

노동시장 개혁과제 6차 토론회

한국 파견법제의 방향, 어디로 가야하나

| 일 시 | 2016년 2월 4일(목) 오전10시

| 장 소 | 정동 프란치스코회관 430호

| 주 최 | 바른사회시민회의

■————— 순 서 —————■

■ 사 회

- 김 영 봉 (세종대 석좌교수)

■ 발 제

- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)

■ 토 론

- 김 희 성 (강원대 법학전문대학원 교수)
- 전 삼 현 (숭실대 법학과 교수)
- 변 양 규 (한국경제연구원 거시연구실장)
- 정 희 선 (아이앤에스 변호사)

■ 질의·응답

■ 폐 회



■————— 목 차 —————■

■ 발제문

한국 파견법제의 방향, 어디로 가야 하나.....7

- 이 승 길 (아주대 법학전문대학원 교수)

■ 토론문

근로자 파견법, 목적에 맞게 개정돼야.....35

- 김 희 성 (강원대 법학전문대학원 교수)

파견법제 개선방안.....41

- 전 삼 현 (숭실대 법학과 교수)

경제위기 극복을 위한 파견법제 개정방향.....45

- 변 양 규 (한국경제연구원 거시연구실장)

비교 법/실태적 측면에서의 우리나라 파견법개정의 합리적 방향.....53

- 정 희 선 (아이앤에스 변호사)



한국 파견법제의 방향, 어디로 가야하나

-선진국의 파견법제 동향과 한국 파견법제의 쟁점-

이 승 길

아주대 법학전문대학원 교수

<요약>

(1) 일본에서 노동시장의 유연성을 제고하기 위한 대표 정책이 근로자파견법의 제개정에 있다. 최근 아베 정권은 파견근로의 규제를 일원화하면서 기간제한의 완화를 개정하였다. 또한, 독일의 파견근로에 대한 현재의 규제는 2003년 하르츠위원회에 의해 마련되었고, 2004년 1월 1일부터 발효된 “노동시장의 현대적 서비스를 위한 법률 제1편”을 기초로 하고 있다. 하여튼 일본과 독일은 네거티브 리스트 방식을 사용하여 대부분의 업무에 파견근로를 허용하고 있다. 파견기간과 관련해 독일은 제한이 없고, 일본의 경우는 1회마다 최대 3년씩 반복해 파견근로 사용이 가능하며, 노사협의를 통해 재사용이 가능하다.

(2) 기업 경쟁력에 직결된 외부 인력의 활용을 통한 비용 절감의 필요성이 커지고 있다. 이러한 현실의 요구에 대응한 고용 유동성을 확보하기 위하여 먼저, 파견대상업무를 ‘제조업’을 포함해 ‘모든 업종’을 네가티브 리스트화(원칙 허용, 예외 불허)하여 확대할 필요가 있다. 또한, ‘파견기간’도 고용형태의 다원화를 수용하면서 인력운용의 탄력성을 제고하기 위해 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자 3자가 합의한 경우에는 파견기간 제한의 예외로 인정하거나 고유한 기간제한 규정을 4년 등으로 완화하는 법개정이 필요하다. 그 외에 ‘고령자’의 경우 취업 자체가 중요한 의미를 가지므로 파견규제를 폐지하려는 정부안은 설득력이 있다. 노동력에 대한 종속적 지배가 사실상 커다란 의미를 가지지 못하는 경우라고 볼 수 있어 ‘고소득 전문직’의 취업을 촉진하기 위해 전면 확대도 필요하다. 또한 정부와 법원이 산업구조 변화를 반영해 적법한 도급(사내하도급)을 활용하도록 방안을 강구할 필요가 있다. 이에 ‘사내하도급 근로자 보호법’ 등 관련 법률 제정 등을 통하여 사내하도급 활용 규제 및 활용 비용의 확대 등을 검토할 필요가 있다. 그리고 이제는 노사정 및 국회는 자기 소임을 다해 노동개혁을 마무리할 것을 기대해 본다.

I. 문제의 소재

(1) 노동시장의 유연성 제고와 청년실업의 해소 등 일자리 창출을 위한 ‘노동개혁’이다. 지난 9월 15일의 노사정 대타협은 대승적 결단으로 보여진다. 바로 다음날 새누리당은 당론으로 5대 노동개혁 입법안을 발의하였다. 근로기준법(통상임금, 근로시간 단축), 고용보험법(실업급여), 산재보험법(출퇴근재해), 기간제법(사용·반복갱신 제한 등), 파견법(파견제한 등)이다.

(2) 우리의 노동법제는 아직도 고도의 경제성장기에 맞춰져 있기 때문에 노동정책에서 노동시장의 역동성을 추가해 노동시장의 유동화를 촉진하는 패러다임의 변화가 필요하다. 현실에서 노·사·정은 경영환경 변화에 따른 고용 현상에 대하여 기본 인식의 차이, 입장 차이 등의 논란이 있고, 짧은 시간 내에 양보와 타협을 하는데는 한계가 있다. 고용사회의 문제 상황에 따라 노동개혁의 다양한 과제가 떠오르면서 검토되고 있다. 이에 노동시장의 유동화를 촉진하는 노동개혁을 위한 현안 쟁점 중 파견법이 있다.

(3) 파견법상의 개별 쟁점에 따라 여러 가지 입장을 제시함으로써 다양한 입법론을 논의하는 상황 자체에 의미를 둘 수가 있다. 이러한 쟁점사안에 대한 면밀한 검토분석이 수반되는 논의 과정에서 팩트(Fact)에 기초한 식견(특히, 선진국(ILO, EU지침, 일본, 미국, 영국, 독일, 프랑스)의 입법례의 지식·분석, 입법추세, 법질서 내의 체계적합성과 정합성)이 축적해 가면서, 쟁점도 좀더 명확해질 것이다.

특히, 외국법제를 논의할 경우에 대체로 노동법 개혁시 우리나라의 법제와 외국(미국, 유럽연합, 구주제국, 일본)의 법제 내지 인사실무가 상이하다는 점에만 착안해 개혁해야 한다는 인식에서 출발하는 사례가 많다. 하지만 외국법제도의 전체적인 모습을 간과한 채 우리나라 법제와의 상이점에만 착안해 외국에서 이루었던 법으로 개정해야 한다고 논의하는 우를 범해서는 안된다. 국가간의 노동, 경제, 사회 상황과의 차이도 간과해서는 안된다. 외국법제는 각각의 고용시스템에서 형성된 이유, 운용 방법, 문제점을 제대로 파악할 때에 비로소 유용하게 참고할만 정보를 얻어 활용해야 할 것이다. 어쩌면 노동개혁을 위한 토대로서 기본적 상황과 조건 자체가 상당한 차이 속에서도 배울 점을 찾아야 하는 고민이 있다.

(4) 본고에서는 파견법제의 개정 중에 외국법제(일본과 독일)의 동향과 이를 통한 우리나라의 파견법 개정안에 대한 쟁점으로 중심으로 검토하고자 한다.

<표 1> 선진국의 파견법제 현황

구분	파견근로 허용 범위	파견근로 계약기간 및 갱신	파견근로 조건	파견근로자 수 및 비율*
한국	① 대통령령으로 허용하는 32개 업무 ② 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우(노사 합의 필요) ※ 제조업 직접생산공정 업무, 건설현장 업무 등은 무조건 금지	① 대통령령으로 허용하도록 정한 업무의 경우: 1회 계약기간 1년 이하, 1회 갱신 가능(55세 이상 파견 근로자의 경우 1회를 초과하여 갱신 가능) - 최대 2년 ② 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우: 사유 해소에 필요한 기간 ③ 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우: 계약기간 3개월 이하, 1회 갱신 가능 - 최대 6개월	차별금지의 원칙에 의해 보상과 근로조건에 정규 근로자와 동등하게 대우하도록 함	①파견사업자 보고서: 13만 명(0.7%) ②경제활동인구 조사: 19만 명(1.0%)
일본	건설업, 항만운송, 경비, 의료 관계, 일부 전문직(변호사, 법무사, 공인회계사, 세무사, 변리사, 공인노무사, 관리건축사)을 제외한 모든 업종 ※ 일용파견과 30일 이내 파견 원칙적 금지(고령자, 부업 제외), 이직 후 1년 이내 이직 전 회사 파견 금지	① 파견근로 사용 기간은 원칙적으로 최대 3년이나 노사 합의 후 최대 3년씩 연장 가능(동일 근로자 동일 부서 파견은 최대 3년) ② 파견회사에 무기고용된 파견근로자, 60세 이상의 파견근로자에 대해서는 기간 제한 없음	명시적인 차별 금지 혹은 동등 대우의 규정은 없으나 다양한 파견근로자 보호 조치와 고용안정 조치(파견계약 중도 해지 시 보상, 3년 간 일한 파견근로자의 직접 고용 요청 등) 존재	2013년 파견사업자보고 ①총수: 252만 명(4.5%) ②상용 환산: 126만 명(2.3%)
독일	건설업을 제외한 모든 업종	제한 없음	보상, 시설이용, 구인정보 접근, 근로조건에 대한 동등대우의 규정 시행	82만명 (2.2%)
영국	제한 없음	제한 없음	보상, 시설이용, 구인정보 접근, 근로조건에 대한 동등대우의 규정 시행	32만명 (1.2%)

구분	파견근로 허용 범위	파견근로 계약기간 및 갱신	파견근로 조건	파견근로자 수 및 비율*
미국	제한 없음	제한 없음	성문법 규정은 없으나 정규근로자와 같은 권리를 갖는 것으로 인정하는 판례 존재	277만명 (2.4%)
프랑스	① 근로자의 일시적 결원을 해결하여야 하는 경우 ② 일시적으로 업무량이 늘어난 경우 ③ 계절적 이유 등으로 근로자를 본래 일시적으로만 고용하는 업무 ④ 취업이 어려운 실업자를 법이나 협약에 의해 고용하는 경우 ⑤ 직업훈련 목적을 위해 ※ 경제적 이유로 없앤 일자리에 6개월 이내에 업무량 증가를 이유로 파견근로자를 이용하는 것, 노사쟁의에 의해 근로계약이 정지된 근로자를 파견근로자로 대체하는 것, 위험한 업무나 의료 업무에 파견근로자를 이용하는 것은 금지.	① 일반적인 경우에 파견근로 계약은 2회까지 갱신 가능하며 총기간은 18개월 이하 ② 예외: 6개월(신임 정규근로자가 업무를 개시할 때까지 등), 2년(예외적인 수출 물량 증가 등), 3년(직업훈련 목적)	① 보상, 시설이용, 구인 정보, 근로조건에 대해 파견근로자를 정규근로자와 동등하게 대우하도록 규정 ② 파견근로 계약 만료 시 파견근로자가 사용회사에 의해 직접 고용되지 않는 경우 총임금의 10%를 추가로 받음.	노동부 통계: 53만 명 (3.0%)

* 비율은 임금근로자 수 대비 비율; 다른 표시가 없는 한 2014년 기준 통계.

II. 선진국 파견법의 변천

1. 일본 파견법의 변천

일본에서 노동시장의 유연성을 제고하기 위한 대표 정책이 근로자파견법의 제개정에 있다. 일본 파견법은 1985년 제정후 규제완화와 규제강화를 거쳐 재규제완화라는 상반된 흐름 속에 있었다. 1990년대 후반-2000년대 중반 규제완화의 흐름에서 파견 규제를 크게 완화하였다. 2000년대 후반에 파견근로가 근로자의 빈곤화와 사회양극화의 원인으로 지목되자 파견근로 규제를 강화하였고, 다시 아베 정권은 파견근로의 규제를 일원화하면서 기간제한을 완화하였다. 일본 파견법의 변천 속에서 노동시장 유연화 정책을 살펴본다.

(1) 일본 파견법의 제·개정 변천 과정¹⁾

일본의 경우 1970년대 후반-1980년대에 고도의 경제성장을 거듭하면서 적법성이 의심되는 ‘인재파견업’이 급성장하였다. 남녀차별이 심한 일본에서 정책적으로 사무처리용역(서류정리, 사무용기기조작) 등의 인재파견고용은 결혼으로 퇴직한 중장년층의 여성들에게 취업할 기회를 제공하기 위한 것이었기 때문에, 규제에서 벗어나 파견사업을 합법화해야 한다는 요구가 커졌다.

1985년에는 우여곡절 속에서 파견법이 제정되었고,²⁾ 이로 인하여 직업안정법(공공직업안정소법) 위반의 혐의가 있던 근로자 파견사업을 법적으로 인지해 그 제도의 틀을 정비하였다. 동법의 목적은 제정된 이래 근로자파견사업이 노동력의 수요·공급 쌍방의 필요에 기초한 노동력 수급조정시스템의 하나인 점을 고려하여 이를 직업안정법에 의한 근로자 공급사업의 금지범위로부터 제외하면서, ①근로자파견사업의 적정한 운영의 확보에 관한 조치를 강구하면서, ②파견 근로자의 취업조건을 정비하여 이를 기초로 파견근로자의 고용안정 기타 복지의 증진에 투자하는 것을 목적으로 하였다. 이때에는 파견대상업무를 한정열거하는 포지티브.리스트 방식이 채택되어, 대상업무는 전문적인 지식이나 기술, 경험을 필요로 하는 ‘전문직 업무’(통역 등)로 특별한 고용관리를 필요로 하는 업무(건물정비업 등)의 16개 업무로 한정되어 있었다.³⁾

1) 파견법의 변천에 대하여 이승길, “최근 일본 파견근로 확대로의 전환 동향”, 노사저널, 2013.10. ; 노상현, “일본의 간접고용과 법적 규제”, 사회법연구 제18-19호, 2012.12. ; 노상현, “상대적 빈곤의 주요 원인은 노동시장 양극화”, 노사공포럼 제36호, 2015.12, 참조.

2) 제정시 정식 법률명은 ‘근로자파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건에 정비 등에 관한 법률’이고, 2012년 개정에서 ‘근로자파견 사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 보호 등에 관한 법률’로 변경해 ‘파견근로자의 보호’를 위한 것이라고 명기하였다.

1990년대 초에 불황이 장기화되자 기업은 기존의 일본식 고용제도를 더 이상 고집할 수 없게 되었고, 오히려 그 제도가 거품경제를 형성하고 불황을 장기화시키는 요소로 지목받았다. 이에 1990년대 중반부터 2000년대 중반은 구조개혁과 규제완화가 중요한 정책과제로 인식되었다. 노동정책 중 파견사업 규제완화도 같은 연장선상이었고, 1997년에 채택된 ILO(국제노동기구)의 새로운 ‘민간고용업체 협약’(제181호)도 영향을 미쳤다.⁴⁾ 물론 1990년대 노동법제 동향에 대한 특징을 결정짓는 최대 요인은 거품경제의 붕괴와 그후 계속된 장기 불황을 들 수 있다. 고용환경이 악화되면서 해고 등의 경영상해고나 근로조건의 저하가 많이 발생하고, 이와 관련된 법제도가 실제적으로나 절차적으로나 충분하지 않은 것이 분명해졌다. 또 세계화의 경쟁이 치열해지면서, 경제·사회시스템 자체가 문제시되었다. 이에 대한 일본의 시스템을 변혁시키기 위해서는 노동법제 분야 등을 포함해 ‘규제완화’의 필요성이 강하게 주장되었다. 이 중 근로자파견의 확대도 그 하나이지만, 1999년의 공공직업안정소법 개정으로 유료 직업소개 사업에 대해서도 네거티브 리스트 방식이 채택되었다.⁵⁾ 대체적으로 평가해보면, 이른바 종신고용·연공서열제의 정규사원 모델이 덜 주목받으면서, 노동시장의 중요성을 강조하게 되었다.

1990년대에는 파견법의 대상업무를 단계적으로 확대한 후 1999년에 개정을 통해 특별히 한정 열거한 금지업무 이외에는 일반적으로 적법화하는 ‘네거티브 리스트 방식(제조업은 불포함6)’으로 개정하였다. 다만, 전문직 26개 업무⁷⁾ 이외에는 1년만의 파견이 가능하였다. 이는 법제정 당시와 마찬가지로 일본식 고용관행이 적용되는 정규직이 아닌 다른 분

3) 일본의 파견법을 제정할 당시의 ‘포지티브.리스트 방식’의 채택은 일본형 고용관행(종신고용 및 연공서열형 제도)이 바람직하다는 정책적 사고가 지배적이었기 때문에 사용사업주에서 일하고 있는 정규직을 대체하지 않으므로 가능한 한 파견대상업무를 전문직 업무에 국한하였다. 일본의 고용관행에 나쁜 영향을 미치지 않도록 특정 업무로의 제한이 ‘상용직 대체방지’의 취지였다. 반면에 파견근로자의 보호를 위한 제도는 고려되지 않았다. 이에 당시에 상용고용계약이 아닌 ‘등록형 파견’도 허용되었다.

4) 대상업무나 대상기간에 대한 제한을 두고 있지 않다.

5) 또한, 1998년 개정 노동기준법에서 근로계약기간의 상한(1년)에 대해서도 일정한 경우 3년의 예외를 인정하도록 개정하였다.

6) 또한 제조 현장의 파견금지에 대해서 보다 유연한 생산조정을 도모하고 싶다는 산업계의 강한 불만이 있었다. 특히, 일본 케이단렌(經団連)의 입장에서는 단시간근로자, 기간제근로자, 사내하청근로자 등과 관련된 제도와 비교해 파견근로자를 엄격하게 제한하는 필요성에 의문을 제기하였다. 또한 현재의 법 틀에서는 업무에 숙달된 근로자가 계속 근무할 수가 없어 기업도 활용하기 어려운 부분도 있었다. 해외로 공장을 이전하는 기업이 증가하는 하나의 원인으로 파견법 규제의 완화를 요구하였다.

7) 26개 전문업종 : 파견가능기간의 제한이 없는 전문직 업무는 다음의 26개 업무로 되어 있다(근로자파견령 4조). 전산기 시스템 프로그램 설계 등(1호), 기계 등의 설계·제도(2호), 방송프로그램의 제작을 위한 영상·음향기기의 조작(3호), 방송프로그램 제작 연출(4호), 사무용기기의 조작(5호), 통역·번역·속기(6호), 비서(7호), 파일링(8호), 시장조사(9호), 재산처리(10호), 대외거래·국내거래 문서작성(11호), 고도의 기계 성능·조작방법의 소개·설명(12호), 여행자 동승·여행자 송영(送迎)(13호), 건축물의 청소(14호), 건축설비의 운전·점검·정비(15호), 빌딩 접수·안내 등(16호), 연구개발(17호), 사업의 실시체제 등의 기획·입안(18호), 서적 등의 제작·편집(19호), 상품·광고 등의 디자인(20호), 인테리어 코디네이터(21호), 아나운서(22호), OA 인스트럭션(23호), 텔레마케팅(24호), 세일즈 엔지니어 영업(25호), 방송프로그램 등에 있어서 대도구(大道具)·소도구 등의 제작·설치 등(26호).

야에 국한하여 파견직을 인정한다는 의미에서 ‘상용직 대체방지’를 위한 것이었다. 그외에도 파견사업체 기업의 고용노력 의무나 파견근로자의 개인정보 보호, 정규직근로자로 채용되는 길을 여는 소개예정파견 등도 포함되었다.

그리고 2003년 법개정시 파견기간의 상한이 1년에서 ‘3년’으로 연장되고(2006년 3월부터), 특히, 금지업무에 포함되었던 ‘제조업(物の製造業務)’에서의 파견도 다음 해부터 해금(解禁)되어 급속히 확산되었다. 그 때에 26개 업무는 파견가능기간이 무제한으로 변경되고, 그밖에는 과반수 노동조합 또는 과반수대표의 의견을 청취해 정해진 3년내 파견할 수 있게 되었다. 또한 행정상 전문업무형 26개 업무는 동일한 파견근로자에게 동일한 취업장소·업무의 파견을 3년 초과하지 못하도록 지도했던 ‘업무취급요령’을 개정해 이러한 26개 업무에는 기간 제한이 없어졌다. 그리고 이른바 ‘소개예정파견제도’(파견을 종료한 후에 직업소개, 결국 사용사업주에게 직접고용하는 것을 예정한 파견)를 명문화하고, 이 경우에 사전 면접 등의 파견근로자를 특정하는 행위의 금지(단지 노력의무)를 적용하지 않았다. 또 파견근로자의 직접고용을 촉진하기 위해 희망하는 파견근로자에 대하여 사용사업주의 ‘고용신청의무’라고 하는 새로운 규제도 신설되었다. 하지만 고이즈미(小泉) 내각이 집권하였지만 1999년 개정의 후속처리로 보아야 하지만, 전체적으로 규제완화를 추진하였다고 조망할 수 있다.⁸⁾

그러나 2000년대의 후반이 되면, 이러한 규제완화의 결과, 제조업무 파견을 중심으로 파견근로자수가 크게 늘어나면서 경제계에는 파견을 악용함으로 인한 폐해가 나타났다. 2006년말부터 2007년 동안 양극화가 사회문제로 대두해 파견근로가 그 주된 요인이라고 비난받았다. 워킹푸어(빈곤층)가 크게 사회문제화되고, 일용 파견근로자(일일 또는 30일 이내)의 가혹한 상황도 드러나는 등⁹⁾ 규제완화보다 사회안전망(safety net)의 확충을 요구하는 목소리가 커졌다. 전자상가로 유명한 동경의 아키하바라(秋葉原)에서 파견근로자가 무차별 살인사건을 일어났다. 이를 계기로 후생노동성연구회도 일용직 파견의 원칙적 금지를 요구하는 보고서를 제출하고, 노동정책심의회의 논의를 거친 후 2008년말에 국회에 파견법 개정안을 제출하였다.

2008년 가을 미국발 세계 금융위기(리만 쇼크) 후의 고용조정시에도 자동차산업 등 제조

8) 병행된 규제완화정책의 목적이 되어 공공직업안정소법을 개정해 직업소개사업의 허가 절차의 간소화, 구직자의 수수료 징수 확대, 겸업금지 규제의 철폐 등이 되었다. 1999년 직업안정법의 근본적인 개정은 직업소개서비스를 국가가 독점으로 공급하고 민간사업체를 예외로 인정해 온 종래의 직업소개체제를 민간직업소개업자 등과 공공직업안정소(헬로우 워크)와 공존해 노동력 수급조정서비스를 제공하는 체제로 개정하였다. 이는 효율적이고 신뢰성이 높은 관민(官民)공존의 서비스체제를 구축하고, 근로자보호를 위한 노동시장의 규범 정비와 이행확보를 도모하기 위한 것이었다(2000년 4월 시행).

9) 예를들어 일용파견 수급조정시스템으로 부적합한 파견형태의 횡행, 파견근로자의 열악하고 불투명한 대우, 위장도급 등 위법파견의 증가 등을 들 수 있다.

업의 파견근로자는 가장 먼저 인원감축의 대상이 되고, 그들은 주거(사원주택, 기숙사)도 갑자기 상실하게 되어 사회문제화되었다. 2008년 말부터 2009년 초반까지 관가가 모여있는 히비야(日野) 공원 내에 ‘해넘이 파견촌’이 운영되었고 숙박용 텐트와 생활 물자, 무료 급식 등이 제공되었다. 이러한 상황에서 당시 후생노동성 장관은 기자회견을 통해 제조업 파견금지를 시사했고, 정부 법개정안은 심의되지 않은 채 국회에 계류되었다. 동시에, 2009년 개정에서는 전년 가을의 리만 쇼크로 발단된 급격한 경기후퇴, 특히 ‘파견해고(派遣切り)’로 대표되는 해고나 해지의 급증에 대처하기 위해서 잠정적인 급부를 확충하였다.

이러한 시대적 환경의 변화 속에서 근로자파견에 대한 정부정책도 2009년 8월의 자민당에서 민주당(민주당과 사회민주당, 국민신당 등 야3당)으로 정권이 교체된 후에는 근본적인 규제강화의 방향에서 선거공약에 맞춰서 필요한 논의가 재개되었다. 그 후 ‘노동정책심의회’에서는 파견법에 대한 자문을 한 결과로, 2009년 12월 28일에 파견법의 법률명 및 목적 규정에 ‘파견근로자의 보호’을 명기함과 동시에, ① 등록형파견의 원칙금지(예외는 전문 26개 업무, 육아휴업 등의 대체파견, 고령자파견, 소개예정파견), ② 제조업무파견의 원칙금지(예외는 상용고용파견), ③ 일용파견(일일 내지 2개월 이내의 파견)의 원칙금지(예외는 포지티브.리스트화), ④ 균형대우의 확보 : 파견사업주는 파견근로자의 대우에 대하여 사용사업주의 동종 근로자와의 균형적으로 배려해야 할 취지의 규정 신설, ⑤ 마진율(수수료)의 정보공개, ⑥ 위법파견의 경우 사용사업주가 파견사업주에게 근로조건에서 직접고용을 신청한 것으로 보는 규정의 신설, ⑦ 그룹기업 내에서의 파견은 8할을 초과하지 않는 규정의 신설 등의 법개정안을 답신하였다.¹⁰⁾ 이 답신에 따라 파견법의 개정안이 준비되어 2010년 4월에 통상국회에 제출되었다.

2010년대에 들어서면서 재규제 강화에 대한 비판이 거세지고, 위의 개정안은 2010년 7월 참의원 선거에서 민주당이 참패한 결과로 법개정의 성립은 어렵게 되었다. 얼마후 2011년 3월 11일에 동일본대지진.쓰나미.후쿠시마 원전사고라는 삼중고의 국난에 직면하면서 고용상황이 악화되고 파견금지 규정이 파견근로자의 일자리를 상실하게 할 우려가 작용하였다. 2011년 가을에 민주당.자민당.공명당 사이에서 위의 ① 및 ②는 향후 검토사항(입법상 과제)으로 삭제하고, ③의 ‘2개월 이내’를 ‘30일 이내’로 수정해 금지의 대상을 요건을 완화해 축소하고, ④-⑦은 유지한다(다만, ⑥의 시행일을 일반적 시행일로부터 3년 후로 한다)고 하는 타협안을 마련하였고, 그 결과 수정안이 2012년 3월에 성립하였다(시행일은 2012년 10월 1일 시행). 동 법개정안은 2012년 3월 1일(⑥은 법시행 3년 경과후 시행)부터 시행되

10) 그리고 파견근로자 소속 노동조합에 대한 사용사업주의 단체교섭응락의무 규정을 삭제해 검토과제로 하였다.

었다(부칙 제1조). 이와 같이 2012년 3월에는 당시 여야간 합의를 통해 국회에서 법안 수정 작업이 이뤄지면서 민주당 정권이 제출한 법안의 핵심 부분이 삭제되었다.¹¹⁾

그 당시 법개정시 추가로 ‘부대결의’에서 향후 파견법의 방향에 대한 검토가 필요해 2012년 10월부터 후생노동성의 ‘전문가연구회’(다른 ‘규제개혁위원회’도 포함)가 출범되었다.¹²⁾ 한편 2012년 12월 총선에서 자민당과 공명당이 승리해 재차 정권교체로 파견법의 규제완화 방향으로 논의되었다.¹³⁾

2012년에는 이제까지의 규제완화에 대한 반성으로 파견법의 규제를 강화하여 파견근로자 등 비정규직근로자를 보호하는 방향으로 파견법을 개정하였다. 2012. 10. 1.부터 시행된 파견법은 ① 일일파견(일일 또는 30일 이내의 파견)의 원칙적 금지, ② 전속파견의 제한(특정 기업에 80%를 초과하는 파견금지), ③ 일정한 유기고용 파견근로자의 무기고용으로의 전환 추진 조치,¹⁴⁾ ④ 파견근로자의 처우를 개선할 사용사업주의 의무,¹⁵⁾ ⑤ 파견수수료의 공개(이른바 파견사업주의 마진을 공개), ⑥ 위법한 파견은 사용사업주의 근로계약 청약으로 간주하는 제도(직접 고용의무는 3년 후 2015.10.1 시행) 등을 규정하여 사용사업주의 직접 고용의무를 강화하는 한편 무분별한 파견근로의 확대를 제한하였다. 즉 일용근로자의 파견을 원칙적으로 금지하고, 사용사업주의 직접고용의무를 강화한 법개정이었다.

<표 2> 일본의 파견법 규정의 변천

연도	주요 내용	국내의 동향
1985년까지	근로자공급사업의 일부로서 파견근로의 전면 금지	
1985.7.파견법제정 (1986.7.시행)	①근로자파견의 부분 해금(포지티브리스트방식=전문직파견으로서 대상업무 한정 13개 업무, 그후 3개 업무 추가) ②파견기간의 상한 : 행정지도에 의해 동일근로자에 대해서 3년	
1996.12. 정령개정	①파견법시행령 개정에 의한 규제완화(대상업무의 확대 : 26개 업무까지 확대(시행령 제2조 개정)) ② 무허가사업주로부터 사용사업주에의 권고.공포 제도의 도입	-1994.11. 60세 이상의 근로자파견과 관련한 네가티브리스트방식 채택(고령자촉진법 개정) -1995.3. ‘규제완화추진계획’(각의 결정)

11) 菅野和夫, 労働法(제10판), 弘文堂, 2012, 255-257면.

12) 2012년 8월에는 노동계약법이 개정되었다(유기계약규제의 신설).

13) 하마구치 게이치로, “일본의 파견법 개정 논의의 지평 변화”, 국제노동브리프, 2013년 8월호, 23-32면 참조.

14) 기간제고용 파견근로자(고용기간이 통산 1년 이상)가 요청하면 기간의 정함이 없는 고용(무기고용)으로 전환되는 것을 골자로 한다.

15) 파견근로자의 처우수준을 동종 업무에 종사하는 사용사업주의 근로자와 균형을 고려하여 배려할 의무를 명문화하였다(파견법 제30조의2, 제40조제3항).

	③ 육아.개호휴업취득자의 대체파견 : 네가티브.리스트방식 채택	-1995.5. 일경련 '신시대의 일본적 경영' 발표
1999.7. 개정 (1999.12.시행) -일부 제외	① 근로자파견의 원칙 해금(네가티브.리스트방식 변경=대상업무의 전면적 자유화) ② 파견기간의 상한 : 26개의 전문직업무 3년 그 이 외는 1년 이내의 단기 파견 ③ 사용사업체의 직접고용과의 권고제도, 우선고용의 노력의무 (신설) ④ 파견근로자의 보호조치(신설) ⑤ 소개예정파견 해금 <일부제외> ② 병원.진료소에서 의료관계업무의 파견 : 일부 해금(2003.3) ⑤ 제조업 파견 해금(2004.3) 당초 1년간, 2007년 3월부터 3년으로 연장	-1997.2. 직업안정법시행규칙개정 (1999.7. 본칙 개정) 유료직업소개취급 업무를 네가티브.리스트방식으로 변경 -1997.6. ILO 제181호 협약 채택 -1999.7. 동 협약 비준 -1999.7. 직업안정법 개정(위의 네가티브.리스트방식의 외) ① 허가절차의 간소화, ② 구인자 수수료 규제완화, ③ 구직자보호의 강화, ④ 유료직업소개사업과 근로자파견사업의 겸업 법인(法認) 등.
2003.6. 개정 (2004.3.시행)	① 한층 더 완화와 새로운 규제(제조업에의 파견 해금, 단기파견의 기간 1년→3년으로 연장, 사용사업 주의 직접고용신청의무의 도입) ② 고용계약신청의무의 창설 ③ 소개예정파견의 사전면접 해금	
2008.11.정부가 파견법개정안을 국회 제출 2009.6. 야당(민주.사민.국민)이 동개정안을 공동제출 2009.7. 중의원해산에 따라 정부안, 야당안 모두 폐기 2010.3. 신정권이 근로자파견법개정안을 국회에 제출 (계속심의)		-2006.7.부터 대기업메카에서의 위장도급 발견, 일일고용 파견의 확대 -2008.9. 리만 쇼크 후 자동차, 전기 등에서의 유기고용.파견해고 -2008년말 파견촌 개촌 -2009.9. 신정부 탄생 -松下PDP사건 최고재판소판결 (2009.12.18)
2012.4. 개정 (2012.10.시행) (일부제외))	① 일용파견(일일 내지 30일 이내의 파견)의 원칙금지(예외는 포지티브.리스트화) ② 위법파견의 경우 사용사업주가 파견사업주에게 근로조건에서 직접고용신청간주 규정 신설(법시행일로부터 3년 경과후 시행) ③ 그룹기업내 파견은 8할을 초과하지 않는 규정 ④ 균형대우의 확보 ⑤ 마진율(수수료)의 정보공개	-2012.8. 노동계약법 개정(유기계약규제의 신설) -2012.12. 정권교체(자민당.공명당 정권부활)

(2) 2013년 일본의 파견법 개정안 동향

1) 2013년 노동심의회 보고 개괄

파견근로의 개정을 논의하는 후생노동성의 연구회(좌장 鎌田耕一 東洋大 교수)는 지난 2013년 8월 20일 파견근로자에게 계속 맡겨서 좋은 일을 한정해 왔던 규제를 완화하고, 모든 일에서도 기업이 계속 파견에 맡길 수 있도록 하는 최종보고를 결론지었다. 이를 실현한다면 인건비가 높은 정규직근로자의 일(업무)을 파견에 맡기는 것으로 진전할 가능성이 있다.¹⁶⁾

최종보고의 목적은 기업이 보다 많은 일을 파견에 맡길 수 있도록 하는 것이었다. “세계에서 제일 기업이 활동하기 쉬운 국가”를 내세우는 자민당 아베(安倍)정권은 파견법의 개정을 경제성장의 전략으로 명기하였다. 후생노동성은 보고서를 곧바로 노동정책심의회에서 법개정의 논점을 다루고 내년초에 통상국회에서의 통과를 목표로 하고 있다.

지금은 계속 파견에 일을 맡겨서 좋은 “통역” 등 26개 업무는 파견기간은 최장으로 3년이었다. 최종보고는 사용사업체가 노사로 합의한다면, 파견근로자를 최장 3년에서 교대시키는 것을 조건으로 모든 일에서도 계속 파견으로 일을 할 수 있도록 하였다. 파견사업체와 무기계약을 체결한 파견근로자들은 모든 일에서도 파견기간의 제한없이 무조건으로 계속 파견으로 행할 수 있도록 하였다.

최종보고는 업무에 따라 상한기간이 다른 복잡한 규제를 없애고, 파견근로자 1인의 파견기간의 상한을 원칙적으로 3년으로 통일하는 것도 제언하였다. 이를 위해 지금까지 계속 파견에서 일했던 26개 전문업무도 동일한 근로자는 3년밖에 동일한 직장에서 일할 수 없게 될 가능성이 있다. 2011년 6월 현재 파견근로자 137만 명 중에서 전문 26개 업무에서 일하는 파견근로자는 2분의 1보다는 적은 64만 명에 달하고 있다. 료의 변경으로 향후 직장에서 일할 수 없게 되어 일자리를 상실할 우려도 있다.

2) 파견법 개정은 기업에게 유리 - 성장전략, 정권의 지원

후생노동성의 연구회가 제시한 파견근로의 개정은 기업이 파견근로자를 활용할 수 있는 대상업무의 범위 및 기간을 확대하였다. 기업에게 유리한 측면이 강한 인상을 가진 법개정안이다. 2013년 8월 말부터 시작된 파견법의 개정 논의에서 파견근로자 보호의 관점이 어떻게 반영될 것인지가 쟁점이다.

16) 이하 朝日新聞 2013년 8월 21일자 1면, 3면 참조.

현재로는 어떠한 업무를 파견근로자에게 맡길 파견기간은 도중에서 일을 대신하더라도 원칙적으로 3년이었다. 한편 컴퓨터로 문서 및 그래프를 작성하는 ‘사무용기기조작’ 및 통역 등 26개 업무라면 예외적으로 계속 파견근로자에게 맡겨도 좋다는 구조이었다.

이것을 파견근로자가 파견사업주에게 무기고용된다면 모든 업무에서도 동일한 파견근로자를 계속 일할 수 있는 룰로 변경되었다. 파견사업주와의 계약이 유기고용에서도 사용사업체에서 노사 합의가 있다면 일자리를 3년마다 대신할 수 있는 것을 조건으로 그 업무를 계속 할 수 있게 되었다.

지금까지 후생노동성은 정규직근로자의 업무를 지키기 위하여 “계속되는 업무라면 정규직근로자에게 맡겨야 한다”는 사고방식이 있었다. 하지만 연구회는 모든 정규직근로자로부터 단시간근로 및 아르바이트로 대체되는 동향 등에서 근로자파견에 지나치게 규제할 필요성은 적어졌다고 판단하였다.

작년까지 민주당 정권은 2008년 미국발 세계금융위기 후에 ‘파견해고(派遣切り)’가 사회 문제화가 되었던 것 등을 배경으로 2012년의 파견법 개정에서 일용파견의 원칙금지 등 파견법은 근로자 보호의 색채가 강하였다.

한편, 이번 아베 정권의 규제개혁심의회 및 케이단련(경단련)이 복잡한 구조를 간편화해 파견의 용이한 활용 등을 요구하였다. 어떠한 업무를 전문 26개 업종에 해당하는 등 이해하기 어렵고 혼란을 초래한다는 비판도 있었다. 아베 정권은 2013년 6월에 내세운 성장전략에 파견법을 2014년 초의 통상국회에서 개정하도록 명기하고, 논의를 지원하고 있다. 이러한 이유로 위의 파견법 개정 최종보고는 기업에 유리한 부분이 크다고 본다.

3) ‘26개 업무’의 종사자, 실업도 발생

최종보고를 통하여 제도를 구분해보면, 일자리를 상실할 파견근로자가 나올 수도 있다. 후생노동성의 조사(2011년 6월 현재)에서는 파견근로자 수는 약 137만 명이었다. 가장 큰 영향은 이 전문적 26개 업무¹⁷⁾로서 예외적으로 한 직장에서 계속 일해 온 근로자들에게 미친다. 이에 해당하는 파견근로자수의 반수 가까운 64만 명에 이르렀다. 장기간 근무를 했더라도 1년 등 유계약약을 갱신반복해 온 경우가 많다. 새로운 룰에서는 동일한 직장에서도 일하는 3년의 상한을 경과하면, 별도의 사용사업체로 이동할 필요가 있다. 이에 곰곰이

17) 정규직근로자의 일이 파견근로자에게 대체할 수 없도록 기업은 동일한 업무에 최장 3년만 파견을 사용할 수 있다. 한편 전문성이 높은 등의 이유로 대체할 염려가 없는 ‘26개 업무’에서는 파견을 사용할 기간 제한이 없다. 26개 업무에서 일하는 파견근로자수는 약 64만명(2011년 6월 현재)이다. ‘사무용기기조작’이 23만 명으로 전체의 3분의 1을 넘고, 소프트웨어 개발, 기계설계, 비서, 아나운서, 방송프로그램의 연출 등도 있다.

생각해 보면, 파견기간이 3년이 만료된 시점에서 파견근로자와의 사용관계를 종료시키는 압박으로 작용해 실업이 발생할 수도 있다.

기업에 따라서는 장기간 파견을 해왔던 베테랑을 3년마다 교대하는 불편함이 발생하게 된다. 본래는 이것을 극복하기 위해서는 사용사업체가 직접고용을 하거나, 파견사업체가 무기고용으로 전환해 계속 고용해서 고용을 안정시키도록 연결하는 목적도 있다. 하지만 실제로는 “어느 기업에 따라서는 부담이 증가한다(대기업 인재회사)”는 견해가 강하다. 파견근로자를 보호하려는 의도가 오히려 파견근로자의 고용불안만을 야기할 수가 있다.

이러한 상황은 연공서열제로 인건비가 증가하고, 사직시키기 어려운 정규직근로자 등 직접고용을 피하는 것에 연결되는 것 같다. 고용이 불안한 근로자가 많아지는 사례도 생각해 볼 수 있다. 향후 법개정안의 상세한 논의는 노동정책심의회에서는 파견근로자의 고용안정 및 일하기 용이함을 어떻게 확보할 수 있는지가 쟁점이 될 것이다.

<표 3> 근로자파견제도의 개정안(2013년)

(1) 현재 업무에서의 판단 ⇒

대상업무	파견기간	일하는 방법
26개 업무	제한 없음	계약을 갱신하면서 동일한 근로자가 계속 일하는 것
기타	최장 3년	전임자가 2년, 후임자는 1년밖에 일하지 못하고, 고용불안정함

(2) 개정안 - 업무의 종류 불문

대상업무	파견기간	일하는 방법
파견사업체와의 유기계약	최장 3년	전임자가 2년 근무해도, 후임자는 최장 3년 근무 (노사합의 필요)
파견사업체와의 무기계약	제한 없음	동일한 근로자가 계속 근무
※ 단점 : 유기계약에서 전문 26개 업무에 취업한 파견근로자는 3년마다 직장을 전환할 필요. 무기계약으로 전환은 곤란.		

4) 파견기간의 완화

아베정권은 파견법을 재개정하였다. 여야가 대립 중 2번의 폐기를 거쳐 2015. 9. 개정안이 우여곡절 끝에 국회를 통과하였다(2015. 9. 30. 시행).

이번 개정의 목적은 일부 업종을 제외하고 파견기간을 철폐하는 것이다.¹⁸⁾ 이로써 일본 파견법이 1985년 제정 이래 견지해온 ‘파견업무는 임시적이고 일시적’이라는 원칙을 포기한 것으로 본다. 즉 파견기간이 기존의 ‘동일 업무 3년’에서 ‘근로자 1인당 3년’으로 바뀌게 됨에 따라 파견근로자를 사용하는 기업은 동일 업무에 계속해서 파견근로자를 교체하여 사용할 수 있다. 또 파견기간 3년이 만료한 파견근로자의 업무를 변경(다른 부서로 이동)하면 해당 기업에서 계속 고용이 가능하다. 다만, 파견사업주의 감독을 강화하기 위해 종래 허가제 및 신고제로 이원화 되었던 행정규제를 허가제로 일원화하였다.¹⁹⁾ 개정이유는 개정전 파견제도는 파견근로자 보호, 기업의 경쟁력 강화, 고용창출 모두를 기대하기 어렵다는 판단에 따른 것이다.

첫째, 파견근로자의 다수가 파견기간 만료 후 정규직으로 전환되지 않고 경력단절 상황에 처하므로 파견근로자의 고용안정성을 보장하지 못하므로 파견직으로 계속 고용이 가능하게 한다.

둘째, 기간제한 규제를 완화하여 기업이 정규직 채용의 부담 없이 인력 수요가 있을 때마다 수시로 파견직 등 비정규직 채용을 가능토록 하여 경쟁력을 강화한다.

셋째, 여성/고령자 등의 상당수는 풀타임정규직 보다는 근로시간 및 기간이 유연한 파견근로를 선호하므로, 이들의 경제활동 참여를 확대하기 위한다.

이를 위하여 파견기간 계산 방식을 ‘업무’에서 ‘근로자’로 변경하면서 기업은 과반수 노동조합 등과 협의를 통해 파견근로자를 3년 단위로 교체하여 해당업무의 무기 파견직 사용이 가능하게 개정하였다.

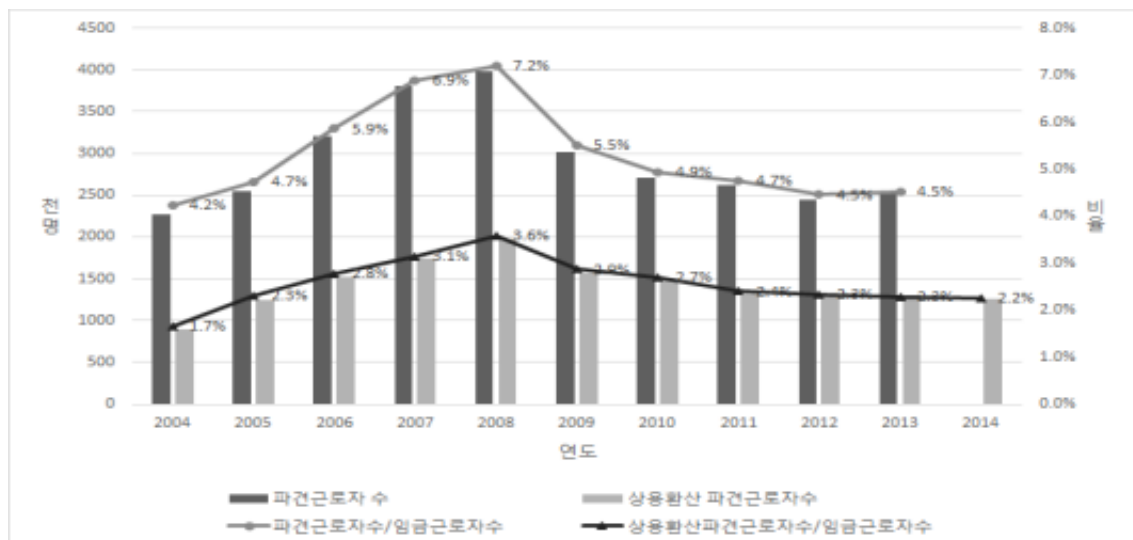
18) 소프트웨어 개발 및 통역 등 전문 26업무로 불리는 업무(기간제한 없음)와 그 이외 일반 업무(원칙적으로 3년까지)로 나누어 파견기간을 달리하던 구분을 없애고, 동일업무의 파견기간 제한을 철폐한 것이다. 종래 동일한 업무에서 사용할 수 있는 파견기간은 3년(일시적 업무에 한정한다는 규제)으로 제한하여 파견근로자가 해당 부서에서 일할 수 있는 기간은 3년까지이다. 그런데 개정법에 따르면 업무단위 및 파견근로자 개인의 3년 제한이 철폐되어, 해당 업무는 3년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용할 수 있고, 해당 파견근로자는 다른 부서(課)라면 3년을 초과하여 파견근로자로서 일을 계속할 수 있게 된다. 다만 개정법에서는 상용근로자가 파견직으로 대체하는 것을 방지하기 위하여 과반수노동조합 등의 의견을 청취해야 하고, 또한 파견근로자의 고용안정을 확보하는 방안으로 파견기간이 3년이 초과하면 파견사업주는 ① 사용사업주에게 해당 근로자를 직접 고용하도록 요청하거나, ② 새로운 회사로의 파견(합리적인 제공에 한함) 등 조치를 취하여야 한다.

19) 일본 파견법은 파견근로자를 상시 고용하는 특정근로자파견사업과 이를 제외한 형태의 일반근로자파견사업 2가지로 구분한다. 특정근로자파견사업을 ‘상용형’ 파견사업, 일반근로자파견사업을 ‘등록형’ 파견사업이라고 부르며, 특정근로자파견사업에 대해서는 신고제로, 일반근로자파견사업에 대해서는 허가제로 이원화하였던 것을 ‘허가제’로 일원화하였다.

5) 파견근로자의 현황

- 일본 후생노동성의 파견사업자의 보고 결과에 의하면, <그림 1>처럼 파견근로자수는 250여만 명(2013년), 상용근로자수로 환산하면 125만여 명(2014.6. 기준)으로서 전체 임금근로자 중 4.5%(상용환산 기준 2.2%) 수준임.
- 파견근로자수는 2008년까지 증가세(2008년 약 400만 명), 세계금융위기 직후 300만여 명으로 크게 감소한 후, 점차 감소세임.
- 2014년 통계-파견근로자 중 21.5%가 제조업에 종사함.
- 파견근로자의 평균시급은 정규직의 70% 수준, 다른 비정규보다는 더 높은 수준으로 시간제 시급의 132%, 계약직 등의 113% 수준임(2012년 통계).

<그림 1> 일본의 파견근로자 및 상용환산 파견근로자 수 및 비율 추이



자료: 厚生労働省, 労働者派遣事業の事業報告の集計結果, 각 연도

2. 독일 파견법의 변천

독일의 파견근로에 대한 현재의 규제는 2003년 하르츠위원회(Hartz Kommission)에 의해 마련되었고, 2004년 1월 1일부터 발효된 “노동시장의 현대적 서비스를 위한 법률 제1편”을 기초로 하고 있다.²⁰⁾

파견법에서는 구법의 파견기간의 제한(최대 24개월) 규정, 동일한 파견근로자와 반복하여 기간제 근로계약을 체결하는 것에 대한 금지 규정, 상용근로자를 해고하고 3개월 이내에 동일한 근로자를 파견근로자로 사용하는 것에 대한 금지 규정, 한 사용업주에 대한 최초의 파견 기간과 파견 근로계약의 일치를 금지한 규정 등 파견근로계약에 대한 상당수의 규제를 ‘폐지’하였다.

아울러 파견근로자에 대한 동등대우의 원칙을 강화하여 파견 근로자는 임금, 근로시간, 휴가, 수당 등에서 직접 고용된 근로자와 동등한 대우를 받도록 규정하였다. 실업상태에 있던 근로자를 파견근로자로 고용한 경우 첫 6주간은 실업급여 수준의 금액을 지급하는 것은 예외로 허용한다.

파견근로자에 대한 대우가 파견근로자 단체와 파견회사 간 ‘단체협약’에 의해 정해진 경우에는 동등 대우의 원칙이 적용되지 않는다.

독일의 파견근로는 건설업을 제외(단, 건설업에서도 파견이 허용되는 예외 규정이 있음)하고 전 업종에서 허용된다.

유럽연합의 Directive 2008/104/EC(<부록 1> 참조)를 반영하여 2011년에 파견근로에 대한 법률(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)이 개정되었다.²¹⁾

사용회사의 시설에 대한 접근, 사용회사의 채용정보에 대한 접근에 동등대우의 원칙이 적용된다. 근로조건에 대한 동등대우의 원칙(기존 독일 법률에 대부분 존재)이 강화된다. 정규근로자를 해고한 후 6개월 이내에 파견근로자로 같은 회사나 계열사에서 사용하는 경우 단체협약에 파견근로자에 대한 대우가 따로 정해져 있더라도 정규근로자와 같은 동등대우의 원칙이 적용되어야 한다. 실업상태에 있던 파견근로자를 첫 6주간 실업급여 수준만 지급하는 것을 허용하던 동등대우의 예외 규정이 삭제되었다.

비영리적 목적의 파견근로에도 근로자파견법이 확대 적용되었다. 파견근로계약이 ‘일시적’ 고용관계임이 명시되었다. 파견기간의 명문 규정은 없었으나 향후 파견기간 규정이 생겨날 기본조건은 갖춰진 것으로 평가된다.

20) 이 항목의 내용은 노동부(2006)를 참조하였음.

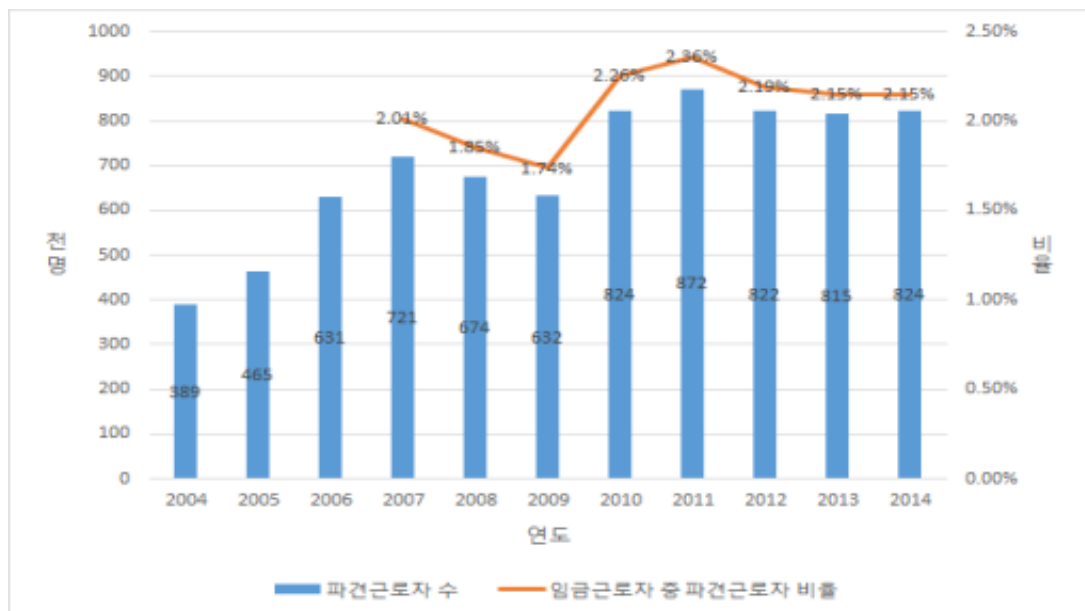
21) 이 항목의 내용은 고용노동부(2014)와 Freshfields Bruckhaus Deringer LLP(2012)를 참조하였음.

파견근로자에 대해 최저임금을 설정하는 절차가 마련되었다. 이는 2004년에 새로 EU에 가입한 나라들(폴란드, 체코, 슬로베니아, 슬로바키아, 헝가리, 에스토니아, 라트비아, 리투아니아)의 근로자의 자유로운 이동에 대한 금지조치가 2011년 4월 30일에 종료됨에 따라 이들 나라의 근로자들이 저임금 파견근로자로 유입될 가능성에 대비하기 위한 성격이 강하다.

현재도 독일은 하르츠 개혁후 증가된 파견근로자와 같은 근로빈곤층을 위한 정책 마련의 필요성에 대한 논의, 파견근로 기간 제한 필요성 등 근로자파견법의 개정 논의가 계속되고 있는 등 하르츠 개혁은 계속적인 수정, 보완을 통해 진행되고 있는 상태이다.

<그림 2>와 같이, 2014년 말 현재 82만여명의 파견근로자가 독일에서 일하고 있으며 이는 전체 임금근로자의 2.15%에 해당하는 규모이다.²²⁾ 45%의 파견근로자가 제조업 분야에서 일하고 있다. 독일의 파견근로자수는 2004년 하르츠개혁으로 급증하다가 2008년 세계 경제위기를 맞아 큰 폭으로 감소하였으나 독일의 빠른 경제 회복에 힘입어 2010년부터 파견근로자의 수가 사상 최대 수준으로 커졌다.

<그림 2> 독일의 파견근로자 수 및 비율 추이



자료 : Statistik der Bundesagentur für Arbeit,

22) 독일의 임금근로자 대비 파견근로자의 비중은 <그림 2>에 나온 바와 같이 3% 정도로 알려져 있었으나, 2014년 9월에 통계 수정이 이뤄진 결과 새로운 통계에서는 취업자 및 임금근로자의 수가 종전보다 더 커졌고 <그림 2>의 비율은 새로운 임금근로자 통계를 분모로 하여 계산한 것임.

Ⅲ. 파견법 개정의 동향과 논의

1. 파견법 개정의 동향

(1) 현행 파견법

고용형태의 다양화, 개별화의 진전 등 취업형태 면에서 비정규직 근로자의 활용이 급증하고 있다. 그런데 현행 파견법은 인력수급을 원활히 하되, 파견사업주의 파견근로자 착취를 방지하고 근로조건 등에 대한 책임 소재를 명확히 하여 파견근로자를 보호하는 것을 기본적 목표로 설정하고 있다.

전체 비정규직 중 고용형태별로는 기간제 등 한시직(3,508천명, 57.7%)과 파견·용역·특수고용형태종사자 등 비정규(2,112천명, 34.8%), 시간제(2,032천명, 33.4%) 순으로 나타나고 있다. 2014년 8월 현재 경제활동조사에 따르면, 비정규근로는 파견과 용역, 특수고용형태종사자 등이 있는데, 노동법적 규제가 많은 파견보다 법적 규제가 없는 용역, 특수고용형태종사자, 도급 등 위주로 운영되는 것으로 보인다.

	파견	용역	특고	일일	가정내
계(천명)	194	604	524	805	58
비중(%)	3.2	9.9	8.6	13.2	0.9

* 자료: 통계청, 「경제활동인구조사 근로형태별 부가조사」(2014.8)

현행 파견법은 ‘파견대상’을 일정하게 제한해, ‘제조업의 직접생산공정 업무’를 제외하고 전문지식/기술/경험 또는 업무의 성질 등을 고려해 적합하다고 판단되는 업무로서 ‘컴퓨터 관련 전문가 등 32개 업무’로 규정하고 있다²³⁾(법시행령 제2조 제1항, 한국표준직업분류(통계처 고시 제2000-2호)). 그리고 ‘안전보건상 유해/위험한 업무 등’의 파견의 절대적 금지업무를 규정하고 있다(제5조 제3항).

또한 ‘파견기간’을 일정하게 제한해 원칙적으로 1년, 다만, 파견사업주/사용사업주/파견근로자간 합의로 1년 연장이 가능해 총 2년간 가능하다(제6조 제1항, 제2항).²⁴⁾ 그리고, 고령자(만 55세 이상)인 파견근로자는 파견기간을 2년 초과해 연장할 수가 있다.

하지만, 현행 파견법에서 파견대상업무도 엄격하게 제한되고, 파견근로의 최장 사용기간

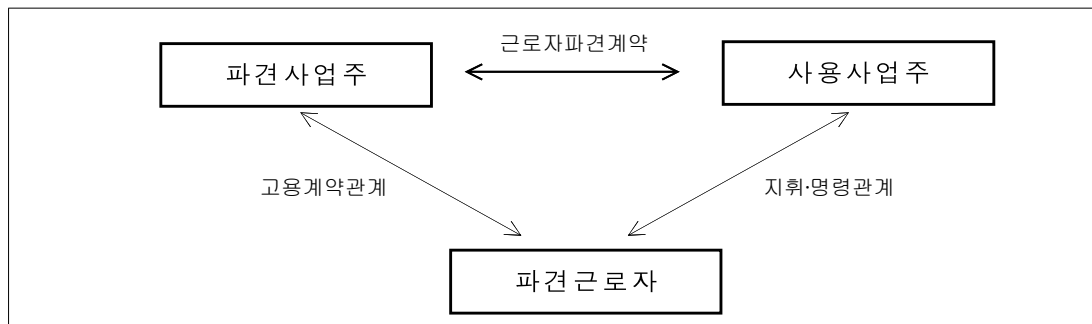
23) 1998년 지정된 파견업종을 ‘한국표준직업분류’(통계청고시 제2000-2호)에 따라 현실에 맞게 조정한 후 대상업종을 실질로 확대하기 위해 2006년 12월말 개정 파견법에 ‘업무의 성질’이 추가되었다.

24) 당시 2006년 법개정시 정부입법안에 포지티브.리스트방식을 도입하고 파견기간을 3년으로 제한하면서 휴기기간제도를 도입하려고 하였으나 국회심의과정에서 수정되었다.

이 제한적이어서 노동시장에서 파견근로의 활용도가 낮은 편이다. 우리나라의 파견근로자는 2014년 13만명 수준으로 파견법 제정 직전인 1997년 22만5천명 수준보다 오히려 감소하였다.

노동계는 파견근로자 사용기간 연장(2+2) 및 파견허용업무 확대를 반대하지만, 반대로 경영계는 파견허용업무의 확대 및 사용기간 연장 등을 주장하고 있다.

<그림 3> 파견근로의 형태



<표 4> 파견법 관련 노사정의 입장

노동계	경영계	정부
■ <u>도급·파견 판단기준에 대한 법률상 근거 마련 필요</u> ■ <u>불법파견, 위장도급, 부당노동행위 감독 및 지도 강화</u> ■ <u>노동관계법상 사용자 개념 확대 및 연대책임 범위 확대</u> ■ <u>사내도급 근로자에게 근기법상 일반적 구속력 제도 적용</u> ■ <u>특고 보호 강화(노조법상 근로자·사용자 개념 확대, 특고의 범위 확대, 사회보험 제도 확장 및 적용의무화</u>	■ <u>도급에 대한 노동법적 규제 반대(제조업 일자리 감소 등 부작용)</u> ■ <u>제조업 생산공정 근로자 파견 허용</u> ■ <u>경제법적 차원에서 특고 보호(노동법적 보호방안 반대)</u>	■ <u>용역·도급·사내하도급에 대한 불법파견 감독 강화</u> ■ <u>종합고용서비스우수업체 인증제 등을 통해 외주노동시장 합리화</u> ■ <u>파견계약 명확화(파견대가 항목 명시 등) 및 표준계약서 제정·확산</u> ■ <u>파견·도급 기준 법제화</u> * 산업안전, 직업훈련, 복지, 후생지원 등 불법파견 징표에서 제외 ■ <u>파견제한 합리화(고령자, 고소득 전문직 등 파견대상 확대)</u>

(2) 노사정 대타협 합의문 중 파견법 개정방안

2015년 9월 15일 노사정 대타협 합의문에는 노동개혁 중 노동시장 이중구조 개선을 위하여 ‘비정규직 고용 및 차별시정제도를 개선’하려면, 먼저, 건전한 고용질서 확립과 공공부문 선도 역할 강화해 불합리한 차별 금지, 상시·지속 업무 가급적 정규직 고용, 비정규직 남용 억제 등을 통해 비자발적 비정규직 감축, 정규직 전환 규모 당초(2013-2015년, 6만 5천명)보다 확대, 용역계약 장기화 및 업체 변경시 가이드라인 이행 등 공공부문에서 선도, 민간부문 정규직 전환 지원 제도 활성화, 차별시정명령 효력확대, 징벌적 손해배상 명령제도 등 실효성 제고, ‘열정페이’, 수습사원 부당해고 문제, 차별개선 등 근로감독을 강화할 계획이다.

또한, ‘기간제·파견 등 비정규직 근로자 고용안정 및 규제합리화’를 위하여 노사정은 대안을 마련하고, 합의사항은 이번 정기국회 회기내 법안을 의결할 경우에 최대한 반영하도록 할 계획이다. 즉 “2-5 기간제·파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화”라는 제목 하에, “노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동 실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안 의결시 반영토록 한다.”고 하며, “추가 논의 과제는 다음과 같다: 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용 제한, 노동조합의 차별신청 대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등.”으로 규정하였다.

(3) 새누리당의 파견법안

2015.9.16 새누리당은 당론으로 5대 노동개혁 입법안을 국회 환경노동위원회에 제출하였다. 이 법안은 정부의 비정규직 종합대책(2014.12.29)의 내용을 중심으로 그간 노사정위원회의 논의를 토대로 마련된 것이었다. 이에 대하여 한국노총은 합의에도 불구하고, 새누리당이 법안을 제출한 것에 대하여 정부 여당의 노사정 대타협을 준수할 의지가 의심된다고 강력하게 반발한 바도 있다.

이러한 법안 중에 「파견근로자보호 등에 관한 법률안」(의안번호 : 1916869, 이인제 의원 대표발의)이 있다. 그 파견법안의 주요 내용은 (i) 생명·안전 관련 핵심 업무 파견근로자 제한 : 기존 파견금지업무에 철도사업 생명안전업무, 산업안전보건법상 안전·보건관리자 추가, (ii) 고령자 및 고소득 전문직 파견허용업무 확대 : • 고령자 : 제조업, 절대금지업무 제외한 모든 업무에 허용 • 고소득전문직 : 근로소득 상위 25% 근로자 파견대상업무 및 사용기간제한 적용제외 • 뿌리산업 : 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리에 대한

파견 허용 (iii) 파견·도급기준 명확화 : • 파견도급 구별 기준 법률 명시 • 원청의 배려는 파견 징표에서 제외, (iv) 파견계약 중 파견대가 항목 구체화 : 직접인건비, 간접인건비, 관리비, 파견사업자의 순이익 등으로 구분하여 세부적으로 명시 등이다.

<표 5> 파견법안(이인제 의원 대표발의)과 합의문

항목	합의문 포함 여부	주요내용
생명·안전 관련 핵심 업무 파견근로자 제한	추가 논의과제 ※ 실태조사, 전문가 의견수렴 등 거쳐 대안마련, 합의사항 정기 국회 법안의 결 시 반영	• 기존 파견금지업무에 <u>철도사업 생명안전업무, 산업 안전보건법상 안전 · 보건관리자</u> 추가
고령자 및 고소득 전문직 파견허용업무 확대		• 고령자 : 제조업, 절대금지업무 제외한 모든 업무에 허용 • <u>고소득 전문직 : 근로소득 상위 25% 근로자 파견 대상업무 및 사용기간 제한 적용제외</u> • <u>뿌리산업 : 주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리에 대한 파견 허용</u>
파견·도급기준 명확화		• 파견도급 구별 기준 법률 명시 • 원청의 배려는 파견 징표에서 제외
파견계약 중 파견대가 항목 구체화	없음	• 직접인건비, 간접인건비, 관리비, 파견사업자의 순이익 등으로 구분하여 세부적으로 명시

2. 파견법의 개정 방안

(1) 파견법의 대상업무의 확대

현행 근로자파견법 파견대상업무를 엄격하게 제한되어 활용도가 매우 낮은 편이고, 26개에서 32개 업무로 확대(제조업의 직접 생산공정업무 등 일부 업무 금지)되었으나, 변화된 경제환경에서 산업현장에서는 사용업무 및 기간의 제한이 없는 용역 또는 도급근로의 활용으로 불균형이 발생하고 있다. 이에 행정기관과 법원의 판정을 통하여 파견근로자가 노동시장에서 보호하도록 대처하였다. 즉 도급공정의 내용이나 장소를 따지지 않고 전 공정에 대하여 불법파견을 인정하는 판례가 나오는 등으로 ‘위장도급 및 불법파견의 문제’가 해소되지 않고 있다. 실제 산업 현장에서는 외주생산 증가 및 사내 하도급과 아웃소싱이 늘어나는 등 풍선효과가 발생하기 때문이다.

최근 「비정규직 종합대책」 및 노사정 합의 추진과정에서 다양한 대안을 제시하고 노사

단체와의 협의를 진행하였으며 “비정규직 고용안정 및 규제합리화 관련 사항은 2015년 8월까지 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견 수렴 등을 거쳐 대안 마련”하고자 노력하고 있다.²⁵⁾ 정부는 최근 베이비붐 세대인 고령자(55세 이상)와 고소득 전문직의 재취업을 촉진하기 위하여 파견 업종을 전면 확대를 제안하고 있다.

파견에 대한 기업의 수요는 주로 판매, 제조, 사무업무 등에 있다. 이에 ‘뿌리산업 종사업무’ 등의 일부 업무와 연령, 직업군에 한하여 제한을 완화하는 것은 고용창출에 실효성이 적을 것으로 판단된다.²⁶⁾ 파견업무의 확대로는 (i) 기업의 실제 수요가 필요한지(제조업 직접 생산공정 등), (ii) 전체 고용시장의 확대에 기여할 수 있는지의 기준을 고려할 필요가 있다.

제조업체의 파견과 사내도급은 일본, 독일 등 선진국에서는 보편적인 생산방식이다.²⁷⁾ 일본은 1999년에 파견 금지 업무만을 열거한 네거티브 방식(negative system)으로 파견법을 개정하였으며, 2003년에 다시 개정해 제조업무에도 파견(제조업의 해금)을 허용하였다.²⁸⁾ 한편 2012년 12월 총선에서 자민당과 공명당이 승리해 재차 정권교체로 파견법의 규제완화 방향으로 논의되었다.²⁹⁾

한국노동연구원의 파견허용업종연구(2006)에 따르면,³⁰⁾ 파견업 영위기업이 요청한 파견 신규허용의 우선요청된 직종은 매장판매종사자(1위), 여행안내 및 접수사무원(2위), 제조관련 단순종사자(3위)이다(<표 6> 참조). 또한 파견업종이 확대될 때 파견근로자를 추가 사용하겠다는 의향을 밝힌 업체 중 ‘제조관련 단순노무 종사자’의 수요가 가장 큼(약 7,300명). 고려대 산학협력단의 파견대상 추가수요 직종분석에 의하면, 제조, 판매, 경리 등 17개 주요 업무에 파견을 허용할 경우, 약 46,000개의 고용창출 효과 발생한다고 한다(<표 7> 참조).³¹⁾

25) 논의과제로 파견근로 대상 업무, 생명·안전 분야 핵심 업무 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별시정신청 대리권, 파견·도급 기준 명확화 방안, 근로소득 10% 근로자 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용 등이 있다.

26) 파견법안에 따르면, ‘생명안전업무’에 대한 파견근로자 사용의 제한은 산업재해나 안전사고는 안전관리 소홀, 미흡한 사고 대처, 관리감독 부재 등 다양한 요인이 복합적으로 작용해 발생하는 것이다. 특히, 파견근로자는 전문자격인력과 특수장비를 가진 전문파견업체에 맡겨서 높은 수준의 전문성과 안전성을 확보할 수가 있다.

27) 독일의 파견근로자수는 1998년에는 232,242명, 1999년에 286,362명, 2009년 6월에 609,700명에 달하고 있다.

28) 정규직근로자의 일이 파견근로자에게 대체할 수 없도록 기업은 동일한 업무에 최장 3년만 파견을 사용할 수 있다. 한편 전문성이 높은 등의 이유로 대체할 염려가 없는 ‘26개 업무’에서는 파견을 사용할 기간 제한이 없다. 26개 업무에서 일하는 파견근로자수는 약 64만명(2011년 6월 현재)이다. ‘사무용기기조작’이 23만 명으로 전체의 3분의 1을 넘고, 소프트웨어 개발, 기계설계, 비서, 아나운서, 방송프로그램의 연출 등도 있다.

29) 하마구치 게이치로, “일본의 파견법 개정 논의의 지평 변화”, 국제노동브리프, 2013년 8월호, 23-32면 참조.

30) 한국노동연구원, 파견허용업종연구, 고용노동부 연구용역, 2006.

31) 고려대 산학협력단, 파견대상 추가수요 직종분석, 고용노동부 연구용역, 2010

이에 대해서는 경제환경의 변화에 대응하여 기업은 경쟁력에 직결된 외부 인력의 활용을 통하여 고용 유연화의 욕구를 증대시키고 노동비용을 절감해야 할 필요성이 커지고 있다. 기업은 경쟁력을 유지하기 위하여 관련 업무의 거래비용을 최소화하는 방법을 채택하여야 한다. 이러한 현실의 요구에 대응한 고용의 유동성을 확보하기 위하여 (독일이나 일본과 같이) ‘제조업’을 포함해 ‘모든 업종’을 네가티브.리스트화(원칙 허용.예외 불허)하여 파견대상업무를 확대할 필요가 있다.³²⁾

<표 6> 파견 신규허용 우선 요청 직종

신규허용 우선 요청 직종 (소분류 / 2007 분류표 기준)			
분류기호		직 종	하위분류 직종범위
1	521	매장판매 종사자	상점판매.매표원 및 복권판매.매장계산 및 요금정산원
2	392	여행.안내 및 접수사무원	여행사무원, 안내.접수 사무원 및 전화교환원
3	930	제조관련 단순 종사자	제조관련 단순 종사
4	312	경영관련 사무원	기획, 마케팅, 교육훈련, 자재관리, 생산 및 품질관리, 운송사무, 총무사무
5	211	생명 및 자연과학 전문가	생명과학연구원, 자연과학연구원

주 : 순서는 우선순위 순

자료 : 한국HR서비스산업협회, 고용률 70% 달성을 위한 민간고용서비스산업 정책건의(근로자파견을 중심으로), 2013. 6

<표 7> 현재 파견금지된 업무에 파견 허용시 시나리오별 고용창출 효과

시나리오	허용업무	고용창출효과
시나리오 1	. 제조, 단순직, 여객운수, 건축 등 . 17개 업무 허용	4만 6,215명
시나리오 2	. 제조, 단순직, 여객운수 등 . 15개 업무 허용	4만 3,608명
시나리오 3	. 단순직, 여객운수 등 . 12개 업무 허용	3만 7,630명
시나리오 4	. 금지업종 관련 업무 모두 비허용	2만 4,712명

자료 : 고려대 산학협력단, 파견대상 추가수요 직종분석, 고용노동부 연구용역, 2010

32) 다만, 파견근로자의 근로조건이 지나친 침해를 막으려면 일본처럼 파견사업주의 ‘마진율’을 공개하거나 그룹내 계열사에 대한 ‘파견비율’의 제한을 검토할 필요가 있다.

(2) 파견기간의 확대

우리나라의 ‘파견기간’도 고용형태의 다원화를 수용하면서 인력운용의 탄력성을 제고하기 위해 파견사업주, 사용자, 파견근로자 3자가 합의한 경우에는 파견기간 제한의 예외로 인정하거나 고유한 기간제한 규정을 4년 등으로 완화하는 법개정이 필요하다.³³⁾

(3) 고령자 및 고소득 전문직의 확대

고령자의 구직수요는 높아지고 있으나, 현행 파견법의 대상업무(32개) 중에서 고령자에 적합한 직종은 청소, 주유원 등에 불과하고, 파견이 제한됨에 따라 용역 형태가 주로 활용되지만 상대적으로 근로조건은 낮은 상황이다. 이에 고령자에게 상대적으로 근로조건이 좋은 고용기회의 확대 등을 위하여 고령자 파견대사업무를 확대할 필요가 있다. 외국 입법례로서 독일은 영리목적으로 건설업에 파견하는 것을 제외하고 모두 허용하고 있고, 일본의 경우 선원, 항만운송, 건설, 경비, 의료 등 자격자만 할 수 있는 업무를 제외하고 모두 허용하고 있다. 이에 정부는 최근 베이비붐 세대인 ‘고령자’(55세 이상)의 취업을 촉진하기 위해 전면 확대를 제안하고 있다. 특히, 고령자의 경우 취업 자체가 중요한 의미를 가지므로 파견규제를 폐지하려는 정부안은 설득력이 있다.

또한, 고소득 전문직은 퇴직시 동일한 수준의 임금의 정규직 재취업이 곤란한 반면에, 중소기업은 전문직의 활용이 어렵다. 또한 고소득 전문직은 고용의 질보다는 고용의 기회 제공 자체가 큰 의미를 가지거나, 나아가 노동력에 대한 종속적 지배가 사실상 커다란 의미를 가지지 못하는 경우라고 볼 수 있어 정부는 최근 고소득 전문직의 재취업을 촉진하기 위해 전면 확대를 제안하고 있다. 고소득 전문직의 범위에 대한 논의는 있지만, 원칙적으로 바람직한 입법방향이라고 보여진다.³⁴⁾

(4) 도급·파견 구별기준을 법률로 명문화는 신중히 검토할 필요

경제환경의 저성장시대에 고용시장은 급변하고, 사업의 내용이나 형식도 다양해져서 기업의 생산방식도 변혁되고 있다. 도급·파견 구별기준을 법률로 명문화하는 것은 다양하게 전문화·분업화의 산업발전 흐름에 배치되고, 도급계약상 구체적인 사실관계를 구체적인 판단기준이 어렵고, 다양한 현상이 혼재되어 나타난다. 또한 대법원 판례도 근로자파견·사내도급의 구별기준과 관련해 근로관계의 실질에 따라 종합적으로 판단해야 한다고 판시하고

33) 당시 2006년 정부입법안에 파견기간을 3년으로 제한하면서 휴기기간제도를 도입하려고 하였으나 국회심의과정에서 수정되었다.

34) 예를들어, 절대금지업무(의사, 치과의사, 한의사 등)를 제외한 한국표준직업분류 대분류1(관리직), 2(전문직) 업무에 대하여 파견을 허용할 수도 있다.

있다.³⁵⁾ 파견·도급 판단기준 명확화로 시장의 혼란을 방지하고, 불법적으로 활용되는 위장 도급에 대한 근로감독 강화 등 제재 필요성에 파견/도급기준의 명확화, 표준 파견계약서의 도입 등을 통하여 파견노동시장의 건전한 질서 형성을 위한 제도개선으로 병행할 필요가 있다.

외국의 경우에는 행정기관의 지도·지침의 수준으로만 규제하기도 한다. 일본의 「근로자 파견사업과 도급에 의하여 행하여지는 사업과의 구분에 관한 기준」(후생노동성 고시 제37호), 「근로자파견사업과 도급에 의해 행해지는 사업과의 구분에 관한 Q&A」(2009. 3. 31) 등이 있다. 독일의 경우 연방노동청 판단지침으로 「근로자파견법 제1조에 관한 업무점검지침」(1986년 마련, 1995년 개정) 등이 있다. 하지만, 국내 주요 경쟁기업에 비추어 볼 때, 오히려 정부와 법원이 산업구조 변화를 반영해 적법한 도급(사내하도급)을 활용하도록 방안을 강구할 필요가 있다. ‘사내하도급 근로자 보호법’ 등 관련 법률 제정 등을 통하여 사내하도급 활용 규제 및 활용 비용의 확대 등을 검토할 필요가 있다.

IV. 결론

노동개혁의 실현수단은 다양한 정책으로 실현을 모색하고 있다. 급격한 고령화·저출산 사회에서 노동개혁을 통해 시의적으로 고용시스템을 전환할 수 있는 중대한 ‘분수령’이며, 노동시장의 효율성 제고라는 개선 작업도 필요하다. 그런데, 산업이 고도로 분화되고 고용 형태의 다양화로 노동 또는 기업 현실과 현행 노동법제와 괴리가 확대되었다. 노동개혁은 선진국보다 압축적으로 그 기본방향을 전망한 위에 당면한 정책과 중장기적 정책을 조합하면서 꾸준히 대응해나가야 한다.

국회에서 노동개혁의 입법이 필요하다. 실제로는 대부분의 국회의원들이 실무와 법률에 해박한 것은 아니어서 실제로 법안을 기초하는 것은 관련 정부 부처의 관련 공무원들의 산물인 경우가 많다. 근본적으로 국회의원들은 그저 청취만할뿐 이러한 법안이 대체 어떻게 된 것인지는 별로 관심이 없는 것 같다. 노동개혁 법안도 연계해 여러 정치적 가능성을 단계적으로 고려해 정치공학적인 접근을 하는 경우가 많기 때문이다. 현재 국회의 환경노동위원회는 여야 동수(8:8)로 구성되어 있고, 법안소위원회도 여야 동수(5:5)로 구성되어 있는 상황으로, 정부 주도의 입법 추진은 쉽지 않을 전망이다. 나아가, 국회선진화법 취지

35) 대법원 2015.2.26, 선고 2010다106436 판결 등.

에 따라 여야당이 협력없이 국회를 통과할 수 있는 법안이나 정책은 없기 때문이다.

‘정부’는 노동시장의 유연안정성을 위한 새로운 ‘노동개혁’에 주안점을 두고서 재조명하고 있다. 정부는 관련된 노동개혁 입법안에 대하여 연구회, 정책세미나 등을 통하여 실질적인 토의를 거쳐 제출한다고 하면, 그 과정에서 학계의 전문지식을 가능한 한 충분히 반영함으로 ‘국민’ 및 ‘국회’가 심사숙고해 입법을 결단하는데 직간접 도움을 줄 필요가 있는 것은 당연한 일이다. 조만간에 정부는 노동판을 재구축한다는 심정을 가지고, 미래지향적인 ‘노동개혁의 마스터 플랜 2020’을 제시할 필요도 있다. 결국 경제의 활성화 및 노동시장의 유연안정성을 이루기 위한 ‘노동개혁’이 완수되기를 기대해 본다.

<부록 1>

연도별 근로자파견사업 현황

(단위 : 개소, 명, %, 천원)

연도별	파견사업체		사용 업체수	파견 근로자수	실적업체당 평균		파견근로자 평균임금
	허가업체수	실적업체수			파견 근로자수	사용 업체수	
2014	2,468	1,772(71.8)	15,009	132,148	75	8.8	1,754
2013	2,314	1,663(71.8)	15,587	132,108	79	9.3	1,538
2012	2,087	1,468(70.3)	13,917	120,347	82	9.5	1,517
2011	1,813	1,298(71.5)	12,811	106,601	82	9.9	1,460
2010	1,595	1,145(71.8)	11,333	99,418	87	9.9	1,420
2009	1,419	1,065(75.1)	11,018	83,775	79	10.3	1,366
2008	1,326	995(75.0)	10,835	77,691	78	10.9	1,277
2007	1,208	915(75.7)	10,670	75,020	81	11.7	1,232
2006	1,076	860(79.9)	10,055	66,315	77	11.7	1,168
2005	1,153	890(77.2)	9,056	57,384	64	10.2	1,134
2004	1,061	829(78.1)	8,081	49,589	60	9.7	1,111
2003	1,114	859(77.1)	8,512	53,369	62	9.9	1,104
2002	1,243	901(72.4)	7,784	63,919	71	8.7	1,182
2001	1,257	868(69)	7,187	57,763	67	8.3	910
2000	1,357	820(60)	7,054	53,029	65	8.6	869
1999	1,244	832(67)	6,488	53,218	64	7.8	814
1998	789	564(71)	4,302	41,545	74	7.6	829

파견근로자 다수 업무(파견대상 허용업무)

(단위 : 명, %)

‘12. 하반기		‘13년 하반기	
업 무 내 용	파견근로자수	업무내용	파견근로자수
사무지원 종사자의 업무	34,295(39.4)	사무지원종사자의 업무	34,279(37.6)
고객관련 사무 종사자의 업무	10,520(12.1)	음식조리종사자의 업무	13,792(15.1)
음식조리종사자의 업무	8,054(9.2)	고객관련 사무종사자의 업무	8,632(9.5)
자동차운전 종사자의 업무	5,756(6.6)	자동차운전 종사자의 업무	6,435(7.1)
수금및관련종사자의 업무	4,313(5.0)	수금및관련종사자의 업무	4,175(4.6)

* 사무지원 종사자 : 일반사무 보조원, 워드프로세스조작원, 사무용기기 조작원, 자료입력 사무원, 비서 등의 업무

근로자 파견법, 목적에 맞게 개정돼야

김 희 성

강원대 법학전문대학원 교수

비정규직 대책의 핵심은 크게 기업의 신규 일자리의 창출에 기여할 수 있는지, 그리고 기업의 실제 수요에 부합할 수 있는지에 달려 있다. 그러나 현재와 같은 규제 일변도의 비정규직 정책은 풍선효과를 불러오는 문제가 있다. 예컨대 과거에도 기간제와 파견근로에 대한 규제가 강화되면서 용역, 도급 등 새로운 형태의 일자리로 근로자들이 다수 이동하는 문제가 실제로 나타났으며, 이러한 현상은 오히려 근로자들의 고용안정성 및 노동시장의 질서를 혼란하게 만들었다. 그럼에도 불구하고 우리나라는 여전히 정규직 고용경직성을 완화할 수 있는 수단인 기간제나 파견 등에 대한 규제를 강화해가고 있으며, 최근 사내도급의 적법성 또한 엄격하게 해석하는 법원의 판단이 잇따르고 있다.

이러한 한국의 고용상황은 ‘하르츠 개혁’과 ‘아젠다 2010’을 통해 노동시장 규제 완화, 해고보호 완화 등을 추진하면서 기업의 경영활동 및 국가경제에 활력을 불어넣은 독일, ‘아베노믹스’를 뒷받침하기 위해 노동관계법령의 규제를 대폭 완화하기로 결정한 일본 등과 같이 규제를 점차 완화하고 있는 선진국들의 추세와 대비된다.

한편 최근 정부와 새누리당의 노동개혁 5개 법안은 사실상 비정규직의 범위를 과도하게 넓히고 비정규직 고용에 대한 규제만을 강화함으로써, 고용의 주체인 기업의 상황과 노동시장의 현실은 도외시하고 있는 문제가 있다. 현재와 같은 저성장 기조 속에서 많은 기업이 위기에 봉착하고 있는 가운데 이와 같은 대책이 현실화될 경우 기업의 인력운용에 대한 부담을 심화시켜 일자리가 오히려 지금보다 훨씬 줄어들 가능성도 존재한다.

노동시장의 유연성을 제고하여 시장 상황을 반영한 합리적인 인력 운용이 가능한 토양을 만들지 않고서는 지금의 위기를 돌파할 수 없을 뿐만 아니라 미래의 일자리 창출 자체를 기대할 수 없는 절박한 상황임을 인식하고 시장친화적인 대책 마련에 힘을 모아야 한

다. 즉 파견제 근로관계에 관한 보호체계를 재검토하고 개선하는 일은 매우 시급한 과제가 아닐 수 없으며, 파견제근로계약에 대한 노동법적 문제에 대한 해결을 위해서는 노동시장의 유연성 제고와 실업의 방지와 같은 노동시장적 관점과 해당 근로자에 대한 적정 근로조건의 보호라는 관점이 함께 고려되어야 할 것이다.

1. 파견대상업무의 확대와 관련하여

가. 문제점

주지하다시피 유럽연합에 소속된 국가들은 1970-80년대에는 대부분 파견에 대해 규제적인 법제를 가지고 있었으나, 1990년대 이후 파견을 단계적으로 자유화하는 방향으로 가고 있다. 특히 파견근로가 고용창출에 유의미한 기여를 한다는 증빙의 시도로서의 파견근로사용을 용이하게 하는 입법방안 도입의 일환으로 파견근로의 규제 조항들이 삭제된 것이다.

이에 반하여 우리나라는 1998년 파견근로자보호 등에 관한 법률을 제정·시행한 이래 규제완화가 아닌 계속적인 규제강화의 길로 나아가고 있다(예를 들어 내용규제로서 차별금지 규정의 강화 등: 상세한 것은 김희성, 비정규고용의 대책에 관한 연구(Ⅰ) 참고). 현재 근로자파견법은 일정한 업무에 대해서만 파견을 허용하는 포지티브 리스팅(positive listing) 시스템을 유지하고 있으며 게다가 파견기간도 2년으로 제한되어 있다. 파견대상 업무를 정하여 파견을 허용하는 포지티브 리스팅 시스템은 주지하다시피 유럽(대표적으로 독일)이나 일본(1999년 근로자파견법 개정)에서는 이미 삭제된 우리나라밖에 없는 규제이다. 구 파견법에서는 파견대상업무가 26개로 한정되었다가, 현행 파견법 시행령에서는 새로 개정된 한국표준산업분류기준에 따라 재조정하여 32개 업무로 확대되었지만, 그 대상은 여전히 시장상황과 무관하게 현저히 제약되어 있으며, 무엇보다도 경기영향을 많이 받는 제조업의 직접생산공정업무 등 일부 업무에 대해서는 아직도 엄격히 파견근로가 금지되고 있다.

나. 입법안의 내용

정부와 새누리당의 입법안에는 「파견법이 제정된 이후 파견허용 업무가 한정적으로 운영되고 있어 급변하는 노동시장 수요에 탄력적으로 대응하지 못하고 있고, 현행 32개 파견허용업무는 유지하면서도 고령자와 고소득 전문직을 대상으로 파견허용업무를 확대하여 고령화 사회의 도래에 따른 고령자의 일자리 확충 필요성에 부응하고 고소득 전문직의 재취업 촉진 및 중소기업의 관련 인력수요를 적기에 충족시킬 수 있도록 하는 한편, 인력난이 심한 일부 업종에 대해서는 파견을 허용하여 기업 인력수요에 탄력적으로 대응할 수 있게 하고자」하는 취지로, 도급 등의 계약에 따라 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준을 명시(개정안 제2조의2 신설)하였다.

입법안에 의하면 고령자의 경우, 제조업 직접생산공정 업무를 제외한 모든 업무에 파견이 가능하게 되고, 근로소득 상위 100분의 25에 해당하는 고소득 전문직에 대한 파견도 허용되며, 파견기간에 있어서도 양자 모두 2년의 기간제한 규정을 적용받지 않고,³⁶⁾ 또한, 제조업 경쟁력의 근간이 됨에도 불구하고 3D 업종으로 인식되어 인력부족 현상이 심각한 뿌리산업(주조, 금형, 소성가공, 용접, 표면처리, 열처리 등 제조업의 전반에 걸쳐 활용되는 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종)에 대한 파견을 허용하는 것이다.

다. 평가

이에 대해 경영계에서는 개정안의 취지에는 공감하나 기업의 수요는 주로 판매, 제조, 사무업무 등에 있는데, 일부 업무와 연령, 직업군에 한하여 제한을 완화하는 것이 일자리 창출에 얼마나 실효성이 있는 대책이 될지 의문이며, 뿌리산업 종사업무에 대한 파견 허용은 파견 허용 범위 확대 측면에서는 긍정적이나 산업의 규모가 크지 않아 파견 허용으로 인한 일자리 확대 효과는 매우 제한적일 것으로 판단된다고 한다. 일자리 창출을 위한 파견업무를 확대한다면 i) 제조업 직접 생산공정과 같이 기업의 실제 수요가 필요한지 ii) 고용시장의 전체적 확대에 기여할 수 있는지의 기준이 반드시 고려되어야 할 것이어서, 일자리 창출 목적으로 파견 규제를 완화한다면 제조업무 전반 등 기업이 실제 필요한 수요를 바탕으로 한 획기적인 규제 합리화 방안이 필요하다고 한다.³⁷⁾

36) 현행 파견법 제6조 제3항에 의하더라도 고령자의 경우, 2년을 초과한 파견근로가 가능.

37) 한국경영자총협회, 노동개혁법안에 대한 경영계 의견, 2015.9.21.

경영계의 의견에 공감한다. 근로자파견법의 개정내용으로 가장 중요한 것은 아무래도 네거티브 리스팅 시스템 도입 및 제조업직접공정업무에 대한 파견근로자를 허용하는 것이다. 제조업에 파견근로를 허용할 경우 제조현장의 값싼 파견근로가 확산되는 등 제조업에서 정규 내지 상용 고용이 파견근로로 대체될 우려가 많다는 근거로 극심한 반대에 처할 전망이 확실하다.³⁸⁾

그럼에도 불구하고 근로자파견법 개선의 입법대안으로 네거티브 리스팅 및 제조업 파견 허용을 제기하지 않을 수 없는 이유는 우선, 우리나라 산업구조의 실태를 고려하면 파견근로의 수요가 가장 높을 것으로 예상되는 제조업의 경우에 파견근로를 허용하면 적극적인 파견근로 정책의 효과를 가장 많이 볼 수 있기 때문이다. 그리고 일본의 경우에도 우리나라처럼 대상 업무를 엄격히 제한하여 오다가 소수 금지업종을 제외한 모든 업무에 파견근로를 허용하는 방향으로 개정해 왔고, 특히 최근의 파견법 개정 논의 과정에서 제조업무에 대한 파견과 관련하여 경제활동과 고용에 큰 영향을 줄 수 있기 때문에 제조업무에 대한 파견을 금지하지 않는다는 것도 분명히 하였다.³⁹⁾ 제조업 파견근로 허용이 경제활동이나 고용창출에 굉장한 파급력을 가지고 있음을 반증하는 것이라 할 수 있다.⁴⁰⁾

따라서 현행 근로자파견법 중 개정되어야 할 것은 포지티브 리스팅 시스템을 버리고 네거티브 리스팅 시스템을 도입하며, 제조업직접생산 공정업무에 대해 파견근로를 허용하는 것이다.

물론 파견대상 업무가 확대된다 하더라도 이미 널리 퍼져 있는 사내하도급이 얼마나 영향을 받을지 또는 위장도급의 문제가 해소될 수 있을지 확실하기는 어렵다. 다시 말하면 파견대상업무를 확대한다고 해서 모든 위장도급이 합법적 파견으로 전환될 수 있는 것은 아니나, 파견허용업종의 확대를 통해 불법파견 사용 유인을 차단시켜 노동시장의 혼란을 해결할 필요성이 있다.⁴¹⁾ 뿐만 아니라 파견근로로 유도함으로써 위장도급이 해소되더라도

38) 뿌리산업에 대한 파견허용에 대해서도 「뿌리산업 6개 공정은 제조업의 근간을 이루는 기초 공정으로 자동차·조선·기계금속 등 제조업 주요 업종의 대부분 공정에 걸쳐 있어 뿌리산업에 파견을 허용할 경우 사실상 제조업 전반으로 파견을 확대하는 것과 다름없다. 따라서 뿌리산업에 파견근로를 허용하게 되면 제정 당시부터 제조업 직접생산 공정에 파견을 규제한 파견법체계가 변질된다. 더욱이 뿌리산업에 종사하는 근로자는 지금도 열악한 근로조건에서 근로를 제공하고 있음에도 불구하고 이제는 파견근로자로 고쳐시키겠다는 의도인지 알 수 없다」는 비판(노상현, “9.15 노사정 합의와 노동법 개정안 검토”, 『노동법학』, 제56호, 2015.12, 37면)이 강하게 있다.

39) 労働政策審議会 職業安定分科会労働力需給制度部会, 「労働者派遣制度の改正について (報告書)」, 2015.; 변양규·이수정, “최근 일본법 개정 내용과 시사점”, 『노동법논총』, 제35집, 2015.12. 참고.

40) 동지: 이상희, “근로자파견법의 목적과 개선방향”, 『노동시장 개혁이 주요 쟁점 점검』, 한국경제연구원 대외세미나 자료집, 2015.12.3. 참고.

41) 변양규·이수정, “최근 일본법 개정 내용과 시사점”, 614면.

파견근로 자체가 기간제한이 있으므로 파견근로자의 고용불안정에 대한 우려는 쉽게 해소되기 어렵다. 그렇지만 도급이 근로자의 고용계속을 보장할 수 있는 것이 아니며, 경우에 따라서는(예컨대 도급계약의 해지) 해당 근로자에 대한 노동법적 보호가 사실상 배제되어 근로자보호의 관점에서 보면 더 불리한 결과가 초래될 수 있다. 따라서 파견법의 규제를 받는 파견근로가 제조업 등으로 확대될 수 있다면 우선 위장도급을 파견근로로 유도할 수 있는 여지가 확대될 수 있는 것은 분명하며, 이를 위하여 노사 당사자 및 사회전체적인 노력이 수반될 필요가 있다. 이러한 이유로 파견대상업무를 네거티브 리스트 방식으로 변경되어야 할 필요가 있다.⁴²⁾

2. 근로자파견법 제정 목적에 부합하는 입법 개선

주지하다시피 이미 선진국을 중심으로 실업난 해소와 기업경쟁력 강화라는 두 마리 토끼를 잡기 위해 다양한 노동시장 유연화 방안이 도입·시행되고 있음에도 우리나라의 경우 아직도 과거의 패러다임에서 벗어나지 못하고 이념적 갈등에 치우쳐 노동시장의 새로운 사고와 관점을 발전시키지 못하고 있는 부분도 재고의 여지가 있다고 할 수 있다. 파견에 대한 무조건적 거부반응은 비현실적이며 기업의 경쟁력을 약화시키는 원인으로 작용한다.⁴³⁾

유럽연합(특히 독일)과 일본의 예를 보면 근로자파견제도의 취지에 맞게 적극적인 활용방안을 모색하되 균등대우 등 그 보완적 조치를 병행하는 틀을 보여주고 있다. 파견근로시장에서는 가능한 규제를 완화하여 파견근로 활성화를 통한 긍정적 효율을 노리는 것으로 하되, 그 과정에서 드러나는 문제점으로서 불안정한 파견근로의 확산 가능성과 같은 우려에 대한 보완적 조치를 어떻게 해야 할 것인가가 많은 국가들의 주요 논의의 거점인 것이다.

그런데 우리나라의 경우에는 파견근로시장의 부정적인 측면만 노출시켜 적극적인 활용방안은 아예 제기되지도 못하고 오히려 소규모라도 현존하는 파견시장에 대한 규제만 강화하는 정책 실태를 보여주고 있다. 현행 파견근로자보호등에 관한 법률(이하 근로자파견법) 제1조의 이법의 목적 규정에 의하면, “이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파

42) 박지순 외, 129면.

43) 박지순 외, 127면.

견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.”고 되어 있어 파견근로자의 고용안정과 복지증진 그리고 근로자파견사업의 적정한 운영 및 인력수급의 원활한 운영 두 가지가 근로자파견제도의 목적으로 되어 있는 것이다. 그럼에도 불구하고, 차별금지제도의 지속적인 강화 등으로 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하는 목적에 대해서만 근로자파견법 및 제도가 활용되어 온 것이다.

분명히 해야 할 것은 근로자파견법의 두 가지 중요한 목적 중의 하나인 근로자파견 사업의 적정한 운영과 인력수급을 원활하게 하는 부분과 관련해서는 근로자파견법이 제대로 활용 내지 기능하지 못하고 있다는 것이다. 위에서도 본 바와 같이 독일에서는 근로자파견업의 활성화, 특히 파견근로가 고용창출에 유의미한 기여를 한다는 증빙의 시도로서의 파견근로사용을 용이하게 하는 입법이 지속적으로 도입되어 온 것에 비하면 극명하게 법과 정책의 전개에 차이를 보여주는 것이다. 따라서 근로자파견법 개정의 기본방향은 근로자파견법의 제정 목적인 근로자파견사업의 적정한 운영과 인력수급을 원활하게 하는 내용에 부합하도록 그 내용을 마련하는 데 있다.⁴⁴⁾

44) 동지: 이상희. “근로자파견법의 목적과 개선방향”, 「노동시장 개혁이 주요 쟁점 점검」, 한국경제연구원 대외세미나 자료집, 2015.12.3. 참고.

파견법제의 개선방안

전 삼 현

숭실대 법학과 교수

I. 문제제기

박근혜 대통령이 지난 1월 25일 5대 노동개혁과 관련하여 기간제법은 포기하더라도 파견법 (파견근로자보호 등에 관한 법률)은 반드시 개정되어야 청년일자리가 창출된다는 대국민 호소를 한 후 파견법에 관심이 집중되고 있다.

1998년 7월 1일부터 시행된 이 파견법은 전 세계에 유례가 없을 정도로 파견대상과 파견기간을 제한하고 있어 우리나라 노동시장의 경직성을 심화시키는 대표적인 법률이라고 할 수 있다.

최근 통계청이 공개한 ‘고용동향’에 따르면 2015년 청년층(15~29세) 실업률이 9.2%로 1999년 관련 통계 집계 이래 사상 최고치를 기록했다고 한다. 이는 비록 비정규직을 양산할 우려가 있더라도 청년들이 어떠한 형태로든 일자리를 얻을 수 있도록 어떠한 노력이라도 시도해 보아야 한다는 것을 의미한다.

이와 관련하여 2015년 9월 새누리당은 현재 32개로 돼 있는 파견허용 업무를 만 55세 이상의 고령자·고소득 상위 25% 전문직 등 파견 허용업무 확대와 주조·금형·용접·소성가공·표면처리·열처리 등 '6개 뿌리산업'에도 파견근로자를 허용하는 개정안을 국회에 제출함으로써 조금이나마 청년들이 노동시장에 진입할 수 있도록 법제도를 개선하고자 하는 노력으로 이해된다.

그러나 더불어민주당은 여당의 안대로 파견법이 개정되면 오히려 비정규직 근로자를 양산할 수 있다며 이에 대해 반대하고 있다. 물론, 이해가 되는 면이 없지는 않지만 결국 야당의 주장은 경제성장률이 둔화되어도 국민 모두는 정규직 일자리를 가질 수 있다는 모순을 안고 있다.

이는 국민의 대의기관이 대한민국 헌법 제10조 인격권 및 행복추구권, 제15조 직업선택

의 자유, 제32조 제1항에서 보장하고 있는 국민의 기본권을 침해하는 것은 아닌지 의문이 든다. 이하에서는 이러한 관점에서 파견법 개정에 대한 반대의견들의 위헌성을 검토해 보고자 한다.

II. 파견법 개정 반대의견에 대한 헌법적 검토

1. 국가의 근로자고용증진의무

대한민국 헌법 제32조 제1항에서는 “국가는 사회적·경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진과 적정임금의 보장에 노력하여야 하며...”라고 규정함으로써 국가에게 근로자고용증진의무를 부과하고 있다.

이는 현재 노동시장에 진입한 근로자들의 노동안정성 보장보다는 노동시장에 진입하지 못한 청년들에게 비정규직 또는 파견직이라도 일자리를 보장하도록 노력하여야 한다는 것을 의미한다.

이러한 관점에서 본다면 어느 국가에서도 존재하지 않는 파견법을 통하여 엄격히 파견근로시장의 진입을 차단하는 입법은 헌법 제23조 제1항에 위반될 여지가 크다고 본다. 즉, 파견법 개정을 반대하는 것은 근로조건이 정규직보다 열악하기는 하지만 다양한 직종에서 파견근로의 형태라도 근로를 하고 싶어 하는 실업자들의 근로기회를 박탈하는 위헌적 입법권 행사라고 할 수 있다.

지금부터라도 더불어민주당 의원들은 헌법 제23조 제1항에서 규정하고 있는 국가의 근로자고용증진의무는 국가가 적극적으로 나서서 법률을 통해 정규직 일자리를 만드는 적극적인 의무가 아니라 파견근로자들이 스스로 자신의 의사와 능력에 따라 근로관계를 형성·유지하도록 보장해야 할 의무라는 것을 인정해야 할 필요가 있다.

2. 국민의 행복추구권

헌법 제10조는 모든 국민은 인간으로서의 존엄과 가치를 가지며, 행복을 추구할 권리를 가진다고 규정하고 있다.

즉, 국민은 각자의 행복을 추구하기 위하여 국가권력의 간섭 없이 자유롭게 근로계약을 체결하고 자기 삶을 영위할 수 있는 자기결정권이 있다고 본다. 또한 국가는 이러한 국민들의 행복추구를 보장해야 할 의무를 진다고 본다.

비록 파견근로의 경우 근로조건이 정규직보다 열악하지만 파견계약기간을 연장하면서라도 지속적으로 근로를 유지할 수 있도록 보장하는 것이 국민의 행복추구를 보장하는 입법정책이 될 수 있다고 본다.

이러한 점에서 본다면 더불어민주당의 파견법 개정 반대는 파견근로자 자신의 행복추구를 위한 자기결정권을 침해하는 위헌적 입법권행사라고 할 수 있다.

3. 국민의 직업선택의 자유

헌법 제15조에서는 모든 국민은 직업선택의 자유를 가진다고 규정하고 있다. 이러한 직업선택의 자유란 개인이 바라는 바에 따라 어떠한 직업이라도 자유롭게 선택할 수 있는 자유라고 해석된다.

물론, 이 자유는 국가안전보장·질서유지·공공복리를 위하여 필요한 경우에 법률로써 제한할 수 있으나, 이 경우에도 자유와 권리의 본질적 내용을 침해할 수는 없다(헌법 제37조 2항)고 해석된다.

즉, 이러한 제한이 입법목적이 정당하고 (정당성), 그 방법이 적절하고 (방법의 적절성), 제한으로 인한 국민의 피해가 최소이어야 하며 (피해 최소성), 이로 인해 얻는 공익이 침해당하는 사익보다 최소한 동일하거나 커야 한다(법익균형성)는 요건을 충족시켜야 한다.

그러나 파견대상과 파견기간을 제한하는 현행 파견법은 전 세계적으로 유례가 없다는 점에서 보면 입법목적도 정당하지 못할 뿐만 아니라 방법의 적절성, 피해 최소성, 법익균형성 모두를 침해하는 과잉금지원칙 위반의 여지를 안고 있다고 본다.

그럼에도 이러한 파견법의 제한을 완화하는 입법안에 대하여 정규직보호라는 인기영합적 용어를 사용하면서 개정에 반대하는 것은 위헌적 입법행위라고 할 수 있다.

III. 결어

이승길 교수님께서 지적하신대로 파견법 개정안이 마치 비정규직을 양산하는 법개정인 것처럼 호도하는 것은 무책임한 입법권 남용인 것은 물론이고, 대한민국의 헌법적 가치를 부정하는 위헌적 행위라고 할 수 있다.

이교수님이 말씀하신 대로 해외선진국들은 오래전부터 파견제도의 긍정적인 효과들을 활용하여 왔으며, 지난 20여 년간 노동시장의 경직화로 경제적 어려움에 직면하였던 독일과

일본도 파견근로제도 확대를 통해 수십만 개의 일자리가 창출되면서 경제적 위기를 탈출했던 경험들이 이번 파견법 개정과 관련하여 우리에게 시사하는 바가 크다. 그럼에도 청년 실업문제가 대한민국의 가장 난제임을 인정해야 할 사람들이 이를 부정하고 오히려 노동 시장을 더욱 경직화 시키려는 정치적 행동을 하는 것에 대하여는 안타까운 마음을 금할 길 없다.

이번 기회를 통하여 노동정책, 특히 노동시장 유연성 문제는 정치적 타협의 대상이 될 수 없으며, 되어서도 안된다는 인식들이 널리 확산되기를 기대해 본다.

그리고 이교수님이 언급하신 바와 같이 일본과 독일처럼 네거티브 리스트 방식을 사용하여 대부분의 업무에 파견근로를 허용하는 것이 청년실업문제를 해결하는데 큰 실마리를 제공할 수 있을 것으로 생각한다.

경제위기 극복을 위한 파견법제 개정방향

변 양 규

한국경제연구원 거시연구실장

1. 발제문에 대하여

■ 파견법제의 경직성으로 인해 경제적 활용도 저하 및 법적 분쟁 발생

- 현재 우리나라 파견법제는 선진국에 비해 경직적이라는 점에 동의
 - 가장 차이가 나는 점 중 하나는 파견근로 사용 가능 업무가 포지티브 리스트 방식에 의해 협소하게 규제되고 있다는 점
 - 이 경우, 산업 발전 및 신산업 등장으로 인한 새로운 업종이 등장할 경우 일단 파견근로 사용이 금지됨으로써 경제구조 변화에 적응하지 못하는 단점이 있음.
 - 그 외, 대부분의 선진국에 비해 파견근로 사용 가능 기간이 짧고 갱신 가능성 역시 낮다는 점도 파견법제의 경직성을 더함.
- 경직적 파견법제로 인해 파견 일자리가 위축되고 우회적 방법이 활용되고 있는 상황
 - 경직적 파견법제로 인해 파견근로의 활용이 저조한 상황
 - 제조업 직접생산공정에 파견근로 사용이 금지됨으로써 도급과 같은 우회적 방법이 활용되고 있고 법적 분쟁을 초래

■ 발표에서 제안된 대부분의 파견법제 유연화 방안에 동의

- 기업의 실제 수요가 발생할 수 있는 제조업과 같은 분야에 파견을 허용하는 대상업무의 확대에 대해 동의
 - 경제 내에서 발생하는 파견근로에 대한 수요를 흡수하기 위해서는 궁극적으로 네거티브리스트 방식으로 전환해야 함.

- 파견기간 연장 또는 파견기간 연장 가능성 제공이 필요하다는 점에 동의
 - 궁극적으로 파견기간 또는 파견계약 갱신 문제는 당사자(파견근로자, 파견사업주 및 사용자사업주)의 합의에 의해 결정되어야 할 문제임.
- 도급 및 파견의 구별기준을 법률로 명문화하는 것은 신중히 검토할 필요가 있다는 점에는 동의하나 보다 궁극적인 해결책을 강구하는 것이 필요함.
 - 현재, 도급과 파견의 구분이 쟁점이 되는 이유는 기본적으로 파견의 활용 가능 범위가 법률에 의해 크게 제한되고 있기 때문임.
 - 제조업과 같이 도급 및 파견의 구분이 크게 쟁점이 되는 산업은 오히려 파견에 대한 수요가 크다는 증거
 - 제조업을 포함한 다수의 산업 및 업종에 파견을 허용해야 하며 궁극적으로는 네가티브리스트 방식으로 전환하는 것이 파견 및 도급의 구분과 관련된 법적 쟁의를 줄이는 방법

2. 파견허용범위 확대에 대한 우려에 관하여

■ 일본사례를 분석하여 파견범위 확대의 파급효과를 예상해볼 필요

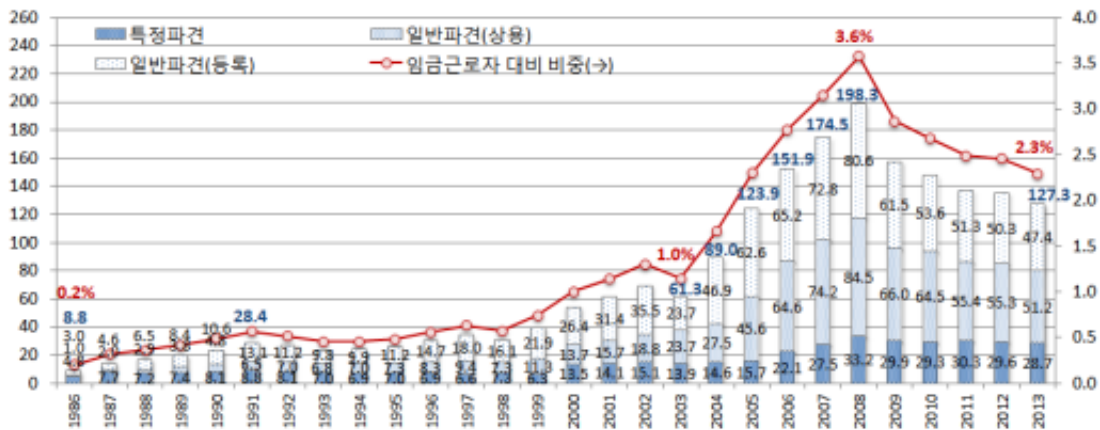
- 파견근로 범위 확대를 반대하는 가장 큰 이유는 일자리 창출 효과도 의심이 가는 가운데 정규직 근로자의 비정규직화에 대한 우려
 - 파견근로 허용범위를 확대하더라도 실제로 창출될 일자리 규모는 크지 않을 것이란 주장
 - 또한, 파견근로 허용범위 확대 시 정규직 일자리를 파견근로가 대체함으로써 정규직의 비정규직화가 발생할 것이란 주장
- 그러나 분석이 수반되지 않은 주장만으로는 정치적·경제적 혼란만 초래
- 우리와 노동법제가 유사한 일본의 사례를 분석하여 과연 파견근로 허용범위 확대가 비정규직만 양산할 가능성이 있는지 점검할 필요

■ 일본은 저성장, 고실업을 극복하고 기업의 경쟁력을 강화하기 위해 파견근로에 대한 규제를 완화하여 일자리 창출에 성공

- 1990년대 장기 저성장을 경험한 일본은 1990년대 후반부터 파견에 대한 규제를 완화하였고 2003년 제조업 파견을 허용함으로써 2004~2008년 사이 137만 개(임금근로자 대비 2.5%)의 파견 일자리 창출
- 1999년 금지업무를 제외한 업무에 대해 파견을 허용하는 Negative List 방식으로 전환한 뒤 2003년 말에는 제조업에 대한 파견을 허용하는 획기적 규제완화를 시행
- 1986년 8만8천 명(전체 임금근로자 대비 0.2%)에 불과했던 파견근로자는 2003년 61만3천 명(전체 임금근로자 대비 1.0%)으로 증가
- 2003년 말 제조업 파견이 허용된 이후 급격히 증가하여 금융위기 이전인 2008년 198만3천 명(전체 임금근로자 대비 3.6%)까지 증가
- 제조업 파견 허용 이후 2004~2008년 사이 창출된 파견근로 일자리는 총 137만 개로 2004년 임금근로자 대비 2.5%에 해당

〈일본 파견근로자 추이〉

(단위: 만 명, %)



자료: 일본후생노동성 및 일본통계청

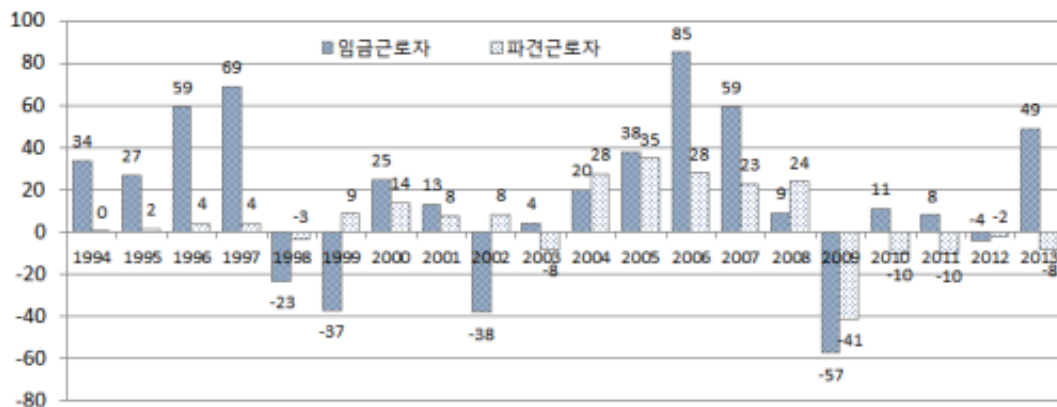
출처: 변양규·이수정(2015) “최근 일본 근로자파견법 개정 내용과 시사점”, 한국비교노동법학회, 『노동법논총』, 제35집, pp. 563-620

- 제조업 파견허용 이후 창출된 일자리의 상당 부분은 기존 정규직을 대체하기 보다는 신규로 창출된 것으로 추정
- 제조업 파견 허용 이전 10년 간 전체 임금근로자는 연평균 13만3천 명

증가한 반면 파견근로자는 3만8천 명 증가하여 파견을 제외한 일자리는 평균 9만5천 개 증가

- 제조업 파견 이후 첫 해인 2004년 파견근로자는 27만7천 명 증가하였으나 전체 임금근로자는 20만 명 증가에 그쳐 일부 파견근로자는 정규직을 대체한 것으로 추정
- 그러나 그 이후 아시아 금융위기 이전까지 평균적으로 임금근로자는 매년 42만2천 명 증가하였고 파견근로자는 27만4천 명 증가
- 파견근로자를 제외한 임금근로자 증가가 14만8천 명에 달해 과거 평균 9만5천 명을 상회
- 따라서 제조업 파견 허용으로 인해 정규직 일자리를 파견근로가 대체했을 가능성은 낮은 것으로 추정됨.

〈일본 임금근로자 및 파견근로자 증감〉



자료: 일본후생노동성 및 일본통계청

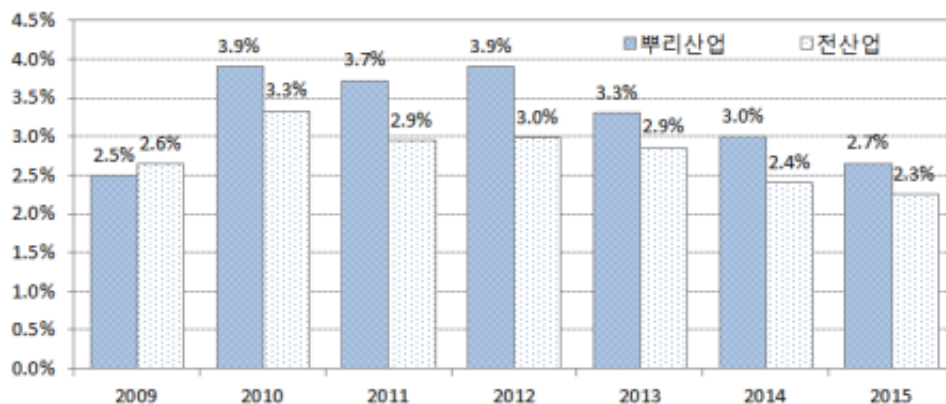
출처: 변양규·이수정(2015) “최근 일본 근로자파견법 개정 내용과 시사점”, 한국비교노동법학회, 『노동법논총』, 제35집, pp. 563~620

- 따라서, 제조업 파견 허용이 근로자의 비정규직화를 초래할 가능성은 낮은 것으로 판단
- 2003년 당시 파견근로자에 대한 일본의 규제 정도는 현재 우리나라에 비해 낮았음.
- 그럼에도 불구하고 파견근로자가 정규직을 대체하지 않아 현재 우려되고 있는 파견규제 완화가 근로자의 비정규직화를 초래할 가능성은 낮음.

■ 파견허용범위를 확대할 경우 신규 일자리 창출 및 일부 산업 인력부족 해소도 가능할 것으로 추정

- 뿌리산업은 전 산업 인력부족률과 비교적 큰 차이를 보이고 그 격차 또한 감소하지 않아 뿌리산업의 인력부족은 심각한 상황
 - 통계청의 『전국사업체조사』, 고용노동부의 『직종별 노동력수요동향조사』를 바탕으로 인력부족률 추정
 - 2009년 전 산업과 차이를 보이지 않던 뿌리산업 인력부족률이 2010년 크게 증가해 2015년까지 그 격차가 유지되고 있음.
 - 특히, 뿌리산업의 인력부족률은 글로벌 금융위기 이후 경기가 빠른 속도로 회복되었던 시기인 2010년에 크게 상승하여 경기회복 시 인력난에 처함을 알 수 있음.

〈뿌리산업 인력부족률 추이〉



자료: 직종별 노동력수요동향조사 각 년도

출처: 변양규·우광호(2015) “파견허용범위 확대와 뿌리산업 인력부족 해소 가능성”, KERI Brief, 한국경제연구원

- 뿌리산업에 파견이 완화될 경우, 최대 약 1만 3천명, 평균 약 1만 2천 명의 인력수요가 발생할 것으로 추정됨.
 - 뿌리산업의 고용비중과 부족인원 및 파견 허용 시 신규일자리 창출 경향을 고려해 분석한 결과 최대 13,236명, 분석대상 기간인 2009년부터 2015년 평균 11,543명, 최소 8,143명의 신규인력 채용수요가 나타날 것으로 추정됨.
 - 특히, 경기가 회복하는 기간 동안 뿌리산업의 인력부족이 크게 증가하기 때문에 뿌리산업에 대한 파견허용으로 창출될 일자리는 경기회복기에 크게 증가할 것으로 판단됨.

〈뿌리산업 파견허용에 따른 신규 일자리 창출 가능 규모〉

연도	신규 일자리 창출(명)
2009	8,143
2010	12,899
2011	12,280
2012	13,236
2013	12,197
2014	11,418
2015	10,631
평균	11,543

주: 파견이 허용될 경우 각 년도 부족인원 중 신규채용이 이루어질 규모를 추정(누적이 아님)

출처: 변양규·우광호(2015) “파견허용범위 확대와 뿌리산업 인력부족 해소 가능성”, KERI Brief, 한국경제연구원

- 특히, 뿌리산업의 임금 수준을 감안하면, 파견이 허용될 경우 신규인력 채용수요는 일자리창출로 이어질 가능성이 크기 때문에 뿌리산업의 인력부족을 해소할 수 있을 것으로 판단됨.
- 2014년 경제활동조사(3월) 부가조사에 의하면 뿌리산업에 속한 정규직의 월평균 임금은 287만 원이며 비정규직은 206만 원인 반면 전 산업 파견 근로자의 월평균임금은 153만 원 수준
- 따라서 파견이 허용될 경우 뿌리산업에서 현재 비정규직에 지불하고 있는 임금만 신규 파견근로자에게 지불하여도 파견근로자들은 월 53만 원의 임금인상이 가능하므로 뿌리산업에 취업할 가능성이 큼.
- 따라서, 뿌리산업에 파견이 허용될 경우 뿌리산업의 인력부족이 해결될 가능성이 큼.

■ 현재의 기업경쟁력 하락, 저성장 지속 등을 감안할 때, 파견법제 개정을 통해 기업경쟁력 제고에 기여하고 잠재노동수요를 현실화시킬 필요성이 있음

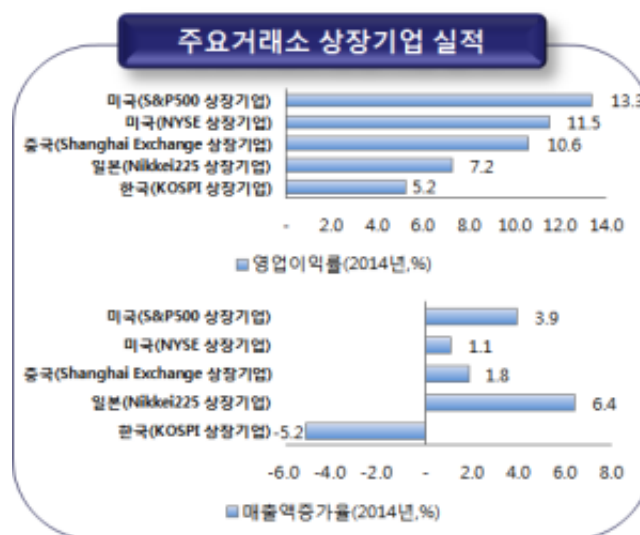
- 중국 및 일본과의 경쟁 확대로 우리나라 상장기업의 실적은 악화
- 점차 증가하는 중국과의 수출경쟁도
 - ※ 2004 → 2014: 미국시장 한중 수출경합도(0.533 → 0.592), 한중 무역보완도(0.524 → 0.348)
- 일본은 엔저로 축적한 이윤을 통해 기술력 제고 및 시장확대에 주력하여 우리나라 주요 경쟁품의 2015년 수출증가율 급감

〈한·일 주요 수출품목 수출증가율〉

	일본			한국		
	순위	2014	2015.1~10	순위	2014	2015.1~10
자동차	1	4.8	5.5	2	1.2	-6.2
자동차 부품	3	-0.1	1.4	5	1.8	-5.5
전자집적회로	4	2.4	10.9	1	9.4	1.9

자료: 한국무역협회

출처: 김창배(2015) “한국경제의 위기 가능성 평가와 시사점”, 한국경제연구원



출처: 김창배(2015) “한국경제의 위기 가능성 평가와 시사점”, 한국경제연구원

- 2010년 이후 국내 기업의 글로벌 경쟁력은 지속적으로 하락
 - 글로벌 금융위기 이후 국내 제조기업은 성장성과 수익성 양면에서 모두 낮은 성과를 보이고 있음.
 - 매출원가가 높은 비용구조를 가지고 있어 경제 환경 변화에 따른 비용 절감 능력이 상대적으로 약함.
 - 이자보상비율이 1미만인 적자기업의 비중이 2007년 17.9%에서 2012년 21.2%로 증가
- 유연한 노동력 사용을 제공함으로써 기업의 경쟁력 향상에 기여할 필요
 - 유연한 노동력 사용을 제공함으로써 기업의 인력운용에 도움을 주고 궁극적으로는 경쟁력 향상에 기여할 필요

〈국내 기업의 경쟁력 지표〉



출처: 신현한·이강륜(2015) “국내 기업, 글로벌 경쟁력의 위기”, 한국경제연구원

- 또한, 일본처럼, 직접적인 파견규제는 완화하는 한편, 파견근로자 보호 방안을 고려함으로써 노동시장의 유연성 확보 뿐 아니라 노동시장의 안정성 측면도 검토할 필요가 있음.
- 복잡한 업무 범위 및 기간 제한 구조를 알기 쉽게 하기 위해 전문 26업무(기간 제한 없음)와 자유화업무(3년)에 관한 규제를 통일하여 업무에 관계없이 파견기간 상한을 3년으로 함.
- 또한, 파견기간의 산정기준이 ‘업무당 3년’에서 ‘1인당 3년’으로 바뀌게 됨에 따라 사용사업주는 동일업무에 있어서 파견근로자를 계속 교체하여 사용하는 것이 가능해짐.
- 특정근로자파견사업(신고제)과 일반근로자파견사업(허가제)의 구별을 폐지하고 모든 근로자 파견사업을 허가제로 함.
- 이는 허가요건을 충족 못하여 특정근로자파견사업으로 가장하여 일반근로자파견사업을 실시하는 등의 문제를 해결하기 위한 방안
- 그 외 규제 완화와 동시에 고용안정조치 및 교육 훈련 실시·경력 컨설팅 등을 강화하여 파견근로자의 고용안정성 및 경력 관리 측면도 강화함.⁴⁵⁾
- 이처럼 노동력 사용에 대한 직접적인 규제는 완화하는 반면 불합리한 차별은 완화시키는 접근은 선진국들의 파견근로 규제 방향과도 일치

45) 후생노동성 파견근로자실태조사(平成24年 派遣労働者実態調査の概況)에 따르면 파견근로자의 향후 일하는 방식에 대한 희망으로 「정직원으로서 일하고 싶다」는 근로자가 43.2%, 「파견근로자로서 일하고 싶다」는 근로자가 43.1%로 집계되었음. 이처럼 고용안정을 위해 정규직 형태로 고용되기를 원하는 근로자들도 많지만 그에 못지않게 파견근무형태를 원하는 근로자들도 존재하였기 때문에 파견근로자의 처우개선 및 커리어형성지원에 관해 규정하게 된 것임.

파견 관련 비교법, 비교실태적 측면에서의 우리나라 파견법 개정의 합리적인 방향

정 희 선

아이앤에스 변호사

1. 서론

본 발표문은 선진국의 파견법제의 동향을 일본과 독일 중심으로 구체적으로 살펴본 후, 현 정부가 추진하고 있는 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 ‘파견법’) 개정 내용을 알기 쉽게 소개하면서, 선진국의 파견법제의 동향에 비추어 현재 파견법 개정안의 한계와 극복 방안을 구체적으로 제시하고 있는 것에 의의가 있다고 생각합니다. 그리고 발제자께서 제시한 1) (독일이나 일본과 같이) ‘제조업’을 포함해 ‘모든 업종’을 네가티브.리스트화(원칙 허용.예외 불허)하여 파견대상업무를 확대할 필요성, 2) 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자 3자가 합의한 경우에는 파견기간 제한의 예외를 인정하거나 고유한 기간제한 규정을 4년 등으로 완화하는 등의 파견기간의 확대, 3) 고령자 및 고소득 전문직의 파견 확대, 4) 도급.파견 구별기준을 법률로 명문화는 신중히 검토할 필요라는 파견법 개정방안을 제시한 것 모두 합리적이고 타당한 근거를 가진 제시라는 측면에서 동의합니다.

필자는 법률 실무가로서, 법제도적 관점 및 실무를 하면서 경험한 선진 비교법, 비교실태적 관점에서 파견법 개정안에서 보완되어야 할 점을 아래에서 추가로 언급하고자 합니다.

2. 현 정부의 파견법 개정방향에 대한 노동관련 법제도적 평가

오늘날의 노동법이 근로자의 보호를 유일한 목적으로 해석되어서는 안 되고, 국민경제의 이익을 위하여[근로기준법(이하 ‘근기법’) 제1조⁴⁶⁾, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 제1조⁴⁷⁾, 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법’) 제1조⁴⁸⁾] 가능한 한도에서 양질의 상품생산과 노동의 기회를 마찰 없이 효과적으로 창출해 내는 방향으로 전개되어야 하고, 취업률을 촉진하는 데 함께 이바지하여야 하며⁴⁹⁾, 파견법 또한 파견근로자만의 보호만을 위한 법률이 아니고 근로자파견사업의 적절한 운영을 기하고 인력수급의 원활하게 함을 위한 목적⁵⁰⁾이 존재하므로⁵¹⁾, 노동관련 법과 제도가 노동시장의 당사자 일방의 이익을 과도하게 보호하는 편향성을 가지면 안되고, 정부는 노동관련 법제도를 주요 경쟁국들과 면밀히 비교 연구한 것을 기초로 노동법제도가 선진국 수준의 타당성을 가질 수 있도록 지속적으로 개선해 나가야 합니다.⁵²⁾

그런데 우리나라의 노동법은 사용자와 근로관계를 가지고 있는 근로자, 즉 내부자(insider)를 근로계약관계 밖에 있는 취업희망자, 즉 외부자(outsider)보다 상대적으로 과보호하고 있는 측면이 있는 반면⁵³⁾, 해외 주요 경쟁 선진국가들에서 채택하여 고용창출 확대와 같은 소정의 개혁 효과를 거둔, 파견완전자유화 등의 노동법제도는 현 정부의 파견법 개정안에서도 빠져 있어 중대한 문제점⁵⁴⁾이며, 앞으로의 파견법 개정의 방향으로 설정되어야 할 것으로 생각합니다.

46) 근기법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 따라 근로조건의 기준을 정함으로써 근로자의 기본적 생활을 보장, 향상시키며 균형 있는 국민경제의 발전을 꾀하는 것을 목적으로 한다.

47) 노조법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

48) 근참법 제1조(목적) 이 법은 근로자와 사용자 쌍방이 참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진함으로써 산업 평화를 도모하고 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

49) 김형배, 「노동법」, 박영사 제22판, 2013년, 5면

50) 파견법 제1조(목적) 이 법은 근로자파견사업의 적절한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

51) 정희선, “노동시장의 변화와 ‘노동시장법’의 쟁점에 대한 토론문”, 2015. 7. 대법원 노동법실무연구회

52) 조영길, “노동개혁의 올바른 해법”, 「노사정위 대타협 이후, 노동시장 개혁 이제 어떻게 실행할 것인가」, 바른사회시민회의 2015. 9. 토론회 자료집 52면

53) 위 김형배의 책, 26, 27면

54) 위 조영길의 글, 53면

3. 파견법 개정의 타당한 방향에 대한 제언

: 고용창출이 검증된 제조업을 포함한 모든 업종의 파견 완전 자유화 도입⁵⁵⁾

현 정부는 원칙적으로 제조업에 대한 파견불허는 유지하면서, 예외적으로 『뿌리산업진흥과 첨단화에 관한 법률』 제2조에 근거한 뿌리산업(금형 · 주조 · 용접 · 소성가공 · 표면처리 · 열처리 등의 공정기술을 활용하여 사업을 영위하는 업종)에 대해서, 대기업이 아닌 중소, 중견기업에 대해서만 파견을 허용하는 내용의 파견법 개정을 추진하고 있습니다.⁵⁶⁾

그러나 독일은 1972년 제정 파견법에서부터 파견대상 업무에 대해서는 별도로 제한을 두지 않는 것을 원칙으로 하였습니다.⁵⁷⁾ 그리고 독일은 동서독의 통일 이후 계속되는 경제적 불황과 높은 실업률 그리고 그로 말미암은 사회복지재정의 결핍 등 삼중고에 시달리면서 전후 최대의 위기를 맞이하고 있었으나, 슈뢰더가 이끄는 사민당과 녹색당의 연정(이하 적록연정)이 전임 보수당 정부로부터 정권을 인수한 후 2003년 노동법 및 노동시장개혁입법을 통과시키고,⁵⁸⁾ 메르켈 정부가 2005년 이후 슈뢰더 개혁안을 승계해 일관되게 추진한 결과, 그로 인한 부작용도 있었지만 전반적으로 실업률이 낮아지는 등 독일 경제가 이전보다 건강해진 것으로 평가받고 있습니다. 독일이 당시 추진하였던 개혁 중 근로자파견 제한 규정(특별 기간약정의 금지, 재취업의 금지, 파견회사에서의 고용기간과 파견기간을 일치시키는 기간동일화의 금지, 최고파견기간 24개월 등)의 삭제 및 파견근로자에 대한 균등대우원칙의 도입⁵⁹⁾은 비교법적으로 청년 실업률을 줄이는데 효과적이었다는 점에서 우리나라에도 시사하는 점이 크다고 봅니다.

그리고 일본 또한 2003년 항만운송과 건설 등 일부 업무를 제외하고는 제조업을 포함하여 모든 업무에 파견근로자를 쓸 수 있도록 하였습니다.⁶⁰⁾

필자는 근로자지위확인소송 등 실무를 경험하면서 독일, 일본 등의 철강회사, 조선회사

55) 위 조영길의 글, 54면

56) 2016. 2. 2.자 서울경제신문, “'뿌리산업 파견대상 '대기업 제외' 명문화 검토” 참조

57) 김준근, “도급과 파견의 노동법적 개선방안 연구-도급과 파견의 구별기준을 중심으로-”, 173, 174면, 아주대학교 대학원 박사학위 논문

58) 박지순, “독일의 노동시장 및 노동법개혁-노동법과 사회법에서의 새로운 패러다임의 모색-”, 『노동법학』 제18호(2004. 6.), 291면

59) 위 박지순의 글 308면~313면

60) 정영훈, “일본의 사내하도급·파견 현황 및 제도”, 5면

에서 실제 파견과 도급 등을 자유롭게 활용하면서 치열하게 경쟁력을 유지하고 있는 것을 직접 보고, 들은 바 있습니다.⁶¹⁾ 또한, 독일 및 일본 등 주요 경쟁선진국은 대기업이나 중소기업, 중견기업이나 구별 없이 제조업의 파견을 허용하고 있습니다. 특히, 독일의 경우에 폭스바겐사가 전액 출자하여 “오토비전(Auto Vision GmbH)”이라는 종합인력서비스전문업체를 설립하여, 폭스바겐사에 인력을 공급하는 일을 담당하는 외에 메르세데스벤츠나 세아트 등 다른 회사에도 관련 인력을 공급하고 있습니다.⁶²⁾

위와 같이 비교법 및 비교실태적으로 주요 경쟁 선진국은 거의 모든 업무에 기업의 규모와 상관없이 파견근로를 허용하고 있는데, 우리나라만 제조업의 파견을 금지함으로써 실업률이 상대적으로 높아지고, 제조업의 경쟁력이 약화되고 있는 것이 아닌가 생각합니다.

고용노동부는 제조업을 비롯해 17개 주요 업무에 파견근로를 허용하면 4만6000여개의 일자리를 창출할 수 있을 것으로 보고 있습니다.⁶³⁾

특히, 청년 세대는 자신의 라이프스타일에 맞추어 일에만 구속되어 있지 않고 일과 개인 생활을 병행하며 즐기기를 원하는 세대라고 생각됩니다. 이러한 세대의 특성에 맞추어 파견사원으로 일을 해도 건강검진이나 유급 휴가를 제공받는 것, 퇴직연금을 보장받는 등 정사원과 균등한 대우를 받는 것이 엄격히 준수된다는 전제 하에서 자신의 라이프스타일에 맞추어 일하는 시간이나 장소를 선택하고 싶어 하는 사람에게는 파견사원은 장점이 많은 직업 형태라고 생각되는바, 제조업 등 다양한 업종에 파견업이 허용될 필요성이 높다고 판단됩니다.⁶⁴⁾

61) 조영길, 「해외 철강산업의 외부노동력 이용 실태 조사보고서-사내도급 이용 실태를 중심으로-」, 2013. 6.; 조영길/최성진/정희선/김준근, 「해외 조선산업의 파견 및 하도급 실태 조사보고서-사내도급 이용 실태를 중심으로-」, 2013. 6.

62) 고용노동부, 「외국의 사내하도급 파견현황 및 제도 실태조사」, 고려대학교 산학협력단 2010. 12. 50면

63) 2014. 8. 29.자 한국경제신문, “제조업 파견근로 허용해야 하나”

64) 시노하라 요시코(일본 최대 파견업에 템프스텝 대표이사 사장), 「일하기 멘토링」, 참나무, 2011년, 210면

4. 결론

현 정부가 노동개혁의 일환으로 진행 중인 파견법 개정의 내용은 단계적으로 파견 자유화를 시행하고자 하는 측면에서는 의의가 있을 수도 있습니다. 그러나 앞서 살펴볼 바와 같이 독일은 1972년부터, 일본은 2003년부터 이미 주요 경쟁 선진국에서 제조업을 포함한 모든 업종의 파견 완전 자유화가 도입된지 오래되었습니다. 비교법적, 비교실태적으로 노동관련 우리나라 법제도의 편향성과 후진성이 장기화 될수록 우리나라의 국가 경쟁력을 중대하게 위협할 수 있다고 판단됩니다. 특히, 저출산, 고령화 시대를 맞아 취업인구의 감소는 국가적으로 문제가 되고 있는바, 정부가 파견법을 개정함에 있어서 미래 세대에 과도한 부담을 남겨주지 않도록 주요 경쟁 선진국에서 검증된 제조업을 포함한 모든 업종의 파견 완전 자유화를 도입할 필요성이 크다고 판단됩니다. 끝.

[illegible]



서울시 중구 정동길 12-11, 2층 (정동, 카리스타워)

Tel : 02-741-7660~2

Fax : 02-741-7663

<http://www.cubs.or.kr>