

간접고용비정규사업위원회

금속노조 자회사 대응 토론회

■ 일시/장소 : 2024.08.21.(수) 14시~/민주노총 15층 교육원 강당



전국금속노동조합
metalunion.nodong.org

순서

진행	허원 전국금속노동조합 부위원장
발제	이상우 전국금속노동조합 조직국장
토론	이상규 전국금속노동조합 충남지부 현대제철비정규직지회
	김선종 공공운주노조 부위원장
	김유정 전국금속노동조합 법률원 변호사
	엄진령 전국불안정노동철폐연대 상임집행위원

자본과 정권의 자회사 공세에 위협받고 있는 ‘직접고용-정규직화 투쟁’ 의 깃발

전국금속노동조합 조직국장 이상우

1. 그 간의 금속노조 ‘불법파견 정규직화’ 투쟁에 대한 내부평가 개요

○ 제조업의 사내하청은 증거자료만 확보되면 모두 불법파견으로 판정되어 투쟁의 무기가 될 수 있었음. 불법파견 투쟁을 통해 정규직이 될 수 있다는 희망이 열리고, 조직확대의 성과도 나타남. 금속노조는 조합원 가입원서와 불법파견 소송인단 모집을 동시에 진행하는 방법으로 조직확대를 실현함.

○ 그러나 소송에만 의지하고 노조활동에는 참여하지 않는 경향, 투쟁하지 않고 소송을 통해 나만 정규직이 되겠다는 부정적 경향도 발생함. 또한, 비정규직을 줄이고, 고용구조를 바꾸는 투쟁으로 발전시켜 나아가지는 못했음.

○ 소송기간이 10년이상 장기화되는 조건 속에서 자본은 불법파견 투쟁 무력화를 위한 소송취하, 부제소 동의를 전제로 한 ‘신규특별 채용, 발탁채용, 자회사 공세’를 펼침. 그럼에도 불구하고 꺾이지 않는 비정규주체들의 불법파견 정규직전환, 직접고용 쟁취 투쟁전선의 사수로 유리한 법원판결을 이끌어 낸은 물론 투쟁의 정당성을 대외적으로 확인시켜왔음. 이는 사회적으로 원청의 사용자책임을 부각시켜 노조법 2, 3조개정의 토대로 작용함.

○ 현재(2023년말 기준) 불법파견 전체 소송인원은 19개지회 6,297명이며, 대법원 계류자 11개지회 744명, 2심계류자 11개지회 1,732명, 1심 계류자가 15개지회 3,881명임. 완성차에 이어 포스코, 현대제철등 철강업종에서 대규모 소송인단과 조직확대가 실현되고 있음. 불법파견 투쟁은 일단락되고 있는 것이 아니라 지속되고 있으며, 중소사정장등에도 잠재되어 있는 것임. 이에 따라 25년 불법파견 끝장을 위한 불법파견 엄중처벌, 법원판결 이행, 고용노동부시정명령 이행, 직접고용 쟁취 투쟁전선의 강화가 요구되고 있는 것임.

○ 소위 생산공정(간접공정)외 1차하청과 2차하청에 대한 법원의 판결기조 변화에 대한 사회쟁점화가 요구됨. 불법파견 투쟁을 함께하고, 지지연대해 왔던 법조계, 학계, 시민사회단체, 정치권과 기자회견, 토론회, 언론기고등을 통해 일부공정과 다단계하도급을 이유로 면죄부를 주는 법원판결의 부당성을 알려 나가는 사업이 요구됨.

○ 불법파견 투쟁을 넘어선 간접고용 일반의 활동과 투쟁으로의 전환이 요구되고 있음. 불법파견 대응투쟁 20년의 성과도 있으나 총무성, 식당등 불법파견 의제만으로 대응하기 힘든 생산외 간접공정 영역으로 조직과 투쟁이 확산되고 있음. 이에 따라 불법파견으로 접근하기 어려운 공정과 업무에 대한 ‘상시업무 정규직 사용원칙, 차별철폐, 집단교섭 쟁취, 원청의 사용자성 문제’를 매개로 한 새로운 활동과 투쟁영역을 구축해야 함.

○ 불법파견에 대한 자본의 대응기조가 다 드러남. 소위 ‘직접생산공정 1차하청’은 불법파견건으로 인정하나 그 해결방법으로 ‘대법판결에 의한 개별적 고용이행’, ‘신규특별 채용’, ‘발탁채용’, ‘자회사 공세’ 등으로 대응함. 또

한, 자본과 정권은 파견법을 개정해 파견대상 전면허용을 추진하고 있음. 이러한 자본의 대응기조에 맞선 불법파견 엄중처벌, 법원판결 이행, 고용노동부시정명령 이행, 직접고용 쟁취 투쟁전선의 강화가 요구됨. 이는 비정규주체단위 뿐만 아니라 정규직과 함께하는 전체투쟁으로 발전시켜 나가야 하는 과제를 부여하는 것임. 또한, 노조법 2. 3조개정과함께 파견법 철폐와 상시업무 정규직사용원칙을 위한 제도개선투쟁으로 발전해 나가야 함.

2. 역사적 배경 -자본과 노동은 역사적 계급 전쟁

○ 현재 진영중인 계급전쟁에서 일방적으로 밀리고 있는 한국의 노동운동

자본주의 초기부터 100년이상 축적된 노동자 투쟁의 성과물	자본의 이윤확대를 위한 전략적 목표
① 정당한 이유없이 해고당하지 않을 권리 ② 노동기본권(노동3권) ③ 노동시간 단축 ④ 최저임금제 ,,,,,,	① 노동유연성 극대화 ② 노동기본권(노동3권) 무력화 ③ 장시간 노동가능 구조 ④ 저임금 체제유지 ,,,,,,

○ IMF 경제위기 극복을 명분으로 자본진영이 요구한 ‘노동법 2가지’

① 근로기준법에 ‘정리해고제’ 명시함. 기존 근로기준법 ‘정당한 이유없이 해고할 수 없음’에 경영상의 사유로 해고할 수 있음을 명시. 이를 근거로 현대자동차, 대우자동차등에서 대규모 정리해고가 시행됨. 정리해고의 4가지 요건으로 ‘긴박한 경영상의 필요, 해고를 회피노력, 합리적이고 공정한 해고 기준, 해고 50일 전까지 근로자 대표와 협의’라는 요건과 절차를 명시함.

② 노동유연화 실현을 위한 ‘근로자파견법’ 제정. △ 근로기준법에서 금지한 제3자를 통한 ‘중간착취 금지’에 예외규정 두는 것 △ 자신의 업무에 정규직-직접고용을 사용하던 ‘직접고용의 원칙’이 무너지는 것 △ ‘이윤을 얻는자가 책임지는’ 사회적 원칙이 무너지는 것임.

○ 1996년 노동법 개악안 날치기 통과, 1996~97년 노동법개악저지 총파업에도 불구하고 1998년 결국 파견법이 제정됨. 이를 기점으로 한국의 고용상황은 180도 달라졌으며, 중간착취 용인하는 간접고용이 전체 고용의 대세가 되기 시작함.

3. 정리해고제와 파견법의 테두리에 만족할 수 없는 자본의 탐욕은 간접고용, 특수고용을 도입하여 확대

○ 정리해고의 요건과 절차가 시간이 많이 걸리고, 반대투쟁과 소송이 제기되는등 번거로움. 보다 쉽게 인력을 조절할 수 있는 방법이 필요함.

○ 파견대상이 28개업종으로 턱없이 부족하고, 2년내 단기순환으로 기술축적이 어렵고 불안정함. 마음대로 비정규직을 사용할 수 있게 하는 법으로는 턱없이 부족함.

○ 이런 배경하에 자본이 전략적으로 선택한 무기(고용구조)는 간접고용비정규직(사내하청 등), 특수고용 노동자의 사용임.

- ▲ 중간에 제3자를 내세워 노동법상 사용자 의무에서 완전히 벗어날 수 있다. '근로계약 체결의 당사자'가 아니므로 사용자가 아니다.
- ▲ 파견법상의 '28개업종(이후 32개 업종) 한정, 2년내 단기사용'에 영향을 받지 않고 간접고용비정규 인력을 자유롭게 사용할 수 있다.
- ▲ 굳이 정리해고의 요건과 절차를 밟을 필요없이 '업체의 계약-재계약-폐업'이라는 수단으로 정리해고의 효과를 만끽 할 수 있다.
- ▲ 안전에 대한 투자없이 '위험을 외주화'하여 적은 비용으로 안전관리 책임에서 벗어 날 수 있다.
- ▲ 노조의 영향력에 벗어나는 노조의 무풍지대를 만들 수 있다. 기존 노조의 가입대상이 아니며, 노조를 만들어도 원청이 사용자가 아니므로 교섭의무와 사용자 책임을 지지 않아도 된다.

4. 재벌과 대기업이 주도한 간접고용비정규직, 특수고용의 확산

○ 현대, 삼성, LG, SK, 포스코, 한국GM등 재벌 대기업이 앞장서서 합법적 틀을 넘어 사내하청을 사용하여 밀어붙이고 그룹사, 계열사, 납품사로 확산시킴. '계약자유의 원칙에 따라 생산을 분할해 마음데도 하도급 줄 수 있다', 사내하청은 자신들과 무관한 '별도업체의 남'이므로 불법이 아니라고 주장.

○ 단계적으로 도입

- [1단계] 생산라인외 보조적 업무부터 외주화(식당, 청소, 경비업무등)
- [2단계] 생산공정일부 사내하도급부터 시작하여 점점 늘려감
(자동차업종 30%=> 철강 70% =>조선업종 80~90%)
- [3단계] 신설공장 중심으로 생산공정 전체 사내하도급-정규직제로 공장-
(동희오토, 현대위아, 만도헬라, 현대 모비스 등)
- [4단계] 다단계 하도급으로 분화(조선소 물량팀, 현대모비스 중간 전문업체)
- [5단계] 노동자와 근로계약이 아닌 민법상의 도급계약 체결(특수고용)

※ 간접고용+특수고용 : 자동차판매연대(원청과 대리점은 하도급관계, 대리점과 카마스터는 개인사업자), LG케어솔루션(LG전자와 LG케어솔루션은 자회사 관계, LG케어솔루션과 매니저는 개인사업자), 쏘카(쏘카와 타다는 자회사, 타다와 기사는 개인사업자). 플랫폼 노동의 전형. 그러나 근태관리, 부진자 교육, 면담, 감사등은 원청에서 진행함.

5. 금속노조는 사내하청의 확산에 대해 어떻게 대응해 왔는가?

가. 외주화 반대운동 : 단체협약에 ‘외주화시 노사합의’로 명시하도록 지침화(모범단체협약)하는 방법으로 저지 전선을 구축하고자 했으나 자본의 공세를 막아내지 못함. 그 결과 ‘현재 조합원의 고용보장과 TO수 유지’, ‘일정비율내에서 허용’하는 것등으로 합의하는 흐름.

나. ‘파견법’을 활용한 불법파견 제소운동

○ 2004~5년 사내하청의 확산에 대응한 동시다발 불법파견제소 운동 : 현대자동차울산, 아산, 전주공장/한국 GM창원공장/타타대우상용차등

금속산업연맹-금속노조 릴레이진정 사업장 및 경과				
노동부 판정시기	사업장	불법파견 인원	개선계획서	노사합의 유무
2004년	현대자동차 울산(101개 업체)	7,175명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •2005년 3자 협의 진행 •교섭내용 진전 없음
	현대자동차 전주(12개 업체)	950명		
	현대자동차 아산(14개 업체)	1,109명		
	경주지부 소속 8개 사업장	195명		<ul style="list-style-type: none"> •합의 - 단계적 정규직화
2005년	기아자동차 화성	44명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •합의 - 실효성 없음
	GM대우자동차 창원	800명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •거부
	GM대우자동차 군산	1,100명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •거부
	하이닉스-매그나칩	300명	불인정	<ul style="list-style-type: none"> •거부
	기륭전자	223명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •거부
	대우상용차	134명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •합의 - 단계적 정규직화
	대구택	83명	진성도급 전환	<ul style="list-style-type: none"> •거부
	하이스코 (순천)	120명		<ul style="list-style-type: none"> •거부
	포스코 (광양)	진성도급 판정		
2006년	KM&I 군산공장	180명		<ul style="list-style-type: none"> •협의진행 - 내용없음

다. 현대자동차 불법파견 투쟁일지

○ 2004.5.27. 금속연맹, 현대차비정규직노조, 현대차아산사내하청지회 노동부에 22개 사내하청업체 불법파견 진정/8.20. 현대차노조 현대차와 113개 사내하청업체 파견법 위반으로 노동부 진정

○ 2004.9.22. 노동부, 울산 12개 업체와 아산 9개 업체 불법파견 인정/10.21. 노동부, 전주공장 12개 업체 불법파견 인정/12.16. 노동부, 울산 101개 업체와 아산 14개 업체 불법파견 판정

○ 2005.1.18. 5공장사업부 파업/1,2,3공장 잔업거부/1.22. 최남선 조합원 분신/8.25. 2차 부분파업/9.4. 류기혁 조합원 자결/9.5. 김형기, 김태윤, 최병승, 손현상 철탑 고공농성/9.10. 불법파견 특별교섭

○ 2006.7.12. 검찰, 노동부 고발 무혐의 판정/중앙노동위원회, 부당해고구제재심 판정 기각/ 2007.4.18. 부산고법, 노동부 고발 무혐의 판정/2008.2.12. 서울고법 부당해고구제재심판정 취소 소송 항소심 기각

○ 2010.7.22. 대법원, 부당해고구제재심판정 취소 상고심 “2년 이상 근무한 현대차 사내하청노동자는 정규직으로 간주해야 한다”/11.4. 현대차 사내하청노동자 1,940명 근로자지위확인과 임금차액청구소송 제기/11.15. CTS 점거파업(25일)=>2012~13 전면파업, 부분파업 및 296일 철탑농성, 양재동 본사앞 75일간 노숙농성

○ 2012.2.23. 대법원, 현대차 불법파견 최종 확정 판결/4.25. 불법파견 특별교섭 6대 요구안 확정/신규특별채용안 교섭진행(비정규직노조는 불법파견 비정규직의 전원 정규직 전환을 요구 : 현대자동차는 자의적 숫자의 신규채용 방식 고집)/현대자동차는 2012년 7월 196명을 필두로 2013년에는 1332명을 사내하청 비정규직 가운데서 신규채용함.

라. 현대자동차의 불법파견을 제기한 사업장 투쟁의 양태

○ 일반적으로 ① 노조설립 → ② 불법파견 노동부 진정과 직접고용 요구 → ③ 노동부 행정지도 수준의 시정지시(불법파견 인정, 향후 불법파견 중단, 2년 이상 직접고용 및 고용불안 야기 금지 등) → ④ 불법파견 인정 후 노조의 교섭요청에 자본(원·하청 포함)은 불응하고, 부실한 시정계획서를 제출하여 노동부가 검찰에 파견법 위반으로 원청을 송치해도 늦장 수사가 이뤄짐 → ⑤ 원청은 하청(용역)계약이 불법으로 판정받았으므로 불법파견 근절을 위해 용역업체 등과 도급계약 해지 → ⑥ 용역업체는 정리해고라는 형식으로 하청노동자 집단해고 → ⑦ 노조는 직접고용 요구 투쟁 → ⑧ 사용자업주는 영업방해금지가처분, 형사고소 → ⑨ 핵심 지도부 구속과 장기투쟁으로 인한 생활의 어려움 등으로 인한 노조 와해로 나타남.

○ 불법파견을 제기하는 유형은 ① 노조지침과 원청지부, 지회주도하의 불법파견 제소 ② 하청노조 설립후 업체폐업되어 집단해고된 경우 원청과의 투쟁을 이어가기 위한 매개 ③ 유리한 판결을 기반으로 한 조직확대를 목표로 하는 집단소송인단 모집등으로 볼 수 있음.

마. 원-하청 연대의 구조적틀 마련을 위한 ‘1사 1조직’ 운동

○ 원청-하청, 정규직-비정규직이 하나의 조직으로 뭉쳐 원청자본과의 단일전선구축을 위한 ‘1사 1조직’ 운동을 실천함.

○ 2010년 금속노조 완성대대 규약보완 : ‘1사 1조직(직-간접고용비정규직, 사무직, 이주노동자 포함)’을 원칙으로 한다. 단, 해당단위 결정에 따른대(사업장 단위 총회 및 대의원 대회의 2/3동의 요함)

○ 그러나 가장 파급력이 컸던 현대자동차지부의 2번에 걸친 부결등으로 전 조직으로 확산되지 못함.

6. 2010년 대법원 판결이후 판례의 축적과 투쟁의 확산에 맞선 자본의 대응

○ 2010년 현대자동차울산공장 조립라인에 대한 대법원의 불법파견 확정판결은 절망에 빠져 있던 사내하청노동자들에게 긴 터널 끝에 보이는 희망의 불빛이었음. 그 이전까지 탄압에 밀리고 희망을 찾기 어려웠으나 대법원 판결로 새로운 흐름이 형성됨. 그러나 재벌을 필두로 한 대기업은 불법파견을 인정하지 않고 이를 피해가는 꼼수를 도입함.

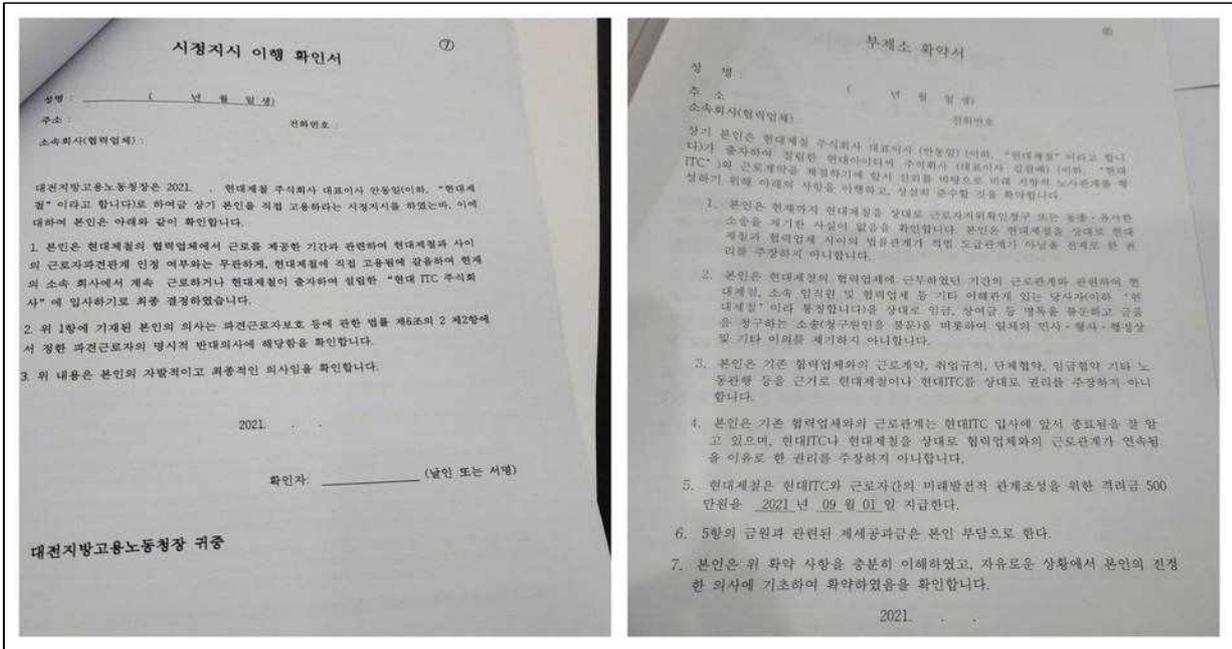
○ 현대자동차, 기아자동차의 불법파견 리스크 해소방안 : 사내하청중 신규경력직 특별 채용 약 9,500명(1차 업체한정 소송취하, 부제소 동의전제)

○ 한국GM발탁채용 : 사내하청중 발탁채용 지속, 약 1천명(1차 업체한정 소송취하, 부제소 동의 전제)=> 불응시 업체폐업 및 집단해고

○ 문재인 정부의 공공부문 정규직전환 가이드라인(2017.7.20.)에 의하면 파견·용역근로자를 직접고용으로 하는 방식으로 '자회사를 설립, 활용하는 방식'이 제기됨(자회사를 만들어 직접고용). 이에따라 공공부문의 서울시 다산콜센터, 한국도로공사 톨게이트, 국민건강보험, 잡월드등의 직접고용 투쟁이 완강하게 진행됐지만 자회사의 벽을 넘지 못함.

○ 이어서 자회사 방식이 민간으로 확대됨. 현대자동차그룹이 2019년 12월부터 현대위아비정규직평택지회부터 시작하여 계속 확대시켜옴. 현대위아비정규직평택지회는 2014년 불법파견 소송을 제기해 1, 2심을 승소하고 대법원판결을 앞둔 상태였음. 그러자 2019년 12월부터 '3천만원을 줄테니 불법파견 소송을 포기하고 자회사로 가라. 가지 않으면 울산으로 출근하라고 함'. 자회사를 만들고 동의하지 않는 조합원들만 울산으로 발령내는 방식을 취함.

○ 현대제철 당진공장 불법파견 소송자는 제조업내 최대규모인 3,228명에 달함. 2019년 순천공장 157명이 고법에서 승소하여 대법원에 계류된지 3년을 넘어서고 있으며, 2020.12.22일 고용노동부 광주청에서는 순천공장 전 공정인 5개 사내하청사 516명에 대해 직접고용 시정명령을 내리고, 2021.2.10일 대전청에서는 당진공장 일부만 조사했는데도 4개 사내하청사 7개 공정 749명에 대해 직접고용 시정명령이 내려짐. 이에 현대제철은 2021.7월 자회사를 만들고 모집에 나섬(4개사 약 7천명, 1차업체 한정, 소송취하, 부제소 동의전제, 정규직의 80%보장, 9.1일부터 출범) 이를 위해 14개 사내하청업체를 8월 31일 자로 문 닫게 만들고, 하던 일자리를 빼앗아 강제전직함. 이에 대응하여 현대제철비정규직지회에서는 7월 7일부터 비상대책위로 전환하여 '자회사 반대 직접고용 쟁취'지침을 내림.



○ 최근 현대제철 순천공장도 불법파견 1차 소송자 약 150명이 대법에서 승소하자, 나머지 2~5차 소송자 350명을 대상으로 자회사안을 던짐. 이중 약 250명이 응하고 나머지 약 100명의 대오가 '직접고용·정규직 전환' 투쟁의 깃발을 사수하고 있음. 남아있는 조합원들은 일하던 공정에서 쫓겨나 안전점검 부서로 배치됨. 지회에서는 자회사 반대지침을 내리고 전원 정규직화를 요구하며 5일간의 파업을 전개했으나 돌파하지 못함. 포스코도 불법파견 소송자의 확산을 막기 위해 자회사로 전환과 불법파견 소송자(금속노조 조합원)에 대한 학자금 미지급등 차별적 처우를 지속함.

○ 불법파견을 제소하지는 않았지만 리스크 해소를 위해 자회로 전환한 현대위아, 현대모비스. 2024.2.1일 현대위아는 전국의 공장을 모듈 제조 계열사 '모비언트(광주광역시 및 경기도 안산)'와 부품 제조 계열사 '테크젠(창원, 경기도 평택, 충청남도 서산)'으로 분리, 설립함. 고용안정위원회를 통해 진행된 과정에서 '부제소 동의서'를 작성해야만 새롭게 설립된 자회로갈 수 있었고, 동의서를 작성하지 않은 노동자는 해고되어 '소송의 길'을 걸을 수 밖에 없음. 현대모비스는 그동안 100% 사내하청에 가까운 방식으로 공장을 운영해왔는데, 이번에 약 10개 협력사의 6천명에 이르는 인력을 모두 자회사로 전환하여 사내하청의 불법파견 리스크 해소에 나섬.

[현대위아, 모비스의 불법파견 소송자]

현대모비스 아산물류지회	1심	120명	자회사 강제(소송포기, 부제소 동의전제)
	2심		
	대법원		
현대모비스 인천부품사업소지회	1심	49명	"
	2심		
	대법원		
현대위아 직접고용투쟁단	1심	40명	자회사 강제(소송포기, 부제소 동의, 해고감수)
	2심		
	대법원		

7. 금속노조의 자회사 대응은?

○ 현대제철의 폭력적인 자회사 강제의 심각성을 느끼고 조직적 환기위해 간접고용비정규사업위원회의 논의를 거쳐 중집에서 ‘비정규직 철폐와 계급적 단결을 위한 8대선언’을 채택함. 그러나 운동의 방향성과 민주노조 정신을 제시한 것의 조직적 강제로 작동하지 못함. 정규직단위 또한 정규직 조합원에게 미치는 영향이 없기 때문에 방관하고 있는 상태에서 연대전선은 구축되지 못하고 있음.

비정규직 철폐와 계급적 단결을 위한

금속노조 8대 선언

- 1. 상시업무 정규직화·간접고용철폐** 상사·지속 업무에 대한 정규직고용 원칙이 지켜지도록 투쟁하고, 제조업에 만연한 단단계 사내하청의 중간 착취를 용인하고 노동기본권을 박탈하는 모든 형태의 간접고용에 맞서 투쟁한다.
- 2. 산별노조답게 단결** 산별노조 정신에 부합하도록 사업장에서 같이 일하는 직·간접고용 비정규직, 이주노동자, 사무직 노동자 등 모든 금속 노동자들이 함께 단결해 투쟁하도록 노력한다.
- 3. 노동기본권보장** 비정규직 노동자들의 노조 가입·결성을 이유로 한 업체 폐업, 계약 해지, 블랙리스트 등 원청의 부당노동행위와 사업장에서 자행되는 모든 노동법위반에 대해 시정을 요구하고 공동으로 투쟁한다.
- 4. 불법파견 근절** 산업현장에 20년 넘게 만연하고 있는 불법파견을 근본적으로 해결하도록 투쟁하고, 불법파견 범죄행위에 대한 책임자 처벌, 법원판결·고용노동부 시정명령 이행, 직접고용 정규직 전환을 위한 교섭과 투쟁에서 정규직·비정규직이 함께 연대한다.
- 5. 자회사 반대** 불법파견 범죄행위를 은폐하기 위한 자회사를 반대하고 직접고용·정규직 전환을 위해 투쟁하며, 소송 포기, 부제소 동의 등 민주노조 파괴를 목적으로 한 자본의 공세를 저지하기 위해 공동투쟁한다.
- 6. 산업전환 충고용 보장** 산업전환에 따른 구조조정 과정에서 가장 먼저 해고되는 비정규직 노동자들의 현실을 직시하고 ‘충고용 보장’을 요구로 실천하며 자본이 요구하는 인소심 등에 맞서 충고용 보장 대자본·대정부 투쟁을 전개한다.
- 7. 차별철폐 실천** 동일가치노동 동일임금의 원칙 아래 고용형태를 이유로 차별받지 않도록 단계적으로 단체협약을 확대·적용해 나간다.
- 8. 노조법 2조 개정** 근로계약서의 당사자만으로 사용자를 한정하는 노조법 2조의 개정은 비정규직 문제의 핵심 쟁점이다. 실질적 지배력을 행사하는 원청이 교섭 당사자로 사용자 책임을 지게 하는 이 투쟁에 금속노조가 앞장선다.



선언의 실천을 위해 전 조직적 공감대를 높이고
보다 적극적으로 투쟁해 나간다

 **전국금속노동조합**

○ 또한, 금속노조 ‘간접고용비정규사업위원회’에서는 불법파견 범죄행위가 25년동안 반속, 지속되고 있는데도 불구하고 문제가 해결되지는커녕, 자회사등 불법파견을 은폐하기 위한 꼼수가 난무하는 것은 엄중하게 처벌받지 않기 때문이라고 진단함. 이에 따라 2021~2022년동안 3회에 걸쳐 비정규직해고자 중심으로 ‘불법파견 소탕단’을 구성하여, 3박 4일씩 2주에 걸쳐 전국순회투쟁(불법파견 사업장 및 고용노동부 대상)을 진행함.

8. 자회사의 문제점은?

○ ‘직접고용·정규직전환’ 투쟁의 소수화와 간접고용비정규직 구조의 고착화. 사내하청등 간접고용비정규직의 투쟁과정에서 원청자본에게 ‘직접고용·정규직전환’을 피해가는 방법을 제시해 준 것임. ‘직접고용·정규직전환’ 투쟁이 옳듯이 당사자에게만 맡겨져있고, 불법파견 소송이 대법까지 10년이상 걸린다는 것을 감안할 때 다수의 대오를 조직하여 돌파하기가 만만치 않음. 결국, 이대로 가면 비정규직 철폐의 깃발은 빛을 바래고, ‘간접고용 중심의 고용구조’로 고착화 될 것으로 예상됨.

○ 자회사 모집은 불법파견 ‘소송취하’와 ‘부제소 동의’를 필수전제로 하듯이 자회사로 간다고 해서 ‘불법파견 리스크’가 해소된다고 볼 수 없음. 규모만 커지고 이름만 바꾼 또 다른 사내하청으로 원청과의 독립성은 가능하지 않음.

○ 자회사로의 전환이 ‘고용노동부의 불법파견 시정명령’을 이행하는 것으로 인정되는 분위기임. 고용노동부의 불법파견 시정명령을 자회사로 대체하는 움직임을 저지해야 하며, 자회사 추진을 위해 10년이상 일한자리에서 일방적으로 배치전환하거나 해고시키는 폭력적 강제(원청의 부당노동행위)에도 주목해야 함.

○ 문제는 자회사의 문제점은 인식하고 있으나 자본의 완강한 공세를 극복할 투쟁력과 현장의 다수를 조직하기 어려워 자본의 적반하장식 공세에 일리고 있다는 사실임. 이로 인해 모든 투쟁과 판단이 사업장 단위의 지회에 맡겨져 있는 상황임. 지회 쟁대위에서 자회사 반대지침을 수립한 단위는 현대제철 당진, 순천비정규직지회로 이들 공장에서의 자회사는 금속노조로 가입을 받을 수 없는 상황이나, 지회차원에서 공식적으로 정리한 경우 및 미조직된 자회사에서 가입을 신청하는 경우 승인되고 있는 상황임.

9. 우리의 대응방향

○ 자회사의 문제점에 대한 공론화. 자본의 자회사 공세와 간접고용구조 고착화에 대한 경각심을 가지고 자회사의 문제점을 쟁점화하고 전선을 구축함. 자회사는 이름만 바꾼 또다른 사내하청에 불과하며, 자회사를 인정할 수 없음. 우리의 투쟁방향과 목표는 ‘직접고용·정규직전환’임을 명확히 함. 외부적으로는 언론기고, 토론회 등으로 사회적으로 알려 나가는 방안을 강구하고, 내부적으로는 각종 회의 단위에서 문제점을 제기하고, 교육 내용에 포함되도록 노력함.

○ 고용노동부의 불법파견 시정명령이행의 이행이 자회사가 될 수 없음을 제기함. 2017년 문재인 정부의 공공부문 정규직전환 방식에서 출발한 ‘자회사 직접고용’은 정규직 전환방식이 아닌 ‘불법파견에 면죄부’를 주는 것으로 이를 취하고, 변경해야 한다는 투쟁이 필요함. 이후 사업계획에 고용노동부를 상대로 한 질의회시, 항의 기자회견, 토론회등을 시작으로 그 부당성을 제기해 나가야 함.

○ 자회사 단위내 불법파견 대응조직. 자회사가 불법파견 리스크 해소방법이 되는지 그 문제점을 사회적으로 드러내기 위한 방법중의 하나로 내부 주체를 발굴하여 고용노동부 제소, 전략적인 소송배치등 내부의 문제제기와 대응이 요구됨.

○ 원청의 사용자성 인정투쟁 강화. 노조법 2,3조 개정으로 원청을 교섭테이블로 끌어내어 정규직 전환을 요구하고 투쟁해 나감. 전체 간접고용, 특수고용노동자들의 공동요구, 공동투쟁의 의제는 노조법 2,3조 개정임. 이를 위해 노조법 2,3조 개정투쟁에 적극 복무함. 노조법 2,3조 개정 이전에도 원청에 대한 요구와 투쟁을 지속해 나감.

○ 정규직과의 연대전선 모색. '자회사 공세'에 맞서기 위한 투쟁과 '직접고용·정규직 전환' 투쟁이 당자들에 게만 맡겨져 있는 형국임. 원청자본의 불법행위와 부당한 처사에 대해 공동투쟁을 할 수 있어야 함. 원-하청 연대회의등 연대의 복원을 위한 모두의 노력이 요구됨. <끝>

현대제철 자회사 경과 및 문제점

전국금속노동조합 충남지부 현대제철비정규직지회 지회장 이상규

1. 들어가며

○ 2017년 7월 20일 문재인정부가 ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환’ 가이드라인을 통해 자회사 방식을 정규직 전환 방식의 한 예로 제시한 이후 공공기관을 중심으로 직접고용 대신 별도의 자회사를 설립해 파견, 용역 근로자를 고용하는 흐름이 만들어 졌다. 이런 경우 실질적인 처우나 인식등은 기존 민간 용역회사와 큰 차이가 없게 된다. 현재도 다수의 공공기관에서 자회사 방식의 적절성 내지 타당성에 관한 분쟁이 발생하고 있다.

이러한 흐름은 민간기업 특히 현대차그룹에서 불법파견 범죄행위 은폐를 위한 꼼수로 변질되어 2019년 평택 현대위아를 시작으로 2021년 현대제철로 향하며 본격화 되었다. 현대제철은 21년 7월 6일 자회사를 통해 7천여 명의 비정규직노동자들은 전원 직고용하겠다는 계획을 일방적으로 발표했다. 하지만, 자회사의 입사 조건으로 불법파견 소송 취하서 및 부제소 동의서 작성, 시정지시 이행확약서 등을 요구하며 현대제철 비정규직 노동자들이 정당한 법적권리를 주장하는 것을 봉쇄하고 간접고용 비정규직으로 고착시켜 착취구조를 영구화하려는 비열한 꼼수이다. 자회사 이후 교섭구조나 자본의 행태가 바뀌지 않는 것이 그 증거이다.

2. 현대제철 자회사 설립과 투쟁 경과

○ 당진, 인천, 포항, 울산, 순천, 순천단조 6군데의 현대제철 사업장 중 자회사 설립 대상은 당진, 인천, 포항 3곳으로 인천공장과 포항공장은 비정규직 노동자들이 노동조합으로 조직되어있지 못한 한계와 정규직 노조의 방관 속에 인천, 포항 비정규직 단위는 자회사를 전체가 수용하고 금속노조에 가입하게 된다.

당진공장은 21년 초 당진공장 비정규직 6000여명 중 3600명이 가입되어있던 금속노조 비정규직 최대 사업장이었다. 자회사 설립 전 긴급하게 설립된 한국노총 현대제철당진공장노동조합은 자회사를 선동하였고 현대제철비정규직지회는 이에 대응하기 위해 현장 조직활동을 통해 4200명으로 조합원을 확대하고 현대제철의 자회사 꼼수에 대비하면서 당진공장 현장은 비정규직 노동자들간의 갈등이 심화된다. 21년 7월 6일 현대제철의 언론을 통한 자회사 설립을 발표에 현대제철비정규직지회는 자회사 거부를 천명하고 비대위 체제로 전환 본격적인 자회사 거부 투쟁에 돌입한다.

○ 현대제철 당진공장 자회사 거부 투쟁

1기: 자회사 설립 전 투쟁

자회사 설립의 부당성 및 지회 방향에 대한 현장 간담회, 조직 확대 사업

2기: 자회사 설립 발표 후 투쟁

정치권, 고용노동부, 언론 투쟁 자회사 설립의 부당성, 현대제철 압박 사내투쟁

3기: 현대제철 통제센터 점거 농성 및 총파업 투쟁 ▶고용보장합의(현대제철)

비정규직노동자 고용보장, 공정전환배치 관련 원청 교섭, 자회사 추가채용 중단 3대 요구

4기: 점거 농성 및 총파업 이후 현장 투쟁 ▶공정합의(현대제철)

공정사수 투쟁, 현장탄압분쇄 투쟁

1기	
21.02.10	- 고용노동부 불법파견 직접고용 시정지시 ; 고용노동부 근로감독결과 당진 749명, 순천 516명 직접고용시정지시
21.05.27	- 복수노조 설립(한국노총 금속노련 현대제철당진공장노동조합)
21.07.02	- 고용노동부 직접고용시정지시 미이행 현대제철에 120억 과태료 부과
21.07.06	- 언론을 통해 당진(현대 ITC), 인천(현대ISC), 포항(현대IMC) 등 자회사설립 발표 ; 사내하청노동자 7,000여명 자회사를 통한 정규직화, 9/1출범예정
21.07.07	- 현대ITC 관리직 채용공고 - 지회 임시대대소집 ; 운영위원회를 비상대책위원회로 전환. 비대위 지침1호 하달 - 하청사교섭 창구단일화절차 개시
2기	
21.07.09	- 정문 선전출투 - 현대제철에 특별교섭요구 1,2차공문 발송
21.07.12	- 현대제철에 특별교섭요구 3,4차공문 발송 - B,C지구 정문 현대위아평택비정규직지회 출근선전전 돌입
21.07.13	- 당진공장 정문 현대제철규탄 기자회견 ; 원청특별교섭결렬 선언 - 노조,지부,지회 대책회의(1차) - 2차 비상대책위원회
21.07.14	- 통제센터 당진·순천확대간부결의대회 - 민주당 압박 ; 도지사, 당진시장 및 국회의원 향의방문
21.07.15	- 지회 원청교섭 쟁의행위찬반투표 ; 투표 3,922명 / 찬성 3,615명 / 94.94% 가결 - 원청특별교섭 쟁의조정신청 - 민주당 국회의원 면담

21.07.16	<ul style="list-style-type: none"> - 지회 임시대대소집 ; 비상대책위원회를 쟁의대책위원회로 전환 - 현대제철 7/14 확대간부결의대회 업무방해 등으로 고소
21.07.19	<ul style="list-style-type: none"> - 현대ITC 1차사내하청노동자를 대상으로 기능직(1차)채용 공고 ; 인터넷 접수, 부제소확약서 등 요구 - 8월말 15개하청사 폐업 통보 - 원청특별교섭쟁의조정 사전조사 - 공장내(통제, 한아름관 앞 대로) 선전출투
21.07.20	<ul style="list-style-type: none"> - 노조, 지부, 지회대책회의(2차) ; 1자회사반대/비정규직철폐/직접고용쟁취 금속노조대책위원회, 7/26공식출범 결정
21.07.22	<ul style="list-style-type: none"> - 대전지방검찰청서산지청 정의선, 안동일 구속수사촉구 기자회견 - 지부대책회의 ; 특별근로감독청원 검토
21.07.23	<ul style="list-style-type: none"> - 현대제철 통제센터 선전출투 및 천막농성돌입 - 아인테크 일부공정 아웃소싱 시도 - 현대ITC 기능직채용 1차모집에 조합원 1,000여명 지원 확인
21.07.26	<ul style="list-style-type: none"> - 통제대로 선전출투 - 금속대책위출범 기자회견 및 노조상집 천막농성결합 - 충남지노위 원청특별교섭 조정회의 ; 행정지도 확정 -> 조정회의 도중 조정신청 취소
21.07.27	<ul style="list-style-type: none"> - 1냉연복지관 중식선전집회
21.07.28	<ul style="list-style-type: none"> - 한마음관 중식선전전 - 21임단투교섭 쟁의조정신청
21.07.29	<ul style="list-style-type: none"> - 한아름관 중식선전집회 - 대전지방검찰청서산지청 기자회견 ; 정몽구, 정의선, 안동일 등 불법파견처벌 고발
21.07.30	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 교대D조 결의대회 - 특별근로감독청원준비팀회의
21.08.02	<ul style="list-style-type: none"> - B지구대로 선전출투 - 21임단투 쟁의조정 사전조사
21.08.03	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 중식선전집회 - 4차 쟁대위 - 12개 업체 불파근로감독준비 착수
21.08.04	<ul style="list-style-type: none"> - 서문복지관 중식선전집회
21.08.05	<ul style="list-style-type: none"> - 제철복지관 중식선전집회
21.08.06	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 교대A조 결의대회
21.08.09	<ul style="list-style-type: none"> - 통제대로 선전출투 - 21임단투 쟁의조정회의 ; 충남지노위 쟁의조정중지 결정

21.08.11	<ul style="list-style-type: none"> - 21임단투 정의행위찬반투표 ; 투표 3,194명 / 찬성 2,997명 / 93.83%로 가결 - 1냉연 중식선전집회 - 불파근로감독준비 변호사 간담회 개시
21.08.12	<ul style="list-style-type: none"> - 한아름관 중식선전집회
21.08.13	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 교대B조 결의대회
21.08.16	<ul style="list-style-type: none"> - B지구대로 선전출투
21.08.17	<ul style="list-style-type: none"> - 금속비정규단위 기자회견 - 통제센터 중식선전집회
21.08.18	<ul style="list-style-type: none"> - 07시부 32시간 경고파업 - 통제센터 교대C조/상주조 결의대회
21.08.19	<ul style="list-style-type: none"> - 8개 그룹별 게릴라파업 돌입(~23일 18시까지) - 서문복지관 중식선전집회 - 통제센터 석식집회
21.08.20	<ul style="list-style-type: none"> - 21임단투 교섭 상건례

3기

21.08.23	<ul style="list-style-type: none"> - 통제대로 선전출투 - 게릴라파업 중단 무기한 전면파업 전환 - 쟁대위원 통제센터 점거농성 돌입 ; 이후 업체별 점거투 사수조 운영 및 약식집회(~10/15 07시까지)
21.08.24	<ul style="list-style-type: none"> - 원명스틸,디에이치스틸 근기법위반 고용노동부 진정 - 불법파견해결촉구 현대차그룹 지부,지회대표자 기자회견
21.08.25	<ul style="list-style-type: none"> - 금속노조결의대회 ; 통제센터 자체집회와 분리 진행
21.08.27	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회
21.08.28	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회
21.08.29	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회
21.08.30	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 충남지역대책위출범 기자회견
21.08.31	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 자회사지원거부선언 기자회견 및 결의대회 - 특감청원준비팀회의

21.09.01	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 노사정(원청,노조,도청,노동부천안지청장) 접촉 ; 원청 합의서 제시
21.09.02	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회
21.09.03	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 노사정 접촉(2차) ; 원청 불참으로 무산 - 긴급쟁대위소집 ; 노사정접촉 결과 공유 - 원청 통제점거및보안공정파업손실 확대간부 180명 200억 손배 제소
21.09.05	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회
21.09.06	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 지원센터 항의및사태해결촉구 집회
21.09.07	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 당진시장 면담 - 충남도지사 면담 - 노사정 접촉(3차) ; 원청 합의서 수정제시
21.09.08	<ul style="list-style-type: none"> - 통제센터 약식집회 - 고용노동부천안지청 특별근로감독촉구 기자회견 - B정문 민주노총 세종충남본부/지역대책위 결의대회 ; 자체집회와 분리 진행
21.09.09	<ul style="list-style-type: none"> - 불파1,2차소송 1심 1차 변론 속행 ; 2차변론 11/18 예정 - 현대ITC 기능직채용(2차) 공고
21.09.10	<ul style="list-style-type: none"> - 금속노조 수도권결의대회 ; 자체집회와 분리 진행, 경찰에 물리력 행사
21.09.13	<ul style="list-style-type: none"> - 집행위원회의소집
21.09.14	<ul style="list-style-type: none"> - 특별근로감독청원 관련 고용노동부대전지방청장 면담 - 방해금지가처문심판 ; 9/24까지 유보 결정
21.09.15	<ul style="list-style-type: none"> - 대전지방고용노동청 특별근로감독실시촉구 기자회견 및 면담투쟁 ; 기획감독 실시 결정 - 금속노조 영호남권 결의대회 ; 자체집회와 분리 진행
21.09.16	<ul style="list-style-type: none"> - 통제정문 정의당충남도당 정당연설회
21.09.20	<ul style="list-style-type: none"> - 지역구 국회의원 간담회
21.09.21	<ul style="list-style-type: none"> - 농성 및 사수대오 추석합동차레
21.09.23	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부천안지청 특감독기자회견 및 지청장 면담투쟁 ; 기획감독 실시 결정
21.09.27	<ul style="list-style-type: none"> - 고용노동부 대전지방청 및 천안지청 기획감독 준비회의

21.09.28	- 당진지역대책위출범 기자회견 - 3자(노조,원청,하청)교섭
21.09.30	- 민주노총 총파업 세종충남본부 결의대회 - 3자(노조,원청,하청)교섭 ; 노측 요구안 제시
21.10.01	- 3자(노조,원청사,하청사)교섭 ; 사측 수정합의안 제시
21.10.04	- 집행위원 및 대의원 간담회
21.10.05	- 쟁대위
21.10.06	- 조합원 간담회 돌입 - 기획감독(노안) 킥오프미팅 - 당진지역대책위 시민선전전
21.10.07	- 기획감독(근기법,노조법) 킥오프미팅 - 지원센터 전 조합원 투쟁승리결의대회
21.10.08	- 민주노총 총파업 기자회견
21.10.12	- 비정규직 이제그만 기자회견
21.10.13	- 3자교섭 의견일치 후 쟁대위 설명회 및 합의서 체결
21.10.14	- 통제센터 전조합원 보고대회, 통제점거농성해제 및 통제주변 각 천막 철수
21.10.15	- 07시부 전면파업 해제 후 업무복귀

4기

21.10.19	- 확대간부 파업 - 공정협의회체 진행
21.10.22	- 공정협의회체 실무회의 진행
21.11.05	- 공정협의회체 3차회의 진행
21.11.08	- 파업 대체인력 투입관련 확인 조사 진행
21.11.15	- 기획근로감독 (파업 대체인력 투입관련)
21.11.16	- 기획근로감독 (파업 대체인력 투입관련)
21.11.22	- 손해소송관련 법률원 이두규변호사 간담회 진행

21.11.29	- 양재동·한남동 선전투쟁 전개(2주)
21.12.03	- 공정협의회 5차회의 진행
21.12.09	- 불법파견 근로감독 재개
21.12.10	- 대기조합원 감담회 진행
21.12.14	- 공정협의회 6차회의 진행
21.12.24	- 이강근지회장/최범규수석부지회장/이용석조직부장 탄원서 조직
21.12.27	- 이강근지회장/최범규수석부지회장/이용석조직부장 구속영장실질심사
21.12.28	- 공정협의회 7차회의 진행
21.12.29	- 6개사 도급계약 종료
22.01.06	- 대기조합원 간담회 진행
22.01.26	- 직접고용 쟁취를 위한 아침 출투 전개
22.01.27	- 고용노동부 천안지청 1차 면담 (공정도발건 / 특감 및 안동일 수사건)
22.02.07	- 고용노동부 천안지청 2차 면담 (공정도발건 / 특감 및 안동일 수사건)
22.02.14	- 일방적 공정 재배치 및 직접고용 쟁취를 위한 사내 선전투쟁 (2주간)
22.02.14	- 일방적 공정 재배치 및 직접고용 쟁취를 위한 양재동·한남동 선전투쟁 (2주간)
22.02.22	- 일방적 공정 재배치 및 직접고용 쟁취를 위한 통제센터 앞 확대간부 결의대회
22.02.23	- 비정규직철폐 선전투쟁 (이재명 대선후보 당진 유세현장)
22.02.28	- 일방적 공정 재배치 및 직접고용 쟁취를 위한 아침출투 전개
22.03.01~	- 2냉연 물류 2진행실 사수 투쟁 돌입
22.03.10	- 현대제철 불법 묵인하는 고용노동부 규탄 결의대회
22.03.11	- 비정규직노동자 탄압하는 현대제철 규탄 당진시내 결의대회 (선무행진)

22.03.22	- 현대제철의 명예훼손 가처분소송 규탄 노동조합 공동성명
22.03.29	- 3자(지회, 협력사, 현대제철) 공정관련 협의체 합의서 도출
22.03.31	- 차별해소! 비정규직철폐를 위한 아침출투
22.04.20	- 물류공정 공정협의체 진행
22.04.29	- 공정 합의서 위반 규탄! 아침출투
22.05.01	- 성산산업 출하공정 사수 투쟁 돌입
22.05.12	- 성산산업 공정사수 아침 약식집회
22.05.20	- 4자(지회, 협력사, 현대제철, 고용노동부) 공정관련 협의체 합의서 재도출

○ 15개 업체 폐업 통보로 인한 고용불안, 강제 전배·전적으로 인한 스트레스, 53일 총파업 투쟁으로 인한 생계 및 손배 위협, 자회사 거부인원에 대한 현장 탄압으로 인해 자회사 입사, 퇴사 등으로 기간(21.7~22.5) 현대제철 당진공장의 사내협력인원은 6000여명(자회사 지원 대상인원 5300명)에서 2,400여명(1800명)으로 감소했다. 24년 8월 현재 현대제철비정규직지회 조합원수는 2100명 그중 소송참여 인원은 2000여명이다. 현대제철은 여전히 자회사로 강제하기 위한 탄압을 멈추지 않고 있다. 여전히 부당한 차별과 살인적인 노동강도를 통해 비정규직 노동자들을 탄압하고 있다. 특히, 21년 9월 자회사 설립이후 협력업체는 신규채용을 중단한 상태이다.

3. 투쟁, 이후 과제

○ 현대차자본은 현대제철의 자회사 정책 이후 본격적으로 자회사 정책을 추진한다. 현대모비스, 현대제철(울산, 순천단조, 순천), 현대위아로 이어지는 자본의 자회사 꿈수 속에서 금속노조 산하 수십 개의 지회 중에 금속노조의 자회사 반대 방침과 원칙을 지키는 지회는 현대제철 당진, 현대제철 순천, 현대모비스 아산물류, 현대모비스 인천부품사업소 뿐이다. 또한, 노사합의에 의해 자회사를 수용한 지회 중에는 자회사를 거부하고 투쟁하는 동지들이 있는 지회도 있다. 금속노조는 22년 3월 15일 중집에서 비정규직 철폐와 계급적 단결을 위한 금속노조 8대 선언을 채택한다. 자회사 반대 입장을 분명히 하고 있음에도 방침과 원칙을 지키지 않은 지회에 대한 제재나 방침과 원칙을 지키고 있는 지회와 조합원들에 대한 지원은 너무나 미흡하다.

○ 자본은 이익을 극대화하기 위해 비정규직, 간접고용을 적극 활용해 왔다. 법제도, 사회의 인식 또한 자본에 유리한 방향으로 바뀌어간다. 여기에 대항한 금속노조의 투쟁은 자본의 공세에 따라 방어하기에만 급급하다. 금속노조가 파견법을 활용해 직접고용·정규직화의 기치를 걸고 불법파견 투쟁을 한지 20년이 지났다. 하지만, 법원 투쟁에 의존해 투쟁력은 상실되어갔고, 결국 대부분의 불법파견 사업장은 법원의 결정만 바라보는 상황이 되었다.

노동자의 권리를 일부분 포기하고 자본의 범죄행위에 면제부를 주는 조건으로 수많은 비난을 받았던 현대차, 기아차의 특별채용은 그나마 직접고용 정규직화라는 성과라도 만들었지만, 자본의 자회사 공세에 변변히 대응하지 못하고 있는 지금의 상황은 금속노조가 마치 자본의 논리를 수용하고 간접고용의 고착화를 용인하고 있다는 생각마저 들게 한다.

이제라도 비정규직 철폐와 계급적 단결을 위한 금속노조 8대 선언이 실천 되어질 수 있도록 강제할 수 있는 방안을 만들어야 한다.

공공부문 자회사 투쟁의 과제

공공운수노조 김선종 부위원장

- 공공부문 비정규직 제로화 선언

2017년 문재인 정권이 들어서며 공공부문 비정규직 제로화 선언으로 공공부문 간접고용의 노동조합은 조직되고 확대되기 시작했습니다. 문재인 정권이 들어서자마자 인천공항을 찾아간 것은 이미 2017년 이전부터 공공 부문에 간접고용 노동자들이 정규직전환과 직접고용 투쟁을 전개해 왔기 때문입니다. 이전 정권들도 모두 비정규직의 정규직전환을 해왔지만 그전의 전환은 직접고용되어 있는 계약직, 기간제에 한정되어 있어 간접고용 노동자들은 기대조차 할 수 없었습니다. 비정규직 제로화 선언은 공공기관 간접고용 비정규직의 조직화를 촉진했습니다.

정부의 공공부문 비정규직 정규직전환 가이드라인에는 상시지속업무와 안전업무는 직접고용을 원칙으로 내세웠습니다. 또한 정규직, 공무직(무기계약직), 자회사, 제3섹터(민간위탁 등)를 모두 파견, 용역만 아니면 정규직전환으로 규정했습니다. 이런 내용의 가이드라인으로 대다수의 공공기관들은 안전업무와 관련한 일부 직종을 제외하고는 직접고용하지않아도 되는 근거로 활용해 정규직전환 노사전문가협의회를 운영했습니다.

- 자회사도 정규직?

정부의 정규직전환 가이드라인이 이렇게 만들어진 것은 아마도 박원순 서울시장 시절 서울시에서 시작한 정규직화를 중심으로 설계되어 용역업체에서 자회사로 또 자회사에서 직접고용 무기계약직으로 일정기간을 지내며 단계적으로 예산확보 등을 통해 정규직화를 점진적으로 진행하며 정규직으로 전환하는 것을 모범으로 삼았던거 같습니다. 공공부문 간접고용 노동자의 정규직전환 가이드라인에 자회사도 정규직이란 내용이 포함된 것도 이런 맥락에서 시작되었을 것입니다. 하지만 서울시의 사례를 중심으로 가이드라인을 설계했다면, 당연히 단계적으로 전환과정이 진행되며 최종적으로 정규직으로의 전환을 상정하고 정규직과 비정규직의 임금과 복지, 처우에서의 차별을 해소하기 위한 예산확보 등을 통해 온전한 정규직전환이 될 수 있게 장기적인 계획이 동반되었어야 함에도 그러한 노력은 어디에도 없었고, 노사전문가협의회를 통해 노사 자율에 맡기며 정부의 역할은 없었습니다. 또한 정규직 노조를 중심으로 조직되어있고 정규직전환 투쟁에 대한 준비가 없었던 민주노총과 산하 연맹들도 제대로 된 투쟁을 만들어내지 못했습니다.

2018년 직접고용을 요구하며 정규직전환 쟁점사업장 공동투쟁을 하던 당시 청와대 일자리 수석보좌관과 면담하던 자리가 생각납니다. '가이드라인을 만들 때 민주노총도 자회사전환이 정규직전환이라고 인정한거 아니냐? 근데 그걸 반대하며 무조건 직접고용해야 한다고 투쟁하고 있는걸 이해할 수 없다'는 내용입니다. 이말을 들었을 때 같이 면담자리에 있었던 민주노총의 정책담당자, 공공운수노조의 정책담당자들이 묵묵부답으로 일

관하던 모습에 좌절하던 면담자들의 모습을 잊을 수가 없습니다. 그래도 직접고용 투쟁은 지속되었지만 많은 수의 공공기관 간접고용 노동자들이 자회사로 전환되었습니다.

인천공항지역지부의 자회사전환 수용으로 공공기관에 많은 자회사가 만들어졌습니다. 이후 직접고용 정규직, 무기계약직, 공무원, 간접고용 자회사 등으로 다양한 형태로 전환되었고 일부는 아직도 전환하지 못하고 있고, 대상으로 삼아지지 못한 부분도 여전히 남아 있습니다. 현정부로 넘어오고 공공운수노조 내 미전환 단위가 가스공사 비정규직과 건보고객센터가 있었으나 가스공사 비정규직은 5월 자회사로 전환했고, 건보고객센터는 교섭 중단 상태입니다.

- 자회사 전환 현황

자회사로 전환된 현황을 알아보기 위해 고용노동부의 자료를 확인했지만 고용노동부의 공공부문 비정규직 고용개선 시스템에 올라와 있는 ‘공공부문 1단계 기관 정규직 전환 추진 실적 공개자료(2021.12월 기준, 8차)’ 자료를 끝으로 자료가 추가되고 있지도 않고 있는 실정입니다. 현정부는 비정규직의 비자도 언급하지 않으므로 자료가 추가로 보완되는 것을 바라긴 어려울거 같습니다.

21년 12월 기준으로 전환된 인원은 직접고용 144,347명(73.0%), 자회사전환 51,752명(26.2%), 제3섹터 1,767명(0.9%)입니다. 그중 자회사로 전환된 인원은 79개 공공기관에서 80여개의 자회사가 만들어졌습니다. 1,000명이 넘는 대규모 자회사 전환이 9개 공공기관이고, 100명도 안되는 자회사 전환이 27개 공공기관에서 있었습니다. 소규모 전환기관 중에는 14명을 자회사로 전환한 경우도 있었습니다. 전환 과정에서 조직된 노동조합이 없는 경우 공공기관과 정규직과 용역업체의 현장대리인 등이 급조된 노사전문가협의체를 구성하여 졸속으로 진행되었다는게 이런 자료들로 증명되는거 같습니다.

- 정규직전환 투쟁 비정규직 주체들만의 투쟁인가?

공공운수노조의 정규직전환 과정에 서울대병원도 정규직과 비정규직이 함께 투쟁해서 온전한 정규직전환을 만들어낸 모범중에 모범입니다. 물론 국민연금, 건강보험 등은 전환 대상자중 일부 직종은 정규직노조에서 직접고용을 주장하고 옹호해서 직접고용되어 무기계약직으로 전환된 사례도 있습니다. 자회사로 전환된 대다수의 공공기관은 정규직의 무관심 혹은 반대에 직면하며 정규직, 비정규직 노동자들간에 계급이 형성되고 공정담론이 나오며 정규직과 비정규직의 차별을 당연한 것으로 여기는 사회인식을 다시한번 확인하게 되었습니다. 4명중 1명, 혹은 5명중 1명이 비정규직이며 불안정한 노동을 하고 있는데도 나의 일, 내 주변의 일로 인식하지 못하는 현실을 바꾸기 위한 노력이 정말 절실합니다. 공공기관에서 공정담론이 정규직에게 먹혔던 이유중 가장 큰 이유는 총액인건비제도에서 찾아볼수 있습니다. 많은 비정규직이 정규직으로 전환되면 총액인건비제도로 임금인상이 묶여있는 상태에서 나의 임금과 처우를 깎아야한다는 막연한 불안감을 현실로 받아들이고 나의 조건을 지키기 위한 투쟁으로 생각한 것이 사회적인 문제로까지 만들어진 것이다.

앞에서 언급했듯이 비정규직 투쟁은 당사자만의 투쟁으로 해결하기 어렵다는 것을 알 수 있었습니다. 정규직의 지지와 함께하는 투쟁이 없다면 온전한 차별철폐는 아주 어렵습니다. 정규직의 인식변화와 사회적인 인식

을 해결하기 위한 노력이 반드시 동반되어야하고 이런 부분에 과감한 투자가 필요하다고 생각합니다.

- 법.제도 개선으로 중간착취 근절과 원청 책임 강화

비정규직 철폐를 위해서는 노동자의 단결을 위한 방안의 고민이 필요했다면 차별을 철폐하기 위한 투쟁도 의식의 변화도 필요하지만 법.제도의 개선으로 만들어갈 필요가 있습니다.

2023년 10월 국회에서 공공운수노조와 국회의원들이 공동으로 '공공발주 용역계약 공시의무 강화 및 중간착취 근절방안 마련 국회 토론회'가 진행되었습니다. 공공기관 모.자회사간에 수의계약을 통해 위수탁계약이 이루어지는데 내용이 전혀 공개되고 있지 않고 심지어는 국회의원의 자료요청에도 표지자료만을 제공하는 등 제대로 된 자료 공개가 되고 있지 않는 부분에 법.제도화할 필요성에 대한 토론회였습니다. 전환전 용역업체에서 근무하던 시절에도 용역계약을 공개경쟁입찰로 진행되어 모든 내용이 공개되었는데 한국마사회만 보더라도 자회사와의 계약금액이 700억에 달하는데 어떻게 예정가격 및 산출내역을 만들어졌는지 전혀 알 수가 없습니다. 수의계약으로 모.자회사간 위수탁계약을 하는데도 여전히 낙찰률이 적용되고 있고 이런 내용을 확인하기 위해서도 정보공개는 꼭 필요합니다.

정부의 정규직전환 과정에 80여개의 크고 작은 자회사가 만들어졌는데 역시 대부분의 계약내용을 영업비밀이란 이유로 확인할 길이 없습니다. 여기서 알 수 있듯이 임금, 처우 및 복지혜택에 대한 차별 철폐를 하기 위해서는 제도적인 보완이 반드시 필요합니다.

공공부문의 비정규직을 철폐하기 위해서는 노동자간의 인식개선을 위한 좀더 과감한 노력이 필요하고 차별 철폐를 위한 법.제도의 개선을 위한 투쟁 또한 함께 진행되어야 합니다.

끝으로, 올해 총선 이후 공공운수노조에서 공공부문 간접고용 단위의 22대 국회에 요구한 입법 요구입니다.

1. 노조법 2-3조 개정 (진짜사장과 교섭할 권리 보장)

노조법 제2조 개정으로 모든 노동자의 노조할 권리 보장

- 제2조 제2항의 사용자 정의 개정으로 '근로계약 체결 유무'에서 노동자의 임금과 노동조건에 관하여 실질적인 결정권한이 있는 원청사용자성 인정

노조법 제3조 개정으로 무분별한 사용자의 손해배상 청구 제한

- 노동자의 정당한 노조활동을 위축시키기 위한 무분별한 사용자의 손해배상 청구와 손해배상액 제한

2. 비정규직 정규직화 (상시지속 업무 직접고용)

상시지속 업무 정규직 고용 법제화

- 상시지속 업무 비정규직 고용 제한 법제화(근로기준법 개정)
- 공공부문 상시지속 업무 정규직 고용 지침 강화

3. 비정규직 차별철폐 (간접고용 중간착취 철폐)

용역, 자회사 직영화 및 원청 책임 강화 등 운영 개선

- 인력공급 중심의 용역형자회사 직영화
- 모회사-원청 책임 강화 중심으로 자회사 운영 개선

- 기획재정부 자회사 관리책임 부여, 운영 개선 추진

용역, 자회사 도급계약시 중간착취 철폐

■ 공공부문 도급계약 시 예정가격대로 인건비 지급 및 공시의무 부여

- 공공부문 도급계약시 입찰방식에 상관없이 인건비는 낙찰율과 무관하게 예정가격대로 위탁계약 체결

- 자회사 및 도급업체는 노동자에게 예정가격 이상을 임금으로 지급하도록 관련 지침 및 제도 개선

- 공공발주 도급계약시 도급계약서 등의 공시의무 부여

모, 자회사간 복지, 처우 차별철폐

인력충원, 교대제 개편

1. 자회사 채용에 따른 원청과의 법률관계에 대한 법원의 태도

가. 서울고등법원 2022. 9. 16. 선고 2021나2025265 판결

① 사실관계

원고들은 발전, 송전, 변전 등의 영업을 수행하는 공기업에서 위 공기업(피고)과 용역계약을 체결한 외주회사 내지 자회사에 고용되어 시설관리업무를 담당.

② 판단

- 외주회사 불법파견에 따른 고용의사표시 청구에 대한 판단

위 판결은 ‘공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환정책’의 일환으로 외주사업체의 업무가 피고 자회사로 이관되기 시작하였는데, 그 과정에서 피고는 시설관리 근로자등에 대하여 정규직 전환 절차를 안내하였으며, 원고들은 이를 인지하고 자회사를 통한 정규직 전환에 동의하여 ‘전환채용 지원서’를 제출하였다는 사실을 인정하면서 원고들이 자의로 자회사 전환에 동의하여 피고로부터 자회사로 전직하여 근로를 제공하고 있는 것이라고 판단하고, 이 사건 변론종결일 당시 피고 근로자로서의 지위를 상실하였다고 보았고 나아가 정부 지침에서 파견·용역 근로자들을 정규직 전환 방법으로 자회사를 설립하여 직접 고용하고 있다는 점을 들어 자회사를 다른 외주사업체와 동일하게 볼 수 없고, 원고들에 대한 고용의무를 이행한 것이라고 판단하였음.

- 자회사 불법파견에 따른 고용의사표시 청구에 대한 판단

원고들이 자회사 정규직 근로자로 채용된 이후에는 원고들의 근무장소가 피고 소속 정규직 근로자들과 분리되어 있는 사실, 피고는 자회사에 용역통보서를 작성하여 교부하는 방법으로 원고들의 이 사건 사옥 시설관리 업무를 의뢰하고 있는 사실, 자회사에서도 독자적인 업무 계획을 수립하여 시설관리업무를 수행하고 있는 사실을 인정할 수 있는 등, 자회사에 소속된 이후 원고들의 업무수행은 기존 이 사건 각 외주사업체와의 용역계약에 따른 업무수행과는 실질적인 차이를 보이고 있다. 이에 더하여 앞서 살펴 본 바와 같이, 자회사로의 전환 채용은 원고들을 포함한 피고 사업장에서 근무하는 비정규직 근로자들의 정규직 전환의 한 방법으로서 오랜 협의를 거쳐 시행된 것이라는 점까지 고려하면, 원고들이 제출한 증거들만으로는 원고들이 자회사에 소속된 기간 동안에도 원고들과 피고 사이에 근로자파견 관계가 존재한다고 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

나. 인천지방법원 2024. 5. 2. 선고 2020가합53414 판결

① 사실관계

원고들은 인천국제공항공사(피고)와 용역계약을 체결한 협력업체 내지 자회사에 고용되어 보안검색업무를 수행.

② 판단

- 협력업체 불법파견에 따른 고용의사표시 청구에 대한 판단

파견사업주가 이 사건 협력업체에서 이 사건 자회사로 변경되었다라든 피고에 대한 직접고용관계의 성립이나 직접고용의무 규정의 적용을 배제할 수 없다.

다. 2개 판결의 차이

서울고등법원 판결은 협력업체 근무 기간이 불법파견에 해당이 되어도 자회사 전환에 대해 동의하고 자회사로 입사한 이상 위 협력업체 근무 기간이 불법파견이라고 주장하며 원청에 대해 직접고용을 청구하지 못하지만, 인천지방법원 판결은 이와 반대로 협력업체 근무 기간이 불법파견에 해당 되면 자회사 입사와는 관련 없이 이를 근거로 원청에 직접고용을 청구할 수 있다는 판결임.

자회사 입사 후 근무 기간이 불법파견에 해당함을 근거로 원청에 대해 직접고용을 청구할 수 있는지는 서울고등법원 판결도 긍정(다만, 불법 파견으로 볼 수 있는 증거가 없다고 하여 기각).

2. 자회사 채용의 조건인 부제소 합의의 효력

① 부제소 합의의 효력 요건

- 당사자가 자유로이 처분할 수 있는 권리관계 즉, 처분권주의에 의하는 경우이어야 한다. 공법적 권리관계나 강행법규(효력규정)에 관한 경우이면 안 된다.

“퇴직금은 사용자가 일정기간을 계속근로하고 퇴직하는 근로자에게 그 계속근로에 대한 대가로서 지급하는 후불적 임금의 성질을 띤 금원으로서 구체적인 퇴직금청구권은 계속근로가 끝나는 퇴직이라는 사실에 요건으로 하여 발생되는 것인바, 최종 퇴직시 발생하는 퇴직금청구권을 사전에 포기하거나 사전에 그에 관한 민사상 소송을 제기하지 않겠다는 부제소특약을 하는 것은 강행법규인 구 근로기준법(1997. 3. 13. 법률 제5305호로 폐지되기 전의 법률)에 위반되어 무효이다.”

② 파견법에 따른 원청에 대한 직접고용청구권 등을 포기하는 내용의 부제소 합의의 효력이 강행법규에 위반되어 무효라고 볼 수 있나?

결국에는 파견법 상 직접고용의무 관련 규정 등이 강행법규에 해당하는지가 관건.

파견법 상 불법파견은 형사처벌 대상이고 직접고용의무를 명시적으로 규정하고 있어 강행법규에 해당한다고

불 여지가 있지만(우리는 그렇게 주장하지만), 파견법에는 법에서 정하는 기준에 미치지 못하는 조건을 정한 계약은 무효로 한다는 취지의 근로기준법과 같은 조항이 없는 점, 국가가 일정한 행위를 단속할 목적으로 그것을 금지하거나 제한하는 취지의 규정이 모두 강행법규에 해당하지는 않는 점(소위 단속법규. 그 법규를 위반하는 행위에 대해 벌칙의 적용이 있을 뿐이지 행위 자체의 사법상의 효과에는 영향이 없는 경우-무허가 음식점의 유흥 영업행위, 신고 없이 숙박업을 하는 행위, 공무원의 영리행위, 허가 없이 하는 총포, 화약류의 거래 행위, 하도급법에 위반하여 하도급대금을 물품으로 지급하기로 한 계약, 주택법 전매금지규정을 위반한 약정, 전세버스 운송업자가 여객자동차운수사업법을 위반하여 체결한 지입계약 등) 등에 비춰 **파견법 상 직접고용의무 관련 규정이 강행법규에 해당되어 부제소합의가 무효가 될 수 있을지는 불확실.**

3. 결론

- 이처럼, 자회사로 입사한 경우 그 전 협력업체 근무 기간이 불법파견에 해당 된다는 이유로 원청에 대한 직접고용을 청구하는 것이 허용되지 않는다는 판결이 존재(반대견해 판결도 있지만)하고 부제소 합의가 무효인지도 불확실하고(오히려 법원의 계급적 본질에 비춰 현재 상황에서 부제소 합의가 무효라고 판결할 가능성은 별로 없음), 자회사 입사 후 기간에 대해서는 원청의 불법파견 증거 은폐·조작으로 불법파견을 인정받기 어려운 것이 현실이므로 **특별한 사정이 없는 이상 법적 쟁송 수단을 통해 원청에 대해 직접고용 청구를 실현하겠다는 기대 내지 전술은 고려하지 말아야 함.**
- 자회사는 아무리 좋은 말로 표현해도 금속노조의 비정규직·간접고용 투쟁의 목적이 될 수 없음. → **자회사의 본질이 간접고용(불법파견)이라는 점은 부정할 수 없고 금속노조의 비정규직·간접고용 투쟁의 목표가 당연히도 또 다른 간접고용(불법파견)이 될 수는 없기 때문**(자회사 수용을 선동했던 자들이 더 나아가 “새로운 운동, 다양한 경로” 따위를 운운하는 것은 자신들의 퇴행적 실리주의, 변종된 노사협조주의, 위선적(비겁하기 짝이 없는) 엘리트주의 내지 대리주의라는 본질을 감추려는 치장에 불과함).
- **모비스 등 사례처럼 더 이상 스스로 내어주어서는 아니 됨(빼앗기면 되찾을 수 있으나 내어주면 되돌릴 수 없으니, 빼앗길지언정 내어주지는 마시오).**

“현대위아의 ‘불법파견 소송 취하 중용’은 부당노동 행위”

김지환 기자 · 2023. 5. 8. 14:27

가

법원, 현대위아 재심판정 취소소송 기각
현대위아가 노조법상 하청노동자 사용자
소 취하 거부 노동자 전보는 노조활동 위축



현대위아가 사내하청 노동자들을 직접 고용해야 한다는 대법원 확정판결이 난 2021년 7월8일 서울 서초구 대법원 앞에서 승소 판결을 받은 현대위아비정규직평택지회 소속 노동자가 눈물을 흘리고 있다. 이석우 기자

- 비록 내어주었다고 하더라도 자회사 소속 조합원들이 계속 겪는 불법파견 등 간접고용의 폐해를 타파하기 위한 투쟁을 포기해서는 안 됨 : 이러한 투쟁을 건설하지 않는다면 금속노조 스스로 불법파견 철폐 등의 목표를 방기하는 것이고 자회사 안을 받아들이는 것임. 스스로 내어주었기 때문에 앞서 본 것처럼, 법적 쟁송 등 상대적으로 쉬운 길이 막혀 있지만, 현대자동차 비정규직 울산 공장 점거 파업투쟁과 같이 제조업 직접생산 공정에서의 불법파견과 관련한 사회적 여론을 환기하고 다수의 불법파견 인정 판결의 토대가 된 강력하고 대중적인 투쟁을 조직, 건설한다면 권리를 다시 찾아오는 것은 불가능한 것만은 아님(법원의 태도 또한 계급적 역관계에 영향을 받음).

1. 들어가며

- 불법파견 정규직화 투쟁의 이후 전망, 그 가운데 최근 불법파견 리스크 해소를 위해 자본이 취하고 있는 자회사 고용에 대한 대응 논의가 토론의 주된 취지이자, 발제문의 핵심적 문제제기라고 생각됨.
- 발제문은 '9. 우리의 대응방향'에서 자회사 문제점을 공론화하고 또 다른 사내하청에 불과함을 드러내면서, 직접고용 정규직 전환이 방향임을 명확히 하자고 제기하고 있음.
- 그런데 이 논의가 보다 유의미하기 위해서는 불안정노동이 더욱 확산된 지금, '직접고용 정규직 전환'이 가지는 의미가 무엇인지에 대해 다시 새길 필요가 있다고 생각됨.
- 토론에서는 먼저 현재 주된 대응 필요지점으로 제기되는 '자회사'의 문제를 공공부문에서 살펴본 자회사 실태와 비교하며 살펴보고, '불법파견 투쟁 이후 운동 전망, 방향'에 대해 이야기하고자 함.

2. 자회사 고용 형태의 등장과 왜곡된 정규직화

- 자회사 고용은 문재인 정부의 비정규직 정규직 전환 정책에서 본격적으로 사회적 쟁점화하긴 했으나, 그 전부터 자회사 형태의 고용 전환이 있었음. 2000년대 초반 파견법상 직접고용을 회피하기 위한 대량 해고에 맞서 투쟁했던 방송사 운전직 비정규직 노동자들의 최종 합의에서도 등장했고, 2010년대 초반 서울시가 서울 지하철 및 도시철도의 청소노동자 정규직 전환 정책도 자회사 전환이었음. 2010년대 후반에는 케이블 비정규직 노동자들이 자회사 전환을 요구하며 투쟁하기도 했음.
- 그런데 이전의 자회사 전환은 투쟁에서의 선택이든, 고용개선의 방편으로 등장했던 온전한 정규직화로서의 의미를 (사회적으로) 부여받지는 못했음. 대부분 정규직으로의 전환이라고 평가되지 않았으며, 서울시의 자회사 전환 정책은 광주시의 직접고용 전환이나, 시설관리공단으로 직접고용한 일부 기초자치단체 등과 비교되며 비판받았음.
- 그러나 문재인 정부 정책에서 '자회사 고용'을 '정규직'으로 간주하면서, 중앙정부 차원의 가장 진전된 비정규직 정책으로 평가되는 측면, 간접고용에 대한 중앙정부의 첫 번째 대책이라는 점, 대응이 갖추어지기 전 빠르게 이루어진 인천공항의 전환 정책 등으로 인해 자회사 전환에 대한 노동계의 입장이 흐트러짐. 이에 자회사에 대한 대응 전선이 제대로 갖추어지지 않은 상태에서 전환이 시작되었음. 몇몇 두드러진 투쟁이 있었고, 국립대병원에서는 자회사가 아닌 온전한 정규직 전환을 이루기도 했지만, 대부분 공공기관이 하나 이상의 자회사를 설립해 고용을 전환했음.

- 문재인 정부 정책 이후 자회사 전환이 민간부문으로도 확장되어 나타나는데, 파riba게트가 불법파견 문제의 해소를 자회사 설립으로 회피해 가면서, 불법파견 리스크를 해소할 수 있는 수단으로 자회사가 등장, 점차 확대되고 있는 상황임.

- 공공부문의 경우 초기 자회사에 대한 입장이 정리되지 못한 상태에서 대응 전선을 구축하기가 어려웠으나, 자회사가 용역업체와 다를 바 없다는 실태가 드러나면서 자회사를 넘어서는 투쟁이 필요하다는 인식이 확산. 그럼에도 여전히 자회사가 괜찮은 고용 형태가 될 수 있다는 가정은 쉽게 사라지지 않고 있음. 그러나 고용 및 노동관계에 대한 책임 위에 운영구조로서의 자회사로 제한되지 않으면, 분리된 구조에서 괜찮은 자회사는 그리 가능한 구상이 아님.

3. 원청의 지배력이 전적으로 통용되는 공간으로서의 자회사

- 자회사 전환은 용역업체에서 자회사로의 수평 이동에 불과. 처우의 개선은 용역업체 당시의 임금을 자회사의 직무임금 체계에 밀어 넣는 과정, 최저임금을 벗어나지 못하는 임금체계를 형성함. 이후 자회사를 상대로 한 투쟁에서 처우 개선을 위한 변화가 작은 것이라 하더라도 사실상 원청의 승인 없이는 불가능하다는 사실을 지속적으로 확인하고 있음.

- 자회사는 원청이 설계하고, 원청이 운영하는 것이나 마찬가지. 그런 초기 안착화의 시기를 지나가더라도 자회사는 운영에 대한 결정권을 거의 갖지 못하는 원청 기관의 부문에 불과한 것이 대부분임. 정부 정책은 그런 원청에 대해 상생협의회, 노동안전에 대한 원하청 공동 논의 등 형식으로 모양새를 갖추려 하지만 사용자로서의 책임은 전면 배제하고 있음.

- 자회사는 원청의 용역계약에 전적으로 의존하며, 독립성을 갖추기 위해 독자적인 사업을 모색하기도 하지만 실질적으로는 원청의 승인 없이 할 수 있는 것은 아님. 일부 공공기관은 자회사 설립시 다양한 사업 분야를 정관에 기재, 자회사가 어느 정도 규모 있는 사업을 독립적으로 영위할 수 있도록 형식을 갖추어 두기도 하지만, 그것은 원청 공공기관의 구조조정 기획의 일부이기도 하며, 실제 현실화되는 과정도 자회사의 기획이나 영업력 등에 따른 것이 아니라 원청이 자회사를 운영하는 과정에 지나지 않음.

- 원청의 100% 출자를 통해 설립되었고, 자회사의 경영에 대해 보고되고 승인되는 과정으로 자회사가 운영됨. 공공부문에서는 원청 출자가 '공공성'을 담보하는 의미를 부여하려는 것이기도 했지만, 필요한 만큼의 지배를 행하는 근거가 될 뿐, 그 지배에 따른 책임은 제대로 부과되지 않음. 사실 100% 출자라는 것은 원청의 강한 지배를 의미하지만, 정책적으로는 자회사를 독립적인(혹은 독립적일 수 있는) 것으로 상징. 실질과 정책의 괴리가 발생. 그 괴리는 자회사 노동자들의 열악한 노동조건으로 나타남.

4. 자회사 업무 영역, 핵심/비핵심도 아니고, 전문성도 아닌 원청의 선택에 불과

- 공공부문 자회사의 업무는 매우 다양함. 청소, 시설관리 등과 같은 시설의 유지운영업무가 대부분일 것 같지만, 기관의 목적과 직접 관련된 업무를 수행하는 경우도 많고, 자회사가 독립적인 사업을 하는 것처럼 보이는 경우에도 원청 시설이나 설비를 이용해 이루어지기에 원청과 다양한 수위에서 연결되어 수행되는 업무들임.

- 즉 자회사 전환의 기준이 업무의 핵심/비핵심으로 나뉘지는 않으며, 자본의 전략, 이윤 창출에 유리한 수단의 취사선택에 불과함. 그래서 결국 원청 노동자들과 동종 유사업무를 수행하거나, 연결된 업무를 수행하거나, 정도의 차이는 있겠지만 대부분의 업무가 원청의 포괄적인 관리 감독 하에 있다고 볼 수 있음.

- 어떤 업무를 자회사로 운영할 것인가는 결국 원청의 선택이라는 것. 이 선택을 이유로 불법파견에 대한 결과마저 왜곡하고 있기도 함. 한국도로공사 톨게이트 노동자들은 직접고용으로 전환했지만 톨게이트 업무는 자회사에 위탁되었다며 노동자들의 업무를 빼앗고 다른 업무를 지시. KTX 승무원의 경우에도 정규직으로 전환되었으나 승무원업무는 자회사인 코레일관광개발에서 수행한다며 역무 업무를 지시. 현재 현대제철에서 기존 업무를 자회사 소속이 아니면 부여할 수 없다는 것과 동일한 양상.

- 자회사의 업무라는 것은 결국 원청이 어떤 업무를 떼어 주느냐의 문제. 자회사의 전문성과는 무관함. 그런데 이 업무의 부여 과정은 '용역계약'으로 이루어지기에 그 계약의 축소, 변경 등에 따라 자회사의 업무 범위, 내용, 양 등은 안정된 것이 아님.

5. 자회사는 고용개선이 아니라 구조조정 수단

- 자회사가 구조조정 수단이라는 점은 최근 IT분야에서 보다 잘 드러남. IT회사들은 자회사를 쉽게 만들고 버리는 수단으로 사용, 프로젝트 하나에 자회사 하나라는 방식으로 신사업에서의 리스크를 완전히 분산시키고 외부화함. 회사를 쪼개거나 손자회사를 만들어 다시 외주화하는 등의 과정이 너무 손쉽게 이루어질 수 있는 것임.

- 공공부문의 경우에는 자회사가 민영화의 단계로 활용되었기에 그나마 자회사에서 발생할 고용불안정의 문제를 직감할 수 있었으나 그것이 완전한 흐름이 되는 것을 막아내지는 못했고, 정부가 바뀐 지금 다시 재용역화의 흐름이 나타나고 있음. 전환된 노동자들의 고용은 유지할테니 업무는 다시 외주화하겠다는 태도도 나타남.

- 여전히 자회사가 괜찮은 기업이 될 수 있다는 인식은 남아 있음. 규모 있는, 그래서 쉽게 (자회사)기업 조직을 변경할 수 없는 정도가 된다면 괜찮은 자회사가 될 수 있을 것이라는 인식도 있음. 그러나 구조조정의 수단인 자회사가 덩치를 키운다고, 사업의 종류를 늘린다고 본질이 달라지는 것은 아님. (또한 실제로 크기를 키우지도 않음.)

- 결국 원청이 전적으로 지배력을 행사하지만, 사용자로서의 책임은 지지 않는 간접고용 구조이며, 구조조정의 과정에서 취해진 외주화의 한 형태임. 용역업체에서 자회사로의 고용개선이 아니라 용역업체를 통한 외주화에서 자회사를 통한 외주화라는 변화일 뿐. 그러나 자회사가 '정규직'이라는 선전으로 인해 "자회사로의 구

조조정”은 은폐됨. 자회사를 고용개선이라는 관점으로 바라보면 이 자회사로의 구조조정 과정에 대응할 수 없게 됨.

- 제조업에서 업체를 폐업하고 자회사로 강제 전적 하는 등의 사실이 이를 명확하게 보여주는 것. 원청이 해당 업무를 인소싱했다가 다시 자회사로 아웃소싱하는 것이고, 그에 따라 노동자가 이리저리 이동되는 것인데, 그러한 원청의 조치를 사용자의 활동으로 인지하지 않기에 “하청-해고-자회사 이동”의 고용 변화만 현상하는 것.

- 자회사 전환이 용역업체에서 자회사로의 고용개선이라는 인식의 오류를 벗어나, 구조조정 과정으로 자회사를 이해해야 자회사가 정규직이라는 인식의 왜곡을 피해 원청을 상대로 한 투쟁을 제대로 기획할 수 있음.

6. 대응 방향에 대한 고민

- 발제에서는 대응 방향으로 자회사 문제를 공론화하고 직접고용 정규직 전환이 목표임을 분명히 해야 하며, 불법파견에 대한 시정령령 이행의 결과로 자회사는 잘못된 것이며, 자회사 단위에서의 불법파견 대응, 원청 사용자성 인정 투쟁 강화, 정규직 연대전선 모색 등을 제기하고 있음.

- 제안된 내용에 동의, 그러나 직접고용-정규직 전환이라는 요구는 비정규직 운동 초기 노동권 보장, 권리의 확장이라는 의미를 가졌지만, 불안정노동이 확산된 지금, 해당 노동자들의 지위 상승을 넘어서는 권리 확장의 의미를 가질 수 있을지 의문도 드는 측면도 있음.

- 고용의 개선이 고용형태의 단계로 설정될 때 또 다른 구분짓기가 될 우려. 예를 들어 공공부문의 공무직 노동자의 경우 ‘완전한 정규직화’라는 요구를 내걸기도 하는데, 그것은 종종 여전히 광범위하게 존재하는 기간제나 외주화된 노동의 문제를 자신의 요구로 삼지 않기도 함. 그간의 불법파견 정규직화 투쟁이 정규직 전환이라는 결실을 얻기도 했지만 작은사업장, 산업단지 등에 광범위하게 펼쳐지고 있는 불법파견의 문제와 동떨어져 존재하게 된 과정과 마찬가지로. ‘나의 투쟁’을 열심히 한다는 것을 넘어서야 하는 시점.

- 직접고용-정규직 전환을 운동의 목표로 다시 분명히 세운다는 것은 ‘고용’의 ‘형태적 전환’이 아니라 권리를 확장하는 것, 즉 모든 노동에 대한 사용자의 책임을 제대로 지워나가는 과정으로 세워져야 할 필요.

- 이는 어떤 쪽의 단결을 바탕으로 누구와 교섭할 것인가, 누구를 상대로 투쟁할 것인가의 문제라고 생각함. 위아래를 묶어내고, 수평적으로 분할된 자회사, 부품사, 협력업체 등을 가로지르는 교섭과 투쟁의 기획이 이루어질 때, 정규직화 요구가 해당 노동자들만의 것이 아니라 모두의 권리를 확장하는 투쟁의 한 축이 될 수 있을 것. 이 ‘묶어내기’나 ‘가로지르기’는 기업의 지배구조, 즉 이윤의 수렴구조를 따라 이루어질 수 있을 것.

- 또한 자회사 등 불안정노동자들이 주체가 되는 것이 중요. 특히 정규직과의 연대전선의 형성이라는 점에서. 공공부문의 사례에서 볼 때 정규직 노조가 비정규직 투쟁에 모범적으로 함께 하는 경우라 하더라도 정규직 노조가 비정규직 노조의 창구가 되는 경우를 피하기가 어려움. 원청-자회사의 분리로 인한 것. 원청을 상대로 간접고용 노동자들이 직접 교섭할 수 있는 구조가 열리는 것이 중요하고, 정규직-비정규직의 연대는 교섭을 대리해 결과물을 얻는 것이 아니라, 그 구조를 함께 여는 데 필요. 그것이 다양한 형태의 불안정노동이 확산

되는 지금, '고용'이라는 좁은 범위를 넘어 노동권을 확장해 가는 방향임.

- 계열사, 그룹사, 자회사 등 명칭이나 형식에 따라 우리의 권리 상태가 얼마나 달라질까. 결국은 실질적으로 영향력을 행사하는 이들에게, 우리의 노동으로 이윤을 얻는 이들에게 그에 대한 책임을 지우는 문제. 계열사든 자회사든 형식적인 기업 분리를 넘어 이윤이 수렴되는 구조를 따라 그에 대한 사용자책임을 지우는 것. 사용자책임을 분할하고 배제하는 것이 아니라 중첩적으로 분배하는 것이 필요함.

- 그래서 자회사로 이미 전환된 경우 내부에서 불법과견에 대한 대응도 필요. 다행히 최근 인천공항에서 자회사로 전환했다고 하더라도(그것이 정규직 전환이라고 정책적으로 판단했다고 하더라도) 노동관계에 대한 법적 해석은 그것으로 대체될 수 없음을 확인하는 판결이 있었음. 그러나 제소를 이전처럼 진행하는 것에 머물지 않고, 노동관계의 여러 면에서 공동사용자, 실질적인 사용자로서 원청의 책임에 대해 다양하게 제기하는 방안이 고민되어야 소송으로 모든 투쟁이 대체되는 결과를 피할 수 있을 것.