

---

문서번호 : 15-02-사무-18  
수 신 : 언론사 및 사회단체  
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 (회장 한택근)  
제 목 : [논평] 모든 사내하청은 불법파견이다  
전송일자 : 2015. 2. 27.(금)  
전송매수 : 총 2매

---

## [논 평]

### 모든 사내하청은 불법파견이다

1. 대법원은 2015. 2. 26. 현대자동차 아산공장 사내하청노동자들이 불법파견에 해당하므로 고용의제 규정에 따라 현대자동차 소속 노동자임을 확인하는 판결을 선고하였다. 대법원은 같은 날 ‘남해화학 사건’에서도 같은 취지의 불법파견 인정 판결을 선고하였다. 우리는 대법원의 위 판결들을 환영하고, 위 판결들이 우리 사회에서 불법 파견을 근절하는데 유용한 도구가 되기를 바란다. 그러나 위 대법원 판결들은 늦어도 너무 늦게 선고되었다. 지연된 정의는 정의가 아니다. 현대차 판결은 소 제기일로부터 약 10년의 세월이 흘렀다. 분쟁해결의 중국 절차로서의 판결이 갖는 의미가 반감되었다. 그럼에도 소위 ‘최병승 판결’에 이어 최근 완성 4사의 불법파견 판결과 이번 현자아산 판결 및 남해화학 판결은 적어도 사내하청이 불법 파견에 해당할 가능성이 크다는 점을 확인하였다는 점에서 그 의미가 있다.

이번 대법원 판결은 기존의 ‘최병승 판결’에서 한 발 더 나아가 근로자파견 해당 여부에 관한 일응의 기준을 제시하였고, 자동차 사내하청에 있어 메인라인과 서브라인, 서브공정, 독립공정, 차체·도장·의장·엔진공정 모두에 대하여 불법파견을 인정하였다. 그러나 한편으로 이번 대법원 판결은 형식적인 요소에 얽매어 목시적 근로관계의 성립을 지나치게 엄격하게 판단하였고, 파견법상 ‘근로자파견’의 개념에 부합하지 않는 판단기준을 일부 제시하거나 기준을 지나치게 엄격하게 적용하는 문제점 또한 안고 있다.

실제로 대법원은 같은 날 소위 ‘KTX 여승무원’ 사건에서는 위와 같은 목시적 근로관계 법리와 근로자파견 판단기준을 동일하게 전제하면서도 KTX 여승무원은 한국철도공사와 목시적 근로계약관계에 있지 않고, 근로자파견관계도 성립하지 않는다며 한국철도공사의 근로자 지위에 있지 않다는 판결(목시적 근로관계의 성립을 인정한 원심을 파기한 판결과 목시적 근로관계 및 근로자파견을 모두 부정한 원심판결을 정당하다며 상고기각한 판결 등 두 개의 판결)을 선고하였다. 사실 위 사건에서도 목시적 근로관계 또는 근로자파견을 충분히 인정할 수 있었음에도 판단기준 또는 판단기준 적용의 지나친 엄격함으로 인하여 이를 모두 부정하는 한계를 보인 것이다.

2. 노동법은 직접고용 원칙을 천명하고 있음에도 현실은 마치 간접고용이 원칙인 것처럼 전도되어 있다. 한국은 OECD 국가 중 간접고용 비율이 가장 높고, 300인 이상 사업장을 대상으로 자율적으로 실시된 2014년 고용형태공시제도 결과에 따르더라도 간접고용 비율은 20.1%에 이른다. 이러한 간접고용은 고용과 사용의 분리, 권한과 책임의 분리를 야기시키고 있고 그 귀결은 중간착취이다.

3. 최근 일련의 판결들은 이러한 흐름에 경종을 울린 것이라고 할 수 있다. 간접고용을 무분별하게 양산한 사용자들과 그것을 묵인하고 방치한 정부는 지금이라도 기존의 행태를 중단하고 직접고용을 실현해야 한다. 특히 현대자동차 주식회사는 위 판결의 의미를 무겁게 받아들여야 한다. 여전히 ‘최병승 판결’, ‘김준규 판결’ 등 개인의 판결로 평가절하하거나 신규채용의 꼼수로 빠져나가서는 안 될 일이다. 전체 사내하청 노동자들에 대한 고용의제를 인정하고 현대차 비정규직 노조와 구체적인 교섭을 진행하는 것만이 과거의 잘못을 시정하고 미래의 의지를 보여주는 길이다.

노동부와 검찰은 일부 사업장을 대상으로 한 간헐적인 수사와 감독에 그칠 것이 아니라 대공장, 공단, 비제조업 등 만연한 간접고용을 뿌리뽑기 위한 철저한 감독과 엄중한 처벌을 진행해야 한다. 당장 불법과건이 명확히 확인되었음에도 이를 시정하지 않고 있는 완성차 사용자들을 현행범으로 수사하고 처벌해야 한다. 더 나아가 박근혜 정부는 과건대상과 업종을 확대하고자 하는 반노동적, 반인권적 행태를 당장 중단하고, 국회는 불법과건에 불과한 사내하도급을 양산할 것이 자명한 소위 ‘사내하도급법’의 입법을 중단해야 한다.

노동자들은 노동을 통해 생존을 유지할 수밖에 없다. 노동자들의 노동조건을 적정하게 보장하는 것은 노동자들의 삶을 인간다운 삶으로 만드는 것이다. 노동조건을 적정화의 핵심은 직접고용과 상시고용이다. 그런데도 현재 정부와 경영계는 이러한 핵심 가치를 무너뜨리려고 시도하고 있는바, 그러한 시도는 법원에서도 인정받을 수 없는 것이다. 그런데도 계속 그런 시도를 행한다면 결국 전체 노동자들의 거센 저항에 직면할 것임을 명심해야 한다.

2015. 2. 27.

민주사회를 위한 변호사모임  
회장 한택근

