해고구제 및 차별적 근로조건 시정신청의 길을 열어주었다는 점에서도 그 의의가 결코 적지 않다”라고 평가하는 입장²⁴⁾도 있다.

① 목시적 고용관계의 성립부정

원청회사와 하청업체 소속 근로자 사이의 목시적 근로관계의 성립 여부를 판단하기 위해 주로 이용되는 방법은 두 가지이다. 첫째, 하청업체가 근로자를 고용하여 업무수행을 하는 과정에서 사용주로서 실제적인 모습을 가진 것으로 인정할 수 있는가라는 점이다. 만약, 하청업체가 사용주의 실체를 갖추지 못한 것으로 판단되면, 그 소속 근로자와 원청회사 사이에 목시적 근로관계를 인정하기 쉽게 된다. 둘째, 하청업체가 사업주로서의 실체를 가지고 있어도, 그 소속 근로자의 근로관계에 대해 원청회사가 직접 개입한 모습과 정도를 중요시하는 방법이다. 하청업체 소속 근로자가 노무제공을 하는 과정에 대해 원청회사가 직접 개입하여 지시하고 감독함으로써, 하청회사는 외형상 존재하는 노무대행 또는 소개기관에 불과한 경우이다. “울산공장 내 사내협력업체들이 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 상실하였다고 볼 수 있을 정도로 그 존재가 형식적·명목적인 것으로 볼 수 없다”라고 하였다. 이런 이유에서 원고들과 참가인 사이에 목시적 근로계약관계가 성립되었다는 원고들의 주장은 인정되지 않았다.

② 근로자파견관계의 성립인정

파견법 제2조는 근로자파견을 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”이라고 정의한다. 동법이 파견대상업무를 제한

21) 박수근, 위장도급에서 원청회사의 노동법상 책임, 월간노동법률(2010. 9월호), 32면 참조.

22) 진술한 김영문의 글 참조.

23) 조성혜, 사내하청 근로자에 대한 직접고용간주규정의 적용, 월간노동법률(2010. 10월호), 75면 참조.

24) 조경배, 현대자동차 사내협력업체 불법파견사건 판례평석, 노동법연구(제29호), 2010, 116면 참조.

하고 있는 관계로, 특히, 파견이 허용되지 않는 제조업 등에서 원청회사와 하청업체는 용역 또는 도급계약을 체결하여 근로자를 파견하게 된다. 여기서, 하청업체가 근로자를 고용하여 원청회사에게 파견하여 일을 시키는 경우, 이것은 파견법이 적용되는 근로자파견인지가 문제된다. 하청업체가 어떤 목적으로 근로자를 고용하였고, 원청회사에서 파견된 근로자들이 어떤 형태로 근무하는가를 실질적으로 조사하여 판단하게 되면 파견법이 적용되는 근로자파견인지 여부를 비교적 쉽게 결정할 수 있다. 대상판결에서는 하청업체가 채용한 근로자와 고용관계를 유지하면서 원청회사에 보내어 일을 시킨 것을 파견법상 근로자파견으로 판단하였는데, 사실관계에 비추어 볼 때 타당한 결론이다.

③ 구 파견법상 직접고용간주의 위법파견에 적용

대상판결은 전술한 전원합의체의 판결취지에 따라 불법파견에도 구 파견법 제6조 제3항이 적용된다고 판단하였다(본건 원심판결은 전원합의체 판결이전에 나왔음). 이 사건에서 하청업체에서 해고된 시점과 관련하여 원고 중 1명은 파견기간 2년 초과되고, 다른 1명은 2년 미만의 파견기간으로 인해, 전자에 대해서만 원심판결이 파기되었다.²⁵⁾

III. 집단적 노동관계에서 원청회사(사용사업주)의 사용자성

1. 사용자의 정의

노조법 제2조 제2호는 사용자의 개념을 규정하고 있지만, 일본의 노조법에서는 사용자에 대한 개념을 규정하고 있지 아니하다. 여기서 노조법에서 사용자를 정의하고 있는 이유는 무엇이며, 일본의 집단적 노동관계에 관한 해석과는 무슨 차이점이 있는지에 관한 의문이 제기된다. 첫째, 개별근로관계를 규율하는 근기법상 사용자의 개념이 있는 점을 고려하여 집단적 노동관계에도 사용자의 개념이 있어야 하는 것으로 파악하여 규정한 것으로 추정하는 것이다. 둘째, 집단적 노동관계에서 근로자와 사용자 사이에 근로계약관계 또는 근로관계가 존재해야 하는 것으로 파악하고 이를 확인하는 의미에서 노조법에 포함시킨 것으로 파악하는 것이다. 셋째, 노조법에 사용자의 정의를 규정하였지만, 그 당시 해석론 등이 구체적으로 전개되지 아니하여 특별한 의미를 가지고 규정한 것은 아닌 것으로 해석하는 것도 가능하다.

25) 본건과 유사한 사실관계를 전제로 하청업체 소속 근로자들이 원청회사인 현대차를 상대로 불법파견으로 인한 근로자지위확인소송에서도 1심에서 근로자들이 승소하여 원청회사가 항소를 하였지만, 서울고등법원은 2010. 11. 12. 항소를 기각하였다.

2. 간접고용형태와 집단적 노동관계에서 사용자성

1) 합헌적 해석

헌법상 노동기본권과 노조법상 제도의 해석상 노동조합의 구성원인 근로자와 사용자 사이에 근로계약 등으로 근로관계의 존재를 전제로 단체교섭의 의무와 대상 또는 쟁의권 또는 쟁의행위 장소 사용, 부당노동행위의 사용자 등이 결정되는 것으로 해석하면, 법 논리적으로는 아주 명확하다. 그런데 고용관계의 존부를 기준으로 집단적 노동관계의 상대방과 내용을 결정하는 해석론은 노동시장에서 고용과 사용관계가 일치하는 현상을 전제로 발전해 온 논리이다. 헌법상 노동기본권과 노조법이 규율하는 집단적 노동관계에는 반드시 근로관계 또는 고용관계의 일치를 전제로 성립되는 것은 아니고, 또한 현실적으로 성행하고 있는 고용과 사용이 분리되는 노동력의 이용 또는 공급 형태를 헌법이 예상하지 못한 것으로 파악한다. 노동력의 사용관계로 인한 이익 또는 지배력을 중심으로 노조법상 사용자성을 해석하는 것이 타당하다.²⁶⁾

2) 단체교섭권

고용관계가 없이 노무제공을 이용하는 자에게 집단적 노동관계에서의 사용자성을 인정하려는 목적은 일정한 사항에 관해 단체교섭의무를 부과하고, 이를 거부하는 경우 노동쟁의조정 또는 쟁의행위 그리고 부당노동행위로 연결하기 위함이다. 노동력이용자가 단체교섭의무를 부담하는 사항에 관한 기준과 범위의 결정은 아주 어려운 문제이다. 직접고용으로 파악될 정도의 사실관계가 인정되는 경우가 아니라도, 원청회사가 하청업체 소속 근로자들을 위한 단체교섭에 성실하게 응해야 할 범위를 결정하는 기준은 다음과 같이 제시할 수 있다. 첫째, 근로계약의 성립으로 발생하는 각종 권리의무관계 중 임금 부분은 의무적 단체교섭사항으로 파악하기 어렵다. 둘째, 하청업체와 체결한 근로계약이 그 기간의 존속 등으로 계속 유효하다면, 원청회사에 직접고용 또는 고용승계를 요구하는 사항은 의무적 교섭대상으로 보기 어렵다. 셋째, 임금과 직접고용에 관한 사항을 제외한 노동력의 제공과정에서 발생하는 사항은 대부분 의무적 단체교섭의 대상으로 인정된다.

26) 강성태, “지금 왜 사용자인가”, 「서울대노동법연구회2007년가을콜로키움자료집」, 14면 이하; 박제성, “동태적 사업 개념과 그 현실적 적용” 「동자료집」, 73면 이하.

3) 단체행동권

원청회사가 단체교섭의무를 부담하는 사항에 관하여 교섭이 결렬된 경우, 노조는 그를 상대방으로 하여 쟁의권을 행사할 수 있는지, 또는 원청회사의 사업장 또는 시설에서 쟁의행위를 행사할 수 있는지 하는 점이다. 쟁의행위의 실효성 확보 측면에서, 하청업체 또는 파견사업주 등 대부분의 노동력공급자는 근로자를 모집하여 그 이용자에게 제공하는 것에 불과하고, 해당근로자들이 노무제공을 할 생산시설 또는 업무수행을 위한 인적·물적 요소를 거의 보유하지 않고 있다. 하청업체 소속 근로자를 조합원으로 조직한 노조가 정상적인 업무저해를 통한 경제적 압력을 가하는 쟁의행위를 해도, 노동력공급자는 업무수행에 있어 타격을 받지 아니하거나 그 정도가 약하기 때문에, 경제적 압력을 피하기 위해 적극적으로 타협하는 것을 예상하기 어렵다. 원청회사가 하청 근로자의 노동력을 상시적으로 이용하고 또한 관련된 내용에 대해 단체교섭에 응해야 할 의무가 있으므로, 해당 근로자들이 쟁의행위를 하는 경우 원청회사의 사업장 또는 시설을 부분적으로 이용할 수 있어야 한다. 그 사업장에는 다른 형태의 근로자들도 종사하므로 어떤 범위 또는 어떠한 형태의 파업수단이 가능한지가 문제될 뿐이다. 이렇게 되면 원청회사는 이를 사전에 예방하거나 사후적으로도 극복하기 위해 다양한 방법을 통한 해결책을 제시해야 하므로, 결과적으로 하청업체 소속 근로자들을 조직한 노동조합의 쟁의행위는 실효성을 확보할 수 있다.

4) 관련 판결(현대중공업사건)

(1) 판결 요지²⁷⁾

원청회사의 하청업자 소속 근로자에 대한 사용자성의 요소(사업상 독립성, 하청업자 소속 근로자에 대한 원청회사의 노무와 인사권)에 대한 판단으로 인한 사용자성의 인정이다. 원청회사의 하청업자 소속 근로자에 대한 부당노동행위(노조설립과 활동, 하청업자의 폐업과 원청회사의 영향력 행사, 하청업자의 폐업과 원청회사의 관계, 하청기업의 해고와 노조활동의 침해)에 관한 사실관계의 인정에 따른, 원청회사의 하청업자에 대한 실질적 영향력과 지배력에 의해, 정당한 사유가 없는 물량변동으로 인해 하청업자의 사업 또는 부서의 폐지, 그로 인한 소속 근로자의 해고 등 불이익처분과 노동조합활동의 위축 또는 침해 사이에 인과관계를 추정할 수 있다. 따라서 원청회사의 이러한 조치는 하청업자에게 소속된 근로자들의 정당한 노동조합활동의 지배 내지 개입에 해당되므로 노조법상 부당노동행위가 인정된다.

27) 대법원 2010. 3. 25. 2007두8881.

(2) 검토

파견근로자 또는 하청업체와 고용계약을 체결한 근로자는 헌법에 보장된 근로3권을 향유할 주체임은 명백하지만, 고용관계와 사용관계가 분리되는 관계로 인해 이를 행사할 대상에 사용사업주 또는 원청회사가 포함되는지가 문제된다. 집단적 노사관계에서 원청회사에게 사용자성이 인정되면, 단체교섭, 쟁의행위, 부당노동행위의 대상이 될 수 있다.²⁸⁾ 형식적인 고용계약관계를 중심으로 집단적 노사관계를 해석하게 되면 파견근로자, 하청업체 소속의 근로자의 보호가 너무 미흡할 뿐 아니라 헌법에 보장된 근로3권이 반드시 고용계약을 전제로 하는 것인지 하는 근본적인 의문점이 제기된다.²⁹⁾ 판결문상 법리가 명확하지는 않으나 이러한 의문을 해결하는 범위 내에서 위 판결은 의미가 있는 것으로 판단된다. 향후에는 파견근로자 또는 하청업체 소속 근로자들이 조직한 노조가 사용사업주 또는 원청회사에게 단체교섭의 요구 등 집단적 활동할 경우를 대비하여 그 범위와 판단기준의 문제³⁰⁾에 대해 구체적인 논의가 필요할 것 같다.

3. 사용사업주(불법파견의 원청회사)와 단체교섭의무³¹⁾

원청회사에게는 집단적 노동관계에서 사용자성이 부분적으로 인정되어도, 문제는 어떤 내용에 대해 교섭의무가 발생하는가에 있다. 그러나 간접고용형태 중 파견법이 적용되는 파견근로자에서는 사용사업주에게 더 많은 내용이 인정될 것이다. 파견법상 사용사업주가 사용자책임을 부담하는 내용, 단체교섭의 일반원리, 파견근로자의 보호필요성을 고려하여 파견근로자로 조직된 노조에게 사용사업주가 부담하는 단체교섭의 범위가 결정되어야 한다.

1) 임금의 변경

노무제공의 대가인 임금의 지급과 인상 등은 파견근로의 법리상 파견사업주와 파견근로자 사이의 고용관계에서 발생하고 사용사업주가 보유한 사용관계와 지휘명령권

28) 윤애림, 집단적 노동관계법에서 사용자 책임의 확대, 노동법학(제19호), 한국노동법학회, 2004, 36면.

29) 박수근, 간접고용근로자의 집단적 노동분쟁과 쟁점검토, 노동법연구(제24호), 2008, 48면 참조.

30) 김형배, 노동법(제19판), 박영사, 2010, 1017면 이하 참조.

31) 박수근, 파견근로자의 사용사업주에 대한 집단적 노동관계, 법학논총(제20집제1호), 한양대, 2003.6, 143면 이하 참조.

에 속하지 아니하며, 파견법에서도 원칙적으로 사용사업주가 직접적인 책임을 부담하지 아니한다. 따라서 임금에 관련된 사항은 사용사업주가 이를 실질적으로 결정하거나 책임을 부담한다는 특별한 사정이 없는 한 단체교섭에 응할 의무가 없다.

2) 근로시간의 변경

근기법에 정해진 법정근로시간과 임금결정을 위한 근로시간은 기본적으로 파견근로자와 파견사업주와의 고용계약으로 발생하기 때문에 사용사업주는 단체교섭의무를 부담하지 않는다. 그러나 이러한 근로시간의 범위 내에서 인정되는 야간근로 또는 연장근로의 결정 그리고 파견근로자가 노무제공을 해야 할 근로시간의 구체적인 배치와 변경에 관련된 사항 등은, 사용사업주가 행사하는 사용관계에 근거한 지휘·명령하에 있고, 파견법에서도 이러한 사항에 관해서 사용사업주에게 사용자책임을 부과하고 있어 사용사업주는 단체교섭의무를 부담한다.

3) 휴일과 휴가의 부여

근기법상의 휴일과 휴가에 관한 법률관계를 파견근로의 범위에서 보면, 임금에 관련된 부분과 그것을 언제 부여할 것인지 또는 그 시기에 노무제공을 요구할 수 있는 것인지로 나누어 볼 수 있다. 전자는 고용관계에서 발생하므로 파견사업주가 독자적으로 결정해야 할 사항이지만, 후자는 사용사업주가 행사하는 노무지휘에 관한 사용관계에 포함되고, 그것을 행사할 현실적인 필요성도 있다. 사용사업주가 자신의 권한으로 결정하는 사항에 관해서는 단체교섭의무를 부담한다.

4) 작업환경의 개선

근기법은 근로자의 건강을 보호하고 업무상 재해를 예방하기 위해 취업규칙의 작성과 변경 등 간접적인 방법으로, 산업안전보건법은 작업장의 안전성 확보와 개선을 위해 직접적인 방법을 통해서 작업환경의 개선을 규율하고 있다. 파견근로의 범위에서 볼 때, 작업환경이란 주로 노무제공에 관한 사용관계에 직접 관련되는 사항이기 때문에, 파견법도 사용사업주에게 작업환경에 관한 사용자책임을 부과하고 있다. 파견근로자의 건강과 안전을 위한 작업환경사항은 파견근로자가 가입 또는 결성한 노동조합이 사용사업주에게 요구할 단체교섭 중에서 가장 중요한 부분이 된다. 파견근로자가 파견되어 노무제공을 하는 사업장에서 필요한 작업환경의 개선에 관련된 내용은 사용사업주가 단체교섭의무를 부담한다.

5) 복리후생제도

복리후생은 그 자체의 의미가 매우 다의적이고 또한 사업장마다 근로자들에게 보장되는 내용이 다를 수 있고, 임금과 관련하여 그 내용이 확대 또는 축소되는 특성도 있다. 이런 점 때문에 파견근로자가 사용사업주에게 복리후생제도를 요구할 수 있다고 하여도 그 범위를 특정하기 어려운 점이 있다. 명칭에 관계없이 실질적으로 임금을 대체하거나 그것을 기준으로 해서 제공되는 복리후생은 사용사업주에게 결정권한이 없어 단체교섭에서 제외되어야 할 것이다. 고용형태 또는 법률관계에 관계없이 해당 사업장에 근무하는 또는 노무제공을 하는 신분에 근거하여 제공될 필요성이 있는 내용은 파견근로자에게도 보장이 되어야 한다. 이러한 성격을 가진 제도의 신설과 유지 그리고 개선을 위한 내용이라면 사용사업주가 단체교섭의무를 부담한다.³²⁾ 예컨대, 근로자들이 평소 이용하는 사원식당과 통근버스 또는 휴가시에 사용하는 휴양시설 등이다.

6) 직접고용간주(고용의무)의 이행

사내하청이라도 합법적인 노무도급이라면 이들은 원청회사와 고용관계가 없기 때문에 그들의 노동조합이 직접고용을 단체교섭에서 요구한다면 원청회사는 이에 응할 의무가 인정되는지에 대해서는 원칙적으로 부정하는 것이 타당하다. 파견법이 적용되는 파견근로자의 경우도, 고용관계는 파견사업주에게 존재하므로 사용사업주에게 직접 고용을 요구하는 노조의 단체교섭에 응할 의무는 없는 것으로 해석된다. 그러나, 합법 또는 불법의 파견이라도 2년을 초과하여 파견법에 의해 직접 고용이 간주되었거나 고용할 의무가 원청회사(사용사업주)에게 발생한 경우에는, 해당 근로자 또는 이들을 조직한 노동조합은 원청회사에 대해 이를 이행할 것을 단체교섭으로 요구할 수 있다.

4. 쟁의행위의 범위와 형태

사내하청 근로자를 조직한 노조와 원청회사(사용사업주) 사이에 단체교섭이 가능한 사항에 관해, 그것이 결렬된 경우 노조법이 정하는 노동쟁의조정절차를 거쳐 쟁의행위도 진행할 수 있다. 노동조합의 입장에서 보면, 예컨대, 직접고용을 단체교섭사항으로 주장하고 이를 관철시키려는 쟁의행위는 가장 중요한 활동이 될 수 있다.

32) 복수노조와 교섭창구단일화 제도가 시행되어도, 사내하청 근로자 또는 파견근로자가 가입하거나 조직한 노조는 교섭단위의 분리결정을 통해 독자적인 단체교섭도 가능하다.

문제는 원청회사에는 직접 고용한 정규직 등 다양한 근로형태를 맺고 종사하는 근로자들이 있으므로 이들의 업무수행과 충돌되는 특성이 있다. 노동조합이 사내하청 근로자를 위해 노조법이 정하는 절차에 따라 쟁의행위를 할 수 있다고 하여도, 다른 근로자들의 업무수행을 직접 방해하지 않는 범위 또는 적절한 수단을 통해서 과업을 진행해야 그 정당성을 인정받는다. 즉, 원청회사의 사업장에 다양한 형태의 근로자가 종사하는 경우, 하청 근로자 또는 합법 내지 불법파견의 근로자들의 집단적 노동활동은 부분적으로만 인정되는 점이 그 특징이다. 이런 점 때문에, 그들의 점거 파업으로 인해 다른 형태(예컨대 정규직)의 근로자들이 업무수행을 전혀 하지 못한 경우, 어떤 기준에서 정당성 여부를 판단할 것인지가 가장 문제될 것이다. 만약, 노동조합이 그 범위를 초과하여 쟁의행위를 하게 되면, 정당성을 인정받기 어렵게 될 수 있어, 그 범위를 어떻게 구분할 것인지가 향후 중요한 쟁점이 될 것이다.

IV. 결론을 대신하며

제조업과 유통업 등에서 위장도급 내지 불법파견이 사내하도급의 형식으로 성행하고 있으며, 최근에는 그 형태가 더욱 세분화되고, 사실관계도 복잡해지고 있다는 점은 분명하다. 노동법 연구자들은 원청회사와 하청업체 사이에 체결된 사내하청계약의 상당수는 진정도급이 아닌 위장도급이며, 원청회사에 대한 노동법상 책임을 주장하였으나, 노동위원회와 법원은 여러 가지 사정으로 이를 받아들이는데 인색하였다. 그럼에도 불구하고, 사내하청근로자의 보호를 위해 직접 고용관계의 성립, 불법파견과 파견법의 적용, 지배.개입에 의한 부당노동행위라는 최근의 판결은, 잘못된 고용관계에 대해 법 해석의 원칙에 따른 타당한 판단으로 생각된다.

이러한 판결에 기초하여 직접고용을 이행하라는 사내하청근로자의 요구 또는 이를 위해 단체교섭을 실시하자는 노동조합의 활동은 외견상 정당하므로, 그것을 불법적인 활동이라고 단정해서는 아니된다. 다만, 사업장에 종사하는 다양한 근로형태의 존재로 인해 파업에 참가하는 근로자가 부분적이라면 쟁의행위의 범위와 형태도 상당부분 제한될 것이다. 그 결과 원청회사의 사업장에서 집단적 노동활동이 합법이라고 하여도 그 범위를 일탈하거나 필요한 절차를 소홀히 하게 되면 활동 전체가 불법으로 판단될 가능성이 있다. 사내하청 근로자(파견근로자)를 조직한 노동조합의 집단적 노동활동이 원청회사에 대해 어떤 범위와 형태까지 정당한지 또는 어떠한 활동 내용은 허용되지 않는지는 노사 모두에게 매우 중요하다. 향후 노동법연구자들도 이에 관해 발전되고 세부적인 기준을 연구하여 제시해야 하고, 노사도 서로의 생존과 발전을 위해서는 이를 중심으로 하여 성실하게 논의하고 교섭해야 한다.

현대차 불법파견 투쟁의 현재적 의미와 향후 해결해야 할 과제

이상호 (금속노조 정책연구원 연구위원)

1. 들어가며

11월 15일 새벽 현대차의 ‘기획된 도발’에 의해 촉발된 사내하청 노동자의 점거농성이 16일째를 맞이하고 있다. 금속노조, 현대차지부와 사내하청 3지회 등 노조 ‘3주체’가 특별교섭에 대한 합의안을 만들고 이를 현대차에 제시한 이후 지난 일요일 언론을 통해 사측은 현대차 지부와 사용자, 사내협력업체와 사내하청지회를 포함하는 ‘2+2’교섭에 응할 수 있다는 뜻을 전달한 것으로 알려지고 있다. 사측이 여전히 실질적인 교섭주체인 금속노조를 배제하고 ‘선농성 해제’를 요구하고 있다는 점에서 아직 해결의 가능성을 낙관하기는 힘든 것으로 평가된다.

이번 불법파견투쟁의 발단은 이리하다. 11월 15일 새벽에 출근하던 하청업체 동성기업 소속 하청 노동자들 가운데 현대차 울산사내하청지회 조합원의 출입을 회사측이 막으면서 벌어진 이번 사태는 분명히 현대차 최고경영진의 ‘불순한 의도’가 숨어 있다. 우리는 이번 사태가 단순히 계약해지를 당한 노동자들만의 문제가 아니라, 지난 3개월간 계속된 사내하청 노동자의 조직화를 무력화해서 정규직화 요구를 잠재우기 위한 회사 쪽의 ‘기획된 도발’로 인식한다. 울산사내하청지회가 파업결정을 내린 지 불과 몇 시간 만에 조합원 1500명 가운데 800여명이 울산 1공장에 집결한 것은 이러한 문제의식과 정규직화에 대한 절실한 바람을 반증하는 것이다.

이에 대해 보수 언론은 이번 사태의 본질적인 원인은 파악하지 않은 채 사내하청 노동자의 ‘공장점거’와 ‘불법파업’을 집중적으로 보도하고 있다. 하지만 근본 원인은 사내 협력업체의 ‘위장파업’을 통해 사내하청 노동자의 정규직화 요구를 초기에 꺾으려는 현대차의 ‘기획’에 있다. 실제로 현대차 울산사내하청지회는 지난 수개월간

원청사용자인 현대차에게 교섭테이블에 나올 것을 여러 차례 요구하였다. 한편 대법원은 지난 7월 22일 사내 하청업체에서 2년 이상 근무한 비정규직 근로자는 정규직으로 봐야 한다는 취지로 서울고법에 사건을 파기환송한 바 있다. 이어 11월 고등법원도 사내하청으로 2년 넘게 일하면 원청 업체가 직접 고용한 것으로 봐야한다고 판결했다. 결국 비정규직의 실질 사용자는 현대차이며, 교섭주체 역시 현대차임에도 여전히 현대차는 “실질사용자가 아니다”라는 이유로 교섭을 거부하고 있다. 이 뿐만이 아니다. 현대차는 대법원 판결에 따른 조치를 요구하는 비정규직 조합원들에 대한 부당노동행위를 자행하고 심지어 폭력을 불사하고 있다.

한마디로 현대차는 사법부 최고기관의 결정에도 불구하고 기본적인 교섭을 거부할 뿐만 아니라, 물리적 탄압까지 자행하였던 것이다. 그럼에도 사내하청 노동자는 교섭성사를 기대하며 지금까지 열심히 일해 왔다. 그러나 현대차는 이런 사내하청 노동자들에게 재계약을 강요하고 이에 불응할 시 해고를 할 수밖에 없다고 위협했다. 결국 울산1공장의 점거농성이라는 극단적인 상황으로 사내하청 노동자들을 몰아간 것은 바로 현대차 사측이다. 즉 문제발생의 원인제공자는 현대차이기에 문제해결의 출발점도 불법파견문제에 대한 전향적인 해결방안을 가지고 사내하청 지회, 현대차 지부와 금속노조가 함께 참가하는 교섭테이블에 나오는 것이다. 이러한 현대차의 책임있는 태도와 결단이 있다면 점거농성 및 여타 문제는 순차적으로 풀릴 수 있을 것이다.

이러한 문제의식에 따라 이 글은 먼저 제조업의 불법파견문제와 대법원 판결이 지닌 현재적 한계와 의미를 살펴보고 현대차 불법파견투쟁의 경과과정을 간략히 살펴볼 것이다. 이어 현대차를 비롯한 재벌대기업 자본, 보수언론과 이명박 정부가 주장하고 있는 사내하청 비정규직 사용의 불가피성 논리가 지닌 허구성을 분석하고자 한다. 마지막으로 현안으로 부딪히고 있는 현대차 불법파견문제를 해결하기 위해 노사는 물론, 제 시민사회단체와 정치권이 무엇을 해야 하는지를 제안하고자 한다.

2. 불법파견문제의 발단과 대법원 판결의 의미 및 한계

1) 불법파견과 위장도급의 확산 원인제공은 기존 정부, 국회와 재벌대기업에게 있다

한국에서 1998년 파견법이 생겨나기 전까지 간접고용은 엄격히 금지돼 왔다. 근로기준법도 ‘중간착취 금지규정’을 둠으로써 고용관계가 중간착취를 행하는 간접고용을 규제해왔던 것이다. 간접고용은 직접고용에 대비되는 개념으로 파견, 용역, 도

급, 외주, 아웃소싱 등 다양한 형태를 지니고 있다. 그러나 1996년 노동법 개악안 날치기 통과, 1996-97년 노동법개악저지 총파업에도 불구하고 1998년 결국 파견법이 제정되면서 한국의 고용상황은 180도 달라졌다. 중간착취 간접고용이 고용형태의 주류가 되기 시작했다. 결국 제조업 사업장에서의 불법파견문제는 물론, 비정규직의 확산에 대한 일차적 책임에 있어 현 정부는 물론, 지난 10년간 국민의 정부, 참여정부, 더 나아가 국회 모두가 비켜갈 수 없는 큰 과오를 범하였다.

이러한 상황에서 2006년 말 파견법이 다시 개악되어 허용대상업무를 26개 업무(138개 직종)에서 32개 업무(191개 직종)로 늘리고, 그나마 간접고용을 규제하려던 고용의제 조항을 고용의무로 변질되었다. 즉 일정기간(2년) 이상 파견노동자를 고용하면 자동적으로 사용자와 직접고용관계가 생겼으나(고용의제), 이제는 사용자가 채용의무조항(고용의무)을 따르지 않고 과태료(건당 3000만원)로 버틸 경우에 노동자는 다시 소송을 제기해야 하는 상황이 되어 버렸다. 이렇게 파견노동자의 문제가 꼬이게 된 것은 적어도 사유제한과 고용의제는 반드시 유지해야 한다는 노동계의 요구를 무시한 국회와 정부에게 일차적 책임이 있다는 사실을 다시 한번 확인하고자 한다. 아래의 내용은 2006년 비정규 관련 법안 개악 내용과 문제점을 적시하고 있다.

※ 2006년 비정규법안 개악 내용 요약 및 문제점

① 차별처우 금지.시정

비정규직(기간제.단시간.파견근로자)에 대한 불합리한 차별처우를 금지하고 노동위원회에 차별시정절차 마련

⇒ 문제점 :

- 1) 비정규직 노동자만 신청할 수 있고 노조배제, 신청시 해고 등 불이익으로 인해 거의 이용이 되지 않고 있음.
- 2) 사내하청 노동자 경우 진성도급 판정시 비교대상이 없게 됨.
- 3) 노동위원회가 차별시정의 강제력 의심, 판결 확정전에는 강제력 없음
- 4) 합리적 차별이라는 미명하에 차별 합리화, 비교대상자가 없을 경우에 어려움 등

② 기간제 및 단시간 근로

- 기간제근로 총 사용기간 2년 제한, 2년초과시 정규직(무기근로계약) 간주
- 단시간근로자의 초과근로시간 주 12시간으로 제한

⇒ 문제점 :

- 1) 2년 이내 무제한 해고, 2년마다 기간제 노동자 교체방식으로 주기적인 해고
- 2) 2년 초과해 기간제 사용할 수 있는 예외조항도 무려 6개나 되며, ‘합리적 사유’가 있을 시 대통령령으로 2년 이상 기간제 사용을 지속할 수 있도록 함. 무제한 기간제 사용 가능

③ 파견제 근로

- 파견업무는 현행대로 유지, 전문지식.기술.경험 이외에 ‘업무성질’ 추가
- 파견업종 현행 26개(138개 직종) 업무에 한정했던 것을 32개(191개직종) 업무로 확대
- 파견기간 2년 초과, 대상업무위반, 무허가 파견 등 불법파견시 직접고용의무 변경 (위반시 3천만원 이하 과태료)
- 불법파견시 사용자사업주 벌칙 강화

⇒ 문제점 :

- 1) ‘업무성질 등’이라는 포괄적이고 모호한 개념을 넣고 이를 대통령령으로 정할 수 있도록 해서 국회 통과와 같은 번거로운 절차 없이 쉽게 파견 확대 방법 만듦.
- 2) ‘2년 이상 고용이면 무조건 직접고용된 것으로 간주한다’는 ‘고용의제’에서 ‘고용의무’라는 불분명한 조항으로 변경.
- 3) 시행령을 통해 파견대상업무를 확대함.
- 4) ‘제조업 직접생산공정’ 같은 파견이 금지된 공정에 파견노동자가 고용됐다면 최대 고용기간(6개월) 초과시점부터 즉각 고용의무가 생겨야 함. 그러나 불법파견인데도 2년 후 고용의무 생길 여지 만듦. 즉 2년 이하 불법파견 고용을 용인하는 불법 조항.

④ 시행시기

- 2007년 7월 1일 시행
- 차별금지 시정관련 규정은 사업체 규모별 단계적 시행 (300인이상.공공부문 07년 7월/100인-299인 08년7월/100인 미만 09년7월)

결국 사용관계와 고용관계를 분리함으로써 사용자들의 근로계약 책임을 회피하는 ‘현’파견법은 고용유연화정책의 핵심이다. 그래서 ‘현’파견법이 허용되고 나서 지금까지 사용자들은 2년 고용 전에 계약해지, 해고 등의 방식으로 얼마든지 파견법을 악용할 수 있게 되었다. 이러한 오용과 악용은 법상으로 파견이 금지되어 있는 제조업 특히 자동차업종에서도 불법파견형태의 비정규직은 확산되었다.

특히 우리가 주목하는 사실은 이러한 편법적이고 불법적인 비정규노동자의 활용에 소위 ‘재벌대기업’들이 ‘술선수범(?)’함으로써, 전 사회적으로 고용불안정성을 강화시키고 있다는 사실이다. 아래의 표는 지난 11월 25일 노동부가 발표한 [사내하도

급 실태점검 결과]의 별첨자료에 나오는 각 업종별 대표적 대기업의 현황이다. 현대차는 차지하더라도 조선업종 사업장은 모두 정규직 규모 대비 50% 이상, 더 나아가 대우조선, 삼성중공업, STX조선은 100%가 넘는다. 철강업종의 포스코, 현대제철, 전자업종의 삼성전자, IT업종의 삼성 SDS 등 대표적인 재벌대기업 사업장에서 이렇게 엄청나게 사내하도급이라는 명목 하에 ‘불법과건’을 자행하고 있는데, 어떻게 중소기업이 정규직만 채용할 수 있단 말인가?

<표 1> 사내하도급 실태점검 대상 사업장 현황

업종	점검대상	원청근로자 수(A)	사내하도급 업체(개소/명)			비고
			업체수	근로자 수(B)	B/A	
합 계		197,969	787	79,298	40.1	25개소 점검 완료
자동차 (7)	기아자동차 소하리공장	5,720	10	424	7.4	
	르노삼성자동차	5,500	5	890	16.2	
	현대자동차 울산공장	26,555	96	6,230	23.5	현장점검 거부
	현대자동차 전주공장	4,050	14	1,016	25.1	현장점검 거부 (9.28 수사지휘)
	현대자동차 아산공장	2,791	12	950	34.0	현장점검 거부 (10.29 수사지휘)
	타타대우상용차	995	2	287	28.8	현장점검 거부
	GM대우	11,071	7	424	3.8	
조선 (5)	대우조선해양	12,600	100	14,812	117.6	사내하도급업체 간 불법과건
	삼성중공업	11,332	127	15,209	134.2	
	한진중공업	1,963	38	1,251	63.7	
	현대중공업	24,899	168	15,942	64.0	
	STX조선	2,986	71	4,213	141.1	
철강 (5)	동국제강 포항공장	787	7	392	49.8	
	동부제철 아산공장	788	6	405	51.4	
	세아베스틸	1,451	27	786	54.2	
	포스코	7,458	10	2,691	36.1	
	현대제철	1,440	7	403	28.0	
전자 (7)	노키아TMC	613	4	1,744	284.5	327명 직접고용 (10.25)
	동우화인켐	2,200	5	909	41.3	
	삼성전자 탕정공장	7,120	7	2,170	30.5	
	하이닉스반도체	17,706	15	1,673	9.5	
	한국태양유전	429	2	80	18.7	시정지시(11.17)
	ASE코리아	2,279	3	502	22.0	
IT (5)	LG디스플레이 4,5,6공장	29,213	4	598	2.1	
	동부CNI	745	3	101	13.6	시정지시(11.10) * 18명 직접고용 예

						정
동양시스템즈	776	7	199	25.6		
삼성SDS	10,023	11	4,762	47.5		
한국휴렛팩커드	976	5	93	9.5		
SK C&C	3,503	14	142	4.1		

출처: 노동부 실태조사 발표문, 11월 24일 보도자료.

즉 사실상 수직적 분업구조가 강하고 원하청관계에 종속되어 있는 한국의 산업구조로 볼 때, 원청인 재벌대기업이 이러한 고용에 대한 무책임성을 보이게 되면, 하청관계에 얽여 있는 중소기업은 선택의 여지가 없게 된다. 왜냐하면 이들 사업장의 경우 지불능력이 부족하고 저임금-비정형고용관계으로 묶여 있는 사업자간 ‘적자생존’의 경쟁구도에 종속될 수밖에 없기 때문이다. 이러한 상황에도 불구하고 한국제조업의 핵심중추기업인 재벌대기업은 지난 10년 동안 비정규직의 확산에 선두에 섰고, 소위 말하는 ‘적하효과’에 의해서 1차 하청업체는 물론, 2,3차 하청업체에 까지 비정규직을 사용하지 않고는 살아남기 힘든 상황에 봉착하고 있는 것이다.

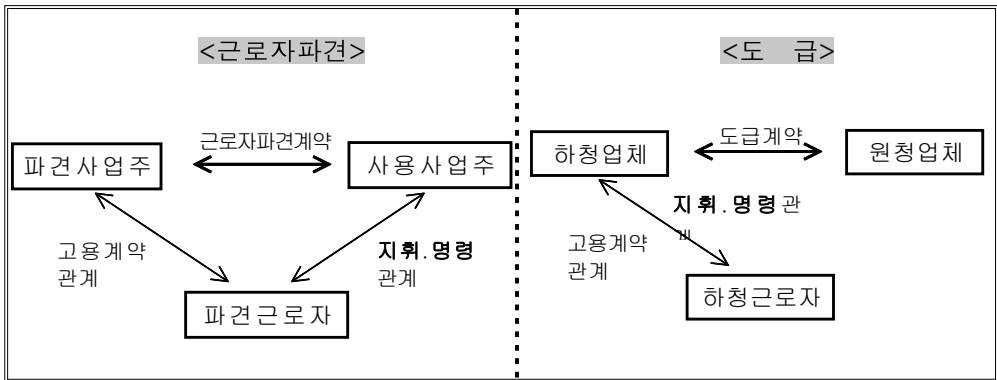
이러한 재벌대기업의 비정규직 확산현상을 현대차그룹의 사례에서도 그대로 나타나고 있다. 아래의 표에서 알 수 있듯이 한국자동차산업의 대표적 기업인 현대차그룹 산하 계열사의 비정규직, 특히 사내하청의 규모는 현재 전혀 줄어들지 않고 있을 뿐만 아니라, 신규 사업장과 미조직사업장을 중심으로 그 수가 점점 더 늘어나고 있는 추세이다. 세부적으로 살펴보면 2009년 말 현재 종업원 대비 사내하청 비율이 기아차가 7.89%, 현대차가 13.76%인데 비해, 현대모비스는 사내하청 노동자가 43.69%로 전체 종업원 6,143명의 절반에 가까운 2,684명에 이른다. 현대모비스는 연구직, 사무직, 판매직 등을 제외한 순수한 생산직 노동자 대비 사내하청 비율은 현대차(25.26%), 기아차(11.32%), 한라공조(17.73%)와는 비교도 되지 않을 정도로 무려 139.93%에 이른다.

이와 같이 제조업의 직접생산공정에는 파견노동자를 쓸 수 없다는 ‘현’파견법의 규제 조항에도 불구하고, 사내하도급에 파견노동자들을 사용할 수 있었던 것은 재벌대기업이 앞서서 파견법의 허점과 ‘진성도급’의 조항을 악용했기 때문이다. 일반적으로 근로계약에서는 사용자가 전적으로 책임을 지고, 파견계약에서는 일부 책임이 있다. 그러나 도급계약에서는 원청이 사용자책임을 전혀 질 필요가 없다. 도급의 원래 개념은 일의 완성과 그에 대한 대가를 지급하는 것이다. 도급이 되려면 1)사업 경영상의 독립성(고유 기술이나 자본) 2) 노무관리상의 독립성(독자적인 업무지휘, 명령)이 충족돼야 한다. 그래서 자본은 ‘위장도급’을 이용하여 사용자의 책임은 전혀 없이 오직 노동력만 공급받는 간접고용의 형태를 선호했고, 이러한 ‘위장도급’은

급속하게 확산되었다.

그러나 지난 7월 22일 대법원 판결은 제조업 사내하도급(사내하청)은 명백히 ‘불법 파견’임을 확인했다.

※참고자료 : (‘파견,도급 구별 참고자료’, 노동부, 2009년)



- 파견법 제2조제1호에 규정되어 있는 ‘근로자파견’의 정의로부터 두 가지의 개념 요소를 추출 (① 사업주 실체 판단 요소 ② 지휘·명령권 판단 요소)

- ❖ '07.4.19 노동부·법무부·검찰이 함께 마련한 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」에는 사업주로서의 실체를 갖추고 있는지를 판단하는 징표로서 다음 다섯 가지를 제시하고 있음 (① 채용·해고 등의 결정권 ② 소요자금 조달 및 지급 책임 ③ 법령상 사업주 책임 ④ 기계·설비·기자재의 자기 책임과 부담 ⑤ 전문적인 기술·경험과 관련된 기획 책임과 권한)
- ❖ '07.4.19 노동부·법무부·검찰이 함께 마련한 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」에는 지휘·명령권 판단의 징표로서 다음 다섯 가지를 제시하고 있음 (① 작업배치·변경결정권 ② 업무 지시·감독권 ③ 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권 ④ 업무 수행에 대한 평가권 ⑤ 연장·야간·휴일근로 등의 근로시간 결정권)

- 사내하도급은 원사업자가 자신의 사업의 일부를 다른 사업자에게 위탁하여 납품을 받는 하도급거래 중에서 수급사업자가 원사업자의 사업장 내에서 또는 그의 실질적인 지배력이 미치는 공간 내에서 주로 노무를 이용하여 위탁받은 업무를 수행하는 것이다. 즉 공간적으로 원사

업자가 수급사업자의 근로자에 대하여 여러 가지 업무상의 지휘·명령권을 행사할 개연성이 상당히 높다는 특징이 있다.

2) 대법원 판결의 의미와 한계

이번 대법원판결은 원청의 생산조직에 단지 인력을 투입시키는 것에 불과한 현재의 제조업 사내하청은 사실상 ‘과건’이며, 특히 제조업은 과건이 금지된 직종이 때문에 “제조업의 모든 사내하도급(사내하청)은 불법과건”이라는 것이다. 제조업에 확산되고 있는 불법과건 관행에 제동을 걸면서 제조업의 과건노동자들을 정규직화하고 더 이상 과건을 하지 말라는 것이 본래의 취지이다. 그 근거로는 제조업 불법과건의 실제 사용자가 사내업체사장이 아니라, 원청사용자가 진짜라는 점이 인정된 것이다.

그러나 이번 대법원 판결은 과건법이라는 현행 법규정에 기대고 있기 때문에 몇 가지 중요한 문제를 지니고 있다.

첫째, 고용기간이 2년 이하 불법과건 노동자들은 사실상 불법 고용됐음에도 법적 보호조치가 전혀 없다는 것이다. 사용자책임을 회피하기 위하여 불법으로 과건을 하였다면 당연히 2년이 중요한 것이 아니라, 처음부터 원청이 사용자로서 고용책임을 지도록 하여야 함에도 말이다. 즉 불법과건이라도 2년 미만은 마음대로 쓰고 버려도 된다는 법률적 모순이 과건법에 포함돼 있다는 것이다. 그러나 불법과건 노동자들은 간접고용이 아니라 직접고용을 해야 했던 정규직노동자들이다. 따라서 불법과건 노동자들은 불법과건이 확인되면 처음 채용시점부터 원청과의 직접고용 적용, 즉 정규직이어야 한다. 따라서 불법과건 노동자들은 2년 이하이든 이상이든 모두 정규직으로 간주돼야 한다는 것이 급속노조의 기본입장이다.

둘째, 7·22 대법원 판결은 내용면에서는 묵시적 근로관계 성립, 즉 불법과건 정도가 아니라 아예 처음부터 원청이 고용한 것으로 봐야 하는데도, 이를 인정하지 않는 결함을 가지고 있다. 대법원이 내용적으로 원청의 사용자성을 인정한 근거로 제시한 것들은 다음과 같은 것들이다.

- 1) 자동 흐름 방식의 원청 생산조직과 생산시설에 투입되어 작업 수행
- 2) 분리할 수 없는 원청 생산라인에 원청 노동자와 같은 업무종사하는 흔재 작업
- 3) 원청의 일반적인 작업 배치권과 변경 결정권
- 4) 원청이 작성한 작업 지시서에 의한 업무 수행

- 5) 원청이 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등 결정
- 6) 원청이 하청 노동자들을 직간접으로 작업 지시
- 7) 원청이 근태 상황, 인원 현황 등을 파악 관리
- 8) 하청 노동자가 원청 노동자 결원 대체
- 9) 원청이 시업종업시간, 휴게, 연장, 야간근로, 교대제, 작업속도 결정
- 10) 원청 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등 사용
- 11) 하청의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바 없음

위의 것들은 불법과건의 원청의 사용자성의 구체적 근거들이다. 원청에 전속된 사내하청업체가 독자적인 기업으로서 실체가 없고, 단지 원청에 인력을 조달해주는 역할, 임금을 분배해주는 역할에 머물러 있다는 것은 상식에 속한다. 원청에 결정에 따라 폐업되고 신설된다. 사정이 이러하다면, 이것은 불법과건이 아니라, 아예 하청업체는 인력공급책에 불과하고, 하청 노동자들은 아예 처음부터 원청에 고용된 것으로 봐야 한다. 묵시적 근로관계 성립이 되었다고도 충분히 볼 수 있는 것이다.

셋째, 대법원 판결은 마치 2년이 되지 않았으면 불법과건을 계속해도 괜찮은 것처럼 오해될 수 있다. 그러나 2년이 되지 않았으면 계속 불법과건을 해도 된다는 것도 아니다. 7·22 대법원 판결의 핵심은 제조업 사내하청 노동자들은 모두 불법 고용됐음을 확인했고 진짜 사용자가 업체 사장이 아니라 원청이 사용자로서 직접 정규직으로 고용해서 사용해야 하고 그렇게 하지 않으면 불법과건이라는 점을 명확히 한 것이다. 2년이 되지 않았다고 해도 제조업 직접생산공정에서 과건노동자를 계속 사용하는 것이 불법이라는 것이다. 즉 금속노조의 입장은 2년이 되었는가 되지 않았는가가 중요한 것이 아니라, 제조업 불법과건이라면 직접고용으로 가야 하는 것이 당연하다는 것이다.

넷째, 2차, 3차 사내하청 노동자들도 제조업 불법과건 정규직화의 대상임을 분명히 해야 한다. 노동자적 입장에서 보면, 1차 하청업체의 불법과건은 불법으로 인정돼 직접고용간주 규정이 적용되면서 이보다 훨씬 더 착취가 심각한 2,3차 간접고용을 방치하는 것은 과건법 자체의 근본적 한계다. 7·22대법원 판결은 중간착취를 인정하는 과건법내 존재하는 일부 규제조항에 근거하고 있다. 이미 현실은 전체 노동자의 절반이 과건법을 악용하고 있다. 더 이상 불법과건노동자들이 늘어나도록 방치하면 안 되며 불법과건 노동자들은 모두 정규직화 대상이다. 즉 이 판결의 적용대상은 1차 뿐 아니라, 2,3차 하청 노동자들 역시 정규직화의 대상이 되어야 한다.

2. 현대차 불법과건 투쟁의 경과 및 평가

1) 불법파견 투쟁의 발단과 현대차 자본의 '저의'

11월15일 사내하청 노동자들의 출입을 막으면서 시작된 현대차의 '도발'로 울산공장 생산라인이 멈췄다. 발단은 관리자와 용역들이 출근하던 하청업체 동산기업 소속 사내하청 노동자들 가운데 현대차 울산사내하청지회 조합원의 출입을 막고 무차별한 폭행을 휘두르면서 촉발되었다. 현대차 울산사내하청지회는 이같은 행위가 지난 3개월간 폭발적으로 분출되고 있는 사내하청 노동자들의 조직화를 초기에 막기 위한 회사의 의도적인 '기획'이라고 보고, 산하 조합원에게 파업 지침을 내리고 울산 1공장에 집결하도록 하였다. 사내하청 조합원들은 이번 사태가 단순히 계약해지를 당한 노동자들만의 문제가 아니라, 지난 몇 개월간 급속도로 확산된 사내하청 노동자의 조직화를 초기에 무력화하여 이들의 정규직화 요구를 잠재우기 위한 사용자의 '기획된' 도발로 인식하였다. 바로 이러한 이유로 파업 지침이 떨어진지 몇 시간만에 약 800명의 사내하청 노동자들이 울산 1공장에 집결할 수 있었다.

이번 사태에 대해 보수 언론은 그 본질적인 원인은 전혀 따지지 않은 채, 사내하청 노동자의 '공장점거'와 '불법파업'을 집중적으로 보도하고 있다. 하지만 근본적인 원인은 사내협력업체의 '위장폐업'을 통해 사내하청 노동자의 정규직화 열망을 초기에 꺾겠다는 정몽구 회장 가신들의 '과잉충성'에 있다. 실제로 현대차 울산사내하청지회는 지난 몇 개월간 원청사용자인 현대차에게 교섭테이블에 나올 것을 여러 차례 요구하였다. 현대차 비정규직 3지회는 지난 9월 29일 요구안을 사용자에게 발송하고, 10월 6일 첫 상견례를 요청하였으나, 사측은 협력지원팀 차장을 통해 "교섭 대상이 아니다", "교섭 요구안을 반송했다"고 통보하면서 교섭에 불참했다. 그리고 10월 16일에는 경비대를 동원하여 교섭 장소를 막는 등 성실교섭의 의지를 전혀 보이지 않았다.

이 뿐만이 아니다. 현대차는 대법원 판결에 따른 조치를 요구하는 비정규직 조합원들에 대한 부당노동행위를 자행했다. 초기에는 노조 가입 방해 및 탈퇴를 요구하였으나 별 성과가 없자, 조합비 일괄공제 거부 등 기존 단협안을 위반하고, 관리자 및 경비대를 동원한 물리적 폭력까지 행사하였다. 특히 울산공장의 경우 조합원 간담회장 봉쇄, M/H협의를 통한 계약해지, 2년 이하 조합원 해고, 하청업체 항의방문 시 관리자 동원한 통제, 조합원 교육장(각 사업부 대의원회의실) 봉쇄, 핵심 업체 폐업(시트 1부 동성, 시트 2부 태성) 등의 노조탄압이 진행되었다.

이와 같이 현대차는 "사내하청 노동자는 교섭대상이 아니다"라는 이유로 교섭을 거

부하였을 뿐만 아니라, 온갖 탄압을 자행하였다. 이런 태도에도 불구하고 사내하청 노동자는 교섭 성사를 기대하며 지금까지 열심히 일해 왔다. 그러나 현대차는 이런 사내하청 노동자들에게 재계약을 강요하고 이에 불응할 시 해고를 할 수밖에 없다고 위협하더니, 급기야 해당 조합원의 출근까지 막는 파렴치한 작태를 보이고 있는 것이다. 결국 현대차는 지난 3개월간 급속도로 진행된 사내하청 노동자의 조직화에 대해 위협을 느끼고, 그들이 그토록 강조하던 ‘법대로’ 이 문제를 무마시키기 힘들다는 판단 때문에 이번 사태를 부추긴 것으로 판단된다.

그들은 이번 기회를 통해 “2005년 7월 1일 이전 입사한 2년 이상 사내하청 노동자는 정규직으로 간주한다”는 대법원의 판결을 ‘불법파업’을 빌미로 하여 현장에서 노노갈등을 조장하고 이를 통해 정규직화 투쟁을 무력화시키려고 하였던 것이다.

2) 불법파견 투쟁의 경과 및 평가

지난 15일 시작된 1공장 점거농성은 현재 16일째를 맞이하고 있다. 그간 참으로 살얼음판 같은 국면이 여러 차례 지나갔다. 투쟁국면에서 하나의 결절점이 된 것으로 볼 수 있는 울산4공장 사내하청 황인하 조합원의 분신 시도 이후 상황은 더욱 긴박하게 돌아가고 있다. 황인하 동지의 분신 이후 지난 22일 현대차 사내하청 비정규직 3지회는 아래의 내용을 투쟁지침을 하달하였다.

<현대차 비정규직 3지회 투쟁에 대한 급속노조 투쟁 지침>

1. 회사의 폭력만행으로 인한 황인하 동지의 분신행거에 따라 현대차 3지회 파업투쟁을 강화한다.
2. 11월 24일 3지회는 주야 전면파업을 전개하고 모든 조합원이 울산으로 집결한다.
(2시 급속비정규투쟁본부 사전 결의대회를 진행하고, 대회 이후 본대회에 참여한다.)
3. 이번주 내에 현대차 비정규직 3지회는 무기한 서울 양재동 현대기아차그룹 본사 농성투쟁에 돌입한다.
(농성은 급속노조에서 책임지며, 세부적인 농성투쟁 계획은 노조와 비정규직 3지회에서 마련한다.)
4. 불법파견 교섭이 이루어질 수 있도록 최선을 다해 노력한다.

이러한 상황에서 아래의 내용과 같이 현대차자본은 교섭참여 여부에 대한 답변을

회피한 채, 형사고발, 손해청구 등 물리적 탄압을 더욱 강화하고 있는 실정이다.

참조 :

형사고소 합계 64명 (중복자 12명 제외)

15일(시트건 17명) 16일(1공장건 18명) 17일(3공장건 23명) 19일(2공장건 13명)

민사고소 (손배청구청구) 합계 65명 (중복자 3명 제외)

16일(1공장건 10억, 27명) 18일(3공장건 10억, 28명) 19일(2공장건 10억, 13명)

한편 22일 금속노조 정기대대에서 26일 간부확대결의대회, 27-28일 현대차 정문 48시간 철야농성 겸 민주노총 전국노동자대회 등을 개최하고, 29일 현대차지부의 정기대대에서 파업여부를 묻는 총회가 어떻게 결정되는가에 따라 12월 1일 중집을 열어 향후 투쟁방안을 논의하기로 결정하였다. 한편 현대차지부는 23일 금속노조 정기대대 이후 다음과 같은 내용의 기자회견을 열고 자신의 입장을 제출하였다.

첫째, 동성기업 조합원의 고용을 보장하라.

둘째, 원만한 마무리를 위해서 즉각적인 교섭 창구를 열어라.

셋째, 조업단축과 휴업조치 계획을 철회하라.

넷째, 공권력 투입이나 폭력사태를 방지하고 원만한 해결방안을 모색하라.

이상과 같은 현대차 지부의 '중재 안'에 대해서 사측의 전향적인 답변이 나온다면, 비정규직 동지들도 전략과 전술의 변화를 주어야 한다고 판단합니다. 최우선 해결과제와 불법파견의 중장기적인 과제를 분리하고, 이번 투쟁이 일회성이 아닌 비정규직 동지들의 권익을 보호하는 강력한 노동조합으로 거듭 날 수 있도록 조직력을 강화하는 투쟁을 전개해야 합니다.

정규직과 함께 하지 못한다면 패배할 수밖에 없음을 명심하고, 정규직과 비정규직 모두가 상처를 입지 않는 아름다운 투쟁을 전개해야 합니다. ... (이를 위해) 조합원 총의를 묻는 '쟁의행위 찬반투표'에서 적극적인 이해가 동반되어야 합니다.

한편 24일 새벽까지 열린 금속노조/현대차지부/사내하청3지회 등 '3주체간 회의'를 통해 현 국면에서 가장 중요한 것은 원청인 현대차가 참가하는 특별교섭을 여는 것이라는 점을 노조는 다시 한번 확인하였다. 이와 관련하여 3주체간 합의된 내용은 현대차와의 특별교섭 개최와 창구 요구, 특별교섭단의 공동구성이며, 교섭의제로 동성기업 위장파업으로 촉발된 파업으로 인한 사내하청 농성자의 고소고발, 손해, 치료비 등 해결, 농성자의 고용보장, 비정규직지회 집행부의 신변보장, 불법파견 교섭에 대한 사측의 대책요구 등으로 확정하였다.

한편 사내하청지회와 점거농성지도부는 지난 일요일 노조 '3주체'가 합의한 특별교섭안을 수용하고, 특별단체교섭에서 다른 의제들 보다 가장 중요하게 다룰 의제로 '불법파견 사내하청 노동자의 정규직화방안'임을 분명히 하였다. 그리고 사측이 요구하는 '선농성 해제'는 거부하였다. 이는 지난 2005년의 경험을 통해 확인하였듯이 농성해제에 이어 대화 보다 탄압을 먼저 자행했던 현대차 자본에 대한 깊은 '불신' 때문이다. 한편 현대차 자본은 이날 오후 다시 현대차지부와 현대차 사용자, 사내협력업체와 사내하청지회가 포함되는 '2+2'교섭을 고려할 수 있다는 입장을 언론에 흘리고 있다. 이러한 태도는 본질을 호도하는 것이다. 교섭성사의 가장 중요한 전제조건은 불법파견 사내하청 노동자의 정규직화에 대한 사측의 '진정성있는' 대책이다. 규약상 교섭주체인 금속노조 조차 철저하게 배제하고 사업장단위 노사문제로 호도하려는 현대차 자본의 의도가 다시 한번 분명하게 드러났다.

이와 같이 금속노조를 비롯한 현대차지부, 더 나아가 울산사내하청지회는 끈기를 가지고 계속 현대차와의 직접적인 대화 및 교섭을 제안하고 있다. 하지만 사측은 이에 대해 아직까지 뚜렷한 반응을 보이고 있지 않다. 결국 현재의 심각한 갈등국면을 진정시키고 문제해결을 위한 물꼬를 트기 위해서는 가장 먼저 현대차 최고경영자가 원청사용자성을 인정하고 금속노조가 제안하고 있는 대화테이블, 즉 특별교섭을 받아야 한다. 그들은 이에 대한 전제조건으로 울산1공장의 점거농성을 풀 것을 요구하고 있지만, 이는 설득력이 없는 논리이다. 점거농성을 조장한 측은 현대차 바로 그들이기에, 특별교섭에의 직접 참가, 노조 3주체에 대한 교섭당사자 인정, 불법파견 문제해결방안의 교섭의제화 등을 받아들여야 할 것이다.

3. 불법파견 관련 정부와 자본논리 비판

1) 이명박 정부의 파견법 전면적 확대, 제조업까지 포함! 결코 용납할 수 없다.

지난 7월 22대법원 판결에 대한 이명박 정부와 한나라당 등의 히스테릭한 반응으로 볼 때, 다시 한번 이명박 정부의 '공정사회' 주장이 새빨간 거짓말임을 확인할 수 있다. 우리 사회가 공정사회가 되지 못했던 이유는 무엇보다 정규직, 비정규직 차별을 만들어왔던 파견법, 기간제법 등 비정규직확대법 때문이다. 이번 대법원 판결은 파견법 내 제조업 생산공정 파견금지라는 규제조항을 법률적으로 몇 년만에 겨우 확인했을 뿐이다.

그러나 지난 10월 1일 한나라당 신지호 의원이 주최한 사내하도급 관련 토론회에서 현대차 사외이사인 서강대 남성일 교수는 "우리나라의 주요 기간산업에서 사내

하도급을 광범위하게 활용되고 있는데 이는 정규직 고용 과보호가 근본원인이라고 진단하고, 우리나라 파견법의 경우 세계적으로 유례없이 규제적"이라고 주장하고 있다. 또한 재벌대기업 노무관리 담당자들은 "우리나라 고용시장은 너무 경직돼 있다. 파견근로 등 탄력적으로 인력을 운용할 수 있는 외국 경쟁 기업 수준으로 유연해져야 한다"고 주장하고 있다.

이들은 파견법내 규제조항까지 완전히 풀어버리고 전국민의 비정규직화를 꿈꾸고 있다. 즉 전체 노동자 대비 50%대의 비정규직 비율을 그 이상 높여 정규직 비율을 대폭 줄여보자는 것이다. 이미 노동부는 대통령령 등을 통해 손쉽게 파견확대를 할 업무를 정하고 점차적으로 제조업 파견금지 영역까지 손대려 하고 있다는 의도를 내비치고 있다. 정부와 자본은 앞서 지적했듯이 2006년 노동법 개악을 통해 국회 통과 없이 순차적으로 파견법을 확대할 방법을 만들어 냈다.

그러나 제조업 직접생산공정에 파견노동이 금지됐던 배경은 1997년 노동법개악저지 총파업을 통한 제조업노동자 특히 금속노동자들의 강력한 반발 때문이었다. 그렇기 때문에 정부와 자본의 파견법 확대 의도는 그 공격 대상이 바로 노동조합에 소속된 정규직, 즉 파견확대의 강력한 반대세력인 금속노조 등에 선전포고를 하는 셈이다. 파견확대 시도로 정규직 고용조차 위협하려는 것이다.

따라서 우리는 이번에 불파투쟁을 단지 사내하청 노동자의 정규직화에 머무는 것이 아니라, 궁극적으로 파견법 자체에 대한 철폐로까지 이어져야 한다고 본다. 파견법을 인정한 전제로 일부 규제조항의 한계는 이미 정규직·비정규직간 격차 급증, 공정사회를 가로막는 비정규직 확대로 현실에서 검증했다. 대법원 판결에 대한 정부, 자본의 공격은 파견법내 규제조항만으로 날로 확산되고 있는 사내하청, 비정규직을 막기 어렵다는 것을 확인했다.

2) 비정규직의 전세계적 확산 주장, 글로벌 스탠다드에 맞게 제대로 알고 이야기해야 한다.

한나라당 신지호 국회의원 주최 [사내하도급 실태와 국가경쟁력 제고 정책토론회]에서 현대차 사외이사인 남성일 교수는 이미 현대차로부터 제공받은 참고자료 <제조업 경쟁력과 노동유연성>를 이용하여 해외사례를 철저히 왜곡하고 있다. 특히 독일사례는 번역수준의 문제 뿐만 아니라, 의도적인 왜곡과 사실 자체에 대한 누락으로 작성된 것이다. 남성일교수는 제조업의 파견을 허용하고 있는 국가 중의 하나인 일본과 독일의 예를 들고 있는데, 이 두 나라 모두 2000년대 규제완화를 추진

하다가 여러 가지 문제가 발생하면서 2000년대 후반 들어 파견노동에 대한 허용직종의 축소 및 제한, 사유 및 기간 제한, 차별철폐방안 등 규정을 다시 강화하고 있는 추세이다. 남성일 교수가 주장하는 비정규직 노동자에 대한 법적 글로벌 스탠다드는 90년대 후반에서 2000년대 초반에 해당하는 것이다. 그는 이미 낡아버린 ‘글로벌 스탠다드’를 가지고 2010년의 상황을 진단하는 ‘의도적’ 오류를 범하고 있다.

일본의 경우 파견노동자의 자살 및 사회적 문제로 인해 2007년 민주당정권이 들어선 후 다시 파견법의 규제를 강화하는 방향(적용기간 축소와 해당업무 축소)으로 선회하고 있는 상황이다(10월 중순 금속노조를 방문한 일본 파견법 전문가와 교수의 진술). 특히 당장 법개정이 쉽지 않다는 판단 하에, 민주당 정부는 두가지 행정 조치를 적극적으로 추진하고 있다. 하나는 파견근로를 정규직이나 기간제로 전환하는 경우 기업에 지원금(1인당 최대 한화기준 연 1400만원 상당)을 주는 정규직 전환지원정책이다. 다른 하나는 실직한 파견노동자 등 간접고용 노동자에 대한 직업 훈련 및 구직을 전제로 한 생활보조금 지원정책이다.

독일의 경우 도급(사내하도급)과 파견에 대해 엄격한 법적 규정을 적용하고 있다. 제조업에 대한 파견 또한 무차별적으로 적용되는 것이 아니라, 엄격한 전제조건(적용조건과 해당업무, 사유 및 기간제한, 차별조건 축소 등 ?)을 부여하고 이에 따라 파견근로가 이루어지도록 정부의 감시, 감독을 한층 강화하고 있다. 이러한 사실에도 불구하고 남성일 교수가 소개하고 있는 <해외 자동차업체의 고용유연성 사례>는 현대차의 국정조사 참고자료를 그대로 도용하고 있다. 역시 그는 서강대 교수보다 현대차 사외이사를 더 자랑스럽게 생각하는 것으로 보인다. 한편 그가 인용하고 있는 현대차 국정조사 참고자료는 철저히 자신의 입맛에 맞게 사실관계를 왜곡하고 있다.

특히 현대차의 국정감사 참고자료 [제조업 경쟁력과 노동유연성] <참고 1> 18쪽에 소개된 ‘폭스바겐의 고용유연성’은 다음과 같은 내용으로부터 의도적 사실왜곡을 일삼고 있다. <고용형태의 다양화>부분에 소개된 폭스바겐 Auto 5000사례는 고용유연성사례가 아니라, 국내재투자를 통한 실업자/청년의 고용창출사례이다. 폭스바겐 노사는 산하 공장이 입지한 지역의 실업률이 엄청나게 높은 상황에서 2001년 투랭(Touran)이라는 SUV를 해외공장에서 생산하는 것을 포기하고, 국내 볼프스부르크 공장에서 생산하기로 합의한다. 특히 지역사회에서의 고용창출을 위해 실업자와 청년미취업자 5000명을 신규채용하는 대신, 월소득 5000마르크를 지급하는 특별단체 협약(Auto 5000 X 5000)을 체결하였다.

회사 측의 자료는 Auto 5000에 취업한 노동자를 파견노동자이고 기간제라고 언급하고 있지만, 이들은 Auto 5000 GmbH라는 폭스바겐 신설법인의 정규노동자이다. 그리고 임금수준은 월급여수준으로 폭스바겐 소속 노동자 보다는 20%가 낮지만, 볼프스부르크지역 노동자의 단체협약 수준에 맞춘 것이다. 초기에 Auto 5000 소속 노동자들의 임금을 기업수준이 아니라, 회사수준에 맞춘 이유는 기존 실업자들인 이들의 숙련 및 기술능력을 높이기 위해서는 약 6-9개월의 기간이 필요하기 때문에 초임은 낮은 상태에서 출발할 수밖에 없었다고 노사가 판단했기 때문이다. 그래서 표준숙련이 확보된 2003년 이후 매년 특별단체협약을 통해 격차를 줄이게 되고 2007년에 비로소 Auto 5000 특별단체협약은 소멸하고, 이들 노동자 모두가 폭스바겐 정규단체협약 적용대상자가 되었다. 2007년에 폭스바겐 소속 기존 노동자와 Auto 5000 노동자간 차별과 격차는 완전히 해소된 것이다.

특히 참고자료 18쪽에 소개된 2005년 이전/이후 입사자간 ‘이중임금제’는 독일노사관계 및 단체협약의 기본원칙도 알지 못하면서 나온 철저한 왜곡이다. 폭스바겐의 경우 1993년, 2004년 등 몇 차례 경기변동과 기업위기로 인해 일정기간(보통 1년) 특정영역(사무 및 연구개발 등) 임금축소 등을 내용으로 하는 단체협약을 체결한 적은 있지만, 소위 말하는 항구적인 ‘이중임금제’는 전혀 시행한 적이 없다.

또한 참고자료에 소개된 볼프스부르크 AG(주식회사)의 한 부서인 인력공급부서(personal supply agency)에 대한 내용도 왜곡하고 있다. 볼프스부르크 AG는 노사정이 공동출자한 지역개발회사이고, 이 회사의 주요 부서 중 하나가 PSA인데, 이 부서는 전직, 창업, 인력소개 등의 고용지원업무를 담당하고 있다. 이 부서는 우리와 같이 제조업 생산라인에 인력을 파견하는 회사가 아니라, 지역정부의 공증에 따라 볼프스부르크지역 내 존재하는 기업과 회사에 필요한 일부 임시직과 기간제를 소개하고 있다. 이렇게 인력을 공급받고자 하는 기업은 지역 단체협약을 체결하고 난 후에야 비로소 인력공급계약을 맺을 수 있다. 그래서 이들 업체에 취업하는 노동자의 임금과 소득은 지역 단체협약기준에 따라 지급되는 것이 일반적이다. 폭스바겐과 임금격차가 40%가 난다는 것은 허구에 불과하고, 이들의 임금은 일반적으로 약 10% 차이가 나는 지역협약수준과 거의 동일하다.

이와 같이 이명박 정부와 현대차그룹은 진정 글로벌 스탠다드를 주장하고 싶다면, ‘납아버린’ 규준을 가지고 헛발질을 하기 전에 새로운 추세에 대한 공부부터 해야 할 것이다. 아니 사실에 대한 왜곡에 기반한 내용을 버젓이 국회 국정감사 자료로 제출하는 그 뻔뻔함부터 고쳐야 할 것이다. 정말 현대차그룹이 글로벌 TOP 3가 되

고자 한다면, 세계 유수의 완성차업체들의 고용구조와 고용정책을 글로벌 스탠다드로 파악하고 벤치마킹해야 할 것이다. 세계 1위의 도요타, 지엠과 포드, 그리고 폭스바겐, 그리고 벤츠와 베엠베를 보라. 현대차그룹 만큼 사내하도급이라는 명목 하에 간접고용인 파견노동자를 사용하고 있는 곳이 어디 있는가? 도요타조차 적어도 간접고용 보다는 직접고용형태를 기본으로 하고 있다. 현대차는 글로벌 스탠다드를 진정 제대로 보아야 할 것이다.

3) 사내하청의 불법파견 논란을 회피하기 위한 재벌대기업의 진성도급화와 외주화를 막아내야 한다.

불법파견을 피하기 위한 자본은 꼼수 중 하나는 라인 설비를 통해 비정규직을 따로 모아서 업무를 시키고 이를 '진성도급(적법도급)'이라고 칭하는 것이다. 완성차 자본은 컨베이어벨트와 떨어져 있는 공정을 일부 블록화해 진성도급이라고 할 수 있다. 쌍용차와 금호타이어, 지엠대우차 등에서 직접 및 간접생산라인 일부를 따로 블록화해 혼재 작업을 피하는 시도를 하면서 이를 '진성도급'이라고 주장하고 있다. 동희오토, 현대모비스 그리고 현대파워텍 등은 더욱 극악한 사례이다.

이미 잘 알려진 바와 같이 동희오토의 경우 950명 생산직이 모두 13개 사내하청 협력업체에 소속된 비정규직이다. 이들은 최저임금 시급 4100원 수준을 받으면서 하루 10시간 매주 특근, 월 300시간 일을 해야 만 겨우 월 130만원 정도를 받고 있다. 이 뿐만이 아니다. 국내부품 총 매출액의 70%를 차지하고 영업이익을 국내 최고수준인 12-13%를 계속 유지하고 있는 세계적(?) 모듈부품업체인 현대모비스의 비정규직(사내하청 및 기간제 포함)의 규모는 상상을 초월한다. 아래의 표는 현대모비스 비정규직의 현황을 잘 보여주고 있다.

<표 2> 현대모비스 소속 12개 공장(물류센터 포함) 비정규직 현황

	정규직(조합원)	비정규직 (사내하청)	비율
울산공장(울산 남/북구)	215	1,171	545%
울산수출물류(울산 남/북구)	243	86	35%
천안P(천안 차암)	60	172	287%
천안ABS(천안 차암)	30	268	893%
포승(경기 평택)	9	88	978%
이화(경기 화성)	16	310	1,938%
아산(충남 아산)	19	378	1,989%

서산(충남 서산)	7	104	1,486%
광주물류센터(광주 광산)	10	-	0%
창원(경남 창원)	474	42	9%
김천(경북 김천)	13	65	500%
진천(충북 진천)	822	-	0%
계	1,918	2,684	139.9%

출처: 현대모비스 공장 비정규직 고용 현황(2010.2.3 현재)

즉 현대차그룹 산하 계열사 중에서 현대모비스는 대표적인 ‘사내하청 공장’으로 평가할 수 있다. 현대모비스 전국 12개 공장의 정규직과 비정규직(사내하청) 비율을 확인한 결과 사내하청 노동자가 정규직 대비 140%에 이르는 것으로 확인된다. 12개 공장 중에서 울산수출물류, 광주, 창원, 진천 등 4개 공장을 제외한 8개 공장은 비정규직 비율이 최소 287%에서 최대 1,989%까지 비정규직이 압도적으로 많다. 특히 울산, 이화, 아산, 서산공장 등은 정규직은 관리직이고, 사실상 비정규직만으로 운영되는 ‘비정규직 공장’이다. 더 중요한 사실은 이러한 현대모비스, 동희오토와 같은 ‘절망의 공장’, 비정규공장이 지난 2005년 불법파견 논란이 있고 난 후 더욱 늘어나고 있다는 점이다. 사실상 현대파워텍 서산공장, 현대카텍스 공장 등 현대차그룹 산하 제조업 관련 신설법인은 생산직이 전부 비정규직으로 일하는 공장이라고 보아도 무방할 정도이다.

이렇게 진성도급을 도입한 사업장들은 모두 노조가 없거나 힘이 약화됐을 때 사측이 의도적으로 추진한 사례이다. 왜냐면 라인 설비에 대한 진성도급은 사실상 외주화이며 이는 사실상 정규직의 고용불안을 높인다. 현대차, 기아차 등 정규직 지부의 현장의 힘이 존재하는 상황에서 이런 시도는 정규직 조합원들의 반발에 맞서야 한다. 예컨대 현대차 공장에서는 정규직 및 비정규직이 같은 라인에서 혼재작업을 하고 있는 상황이다. 이런 상황에서 진성도급 및 외주화는 비정규직이 일하던 자리에 정규직이 일해야 한다. 단협은 노동강도 강화를 인정하지 않고 있기 때문에 이 자리에는 비정규직이 일하는 숫자 보다 더 많은 정규직이 채용돼야 한다. 이것은 정규직의 고용과 노동강도에 대해 자본이 손을 대려는 것이다. 파견법 등 비정규확대법이 정규직 고용안정권이 아니라 오히려 정규직 고용을 야금야금 치고 올라오는 ‘모두를 아래로 추락시키는 악마의 법’임을 다시 한번 확인할 수 있다.

결국 외주화와 진성도급을 추진하려는 완성차 자본의 의도를 막기 위해서는 그 전에 정규직과 비정규직의 강력한 연대와 투쟁이 있어야 한다. 다시 말하면 비정규직 우선해고를 전제로 한 진성도급, 외주화를 통한 사측의 시도는 필연적으로 정규직

의 고용불안과 노동조건의 하락으로 이어진다는 사실을 반드시 명심해야 한다.

4) 현대차는 사내하청 노동자의 정규직화에 필요한 자금을 충분히 가지고 있다.

현대차 자본과 정부는 사내하청 노동자의 정규직화에 대해 "사내하도급이 정규직으로 전환되면 단기적 노동비용은 1.84배에서 2.17배로 상승하고, 5년 후에는 최하 2.12배에서 최고 2.5배까지, 10년 후에는 최하 2.45배에서 최고 2.89배까지 상승할 것"이라고 주장한다. 또한 "사내하청 미지급 임금까지 지급하면 무려 3조원에 가까운 비용이 들기 때문에 몇 년 동안 임금 동결을 할 수밖에 없다" "사내하청 정규직화 하면 회사가 어려워진다. 근속이 높은 사람이 정리하고 1순위다" 등의 유언비어들을 퍼뜨리고 있는 실정이다.

그렇지만 현대기아차 자본의 이런 주장들은 모두 사실이 아니라는 것은 간단한 재무지표 및 경영실적만 보아도 금방 확인되고 있다. 먼저 지난 10년 동안 현대자동차는 엄청난 속도로 급성장하였다. 현대차그룹이 달성한 성과는 정말 화려하다. 최근 발표된 2010년 상반기 현대차그룹 산하 핵심계열사들의 영업실적 또한 작년에 이어 사상최대치를 계속 갱신하고 있다. 현대차가 7월 29일 발표한 자료에 의하면, 2010년 상반기에 매출 17조 9783억원, 영업이익 1조 5660억원, 당기순이익 2조 5170억원을 달성하였다. 이는 전년 대비 매출액 27.4%, 영업이익 93.1%, 당기순이익 142.8%가 증가한 수치이다. 또한 기아차의 경우 상반기 매출 10조 6286억원, 영업이익 7335억원, 당기순이익 9563억원을 기록하였다. 전년 대비하여 매출액은 30%, 영업이익은 75%가 증가한 수치이다. 현대모비스 또한 올 상반기 매출 6조 7637억원, 영업이익 8834억원을 기록하였고, 이 수치는 전년 대비 각각 47.5%, 23.3%가 증가한 것이다. 더욱이 지난 4월 당진 일관제철소를 준공한 현대제철의 경우 실적개선효과로 인해 2분기에만 매출액이 2조 7206억원, 영업이익 3467억원을 기록하여 작년 대비 각각 39.7%, 156.3%가 증가하였다(한국경제, 7/30일자). 이와 같이 현대차그룹 상장계열사의 전년 대비 실적증가추이는 아래의 표를 보면 잘 알 수 있다.

<표 3> 현대차그룹 7개 비금융상장계열사의 전년 대비 2010년 상반기 실적치
(단위, 백만원, %)

종목명	매출액		영업이익		순이익		매출액 영업 이익률	부채 비율
	2010년 1분기	증감율	2010년 1분기	증감율	2010년 1분기	증감율		
현대자동차	8,418,242	39.56	702,710	357.01	1,127,203	401.02	8.35	56.70

기아자동차	4,860,730	38.78	309,838	248.60	398,568	309.29	6.37	121.23
현대모비스	3,256,180	47.50	406,073	23.30	541,595		12.47	42.78
글로벌비스	1,256,228	118.46	51,367	59.87	57,476	88.48	4.09	110.18
현대제철	2,017,279	8.79	132,015	37.64	254,475	393.94	6.54	139.83
비앤지스틸	182,864	62.19	8,520	243.15	11,389	흑자전환	4.66	151.15
현대하이스코	1,223,519	34.40	58,645	흑자전환	41,641	흑자전환	4.79	145.52

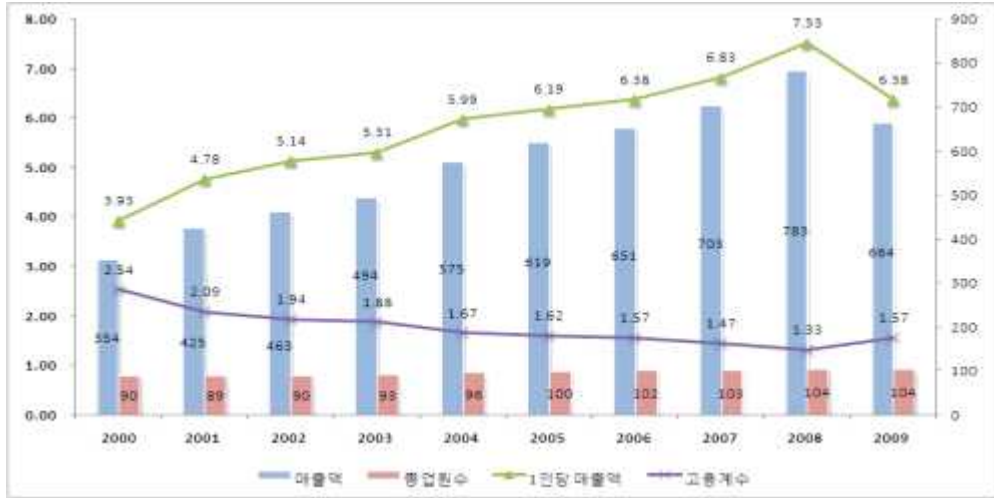
출처: 한국거래소, 2010년 12월 결산법인 1분기 영업실적, 2010년 5월 19일 재구성(금속정책연구원 자료 인용)

2010년 1분기 말 현재 현금성자산 보유액 10대 상위사에 포함된 현대차계열사 3개는 현대차 6조6216억원, 현대제철 1조8272억원, 기아차 1조7853억원 등이다. 이 3개사는 유가증권 상장법인 560개사의 현금성자산의 총액 67조8917억원 중 15%를 차지하고 있다.

그렇지만 성장에 어울리는 고용은 하고 있지 않다. 2006년 12월 말 당기순이익 1억당 고용된 노동자수가 3.54명에서 2009년 12월 말 현재 그 수는 1.79명으로 1/2에 그치고 있다. 이와 달리 고용되어 있는 소속 노동자 1인당 당기순이익은 2006년 말 2800만원에서 2009년 말 현재 5600만원으로 두 배가 증가하였다. 이러한 사실은 현대차그룹이 영업실적의 지속적인 호조에도 불구하고 고용창출을 회피하고 필요노동력을 비정규직이나 외주화를 통해 대체했음을 보여준다.

한편 아래의 그림에서 알 수 있듯이 1인당 매출액과 매출액 1억당 고용계수에 대한 변동추이는 현대차그룹이 지난 10년 동안 엄청난 규모와 범위를 아우르는 고속 성장을 했음에도 불구하고 고용에 대한 사회적 책임을 제대로 수행하지 않았다는 것을 극명하게 보여준다. 1인당 매출액은 2000년 3억 9300만원에서 2008년 7억 5300만원으로 약 2배가 늘어난 반면, 고용계수는 오히려 반으로 줄어들었다.

<그림 1> 1인당 매출액과 고용계수의 역관계 (단위: 천억, 억, 명)



출처: 현대차그룹 비금융 상장계열사 각년도 사업보고서와 감사보고서 내용을 자체 재구성(금융정책연구원 자료 인용)

현대차그룹 산하 계열사들의 지난 10년간 급속한 성장에도 불구하고 정규직의 신규채용은 일부 연구개발직과 사무직위주로 해임으로써, 종업원의 수는 완만한 증가세를 유지하고 있는 반면, 생산직의 필요인력은 주로 비정규직의 투입으로 대체함으로써, 정규직 생산직의 수는 노동자의 고령화추세에 따라 점점 줄어들고 있는 실정이다.

<표 4> 현대자동차의 경영실적과 고용현황 (단위: 천억, 천명)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
매출액	245.9	249.7	274.7	273.8	275.3	306.2	321.7	318.6
당기순이익	14.4	17.7	17.5	23.5	15.3	16.8	14.5	29.6
종업원수	49.9	51.5	53.2	54.1	54.7	55.6	56.0	56.0
생산직수	29.4	30.3	31.4	31.4	31.6	32.2	32.3	31.6

출처: 현대자동차 각 년도 사업보고서/감사보고서 참고.

이와 같이 지난 10년간 현대차 자본의 사상최대실적과 급속성장을 받쳐주는 핵심원천은 필요인력을 정규직으로 채용하기 보다는 비정규직으로 대체하고, 사내하청 노동자들을 불법과건으로 이중착취하면서 생긴 수익이다.

5) 사내하청의 정규직화는 현대차 올해 당기순이익의 10%, 보유 현금성자산의

2.5%, 국민에게 약속한 사회공헌기금 35%만으로도 충분히 가능하다.

현대차그룹은 사내하청 1만명의 정규직화에 3조 이상이 들어간다고 주장하고 있다. 언론 또한 이 내용을 받아 안아 비정규직의 정규직화 ‘비용’이 엄청나게 들고, 이로 인해 경쟁력이 떨어지게 되면 현대차 자체가 어려운 상황에 봉착할 수 있다고 맞장구를 치고 있다. 하지만 우리가 분명히 알아야 할 것은 ‘비용’이 아니라 ‘체불임금’이라는 사실이다. 즉 사내하청의 정규직화에 따른 추가비용의 문제로 볼 것이 아니라, 체불된 임금을 지금이라도 지불한다는 의미에서 접근해야 한다. 즉 불법적 행위로 인해 발생한 체불된 임금에 대해 이자까지 포함하여 변상하는 것은 사용자의 기본적인 의무사항이다. 대법원의 판결은 ‘2년 이상 사내하청 노동자를 간주한’ 것이기에 현대차 사내하청 노동자 2000명은 이번에 근로자 지위에 대한 확인 소송과 동시에, 임금체불 환급소송을 동시에 벌리고 있는 것이다. 즉 정규직화로 판정된 2년 이상 사내하청 노동자들에게 지급하지 않은 체불임금을 지금이라도 지급하는 것은 당연하다.

한편 현대차가 그토록 강조하고 있는 사내하청 노동자의 정규직화로 인한 실제 추가임금상승효과는 그리 크지 않은 것으로 평가된다. 최근 현대차 강호돈 사장이 국정감사 자료(제조업의 경쟁력과 사내하청도급)로 제출한 자료에 따르면, 정규직 생산직(4년차) 월평균임금(3,520, 253원) 대비 사내하청 생산직(4.1년차) 월평균임금(2,586,183원)은 73% 수준이다. 이를 근거로 하여 사내하청 노동자의 정규직화로 인한 임금부담상승효과를 산정해보면, 약 1만 명으로 추산되는 현대차 전체 사내하청 노동자의 정규직화비용은 약 1121억원 정도이다. 즉 사용자 또한 인정하고 있듯이 현대차의 모든 사내하청 노동자의 정규직화 비용은 이번에 현대건설 인수가격으로 제시한 금액의 2.2%에 불과하다. 아래의 표는 현대차 사측이 국정감사에 제출한 임금비교자료이다.

<표 5> 현대차 정규직/비정규직/1차 협력업체/2차 협력업체

구분	현대차 정규직(근속 4년 기준)	현대차 사내하청(근속 4.1년 기준)	1차 부품업체 (5개사 평균, 근속 4년 기준)	2차 부품업체 (5개사 평균, 근속 4년 기준)
월통상임금	1,355,488 (100%)	1,133,380 (84%)	1,097,415 (사내하청 대비 96%)	935,075 (사내하청 대비 83%)
월평균임금	3,520,253 (100%)	2,586,183 (73%)	2,442,570 (사내하청 대비 94%)	1,907,330 (사내하청 대비 74%)

연봉기준 월총액임금(연말 성과금/격려금 포함)	4,318,152 (100%)	3,161,194 (73%)	2,540,322 (사내하청 대비 80%)	1,907,330 (사내하청 대비 60%)
월 노무비	4,616,400 (100%)	3,378,603 (73%)	2,743,870 (사내하청 대비81%)	2,066,274 (사내하청 대비61%)
기준: 1일 정취 8시간 +연장근로 2시간, 월 2회 14시간 휴일특근(월 총223시간 기준)				

출처: 현대차 강호돈 부사장 국정감사 제출 참고자료, 19쪽.

이 표는 한마디로 현대차 사내하청 노동자의 임금을 ‘심각하게’ 부풀리고 있다. 금속노조가 사내하청 노동자의 불법과건 법정소송을 위해 수집한 임금표에 의하면, 현대차 사용자의 왜곡과 오도가 도를 넘어서고 있다. 아래의 소개된 월급명세서는 울산 3공장 간접부서에서 근무하고 있는 A씨의 경우이다. 그녀는 1995년 최초 입사 이후 1997년부터 지난 2007년까지 10년간 흥진기계라는 사내하청업체에서 근무하다가 2007년 1월부로 동남하이텍이라는 업체변경이 이루어져 현재까지 근무하고 있다. 현대차 사내하청으로 근무한지는 무려 14년인데, 2007년 업체변경에 따른 재계약으로 현재 4년 근속만 인정받고 있다.

<표 6> 현대차 사내하청 14년차 A씨 월급명세서

2010년 7월 급여명세서					
지급내역			공제내역		
	시급	근무시간	금액	건강보험	69,910원
정취근무	4,845원	165.6시간	802,332원	국민연금	119,740원
연장근로	5,033원	88.3시간	444,162원	고용보험	8,844원
휴일근로		80.0시간	387,600원	소득세	9,110원
생리휴가			40,264원	지방소득세	910원
교통비			46,000원		
근속수당			45,000원	공제총액	208,514원
하기휴가비			200,000원		
지급총액			1,965,358원	실영수액	1,756,844원

이 사내하청 노동자가 2009년 1년 동안 받은 연봉은 [근로소득 원천징수 영수증]에 따르면, 27,149,285원에 불과하다. 총 급여는 21,269,803원이고, 상여금이 5,879,482원이다. 월급여 명세서에 따르면, 시급은 4845원이고 1달 무려 총 333,39시급 노동(정취 165시급, 연장근로 88.3시급, 휴일특근 80시급)에 월 급여는 1,965,358원에 불과하다. 여기에는 하기휴가비 200,000원, 생휴/교통비/근속수당/45000원이 포함된 금액이다. 즉 월 300시간이라는 초장시간노동을 하고도 휴가비

를 제외하면 고작 175만원 정도(월 333시급 기준)를 받고 있다. 이는 회사측이 주장하는 월평균임금 2,586, 183원(월 223시간 기준)과 무려 80만원이 차이가 나는 액수이다. 매일 10시간 근무에 매주 휴일특근을 한 것으로 보이는 A씨의 사례로 볼 때, 어떻게 월평균임금이 250만원이 될 수 있단 말인가?

더욱이 현대차 자본은 위의 표를 통해 1, 2차 부품사 5개 평균월급 보다 현대차 사내하청의 월급이 더 많다는 것을 강조하고자 하였다. 즉 현대차 사내하청 노동자는 ‘귀족 비정규직’이라는 논리로 여론을 호도하고자 하는 의도에 의해서 만들어진 자료이다. 이러한 현대차의 여론공장은 지난 11월 20일 현대차 강호돈 부사장의 명의로 ‘정규직’ 조합원의 가정에 보낸 ‘가정통신문’에서 “ 현대차는 사내협력업체 직원의 처우개선을 위해 많은 노력을 기울였고 그 결과 당사 사내하청 근로자의 4-5년차 평균연봉이 4천만원 수준입니다”라고 주장에서도 확인된다.

하지만 금속노조가 2008년 산하 사업장의 임금실태를 조사한 결과에 따르면, 자동차부품사업장의 경우 임금수준이 아래의 표와 같다.

<표 7> 금속노조 산하 사업장 업종별 임금현황

	기본급	통상임금	정액급여	초과노동수당	임금평균	임금총액	임금총액(2)
전체	1,543,873	1,767,089	1,862,552	695,796	3,003,053	3,536,664	4,232,460
자동차부품	1,429,224	1,625,432	1,682,290	720,300	2,777,411	3,097,119	3,817,419
조선	1,669,792	1,847,083	1,870,787	564,240	3,001,286	3,802,310	4,366,550
일반기계	1,598,442	1,784,543	1,971,285	665,890	3,057,923	3,619,514	4,285,404
철강	1,496,072	1,678,844	1,821,372	624,284	3,098,087	3,764,651	4,388,935
전기전자	1,161,160	1,262,986	1,338,915	368,415	2,157,425	2,231,691	2,600,106
완성차	1,485,114	1,774,379	1,838,092	891,878	3,044,344	3,574,491	4,466,369

주 : 통상임금 : 기본급+통상수당

정액급여 : 기본급+통상수당+비통상수당

임금평균 : 기본급+통상수당+비통상수당+상여금월할금

임금총액 : 기본급+통상수당+비통상수당+상여금월할금+특별급여월할금

월급여액 : 기본급+ 통상수당+비통상수당+초과노동수당

임금평균(2) : 기본급+통상수당+비통상수당+상여금월할금+초과노동수당

임금총액(2) : 기본급+통상수당+비통상수당+상여금월할금+초과노동수당 +특별급여월할금

자료 : 금속노조(2008)

자동차부품사업장의 경우 월통상임금은 1,625,432원, 월평균임금은 2,777,411원, 연봉기준 월총액임금은 3,817,419원에 이른다. 이를 기준으로 하면, 현대차 사내하청 노동자들은 부품업체 평균의 약 70% 수준의 임금을 수령하고 있다고 볼 수 있다. 결국 회사가 표본으로 선택한 1, 2차 부품업체의 임금수준은 현실을 전혀 반영하지 못하고 있는 것이다. 더 중요한 문제는 현대차의 사용자가 악의적으로 표본을 무노조의 소규모 사업장으로 임의적으로 선택했거나, 아니면 이들 부품업체의 임금 자료를 악의적으로 조작한 것이라고 평가할 수밖에 없다는 사실이다. 국정감사에 제출하는 자료에서 이러한 악의적 조작이 이루어진 점은 반드시 재조사되어야 할 것이다.

한편 현대차는 사내하청의 정규직화비용 추계에 있어 또 다른 논리를 추가하고 있다. “정규직화가 되는 경우 기존 사내하청 노동자들에게 체불된 임금격차분까지 지불해야 하기 때문에 비용부담이 너무 크다”라고 주장하고 있다. 2005년 6월 30일 이전 입사한 사내하청 규모를 5024명(회사측 참고자료 20쪽)을 기준으로 1인당 약 매년 1500만원을 임금체불변상액으로 지불한다고 하면, 2010년 7월 1일 기준(3년 경과 기준)으로 1인당 약 4500만원으로 산정된다. 이에 따르면 체불임금 변상액이 약 2261억원이다 만일 2005년 7월 이후 입사한 2년 이상 사내하청 1,618명까지 포함하더라도 총 체불임금변상액은 약 3000억 수준에 불과하다.

현대차는 사내하청의 정규직화로 인한 추가인건비가 큰 부담이 된다고 항변하고 있지만, 현재 현대차의 경영실적과 자본축적 실태로 볼 때, 비용부담에 필요한 자금역력은 충분한 것으로 판단된다. 현대자동차가 올해 약 3조 이상의 당기순이익을 얻을 것으로 보인다면, 당기순이익의 약 10%를 정규직 전환비용으로 사용하기만 한다면, 사내하청 노동자의 정규직 전환은 지금이라도 당장 가능하다. 더욱이 회사측의 주장에 근거한 총 임금부담효과가 3000억원에 불과하다는 사실을 고려할 때, 사내하청 노동자의 정규직화 비용이 너무 많다는 현대차그룹의 주장은 약 1만명의 사내하청을 투입하여 연간 당기순이익을 3조 이상 내면서 현금성 자산을 12조 이상 가지고 있는 재벌대기업으로서 할 수 있는 이야기가 아니다.

더욱이 정몽구 회장은 2006년 글로벌스 비자금사건에 대한 정치적 사면에 대한 대가로 스스로 8400억원의 사회환원을 국민에게 약속한 바 있다. 하지만 정몽구회장은 국민에게 약속한 이 사회공헌기금 조차 제대로 집행하고 있지 않다. 자신과 친분이 있는 이들로 구성된 해비치재단을 만들어 여기에 현재까지 고작 글로벌스 주식 900억원을 출연한 것이 모두이다. 당시에 국민에게 약속한 사회공헌기금 액수는 매년 1200억원씩, 7년간 총액 8400억원인데, 이 중 일부만 투입하더라도 현대차

사내하청 노동자들을 정규직화할 수 있다.³³⁾

즉 회사가 이야기하는 정규직 전환에 들어가는 추가비용액은 사실상 지난 10년 동안 현대차가 비정규직을 투입함으로써 얻게 된 추가이익에 해당한다. 그래서 지금까지 비정규직의 투입을 통해 확보한 초과수익분을 비정규직의 정규직 전환을 통해 사회에 다시 환원하는 것은 너무나 당연한 조치라고 볼 수 있다.

6) 비정규직의 정규직화는 기업의 질적 경쟁력을 약화시키지 않을 뿐만 아니라, 국민경제적으로 부가가치 생산성과 소비증대에 따른 내수증대 등 사회적 순이익을 발생시킨다.

현대차 사외이사이며 서강대 교수인 남성일은 신지호 국회의원이 주최한 토론회 <사내하도급 실태와 국가경쟁력 제고. 정책토론회(25쪽 이하)에서, 사내하청의 정규직화로 인한 비용상승효과를 강조하고 있다. 그에 따르면, 비정규직의 정규직화는 임금격차에 따른 노동비용 상승효과(격차효과), 고용경직화에 따른 비용상승효과(경직성효과), 근속년수상승에 따른 비용상승효과(누적효과) 등을 언급하면서 약 11.4%의 비용상승효과가 나타나서 기업경쟁력이 악화될 것이라고 주장하고 있다.

하지만 이러한 주장과 달리 비정규직의 정규직화가 기업은 물론, 국민경제와 사회에 긍정적인 효과를 발휘한다는 실증논문이 존재한다. 김성희와 황선웅(비정규직의 정규직화에 따른 사회경제적 효과, 2004년 12월, 단병호의원실)에 따르면, 비정규직의 정규직 전환은 기업에 임금비용부담만 초래하는 것이 아니라, 내수증대와 생산성 향상을 통해 사회적 편익도 발생시킨다. 이들의 분석결과에 따르면, 비정규직의 정규직 전환으로 노동생산성이 대략 1% 이상 개선되면 부가가치 증가효과가 비용부담 증가효과 보다 능가하며, 노동생산성이 2% 상승할 경우 비용부담을 제하더라도 상당한 수준의 내수증대 및 부가가치 증대 등 사회적 순이익이 발생하는 것으로 나타나고 있다.

이들은 정부의 비정규직법 입법 대신에 비정규직의 정규직 전환을 했을 경우 나타날 수 있는 효과에 대한 분석(김성희, 황선웅 2004)에서 정규직화가 가져다 줄 수

33) 또한 지난 10년간 자동차전문그룹을 표방해 왔던 현대기아차그룹이 현대건설 인수 자금으로 제출한 금액이 5조 1천억원이라고 한다. 이 밖에도 정몽구의 900억짜리 초호화 전용기, 하는 일 없이 '돈 먹는 하마'인 사내·외 이사 급여 71억2300억원 등을 양질의 노동자일자리 창출에 활용할 수 있다. 즉 이 돈만 불법과건 비정규직 노동자들의 정규직화에 사용하더라도 현대차그룹의 자금사정에는 아무런 문제를 발생시키지 않는다.

있는 여러 가지 예상 효과 중 내수증대 효과와 생산성 개선 효과에 주목하고 있다. 정부의 비정규직 입법안대로 하더라도 비정규직의 처우 개선을 위해 19.47조원을 투입할 경우 15.9조원의 소비 증대, 12.6조원의 부가가치 증가 효과가 예상된다. 경총의 비정규직 추산기준에 따라 비정규직 평균임금을 정규직 대비 85%로 상향조정하고, 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높일 경우 13.1조원의 부가가치 증대. 2004년 정부의 비정규 입법안을 기준으로 비정규직의 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 높이는 방안을 포함할 경우 16.2조원의 부가가치 증대효과를 발생시킨다.

이러한 분석결과를 토대로 해서 정규직 대비 비정규직(약 300만명 기준) 임금비율을 100%로 인상하고 부가급부 수혜율을 정규직 수준으로 조정할 경우 20.5조원의 부가가치가 증가한다. 즉 이러한 결과를 현대차 1만명의 정규직화로 인한 부가가치 증가효과에 적용하면, 약 683억의 부가가치 증가가 발생한다. 이와 같이 비정규직의 차별해소와 정규직화로 인한 효과는 부가가치 노동생산성을 높이고 소비증대에 따른 내수증가와 경제활성화 등 사회적 순이익 증가에 기여한다.

결국 비정규직 확산을 위한 경영계의 업살과 정부의 편향된 시각으로 인해 사회양극화, 저생산성구조의 온존, 내수기반의 위축을 초래될 것으로 보이며, 비정규직의 증대가 기업경쟁력을 향상시키고 투자활성화를 통한 고용창출과 실업축소를 유발한다는 현대차의 주장은 전혀 근거가 없는 것이다. 또한 비정규직 활용은 교육훈련 기회 박탈로 인한 저숙련과 고용보장이 안됨으로써 나타나는 사기저하, 낮은 소속감, 낮은 직무몰입과 함께 정규사원과 또는 비정규사원들 간의 의사소통 부재와 팀워크 부재로 인해 기업의 생산성과 경쟁력에 저해요인으로 작용한다. 이와 반대로 비정규직의 차별철폐와 정규직 전환이야말로 생산성향상을 위한 충분한 유인효과를 발휘하고 가처분소득 증가에 따른 내수소비의 증가는 경제활성화와 부가가치 향상으로 이어질 것으로 보인다.

한편 이러한 비정규직의 정규직화는 내수 및 소비확대, 부가가치 생산성의 향상을 통해 국민경제에 순이익을 가져다 줄 뿐만 아니라, 고용계수효과를 통해 신규일자리를 늘리는 고용창출효과 또한 발휘할 것으로 보인다. 금속노조 정책연구원의 분석결과에 따르면, 2010년 상반기 현재 현대차그룹이 보유하고 있는 현금성자산이 총 12조 3347억원에 이르는 것을 감안할 때, 이 중 2.5%만 '양질의 일자리만들기' 차원에서 사내하청 노동자의 정규직화에 사용한다고 하면, 직간접적인 고용창출효과는 매우 클 것으로 예상된다. 한국은행이 발표한 전산업 고용유발계수(10억원당 9.9명)에 근거할 때, 현금성자산 총액분의 2.5%(약 3000억)를 사용하는 경우 약 1만명의 정규직화가 이루어지는 동시에, 추가적으로 약 3000명의 신규일자리를

만들 수 있다.

이러한 분석결과로 볼 때, 대법원의 판결여부와 무관하게 현대차 사내하청의 정규직화는 한국사회에서 비정규문제에 경종을 울리는 상징적인 의미를 지닌 시대적 과제이다. 이는 현대차의 입장에서도 지난 10년 동안 회피하고 미루어온 재벌대기업의 고용에 대한 무책임성을 반성하고 새로운 출발을 한다는 의미를 지닌다. 이번 대법원 판결을 계기로 현대차가 사내하청의 정규직화를 결정한다면 기업이미지와 글로벌 브랜드 제고에 긍정적인 영향을 미칠 것으로 판단된다. 즉 비정규직의 정규직화는 현대차그룹이 더 이상 미룰 수 있는 골칫거리가 아니라, 글로벌 사회책임기업으로 도약하는 새로운 계기로 작용할 것이다. 이와 같이 현대차그룹은 ‘양질의 일자리만들기’라는 한국사회의 시대적 과제를 자신의 사회적 책임으로 인식하고 이번 불파투쟁을 계기로 비정규직의 정규직화를 위해 ‘금고에 돈만 쌓아두지 말고 곳간을 열어 달라’는 사회적 요구를 엄중하게 받아 안아야 할 것이다.

4. 현대차 불법과건 문제해결을 위한 대안 모색

현대차 불법과건 투쟁과 점거농성이 장기화되면서 현재의 교착국면을 해소하고 해결방안을 모색하기 위한 노력이 민주노조진영은 물론, 제 시민사회단체와 정치권을 중심으로 다차원적으로 전개되고 있다. 이번 사태를 계기로 우리가 다시 한번 확인해야 할 문제의 본질을 명확히 인식하고 이를 해결하기 위한 방안을 조심스럽게 제기하고자 한다.

먼저 제조업 사업장 사내하청 불법과건문제가 사회적으로 이슈화된 지 5년 만에 확정된 이번 대법원과 고법판결의 의미를 이명박 정부는 정확히 인식하고 문제해결을 위한 실질적인 법제도적 조치를 실행해야 한다. 2005년 실태조사와 노동부판정에 의해서 불거진 제조업에서의 불법과건실태에 대한 법적 근거와 의미에 대한 논란을 사법부 최고기관인 대법원이 이번 판결을 통해 최종적으로 확인했다는 점이 중요하다. 그동안 정부의 주무부서인 노동부는 불법적 행위를 시정하도록 만드는 자신의 책무를 방기하고 기존 ‘고시’를 사용자가 악용할 근거를 더해주는 ‘지침’으로 바꾸면서까지 친기업적 태도를 보여온 노동부의 뼈저린 반성과 사과가 있어야 한다. 하지만 지난 11월 24일 발표된 노동부의 ‘2010년 사내하도급 실태조사 결과 발표’의 내용을 보면 노동부는 ‘후안무치’ 그 자체이다. 소위 ‘적법도급’의 근거로 혼재작업이 없고 정규직과 비정규직이 공간적으로 분리되어서 일하고 있다는 것을 내세우고 있다. 지난 7월 22일 대법원의 판결 이후 불법과건문제가 사회적으로 논란이 되면서 실시하게 된 이번 실태조사의 핵심적 조사내용은 ‘과연 원청사용자가 사내하청

노동자에 대한 지휘감독권을 실제로 행사하고 있는가'에 있었다. 그 세부판단근거는 혼재작업 외에, 원청의 작업지시권, 노동시간결정권, 생산설비와 작업장비의 사용여부, 인력관리방식 등이다. 발표문을 근거로 할 때, 노동부는 이번 조사에서 이러한 세부판단근거를 전혀 수행하지 않았거나, 고의적으로 은폐하고 있는 것이다. 즉 노동부를 비롯한 이명박 정부는 이번 사태를 계기로 사내하청 노동자의 근로계약, 고용관계 및 노동조건을 제대로 파악하기 위한 전면적이고 실질적인 조사를 다시 추진해야 하며, '사내하도급'이라는 명목 하에 산업현장에서 합법적으로 자행되고 있는 '불법과건'에 대한 명확한 법제도적 시정조치를 취해야 한다.

둘째, 이번 불법과건 투쟁의 원인제공자로서 현대차 최고경영진은 문제해결을 위한 과감하고 전향적인 태도변화와 실질적인 조치를 단행해야 한다. 먼저 연속적으로 확인되고 있는 사법기관의 판결, 즉 '2007년 7월 1일 신파견법 발표 이전에 2년 이상 사내하청으로 근무한 노동자는 정규직으로 간주한다'는 대법원과 고법판결을 공식적으로 인정해야 한다. 제조업 생산현장에서 근무하는 모든 '불법과건' 노동자들의 정규직화에 대한 법적 근거에 대한 논란은 차지하더라도, 적어도 대법원의 판결에 직접적으로 해당하는 사내하청 노동자의 정규직화는 재론의 여지가 없는 것이다. 사용자는 '파기환송'을 이야기하지만, 대법원이 고법으로 판결을 환송하면서 작성한 판결문의 내용은 '파기자판'에 가깝다는 것은 김앤장 법률사무소와 현대차 자본 외에는 대체적으로 동의하는 내용이다. 더욱이 지난 몇 주 전 현대차 아산지회 소속 사내하청 노동자 4인에 대한 고법판결은 대법원의 판결을 재확인하는 동시에, 정규직과 업무가 분리되어 있는 간접부서의 사내하청까지 '불법과건'으로 규정하고 있다. 현대차 사용자는 이제 더 이상 '법대로'를 이야기할 자격이 없다. 현대차는 다시 재판을 2-3년 정도 끌기 위해서 수백 억원의 헛돈을 김앤장 법률사무소에 쏟아 부리지 말고 사내하청 노동자의 정규직화를 위해 아끼는 것이 더 나을 것이다.

바로 이러한 태도변화의 시발점은 금속노조, 현대차지부와 사내하청지회 등 노조 '3주체'가 제안하고 있는 특별단체교섭을 받아들이는 것이 될 것이다. 교섭을 회피하지 말고 원청사용자로서 교섭주체로 당당히 나서야 하고, 자신이 요구하는 세부 내용 또한 교섭테이블에서 직접 이야기할 수 있어야 한다. 점거농성 해제라는 전제 조건을 계속 내세우기 이전에, 조건없이 특별단체교섭에 응하겠다는 의사를 분명히 사회적으로 밝혀야 할 것이다.

셋째, 이번 현대차 불법과건투쟁은 금속노조와 현대차지부, 사내하청지회 모두에게 비정규직문제에 대한 지난 과거의 혼란과 좌절을 벗어던지고 새로운 노동조합운동으로 나아가기 위한 중요한 결절점이 될 것이다. 사용자와 정부에 의해 조장된 정규직과 비정규직이라는 '분단구조'에 막혀 분리되어 활동을 해왔던 과거의 역사와

단절하는 계기를 이번에 만들어야 한다. 29일로 예정된 현대차지부의 정기대대 결과 어떻게 되는가에 따라 연대투쟁의 동력과 조건은 유동적이지만, 중요한 것은 이미 사내하청의 투쟁이 정규직의 일자리와 노동생활 그 자체를 규정하고 있다는 사실 그 자체이다. 사내하청 노동자와 정규직 노동자는 이미 한 배를 탄 것이고 향후 이번 투쟁이 어떻게 전개되고 마무리되는가에 따라 정규직 노동운동의 운명 또한 좌우될 수밖에 없다.

바로 이러한 상황은 현대차지부는 물론, 금속노조 또한 이번 투쟁에 자신의 자원과 역량을 최대한 집중해야 한다는 것을 의미한다. 대내적으로 조직적으로, 물질적으로 사내하청 노동자의 이번 불법파견투쟁에 대한 지원을 아끼지 말아야 한다. 이는 단지 집행부와 간부활동가차원에서 이루어지는 현재의 수준을 넘어서야 한다는 것을 의미한다. 현대차 사측의 공작에 의해 진행되고 있는 일부 간부활동가와 평조합원들에 대한 선전포섭작업을 수세적으로 대응하기 보다, 집행부가 주선하여 전 사업장차원에서 사내하청 노동자와 정규직 노동자와의 실질적인 만남, 대화와 협의의 기회를 넓혀야 한다. 현재의 불법파견투쟁은 단지 ‘위로부터의 지침과 합의’에 의해서 해결되는 것이 아니라, ‘아래로부터의 이해와 동의’가 무엇보다도 중요하다. 각 공장별로 관리자와 용역의 방해공작을 넘어 부서별 만남과 대화를 적극적으로 주선해야 한다.

한편 불법파견문제는 현대차의 아킬레스건 중 하나에 불과하다는 점을 대사회적으로 공론화해야 한다. 지난 10년 동안 현대차 성장신화의 이면에 숨겨져 있는 문제점들을 대중적으로 폭로하고 그 진실을 국내외적으로 여론화해야 한다. 현대차자본이 우리의 약점을 건드리고 있다고 하면, 우리 또한 그들의 가장 아픈 지점을 타격해야 한다. 편법적 경영승계를 위한 지배구조 재편, 여전히 버리지 못하고 있는 현대건설 인수가 초래할 수 있는 파국적 상황, 단가인하와 원가절감으로 점철된 중소기업에 대한 착취, 한미 FTA보다 더 무서운 결과를 초래할 수 있는 자동차 판매가격의 덤핑가능성, 매년 10% 이상 인상된 국내소비자가격 등 현대차자본을 다차원적으로 압박해야 한다. 특히 12월 11일로 예정된 미국전미자동차노조 신임위원장 밥 킹(Bob King)의 방한을 계기로 금속노조가 준비 중인 ‘공동기획사업’은 글로벌 기업으로서 현대차그룹에게 치명적인 타격을 줄 수 있을 것이다. 그 여파가 얼마나 나타날 지 예상하기 힘든 상황이라 조심스러울 수밖에 없지만, 이러한 공동기획은 이번 현대차 불법파견투쟁이 지닌 역사적 중요성과 사회적 의미를 고려한 어려운 결정이 될 것이다.

넷째, 회사일방의 임의적이고 선별적인 정규직화를 막아내고 공정하고 투명한 정규직화방안을 모색해야 한다. 이번 현대차 불법파견투쟁을 통해 정규직과 비정규직의 연대투쟁이 지닌 응집력이 강화되고 생산현장에 대한 타격이 장기화될 때, 사측은

대법원 판결을 근거로 하여 “2007년 7월 1일 이전 입사한 사내하청 2년 이상 근무자에 한해서 정규직화를 추진하겠다”라고 ‘전향적인(?)’ 태도변화를 보일 수도 있다. 하나의 가능성이긴 하지만, 이러한 현대차의 타협안이 제출된다면, 교섭의 상대방으로서 노동조합의 대응은 내외적으로 상당한 딜레마에 봉착할 가능성 또한 존재한다. 이미 금속노조와 민주노조운동진영 일반에서는 ‘모든 비정규직의 정규직화’, ‘모든 사내하청의 정규직화’라는 핵심적인 모토를 전면화하고 불법파견투쟁을 전개해왔기 때문이다. 분명 비정규직, 아니 좁혀서 사내하청 노동자의 정규직화과정에서 과연 선별기준을 세울 수 있는지, 더 나아가 선별기준을 만든다면 무엇으로 해야 하는지에 대한 논의는 사실상 지금까지 전무한 실정이다. 그럼에도 불구하고 지난 10년간 불법파견 및 비정규직의 정규직화를 이룬 금속노조 산하 사업장들을 보면, 그 결과는 금속노조의 원칙적 입장과 현실적 조건 사이 그 중간 어디에 놓여 있다. 즉 모든 비정규직을 일거에 정규직화한 사례도 없을 뿐만 아니라, 비정규직을 무기한 인정한 사례 또한 없다. 결국 현대차의 경우도 노사합의가 전제된다면, 정규직화의 원칙과 현실적 조건을 모두 고려한 상태에서 대법원 판결 해당자부터 가능한 많은 사내하청 노동자를 정규직화하고, 그렇지 못한 경우 보완조치를 뒷받침하여 단계적으로 정규직화하는 방안이 아닐까 생각해본다. 이상과 현실의 딜레마적 상황에서 노동조합 내부의 합의를 이끌어내기도 쉽지 않은 것이 현실이다. 하지만 노조 ‘3주체’와 현대차 최고경영진의 특별교섭이 이루어진다고 하면, 과연 어떤 기준과 절차를 통해 사내하청의 정규직화문제를 해결할 것인가 결국 교섭타결의 관건이 될 것이다. 이러한 상황에서 볼 때, 민주노조운동진영 또한 이 문제에 대한 고민과 논의를 미루지 말고 지금부터 시작해야 한다. 적어도 2007년 7월 1일 이전 입사자 중 2년 이상 사내하청 노동자의 경우 소위 기존 정규직과 동일한 형태의 정규직화가 되어야 할 것이다. 다만 ‘신과건법’에 적용을 받는 2년 이상 근무자와 2년 이하의 사내하청 노동자에 대한 해결방안은 ‘불법파견의 철폐’와 ‘직접고용으로 전환’을 기본원칙으로 하여, 노사정 모두의 인내와 결단을 모아낼 수 있는 ‘공정하고 투명한’ 해결방안이 만들어져야 할 것이다.

다섯째, 사실상 이번 현대차의 ‘불법파견’사태는 기존 파견법과 하도급법이 지니고 있는 근본적인 문제 때문에 촉발된 것이다. 즉 파견법과 하도급법에 대한 전사회적인 관심을 촉발시키고 그 문제점을 해결할 수 있는 사회적 논의를 제대로 시작해야 한다. 지난 수년간 이 문제에 대한 전문가와 사회여론의 지적이 끊임없이 제기되었다. 특히 하도급법을 악용하여 ‘불법파견’을 ‘진성도급’, ‘적법도급’이라는 식의 범해석으로 사회여론을 무마시키기 위한 사용자들의 치밀한 공작이 계속되고 있는 것이 현실이다. 결국 현대차의 문제로 치부될 수 없는 이러한 법제도상의 허점을 개선하기 위해서는 범사회적인 차원에서의 ‘파견법과 하도급법’의 개정 및 폐기논의가 전

개되어야 한다. 특히 노사의 이해가 직접적으로 얽혀있고, 노동자 내부의 이해갈등 가능성이 높은 이러한 ‘불법과건’문제에 대한 해결방안의 물꼬를 트기 위해서는 노사 당사자간의 합의도 중요하지만, 제 3의 ‘공정한 중재자’가 필요하다. 물론 노동부는 경제사회발전을 위한 노사민정위원회에 이 문제와 관련된 ‘의제별 위원회’구성을 제안하고 있다. 하지만 그 누구도 노동부와 정부의 진정성을 믿는 이는 없는 것 같다. 이미 정부는 오래전부터 중재자 역할을 방기하고 오히려 사용자의 손을 노골적으로 들어주고 있기 때문이다. 그렇다고 한다면 보다 독립적이고 집행력을 가지는 노사정의 대표자가 참가하는 특별위원회를 구성하는 것도 한 방법일 것이다. 한편 이러한 상황에서 시민사회단체, 학계 및 법조계 주요인사들이 참가하는 전사회적 차원의 조정과 중재기구가 더 필요할 것으로 보인다. 특히 현대차의 문제에 한정시키지 않고 위장도급과 불법과건에 대한 전반적인 논의를 할 수 있는 제시민사회노동경제정당단체의 ‘원포인트’ 사회적 협의기구를 구성할 수도 있을 것이다. 이는 대법원판결 대상자는 물론, 그 외 과건노동과 사내하도급의 다양한 형태를 띠고 있는 수많은 노동자의 고용 및 노동조건문제를 더 이상 조직사업장의 노사만의 문제로만 돌릴 수없는 상황에 봉착하고 있다는 판단 때문이다. 또한 이러한 문제를 해결하기 위해서는 단지 고용관계의 전환만을 이슈로 하는 논의로서는 사실상 제대로 된 해결방안을 마련할 수 없다는 현실 때문이기도 하다.

여섯째, 한국사회에서 간접고용 및 비정규직의 확산을 간접적으로 조장하고 있는 제반 요인들을 재정비하고 이를 시정하기 위한 실질적인 조치를 정부가 나서서 모범을 보여야 한다. 특히 노동부를 비롯한 정부기관의 일관되고 지속적인 시정의지와 조치들이 중요하다. 지난 2003년부터 2006년까지 10개 대기업에서 불법과건 논란이 있을 때만해도 노동부는 행정지도와 시정판정 등을 수행했는데, 지금은 전혀, 아니 아무 일도 하지 않고 있다. 검찰 불기소에 대해 함구령에다, 대법원의 판결에도 불구하고 “재판을 계속 지켜본다”는 입장만 이야기하고 있다. 이는 책임방기이다. 이는 다만 노동부만의 문제가 아니다. 지방노동위와 중앙노동위는 대법원 판결과 일치하지 않는 해석을 계속 내놓고 있을 뿐만 아니라, 근기법/산재법/과건법 등에서 노동자의 고용지위에 대한 내용에서 조차 다르게 해석하고 있는 것이 우리나라 노동행정이다. 더 큰 문제는 노동행정은 물론, 노사관계측면에서 모범사례로 개발되어야 할 공공부문에서 더 악의적이고 왜곡된 간접고용형태가 늘어나고 있다는 점이다. 타의 모범이 되어야 할 공공부문이 ‘악화가 양화를 구축한다’는 대표적 사례로 언급되고 있는 불행한 한국노동현실은 정부의 역할에 대한 의문을 다시 한번 제기하도록 만든다.

