

토론회

아리셀 참사로 본 제조업 근로자 공급사업과 불법파견 문제

- 날짜 : 2025년 7월 4일(금) 오전 10시30분

- 장소 : 금속노조 4층 회의실



사회 김용균재단 권미정 운영위원장

발제1 전국불안정노동철폐연대 김혜진 상임활동가
: **아리셀 상황으로 본 제조업 현장의 불법적인 노동자 공급사업**

발제2 민주사회를위한변호사모임 하태승 변호사
: **편법, 불법적 간접고용을 확대한 파견법의 문제**

토론 전국금속노동조합 조대경
: **지역·현장의 불법파견 사례 및 금속노조의 대응**
이주노동법률지원센터 소금꽃나무 장혜진
: **이주노동자 불법공급사업의 현실**

공동주최

(사)김용균재단, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회
전국금속노동조합, 전국불안정노동철폐연대

아리셀 참사를 통해서 본 중소제조업에서의 불법적 인력공급

전국불안정노동철폐연대 상임활동가
김혜진

아리셀참사가 발생한 지 1년이 되었다. 원청인 에스코넥, 자회사인 아리셀의 책임자들은 재판 중이다. 이 참사의 책임자들이 제대로 처벌되지 않으면 이와 같은 일은 또다시 발생할 수밖에 없다. 하지만 관리·감독의 책임을 지닌 고용노동부는 이 참사의 책임에서 자유로운가. 아리셀참사로 희생된 23명 중 대다수는 중국동포였으며, 이들은 메이셀이라는 업체에서 파견된 노동자들이었다. 경찰의 조사에 의하면 이들은 자신이 어떤 위험 작업을 하는지 알지 못했고 위험 수칙을 교육받지 못했으며, 폭발과 화재 발생 이후 비상구로 탈출할 수 있는 ID카드도 없었다. 이렇게 위험한 상태에서 일한 노동자들은 사실상 불법적인 인력공급업체에 의해 파견된 노동자들이었다. 이런 불법적인 고용구조 안에 놓여있던 노동자들이 그 때문에 안전교육도 제대로 받지 못한 채 위험하게 일하다 사망했다면, 근로감독의 책임을 지닌 고용노동부는 결코 그 책임에서 자유로울 수 없다.

하지만 아리셀참사 이후 1년, 고용노동부는 왜곡된 고용구조에 대해서는 일언반구도 하지 않고, 작은사업장 공동안전보건관리체계 구축 관련 올해 예산을 전액 삭감하는 등 재발방지대책에 역행하고 있다. 이 발제문에서는 아리셀참사를 통해서 확인된, 산업단지에서 만연한 불법적 인력공급형태의 고용구조에 대해 살펴보고, 이러한 고용구조의 왜곡을 어떻게 해결해야 할지에 대해서 고민을 나누고자 한다. 이 발제문은 아리셀 대책위원회에서 발표한 <아리셀 중대재해참사 1차 보고서>를 참조하여 작성되었다.

1. 에스코넥과 아리셀의 고용구조

아리셀은 전체 노동자 103명 노동자 중 정직원이 50명, 나머지 53명은 외국인 노동자라고 밝혔다. 그런데 아리셀의 국민연금 신고 노동자 수는 2024년 3월에 50명가량이었다. 다시 말해 53명의 외국인 노동자는 아리셀이 고용한 것이 아니라 공급받아 사용한 인력을 의미하는 것이다. 아리셀은 일정한 규모로 노동자들을 상시 고용하는 것이 아니라, 납품해야 할 물량이 많으면 공급업체를 통해서 인력을 받아 일을 시켰다.

2024년 8월 23일 경기남부경찰청의 수사결과 발표에 의하면 방위사업청과의 납품 계약에서 4월 납품이 지연되고 6월분 납기가 도래함에 따라 하루에 생산해야 할 물량이 매우 많았다고 한다. 따라서 아리셀은 ‘하루 5천 개’라는 목표를 설정하고 무리한 제조과정 가동을 결정하였고, 이에 따라 (주)메이셀에서 필요한 인력을 공급받아 물량을 처리하려고 했다. 아리셀은 사고 발생 닷새 전에도 인원모집 공고를 내고 새로운 인력을 공급받은 상태였다. 아리셀은 물량이 늘어나면 그에 따라 필요한 인원을 메이셀이라는 인력업체로부터 공급받아 일을 시키고, 물량이 줄어들면 노동자들을 대량으로 해고하는 방식으로 운영을 해왔던 것이다.

아리셀의 모회사인 에스코넥과 아리셀, 그리고 여기에 불법적으로 인력을 공급해왔던 한신다이야, 메이셀이라는 업체의 관계는 다음과 같다.

<표 1> 고용노동부가 밝힌 에스코넥과 아리셀, 메이셀의 관계



① 에스코넥과 아리셀의 관계

여기에서 모회사인 (주)에스코넥(S-Connect)은 휴대전화 내장재와 외장재, 일차리튬전지, 이차전지 금속 부품을 제조 판매하는 회사이다. 이 중에서 일차전지 부분을 아리셀이 담당하고 있다. 사고가 발생한 주식회사 아리셀은 2020년 5월 에스코넥의 전지사업부문 자회사로 설립되어 1차 전지 제조 및 판매업, 리튬 파우더 제조 판매 및 관련 전지 제조 판매, 2차 전지 제조 및 판매업을 하고 있다. 대표이사는 박순관으로서 에스코넥의

대표이사과 동일한 인물이고 아리셀의 사내이사 박중언은 박순관의 아들이다.

회사법의 기본 원칙상 모회사와 자회사는 별개의 독립적인 법인격이지만 모회사가 자회사의 경영에 대해 실질적으로 관여하여 통제력을 발휘하는 경우 모회사에 책임을 부여할 수 있고 모자회사 간 재산과 업무 및 대외적인 기업거래활동 혼용의 경우에도 모회사의 책임을 물을 수 있다.¹⁾ 에스코넥의 아리셀 지분율은 96%여서 아리셀의 주요 의사결정에 관한 권한을 에스코넥이 독점하고 있으며 투자 유치와 운영자금도 모두 에스코넥이 제공한다. 박순관 개인도 아리셀에 10억 원 상당을 직접 투자하여 지분 6.25%를 소유하고 있고, 그 아들 박중언은 2023년 5월 아리셀 사내이사에 취임함으로써 기업 승계를 시도하고 있다. 에스코넥-아리셀은 사실상 하나의 기업이라고 봐야 한다. 이런 방식으로 한 생산부서를 자회사로 분리하고 개별의 회사처럼 만들어서 관리 통제하면서도 책임은 떠넘기는 방식은 이미 많이 확산되어 있다.

② 에스코넥과 삼영피앤티, 한신다이아의 관계

문제가 되는 것은 한신다이아와 에스코넥, 그리고 아리셀과 메이셀의 관계이다. 이것이 산업단지에서 불법적인 근로자공급사업의 복잡다단한 모습을 보여주고 있기 때문이다.

고용노동부는 아리셀참사 이후 에스코넥과 한신다이아의 불법파견 관계에 대해 근로감독을 실시했고 2025년 2월 24일, 안산사업장인 1차 협력업체인 삼영피앤티와 한신다이아 사이에는 불법파견 관계가 성립한다고 밝혔다. 에스코넥 안성사업장도 마찬가지이다. 에스코넥 안산사업장 삼영피앤티는 에스코넥의 1차 제조본부로서 에스코넥의 계열사로 되어 있다. 고용노동부는 이곳을 1차 협력업체로 보고 있다. 외형상 1차 협력업체와 한신다이아가 도급계약을 체결했고, 에스코넥 안산과 안성사업장 협력업체는 이 노동자들에게 지휘·명령을 했고, 한신다이아는 파견업무 허가를 받은 업체가 아니라 제조업으로 등록되어 있었기 때문에 불법파견이라고 본 것이다.

그런데 문제는 이 불법파견은 1차 협력업체인 삼영피앤티(과 안성사업장)과 한신다이아 사이의 문제이며, 에스코넥이 1차 협력사의 인력 사용에 관여하지 않았기 때문에 불법파견의 책임이 없다고 고용노동부가 판단했다는 점이다. 그야말로 말장난이다. 고용노동부는 에스코넥과 1차 협력업체인 삼영피앤티(과 안성사업장)의 관계에 대해서도 제대로 판단하지 않았다. 에스코넥의 안산공장인 삼영피앤티를 단지 1차 협력업체라고 볼 수 있는지 확인하기 어렵다. 또한 이곳에 파견했다는 한신다이아의 사무실은 에스코넥 안산사업장의 2층에 자리하고 있다. 1차 협력업체와 불법파견 관계인 한신다이아가 원청인 에스코넥의 허락 없이 임의로 에스코넥으로 사무실 주소지를 둘 수 있다는 말인가.

1) 대법원 2001. 1. 19. 선고 97다21604 판결, 서울고등법원 2004. 4. 30. 선고 2003나11891 판결, 대법원 2006. 8. 25. 선고 2004다26119 판결 등

하지만 고용노동부는 진짜 사장인 에스코넥의 불법파견을 부인함으로써, 원청이 마음대로 불법적인 노동자공급을 받더라도, 중간에 협력업체를 끼워 넣으면 그 업체에게 책임을 돌릴 수 있다는 것을 보여주었다.

③ 아리셀과 메이셀의 관계

에스코넥의 자회사인 아리셀은 메이셀이라는 업체로부터 인력을 공급받았다. 메이셀은 한신다이어라는 이름으로 아리셀에 인력을 공급하다가 2024년 5월에 메이셀로 업체명을 변경했다. 메이셀은 아리셀과 동일하게 화성시 전곡산단에 주소를 두고 1차전지 제조업, 2차전지 제조업으로 업종을 표기하고 있다. 직업소개업이나 파견으로 등록하고 있지 않으며, 이는 메이셀이 아리셀의 도급으로 위장하려 했다는 점을 보여준다.

박중언 아리셀 총괄본부장은 이 고용형태에 대해서 ‘파견도급직’이라는 표현을 사용했다. 메이셀은 자신들이 아리셀과 ‘도급계약서’를 체결했지만, 이것은 위장일 뿐이고, 실질적으로는 인건비와 수수료만 받는 파견업체라고 주장했다. 고용노동부 경기지청은 2024년 8월 23일 수사결과를 브리핑하면서 아리셀과 메이셀이 ‘불법파견 관계’라고 발표했다. 계약의 형식은 도급이지만, 실질적으로는 ‘파견’이라고 판단했다는 것이다. 고용노동부 경기지청은 아리셀과 한신다이어(메이셀) 사이에 도급비가 책정되어 있고 이 도급비에 관리비와 급여를 포함하여 지급했으며, 메이셀이 다른 업체에도 유사한 업무를 진행했기 때문에 단순 직업소개가 아닌 ‘파견업체’라고 주장했다. 다만 메이셀이 파견등록을 하지 않았고, 노동자들의 파견이 불가능한 직접생산공정에서 검수와 포장업무를 했기 때문에 ‘불법파견’으로 판단했다고 했다.

고용노동부는 메이셀이 도급으로 위장하려고 했지만 그렇게 볼 수 없다는 점은 분명히 했다. 아리셀이 직업 업무 지시를 했기 때문이라고 한다. 그래서 ‘도급’ 대신 메이셀을 ‘파견’으로 보고 파견허용대상 업무 위반으로 규율하려고 한 것이다. 그런데 아리셀과 메이셀의 관계를 ‘불법파견’으로 보려면 메이셀이 파견으로서의 실체가 있어야 한다. 하지만 고용노동부가 주장한대로 메이셀은 파견으로서 실체가 있는 회사인가?

메이셀을 통해 아리셀에서 일했던 노동자들의 증언에 의하면, 메이셀은 이주노동자들(중국동포)이 많이 이용하는 구직사이트에 구인공고를 올리고, 연락이 온 노동자들에게 전화나 문자로, 혹은 카톡방에 불러서 아리셀 통근버스 위치를 알려주었다. 노동자들이 공장에 도착하면 아리셀 담당자가 인솔해서 근무에 투입했다. 메이셀 관리자는 아리셀에서 일하는 노동자를 만나지도 않았고 현장에도 들어가지 못했다고 진술하고 있으며, 피해자들의 진술도 동일하다. 메이셀은 심지어 노동자들과 근로계약서도 쓰지 않았고, 고용보험에도 가입하지 않는 등 파견업체로서의 기본적인 노무관리도 하지 않았다.²⁾

2) 메이셀은 직업소개업이나 파견허가도 보유하지 않았는데, 법적인 실체 없이 인력만 공급하는 업체라는

다시 말해 ‘파견’이라고 주장하려면 적어도 노동자들에 대한 관리가 있어야 하는데, 메이셀은 그것이 일체 없는 상태에서 사실상 노동자들을 모집하는 역할만 하면서도 중간착취를 해왔던 것이다. 고용노동부는 ‘도급비 안에 관리비가 포함되어 있다’고 하는데 메이셀은 관리를 한 적이 없다. ‘다른 업체에도 유사한 업무를 진행했다’고 하는데 직업소개소가 여러 곳에 노동자를 공급하고 있다는 점을 고려하면 이것이 메이셀이 파견으로서의 실체가 있다고 할 근거가 되지는 못한다. 만약 메이셀이 실체가 있는 파견업체라면 고용노동부는 왜 메이셀이 파견업 등록을 하지 않고 제조업으로 등록했는지, 왜 노동자들과 고용계약을 쓰지 않았는지, 왜 고용보험 신고도 하지 않았는지에 대해서 답해야 한다.

아리셀과 노동자들의 관계가 불법파견인지, 불법도급인지, 불법적 근로자공급사업인지를 엄격하게 구분하는 것은 실익이 없다고 볼 수도 있다. 무엇이라고 규정하든 이 고용형태가 ‘불법’이라는 사실은 달라지지 않기 때문이다. 그런 점에서 ‘불법파견’이라는 표현이 크게 문제가 없을 수도 있고 이 글에서도 ‘불법파견’이라고 혼용해서 쓰기도 한다. 그런데도 ‘불법적 근로자 공급사업’이라는 표현을 굳이 더 넣은 이유는 현재 산업단지에서 횡행하는 고용형태가, 기본적인 실체도 갖추지 못한 채 오로지 중간착취만 하는 업체들, 그런 업체들로부터 인력을 공급받는 기업들에 의해 왜곡되고 있다는 점을 드러내기 위해서이다.

이 업체들은 때로는 제조업으로 등록하여 도급으로 위장하기도 하고, 때로는 파견업으로 등록하여 제조업에 일시·간헐적으로 파견이 가능한 점을 활용하여³⁾ 6개월간 편법적으로 파견을 하기도 한다. 또한 직업소개업으로 등록하여 갑작스러운 인력 수요에 대응하여 인력을 내보내고 필요하면 다른 업체에서 노동자를 빌려오기도 한다. 그러나 노동자들을 파견하고 난 이후에는 일체의 역할을 하지 않는다. 이렇게 위법과 편법의 사이를 왔다 갔다 하며 중간착취가 광범위하게 이루어지는⁴⁾ 이 시스템 자체가 불법인데도, 이 중간착취 업체들이 ‘고용’과 관련한 실질적인 실체가 있는 것처럼 인정하고 파견기간이나 파견허용업무와 관련해서만 혹은 업무지시관계에 있어서만 불법인 것처럼 이야기하는 것은 현실을 은폐하는 일이다.

점을 보여줌. 그러면서도 제조업으로 등록을 하고 사무실도 아리셀에 둔 것으로 신고했다는 것으로 보아 도급으로 위장하려는 시도는 했던 것으로 보임.

3) 제조업에서의 일시·간헐적으로 인력을 확보해야 할 필요가 있는 경우 3개월로 제한하여 제조업 직접생산공정에도 파견이 가능하며 해당 사유가 없어지지 않고 파견사용자, 사용사업주, 파견노동자간의 동의가 있는 경우 3개월 연장이 가능하다. 총 6개월까지는 제조업 직접생산공정에도 파견이 가능할 수 있는 것이다.

4) 메이셀은 직업소개업이나 파견허가도 보유하지 않았는데, 법적인 실체 없이 인력만 공급하는 업체라는 점을 보여줌. 그러면서도 제조업으로 등록을 하고 사무실도 아리셀에 둔 것으로 신고했다는 것으로 보아 도급으로 위장하려는 시도는 했던 것으로 보임.

2. 산업단지에서의 불법적 인력공급구조

① 고용노동부의 불법파견 특별근로감독 결과

이렇게 중간착취가 일상인 고용형태가 산업단지에서 이미 일반화되어 있다. 고용노동부는 2025년 2월 24일, 아리셀 참사 이후 전국 산업단지의 영세 제조업체를 대상으로 실시한 불법파견 감독('24.7.~11.)과 이와 연계해 실시한 종합컨설팅 결과를 발표했다. 고용노동부의 근로감독은 아리셀과 유사한 1차 전지 제조업체(43개소)를 포함해 산업단지의 영세 제조업체 229개소(원청 115개소, 하청 114개소)를 대상으로 실시되었다. 고용노동부는 근로감독 결과 190개소에서 총 948건의 노동관계법 위반사항을 적발했고 이중 불법파견은 87개소(원청 28개소, 하청 59개소)로 나타났다고 밝혔다.

<표 2> 고용노동부 근로감독 결과

구분	합계	불법파견	차별적 처우	금품 미지급	그 외 노동법 위반
위반 사업장 수	190개소	87개소	13개소	118개소	163개소
위반 건수	948건	134건	16건	215건	583건
인원	-	884명	53명	1,451명	-
금액	1,276백만원	-	28백만원	1,248백만원	-

고용노동부, 2025. 2. 24 영세제조업체의 고용구조 개선을 위한 '불법파견 감독' 결과 보도자료

고용노동부에서는 불법파견을 적발한 사례에 대해, 외형상 도급계약을 체결했으나 원청이 하청노동자에게 직접 지휘·명령을 하는 '무허가 파견'(73개소), 직접 생산 공정에 파견노동자를 사용한 '파견대상 업무 위반(14개소)으로 구분하고 있다.

이미 현장에서는 외형상 도급의 형태를 띤 불법파견이 만연하고 있다는 뜻이다. 그런데 이중 '무허가 파견'이라고 한 곳은 그 업체들이 파견의 실체가 있는 회사인지에 대해서 제대로 살피지 않은 것으로 보인다.⁵⁾

그리고 고용노동부는 불법파견 업체도 원청업체와 하청업체로 나누고 있다. 이 기준에 의하면 에스코넥은 불법파견 적발 대상에서는 제외되어 있고 에스코넥의 1차 하청업체와 한신다이하만 외형상 도급계약인 이유로 적발된 것이다. 그때 원청과 하청업체 사이에는 불법파견이 성립하지 않는지, 하청업체와 또 다른 인력공급업체와의 불법파견에 원청은 개입하지 않았는지에 대해 제대로 살폈는지 알기 어렵다.

이 고용노동부의 특별근로감독과 관련하여 2024년 10월 10일, 더불어민주당 박정익원

5) 고용노동부는 직업안정법 위반은 자신의 소관이 아니라 경찰의 소관이라고 주장하고 경찰은 불법파견은 고용노동부의 소관이라고 밝혀, 직업소개소가 불법적으로 파견과 같은 형태로 노동자들을 공급한 경우는 관리감독의 사각지대에 놓여있기도 하다.

은, ‘노동부, 불법파견 적발 나가 편법 알려줬나?’라는 보도자료를 내고, 근로감독관이 불법 정황을 적발하고도 계약만 위법하지 않게 하면 된다고 안내를 하거나, 업체들이 근로감독 전에 컨설팅을 통해 대비하는 등의 사례를 폭로한 바 있다.

문제는 고용노동부가 이번 근로감독 및 컨설팅 과정에서 불법파견이 적발된 15개소의 원청 사업주 및 파견노동자와 심층면담을 하고, 경기도 안산지역의 제조업체 115개소의 의견을 들으면서 “현장의 기업들이 경기, 물량 변동에 따른 유연한 인력 운영 필요, 직접 채용 여력 부족 등으로 파견근로자를 활용하고 있다고 응답했고, 외부업체의 인력을 합법적으로 활용할 수 있도록 제도개선을 요청했다’고 밝히고 있는 점이다. ‘인력공급업체 등을 활용한 탈법적인 인력 운영이 되풀이되고 있다’면서도 ‘근로자파견제도를 포함하여 이와 관련한 다양한 제도개선 논의가 필요하다’⁶⁾고 밝혀 사실상 불법파견 합법화의 가능성을 내비치고 있다는 점이 문제이다.

② 산업단지에서 인력공급업의 발달 과정

중소영세 제조업이 밀집해있는 산업단지에는 기계, 자동차부품, 반도체, 전기-전자 등의 업종들이 주로 입주해있다. 이 기업들은 대부분 대기업의 다단계 하도급 구조의 말단에 위치해 있다. 독자적인 생산기술이나 영업망을 갖고 있기보다는 저부가가치 부품을 생산하여 납품하는 구조라서, 지불능력에 한계가 있고, 따라서 노동자들은 저임금 상태로 일하게 된다. 아래 자료에서 보듯 매출액 증가에도 중소기업의 영업이익률은 저조한 상태이다.

<표 3> 전자산업 대기업과 중소기업 매출액과 영업이익률 격차

	기업규모	2014	2015	2016	2017
매출액 증가율	대기업	-9.01	-0.86	-4.010	21.90
	중소기업	-1.62	0.09	2.04	12.94
매출액 영업이익률	대기업	7.13	8.55	7.88	18.11
	중소기업	2.91	2.75	2.76	4.12
부채비율	대기업	44.21	35.37	37.22	40.90
	중소기업	134.10	111.91	117.61	111.95

자료 : 한국은행 [기업경영분석]. 한경. 2019. 3. 17 “한계에 봉착한 재벌주도 성장모델” 기사에서 재구성

저임금에 노동조건도 좋지 않다 보니 인력을 구하는 것이 쉽지 않다. 노동자들이 수시

6) 고용노동부, 250224 불법파견감독 및 컨설팅 결과 발표 보도자료

로 그만두기도 한다. 또한 기업의 물량이 납품을 하는 원청업체에 의해 결정되다 보니 물량의 변동을 쉽게 예측하기 어려워서, 상시 인력은 축소하고 필요에 따라 노동자들을 공급받을 필요도 생긴다. 적은 상시인원, 유동적인 인력의 필요성, 저임금 때문에 인력을 구하기 어려운 조건이라는 요소들이 맞물려 산업단지에서 ‘불법적인 인력공급사업’이 확대되는 계기가 되었다. 그런 점에서 위의 고용노동부 근로감독 및 컨설팅에서 업체 관련자들이 이야기한 ‘경기, 물량 변동에 따른 유연한 인력 운영 필요, 직업 채용 여력 부족’이라는 현실 그 자체는 틀린 것은 아니다. 다만 그 문제를 근본적으로 해결하기보다는 ‘필요에 따라 인력을 공급받는 구조’를 선호고, 노동자들의 권리를 침해하기 때문에 엄격하게 제한하고 있는 중간착취를 ‘파견하용 대상 확대’를 통해 합법화해달라는 요청을 하고 있다는 것이 문제이다.

노동자들 입장에서든 정규직으로 채용된다고 해서 노동조건이 좋아지는 것은 아니기 때문에, 잔업특근을 더 많이 할 수 있는 곳으로 물량에 따라 이동하는 ‘파견’과 같은 고용 형태에 크게 불만을 갖지 않기도 한다. 파견업체나 직업소개소가 안정적으로 일할 곳을 소개해줄 수만 있으면 된다고 생각하는 것이다. 노동자들이 더 좋은 노동조건으로 이동하려면 산업단지를 떠나거나 혹은 산업단지 안에서도 어느 정도 규모가 있는 사업장으로 이동해야 한다. 그렇지 않고 20인 정도 규모의 작은사업장을 이동하면서 일하는 경우 파견으로 일하나 정규직으로 일하나 별 차이가 없다고 생각한다. 물론 어느 정도 숙련이 필요한 기계업종 등에서는 정규직 일자리가 중요할 수 있으나 이것은 숙련의 기간이 필요하고 숙련을 쌓을 훈련의 과정이 필요한데 이것은 산업단지에서 일을 하는 노동자들에게는 쉬운 일이 아니다.

이런 필요가 맞물려 ‘파견법, 직업소개업’이 발달하게 된다. 유연하게 노동력을 공급받기를 원하는 중소기업의 필요성에 조응하면서 수도권외의 광범위한 인력을 연결해주는 이 업체들은 파견수수료, 중개수수료, 도급 비용과 같은 명목으로 중착착취를 한다. 노동자들은 파견업체를 직접 찾아가거나 교차로, 혹은 잡코리아와 같은 구인구직 플랫폼을 이용하기도 하고, 이미 일을 하고 있는 지인들을 통해서 파견업체와 연결되기도 한다. 파견업체는 구인사업주를 상대로 영업을 하고, 함께 일을 한 노동자들의 광범위한 데이터베이스를 구축하여 긴급한 수요에도 노동자들을 공급하는 구조를 갖추고 있다.

손정순박사의 <중소 제조사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략>⁷⁾에 의하면 이렇게 파견업이 확대되면 그 귀결로 노동시장 구조 또한 재편된다고 한다. 파견업체들이 용접직종이나, PCB제조 공정 등 입직구를 장악하여, 파견업체를 통하지 않고는 취업

7) 손정순(2019), 중소기업사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략 - 안산 시흥스마트허브 지역 내 전자, 기계업종을 중심으로, [산업노동연구] 25권 1호

을 할 수 없는 업무와 직종이 생겨난다는 것이다. 그리고 취업계층에 대한 직업훈련 시스템인 취업성공패키지 프로그램이 파견업체와 연결되는 양상까지 드러난다고 분석한다. 이것은 공적인 공급구조가 제대로 기능하지 않는 현실 때문이기도 하다.

이런 중간착취 업체들은 메이셀 사례에서 확인한 것처럼 위장도급업체, 미등록 파견업체이기도 하다. 박준도(2017)의 연구⁸⁾에 의하면 천안 아산지역 구인매체에 구인광고를 게시한 사업체 중에서 고용노동부의 정식 허가를 받은 파견업체는 7.9%에 불과했고, 나머지 92.1%는 미등록 파견업체 혹은 위장도급업체로 파악되었다. 이들은 자기 업체를 ‘전문생산도급기업’이라고 응답했다고 하는데 메이셀이나 한신다이하의 사례에서 볼 수 있는 것처럼 업종을 ‘제조업’이라고 하면서 도급으로 위장하고 있는 것이다.

이 업체들이 이윤을 창출하는 방식은 기업으로부터 받는 파견수수료와 4대 보험 착복 등이다. 위 연구에 의하면 취업과 동시에 4대 보험을 약속한 업체는 전체 구인업체의 66.7%에 불과했다. 22.7%는 구직자가 원하면, 6.7%는 일정 기간이 경과한 후 가입을 약속했다. 4대 보험을 제공하지 않는 곳도 4.0%였다. 기업에게 관리비 명목의 수수료를 받는 것을 넘어서 노동자들에게서 수수료를 떼는 경우도 있다. 도급으로 위장하면서 직업소개의 대가로 수수료를 받는 일도 있는 것이다. 하재룡(2018)의 연구⁹⁾에 의하면 파견업체들은 직업소개의 대가로 월 12~24만 원 정도의 수수료를 1개월에서 6개월까지 요구하고 있는 것으로 보고했다.

3. 불법적인 고용형태로 인한 노동자들의 현실

이렇게 불법적인 고용형태에 대해 중소기업 사용주들은 필요에 의한 것이라고 주장한다. 하지만 이는 중간착취와 낮은 노동조건을 온상일 뿐이다. 헌법재판소는 영리 목적 근로자공급사업에 관해 ‘근로자의 안전 및 보건상의 위험, 근로조건의 저하, 공중도덕상 유해한 직종에의 유입, 미성년자에 대한 착취, 근로자에 대한 중간착취’ 등의 부작용이 초래될 가능성이 매우 크기 때문에 허가를 받은 자만이 영위할 수 있도록 하더라도 합헌이고, 이는 영업의 자유의 제한이 아니라 금지된 영업의 자유를 회복시켜 주는 것에 해당한다고 보았다(헌법재판소 1998. 11. 26. 선고 97헌바31 결정).

8) 박준도(2017) 아산지역 불법파견 실태조사 분석보고서, 「아산지역 불법파견 실태조사 결과보고와 방안 모색을 위한 토론회 자료」 아산비정규직센터

9) 하재룡(2019), 지역노동 시장의 불법파견 실태와 개선방안: 천안·아산지역 실태조사를 중심으로

따라서 노동조합 외에 근로자공급사업은 허용하지 않지만, 1998년 파견법이 제정되면서 제한적으로 엄격한 조건 아래 파견이 허용된 것이다. 그러나 공단에서의 이런 왜곡된 고용구조로 인해 헌법재판소가 우려한 대로 노동자들의 노동조건 저하와 위험이 가중되고 있다. 게다가 이제는 ‘제조업 파견 허용’ 요구를 하면서 노동자들의 권리침해를 정당화하려고 한다.

① 불안정노동과 저임금

메이셀이 올린 구인공고의 내용을 보면, 노동자들은 주 6일 근무를 했고 시급 9,860원(2024년 최저임금)을 받았다. 물량이 적어지거나 아리셀 관리자의 눈높이에 맞지 않으면 수시로 해고될 수 있었다. 메이셀이 제공한 노동자들의 임금명세서를 보면 임금명세서상의 임금과 지급금액이 같아서 세금을 떼지 않은 경우도 확인되고, 유족의 진술에 따르면 피해자 한 분은 주급으로 임금을 받다가 별도의 계약 없이 월급으로 전환되기도 했다고 한다. 근로계약의 기초조차 지키지 않은 마구잡이 계약인 것이다.

산업단지 노동자들의 최저임금 미달률이 높은 것은 여러 실태조사에서 드러난다. “2018년 반월시화공단 최저임금 실태조사 결과”(김철식(2018))에 따르면 노동자들의 월 임금 총액은 평균 210만 원으로 시간당 임금으로 환산하면 8,565원이다. 이들의 임금 구간별 분포는 전반적으로 저임금 구간에 집중되어 있다. 특히 최저임금 미달로 추정할 수 있는 월 임금 총액 157만 원 미만이 14.2%에 달하고 있다.

공단에서 파견, 혹은 직업소개소를 통해서 일하는 노동자들의 경우 3개월 미만이 대다수이지만 동일 업체에서 몇 년간 일하기도 한다. 그 경우 파견업체의 이름만 바뀌기도 한다. 파견업체들은 수시로 폐업을 하면서 이름만 바꿔 파견업을 하는 경우도 많다. 등록된 파견업체의 경우에도 퇴직금을 주지 않기 위해서 혹은 세금을 피하기 위해서 ‘경영실적 저조’를 이유로 폐업을 하고 다시 새로운 이름으로 차리는 경우도 흔하다고 한다. 심지어 파견업체들은 노동자들과 근로계약을 체결하지 않고 3.3 계약을 하는 경우도 있다고 한다.

② 왜곡된 고용구조와 노동자들의 위험

이번 아리셀의 사례에서 본 것처럼 이런 불법적인 고용구조는 노동자들을 위험에 빠뜨린다. 아리셀참사에 대한 2024년 8월 23일 경기남부경찰청의 수사결과에 보면 아리셀은 급하게 군에 대량의 납품을 해야 한다는 이유로 숙련이 필요한 업무에 급하게 인력을 추가 투입했다. 그래서 불량이 발생했지만, 납기를 맞추려고 재작업을 하려다가 화재가 발생한 것으로 보인다고 밝혔다. 또한 폭발과 화재 발생 이후 비상구로 나가려면 지문과 ID카드가 있어야 하는데 비정규직들은 ID카드가 없었다. 폭발 후 37초 정도까지는 화재가 크지 않았으므로 대피할 수 있었으나 이 노동자들은 위험을 알 수 없었고, 대피하라고 알려주는 사람도 없었다. 이것이 결국 노동자들을 죽음으로 내몰았다.

이것은 아리셀만의 문제가 아니다. 비숙련 노동자들은 숙련 노동자에 비해 동일한 작업을 하더라도 산재 위험에 노출될 수 있다. 그러나 아리셀과 같은 불법 인력공급구조는 노동자들이 한 사업장이나 한 공정에서 오래 일할 수 없도록 만들고, 사업장을 이동하게 만든다. 임금과 노동조건 등 처우가 열악하기 때문에 노동자들이 이직을 하기도 하고, 임시 간헐적 업무에 3개월간 파견이 가능한 점을 편법적으로 활용하기 때문에 3개월만 일하고 사업장을 옮겨야 하는 경우도 있으며, 파견업체가 폐업하거나 교체되는 경우 이직을 해야 할 수도 있다. 그리고 물량 변동에 따라 노동자들을 해고하는 경우도 많다. 이렇게 노동자들의 이직이 잦게 되면 숙련을 쌓을 수 없고, 이것이 위험을 가중시키는 요인이 된다.

또한 비정규직 노동자들은 자신이 하는 업무가 어떤 위험이 있는지를 알기 어렵다. 이에 대해 충분히 교육을 받거나 숙지하지 못한 채 작업에 투입되기 때문이다. 따라서 위험한 상황이 생겼을 때 대응을 하기 어렵다. 또한 비상 대피방법에 대해 훈련도 받지 못하고, 안전교육도 제대로 받지 못한다. 아리셀이 메이셀을 사내하도급으로 위장하려고 했던 것에서 알 수 있듯이 노동자들에 대한 안전교육, 안전관리에 대한 책임을 근로자 공급업체에 불과한 아리셀이 메이셀에게 떠넘김으로써 노동자들의 안전에 대한 관리의 공백¹⁰⁾이 생기기도 한다. 도급으로 위장한 파견이 많은 상황에서 이런 안전관리의 공백은 필연적이다.

파견 노동자들은 노동법상 권리를 행사하기 어렵다. 위험한 상황이 발생했을 때 작업중지권 등 권리를 요구하기 어렵다. 언제라도 교체가 가능하기 때문이다. 일수파견이라고 하여 일용직으로 일하는 경우는 바로 다음 날이면 해고될 수도 있고, 3개월간 파견된 이들도 마찬가지이다. 대부분 원청의 요구에 따라 언제라도 교체될 수 있기 때문에 권리를 요구하기 어렵고 아무런 권한이 없는 파견업체나 직업소개소에 노동법상 권리를 요구하기도 어렵다. 또한 사업장의 상시고용규모를 줄이고 나머지를 파견과 직업소개소를 통한 일용직 노동자로 채우거나, 혹은 근로계약서도 쓰지 않고 일을 시키거나 가짜 3.3 계약으로 사업장 규모를 줄이는 경우 산업안전보건법상의 여러 의무에서 제외될 수 있어서 노동자들의 위험은 가중된다.

10) 불법파견이나 묵시적 근로계약관계로 판단되기 이전이라도 법적으로는 사용자업주가 산안법상 사업주임. 따라서 사용자업주는 비정규직 노동자들에 대해서 안전보건 교육이나 유해 위험 방지 조치의 의무를 부담함. 하지만 아리셀 노동자들이 대피방법을 교육받지 못했던 것처럼 이중적인 고용구조는 필연적으로 관리의 공백을 발생시킴.

4. 산업단지에서 불법적 고용구조와 이주노동자

아리셀의 사망자 23명은 한국 국적 5명(1명은 한국 국적으로 귀화한 이주 배경 노동자), 이주노동자 18명(중국인 17명, 라오스인 1명)이었다. F-4 재외동포비자가 12명, F-5 영주비자 1명, F-6 결혼이민비자 2명, H-2 방문 취업비자 3명이었다. 이것으로 보건대 정직원은 대부분이 내국인으로 구성되어 있고¹¹⁾, 인력을 공급받아서 일을 시킨 노동자의 경우 대다수가 이주노동자인 것으로 보인다. 아리셀은 고용허가제 사업장은 아니었으나, 일하는 이주노동자 대다수가 합법적인 체류자격을 갖고 있었다.

<표 4> 아리셀 중대재해참사 희생자

체류자격	인원	국적
재외동포(F-4)	12명	중국
영주(F-5)	1명	중국
결혼이민(F-6)	2명	라오스
방문취업(H-2)	3명	중국
합계	18명	

① 불법파견의 새로운 풀, 자유로운 취업이 가능한 이주노동자

위 표에서 보는 것처럼 아리셀 참사의 희생자는 재외동포비자(F-4)를 가진 이들이 많았다. 그리고 희생자 23명 중 여성이 17명이었다. 산업단지는 점차 이주여성 노동자들이 많은 비중을 차지하고 있다. 메이셀에서 올린 채용공고를 보면 아리셀과 30km는 떨어진 시화에서 통근버스를 운영하는 것으로 확인되었다. 채용공고에서는 연령대도 50세 이하로 제한하고 있다. 최저임금에 먼 거리 출근, 젊은 노동자 채용이라는 조건을 모두 충족하려면 한국인 노동자 채용은 어려운 상황이다. 그래서 자유롭게 이동이 가능한 H-2, F-4 비자를 가진 중국동포, 그중 남성은 임금이 더 많은 건설업으로 가기 때문에, 주로 중국동포 여성들이 일을 하게 되는 것이다.

현재 한국 사회에는 고용허가제 적용대상인 E-9 전문취업비자를 가진 노동자는 31만 명 수준이라고 한다. 이 외에 취업 활동에 제한을 받지 않는 영주(F-5)와 결혼이민(F-6) 체류자 숫자가 33만 명 수준이다. 이외에 일부 자격 제한을 받더라도 대부분 업종에 취업이 가능한 방문취업제(H-2)와 외국 국적 동포(F-4)비자 64만 명을 더하면 자유롭게 취업할 수 있는 이주노동자는 97만 명이 된다. 이처럼 지금은 자유롭게 일할 수 있는 이주노동자 풀이 광범위하게 형성되어 있다.

11) 아리셀의 직접고용 이주노동자도 있음. 2024년 4월에 작성된 중국인 노동자(사망자, F-4비자)의 근로 계약서가 확인됨.

<표 5> 이주노동자의 국적별 비자분포

	합계	한국계 중국인	고용허가제국	그 외 국가
단기취업(C-4)	2,196	0	1,433	763
교수(E-1)	1,897	2	382	1,513
회화지도(E-2)	14,005	0	327	13,678
연구(E-3)	3,916	1	1,419	2,496
기술지도(E-4)	205	0	13	192
전문직업(E-5)	223	0	8	215
예술흥행(E-6)	4,711	0	2,316	2,350
특정활동(E-7)	44,993	8	37,881	7,104
계절근로(E-8)	14,143	0	14,102	41
비전문취업(E-9)	310,825	515	310,152	158
선원취업(E-10)	21,476	1	21,475	0
거주(F-2)	53,302	12,612	31,704	8,986
재외동포(F-4)	536,356	378,782	30,288	127,286
영주(F-5)	185,436	115,724	44,587	25,125
결혼이민(F-6)	142,028	16,376	97,066	28,586
관광취업(H-1)	3,805	0	0	3,805
방문취업(H-2)	103,978	87,961	10,061	5,956
비자총합계	1,443,495	611,982	603,259	228,254

출처 : 2024년 국가인권위원회, [이주노동자 사망에 대한 원인 분석 및 지원체계 구축을 위한 연구] 2024
 “아리셀 중대재해참사를 통해 본 이주노동자 안전할 권리 연구보고서”에서 재인용

산업단지의 파견업체나 노동자 공급업체들은 바로 이런 노동자들을 자신의 풀로 하고 있다. 손정순박사의 연구에 의하면 반월시화 공단 전자업종에서 두드러지게 나타나는 지역 노동시장의 인력 수요는 대부분 재중동포들이 자리하고 있다고 한다. 특례고용허가제인 방문취업제(H-2)로 재중동포는 300인 미만의 중소 제조사업장에 합법적으로 취업할 수 있기 때문이다. 또한 F-4비자는 ‘단순노무행위’의 취업활동이 제한¹²⁾되지만¹³⁾ 그 외의 제조업 업무에는 제한이 없다. 그러다 보니 중국동포들이 제조업에 취업을 많이 하게 되었다. 지역 파견업체는 이렇게 국내에 유입된 이주노동자를 중소사업장에 연

12) 법무부는 「재외동포(F-4) 자격의 취업활동 제한범위 고시」(2023. 5. 1.)를 통해 건설 종사 인부·배달원·포장원·청소원·미화원·경비원·판매 관련 등 서비스 관련 단순 종사원을 ‘단순노무’에 포함시켜 규제함. 그래서 F-4 비자 노동자들은 선택할 수 있는 업종이 제한적임. 제조업에서는 선적과 하역, 적재, 운반 등의 업무와 상품포장과 라벨부착 등의 업무를 할 수 없음.

13) 이렇게 인력을 공급받아서 일을 시키는 경우 기업들은 노동자들을 필요한 공정에 투입시킴. 그래서 공정이 계속 바뀌기도 함. 아리셀은 F-4 비자를 가진 노동자에게 허용되지 않는 업무인 포장업무를 시키기도 했음. 그리고 그것을 빌미로 피해자들에게 불이익을 주려고 하기도 함.

결하는 역할을 했다(손정순(2019)). 메이셀도 중국동포들이 주로 접속하는 사이트에 공고문을 올린 것으로 확인된다.

② 미등록 이주노동자도 파견으로

그런데 이렇게 자유롭게 일할 수 있는 비자를 가진 이주노동자만이 아니라 미등록 이주노동자들도 파견업체를 통해서 일을 하는 경우가 많다. 이 노동자들의 경우 사업장에 들어갈 때는 파견업체를 통하지 않고 그 사업장에서 일하는 지인을 통하거나 공동체를 통해서 취업을 한다. 그런데 그 사업체들은 미등록 이주노동자들을 직접고용하는 것이 아니라, 파견업체에 고용되어 파견을 받는 형식으로 일을 시킨다. 즉 지인을 통해 취업하거나 취업소개 사이트를 통해서 취업해도 고용의 형식은 파견업체로 고용되는 식이다.

최근 서면으로 인터뷰를 한 미등록 이주노동자들의 사례에 의하면, 그곳에서 일하는 E-9비자를 가진 지인을 통해서 일을 하게 되었는데 일하는 곳과 월급을 받는 곳의 명의를 다르다고 했다. 월급을 주는 회사는 이 노동자의 취업에 기여한 것도 아니고, 심지어 그 회사의 관리자는 얼굴조차 보지 못했는데도 자신은 그 파견업체의 직원인 것이다. 이 노동자가 일을 그만둘 때 퇴직금이 미지급되어 고용노동부에 진정을 했는데, 일을 하던 회사는 자신이 사용자가 아니라고 하고, 얼굴조차 보지 못한 파견업체가 자신이 사용자라고 주장했다고 한다. 그런데 그 파견업체는 몇 차례에 걸쳐 바뀌었고, 그때마다 고용계약이 새롭게 된 것이므로 퇴직금이 발생하지 않는다고 주장했다고 한다. 그런데 고용노동부가 사용자의 주장을 수용해서 문제가 된 사례였다.

이주노동자들이 파견이나 불법적인 인력공급방식으로 일을 하게 될 경우 더 위험에 노출될 수 있다. 환경이 낯설고, 언어소통에 장애를 겪기 때문이다. 또한 노동자들에게 안정적으로 안전교육이 되지 않고 숙련이 되지 않아서 더 위험하며, 의사소통의 한계로 노동자가 일하는 현장의 위험을 제대로 알기 어렵다는 점에 더 위험하다. 미등록 이주노동자가 도급이나 파견, 인력공급사업의 형태로 일할 때 4대 보험만이 아니라 퇴직금 등 노동자라면 당연히 가져야 할 권리로부터 제외되는 것도 문제이다.

5. 마치며

산업단지에서 횡행하는 불법적인 고용형태는 도급으로 위장한 불법파견이든, 파견업체는 존재하지만 파견허용업무가 아닌 곳에 파견을 한 불법파견이든, 파견의 실질도 갖추지 못한 근로자공급사업이든 그 구분이 의미가 없을 만큼 변동성이 심하고 복잡하다. 파견업체들이 파견업 등록을 했던 제조업 등록을 했던 상관없이 지금의 산업단지에서 노동자를 직접 고용하지 않고 간접적으로 고용하는 행위는 불법일 수밖에 없다. 근로자 공급사업도 노동조합 외에는 불가능하고, 직접생산공정은 파견 금지 업종이며, 원청의 지휘·명령이 필요한 이상 합법 도급도 불가능하기 때문이다. 그런데 파견업체들이 대형화하고 전문화하면서 한편으로는 도급으로 위장하는 형태가 늘어나고 또 한편으로는 그런 형식마저 갖추지 않은 채 노동자들을 공급하고 필요에 따라 폐업하는 구조도 늘어나고 있다. 심지어 근로계약서도 쓰지 않고, 가짜 3.3 계약을 하는 사례도 발견되고 있다.

그 일자리는 중년의 여성, 고령노동자, 그리고 이주노동자로 채워지고 있다. 산업단지의 사업주들은 물량의 변동이 심하고 사람을 구하기 어렵기 때문에 파견을 사용하는 것이라고 강변하지만, 노동자를 채용하기 어려운 이유는 노동조건이 열악하기 때문이며, 파견을 사용하는 것은 그런 나쁜 노동조건을 유지하려는 선택일 뿐이다. 그리고 그런 나쁜 노동조건에 중간착취 업체가 끼어들어서 노동조건을 더 열악하게 만들고 노동자들을 위협에 빠뜨리는 것이다. 그러다 보니 중년여성과 고령노동자, 이주노동자 등 더 취약한 처지에 있는 노동자들이 그 자리를 매우게 된다. 더 이상 이런 엉망진창의 고용구조를 유지해서는 안 된다.

우선, 산업단지의 불법파견에 대한 전면적인 근로감독이 필요하다. 아리셀 참사 이후 진행된 특별근로감독은 225개소를 대상으로 이루어져 대상이 매우 협소했다. 고용노동부가 제대로 근로감독을 하지 않고 내버려 둔 결과 이제 이 중간착취 업체들은 입직구를 장악함으로써 영향력을 넓히고 있다. 고용노동부는 직접고용 원칙을 확인하고, 이런 인력공급업체들을 무력화하는 데에 힘을 쏟아야 한다. 그런데 고용노동부는 산업단지 불법파견에 대해 소극적으로 대응하고 있으며, 불법적인 근로자공급사업을 뿌리 뽑기 위한 노력을 기울이기보다는 오히려 이런 고용구조를 합법화하려는 시도를 계속하고 있다. 특히 대규모 인력파견업체들이 자신들의 불법을 합법화하기 위해서 제조업에서의 파견허용확대를 계속 요구하고 있다. 불법이 횡행하니 그 불법을 합법화하자는 황당한 발상인데, 이것은 노동자들을 불안정하게 만들고 중간착취를 가속화한다는 점에서 결코 용납해서는 안 되는 일이다.

둘째로, 산업단지의 불법 인력공급 현실에 대한 실태조사가 제대로 이루어져야 한다. 그것은 근로감독과는 별개로, 한국산업구조의 열악한 현실에서 중소기업의 노동자들이 처한 어려움을 확인하고 노동조건 개선방안을 모색하기 위해서이기도 하다. 특히 이주 노동자들이 이런 인력공급의 주된 풀이 되고 있는 지금, 이주노동자들의 현실적인 어려움과 위험, 그리고 권리의 박탈에 대해 제대로 된 조사가 필요하다.

셋째, 공공고용서비스가 활성화되어야 한다. 대부분 노동자는 일자리를 구할 때 지인을 통하거나 잡코리아 등 인터넷 구인·구직 서비스를 이용하거나 이주노동자들은 공동체를 통해서 일을 한다. 그 자리에 인력공급업체들이 들어가 중간착취를 하는 것이다. 노동자들이 일자리를 구할 때 믿을 수 있는 공공고용서비스가 활성화되어 있다면 이런 업체들에 의존하지 않게 될 것이다. 그런데 공적으로 운영되는 워크넷에 민간고용서비스 기관을 연계하는 등 사실상 공공고용서비스에도 이런 인력공급업체들이 들어와 있다. 산업단지 안에 공적인 고용서비스를 담당하는 곳을 만들고 언제라도 쉽게 구인·구직을 할 수 있도록 정부가 역할을 해야 한다. 특히 이주노동자들이 공적인 고용서비스 기관에 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다.

<표 6> 이주노동자 현재 실업자, 구직경로(복수응답) (단위:%)

	공공직업 알선기관	민간직업 알선기관	대중매체	학교학원	친인척 동료	외국인, 동포지원단체	기타
외국인	21.8	23.7	40.9	6.7	54.9	18.4	0.6
귀화허가자	41.2	17.6	35.3	5.9	52.9	11.8	0.0

출처 : 아리셀 중대재해참사를 통해서 본 이주노동자의 안전할 권리 연구보고서 p.51

마지막으로, 정부의 중소기업에 대한 각종 지원이 기업지원에 머무르고 있는데, 노동자들에 대한 직접지원이 될 수 있도록 할 필요가 있다. 대기업들이 기업 안에서 제공하는 기업 내 복지를 지역 차원에서 산업단지 노동자들에게 지원할 수도 있을 것이다. 예를 들어 학자금 지원이나, 유급병가 등의 지원, 그 외에도 금융지원, 교육에 대한 지원 등 다양한 형태의 지원을 지역의 복지기금을 통해 제공할 수도 있다. 산업단지가 노동자들이 출퇴근하기 어려운 곳에 있는 경우가 많기 때문에 출퇴근을 쉽게 할 수 있도록 하는 지원도 필요하다. 중소기업의 노동조건을 개선하기 위한 노력이 있어야 고용구조의 왜곡도 개선될 수 있다.

참고자료

- 경기도외국인인권지원센터(2002) 「경기도 이주노동자 파견노동 실태조사」
- 고용노동부(2025) “영세제조업체의 고용구조 개선을 위한 ‘불법파견 감독’ 결과” 2025.2.24. 보도자료
- 김철식(2018) “2018년 반월시화공단 최저임금 실태조사 결과”, 전국불안정노동철폐연대 〈질라라비〉 2018. 8월호
- 박정 의원실(2024) "노동부, 불법파견 적발 나가 편법 알려줬나" 2024.10.10. 보도자료
- 박준도(2017) 아산지역 불법파견 실태조사 분석보고서, 「아산지역 불법파견 실태조사 결과보고와 방안 모색을 위한 토론회」 자료, 아산비정규직센터
- 서울대학교 노동법 연구회(2024) 「화성 아리셀 참사 : 노동법상 문제점」 토론회 자료집
- 손정순(2019) 중소 제조사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략-안산 시흥스마트허브 지역 내 전자, 기계업종을 중심으로, 「산업노동연구」 25권 1호
- 신태중, 채황석(2022) 서울지역 중국동포 일자리 특성과 시사점
- 아리셀 중대재해참사 대책위원회(2024) 아리셀 중대재해참사를 통해 본 이주노동자의 안전할 권리 보고서
- 아리셀 중대재해참사 대책위원회 (2024) 「아리셀 중대재해 참사의 원인과 재발방지 대책 긴급 토론회」 자료집
- 아리셀 중대재해참사 대책위원회 진상규명 재발방지팀(2024), 아리셀 중대재해참사 1차 보고서 : 진상규명의 과제
- 하재룡(2018) 충청남도 불법파견 실태조사, 충남고용네트워크.
- 하재룡(2019) 지역노동시장의 불법파견 실태와 개선방안: 천안·아산지역 실태조사를 중심으로, 「한국정책과학학회보」 제23권 제2호

편법, 불법적 간접고용을 확대한 파견법의 문제 - 중소 규모 제조업체 불법파견 실태를 중심으로

민주노총 법률원·민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
하태승

1. 들어가며: 아리셀 참사가 보여준 중소 제조업체 불법파견의 문제

아리셀 참사가 발생한 지 벌써 1년이 지났습니다. 중대재해처벌법 제정 이후 가장 큰 규모의 산재 사고 사건으로 평가되는 위 참사로 인해 총 23명의 희생자께서 영면하셨습니다. 위 희생자 중 대부분은 국내에 체류하고 있는 동포 내지는 이주노동자들이기도 했습니다.

필자 역시 참사 발생 이후 초기에는 대책위원회 법률지원단에 합류해 유족 측 법률대응 방안 등을 고민했습니다. 최초 대응 당시 법률가로서 가장 경악스러웠던 지점은 희생자들의 고용관계 자체를 명확히 확인하기도 어려웠다는 점입니다. 희생자들이 아리셀 측과 근로계약서를 작성했는지 여부도 불분명했고, 인력업체인지 도급업체인지 그 정체를 알기도 어려운 메이셀(혹은 한신다이아)을 통해 아리셀에서 근무했다는 사실관계가 ‘단편적으로’ 확인되고 있던 상황이었습니다. 법률가들이 쟁송형태로 대응하는 불법파견, 즉 대공장에서 고정적인 사내하도급 형태로 발생하는 대공장 불법파견 태양과는 다분히 결을 달리하는 지점이 있기에 참사 이후(정보가 부족했던) 초창기에는 희생자들과 아리셀 사이의 고용관계를 어떻게 바라봐야 할지 많은 고민이 있기도 했습니다.

고용노동부와 검찰의 수사 끝에 아리셀에서 이뤄지고 있던 불법 인력 공급의 실질은 이른바 ‘불법 파견’인 점이 명확히 확인되었습니다. 무허가 파견, 소위 ‘위장도급’으로 지칭되는 형태의 불법 파견으로 확인되었는데, 아래 내용은 관련자들에 대한 공소장 내용 중 불법 파견과 관련된 내용입니다. 공판 준비기일 당시부터 불법 파견 혐의에 대해서는(인적 적용 범위에 대한 세부적인 다툼은 존재하더라도) 대부분 자백이 이뤄졌습니다.

수원지방법원2024고합833 사건 관련 공소장 중 파견법 위반 부분 발췌

피고인 가, 피고인 나는 경기 화성시 서신면 ▲길 ▲에 위치한 주식회사 ○○○의 사업장이 인구 밀집지역으로부터 멀리 떨어져 있어 근로자 채용에 어려움을 겪던 중 군납 전지의 납기를 맞추기 위해 생산량을 증대시켜야 하는 상황이되자 생산 인력 충원을 위해 인력공급업체로부터 근로자를 파견받기로 모의하였다

피고인들은 위와 같이 공모하여 위 주식회사 ○○○ 사업장에서 2021. 11. 1. 경부터 2024. 5. 9. 경까지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고 근로자파견사업을 행하는 주식회사xxx로부터 별지 범죄일람표 기재와 같이 그 소속 근로자 227명을, 2024. 5. 10. 경부터 2024. 6. 24. 경까지 고용노동부장관의 허가를 받지 아니하고 근로자파견사업을 행하는 주식회사XXX 로부터 별지 범죄일람표 기재와 같이 그 소속 근로자 93명을 각각 파견받아 제조업의 직접생산공정인 1차전지 조립·포장·검사업무등 업무에 종사하게 함으로써 근로자파견의 역무를 제공받았다.

위 공소장에서 특히 눈여겨보아야 할 지점은 불법 파견 기간과 인원입니다. 아리셀이 모회사인 에스코넥에서부터 분사되어 설립된 시점은 2020. 5. 13.이며, 박중언이 ‘주장하는’ 아리셀의 상시 근로자 수는 정규직 기준으로 30~50명 수준이라고 합니다. 후술하겠지만 현행 파견법은 조립·포장·검사와 같은 제조업 직접생산공정 업무에 대해서는 근로자 파견계약을 절대적으로 금지하고 있으며, 오로지 “예외적으로” 일시·간헐적 파견만을 허용하고 있습니다(파견법 제5조 제1 내지 제2항). 아리셀 측은 이와 같은 파견법의 규제를 회피해 상시적 간접고용 구조를 유지하기 위해 메이셀(한신다이아) 측과 위장 도급 계약을 체결해 그야말로 “배보다 배꼽이 더 큰” 간접고용 구조를 만들어 낸 것입니다.

사실 이와 같은 중소 제조업체의 불법 파견 범주는 그다지 새로운 현상도 아닙니다. 제조업 분야에서 근로자 파견 사업을 엄격히 규제하고 있는 파견법의 취지에도 불구하고 중소제조업 산업군 내부에서는 불법 파견이 만연했으며, 이로 인해 온갖 문제점이 양산되었습니다. 고용과 사용의 분리라는 근로자 파견의 본질에 덧붙여, 중소제조업 사업체의 열악한 근로환경의 문제가 합쳐져 ‘고용은 불안하고, 임금은 낮고, 중간착취의 가능성은 더욱 높아지고, 산업재해의 위험성 역시 더욱 높아지며, 이와 같은 근로조건의 문제가 사회적 소수자(이주민)에게 집중되는’ 온갖 부작용이 범람하였습니다. 이번 발제문에서는 중소제조업 분야의 불법 파견 실태를 간략히 살펴보고, 이를 토대로 파견법의 문제점과 대안을 거칠게나마 고민해보고자 합니다.

2. 중소 제조업체 불법 파견 실태

가. 제조업과 관련된 현행 파견법의 규율 방식 개관

주지하듯 근로자 파견계약이란 “노동력 공급을 목적으로 하는 계약”, “고용[파견근로자 - 파견사업주(하청)]와 사용[파견근로자 - 사용사업주(원청)]을 분리하는 간접고용 방식”이라는 특성을 가지고 있습니다.

근로기준법 제9조는 중간착취를 엄격히 금지하며, 직업안정법 제33조는 근로자 공급 사업을 엄격히 규제하고 있습니다. 가령 직업안정법 제33조에 따를 경우 고용노동부의 허가를 받은 자만이 근로자 공급사업을 할 수 있으며, 국내 근로자 공급사업을 할 수 있는 주체는 노동조합법에 따른 노동조합만으로 한정되고 있습니다. 현행 직업안정법이 상정하고 있는 적법한 근로자 공급사업을 예로 들자면 항운노조가 항구지역에서 영위하고 있는 항만하역업 등을 상정해볼 수 있습니다. 즉 영리 사업체가 상당한 수준의 수수료를 받으며 지속적인 노동력 공급사업을 향유하는 것은 근로기준법과 직업안정법에 의해 엄격히 금지되었습니다. 그러므로, 노동관계법령이 상정하고 있는 ‘정상적인’ 고용관계는 간접고용 관계가 아닌, 근로자와 사용자 사이의 1대1의 직접 고용 관계로 국한되는 것입니다.

그러나 1998년 노사정 대타협을 ‘명목으로’ 근로자 파견법이 제정되었습니다. 직업안정법에서 엄격히 규율하고 있는 근로자 공급사업을 근로자 파견계약의 형태로 상당 부분 허용한 것입니다. 그러나 그럼에도 불구하고 근로자 파견계약이라는 간접고용 형태는 헌법과 노동관계법령이 상정하고 있는 정상적인 고용 형태로 볼 수 없기에, 파견법은 근로자 파견계약에 대해서도 상당한 제한을 마련해두었습니다. 파견법은 파견대상 업종과 파견 주체(파견업 허가를 받을 것), 파견 기간, 위반 시 직접고용 의무 등에 대해 상당한 규제를 마련하고 있습니다(파견법 제5 내지 10조) 등)

이 중, 제조업 분야, 특히 직접생산공정에 대해서는 파견법이 절대적으로 파견을 금지한 영역이기도 합니다. 다만 그럼에도 불구하고 일시·간헐적 사유가 존재하는 경우 등에는 6개월을 한도로 근로자 파견계약이 허용됩니다. 현행 파견법상 관련 조항은 아래와 같습니다.

파견법

제5조(근로자파견 대상 업무 등)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 할 수 있다.

제6조(파견기간)④ 제5조제2항에 따른 근로자파견의 기간은 다음 각 호의 구분에 따른다.

1. 출산·질병·부상 등 그 사유가 객관적으로 명백한 경우: 해당 사유가 없어지는 데 필요한 기간
2. 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우: 3개월 이내의 기간. 다만, 해당 사유가 없어지지 아니하고 파견사업주, 사용자사업주, 파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 3개월의 범위에서 한 차례만 그 기간을 연장할 수 있다.

제조업 분야에서 불법 파견이 이뤄지는 형태는 크게 2가지 유형으로 분류해볼 수 있습니다. 즉 ① 무허가 파견업체(사내하도급 업체, 인력업체)가 도급 계약을 참칭하며 실질적으로 근로자 파견계약을 체결한 유형 ② 일시 간헐적 인력 확보 사유가 부재함에도 불구하고 장기간 근로자 파견계약을 체결한 유형입니다.

나. 고용노동부 근로감독 자료를 통해 확인되는 제조업 불법파견의 현실

현행 파견법은 ‘적어도’ 제조업 분야에서는 매우 엄격하게 근로자 파견계약을 제한하고 있으나, 불법 파견의 현실은 크게 달라지지 않았습니다. 불법파견은 기본적으로 근로자 파견법에 따라 처벌될 수 있는 범죄행위기 때문에 이에 관한 정확한 통계를 확보하는 것은 불가능에 가까울 것으로 보이나, 고용노동부의 근로감독 결과 자료를 살펴보면 제조업 분야의 불법 파견 현실에 있어서는 본질적으로 달라진 지점이 없어 보입니다.

- 고용노동부는 아리셀 참사 이후 영세제조업 분야에서의 불법 파견을 단속하겠다고 특별 근로감독을 실시했습니다. 2025.2. 자 보도자료를 살펴볼 경우, 산업단지 소재 영세 제조업체 229개소를 대상으로 근로감독을 실시했는데 이 중 190개소(82.9%)에서 불법 파견이 확인되었다고 합니다. 조사대상 하청업체 114개 중 59개소에서 불법 파견이 확인되었는데, 산업단지에 소재한 하청업체 2개 중 1개 꼴로 불법 파견 범죄를 자행하고 있는 것이 현실입니다. 특히 불법 파견 유형 역시 종래와 크게 달라지지 않았는데, 본 발제문 5면에서 지적한 바와 같이 위장도급 형태의 불법 파견, 일시 간헐적 인력 공급을 참칭한 형태의 불법 파견 유형 범죄가 대부분이었다고 합니다.

“영세 제조업체의 고용구조 개선을 위한 불법파견 감독+ 인사노무 종합 컨설팅 실시”

근로감독은 사고 기업과 유사한 1차 전지 제조업체(43개소)를 포함해 산업단지의 영세 제조업체 229개소(원청 115개소, 하청 114개소)를 대상으로 실시했다. 불법파견 여부와 함께 비정규직 차별, 임금 체불 등 사업주의 기본적인 노동권 준수 여부도 살펴보았다. 190개소에서 총 948건의 노동관계법 위반사항을 적발했고 이중 불법파견은 87개소(원청 28개소, 하청 59개소)로 나타났다.

【 불법파견 사례 】

- ❖ **무허가 파견:** ○○○사는 자동차 부품 제조업체로, 근로자파견사업 허가를 받지 않은 하청업체 3개소로부터 근로자 18명을 파견받아 직접 지휘·감독하며, 원청업체 소속 근로자와 혼재하여 생산라인에서 근무하게 한 것으로 확인
- ❖ **파견대상업무 위반:** □□□사는 2차 전지 제조업체로, 일시적·간헐적으로 인력을 확보할 필요가 있는 경우가 아님에도, 파견사업체 4개소로부터 근로자 12명을 파견받아 직접생산공정업무에 사용한 것으로 확인

- 불법 파견은 단순히 고용구조를 왜곡할 뿐만 아니라, 노동자들이 향유하는 근로조건을 악화시키는 등 노동관계법령 위반 행위와 직결됩니다. 실제 위 근로감독 결과를 살펴볼 경우 불법 파견뿐만 아니라, 임금 체불과 각종 차별(비정규직 차별 - 파견법 위반, 고용상 성차별 - 근로기준법 및 남녀고용평등법 위반, 외국인 차별 - 근로기준법 및 외국인 고용법 위반) 사실 역시 광범위하게 확인되었다고 합니다.

【법 위반 현황】

구분	합계	불법파견	차별적 처우	금품 미지급	그 외 노동법 위반
위반 사업장 수	190개소	87개소	13개소	118개소	163개소
위반 건수	948건	134건	16건	215건	583건
인원	-	884명	53명	1,451명	-
금액	1,276백만원	-	28백만원	1,248백만원	-

- (불법파견) 87개소, 134건의 불법파견 적발, 불법파견 근로자는 884명
- 무허가 파견은 73개소(836명), 파견 대상 업무 위반은 14개소(48명)

- (차별적 처우) 13개소, 16건의 불합리한 차별 적발 ☞ 53명, 28백만원

▶ 비정규직 차별: 기간제·단시간·파견근로자에게 명절상여금, 식대 등 미지급 ☞ 13개소, 13건(39명, 20백만원)
▶ 고용상 성차별: 여성근로자에게 가족수당 미지급 ☞ 1개소, 1건(2명, 24만원)
▶ 외국인 차별: 외국인근로자에게 명절상여금 적게 지급 ☞ 2개소, 2건(12명, 8백만원)
* 내국인은 기본급의 50%, 외국인은 기본급의 30%를 상여금으로 지급

- (금품 미지급) 118개소, 215건의 금품 미지급 적발 ☞ 1,451명, 1,248백만원

- * ▲ 최저임금 2개소, 4백만원, ▲ 연장근로·연차수당 등 107개소, 1,078백만원,
▲ 퇴직급여 42개소, 166백만원

- 필자가 불법 파견의 현실이 근본적으로 변화하고 있지 않다고 지적한 이유는 실제 고용노동부의 10여 년 전 자료를 살펴보더라도 법 위반 비율과 사유 측면에서 근본적인 변화가 없었기 때문입니다. 2016년 당시 고용노동부의 불법 파견 근로감독 보도자료를 확인할 경우 1,346개사 중 1,200개사(89.2%)에서 노동관계법령 위반 사실이 적발되었고, 불법 파견의 방식 역시 위장 도급 형태의 불법 파견, 일시 간헐적 인력 공급을 참칭한 형태의 불법 파견 유형 범주가 대부분이었다고 합니다.

고용노동부 2016. 12. 23. 자 보도자료

- 감독 결과(12.16 기준, 1,346개사 중 89.2%인 1,200개사('15년 75.9%)에서 총 4,119건의 위법 사항을 적발하였으며,
- 2,921건(673개사)은 시정완료, 89건(71개사)은 사법처리, 214건(200개사)은 과태료 부과, 132건(97개사)은 영업정지 등 행정처분을 하였다.

(단위: 개사, 명, 백만원)

구분	실시	적발내역		조치결과				시정 중 (건수)
		업체 (건수)	적발율	시정완료 (건수)	사법처리 (건수)	과태료 (건수)	행정처분 (건수)	
'16.12월	1,346	1,200 (4,119)	89.2%	673 (2,921)	71 (89)	200 (214)	97 (132)	191 (763)
'15	1,351	1,025 (2,457)	75.9%	708 (2,059)	81 (89)	26 (30)	215 (267)	-

- 이번 근로감독을 통해 적발된 불법 파견 유형은,

- ▲ 일시·간헐적 사유 없이 파견근로자 상시 사용 위반 54개사 1,434명,
▲ 형식은 도급계약이나 실질은 파견인 형태(위장도급) 33개사 1,166명,
▲ 파견대상업무 위반 11개사 21명 등으로 나타났다.

(단위: 개사, 명)

년도	계		일시·간헐적 사유 위반 파견근로자 사용		위장 도급 파견근로자 사용		파견대상 업무 위반 파견근로자 사용		파견기간 위반	
	위반 업체	근로 자수	위반 업체	근로 자수	위반 업체	근로 자수	위반 업체	근로 자수	위반 업체	근로 자수
'16. 12월	100	2,624	54	1,434	33	1,166	11	21	2	3

- 특히, 파견근로자 사용사업체 100개사에서 총 2,624명의 파견 근로자 불법사용을 적발하여 직접고용토록 시정 조치*하였다.

* 2,624명 중 1,282명 직접고용 완료, 422명 직접고용 시정조치 중, 920명 직접고용 근로자 거부

- 파견 근로자 불법사용의 49.0%(1,287명)가 인천·경기지역이었으며,

* 인천·경기 1,287명(56개사), 대구·경북 574명(9개사), 대전·충청 553명(17개사) 순

- 해당 지역에서는 일시·간헐적 사유가 있을 때만 예외적으로 파견이 가능한 제조업 직접생산공정에 상시적으로 파견근로자를 사용하다가 적발된 것으로 나타났다.

다. 중소 제조업체의 구체적인 불법파견 방식

안산·시흥지역 중소 제조업체의 파견 관계를 연구한 논문에 의할 경우, 재벌 대기업을 최정점으로 하는 하청구조하에서 중소 제조사업체가 점점 소규모, 왜소화되었고 이 과정에서 직면한 생산과정에서의 변화로 ① 사업체의 공정 자체의 특성상 상시적·고정적 작업 비중은 감소하고, 일시·간헐적 업무 영역이 늘어난 점 ② 중·대기업 내 저부가가치 공정을 외주 받는 소규모 제조사업체 경영이 확대되는 점을 지적하고 있습니다.

특히 불법파견 사례가 집중되어 발견되고 있는 안산·시흥지역 전자업종, 기계업종 공정을 살펴볼 경우 지역 내 인력난에도 불구하고 지속적인 인력 공급을 요청하는 소규모 제조업체의 수요에 맞추고, 파견업체의 이윤 추구를 극대화하기 위한 전략으로 파견계약 자체를 상시고정화시키는 경향이 발생하고 있다고 합니다. 파견업체의 경쟁이 과열되는 가운데, 개별 파견업체의 이윤 추구를 위해 상시 고정적인 제조업 불법 파견의 경향이 발생하고 있는 것입니다.

손정순, “중소 제조사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략 167면

파견업체의 신규 파견계약은 일시적인 파견인력 공급, 즉 사업체의 일시적인 인력수요 증가에 기인하는 파견계약 체결이 대부분이다. 하지만 상시·고정적 업무에 인력을 파견하는 것이 파견업체의 이윤에 도움이 되기에 일시·간헐적 파견관계를 맺고 있는 사업체를 대상으로 상시·고정적인 파견관계로 나갈 수 있도록 또 다른 영업을 전개한다. 상시·고정적인 파견관계 구축을 위해 노력하는 이유는 당연히 장기의 고정적인 파견관계가 더 큰 수익을 낳기 때문이다. 중소사업체 입장에서 고정적이고 상시적인 업무 분야이지만, 인력을 구할 수 없는 자리에 고정적인 파견을 보낼 수 있도록 하는 것이다. 이를 위한 파견업체의 영업 방법은 파견수수료 삭감 등을 통해 장기의 고정적 파견으로 유도하기도 하지만, 궁극적으로는 사용사업체의 요구에 부합하는, 곧 경쟁 파견사업체보다 ‘더 나은’ 파견노동자를 보내는 것이다.

이와 같은 파견업체의 이윤 확보 전략에 따라 파견관계의 불법성은 점점 고도화되기도 하는데 ① 파견업체 사이에서 이뤄지는 이중파견의 형태가 보이기도 하며 ② 사용사업체의 정규직 전환을 방해하는 이른바 “빼돌리기” 현상이 확인되기도 하고 ③ 지역 내 파견업체 간의 위계적인 네트워크 구축을 통한 파견노동력에 대한 준독점화 양상이 확인되기도 한다고 합니다.

각 유형을 조금 더 구체적으로 설명하자면 ①의 ‘이중파견’ 형태란 지역 내 파견업체가 인근 중소 제조업체의 파견 수요를 충족하지 못할 경우 인근 파견업체로부터 근로자를 빌려와 사실상 이중의 파견계약이 성립하는 경우입니다. ②의 경우는 사용자업체가 개별 파견근로자에 대해 정규직 전환을 시도하자 파견사업주가 수수료 수익 감소를 이유로 해당 파견근로자를 변경하던가, 정규직 전환에 따른 수수료 보상 등을 요구하여 파견법에 따른 직접고용을 방해하는 경우입니다.

손정순, “중소 제조사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략 170-171면

대표적인 예가 파견노동자의 정규직화를 방해하는 일명 ‘빼돌리기’다. 앞서 언급한 기계업종 사용자업체의 경우 숙련 파견노동자를 정규직 직원으로 채용하기도 한다. 전자업종의 경우에도 양호한 근태를 보이는 파견노동자를 대상으로 간헐적으로 정규직 직원으로 채용하는 사례가 존재한다.

“관장은 친구들이 있어서 직원으로 뽑겠다고(파견)업체에 얘기했더니 바로 다음 날부터 안 나오더라고요. 그만두고서 여기(안산)를 댔대요. ‘그런가 보다’ 하고 있다가 한 달쯤 뒤에 납품업체에 회의가 있어서 갔더니 거기서 파견으로 일하고 있더라구요. 자기네들은 몰랐대요. 그냥(파견)업체에서 여기로 가라고 해서 온 거라고. 그러니까(파견) 업체에서 빼돌린 거예요”(2016년 전자업종 사용자업체와의 인터뷰 자료)

“그런 경우(직원으로 채용)가 있는데, 안된다고 하면 좀 눈치 보이니까... 대신 어떤 식으로든 보상해 달라는 시그널을 보냅니다. 직원으로 뽑는 인원수대로 파견을 더 해주든지, 아니면 수수료를 얼마 동안 올려주든지, 이런 식으로. 1~2명이라도 직원으로 가면 나는 타격이 크거든요”(2016년 파견사업체 관리자와의 인터뷰 자료).

③의 유형은 2012년 경기도 남부권을 대상으로 31개의 불법 무허가 파견업체를 운영하다 적발된 사건이 대표적인 사례라고 할 수 있는데, 최근에도 비슷한 사례가 확인되고 있습니다. 가령 아래 고용노동부 안양지청의 보도자료에 의할 경우 8년간 6개의 법인을 운영하며 25개 제조업체(직접생산공정)에 1,626명의 노동자를 불법파견해 구속된 사례가 존재한다고 합니다.

- 수사결과 김모씨는 2011년부터 8년간 6개 법인을 운영하였으며,
- 영업담당 3~4명을 고용하여 인력이 필요한 제조업체를 확보하고, 그때 그때 필요한 인력만큼 구인광고를 통해 모집한 후 파견 보내는 수법을 사용한 것으로 확인되었다.
 - 구속된 김모씨는 불법파견을 의심받지 않기 위해 영업담당 직원을 명의상 대표(일명 ‘바지사장’)로 내세워 1~2년 정도 단기간 운영하다가 폐업 후 곧이어 새로운 법인을 설립하는 방식을 사용하였고,
 - 파견사업 허가를 받지 않고 근로자를 파견하는 사업 자체가 불법이라는 것을 알고 있음에도 각종 단속 등 대상이 될 것을 우려하여 허가를 받지 않은 것으로도 드러났다.

한편, 판례 검색 엔진에 공개된 형사 판례들을 확인해 보더라도 중소기업 사업체의 불법 파견 범죄(파견근로자 보호 등에 관한 법률 위반)는 지속적으로 확인되고 있습니다. 본 발제문 말미에서 다시금 지적하겠습니다만, 선고형의 내용은 매우 가벼운 수준입니다. 몇몇 대표적인 사건들의 개요와 선고형을 정리하자면 다음과 같습니다.

- 수원지방법원 2018. 7. 13. 선고2018고단909 판결: 해당 사건은 시흥시에 소재한 제조업체(상시 근로자 수380명)의 대표이사에 관한 판결입니다. 해당 사용자는 근로기준법 위반, 파견법 위반, 노동조합법 위반으로 기소되었는데 불법 파견과 관련된 내용을 자세히 살펴보자면 ① 일시 간헐적 사유가 부재함에도 불구하고 2015.3. 부터 2016.7. 까지 도합 268명의 노동자를 공급받아 제조업 직접 생산 공정에 투입하였고 ② 무허가 파견업체로부터 48명의 노동자를 공급받았고 ③ 노동조합의 적법한 파업 기간 중 중단된 업무에 파견근로자 32명을 투입했습니다. 해당 사용자는 이외에도 근로기준법 위반(연장 및 휴일 근로시간 위반, 임산부 시간 외 근로 위반) 혐의까지도 유죄를 인정받았지만 징역 6월, 집행유예 2년의 형을 선고받았습니다.

수원지방법원 안산지원 2022.5. 12. 선고2021고단3437 판결: 해당 사건은 안산시 단원구에 소재한 전자제품 제조업체의 대표이사에 관한 판결입니다. 해당 사건 역시 일시적, 간헐적 사유가 부재함에도 불구하고 386명의 근로자를 공급받아 연성인쇄회로기판 제작 업무에 투입한 점에 대해 파견법 위반 혐의가 인정되었습니다. 특히 위 사건에서 대표이사는 파견근로자를 투입할 일시적, 간헐적 사유가 존재한다는 취지로 무죄를 주장했으나 파견근로자가 소속업체를 변경해가며 계속 근무한 사실, 위 회사의 전체 정규직 근로자 수는 950명이나, 파견된 근로자의 수는 438명에 이르는 점 등을 들어 법원은 파견법 위반 사실을 인정하였습니다. 해당 사용자는 역시 징역 6월, 집행유예 2년의 형을 선고받았습니다.

인천지방법원 2016. 10. 7. 선고2016고정362 판결(항소심 판결: 인천지방법원 2018. 5. 11. 선고2016노4270 판결): 위 사건은 휴대폰 케이스 제조업체 대표이사에 관한 판결입니다. 해당 사업체의 상시 근로자 수는 245명에 이르는데, 2014. 6. 2.부터 2014. 12. 까지 조립팀에서 총 27명을 파견받아 사용한 점에 대해 파견법 위반 혐의가 인정되었습니다. 해당 사용자는 일시적, 간헐적 업무에 파견근로자를 투입했다고 항변했으나 법원은 문제 된 파견근로자들이 5개월에서부터 2년간량 소속파견업체가 변경되어 투입된 점, 조립팀에 근무하는 정규직 근로자는 10여 명에 불과한데, 파견근로자의 수는 평균 20여 명에 이르는 점을 들어 유죄를 인정했습니다. 해당 사용자는 벌금 500만 원의 형을 선고받았습니다.

라. 불법 파견근로자들의 근로조건 문제

앞서 언급한 바와 같이 근로자 파견은 “고용과 사용을 분리하는 것을 본질로 하는 계약”인 바, 만연해진 불법파견으로 인해 근로조건 역시 악화되고 있습니다.

1) 열악한 임금 수준의 문제

파견근로자들은 정규직 근로자들에 비해 낮은 수준의 임금을 지급받고 있습니다. 파견법 제21조는 파견근로자에 대한 차별적 처우를 금지하고 있지만, 애초에 파견법을 회피하기 위한 목적에서 이뤄지는 ‘불법 파견’에서는 위와 같은 차별적 처우 금지 의무가 준수될 리가 만무합니다.

그나마, 대공장에서 이뤄지는 사내하도급의 경우 “정규직과의 임금 차별은 별론으로 하더라도” 임금 수준이 최저임금 수준으로 수렴되는 상황까지 보이지는 않습니다. 그러나, 적법 파견(일시, 간헐적 파견)이나 중소 제조업체에서 보이는 불법 파견(위장도급, 상시·지속적 파견)의 경우 파견근로자들이 최저임금에 가까운 수준의 임금을 수령하는 경우 역시 빈번하게 확인되고 있습니다.

고용노동부의 2023년 상반기 근로자 파견사업 현황에 의할 경우 (합법) 파견근로자들의 평균 임금 수준을 알 수 있습니다. 일시, 간헐적 파견 근로에 종사하는 근로자들의 57%가 제조업 관련 단순 노무에 종사하고 있는데, 일시, 간헐적 파견 근로에 종사하는 근로자들의 평균 임금 수준은 ‘월 2,204,632원’으로 확인되었습니다. 적법 파견 유형 중 ‘파견업 허용 대상’ 파견(주로 사무지원 종사자, 음식 조리 종사자) 근로자보다 낮은 수준의 임금을 받고 있습니다.

고용노동부, “2023년 상반기 근로자 파견사업 현황”

6 임금 수준

< 파견대상 업무별 평균임금 >

(단위: 원, %)

구 분	'22년 상반기 (A)	'22년 하반기	'23년 상반기 (B)	증감 (B-A)	
					(증감율)
평균	2,263,084	2,282,695	2,357,512	94,428	4.2
파견허용 업무(a)	2,283,200	2,284,166	2,371,027	87,827	3.8
일시·간헐적 사유(b)	2,077,098	2,255,396	2,204,632	127,534	6.1
임금 격차(a-b)	206,102	28,770	166,395	-	-

불법 파견근로자들에 대한 정확한 임금 수준 통계를 확보하는 것은 어렵습니다(불법 파견 자체가 범죄행위기 때문입니다). 다만, 제조업 분야 불법 파견이 통계상 가장 빈번하게 발생하고 있는 지역 중 하나인, 안산시 비정규직 임금에 관한 통계를 살펴보면 그 수준을 어느 정도 예측할 수 있을 것으로 보입니다. 안산시 비정규직 노동자 지원센터에서 발간한 “2023년 안산시 임금노동자 및 비정규직 현황”을 살펴볼 경우 “장치 기계 조작 및 조립 종사자”에 속하는 비정규직 근로자들의 월 평균 임금 수준은 255.9 만원(↔ 동종분야 정규직 전국 평균 월급은 330.7만 원) 정도가 된다고 하고, “단순 노무 종사자”에 속하는 비정규직 근로자들의 월 평균 임금 수준은 188.1 만원(↔ 동종분야 정규직 전국 평균 월급은 240.1만 원) 정도라고 합니다

2023년 안산시 임금노동자 및 비정규직 현황 45면

구분		안산	시흥	전국
판매 종사자	평균	188.3	217.4	198.6
	정규직	260.2	324.7	297.8
	비정규직	199.6	221.5	209.1
	평균	221.4	265.3	243.4
농림·어업 숙련 종사자	정규직	250.0	400.0	301.1
	비정규직	-	-	222.9
	평균	250.0	400.0	253.9
	정규직	342.1	340.3	337.0
기능원 및 관련 기능 종사자	비정규직	304.5	315.4	285.1
	평균	320.4	326.1	309.5
	정규직	298.5	313.3	330.7
	비정규직	255.9	295.8	272.7
장치·기계 조작 및 조립 종사자	평균	277.5	306.6	310.0
	정규직	251.7	257.5	240.1
	비정규직	188.1	173.4	144.9
	평균	202.5	194.3	163.1
단순노무 종사자	정규직	313.4	341.4	351.4
	비정규직	253.0	267.2	249.0
	평균	277.1	302.4	294.4
	정규직	253.0	267.2	249.0
	비정규직	253.0	267.2	249.0
	평균	277.1	302.4	294.4
전체	정규직	313.4	341.4	351.4
	비정규직	253.0	267.2	249.0
	평균	277.1	302.4	294.4
	정규직	253.0	267.2	249.0
	비정규직	253.0	267.2	249.0
	평균	277.1	302.4	294.4

또한, 같은 보고서에서 밝힌 고용 규모별 통계를 살펴볼 경우, 중소 제조업체가 속한다고 볼 수 있는 “10~29명”, “30~99명” 규모 사업체의 비정규직 평균 임금은 월 244만원, 월 269만원 정도라고 합니다.

2023년 안산시 임금노동자 및 비정규직 현황 61면

<표 33> 규모별-고용형태별 월 임금

(단위 : 만 원)

구분		안산시	시흥시	전국
1~4명	정규직	286.9	314.4	272.1
	비정규직	186.9	184.5	166.3
	전체	216.5	234.1	198.0
5~9명	정규직	300.6	296.2	300.4
	비정규직	249.9	241.4	201.9
	전체	265.5	265.6	240.5
10~29명	정규직	284.5	368.0	326.1
	비정규직	244.0	270.2	236.4
	전체	259.9	314.6	275.3
30~99명	정규직	307.6	345.1	348.0
	비정규직	269.5	308.3	275.6
	전체	284.9	326.8	309.7
100~299명	정규직	325.0	352.1	370.2
	비정규직	312.5	295.6	326.6
	전체	318.8	326.3	350.4
300명 이상	정규직	380.4	367.3	459.7
	비정규직	328.6	384.2	412.6
	전체	357.6	374.2	440.0

2) 산업 안전의 문제

중소 제조업체에서 불법 파견이 이뤄질 경우 산업안전의 위험성 역시 높아질 것으로 보입니다. 지난 아리셀 참사에서 확인되는 바와 같이 사용사업주의 필요에 따라 비숙련 노동자, 특히 이주노동자를 투입할 경우 이에 대해 적절한 안전교육이 이뤄지지 않는 경우가 부지기수입니다. 특히 대공장에서 이뤄지는 위장도급(주로 사내하도급 형태로 발현하는 불법 파견 유형, 무허가 파견업체가 ‘도급’을 명목으로 영위하는 파견 사업)의 경우 산업안전보건법상 도급인의 의무가 규정되었기에 일정 부분 산업안전보건 조치가 이뤄지는 경우가 존재합니다만, 영세 사업장이 ‘일시·간헐적’ 파견 형태로 불법 파견을 시도할 경우, 이조차 준수되지 않을 가능성이 큼니다. 오죽하면, 지난 아리셀 참사 당시 보수언론까지도 영세 제조업체에서 이뤄지는 불법파견으로 인해 산업 안전이 위태로워지고 있다는 보도를 하기도 했습니다.

“비상구? 화장실도 헛갈려”.. 참사 시한 폭탄 일용직 불법 파견

관련업계에서는 이러한 일용직의 불법파견 관행으로 인해 인명피해가 더 커졌다는 지적이 나오고 있다. 사고가 난 화성 일대는 물론 반월·시화공단의 제조업체 상당수가 비슷한 문제를 안고 있다. 외국인 노동자가 많은 안산 반월·시화공단의 경우도 대체로 안산 시내의 직업소개소를 통해 일용직 노동자들이 공급된다. 정규직이 아닌 파견직, 일용직 노동자를 고용하는 경우가 상당수다. 제조업의 특성상 이처럼 매일매일 노동자들이 바뀌며 업장을 오간다면 사고 대처에 미숙할 수밖에 없다. 제조업은 업태 특성상 위험 물질을 다루는 경우가 많거나 공정상 안전사고 위험이 높는데, 공장의 지형지물에 익숙하지 못하거나 안전교육도 미비한 경우가 허다하기 때문이다.

“파견업체 따라 오전엔 안산, 오후엔 평택”

일용직 파견근로자 가운데는 안전교육이나 사고 시 대처 방법을 알기 어려울 정도로 ‘급히 투입 되는’ 경우도 적지 않은 것으로 보인다. 반월·시화공단 노동자를 아우르는 지역노조인 ‘월담노조’ 이미숙 위원장은 “파견업체를 통해 오전부터 일하다 오후에 퇴근하려는데, 물량이 급하게 필요하 다며 평택 석문단지로 실려가 야근을 했던 사례도 있다”며 “이런 행태가 예전보다 줄었지만 지금 도 아예 없지는 않다”고 했다. 업무의 특성상 장기적으로 일하는 것이 어렵다는 증언도 나온다. 시화공단의 한 화장품 제조업체에서 통근버스를 운행하는B씨는 “일감이 떨어지면 일용직부터 줄 이니 당연한 것”이라고 했다. 불법파견이 또 다른 참사의 가능성을 내재하고 있는 셈이다.

이날 반월·시화공단 주변에서 만난 인력사무소 직원들은 일용직 근로자의 경우 안전교육을 받기 힘들다고 입을 모았다. 안산역 근처에 위치한 한 인력사무소 소장C씨는 “(현장에는) 80~90%가 외국인 근로자”라면서 “1개월에서2개월 정도 장기 근무를 하는 경우에는 안전사항에 대해 조금이 라도 알지만, 당일 근무하고 빠지는 일용직은 교육을 안정적으로 받을 수가 없다”고 말했다. 이어 “매일 새롭게 출근하는 사람들을1시간씩 교육을 시키면 작업장 근무 투입이 너무 늦는다고 한다” 면서 “그러니 ‘그냥 일하면서 배워라’ 하는 식”이라고 덧붙였다.

외국인 노동자를 현장에 파견하는 인근 인력사무소 관계자D씨 역시 “당일 아침마다 출근하기 바 뽐 탓에 교육이 어려운 건 사실”이라면서 “(한국)말이 안 통하는 경우에는 이미 근무해 본 외국 인 중 같은 언어를 쓰는 동료를 통해(교육 내용을) 전달하는 경우가 종종 있다”고 전했다. 이들에 따르면 당일근무인력을수급하기에바쁜현장에서안전교육은뒷전이다. 특히 언어가 통하지 않는 외국 인의 경우, 오늘날 이곳에서 일하고 내일은 다른 곳으로 출근하는 탓에 교육이나 비상상황 대응 방안 등은 숙지하지 않은 채 주먹구구식 근로가 이어지고 있다

법원에서 산업안전보건법 위반이 인정된 판결을 찾아보다 보면 파견법 위반 혐의로 함께 재판을 받은 사례도 확인됩니다. 가령, 인천지방법원부천지원 2017. 2. 3. 선고2016고단2960 판결 사례를 예로 들 수 있습니다. 위 사례는 역시 ‘일시적, 간헐적’ 업무를 참칭하여 지속적으로 파견노동자들에 대한 인력 공급을 받은 점(총 151명)에 대해 파견법상 유죄가 인정된 사안입니다. 위 사례에서는 산업안전보건법 위반 역시 함께 인정되었는데, 해당 사업장에서 근무한 파견근로자가 메탄올에 의한 시신경 위축으로 실명한 점과 관련해 ▲ 관리 대상 유해물질인 메틸알코올 취급장소에 국소 배기장치를 설치하지 않은 점 ▲ 메틸알코올 취급근로자에게 유해성 등에 대해 주지시키지 않은 점 ▲ 메틸알코올 취급근로자에게 방독마스크를 지급하고 착용하도록 조치하지 않은 점등의 보건 조치의무위반이 인정된 사례입니다.

위 사안과 같이 파견근로자가 위험 업무에 종사할 경우, 특히 ‘일시적, 간헐적’ 형태의 파견 근로로 종사할 경우 사용자의 안전보건 조치 이행 수준은 낮아질 수밖에 없습니다. 수시로 변경되는 파견근로자에 대해 적절한 안전교육을 시행하거나, 사용사업주(파견사업주는 물론)의 책임하에 적절한 안전 설비를 마련하거나 장비를 제공하는 의무를 해태할 가능성이 커지게 됩니다. 대한민국의 산업재해 통계를 살펴볼 경우, 사망이든 질병이든 산업재해는 오히려 영세한 사업장에 집중되는 모습을 보이고 있습니다(다음 페이지 고용노동부 통계 그래프 참조). 제조업 분야에서 현재와 같이 일시적, 간헐적 파견(혹은 이를 빙자한 불법 파견)이 만연해질 경우 이번 아리셀 참사와 같은 중대재해 사고는 반복될 가능성이 큼니다.

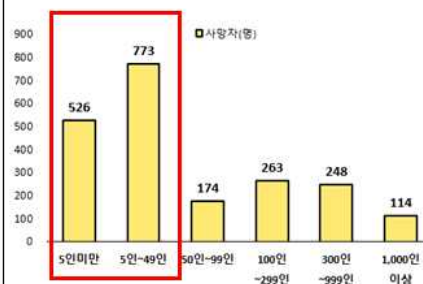
고용노동부, 2024년 산업재해현황

□ 규모별

○ 재해자



○ 사망자



3) 이주노동자들의 근로조건 문제

중소 영세 제조업체에서의 불법파견과 관련된 기사, 질적 연구, 양적 연구를 두루 살펴 보면 모두 공통적으로 이주노동자들이 불법 파견되고 있는 현실을 지적하고 있습니다. 특히 경기도 안산지역의 반월 시화 공단 등지에서 많은 수의 이주노동자(동포 혹은 외국인 등)들이 이른바 ‘인력업체’를 통해 불법 파견되고 있는 현실은 어쩌면 주지의 사실로 평가될 수 있습니다.

경기도 외국인 지원센터의 “경기도 이주노동자 파견 노동 실태조사”에 의할 경우 설문자의 설문 응답자의 70.7%가 직업소개소나 파견업체를 통해 취업을 하게 되었는데, 이 중 대부분(54.6%)인가 제조업 분야에 취업했다고 합니다. 이들의 근무 기간을 살펴볼 경우 1년 이상~ 3년 미만 근로한 경우도 응답자의 28.9%에 달하는 수준이었는데, 조사자들은 여러 전문가의 증언에 덧붙여 실질적으로 수년의 장기 불법 파견이 이뤄지고 있는 현실을 확인할 수 있다는 결론을 제시하기도 했습니다.

경기도 외국인 지원센터, 경기도 이주노동자 파견노동 실태조사(2020. 12.)

<표 6-11> 구직과정 이용 중개업체의 근무지역별 차이

구분	경기북부	경기남부	기타지역	전체
파견업체	25(30.5)	51(27.6)	6(31.6)	82(28.7)
직업소개소	34(41.5)	76(41.1)	10(52.6)	120(42.0)
파견업체와 직업소개소 둘 다	18(22.0)	39(21.1)	2(10.5)	59(20.6)
잘 모르겠다	5(6.1)	19(10.3)	1(5.3)	25(8.7)
전체	82(100)	185(100)	19(100)	286(100)

$$\chi^2 = 3.23, p = .78$$

② 파견업체나 직업소개소를 통해 취업한 분야(중복응답)

- 파견업체나 직업소개소를 통해 취업한 분야(업종) 관련, 제조업(54.6%)이 압도적인 일순위로 확인됨. 제조업 다음으로, 건설업(16.7%)과 서비스업(15.8%)이 비슷한 비율로 선택됨. 농업(3.4%), 사회서비스업(2.9%) 등의 취업도 소규모지만 확인됨.(표6-12)

<표 6-12> 취업 분야

취업분야(중복응답)	빈도(%)
제조업	190(54.6)
건설업	58(16.7)
서비스업	55(15.8)
농업	12(3.4)
사회 서비스업(간병인, 가사도우미 등)	10(2.9)
사무 및 기술전문직	6(1.7)
기타	17(4.9)
전체	348(100)

③ 한국에서 파견업체나 직업소개소를 통해 일한 전체 기간

- 파견업체나 직업소개소를 통해 일한 기간은, 3개월 이상~1년 미만이라는 응답자가 97명(31.9%)으로 가장 많았음. 다음은 1년 이상~3년 미만 88명(28.9%), 3년 이상 75명(24.7%)의 순이었음.(표6-15)

<표 6-15> 근무 기간

근무 기간	빈도(%)
3개월 미만	44(14.5)
3개월 이상~1년 미만	97(31.9)
1년 이상~3년 미만	88(28.9)
3년 이상	75(24.7)
전체	304(100)

- 3개월 미만의 초단기 근무에 그쳤다는 응답은 44명(14.5%)이었음. 전체적으로 1년 미만 근무했다는 응답자가 141명, 전체 응답자의 46.4%에 달함. 이는 퇴직금 미지급을 위한 편법일 개연성이 매우 높다는 것이 현장의 증언임.

- 「파견법」상 6개월 이상의 장기 근무는 불법 파견에 해당됨. 그러나 실질적으로 수년씩의 장기 파견이 서류상의 기록과는 달리 불법적으로 시행되고 있는 것이 일반적인 현실임을, 본 조사에 참여한 여러 전문가들이 증언해줌.

이와 같이 이주노동자를 대상으로 한 불법 파견 범죄는 근로 조건상의 여러 문제와 결합됩니다. 앞서 살펴본 고용노동부 보도자료가 지적한 국적에 따른 임금 차별의 문제나, 산업 안전의 문제 역시 상당한 수준이나, 심지어는 체류 자격과 관련된 문제가 발생하는 경우도 존재합니다. 아래 내용은 현행 외국인 고용법이 규정하고 있는 고용허가제하에서 불법파견 근로자들이 강제 출국 대상자가 된 상담 사례입니다.

4) 이주노동자 파견 노동 사례(안산시외국인주민상담지원센터 2017)

(1) 사례 1 : 불법파견과 구직신청기한 도과

- D사업장과 근로계약 체결하고 근무하던 태국근로자 K 외 1명은 현재 D사업장이 아닌 T사업장에서 근로 제공. 이들은 사업장의 고용변동신고 후 1달 안에 구직신청을 하지 않음으로 취업활동기회 박탈됨. D사업장 폐업으로 근로자들을 T사업장으로 전직시키고, 고용변동신고(퇴사신고)를 하였으나 퇴사사실 고지는 불이행한 경우.

(2) 사례 2 : 사업장 변경없는 불법파견

- 태국근로자 S는 P사업장과 근로계약을 체결하고 근로를 제공해 왔으나 사업주의 지시로 D사업장으로 이동함. 사업장에 일이 없어 일시적으로 파견 근무지시한 경우. 고용허가제 취업자격 근로자는 파견 대상이 아니므로, 불법 파견 적발시 근로자는 강제출국 대상자가 되고, 해당 사업장은 향후 3년간 외국인 근로자의 고용 제한의 불이익을 받게 됨. 불법파견 근로는 사업장 직권변경 사유에 해당함.

(4) 사례 4 : 불법파견으로 단속된 외국인 근로자

- A사업장과 근로계약 체결한 인도네시아 근로자 L은 사업주의 지시로 B사업장에서 근로를 제공하던 중 출입국 단속으로 인해 3일 동안 보호조치 후 보호해제됨. 사업주는 「출입국관리법」 제21조 위반으로 과태료 납부 처분을 받았으며 근로자는 '혐의없음'으로 보호해제됨. 일선 사업장에서 빈번하게 일어나는 불법 파견과 관련된 사례임. 외국인 근로자를 고용하는 사업장은 외국인 근로자를 더 많이 고용하기 위해 형식적으로 사업장을 분사하여 외국인을 고용하는 경우가 빈번함.

- 현행 고용허가제하에서 외국인 근로자는 근로계약서에 명시된 장소 이외에서 근무하는 것은 불허됨. 다만, 일정한 조건하에서 사업장정보변경 신고를 통해서 파견근무가 가능함. 「출입국관리법」 제21조에 따르면 근무처를 변경하거나 추가하려면 미리 허가를 받아야만함. 이를 위반하게 되면 근로자는 「출입국관리법」 제46조에 의거하여 강제퇴거 대상이 될 수 있고, 사용자는 「외국인근로자의 고용등에 관한 법률」 제20조에 의거, 외국인력고용제한의 불이익을 받게 됨. 이 경우 해당 근로자는 동법 제25조에 의해 사업장 변경이 가능함.(표 2-25)

3. 결론에 갈음하여: 중소기업 분야에서 불법파견을 근절하기 위한 방안

이상과 같이 중소기업 분야에서 불법 파견이 만연한 사실은 고용노동부의 근로감독 결과를 통해 확인되는 팩트입니다. 고용노동부 근로감독 결과를 확인해 볼 경우 지난 10년 동안 불법 파견의 정도와 방식에 있어서는 근본적으로 변화한 지점이 없습니다. 파견법은 적어도 제조업 분야에서는 엄격히 파견을 규제하고 있음에도 불구하고, 이와 같이 불법 파견 현실에 있어 근본적인 변화가 부재한 점을 감안한다면, 도대체 파견법을 존속시킬 의의는 어디에 있는지 의문이 드는 지점이기도 합니다. 본 발제문 말미에는 몇 가지 추상적인 제언을 드리며 두서없는 발제문을 마무리하고자 합니다.

가. 고용노동부의 근로감독 강화 필요성

불법 파견의 범죄가 지속되고 있는 점과 관련해 파견법 자체의 법 제도적 문제점을 지적하기에 앞서, 고용노동부의 부실한 대응을 먼저 지적하고 싶습니다. 위 2016년 보도 자료와 마찬가지로 고용노동부는 산업계 내부에 만연한 불법파견의 현실을 잘 인지하고 있었습니다. 특히 영세 제조업체가 밀집한 경기, 인천 지역에서 불법 파견 범죄가 집중되어 발생하고 있다는 점을 명시한 점에 비춰볼 때, 이른바 인력업체(직업소개소 등)을 가장하여 상시적, 지속적 불법 파견 범죄를 자행하고 있는 빈번한 범죄 유형까지 명확히 파악하고 있었던 것으로 보입니다.

그러나, 그럼에도 불구하고 고용노동부의 근로감독은 매우 단편적인 형태로 이뤄진 것으로 보입니다. 특히 아래와 같은 불법 파견 감독 사업장 수에 관한 통계를 살펴볼 경우, 근로감독을 실시하는 대상 사업장 수 역시 큰 폭으로 줄어든 바, 불법 파견에 대한 단속 의지 자체를 의심하게 하는 지점입니다.

매일노동뉴스2024. 6. 28. 자 기사 “현정부 불법파견 감독수, 문정부 절반수준”

윤석열 정부가 출범한 뒤 불법파견 감독은 400건대로 톱 떨어졌다. 노동부가 27일 밝힌 자료에 따르면 2022년 489건, 2023년 465건이었다. 노동부는 아리셀 화재 사고로 드러난 불법파견 문제를 해결하기 위해 “지역 산업단지에서 사내하도급을 활용하는 제조업체 등에 대한 불법파견 근로감독을 강화해 나가겠다”고 밝혔는데, 올해 목표로 하고 있는 감독 사업장(건수)은 500곳에 그쳤다.

고용노동부 사내하도급(불법파견) 사업장수

(단위: 개)

	2017년	2018년	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년 (목표)
사업장수	1349	1609	1626	677	534	489	465	500

자료: 고용노동부

김유선 한국노동사회연구소 이사장은 “윤석열 정부가 불법파견 문제를 해결할 정책적 의지가 없다는 점을 그대로 드러낸 것”이라며 “문재인 정부 초기에는 간접고용 노동자를 직접고용한다는 의지가 분명했고, 그에 따라 감독을 포함한 노동행정을 펼친 결과 공공부문뿐 아니라 민간부문에도 일부 효과가 있었다”고 평가했다.

불법 파견에 대한 고용노동부의 단속 의지에 관한 문제점은 내부 지침을 통해서도 확인됩니다. 2020년 당시 언론 보도를 통해 확인된 고용노동부의 불법 파견 시정지시 처리 지침에 따르면 ‘고용노동부는 ① 진정·청원 사건이나 근로감독을 통해 불법파견을 확인한 사건은 근로감독관 집무규정에 따른 시정지시와 파견법에 따른 과태료처분을 하고 ② 사용자업주의 형사처벌을 전제로 한 고소·고발 사건에 대해서는 시정지시와 과태료처분을 하지 않고 검찰의 판단을 전적으로 따르며 ③ 근로감독 실시 중 고소·고발이 제기된 사건은 사건의 복잡성과 파급력, 당사자와 공정의 중복 등을 고려해 본부와 지방관서 간 협의를 통해 결정 ④ 확정되지 않은 민사판결이 있는 경우 또는 확정판결의 공정과 동일한 공정에서 근무하는 소송 외 근로자가 있는 경우 사안별로 근로감독 실시 여부를 검토해, 근로감독을 실시한다면 위 1항과 같이 처리한다’고 합니다. 불법 파견의 당사자인 파견노동자들이 처벌을 요청한 사안에서 시정지시와 과태료처분을 하지 않고 검찰의 판단을 전적으로 따른다는 내부 업무 처리 기준은 법령에 의해 부과된 권한 행사 의무를 방기하거나 미룬 직무 유기라는 비판이 있기도 했습니다.

고용노동부가 2025년 2월 근로감독을 통해 87개소의 불법 파견을 적발하고, 884명에 대해 시정명령을 한 점은 물론 어느 정도의 의의가 있다고 볼 수 있으나, 그야말로 ‘사후약방문’과도 같은 늦장 대응이라는 평가에서 피해 나갈 수는 없을 것으로 보입니다. 불법 파견에 대해 더욱 적극적인 감독과, 권한 행사가 필요한 시점입니다. 적어도 “지난 10년간 불법 파견과 관련된 통계가 근본적으로 변화하지 않았다”라는 점에 대해 고용노동부는 그 책임을 회피할 수 없습니다.

나. 불법파견에 대한 제제의 강화 필요성

본 발제문에서는 불법파견과 관련된 몇몇 판결 내용, 특히 선고형의 수준을 살펴보았습니다. 발제문14 내지 15면에서 인용한 판례들은 모두 집행유예가 부가된 징역형 혹은 벌금형을 선고한 사례이며, 발제문 21면에서 인용한 인천지방법원 판결문은 산업안전보건법 위반의 죄책까지 인정되었음에도 불구하고 징역 2년, 집행유예 3년의 처벌을 받은 사례입니다. 수원지방법원 2018고단909 판결의 경우 268명의 근로자를 불법파견한 것으로 부족해, 임산부에 대해 근로기준법상 근로시간 규정을 위반하고, 노동조합법을 위반해 대체인력을 투입한 사례이지만 징역 6개월에 집행유예 2년을 선고받았을 뿐입니다. 이처럼 낮은 수준의 선고형이 이뤄지는 현실에서, 사용자주나 파견사업주로서는 불법 파견의 유인이 근절된다고 판단할 수는 없습니다.

법정형 자체의 문제점 역시 지적하고자 합니다. 현행 파견법이 규정하고 있는 불법파견의 법정형은 “3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금형”입니다(파견법 제43조). 앞서 파견법이란 종래 직업안정법이 엄격히 규율하고 있던 근로자 공급사업을 제한된 범위에서 합법화시킨 법률임을 말씀드렸습니다. 파견이란 근로자 공급사업의 일종이며, 파견법이란 근로자 공급사업과 특별법-일반법의 관계를 띄고 있다고 볼 수 있습니다. 그런데, 정작 일반법인 직업안정법에서 위법한 근로자 공급사업에 대해 규정하고 있는 법정형은 불법 파견에 대한 법정형보다 더욱 중한 수준인데, 직업안정법 제47조 제1호는 “5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하”의 벌금형을 규정하고 있습니다. 사실, 법률가인 필자로서는 특별법에 규제된 법정형이 일반법의 법정형보다 낮은 것이 다소간 낯설어 보이기이기도 합니다. 불법파견의 법정형을 높이는 작업이 이뤄져야 선고형 역시 높아질 수 있을 것으로 보입니다.

한편 법정형만큼 중요한 제재가 바로 행정처분의 문제입니다. 현행 파견법하에서는 불법 파견이 이뤄질 경우 파견업에 관한 허가 취소, 결격사유를 규정하고 있습니다(파견법 제8조, 제12조). 그런데, 직업안정법에서는 직업소개사업이나 근로자공급사업의 등록·허가 취소 사유로서 파견법 위반을 규정하고 있지 않습니다. 직업안정법 중 등록·허가 취소 및 결격사유에 관한 조항은 아래와 같습니다.

제36조(등록·허가 등의 취소 등)① 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 제18조·제19조·제23조 또는 제33조에 따라 신고 또는 등록을 하거나 허가를 받고 사업을 하는 자가 공익을 해칠 우려가 있는 경우로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 6개월 이내의 기간을 정하여 그 사업을 정지하게 하거나 등록 또는 허가를 취소할 수 있다. 다만, 제2호에 해당할 때에는 등록 또는 허가를 취소하여야 한다.

1. 거짓이나 그 밖의 부정한 방법으로 신고·등록하였거나 허가를 받은 경우
2. 제38조 각 호의 어느 하나에 해당하게 된 경우
3. 이 법 또는 이 법에 따른 명령을 위반한 경우

제38조(결격사유) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 직업소개사업의 신고·등록을 하거나 근로자공급사업의 허가를 받을 수 없다.

1. 미성년자, 피성년후견인 및 피한정후견인
2. 파산선고를 받고 복권되지 아니한 자
3. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 하지 아니하기로 확정된 날부터 2년이 지나지 아니한 자
4. 이 법, 「성매매알선등행위의처벌에관한법률」, 「풍속영업의규제에관한법률」 또는 「청소년보호법」을 위반하거나 직업소개사업과 관련된 행위로 「선원법」을 위반한 자로서 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자
 - 가. 금고 이상의 실형을 선고받고 그 집행이 끝나거나 집행을 하지 아니하기로 확정된 날부터 3년이 지나지 아니한 자
 - 나. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간이 끝난 날부터 3년이 지나지 아니한 자
 - 다. 벌금형이 확정된 후 2년이 지나지 아니한 자
5. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 자
6. 제36조에 따라 해당 사업의 등록이나 허가가 취소된 후 5년이 지나지 아니한 자
7. 임원 중에 제1호부터 제6호까지의 어느 하나에 해당하는 자가 있는 법인

이른바 ‘직업소개소’의 형태로 운영되고 있는 인력업체 중에는 실질적으로 불법 파견을 자행하는 경우가 빈번합니다. 이 경우 파견법에 따른 파견업 허가를 취소(혹은 결격사유 인정)하는 것은 물론, 직업안정법에 따른 유료 직업소개사업 등록을 취소시켜 동종·유사한 방식으로 범죄를 저지르는 것을 원천적으로 차단 시킬 필요가 있습니다.

다. 파견법의 폐지 및 직업안정법을 통한 규율

종국적으로는 파견법을 폐지해야 할 것입니다. 제조업 분야에서 근로자 파견사업을 엄격히 제한하겠다는 현행 법령상의 규제를 비롯기라도 하는 듯이, 불법 파견의 현실은 지난 10년간 변화한 것이 전혀 없습니다. 헌법과 현행 노동관계법령이 상정하고 있는 정상적인 고용 형태는 근로자와 사용자 사이의 1대1의 고용 관계일 뿐, 간접고용에 그 무슨 당위를 부여할 여지가 없습니다. 종국적으로는 파견법 제정 이전과 같이 직업안정법을 통한 일원화된 규율이 필요할 것입니다.

물론 작은 산업단지에서, 중소 영세사업체가 지속적인 인력난에 직면하는 현실은 무시하기 어려우며, 이를 위해 적절한 대안이 필요할 것입니다. 그러나 그것이 반드시 간접고용의 형태로 발현될 필요는 없습니다. 파견사업주(인력업체)라고 하는 자가 중간착취의 형식으로 이윤을 갈취하는 현실을 방관할 이유는 더더욱 없습니다. 근로자 공급사업법 제3조 제1항 제2호에서는 정부의 업무로서 “구인자, 구직자에게 국내외의 직업을 소개하는 업무”를 규정하고 있습니다. 직업소개에서의 공공성이 강화될 필요가 있습니다.

파견법의 폐지, 직업안정법의 강화 방안에 대해서는 민주노총 법률원 권두섭, 김태욱 변호사의 발제문에서 밝힌 입법안을 인용하며, 본 발제문을 마무리하려 합니다.

직업안정법 개정안(권두섭·김태욱, 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토)

나. 법개정안⁵¹⁾

1) 파견근로자법의 폐지

현 행	개 정 안
	‘파견 근로자 보호 등에 관한 법률을 폐지한다.’

- 중간착취, 저임금의 고착화, 사용자책임 회피의 합법화와 노동 3권의 박탈을 초래하는 파견근로자법의 폐지함
- 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선기능을 강화하여 해결하도록 할 필요

2) 직업안정법 개정

가) 직업안정법 제4조 제7호의 개정

현 행	개 정 안
직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는	직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는

직업안정법 개정안(권두섭·김태욱, 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토)

다음 각호와 같다. 7. "근로자공급사업" 이라 함은 공급 계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, <u>과건근로자보호등에관한법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다.</u>	다음 각호와 같다. 7. "근로자공급사업" 이라 함은 공급계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.
--	---

- － 근로자파견법 폐지에 따라서 불법파견도 직업안정법에서 근로자공급의 하나로 규율할 수 있도록 함

나) 도급 등과의 구별 조항 신설

현 행	개 정 안
<신설>	직업안정법 제33조의 2(도급 등과의 구별) 신설 ① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각호 모두에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자공급 사업을 행하는 자로 본다. 1. 노동력의 공급을 주된 목적으로 하는 것이 아닐 것 2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우 가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항 나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업시각, 연장근로 등에 관한 사항 (근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다) 다. 배치결정과 그 변경 및 복무상

	규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항 라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행 방식 3. 다음 각목을 모두 갖춘 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우 가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우 나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우 다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우 라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우 ② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.
--	---

직업안정법 개정안(권두섭·김태욱, 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토)

- 파견근로자법의 폐지와 무관하게 위장도급의 형태로 존재하는 불법과건을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화, 위장도급을 통한 간접고용 확산 억제 필요,
- 도급과의 구별 조항의 경우 독일은 법에 규정을 두고 있지 않으나 1975년 연방노동부가 마련한 입법초안에 그 기준⁵²⁾을 두고 있었으며 오스트리아의 경우는 현재 법에 그 기준을 두고 있다⁵³⁾.(김기선, 근로자파견과 도급의 판단, 서울대노동법연구회 31호에서 인용)

다) 직접고용 간주 조항

현 행	개 정 안
<신설>	직업안정법 제33조의 3(직접고용) 신설 ① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이

52) 사용자의 행위가 주로 다른 사업으로 근로자를 파견하는데 제한되거나, 사용자가 다른 사용자의 사업에 근로자를 파견하고 근로자가

다른 사용자의 지시에 따라 근로를 제공하거나

다른 사용자의 근로자와 동일한 업무를 제공하거나

다른 사용자의 원료 및 작업도구에 의하여 주로 업무를 수행하거나

파견한 사용자가 일의 결과에 대해 책임을 부담하지 않고 근로를 제공하거나 또는 파견한 사용자에게 대하여 시간에 기초한 보수가 지급되는 업무를 수행하는 경우에는, 영리를 목적으로 한 근로자 파견이 있는 것으로 추정한다.

53) 오스트리아 근로자파견법 제4조(판단기준)

1. 근로자 파견에 해당하는지 여부의 판단에 있어서는 사실관계의 외관적 형태가 아닌 실제 경제적 내용이 결정적 판단기준이 된다.

2. 특히 근로자 파견은 인력이 도급인의 사업내에서 도급계약의 이행을 위해 근로를 제공하고 있지만, 다음 각호의 하나에 해당하는 경우에 존재한다.

1) 도급인의 생산품, 서비스 또는 중간생산물과 다르지 않고 구별되지도 않으며 수급인에게 귀속될 수 없는 일을 완성하거나 그 완성에 협력하고 있는 경우

2) 근로가 주로 수급인의 원료와 작업도구에 의하여 수행되지 않는 경우

3) 도급인의 사업내에 조직상 편입되었으며 도급인 감독자의 지시 하에 있는 경우 또는

4) 수급인이 일의 결과에 대하여 책임을 부담하지 않는 경우

직업안정법 개정안(권두섭·김태욱, 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토)

	직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다. ② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다. 1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다. 2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.
--	--

- 불법파견 내지 불법근로자공급시 사용사업주에게 직접고용이 간주된 것으로 봄으로써 노동자의 고용보장, 사용사업주의 사법적 책임 명시를 통해 위장도급과 불법파견(근로자공급) 억제
- 직접고용시 근로조건도 불필요한 논란을 방지하는 차원에서 법으로 명시하여 같이 해결될 수 있도록 함

3) 원청 사업주의 사용자 책임 명시 (근로기준법)

현 행	개 정 안
근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.	근로기준법 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다. 2. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자도 사용자로 보며, 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건 등에 대하여 근로계약을 체결한 사용자와 함께 연대책임을 진다.

4) 형사처벌

현 행	개 정 안
제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자	제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자 및 그로부터 직업소개 또는 근로자 공급의 역무를 제공받은 자

- 직업안정법에는 실제 불법파견 내지 불법 근로자공급의 주도자인 원청사업자(역무의 제공을 받은 자)에 대한 처벌조항이 누락되어 있으므로 이를 포함시킴

5) 상시업무 직접고용원칙, 하청업체 변경시 고용승계

현 행	개 정 안
근로기준법 제9조 (중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. <신설>	제9조 (중간착취의 배제) ①누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다. ② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 직업안정법에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다. ③ 사용자가 전항의 규정에 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다. ④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다. 1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종

직업안정법 개정안(권두섭·김태욱, 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토)

현 행	개 정 안
	사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다. 2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.
<신 설>	제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.

— 상시업무는 직접고용하여 사용하도록 함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침함, 그리고 이를 위반한 경우에 고용관계를 명확히 하여 고용불안 문제가 발생하지 않도록 함. 그리고 하청업체 등의 변경을 영업양도로 보지 않기 때문에 이 경우에 고용승계가 될 수 있도록 함.

참고자료

- 손정순, “중소 제조사업체의 파견관계 특성과 파견사업체의 이윤전략 -안산·시흥 스마트허브 지역 내 전자 기계업종을 중심으로”, 산업노동연구 25권 1호
- 매일노동뉴스 2020.8. 26. 자 기사 “은밀한 그들의 사정? 노동부 ‘불법파견 시정지시 처리 지침’문제점”

지역·현장의 불법파견 사례 및 금속노조의 대응

전국금속노동조합
조대경

1. 지역·현장의 불법파견 현황

1998년 파견법 제정 이후 30년이 다 되어가는 기간 동안 불법파견업체의 난립 속에서 많은 제조업 사업장에서는 간접고용·불법파견을 통한 고용이 이뤄져 왔다.

2024년 6월 기준 고용노동부 근로자 파견 허가업체는 2,184개 업체이다. 하지만 ‘2025 인력파견업체·직업소개소 주소록 CD(한국콘텐츠미디어 저, 매년 발행)’의 분야별 업체 현황을 보면 ‘인력 공급·고용알선’ 업체 주소는 9,209건에 달하고 있다. 비록 ‘근로자 파견 허가업체’와 ‘인력 공급·고용알선’ 업체가 동일하지는 않지만, 그래도 많은 업체가 이를 겸임한다고 예상했을 때, 수많은 업체가 무허가 불법파견업을 하고 있다는 것을 쉽게 생각할 수 있다.

불법파견을 통한 고용은 지역과 기업의 규모를 가리지 않았다. 대표적으로 제조업 불법파견이 이뤄지는 산업단지에서는 불법파견을 통하지 않고서는 취업이 어려운 상황들이 존재했다. 고용노동부의 관리·감독 소홀(정확히는 관리·감독 의지 없음) 속에서 지역산업단지 인근 지하철역 및 지방 주요 거점에는 수십, 수백 개의 인력파견업체가 서로 경쟁하며 지역의 기업에 불법파견이 가능함을 홍보하는 상태였다. 이를 통해 불법파견·간접고용을 희망하는 기업과 불법파견업체는 지역의 고용시장을 장악하였고, 불법파견업체를 통한 고용이 일반적인 상황에까지 이르게 되었다.



30년 가까운 기간 동안 불법파견에 대한 투쟁과 문제 제기 속에서, 불법파견업체도 노하우가 나를 진화하게 된다. 진성 도급을 위장하기 위해 아웃소싱업에 제조업 업종을 추가하고 허울뿐인 관리자를 파견하는가 하면, 기만적으로 허용된 3+3개월의 단기 제조업 파견을 진행하기도 한다. 하지만 현장에서는 알고 있다. 이는 밖에 보여주기 위한 외피일 뿐이며, 원청에서 대부분을 관리·감독한다는 것을. 그리고 파견노동자 또한 내가 이 회사에서 안정적으로 다니기 위해서는 어떤 관리자들의 얘기에 순종해야 하는 것을 알고 있다.

그리고 아직도 불법파견의 불법요소를 가릴 생각도 없이, 무식하게 불법파견을 진행하는 상황 또한 넘쳐나고 있다. 관리·감독의 소홀 속에서 한눈에 봐도 불법파견의 의심이 진하게 들 수밖에 없는 구인광고들이 온라인 구인사이트에서 넘쳐나고 있다.

불법파견 의심 워크넷 채용공고 (2025.04)

채용정보 상세

[링크 복사](#)
[이메일 전송](#)
[인쇄하기](#)

채용정보

기업정보

주식회사 사람과환경

고용24 조회수 1036

건강식품 단순포장(팜텍코리아)

D-16

지원자격

경력 관계없음

학력 학력무관

근무조건

임금 월급 209만원 이상

지역 강원특별자치도 원주시 문막공단길 59, (반계로 5-21)

고용형태

고용형태 기간의 정함이 없는 근로계약

근무형태 주 5일 근무 (주 소정근로시간: 40시간)

복리후생

통근버스 식사 제공 (1식)

인증기관 정보

[거짓구인광고 신고](#)

채용공고 등록일시

2025.04.24 10:09:55

인증기관

원주고용센터

[지도 보기](#)

인증기관 담당자

라진희(033-769-0905)

구인인증번호

K152412504240007

채용정보가 사실과 다를 경우, 직업안정법 제45조의 3 및 불법직업소개 등 신고포상금제 운영 규정 제2조에 따라 **거짓구인광고 및 불법직업소개행위** 신고를 할 수 있습니다. (단, 허위로 신고할 경우 형법 제156조의 무고죄로 처벌 될 수 있으니 유의하시기 바랍니다.)

채용공고에 대한 문의는 **채용 담당자 정보 열람하기**의 연락처로 문의해주시기 바랍니다.

기업정보

[더보기](#)



[관심기업](#)

[열람차단](#)

기업명

주식회사 사람과
환경

설립연도

2015. 01. 05

[채용정보 이력](#)

연매출액

-

업종

사업시설 유지.관
리 서비스업

근로자수

40명

기업규모

중소기업

2. 금속노조의 불법파견에 관한 대응 사례

금속노조는 사내하청의 정규직화 투쟁 이후 노조 차원의 투쟁 계획으로 불법파견에 대한 대응들은 진행하지 못하고 있다. 하지만 불법파견에 대한 단위별 대응과 투쟁들은 진행된 사례가 있기에 이에 대한 사례를 소개하고자 한다.

1) 사내하청 정규직화 투쟁 사례

금속노조는 초기 대공장 사내하청을 중심으로 한 불법파견 대응 투쟁을 진행하였다. 현대자동차지부, 포스코 사내하청, 현대제철 등 자동차와 철강업종으로 중심으로 불법파견 투쟁을 진행하였다. 그리고 자동차 및 철강업종 외에 서울지부 남부지역지회 기륭분회 투쟁, 구미지부 아사히글라스비정규직지회 투쟁, 현대중공업사내하청지회(서진) 등이 진행되었다.

대부분의 사업장이 불파소송을 통해 정규직화를 요구하였으며, 자본의 대응으로 자회사로 편입되거나 대법원 승소로 정규직화를 쟁취한 사례들이 있다.

<금속노조 소속 간접고용 비정규단위 불법파견 제소현황(23.11.1)>

■ 전체 소송 현황 : 19개 지회 6,297명	■ 대법원 계류 : 11개 지회 744명
■ 2심 계류 : 11개 지회 1,732명	■ 1심 계류 : 15개 지회 3,881명

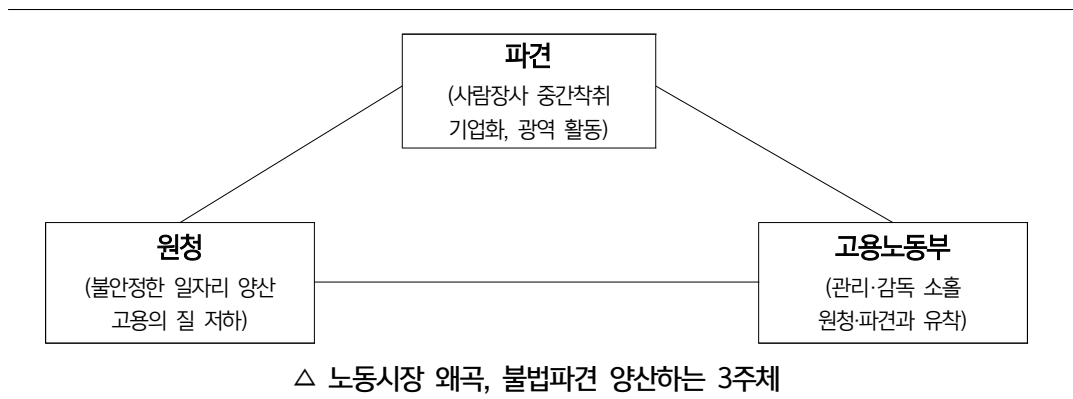
2) 금속노조 인천지부 대응 사례

인천은 부평산업단지, 남동산업단지, 주안산업단지 등 제조업 산업단지가 밀집된 지역으로, 아웃소싱업체들이 난립하여 불법파견을 저지르고 있었다.

이런 상황에서 불법파견의 부당함을 느낀 파견노동자들의 상담이 진행되었으며, 이를 시작으로 불법파견 대응사업이 진행되었다. 금속노조 인천지부는 2014년 민주노총 인천본부, 한국지엠지부, 건강한노동세상, 사회진보연대, 서구민중의집 등 지역의 단체들과 함께 사업단을 구성하여 지역 차원의 불법파견 대응 투쟁을 진행해 왔다.

2014년 전기전자업체인 (주)모베이스의 불법파견에 대한 투쟁을 시작으로 불법파견 대응을 진행해 왔다. 이 투쟁에서 (주)모베이스 및 3개 파견회사를 파견법 위반으로 고소하는 것을 시작으로 현장투쟁 및 법률대응을 진행하였다.(모베이스 법인/대표자 벌금 500만 원, 파견회사는 100~200만 원 부과, 고용의무 지시 과태료 3,000만 원 부과)

인천지부의 불법투쟁의 특징은 원청을 대상으로만 투쟁을 국한하지 않았다는 것이다. 지역의 파견업체를 현황 조사하여 이를 원청과 함께 주요 투쟁대상으로 설정하였으며, 불법파견을 자행하는 업체에 대해서는 고소·고발 등을 진행하였다. 또한 원청에 대해서는 불법파견 적발 후 직접고용 이행을 추진하며 관련 투쟁을 진행하였다. 고용노동부에 대해서는 불법파견에 대한 근로감독 강화를 요구하며, 파견업체에 대한 노동조합과의 공동 사업 등을 추진하였다.



파견노동자에 대해서는 다양한 방식의 접근과 조직화를 진행하였다.

인천지부는 파견노동자들이 일반적인 사업장 단위 노조결성이라는 방식이 쉽지 않다는 판단 아래, 개별조합원 가입 사업을 진행하였고 이를 통한 조직화를 진행하였다. 또한 이후 인천지역에 지역지회 건설을 통한 관련 대응을 계획하게 된다.

3) 최근 불법파업 대응 사례

① 2024년 경기도지부 현대위아시화지회 대응 사례

2024년 현대위아시화지회 투쟁은 현대위아에 납품하는 동서페더럴모굴을 대상으로 한 불법파견 투쟁이다. 동서페더럴모굴은 노조탄압으로 악명 높은 유성기업 회장의 동생이 대표로 있는 회사로, 내연기간 부품 피스톤을 생산하는 회사였다. 그리고 2023년 현대위아에서 모빌리티 모듈 조립공정 일부를 받아 생산하게 되었으며, 이 공정에 아웃소싱 업체를 통한 불법파견을 진행하게 된다.

현대위아시화지회 조합원들은 2023년 10월 ‘에이쓰리에이치알’이라는 아웃소싱업체를 통해 고용되어, 현대위아 안산공장에서 3개월 교육 이수 후, 2024년 1월부터 동서페더럴모굴에서 근무하였다.

〈현대위아-동서페더럴모굴-에이쓰리에이치알〉 간 계약 관계



37명의 고용인원 중 대부분이 2024년 8월 10일 금속노조에 가입하였으며, 이유는 높은 노동강도, 인원 감축, 무리한 통제 및 비인격적 대우 등에 있었다. 사측은 대체인력 투입, 재고 확보 후 8월 30일 계약 해지를 단행하였다. 그리고 8월 31일 새로운 도급회사 ‘B&M’을 현장에 투입하였다(비조합원 고용 승계, 대체인력 고용).

원청과는 협의 없이 불가능한 상황에서 현대위아의 책임성을 확인하고, 금속노조 경기지부는

[동서페더럴모굴] 도급 계약 해지 및 해고 철회,

위장도급·불법파견 인정 조합원 직접고용

[현대위아] 원청사업주로 책임지고 사태해결 촉구를 요구하였다.

이후 경기지부와 현대위아시화지회는 지난해 9월 동서페더럴모굴을 제조업 직접생산공정에 노동자 파견을 금지한 파견법 위반 혐의로 고용노동부 안산지청에 고소·고발했으며, 9월 12일 기자회견, 10월 12일 경기지부 확대 간부 결의대회를 진행하는 등 170일 간의 투쟁을 진행하였다. 그리고 고용노동부 안산지청의 중재로 11월 5일 동서페더럴모굴 사측과 첫 교섭을 진행했으며, 12월 17일까지 7차례의 교섭이 진행하였다. 마침내 지난 2월 동서페더럴모굴 원청과 조합원 직접고용을 합의하고, 3월 4일 자로 현장에 복귀하였다. 다만 해고기간 임금 및 기존 원직 복직, 조합 활동 보장 등에 대한 과제가 남아 있다.

② 강원조직화사업단 불법파견 대응 기획사업

강원도는 제주도와 함께 금속노조 지역지부가 없는 광역시도이다. 이에 2024년 민주노총 강원본부, 금속노조 미조직전략조직실, 금속노조 강원지역지회(준)과 함께 ‘강원지역 조직화 공동사업단’(이하 사업단)을 운영하고 있다.

2025년 사업단은 ‘불법파견 없는 공단 만들기’ 사업을 추진하기로 하고 관련 사업을 진행하고 있다. 강원도 내 불법파견 의심 사업장을 확인하고, 이를 통해 파견사업체 정보를 조사하게 된다. 2주간의 조사를 통해 강원도 내 산업단지 30여 개 사업장에서 불법 파견이 자행되고 있음을 확인하였으며, 기타 노동법 위반 등을 확인하였다.



이에 이 결과를 바탕으로 고용노동부 강원지청에 파견법 의심 사용·파견사업체업에 대한 특별근로감독 실시 및 결과 통보를 요구하였다. 하지만 5월 27일 강원지청 면담 결과는 매우 비관적이다.

고용노동부 강원지청은 우선 특별근로감독 실시에 대해서는 중대성 등이 부족하여 어렵다는 태도를 보이고 있으며, 다만 관할지청에서 수시감독대상에 포함할 수 있도록 감독하겠다는 입장이었다. 하지만 수시제보를 요청한 강원지청은 이후 관련 논의들이 진행되고 있지 않다.

이에 고용노동부를 압박하고 지역 불법파견에 대해 대응할 수 있는 후속 사업을 기획하고 있다.

3. 간접고용·불법파견 문제에 대한 고민들

금속노조에서는 간접고용·불법파견에 대한 지역과 현장에서의 다양한 대응과 실천들이 있었다. 그러나 이를 이 토론문에서 금속노조의 입장으로 발표할 만큼의 논의와 계획이 마련되지는 못하였다.

이에 금속노조 차원의 조직적인 판단이 아닌, 불법파견 대응에 대한 개인적인 고민 수준의 내용을 간단히 나열하고자 한다.

1) 노조법 2·3조 개정을 통한 간접고용 노동의 조직화

정권 교체 이후 노조법 2·3조 개정의 움직임이 조금 더 구체화되고 있다. 노조법 2·3조는 말 그대로 노동조합이 있는 단위에서 적용받을 수 있는 법률이라 지역의 소규모 불법파견 사업장에서는 적용받기 어려운 것이 사실이다. 이에 불법파견에 대한 대응으로 노조법 2·3조 개정은 주요하게 다뤄지지 못했다. 하지만 간접고용으로 범위를 확대한다면 이를 활용할 수 있는 것을 고민할 여지가 생길 수 있다.

지역의 중견사업장, 산업단지 내 대형사업장에서의 사내하청은 매우 일반적이다. 300~1,000명 규모의 제조업 사업장에서 간접고용을 통해 사내하청을 사용하고 있는 업체들은 셀 수 없는 규모로 많다. 그렇다면 노조법 2·3조 개정은 사내하청 노동조합 결성의 주요한 계기로 작동할 수 있다.

2년 전 경남지역 대형 전기·전자업체의 조직화 사업 진행 시 확인한 제조업 사업장의 고용 형태는 천차만별이었다. 생산직 원청 정규직, 원청 기간제, 하청 정규직, 하청 기간제, 거기에 불법파견 노동자까지 존재하고 있는 상태였다.

사내하청의 고용절차 또한 아웃소싱 업체 등을 통한 고용이 진행되는 것을 유추해 보건대, 사내하청의 노동조합 설립 또한 의미 있는 간접고용 대응으로 새롭게 정립될 수 있다.

2) 지역·산업단지 내 불법파견업체 대응 투쟁

불법파견업체는 지속적인 대응이 없다면 우후죽순 나타나며, 설립과 폐업을 반복하며 관련 대응이 쉽지 않은 구조적인 문제가 있다. 하지만 이런 불법파견업체에 대한 대응이 없다면 지역에서 불법파견의 고용구조는 쉽게 깨어지지 않을 것이다. 이에 불법파견업체에 대한 고소·고발, 다양한 투쟁방안 등을 발굴하여 대응할 필요가 있다.

작년 아리셀 참사 이후 금속노조 산업단지 관련 회의에서 산업단지 내 불법파견에 대한 실태조사를 진행하고자 했다. 하지만 결론적으로 성과 있는 결과를 만들어 내지 못했다. 지역의 미조직담당자 1~2명이 기존 업무 외 이 조사사업을 진행하는 것이 쉽지 않았기 때문이다.

전체 지역을 대상으로 사업하기는 규모 면으로 쉽지 않기에, 특정 대상을 선택하여 가능한 단위가 함께 사업하는 것이 효과적일 것이다. 그리고 이를 모범으로 해서 지역으로 해당 사업을 확산하는 것이 현실적인 방안으로 보인다.

이에 현실적으로, 지난 인천의 ‘불법파견 없는 공단 만들기’사업단처럼 불법파견업체에 대한 대응 투쟁을 거점을 잡고 관련 단위가 함께 사업을 진행할 필요가 있다.

여기서 고용노동부에 관련 파견업체 대응을 공동으로 할 것에 대해 검토할 필요가 있다. 현실적으로 파견업체에 대한 근로감독 및 기소 등은 고용노동부가 진행할 사항이기에 이를 위해서도 고용노동부를 압박하고 함께 추진할 필요가 있다. 특히 최근 고용노동부는 현재 3,000여 명의 근로감독관을 노동 경찰로 명칭을 바꾸고 10,000여 명 수준으로 확대한다는 계획을 발표했다. 추가되는 근로감독관 인력을 현장 근로감독 특히 불법파견에 대한 수시감독체계를 강화할 것을 요구해야 한다.

Ⅰ 연차별 증원계획(안)

연도	'25	'26	'27	'28	'29	계
고용부	1,000	1,000	1,000	1,000	-	4,000
지자체	500	1,000	1,000	500	-	3,000
합	1,500	2,000	2,000	1,500	-	7,000

3) 산업단지 내 불법파견 대응 방향

제조업 불법파견이 가장 집중적으로 일어나는 곳은 산업단지이다. 일자리가 있기에 노동자들이 모여들고, 모여드는 노동자들에게 질 나쁜 간접고용·불법파견 일자리가 양산되고 있다. 대부분 산업단지 생산직 모집공고를 보면 최저임금 언저리의 임금과 간접고용을 통한 고용이 진행되는 것을 알 수 있다.

산업단지 내 아웃소싱업체를 통한 고용은 이제 일반적인 형태로 인식되고 있다. 그리고 하나의 사업과 단기간의 투쟁만으로 이를 구조적으로 바꿔가기는 쉽지 않은 것이 현실이다.

짧은 기간 끝날 일은 아니지만, 산업단지 내 불법파견을 근절하기 위해서는 구조적 개선이 필요하다. 산업단지 내 노동조합이 정책적 개입과 운영에 참여하여 노동자들의 노동권보장을 확대할 수 있는 구조를 만드는 것이 중요하다.

최근 고용노동부는 업무보고를 통해 초기업 단위 교섭(산업·업종) 활성화를 추진하기로 했다. 산업단지의 공공적인 역할과 조성 과정에서 공공성을 비추어, 산업단지 내에서 근로기준법 준수, 불법파견 근절 등을 논의할 수 있는 협약 및 교섭을 추진해 가야 한다. 이를 통해 불법파견 근절에 대한 명분 등을 확보하는 것이 필요하다.

민주노총과 금속노조는 산업단지에 대한 정책적 개입을 추진하고 있으며, 이를 위해 고용노동부뿐만 아니라 산업통상자원부, 한국산업단지공단, 해당 지자체 등과의 논의구조를 마련하려 한다. 이 속에서 산업단지 내 노동조합의 역할을 높이고 다양한 노동 의제 논의 및 구조개선을 추진하고자 한다.

이주노동자 불법공급 사업의 현실

이주노동법률지원센터 소금꽃나무
장혜진

1. 이주노동자 현황

전체 이주민 숫자는 꾸준히 증가하여 2010년 126만 명에서 2025년 260만 명으로 15년 사이 2배 이상 증가하였다. 전체 이주노동자는 약 130만 명, 그중 미등록이주노동자를 39만으로 추정한다.

전체 이주노동자 현황

○ 취업자격 체류외국인 업무 유형별 현황

구 분	총 계	전문인력	단순기능인력	기타
취업자격 체류외국인	571,360	93,690	473,848	3,822

○ 취업자격 체류외국인 업무 유형별 현황

- 전문인력

총 계	단기취업 (C-4)	교수 (E-1)	회화지도 (E-2)	연구 (E-3)	기술지도 (E-4)	전문직업 (E-5)	예술행행 (E-6)	특정활동 (E-7)
93,690	3,039	1,846	14,135	3,294	208	210	4,312	66,646

- 단순기능인력 및 기타

총 계	계절근로 (E-8)	비전문취업 (E-9)	선원취업 (E-10)	방문취업 (H-2)	관광취업 (H-1)
477,670	22,421	337,536	21,755	92,136	3,822

○ 취업활동의 제한을 받지 않는 자격 체류외국인 현황

구 분	총 계	거주 (F-2)	재외동포 (F-4)	영주 (F-5)	결혼이민 (F-6)
취업활동의 제한을 받지 않는 자격 체류외국인	974,272	62,191	555,364	207,075	149,642

출입국외국인정책본부 통계월보 2025.2월

2. 불법파견의 규모

- 파견 노동은 파견업체와 근로계약을 맺고 임금을 받으면서, 다른 업체(사용사업주)의 지휘·감독을 받으며 일하는 것을 뜻한다. ‘파견근로자 보호 등에 관한 법률’(파견법)은 제조업 직접생산공정에 대한 파견을 금지하고 형사처벌하지만, 구인·구직 누리집에 제조업 생산직 채용공고가 시도 때도 없이 올라올 정도로 불법은 만연하다. 특히 한국 노동자의 중소제조업 기피가 심해지면서 이주노동자들이 불법파견으로 자리를 메우고 있다. 파견노동자를 사용하는 업체가 일감이 없을 때 노동자를 바로 해고하는 ‘노동 유연성’은 노동자의 권리침해와 맞닿아 있다. 임금체불이나 4대 보험 미가입, 산업재해, 부당해고 등이 대표적이다.

- 고용노동부 불법 파견 감독 건수는 △2019년 1천 626건 △2021년 534건 △2023년 465건으로 4년 사이 3배 정도 감소했다. 통계를 분석했을 때 불법 파견 적발 수가 2019년 177건, 2022년 162건, 2023년 163건으로 비슷한 수치를 보이고, 불법 파견 감독 건수가 큰 폭으로 감소했음을 고려하면, 적발되지 못한 건수까지 포함한 실질적인 불법 파견 건수는 해가 갈수록 증가했음을 추정할 수 있다.

3. 취업사업장 규모 및 입사 경위

■ 이주민 취업자의 사업체 종사자 규모

4명 이하	5~9명	10~29명	30~49명	50~299명	300명 이상	전체
21.9%	16.2%	25.9%	9.2%	24.1%	2.7%	100.0%

■ 이주민 취업자의 주당 취업시간

일시 휴직	20시간 미만	20~30시간	30~40시간	40~50시간	50~60시간	60시간 이상
0.6%	3.4%	4.4%	7.2%	58.5%	16.9%	9.1%

■ 이주민 임금노동자의 월 평균 임금

100만원 미만	100~200만원 미만	200~300만원 미만	300만원 이상	전체
3.3%	8.4%	51.2%	37.1%	100.0%

이주노동자 취업업종

(단위: 천명, %, %p)

	취업자				구성비		
	2023. 5.	2024. 5.	증감	증감률	2023. 5.	2024. 5.	증감
외국인	923	1,010	87	9.4	100.0	100.0	0.0
농림어업	61	84	23	37.0	6.6	8.3	1.7
광·제조업	412	461	49	11.9	44.6	45.6	1.0
건설업	112	108	-4	-3.8	12.1	10.6	-1.5
도소매·숙박·음식점업	170	191	21	12.4	18.4	18.9	0.5
전기·운수·통신·금융업	25	23	-2	-8.0	2.7	2.3	-0.4
사업·개인·공공서비스업	143	144	1	0.4	15.5	14.2	-1.3

고용허가제(E-9)로 한국에 온 경우 사적 알선을 받지 않지만, 결혼이민자나 방문취업, 중국동포, 미등록이주노동자들은 인력사무소인지 파견업체인지 구분하기 어려운 알선업체, 지인 소개를 통해 일자리를 구한다.

4. 노동조건

1) 근로계약서 미준수 및 미작성, 임금명세서 미교부

- 대부분의 미등록 이주노동자는 서면의 근로계약서를 작성하지 않는다

불법파견의 경우 일을 시키는 사용자와 임금을 지급하는 사용자가 다른데 근로계약서가 없으니 문제가 발생했을 때 서로에게 책임을 전가한다. 혹은 임금을 지급해 왔던 사용자가 법적 책임을 지겠다고 자청하지만 임금 지급 여력이 없는 경우가 많다. 퇴직금 지급을 회피하고자 계좌로 임금을 지급받는 경우 입금자명을 11개월 단위로 변경하여 수년을 일해도 퇴직금을 못 받을 수 있다.

- 근로계약이 문서로 작성되지 않으니, 사용자가 임금 지급 시기, 근로 장소, 업무의 내용, 휴일 등을 변경하여도 계약위반을 다룰 수 없다. 재직기간에는 기숙사를 무상으로 제공하였는데, 퇴사 이후 퇴직금을 요구하면, 기숙사는 애초의 계약이 유상이었다고 주장하며 퇴직금에서 상계한다는 식이다.

등록노동자의 경우에는 근로계약서를 작성하지만, 근로계약과 다르게 더 많은 일을 하는 경우가 있다. 실제 일한 시간을 입증하지 못한다면 추가로 임금을 지급받지 못하게 된다.

- 사용자는 임금명세서를 교부해야 할 의무가 있지만, 미등록노동자의 경우에는 교부받지 못하는 경우를 흔히 본다. 임금명세서가 없으면 실제로 일하고도 임금을 제대로 못 받을 수 있으며 대지급금 발급에도 어려움이 따른다.

2) 임금체불

- 한국의 임금체불은 매우 심각한 수준으로, 일본과 비교하면 2021년 기준으로 신고 건수는 16.5배, 체불액은 27.7배, 피해 노동자 수는 12.4배 많다.

- 업종별로는 건설업, 도소매 및 음식·숙박업, 제조업 등의 순이며, 규모별로는 소규모 사업장에서 주로 발생하는데, 특히 5인 미만 사업장 비중이 증가하는 상황이다.

- 최근 5년간 고용노동부의 임금체불 신고사건 현황을 보면, 전체 노동자 기준으로 체불액과 피해 노동자 수는 감소한 반면, 이주노동자는 인원과 금액 모두 증가하여, 이주노동자의 임금체불 피해가 확대되고 있다. 또한 임금체불 피해 경험 비율이 전체 노동자로 할 경우, 1.11%, 이주노동자로 할 경우 3.53%로 3배 이상이다.

- 업종별로는 건설업, 도소매 및 음식·숙박업, 제조업 등의 순이며, 규모별로는 소규모 사업장에서 주로 발생하는데, 특히 5인 미만 사업장 비중이 증가하는 상황이다.

- 25년 2월 고용노동부로부터 받은 임금체불 현황을 보면, 지난해 전체 임금체불 피해자 28만3212명 가운데 8.2%인 2만3254명이 이주노동자였다. 체불액 규모로 보면 전체 2조448억4800만 원 중 1108억4100만 원(5.4%)이 이주노동자의 피해 금액이다.

미등록노동자는 최저임금에 미달하는 임금을 지급받기 일수고 퇴직금을 지급받지 못한다. 등록노동자의 경우에는 퇴직금 미지급분이 있다. 미등록 이주노동자는 본인 명의 은행 계좌 개설에 어려움이 있다. 본인 명의 은행 계좌가 없다는 이유로 현금으로 임금을 지급받는 경우가 있는데 이때 실제 지급한 금액이 최저임금에 미달하더라도 기지급 임금을 확인할 방법이 없어서 법적 대응에 한계가 있다.

- 제조업에서 생산직으로 일하던 이주노동자가 퇴직금을 받기 위해 노동부에 신고한 사례가 있다. 원청 사업장에서 원청 노동자들과 같이 일했고 원청 유니폼을 입고 일했다. 하지만, 자신에게 업무를 지시하고 현금으로 임금을 지급하는 사용자는 따로 있었기에 하청소속으로 인식하고 있었다. 퇴사 후 퇴직금 및 최저임금 미달로 노동부에 신고했는데 한번도 본적이 없는 자가 노동부에 근로계약서를 제출하며 자신이 사용자라고 주장하였다. 그런데 조사 도중 단 한 번 임금을 통장에 입금한 바 있는 입금자가 사망한 사실이 확인되었다. 그러자 돌연 근로계약서를 제출한 사용자가 진술을 중단하였다. 그 후 노동부는 노동자를 제외한 모든 관련자가 사망자를 사용자라 주장한다는 이유로 그를 사용자로 인정하고 사건을 종결하였다.

- 2023년 국가인권위 실태조사에 따르면, 대부분의 이주노동자는 임금체불의 이유가 회사의 비경제적 사정 때문이라고 생각한다(78.6%). 세부적인 이유로는 ‘사업주가 법 위반을 알면서도 임금체불(37.6%)’을 하거나, 자신이 ‘외국인 노동자여서(35.6%)’, ‘상습적인 체불 사업장(34.9%)’이기 때문이라고 응답했다. 임금체불 피해 경험이 있는 이주노동자들은 회사 경영이 어렵지 않고 지급 여력이 있는데도 임금을 미지급하는 것으로 이해한다.

- 한국인보다 사법적 접근성, 정보, 의사소통, 체류 조건 및 체류 기간 등 여러 면에서 상당한 취약성을 가지고 있는 이주노동자가 더 손쉽게 임금체불 상황에 처하게 되고 상습적이고 반복적인 임금체불을 겪게 되는 불리한 구조로 작동한다.

- 임금체불 피해 이주노동자들이 체불임금 문제를 해결하기 위한 대응 과정에서 겪는 어려움과 문제점도 상당하다. 임금체불 대응과 사건 처리 시 이주노동자가 겪는 대표적인 어려움은 의사소통(통역), 증빙자료와 사업장 정보 부족으로, 이러한 어려움은 이주노동자의 임금체불 해결시스템에 대한 접근을 제약하고 있다.

3) 장시간 노동과 위험한 업무

- 최저임금은 장시간 노동으로 이어지게 되며, 단속을 피하기 위하여 노사는 야간노동을 선호하기도 한다. 위험한 업무, 기피 업무 우선으로 이주노동자가 배치되기도 한다.

4) 법 위반을 알고도 침묵하게 되는 피해자

- 비전문취업(E-9) 이주노동자는 사업장 변경의 자유가 없기에 임금체불, 폭언 폭행에도 참고 일해야 한다. 최대 9년 8개월간 일할 수 있는 재입국특례제도 역시 동일 사업장에서 3년을 근속한 것을 조건으로 하기에 부당한 일을 당하고 권리를 박탈당하여도, 타 사업장으로 이직할 자유가 없다.

5) 이주노동자가 한국법을 접할 기회 부족

- 임금체불 피해 예방 및 권리구제를 위해서는 당사자의 노동자 권리 인식이 높아야 한다. 한국의 노동법을 이해하고, 자신의 권리가 무엇인지, 그래서 어느 경우에 임금이 체불되었는지, 체불되었을 때 어떻게 대응할 수 있는지 알고 있어야 임금체불 피해를 최소화할 수 있다. 그런 점에서 이주노동자에 대한 노동교육이 중요한데, 고용허가제로 입국하는 이주노동자는 부실한 노동교육이, 미등록노동자의 경우에는 그나마의 교육시간마저 부여되지 못한 것이 현실이다.

- 고용허가제로 입국하는 이주노동자는 본국에서 한국어 공부를 하고 시험을 통과하는 과정이 있지만, 미등록 신분의 노동자는 한국어 공부를 할 기회가 없기도 하다. 모국어로 된 계약서도, 안내문도 안전교육도 부재하다. 노동교육을 받을 기회가 거의 없고, 그렇다 보니 노동자 권리 인식도 높지 않은 편이다.

6) 사용자의 노무관리 부족

- 노동자들이 권리를 주장하지 못하고, 사용자도 법 위반에 따른 피해가 없으니 법을 지켜야 할 이유가 없다. 노동부가 사업장에 노동법을 알리는 활동도 게을리한다. 사용자들은 미등록노동자에게도 노동법이 적용된다는 사실을 모르고 있었다고 한다. 변명이겠지만 몰라도 되는 세상이고 사업하는 데 지장이 없다는 뜻이기도 하다.

7) 국가기관의 역할 포기

노동부 감독관들이 주장하는 자가 입증해야 한다는 이유로 근로계약서, 임금명세서, 출퇴근기록부를 지참하지 않으면 수사를 하지 않거나, 사용자가 인정한 안의 범위에서 피해 금액을 정하기도 한다.

- 미등록노동자가 노동부 출석 과정에서 단속반에 검거되어 추방되는 일은 어제오늘의 일이 아니다. 추방될 우려에도 불구하고 권리구제를 선택할 수 있는 노동자가 있을까?

5. 마무리

경기도 외국인 인권지원센터의 2020년 ‘이주노동자 파견 노동 실태조사’ 보고서를 보면, 파견 노동 경험이 있는 노동자의 절반 이상인 58.9%가 “근로계약서에 서명한 적이 없다”고 답했다. 일을 그만둔 이유로 ‘낮은 임금 때문에’(15.4%), ‘일이 힘들어서’(11.9%) 등의 응답과 함께 ‘그냥 나오지 말라고 해서’(16.8%), ‘소개받은 조건과 실제 노동조건이 달라서’(11.1%) 등도 적지 않았다. 파견노동자에게 작업장 안전보건 교육이나 산재보험 가입 역시 먼 얘기다.

금속노조 차원에서 수년 전부터 공단지역 불법 파견업체를 고소·고발했지만, 노동부·검찰이 무혐의·약식기소에 그치는 등 안일한 대응을 해왔다. 노동부가 불법파견을 계속 눈감는다면 참사가 반복될 수밖에 없다.

