



<노동시장개혁 이슈 리포트 ③>

노동개혁 쟁점 3 - 파견법 개정방향

- 이번 파견법 개정안은 생명·안전업무에 대한 파견 금지, 고령자와 고소득 전문직에 대한 파견 허용 업무 확대, 일부 뿌리산업에 대해 파견 허용, 파견과 도급을 구별하는 기준 명확화, 그리고 근로자파견계약서에 파견대가항목을 세부적으로 기재하도록 하는 내용을 담고 있음.
- 이 가운데 파견허용업무 확대는 고령자에 대해서 파견 절대금지업무, 제조업 직접생산공정 등을 제외한 모든 업무에 대해 파견근로가 가능하도록 하고 2년 초과하여 사용하는 것이 가능하도록 규정함. 또한 근로소득 상위 25% 이상의 고소득 전문직 근로자에 대해서는 2년을 초과하는 파견근로사용이 가능하도록 하였음.
- 「뿌리산업 진흥 및 첨단화에 관한 법률」에 규정되어 있는 주조(鑄造), 금형(金型), 소성가공(塑性加工), 용접, 표면처리, 열처리 등 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종은 제조업 직접생산공정에 속함에도 불구하고 파견근로 사용을 허용하기로 함.
- 개정안에서는 그동안 불법 논란이 끊이지 않았던 파견과 도급의 구별기준을 명문화하였음. 즉 ① 작업배치·변경을 결정하는 경우, ② 업무상 지휘·명령하여 업무를 수행하게 하는 경우, ③ 근로시간·휴가 등 관리 및 징계권을 행사하는 경우, ④ 기타 사유(시행령 위임) 등에 대해서는 파견으로 간주한다고 명확하게 규정하였음.
- 단 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 위해 실시하는 조치로서 ① 산업안전보건법에 따른 의무 이행조치, ② 직업능력개발을 위해 훈련 지원, ③ 고충처리 지원, ④ 경영성과 성과금을 협력업체를 통해 분배, ⑤ 기타 이에 준하는 사유(시행령 위임) 등에 대해서는 불법 파견으로 보지 않도록 규정함으로써 일률적인 기준 적용으로 인한 문제를 예방하고자 하였음.

- 이에 대해 노동계에서는 ‘파견근로자의 고용안정과 정규직 전환 유도를 통한 파견사용의 오·남용 금지’라는 파견법의 취지에 역행하는 것으로, 산업 전반으로 파견근로를 확대시키는 방안이라며 강력하게 반대하고 있음.
- 고령자는 현행 파견법에서도 2년을 초과하는 파견이 허용된다는 점을 감안할 때 고령자 파견허용업무를 대폭 확대할 경우 고령자들의 저임금·불안정 문제는 더욱 가속화 될 것이며 고소득 전문직도 고령자와 마찬가지로 2년으로 되어 있는 사용기간의 제한이 적용되지 않아 실질적으로 ‘평생파견’이 허용되는 것이나 마찬가지라는 인식을 하고 있음. 특히 기업에서 비용절감만을 목적으로 무분별하게 전문직·관리직 파견제도를 남용함으로써 중간관리층을 퇴출하기 위한 수단으로 악용될 소지도 있다는 것임.
- 특히 파견 허용대상에 들어 있는 6개 뿌리산업은 세분화할 경우 42개 분야를 망라하게 되는데, 여기에는 자동차·조선·기계금속 등 제조업 주요 업종의 대부분 공정이 포함됨으로써 이들 산업에 파견을 허용할 경우 사실상 제조업 전반으로 파견을 확대하는 것과 다름없다는 주장임.
- 파견과 도급을 구별하는데 있어서도 그동안 대법원이 수급인의 업무전문성이나 수급인 근로자의 작업형태 등 다양한 조건들을 고려하여 판단해 온 데 비해, 개정안은 ‘도급인이 수급인 근로자에게 상당한 지휘·명령권을 행사하는지 여부’만을 판단의 근거로 삼고 있어 오히려 대법원에 비해 기준이 훨씬 완화되어 있음. 게다가 안전보건, 직업능력개발, 고충처리, 경영성과 분배를 근로자파견 판단요소에서 제외하는 것은 불법파견에 면죄부를 주는 것이라 보고 있음
- 이러한 노동계의 주장에도 불구하고 노동시장 유연화와 고용형태 다양화라는 측면에서 볼 때 우리나라도 파견근로에 관한 규제를 대폭 완화할 필요가 있음. 그러나 이번 개정안은 선진국의 사례에 비추어 볼 때 여전히 미흡한 것이 사실임. 무엇보다 파견대상 업무는 허용 업무를 열거하는 포지티브 방식이 아니라 금지 업무만 규정하는 네거티브 방식으로 바꾸어야 할 것이며, 아울러 제조업에서의 파견 허용범위를 뿌리산업 업종에 한정하는 것은 그 효과가 제한적이므로 범위를 더욱 확대해 나갈 필요가 있음.

【참고자료】

노동법 3개 학회 공동 토론회, 915 노사정 대타협과 법적 쟁점 2015.10.14

한국노총, 새누리당 5대 노동법안에 대한 한국노총 입장 2015.11

고용노동부, 파견허용업무의 합리적 조정 및 기대효과에 관한 연구 2014.11