

FIP-2013-0002 (통권 제198호, 2013. 11. 05)

**서비스업의 외부인력
활용 쟁점과 시사점**

ISSUE
PAPER

< 요약 >

I. 검토배경	1
II. 도급인력 활용 실태와 원인	2
1. 도급과 파견	2
2. 외부인력 활용 실태	3
3. 도급인력 활용 원인	4
1) 경제적 측면	4
2) 법률적 측면	6
3) 정책적 측면	11
III. 서비스업 외부인력 규제에 따른 파급효과	13
1. 서비스업 독과점화 및 정책 간 충돌	13
2. 신규채용 감소	15
3. 서비스업 전반의 노사관계 악화	16
4. 원청기업의 경쟁력 약화	17
5. 소비자후생 감소	18
IV. 시사점	19

- FKI Issue Paper는 경제 및 정치·사회분야에서 우리 모두가 대비해야 할 현안에 대한 문제를 제기하고 정책대안에 대한 공감대를 만들어 나가고자 발간하고 있습니다.
- 이 자료는 본회 고용노사팀 박용민 조사역이 작성한 것입니다.
내용과 관련하여 의견이나 문의사항이 있으시면 아래로 연락하여 주시기 바랍니다.
TEL : 02-3771-0442 FAX : 02-6234-5392 E-mail : aqua@fki.or.kr

1. 검토 배경

- 최근, 일부 제조업에 이어 서비스업까지 개별회사가 활용하는 ‘파견근로자’, ‘도급근로자’ 등 외부인력에 대해 위법·불법 논란이 확대
- 우리 기업들은 경제적, 법률적, 정책적인 이유 등으로 파견근로자보다 주로 도급근로자를 광범위하게 활용하고 있는 상황
- 이런 상황에서 기업들에게 도급보다 직접고용을 강제하는 분위기가 조성 되면 노동시장과 기업경쟁력에 미치는 부정적 영향이 클 전망
- 이에 국내에서 도급 등 외부인력이 활용되는 원인을 살펴보고 규제 시 파급효과를 고려하여 바람직한 시사점을 도출하고자 함

2. 도급인력 활용 실태와 원인

- 제조업, 서비스업 등 전 산업에서 도급계약을 통해 외부인력을 활용하는 것은 일반적인 현상이며, 공공부문으로도 점차 증가하는 추세
- 반면, 파견근로자는 일부 특수한 직종에만 허용하고 있고 기간도 최대 2년으로 규제해, 우리나라에서 활용도가 높지 않은 상황
- 경제적 측면에서 도급을 활용하는 이유는 비용절감 등의 경쟁력 제고, 경기변동 대응을 위한 유연성 확보, 외부자원을 활용한 전문화 등
- 법률 및 제도적 측면에서 도급 활용이 확대되는 이유는 파견업종 및 파견 기간 규제, 기간제 사용기간 제한, 정리해고 어려움 등 노동시장 유연성을 제한하는 제도적인 요인이 존재하기 때문
- 정책적으로는 대중소기업 상생협력, 골목상권 보호, 계열사 간 거래규제 등이 원인이며, 공공부분에 대한 공공기관 효율성 평가도 일부 원인

3. 서비스업 외부인력 규제에 따른 파급효과

- 최근 노동계가 서비스업의 도급에 대해 불법파견을 주장하는 상황에서 직접고용이 강요되는 분위기가 조성된다면 경제 전반에 악영향 우려
- 대기업이 협력기업의 사업영역을 장악하는 독과점화 현상이 나타나고, 정책 간에 상호충돌이 발생하여 정부정책에 대한 신뢰 하락
- 광범위하게 활용되는 도급 계약을 제한하고 원청기업에게 직접 고용을 강제하면 전반적인 신규채용 위축이 우려
- 서비스업에 대해 직접고용이 강제되는 분위기가 조성되면, 향후 유사업종 및 공공부문까지 노동계의 주장이 커지면서 노사관계 악화가 우려
- 직접 고용으로 원청기업 근로자는 일시적으로 증가하나, 인건비 증가로 경쟁력이 약화되고, 장기적으로 인력감축이 불가피할 전망
- 하청기업이 원청기업 전산망 및 고객정보 등을 공유하지 못하고 직접 구축하게 되면 서비스 비용의 증가와 소비자 후생 감소는 불가피

4. 시사점

- 도급·파견 등은 국내·외 기업 및 공공기관에서도 일반적으로 활용되는 고용형태이나, 외국에 비해 우리나라의 규제가 과도한 실정
- 그 결과, 주요 선진국 대비 우리의 파견근로자 비중은 낮은 수준이며 고용률 70% 달성을 위해서 선진국 수준으로 높이는 방안 필요
- 도급·파견 등에 관한 규제를 선진국 수준으로 완화하여, 노동시장의 유연성을 제고하며 일자리를 창출할 수 있는 여건 조성

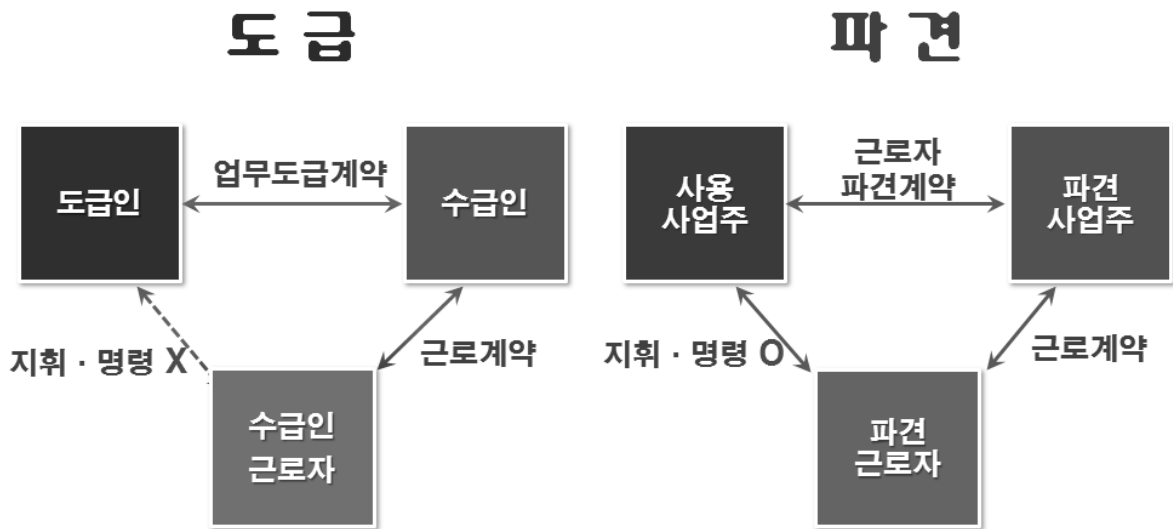
I. 검토배경

- 최근, 일부 제조업에 이어 서비스업에서 외부인력을 활용하는 것에 대해 일부 정치권과 노조에서 위장도급·불법파견이라고 주장
 - 일부 제조업 하도급근로자에 대해 지휘·명령 및 혼재근무 여부 등을 이유로 불법파견 판단이 내려졌고, 현재 舊파견법에 대해 헌법소원 제기
 - 최근, 서비스업에서도 도급회사와 하도급근로자 간 분쟁이 증가 중
- 우리 기업들은 경제적, 법률적, 정책적인 이유 등으로 파견보다 주로 도급으로 외부인력을 광범위하게 활용하고 있는 상황임
 - 기업경쟁력 제고, 유연성이 떨어지는 노동 관련 법, 대·중소기업 상생협력 정책 등을 이유로 도급계약이 전 산업에서 폭 넓게 활용
 - 실제, 300인 이상 기업은 41.2%가 하청기업과 도급 계약을 맺고 있으며 업종도 조선, 자동차, 전자, 사무·판매 서비스 등 다양한 분야에서 활용
- 특히, 우리나라의 파견법은 파견인력의 사용가능 업종과 기간을 엄격하게 규제하는 반면, 주요 선진국들은 파견인력 활용이 상당히 자유로움
 - 우리나라는 파견법에서 파견이 가능한 업종을 32개만 허용하고 있으며 사용기간도 최대 2년으로 제한하고 있어 파견업종과 기간을 모두 규제
 - 미국, 영국, 독일 등은 파견 허용 업종에 대한 제한이 없으며 우리나라와 파견법이 유사한 일본도 파견 가능 업종을 폭넓게 허용하고 있음
- 국내 기업들에게 도급보다 직접고용이 강제되는 분위기가 조성되면 노동 시장과 노사관계 및 기업경쟁력에 미치는 부정적 영향이 클 전망
 - 향후, 유사한 인력 활용이 이루어지는 서비스 업종(유통, 호텔, 병원, 공항, 대학, 시청)에 대해서도 불법 논란이 계속 이어질 것으로 전망
- 이에 국내에서 도급 등 외부인력이 활용되는 원인을 살펴보고 규제 시 파급효과를 고려함으로써 바람직한 시사점을 도출하고자 함

II. 도급인력 활용 실태와 원인

1. 도급과 파견

□ 도급과 파견은 외부 노동력을 활용한다는 점에서 외형상 유사해 보이지만 업무의 지휘·명령권 유무를 기준으로 법적으로 엄격히 구분됨



- [도급] 일의 완성을 목적으로 한 원청(도급)회사와 하청(수급)회사의 민법상 계약으로 근로자는 하청회사가 독립적으로 지휘하는 업무 수행
 - 원청(도급)회사는 하청(수급)회사의 근로자에게 지휘·명령을 할 수 없으나 다만, 일의 완성을 위해서 도급인의 지시권을 행사할 수 있음
- [파견] 파견업체 소속 근로자가 다른 회사(사용사업주의 회사)에 가서 해당 회사의 지휘·명령에 따라 필요로 하는 업무를 수행
 - 사용사업주는 파견근로자에게 업무와 관련해 직접 지휘·명령이 가능

2. 외부인력 활용 실태

- [도급] 제조업, 서비스업 등 전 산업에서 도급계약을 통해 외부인력을 활용하고 있어, 도급계약은 산업계에서 일반적으로 나타나는 현상
 - [제조업] 고용노동부 조사 결과, 전 산업에 걸쳐 사내하도급 형태가 분포하고 있으며 특히, 조선, 자동차 업종은 100% 사내하도급 활용
 - 300인 이상 사업장 1,939개 업체 중 41.2%의 기업이 사내하도급 활용 중
 - [서비스업] 사내하도급 활용도가 가장 높은 업종이며, 외환위기 이전부터 여러 서비스 업종에서 도급계약의 형태가 존재했음
 - 서비스업(사무·판매·서비스업)의 경우, 300인 이상 사업장 830개 중 원청 기업이 278개이며 관계된 하청업체는 3,410개(근로자 95,336명)로 최다

< 300인 이상 사업장 사내하도급 현황 >

업종	300인 이상 사업장(개소, 명)		원하청 사업장(개소)			원하청 근로자(명)			
	사업장 (F)	근로자	계	원청(A) (A/F,%)	하청 (B)	계 (C)	원청 (D)	하청 (E)	하청/ 전체 (E/C,%)
합계	1,939	1,823,720	9,328	799(41.2%)	8,529	1,326,040	1,000,108	325,932	24.6
조선	14	54,709	1,072	14(100%)	1,058	138,746	53,629	85,119	61.3
자동차	14	76,719	231	14(100%)	217	92,386	77,311	15,075	16.3
철강	31	38,317	528	27(87.1%)	501	65,233	36,721	28,512	43.7
기계·금속	116	78,403	818	84(72.4%)	734	84,375	67,741	16,634	19.7
화학	127	96,201	610	87(68.5%)	523	89,424	72,638	16,786	18.8
전기·전자	177	248,124	811	106(59.9%)	705	219,910	188,983	30,927	14.1
사무·판매 서비스	830	786,048	3,688	278(33.5%)	3,410	450,913	355,577	95,336	21.1
기타	630	445,199	1,570	189(30.0%)	1,381	185,051	147,508	37,543	20.3

자료: 고용노동부(2010.8.), 「사내하도급 활용실태」

- [파견] 우리나라가 일부 특수한 직종에만 파견을 허용하고 있고 파견 기간도 최대 2년으로 규제해 활용도가 높지 않은 상황
 - 파견이 허용되는 업종은 전문가, 번역·통역, 예술 등 32개 업종으로 엄격히 제한되어 있으며 제조업 등이 허용되지 않아 파견규모가 적음

3. 도급인력 활용 원인

- 모든 산업에서 도급계약이 광범위하게 나타나는 것은 크게 경제적, 법률적, 정책적 세 가지 측면에서 이유를 찾을 수 있음

1) 경제적 측면

- [경쟁력 확보] 기업 내부에서 생산하는 비용보다 아웃소싱 하는 비용이 적게 든다면, 기업은 외부시장을 활용하는 외주화를 선택
 - 기업의 수익성은 고매출 저원가로 확보되는데 내부 경제활동 비용이 외부 거래비용보다 높다면 외주화가 기업의 비용절감 방안으로 활용
 - * 세계적인 시멘트 회사인 시멕스(Cemex)는 '12년 인프라 운용의 외주화를 통해 40% 비용을 절감, 향후 재무·회계 등의 외주화로 1조 원의 직·간접적인 비용절감 예상
 - 비핵심사업의 외주화를 통한 비용절감 전략이 일반적이거나, 점차 핵심사업의 외주화를 통해서도 수익성 개선과 매출액 증대를 확보하는 추세
 - * 미샤(MISSHA)는 초저가 전략으로 화장품 시장에 진입해 어느 정도 성공을 거두자 '03년 이후 외부 화장품 전문 제조업체들에게 생산을 위탁해 매출과 수익성을 향상
- [유연성 확보] 대규모 설비·인력 등을 직접 소유하지 않아도 외부자원을 활용해 기술진보, 소비자 요구 등 경영환경 변화에 탄력적 대응이 가능
 - 경기가 불확실한 상황에서 대규모 투자를 통해 사업을 직영하는 것은 고정 비용이 증가하는 등 재무구조의 경직성을 높여 위험부담이 큼
 - 대규모 투자 이후, 수요의 변화에 능동적으로 대처하기 어려워지며 기술진보에 따라 투자 설비가 유희화 될 위험에 항상 노출되어 있음
 - 기업이 인력을 활용하는데 소요되는 비용은 고정비* 성격이 강해 경기 변동 및 매출에 따라 유연하게 변화되기 어려워 경영에 부담으로 작용
 - * 한국은행 기업경영분석 분석 결과, 대기업 및 중소기업에서의 인건비는 매출액, 순이익 등 수익성 계정과 비례하지 않는 고정비 성격으로 변동이 적음
 - 특히, 서비스업은 제조업에 비해 인건비 비중이 높아 비수기·경기불황 시 유동성 위기에 노출되기 쉬워 외주화를 통한 지속가능성 확보가 필요

< 매출액 대비 인건비 비중(%) >

산업	도표	비중
제조업		8.19
서비스업		11.31
사업시설관리 및 사업지원 서비스업		57.24
수리업		33.25
교육 서비스업		33.17
전문, 과학 및 기술 서비스업		32.35
숙박 및 음식점업		21.07
출판, 영상, 방송통신 및 정보서비스업		17.07
하수·폐기물처리, 원료재생 및 환경복원업		14.98
운수업		13.94
예술, 스포츠 및 여가관련 서비스업		10.76
부동산업 및 임대업		7.74
도매 및 소매업		5.15
도매 및 소매업		5.15

자료: 한국은행(2013), 「기업경영분석」

- [전문성 확보] 기업은 경사업무는 외주화하고, 전문이 요구되는 분야에 핵심역량과 자원을 집중함으로써 시장에서 경쟁력을 확보할 수 있음
- 사업주가 수익 프로세스(구매, 생산, 조립, 판매, A/S)와 지원 프로세스(회계, 총무, 경비, 안내, 관리)를 모두 효과적으로 운영하는 것은 불가능
 - 기업은 핵심역량, 시너지 효과, 시장 경쟁력 등이 없는 사업은 외주를 통해 자원의 낭비를 막고 자사의 핵심역량에 집중해 경쟁력을 확보
 - 외주화한 사업은 전문기업에 의해 운영되고, 내부 핵심 사업은 자원과 역량의 집중으로 전문화 되어 외주 및 내부사업 모두 전문화 효과 발생
 - * 전산업무를 위탁하면 20~40%의 운영비용 절감뿐 아니라 고객 데이터 분석을 통한 마케팅 전략 수립, 클라우드 기술을 활용한 업무 프로세스 혁신 등이 가능
 - 세계 주요 기업의 경영진들은 사업 외주화를 중요한 경영전략의 하나로 인식하고 있으며 국내뿐 아니라 글로벌 외주화를 통해 핵심사업에 집중
 - * PWC가 세계 33개국 주요기업 CEO 1,161명을 대상으로 설문조사를 한 결과, CEO의 81%가 '비핵심역량의 아웃소싱'을 핵심 전략과제로 지목('02)

2) 법률적 측면

- [파견법] 주요 선진국과 달리 국내 파견법은 파견업종 및 인력 사용기간을 매우 엄격하게 규제해, 많은 기업에서 도급을 활용하는 상황
 - 국내 파견법은 파견허용 업종 32개, 파견기간을 2년으로 엄격히 제한
 - 주요 선진국들은 파견에 대해 사용사유 제한, 사용기간 제한 등의 규제가 없거나 두 분야 중 한 가지만 규제하는 등 파견을 폭넓게 허용

< 파견 규제 국제비교 >

파견 관련 규제	국가명
사용사유 및 기간 규제가 모두 없는 국가	미국, 캐나다, 호주, 영국, 독일, 스위스, 핀란드, 오스트리아 등
사용사유 제한은 없고 사용기간 제한이 있는 국가	일본, 체코, 네덜란드, 그리스 등
사용사유 제한은 있고 사용기간 제한이 없는 국가	노르웨이

자료: 한국고용정보원(2011.7.), 「OECD 국가의 노동시장정책」

- 특히, 우리나라 파견법의 모태라 할 수 있는 독일과 일본 파견법은 최근 규제를 대폭 완화해 기업들이 유연하게 파견인력을 운용할 수 있도록 함
 - 독일은 파견기간에 대한 규제는 '72년 이후 지속적으로 완화되어 현재는 기간 제한이 없으며, 일부 건설업을 제외한 모든 업종에서 파견이 가능

< 독일의 파견제도 추이 >

연도	독일의 파견법 관련 주요 변경 내용
1967년 이전	• 근로자의 파견 금지
1972년	• 연방고용청의 허가 필요, 파견기간 한도를 3개월로 제한
1981년	• 건설업 분야에서 근로자 파견업 금지
1985년	• 동일 사업주에 대한 근로자 파견기간 한도를 6개월로 확대
1993년	• 동일 사업주에 대한 근로자 파견기간 한도를 9개월로 확대
1994년	• 건설업에서 근로자 파견 금지에 대한 예외규정 신설
1997년	• 동일 사업주에 대한 근로자 파견기간 한도를 12개월로 확대
2001년	• 동일 사업주에 대한 근로자 파견기간 한도를 24개월로 확대
2003년	• 파견법 상 근로자 파견기간의 제한 규정을 폐지

자료: 한국노동연구원(2006.12.), 「파견허용업종 연구」를 참고로 재정리

- 일본은 파견 허용업종에 대한 제한을 과거 포지티브 방식에서 네거티브 방식으로 변경하면서 파견업종과 기간을 확대해 유연성을 확보해옴
- * 국내 파견법과 일본의 과거 파견법은 유사한 면이 많았으나, 일본이 '99년 파견 규제를 포지티브 시스템에서 네거티브 시스템으로 전환함에 따라 많은 차이를 보임

< 일본의 파견제도 추이 >

연도	일본의 파견법 관련 주요 변경 내용
1985년	• 근로자 파견제도 도입, 13개 업종에 한해 파견 허용 (소프트웨어 개발, 사무용기구 조작, 통역·번역·속기, 비서 등)
1986년	• 파견 허용 업종을 16개로 확대 (기존 13개 업무에서 기계설계, 방송기구, 방송연출 추가)
1996년	• 파견 허용 업종을 26개로 확대 (서적 제작·편집, 광고디자인, 아나운서 등 10개 업종 추가)
1999년	• 파견 허용 업종에 대해 네거티브 방식 도입 • 항만운송, 건설, 경비, 의료, 제조업 등을 제외한 업종 허용 • 26개 전문 업무에는 파견기간 제한 규정을 폐지, 다만 파견기간이 3년을 넘는 경우에는 직접 고용하도록 행정 지도 • 그 외 일반적 파견 업무에 대해서는 1년으로 파견기간 제한
2003년	• 26개 전문적 업무에는 파견기간 3년 제한 행정지도 폐지 • 제조업 부분의 파견을 허용하고 기간을 1년으로 제한 • 일반적 파견 업무의 대해서 기간 제한을 3년으로 연장
2007년	• 제조업 부분에 파견 기간 제한을 3년으로 확대

자료: 한국노동연구원(2004.11.) 「간접고용(파견·도급·용역근로)에 대한 합리적 규율방안 연구」, 한국노동연구원(2006.12.), 「파견허용업종 연구」, 국제노동브리프(2007.6.) 「일본의 근로자파견 사용실태와 전망」 등을 참고로 재정리

- [기간제법] 기간제 근로자의 사용 기간을 2년으로 엄격하게 제한함에 따라 사업주가 기간제 근로자보다 도급을 통한 인력 활용을 더욱 선호
- OECD국 중 8개국은 사용기간 제한이 없으며, 제한이 있는 10개국은 국가에 따라 2~4년의 제한을 두고 있고, 그 중 한국은 2년으로 엄격

< 기간제 규제 국제비교 >

규제의 종류	국가명	
사용사유·기간 제한이 없는 국가	미국, 캐나다, 영국, 호주, 스위스, 오스트리아, 폴란드, 헝가리 등	
사용사유 제한은 없으나 사용기간 제한이 있는 국가	2년	• 한국, 독일, 체코, 아이슬란드
	3년	• 일본, 네덜란드, 슬로바키아, 벨기에
	4년	• 영국, 아일랜드
	* 단, 독일과 벨기에에는 임시직을 사용해야 할 객관적인 사유가 있으면 무기한 사용 가능	

주: 사용사유 제한이 있으나 기간제한이 없는 국가: 덴마크, 멕시코, 스페인, 핀란드 등
 사용사유 및 기간제한이 있는 국가: 프랑스, 그리스, 이태리, 룩셈부르크, 터키 등
 자료: 한국고용정보원(2011.7.), 「OECD 국가의 노동시장정책」

- 2년의 사용기간 제한은 비정규직 근로자의 고용불안에도 영향을 미침
- * 고용노동부 조사 결과, 계약기간이 만료된 기간제 근로자의 53%가 기존 일자리를 지키지 못하고 재취업이나 실업, 비경제활동 인구로 편입된 것으로 나타남
- 최근 기간직 사용기간을 1년으로 줄이고 사용사유까지 제한하는 개정안이 국회에 발의되어 있어, 노동시장이 더욱 경직화 될 것으로 예상

< 19대 국회에 발의 중인 기간제법 주요 내용 >

<ul style="list-style-type: none"> • 기간제 근로자의 사용사유 원칙적 제한(결원대체, 계절적 사업 등만 가능) • 기간제 근로자의 고용기간은 1년으로 지정 • 1년을 초과하여 근로를 하는 경우에는 기간의 정함이 없는 근로자로 간주 • 기간의 정함이 없는 근로자로의 전환, 통상근로자의 전환 등에 대해 기존 노력 규정에서 강제규정으로 전환

자료: 국회(2013.9.9.), 「국회의안정보시스템」

- [근로기준법] 구조조정 등을 위한 정리해고 규정이 매우 경직적이어서 경기변동에 민감한 기업은 신규채용 보다 도급 등 아웃소싱을 많이 활용
- 세계은행의 보고서('11)에 따르면, 국내 해고규정이 OECD국 평균 보다 경직적이어서 기업의 생존과 경쟁력에 장애가 되고, 고용창출을 저해

< 고용 및 해고 관련 규제의 정도 >

구 분		한국 (전체순위) (OECD내 순위)	OECD 평균	전체 평균
고용의 용이성 순위		(150/183) (27/34)	90	-
고용의 경직성 지표 (하위 3개지표평균)		38 (40/183) (13/34)	28.0	27.5
경직성 지표(0~100)	채용의 경직성 지표	44 (40/183) (6/34)	28.1	29.9
	근로시간의 경직성 지표	40 (25/183) (9/34)	31.2	23.8
	해고의 경직성 지표	30 (74/183) (12/34)	24.7	28.8
해고비용(Weeks)		91 (22/181) (3/34)	32.1	48.6

주1: 고용경직성 지표는 0에서 100 사이의 숫자로 나타나며 숫자가 클수록 노동시장이 경직적임을 나타냄. 순위는 정도가 제일 높은 국가가 1위
 주2: 해고의 비용은 근로자 1인을 해고할 경우 발생하는 비용을 주당 임금으로 표시하였으며 해고비용이 제일 높은 국가를 1위로 표시
 자료: 변양규·김선우(2013), 「사내하도급 직접 고용의 경제적 영향과 비용 - 조선산업을 중심으로 -」에서 재인용, World Bank 'Doing Business'(2011) 참조

- 정리해고는 긴박한 경영상의 필요에 의한 해고만을 인정하고 노조와의 협의 등 준수해야 하는 제반 절차 등이 엄격해 노동시장 유연성을 저해

< 경영상 필요에 의한 해고의 제한 >

경영상해고 요건	제24조 1항	• 긴박한 경영상 필요 요구
노조와의 협의	제24조 3항	• 해고회피방법 기준에 대해 50일전까지 근로자 대표와 통보하고 성실하게 협의해야 함
고용부장관 신고	제24조 4항	• 일정 규모 이상 해고 시 노동부장관에 신고
우선 재고용	제25조 1항	• 3년 이내에 해고된 근로자가 담당할 업무 고용 시 해고된 근로자 우선 재고용
해고의 예고	제26조	• 근로자를 해고하려면 최소 30일 전 예고 필요
서면 통지	제27조	• 해고사유와 시기를 서면으로 통지해야 효력 발생

자료: 법제처(2013.9.9.), 「국가법령정보시스템」

- 19대 국회에서 정리하고 요건에 대해 대폭 강화하는 내용의 법률안*이 발의되어 10월 이후 집중 논의될 예정으로 국회 통과 시 더욱 경직화될 우려
- * 긴박한 경영상 해고범위 축소, 근로자 대표와 협의 강화, 우선채고용범위 확대 등

< 근로기준법 제 24조 개정 발의안 주요 내용 >

대표 발의	주요 내용
홍영표 의원안	<ul style="list-style-type: none"> • 해고 회피노력을 구체적으로 예시(근로시간 단축과 업무조정, 전환배치 등) • 해고 회피노력을 다하지 않는 경우, 긴박한 경영상 필요가 인정되지 않음 • 각 요건을 갖추지 아니하고 해고한 경우에는 부당해고로 간주 • 경영상 해고의 요건과 협의절차 등을 단체협약이나 취업규칙으로 규정 가능
심상정 의원안	<ul style="list-style-type: none"> • ‘긴박한 경영상 필요’의 범위 축소(경영악화로 사업을 계속할 수 없는 경우로 한정, 생산성 향상을 위한 구조조정, 장래의 경영위기 대처, 업종전환 등 제외) • 해고 회피노력을 예시(자산매각, 근로시간 단축과 업무조정, 전환배치 등) • 해고 회피노력을 다하지 않는 경우 긴박한 경영상 필요가 인정되지 않음 • 근로자대표와 협의기간 확대(현행 50일 이상 → 90일 이상) • 일정규모 이상의 근로자를 해고하려면 고용노동부장관의 승인 필요 • 각 요건을 갖추지 아니하고 해고한 경우에는 부당해고로 봄
최봉홍 의원안	<ul style="list-style-type: none"> • 해고 회피노력을 예시(근로시간 단축과 신규채용 중지, 전환배치, 퇴직희망 근로자 모집 등)
김성태 의원안	<ul style="list-style-type: none"> • ‘긴박한 경영상 필요’의 범위 축소(경영악화로 사업을 계속할 수 없는 경우로 한정, 양도·인수·합병 제외) • 해고 회피노력을 예시(자산매각, 근로시간 단축, 신규채용 중단 희망퇴직 등) • 해고 회피노력을 다하지 않는 경우 긴박한 경영상 필요가 인정되지 않음 • 근로자대표에 대한 해고관련 정보제공사항 확대(해고시기, 해고예정인원 등) • 각 요건을 갖추지 아니하고 해고한 경우에는 부당해고로 봄
정청래 의원안	<ul style="list-style-type: none"> • ‘긴박한 경영상 필요’의 범위 축소(경영악화로 현재 사업을 계속할 수 없는 경우로 한정)

자료 : 국회(2013), 「국회의안정보시스템」(제19대 국회 발의법안 정리)

3) 정책적 측면

- [대기업 규제] 대중소기업 상생협력 및 골목상권 보호 명목으로 대기업의 사업 영역을 제한하고 있어 중소기업과 도급계약이 증가할 전망
- 동반성장위원회는 골목상권 및 중소기업 보호를 근거로 일부 업종을 지정해 대기업의 시장진입을 제한하거나 사업을 축소할 것을 권고

< '13년 중소기업 적합업종 권고 사항 >

산업 및 품목명		권고 내용
제조	기타곡물가루(메밀)	• 대기업은 국내 메밀시장 중 재래시장에서 철수
	플라스틱 봉투	• 대기업은 플라스틱 봉투(식품, 생활용품) 진입 자제
서비스	자동판매기 운영업	• 대기업은 일부 사업 철수, 확장·신규진입 자제
	자전거, 기타 운송장비 소매업	• 대기업은 해당 산업 직영매장 수를 현행 유지 • 대기업은 소매업 비중 축소, 신규진입 자제
	가정용 가스 연료 소매업	• 대기업은 LPG 판매사업 철수, 신규진입 자제
	제과점업	• 대기업은 점포수 총량 확장 및 신규진입 자제
	서적 및 잡지류 소매업	• 대기업은 참고서 판매 동결·금지, 신규진입 자제
	화초 및 산식물 소매업	• 해당 산업에 공공기관 및 대기업 신규진입 자제
	중고자동차 판매업	• 대기업은 해당산업 점포수 동결, 신규진입 자제
	음식점업(분식 등 7개 업종)	• 대기업은 신규진입, 확장자제
	자동차 전문수리업	• 대기업은 공공시장 입찰참여 금지 • 대기업은 해당산업 가맹점수 동결, 신규진입 자제

자료: 동반성장위원회(2013)

- 그 결과, 산업 전반에 걸쳐 골목상권 분야에 대한 대기업의 직접적인 사업 추진이 제한되고 필요한 경우 외부 기업과의 도급계약이 불가피
- 대기업 사업진출이 억제됨에 따라 대기업들은 협력업체와 도급 계약을 맺고 협력업체 소속 근로자들에게 교육을 제공하며 사업을 공동 영위
- * 최근 논란인 전자제품 서비스업에서 사용자가 하도급 근로자를 교육하는 것도 상생협력의 추진의 일부로 정부의 인증사업이나 불법파견 주장이 제기됨
- 자동차 전문수리업의 경우, 정비업체를 대상으로 기술교육 실시, 정비업체와 진단장비 프로그램 공유 등 품질유지를 위한 기술지원 추진
- * 이는 동반성장위원회에서 대기업 동반성장 노력의 성공 사례로 소개된 바 있음

- [계열사 간 거래 제한] 대규모기업집단의 계열사 간 거래를 줄이고 중소기업과의 거래를 확대할 것을 요구하고 있어 도급 거래 확대가 불가피
- '11년 대규모기업집단 내 계열사 간 거래 공시대상을 확대
 - 이사회가 사전 의결·공시해야 하는 계열사 간 거래는 거래금액이 자본총계나 자본금 중 큰 금액의 5% 이상 또는 50억 이상인 거래이고, 공시대상은 동일인·친족이 지분의 20% 이상인 계열회사
 - 기업집단 내 계열사 간 상품·용역 거래 내역 등 공시의 대상은 연간 계열사 간 거래 금액이 연 매출액의 5% 이상 또는 50억 원 이상인 경우
 - '12년 대규모기업집단 소속 계열사가 광고, 건설, SI, 물류에 대해 다른 계열사와 거래하는 물량을 중소기업에 직접 발주하도록 하는 정책 추진
 - 효율성, 보안성, 긴급성이 요구되지 않는 대규모기업집단 계열사 간 거래를 중소기업에게 직접 발주하도록 권고하는 조치를 추진
 - 광고, 건설, SI, 물류 분야에서 계열사 간 거래한 실적과 전체 거래물량 중 중소기업에게 발주한 물량이 차지하는 비중 등의 자료 제출을 요구
 - '13년 7월 대규모기업집단 계열사가 특수관계인이 일정 지분을 보유한 계열사와 경쟁 제한성이 없는 거래까지 제한하는 규제를 신설
 - 거래조건에 대한 합리적 고려 없이 계열사 간 거래하는 행위와 회사에 상당한 이익이 될 사업기회를 제공하는 행위 등을 금지
- [공공기관 평가] 공공기관 및 기관장 평가에서 경영효율성이 중요 항목이 됨에 따라 공공부문에서도 도급 계약이 지속적으로 증가하는 추세
- 공공기관장 평가 기준에서 보수·성과관리 체계 합리화, 인력·기능조정 및 기타 효율화, 노사관리 선진화 등은 외주화로 쉽게 달성 가능
 - * 기획재정부의 공공기관장 평가 총점 100점 중에서 공공기관 선진화 부문(①보수·성과 관리체계 합리화, ②인력·기능조정 및 기타효율화, ③노사관리 선진화, ④단체협약 내용의 합리성 및 개선 노력)의 배점이 40점에 달함
 - 공공기관 평가에서도 노동생산성, 계량 관리업무비, 총인건비 인상률 등의 '경영효율 성과'와 '경영효율화 실적'이 주된 평가 기준

Ⅲ. 서비스업 외부인력 규제에 따른 파급효과

- 최근 전자제품서비스, 케이블TV 분야 등에서 위장도급 및 불법파견 논란이 일어나면서, 정부에서 근로감독을 실시
- 보편화된 도급을 규제하고 직접고용이 강제되는 분위기가 조성된다면, 산업 독과점화, 노사관계 악화, 기업경쟁력 악화 등 대혼란 예상

1. 서비스업 독과점화 및 정책 간 충돌

- 대기업이 협력기업의 사업영역을 장악하는 독과점화 현상이 나타나고, 협력 중소기업 및 소상공인이 시장을 잃고 몰락할 수 있음
- 대기업은 하청업체의 근로자를 직접 고용하면서 인력 이동은 물론, 기존 하청업체의 사업 영역에 강제로 진출하게 되는 현상 발생
 - 그동안, 대기업은 대규모투자 신기술 등이 수반되는 핵심사업에 집중하고, 나머지는 중소기업에 일감을 주는 대·중소기업 분업시스템 붕괴를 의미
 - 다양한 협력업체가 경쟁관계를 이루고 있던 산업 생태계에 원청 대기업이 진입해 해당시장 대부분을 차지함으로써 독과점화 현상이 발생함
- * 일례로 전자제품 수리서비스업계의 경우, 기존에 261개의 협력업체가 영위하던 시장에 3개의 거대 원청기업이 강제 진출하게 되어 과점화 될 것으로 예상

< 전자제품 수리서비스업 주요 회사 하도급 현황 >

회사명	서비스센터 규모	계약 형태	하청업체 수
동부대우전자	56개	60% 도급계약	33개
LG 전자	128개	LG전자와 직접 도급계약	128개
삼성전자서비스	117개	삼성전자서비스와 도급계약	117개
합계			278개

자료: 각종 언론사 자료 정리 「매일경제(2013.7.22.), 비즈니스와치(2013.6.27.), 머니투데이(2013.6.27.)」

- 협력업체는 원청기업이 근로자들을 직접 고용함에 따라 갑작스런 인력유출로 기존 사업 자체가 도산하고, 협력기업의 주주 재산권이 침해될 우려가 큼
 - 국내 사내하도급을 직접고용으로 전환할 경우, 300인 이상 8개 업종에서 8,529개의 협력업체가 도산위기에 처할 것으로 예상
 - * 8개 업종: 조선, 자동차, 철강, 기계·금속, 화학, 전기·전자, 사무·판매서비스, 기타
 - 협력업체는 사업주 개인 소유로 대부분 권리금을 지불하면서 정당한 재산권을 행사하고 있어 법으로 규제 시, 재산권 침해의 소지가 있음
 - * 프랜차이즈 업체는 약 5,000만 원~1억 4,000만 원, 대리점 및 서비스센터 업체는 약 1억 원의 권리금을 주고받으며 해당 사업장 거래가 이루어지고 있음

- 골목상권 보호, 계열사거래 규제 등의 정부정책과 아웃소싱 관련 정책 간에 상호충돌이 발생하여 정부 정책에 대한 신뢰 하락
 - 대기업에게 중소기업의 사업영역을 강제하는 규제는 중소기업을 중견기업으로, 나아가 대기업으로 육성하는 건전한 산업생태계 조성정책에 역행
 - * 특히, 전자제품 수리서비스업의 경우, 협력업체는 대부분 전파사에서부터 시작한 전형적인 골목상권임에도 불구하고 고용규제가 가해지면 대기업이 직접 사업을 영위
 - 대기업의 계열사 간 거래를 줄이고 중소기업에 직접 발주를 하라는 정책과 아웃소싱을 규제하는 정책은 정부정책 간 상충이 발생
 - * 이와 같이 정책적 충돌이 발생하는 현상은 산업 환경의 변화에 기인하며, 노동관련 제도와 법률 등이 현실을 충분히 반영하지 못하고 있기 때문

2. 신규채용 감소

- 원청기업에게 하청근로자의 직접 고용을 강제하면, 인건비, 노무 및 관리비, 부담금 등의 증가로 전반적인 신규고용 위축이 우려
- 사내하도급 근로자의 경우, 직접 고용해 정규직과 동일한 처우를 할 경우, 우리 경제는 매년 약 5조 4,000억 원 이상의 추가 비용을 부담
- 사외하도급 및 유사한 고용형태와 300인 미만 사업장까지 고려하면 우리 경제가 부담해야 할 비용은 훨씬 더 증가할 것으로 예상

< 사내하도급 직접고용 시 발생하는 연간 추가 비용(백만 원) >

구분	세부항목	전 산업
직접 노동비용	현금 급여	3,031,245
	성과급·일시급	946,595
간접 및 기타 노동비용	법정 퇴직금	252,603
	국민연금	136,406
	건강보험	85,482
	장기요양보험	5,599
	고용보험	39,406
	산재보험	83,040
	임금채권보장 부담금	2,425
	유급연차휴가 수당	24,116
	법정 외 복리비 외	809,954
	합 계	5,416,872

자료: 변양규(2011.4.), 「사내하도급 직접고용의 영향 분석」, 300인 이상 사업장 기준

- 국내 노동시장이 경직적이어서 경기변동에 따른 고용조정 수단이 드문 상황에서 직접고용이 강제되면 인건비 부담으로 신규채용 유인도 감소
- 고용의무가 부과된 경우, 기업은 생산량 변화에 대응하기 위해 신규채용을 최대한 줄이고 기존 인력의 근로시간 조정 등을 통해 대응할 것으로 예상

3. 서비스업 전반의 노사관계 악화

- 서비스업에 대해 직접고용이 강제되는 분위기가 조성되면, 향후 유사업종 및 공공부문까지 노동계의 주장이 확대되면서 노사관계 악화가 우려
 - 민노총 등 노동계는 이미 자동차, 유통업 등 대규모 사업장을 중심으로 불법파견을 이슈화해 국내 노사관계의 주도권 확보
 - 노동계는 협력업체 직원의 노조결성을 지원하고 원청기업에 대한 소송인단을 모집하는 등 갈등구도 형성에 나서면서 불법파견을 이슈화시킴
 - 이를 계기로 노동계의 투쟁동력이 확보된다면 추후 유사한 소송이 연이어 제기될 가능성이 높으며 국내 노사관계가 급격히 악화될 우려
 - 최근 일부 정치권, 노동계 등은 모든 비정규직의 정규직화를 목표로 제조업, 서비스업 등 전 산업의 간접고용에 대해 문제 제기 중
 - 일부 제조업과 서비스업에서 뿐만 아니라 전 산업에서 직접 고용이 아닌 비정규직 등의 간접고용 형태 철폐를 요구할 가능성이 높음
 - 노동계는 향후 민간부분을 넘어 공공기관, 지자체 등의 도급계약도 위장도급 및 불법파견이라고 주장하며 노사관계를 악화시킬 수 있음
 - 도급계약은 자동차업, 전자제품 A/S업뿐만 아니라, 유통, 호텔, 병원, 공항, 대학교, 시청 등 다양한 분야에서 이루어지고 있어 노동계의 문제제기가 이어질 경우, 통상임금에 준하는 노사관계 악화가 우려됨

4. 원청기업의 경쟁력 약화

- 직접고용이 강제되면 원청기업 근로자는 일시적으로 증가하나, 인건비 증가로 경쟁력이 약화되고 장기적으로 인력감축이 불가피할 전망
 - 도급형태를 직영체제로 전환하고 협력업체 직원을 전부 수용하면 협력업체 직원의 연봉은 상승하는 반면, 상승한 인건비만큼의 부담은 가중
 - 특히, 서비스업은 노동비용이 수익구조에 차지하는 비중이 제조업에 비해 높아 인건비가 따라 회사의 수익성에 상당한 영향을 미침
 - * 전체 매출액에서 인건비가 차지하는 비중은 제조업이 8.19%, 서비스업이 11.31%
 - * 실제 수리서비스업의 A회사는 매출액순이익률 0.54%로 거의 이익을 남기지 않는 구조에서 직접 고용을 통해 인건비 부담이 증가하면 적자로 전환될 가능성이 높음
 - 기업에서 도급형태의 인력 활용이 어렵게 되면, 파견 및 사내하도급을 자유롭게 허용하는 주요 선진국에 비해 경쟁력이 약화될 전망
 - 선진국 기업은 다양한 고용형태를 활용해 전문화, 비용절감, 경기변동 등에 대처하는 반면, 국내 기업들은 고용 경직성이 커져 경쟁력이 약화
 - * 일본의 파나소닉, 소니, 도시바, 샤프 등 대다수 유명 전자회사들은 협력회사와의 계약을 통해 판매 및 수리 사업을 영위하면서 기업 경쟁력을 확보하고 있음
 - * 독일의 자동차 회사 BMW 라이프찌히 공장의 경우, 직접고용은 43%에 불과하고 사내도급이 32%, 근로자 파견이 25% 수준으로 활용 인력의 절반 이상을 차지

< 주요 선진국의 파견 규제 현황 >

국가	파견 업종	파견 기간
독일	• 건설업을 제외한 전업종에 허용	• 제한 없음
캐나다	• 제한 없음	• 제한 없음
프랑스	• 파견 사유 일부 제한	• 18~24개월
영국	• 제한 없음	• 제한 없음
미국	• 제한 없음	• 제한 없음
일본	• 항만운송, 건설, 경비 등 금지업무를 제외한 전 업종 허용(제조업 포함)	• 36개월
한국	• 32개 대상 업무만 허용	• 24개월

자료: 한국고용정보원(2011.7.), 「OECD 국가의 노동시장정책」

5. 소비자후생 감소

- 하청기업이 원청기업 전산망 및 고객정보 등을 직접 공유하지 못하게 되면 서비스 비용 증가와 소비자 후생 감소가 불가피
- 하청기업이 개별적으로 전산망을 구축하여 고객에게 서비스를 제공할 경우, 고객이 부담하는 서비스 비용이 크게 늘어나고 소비자 후생이 감소
 - 고객정보 공유, 원청기업업무 전담 등, 협력업체와 원청기업 간 긴밀한 협조가 없으면 소비자의 기대를 충족하는 맞춤형 서비스 제공 불가
 - * 일례로 한국과 일본의 전자제품 A/S 사업은 자회사와 하청회사가 계약을 맺고 긴밀하게 협력하여 고객 요구에 발 빠르게 대응하는 반면, 미국은 자회사 없이 수리 회사와 도급이 이루어져 A/S 기간이 일주일을 넘기는 등 소비자 후생이 감소함

< 한국·일본·미국의 전자업체 수리 서비스 현황 >

구분	삼성전자	파나소닉	월풀
형태	• 자회사인 삼성전자 서비스 운영	• 자회사인 파나소닉 컨슈머마케팅 운영	• 자체 자회사 없이 대형 수리 전문사와 계약
운영	• 자회사가 117개 협력사와 도급계약을 맺고 수리 서비스 제공	• 자회사가 판매·수리 전문점(협력사)과 계약	• 수리 전문사는 월풀 외 타 브랜드도 담당 • 수리에 소요되는 기간이 보통 일주일 이상
본사 지원	• 삼성전자서비스가 전산 시스템, 유니폼, 직원연수 지원	• 자회사가 협력사의 인테리어, 신제품 연수, 종업원 교육 지원	• 월풀이 수리 전문사에 수리 기술, 서비스 교육 제공

자료: 매일경제(2013.7.22.), 「日·美 수리 서비스 어떻게」

- 이외에도, 소비자가 서비스를 받기위해 고객 정보를 중복 제공하는 등 사회적 비효율성이 증가하고 소비자 편의와 만족도가 감소
- 반면, 원청이 모든 사업을 경영하면 기존에 하청업체에서 제공하던 사업 기반을 갖추는데 장시간이 소요되고 추가 비용으로 서비스 단가 상승
 - * 또한 비용적인 측면에서도, 그간 하청회사들이 운영했던 프로세스를 새롭게 구축하는데 추가적인 비용이 소요되며 이 비용은 대부분 소비자에게 전가됨
 - * 예를 들어, 자동차 및 전자 A/S 업계의 경우, 원청회사가 전국 서비스망을 갖추는데는 비용이 소요되고 구축한 비용의 회수를 위해 서비스비용 상승이 불가피

IV. 시사점

- 도급·파견 등은 국내·외 기업 및 공공기관에서도 일반적으로 활용하는 고용형태이나, 외국에 비해 우리나라의 도급·파견 규제가 과도한 실정
 - 현행 우리나라 파견법은 일본 파견법을 모태로 제정되었으나, 일본이 현실에 맞게 법을 개정해 온 결과, 우리나라와는 현격한 차이를 보임
 - [파견허용 업종과 파견기간 규제] 일본은 우리나라에 비해 현격히 완화됨

< 한국과 일본의 파견법 비교 >

	한국(positive system)	일본(negative system)
파견 대상	• 경비, 청소원, 비서 등 32개 업종만 허용	• 모든 직종에서 허용 (다만 항만운송, 건설, 경비, 의료, 일부 법률 등 5개 업종 금지)
파견 기간	• 최대 2년	• 최대 3년 (26개 전문 업종*은 기간제한 없음)

주: 26개 전문 업종: 소프트웨어 설계, 기계설계, 방송프로그램 등 연출, 통역, 번역, 속기, 비서, 건축물 청소, 광고디자인, 인테리어 코디네이터, 아나운서, 세일스 엔지니어 영업, 금융상품 영업 등

자료: 국제노동브리프(2012.12.), 「일본 개정파견법의 주요 내용」을 재정리

- [도급과 파견의 구분 기준] 일본은 파견과 도급에 대한 판단 기준을 '09년 완화해서, 국내에서는 불법파견 논란이 될 수 있는 사안도 도급으로 인정
- * 후생노동성은 고시¹⁾를 통해 파급·도급 기준을 제시하고 있으나 적용 기준이 엄격해 실재는 고시보다 완화된 기준인 질의응답을 통해 위장도급 및 불법파견을 판단

< 일본에서 도급으로 인정되는 주요 사안 >

구분	주요 내용
작업공정의 재검토 결함제품의 재제작	• 결함제품의 원인이 도급사업주의 작업공정에 있다는 것을 알고 작업공정의 재검토 및 결함제품의 재제작을 요구하는 것은 업무도급계약의 당사자 간에 행해지는 것으로, 이는 도급근로자에 대한 '직접적인 지휘명령'에 해당하지 않으므로 위장도급 및 파견에 해당하지 않음
근로자 혼재 생산	• 발주자의 근로자와 도급근로자가 혼재하여 작업하고 있는 경우에도 그것만으로는 위장도급으로 인정되지 않고, 도급 받은 업무를 자신의 업무로 발주자로부터 독립하여 처리하고 있는 경우에는 위장도급이 아님

1) 일본 후생노동성, 「제37호 고시(1986.4.17.)」

< 일본에서 도급으로 인정되는 주요 사안 >(표 계속)

구분	주요 내용
발주량(생산량) 변경	<ul style="list-style-type: none"> • 도급사업주가 발주자로부터 독립하여 업무를 처리하고 있는 경우에는 일 또는 월마다 변동이 심한 발주에 대응하여 '포괄적인 업무도급계약'을 체결하여 발주량을 매일 변경하는 것만으로는 위장도급에 해당하지 않음
원청 기업의 직접 기술 지도	<ul style="list-style-type: none"> • 도급사업주가 새로운 설비를 임차 시 및 신제품의 제품 착수 시, 새로운 제품의 제조나 새로운 기계의 도입 시에는 발주자가 직접 해당 설비의 조작 및 기술 지도를 하더라도 위장도급에 해당하지 않음

자료: 일본 후생노동성(2009.3.31.), 「노동자파견 사업과 도급에 의해 행해지는 사업과의 구분에 관한 질의응답」

- 선진국에서는 노동시장 유연화를 위해 파견 등의 인력 활용 형태에 대한 규제를 거의 두고 있지 않으며 다양한 고용형태를 인정하고 있음
- 그 결과, 주요 선진국 대비 우리나라 파견근로자 비중은 낮은 수준으로, 고용률 70% 달성을 위해 선진국 수준으로 높이는 방안 필요
- 우리나라는 파견법의 경직적인 규제로 임금근로자 중 파견 근로자의 비율은 0.5%에 불과해 2%대 내외의 주요국에 비해 상당히 낮은 수준²⁾
 - 선진국은 '90년대 후반 이후 파견관련 규제를 완화, 일본과 독일의 지난 10년간 파견근로자 연평균 증가율은 6.0%, 10.9%로 지속적으로 증가
 - 임금근로자 중 파견근로자 비율은 미국 1.9%, 일본 1.5%, 독일 2.0%, 프랑스 2.2%, 영국 3.6% 등이나 한국은 0.5%에 불과
- 일부 정치권은 파견 및 도급에 대한 규제를 강화하는 법 안을 발의하고 노동계는 끊임없이 외부인력을 활용하는 기업에 대한 문제제기를 시도하고 있으나, 고용률 70% 달성을 위해서는 파견에 대한 역발상이 필요
- 도급·파견 등에 관한 규제를 선진국 수준으로 완화하여, 노동시장의 유연성을 제고하고 일자리를 창출할 수 있는 여건 조성 필요
- [국회] 파견근로자 활용을 저해하는 파견법을 선진국 수준으로 개선하여, 기업들이 다양한 고용형태를 폭 넓게 활용할 수 있도록 허용
 - 현행법상 포지티브 방식인 파견허용업종에 대한 규정을 네거티브 방식으로 전환해 기존 32개에 불과한 파견 가능업종을 확대

2) CIETT(2012-2013), 「The agency work industry around the world」

- 파견법 및 기간제법의 사용기간(2년) 제한 등의 규제는 기업이 해당 고용 형태를 기피하게 하므로 사용기간 연장 또는 단계적 폐지 필요
- [정부] 위장도급 및 불법파견 등에 대한 근로감독 판정은 경영환경의 변화, 산업계에 미치는 파급효과 등을 감안한 신중한 결정이 필요
 - 도급 형태의 계약이 산업 전반에 나타나고 있는 상황에서 많은 사업장을 대상으로 불법파견 논란이 커진다면, 통상임금에 준하는 분쟁이 예상
 - 논란이 되는 사업장에 대한 근로감독 결정은 국가경제 및 산업계 전반에 미치는 악영향이 최소화되도록 정책적인 판단이 필요
- [기업] 원청기업 및 협력기업이 동반성장하는 건전한 상생협력 생태계를 조성하는 데 힘쓰고, 도급 근로자에 대한 차별시정 등에 주력해야 함
 - 원청기업과 하청기업이 상생하는 고용문화 정착을 위해 권위적인 甲乙 문화 철폐 및 부당한 차별여건을 자율적으로 시정하는 등의 노력 필요
 - 우리나라 고용률 제고를 위해 신규채용 확대와 고용안정에 힘쓰는 등 사회적 책임을 다하고 솔선수범하는 자세로 인력 활용에 신중을 다해야 함