



경제의 틀을 바꾸면  
미래가 달라집니다.

# 보 도 자 료

“국민 누구나 일할 수 있고 일을 통해 행복한 나라”

• 보도일시: 2015.1.9. 석간  
• 인터넷 1.9(금) 08:00 이후  
• 총 3쪽 (별첨 별도)

❖ 고용차별개선과장 임 승 순

사무관 김 소 연

☎ 044-202-7570, 7572

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

## 비정규직 근로자의 고용안정 및 격차해소 방안 모색을 위한 현장전문가 의견 수렴

-비정규직 서포터즈 간담회 및 사내하도급 가이드라인 준수협약 체결-

□ 이기권 고용노동부 장관은 1.9.(금) 08:00, 팔래스호텔에서 비정규직 관련 전문가들(「비정규직 서포터즈」)과 간담회를 개최하고 사내 하도급 실태조사를 통해 나타난 생생한 현장의 목소리를 청취하였다.

○ 서포터즈는 ‘11년 8월 사내하도급 근로자의 근로조건 보호를 위해 마련한 「사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인」을 산업현장에 확산시키기 위해 출범했으며

- 매년 사내하도급 다수 활용 업종·사업장을 방문하여 현장 노사의 의견을 청취하고 실태조사·자문 등을 통해 원·하청 상생협력 분위기 확산을 지원해 오고 있다.

\* 「기간제근로자 고용안정 가이드라인」 제정 추진을 위해 기존의 사내하도급 서포터즈를 비정규직 서포터즈(사내하도급·기간제 분과 포함)로 확대·개편(‘14)

\*\* 「비정규직 서포터즈」 명단(붙임1)

□ 서포터즈 위원들은 이날 간담회에서, 지난해 전국의 현장 실태조사 경험을 바탕으로 현장의 의견을 제시하면서, 사내하도급 근로자 보호방안 뿐 아니라 노동시장 구조개선 방향 등 주요 노동 현안에 대해서도 다양한 의견을 제안했다.

- 간사를 맡고 있는 김기승 교수(부산대)는 그간의 서포터즈 활동현황 및 ‘14년도 실태조사 결과를 소개하면서, 사내하도급 근로자 보호를 위해서는
  - (1) 원하청 관계에서도 동일노동·동일임금 원리가 적용될 수 있도록 임금·근로조건 격차에 대한 합리적 측정·분석을 실시할 것과,
  - (2) 근로조건 결정에 사내하도급 근로자들이 목소리를 낼 수 있는 소통(voice)채널 보장이 필요하다는 점을 지적하였다.
- 또한, 일부 위원들은 서포터즈 활동 과정에서 가이드라인이 규정하고 있는 산업안전보건조치, 직업훈련, 복지 등이 불법파견 징표가 될 수 있음을 우려했던 원청의 사례를 소개하면서
  - 원청의 적극적 상생협력노력을 유도하기 위해서는 파견과 도급 구별 기준이 명확해질 필요가 있다고 제언하고
  - 노사정위에서 「비정규직 종합대책(안)」을 논의·추진하는 과정에서 이러한 현장의 애로사항을 반영하는 것이 필요하다고 제언하기도 했다.

□ 한편, 간담회 직후 사내하도급을 다수 활용하는 사업장 5곳(원청 5, 협력업체 5)과 고용노동부, 서포터즈 간 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인 준수 협약을 체결했다.

\* 사내하도급 가이드라인(붙임2) \*\* 가이드라인 준수 협약서(붙임3)

#### 사내하도급 가이드라인 주요 내용

- **고용안정:** 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장, 하청업체 교체시 고용 및 근로조건 유지 노력
- **근로조건 개선:** 하청의 기여를 고려하여 원청의 성과를 배분하고, 사내하도급 근로자의 근로조건 개선 및 안전보건에 원 하청 상호 노력
- **노사협력:** 정당한 노동조합 활동을 존중하고, 원청의 노사협의회 또는 간담회를 통해 사내하도급 근로자 대표의 의견 개진 기회 부여
- **복리후생:** 원청의 복리후생시설 이용에 편의제공, 신속한 고충처리

- 정부는 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건 개선을 위해 가이드라인의 직접적인 당사자인 원하청 사업주가 적극적으로 나설 수 있도록 지난 ‘12년부터 매년 가이드라인 준수협약을 체결해 왔다.

- 이번 협약에 참여한 기업은 국민은행, 길병원, 경상대학교 병원, 광주은행, 충남대병원 5개사이며
- 작년 10~11월에는 6개의 고용노동부 지방관서에서 총35개 사업장의 원·하청 사업주가 함께 협약을 체결한 바 있다.

해당 관서	'14년도 협약체결 사업장
본부	국민은행, 의료법인길의료재단길병원, 경상대학교병원, 광주은행, 충남대학교병원 등 5개소
서울청	경희의료원, 삼성서울병원, 메리츠화재해상보험, 강동경희대학교병원, 한화생명보험, 인제대상계백병원, 중앙대학교병원, 연세대학교의료원 등 8개소
중부청	인하대학교의과대학부속병원, 아주대학교병원, 분당차병원, 호산의료재단안양샘병원, 순천향대학교부천병원, 일산백병원, 한림대학교춘천성심병원 등 7개소
부산청	부산은행, 동아대학교병원, 양산부산대학교병원, 학교법인울산공업학원울산대학병원, 파티마병원 등 5개소
대구청	경북대학교병원, 동산의료원, 코오롱인더스트리(주)구미공장, (주)모토닉대구공장, (주)일진포항공장 등 5개소
광주청	화순전남대학교병원, 조선대학교병원, 광주기독병원, 전북은행, 전북대병원 등 5개소
대전청	롯데제과(주)대전공장, (주)SK하이닉스청주공장, 순천향대학교천안병원, (주)일진글로벌제천공장, 삼성토탈주식회사 등 5개소

- 2015년도에도 고용노동부와 서포터즈는 협약체결 대상 사업장을 확대하고, 사업장에서 가이드라인이 잘 지켜질 수 있도록 지속적으로 자문·지원해 나갈 계획이다.

□ 이기권 고용노동부 장관은 “원칙적으로 기업들이 근로자를 직접 고용하는 것이 바람직하지만, 현실적으로 사내하도급 활용 실태가 광범위하게 나타나고 있다” 면서

- “산업현장에서 가이드라인 정착을 통해 하청근로자의 근로조건 보호 및 원·하청 격차를 해소함으로써 상생의 고용생태계를 조성해야 할 것”이라며 서포터즈 위원들의 적극적 역할수행을 당부하였다.



이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 고용차별개선과 김소연 사무관(☎ 044-202-7572)에게 연락주시요.

구 분	성 명	소속기관 및 직위
사내하도급분과 위원(23명)	김기승	부산대 교수(경제학)
	김기선	KLI 연구위원(법학)
	김동배	인천대 교수(경영학)
	김동헌	동국대 교수(글로벌경제통상학)
	김상호	경상대 교수(법학)
	김승택	KLI 선임연구위원(경제학)
	김영문	전북대 교수(법학)
	김용성	한국개발연구원 선임연구위원(경제학)
	김주일	한기대 교수(경영학)
	나영선	한국직업능력개발원 선임연구위원(사회학)
	박동욱	방송통신대 교수(환경보건학)
	박두용	한성대 교수(산업보건)
	박영범	산업인력공단 이사장
	박희준	서울대 교수(경영학)
	송강직	동아대 교수(법학)
	양동훈	서강대 교수(경영학)
	이 정	한국외대 교수(법학)
	이준우	한밭대 교수(경영학)
	장홍근	한국노동연구원 선임연구위원(사회학)
	정재희	서울과학기술대 교수(안전공학)
	조용만	건국대 교수(법학)
	조준모	성균관대 교수(경제학)
	최창곤	전북대 교수(경제학)
	최홍엽	조선대 교수(법학)

구 분	성 명	소속기관 및 직위
기간제근로자 고용안정분과 위원(12명)	이지만	연세대 교수(경영학)
	권순원	숙명여대 교수(경영학)
	권 혁	부산대 교수(법학)
	박지순	고려대 교수(법학)
	신은종	단국대 교수(경영학)
	윤희숙	KDI 팀장(경제학)
	이상민	한양대 교수(경영학)
	조봉순	서강대 교수(경영학)
	전명숙	전남대 교수(경영학)
	전용일	성균관대 교수(경제학)
	전재식	한국직업능력개발원 박사(경제학)
	허찬형	한남대 교수(경영학)

## I. 목적

사내하도급 관계가 상생과 협력의 관계로 발전하기 위해서는 원사업주와 수급사업주 간에 공정한 거래질서를 확립하고 상호 협력하여 도급사업의 적정한 운영을 도모해야 할 것이며, 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건에 대한 배려가 필요하다. 이 가이드라인은 이를 위해서 원사업주와 수급사업주가 준수하거나 노력해야 할 사항들을 제시함으로써 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건을 개선하고 기업의 경쟁력을 높이기 위한 것이다.

## II. 정의

- ① “사내하도급”이란 원사업주로부터 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁한 사업주가 자신의 의무를 이행하기 위해 원사업주의 사업장에서 해당 업무를 수행하는 것을 말한다.
- ② “수급사업주”란 업무를 도급받거나 업무의 처리를 위탁받은 사업주를 말한다.
- ③ “원사업주”란 업무를 도급하거나 업무의 처리를 위탁한 사업주를 말한다.
- ④ “사내하도급 근로자”란 수급사업주가 원사업주로부터 도급받거나 위탁받은 일을 완성하거나 업무를 처리하기 위하여 고용한 근로자를 말한다.

## III. 수급사업주가 강구하여야 할 조치사항

### 1. 근로조건 보호를 위한 준수사항

- ① 사내하도급 근로자와 근로계약을 체결할 때에는 임금·근로시간·휴일 등 근로조건을 서면으로 명시하여 교부하고, 사내하도급 근로자를 해고할 경우에는 해고사유와 시기를 미리 서면으로 통지한다.
- ② 산업재해 예방을 위해 필요한 안전 및 보건상의 조치를 취한다.
- ③ 사내하도급 근로자의 임금이 최저임금 이상이 되도록 한다.
- ④ 사내하도급 근로자의 사회보험(산재보험, 고용보험, 건강보험, 국민연금) 가입, 근로소득세 원천 징수, 제세공과금 납부 등 법령상의 의무를 이행한다.
- ⑤ 그밖에 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계 법령을 준수하고, 근로자가 노동관계법령에서 정하고 있는 근로조건 보호 등에 관한 주요 사항을 알 수 있도록 필요한 조치를 취한다.

## 2. 근로조건 등의 개선을 위한 노력사항

### (1) 적절한 도급대금의 결정 및 적정임금의 보장

- ① 도급대금은 동종·유사근로자의 임금수준과 사회보험의 사업주 부담부분 등 법령준수에 필요한 비용의 확보 등을 고려하여 적정하게 결정되도록 노력한다.
- ② 원사업주로부터 받은 도급대금 중에서 사내하도급 근로자의 임금이 적정하게 책정되도록 한다.
- ③ 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동되는 경우에는 해당 변동 내용이 도급대금에 반영될 수 있도록 원사업주와 협의하는 등 적절한 조치를 취한다.

### (2) 직업능력개발

- ① 사내하도급 근로자의 직무능력을 향상시키기 위한 다양한 형태의 교육훈련 프로그램을 개발·운영한다.
- ② 원사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 교육훈련에 필요한 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대한 지원과 편의를 제공받도록 노력한다.
- ③ 교육훈련 등을 통해 향상된 직업능력을 적정하게 평가하여 임금 등 근로조건 개선과 경력관리에 반영될 수 있도록 노력한다.

### (3) 고충처리

- ① 사내하도급 근로자가 고충을 쉽게 제기할 수 있는 적절한 방안을 마련하고, 고충은 신속하게 처리한다.
- ② 사내하도급 근로자의 고충이 원사업주 또는 다른 수급사업주와 관련된 경우에는 관련 사업주와 협의하여 고충이 원만히 처리될 수 있도록 노력한다.

## IV. 원사업주가 강구하여야 할 조치사항

### 1. 근로조건 보호를 위한 준수사항

- ① 원사업주의 귀책사유로 사내하도급 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 원사업주는 수급사업주와 연대하여 책임을 진다.
- ② 도급계약 체결시 사내하도급 근로자의 인건비 단가가 최저임금 이상이 되도록 한다.
- ③ 사내하도급 근로자가 산업재해 위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 산업재해 예방을 위하여 필요한 조치를 취하여야 한다.
- ④ 그밖에 근로기준법, 산업안전보건법 등 노동관계법령에서 원사업주와 관련된 규정을 준수하여야 한다.

## 2. 근로조건 등의 개선을 위한 노력사항

### (1) 적정임금 보장

- ① 원사업주는 도급대금을 결정하는데 있어 부당하게 단가를 인하하거나 낮은 단가를 강요하지 않으며, 도급대금은 도급계약에 따라 적기에 적정한 방법으로 지급한다.
- ② 사회보험료 또는 최저임금 등이 변동되어 수급사업주가 요청하는 경우에는 해당 변동 내용이 도급대금에 반영될 수 있도록 노력하며, 원사업주가 해당 변동 내용을 도급대금에 반영하였을 때에는 그 대금이 목적에 맞게 사용되었는지를 확인하기 위하여 수급사업주에게 자료제공 등을 요청할 수 있다.
- ③ 도급계약 등을 갱신할 경우 도급대금을 정함에 있어 수급사업주의 기여를 고려하여 원사업주의 성과가 적정하게 반영될 수 있도록 노력한다.
- ④ 원사업주와 원사업주 소속 근로자대표는 원사업주 소속 근로자의 근로조건을 결정할 경우 사내하도급 근로자의 근로조건에 대해서도 배려하도록 노력한다.

### (2) 근로자복지 및 복리후생시설의 이용

- ① 원사업주와 원사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자가 우리사주조합에 가입(직전 연도 연간 총매출액의 100분의 50 이상을 거래하는 수급업체에 한한다)할 수 있도록 배려하고, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 노력한다.
- ② 원사업주 소속 근로자가 이용하는 복리후생시설을 사내하도급 근로자가 함께 이용할 수 있도록 가능한 범위에서 편의를 제공한다. 이 경우 원사업주 소속 근로자는 사내하도급 근로자와 공동으로 복리후생 시설을 이용할 수 있도록 적극 협조한다.

### (3) 사내하도급 근로자의 건강과 안전을 위한 조치

- ① 산업재해 위험이 있는 작업의 경우 작업의 시작시간, 작업장간 연락방법, 재해발생위험시 대피방법 등 산업안전·보건 조치에 대하여 수급사업주와 사전에 협의한다.
- ② 수급사업주가 실시하는 사내하도급 근로자의 안전보건교육을 지원하고, 쾌적한 작업환경에서 업무를 수행할 수 있도록 노력한다.



#### (4) 직업능력개발

- ① 사내하도급 근로자의 직업능력개발을 위하여 수급사업주의 요청이 있는 경우 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등에 대하여 적절한 편의를 제공하도록 노력한다.
- ② 필요한 경우 수급사업주와 협의하여 원사업주 소속 근로자와 사내하도급 근로자를 대상으로 공동 훈련을 실시할 수 있다.

#### (5) 고충처리

- ① 수급사업주가 소속 사내하도급 근로자의 고충을 해결하기 위해서 원사업주의 협조 또는 지원을 요청하는 경우에는 그 고충이 원만하게 해결될 수 있도록 노력한다.

### V. 원사업주와 수급사업주가 공동으로 노력해야 할 사항

#### (1) 도급운영

- ① 원사업주와 수급사업주가 도급계약을 체결할 때에는 당해 도급업무의 내용 및 도급대금의 구체적인 내역·지급방법·지급기일 등을 서면으로 명시하여 투명한 운영을 도모한다.
- ② 수급사업주는 독립된 사업주로서 근로자 채용·징계·근태관리, 작업배치·변경 및 업무상 지휘·명령권 등을 독자적으로 행사하고, 사내하도급 근로자를 직접 지휘·명령하여 원사업주로부터 위탁받은 업무를 수행한다.
- ③ 원사업주는 수급사업주의 인사노무관리 권한과 책임을 존중하고 이에 간섭하지 아니한다. 다만, 작업의 특성상 불가피한 경우는 수급사업주의 협조를 요청할 수 있다.

#### (2) 고용안정

- ① 원사업주는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 도급계약을 장기간으로 하거나 갱신을 보장함으로써 사내하도급 근로자의 고용안정을 도모하도록 노력한다.
- ② 원사업주가 부득이 사내하도급 관계를 종료하게 되는 경우에는 늦어도 1개월 전에 그 사실을 수급사업주에게 알려주도록 한다.
- ③ 도급관계가 종료되어 수급사업주가 교체되는 경우에는 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 원사업주는 신·구 수급사업주와 협의하여 사내하도급 근로자의 고용 및 근로조건이 유지될 수 있도록 노력한다.

- ④ 도급관계가 종료될 경우 수급사업주에게 다른 사업장이 있다면 해당 사내 하도급 근로자를 그 사업장으로 배치하도록 노력한다.
- ⑤ 원사업주가 근로자를 신규채용하는 경우에는 해당 업무의 구체적인 내용 및 채용규모 등 일자리 정보를 수급사업주와 사내하도급 근로자에게 제공하여 사내하도급 근로자 중 적격자가 우선 채용될 수 있도록 노력한다.
- ⑥ 원사업주가 직접 수행하던 업무를 사내하도급 관계로 전환하여 수급사업주에게 위탁하는 경우에는 사전에 근로자대표 또는 노사협의회 등에 위탁 사유와 그 시기에 대한 정보를 제공하고, 근로자의 고용안정과 근로조건 보호에 대해 상호 협력한다.

### (3) 근로조건 개선

- ① 원사업주와 수급사업주가 도급계약을 체결할 때에는 사내하도급 근로자의 근로조건이 개선될 수 있도록 상호 노력하여야 한다.
- ② 원사업주와 수급사업주는 상호 협력하여 사업장의 유해·위험요인에 대한 실태를 파악하고 이를 평가하여 관리·개선하는 등 필요한 조치를 함으로써 안전하고 쾌적한 작업환경을 조성하도록 노력한다.

### (4) 노사협력

- ① 원사업주는 사내하도급 근로자의 정당한 노동조합 활동을 존중하며, 이를 이유로 사내하도급 계약을 해지하거나 갱신을 거부하지 않도록 한다. 이 경우 사내하도급 근로자도 원사업주의 시설관리권 등 경영권을 존중한다.
- ② 원사업주와 원사업주의 근로자대표는 필요하다고 인정될 경우 수급사업주의 근로자대표가 원사업주의 노사협의회 또는 간담회에서 바람직한 협력방안에 관한 의견을 개진할 수 있도록 기회를 부여한다.

협약주체는 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인 준수를 위해 다음과 같이 협약을 체결하고 신의성실의 원칙에 따라 이를 이행한다.

제1조(목적) 본 협약은 사내하도급의 적정한 운영을 도모함과 더불어 사내하도급 근로자의 고용안정 및 근로조건 개선을 위해 협약주체가 상호 노력하고 협력 및 지원하는 것을 목적으로 한다.

제2조(준수사항) 협약주체는 사내하도급 근로자의 근로조건 보호 가이드라인(이하 “가이드라인” 이라 한다) 의 준수를 위해 다음의 역할을 수행한다.

1. 원사업주는 가이드라인에서 정하고 있는 원사업주가 강구하여야 할 조치사항 및 원사업주와 수급사업주가 공동으로 노력해야 할 사항을 준수한다.
2. 수급사업주는 가이드라인에서 정하고 있는 수급사업주가 강구하여야 할 조치사항 및 원사업주와 수급사업주가 공동으로 노력해야 할 사항을 준수한다.
3. 고용노동부는 원사업주와 수급사업주가 상호 협조하여 가이드라인을 준수할 수 있도록 지속적으로 지도하고 관리한다.
4. 사내하도급 근로조건 개선 서포터즈 는 원사업주와 수급사업주가 상호 협조하여 가이드라인을 준수할 수 있도록 자문하고 지원한다.

제3조(협약의 효력) 본 협약서의 효력은 협약 당사자가 서명한 날부터 발생한다.

2015년 1월 9일

○○기업  
대표이사

(서명)

○○기업 ○○공장  
수급사업주 대표

(서명)

고용노동부  
장관

(서명)

비정규직  
고용안정·근로조건  
개선 서포터즈 위원장

(서명)