

# 현대자동차 대법원 확정판결에 대한 직접고용 이행·소송중단 촉구 및 사내하청 노동자 기간제 전환에 대한 법률단체 의견 발표 기자회견

2012년 6월 19일 화요일 11시 30분  
국회 정론관

## [자료 순서]

- 기자회견 순서 ... p.2
- 기자회견 취지 ... p.3
- 법률단체 의견서(요약문) ... p.4
- 법률단체 의견서(전문) ... p.6

---

민주통합당 은수미 의원실/ 노동인권실현을 위한 노무사모임/ 민주주의법학연구회/  
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/ 전국불안정노동철폐연대 법률위원회

[기자회견 순서]

# 현대자동차 대법원 확정판결에 대한 직접고용 이행 · 소송중단 촉구 및 사내하청 노동자 기간제 전환에 대한 법률단체 의견 발표 기자회견

---

1. 주최발언
  - 은수미 의원(민주통합당)
2. 주최발언
  - 권영국 변호사(민변 노동위원장)
3. 당사자 발언
  - 박민호 지회장(금속노조 현대자동차비정규직지회 전 법규부장)
4. 현대자동차 대법원 확정판결에 대한 직접고용 이행 및 소송중단 촉구
  - 이오표 노무사(노노모 회장)
5. 현대자동차 사내하청 노동자 기간제 전환에 대한 법률가단체 의견 발표
  - 김태욱 변호사(민변 노동위원회)
6. 질의응답

## [기자회견 취지]

1. 지난 ‘대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367판결’ 및 ‘대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두 7076판결’에서 (주)현대자동차가 사내협력(하도급)업체로부터 최병승을 불법적으로 파견 받아 사용하여왔음이 인정되었습니다. 이에 따라 사내하청 근로자인 최병승씨는 파견법에 따라 현대자동차의 근로자라는 판정을 하자, 현대자동차는 재판의 결과를 수용하기는커녕 다시 말을 바꾸어 최병승에 대한 해고는 정당한 이유 있는 해고라며 해고로부터 7년 반이 지난 현재까지도 상고, 파기환송, 재상고, 또다시 행정소송을 통한 소송행위를 계속하고 있습니다.

2. 또한, 지난 2012. 6. 12. 민주통합당 은수미 의원은 “현대자동차가 2012. 6. 11.부터 2012. 7. 12.까지 계약직으로 있는 1,351명의 하청노동자들은 계약해지 방식, 기간제가 아닌 무기계약직 노동자 213명은 정리해고를 통해 해고 한 뒤, 직영 소속 계약직으로 전환하는 계획을 추진 중이다.”라는 사실을 현대자동차가 작성한 내부문서를 공개하면서 밝힌 바 있습니다.

3. 노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 전국불안정노동철폐연대 법률위원회 4개 법률가단체들은 현대자동차의 계속되는 소송행위의 남용과 부당성을 지적하는 한편, 사내하청 노동자들의 정규직화가 아닌 1개월짜리 초단기 근로계약을 통한 하루살이 고용에 대한 법률가단체의 의견을 밝히는 것이 필요하다고 인식하였습니다.

4. 이에 4개 법률가단체들은 오늘 기자회견을 통해 민주통합당 은수미 의원과 공동으로 현대자동차 대법원 확정판결에 대한 직접고용 이행 및 소송중단 촉구, 사내하청 노동자 기간제 전환에 대한 법률가단체의 의견을 발표하고자 합니다.

# 현대차의 소송행위와 직영 기간제 채용에 대한 법률단체 의견서 (요약문)

## 1. 현대자동차의 계속된 소송행위의 부당성

○ 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367판결 및 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076판결에서 (주)현대자동차가 최병승을 불법적으로 파견받아 사용하여왔음이 인정되었음에도 현대자동차는 최병승이 정당하게 해고되었다는 주장을 하며 소송을 계속하고 있습니다. 그러나 중앙노동위원회가 인정한 바와 같이 현대자동차의 해고는 징계절차를 전혀 거치지 않은 부당한 징계해고입니다. 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고, 2007나56977 판결에서는 사내협력(하도급)업체가 한 해고는 사용사업주인 현대자동차에 대해 근로자 지위를 인정하는 파견법상의 고용 간주(의제)의 효력에 영향을 미치지 못한다고 판시하기도 하였습니다.

○ 최병승은 2005년 2월 2일 해고가 되었고 무려 7년 반이 넘는 기간 동안 현대차는 지루한 소송전을 계속하고 있습니다. 이는 노조활동을 혐오하는 데에서 비롯한 것이며 현대자동차가 주장하는 최병승의 해고사유 거의 전부가 현대차가 사용자 지위를 부정하는 것에 항의하는 과정에서 발생하였는데, 지금에 와서 스스로 사용자임을 전제로 “정당한 해고”였다고 주장하며 소송을 계속하는 것은 신의칙(信義則)에 반하는 행위라 아니할 수 없습니다.

## 2. 파견법상 직접 고용의무를 회피하려는 현대자동차의 탈법행위

○ 한편 2012. 8. 2. 시행되는 개정 파견법에 의하면 파견 대상 업무가 아님에도 그 업무에 파견근로자를 사용하는 경우 2년 경과 여부와 무관하게 파견근로자 사용 즉시 직접 고용 의무가 발생하게 됩니다.

그리고 그 직접 고용의무의 내용은 기간의 정함이 있는 근로계약으로 볼 특별한 사정이 없는 한 “기간의 정함이 없는 직접 고용”을 의미함이 원칙입니다.(대법원 2008. 9. 18. 선고

2007두22320 판결, 서울고등법원 2012. 1. 13. 선고 2010나32278판결, 서울고등법원 2010. 1. 22. 선고 2007나75473판결)

○ 그런데 개정 파견법에 의하여 2년 미만 파견노동자에 대한 직접 고용의무 발생을 불과 40여일 앞둔 상황에서 현대자동차는 이들을 단기 계약직으로 채용할 것이라는 계획을 밝히고 있습니다. 이는 파견법상의 직접 고용 의무를 회피하기 위한 탈법(脫法)행위라 아니할 수 없습니다.

○ 일시적인 결원을 대체하기 위한 인력이라고 현대자동차는 주장하고 있지만, 한시하청 노동자들은 상시적으로 현대자동차 정규직 결원의 업무를 순환하며 지속적으로 수행하고 있습니다. 또한 이 한시하청 업무들은 그 내용상 정규직의 업무와 본질적으로 아무런 차이도 없는 것이므로 현대자동차는 즉시 이들을 기간의 정함이 없는 근로자로 채용하여야 할 것입니다. <끝>

# 현대차의 소송행위와 직영 기간제 채용에 대한 법률단체 의견서 (전문)

- 다 음 -

## 1. 사안의 개요

### 2. 현대자동차의 계속된 소송행위의 부당성

- 가. 소송 경위
- 나. 현대자동차 주장의 부당성
- 다. 소결

### 3. 직접 고용의무를 회피하려는 현대자동차의 탈법 행위

- 가. 사건의 경위
- 나. 직접 고용 의무의 내용
- 다. 현대자동차 주장의 부당성

## 4. 결어

## 1. 사안의 개요

○ 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367판결 및 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076판결에서 (주) 현대자동차가 최병승을 불법적으로 파견 받아 사용하여 왔음이 인정되었음에도 현대자동차는 최병승이 정당하게 해고되었다는 주장을 하며 소송을 계속하고 있습니다.

○ 한편 2012. 8. 2. 시행되는 개정 파견법<sup>1)</sup>에 의하여 파견 대상 업무가 아님에도 파견근로자를 사

1) 제6조의2(고용의무) ① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. <개정 2012.2.1>

용한 경우 2년 경과여부와 무관하게 바로 직접 고용 의무가 발생하게 됩니다. 그런데 이를 불과 40여일 앞둔 현재 현대자동차는 소위 “한시하청 소속 근로자”들을 하청업체에 의한 정리해고나 근로관계의 종료를 통해 사내하청 근로계약을 정리한 다음, 기간(1개월 등 초단기)의 정함이 있는 직영 근로자로 채용할 것이라는 계획을 밝히고 있습니다.

## 2. 현대자동차의 계속된 소송행위의 부당성

### 가. 소송 경위

○ 2010년 7월 22일 대법원은 (주)현대자동차의 사내하청업체에서 2년 이상 근로했던 노동자 최병승이 현대차에 파견근로를 제공하여 왔으므로 현대차에 직접 고용되었다고 판단하였습니다. 하청업체와 현대자동차는 도급계약을 맺고 있기는 하지만, 그 실질을 보면 하청업체는 현대자동차에 인력을 공급하는 파견사업주에 불과한 것이었고, 해당 노동자는 현대자동차의 노무지휘 하에 현대자동차에게 근로를 제공하고 있었던 것으로 파견근로관계에 있었다는 것입니다. (대법원 2008두4367판결)

○ 그런데 현대차는 위 대법원 판결이 확정판결이 아님을 기회로 “사실심의 전권인 사실인정을 대법원이 침범했다.”느니 “해고가 존재한다고 볼 수 없다.”등의 주장을 하며 재상고를 하였습니다. 그러나 2012년 2월 23일 당연히도 대법원은 재상고사건에서 앞선 판결과 같은 취지로 판시하였을 뿐 아니라 현대자동차가 그 근로관계를 부정하면서 최병승의 사업장 출입을 막고 노무를 수령하지 않은 것은 해고를 한 것이라고 판단하였습니다.(대법원 2011두7076판결)

○ 중앙노동위원회는 위 대법원 2011두7676판결의 취지에 따라 별도의 심판회의 없이 최병승을 복직시키라는 재처분명령을 발령하는 것이 당연함에도 이를 다시 심리하겠다고 하며 심판회의를 개최하였습니다. 중앙노동위원회의 이와 같은 입장은 부당한 것이었지만 어쨌든 중앙노동위원회는 현대자동차가 최병승이 사업장 출입증이 없다는 이유로 사업장 출입을 금지하고 노무 수령을 거부한 것은 징계해고를 한 것인데 당시 회사의 취업규칙 등에서 정한 징계절차를 거친 바 없으므로 부당하다고 판정하였습니다. 현대자동차의 여러 주장을 배척하고 절차위반의 징계해고로서 부당하다고 한 것입니다. (2012. 5. 2. 결정 중앙2012재부해12)

---

1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)

## 나. 현대자동차 주장의 부당성

○ 그런데 현대자동차는 중앙노동위원회의 위 판단이 부당하다며 다시 행정소송을 제기하였습니다. 행정소송에서의 주장 요지는 아직 제출되지 않아서 정확히 알 수는 없지만 중앙노동위원회에서의 주장으로 미루어 보건대 ① 징계해고라고 단정하기 어려우므로 단체협약이나 취업규칙상의 절차를 거치지 않아도 부당하다고 볼 수 없고, ② 최병승이 행한 행동들은 사회통념상 근로관계를 존속시킬 수 없는 사유이므로 징계사유 역시 정당하다는 취지의 주장일 것으로 이해됩니다.

○ 그러나 위 주장은 쟁점에 따라 유리한 주장을 임의적으로 취사선택하여 주장하는 아전인수식 주장입니다. 즉, ① 징계해고라면 당연히 단체협약이나 취업규칙에서 정한 징계절차를 준수하는 것이 타당한데 최병승에 대해선 현대차의 징계위원회를 포함한 기타 징계절차를 거친 바가 전혀 없으므로 정당화될 수 없고, ② 징계해고가 아니라 통상해고 내지 기타 해고라 보아도 이미 현대차의 근로자가 된 최병승에게 사업장 출입증이 없다는 이유로 출입을 막고 근로수령을 거부한 것은 정당한 이유 없는 노무수령의 거부, 즉 해고로서 근로자의 귀책사유와 무관한 자의적이고 위법한 징계일 뿐입니다.

○ 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고, 2007나56977 판결에서도

“근로자파견관계가 인정되는 경우에는 파견사업주와 근로자 사이의 근로관계가 원칙적인 것이 되고, 위와 같이 고용간주 규정이 적용되는 경우에는 사용사업주와 근로자와의 관계가 원칙적인 근로관계로 된다. 다만 고용간주 규정이 적용되는 경우 사용사업주와의 근로관계만 성립되고 여태까지의 사용자인 파견사업주와의 근로관계가 자동적으로 소멸되는 것으로 보게 되면, 근로자의 파견사업주에 대한 법적 지위가 침해될 수 있으므로 그 한도 내에서 근로자와 파견사업주와의 근로관계도 병존하는 것으로 보는 것이 옳다. 결국 고용간주 규정이 적용되는 경우 근로자와 파견사업주와의 근로관계가 예외적으로 병존하는 것은 근로자의 지위를 보호하기 위한 것일 뿐이지 근로자의 지위를 침해하기 위한 것은 아니고 해당 근로자의 근로관계는 어디까지나 고용이 의제된 사용사업주와의 관계에서 결정되어야 한다.

사용사업주와의 관계에서 고용간주의 효과가 발생한 이후에 파견사업주인 사내협력업체에 의하여 해고되었던 것이므로 그러한 해고는 사용사업주인 피고와 근로자인 위 원고들 사이의 고용간주 효력에 영향을 미치지 못한다. 또한 파견사업주인 사내도급업체의 해고가 곧바로 사용사업주인 피고의 해고로 의제된다고 볼 수 없다. (이러한 의제는 근거가 없을 뿐만 아니라 앞서 본 근로관계의 원칙과 예외를 혼동한 것이다.) 그리고 위 원고들에 관하여 고용간주의 효과가 발생한 이후의 사용자는 어디까지나 사용사업주인 피고이므로 만약 위 원고들에 대한 종전의 해고 사유가 피고의 징계규정에도 위반하는 것이라면 피고로서는 소정의 절차에 따라 위 원고들에 대하여 별도의 징계조치를 취할 수 있



고 그때에 비로소 위 원고들과 피고 사이의 고용간주 효과에 영향을 미칠 수 있을 것이다. 이 점에 관한 피고의 주장도 역시 받아들일 수 없다”고 하였습니다.

## 다. 소 결

○ 최병승은 2005년 2월 2일 해고가 되었고 2005년 2월 23일에 부산지방노동위원회 구제신청을 접수 하였습니다. 그로부터 무려 7년 반이 넘는 기간 동안 현대차는 지루한 소송전을 계속하고 있습니다. 전례가 없을 정도로 장기간 이어지는 소송 과정에서 현대자동차의 주장이 근거 없음이 순차로 밝혀 지고 있음에도 소송을 계속 고집하는 이유는 노동조합 활동에 적극적이었던 최병승에 대한 혐오감 내지 아래 항에서 보는 바와 같은 회사의 탈법행위 과정에서 조합원들로 하여금 “법률적으로 승소해 서 정규직이 되는 것은 매우 어려우니 회사가 제시한 안(案)에 하루빨리 동의하는 것이 낫다.”는 생 각을 들게 하려는 불순한 의도에서 비롯된 것이라 하겠습니다.

○ 더군다나 현대자동차가 주장하는 최병승의 징계사유 거의 전부가 사용자 지위를 부정하는 현대차 의 입장에 항의하는 과정에서 발생하였는데, 지금에 와서 스스로 사용자임을 전제로 “정당한 해고”였 다고 주장하며 소송을 계속하는 것은 신의칙(信義則)에 반하는 행위라 아니할 수 없습니다.

## 3. 직접 고용의무를 회피하려는 현대자동차의 탈법행위

### 가. 사건의 경위

○ 한편, 보도된 바에 따르면 2012년 6월 10일 현대자동차는 2012년 6월 11일부터 7월 12일까지에 걸쳐서 한시하청업체에 고용된 근로자들을 정리할 계획을 밝혔습니다. 구체적으로 한시하청(=정규직 대체인원, 현대자동차의 표현)업체에 소속된 근로자들 중 기간의 정함이 있는 근로자들(내지 일용직) 은 하청업체로 하여금 근로계약기간 만료일에 근로계약을 종료시키도록 하고, 기간의 정함이 없는 근 로자들에 대해서는 하청업체 축소 등을 통하여 해고(정리해고)를 하겠다는 내용입니다.

○ 2012년 8월 2일부터 시행되는 개정 과건법에서 과건대상업주가 이념에도 과건근로를 사용한 경우 2년 경과와 관계없이 곧바로 직접 고용의무가 발생하도록 하였는데, 현대자동차의 이와 같은 행위는 개정 과건법을 의도적으로 회피하기 위한 것입니다. 이는 현대자동차의 내부 문건에도 명백히 드러납 니다.

## 나. 직접 고용 의무의 내용

○ 위와 같은 현대자동차의 행위는 파견법상의 직접 고용 의무를 실질적으로 회피하기 위한 탈법(脫法)행위라 아니할 수 없습니다.

대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 판결에서 “직접고용간주 규정의 문언과 체계 및 그 입법 취지 등을 종합하여 보면 위 규정은 파견근로자보호법 제2조 제1호에서 정의하고 있는 ‘근로자파견’이 있고 그 근로자파견이 2년을 초과하여 계속되는 사실로부터 곧바로 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접근로관계가 성립한다는 의미이고, 이 경우 그 근로관계의 기간은 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 원칙적으로 기한의 정함이 없다고 보아야 할 것”이라고 판시하였습니다.

서울고등법원 2012. 1. 13. 선고 2010나32278판결(인터컨티넨탈호텔 사건)에서 회사측은 “이 사건 호텔에 직원이 입사한 후 2년이 경과한 다음에 직원들에 대한 계약을 유지할지 여부를 결정하고 실제로 2001. 3.부터 2009. 2. 까지 38명의 직원들이 2년후 업무평가에 따라 계약갱신이나 연봉계약직 전환이 거절되어 퇴사하였으므로 이는 근로관계의 정함이 있는 특별한 사정에 해당한다.”고 주장하였으나 법원은 “이 사건 호텔과 같은 관광숙박업에서 건물의 청소업무는 고객서비스의 질과 직결되는 것이어서 피고의 영업에 본질적이고 상시적으로 필요한 업무에 속한다고 볼 수 있으므로 피고가 주장하는 위와 같은 사정만으로는 원고들에 대한 근로관계를 그 속성상 기한의 정함이 있는 특별한 사정이 있는 근로관계라고 볼 수 없으므로 피고의 주장은 이유 없다”고 하였습니다.

서울고등법원 2010. 1. 22. 선고 2007나75473판결도

“직접 고용이 간주되는 경우 근로관계의 기간은 다른 특별한 사정이 없는 한 기한의 정함이 없는 것으로 보아야 한다.(피고가 2002. 1. 1. 이후 모든 직원을 고용기간을 정하여 채용하고, 특히 원고들과 같은 객실청소원이나 기물세척원은 계속하여 계약직으로만 채용한다는 사정만으로는 원고들에 대한 근로관계의 기간을 기한의 정함이 있는 것으로 볼 수 없다”고 하였습니다.

○ 구 파견법상의 직접 고용 간주조항에 대한 판결들을 고려해볼 때, 불법파견에 대한 제재로서의 직접 고용 간주 내지 의무는 그 속성상 기한의 정함이 있는 것으로 볼 만한 특별한 사정이 있는 근로관계가 아니라면 기한의 정함이 없는 근로관계로의 간주 내지 그 의무화를 의미한다 하겠습니까. 그런데 현대차는 2012. 8. 2.부터 불법파견 즉시 부담해야 하는, 개정 파견법상의 “직접 고용” 의무를 회피하기 위하여 현재 사내하청 근로자 중 근속기간이 2년 미만의 근로자 중 기한의 정함이 없는 근로자에 대해서는 정리해고를 추진 중이고,<sup>2)</sup> 기한의 정함이 있는 근로자나 일용공에 대해서는 기간 만

료일에 하청업체와의 근로관계를 종료하고 현대차와 초단기 기간제 근로계약을 체결하는 방식으로 전환하여 기간 만료를 이유로 언제든지 해고가 가능한 상태를 유지하려는 꼼수를 부리고 있다 하겠습니까.

## 다. 현대자동차 주장의 부당성

○ 현대자동차는 한시하청업체들의 경우는 현행 기간제법<sup>3)</sup>상 2년의 기간제한이 적용되지 않으며 한시하청의 경우는 파견법<sup>4)</sup>상 제조업 직접생산공정업무에의 파견도 허용된다고 주장할지 모르나, “한시하청”이라는 표현 자체가 현대자동차가 위와 같은 주장을 하기 위하여 만들어낸 표현으로서 실체와 다릅니다.

○ 즉, 컨베이어 벨트를 중심으로 현대차가 미리 정한 계획에 하청업체들이 인력을 공급하여 자동차 제조 업무를 수행하는 작업방식 하에서 특정 작업수행자가 결원되는 경우 이를 대체할 인원이 필요함은 당연하고, 현대차의 현재 정규직 노동자들 중 일정한 비율의 결원(산재, 휴직, 노조 파견 등)은 항시(恒時)적으로 예정되어 있습니다. 즉, 현대차가 주장하는 “한시업무” 자체가 “항시적”으로 존재하는 것입니다. 즉, 한시하청 노동자 갑(甲)은 산재 결원자인 정규직 A의 업무를 수행하다가 정규직 A가 복귀하면 이번에는 다른 결원자(ex> 산재, 노조파견 등)인 정규직 B의 업무를 수행하게 됩니다. 한시하청 노동자 갑(甲)은 상시적으로 위 결원의 업무를 순환하며 지속적으로 수행하는 것이고, 위 한시하청 업무들은 그 내용상 정규직의 업무와 본질적으로 아무런 차이도 없는 것이므로 결국 한시하청 노동자 갑(甲)은 “상시업무”를 수행하는 자인 것입니다.

○ 따라서 실체와 맞지 않게 “한시하청”이라는 개념을 스스로 만들어낸 후 “한시하청”이므로 정규직

2) 하청업체를 통해 현재차 직영 채용에 응하지 않으면 정리해고 될 수 있다는 통지를 개별 근로자에게 진행 중인 것으로 알려짐.

3) 제4조(기간제근로자의 사용) ① 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

2. 휴직·파견 등으로 결원이 발생하여 당해 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우

4) 제5조(근로자파견대상업무 등) ① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다. <개정 2006.12.21>

② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다 <개정 2006.12.21>

인원이 복귀할 경우를 대비하여 초단기 기간제로 채용하겠다는 현대차의 진의는 작업조건의 변경에 따라 발생할 수 있는 잉여인원을 언제든지 필요에 따라 해고할 수 있는 상태를 유지하겠다는 속셈으로, 개정 파견법의 적용을 사전에 차단하고, 간헐적인 필요에 따른 보충을 의미하는 기간제의 취지를 잠탈하는 행위라 아니할 수 없습니다.

한편, 현행 기간제법은 사용기간 제한 이외에 사용사유에 대한 제한을 전혀 두고 있지 아니하여 개정 파견법상 불법파견 즉시 직접 고용 의무 조항이 시행되더라도 사용사업주들은 불법파견 근로자의 기간제로의 전환을 통해 상시업무에 대한 상용고용을 회피하고 기간만료를 통한 해고의 자유를 획득함으로써 정당한 이유 없는 해고금지라는 근로기준법의 대원칙을 사실상 붕괴시킬 수 있다는 점에서, 기간제 사용 시 사용사유에 따른 제한 규정의 도입이 무엇보다 절실하다 하겠습니다.

○ 또한 현대자동차는 기간의 정함이 없는 한시하청 소속 근로자들에 대해서는 하청업체 축소 등을 통하여 해고(정리해고)를 하겠다고 주장하나, 이는 개정 파견법의 적용을 회피할 목적으로 정리해고의 요건인 “긴박한 경영상 필요”를 인위적으로 조장하는 행위로서 정리해고 요건을 잠탈하는 정당한 이유 없는 위법한 해고라 아니할 수 없습니다.

#### 4. 결어

○ 현대자동차의 최병승에 대한 계속된 소송행위는 소송에서의 주장 자체도 법률적으로 인정받기 어려운 주장들이며, 또한 그 스스로 지금까지 주장해왔던 바에 반하는 것으로서 신의칙에 반합니다.

○ 한편 개정 파견법이 시행되는 2012. 8. 2.을 불과 40여일 앞두고 현대자동차는 ‘불법파견’에 따른 직접 고용 의무를 회피할 목적으로, 직접 고용의무 대상자인 사내하청근로자(실질은 파견근로자)들을 ‘기간만료를 이유로 언제든지 해고할 수 있는 직영 계약직(기간제) 근로자’로 전환시켜 개정 파견법을 우회하고, 정당한 이유 없는 해고를 제한하려는 근로기준법을 사실상 무력화시키려 하고 있습니다. 비정규직의 사용사유 제한을 시급히 서둘러야 하는 절실한 이유라 하겠습니다.

2012년 6월 19일

노동인권실현을 위한 노무사모임/ 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/  
민주주의법학연구회/ 전국불안정노동철폐연대 법률위원회