

노동관계 총서-노동쟁점 나눔 1

비정규직 문제와  
교회 가르침에  
비추어 본  
개선 방안



천주교 서울대교구  
노동사목위원회

## **비정규직 문제와 교회 가르침에 비추어본 개선 방안**

**천주교 서울대교구노동사목위원회 전문위원분과**

제1판 1쇄 발행 2010년 9월 17일

발행인 · 허윤진

발행소 · 천주교서울대교구노동사목위원회

우 136-085 서울시 성북구 보문동 5가 14

전화 · 02-924-2721

팩스 · 02-924-6252

<http://nodongsamok.co.kr>

e-mail: nodong@catholic.or.kr

## 이 책을 펴내며

1988년부터 매년 초반에 지난해의 노동 관련 문제를 평가하고, 그 해의 노동 문제를 전망하는 '연초 노동 전망'을 시작한 서울대교구 노동사목위원회는 2010년 9월부터 해당연도의 노동 현안 가운데 가장 중요한 이슈를 선정하여 이를 교회의 가르침에 비추어 집중 연구·분석한 결과를 포럼 형식으로 발표하는 한편, 문헌 자료로도 배포하고자 합니다.

저희의 이런 작은 노력은 교구장님과 주교님들의 사목 방침을 결정하고 수행하는 데 일조하고, 노동 사목 분야에서 종사하는 일선 사목자·수도자·평신도 등이 당면 과제를 해결하는 데 필요한 지침을 제공하며, 그리스도인을 비롯한 이 땅의 모든 이에게 노동 문제 가운데 가장 절실하게 대두되는 과제에 대한 복음적 시각과 교회의 가르침에 근거한 해결 준거(準據)를 제시하기 위한 것입니다. 저희는 이러한 작업을 통하여 이 땅의 복음화를 위한 교회의 역할 수행에 참여합니다.

이러한 저희 노력의 결과가 비록 미미하다 할지라도 노동 사목에 종사하는 저희에게는 이 작업이 매우 중요한 부분을 차지하므로 부족한 것은 계속 보완하고, 잘못된 것은 늘 고쳐 가면서 오늘보다 더 나은 내일을 준비할 것입니다.

늘 바쁜 가운데에도 틈을 내어 전문적인 자료를 수집·정리하고, 이를 복음적인 시각으로 요약·해설하느라 무더위 속에서도 희생을 아끼지 않으신 저희 위원회 전문위원 여러분께 이 자리를 통하여 하느님의 축복을 빕니다.

2010년 9월 17일

서울대교구 노동사목위원회 위원장

허윤진 신부

# 차례

이 책을 펴내며 · 3

글을 시작하며 · 7

주요 내용 · 11

一. 비정규직이라는 말의 문제점과 논의 한계 · 13

1. 문제점과 논의 한계 · 13
2. 고용차별과 차별 시정 · 13

二. 비정규직의 실태와 개선 방안 · 13

1. 서론 · 13
2. 실태 및 문제점 · 13
3. 정부 및 기업의 대응 방안 · 14
4. 개선 방안 · 15

글을 마무리하며 · 17

一. 용어의 통일 · 19

二. 사회 교리에 비추어본 비정규직 문제 · 19

밑바탕이 된 글들 · 21

밑글 1. 비정규직 용어에 대한 노동사목위원회의 제안 · 23

一. 문제점과 논의 한계 · 25

二. 고용의 차별과 시정 · 25

三. 용어의 통일(노동사목위원회의 제안) · 26

밑글 2. 가톨릭 사회교리에 비추어 한국에서 비정규직 근로자 개념에 대한 해석 시도 · 27

밑글 3. 비정규직의 실태와 개선방안 · 33

一. 서론 · 37

二. 비정규직 실태 및 문제점 · 38

1. 비정규직 규모 · 38
2. 비정규직의 고용실태(2009년 8월 기준) · 41
3. 문제점 · 52

三. 정부 및 기업의 대응방안 · 54

1. 정부의 대응방안 · 54
2. 비정규직법 시행에 대한 기업의 대응방안과 100만 해고대란설 · 55

四. 개선방안 · 58

1. 비정규직을 보는 시각 · 59
2. 정규직 전환 · 60
3. 차별시정과 근로감독 강화 · 64

참고 문헌 · 65

밑글 4. 기간제근로자(근로계약의 기간을 정한 근로형태에 종사하는 근로자)보호법 리 · 67

밑글 5. 간접고용의 개념(민주노총 정책토론회: '간접고용실태 및 법제도 개선 과제' 중 발췌) · 81

一. 간접고용의 범위에 관한 기존 주장 · 83

二. 사내하도급에 관한 정의 · 83

三. 규율대상으로서 간접고용 · 84

밑글 6. 불법파견 시에도 파견근로자에 대한 고용의제(또는 고용의무)가 적용된다는  
대법원 판례(2010.10.07.22,대법 2008두4367)의 의미와 영향 · 87

一. 대법원 판결(2010.10.07.22,대법 2008두4367)의 주요 내용 · 90

二. 간접고용 근로형태의 증가와 고용의 질 악화 · 91

三. 이번 판결(2010.10.07.22,대법 2008두4367) 이전에 불법파견 근로자도 고용의  
제된다고 했던 대법원(2008.09.18,대법 2007두22320) 전원합의체 판결의 내  
용 · 92

1. 불법파견의 종류와 학설, 그리고 대법원 전원합의체 판결 · 92

2. 대법원 전원합의체 판결(2008.09.18,대법 2007두22320)의 내용 · 93

四. 위장도급과 불법파견 · 94

五. 맺음말 · 95

밑글 7. 비정규직과 가톨릭 기업인 · 97

부록 1. 비정규직과 관련된 교황 회칙 · 101

부록 2. ‘바람직한 기업 경영 윤리와 가톨릭 정신’(가톨릭신문 기사 발췌) · 113

**글을  
시작하며**



현재 한국 사회의 ‘비정규직’은 정치적으로나 경제, 사회적으로 쉽게 해결할 수 없는 매우 심각한 문제이다. 이 비정규직은 단순히 직업의 안정성과 고정된 임금 보장 문제로 그치는 게 아니라, 신분이라는 계급 문제로까지 확대되기 때문이다. 즉, 이미 사회 일각에서는 이 비정규직 문제가 ‘현대판 신분제도의 고착화’라는 주제로 비화되었다.<sup>1)</sup>

비정규직이 신분 제도의 고착화로 비화되었다고 주장하는 이들에 의하면, 소득, 고용 계약 기간, 정년 보장 등의 경제 조건으로 한국 사회의 경제 계층이 공식통계상 제1집단 공무원과 공기업 임직원(150만), 제2집단 정규직(900만), 제3집단 비정규직(575만)의 3개 계층으로 분할될 수 있다.

달리 말하면, 공식적으로는 민주화로 인간 등급의 차별 제도는 폐지되었지만, 요즘 결혼할 때 첫 번 질문이 정규직·비정규직 여부를 묻는 풍조가 자리 잡아 새로운 사회 신분 서열이 제도화된 것이다.

제1계층의 신분보장성 혜택을 줄여 4대 보험보장 등 제3계층에게도 분배되어야지 “언제까지 현대판 노예로 살아야 하느냐?”라고 분노하는 국민이 7~8백만 명으로 늘어 가면 심각한 사회불안 요소가 될 것이라는 것이다.

이렇게 심각한 사회 문제에 대하여 교회가 정책적인 해결책을 제시할 수는 없다. 그러나 교회는 인간 사회 문제에 대하여 하느님의 말씀으로 해석하고, 문제 해결의 준거가 될 수 있는 원칙을 교회의 가르침을 바탕으로 제시할 수 있고, 그렇게 함으로써 이 사회의 구성원들이 당면한 사회 문제를 공동선을 바탕으로 실현하도록 인도하는 것이 교회인 우리의 의무라고 생각한다.

그러므로 우리는 이 ‘비정규직’과 관련된 용어의 여러 가지 불합리한 문제들을 살펴보고, 비정규직에 대한 현실 노동계 상황, 법적인 문제점, 경영자의 태도 등 다양한 현실 문제를 확인·진단·분석한 뒤에 이에 대한 대안을 교회의 가르침, 구체적으로 사회 교리에 비추어 제시하고자 한다.

---

1) 조선일보, 2010년 5월 15일[토], A30, 송희영 칼럼.



# 주요 내용



## 一 .비정규직이라는 말의 문제점과 논의 한계

### 1. 문제점과 논의 한계

- 1) 고용 관행에 혼란을 가중시키는 무분별한 용어 사용, 새로운 차별 제도에 불과.
- 2) 이분법적 구분으로 독립된 실체로 인식하게 만들고, 일시적 현상으로 오도.

### 2. 고용 차별과 차별 시정

- 1) 노사정위원회의 공식 정의와 정부 각 부처마다 상이한 집계 방식.
- 2) 국제노동기구의 차별 제도 시정을 위한 ‘동일노동·동일임금’의 원칙 촉구.
- 3) 가톨릭교회 사회 회칙에서 본 비정규직의 구체적인 기준과 내용.

## 二 .비정규직의 실태와 개선 방안

### 1. 서론

비정규직 문제는 1997년 외환위기 이후 지속적으로 증가한데서 알 수 있듯이 오늘날의 문제만은 아니다. 비정규직의 규모와 정규직과의 근로조건 격차에 관심이 집중되고 있는 점도 중요하지만 더욱 중요한 문제는 비정규직을 이등 국민, 삼등국민으로 인식하고 있으며, 한번 비정규직으로 빠지면 비정규직의 함정에서 탈출하기 어렵다는 점이다.

### 2. 비정규직 실태 및 문제점

#### 1) 비정규직 규모

비정규직 규모는 통계청 기준으로 2010년 3월 기준으로 전체 임금근로자의 33.1%를 차지하

고 있으며, 2002년 27.4% 대비 5.7% 포인트 증가하였다. 근로형태별로 보면 한시근로는 감소 추세, 시간제근로는 증가추세, 비정형근로 중에서는 파견근로는 증가추세, 가내근로는 감소추세이다.

## 2) 비정규직의 고용실태(2009년 8월 기준)

비정규직의 특성을 보면 성별로는 여성(53.4%)이 남성보다 약간 많으며, 학력수준은 고졸(43.7%), 직업은 단순노무직(51.1%), 산업별로는 사업·개인·공공서비스(47.6%), 기업규모별로는 소규모기업에 많이 종사하고 있다. 비정규직의 임금은 정규직의 54.6%이며, 비정규직의 사회보험적용률은 국민연금(49.1%), 건강보험(93.3%), 고용보험(42.7%)로 건강보험을 제외하면 정규직에 비해 낮은 편이다. 비정규직의 근로복지수혜율은 퇴직금(32.7%), 상여금(29.8%), 유급휴가(31.7%), 시간외수당(20.4%) 등으로 낮다. 비정규직의 노조가입률은 2.5%로 정규직의 17.3%에 비해 아주 낮은 편이다.

## 3) 문제점

비정규직의 가장 큰 문제점으로는 비정규직에서 정규직으로의 탈출이 쉽지 않다는데 있다. 이외에도 신규입사자 중에서 차지하는 높은 비중의 비정규직, 낮은 사회보험 수혜율, 근로조건에서의 차별, 낮은 노조가입률과 정규직노조의 무관심 등도 문제점으로 제시된다.

## 3. 정부 및 기업의 대응방안

비정규직 규모의 급증과 이들에 대한 차별적 처우 및 남용 문제에 대응하기 위해 정부는 2006년 말 ‘기간제 및 단시간근로자보호등에관한법률’을 제정하였다(시행은 2007년 7월 1일). 동법의 핵심은 기간제를 2년 이상 사용한 경우에는 정규직으로 전환함과 아울러 합리적 이유 없는 차별 금지이다. 정부는 2009년 상반기 “기간제법 시행이 2년이 되면 108만 명의 비정규직이 해고될 것”이라는 이른바 100만 해고대란설을 언급하면서 비정규직법 개정을 주장하였으나 노동계의 반발로 법 개정이 이루어지지 않았다. 또한 100만 해고대란설도 실현되지 않았다.

미실현 이유로는 정규직 전환 이외의 사유, 즉 ‘기간제 계약 다시 체결’, ‘법과 관계없이 관행 대로 기간제로 고용’ 등의 비중이 특히 영세사업장에서 높았기 때문이다.

#### 4. 개선방안

##### 1) 비정규직을 보는 시각

비정규직 문제를 언급할 때 가장 유의하여야 할 사항은 “정규직은 선(善)이고, 비정규직은 악(惡)”이라는 이분법에서 벗어날 필요성이 있다.

첫째, 같은 정규직이라고 하더라도 대기업과 영세기업 간 근로조건이 천양지차인 것처럼 비정규직 내에서도 처우의 격차가 적지 않다는 점이다.

둘째, 비정규직 근로자 중에서는 자발적 사유로 비정규직을 선택한 근로자도 적지 않기 때문이다. 셋째, 비정규직을 2등 국민 나아가 3등 국민으로 바라보는 사회의 부정적인 인식 개선과 아울러 비자발적 비정규직이 비정규직의 함정에서 하루 빨리 벗어날 수 있는 환경 조성에 나서야 할 것이다.

##### 2) 정규직 전환

정규직 내 집단 간 차이와 자발적 사유에 따른 비정규직이라는 일자리 선택에도 불구하고 비정규직이 정규직으로의 가교로서의 기능보다는 함정으로서의 기능이 커지는 점과 정규직과의 차별대우가 여전히 이루어지고 있다는 점에 유의할 필요성이 있다. 비정규직문제와 아울러 대기업과 중소기업간 근로조건 격차와 사실상 원청회사의 비정규직으로 일하고 있는 사내하청 근로자문제는 우리 사회가 시급히 해결하여야 중요한 과제로 대두되고 있다.

##### 3) 차별시정과 근로감독 강화

비정규직 문제 해결을 위해서는 여러 방안이 강구되고 있지만, 그 중에서도 정규직 전환과 차별시정에 초점이 주어져야 한다.

정규직 전환은 스페인의 사례(정규직 전환 시 정부지원 등)와 타타대우상용차의 사례(사내하청근로자의 점진적 정규직 전환)를 참조할 필요성이 있다. 비정규직의 정규직으로의 전환을 도모하기 위해서는 사용자의 의지, 정부의 지원 못지않게 노동조합과 근로자의 노력도 중요하다. 기업이 정규직 채용을 꺼리는 이유는 해고의 어려움도 있지만 연공급적인 임금인상에도 상당부분 기인한다는 점이 적지 않다는 점을 감안하면 임금체계 개선도 이루어져야 할 것이다.

정규직 전환과 함께 비정규직에 대한 차별 해소, 특히 영세사업장의 사용자와 근로자에 대한 사업장지도(근로감독 강화)와 홍보가 강화되어야 할 것이다.

**글을  
마무리하며**



## 1. 용어의 통일(노동사목위원회의 제안)

- 1) 민주화로 인간 등급의 차별제도가 폐지되었다고는 하지만, 사회적으로 중요한 진출 과정에 의례히 정규·비정규직 여부를 묻는 세태가 자리 잡아 현대판 신분제도가 고착화되고 있다.
- 2) 세계적으로 우리나라만 ‘비정규직’이라는 용어를 사용하여 다양한 고용 관행에 혼란을 가중시키고 있다.
- 3) ‘상용고’와 ‘임시고’라는 용어로 통일 사용하여 단순·명료화함으로써 궁극적으로는 불공정한 고용 관행과 모든 차별 제도를 고쳐나갈 것을 제안한다.

## 2. 사회 교리에 비추어본 비정규직 문제

사회적 관계에서 가톨릭 사회 교리는 항상 커다란 불평등과, 불평등에서 야기된 사회적 역기능을 없애기 위하여 노동하는 사람들의 존엄성을 존중하고자 한다. 만약 ‘비정규직’ 근로자 제도가 한국에서 깊이 뿌리를 내리면, 틀림없이 가까운 미래에 엄청난 불평등이 야기될 것이다. 현재의 상황을 간단히 보더라도 그런 가능성이 보인다.

보통 고급 기술 또는 매우 재능이 있는 이들은 좋아하는 일을 하고, 자기 삶을 프리랜서처럼 살고자 한다. 산업체들은 그들을 고용하기 전에 정규직 근로자들과 같이 아주 긴 견습 시간이 필요하다. 그러나 사업가들이 더 많은 이익을 내기 위하여 최하층 계급을 만드는 것을 가톨릭 사회 교리가 반박한다.

가톨릭 사회 교리는 성경에서 이끌어 내고, 사회적 갈등의 방향으로 가는 모든 불평등을 없애려고 한다. 그러나 예수님께서서는 당신 시대에 종교적이고 사회적인 권위 안에서 당신 주장을 하셨지만, 결코 분쟁의 원인이 되게 하는 폭력이나 싸움을 위한 싸움은 주장하지 않으셨다.

다시 말하여, 사회 교리의 추진력들은 반드시 모든 사람의 인간 존엄성이 존중되게 하고, 모든 이들이 ‘괜찮은 임금’(적당한 봉급)을 받게 하며, 인간적인 삶을 인도하도록 시도하게 한다. 현재의 ‘비정규직’ 노동자 제도는 이러한 필요들에 관하여 무능한 것으로 보인다.<sup>2)</sup>

---

2) 비정규직과 관련된 교회의 사회회칙은 부록을 참조할 것.

**밀바탕이**

**된**

**글들**



밑글 1

# 비정규직 용어에 대한 노동사목위원회의 제안

김어상 교수



## 一. 문제점과 논의 한계

### 1.

- a. ‘비정규직’이라는 용어를 통하여 일반의 이해를 돕기보다는 기존의 일용직, 임시직, 파견직, 하도급직 등과 병행하여 사용함으로써 고용관행에 혼란만을 가중시키고 있다.
- b. 다양한 고용 형태와 기존의 성별, 학력별, 기업 규모별 차별 관행은 상존하고 있어 비정규직은 또 하나의 새로운 차별 제도일 뿐이다.

### 2.

- a. 정규직과 비정규직의 이분법적 구분을 통해 비정규직을 독립된 실체로 인식하게 만든다.
- b. ‘정규직은 정상, 비정규직은 비정상’으로 각인 시켜, 비정규직을 정상적 상황이 되면 자연적으로 소멸될 일시적 현상으로 여기도록 오도한다.

## 二. 고용 차별과 차별 시정

### 1.

- a. ‘한시적 근로자’(고용 계약), ‘단시간 근로자’(근로시간), ‘비정형 근로자’(근로 제공 방식)의 경우를 노사정위원회(2002. 7.)는 ‘비정규직’으로 공식 정의하고 있다.
- b. 노동부는 정규직 대 비정규직의 구분으로 집계하며, 통계청은 상용고(1년 이상의 계약, 상여금·퇴직금 및 기타 수당 지급)와 임시고·일용고로 나누어 집계하고, 노동계는 비정규직을 임시고·일용고에, 상용고 가운데 노동부 기준 비정규직을 합하여 집계하고 있다(2006. 8 현재 노동부 35.5%, 통계청 46.3%, 노동계 55.0%로 서로 다르게 집계하고 있다).

2.

- a. 국제노동기구는 불공정 고용 관행으로 인한 차별 제도의 시정을 위해 '동일노동·동일임금'의 원칙을 각종 조약과 권고안을 통하여 촉구하고 있다.
- b. 가톨릭교회는 『새로운 사태』, 『사십주년』 등의 사회 회칙을 통하여 임금, 작업 시간, 그 밖의 고용 조건에 대하여 구체적으로 기준과 내용을 제시하고 있다.

### 三. 용어의 통일(노동사목위원회의 제안)

- 1. 세계적으로 우리나라만 '비정규직'이라는 용어를 사용하여 다양한 고용 관행에 혼란을 가중시키고 있다.
- 2. '상용고'와 '임시고'라는 용어로 통일 사용하여 단순·명료화함으로써 궁극적으로는 불공정한 고용 관행과 모든 차별 제도를 고쳐나갈 것을 제안한다.

밑글 2

가톨릭 사회교리에 비추어  
한국에서 비정규직 근로자  
개념에 대한 해석 시도

도요안 신부



민주노동당이 극렬하게 반대하였지만, 2006년 11월 30일에 열린우리당과 한나라당이 5년 간 교착 상태를 끝내고, 소위 ‘비정규직’ 근로자들을 보호하려고 입안한 논란이 많은 3가지 노동법안을 통과시켰다. 이 법은 2007년 7월 1일부터 효력이 발생되었다. 새로운 천년으로 들어서면서, 1년 계약짜리 한국의 ‘비정규직’ 근로자들이 2001년에 180만 명이었는데, 2005년까지 자그마치 548만 명으로 늘어났다. 대체로 비정규직 근로자들은 정규직 근로자 보수의 60%만 받는다.

비정규직 종업원들은 보통 광범위한 직업들 안에 포함되어 있는데, 건설 현장의 일용직 근로자들부터 3년에서 5년까지 계약된 금융 기관 고위 간부들까지 있다. 고용주들은 낮은 비용과 정리 해고의 유연성 때문에 비정규직 근로자들을 고용한다.

프리랜서 비정규직은 보수를 많이 받고, 자유 계약직으로 남는 것을 선택한다. 가장 적은 보수가 주어지고 더 많은 수의 취약한 ‘비정규직’ 근로자들은 우리에게 가장 큰 우려를 준다. 정부가 알거나 모르게 앞서 말한 법을 제정하면서 세계노동기구(ILO)의 유명한 ‘동일 노동, 동일 임금’ 원칙을 위반하고 노동계 안에 최하층 계급을 만들기 시작하였다.

첫 번째 사회 회칙인 『새로운 사태』(1891년 5월 15일)에서 교황 레오 13세는 다음과 같이 주장하였다. 즉, 고용주들은 모든 인간으로 하여금 각 개인의 존엄성을 드높여 주고, 자신의 수고로 정직하게 그리고 필요한 것을 위하여 돈을 벌도록 허용하여야 한다(새로운 사태, 제20항 참조). 그러나 많은 경우에 정규직보다 비정규직이 급여와 수당이 낮다.

교황 비오 11세는 『사십 주년』(1931년 5월 15일)에서 이 세계의 소유물들의 분배의 엄청난 불평등이 도저히 전능하신 창조주의 뜻에 맞지 않는다고 공개적으로 말하기 시작하였다(사십 주년, 제5항 참조). 그 다음의 모든 교황의 사회 회칙들이 이러한 불평등의 주제를 반복하고 강조하였다.

『어머니요 스승』(1961년 5월 15일)에서 교황 요한 23세가 품위 있는 환경 안에서 자기 가족과 함께 살아갈 수 없게 하고, 불안하고 위태로운 삶의 조건에 강요된 것과 같은 더 낮은 계급의 시민들로 살아가게 하는 불충분한 임금에 대하여 공개적으로

말하였다(어머니요 스승, 제68항). 교황 요한 23세는 또한 사람들에게 삶에의 기본 요구들을 채울 만큼 충분한 보수를 받게 해 주는 적당한 임금의 필요에 대하여 말하였다(어머니요 스승, 제71항 참조).

제2차 바티칸 공의회는 『현대 세계의 교회에 관한 사목 헌장』(기쁨과 희망, 1965년 12월 7일)에서 공의회 교부들은 정의와 평등의 요구 그리고 백성의 권리들을 무시하는 것에 대하여 보편 교회의 이름으로 다시 한 번 공개적으로 밝혔다. 『기쁨과 희망』은 모든 국가에게 다음과 같이 충고하였다. 즉, “개인적 차별과 결부되어 증대하고 있는 기존의 엄청난 경제적 불평등을 더 빨리 제거하도록 줄기차게 노력하여야 한다.”(사목헌장, 제66항 참조)

교황 바오로 6세는 『팔십 주년』(1971년 5월 14일)에서 “여러 민족들 사이에서 경제, 문화, 정치 발전의 명백한 불평등을 발견하게 된다.”고 다시 한 번 비난하였다(팔십 주년, 제2항 2 참조).

교황 요한 바오로 2세는 그의 가장 첫 사회 회칙인 『자비로우신 하느님』에서 다시 한 번 “개인들 사이, 국가들 사이의 불평등 상태”에 있고 계속 증가하고 있다는 그 주제를 상기시켰다(자비로우신 하느님, 제11항 참조). 『노동하는 인간』에서 그는 “노동이 자본보다 우위에 있다는 원칙”을 확고히 하였다(노동하는 인간, 제12항 참조). 여기에서 교황 요한 바오로 2세가 말한 것은 인간 활동이 과거에도 오늘날에도 자본과 사회 기반 시설의 기초이고, 다만 노동자 단체들은 항상 그들이 원하는 바가 항상 쟁취되어야 한다는 뜻은 아니다. 교황 요한 바오로 2세는 다시 강력하게 요구하였다. 즉, “인간의 권리는 모든 사회 도덕 질서의 핵심인 것이다.”(노동하는 인간, 제17항 참조)

교황 베네딕토 16세는 『진리 안의 사랑』에서 “안정된 고용 보장의 최우선 과제”에 대하여 (다른 교황들에) 이어서 말하였다. 그는 “인적 손실에는 늘 경제적 손실이 따르며 경제적 역기능에도 늘 인적 손실이 따른다.”고 주장하였다(진리 안의 사랑, 제32항 참조).

사회적 관계에서 가톨릭 사회 교리는 항상 커다란 불평등과, 불평등에서 야기된 사

회적 역기능을 없애기 위하여 노동하는 사람들의 존엄성을 존중하고자 한다. 만약 ‘비정규직’ 근로자 제도가 한국에서 깊이 뿌리를 내리면, 틀림없이 가까운 미래에 엄청난 불평등이 야기될 것이다. 현재의 상황을 간단히 보더라도 그런 가능성이 보인다.

보통으로 고급 기술 또는 매우 재능이 있는 어떤 사람들은 좋아하는 일을 하고, 자기의 삶을 프리랜서들처럼 살고자 한다. 약간의 산업체들은 그들을 고용하기 전에 정규직 근로자들과 같이 아주 긴 견습 시간을 필요로 한다. 그러나 사업가들이 더 많은 이익을 내기 위하여 최하층 계급을 만드는 것을 가톨릭 사회 교리의 주된 추진력이 반박한다.

가톨릭 사회 교리는 성경에서 이끌어 내고, 사회적 갈등의 방향으로 가는 모든 불평등을 없애려고 한다. 그러나 예수님께서서는 당신 시대에 종교적이고 사회적인 권위 안에서 당신 주장을 던지셨지만, 결코 분쟁의 원인이 되게 하는 폭력이나 싸움을 위한 싸움은 주장하지 않으셨다.

다시 말하여, 사회 교리의 추진력들은 반드시 모든 사람의 인간 존엄성이 존중되게 하고, 모든 이들이 ‘괜찮은 임금’(적당한 봉급)을 받게 하며, 인간적인 삶을 인도하도록 시도하게 한다. 현재의 ‘비정규직’ 노동자 제도는 이러한 필요들에 관하여 무능한 것으로 보인다.



밑글 3

# 비정규직의 실태와 개선방안

김정한 박사



一. 서론 .....	37
二. 비정규직 실태 및 문제점 .....	38
1. 비정규직 규모 .....	38
2. 비정규직의 고용실태(2009년 8월 기준) .....	41
3. 문제점 .....	52
三. 정부 및 기업의 대응방안 .....	54
1. 정부의 대응방안 .....	54
2. 비정규직법 시행에 대한 기업의 대응방안과 100만 해고대란설 .....	55
四. 개선방안 .....	58
1. 비정규직을 보는 시각 .....	59
2. 정규직 전환 .....	60
3. 차별시정과 근로감독 강화 .....	64
참고 문헌 .....	65

## 표 목차

<표 1> 연도별 비정규직 추이 .....	40
<표 2> 근로형태별 사회보험 적용률 .....	49
<표 3> 근로형태별 근로복지 수혜율 .....	50
<표 4> 주요 기업의 사내하청현황 .....	63

## 그림 목차

<그림 1> 연도별 비정규직 추이 .....	41
<그림 2> 연령계층별 근로형태(전체) .....	42
<그림 3> 연령계층별 근로형태(남자) .....	42
<그림 4> 연령계층별 근로형태(여자) .....	43
<그림 5> 근로형태별 학력수준 .....	43
<그림 6> 근로형태별 직업 분포 .....	44
<그림 7> 비정규직 근로형태별 직업 분포 .....	45
<그림 8> 근로형태별 일자리 선택 동기 .....	46
<그림 9> 비정규직 일자리형태 선택 동기 .....	46
<그림 10> 근로형태별 임금수준 (2009년 6~8월) .....	47
<그림 11> 비정규직의 근로형태별 임금수준 (2009년 6~8월) .....	48
<그림 12> 사회보험적용률 .....	49
<그림 13> 근로형태별 근로복지 수혜율 .....	51
<그림 14> 노동조합 가입률 .....	51
<그림 15> 사업체규모별 정규직과 기간제의 평균임금비교 .....	57
<그림 16> 기간제 근로자의 계약 만료자 조치현황 .....	58
<그림 17> 중산층 비중 추이 .....	59

## 一. 서론

사실상 비정규직 문제는 오늘의 문제만은 아니다. 노동력의 여성화·고학력화·고령화로 대변되는 노동력 구성상의 변화, 노동에 대한 가치변화, 실업의 증가 등 비정규직의 공급요인과 아울러 정규직 근로자의 높은 인건비와 해고의 어려움, 노조 세력의 약화와 회피전략 등 비정규직의 수요요인에 따라 임금근로자에서 차지하는 비정규직의 비중은 특히 1997년 외환위기 이후 지속적으로 증가하여 왔다.

비정규직에 대한 관심은 먼저 비정규직의 규모에 대한 것이었다. 2002년 5월 노사정위원회에서 비정규직 분류방식과 통계개선에 대한 노사정간의 합의는 비정규근로자에의 총규모에 대한 합의라기보다는 그 분류방식에 대한 합의와 정확한 통계신출을 위해 개선되어야 할 사항에 대한 합의였으므로 여전히 비정규근로에 대한 개념과 정의 그리고 그 범위에 대해서는 연구자에 따라 탄력적으로 해석될 수 있는 여지를 남기고 있다. 이에 따라 전체 임금근로자에서 차지하는 비정규직의 비중(2009년 3월 기준)은 통계청에서는 34.9%, 노동계에서는 52.3%로 추산하여 무려 18%포인트의 차이를 보이고 있다.

비정규직 규모에 대한 논쟁에 이어 나온 논의는 정규직과 비정규직의 근로조건 격차에 관한 것이다. 고용형태 간 임금격차에 대한 기존 연구를 보면 연구자에 따라 상당한 차이를 보인다. 임금격차가 매우 크다는 연구가 있는가 하면 통계적으로 의미 있는 임금격차는 존재하지 않거나 오히려 고용불안정성에 대한 보상임금으로 비정규근로자의 임금이 더 높다는 연구도 있다. 고용형태 간 임금격차에 대한 혼란은 비정규직의 정의가 크게 차이가 있기 때문이다(남재량, 2008). 비정규직 규모, 고용형태 간 근로조건 격차 등에 대한 연구는 비정규직 문제해결을 위한 중요한 단초를 제공하는데 상당한 기여를 하고 있다.

비정규직에 관한 전술한 문제보다도 더 큰 문제는 우리 사회에서 비정규직을 이유를 불문하고 2등 국민 나아가 3등 국민으로 바라보고 있고, 결혼시장에서나 은행 대출과정에서 정규직이나 비정규직이냐를 구분하고 있는데서 알 수 있듯이 상당한 차별을 받고 있을 뿐만 아니라 비정규직의 함정에서 벗어나기가 쉽지 않으며, 또 비정규직법 제정과정에서 알 수 있듯이 문제해결이 아주 어렵다는 점이다.

이 글은 본격적인 연구논문이 아니라 기존연구결과를 토대로 비정규근로에 대한 규모와 고용실태 및 문제점에 대한 설명과 아울러 나름대로 개선방안을 제시하는데 그 목적을 둔다.

## 二. 비정규직 실태 및 문제점

### 1. 비정규직 규모

비정규직의 근로형태는 아주 다양하여 비정규직 근로자의 개념과 범위를 어떻게 정의하느냐에 따라 비정규직규모가 크게 달라진다. 현실의 다양한 근로형태를 총칭하는 비정규근로는 종사상의 지위에 따른 구분<sup>3)</sup>과는 다르며, 임시일용직을 비정규근로로 파악하는 데에는 한계가 있다는 주장이 제기되었다.

현재 우리나라에서 사용되고 있는 정규직과 비정규직의 구분은 2002년 5월 노사정위원회에서 노사정의 합의에 따라 정의되어, 통계청의 『경제활동인구조사 부가조사』를 통하여 분류되고 있는 고용형태상의 분류이다.

2001년 7월 23일 발족한 노사정위원회 『비정규직근로자대책특별위원회』는 2002년 7월 22일 7월 22일 비정규직 통계와 분류방식, 근로감독 강화와 사회보험 확대적용에 관한 “비정규직 근로자 대책관련 노사정합의문(제1차)”를 도출하였다. 합의문 중 비정규직 관련 사항을 보면 다음과 같다.

#### 1. 비정규 근로자 범위와 통계개선

- 비정규 근로자는 각각의 개별적 고용형태에 따라 분류할 수 있으며, 고용계약기간, 근로제공의 방식, 고용의 지속성, 근로시간 등 국제적 기준과 아울러 우리나라 특성을 고려하는 다차원적인 기준에 의거 파악되어야 한다.
- 우리나라의 비정규 근로자는 1차적으로 고용형태에 의해 정의되는 것으로 ① 한시적 근로자 또는 기간제 근로자, ② 단시간 근로자, ③ 파견·용역·호출 등의 형태로 종사하는 근로자를 대상으로 한다.
- 우리나라 노동시장의 특성상 위의 범주에는 포함되지 않으나 고용이 불안정하고 근로기준법상의 보호나 각종 사회보험의 혜택에서 누락되어 사회적 보호가 필요한 근로계층이 광범위하게 존재한다는 점을 인식하며 우리 특위는 이를 ‘취약근로자’로 파악하고 이에 대한 보호방안도 필요하다는 데 공감한다.

3) 취업자가 실제로 일하고 있는 신분 내지는 기능 상태를 의미하며, 상용근로자, 일용근로자, 임시근로자, 자영자, 고용주, 무급가족종사자로 구분된다.

우리나라의 비정규직 근로자는 1차적으로 고용형태에 따라 정의되는 것으로 ① 한시적 근로자, ② 시간제 근로자, ③ 비전형근로자를 포괄하는 개념이다.<sup>4)</sup>

한시적 근로자는 '고용의 지속성'을 기준으로 다시 세 가지로 분류되고 있는데, 근로계약기간을 정한 기간제근로자와, 근로계약기간을 정하지 않았으나 비자발적 사유로 계속 근무를 기대할 수 없는 자(단기기대자), 그리고 기간이 정해져 있지 않으나 반복적으로 갱신되어 근로하고 있는 반복갱신자로 분류된다. 또한 시간제근로자는 '근로시간'을 기준으로 분류한 비정규직이며, 근로시간이 짧은 근로자(파트타임 근로자)를 의미한다. 마지막으로 비전형근로자는 '근로제공방식'을 기준으로 분류한 비정규직이며, 파견근로자, 용역근로자, 특수형태근로자, 가정 내 근로자(재택, 가내), 일일(단기)근로자로 분류되고 있다.

파견근로는 임금을 지급하고 고용관계가 유지되는 고용주와 업무지시를 하는 사용자가 일치하지 않는 경우로, 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견 계약의 내용에 따라 사용사업주의 사업장에서 지휘, 명령을 받아 사용사업주를 위하여 근무하는 형태를 의미하며, 용역근로는 용역업체에 고용되어 이 업체의 지휘 하에 이 업체와 용역계약을 맺은 다른 업체에서 근무하는 형태(예: 청소용역, 경비용역업체 등에서 근무하는 자)를 의미한다.

특수형태근로는 독자적인 사무실, 점포 또는 작업장을 보유하지 않고 비독립적인 형태로 업무를 수행하지만, 근로제공의 방법, 근로시간 등을 독자적으로 결정하고, 개인적으로 모집·판매·배달·운송 등의 업무를 통해 고객을 찾거나 맞이하여 상품이나 서비스를 제공하고 그 일을 한 만큼 소득을 얻는 근무형태를 말한다.

가정 내 근로는 재택근무, 가내하청 등과 같이 사업체에서 마련해 준 공동작업장이 아닌 가정 내에서 근무(작업)가 이루어지는 근무형태를 의미하고, 일일근로자는 근로계약을 정하지 않고 일거리가 생길 경우 며칠 또는 몇 주씩 일하는 형태의 근로자를 의미한다.

비정규직의 고용추이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

비정규직 근로자 수는 2010년 3월 기준으로 임금근로자 1,662만 명 중 550만 명으로 전체의 33.1%를 차지하고 있다. 비정규직 중에서는 한시적 근로자가 320만 명으로 가장 많고, 비전형 근로자 218만 명, 시간제 근로자 153만 명의 순이다.

전체 임금근로자 중에서 비정규근로자가 차지하는 비중은 2002년 27.4%에서 2004년 37%로 약 10% 포인트 증가한 다음 30%대에서 증가와 감소를 반복하고 있다.

4) 정규직 근로자는 비정규직 근로자 이외의 모든 근로자로 정의된다.

<표 1> 연도별 비정규직 추이

(단위 : 천 명, %)

	임금 근로자	정규 직	비정 규직	한시 근로	기간제	시간 제	비전형 근로					
								일 일	특 수	파 견	용 역	가 내
200	14,148	9,542	4,606	3,013	2,403	929	1,678	589	600	98	346	166
3	100.0	67.4	32.6	21.3	17.0	6.6	11.9	4.2	4.2	0.7	2.4	1.2
200	14,969	9,486	5,483	3,615	2,728	1,045	1,907	718	634	118	430	141
5	100.0	63.4	36.6	24.1	18.2	7.0	12.7	4.8	4.2	0.8	2.9	0.9
200	15,883	10,180	5,703	3,546	2,531	1,201	2,208	845	635	174	593	125
7	100.0	64.1	35.9	22.3	15.9	7.6	13.9	5.3	4.0	1.1	3.7	0.8
200	16,103	10,658	5,445	3,288	2,365	1,229	2,137	818	595	139	641	65
8	100.0	66.2	33.8	20.4	14.7	7.6	13.3	5.1	3.7	0.9	4.0	0.4
200	16,479	10,725	5,754	3,507	2,815	1,426	2,283	883	637	165	622	99
9	100.0	65.1	34.9	21.3	17.1	8.7	13.9	5.4	3.9	1.0	3.8	0.6
201	16,617	11,119	5,498	3,202	2,389	1,525	2,178	856	589	212	550	65
0	100.0	66.9	33.1	19.3	14.4	9.2	13.1	5.2	3.5	1.3	3.3	0.4

주 : 1) 비중은 임금근로자 대비 비중임.

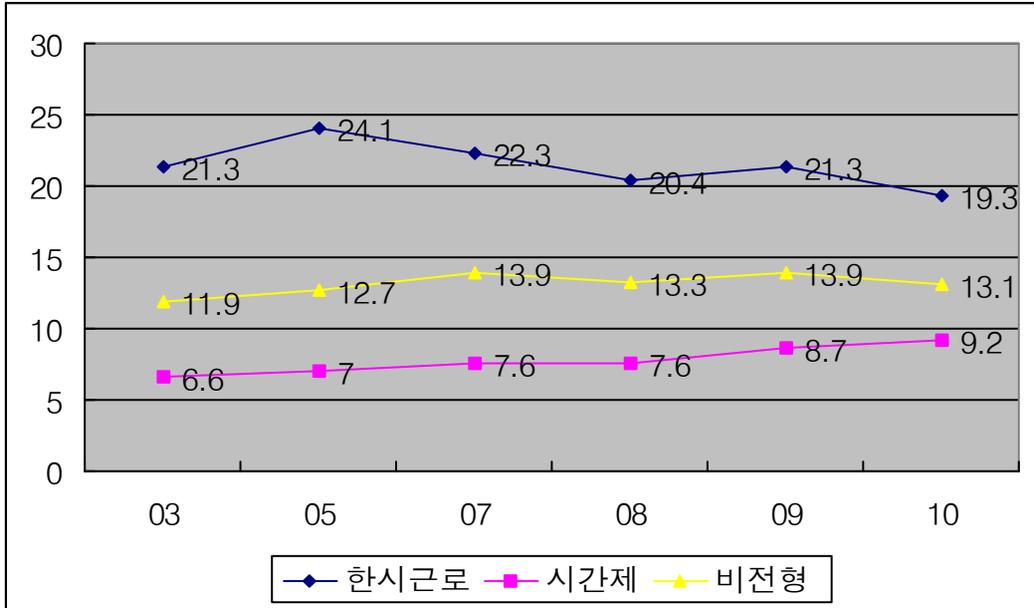
2) 비정규직은 고용형태에 따라 정의됨에 따라 고용형태별 취업자를 모두 합한 수가 아님.

자료 : 통계청, 경제활동인구조사 부가자료 원자료, 각년도. 8월. 단 2010년은 3월.

비정규직 근로자를 근로형태별로 그 추이를 보면 한시근로는 감소추세, 시간제는 점진적 증가추세, 비전형 근로는 큰 변화를 보이지 않고 있다. 한시근로의 비중 감소는 2007년 7월 1일부터 시행된 비정규직법의 시행으로 기간제 근로자의 사용기간이 2년으로 제한되었기 때문인 것으로 판단된다. 비전형근로 중에서는 일일근로와 파견근로는 지속적으로 증가하는 반면, 가내근로는 감소하고 있다.

<그림 1> 연도별 비정규직 추이

(단위 : %)

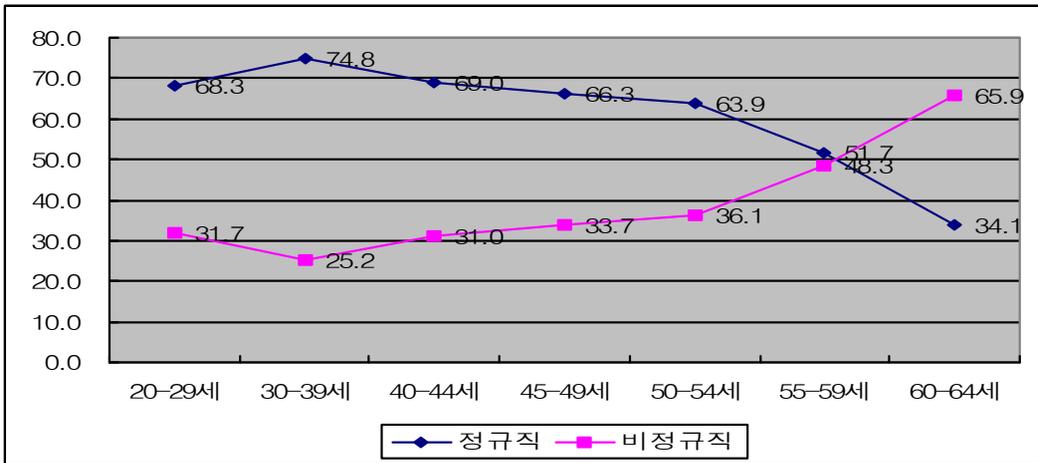


## 2. 비정규직의 고용실태(2009년 8월 기준)

### 1) 연령계층별 근로형태

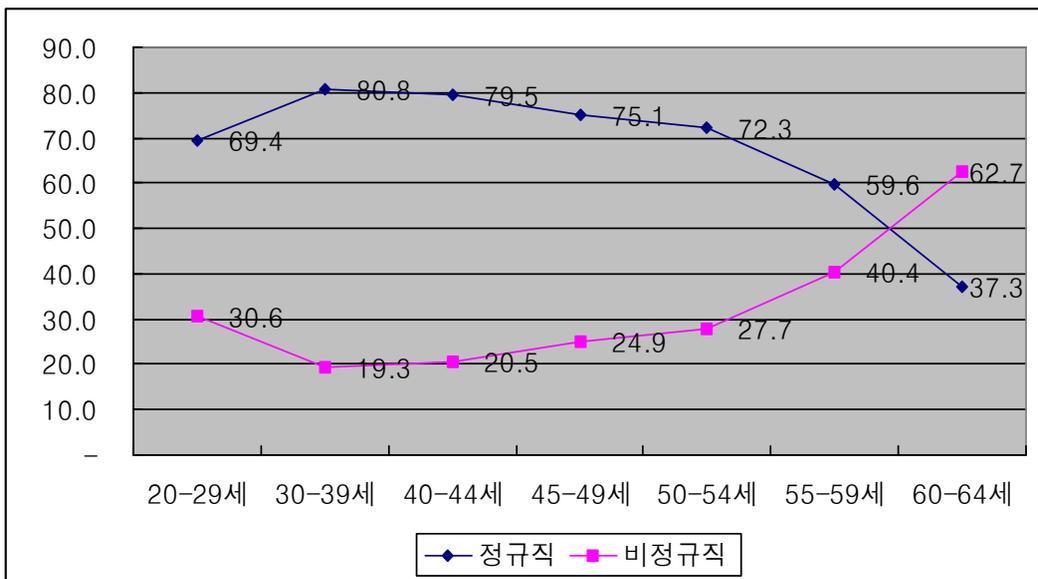
임금근로자 중 정규직은 65.1%, 비정규직은 34.9%를 차지하고 있지만 연령과 성에 따라 상당한 차이를 보인다. 정규직의 비중은 30대에 74.8%로 정점에 이른 후 40대 초반 69%, 40대 후반 66.3%, 50대 초반 63.9%로 점진적으로 감소하다가 50대 후반이 되면 51.7%로 급격히 감소한다. 이는 통계청 자료(2009년 5월 경황 부가조사)에 따르면 주된 일자리에서의 퇴직연령은 53세(2009년 5월 통계청 자료)라는데 기인한다. 2009년 말 기준으로 300인 이상 대기업의 평균 정년이 57.14세(노동부 조사)라는 점을 감안하면 근로자들은 정년을 거의 채우지 못하고 있다는 것을 시사한다.

<그림 2> 연령계층별 근로형태(전체)

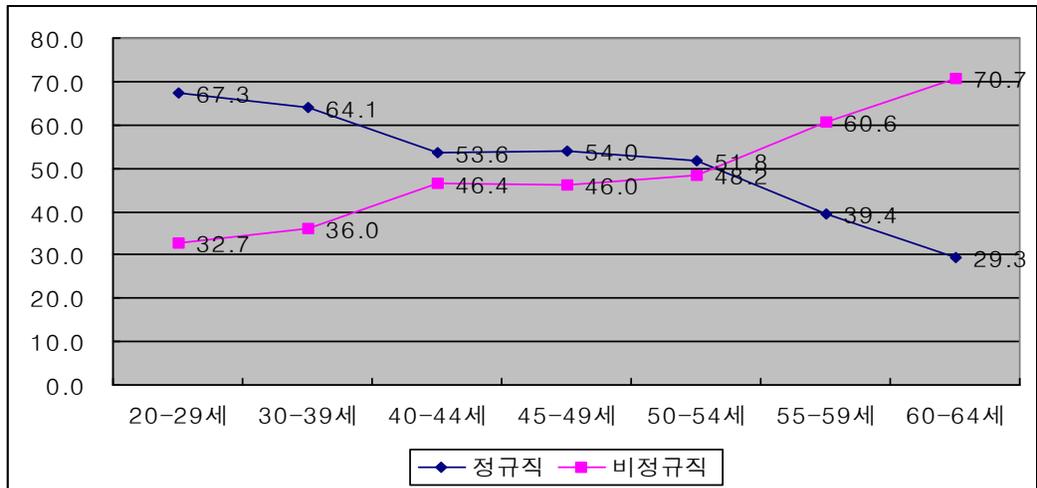


남자의 경우 정규직 비중은 30대에 80.8%로 정점에 이른 다음 하락하기 시작하여 60세 이후에는 비정규직의 비중이 정규직을 크게 상회한다. 그러나 여성의 경우 20대에 67.3%의 가장 높은 정규직 비중을 보인 다음 40대 이후에는 정규직의 비중과 비정규직의 비중에 큰 차이를 보이지 않으며, 55세 이후에는 비정규직의 비중이 정규직 비중을 압도한다.

<그림 3> 연령계층별 근로형태(남자)



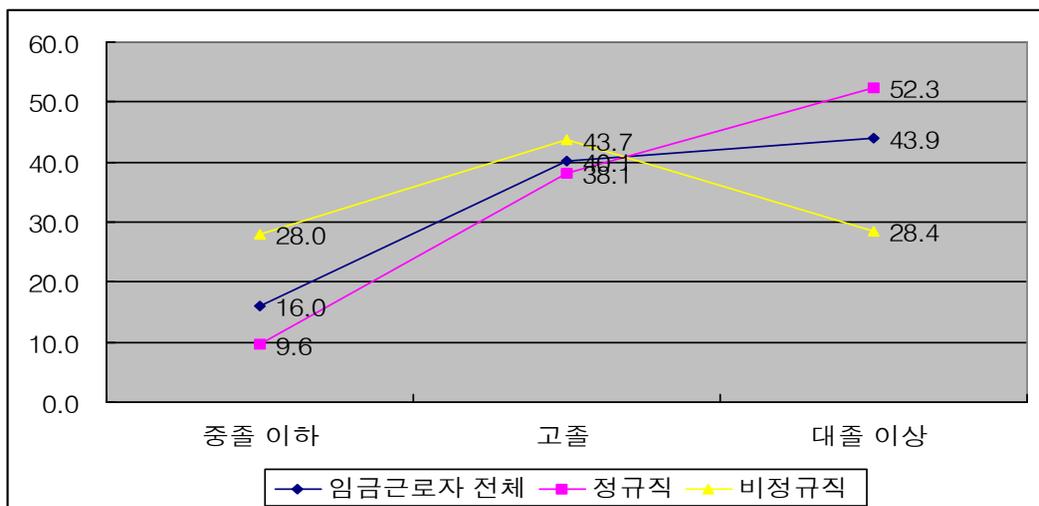
<그림 4> 연령계층별 근로형태(여자)



2) 학력수준

정규직의 학력수준은 대졸 이상 52.3%, 고졸 38.1%, 중졸 이하 9.6%인 반면 비정규직은 고졸 43.7%, 중졸 이하 28%, 대졸 이상 28.4%의 분포를 보여 정규직의 학력수준이 높다는 것을 알 수 있다.

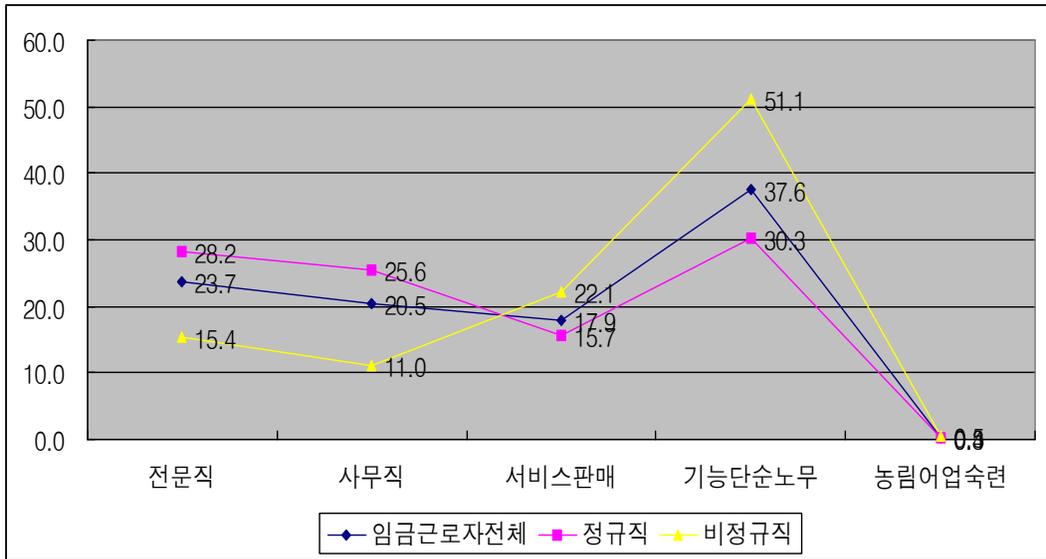
<그림 5> 근로형태별 학력수준



### 3) 직업분포

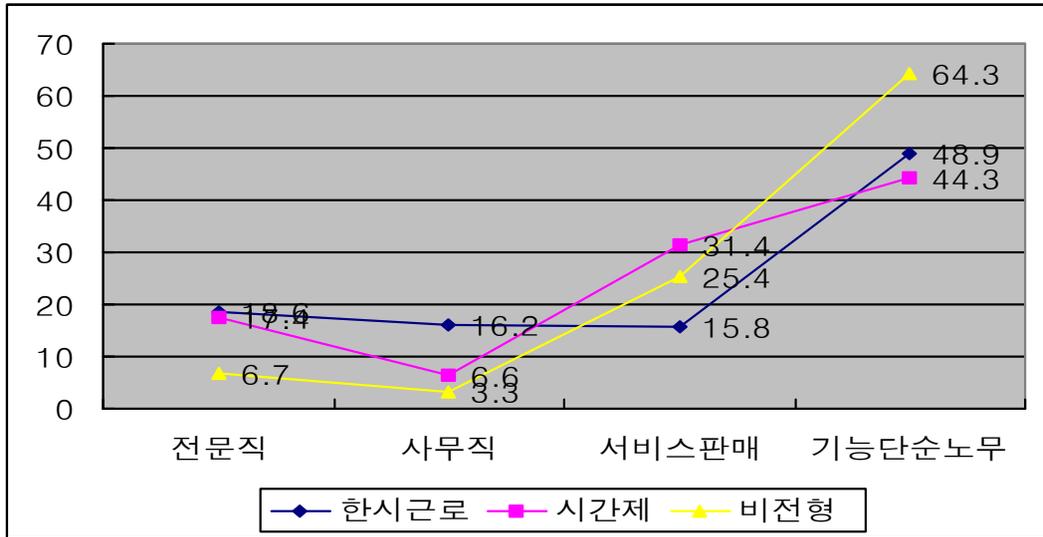
직업분포를 보면 비정규직은 단순노무직과 서비스판매직이 각각 51.1%와 22.1%인 반면 정규직은 15.7%와 11%이다. 좋은 일자리라고 할 수 있는 전문직과 사무직의 경우 정규직은 각각 28.2%와 25.6%인 반면 비정규직은 15.4%와 11%에 지나지 않는다.

<그림 6> 근로형태별 직업 분포



비정규직 내에서도 근로형태에 따라 직업분포가 다르다. 한시근로, 시간제, 비전형 모두 기능단순노무의 비중이 가장 높지만, 한시근로는 전문직과 사무직의 비중이, 시간제는 서비스판매의 비중이, 비전형은 기능단순노무의 비중이 상대적으로 높다.

<그림 7> 비정규직 근로형태별 직업 분포

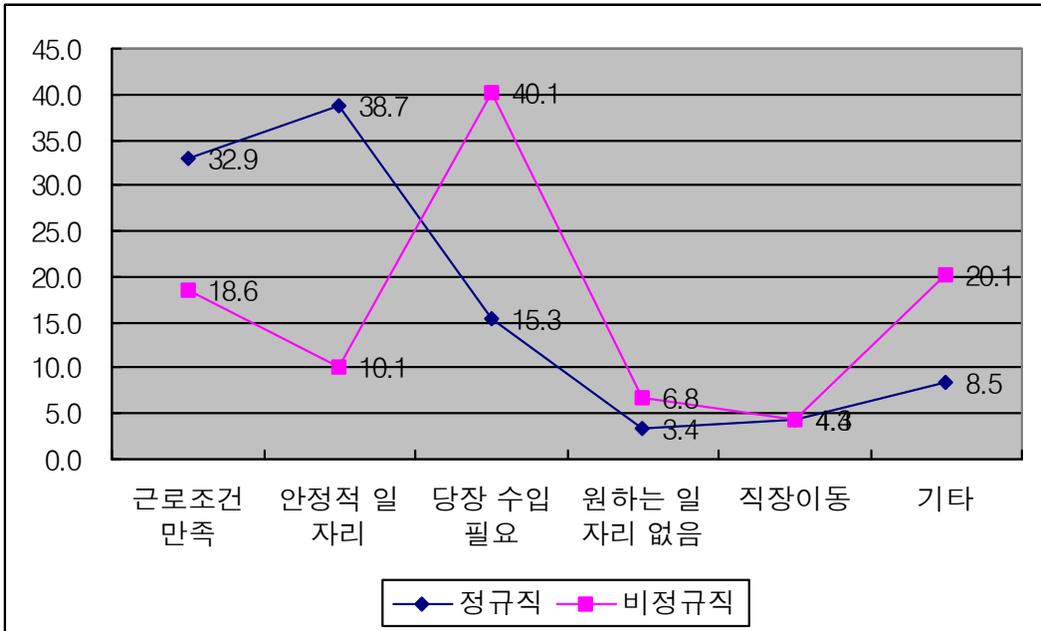


#### 4) 일자리 선택 동기

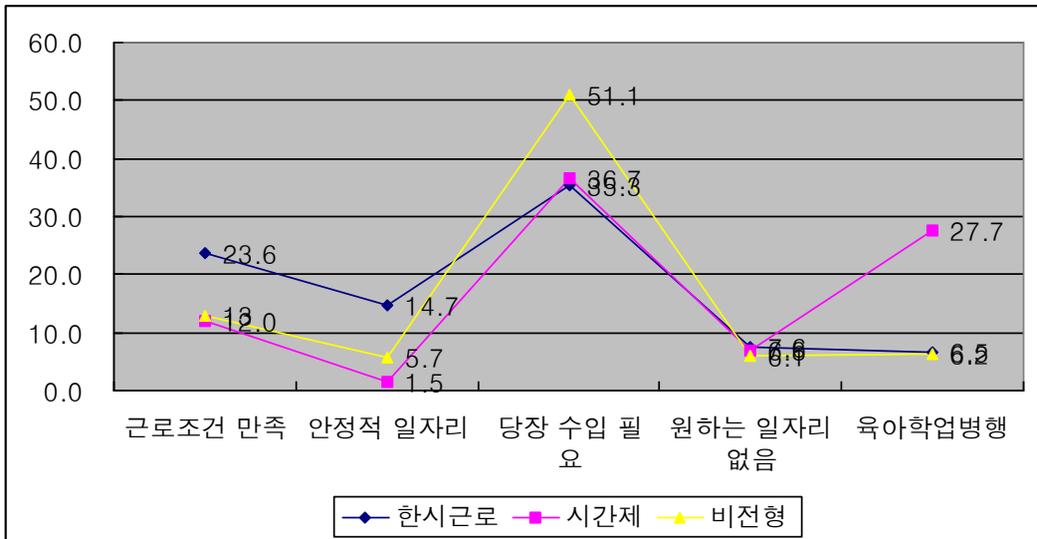
정규직과 비정규직의 일자리 선택동기는 아주 다르다. 비정규직의 일자리 선택동기는 당장 수입이 필요해서가 40%, 근로조건 만족 18.6%, 안정적 일자리 10.1% 등의 순이다. 이에 반해 정규직은 안정적 일자리 38.7%, 근로조건 만족 18.6%로 비정규직과는 상당한 차이를 보인다.

비정규직이라고 해서 일자리 선택동기가 같은 것은 아니다. 한시근로, 시간제, 비전형 근로 모두 “당장 수입이 필요해서”의 비중이 가장 높지만, 한시근로는 근로조건 만족, 시간제는 육아·학업병행, 비전형근로는 당장 수입의 필요성의 비중이 다른 근로형태에 비해 상대적으로 높은 편이다.

<그림 8> 근로형태별 일자리 선택 동기



<그림 9> 비정규직 일자리 형태 선택 동기

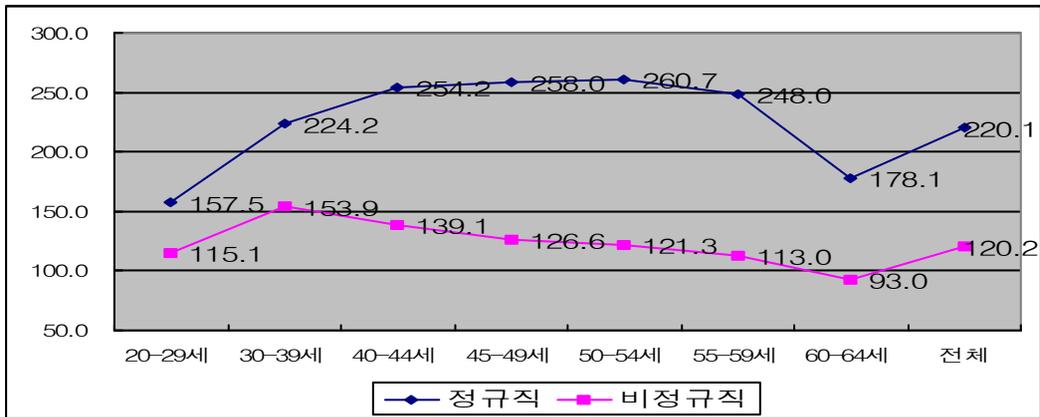


## 5) 임금

근로형태별 근로조건 중에서 가장 문제가 되는 것은 임금수준, 즉 임금격차에 관한 것이다. 2009년 8월 현재 기준으로 정규직의 월평균임금은 220.1만 원, 비정규직의 월평균임금은 120.2만 원으로 정규직의 임금이 높은 것으로 나타났다.

정규직과 비정규직 간의 임금격차를 이해하기 위해서는 우리나라의 지배적인 임금체계가 연공급이고 임금인상이 연공급적으로 이루어지고 있다는 점을 고려하여야 한다. 즉, 정규직의 임금 체계는 근속연수가 증가함에 따라 자동적으로 임금수준이 올라가는 연공급을 채택하고 있는 반면 비정규직에 대해서는 연공급적 임금인상이 적용되지 않고 있다. 실제로 정규직과 비정규직간에는 근속연수(정규직 6년 7개월, 비정규직 1년 7개월, 기간제 1년 11개월, 시간제 1년, 비전형 1년 9개월)와 학력간 차이 뿐 아니라 취업시간, 직종 및 산업의 구성 차이가 존재한다. 정규직과 비정규직의 임금격차는 근속이 길어짐에 따라 임금수준이 높아지는 비정규직은 정규직으로 전환되고, 신규로 채용되는 비정규직은 임금이 낮은 근로자로 채워지는 구성효과(composition effect)도 작용하기 때문이다. 아울러 정규직과 비정규직의 임금인상폭 차이도 임금격차를 확대시키는 요인이 된다.

<그림 10> 근로형태별 임금수준 (2009년 6-8월)

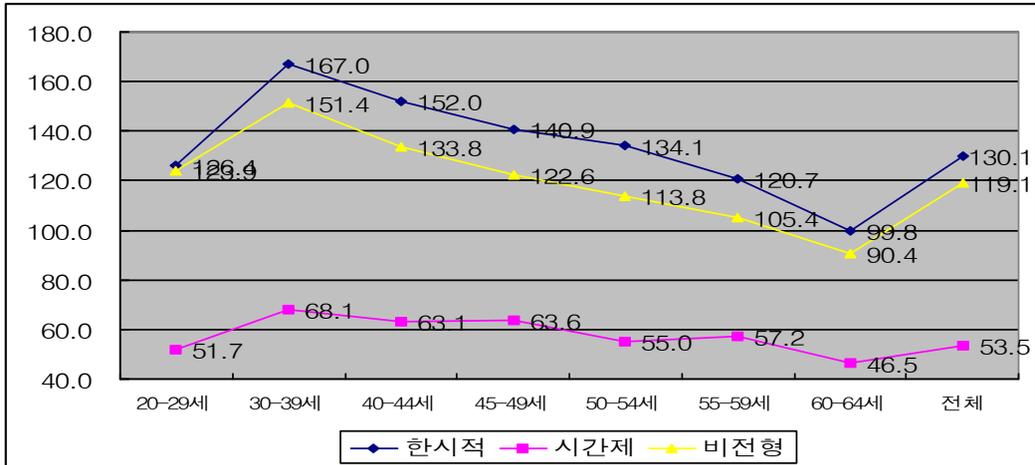


비정규직의 임금은 연령이 증가할수록 임금수준이 올라가는 정규직과는 달리 30대에 임금수준이 가장 높고 그 이후로는 임금수준이 하락하는 형태를 띠고 있다. 비정규직에게는 연공급적 임금인상이 적용되지 않는다는 것을 의미한다.

비정규직 내에서도 한시근로의 임금평균은 130만 원, 비전형 119만 원, 시간제 53.5만 원의

순으로 한시근로의 임금수준이 상대적으로 높은 편이다.

<그림 11> 비정규직의 근로형태별 임금수준 (2009년 6-8월)



#### 6) 사회보험

정규직과 비정규직의 국민연금 적용률(직장가입+지역가입)을 보면 정규직은 83%, 비정규직은 49.1%로 상당한 차이를 보인다. 비정규직내에서는 한시근로 62.8%, 시간제 16.1%, 비전형 39.3%로 근로형태에 따라 적용률이 크게 다르다. 정규직은 직장가입의 비중이 대부분이지만, 비정규직 특히 시간제와 비전형은 지역가입의 비중이 아주 높다. 건강보험의 경우에는 국민연금과 달리 정규직과 비정규직을 불문하고 적용률이 90% 이상으로 아주 높다. 정규직과 한시근로는 직장가입의 비중이 대부분이지만, 시간제는 지역가입(35.1%)과 직장가입 피부양자(41.2%)의 비중이, 한시근로는 지역가입(40.7%)과 피부양자(22.6%)의 비중이 상대적으로 높다. 고용보험의 경우 정규직과 한시근로는 적용률이 높지만, 시간제와 비전형은 낮은 편이다.

<표 2> 근로형태별 사회보험 적용률

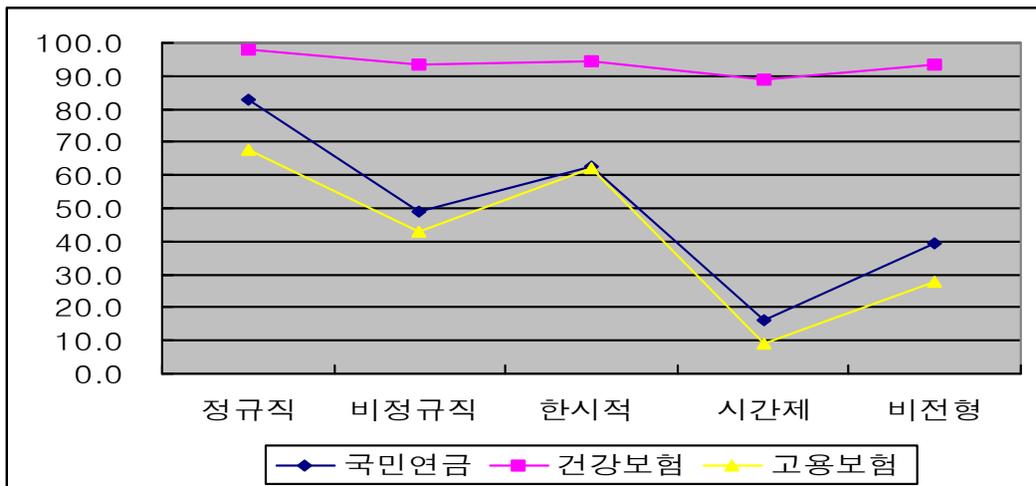
(단위 : %)

	국민연금 <sup>1)</sup>	건강보험 <sup>2)</sup>	고용보험
정규직	83.0 ( 4.1)	98.0 (18.2)	67.6
비정규직	49.1 (10.9)	93.3 (49.9)	42.7
한시적	62.8 ( 6.3)	94.5 (30.6)	62.0
시간제	16.1 ( 8.7)	88.8 (80.1)	9.1
비전형	39.3 (17.6)	93.2 (65.5)	27.6

주 : 1) ( )의 수치는 지역가입자 수치임

2) ( )의 수치는 지역가입자, 직장가입 피부양자 수치임

<그림 12> 사회보험적용률



비정규직의 국민연금과 건강보험 사업장 가입률이 낮은 이유는 비정규직 중 일부에 대해서는 직장가입에서 제외되기 때문이다. 예를 들면 국민연금의 경우 일용근로자나 1개월 미만의 기한을 정해 사용되는 근로자, 월 80시간 미만 시간제 근로자등 사업장에서 상시 근로에 종사할 목적으로 사용되는 자가 아닌 자는 직장가입을 할 수 없도록 규정되어 있다(국민연금법 시행령 제2조). 건강보험의 경우에도 비상근로자 또는 월80시간 미만 시간제근로자 등 사업장에서 상시 근로에 종사할 목적으로 사용되는 자가 아닌 자, 소재지가 일정하지 아니한 사업장의 근로자나 사용자는 직장가입자에서 제외된다(국민건강보험법 시행령 제10조). 고용보험의 경우에도 월 60시간 미만 시간제근로자는 적용에서 제외된다.

이상에서 알 수 있듯이 비정규직의 사회보험 적용률이 낮은 이유는 비정규직의 대다수가 임시근로를 겸하고 있어 사업체 상용직 중심으로 설계된 현행 사회보험제도와 근로기준법 체제로는 근본적인 제약이 있기 때문으로 판단된다.

## 7) 근로복지

퇴직금, 상여금, 시간외 수당, 유급휴가, 즉 근로복지를 근로형태별로 보면 상당한 차이가 있다.

먼저 퇴직금의 경우 정규직은 76.9%인 반면, 한시근로 47.9%, 시간제 5.5%, 비전형 24.2%로 근로형태에 따라 상당한 차이를 보인다. 이와 같은 격차는 먼저 퇴직금은 4인 이하 사업장에는 적용되지 않을 뿐 아니라<sup>5)</sup> 계속근로 1년 이상인 근로자에 대해서만 지급되기 때문이다. 상여금, 시간외수당, 유급휴가의 수혜율을 보면 정규직과 비정규직간에 상당한 차이를 보인다. 비정규직 내에서는 한시근로의 수혜율이 비전형과 시간제의 수혜율에 비해서는 아주 높다.

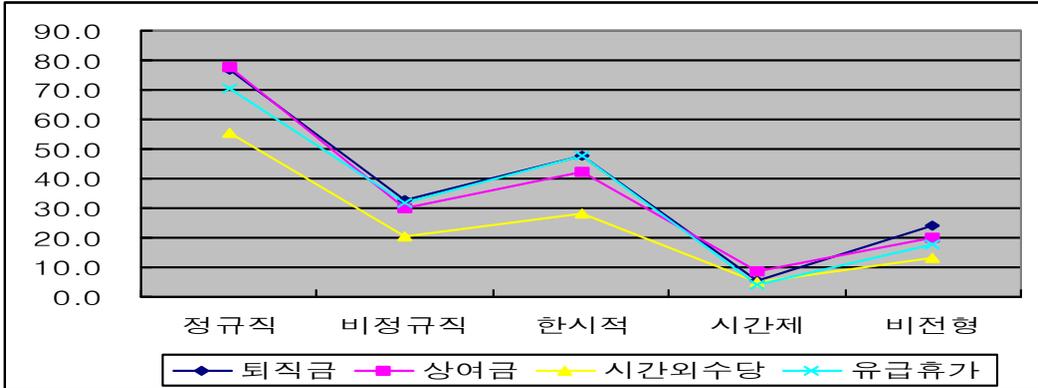
<표 3> 근로형태별 근로복지 수혜율

(단위 : %)

	퇴직금	상여금	시간외수당	유급휴가
정규직	76.9	77.7	55.5	70.6
비정규직	32.7	29.8	20.4	31.7
한시직	47.9	42.4	28.4	47.8
시간제	5.5	8.8	4.9	4.3
비전형	24.2	20.0	13.3	17.6

5) 2008년 기준으로 전체 종사자(1, 629만 명) 중 4인 이하 사업장에 근무하는 종사자 비중은 29.9%이다. 한편 근로자퇴직급여보장법에 따르면 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 대해서도 법이 개정되지 않는 한 2011년부터 퇴직급여가 지급된다(부칙 제1조). 상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업에 적용되는 퇴직금, 퇴직연금의 사용자 부담분은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 사업(계속 근로연수 1년에 대해 30일분 이상의 평균임금)과는 달리 100분의 50 이상 100분의 100이하의 범위 안에서 대통령령으로 정할 수 있게 되어 있다(부칙 제3조).

<그림 13> 근로형태별 근로복지 수혜율

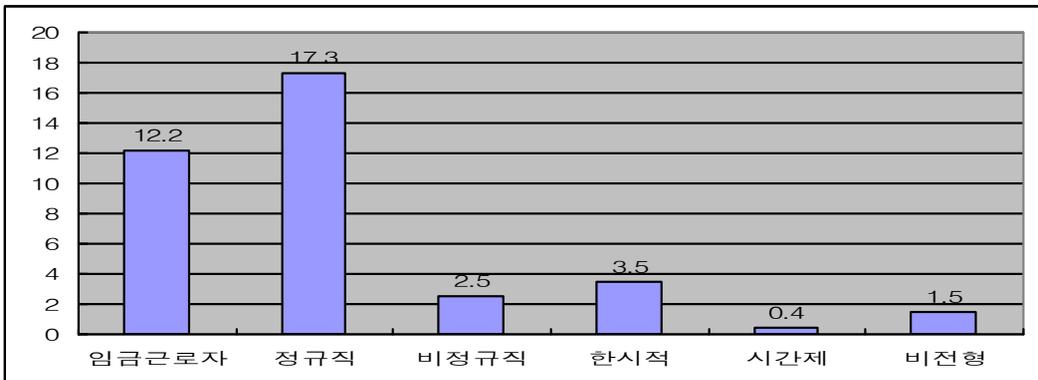


### 8) 노조 가입률

노조가입률을 보면, 임금근로자 전체적으로는 12.2%이지만, 정규직은 17.3%, 비정규직은 2.5%로 근로형태별로 현격한 차이가 있다. 비정규직내에서도 한시근로자 6.4%인 반면 비전형과 시간제는 각각 2.4%와 0.4%로 미미한 실정이다.

노동조합이 근로자의 이익을 대변하는 중요한 기제라는 점에서 그 중요성이 강조되고 있다. 그러나 우리나라의 경우 노조조직률은 1989년 19.8%를 정점으로 지속적으로 하락하기 시작하여 1997~2001년 12%대, 2002~2003년 11%, 2004년 이후 10%대로 감소하여 2009년에는 10.1%로 역대 최저기록을 기록하였다. 특히 2009년 b말 기준으로 민간부문의 조직률은 8.9%로 교원 20.6%, 공무원 56.8%에 비해 현저히 낮은 것으로 나타났다.

<그림 14> 노동조합 가입률



### 3. 문제점

#### 1) 비정규직의 함정

비정규직과 관련된 여러 문제 중에서 가장 논쟁이 되는 사항은 고용관계에서의 정규직과의 차별과 아울러 비정규직에서 정규직으로의 탈출이 쉽지 않다는데 있다.

우리나라의 비정규직은 정규직으로 옮겨가는 과정에서 일시적으로 경험하는 가교(bridge)인 가 아니면 한 번 비정규직에 종사하게 되면 그곳에서 벗어나기 어려운 함정(trap)인가에 대한 논란이다.

이에 대한 기존연구를 종합하면 우리나라 비정규직은 대부분 함정으로서 역할을 한다고 한다. 예를 들면 “우리나라에서 비정규직은 한번 빠지면 헤어내기 어려운 함정(trap)으로서 역할이 대부분이며 가교(bridge)로서 기능은 무시할 수 있을 정도로 미약하다.”고 한다(남재량·김태기, 2000). “비정규직 종사자들이 비정규직에서 탈출하더라도 다시 비정규직으로 되돌아 올 가능성이 2년도 안 되어 80%를 넘을 정도”로 높으며 “비정규직에서 정규직으로 옮겨간다고 하더라도 이들 가운데 60% 이상이 2년도 채 못 되어 정규직에서 이탈한다.”고 하면서, 비정규직에서 정규직으로 옮겨가 그 곳에 정착하는 사람들은 100명에 1명에도 미치지 못한다는 결과를 발표하였다.

한국노동패널을 이용하여 정규직과 비정규직 간 이행률을 살펴본 최근의 연구에 따르면 2005~2006년에 비정규직에서 정규직으로 이행률은 40.8%, 비정규직에 그대로 머물 확률 59.2%로서 비정규직이 함정으로서의 기능도 하지만 가교로서의 기능도 한다고 한다. 한편, 정규직의 경우에는 정규직에서 비정규직으로 이행할 확률은 14.6%에 지나지 않으며, 정규직으로 머물 확률은 85.4%라고 한다(남재량, 2008). 이는 비정규근로에서 정규근로로 이행하면 정규근로에 정착하며, 다시 비정규직으로 돌아올 가능성은 낮다는 것을 의미한다.

#### 2) 신규입사자 중 비정규직의 높은 비중

2006~2007년도 신규 입사자 중에서 정규직으로 취업한 비중은 44.9%, 비정규직으로 취업한 비중은 36.4%, 비임금근로자로 취업한 비중은 18.7%에 이른다고 한다(김대일, 2009: 76-77). 임금근로자만을 대상으로 할 때 신규입사자 중에서 비정규직으로 입사한 비중 44.9%는 전체 임금근로자 중에서 차지하는 임금근로자 비중(2007년) 35.9%를 크게 상회하고 있다.

신규입사자 중 비정규직의 비중이 임금근로자 전체에서 차지하는 비중보다 높다는 사실은 비정규직화가 계속 진행되고 있다는 것을 시사한다.

한편, 여성일수록 비정규직으로 신규 취업할 가능성이 높고, 고학력자일수록 정규직으로 신규 입사할 가능성이 높다. 이는 전체 임금근로자 대비 비정규 비중과 일치한다. 그러나 신규로 취업한 임금근로자 가운데 비정규직 취업비중은 남성 대졸은 29.3%, 여자 대졸은 37.7%로 2007년 대졸 남성의 비정규직 비중 14.3%, 여성 대졸 22.2%를 웃돌고 있어 비정규직으로의 신규취업에는 대졸도 예외가 아니라는 점을 알 수 있다.

### 3) 비정규직의 낮은 사회보험 수혜율

비정규직 중 특히 시간제와 비전형근로자의 사회보험 적용률이 낮은 이유는 현행 사회보험 제도와 근로기준법 체제가 사업체 상용직 중심으로 설계되어 있기 때문이다.

먼저, 시간제의 경우에는 고용보험과 국민연금 및 건강보험은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하지만 월간 소정근로시간이 60시간 미만(주당 소정기준근로시간이 15시간 미만)인 자는 고용보험의 적용범위에서 제외되기 때문이다(고용보험법 제10조 2호, 동법 시행령 제3조 제1항). 비전형 중에서는 근로자로 인정되지 않는 자가 포함되어 있다.

### 4) 차별

‘기간제및단시간근로자보호등에관한법률’에 따르면 사용자는 기간제 근로자를 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 근로자와 차별해서는 안 된다고 규정하고 있다. 차별적 처우란 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

그런데도 노동부의 2009년 고용형태별 근로실태조사보고서에 따르면 정규직과 비정규직 간 임금격차(정액급여)는 인적특성과 사업체특성에 따른 차이를 배제할 경우 15.7%로 나타났다. 인적·사업체 특성을 통제하지 않고 평균 비교할 경우 정규직 대비 시간당 임금총액 차이는 34.2%이다.

한편, 서울행정법원 행정13부는 기간제 근로자에게 통근비·점심식사대를 차별적으로 처우하는 것은 부당하다고 판시하였다(2010.6.4, 서울행법 2009구합47385 차별시정재심판정취소). 이 판결의 핵심은 정규직 근로자와 기간제 근로자가 수행하는 업무가 채용절차나 업무의 범위,

난이도 등에 다소 차이가 있더라도 그 핵심요소에 있어 본질적인 차이가 없다면 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 한다는 것이다.

‘기간제및단시간근로자보호등에관한 법률’ 등에서 고용형태에 따른 차별을 금지하고 있지만, 현실에서는 다양한 형태의 차별이 행해지고 있는 것으로 나타나고 있다.

### 5) 낮은 노조가입률 및 정규직노조의 무관심(외면)

헌법은 근로자에게 노동3권을 보장하고 있다. 이는 개별근로자의 사용자에 비해 낮은 교섭력을 보완하기 위한 수단으로서 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 부여한 것으로 판단된다. 노동조합은 근로자의 이익, 특히 개별적 근로관계의 유지 및 개선에 주안점을 둔다.

정규직들의 노조조직률도 낮지만, 비정규직의 가입률은 아주 낮은 것으로 나타났다. 조직률의 낮다는 점도 문제가 있지만, 비정규직들이 노동조합을 결성하였다 하더라도 정규직노조의 비정규직노조에 대한 무관심과 포용력의 부족, 그리고 비정규직에 대한 사용자(원청 사용자 포함)의 부정적인 인식 등으로 비정규직노조의 생존율은 낮은 편이다. 우리나라 최대 산별노조인 금속노조의 경우 1사 1노조의 원칙을 내세우고 있지만 현대자동차 등 상당수 노조에서는 정규직노조와 비정규직노조(사내하청노조)가 같이 존재하고 있다.

## 三. 정부 및 기업의 대응방안

### 1. 정부의 대응방안

외환위기 이후 비정규직에 대한 사회적 관심의 고조는 노사정위원회에서 비정규직근로자 대책특별위원회의 설치로 이어졌으나, 2002년 5월 6일 비정규직 통계와 분류방식, 근로감독 강화 및 사회보험 확대적용을 주된 내용으로 하는 ‘비정규직대책관련 노사정합의문’을 도출한 것을 제외하고는 별다른 성과를 거두지 못하였다. 이후 정부는 기간제 근로자, 단시간 근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우 및 남용행위가 사회적 문제로 대두되자 기간제 근로자 및 단시간 근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 비정규직 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하기 위해 2004년 11월 8일에 ‘기간제및단시간근로자보호등에관한법률’을 국회에 제출하였

다. 동법률은 노사 간 치열한 공방을 거쳐 2여년이 경과한 2006년 11월 30일에야 정부안이 수정된 채 본회의를 통과하였다.

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률의 주된 내용은 다음과 같다.

① 기간제근로자의 사용기간을 2년으로 제한하고 2년을 초과하여 사용하는 경우에는 합리적인 사유가 없는 한 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다(고용의제).

② 단시간근로자에 대하여 소정근로시간을 초과하여 근로를 시키는 경우에는 당해 단시간근로자의 동의를 얻도록 하고 그 상한을 1주에 12시간으로 정함(제6조).

③ 차별적 처우와 관련한 분쟁해결에 있어서의 입증책임은 사용자가 부담하도록 함(제9조).

④ 기간제·단시간근로자에 대하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 하는 것을 금지하고, 기간제·단시간근로자가 차별적 처우를 받은 경우 노동위원회를 통하여 시정을 받을 수 있도록 함(제8조 내지 제15조).

⑤ 국가 및 지방자치단체로 하여금 고용정보의 제공, 직업지도, 취업알선, 직업능력개발 등 기간제근로자 및 단시간근로자의 취업촉진을 위하여 필요한 조치를 우선적으로 취하도록 노력하도록 함(제20조).

⑦ 동법의 시행일을 사업장의 규모별로 차등적으로 시행(300인 이상 2007년 7월 1일, 100~299인 2008년 7월 1일, 100인 미만 2009년 7월 1일)

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률 중에서 가장 중요한 사항은 기간제 근로자의 최대 사용기간을 2년으로 하고, 그 이상 사용 시 정규직으로의 고용의제(직접고용간주)와 아울러 차별시정을 받을 수 있도록 한 점이다.

기간제·단시간·과건 근로자 등 비정규직 근로자는 사용자로부터 합리적인 이유 없이 임금과 근로조건에서 불리하게 처우 받을 때 노동위원회에 차별시정을 신청할 수 있다. 그러나 노동위원회에 접수된 차별시정 신청건수는 2008년 1,968건에서 2009년 100건으로, 차별시정을 한 근로자의 소속기업은 2008년 56개소에서 2009년 48개소로 크게 감소하였다. 차별시정건수가 감소한 것은 비정규근로자가 차별시정을 하더라도 실제 시정명령이 내려질 가능성이 작아 효과가 없다고 판단하여 신청을 하지 않았기 때문으로 보인다.

## 2. 비정규직법 시행에 대한 기업의 대응방안과 100만 해고대란설

고용의 주체인 기업은 비정규직법에 대해 어떻게 대응하고 있을까. 비정규직법 시행에 대한

기업의 대응방안은 ① 비정규직의 정규직화, ② 무기계약직 등 분리직군제(하위직군제) 신설, ③ 외주(하도급)·과건, ④ 계약기간(2년 이내) 종료 후 계약해지, ⑤ 기타(기간제 계약 다시 체결, 미계약 형태로 계속 비정규직으로 근무)로 구분된다.

2007년 비정규직 시행 후 기간제근로자의 경우 2년이 경과하면 정규직으로 전환되게 되었다. 2009년 상반기 정부는 '기간제법 시행이 2년이 되면 108만 명의 비정규직이 해고될 것'이라는 이른바 '100만해고대란설'을 언급하면서 비정규직의 정규직으로의 전환기간을 3~4년으로 연장하는 것을 주된 내용을 한 비정규직법 개정을 적극 추진하였으나 야당과 노동계의 반대로 개정되지 못하였다.

이른바 100만 대란설이 실현되지 못한 이유는 무엇인가. 정부는 2009년 9월 '사업체 기간제 실태조사'를 발표하였다. 조사결과에 따르면 법상 기간제한 규정이 적용되는 계약기간만료자는 19,760명 가운데 '정규직 전환'은 36.8%(7,276명), '계약종료(해고)' 37.0%(7,320명), '기타' 26.1%(5,164명)로 나타났다. 기간제근로자의 정규직 전환율이 36.8%로 낮은 것으로 보이지만, 기타의 내용을 자세히 살펴보면 달라진다. 기타는 '기간제계약을 다시 체결', '법과 관계없이 관행대로 기간제로 고용', '방침을 정하지 못함' 등이다. 기간제법상 계속 고용된 근로자의 신분은 기간제 근로자에서 무기계약직으로 그 신분이 전환된 것으로서 사실상 정규직으로 간주해도 무방하다. 무기계약직으로 전환된 근로자에게 계약해지를 통보하면 부당해고가 되기 때문이다.

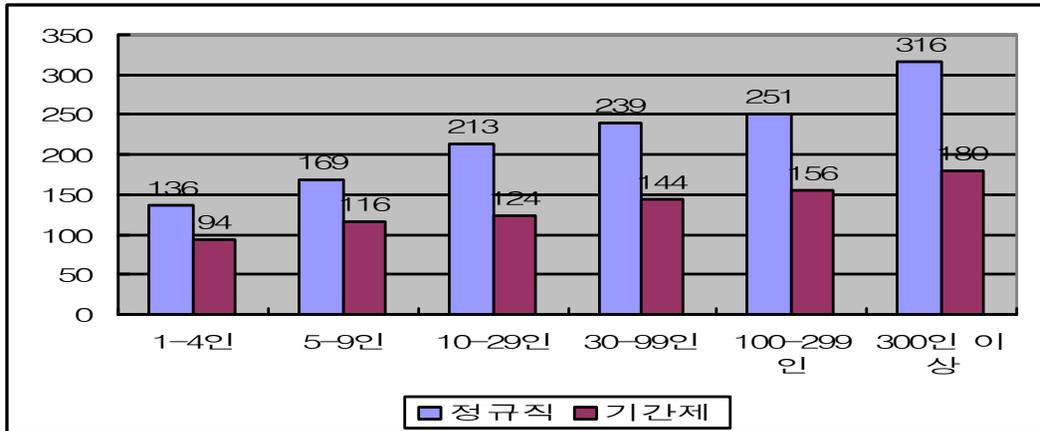
이는 2010년 7월 노동부가 발표한 '사업체 기간제 근로자 현황조사'에서도 2년 넘게 일한 계약직의 80% 이상이 정규직으로 전환(14.7%)되거나 무기계약직(55.4%)으로 계속 일하고 있는 것에서도 여실히 나타나고 있다.

노동부의 조사에 따르면, 2010년 4월 기준으로 근무 1년 6개월 이상 된 계약기간 만료자(14,254명) 가운데 계약종료 23.5%(3,353명), 정규직 전환 14.7%(2,101명), 계속 고용 55.4%(7,892명), 방침 미정 6.4%(909명)인 것으로 나타났다. 기업규모별로는 300인 이상 사업체의 경우 계약종료와 계속고용의 비중이 각각 54.3%와 26.1%인 반면, 5~299인 사업체의 경우 각각 17.1%와 61.5%로 기업규모별로 현격한 차이를 보인다.

사업체규모별로 계약만료자 조치방안이 다른 이유, 즉 대기업일수록 계약 종료(해고)의 비중이 높고, 중소기업에서는 계속고용의 비중이 높은 이유는 무엇인가. 먼저 영세사업장일수록 사용자와 근로자 모두 기간제법을 모르는 경우가 많기 때문인 것으로 보인다. 이는 기간만료를 이유로 한 부당해고 구제신청건수가 거의 없다는 데서도 잘 나타난다.

<그림 15> 사업체규모별 정규직과 기간제의 평균임금비교

(단위 : 만 원)



설명력이 좀 더 높은 이유로는 기업 간 고용형태 간 임금격차가 크기 때문이다. 우리나라의 경우 사업체규모별 임금격차도 크지만 특히 대기업일수록 고용형태 간 임금격차가 큰 편이다. 300인 이상 대기업의 경우 정규직의 평균임금은 316만 원이지만 기간제는 180만 원으로 정규직의 57%에 지나지 않는다(통계청, 2009.8).<sup>6)</sup> 또한 영세사업장의 경우 <그림 15>에서 보는 바와 같이 임금수준이 낮을 뿐만 아니라 근로형태 간 임금격차도 대기업에 비해 크지 않고, 또한 직장이동이 빈번하기 때문에 계속고용의 비중이 높은 것으로 해석된다.<sup>7)</sup>

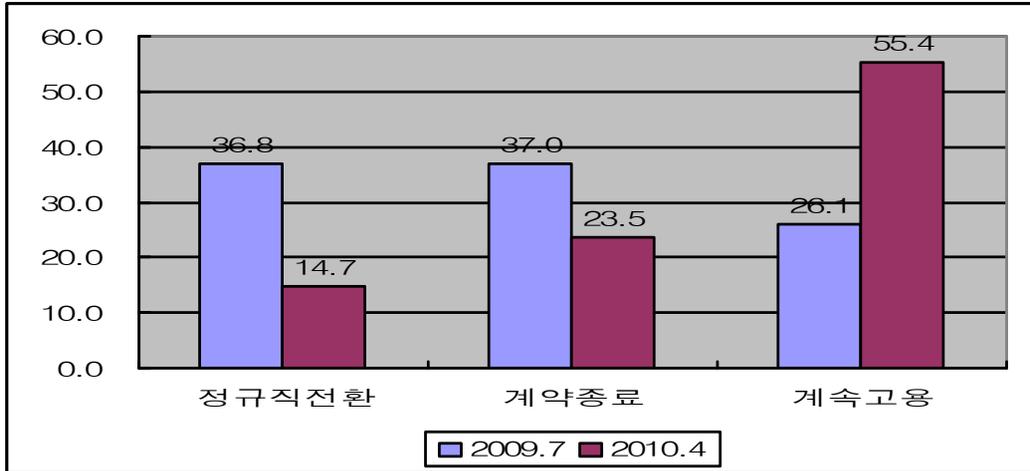
한편, 2009년 조사방법과 2010년 조사방법이 달라 직접 비교는 어렵지만 2009년과 2010년 기간제 근로자의 계약만료 후 조치현황을 비교하면 정규직 전환과 계약종료의 비중이 감소하고 계속고용의 비중이 급격히 증가한 것으로 나타났다.

6) 근속연수, 인적 특성 등의 차이는 고려하지 않은 것이다. 근속연수는 정규직이 11.2년인데 반해 한시근로자는 2.8년에 지나지 않는다.

7) 2008년 기준으로 사업체 종사자 1,628만 8천명 중 1-4인규모 사업장 종사자의 비중은 29.9%, 5-9인 규모 12.1%, 10-49인 규모 24.1%로 100인 미만 규모에 전체 종사자의 76.1%가 근무하고 있다. 100-299인 규모는 10.5%, 300인 이상 규모 종사자 비중은 13.4%에 지나지 않는다(통계청, 전국사업체조사). 300인 이상 대기업 종사자의 비중은 1995년 18.5%에서 2000년에는 10%로 크게 감소한 다음 2005년 11.8% 2006년 12.4%, 2007년 12.9%, 2008년 13.4%로 조금씩 증가하고 있다.

<그림 16> 기간제 근로자의 계약 만료자 조치현황

(단위: %)



자료 : 노동부, 사업체 기간제근로자 실태조사 결과, 2009.9.5  
고용노동부, 사업체 기간제근로자 현황조사, 2010.7.15

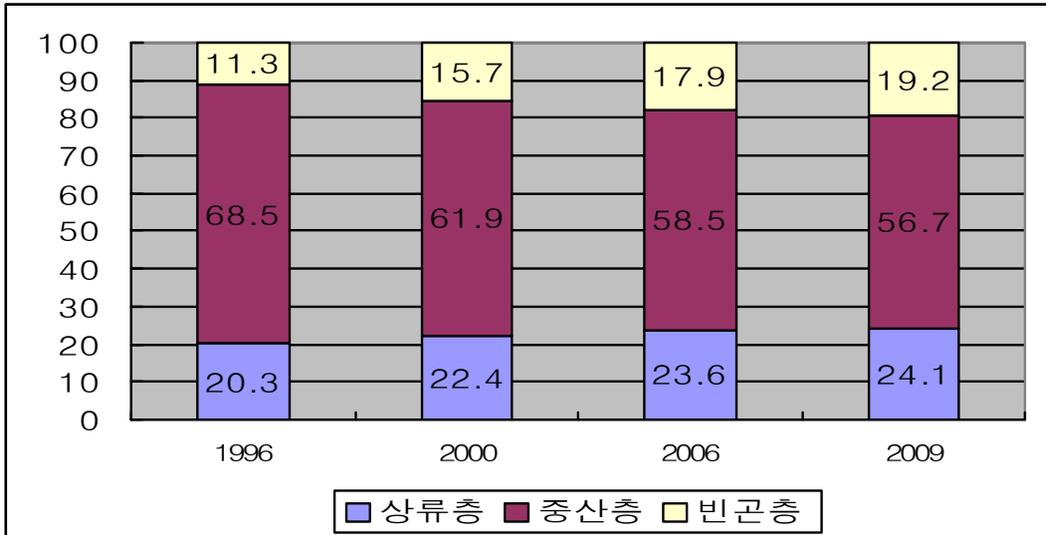
#### 四. 개선방안

외환위기 이후 중산층 비중의 감소와 빈곤층 비중의 증대로 소득의 불평등이 심화되고 있는 것으로 나타났다. 경제협력개발기구(OECD)의 기준에 따르면 전체 가구를 소득순으로 세웠을 때 가운데에 해당되는 '중위소득'의 50~150%의 소득을 갖는 가구를 중산층으로 규정한다. 그보다도 소득이 많으면 상류층, 적으면 빈곤층이다.

<그림 17>에서와 같이 가처분소득을 기준으로 할 경우 중산층의 비중은 1996년 68.5%에서 2009년에는 56.7%로 무려 11.8%포인트나 감소하였다. 2009년과 1996년 대비 상류층으로 올라간 비중은 3.8%포인트에 지나지 않지만, 빈곤층으로 내려간 비중은 7.9%포인트에 이르러 계층 상승이 어렵다는 사실을 여실히 증명하고 있다. 이와 같은 현상을 설명하는 데는 패자부활이 어려운 사회로의 진입, 사회안전망의 미흡, 직업의 양극화(고소득직종은 꾸준히 고임금을 받고 저소득 직종은 저임금을 받는 현상), 가족기능의 해체와 고령화 등 다양한 요인이 있지만, 1997년 외환위기 이후 전개된 정규직 중심의 고용조정과 비정규직의 함정, 비정규직의 증가와 정규직과의 차별 대우 등 비정규직 문제가 상당정도 기여하고 있다는 사실은 부인하기

어렵다.

<그림 17> 중산층 비중 추이



자료 : 유경준 외, 중산층의 정의와 추정, KDI 재정·사회정책동향, 2008년 상반기, 84-96, 2008.6, 한국개발연구원

## 1. 비정규직을 보는 시각

비정규직문제를 언급할 때 가장 유의하여야 할 사항은 정규직은 “선(善)이고, 비정규직은 악(惡)”이라는 이분법에서 벗어날 필요성이 있다. 이는 다음과 같은 점에 기인한다.

첫째, 같은 정규직이라고 하더라도 대기업과 영세기업 간 근로조건이 천양지차인 것처럼 비정규직 내에서도 처우의 격차가 적지 않다는 점이다. 예를 들면 한시근로의 경우 전체 임금평균은 월 130만 원이지만 300만 원 이상 받는 한시근로자수도 18만 9천 명(5.4%)에 이른다. 이는 정규직과 비정규직이라는 집단 간 차이에도 유의하여야 하지만 정규직과 비정규직을 불문하고 집단 내 차이에도 유의하여야 함을 시사한다.

둘째, 비정규직 근로자 중에서는 자발적 사유로 비정규직을 선택한 근로자도 적지 않기 때문이다. 일자리 선택 동기 중 근로조건 만족, 육아가사 병행, 노력한 만큼의 수입, 안정적인 일자리를 자발적인 사유로 간주할 경우 자발적인 사유로 비정규직이라는 일자리를 선택한 비

중도 한시근로 48.8%, 시간제 38%, 비전형 32.9%, 비정규직 전체로는 42.7%로 나타났다. 셋째, 비정규직을 2등 국민 나아가 3등 국민으로 바라보는 사회의 부정적인 인식 개선과 아울러 비자발적 비정규직이 비정규직의 함정에서 하루 빨리 벗어날 수 있는 환경 조성에 나서야 할 것이다.

비정규직 내 집단 간 차이와 자발적 사유에 따른 비정규직이라는 일자리 선택에도 불구하고 비정규직이 정규직으로의 가교로서의 기능보다는 함정으로서의 기능이 커다는 점과 정규직과의 차별대우가 여전히 이루어지고 있다는 점에 유의할 필요성이 있다. 비정규직문제와 아울러 대기업과 중소기업간 근로조건의 현격한 격차와 사실상 원청회사의 비정규직으로 일하고 있는 사내하청 근로자문제는 우리 사회가 시급히 해결하여야 중요한 과제로 대두되고 있다.

비정규직문제에 대한 개선방안에는 다양한 논의가 이루어져 왔지만 여기서는 정규직전환과 차별시정에 주안점을 두어 설명한다.

## 2. 정규직 전환

비정규직 문제를 해결하기 위한 가장 쉽지만 어려운 과제는 모든 비정규직을 정규직으로 전환하는 것이다. 비정규직을 정규직으로 전환하는 방안은 정규직 전환에 따른 기업의 인건비 부담 급증과 해고의 경직성을 고려할 때 모든 기업에서 쉽게 도입할 수 있는 방안은 아니다. 스페인과 우리나라 타타대우상용차의 사례를 살펴보자.

스페인인 1984년 기간제 사용에 대한 사유제한규제를 철폐하는 법 개정 이후 기간제 근로자의 비중이 전체 임금근로자의 1/3수준으로 크게 증가하자 노사정은 1997년 사회적 협약을 체결하게 된다. 핵심내용은 비정규직을 정규직으로 전환하거나 정규직 채용이 어려운 청년실업자, 장기실업자 및 중고령실업자를 정규직으로 채용할 경우 기업의 고용보담, 즉 기업의 정규직 해고비용 경감<sup>8)</sup>과 아울러 사회보장비 경감<sup>9)</sup>이었다. 스페인 노사정은 1997년 협약은 4년 한시협약인 관계로 2006년 ‘비정규직 감축과 정규직 전환’을 위한 새로운 사회적 협약을 체결하였다. 주된 내용을 보면 첫째, 기간제 근로 사용 시 기간제한과 갱신회수 제한규제를 동시에 도입하였다. 총기간은 2년 이내로 제한하고 이 기간 내에 2번을 초과하는 근로계약을 체결하지 못하게 하였다. 둘째, 정규직 채용(기간제 근로자의 정규직 전환 및 신규채용)에 대해서는

8) 부당해고수당을 종전 근무연수 1년당 45일분에서 33일분으로 경감하고, 최고 42개월분에서 24개월분으로 감축.

9) 기업의 사회보장 분담금을 2년간 40~60% 감액.

금전적 지원(유인)을 강화하는 것이었다. 구체적으로는 ① ‘근속연수 1년당 33일분 임금’의 수준으로 해고수당 경감, ② 2006년 말까지 정규직으로 전환되는 기간제 근로자 1인당 연간 800유로의 임금보조금을 3년간 한시적으로 정부가 지급하고, ③ 정규직으로 신규 채용하는 경우 1997년 사회협약에서는 취약계층근로자에게만 한정되었던 것을 모든 근로자로 확대하여 1인당 500~3200유로의 임금보조금을 4년간 지급하는 것이었다. 이러한 사회적 협약의 시행으로 2006년 후반기에 정규직 고용이 41%나 증가하였다. 스페인 사례는 비정규직을 줄이기 위해서는 비정규직 사용에 대한 억제와 아울러 정규직 전환 및 정규직 고용에 대한 인센티브 부여가 보다 효과적이라는 것을 시사한다.

한편, 우리나라에서는 2009년 4월 국회에서 추가경정예산을 처리할 때 비정규직의 정규직 전환을 촉진하기 위해 정규직전환지원금을 마련하기로 합의하였다. 2009년 7월부터 비정규직을 정규직으로 전환한 기업에 대해 근로자 1인당 사회보험료 7만 원, 전환지원금 18만 원 등 매월 25만 원을 최장 18개월 지급한다는 내용이었다. 정규직전환지원금 예산은 2009년 1,250억 원, 2010년 5,460억 원, 2011년 2,095억 원 등 모두 8,805억 원이 투입되어 2009년 10만 명, 2010년 12만 3천명 등 22만 3천명의 비정규직이 혜택을 볼 것으로 예상되었다. 그러나 기간제법, 파견근로보호법 등 비정규직 관련 4개법의 제·개정이 국회에서 확정될 때까지 그 집행을 유보하다는 부대의견을 달아 여야 간 이견으로 관련법안이 국회를 통과하지 못함에 따라 2009년도 예산을 집행하지 못하는 결과를 초래하였다. 2010년 예산 5,460억 원도 전액 삭감되었다.

우리나라에서 정규직 전환지원금이 무산되게 된 데에는 여당과 야당 간의 이견에 따른 법개정 무산, 정규직 전환지원금이 지급될 경우 기업의 채용관행이 먼저 비정규직 채용을 한 다음 정규직으로 전환할 관행의 고착화에 대한 정부의 우려, 정규직 전환 후 연공급적 임금인상에 대한 우려 등이 복합적으로 작용한 것으로 판단된다. 참고로 우리나라와 스페인의 임금의 연공성을 비교하면 제조업 남성의 경우 근속연수1년 미만의 임금을 100으로 하였을 때 근속연수 20년 이상은 한국은 241.0%인데 비해 스페인(20-30년 미만)은 175.2%로 우리나라 임금의 연공성이 높은 것으로 나타났다(<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>).

다음으로는 비정규직을 정규직으로 전환한 기업사례 중 타타대우상용차의 사례를 소개한다. 노사는 2003년부터 노사가 교섭을 통해 매년 일정수의 비정규직을 정규직으로 전환하기로 합의함에 따라 2003년부터 매년 25~50명의 비정규직(사내 하청 소속, 즉 간접고용 비정규직)을 정규직으로 전환하여 2009년까지 200여 명이 정규직으로 전환하였다. 정규직으로의 전환이 가능한 이유로서, 회사는 ① 비정규직에게는 정규직화라는 인센티브를 제공해 비정규직의 충성심과 생산성 향상 노력 유발이 가능하고, ② 정규직 노조에게는 비정규직의 정규직화 요구를 수

용하여 안정적인 노사관계 구축이 가능하다는 의견을 제시하고 있다. 노조측 요인으로는 ① 생산직과 사무직이 단일노조로 통합되어 있고, ② 다른 회사의 노조처럼 정파 조직으로 분화되지 않았다는 점이 제시되고 있다. 타타대우상용차의 사례는 정규직노조의 역할과 아울러 회사의 비정규직 전환에 대한 의지가 중요함을 시사한다.

한편, 2010년 7월 22일 대법원은 대규모 제조업체의 사내하청 근로자에 대한 ‘도급’·‘파견’ 논란에 중지부를 찍는 판결을 내놓았다(2008두4367 부당해고및부당노동행위구제제심판정취소)<sup>10)</sup>.

사건의 개요는 다음과 같다. 현대자동차 사내협력업체에 고용된 근로자가 2년이 경과한 이후에도 현대자동차에 의해 사용되다가 현대자동차 소속 사내협력업체로부터 해고를 당한 사내하청근로자들이 부당해고라고 소송을 낸 사건이다. 노동계는 사내하청을 ‘도급계약을 위장한 불법파견’으로, 사용자는 ‘도급계약이라고 각각 주장하여 왔다. 논쟁의 핵심은 ‘사내하청 근로자의 사용자가 누구냐?’라는 점이다. 판결의 핵심은 ‘적법 근로자파견이든 불법 근로자파견이든’ 간에 사내하청업체는 ‘인력파견회사’에 지나지 않고, 대기업 원청업체가 사내하청근로자의 ‘실질 사용자’라는 것이다. 구 파견근로자보호등에관한법률은 ‘사용사업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다’(제6조 제3항)라고 규정하고 있다<sup>11)</sup>. 따라서 현대자동차는 사내협력업체의 근로자를 2년이 경과한 시점에서부터 직접고용한 것으로 간주하여야 한다는 것이다. 해고된 근로자들은 현대자동차에 대해 체불임금 지급을 요구할 것으로 보여 해고근로자들이 집단소송에 나설 경우 원청회사가 지불하여야 할 금액은 막대할 것으로 보인다.

---

10) 대법원 판례의 의미와 영향에 대해서는 박영기(2010.8) 참조

11) 사용사업주가 파견근로자를 2년 이상 고용할 경우 ‘직접고용한 것으로 간주한다’ 즉 직접고용간주규정은 2006년 12월 21일 법 개정으로 삭제되고 대신 ‘사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하여야 한다(고용의무)는 조항(제6조의 2 고용의무)이 신설되었다. 고용의무조항을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 않은 경우에는 3천만 원 이하의 과태료가 부과된다(제46조). 개정 파견법은 2007년 7월 1일부터 시행된다.

<표 4> 주요 기업의 사내하청 현황

(단위 : 명, %)

기업명	종업원 수	생산직근로자 수	사내하청근로자	사내하청 비중
현대자동차	55,889	31,661	7,693	24.3
기아자동차	32,624	21,601	2,576	11.9
현대모비스	6,143	2,218	2,684	121.0
현대삼호중공업	4,415	2,993	8,000	267.3
한진중공업	4,167	1,421	4,255	299.4
STX조선	2,518	1,029	4,077	396.2
타타대우상용차	-	1,001	241	24.1
만도	3,811	2,267	163	7.2

자료 : 매일노동뉴스, 2010.7.27.자

그동안 제조업체에서는 자동차뿐 아니라 자동차부품, 전자, 철강, 조선 등에서 사내하청이 일반화되어 왔다. 노동부가 2008년 고용보험에 등록된 300인 이상 대규모사업장을 조사한 '사내하청급 현황'에 따르면 963개 사업장 근로자 168만 5,995명 중 36만 8,590명(21.9%)이 사내하청근로자인 것으로 나타났다. 제조업의 사내하청근로자 비중은 조선업계와 철강업계가 각각 55%(79,160명), 41.5%(28,912명)로 1, 2위를 차지한다. 개별 기업별로 사내하청근로자현황을 보면 현대자동차는 생산직 근로자 대비 사내하청 근로자의 비중이 2009년 기준으로 24.3%이지만, 현대모비스는 121%, 현대삼호중공업과 하진중공업, STX조선에서는 200%가 훨씬 넘는다.

이번 대법원의 판결, 즉 2년 이상 파견 근무한 경우 직접 고용한 것으로 간주된다는 판결은 구 파견근로자보호등에관한법률의 적용을 받는 원청회사 사내협력업체에 종사한 근로자로서 2007년 7월 1일 현재 시점 기준으로 2년 이상이 경과한 사내하청근로자에게만 적용된다는 점에 유의하여야 한다. 2007년 7월 1일 시점에서 2년이 경과하지 않았거나 그 이후 채용된 근로자에 대해서는 2년이 경과하더라도 고용의제(직접고용간주)가 아닌 고용의무가 적용된다는 점에서 차이가 있다. 고용의제이던 고용의무이던 간에 원청회사가 사내하청회사의 실질적인 사용자라는 점에는 아무런 차이가 없는 만큼 대기업은 편법을 사용하기 보다는 사내하청근로자의 정규직전환에 많은 노력을 경주하여야 할 것이다.

비정규직의 정규직으로의 전환을 도모하기 위해서는 사용자의 의지, 정부의 지원 못지않게 노동조합과 근로자의 노력도 중요하다. 기업이 정규직 채용을 꺼리는 이유는 해고의 어려움도 있지만 연공급적인 임금인상에도 상당부분 기인한다는 점이 적지 않다는 점을 감안하면 임금체계 개선도 이루어져야 할 것이다.

그러나 정규직 전환이 만병통치약은 아니다. 1987년 6·29 민주화선언 이후 노동운동이 활성화된 다음 산업별, 직종별, 성별 임금격차는 축소되었지만 기업규모별 임금격차와 기업복지 격차는 더욱 확대되고 있을 뿐 아니라 50인 미만 사업장의 종사자가 66.1%, 300인 이상 사업장의 종사자는 13.4%에 지나지 않고, 대기업 종사자의 비중이 감소하고 있다는 사실은 비정규직의 정규직 전환이 비정규직 문제 해결을 위한 정답이 아니라는 점을 시사한다. 최근 논란이 되고 있는 대기업과 중소기업 간 상생을 위한 대기업의 사회적 책임이 요구된다. 이와 아울러 정규직과 비정규근로자간 숙련격차를 해소하기 위한 직업훈련이 보다 강화될 필요성이 있다.

### 3. 차별 시정 및 근로감독 강화

차별시정건수에서 알 수 있듯이 근로자들이 차별시정을 할 수 있을 만큼 현실은 그리 간단하지는 않다. 노동위원회에 접수된 사건 중에서 기간만료를 이유로 한 부당해고구제신청을 찾아보기 어렵다는 사실에서도 잘 나타난다. 영세사업장의 근로자들의 경우 기간제법을 잘 모르고 있고, 영세사업장의 근로조건이 열악하기 때문에 직장이동이 빈번하고, 시정요구를 하더라도 실익이 없다는 점에 기인하는 것으로 보인다.

특히 영세사업장의 경우 2년 이상 일한 기간제 근로자가 정규직으로 전환되기보다는 계속고용의 형태로 근무하는 것으로 나타났다. 2년 이상 계속고용의 경우에는 기간제법에 따라 사실상 정규직의 신분을 갖는 것으로 이해해도 무방하다. 2년 이상 계속 고용된 근로자에게 계약 해지를 통보하면 부당노동행위가 된다는 사실을 영세사업장의 사용자나 근로자 모두 모르고 있다. 또한 임금 등 근로조건측면에서도 기존 정규직과의 차별을 인식하지 못할 가능성도 적지 않으므로 특히 영세사업장의 사용자와 근로자에 대한 사업장지도(근로감독 강화)와 홍보를 강화할 필요성이 있다.

## 참고 문헌

- 고용노동부(2010.7.15), 사업체 기간제근로자 현황조사.
- 김대일(2009), '비정규직 고용형태의 유발요인 : 공급 및 수요측면', 유경준 편 비정규직 문제 종합연구, 한국개발연구원.
- 노동부(2009.9.5), 사업체 기간제근로자 실태조사 결과.
- 남재량·김태기(2000), "비정규직, 가교(Bridge)인가 함정(Trap)인가", 노동경제논집 제23권 제2호, 81~116쪽, 한국노동경제학회.
- 남재량(2008), 노동시장의 동태적 특성에 관한 연구, 한국노동연구원.
- 매일노동뉴스, 2010.7.27자
- 박영기(2010.8), "불법파견시에도 파견근로자에 대한 고용의제(고용의무)가 적용된다는 대법원 판례(2010.07.22, 대법 2008두4367)의 의미와 영향".
- 유경준 편(2009), 비정규직 문제 종합연구, 한국개발연구원.
- 유경준·최바울(2008.6), "중산층의 정의와 추정", KDI 재정·사회정책동향, 2008년 상반기.
- 통계청, 경제활동인구조사 부가자료 원 자료, 각년도, 8월.
- 통계청(2009.8), 2009년 8월 근로형태별 부가조사결과, 원 자료.

<http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/setupModifyTableLayout.do>



밑글 4

기간제근로자(근로계약의  
기간을 정한 근로형태에  
종사하는 근로자) 보호법리

문무기 교수



종래 근로기준법은 기간제 근로계약 즉, 기간의 정함이 있는 근로계약(有期勤勞契約)에 대하여 원칙적으로 1년으로 제한했었지만, 2007년 7월 1일부터 시행된 「기간제및단시간근로자보호등에 관한법률」에서는 이를 최장 2년으로 연장하였다. 최근 정부·여당이 이를 다시 3년으로 재연장하려는 입법적 시도를 감행한 바 있지만 아직까지는 2년의 제한이 유효하며, 이 제한기간을 초과하면 그 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약(無期勤勞契約)을 체결한 자로 보아 근로기준법 제23조 제1항에서 규정하는 “해고의 정당한 사유”라는 요건을 충족해야 된다. 주의할 것은 근로계약의 기간이 만료되면, 위의 기단법상 제한기간 초과를 제외하고, 근로계약이 당연 종료됨을 원칙으로 하므로 근로기준법 제23조의 보호를 받을 수 없다는 점이다.

우리 법원은 종래 근로계약의 기간은 노사 당사자의 자유로운 의사에 따라 임의적으로 정할 수 있다는 원칙 하에, 근로기준법의 규정 취지를 고려하여 사용자에 대해서는 근로계약상 1년을 초과하여 정해진 기간을 반드시 준수해야 할 요건으로 보되, 근로자의 입장에서는 법의 상한 기간만 경과하면 언제든지 자유롭게 근로계약을 파기할 수 있는 것으로 보았다(대법원 전원합의체 1996. 8. 29. 선고, 95다5783 판결[한국케이디케이사건]).

한편, 법원은 “근로계약 기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다.”는 원칙을 고수하면서, 그 예외로서 기간의 정함에도 불구하고 ‘특별한 사정’이 있어서 기간의 정함이 없는 근로계약과 마찬가지로 근로기준법상 해고제한의 보호법리가 적용되는 두 가지 경우를 허용하고 있다.

그 하나는 ‘장기간에 걸쳐서 근로계약 기간의 갱신(= 기간만료 및 자동적 갱신체결)이 반복되어 그 「기간의 정함이 단지 형식에 불과하게 된 경우」에는 사실상 근로계약의 기간을 정하지 않은 근로의 경우와 다를 바가 없게 되는 것이고, 그 경우에 사용자가 정당한 사유 없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효’라는 법리이다(대법원 1994. 1. 11. 선고, 93다17843 판결[연세대학교 한국어학당사건]; 대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결).

다른 하나의 예외는 ‘근로자가 기간 만료 후에 사용자와의 근로계약이 갱신될 것이라는 데 대한 합리적인 기대를 갖게 하는 특별한 사정이 있다면 이는 사실상 근로계약 기간의 정함이 없는 것과 다를 바가 없으므로, 이러한 경우 사용자가 사회통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유 없이 근로자와의 근로계약 갱신을 거절하는 것은 근로계약의 갱신에 대한 근로자의 정당한 기대를 침해하는 것으로서 무효’라는 논리이다. 즉, 최근 주목받고 있는 이른바 「기간제 근로계약의 갱신 기대권」이라는 법리이다(대법원 2005. 7. 8. 선고, 2002두8640 판결[한국문화정책개발원사건]; 대법원 2007. 10. 11. 선고, 2007두11566 판결[한세대학교사건]).

대법원 판례 중에는 이러한 두 가지 예외 즉, '반복 갱신에 따른 계약기간의 형해화(形骸化) 법리'와 '갱신기대권 법리'를 모두 인정(= 겸용)하는 사례도 적지 않다(대법원 2003. 11. 28. 선고, 2003두9336 판결; 대법원 2006. 2. 24. 선고, 2005두5673 판결[한국시각장애인연합회사건]; 대법원 2007. 9. 7. 선고, 2005두16901 판결[조선일보사사건]).

**<검토> 비정규직(非典型, atypical) 근로자의 개념**

: 고전적(통상적)인 근로형태의 각 요소 중에서 어느 하나라도 다른 성격을 가지는 근로형태에 종사하는 근로자

- i) 근로계약상 사용자를 노무제공의 **상대방**으로 하고,
- ii) **기간**의 정함이 없는 근로계약에 기초하여,
- iii) 통상적인(동일·유사 업종에 종사하는 근로자의 평균적인) **근로시간** 동안,
- iv) 사용자가 선택하여 정해 놓은 **작업 장소**에서,
- v) 사용자의 구체적·직접적인 **지휘·명령** 아래에서 행해지는 근로의 형태

**<검토> 기간의 정함이 있는 근로계약(有期勤勞契約)의 효력**

근기법 제16조: 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고 근로계약기간은 1년을 초과하지 못한다  
(기단법 시행시점인 2007. 7. 삭제)

- cf) 민법 제659조: 3년 초과 고용계약은 3년 경과시 해지통고, 3월 경과시 해지 효력
- 민법 제660조: 무기(無期) 고용계약은 언제든지 해지통고, 해지통고 후 1월 경과시 해지 효력

**<검토> 기간을 정한 근로계약의 기간만료 ⇒ 기단법 제4조, 제5조, 동법 시행령 제3조**

- 근로계약기간의 만료에 의해 근로계약은 당연 종료됨이 원칙
- 계약기간의 갱신을 반복하여 기간설정이 형식에 불과한 경우 ⇒ 해고 정당성 법리

cf) 민법 제662조: 고용기간 경과후 노무계속시 상당기간 이의제기 없으면 동일조건 고용의제(擬制)

**<참조판례> 대법원 전원합의체 1996. 8. 29. 선고, 95다5783 판결(한국케이디케이사건)**

“(구)근로기준법 제21조의 근로계약기간 제한규정의 입법취지는 장기의 근로기간을 정함으로 인하여 근로자가 퇴직의 자유를 제한당하게 됨으로써 장기간 근로의 계속을 강요당

하는 것을 방지할 목적으로 근로자 보호를 위하여 1년을 초과하는 근로계약 기간부분의 근로관계에 있어서 근로자에게 퇴직의 자유를 보장하려는 것에 있다. 그러므로 근로계약 기간은 단지 근로계약의 존속기간에 불과할 뿐 (구)근로기준법 제20조 소정의 근로조건에 해당하지 아니하므로 근로계약 당사자는 원칙적으로 이를 임의로 정할 수 있다. 따라서 1년을 초과하는 근로계약 기간을 정하여 근로계약을 체결하였다 하더라도 그 계약기간의 정함 자체는 유효하므로 약정기간 범위내에서는 사용자는 (구)근로기준법 제21조를 근거로 단순히 근로자에게 1년의 기간이 경과하였음을 이유로 근로관계의 종료를 주장할 수 없고, 다만 근로자는 1년이 경과한 후에는 언제든지 당해 근로계약을 해지할 수 있다. 한편 근로 계약 기간을 정한 경우에 있어서 근로계약 당사자 사이의 근로관계는 특별한 사정이 없는 한 그 기간이 만료됨에 따라 사용자의 해고 등 별도의 조치를 기다릴 것 없이 당연히 종료된다고 할 것이다.”

<참조판례> 대법원 제2부 1994. 1. 11. 선고, 93다17843 판결(연세대학교 한국어학당사건)

“기간을 정하여 채용된 근로자라고 할지라도 장기간에 걸쳐서 그 기간의 갱신이 반복되어 그 정한 기간이 단지 형식에 불과하게 된 경우에는 사실상 기간의 정함이 없는 근로자의 경우와 다를 바가 없게 되는 것이고, 그 경우에 사용자가 정당한 사유없이 갱신계약의 체결을 거절하는 것은 해고와 마찬가지로 무효이다”

≡ 대법원 2006. 12. 7. 선고, 2004다29736 판결(○○입시학원사건) 등

<참조판례> 대법원 2007. 10. 11. 선고, 2007두11566 판결(한세대학교사건)

“근로자가 기간 만료 후에 사용자와의 근로계약이 갱신될 것이라는 데 대한 합리적인 기대를 갖게 하는 특별한 사정이 있다면 이는 사실상 근로계약 기간의 정함이 없는 것과 다를 바 없으므로, 이러한 경우 사용자가 사회 통념상 상당하다고 인정되는 합리적인 이유 없이 근로자와의 근로계약 갱신을 거절하는 것은 근로계약의 갱신에 대한 근로자의 정당한 기대를 침해하는 것으로서 무효이고, 또한 이에 대하여는 부당해고에 대하여와 마찬가지로 지방노동위원회의 구제명령이 가능하다고 할 것이다.”

≡ 대법원 2005. 7. 8. 선고, 2002두8640 판결(한국문화정책개발원사건) 등

<참조판례> 대법원 2003. 11. 28. 선고, 2003두9336 판결(S미술고등학교사건)

“시간강사들은 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근

로를 제공하는 근로기준법상의 근로자에 해당한다. <중략> 학교의 시간강사로 위촉된 후 별다른 하자가 없는 이상 근로계약기간을 1년 단위로 정하여 순차 갱신하는 형식으로 근무하여 왔고, 학교로부터 강의배정을 받으면 학교에게 각종 준수사항을 지킬 것을 서약하는 내용과 강사위촉기간을 1년으로 하는 서약서에 서명하여 제출하는 방식으로 근로계약을 갱신하여 온 사실 등으로 보면, 학교와 시간강사 사이에는 별다른 하자가 없는 이상 계속 근무할 수 있다는 기대관계가 존속되어 왔다고 할 것이므로 학교와 시간강사 사이에 정한 근로계약기간은 단지 형식에 불과하게 되어 사실상 기간의 정함이 없는 근로자와 다를 바가 없다.”

≍ 대법원 2006. 2. 24. 선고, 2005두5673 판결(한국시각장애인연합회사건); 대법원 2007. 9. 7. 선고, 2005두16901 판결(조선일보사사건) 등

**기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률**

제2조 (정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. <개정 2007.4.11>

1. ‘기간제근로자’라 함은 기간의 정함이 있는 근로계약(이하 ‘기간제 근로계약’이라 한다)을 체결한 근로자를 말한다.
2. ‘단시간근로자’라 함은 「근로기준법」 제2조의 단시간근로자를 말한다.
3. ‘차별적 처우’라 함은 임금 그 밖의 근로조건 등에 있어서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 말한다.

제3조 (적용범위) ①이 법은 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다.

- ②상시 4인 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령이 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다.
- ③국가 및 지방자치단체의 기관에 대하여는 상시 사용하는 근로자의 수에 관계없이 이 법을 적용한다.

제2장 기간제근로자

제4조 (기간제근로자의 사용) ①사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

1. 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우
  2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
  3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
  4. 「고령자고용촉진법」 제2조 제1호의 규정에 의한 고령자와 근로계약을 체결하는 경우
  5. 전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우와 정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일 자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
  6. 그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우
- ②사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.

제5조 (기간의 정함이 없는 근로자로의 전환) 사용자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고자 하는 경우에 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간제근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

#### 제4장 차별적 처우의 금지 및 시정

제8조 (차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

②사용자는 단시간근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

제9조 (차별적 처우의 시정신청) ①기간제근로자 또는 단시간근로자는 차별적 처우를 받은 경우 「노동위원회법」 제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 ‘노동위원회’라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 3월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다.

②기간제근로자 또는 단시간근로자가 제1항의 규정에 따른 시정신청을 하는 때에는 차별적 처우의 내용을 구체적으로 명시하여야 한다.

③제1항 및 제2항의 규정에 따른 시정신청의 절차·방법 등에 관하여 필요한 사항은 「노동위원회법」 제2조제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회(이하 ‘중앙노동위원회’라 한다)가 따로 정한다.

④제8조 및 제1항 내지 제3항과 관련한 분쟁에 있어서 입증책임은 사용자가 부담한다.

제10조 (조사·심문 등) ①노동위원회는 제9조의 규정에 의한 시정신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계당사자에 대한 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 심문을 하는 때에는 관계당사자의 신청 또는 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항 및 제2항의 규정에 따른 심문을 함에 있어서는 관계당사자에게 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항 내지 제3항의 규정에 의한 조사·심문의 방법 및 절차 등에 관하여 필요한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

⑤노동위원회는 차별시정사무에 관한 전문적인 조사·연구업무를 수행하기 위하여 전문위원을 둘 수 있다. 이 경우 전문위원의 수·자격 및 보수 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제11조 (조정·중재) ①노동위원회는 제10조의 규정에 따른 심문의 과정에서 관계당사자 쌍방 또는 일방의 신청 또는 직권에 의하여 조정(調停)절차를 개시할 수 있고, 관계당사자가 미리 노동위원회의 중재(仲裁)결정에 따르기로 합의하여 중재를 신청한 경우에 중재를 할 수 있다.

②제1항의 규정에 따라 조정 또는 중재를 신청하는 경우에는 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청을 한 날부터 14일 이내에 하여야 한다. 다만, 노동위원회의 승낙이 있는 경우에는 14일 이후에도 신청할 수 있다.

③노동위원회는 조정 또는 중재를 함에 있어서 관계당사자의 의견을 충분히 들어야 한다.

④노동위원회는 특별한 사유가 없는 한 조정절차를 개시하거나 중재신청을 받은 때부터 60일 이내에 조정안을 제시하거나 중재결정을 하여야 한다.

⑤노동위원회는 관계당사자 쌍방이 조정안을 수락한 경우에는 조정조서를 작성하고 중재결정을 한 경우에는 중재결정서를 작성하여야 한다.

⑥조정조서에는 관계당사자와 조정에 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 하고, 중재결정서에는 참여한 위원전원이 서명·날인하여야 한다.

⑦제5항 및 제6항의 규정에 의한 조정 또는 중재결정은 「민사소송법」의 규정에 따른 재판상 화해와 동일한 효력을 갖는다.

⑧제1항 내지 제7항의 규정에 따른 조정·중재의 방법, 조정조서·중재결정서의 작성 등에 관한 사항은 중앙노동위원회가 따로 정한다.

제12조 (시정명령 등) ①노동위원회는 제10조의 규정에 따른 조사·심문을 종료하고 차별적 처우에 해당된다고 판정한 때에는 사용자에게 시정명령을 발하여야 하고, 차별적 처우에 해당하지 아니한다고 판정한 때에는 그 시정신청을 기각하는 결정을 하여야

한다.

②제1항의 규정에 따른 판정·시정명령 또는 기각결정은 서면으로 하되 그 이유를 구체적으로 명시하여 관계당사자에게 각각 교부하여야 한다. 이 경우 시정명령을 발하는 때에는 시정명령의 내용 및 이행기한 등을 구체적으로 기재하여야 한다.

제13조 (조정·중재 또는 시정명령의 내용) 제11조의 규정에 따른 조정·중재 또는 제12조의 규정에 따른 시정명령의 내용에는 차별적 행위의 중지, 임금 등 근로조건의 개선 및 적절한 금전보상 등이 포함될 수 있다.

제14조 (시정명령 등의 확정) ①지방노동위원회의 시정명령 또는 기각결정에 대하여 불복이 있는 관계당사자는 그 명령서 또는 기각결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 따른 중앙노동위원회의 재심결정에 대하여 불복이 있는 관계당사자는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③제1항에 규정된 기간 이내에 재심을 신청하지 아니하거나 제2항에 규정된 기간 이내에 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 시정명령·기각결정 또는 재심결정은 확정된다.

제15조 (시정명령 이행상황의 제출요구 등) ①노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

②시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 노동부장관에게 신고할 수 있다.

#### 제5장 보 칙

제16조 (불리한 처우의 금지) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.

1. 제6조제2항의 규정에 따른 사용자의 부당한 초과근로 요구의 거부
2. 제9조의 규정에 따른 차별적 처우의 시정신청, 제10조의 규정에 따른 노동위원회에의 참석 및 진술, 제14조의 규정에 따른 재심신청 또는 행정소송의 제기
3. 제15조제2항의 규정에 따른 시정명령 불이행의 신고
4. 제18조의 규정에 의한 통고

제17조 (근로조건의 서면명시) 사용자는 기간제근로자 또는 단시간근로자와 근로계약을 체결하는 때에는 다음 각 호의 모든 사항을 서면으로 명시하여야 한다. 다만, 제6호는 단시간근로자에 한한다.

1. 근로계약기간에 관한 사항
2. 근로시간·휴게에 관한 사항
3. 임금의 구성항목·계산방법 및 지불방법에 관한 사항
4. 휴일·휴가에 관한 사항
5. 취업의 장소와 종사하여야 할 업무에 관한 사항
6. 근로일 및 근로일별 근로시간

#### 제6장 벌 칙

제21조 (벌칙) 제16조의 규정을 위반하여 근로자에게 불리한 처우를 한 자는 2년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

제23조 (양벌규정) 사업주의 대리인·사용인 그 밖의 종업원이 사업주의 업무에 관하여 제21조 및 제22조의 규정에 해당하는 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 사업주에 대하여도 해당조의 벌금형을 과한다.

제24조 (과태료) ①제14조의 규정에 따라 확정된 시정명령을 정당한 이유 없이 이행하지 아니한 자는 1억 원 이하의 과태료에 처한다.

②다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 500만 원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제15조제1항의 규정을 위반하여 정당한 이유 없이 노동부장관의 이행상황 제출요구에 불응한 자
2. 제17조의 규정을 위반하여 근로조건을 서면으로 명시하지 아니한 자
- ③제1항 및 제2항의 규정에 따른 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 노동부장관이 부과·징수한다.
- ④제3항의 규정에 따른 과태료 처분에 불복이 있는 자는 그 처분의 고지를 받은 날부터 30일 이내에 노동부장관에 이의를 제기할 수 있다.
- ⑤제3항의 규정에 따른 과태료 처분을 받은 자가 제4항의 규정에 따라 이의를 제기한 때에는 노동부장관은 지체 없이 관할법원에 그 사실을 통보하여야 하며, 그 통보를 받은 관할법원은 「비송사건절차법」에 의한 과태료의 재판을 한다.
- ⑥제4항의 규정에 따른 기간 이내에 이의를 제기하지 아니하고 과태료를 납부하지 아니한 때에는 국세체납처분의 예에 의하여 이를 징수한다.

#### 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제2조(적용 범위) 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 ‘법’이라 한다) 제3조 제2항에 따라 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용하는

법 규정은 별표 1과 같다.

제3조(기간제근로자 사용기간 제한의 예외) ①법 제4조 제1항 제5호에서 “전문적 지식·기술의 활용이 필요한 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 박사 학위(외국에서 수여받은 박사 학위를 포함한다)를 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
2. 「국가기술자격법」 제9조 제1항 제1호에 따른 기술사 등급의 국가기술자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우
3. 별표 2에서 정한 전문자격을 소지하고 해당 분야에 종사하는 경우

②법 제4조 제1항 제5호에서 “정부의 복지정책·실업대책 등에 의하여 일자리를 제공하는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다. <개정 2009.12.30>

1. 「고용정책 기본법」, 「고용보험법」 등 다른 법령에 따라 국민의 직업능력 개발, 취업 촉진 및 사회적으로 필요한 서비스 제공 등을 위하여 일자리를 제공하는 경우
2. 「제대군인 지원에 관한 법률」 제3조에 따라 제대군인의 고용증진 및 생활안정을 위하여 일자리를 제공하는 경우
3. 「국가보훈기본법」 제19조 제2항에 따라 국가보훈대상자에 대한 복지증진 및 생활안정을 위하여 보훈도우미 등 복지지원 인력을 운영하는 경우

③법 제4조 제1항 제6호에서 “그 밖에 제1호 내지 제5호에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령이 정하는 경우”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

1. 다른 법령에서 기간제근로자의 사용 기간을 법 제4조 제1항과 달리 정하거나 별도의 기간을 정하여 근로계약을 체결할 수 있도록 한 경우
2. 국방부장관이 인정하는 군사적 전문적 지식·기술을 가지고 관련 직업에 종사하거나 「고등교육법」 제2조 제1호에 따른 대학에서 안보 및 군사학 과목을 강의하는 경우
3. 특수한 경력을 갖추고 국가안전보장, 국방·외교 또는 통일과 관련된 업무에 종사하는 경우
4. 「고등교육법」 제14조에 따른 조교의 업무에 종사하는 경우
5. 「통계법」 제22조에 따라 고시한 한국표준직업분류의 대분류 0과 대분류 1 직업에 종사하는 자의 「소득세법」 제20조 제1항에 따른 근로소득(최근 2년간의 연평균근로소득을 말한다)이 노동부장관이 최근 조사한 임금구조기본통계의 한국표준직업분류 대분류 1 직업에 종사하는 자의 근로소득 상위 25퍼센트에 해당하는 경우
6. 「근로기준법」 제18조 제3항에 따른 1주 동안의 소정근로시간이 뚜렷하게 짧은 단시간

근로자를 사용하는 경우

7. 「국민체육진흥법」 제2조 제4호에 따른 선수와 같은 조 제6호에 따른 체육지도자 업무에 종사하는 경우

<별표 1>

상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용되는 법 규정(제2조 관련)

구 분	적 용 법 규 정
제1장 총 칙	제1조, 제2조
제2장 기간제근로자	제5조
제3장 단시간근로자	제7조
제5장 보 칙	제16조 제4호, 제17조제1. 2호(휴게), 제3. 4호(휴일), 제5호, 제18조부터 제20조까지 규정
제6장 벌 칙	제21조, 제23조, 제24조 제2항 제2호, 제24조 제3항부터 제6항까지 규정

<별표 2>

전문자격의 종류(제3조 제1항 제3호 관련)

1. 「건축사법」 제7조에 따른 건축사
2. 「공인노무사법」 제3조에 따른 공인노무사
3. 「공인회계사법」 제3조에 따른 공인회계사
4. 「관세사법」 제4조에 따른 관세사
5. 「변리사법」 제3조에 따른 변리사
6. 「변호사법」 제4조에 따른 변호사
7. 「보험업법」 제182조에 따른 보험계리사
8. 「보험업법」 제186조에 따른 손해사정사
9. 「부동산가격공시 및 감정평가에 관한 법률」 제23조에 따른 감정평가사
10. 「수의사법」 제2조제1호에 따른 수의사
11. 「세무사법」 제3조에 따른 세무사
12. 「약사법」 제3조에 따른 약사
13. 「약사법」 제4조에 따른 한약사
14. 「약사법」 제45조에 따른 한약업사
15. 대통령령 제14319호 약사법 시행령 일부개정령 부칙 제2조에 따른 한약조제사
16. 「의료법」 제5조에 따른 의사
17. 「의료법」 제5조에 따른 치과의사
18. 「의료법」 제5조에 따른 한의사

19. 「중소기업진흥에 관한 법률」 제46조에 따른 경영지도사
20. 「중소기업진흥에 관한 법률」 제46조에 따른 기술지도사
21. 「항공법」 제26조에 따른 사업용조종사
22. 「항공법」 제26조에 따른 운송용조종사
23. 「항공법」 제26조에 따른 항공교통관제사
24. 「항공법」 제26조에 따른 항공기관사
25. 「항공법」 제26조에 따른 항공사



밑글 5

# 간접고용의 개념

(민주노총 정책토론회: ‘간접고용실태 및  
법제도 개선 과제’ 중 발췌)

박영기 노무사



간접고용이란 개념을 가장 넓게 이해하면 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 타인에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태를 말한다. 이러한 의미에서 간접고용을 실제 사용되는 용어에 따라 그 유형을 살펴보면 근로자공급, 근로자파견, 용역, 도급, 위임, 사내하청, 소사장, 격지근무, 전출, 점원파견 등 다양한 형태가 있다. 그러나 이러한 실제적인 용어의 다양성에 관계없이 법률관계의 실체에 초점을 맞추어 간접고용을 현행법의 범주에 따라 분류하면 근로자공급, 근로자파견, 도급, 위임으로 정리할 수 있을 것이다.

## 一. 간접고용의 범위에 관한 기존 주장

간접고용과 관련된 용어는 외주, 용역, 도급, 파견, 아웃소싱 등 매우 다양하다. 간접고용은 이런 것들을 포괄하기 위하여 노동현장 또는 실무에서 관용적으로 사용하는 용어이다. 학계에서 대표적으로 사용되는 간접고용의 정의는 이렇다.

- 0 윤애림: 사용자가 근로자와의 사이에 중간업자를 근로계약의 형식적인 당사자로 개입시키고 노동법상 사용자에게 부과되는 책임을 회피하려는 고용형태
- 0 문무기 또는 조경배: 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하면서 노무제공자와 직접적인 근로계약을 체결하지 않고 타인에게 고용되어 있는 근로자를 이용하는 고용형태
- 0 강성태: 타인이 고용한 근로자를 자신의 사업에 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 고용

## 二. 사내하도급에 관한 정의

현행법을 전제로 할 때, 간접고용에 포괄될 수 있는 것은 근로자파견관계에서 사용사업주에 의한 파견근로자의 사용 및 사내하도급관계에서 도급사업주(이하 '사용사업주'라고도 함)에 의한 하도급업체 근로자의 사용이라고 생각하는 입장에서는 사내하

도급(에서의 고용)에 대해 별도로 정의를 한다. 대표적인 것은 강성태와 박제성의 주장이다.

0 강성태: 타인이 고용한 근로자를 자신의 사업장에서 자신의 사업을 위하여 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 형태로서 그 근로자에 대해 그 자신이 직접적인 지휘감독을 하지 않는 경우

0 박제성: 근로계약이나 근로자파견이나 근로자공급을 제외하고 도급이나 위임 등을 통해 타인에게 고용된 자의 노무를 이용하는 계약의 이행이 자기의 사업 내에서 이행되는 경우

### 三. 규율대상으로서 간접고용

0 현행법상 간접고용을 발생시킬 수 있는 관계는 근로자파견관계, 근로자공급관계, 사내하도급관계임.

0 근로자파견관계 : 파견법상의 정의에 해당하는 것.

- 현재로서는 파견법으로 규율하나, 불법파견에 대한 파견법의 적용과 관련해서는 적용긍정설과 적용부정설 및 일반노동법 적용설이 대립하고 있다.

0 근로자공급관계(근로자파견관계는 제외) : 직업안정법상의 '근로자공급사업'에 의한 근로자공급관계로 파악한다.

- 현재로서는 직업안정법에 의해 국내 근로자공급사업은 원칙적으로 금지(노동조합이 허가를 받은 경우만 제외)되고 있다. 근로자공급관계의 성립이 합법적인 경우와 그렇지 못한 경우에 적용될 수 있는 법리는 다음과 같을 것으로 생각된다.

- 근로자공급이 합법적이고 진정한 경우에는 공급사업주가 아니라 사용사업주와 공급근로자 사이에 직접적인 근로계약관계가 성립하므로 간접고용의 범주로서 논의할 필요는 없을 것이다.

- 근로자공급이 불법적이거나 위장인 경우에는 노무제공의 실질에 따라 사용사업주와 공급근로자 사이에는 사내하도급관계에서의 고용과 유사한 관계(공급사업주가 근로

자에 대해 지휘명령을 하는 경우)이거나 불법적인 근로자파견관계에서의 고용과 유사한 관계(사용사업주가 근로자에 대해 지휘명령을 하는 경우)가 발생할 것이다.

0 사내하도급관계

- “타인이 고용한 근로자를 자신의 사업을 위하여 직접적으로 편입시키거나 결합시켜 사용 또는 이용하는 형태”라고 하여 사내하도급 근로관계가 간접고용에 의한 근로관계의 한 형태임을 밝히고,
- “그 근로자에 대해 그 자신이 직접적인 지휘감독을 하지 않는 경우”라고 하여 간접고용 중 실질적인 근로자파견관계는 사내하도급에서 제외하고,
- “자신의 사업장에서”라고 하여 사외하도급 제외함.

<간접고용관계와 노무지휘권의 소재 등>(견해대립 시 판례에 따름)

고용형태		장소	노무지휘권
직접	일반	고용(사용)사업주	고용(사용)사업주
고용	근로자공급관계(합법·진정)	사용사업주	사용사업주
간접 고용	근로자파견관계(합법·불법)	사용사업주	사용사업주
	근로자공급관계(불법 or 위장)	사용사업주	고용(or 사용)사업주
	사내하도급(합법·진정)	사용사업주	고용사업주



밑글 6

**불법파견 시에도 파견근로자에 대한  
고용의제 (또는 고용의무)가 적용된다는  
대법원 판례 (2010.07.22, 대법 2008두4367)의  
의미와 영향**

**박영기 노무사**



최근 대법원은 현대자동차 생산라인에서 2년 이상 근로를 제공한 사내하청 외주 근로자에 대해 원청회사인 현대자동차가 직접 고용한 근로자로 봐야한다는 판결을 하였다.

형식적으로는 원청회사인 현대자동차와 이 사건 근로자가 소속된 하청회사가 도급관계에 있다고 할 수 있으나, 실질적으로는 이 사건 근로자가 원청회사인 현대자동차의 직접적인 업무 지휘·명령을 받아 현대자동차를 위해 근로를 제공하였으므로, '파견법' 상 현대자동차는 사용자업주의 지위를, 하청회사는 파견사업주의 지위를 가지므로, 이 사건 근로자는 파견근로자의 지위에 있다고 하였다.

'구 파견법'(2007년 7월 이전, 그 이후 현행 파견법은 '고용의무' 부과)은 사용자업주가 2년을 초과하여 파견근로자를 계속 사용한 경우, 2년이 지난 다음날부터 파견근로자를 직접 고용한 것으로 본다는 '고용의제' 조항을 두고 있으므로 이 사건 사내하청 근로자가 현대자동차 생산라인에서 2년 이상 근로하였으므로 현대자동차가 직접 고용한 근로자에 해당한다고 본 것이다.

이와 관련해 2가지 요건이 문제가 되는데 첫째는 합법파견이 아닌 불법파견 관계에서도 고용의제가 적용될 것인가의 문제와 고용의제되었을 때 근로자의 신분을 정규직으로 봐야할 지, 비정규직으로 직접고용된 것으로 봐야할 지의 문제다.

첫째, 파견법은 제조업의 직접생산공정 업무에 대해선 파견을 금지하고 있으므로, 현대자동차와 하청회사 간에는 합법적인 근로자파견 관계가 성립할 수 없었고, 불법 파견 관계가 성립한다. 이대법원은 이 경우처럼 불법파견 관계에 있다하더라도 고용의제가 적용된다고 판결하였다.

둘째, 이 사건처럼 고용의제된 근로자의 경우 정규직으로 볼 것인지 비정규직으로 볼 것인지의 문제다. 이와 관련해 대법원은 고용의제된 근로자의 근로계약 기간은 기한의 정함이 있는 것(계약직 비정규직)으로 볼만한 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함이 없는 것(정규직)으로 봐야한다고 판결하였다.

'구 파견법' 상 고용의제 조항은 2007. 7. 1. 파견법이 개정되면서 폐지되었고, 다만 경과규정에 따라 2007. 7. 1. 시점까지 2년이 경과된 파견근로자에 대해서만 '구 파견법' 상의 고용의제가 적용된다. 이 사건 근로자는 이 경과규정에 따라 고용의제가 적용된 경우이다. 2007. 7. 1. 개정 이후 현행 파견법은 사업주에게 직접고용이 간주되는 '고용의제'가 아닌 '고용의무'만을 부과함으로써 파견근로자보호를 약화시키고 있다. 최근 대법원 판례

취지를 반영하여 현행 ‘고용의무’조항을 ‘고용의제’조항으로 환원하는 법 개정이 필요한 시점이다.

## 一. 대법원 판결(2010.07.22,대법 2008두4367)의 주요 내용

대법원은 지난 7월 22일, 현대자동차 생산라인에서 2년 이상 근로한 사내하청 근로자에 대해 원청회사인 현대자동차가 직접 고용한 근로자로 봐야한다는 판결을 하였고, 그런 취지에서 원심을 파기 환송하여 사건을 서울고등법원으로 돌려보냈다.

구 파견근로자보호등에관한법률(이하 ‘파견법’이라 한다) 제2조 제1호에서 ‘근로자 파견’이라 함은 “파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자 파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”이라고 규정하고 있다. 이러한 법조항과 아래에서 자세히 다루겠지만 현대자동차와 이 사건 근로자 사이에 있었던 노무제공의 사실관계에 비추어보면, 현대자동차는 사용사업주의 지위를 가지고, 사내하청업체는 파견사업주의 지위를 가지며, 이 사건 근로자는 파견근로자의 지위를 갖는다고 판정하였다.

구 파견법 제6조 제3항은 “사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다.”고 규정(이하, ‘고용의제’라고 한다)하고 있다. 이 사건 근로자는 사내하청업체에서 2년 이상을 근로하였으므로 직접고용된 것으로 간주될 수 있었다. 그렇지만 이 사건 근로자를 현대자동차에 직접 고용된 근로자로 보기 위한 마지막 관건이 존재하였는데 ‘불법파견근로자’도 파견법상 고용의제의 적용이 가능한지 여부였다.

고용의제에 불법파견도 포함된다고 본 이번 대법원 판결은 “직접고용 간주 규정을 파견법 제2조 제1호에서 정의하고 있는 ‘근로자파견’이 있고, 그 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립한다는 의미를 가지므로, 이와 달리 위 규정이 이른바 ‘적법한 근로자파견’의 경우에만 적용된다고 축소하여 해석하는 것은 그 문언이나 입법 취지 등에 비추어 아무런 근거가 없다.”고 함으로써 결국 근로자 편을 손들어 주었다.

지난 7월 22일에 있었던 대법원 판결(2010.07.22,대법 2008두4367)은 불법파견 근로자의 고용의제에 관한 첫 번째 판결은 아니었다. 이미 2008년 9월 19일 대법원 전원합의체(2008.09.18,대법 2007두22320)에서도 “구 파견법이 정한 범위를 벗어난 불법 파견근로자라도 2년 넘게 근무한 경우 직접 고용한 것으로 간주해야 한다.”고 판결한 바 있다.

이 글에서는 이번 현대자동차의 사내하청 근로자 ‘직접고용 의제’ 대법원 판결에 대해 그 의의를 살펴보고 간접고용 방식이 갖는 문제점과 향후 남는 과제에 대해 살펴보고자 한다.

## 二. 간접고용 근로형태의 증가와 고용의 질 악화

최근 한국노동사회연구소가 올해 3월 통계청이 발표한 경제활동인구 자료를 분석한 결과 전체 근로자 가운데 정규직 근로자가 833만 명으로 비정규직 828만 명을 웃돈 것으로 파악됐다. 정규직 근로자 비율이 50.2%가 된 것이다. IMF 외환위기 이후 처음으로 비정규직 숫자가 줄고 정규직 근로자의 숫자가 늘어난 것이다. 이런 사실만으로 대부분의 언론이 비정규직이 줄어들고 정규직이 늘어났다고 보도했었다.

그러나 내용을 자세히 살펴보면 사정이 꼭 그런 것만은 아니다. 비정규직의 고용형태별로 보면 기간제 근로자가 줄어든 반면 간접고용 형태인 파견근로는 증가하였다. 결국 비정규직 가운데에서도 상대적으로 근로조건이 열악한 간접고용이 증가한 것이다. 더구나 이렇게 증가했다는 간접고용 규모도 실제로는 매우 축소된 것이라는 평가가 많다. 이 번 통계로는 파견근로가 21만2천 명, 용역근로가 55만 명, 호출근로가 77만 4천 명 정도로 집계되는데 여기에는 이 번 대법원 판례의 사례인 제조업 사내하청이 포함되지 않은 숫자이다.

사내하청을 통한 대기업의 간접고용은 외환위기 이후 크게 증가하였는데, 특히 자동차·조선 등 제조업 분야에서 많이 활용되고 있다. 300인 이상 대규모 사업장을 조사한 노동부의 ‘사내하도급 현황조사’에 따르면 963개 사업장 노동자 중 21.9%가 사내하청 근로자이며, 조선업계와 철강업계에서 각각 55%, 41.5%를 차지하는 것으로

조사됐다. 노동부는 사내하청 근로자를 36만8천 명으로 집계하고 있는데, 이 통계는 300인 이상 원청 사업장이 대상이고 그나마 2차와 3차 하청은 제외되어 있는 수치이다. 실제로는 간접고용이 최소 100만 명 이상일 것이라는 게 노동계의 추산이다.

### 三. 이번 판결(2010.07.22,대법 2008두4367) 이전에 불법파견 근로자도 고용의제된다고 하였던 대법원(2008.09.18,대법 2007두22320) 전원합의체 판결 내용

#### 1. 불법파견의 종류와 학설, 그리고 대법원 전원합의체 판결

파견법으로 인정되지 않는 불법파견의 유형은 ① 파견업 허가를 받지 않은 파견, ② 26개의 파견 대상 업무에 해당하지 않거나, 결원 또는 일시적 인력확보의 필요성이 없는 경우의 파견, ③ 파견기간을 초과하여 지속된 파견, ④ 쟁의행위로 중단된 업무에 대한 파견, ⑤ 경영해고 후 2년이 지나지 않은 사업장에 대한 파견 등이 있다. 문제는 이렇듯 파견법으로 인정되지 않는 불법파견에도 고용의제가 적용되는 것 인지가 논란이 되었던 것이다.

이에 대해, 불법파견에는 고용의제가 적용되지 않는다는 적용부정설과 불법파견의 경우에는 처음부터 사용자에게 고용이 간주되므로 구 파견법의 고용의제 적용이 불필요하다는 견해, 파견 대상 업무인 경우(예를 들어 무허가파견의 경우)에는 적용이 된다는 견해, 구 파견법의 고용의제 조항은 적법파견이든 불법파견이든 모두 적용된다는 견해 등이 있었다.

그러나 위 법 고용의제 조항은 2007. 7. 1. 개정 파견법이 시행되면서 폐지되었고 경과규정에 따라 2007. 7. 1.시점까지 2년이 경과한 사례는 여전히 구 파견법의 고용의제의 적용을 주장할 수 있도록 하였다. 현재 파견법은 고용의제가 아닌 '고용의무'를 부과하고 있다.

대법원(2008.09.18,대법 2007두22320) 전원합의체 판결을 통해 대법원은 고용의제

조항이 적법과건이든 불법과건이든 모두 적용된다는 적용긍정설을 채택함으로써 논란은 일단락되었다. 이 번 대법원 판결(2010.07.22,대법 2008두4367)은 대법원 전원합의체 판결(2008.09.18,대법 2007두22320)을 인용해 현대자동차가 하청업체 근로자의 직접고용 사용자가 된다고 판결한 것이다.

## 2. 대법원 전원합의체 판결(2008.09.18,대법 2007두22320)의 내용

대법원 전원합의체 판결의 요지는 직접의제 규정은 파견법 제2조 제1호에서 정의하고 있는 ‘근로자과건’이 있고 그 근로자과건이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립한다는 의미이고, 이 경우 그 근로관계의 기간은 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함이 없다고 한 것이다.

그리고 그러한 판결의 이유에 대하여 다음과 같이 설명하고 있다. 첫째, 직접고용간주 규정은 사용사업주가 파견기간에 관한 제한 규정을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여, 행정적 감독이나 형사처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법 관계에서도 직접고용관계 성립을 의제함으로써 근로자과건의 상용화·장기화를 방지하고 그에 따른 파견근로자의 고용안정을 도모하는 데에 그 입법취지가 있다는 것이다.

둘째, 그러한 입법취지를 가진 직접고용간주 규정은 근로자과건이 파견법에서 정한 파견의 사유가 있는 경우라거나 또는 파견법에서 정한 근로자과건사업의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 이른바 적법한 근로자과건에 한정한다는 것을 고용의제의 요건으로 들고 있지 않을 뿐만 아니라, 고용성립의제는 사용사업주가 파견기간의 제한을 위반한 데 따른 것임을 분명히 하고 있다.

셋째, 직접고용간주 규정이 ‘적법한 근로자과건’의 경우에만 적용된다고 축소하여 해석하는 아무런 근거가 없을 뿐만 아니라, 나아가 파견법이 규정한 제한을 위반하여 근로자과건의 역무를 제공받은 사용사업주는 오히려 고용의제의 부담을 지지 않는 결과가 되어 법적 형평에 어긋나고, 사용사업주로서는 당연히 근로자과건사업의 허가를

받지 아니한 파견사업주로부터 근로자파견을 받는 쪽을 더 선호하게 될 것이므로, 파견근로자보호법에 위반하는 행위를 조장하고 근로자파견사업 허가제도의 근간을 무너뜨릴 염려가 있으므로 그와 같은 해석은 타당하지 않다고 그 근거를 제시하였다.

마지막으로, 고용의제된 간접고용 파견근로자의 고용 형태를 어떻게 볼 것인가 하는 문제이다. 이 경우 해당 근로자가 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 볼 수 있는지 아니면 직접고용되기는 했으나 또 다른 형태의 비정규직으로 고용된 것으로 볼 수 있는지의 문제이다. 이 문제에 대해 대법원 전원합의체 판결은 해당 근로자가 원칙적으로 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 정규직 근로자로 본다 하였다. 불법파견이든, 합법파업이든 2년 이상 계속근로함으로써 고용의제된 근로자의 근로계약 기간은 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함이 없는 것으로 본 것이다.

#### 四. 위장도급과 불법파견

이번 대법원 판결(2010.07.22,대법 2008두4367)은 적법한 도급과 위장 도급, 적법한 파견과 불법 파견의 기준을 제시하였다는 점에서도 의의가 있다. 이 번 현대자동차 사건에서와 같이 원청기업들은 하청업체 근로자에 대해서 실질적인 업무 지휘감독권을 행사하면서도 현행 노동관계법 상 도급 근로자에 대한 보호 장치가 없는 현실을 악용해 왔고, 사내하청을 합법적인 도급이라 주장하며 실질적인 사용자로서의 법률적 책임을 회피해왔다. 이로 인해 자동차 및 조선 업종의 사내하청 문제는 편법적인 방법으로 비정규직을 확산해온 대표적인 남용 사례가 되었고, 끊임없이 위장도급, 불법파견의 문제를 야기해 왔다.

대법원 판결(2010.07.22,대법 2008두4367)은 1) 사내하청 근로자의 생산 작업이 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되고 정규직 근로자들과 혼재되어 작업에 참여했다는 점, 2) 현대자동차가 사내하청 근로자에 대한 작업배치와 변경결정권을 갖고 있었던 점, 3) 현대자동차가 근로 및 휴게시간, 근무교대와 작업속도를 결정했다는 점, 4) 현대자동차가 사내하청 근로자의 근태상황, 인원현황을 파악·관리하였다는 점 등의 사실관계를 들어, 이 사건 근로자가 사내하청업체에 고용된 후 현대자

동차에 파견되어 현대자동차로부터 직접 노무지휘를 받는 파견근로자 신분에 있었다고 판단하였다.

제조업의 직접생산 공정은 현재 파견법상 파견이 허용되지 않는 업무이므로 실질적인 근로자파견 관계에 있다하더라도 합법적인 파견관계가 성립하는 것은 아니다. 그러나 불법파견에 해당한다 하더라도 앞서 살펴본 대법원 전원합의체 판결에 의해 2년 이상 계속 근로를 제공한 경우 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 정규직 근로자로 간주되는 것이다.

## 五. 맺음말

올해 초 대법원이 사내하도급 관계에서 하청업체 근로자에 대한 원청기업의 부당노동행위를 인정한 바 있었던 것을 상기해 보면 이 번 판결은 대기업의 무분별한 간접고용 방식의 비정규직 확산 방식에 제동을 걸었을 뿐만 아니라 노동법의 사각지대에서 방치되어 있던 사내하청 근로자들의 근로조건을 보호하는데 크게 기여할 것으로 보인다.

그러나 파견법상 고용의제 조항은 2007. 7. 1. 개정 파견법이 시행되면서 폐지되었으므로 모든 파견근로자가 고용의제를 주장할 수는 없다. 다만 경과규정에 따라 2007. 7. 1.시점까지 2년이 경과한 파견근로자에 대해서는 법 개정 전의 고용의제가 적용되고 있다. 2007. 7. 1. 개정된 현재의 파견법은 고용의제가 아닌 사업주에게 ‘고용의무’만을 부과하고 있으므로, 파견법의 개정을 통해 ‘고용의무’ 조항을 다시 ‘고용의제’ 조항으로 바꿀 필요가 있다. 정치권의 관심을 촉구한다.



밑글 7

# 비정규직과 가톨릭기업인

박용승 교수



기업경영의 근본은 사랑이어야 한다. 가톨릭 사회교리는 산업혁명 이후 인류가 지향해온 자본주의 경제시스템 안에서 인간의 존엄성을 바탕으로 한 공동체 정신을 한결같이 강조하였다. 우리 가톨릭교회의 사회사목 교리는 이러한 인간성 회복을 향한 기업의 시대적 소명을 이미 오래전부터 분명하게 제시해 주고 있다. 비오 12세 성하께서는 “기업이란 주주 집단의 모임이라기보다는 공동의 목표를 지향하는 여러 다양한 협력자들로 이루어진 사람들의 공동체”라고 정의하신다. 그리고 기업의 근로자는 그 스스로 인간적인 존엄성을 지니는 주체이지 소모품과 같은 단순한 생산요소로 보아서는 안 된다고 말씀하신다.

요한 바오로 2세 성하께서는 기업을 공동체로 보는 관점은 결코 기업본연의 경제적 요구인 수익성추구, 위험부담, 생산성증대, 경쟁과 효율 등을 간과하는 것을 의미하지 않는다는 매우 중요한 말씀을 주신다. 또한, 교황 베네딕토 16세 성하께서는 새로운 사회교리 칙서인 『진리안의 사랑』에서, “이 시대가 요구하는 새로운 경제시스템이란 자연과학적인 공정성의 논리를 초월한 초자연적인 사랑의 덕목을 갖춘 것이어야 한다.”는 매우 중요한 말씀을 하신다. 기업 존재의 본원적 의미와 새로운 기업형태에 대한 우리 모두의 성찰이 요구되는 것이다. “새로운 시대의 기업 활동은 이익 그 자체가 목적이 아닌 보다 높은 사회적 가치를 지향함을 궁극적 사명으로 삼아야 하는데 그렇다고 이것이 이익 자체를 부정하는 것은 아니다. 이 모든 것은 진리 안의 사랑을 통해서 이루어진다.”(진리 안의 사랑, 제38항) 이는 오히려 공동체 정신에 기반을 둔 기업경영이야말로 기업의 경제적 요구를 지속적이고 효과적으로 충족시키고 궁극적으로는 다시 인간사회를 발전시키는 선순환을 이루게 함을 일깨워 주신 것이다.

이는 최근 경영학계에서 논의되고 있는 기업의 사회적 책임의 핵심적 이론과 매우 일치하는 부분이다. 기업의 공동체적 관점은 서로의 반목을 극복할 수 있는 신뢰구축의 열쇠이기도 하며, 탈산업화 지식기반경제 환경의 새로운 시대에 진정한 기업경쟁력의 원천이기도 하다.

최근 불거지고 있는 비정규직 근로자의 고용관행문제는 교회의 가르침과는 맥을 달리하는 것이다. 이른바 고요유연화와 기업경영의 효율성 제고라는 명목으로 인간의 존엄성을 훼손당하는 불안정한 고용형태는 인간에게도 기업에게도 결코 바람직하지 않다.

최근 학계의 많은 연구 성과들은 기업이 그들의 종업원을 무분별하게 해고하고, 무분별한 비정규직 고용을 만연하였을 때 장기적으로는 엄청난 대가를 치를 수 있음을 경고하고 있다. 기업이 치르게 되는 이러한 비용은 예컨대 해고되는 종업원들을 위한 전직지원 비용과 같은 가시적인 비용으로부터, 살아남는 근로자들의 사기저하 문제(예를 들어, 다음 해고는 내 차례인가?)와 같은 암묵적인 비용에 이르기까지 다양하게 나타난다. 또한 비정규직 근로자의 고용이 작업장의 산재를 증가시키고 근로자 간의 화합을 저해하여 창의적이고 생산적인 업무환경을 크게 훼손시키게 된다는 연구가 보고되고 있는 것이다. 그러므로 기업의 다운사이징(downsizing)이 장기적 관점에서 기업의 이윤을 보다 높이고 주식가치를 높인다는 과학적 증거는 어디에도 없는 것이다. 많은 연구 성과가 정리해고야말로 다운사이징이라는 문자 그대로 인간을 병들고 심지어는 죽게 만들음을 보여주고 있는 것이다.

이른바 노동시장의 유연화라는 것이 한나라의 경제에도 항상 도움을 주는 것은 아니다. 20개 경제협력개발기구(OECD) 국가 경제의 20년 동안의 한 연구 분석에 따르면 종업원 해고에 관한 법 규정과 같이 법 규제가 강화된 노사 관계 시스템(high regulated industrial-relations system)이 있는 국가경제가 그렇지 못한 국가경제 시스템의 경우보다 오히려 노동생산성 증가율을 보이고 있다. 또한 사회적인 명망을 가진 성공적인 기업일수록 종업원의 비정규직 고용비율은 한결같이 낮은 것으로 나타난다. 이런 관점에서 본다면 노동시장의 유연화를 강조하는 미국모형을 우리나라에게도 따르라고 강조하는 것은 잘못된 생각을 고집하는 꼴에 다름 아닌 것이다.

종업원이 애정을 가지고 일할 수 있는 직장을 만들어야, 소비자는 그 회사의 제품을 믿고 사랑하고, 협력업체는 회사와 조화로운 상생의 관계를 가지며, 투자자는 회사에 대한 믿음으로 장기적인 투자를 하고, 그리고 지역사회는 그 회사가 소재하고 있음을 자랑스럽게 생각할 수 있다. 이러한 기업은 곧 지속가능한 차별화된 경쟁력을 바탕으로 이익도 더불어 얻게 되는 것이다.

사랑의 기업을 위해서는 기업인, 종업원, 노조원, 소비자, 그리고 투자자이기도한 우리 모두 기도를 통해 우선 각자 스스로 깨어 있고 사랑으로 충만할 수 있어야 할 것이다. 이러한 사랑의 기업 정신을 구현하는 일은 삶의 현장에서 각자 노동을 통해 교회의 가르침을 완성하는 이 시대 우리 모두의 매우 중요한 소명이기도 하다.

부록 1

# 비정규직과 관련된 교황 회칙



## 교황 레오 13세의 『새로운 사태』

(1891년 5월 15일)

### 제20항(한국어판 제14항)

14. 정의의 원리에 따르면 근로자와 노동자의 의무는 다음과 같다. 그들은 자유와 평등에 따라 체결된 업무를 온전하고도 충실하게 수행해야 하고, 사용자의 재산을 침해하거나 그의 인격을 손상하지 말아야 하며, 자기의 권리를 보호해야 할 경우에도 폭력의 사용을 삼가야 하고 자신을 수호하려는 노력을 폭동으로 변질시켜서는 안 된다. 또한 허황된 것들을 약속하면서 교활하게 선동하는 자들과 야합하지 말아야 한다. 만일 그렇게 한다면 결과는 무익한 후회와 만사를 끝장내는 파멸일 뿐이다. **자본가와 고용주가 준수해야 할 의무가 있다. 그들은 고용인들을 노예처럼 취급하지 말아야 하고 그들이 혹시라도 그리스도교인이 됨으로써 더욱 품위를 지니게 되는 인격의 존엄성을 존중해야 한다. 이성과 신앙에 비추어볼 때 노동은 인간의 품위를 떨어뜨리는 것이 아니라 인간으로 하여금 자신의 수고로써 정직하게 살아갈 수 있도록 품위를 드높여준다. 참으로 부당한 일은 인간을 마치 이윤 추구를 위한 물건처럼 마구 다루는 것이고 오직 노동 기술이나 노동력으로써만 인간을 평가하는 것이다. 노동자들이 종교 생활 및 영혼의 선익과 관련된 의무를 준수하도록 고용주들은 배려해 주어야 한다. 따라서 종교적 의무들을 수행하는 데에 충분한 시간적 여유와 편의를 노동자들에게 제공하는 것, 타락의 온갖 유혹과 저속한 행위의 위험에 빠지지 않도록 해 주는 것, 가정에 대한 책임감과 절약 정신을 잃지 않도록 해 주는 것, 연령과 성별에 적합치 않는 힘겨운 노동을 강요하지 않는 것은 고용주들의 당연한 의무들이다. 그들의 의무 가운데서 가장 기본적인 것은 각 노동자에게 정당한 임금을 주는 것이다. 여러 가지 사항을 고려하여 정의에 따라 임금을 결정해 주어야 한다. 그러나 자본가들과 고용주들이 대체로 명심해야 할 원칙은 자신의 이윤 추구를 목적으로 곤궁한 자들과 불쌍한 자들을 억압하고 이웃의 비참을 이용하여 이익을 추구하는 것을 신법과 실정법이 모두 금한다는 사실이다. 정당한 임금을 착취하는 것은 하느님께 복수를 호소하리만치 중대한 과오이다. “잘 들으시오. 당신들은 당신들의 밭에서 곡식을 거두어들인 일꾼들에게 품삯을 주지 않고 가로챘습니다. 그 품삯이 소리를 지르고 있습니다. 또 추수한 일꾼들의 아우성이 만군의 주님의 귀에 들렸습니다.”(야고 5,4)** 마지막으로 부유한 자들은 폭력로나 속임수로나 고리 대금업의 방법으로든 노동자

의 보잘것없는 소득에 손해를 끼쳐서는 안 된다는 것이다. 이 의무는 노동자가 자신을 보호하기에는 미약하고 능력이 부족하며 또한 그의 밀천이 빈약하기 때문에 더욱 각별히 준수되어야 한다.

## 교황 비오 11세의 『사십 주년』

(1931년 5월 15일)

### 제5항(한국어판 제2항)

2. (전략) 이러한 견해는 감탄할 만한 사랑으로 노동 계급의 부당한 곤경을 경감하기 위하여 오랫동안 헌신해 왔던 많은 가톨릭 신자들, 즉 사제와 평신도의 의견이기도 했는데, 그들은 현세 재화의 분배에 있어서 너무나 널리 만연되어 있는 부당한 차별이 도저히 전지하신 창조주의 뜻에 합치한다고 믿을 수가 없었다. (후략)

## 교황 요한 23세의 『어머니요 스승』

(1961년 5월 15일)

### 노동의 보수(정의와 형평의 법칙)

68. 수많은 노동자들의 모습, 저 비참한 광경을 목격하며, 본인의 마음은 격렬한 슬픔을 가눌 길이 없다. 많은 나라에서 전 세계 모든 대륙에서 대다수 노동자들은 자기 자신과 자신의 가족을 인간 이하의 생활 상태로 몰아넣는 너무나 적은 노동의 보수를 받고 있다. 그러한 지역에서는 현대의 산업 기술이 바로 최근에야 도입되었거나 아직은 거의 발전되지 못하고 있다는 사실을 살펴볼 수 있다.

69. 그 가운데서도 어떤 나라들에서는 대다수가 극도의 빈곤에 허덕이고 있음에도 극소수의 부요와 과소비가 가난한 사람들의 삶에 극명하고도 가혹하게 대비되고 있다. 또 어떤 나라들에서는 정의와 형평의 법칙을 침해하지 않고서는 결코 이를 수 없는

단기간의 국가 성장을 위하여 많은 사람들에게 과도한 부담을 지우고 있다. 또 다른 나라들은 소득의 엄청난 부분을 지나친 국위 신장에 낭비하고 있으며, 막대한 돈을 전쟁 준비에 허비하고 있다.

70. 여기에 더하여, 경제적으로 많이 발전한 나라들에서는, 별로 중요하지 않거나 그 유용성이 의심스러운 일에도 넉넉하고 엄청난 임금을 주는 반면, 부지런하고 성실한 시민 계층이 하는 건실하고 유익한 노동에 대한 임금은 너무나도 적어 생계 유지도 어려울 뿐만 아니라, 국가에 대한 그들의 공헌이나 그들이 일하는 기업의 이익과 국민 소득에 비하여 극히 부당한 것이다.

### 정당한 임금 결정 요인

71. 그러므로 노동의 보수는 자유 경쟁에 전적으로 방임되거나 힘있는 자들의 일방적인 결정에 맡겨져서는 결코 안 되며 오로지 정의와 형평의 규범을 완전하게 준수하여야 한다고 권유하는 것이 본인의 의무라고 여긴다. 참으로 이 규범은 노동자가 인간적인 생활을 할 수 있고 가족 부양의 책임을 적절히 수행할 수 있는 임금을 받아야 한다고 요구한다. 그러나 적정 임금의 결정에서는 반드시 다음 사항들이 고려되어야 한다. 첫째로 경제 재화의 생산을 위한 개인의 기여도, 그리고 노동자들이 자신의 노동을 제공하는 그 기업의 재정 상태, 그 다음으로 국가의 이익 특히 완전 고용과 관련된 요구, 마지막으로 모든 민족들의 공동선, 즉 그 성격과 범위는 다르지만 상호 결사체를 이루고 있는 여러 나라들의 공동선을 고려하여야만 한다.

72. 방금 말한 이 규범들이 언제 어디서나 유효하다는 것은 분명하다. 그러나 이 규범을 구체적인 상황에 적용하는 일에서, 기존 자원을 고려하지 않고서는 그 적용 기준을 확실하게 세울 수가 없다. 여러 민족이 지닌 자원은 양적으로나 질적으로 서로 다를 수 있고 또 실제로 다르며, 같은 나라 안에서도 시대의 변화에 따라 달라지기 때문이다.

## 제2차 바티칸 공의회 문헌 『현대 세계의 교회에 관한 사목 헌장』 (기쁨과 희망, 1965년 12월 7일)

### 제3장 경제 사회 생활

65. 경제 성장도 각 개인의 이른바 기계적 경제 활동 과정에만 맡기거나 공권력에만 내맡겨서는 안 된다. 그러므로 **그릇된 자유를 빙자하여 필요한 개혁을 가로막는 이론은 물론 생산 집단 조직을 앞세워 개인과 단체의 기본 권리를 무시하는 이론의 오류를 밝혀야 한다.**

### 제거되어야 할 엄청난 경제 사회적 격차

66. 정의와 평등의 요구를 충족시키려면 **개인의 권리와 각 민족의 고유한 특성을 존중하면서 흔히 개인적 사회적 차별과 결부되어 증대하고 있는 기존의 엄청난 경제적 불평등을 더 빨리 제거하도록 줄기차게 노력하여야 한다. 마찬가지로 많은 지역에서는, 농산물의 생산과 판매에서 어려움을 겪고 있는 농업의 특수한 문제를 고려하여 농민들이 생산과 판매를 증대시키고 필요한 개량과 혁신을 도입하고 정당한 소득을 얻어, 흔히 그러하듯 하등 국민 상태에 머물러 있지 않도록 도와주어야 한다. 농민 자신들, 특히 젊은이들이 스스로 전문 지식을 익히도록 열심히 노력하여야 한다. 전문 기술이 없으면 농업 발전은 결코 이루어질 수 없다.**

**정의와 평등은 또한 경제 발전에 필연적으로 따르는 유동성을 제대로 조절하도록 요구한다. 그렇게 하여 개인 생활과 가정생활이 불확실해지고 불안해지지 않게 하여야 한다.** 민족과 지역의 경제 발전을 위하여 자기 노동으로 이바지하고 있는 타국이나 타 지역 출신 노동자들과 관련하여, 보수나 노동 조건에서 온갖 차별을 힘껏 막아야 한다. 더 나아가서 모든 사람은, 특히 공권력은 그들을 단순한 생산 도구가 아니라 인간으로 여겨야 하며, 가족들을 그들 곁에 불러 합당한 주거를 마련할 수 있도록 도와주어야 하고 현지 민족이나 지역의 사회생활에 참여할 수 있도록 보살피 주어야 한다. 그러나 되도록 자기 지역에서 일터가 마련되어야 한다.

오늘날 급변하고 있는 경제에서, 곧 이르면 자동화가 이루어지는 새로운 형태의 산업 사회에서 모든 사람에게 충분하고 적합한 일자리를 마련해 주고 적절한 직업 기술의 교육 기회를 제공하도록 배려하여야 한다. 또한 특히 질병과 노령으로 커다란 어려움을 겪고 있는 사람들의 생계와 인간 존엄을 안전하게 보장하여야 한다.

## 제2절 국제 공동체의 건설

83. 평화 건설을 위해서는 그 무엇보다도 먼저 사람들 사이에서 전쟁을 키우는 분쟁의 원인, 특히 불의를 뿌리 뽑아야 한다. 적지 않은 원인들이 과도한 경제적 불평등과 반드시 필요한 그 대책의 지연에서 일어난다. 또 다른 원인들은 지배욕과 인간 경시에서 생겨난다. 더 깊은 원인을 찾는다면, 인간은 이와 같은 질서의 결여를 견딜 수 없기 때문에, 비록 전쟁이 일어나지 않더라도, 그 질서에서 세계는 끊임없이 인간들의 분쟁과 폭력으로 신음하게 된다. 더욱이 바로 국가 간의 관계에도 똑같은 결함들이 있기 때문에, 이를 극복하고 예방하려면 또 난무하는 폭력을 억제하려면 반드시 국제기구들이 더 잘 더욱 확고히 협력하고 협동하여야 하며 끊임없이 평화 증진을 위한 조직의 결성을 추진하여야 한다.

### 교황 바오로 6세의 『민족들의 발전』

(1967년 3월 26일)

‘발전’은 ‘평화’의 새 이름이다

76. 국가들 사이에 개재하는 경제적, 사회적, 문화적 불균형이 지나치면 긴장과 불화가 생기며 드디어 평화를 위기에 몰아넣는다. 본인이 평화를 위해서 국제 연합을 방문하고 여행에서 돌아와 공의회 교부들에게 말한 바와 같이 “발전 도상에 있는 민족들의 처지야말로 우리 관심의 대상이 아닐 수 없다. 좀더 정확히 말한다면 세계의 무수한 빈민들에게 대한 우리의 사랑은 더욱 진실하고 더욱 효과적이며 더욱 적극적 인 것이라야 하겠다.”<sup>12)</sup>

우리가 빈곤과 부조리를 거슬러 싸우는 것은 결국 인간의 물질적 행복과 정신적 내지 윤리적 발전을 도모함으로써 전 인류의 공동선을 증진시키려는 것이다. 힘과 힘의 불안한 균형으로 전쟁만 피하면 그것이 평화라고는 할 수 없다. 평화는 하느님이 원하시는 질서, 더욱 완전한 정의를 인간 사이에 꽃피게 하는 질서를 따라 하루하루 노력함으로써만 얻어지는 것이다.<sup>13)</sup>

## 교황 바오로 6세의 『팔십 주년』

(1971년 5월 14일)

2. 이러한 환경 속에서 현대가 당면하고 있는 중대한 문제들을 새로이 깨닫게 되었다. 그것은 각 지역에 고유한 문제이면서 동시에 인류 전체에 관계되는 문제들이다. 인류는 스스로의 장래 운명과 현재에 진행되는 각종 변화의 과정과 그 뜻에 대하여 자문하고 있다. 여러 민족들 사이에서 경제, 문화, 정치 발전의 명백한 차이점을 발견하게 된다. 어떤 민족은 이미 최고도로 기계화되었는데 다른 민족은 아직도 농업 일변도의 경제 속에 살고 있다. 어떤 지방은 재화의 풍요함을 마음껏 누리다가 하면 한편에서는 굶주림에 신음하고 있다. 어떤 백성은 고도의 문화를 누리고 있는데 다른 백성은 이제야 겨우 문맹 퇴치에 착수했을 뿐이다. 사방에서 한층 나은 정의를 희구하고 있으며 인간과 인간, 백성과 백성 사이의 상호 존경에 바탕을 둔 더욱 튼튼한 평화를 갈망하고 있다.

## 참조 : 교황 요한 바오로 2세의 『자비로우신 하느님』

(1980년 11월 30일)

11. (전략) 세계 여러 지역 가운데는, 사회 경제 체제의 여러 분야에서 전체가 빈곤과 결핍과 저개발에 시달리는 지역이 있습니다. 이런 사실은 전 세계적으로 알려진 사실입니다. 개인들 사이, 국가들 사이의 불평등 상태가 '아직까지' 존재한다고 할 것

12) AAS 57(1965), 896면.

13) 지상의 평화: AAS 55(1963), 301면 참조.

이 아니라 '날로 증가'하고 있다고 해야 합니다. 지금까지도, 부유하고 풍족하게 사는 사람들 바로 곁에서 궁핍하게 살고 비참에 시달리며 심지어 실제로 굶어 죽는 사람들이 있는 것입니다. 그리고 그런 사람들의 숫자가 천만대 심지어 억대에 이르고 있습니다. 바로 이런 이유에서 도덕적 불안이 갈수록 심해질 따름입니다. 근본적인 결함, 또는 일련의 결함들, 또는 결함이 있는 기계 장치가 현대 경제와 유물론적 문명의 밑바탕에 자리 잡고 있음이 분명하며, 그 때문에 인류 가족이 현저하게 불의한 이 상황에서 벗어나지 못하는 것입니다. (후략)

## 참조: 교황 요한 바오로 2세의 『노동하는 인간』

(1981년 5월 15일)

### 노동의 우위성

12. 오늘날의 상황 구조는 인간에 의해 야기된 수많은 투쟁들이 현저하며 인간의 노동이 만들어낸 기술 수단은 이 같은 구조 안에서 중대한 역할을 하고 있다. 우리는 또한 여기서 거의 상상할 수도 없는 파괴 능력을 지닌 핵전쟁으로 인한 전 세계적 파멸의 가능성도 고려해야 한다. 이러한 상황에서 볼 때, 우리는 우선 교회가 항상 가르쳐왔던 원칙, 즉 **노동이 자본보다 우위에 있다는 원칙**을 무엇보다도 먼저 생각해야 한다. 이 원칙은 생산 과정에 직접적으로 관련되는 것이다. 생산 과정에서 노동은 항상 주요 동인(Efficient Cause)이 되지만, 생산 수단의 집적인 자본은 다만 하나의 도구 또는 도구인이 될 뿐이다. 이 원칙은 인간의 역사적 체험의 총체에서 얻은 명백한 진리이다. (하략)

### 직접 고용주와 간접 고용주

17. 간접 고용주라는 개념은 개인들과 다양한 단체들뿐 아니라 그 개인들과 단체들이 규정하여 전 사회 경제 체제를 결정하거나 그 결과로 나타나는 집단 노동 계약과 행동 원리까지도 포함한다. 그래서 '간접 고용주'라는 개념은 다른 많은 요소들과 관련을 맺는다. 간접 고용주의 책임은 그 단어 자체가 책임이 한층 덜 직접적임을 지적

하듯이, 직접 고용주의 책임과는 다르지만 진정한 책임을 지는 것만은 사실이다. 즉, 간접 고용주는 여타의 노동 관계 국면을 실질적으로 규정하므로, 구체적인 조건 하에서 실제 노동 협약과 노동 관계를 규정하려는 직접 고용주의 행동에 제약을 가한다. 이는 직접 고용주 자신의 책임을 면제시켜 주는 것이 아니라, 다만 그의 행동을 규제하는 전반적인 영향력에 주의를 환기시킬 뿐이다. 윤리적으로 올바른 노동 정책을 수립하기 위해서는 이 모든 영향들을 염두에 두어야 한다. **노동자의 객관적 권리들이 충분히 존중될 때 비로소 그 정책은 올바른 것이 된다.**

간접 고용주라는 개념은 모든 사회에, 우선적으로는 국가에 적용될 수 있다. 그것은 국가가 정당한 노동 정책을 수행해야 하기 때문이다. 어쨌든 현재의 세계적인 경제 체제에서 개별 국가들 사이에 다양한 유대가 맺어지고 있다는 것은 주지의 사실이다. 예컨대 수출입 과정, 즉 원자재이든 반제품이든 완제품이든 간에 경제적인 재화의 상호 교환 속에서 그 유대가 맺어지고 있다. 이러한 유대는 또 상호 의존을 유발시켜 그 결과 어느 나라에서든, 아무리 경제 강국이라 해도, 완전한 경제 자립 또는 자급 자족을 할 수 있다고 말하기는 어렵다.

이러한 상호 의존 체제는 그 자체로는 정상적인 것이다. 그러나 이 체제는 또한 여러 가지 유형의 착취나 불의의 기회로 쉽게 이용될 수 있으며, 그 결과 개별 국가의 노동 정책에 영향을 미치고, 마침내 노동의 정당한 주체인 개개의 노동자에게까지 영향을 미칠 수 있다. 예를 들면, **고도로 산업화된 국가들과 나아가 대규모의 산업 생산 수단을 운용하는 기업들(이른바 다국적 기업 또는 국제 기업들)은 자기네들의 생산품 가격을 가능한 한 최고 가격으로 책정하는 반면에 원자재나 반제품에 대해서는 최저 가격을 책정하려고 한다. 이것은 국가간의 소득 불균형을 점점 더 크게 하는 원인 가운데 하나다.** 대단히 부유한 국가들과 극도로 가난한 국가들 사이의 격차가 줄어들거나 현상이라도 유지하기는커녕 갈수록 더욱 깊어지고 있어, 가난한 국가들을 명백하게 손상시키고 있다. 분명히 그 격차는 각 지역의 노동 정책과 경제적으로 불리한 사회에 있는 노동자의 현실에 어떤 영향을 끼치게 마련이다. 그러한 여건 하의 체제에서, 직접 고용주는 노동자들의 객관적인 요구에 미치지 못하는 노동 조건을 정한다. 특히 직접 고용주 자신이 경영하는 기업에서(또는 생산 수단의 소유가 '사회화'된 상황 하의 자영 기업으로부터) 가능한 한 최대의 이윤을 얻으려고 할 때 그런 노동 조건을 설정한다.

간접 고용주라는 개념과 관련된 이러한 의존 형태의 구조가 극히 광범위하고 복잡 미묘하다는 것은 쉽게 알 수 있다. 어떤 의미에서, 이 구조는 기존 사회와 국가의 경제생활에 결정적인 역할을 하는 모든 요인들뿐 아니라 더욱 광범위한 의존 관계와 그 형태에 의해서 결정된다. 그러나 노동자의 권리 추구를 단순히 대규모든 소규모든 최대 이윤이라는 기준에 의해 운용되는 경제 체제의 결과라고만 운명지을 수는 없다. 그와는 반대로, 노동자 즉 육체 노동자이거나 정신 노동자이거나 또는 공장 노동자이거나 농업 노동자 등 모든 형태의 노동자의 객관적인 권리에 대한 존중은, 개별 사회나 국가 차원에서 그리고 세계의 모든 경제 정책과 거기서 파생되는 국제 관계의 모든 체제 안에서, 전체 경제를 형성하는 타당하고 근본적인 기준이 되어야 한다.

국제연합을 필두로 해서 이에 관심 있는 모든 국제기구들은 이러한 방향으로 영향력을 행사해야 한다. 국제 연합의 국제 노동 기구와 국제 식량 기구(FAO) 그리고 이와 유사한 다른 단체들 또한 이 점에 관해서 새로운 공헌을 해야 하는 것이다. 각국에는 이러한 목적을 위해 행정 부서나 공공 기관은 물론 다양한 사회 단체들이 설립되어 있다. 이 모든 것은, 이미 위에서 말한 대로, 노동자의 온전한 권리 존중을 성취하는데 있어서 간접 고용주가 중요하다는 것을 효과적으로 지적하고 있다. 인간의 권리는 모든 사회 도덕 질서의 핵심인 것이다.

## 참조: 교황 베네딕토 16세의 『진리 안의 사랑』

(2009년 6월 29일)

32. 개인의 존엄과 정의의 요구는 특히 오늘날 경제적 선택이 도덕적으로 용인할 수 없는 지나친 부의 불균형 악화시키지 않도록 명령하고 있습니다. 또한 우리에게 계속 하여 모든 사람의 안정된 고용 보장을 최우선 과제로 삼도록 요구합니다. 모든 것을 고려해 때 이것은 “경제 논리”가 요청하는 것이기도 합니다. 개별 국가 내부적으로나 여러 나라 민족들 간에 사회적 불평등이 제도적으로 증가하면, 곧 상대적 빈곤이 크게 증가하면, 사회 통합이 어려워져 민주주의가 위협에 빠질 뿐 아니라 경제 역시 모든 사회적 공존에 필수적인 신뢰, 의존, 법규 존중의 관계를 연결해 주는 “사회 자본”의 점진적인 손실로 위협에 빠지게 됩니다.

경제학에서는 구조적 불안이 인적 자원을 소모하는 반생산적 태도를 유발한다고 말합니다. 그래서 노동자들이 창의성을 발휘하기 보다는 자동화된 구조에 수동적으로 순응하게 된다는 것입니다. 여기에서도 경제학과 도덕 평가가 접점을 이루고 있습니다. 인적 손실에는 늘 경제적 손실이 따르며 경제적 역기능에도 늘 인적 손실이 따릅니다.

부록 2

# ‘바람직한 기업 경영 윤리와 가톨릭 정신’

(가톨릭신문 2010년 8월1일자 발췌)



## 가톨릭 정신이 기업 경쟁력 키운다

올리버 윌리엄 미국 노틀담대 교수 신부 본사 주최 좌담서 강조

기업이 공동선을 추구하는 가톨릭 정신에 바탕할 때, 무한경쟁시대의 경쟁력을 갖출 수 있다는 지적이 제기됐다.

최근 방한한 올리버 윌리엄(Oliver F. Williams, 미국 노틀담대 경영대 교수) 신부는 7월 23일 가톨릭신문이 주최한 ‘기업 경영과 가톨릭정신’에 관한 좌담에서 “기업은 시장에 좋은 물건과 서비스를 내다파는 역할을 다해야 할 의무와 함께 공동선을 구현하기 위해 노력할 의무가 있다.”며 이같이 밝혔다.

UN 글로벌컴팩트(기업의 사회적 책임과 윤리경영을 위한 국제협약) 자문위원회 이사로도 활동하고 있는 윌리엄 신부는 한국가톨릭경제인협의회 최철수(스테파노) 회장, 경희대 경영대 박용승 교수(스테파노·서울노동사목위원회 위원)와 함께한 이날 좌담에서 또 이윤을 추구하는 경제 논리와 사랑 실천이라는 교회의 가르침이 대립하는 가치가 아니라는 점에 동의했다.

윌리엄 신부는 또한 “미국의 경우 가톨릭 정신에 입각해 공동선을 추구하는 기업들을 지원하기 위해 각 교구의 경영 지원단이 구성돼 있다.”면서 “한국에도 이 같은 경영 지원단이 필요할 것”이라고 말했다.

이에 최철수 회장은 “한국가톨릭경제인회에서도 경영자문단을 꾸려 가톨릭 기업인들을 지원하고 있다.”면서 “이 밖에도 이주노동자, 불우이웃 등 국내의 사회적 약자를 위한 지원과 캄보디아, 과테말라 등 국제적 약자를 위한 다양한 지원 사업을 펼치는 등 가톨릭 경제인부터 기업의 사회적 책임을 다하기 위해 애쓰고 있다.”고 밝혔다.

윌리엄 신부는 7월 한 달 간 경희대 경영대학에서 학생들을 상대로 ‘기업과 사회적 윤리’에 대해 강의한 후, 7월 31일 출국했다.

임양미 기자 (sophia@catimes.kr)

## [좌담] 바람직한 기업 경영 윤리와 가톨릭 정신

### “기업 능력 커지며 더 많은 사회적 책임 요구”

유엔(UN) 글로벌 콤팩트 자문위원회(기업의 사회적 책임과 윤리경영을 위한 국제 협약) 이사로 활동하고 있는 올리버 윌리엄 신부(Fr. Oliver F. Williams·미국 노트담대 경영학 교수)가 경희대 경영대의 초청으로 방한했다. 기업의 사회적 책임과 윤리 경영에 대한 연구를 펼치고 있는 윌리엄 신부는 7월 한 달 간 한국의 대학생들을 상대로 ‘기업의 사회적 윤리’에 대해 강의하기 위해 한국을 찾았다.

가톨릭신문은 기업의 사회적 책임에 대한 세계적 활동을 벌이고 있는 올리버 윌리엄 신부와 기업의 사회적 책임을 몸소 실천하고 있는 한국가톨릭경제인회 최철수 회장, 서울대교구 노동사목위원회 위원 박용승 교수(경희대 경영대)를 초청해 ‘바람직한 기업 경영 윤리와 가톨릭 정신’에 대한 의견을 들어봤다. 좌담은 7월 23일 명동 가톨릭회관 한국가톨릭경제인회 사무실에서 진행됐다.

– 기업경영의 사명은 무엇이라고 생각하는가. 경제 논리와 교회의 가르침 이 두 가치는 어떠한 상관관계를 갖고 있는지에 대한 의견을 부탁한다.

▲윌리엄 신부: 글로벌 기업환경이 조성되면서 기업은 정부보다도 더 큰 힘을 갖고 있다. 기업경영의 사명, 즉 기업을 어떻게 운영하는 것이 옳은가에 대한 답은 결국 성경에 나오는 예수님의 가르침 속에 들어있다. 그 가르침 속에 한 개인 또는 공동체가 무엇을 지향해야 하는지가 드러난다. 사람마다 갖고 있는 탈렌트(=능력)가 다르고, 그 탈렌트가 많은 사람일수록 더 큰 책임을 져야 한다는 것이다. 즉, 글로벌 자본과 글로벌 기업들은 많은 능력을 갖고 있기 때문에, 더 많은 책임을 져야한다는 논리다.

▲최철수 회장: 기업 경영의 근본적 사명은 이윤 추구를 통해 주주와 종업원에게 경제적 이익을 가져다주는 것이고, 나아가 기업이 속한 사회에 이득이 되게 하는 것이라 본다. 그러나 이 과정에서 기업이 사회 문화의 보편 상식적 가치관에 반하는 해악적 행위를 해서는 안 된다. 기업의 사회적 소명에 반하는 것이기 때문이다. 교회의 가르침을 기업 경영에 대입해도 큰 차이가 없다고 본다. 교회가 요구하는 기업관이

사회가 요구하는 기업관보다 좀더 포괄적인 윤리관을 제시할 뿐이다. 인간이 만든 법률은 최소한의 윤리를 모아놓은 것에 지나지 않지만, 종교적 윤리는 그 범주가 보다 포괄적이기 때문이다.

▲박용승 교수: 교회의 가르침이 현대 경영학에서 아주 중요한 논점이 되고 있다. 학계에서는 기업이 세상의 공동선을 추구하는 교회의 가르침에 충실히 따를 때 경제적 효과가 더불어 따라온다는 연구결과가 나오고 있다. 이는 전략 경영의 일종이며 여러 분석 결과가 이를 뒷받침하고 있다. 즉 경제논리와 교회의 가르침, 이 두 가치는 대립하는 것이 아니다.

- 최근 기업의 사회적 책임(CSR)이 강조되고 있다. 이러한 현상에 대해 어떻게 생각하는가. 기업이 사회적 책임을 다해야 한다는 것에 동의하는가.

▲최철수 회장: 기업의 사회적 책임에 대한 관심이 최근 수년 사이에 대기업을 중심으로 크게 증가했다. 또 최근 20년 사이에 미국과 유럽의 대기업을 중심으로 CSR 또는 윤리경영에 대한 실질적 노력이 이뤄져왔다. 최근 유럽에선 교황청이 검증한 윤리 기업에만 투자하는 스톡스(STOXX) 유럽 크리스찬 기업 주가지수가 개발돼 그에 편입되고자 노력하는 기업들이 늘어나고 있으며, 이러한 기업을 심사하는 위원단에 바티칸 대표도 포함돼 있다. 우리나라의 기업인들도 기업의 사회적 책임이 선택이 아니라 의무라는 것을 깨달아야 하며, 학계도 이에 관한 지속적인 연구를 통해 기업의 CSR 문화를 선도해나가야 한다고 생각한다.

▲윌리엄 신부: 동의한다. 결국 이런 패러다임의 전환은 기업이 글로벌 경제 환경에서 정부보다 큰 권력을 갖게 됐기 때문이며, 그에 따른 책임도 커졌기 때문이다. 기업은 시장에 좋은 물건과 서비스를 내다파는 역할을 다해야 할 의무가 있고, 나아가 공동선을 구현하기 위해 노력할 의무가 있다.

▲박용승 교수: 기업이 사회적 약자에 대해 고려하는 등, 사회적 책임을 다하기 위해 노력하는 것은 결국 공동선을 높이는 것이고, 결과적으로는 기업의 시장 경쟁력을 높이는 데도 필요하다.

- 가톨릭 기업인은 어떤 정신에 입각해 기업을 경영해야 옳은가? 기업 경영에 있어 경제논리를 택하는 것과 교회의 가르침을 따르는 것은 양자택일의 문제인가?

▲최철수 회장: 가톨릭 기업인이라면 우선 성경 말씀을 기업 경영의 기본 틀로 세울 수 있어야 한다. 그러나 사회에서 요청하는 기업 이윤 극대화와 교회의 가르침은 단기적으로 충돌한다. 여기서 가톨릭기업인의 고뇌가 시작된다. 불경기의 구조조정 등은 일반적인 이윤 극대화 전략이지만, 이것이 사랑과 배움을 강조하는 교회의 정신과는 다르기 때문이다. 그러나 장기적으로 가톨릭 정신에 입각해 기업을 경영하는 것이 기업경영에 도움이 된다고 믿는다. 결국 기업 행위 주체는 사람이며, 직원이나 고객, 협력업체 모두에게 사랑의 정신보다 더 큰 동기부여는 없다고 보기 때문이다.

▲윌리엄 신부: 한 가지 덧붙이자면 기업이 교회의 가르침을 지속적으로 따르기 위해 선 그룹을 만들어 경험을 공유하고 서로 지원해주는 것이 필요하다. 미국의 각 교구에서도 기업 경영 지원 그룹을 만들고 토론을 벌이고 있다. 한국 가톨릭경제인협의회도 그런 역할을 하고 있다고 들었다. 유엔에서도 노력중이다. 현재 내가 이사로 활동하고 있는 유엔 글로벌 콤팩트는 인권, 노동권, 환경문제, 반부패 4대 원칙 하에 7000여 개 기업이 모여 활동하고 있는데 그 이유는 기업이 서로 격려하고 지원하며 지속적으로 사회적 책임을 실현해 나가기 위해서다.

▲최철수 회장: 한국 가톨릭경제인협의회에도 경영 지원 그룹이 있다. 법률, 노동, 금융, 세무 4가지 분야에 대한 문제가 발생했을 때, 관계 전문가를 보내 컨설팅을 해주는 등의 활동을 하고 있다. 반응이 상당히 좋다.

▲박용승 교수: 가톨릭 기업인이 앞장서 CSR의 모범을 보이고 이를 바람직한 경영 사례로 개발한다면, 가톨릭 기업인은 교회의 가르침을 성실히 지킴으로써 세상의 빛과 소금의 역할을 충분히 해낼 것이라고 본다.

- 가톨릭 기업인으로서 요구되는 리더십은 무엇인가? 이를 준비하기 위해 우리 가톨릭 기업인은 어떤 준비를 해야 하는가?

▲최철수 회장: 가톨릭 기업인이라면 예수님이 제자들의 발을 씻겨주셨듯이 겸손의

리더십과 온유의 리더십을 가져야 한다고 믿는다. 이미 2000년 전 예수님께서 우리에게 그런 리더십을 보여주셨다. 가톨릭 기업인도 몸을 낮추는 예수님의 리더십을 배워야 하는 것이 아닌가 생각한다.

▲윌리엄 신부:서번트 리더십(타인을 위한 봉사에 초점을 두고, 종업원과 고객의 커뮤니티를 우선으로 그들의 욕구를 만족시키기 위해 헌신하는 리더십)이 이와 통한다고 본다. 이는 종교적 관점에서 뿐만 아니라 기업 현장에서도 적용될 수 있다. 이러한 리더십에 대해 교육하기 위해 유엔 산하에 ‘책임경영사무국’이 신설됐다. 전 세계 300개 대학이 모여 CSR과 서번트 리더십과 같은 새로운 패러다임에 대해 토론한다. 사회봉사나 CSR에 관한 커리큘럼에 대해 고민하는 등 경영대학의 교육도 바뀌어야 한다는 움직임이 일고 있는 것이다.

▲박용승 교수: 자본의 논리나 효율성을 강조하는 강의만 들어온 학생들 또한 ‘기업의 사회적 책임’에 대한 교육에 목말라 있다. 경영 교육도 많이 바뀌어야 한다. 서번트 리더십이나 겸손의 리더십 등 공동선을 추구하는 새로운 리더십에 대한 교육이 필요하다. 가톨릭 기업인은 이런 ‘교육’에도 관심을 기울여야 한다.

- 교회의 가르침을 기업 경제 분야에서 실천해야 하는 이유는 무엇인지.

▲윌리엄 신부: 예수님께서 말씀하신 겨자씨의 비유처럼, 작은 것이 세상을 바꿀 수 있기 때문이다. 교황 베네딕토 16세는 회칙 『진리안의 사랑』에서 교회의 가르침인 사랑의 가치를 세상에 나아가 공유하라고 가르쳤다. 가톨릭 경제인들은 가톨릭 정신이 세상을 바꿀 수 있다는 확신을 갖고, ‘사랑’으로 세상을 바꿔야 한다는 시대적 소명을 느껴야 한다.

▲최철수 회장: 교회의 가르침에 따라 기업을 경영하는 것은 선교활동과도 무관하지 않다고 본다. ‘사랑’의 정신에 뿌리를 두고 윤리경영을 하다보면, 기업은 장기적으로 발전하게 되고 이는 이익 창출과 연결된다. 이뿐만 아니라, 종업원과 소비자, 협력업체 등 이해관계자에게까지 가톨릭 정신을 전파할 수 있다는 측면에서도 선교가 가능하다.

▲박용승 교수: 현대의 기업 경영 환경에선 모든 이해관계자가 공동체 정신을 갖고 공동선을 추구할 때에 발전할 수 있다. 이 모든 것은 기업인의 정신에서 시작한다. 기업인 스스로의 소명의식이 종업원과 소비자에게 전달될 때 세상은 바뀔 것이다.

▲윌리엄 신부: 30년 전만해도 개발도상국에 불과했던 한국이 오늘날 눈부신 경제성장을 이룩할 수 있었던 것은 그만큼 기업의 역할이 컸다는 것을 의미한다. 이는 기업이 여전히 많은 능력과 권력을 갖고 있다는 것을 증명한다. 부의 창출이나 국가 번영, 일자리 창출 등을 통해 기업은 한국 사회에 지대한 영향력을 발휘해왔다. 이는 전 세계적으로 유례없는 발전이다. 그렇기 때문에 한국의 기업들은 그만큼 더 큰 사회적 책임을 지고 있다는 것을 잊어선 안 된다.

— 유엔 글로벌 콤팩트 자문위원회 이사로 활동 중인 올리버 윌리엄 신부(가운데), 최철수 한국가톨릭경제인회장(맨 왼쪽), 박용승 경희대 교수가 ‘바람직한 기업 경영 윤리와 가톨릭 정신’에 대해 의견을 나누고 있다.

정리 임양미 기자 (sophia@catimes.kr)