KERI Brief 11-07 2011-04-28

사내하도급 직접고용의 영향 분석

변양규 / 한국경제연구원 연구위원 (econbyun@keri.org)

사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 의무화될 경우 우리 경제는 매년 5조4천억 원 이상의 노동비용이 추가 발생할 것으로 보인다. 사내하도급의 노동비용이 상승한다면 사내하도급 근로자의 고용이 위축되고 근로소득이 감소할 뿐만 아니라, 정규직 근로자의 임금이 하락할 가능성이 없는 현실을 감안하면 정규직 고용마저 감소할 가능성이 있다. 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 강제되더라도 사내하도급 근로자의 '고용안정과 복지증진'이라는 대법원 판결의 기본 취지가 달성될 수 없을 것이며, 우리 경제 전체의 고용 창출력까지 감소할 우려가 있다. 한편, 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 의무화는 노동시장의 경직성 증대를 통해서도 고용에 부정적인 영향을 미칠 것이며, 또한 고용조정을 통해 경기변동에 대응하는 것을 어렵게 만들어 기업의 경쟁력도 약화시킬 것이다. 다양한 형태의 고용 및 역무제공계약을 폭넓게 허용하고 있는 세계 각국의 노동시장 정책을 감안하여 이제 우리나라 노동시장 정책도 시장의 변화를 수용하고 수요가 있는 곳에 일자리가 생길 수 있도록 적극적으로 도와야 할 때이다. 또한 정부뿐만 아니라 입법부, 사법부 역시 이러한 필요성을 공감해야 할 것이다.

1. 사내하도급의 의의 및 현황

□ 사내하도급은 사용자 및 근로자의 필요에 의해 활성화된 자생적 형태의 역무제공계약으로 전 산업에 걸쳐 널리 활용되고 있음.

– 원청회사에서 위임된 생산공정을 책임지고 수행하는 사내하도급은 경쟁력 확보와 고용 가능성 추구라는 사용자 및 근로자의 필요에 의해 활성화된 역무제공계약임.

○ 사내하도급은 경직적인 노동시장에서 효율적 인력관리를 통해 경쟁력을 확보하려는 사용자의 필요와 새로운 일자리와 고용 가능성을 추구하려는 근로자 또는 실업자의 요구에 의해 활성화된 계약형태임.

○ 따라서 사내하도급은 결코 비정형적 계약이 아니며, 경직된 노동시장에서 거래비용을 줄이기 위해 우리나라를 포함한 여러 나라에서 자생적으로 활용되고 있음.

– 사내하도급은 자동차산업뿐만 아니라 전 산업에 걸쳐 널리 활용되고 있음.

○ 고용노동부의 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』에 의하면 2010년 8월 기준 조선, 자동차, 철강, 기계·금속 등 전 산업에 걸쳐 약 32만6천 명의 사내하도급 근로자가 있음.

○ 이는 조사대상인 300인 이상 사업장 전체 근로자 132만6천 명의 약 24.6%에 해당하는 규모

2. 사내하도급 사용에 대한 법원의 판단

□ 2년을 초과하여 근로한 사내하도급 근로자에 대해 원청이 직접고용하고 있는 것으로 판단한 법원의 판결이 그대로 확정될 경우 우리 경제에 미칠 영향이 크기 때문에 검토할 필요가 있음.

- 대법원은 2년을 초과하여 근로한 현대자동차 협력업체 근로자들을 직영근로자와 마찬가지로 원청인 현대자동차가 직접고용하고 있는 것으로 간주함.

- 대법원은 개별 근로자의 특정 경우에 한해 직접고용된 것으로 간주하였으나 노동단체를 포함한 일부에서는 이를 확대 해석하여 사내하도급 전체 근로자의 직접고용 및 직영근로자와 동일한 임금의 지급을 요구하고 있음.

- 사내하도급이 여러 산업에 걸쳐 널리 사용되고 있는 현실을 감안하면 직접고용 및 동일처우 제공 문제는 단순히 현대자동차 사내하도급 근로자에게만 국한되는 문제가 아니며 우리 경제 전체의 고용에 영향을 미치는 중요한 사안이므로 이에 대한 이론적·실증적 검토가 필요함.

3. 사내하도급 직접고용의 경제적 영향

□ 사내하도급 직접고용은 노동비용 상승을 통해 사내하도급 근로자의 고용 및 근로소득을 감소시키고 우리 경제 전체의 고용도 위축시킬 가능성이 있음.

- 이론적 분석에 의하면 이번 판결로 인해 사내하도급 근로자의 고용뿐만 아니라 우리 경제 전체의 고용도 감소시킬 가능성이 있음.
  - 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되고 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 한다면 노동비용이 상대적으로 상승한 사내하도급 고용은 감소할 수밖에 없음.
  - 정규직 근로자의 임금이 크게 하락하지 않는 이상 정규직 고용이 증가할 가능성도 없기 때문에 사내하도급 근로자가 정규직으로 전환될 가능성은 거의 없으며, 전반적 노동비용 상승으로 정규직 고용마저 감소할 가능성이 있음.
  - 따라서 직접고용 및 동일처우가 강제된다면 사내하도급 근로자 고용은 오히려 불안정해질 것이며, 우리 경제의 고용도 위축될 수 있음.

- 실증분석에 의하면 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 한다면 사내하도급 근로자의 근로시간, 고용 가능성 및 근로소득이 위축되는 결과가 초래됨.
  - 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 할 경우 사내하도급 근로자의 근로시간은 장기적으로 크게 감소하는 것으로 나타남.
  - 뿐만 아니라 고용 가능성도 하락하며 궁극적으로 사내하도급 근로자의 근로소득도 크게 감소하는 것으로 나타나 오히려 사내하도급 근로자에게 피해가 돌아갈 것으로 판단됨.

□ 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 해야 할 경우 우리 경제는 매년 약 5조4,000억 원 이상의 추가 비용을 부담해야 함(하단 <표> 참조).

– 직영생산직과 사내하도급 근로자의 임금 구성을 비교 분석한 결과, 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공으로 인해 현대자동차는 매년 약 1,572억 원의 추가 비용을 부담해야 함.

○ 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 한다면 현금급여, 성과급 등 직접노동 비용뿐만 아니라 법정퇴직금, 각종 보험, 법정외복리비 등 추가 비용이 발생함.

○ 현대자동차 사내하도급 근로자의 평균 근속기간이 4년인 점을 감안하면 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 현대자동차는 매년 약 1,572억 원의 추가 비용을 지불해야 함.

○ 사내하도급 근로자의 평균 연령이 34.9세인 점을 감안하면 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 정년을 보장해야 할 경우 총 3조9,400억 원 이상의 비용이 발생함.

<표> 사내하도급 직접고용 시 발생하는 연간 추가 비용

(단위: 백만 원)

구 분	세부항목	현대자동차	자동차산업	전 산업
직접노동비용	현금급여	91,767	224,380	3,031,245
	성과급·일시금	17,736	73,255	946,595
간접노동비용 및 기타노동비용	법정퇴직금	7,647	18,698	252,603
	국민연금	4,130	10,097	136,406
	건강보험	2,588	6,328	85,482
	장기요양보험	170	414	5,599
	고용보험	1,193	2,917	39,406
	산재보험	2,294	5,610	83,040
	임금채권보장부담금	73	180	2,425
	유급연차휴가수당	968	2,422	24,116
	법정외복리비 외	28,697	59,031	809,954
합 계		157,262	403,332	5,416,872

자료: 『기업체 노동비용조사 보고서』, 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』 등에 근거한 계산

– 자동차산업 및 우리 경제 전체에 동일한 추정을 실시한 결과 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공으로 인해 매년 약 4,000억 원 및 약 5조4,000억 원 이상의 추가 비용이 발생함.

○ 『기업체 노동비용조사 보고서』 및 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』 등을 참조한 결과 자동차산업에는 매년 약 4,033억 원의 추가 비용이 발생할 것으로 추정됨.

○ 동일한 분석을 사내하도급을 활용하는 300인 이상 전체 사업장에 적용할 경우 우리 경제는 매년 약 5조4,169억 원의 추가 비용을 부담해야 하는 것으로 나타남.

– 우리 경제가 매년 부담해야 하는 비용은 약 11만6천 명의 상용근로자를 고용할 수 있는 규모임.

○ 상용 10인 이상 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용을 기준으로 할 경우 5조4,169억 원의 추가 비용은 약 11만6,764명의 근로자를 매년 추가적으로 고용할 수 있는 규모임.

○ 이는 2010년 취업자 증가(32만3천 명)의 36.1%, 2001~2010년 평균 취업자 증가(26만7천 명)의 43.7%에 해당하는 규모임.

□ 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 해야 할 경우 노동비용 상승뿐만 아니라 노동시장의 경직성 강화로 인해 우리 경제의 고용이 감소할 것으로 판단됨.

– 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 할 경우 우리나라 노동시장의 경직성은 더욱 강해져 고용에 부정적 영향을 미칠 것으로 판단됨.

○ 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 할 경우 경기변동에 대응한 고용조정에 과도한 비용이 들거나 고용조정이 불가능해지고 노동시장의 경직성이 강화됨.

○ 기업은 경기가 좋아지는 경우에도 신규 인력의 채용보다는 기존 인력의 연장근무 등을 통해 생산량을 증대시킬 유인을 가지며, 결과적으로 우리 경제 일자리 창출에 부정적 영향을 미침.

– 실증분석에 의하면 노동비용 상승 및 노동시장 경직성 강화는 경제 전체 고용뿐만 아니라 취약계층의 고용에도 부정적 영향을 미치는 것으로 나타남.

○ 한국을 포함한 OECD 국가의 자료를 활용한 실증분석 결과, 사내하도급 근로자의 직접고용처럼 노동비용이 상승할 경우 경제 전체의 고용이 축소됨.

○ 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 직접고용에 의한 노동시장 경직성 강화 역시 고용에 부정적 영향을 미치며, 그 영향은 특히 여성과 같은 취약계층에 집중되는 것으로 나타남.

□ 사내하도급 직접고용은 고용을 위축시킬 뿐만 아니라 기업의 경쟁력도 하락시킬 것으로 우려됨.

– 자동차산업과 같은 내구재산업의 경우 노동시장의 경직성 강화는 기업의 경쟁력 하락으로 직결될 가능성이 큼.

○ 수요변동이 큰 내구재산업의 경우 생산량 조절이 기업의 경쟁력 확보에 중요한 요소이지만 단기간에 공장을 증설·축소할 수 없기 때문에 고용조정을 통해 경기변동에 대응해야 함.

○ 특히 우리나라처럼 고용조정이나 전환배치 등이 어려운 경우 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 인력조정을 통해 경기변동 대응능력이 사라지면 기업의 경쟁력 또한 하락함.

– 이처럼 인력의 유연한 활용이 기업경쟁력의 관건이 되기 때문에 외국 자동차 생산업체들은 지속적으로 고용 유연화를 추구해 왔음.

○ 독일 폭스바겐은 2001년 'Auto 5000 GmbH'라는 자회사를 설립하고 기존 직영생산직보다 약 21% 낮은 임금을 제공하는 새로운 고용계약을 통해 5,000여 명의 근로자를 신규 채용하였으며 고용 및 근로시간의 유연화를 지속적으로 추구하였음.

○ 이러한 유연화 노력이 경영성과 개선으로 나타나자 2005년 폭스바겐은 새로운 고용계약을 직영생산직 신규 근로자에게도 확대 적용함.

○ 미국의 자동차 생산업체 빅3(GM, 포드, 크라이슬러)도 업무의 난이도나 숙련도에 따른 이중 임금제의 도입을 통해 동일업종·동일임금 원칙을 파기하고 고용 유연화를 추구함.

4. 노동시장 정책에 대한 시사점

□ 직접고용 및 동일처우 제공이 강제될 경우 그 피해는 오히려 사내하도급 근로자에게 돌아가며 고용위축 및 기업의 경쟁력 하락이라는 부작용만 발생시킴.

– 사내하도급 근로자의 직접고용 판결이 확정되고 동일처우 제공이 강제되더라도 법의 기본 취지인 '근로자 보호'는 달성될 수 없으며, 고용위축 및 기업경쟁력 하락의 부작용만 발생함.

○ 직접고용 및 동일처우 제공이 강제될 경우 노동비용 상승으로 인해 사내하도급 근로자의 고용이 위축되고 근로소득까지 하락하게 되며, 정규직의 임금 하락 가능성이 거의 없는 현실을 감안하면 사내하도급 근로자의 정규직 전환이 현실화될 가능성은 더욱 없음.

○ 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공이 강제될 경우 그 피해는 사내하도급 근로자에게 돌아갈 것이며, 법의 기본 취지인 '근로자 보호'는 달성될 수 없음.

○ 또한 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동시장의 경직성을 증대시켜 고용위축 및 기업의 경쟁력 하락이라는 부작용을 초래할 가능성이 큼.

□ 이제 우리나라 노동시장 정책은 시장의 변화를 수용하여 고용창출에 적극적으로 기여하여야 함.

– 시장의 흐름을 역행하는 규제를 강화함으로써 고용창출력을 위축시키고 기업경쟁력을 약화시키는 정책은 재고되어야 함.

○ 세계 각국의 노동시장 정책은 다양한 형태의 고용 및 역무제공계약을 허용하는 추세임.

○ 우리나라 노동시장 정책도 '동일노동·동일임금'이라는 명분에 집착하여 기업을 규제하기보다는 사내하도급을 포함한 다양한 형태의 역무제공계약이 필요함을 적극적으로 인정하고 신규 고용창출에 기여하는 방향을 전향적으로 검토해야 함.

– 정부, 입법부, 사법부 및 기업과 노동조합 역시 고용창출을 위한 노동시장 정책 전환에 적극적으로 기여해야 함.

○ 정부뿐만 아니라 입법부, 사법부 역시 다양한 형태의 역무제공계약 필요성에 공감해야 함.

○ 기업도 국내 제조업 일자리 유지·확대를 위해 노력해야 하며 노동조합도 비정규직의 직접고용만을 추구하기보다는 대기업 정규직의 과도한 고용보호를 완화하여 정규직 취업기회가 창출될 수 있는 여건 조성에 기여해야 함.