
사내 하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인 설명자료

2011. 7. 18.

고 용 노 동 부

가이드라인 내용	설명
I. 목적 사내하도급 관계가 상생과 협력의 관계로 발전하기 위해서는 원사업주와 수급사업주 간에 공정한 거래 질서를 확립하고 상호 협력하여 도급사업의 적정한 운영을 도모해야 할 것이며, 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건에 대한 배려가 필요하다. 이 가이드라인은 이를 위해서 원사업주와 수급사업주가 준수하거나 노력해야 할 사항들을 제시함으로써 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건을 개선하고 기업의 경쟁력을 높이기 위한 것이다. II. 정의 ① “사내하도급”이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말한다. ② “수급사업주”란 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주를 말한다. ③ “원사업주”란 업무를 도급하거나 업무의 처리를 위탁한 사업주를 말한다. ④ “사내하도급 근로자”란 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 근로자를 말한다.	○ 가이드라인의 목적을 “사내하도급 근로자의 고용안정과 근로조건 개선 및 기업의 경쟁력을 높이는 것”으로 명확히 규정 ○ 가이드라인의 적용과 관련된 용어를 명확히 함 * 「사내하청 제도 및 정책적 개선방안 연구」에서는 “사내하도급”이란 도급관계에서 업무를 위탁받은 사업주가 업무를 위탁한 사업주의 사업장 내에서 주로 노무를 이용하여 위탁받은 업무를 수행하는 것을 말한다”로 정의하고 있으나, 동 정의에서 “노무를 이용하여”를 포함시킬 경우 사내하도급 범위를 노무도급에 한정하게 되어 가이드라인 적용범위를 축소하는 결과를 초래하게 되므로 동 문구를 삭제 * 「하도급거래 공정화에 관한 법률」에서는 “원사업자·수급사업자”로 용어를 정의하고 있으나, 노동법에서는 사업주의 개념을 사용하므로 이를 “원사업주·수급사업주”로 수정

Ⅲ. 수급사업주가 강구하여야 할 조치사항

1. 근로조건 보호를 위한 준수사항

- ① 사내하도급 근로자와 근로계약을 체결할 때에는 임금·근로시간·휴일 등 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하고, 사내하도급 근로자를 해고할 경우에는 해고사유와 시기를 미리 서면으로 통지한다.
- ② 산업재해 예방을 위해 필요한 안전 및 보건상의 조치를 취한다.
- ③ 사내하도급 근로자의 임금이 최저임금 이상이 되도록 한다.
- ④ 사내하도급 근로자의 사회보험(산재보험, 고용보험, 건강보험, 국민연금) 가입, 근로소득세 원천 징수, 제세공과금 납부 등 법령상의 의무를 이행한다.
- ⑤ 그밖에 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계 법령을 준수하고, 근로자가 노동관계법령에서 정하고 있는 근로조건 보호 등에 관한 주요 사항을 알 수 있도록 필요한 조치를 취한다.

- 현행 노동관계법에서 사업주의 의무로 정하고 있는 사항 중에서 핵심적인 사항을 근로조건 보호를 위한 준수사항으로 규정
- 근로기준법 제17조·제27조, 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제17조
- 산업안전보건법 제23조 및 제24조
- 최저임금법 제6조
- 고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 제5조, 제13조
- 근로기준법 제14조

2. 근로조건 등의 개선을 위한 노력사항 (1) 적절한 도급대금의 결정 및 적정임금의 보장 ① 도급대금은 동종·유사근로자의 임금수준과 사회보험의 사업주 부담부분 등 법령준수에 필요한 비용의 확보 등을 고려하여 적정하게 결정되도록 노력한다. ② 원사업주로부터 받은 도급대금 중에서 사내하도급 근로자의 임금이 적정하게 책정되도록 한다. ③ 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동되는 경우에는 해당 변동 내용이 도급대금에 반영될 수 있도록 원사업주와 협의하는 등 적절한 조치를 취한다. (2) 직업능력개발 ① 사내하도급 근로자의 직무능력을 향상시키기 위한 다양한 형태의 교육훈련 프로그램을 개발·운영한다. ② 원사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 교육훈련에 필요한 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대한 지원과 편의를 제공받도록 노력한다.	○ 수급사업주의 법적 의무는 아니나, 사내하도급 근로자의 근로조건 개선을 위하여 수급사업주가 노력해야 할 사항을 규정 ○ 수급사업주의 임금 지불 능력은 도급대금에 전적으로 의존하므로 원사업주와 협의 등을 통해 적절한 도급대금이 결정되도록 함 ○ 근로조건 개선에 있어서 임금이 중요하므로 원사업주로부터 받은 도급대금 중에서 사내하도급 근로자의 임금이 적정하게 책정되도록 함 · IV-2-(1)-③에 따라 수급사업주의 기여를 고려하여 원사업주의 성과를 도급대금에 반영할 경우 수급사업주는 이를 사내하도급 근로자의 임금에 적정하게 반영해야 할 것임 ○ 사회보험료 등의 변동으로 당초 약정한 도급대금을 조정할 필요가 있는 때에는 원사업주와 협의하는 등 적절한 방안 마련을 위해 노력하도록 함 ○ 수급사업주가 사내하도급 근로자의 직무능력 향상을 위해 교육·훈련을 실시하고 이를 평가하여 근로조건 개선과 경력관리에 반영되도록 노력하되 - 사내하도급 근로자의 직무는 원사업주의 사업과 밀접한 관련이 있다는 점을 감안, 적절한 교육프로그램·기자재·시설 지원 등을 원사업주에게 요청할 수 있도록 함
--	--

③ 교육훈련 등을 통해 향상된 직업능력을 적정하게 평가하여 임금 등 근로조건 개선과 경력관리에 반영될 수 있도록 노력한다. (3) 고충처리 ① 사내하도급 근로자가 고충을 쉽게 제기할 수 있는 적절한 방안을 마련하고, 고충은 신속하게 처리한다. ② 사내하도급 근로자의 고충이 원사업주 또는 다른 수급사업주와 관련된 경우에는 관련 사업주와 협의하여 고충이 원만히 처리될 수 있도록 노력한다. IV. 원사업주가 강구하여야 할 조치사항 1. 근로조건 보호를 위한 준수사항 ① 원사업주의 귀책사유로 사내하도급 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 원사업주는 수급사업주와 연대하여 책임을 진다. ② 도급계약 체결시 사내하도급 근로자의 인건비 단가가 최저임금 이상이 되도록 한다. ③ 사내하도급 근로자가 산업재해 위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 산업재해 예방을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다. ④ 그밖에 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법령에서 원사업주와 관련된 규정을 준수하여야 한다.	○ 평가는 사내하도급 근로자의 적절한 경력관리와 근로조건 개선에 있어 핵심적인 토대라는 점을 감안함 ○ 사내하도급 근로자의 고충을 신속하고 적절하게 처리할 수 있는 방안을 마련토록 하되, 사내하도급 근로자의 고충이 다른 사업주와 관련되어 있을 경우가 있다는 점을 감안하여 관련 내용 규정 ○ 현행 노동관계법에서 원사업주의 의무로 정하고 있는 사항 중에서 핵심적인 사항을 근로조건 보호를 위한 준수사항으로 규정 ○ 근로기준법 제44조 ○ 최저임금법 제6조제7항 ○ 산업안전보건법 제29조제2항
--	--

2. 근로조건 등의 개선을 위한 노력사항

(1) 적정임금 보장

- ① 원사업주는 도급대금을 결정하는데 있어 부당하게 단가를 인하하거나 낮은 단가를 강요하지 않으며, 도급대금은 도급계약에 따라 적기에 적정한 방법으로 지급한다.
- ② 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동되어 수급사업주가 요청하는 경우에는 해당 변동 내용이 도급대금에 반영될 수 있도록 노력하며, 원사업주가 해당 변동 내용을 도급대금에 반영하였을 때에는 그 대금이 목적에 맞게 사용되었는지를 확인하기 위하여 수급사업주에게 자료제공 등을 요청할 수 있다.
- ③ 도급계약 등을 갱신할 경우 도급대금을 정함에 있어 수급사업주의 기여를 고려하여 원사업주의 성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력한다.

- 사내하도급 근로자가 원사업주의 사업운영에 일정한 기여를 하고 있다는 점을 감안하여 원사업주가 사내하도급 근로자의 근로조건 등의 개선을 위해 할 수 있는 역할을 의무가 아닌 노력차원에서 규정
- 수급사업주의 임금지불능력은 도급대금에 의존한다는 점을 감안하여 사내하도급 근로자가 부당한 처우를 받지 않도록 하는 기반을 마련하기 위한 것임
- 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동될 경우 원사업주는 해당 변동분을 도급대금에 반영하도록 노력하며, 도급대금에 반영한 경우에는 목적에 맞게 사용되었는지 여부를 원사업주가 확인할 수 있도록 함
- 원사업주의 성과에 수급사업주가 기여한 경우 이를 도급계약 갱신시 도급대금 등에 반영토록 함으로써 궁극적으로 사내하도급 근로자의 근로조건 개선에 도움이 될 수 있도록 함
 - * 성과는 도급계약을 갱신할 경우 반영하는 것이 일반적일 것이나, 다년도 계약을 체결하고 있는 경우에는 원청이 수급사업주에게 성과배분 시기를 자율적으로 결정할 수도 있을 것임
 - * 성과를 배분받은 수급사업주는 Ⅲ-2-(1)-②에 따라 사내하도급 근로자에게도 그 성과를 적정하게 지급해야 할 것임

④ 원사업주와 원사업주 소속 근로자대표는 원사업주 소속 근로자의 근로조건을 결정할 경우 사내하도급 근로자의 근로조건에 대해서도 배려하도록 노력한다.	
(2) 근로자복지 및 복리후생시설의 이용 ① 원사업주와 원사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자가 우리사주조합에 가입(직전 연도 연간 총 매출액의 100분의 50 이상을 거래하는 수급업체에 한한다)할 수 있도록 배려하고, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 노력한다. ② 원사업주 소속 근로자가 이용하는 복리후생시설을 사내하도급 근로자가 함께 이용할 수 있도록 가능한 범위에서 편의를 제공한다. 이 경우 원사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자와 공동으로 복리후생 시설을 이용할 수 있도록 적극 협조한다.	○ 원·하청 근로자가 동일한 사업장 내에서 근무하고 있어 사내하도급 근로자의 근로조건은 원청 근로자의 이해와 배려가 함께 필요하므로 원청근로자의 근로조건을 결정할 때 사내하도급 근로자의 근로조건도 동시에 고려할 수 있도록 함 ○ 「근로복지기본법」 개정('10.12.9)으로 사내하도급 근로자가 우리사주조합 또는 사내근로복지기금 법인의 수혜를 받을 수 있는 근거(제3조·제34조 및 제62조)가 도입됨에 따라 사내하도급 근로자도 우리사주조합에 가입하거나 사내근로복지기금 법인의 수혜를 받을 수 있도록 노력할 의무를 규정 ○ 원·하청 근로자가 식당, 목욕·휴게시설, 통근차량 등 복리후생 시설을 함께 이용함으로써 원·하청 근로자간 발생할 수 있는 차별을 예방하도록 함
(3) 사내하도급 근로자의 건강과 안전을 위한 조치 ① 산업재해 위험이 있는 작업의 경우 작업의 시작시간, 작업장간 연락방법, 재해발생위험시 대피방법 등 산업안전·보건 조치에 대하여 수급사업주와 사전에 협의한다. ② 수급사업주가 실시하는 사내하도급 근로자의 안전 보건교육을 지원하고, 쾌적한 작업환경에서 업무를 수행할 수 있도록 노력한다.	○ 사내하도급 근로자가 원사업주 사업장에서 근로를 제공하고 있다는 점을 감안, 원사업주에게 수급사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 안전·보건을 배려하도록 함

(4) 직업능력개발 ① 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급사업주의 요청이 있는 경우 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대하여 적절한 편의를 제공하도록 노력한다. ② 필요한 경우 수급사업주와 협의하여 원사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자를 대상으로 공동 훈련을 실시할 수 있다. (5) 고충처리 ① 수급사업주가 소속 사내하도급 근로자의 고충을 해결하기 위해서 원사업주의 협조 또는 지원을 요청하는 경우에는 그 고충이 원만하게 해결될 수 있도록 노력한다. V. 원사업주와 수급사업주가 공동으로 노력해야 할 사항 (1) 도급운영 ① 원사업주와 수급사업주가 도급계약을 체결할 때에는 당해 도급업무의 내용 및 도급대금의 구체적인 내역·지급방법·지급기일 등을 서면으로 명시하여 투명한 운영을 도모한다.	○ 사내하도급 근로자의 직업능력개발은 궁극적으로 원사업주 사업의 유지·발전에 도움이 된다는 점을 감안, 원사업주에게 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위해 배려하도록 함 ○ 사내하도급 근로자의 고충은 원사업주와 관련이 될 경우가 있다는 점을 감안하여 원사업주에게 사내하도급 근로자의 고충처리에 관한 노력의무를 규정 ○ 도급업무, 도급대금 내역·지급방법·지급기일 등은 사내하도급 근로자의 임금 등 근로조건과 밀접한 관계가 있으므로 서면으로 명확히 할 필요
--	--

② 수급사업주는 독립된 사업주로서 근로자 채용·징계·근태관리, 작업배치·변경 및 업무상 지휘·명령권 등을 독자적으로 행사하고, 사내하도급 근로자를 직접 지휘·명령하여 원사업주로부터 위탁받은 업무를 수행한다. ③ 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리 권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 아니한다. 다만, 작업의 특성상 불가피한 경우는 수급사업주의 협조를 요청할 수 있다.	○ 사내하도급의 적절한 운영을 위해서는 수급사업주가 인사·노무관리권한 및 업무수행시 지휘·감독권을 행사하여야 하므로 이를 명확히 함 * 파견·도급 판단기준은 법 집행의 문제이므로 권고 성격의 가이드라인에 세부적인 기준을 모두 포함시키는 것은 적절치 않아 파견·도급의 구별에 관한 기본 원칙만 규정 ○ 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리 권한에 간섭하지 않아야 하나 - 사내하도급 근로자가 원사업주의 사업장에서 근로하는 특성상 업무수행 또는 사업장 질서 유지를 위해 불가피한 경우가 있다는 점을 감안하여 수급사업주에게 협조를 요청할 수 있도록 규정
(2) 고용안정 ① 원사업주는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장함으로써 사내하도급 근로자의 고용안정을 도모하도록 노력한다. ② 원사업주가 부득이 사내하도급 관계를 종료하게 되는 경우에는 늦어도 1개월 전에 그 사실을 수급사업주에게 알려주도록 한다.	○ 하도급 업체의 변경은 사내하도급 근로자의 고용불안을 초래한다는 점을 감안하여 가급적 도급계약을 장기화하거나 갱신을 보장토록 함 ○ 수급사업주가 사내하도급 근로자의 고용안정 등에 관한 대책을 마련하거나, 사내하도급 근로자가 다른 일 자리를 모색할 수 있도록 함

③ 도급관계가 종료되어 수급사업주가 교체되는 경우에는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 원사업주는 신·구 수급사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력한다. ④ 도급관계가 종료될 경우 수급사업주에게 다른 사업장이 있다면 해당 사내하도급 근로자를 그 사업장으로 배치하도록 노력한다. ⑤ 원사업주가 근로자를 신규채용하는 경우에는 해당 업무의 구체적인 내용 및 채용규모 등 일자리 정보를 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 제공하여 사내하도급 근로자 중 적격자가 우선 채용될 수 있도록 노력한다. ⑥ 원사업주가 직접 수행하던 업무를 사내하도급 관계로 전환하여 수급사업주에게 위탁하는 경우에는 사전에 근로자대표 또는 노사협의회 등에 위탁 사유와 그 시기에 대한 정보를 제공하고, 근로자의 고용안정과 근로조건 보호에 대해 상호 협력한다.	○ 도급계약이 종료되어 수급사업주가 교체되는 경우에도 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 사내하도급 근로자의 고용이 유지되도록 하는 것이 근로자뿐만 아니라 원·수급사업주 모두에게 이익이 되므로 상호 협의하여 고용이 유지되도록 노력하고, 고용유지를 이유로 근로조건이 저하되지 않도록 원·수급사업주가 노력하도록 함 ○ 수급사업주가 다른 사업장을 운영하는 경우에는 사내하도급 근로자를 배치전환하여 계속적으로 고용관계를 유지할 수 있도록 노력하도록 함 ○ 사내하도급 근로자의 경우 원사업주에게 기여하여 왔고 해당업무에 대한 기술과 경험을 보유하고 있으므로 원청에서 신규채용의 기회가 있을 경우 사내하도급 근로자를 우선적으로 채용하는 것이 원사업주와 사내하도급 근로자 모두에게 이익이 된다는 점을 감안하여 우선 채용 노력에 대해 규정 * 기간제법 제5조, 파견법 제6조의2제4항에서 기간제 및 파견 근로자 우선 채용을 위해 노력하도록 규정 ○ 원사업주의 직접고용을 사내하도급으로 전환할 경우에는 근로자의 근로조건 저하 및 고용불안이 우려되므로 사전에 관련 정보를 공개하고 투명한 절차를 거쳐 노사의 협조 하에 사내하도급 관계로 전환이 이루어질 수 있도록 함
--	---

(3) 근로조건 개선 ① 원사업주와 수급사업주가 도급계약을 체결할 때에는 사내하도급 근로자의 근로조건이 개선될 수 있도록 상호 노력하여야 한다. ② 원사업주와 수급사업주는 상호 협력하여 사업장의 유해·위험요인에 대한 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리·개선하는 등 필요한 조치를 함으로써 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하도록 노력한다. (4) 노사협력 ① 원사업주는 사내하도급 근로자의 정당한 노동조합 활동을 존중하며, 이를 이유로 사내하도급 계약을 해지하거나 갱신을 거부하지 않도록 한다. 이 경우 사내하도급 근로자도 원사업주의 시설관리권 등 경영권을 존중한다. ② 원사업주와 원사업주의 근로자대표는 필요하다고 인정될 경우 수급사업주의 근로자대표가 원사업주의 노사협의회 또는 간담회에서 바람직한 협력방안에 관한 의견을 개진할 수 있도록 기회를 부여한다.	○ 사내하도급 근로자의 근로조건을 개선하기 위해서는 원·수급 사업주가 공동으로 노력하여야 한다는 점을 감안하여 상호 노력할 것을 명시함 ○ 원·하청 근로자가 동일한 사업장에서 작업을 수행하므로 원·수급사업주가 상호 협력하여 안전보건관리 체계를 마련하고 지속적으로 작업장 유해·위험요인을 평가하여 개선하도록 함 ○ 정당한 단체교섭, 단체행동 등을 이유로 계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 경우 사내하도급 근로자의 노동 3권이 침해되고, 또 다른 집단적 분쟁을 유발할 수 있다는 점을 감안하여 정당한 노동조합활동 보장에 대해 규정 - 이와 함께 사내하도급 근로자도 원사업주의 시설관리권 등 경영권을 존중하도록 하여 노동권과 경영권이 조화될 수 있도록 함 ○ 협력적 노사관계를 위해서는 소통이 중요하므로 사내하도급 근로자에게 의견을 개진할 수 있는 기회를 부여하도록 함 * 노사협의회나 간담회 등 의견개진 형식은 사업장 실정에 맞게 자율적으로 선택
--	---