사내하도급 가이드라인의 의의 및 활용계획

2011. 7. 18.

【 순 서 】

Ⅰ. 추진배경 및 의의 ····· 1

Ⅱ. 그간의 경과 ····· 2

Ⅲ. 주요 내용 ····· 2

Ⅳ. 활용계획 ····· 4

Ⅴ. 사내하도급 가이드라인 관련 Q&A ····· 5

고 용 노 동 부

Ⅰ. 추진배경 및 의의

○ **사내하도급**은 개별 기업 간의 민사상 계약 관계이므로 **노동관계 법률로 규율하는 것에 대해 논란**이 있고, 그간 일부 사내하도급이 불법파견에 해당되는지 여부가 주된 쟁점으로 부각

* 사내하도급이 적법하게 운영될 경우 노동법적 규제가 거의 없는 반면, 불법인 경우에는 불법파견이 되어 원청이 사내하도급 근로자에 대한 노동법상 사용자책임을 부담하게 됨

- 사내하도급을 둘러싼 논란을 해소하기 위해서는 도급·파견 구별을 둘러싼 논란에서 벗어나 사내하도급 근로자의 근로조건이 실질적으로 개선될 수 있도록 하는 조치가 필요

○ **사내하도급 근로자**는 원청의 사업장 내에서 근로를 제공하고 원청의 성과에 기여하고 있으며, **원사업주의 영향 아래**에서 **근로를 제공**할 수밖에 없다는 점을 감안할 때

- 수급사업주가 사내하도급 근로자의 사용자로서 노동법상의 책임과 근로조건 개선을 위하여 노력해야 하는 것과 별개로

- **원사업주도** 사내하도급 근로자의 **근로조건 보호와 고용안정**을 위하여 **일정한 역할**을 하여야 하고, 원·하청 근로자간의 임금 등 **근로조건 격차 해소를 위한 노력**도 필요

○ 따라서, 원·하청 사업주가 협력하여 노동법적 책임을 다하는 동시에 기업의 사회적 책임 차원에서 근로자 보호 및 근로조건 개선을 위해 노력하도록 **가이드라인을 제정**함으로써

- 사내하도급이 원·하청 사업주의 협력을 토대로 **사내하도급 근로자 보호 및 근로조건을 개선**하고, **기업의 경쟁력 강화**를 도모

Ⅱ. 그간의 경과

○ 사내하도급 가이드라인 등을 논의하기 위하여 **「노동시장 선진화위원회」 발족**('11.1.25)

* 7.18 현재, 전체회의 10회, 간사회의 10회, 워크숍 1회 및 공익위원 회의 12회 개최

- 노사의 의견이 첨예하게 대립되었고 논의의 촉진을 위하여 공익위원 회의를 집중적으로 개최, **공익위원(안) 마련**(5.27)

- 공익위원(안)에 대해 노사의견을 수렴하였으나, 더 이상 이견을 좁히기 어려워 공익위원(안)에 노사의견을 병기하여 **정부에 이송**(7.8)

○ 공익위원(안)은 노사의견을 수렴하고 **사내하도급의 현실, 노사의 입장, 산업현장에 미치는 영향** 등을 두루 감안하여 합리적인 수준에서 마련되었다는 점을 감안하여

- **공익위원(안)을 토대로 사내하도급 가이드라인을 확정**

Ⅲ. 주요 내용

□ 구성

○ 가이드라인의 구성은 「①목적, ② 사내하도급* 등 용어의 정의, ③원사업주 조치사항, ④수급사업주 조치사항, ⑤원·수급사업주 공동 노력 사항」 등 5개 부분으로 구성

* 사내하도급 정의: 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 수탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것

- 원·수급사업주 조치사항은 근로조건 보호를 위한 **법령 준수사항**과 기업의 사회적 책임 차원에서 **근로조건 개선을 위한 노력 사항**으로 구분

□ **수급사업주 조치사항**

○ **(법령준수)** 임금 등 근로조건 서면 명시·교부 및 해고사유·시기 서면 통지, 산재예방 조치, 사회보험 가입 등

○ **(노력사항)** 도급대금 중 적정임금 보장, 최저임금 등 변동시 변동내역이 도급대금에 반영되도록 원사업주와 협의, 신속한 고충처리 및 직업능력개발 훈련 실시

□ **원사업주 조치사항**

○ **(법령준수)** 원청 귀책사유로 임금체불시 연대책임, 최저임금 이상의 인건비 단가 보장, 산재 위험장소에서의 안전조치

○ **(노력사항)** 도급대금 결정시 부당한 단가 인하를 강요하지 않으며, 수급사업주의 기여를 고려하여 도급대금에 원청의 성과 반영 및 교육훈련·복리후생시설 이용을 위한 편의 제공

□ **원사업주 및 수급사업주 공동 노력사항**

○ **(도급운영)** 수급사업주는 근로자 채용·징계·근태관리, 작업배치·변경 및 업무상 지휘·감독권을 독자적으로 행사하고

- 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리 권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 아니하되, 작업 특성상 불가피한 경우 수급사업주에게 협조를 요청할 수 있음

○ **(고용안정)** 사내하도급 관계 종료시 1개월전 통보, 수급사업주 교체시 고용 및 근로조건 유지, 신규채용시 사내하도급 근로자 우선 채용 노력 등

○ **(근로조건 개선)** 도급계약 체결시 사내하도급 근로자의 근로조건 개선을 위해 원·수급사업주가 상호 노력

- 사업장의 유해·위험요인 실태를 파악하고 평가하여 이를 관리·개선하는 등 안전하고 쾌적한 작업환경 조성 노력

○ **(노사협력)** 사내하도급 근로자의 정당한 노조활동 존중, 사내하도급 근로자대표의 의견개진 기회 부여

Ⅳ. 활용계획

○ 원·수급사업주가 자율적으로 가이드라인을 준수하도록 유도하기 위해 가이드라인 **설명자료** 및 「사내하도급 가이드라인 **자율준수 체크리스트**」 작성·보급

○ 지방고용노동관서에 **「불법 사내하도급 신고센터*」**를 설치하여 가이드라인의 내용 중 법적 의무를 준수하지 않은 위법한 사내하도급 등을 신고할 수 있는 전담 창구를 마련하고

* 인터넷을 통해 신고할 수 있도록 사이버 신고센터도 병행 운영

- (가칭)**「사내하도급 근로조건 개선 서포터즈*」**를 운영함으로써 가이드라인 준수 분위기 조성

* **(구성)** 관련 전문가 등을 대상으로 추천 또는 신청을 통해 20~30여명 규모로 구성

* **(운영)** 가이드라인 준수 분위기 조성, 사내하도급 관련 정책 및 제도 개선 자문 등

○ 사업장 점검시 법위반 여부 확인과 병행하여 원·수급사업주에 대해 **가이드라인 준수를 적극 지도**

○ 사내하도급 가이드라인 준수 **우수사례를 발굴·홍보**하고

- 노사문화우수기업 선정 및 정부포상 기준에 가이드라인 준수 항목을 포함하거나 우선순위를 부여

Ⅴ. 사내하도급 가이드라인 관련 Q&A

1. 사내하도급 가이드라인의 의의 및 중요성

○ 사내하도급 근로자는 원청의 사업장 내에서 근로를 제공하고 원청의 성과에 기여하고 있으며, 원사업주의 영향 아래에서 근로를 제공할 수밖에 없다는 점을 감안할 때

- 원사업주도 사내하도급 근로자의 근로조건 보호와 고용안정을 위하여 일정한 역할을 하여야 하고, 원·하청 근로자간의 임금 등 근로조건 격차 해소를 위한 노력도 필요

○ 따라서, 가이드라인을 제정하여 원·하청 사업주가 협력하여 현행 노동법적 책임을 다하는 동시에 기업의 사회적 책임 차원에서 근로자 보호 및 근로조건 개선을 위해 노력하도록 한 것임

○ 특히, 가이드라인은 사내하도급 근로자의 고용안정과 근로조건 개선과 관련하여 다음과 같은 의미 있는 내용을 담고 있음

① **(고용안정)** 원사업주와 수급사업주가 협력하여 사내하도급 근로자의 고용안정을 위해 일정한 노력을 하도록 하고 있음

* 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장, 사내하도급 관계 종료 1개월 전에 그 사실을 수급사업주에게 통보, 수급사업주 교체시 원사업주는 신·구 수급사업주와 협의하여 고용 및 근로조건 유지

② **(적정 임금보장)** 도급대금을 정함에 있어 수급사업주의 기여를 고려하여 원사업주의 성과를 반영토록 노력하고

- 도급계약 체결시 사내하도급 근로자의 근로조건이 개선될 수 있도록 원·수급사업주 상호 협력

③ **(노사협력)** 정당한 노동조합 활동을 존중하고, 원사업주의 노사협의회 또는 간담회를 통해 사내하도급 근로자 대표가 의견을 개진할 수 있는 기회 부여

④ **(복리후생)** 원사업주의 복리후생시설 이용에 편의를 제공토록 하고, 교육프로그램·교육장소 등 제공

2. 사내하도급 가이드라인 공익위원(안) 수정 내용 및 수정 이유

○ **(수정내용)** '**도급계약을 체결**할 경우 사내하도급 근로자의 근로조건이 개선될 수 있도록 **원·수급사업주가 상호 노력**' 하도록 하는 내용을 추가하고

- '수급사업주 교체시 "**고용유지**" 노력을 "**고용 및 근로조건 유지**" 노력으로 내용을 일부 수정

○ **(수정이유)** 공익위원(안)은 노사의견을 수렴하고 **사내하도급의 현실, 노사의 입장, 산업현장에 미치는 영향** 등을 두루 감안하여 합리적인 수준에서 마련되었으나

- 공익위원(안) 제시 이후 노사의견이 추가로 제출되었고, **노사의견 중 수용하는 것이 타당하다고 판단되는 내용을 일부 반영**하게 된 것임

3. 가이드라인은 법적 구속력이 없으므로 실효성이 없는 것은 아닌지

○ 사내하도급은 민사상 계약관계로서 노동관계법률로 규율하는 것에는 논란이 있으므로

- 원·하청 사업주가 자율적으로 지킬 수 있도록 가이드라인 형식으로 마련한 것임

○ 가이드라인 자체로는 법적인 구속력이 없으나, 적정한 사내하도급 운영과 근로자 보호를 위하여 **원·하청 사업주가 준수할 사항에 대한 기준 또는 방향을 제시**하는 데 의의가 있음

○ 앞으로, 원·하청 사업주가 자율적으로 가이드라인을 준수할 수 있도록 유도하기 위하여 가이드라인 **설명자료** 및 **「자율준수 체크리스트」** 작성·보급하고

- 지방고용노동관서에 **「불법 사내하도급 신고센터*」**를 설치하여 가이드라인의 내용 중 법적 의무를 준수하지 않은 위법한 사내하도급 등을 신고할 수 있는 전담 창구를 마련하며

  * 인터넷을 통해 신고할 수 있도록 사이버 신고센터도 병행 운영

- (가칭)**「사내하도급 근로조건 개선 서포터즈*」**를 운영함으로써 가이드라인 준수 분위기를 조성해 나가겠음

  * **(구성)** 관련 전문가 등을 대상으로 추천 또는 신청을 통해 20~30여명 규모로 구성

  * **(운영)** 가이드라인 준수 분위기 조성, 사내하도급 관련 정책 및 제도 개선 자문 등

○ 또한, 사업장 점검시 법위반 여부 확인과 병행하여 원·수급 사업주에 대해 **가이드라인 준수를 적극 지도**하는 한편

- **우수사례를 발굴·홍보**하고, 노사문화우수기업 선정 및 정부포상 기준에 가이드라인 준수 항목을 포함하거나 우선순위를 부여할 계획

3-1. (가칭) 사내하도급 근로조건 개선 서포터즈의 구성 및 운영 계획

○ (가칭)「**사내하도급 근로조건 개선 서포터즈**」는 관련 전문가 등을 대상으로 추천 또는 신청을 통해 20~30명 규모로 선정할 계획

○ 「사내하도급 근로조건 개선 서포터즈」는 사내하도급 **가이드라인**이 잘 **준수**될 수 있도록 **분위기를 조성·확산**시키는 역할을 하게 되며

- 사내하도급 근로자 보호 및 사내하도급의 적정한 운영 등에 대한 **제도개선 자문** 및 **정책 아이디어를 발굴**하는 역할도 하게 될 것임

4. 고용노동부의 "근로자파견 판단기준에 관한 지침"과 대법원 판결에서 제시하고 있는 파견·도급 판단기준이 가이드라인에 어느 정도 반영되어 있는지

○ 적법도급 운영과 관련하여 가이드라인에서는 수급사업주로 하여금 독립된 사업주로서 인사·노무관리 권한과 업무상 지휘·감독권을 가지고 원청으로부터 위탁받은 업무를 수행하도록 하며

- 원사업주는 하청의 인사노무관리 권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 않도록 하고 있음

○ 가이드라인에서는 파견·도급의 판단에 대해 **수급사업주가 인사·노무 관리권과 업무상 지휘·감독권**을 가진다는 **기본적인 원칙을 명확히** 하고 있어

- 고용노동부의 판단기준과 **대법원 판결의 취지와도 부합**

  * 법집행 및 법적 판단과 관련이 없는 가이드라인에 법적 판단기준을 구체적으로 규정하는 것은 적절치 않으므로 적법한 도급운영을 위한 기본적인 원칙만 규정

4-1. 원사업주가 사내하도급 근로자의 적정 임금보장부터 고용안정에 까지 사실상 사용자로서 역할을 요구하고 있어 가이드라인 준수로 인하여 적법한 도급관계가 불법파견으로 판단되는 것은 아닌지

○ 불법파견은 원사업주가 업무상 지휘·감독권 및 인사노무 관리권한을 행사하는지 여부 등에 따라 판단하나

- 가이드라인에는 원사업주에게 동 권한을 행사토록 하는 내용을 담고 있지 않고 있음

○ 사내하도급 근로자가 원사업주의 사업장 내에서 근무하며, 원사업주 사업의 운영과 성과에 기여하는 점을 감안하여

- 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건 개선을 위한 법령준수사항과 최소한의 노력사항을 규정하고 있을 뿐

- 가이드라인에서는 **원사업주가 사용자로서의 역할을 하도록 요구하지는 않고 있음**

5. 가이드라인이 연구용역 결과보다 후퇴한 것이라는 노동계의 주장에 대한 의견

○ **연구용역은 참고자료**로서 공익위원(안)을 마련하는 과정에서 공익위원들이 연구용역뿐만 아니라 사내하도급 현실, 노사의 입장, 산업현장에 미치는 영향 등을 두루 감안하여 합리적인 수준에서 대안을 제시하였고

- 공익위원(안)이 제시된 이후에도 노사가 추가 의견을 제출함에 따라 **공익위원(안)을 토대로 노사의 의견을 일부 반영하여 정부안을 확정**한 것임

◈ 연구용역 결과와 공익위원(안) 비교

○ 연구용역에서 제안하고 있는 사항 중 공익위원(안)과 차이 나는 부분은 크게 세 가지로 볼 수 있음

① 원·하청 사업주와 사내하도급 근로자가 참여하는 공동협의회 구성·운영

② 파견도급 판단기준 중 혼재작업·교대제 운영 및 결원대체 등 금지

③ 동종업무 원·하청 근로자간 현저한 임금 격차 방지를 위한 수급사업주 노력

○ "①공동협의회 구성·운영"의 경우 새로운 협의체를 만들기 보다는 원청의 노사협의회를 활용하거나 다양한 형식의 간담회를 통하여 의견개진 기회를 부여토록 함

○ "②파견·도급 판단기준"은 법 집행의 문제이므로 권고 성격의 가이드라인에 이를 포함하는 것이 적절치 않다는 지적이 있어서 "도급운영"이라는 제목으로 도급·파견의 구별에 관한 기본적인 사항을 규정

○ "③ 임금격차 해소 노력"의 경우 수급사업주가 도급대금에 의존하여 임금을 지급하므로 임금격차 축소를 수급사업주에게 부과하는 것은 현실적으로 불가능하여

- 원청이 수급사업주의 기여를 고려하여 도급대금에 원청의 성과가 반영되도록 노력하도록 하고

- 도급계약 체결시 사내하도급 근로자의 근로조건 개선을 위해 원·수급사업주가 상호 노력하도록 함

5-1. 동종·유사 업무에 종사하는 원·하청 근로자간의 임금 등 근로조건의 현저한 격차문제를 개선하도록 노력할 의무를 포함할 필요가 있다는 주장에 대한 의견

○ 사내하도급 가이드라인에서는 격차문제 개선에 대해 명시적으로 규정하고 있지는 않지만, 아래와 같이 격차완화 및 근로조건 개선과 관련된 내용을 포함하고 있음

- 도급대금을 정함에 있어 **수급사업주의 기여를 고려하여 원청의 성과를 반영**토록 하는 내용을 담고 있으며
- **도급계약을 체결**할 경우 사내하도급 근로자의 근로조건이 개선될 수 있도록 **원·수급사업주가 상호 노력**하고
- 사내하도급 근로자도 원청의 **복리후생시설을 사용**할 수 있도록 배려하고, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 함

5-2. 원·하청간 노사공동협의회 구성을 통한 노사분쟁 해소가 필요하다는 주장에 대한 의견

○ 원청과 사내하도급 근로자간의 의사소통 방식을 일률적으로 노사공동협의회로 할 경우

- 업종별·사업장별 사내하도급의 활용 실태 등 **다양한 사업장의 특성을 충분히 반영하기 어렵고**

- 노사공동협의회의 구성·운영방법 및 논의의제 등에 대하여 논란이 있을 수 있으며, 이를 구체화 할 경우 **사업장의 자율성을 제한할 수 있음**

○ 이에 따라, **사업장의 특성에 따라 노사협의회 또는 간담회**에서 **사내하도급 근로자 대표의 의견이 개진**될 수 있도록 한 것임

6. 가이드라인의 적용 범위

○ 사내하도급 가이드라인 정하고 있는 사내하도급 정의는

- 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무처리를 수탁한 사업주가 자신의 업무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것으로 규정하고 있음

○ 따라서, 사내하도급 정의에 해당될 경우에는 **제조업에 한정되는 것이 아니라 서비스업 등 업종에 관계없이 적용**될 것임

○ 다만, 가이드라인의 내용 중 일부 내용이 업종 또는 개별 사업장의 상황과 부합되지 않는 경우도 있을 수 있으며

- 이 경우에는 해당 사업장의 특성에 따라 가이드라인을 적정하게 적용할 수 있을 것임