

[파견노동포럼]



# 파견법 폐기, 간접고용 철폐 2016 파견노동포럼

2016년 7월 9일(토) 10시~18시  
한국불교역사문화기념관 국제회의장(조계사 내)

주최 : 전국불안정노동철폐연대/ 비정규직 없는 세상만들기 네트워크/  
노동인권실현을 위한 노무사모임/ 민주사회를위한 변호사모임 노동위원회/  
민주주의법학연구회/ 민주노총 법률원(총연맹, 공공운수, 금속)/공익인권법재단 공감/  
인권운동사랑방/ 인권단체 노동권팀/ 인권단체 연석회의

이 자료집은 인권재단 사람의 <2016 인권활동119>으로 제작되었습니다.

# 파견법 폐기, 간접고용 철폐 2016 파견노동포럼

2016년 7월 9일(토) 10시~18시  
한국불교역사문화기념관 국제회의장(조계사 내)

〈순 서〉

- 10:00~12:00 Section1 [발언대]
  - 파견법 18년, 파견·간접고용 노동자가 말하는 삶과 노동, 권리를 향한 투쟁
    - 진행 : 유홍희(비정규직 없는 세상만들기 네트워크)
    - 발표
      - ① 공공부문 간접고용(서울지하철비정규지부 이대희 정책부장)
      - ② 제조업 파견노동(공단 파견노동자 이영숙)
      - ③ 외주화에 맞선 투쟁(세종호텔노조 고진수 위원장)
      - ④ 일본 파견노동 실태(수도권 나카마유니온 반 사치오 위원장)
  
- 12:00~13:00 점심식사/ 휴식

■ 13:00~15:40 Section2 [법률과 정책]

- 파견제도에 맞서는 노동법적 대응은 무엇이어야 하는가

- 진행 : 김진 (변호사, 민변 노동위원장)
- 발표
- ① 파견노동금지규제의 필요성과 법적과제(류코쿠대학 법학부 와키다 시게루 교수)
- ② 파견법 폐기의 필요성과 법적 과제(순천향대학교 법학과 조경배 교수)

■ 15:40~16:00 휴식

■ 16:00~18:00 Section3 [운동전략]

- 파견법 폐기, 간접고용 철폐를 위한 운동 전략

- 진행 : 양한웅(조계종 사회노동위원회 집행위원장)
- 발제 : 파견법 폐기, 간접고용 철폐를 위한 운동 전략  
(김혜진, 전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)
- 토론
- ① 박희은 (민주노총 미조직비정규전략사업국장)
- ② 이대우 (인천지역 노동자 권리찾기 사업단)
- ③ 류은숙 (인권연구소 창)

# [자료집 순서]

〈한국어〉

- **1부** 파견법 18년, 파견·간접고용 노동자가 말하는 삶과 노동, 권리를 향한 투쟁
  - 발표 1 공공부문 간접고용(서울지하철비정규지부) ... 1쪽
  - 발표 2 제조업 파견노동(공단파견노동자) ... 8쪽
  - 발표 3 외주화에 맞선 투쟁(세종호텔 노동조합) ... 13쪽
  - 발표 4 캐논, 이스즈, 닛산 투쟁 보고(수도권 나까마유니온) ... 20쪽
- **2부** 파견제도에 맞서는 노동법적 대응은 무엇이어야 하는가
  - 발표 1 파견노동금지규제의 필요성과 법적과제(와키다 시게루 교수) ... 38쪽
  - 발표 2 파견법 폐기의 필요성과 법적 과제(조경배 교수) ... 54쪽
- **3부** 파견법 폐기, 간접고용 철폐를 위한 운동전략
  - 발제 파견법 폐기, 간접고용 철폐를 위한 운동전략 ... 79쪽
  - 토론 1 파견법 폐기투쟁에 대한 고민되는 몇 가지(박희은) ... 88쪽
  - 토론 2 인천지역 파견 현황과 조직화 과제(이대우) ... 91쪽
  - 토론 3 파견법 폐기를 위한 운동방향 토론문(류은숙) ... 96쪽

〈日本語〉

- **1부** 派遣法18年, 派遣・間接雇用労働者が言うの生活と労働, 権利に向けた闘争
  - 発言1 公共部門の間接雇用(ソウル地下鉄非正規支部政策部長) ... 101쪽
  - 発言2 製造業派遣労働(公団派遣労働者) ... 108쪽
  - 発言3 外注化に対抗する闘争(世宗ホテル労働組合) ... 113쪽
  - 発言4 キヤノン・いすゞ・日産争議の報告(首都圏なかもユニオン) ... 121쪽
- **2부** 派遣制度に対抗する労働法的対応
  - 発表 1 派遣労働の禁止規制の必要性和法的課題(脇田 滋) ... 140쪽
  - 発表 2 派遣法廃止の必要性和法的課題(チョ・キョン베) ... 157쪽
- **3부** 派遣法廃止 間接雇用撤廢のための運動の戦略
  - 問題提起 派遣法廢棄のための運動方向 ... 183쪽
  - 討論 1 派遣法廢棄闘争について考える幾つか(パク・ヒウン) ... 192쪽
  - 討論 2 仁川地域の派遣現況と組織化課題(イ·데우) ... 195쪽
  - 討論3 派遣法廢棄のための運動方向討論文(リュ·운스쿠) ... 200쪽

# 파견법 폐기, 간접고용 철폐 2016 파견노동포럼

## 1부 [발언대]

- 파견법 18년, 파견·간접고용 노동자가 말하는 삶과 노동, 권리를 향한 투쟁
  - 진행 : 유홍희(비정규직 없는 세상만들기 네트워크)
  - 발표
    - ① 공공부문 간접고용(서울지하철비정규지부 이대희 정책부장)
    - ② 제조업 파견노동(공단 파견노동자 이영숙)
    - ③ 외주화에 맞선 투쟁(세종호텔노조 고진수 위원장)
    - ④ 일본 파견노동 실태(수도권 나카마유니온 반 사치오 위원장)

## [발언1] 서울지하철비정규지부

### 현장의 수많은 불평등과 위험에 맞서 권리를 찾기 위한 투쟁

이대희(서울지하철비정규지부 정책부장)

안녕하십니까? 서울지하철비정규지부 정책부장 이대희입니다.

요즘 보도를 통하여 많이 아시겠지만 우리 서울지하철비정규지부 조합원들이 근무하는 사업장은 2008년 서울메트로 출신의 전직자들이 전직하기 위하여 서울메트로와 경정비업무를 위탁 계약한 용역업체 (주)프로종합관리입니다. 당연히 위장도급과 불법파견의 소지가 있고, 우리 지부는 그와 관련하여 법적 검토를 마친 상태입니다.

2011년 11월 사측으로부터 계약해지 통보서를 받았고 계약해지 사유가 업무평가가 아닌 서울메트로 출신의 전직자를 추가 채용하기 위한 것임을 알게 되었습니다.

해고를 막기 위하여 자체 채용자들이 모여 서울메트로 활동가들의 도움을 받아 서울시에 탄원서를 제출하게 되었고 근로계약을 연장할 수 있게 되었습니다.

그 일이 계기가 되어 노조에 필요성을 느끼게 되었고 2012년 2월 서울지하철비정규지부를 설립하게 되었습니다.

사측이 전직자들을 중심으로 설립한 어용노조로 인하여 1노조의 지위를 상실하였고 그로 인하여 노동법을 통해선 아무런 지위나 권리를 보장받을 수 없는 상황이었지만 임금차별, 복지차별, 근로차별을 시정하기 위한 투쟁을 계속해 나갔습니다.

같은 회사의 메트로출신의 전직자들 뿐만 아니라 같은 사업장의 원청업체인 서울메트로 직원과의 불평등한 업무차별, 복지차별등도 시정하기 위하여 많은 노력을 했습니다.

그 결과 나름에 성과가 있었습니다.

- 2013년 8월, 인권위를 통하여 사업장내 차별시정 권고를 받을 수 있었고,
- 2014년에는 서울시청, 서울시장 관사 1인 피켓시위 와 불법파견, 비정규직 폐해를 알리는 대국민 선전전을 진행하였습니다.

- 2015년 4월 서울시청역사에서 “서울메트로 경정비외주업무 직영화, 정규직전환” 을 촉구하는 천막농성을 전개하였고, 그 결과 서울시의원, 서울시 교통본부장, 서울메트로 사장이 참여하여 서울메트로 정규직전환을 약속한 회의록 형식의 합의서도 받을 수 있었습니다.
- 2016년 현재 구의역 사고 추모행사 참여, “안전업무 직영화 촉구” 노숙농성 및 시청 1인 피켓시위 등 언론대응을 통하여 서울시 안전업무 직영화 발표를 이끌어낸 상태입니다.

지금 우리사회는 불법파견, 위장도급에 대하여 너무 무감각해 질정도로 노동시장이 망가져 있습니다.

노동자에 삶을 뿌리까지 흔들 수 있는 큰 범죄 임에도 불구하고 말이지요.

외주업체, 불법파견, 위장도급 업체 노동자는 여기까지 신경 쓸 겨를이 없습니다. 당장 사업장에 불평등을 고치기에도 버거우니까 말이지요. 이런 불법파견, 위장도급 등의 폐해나 불법성을 노동조합 상급단체나 산별노조 단위에서 해주었으면 합니다.

제가 가장 가슴 아팠던 게 농성, 시위 중에 지나가는 시민들이 그걸 왜 서울시나 서울메트로에게 따지냐며 가서 (주)프로종합관리 사장에게 따지라는 말을 들을 때입니다.

그만큼 우리사회는 아직 실질 사용자에 대한 정의도 모르는 국민이 많습니다.

이런 무지함이 불법파견과 위장도급을 방치하게 하는 주범이 아닐까 생각합니다.

## 〈자료〉 서울지하철비정규지부 설립 및 투쟁 경과

### 1. 지부 설립 과정

- 2011년 11월 18일 : (주)프로종합관리, 직접 고용한 74명에게 근로계약 종료 통지서를 보내 12월 21일자로 해고예고 통보.
- 2011년 11월 18일 : 기지별로 연통하여 서울시에 제출할 탄원서 준비 등 대응을 시작. 지하철노조 대의원(활동가)들과 함께 대응방안 논의를 진행.
- 2011년 11월 23일 : “서울시 산하기관 비정규문제와 해고자 복직” 정책협의회에서 (주)프로종합관리 비정규직 대량해고에 대하여 시급한 안건으로 제기함.
- 2011년 11월 24일 : 서울시장 비서실에서 공공운수노조·연맹과 서울메트로에게 계약관련 자료를 요청하여 입찰공고문 및 월상반(월상업무를 수행하는 반, 월상은 2-3개월 주기로 정비하는 업무를 말함.) 용역 전반에 대한 자료를 제출함.
- 2011년 11월 27일 : 공공운수노조·연맹 조직실장 및 조직부장, 월상반 근무자, 지하철 대의원(활동가)이 모여 향후 대책을 논의.
- 2011년 11월 29일 : (주)프로종합관리 해고 예고 당사자 26명이 서명한 탄원서를 서울시에 제출.
- 2011년 11월 30일 : 서울시에서 “조건부 민간위탁 재계약 재검토 요청”
- 2011년 11월 30일 : (주)프로종합관리 해고 예정자, 공공운수노조·연맹 조직부장 및 지하철노조 대의원(활동가)들이 함께 모여 “한시적 계약해지 연기”에 따른 향후 대책 논의.
- 2011년 12월 1일 : 서울메트로 경쟁 입찰을 포기하고 기존업체인 (주)프로종합관리와 3개월 재계약 체결함.
- 2011년 12월 1일 : (주)프로종합관리, 해고 예고 노동자들에게 서울시 탄원서 철회 요청하였으나 거부함.
- 2012년 2월 18일 : 서울지하철비정규지부 설립 및 서울지하철비정규지부 창립총회 개최.

### 2. 인권위 진정서 접수 및 권고 과정

- 2013년 4월 17일 : 11시 국가인권위 앞, 서울지하철비정규직노동자 직장 내 차별 해소를 위한 인권위 진정 기자회견 진행. 기자회견 후 진정서 접수

[진정내용 요약]



- 취지 : 동일한 사업장에서 동일한 업무를 수행하고 있음에도 불구하고 합리적 이유 없이 차별을 당하고 있는 사정을 철저히 조사하여, 차별적 행위로 인해 인권이 침해받는 상황을 바로 잡아줄 것.

- 차별내용 : 1. 임금 및 복지에서서의 차별, 2. 연차휴가 부여에서의 차별, 3. 근로계약 기간에서의 차별 4. 근태관리에 있어서의 차별

□ 2013년 8월 29일 - 국가인권위 권고안 발표

[결정문 주문 요약]

1. 프로종합관리 대표이사 - 전직 근로자와 프로종합관리 자체채용 근로자의 연차수당을 동일하게 지급하고 임금 및 복리후생비 격차를 완화 할 것
2. 서울메트로 사장 - 동일업무를 수행하는 용역업체 근로자에게 공통적으로 지급되는 인건비 지급기준 마련하고 보수지급에 있어 차별이 발생하지 않도록 할 것
3. 서울시장, 안전행정부 장관 - 전직 공기업 출신 근로자와 용역업체 자체 채용 근로자 사이에 보수지급 등 차별이 생기지 않도록 관리감독을 철저히 할 것.

### 3. 2015년 4월 8일 - 천막농성 투쟁경과 및 합의과정

□ 투쟁취지 : 서울시의 일방적인 추가용역(기간1년)을 저지하고 직영화촉구

□ 투쟁기간 : 2015년 4월 8일~ 5월 1일 (24일간)

#### (1) 투쟁경과

- 2014년 8월 18일 : 서울지하철 김종탁 차량지부장 면담.(경정비 외주용역 환수에 대한 차량지부 입장 및 서울지하철 비정규직 현황 공유)

- 2014년 9월 23일 : 서울시청앞 “경정비 외주용역환수 촉구 기자회견”

- 2014년 9월 25일 : 서울메트로 노사실무협의를 맞춰 본사 앞 1인 시위 및 대시민 선전전 실행

- 2014년 11월 25일 : 서울시 2차 비정규직 대책 진행현황 점검 및 서울시 면담.

- 2015년 1월 9일 : 서울시 2차 비정규직 대책 진행현황 점검 및 서울시 면담.

- 2015년 1월 12일 : 서울시 박운기 의원 면담. (서울지하철비정규직 현안 공유 및 지지요청)

- 2015년 3월 3일 : 서울지하철노조 19대 집행부 김현상 위원장 면담 (외주용역환수에 대한 입장확인 및 연대요청)

- 2015년 3월 11일 : 서울지하철 임현용 차량지부장 면담 (외주용역환수에 대한 입장확인 및

## 연대요청)

- 2015년 3월 12일 : 서울시 면담, 서울시가 서울지하철 비정규직에 2016년 6월말까지 3개월 계약연장 통보. 서울메트로 3개월 계약연장 이후 정규직화 아닌 추가로 1년 용역발주 계획을 차량처에서 확인. 이 사항을 서울시, 서울지하철노동조합 차량지부에 확인요청 (사실 확인을 함)
- 2015년 3월 13일 : 서울지하철비정규지부 긴급간부회의 소집. (1년 용역발주계획 대책안 수립)
- 2015년 3월 16일 : 서울시 면담. (서울시에 1년 추가 용역발주 수용거부 의사전달)
- 2015년 3월 17일 : 박운기 시의원 면담. (1년 추가용역 발주 거부 의사 전달)
- 2015년 3월 18일 : 서울시 박원순시장 노동정책 토론회 최인수 지부장 참석 (현안을 전달 하고 서울시 2차 비정규직 대책 실행 촉구)
- 2015년 3월 24일 : 서울시 면담. (서울시, 서지비에 1년 추가용역발주가 불가피함을 일방적으로 통보함)
- 2015년 3월 27일 : 서지비 조합원 총회 (천막농성 돌입 결정)
- 2015년 4월 2일 : 서울지하철 위원장, 차량지부장 면담 (서울시청역 대합실 천막농성 따른 연대요청)
- 2015년 4월 8일 : 지부 기자회견후 시청역사 내 무기한 천막농성 돌입
- 2015년 4월 23일 : 오전 11시 공공운수노조 주관 서울시의회 민생실천위원회 간담회
- 2015년 4월 24일 : 오전 11시 시청 옆 1차 집중집회
- 2015년 4월 27일 : 박운기의원 면담, 최종 요구안 전달/ 서울시 정무부시장 보좌관 면담
- 2015년 4월 28일 : 서울시의회 박운기의원실 민생실천위원회, 서울메트로사장, 교통본부장. 서울지하철비정규지부요구안 해결회의. 서울지하철노동조합에서 이정원사장 면담을 통한 지부요구안 동의
- 2015년 4월 30일 : 서울지하철비정규지부요구안에 서울메트로사장, 서울시의회 민생실천위원회 회의록 서명
- 2015년 5월 1일 : 오전10시 서울시의회 당대표실, 서울메트로 경정비 노동자 근로조건개선 대책 합의 경과 보고회
- 2015년 5월 1일 : 오후1시 “서울지하철비정규지부 정규직화 쟁취 결의대회”

## (2) 합의내용 (그림 참조)

1. 서울메트로 경정비 용역을 한시적으로(15.7.1~16.12.31) 발주하되 현재 경정비 용역 회사(프로종합관리)에서 고용한 자체 채용자 노동자들의(고용승계, 임금, 후생복지 등) 노동조건이 저하되지 않도록 한다(단, 임금 적용은 불가상승률을 고려한다).

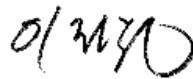
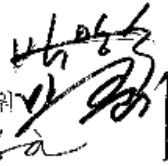
2. 경정비 용역 업무 종료후, 현재 경정비 용역회사(프로종합관리)에서 고용한 자체 채용 노동자들을"서울시 제2차 공공부문 비정규직 고용개선대책"(2012.12.7)에 의거 양 공사 통합계획에 반영하여 2017. 1. 1.부로 서울메트로 정규직화 한다. 끝.

○ 회의 참석자 확인 : 민생실천위원회 위원장: 박양숙 의원

대외협력 부위원장: 박운기 의원

서울시 도시교통본부장 김정호

서울메트로 사장 이정원



#### 4. 2016년 2월 16일 - 천막농성 투쟁경과

□ 투쟁취지 : 서울메트로 & 도시철도공사 통합논의 과정에서 서울시와 서울메트로가 2015.

5. 회의록 합의사항을 반복하고, 서울메트로 직영이 아닌 통합 자회사 설립 결정. 자회사 아닌 직영화축구 천막농성 돌입

□ 투쟁기간 : 2016년 2월 22일~ 4월 2일 (40일간)

□ 투쟁경과

- 2016년 2월 16일 : 차량 4노조 정기회의에서 통합자회사 추진 재확인 (서울메트로 차량지부, 도시철도 차량본부, 서울지하철비정규지부, 도시철도 ENG 차량본부). 자회사 반대, 직영화 축구 천막농성 돌입 결의.

- 2016년 2월 22일 : 4노조 천막농성 돌입.

- 2016년 3월 15일 : 서울시, 서울메트로 & 도시철도공사 잠정합의안 도출(합의안중 메트로 경정비, 도시철도 중정비 전문자회사 설립 포함). 잠정합의안과 별개로 2015년 5월 서울시 회의록 형식의 합의서 이행 촉구. (서울지하철비정규지부 2017년1월 정규직전환 촉구. 천막농성 지속강행)

- 2016년 3월 29일 : 서울메트로 & 도시철도공사 잠정합의안 조합원 찬·반 투표 실시(27

- 일~29일). 서울메트로 양노조 반대로 부결. 지하철통합논의 중단.
- 2016년 4월 2일 : 지하철 직영화 촉구 결의대회 천막농성 해산.

## 5. 2016년 6월 2일 - 노숙농성 투쟁경과

- 2016년 5월 : 서울메트로 이사회 스크린도어 외주업체 은성PSD와 경정비 외주업체 (주)프로 종합관리를 통합, 자회사를 설립하기로 결정.
- 2016년 5월 28일 : 구의역 스크린도어 정비공 사망사고 발생.
- 2016년 5월 30일 : 서울지하철비정규지부 구의역사고 추모행사 참여.
- 2016년 6월 1일 : 서울메트로 구의역사고 대책발표 (스크린도어, 경정비 자회사 추진)
- 2016년 6월 2일 : 시청앞에서 “자회사반대 직영화 촉구” 1인 피켓시위 돌입
- 2016년 6월 6일 : 서울지하철비정규지부 서울시청 면담요청서 전달 기자회견 진행
- 2016년 6월 7일 : 서울메트로 박원순시장 스크린도어, 경정비 노동자 간담회 진행 (간담회에서 경정비 인소싱 방안 전달)
- 2016년 6월 9일 : 노동조합 & 서울시장 면담 참여(서울지하철 비정규직 계약관련 사항과 직영화 방안, 법률소건서 전달)
- 2016년 6월 13일 : 서울시 이대현 교통본부국장 면담 (직영화-자회사 결정사항 없다고 전달받고 지부 입장 표명)
- 2016년 6월 14일 : 공공운수노조 주관 “스크린도어 희생자 추모 및 안전인력 확보를 위한 현장간부 결의대회 “ 참여. 지부는 “자회사 반대 직영화 촉구” 노숙농성 돌입
- 2016년 6월 16일 : 박원순 서울시장 “구의역 사고 후속대책” 발표 (지하철 안전업무 직영화 전환 발표)
- 2016년 6월 16일 : 서울지하철비정규지부 약속이행촉구 “정규직 쟁취 결의대회” 개최 후 노숙농성 해산.

## [발언2] 공단 파견노동자

### 반월/ 시화공단 불법파견 실태

이영숙(반월시화공단 파견노동자)

#### 1. 이곳은 불법파견 천국

##### 1) 편의점 보다 많은 파견업체



##### 2) 생산직 파견이라고 버젓이 명시



3) 취업공고는 온통 파견직 투성이



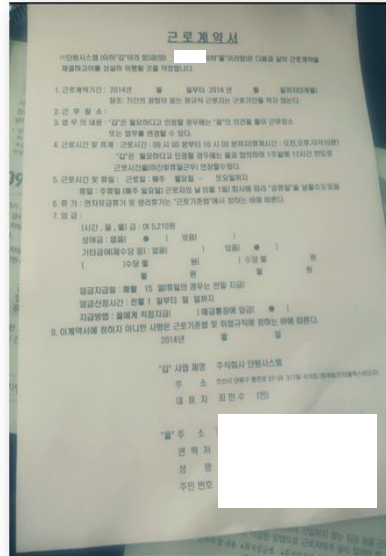
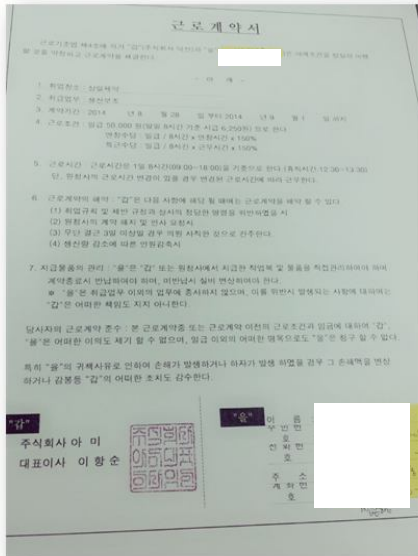
4) 절차도 없이 오로지 메시지로 출근여부 통보



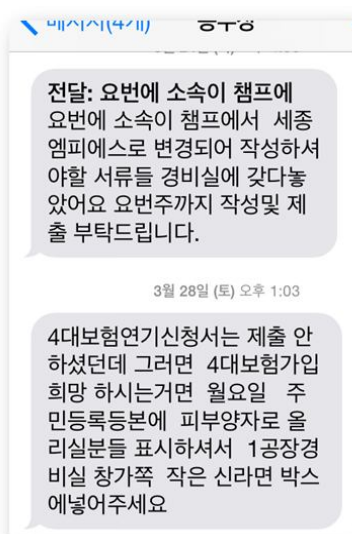
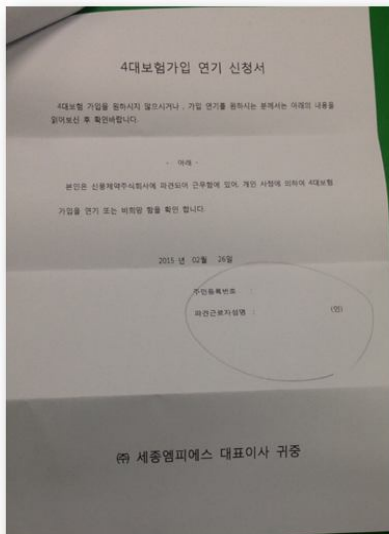
5) 한 회사에 파견업체만 무려 8개, 생산직 파견자 100명 이상



6) 근로계약서 미작성 미교부



7) 4대보험 들거면 나가라, 4대보험 연기신청 유도



8) 회사이름 바꾸기 꿈수, '위장폐업'



9) 탈세, 퇴직금 미지급, 근무기간 축소, 책임회피





## 2. 파견노동자들의 인권침해

- 1) 정규직과의 각종 차별
  - 같은 장소, 같은 시간, 같은 일
  - 임금은 절반/ 상여금, 명절선물 미지급
  - 탈의실, 휴게공간, 화장실 차별
- 2) 예고 없는 해고
  - 당일날 출근 전 문자 해고
  - 가위바위보로 해고자 결정
  - 매일 확인해야 하는 다음날 출근 여부
- 3) 비인격적인 대우
  - 욕설, 폭행
  - 3개월을 일해도 이름도 모름
  - 잔업, 특근 강제
- 4) 일상적인 인권침해
  - 작업장 CCTV로 감시
  - 잠깐의 휴식도 허락되지 않는 현장 분위기
  - 핸드폰 반납 및 복장 검사

## 3. 강도짓 합법화하는 ‘뿌리산업 파견확대’

- 1) 뿌리산업 6개 분야(42개 세분야)
  - 주조, 금형, 소성가공, 열가공, 표면처리, 용접
  - 제조업 주요 업종 대부분
  - 반월시화공단 사업체 93% 해당
- 2) 진짜 대안은 무엇?
  - 있는 법도 안 지키는 마당에 개혁?
  - 강도가 많으니 강도 합법화?
  - 보다 엄격한 관리감독과 처벌!!

### [발언3] 세종호텔노동조합

## 세종호텔 외주화 진행과정과 방식, 그에 맞선 세종호텔 노동조합의 투쟁

고진수(세종호텔노동조합 위원장)

- 세종호텔은 세종대학교 재단인 대양학원이 100% 주주인 수익사업체
- 2009년 회계비리로 물러났던 주명건 전이사가 세종호텔회장으로 복귀. 당시 임직원포함 298명중 정규직296명, 계약직 2명
- 외주용역은 당직경비 6명, 구매물품정리와 잔반수거 6명(남), 호텔로비와 식당정리 퍼블릭 6명(여)
- 2016년 현재 정규직 138명, 직접고용 비정규직 32명(1년 단위 촉탁직 포함 22명), (3~6개월 계약직 10여명)
- 외주용역 32명 (기존 경비업무, 퍼블릭 업무, 구매물품정리 및 잔반수거업무 외에 주차5명과 일부 룸어텐던트 12명, 그리고 갤러리카페 3명)

### <지속적인 노동탄압과 구조조정, 외주화 확대>

2011년 복수노조 허용과 동시에 친사측 노조를 만들고 기존의 세종호텔 노조에 대한 탄압과 단협 위반을 반복하며 현장을 통제해나가기 시작함.

부당전보철회와 무기계약직 정규직 전환을 걸고 2012년 1월 2일부터 38일간의 로비농성파업을 통해 정규직 전환을 쟁취했으나 부당전보를 철회시키지 못함.

이후 외부외식업체를 정리하고 자연감소에 따른 인원충원을 하지 않으면서 노동강도가 현저히 올라감.

식당주방보조 업무를 하던 정규직들을 직원식당으로 전환배치하거나, 정년 후 빈자리는 신규 채용 없이 조리사들이 하거나 주말에 일용직 노동자들로 대체함.

90% 이상 정규직이었던 룸어텐던트 파트에서 세종호텔 노조 조합원 3명을 외주업무를 주던

퍼블릭 파트로 전보하고 일일평균 13~15방을 하던 업무를 15방 평균으로 노동강도를 높임.  
객실 수도 70여실을 늘이면서 노동강도를 높이고 현장압박을 통해 부분적인 외주화를 진행하  
는 방식으로 채용을 늘임.

친사측 노조가 2014년 연봉제확대를 단협에서 합의하면서 30%까지 임금을 삭감하는 조항을  
포함시켜 계장급이상 30여명을 구조조정함.

이후에도 부서이동을 통해 일선현장의 인원을 줄이고 영업부서인원을 늘리며 유연한 근무를  
통한 노동강도 강화를 극대화시킴.

계장급이상 사원들과 비정규직들은 포괄연봉제로 변경하여 임금에 연장·휴일·야근시간을  
포함시켜 장시간노동을 하게 만들.

경영위기 타령과 현장의 노동강도 강화를 지속하면서 5년차 이상 희망퇴직을 받으며 20여명  
을 구조조정함.

이후 빈자리는 신규채용이 있어도 저임금과 장시간노동 그리고 미래에 대한 희망부재로 1년  
계약직으로 들어와도 6개월을 버티지 못하는 이들이 대부분임.

식음료사업장은 일일근로계약서를 작성하는 노동자들이 대폭 늘어났고 상시업무를 하는 식기  
세척 등의 업무도 단기알바형태로 채용.

### **<외주화 저지, 비정규직 조직화를 위한 현장의 활동>**

2년이 넘게 인력파견업체로부터 근로계약서 작성도 없이 세종호텔에서 업무를 하고 주휴수당  
과 퇴직금을 받지 못한 노동자와 함께 고용청에 진정을 넣어 파견업체와 호텔로부터 총450  
만원을 받아내기도 함.

지금도 파견업체와 호텔 간의 불법을 찾기 위해 자료를 모으는 중임.

호텔은 기존 용역을 주던 업무를 2015년 1월부터 세종호텔 자회사인 KHR이라는 용역회사를  
만들어 이관하면서, 주차장과 어텐던트 일부까지 고용관계를 KHR 소속으로 바꿈.

지금도 부서통합하거나 세종대학교 관련업체로 이동시키며 정규직들을 줄이고 있고, 현장의  
노동강도는 계속 강화되고, 일일근로형태의 고용은 계속 늘어나고 있는 추세임.

이러한 가운데 현장의 분노를 잘 조직해서 노조를 탄탄히 하고 기존처럼 비정규직 없는 호텔  
을 만들기 위해 외주화 저지와 비정규직조직화를 고민하고 있음.

## 〈자료〉 세종호텔 투쟁경과 및 현황

### ■ 세종호텔 현황

- 세종노조 조합원 수 : 15명(해고자 3명 포함)
- 연합노조 조합원 수 : 90여명 / 무노조 가입 : 10명
- 세종호텔 직원수 : 정규직 120명 / 간접고용 30명 / 계약직 22명(무기계약직 포함)

### ■ 세종노조 투쟁 경과

- 2010년 11월 29일 : 2010년 임금인상 및 단체협약 갱신 합의
- 2011년 1월 4일 : 2010년 합의사항 중 비정규직 정규직 전환, 적정인원 충원(신규인력 채용) 불이행에 따른 노조 선전전 진행
- 2011년 1월 10일 : 사측의 노조 대의원 선거 개입과 부당노동행위 규탄 선전전 진행
- 2011년 1월 17일 : 조직개편 단행(6부 15과 → 7부 16과)
- 2011년 1월 25일 : 18주 썬태 임신 중인 노조임원 이\*정 회계감사를 객실부 프런트에서 식음료부 영업장(커피숍)으로 부당전보
- 2011년 1월 31일~4월 15일 : 부당전보와 합의사항 이행 촉구 출근 1인 시위
- 2011년 3월 11일 : 한\*선 부위원장 전보 발령(은하수주방→연회주방)
- 2011년 4월 11일 : 이\*정 회계감사에 대한 서울지방노동위원회 부당전보 판정
- 2011년 4월 27일 : 2011년 임금협약 갱신 단체교섭 요청
- 2011년 5월 18일 : 조리부 부서장 징계와 재발 방지 요청 공문 발송(여성조합원에 대한 폭언과 인격모독, 한인선 부위원장의 부당전보)
- 2011년 5월 31일 : 관측부 관측수당 지급 요청 공문 발송(회사가 일방적으로 관측수당을 실비정산 방식으로 변경하여 지급하지 않음)
- 2011년 6월 10일 : 2011년 임금협약 갱신 단체교섭 촉구 공문 발송
- 2011년 6월 21일 : 2011년 임금인상 1차 단체교섭 진행
- 2011년 6월 27일 : 세종호텔노조 탈퇴종용에 대한 총지배인 항의방문
- 2011년 7월 1일 : 세종연합노동조합 설립 총회(세종호텔 3층 연회장)
- 2011년 7월 5일 : 사측의 일방적인 단체교섭 중단 선언
- 2011년 7월 11일 : 세종호텔노조 120명 탈퇴
- 2011년 7월 15일 : 서울지방노동위원회 비정규직 룸메이드 3명 차별시정 구제신청
- 2011년 8월 18일 : 관측부 관측수당 지급 촉구 공문 발송

- 2011년 8월 22일 : 서울중앙지법 교섭옹낙가처분 소송 제기
- 2011년 9월 2일 : 판촉수당 미지급에 대한 서울지방노동청 진정
- 2011년 9월 15일 : 룸메이드 비정규직 차별시정 관정
- 2011년 9월 19일 : 조직개편 단행(6부 16과 → 3부 14팀), 조주보 부위원장(판촉팀장 → 판촉팀 과장)
- 2011년 9월 26일 : 세종호텔노조 조\*보 부위원장 등 조합원 6명에 대한 부당전보
- 2011년 9월 26일 : 조\*보, 백\*현, 김\*기 조합원 부당전보거부투쟁 시작  
(부당전보자 1명 사직)
- 2011년 10월 10일 : 민주노총 서비스연맹으로 상급단체 변경(97.4% 가결)
- 2011년 11월 7일 : 사측과 연합노조 임금교섭 합의(기본급 6.06% 인상과 격려금 30만원 지급)
- 2011년 11월 22일 : 판촉수당 미지급에 대한 서울지방노동청 고소장 제출
- 2011년 11월 22일 : 서울중앙지법 단체교섭옹낙가처분 승소
- 2011년 11월 29일 : 서울지방노동위원회 부당전보 부당노동행위 불인정  
(조\*보, 백\*현, 김\*기)
- 2011년 11월 30일 : 가처분 승소에 따른 단체교섭 요청
- 2011년 12월 1일 : 세종호텔노동조합과 임금교섭 재개
- 2011년 12월 19일 : 서울지방노동위원회 조정신청
- 2011년 12월 23일 : 서울지방노동위원회 조정 회의
- 2011년 12월 27일~29일 : 쟁의행위 찬반투표(재적 75명, 사고자 6명, 투표자 63명, 찬성 52명 제적대비 75.4% 찬성 가결)
- 2011년 12월 29일 : 서울지방노동위원회 조정 중지 결정
- 2012년 1월 2일 : 최승구 대표이사와 최종교섭 결렬/ 파업선언(야간근무자 21시 파업 돌입)
- 2012년 1월 3일 : 파업 출정식(조합원 49명 참가) / 호텔로비 농성 돌입
- 2012년 2월 7일 : 8차 단체교섭
- 2012년 2월 8일 : 단체교섭 잠정합의안 가결(찬성 19명, 반대 7명)
- 2012년 2월 : 노사합의 미이행 조\*보(정직 6개월), 백\*현(정직 3개월→재심 1개월) 중징계
- 2012년 4월 2일 : 박\*수 조합원 노사합의 미이행 부당전보
- 2012년 4월 16일 : 파업 참가자 박\*순(연합노조 조합원) 부당전보
- 2012년 5월 25일 : 오\*진 조합원 부당전보
- 2012년 6월 10일 : 유\*희 조합원 계약해지 및 정직전환 거부
- 2012년 6월 19일 : 부당해고 부당전보 철회 호텔 앞 1인 시위 시작

- 2012년 6월 20일 : 유\*희 조합원 서울지방노동위원회 부당해고 부당노동행위 구제신청
- 2012년 8월 13일 : 유\*희 조합원 구제신청 미인용
- 2012년 8월 30일 : 유\*희 조합원 중앙노동위원회 재심 신청
- 2012년 9월 10일 : 사측과 연합노조 2012년 임금인상과 단체협약 합의(노조활동, 비정규직 정직전환 후퇴)
- 2012년 12월 6일 : 유\*희 조합원 중앙노동위원회 재심 미인용
- 2013년 1월 23일 : 과장급 이상 연봉제 관련 임금규정 설명회(조\*보 회계감사 연봉제 규정 거부)
- 2013년 3월 13일 : 세종노조 조합원과 부인 등 3명 부당전보(김\*기, 김\*래, 이\*신)
- 2013년 3월 15일 : 이\*신 조합원 인사명령 거부 투쟁 시작
- 2013년 3월 26일 : 부당해고 부당전보 철회 호텔 앞 1인 시위 시작
- 2013년 4월 3일 : 이\*신 서울지방노동위원회 부당전보 구제신청
- 2013년 5월 2일 : 유\*희 조합원 해고무효소송 서울중앙지법 제기
- 2013년 5월 28일 : 이\*신 서울지방노동위원회 구제신청 기각
- 2013년 5월 30일 : 부당해고·부당전보 철회, 노조탄압 분쇄 매주 목요일 집회 시작
- 2013년 7월 8일 : 이\*신 중앙노동위원회 부당전보 재심신청
- 2013년 8월 27일 : 이\*신 중앙노동위원회 부당전보 재심 기각
- 2013년 11월 26일 : 유\*희 조합원 해고무효소송 패소
- 2013년 12월 13일 : 이\*신 징계해고
- 2013년 12월 : 이\*신 해고무효확인 소송 서울중앙지법 제기
- 2014년 1월 9일 : 세종호텔 비상대책 TF팀 구성
- 2014년 4월 10일 : 세종노조 조합원 2명 합의 미이행 부당전보(김\*래, 이\*협)
- 2014년 6월 24일 : 사측과 연합노조 “고용안정협약서 효력 상실에 대한 합의”
- 2014년 8월 28일 : 사측과 연합노조 2014년 임금 및 단체협약 개악 합의
- 2014년 10월 20일 : 계장급이상 대상 사측 “경영설명회” 개최
- 2014년 11월 28일 : 조직개편(2부 14팀 → 2부 13팀)과 12명 강제퇴출
- 2014년 12월 20일 : 수 십 년간 파견직을 사용하던 퍼블릭 파트를 신설해 세종노조 조합원 3명(차\*숙, 이\*원, 박\*희)을 부당전보, 교환업무를 프런트와 통폐합하고 허\*희 조합원을 객실정비파트(룸메이드)로 부당전보, 계장급 이상 7명 강제퇴출
- 2015년 1월 12일 : 신설한 조리지원파트에 고진수 위원장 외 3명 부당전보(이중 한\*선과 박\*순, 장\*열은 권고사직 거부자), 신설한 컨시어지 지원파트에 조\*보 회계감사 부당전보, 김\*진 전 위원장을 연회운영파트로, 조\*미 조합원을 프런트에서 객실정비파트(룸메이드)로 일방

## 전보

- 2015년 1월 12일 : 김\*진 전 위원장 강제 전보 발령 거부 투쟁 시작
- 2015년 1월 이후 : 강제 전보 협박과 연봉 대폭 삭감으로 조합원 13명 세종노조 탈퇴하거나 퇴사
- 2015년 1월 16일 : 장\*열 조합원 연봉제 임금삭감으로 퇴사
- 2015년 4월 10일 : 오전·오후 호텔 앞 팻말 시위 확대
- 2015년 5월 : 유니폼 탈모 투쟁으로 박\*자 사무장의 립어텐던트, 퍼블릭관리 조합원 8명 징계(박\*자 감봉 1개월 / 허\*희, 김\*희, 홍\*옥, 박\*엽, 김\*옥, 이\*원, 박\*희 근신 3개월 / 차\*숙 근신 2개월 / 허\*남 근신 1개월)
- 2015년 6월 1일 : 조\*보, 백\*현 조합원 강제 전보(조\*보 고객지원 → 객실관측, 백\*현 객실관리 → 연회운영)
- 2016년 6월 : 사측이 호텔 앞 팻말 시위에 대해 업무방해금지 가처분 신청, 서울중앙지법 일부 인용
- 2015년 7월 : 세종호텔 투쟁승리를 위한 공동대책위원회 출범(서비스연맹, 민주노총 서울본부, 세종호텔노조)
- 2015년 7월 : 사측이 서울중앙지법에 업무방해금지 가처분 일부인용에 대한 간접 강제신청
- 2015년 7월 : 호텔 앞 팻말 시위 조합원에게 면장갑 제공, 이틀 결근을 이유로 조\*보 회계감사 정직 1개월 징계(재심 감봉 4개월)
- 2015년 8월 5일 : 김\*수 조합원 강제 전보(기관파트 → 세탁파트)
- 2015년 9월 : 사측이 해고 조합원 2명(유\*희, 이\*신)에게 해고무효 소송비용 1천7백여만원 청구(유\*희 은행계좌 압류)
- 2015년 11~12월 : 희망퇴직 공고로 20여 명 노동자 퇴출, 객실청소 업무 일부와 주차관리 업무 외주화
- 2015년 12월 : 사측의 일방적인 연봉 삭감에 대한 조합원 3명(김\*진, 한\*선, 박\*순) '임금청구 소송' 법원 제기
- 2016년 1월 : 서울중앙지법 호텔 앞 팻말 시위에 대해 업무방해 금지 가처분 간접강제 판결(1일 100만원)
- 2016년 2월 : 객실청소 촉탁계약직 해고, 객실 2개층 객실 청소 업무 외주화 확대
- 2016년 2월 : 세종대 재단 서울 종로구 관수동 신축호텔 건립 입찰 공고
- 2016년 3월 : '지휘명령 위반 1년 이상 무단결근' 을 이유로 김\*진 전 위원장 징계위원회 출석 요구
- 2016년 4월 19일 : 김\*진 전 위원장 징계 해고 통보

## ■ 세종호텔 노조 요구

### ○ 해고자 원직복직

- 2012년 1월부터 38일간 파업 당시 합의했던 ‘파업 참가자에 대한 인사상 불이익 금지’를 이행하지 않고 정규직 전환을 거부하고 계약해지한 비정규직 유\*희 조합원의 정규직 전환과 원직 복직
- 2013년 3월 경리 업무에서 객실청소(룸메이드) 업무로 강제전보하고 이를 거부하자 징계해고한 이\*신 조합원(조\*보 회계감사 부인)의 원직 복직
- 2015년 1월 12일 위원장 임기를 마치자 입사 이후 23년간 한 번도 해보지 않은 업무로 강제 전보하고 이를 거부하고 투쟁에 나서자 2015년 2월부터 임금 미지급, 2016년 4월 19일자로 ‘업무지시불이행’ 과 ‘무단결근’ 사유로 징계 해고한 김\*진 전 위원장의 원직 복직

### ○ 연봉제 폐지

- 연합노조와 합의해 2013년 과장급, 2015년 계장급까지 연봉제를 확대하고 대표이사 마음대로 연봉을 최대 30%까지 삭감할 수 있는 연봉제 규정을 만들어 임금삭감 등을 협박해 강제 퇴출로 활용하고 있는 연봉제 폐지와 호봉제 전환

### ○ 비정규직 정규직화

- “1년 이상 근무한 비정규직을 정규직으로 전환” 하도록 하는 기존 단체협약을 2012년 “2년 이상 근무한 비정규직” 으로, 2014년에는 이조차도 삭제해 비정규직의 정규직 전환 자체를 폐지한 ‘비정규직 정규직화’ 단체협약 원상회복

### ○ 강제전보 철회 · 노조탄압 중단

- 사측은 기존 도급직 업무(보안, 피블릭관리, 업무지원파트)와 새로운 업무(조리지원, 고객지원파트)를 신설해 세종노조 조합원을 강제 전보시킨 인사발령 철회와 강제 전보 등을 협박해 세종노조 탈퇴를 종용하는 노조탄압 중단

(신설 파트는 기존 일하던 업무보다 노동조건이 불안정하고 환경이 열악하고 호텔 업무의 중요도가 낮아 대체로 기피하는 업무를 신설해 강제 전보시킴.)



## [발언4] 일본 파견노동 실태 및 투쟁

### 캐논, 이스즈, 닛산 투쟁 보고

반 사치오(수도권 나카마유니온 위원장)

이번에 일본 3곳의 투쟁사업장으로부터의 직접보고를 의뢰했습니다만, 여러 가지 사정으로 참가가 이루어지지 못했습니다. 수도권 나카마 유니온은, '캐논비정규노동자조합을 지원하는 모임'을 만들고 이스즈, 닛산 각 투쟁과 함께 공동투쟁을 하면서, 캐논쟁의 승리해결 후에도, 이스즈, 닛산의 동지들과 지속적인 투쟁을 해오고 있습니다. 해당투쟁사업장에서 받은 자료를 근거로 보고를 하겠습니다.

#### 1. 캐논에 승리하다<sup>1)</sup>

##### ○ 캐논의 고용형태

- 제1차 위장도급 : 2000 ~ 2005.5.20.
- 파견 : 2005.5.21. ~ 2006.5.20.
- 제2차 위장도급 : 2006.5.21. ~ 2007.9.30.
- 기간사원 : 2007.10.1 ~ 2009.2.28.
- 기간사원(휴업) : 2009.3.1. ~ 2009.8.31.

##### ○ 조합결성부터 해고까지

- 2006년 10월, 조합을 만들고, 직장의 도급사원 64명중 17명으로 도치기노동국에 위장도급 고발. 다음날 캐논본사에도 단체교섭 신청. 가공, 측정의 8개반 중 6개반의 리더가 조합원으로, 조합원은 그 후 25명까지 늘었다.

##### ○ 왜 조합을 만들려고 생각했는가?

2006년 7월 아사히신문의 기사에서 위장도급이 제조업에 횡행, 대부분의 캐논에서도 위장도

---

1) 캐논비정규직노동자조합 신이치 아쿠츠의 2014.9.1 보고를 보완함.

급, 주에 100명을 정사원으로라는 기사가 나와서, 위장도급이라는 사실을 눈치 챘다. 인터넷으로 정사원이 되는 방법에 대해 검색했더니, 도쿄유니온에서 캐논의 파견으로부터 정사원이 된 사례가 있었고, 상담, 파견에 대한 핸드북을 주문한다. 2006년 9월에 부부장에게 정사원에 대해 직접 답판, 공장장까지 이야기가 들어간다. 부공장장은 정사원으로 하는 편이 좋다고 말한 것 같지만, 공장장은 교육시켜서 암전히 시키라고 부부장에게 지시한다. 이 과정에서 더 윗 단계의 경영진과 교섭하지 않으면 해결되지 않는다고 생각, 조합을 만들어서 대등하게 대화하는 해결책을 목표로 삼는다.

○ 왜 조합을 만들었는가?

2006년 10월 초에 조합가입은 처음에는 7명. 당시는 어마어마하게 바쁜 리더로서 자신들을 해고하면 업무가 정지되기 때문에 간단하게 해고시키지는 않을 것이라고 직장에서 8명의 리더 중 6명이 찬성했다. 다만, 최악에 경우 해고도 각오는 하고 있었다. 또, 도쿄유니온의 캐논의 경험(위법파견 조합원의 정규직화)으로부터 조합을 만들어서 이야기하면 정사원이 될 수 있다고 생각하고 있었다.

○ 왜 많은 조합원을 조직할 수 있었는가?

상황에 따라 고용형태를 바꿔 온 위장도급의 실태, 매스컴의 위장도급 캐논, 도쿄유니온의 사례 등의 압박의 분위기. 또, 장기로 근무하면 정사원이 될 수 있다는 길을 만드는 것에 희망을 가지고, 일하기 시작해서 얼마 되지 않은 사람도 찬성, 조합에 가입한다. 직장은 64명이었지만 일이 힘든 신입이 반 가까이 있었고 베테랑 대다수가 많은 조합에 가입한 것도 영향이 컸다. 반도체관련 직장이라는 것이 고용이 불안정하다는 것도 있었다. 또, 일한다는 것 자체로 조합에 가입했다. 해고된다면 조합원이 아닌 사람이 대부분이다.

○ 조합을 만들고

조합을 만들고 노동국에 신고한 당일저녁부터 직장장이 현장에 오지 않게 되고, 다음날, 본사에 신청하자 위장도급의 은폐공작이 시작되었다. 그리고 그때까지 화기에애했던 직장의 분위기가 일변, 캐논 사원과는 일 이외에는 일절 말하지 않게 되었다. 또, 본래도급으로는 불가능한 일을 시키기 위해 행해졌던 불법적인 지휘명령이 나오지 않게 되고, 일이 상당히 힘들어진 일로, 다른 부서를 포함해서 조합으로의 불만이 나온다. 캐논의 직접고용이 된 후는 노골적인 조합감시가 시작되었고, 직장장이 조합원리스트를 만들어 정사원에게 회람시켰다. 또, 정사원등용시험에 있어서도 조합원차별이 행해지고 있다. 또, 조합을 만들고 이하의 부분을 획득했다.

△ 청부회사(하청)에 대해서

- 유급휴가의 자유로운 취득
- 캐논 기간사원 이행 때에 유급휴가를 받게 했다.

△ 캐논에 대해서

- 정사원 등용 시험부 기간사원제도
- 직접고용시의 임금인상
- 조합원 해고 가처분의 화해승리
- 하기일시금의 획득
- 특별퇴직금

○ 경과

- 1990년 즈음 위장도급시작
- 2000년 : 아쿠즈, 오노, T가 위장도급으로 취업노동시작
- 2006년 7년 31일 : 아사히신문에서 대다수캐논의 위장도급 기사
- 2006년 9월 : 합동노조가입(우쓰노미야지부조합원 7인)
- 2006년 9월 25일 : 캐논부부장과 직접담판. 그즈음 10월 21일부터 파견으로 한다고 결정되어 있었다.
- 2006년 10월 17일 : 정사원화 등 시정지도를 요구, 도치기노동국에 위장도급을 신고
- 2006년 10월 18일 : 캐논본사, 도쿄도 오타구 시모마루코에 신청
- 2006년 12월 9일 : 캐논유니온 도쿄지부 · 우쓰노미야지부발족
- 2007년 2월 : 중의원 예산위원회에 오노지부장이 캐논의 위장도급의 실태에 대해서 공술. 미타라이 회장이 참고인 참석될지 안될지 까지 모름. 캐논은 국내에 공장을 다시 세운 우량 기업이라는 이미지가 한 번에 붕괴됨.
- 2007년 7월 : 도치기현 노동위원회의 단체교섭거부에 대해 구제신청, 캐논은 사용자성이 없다고 주장
- 2007년 8월 : 캐논으로부터 직장 외부사원전원의 직접고용(기간사원) 신청. 도노위의 진술서에는 캐논은 파업을 두려워하고 있다고 진술.
- 2007년 9월 : 도치기노동국으로부터 위장도급의 시정지도 노동자파견법 제26조 및 동법 제3절에 규정하는 파견법의 조치
- 2007년 10월 : 유기고용에는 이의를 유보, 기간사원고용을 받아들임. 조합원중에는 년수입이 90만엔정도 오른 사람도 있음
- 2007년 12월 : 도치기현 노동위원회에 캐논과 '단체교섭을 성실히 수행한다' 라고 화해.

하지만 그 후에 단체교섭에서 캐논은 의무적 단체교섭사항에 대해서 기간사원이 된 후에 것으로 제한함으로써, 위장도급에 대해서는 일절의 교섭을 거부.

- 2008년 8월 : M조합원이 해고됨. 하기일시금쟁취
- 2008년 10월 : M조합원지위보전 및 임금지급가처분을 도쿄지법에 신청
- 2008년 12월 : 도쿄도 노동위원회에 부당노동행위 구제신청
- 2009년 3월 : 기간사원으로서의 특별퇴직금지급을 동반하는 퇴직권장과 다름없는 휴업. 99명이었던 기간사원 중 87명이 자발적 퇴직. 우쓰노미야의 조합원도 반 이상 사직으로 5명으로.
- 2009년 5월 : M조합원이 금전화해, 거의 우리쪽의 주장을 담은 승리. 캐논직장장(職場長)의 M조합원예의 직장내 폭력을 추궁, 캐논도 인정하지 않을 수 없음.
- 2009년 6월 : 도쿄지법에 위장도급의 손배와 정사원으로서의 지위확인을 원고 5명으로 제소
- 2009년 8월 : 캐논이 유기계약에 대해서 이의유보를 인정하지 않고 계약갱신거부. 조합은 해고라고 주장하고, 캐논은 조합원이 계약거부를 했기 때문에 해고가 아니라고 주장. 캐논은 소장을 보고 유기계약에 이의가 있다고 확실히 인식했다고 해서, 회사가 내는 계약은 유기계약 등으로 거기에 대해서 이의유보는 인정할 수 없다고 계약서를 내지 않음. 조합은 지금까지 했던 대로 이의유보를 해서 계약갱신한다고 회답. 이의유보를 규명하면 이렇게 됨. 지금까지는 애매하게 해왔음.

#### ○ 재판투쟁

- 캐논에 있어서 기간의 정함 없는 고용의 지위확인과, 임금청구, 및 위장도급으로 일을 시켜온 것 및 해고한 것에 대해 손해배상 청구
  - 통상 이런 종류의 소송에서는 피고에는 파견회사를 포함하지만, 피고를 캐논 하나로 규정, 고용의 확보를 강하게 내세웠다.
  - 위장도급이 2000년부터라는 장기간 계속된, 캐논이 한번 파견해서 다시 도급으로 돌린다고 하는 임시방편의 수법을 사용한 것을 전면에 내세움.
  - 도치기노동국에의 문서제출명령을 쟁취, 제2차 위장도급의 실태를 분명하게 했다(캐논은 제1차 위장도급에 대해서는 사실상 인정하고 있지만, 제2차 위장도급은 인정하지 않았다) 다른 사건에서는 운동이 없는 곳에서는 문서제출명령에 대해서도 소극적인 태도도 있음.
- : 문서제출명령에서 나온 주요한 문서로서는, 캐논 정사원, 도급회사의 관리자 조서(위장도급의 실태가 있다는 것, 도급과의 전제를 유지하기 위해, 도급회사로부터의 청구금액의 내용에 누구도 대답하지 않고 있다는 것 등이 명백해짐), 청구서나 단가표(금액의 영터리 같은 무책 임성이 명확하게), 임검지도서.

- 파나소닉의 최고재판결과 후, 특단의 이유가 있다고 해서 투쟁한 것이 임금결정시에는 고전했다.

- 재판소에서의 화해권고에 대해서는

① 쿠보재판장은 화해협의의 자리에서, 이 사건은 고용이 현재까지 계속되고 있다라고 생각하기 힘들다. 해고가 어떨까라는 심증을 공개. 이쪽의 주장도 받아들여졌지만 캐논의 해고가 아님이라는 주장을 받아들이고 있는가?

② 캐논의 화해안의 1.5배 정도의 금액(고용인 2.5년, 금전해결 3년)을 제시한 것은 유기로서의 특단의 사정에 의한 지위확인을 한 것인가?

○ 도노위 투쟁

- 이하의 것을 주장하고 투쟁했다

① 원래 정사원이 아닌 기간사원으로 한다는 것이 조합협오의 불이익취급 및 지배개입. 이것이 캐논쟁의의 본질이다.

② 휴업조치의 실시 및 해고는 불이익취급 및 지배개입

③ 정사원등용시험에 있어서 2명의 조합원을 불합격 시킨 것은 불이익취급 및 지배개입. 처음에는 정사원등용시험을 받지 않았지만 청구의 취지에 더해서 어떠냐라고 위원으로부터 제안이 있었다.

④ 위장도급이나 편의공여에 대한서의 단체교섭에 있어서의 대응이, 불성실한 단체교섭에 해당한다.

⑤ 2010년 9월 19일부 신청이후의 단체교섭을 거부한 것은 정당한 이유 없는 단체교섭거부에 해당한다.

⑥ 게시판, 조합사무소, 조합비공제 등의 편의공여거부에 의한 지배개입

- 당초에는 재직 중이었고, 위장도급에 대해서 단체교섭을 하지 않은 것은 이상하다는 의식이 강했다.

- 정사원등용시험의 결과를 캐논에 제출시켜 차별이 있었다는 것으로 도노위에 인상을 남겼다. 다만, 실제로는 조합원만이 아닌 다른 수험자의 개시도 요구하고 있었지만 이루어지지 않았다.

- 2011년 5월부터의 10개월에 걸친 심문에서는 문서제출명령을 활용해서, 위장 도급에 관여와 은폐를 추궁하고, 위장 도급을 반복해 왔던 캐논의 악질성을 드러내고, 참고인출석이 될 것 같았던 미타라이회장의 조합에의 혐오가 부당노동행위로 이어진 사실이나 불성실단체교섭이나 정사원등용시험으로 조합원을 불합격시킨 불이익취급 등의 부당노동행위를 주장했다.

- 심문에서는 서로 증인심문을 의식했다.

- 캐논이 조합원을 혐오해서 기간사원으로 한 점에 대해서는 사내제도에 의한 것이다 라는 주장을 깨기에는 약했다.
- 2012년 4월, 심문종료 후에 화해협의시작. 노동위원회는 정회원등용시험에서 전혀 차별이 없었다 라고는 말할 수 없을 것이라고 캐논에 화해를 촉구했다.
- 2012년 10월, 캐논이 당사자 간의 교섭이 평생선이 되었다고 해서 도노위에 화해권고를 요구했지만 도노위는 대화의 지속을 요구, 캐논이 재판소의 화해권고를 요구, 도노위도 승인
- 2012년 12월, 도노위가 재판소의 화해안을 상회하는 안을 제시하고, 캐논측은 미타라이회장에 직접결제를 요구, 당일 중으로 화해조인하는 것을 조건으로 화해성립

#### ○ 대중운동

- 2009년 6월 : 재판, 도노위 기일의 본사 앞에서의 선전시작. 캐논비정규노동조합을 지원하는 모임 발족
- 2009년 겨울 : 도쿄쟁의단, 도쿄총행동에 참가해서 본사의 제의를 시작
- 2010년 겨울 : 캐논의 전국 사업소(후쿠시마캐논, 나가하마캐논, 나가사키캐논, 오이타캐논 등)에 쟁의해결 제의
- 2011년 7월 : 250명의 참가에서 캐논본사 행진, 한국청년유니온도 참가
- 2012년 2월 : 도쿄총행동에서 캐논프라자건자에 제의. 여기는 자회사 캐논MJ전시실이지만, 캐논은 상당히 부담감 느낌.
- 주주총회에 선전, 출석
- ① 2010년 3월 : 주주총회에서 선전
- ② 2011년 3월 : 주주총회에서 선전, 사전질문장에 회답과 총회개장에 지원자가 미타라이회장과 대결. 아쿠즈에게는 질문시키지 않음
- ③ 2012년 3월 : 주주총회에서 선전, 사전질문장예의 회장과 총회개장에의 미타라이회장과 의 예상치 못한 질문공세에 맞닥뜨렸기 때문에, 사전에 대책을 세워서 아쿠즈에게 질문시켰다. 또, 재판에서 결론이 나면 몇 년이나 계속할 생각이나고 질문하자, 미타라이회장은 ‘몇년 걸려도 한다. 우리들은 정의를 지키고 싶다. 몇 년 걸려도 합니다’ 라고 실언
- 서명
  - : 공정판결서명(도쿄지법) 단688(696)체, 27,053(27,443)개인, 제출(미제출분도 포함한 수)
  - : 긴급단체서명(도노위 앞으로) 771(976)단체 제출(미제출분도 포함한 수)
  - : 긴급단체서명(캐논 앞으로) 800(953)단체 제출(미제출분도 포함한 수)
- 학생, 법률가, 문화인의 공동호소
- 방청지원

- 파견법을 시작으로 노동법제의 개악에 반대하는 운동

○ 화해

- 애초에 이쪽은 도노위 직전의 주주총회에서 미타라이 발언에 의한 화해가 시작되었다고는 생각지 않았다. 도노위에서 제안한 화해안(누구도 정사원고용 없는 화해는 하지 않는다)도 그 자리에서 거부당할 가능성이 높다고 생각하고 있었다.

- 캐논측의 사정으로서

① 부당노동행위로 일부인정의 가능성이 있다.

② 캐논은 공장의 해외이전을 추진하고 있고, 2013년에 자회사의 정리를 생각하고 있고, 그 때에 새로운 노동쟁의를 처리해야하는 가능성을 두려워하고 있고, 그 전에 이쪽의 문제를 해결해두고 싶었다.

- 화해 당초는 고용에 대해서 교섭을 진행, 그 후에는 해결금 등의 금전에 대해서 교섭을 진행했다

- 화해내용

① 캐논주식회사는 캐논의 관련회사에 있어서 캐논비정규노동자조합의 조합원 2명을 정사원으로서 고용한다.

② 또, 캐논 우쓰노미야 광학기기 사업소 우쓰노미야 광기 제1공장 광학제조부 제조 제2과 제2블록(당시)에 있어서 구내도급에 대해서, 2007년 9월 12일부터 도치기노동국장으로 부터, 노동자파견법 위반이 존재하는 취직의 시정지도를 받은 것을 진지하게 받아들이고, 이후는 같은 지도 등을 받는 일이 없도록, 재발방지를 위한 지속적인 대처를 한다.

③ 본건 분쟁이 장기화된 것에 대해서, 노사쌍방은 유감의 뜻을 표한다.

이상의 3가지에 대해서는 공개 가능한 화해조항이었다.

또, 회사는 ① 조합원 모두가 오랜 기간 광학기기 공장에 있어서 생산에 공헌해주신 것에 감사합니다. ② 캐논 관련회사에 있어서 고용되는 조합원들에게는 캐논 관련회사의 새로운 직장에서 새로운 분쟁이 생기지 않도록, 회사로써 배려하겠습니다 라고 기술, 화해조서에 써 넣었다.

- 화해의 의의

일본에서는 이 10년으로, 60건 이상의 위장도급이나 위법파견의 재판이 진행되고 있지만, 사법에서 사용자업체에 고용책임 인정시킨 사례는 거의 없다. 도급, 파견회사에 대해서 고용 책임을 인정한 사례도 몇 가지 정도다. 그러긴 커녕, 사용자업체와 파견기업이 파견법 위반이라는 것을 알면서 노동자를 고용했다고 해도, 노동자에게는 손해배상조차 인정받지 못하는 판결도 많이 나오고 있다.

이러한 상황에서 대기업에 위장도급이라는 형태로 노동하고 있는 노동자가, 사용업체에 책임을 인정시켜 2명의 정사원고용을 쟁취, 회사의 의견표명을 얻는다는 내용으로 승리화해한 것은 획기적이며, 위법행위를 고발, 투쟁한 자가 구제받았다고 하는 사실은 많은 비정규투쟁을 격려하는 것이 되며, 위법적인 직장에서도 부당한 대우를 받을수 밖에 없는 비정규노동자의 노동자로서의 권리를 되찾아오는 의의가 있다. 또한, 이번의 화해에 의해, 캐논비정규노동자조합이, 회사의 노조탄압에 지지 않고, 캐논비정규노조는 직장에 남았다.

○ 화해교섭을 진행시킨 원동력

- 해고이전에 노동조합으로서의 실태가 있었고, 부당노동행위가 사건의 본질이었다라는 것으로 도노위에서 투쟁을 전개, 재판소의 부당한 판결에 굴하지 않고 투쟁할 수 있었다. 직장의 상황이 노동자에게 유리한 사이에 조합을 결성할 수 있었던 것이 많다. 앞사람의 용기 있는 행동이 우리들의 행동으로 이어진다.
- 풍부한 증거의 의해 위장도급의 사실을 모아서, 문서제출명령을 쟁취한 것에 의해 더욱 증거를 모았다. 조합결성, 고발의 단계에 위장도급에 대해서는 여러 가지 증거를 모으는 것이 가능했다. 이것들이 도노위에의 심문으로 되살려지고 노동위원회는 캐논에 화해의 자리를 촉구했다.
- 많은 노동자의 지원, 쟁의단, 노동조합의 공투로, 노동조합의 상부단체의 틀을 넘어서, 캐논에 대해 행동이 취해졌고 긴자의 쇼룸 등을 시작으로 전국에서 항의행동도 진행되었다. 또 한국의 비정규노동자 투쟁과의 국제연대도 구축되었다.
- 조합결성부터 6년 2개월, 해고되고부터 3년 4개월의 긴 투쟁이었지만 조합의 단결, 피해고자 5명의 불굴의 분투로 상부단체를 갖지 않은 작은 조합임에도 조합 차별, 부당노동행위에 지지 않고 활동, 해고 후에도 단결하고 서로 격려하는 재판, 노동위원회, 회사 앞 행동, 주주총회와 불굴의 투쟁을 지속했던 것에 의해, 캐논의 정리해고라는 사내사정을 유리하게 사용하는 것이 가능했다.
- 캐논비정규노동조합을 지원하는 모임을 조직, 활동비와 생활대책금을 만드는 것으로 투쟁을 잇는 것이 가능했다.
- 옳고 그름은 있다고 생각하지만, 도급회사를 상대로 하지 않고, 캐논만을 압박한 것으로 캐논이 화해의 당사자로서 나오지 않을 수 없었다.

**2. 닛산자동차, 닛산차체해고, 재계약중단 사건의 보고<sup>2)</sup>**

---

2) 해당사업장에서 받은 자료를 정리하였다.



1) 2015년 9월 10일, 도쿄고등재판소 제12민사부는, 2009년 3월말에 닛산자동차와 닛산차체가, 파견노동자와 기간노동자 5인을 해고, 재계약중지한 사건에 있어서, 원심판결과 같은, 닛산자동차나 닛산자동차에 대한 지위확인을 모두 부정하는 극히 부당한 판결을 내렸다.

2) 이 사건에서의 재판상의 제1의 쟁점은, 동종사건인 마츠시타 PDP최고재판소 판결(2009년 12월 18일)에 있어서 드러난 사용사업체와 노동자와의 직접고용이 인정된 요건을 충족했는지 아닌지였다. 하지만, 원판결과 같이, 닛산자동차가 사전면접에 의해 특정행위를 행했다고 인정하면서, 채용행위에는 맞지 않다고 판결했다. 또한 닛산자동차가 임금결정에 상당 정도의 영향을 미치는 입장에 있다고 하면서도, 임금결정의 사실을 부정, 사용사업체와 노동자와의 직접고용계약을 부정했다.

○ 닛산자동차가 채용을 결정한 것

이 중요한 쟁점에 대해서, 원고 아베씨는 닛산에 채용된 2003년 당시, 전문학교재직중의 구체적인 경력이나 실무경험을 닛산에 입사한 제자사원으로부터 들어서 높게 평가, 개인을 특정해서 채용했다. 닛산자동차에는 '사전면접매뉴얼' 이 있어서 사용사업체가 사실상 노동자의 채용을 결정하는 위법행위를 행하면서, '면접' 을 '면담' 이라고 바꿔 말하는 지시 등 파견노동자 선별의 탈법행위를 행하고 있다. 원고는 진술서에서 "사전면접 당일 나는, 작품을 지참하도록 요구받아, 닛산자동차는 작품의 설명이나 질문응답을 통해서, 나의 디자인업무경험이나 능력을 심사했고, 채용을 확정했습니다. 나는 닛산자동차의 면접관으로부터, 면접 마지막에 '아베씨는 반드시, 우리에게 오면 좋겠다' 라고 말한, 그 자리에서 '잘부탁드립니다' 라고 답했습니다. 그리고 저의 임금은 닛산자동차의 평가에 의해, 통상의 시급액 1700엔보다도 340엔 높은 2040엔으로 정해졌습니다" 라고 말하고 있지만, 이 사실은 원심, 항소심판결에도 위법행위를 인정받아, 닛산이 '특정행위를 행했다' 라고 인정하고 있다.

3) 재판 제2의 쟁점은 기간공의 대량해고, 계약중지에 이제까지의 판례에 있어서 확립한 갱신의 기대권을 부당하게 한정적으로 해석하는 원판결의 판단이 재검토되는지 아닌지였다. 하지만, 고등재판결은 원판결에 추종, 이 기대는 수주량의 증감에 대응해서 고용조정된 것을 전제로 하는 한에서의 기대에 지나지 않는다고, 노동자의 지위를 부정했다.

4) 재판의 제3의 쟁점은 조직적인 고용형태의 변천에 대해서도, 원판결과 같이 탈법목적의

고려도 일절 행하지 않고, 계약의 당사자가 아니라고 하는 형식론에 의해 계약관계의 존재를 인정하지 않았다.

○ 닛산자동차가 업무내용과 노동조건을 결정, 노무관리를 행했다

원고 아베씨가 닛산자동차의 직제나 상사로부터의 지시에 근거해 맡은 일은, 파견업체가 작성한 취업조건 명시서에 쓰여진 업무내용(정령 5호 사무용기기조작)과는 완전히 다른 것이었다. 원고가 긴 시간 자동차디자인업체에서 실무경험과 능력을 높게 평가해서 채용한 닛산은 원고의 직장에서의 배치를 결정, 정사원과 같은 디자인업무, 디자인안의 작성제안업무를 시켰다. 원고는 '파견노동자'로서 직장에서의 업무개선제안도 실시했다. 또, 정사원과 같은 근무관리시스템(pacs)에서, 출퇴근시간, 근무시간, 유급휴가, 시간외 노동시간 등의 근태관리를 받으며 닛산의 지시로 매년, 연간 360시간의 시간외 노동규제를 넘어서 36협정위반의 장시간노동을 강요받으며, '고용주'인 파견기업으로부터는 일절 시정조치가 취해지지 않았다.

5) 이렇게 원고 아베씨는 닛산이 채용부터 해고에 이르기까지 취로에 관하는 모든 결정권을 쥐고, 업무내용을 결정, 배치를 결정, 임금을 결정, 사원과 같이 오랜 기간에 걸쳐 근태관리를 받아왔다. 닛산은 시종일관 원고의 고용주로서 행동하고 있었고, 사용자로서의 책임을 다 해야하는 존재다. 원고는 닛산의 상사의 지휘명령하, 정사원디자이너와 같은 업무를 수행하고 있었고 계약서에 써있는 사무용기기조작과는 전혀 다른 업무를 행해왔다. 이것은, '업무위장' 이외의 아무것도 아니다. 하지만, 원고는 장기에 걸쳐 상용적인 업무에 종사해왔음에도, 기간사원이나 파견사원이라는 계약형식을 방패로, 2009년 돌연 해고당했다. 닛산에 의한 노동자의 특정행위나 직접 임금교섭 등 여러 위법행위는 판결에서도 인정받으면서, 형식론으로 '고용관계'를 부정하고 있다. 그리고 고등법원판결은 닛산그룹에 의한 조직적인 탈법행위의 다수를 무시하고, 기간공의 재계약거부에도 해고권 남용 법리를 유추적용해야 한다는 법리를 핵심을 뺀, 최고 재판소 판례 위반이라고도 말할 만한 판단이다.

6) 원고는 이러한 해고는 절대 용납할 수 없다며 7년간 쟁의를 지속해왔다. 이점에 대해서 원고인 아베씨는 노동위원회에 제출한 진술서에서 아래와 같이 진술했다.

"나는 현재, 생활보호를 수급하면서, 어떻게든 생활하고 있습니다. 닛산자동차에서 일하고 있던 당시 연수입은 약 700만엔이었습니다. 이 임금액을 봐도 내가 닛산자동차의 정사원과 같은 일을 하고, 같은 회사에서 정사원과 동등하지 않고 그 이상의 평가를 받고 있었던 것은 아닐까요? 약 5년 5개월의 장기간을 일해 왔고 해고이유도 없는데 어느 날 돌연 일방적으로

해고당하고 거기서부터 가족이 다 같이 밑바닥 생활로 떨어진 괴로움을 누가 상상할 수 있을까요? 가족 5인은 붕괴, 나락으로 떨어졌습니다. 그 후 신경통 등의 장애도 있고 더욱 고통을 참아내는 생활이 되었습니다. 다른 사람도 당연히, 괴로운 생활을 강요받고 있습니다. 이 정도로 큰 손해를 받으면서도 계속 투쟁을 지속한 이유는 물론 닛산자동차등의 외자계 기업이 행하는 위법으로 열악한 노동환경을 없애고 일본의 기술자(노동자)의 권리를 지키는 것, 그리고 다음 세대의 젊은이, 아이들에게 같은 고통을 맞보게 하지 않겠다는 강한 생각입니다”

7) 이 부당판결의 전달, 참의원 본회의에서 상용대체방지원칙을 붕괴시킨 파견법 ‘개정안’<sup>3)</sup>이 여론이나 야당의 거센 반대를 무시, 체결되는 것에 이르렀다. 고등법원부당판결은 국회에서의 판단에 추종한 것에 동일하게, 인권의 요새인 사법부의 책임을 방기했다고 밝힌다. 닛산파견, 기간공 해고 재판 원고단은 최고재판소 만이 아닌 노동위원회 투쟁을 변호단, 닛산 이스즈자동차채의카나가와지원공투회의, 닛산과 투쟁하는 동료를 지원하는 모임, 전일분금속정보기기노동조합을 시작으로 다양한 공투관계를 넓히면서 불합리한 파견노동자, 기간공 해고를 단죄, 노동자의 권리를 지키기 위해, 이후도 끝까지 투쟁하는 결의를 밝힌다.

### 3. 이스즈파견, 유기노동자해고쟁의<sup>4)</sup>

2008년 말부터 리만쇼크 때, 이스즈자동차는 12월 말에 계약기간 중에도 상관없이 1400명이 넘는 노동자를 해고, 길거리에 방치했다. 이런 부당한 행위는 용납할 수 없다고 카나가와현과 도치기의 노동자 12명이 ‘노동자를 물건처럼 버리는 방식은 용납할 수 없다’ 고 재판투쟁에 나섰다.

2012년 4월 17일 도쿄지방법원은 2008년 12월 27일부터 2009년 4월 2일 혹은 4월 7일까지 휴업기간에 대해서는 휴업수당과의 차액의 지불을 명했지만, 고용의 계속, 임금지급, 위자료 지급에 대해서는 모두 청구기각하는 부당판결을 내렸다.

① 판결은, 원고 4명의 해고에 대해서 ‘불황 등의 사정의 변화에 의한 생산계획의 변경에 따른 요원계획에 변경이 없는 한, 계약갱신보다 적어도 2년 11개월까지는 고용이 계속되는 합리적 기대를 갖는다’ 라고 극히 제한적인 범위에서만이라도 기간종업원의 ‘합리적 기대’ 를 인정하지 않았다.

---

3) 2012년 개정된 ‘사용업체가 위법파견을 알면서도 파견노동자를 받아들이는 경우 사용업체는 파견노동자를 직접 고용한 것으로 간주한다’는 내용의 법안은 2015년 10월 1일 시행 예정이었으나, 시행전 9월 다시 개악되었다. 2015년 일본 파견법 개악은 이 직접고용신청간주제도를 깨기 위한 것이 주된 목적이었다.

4) 역시 당 사업장으로부터 받은 자료를 정리하였다.

② 여기서부터 판결은, ‘본건 해고는 해고에 관하는 법리가 유추적용 되어야 한다’ 라고 하면서 1) ‘기간종업원전원에 대해 잉여인원이 발생했다’ 2) ‘상용차수주의 급격 및 큰 폭의 감소가 언제까지 계속되는가, 더욱 악화의 길을 갈지를 정확하게 예측하는 것은 곤란하다’ 라는 사용자측의 주장을 전면적으로 채용하고 이 불합리한 ‘해고’ 를 ‘객관적 합리성’ 이 있다 라고 했다. 비정규노동자는 단순한 경기의 조정으로서도 해고되는, 노동자를 물건 취급 하는 것이었다.

③ 판결은 이스즈자동차에 의한 위장도급을 인정하면서, 2009년 12월 파나소닉사건 최고재판의 논리를 그대로 채용, 노동자과건법에 위반한 것에 지나지 않는 것으로 이스즈 자동차의 직접고용책임을 부정했다.

④ 판결은 이스즈 자동차가 파견가능기간을 넘어서 파견노동자를 받은 노동자과건법 위반을 계속하고 있었음에도 불구하고 바로 불법행위상의 위법이 있다고 할 수 없다라고 이스즈자동차의 위법행위를 면죄했다. 더욱이 이스즈 자동차의 파견 중단에 대해서 증거에도 반하고 파견회사가 이스즈의 노동자과건계약 합의해약에 응했다고 인정, 이스즈 파견종료의 책임을 면죄했다.

2015년 3월 26일, 도쿄고등법원은 지법에 이어, 극히 부당한 판결을 내렸다. 중요한 쟁점이었던 ‘해고의 필요성’ 에 대해서, 원고측은 ‘해고된 시점에서는 이스즈의 사장 자신이 생산회복의 전망을 공표했고 필요성은 없었다’ 라는 걸 입증하기 위해, 이스즈 사장의 증인 심문을 강하게 요구했지만, 고등재판은 증인 채용도 하지 않고 판결은 ‘사회경제의 경기예측이 힘들었다’ 라고 원고의 주장을 받아들이지 않았다.

또, 기간사원, 파견사원이라는 비정규노동자의 ‘고용계속의 기대권’ 에 대해서 ‘일정한도가 있다’ 라고 한마디로 정리하면서 비정규노동자와 정사원을 동등하게 할 필요성은 없다 라는 차별적 판단도 하고 있다. 게다가 원고가 주장하고 있던 손해배상에 대해서, ‘계약도중해약에는 취업처의 확보나 손해의 배상을 동반한다’ 라고 후생성지침이나, 이스즈자동차의 일방적 파견계약 해약을 인정하고 있음에도 불구하고 판결은 ‘파견계약은 이스즈 파견회사이고 노동자는 그 당사자가 아니다’ 라고 물러서고 있다.

이상으로 파나소닉사건 최고재판결의 논리 그대로 채용, 노동자과건법 위반, 직업안정법 위반의 행위를 모두 면죄하고 있는 점은, 다른 쟁의라도 공통된 사법동향이다. 또 정사원과 동일의 기간적, 향상적업무에 종사하고 있음에도 불구하고, 기간종업원이라는 이유만으로 해고권 남용 법리의 유추 적용의 정도를 약하게, 분명한 차별을 행하고 있다.

닛산쟁의도 이스즈쟁의도 현재, 최고재판에 상고함과 동시에 비정규노동자의 권리규제를 위해 전력을 다해서 분투하고 있다. 국제적인 연대로, 함께 쟁의 승리를 목표로 하고 싶다.

## 〈자료〉 일본 파견투쟁 사례 관련 자료

### 〈캐논쟁의 연표〉

원고 5안은 각각, 2000년 2월, 4월, 9월 2003년 12월 2006년 3월부터 캐논에서 일하기 시작

- 2000년 ~ 2005.5.20 : 제1차 위장도급 시기, 제조업과건이 해금(허용)된 것은 2004.3.1
- 2005.5.21 ~ 2006.5.20 : 불법과건 시기, 도급에서 파견으로 바뀐 것을 현장의 작업자는 누구 한사람 알지 못함
- 2005.5.21 ~ 2007.9.30 : 제2차 위장도급시기. 처음으로 직장에 도급회사 관리자가 상주했으나 캐논으로부터의 지휘명령을 행하기 위해서 일반도급작업자도 점점 관리자 완장을 차게 되었다.
- 2006.7 : 신문보도로 자신들의 직장이 위장도급이라고 이해함.
- 2006.10.17 : 다시 파견으로 돌아가라는 상황에서 직장의 17명으로 노동조합에 가입하고 도치기노동국에 위장도급을 제의, 신고직후 직장에서 정사원의 책상이 옮겨져, 대량의 서류가 폐기되는 등의 은폐공작이 시작됨.
- 2007.2.22 : 오노지부장이 중의원에산위원회 공청으로 공술인으로써 의견진술
- 2007.7.6 : 캐논비정규노동자조합으로서 재결성, 상급단체를 갖지 않는 단일조직으로.
- 2007.8.24 : 캐논의 단체교섭거부는 부당노동행위에 해당 한다로 도치기노동위원회에 구제신청, 그 해의 도치기 노동위원회의 제1호 사건.
- 2007.8.28 : 캐논으로부터 조합원의 사업장의 전원에게 기간사원으로써의 고용신청, 캐논임원이 기자회견에서 “위장도급은 없었지만 노동부국의 판단이 없는 채로 불안정한 상태의 노동자를 구제하기 위해 기간사원고용을 신청했다.” 라고 발언
- 2007.9.12 : 도치기노동국으로부터 캐논과 도급회사 2개에 위장도급으로 시정지도. 하지만 모든 캐논으로부터 기간사원고용이 신청되어 있었고 시정되었다 라는 판단, 아베 전총리의 퇴임발표와 같은 날, 신고한 날로부터 11개월이 지나고 있었다.
- 2007.10.1 : 유기계약에 이의를 유보하면서 캐논에 입사
- 2007.12.26 : 도치기 노동위원회에서 “성실하게 교섭한다” 라고 캐논과 화해, 하지만, 이후, 캐논은 기간제사원 입사 전의 위장도급 등의 의제에 대해서는 교섭거부
- 2008.8.31 : M 전조합원 해고
- 2008.10.1 : M전조합원이 해고무효 지위보전 가처분 신청

- 2008.12.22 : 도쿄도 노동위원회에 불성실교섭이나 정사원으로서 고용하지 않았다는 것이 불이익취급으로서 부당노동행위에 해당한다는 구제신청
- 2009.3.1 : “비정규고용노조 네트워크 도치기” 를 이스즈, 혼다 등의 원고들과 결성
- 2009.3.1 : 캐논이 기간사원에게만 실질임금 반액의 휴가조치를 강행, 99명의 기간사원 중 86명이 특별퇴직금을 받고 퇴사, 조합원도 반 이상이 퇴사하고 휴업을 선택 회사에 남은 조합원은 5명뿐
- 2009.5 : M전조합원의 화해가 성립, 거의 우리쪽 요구를 캐논이 들어주는 형태로 해결
- 2009.6.3 : 휴업하고 회사에 남은 5명으로 캐논을 도쿄지법에 제소, “지원회” 결성
- 2009.8.31 : 제소한 것에 의해 캐논이 이의유보를 인정하지 않고 계약갱신거부에 의해 해고 당함
- 2010.12 : 전국 캐논 관련회사에 쟁의해결 신청
- 2011.3.30 : 아쿠츠 원고단장이 주주총회에 참가, 캐논 사전질문장에 회답
- 2011.4.7 : 도치기 노동국에 문서제출명령, 1500페이지의 조사 자료가 제출됨
- 2011.5.12 : 도노위 심문 시작
- 2012.7.29 : 캐논본사 행진, 200명이상 참가
- 2012.3.9 : 도노위 심문 종료
- 2012.3.29 : 아쿠츠 원고단장 주주총회에서 미타라이 회장과 직접 대화
- 2012.4.12 : 도노위에서 정사원고용을 포함한 화해개시
- 2012.11.21 : 도쿄지법으로부터 화해권고
- 2012.12.18 : 캐논본사가 있는 시모마루코에서 총궐기집회, 120명이상 참가
- 2012.12.20 : 도노위에서 화해성립
- 2012.12.27 : 도쿄지법에서 소송 철회, 쟁의종결

### 〈닛산 고등재판소 판결에 대한 성명〉

1. 오늘, 도쿄고등법원 제 12민사부는, 2009년 3월말에 닛산자동차와 닛산차체가, 파견노동자와 기간노동자 5인을 해고, 고용 중지한 사건이 있어서, 원심판결과 같이, 닛산자동차와 닛산자동차에 대한 지위확인을 전부 부정하는 극히 부당한 판결을 내렸다.

2. 본건 제1의 쟁점은, 동종사건인 마츠시타 PDP최고재판판결(2009년 12월 18일)에서 보여진 사용자업체와 노동자와의 직접고용이 인정된 요건을 충족했는가 아닌가였다. 그런데, 본판결은, 원판결과 같이, 닛산자동차가 사전면접에 의한 특정행위를 행했다고 인정하면서, 채용행

위에는 해당하지 않는다고 판결했다. 또한, 닛산자동차가 임금결정에 상당정도의 영향을 미치는 입장이었다고 하면서도, 임금결정 사실을 부정하고, 사용사업체와 노동자와의 직접고용계약을 부정했다. 즉, 닛산자동차가, 상용노동자를 직접 고용한 것과 동일시해야 할 사실을 어떤 근거도 없이 부정한 것이다.

또, 제2의 쟁점은, 기간공의 대량해고, 고용중지에, 이제까지의 판례에 있어서 확립한 갱신의 기대권을 부당하게 제한적으로 해석한 원판결의 판단이 재검토 되는가의 여부였다. 하지만, 본판결은 원판결을 따라서, 이 기간은 수주량의 증감에 대응해서 고용조정 되는 것을 전제로 하는 한에서의 기대에 지나지 않는다 라고, 노동자로서의 지위를 부정했다.

더욱이, 본판결은, 제3의 쟁점인 조직적인 고용형태의 변천지점에 있어서도, 원판결과 같이, 탈법목적에 대한 고려도 일절 행함이 없이, 계약 당사자가 아니라는 형식론에 의해서 계약관계의 존재를 인정하지 않았다.

3. 닛산그룹은, 2000년의 칼로스콘의 취입 후, 상용고용부분에 대해서도 노동자의 비정규화를 추진, 기업상황에 의한 대량정리해고를 문자그대로 '경기의 조정 밸브' 로 행할 수 있는 체제를 만들어왔다. 하지만 그것은, 헌법이 보장하는 노동자 생존권, 근로의 권리를 실효적인 것으로 하기위해, 판례상 확립되고 그 후 입법화된 해고권 남용 법리의 탈법을 목적으로 하는 것이었다. 즉, 직접고용이라면 적용을 피할 수 없는 해고권 남용 법리의 적용을 피하기 위해, 파견법을 근간으로 하는 상용대체방지원칙을 짓밟고 실행한 조직적인 행위였다.

본 소송을 통해서, 탈법적인 매뉴얼까지 사용해서 행해진 사전면접에 의한 채용, 직접임금교섭의 실패, 지위의 캐치볼이라고 불려야할 탈법적 시스템, 공장(工場)인수인계장에 쓰인 산재 은폐의 실태 등등, 닛산그룹 전체의 탈법적 체질을 보여주는 사실이, 연속해서 법정에 검출되었다. 그럼에도 불구하고, 오늘 판결은, 닛산그룹에 의한 조직적인 탈법행위의 여러 행위를 무시하고, 기간공의 고용중단에도 해고권 남용 법리를 유추적용해야 할 법리를 핵심을 뺀, 최고재판례 위반이라고도 할 판단이다.

4. 판결 전달, 참의원 본회의에서, 상용대체방지원칙을 붕괴시킨 파견법 '개정' 안이 여론이나 야당의 거센 반대를 무시하고 체결되었다. 오늘의 판결은 국회에서의 판단을 추종한 것과 같고, 인권의 보루인 사법부의 책임을 방기한 것이라 아니할 수 없다. 우리들은, 본 판결을 단호하게 지탄하고, 불합리한 파견노동자, 기간공 해고를 단죄하고, 노동자의 권리를 지키기 위해 이후에도 끝까지 투쟁할 것을 결의한다.

2015년 9월 10일

닛산파견, 기간공 해고재판 원고단, 변호단, 닛산, 이스즈자동차쟁의 카나가와지원공투회의, 닛산과 투쟁하는 동료지원회, 전일본금속정보기기노동조합

## 〈이스즈의 위법행위를 면죄하고 비정규노동자의 구제에 등을 돌리는 도쿄지법판결을 규탄하는 성명〉

1. 도쿄지방법재판소 민사 제36부(재판장 히로시 와타나베, 재판관 히로시 미즈오카, 재판관 세이코 미시마)는 어제 16일, 원고 마츠모토 등 12명이 피고 이스즈자동차주식회사에 휴업수당과의 차액의 지불, 고용의 계속, 임금지급, 위자료 지급을 요구하고 있던 소송에 대해서 판결을 냈다. 판결은 2008년 12월 27일부터 2009년 4월 2일 혹은 4월 7일까지의 휴업의 필요성을 인정하지 않고, 이스즈에 대해서 휴업수당과의 차액의 지급을 명했지만, 그 외의 청구는 모두 부정하고, 기각했다.

2. 판결은 원고 마츠모토등 4명의 해고에 대해서, “불황 등 사정의 변화에 의한 생산계획의 변경에 따른 요원계획에 변경이 없는 한, 계약갱신에 의한 적어도 2년 11개월까지는 고용이 계속되는 합리적 기대를 가진다” 라고 “인력계획” 이 변경되면 소멸하는 정도의 제한적인 범위에서 밖에 기간종업원의 “합리적 기대” 를 인정하지 않았다. 그 때문에 판결은, “본건 해고에는 해고에 관련하는 법리가 유추적용되어야 한다” 라면서도 “기간종업원 전원에 대해서 잉여인원이 발생했다”, “상용차수주의 급격한 큰 폭의 감소가 언제까지라도 계속되는 것인가, 더욱 악화되지 않을까를 정확히 예측하는 것은 곤란했다” 라는 두 가지 점으로, 즉시 해고의 “객관적 합리성” 을 인정해버렸다. 이것은 비정규노동자를 경기의 조정으로써 이용하고자 하는 사용자측의 바램을 그대로 인정하는 것이다.

3. 판결은 이스즈의 위장도급을 인정은 했지만, 2009년 12월의 파나소닉 사건 최고법원재판의 논리를 그대로 채용하고, 노동자 파견법에 위반하는 것에 지나지 않는 것으로, 이스즈의 직접고용책임을 부정했다. 또한, 판결은 이스즈가 파견가능기간을 넘어서 파견노동자를 수용하는 노동자파견법 위반을 계속하고 있었음에도 불구하고 즉시 불법행위상의 위법이 있다고 말할 수 없다고 해서, 이스즈의 위법행위를 면죄했다. 더욱이 판결은 이스즈의 파견중지에 대해서 증거에도 반하게 파견회사가 이스즈의 노동자파견계약의 합의해약에 응했다고 인정하고, 이스즈의 파견중지의 책임을 면죄했다.

4. 이와 같이 판결은 원고 마츠모토 등이 정사원과 동일한 기간(基幹)적·항상적 업무에 종



사하고 있음에도, 기간종업원이라는 이유로 해고권 남용 법리의 유추적용의 정도를 약화시키고, 기간종업원을 경기의 조정 밸브로 사용하는 것을 인정하고 있다. 또한, 이스즈의 노동자 파견법 위반, 직업안정법위반의 행위를 모두 옹호하고 면죄하는 것이며, 도저히 인정할 수 없다.

5. 우리들은 도쿄고등재판소에 항소하고, 폭넓게 여론에 호소, 이스즈의 위법행위를 용서하지 않으며, 비정규노동자의 권리구제를 위해 전력을 다해서 분투할 것을 결의한다.

2012년 4월 17일

닛산, 이스즈 자동차쟁의 카나가와지원공투회의/ 이스즈쟁의 지원모임/ 전일본금속정보기기노동조합/ 이스즈비정규재판 원고단/ 이스즈비정규재판 변호단

# 파견법 폐기, 간접고용 철폐 2016 파견노동포럼

## 2부 [법률과 정책]

- 파견제도에 맞서는 노동법적 대응은 무엇이어야 하는가
  - 진행 : 김진 (변호사, 민변 노동위원장)
  - 발표
  - ① 파견노동금지규제의 필요성과 법적과제  
(류코쿠대학 법학부 와키다 시게루 교수)
  - ② 파견법 폐기의 필요성과 법적 과제  
(순천향대학교 법학과 조경배 교수)

## [발표1]

### 파견노동 금지 규제의 필요성과 법적 과제 - 일본 파견법 30년의 폐해와 노동권 파괴<sup>5)</sup>

와키타 시게루 (류코쿠대학 법학부 교수)

〈목차〉

1. 시작하며
2. 사용증속의 실태중시와 직접고용(간접고용 금지)원칙
3. 위법한 현실의 추인을 반복하는 파견법개정
4. '현실' 에 굴복한 노동법의 원칙에 등을 돌린 재판소
5. 2015년 '개정' 으로 눈에 띄는 일본파견법의 이상성(異常性)
6. 파견노동원칙금지와 그를 위한 법적과제

#### 1. 시작하며

2015년 9월 말의 개정노동자파견법시행에 의해, 사용사업체는 업무에 관여하지 않고 기간제한 없이 파견노동을 받아들이는 것이 가능해졌다. 이후 경영자의 요망에 의해, 종전 이상으로 파견노동의 이용이 확대된다고 예상된다. 한편으로, 고용불안정이면서 열악차별대우라고 하는 파견노동자의 상황을 개선하는 조치는 전혀 없는 것이나 마찬가지로, 파견노동의 폐해가 한층 확대되는 것이 우려되고 있다. 이전에는 상용고용(정규고용)이 원칙으로, 노동자파견은, 어디까지나 예외로 되어왔지만, 2015년 개정 파견법에 의해, 사실상, 파견노동의 이용이 무제약으로 용인된 결과, 이후는, 파견노동이 일본에 있어서 지배적 고용형태가 되는 가능성이 강해졌다.

---

5) 이 글은 와키타 시게루 「파견노동 확대와 노동관계 · 사회 보장의 이론」 법학 세미나 2015년 12월 p.22-26와 근간 「'나빠지는 고용'~ 비즈니스화하는 노동 시장 정책」 순보사의 와키타 시게루 집필 부분을 기초로 가필한 것이다.

이번의 법 개정을 계기로, 파견노동이 보다 한층 확대된다면, 종래의 노동법, 사회보장법도 증대하고도 심각한 영향을 받아, 제도나 법리의 기본적인 전제가 되고 있다는 생각도 크게 변화 될 것으로 예상된다. 이 문서는 특히 ① 사용종속의 실태를 증시하는 노동자보호원칙의 후퇴, ② 위법한 현실을 추인하는 노동행정, 노동입법, 노동재판, ③ 세계에서 이상할 정도로 면죄부를 갖고 있는 일본적 파견노동제도의 문제점, ④ 파견노동철폐의 법적과제를 중심으로 고찰한다.

## 2. 사용종속의 실태증시와 직접고용(간접고용금지)원칙

### 1) 사용종속의 실태를 증시하는 노동법

노동법의 가장 기본적인 특징은, 사용종속의 실태에 근거, 약한 입장에 서있는 노동자를 보호하고, 노사의 실질적 대등의 실현을 목표로 한다. 노동자와 사용자라는 노동관계의 양주체 간의 사회, 경제적지위에 커다란 차이가 있기 때문에, 합의, 계약 등 개별계약당사자의 의사를 증시하는 민법과는 크게 달라서, 형식적인 합의가 아닌, 실태에 근거해서 노동자를 보호하는 것을 범목적으로 하고 있기 때문이다.

노동기준법이나 노동조합법이 적용되는 '노동자'의 개념은, 노동기준법 9조, 노동조합법 3조의 정의규정에 준하지만, 거기에는 노무제공의 계약형식을 제한하지 않고 '노동자'를 '직업의 종류를 묻지 않고, 사업 또는 사무소에서 사용되어지는 자로써, 임금을 지급받는 자'로써, 인격적, 경제적 종속이라는 실태를 증시하는 범위를 확정하고 있다. 민법의 노무제공 관련 전형계약 안에는, 고용계약에 의한 자는, 그 대부분이 노동법상의 노동자지만, 독립노동으로 취급받는 도급, 위임계약에 의한 노무제공자라도, 노동의 종속성이 인정되는 경우에는 '노동법상의 노동자'가 된다. 요약하면 '실태가 계약을 파괴'라는 사고방식이 노동법의 기본이 되고 있다.<sup>6)</sup>

최고재판소 제3소법정 2011년 4월 12일 판결은, 도급이나 위탁계약에 의한 자영업 형식의 노무제공자(수리파견의 고객센터 엔지니어와 국립극장 가수)에 대해서, 사용종속의 실태에 근거한 노동조합법상의 노동자성을 인정하고, 사용자측의 노동조합과의 단체교섭을 명하고 있

6) 산재 보험과 고용 보험도 마찬가지로 노동자 개념을 전제로 하고 있으며, 건강 보험이나 후생연금 보험 등의 사회 보험에서도 유사한 개념으로 적용 대상인 "근로자"의 범위를 정하고 있다.

다. ILO(국제노동기관)은, 2006년에 채택된 고용관련 권고(198호)로 ‘사실’에 근거한 노동자성판단을 하는 의의를 재확인했다.<sup>7)</sup>

## 2) 직접고용 = 간접고용금지원칙확인의 의의

사용종속의 실태를 중시한 노동자보호의 사고방식은, 노사 이외의 중간적 개재자를 더한 3자의 관계에 의한 ‘간접고용’에도 인용되었다. 즉, 계약이나 합의가 아닌 실제의 노동자를 지휘명령해서 노동의 제공을 받는 자를 사용자로서, 법적인 사용자의 책임을 지운다. ‘직접고용’의 법리인, 이 직접고용의 법리는, 사용자책임 회피를 허락하지 않는 ‘간접고용 금지’의 법리라고도 불리우고, 법리론(해석)뿐만 아닌, 입법적 규제에까지 발전했다.

제2차 대전 전의 일본에서는 노무공급업 형식으로서의 ‘간접고용’ 관행이 확대, 그 폐해가 두드러졌다. 1916년의 공장법, 1927년의 건강보험법이 직공(노동자)에 적용되도록 되어있고, 아직 빈약하지만, 국가적 노동법 규제가 도입된 새로운 법적책임이 사용자의 지워지게 되었다. 하마구치 케이이치로우 교수는 ① 제2차 대전 전의 공장법의 적용을 둘러싼 통첩이나 행정해석은 공급업자나 사업위탁업자가 개재하고 있어도, 공장업무를 직공이 하고 있는 이상, 공업주가 사용하는 직공으로 취급되는 것으로, 공업주에게 공장법상의 사용자책임을 지우고 있다는 것, ② 건설업처럼 야외형 산업에 대해서는 1931년의 노동자재해부조법으로, 원청업자에게 재해부조책임을 지우는 규정을 설치, 전후, 그것이 노동기준법 87조로 계승되었고, 건설업에 적용되고 있는 것을 지적하고 있다.<sup>8)</sup>

제2차 대전 직후의 일본에서는, 노동민주화가 큰 과제가 되었다. 그리고 간접고용 형식에 의해, 실태와 괴리된 탈법적 고용관행의 배제가 중요한 입법과제가 되었다. 1947년 노동기준법은 간접고용의 폐해 속에 ‘강제노동금지’(5조)와 ‘중간착취의 배제’(6조)의 규정, 전에 기술한 대로, 실제 노동자를 종속적으로 일을 시키는 자를 사용자로써, 노동자를 보호했다. 같은 1947년 제정의 직업안정법은 공급계약에 근거한 노동자를 타인에게 사용하게 하는 것을 ‘노동자 공급’이라고 정의하고(5조 7항), 44조로 ‘몇 명이라도…노동자의 공급사업을 행하고, 또는 그 노동자 공급사업을 행하는 자로부터 공급된 노동자를 사용해서는 안 된다’라고

7) 와키타 시게루 “개인 도급 노동자의 보호를 둘러싼 해석: 입법 과제 - 2006년 ILO 고용 관계 권고를 단서로”, 류코쿠 법학 43 권 3 호 (2011년 3월) 1024페이지 이하 참조.

8) 하마구치 케이이치로우 “도급·근로자 공급·근로자 파견의 재검토” 일본 노동법 학회지 114 호 (2009년) 81페이지 이하 참조.

규정했다. 특히, 도급계약의 위장에 의한 노동자공급을 용인하지 않기 위해, 동법시행규칙 4 조는 ① 작업의 완성에 대해 사업주로서의 재정상 및 법률상의 모든 책임을 지는 것, ② 작업에 종사하는 노동자를 지휘 감독하는 것, ③ 작업에 종사하는 노동자에 대해 사용자로서 법률에 규정된 모든 의무를 지는 것, ④ 스스로 제공하는 기계, 설비, 기계 혹은 그 작업에 필요한 재료, 자료를 사용하는 작업을 행하는 것으로 단순히 육체적노동을 제공하는 것이 아닌 것의 어느 하나가 결여되어도 위장도급으로 간주한다. 간접고용을 엄격하고도 구체적으로 금지하는 노동법규제가 전후노동법의 기둥이 된 것은 중요하다.

위장도급형식의 노동자공급은, 공급처나 공급원이 과도하게 우위의 입장에 서지만, 한편, 공급노동자는 불안정한 입장에 몰려서, 노사대등의 민주적 노동관계가 성립하기 힘든 상태를 만들어낸다. 직업안정법 44조는, 이러한 반민주적관행을 배제하는 것에 제1의 의의를 가지고 있다. 그리고 공급원으로부터 노동자를 받아들여 노동력을 이용하는 공급처에 노동자를 고용하는 것을 요구하는 직접고용책임의 법리가 형성되었다. 동법 시행규칙 4조의 ‘위장도급’의 금지의 취지는 확실히, 이 직접고용의 법리를 입법적으로 확인한 것이다. 실제 노동자를 지휘명령해서 노동력을 사용하는 사용자가, 도급계약을 위장해서 제3자를 개입시켜 스스로의 사용자책임을 면하려는 목적의 간접고용을 이용해서는 안 되며, 이 경우, 직업안정법 제44조 위반에 의해 형사처벌 적용과 함께, 사용종속의 실태가 있는 공급처에 직접고용의 사용자책임을 지우는 것은, 당연한 법리이다. 실제, 확산되던 간접고용형태의 노동자(당시는 임시공이라고 불리웠다)의 대다수가 공급처에 직접고용되었다.<sup>9)</sup>

### 3. 위법한 현실의 추인을 반복하는 파견법개정

#### 1) 직업안정법 44조위반의 만연

미국점령군(GHQ : 연합국 군최고사령부)이 간접고용규제에 대해서 적극적 자세를 보여준 시대에는, 노동행정에 의한 단속을 배경으로, 공장 등에 확대되고 있던 공급노동자(임시공)의 직접고용이 진전되었다. 하지만, 점령기가 끝나자 기업측의 강한 오판에 응해서, 직안법 시행규칙 4조의 위장도급 요건이 완화되는 와중에 ‘사외공’ 등으로 불리운 간접고용의 업무도급업이, 제조, 조선부문 등에 도입되었다.

9) 홋카이도 도립 노동과학 연구소편 『임시공(臨時工)』 후편, (1956년 7월) 323페이지 이하

그 후의 일본에서는 1950년대 후반부터 70년대 초반의 고도경제성장을 배경으로, 노동력부족이라는 특수한 상황 속에서, 정사원을 중심으로 하는 일본적 고용관행이 형성되었다. 하지만, 대기업과 중소기업의 기업규모별 노동조건 격차가 유지되는 속에서, 대기업은 인건비 삭감을 위해, 조선소나 공장의 구내하청(構内下請, 사내하청)을 이용했다. 특히 1970년대 후반부터의 저성장기에 이행 속에서 고용조정기능으로 싸게 해결하는 ‘업무도급’ 이, 서비스업 부문이나 자치체등 공공부문에까지 확대되었다. 이러한 업무도급의 대다수는 직업안정법 44조위반의 혐의가 강한 간접고용이었다. 하지만 노동행정은 적극적 단속을 하지 않고, 위법한 상태를 방치했다. 받아들인 기업의 기업별 정사원 조합도, 대부분이 하청노동자의 조직화에 착수하지 않았으나 극히 소수의 노동조합이나 법률가가 노동행정과 재판소를 무대로 직업안정법 위반 적발을 전개했다.<sup>10)</sup>

## 2) 1985년 노동자파견법과 위법상태의 추인

1980년대에 들어가서 정부는 경영층의 요망에 응해서 「① 크게 확산된 업무도급을 위법이라고 단속하는 것은 현실적이지 않다. ② 전후초기의 상황은 개선되어서 노사관계는 성숙해졌다. ③ 유럽제국도 파견노동을 허용하게 되었다. ④ 위법한 관계에서 일하는 노동자를 지키기 위해서는 일정요건 하에서 적법화 하는 편이 노동자보호에는 적당하다」 등의 이유를 들어 ‘노동자파견법’ 제정을 추진하게 되었다. 다만, 종래 직업안정법 44조 위반의 위법한 노동력 이용을 적법화 하는 것에 반대여론이 강하므로, 파견노동을 극히 한정적이고 예외적으로 허용하는 것으로 해서 1985년 노동자파견법이 성립되었다. 우선, 1985년부터 1999년까지는 파견노동을 특정업무에 한정하기로 하는 대상업무 제정방식을 채용했다. 대상업무는 ① 전문적 업무와 ② 특수한 고용관리를 필요로 하는 업무로, 1986년 7월의 법시행 당초는 13개였지만 같은 해 9월에 방송관계 3업무가 추가되어 16개 업무가 되었다. 그 10년 후, 규제완화의 의견이 강해진 1996년에 일제히 26업무로 확대되었다.

그러나 1999년에는 원칙으로서 어느 업무라도 파견 가능하도록, 역으로 파견이 금지된 업무만을 예외적으로 가리키는 네가티브리스트 방식으로 전환됐다. 대신 파견 가능한 업무에 대해서는 파견기간을 1년 상한으로 하는 ‘기간의 한정’ 이 도입되고, 1년을 넘는 파견노동의 사용은 위법한 것으로, 사용업체에 의한 파견노동자의 ‘직접고용 신청의무’ 등의 규정이 새롭게 도입되었다. 유럽에서는 당연한 기간한정 방식이, 간신히 일본에 도입된 것이다. 다만,

10) 민영 방송의 산별 조직인 민방 노련이 예외적으로 사내하청 직업안정법 위반 문제에 의식적으로 노력, 각지에서 재판 투쟁을 포함한 활발한 활동을 펼쳤다.

종래의 대상 26업무는 ‘사용기간 제한’ 을 없애는 중대한 규제완화가 도입되었다. 게다가 2003년 개정에서, 1999년에 상한 1년이 된 26업무이외의 업무에 대해서, 원칙으로서 1년, 사용업체의 과반수대표의 의견청취를 하면 3년으로 연장하는 것이 인정되었다.

### 3) 위법한 현상의 추인과 파견법개정

1985년 노동자파견법은 동법 제정 당시, 만연해있던 위법한 위장도급을 새로운 룰 하에서 단속하는 것으로, 파견노동자를 보호할 수 있다는 것이 입법의 목적이 되었다. 확실히, 동법 시행후도 직업안정법 44조는 유지되었지만, 노동자파견법의 시행 후, 새롭게 제조업 부문을 대상으로 한 ‘협력회사’ , ‘아웃소싱’ 이라는 명목의 위장도급이 확대되었다. 노동행정은 입법시의 설명과는 모순되게 파견법 위반의 단속에도 소극적이었다. 결국, 간접고용의 위법한 현실을 방치한 채, 그 추인을 반복하는 형태로 계속해서 법규제의 완화를 추진했다. 법개정의 목적은, 표면적(노동자 보호 강화)과 실질(위법한 현실의 추인, 적법화에 의한 확대)가 정반대라고 말할 수 있을 정도로 괴리되어 있었다. 이것은 법규제 자체의 의의를 폄하하는 것으로, 30년간의 일본에 있어서의 노동행정과 노동입법의 커다란 후퇴를 나타내고 있다.

## 4. ‘현실’ 에 굴복, 노동법의 원칙에 등을 들린 재판소

### 1) 제조업에서의 위장도급문제

2004년부터 2006년에 걸쳐, 제조대기업에서의 ‘프리타 표류’ 라고 불려 지는 현실이, 마스크에서 크게 문제시되었다. 젊은 남성 노동자들이 극히 불안정한 단기계약으로, 하지만 위장도급형식으로, 여기저기의 공장을 기업 측의 희망에 응하는 형태로, 차례로 표류하면서 파견노동을 해왔다. 그 대우는 극히 저열하고, 고용불안정한 파견노동의 심각한 폐해가 처음으로 가시화 된, 전국적 규모로 사회문제화 되었다.

2006년에는 각지에서 위장도급 적발 투쟁이 전개되어, 노동행정(노동국)이 적법파견으로의 전환을 받아들이는 기업에 지도한 예가 나타났다. 그 반면 경영자 사이에서는, 위장도급 이용을 대신하는 노동자 파견은 상한 3년을 넘으면 위법이 되기 때문에, 2009년 이후는 파견노동자를 정규고용으로 전환하는 선택을 강요받게 되는 ‘심각한 2009년 문제’ 가 의논되었다. 마침 그 시기에, 세계적 경제위기(리만쇼크)가 발생, 경영자는 ‘파견계약해지’ 를 행했다. 거기에는 경제위기에 의한 고용조정이라고 하는 의미도 있었지만, ‘2009년 문제’ 를 회피했다



는 경영층의 의도가 있었다.

## 2) 마츠시타 PDP사건, 오사카고등법원 2008년 4월 25일 판결

마츠시타 PDP사건 · 오사카고등법원 2008년 4월 25일 판결은, 위장도급 하에서 일하는 위법한 관계를 고발한 노동자(X)가 사용업체(Y)와 고용관계에 있다는 것을 인정했다. 고등법원은, Y가 적법한 도급이었다는 것, 적법한 노동자파견을 하고 있다는 것을 구체적으로 입증하고 있지 않다고, 파견업체(Z)와 Y의 계약관계를 위법무효라고 했다. 결론으로는 (1) X와 Y사이의 고용계약관계를 2004년 1월부터 있었다고 인정한다. (2) X에 대한 계약해지(雇止め)는, 사회적 타당성을 결여한 남용에 해당되어 무효이며, 임금의 백페이로서 고용 중지 이후, 매월 20만 773엔의 지불을 명한다. (3) 당초의 공정으로 일하는 것이 당연하고, Y가 X에게 명한 '리페어 작업'에 종사할 의무는 없다. (4) 고발 후에 리페어 작업을 시킨 것을 위법한 보복행위로 보아 위자료 45만엔 지급을 명했다. (5) 계약해지가 불법행위에 해당, 위자료 45만엔 지불을 명했다.

위법파견에 있어서, 사용업체의 직접고용책임을 인정한 오사카 고등판결은, 같은 위장도급관계에서 일하는 많은 노동자를 격려하는 것이었고 사용업체의 고용책임을 둘러싼 재판이, 같은 판결을 계기로, 일본 전국에서 약 60건이나 제기되었다.

## 3) 마츠시타 PDP 사건, 최고재판 2009년 12월 18일 판결

고등재판소는 2009년 12월 18일, 고등재판판결과는 다른, Y의 고용책임을 인정하지 않는 역전판결을 내렸다. 즉, (1) X와 Y의 고용계약관계에 대해서, X(노동자)는, 2004년 1월 20일부터 2005년 7월 20일까지의 사이, Z와 고용계약을 체결하고, Z로부터 본건 공장에 파견되어, Y의 종업원으로부터 구체적인 지시명령을 받아서 작업에 종사했기 때문에, 파견노동자의 지위였다. Y는 노동자파견법의 규정에 위반하고 있었지만, 노동자파견법에 위반하는 노동자 파견이 행해지는 경우에 있어서도, 특단의 사정이 없는 한 그것만으로는 파견노동자와 파견지와의 사이에 고용계약이 무효가 되는 것은 아니다 라고 해석해야한다. Y는 X의 채용에 관여하고 있었다고는 인정되지 않고, X가 Z로부터 받고 있던 급여 등의 액수를 Y가 사실상 결정하고 있지 않았다. Z는 배치를 포함한 Y의 구체적인 취업형태를 일정 한도로 결정하고 얻은 지위였다. 그 외의 사정을 종합해서도, 2005년 7월 20일까지의 사이에 Y와 X와의 사이에 있어서 고용계약관계가 묵시적으로 성립하고 있다 라고 평가하는 것은 불가하다. Y와 X의 사이의 고용계약은, 계약서가 교환된 동년 8월 19일 이후에 성립한다.

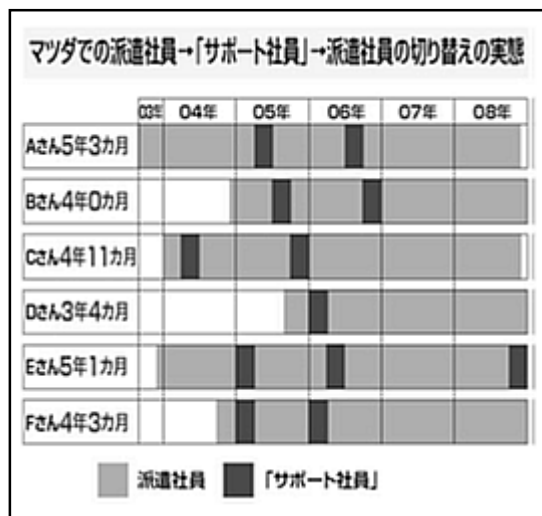
(2) 계약해지에 대해서는 Y와 X와의 사이에 고용계약은 한 번도 갱신되지 않은 상황에서, 계약갱신을 거절하는 취지의 Y의 의도는 그 체결 전부터 Y 및 조합에 대해서도 객관적으로 명확했다. 그러면 상기계약은 마치 기간의 정함이 없는 계약과 실질적으로 다르지 않은 상태로 존재하고 있었다 라고는 말할 수 없는, X에게 있어서 그 기간만료 후에도 고용관계가 계속되는 것이라고 기대하는 것에 합리성이 인정되는 경우에도 해당하지 않는다.

(3) 리페어 작업과 불법행위에 대해서는, Y는 리페어 작업을 굳이 X에게만 시킨 것이고, 오사카노동국의 신고에 대한 보복 등의 동기에 의해 X에게 이를 명한 것이라고 추측하는 것이 타당하다. 신고에 기인하는 불이익한 취급인 계약해지에 이른 Y의 행위도, 신고 이후의 사태의 추이를 전체로써 본다면 위와 같이 평가하지 않을 수 없다. 상기행위가 X에 대한 불법행위에 해당한다고 한 원심의 판단도, 결론에 있어서 인정할 수 있다.

최고재판결은 파견노동의 실태를 무시하고, 계약의 형식을 부당하게 중시했다. 파견업체는 현실에서는 ‘이름뿐인 고용주’에 지나지 않는다. 노동자는 노동생활시간의 거의 대부분을 사용업체의 사업장에서 보내고, 파견업체는 임금지급을 할 뿐으로, 실제의 접촉이 거의 없다. ‘실태가 계약을 파괴한다’라고 하는 노동법의 기본으로부터는, 노동자를 실제 지휘명령하고 그 노동제공을 현실에서 받는 사용업체에 무거운 사용자책임은 과해야한다. 특히, 위법파견의 경우에는, 사용업체에 고용책임을 부담시켜야함에도, 이것을 형식론으로 회피하고, 불법한 현 상태를 추인하고, 원청의 책임회피를 용인하는 판결소의 역할을 방기했다.

#### 4) 마츠다호후(防府)공장사건, 야마구치지법 2013년 3월 13일 판결

마츠시타 PDP사건 · 최고재판결은 불법 파견이라도 사용업체의 고용책임을 원칙으로 인정하지 않고, 예외로서 ‘특단의 사정이 있는 경우’에 사용업체의 고용책임을 인정되는 경우가 있다라고 했다. 마츠다호후공장에서 제조업무에 종사하고 있던 15명의 파견노동자가 원고로서 사용업체의 고용책임을 요구했다. 근무 실태는 파견노동자-서포트사원-파견노동자-서포트사원을 반복하는 이상한 것이었다. 야마구치지법 2013년 3월 13일 판결은,



마츠시타 PDP사건 · 최고재판결의 법리를 전제로 동 사안이 ‘특단의 사정이 있는 경우’ 로써 파견처의 고용책임을 인정한, 하급심 판결 중에서도 유일하다고 할 수 있는 판결이었다.

(1) 특단의 사정으로서는 「서포트제도를 이용한 노동자파견법 40조 2의 잠탈은, 조직적이고 대대적으로 사용업체(Y)와 파견업체(Z)가 협동해서 행한」 랭크제도는 「파견노동자를 자사의 사원과 마찬가지로 육성지도하는 것이 사용업체의 이익에 연결된다는 기본 사고 하에, 마치 고용관계를 맺은 것과 동일한 명령을 하는 자라고 여겨지는 자라는 상하관계를 만들어냈다고 평가」, 「상용고용의 대체방지라고 하는 노동자파견법의 근간을 부정하는 시책을 실시하고 있다 … 이 제도 전체로도 노동자파견법을 위반하는 것이라고 평가할 수 있다 … 형식적으로는 노동자 파견의 체제를 정비하고 있지만, 실질은 이미 노동자 파견이라고 평가할 수는 없다」, 「동일한 노동자파견법 위반이라고 해도, 위장도급처럼 그 자체로부터는 직접고용의 계기가 출현하지 않는 경우와는 다른, 일단은 직접고용이라는 서포트 사원을 경험한 파견노동자에 대해서는 그 전후의 업무내용, 사용종속관계의 유무를 아울러 고려하는 것의 의해, 파견노동 기간 중에 대해서도 직접고용을 인정될 계기는 높다」. 서포트 사원을 경험하지 않은 2명을 제외 ‘특단의 사정’ 을 인정, 파견노동계약은 무효다, 노동자파견계약에 대해서도 ‘위법한 노동자공급계약에 해당, 공공질서에 반하는 무효한 계약이다’

(2) 묵시 노동계약의 성립에 대해서는 「묵시 노동계약이 성립했는지 어떠한지 및 그 내용에 대해서는, 양자 간에 사실상의 사용종속관계, 노무제공관계, 임금지불관계가 있는지 어떤지, 또, 이들의 관계로부터 양자 간의 객관적으로 추인된 묵시의 의사합치가 있었는지 아닌지에 의해 판단하는 것이 타당하다」. 파견-서포트-파견의 순환을 반복하는 속에서 노무제공을 받아 온 사실과, 파견노동자의 정착을 목적으로 한 장기고용의 의도가 있었다. ‘기간의 정함이 없는 계약관계’ 를 인정하는 것이 가능하다. 임금은 지불되고 있던 임금의 평균임금액으로 하는 묵시적 합의가 인정되었다.

## 5) 최고재판결에 추종해서 사용업체의 고용책임을 인정하지 않는 재판소

‘별지 간접고용관련 재판일람표’

## 5. 2015년 ‘개정’ 으로 눈에 띄는 일본파견법의 이상성(異常性)

### 1) 사용자책임의 수평적 배분과 노동자보호의 결여

일본의 파견노동제도는 사용업체와 파견업체에 사용자책임을 수평적으로 배분, 하지만 실체의 빈약한 파견사업주를 상대적으로 중시하고 있다(노동자파견법 44조이하).

특히, 파견사업주는 현재의 허가요건에는 불과 20평방미터의 사무소에서 영업이 가능하고, 사용업체에서의 노동이 있는 기간만 노동자를 유기고용하는 등록형파견이나 지점파견, 하루고용파견까지도 용인되어왔다. 이러한 형태에서는 파견과 파견의 공백기간은 ‘등록’의 관계 밖에 없는, 노동기준법 26조에 의한 휴업수당의 지불의무도 없다. 요약하면, 파견업체는 사용자로서 책임져야 하는 휴업책임을 노동자에게 전가, 최저기준의 휴업수당조차 지불하지 않는다. 이러한 파견업체를 노동기준법상의 사용자로 봐서는 안 된다.

더욱이, 노동자파견법에서는 노동시간 관리의 주된 책임을 실제로 노동에 관여하는 사용사업주에게 있지만, 시간외노동협정(36협정)에 대해서는 파견업체를 단위로 체결하는 것으로 하고 있다. 36협정은 1주 40시간, 1일 8시간이라는 노동기준법상의 최저기준의 예외를 허용하는 중요한 절차다. 하지만, 파견업체 단위로 36협정을 체결하는 것은 이상하다. 수십 수백의 다른 사용업체에서 노동하는 노동자가, 일부러 파견업체 사무소에 모여서 과반수대표를 민주적으로 선택하는 것은 현실적이지 않다. 실체는 파견사업주가 지정한 후보에, 메일이나 팩스로 신임, 불신임의 의사표시를 구하는 간단한 방식으로 ‘과반수 대표자의 민주적 선출’이 가능하다 라고, 감독행정도 용인하고 있다. 이것은 명확하게 ‘허구’이며, 노동기준법 36조 자체를 빈껍데기화 시키는 운용이다. 사용사업체 사업장에서 사용업체종업원과 파견노동자를 포함한 단위에서 과반수대표자를 선택해야 한다.

일본의 노동자파견법은 실체가 없는 파견사업주에 맞춰서 노동기준법 등의 규정을 무력화시키고 노동자보호를 노동자로부터 빼앗고 있다. 이 어긋난 상황을 고쳐서, 실질적인 사용자인 사용사업주에게 노동법이나 사회보험법상의 사용자책임을 적정하게 부담시켜야한다.

## 2) ‘무기한의 일시적노동’이라는 모순

일본의 노동자파견법의 특징은, 파견노동이 일시적, 임시적인 성격을 갖는 것을 전제로 하지 않는 점이다. 유럽과 미국에서는 일본의 파견노동에 해당하는 것은 ‘일시적 노동’으로, 사용사업체의 업무의 일시적, 임시적 증가에 대응해서만 예외적으로 받아들이는 것이 가능한 노동력이다. 사용업체에서의 업무가 항상적이 되면, 최종 이용자인 사용업체가 노동자를 상용화하는 것이 당연하게 되어있다.<sup>11)</sup>

하지만, 일본에서는 1999년의 법개정까지, 파견을 사용하는 기간의 한정이 명확하지 않았다. 오히려 '일시적 노동' 이라고 하지 않고, 의도적으로 '파견노동' 이라고 했다. 1999년 법 개정에서는 26업무에 대해서는 사용업체가 파견노동을 무기한으로 사용하는 것을 가능하게 했다. 이것은 파견노동을 기간 한정 없이 용인하는 것으로, 다른 나라에서는 예가 없는 파견 노동규제이다. 외국의 파견노동제도가 파견노동을 예외적으로 단기기간으로 한정, 파견기간 후에 업무가 계속되는 경우에는, 사용업체에의 직접상용화를 기본으로 하는 것과는 큰 차이가 있다. 2015년 파견법 개정은, 1999년 개정에 있어서 최대의 오류를 더욱 확대한 것이었다.

### 3) 균등대우 보장 없는 이상한 파견노동규제

1985년 파견법은 독일이나 프랑스 등의 유럽의 파견법을 모델로 도입되었다. EU의 많은 나라에서는 산업별 전국협약을 통한 기업 횡단적 직종별 임금이 확립되어 있다. 파견노동자도 이 협약을 적용받고, 파견노동자가 사용업체 노동자에 비해서 극단적으로 차별적인 저임금을 받는 경우는 없다. 이에 대해서, 일본의 파견노동자의 대부분은 같은 업무를 담당하는 파견 처노동자에 비교해서 신분적이라고도 말할 수 있는 차별적처우를 받고 있다. 더욱이, 외국의 파견법은, 거의 공통으로 파견노동자와, 원청에서 동일업무를 담당하는 노동자와의 균등대우를 규정하고 있다.

EU는 파트노동(1997년), 유기고용(1999년), 파견노동(2008년)의 각각에 대한 지령으로, 동일업무를 담당하는 노동자와의 균등대우를 보장하고, 차별을 금지하는 이른바 '비차별 원칙' 을 규정하고 있다. 2006년 개정의 한국 '파견근로자보호법' 도, 종래의 규제(1998년제정 법)가 혼시적으로 정하고 있던 균등대우 규정을, 명확한 차별금지규정으로 변경했다. 즉, 개정법 21조는, '파견사업주와 사용사업주는 파견노동자인 것을 이유로 사용사업주의 사업내의 동종 또는 유사한 업무를 행하는 노동자에 비교해서 파견노동자에게 차별적처우를 해서는 안 된다' 라고, 특별한 차별시정조치까지 규정하고 있다. 이러한 각국의 파견법에서는, 균등대우보장이나 차별금지규정이 불가피한 규제라 생각되고 있다.<sup>12)</sup>

11) "파견"이라는 용어는 그 이전에 국가 공무원이나 지방 공무원이 유엔 기관과 외곽 단체에 파견될 때 사용되고 행정 인사 관리 용어이다. 가장 안정된 국가 나 지방 자치 단체가 고용주인 공무원과 불안정하기 짝이 없는 파견 근로자를 혼동시키는 점에서도 부적절한 용어법이다.

12) 유럽 국가에서 1970년대 이후 제정 된 파견 노동법은 거의 예외 없이 파견노동자와 동일한 업무를 수행하는 사용업체 노동자와의 균등 대우를 규정하고 있다. 프랑스, 독일, 한국의 파견법에 대해서는 와다 하지메, 와키타 시게루, 야노 마사히로 편 「근로자 파견과 법」 일본 평론사

파견노동자에 대해서도 비차별, 균등대우를 보장하는 세계표준에 반해서, 일본은 균등대우보장 없는 채로 파견노동을 확대하고 있다. 2015년 개정에서도 균등대우 규정은 도입되지 않았다. 정부나 경영자측 논자의 주장은, 일본에서는 직무급이 확립되어있는 유럽 및 미국과는 다르게 ‘내부노동시장’에서의 연공 임금을 받는 정사원 관행이 지배적이라는 차이를 들고 있다. 하지만, 일본의 파견노동자는 몇 년 일해도 불안정한 고용인 채, 극히 낮은 임금을 받아오고 있고, 동일한 업무의 정사원과의 대우 차별은 심각하다. 신분차별적인 정도에까지 이르렀다. 동일가치노동 동일임금은 노동법의 대원칙이고, 연공임금 관행의 특수성을 강조해도, 파견노동자의 차별처우를 정당화하는 합리적 근거라고는 할 수 없다. 파견노동자의 신분적 차별을 강제하고 있는 일본에서는, 유럽처럼 파견노동제도를 도입하는 기본적 전제 그 자체가 존재하고 있지 않다고 말하지 않을 수 없다.

EU는 산별전국협정에 의한 직종별임금이 확립해있지만, 그래도 파견노동자의 경우에는 파견업체가 고용주이므로, 노동하는 사용업체 기업이 다른 것으로부터 차별처우가 생기기 쉽다. 그렇기 때문에, 동일직장에서 같은 일을 하고 있는 파견노동자에의 균등대우보장규정이 파견노동법에는 불가결한 것이다. 파견노동에 대해서 비차별 원칙을 명기하는 EU의 지령, 각국 파견법의 균등대우규정과 중첩된 규제에 의해, 파견노동자의 차별적 처우를 발생시키지 않도록 하는 것에 신중을 기하고 있다. 일본 같이 균등대우나 차별금지를 정하지 않은 채 파견노동을 확대하는 예는 다른 곳에 존재하지 않는다. 요약하면, 동일 또는 유사 업무 담당하는 사용업체 노동자와의 차별금지, 균등대우를 정하는 것은, 파견법으로 있는 이상, 절대적으로 불가결한 전제이다. 일본에서는 ‘정사원이 한 명 그만두는 때에는, 그 인건비와 같은 일을 하는 파견노동자를 몇 명 도입하는 것이 가능하다’ 라는 파견회사(민간인재비즈니스)의 선전이 상식이 되어있다. 이러한 선전이 공공연하게 가능한 나라는 일본 이외에는 없다.

## 6. 파견노동원칙금지와 그를 위한 법적과제

현행의 일본의 노동자파견법은, 국제노동규범이나 일본국 헌법 27조 등에 반하는 의혹이 극히 강하다. 즉, 1999년법 이전의 파견노동을 예외로 한 법규제로 돌아가는 것이 최소한 필요하다. 더욱이 30년 간의 일본파견법이 가져온 폐해를 직시하고, 이하의 근본적 개선을 도모해야 하며, 그것이 불가능하다면 현행노동자파견제도는 가급적 빠르게 철폐하고, 원점(1985년

---

(2013) 참조.

이전)으로 돌아가야 한다.

### 1) 간접고용 노동자의 단결권보장

ILO는 노동자가 자신의 의견, 요구를 고용관계나 노사관계에 반영하기 위해서, 개별적·집단적으로 표현하는 것이, 인간으로서 노동자의 기본적인 권리라고 위치시키고 있다. 사회적 대화와 노사관계는 decent work 달성의 기초적 수단의 기능을 다하고, 노동조합 등 노동자대표를 통해서, 또는 개별적 수준의 노동자의 자발적 참가에 의해 실현되어야 하는 것이다. 그를 위해서는 직장, 지역, 직종, 산별 등의 각각의 단위에서, 다양한 관련 주체간의 적극적 참가를 기반으로 한 지속적인 대화와 타협을 중시할 필요가 있다.

일본의 현실에서는 간접고용 노동자에 대해서 단결권 보장이 중요하다. 사용자, 경영자의 일방적결정의 폐해가 눈에 띄고 있지만, 노동조합의 대다수는 기업별 정회원 조직이라는 성격이 강하고, 비정규 노동자, 특히 간접고용 노동자의 대부분이 노동조합에 가입할 수 없다. 특히, 유럽 및 미국은 노동협정이 미조직노동자에게도 확장 적용되는 관행이 일반화되어 있지만, 일본에서는 협약의 지역확장적용제도가 있음에도(노동조합법 제18조) 현실에서는 기능하지 않고, 사문화되어 있다. 그 결과 가장 단결권을 필요로 하고 있는 비정규 노동자가 단결권과 그 결과를 누릴 수 없다. 이것은 일본국 헌법 제28조가 기대한 상황과는 크게 동떨어져 있다.

직장, 지역, 직종, 산별 등의 각각의 단위에 소속되고, 모든 노동자를 대표하는 단결조직을 지원해서, 사회적 대화를 실질적인 것으로 할 필요가 있다. 파견노동자, 간접고용노동자는, 직장(사업장)단위의 노동자대표를 선출할 때, 정규노동자와 동등하게 권리를 보장받도록 해야 한다.

더욱이, 파견노동자, 간접고용노동자를, 단결 곤란 노동자로서, 그 단결권 행사를 원조하는 법제도, 행정서비스가 필요하다. 제2차 대전 후, 노동조합의 결성이 곤란한 시기에, 노동행정은 노동조합의 결성을 지원하는 행정(노동행정)을 행했지만, 그 미조직노동자 지원의 노동행정이 현재는 간접고용이나 영세기업에서 일하는 노동자를 위해서 새롭게 중시하지 않으면 안 된다.<sup>13)</sup>

13) 현재 도쿄도의 「노동행정 사무소」의 활동 등에 이어지고 있다. 또한 취약노동자에 대한 지원을 하고 있는 박원순 서울 시장의 노동 정책을 참조 할 수 있다.

## 2) 파견노동의 철저한 예외화

일본에서는 1999년에 파견대상업무의 한정이 없어지고, 2015년 9월 개정에서는 사실상, 사용업체에 의해, 업무한정도 기간한정도 없는 파견노동 이용이 가능해졌다. 그 결과 종래 정사원이 담당하고 있던 업무의 대부분이 파견노동으로 대체 가능해졌다.

제2차 대전 후, 국제기관이나 세계 각국에서 간접고용금지의 원칙이 확인되었고, 관련 법령이 도입되었다. 일본에서도 1947년, 직업안정법 제22조에서 노동자공급사업을 원칙적으로 금지했다. 동년 제정의 노동기준법은 강제노동과 중간착취를 금지했다(제5조, 제6조). 이것은 명확하게 간접고용의 폐해 배제를 목적으로 하는 규정이었다. 1985년에는 위법한 현실을 추인하는 형태로 노동자파견법이 제정되었고, 간접고용을 일부 합법화했다. 일본은 기업별 노동조건 격차가 크고, 간접고용의 폐해가 외국과 비교해서 심각하다. 실제로도 제2차 대전 이전으로 보이는 무권리로 열악한 노동이 노동자파견을 통해서 부활하고 있다.

파견 등 간접고용은 원칙으로서 금지해야 한다. 확실히 EU나 한국도 노동자파견을 법제화하고 있지만, 업무나 기간을 한정해서 인정하는 형태로, 어디까지나 상용고용의 예외로 하고 있다. 임시적인 업무의 필요성이나 단기간에 한정된 이용 등의 조건을 충족하지 않는 경우에는 사용업체가 직접 고용하는 것을 의무지우는 것이 외국의 파견법규제의 공통된 점이다. 특히 파견노동에 대해서는 사용업체 종업원과의 균등대우를 정하는 것이 절대적이라고도 할 수 있는 파견노동 합법화의 전제조건이다. 이 요건을 충족할 수 없다고 하면, 1985년 이전으로 돌아가서, 파견노동철폐가 필요하다.<sup>14)</sup>

## 3) 사용자사업주의 사용자 책임성 강화

2008년 말부터 2009년의 ‘파견 계약 해지’ 로, 파견노동자의 불안정한 무권리의 현상이 가시화되었다. 파견노동의 현실은 노동자가 최저의 노동기준이나 당연한 권리를 행사할 수 없고 ‘노동법 없는 세계’ 이다. 노동상담에서 들을 수 있는 현실은, 사용업체나 사용업체 정사원의 횡포, 직장내 괴롭힘이나 폭행을 포함해서, 파견노동자를 인간취급하지 않는 사례가 다수 있다. 특히 하루고용 파견, 등록형 파견, 특정파견(예외파견) 등, 파견업체가 단순하게

---

14) 모리오카 코우지 「고용 신분 사회」(이와나미 신서, 2015년) 참조.



중개자로서의 역할밖에 하지 않는 경우가 적지 않았다. 수십년 전으로 다시 돌아갔다고 착각할 정도의 인권무시 사례도 나타나고 있다.

파견노동의 폐해의 대다수는 법률 및 계약상의 사용자가, 사용업체와 파견업체의 2당사자로 분열, 책임소재가 불명확해져 있는 것이 원인이다. 사용업체는 노동자에 대해서 지휘명령의 권한을 갖고, 대부분의 노동시간을 사업장에서 노동시키고 노동자를 실질적으로 지배하여 두고 있다. 통상의 직접고용관계(2자 관계)에서는, 취업실태로부터, 사용업체야말로 사용자로서 노동자와의 사이에 노동계약관계가 인정되는 주체다. 하지만 현행 노동자파견법(44조 이하)은, 노동기준법 등 관련 법률상의 사용자책임, 단순히 사용업체와 파견업체의 ‘수평적인’ 배분으로, 더욱이 주요한 사용자책임을 ‘이름뿐인 고용주’로, 사실상 중개자 밖에 안 되는 파견업체에 지우고 있다.

입법적 과제로서는 사용자책임을 현행의 수평적 배분방식으로부터, 사용업체가 광범위한 연대·공동책임을 지는 ‘중첩적 배분’ 방식으로 고쳐서, 실질적인 파견노동자 보호를 도모할 필요가 있다. 사용업체가 노동시간(잔업)관리, 안전위생, 직장내 폭력방지 조치 등, 취업에 직접 관련하는 사용자책임을 분담하도록 할 필요가 있다. 현행법에서도 사용업체에 노동조합법상의 단체교섭응낙책임을 광범위하게 인정하지만, 노동위원회와 재판소는 아사히 방송사건에서 사용업체가 교섭에 응해야하는 사항을 제한하는 판단을 드러냈다. 현행 파견법의 사용자책임 수평배분의 결함을 직시하고, 해석상의 분쟁이 생기지 않도록 사용업체의 단체교섭응낙책임을 확인하는 입법적 해결이 필요하다.

#### 4) 균등대우의 입법적 보장

2008년의 EU파견노동지령은 ‘비차별 원칙’을 확인하고, 파견노동자와 사용업체 종업원과의 균등대우를 규정했다. 한국의 2006년 개정파견근로자보호법도 차별대우금지를 명기해서, 파견업체와 사용업체에 균등대우를 의무지웠다. 일본의 파견법은, 1985년 제정부터 2015년 개정법까지 이 세계표준의 균등대우, 차별금지규정을 정하고 있지 않다.

일본에서는 기업별 노동조건의 격차가 크고, 간접고용에서는 사용자가 다르다는 것으로부터 파견노동자의 대우차별의 폐해가 EU와는 비교가 되지 않을 정도로 심각하다. 하지만, 2015년 개정법은, 파견사업주가 사용업체의 동종업무 종사 노동자의 임금수준이나 파견노동자의 직무의 내용 등을 감안해서 임금을 결정하도록 배려하는 의무(30조의 3)를 규정할 뿐이다. 이

규정은 2012년 개정법의 30조의2로서 도입된 규정을 그대로 이행한 것으로 그 특징은 ① 파견사업주만을 균형 배려의 의무주체로 해서, 사용사업체는 의무를 지지 않는다는 것, ② 균등대우나 차별금지가 아닌 ‘균형을 고려’ 해서 배려하는 의무에 머물러 있다. 이 ‘균형’은 ‘균등’과는 명확히 구별되지만 내용적으로 극히 애매한 개념이다.

파견법 시행 30년을 지나서, 26업무에는 동일 사용사업체에 긴 세월을 걸쳐 종사하는 파견노동자가 나타나고 있지만, 긴 근무경험을 누적, 숙련을 높여도 저열한 임금에 머무른다. 경험이 적은 젊은 정사원과 대우격차가 합리적, 정당화가 될 수 없는 정도에 다다른 예도 적지 않다. 2012년 개정법이 도입된 ‘파견업체에 의한 균등대우 배려의무’는 너무나도 어중간한 수준으로 차별적인 저임금을 개선하는 기능을 하지 못하고 있다.

2015년 개정법 시행으로, 파견업체에서 무기고용 등의 경우, 극히 장기의 파견노동 사례가 생긴다고 예상되어, 차별대우가 한층 심각한 문제가 되었다. 정부, 경영자측은, 종래 정사원은 다양한 ‘비정형 업무’에 종사하기 때문에 직무급이 아닌 연공임금에 합리성이 있고 거기에 대해, 업무한정의 파견노동은 직무급적 처우가 된다고, 양자의 차이를 정당화해왔다. 하지만 2015년 개정법은 ‘업무에 의한 구분’을 없애는 것을 목적으로 하고 있다. 결과로서, 파견노동자가 특정업무에 한정되지 않고, 비정형의 다양한 업무를 담당하는 가능성이 확대된다. 이미 노동자 파견계약 등으로 명시된 업무 이위를 담당하는 ‘업무위장’이 문제가 되고 있지만, 2015년 개정에 의한 ‘업무구분 폐지’에 의해, 정사원과 같이 일하는 파견노동자가 늘었다. 정사원이 정년퇴직한 후 그 대신, 다양한 업무를 담당하는 파견노동자를 도입하고 싶다고 하는 경영자측의 기대는 상당히 크다. 차별금지나 균등대우보장이 없는 채, 정사원과 같이 파견노동자를 사용한다면, 파견노동자는 열악한 노동조건임에도 불구하고, 고용불안정한 지위에 놓이는 불합리가 눈에 띄게 되었다.

파견노동이, 일본국 헌법이나 ILO 등의 국제노동규범에 위반한, 근대법 하에 결코 용서받을 수 없는 ‘신분차별’을 확대하는 것은 용서할 수 없다. 사용업체 정사원과 균등대우를 보장할 수 없다면, 일본에는 노동자 파견제도를 도입하는 기본적 전제가 없다는 것이 된다. 차별 확대의 파견노동제도는 즉시, 폐지할 수밖에 없다.

## [발표2]

### 파견법 폐기의 필요성과 법적 과제

조경배 (순천대학교 법학과 교수)

#### I. 노동자파견의 합법화와 고용법질서의 파괴

##### 1. 파견노동과 탈 규범화

파견노동은 간접고용의 대표적인 고용형태이다. 간접고용은 자본축적 위기에 놓인 한국 자본주의의 폭력적인 구조조정 과정에서 양산된 다양한 비정규직 고용의 한 유형이다. 간접고용이라는 법적 외관을 가장하여 자본은 필요한 노동력은 종전과 다름없이 그대로 유지하면서도 직접고용을 전제로 정립된 전통적인 노동법 및 사회보장법상의 사용자책임은 회피한다. 특수 고용 노동과 함께 임금노동관계의 탈 규범화를 적극적으로 지향하고자 하는 것이다.

파견노동은 다른 사람의 노동력을 상시적으로 필요로 하는 자가 노동자를 직접 고용하지 않고 타인에게 고용된 노동자를 빌려 쓰는 형식을 취한다. 사용자업자는 파견 또는 도급계약의 해지라는 방식으로 해고제한의 규제를 받지 않고 쉽게 고용조정을 할 수 있을 뿐만 아니라 직접적인 근로계약의 당사자가 아니라는 이유로 노동조합법상 단체교섭의무도 회피한다. 파견사업주는 파견대가로 중간이득을 가로채면서도 단체교섭의 책임은 다시 사용자업주에게 떠넘긴다. 그리하여 파견노동자는 사용자업주와 고용사업주 양자에 의하여 이중으로 고용불안과 근로조건 저하의 위협을 안게 된다. 이와 같이 자본은 파견노동을 이용함으로써 경기변동에 따른 위험부담을 파견사업주에게 전가하고 다시 파견사업주는 이를 파견노동자에게 전가한다. 이익은 취하고 법적 책임은 회피하는 이른바 ‘노동유연화’의 일환으로서 이용하는 것이다.

##### 2. 불법파견의 남용과 고용법질서의 혼란

이와 같이 파견노동은 고용불안, 중간착취, 차별대우, 노동단체권의 무력화 등 사회적 정의에

반하는 심각한 결과를 초래하기 때문에 대부분의 국가에서 엄격하게 규제해 왔다. 한국도 1961년 직업안정법에서 노동자공급사업을 금지한 이래 적어도 입법적 차원에서는 같은 태도를 취해왔다. 근로기준법에서도 제정 당시(1953년)부터 고용관계의 개시 및 존속에 개입하여 영리를 취하는 다양한 형태의 중간착취를 금지함으로써 고용관계에서 야기될 수 있는 전근대적인 폐해를 방지하고자 하였다. 하지만 1997년 몰아친 IMF 외환위기를 틈타 정부와 자본의 압력으로 “파견근로자보호 등에 관한 법률” (1998년)이 제정되었고 부분적이지만 파견노동이 허용되었다.

그런데 파견노동이 우여곡절 끝에 합법화는 되었지만 제조업의 직접생산공정 업무의 원칙적 사용금지를 비롯하여 건설공사현장 등 특정한 업무에는 사용을 절대적으로 금지하고 법령으로 정한 특정한 업무(26개 업종에서 32개 업종으로 확대)에만 공급 및 사용을 허락하는 등 허용업무, 허용기간, 위법파견 시 직접고용의무의 설정 등 어느 정도 엄격하게 제한하는 태도를 유지하였다. 하지만 실제로는 제조업을 비롯하여 다양한 서비스업종에 이르기까지 도급이나 위임 등의 형태로 법 형식을 위장한 것으로 의심되는 노동자공급이 만연되어 있다. 심지어는 하청업체가 독립적인 사업자라고도 보기 어려운 명목상의 존재로서 원청의 일개 사업 부서나 노무대행기관에 지나지 않는 경우도 적지 않다고 보고되고 있다.<sup>15)</sup> 이와 같이 위장도급으로 의심되는 사례들은 재벌대기업들의 전속적인 사내하청에서 가장 두드러지게 나타난다. 여기서는 하청업체가 겉으로는 업무처리를 도급 또는 위임받아 원청의 사업 또는 사업장 내에서 자기가 고용한 노동자를 근로시킨다. 하지만 노동자에 대한 지휘명령을 직접 하지 않고 원청에게 맡기거나 아니면 하청이 책임자를 두고 스스로 지휘명령을 하는 외양을 갖추긴 하였지만 실질적으로는 원청이 구체적으로 정한 대로 단순히 업무를 수행하는 형태로 이루어진다. 그런데 통상적으로 업무처리 도급이라고 할 때는 주문자와는 독립하여 자기가 고용한 노동자를 직접 지휘, 명령하여 자기의 업무를 처리한다는 점에서 노동자파견과는 구별된다. 하지만 전속적인 사내하청은 하나의 원청만을 위해서 그 사업장내에서 일을 하고 원청에게 절대적으로 종속되어 있다는 점에서 하청이 독자적으로 사업을 영위하는 독립사업자인지 아니면 원청의 단순한 중간관리자에 불과한 지조차 구분하기 어렵게 되어 있다.

한편 파견노동은 기업의 일시적인 인력 수요를 해소한다는 명분으로 ‘금지에 대한 예외’로서 제한적으로 허용한 것이지만 입법의 근원적인(혹은 의도적인?) 결함들로 인하여 오히려 파견

15) 한국노동연구원원의 연구보고서에 따르면 우리나라 사내하도급 업주의 대다수가 원사업자의 관리감독자 출신이거나 특수관계에 있는 경우이고, 어떠한 기술, 설비, 작업도구나 장비, 소재나 원료, 자금 등을 확보하지 않고, 사실상 사람을 채용하고 현장에서 노무를 감독하는 일만을 담당하는 특정 원사업자의 전속 영세업체였다는 점에서 위장도급의 가능성이 높다는 사실에 주목해야 한다고 한다(한국노동연구원, “사내하도급의 쟁점 및 개선방향”, 『KLI 고용·노동 리포트』, 2012, 6쪽).

근로의 상용화와 장기화를 조장하는 정반대의 결과를 낳고 있다. 파견법을 둘러싼 각종 법적 쟁송에 있어서 법원도 파견노동이 본래 노동자의 근로조건이나 해고 등과 관련하여 사용자가 부담해야 하는 법적 책임을 회피하기 위하여 개발된 노무관리 기법의 하나라는 현실에 대한 문제의식이 부족하다. 그 결과 파견노동자들이 처한 비인간적인 상황들을 외면하고 사용자들의 불법·탈법적 행동에 대하여는 눈을 감는 판결들을 내놓는 경우도 적지 않다.

### 3. 노무도급의 닷과 전통적인 구별기준의 무력화

파견노동의 합법화는 근로계약과 도급(위임)계약의 전통적인 구별기준을 모호하게 만들고 동시에 법적책임의 귀속자를 더욱 불분명하게 만든다. 자신의 노동이 아닌 타인의 노동력을 이용하고자 하는 자는 근로계약, 노동자파견계약, 도급계약 등 여러 가지의 계약유형을 선택하게 된다. 그런데 노동법 및 사회보장법적인 관점에서 보면 이들 계약당사자, 특히 노동력을 제공받는 자가 노동력제공자에게 부담하는 법적 책임은 계약유형에 따라 완전히 달라진다. 근로계약에서는 노무수령자가 전적으로 사용자책임을 지게 되고, 노동자파견계약에서는 노무수령자가 일부 사용자책임을 지며, 도급계약에서는 노무수령자가 전혀 사용자책임을 부담하지 않는다. 따라서 타인의 노동력을 이용하는 자의 입장에서는 강제적인 경쟁질서 하에서 최소의 비용으로 최대의 이윤을 얻기 위하여 가능한 한 법적책임을 적게 부담하는 방향으로 계약유형을 선택하고자 할 것이다. 따라서 직접적으로 근로계약을 체결하기보다는 책임이 덜한 노동자파견계약을 체결할 것이고 더 나아가서는 노동자파견법의 적용조차 피할 수 있는 노무도급계약을 체결할 것이다. 그런데 노동자의 입장에서 보면 원고용주가 사용자로서 법적 책임을 부담할 능력과 자격이 있는가 하는 문제가 고용 및 근로조건의 유지존속과 직결된다. 그런데 이들 계약유형은 적어도 개념적으로는 서로 구별이 가능하다. 하지만 실제 현실에서는 계약의 외관과 실질적인 내용이 다르거나 각 계약유형의 특징적인 징표들이 혼재되어 있는 등 분명하게 구별하기 어려운 경우가 허다하다. 특히 노무수령자가 형식적으로는 도급 또는 위임계약을 체결하고 있지만 실제로는 수급인의 노동자를 자신의 사업장에서 직접 지휘명령 하여 사용하는 ‘위장도급’의 경우에는 더욱 그러하다. 비록 도급 등의 계약은 근로계약과 개념적으로는 구별되나 노무도급과 같이 서비스의 급부를 계약의 목적으로 하고 나아가 수급인의 노동자가 도급인의 사업장에서 사용되는 경우에는 그 구별이 용이하지 않다. 여기에 사용관계와 고용관계가 분리된 노동자파견의 합법화는 법적 범주의 경계선을 확정하는데 더욱 혼란을 가중시켰다. 근로계약관계를 특징짓는 전통적인 징표인 ‘지휘명령의 구속성’은 비록 정도의 차이는 있지만 노동자파견관계에서도 나타나고 노무도급관계에서도 나타난다. 문제는 그 정도의 차이란 것이 계약유형을 의문의 여지없이 구분할 수 있을 정도로 뚜렷한 것이 아

나라는데 있다.

노동력의 제공을 둘러싼 당사자들 간의 법률관계를 어떻게 규율할 것인가 하는 것은 결국 법적책임을 누구에게 부담시키는 것이 옳은가 하는 규범적 판단의 문제이다. 노동관계에서 타인의 노동력을 이용하는 자에게 당사자의 의사(계약의사)에 관계없이 노동법상의 여러 책임을 묻는 이유는 계약의 거래대상이 물건이나 상품이 아니라 인격을 가진 인간의 노동력이기 때문이다. 다른 사람의 노동력을 사용하여 이익을 얻는 만큼 그에 따르는 책임도 부담하는 것이 사회적 정의에 부합한다. 이런 뜻에서 다른 사람의 노동력을 직접 고용하여 이용하거나 제3자의 노동력을 빌려 사용하거나 기본적으로는 아무런 차이가 없는 것이다.

파견노동의 합법화는 위장도급 등 불법·편법의 간접고용을 더욱 확산시키는 결과를 초래하였을 뿐만 아니라 직접고용 원칙을 바탕으로 한 전통적인 노동법체계의 근간을 흔들어 놓았다. 고용법질서의 문란은 노동기본권을 총체적으로 무력하게 만들어 수많은 노동자들의 삶의 토대와 미래에 대한 희망을 파괴한다. 또한 정규직과 비정규직이라는 고용의 양극화로 노동자 내부는 물론이고 사회 전반에 확산되는 차별과 분열 및 연대의 파괴를 초래한다. 이는 인간 노동의 존엄성을 치명적으로 손상시킬 뿐만 아니라 사회통합의 기제로서 법이 가지는 적극적인 가치를 훼손하는 것이다.

## II. 노동자파견 및 현행 파견법의 문제점

### 1. 법적 책임의 회피를 위한 탈출구

파견노동관계는 '고용' 과 '사용' 이 분리되는 결과 근로기준법, 노동조합법, 사회보험법 등 법령에 따라 법적인 의무를 부담하는 사용자가 누구인가 하는 사용자책임의 귀속문제에 커다란 혼란을 야기하였다. 파견법에서 근로기준법의 적용에 관한 특례규정 등 몇 가지 규정을 두고 있긴 하지만 사용자업주가 노동자를 직접 고용하지 않고 파견노동자로 대체하여 사용할 때 파견노동자가 받게 될 기존의 권리 상실이나 불이익은 심각하다.

#### 1) 대등결정의 원칙 및 성실교섭의무의 형태화

노동자는 사용자와 동등한 지위에서 자유의사에 의하여 근로조건을 결정하여야 한다(근기법 제4조). 또한 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 안 된다(노조법 제30조 제1항). 그러나 파견노동관계에서 근로조건 결정은 사용자업주와 파견사업주 간에 체결된 노동자파견계약에 의하

여 사실상 좌우된다. 더욱이 사용사업주와 파견사업주 간에 지배종속관계가 형성되어 있을 경우에는 파견근로자의 동등한 지위와 성실교섭이라는 것은 사실상 허구에 가깝게 된다. 파견근로계약을 체결하고자 하는 노동자와 그 노동조합은 사용사업주와 직접적인 교섭당사자가 되지 못하고 이미 정해진 근로조건을 받아들일 것인가 아니면 이를 거절한 것인가 하는 제한된 선택만이 주어질 뿐이다.

## 2) 중간착취의 우려

중간착취의 배제(근기법 제9조)는 제3자가 타인의 취업에 개입하여 이익을 얻는 피해를 방지하기 위한 것이다. 파견사업주는 자기가 고용한 노동자를 파견하여 파견대가를 받고 파견노동자에게 임금을 지급한다. 따라서 사용사업주에게서 받은 파견대가에서 임금을 공제한 부분이 파견사업주의 수입으로 된다. 유료직업소개의 경우에는 법으로 정해진 일정한 금액을 수수료로 징수하기 때문에 근로관계가 개시된 후 곧바로 수수료를 지급하고 직업소개소와 노동자간의 관계가 종료하여 중간착취의 피해가 적지만 파견근로의 경우에는 파견노동관계가 존속하는 동안 계속하여 수수료를 징수하는 결과가 된다.<sup>16)</sup> 즉 노동자파견사업의 경우에는 근로관계의 개시뿐만 아니라 근로관계의 존속에 있어서도 제3자가 사실상 타인의 취업에 개입하여 이익을 얻는 것이라고 할 수 있다. 앞서 보았듯이 전속적인 사내하청과 같이 파견사업주가 절대적으로 사용사업주에게 종속되어 있는 경우에는 사용사업주는 직접 고용한 노동자에 비하여 저렴한 대가로 노동력을 이용할 수 있다. 결국 파견노동자는 ‘이중적 수탈구조’에 빠지게 되는 것이다.

## 3) 차별의 심화

동일 가치 노동에 대한 동일 임금의 원칙은 헌법 제11조의 평등권조항 및 사회권규약 제7조에서 유래하며 근로기준법 제6조의 입법취지의 하나이다. 파견노동관계에서 균등처우의 문제는 같은 파견사업주에게 고용된 파견노동자 간에도 생길 수 있겠지만 보다 중요한 것은 같은 사용사업주에게 근로를 제공하는 파견노동자와 직접 고용된 정규직 노동자간의 차별대우이다. 기업이 파견노동자를 사용하는 중요한 이유 중의 하나가 노동비용의 절감이라는 점을 감안하면 파견노동자의 임금은 정규직 노동자에 비하여 낮은 수준에서 결정될 것이다. 또한 한국의 임금체계가 연공서열 형식을 취하는 경우가 많고 이러한 임금체계에서 임금은 근속연수

---

16) 직업안정법은 유료직업소개사업을 과거에는 허가를 받은 경우에만 할 수 있도록 하였으나 최근 규제완화를 명분으로 등록제로 바꾸었다. 하지만 여전히 사업소를 둘 이상 두지 못하게 하고 소개 수수료 또한 고용노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 징수하지 못하도록 규제하고 있다(직업안정법 제19조). 반면에 파견사업의 경우에는 파견사업자의 수입을 법으로 규제하기가 사실상 불가능하기 때문에 그 피해가 우려된다.

에 따라 비례하여 증가하도록 되어 있기 때문에 단기고용이 일반적인 파견노동자는 상용노동자보다 불리한 처지에 놓이게 된다. 후술하듯이 파견법에서 차별적 처우의 금지와 시정절차에 관한 규정들을 두고 있지만 그 실효성이 별로 없다는 것이 지금까지 제도운영상의 경험에서 명백해졌다.

#### 4) 고용단절로 인한 근기법상의 각종 보호조항의 배제

파견노동자는 통상 단기고용과 고용단절을 전제로 하고 있기 때문에 근속기간이 길수록 유리한 연차 유급휴가나 퇴직금 청구 등에서 불리하다. 또한 파견중단으로 인하여 새로운 사용자에게 취업할 때까지의 휴업은 당연히 예상된다는 이유로 사용자의 귀책사유로 인하여 휴업하는 경우에 해당하지 않게 되어 휴업수당의 보장(근기법 제46조) 조항도 배제되기 쉬운 것이다.

## 2. 현행 파견법의 문제점

### 1) 직접고용 원칙 및 사용사유 제한의 결여

직접고용(간접고용 금지) 원칙은 사용자가 기업의 '통상적이고 영속적인 업무'에 노동자를 사용하고자 하는 경우에는 '직접 고용' 해야 한다는 것이다. 직접고용 원칙은 상시고용 원칙과 함께 고용안정을 위한 제도적 장치로서 간접적인 고용형태의 비정규직의 남용을 억제할 수 있을 뿐만 아니라 위법한 비정규직 고용의 법률관계를 명확히 할 수 있다는데 중요한 의의가 있다. 간접고용 비정규직의 경우에는 직접고용 비정규직과는 달리 법률관계가 다면적으로 형성되기 때문에 당해 법률관계의 성립근거가 되는 노동자파견계약이 강행법규 위반으로 무효가 될 경우 어떠한 근거에 의하여 그 법적 성격을 정할 것인가가 모호해진다. 이 때문에 불법파견에 대한 벌칙의 적용은 단지 단속법규의 위반에 대한 제재로 보고 당사자들 간의 사법상의 효력에는 영향을 미치지 않는다는 논란도 생겨난다. 더욱이 직접고용간주 조항이 과태료처분을 받게 되는 직접고용의무 조항으로 바뀌면서 그러한 논란의 여지가 더욱 커졌다. 따라서 직접고용 원칙을 명시할 경우에는 이러한 시비의 논란을 피하면서 위법한 간접고용의 경우에는 사용자업주와 비정규직 노동자간에 직접적으로 근로관계가 형성된 것으로 의제되고 그만큼 비정규직 노동자는 법적으로 안정적인 고용을 보장받을 수 있게 된다.

### 2) 직접 고용할 의무의 법적 성격의 모호성

2007년 파견법이 개정되면서 2년 초과사용의 불법파견의 법적 효과와 관련하여 사용자업주가 파견노동자를 고용한 것으로 본다는 종전의 '고용의제조항'을 없애고 당해 파견노동자를 직접



고용해야 한다는 '직접고용의무조항', 보다 정확하게는 '채용의무조항'으로 바뀌었다. 다만 사용자에 직접고용의무를 강제하기 위하여 행정질서벌인 과태료의 부과라는 제재수단으로 대체하였다. 동시에 모든 형태의 불법과건에 차례로 확대 적용하였다. 따라서 만약 사용사업주가 파견노동자를 직접 채용하지 않을 경우 사용사업주가 사법상으로 어떤 의무를 지는지에 대하여는 불분명하다. 과거 직접고용의제 조항이 있었던 경우에는 파견노동자가 사용사업주를 상대로 직접 노동자로서의 지위확인과 함께 고용되었다라면 받을 수 있었던 임금의 소급 지급을 청구할 수 있었던 것과는 확연히 다른 것이다.

이 점에 대하여 정부는 고용의제는 외형상 강력한 제재방식이나 노동자가 부당해고소송을 제기하면 법률소급효 및 쟁송과정에서 감정악화 등으로 사용자의 직접고용 유인이 감소하고 당사자의 의사합치 없이 근로관계가 강제되어 사적자치원칙, 특히 근로계약의 일신 전속적, 계속적 성질에 반하기 때문이라고 주장하였다. 하지만 프랑스나 독일과 같이 다른 나라의 입법례에서도 불법과건에 대하여 고용의제조항을 두는 경우를 얼마든지 볼 수 있고 사적자치의 원칙 운운은 과연 노동부가 비정규직 노동자에 대한 보호 의지를 가지고 있는지 의심케 하는 대목이다.

### 3) 장기화·상용화를 방지할 수 있는 입법조치의 결여

과건법은 사용사업주가 동일한 업무에 파견노동자를 2년 사용한 후 다른 파견노동자로 교체하여 사용할 경우를 대비한 규정을 두지 않았다. 2007년 개정 법률안에서는 3개월의 휴지기간을 두도록 하였으나 입법과정에서 빠졌다. 다른 나라의 입법례에서는 기업의 상시적인 업무에 비정규직 사용의 남용을 막기 위한 조치로서 지속적인 사용을 방지할 수 있을 정도의 휴지기간을 설정하고 있지만 현행 과건법에는 이러한 규정이 없다. 사실상 노동자의 교체를 통한 장기화·상용화를 의도적으로 방지한 것이라고 밖에 볼 수 없다.

### 4) 재해보상책임의 불균형

과건법은 재해보상책임을 파견사업주가 지도록 하고 있다(제34조 제1항). 하지만 파견노동자를 실제 지휘명령하고 기계, 시설, 기구 등을 제공하여 사용하는 것은 사용사업주이다. 안전장치의 불비, 기계기구의 결함 기타 안전관리상의 과실로 인하여 재해가 발생한 경우에는 사용사업주가 위자료를 포함한 민법상의 손해배상책임을 지게 된다.<sup>17)</sup> 따라서 재해보상책임은

---

17) 관례는 근로자파견관계에서 사용사업주와 파견노동자 사이에는 특별한 사정이 없는 한 파견근로와 관련하여 사용사업주가 파견노동자에 대한 보호의무 또는 안전배려의무를 부담한다는 점에 관한 묵시적인 의사의 합치가 있다고 보고 사용사업주의 보호의무 또는 안전배려의무 위반으로 손해를 입은 파견노동자는 이러한 묵시적 약정에 근거하여 사용사업주에 대하여 보호의무 또는 안전배려의무 위반을 원인으로 하는 손해배상을 청구할 수 있다고 하였다(대판 2013.11.28.,

파견사업주가, 민사상 손해배상책임은 사용사업주가 부담하게 된다. 그런데 만약 사용사업주에게 아무런 과실이 없거나 이를 입증하기 어려운 경우에는 파견사업주만이 재해보상책임을 부담하게 된다. 이러한 결과는 무과실책임을 원칙으로 하는 재해보상책임을 기본원리에서 보면 부당하다. 왜냐하면 근로관계에서 재해보상책임은 재해의 위험성이 높은 산업사회의 노무과정 그 자체에 대한 비판에 기초하여 업무로 인한 수익자가 그 위험도 부담한다는 원리에 바탕을 두고 있기 때문이다. 업무의 성격 자체에서 비롯된 재해에 대하여 사용사업주는 파견노동자를 사용하여 이익만을 얻고 그 손해는 파견사업주에게 부담시키는 것이 되기 때문이다. 이와 같이 재해보상책임과 손해배상책임의 분리현상은 고용과 사용의 분리라는 파견근로의 본질적 성격에서 비롯된 것이다.

#### 5) 차별시정제도의 한계

차별시정제도는 입법초기 정부가 가장 강조했던 것이지만 정부의 주장과는 달리 지금까지 차별해소에 전혀 기여하지 못하고 있다. 또한 앞으로도 의미 있는 변화를 기대하긴 어려운 것으로 보인다. 그 이유는 여러 가지이지만 제도의 한계라는 측면에서 몇 가지 정리해 볼 수 있다.

(1) 당사자자격(차별시정신청인 및 피신청인자격)의 인정을 둘러싼 논란이 끊이지 않고 있다. 특히 도급과 파견 간의 구분기준의 불명확성으로 인한 논란이 항상 쟁점이 되고 있다. 차별시정사건의 대부분이 도급으로 위장한 경우가 많지만 파견관계로 인정되지 않아서 당사자자격이 부인되는 사례가 빈번하다.<sup>18)</sup> 대표적으로 현대자동차 사내하청의 차별시정신청사건에서 지노위는 파견관계로 인정하였으나 중노위에서 도급으로 판정하여 기각하였다.<sup>19)</sup> 하지만 그 후 불법파견의 직접고용간주조항 적용여부를 다툰 2010년 현대자동차판결에서는 대법원이 파견으로 인정하였다.

(2) 절차상의 한계라는 측면에서 구제절차가 안고 있는 가장 심각한 문제는 지노위에서부터 대법원에 이르는 5심제 절차가 분쟁이 종료될 때까지 너무 시간이 많이 걸린다는 점이다(최종심까지 갈 경우 통상 4~5년). 노동분쟁을 신속하게 해결할 수 있는 간소한 절차가 마련되지 않은 상황에서 차별시정절차는 그만큼 실효성이 떨어질 수밖에 없다.

(3) 파견고용의 특성상 원청에 의한 계약해지 및 갱신거절의 위험을 무릅쓰고까지 법적절차

2011다60247).

18) 2007.7.1.차별금지제도가 도입된 이래 2014.4.30까지 거의 7년 동안 파견의 경우에는 총 71건(중노위를 포함하면 88건)이고 이 가운데 불안관정 이전에 형식적인 요건의 결여로 각하된 사례가 무려 80%(57건)에 달하는데 대부분이 파견노동관계가 없다는 이유로 당사자자격이 부정된 사례이다. 나머지 기각이 10%(7건), 시정명령이 10%(7건)이다.

19) 현대자동차사건, 중노위 2009.3.16, 2008차별27

를 이용할 가능성은 낮다는 점이다. 즉 노동자가 차별을 이유로 노동위원회에 시정신청을 하거나 법원에 제소한 후에 사용자가 이를 빌미를 재계약을 하지 않을 경우에는 전혀 대책이 없다. 과연 승소의 가능성도 자신할 수 없는 상태에서 직장상실의 위험을 감수하고 시정절차를 적극적으로 활용할 수 있겠는가 하는 의문이 생기지 않을 수 없다.

(4) 차별금지법의 일반적이고 근원적인 한계라고 볼 수도 있지만 파견법은 모든 차별을 금지하는 것이 아니라 비교대상 노동자와의 불합리한 차별적 처우만을 금지하기 때문에 그 판단 기준이 불투명하여 실질적으로는 별로 도움이 되지 못할 가능성이 높다. 또한 정규직의 업무와 비정규노동자의 업무를 집단적으로 구분하는 직무분리나 직군분리를 할 경우에는 그로 인하여 생겨나는 차별을 전혀 제어할 수 없다. 즉 동종, 유사업무에 종사하는 정규직이 존재하지 않는 경우에는 차별금지효과의 사각지대가 광범위하게 형성될 수 있다.

(5) 차별에 대한 직접적인 형사제재나 민사적인 제소가능성(이 점은 아직 불분명하다)을 배제하고 행정기관인 노동위원회를 통한 간접적인 규제방식을 취하고 있어 실효성이 크게 떨어질 수도 있다. 이 점은 동일가치노동 동일임금의 원칙을 법률로 명시하고 이에 대한 민형사상의 책임을 보다 명확하게 규정한 남녀고용평등법과 비교되는 부분이다.

### Ⅲ. 파견과 도급의 구별기준에 관한 대법원 판례의 변화 추이

#### 1. 판례의 변화추이

##### 1) 2010년 현대자동차 판결

파견과 도급의 구별기준의 타당성여부는 파견노동의 무분별한 확산을 막는 데 중요한 잣대가 된다. 위장도급(불법파견)으로 의심되는 사건에서 파견과 도급을 구별하는 기준을 제시한 최초의 대법원 판결은 2010년 현대자동차 사내하청 불법파견 사건이다.<sup>20)</sup> 이 판결에서는 대법원이 일반론을 제시하는 대신 사례판단의 방식을 취하였다. 즉 원청업체의 경영조직과의 편입 여부, 관련 시설 및 원료의 소유여부와 고유한 기술이나 자본의 투입여부, 작업배치·작업 방식·작업순서 등 노무제공의 방식과 방법에 관한 결정권이나 노무지휘권의 행사여부 등 몇 가지 주요 평가요소들을 하나씩 언급하는 방식으로 판단하였다.

이 판결을 기점으로 불법파견의 고질적인 폐습이 사라지고 건전한 고용질서가 정착되는 계기가 마련될 수 있으리라는 사회적 기대가 커졌다. 하지만 정작 당사자인 원청업체는 불법파견

20) 대판 2010.7.22, 2008두4367.

을 전면적으로 시정하는 노력을 기울이는 대신 하청업체 노동자들의 직접고용 요구의 단체교섭을 거절하고 헌법재판소에 위헌소송을 제기하는 등 여전히 불법상태를 지속하고 있는 실정이다. 정부도 불법과건으로 형사 고소된 원청업체에 대한 법집행에 소극적이고 거의 직무유기에 가까운 태도를 취하고 있으며 오히려 불법과건의 폐해를 시정하기보다 집권 여당과 합세하여 이를 합법화함으로써 면죄부를 주기 위한 입법개정에 주력하고 있는 모습을 보이고 있다.

이러한 무법·무질서의 극도의 비정상적인 상황이 전개되고 있는 배경에는 바로 협력업체라는 이름으로 전속적 사내하청 관계를 이용하고 있는 재벌대기업들이 있다. 이들은 대부분 묵시적 근로계약관계나 불법과건 등 위장도급의 의심을 받고 있다. 결국 재벌대기업들이 앞장서서 불법과건을 조장하고 주도해온 셈이다.

## 2) 2013년 평화산업 판결

대법원이 과건과 도급의 구별에 관한 기준, 보다 엄밀히 말하면 노동자과건으로 인정하기 위한 기준에 관한 일반론을 처음으로 제시한 것은 2013년 평화산업사건이다.<sup>21)</sup> 즉 “근로자과건에 해당하는지 여부는 당사자들이 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애받을 것이 아니라 근로관계의 실질에 따라 판단해야 한다.” 고 하면서 구체적인 평가요소로서 ①계약의 목적 또는 대상의 특정성, 전문성, 기술성이 있는지 여부, ②계약당사자가 기업으로서 실체가 있는지와 사업경영상 독립성을 가지고 있는지 여부, ③계약 이행에서 사용사업주가 지휘명령권을 보유하고 있는지 여부라는 3요소를 제시하였다.<sup>22)</sup> 이 판결은 과건과 도급의 구별기준으로서 노동지시를 구체적으로 누가 행하였느냐 여부에 주안점을 기존의 하급심 판례나 일부 학설과는 달리 ‘계약의 목적 또는 대상에 특정성, 전문성, 기술성이 있는지 여부’ 라고 하는 도급대상인 업무가 도급계약으로서 적합한 것인지를 최초로 그리고 최우선 순위로 제시하였다는 데 중요한 의의가 있다. 전속적 사내하청이라는 한국 특유의 봉건적인 노동력 이용관계의 실태를 합리적으로 고려한 구체적 타당성 있는 판결이라 평할 수 있다. 하지만 그 후 나온 2015년 KTX 판결은 이 판결과 비교할 때 다시 퇴보하는 듯한 인상을 주고 있다.

21) 대판 2013.11.28, 2011다60247. 이 사건은 노동자과건 관계에서 업무상 재해를 당한 과건노동자에 대한 사용사업주의 보호의무 및 안전배려의무를 묵시적 약정에 따른 신의칙상 의무위반으로서 인정한 사례이다.

22) 과건관계의 성립을 긍정한 사실관계로서 ①노동자과건사업 등을 목적으로 설립되었다가 2년 만에 소멸된 법인으로서 노동자를 고용하여 자동차용 부품 등의 제조·판매업체인 원청의 작업장에서 근로를 제공하게 하였고, ②원청이 제공하는 교통수단으로 출근하여 원청의 지휘감독을 받으며 그가 제공하는 설비와 재료 등으로 사출작업을 함으로써 피고 평화산업이 생산하는 부품의 제조 업무에 종사하였다는 점만을 간략하게 언급하고 노동자 공급 형태, 근로 제공의 내용과 방식, 지휘명령 관계 등에 관한 사정에 비추어 보아 노동자과건이라고 인정하였다.

### 3) 2015년 KTX 판결

KTX 사건은 서비스업종에서 업무의 일부를 자회사로 아웃소싱 한 경우 노동법상 어떠한 평가를 내릴 수 있는지에 대한 법원의 입장을 묻는 것이어서 법적으로도 사회적으로도 매우 주목을 받은 재판이었다. 또한 위장도급 형태의 외주화에 대하여 일정한 제동을 걸었던 2010년 현대자동차 대법원 판결이 선례로서 어느 정도 함의를 가질 수 있는지에 대한 시금석이 되는 재판이기도 하였다. 이 사건은 1심에서는 형식상 고용계약의 당사자였던 철도유통의 사용자성을 부정하고 철도공사가 진정한 사용자라고 인정하였지만 2심에서는 판결이 엇갈렸다.<sup>23)</sup> 이에 대해 대법원은 철도공사와 KTX 여승무원 간에 묵시적 근로계약관계와 근로자과건관계의 성립을 부정했던 2심 판결을 지지함으로써 종래와는 뭔가 다른 입장을 취하는 듯 한 모습을 보였다. 그런데 같은 날 같은 재판부가 선고한 현대자동차사건<sup>24)</sup>과 남해화학사건<sup>25)</sup>에서도 동일한 일반론은 제시하였지만 사실관계의 판단에서는 상반된 결론을 내렸다. 후자의 두 사건의 경우에는 모두 근로자과건관계의 성립을 인정함으로써 위장도급으로 판정한 것이다. 따라서 어떠한 법리적 근거에 의하여 결론이 달라졌는지가 주목을 받을 수밖에 없었다.

2015년 KTX 사건에서는 대법원이 2013년 평화산업 사건과는 다르게 ①업무수행의 상당한 지휘명령 여부, ②실질적인 편입여부, ③인사 및 노무관리 결정권의 독자성, ④계약목적의 특정성 및 업무의 전문성, 기술성, 구분가능성, ⑤기업조직 및 설비의 독립성이라는 5요소를 차례로 열거하였다. 일반론의 차원에서 두 판결을 서로 비교해보면 KTX 판결은 평화사건 판결과 세 가지 점에서 뚜렷이 구별된다. 첫째, 평가요소로서 ②실질적인 편입여부와 ③인사 및 노무관리의 결정권의 독자성이 추가되었고 다른 평가요소들은 보다 구체적인 내용으로 보완되었다. 둘째, 평가요소의 순서가 뒤바뀌었음을 알 수 있다. 평화산업사건에서는 계약 목적물인 업무가 도급계약으로서의 적합한지 아니면 단지 육체적인 노동력의 공급에 지나지 않는지를 중시하여 가장 우선순위로 배치되었다. 이에 비해 KTX 사건에서는 이 요소는 4번째로 바뀌었다. 대신에 노무지시를 구체적으로 누가 행하였느냐 여부에 주안점을 둔 지휘명령의 행사여부가 가장 우선순위로 배치되었다. 셋째, 하청이 “기업으로서 실체가 있는지와 사업경영상 독립성을 가지고 있는지 여부” 라는 평가요소가 “계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한

---

23) 이 사건은 2006년 철도유통으로부터 정리해고를 당한 KTX 여승무원 34명이 2008년에 제기한 노동자지위 확인 및 임금지급 가처분 소송과 역시 정리해고를 당한 다른 KTX 여승무원 118명이 2009년에 제기한 두 개의 소송이 있었는데 1심의 결론은 동일하였지만 2심에서는 각각 결론을 달리하였다. 전자의 소송에서는 1심과 2심 모두 위장도급으로 보아 KTX 여승무원과 철도공사 간의 묵시적 근로계약관계의 성립을 인정하였지만 후자의 경우에는 묵시적 근로계약관계와 근로자과건관계의 성립을 모두 부정하였다.

24) 대판 2015.2.26, 2010다106436

25) 대판 2015.2.26, 12다93707

독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등” 이란 표현으로 바뀌면서 ‘사업경영상의 독립성’ 이란 문구가 빠졌다. 그러면 이러한 변화가 의미하는 바는 과연 무엇일까.

## 2. 전속적 사내하청과 KTX 판결의 함의

### 1) 전속적 사내하청과 사업경영상 독립성이란 평가요소의 중요성

노동법의 규율로부터 벗어나기 위하여 끊임없이 기업구조를 바꾸어가는 자본의 노력도 항상 그 한계가 있다. 그것은 노동력의 모집과 채용을 다른 기업에 맡기거나(노동자파견) 또는 업무처리를 다른 기업에 맡기더라도(도급) 노동력의 안정적인 확보와 동시에 외주화로 인하여 지출해야 하는 비용이 직접 고용에서 발생하는 비용을 초과해서는 안 된다는 것이다. 이러한 한계 내에서 외주화를 하려면 노동자공급 또는 업무처리를 부탁받는 사업자의 인적·물적 조직의 규모와 구성내용, 근로조건 결정, 이윤 구조 등 경영 전반을 원청이 총체적으로 통제할 수 있어야 한다. 전속적인 사내하청은 자본의 이러한 욕구의 산물이다. 만약 하청이 독자적인 기업으로서 자신의 이윤창출을 위하여 고객(원청)을 다양화 하거나 사업을 확장하는 등 기업으로서의 창의력을 발휘하려고 한다면 이는 원청의 이익과 정면으로 충돌하게 되므로 결코 허용될 수 없는 것이다. 따라서 전속적인 사내하청은 본질적으로 사업경영상의 독립성의 결여를 특징으로 한다. 원하청 간의 지배종속 관계는 통상 모자관계의 자본적 동질성, 임직원의 임면권, 사업존폐에 대한 지배권 등의 통제메커니즘을 통하여 이루어진다. 전속적인 사내하청의 원청에 대한 절대적인 종속성이야말로 그 존재의 근거이자 이유인 것이다. 이러한 관점에서 보면 외양상 하청이 행하는 노무지시가 실질적으로는 원청의 지휘명령을 전달한 것에 불과한 것이 아니라 하청의 독자적인 사업수행상의 것인지를 보다 분명하게 밝히기 위해서는 사업경영상의 독립성 유무를 함께 살펴보지 않으면 안 된다는 점을 알 수 있다.

실제로 전속적 사내하청은 파견으로 보기조차 어렵다. 어떤 기업이 경제적으로 독립적인 사업을 영위하고 있다고 보기 위해서는 적어도 사업경영상 대외적인 독자성과 대내적인 자율성이라는 2가지 요소가 필요하다. 전속적인 사내하청이 통상적인 기업과는 다른 두드러진 특징은 바로 이러한 2요소를 모두 결여하고 있다는 것이다.

우선 대외적인 독자성의 측면에서 보면 절대적인 지배력을 가진 하나의 업체(원청) 하고만 거래하기 때문에 관련시장에서 거래의 주체로서 독자적으로 사업을 할 수 있는 능력이 처음부터 결여되어 있다. 하청은 자신이 제공하는 용역의 가격이나 품질, 거래조건 등은 물론이고 거래상대방을 자신에게 유리하게 선택할 수 있는 여지조차 없다. 또 원청이 요구한 것 외에 다른 독자적인 사업을 전혀 수행하지 않거나 다른 사업을 병행하더라도 하청 받은 업무가 본래의 자기 업무와는 관련이 없는 경우가 많다. 또한 원청과 자본관계나 임직원 관계 등으

로 긴밀하게 밀착되어 있어 원청의 승인 없이 독자적으로 자기의 사업을 수행할 수가 없다. 그 결과 원청이 계약을 해지하는 순간 하청업체는 폐업하게 된다. 하청업체가 원청으로부터 독립된 사업능력을 갖추고 있지 않다는 것은 사업경영상의 독자성이 전혀 없다는 의미로서 독립적인 사업주로서의 실체를 인정하기 어려운 것이다.

다음으로 전속적인 사내하청은 대내적으로 자율적인 기업으로서의 창의력을 발휘할 여지가 전혀 없다. 사내하청은 대부분 업무처리(노무) 도급 형식을 취하고 있고 하청노동자가 행하는 업무는 단순한 육체적인 노동력의 제공뿐이다. 따라서 하청이 스스로 경영상의 성과를 내기 위해서 제일 중요한 것이 업무수행에 필요한 적절한 인적 조직의 구성과 이들에 대한 고유한 교육과 훈련인데 하청에게는 업무를 처리하는데 어느 정도 인원을 가지고 어떻게 효율적으로 처리할 것인지에 대하여 자율적으로 결정할 수 있는 가능성이 전혀 없다.

따라서 일반적인 파견관계와는 달리 전속적인 사내하청의 경우에는 다른 평가요소들에 비하여 사업주로서의 독립성 유무에 대한 평가에 보다 무게를 두어야 할 필요가 있다. 또한 이 평가요소는 지휘명령의 진정한 행사자가 누구인지를 가림에 있어서도 적절한 보강적 요소가 될 수 있다. 2006년 개정 파견법에서도 특정한 소수의 사용자업주를 대상으로 하여 노동자파견을 행하는 것을 허가 제외요건으로서 정하고 있고 이를 위반한 경우에는 허가취소나 영업정지를 명할 수 있도록 하고 있다(제9조 제2호). 이런 경우에는 파견으로 보기도 어렵다는 의미이다. 적어도 하청업체가 노동자파견의 정의조항에서 말하는 고용사업주로 인정되기 위해서는 원청과는 독립하여 근로계약의 당사자인 사용자로서의 법적 책임을 감당할만한 자격이나 능력을 갖추어야 하고, 그러한 자격과 능력을 갖춘 경우라야 노동자를 ‘고용’ 한 후 ‘고용 관계를 유지’ 한다고 보아야 하는 것이다.

그러나 KTX 판결은 이러한 전속적 사내하청의 특성을 고려하지 않았다. 기실 사업경영상의 독립성이란 평가요소는 사내하청의 사업주로서의 실체성 유무의 판단과 직접 연결될 수 있는 것이어서 이를 중시하게 되면 도급만이 아니라 노동자파견마저도 부정해야 하는 결과가 도출될 수 있기 때문이 아니었나 생각된다. 하지만 이것이 바로 전속적인 사내하청의 본질인 것이다. 한국과 일본에서는 사내하청의 법률관계가 단순히 파견과 도급의 구별뿐만이 아니라 원청과의 묵시적 근로계약관계의 성립 여부가 동시에 다투어지고 있는데 그 이유는 문제의 성격이 독일 등 유럽과는 다르기 때문이다. 그것은 전근대적인 노동자모집 또는 공급관계에서 태생된 기생적인 형태의 노동력 이용관계인 ‘전속적인’ 사내하청에서 비롯된 것이기 때문이다. 즉 한국이나 일본처럼 원고용주인 하청이 절대적인 지배력을 가진 하나의 원청만을 상대로 거래하는 경우에는 사업주로서의 독립성 자체가 항상 문제가 될 수밖에 없다. 이런 점에서 보면 적어도 파견사업주로서의 독립성 자체는 별로 문제가 되지 않는 유럽식의 파견과 도급의 구별기준을 그대로 적용하는 것은 한계를 가질 수밖에 없다. ‘사업경영상의 독립성’ 이

란 표현을 삭제한 KTX 판결의 일반론은 평화산업사건의 판결에 비해 오히려 퇴보한 측면이 있다.

## 2) 사실관계의 인정 및 평가방식의 불합리성

사내하청에 있어서 구체적인 사실관계의 인정 및 법적 평가 방식에 있어서도 KTX 판결은 스스로 제시한 일반론과의 관계에서는 물론이고 같은 날 같은 재판부가 내린 현대자동차사건이나 남해화학사건의 결론과도 모순된다. 이들은 거의 동일한 기업구조를 가지고 있어 사실관계의 측면에서는 결론을 달리할 정도로 차이가 있다고 보기도 어렵다. 그럼에도 불구하고 결론을 달리한 것은 사실관계의 평가방식이었다고 할 수 있다. 일반론으로 제시한 5가지 평가요소 가운데 기본적인 구분기준인 지휘명령의 행사여부와 관련해서는 '직접성' 과 '구체성' 을 나타내는 사실을, 실질적인 편입성 여부에서는 '업무의 분리수행' 이라는 사실을 중시하였다. 또한 도급과 파견의 구별기준으로서는 부적절하다고 여겨지는 인사노무관리의 결정권의 행사여부가 지나치게 비중이 높게 고려되었고 독립적인 기업조직 및 설비의 구비 여부에 관련된 사실관계는 세 사건이 거의 같은데도 별로 의미가 없는 것으로 평가되었다. 마찬가지로 의뢰 받은 업무의 전문성이나 기술성에 대하여는 전혀 판단하지 않았다. 특히 원하청 간의 상호관계가 일반적인 하도급관계와는 확연히 다른 전속적인 사내하청의 고유한 특성들에 대하여는 거의 고려하지 않았다는 점 등이 문제점이라고 지적할 수 있다.

## IV. 정부의 노동개혁과 파견법 개정 법률안의 함정

### 1. 새누리당의 파견법 개정 법률안

정부의 노동개혁의 일환으로 제19대 국회에서 발의되었으나 임기만료로 폐기되었고, 재차 제20대 국회가 개원하자마자 새누리당의 이완영의원이 소속의원 전원의 연명으로 대표 발의한 파견법 개정안(2016.5.30.)의 주요 골자는 세 가지이다. 첫째, 파견과 도급의 구별 기준과 관련하여 원청의 지휘명령의 행사 및 인사노무관리권의 행사 여부만을 평가요소로 하는 판단방식을 입법으로 명문화하였다. 둘째, 고령자 및 관리직 전문직 고소득자와 특정 산업(뿌리산업)의 경우 절대금지업무 및 제조업의 직접생산공정 업무를 제외하고 모든 업종에 2년 이상 파견노동자를 사용할 수 있도록 하였다. 셋째, 선원, 철도업무 종사자 및 산업안전보건법상의 안전관리자와 보건관리자의 업무를 파견 절대금지업무에 포함시켰다.

이 개정 법률안은 고령자 및 고소득자의 고용창출과 뿌리산업의 인력부족의 해소라는 제안



이유에 대한 의혹과 함께 재벌대기업들의 불법과건을 합법화시켜 주기 위하여 고용법질서를 교란하는 파괴적인 효과를 은폐한 것이라는 의심을 받고 있다. 여기서는 개정안의 핵심이랄 수 있는 첫 번째의 파견과 도급의 구별기준의 명문화에 초점을 맞추어 그것이 의미하는 법리적인 함의가 무엇인지를 살펴보고자 한다.

## 2. 파견과 도급의 판단기준의 축소와 의제조항의 신설

### 1) 법안의 내용

새누리당의 개정 법률안의 핵심적인 내용은 도급과 파견의 구별기준에 관한 제2조의2의 신설이다.

제2조의2(도급 등과의 구별) ①도급 또는 위임 등(이하 “도급 등”이라 한다)의 계약에 따라 일을 완성하기 위한 업무를 수행하는 경우라 하더라도 근로자파견사업을 행한 것으로 보는 기준은 다음 각 호와 같다.

1. 도급 등을 한 자(이하 “도급인”이라 한다)가 도급 등의 계약에 따른 업무를 수행함에 있어 도급 등을 받은 자(이하 “수급인”이라 한다)가 고용한 근로자의 작업에 대한 배치 및 변경을 결정하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 업무상 지휘·명령을 하여 업무를 수행하게 하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자에 대한 근로시간·휴가 등의 관리 및 징계에 관한 권한을 행사하는 경우

4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 고용노동부장관이 정하는 경우

② 도급 등이 근로자파견사업에 해당하는지 여부는 제1항 각 호의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 다만, 도급인이 수급인의 근로자에 대하여 근로조건 향상, 산업재해예방, 직업능력개발 등을 위한 지원을 실시하는 등 다음 각 호의 사항에 해당하는 경우에는 근로자파견의 징표로 보지 아니한다.

1. 도급인이 「산업안전보건법」 제29조에 따른 의무를 이행하기 위한 조치를 하는 경우

2. 도급인이 수급인의 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급인에게 훈련비용, 장소, 교재 등을 지원하는 경우

3. 도급인이 수급인의 근로자의 고충처리를 위하여 지원하는 경우

4. 도급인이 경영성과에 따른 성과금을 수급인을 통하여 수급인의 근로자에게 분배하는 경우

5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지에 준하는 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

### 2) 특정 평가요소로의 축소와 명문화의 함의

### (1) 불법과건을 합법화하기 위한 또 다른 시도

19대 국회의 초기에도 새누리당은 사내하도급 노동자의 고용안정 및 근로조건을 개선할 도모한다는 것을 명분으로 하여 사내하도급법안(안호대의원 대표발의, 2012.8.30)을 발의한 적이 있었다. 이번에 발의한 개정 법률안도 전체적인 취지로 보면 이 법안의 의도와 같은 연장선상에 있다. 사내하도급법안은 불법과건의 엄격한 규제가 도리어 사내하도급의 남용을 초래할 수 있다는 가정 하에 차라리 '사내하도급'이라는 새로운 법률관계를 창설하여 합법화 하고 차별시정제도를 통하여 추가적인 남용을 막자는 취지를 담고 있었다. 하지만 이 법안은 과건과 도급의 구분기준 자체를 아예 무의미하게 만들으로써 2010년 현대자동차 대법원 판결의 취지를 무력화하여 과건노동을 무제한 확대할 수 있는 위험성을 가지고 있었다. 이 법안에서는 대법원판례가 제시한 여러 평가요소들을 모두 배제하고 수급사업주의 지휘명령에 따라 업무가 이루어지는 경우에는 합법적인 '사내하도급'으로 인정할 수 있도록 하였다. 결국 원청이 상대적으로 조작하기 쉬운 업무수행 방법이나 절차만을 가지고 과건과는 다른 합법적 지위를 부여함으로써 재벌대기업의 불법과건이 합법적인 사내하도급으로 둔갑할 수 있도록 한 것이다.

이 번 새누리당의 개정 법률안은 '사내하도급'이라는 새로운 법률관계를 무리하게 창설하는 대신 과건과 도급의 판단기준의 축소를 통하여 불법적인 사내하청을 합법화하려는 의도를 갖고 있다. 종전의 사내하도급법안이 법리적으로도 모순이 많고 허술할 뿐만 아니라 너무 노골적으로 재벌대기업을 편드는 것이어서 나름대로 법리적으로 세련된 전문적인 수법(?)을 사용한 것으로 보인다. 재벌대기업들의 사내하청은 2010년 현대자동차 판결이나 2015년 KTX 판결이 채택한 종합적인 판단방식에 따라 경우 법해석상으로는 도저히 불법과건의 혐의에서 벗어나기 어렵기 때문에 이를 입법적으로 폐기하여 무의미하게 만들고자 한 것이다. 그리하여 지휘명령권 및 인사노무관리 권한의 행사유무라는 두 평가요소만으로, 또는 이를 중심으로 판단하도록 법원의 해석권한을 제한한 것이다. 왜 그런지에 관하여는 이 두 평가지표의 의미와 한계를 보다 세밀하게 살펴봄으로써 알 수 있다.

### (2) 인사 및 노무관리 결정권의 독자성

노동자의 모집, 채용, 배치, 승진, 징계, 임금액, 교육, 휴가 등 인사 및 노무관리 결정권이 누구에게 있는지는 하청의 사업경영상의 독립성을 판단하는 중요한 평가요소라고 할 수 있다. 하지만 이 평가요소는 과건과 도급의 구별기준으로서는 부적절하다. 왜냐하면 과건관계의 고용사업주도 항상 인사 및 노무관리의 주체가 되기 때문이다. 오히려 이 평가요소는 원청과의 묵시적 근로계약관계가 성립하는지 여부를 가리는 데 중요한 기준이 될 수 있다. 2010년 현대자동차 판결에서도 이 평가요소는 하청의 과건사업주로서의 실제유무를 판단하는

기준으로서, 즉 파견관계의 성립을 긍정하는 적극적인 징표로서 인용된 바 있다. 만약 하청 노동자의 인사 및 노무관리에 있어서 그 결정권을 원청이 실질적으로 행사했다면 파견관계마저도 성립될 수 없고 원청과 하청노동자 간에 묵시적 근로계약관계가 성립하게 된다.<sup>26)</sup> 반대로 하청이 원청과는 독립하여 독자적으로 이를 행사했다면 이는 노동자파견에 해당할 수도 있고 도급관계가 될 수도 있는 것이다. 이 점을 고려한 것인지는 모르겠지만 최초로 일반론을 제시했던 앞의 평화산업사건에서는 이 평가요소를 전혀 언급하지 않았다. 하지만 KTX 판결은 오히려 이 평가요소를 파견관계를 부정하는 관점에서 보다 중요하게 고려하고 있는 듯한 인상을 주었다. 파견이나 도급이 모두 공유할 수 있는 이 평가요소를 도급으로 인정하기 위한 기준으로 삼게 되면 대부분의 사내하청이 도급으로 인정되기 쉬울 것이다.

### (3) 노동자의 배치 등 업무상 지휘명령의 행사여부

#### (가) 노무도급과 지휘명령의 행사

업무상의 지휘명령의 행사여부는 파견과 도급을 구분하는 가장 기본적인 평가요소이다. 노동자파견법의 정의조항에 따르면 노동자파견의 기본적인 개념요소는 원고용주와의 ‘고용관계의 유지’와 제3자인 사용자업주의 ‘지휘명령의 행사’ 그리고 ‘사용사업주를 위한 근로제공’이다. 따라서 노동자파견은 자기가 고용한 노동자를 타인의 업무를 처리하기 위하여 근로시킨다는 점에서는 도급이나 위임 등과 유사하지만 노동자를 타인의 지휘명령에 따라 그를 위하여 근로시킨다는 점에서 구별된다. 이와 같이 원고용주가 아닌 제3자가 지휘명령을 하는지는 파견이 도급 등과 구별되는 기본적인 기준이다.

그런데 지휘명령의 행사여부를 구체적으로 판단함에 있어서 맞닥뜨리게 되는 곤란한 과제는 도급계약 상의 도급인도 수급인이나 수급인의 노동자에게 도급상의 지시를 할 수 있다는 점이다. 특히 급부의 목적이나 대상이 노무제공 그 자체인 업무처리(노무) 도급에 있어서는 원청에 의한 지시가 도급상의 지시인지 아니면 근로(파견)관계상의 지휘명령권의 행사인지가 명확하게 가리기 어려운 경우가 대부분이다. 이점에 대해서 지시권의 내용이 중요하다고 보고 충분히 구별이 가능하다는 견해가 있다. 즉 근로계약상의 사용자적 지시권은 ‘대인적인’ 속성을 가지므로 직접 노동자를 상대로 하고 더불어 노동자의 근로제공의 방식과 내용에 대하여 직접적으로 지배하는 것을 내용으로 하지만 도급인의 지시권은 도급대상 업무(일)에 관한 것이어야 하고 결과물 지향적인 속성을 가진 것이어서 인적종속성을 내용으로 하지 않는다는 것이다.<sup>27)</sup> 또 다른 견해로서는 지휘명령이 인정되기 위해서는 당사자가 체결한 계약

26) 대판 2008.7.10, 2005다75088 참조

27) 권혁. “도급의 대상으로서 업무와 위장도급 논쟁”, 『노동법포럼 제11호』, 노동법이론실무학회.

서와 실제 약정된 급부의 이행과정을 비교하면서 실제로 고용주인 '수급인의 지휘명령이 배제'된 채 도급인(사용사업주)의 지휘명령권과 사업조직에 대한 편입이 이루어졌는지 판단해야 한다는 견해이다.<sup>28)</sup> 물론 원론적으로 보면 틀린 주장이 아닌 것처럼 느껴진다. 그런데 이러한 견해들은 지휘명령의 행사여부 및 실질적인 편입여부라는 평가요소만을 가지고 파견과 도급의 구분이 충분히 가능하다는 것을 공통적인 전제로 하고 있는데 여기에는 심각한 두 가지 문제점이 있다. 첫 번째 견해는 노무도급의 속성을 충분히 고려하지 않았다는 점이고 두 번째 견해는 전속적인 사내하청의 특성을 도외시하였다는 점이다.

우선 노무도급의 속성을 고려하지 않았다는 비판의 논지는 기본적으로 도급의 목적물이 노무(업무처리)인 경우에는 노무제공 자체와 그 노무를 수행하는 노동자(대인적인 속성)는 언제나 일체를 이루고 있어서 노무제공에 대한 지시는 언제나 노무제공자에 대한 지시가 된다는 점에서 전혀 구분이 되지 않는다는 것이다. 즉 지시권의 내용이 직접 노동자를 상대로 하여 근로제공의 방식과 내용(노무제공)에 대하여 지배한다는 것이나 노동자가 수행하는 일에 관련한 것으로서 결과(노무제공) 지향적이라고 하는 것이 실제로는 아무런 차이가 없다. 결과적으로 이 견해는 두 가지 지시권을 구별해야 한다는 주장에서 출발했지만, 두 지시권을 하나의 지시권, 즉 도급상 지시권으로 환원시켜 버리는 결론에 이르고 만다.<sup>29)</sup> 이런 측면에서 보면 형식상 도급인의 지시가 도급계약상 급부의 구체화를 위한 지시일 뿐만 아니라 동시에 노무부적인 지시권을 행사한 것으로 볼 수 있는 이중성을 가진 한계적인 상황의 경우에는 법형식 강제 원리에 따라 파견으로 보아야 한다는 견해가<sup>30)</sup> 법리적으로는 더 설득력이 있다. 그 밖에 하청노동자의 근로제공에 대한 주도권의 행사여부를 기준으로 하되 보충적으로 고용관계에서의 주도권도 함께 고려해야 한다는 견해도 있다.<sup>31)</sup> 어쨌든 노무도급의 경우에는 그러한 구분 자체가 거의 불가능하다는 점에서 지휘명령권의 행사여부만을 가지고 파견과 도급을 구분하는 것은 타당하지 않다.

#### (나) 전속적인 사내하청에서의 지휘명령

다음으로 하청에 의한 지휘명령이 배제된 채 오로지 원청만이 지휘명령을 해야 노동자파견으로 인정할 수 있다는 견해는 전형적인 파견의 경우에는 타당할 수 있지만 전속적인 사내하청

2013, 112쪽

28) 박지순, “파견과 도급의 구별기준에 관한 독일과 한국의 판례 비교”, 노동법이론실무학회 제23회 정기학술대회 발표문, 2013, 81쪽

29) 박제성 외, 『사내하도급과 한국의 고용구조』, 한국노동연구원, 2011, 162쪽

30) 박종희, “사내하도급의 불법파견에 관한 법적 문제”, 『고려법학 제47권』, 고려대학교 법학연구원, 2006, 139-140쪽

31) 강성태, “사내하도급과 근로계약관계”, 『사법 제15호』, 법원도서관, 2011, 21쪽

에서는 판단기준으로서 오히려 혼란만 부추길 뿐이다. 그 이유는 전속적인 사내하청에 있어서 원하청 간의 관계는 절대적인 지배종속 구조를 이루고 있어서 하청에 의한 구체적인 노무 지시가 실질적으로 사업주로서의 독자적인 지시인지 아니면 단지 원청의 지시를 전달한 것에 지나지 않는지가 분명하지 않기 때문이다. 이러한 구조 아래서는 원청이 하청업자를 자신의 중간관리자나 다름없이 이용하기 때문에 구속력 있는 지시권의 행사를 간접적이고 포괄적으로도 행사할 수 있어서 직접적인 지휘명령은 사실상 불필요할 수도 있다. 따라서 전속적인 사내하청에서는 누가 '직접적' 이고 '구체적' 으로 지휘명령을 했는지 여부는 외양만을 가지고 판단기준으로 삼는 것이 오히려 위장도급을 방지하거나 주장하는 역기능을 할 수 있다. 결국 누가 진정으로 지휘명령을 했다고 볼 수 있는지를 판단함에 있어서는 하청업자가 원청으로부터 독립하여 업무를 처리할 수 있는 독자성이나 사업경영상의 독립성이 있느냐 여부가 함께 고려되어야 하는 것이다.

#### (다) 보강적 평가요소의 필요성

이와 같이 원청의 지휘명령에 대한 하청노동자의 구속성 여부는 파견관계의 성립을 인정하기 위한 필수적인 요건이긴 하지만 그 판단에 있어서는 보다 사려 깊은 고려가 필요하다. 오늘날에는 기업조직의 다변화를 통하여 노동자에 대한 통제수단이나 지휘명령의 전달체계를 얼마든지 기술적으로 조작할 수 있다. 원청이 직접적이고 구체적인 지시를 하지 않더라도 이와 동일한 효과를 거둘 수 있는 방식, 즉 하청업자에 대한 지배를 통한 포괄적이고 간접적인 방식으로 하청노동자에 대한 통제력의 유지가 얼마든지 가능하다. 따라서 노동자에 대한 '구속력 있는 지시' 가 하청에 의하여 행해졌다고 하여 원청의 지휘명령이 없었다고 단정할 수는 없다. 또한 원청의 지휘명령의 행사유무는 '상당한' 정도면 인정될 수 있는 것이어서 유일하거나 결정적인 평가요소라기보다는 간접적이거나 포괄적인 측면에서 보더라도 이를 전혀 인정하기 어려운 경우에는 파견관계가 부정된다는 정도의 의미로 이해해야 한다. 이와 함께 하청에 의한 노무지시권의 행사도 그것이 원청의 지휘명령을 전달하는 중간관리자로서의 역할인지 하청의 독자적인 지휘명령의 행사인지도 분명하게 가려보아야 한다. 이러한 점에서 지휘명령의 주체 및 그 성격이 명확하게 드러나지 않는 노무도급, 특히 전속적인 사내하청의 경우에는 다른 보강적인 평가요소들에 의한 종합적인 판단이 필요할 수밖에 없는 것이다.

### 3. 소결

이상과 같이 볼 때 새누리당이 제시한 파견과 도급의 구별을 위한 평가요소의 축소는 대법원 판결의 전체 취지를 왜곡하고 있을 뿐만 아니라 재벌대기업들에게 만연되어 있는 위장도급을

합법화 해주기 위한 교묘한 기획으로 판단된다. 고령자나 고소득자의 고용창출 등의 제안이 유는 단순히 명분을 내세우기 위한 미사여구에 불과하고 그마저도 파견노동자의 고용 및 근로조건의 보호와는 전혀 거리가 먼 것으로 생각된다.

## V. 향후 법제도 및 정책적 대안과 관련하여

### 1. 공공직업소개 기능의 활성화와 건전한 고용질서 확립을 위한 입법적 개선 방안

불법파견이 난무하는 배경에는 서구와는 달리 직업소개기능의 공공성 부재의 역사에서 비롯된 측면이 강하다. 따라서 직업소개 시스템과 기능의 공공성 강화를 1차적인 과제로 삼아야 한다. 나아가 건전한 고용법질서의 확립을 위해 간접고용의 폐해에 대한 사회 전반의 각성과 입법적인 해결책을 종합적으로 강구해야 할 필요가 있다.

(1) 현행 직업안정법은 고용질서에 관한 기본법으로서의 성격을 가지고 있으므로 고용안정을 촉진하기 위한 직업알선, 소개 및 공공직업소개 기능의 활성화를 위한 정책적 지원과 민간에 의한 탈법, 편법의 고용질서 문란행위에 대한 단속기능을 주된 영역으로 삼도록 해야 한다.

(2) 직접고용의무 조항과 같이 직접적으로 사법적 효력을 갖는 규정은 근로관계의 객관적인 법질서를 확립하기 위하여 근로기준법으로 통일하는 게 바람직하다. 따라서 근로기준법에 직접고용 원칙을 법률로 명기하여 기업의 다양한 전략에 따라 발생할 수 있는 위법고용 시 법의 흠결을 보완하기 위한 법 해석원리로서 재판규범으로 작용할 수 있도록 해야 한다.

#### ○ 입법사례

- 프랑스는 비정규직 고용의 규제에 관한 일반원칙으로서 기업의 통상적이고 영속적인 업무(l'activité normal et permanent)를 위한 고용을 지속적으로 공급하기 위하여 또는 그러한 효과를 달성하기 위한 목적으로 기간을 정한 근로계약을 체결하거나 파견근로를 이용하는 것을 금지하는 조항을 노동법에 명시하고 있다(노동법전 제1242-1조 제1항, 제1251-5조).

(3) 근로관계를 파견 또는 도급으로 위장할 경우 형사 처벌하는 조항을 신설할 필요가 있다. 불법적인 노동자공급 또는 위장도급의 경우 공급사업주 외에 사용자사업주를 처벌하는 조항을 직업안정법에 두는 것 외에도 사내하청의 경우처럼 노동자공급도 아닌 묵시적 근로관계가 성

립할 경우에는 입법상의 공백이 생길 수 있음을 고려해야 한다. 원청과의 직접적인 근로관계 존재의 확인청구를 통해 권리를 구제받을 수 있는 길이 있으나 이는 사후적인 것이어서 피해 노동자의 신분상의 불안 등으로 인하여 실질적인 구제책이 되지 못하는 것이 현실이다. 만약 공급 또는 도급으로 위장한 것에 대하여 아무런 처벌조항을 두지 않는다면, 노동자공급을 도급으로 위장한 경우에는 형벌을 적용하고 그보다 죄질이 더 중하다고 할 수 있는 직접적인 근로관계를 도급으로 위장한 경우에는 아무런 처벌조항이 없게 되어 균형도 맞지 않는다.

○ 입법사례

- 프랑스는 노동법의 적용을 의도적으로 회피하기 위한 위장 도급계약 또는 위임계약에 대하여는 45,000유로의 벌금과 3년 이하의 징역에 처하는 등 엄격하게 벌칙을 적용하고 있다(노동법전 제8221-1조, 제8224-1조). 또한 근로계약임을 은폐하는 위장계약의 경우 노동자는 근로관계 종료 시에 6개월의 임금에 해당하는 보상수당을 청구할 수 있다. 다만 보다 유리한 법령이나 협약의 규정이 있는 경우에는 그에 따른다(같은 법 제8223-1조).

**2. 합법적인 노무용역의 경우 외주화 등 사업이전에 따른 고용승계 및 근로조건의 보장**

청소, 경비업 등 현재 별도의 법률에 의하여 합법화되어 있는 노무용역 노동자의 고용불안 및 근로조건 저하의 주된 원인의 하나인 사업이전에 따른 고용 및 근로조건의 보장은 간접고용의 폐해를 방지하기 위한 또 하나의 과제이다. 근기법 제24조 제1항 후단의 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다는 조항을 삭제하고 이러한 경우에도 동일성을 유지한 채 경제적 실체의 이전이 있는 경우에는 고용승계를 보장하는 입법이 필요하다. 여기에는 사업의 외주화, 외주업체의 변경, 내주화 등 전반적인 노무용역 제공업체의 변경에 따른 고용 및 근로조건의 승계를 보장하는 구체적인 내용을 담아야 한다.

○ 입법사례

- 사업이전에 따른 고용보호를 규정하고 있는 EU 지침(2001/23)은 “동일성(identity)을 유지한 채 경제적 실체(economic entity)의 이전” 이 있었는지 여부만을 기준으로 고용승계 및 근로조건의 보호를 정하고 있다(제1조 제1항 (a)). 이 지침에서는 단시간 노동자, 기간제 근로제, 파견노동자 등 보호대상인 노동자의 지위와 관련해서도 근로시간 수, 계약기간, 파견여부와 같은 사실만으로는 적용을 배제해서는 안 된다는 특별 조항을 두고 있다(제2조 제2항)

- 영국도 다른 유럽공동체 회원국과 마찬가지로 사업이전에 관한 1977년 지침의 이행을 위하

여 1981년에 사업이전(고용보호)법을 제정한 바 있다. 이후 2006년에 이 법률을 폐기하고 같은 이름의 새로운 법률, 즉 TUPE 법을 제정하였는데 이 법률의 뚜렷한 특징 가운데 하나가 바로 ‘노무용역 제공자 변경’ (service provision change)이라는 사업이전의 유형을 신설이다.

‘노무용역 제공자 변경’ 개념의 도입은 고용보호를 강화하기 위하여 기존의 사업이전 개념을 보다 명확하게 규정한다는 의도도 있었지만 실질적으로는 고용승계의 보호범위를 확대하기 위한 것이었다. 신설된 노무용역 제공자의 변경에는 최초의 외주(outsourcing), 외주업체의 교체(reassign), 외부 업무를 다시 기업내부로 되돌리는 내주(insourcing)의 세 가지 형태가 모두 포함되었다.

### 3. 고용법질서의 확립을 위한 정부의 적극적인 자세와 역할의 중요성

#### 1) 행정감독과 형사처벌 등 확실한 법집행을 통한 불법파견의 근절 및 정규직 전환 노력이 절실

불법파견을 근절하기 위해서는 고발, 과태료 부과, 파견사업 허가 취소 및 영업정지 등 현행 법상 부여된 행정감독의 권한과 형사처벌 등 정부의 보다 적극적인 자세와 역할이 필요하다. 일시적인 일벌백계식의 선별적인 단속이나 벌금형 등의 금전적인 처벌보다 집중적이고 지속적인 단속과 불법의 유혹을 받지 않을 정도의 단기 징역형의 구형 등 법의 집행가능성을 높임으로써 법률의 실효성을 확보하는 것이 보다 중요하다. GM대우 사건의 경우에서처럼 겨우 벌금 700만원 수준의 형벌로는 불법파견 사용의 유혹을 규제하기 어렵다.

#### 2) 근로자공급(파견)과 도급의 구별기준에 관한 지침의 개선 및 행정지도

고용노동부의 행정지침은 범규범으로서의 효력은 없으나 직업소개사업의 허가, 갱신, 취소 등의 절차, 불법파견에 대한 단속 및 과태료 부과, 민형사상의 책임유무 등의 판단에 있어서 사실상 기준으로 작용하기 때문에 매우 중요한 의미를 가진다. 사법부에 의한 사후적인 구제 절차도 필요하지만 그보다는 사전적, 예방적 조치가 범규범 준수의 실효성을 높일 수 있다. 과거 고용노동부와 법무부가 협의하여 마련된 잘못된 지침이 노사관계의 무질서와 불안정을 더욱 부채질하여 오늘날과 같은 결과를 초래하였다는 사실을 교훈으로 삼아야 한다.<sup>32)</sup> 대법

---

32) 노동부지침에서는 노무지시권이 갖는 이중성을 깊이 고려하지 않고 노무제공사업자가 사업주로서의 실체가 인정되면 노무수령자의 지휘·명령유무만을 가지고 판단하도록 하였다. 반면에 노무수령자 경영조직으로의 실제적인 편입여부, 기계·설비·기자재의 자기 책임과 부담, 전문적 기술·경험과 관련된 기획 책임 및 권한과 같은 중요한 판단기준은 아예 제외되거나 노무도급에서는 적용해서는 안 된다고 명시적으로 배제하였다. 이러한 노동부지침은 불법파견을 규제하기는커녕 도리어 합법으로 정당화 해주고 있을 뿐이어서 위장도급을 부추기는 듯 한 인상마저 주었다. 이



원 판결, 특히 앞의 평화산업사건 판결(대판 2013.11.28., 2011다60247)의 취지를 살릴 수 있도록 불법파견과 도급의 구별에 관한 지침을 합리적으로 개선하고 노사당사자가 보다 쉽게 이해할 수 있도록 홍보활동과 행정지도를 강화해야 한다. 19대 국회에서 은수미의원이 대표 발의한 민주당 개정안의 내용 중 근로자파견사업의 의제조항을 ‘도급으로 인정하기 위한 요건’으로 바꾸어 지침을 마련하는 방법도 고려해볼 만하다.<sup>33)</sup>

#### 4. 고용법질서의 기본원칙으로서 직접고용 원칙의 정립

안정적인 고용의 보장은 헌법상 근로권(제32조 제1항)의 가장 핵심적인 내용이다. 신자유주의적 사고에 바탕을 둔 ‘노동유연화론’ 처럼 고용의 안정은 도외시하고 어떠한 일이든 일자리만 주어진다면 된다는 식의 논리는 인간의 노동을 물화하여 단지 계량적인 측면에서만 이해하는 야만적인 사고방식이다. 실제로 통계적 수치들은 간접고용을 비롯한 불안정 고용의 확대 현상이 전체적으로 고용증대의 효과를 가져 온 것이 아니라 오히려 안정적 고용의 정규직 노동자들이 지속적으로 불안정 고용으로 전락한 결과라는 사실을 보여주고 있다.

노동자는 고용안정을 통하여 비로소 자기의 능력을 개발할 수 있고 보다 나은 고용기회를 확보할 수 있을 뿐만 아니라 자신의 삶의 질을 향상시킬 수 있다. 이런 의미에서 직접고용 원칙은 노동자의 고용선택의 자유를 이념으로 하는 근로권의 현대적 의의에 부합하는 것이라고 말할 수 있다. 또한 노동자공급사업을 금지한 직업안정법과 중간착취를 금지한 근로기준법 등을 종합적으로 고려해 볼 때 이는 노동력의 이용방식에 관한 고용법의 객관적 가치질서를 규정한 것이라고 할 수 있다. 즉 간접고용의 금지와 제한에 관한 법 규정들은 사용자에게 단지 공법상의 의무를 부과한 데 그치는 것이 아니라 직접고용 원칙을 고용법질서의 내재적인 원리로서 명시한 것으로 보아야 한다는 것이다. 이러한 법 원리에 비추어 볼 때 파견노동은 고용법질서의 근간을 해치는 것이다.

나아가 직접고용 원칙은 근로권 외의 다른 노동기본권, 즉 인간다운 존엄을 보장하는 근로조

때문에 구분기분의 재정립이 필요하다는 비판이 많았다.

33) 제2조의2(도급 등과의 구별) ① 근로자를 타인에게 사용시키는 자는 다음 각 호에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자파견사업을 행하는 자로 본다.

1. 도급계약의 목적 및 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급만을 목적으로 하는 것이 아닌 경우
2. 채용, 근로조건의 결정, 인사, 업무수행의 방법 및 평가 등에 관한 사항에 대하여 독립적으로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우
3. 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하고, 자기 책임과 부담으로 업무에 필요한 설비·기자재 등을 제공하여 독립적인 계획에 따라 작업순서 및 과정을 결정하는 경우
4. 「민법」, 「상법」 또는 그 밖의 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우

건의 보장(헌법 제32조 제3항), 노동단체권의 보장(헌법 제33조) 등의 전제조건이 된다는 점에서 그 규범적 의의를 간과해서는 안 된다. 간접고용 노동자들은 비정규직 노동자들 가운데서도 가장 낮은 저임금 층을 형성하고 있으며 장시간 노동에 시달리고 있다고 보고되고 있다. 이러한 열악한 근로조건의 요인은 다름 아닌 간접고용의 이중적인 착취구조 때문이다. 그밖에도 간접고용과 기간제고용이라는 이중의 고용불안정성 때문에 파견노동자들은 위축되어 근로시간제한, 연차휴가 등 법적으로 보장된 근로조건보호법상의 기본적인 권리조차도 주장하지 못하는 실정이다. 또한 노동단체권에 있어서도 소속사업장과 작업장이 분리되어 조합 활동 자체가 곤란할 뿐 아니라 사용사업주가 소속 노동자가 아니라는 이유로 사업장 출입을 금지하는 등 단결활동을 방해하기도 한다. 그리고 노동조합의 결성 및 쟁의행위를 이유로 파견 또는 용역계약을 해지하거나 근로계약의 직접적인 당사자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하는 사례도 비일비재하다. 이렇게 볼 때 고용안정, 특히 직접고용을 통한 고용안정은 모든 노동기본권의 필수적인 전제조건이자 출발점이라는 것을 인정하지 않을 수 없다.

노동자파견법은 ‘노동유연화’ 라는 미명하에 합법화를 즐기치게 요구한 경영계의 구미에 맞게 줄속으로 만들어졌다. 그만큼 수많은 탈법, 편법의 여지를 만들어 놓았다. 직접고용의제조항의 적용범위를 둘러싼 논란도 그 한 예에 지나지 않는다. 파견노동자를 보호한다는 명분으로 만들어진 법이 도리어 파견노동자를 착취하는 기형적인 행태를 보이고 있는 것은 입법의 줄속 탓도 적지 않지만 고용과 사용의 분리라는 파견노동의 본질 자체에서 연유한 것이다.

사람의 노동력을 자기를 위하여 사용하는 자가 이익은 취하고 노동법적 책임은 폐기하고자 한다면 결국 남는 것은 인간 노동력의 철저한 상품화밖에 없을 것이다. 파견노동은 바로 그러한 상품화된 노동의 다른 이름이다. 만약 사람의 노동력을 철저히 상품화하는 노동력이용 관계를 정당한 법질서로 인정한다면 인간적인 품성이나 도덕성의 타락은 불을 본 듯 명확하고 그런 사회나 공동체는 결국 해체될 수밖에 없을 것이다.

# 파견법 폐기, 간접고용 철폐 2016 파견노동포럼

## 3부 [운동전략]

- 파견법 폐기, 간접고용 철폐를 위한 운동 전략
  - 진행 : 양한웅(조계종 사회노동위원회 집행위원장)
  - 발제 : 파견법 폐기, 간접고용 철폐를 위한 운동 전략  
(김혜진, 전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)
  - 토론
    - ① 박희은 (민주노총 미조직비정규전략사업국장)
    - ② 이대우 (인천지역 노동자 권리찾기 사업단)
    - ③ 류은숙 (인권연구소 창)

## [발제]

### 파견법 폐기를 위한 운동 방향

김혜진 (전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)

파견을 비롯한 간접고용 문제가 얼마나 심각한지가 노동자들의 죽음과 고통으로 사회에 알려지고 있다. 2016년 1월과 2월에 삼성전자 하청업체에서 5명의 노동자가 메탄올에 중독되고 그 중 네 명의 노동자가 실명을 했다. 이 노동자들은 모두 20대 파견노동자들이었다. 환기시설이나 안전장치를 하는 대신 싸고 위험한 메탄올을 사용하고, 금방 다른 곳으로 가게 될 파견노동자들에게 그 일을 시킨 것이다. 제조업 파견노동자의 현실이 얼마나 심각한지를 보여주는 사건이다. 구의역 스크린도어를 수리하다 달려오는 열차에 치어 숨진 19세 청년도 하청업체 소속 노동자였다. 그 노동자도 안전장치 없이 위험작업에 내몰렸다.

근로기준법 제9조에는 ‘누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다’ 고 돼 있다. 여기에서는 ‘법률에 따르지 아니하고는’ 이라고 되어 있지만 기본적으로 중간착취를 배제하는 취지이다. 그런데 바로 중간착취 배제조항의 예외로 간접고용을 허용하는 법이 만들어졌고 그것이 바로 1998년에 시행된 ‘파견근로자보호등에관한법률’ 이다. 이 법은 만들어진 이후 파견허용대상자의 확대, 정규직 전환 기준의 축소 등 지속적으로 개악과정을 밟아왔다. 그리고 우리사회에는 파견을 비롯한 간접고용이 계속 늘어났다.

#### 1. 정부의 파견법 확산 논리의 허구성을 인식하자.

정부는 지속적으로 파견법 확대를 시도해왔다. 2015년 9월 16일, 새누리당은 파견법 개정을 포함한 노동5법을 발의했다. 파견법 개정안에는 파견과 도급의 구분 기준 완화하여 명시하고, 뿌리산업과 고령자 그리고 고소득 전문직 파견 허용 등을 담고 있다. 파견허용업무의 대폭 확대가 그 내용이다. 노동계와 야당의 반대로 이 법안이 19대 국회를 통과하지 못하자, 2016년 1월 13일 박근혜대통령은 신년 기자회견에서 기간제법을 제외하더라도 파견법 포함 4대법을 통과시켜줄 것을 요구했다. 그리고 새누리당은 20대 국회가 열리자마자 ‘파견법 개

정안' 등 노동 관련 4대 개악법을 다시 제출하였다. 그 이후 파견을 확대해야 한다는 논리가 언론들의 힘을 빌어 반복적으로 이야기되고 있다. 그 허구성을 제대로 밝히는 것이 중요하다.

## 1) 파견법 개정이 일자리 창출이라는 거짓말

정부가 파견법 개정을 요구하는 일관된 논리는 파견법은 '일자리 창출법' 이라는 것이다. 2015년 9월에는 노인 일자리 창출정책이라면서 고령자 파견허용을 주장했다. 박근혜대통령은 올해 4월 "구조조정으로 인해 실업자들이 많이 생기는데 파견법만 통과되면 9만명의 일자리가 생긴다"면서 이것이 구조조정 대책이라고 주장했다. 2016년 한국경제연구원의 <고령자 파견허용과 영세 자영업자 과밀화 완화 가능성> 연구를 인용한 것인데, '김영란법이 통과되면 무려 한해 11조원의 경제손실이 발생한다'는 연구결과를 내놓는 등 기업편향적 전경련 산하 연구소의 주장을 그대로 인용하는 언론과 정부의 태도는 참으로 계급적이다.

한국경제연구원이 주장은 전혀 현실이 아니다. 파견은 말 그대로 일자리를 연결해주고 중간착취를 하는 업체에 불과하다. 전화받는 사람이나 파견업체 사장님이 늘어나는 것이 아닌 이상 새로운 일자리를 창출하는 것은 아니라는 말이다. 일자리의 미스매치를 이야기하지만 중소기업에 고령자가 필요한 것도 아닐 뿐더러, 중소기업의 인력부족은 '파견'이 허용되지 않아서가 아니라 원청회사의 납품단가 인하로 더 이상 인력을 늘릴 수 없는 상태이기 때문이다. 고용노동부가 한국노동연구원에 연구용역 과제로 맡겨 2014년 11월 나온 <파견허용업무의 합리적 조정 및 기대효과에 관한 연구> 보고서에도 파견허용대상을 늘린다 하더라도 구인기업이 고령 파견자를 활용하고자 하는 동기가 부여되지는 않는다고 이야기하고 있다. 그런데도 9만명의 일자리 창출 주장이 진리처럼 떠돌아다닌다.

## 2) 파견노동자의 노동조건이 낫다는 거짓말

정부가 주장하는 파견법 확산 논리는 '용역' 등에 비해서 '파견' 노동자의 노동조건이 낫기 때문에 '용역' 도급 등 더 열악한 노동자들이 중간단계인 파견으로 이동하는 효과를 낼 것'이라고 전망한다. 그리고 뿌리사업에 파견을 허용하면 해당 사업에 취업한 노동자들의 임금이 상승하며 근속기간도 현행(일시 간헐적 업무에서 사실상 6개월 허용) 6개월에서 2년 고용보장이 되므로 고용도 안정된다는 주장이다. 그러나 이 주장은 거짓이다. 정부가 이야기하는 뿌리사업은 50인 미만 사업체가 전체의 93.6%이고 대기업의 3~4차 하청이 61%를 차지하는 등 독립성이 없는 대기업 하청이 대부분이다. 대다수 업체들이 불공정거래와 단가인하 압력

으로 인해 인력축소와 인건비 절감을 추진해왔고, 이 때문에 이 업체 노동자들의 노동조건은 이미 매우 열악하다. 여기에 파건을 허용하면 일부 안정된 노동을 하던 이들이 파건으로 전환되고 도급이나 용역으로 위장된 외주화는 더욱 확대될 것이다.

용역과 파건은 서로 다른 업종에서 활용되기 때문에 동일 비교를 할 수 없고 파건업의 노동조건이 좋지 않다. 2008년 조사에서는 파견업체의 59%가 최저임금법 등 노동관계법을 위반했다. 대다수 뿌리산업과 파견노동자들이 밀집해있는 곳이 반월시화공단이다. 2016년 민주노총의 공단노동자 실태조사 결과를 보면 반월시화공단의 경우 26.1%가 최저임금 미만이었으며, 파견노동자의 최저임금 미만율은 무려 51.4%였다. 파견노동자의 시간당 임금은 6,270 원으로서 비정규직 전체 평균인 7,662원 보다 압도적으로 낮았다. 그리고 1년 미만 근속한 파견노동자가 63%나 되어 파견노동자들의 심각한 고용불안 실태를 보여준다. 파견노동자들이 얼마나 열악한 현실에서 일하는지를 보여주는 통계이다.

### 3) 파견확대가 사회양극화를 해소한다는 거짓말

정부는 노동4법을 통과시킴으로써 사회양극화를 해소해야 한다고 주장한다. 6월 20일 새누리당 정진석 원내대표의 연설에서 그는 앞부분에서 ‘청년노동자와 비정규직 노동자의 현실’을 역설하더니 파견법이 포함된 노동개혁안이 바로 ‘사회의 양극화를 해소하는 법’이라고 주장한다. 비정규직을 늘리는 것이 어떻게 비정규직의 현실을 개선하고 사회 양극화를 해소하는지 도저히 알 수가 없다. 고영선 고용노동부 차관은 올해 열린 105차 ILO 총회에서 “빈곤철폐를 위해 가장 중요한 것은 일자리인데 이를 위해 한국 정부는 노동시장의 유연성과 공정성을 높이기 위한 노동개혁을 적극 추진하고 있다”고 연설했다. 불안정한 일자리를 만들어서 빈곤을 철폐한다는 앞뒤 안맞는 논리이다.

정부가 이야기하는 노동4법은 파견허용대상을 확대하는 파견법, 노동시간을 늘리고 연장근로수당을 줄이는 근로기준법, 저임금 노동자들의 실업급여 혜택을 축소하는 고용보험법 개정안을 포함하고 있다. 도대체 이 법이 어떻게 사회양극화를 해소한다는 말인지 알 수가 없다. 결국 2개의 지침(취업규칙불이익변경, 저성과자 해고 가이드라인)을 염두에 두고 정규직의 노동조건을 악화시킴과 동시에 ‘사회양극화 해소’ 운운하면서 실질적으로는 파견법등 비정규직 확산 법안을 관철시키려는 것이다. 파견노동자들의 노동조건이 결코 좋지 않고 파견이 일자리를 만드는 것이 아닌 이상 파견허용대상 확대는 저임금 불안정 노동자들을 더 많이 만들 뿐 결코 사회양극화 해소에 기여할 수 없다.

## 2. 간접고용 확산 주범으로서 파견법에 대한 인식 변화 필요

파견법은 1998년에 시행되었지만 이미 90년대 중반부터 도급과 용역, 사내하청이라는 이름의 간접고용이 늘어나고 있었다. 파견법이 통과되었지만 노동계의 강력한 반대에 부딪쳐 26개 업종에 한해 2년간만 파견을 예외적으로 사용할 수 있게 되었다. 어느 정도의 제재장치가 있는 것으로 보였다. 그런데 이 파견법은 시장에 ‘간접고용이 가능하다’는 신호를 보내고 기업들에게 파견대상이 지속적으로 확대된다는 확신을 심어주었다. 그 결과 ‘도급·용역’ 노동자들이 증가했다. 2015년 8월 통계청 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사를 보면, 파견 노동자는 21만 명인 데 비해 민법상 도급에 해당하는 용역(외주·위탁) 노동자는 65만6천명으로 세 배가 넘었다. 그렇지만 도급이나 용역의 외양을 갖고 있다 하더라도 실제로는 원청이 노동자에게 직접적인 지배력을 행사한다는 점에서 사실상 파견인 것이다.

### 1) 불법파견 투쟁으로 인한 파견법 인식의 왜곡

노동자들은 불법파견 혹은 위장도급으로 원청을 상대로 법적 투쟁을 해왔다. 2003년 인사이트코리아는 위장도급이고 실체가 없으므로 노동자들은 (주)SK로 직접고용되어야 한다는 판결이 있었고 미포조선의 용인기업 노동자들에게 대해서도 마찬가지로 판결이 내려졌다. 그런데 그 이후의 현대자동차나 GM대우 등 자동차 공장의 소송에서는 ‘불법파견’으로 인정하고, ‘파견법 조항’에 근거하여 2년 이상자들에 대한 정규직화가 인정되었다. 물론 대법원 판결조차 무시하는 현대자동차 등 대기업들의 버티기로 인해 ‘정규직으로의 신규채용’ 형태로 불법파견투쟁이 마무리되고 있으나 오랜동안 ‘불법파견’은 간접고용의 현실을 드러내고 투쟁하는 매우 중요한 수단이었다.

그런데 불법파견 투쟁이 ‘파견법’에 근거를 둔 투쟁이고, 불법파견 인정을 받고 정규직이 되는 것이 ‘파견법’에 의해서 이루어지다보니, 이런 간접고용 형태를 용인하게 만드는 ‘파견법’ 자체에 대해서는 문제제기를 하지 못하게 되었다. 정부가 파견허용범위를 넓히는 개악을 하거나 사내하도급법 등을 통해서 사내하청 구조를 합법화하려는 것, 즉 불법파견을 합법화하는 것에는 반대하여 투쟁하지만 ‘파견법’ 자체에 대한 투쟁은 이루어지지 않았다. 파견법을 간접고용 노동자들의 투쟁에서 어느 정도 ‘필요악’이 되어버린 것이다. 이런 현실 때문에 파견법 폐기 투쟁의 주체를 형성하는데 어려움이 있었다. ‘불법파견’ 투쟁이 어느 정도 마무리된 지금, 간접고용 운동은 간접고용 구조 그 자체에 대한 문제제기로 나아가야 한다.

### 2) 파견법과 사내하도급법, 고용서비스선진화법

정부는 파견허용대상을 확대하는 것으로 만족하지 않는다. 파견 허용이 노동계의 반대를 무릅쓰고 이루어진 것이기 때문에, 파견법은 2년의 기간제한과 26개(지금은 32개)의 업종제한이 있었다. 정부는 이 제한을 없애고자 파견법을 개악하여 ‘네거티브 방식(파견이 허용되지 않는 업종만 나열하고 모두 허용하는 것)’으로 전환하려고 시도한다. 그리고 파견업을 활성화하는 인프라를 구축하기 위해서 고용서비스선진화방안이라는 이름으로 파견업체들을 프랜차이즈화하고 대형화하고 있다. 정부의 워크넷 등 고용정보를 공유하는 길도 열어놓음으로써 대기업이 파견사업에 진출하도록 유도하고 있다. 파견은 노동자들을 사고파는 정책이므로 결국 공적 고용서비스를 무력화시키고 고용서비스 자체를 돈벌이의 대상으로 만드는 것이다. 공적 고용서비스 강화를 주장해야 하는 이유이다.

그런데 정부는 파견 확대만으로 복잡해진 간접고용 전체를 합법화하기 어렵다고 판단한 것 같다. 형식상으로 파견은 원청의 개입이 가능하고, 도급은 원청의 개입이 불가능하지만, 실제적으로는 ‘도급’이 원청의 온전한 지배력 안에 놓여있다. 그래서 불법파견 문제가 계속 발생하는 것이다. 대기업들은 업무를 분리독립화 하면서도 하청노동자들을 온전히 통제하기를 원한다. 그러다보니 ‘도급’ 형태를 선호한다. 파견허용대상이 확대되더라도 대기업들은 도급과 파견을 섞어서 사용할 것이다. 이 때문에 정부와 기업은 ‘도급과 파견의 기준’을 무력화시키려고 하고, 사내하도급 가이드라인을 통해서 교육훈련이나 복지 제공 등을 ‘원청의 시혜’라고 부르며 불법파견의 징표로 간주하지 않게 함으로써 사내하청을 합법화하려고 한다. 파견법을 없앴으로써 간접고용 확산의 근거를 없애고 도급의 구분기준을 분명하게 함으로써 사내하청을 없애는 투쟁으로 나아가야 현실을 바꿀 수 있다.

### 3) 파견법 폐지를 현실의 과제로 놓지 않는 경향

간접고용 노동자들은 파견법이 나쁘다는 것은 인정하더라도 이것을 폐지하기는 어렵다고 생각한다. 흔히 말하는 단계적 사고, ‘당장에 폐지는 어렵고 조금씩 개정을 해나가자’는 인식인데 불행하게도 현실에서 파견법은 계속 개악되었고 조금의 개선도 이루어내지 못했다. 정부의 개악 시도를 막아내기에도 급급했다. 하지만 ‘파견은 노예제다’는 인식이 널리 퍼져있기 때문에 정부도 파견법에 대한 전면 개악을 하지 못하고, 조금씩만 개악을 시도하는 것이다. 그리고 파견이 일자리창출 정책이라거나 파견노동자들의 노동조건이 더 좋다고 계속 주장하는 것도 ‘파견’에 대한 인식을 바꿔놓기 위해서이다. 이 과정을 통해 파견에 대한 인식이 달라졌다 여기면 일상천리로 파견법을 개악하고 사내하도급을 합법화할 것이다.

‘파견은 나쁘고 반드시 없어야 할 제도’라는 인식을 사회적으로 유지하는 것이 중요하다. 당장 파견법을 폐기할 힘이 없다고 할지라도 파견법을 대상으로 한 지속적 폭로와 실천으로



최소한의 방어선을 만들어야 하기 때문이다. 법은 비가역적이지 않다. 프랑스에서 ‘최초고용 입법’이 합헌 판결을 받았으나 학생과 노동자들의 투쟁으로 폐기된 경험을 생각해보면 한국에서도 특정 정세에서는 파견법 폐기가 현실화될 수 있다. 물론 그 때에도 노동자들의 힘이 부족하다면 파견법이 폐기되는 대신 다른 형태의 비정규직이 늘어나는 등 왜곡이 있을 수 있다. 그렇다고 하더라도 ‘직접고용 원칙’을 사회적 가치로 승인하는 것은 의미가 있다. 파견법 폐기를 ‘비정규직 철폐’나 ‘노동해방’처럼 먼 미래에나 가능한 것으로 치부하고, 이를 위한 실천을 하지 않는다면 ‘직접고용 원칙’의 비전이 서지 않고, 그럴 경우 간접고용 노동자들의 투쟁은 현실의 문제 해결에만 가뭇진다.

### 3. 파견법 폐기 운동의 방향

파견법이 시행되고 2년이 되던 2000년, 기업들은 파견노동자들을 정규직으로 전환시키지 않으려고 대다수 파견노동자들을 해고했다. 그 때 파견노동자였던 KBS 운전직 노동자들은 노동조합을 만들고 투쟁을 시작했다. 파견법이 얼마나 노동자들을 불안정하게 만드는지를 깨달았던 노동자들은 ‘파견법 철폐’를 내걸고 선전전도 하고 집회도 해왔다. 그러나 대다수 파견노동자들은 개별화되어 2년마다 해고되는 것을 당연하게 수용하고 있다. 그리고 중소기업 제조업에서 편법으로 일하고 있는 파견노동자들은 ‘불법파견 소송’에 의존한다. 이런 현실을 딛고 파견법 폐기운동을 시작하기 위해서는 ‘파견’ 노동자들을 조직해야 하고, 사내하청 등 간접고용 노동자들의 공동투쟁을 조직하면서 간접고용 철폐의 비전을 공유해야 한다.

#### 1) 조직된 간접고용 노동자들의 무엇을 갖고 어떻게 싸울 것인가?

2년에 한 번 해고되고 개별화되어 있는 ‘합법’ 파견노동자들이 노조를 만들기는 어렵다. 현재 조직된 간접고용 노동자들은 제조업 사내하청, 공공 민간위탁과 외주노동자, 민간영역의 청소노동자 등 용역노동자들인데 불법파견 정규직화 투쟁, 고용승계투쟁 등 각자 현실에 부딪친 문제에 집중하면서 공동투쟁을 하지 못했다. 민주노총은 2016년에 간접고용 대책회의를 재건했고, ‘원청의 사용자책임 인정’을 중심으로 공동 투쟁전선을 만들려고 한다. 제도적인 요구를 중심으로 간접고용 노동자들의 대정부 공동투쟁을 할 수 있을 것이고, 이 투쟁이 성과를 거두게 되면 간접고용 노동자들의 노동권이 확보되기에 매우 중요한 투쟁이다.

그런데 이 공동투쟁의 지향이 구체적으로 공유되어야 한다. 개별사업장에서 간접고용을 없애고 직접고용으로 나아가는 것만이 아니라 사회적으로도 간접고용을 없애는 방향으로 나아가야 한다. 사회 전체적으로 간접고용에 대한 문제의식이 확산되어야 개별 사업장의 직접고용

전환 투쟁도 힘을 받을 수 있다. 그렇기 때문에 간접고용을 확산하는 파견법 개악에 맞서야 하고, 파견법 폐기로까지 나아가도록 하는 투쟁을 만들어가야 한다. '원청사용자 책임 인정'이라는 제도적 요구는 매우 쟁취하기 어렵기는 하지만 간접고용 노동자들이 공동 투쟁을 통해 신뢰를 쌓고 간접고용을 없애야 한다는 투쟁의 방향을 공유할 수 있다면 현재의 공동투쟁을 통해 파견법 폐지와 간접고용 철폐로 발전해갈 수 있을 것이다.

## 2) 노조가 없는 파견노동자들을 모으는 조직화

현재 조직된 '파견' 노동자들은 거의 없다. 그런데 금속노조 인천지부를 중심으로 '공단지역'에서 '파견' 문제를 제기하면서 조직화를 시도하고 있다. 고용노동부에 파견업체의 불법행위를 신고하고, 금속노조 명의로 원청과 파견회사에 공문을 발송하여 체불임금 지급이나 부당해고 철회 등을 협의하고, 협약을 체결하는 등의 투쟁으로 노동자들을 개별조합원으로 가입시켜왔다. 이동이 잦은 중소기업 노동자들은 파견업체는 쉽게 일자리를 알선해주는 편리한 곳이라고 인식하지만 안정된 고용의 갈망도 크다. 공단지역 파견노동자를 조직하려면 인천처럼 파견 그 자체에 대한 집요한 투쟁이 필요하다. 파견업체를 계속 고발하면 아마도 파견이 사내화청이나 단기계약직 등으로 바뀌는 등 노동자들의 현실에 큰 차이는 없을 수 있으나, '직접고용의 원칙'을 확인하고 정부가 공공고용서비스를 확충할 의무가 있다는 것을 알리는 것은 매우 의미있는 작업이며, 그 과정에서 파견노동자들이 조직될 수 있다면 매우 큰 투쟁의 동력이 될 것이다.

최근 파견이 확대되는 업종을 중심으로 조직화가 시도된다. 콜센터 노동자들의 경우 대규모 파견업체가 노동자들을 파견하고 집단적으로 모여서 일하므로 이에 대한 조직화 시도가 이루어진다. 그런데 이렇게 작은 기업에서 일하는 사무직 노동자들도 대부분 파견인데 아직 별도의 조직화 계획이 마련되고 있지는 않다. '파견' 노동자를 중심으로 이 노동자들의 고용불안정과 차별의 현실을 잘 드러내고 조직화를 위한 시도를 해야 한다. 물론 이 때의 조직화는 기업단위 조직화는 아닐 것이다. 특정 업종의 노동자들이 주로 '파견'이 되고 있기 때문에 그 업종 노동자들의 지역조직화 형태가 될 것이다. 그 업종이 왜 '파견'이 되어야 하는지, 그 노동의 가치가 왜 저하되는지 문제제기하면서 파견법 폐기운동의 힘을 만들어나갈 수 있을 것이다.

## 3) 사회적 투쟁으로서 파견법 폐기투쟁

올해 2월 <종교가 바라본 파견법>을 주제로 한 토론회가 개최되었다. 이 자리에서 파견의

문제는 단지 노동자만의 문제가 아니라 사회적 문제임이 선언되었다. 노동자를 상품으로 여기고 노동자를 사고파는 일이 '정당한 고용형태'로 인정되어서는 안 된다는 점이 선언되었다. 파견노동은 고용불안이 일상이며, 노동권과 사용자책임의 부재로 인해 저임금과 노동조건 악화에 시달릴 수밖에 없다. 차별과 불안으로 인해 사회 전체가 불안정해지고 노동자들은 미래를 준비하기 어렵다. 노동자가 이리저리 팔려다닐 때 기업의 힘은 커지고 기업을 견제하면서 사회적 책임을 다하게 하는 노동자들의 집단적 힘도 사라진다.

구의역에서 스크린도어를 수리하는 노동자가 사망했을 때 많은 시민들이 이것을 자신의 문제로 받아들이고 함께 애도했다. 파견노동자가 메탄올중독으로 실명했을 때 많은 시민들이 함께 분노했다. 이미 이 문제는 개별 노동자의 문제를 넘어, 그리고 노동자 집단의 문제를 넘어 '사회' 전체의 문제가 되고 있다. 이미 우리 사회에서 파견법과 그로 인한 간접고용의 확대에 의해 너무 많은 문제들이 드러나고 있다. 시시때때로 벌어지는 사안을 그냥 내버려두는 것이 아니라 최선을 다해서 문제점을 알리고, 함께 애도하고 분노하는 시민들을 모으고 대안을 구체화하는 과정이 '파견법'의 문제를 알리고 폐기투쟁을 하는 새로운 주체 형성 과정이기도 하다. 구의역 스크린도어 수리 노동자 사망 이후 유가족들의 힘과 시민들의 연대로 '진상조사단'이 구성되고 간접고용의 문제점을 파헤치며 직접고용의 가능성을 만들어낸 것이 바로 그 힘이었다.

#### 4. 마치며

1944년 '국제노동기구(ILO)의 목적에 관한 필라델피아 선언'은 "노동은 상품이 아니다(labour is not a commodity)"라고 밝히고 있다. 이 단순한 선언이 가진 의미를 되새겨야 한다. 파견법은 무엇이라고 이름을 붙이던 노동자를 상품으로 사고파는 제도이다. 그런데 이 거래에서 이익을 보는 자들은 사용자주와 파견사업주이며, 이 거래로 손해를 보는 이는 자신의 노동력을 판 노동자들이다. 일자리의 미스매치가 문제라면 공공고용서비스를 확충하면 된다. 한 기업에 얽매이지 않으려는 전문직 노동자들을 연결해주는 제도도 그것으로 충분하다. 명분이 무엇이든 파견은 지속적인 임금 중간착취 제도이며, 노동자의 안정성을 파괴하는 제도이다. 원청인 사용자주는 사용자책임, 고용안정의 책임, 임금을 제대로 주어야 할 책임에서 모두 면제되고 하청업체인 파견업체 역시 원청에 의해 모든 노동조건을 결정할 수밖에 없다는 조건 때문에 위의 책임을 면제받는다. 어떤 사용자도 책임을 지지 않으니 결국 노동자들은 자신의 권리를 이야기할 대상이 없어지고 복잡해진다.

파견법 폐지를 말하지 않고, 비정규직 노동자들의 현실을 말할 수 없으며, 파견법을 폐지하지 않고 노동자의 권리를 말하기는 어렵다. 다행히도 무수히 많은 노동자들의 투쟁으로 파견

법이 문제라는 점이 밝혀졌고, 슬프게도 간접고용 노동자들의 산재사망, 무자비한 해고로 인해서 간접고용이 얼마나 심각한 문제인지가 밝혀졌다. 그런데 정부는 오히려 이런 현실을 핑계삼아서 정규직 노동자들의 노동조건을 떨어뜨리고 비정규직을 확산하는 노동개악을 시도하고 있다. 그것은 노동자들이 집요하게 이 법안에 대해서 문제제기하지 못하고, 현실의 문제 해결에만 골몰해왔기 때문이다. 그리고 이런 간접고용 문제의 근원에 있는 ‘파견법’의 문제점에 대해서 제대로 폭로하지 못했기 때문이다.

‘파견법 폐기’가 대단히 추상적으로 보이지만, 간접고용 노동자들이 처한 현실이 왜 이렇게까지 와 있는지를 보여준다는 점에서 아주 분명한 요구이기도 하다. ‘이 불합리한 현실은 비정규직이 잘못했기 때문이 아니라 제도가 잘못되었기 때문’임을 알리면서 이 현실 속에서 고통받는 노동자들을 모으기 위한 노력을 기울여야 한다. 그리고 파견과 간접고용의 문제가 널리 알려지고 있는 지금, 사회적 힘을 모으기 위해서도 노력해야 한다. ‘파견법’은 사람을 상품으로 여기기에 존재 가능한 제도이다. ‘파견법’은 사람을 ‘비용’으로 여기기에 존재 가능한 제도이다. 따라서 ‘파견법 폐기’는 사람의 생명, 노동자들의 권리가 더 중요하게 여겨지는 사회를 만들기 위한 원칙을 세우는 것이기도 하다.

## [토론1]

# 파견법 폐기 투쟁에 대한 고민되는 몇 가지

박희은 (민주노총 미조직비정규전력사업국장)

## 1. 발제문에 대하여

전반적으로 발제문에 대해 동의한다. 아울러, 발제문을 통해 민주노총이 간접고용철폐투쟁에 있어 파견법에 대한 명확한 인식과 그에 맞는 투쟁계획이 제출되어야 한다는 것에 적극 동의 하면서, 구체적 논의가 시작되어야 할 것이라 보인다.

## 2. 고민되는 몇 가지

### 1) 민주노총 간접고용투쟁 방향에 대해서

발제문에서도 언급되었듯이, 민주노총은 간접고용대책회의를 ‘재건’ 했다. 재건이라는 표현이 맞는지 모르겠으나, 안정적·지속적으로 논의되어야 한다는 의미로 받아들여진다. 간접고용노동자들의 공동투쟁을 통해 간접고용의 문제가 당사자만의 투쟁이 아닌 사회적 운동으로 제기되어야 한다는 것에 동의하지 않는 단위는 없다. 또한 개별사업장에서 간접고용을 없애고 직접고용으로 나아가는 것만이 아니라 사회적으로도 간접고용을 없애는 방향으로 나아가야 한다는 원칙에는 모두 동의될 것이다. 그러나 이러한 방향과 실제 현장의 요구가 제대로 결합할 수 있는가. 당장 현실화 할 수 있는 요구인가라는 지점에서 충돌할 수밖에 없다.

용역업체가 바뀔 때마다 노동자들은 고용승계를 내걸고 투쟁을 한다. 단협을 통해 고용승계를 보장받더라도, 원칙이 보장해주지 않으면 매년 같은 상황에 놓인다. 그러나 조직된 간접고용노동자들은 구조에 대한 문제를 제기하고 싸우는 것은 현실적으로 어렵다고 이야기한다. 여기에서 원칙 사용자에 대한 책임을 제도화 하겠다는 요구가 있다. 그러나 조직된 간접고용노동자들이 집단화되어 간접고용구조에 대해 문제를 제기하고 간접고용을 없애는 투쟁으로 조직된다면 우리의 투쟁은 한 발 더 내딛을 수 있을 것이다. 고민은 여기에 있다. 간접고용대책회의가 현재 3년의 단·중기적인 계획 속에 법제도개선의 공동 요구를 무엇으로 설정할

것인지 논의를 시작했다. 이 공동의 요구에는 조직된 노동자들만의 요구가 아닌 전체 간접고용노동자들의 사회적 요구가 걸려야 한다. 논의의 과정에서 간접고용단위노조 대표자회의를 올해 2차례 정도 개최할 예정이다. 공동의 요구에 대해 토론하고 투쟁의 결의를 모으는 과정이다. 이후 이 요구에 대해 해설집을 제작하고, 조합원들의 교육과 선전이 진행되어야 한다. 올해 주요하게 진행되어야 할 내용이다. 이러한 공동의 요구를 갖고 주체들을 조직, 2017년에는 공동의 투쟁시기를 집중시켜 낼 수 없다 하더라도 같이 내걸고 투쟁하는 것이다. 인식의 확산이다. 그리고 각 지역별 대책위 구성을 제안하고 전국적 논의를 강화, 사회적 운동으로 만들어가기 위한 노력들이 전개되어야 한다. 분기별 간접고용단위노조 대표자회의를 통해 투쟁을 조직하고, 확대하는 전략을 세워야한다. 그리고 대선을 거쳐 2018년 정권교체기 정세와 맞물려 실질적인 공동투쟁을 조직하고 간접고용철폐 투쟁을 전면화하는 계기로 가져가고자 한다. 이 시기 간접고용단위노조 대표자회의는 격월로 개최, 조직해 간다는 것이 기본 계획이다. 공동요구 논의에 있어 파견법 폐기 투쟁에 대한 논의가 중요하게 진행되어야 한다고 생각한다. 발제문에도 제기되어 있지만 간접고용 확산의 주범으로서 파견법에 대한 인식과 관점부터 명확히 하는 것에서 출발되어야 할 것으로 보인다. 당장 20대 국회 개원과 맞물려 구체적으로 법제도개선 요구에 대한 주체들의 이해를 달리하고 있는 것도 사실이다. 그러나 이제 시작점이니 논의를 계속 해 가는 것이 중요하다 본다.

## 2) 노동개약 폐기투쟁 - 파견법 폐기 투쟁으로 제기되어야

발제문에도 담겨져 있지만, 파견법 확대 시도는 끊임없이 진행되어 왔다. 박근혜 정권은 파견법은 일자리 창출법이라며 구조조정으로 해고되는 노동자들의 일자리가 마련될 것이라고 하고 있다. 구의역 19살 청년 비정규직 노동자의 죽음은 온 사회가 같이 아파하고 분노했다. 그리고 간접고용의 구조적인 문제가 해결되어야 한다는 사회적 여론은 이미 형성되어 있다. 사회가 요구하는 것은 파견형태의 나쁜 일자리가 아니다. 그럼에도 박근혜 정권은 연일 거짓말을 하고 있다. 민주노총은 2015년 총파업전선에 이어 2016년에도 노동개약을 막아내기 위한 투쟁들을 조직하고 있다. 노동개약에 대해 더 쉬운 해고, 더 낮은 임금, 더 많은 비정규직이라는 슬로건으로 압축해서 선전해 왔다. 그러나 파견이 확대되어서는 안 된다는 것, 그것이 더 나쁜 일자리를 만들고 비정규직을 확대하는 것이라고 선전해 왔지만, 분명하게 파견법 폐지를 쟁점화 하지는 못하였다. 노동개약 폐기 투쟁전선을 더욱 굳건히 조직하기 위해서라도 파견법 폐지에 대한 선전 및 여론화 사업에 대한 계획들이 제출되어야 할 것이다. 당면하게 7월 20일 총파업 대회를 비롯하여 하반기 총파업 및 민중총궐기에서 쟁점화 될 수 있는 사업들을 고민해야 할 것 같다.

### 3) 민주노총의 과제로 가져가기 위한 사업들

인천지역의 사례에 대한 관심이 높다. 지난 6월 17일-18일 진행된 민주노총과 금속노조 공동 주최 미조직활동가대회에서도 확인이 되었다. 파견노동자들을 조직화하기 위한 시도는 계속 되고 있지만, 조직된 파견노동자는 거의 없다. 그러나 인천의 사례는 조직화의 가능성과 함께 집단적 힘을 어떻게 만들어 갈 것인가 관심이 크다. 인천의 사례를 확대하여 민주노총 전국공단전략조직화사업단에서 파견노동자들을 조직화하기 위한 사업들을 기획해 볼 필요가 있다. 각 공단에서 파견노동자들의 실태조사, 파견업체 실태조사부터 시작할 수 있을 것이다.

민주노총은 현재 전략조직화방향과 기금조성방안에 대한 논의를 진행하고 있다. 그러나 미조직, 비정규노동자를 조직하기 위한 전략방안은 논의가 많이 부족한 상황이다. 아무튼, 이러한 논의에 파견법폐지를 분명히 내걸고 간접고용 철폐투쟁을 명확히 하는 토론도 중요하리라 본다. 간접고용대책회의에서든, 공단전략조직화사업단 회의에서든, 정책대의원대회 현장토론에서든 지속적으로 논의해 가는 과정이 중요하리다 생각한다.

파견법 폐지 투쟁을 노동자만의 문제가 아니라 사회적 문제로, 사회적 투쟁으로 만들어가야 한다는 발제자의 제기에 적극 동의를 한다. 여기에서 한 발 더 나아가, 파견법 폐지 투쟁을 사회적 투쟁으로 조직해가기 위한 논의기구가 필요하다. 파견노동에 대한 사회적 관심을 더욱 촉발시키고, 현실을 드러내기 위한 사업들이 필요하다. 파견노동, 파견업체에 대한 실태조사, 사례에 대한 소통과 확산, 토론회, 파견법 폐지, 간접고용철폐를 위한 사회적 논의들을 모아가는 과정이 이번, 파견노동포럼을 통해 후속 논의로 이어지길 바란다. 아울러 발제문에도 나와 있지만, 구의역 진상조사단의 활동이 간접고용 문제점을 파헤치는 데 보다 더 근본적인 파견의 문제를 부각시키고, 파견법 철폐 문제로 가져가는 방향과 노력도 필요하리라 본다.

## [토론2]

### 인천지역 파견 현황과 조직화 과제

이대우 (인천지역 노동자 권리찾기 사업단)

#### 인천지역 노동자 권리찾기 사업단 소개

- 지난 2012년 2월 구성되어 현재 민주노총인천본부, 금속노조인천지부, 한국지엠지부, 건강한노동세상, 사회진보연대, 서구민중의집, 개별조합원 중심으로 활동
- 주요 활동으로 상담 사업(부당해고, 실업급여, 퇴직금, 연월차, 산업재해, 노조 설립), 실태조사 사업(불법파견, 휴업수당, 근골격계질환, 차별시정), 선전 사업(개정 노동법, 최저임금, 유급휴일, 취업규칙 불이익 변경), 조직화 사업(당사자 모임, 개별조합원 모임, 지회 설립) 등 진행

#### 1. 파견을 둘러싼 상황

##### 1) 파견회사

- 잦은 파견회사 등록, 폐업
- 파견, 도급, 유료직업소개소 겸업. 또는 유료직업소개소로 전환 추세(기술/경력직은 정규직, 6개월 직접고용비정규직으로 근무 후 정규직 전환)
- 파견회사들의 기업화, 광역 활동(한진스택스, 삼구아이엔씨 등)
- 고용노동부 로비 관행
- 개인정보 보관하고 퇴사 이후에도 수시로 문자 발송
- 4대보험 미가입 및 축소 신고(원청에게는 임금총액 기준으로, 파견노동자에게는 최저임금 기준으로)
- 중간 착취(파견 계약 상 시급과 지급 시급 차액, 연차/주휴/휴업수당/퇴직금)

##### 2) 원청회사

- 3개월마다 근로계약 갱신, 6개월마다 파견회사 변경
- 입사 3개월/6개월/1년 후 계약직/정규직 전환하고 시급 인상 또는 상여금 지급



- 불법파견 적발 이후 직접고용 이행(파견→기간제→정규직으로 전환). 다만 이 과정에서 고용센터로부터 고용전환지원금을 수령하는 것으로 확인
- 차별시정을 피해갈 목적으로 정규직 전환 후 6개월/1년 후 상여금 지급
- 인사담당자가 파견회사와 짜고 허위 명단 올려서 파견대가 나눠 먹기

### 3) 노동부/검찰/워크넷

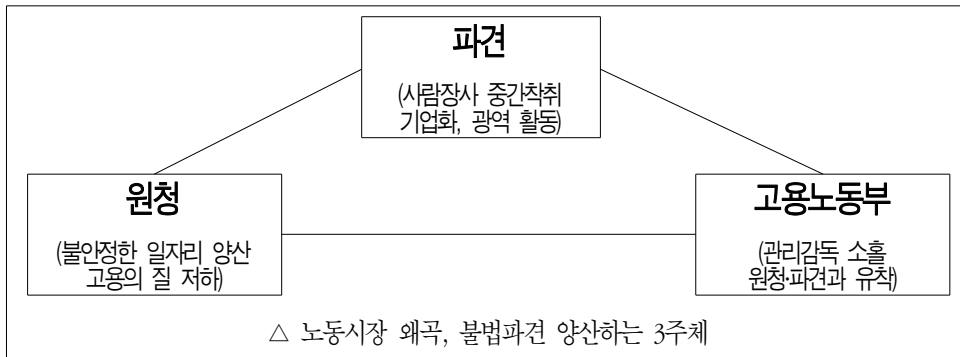
- 우후순죽 난립하는 파견회사에 대해 무대책
- 고용노동부는 대부분 무혐의나 불기소 의견으로 검찰로 송치. 특히 조사 시점에 폐업하거나 명확한 증거가 없으면 일시간헐 사유를 폭넓게 인정하는 편
- 불법파견이 인정되어 기소하는 경우에도 원청에게 직접고용 지시 및 불이행 시 과태료 부과가 전부. 파견회사 역시 영업정지나 허가 취소보다는 약식명령 벌금 부과 수준. 이마저도 정식재판 청구 및 파견법 헌법소원 제기 등으로 시간 끌기 만연
- 파견법/시행령/시행규칙/허가관리규정의 허술함
- 지사(광역시도)/지점(구)을 운영할 경우 정보가 부재하거나 처벌 대상에서 제외되는 경우 다수
- 워크넷상 기업정보는 각 종 취업 사이트를 인용하는 경우가 많은데, 불법적인 내용이 포함

### 4) 파견노동자

- 물량에 따라 사업장 이동 빈번. 이때 인맥에 의한 입사 가능. 인맥모임에서 일자리/물량/노동강도/법위반/파견회사에 대한 정보 공유
- 기초적인 법 위반에 대해서는 일부 인식. 다만 퇴사 후 진정/고소하려는 태도
- 4대보험 가입 기피. 산재 발생 시 근무 이력 확인 곤란
- 정규직, 조선족에 대한 반감이 큼

### 5) 구직사이트

- 사용사업체(근무지)에 대해서 미표시하거나 허위로 기재
- 한 파견회사가 여러 명의 또는 '동반입사/좌식/전액주급/방진복X/가불O' 방식으로 구인
- 임금(정액 @@@만원), 노동시간(물량에 따라 잔업/특근 수시로 있음, 격주 토요일 근무), 복리후생(각 종 수당 형식적인 나열)에 대해서 불명확하거나 허위로 기재
- 근로기준법(52시간 초과) 위반, 고용정책기본법 위반(성별, 나이 제한), 남녀고용평등법 위반(남녀 임금 차별), 기간제/파견법 위반(임금, 상여, 복리후생 차별) 사례 다수



## 2. 조직화 과제

### 1) 부평주안 공단의 특징

- 상여금을 받는 일부 사업장을 제외하면 대부분이 최저임금을 적용받고, 임금 총액은 물량 (휴업(수당) 여부, 연장근로수당)에 따라 좌우되고 있다.
- 업종 현황 중 전기전자업종이 가동 업체수 대비 36%, 인원수 대비 46%로 큰 비중을 차지하고 있고, 업종 특성상 여성 노동자가 다수이다. 다만 출산/육아 연령대가 상대적으로 적고, 20초반과 40대가 많은 편이다.
- 전기전자업종이 부동의 1위를 지키는 가운데 최근에는 화장품 용기를 제조하는 회사가 가파르게 증가하는 추가이다.
- 고용형태는 직/간접고용 비정규직 절대 다수이다. 근속기간은 1년 이하 비율이 52%로 물량에 따라 빈번히 사업장을 이동하는 추세가 확인된다.

### 2) 파견노동자 조직화의 여지

구분	내용	방식/비고
임금	5~15% 착취당하는 파견 수수료에 대한 공론화	- 사업장/사용자협의회를 대상으로 협의/교섭 요구
	임금 계산 제대로 하기(연차/휴업수당/차별시정)	- 개별 상담을 집단 상담/해결 방식으로 전환 - 모범 사례를 만들어 공단 전체로 확대
고용	불법파견 고발 및 집단 고소인 모집 (직접고용의무)	- 당사자 모임 운영과 금속노조 가입 권유 - 고용노동부 관리감독 촉구
조직화	동일유사업종 밀집 건물 조직화	- 공단구조고도화사업의 일환으로 추진되는 각종 사업(PCB/도금/뷰티업체 집단 입주)

지부 개별조합원 가입 운동 확대와 역할 부여	- 정보 공유, 일자리/친분 중심의 모임 운영
인천북부지역지회(가) 건설	- 개별조합원, 소수/신규지회 중심으로

- 일반적인 노조 조직화 방식으로 파견노동자를 조직하기란 쉽지 않은 상황에서 다양한 방식의 접근과 조직화 시도가 중요하다
- 사업장 단위의 임단협 교섭이 불가능한 조건에서 ‘임금’ 과 ‘고용’ 을 매개로 하는 상담과 활동은 작게는 파견노동자가 빼앗긴 임금을 되찾고 고용불안 심리에서 자유로워지는 과정이라 할 수 있다. 나아가서 자신감 회복, 집단적인 저항과 성과 경험, 공단 전체의 근로기준법 적용 확대이기도 하다.
- 기존 아파트형 공장의 경우 밀집되어 있다는 공간적 이점에도 불구하고 다양한 업종이 혼재되어 있기 때문에 기대에 미치지 못했다. 대신 동일유사업종이 대거 밀집하여 입주하는 건물의 경우 임금, 노동조건, 고용형태, 고객사 등의 동일/유사성에 근거하여 새로운 조직화 시도가 필요하다.
- 그 동안 금속인천지부 개별조합원은 노조/지부 사무처, 지회 해산 후 잔류 조합원, 단체 활동가, 소수의 상담을 통한 가입자 등이 대부분이었다. 인천 사업단 활동이 본격적으로 진행되면서부터 개인 체불 상담을 집단 상담으로 유도하고, 관계를 유지하면서 당사자 모임으로 묶어내고 해결 과정에서 개별조합원으로 가입시키고 있다.

### 3) 조직화를 위한 과제

- 미조직비정규 활동을 전담할 수 있도록 상근 인력의 확충과 역량 강화가 필요하다. 노조의 경우 과도한 수입 사업으로 인한 동원 일정, 상근 인력 부족으로 인한 껌직 등으로 인해 미비사업이 후순위로 밀리거나 연속성을 갖기 어려운 상황이다.
- 인천지역 공단 미조직 사업의 주관 단위, 실무 집행, 유관 단위는 각각 민주노총인천본부/금속노조인천지부, 인천/남동 사업단, 부평/남동 상담소이다. 인적 구성이 크게 다르지 않기 때문에 일정이 과중되는 편이고, 전반적인 ‘상담-관리-조직화’ 에 대한 상호 협력과 효과적인 체계가 아직 미흡하다.
- 미조직비정규직 활동에 대한 인식의 전환과 전조직적 실천이 필요하다. 그나마 미비사업에 열심히 참여하는 간부라 하더라도 사업장 단위 지회 건설에 국한해서 직간접적으로 알고 있거나 경험했을 뿐이고, 실천 활동 역시 바지락 배포와 사업단 활동에 제한적으로 결합하는 수준에 머무르고 있다.

- 개별조합원에 대한 관리 체계와 활동 공간이 필요하다. 그 동안 조합비 납부/관리 체계가 제대로 되지 않아서 장기 미납으로 인해 제명되는 경우도 종종 있었고, 활동 역시 노조 행사에 제한적으로 참여하는 수준에 머무르고 있다. 이후 지역지회 건설 과정에서 개별조합원들이 중심 역할을 할 수 있도록 해야 한다.
- 당사자 모임에서 주체들이 능동적으로 활동할 수 있도록 해야 한다. 초반에는 모임 자체를 유지하는 것도 쉽지는 않지만 문제해결 과정에서 주체들이 들러리가 되거나 법률 대응에만 의존하지 않도록 주의하고, 계획 수립과 해결과정에서 당사자들이 할 수 있는 역할을 부여해야 한다.
- 사업장 단위 노조가 없더라도 원청/파견/사용자단체를 상대로 교섭력을 발휘하거나 영향력을 확대할 수 있는 방안이 필요하다. 일례로 체불임금, 부당해고, 산업재해가 발생했을 때 금속노조 명의로 공문을 발송하여 문제를 해결하기로 했다. 이는 사업주에게도 권리찾기 사업단이나 노조의 존재를 끊임없이 각인시키고 잘못하면 괴롭게 된다는 것을 알려내는 것이기도 하다.

### [토론3]

## 파견법 폐기를 위한 운동방향 토론문

류은숙 (인권연구소 '창' 활동가)

### 1. 간접고용 문제를 더 크게 더 자주 더 구체적으로 말하자.

김혜진 활동가의 발제문은 이런 진단으로 시작한다. “파견을 비롯한 간접고용 문제가 얼마나 심각한지가 노동자들의 죽음과 고통으로 사회에 알려지고 있다.”

과연 그럴까? 노동자들의 죽음과 고통이 알려지고 그것에 아파하고 슬퍼하는 것은 사람이라면 당연히 품는 마음이나 감정이다. 하지만 그 고통의 원인과 책임을 ‘무엇’으로 생각하느냐는 다르다. 운동단체는 그 ‘무엇’을 ‘파견을 비롯한 간접고용’으로 규정하고 문제 삼는 게 당연하다. 그런데 과연 그 죽음에 공감하는 사람들은 ‘무엇’을 문제 삼고 있는 걸까? 애도를 통해 무엇을 바꾸기를 원하는 걸까? 그걸 잘 포착하는 것이 운동의 시작이라 여겨진다.

간접고용은 가혹한 노동환경을 강요한다. 하지만 그 가혹한 현실이 일상이고, 그것 없이는 생존할 수 없는, 내몰린 처지의 사람들은 그것에 의존할 수밖에 없다. 고통의 원인에 의존할 수밖에 없는 처지라면, 그것을 닦하기 보다는 엉뚱한 표적을 닦하기 쉽다. 그 엉뚱한 표적은 자기 자신(충분히 노력하지 못한, 그런 일자리밖에 갖지 못하는 자신)이거나 책임을 묻기 어려운 불분명한 것일 수 있다. 가령 ‘경제 위기니까’ 식으로 구체적 책임자를 지목하지 않고 외적 환경 탓으로 돌리는 것이다. 소위 ‘먹고사니즘’도 한 몫을 한다. ‘먹고사는 일이 최고의 가치니 일자리에 붙여만 준다면 뭐든 감내해야 한다.’고 자기를 타이른다. 또는 ‘노동조건을 위협하는 저들도 다 먹고 살자고 그러는 것이다.’ 식으로 책임을 져야 할 사람들의 책임까지 쉽게 면제해준다.

반면 저들은 현실의 가혹함을 갖은 거짓구호로 위장하기에 능하다. ‘거짓말도 반복하면 진실로 여겨진다’고 가혹함을 안고 살아가는 사람들이 그 거짓구호를 희망으로 받아들이는 것은 비극중의 비극이다. 파견법 폐기를 말하는 우리는 그 ‘희망’을 깨는 악역을 맡는 사람들이다. 간접고용의 ‘절망’을 얘기하는 게 우리의 할 일이고 그 절망을 더 크게 더 자주 더 구체적으로 떠드는 것이 일차적으로 할 일이다.

## 2. 권리의식의 불평등과 양극화

나는 '인권' 으로 세상사를 보고 인권을 얘기하고 다니는 일을 주로 한다. 사람들이 어떤 식으로 권리를 생각하고 대하는지를 고민할 수밖에 없다. 불평등은 여러 양상으로 나타나지만 그 중에서도 권리의식의 불평등과 양극화가 심각하다. 정작 권리를 빼앗기거나 침해당한 사람들은 '권리를 침해받았다' 는 생각을 갖기 힘들어한다. 먹어보지 못한 음식의 맛을 상상하는 것과 같기 때문이다. 당연한 걸 받아도 되려 감사하고 미안해한다.

반면 갖은 특권을 당연하게 누려온 사람들은 권리에 취약한 사람들의 요구나 주장을 부당하게 여긴다. 타인의 권리 주장을 자기 권리에 대한 침해로 여기기 때문에 방어 수준이 아니라 공격적으로 억압하려 든다. 그들의 입장에선, 고통에 대한 호소와 탄원은 용인하되 권리 주장은 수용할 수 없고, 동정과 아량은 가능하되 권리주장에 대한 자기들의 책임은 용납할 수 없다.

권리의식의 불평등과 양극화를 깨뜨리는 것은 인권침해를 방지하는 것과 개선하는 것, 둘 다에 기초 작업일 수밖에 없다. 노동권 탄압을 비롯한 모든 인권침해의 전제는 상대를 '같은' 사람으로 존중하지 않는 것이다. 같은 사람으로 생각하면 도무지 할 수 없는 일이 '갈지 않다' 고 생각하면 얼마든지 가능하다. 가해자 입장에서만 그런 게 아니다. 피해자 입장에서도 '자기를 깎아내리기' 가 내면화된다. '나 같은 게 무슨 대접을 바란다고' '나 같은 처지에 권리는 무슨' ... 게다가 뭔가 문제제기를 하고 바꿔보려는 사람을 '튀는' 사람으로 주저앉히거나 좀 더 나은 처지의 노동자들이 문제제기를 하면 '배부른 소리' 로 취급하며 자기와 같은 처지로 끌어내려져야 오히려 '공정' 한 것으로 여기는 '같이 망하자' 심리도 있다. 이런 내면화가 간접고용을 필요악으로 여기고 간접고용 구조 그 자체에 대한 문제제기를 가로막는 것은 아닐까? 노동인권교육은 근로계약서 쓰기, 임금계산하기, 해고와 징계에 대한 대응방안 등에 앞서 존엄성에 대한 존중, 자존감과 상호존중이란 근육 키우기를 강화해야 하지 않을까? 노동권의 침해를 권리 언어로 말하는 법을 익히는 것은 권리양극화에 오남용되는 특권의 언어들을 깨는 것과 병행돼야 하는 일이다.

## 3. 고통을 통해 '우리' 가 가능하다.

노동자, 특히 간접고용 노동자들이 겪는 고통은 깊고 넓다. 심지어 너무도 허망한 죽음의 모습으로 우리 앞에 자주 드러난다. 하지만 그런 고통과 죽음에 대한 충분한 애도를 하기도 전

에 ‘고통 말고 좀 희망적인 얘기 좀 하자’ 는 타박에 내몰리게 된다. 그럴수록 우리는 충분한 애도를 고집해야 한다고 본다. 애도를 통해 슬픔을 충분히 나눠야 한다. 슬퍼하는 것은 아무 것도 안 하는 게 아니라 그 자체가 아주 힘들고 중요한 일이다. 그리고 그런 슬픔을 통해 나와 타자의 경계가 흐려지고 새로운 선이 만들어질 수 있다.

간접고용 노동자의 고통에서 우리는 권리 없음의 치욕과 분노, 무력감과 죄책감, 타인의 험악한 노동에 의존하는 수치심 등을 충분히 느껴야 한다. 속물화된 세상에 맞서는 것은 인간적인 깊은 슬픔을 나누는 것에서 시작되지 않을까? 노동자의 생사 여부에 앞서 ‘(그럼에도) 고통이 원활하다’ ‘(사고로) 시민들이 불편을 겪고 있다’ 식의 보도가 먼저 나오는 세태에 맞서, 인간의 고통 앞에 슬퍼하고 우는 것이 맨 먼저 할 일이 아닐까? 고통을 무시하고 무감각해지려 하는 것, 그것이 ‘비인간화’ 의 지름길일 것이다.

인권운동은 이름 없는 이들의 고통, 통계 속에 매몰된 고통에 구체적인 ‘사람의 얼굴’ 을 입히는 것을 중요시해왔다. 비슷해 보이지만 하나로 뭉뚱그려질 수 없는 게 사람의 고통이다. 우리가 딛고 선 고통들에 하나하나의 이름과 얼굴을 입히고 같이 슬퍼하는 것부터 하고 싶다. 슬퍼하는 것, 애도는 다양한 방식으로 이뤄질 수 있다. 법으로, 글과 말로, 노래로 그림으로, 포스트잇으로 팜플렛으로 모임과 기도로 저마다 또는 어울려 ‘만장’ 을 들자.

어떤 나라에선 ‘가난’ 의 의미가 돈이 없는 게 아니라 ‘겉에 사람이 없는 것’ 이라 한다. 노동권의 침해는 장시간저임금불안정위험 노동이라는 것에 국한되는 게 아니라 ‘관계없음’ 이기도 하다. 파견 등 간접고용의 문제는 고용관계의 흐릿함만이 아니라 동료관계 같은 걸 기대할 수 없다는 거다. 한 작업장기업 내에서의 동료관계가 아니라 사회적으로 그런 관계를 구축해야 한다는 것이 과제이다. 같이 슬퍼하고 애도하는 관계에서부터 출발점을 찾을 수 있지 않을까?

#### 4. 운동의 협업

요즘 1990년대 이후부터의 한국인권운동사를 정리하고 있다. 지금 벌어지고 있는 일들의 복사판 같은 일들을 술한 기록에서 재회하고 있다. 술한 운동의 기획과 조직이 ‘순식간’ 이었다. ‘그때의 문제의식이 지금까지 이어지고 발전해왔더라면 뭐가 되지 않았을까?’ 아쉬운 사건들이 참 많다. 지금까지 명맥을 잇고 있는 일이 참 적고 귀하다.

운동조직에 몸 담고 있는 사람들은 지금도 비슷한 처지일 것이다. 너무 많은 요청이 몰려 들어서 어느 것 하나도 응할 수 없거나 응하더라도 시늉 외에 제대로 할 수가 없다는 것이다. 소위 ‘동네축구’ 히는 식으로 터지는 사안을 쫓아다니고 있다. 자기가 가장 잘하는 포지션에서 역할을 할 수 있는 협업 체계는 불가능한 것일까? 파견법 폐기를 위한 운동이 또 ‘무슨 무슨

공대위' 같은 걸 만드는 것 말고 서로의 자리에서 파견법과 간접고용의 폐해를 의제화하고  
맞닥뜨릴 수 있도록 이야기를 많이 제공해줬으면 좋겠다. 이야기 거리가 있으면 이야기를 하  
게 되고 이야기를 하게 되면 뭔가 해야 한다고 여기게 된다.



# 派遣法廃止，間接雇用撤廃 2016派遣労働フォーラム

## 1部 [発言台]

- 派遣法18年，派遣・間接雇用労働者が言うの生活と労働，権利に向けた闘争
  - 進行：ユフンフイ(非正規職のない世の中作りネットワーク)
  - 発表
    - ① 公共部門の間接雇用（ソウル地下鉄非正規支部政策部長，イ・デヒ）
    - ② 製造業派遣労働（公団派遣労働者，イ・ヨンスク）
    - ③ 外注化に対する闘争（世宗ホテル労組 委員長，ゴジンス）
    - ④ 日本派遣労働の実態（首都圏なかまユニオン，伴 幸生 委員長）

## [現場発言1]

### 現場の多くの不平等と危険に抗し、権利を取り戻すための闘争

イ・テヒ(ソウル地下鉄非正規支部政策部長)

こんにちは。ソウル地下鉄非正規支部政策部長イ・テヒです。

最近の報道を通して皆さんご存知でしょうが、私たちのソウル地下鉄非正規支部の組合員が勤める事業所は、2008年にソウルメトロ出身の転籍者が、転籍するためにソウルメトロと軽整備業務を委託契約した用役業者の(株)プロ総合管理です。当然、偽装請負と不法派遣の素地があり、私たちの支部はそれに関して法的検討を終えた状態です。

2011年11月に会社側から雇い止め通知書を受け、雇い止め理由が業務評価でなく、ソウルメトロ出身の転籍者を追加採用するためのものであることを知るようになりました。

解雇を防ぐため自ら採用者が集まり、ソウルメトロ活動家の助けを受けて、ソウル市に嘆願書を提出することになり、労働契約を延長できるようになりました。

そのことが契機となって労組に必要性を感じることになり、2012年2月にソウル地下鉄非正規支部を設立することになりました。

会社側が転籍者を中心に設立した御用労組によって第1労組の地位を喪失し、これにより労働法を通しては何らの地位や権利を保障されることはできない状況でしたが、賃金差別、福祉差別、勤労差別を是正するための闘争を継続していきました。

同じ会社のメトロ出身の転籍者だけでなく、同じ事業所の元請け業者であるソウルメトロ職員との不平等な業務差別、福祉差別なども是正するために、多くの努力をしました。

その結果、次第に成果がありました。

- 2013年8月、人権委を通して事業所内の差別是正勧告を受け、

- 2014年にはソウル市庁、ソウル市長官舎1人ピケデモと不法派遣、非正規職の弊害を知らせる対国民宣伝戦を進めました。
- 2015年4月、ソウル市庁前で「ソウルメトロ軽整備外注業務直営化、正規職転換」を要求するテント座り込みを展開し、その結果ソウル市議員、ソウル市交通本部長、ソウルメトロ社長が参加して、ソウルメトロ正規職転換を約束した会議録形式の合意書も受けることができました。
- 2016年現在、九宜駅事故追悼行事参加、「安全業務直営化要求」野宿座り込みおよび市庁1人ピケデモなど、マスコミ対応を通してソウル市の安全業務直営化発表を引き出した状態です。

今、韓国社会は、不法派遣、偽装請負に対しても無感覚になるほど労働市場が壊れています。

労働者の暮らしを根元まで揺さぶることができる、大きい犯罪にもかかわらずです。

外注業者、不法派遣、偽装請負業者の労働者は、ここまで気を遣う暇がありません。直ちに事業所の不平等を直すにも手にあまりますから。このような不法派遣、偽装請負などの弊害や不法性について、労働組合の上部団体や産別労組単位で対応してくれたらと思います。

私が一番胸の痛かったことは、座り込み、デモ中に通り過ぎる市民が、「それをなぜソウル市やソウルメトロに問うのか、(株)プロ総合管理に行って社長に問い詰めろ」という話を聞いた時です。

それくらい韓国社会はまだ、実質使用者についての定義も分からない国民が多いです。

このような無知が、不法派遣と偽装請負を放置することになる主犯ではないかと考えます。

〈資料:ソウル地下鉄非正規支部設立および闘争経過〉

## 1. 支部設立過程

2011年11月18日、(株)プロ総合管理、直接雇用した74人に労働契約終了通知書を送り、12月21日付で解雇予告通知。

2011年11月18日、基地別に連絡してソウル市に提出する嘆願書準備など対応を開始。地下鉄労組代議員(活動家)らと共に、対応の仕方の議論を進める。

2011年11月23日、「ソウル市傘下機関非正規問題と解雇者復職」政策協議会で、(株)プロ総合管理の非正規職大量解雇について至急の案件として提起する。

2011年11月24日、ソウル市長秘書室で公共輸送労組・連盟とソウルメトロに契約関連資料を要請し、入札公告文および月常班(月常業務を遂行する班、月常は2-3ヶ月周期で整備する業務をいう。)用役全般に対する資料を提出する。

2011年11月27日、公共輸送労組・連盟組織室長および組織部長、月常班勤務者、地下鉄代議員(活動家)が集まり、今後の対策を議論。

2011年11月29日、(株)プロ総合管理の解雇予告当事者26人が署名した嘆願書をソウル市に提出。

2011年11月30日、ソウル市が「条件付き民間委託再契約再検討要請」。

2011年11月30日、(株)プロ総合管理の解雇予定者、公共輸送労組・連盟組織部長および地下鉄労組代議員(活動家)と一緒に集まり、「一時的雇い止め延期」による今後の対策議論。

2011年12月1日、ソウルメトロ、競争入札を放棄して既存業者である(株)プロ総合管理と3ヶ月再契約締結する。

2011年12月1日、(株)プロ総合管理、解雇予告労働者にソウル市嘆願書撤回を要請したが拒否する。

2012年2月18日、ソウル地下鉄非正規支部設立およびソウル地下鉄非正規支部創立総会開催。

## 2. 人権委陳情書受付および勧告過程

□ 2013年4月17日11時、国家人権委の前、ソウル地下鉄非正規職労働者の職場内差別解消のための人権委陳情記者会見を行う。記者会見後、陳情書受付。

[陳情内容要約]

趣旨: 同じ事業所で同じ業務を遂行しているにも関わらず、合理的な理由なく差別にあっていて事情を徹底的に調査し、差別的行為により人権が侵害されている状況を正すこと。

差別内容: 1. 賃金および福祉における差別、2. 年次休暇付与における差別、3. 労働契約期間における差別、4. 勤怠管理における差別

□ 2013年8月29日-国家人権委勧告案発表

[決定文主文要約]

1. プロ総合管理代表理事 - 転籍勤労者とプロ総合管理の採用勤労者の年次手当を同一に支給し、賃金および福利厚生費の格差を緩和すること。
2. ソウルメトロ社長 - 同一業務を遂行する用役業者の勤労者に共通して支給される人件費支給基準を用意し、報酬支給にあって差別が発生しないようにすること。
3. ソウル市長、安全行政部長官 - 転籍公企業出身勤労者と用役業者採用の勤労者間に、報酬支給等の差別が生じないよう管理監督を徹底すること。

### 3. 2015年4月8日 - テント座り込み闘争経過および合意過程

□ 闘争趣旨: ソウル市の一方的な追加用役(期間1年)を阻止し直営化要求

□ 闘争期間: 2015年4月8日～5月1日(24日間)

#### (1)闘争経過

2014年8月18日、ソウル地下鉄キム・ジョンタク車輻支部長面談(軽整備外注用役の還収に対する車輻支部の立場およびソウル地下鉄非正規職現況の共有)

2014年9月23日、ソウル市庁前、「軽整備外注用役還収要求記者会見」

2014年9月25日、ソウルメトロ労使実務協議に合わせて本社前の1人デモおよび対市民宣伝戦実行

2014年11月25日、ソウル市2次非正規職対策進行現況点検およびソウル市面談

2015年1月9日、ソウル市2次非正規職対策進行現況点検およびソウル市面談

2015年1月12日、ソウル市パク・ウンギ議員面談(ソウル地下鉄非正規職懸案共有および支持要請)

2015年3月3日、ソウル地下鉄労組19代執行部キム・ヒョンサン委員長面談(外注用役

還収に対する立場確認および連帯要請)

2015年3月11日、ソウル地下鉄イム・ホンヨン車輛支部長面談(外注用役還収に対する立場確認および連帯要請)

2015年3月12日、ソウル市面談、ソウル市がソウル地下鉄非正規職に2016年6月末まで3ヶ月契約延長通知。ソウルメトロ3ヶ月契約延長以後、正規職化でない追加で1年用役発注計画を車輛部署で確認。この事項をソウル市、ソウル地下鉄労働組合車輛支部に確認要請(事実確認をする)

2015年3月13日、ソウル地下鉄非正規支部緊急幹部会の招集(1年用役発注計画への対策案樹立)

2015年3月16日、ソウル市面談(ソウル市に1年追加用役発注の受け入れを拒否する意思伝達)

2015年3月17日、パク・ウンギ市会議員面談(1年追加用役発注の拒否意志伝達)

2015年3月18日、ソウル市パク・ウォンスン市長、労働'聴策'討論会、チェ・インス支部長出席(懸案を伝達してソウル市2次非正規職対策の実行要求)

2015年3月24日、ソウル市面談(ソウル市、ソ地非(ソウル地下鉄非正規支部)に1年追加用役発注が不可避であることを一方的に通知する)

2015年3月27日、ソ地非(ソウル地下鉄非正規支部)組合員総会(テント座り込み突入決定)

2015年4月2日、ソウル地下鉄委員長、車輛支部長面談(ソウル市庁駅待合室テント座り込みへの連帯要請)

2015年4月8日、支部記者会見後、市庁駅舎内無期限テント座り込み突入

2015年4月23日午前11時、公共輸送労組主管ソウル市議会民生実践委員会懇談会

2015年4月24日午前11時、市庁前、1次集中集会

2015年4月27日、パク・ウンギ議員面談、最終要求案伝達・ソウル市政務副市長補佐官面談

2015年4月28日、ソウル市議会パク・ウンギ議員室民生実践委員会、ソウルメトロ社長、交通本部長、ソウル地下鉄非正規支部要求案解決会議。ソウル地下鉄労働組合がイ・ジョンウォン社長面談を通じた支部要求案同意

2015年4月30日、ソウル地下鉄非正規支部要求案にソウルメトロ社長、ソウル市議会民生実践委員会会議録署名

2015年5月1日午前10時、ソウル市議会党代表室、ソウルメトロ軽整備労働者の労働条件改善対策合意経過報告会

2015年5月1日午後1時、「ソウル地下鉄非正規支部正規職化争取決議大会」

(2)合意内容(図1、参照)

1. ソウルメトロ軽整備用役を一時的に(15. 7. 1～16. 12. 31)発注するが、現在の軽整備用役会社(プロ総合管理)で雇用した採用労働者の(雇用継承、賃金、厚生福祉等)労働条件が低下しないようにする(但し、賃金適用は物価上昇率を考慮する)。

2. 軽整備用役業務終了後、現在の軽整備用役会社(プロ総合管理)で雇用した採用労働者を「ソウル市第2次公共部門非正規職雇用改善対策」(2012. 12. 7)に基づき、両公社の統合計画に反映し、2017年1月1日付けでソウルメトロ正規職化する。了

○会議出席者確認：民生実践委員会委員長：パク・ヤンスク議員  
対外協力副委員長：パク・ウンギ議員  
ソウル市都市交通本部長：キム・キョンホ  
ソウルメトロ社長：イ・ジョンウォン

#### 4. 2016年2月16日 - テント座り込み闘争経過

□ 闘争趣旨： ソウルメトロ&都市鉄道公社統合議論過程で、ソウル市とソウルメトロが2015年5月の会議録合意事項を翻し、ソウルメトロ直営でない統合子会社設立を決定。子会社でない直営化要求テント座り込み突入

□ 闘争期間： 2016年2月22日～4月2日(40日間)

□ 闘争経過

2016年2月16日、車輛4労組定期会議で統合子会社推進再確認(ソウルメトロ車輛支部、都市鉄道車両本部、ソウル地下鉄非正規支部、都市鉄道ENG車輛本部)。子会社反対、直営化要求テント座り込み突入決議。

2016年2月22日、4労組テント座り込み突入。

2016年3月15日、ソウル市、ソウルメトロ&都市鉄道公社、暫定合意案導き出す(合意案中、メトロ軽整備、都市鉄道重整備専門子会社設立含む)。暫定合意案と別個に2015年5月のソウル市会議録形式の合意書履行要求(ソウル地下鉄非正規支部2017年1月正規職転換要求。テント座り込みの継続強行)。

2016年3月29日、ソウルメトロ&都市鉄道公社、暫定合意案への組合員一票投票実施(27日～29日)。ソウルメトロ両労組の反対で否決。地下鉄統合議論中断。

2016年4月2日、地下鉄直営化要求決議大会テント座り込み解散。

## 5. 2016年6月2日 - 野宿座り込み闘争経過

2016年5月、ソウルメトロ理事会、スクリーンドア外注業者ウンソンPSDと軽整備外注業者(株)プロ総合管理を統合、子会社を設立することに決定。

2016年5月28日、九宜駅スクリーンドア整備工の死亡事故発生。

2016年5月30日、ソウル地下鉄非正規支部、九宜駅事故追悼行事参加。

2016年6月1日、ソウルメトロ、九宜駅事故対策発表(スクリーンドア、軽整備子会社推進)。

2016年6月2日、市庁前で「子会社反対直営化要求」1人ピケデモ突入。

2016年6月6日、ソウル地下鉄非正規支部、ソウル市庁面談要請書伝達の記者会見。

2016年6月7日、ソウルメトロ、パク・ウォンスン市長、スクリーンドア・軽整備労働者懇談会(懇談会で軽整備インソーシング方案伝達)。

2016年6月9日、労働組合&ソウル市長面談参加(ソウル地下鉄非正規職契約関連事項と直営化方案、法律所見書伝達)。

2016年6月13日、ソウル市イ・テヒョン交通本部局長面談(直営化-子会社決定事項はないと伝達され、支部の立場表明)。

2016年6月14日、公共輸送労組主管「スクリーンドア犠牲者追慕および安全人材確保のための現場幹部決議大会」参加。支部は“子会社反対直営化要求”野宿座り込み突入。

2016年6月16日、パク・ウォンスンソウル市長、「九宜駅事故後続対策」発表(地下鉄安全業務直営化転換発表)。

2016年6月16日、ソウル地下鉄非正規支部、約束履行要求「正規職爭取決議大会」開催後、野宿座り込み解散。



## [現場発言2]

### 半月・始華工団不法派遣実態

イ・ヨンスク(公団派遣労働者)

#### 1. ここは「不法派遣天国」

##### 1) コンビニより多い派遣会社



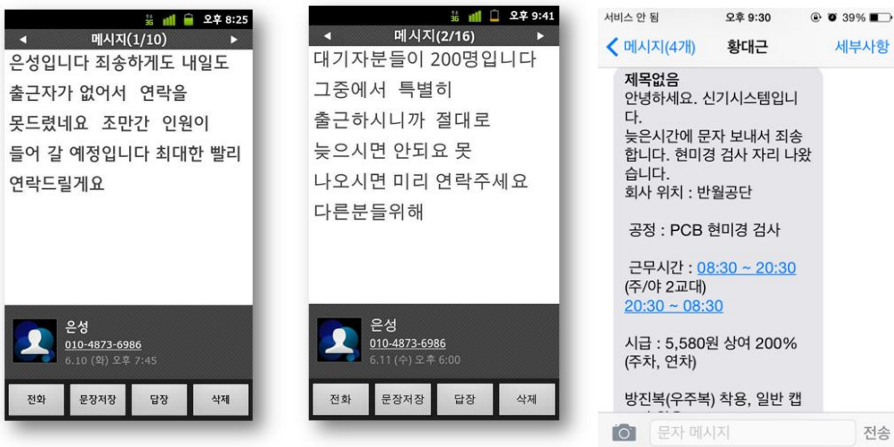
##### 2) 生産職派遣と堂々明示



3) 求人広告はすべて派遣職だらけ



4) 手続きも無くメッセージで出勤の有無通知

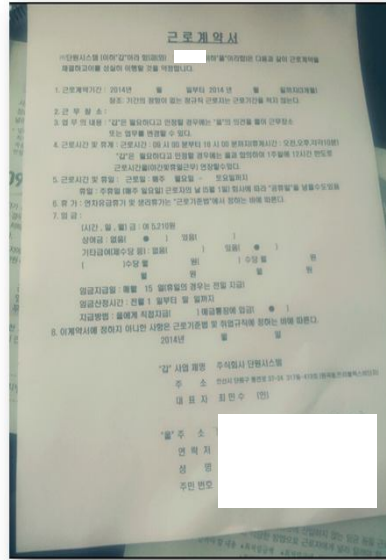
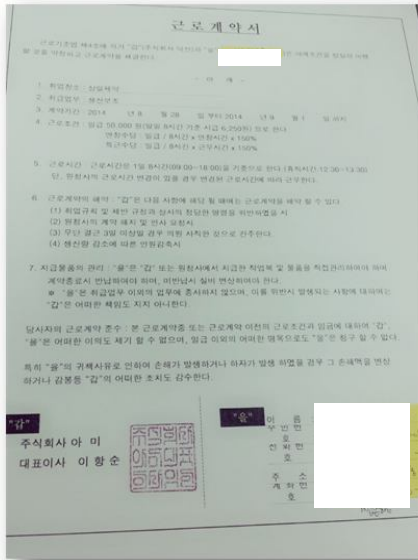


5) ある会社に派遣会社だけだと  
なんと8社

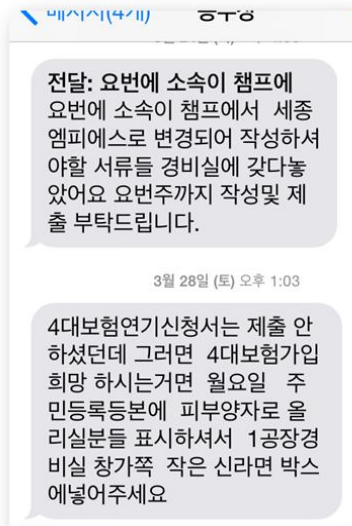
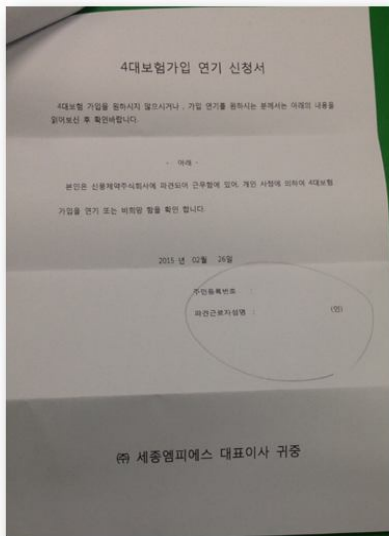
-----  
生産職派遣 100人以上



6) 労働契約書の未作成、未交付



7) 社会保険に入るなら出てけど, 保険延期申請に導く



8) 会社名を変える小細工、「偽装廃業」



9) 脱税、退職金未積立、労働時間縮小、責任回避



## 2. 派遣労働者の人権侵害

### 1) 正規職との各種差別

- 同じ場所、同じ時間、同じ仕事
- 賃金は半分、賞与・盆正月の贈り物の未支給
- 脱衣室、休憩空間、トイレの差別

### 2) 予告なしの解雇

- 当日の出勤前にメッセージで解雇
- じゃんけんて解雇者決定
- 毎日確認しなければならない当日の出勤有無

### 3) 非人間的な待遇

- 罵詈、暴行
- 3ヶ月働いても名前も知らない
- 残業、特別勤務の強制

### 4) 日常的な人権侵害

- 事業所をCCTVで監視
- 少しの休憩も許されない現場の雰囲気
- 携帯を差し出す、服装検査

## 3. 泥棒を合法化する「草の根産業の派遣拡大」

### 1) 草の根産業6分野(42細分野)

- 鋳造、金型、塑性加工、熱処理、表面処理、溶接
- 製造業主要業種のほとんど
- 半月始華工団の事業所の93%該当

### 2) 真の対案は何？

- 存在する法も守らないときに改革？
- 泥棒が多いから泥棒を合法化？
- より厳格な管理監督と処罰!!

<ご清聴ありがとうございました。>

## [現場発言3]

### 世宗ホテル外注化の進行過程と方式、それに抗した世宗ホテル労働組合の闘争

コ・ジンス(世宗ホテル労働組合委員長)

- 世宗ホテルは、世宗大学財団である大洋学院が100%株主の収益事業体
- 2009年、会計不正で退いたチュ・ミョンゴン前理事長が世宗ホテル会長に復帰  
当時、役職員含む298人中、正規職296人、契約職2人
- 外注用役は当直警備6人、購買物品整理と残飯回収6人(男)、ホテルロビーと食堂整理パブリック(共用清掃)6名(女)
- 2016年現在、正規職138人、直接雇用非正規職32人(1年単位嘱託職含む22人)、(3~6ヶ月契約職10人余り)
- 外注用役32人(既存警備業務、パブリック業務、購買物品整理および残飯回収業務の他に駐車5人と一部ルームアテンダント12人、そしてギャラリーカフェ3人)

(持続的な労働弾圧とリストラ、外注化拡大)

2011年の複数労組許容と同時に会社側労組を作り、既存の世宗ホテル労組に対する弾圧と団体協約違反を繰り返し、現場を統制し始める。

不当配転撤回と無期契約職の正規職転換をかけて、2012年1月2日から38日間のロビー座り込みストライキを通して正規職転換を勝ち取ったが、不当配転を撤回させることができず。

以後、外部外食業者を整理し、自然減少による人員補充をせず、労働強度が顕著に高まる。

食堂厨房補助業務を行っている正規職を職員食堂に転換配置したり、定年後の空席は新規採用なしで調理士がしたり、週末に日雇い労働者に代替する。

90%以上正規職だったルームアテンダントパートから世宗ホテル労組組合員3人を、外注業務に与えたパブリック(共用清掃)パートに配転し、一日平均13~15部屋を行っていた業務を、15部屋平均に労働強度を高める。

客室数も70室余りを増やして労働強度を高め、現場への圧力を通して部分的な外注

化を進める方式で採用を増やす。

会社側労組が2014年に年俸制拡大を団体協約で合意し、30%まで賃金を削減する条項を含ませて、係長級以上の30人余りをリストラする。

以後も、部署移動を通じて一線現場の人員を減らし、営業部署人員を増やして柔軟な勤務を通じた労働強度強化を最大化させる。

係長級以上の社員らと非正規職は包括年俸制に変更し、賃金に延長・休日・夜勤時間を含ませて長時間労働をするようにさせる。

経営危機の決まり文句と現場の労働強度強化を続けながら、5年目以上の希望退職を受けて20人余りをリストラする。

以後、空席は新規採用があっても低賃金と長時間労働そして未来に対する希望不在で、1年契約職で入ってきても6ヶ月を耐えられない者たちがほとんどである。

飲食品事業場は日々労働契約書を作成する労働者が大幅に増え、常時業務を行う食器洗浄などの業務も短期アルバイト形態で採用。

〈外注化阻止、非正規職組織化のための現場の活動〉

2年以上、人材派遣業者から労働契約書の作成もなく、世宗ホテルで業務を行い、週休手当と退職金を受けなかった労働者と共に雇用庁に陳情を入れ、派遣業者とホテルから合計450万ウォンを受け取ったりもする。

今も派遣業者とホテル間の不法を探すために資料を集めているところだ。

ホテルは、既存の用役に与えた業務を、2015年1月から世宗ホテルの子会社であるKHRという用役会社を作って移管し、駐車場とアテンダントの一部まで雇用関係をKHR所属に変える。

今でも部署統合するか世宗大学関連業者に移動させて正規職を減らしており、現場の労働強度は引き続き強化されて、日々勤労形態の雇用は継続して増えている趨勢である。

このような中、現場の怒りをうまく組織して労組を堅固にし、前のように非正規職のないホテルを作るために外注化阻止と非正規職組織化を考えている。

〈資料:世宗ホテル闘争経過および現況〉

## ■ 世宗ホテル現況

- 世宗労組組合員数：15人(解雇者3人含む)
- 連合労組組合員数：90人余り/無労組加入：10人
- 世宗ホテル職員数：正規職120人/間接雇用30人/契約職22人(無期契約職含む)

## ■ 世宗労組闘争経過

- 2010年11月29日：2010年賃金引き上げおよび団体協約更新合意
- 2011年1月4日：2010年合意事項のうち非正規職の正規職転換、適正人員補充(新規人材採用)不履行による労組宣伝戦進める
- 2011年1月10日：会社側の労組代議員選挙介入と不当労働行為糾弾宣伝戦進める
- 2011年1月17日：組織改編断行(6部15課 → 7部16課)
- 2011年1月25日：18週の子妊娠中である労組役員李・\* ジョン会計監査を客室部フロントから飲食品部営業所(コーヒーショップ)に不当配転
- 2011年1月31日～4月15日：不当配転と合意事項履行要求の出勤1人デモ
- 2011年3月11日：ハン・\* ソン副委員長配転発令(‘天の川’ 厨房 → 宴会厨房)
- 2011年4月11日：李・\* ジョン会計監査に対しソウル地方労働委員会、不当配転判定
- 2011年4月27日：2011年賃金協約更新団体交渉要請
- 2011年5月18日：調理部部署長懲戒と再発防止要請公文書発送(女性組合員に対する暴言と人格冒とく、ハン・インソン副委員長の不当配転)
- 2011年5月31日：販促部販促手当を支給要請公文書発送(会社が一方的に販促手当を実費精算方式に変更して支給しない)
- 2011年6月10日：2011年賃金協約更新団体交渉要求公文書発送
- 2011年6月21日：2011年賃金引き上げ1次団体交渉進行
- 2011年6月27日：世宗ホテル労組脱退推奨に対する総支配人抗議訪問
- 2011年7月1日：世宗連合労働組合設立総会(世宗ホテル3階宴会場)
- 2011年7月5日：会社側の一方的な団体交渉中止宣言
- 2011年7月11日：世宗ホテル労組120人脱退
- 2011年7月15日：ソウル地方労働委員会に非正規職ルームメイド3人の差別是正救済



## 申請

- 2011年8月18日：販促部販促手当で支給要求公文書発送
- 2011年8月22日：ソウル中央地方裁判所に交渉応諾仮処分訴訟提訴
- 2011年9月2日：販促手当で未支給に対するソウル地方労働庁に陳情
- 2011年9月15日：ルームメイド非正規職差別是正判定
- 2011年9月19日：組織改編断行(6部16課 → 3部14チーム)、チョ・\* ボ副委員長(販促チーム長→ 販促チーム課長)
- 2011年9月26日：世宗ホテル労組チョ・\* ボ副委員長など組合員6人に対する不当配転
- 2011年9月26日：チョ・\* ボ、ベク・\* ヒョン、キム・\* ギ組合員、不当配転拒否闘争開始(不当配転者1人辞職)
- 2011年10月10日：民主労総サービス連盟に上部団体変更(97.4%可決)
- 2011年11月7日：会社側と連合労組賃金交渉合意(基本給6.06%引き上げと激励金30万ウォン支給)
- 2011年11月22日：販促手当で未支給に対しソウル地方労働庁に告訴状提出
- 2011年11月22日：ソウル中央地方裁判所、団体交渉応諾仮処分勝訴
- 2011年11月29日：ソウル地方労働委員会、不当配転不当労働行為不認定(チョ・\* ボ、ベク・\* ヒョン、キム・\* ギ)
- 2011年11月30日：仮処分勝訴による団体交渉要請
- 2011年12月1日：世宗ホテル労働組合と賃金交渉再開
- 2011年12月19日：ソウル地方労働委員会、調整申請
- 2011年12月23日：ソウル地方労働委員会、調整会議
- 2011年12月27日～29日：争議行為一票投票(在籍75人、都合により不参加6人、投票者63人、賛成52人、在籍対比75.4%賛成可決)
- 2011年12月29日：ソウル地方労働委員会、調整中止決定
- 2012年1月2日：チェ・スング代表理事と最終交渉決裂・ストライキ宣言(夜間勤務者21時ストライキ突入)
- 2012年1月3日：ストライキ出征式(組合員49人参加)・ホテルロビー座り込み突入
- 2012年2月7日：8次団体交渉
- 2012年2月8日：団体交渉暫定合意案可決(賛成19人、反対7人)
- 2012年2月：労使合意未履行、チョ・\* ボ(停職6ヶ月)、ベク・\* ヒョン(停職3ヶ月→再審1ヶ月)重懲戒

- 2012年4月2日: パク\*ス組合員、労使合意未履行の不当配転
- 2012年4月16日: ストライキ参加者パク・\* スン(連合労組組合員)不当配転
- 2012年5月25日: オ・\* ジン組合員不当配転
- 2012年6月10日: ユ・\* ヒ組合員、雇い止めおよび停職転換拒否
- 2012年6月19日: 不当解雇不当配転撤回ホテル前1人デモ開始
- 2012年6月20日: ユ・\* ヒ組合員、ソウル地方労働委員会、不当解雇不当労働行為救済申請
- 2012年8月13日: ユ・\* ヒ組合員、救済申請未容認
- 2012年8月30日: ユ・\* ヒ組合員、中央労働委員会、再審申請
- 2012年9月10日: 会社側と連合労組2012年賃金引き上げと団体協約合意(労組活動、非正規職停職転換後退)
- 2012年12月6日: ユ・\* ヒ組合員、中央労働委員会、再審未容認
- 2013年1月23日: 課長級以上の年俸制関連賃金規定説明会(チョ・\* ボ会計監査、年俸制規定拒否)
- 2013年3月13日: 世宗労組組合員と妻など3人不当配転(キム・\* ギ、キム・\* レ、イ・\* シン)
- 2013年3月15日: イ・\* シン組合員、人事命令拒否闘争開始
- 2013年3月26日: 不当解雇不当配転撤回ホテル前1人デモ開始
- 2013年4月3日: イ・\* シン、ソウル地方労働委員会に不当配転救済申請
- 2013年5月2日: ユ・\* ヒ組合員、解雇無効訴訟ソウル中央地方裁判所に提訴
- 2013年5月28日: イ・\* シン、ソウル地方労働委員会、救済申請棄却
- 2013年5月30日: 不当解雇・不当配転撤回、労組弾圧粉碎毎週木曜集会開始
- 2013年7月8日: イ・\* シン、中央労働委員会に不当配転再審申請
- 2013年8月27日: イ・\* シン、中央労働委員会、不当配転再審棄却
- 2013年11月26日: ユ・\* ヒ組合員、解雇無効訴訟敗訴
- 2013年12月13日: イ・\* シン、懲戒解雇
- 2013年12月: イ・\* シン、解雇無効確認訴訟ソウル中央地方裁判所に提訴
- 2014年1月9日: 世宗ホテル非常対策TFチーム構成
- 2014年4月10日: 世宗労組組合員2人、合意未履行不当配転(キム・\* レ、イ・\* ヒョプ)
- 2014年6月24日: 会社側と連合労組、「雇用安定協約書の効力喪失についての合意」
- 2014年8月28日: 会社側と連合労組、2014年賃金および団体協約改悪合意

- 2014年10月20日: 係長級以上対象、会社側「経営説明会」開催
- 2014年11月28日: 組織改編(2部14チーム→2部13チーム)と12人強制退出
- 2014年12月20日: 数十年間派遣職を使用したパブリックパートを新設して世宗労組組合員3人(チャ・\*スク、イ・\*ウォン、パク\*ヒ)を不当配転、交換業務をフロントと統廃合してホ\*ヒ組合員を客室整備パート(ルームメイド)に不当配転、係長級以上の7人強制退出
- 2015年1月12日: 新設した調理支援パートにコ・ジンス委員長他3人不当配転(このうちハン・\*ソンとパク・\*スン、チャン・\*ヨルは勧告辞職拒否者)、新設したコンシオジ支援パートにチョ・\*ボ会計監査不当配転、キム・\*ジン前委員長を宴会運営パートに、チョ・\*ミ組合員をフロントから客室整備パート(ルームメイド)に一方的配転
- 2015年1月12日: キム・\*ジン前委員長、強制配転発令拒否闘争開始
- 2015年1月以後: 強制配転脅迫と年俸大幅削減で組合員13人が世宗労組を脱退したり退社
- 2015年1月16日: チャン・\*ヨル組合員、年俸制賃金カットで退社
- 2015年4月10日: 午前・午後ホテル前立て札デモ拡大
- 2015年5月: ユニフォーム脱帽闘争でパク・\*ジャ事務長外ルームアテンダント、パブリック管理組合員8人懲戒(パク・\*ジャ減給1ヶ月/ホ\*ヒ、キム・\*ヒ、ホン\*オク、パク\*ヨプ、キム・\*オク、イ・\*ウォン、パク\*ヒ謹慎3ヶ月/チャ・\*スク謹慎2ヶ月/ホ・\*ナム謹慎1ヶ月)
- 2015年6月1日: チョ・\*ボ、ベク・\*ヒョン組合員、強制配転(チョ・\*ボ顧客支援→客室販促、ベク・\*ヒョン客室管理→宴会運営)
- 2016年6月: 会社側がホテルの前立て札デモに対して業務妨害禁止仮処分申請、ソウル中央地方裁判所一部容認
- 2015年7月: 世宗ホテル闘争勝利のための共同対策委員会、発足(サービス連盟、民主労総ソウル本部、世宗ホテル労組)
- 2015年7月: 会社側がソウル中央地方裁判所に業務妨害禁止仮処分一部容認に対する間接強制申請
- 2015年7月: ホテル前立て札デモの組合員に軍手提供、二日欠勤を理由にチョ・\*ボ会計監査停職1ヶ月の懲戒(再審減給4ヶ月)
- 2015年8月5日: キム・\*ス組合員、強制配転(機関パート→洗濯パート)
- 2015年9月: 会社側が解雇組合員2人(ユ・\*ヒ、イ・\*シン)に解雇無効訴訟費用1千

7百万ウォン余り請求(ユ・\* ヒ銀行口座差し押さえ)

- 2015年11~12月: 希望退職公告で20人余りの労働者退出、客室清掃業務一部と駐車管理業務外注化
- 2015年12月: 会社側の一方的な年俸削減に対し組合員3人(キム・\* ジン、ハン・\* ソン、パク・\* スン)、「賃金請求訴訟」裁判所提訴
- 2016年1月: ソウル中央地方裁判所、ホテル前立て札デモに対して業務妨害禁止仮処分間接強制判決(1日100万ウォン)
- 2016年2月: 客室清掃嘱託契約職解雇、客室2階客室清掃業務の外注化拡大
- 2016年2月: 世宗大財団、ソウル鍾路区観水洞の新築ホテル建設入札公告
- 2016年3月: 「指揮命令違反、1年以上無断欠勤」を理由にキム・\* ジン前委員長懲戒委員会出席要求
- 2016年4月19日: キム・\* ジン前委員長懲戒解雇通知

## ■ 世宗労組の要求

### ○ 解雇者原職復職

- 2012年1月から38日間のストライキ当時に合意した「ストライキ参加者に対する人事上不利益禁止」を履行せず、正規職転換を拒否して雇い止めた非正規職ユ・\* ヒ組合員の正規職転換と原職復職
- 2013年3月、経理業務から客室清掃(ルームメイド)業務に強制配転と、これを拒否するや懲戒解雇したイ・\* シン組合員(チョ・\* ボ会計監査の妻)の原職復職
- 2015年1月12日、委員長任期を終えるや入社以後23年間一度もしたことのない業務に強制配転し、これを拒否して闘争に出るや2015年2月から賃金未支給、2016年4月19日付で「業務指示不履行」と「無断欠勤」理由で懲戒解雇したキム・\* ジン前委員長の原職復職

### ○ 年俸制廃止

- 連合労組と合意して2013年に課長級、2015年に係長級まで年俸制を拡大し、代表理事の意のままに年俸を最大30%まで削減できる年俸制規定を作り、賃金カット等を脅迫し強制退出に活用している年俸制廃止と号俸制への転換

### ○ 非正規職の正規職化

- 「1年以上勤務した非正規職を正規職に転換」するようにする既存団体協約を、2012年に「2年以上勤務した非正規職」に、2014年にはこれさえも削除し非正規職の正規職

転換自体を廃止した「非正規職の正規職化」団体協約原状回復

○ 強制配転撤回・労組弾圧中止

-会社側は既存の請負職業務(保安、パブリック管理、業務支援パート)と新たな業務(調理支援、顧客支援パート)を新設し世宗労組組合員を強制配転させた人事発令撤回と、強制配転等を脅迫して世宗労組脱退を勧める労組弾圧中止

(新設パートは既存の働いていた業務より労働条件が不安定、環境が劣悪、ホテル業務の重要度が低く、概して忌避する業務を新設して強制配転させる。)

## [現場発言4]

### キヤノン・いすゞ・日産争議の報告

伴 幸生(首都圏なかまユニオン)

今回、日本での3つの争議当該から直接報告を依頼しましたが、様々な事情で参加が叶いませんでした。首都圏なかまユニオンは、「キヤノン非正規労働者組合を支援する会」を作って、いすゞ・日産各争議とも共闘しながら、キヤノン争議勝利解決後も、いすゞ・日産の仲間と引き続き闘いを進めています。当該からいただいた資料をもとにして、報告したいと思います。

#### (1) 「キヤノンに勝つ」 2014.9.1.報告(改)

キヤノン非正規労働者組合 阿久津真一

#### ○キヤノンでの雇用形態

- ・第1次偽装請負 2000～2005.5.20
- ・派遣 2005.5.21～2006.5.20
- ・第2次偽装請負 2006.5.21～2007.9.30
- ・期間社員 2007.10.1～2009.2.28
- ・期間社員(休業) 2009.3.1～2009.8.31

#### ○組合結成から解雇まで

- ・2006年10月 組合を作り、職場の請負社員64名中17名で栃木労働局へ偽装請負の告発。翌日にキヤノン本社にも団交申し入れ。加工・測定で8班あったうち6班のリーダーが組合員で、組合員はその後25名までに増えた。

#### 《なぜ組合を作ろうと思ったか?》

2006年7月の朝日新聞の記事で偽装請負が製造業で横行、大分キヤノンでも偽装請負、週百人を正社員にと言う記事が出て、偽装請負に気づいた。ネットで正社員化の方法について検索したところ、東京ユニオンでキヤノンにおいて派

遣から正社員化の事例があり、相談し、派遣についてのハンドブック取り寄せ。2006年9月に副部長に正社員化を直談判し工場長まで話が行く。副工場長は正社員にした方がいいと言ったようだが、工場長からは教育しておとなしくさせろと副部長は指示された。この過程でもっと上のレベルの経営陣と交渉をしなければ解決は無いと考え、組合を作って対等に話し合い解決を目指した。

《なぜ組合を作れたか？》

2006年10月初めの組合加入は当初は7人。当時はものすごく忙しくリーダーである自分たちの首を切れば業務がストップするため簡単には首切りは出来ないだろうと職場で8人のリーダーの内6人が賛同した。ただし、最悪、解雇も覚悟はしていた。また、東京ユニオンのキャノンでの経験（違法派遣の組合員の正社員化）から組合を作って話し合えば正社員になれると考えていた。

《なぜ、多くの組合員を組織できたか？》

都合よく雇用形態を切り替えてきた偽装請負の実態、マスコミの偽装請負キャンペーン、東京ユニオンの事例などが追い風に。また、長く働けば正社員になれるという道を作ることに希望を持ち、働き初めて間もない者も賛同し組合に加盟した。職場は64名だったが仕事の出来ない新人が半分近くおり、ベテランの多くが組合に入っていたことも大きかった。半導体関連の職場と言うことで雇用が不安定と言うこともあった。また、働きながらという事で組合に参加できた。解雇されれば組合どころでは無い人間がほとんど。

《組合を作って》

組合を作って労働局に申告した当日の夕方から職場長が現場に来なくなり、翌日、本社への申し入れした時には偽装請負の隠蔽工作が始まった。そして、それまでの和気あいあいとした職場の雰囲気が一変し、キャノンの社員とは仕事以外は一切口をきかなくなった。また、本来請負で出来ない仕事を回すためにされていた違法な指揮命令が出来なくなり、仕事が非常にやりづらくなったことで、他の部署を含めて組合への不満も出た。キャノンの直接雇用になった後は露骨な組合監視が始まり、職場長が組合員リストを造り正社員に回覧させていた。また、正社員登用試験に於いても組合員差別が行われた。また、組合をつくり以下の点を獲得した。

（請負会社に対して）

- ・有給休暇の自由な取得

- ・ キヤノン期間社員移行時に有給休暇を買い取らせた  
(キヤノンに対して)
- ・ 正社員登用試験付きの期間社員制度
- ・ 直接雇用時の賃金アップ
- ・ 元組合員の雇止め仮処分の和解勝利
- ・ 夏期一時金の獲得
- ・ 特別退職金
  
- ・ 1990ころ 偽装請負開始
- ・ 2000 阿久津、大野、Tが偽装請負で就労開始
- ・ 2006. 7. 31 朝日新聞で大分キヤノンでの偽装請負の記事
- ・ 2006. 09 合同労組加入 (宇都宮支部組合員7人)
- ・ 2006. 09. 25 キヤノン副部長に直談判。この頃、10月21日から派遣にすると決定されていた。
- ・ 2006. 10. 17 正社員化などは是正指導を求めて、栃木労働局へ偽装請負を申告
- ・ 2006. 10. 18 キヤノン本社、東京大田区下丸子へ申し入れ
- ・ 2006. 12. 09 キヤノンユニオン 東京支部・宇都宮支部発足
- ・ 2007年2月 衆議院予算委員会で大野支部長がキヤノンの偽装請負の実態について公述。御手洗会長が参考人招致されるかどうかと言うところにまで追い込まれる。キヤノンは国内に工場を回帰させてきた優良企業というイメージが一気に崩れた。
- ・ 2007年7月 栃木県労働委員会に団交拒否について救済申立て キヤノンは使用者性が無いと主張
- ・ 2007年8月 キヤノンから職場の外部社員全員に直接雇用 (期間社員) の申し入れ。都労委の陳述書ではキヤノンはストライキを恐れていたと陳述。
- ・ 2007年9月 栃木労働局から偽装請負の是正指導 労働者派遣法第26条及び同法第3章第3節に規定する派遣法の高ずべき措置
- ・ 2007年10月 有期雇用には異議を留保し、期間社員雇用を受け入れ。組合員の中には年収が90万円ほど上がった者も。
- ・ 2007年12月 栃木県労働委員会でキヤノンと「団体交渉を誠実に行う」として和解。しかし、その後の団交でキヤノンは義務的団交事項



について期間社員になった後のことに限るとして、偽装請負について一切の交渉を拒否。

- ・ 2008年8月 M元組合員が雇い止め。夏期一時金勝ちとる。
- ・ 2008年10月 M元組合員地位保全及び賃金支払い仮処分を東京地裁に申立て
- ・ 2008年12月 東京都労働委員会に不当労働行為の救済申立て
- ・ 2009年3月 期間社員への特別退職金支給を伴う退職勧奨同然の休業、99名いた期間社員のうち87名が自主退職。宇都宮の組合員も半分以上が辞め5名に。
- ・ 2009年5月 M元組合員が金銭和解、ほぼ、こちらの主張をのませた勝利和解。キャノン職場長のM元組合員へのパワハラを追求しキャノンも認めざるを得なかった。
- ・ 2009年6月 東京地裁に偽装請負の損賠と正社員であることの地位確認を原告5人で提訴
- ・ 2009年8月 キャノンが有期契約についての異議留保を認めず契約更新拒否。組合は解雇、キャノンは組合員が契約拒否をしたためであり雇い止めでは無いと主張。キャノンは訴状を見て有期契約に異議があるとはっきり認識したとして、会社が出す契約は有期契約なのでそれについての異議留保は認められないとして契約書を出さず。組合は今まで通り、異議留保をして契約更新すると回答。異議留保を突き詰めるとこうなる、今までは曖昧にしてきた。

#### ○裁判での闘い

- ・ キャノンにおける期間の定めのない雇用の地位確認と、賃金請求、及び偽装請負で働かせてきたこと及び解雇したことに対する損害賠償の請求。
- ・ 通常この種の訴訟では被告には派遣会社をも含めるが、被告をキャノン一本に絞り、雇用の確保を強く打ち出した。
- ・ 偽装請負が2000年からという長期間継続され、キャノンが一度派遣にしてまた請負に戻すという姑息な手法を用いたことを前面に押し出した。
- ・ 栃木労働局への文書提出命令を勝ち取り、第2次偽装請負の実態を明るみにした（キャノンは第1次偽装請負については事実上認めていたが、第2次偽装請負は認めていなかった）。他の事件では運動が無いところでは文書提出命令についても消極的な態度もある。

文書提出命令で出てきた主な文書としては、

キヤノンの正社員、請負会社の管理者の調書（偽装請負の実態があったこと、請負との前提を保つために、請負会社からの請求金額の内容に誰も答えられていないことなどが明らかに）

請求書や単価表（金額のでたらめさが明らかに）、臨検指導書

・ パナソニックPDPの最高裁判決の後、特段の理由があるとして闘ったが賃金決定のところでは苦戦した。

・ 裁判所での和解勧告については

①久保裁判長は和解協議の場で、この事件は雇用が現在まで続いているとは考えづらい。雇い止め

がどうかという心証を披露。こちらの主張も退けられたがキヤノンの雇い止めでは無いという主

張を退けているのか？

②キヤノンの和解案の1.5倍ほどの金額（雇用者2.5年、金銭解決3年）を提示したのは有期としての特段の事情による地位確認をしたのか？

#### ○都労委での闘い

・ 以下のことを主張し闘った。

①そもそも正社員にせず期間社員にしたことが組合嫌悪の不利益取り扱い及び支配介入。→このことがキヤノン争議の本質であった。

②休業措置の実施及び雇止めしたことは不利益取り扱い及び支配介入

③正社員登用試験において2名の組合員を不合格としたことは不利益取り扱い及び支配介入。→始めは正社員登用試験を入れていなかったが、請求の趣旨に加えてどうですかと委員からの提案があった。

④偽装請負や便宜供与についての団体交渉における対応が、不誠実な団体交渉に当たる。

⑤22年9月10日付申入れ以降の団体交渉を拒否したことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

⑥掲示板、組合事務所、チェックオフなどの便宜供与拒否による支配介入

・ 当初は在職中であり、偽装請負について団交をしないことはおかしいとの意識が強かった

・ 正社員登用試験の結果をキヤノンに提出させ差別があったことを都労委に印象づけた→ただ、実際は組合員だけで無く他の受験者の開示も求めていたが

適わなかった。

- ・ 2011年5月からの10ヶ月にわたる審問では文書提出命令を活用し、偽装請負への関与と隠蔽を迫及し、偽装請負を繰り返してきたキャノンの悪質さを示し、参考人招致されそうになった御手洗会長の組合への嫌悪が不当労働行為につながった事や不誠実団交や正社員登用試験で組合員を不合格とした不利益取扱などの不当労働行為を主張した。
- ・ 審問ではお互いに証人尋問を意識したものになった
- ・ キャノンが組合員を嫌悪して期間社員にしたという点については、社内制度によるものだと主張を打ち破るには弱かった。
- ・ 2012年4月 審問終了後に和解協議開始。労働委員会は正社員登用試験で全く差別が無かったとは言えないだろうとキャノンに和解を促した。
- ・ 2012年10月 キャノンが当事者間の交渉が平行線になったとして都労委に和解勧告を求めるが都労委は話し合いの継続を求め、キャノンが裁判所の和解勧告を求め、都労委も了承。
- ・ 2012年12月 都労委が裁判所の和解案を上回る案を提示し、キャノン側は御手洗会長に直接決済を仰ぎ、当日中に和解調印する事を条件に和解成立。

## ○大衆運動

- ・ 2009年6月 裁判・都労委期日の本社前での宣伝開始。キャノン非正規労働者組合を支える会発足。
- ・ 2009年冬 東京争議団、東京総行動に参加して本社に申し入れを開始
- ・ 2010年冬 キャノンの全国の事業所（福島キャノン、長浜キャノン、長崎キャノン、大分キャノン他）に争議解決の申し入れ
- ・ 2011年7月 250人の参加でキャノン本社デモ、韓国青年ユニオンも参加
- ・ 2012年2月 東京総行動でキャノンプラザ銀座への申し入れ。ここは子会社のキャノンM Jのショールームだが、キャノンは相当いやがっていた。
- ・ 株主総会への宣伝、出席
  - ①2010年3月 株主総会での宣伝
  - ②2011年3月 株主総会での宣伝、事前質問状への回答と総会開場で支援者が御手洗会長と対決。阿久津には質問させず。

③2012年3月 株主総会での宣伝、事前質問状への回答と総会開場での御手洗会長との直接対決

前年に予期していない質問攻めに遭ったため、事前に対策して阿久津に質問させた。 また、裁判で決着

となると何年も続けるつもりかと質問すると、御手洗会長は「何年経ってもやる。我々は正義を守りたい。何年経ってもやります。」と失言。

・署名 公正判決署名(東京地裁) 688(696)団体 27,053(27,443)個人 提出(未提出分も含む数)

緊急団体署名(都労委宛て) 771(976)団体提出(未提出分も含む数)

緊急団体署名(キャノン宛) 800(953)団体提出(未提出分も含む数)

・学者・法律家・文化人の共同アピール

・傍聴支援

・派遣法を始めとした労働法制の改悪に反対する運動

#### ○和解

・そもそもこちらは都労委直前の株主総会での御手洗発言により和解が始まるとは思っていなかった。都労委で提案した和解案(誰一人として正社員雇用の無い和解はしない)もその場で蹴られる可能性が高いと考えていた。

・キャノン側の事情として

①不当労働行為で一部認定の可能性があった

②キャノンは工場の海外移転を進めており、2013年に子会社の整理を考えていて、その時に新たな労働争議を抱える可能性を危惧しており、その前にこちらの問題を解決しておきたかった

・和解当初は雇用についてのみの交渉を進め、その後に解決金等の金銭についての交渉を進めた

・和解内容

①キャノン株式会社はキャノンの関連会社においてキャノン非正規労働者組合の組合員2名を正社員として雇用する。

②また、キャノン宇都宮光学機器事業所宇都宮光機第一工場光学製造部製造第二課第2ブロック(当時)における構内請負について、平成19年9月12日付で栃木労働局長より、労働者派遣法違反が存する旨の是正指導を受けたことを真摯に受けとめ、今後は同様の指導等を受けることのないよう、再発防止に向けた不断の取組を継続する。

③本件紛争が長期化したことについて、労使双方は、遺憾の意を表する。  
以上の3点については公開できる和解条項になっている。

また、会社は、①組合員の皆さまが、長い間、光機工場において生産に貢献して下さったことに、感謝いたします、②キヤノン関連会社において雇用となる組合員につきましてはキヤノン関連会社の新しい職場で新たな紛争が生じないよう、会社として配慮いたしますと述べ、和解調書に書き加えた。

#### ・ 和解の意義

日本ではこの10年で、60件以上の偽装請負や違法派遣の裁判が行われているが、司法の場で請負・派遣先に雇用責任を認めさせた事例はほとんど無い。請負・派遣会社に対して雇用責任を認めた事例も数例に止まる。それどころか、派遣先・派遣元企業が派遣法違反であることを知りながら労働者を働かせていたとしても、労働者には損害賠償すら認められない判決も多く出ている。

こういった状況の中で、大企業で偽装請負という形で働かされていた労働者が、請負先に責任を認めさせ2名の正社員雇用を勝ち取り、会社の意見表明を得るという内容で勝利和解したことは画期的であり、違法行為を告発し闘った者が救済されるという多くの非正規争議を励ますものであり、違法な職場でも泣き寝入りせざるを得ない非正規労働者の労働者としての権利を取り戻す意義あるもの。

また、今回の和解により、キヤノン非正規労働者組合が、会社の組合つぶしに負けることなく、キヤノン非正規労働者組合は職場に残った。

#### ○和解交渉を進めた原動力

・ 解雇以前に労働組合としての実態があり、不当労働行為が事件の本質だったことで都労委での闘いを展開出来、裁判所の不当な判決に縛られること無く闘えた。職場の状況が労働者に有利な内に立ち上がり組合を結成できたのが多い。先人の勇気ある行動が私たちの行動につながった。

・ 豊富な証拠によって偽装請負の事実を積み上げ、文書提出命令を勝ち取ることによって更なる事実を積み上げた。組合結成・告発の段階で偽装請負については様々な証拠を集めることが出来た。これらが、都労委での審問に生かされ、労働委員会はキヤノンに和解のテーブルに着くように促した。また、キヤノンも偽装請負について何らかの判断が出て企業イメージを損なうことを恐れていた。

・多くの労働者の支援、争議団・労働組合の共闘で、労働組合の上部団体の枠を越えて、キャノンに対し行動が取り組まれ、銀座のショールームなどを始め、全国での抗議行動も行われた。また、韓国の非正規労働者の闘いと国際連帯も築かれた。

・組合結成から6年2ヶ月、解雇されてから3年4ヶ月の長い闘いだったが、組合の団結、被解雇者5名の不屈の奮闘で、上部団体を持たない小さな組合であっても、組合差別・不当労働行為に負けず活動し、解雇後も団結し励ましあい裁判、労働委員会、社前行動、株主総会と不屈に闘いつづけたことにより、キャノンのリストラという社内事情を有利に使うことが出来た。

・キャノン非正規労働者組合を支える会を組織し、活動費と生活対策金を作ることで闘いをつなげることが出来た。

・是非は有ると思うが、請負会社を相手にせず、キャノンだけに絞ったことで、キャノンが和解の当事者として出てこざるを得なかった。

## (2) 日産自動車・日産車体解雇・雇止め事件の報告

\*当該からいただいた資料をまとめなおしています(文責:伴 幸生)

(1) 2015年9月10日、東京高裁第12民事部は、2009年3月末に日産自動車と日産車体が、派遣労働者と期間労働者5人を解雇・雇い止めした事件において、原審判決と同様、日産自動車や日産自動車に対する地位確認をすべて否定するきわめて不当な判決を下した。

(2) この事件での裁判上の第一の争点は、同種事件である松下PDP最高裁判決(2009年12月18日)において示された派遣先会社と労働者との直接雇用が認められる要件を充足したか否かであった。しかし、原判決と同様、日産自動車が事前面接により特定行為を行ったと認めながら、採用行為には当たらないと判断した。また、日産自動車が賃金決定に相当程度に影響を及ぼす立場にあったとしつつも、賃金決定の事実を否定し、派遣先会社と労働者との直接雇用契約を否定した。

### 《日産自動車が採用を決定したこと》

この重要な争点について、原告の阿部氏は日産に採用された2003年当時、専門学校在職中の具体的な経歴や実務経験を日産に入社していた教え子の社員から聴き取って高く評価し、個人を特定して採用していた。日産自動車には「事前面接マニュアル」があり、派遣先が事実上労働者の採用を決定する違法行為を行っていないながら、「面接」を「面談」と言い換える指示等、派遣労働者選別

の脱法行為を行っていた。原告は陳述書の中で、『事前面接当日、私は、作品を持参するよう求められ、日産自動車は、作品の説明や質疑応答を通して、私のデザイン業務経験や能力を審査し、採用を確定しました。私は、日産自動車の面接官から、面接の最後に、「阿部さんには、ぜひ、うちに来てもらいたい。」と言われ、その場で、「よろしく願います。」と答えました。そして、私の賃金は、日産自動車の評価により、通常の時給額1700円よりも340円も高い2040円に決まりました。』と述べているが、この事実は原審・控訴審判決でも違法行為を認定され、日産が「特定行為を行った」と認めている。

(3) 裁判の第二の争点は、期間工の大量解雇・雇い止めにつき、これまでの判例において確立した更新の期待権を不当に限定的に解する原判決の判断が見直されるか否かであった。

しかし、高裁判決は原判決に追随し、この期待は受注量の増減に対応して雇用調整されることを前提とする限りでの期待に過ぎないとして、労働者たる地位を否定した。

(4) 裁判の第三の争点である組織的な雇用形態の変遷の点についても、原判決と同様、脱法目的への配慮も一切行うこと無く、契約の当事者ではないとする形式論によって契約関係の存在を認めなかった。

《日産自動車が業務内容と労働条件を決定し、労務管理を行った》

原告の阿部氏が日産自動車の職制や上司からの指示に基づき任せられた仕事は、派遣元が作成した就業条件明示書に書かれた業務内容（政令5号事務用機器操作）とは全く異なるだった。原告が、長年の自動車デザイン業界での実務経験と能力を高く評価して採用した日産は、原告の職場での配置を決め、正社員同様のデザイン業務、デザイン案の作成提案業務を遂行させた。原告は、「派遣労働者」として職場での業務改善提案も行っていた。また、正社員と同じ勤務管理システム（PACS）で、出退勤時刻、勤務時間、有給休暇、時間外労働時間等の勤怠管理をされ、日産の指示で、毎年、年間360時間の時間外労働規制を超えて36協定違反の長時間労働を強いられながら、「雇用主」である派遣元からは一切是正措置が取られることはなかった。

(5) 以上のように、原告の阿部氏は、日産が採用から解雇に至るまで就労に関わるすべての決定権を握り、業務内容を決め、配置を決め、賃金を決め、社員と同じように長年にわたって勤怠管理をされてきた。日産は終始一貫して原告の雇用主として行動しており、使用者としての責任を果たすべき存在で

ある。原告は、日産の上司の指揮命令の下、正社員デザイナーと同様業務を遂行しており、契約書に書いてある事務用機器操作とは全く異なる業務を行ってきた。これは、「業務偽装」以外の何物でもない。しかし、原告は、長期にわたって常用的な業務に従事し続けてきたのに、期間社員や派遣社員という契約形式を盾に、2009年、突然首を切られた。日産による労働者の特定行為や直接の賃金交渉など数々の違法行為は、判決でも認定されながら、形式論で「雇用関係」を否定している。日産グループが行ったことは、直接雇用であれば適用を免れない解雇権濫用法理の適用を逃れるため、派遣法で根幹とされている常用代替防止原則を踏みにじり行った組織的な行為だ。

そして、高裁判決は、日産グループによる組織的な脱法行為の数々を無視し、期間工の雇止にも解雇権濫用法理を類推適用すべきとの法理を骨抜きにする最高裁判例違反とも言うべき判断である。

(6) 原告は、こうした解雇は絶対に許すことができないとして、7年間、争議を続けてきた。この点について、原告の阿部氏は労働委員会に提出した陳述書で以下のように述べている。

『私は現在、生活保護を受給しつつ、何とか生活しています。日産自動車で働いていた当時の年収は約700万円ありました。この賃金額を見ても、私が日産自動車の正社員と同じ仕事をし、同社から正社員同等ないしそれ以上の評価を得ていたことがわかっていただけないのではないでしょうか。約5年5か月もの長期間、働き続けてきて、解雇理由もないのに、ある日突然、一方的に首を切られ、そこから家族ともどもどん底の生活に陥った苦しみを、誰が想像できるでしょうか。家族5人は崩壊し、貧困生活に陥りました。その後、神経痛などの障害もあり、さらに苦痛に耐える生活になっております。他の者も当然、苦しい生活を強いられています。これ程の大きな損害を受けてもたたかい続ける理由は、もちろん、日産自動車等の外資系企業が行う違法で劣悪な労働環境をなくし、日本の技術者（労働者）の権利を守ること、そして、次の世代の若者や子供達に同じ苦労を味あわせないという強い思いです。』

(7) この不当判決の前日、参議院本会議において、常用代替防止原則を崩壊させる派遣法「改正」案が世論や野党の大反対を無視し、採決されるに至った。高裁不当判決は、国会での判断に追随したに等しく、人権の砦である司法府の責任を放棄したといわざるを得ない。日産派遣・期間工切り裁判原告団は、最高裁だけでなく、労働委員会闘争を弁護団、日産・いすゞ自動車争議神奈川支援共闘会議、日産とたたかう仲間を支える会、全日本金属情報機器労働



組合をはじめ、様々な共闘関係を広げながら、理不尽な派遣労働者・期間工切りを断罪し、労働者の権利を守るため、今後もたたかい抜く決意である。

### (3) いすゞ派遣・有期労働者首切り争議とは

\* 当該からいただいた資料をまとめなおしています（文責：伴 幸生）

2008年末からのリーマンショックの際、いすゞ自動車は12月末に契約期間中にも関わらず1400人を超える労働者を解雇して寮を追い出し、路頭に迷わした。こんな理不尽な行為は許されないと、神奈川県や栃木県の労働者12名が「労働者をモノのように使い捨てるやり方は許せない」と裁判闘争に立ち上がった。

2012年4月17日、東京地裁は2008年12月27日から2009年4月2日もしくは4月7日までの間の休業期間については休業手当との差額の支払を命じたが、雇用の継続、賃金支払、慰謝料の支払についてはすべて請求を棄却する不当判決を下した。

①判決は、原告4名の雇止めについて、「不況等の事情の変化による生産計画の変更に伴う要員計画に変更がない限り、契約更新により少なくとも2年11か月までは雇用が継続される合理的期待を有していた」として、極めて限定的な範囲でしか期間従業員の「合理的期待」を認めなかった。

②ここから判決は、「本件雇止めには解雇に関する法理が類推適用されるべき」としながら、1)「期間従業員全員について剰員が生じた」2)「商用車受注の急激かつ大幅な減少がいつまで続くのか、更なる悪化に導かれないのかを的確に予測することは困難であった」という使用者側の主張を全面的に採用し、この理不尽な「雇止め」を「客観的合理性」があるとした。非正規労働者は単なる景気の調整弁として労働者をモノ扱いするものであった。

③判決は、いすゞ自動車による偽装請負を認定しながら、2009年12月のパナソニックプラズマディスプレイ事件最高裁判決の論理をそのまま採用し、労働者派遣法に違反するにすぎないとして、いすゞ自動車の直接雇用責任を否定した。

④判決は、いすゞ自動車が派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れる労働者派遣法違反を継続していたのにもかかわらず、ただちに不法行為上の違法があるといえないとして、いすゞ自動車の違法行為を免罪した。さらに、いすゞ自動車の派遣切りについて、証拠にも反して、派遣会社がいすゞの労働者派遣契約の合意解約に応じたと認定し、いすゞの派遣切りの責任を免罪した。

2015年3月26日、東京高裁は地裁に続き、極めて不当な判決を下した。重要な争点であった「解雇の必要性」について、原告側は「解雇された時点では、いすゞの社長自身が生産回復の見通しを公表しており、必要性がなかった」ことを立証するため、いすゞ社長の証人尋問を強く求めたが、高裁は証人採用もせず、判決では「社会経済の景気予測が厳しかった」として原告の主張を退けた。

また、期間社員・派遣社員という非正規労働者の「雇用継続の期待権」について「一定の限度がある」と一言ではね除け、非正規労働者と正社員を同等にする必要性はないという差別的な判断さえ行っている。さらに、原告が主張していた損害賠償について、「契約途中解約には就業先の確保や損害の賠償を伴う」との厚労省指針や、いすゞ自動車の一方的派遣契約解約を認めているにも関わらず、判決は「派遣契約はいすゞと派遣会社であり労働者はその当事者ではない」と退けています。

以上のように、パナソニックプラズマディスプレイ事件最高裁判決の論理にそのまま採用し、労働者

派遣法違反、職業安定法違反の行為をすべて免罪している点は、他の争議でも共通している司法の動

向である。また、正社員と同一の基幹的・恒常的業務に従事しているのにもかかわらず、期間従業員

であるというだけの理由で解雇権濫用法理の類推適用の程度を弱め、あからさまな差別を行っている。

日産争議もいすゞ争議も現在、最高裁に上告するとともに、非正規労働者の権利救済のため、全力をあげて奮闘している。国際的な連帯で、ともに争議勝利をめざしたい。

## 〈資料〉 キヤノン争議 年表

原告5人はそれぞれ、2000年2月、4月、9月、2003年12月、2006年3月から  
キヤノンで働き始める。

- ・ 2000年～2005.5.20：第一次偽装請負時代、製造業派遣が解禁されたのは2004.3.1.
- ・ 2005.5.21.～2006.5.20.：違法派遣時代、請負から派遣に切り替わった事を現場の作業者は誰一人知らされず
- ・ 2006.5.21.～2007.9.30：第二次偽装請負時代、初めて職場に請負会社の管理者が常駐するが、キヤノンからの指揮命令を行うために一般の請負作業者もどんどん管理者の腕章をつけることになった
- ・ 2006.7：新聞報道で自分たちの職場が偽装請負だと理解する
- ・ 2006.10.17：再び派遣に戻すと言われ、職場の17人で労働組合に加入し栃木労働局に偽装請負を申告、申告直後、職場から正社員の机が運び出され、大量の書類が廃棄される等の隠蔽工作が始まる
- ・ 2007.2.22.：大野支部長が衆議院予算委員会公聴で公述人として意見陳述
- ・ 2007.7.6：キヤノン非正規労働者組合として再結成、上部団体を持たない単組へ
- ・ 2007.8.24：キヤノンの団交拒否は不当労働行為にあたるとして栃木県労働委員会に救済申立、その年の栃木県労働委員会の第1号事件
- ・ 2007.8.28：キヤノンから組合員の職場の全員に期間社員としての雇用申し込み、キヤノン役員が記者会見で、「偽装請負は無かったが労働局の判断が無いままの不安定な状態の労働者を救済するために期間社員雇用を申し入れた」と発言
- ・ 2007.9.12.：栃木労働局からキヤノンと請負会社2社に偽装請負で是正指導、しかし、すでにキヤノンから期間社員雇用が申し入れされており是正されたとの判断、安倍（元総理の辞任発表）と同じ日、申告から11ヶ月経っていた
- ・ 2007.10.1.：有期契約に異議を留保しつつキヤノンへ入社
- ・ 2007.12.26.：栃木県労働委員会で「誠実に団交する」としてキヤノンと和解、しかし、この後、キヤノンは期間社員入社前の偽装請負等の議題について団交拒否
- ・ 2008.8.31.：M元組合員が雇い止め
- ・ 2008.10.1：M元組合員が雇い止め無効の地位保全の仮処分申立
- ・ 2008.12.22.：東京都労働委員会に不誠実団交や正社員として雇用しなかったことが不利益取扱いとして不当労働行為の救済申立
- ・ 2009.3.1.：「非正規雇用労組ネット栃木」をいすゞ、ホンダ等の原告らと結成

- ・ 2009.3.1. : キヤノンが期間社員にのみ実質賃金半額の休業措置の強行、99名の期間社員の内86名が特別退職金を受け取り退社、組合員も半分以上が退社し休業を選び会社に残った組合員は5人のみ
- ・ 2009.5 : M元組合員の和解が成立、ほぼこちらの要求をキヤノンのむ形で解決
- ・ 2009.6.3. : 休業して会社に残った5人でキヤノンを東京地裁に提訴、「支える会」結成
- ・ 2009.8.31 : 提訴したことによりキヤノンが異議留保を認めず契約更新拒否により解雇される
- ・ 2010.12 : 全国のキヤノン関連会社へ争議解決の申し入れ
- ・ 2011.3.30 : 阿久津原告団長が株主総会に参加、キヤノン事前質問状への回答
- ・ 2011.4.7. : 栃木労働局へ文書提出命令、1500ページの調査資料が提出される
- ・ 2011.5.12 : 都労委審問開始
- ・ 2012.7.29 : キヤノン本社デモ、200名以上の参加
- ・ 2012.3.9 : 都労委審問終了
- ・ 2012.3.29 : 阿久津原告団長株主総会で御手洗会長と直接対話
- ・ 2012.4.12 : 都労委で正社員雇用を含む和解開始
- ・ 2012.11.21 : 東京地裁から和解勧告
- ・ 2012.12.18 : キヤノン本社のある下丸子で総決起集会、120名以上の参加
- ・ 2012.12.20 : 都労委で和解成立
- ・ 2012.12.27 : 東京地裁で訴訟取り下げ、争議終結

〈資料〉 - 高裁判決声明

## 声 明

1 本日、東京高裁第12民事部は、2009年3月末に日産自動車と日産車体が、派遣労働者と期間労働者5人を解雇・雇い止めした事件において、原審判決と同様、日産自動車や日産自動車に対する地位確認をすべて否定するきわめて不当な判決を下した。

2 本件の第1の争点は、同種事件である松下PDP最高裁判決（平成21年12月18日）において示された派遣先会社と労働者との直接雇用が認められる要件を充足したか否かであった。

ところが、本判決は、原判決と同様、日産自動車が事前面接により特定行為を行ったと

認めながら、採用行為には当たらないと判断した。また、日産自動車が賃金決定に相当程度に影響を及ぼす立場にあったとしつつも、賃金決定の事実を否定し、派遣先会社と労働者との直接雇用契約を否定した。つまり、日産自動車が、常用労働者を直接雇用したものと同視すべき事実を何の根拠もなく否定したのである。

また、第2の争点は、期間工の大量解雇・雇い止めにつき、これまでの判例において確立した更新の期待権を不当に限定的に解する原判決の判断が見直されるか否かであった。

しかしながら、本判決は原判決に追随し、この期待は受注量の増減に対応して雇用調整されることを前提とする限りでの期待に過ぎないとして、労働者たる地位を否定した。

さらに、本判決は、第3の争点である組織的な雇用形態の変遷（地位のキャッチボール）の点についても、原判決と同様、脱法目的への配慮も一切行うこと無く、契約の当事者ではないとする形式論によって契約関係の存在を認めなかった。

3 日産グループは、2000年のカルロスゴーン就任後、常用雇用部門についても労働者の非正規化を進め、企業の都合のみによる大量整理解雇を、文字通り「景気の調整弁」として行える体制を作ってきた。しかし、それは、憲法が保障する労働者の生存権・勤労の権利を実効的なものとするために、判例上確立し、その後、立法化された解雇権濫用法理の脱法を目的とするものであった。すなわち、直接雇用であれば適用を免れない解雇権濫用法理の適用を免れるため、派遣法で根幹とされている常用代替防止原則を踏みにじり行った組織的な行為だったのである。

本件訴訟を通じて、脱法的なマニュアルまで使って行われた事前面接による採用、直接賃金交渉の実態、地位のキャッチボールと呼ぶべき脱法的システム、工長申し送り帳に綴られた労災隠しの実態等々、日産グループ全体の脱法的体質を示す事実が、つぎつぎに法廷に検出された。それにもかかわらず、本日の判決は、日産グループによる組織的な脱法行為の数々を無視し、期間工の雇止にも解雇権濫用法理を類推適用すべきとの法理を骨抜きにする最高裁判例違反とも言うべき判断である。

4 判決日前日、参議院本会議において、常用代替防止原則を崩壊させる派遣法「改正」案が世論や野党の大反対を無視し、採決されるに至った。本日の判決は、国会での判断に追随したに等しく、人権の砦である司法府の責任を放棄したといわざるを得ない。

私達は、本判決を断固として指弾し、理不尽な派遣労働者・期間工切りを断罪し、労働

者の権利を守るため、今後もたたかい抜く決意である。

2015年9月10日

日産派遣・期間工切り裁判原告団、弁護士、日産・いすゞ自動車争議神奈川支援共闘会議

日産とたたかう仲間を支える会、全日本金属情報機器労働組合

<資料> - いすゞ地裁判決声明

いすゞの違法行為を免罪し、非正規労働者の救済に背をむける  
東京地裁判決を糾弾する声明

1 東京地方裁判所民事第36部（裁判長渡邊弘、裁判官光岡弘志、裁判官三島聖子）は、昨日16日、原告松本{浩利ら12名が被告いすゞ自動車株式会社に休業手当との差額の支払、雇用の継続、賃金支払、慰謝料の支払を求めている訴訟について判決を出した。判決は、2008年12月27日から2009年4月2日もしくは4月7日までの間の休業をやむを得ないものと認めず、いすゞに対して休業手当との差額の支払を命じたが、その他の請求はすべて否定し、棄却した。

2 判決は、原告松本{ら4名の雇止めについて、「不況等の事情の変化による生産計画の変更に伴う要員計画に変更がない限り、契約更新により少なくとも2年11か月までは雇用が継続される合理的期待を有していた」と、「要員計画」が変更されれば消え去る程度の限定的な範囲でしか期間従業員の「合理的期待」を認めなかった。そのため判決は、「本{件雇止めには解雇に関する法理が類推適用されるべき」としつつも、「期間従業員全員について剰員が生じた」、「商用車受注の急}激かつ大幅な減少がいつまで続くのか、更なる悪化に導かれないのかを的確に予測することは困難であった」との2点をもって、ただちに雇止めに「客観的合理性」を認めてしまった。これは、非正規労働者を景気の調整弁として利用したいという使用者側の願望をそのまま認めるものである。

3 判決は、いすゞの偽装請負を認定はしたが、2009年12月のパナソニックプラズマ}ディスプレイ事件最高裁判決の論理をそのまま採用し、労働者派遣法に違反する

にすぎないとして、いすゞの直接雇用責任を否定した。また、判決は、いすゞが派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れる労働者派遣法違反を継続していたのにもかかわらず、ただちに不法行為上の違法があるといえないとして、いすゞの違法行為を免罪した。さらに、判決は、いすゞの派遣切りについて、証拠にも反して、派遣会社がいすゞの労働者派遣契約の合意解約に応じたと認定し、いすゞの派遣切りの責任を免罪した。

4 以上のおり、判決は、原告松本{らが正社員と同一の基幹的・恒常的業務に従事しているのにもかかわらず、期間従業員であるというだけの理由で解雇権濫用法理の類推適用の程度を弱め、期間従業員を景気の調整弁として使用することを認めている。また、判決は、パナソニックプラズマ}ディスプレイ事件最高裁判決の論理にそのまま従い、いすゞの労働者派遣法違反、職業安定法違反の行為をすべて免罪している。判決は、期間労働者、派遣労働者の救済に背をむけ、大企業の違法行為をすべて擁護し、免罪するものであり、とうてい認めることはできない。

5 私たちは、東京高等裁判所に控訴し、広く世論に訴え、いすゞの違法行為を許さず、非正規労働者の権利救済のため、全力をあげて奮闘する決意である。

2012年4月17日

日産・いすゞ自動車争議神奈川支援共闘会議

いすゞ争議を支援する会

全日本{金属情報機器労働組合

いすゞ非正規切り裁判原告団

いすゞ非正規切り裁判弁護団

# 派遣法廃止，間接雇用撤廃 2016派遣労働フォーラム

## 2部 [法律と政策]

### - 派遣制度に対抗する労働法的対応

- 進行：キム・ジン（弁護士，民主社会のための弁護士の会の労働委員長）
- 発表
  - ① 派遣労働の禁止規制の必要性と法的課題
    - 脇田 滋（龍谷大学 法学部教授）
  - ② 派遣法廃止の必要性と法的課題
    - チョ・キョンベ（順天郷大学校法学科教授）



## [発表1]

# 派遣労働禁止規制の必要性と法的課題 －日本派遣法30年の弊害と労働者権破壊

脇田 滋（龍谷大学）

## 目次

- 1 はじめに
- 2 使用従属の実態重視と直接雇用（間接雇用禁止）原則
- 3 違法な現実の追認を繰り返す派遣法改正
- 4 「現実」に屈して労働法の原則に背を向けた裁判所
- 5 2015年「改正」で際立つ日本派遣法の異常性
- 6 派遣労働原則禁止とそのための法的課題

### 1 はじめに

2015年9月末の改正労働者派遣法施行によって、派遣先は、業務に関わりなく期間制限なしに派遣労働を受け入れることが可能となった。今後、経営者の要望によって、従前以上に派遣労働の利用が拡大すると予想される。その一方で、雇用不安定でありながら劣悪差別待遇という派遣労働者の状況を改善する措置は皆無に近く、派遣労働の弊害が一層広がることが憂慮される。以前は、常用雇用（正規雇用）が原則であり、労働者派遣は、あくまでも例外とされてきたが、2015年改正派遣法によって、事実上、派遣労働の利用が無制約に容認された結果、今後は、派遣労働が日本における支配的雇用形態になる可能性が強まった。

今回の法改正を契機に、派遣労働がより一層拡大すれば、従来の労働法・社会保障法も重大かつ深刻な影響を受け、制度や法理の基本的前提となっていた考え方も大きく変容すると予想される。この文では、とくに、①使用従属の実態を重視する労働者保護原

則の後退、②違法な現実を迫認する労働行政、労働立法、労働裁判、③世界から異常なほど逸脱した日本的派遣労働制度の問題点、④派遣労働撤廃の法的課題を中心に考察する。

## 2 使用従属の実態重視と直接雇用（間接雇用禁止）原則

### ア 使用従属の実態を重視する労働法

労働法の最も基本的な特徴は、使用従属の実態に基づいて、弱い立場に立つ労働者を保護し、労使の実質的対等の実現を目指すことにある。労働者と使用者という労働関係の両主体間の社会・経済的地位に大きな差があるので、合意・契約など個別契約当事者の意思を重視する民法とは大きく違って、形式的な合意ではなく、実態に基づいて労働者を保護することを法目的としているからである。

労働基準法や労働組合法が適用される「労働者」の概念は、労働基準法9条、労働組合法3条の定義規定によるが、そこでは労務提供の契約形式を限定せず「労働者」を「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」とし、人格的、経済的従属という実態を重視して範囲を画定している。民法の労務提供関連典型契約の中では、雇用契約による者は、そのほとんどが労働法上の労働者とされるが、独立労働とされる請負、委任契約による労務提供者でも、労働の従属性が認められる場合には「労働法上の労働者」とされる。要するに「実態が契約を破る」という考え方が、労働法の基本となっている。<sup>34)</sup>

最高裁判所第三小法廷2011年4月12日判決は、請負や委託契約による自営業形式の労務提供者（修理派遣のカスタマー・エンジニアと国立劇場歌手）について、使用従属の実態に基づいて労働組合法上の労働者性を認めて、使用者側に彼らの労働組合との団体交渉を命じている。ILO（国際労働機関）は、2006年に採択した雇用関係勧告（198号）で「事実」に基づいて労働者性判断をする意義を再確認した。<sup>35)</sup>

---

34) 労災保険や雇用保険も同様な労働者概念を前提しており、健康保険や厚生年金保険などの社会保険でも、類似の考え方で適用対象である「被用者」の範囲を定めている。

35) 脇田滋「個人請負労働者の保護をめぐる解釈・立法の課題—2006年ILO雇用関係勧告を手がかりに」龍谷法学43巻3号（2011年3月）1024頁以下参照。

## イ 直接雇用＝間接雇用禁止原則確認の意義

使用従属の実態を重視した労働者保護の考え方は、労使以外に中間的介在者を加えた三者の関係による「間接雇用」にも援用された。すなわち、契約や合意ではなく実際に労働者を指揮命令して労働の提供を受ける者を使用者として、法的な使用者の責任を負わせる「直接雇用」の法理である、この直接雇用の法理は、使用者責任回避を許さない「間接雇用禁止」の法理とも呼ばれ、法理論（解釈）だけでなく、立法的規制にまで発展した。

第2次大戦前の日本では、労務供給業形式での「間接雇用」慣行が拡大し、その弊害が際立った。1916年に工場法、1927年に健康保険法が職工（労働者）に適用されるようになって、まだ貧弱ではあったが、国家的労働法規制が導入されて新たな法的責任が使用者に課されることになった。濱口桂一郎教授は、①第2次大戦前の工場法の適用をめぐる通牒や行政解釈は、供給請負業者や事業請負業者が介在していても、工場業務を職工がしている以上、工業主が使用する職工と扱うとして、工業主に工場法上の使用者責任を負わせていたこと、②建設業のような屋外型産業については、1931年の労働者災害扶助法で、元請業者に災害扶助責任を負わせる規定を置き、戦後、それが労働基準法87条に受け継がれて、建設業に適用されていることを指摘されている。<sup>36)</sup>

第2次大戦直後の日本では、労働民主化が大きな課題となった。そして、間接雇用形式による、実態と乖離（かいり）した脱法的雇用慣行の排除が重要な立法課題となった。1947年労働基準法は、間接雇用の弊害の中で「強制労働禁止」（5条）と「中間搾取の排除」（6条）の規定し、前述の通り、実際に労働者を従属的に就労させる者を使用者として労働者を保護した。同じ1947年制定の職業安定法は、供給契約に基づいて労働者を他人に使用させることを「労働者供給」と定義し（5条7項）、44条で「何人も…労働者の供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を使用してはならない」と規定した。とくに、請負契約の偽装による労働者供給を許さないために、同法施行規則4条は、①作業の完成について事業主としての財政上並びに法律上のすべての責任を負うものであること、②作業に従事する労働者を指揮監督すること、③作業に従事する労働者に対し、使用者として法律に規定されたすべての義務

36) 濱口桂一郎「請負・労働者供給・労働者派遣の再検討」日本労働法学会誌114号（2009年）81頁以下参照。

を負うこと、④自ら提供する機械・設備・器械もしくはその作業に必要な材料、資材を使用する作業を行うものであって、単に肉体的労働を提供するものでないこと、のいずれか一つを欠いても偽装請負とみなすことにした。間接雇用を厳格かつ具体的に禁止する労働法規制が戦後労働法の柱となったことは重要である。

偽装請負形式の労働者供給では、供給先や供給元が過度に優位の立場に立つが、他方、供給労働者は不安定な立場に追いやられて、労使対等の民主的労働関係が成立しがたい状態を生む。職業安定法44条は、こうした反民主的慣行を排除する点に第一の意義を有していた。そして、供給元から労働者を受入れて労働力を利用する供給先自身に労働者を雇用することを求める直接雇用責任の法理が形成されることになった。同法施行規則4条の「偽装請負」の禁止の趣旨は、まさに、この直接雇用の法理を立法的に確認したものである。実際に労働者を指揮命令して労働力を受け入れる使用者が、請負契約を偽装して第三者を介在させて自らの使用者責任を免脱する目的の間接雇用を利用してはならず、この場合、職業安定法第44条違反による刑事罰適用とともに、使用従属の実態がある供給先に直接雇用の使用者責任を負わせることは、当然の法理であった。実際に、広がっていた間接雇用形態の労働者（当時は臨時工と呼ばれていた）の多くが供給先に直接雇用されることになった。<sup>37)</sup>

### 3 違法な現実の追認を繰り返す派遣法改正

#### ア 職業安定法44条違反の蔓延

アメリカ占領軍（GHQ：連合軍最高司令部）が間接雇用規制に対して積極的姿勢を示している時代には、労働行政による取り締まりを背景に、工場などに広がっていた供給労働者（臨時工）の直接雇用が進展した。しかし、占領期が終わると企業側の強い要望に応じて、職安法施行規則4条の偽装請負要件が緩和される中で「社外工」などと呼ばれる間接雇用の業務請負業が、製造、造船部門などに導入されることになった。

その後の日本では、1950年代後半から70年代初めの高度経済成長を背景に、労働力不足という特殊な状況の中で、正社員を中心とする日本の雇用慣行が形成された。しか

---

37) 北海道立労働科学研究所編『臨時工』後編(1956年7月)323頁以下。

し、大企業と中小企業の企業規模別労働条件格差が維持される中で、大企業は人件費削減のために、造船所や工場の構内下請を利用した。とくに1970年代後半からの低成長への移行の中で、雇用調整可能で安上がりに済む「業務請負」が、サービス業部門や自治体など公共部門にまで拡大した。こうした業務請負の多くは、職業安定法44条違反の疑いが強い間接雇用であった。しかし、労働行政は積極的な取り締まりをせず、違法な状態を放置したままであった。受入企業の企業別正社員組合も、ほとんどが下請労働者の組織化に取り組みなかったが、ごく少数の労働組合や法律家が、労働行政と裁判所を舞台に職業安定法違反摘発の取り組みを展開した。<sup>38)</sup>

### イ 1985年労働者派遣法と違法状態の追認

1980年代に入ると政府は、経営側の要望に応じて、「①大きく広がった業務請負を違法として取り締まるのは現実的でない。②戦後初期の状況は改善されて労使関係は成熟した。③ヨーロッパ諸国も派遣労働を解禁するようになった。④違法な関係で働く労働者を守るためには、一定要件の下で適法化の方が労働者保護には適当である」等の理由を挙げて「労働者派遣法」制定を推進することになった。ただし、従来、職業安定法44条違反の違法な労働力利用を適法化することに反対論が強いことから、派遣労働を、きわめて限定的かつ例外的に許容することにして、1985年、労働者派遣法が成立した。まず、1985年から1999年までは、派遣労働を特定業務に限るとする対象業務限定方式を採用した。対象業務は①専門的業務と②特殊な雇用管理が必要とされる業務とされ、1986年7月の法施行当初は13であったが、同年9月に放送関係3業務が追加されて16業務となった。その10年後、規制緩和の議論が強まった1996年に一挙26業務に拡大された。

ところが、1999年には、原則としてどの業務でも派遣可能として、逆に派遣が禁止される業務だけを例外的に示すネガティブリスト方式に転換した。代わりに、派遣可能となった業務については、派遣先事業所への受け入れを1年上限とする「期間の限定」が導入され、1年を超える派遣労働の受入は違法とされ、派遣先による派遣労働者の「直接雇用申し込み義務」などの規定が新たに導入された。ヨーロッパでは当然の期間限定方式が、ようやく日本に導入されたことになる。ただ、従来の対象26業務は「受け入れ

---

38) 民間放送の産別組織である民放労連が例外的に、構内下請の職業安定法違反問題に意識的に取り組み、各地で裁判闘争を含む活発な活動を繰り広げた。

期間制限」をなくすという重大な規制緩和が導入された。さらに2003年改正で、1999年に上限1年とされた26業務以外の業務について、原則として1年、派遣先事業場の過半数代表の意見聴取をすれば3年に延長することが認められた。

## ウ 違法な現状の追認と派遣法改正

1985年労働者派遣法は、同法制定当時、蔓延していた違法な偽装請負を新たなルールの下で取り締まることで、派遣労働者を保護できるということが立法の目的とされた。確かに、同法施行後も職業安定法44条は維持されたが、労働者派遣法の施行後、新たに製造業部門を対象とした「協力会社」「アウトソーシング」という名目の偽装請負が拡大した。労働行政は、立法時の説明とは裏腹に、派遣法違反の取り締まりにも消極的であった。結局、間接雇用の違法な現実を放置したまま、その追認を繰り返す形で相次いで法規制の緩和を推進した。法改正の目的は、建前（労働者保護強化）と実質（違法な現実の追認・適法化による拡大）が正反対と言えるほどに乖離していた。これは法規制自体の意義を貶めるものであり、この30年間の日本における労働行政と労働立法の大きな後退を示している。

## 4 「現実」に屈して労働法の原則に背を向けた裁判所

### ア 製造業での偽装請負問題

2004年から2006年にかけて、製造大企業で「フリーター漂流」と呼ばれる現実が、マスコミで大きく取り上げられた。男性若年労働者たちが、きわめて不安定な短期契約で、しかも、偽装請負形式で、あちこちの工場を企業側の要望に応じる形で、次々に漂流しながら派遣労働を続けていた。その待遇はきわめて低劣で、雇用不安定な派遣労働の深刻な弊害が初めて可視化され、全国的規模で社会問題化した。

2006年には、各地で偽装請負摘発闘争が展開され、労働行政（労働局）が適法派遣への切り替えを受入れ企業に指導する例が見られるようになった。その半面、経営者の間には、偽装請負利用に代わる労働者派遣は上限3年を超えると違法となるので、2009年以降は、派遣労働者を正規雇用に転換する選択を迫られる「深刻な2009年問題」が議論された。たまたまその時期に、世界的経済危機（リーマン・ショック）が発生し、経営者

は「派遣切り」を行なった。そこには、経済危機による雇用調整と言う意味もあったが、「2009年問題」を回避したいという経営側の意図があった。

#### イ 松下PDP事件・大阪高裁2008年4月25日判決

松下PDP事件・大阪高裁2008年4月25日判決は、偽装請負の下で働いて、違法な関係を告発した労働者（X）が、派遣先（Y）と雇用関係にあることを認めた。高裁は、Yが、適法な請負であることや、適法な労働者派遣であることを具体的に立証してないとし、派遣元（Z）とYの契約関係を違法無効とした。結論としては、(1)XとYの間の雇用契約関係を2004年1月からあったと認める。(2)Xに対する雇止めは、社会的妥当性を欠き濫用にあたり無効であり、賃金のバックペイとして雇い止め以降、毎月20万773円の支払いを命ずる。(3)当初の工程で就労させるべきであり、YがXに命じた「リペア作業」に従事する義務はない。(4)告発後のリペア作業に従事させたことを違法な報復行為として慰謝料45万円支払を命じた。(5)雇止めが不法行為にあたり慰謝料45万円支払いを命じた。

違法派遣において、派遣先の直接雇用責任を認めた大阪高裁判決は、同様な偽装請負関係で働いていた多くの労働者を励ますことになり、派遣先の雇用責任をめぐる裁判が、同判決を契機に、日本全国で約60件も提起された。

#### ウ 松下PDP事件・最高裁2009年12月18日判決

最高裁判所は、2009年12月18日、高裁判決とは異なり、Yの雇用責任を認めない逆転判決を下した。すなわち、(1)XとYの雇用契約関係について、X（労働者）は、2004年1月20日から同2005年7月20日までの間、Zと雇用契約を締結し、Zから本件工場に派遣され、Yの従業員から具体的な指揮命令を受けて作業に従事していたから、派遣労働者の地位にあった。Yは、労働者派遣法の規定に違反していたが、労働者派遣法に違反する労働者派遣が行われた場合においても、特段の事情のない限り、そのことだけによっては派遣労働者と派遣元との間の雇用契約が無効になることはないとして解すべきである。Yは、Xの採用に関与していたとは認められず、XがZから支給を受けていた給与等の額をYが事実上決定していなかった。Zは、配置を含むYの具体的な就業態様を一定の限度で決定し得る地位にあった。その他の事情を総合しても、2005年7月20日までの間にYとXとの間において雇用契約関係が黙示的に成立していたものと評価すること

はできない。YとXの間の雇用契約は、契約書が取り交わされた同年8月19日以降に成立した。

(2)雇い止めについては、YとXとの間の雇用契約は一度も更新されていない上、契約の更新を拒絶する旨のYの意図はその締結前からY及び組合に対しても客観的に明らかにされていた。そうすると、上記契約はあたかも期間の定めのない契約と実質的に異ならない状態で存在していたとはいえず、Xにおいてその期間満了後も雇用関係が継続されるものと期待することに合理性が認められる場合にも当たらない。

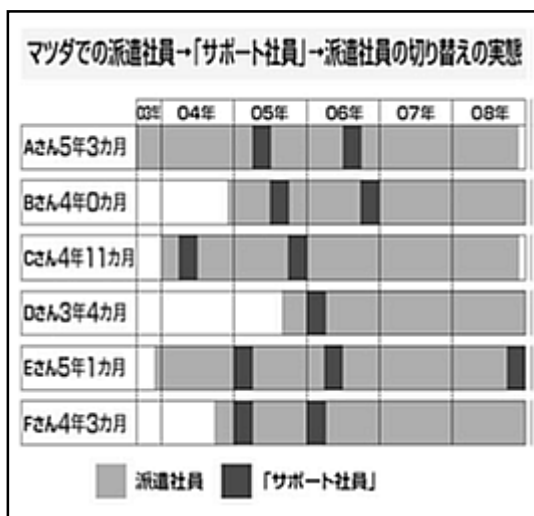
(3)リペア作業と不法行為については、Yはリペア作業をあえてXのみに行わせたものであり、大阪労働局への申告に対する報復等の動機によってXにこれを命じたものと推認するのが相当である。申告に起因する不利益な取扱い雇止めに至るYの行為も、申告以降の事態の推移を全体としてみれば上記と評価せざるを得ない。上記行為がXに対する不法行為に当たるとした原審の判断も、結論において是認できる。

最高裁判決は、派遣労働の実態を無視し、契約の形式を不当に重視した。派遣元は、現実には「名ばかり雇用主」に過ぎない。労働者は、労働生活時間のほとんどすべてを派遣先事業場で過ごし、派遣元は賃金振り込みをするだけで、実際の接触が稀にしかない。「実態が契約を破る」という労働法の基本からは、労働者を実際に指揮命令してその労働提供を現実に受け取る派遣先に、重い使用者責任を課すべきである。とくに、違法派遣の場合には、派遣先に雇用責任を負担させるべきであるのに、これを形式論で回避し、違法な現状を追認し、派遣先責任回避を容認して裁判所の役割を放棄した。

### エ マツダ防府工場事件・山口地裁2013年3月13日判決

松下PDP事件・最高裁判決は、違法派遣でも派遣先の雇用責任を原則として認めず、例外として「特段の事情がある場合」に、派遣先の雇用責任が認められる場合があるとした。

マツダ防府工場で製造業務に従事していた15名の派遣労働者が原告となっ





て派遣先の雇用責任を迫及した。就労の実態は、派遣労働者→サポート社員→派遣労働者→サポート社員を繰り返す異常なものであった。山口地裁2013年3月13日判決は、松下PDP事件・最高裁判決の法理を前提に、同事案が「特段の事情がある場合」であるとして、派遣先の雇用責任を認めた、下級審判決の中でも唯一といえる判決であった。

(1)特段の事情としては、「サポート制度を利用した労働者派遣法40条の2の潜脱は、組織的かつ大々的に、派遣先(Y)・派遣元(Z)が協同して行っていた」ランク制度は、「派遣労働者を自社の社員同様に育成指導することがYの利益につながる」との基本思考のもと、あたかも雇用関係を結んだのと等しい命令する者とされる者という上下関係を作成したものと評価し得る」「常用雇用の代替防止という労働者派遣法の根幹を否定する施策を実施していた…これら制度全体としても労働者派遣法に違反するものとさえ評価することができる…形式的には労働者派遣の体裁を整えているが、実質はもはや労働者派遣と評価することはできない」「同じく労働者派遣法違反であっても、偽装請負のようにそれ自体からは直接雇用の契機が出現しない場合とは異なり、いったんは直接雇用というサポート社員を経験した派遣労働者については、その前後の業務内容、使用従属関係の有無を併せ考慮することにより、派遣労働期間中についても直接雇用を認め得る契機は高」い。サポート社員を経験していない2名を除き「特段の事情」を認め、派遣労働契約は無効であり、労働者派遣契約についても、「違法な労働者供給契約に該当し、公序良俗に反する無効な契約である」

(2)黙示の労働契約の成立については、「黙示の労働契約が成立したかどうか、及びその内容については、両者間に事実上の使用従属関係、労務提供関係、賃金支払関係があるかどうか、また、これらの関係から両者間に客観的に推認される黙示の意思の合致があるかどうかによって判断するのが相当である」。派遣→サポート→派遣の循環を繰り返す中で労務の提供を受けてきた事実と、派遣労働者の定着を目指した→長期雇用の意図があった。「期間の定めのない契約関係」を認定することができる。賃金は、支払われていた賃金の平均賃金額とする黙示の合意が認定された。

## オ 最高裁判決に追随して派遣先の雇用責任を認めない裁判所

### 【別紙 間接雇用関連裁判一覧表】

## 5 2015年「改正」で際立つ日本派遣法の異常性

### ア 使用者責任の水平的配分と労働者保護の欠如

日本の派遣労働制度は、派遣元と派遣先に使用者責任を水平的に配分し、しかも実体の乏しい派遣元事業主を相対的に重視している（労働者派遣法44条以下）。

とくに、派遣元事業主は、現在の許可要件では、わずか20平米の事務所で営業が可能であり、派遣先での就労がある期間だけ労働者を有期雇用する登録型派遣やスポット派遣、日雇い派遣までもが容認されてきた。こうした形態では、派遣と派遣の空白期間は「登録」の関係しかなく、労働基準法26条による休業手当の支払い義務もない。要するに、派遣元は、使用者として責めを負うべき休業の責任を労働者に転嫁して、最低基準の休業手当さえ支払わない。このような派遣元を、労働基準法上の使用者とみるべきではない。

さらに、労働者派遣法では、労働時間管理の主な責任を実際に就労にかかわる派遣先事業主としているが、時間外労働協定（36協定）については、派遣元事業場を単位に締結することになっている。36協定は1週40時間、1日8時間という労働基準法上の最低基準の例外を許容する重要な手続きである。しかし、派遣元事業場を単位に36協定を締結することは異常である。数十数百の異なる派遣先事業場で就労する労働者が、わざわざ派遣元事務所に会して過半数代表を民主的に選ぶことは現実的ではない。実際には派遣元事業主が指定した候補に、メールやファックスで信任・不信任の意思表示を求める簡易な方式で「過半数代表者の民主的選出」できると、監督行政も容認している。これは明らかに「虚構」であり、労働基準法36条自体を形骸化させる運用である。派遣先事業場で、派遣先従業員と派遣労働者を合わせた単位で過半数代表者を選ぶべきである。

日本の労働者派遣法は、実体がない派遣元事業主に合わせて、労働基準法等の規定を形骸化し、労働者保護を労働者から奪っている。この倒錯した状況を改め、実質的な使用者である派遣先事業主に、労働法や社会保険法上の使用者責任を適正に負担させなければならない。

### イ 「無期限の一時的労働」という矛盾

日本の労働者派遣法の特徴は、派遣労働が一時的・臨時的な性格をもつことを前提としない点である。欧米諸国では、日本の派遣労働に当たるものは「一時的労働(temporary work)」とされ、派遣先での業務の一時的・臨時的増加に対応してのみ例外的に受入れることができる労働力であった。派遣先での業務が恒常的(permanent work)になれば、最終利用者(user)である派遣先が労働者を常用化するのが当然とされる。<sup>39)</sup>

ところが、日本では1999年の法改正まで、派遣受け入れ期間の限定が明確ではなかった。むしろ、「一時的労働(temporary work)」とせず、意図的に「派遣労働(dispatch work)」とした。1999年法改正では、26業務については派遣先が派遣労働を無期限に受け入れることを可能とした。これは、派遣労働を期間限定なしに容認するもので、他国に例のない派遣労働規制である。諸外国の派遣労働制度が、派遣労働を例外的に短期間に限り、派遣期間後に業務が継続するときには、派遣先での直接常用化を基本とするのとは大きく異なっていた。2015年派遣法改正は、1999年改正において最大の誤謬であった「26業務について無期限の派遣労働（一時的労働）容認」を、すべての業務について容認することで誤謬をさらに拡大したのである。

### ウ 均等待遇保障のない異常な派遣労働規制

1985年派遣法は、ドイツやフランスなどのヨーロッパ諸国の派遣法をモデルに導入されたとされる。EUの多くの国では、産業別全国協約を通じた企業横断的職種別賃金が確立している。派遣労働者もこの協約を適用されて、派遣労働者が派遣先労働者に比して極端に差別的な低い賃金を受けることはない。これに対して、日本の派遣労働者のほとんどは同じ業務を担当する派遣先労働者に比較して身分的とも言える差別的処遇を受けている。さらに、諸外国の派遣法は、ほぼ共通して派遣労働者と、派遣先で同一業務を担当する労働者との均等待遇を規定している。

---

39) 「派遣」という用語は、それ以前に、国家公務員や地方公務員が国連機関や外郭団体に派遣されるときに使われていた行政人事管理用語である。最も安定した国家や自治体が雇用主の公務員と、不安定極まりない派遣労働者を混同させる点でも不適切な用語法である。

EUは、パート労働(1997年)、有期雇用(1999年)、派遣労働(2008年)のそれぞれについての指令で、同一業務を担当する労働者との均等待遇を保障し、差別を禁止する、いわゆる「非差別 (non discrimination) 原則」を規定している。2006年改正の韓国「派遣勤労者保護法」も、従来の規制(1998年制定法)が訓示的に定めていた均等待遇規定を、明確な差別禁止規定に変更した。つまり、改正法21条は、「派遣元事業主と派遣先事業主は派遣労働者であることを理由に派遣先事業主の事業内の同種または類似の業務を行う労働者に比べて派遣労働者に差別的処遇をしてはならない」とし、特別な差別は正措置まで規定している。このように各国の派遣法では、均等待遇保障や差別禁止規定が不可欠な規制と考えられている。<sup>40)</sup>

派遣労働者についても非差別・均等待遇を保障する世界標準に反して、日本は、均等待遇保障のないままを派遣労働を拡大し続けた。2015年改正でも均等待遇規定は導入されなかった。政府や経営者側論者の主張は、日本では職務給が確立している欧米諸国とは違って「内部労働市場」での年功賃金を受ける正社員慣行が支配的であるという違いを挙げる。しかし、日本の派遣労働者は、何年働いても、不安定な雇用のまま、きわめて低い賃金を受け続けており、同じ業務の正社員との待遇差別は深刻であって、身分差別的な程度にまで至っている。同一価値労働同一賃金は労働法の大原則であり、年功賃金慣行の特殊性を強調しても、派遣労働者の差別処遇を正当化する合理的根拠とは言えない。派遣労働者に身分的差別を強いる日本には、欧州のように派遣労働制度を導入する基本的前提そのものが存在しないとわざるをえない。

EU諸国は、産別全国協約によって職種別賃金が確立しているが、それでも派遣労働者の場合には、派遣元が雇用主で、就労先の派遣先と企業が異なることから差別処遇が生じ易い。だからこそ、同じ職場で同じ仕事をしている派遣労働者への均等待遇保障規定が派遣労働法には不可欠とされるのである。派遣労働について非差別原則を明記するEU指令、各国派遣法の均等待遇規定と何重にも重ねた規制によって、派遣労働者の差別的処遇を生み出さないようにしていることに留意すべきである。日本のように均等待遇や差別禁止を定めないまま派遣労働を拡大する例は他に存在しない。要するに、同一または類似の業務を担当する派遣先労働者との差別禁止・均等待遇を定めることは、派

---

40) 欧州諸国で1970年代以降に制定された派遣労働法は、ほぼ例外なく派遣労働者と同一業務を行う派遣先労働者との均等待遇を定めている。フランス、ドイツ、韓国の派遣法については、和田肇、脇田滋、矢野昌浩編『労働者派遣と法』日本評論社(2013年)参照。

遣法である以上、絶対的と言える不可欠の前提である。日本では、「正社員が一人辞めた時には、その人件費で同じ仕事をする派遣労働者を数人導入することが可能である」という派遣会社（民間人材ビジネス）の宣伝が常識になっている。このような宣伝が公然とできる国は、日本以外にはない。

## 6 派遣労働原則禁止とそのための法的課題

現行の日本の労働者派遣法は、国際労働規範や日本国憲法27条等に反する疑いがきわめて強い。直ちに、1999年法以前の派遣労働を例外とした法規制に戻ることが最低限、必要である。さらに、30年間の日本派遣法がもたらした弊害を直視して、以下の通り、根本的改善を図るべきであり、それができないのであれば、現行労働者派遣制度は、可及的速やかに撤廃し、原点（1985年以前）に立ち戻るべきである。

### ア 間接雇用労働者の団結権保障

ILOは、労働者が自身の意見・要求を雇用関係や労使関係に反映するために、個別的・集団的に表示することが、人間として労働者の基本的な権利であると位置づけている。社会的対話と労使関係は、decent\_work達成の基礎的手段の機能を果たし、労働組合など労働者代表を通じて、あるいは個別的水準の労働者の自発的参加によって実現されるべきである。そのためには、職場、地域、職種、産業などのそれぞれの単位で、様々な関連主体間の積極的参加を基盤とした持続的な対話と妥協を重視する必要がある。

日本の現実では、間接雇用労働者についての団結権保障が重要である。使用者・経営者の一方的決定の弊害が目立っているが、労働組合の多くは、企業別正社員組織という性格が強く、非正規労働者、とくに間接雇用労働者の多くが労働組合に加入できない。とくに、欧米諸国では、労働協約は未組織労働者にも拡張適用される慣行が一般化しているが、日本では、協約の地域拡張適用制度があるが（労働組合法第18条）、現実には機能しておらず、空文化している。その結果、最も団結権を必要としている非正規労働者が団結権とその結果を享受できない。これは、日本国憲法第28条が期待した状況とは大きくかけ離れている。

職場、地域、職種、産業などのそれぞれの単位に所属する、すべての労働者を代表する団結組織を助長して、社会的対話を実質的なものとする必要がある。派遣労働者、間接雇用労働者は、職場（事業場）単位の労働者代表を選出する際に、正規労働者と同等の権利を保障されるべきである。

さらに、派遣労働者、間接雇用労働者を、団結困難労働者として、その団結権行使を援助する法制度、行政サービスが必要である。第2次大戦後、労働組合の結成が困難な時期に、労働行政は、労働組合の結成を支援する行政（労政行政）を行ったが、この未組織労働者支援の労働行政が、現在は間接雇用や零細企業で働く労働者のために改めて重視しなければならない。<sup>41)</sup>

### イ 派遣労働の例外化を徹底する

日本では1999年に派遣対象業務の限定がなくなり、2015年9月改正では、事実上、派遣先にとって、業務限定も期間限定もなく派遣労働利用が可能となった。その結果、従来正社員が担当していた業務のほとんどが、派遣労働で代替できることになった。

第2次大戦後、国際機関や世界各国で、間接雇用禁止の原則が確認され、関連法令が導入された。日本でも1947年、職業安定法第44条で労働者供給事業を原則的に禁止することになった。同年制定の労働基準法は、強制労働と中間搾取を禁止した（第5条、第6条）。これらは明らかに、間接雇用の弊害排除を目的とする規定であった。1985年には、違法な現実を追認する形で労働者派遣法が制定され、間接雇用を一部、合法化することになった。日本は企業別労働条件格差が大きく、間接雇用の弊害が諸外国に比べてとくに深刻であり、実際にも、第2次大戦以前に見られた無権利で劣悪な労働が労働者派遣を通じて復活している。

派遣など間接雇用は、原則として禁止するべきである。たしかに、EU諸国や韓国も労働者派遣を法制化しているが、業務や期間を限定して認める形で、あくまでも常用雇用の例外としている。臨時的な業務の必要性や、短期間に限った利用などの条件を満た

---

41) 現在、東京都の「労政事務所」の活動等に引き継がれている。また、脆弱労働者のための支援を行っている、朴元淳・ソウル市長の労働政策を参考にすることができる。

さない場合には、派遣先が直接雇用することを義務づけるのが諸外国の派遣法規制の共通している。とくに、派遣労働については、派遣先従業員との均等待遇を定めることが、絶対的もいえる派遣労働合法化の前提要件である。この要件を満たせないのであれば、1985年以前に戻って、派遣労働撤廃が必要である。<sup>42)</sup>

### ウ 派遣先事業主の使用者責任の大幅強化

2008年末から2009年の「派遣切り」で、派遣労働者の不安定で無権利な現実が可視化された。派遣労働の現実、労働者が最低の労働基準や当然の権利を行使できない「労働法のない世界」である。労働相談からうかがえる現実、派遣先や派遣先正社員の横暴、ハラスメントや暴行を含めて、派遣労働者を人間扱いしない事例が数多くある。とくに、日雇い派遣、登録型派遣、特定派遣(系列派遣)など、派遣元が単なる仲介者としての役割しか果たさない場合が少なくない。数十年前に逆戻りしたと錯覚するほどの人権無視事例も現れている。

派遣労働の弊害の多くは、法律および契約上の使用者責任が、派遣先と派遣元の2当事者に分裂し、責任の所在が不明確にされることに原因がある。派遣先は、労働者に対して指揮命令の権限を有し、ほとんどの労働時間を事業場で就労させて労働者を案質的に支配下においている。通常直接雇用関係(2者関係)では、就業の実態から、派遣先こそが使用者として労働者との間に労働契約関係が認められる主体です。しかし、現行労働者派遣法(四四条以下)は、労働基準法など関連する法律上の使用者責任を、単純に派遣先と派遣元に「水平的に」配分し、かつ、主要な使用者責任を「名ばかり雇用主」で、事実上、仲介者でしかない派遣元に負わせている。

立法的課題としては、使用者責任を現行の水平的配分方式から、派遣先が広範囲に連帯・共同責任を負う「重疊的配分」方式に改めて、実効的な派遣労働者保護を図る必要がある。派遣先が、労働時間(残業)管理、安全衛生、ハラスメント防止措置など、就業に直接関連する使用者責任を分担させる必要がある。現行法でも、派遣先に労働組合法上の団体交渉応諾責任を広く認めるべきであるが、労働委員会と裁判所は、朝日放送事件で、派遣先が交渉に応ずるべき事項を限定する判断を示した。現行派遣法の使用者責

---

42) 森岡孝二『雇用身分社会』(岩波新書、2015年)参照。

任水平配分の欠陥を直視し、解釈上の争いが生じないように、派遣先の団交応諾責任を確認する立法的解決が必要である。

## エ 均等待遇を立法的に保障する

2008年のEU派遣労働指令は「非差別原則」を確認し、派遣労働者と派遣先従業員との均等待遇を規定した。韓国の2006年改正派遣勤労者保護法も差別待遇禁止を明記して、派遣元・派遣先に均等待遇を義務づけた。日本の派遣法は、1985年制定から2015年改正法まで、この世界標準の均等待遇・差別禁止規定を定めていない。

日本では、企業別労働条件の格差が大きく、間接雇用では、使用者が異なることから派遣労働者の待遇差別の弊害がEUとは比較にならないほどに深刻である。しかし、2015年改正法は、派遣元事業主が、派遣先の同種業務従事労働者の賃金水準や派遣労働者の職務の内容等を勘案し、賃金を決定するように配慮する義務(30条の3)を規定するだけである。この規定は、2012年改正法の30条の2として導入された規定をそのまま移行しただけで、その特徴は、①派遣元だけを均衡配慮の義務主体として、派遣先は義務を負わないこと、②均等待遇や差別禁止ではなく「均衡を考慮」して配慮する義務にとどまっている。この「均衡」は「均等」とは明らかに区別され、しかも、内容的にきわめて曖昧な概念である。

派遣法施行30年を経て、26業務では同一派遣先に長年月にわたって従事する派遣労働者が現れているが、長く働いて経験を積み、熟練を高めても低劣な賃金のままである。経験の少ない若い正社員との待遇格差が合理的と正当化できない程度に至る例も少なくない。2012年改正法が導入した「派遣元による均衡待遇配慮義務」はあまりにも中途半端で、差別的な低賃金を改善する機能を果たしていない。

2015年改正法施行で、派遣元で無期雇用等の場合、きわめて長期の派遣労働事例が生ずると予想され、差別待遇が一層深刻な問題となる。政府、経営者側は、従来、正社員は、多様な「非定型業務」に従事するので、職務給ではなく年功賃金に合理性があり、それに対して、業務限定の派遣労働は職務給的処遇になると、両者の違いを正当化してきた。しかし、2015年改正法は「業務による区分」をなくすことを主旨としている。結果として、派遣労働者が、特定業務に限定されず、非定型の多様な業務を担当する可能



性が拡大する。すでに、労働者派遣契約などで明示された業務以外を担当する「業務偽装」が問題となっていたが、2015年改正による「業務区分廃止」によって、正社員と同様に働く派遣労働者が増える。正社員が定年退職した後、その代わりに、多様な業務を担当する派遣労働者を導入したいとする経営者側の期待は非常に大きい。差別禁止や均等待遇保障がないまま、正社員と同様に派遣労働者を働かせるのであれば、派遣労働者は、劣悪労働条件にもかかわらず、雇用不安定な地位に置かれる不合理が際立つことになる。

派遣労働が、日本国憲法やILO等の国際労働規範に違反し、近代法の下で、決して許されない「身分差別」を拡大することは許されない。派遣先正社員との均等待遇を保障できないのであれば、日本には労働者派遣制度を導入する基本的前提がないということである。差別拡大の派遣労働制度は即刻、廃止するしかない。

※ この文は、脇田滋「派遣労働拡大と労働関係・社会保障の理論」法学セミナー2015年12月p.22-26と、近刊の『「劣化する雇用」～ビジネス化する労働市場政策』旬報社の脇田滋執筆部分を基に加筆したものである。

## [発表2]

### 派遣法廃止の必要性と法的課題

チョ・キョンベ/順天郷大学校法学科教授

#### I. 労働者派遣の合法化と雇用法秩序の破壊

##### 1. 派遣労働と脱規範化

派遣労働は間接雇用の代表的な雇用形態である。間接雇用は資本蓄積危機に置かれた韓国資本主義の暴力的なリストラ過程で量産された多様な非正規職雇用の一類型である。間接雇用という法的外観をとって資本は必要な労働力は従来と同様にそのまま維持しながらも直接雇用を前提に確立された伝統的な労働法および社会保障法上の使用者責任は回避する。特殊雇用労働と同じように賃金労働関係の脱規範化を積極的に指向しようとするものである。

派遣労働は他人の労働力を常時的に必要とする者が労働者を直接雇用しないで他人に雇用された労働者を借りて使う形式をとる。使用事業者は、派遣若しくは請負契約の解約という方式で解雇制限の規制を受けずに簡単に雇用調整ができるだけでなく直接的な勤労契約の当事者ではないとの理由で労働組合法上の団体交渉義務も回避する。派遣事業主は派遣代価から中間利益を搾取しながらも団体交渉の責任は再び使用者事業主に押し付ける。そして派遣労働者は使用事業主と雇用事業主の両者によって二重に雇用不安と勤労条件低下の危険をはらむことになる。このように資本は派遣労働者を利用することによって景気変動による危険負担を派遣事業主に転嫁し、再び派遣事業主はこれを派遣労働者に転嫁する。利益は受けて法的責任は回避する、いわゆる「労働柔軟化」の一環として利用することである。

##### 2. 不法派遣の濫用と雇用法秩序の混乱

このように派遣労働は、雇用不安、中間搾取、差別待遇、労働団体権の無力化など社会的正義に反して深刻な結果を招くので多くの国家で厳格に規制してきた。韓国も1961年職業安定法で労働者供給事業を禁止して以来、少なくとも立法的次元では同じ態度をとってきた。勤労基準法でも制定当時(1953年)から雇用関係の開始および存続に介入して営利を得る多様な形態の中間搾取を禁止することによって雇用関係から生じ得る前近代的な弊害を防止しようとしていた。だが、1997年吹き荒れたIMF外国為替危機を機会として利用して、政府と資本の圧力で「派遣労働者保護などに関する法律」(1998年)が制定されて、部分的であるが派遣労働が許されることになった。

ところで派遣労働が紆余曲折の末、合法化はされたが、製造業の直接生産工程業務の原則的使用禁止をはじめ建設工事現場など特定の業務には使用を絶対的に禁止して法令で定めた特定の業務(26業種から32業種に拡大)にだけ供給および使用を許諾するなど、許容業務、許容期間、違法派遣時の直接雇用義務の設定など、ある程度厳格に制限する態度を維持した。だが、実際には製造業をはじめとして多様なサービス業種に至るまで請負や委任などの形態で法形式を偽装したと疑われる労働者供給が蔓延している。さらには下請業者が独立的な事業者とも見るのが難しい名目上の存在として元請の一介の事業部署や労務代行機関に過ぎない場合も少なくないと報告されている。<sup>43)</sup> このように偽装請負と疑われる事例は財閥大企業の専属的な社内下請で一番著しく現れる。ここでは下請業者が表面では業務処理を請負若しくは委任されて元請の事業若しくは事業場内で自分が雇用した労働者を勤労させる。だが、労働者に対する指揮命令を直接しないで元請に任せるのでなければ下請が責任者を置いて自ら指揮命令をする外見を備えることはしたが、実質的には元請が具体的に定めたとおり単純に業務を遂行する形態で行われている。ところで通常、業務処理請負という時は、注文者とは独立して自分が雇用した労働者を直接指揮、命令して自らの業務を処理するという点で労働者派遣とは区別される。だが、専属的な社内下請は一つの元請だけのためにその事業場内で働いて元請に絶対的に従属しているという点で下請が独自に事業を営む独立事業者なのか、そうでなければ元請の単純な中間管理者に過ぎないのかさえ区分するのが難しくなっている。

一方、派遣労働は企業の一時的な人材需要を解消するという名分で「禁止に対する例外」として制限的に許容したわけだが、立法の根源的な(あるいは意図的?)欠陥によっ

---

43) 韓国労働研究院の研究報告書によれば、わが国社内下請事業主の大多数が受入業者の管理監督者出身や特殊関係にある場合で、いかなる技術、設備、作業道具や装備、素材や原料、資金などを確保しないで、事実上の人を採用して現場で労務を監督だけを担当する特定受入業者の専属零細業者だったという点で偽装請負の可能性が高い事実が目しなければならないという(韓国労働研究院「社内下請の争点および改善方向」『KLI雇用・労働リポート』、2012, 6ページ)。

て、むしろ派遣勤労の常用化と長期化を助長する正反対の結果を産んでいる。派遣法をめぐる各種法的争訟において裁判所も派遣労働が本来労働者の勤労条件や解雇などと関連して使用者が負担しなければならない法的責任を回避するために開発された労務管理技法の一つという現実に対する問題意識が不足する。その結果、派遣労働者が直面する非人間的な状況から顔をそむけ、使用者の不法・違法的行動に対しては目を閉じる判決を下す場合も少なくない。

### 3. 労務請負の罨と伝統的な区別基準の無力化

派遣労働の合法化は勤労契約と請負(委任)契約の伝統的な区別基準を曖昧にさせるということと同時に法的責任の帰属者をより一層不明にさせる。自身の労働でない他人の労働力を利用しようと思う者は勤労契約、労働者派遣契約、請負契約など色々なものの契約類型を選択することになる。ところで労働法および社会保障法的な観点で見ればこれら契約当事者、特に労働力を提供される者が労働力提供者に負担する法的責任は契約類型により完全に変わる。勤労契約では労務受給者が全面的に使用者責任を負けることになって、労働者派遣契約では労務受給者が一部使用者責任を負けて、請負契約では労務受給者が全く使用者責任を負担しない。したがって他人の労働力を利用する者の立場では強制的な競争秩序下で最小の費用で最大の利潤を得るためにできるだけ法的責任を少なく負担する方向で契約類型を選択しようと思うだろう。したがって直接的に勤労契約を締結するよりは責任が減る労働者派遣契約を締結することでもう一步出では労働者派遣法の適用さえ避けることができる労務請負契約を締結するだろう。ところで労働者の立場から見れば元請雇用主が使用者として法的責任を負担する能力と資格があるのかという問題が雇用および勤労条件の維持存続と直結している。

ところで、これら契約類型は少なくとも概念的には互いに区別が可能である。だが、実際の現実では契約の外観と実質的な内容が違つか各契約類型の特徴的な徴表が混在しているなど明らかに区別することが難しい場合が数多い。特に労務受給者が形式的には請負若しくは委任契約を締結しているが実際には請負人の労働者を自身の事業場で直接指揮命令して使用する‘偽装請負’の場合にはより一層そうである。たとえ請負などの契約は勤労契約と概念的には区別されるが労務請負のようにサービスの給付を契約の目的として進んで請負人の労働者が請負注文人の事業場で使われる場合にはその区別が容易でない。ここに使用関係と雇用関係が分離した労働者派遣の合法化は法的範疇の境界線を確定するのにより一層混乱を加重させた。勤労契約関係を特徴づける伝統的な徴表で

ある「指揮命令の拘束性」は、たとえ程度の差はあるが、労働者派遣関係でも現れて労務請負関係でも現れる。問題はその程度の差というのが契約類型を疑問の間違いなく区分できるほど明確なことではないというところにある。

労働力の提供をめぐる当事者間の法律関係をいかにして規律するつもりなのかと思うのは結局法的責任を誰に負担させることが正しいかという規範的判断の問題だ。労働関係で他人の労働力を利用する者に当事者の意思(契約意思)に関係なく労働法上の様々な責任を問う理由は契約の取引対象が物や商品でなく人格を持つ人間の労働力であるからである。他人の労働力を使用して利益を得るだけに見合う責任も負担することが社会的正義に合致する。このような意で他人の労働力を直接雇用して利用するか第三者の労働力を借りて使用するか基本的には何の差もないのである。

派遣労働の合法化は、偽装請負など不法・便法の間接雇用をより一層広める結果を招いただけでなく直接雇用原則を土台にした伝統的な労働法体系の根幹を揺るがしてしまった。雇用法秩序の紊乱は労働基本権を総体的に無力にさせて数多くの労働者の生活の土台と未来に対する希望を破壊する。また、正規職と非正規職という雇用の両極化で労働者内部はもちろんで社会全般に広がる差別と分裂および連帯の破壊を招く。これは人間労働の尊厳性を致命的に損傷させるだけでなく社会統合のしくみとして法がもっている積極的な価値を傷つけている。

## II. 労働者派遣および現行派遣法の問題点

### 1. 法的責任の回避のための脱出口

派遣労働関係は「雇用」と「使用」が分離する結果、勤労基準法、労働組合法、社会保険法など法令により法的な義務を負担する使用者が誰かという使用者責任の帰属問題に大きな混乱を引き起こした。派遣法で勤労基準法の適用に関する特例規定などいくつかの規定を置いてはいるが使用事業主が労働者を直接雇用しないで派遣労働者に代替して使用する時、派遣労働者が受けることになる既存の権利喪失や不利益は深刻である。

#### 1) 対等決定の原則および誠実交渉義務の形態化

労働者は使用者と同等な地位で自由意思によって勤労条件を決定しなければならない(勤基法第4条)。また、労働組合と使用者若しくは使用者団体は信義に従い誠実に交渉して団体協約を締結しなければならず、その権限を濫用してはならない(労組法第30条

第1項)。しかし派遣労働関係で勤労条件の決定は使用事業主と派遣事業主間で締結された労働者派遣契約によって事実上左右される。さらに使用事業主と派遣事業主間に支配従属関係が形成されている場合には、派遣勤労者の同等な地位と誠実交渉ということは事実上虚構に近くなる。派遣勤労契約を締結しようとする労働者とその労働組合は使用事業主との直接的交渉当事者にならず既に決定され勤労条件を受入れるか、そうでなければこれを拒絶するという制限された選択しか与えられない。

## 2) 中間搾取の憂慮

中間搾取の排除(勤基法第9条)は第三者が他人の就業に介入して利益を得る弊害を防止するためである。派遣事業主は自分が雇用した労働者を派遣して派遣代価を受けて派遣労働者に賃金を支払う。したがって使用事業主から受けた派遣代価から賃金を控除した部分が派遣事業主の収入になる。有料職業紹介の場合には法で定められた一定の金額を手数料として徴収するので勤労関係が開始された後すぐに手数料を支払って職業紹介所と労働者間の関係が終了し、中間搾取の弊害が少ないが派遣勤労の場合には、派遣労働関係が存続する間継続して手数料を徴収する結果になる。<sup>44)</sup> すなわち労働者派遣事業の場合には、勤労関係の開始だけでなく勤労関係の存続にも第三者が事実上他人の就業に介入して利益を得ているということが出来る。先にみた通り専属的な社内下請のように派遣事業主が絶対的に使用事業主に従属している場合には使用事業主は直接雇用した労働者に比べて低廉な代価で労働力を利用することができる。結局、派遣労働者は「二重的収奪構造」に陥っているのである。

## 3) 差別の深化

同一価値労働に対する同一賃金の原則は憲法第11条の平等権条項および社会権規約第7条に由来して勤労基準法第6条の立法趣旨の一つである。派遣労働関係で均等処遇の問題は同じ派遣事業主に雇用された派遣労働者間にも生じることがあるだろうが、より重要なことは同じ使用事業主に勤労を提供する派遣労働者と直接雇用された正規職労働者

---

44) 職業安定法は、有料職業紹介事業を、過去には許可を受けた場合にだけできるとしたが、最近の規制緩和を名分に登録制に変えた。しかし、依然として事業所を二つ以上置かないことにして、紹介手数料もまた、雇用労働部長官が決定・告示した料金以外の金品を徴収することができないように規制している(職業安定法第19条)。反面、派遣事業の場合には、派遣事業者の収入を法で規制することが事実上不可能なので、その弊害が憂慮されている。

間の差別待遇である。企業が派遣労働者を使用する重要な理由中の一つが、労働費用の削減だという点を勘案すれば、派遣労働者の賃金は正規職労働者に比べて低い水準で決定される。また、韓国の賃金体系が年功序列形式をとる場合が多く、このような賃金体系で賃金は勤続年数により比例して増加するようになっているので、短期雇用が一般的な派遣労働者は常用労働者より不利な境遇に置かれることになる。後述するように、派遣法に差別的処遇の禁止と是正手続きに関する規定を置いているが、その実効性があまりないということが、これまでの制度運営上の経験で明白になった。

#### 4)雇用断絶による勤基法上の各種保護条項の排除

派遣労働者は通常短期雇用と雇用断絶を前提としているので勤続期間が長いほど有利な年次有給休暇や退職金請求などで不利である。また、派遣中断によって新しい使用事業主に就職する時までの休業は当然予想されるという理由で、使用者の帰責事由によって休業する場合に該当しなくなって休業手当の保障(勤基法第46条)条項も排除され易い。

## 2. 現行派遣法の問題点

### 1)直接雇用原則および使用理由制限の欠如

直接雇用(間接雇用禁止)原則は使用者が企業の「通常的で永続的な業務」に労働者を使用しようと思う場合には「直接雇用」しなければならないということである。直接雇用原則は常時雇用原則と共に、雇用安定のための制度的装置として間接的な雇用形態の非正規職の濫用を抑制できるだけでなく、違法な非正規職雇用の法律関係を明確にできるということに重要な意味がある。間接雇用非正規職の場合には直接雇用非正規職とは違って、法律関係が多面的に形成されるので当該法律関係の成立根拠となる労働者派遣契約が強行法規違反で無効になる場合、いかなる根拠によってその法的性格を定めるのが曖昧になる。このために不法派遣に対する罰則の適用は単に取締法規の違反に対する制裁と見て、当事者間の私法上の効力には影響を及ぼさないという論議も生じる。さらに直接雇用みなし条項が、過怠金処分を受ける直接雇用義務条項に変わってそのような論議の余地がより一層大きくなった。したがって直接雇用原則を明示する場合には、このような是非の論議を避けて、違法な間接雇用の場合には使用事業主と非正規職労働者間に直接的に勤労関係が形成されたと擬制されて、それだけ非正規職労働者は法的に安定した雇用を保障され得ることになる。

## 2) 直接雇用する義務の法的性格の曖昧性

2007年、派遣法が改正されて2年超過使用の不法派遣の法的効果と関連して、使用事業主が派遣労働者を雇用したとみなすという従来の「雇用擬制条項」をなくして、当該派遣労働者を直接雇用しなければならないとする「直接雇用義務条項」、より正確には「採用義務条項」に変わった。ただし使用者に直接雇用義務を強制するために行政秩序罰である過怠金の賦課という制裁手段に代替した。同時にすべての形態の不法派遣に順に拡大適用した。したがってもし使用事業主が派遣労働者を直接採用しない場合使用事業主が私法上でどのような義務を負うかについては不明である。過去、直接雇用擬制条項があった場合には、派遣労働者が使用事業主を相手に直接労働者としての地位確認と共に雇用されたならば受けることができた賃金の遡及支払いを請求できたのとは明確に異なることになった。

この点について政府は、雇用擬制は、外形上強力な制裁方式であることや、労働者が不当解雇訴訟を提起すれば法律遡及効および争訟過程での感情悪化などで使用者の直接雇用誘引が減少して当事者の意思合致なく勤労関係が強制されるので、私的自治原則、特に勤労契約の一身専属的、継続的性質に反するからだと主張した。

しかしながら、フランスやドイツのように他国の法例でも、不法派遣に対し雇用擬制条項を置く場合をいくらでも見ることができるので私的自治の原則云々は果たして労働部が非正規職労働者に対する保護意志を有しているのか疑わせる正念場である。

## 3) 長期化・常用化を防止できる立法措置の欠如

派遣法は使用事業主が同じ業務に派遣労働者を2年使用した後、他の派遣労働者に交替して使用する場合に備える規定を置かなかった。2007年改正法律案では、3ヶ月の休止期間を置くようにしたが、立法過程で抜け落ちた。他国の法例では、企業の常時的な業務で非正規職使用の濫用を防ぐための措置として、持続的な使用を防止できる程度の休止期間を設定しているが、現行派遣法にはこのような規定がない。事実上、労働者の交替を通じた長期化・常用化を意図的に放置したものとしか考えられない。

## 4) 災害補償の責任の不均衡

派遣法は災害補償責任を派遣事業主が負うことにしている(第34条第1項)。だが、派遣労働者を実際に指揮命令して機械、施設、機構などを提供して使用するのは使用事業主である。安全装置の不備、機械機構の欠陥その他安全管理上の過失に因って災害が発生



した場合には使用事業主が慰謝料を含む民法上の損害賠償責任を負うことになる。<sup>45)</sup>したがって、災害補償責任は派遣事業主が、民事上損害賠償責任は使用事業主が負担することになる。ところでもし使用事業主に何ら過失がないか、これを立証することが難しい場合には派遣事業主だけが災害補償責任を負担することになる。このような結果は、無過失責任を原則にする災害補償責任の基本原則から見れば不当である。なぜなら勤労関係で災害補償責任は災害の危険性が高い産業社会の労務過程それ自体に対する批判に基づいて業務による受益者がその危険も負担するという原理に土台を置いているからである。業務の性格自体から始まった災害について使用事業主は派遣労働者を使用して利益だけを得て、その損害は派遣事業主に負担させることになるからである。このように災害補償責任と損害賠償責任の分離現象は、雇用と使用の分離という派遣勤労の本質的性格から始まっているのである。

#### 5)差別是正制度の限界

差別是正制度は立法初期、政府が最も強調したことであるが政府の主張とは違って、今まで差別解消に全く寄与できずにいる。また、今後も意味ある変化を期待することは難しいと思われる。その理由は、様々であるが制度の限界という側面から、いくつか整理して見ることができる。

(1)当事者適格(差別是正申請人および被申請人資格)の認定をめぐる論議が絶えることなく続いている。とくに請負と派遣間の区分基準の不明確性による論議が常に争点になっている。差別是正事件の大部分が請負を偽装したケースが多いが、派遣関係と認定されないのが当事者適格が否認される事例が頻繁である。<sup>46)</sup> 代表的に現代自動車社内下請の差別是正申請事件で、地労委は派遣関係と認定したが、中労委が請負と判定して棄却した。<sup>47)</sup> しかし、その後、不法派遣の直接雇用みなし条項適用の有無を争った2010年現代自動車判決では大法院が派遣と認定した。

---

45) 判例は、勤労者派遣関係で使用事業主と派遣労働者の間には特別な事情がない限り派遣勤労と関連して使用事業主が派遣労働者に対する保護義務若しくは安全配慮義務を負担するという点に関する黙示的な意思の合致があると見て、使用事業主の保護義務若しくは安全配慮義務違反で損害を被った派遣労働者は、このような黙示的約定に基づいて使用事業主に対し保護義務若しくは安全配慮義務違反を原因とする損害賠償を請求できるとした(大判2013. 11. 28., 2011タ60247)。

46) 2007. 7. 1. 差別禁止制度が導入されて以来、2014. 4. 30まで、ほぼ7年間、派遣の場合は合計71件(中労委を含めれば88件)であり、この中で、本案判定以前に形式的要件の欠如で却下された事例が、何と80%(57件)に達しており、大部分が、派遣労働関係がないという理由で当事者適格が否定された事例である。残りは棄却が10%(7件)、是正命令が10%(7件)である。

47) 現代自動車事件、中労委2009. 3. 16, 2008差別27

(2)手続き上の限界という側面で救済手続きが抱える一番深刻な問題は、地労委から大法院に達する5審制手続きが、紛争が終了する時まで余りに時間が長くかかるという点である(最終審まで行く場合、通常4~5年)。労働紛争を速かに解決できる簡素な手続きが用意されなかった状況で差別是正手続きはそれだけ実効性が落ちるほかはない。

(3)派遣雇用の特性上、元請による雇止めおよび更新拒絶の危険を押し切ってまで法的手順を利用する可能性は低いという点である。すなわち労働者が差別を理由に労働委員会に是正申請をするか裁判所に提訴した後に使用者がこれを口実として再契約をしない場合には全く対策がない。果たして勝訴の可能性も自信を持つことはできない状態で職場喪失の危険を甘受してまで是正手続きを積極的に活用できるのかという疑問が生じざるをえない。

(4)差別禁止法の一般的で根源的な限界だと見ることもできるが、派遣法はすべての差別を禁止するのではなく、比較対象労働者との不合理な差別的処遇だけを禁止するので、その判断基準が不透明で実質的には特別に有用とならない可能性が高い。また、正規職の業務と非正規労働者の業務を集团的に区分する職務分離や職群分離をする場合には、それによって生じる差別を全く制御することはできない。すなわち同種、類似業務に従事する正規職が存在しない場合には差別禁止効果の死角地帯が広範囲に形成され得る。

(5)差別に対する直接的な刑事制裁や民事的な提訴の可能性(この点はまだ不明だ)を排除して行政機関である労働委員会を通じた間接的な規制方法を取っていて実効性が大きく震えるようになることもある。この点は同一価値労働同一賃金の原則を法律で明示してこれに対する民刑事上の責任をより明確に規定した男女雇用平等法と比較される部分だ。

### Ⅲ. 派遣と請負の区別基準に関する大法院判例の変化推移

#### 1. 判例の変化推移

##### 1) 2010年現代自動車判決

派遣と請負の区別基準の妥当性の有無は派遣労働の無分別な拡散を防ぐのに重要な物差しとなる。偽装請負(不法派遣)と疑われる事件で派遣と請負を区別する基準を提示した最初の大法院判決は2010年現代自動車社内下請不法派遣事件である。<sup>48)</sup> この判決では大法院が一般論を提示する代わりに事例判断の方法をとった。すなわち、元請業者の

経営組織への編入有無、関連施設および原料所有の有無と、固有技術や資本投入の有無、作業配置・作業方式・作業順序など労務提供の方式と方法に関する決定権や労務指揮権の行使の有無など、いくつ主要評価要素を一つずつ言及する方式で判断した。

この判決を基点に不法派遣の慢性的な弊習が消えて、健全な雇用秩序が定着する契機が用意されるかもしれないという社会的期待が高まった。だが、本来の当事者である元請業者は、不法派遣を全面的に是正する努力をする代わりに、下請業者労働者の直接雇用要求の団体交渉を拒絶して、憲法裁判所に違憲訴訟を提起するなど、相変わらず不法状態を持続しているのが実情である。政府も不法派遣で刑事告訴された元請業者に対する法執行に消極的で、ほとんど職務放棄に近い態度をとっていて、むしろ不法派遣の弊害を是正するより、執権与党と結託して、これを合法化することによって免罪符を与えるための立法改正に力を入れている。

このような無法・無秩序の極度の非正常的な状況が展開している背景には、まさに協力業者という名前で専属的社内下請関係を利用している財閥大企業がある。これらの大部分が、黙示的勤労契約関係や不法派遣など、偽装請負の疑いを受けている。結局、財閥大企業が先頭に立って不法派遣を助長し主導してきたのである。

## 2) 2013年平和産業判決

大法院が派遣と請負の区別に関する基準、より厳密に言えば労働者派遣と認定するための基準に関する一般論を初めて提示したのは2013年平和産業事件である。<sup>49)</sup> すなわち「労働者派遣に該当するの否かは、当事者が付けた契約の名称や形式に拘束されるのではなく、勤労関係の実質により判断しなければならない。」としながら、具体的な評価要素として、①契約の目的若しくは対象の特定性、専門性、技術性があるの否か、②契約当事者が企業として実体があるのか、そして事業経営上の独立性を有しているの否か、③契約履行において使用事業主が指揮命令権を保有しているの否かという3要素を提示した。<sup>50)</sup> この判決は、派遣と請負の区別基準として、労務指示を具体的に

---

48) 大判2010. 7. 22, 2008トウ4367.

49) 大判2013. 11. 28, 2011タ60247. この事件は、労働者派遣関係で業務上災害に遭った派遣労働者に対する使用事業主の保護義務および安全配慮義務を黙示的約定による信義則上義務違反として認めた事例である。

50) 派遣関係の成立を肯定した事実関係として、①労働者派遣事業などを目的に設立されて2年で消滅した法人として労働者を雇用して自動車用部品などの製造・販売業者である元請の作業場で労務を提供させて、②元請が提供する交通手段で出勤して元請の指揮監督を受けて、元請が提供する設備と材料などで査出作業をすることで被告平和産業が生産する部品の製造業務に従事したという点だ

誰が行ったか否かに主眼点を置き、既存の下級審判例や一部学説とは違って、「契約の目的若しくは対象に特定性、専門性、技術性があるのか否か」という、請負対象業務が請負契約として適合しているかを、第一にそして最優先順位に提示したことに重要な意味がある。専属的社内下請という韓国特有の封建的な労働力利用関係の実態を合理的に考慮した具体的妥当性がある判決だと評することができる。しかし、その後、出てきた2015年KTX判決は、この判決と比較する時、再び退歩している印象を与えている。

### 3) 2015年KTX判決

KTX事件は、サービス業種で業務の一部を子会社にアウトソーシングした場合、労働法上いかなる評価を下すことができるのかについて裁判所の立場を問うことであるので、法的にも社会的にも非常に注目を浴びた裁判であった。また、偽装請負形態の外注化に対して一定のブレーキをかけた2010年現代自動車大法院判決が先例として、どの程度の含意を持つことができるのかについて試金石となる裁判だった。この事件は、1審では形式上の雇用契約当事者であった鉄道流通の使用者性を否定して、鉄道公社が真の使用者だと認めたが、2審では判決が交錯した。<sup>51)</sup> これに対して大法院は鉄道公社とKTX女性乗務員間に黙示的勤労契約関係と勤労者派遣関係の成立を否定した2審判決を支持することによって従来とは何か他の立場を取るような姿を見せた。ところで同日、同裁判所が宣告した現代自動車事件<sup>52)</sup>と南海化学事件<sup>53)</sup>でも同じ一般論は提示したが、事実関係の判断では相反した結論を下した。後者二つの事件の場合には、すべて勤労者派遣関係の成立を認めることによって偽装請負と判定したのである。したがって、いかなる法理的根拠によって結論が違ったのか注目を浴びざるを得なかった。

2015年KTX事件では大法院が2013年平和産業事件とは違うように①業務遂行の相当な指揮命令の有無、②実質的な編入の有無、③人事および労務管理決定権の独自性、④契約目的の特定性および業務の専門性、技術性、区分の可能性、⑤企業組織および設備の独立性という5要素を順に列挙した。一般論の次元で二つの判決を互いに比較してみれば

---

けに簡略に言及して、労働者供給形態、勤労提供の内容と方式、指揮命令関係などに関する事情に照らしてみても労働者派遣であると認めた。

51) この事件は、2006年鉄道流通から整理解雇されたKTX女性乗務員34人が2008年に提起した労働者地位確認および賃金支給仮処分訴訟と、やはり整理解雇された他のKTX女性乗務員118人が2009年に提起した二つの訴訟があったが1審の結論は同一だったが、2審ではそれぞれ結論を別にした。前者の訴訟では、1審と2審すべて偽装請負とみなしてKTX女性乗務員と鉄道公社間の黙示的勤労契約関係の成立を認めたが、後者の場合には黙示的勤労契約関係と勤労者派遣関係の成立をすべて否定した。

52) 大判2015. 2. 26, 2010タ106436

53) 大判2015. 2. 26, 12タ93707

ば、KTX判決は平和事件判決と三つの点で明確に区別される。第一に、評価要素として、②実質的な編入の有無と③人事および労務管理の決定権の独自性が追加されて、他の評価要素はより具体的な内容に補完された。二番目に、評価要素の順序が逆転していることがわかる。平和産業事件では、契約目的物の業務が請負契約として適合しなければ単に肉体的な労働力供給に過ぎないことを重視して、最優先順位に配置された。これに対比してKTX事件では、この要素は4番目が変わった。代わりに労務指示を具体的に誰が行ったか否かに主眼点を置いた指揮命令行使の有無が最優先順位に配置された。三番目に、下請が「企業として実体があるか否かと事業経営上独立性を有しているか否か」という評価要素が「契約目的を達成するために必要な独立的企業組織や設備を備えているかなど」という表現に代わって「事業経営上の独立性」という文言がなくなった。それなら、このような変化が意味するのは果たして何だろうか。

## 2. 専属的社内下請とKTX判決の含意

### 1) 専属的社内下請と事業経営上独立性という評価要素の重要性

労働法の規律から逸脱するために絶えず企業構造を変えていく資本の努力も常にその限界がある。それは労働力の募集と採用を他の企業に任せるか(労働者派遣)または業務処理を他の企業に任せるにしても(請負)、労働力の安定した確保と同時に外注化によって支出する費用が直接雇用から発生する費用を超過してはならないということである。このような限界内で外注化をするには労働者供給若しくは業務処理を依頼される事業者の人的・物的組織の規模と構成内容、勤労条件の決定、利潤構造など経営全般を元請が総体的に統制することができなければならない。専属的な社内下請は資本のこのような欲求の産物である。もし下請が独自の企業として自身の利潤創出のために顧客(元請)を多様化するか事業を拡張するなど企業としての創造力を発揮しようとするならば、これは元請の利益と正面から衝突することになるので、決して許容され得ないのである。したがって専属的な社内下請は本質的に事業経営上の独立性の欠如を特徴とする。元下請間の支配従属関係は通常親子関係の資本的同質性、役職員の任免権、事業存廃に対する支配権などの統制メカニズムを通じて行われる。専属的な社内下請の元請に対する絶対的な従属性こそ、その存在の根拠であり理由である。このような観点から見れば、外見上下請が行う労務指示が実質的には元請の指揮命令を伝達したに過ぎないのでなければ、下請の独自の事業遂行上のことなのか否かをより明確に明らかにするためには、事業経営上の独立性の有無を合わせて調べなければならないという点を知ることができ

る。

実際に専属的社内下請は派遣と見ることさえ難しい。ある企業が経済的に独立的な事業を営んでいると見るためには少なくとも事業経営上、対外的な独自性と対内的な自律性という二つ要素が必要である。専属的な社内下請が通常の企業とは違う目立った特徴はまさに、このような2要素をすべて欠如しているということである。

まず、対外的な独自性の側面から見れば、絶対的な支配力を持つ一業者(元請)とだけ取り引きするので、関連市場で取引主体として独自に事業をできる能力が初めから欠如している。下請は、自身が提供する用役の価格や品質、取引条件などはもちろん、取引相手方を自身に有利に選択できる余地さえない。また、元請が要求したこと以外に他の独自の事業を全く遂行しないか他の事業を併行しても下請した業務が本来の自分の業務とは関連がない場合が多い。また、元請と資本関係や役職員関係などで緊密に密着しているので元請の承認なしに独自に自らの事業を遂行することはできない。その結果、元請が契約を解約する瞬間、下請業者は廃業することになる。下請業者が元請から独立した事業能力を備えていないということは、事業経営上の独自性が全くないという意味として独立的な事業主としての実体を認めることが難しいのである。

次に専属的な社内下請は対内的に自律的な企業としての創造力を発揮する余地が全くない。社内下請は大部分の業務処理(労務)請負形式を取っており、下請労働者が行う業務は単純な肉体的な労働力の提供だけである。したがって下請が自ら経営上の成果を出すために一番重要なのが業務遂行に必要な適正な人的組織の構成とこれらに対する固有の教育と訓練であるが、下請には業務を処理するのにどの程度人員を持ち、どのように効率的に処理するかについて自律的に決定する可能性が全くない。

したがって一般的な派遣関係とは違って専属的な社内下請の場合には他の評価要素に比べて事業者としての独立性有無に対する評価により重きを置かなければならない必要がある。また、この評価要素は指揮命令の真の行使者が誰なのかを決めることでも適切な補強的要素になることができる。2006年改正派遣法でも特定の少数の使用事業主を対象にして労働者派遣を行うことを許可除外要件として定めており、これに違反した場合には許可取消や営業停止を命じられるようにしている(第9条第2号)。このような場合には派遣と見るのも難しいという意味である。少なくとも下請業者が労働者派遣の定義条項で言う雇用事業主と認定されるためには、元請とは独立して勤労契約の当事者である使用者としての法的責任に堪えられるだけの資格や能力を備えなければならず、そのような資格と能力を備えた場合に初めて労働者を「雇用」した後「雇用関係を維持」とすると見なければならぬのである。

しかし、KTX判決はこのような専属的社内下請の特性を考慮しなかった。実際のところ事業経営上の独立性という評価要素は社内下請の事業主としての実体性有無の判断と直接連結し得るので、これを重視することになれば、請負だけでなく労働者派遣さえも否定しなければならない結果が導き出され得るからではなかったのかと思われる。しかし、これがまさに専属的な社内下請の本質である。韓国と日本では社内下請の法律関係が単純に派遣と請負の区別だけでなく元請との黙示的勤労契約関係の成立の有無が同時に争われているが、その理由は問題の性格がドイツなどヨーロッパとは違うからである。それは前近代的な労働者募集若しくは供給関係から生まれた寄生的な形態の労働力利用関係である「専属的な」社内下請から始まったためである。すなわち韓国や日本のように元雇用主である下請が絶対的な支配力を持つ一つの元請だけを相手に取り引きする場合には事業主としての独立性自体が常に問題になるしかない。このような点から見れば、少なくとも派遣事業主としての独立性自体は別に問題にならないヨーロッパ式の派遣と請負の区別基準をそのまま適用するのは限界を持つしかない。「事業経営上の独立性」という表現を削除したKTX判決の一般論は、平和産業事件の判決に比べてむしろ退歩した側面がある。

## 2) 事実関係の認定および評価方式の不合理性

社内下請において具体的な事実関係の認定および法的評価方式においても、KTX判決は、自ら提示した一般論との関係ではもちろんであり、同日、同じ裁判所が下した現代自動車事件や南海化学事件の結論とも矛盾する。これらはほとんど同じ企業構造を有しているのに、事実関係の側面では、結論を別にするほどに差があると見ることも難しい。それにもかかわらず、結論を別にしたことは事実関係の評価方式だったとすることができる。一般論で提示した5つの評価要素の中で、基本的な区分基準である指揮命令の行使の有無と関連しては「直接性」と「具体性」を現わす事実を、実質的な編入性の有無では「業務の分離実行」という事実を重視した。また、請負と派遣の区別基準としては不適切だと思われる人事労務管理の決定権の行使の有無が過度に重く考慮されており、独立的な企業組織および設備の具備の有無に関連した事実関係は三つの事件がほとんど同じなのに別に意味がないと評価された。同じように依頼を受けた業務の専門性や技術性については全く判断しなかった。特に元下請間の相互関係が一般的な下請関係とは明確に異なった専属的な社内下請の固有な特性についてはほとんど考慮しなかったという点などが問題点であると指摘できる。

## IV. 政府の労働改革と派遣法改正法律案の陥穽（わな）

### 1. セヌリ党の派遣法改正法律案

政府の労働改革の一環として第19代国会で発議されたが任期満了で廃棄され、再度第20代国会が開院するとすぐにセヌリ党のイ・ワンヨン議員が所属議員全員の連名で代表発議した派遣法改正案(2016.5.30.)の主な骨子は三つである。第一に、派遣と請負の区別基準と関連して、元請の指揮命令の行使および人事労務管理権の行使の有無だけを評価要素とする判断方式を立法で明文化した。二番目に、高齢者および管理職専門職高所得者と特定産業(根元産業)の場合、絶対禁止業務および製造業の直接生産工程業務を除いてすべての業種に2年以上派遣労働者を使用できるようにした。三番目に、船員、鉄道業務従事者および産業安全保健法上の安全管理者と保健管理者の業務を派遣絶対禁止業務に含ませた。

この改正法律案は、高齢者および高所得者の雇用創出と根元産業の人材不足の解消という提案理由の真実性に対する疑惑と共に、財閥大企業の不法派遣を合法化させるために雇用法秩序をかく乱する破壊的な効果を隠蔽したものという疑いをかけられている。ここでは改正案の核心といえる最初の派遣と請負の区別基準の明文化に焦点を合わせ、それが意味する法理的な含意が何なのかを検討しようと思う。

### 2. 派遣と請負の判断基準の縮小と擬制条項の新設

#### 1) 法案の内容

セヌリ党の改正法律案の核心的内容は、請負と派遣の区別基準に関する第2条の2の新設である。

第2条の2(請負などとの区別)①請負若しくは委任など(以下「請負など」という)の契約によって仕事を完成するための業務を遂行する場合であっても勤労者派遣事業を行ったと見なす基準は次の各号の通りである。

1. 請負などをした者(以下「請負注文人」という)が、請負などの契約による業務を遂行において請負などを引き受けた者(以下「請負人」という)が雇用した勤労者の作業に対する配置および変更を決定する場合



2. 請負注文人が請負人の勤労者に対し業務上指揮・命令をして業務を遂行するようにする場合

3. 請負注文人が請負人の勤労者に対する勤務時間・休暇などの管理および懲戒に関する権限を行使する場合

4. その他に第1号から第3号までに準ずる理由がある場合として雇用労働部長官が定める場合

②請負などが勤労者派遣事業に該当するの可否は第1項各号の基準を総合的に考慮して判断しなければならない。

ただし、請負注文人が請負人の勤労者に対し勤務条件向上、産業災害予防、職業能力開発などのための支援を実施するなど次の各号の事項に該当する場合には勤労者派遣の徴表と見ない。

1. 請負注文人が「産業安全保健法」第29条による義務を履行するための措置をする場合

2. 請負注文人が請負人の勤労者の職業能力開発のために請負人に訓練費用、場所、教材などを支援する場合

3. 請負注文人が請負人の勤労者の苦情処理のために支援する場合

4. 請負注文人が経営成果による成果金を、請負人を通じて請負人の勤労者に分配する場合

5. その他第1号から第4号までに準ずる理由がある場合として大統領令で定める場合

## 2)特定評価要素での縮小と明文化の含意

### (1)不法派遣を合法化するためのまた他の試み

19代国会の初期にもセヌリ党は社内下請労働者の雇用安定および勤務条件の改善を図るということを名分にして社内下請法案(アン・ヒョテ議員代表発議、2012.8.30.)を発議したことがあった。今回発議した改正法律案も全体的な趣旨から見ればこの法律案の意図と同じ延長線上にある。社内下請法案は不法派遣の厳格な規制がかえって社内下請の濫用を招くようになるという仮定の下にいっそ「社内下請」という新しい法律関係を創設し合法化して、差別是正制度を通じて追加的な濫用を防ごうとの趣旨を含んでいた。しかし、この法案は派遣と請負の区分基準自体を最初から無意味にさせることによって2010年現代自動車大法院判決の趣旨を無力化して派遣労働を無制限拡大できる危険性を有していた。この法律の中では大法院判例が提示した様々な評価要素を全部排除

して受託事業主の指揮命令により業務が行われる場合には合法的な「社内下請」と認められるようにした。結局、元請が相対的に操作しやすい業務遂行方法や手続きだけを挙げて派遣とは違う合法的地位を付与することによって財閥大企業の不法派遣が合法的な社内下請に化けられるようにしたのである。

今回のセヌリ党の改正法律案は「社内下請」という新しい法律関係を無理に創設する代わりに、派遣と請負の判断基準の縮小を通じて不法な社内下請を合法化しようとする意図を持っている。従来の社内下請法案が法理的にも矛盾が多くて粗末だけでなく、あまりにも露骨に財閥大企業を肩入れするものであるので、それなりに法理的に洗練された専門的な手法(?)を使用したと思われる。財閥大企業の社内下請は、2010年現代自動車判決や2015年KTX判決が採択した総合的な判断方式に従う場合、法解釈上ではどうい不法派遣の疑惑から逃れることが難しいので、これを立法的に廃棄して無意味にさせようとしたのである。そして指揮命令権および人事労務管理権限の行使の有無という二つの評価要素だけで、または、これを中心に判断するように裁判所の解釈権限を制限したのである。なぜ、そうするのかに関しては、この二つの評価指標の意味と限界をより細かく調べることによって知ることが出来る。

## (2)人事および労務管理決定権の独自性

労働者の募集、採用、配置、昇進、懲戒、賃金額、教育、休暇など人事および労務管理決定権が誰にあるかは、下請の事業経営上の独立性を判断する重要な評価要素といえることができる。しかし、これらの評価要素は、派遣と請負の区別基準としては不適切である。なぜなら、派遣関係の雇用事業主も常に人事および労務管理の主体になるからである。むしろ、これらの評価要素は、元請との黙示的勤労契約関係が成立するの否かを判定するのに重要な基準になることができる。2010年現代自動車判決でも、この評価要素は下請の派遣事業主としての実体有無を判断する基準として、すなわち派遣関係の成立を肯定する積極的な徴表として引用されたことがある。もし下請労働者の人事および労務管理において、その決定権を元請が実質的に行使したとすれば、派遣関係さえも成立することができず、元請と下請労働者間に黙示的勤労契約関係が成立することになる。<sup>54)</sup> 反対に、下請が元請とは独立して独自にこれを行行使したとすれば、これは労働者派遣に該当することもでき、請負関係になることもできるのである。この点を考慮したのかは分からないが、最初に、一般論を提示した前の平和産業事件では、この評価要

---

54) 大判2008.7.10., 2005タ75088参照

素に全く言及しなかった。しかし、KTX判決はむしろ、この評価要素を、派遣関係を否定する観点からより重く考慮しているような印象を与えた。派遣や請負がみな共有できるこの評価要素を請負と認定するための基準とすることになれば、多くの社内下請が請負と認定されやすくなるだろう。

### (3)労働者の配置など業務上指揮命令の行使の有無

#### (カ) 労務請負と指揮命令の行使

業務上の指揮命令の行使の有無は派遣と請負を区分する一番基本的な評価要素である。労働者派遣法の定義条項によれば労働者派遣の基本的な概念要素は元雇用主との「雇用関係の維持」と第三者である使用事業主の「指揮命令の行使」そして「使用事業主のための勤労提供」である。したがって、労働者派遣は自分が雇用した労働者を他人の業務を処理するために勤労させるという点では請負や委任などと似ているが、労働者を他人の指揮命令により、彼のために勤労させるという点で区別される。このように元雇用主でない第三者が指揮命令をするかは、派遣が請負などと区別される基本的な基準である。

ところで指揮命令の行使の有無を具体的に判断するという点において直面する困難な課題は、請負契約上の請負注文人も請負人や請負人の労働者に請負上の指示ができるという点である。特に給付の目的や対象が労務提供それ自体である業務処理(労務)請負においては、元請による指示が請負上の指示なのかそうでなければ勤労(派遣)関係上の指揮命令権の行使なのかが明確に区別しにくい場合が大部分である。この点について、指示権の内容が重要だとみて、十分に区別が可能だという見解がある。すなわち、勤労契約上の使用者的指示権は「対人的な」属性を持つので、直接労働者を相手にして、労働者の勤労提供の方式と内容に対し直接的に支配することを内容とするが、請負注文人の指示権は請負対象業務に関連したことでなければならず、結果指向的な属性を持ったものなので、人的従属性を内容とするものでないということである。<sup>55)</sup> また別の見解としては、指揮命令が認められるためには当事者が締結した契約書と実際の約定された給付の履行過程を比較して、実際に雇い主である「請負人の指揮命令が排除」されたまま請負注文人(使用事業主)の指揮命令権と事業組織に対する編入が行われたのか判断しなければならないという見解である。<sup>56)</sup> もちろん原則的に見れば間違った主張

55) クォン・ヒョク「請負の対象として業務と偽装請負論争」『労働法フォーラム第11号』労働法理論実務学会、2013、112ページ

56) 林志淳「派遣と請負の区別基準に関するドイツと韓国の判例比較」労働法理論実務学会第23回定期

ではないように感じられる。ところが、このような見解は、指揮命令の行使の有無および実質的な編入の有無という評価要素だけを挙げて派遣と請負の区分が十分に可能だということを共通の前提としているが、ここには深刻な二つの問題点がある。第一の見解は、労務請負の属性を十分に考慮しなかったという点で、二番目の見解は、専属的な社内下請の特性を度外視したという点である。

まず労務請負の属性を考慮しなかったという批判の論旨は、基本的に請負の目的物が労務(業務処理)の場合には、労務提供自体とその労務を遂行する労働者(对人的属性)はいつも一切を行っていて労務提供に対する指示はいつも労務提供者に対する指示になるという点で全く区分されないということである。すなわち、指示権の内容が直接労働者を相手にして勤労提供の方式と内容(労務提供)について支配するのも、労働者が遂行することに関連したものとして結果(労務提供)指向的ということが実際には何ら差がない。結果的に、この見解は二つの指示権を区別しなければならないという主張から出発したが、二つの指示権を一つの指示権、すなわち請負上指示権に還元させてしまう結論に至ってしまう。<sup>57)</sup> このような側面から見れば、形式上請負注文人の指示が請負契約上給付の具体化のための指示だけでなく同時に労務給付的な指示権を行使したと見ることができる二重性を持つ限界的な状況の場合には、法形式強制原理により派遣と見なければならないという見解が<sup>58)</sup>、法理的にはさらに説得力がある。その他に下請労働者の勤労提供に対する主導権の行使の有無を基準とするが、補充的に雇用関係での主導権も共に考慮しなければならないという見解もある。<sup>59)</sup> とにかく労務請負の場合にはそういう区分自体がほとんど不可能だという点で指揮命令権行使の有無だけを挙げて派遣と請負を区分するのは妥当でない。

#### (十) 専属的な社内下請での指揮命令

次に、下請による指揮命令が排除されたままひたすら元請だけが指揮命令をして初めて労働者派遣と認定することができるという見解は、典型的な派遣の場合には妥当であるが、専属的な社内下請では判断基準としてむしろ混乱だけを引き起こすだけである。その理由は専属的な社内下請において元下請間の関係は絶対的な支配従属構造をなして下請による具体的な労務指示が実質的に事業主としての独自の指示なのか、そうでなければ単に元請の指示を伝達したことに過ぎないのかが明らかでないからである。こ

---

学術大会発表文、2013、81ページ

57) 朴ジェソン他『社内下請と韓国の雇用構造』韓国労働研究院、2011、162ページ

58) パク・ジョンヒ「社内下請の不法派遣に関する法的問題」『高麗法学第47冊』高麗大学校法学研究院、2006、139-140ページ

59) 姜成泰「社内下請と勤労契約関係」『司法第15号』裁判所図書館、2011、21ページ

のような構造の下では、元請が下請業者を自身の中間管理者と同様に利用するので拘束力ある指示権の行使を間接的で包括的にも行使できるので、直接的な指揮命令は事実上不要なこともある。したがって、専属的な社内下請では誰が「直接的」で「具体的」に指揮命令をしたのか否かという外見だけを持って判断基準とすることが、むしろ偽装請負を放置するか助長する逆機能を果たすことがあり得る。結局、誰が本当に指揮命令をしたと見られるのかを判断するという点においては、下請業者が元請から独立して業務を処理できる独自性や事業経営上の独立性があるか否かが共に考慮されなければならないのである。

#### (ダ)補強的評価要素の必要性

このように元請の指揮命令に対する下請労働者の拘束性の有無は派遣関係の成立を認めるための必須の要件ではあるがその判断においてはより思慮深い考慮が必要である。今日では企業組織の多角化を通じて労働者に対する統制手段や指揮命令の伝達体系をいくらかでも技術的に操作することができる。元請が直接的で具体的な指示をしなくてもこれと同じ効果を上げることができる方式、すなわち下請業者に対する支配を通じた包括的で間接的な方式でも下請労働者に対する統制力の維持がいくらかでも可能である。したがって労働者に対する「拘束力ある指示」が下請によって行われたと元請の指揮命令がなかったと断定することはできない。また、元請の指揮命令の行使有無は「相当な」程度なら認められることができるので、唯一か決定的な評価要素というよりは、間接的か包括的な面でボーダーであるとこれを全く認めるのが難しい場合には、派遣関係が否定されるという程度の意味に理解しなければならない。これと合わせて、下請による労務指揮権の行使も、それが元請の指揮命令を伝達する中間管理者としての役割なのか下請の独自の指揮命令の行使なのかも明らかに分けなければならない。このような点で指揮命令の主体およびその性格が明確にあらわれない労務請負、特に専属的な社内下請の場合には、他の補強的な評価要素による総合的な判断が必要にならざるをえないのである。

### 3. 小結

以上のように見ると、セヌリ党が提示した派遣と請負の区別のための評価要素の縮小は、大法院判決の全体趣旨を歪曲しているだけでなく、財閥大企業に蔓延している偽装請負を合法化するための巧妙な企画と判断できる。高齢者や高所得者の雇用創出などの提案理由は、単純に名分を前に出すための美辞麗句にかかわらず、それさえも派遣労

働者の雇用および勤労条件の保護とは全く隔たりが大きいものと考えられる。

## V. 今後の法制度および政策的代案と関連して

### 1. 公共職業紹介機能の活性化と健全な雇用秩序確立のための立法的改善 方案

不法派遣が乱舞する背景には西欧とは違って職業紹介機能の公共性不在の歴史から始まった側面が強い。したがって職業紹介システムと機能の公共性強化を1次的な課題としなければならない。さらに健全な雇用法秩序の確立のために、間接雇用の弊害についての社会全般の覚醒と立法的な解決策を総合的に講じなければならない必要がある。

(1) 現行職業安定法は雇用秩序に関する基本法としての性格を有しているので雇用安定を促進するための職業斡旋、紹介および公共職業紹介機能の活性化のための政策的支援と民間による違法、便法の雇用秩序紊乱行為に対する取り締まり機能を主な領域とするようにしなければならない。

(2) 直接雇用義務条項のように直接的に私法的効力を持つ規定は勤労関係の客観的な法秩序を確立するために勤労基準法に統一することが望ましい。したがって勤労基準法に直接雇用原則を法律で明記して企業の多様な戦略により発生しうる違法雇用時の法の欠陥を補完するための法解釈原理として裁判規範として作用できるようにしなければならない。

#### ○立法事例

－フランスは非正規職雇用の規制に関する一般原則として企業の通常的で永続的な業務(l'activite normal et permanent)のための雇用を持続的に供給するために若しくはそういう効果を達成するための目的で期間を定めた勤労契約を締結するか派遣勤労を利用することを禁止する条項を労働法に明示している(労働法典第1242-1条第1項、第1251-5条)。

(3) 勤労関係を派遣若しくは請負で偽装する場合、刑事処罰する条項を新設する必要がある。不法な労働者供給若しくは偽装請負の場合、供給事業主の他に使用事業主を処罰する条項を職業安定法に置くこと、他にも社内下請の場合のように労働者供給でもない黙示的勤労関係が成立する場合には、立法上の空白が生じることがあることを考慮しなければならない。元請との直接的な勤労関係存在の確認請求を通じて権利救済を受けることができる道があるが、これは事後的なものなので被害労働者の身分上の不安などに

よって実質的な救済策にならないことが現実である。もし供給若しくは請負で偽装したことに對して何らの処罰条項も置かないのであれば、労働者供給を請負と偽装した場合には刑罰を適用して、それより罪質がさらに大きいとい得る直接的な勤労関係を請負と偽装した場合には何らの処罰条項がなくなるので均衡がとれない。

#### ○立法事例

－フランスは労働法の適用を意図的に回避するための偽装請負契約若しくは委任契約に對しては45,000ユーロの罰金と3年以下の懲役に処するなど厳格に罰則を適用している(労働法典第8221-1条、第8224-1条)。また、勤労契約であることを隠蔽する偽装契約の場合、労働者は勤労関係終了時に6ヶ月の賃金に該当する補償手当を請求することができる。ただし、より有利な法令や条約の規定がある場合には、それに従う(同法第8223-1条)。

## 2. 合法的な労務用役の場合、外注化など事業移転による雇用継承および勤労条件の保障

清掃、警備業など、現在別途の法律によって合法化されている労務用役労働者の雇用不安および勤労条件低下の主な原因の一つである事業移転による雇用および勤労条件の保障は、間接雇用の弊害を防止するためのもう一つの課題である。勤基法第24条第1項後段の経営悪化を防止するための事業の譲渡・引受・合併は、緊迫した経営上の必要があるとみなすという条項を削除してこのような場合にも、同一性を維持したまま経済的実体の移転がある場合には、雇用継承を保障する立法が必要である。ここには事業外注化、外注業者変更、内需化など全般的な労務用役提供業者変更による雇用および勤労条件の継承を保障する具体的内容を含めなければならない。

#### ○立法事例

－事業移転による雇用保護を規定しているEU指針(2001/23)は「同一性(identity)を維持したまま経済的実体(economic entity)の移転」があったのか否かだけを基準として雇用継承および勤労条件の保護を定めている[第1条第1項(a)]。この指針では、短時間労働者、期間制勤労者、派遣労働者など保護対象者労働者の地位と関連しても勤労時間数、契約期間、派遣の有無のような事実だけでは適用を排除してはならないという特別条項を置いている(第2条第2項)。

－英国も他のヨーロッパ共同体加盟国と同じように事業移転に関する1977年指針の履行のために1981年に事業移転(雇用保護)法を制定した。以後2006年に、この法律を廃

棄して同じ名前の新しい法律、すなわちTUPE法を制定したが、この法律の明確な特徴の中の一つが、まさに「労務サービス提供者変更」(service provision change)という事業移転の類型新設である。「労務サービス提供者変更」概念の導入は、雇用保護を強化するために既存の事業移転概念をより明確に規定するという意図もあったが、実質的には雇用継承の保護範囲を拡大するためのものだった。新設された労務サービス提供者の変更には、最初の外注(outsourcing)、外注業者の交替(reassign)、外部業務を再び企業内部に戻す内需(insourcing)の三種類の形態がすべて含まれた。

### 3. 雇用法秩序の確立のための政府の積極的な姿勢と役割の重要性

1)行政監督と刑事処罰など確実な法執行を通じた不法派遣の根絶および正規職転換努力が切実

不法派遣を根絶するためには告発、過怠金賦課、派遣事業許可取消および営業停止など現行法上付与された行政監督の権限と刑事処罰など、政府のより積極的な姿勢と役割が必要である。一時的な一罰百戒式の選別的取締りや罰金刑などの金銭的処罰より、集中的で持続的な取締りと不法の誘惑を受けない程度の短期懲役刑の求刑など、法の執行可能性を高めることによって、法律の実効性を確保することがより重要である。GM大宇事件の場合のように、せいぜい罰金700万ウォン水準の刑罰では、不法派遣使用の誘惑を規制することが難しい。

2)勤労者供給(派遣)と請負の区別基準に関する指針の改善および行政指導

雇用労働部の行政指針は、法規範としての効力はないが、職業紹介事業の許可、更新、取消などの手続き、不法派遣に対する取締りおよび過怠金賦課、民刑事上の責任有無などの判断において、事実上基準として作用するので、大変重要な意味を持っている。司法府による事後的な救済手続きも必要だが、それよりは事前的、予防的措置が汎規範遵守の実効性を高めることができる。過去、雇用労働部と法務部が協議して用意された誤った指針が労使関係の無秩序と不安定をより一層あおりたてて、今日のような結果を招いたという事実を教訓としなければならない。<sup>60)</sup> 大法院判決、特に前記の平

---

60) 労働部指針では、労務指示権が持つ二重性を深く考慮しないで、労務提供事業者が事業主としての実体が認められれば、労務受給者の指揮・命令有無だけを挙げて判断することにした。反面、労務受給者経営組織での実際的な編入の有無、機械・設備・機資材の自己責任と負担、専門的技術・経験に関連した企画責任および権限のような重要な判断基準は最初から除外されるか、労務請負には適用してはならないと明らかに排除した。このような労働部指針は、不法派遣を規制するどころ



和産業事件判決(大判2013.11.28.,2011タ60247)の趣旨を生かせるように、不法派遣と請負の区別に関する指針を合理的に改善して、労使当事者がより簡単に理解できるように広報活動と行政指導を強化しなければならない。19代国会で、殷秀美議員が代表発議した民主党改正案の内容のうち、勤労者派遣事業の擬制条項を「請負と認定するための要件」に変えて指針を用意する方法も考慮してみる必要がある。61)

#### 4. 雇用法秩序の基本原則として直接雇用原則の確立

安定した雇用の保障は憲法上勤労権(第32条第1項)の最も核心的な内容である。新自由主義的思考に土台を置いた「労働柔軟化論」のように、雇用の安定は度外視してどのようなことでも職場だけ与えられれば良いといった論理は人間の労働を物化して単に計量的な側面だけで理解する野蛮な考え方だ。実際に統計的数値は間接雇用をはじめとする不安定雇用の拡大現象が全体的に雇用増大の効果を持ってきたことでなく、むしろ安定的雇用の正規職労働者が持続的に不安定雇用に転落した結果という事実を示している。

労働者は雇用安定を通じてはじめて自らの能力を開発できてより良い雇用機会を確保することができるだけでなく自身の生活の質を向上させることができる。このような意味で直接雇用原則は労働者の雇用選択の自由を理念とする勤労権の現代的意義に合致することだと言うことができる。また、労働者供給事業を禁止した職業安定法と中間搾取を禁止した勤労基準法などを総合的に考慮してみると、これは労働力の利用方式に関する雇用法の客観的価値秩序を規定したものであるということができる。すなわち間接雇用の禁止と制限に関する法規定は、使用者に単に公法上の義務を賦課したのに止まるのではなく、直接雇用原則を雇用法秩序の内在的な原理として明示したものと見なければなら

---

か、むしろ合法と正当化しているだけなので、偽装請負をそそのかすような印象まで与えた。このために区分基準の再設定が必要だという批判が多かった。

61) 第2条の2(請負などとの区別)①勤労者を他人に使用させる者は、次の各号に該当する場合を除いては勤労者派遣事業を行う者とみなす。

1. 請負契約の目的および内容が特定されていて単純に労務の供給だけを目的とするのではない場合
2. 採用、勤労条件の決定、人事、業務遂行の方法および評価などに関する事項について独立的に決定して直接的に指示・管理するなど労働力を自ら直接利用する場合
3. 自らの専門的な企画と技術により業務を処理して、自己責任と負担で業務に必要な設備・機資材などを提供して独立的な計画により作業順序および過程を決定する場合
4. 「民法」、「商法」若しくはその他の法律に規定された事業主としてのすべての責任を負担して、その勤労者に対し法律に規定された使用者としてのすべての義務を果たす場合

ないのである。このような法原理に照らしてみると、派遣労働は雇用法秩序の根幹を害するものである。

ひいては直接雇用原則は勤労権以外の他の労働基本権、すなわち人間らしい尊厳を保障する勤労条件の保障(憲法第32条第3項)、労働団体権の保障(憲法第33条)等の前提条件になるという点でもその規範的意義を見逃してはならない。間接雇用労働者は非正規職労働者の中でも最も低い低賃金層を形成しており長時間労働に苦しめられていると報告されている。このような劣悪な勤労条件の要因は他にもない間接雇用の二重的な搾取構造のためである。その他にも間接雇用と期間制雇用という二重の雇用不安定性のために派遣労働者は萎縮して勤労時間制限、年次休暇など法的に保障された勤労条件保護法上の基本的な権利さえも主張できないのが実情である。また、労働団体権においても所属事業場と作業場が分離して組合活動自体が難しいだけでなく、使用事業主が所属労働者ではないとの理由で事業場出入りを禁止するなど、団結活動を妨害することもある。そして労働組合の結成および争議行為を理由に派遣若しくは用役契約を解約するか勤労契約の直接的な当事者ではないとの理由で団体交渉を拒否する事例も一度や二度ではない。このように見ると、雇用安定、特に直接雇用を通じた雇用安定はすべての労働基本権の必須の前提条件であり、出発点ということ認めざるをえない。

労働者派遣法は「労働柔軟化」という美名の下に、合法化を粘り強く要求していた経営界の口に合うように拙速に作られた。それだけ数多くの違法、便法の余地を作ってしまった。直接雇用擬制条項の適用範囲をめぐる論議もその一例に過ぎない。派遣労働者を保護するという名分で作られた法がむしろ派遣労働者を搾取する奇形的な形態を示しているのは、立法の拙速のせいということも少なくないが、雇用と使用の分離という派遣労働の本質自体に由来しているのである。

人の労働力を自分のために使用する者が利益は取って労働法的責任は廃棄しようと思うならば、結局、残るものは人間労働力の徹底した商品化しかないのである。派遣労働は、まさにそういう商品化された労働の別名である。もし人の労働力を徹底的に商品化する労働力利用関係を正当な法秩序と認定するならば、人間的な品性や道徳性の墮落は火を見るように明らかで、そのような社会や共同体は、結局、解体するほかはないだろう。

# 派遣法廃止，間接雇用撤廃 2016派遣労働フォーラム

## 3部 [運動の戦略]

### - 派遣法廃止・間接雇用撤廃のための運動の戦略

- 進行：ヤンハンウン（曹溪宗社会労働委員会執行委員長）
- 派遣法廃止・間接雇用撤廃のための運動の戦略
- 進行：ヤンハンウン（曹溪宗社会労働委員会執行委員長）
- 問題提起：派遣法廃止・間接雇用撤廃のための運動の戦略  
（キム・ヘジン/ 全国不安定労働撤廃連帯 常任執行委員）
- 討論
  - ①パク・ヒウン(民主労総未組織非正規戦略事業局長)
  - ②イ・デウ(仁川地域労働者権利回復事業団)
  - ③リュウ・ウンスク(人権研究所 ‘窓’ 活動家)

## [問題提起]

### 派遣法廃棄のための運動方向

キム・ヘジン(全国不安定労働撤廃連帯常任執行委員)

派遣をはじめとする間接雇用問題がどれくらい深刻なのかが、労働者の死と痛みで社会に知られている。2016年1月と2月に三星電子下請会社で5人の労働者がメタノール中毒にかかり、そのうち4人の労働者が失明した。この労働者らは皆20代の派遣労働者であった。換気施設や安全装置を備える代わりに安くて危険なメタノールを使用し、すぐ他に行くことになる派遣労働者にその仕事をさせたのである。製造業の派遣労働者の現実がどれほど深刻なのかを示す事件である。九宜駅でスクリーンドアを修理して走ってきた列車にはねられて亡くなった19才の青年も、下請業者所属の労働者であった。その労働者も安全装置なしに危険作業に追いやられていた。

勤労基準法第9条には「何人であっても法律に従うことなく営利で他人の就業に介入したり、中間人として利益を取得できない」とされている。ここでは「法律に従うことなく」となっているが、基本的に中間搾取を排除する趣旨である。ところがまさに中間搾取排除条項の例外として間接雇用を許容する法が作られ、それがまさに1998年に施行された「派遣勤労者保護等に関する法律」である。この法律は作られて以後、派遣許容対象者の拡大、正規職転換基準の縮小など持続的に改悪過程を歩んできた。そしてわが国社会には派遣をはじめとする間接雇用が継続して増えた。

#### 1. 政府の派遣法拡散論理の虚構性を認識しよう。

政府は持続的に派遣法拡大を試みてきた。2015年9月16日、セヌリ党は派遣法改正を含む労働5法を発議した。派遣法改正案には、派遣と請負の区分基準を緩和して明示し、根元産業と高齢者そして高所得専門職派遣の許容等を含んでいる。派遣許容業務の大幅拡大がその内容である。労働界と野党の反対で、この法律案が19代国会を通過することができず、2016年1月13日朴槿恵大統領は、新年記者会見で、期間制法を除いても派遣法を含む4大法を通過させることを要求した。そしてセヌリ党は、20代国会が開かれる

やいなや「派遣法改正案」等、労働関連4大改悪法を再び提出した。その後、派遣を拡大しなければならないという論理が、マスコミの力を借りて繰り返し話されている。その虚構性をきちんと明らかにすることが重要である。

#### (1)派遣法改正が雇用創出という嘘

政府が派遣法改正を要求する一貫した論理は、派遣法は「雇用創出法」というものである。2015年9月には老人雇用創出政策と言いながら、高齢者の派遣許容を主張した。朴槿恵大統領は今年4月、「リストラにより失業者がたくさん生じるが、派遣法が通過するだけで9万人の雇用が生まれる」と言い、これがリストラ対策であると主張した。2016年韓国経済研究院の<高齢者派遣許容と零細自営業者過密化緩和の可能性>研究を引用したものであるが、「キム・ヨンナン法が通過すれば何と1年に11兆ウォンの経済損失が発生する」という研究結果を出すなど、企業偏向的な全経連傘下の研究所の主張をそのまま引用する報道機関と政府の態度は、実に階級的である。

韓国経済研究院の主張は全く現実でない。派遣は文字どおり雇用に結び付けて中間搾取をする業者に過ぎない。電話を受ける人や派遣会社の社長が増えるのではない以上、新たな雇用を創り出すものではない。雇用のミスマッチを言うが、中小企業に高齢者が必要ではないのみならず、中小企業の人手不足は「派遣」が許されないことではなく、元請会社の納品単価引き下げで、これ以上人手を増やすことができない状態であるからである。雇用労働部が韓国労働研究院に研究委託課題として委任し、2014年11月に出された<派遣許容業務の合理的調整および期待効果に関する研究>報告書でも、派遣許容対象を増やすにしても、求人企業が高齢派遣者を活用しようと思う動機が付与されることはないとしている。それでも9万人の雇用創出という主張が真理であるかのようにさまよっている。

#### (2)派遣労働者の労働条件がより良いという嘘

政府が主張する派遣法拡散論理は、「用役」等に比べて「派遣」労働者の労働条件がより良いので、「用役請負などさらに劣悪な労働者が、中間段階である派遣に移動する効果を産むだろう」と展望する。そして根元事業に派遣を許容すれば、該当事業に就職した労働者の賃金が上昇し、勤続期間も現行(一時間欠的業務で事実上6ヶ月許容) 6ヶ月から2年雇用の保障になるので雇用も安定するという主張である。しかしこの主張は偽りである。政府が言う根元産業は50人未満の事業者が全体の93.6%で、大企業の3~4次下請けが61%を占めるなど、独立性がない大企業下請けが大部分である。大多数の企業

等が不公正取引と単価引下圧力により人材縮小と人件費節減を推進してきて、そのためにこれら業者の労働者の労働条件は、すでに非常に劣悪である。ここに派遣を許容すれば、一部安定した労働をしていた者たちが派遣に転換され、請負や用役に偽装された外注化はより一層拡大するだろう。

用役と派遣はそれぞれ異なる業種として活用されるので同一比較ができず、派遣業の労働条件が良いとも言えない。2008年の調査では、派遣業者の59%が最低賃金法など労働関係法に違反していた。大多数の根元産業と派遣労働者が密集している所が、半月始華工団である。2016年の民主労総の工団労働者実態調査結果を見れば、半月始華工団の場合、26.1%が最低賃金未満であり、派遣労働者の最低賃金未満率は何と51.4%であった。派遣労働者の時間当たり賃金は6,270ウォンで、非正規職全体平均である7,662ウォンより圧倒的に低かった。そして1年未満勤続の派遣労働者が63%にもなり、派遣労働者の深刻な雇用不安の実態を示している。派遣労働者がどれほど劣悪な現実で働いているかを示す統計である。

### (3)派遣拡大が社会の二極化を解消するという嘘

政府は、労働4法を通過させることにより社会二極化を解消しなければならない、と主張する。6月20日、セヌリ党チョン・ジンソク院内代表の演説において、彼は前の部分で「青年労働者と非正規職労働者の現実」を力説していたが、派遣法が含まれた労働改革案がまさに「社会の二極化を解消する方法」と主張する。非正規職を増やすことがどうして非正規職の現実を改善し、社会二極化を解消するのか、とうてい理解できない。コ・ヨンソン雇用労働部次官は、今年開かれた105次ILO総会で「貧困撤廃のために最も重要なことは雇用であるが、このために韓国政府は労働市場の柔軟性と公正性を高めるための労働改革を積極的に推進している」と演説した。不安定な雇用を作っておいて貧困を撤廃するという前後辻褃の合わない論理である。

政府が言う労働4法は、派遣許容対象を拡大する派遣法、労働時間を増やして延長勤労手当を減らす勤労基準法、低賃金労働者の失業給付を縮小する雇用保険法改正案を含んでいる。いったい、これらの法律がどうして社会二極化を解消するというのか分からない。結局、2つの指針(就業規則不利益変更、低成果者解雇ガイドライン)を念頭に置いて、正規職の労働条件を悪化させるとことと同時に「社会二極化解消」云々しながら、実質的には派遣法等の非正規職拡散法案を貫徹させようとするものである。派遣労働者の労働条件が決して良くなく、派遣が雇用を作り出すのではない以上、派遣許容対象拡大は低賃金不安定労働者をさらに多く作るだけであり、決して社会二極化解消に寄与す

ることはあり得ない。

## 2. 間接雇用拡散主犯としての派遣法に対する認識変化必要

派遣法は1998年に施行されたが、すでに90年代中盤から請負と用役、社内下請という名前の間接雇用が増えていた。派遣法が通過したが労働界の強力な反対にぶつかり、26の業種に限り2年間だけ派遣を例外的に使用できるようになった。ある程度の制裁装置があると見られた。ところでこの派遣法は、市場に「間接雇用が可能だ」という信号を送り、企業に派遣対象が持続的に拡大するという確信を植えてくれた。その結果「請負・用役」労働者が増加した。2015年8月の統計庁経済活動人口調査勤労形態別付加調査を見れば、派遣労働者は21万人なのに比べ、民法上請負に該当する用役(外注・委託)労働者は65万6千人で3倍を超えた。ところが請負や用役の外見を持っているとしても、実際には元請けが労働者に直接的な支配力を行使するという点で、事実上派遣である。

### (1) 不法派遣闘争による派遣法認識の歪曲

労働者は不法派遣あるいは偽装請負で元請けを相手に法的闘争をしてきた。2003年、インサイトコリアは偽装請負で実体がないので、労働者は(株)SKに直接雇用されなければならないという判決があったし、尾浦造船のヨンイン企業労働者に対しても同じ判決が下された。ところでその後の現代自動車やGM大宇など自動車工場の訴訟では「不法派遣」と認め、「派遣法条項」に基づき2年以上の者に対する正規職化が認められた。もちろん大法院判決さえ無視する現代自動車など、大企業の持ちこたえにより「正規職での新規採用」形態で不法派遣闘争が終えられているが、長い間の「不法派遣」は、間接雇用の現実をさらけ出し、闘う、大変重要な手段だった。

ところで不法派遣闘争が「派遣法」に根拠を置いた闘争で、不法派遣認定を受けて正規職になることが「派遣法」により成されたのを見ると、このような間接雇用形態を容認するようにさせる「派遣法」自体については問題提起をできなくなった。政府が派遣許容範囲を広げる改悪をしたり、社内下請法等を通じて社内下請構造を合法化しようとする事、すなわち不法派遣を合法化することには反対して闘争するが、「派遣法」自体に対する闘争は行われなかった。派遣法が間接雇用労働者の闘争で、ある程度「必要悪」になってしまったのだ。このような現実のために、派遣法廃棄闘争の主体を形成するのに困難があった。「不法派遣」闘争がある程度終えられた今、間接雇用の運動は間接雇用構造それ自体に対する問題提起に進まなければならない。

## (2)派遣法と社内下請法、雇用サービス先進化法

政府は派遣許容対象を拡大することで満足しない。派遣許容が労働界の反対を押し切って行われたことなので、派遣法は2年の期間制限と26(今は32)の業種制限があった。政府はこの制限をなくそうと派遣法を改悪し、「ネガティブ方式(派遣が許されない業種だけ羅列して全部許容すること)」に切り替えようと試みる。そして派遣業を活性化するインフラを構築するために、雇用サービス先進化方案という名で派遣業者等をフランチャイズ化し、大型化している。政府のワークネットなど雇用情報を共有する道も開けておくことにより、大企業が派遣事業に進出するよう誘導している。派遣は労働者を売り買いする政策であるから、結局公的雇用サービスを無力化させ、雇用サービス自体を金儲けの対象に作るのである。公的雇用サービス強化を主張しなければならない理由だ。

ところで政府は、派遣拡大だけでは複雑になった間接雇用の全体を合法化しにくいと判断したようだ。形式上、派遣は元請けの介入が可能で、請負は元請けの介入が不可能だが、実際には「請負」が元請けの完全な支配力の中に置かれている。それで不法派遣問題が引き続き発生するのだ。大企業は業務を分離・独立化しながらも、下請け労働者を全て統制することを望む。そのため「請負」形態を好む。派遣許容対象が拡大しても、大企業は請負と派遣を混ぜて使用するだろう。このために政府と企業は、「請負と派遣の基準」を無力化させようとして、社内下請ガイドラインを通じて教育訓練や福祉提供などを「元請けの施恵」と呼び、不法派遣の証と見なさないようにすることによって、社内下請を合法化しようとする。派遣法をなくすことによって間接雇用拡散の根拠をなくし、請負の区分基準を明らかなことで社内下請をなくす闘争に進んでこそ、現実を変えることができる。

## (3)派遣法廃止を現実の課題に置かない傾向

間接雇用労働者は派遣法が悪いということは認めても、これを廃止することは難しいと考える。よくいう段階的思考、「直ちに廃止は難しく、少しずつ改正をしていこう」という認識だが、不幸にも現実で派遣法は改悪され続け、少しの改善も成し遂げられなかった。政府の改悪の試みを防ぐにも汲々とした。だが「派遣は奴隷制だ」という認識が広く広まっているので、政府も派遣法に対する全面改悪をできず、少しずつだけ改悪を試みるのである。そして派遣が雇用創出政策とか派遣労働者の労働条件がより良いと主張し続けるのも、「派遣」に対する認識をすりかえるためだ。この過程を通じて派



遣に対する認識が変わったと見れば、一瀉千里に派遣法を改悪して社内下請を合法化するだろう。

「派遣は悪く、必ずなくさなければならない制度」という認識を、社会的に維持することが重要だ。直ちに派遣法を廃棄する力がないとしても、派遣法を対象にした持続的暴露と実践で、最小限の防御線を作らなければならないからだ。法は非可逆的でない。フランスで「初期雇用契約」が合憲判決を受けたが、学生と労働者の闘争で廃棄された経験を考えてみれば、韓国でも特定情勢では派遣法廃棄が現実化されうる。もちろんその時にも労働者の力が不足するならば、派遣法が廃棄される代わりに他の形態の非正規職が増えるなど歪曲がありえる。そうだとすると、「直接雇用原則」を社会的価値と承認するのは意味がある。派遣法廃棄を「非正規職撤廃」や「労働解放」のように遠い未来にでも可能になることにして、このための実践をしないならば「直接雇用原則」のビジョンが立たず、そのような場合、間接雇用労働者の闘争は現実の問題解決にのみ封じ込められる。

### 3. 派遣法廃棄運動の方向

派遣法が施行されて2年になった2000年、企業らは派遣労働者を正規職に転換させるまいと大多数の派遣労働者を解雇した。その時派遣労働者であったKBS運転職労働者は労働組合を作って闘争を始めた。派遣法がどれほど労働者を不安定にさせるかを悟った労働者は、「派遣法撤廃」を掲げて宣伝戦もし、集会もしてきた。しかし大多数の派遣労働者は個別化され、2年ごとに解雇されるのを当然のように受け入れている。そして中小零細製造業で便法で仕事をしている派遣労働者は、「不法派遣訴訟」に依存する。このような現実を踏まえ派遣法廃棄運動を始めるためには、「派遣」労働者を組織しなければならず、社内下請など間接雇用労働者の共闘を組織しながら、間接雇用撤廃のビジョンを共有しなければならない。

(1) 組織された間接雇用労働者の何を持って、如何に闘うのか？

2年に一度解雇され個別化されている「合法」派遣労働者が、労組を作ることは難しい。現在の組織された間接雇用労働者は、製造業社内下請、公共民間委託と外注労働者、民間領域の清掃労働者などサービス労働者だが、不法派遣正規職化闘争、雇用継承闘争など各自の現実につづった問題に集中しながら、共同闘争をできなかった。民主労総は2016年に間接雇用対策会議を再建し、「元請けの使用者責任認定」を中心に共同

闘争戦線を作ろうとしている。これは制度的な要求を中心に間接雇用労働者の対政府共同闘争を行えるものであり、この闘争が成果を上げることになれば、間接雇用労働者の労働権が確保されるのに大変重要な闘争だ。

ところでこの共同闘争の目指すものが、具体的に共有されなければならない。個別事業所で間接雇用をなくして直接雇用に進むことだけでなく、社会的にも間接雇用をなくす方向に進むべきである。社会全体に間接雇用に対する問題意識が広がってこそ、個別事業所の直接雇用転換闘争も力を得ることができる。そのために間接雇用を広げる派遣法改悪に抗しなければならず、派遣法廃棄まで進むようにする闘争を作っていかなければならない。「元請け使用者責任認定」という制度的要求は、非常に勝ち取るのが困難ではあるが、間接雇用労働者が共同闘争を通して信頼を重ね、間接雇用をなくさなければならぬという闘争の方向を共有できるならば、現在の共同闘争を通して派遣法廃止と間接雇用撤廃に発展して行けるはずだ。

## (2) 労組がない派遣労働者を集める組織化

現在、組織された「派遣」労働者は殆どない。ところで金属労組仁川支部を中心に、「工団地域」で「派遣」問題を提起し、組織化を試みている。雇用労働部に派遣業者の不法行為を申告し、金属労組名義で元請けと派遣会社に公文書を発送して未払い賃金支給や不当解雇撤回などを協議し、条約を締結するなどの闘争で労働者を個別組合員に加入させてきた。移動が頻繁な中小製造業労働者は、派遣業者は簡単に職場を斡旋する便利なところだと認識するが、安定した雇用の渴望も大きい。工団地域派遣労働者を組織するには、仁川のように派遣それ自体に対する執拗な闘争が必要だ。派遣業者を告発し続ければ、おそらく派遣が社内下請や短期契約職などに変わる等、労働者の現実に大きい差はないこともあるが、「直接雇用の原則」を確認し、政府が公共雇用サービスを拡充する義務があるということを知らせるのは、非常に意味のある作業であり、その過程で派遣労働者が組織されることができれば、非常に大きい闘争の原動力になるだろう。最近、派遣が拡大する業種を中心に、組織化が試みられる。コールセンター労働者の場合、大規模派遣業者が労働者を派遣して集団的に集まって仕事をするので、これに対する組織化の試みが行われる。ところで、このように小さい企業で働く事務職労働者もほとんどの派遣なのに、まだ別途の組織化計画が用意されていることはない。「派遣」労働者を中心に、この労働者の雇用不安定と差別の現実をしっかりとさらけ出し、組織化のための試みをしなければならない。もちろんこの時の組織化は、企業単位組織化ではないだろう。特定業種の労働者が主に「派遣」になっているので、その業種労働者の地域

組織化の形態になるだろう。その業種がなぜ「派遣」にならなければならないのか、その労働の価値がなぜ低下するのか問題提起して、派遣法廃棄運動の力を作っていけるだろう。

### (3)社会的闘争としての派遣法廃棄闘争

今年2月、<宗教が見る派遣法>を主題に、ある討論会が開催された。この席で派遣の問題は単に労働者だけの問題でなく、社会的問題であることが宣言された。労働者を商品と見て労働者を売り買いすることが、「正当な雇用形態」と認められてはならないという点が宣言された。派遣労働は雇用不安が日常であり、労働権と使用者責任の不在により、低賃金と労働条件悪化に苦しめられるほかはない。差別と不安により社会全体が不安定になり、労働者は未来を準備し難い。労働者があちこちに売られていく時、企業の力は大きくなり、企業を牽制して社会的責任を果たさせる労働者の集団的力も消える。

九宜駅でスクリーンドアを修理する労働者が死亡した時、多くの市民がこれを自らの問題と受け入れ、共に哀悼した。派遣労働者がメタノール中毒で失明した時、多くの市民が共に怒った。すでにこの問題は個別労働者の問題を越え、そして労働者集団の問題を越えて、「社会」全体の問題になっている。すでにわが国社会において、派遣法とそれによる間接雇用の拡大により、非常に多くの問題があらわれている。ときどき繰り広げられる事案をそのまま放っておくのではなく、最善を尽くして問題点を知らせ、共に哀悼し怒る市民を集めて代案を具体化する過程が、「派遣法」の問題を知らせ廃棄闘争をする新しい主体形成過程でもある。九宜駅スクリーンドア修理労働者の死亡以後、遺族の力と市民の連帯で「真相調査団」が構成され、間接雇用の問題点を暴き、直接雇用の可能性を作り出したのが、まさにその力だった。

## 4. 終わりに

1944年「国際労働機構(ILO)の目的に関するフィラデルフィア宣言」は、『労働は商品でない(labour is not a commodity)』と明らかにしている。この単純な宣言が持つ意味を再確認しなければならない。派遣法は、何々と名前を付けた労働者を商品として売り買いする制度だ。ところでこの取り引きで利益を見る者は使用事業主と派遣事業主であり、この取り引きで損害をこうむるのは自身の労働力を売った労働者だ。雇用のミスマッチが問題ならば、公共雇用サービスを拡充すれば良い。一企業にしばられないとす

る専門職労働者を結びつけてやる制度も、それで充分だ。名分が何であれ、派遣は持続的な賃金中間搾取制度であり、労働者の安定性を破壊する制度だ。元請けである使用事業主は使用者責任、雇用安定の責任、賃金をまともに与えなければならない責任からすべて免除され、下請け業者である派遣業者もやはり、元請けによってすべての労働条件を決めるほかはないという条件のため、上記の責任の免除を受ける。どの使用者も責任を負わないので、結局労働者は自らの権利を述べる対象がなくなり、複雑になる。

派遣法廃止を言わず、非正規職労働者の現実を語れず、派遣法を廃止しないで労働者の権利をいうことは難しい。幸いにも無数の多くの労働者の闘争で、派遣法が問題だという点が明らかになり、悲しくも間接雇用労働者の労災死亡、無慈悲な解雇によって間接雇用がどれだけ深刻な問題なのかが明らかになった。ところで政府は、むしろこのような現実を言い訳にして、正規職労働者の労働条件を落として非正規職を広げる労働改悪を試みている。それは労働者が、執拗にこの法案について問題提起できず、現実の問題解決にのみ没頭してきたためだ。そしてこのような間接雇用問題の根源にある「派遣法」の問題点について、まともに暴露できなかつたためだ。

「派遣法廃棄」が非常に抽象的に見えるが、間接雇用労働者が際した現実が、なぜここまで来ているかを見せるといって、とてもはっきりした要求でもある。「この不合理な現実には、非正規職が間違つたためではなく、制度が誤つたため」であることを知らせ、この現実の中で痛みを受ける労働者を集めるための努力を傾けなければならない。そして派遣と間接雇用の問題が広く知られている今、社会的力を集めるためにも努力しなければならない。「派遣法」は、人を商品と見ることに存在可能な制度だ。「派遣法」は、人を「費用」と見ることに存在可能な制度だ。したがって「派遣法廃棄」は、人の生命、労働者の権利が、さらに重要に認められる社会を作るための原則をたてることでもある。

## [討論1]

### 派遣法廃棄闘争について考える幾つか

パク・ヒウン(民主労総末組織非正規戦略事業局長)

#### 1. 提案発表文について

全般的に、提案発表文について同意する。併せて、提案発表文を通して、民主労総が間接雇用撤廃闘争において派遣法に対する明確な認識と、それに抗する闘争計画が提出されなければならないということに積極的に同意し、具体的議論が始められるべきだと思う。

#### 2. 考える幾つか

##### 1)民主労総の間接雇用闘争の方向について

提案発表文でも言及されたように、民主労総は間接雇用対策会議を「再建」した。再建という表現が合うのか分からないが、安定的-持続的に議論されなければならないという意味で受け入れられる。間接雇用労働者の共同闘争を通して、間接雇用の問題が当事者だけの闘いではなく、社会的運動として提起されなければならないということに同意しない組織はない。また、個別事業所で間接雇用をなくして直接雇用に進むだけでなく、社会的にも間接雇用をなくす方向に進まなければならないという原則には、皆が同意するだろう。しかしこのような方向と実際の現場の要求が、きちんと結びつけられるのか。直ちに現実化できる要求かという地点で、衝突するほかはない。

用役業者が変わるたびに、労働者は雇用継承を掲げて闘争をする。団体協約を通して雇用継承を保障されても、元請けが保障しなければ毎年同じ状況に置かれる。しかし組織された間接雇用労働者は、構造に対する問題を提起し闘うのは現実的に難しいと話す。ここで元請け使用者に対する責任を制度化するという要求がある。しかし組織された間接雇用労働者が集団化され、間接雇用構造に対して問題を提起し、間接雇用をなくす闘

争に組織されるならば、私たちの闘争は一步さらに踏み出せるであろう。悩みはここにある。間接雇用対策会議が現在3年の短-中期的な計画の中に、法制度改善の共同要求を何に設定するのか議論を始めた。この共同の要求には、組織された労働者だけの要求でない、全間接雇用労働者の社会的要求が挙げられなければならない。議論の過程で、間接雇用単位労組代表者会議を、今年2回ほど開催する予定だ。共同の要求について討論し、闘争の決意を集める過程である。以後この要求について解説集を製作し、組合員の教育と宣伝が行われなければならない。今年主要に進めなければならない内容だ。このような共同の要求を持って主体を組織し、2017年には共同の闘争時期を集中させきれないとしても、共に掲げて闘争することだ。認識の拡散だ。そして各地域別対策委の構成を提案し、全国的議論を強化し、社会的運動に作っていくための努力が展開されなければならない。分期別間接雇用単位労組代表者会議を通して闘争を組織し、拡大する戦略をたてなければならない。そして大統領選挙を経て2018年政権交代期の情勢と相まって、実質的な共同闘争を組織して間接雇用撤廃闘争を全面化する契機に持っていきこうと思う。この時期の間接雇用単位労組代表者会議は、隔月で開催し、組織して行くということが基本計画だ。共同要求議論において、派遣法廃棄闘争に対する議論が重要に進められるべきだと考える。提案発表文にも提起されているが、間接雇用の広がりの主犯として、派遣法に対する認識と観点から明確にすることから出発しなければならないと思える。さしあたり20代国会開会とからんで、具体的に法制度改善要求に対する主体の理解を異にしていることも事実だ。しかし今開始時点なので、議論を継続して行くことが重要と考える。

## 2)労働改悪廃棄闘争-派遣法廃棄闘争に提起されねば

提案発表文にも含まれているが、派遣法拡大の試みは絶えず行われてきた。朴槿恵政権は、派遣法は雇用創出法だとし、リストラで解雇される労働者の雇用が用意されるだろうと言っている。九宜駅の19才の青年非正規職労働者の死は、社会全体が共に痛み怒った。そして間接雇用の構造的な問題が解決されなければならないという社会的世論は、すでに形成されている。社会が要求するのは、派遣形態の悪い仕事ではない。それでも朴槿恵政権は連日嘘をついている。民主労総は2015年ゼネスト戦線に続き、2016年も労働改悪を阻止するための闘争を組織している。労働改悪について、さらに容易な解雇、さらに低い賃金、より多くの非正規職というスローガンに圧縮し、宣伝してきた。しかし派遣が広がってはいけないうこと、それがさらに悪い仕事を作り、非正規職

を拡大することだと宣伝してきたが、はっきりと派遣法廃止を争点化することができなかった。労働改悪廃棄闘争戦線をより一層強硬に組織するためにも、派遣法廃止に対する宣伝および世論化事業に対する計画が、提出されなければならないだろう。当面する7月20日ゼネスト大会をはじめとして、下半期ゼネストおよび民衆総決起で争点化できる事業を考えなければならないだろう。

### 3)民主労総の課題として持っていくための事業

仁川地域の事例に対する関心が高い。去る6月17日-18日に行われた民主労総と金属労組共同主催の未組織活動家大会でも確認された。派遣労働者を組織化するための試みは続いているが、組織された派遣労働者は殆どない。しかし仁川の実例は組織化の可能性と共に、集団的力をどのように作って行くのか関心大きい。仁川の実例を拡大し、民主労総の全国工団戦略組織化事業団で派遣労働者を組織化するための事業を企画して見る必要がある。各工団で派遣労働者の実態調査、派遣業者実態調査から始められるはずだ。

民主労総は現在、戦略組織化方向と基金造成方案に対する議論を進めている。しかし未組織・非正規労働者を組織するための戦略方案は、議論が大変不足した状況だ。とにかく、このような議論に派遣法廃棄を確かに掲げ、間接雇用撤廃闘争を明確にする討論も重要だろうと考える。間接雇用対策会議でも、工団戦略組織化事業団会議でも、政策代議員大会の現場討論でも持続的に議論していく過程が重要と考える。

派遣法廃止闘争を、労働者だけの問題でなく社会的問題に、社会的闘争に作っていかなければならないという発表者の提起に、積極的に同意をする。ここでより一歩進み、派遣法廃止闘争を社会的闘争に組織して行くための議論機構が必要だ。派遣労働に対する社会的関心をより一層触発させて、現実を露わにするための事業が必要だ。派遣労働、派遣業者に対する実態調査、事例に対する疎通と拡散、討論会、派遣法廃止、間接雇用撤廃のための社会的議論を集めていく過程が、今回の派遣労働フォーラムを通して後続議論につながるように願う。併せて提案発表文にも出ているが、九宜駅真相調査団の活動が、間接雇用の問題点を暴くにおいて、より根本的な派遣の問題を浮き彫りにして、派遣法撤廃問題に持っていく方向と努力も必要だろうと思う。

## [討論2]

### 仁川地域の派遣現況と組織化課題

イ・デウ(仁川地域労働者権利回復事業団)

仁川地域労働者権利回復事業団の紹介

－主な活動として相談事業(不当解雇、失業給付、退職金、年休、労働災害、労組設立)、実態調査事業(不法派遣、休業手当、筋骨格系疾患、差別是正)、宣伝事業(改正労働法、最低賃金、有給休日、就業規則不利益変更)、組織化事業(当事者の集い、個別組合員の集い、分会設立)等、進める

仁川地域労働者権利回復事業団の紹介

－去る2012年2月に構成され、現在、民主労総仁川本部、金属労組仁川支部、韓国GM支部、健康な労働の世の中、社会進歩連帯、西区民衆の家、個別組合員中心に活動

#### 1. 派遣をめぐる状況

##### 1) 派遣会社

- －頻繁な派遣会社登録、廃業
- －派遣、請負、有料職業紹介所兼業。または、有料職業紹介所に転換趨勢(技術・経歴職は正規職、6ヶ月直接雇用非正規職で勤務後正規職転換)
- －派遣会社の企業化、広域活動(ハンジンステップス、サムグアイエンドシーなど)
- －雇用労働部ロビー慣行
- －個人情報保管して退社以後にも随時文字メッセージ発信
- － 4大保険未加入および縮小申告(元請けには賃金総額基準として、派遣労働者には最低賃金基準として)
- －中間搾取(派遣契約上の時給と支給時給の差額、年休・週休・休業手当・退職金)

##### 2) 元請け会社

- － 3ヶ月ごとに雇用契約更新、6ヶ月ごとに派遣会社変更
- －入社3ヶ月・6ヶ月・1年後契約職・正規職に切り替えて時給引き上げ若しくは賞与金



## 支給

- 不法派遣摘発以後、直接雇用履行(派遣→期間制→正規職に転換)。ただしこの過程で雇用センターから雇用転換支援金を受領すること確認
- 差別是正を避ける目的で正規職転換後6ヶ月・1年後賞与金支給
- 人事担当者が派遣会社と組んで虚偽名簿を上げ、派遣代価を分け合う

## 3)労働部・検察・ワークネット

- 雨後の筍のごとく乱立する派遣会社に対して無対策
- 雇用労働部はほとんど無嫌疑や不起訴意見で検察に送検。特に調査時点で廃業するか明確な証拠がなければ一時間欠理由を幅広く認める方
- 不法派遣が認められて起訴する場合にも、元請けに直接雇用指示および不履行時の過怠金賦課がすべて。派遣会社もやはり営業停止や許可取り消しよりは略式命令罰金賦課の水準。これさえも正式裁判請求および派遣法憲法違反提起などで時間引き延ばしが蔓延
- 派遣法・施行令・施行規則・許可管理規定の粗末さ
- 支社(広域市道)・支店(区)を運営する場合、情報が存在しないか処罰対象から除外される場合が多数
- ワークネット上の企業情報は、各種就業サイトを引用するが多いが、不法な内容が含まれる

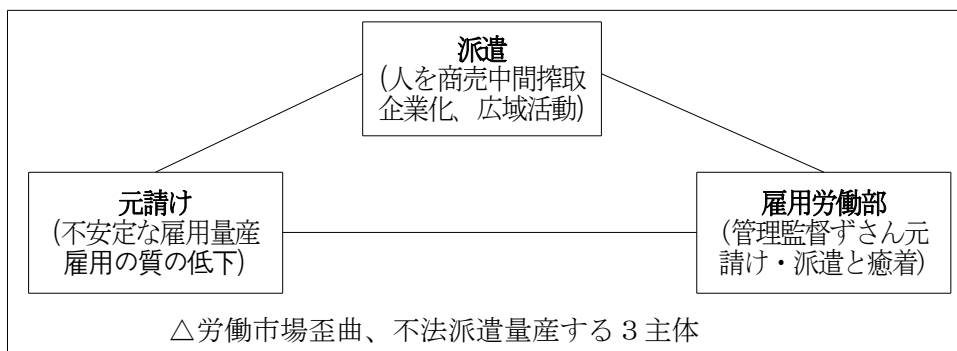
## 4)派遣労働者

- 物量により事業所移動頻繁。この時、人脈による入社可能。人脈の集まりで職場・物量・労働強度・法違反・派遣会社に対する情報共有
- 基礎的な法違反については一部認識。ただし退社後陳情・告訴しようとする態度
- 4大保険加入忌避。労災発生時の勤務履歴確認困難
- 正規職、朝鮮族に対する反感が大きい

## 5)求職サイト

- 使用事業者(勤務地)について表示しないか虚偽で記載
- 1つの派遣会社が何人かの名義、または「同伴入社・座食・全額週給・防塵服X・仮払い0」の方式で求人
- 賃金(定額@@@万ウォン)、労働時間(物量により残業・特別勤務随時であり、隔週土

曜日勤務)、福利厚生(各種手当での形式的な羅列)について不明確であるか虚偽で記載  
 - 勤労基準法(52時間超過)違反、雇用政策基本法違反(性別、年齢制限)。男女雇用平等  
 法違反(男女賃金差別)、期間制・派遣法違反(賃金、賞与、福利厚生差別)事例多数



## 2. 組織化の課題

### 1) 富平・朱安工団の特徴

- 賞与金を受ける一部事業所を除けば、大部分が最低賃金を適用され、賃金総額は物量(休業(手当)の有無、延長勤務手当)により左右されている。
- 業種現況のうち電機電子業種が稼働業者数対比36%、人数対比46%で大きい比重を占めており、業種特性上女性労働者が多数だ。ただし出産・育児年齢帯が相対的に少なく、20代初と40代が多いほうだ。
- 電機電子業種が不動の1位を守りながら、最近では化粧品容器を製造する会社が急を増加する趨勢だ。
- 雇用形態は直・間接雇用の非正規職が絶対多数だ。勤続期間は1年以下の比率が52%で、物量により頻繁に事業所を移動する趨勢が確認される。

### 2) 派遣労働者組織化の余地

区分	内容	方式・備考
賃金	5~15%搾取される派遣手数料に対する公論化	-事業所・使用者協議会を対象に協議・交渉要求
	賃金計算まともに行う(年次・休業手当・差別是正)	-模範事例を作って工団全体に拡大 -個別相談を集団相談・解決方式に転換

雇用	不法派遣告発および集団告訴人募集(直接雇用義務)	-雇用労働部の管理監督要求 -当事者の集いの運営と金属労組加入勧誘
組織化	同一類似業種の密集建物組織化	-工団構造高度化事業の一環で推進される各種事業(PCB・メッキ・ビューティー業者集団入居)
	支部個別組合員加入運動拡大と役割付与	-情報共有、職場・親交者中心の集い運営
	仁川北部地域分会(仮)建設	-個別組合員、少数・新規分会中心に

-一般的な労組組織化方式で派遣労働者を組織することは容易ではない状況で、多様な方式の接近と組織化の試みが重要だ。

-事業所単位の賃金団体協約交渉が不可能な条件で、「賃金」と「雇用」を媒介とする相談と活動は小さく、派遣労働者が奪われた賃金を取り戻し、雇用不安の心理から自由になる過程といえる。ひいては自信回復、集団的な抵抗と成果経験、工団全体の勤労基準法適用拡大でもある。

-既存のアパート型工場の場合、密集しているという空間的利点にもかかわらず、多様な業種が混在しているので期待に達することができなかった。代わりに同一類似業種が大挙密集して入居する建物の場合、賃金、労働条件、雇用形態、顧客などの同一・類似性に基づいて新しい組織化の試みが必要だ。

-この間、金属仁川支部個別組合員は労組・支部事務局、支会解散後の残留組合員、団体活動家、少数の相談を通じた加入者などが大部分だった。仁川事業団活動が本格的に行われてから、個人未払い相談を集団相談に導き、関係を維持して当事者の集いにまとめて、解決過程で個別組合員として加入させている。

### 3)組織化のための課題

-未組織非正規活動に専念できるよう専従人材の拡充と力量強化が必要だ。労組の場合、過度な担当活動による動員日程、専従人材不足による兼職などにより、未組織非正規職(未非)事業が次の順位に押しやられるか連続性を持ちにくい状況だ。

-仁川地域工団未組織事業の主管単位、実務執行、関連単位は、それぞれ民主労総仁川本部・金属労組仁川支部、仁川・南東事業団、富平・南東相談所だ。人的構成が大きく異なるらないため、日程が過重な方で、全般的な‘相談-管理-組織化’に対する相互協力と

効果的な体系がまだ不十分だ。

－未組織非正規職活動に対する認識の転換と全組織的実践が必要だ。それも未非事業に熱心に参加する幹部といっても、事業所単位の支会建設に限定し、直間接的に知っているか経験しただけで、実践活動もやはりニュース配布と事業団活動に制限的に参加する水準に留まっている。

－個別組合員に対する管理体系と活動空間が必要だ。この間、組合費納付・管理体系がきちんとされず、長期未納により除名される場合もたびたびあったし、活動もやはり労組行事に制限的に参加する水準に留まっている。以後、地域支会建設過程で、個別組合員が中心の役割をできるようにしなければならない。

－当事者の集いで、主体が能動的に活動できるようにしなければならない。序盤には集い自体を維持するのも容易ではないが、問題解決過程で主体が脇役になるか法律対応にだけ依存しないように注意し、計画樹立と解決過程で当事者ができる役割を付与しなければならない。

－事業所単位労組がなくても、元請け・派遣・使用者団体を相手に、交渉力を発揮するか影響力を拡大できる方案が必要だ。一例として、未払い賃金、不当解雇、労働災害が発生した時、金属労組名義で公文書を発送して問題を解決することにした。これは事業主にも、権利回復事業団や労組の存在を絶えず刻印し、下手をすると苦しくなるということを知らしめることでもある。

## [討論3]

### 派遣法廃棄のための運動方向討論文

リュ・ウンスク(人権研究所‘窓’活動家)

#### 1. 間接雇用問題をより大きく、より頻繁に、より具体的に話そう。

キム・ヘジン活動家の提案発表文は、このような診断で始める。『派遣をはじめとする間接雇用問題がどれくらい深刻なのかが、労働者の死と苦痛で社会に知らされている。』

果たしてそうか?労働者の死と苦痛が知らされ、それを痛く感じて悲しむのは、人ならば当然抱く心や感情だ。だが、その苦痛の原因と責任を「何」と考えるのか、とは違う。運動団体はその「何」を、「派遣をはじめとする間接雇用」と規定して問題にするのが当たり前だ。ところで果たしてその死に共感する人々は、「何」を問題にしているのか?哀悼を通して、何を変えることを望むのか?それをしっかり捉えることが、運動の始まりだと思われる。

間接雇用は苛酷な労働環境を強要する。だが、その苛酷な現実が日常で、それなしでは生存できない、追い出された境遇の人々は、それに依存するほかはない。苦痛の原因に依存する以外にない境遇ならば、それを恨むよりは見当違いな標的を恨みやすい。その見当違いな標的は、自分自身(十分に努力できない、そのような職場しか持つことができない自身)や、責任を問にくい不明なことが有りうる。たとえば「経済危機だから」というように、具体的責任者を指さず、外敵環境のせいにするのである。いわゆる「暮らしが大変ニズム」も一役を買う。「暮らすことが最高の価値とか、仕事につけてさえてくれれば何でも耐えねばならない」と自分に言い聞かせる。または「労働条件を脅かす彼らも、みな食べていくためそうするのだ」という風に、責任を負うべき人々の責任まで、簡単に免除してくれる。

半面彼らは、現実の苛酷さを色々な偽りのスローガンで偽装することにたけている。

「嘘も繰り返せば真に見なされる」と、苛酷さを抱いて暮らしていく人々が、その偽り

のスローガンを希望として受け入れるのは、悲劇中の悲劇だ。派遣法廃棄をいう私たちは、その「希望」を破る悪役を引き受ける人々だ。間接雇用の「絶望」を話すのが私たちのすべき仕事で、その絶望をより大きく、より頻繁に、より具体的に唱えることが、一次的にすることだ。

## 2. 権利意識の不平等と二極化

私は「人権」で世の中のことを見て、人権を話してまわることを主にしている。人々がどんな方法で権利を考え、向かい合うかを考えるほかない。不平等は色々な様相で現れるが、その中でも権利意識の不平等と二極化が深刻だ。本来権利を奪われたり侵害された人々は、「権利を侵害された」という考えを持つのを難しがる。食べたことがない食べ物味の想像するようことだからだ。当然のことをされても、感謝し申し訳なく思う。

半面、色々な特権を当然のように享受してきた人々は、権利に脆弱な人々の要求や主張を不当に思う。他人の権利主張を自分の権利に対する侵害と感ずるので、防御のレベルでなく攻撃的に抑圧しようとする。彼らの立場では、苦痛に対する訴えと嘆願は容認するものの、権利主張は納得できず、同情と雅量は可能だが、権利主張に対する自分たちの責任は容認できない。

権利意識の不平等と二極化を破るのは、人権侵害を防止することと改善すること、二つとも基礎作業にならざるをえない。労働権弾圧をはじめとするすべての人権侵害の前提は、相手を「同じ」人として尊重しないことだ。同じ人と考えれば全くできないことが、「同じでない」と考えればいくらかでも可能だ。加害者の立場だけがそうではない。被害者の立場でも「自分を切り下げること」が内面化される。「私のようなものが、どんな対応を望むというのか」「私のような境遇に権利なんて」…、さらに何か問題提起をして変えてみようとする人を「目立つ」人として座らせたり、もう少し良い境遇の労働者が問題提起をすれば「贅沢な言い分」と取り扱い、自分と同じ境遇に引き下ろしてむしろ「公正」に感じる、「一緒に滅びよう」心理もある。このような内面化が間接雇用を必要悪と感じ、間接雇用構造それ自体に対する問題提起を遮るのではないだろうか？労働人権教育は雇用契約書の書き方、賃金計算の仕方、解雇と懲戒への対応の仕方などに先立ち、尊厳性に対する尊重、自尊心と相互尊重という筋肉を鍛え強化しなければならないのではないのか？労働権の侵害を権利の言語で話す方法を習うのは、権利の二極化に誤用乱用される特権の言語を破るのと並行されなければならないことだ。

### 3. 苦痛を通して「私たち」が可能だ。

労働者、特に間接雇用労働者が体験する苦痛は深くて広い。甚だしくはあまりにも空しい死の姿で、私たちの前によくあらわれる。だが、そのような苦痛と死に対する十分な哀悼をする前に、「苦痛でなく、少し希望的な話をしよう」というけんつくに追い払われることになる。なおさら私たちは、十分な哀悼に固執するべきだと思う。哀悼を通して悲しみを十分に分かつたなければならない。悲しむのは何もしないのではなく、それ自体がとても骨の折れる重要なことだ。そしてそのような悲しみを通して、自分と他者の境界が薄れ新たな線が作られる。

間接雇用労働者の苦痛から私たちは、権利なしの恥辱と怒り、無力感と罪悪感、他人の安値労働に依存する羞恥心などを、十分に感じなければならない。俗物化された世の中に抗するのは、人間的な深い悲しみを分かťことから始まらないだろうか？労働者の生死のほどに先立ち「(それでも)交通が円滑だ」「(事故で)市民が不便を経ている」といった報道が先に出てくる世相に抗して、人間の苦痛の前に悲しんで泣くことが一番先にすべきことではないか？苦痛を無視して無感覚になろうとすること、それが「非人間化」の近道であろう。

人権運動は名のない彼らの苦痛、統計の中に埋没した苦痛に、具体的な「人の顔」をかぶせることを重要視してきた。似ているように見えるが、一つにひっくるめることができないのが人の苦痛だ。私たちが踏みしめて立った苦痛に、一つ一つの名前と顔をかぶせて、一緒に悲しむことから行いたい。悲しむこと、哀悼は、多様な方式で成される。法で、文と言葉で、歌で絵で、ポスト・イットでパンフレットで、集いと祈りで、各自または連れ合って、「吊いの旗」を持つ。

ある国では「貧困」の意味が、金がないのではなく、「よりそう人がいないこと」という。労働権の侵害は、長時間・低賃金・不安定・危険労働というものに限定されるのではなく、「関係ない」でもある。派遣など間接雇用の問題は、雇用関係のはっきりしなさだけでなく、仲間関係のようなものを期待できないということだ。ある作業場・企業内での仲間関係でなく、社会的にそのような関係を構築するべきだということが課題だ。一緒に悲しみ哀悼する関係から、出発点を探すことができないだろうか？

### 4. 運動の協業

この頃、1990年代以後からの韓国人権運動史を整理している。今繰り広げられている出

来事のコピー版のような出来事に、多くの記録で再会している。多くの運動の企画と組織が「瞬く間」だった。「その時の問題意識が今まで続いて発展してきたならば、何とかならなかったのだろうか？」残念な事件が本当に多い。今まで命脈をつないでいるものが、本当に少なくて尊い。

運動組織に身を置いている人々は、今でも似た境遇であろう。とても多くの要請が集まってきて、どれ一つも応じることができなかったり、応じてたふりの他にまとものできないということだ。いわゆる「町内サッカー」をするように、起こった事案を追いかけている。自分が一番得意なポジションで役割をすることができる協業体系は、不可能なことであろうか？派遣法廃棄のための運動が、また「何々共同対策委員会」のようなものを作るのではなく、お互いの位置で派遣法と間接雇用の弊害を議題化し、行き当たれるように話をたくさん提供してくれたら良いだろう。話題があれば話をする事になり、話をする事になれば何かをしなければならぬと感じることになる。



