이 과제는 2024년 고용노동부의 「고용영향평가사업」에 관한 위탁사업에 의한 것임

원하청 상생협력 지원정책이 고용에 미치는 영향

고용노동부
KLI 한국노동연구원

본 보고서는 한국노동연구원 고용영향평가센터의 2024년 고용영향평가 사업으로 수행한 연구결과입니다.

연구주관 · 시행기관 : 한국노동연구원

연 구 진

연구책임자 : 박종식(한국노동연구원 부연구위원)
참여연구자 : 황선웅(부경대학교 교수)
정흥준(서울과학기술대학교 교수)
연구보조원 : 정슬기(한국노동연구원 전문보조원)

목 차

요 약 ····· i

제1장 서 론 ····· 1

제1절 연구의 배경 및 목적 ····· 1
1. 연구배경 ····· 1
2. 연구목적 ····· 4

제2절 연구의 범위 및 방법 ····· 6
1. 연구범위 ····· 6
2. 연구 방법 ····· 6

제2장 하도급 거래 구조의 특징과 상생협력 정책 사례 ····· 9

제1절 하도급 거래 구조의 특징 ····· 9
1. 하도급 거래 현황 ····· 9
2. 하도급 지위에 따른 기업 특성 ····· 11

제2절 하도급 거래 구조의 경제적 영향 ····· 13
1. 경영성과와 혁신역량에 미치는 영향 ····· 13
2. 노동에 미치는 영향 ····· 16
3. 기업 간 파급효과 ····· 18

제3절 원·(사내)하도급 상생협력 활동 사례 ····· 20
1. 국내 원·하도급 상생협력 활동 ····· 20
2. 원청-사내하청 상생협력 조선업 사례 ····· 24
3. 포스코의 사내협력 업체 지원 사례 ····· 27

제3장 기업의 상생협력 관련 제도 : 하도급법과 상생협력법을 중심으로 ····· 36

제1절 기업의 상생협력 관련 주요 법률 ····· 36
1. 개 관 ····· 36
2. 정부-중소기업 관련 법률 ····· 37

3. 대기업-중소기업 관련 법률 ····· 39
제2절 하도급법과 상생협력법의 주요 개념 ····· 40
1. 업무위탁 관련 개념의 비교(민법·하도급법·상생협력법을 중심으로) ··· 40
2. 업무위탁 관계에 대한 법적 보호 ····· 43
제3절 하도급거래 공정화에 관한 법률의 주요 내용 ····· 45
1. 하도급법의 제정과 주요 개정의 흐름 ····· 45
2. 하도급법의 주요 규정 ····· 48
3. 하도급법에 대한 법적 논의 ····· 55
제4절 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률의 주요 내용 ····· 58
1. 상생협력법의 제정과 주요 개정의 흐름 ····· 58
2. 상생협력법의 주요 규정 ····· 61
3. 상생협력법에 대한 법적 논의 ····· 75
제5절 소 결 ····· 77

제4장 상생협력활동이 고용성과 등에 미친 영향 분석 ····· 79

제1절 들어가며 ····· 79
제2절 설문조사 개요 및 표본의 특징 ····· 80
1. 조사 개요 ····· 80
2. 원·하청 기업의 특징 ····· 80
제3절 원·하청 상생협력 활동 ····· 82
1. 상생협력 활동 현황 파악 ····· 82
2. 동반성장 노력 수준 평가 ····· 86
3. 성과공유제 도입 현황 ····· 88
4. 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여 현황 ····· 91
제4절 상생협력의 성과 ····· 93
1. 상생협력 성과 ····· 93
2. 동반성장 성과 ····· 95
3. 성과공유제의 성과 ····· 97
4. 정부의 대·중소 상생협력 지원 성과 ····· 98

제5절 상생협력 활동이 협력사에 미친 영향 평가 ····· 99
1. 협력사 성과 평가 ····· 99
2. 고용에 미치는 영향 평가 ····· 103
제6절 상생협력 개선방향 결과 ····· 105
1. 개선방향 수요조사 결과 ····· 105
제7절 소 결 ····· 108

제5장 하도급 지위에 따른 기업성과와 상생협력 지원정책의 영향 ····· 110
제1절 들어가며 ····· 110
제2절 하도급 지위에 따른 기업성과 실증분석 ····· 111
1. 분석 방법 ····· 111
2. 분석 결과 ····· 113
제3절 원청기업의 상생협력 지원이 수급기업에 미친 효과 ····· 119
1. 분석 방법 ····· 119
2. 분석 결과 ····· 121
제4절 소 결 ····· 128

제6장 결 론 ····· 130

참고문헌 ····· 139

[부록] 설문지 ····· 143

표 목 차

〈표 2- 1〉 제조업 중소기업의 수·위탁 거래 참여 비율(2022년) ····· 10
〈표 2- 2〉 제조업 중소기업의 납품거래 단계별 분포(2022년) ····· 11
〈표 2- 3〉 제조업 중소 수급기업의 위탁기업 의존도(2022년) ····· 12
〈표 2- 4〉 하도급 거래단절 시 대체 가능 정도 ····· 13
〈표 2- 5〉 하도급 지위에 따른 평균 임금 격차(2017년) ····· 17
〈표 2- 6〉 주요 대기업의 협력사 지원 프로그램 ····· 20
〈표 2- 7〉 주요 기업 사내하청 불법 파견 판결 ····· 22
〈표 2- 8〉 조선업 원하청 상생협약 이행 ····· 26
〈표 2- 9〉 포스코 ESG 전략 주요 내용 ····· 27
〈표 2-10〉 포스코 동반성장 프로그램의 주요 정책 ····· 28

〈표 3- 1〉 정부-중소기업 지원 관련 법령 ····· 37
〈표 3- 2〉 대기업-중소기업 상생협력 관련 법령 ····· 40
〈표 3- 3〉 업무위탁 관련 개념의 비교(민법·하도급법·상생협력법을 중심으로) ····· 43
〈표 3- 4〉 하도급거래 공정화 관련 주요 개정 연혁 ····· 46
〈표 3- 5〉 하도급법상 각 주체별 주요 의무사항 ····· 48
〈표 3- 6〉 표준하도급계약서 보급현황(52개 업종) ····· 50
〈표 3- 7〉 표준하도급계약서(전문)의 구성 ····· 51
〈표 3- 8〉 상생협력법의 주요 개정 연혁 ····· 60
〈표 3- 9〉 성과공유제 도입 현황(2012~2017년) ····· 64
〈표 3-10〉 동반성장지수의 기본 평가 구조 ····· 66
〈표 3-11〉 2022년도 업종별 동반성장 종합평가 결과 ····· 67
〈표 3-12〉 일반상생결제와 하도급상생결제의 비교 ····· 70
〈표 3-13〉 납품대금 연동표 작성 예시 ····· 73

〈표 4- 1〉 원·하청 표본 기업의 특징 ····· 81
〈표 4- 2〉 원·하청 표본기업의 기본정보 ····· 82

〈표 4- 3〉 원청의 상생협력 지원 측정(7개 항목) ····· 83
〈표 4- 4〉 원·하청 상생협력의 수준 ····· 83
〈표 4- 5〉 원청의 상생협력 지원 ····· 84
〈표 4- 6〉 상생협력의 수준 ····· 85
〈표 4- 7〉 원·하청 동반성장의 수준 ····· 87
〈표 4- 8〉 동반성장의 수준 ····· 87
〈표 4- 9〉 성과공유제 유형 ····· 88
〈표 4-10〉 성과공유 방식 ····· 88
〈표 4-11〉 성과공유제 도입 현황 ····· 89
〈표 4-12〉 성과공유 방법 ····· 90
〈표 4-13〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 ····· 91
〈표 4-14〉 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업 참여 현황 ····· 92
〈표 4-15〉 원·하청 상생협력 유형별 협력사 성과 ····· 94
〈표 4-16〉 원·하청 상생협력에 따른 협력사 성과 ····· 94
〈표 4-17〉 원·하청 동반성장 ····· 95
〈표 4-18〉 공정한 계약 관행 ····· 96
〈표 4-19〉 원가연동계약 관행 ····· 96
〈표 4-20〉 부당거래 관행 ····· 97
〈표 4-21〉 성과공유에 따른 협력사 성과 ····· 98
〈표 4-22〉 정부의 원·하청 상생 지원정책의 효과 ····· 98
〈표 4-23〉 상생협력 지원이 협력사 성과에 미치는 영향 ····· 100
〈표 4-24〉 원청기업의 동반성장 정도가 원·하청 동반성장 성과에 미치는 영향 ····· 101
〈표 4-25〉 성과공유제 참여가 협력사 성과에 미치는 영향 ····· 102
〈표 4-26〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 성과에 미치는 영향 ····· 103
〈표 4-27〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 총고용에 미치는 영향 ····· 104
〈표 4-28〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 직종별 고용에 미치는 영향 ····· 105
〈표 4-29〉 필요한 원청지원 순위 ····· 106

〈표 4-30〉 필요한 정부 지원 ····· 107

〈표 5- 1〉 업종별 상위 10대 위탁기업 ····· 113
〈표 5- 2〉 하도급 거래 지위와 매출액 증가율 ····· 115
〈표 5- 3〉 하도급 거래 지위와 고용증가율 ····· 115
〈표 5- 4〉 하도급 거래 지위와 매출액 영업이익률 ····· 116
〈표 5- 5〉 하도급 거래 지위와 매출액 증가율 변동성 ····· 116
〈표 5- 6〉 하도급 거래 지위와 고용증가율 변동성 ····· 117
〈표 5- 7〉 하도급 거래 지위와 매출액 영업이익률 변동성 ····· 117
〈표 5- 8〉 하도급 거래 지위와 코로나19 위기 중 매출액 증가율 ····· 118
〈표 5- 9〉 하도급 거래 지위와 코로나19 위기 중 고용증가율 ····· 118
〈표 5-10〉 하도급 거래 지위와 코로나19 위기 중 매출액 영업이익률 변화 ····· 119
〈표 5-11〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 증가율 ····· 121
〈표 5-12〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 고용증가율 ····· 122
〈표 5-13〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 영업이익률 ··· 122
〈표 5-14〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 증가율 변동성 ····· 123
〈표 5-15〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 고용증가율 변동성 ··· 123
〈표 5-16〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 영업이익률 변동성 ····· 124
〈표 5-17〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 세부 항목별, 1차 수급기업 ··· 125
〈표 5-18〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 세부 항목별, 2차 이하 수급기업 ····· 125
〈표 5-19〉 원청기업의 성과공유제 실시 효과 : 세부 항목별, 1차 수급기업 ··· 126
〈표 5-20〉 원청기업의 성과공유제 실시 효과 : 세부 항목별, 2차 이하 수급기업 ····· 127
〈표 5-21〉 원청기업의 정부지원사업 참여 효과 : 세부 항목별, 1차 수급기업 ····· 127
〈표 5-22〉 원청기업의 정부지원사업 참여 효과 : 세부 항목별, 2차 이하 수급기업 ····· 128

그림목차

[그림 2- 1] 제조업 중소 수급기업 비중 장기 추이(1970~2022년) ····· 10
[그림 2- 2] 주거래 대기업 납품 관련 경쟁업체 수 ····· 12
[그림 2- 3] 선도 대기업과 전속 협력업체의 영업이익률 및 R&D 집약도 비교 ····· 14
[그림 2- 4] 자동차산업 R&D 대·중소기업 비중 추이(2003~16년) ····· 15
[그림 2- 5] 자동차산업 대·중소기업 R&D 집약도 추이(2003~16년) ····· 15
[그림 2- 6] 사업체 규모에 따른 임금 격차 추이(1980~2023년) ····· 16
[그림 2- 7] 연령과 근속 연수의 관계 : 하도급 지위에 따른 차이 ····· 17
[그림 2- 8] 제조업 기업규모별 성장률과 수익률 추이(1990~2022년) ····· 18
[그림 2- 9] 포스코 하도급 상생결제 시스템 프로세스 ····· 29
[그림 2-10] 포스코 중소·중견기업 전액 현금지불 주요 내용 ····· 30
[그림 2-11] 포스코 노무비닷컴 이용 프로세스 ····· 31
[그림 2-12] 포스코 철강 ESG 상생펀드 프로세스 ····· 32
[그림 2-13] 포스코 철강 ESG 펀드 활용분야 ····· 32

[그림 3- 1] 도급계약 관계도 ····· 41
[그림 3- 2] 하도급대금 조정협의절차 흐름도 ····· 53
[그림 3- 3] 하도급대금 공시 운영방식 ····· 55
[그림 3- 4] 상생협력법의 목적 ····· 60
[그림 3- 5] 다자간 성과공유 계약 모델 ····· 63
[그림 3- 6] 2022년 동반성장 종합평가 주요 성과 ····· 68
[그림 3- 7] 일반상생결제 지급 방식 ····· 70
[그림 3- 8] 하도급상생결제 지급 방식 ····· 71
[그림 3- 9] 납품대금 조정협의 진행 절차 ····· 75

[그림 4- 1] 원청의 상생협력 지원 프로그램 ····· 85
[그림 4- 2] 성과공유제 도입 시 참여 모델 ····· 90
[그림 4- 3] 성과공유제 도입 시 성과공유 방법 ····· 91

[그림 4- 4] 정부의 대·중소 상생협력 지원사업 참여 현황 ····· 93
[그림 4- 5] 정부 지원 정책 확대 필요성 ····· 107
[그림 4- 6] 정부 정책 참여 의사 ····· 108

요 약

1. 서 론

○ 지난 60여년 동안 한국경제는 양적으로 비약적인 성장을 했음. 특히 1990년대 이후 대기업을 중심으로 다수의 중소기업들과 역할 분담을 통해 빠르게 성장하면서 개발도상국에서 선진국으로 진입했다는 평가를 받고 있음.

○ 하지만 이와 같은 양적인 성장 결과가 대기업과 중소기업에 균일하게 전달되는 것이 아니라 불균등하게 영향을 미치고 있음. 아울러 하도급 지위에 따른 기업 간 지불능력 격차는 임금 불평등에도 큰 영향을 미침.

- 원청 대기업과 하도급 부문의 중소기업 간 생산성 및 이익률의 격차가 각 소속 직원들의 임금 및 보상 격차는 1980년대 이후 수십 년간 지속적으로 확대
- 대기업 급여 수준 대비 1차 협력사는 63.2%, 2차 이하 협력사는 61.2% 수준이었으며, 특별 급여는 1차 협력사가 26.5%, 2차 이하 협력사는 22.3%에 불과(황선웅, 2018)
- 이와 같은 노동시장의 분절 및 이중화로 인해 경제 산업구조의 효율성과 노동시장 성과를 저해하고 있을 뿐만 아니라 최근에는 공정과 정의의 문제로까지 확산되면서 사회통합의 장애요인으로 작용. 장기적으로 노동시장의 분절화 문제를 해결하지 못한다면 중장기적으로 우리나라 경제 산업의 역동성 저해와 4대 보험 등 사회보장 서비스의 안전성이 보장되기 어려울 수도 있음.

○ 원청 대기업과 하도급 관계에 있는 중소기업 간 격차는 더 이상 방치할 수 없는 한국사회의 과제로 등장
  - 최저임금 인상과 근로기준 개선 등을 통해서 저임금 문제에 대해 꾸준히 대응하고 있지만, 노동시장의 분절과 이중화 문제는 최저임금 정책만으로는 차이를 줄이기 어려운 문제임.

○ 향후 저임금 취약계층 지원 정책과 병행하여 원하청 소속 직원 간 격차해소를 통해 한국 사회 전체적인 이중구조를 완화하기 위한 노력이 필요. 이를 위해 대기업들의 자율적인 격차해소를 위한 다양한 방안 모색과 이에 대한 정부의 적절한 지원이 병행될 필요

○ 정부 차원에서는 산업사회의 변화와 법적 규율의 과정에서 〈하도급법〉과 〈상생협력법〉을 통하여 현행과 같이 업무위탁 관계에 있어 업무의 내용과 대가를 지불하는데 부당한 행위를 억제하고 열위적 지위를 보완하도록 하여 분업화와 전문화를 통한 생산성 향상이라는 건전한 업무위탁 관계를 보장하도록 함.
  - 하도급법에서는 원하도급 간 공정한 하도급 거래질서 확립을 위해 1) '표준하도급계약서'를 52개 업종에 보급하도록 규정하고 있음. 2) 하도급대금 조정제도로서 2009년 '납품단가조정협의제'를 제도화, 3) 하도급대금 공시제도를 2023년 1월 도입
  - 2006년 대·중소기업 상생협력촉진에 관한 법률을 제정. '낙수효과'가 점차 줄어들면서 이를 보완하기 위해 1) 상생협력 성과공유제, 2) 동반성장, 3) 상생결제시스템, 납품대금 연동제, 납품단가 조정협의제도 등 공정한 수위탁 거래 지원제도를 명시
  - 특히 상생협력법보다 먼저 제정된 하도급법은 거래관계의 대상, 거래내용이 상생협력법보다는 범위가 좁았다는 점에서 상생협력법을 통해 업무위탁관계의 법적 보호의 테두리가 넓어졌다는 점에 의미가 있음.

2. 하도급 거래 구조의 특징과 상생협력 정책 사례

○ 2022년 기준 제조업 중소기업 중 수·위탁 거래 참여 비율(수·위탁 있음)은 51.6%

○ 제조업 중소기업 수급기업 비중은 1970~80년대 초반 20% 내외에서 1990년대 초반 70% 이상으로 급등한 후 2000년대 중반 40% 중반대로 하락해 현재까지 유지되고 있음.

○ 납품거래 단계별 기업 수는 2차 이상 수급기업이 1차 수급기업보다 많은 깔때기형 또는 피라미드형 구조

- 기업규모별로는 소기업, 업종별로는 전자부품업에서 이러한 특성이 강함.
- 매출액, 노동자 수, 대기업 및 중견기업 비율 모두 1차에서 2차, 3차 등 하위 단계로 내려갈수록 작아짐.

○ 제조업 중소 수급기업 평균 8.6개의 위탁기업과 거래함.

○ 기업 규모, 거래 의존도, 대체 용이성 등의 비대칭성으로 인해 위탁 대기업과 수급 중소기업 간에는 상당한 크기의 협상력 격차가 존재하며, 특히 2차, 3차 이하 등 하위 단계로 내려갈수록 협상력이 약함.

○ 이러한 불균등 거래 구조는 과거 따라잡기 성장기에는 위탁 대기업의 수출가격 경쟁력 제고와 수급 중소기업 매출 확대 및 안정성 제고에 긍정적 영향을 미쳤지만, 경제발전 단계가 높아질수록 우리 경제의 지속가능 성장을 저해할 수 있다는 우려가 커지고 있음.

○ 하도급 지위에 따른 기업 간 지불능력 격차는 임금 불평등에도 큰 영향 미침.

○ 황선웅(2018)은 2015년 한국기업데이터(KED) 기업 간 거래정보와 2017년 「고용형태별 근로실태조사」 원자료를 매칭해 수급기업의 임금이 위탁기업의 60% 정도에 불과하고, 그러한 격차의 주된

원인이 기업 수익성 및 성과 공유수준(특별급여, 상여금)의 차이에 있다는 결과를 제시

- 협력기업의 선도기업 대비 급여 비율은 월급여 총액의 경우 1차 협력기업이 63.0%, 2차 이하 협력기업이 61.2%
- 특별급여는 1차 협력기업이 26.5%, 2차 이상 협력기업이 22.3%에 불과함.

○ 위탁 대기업과 수급 중소기업 간 낙수효과도 과거에 비해 크게 약화되었다는 지적이 많음.

○ 제조업 내 대기업과 중소기업 간 매출액 증가율의 상관계수(0.89)는 매우 높지만 영업이익률의 상관계수(0.25)는 낮음.

- 성장률의 동조화, 이익률의 비동조화
- 대기업 매출액 증가율과 대기업 영업이익률 간 상관계수는 0.65이며, 중소기업 매출액 증가율과 중소기업 영업이익률 간 상관계수는 0.36

○ 이러한 문제점들을 넘어서기 위한 원하청 상생협력 사례들을 검토함으로써 원하청 상생협력의 어려운 제도적 제약을 해결

○ 원·하청 상생협력은 주로 원청기업과 사외 협력사 간에 이루어져 왔으며 사내 협력회사에 대한 지원은 제한적. 주된 이유는 원청회사가 사내 협력회사를 지원할 경우 사내협력사에 대한 지원이 지휘, 감독 등 불법파견으로 이어질 가능성을 우려했기 때문

- 원청과 사내하청 간 상생협력이 가장 활발한 영역 중 하나는 산업안전보건 분야. 산업안전보건법상 사내 하청회사의 안전에 대한 책임은 대체로 원청 사업주가 지도록 되어 있기 때문.
- 불법파견에 대한 우려가 현실화되지 않고 있으면서 사내하청 활용 비율이 높은 조선업 등에서 생산직의 원활한 인력 수급을 위해 원청이 학자금 등 다양한 복지 정책을 추진

○ 조선업의 원·하청 협력사례는 1) 용역단가에 해당하는 기성금 인상, 2) 협력사 직원에 임금을 직접 지급하는 에스크로 결제시스템

도입, 3) 공동근로복지기금 확대(원청사 10억 -〉 20억), 4) 사내편의시설 확충(휴게시설 개·보수, 통근버스 노선확대 등), 5) 협력사 인원 중 직영 전환, 6) 협력사 채용 인력에 대한 교육훈련, 7) 인력 확보를 위한 인센티브 제공, 8) 성과공유제의 일환으로 원청 경영성과와 연계한 성과급 지급, 9) 협력회사 전문성 강화를 위한 일터혁신 제공 등으로 요약할 수 있음.

○ 원청과 비슷한 규모로 다수의 사내협력업체를 활용하는 포스코의 경우에도 1) 성과공유제, 2) 동반성장지원단 컨설팅, 3) 스마트화 역량강화, 4) 1-2차 대금직불체계 도입(상생결제 시스템 활용), 5) 철강 ESG 상생펀드 조성 및 활용, 6) 지역사회 지원 프로그램으로 기업시민 프렌즈 활동 등을 자율적으로 진행

3. 기업의 상생협력 관련 제도 : 하도급법과 상생협력법을 중심으로

○ 우리나라는 산업사회에서 일반적으로 이루어지고 있는 업무위탁 관계에서 불공정한 거래계약 및 관행의 문제가 심각해짐에 따라 1984년에 하도급법을 제정, 2006년에는 상생협력법을 제정하여 불공정 거래계약 및 관행을 해소하고자 하였음.

○ 두 법령의 목적은 다소 비슷한 측면이 있지만 적용 범위, 공정한 업무위탁을 위한 법적 보호 방식은 다르게 운용됨.

- 먼저 적용 범위에 있어서 대기업의 참여를 통한 상생협력을 도모하는 상생협력법보다는 하도급법에서 원사업자의 적용 범위를 더 넓게 정하고 있음.
- 두 법령은 모두 공정한 업무위탁계약을 둘러싼 법 규정을 두고 있음.
  - 다만 하도급법에서 공정거래를 유도하는 금지 규정 및 조정제도를 중심으로 규율하고 있다면, 상생협력법은 성과공유제, 동반성장추진 등의 대·중소기업 상생협력 지원 정책과 함께

공정한 위수탁거래 지원 제도를 규율하고 있음.

- 또한 두 법령은 계약자유의 원칙에 따라 각자의 권리와 의무를 보호하되, 원사업자와 수급사업자/위탁기업과 수탁기업 사이의 불공정거래, 기술자료 원용 등을 금지하고 격차 해소(생상성 격차, 임금격차, 복지격차 등)를 위한 제개정을 이루고 있음. 이와 관련하여 하도급법은 표준하도급계약서, 하도급대금 조정제도, 하도급대금 공시제도 등을 규정하고, 상생협력법은 상생결제시스템, 납품대금 연동제, 납품단가 조정협의제도 등을 규정함.

○ 산업현장에서는 법의 적용 범위, 불공정거래행위의 금지, 대금조정 등을 보다 구체적으로 확대할 것을 요청하고 있으며 관련 입법안이 주를 이루고 있음.[1)]

○ 지금까지 두 법령에서 비슷하게 운용되고 있는 조정 및 협의 사항에 대하여 지방자치단체 및 기타 행정기관의 협조를 통하여 실효성을 확보하고자 제·개정이 이루어지고 있다는 점, 성과공유제 성과분석 등에서도 상생협력정책이 어느 정도 실효성을 보이고 있다는 점에서 향후 공정한 업무위탁거래방식의 낙수효과가 일어날 수 있도록 보다 다양한 산업과 거래관계에 대한 고찰이 필요하고 이에 따른 입법 및 사회적 논의가 필요할 것임.

4. 상생협력활동이 고용성과 등에 미친 영향 분석

○ 원·하청 상생협력이 협력사의 전반적인 성과와 고용에 미친 영향을 살펴보기 위해서 대기업 원청과 사내협력사를 대상으로 설문조사를 실시

1) 하도급법과 상생협력의 적용 대상이나 법률 용어의 불필요한 중복적 규제가 있다는 지적도 있음(김소연·이동원(2023), 「하도급법상 납품단가 연동제에 관한 법적 쟁점과 평가」, 『경영법률』 33(4), 한국경영법률학회, pp.354~367).

- 자동차, 조선, 전자, 소프트웨어·통신, 서비스업 등으로 사내하청을 많이 활용하는 업종을 대상으로 정부의 동반성장지수 평가 대상 대기업을 대상으로 설문조사를 진행
- 2024년 8~9월 두 달 동안 설문조사 전문 업체에 의뢰하여 조사를 진행. 원청기업은 192개사, 사내협력사는 122개사가 설문에 응답
- 설문조사 내용으로는 상생협력활동 7개 분야(① 인력확보를 위한 채용 지원, ② 교육훈련 지원, ③ 산업안전 활동 지원, ④ 복리후생 등 근로복지 지원, ⑤ 생상성 향상을 위한 지원, ⑥ 기술개발 지원, ⑦ 기타 지원), 동반성장을 위한 원청의 노력, 성과공유제 도입 여부, 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 실시 여부 등임.
- 원청의 상생협력 지원 현황을 살펴보면 인력확보를 위한 채용 지원 37.0%(협력사 33.6%), 교육훈련 지원 61.5%(협력사 67.2%), 산업안전 지원 70.3%(협력사 47.5%), 복리후생 지원 38.0%(협력사 41.8%), 기술개발 지원 40.1%(협력사 37.7%), 생산성 향상 지원 58.3%(협력사 41.0%)로 나타남.
- 원청의 동반성장 노력 관련 원청기업의 6개 항목의 평균값은 3.79로 사내협력사의 평균 응답값(3.20)보다 높게 나타남.
- 성과공유제 도입 현황을 살펴보면 원청기업은 22.4%가 성과공유제를 도입했다고 응답하였으며 사내협력사는 13.9%가 성과공유제를 도입했다고 응답. 성과공유제의 방법으로 원청기업은 물량확대(72.1%)가 가장 많았으며, 협력사는 계약기간 연장(76.5%) 응답이 가장 많았음.
- 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 참여한 경험을 살펴보면, 원청기업은 16.1%가 참여한 경험이 있다고 응답하였으며 사내협력사는 7.4%가 참여한 경험이 있다고 응답. 참여유형별로는 원청기업은 안전보건 지원 사업에 참여한 경험이 74.2%로 가장 많았으며 중소기업 기술개발 지원(64.5%)과 재직자 교육훈련 지

원(61.3%)도 상대적으로 높게 나타남. 사내협력사는 스마트공장 지원 사업이 77.8%로 높게 나타났으며 재직자 교육훈련, 안전보건도 상대적으로 높은 편

- 마지막으로 상생협력의 성과를 살펴보면 원청기업은 협력사의 생산성 향상을 높게 평가했으며(3,62), 사내협력사도 생산성 향상이 가장 성과적인 것으로 평가함(3.18). 이에 비해 고용증대 효과는 상대적으로 낮게 평가하고 있음. 협력사들의 상생협력 성과에 대한 평가가 상대적으로 낮은 편임.
- 원청과 협력사 모두 동반성장에 대해 긍정적인 평가를 하고 있었는데, 원청의 동반성장 성과 평균은 3.68이었으며 사내협력사의 평균은 3.48. 동반성장 평가 중 협력사 숙련인력 보유에 대해서는 원청보다 협력사가 보다 긍정적으로 평가(3.51 〈 3.60)
- 반면 계약단가에 대해서는 원청은 평균 3.21로 긍정적으로 평가하고 있으나 사내협력사는 2.88로 다소 부정적으로 평가하고 있음. 원가연동계약이 활용되고 있는지에 대해 원청기업은 3.51로 긍정적으로 응답하였으며 사내협력사도 3.10으로 긍정적
- 부당거래 관행 5가지 항목에 대한 원청기업의 평균값은 1.66으로 부당거래가 거의 없다고 응답. 이에 비해 사내협력사의 평균은 2.13으로 가끔 있는 수준으로 나타나 원청기업의 응답과 차이가 있음.
- 성과공유제 도입에 따른 성과에서는 매출액, 비용절감, 이윤 증대, 근로조건 개선, 생산성 향상, 경영전문성 개선 등에 성과적이라고 응답하였음. 다만 고용증대와 신기술 개발 성과는 다른 성과에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타남.
- 정부 상생협력 지원정책의 효과에 대해 원청은 3.39점으로 긍정적으로 평가하고 있으나, 협력사는 2.93으로 약간 부정적으로 응답. 정부의 정책적 지원이 협력사의 경쟁력 강화나 협력사 직원의 근로조건 개선에 대해 협력사에서는 제대로 체감하지 못하

고 있다고 평가할 수 있음.

- 원청의 동반성장을 위한 제도적이고 체계적인 노력이 원·하청 동반성장에 긍정적인 기여를 하고 있음을 보여주고 있음. 성과공유제 및 정부 상생협력 지원 정책의 참여가 협력사의 성과를 개선하는데 원청기업과 사내협력사 모두 동의하는 것으로 각종 정책의 참여 여부가 중요한 변수로 확인
- 마지막으로 고용에 미치는 영향을 확인한 결과 성과공유제를 도입한 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 협력사의 인원이 0.42명이 증가한 것으로 확인

5. 하도급 지위에 따른 기업성과와 상생협력 지원 정책의 영향

○ 이 장은 한국평가데이터(KoData) 기업정보DB 및 고용보험DB의 2010-23년 원자료와 본 보고서의 원청기업 설문조사 자료를 이용해 첫째, 하도급 거래 네트워크 내에서의 지위가 기업의 경영 및 고용 성과에 미친 영향과 둘째, 원청(위탁)기업의 상생협력 지원이 수급기업 경영 및 고용 성과에 미친 영향을 실증 분석하였음.

○ 하도급 거래 지위의 영향에 관한 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.

- (성장성) 상위 위탁기업과 수급기업 간 동조성이 강함.
- (수익성) 수급기업이 유의하게 낮고, 하도급 거래 단계 하단에 위치할수록 더욱 낮아짐.
- (변동성) 매출액과 고용의 불안정성은 수급기업이 상위 위탁기업보다 크지만, 영업이익률 변동성은 1차 수급기업이 상위 위탁기업보다 작음.
- (코로나19 영향) 전자산업에서만 수급기업의 매출액, 고용, 매출액 영업이익률이 상위 위탁기업보다 큰 폭으로 감소했고, 다른 산업에서는 기업부문 간 격차가 통계적으로 유의하지 않았음.

○ 원청기업의 지원이 수급기업에 미친 영향에 관한 분석 결과를 정

리하면 다음과 같음.

- 1차 수급기업의 수익성 개선, 고용 확대, 생산 및 고용 변동성 완화에 어느 정도 긍정적 영향을 미침.
- 단, 2차 이하 수급기업에 대한 파급효과는 대체로 유의하지 않았음.

○ 이 장의 분석은 최근 자료를 이용해 하도급 거래 지위의 영향에 관한 기존 연구 결과를 다시 확인한다는 점, 변동성과 코로나19의 영향에 관한 새로운 결과를 제시한다는 점, 업계 종사자의 주관적 예상이 아닌 실제 자료를 이용해 원청기업의 상생협력 활동이 수급기업 성과에 미친 영향을 실증 분석한다는 점에서 의의가 있음.

○ 본 연구에서 발견한 다양한 특징이 구체적으로 어떠한 메커니즘에 의해 나타난 것인지에 관한 후속 연구가 이어져야 함.

- 기업부문 간 성장성, 수익성, 변동성 격차의 원인
- 하도급 지위의 영향이 산업 간에 다른 이유
- 상생협력 유형과 기업성과 변수 간 조합에 따라 정책 효과가 다른 이유 등

6. 결론 : 정책적 시사점

○ 원청기업의 상생협력 지원 프로그램은 다양한 것으로 나타남. 원청의 상생협력 프로그램, 원청의 동반성장 노력, 성과공유제 도입, 정부 정책에의 참여 등은 각각 협력사의 전반적인 성과에 긍정적인 결과. 그렇지만 원청기업과 사내협력사 간에는 상생협력뿐만 아니라 성과에 대해 통계적으로 유의한 차이를 확인

○ 원청의 상생협력 지원 프로그램, 동반성장 프로그램, 정부의 대·중소 상생협력 지원 프로그램 참여 현황에서 원청보다 사내협력사가 일관되게 낮게 나타나고 있음.

- 협력사들을 위한 프로그램에 대해 협력사들의 참여 경험이 일관

되게 낮게 나타나는 것은 현재 진행하고 있는 프로그램들에 대해 협력사들이 만족하기는 하지만, 자신들의 이해관계나 요구로 인해 진행된 프로그램이 아니라 정부나 원청이 주도해서 진행하는 프로그램이라고 인식하는 것으로 추정할 수 있음.

- 이러한 점에서 협력사들이 원하는 원하청 상생협력 프로그램들을 향후 발굴하는 것이 중요하고 또한 필요하다고 할 수 있을 것임.

○ 원청의 상생협력 지원 프로그램 참여는 상대적으로 높은 편이었으나 성과공유제 도입 및 경험 비율은 상대적으로 낮게 나타나고 있음.

- 아울러 성과공유제를 도입했다고 응답한 경우에도 성과공유 방법으로 원청기업은 물량확대(72.1%)를 꼽았으며 협력사는 계약기간 연장(76.5%)이 가장 많아서, 이는 현금보상이나 단가인상이 아니라 우회적이고 간접적인 성과공유가 다수임을 확인할 수 있음. 이러한 점에서 대·중소기업 간 성과공유의 내용이 실질적인 성과공유로 이어지는 것을 강제할 수는 없겠지만, 실질적인 성과공유를 위한 제도적 유인책을 마련할 필요가 있음.

○ 상생협력 프로그램 중 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 대한 참여가 대기업은 16.1%였으나, 협력사의 경우 7.4%에 불과한 것으로 나타나 참여율이 가장 낮았음.

- 이는 그동안 정부의 상생협력 지원 사업이 부족했거나 시행된지 얼마 되지 않았음을 의미함.
- 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 대한 적극적인 홍보와 안내의 필요성을 확인할 수 있음.
- 다만 정부의 지원정책에 대한 효과를 업종별로 확인했을 때 조선업에서 유의하게 협력사의 근로조건을 개선하고 경쟁력을 강화하는 것으로 나타남. 정부의 원·하청 상생협력 프로그램이 협력사와 직원들에게 긍정적임을 확인

○ 상생협력 정책에 따른 협력사의 성과에서 협력사는 매출액, 비용 절감 등은 효과가 있다고 응답하고 있으나 근로조건 개선이나 신기술 개발, 경영전문성 개선 등에는 다소 부정적. 반면 원청은 생산성 향상 효과가 크다고 인식

- 원청은 근로조건 개선이 고용증대보다 효과적으로 응답한 반면, 협력사는 근로조건 개선 성과에 대해서는 보통으로 응답. 상생협력 프로그램이 근로조건 개선으로 체감될 수 있도록 지원하는 정책이 필요함을 확인

○ 공정한 계약단가인가라는 질문에 대해 원청은 평균 3.21이었으나 협력사는 2.88로 부정적으로 응답

○ 원청에 기대하는 지원 내용 1순위에서도 공정한 계약 관행이라고 응답. 이는 원청기업과 사내협력사가 동일하였음. 2순위는 기술개발 지원. 정부가 주력해야 할 정책 또한 원청과 협력사 모두 공정한 계약 관행을 1순위로 선택

- 정부가 직접 지원하는 것도 중요하지만 원·하청 간 공정한 거래 관행을 정립하는데 적극적인 역할을 하는 것이 중요함을 보여줌.
- 이는 기본적으로 정부에서 하도급법 및 상생협력법을 통해 기업 규모의 차이가 시장 내 권력의 차이로 이어지지 않도록 제도개선을 지속적으로 진행하고, 아울러 납품단가 연동제와 같이 중소 협력사들이 기대하는 정책 수요를 지속적으로 발굴하는 것의 중요성을 확인

○ 고용에 대한 효과를 분석한 결과, 여러 상생협력 프로그램 가운데 성과공유제가 통계적으로 유의한 결과를 보여 주목할 필요가 있었음. 분석결과, 성과공유제를 도입한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 사내협력사의 인원이 0.42명이 증가한 것으로 나타났음.

- 상생협력 프로그램은 주로 대·중소 기업 간 격차 완화를 목적으로 하고 있지만, 성과공유제의 경우에는 사내협력사의 고용증대

효과도 유의미한 영향이 있음을 확인할 수 있음.

- 이는 사내협력사의 매출액 및 영업이익에 긍정적인 영향을 미치고, 성과공유제의 주요 내용이 물량확대 방식이라는 점에서 어느 정도 예상할 수 있는 결과임.
- 향후 사내협력사가 원청 대기업과 함께 성장해나가기 위해서는 다양한 성과공유 프로그램들을 개발하는 것의 필요성을 확인할 수 있음.

제1장

서 론

제1절 연구의 배경 및 목적

1. 연구배경

○ 우리나라 노동시장의 과제로 제기되는 저임금 노동의 문제는 노동시장 분절화와 이중화의 문제와 연계되어 있음.

- 이와 같은 이중화는 주로 대기업과 중소기업 간 임금격차로 나타나고 있는데, 대-중소기업 간 임금격차의 기저에는 원하청 관계가 작동하고 있음. 즉, 원청 대기업과 하도급 부문의 중소기업 간 생산성 및 이익률의 격차가 각 소속 직원들의 임금 및 보상 격차로 이어지고 있음.
- 아울러 이와 같은 대기업과 중소기업 간 생산성 및 영업이익률의 격차 원인으로 정보 격차에 따른 불공정 거래라는 지적들을 계속 제기
- 노동시장의 분절 및 이중화로 인해 경제 산업구조의 효율성과 노동시장 성과를 저해하고 있을 뿐만 아니라 최근에는 공정과 정의의 문제로까지 확산되면서 사회통합의 장애요인으로 작용
- 사회보장의 이중화와 사회안정망 사각지대의 주요 원인. 장기적으로 노동시장의 분절화 문제를 해결하지 못한다면 중장기적으로 우리나라 경제 산업의 역동성 저해와 4대보험 등 사회보장 서비스의 안전성이

보장되기 어려울 수도 있음.

○ 한국의 원하청 간 임금격차 현황

- 조성재 외(2018)는 기업 간 네트워크 자료와 고용형태별 근로실태조사 자료를 매칭해 원하청 기업 간 임금격차의 결정요인을 분석
- 하청기업의 월임금 총액은 원청기업의 평균 60% 수준이며, 이와 같은 임금격차의 절반 이상은 특별급여 차이 때문인 것으로 확인, 그런데 총노동시간은 하청기업이 원청기업보다 월평균 8.5시간 길었으며, 연령에 따른 임금상승은 원청기업이 하청기업보다 훨씬 가파른 기울기를 보이면서 이와 같은 임금격차는 시간이 갈수록 심화될 우려. 원청기업의 근속에 따른 임금증가 속도가 하청기업보다 빠른데 그 이유는 원청기업의 장기근속자 비율이 하청기업보다 훨씬 높기 때문(조성재 외, 2018)임.
- 원·하청 거래네트워크 변수만을 투입한 상태에서 회귀분석을 통해 임금격차를 추정한 결과, 원청기업과 비교했을 때 1차 하청기업은 29.4%, 2차 이하 하청기업은 36.6%, 독립기업은 43.9% 낮은 것으로 추정(조성재 외, 2018)

○ 저임금노동 문제에 대해서는 오래 전부터 최저임금 인상과 근로기준 개선 등을 통해서 꾸준히 대응하고 있지만, 노동시장의 분절과 이중화 문제는 단기적인 몇 가지 정책만으로는 해결되기 어려운 복잡한 문제임.

- 이를 해결하기 위해서는 중장기적인 대응 전략과 정책 패러다임, 그리고 현실적이고 정교한 방안들로 구성된 정책 전략이 요구
- 그런데 노동시장의 분절과 이중화 문제에 대한 기존 연구들은 자료수집의 어려움 등으로 인해 양적으로 부족한 실정
- 또한 기존 저임금 관련 연구에서는 노동시장 이중구조를 여성, 장애인, 비정규직 등 취약계층에 따른 문제로 파악하고 그 해결을 모색한 논문이 대부분이며, 노동시장 내에서 취약계층에 불리한 차별이나 격차를 완화하기 위한 방안을 연구하는 데 집중
- 향후 취약계층에 대한 차별해소나 지원정책과 병행하여 원하청 소속 직원 간 격차해소를 통해 한국 사회의 전체적인 이중구조를 완화하기

위한 노력이 필요

- 이를 위해서 대기업들의 자율적인 격차해소를 위한 다양한 방안 모색과 이에 대한 정부의 적절한 지원이 병행될 필요

○ 민간과 정부의 효율적인 원하청 상생방안을 검토할 필요

- 한국은 성장전략으로 대규모 하도급 동원을 통한 효과적인 네트워크 구축을 시도. 1990년대 중반 이후 '하청계열화'를 통한 생산관리 전략이 효율적으로 안착하면서 2000년대 이후 고도성장으로 이어지는 성과를 도출
- 하지만 이로 인한 부작용과 문제점들도 동시에 노출. 대표적으로 원-하도급 기업 간 격차와 불공정 문제. 이와 같은 격차 및 노동시장 분절과 이중화 문제에 대해서 공정성을 확보할 필요
- 이를 위해서 원하청 불공정거래 및 원하청 근로자들 간의 근무조건의 격차에 대해서 보다 근본적으로 대응하기 위해서 현재의 원하청 관계의 규칙(rule)을 개선하고 새로운 질서(order)를 만들기 위한 시도가 필요
- 이제는 변화하는 환경에 대응하기 위해 한국의 원하도급 구조하에서 야기되는 제반 문제점들에 대한 해결 방안을 고민하고 대응전략을 준비할 시점임.
- 따라서 노동시장의 이중구조 개선을 위한 정부와 민간의 공동 노력이 필요한 시점. 이에 그동안 추진된 원하도급 상생협력을 위한 정부정책 및 민간활동의 유형을 확인하고, 이와 같은 정책과 활동이 고용의 양과 질에 미치는 효과성을 분석하여, 정부 차원에서 추진 중인 새로운 원하청 상생협력 모델에 반영할 필요

○ 해외 및 국내 정책 동향

- 2023년 12월 14일, EU의회와 이사회의 기업 지속가능성 실사지침(CSDDD)의 잠정적 합의 도달로 국내 대기업의 공급망 관리 필요 증대. 특히 수출 대기업들의 사내외 협력사에 대한 관리가 필요한 시점
- 정부에서는 2022년부터 노동시장 이중구조 개선을 노동개혁의 중요한 추진과제로 설정하고, 원·하청 간의 자율적인 상생협력을 지원.

2023년 조선업의 상생협약 체결 이후, 석유화학산업, 자동차산업, 항공우주산업, 식품제조업 등으로 자율적인 상생협력 활동을 뒷받침하고 있음.

- 그리고 원·하청 간 격차의 주요 원인 중 하나로 지적되는 납품단가 문제 관련하여 중소기업들은 대기업에 납품하는 각종 부품 및 기자재 단가를 원자재 및 인건비 수준과 연동할 것을 지속적으로 요구해왔음.
- 이와 같은 납품단가 연동제는 그동안 일부 대기업들이 자율적으로 시행하고 있었는데, 중소벤처기업부에서 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 시행령」 개정을 통해 2023년 10월 4일자로 납품대금 연동제를 의무화하였음.

2. 연구목적

○ 최근 단일 업종 내에서 원하도급 관계와 중첩된 내부 노동시장(혹은 1차 노동시장)과 외부 노동시장(혹은 2차 노동시장) 간 임금 및 근로조건의 격차가 심화

- 이러한 점에서 업종 내에서 임금 및 근로조건의 차이를 줄여서 작업자들은 공정한 보상에 대한 기대수준을 높이고 업무에 대한 몰입을 향상하고, 기업 입장에서 생산성 향상을 통해 다시 작업자들에 대한 적절한 보상으로 산업 전반의 경쟁력을 강화하는 방안을 모색할 필요

○ 2차 노동시장의 고용의 양과 질이 향상되는 것이 핵심적. 이를 통해 원하청 동반성장과 상생협력의 산업생태계가 구축될 수 있음.

- 이를 위해서 2차 노동시장 부문의 낮은 생산성과 저임금 고용구조 해소를 위한 대기업과 정부의 지원 관련 노력을 통해 상생 일자리 창출을 유도할 필요
- 아울러 협력사들의 생산성 향상이 자본설비 및 인적자본에 대한 투자로 이어질 수 있는 선순환 구조를 구축할 수 있는 정부와 대기업이 지원사업을 전개할 필요

○ 원하청 기업 간 격차를 줄이기 위한 노력을 정부와 민간의 여러 분야에

서 활동을 전개하고 있음.

- 이를 위해 이번 연구에서는 다양한 원하청 간 상생협력 정책·활동을 주체(민간 또는 정부) 및 분야별 정책들이 고용의 양과 질에 미친 영향을 분석하는 것을 목적으로 함.
- 원하청 상생협력을 위한 정책의 유형은 조선업의 상생협력 지원활동을 검토한 박종식 외(2022)를 참고하여 다음과 같이 채용/고용, 직업능력개발, 산업재해 예방, 기업복지, 기술개발, 생산성 향상 지원, 기타 등 6가지로 구분해서 검토

지원 유형	지원주체	정책 및 프로그램 사례
채용/고용	대기업	사내협력사 장기근속 유도 복지 지원 전문인력 매칭플랫폼
	정부	지자체 채용박람회 진행 정부의 훈련장려금 지원
직업능력개발	대기업	사내 기술교육원 운영 국가인적자원개발 컨소시엄 프로그램
	정부	정부 인력양성 지원사업
산업재해 예방	대기업	원하청 상생 '안전수칙' 마련 사내협력사 안전역량 강화를 위한 안전관리자 인건비 지원
	정부	원하청 안전보건 상생협력
기업복지	대기업	사내협력사 근로자 복리후생 지원 공동근로복지기금* 공동조선과 복지지원
	정부	공동복지기금 공동출자
기술개발	대기업	연구개발 지원 및 특허이전, 전문인력 파견 등 협력사 기술지원 및 보호(기술자료 임치제도)
	정부	R&D 예산 지원
생산성 향상 지원	대기업	협력사 품질/안전/직무 교육 프로그램 운영 사내협력사 경영안정화 및 생산혁신 지원
	정부	
기타	대기업	동반성장 펀드 조성 상생발전기금 대출
	정부	고용노동부 업종별 상생협의체 운영

주 : 사내공동근로복지기금의 경우 대기업과 정부가 함께 출자하여, 주체가 대기업+정부라고 할 수 있음.

제2절 연구의 범위 및 방법

1. 연구범위

○ 정부의 상생협력 정책 및 대기업의 상생협력 활동이 고용에 미치는 효과
- 납품대금 연동제와 같이 법·제도에 따른 상생협력 정책은 업계 전반에 일률적으로 적용되어 고용에 미치는 영향 파악이 용이하지만, 2024년부터 본격 시행되기 때문에 2024년 현재 제도 영향을 파악하기에는 어려운 점이 있음.
- 이러한 이유로 보고서에서는 정부와 대기업의 채용, 직업능력개발, 산업재해 예방, 복지 지원 등의 다양한 활동을 통한 협력업체 노동자 근로조건 개선 노력이 협력업체 인력난 해소 등 고용의 양과 질에 미치는 영향을 평가하는 것이 보고서의 연구범위

2. 연구 방법

○ 상생협력 정책 및 활동이 고용에 미친 영향을 파악하기 위해 기존 관련 제도 및 문헌 검토와 데이터 검토 그리고 이번 연구과제를 위해서 설문조사를 진행

○ 기존 관련 문헌 및 상생협력 사례 검토
- 국내 원하도급 기업 간 관계를 규율하는 대표적인 두 법률인 하도급거래 공정화에 관한 법률(약칭 하도급법) 및 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률(약칭 상생협력법)의 핵심적인 내용과 의미를 검토
- 기존 문헌자료 검토 : 민간기업 지속가능경영보고서, 대통령 직속 일자리위원회의 업종별 대기업과 중소·중견기업 간 상생일자리 매뉴얼(2021). 「업종별 이중구조 현황 및 조선업 상생협력 모델의 확산방안 연구」(2023) 등의 연구용역 자료 검토

- 아울러 국내에서 원하도급 기업 간 관계가 활성화된 조선업종의 상생협약 사례 및 철강업종의 상생협력 사례를 검토 : 대기업에서 발행하는 '지속가능경영보고서'에 나타난 상생협력 지원활동을 중심으로 모범사례 정리

○ 기존 고용관련 통계 및 기업정보 데이터를 활용

- 통계청 및 고용행정통계 활용 : 사업체 노동력조사, 고용보험 데이터베이스, 고용형태 공시제 등
- 원하청 관계 파악을 위한 기업정보 데이터 활용 : 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 등을 활용
- 기존 자료들을 이용하여 정부 정책 및 제도 변화와 원청기업 상생협력 활동이 하청기업의 고용의 양과 질에 미친 영향을 추정
- 이를 위해 각 기업의 수탁 여부, 수탁 단계 또는 납품 의존도와 고용 및 노동조건 관련 정보를 파악할 수 있는 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 등을 이용
- 아울러 상생협력 정책 또는 활동의 효과를 분석하기 위해서 설문조사에 응답한 대기업들의 응답 결과를 활용하여, 고용영향 및 생산성 등에 미친 영향을 검토

○ 설문조사

- 대기업들의 다양한 상생협력 활동 여부 및 협력사의 고용효과 평가를 위해서 별도의 설문조사를 진행
- 상생협력활동은 앞서 검토한 정부와 대기업의 사례 검토에서 도출한 7가지 범주로 유형화하여 상생협력 활동 시행 및 효과성에 대한 설문조사를 진행
- 조사규모 : 정부의 동반성장지수 평가에 대기업 중 200여 개 업체를 대상으로 설문조사를 진행
- 조사대상 : 조사대상 원청 대기업에서 응답한 사내협력사(사외는 제외)를 대상으로 설문조사 진행. 대기업별 1개 사내협력사(핵심/지원)를 병행 조사하는 것을 원칙

○ 다양한 연구방법 활용의 의의

- 원하청 상생협력 사례 및 기존 데이터 및 설문조사 결과 분석을 통해 원하청 상생지원 정책의 의미와 향후 시사점을 확인할 수 있을 것으로 기대

제2장

하도급 거래 구조의 특징과 상생협력 정책 사례

제1절 하도급 거래 구조의 특징

1. 하도급 거래 현황

○ 2022년 기준 제조업 중소기업 중 수·위탁 거래 참여 비율(수·위탁 있음)은 51.6%

○ 기업 규모별로는 소기업이 51.3%, 중기업이 54.2%

○ 다른 기업들로부터 주문을 받아 제품을 생산·납품하는 수급기업 비율이 48.0%로 다른 기업에 위탁을 주기만 하는 위탁기업 비율 3.6%를 큰 폭 상회함.

○ 수급기업 중 위탁을 받기만 하는 비중은 39.2%, 위탁을 받은 제품의 일부를 재위탁하는 비율은 8.8%

○ 기업 규모가 작을수록 위탁을 받기만 하는 비중이 높고, 기업 규모가 클수록 위탁을 받은 제품의 일부를 재위탁하는 비율이 높음.

○ 제조업 중분류 업종별 중소기업 수급기업 비중은 자동차산업 70.2%, 기타 운송장비(조선 포함) 57.0%, 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향장비 42.6%

〈표 2-1〉 제조업 중소기업의 수·위탁 거래 참여 비율(2022년)

(단위 : %)

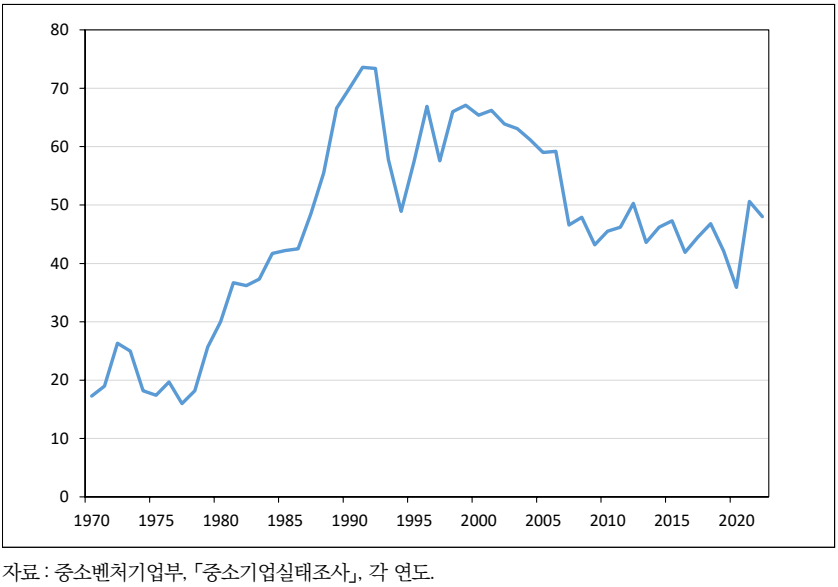
기업규모		수위탁 거래 없음	수위탁 거래 있음				
			계	위탁기업	수급기업		
					계	재위탁 없음	재위탁 있음
중소기업 전체		48.4	51.6	3.6	48.0	39.2	8.8
규모별	소기업	48.6	51.3	3.5	47.8	39.4	8.4
	중기업	45.7	54.2	4.1	50.1	36.7	13.4
업종별	전자부품	55.6	44.5	1.9	42.6	28.1	14.4
	자동차	29.1	70.9	0.7	70.2	63.4	6.8
	기타 운송장비	41.3	58.7	1.7	57.0	49.2	7.8

자료 : 중소벤처기업부(2022), 「중소기업실태조사」.

○ 제조업 중소기업 수급기업 비중은 1970~80년대 초반 20% 내외에서 1990년대 초반 70% 이상으로 급등한 후 2000년대 중반 40% 중반대로 하락해 현재까지 유지되고 있음.

[그림 2-1] 제조업 중소 수급기업 비중 장기 추이(1970~2022년)

(단위 : %)



자료 : 중소벤처기업부, 「중소기업실태조사」, 각 연도.

2. 하도급 지위에 따른 기업 특성

○ 국내 기업 간 하도급 거래는 순수 위탁기업에서 1차, 2차, 3차 이상 수급기업으로 이어지는 다층적 위계적 구조가 일반적

○ 납품거래 단계별 기업 수는 2차 이상 수급기업이 1차 수급기업보다 많은 깔때기형 또는 피라미드형 구조

- 기업 규모별로는 소기업, 업종별로는 전자부품업에서 이러한 특성이 강함.
- 매출액, 노동자 수, 대기업 및 중견기업 비율 모두 1차에서 2차, 3차 등 하위 단계로 내려갈수록 작아짐(윤윤규 외, 2019).

〈표 2-2〉 제조업 중소기업의 납품거래 단계별 분포(2022년)

(단위 : %)

기업규모		1차	2차	3차 이상
중소기업 수급기업 전체		38.4	40.7	20.9
규모별	소기업	36.1	41.6	22.3
	중기업	65.7	30.1	4.2
업종별	전자부품	21.0	44.3	34.8
	자동차	38.3	36.5	25.2
	기타 운송장비	43.1	34.7	22.2

자료 : 중소벤처기업부(2022), 「중소기업실태조사」.

○ 제조업 중소 수급기업 평균 8.6개의 위탁기업과 거래함.

- 이는 2023년 기준 평균 49.4개의 수급기업과 거래하는 위탁기업의 경우와 대조적(공정거래위원회, 2023)
- 위탁기업의 경우는 200개 이상의 수급기업과 거래하는 비중도 5.0%에 달함.

○ 중소 수급기업의 매출액 대비 납품액 비중은 평균 80.9%이며, 그중 40.7%는 납품액 1순위 기업에 의존

○ 납품액 1순위 기업과의 거래 기간은 평균 9.8년

〈표 2-3〉 제조업 중소 수급기업의 위탁기업 의존도(2022년)

(단위: 개, %, 연)

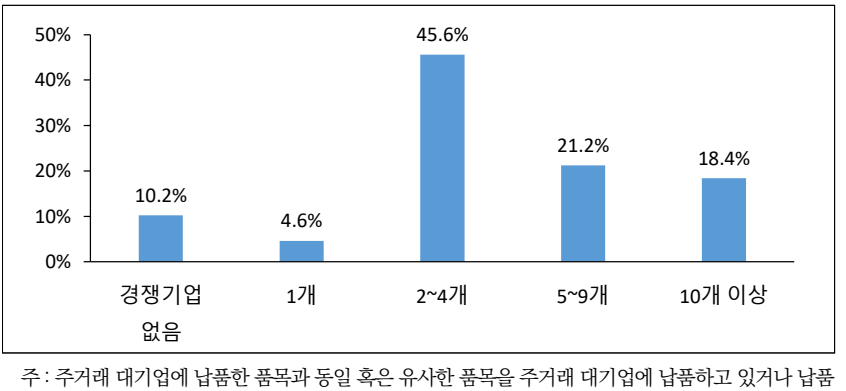
기업규모		위탁기업 수 (개)	총매출액 대비 납품액 비중(%)	납품액 1순위 기업과의 거래 특징	
				총납품액 대비 거래 비중(%)	평균 거래기간(연)
중소 수급기업 전체		8.6	80.9	40.7	9.8
규모별	소기업	8.6	86.3	40.4	9.4
	중기업	9.7	74.5	43.4	14.3
업종별	전자부품	9.6	78.3	43.0	10.6
	자동차	6.9	87.0	50.3	10.8
	기타 운송장비	5.3	90.6	63.3	9.6

자료 : 중소벤처기업부(2022), 「중소기업실태조사」.

○ 중소 수급기업(중간재 공급기업)은 위탁기업에 대한 의존도가 높지만, 위탁 대기업(중간재 수요기업)은 동일 또는 유사 품목을 둘 이상의 납품회사로부터 조달해 공급기업 간 기술개발 및 단가인하 경쟁을 유도하고 공급망 교란 위험에 대비함.

- 기계·자동차 산업 1차 수급기업의 절반 정도(45.6%)는 주거래 기업 납품과 관련해 2~4개 기업과 경쟁하고 있으며 경쟁기업이 없이 독점 공급하는 경우는 10% 수준에 불과함(성재민·지민웅, 2017).

[그림 2-2] 주거래 대기업 납품 관련 경쟁업체 수



주 : 주거래 대기업에 납품한 품목과 동일 혹은 유사한 품목을 주거래 대기업에 납품하고 있거나 납품을 위해 노력 중인 경쟁업체 수에 대한 응답 비율임. 기계·자동차 산업 동반성장지수 평가대상 대기업과 직접 거래하고 있는 500개 기업 설문조사(2017년 9월 기준).

자료 : 성재민·지민웅(2017).

- 하도급 거래 관계 단절 시 다른 거래처를 통한 대처 가능성도 위탁기업(77.9%)과 수급기업(39.8%) 간에 상당한 차이가 있음(중소기업중앙회, 2018).
- 특히, 2·3차 등 하위 단계에 위치할수록 그러한 비대칭성이 크게 나타남.

〈표 2-4〉 하도급 거래단절 시 대체 가능 정도

(단위 : %)

	매우 그렇다	다소 그렇다	다소 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
A) 귀사와 거래하는 원사업자의 다른 협력사를 통한 대체 가능 정도				
전체	12.0	65.9	19.7	2.4
1차	13.2	64.7	20.1	2.0
2·3차	7.6	70.5	18.1	3.8
B) 귀사(협력기업)의 다른 거래처를 통한 대체 가능 정도				
전체	4.3	35.5	45.8	14.4
1차	4.7	37.8	44.0	13.4
2·3차	2.8	26.7	52.4	18.1

자료 : 중소기업중앙회(2018).

제2절 하도급 거래 구조의 경제적 영향

1. 경영성과와 혁신역량에 미치는 영향

○ 기업 규모, 거래 의존도, 대체 용이성 등의 비대칭성으로 인해 위탁 대기업과 수급 중소기업 간에는 상당한 크기의 협상력 격차가 존재하며, 특히 2차, 3차 이하 등 하위 단계로 내려갈수록 협상력이 약함.

○ 이러한 불균등 거래 구조는 과거 따라잡기 성장기에는 위탁 대기업의 수출가격 경쟁력 제고와 수급 중소기업 매출 확대 및 안정성 제고에 긍정적 영향을 미쳤지만, 경제발전 단계가 높아질수록 우리 경제의 지속가능 성장을 저해할 수 있다는 우려가 커지고 있음.

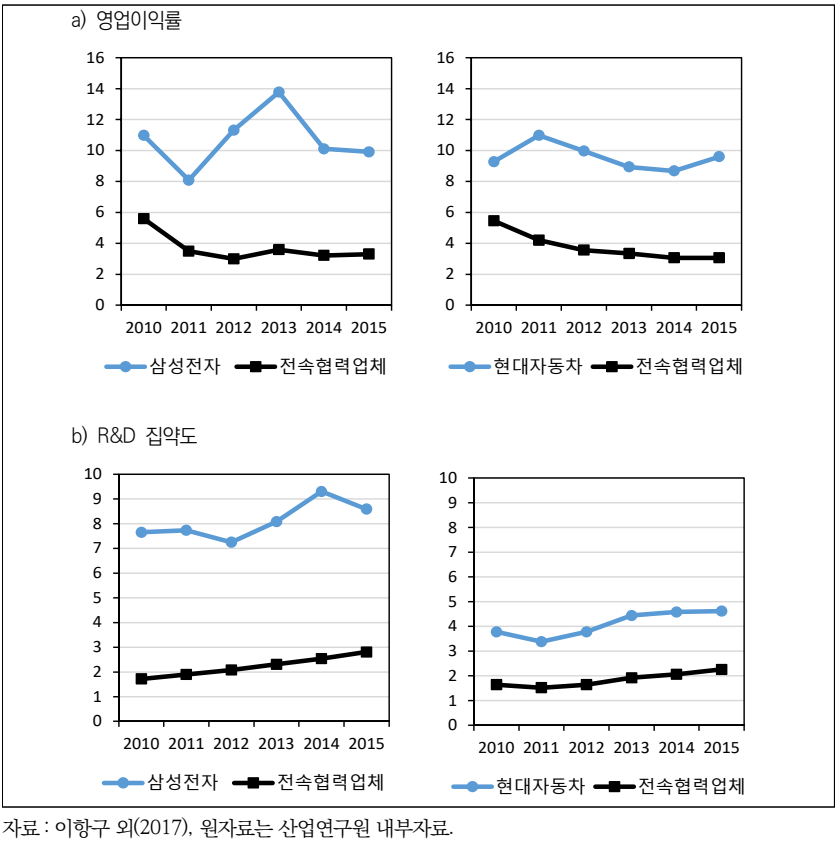
○ 협력기업의 경영성과, 연구개발, 혁신역량이 선도기업에 훨씬 못 미치고, 그러한 격차가 1차, 2차, 3차 등 하위 협력기업으로 내려갈수록 확대된다는 조사결과는 매우 많음.

- 단, 중소 수급기업과 비수급(독립) 기업 간 비교 결과는 연구에 따라 상이

○ 이항구 외(2017)는 2009-15년 삼성전자와 현대자동차의 영업이익률과 R&D 집약도가 전속 협력업체(매출액 대비 납품 비중 50% 이상, 10년 이상 거래 1차 협력기업)의 평균 실적보다 2-3배 이상 높았다는 결과 제시

[그림 2-3] 선도 대기업과 전속 협력업체의 영업이익률 및 R&D 집약도 비교

(단위 : %)

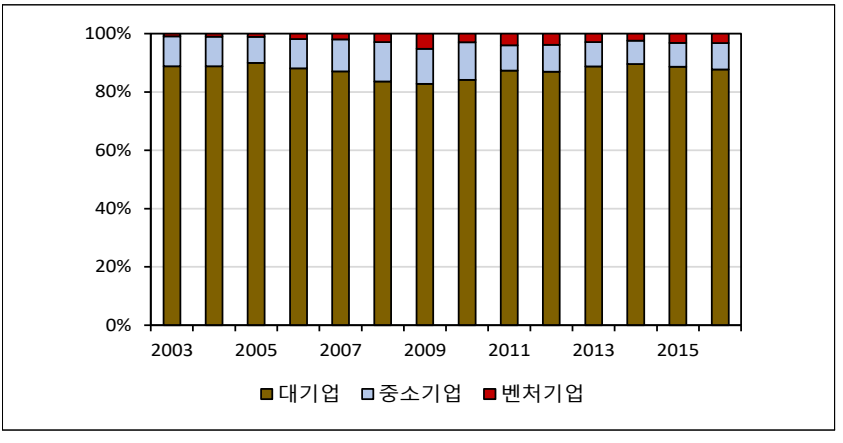


자료 : 이항구 외(2017), 원자료는 산업연구원 내부자료.

○ 윤윤규 외(2019)는 국내 자동차산업의 연구개발투자가 대부분 대기업에 의해 이루어지고 있고 중소기업 비중은 10% 미만이라는 결과 제시

– 매출액 대비 연구개발비 비중도 대기업 3%, 중소기업 2%

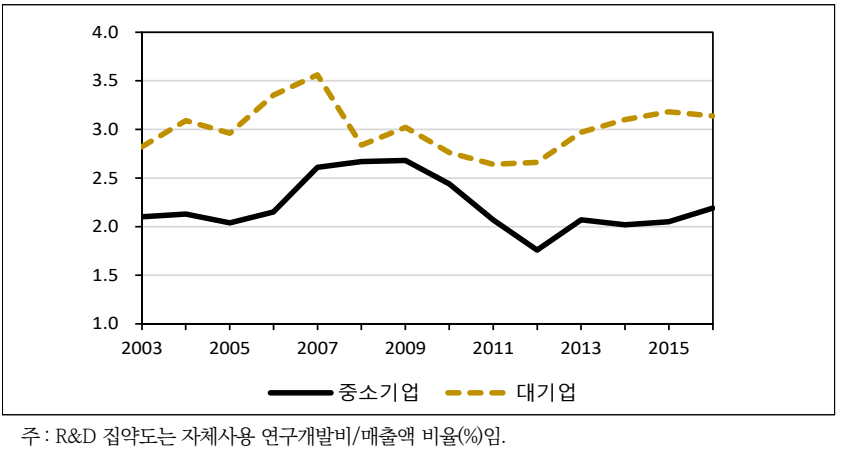
[그림 2-4] 자동차산업 R&D 대·중소기업 비중 추이(2003~16년)



주 : 연구개발비는 자체사용연구개발비임(자체부담연구개발비+외부로부터 연구개발비-외부로 지출한 연구개발비).

자료 : 윤윤규 외(2019), 원자료는 과학기술정보통신부·한국과학기술기획평가원, 「연구개발활동조사보고서」.

[그림 2-5] 자동차산업 대·중소기업 R&D 집약도 추이(2003~16년)



주 : R&D 집약도는 자체사용 연구개발비/매출액 비율(%)임.

자료 : 윤윤규 외(2019), 원자료는 과학기술정보통신부·한국과학기술기획평가원, 「연구개발활동조사보고서」.

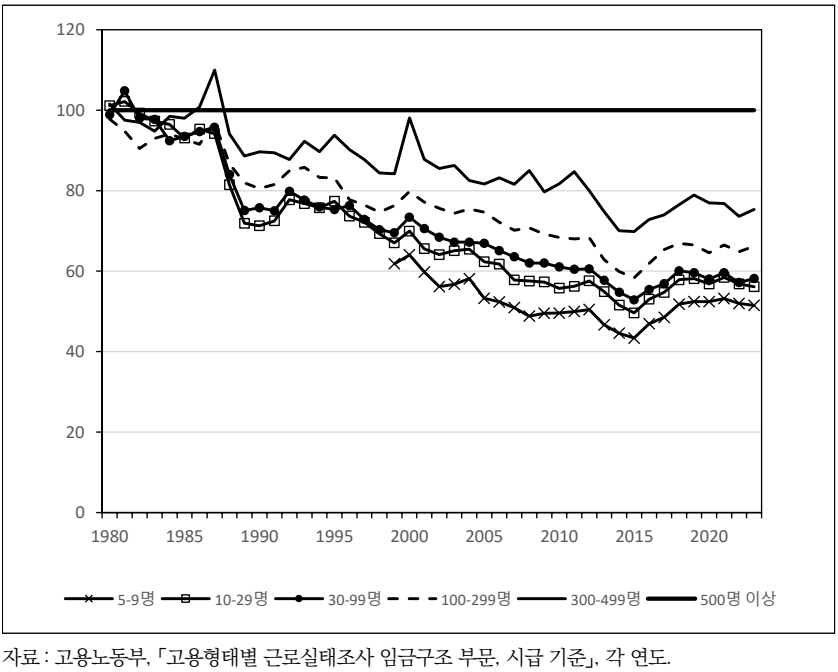
2. 노동에 미치는 영향

○ 하도급 지위에 따른 기업 간 지불능력 격차는 임금 불평등에도 큰 영향을 미침.

○ 대·중소기업 간 임금 격차는 지난 수십 년간 계속 확대되었음.

[그림 2-6] 사업체 규모에 따른 임금 격차 추이(1980~2023년)

(단위 : 500명 이상 사업체 임금=100)



자료 : 고용노동부, 「고용형태별 근로실태조사 임금구조 부문, 시급 기준」, 각 연도.

○ 황선웅(2018)은 2015년 한국기업데이터(KED)의 기업 간 거래 정보와 2017년 「고용형태별 근로실태조사」 원자료를 매칭해 수급기업의 임금이 위탁기업의 60% 정도에 불과하고, 그러한 격차의 주된 원인이 기업 수익성 및 성과 공유수준(특별급여, 상여금)의 차이에 있다는 결과 제시
- 협력기업의 선도기업 대비 급여 비율은 월급여 총액의 경우 1차 협력기업이 63.0%, 2차 이하 협력기업이 61.2%

- 특별급여는 1차 협력기업이 26.5%, 2차 이상 협력기업이 22.3%에 불과함.

〈표 2-5〉 하도급 지위에 따른 평균 임금 격차(2017년)

(단위 : 선도기업 임금 = 100)

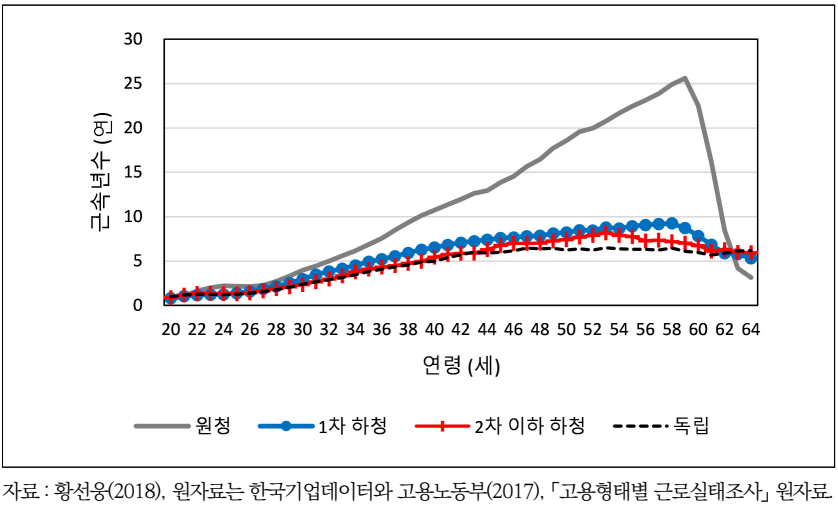
	월 임금				시간당 임금	
	임금총액	정액급여	초과급여	특별급여	임금총액	정액급여
위탁기업	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
수급기업	62.4	75.5	83.9	25.2	60.1	73.8
1차	63.0	76.0	82.5	26.5	60.8	74.3
2차 이상	61.2	74.5	87.0	22.3	58.6	72.7
독립기업	57.1	73.6	58.4	16.4	55.6	71.1

자료 : 황선웅(2018), 원자료는 한국기업데이터와 고용노동부(2017), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

○ 고용 안정성의 차이도 원·하청 기업 간 임금격차의 주된 요인임.

- 원청기업 노동자는 한 직장에서 장기근속하는 경우가 많아 연령과 근속년수가 강한 정(+)의 관계에 있지만, 협력기업 노동자는 잦은 이직으로 인해 연령에 따른 평균 근속 연수 증가가 제한적임.

[그림 2-7] 연령과 근속 연수의 관계 : 하도급 지위에 따른 차이



자료 : 황선웅(2018), 원자료는 한국기업데이터와 고용노동부(2017), 「고용형태별 근로실태조사」 원자료.

○ 황선웅(2018)은 Oaxaca-Blinder을 이용한 임금격차 결정요인 분해를 통해 원청기업과 하청기업의 임금격차 중 12.8%는 인적자본 관련 개인적 특성(학력, 연령, 경력기간 등)에 기인하고, 56.1%는 관측 가능한 사업체 또는 일자리 관련 특성(사업체 규모, 근속기간, 특별급여 지급 여부 등)에 기인하며, 31.1%는 개인 또는 일자리 특성 차이로 설명되지 않는 보상 격차에 기인한다는 결과 제시

3. 기업 간 파급효과

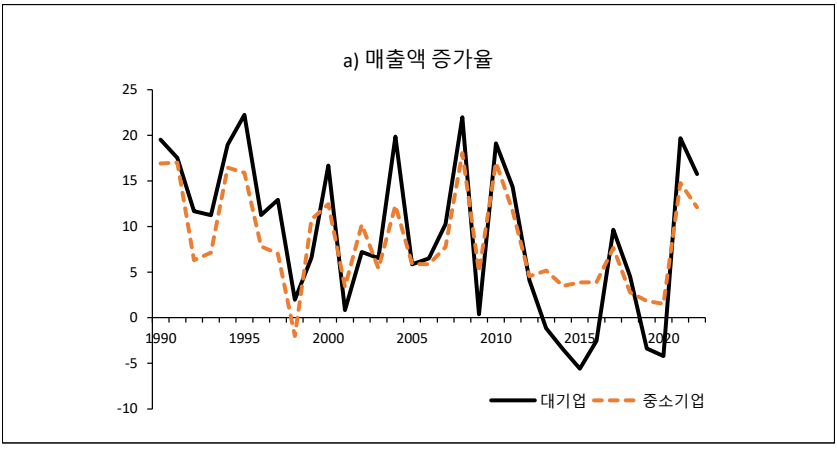
○ 위탁 대기업과 수급 중소기업 간 낙수효과도 과거에 비해 크게 약화되었다는 지적이 많음.

○ 제조업 내 대기업과 중소기업 간 매출액 증가율의 상관계수(0.89)는 매우 높지만 영업이익률의 상관계수(0.25)는 낮음.

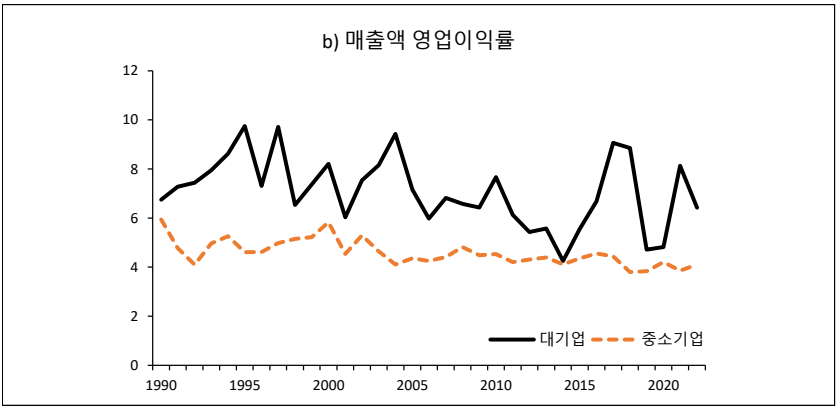
- 성장률의 동조화, 이익률의 비동조화
- 대기업 매출액 증가율과 대기업 영업이익률 간 상관계수는 0.65이며, 중소기업 매출액 증가율과 중소기업 영업이익률 간 상관계수는 0.36임.

[그림 2-8] 제조업 기업규모별 성장률과 수익률 추이(1990~2022년)

(단위 : %)



[그림 2-8]의 계속



자료 : 한국은행, 『기업경영분석』, 각 연도.

○ 조영삼 외(2017)는 통계청 〈광업·제조업조사〉 소분류 산업 2000-2014년 패널자료를 분석해 2000-2006년에는 중간재 수요산업 대기업의 매출 증가가 후방산업 중소기업의 매출 증가로 이어지는 낙수효과가 존재했지만, 당시에도 영업이익 관련 낙수효과는 존재하지 않았으며, 2007-2014년에는 매출과 영업이익 모두 낙수효과가 관찰되지 않는다는 결과 제시

○ 홍운선·홍성철(2017)은 2003-2009년에는 대기업 경기종합지수가 중소기업 경기종합지수를 선행(Granger cause)했지만, 2010-2016년에는 그러한 관계가 통계적으로 유의하지 않게 되었다는 결과 제시

○ 박문수·한창용·박진·이경희(2020)는 매출액 기준 낙수효과는 1~3차 협력기업까지 관찰되지만, 영업이익 기준 낙수효과는 1차 협력기업에서만 관찰된다는 결과 제시

- 위에서 언급한 두 연구와 다르게 최근으로 올수록 낙수효과의 크기가 점차 증가하고 있다는 결과 제시

제3절 원·(사내)하도급 상생협력 활동 사례

1. 국내 원·하도급 상생협력 활동

가. 원·하도급 상생협력 현황

○ 원하도급 기업 간 현실적으로 존재하는 격차를 완화하기 위해서 원하도급 기업 간 다양한 상생협력 활동을 전개

○ 그동안 원·하청 상생협력은 주로 원청기업과 사외 협력업체 간 상생모델이었으며 사내 협력업체와의 상생·협력은 크게 주목받지 못했고, 사례도 상대적으로 부족함.

○ 2018년 공정거래위원회가 주최한 대·중소기업 간 상생방안 발표회를 보면 원청기업의 협력업체에 대한 지원 실태를 대략적으로 파악할 수 있음.

- 삼성그룹의 경우 ① 자금지원, ② 하도급 대금 증액, ③ 기술협력 등을 지원
- 현대기아차는 ① 자금지원, ② 기술교육 지원이 주요 내용
- LG그룹 역시 ① 자금지원, ② 기술협력이 주된 지원 내용
- SK는 ① 자금지원, ② 협력사와 임금, 성과 공유 등
- 포스코 그룹은 ① 자금지원, ② 대금지급 조건 개선, ③ 협력사의 적정 마진 보장 등을 강조.
- 이 외에 KT, CJ, 네이버 등도 비슷한 상생협력 프로그램을 운영하고 있음을 확인

〈표 2-6〉 주요 대기업의 협력사 지원 프로그램

기업	자금지원	하도급 단가 인상	기술지원	교육지원	인프라지원
삼성그룹	1조 5,000억 원 규모의 무이자 또는 저금리 긴급 대출	최저임금 인상에 따른 하도급 대급 증액	27,000여 건의 특허를 협력사에 개방		

〈표 2-6〉의 계속

기업	자금지원	하도급 단가 인상	기술지원	교육지원	인프라지원
현대기아차	1,500억 원 규모의 상생협력기금(무상 지원 및 저금리 대출)			2·3차 협력사 대상 교육 프로그램 운영	
LG그룹	8,581억 원을 협력사 경영안정기금으로 조성, 무이자 대출 등		LG디스플레이 특허 양도, LG생활건강은 협력사 기술보호		
SK그룹	그룹 차원으로 6,200억 원의 협력사 경영안정기금을 조성, 무이자 대출 지원				(SK건설) 협력사와 지식, 경험, 사무공간 등을 공유하는 공유인프라 운영
포스코	6,000억 원의 기금을 조성하여 협력사 저리대출을 실시	최저가 낙찰제를 폐지하여 협력사의 적정마진 보장			
KT	1,000억 원의 상생펀드를 통해 협력사에 저금리로 대출		협력사와 공동 R&D추진(100억 원)	협력사 직원을 위한 교육과정 운영	
CJ			협력사 신제품 개발 및 컨설팅 지원		
네이버		하도급업체 직원의 임금인상을 위한 대금 인상			

자료 : 공정거래위원회 보도자료 재정리(2018. 4. 6).

나. 사내 원·하도급 협력의 구조적 어려움

○ 그동안 원·하청 상생협력은 주로 원청기업과 사외 협력사 간에 이루어져 왔으며 사내 협력회사에 대한 지원이 제한적으로만 이루어져 왔던 주된 이유는 원청회사가 사외 협력회사와 달리, 사내 협력회사를 지원할 경우 사내협력사에 대한 지원이 지휘, 감독 등 불법파견으로 이어질 가능성을 우려했기 때문임.

○ 우리나라 사내하청의 활용은 물량도급인지 인력도급인지 다소 모호하게 활용되어 왔음.

○ 그런데 법원에서는 2010년 이후 자동차, 제철 등 민간부문의 사내하청 활용에 대해서 불법파견이라는 판단을 다수 하고 있음.

- 법원의 판단에 따라서 기업들은 사내하청 노동자들을 직접 고용(예 : 현대자동차)하거나 자회사를 설립하여 채용(예 : 현대모비스, 현대제철, 포스코 등)하는 전략을 선택

〈표 2-7〉 주요 기업 사내하청 불법 파견 판결

기업명	법원	판결일
현대자동차 울산공장 사내하청	대법원 불법파견 판결	2010. 7. 22
현대자동차 아산공장 사내하청	대법원 불법파견 판결	2015. 2. 26
KTX 승무원	대법원 불법파견 기각	2015. 2. 26
한국도로공사 톨게이트 수납원	대법원 불법파견 판결	2019. 8. 29
현대자동차 남양연구소 도장업체	대법원 불법파견 판결	2020. 3. 26
현대위아 평택 1, 2공장	대법원 불법파견 판결	2021. 7. 8
포스코 광양제철소 사내하청	대법원 불법파견 판결	2022. 7. 28
2022년 현대자동차 간접공정 사내하청	대법원 불법파견 판결	2022. 10. 27
현대제철 순천공장	대법원 불법파견 판결	2024. 3. 12
인천공항공사 보안검색 사내하청	인천지방법원 불법파견 판결	2024. 5. 2

자료 : 저자 정리.

○ 그런데 사용자의 전략적 선택인 자회사 전환을 통한 직접고용도 법적 도전을 받고 있음.

- 인천지법은 인천공항공사의 자회사로 전환된 보안검색 노동자에 대해 불법파견에 해당하므로 직접고용을 결정
- 향후 추가 논의와 법적 다툼이 예상되지만 불법파견의 대안으로 자회사를 통한 고용이 최선이 아닐 수 있음을 시사

다. 사내 원·하청의 상생과 협력 사례

○ 원청과 사내하청 간 상생협력이 가장 활발한 영역 중 하나는 산업안전보건 분야
- 산업안전보건법상 사내 하청회사의 안전에 대한 책임은 대체로 원청 사업주에게 부과되어 있기 때문
- 다만, 하청회사가 원청 사업주의 공장 내에 위치해 있다고 할지라도 완전하게 독립적으로 사업을 유지한다면 원청기업이 하청기업 노동자의 안전보건에 대해 책임이 없다는 견해도 존재하고 있음.

○ 상대적으로 불법파견에 대한 우려가 현실화되지 않고 있으면서 사내하청 활용 비율이 높은 조선업 등에서 생산직의 원활한 인력 수급을 위해 원청이 학자금 등 다양한 복지 정책을 추진
- 그럼에도 불구하고 원청기업은 하청기업에 대한 지원이 이후 불법파견으로 이어질 수 있다는 부담을 가지고 있어서 사내하청 부문에 대한 지원을 주저하는 경향이 다수
- 따라서 원청기업은 불법파견 리스크를 줄이기 위해서 정부와의 공동사업으로 사내하청 지원을 추진하는 편
- 예를 들면 원·하청이 공동으로 활용할 수 있는 공동어린이집이나 공동근로복지지금 등이 대표적인 사례라 할 수 있음.

○ 자체적으로 사내협력사를 적극 지원한 사례
- SK하이닉스는 노사가 협력하여 인센티브의 10%를 사내협력사의 복리후생을 위해 사용하도록 합의
- LG디스플레이는 사내협력사 직원이 업무연관성과 관련이 없더라도 암이나 희귀질병에 걸릴 경우 정규직 직원과 동일한 의료비를 지원
- 포스코 그룹은 1,000억 원의 기금을 조성하여 계약단가를 인상하여 협력사 직원의 임금인상을 유도, 사내협력사 직원에 대해 40~100만 원의 성과 인센티브를 지급
- 이러한 사례들을 민간부문에서의 자율적인 원하청 상생협력 활동이라고 할 수 있음.

2. 원청-사내하청 상생협력 조선업 사례

○ 조선업에서 사내하청 노동자의 불법파견 소송(근로자지위확인소송)이 없는 것은 아니지만 현대중공업을 상대로 한 1, 2심은 불법파견을 기각하였고 현재 대법원에서 사안을 다투고 있음.

○ 조선업은 생산의 70% 이상을 사내하청 회사에 맡기고 있는 방식으로 협력사 생산직 기술직원(본공)을 확보하는 것이 중요한 과제. 문제는 현재와 같은 사내하청 고용형태로 양질의 숙련인력을 확보하는 것이 쉽지 않은 상황

○ 이에 조선업 원청 대기업들은 최근 조선업이 호황을 맞이하여 다양한 상생협력 방안을 통해서 협력사 본공의 처우를 개선하고 이를 통해 사내협력사의 고용규모를 유지하려고 노력하고 있음.

○ 다양한 업종에서 사내하청이 활용되고 있으나 조선업은 2023년 2월에 맺은 '조선업 원·하청 상생협약'을 계기로 원청의 지원이 가장 체계적으로 이루어지고 있는 산업이라고 할 수 있음.

○ 상생협약 체결 이후 조선업의 원·하청 상생협력 사례

1) 임금수준 인상을 위한 방안

- 용역단가에 해당하는 기성금 인상을 통한 협력사 노동자 임금인상 추진
- 협력사 직원의 임금체불 방지를 위해서 임금을 직접 지급하는 에스크로 결제시스템 도입

2) 복지격차 완화를 위한 지원 정책

- 공동근로복지기금 확대(원청사 10억 -> 20억)
- 사내편의시설 확충(휴게시설 개·보수, 통근버스 노선확대 등)
- 의료비 지원 및 옥외 작업자 지원물품 지원, 체육 및 문화활동 지원
- 학자금 지원대상 확대 및 지원금액 확대
- 명절선물 및 기념품 지급
- 원청과의 복지 격차 완화(휴양시설 이용 지원, 식대 지원, 경조사 물품 동일하게 지원)

3) 숙련 인력확보 지원

- 인력 유입 정책 : 외국인 쿼터 확대 및 일자리도약 장려금, 재취업 지원금 등을 정부에서 지원하고, 원청사에서는 직업전문학교 및 지역특성화고와 연계하여 협력사 채용 지원
- 인력 육성 정책 : 산업전환 공동훈련 및 폴리텍대학을 통한 인력양성, 사내협력사 소속 내외국인 직무교육을 원청에서 시행, 협력사 인원 중 직영 전환
- 인력 유지 정책 : 정부는 2024년부터 조선업 재직자 희망공제로 계속 고용을 유도, 원청에서도 인력유지 지원금 및 직무별 인센티브, 청년 채용 장려금 등의 취업인센티브 제도를 운영, 아울러 외국인 고용확대에 따른 정주여건 개선 및 지원

4) 협력사 경쟁력 강화

- 성과공유제의 일환으로 원청 경영성과와 연계하여 사내협력사 노동자 개인에게 성과급 지급
- 협력회사의 전문성 강화를 위한 일터혁신 컨설팅 제공 : 장시간 근로, 임금체계 개선 등 다양한 분야 컨설팅 지원

5) 조선업 체질 강화

- 재하도급 사용의 최소화 : 기존의 소위 '물량팀'을 프로젝트/기한부 협력사 단계를 거쳐서 정식 사내협력사로 전환하는 제도들을 시행하면서 원하청 모두 부담이 되고 있는 물량팀(재하도급) 활용을 최소화하기 위해 노력
- 산업안전 활동 지원 : 원하청 공동 안전보건 협의체 운영, 대·중소기업 상생협력 사업 등을 통해 협력사 안전보건 물품 지원, 안전보건 활성화 지원금 지급. 안전관리 지원 전담팀을 신설하고, 협력사의 안전관리자 채용 시 인건비 지원

〈표 2-8〉 조선업 원하청 상생협약 이행

	현대중공업	삼성중공업	한화오션	현대미포	현대삼호
기성금 인상	○	○	○	○	○
에스크로 결제	○	○	○	○	○
*공동근로복지기금	○	○	○	○	○
협력사 직원 직영 전환	○		○	○	○
협력사 채용 시 교육훈련	○	○	○	○	○
*인력확보 인센티브 제공	○	○	○	○	○
성과공유차원의 인센티브 제공	○	○	○	○	○
*일터혁신 컨설팅 제공	○	○	○		

주 : *표는 정부 지원이 포함된 사업.
자료 : 저자 정리.

○ 상생협약 체결의 의의는 조선업 위기극복 및 조선업황 개선이라는 산업 전반의 기회활용을 위해서 일회성 이벤트에 그치는 것이 아니라 1년 동안 협약을 이행하기 위한 점검을 꾸준히 추진한다는 점에서 가장 큰 의미가 있음.

○ 특히 조선업종의 지속가능한 발전을 위한 비즈니스 모델을 구축하려고 시도했다는 점에서 의미

- 아직까지 부족하기는 하지만 내국인 숙련인력 양성 및 공정한 계약 관행 확대의 마중물 역할을 상생협약이 했다는 점에서도 의미를 부여할 수 있음.
- 다만 향후 원하청 간 보상격차를 축소하고, 숙련과 기량 중심의 임금체계를 도입해서 사내협력사 노동자들의 노동의욕을 고취하면서 고품질의 선박 건조를 목표로 나아가야 할 과제는 있음.
- 이를 위해서 산업 및 고용노동 전문가와 정부의 지원으로 균등한 산업발전과 노동조건 향상을 위한 단초를 마련했다는 점에서 가장 큰 의미를 부여할 수 있음.

3. 포스코의 사내협력 업체 지원 사례

가. 기업 개관 및 ESG 전략

○ 포스코는 열연, 냉연, 스테인리스 등 철강재를 생산하는 종합제철회사로 1968년 창립

○ 2022년 기준 조강 생산량은 43백만 톤, 매출액은 72조원

○ 포스코는 기업시민 경영이념 아래 친환경 리더십을 주도하고 지속가능한 사회공동체를 조성하며, 경영체계 선진화로 ESG 경영을 목표로 하고 있음. 이에 포스코는 친환경 미래 소재의 의미를 담은 GREEN을 키워드로 환경(E), 사회(S), 지배구조(G)를 포괄하는 5대 ESG 전략을 수립

〈표 2-9〉 포스코 ESG 전략 주요 내용

키워드	주요 내용
Green Competency	저탄소 공정, 에너지 효율 향상, 친환경 제품 개발을 통해 기후변화에 대응
Responsible Value Chain	포스코와 거래 중인 비즈니스 파트너가 ESG 모든 영역에서 최고의 수준을 갖출 수 있도록 밸류체인 관점에서 지원하여 지속가능성을 추구
Employee Happiness	안전한 작업환경과 인권/다양성이 존중되는 문화를 조성하고, 변화하는 시대를 선도할 창의적인 인재를 육성
Ethics & Integrity	모든 비즈니스 의사결정은 철저한 윤리의식 위에서 이루어지도록 윤리/컴플라이언스 수준을 지속적으로 고도화하고 공정거래 질서 확립
New Governance for Real value	경영체계 선진화와 투명한 정보공개를 통한 ESG 커뮤니케이션 강화로 포스코의 리얼밸류를 향상

자료 : 포스코(2023), 『2022 포스코 기업시민보고서 하이라이트』, p.14.

나. 협력업체 지원 관련[2)]

○ 협력업체(비즈니스 파트너사)와의 동반성장 프로그램을 갖추고 있음.

2) 2022 포스코 기업시민보고서 하이라이트 및 포스코 동반성장 홈페이지를 중심으로 작성.

〈표 2-10〉 포스코 동반성장 프로그램의 주요 정책

정책 분야	정책 사례
공정 거래	-
경영 지원	성과공유제 운영 동반성장지원단 컨설팅 스마트화 역량강화 1-2차 대금직불체계
고용 지원	포유드림 잡매칭 벤처지원
복지 지원	철강 ESG 상생펀드
교육 지원	-
기술 지원	-
소통·윤리	-

주 : 2022 포스코 기업시민보고서 하이라이트 및 포스코 동반성장 홈페이지의 내용을 토대로 구분한 것임. '정책 사례'의 주요 내용을 토대로 '정책 분야'를 유형화한 것이므로 명확한 구분으로 이해하지 않기를 바람.

1) 성과공유제 운영

- 참여기업에 과제 추진을 통해 발생한 재무성과의 50%를 현금으로 보상하고 최대 5년의 장기공급 계약권 등 다양한 인센티브를 부여하여 기술개발과 매출 확대에 대한 동기부여를 제공
- 참여기업 : 2,254개사
- 수행과제 : 5,418건
- 성과보상금액 : 총 7,326억 원
- 689억 원(2022년 기준)

2) 동반성장지원단 컨설팅

- 동반성장지원단은 포스코의 다양한 분야에서 평균 25년 이상 경력을 쌓은 전문가들이 활동하는 중소기업 컨설팅 전담조직임. 중소기업의 고충과 니즈에 대해 전문가적 역량과 노하우가 연계된 맞춤형 컨설팅을 지원하고 있음.
- 중소기업 : 60개사

- 과제발굴 및 지원 : 189건
- 과제 94건 지원(2022년 기준)

3) 스마트화 역량강화

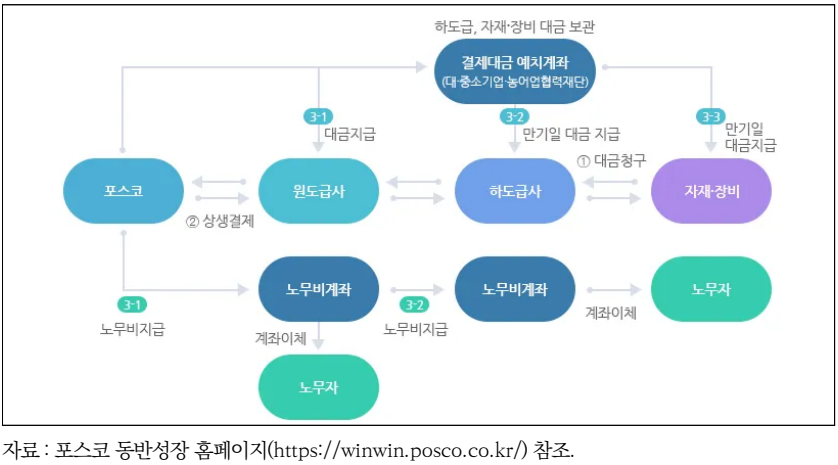
- 포스코는 고유의 혁신 방법론 'QSS(Quick Six Sigma)'를 중소기업에 전수하여 4차 산업혁명 시대에 걸맞은 작업환경 및 공정개선, 스마트화 기반 구축을 지원하는 'QSS 제조혁신'을 운영하고 있음.
- 사업지원 : 2,042건
- 출연금액 : 354억 원
- 256개사 지원(2022년 기준)

4) 1-2차 대금직불체계

- 중소기업의 자금 유동성 해소를 위하여 현금 결제·지급을 추진

① 하도급 상생결제 시스템
- 적용 대상
- 포스코 발주 공사계약(그룹사 제외)

[그림 2-9] 포스코 하도급 상생결제 시스템 프로세스



자료 : 포스코 동반성장 홈페이지(https://winwin.posco.co.kr/) 참조.

※ 그룹사로 발주되는 공사에 대해서는 그룹사 자체적으로 시스템 도입

- 프로세스
- 원도급사를 거치지 않고 하도급사로 지불, 필요시 노무비도 직접 지불

② 중소·중견기업 전액 현금지불

- 납품 후 3영업일 이내, 주 2회(화, 목) 납품대금 전액을 현금지불
- 2004년 12월 국내 최초로 중소기업 납품대금 전액 현금지불(중견기업은 2017년 11월 1일부터 시행)
- 대금지불

[그림 2-10] 포스코 중소·중견기업 전액 현금지불 주요 내용

구분	지불 기준		지불주기
	50백만원 이하	50백만원 초과	
대기업	현금 100%	현금50%, 전자어음주150% 주1) 40일만기 구매카드	주2회 (화, 목)
중소기업	현금 100% (중소기업 기준검토표 또는 중소기업확인서 제출필요)		
중견기업	현금 100% (중견기업 확인증 제출 필요)		

자료 : 포스코 동반성장 홈페이지(https://winwin.posco.co.kr/) 참조.

③ 노무비 닷컴

- 하도급 자재, 장비 대금지불 및 노무비까지 현금 보증되는 「노무비닷컴」 추가 → 지급일에 100% 현금지급

* 사외매각 철거공사 우선 적용

- 27.0억 원 결제(2022년 기준)

[그림 2-11] 포스코 노무비닷컴 이용 프로세스

자료 : 포스코 동반성장 홈페이지(https://winwin.posco.co.kr/) 참조.

5) 철강 ESG 상생펀드

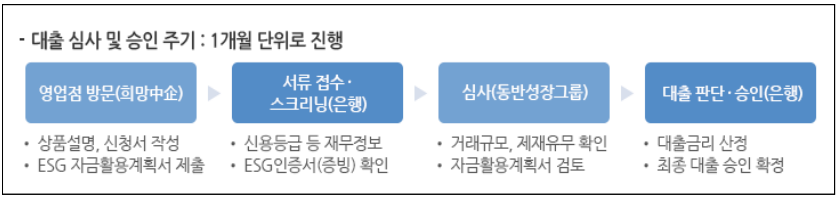
○ 개요

- 철강업계 중소·중견기업의 ESG 경영 역량을 강화하기 위하여 총 1,500억 원 규모의 대출기금을 운영
- 현대제철과 거래 이력이 없는 철강 관련 기업도 신청 가능(포스코 500억 원, 현대제철 200억 원, 기업은행 800억 원)

○ 대출금리, 기간 및 한도

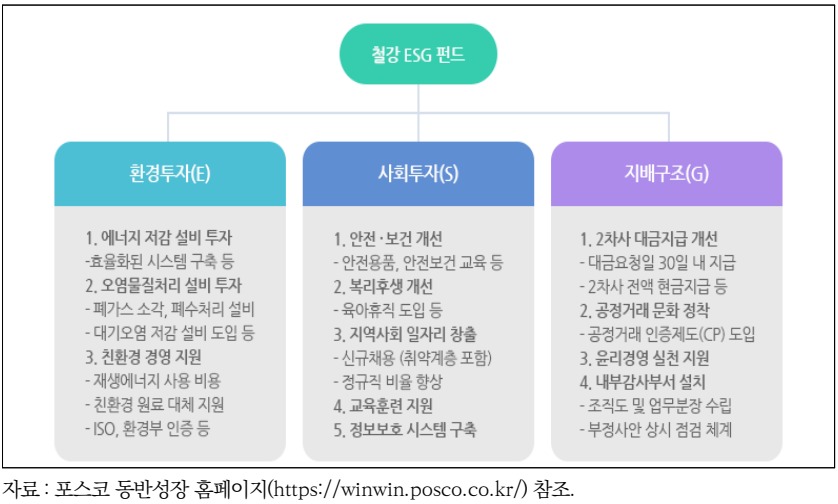
- 대출금리 : 기업별 적용 여신 금리에서 2.01%p 자동 감면(2023년 6월 기준이며, 향후 변동 가능)
- 대출기간 : 최대 2년(1년+연장1년)
  * ESG활동결과보고서 리뷰 후 연장여부 결정
- 대출한도 : 최대 20억 원

[그림 2-12] 포스코 철강 ESG 상생펀드 프로세스



자료 : 포스코 동반성장 홈페이지(https://winwin.posco.co.kr/) 참조.

[그림 2-13] 포스코 철강 ESG 펀드 활용분야



자료 : 포스코 동반성장 홈페이지(https://winwin.posco.co.kr/) 참조.

6) 기업시민 프렌즈

○ 개요

- 중소기업과 함께 하는 지역사회 기업시민 확산
- ESG 개선 활동

○ 참여대상

- 협력기업 중 희망사 참여 가능(포스코 + PHP 공급사 + 참여 희망 일반 공급사로 구성)

○ 활동내용

- 지역사회 취약계층 나눔 활동, 코로나19 등 사회난제 관련 지원, 지역

사회 안전·환경 개선

○ 175개사 참여(2022년 기준)

7) 포유드림 잡매칭

○ 개요

- 거래 중소기업의 우수인재 채용을 지원하고, 청년들에게는 일자리 취업을 지원하는 활동

① 대·중소기업 상생 일자리 프로그램

- 대기업의 우수한 교육 및 훈련 인프라를 활용해 청년 구직자가 협력 중소기업에 즉시 취업할 수 있도록 실질적인 역량을 강화
- 교육 대상 : 만 34세 이하 청년 구직자
- 교육 내용 : 협력사 및 중소기업에 취업을 희망하는 청년 구직자를 대상으로 2개월 간 제철설비관리 중심의 실무 교육을 진행

② '포스코 취업 아카데미' 수료자 대상 중소 협력기업 인턴십 프로그램

- 청년 구직자에게 직무 수행에 필요한 교육 및 훈련을 제공하고, 채용 수요가 있는 우수 협력기업의 인턴십 프로그램과 연계하여 취업을 지원하며, 채용 시 포스코에서 해당 기업에 지원금 지급
- 교육 대상 : 만 34세 이하 4년제 대학 졸업자 또는 졸업 예정자
- 교육 내용 : 취업에 필요한 기본적인 역량 습득과 기업경영 이해
  * 취업전략, 기업분석, 자소서 코칭, 모의면접, 경영 시뮬레이션 등
- 채용지원금 : 1인당 최대 6백만 원(2백만 원/월, 최대 3개월)

③ 일부 자격을 갖춘 인재 자체 채용

- 4년제 대졸자를 기업의 스마트화를 목적으로 채용 시 포스코에서 지원금 지급
- 자격 기준 : 4년제 대학 졸업자 중 공대 학과 전공자 또는 관련 자격증 보유자

- 전공 : 기계공학, 전기·전자공학, 산업공학, 정밀 및 제어공학, 정보통신 등
- 수행 업무 : 콘텐츠 기획, 빅데이터 활용, 기록물 정보화, 기타 IT 관련 업무 등
- 채용지원금 : 1인당 최대 6백만 원(2백만 원/월, 최대 3개월)
- 185명 취업(2022년 기준)

8) 벤처지원

① POSCO IMP(Idea Market Place)
- 전국 단위의 기술기반 벤처를 발굴하고 육성하는 프로그램으로 2011년부터 10년간 134개사를 육성
- 지원자격 : 예비창업자~ 3년 미만 법인사업자
- 지원혜택
- [투자지원] Seed 투자(1~5억 원) 및 중기부 TIPS 프로그램 추천
- [보육지원] 단계별 멘토링
- [판로지원] 비즈 매칭 연계

② POSCO 사내벤처 제도운영(2019년~)
- 아이템 발굴 및 선발/인큐베이팅 후 창업 및 사후관리

③ 포스코 비즈 매칭
- 포스코그룹사와 보육벤처기업 간 사업적 연결을 통해 벤처기업의 기술검증 및 판로개척을 지원하는 모델. 연 1회 성과 공유하는 Biz Day 행사를 추진
- 기술현황 조사-그룹소요 조사-비즈매칭-성과측정-판로확보
- 비즈매칭 28건(2022년 기준)

다. 이 외의 상생협력 지원 사례

1) 안전보건 강화

○ 안전보건 관리체계 운영에 있어 “직영-관계사 통합 안전보건 플랫폼 개발”[3)]

2) 이해관계자 커뮤니케이션

○ 협력사 및 공급사에 대해 우수 공급사(POSCO Honored Patner) 초청 간담회, 협력사 교류회, 공급사 정보 교류회를 운영하고 있음.[4)]

3) 포스코(2023), 『2022 포스코 기업시민보고서 하이라이트』, p.22.
4) 포스코(2023), 『2022 포스코 기업시민보고서 하이라이트』, p.27.

제3장

기업의 상생협력 관련 제도 : 하도급법과 상생협력법을 중심으로

제1절 기업의 상생협력 관련 주요 법률

1. 개 관

○ 헌법은 제123조 제3항 「국가는 중소기업을 보호·육성하여야 한다」 및 제123조 제5항 「국가는 농·어민과 중소기업의 자조조직을 육성하여야 하며, 그 자율적 활동과 발전을 보장한다」고 명시하고, 우리 법은 이에 근거하여 경제주체로서 대기업 및 중소기업 간의 관계를 규율하는 법률들을 두고 있음.[5)]

○ 1961년 정부는 "중소기업의 구조와 경제적·사회적 존립조건을 개선하여 중소기업의 생산성을 향상시키고, 고용을 증대시킴으로써 국민경제의 균형있는 발전을 기하기 위하여 중소기업의 위치를 재확인하고 중소기업의 나갈 방향과 시책의 기본을 규정한다"는 이유로 「중소기업기본법」을 제정함.[6)]

---

5) 서완석(2012), 「중소기업 보호와 대기업과의 상생을 위한 법적 제도에 관한 연구」, 『상사법연구』 30(4), 한국상사법학회, p.49.

6) 중소기업기본법의 제정은 중소기업의 법적 정의와 범위를 획정하고 관련 법률들을 제정함으로써 혁신역량을 보유하는 중소기업을 발굴하고 대기업과 중소기업의 동반성장을 통한 지속가능한 기업생태계를 구축하는데 의의가 있음(서완석(2012), 「중소기업 보호와 대기업과의 상생을 위한 법적 제도에 관한 연구」, 『상사법연구』 30(4), 한국상사법학회, p.45).

○ 이하에서는 정부-중소기업, 대기업-중소기업 간의 상생협력 관련 주요 법령의 변화를 살펴보도록 함.

2. 정부-중소기업 관련 법률

○ 1960년대에는 6·25전쟁 이후 정치 사회적 혼란이 점차 안정적인 길로 들어서는 단계였고, 외국의 무상원조도 중단되는 상황이었기 때문에 정부는 체계적인 경제개발계획의 필요성을 인식함.

○ 1960년대 추진된 중소기업정책의 방향은 크게 우선적인 업종의 선정과 수출산업육성을 위한 지원정책의 마련, 전문적인 생산체제 강화를 위해 경공업 분야(섬유, 화학공업), 중공업 분야(기계, 금속, 수송용 기계)를 육성하기 위한 수출공업단지 조성의 시작에 있었음.

- 정부는 1961년 우리나라 최초의 중소기업 관련 법인 「중소기업은행법」을 제정하고 이후 「중소기업협동조합법」, 「舊중소기업사업조정법」 등을 제정[7)]

○ 이후 「중소기업기본법」, 「중소기업진흥법」 등 중소기업을 중심으로 기업활동 촉진 및 경영안정을 위하여 지원대상의 특성에 맞는 중소기업 시책을 실시[8)]. 이하는 정부와 중소기업 지원 관련 법령을 제정 연혁 순에 따라 정리[9)]

〈표 3-1〉 정부-중소기업 지원 관련 법령

제정 연도	법령명	소관부처
1961	중소기업은행법	금융위원회
1961	舊중소기업사업조정법	상공부
1961	중소기업협동조합법	중소벤처기업부

7) 김병연(2013), 「현행 중소기업규제체계에 대한 소고」, 『일감법학』 25, 건국대학교 법학연구소, pp.5~8.

8) 정부 등의 책무로서 중소기업을 지원 및 보호하는 법률의 주요 내용은 주로 판로지원, 협동조합 활동, 창업 및 경영지원, 자금 융통, 기술보호, 스마트제조혁신 등임.

9) 국가법령정보센터 홈페이지(www.law.go.kr)에서 '중소기업'을 키워드로 검색하였으며, 관련 법령들을 추가함.

〈표 3-1〉의 계속

제정 연도	법령명	소관부처
1966	중소기업기본법	중소벤처기업부
1986	중소기업창업지원법	중소벤처기업부
1994	중소기업진흥 및 제품구매촉진에 관한 법률	중소벤처기업부
1997	소상공인 보호 및 지원에 관한 법률	중소벤처기업부
1997	벤처기업육성에 관한 특별조치법	중소벤처기업부
1998	중소기업수출지원센터의 설치 및 운영에 관한 규정	중소벤처기업부
1999	여성기업지원에 관한 법률	중소벤처기업부
1999	지역신용보증재단법	중소벤처기업부
2001	중소기업기술혁신촉진법	중소벤처기업부
2003	중소기업인력지원특별법	중소벤처기업부
2005	장애인기업활동 촉진법	중소벤처기업부
2006	중소기업 사업전환 촉진에 관한 특별법	중소벤처기업부
2009	중소기업제품 구매촉진 및 판로지원에 관한 법률	중소벤처기업부
2014	중소기업기술 보호 지원에 관한 법률	중소벤처기업부
2014	중견기업 성장촉진 및 경쟁력 강화에 관한 특별법	산업통상자원부
2021	지역중소기업 육성 및 혁신촉진 등에 관한 법률	중소벤처기업부
2023	중소기업 스마트제조혁신 촉진에 관한 법률	중소벤처 기업부

자료 : 저자 작성.

○ 중소기업기본법은 중소기업 보호·육성에 관한 다른 법률을 제정하거나 개정할 때 해당 법률의 목적에 맞도록 할 것을 다른 법률과의 관계로서 명시하고 있음(제4조의3).

○ 대부분 중소기업관련 법률은 중소기업기본법상 중소기업자의 범위에 따르고 있음. 이때 중소기업의 범위는 (1) 영리를 목적으로 사업을 하는 기업[10]과 (2) 비영리 사회적기업 등으로 나뉘며 이하와 같이 중소기업기본법 및 시행령에서 따르고 있음.[11]

10) 중소기업이 될 수 있는 대상은 영리를 목적으로 사업을 하는 기업, 즉 법인인 기업(「상법」상 회사)과 개인사업자(「중소기업기본법」 제2조제1항 제1호).

11) 영리를 주된 목적으로 하지 않는 「사회적기업 육성법」 제2조 제1호에 따른 사회적기업과 「협동조합 기본법」 제2조에 따른 협동조합, 협동조합연합회, 사회적협동조합, 사회적협동조합연합회 등도 중소기업 적용대상 기업(중소기업기본법 제2조, 동법 시행령 제3조를 기준으로 '찾기쉬운 생활법령정보(www.easylaw.go.kr)'의 '중소기업 범위 기준'을 참고

3. 대기업-중소기업 관련 법률

○ 1960년대 정부는 대기업을 중심으로 경제성장을 도모하였음. 1990년 전후로 대기업과 중소기업 간 격차가 심화되면서 대기업이 거래상 우월적 지위를 남용하는 부작용이 발생. 특정 부품을 생산하는 중소기업은 대기업과의 거래조건에서 우월한 지위를 누리지만 그렇지 못한 경우 부당한 대우에 노출

○ 1984년 공정거래법상 불공정거래행위로서 지위남용의 유형으로 규제되었던 내용이 「하도급거래 공정화에 관한 법률」(이하, 하도급법)로 제정됨.[12),13)]

○ 이후 정부주도로 대기업과 중소기업 간의 다양한 거래 형태(관계)를 보호 및 지원하는 법령들이 제정되기 시작하였음.

- 대기업-중소기업 관계 : 1995년 대기업-중소기업 간의 적정한 사업활동 기회 및 상호이익 증진을 목적으로 하는 舊「중소기업의 사업영역 보호 및 기업간 협력증진에 관한 법률」을 폐지하고, 이를 대폭 보완한 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」(이하 상생협력법)을 2006년 3월 3일 제정함으로써 대기업과 중소기업 간의 자율적인 상생협력을 제도적으로 지원할 수 있는 기반을 마련
- 대규모 점포-그 밖의 유통산업 : 1997년 대규모 점포 이하 유통산업 간의 건전한 상거래질서를 목적으로 하는 「유통산업발전법」을 제정

하여 정리).

12) 손민정(2019), 「하도급법 위반행위에 대한 제재의 실효성 강화에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 석사학위논문(경제법), pp.10~11.

13) 하도급법의 제정 이유는 '하도급거래에서 원사업자의 부당한 행위를 억제하고 수급사업자의 열위적 지위를 보완하여 하도급거래가 상호보완적인 협조관계에서 이루어지도록 유도함으로써 분업화와 전문화를 통한 생산성 향상의 기여'에 있음(하도급거래공정화에 관한 법률 제개정 이유 [시행 1985. 4. 1] [법률 제3779호, 1984. 12. 31 제정]).

〈표 3-2〉 대기업-중소기업 상생협력 관련 법령

제정연도	법령명	소관부처
1984	하도급거래공정화에 관한 법률	공정거래위원회
1997	유통산업발전법	산업통상자원부
2001	부품·소재전문기업등의 육성에 관한 특별조치법	산업통상자원부
2003	중소기업인력지원특별법시행령	중소벤처기업부
2006	대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률	중소벤처기업부
2016	기업 활력 제고를 위한 특별법	산업통상자원부
2020	상생조정위원회의 설치 및 운영에 관한 규정	중소벤처기업부

자료 : 저자 작성.

○ 중소기업의 경쟁력과 대등한 지위권 등의 확보를 위하여 정부와 대기업을 통한 지원, 보호, 규제와 관련된 법률들이 시행되고 있음.
- 그러나 다양한 사업 유형과 거래 방식에 맞추어 법이 규율하고 있는 만큼, 중복 지원, 중복 규제에 대한 문제가 지적되고 있음.[14]

제2절 하도급법과 상생협력법의 주요 개념

1. 업무위탁 관련 개념의 비교(민법·하도급법·상생협력법을 중심으로)

가. 원하청 관계의 형성

○ 산업사회구조의 복잡화, 노무관리 효율화, 경영합리화와 함께 하나의 사업이 도급, 위임, 파견 등 근로자와 사용자 사이에 제3자가 개입하는 계약형태가 늘어나고 있음. 산업의 분야를 특정하기 어려울 정도로 여러 사업장에서 이러한 원하청 관계를 형성하고 있음.[15]

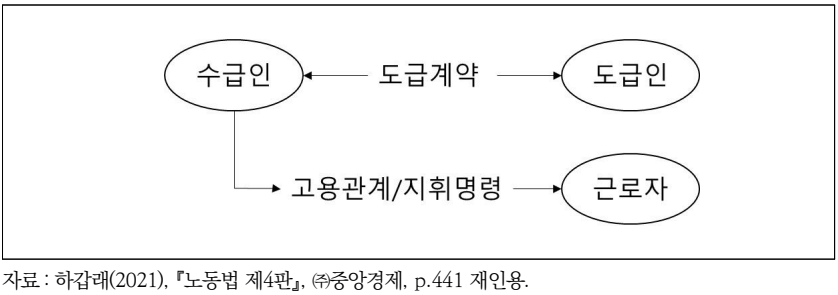
14) 서완석(2012), 「중소기업 보호와 대기업과의 상생을 위한 법적 제도에 관한 연구」, 『상사법연구』 30(4), 한국상사법학회, p.54.
15) 김상민(2020), 「원하청 관계에서 노동조합법 제43조 적용 문제」, 『월간 노동법률』 12, ㈜

○ 그러나 '하청'이란 일본식 용어로서, 우리 민법상의 용어인 '도급'이라는 용어로 국내법상 그 정의를 파악할 수 있음.

나. 도급의 법적 의미

○ 민법 제664조는 '도급은 당사자 일방이 어느 일을 완성할 것을 약정하고 상대방이 그 일의 결과에 대하여 보수를 지급할 것을 약정함으로써 그 효력이 생긴다.'고 정의함. 즉 업무위탁은 업무의 완성과 그에 대한 대가의 지불이라는 계약관계로 볼 수 있음.

[그림 3-1] 도급계약 관계도



자료 : 하갑래(2021), 『노동법 제4판』, ㈜중앙경제, p.441 재인용.

○ 도급에 따른 근로계약상 근로자와 사용자의 관계는 다음과 같음.
- 도급근로자란 타인(도급기업, 원청기업)의 업무처리를 도급·위탁받은 사용자(수급기업, 하청기업)에 고용되어 사용자의 지휘·명령 아래 도급기업의 작업현장에서 근로를 제공하는 자로 이해할 수 있음.[16]
- 이때 도급근로자는 도급기업의 업무현장에서 근로를 제공하나, 근로계약은 수급기업과 체결하고, 근로제공의 지휘와 명령 또한 수급기업에 따르기 때문에 근로계약상의 사용자는 도급기업이 아닌 수급기업임.[17]

중앙경제.
16) 임종률·김홍영(2023), 『노동법 제21판』, 박영사, p.637.
17) 임종률·김홍영(2023), 『노동법 제21판』, 박영사, p.638.

다. 위임의 법적 의미

○ 민법상 업무위탁과 관련된 개념에는 '위임'이 있음. 위임은 당사자 일방이 상대방에 대하여 사무의 처리를 위탁하고 상대방이 이를 승낙함으로써 그 효력이 생김(제680조). 도급과 마찬가지로 위임 역시 용역의 형태로 나타나기도 하는데, 상품이 아닌 서비스를 거래대상으로 함. 순수한 의미의 도급, 위임, 용역은 도급인 또는 위임인이 수급인이나 수임인의 근로자에 대한 사용자 책임을 지지 않는 원칙을 가짐.[18]

- 그러나 근로계약상 사용자 개념을 확장할 수 있는 기준에 부합하는 경우에는 도급기업 또한 근로계약상 사용자로 인정되는 경우도 있음.[19]

라. 하도급법과 상생협력법상의 거래관계 개념 비교

1) 하도급거래의 기본적 개념(하도급법 제2조 정의)

○ 거래관계는 원사업자와 수급사업자임.[20]

○ 거래내용은 제조위탁 · 수리위탁 · 건설위탁 · 용역위탁(제조등의 위탁) 또는 원사업자가 다른 사업자로부터 받은 제조등의 위탁을 수급자업자

---

18) 하갑래(2021), 『노동법 제4판』, ㈜중앙경제, p.441.

19) 원하청 관계를 둘러싼 법적 문제로는 하청 근로자와 원청 사이의 묵시적 근로관계, 근로자 파견관계, 부당노동행위, 하청 노동조합의 노동 3권 등과 관련한 문제는 지속적으로 나타나고 있음(김상민(2020), 「원하청 관계에서 노동조합법 제43조 적용 문제」, 『월간 노동법률』 12, ㈜중앙경제).

20) 하도급법상 원사업자의 적용범위는 "1. 중소기업자(「중소기업기본법」 제2조제1항 또는 제3항에 따른 자를 말하며, 「중소기업협동조합법」에 따른 중소기업협동조합을 포함한다. 이하 같다)가 아닌 사업자로서 중소기업자에게 제조등의 위탁을 한 자, 2. 중소기업자 중 직전 사업연도의 연간매출액[관계 법률에 따라 시공능력평가액을 적용받는 거래의 경우에는 하도급계약 체결 당시 공시된 시공능력평가액의 합계액(가장 최근에 공시된 것을 말한다)을 말하고, 연간매출액이나 시공능력평가액이 없는 경우에는 자산총액을 말한다. 이하 이 호에서 같다]이 제조등의 위탁을 받은 다른 중소기업자의 연간매출액보다 많은 중소기업자로서 그 다른 중소기업자에게 제조등의 위탁을 한 자. 다만, 대통령령으로 정하는 연간매출액에 해당하는 중소기업자는 제외한다"(제2조 제2항).

에게 위탁 받아(목적물 등) 제조·수리·시공하거나 용역수행하여 원사업자에게 납품·인도 또는 제공(납품 등)하는 것임.

○ 거래대금은 수급업자가 받는 하도급 대금이라고 함.

2) 상생협력관계의 기본적 개념(상생협력법 제2조 정의)

○ 거래관계는 대기업과 중소기업 간, 중소기업 상호 간 또는 위탁기업과 수탁기업(受託企業)임.[21]

○ 거래내용은 "수탁·위탁거래"라고 하며, 제조, 공사, 가공, 수리, 판매, 용역을 업(業)으로 하는 자가 물품, 부품, 반제품(半製品) 및 원료 등(물품 등)의 제조, 공사, 가공, 수리, 용역 또는 기술개발(제조)을 다른 중소기업에 위탁하고, 제조를 위탁받은 중소기업이 전문적으로 물품 등을 제조하는 거래를 말함.

○ 거래대금은 위탁기업이 받는 납품대금이라고 함.

〈표 3-3〉 업무위탁 관련 개념의 비교(민법·하도급법·상생협력법을 중심으로)

구분	민법		하도급법	상생협력법
	도급	위임		
관계	양 당사자	양 당사자	원사업자와 수급사업자	위탁기업과 수탁기업
내용	일의 완성	사무의 처리	제조 등의 위탁 또는 납품 등	수탁·위탁거래 물품 등의 제조하는 거래
대금	보수	보수	하도급대금	납품대금

자료 : 저자 작성.

2. 업무위탁 관계에 대한 법적 보호

가. 업무위탁에 대한 법적 규율의 필요성

○ 기업의 영역이 넓어지면서 기획단계, 생산단계, 판매단계에 이르는 전

21) 상생협력법상 중소기업과 대기업의 적용범위는 "1. "중소기업"이란 「중소기업기본법」 제2조에 따른 중소기업을 말한다. 2. "대기업"이란 중소기업이 아닌 기업을 말한다"(제2조).

과정을 기업의 내부 인력으로 모두 충당하기 어렵고, 비효율적이라는 점이 확인되면서 기업 활동의 외부화인 아웃소싱이 등장하기 시작함.

○ 아웃소싱의 기획단계에서는 외부전문가의 지식을, 생산과정에서는 외부의 공정을, 판매단계에서는 위부의 위탁을 통하여 얻은 품질향상, 비용절감을 통하여 경쟁우위에 서기 시작함. 물론 이러한 산업사회의 변화는 경제적 성과를 이루기도 했지만, '사람, 즉 노동력'을 함부로 사고파는 것에 대한 제한이 필요하였고, 인간의 존엄성을 엄격하게 보장해야 한다는 법적 규율의 필요성이 제기됨.[22)]

나. 하도급법과 상생협력법의 의미

○ 산업사회의 변화와 법적 규율의 과정에서 우리나라는 하도급법과 상생협력법을 통하여 현행과 같이 업무위탁 관계에 있어 업무의 내용과 대가를 지불하는데 부당한 행위를 억제하고 열위적 지위를 보완하도록 하여 분업화와 전문화를 통한 생산성 향상이라는 건전한 업무위탁 관계를 보장하도록 함.

- 특히 상생협력법보다 먼저 제정된 하도급법은 거래관계의 대상, 거래내용이 상상협력법보다는 범위가 좁았다는 점에서 상생협력법을 통해 업무위탁관계의 법적 보호의 테두리가 넓어졌다는 점에 의미가 있음.

○ 하도급법 및 상생협력법, 두 법령의 비슷한 개념과 다른 적용 범위 문제, 각 법령의 개정 시 타 법령에 미치는 영향 등 실무에서 법적 보호와 지원의 효과를 보기 위해서는 다소 명확하지 않은 부분들의 문제가 존재함. 이하에서는 하도급법과 상생협력법 각각의 주요 내용과 법적 쟁점을 살펴보도록 함.

22) 정흥준·김근주·노성철·박명준·송민수·정슬기·황선웅(2017), 『아웃소싱의 메커니즘과 기업 내외에 미치는 영향』, 한국노동연구원, pp.1~2.

제3절 하도급거래 공정화에 관한 법률의 주요 내용

1. 하도급법의 제정과 주요 개정의 흐름

가. 하도급법의 제정

○ 1980년대 초 공정거래법 시행령 제21조에 따른 「하도급거래상의 불공정거래행위 지정고시」에 근거하여 하도급거래에 있어 원사업자의 불공정거래행위 시정이 이루어짐. 그러나 관련 사건이 대폭 증가함에 따라 하도급고시의 미비점을 보완하여 1984년 12월 31일 하도급법이 제정됨.[23]

○ 하도급법은 원사업자와 수급사업자를 대등한 지위에서 상호보완하여 균형있는 성장을 목적으로 함(제1조). 원사업자와 수급사업자 사이에 체결되는 하도급 계약은 본질적으로 사법상 계약으로 분쟁이 발생하면 일반 사법상의 규율을 받음. 그러나 양 당사자의 거래상 지위 차이가 존재함으로써 대등한 계약관계의 형성 및 분쟁해결이 어려움. 이에 하도급법은 공정거래위원회로부터 해당 하도급계약에 대한 공법적 규제를 마련[24]

- 다만 하도급법의 규율대상을 '도급'을 전제로 하는 '하도급'만으로 볼 수는 없음. 도급관계가 없는 하도급거래(원도급거래)도 하도급법의 적용대상이 됨.[25],[26]

---

23) 공정거래위원회(2021), 『공정거래위원회 40년사(1981-2020)』, p.21.

24) 하도급법은 원사업자와 수급사업자 간의 상생협력을 통한 바람직한 하도급 관계의 마련은 우리나라 경제구조에 있어 중요한 과제이며, 국가권력이라는 공법적 규제를 통한 불리한 계약관계의 개선 기회를 수급사업자에게 보장하는 의미(황태희(2023), 「표준 하도급 계약서의 현황과 개선방안」, 『경제법연구』 22(2), 한국경제법학회, p.158).

25) 오동욱(2011), 「하도급법 개정 연혁과 최근 개정의 주요 내용」, 『경쟁저널』, 공정거래연합회, pp.71~72.

26) 「하도급거래공정화에관한법률」 제2조 제1항에 의하면, 일반적으로 흔히 하도급이라고 부르는 경우 즉, 원사업자가 다른 사업자로부터 제조위탁·수리위탁 또는 건설위탁을 받

나. 주요 개정의 흐름

○ 하도급법의 개정 연혁에 따른 주요 내용은 다음과 같음.

〈표 3-4〉 하도급거래 공정화 관련 주요 개정 연혁

개정 연혁	개정 내용
1995.1.15.	• 중소기업 간 하도급거래의 경우 법적용 사업자의 범위 확대 • 제조위탁의 범위 확대(소프트웨어의 개발, 엔지니어링 활동 및 설계의 위탁을 추가하고, 제조위탁자의 범위에 건설업자를 추가)
1996.12.30.	• 하도급대금 지급보증제도 도입
1999.2.5.	• 원사업자의 수급사업자에 대한 제조 등의 위탁사항 서면교부 의무화 • 하도급대금 직접지급제도 도입
2005.3.31.	• 하도급거래의 범위 확대(광고·화물운송 등 서비스분야의 용역위탁거래) • 용역위탁의 추가 및 용역의 정의 확대(지식·정보성과물을 작성하거나 역무를 공급하는 것) • 부당한 하도급대금 결정행위와 하도급대금 부당감액 행위의 유형 추가 • 불공정거래행위 유형의 확대(경제적 이익의 부당요구)
2007.7.19.	• 하도급대금 직접지급제도 보완(하도급대금 직접지급에 발주자·원사업자·수급사업자가 합의한 경우, 수급사업자의 별도 요청 없이 합의시점에 발주자의 직접지급의무 발생)
2009.4.1.	• 계약 내용 등 명시(하도급대금과 그 지급방법 등 하도급계약의 내용 및 원자재의 가격변동에 따른 하도급대금의 조정요건, 방법 및 절차 등 대통령령으로 정하는 사항) • 하도급대금의 조정 도입
2010.1.25.	• 하도급계약 추정제도 도입 • 기술자료 제공요구 금지 • 설계변경 등에 따른 계약금액 조정 내역 통지의무

은 것을 수급사업자에게 다시 위탁을 하는 경우뿐만 아니라 원사업자가 수급사업자에게 제조위탁·수리위탁 또는 건설위탁을 하는 경우도 하도급거래로 규정하여 위 법률을 적용하고 있음을 알 수 있고, 같은 조 제2항에 의하면, 위 법률의 적용 범위는 하도급관계냐 아니냐에 따르는 것이 아니라, 원사업자의 규모에 의하여 결정됨을 알 수 있으며, 같은 조 제10항에서 발주자라는 개념을 원사업자와 구별하여 사용하고 있기는 하나, 같은 조 항에 의하면 위 발주자라는 개념 속에는 재하도급의 경우 원하도급인도 포함됨을 알 수 있으므로, 발주자라는 개념이 있다고 하여 위 법률이 적용되는 하도급거래를 구성하는 원사업자의 개념을 발주자가 아닌 경우로 한정하는 것은 아님이 분명하다 할 것이어서, 위 법률은 그 명칭과는 달리 일반적으로 흔히 말하는 하도급관계뿐만 아니라, 원도급관계도 규제하는 것이라고 봄이 상당하다(대법원 2001. 10. 26 선고 2000다61435 판결[계약이행보증금]; 대법원 2003. 5. 16 선고 2001다27470 판결[보증금]).

〈표 3-4〉의 계속

개정 연혁	개정 내용
2011.3.29.	• 원재료 가격의 급격한 변동시 조합원인 수급사업자가 중소기업협동조합이 하도급대금의 조정 신청 • 원사업자의 기술자료 유용에 대한 손해 배상(발생한 손해의 3배까지 배상, 고의·과실의 입증책임은 원사업자)
2013.5.28.	• 손해배상 및 징벌적 손해배상의 적용대상 확대(기술유용행위, 하도급 대금의 부당한 단가인하, 부당한 발주취소, 부당한 반품 행위)
2013.8.13.	• 부당 특약행위의 금지 도입 및 유형 구체화 • 하도급대금 지급보증제도 보완
2014.5.28.	• 건설하도급 관련 지급보증제도 보완
2016.3.29.	• 중소기업협동조합의 하도급대금 조정협의 신청기한 연장
2018.1.16.	• 하도급대금 조정신청 · 협의 대상사유의 확대('원재료의 가격 변동'에서 '목적물 등의 공급원가의 변동'으로) • 기술자료에 대한 부당한 경영간섭 제한(원사업자가 정당한 사유 없이 수급사업자가 기술자료를 해외에 수출하는 것을 제한하는 행위 등) • 3배 배상제도의 대상에 '보복조치'를 추가
2019.4.30.	• 하도급대금의 조정 사유 구체화(목적물의 원가 변동, 공급원가 외의 비용 변동 등)
2019.11.26.	• 하도급대금의 조정 개선(원사업자는 일정한 사유로 계약금액이 증액되는 경우 발주자로부터 하도급대금을 증액하도록 하고, 수급사업자는 그의 책임으로 돌릴 수 없는 사유로 공급원가 외의 비용이 변동되는 경우 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청할 수 있도록 함)
2022.1.11.	• 표준하도급계약서의 제·개정 방식 다양화 및 표준하도급계약서 제·개정 시 관련 사업자단체 등의 의견청취 절차 강화 • 하도급대금의 조정을 신청할 수 있는 사유 확대(목적물등의 공급원가 또는 그 밖의 비용의 하락) • 동의의결 제도의 도입
2023.7.18.	• 하도급대금연동제의 도입 • 중소기업협동조합을 통한 대행 협상 신청 요건을 삭제하여 하도급대금 조정 대행 협상을 활성화
2024.2.27.	• 손해배상의 증액(원사업자가 수급사업자의 기술자료를 취득한 후 부당하게 자기 또는 제3자를 위하여 사용하거나 제3자에게 제공하여 수급사업자에게 손해가 발생한 경우 손해액의 5배까지 배상책임) • 기술유용으로 인한 피해보상제도에 손해액 추정 규정 도입

자료 : 공정거래위원회(2021), 『공정거래위원회 40년사(1981-2020)』, pp.17~24 및 하도급법 제·개정 이유 참조하여 요약 및 정리.

○ 1984년 하도급법의 제정 이후 여러 차례의 개정이 이루어짐.

○ 주요 개정 사항에는 하도급법상 적용범위(적용대상, 적용범위 등)의 확대, 거래관계 및 부당한 거래(불공정거래, 기술자료 원용 등)의 명확화 및 구체화, 손해배상 및 징벌적 손해배상제도의 개선, 대금지급제도의

개선 등이 있음. 하도급법의 주요 규정은 다음과 같음.

2. 하도급법의 주요 규정

○ 하도급법은 원사업자의 의무사항 및 금지사항, 발주자 및 수급사업자의 의무사항을 통하여, 자본 및 노동력의 투입, 수급인 근로자의 소득 보전 등을 이루어 원사업자와 수급사업자 간의 격차(복지격차, 생산성격차, 임금격차 등)를 해소하는 데 의의가 있음.[27]

〈표 3-5〉 하도급법상 각 주체별 주요 의무사항

구 분	내 용
원사업자의 의무사항	- 서면교부의무, 서류보존의무(제3조) - 표준하도급계약서의 제정 · 개정 및 사용(제3조의2) - 서류보존의무(제4조 제12항) - 선급금지급의무(제6조) - 내국신용장개설의무(제7조) - 검사 및 검사결과통지의무(제9조) - 하도급대금지급의무(제13조) - 건설하도급대금지급보증의무(제13조의2) - 관세 등 환급액지급의무(제15조) - 설계변경에 따른 하도급대금 조정의무(제16조) - 납품단가조정협의 의무(제16조의2)
원사업자의 금지사항	- 부당특약 금지(제3조의4) - 부당한 하도급대금결정금지(제4조) - 물품 등 구매강제 금지(제5조) - 부당한 위탁취소 및 수령거부금지(제8조) - 부당반품금지(제10조) - 하도급대금 부당감액금지(제11조) - 물품구매대금 등의 부당결제청구금지(제12조) - 경제적 이익의 부당요구금지(제12조의2) - 기술자료제공요구 및 유용금지(제12조의3) - 부당한 대물변제행위금지(제17조) - 부당한 경영간섭금지(제18조) - 보복조치금지(제19조) - 탈법행위금지(제20조)
발주자의 의무사항	- 하도급대금의 직접지급의무(제14조)

27) 정종채(2020), 『하도급법 해설과 쟁점』, 삼일인포마인, pp.41~42 참조.

〈표 3-5〉의 계속

구 분	내 용
수급사업자의 의무 및 준수사항	- 서류보존의무(제4조 제12항) - 건설하도급대금 계약이행보증의무(제13조의2) - 신의칙 준수, 원사업자의 위법행위 협조거부(제21조)

자료 : 필자 작성.

- 다만 상생협력법과 같이 원사업자와 수급사업자 사이의 상생협력을 도모하는 명시적인 규정은 찾기 어려움.

가. 표준하도급계약서

1) 개 요

○ 계약자유의 원칙에 따른 하도급 거래는 각자의 권리, 의무관계가 정해져 있는 부분으로 국가에서 이러한 계약관계에 과도하게 개입하는 경우에 대해 사적자치의 원칙을 훼손할 수 있다는 비판도 가능

- 이에 공법적 규제와 사적자치의 원만한 균형을 위하여[28] 1995년 하도급법상 사업자 또는 사업자단체에 대하여 표준하도급계약서의 작성 및 사용을 권장하는 표준하도급계약을 입법함.[29]

2) 내 용

○ 표준하도급계약서는 “사업자등은 건전한 하도급거래질서를 확립하고 불공정한 내용의 계약이 통용되는 것을 방지하기 위하여 일정한 하도급거래분야에서 통용될 수 있는” 계약서를 의미(제3조의2 제1항)

28) 황태희(2023), 「표준 하도급 계약서의 현황과 개선방안」, 『경제법연구』 22(2), 한국경제법학회, pp.158~159.

29) 하도급거래공정화에 관한 법률 제·개정 이유[시행 1995. 4. 1] [법률 제4860호, 1995. 1. 5 일부 개정].

가) 표준하도급계약서 보급 업종

○ 표준하도급계약서는 원사업자와 수급사업자 간의 거래 조건이 균형 있게 설정될 수 있도록 하고, 공정한 하도급거래질서를 유도하기 위해 공정위가 제정·보급하는 계약서로 현재 52개 업종에 보급

〈표 3-6〉 표준하도급계약서 보급현황(52개 업종)

☞ 건설업종(7개)
: ▸건설업 ▸전기공사업 ▸정보통신공사업 ▸소방시설공사업 ▸해외건설업 ▸조경식재업 ▸승강기 설치공사업

☞ 제조업종(26개)
: ▸자동차업 ▸전자업 ▸전기업 ▸조선업 ▸조선(제조임가공)업 ▸기계업 ▸섬유업 ▸건설자재업 ▸음식료업 ▸자가상표부착제품업 ▸화학업 ▸제1차금속업 ▸의료기기업 ▸정밀·광학기기업 ▸출판 인쇄업 ▸해양플랜트업 ▸가구제조업 ▸의약품제조업 ▸동물용 의약품 제조업 ▸고무·플라스틱 제조업 ▸제지업 ▸철근가공업 ▸방산업 ▸금형제작업 ▸골판지가공제조업 ▸파스너제조업

☞ 용역업종(19개)
: ▸건축설계업 ▸엔지니어링업 ▸건축물유지관리업 ▸화물운송업 ▸화물취급업 ▸정보시스템유지관리업 ▸정보시스템개발구축업 ▸상용SW유지관리업 ▸상용SW개발구축업 ▸게임용SW개발구축업 ▸애니메이션제작업 ▸방송업 ▸경비업 ▸광고업(TV·라디오 등) ▸광고업(전시 및 행사) ▸제품·시각·포장디자인업 ▸환경디자인업 ▸디지털디자인업 ▸내륙화물운송업

자료 : 공정거래위원회(2023), 「14개 업종 표준하도급계약서 제·개정」, 2023.12.27 보도자료.

나) 표준하도급계약서의 구성

○ 표준하도급계약서에서는 특정 업종의 하도급계약에서 표준이 될 계약의 기본적이고 원칙적인 사항만을 제시하였는바, 실제 하도급계약을 체결하려는 계약당사자는 이 표준하도급계약서의 기본 틀과 내용을 유지하는 범위에서 이 표준하도급계약서보다 더 상세하고 개별적인 사항을 계약서에 규정할 것을 명시하고 있음.[30]

○ 표준하도급계약서는 ① 표준하도급계약서(전문), ② 표준하도급계약서(본문), ③ 비밀유지계약서, ④ 하도급대금 직접지급 합의서, ⑤ 표준비밀유지계약서(기술자료), ⑥ 표준약식변경 하도급계약서, ⑦ 표준 연동

30) 이하의 내용은 공정거래위원회 홈페이지(www.ftc.go.kr)에서 업종별 표준하도급계약서의 내용에 기초하여 작성.

계약서, ⑧ 하도급대금등 연동표, ⑨ 하도급대금 등 변동표, ⑩ 표준 미연동계약서로 구성됨.

- ① 표준하도급계약서(전문)에는 하도급계약의 기본적인 내용들을 중심으로 구성하고 있음.

〈표 3-7〉 표준하도급계약서(전문)의 구성

가. 계약명 및 계약기간
나. 계약금액(선급금, 중도금 또는 기성금, 잔금, 합계)
다. 설계변경 등에 따른 하도급대금 조정 및 지급
라. 원재료의 공급일 및 공급장소
마. 제조지시서, 설계도 등의 교부일
바. 납품(완성)일자 및 장소
사. 계약이행보증금요율 : 계약금액의 ( )%
아. 대금지급보증금요율 : 계약금액의 ( )%
자. 지연이자율
차. 지체상금요율 : 지체일당 계약금액의 ( )/1,000
카. 하자담보책임기간 : 비금속광물 물품을 납품한 날로부터 ( )년
타. 하도급대금 연동제 적용 여부

- ② 표준하도급계약서(본문)는 업종의 특성에 따라 정보제공, 제조협의, 원재료의 제공, 설비의 양도·대여·관리, 중간검사, 품질관리, 재하도급, 원사업자의 안전조치의무, 수급사업자의 안전조치 및 보건조치, 납품 및 검사 등을 정하고 있어 업종별로 다른 내용을 담고 있음.

나. 하도급대금 조정제도

1) 개 요

○ 하도급 거래에 있어 원자재의 지속적인 가격 상승, 수급사업자의 거래상 지위에 따른 협상력 차이 등을 이유로 가격 상승분을 하도급대금에 제대로 반영하지 못하는 문제에 대해 2008년 처음으로 논의를 시작[31]. 이에 2009년 우선적으로 납품단가조정협의제를 제도화하였음.[32]

31) 유영국(2022), 「납품단가 현실화를 위한 제도적 기반 마련의 방향과 과제 -납품단가 연동제 도입 논의를 중심으로-」, 『NARS 현안분석』 257, 국회입법조사처, 2022. 7.

○ 그러나 기존의 조정협의제도로는 하도급대금의 변동이 필요한 사항에 수급사업자가 전적으로 비용을 부담하는 문제가 해결되지 않으면서 2019년 하도급법 제16조의2 공급원가 등의 변동에 따른 하도급대금의 조정제도를 개정함.[33]

2) 내 용

가) 조정협의신청

○ 중소기업협동조합(이하 "조합"이라 한다)은 목적물등의 공급원가가 변동된 경우에는 조합원인 수급사업자의 신청을 받아 대통령령으로 정하는 원사업자와 하도급대금의 조정을 위한 협의를 할 수 있음(동법 제16조의2 제2항).

나) 하도급대금의 조정을 신청할 수 있는 경우

○ (공급원가 변동) 목적물의 공급원가가 변동되는 경우
- 공급원가란 재료비, 노무비, 경비 등 수급사업자가 목적물등을 제조·수리·시공하거나 용역을 수행하는 데 소요되는 비용을 말함(동법 시

32) 하도급계약 체결 이후 원재료의 가격 변동으로 하도급대금의 조정(調整)이 불가피한 경우 수급사업자가 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청할 수 있도록 하고, 원사업자는 정당한 이유 없이 조정 신청에 대한 협의를 거부하거나 게을리하지 못하도록 하며, 상호간에 합의가 이루어지지 아니하는 경우 등에는 하도급분쟁조정협의회에 조정(調停)을 신청할 수 있도록 함으로써 원자재의 가격 상승에 따른 부담을 합리적으로 분담하도록 하고자 함(하도급거래 공정화에 관한 법률 제·개정 이유[시행 2009. 4. 1] [법률 제9616호, 2009. 4. 1 일부 개정]).

33) 현행법은 … 수급사업자의 책임으로 돌릴 수 없는 사유로 납품시기 등이 지연되어 관리비 등의 비용이 발생한 경우 수급사업자와 원사업자가 그 비용을 분담하도록 할 수 있는 근거가 없어 이로 인한 비용부담을 수급사업자가 모두 떠안게 되는 문제가 있음. 이에 원사업자는 제조 등의 위탁을 한 후에 목적물등의 납품 등 시기의 변동으로 인해 계약금액이 증액되는 경우 발주자로부터 증액받은 계약금액의 내용과 비율에 따라 하도급대금을 증액하도록 하고, 수급사업자는 그의 책임으로 돌릴 수 없는 사유로 납품 등의 시기가 지연되어 관리비 등 공급원가 외의 비용이 변동되는 경우 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청할 수 있도록 하려는 것임(하도급거래 공정화에 관한 법률 제·개정 이유[시행 2020. 5. 27] [법률 제16649호, 2019. 11. 26 일부 개정]).

행령 제9조의2 제1항).

○ (공기 연장 등에 따라 관리비가 증가) 목적물등의 납품 시기의 지연으로 관리비 등 공급원가 외의 비용이 변동되는 경우(동법 제16조의2 제1항)

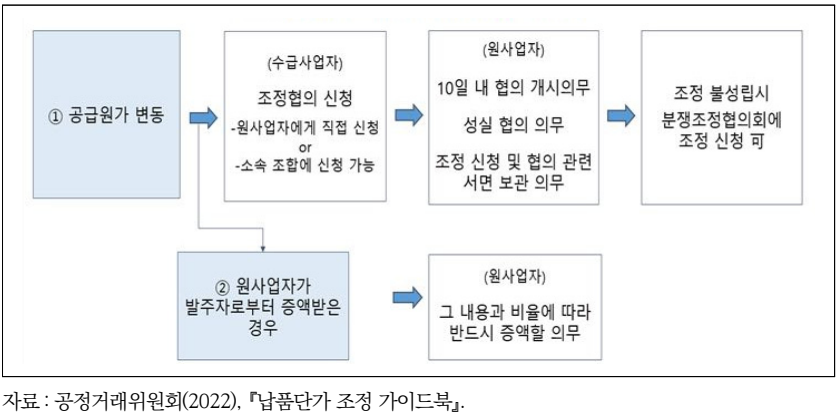
다) 조정협의 절차

○ 중소기업협동조합은 신청을 받은 날로부터 20일 이내에 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청해야 함.

○ 중소기업중앙회는 그 신청을 받은 날부터 15일 이내에 원사업자에게 하도급대금의 조정을 신청

○ 원사업자는 제1항, 제3항 본문 또는 제5항에 따른 신청이 있는 날부터 10일 안에 조정을 신청한 수급사업자, 조합 또는 중앙회와 하도급대금 조정을 위한 협의를 개시하여야 하며, 정당한 사유 없이 협의를 거부하거나 게을리하여서는 안 됨(동법 제16조의2).

[그림 3-2] 하도급대금 조정협의절차 흐름도



자료 : 공정거래위원회(2022), 『납품단가 조정 가이드북』.

다. 하도급대금 공시제도

1) 개 요

○ 하도급대금 공시제도는 '납품단가 제값받기 환경 조성'이라는 국정과제

및 정부혁신 실행계획의 일환"임. 수급사업자들이 공시정보를 활용해 원사업자와 대금 지급조건을 원활히 협의할 수 있도록 하고자 2023년 1월 12일 도입[34]

○ 하도급대금 지급 현황 등 주요 정보의 공개 효과는 다음과 같음.
- (1) 원사업자 스스로 대금 지급 관행을 개선하도록 유도
- (2) 수급사업자가 공시 정보를 활용하여 원사업자에 비해 취약한 협상력을 강화
- (3) 특히 원사업자와 1차 협력사 간의 거래조건에 관한 정보가 하위 단계에 있는 협력사까지 공유되지 않아, 2차 이하 협력사로 갈수록 결제조건이 대체로 더 열악한 현실을 개선

2) 내 용

가) 공시대상기업집단에 속하는 원사업자

○ '공시대상기업집단의 소속 회사'가 '하도급거래'에서 원사업자에 해당해야 함.[35]

나) 공시내용

○ 하도급법 제13조의3에 따라 하도급대금 지급 수단별 지급금액, 지급 기간별 지급금액, 하도급대금 관련 분쟁조정기구에 관한 사항을 전자공시시스템(DART)에 반기별로 공시

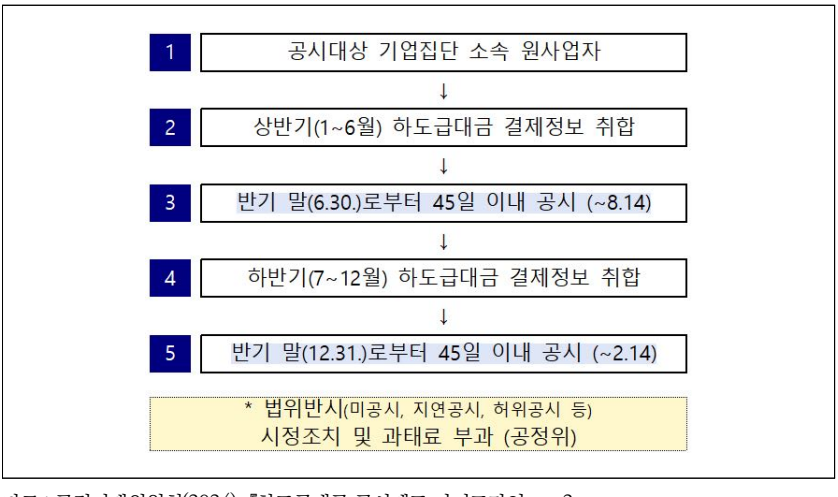
○ 이 중 지급수단별 지급금액에는 매 반기 개시일부터 종료일까지의 기간 중 지급된 하도급대금의 지급수단별 지급금액과 그 비중
- 지급수단은 현금 및 수표, 상생결제, 어음대체결제수단, 어음 등으로 구분하여 만기를 고려하여 기재
- 지급수단에 따라 구분되는 현금결제비율*과 현금성결제비율**을 기재

34) 공정거래위원회(2024), 「하도급대금 공시제도 및 연동제 설명회 개최」, 2024.5.30 보도자료.
35) 공정거래위원회(2024), 『하도급대금 공시제도 가이드라인』 참조.

* 전체 하도급대금 중 현금·수표·만기 1일 이하의 어음대체결제수단·만기 10일 이내의 상생결제를 통해 대금을 지급한 비율

** 전체 하도급대금 중 현금·수표·만기 60일 이하의 어음대체결제수단 및 상생결제를 통해 대금을 지급한 비율

[그림 3-3] 하도급대금 공시 운영방식



자료 : 공정거래위원회(2024), 『하도급대금 공시제도 가이드라인』, p.2.

3. 하도급법에 대한 법적 논의

가. 하도급법의 적용 대상

○ 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」상 대규모기업집단에 관한 기준이 2017년부터 '상호출자제한기업집단'과 '공시대상기업집단'으로 이원화되어, 현행법의 적용 범위도 '상호출자제한기업집단'이 아니라 자산총액이 5조원 이상인 '공시대상기업집단'으로 확대해 대규모기업집단에 속하는 회사와 하도급거래 관계에 있는 사업자 간 대등한 지위를 보장해야 한다는 지적이 있음.[36]

36) 하도급거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(정준호 의원 등 10인), 의안번호 : 2202263,

○ 검토보고서에 따르면 하도급법상 거래의 범위 확대라는 측면에서 공정거래위원회도 법률 체계상 개정 방향이 바람직한 것으로 보인다는 입장을 확인하고 있어[37] 향후 개정 논의가 이루어질 것으로 생각됨.

나. 표준하도급계약서 개정 절차상 의견 수렴의 필요

○ 표준하도급 계약서의 제개정 절차상 사업자의 충분한 의견 수렴 및 수렴결과가 공개되었는지를 확인함으로써 사적자치에 대한 국가의 과도한 개입 위험성을 경감할 수 있는 절차가 미비하다는 문제가 지적됨.[38]

- 2022년 하도급법상 "표준하도급계약서의 제·개정 방식을 다양화하고 표준하도급계약서 제·개정 시 관련 사업자단체 등의 의견청취 절차"를 강화하는 개정이 이루어짐.[39] 그러나 의견수렴 절차의 공개가 이루어지지 않고, 대한상의, 중기중앙회, 업종별 사업자단체, 회원사 개별통지 등 하도급 계약서를 공개하지 않는 방식으로 의견을 수렴하고 이후 보급하는 것에 대한 문제가 지적되고 있음.
- 황태희(2023)에서는 입법예고 절차에 준하여 사업자, 사업자단체, 관련자, 전문가의 의견을 공식적으로 수렴할 수 있는 절차를 마련하고 홈페이지를 통해 그 결과를 공개해야 한다는 대안이 제시됨. 이를 통해 업종별 특수성의 충분한 고려가 반영될 수 있고, 분쟁방지를 위한 표현을 명확히 할 수 있다는 의견임.[40]

제안일자 : 2024.7.26.

37) 정무위원회(2024), 하도급거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(정준호 의원 등 10인) 검토보고서, 2024.9.

38) 그 밖에도 업종별 표준 하도급 계약서의 비정기적인 개정 주기에 따라 발생하는 경제적, 업종별 현실의 반영 미흡, 표준하도급계약서의 존재가 오히려 유연한 계약체결에 방해가 되거나 국제표준에 부합하는지에 대한 고려 부족 등의 문제가 있음(황태희(2023), 「표준하도급 계약서의 현황과 개선방안」, 『경제법연구』 22(2), 한국경제법학회, p.159; 윤철희·최일권(2016), 「FIDIC Red Book과 공정위 표준하도급 계약과의 비교 연구」, 2016년도 한국철도학회 춘계학술대회 논문집, p.893에서 재인용).

39) 하도급거래 공정화에 관한 법률 제개정 이유[시행 2023. 1. 12] [법률 제18757호, 2022. 1. 11 일부 개정].

40) 황태희(2023), 「표준 하도급 계약서의 현황과 개선방안」, 『경제법연구』 22(2), 한국경제

다. 부당특약의 금지 및 구제

○ 표준하도급계약서는 권장사항에 불과하기에 건설현장에서는 표준하도급계약서를 변형하거나 원도급사의 자체 계약서를 사용하는 경우가 많음.

- 이에 하도급사의 이익을 부당하게 침해·제한하는 계약 조건 즉, 부당특약으로 많은 피해가 발생하고 특히, 하도급법상 부당특약은 금지를 원칙으로 하고 있으나, 그 법적 효력은 '유효'하기 때문에 부당특약이 근절되지 않고 있는다는 지적임.[41]

○ 2024년 초 공정거래위원회에서 건설 분야의 고질적 문제인 원·하청 사업자 간 부당특약이 사법상 효력까지 무효로 하는 방향으로 하도급법 개정을 추진한다고 밝힘. 현재 부당한 특약으로 피해를 본 하도급업체는 피해 구제를 위해 별도로 손해배상 소송을 제기해야 하고[42], 그 무효를 확인받기까지 계약에 따른 책임을 부담해야 하는 상황

- 이에 하도급거래 계약에서의 부당한 특약은 그에 해당하는 부분에 한정하여 무효로 함으로써 원사업자가 문제되는 특약을 설정할 유인을 제거하여 법 위반 행위를 예방하려는 입법안이 발의됨.[43]

라. 하도급대금의 조정 대상

○ 하도급대금 연동제는 하도급대금의 10% 이상을 차지하는 주요 원재료만을 대상으로 하고 있어, 원자재 비용으로 보기 어려운 전기요금 등 에너지비용의 경우 하도급대금의 10% 이상을 차지하더라도 조정 대상에서 제외된다는 지적이 나옴.

법학회, p.159; 윤철희·최일권(2016), 「FIDIC Red Book과 공정위 표준하도급 계약과의 비교 연구」, 2016년도 한국철도학회 춘계학술대회 논문집, pp.167~174.

41) 홍성진(2024. 5. 20), 「표준하도급계약서·부당특약금지 입법 병행을」, 『대한전문건설신문』.

42) 대한전문건설신문(2024. 3. 4), 「정부, 고질병 '불공정 하도급' 손본다」.

43) 하도급거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김상훈 의원 등 11인), 의안번호 : 2202731, 제안일자 : 2024. 8. 12). 2024년 9월 말 기준 위원회 심사 전.

- 최근 산업용 전기요금은 큰 폭으로 인상되면서, 금형(金型)·주조(鑄造)·용접(鎔接) 등을 전문으로 하는 중소기업의 경우 원가 대비 전기료가 차지하는 비중이 높아 어려움을 겪고 있음.
- 이에 (1) 연료·열 및 전기 등 주요 에너지 비용도 납품대금의 10% 이상을 차지할 경우 하도급(납품) 대금 연동 대상에 포함하도록 하여 수급사업자인 중소제조업체의 부담을 완화하는 입법안[44]
- (2) '주요 원재료'를 재료비뿐 아니라 전기·가스요금 등 에너지비용과 운송비용 등 하도급대금의 10% 이상을 차지하는 비용을 포함하는 '주요 재료비등'으로 개정하는 입법안이 발의됨.[45]

○ (1)의 입법안에 대해서는 하도급대금 연동제가 사적자치 원칙의 예외로 작동하는 제도임을 감안할 때 연동제 대상의 추가 확대에 대한 검토에 좀 더 고려가 필요하다는 정무위원회의 검토의견으로[46] 추가적인 논의가 이어질 것으로 예상됨.

제4절 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률의 주요 내용

1. 상생협력법의 제정과 주요 개정의 흐름

가. 상생협력법의 제정

○ 1997년 외환위기 이후 대기업과 중소기업의 격차가 모든 지표에서 확대

44) 하도급거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김원이 의원 등 15인), 의안번호 : 2202055, 제안일자 : 2024.7.22.
45) 하도급거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(이강일 의원 등 12인), 의안번호 : 2203798, 제안일자 : 2024.9.9.
46) 정무위원회(2024), 하도급거래 공정화에 관한 법률 일부개정법률안(김원이 의원 등 15인) 검토보고서, 2024.9.

되는 양극화 현상이 나타나면서, 향후 사회경제적 문제로 심화될 수 있다는 우려가 제기됨.[47]

○ 2006년 기존의 「중소기업의 사업영역보호 및 기업간 협력증진에 관한 법률」을 폐지하고, 이를 대폭 보완한 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」을 제정함.[48]

- 상생협력법의 적용대상 : 중소기업법상의 중소기업과 중소기업이 아닌 기업 즉, 대기업임.
- 상생협력의 의미 : "상생협력"이란 대기업과 중소기업 간, 중소기업 상호간 또는 위탁기업과 수탁기업(受託企業) 간에 기술, 인력, 자금, 구매, 판로 등의 부문에서 서로 이익을 증진하기 위한 공동의 활동을 의미함(제2조).[49]

○ 상생협력법은 기업의 양극화 문제는 대기업에서 중소기업으로 낙수효과가 더 이상 나타나지 않는다는 사회경제적 배경을 가짐.

- 2011년 한국기업데이터(주)에서 제공하는 54,114개사의 기업 간 거래 자료를 바탕으로 분석한 결과를 보면, 대기업으로부터의 생산유발효과는 대부분 1차 협력회사와 2차 협력회사에서 끝이 나고, 대기업의 생산유발계수가 해당 업종의 전체 생산유발계수에 비해 상당히 낮다는 점을 확인하였음.
- 우리나라에서 낙수효과가 약화된 것은 1997년 외환위기를 계기로 2000년대 이후로 나타난 현상으로 보고 있는데, 한국은행 자료에 따르면 부가가치유발계수의 경우 2000년 0.617, 2005년 0.597, 2012년 0.514로 취업유발계수의 경우 2000년 19.2, 2005년 12.6, 2012년

47) 정부는 2004년 7월 중소기업 경쟁력강화 종합대책을 발표, 2005년 1월 중소기업 정책혁신 12개 과제 발표, 동년 5월 16일 대·중소기업 상생협력대책회의를 개최하면서 정부 주도의 상생협력 강화방안 논의를 이어감.

48) 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 제개정 이유[시행 2006. 6. 4] [법률 제7864호, 2006. 3. 3 제정].

49) 상생협력법의 제정 당시 주요 규율 사항으로는 대·중소기업상생협력추진기본계획 등의 수립, 대·중소기업상생협력위원회의 설치, 상생협력 성과의 공평한 배분, 대기업과 중소기업 간의 인력교류 확대, 중소기업에 대한 대기업의 자본참여, 공공기관의 중소기업 협력 촉진 등이 있음.

7.7로 뚜렷한 감소추세가 나타났다는 분석임.[50]

○ 이에 상생협력법은 '대기업과 중소기업 간 상생협력(相生協力) 관계를 공고히 하여 대기업과 중소기업의 경쟁력을 높이고 대기업과 중소기업의 양극화를 해소하여 동반성장을 달성함으로써 국민경제의 지속성장 기반 마련을 목적'(제1조)으로 제정되어 지속적인 개정을 거치고 있음.

[그림 3-4] 상생협력법의 목적

자료 : 조혜신·최수정(2018), 『중소벤처기업 법제연구(Ⅲ) - 상생협력법상 대·중소기업간 협력 강화 방안 연구 -』, 한국법제연구원, p.27.

나. 주요 개정의 흐름

○ 상생협력법의 개정 연혁에 따른 주요 내용은 다음과 같음.

〈표 3-8〉 상생협력법의 주요 개정 연혁

개정 연혁	개정 내용
2007.5.17.	기술자료 임치제도의 도입
2010.1.27.	수 · 위탁거래의 범위 확대(기술개발 추가) 상생협력 포상자 대상 확대(상생협력 확산에 기여한 자도 포함)
2010.12.7.	기술자료 임치제도 보완(수탁 · 위탁관계가 아닌 경우 및 단독 또는 다수의 기업에 대해서도 적용, 기술자료 등록사항 개정, 임치기업의 기술자료 개발 추정 규정 마련 등)
2012.1.17.	동반성장위원회 설치 근거 마련

50) 조혜신·최수정(2018), 『중소벤처기업 법제연구(Ⅲ) - 상생협력법상 대·중소기업간 협력 강화 방안 연구 -』, 한국법제연구원, pp.28~32 참조.

〈표 3-8〉의 계속

개정 연혁	개정 내용
2013.8.6.	성과공유제 수탁기업의 범위 확대(중견기업 포함) 기술자료의 제공 시 서면 청구 사항 개선(위탁기업이 기술자료의 요구목적, 비밀유지에 관한 사항, 권리 귀속관계 및 대가 등에 관한 사항을 적은 서면을 수탁기업에 주도록 함)
2016.1.27.	위탁기업의 기술자료의 유용 금지
2018.3.20.	상생결제 정의 조항 신설
2019.1.15.	공급원가 변동에 따른 납품대금의 조정 신설 위탁기업이 수탁기업에 정당한 사유 없이 원가자료 등 경영상의 정보를 요구하는 행위 금지 납품대금 조정신청에 따른 불이익조치 금지 및 손해배상 규정 마련 위탁기업의 입증책임 규정 신설(납품대금 감액, 유사 물품 등에 비해 현저히 낮은 대금 결정 등과 관련한 분쟁)
2020.10.20.	납품대금 조정 신청 대상의 확대(중소기업중앙회 추가) 납품대금 관련 위법 행위에 대한 규정 개선(위탁기업이 부당하게 감액한 납품대금에 대하여도 이자를 지급하도록 하고, 불공정거래행위를 한 위탁기업에 대하여 납품대금의 지급, 법 위반행위의 중지 등 시정조치를 명할 수 있도록 하는 근거 마련)
2021.8.17.	비밀로 관리되는 기술자료의 부당 이용에 대한 손해배상
2021.10.19.	공공분야에 상생결제 제도 도입(중앙관서 및 지방자치단체의 상생결제)
2023.1.3.	납품대금 연동제의 도입
2023.10.31.	표준약정서의 제정 · 개정안 마련
2024.1.9.	납품대금 연동 관련 탈법행위에 대해 위탁기업의 입증책임 부담 기술자료 유용행위 등에 대한 손해배상액의 상향(3배에서 5배로)

자료 : 대 · 중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률의 주요 제·개정 이유 요약 정리.

2. 상생협력법의 주요 규정

가. 상생협력 지원 정책과 공정한 수위탁 거래 지원 제도

○ 상생협력법은 크게 '대·중소기업의 상생협력 지원 정책'과 '공정한 수탁·위탁거래 지원 제도'로 구성됨.

- 이때 상생협력 지원 정책은 정부의 지원을 중심으로 대·중소기업의 참여와 교류를 유도하고 있으며 별도의 벌칙규정의 적용을 받지 않음. 그러나 수탁·위탁거래 지원 제도에서는 정부의 공정거래를 유도하는 규정으로서, 이를 위반 시 벌칙 및 과태료의 적용을 받을 수 있음.

○ 대·중소기업 상생협력 지원 정책

- 상생협력법 “제3장 대·중소기업 상생협력 촉진을 위한 시책 추진”에서는 성과공유제, 동반성장 추진, 기술협력 촉진 및 지원, 인력교류, 자본 참여, 임금 및 복지 격차 완화 등 대·중소기업 간의 상생협력을 지원하는 정책을 중심으로 규정하고 있음.[51]

○ 공정한 수탁·위탁거래 지원 제도

- 상생협력법 “제4장 수탁·위탁거래의 공정화”에서는 실제 위탁기업과 수탁기업 사이에서 발생하는 계약-납품-검사-기술자료 임치 등의 제조 위탁 전 과정에서의 공정한 거래를 위한 계약 당사자 간의 의무 사항을 두고 있음.
- 수탁기업의 권리와 의무에서는 위탁계약 체결이 이후 공급원가의 변동에 따른 납품대금의 조정 신청, 위탁받은 제품의 품질을 개선하고 규격에 맞는 제품을 납품기일 이내에 납품, 기술자료 임치제도, 위탁기업에 대한 준수사항, 분쟁조정의 신청 등이 있음.

나. 대·중소기업의 상생협력 지원 정책

1) 상생협력 성과공유제

가) 개 요

(1) 의 미

○ 기업 사이의 협력과 제휴의 실패 확률, 공동프로세스 관리 및 운영이 쉽지 않다는 보고와 함께, 이러한 현상의 원인으로 시장의 구조적 측면, 협력주체, 기업 문화 등 다양한 요인이 꼽힘.

- 이러한 배경에서 수요기업이 자사의 제품 및 서비스를 공급하는 위탁기업과의 공동 노력으로 새로운 가치를 창출하고 사전에 합의한 방법과 비율에 의하여 새롭게 창출된 가치를 나누는 성과공유제를 도입[52]

51) 중소벤처기업부, 관계 중앙행정기관의 장을 통한 지원 제도뿐만 아니라 법원을 비롯하여 공정거래위원회, 분쟁조정협의회를 통한 분쟁의 조정 및 법원의 명령, 판단 등에 대해서 규정하고 있음.

(2) 내 용

○ 성과공유의 유형에는 성과공유제와 다자간 성과공유제가 있음. 일반적인 성과공유제는 수요기업과 납품기업 간 1:1 성과공유계약이지만, 다자간 성과공유제는 수요기업-1차-2·3차 협력사 간 단계별로 1:1 계약을 통하여 하나의 성과공유제로 통합하는 것임.

[그림 3-5] 다자간 성과공유 계약 모델

자료 : 대·중소기업·농어촌협력재단 성과공유제확산추진본부 홈페이지www.benis.or.kr) 참조.

○ 성과공유의 내용(대표 모델)은 신제품 및 신기술 개발, 해외동반 진출, 기술이전, 공정개선, 성능개선, 원가절감, 관리시스템 개선, 서비스 용역개선 등이 있음.

○ 성과공유의 방식은 양 기업이 성과공유의 유형 및 목표[53]에 합의하고 성과공유 방식(과제 목표, 공동노력, 공유방법 등)을 사전 계약(현금배분, 물량 및 매출확대 등)을 체결한 이후 계약서에 명시된 대로 공유하는 것임.[54],[55]

○ 참여 인센티브로는 동반성장 평가, 지방공기업 경영평가 우대, 세제혜택

52) 윤병섭·김기학·장지인(2010), 「대기업과 중소기업 사이 성과공유제 성공요인 분석」, 『중소기업연구』 32(2), 한국중소기업학회, p.87.

53) 성과공유 대표모델에는 신제품 및 신기술 개발, 해외동반 진출, 기술이전, 공정개선, 성능개선, 원가절감, 관리시스템 개선, 서비스 용역개선 등이 있음(대·중소기업·농어업협력재단 홈페이지(www.win-win.or.kr) 참조).

54) 대·중소기업 농어업협력재단 홈페이지(www.win-win.or.kr) 참조.

55) 성과공유 확인제의 운영 절차는 (등록) → (확인) 2단계 절차를 거침. (1) 과제 등록 단계에서는 사전계약 체결 후 계약서 사본, 사업계획서, 체크리스트를 종합관리시스템(benis)에 업로드, (2) 과제 확인 단계에서는 등록과제의 목표달성, 위수탁기업 수행내역, 성과공유 증빙자료를 종합관리 시스템(benis)에 업로드.

(대·중소기업·농어업협력재단에 자금 출연할 경우), 수의계약 체결(공기업, 준정부기관, 기타 공공기관, 지방공기업), 상생협력 우수기업 대상 정부포상이 있음.

나) 현황 및 예시

(1) 현 황

○ 성과공유제는 2012년 77개사에서 2017년 290개사로 증가함. 특히 2016년을 기점으로 대기업보다 중견기업 참여기업 수가 높게 나타나기 시작함.[56]

〈표 3-9〉 성과공유제 도입 현황(2012~2017년)

		2012	2013	2014	2015	2016	2017
도입기업		77	110	170	221	270	290
	대기업	47	62	78	90	86	90
	중견기업	-	10	48	85	131	144
	공공기관	30	38	44	46	53	56
참여수탁기업		566	1,562	2,430	3,487	4,381	5,452

자료 : 국회입법조사처(2018), 「성과공유제 운영 현황과 활성화 방안」, 『이슈와 논점』 1405, p.2.

- 2024년에는 국내 대기업, 공기업 등을 포함하여 593개사가 성과공유제를 운영하고 있는 것으로 알려짐.[57]

○ 중소기업연구원의 성과공유제 성과분석에 따르면 2018년 이후 성과공유제를 도입한 중소기업이 성과공유제를 미도입한 중소기업보다 근로자 임금상승 효과, 고용창출, 영업이익 등에서 우수하게 나타났다는 평가임.[58]

---

56) 2017년 이후 기업 규모별 가입 개수를 확인하기 어려운 상황으로 해당 연도까지 제시함.

57) MBN뉴스(2024. 7. 8), 「올해로 성년 맞은 포스코 '성과공유제' · 5,565건 개선 과제 수행 '효과톡톡'」.

58) 해당 성과분석은 성향 점수 매칭 방법을 통해 2018년도 성과공유 도입기업(2,685개)과 성과공유 미도입기업(2,328개)을 비교해 분석한 것임. 주요 조사 결과는 다음과 같음.
(1) 도입기업과 미도입기업의 근로자 1인당 받는 평균 인건비 격차율이 14% 증가.
(2) 도입기업과 미도입기업의 근로자 1인당 평균 임금수준은 약 140만 원 감소한 반면 성과 공유 기업은 약 40만 원 증가.

(2) 예 시

○ 2004년 포스코에서 성과공유제를 최초로 도입하면서 14개 협력사와 성과공유를 수행함. 포스코는 지난 20년간 2,344개사와 국산화·원가절감·안전환경·매출확대 등 다양한 영역에서 총 5,565건의 개선 과제를 수행한 결과, 성과보상 누적 금액이 8,255억 원에 달한다고 발표[59]

- 포스코의 성과공유제 참여자격은 포스코그룹과 거래하는 전 공급사로서, 미등록 2~4차 협력기업도 1차 협력기업과 연계 시 참여 가능하며 다자간 성과공유제로도 가능함.
- 참여 기업의 인센티브로는 과제 추진을 통해 재무성과가 발생한 경우 절감금액의 50% 현금 보상, 장기 계약권 3~5년 부여, 공급사 평가시 가점 부여, 물량확대, 공동특허, 기술임치 등의 혜택 부여가 있음.

2) 동반성장 추진

가) 개 요

(1) 의 미

○ 2008년 미국발 금융위기로 인한 경제위기 상황에서 대기업과 중소기업 간 양극화 문제는 심화되었음. 수출대기업 주도 성장을 통해 중소기업의 안정과 성장을 꾀한다는 낙수효과가 나타나지 않은 것임. 이에 정부는 대기업과 중소기업 사이의 양극화 해소를 위하여 2010년 9월 29일 대·중소기업 동반성장 추진대책을 발표하였는데, 동반성장위원회의 구성과 동반성장지수 공표가 포함됨.

---

(3) 도입기업의 근로자 수 증가율은 2018년에 10.5%, 2019년에 11.6%로 같은 기간의 성과공유제 미도입기업은 2018년에 7.3%, 2019년에 9.5%로 성과공유 도입기업이 2.1~3.2%p가 더 높게 나타남.

(4) 도입기업의 평균 영업이익은 미도입기업에 비해 성과공유제 도입 첫해인 2018년에는 1,600만 원이 낮았으나 2019년에는 성과공유제 미도입기업의 평균 영업이익보다 2,500만 원 더 높은 것으로 나타남(중소벤처부(2021. 4. 6), 「근로자와 이익 나누는 '중소기업-근로자간 성과공유제' 수시 접수」 보도자료).

59) 인더스트리 뉴스(2024. 7. 8), 「포스코, 성과공유제 도입 20주년… 중소기업과의 상생 도모」.

○ 동반성장지수의 산정 및 공표는 평판효과를 통하여 대기업의 동반성장 활동의 촉진에 있음.[60] 따라서 대상 기업의 확대, 평가항목 및 배점의 조정 등이 주요한 논의 사항임.

(2) 내 용

○ 동반성장지수는 기업별 동반성장 수준을 평가하여 계량화한 지표를 정기적으로 산정·공표함으로써 대·중소기업 간 동반성장 촉진을 목표로 함(상생협력법 제20조의2).

〈표 3-10〉 동반성장지수의 기본 평가 구조

구분	동반성장 종합평가	공정거래협약 이행평가
대상	1 · 2차 중소기업, 대기업	대기업
주체	동반성장위원회	공정거래위원회
방식	중소기업 설문조사(정성), 대기업별 실적평가(정량)	대기업별 실적 평가(정량)
평가시기	매년 1회	매년 1회
주요 평가 항목	□ 협력사 체감도 조사 : 70점 1. 거래관계(30점) · 공정거래(구두발주, 거래제한, 기술탈취 등), 거래조건의 공정·적정성 (납품단가 결정, 결제기간 등) 2. 협력관계(45점) · 자금, 연구개발, 생산, 판로, 경영복지, 인력개발 분야에 대한 대기업과의 협력관계 3. 동반성장 체제(25점) · 대기업의 인식 및 비전공유, 추진체계, 환경조성 등 ※ ( )는 100점 만점 기준 □ 대기업 실적평가 : 30점 · 공평한 성과의 배분, 인력개발 및 교류, 판로 지원, 생산성 향상지원, 투명한 결제시스템 운영, 임금 격차 해소 등	1. 계약의 공정성(45점) · 계약 체결과정의 공정성 · 서면계약내용의 충실성·공정성 · 계약 이행과정의 공정성·정당성 2. 법위반 예방 및 법준수 노력(20점) · 법위반 사전예방 시스템 구축 · 법위반 사후감시 시스템 구축 3. 상생협력 지원(35점) · 금융(자금)지원, 기술지원 및 보호 · 인력·채용 지원, 효율성 증대 정도 · 1-2차 협력사 간 상생협력 지원 · 협력사 대상 매입액의 적극적 조정 실적 □ (가점) CP협약결과, CCM인증, 경영 직·간접 지원, 청년일자리 창출 지원, 주요 분야 일감 개방도 등
	□ (감점) 적합업종 불이행, 동반성장에 반하는 법위반 행위 시 등	□ (감점) 법위반에 따른 시정조치, 거래 과정에서의 임직원의 법규위반 행위

자료 : 동반성장위원회(2023. 9. 18), 「'동반성장' 최우수 역대 최대 41개사 발표」 보도자료.

60) 박충렬(2013), 「동반성장지수의 현황과 실효성 강화 방안」, 『이슈와 논점』 669, 국회입법조사처, p.3.

○ 동반성장지수의 기본구조는 ① 동반위의 동반성장 종합평가, ② 공정위의 공정거래협약 이행평가 결과를 합산하는 것임.

나) 현황 및 예시

(1) 현 황[61]

○ 2022년도 평가결과 건설·식품 업종에서 “최우수” 등급 기업이 증가, 가맹 업종에서 “최우수” 등급 기업이 감소, 그 밖의 제조·정보서비스·통신·플랫폼·광고는 동일[62]

○ 공표대상 214개사의 동반성장 종합평가 평균 점수는 66.20점
*동반성장 종합평가(100점) : 체감도 조사(70점) + 대기업 실적평가(30점)

〈표 3-11〉 2022년도 업종별 동반성장 종합평가 결과

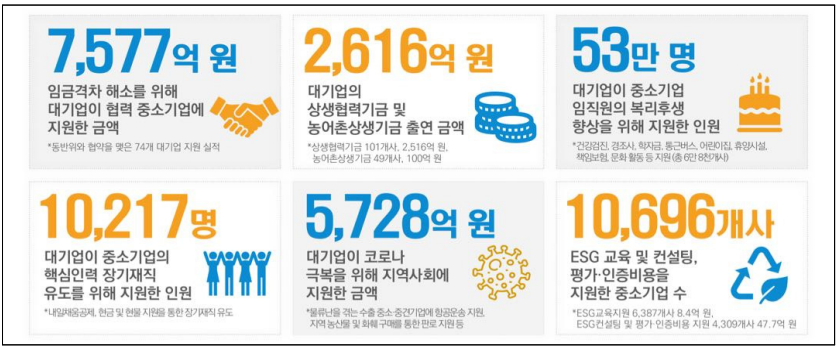
	제조	건설	식품	도소매	홈쇼핑	백화점 면세점	가맹	통신	정보 서비스	플랫폼	광고
2022년도 (214개사)	62.18	72.55	63.94	66.95	76.37	67.63	72.81	92.41	77.53	72.94	83.90

자료 : 동반성장위원회(2023.9.18), 「동반성장 최우수 역대 최대 41개사 발표」 보도자료, p.9에서 재인용.

○ 동반성장 종합평가의 성과에는 ① 대-중소기업 간 임금격차 해소, ② 상생협력기금 및 농어촌상생기금, ③ 협력사 복리후생 지원, ④ 채용 및 장기재직 지원, ⑤ 국가적 재난 지원, ⑥ 협력사 ESG 경영 지원이 있으며 주요 성과 내용은 다음과 같음.

61) 동반성장위원회(2023.9.18), 「동반성장 최우수 역대 최대 41개사 발표」, 보도자료 참조.
62) 업종별 변동사항은 다음과 같음. 건설 : (’21년 9개사 → ’22년 11개사), 식품 : (’21년 2개사 → ’22년 3개사), 가맹 : (’21년 2개사 → ’22년 1개사), 제조 : (’21년 16개사 → ’22년 16개사), 정보서비스 : (’21년 4개사 → ’22년 4개사), 통신[3]·플랫폼[1]·광고[2] : (’21년 6개사 → ’22년 6개사).

[그림 3-6] 2022년 동반성장 종합평가 주요 성과



자료 : 동반성장위원회(2023.9.18), 「동반성장 최우수 역대 최대 41개사 발표」 보도자료, p.11 재인용.

(2) 예 시

○ 삼성전자는 2011년 동반성장지수 평가가 되입된 이래 12년 연속으로 2023년까지 최우수 등급을 받음.

○ 삼성전자는 2005년 협력회사 거래대금을 현금 지급을 시작으로 2010년부터는 1조 4,000억 원 규모의 상생펀드를 조성하여 협력회사의 기술개발 및 설비투자 자금을 저금리에 대출하고 있음. 그 밖에 상생협력아카데미 컨설팅센터 등을 통해 생산성 저하, 불량 등 협력사 혁신 지원, 신규 펀드 300억 원 추가 조성을 통한 5개년 차세대 기술 및 ESG 기술 확보 지원을 예정함.[63]

다. 공정한 수탁·위탁거래 지원 제도

1) 상생결제시스템

가) 개 요

○ 기존의 거래단계별 대금결제일 격차 존재, 부도어음으로 인한 연쇄부도 노출, 불공정한 하도급거래 관행의 문제점이 존재[64]

63) 서울경제(2023.9.18), 「삼성전자, 12년 연속 동반성장 평가 '최우수'…포스코·LG이노텍도 선정」.

64) (1) 거래단계별 대금결제일 격차 존재 : 최상위 기업이 1차 기업에 지급하는 평균 결제일

○ 이에 현금 유동성 제고, 지급 안정성 마련, 대금 직접지급 효과 등을 위하여 2018년 상생결제에 관한 정의 조항을 신설하고, 수탁기업이 상생결제 방식으로 결제 대금을 지급받은 경우 재위탁받는 수탁기업에 상생결제 방식으로 납품대금을 일정비율 이상 지급하도록 의무화하며, 상생결제제도 확산을 위한 포상·세제지원 등의 법적 근거 신설[65]

나) 내 용

(1) 상생결제의 요건

○ 상생결제란 거래기업이 결제일에 현금지급을 보장받고 구매기업 신용도 수준의 낮은 금융비용으로 결제대금을 조기에 현금화할 수 있는 전자적 대금결제 시스템

○ 위탁기업 또는 수탁기업이 다음 각 목의 요건을 모두 충족하는 외상매출채권으로 납품대금을 지급할 수 있음(상생협력법 제2조(정의) 8의2).

- (가) 수탁기업이 위탁기업으로부터 납품대금으로 받은 외상매출채권을 담보로 다른 수탁기업에 새로운 외상매출채권을 발행하여 납품대금을 지급할 수 있을 것
- (나) 여러 단계의 하위 수탁기업들은 위탁기업이 발행한 외상매출채권과 동일한 금리조건의 외상매출채권으로 납품대금을 지급할 수 있을 것
- (다) 금융기관이 수탁기업에 대하여 상환청구권을 행사할 수 없는 것으로 약정될 것

은 대기업 12.1일, 공공기관 3~5일, 반면, 2차 이하 기업은 현금 33.3일, 현금성결제 50.1일, 어음 104.5일에 달하는 등 1차 기업에 비해 열악한 결제환경.

(2) 부도어음으로 인한 연쇄부도 노출 : 전체 판매 및 수위탁거래 거래의 약 15%는 현금성결제 및 어음을 이용하고 있으며, 2019년 부도어음 금액은 1.8조원, 부도업체 수는 414개사에 달하며 거래기업의 대금회수가 문제.

(3) 불공정한 하도급거래 관행 : 하도급 대금 미지급(공사, 용역 등) 및 노무자 임금체불 문제는 여전히 발생. 하도급 대금을 법정기일(60일) 내에 지급하지 않은 비율(7.9%→12.7%)이 증가했으며, 2019년 총 임금체불 1조 7,217억 원 중 건설 하도급은 18.4%(3,168억 원)를 차지(상생결제제도 홈페이지(www.winwinpay.or.kr) 참조).

65) 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 [시행 2018. 9. 21] [법률 제15519호, 2018. 3. 20 일부 개정] 제·개정 이유.

- (라) 외상매출채권은 만기일이 도래하는 때에 대통령령으로 정하는 바에 따라 별도로 지정된 전용예치계좌에서 현금으로 인출하여 상환할 것

(2) 상생결제의 방식

○ 상생결제의 방식은 크게 일반상생결제와 하도급상생결제로 나뉨. 적용대상과 계약의 형식을 기준으로 결제 방식을 다르게 이해할 수 있음.

〈표 3-12〉 일반상생결제와 하도급상생결제의 비교

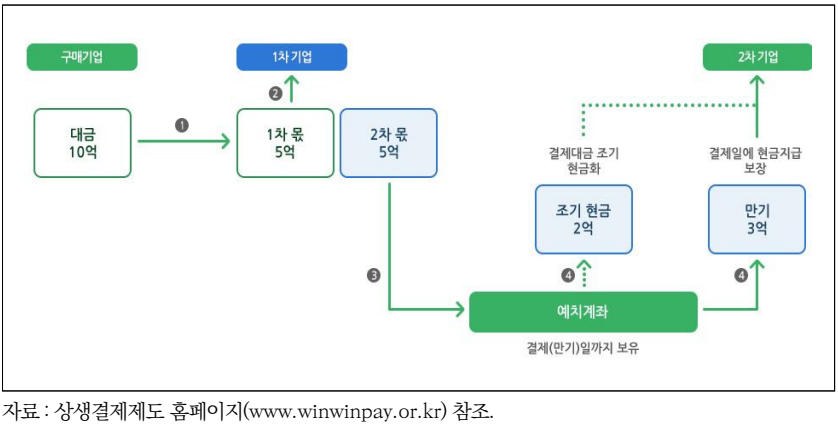
구분	일반상생결제	하도급상생결제
적용대상	수·위탁 거래 (물품, 용역, 공사 등)	하도급 거래 (공사, 용역 등 노무비, 선급금, 기성금)
계약형식	개별 계약(사업) 건	동일 계약(사업) 건

자료 : 상생결제제도 홈페이지(www.winwinpay.or.kr) 참조.

(가) 일반상생결제

○ 일반상생결제는 거래대금을 지급하기 위한 결제수단으로서의 기능을 함. 협력관계와 무관하게 모든 매입대금을 상생결제로 지급가능 대상으로 함. 외상매출채권의 발행을 통한 예약된 계약이체의 방식

[그림 3-7] 일반상생결제 지급 방식

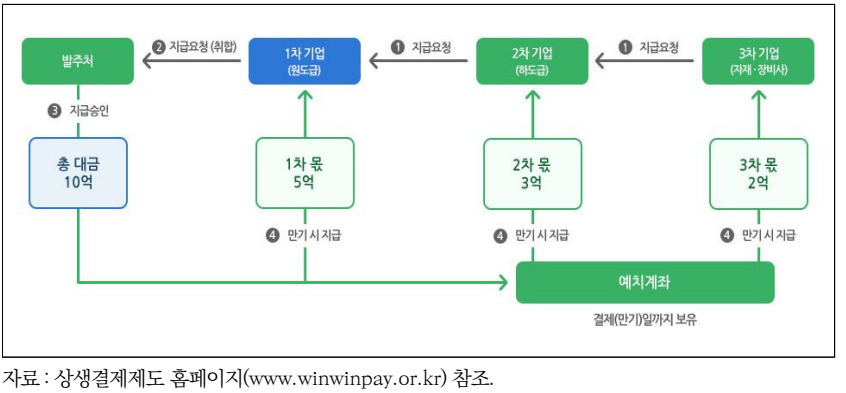


자료 : 상생결제제도 홈페이지(www.winwinpay.or.kr) 참조.

(나) 하도급상생결제

○ 하도급상생결제는 청구·승인 등 여러 절차를 통해 하위 기업까지 안전하게 대금을 지급하는 방식. 소규모 공사 건이 아닌 공공발주 건설공사 및 모니터링 기능이 필요한 하도급계약 지급 건을 대상으로 함. 대금지급내역 확정 후 1차 기업이 청구하면, 구매기업이 승인 후 대금을 지급하고 모니터링하는 방식[66]

[그림 3-8] 하도급상생결제 지급 방식



자료 : 상생결제제도 홈페이지(www.winwinpay.or.kr) 참조.

2) 납품대금 연동제

가) 개 요

○ 납품대금의 지급문제는 위탁기업과 수탁기업 사이의 힘의 불균형에 의해 문제됨. 수탁기업은 위탁기업으로부터 지속적으로 일감을 수주받아야 하기 때문에 대금을 제대로 지급받지 못하더라도 이의를 제기하기 어려움. 이러한 납품대금의 지급문제는 기업의 사회적 책임 내지는 ESG 경영에서 사회적 요소로 고려되고 있는 상황[67]

66) 하도급상생결제 지급 방식은 1~N차까지 동일 계약(공사, 용역 등) 건의 하도급 거래에 적합함. 1차 기업뿐만 아니라 2, 3차 기업에 지급할 금액을 발주처(공공기관)에서 일괄로 지급할 수 있음.

67) 납품대금 연동제는 이명박 정부의 공약임. 하지만 재계 등의 반대로 입법을 하지 못하고,

○ 납품대금 연동제란 수탁기업이 위탁기업에 납품하는 물품등의 주요 원재료* 가격이 일정 수준** 이상 변동하는 경우 그 변동분에 연동하여 납품대금을 조정하는 내용이 포함된 서면 약정을 체결하는 제도임.[68]

* 물품등의 제조를 위해 필요한 재료로서 원료와 재료를 포괄하고, 천연재료, 화합물, 가공물, 중간재 등을 포함하되 이에 한정하지 않음. 수탁·위탁거래에서 물품등의 제조에 사용되는 원재료로서 그 비용이 납품대금의 10% 이상인 원재료를 이름.

** 위탁기업과 수탁기업이 100분의 10 이내의 범위에서 협의하여 정함.

나) 납품대금 연동제의 운영 방식

○ 1단계 : 납품대금 연동 약정 체결 → 2단계 : 조정요건 충족 여부 확인 → 3단계 : 납품대금 조정 → 4단계 : 조정된 납품대금의 지급

○ 단계별 내용은 다음과 같음.

- (1) 납품대금 연동 약정 체결에서는 위탁기업과 수탁기업은 수탁·위탁거래 계약을 체결할 때 연동 조건을 상호 협의하여 납품대금 연동 약정을 체결함. 어떤 원재료를 대상으로 할지, 원재료의 가격 기준지표는 무엇으로 할지, 조정요건, 조정주기, 연동 산식은 어떻게 할지 등을 정하여 약정서에 기재
- (2) 조정요건 충족 여부 확인에서는 위탁기업과 수탁기업은 납품대금 연동 약정에서 정한 조정일마다 원재료 가격 기준지표의 변동률을 확인하고, 해당 변동률이 조정요건을 충족하였는지를 확인

납품대금조정협의제도를 우선적으로 도입하였음. 2009년 4월 하도급법 개정을 통해 납품대금 조정협의제도를 입법함. 당시 조정사유는 2009년 4월에는 '원재료의 가격 변동', 2018년 1월 개정에는 '목적물등의 공급원가 변동'으로 확대됨. 2022년 1월 하도급법 개정에 따라 현재와 같이 CR을 약정한 때 귀책사유 없이 예상원가나 비용이 하락하지 않은 경우까지 확대됨. 그리고 2019년 상생협력법의 개정으로 공급원가 변동에 따른 납품대금 조정제도가 도입됨(신의수·한재경(2023), 「상생협력법상 납품대금연동제에 대한 고찰」, 『법학연구』 73, 전북대학교 법학연구소, pp.284~286).

68) 상생협력법 제2조(정의) 제12·13호 및 중소벤처기업부 납품대금연동제 홈페이지(www.smes.go.kr) 참조.

- (3) 납품대금 조정에서는 조정요건이 충족된 경우, 위탁기업과 수탁기업은 약정서에 기재된 연동 산식에 따라 납품대금을 조정함.
- (4) 조정된 납품대금의 지급에서는 위탁기업은 약정서에 기재된 조정대금 반영시점 이후에 납품되는 물품등에 대하여 조정된 금액을 기준으로 납품대금을 지급함. 조정대금 반영시점 이전에 수탁·위탁거래 약정의 이행이 완료되어야 하나 수탁기업에 책임있는 사유로 완료되지 못한 부분에 대해서는 그 조정대금 반영시점의 납품대금 연동을 적용하지 아니함.

다) 연동표 작성 예시

〈표 3-13〉 납품대금 연동표 작성 예시

1. 하도급대금등 연동 대상 목적물등의 명칭	동 케이블(CC-001)		
2. 하도급대금등 연동 대상 주요 원재료	동		
3. 원재료 가격의 기준 지표	LME		
4. 원재료 가격의 변동률 산정을 위한 기준시점 및 비교시점			
기준시점	조정일의 전전월 (평균)	비교시점	조정일의 전월 (평균)
5. 조정요건	모든 경우		
6. 조정주기	1개월		
7. 조정일	매월 1일		
8. 조정대금 반영시점	매월 1일		
9. 하도급대금등 연동 산식	조정될 하도급단가(단위: 1개) = 비교시점의 동 기준가격 × 동 중량(2kg) + 5,000원		
9.1. 반영비율	100		
10. 기타사항	납품단가는 0.01원 미만 절사		

자료 : 중소벤처기업부 납품대금연동제 홈페이지(www.smes.go.kr).

3) 납품단가 조정협의제도

가) 개 요

○ 납품단가 조정협의제도는 수탁기업(수급사업자)이 위탁기업(원사업자)으로부터 물품등의 제조를 위탁받은 후 원자재 가격 인상 등으로 공급원가가 변동되어 납품대금 조정이 필요한 경우, 위탁기업과 납품대금 조정을 협의할 수 있는 제도임.

나) 내 용

(1) 조정협의의 적용대상

○ 신청기업(수탁기업)은 중소기업협동조합에 가입한 중소기업, 위탁기업은 (민간) 대기업, 중견기업, 중기업/(공공) 공기업·공공기관(조달청 위탁계약 제외)임.

(2) 조정협의의 신청

○ 수탁기업이 직접 조정협의를 진행할 경우와 수탁기업을 대신하여 중소기업중앙회가 조정협의를 대행할 수 있음.

(3) 협의 범위

○ 협의 범위에는 (1) 재료비, 노무비, 경비 등 공급원가가 변동되어 납품대금 조정이 필요한 경우, 수탁기업은 직접 위탁기업에 납품대금조정 신청, (2) 협상력 부족 등의 사유로 수탁기업이 원할 경우, 중소기업협동조합이 대신 납품대금 조정을 위탁기업과 협의, (3) 중소기업중앙회는 중소기업협동조합의 신청을 받아 위탁기업과 납품대금 조정을 위한 협의

(4) 납품대금 조정협의 진행 절차

○ 수탁기업은 물품등의 제조를 위탁받은 후 물품등의 공급원가가 변동되어 납품대금의 조정이 불가피한 경우에는 위탁기업에 납품대금의 조정

을 신청할 수 있음(상생협력법 제22조의2(공급원가 변동에 따른 납품대금의 조정)).

[그림 3-9] 납품대금 조정협의 진행 절차

자료 : 중소기업중앙회(2021), 『납품대금 조정협의제도 중소기업 실무매뉴얼』, p.19.

○ 납품대금 조정이 합의된 경우 협의절차가 종료되지만, 미합의되는 경우에는 협의절차 종료와 함께 필요한 경우 분쟁조정을 신청할 수 있음.

3. 상생협력법에 대한 법적 논의

가. 납품대금 연동제 적용의 예외 사유

○ 2023년 납품대금 연동제의 도입과 함께, 위탁기업이 소기업에 해당하는 경우(수탁·위탁거래의 기간이 90일 이내이거나 납품대금이 1억 원 이하인 경우 등), 위탁기업과 수탁기업이 납품대금 연동을 하지 아니하기로 합의한 경우 등에 해당하면 납품대금 연동에 관한 사항을 약정서에 적지 아니할 수 있도록 하였음(제21조 제3항).[69]

- 그러나 납품대금 연동을 피하려는 목적으로 하나의 수탁·위탁거래를 단기간 또는 소규모로 나누어 위탁하는 일명 '쪼개기 계약', '연동제 미적용 합의' 등을 제재하는 데에는 한계가 있어, 개선이 필요하다는

69) 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 [시행 2023. 7. 4] [법률 제19176호, 2023. 1. 3 일부 개정] 제·개정 이유.

지적이 있음.

○ 이에 위탁기업이 납품대금 연동을 피하기 위하여 수탁·위탁거래를 여러 차례 나누어 위탁하거나 납품대금 연동을 하지 아니하기로 하는 합의를 요구하지 않도록 명확히 규정해야 한다는 입법안이 제안됨.[70]

- 개정안에서는 현행 제21조 제4항의 수위탁거래에 관한 거래상 지위를 남용하거나 거짓, 그 밖의 부정한 방법으로 이 조의 적용을 피하려는 행위를 이하와 같이 명시할 것을 제안하고 있음.

"1. 동일한 물품등의 제조를 정당한 사유 없이 여러 차례에 나누어 동일한 수탁기업에 위탁하는 행위로서 다음 각 목의 어느 하나의 경우에 해당하는 행위

가. 각 수탁·위탁거래의 기간이 제21조제3항제2호에 해당하는 경우

나. 각 납품대금이 제21조제3항제3호에 해당하는 경우

2. 수탁·위탁거래의 정지 등 수탁기업에 불이익을 줄 수 있음을 고지함으로써 납품대금 연동을 하지 아니하기로 하는 합의를 요구·유도하는 행위"

○ 그러나 산업통상자원중소벤처기업위원회의 검토보고에 따르면, 제도 시행 초기로 사례가 축적되지 않은 상황에서 탈법행위 유형을 법률로 규정할 경우 거래 현실을 간과한 법 집행이 우려된다는 점에서[71] 빠른 시일 내에 개정이 이루어지기는 어려울 것으로 보임.

나. 납품대금 연동제의 적용 대상

○ 하도급법에서 제기되고 있는 하도급대금의 조정 대상의 확대 입법 요청과 같이, 상생협력법에서도 납품대금 연동제의 적용 대상의 확대를 요청하는 입법안이 제기되고 있음.

○ 납품대금의 100분의 10 이상을 차지하는 원재료만을 납품대금연동제의

70) 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 일부개정법률안(오세희 의원 등 10인), 의안번호 : 2201915, 제안일자 : 2024.7.18.

71) 산업통상자원중소벤처기업위원회, 오세희 의원 대표발의(의안번호 제2201915호) 검토보고, 2024.9.

대상으로 하고 있어 급격히 인상된 전기료, 운송비 등의 경비는 연동 대상에서 제외되는 제도의 사각지대가 발생한다는 문제임.

- 뿌리산업의 경우 제조원가에서 전기료가 30%에 육박함에도 원재료가 아니기 때문에 적용이 어렵거나, 1억 원 이하의 소액계약은 연동제 적용은 제외되는데 단가계약으로 누적발주금액이 1억 원을 넘기는 경우에 대해 연동제를 적용해야 하는 방안도 필요하다는 의견도 있음.[72]

○ 이에 에너지 및 운반 요금(송재봉 의원안) 또는 에너지 및 용수 요금(김정호 의원안)이 납품대금의 100분의 10 이상을 차지하는 경우로서 그 요금이 일정 비율 이상 변동하는 경우에는 납품대금을 요금 변동분에 연동하여 조정해야 한다는 제안임.[73],[74]

- 이에 대하여 아직까지 국회의 검토의견이 나오지는 않은 상황이나, 중소기업중앙회를 비롯하여 '납품대금제값받기위원회'를 구성하여 활동을 시작하는 만큼 사회적 대화가 시작되는 분위기로 향후 구체적인 논의가 이루어질 것으로 보임.

제5절 소 결

○ 우리나라는 산업사회에서 일반적으로 이루어지고 있는 업무위탁관계에서 불공정한 거래계약 및 관행의 문제가 심각해짐에 따라 1984년 하도급법 제정, 2006년 상생협력법 제정을 하고 이를 해소하고자 하였음.

○ 두 법령의 목적은 다소 비슷한 측면이 있지만 적용 범위, 공정한 업무위

72) 정보통신신문(2024.6.18), 「중기업계 "납품대금 연동 대상에 '에너지 비용' 포함해야"」.

73) 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 일부개정법률안(송재봉 의원 등 19인), 의안번호 : 2202927, 제안일자 : 2024.8.19; 대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률 일부개정법률안(김정호 의원 등 12인), 의안번호 : 2202253. 제안일자 : 2024.7.25; 2024년 9월 말 기준 위원회 심사 전.

74) 2024년 9월 말 기준 위원회 심사 전.

탁을 위한 법적 보호 방식은 다르게 운용됨.

- 먼저 적용 범위에서 대기업의 참여를 통한 상생협력을 도모하는 상생협력법보다는 하도급법에서 원사업자의 적용 범위를 더 넓게 정하고 있음.
- 두 법령은 모두 공정한 업무위탁계약을 둘러싼 법 규정을 두고 있음.
  - 다만 하도급법에서 공정거래를 유도하는 금지 규정 및 조정제도를 중심으로 규율하고 있다면, 상생협력법은 성과공유제, 동반성장추진 등의 대·중소기업 상생협력 지원 정책과 함께 공정한 위수탁거래 지원 제도를 규율하고 있음.
  - 또한 두 법령은 계약자유의 원칙에 따라 각자의 권리와 의무를 보호하되, 원사업자와 수급사업자/위탁기업과 수탁기업 사이의 불공정거래, 기술자료 원용 등을 금지하고 격차 해소(생상성 격차, 임금격차, 복지격차 등)를 위한 제·개정을 이루고 있음. 이와 관련하여 하도급법은 표준하도급계약서, 하도급대금 조정제도, 하도급대금 공시제도 등을 규정하고, 상생협력법은 상생결제시스템, 납품대금 연동제, 납품단가 조정협의제도 등을 규정함.

○ 산업현장에서는 법의 적용 범위, 불공정거래행위의 금지, 대금조정 등을 보다 구체적으로 확대할 것을 요청하고 있으며 관련 입법안이 주를 이루고 있음.[75]

○ 지금까지 두 법령에서 비슷하게 운용되고 있는 조정 및 협의 사항에 대하여 지방자치단체 및 기타 행정기관의 협조를 통하여 실효성을 확보하고자 제개정이 이루어지고 있다는 점, 성과공유제 성과분석 등에서도 상생협력정책이 어느 정도 실효성을 보이고 있다는 점에서 향후 공정한 업무위탁거래방식의 낙수효과가 일어날 수 있도록 보다 다양한 산업과 거래관계에 대한 고찰이 필요하고 이에 따른 입법 및 사회적 논의가 필요할 것임.

---

75) 하도급법과 상생협력의 적용 대상이나 법률 용어의 불필요한 중복적 규제가 있다는 지적도 있음(김소연·이동원(2023), 「하도급법상 납품단가 연동제에 관한 법적 쟁점과 평가」, 『경영법률』 33(4), 한국경영법률학회, pp.354~367).

제4장

상생협력활동이 고용성과 등에 미친 영향 분석

제1절 들어가며

○ 4장은 원·하청 상생협력이 협력사의 전반적인 성과와 고용에 미친 영향을 데이터 분석을 통해 살펴보고자 함. 이를 위해 원청과 사내협력사를 대상으로 설문조사를 실시하였음.

○ 4장에서 원·하청 상생협력은 원청이 지원하는 상생협력 프로그램(예 : 채용을 위한 지원, 근로복지 지원, 기술과 자금 지원 등), 동반성장을 위한 원청의 노력, 성과공유제 도입 여부, 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 실시 여부 등임.

○ 4장에서 협력사의 성과는 매출액 증가 등 경제적 성과와 함께 임금 등 노동조건 개선 성과, 고용증가 등 고용성과, 경영전문화 등 경영성과 등으로 측정하였음.

○ 분석결과, 원청기업과 사내협력사 간에는 상생협력과 그 성과에 있어 통계적으로 유의한 차이를 확인할 수 있었음. 원청기업은 상대적으로 긍정적으로 평가하는 반면 사내협력사는 그 강도가 원청기업에 비해 낮은 것으로 나타남.

○ 본 연구의 주요 목적인 고용에 대한 영향은 성과공유제가 통계적으로

유의하게 나타났음. 즉, 성과공유제를 도입한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 사내협력사의 인원이 0.42명 증가한 것으로 나타났음.

제2절 설문조사 개요 및 표본의 특징

1. 조사 개요

○ 설문조사는 원·하청 상생협력 활동이 협력사의 성과에 미친 영향을 분석하기 위해 2024년 8~9월 두 달 동안 설문조사 전문 업체에 의뢰하여 조사를 진행하였고, 원청기업은 192개사, 사내협력사는 122개사를 취합하여 분석에 활용

○ 본 연구의 분석대상은 자동차, 조선, 전자, 소프트웨어·통신, 서비스업 등으로 사내하청을 다수 활용하는 업종의 대기업을 대상으로 진행

○ 본 연구는 원·하청 상생협력 활동이 고용에 미친 영향을 살펴보기 위함으로, 이를 위해 표본을 선정할 때 동반성장위원회의 동반성장지수 평가대상 기업을 조사 대상(244개사)에 포함하였음.

2. 원·하청 기업의 특징

○ 원청기업 중 서비스업종이 98개로 가장 많았으며 전자(30개소), 자동차(28개소), 소프트웨어·통신업(26개소)이 비슷했으며 조선이 10개소로 조사됨.

○ 사내협력사는 서비스업이 44개소로 가장 많고 소프트웨어·통신업이 21개, 자동차 13개, 전자 11개, 조선 3개소였음.

○ 노동조합이 조직된 사업장은 원청기업이 73.4%였으며 사내협력사도 45.1%로 낮지 않았음.

○ 사내협력사는 생산부문 협력사가 45.1%였으며 지원부문 협력사가

54.9%로 조사됨.

〈표 4-1〉 원·하청 표본 기업의 특징

(단위 : 개, %)

		원청		사내협력사	
		N	%	N	%
산업	자동차	28	14.6	13	14.1
	조선	10	5.2	3	3.3
	전자	30	15.6	11	12.0
	소프트웨어·통신	26	13.5	21	22.8
	서비스	98	51.0	44	47.8
노동조합	있음	141	73.4	55	45.1
	없음	51	26.6	67	54.9
부문	생산부문			55	45.1
	지원부문			67	54.9
응답 기업 수		192	100.0	122	100.0

자료 : 설문조사 결과.

○ 〈표 4-2〉는 원·하청 표본기업의 기본정보를 나타냄. 원청기업의 총자산 평균은 95억 원이며 평균 매출액은 74억 원으로 나타났으며 사내협력사의 총자산은 27억 원, 평균 매출액은 23억 원으로 나타남.

○ 원청기업의 총인원 수는 평균 4,013명이었으며 사내협력사의 평균 총인원 수는 1,099명으로 나타남. 사내협력사의 평균 인원이 1,000명 이상으로 통념보다 상대적으로 많은 것은 사내협력사 중 인원의 규모가 큰 특이 기업이 포함되었기 때문

○ 원청기업의 협력사 평균 인원은 226명으로 나타났으며 사내협력사의 (재)하도급 인원은 평균 86명으로 나타남.

〈표 4-2〉 원·하청 표본기업의 기본정보

(단위 : 원, 명)

		원청	사내협력사
	항목	내용	내용
기업 성과	2023년 총자산(원)	9,462,120,395	2,704,042,994
	2023년 매출액(원)	7,424,300,062	2,339,297,593
	2023년 영업이익(원)	207,883,041	75,475,399
고용형태별 인원 수(2023년)	정규직 인원 평균(명)	3,620	911
	하도급 인원 평균(명)	226	86
	직접고용비정규직 평균(명)	164	98
	1인 도급 평균(명)	3	4
	사외에 협력업체 운영(%)	-	50
응답 기업 수		192	122

자료 : 저자 작성.

제3절 원·하청 상생협력 활동

○ 본 절은 원·하청 상생협력 활동을 원청의 상생협력 지원, 원청의 동반성장, 성과공유제 도입, 정부 대·중소 상생협력 프로그램 참여 등 4가지로 구체화하여 분석

1. 상생협력 활동 현황 파악

가. 상생협력 측정

○ 상생협력은 선행연구(박종식, 2022)를 참고하여 ① 인력확보를 위한 채용 지원, ② 교육훈련 지원, ③ 산업안전 활동 지원, ④ 복리후생 등 근로복지 지원, ⑤ 생상성 향상을 위한 지원, ⑥ 기술개발 지원, ⑦ 기타 지원 등 7개 분야로 나누어 참여 여부로 측정(참여=1, 미참여=0)

〈표 4-3〉 원청의 상생협력 지원 측정(7개 항목)

	항목
원청의 상생협력 지원 여부 (실시=1, 미실시=0)	인력확보를 위한 채용 지원
	교육훈련 지원
	산업안전 활동 지원
	복리후생 지원
	기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등)
	생산성 향상 지원(생산혁신 활동 지원)
	기타 지원

자료 : 저자 작성.

○ 한편, 상생협력의 수준을 파악하기 위해 선행연구(성재민·지민웅, 2017)의 측정도구(5개 분야, 14개 문항)를 활용하여 분석(5점 척도)함.

〈표 4-4〉 원·하청 상생협력의 수준

(단위 : 5점 척도)

	항목
자금 지원	원청기업은 귀사가 요청할 때 직접적으로 자금을 대여하거나 간접적으로 금융지원을 제공한다.
연구개발 지원	신제품, 신기술 개발을 위해 원청기업과 공동으로 연구를 추진한다.
	원청기업의 연구시설 또는 시험 장비를 지원받거나 이용한다.
	원청기업으로부터 연구개발을 위한 협의체 참여 또는 정보제공 등의 지원을 받는다.
	원청기업이 생산기술을 공유하거나 활용을 지원한다.
생산 지원	원청기업으로부터 공정개선, 기술향상, 생산성 향상을 위해 지도 혹은 지원을 받는다.
	원청기업이 생산이나 용역에 관련된 설비(금형)나 생산시설을 대여 또는 이전한다.
	원청기업이 회사 운영에 필요한 원자재 구매대행 등 원자재 구매를 지원한다.
경영 지원	원청기업이 경영관리 및 경영혁신에 필요한 컨설팅을 지원한다.
	원청기업이 경영 및 거래상의 애로사항을 적극 청취하고 반영한다.
	원청기업이 복리후생과 관련된 시설 및 제도를 직, 간접적으로 지원한다.
인력 채용 지원	원청기업이 귀사의 경영 및 역량향상을 위해 임직원 교육, 훈련, 연수 등을 지원한다. (단, 설명회, 1일 단기교육 등 행사성 훈련은 제외)
	원청기업은 귀사 직원의 근로조건 또는 작업환경의 개선을 위해 귀사와 협력한다.
	귀사가 인력을 채용할 때 원청기업이 인력채용을 지원한다.

자료 : 저자 작성.

나. 원청의 상생협력 지원

○ 〈표 4-5〉는 원청의 상생협력 지원은 인력확보를 위한 채용 지원을 나타낸 것으로 원청(협력사)의 응답을 보면 인력확보를 위한 채용 지원이 63%(협력사 66,4%), 교육훈련 지원이 38.5%(협력사 32.8%), 산업안전 지원이 29.7%(52.5%), 복리후생 지원이 62%(협력사 58.2%), 기술개발 지원이 59.9%(62.3%), 생산성 향상 지원이 41.7%(협력사 59%)로 나타남.

○ 산업안전을 제외하면 원청의 상생협력 지원 프로그램에 대한 응답이 비슷하게 나타남. 산업안전의 경우 협력사는 원청에 비해 원청의 지원이 많다고 응답

〈표 4-5〉 원청의 상생협력 지원

(단위 : 개, %)

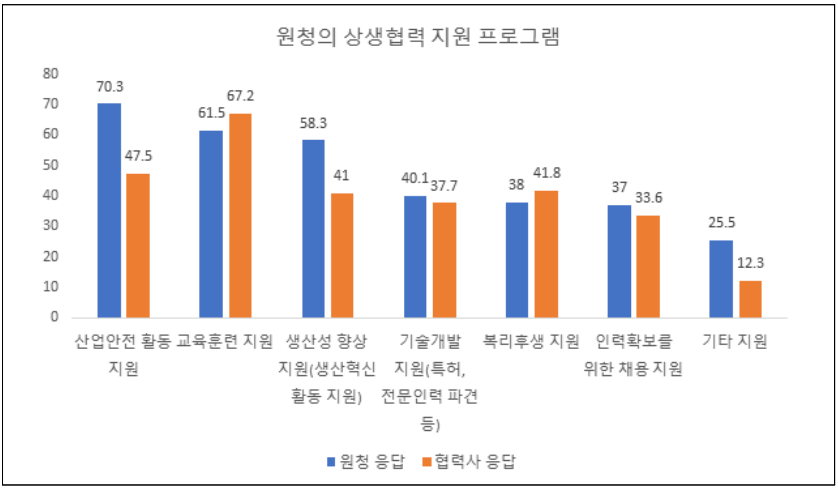
항목		원청		사내협력사	
		N	%	N	%
인력확보를 위한 채용 지원	없음	121	63.0	81	66.4
	있음	71	37.0	41	33.6
교육훈련 지원	없음	74	38.5	40	32.8
	있음	118	61.5	82	67.2
산업안전 활동 지원	없음	57	29.7	64	52.5
	있음	135	70.3	58	47.5
복리후생 지원	없음	119	62.0	71	58.2
	있음	73	38.0	51	41.8
기술개발 지원 (특허, 전문인력 파견 등)	없음	115	59.9	76	62.3
	있음	77	40.1	46	37.7
생산성 향상 지원 (생산혁신 활동 지원)	없음	80	41.7	72	59.0
	있음	112	58.3	50	41.0
기타 지원	없음	143	74.5	107	87.7
	있음	49	25.5	15	12.3

자료 : 저자 작성.

○ [그림 4-1]은 원·하청기업의 상생협력프로그램 참여 여부를 나타냄.

[그림 4-1] 원청의 상생협력 지원 프로그램

(단위 : %)



자료 : 저자 작성.

○ 〈표 4-6〉은 원청기업의 상생협력 수준을 나타낸 것으로 자금지원, 연구개발 지원(4개 항목), 생산 지원(3개 항목), 경영 지원(3개 항목), 인력채용 지원(3개 항목)으로 측정하여 분석. 분석결과, 사내협력사는 원청기업에 비해 원청기업의 지원에 대해 더 낮게 인식하는 것으로 나타남.

〈표 4-6〉 상생협력의 수준

(단위 : 5점 척도)

	항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
자금 지원	원청기업은 귀사가 요청할 때 직접적으로 자금을 대여하거나 간접적으로 금융지원을 제공한다.	2.53	2.27	2.00 *
연구개발 지원	신제품, 신기술 개발을 위해 원청기업과 공동으로 연구를 추진한다.	2.77	2.60	1.38
	원청기업의 연구시설 또는 시험 장비를 지원받거나 이용한다.	2.71	2.33	2.98 **
	원청기업으로부터 연구개발을 위한 협의체 참여 또는 정보제공 등의 지원을 받는다.	2.85	2.70	1.25
	원청기업이 생산기술을 공유하거나 활용을 지원한다.	2.74	2.49	1.96

〈표 4-6〉의 계속

	항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
생산 지원	원청기업으로부터 공정개선, 기술향상, 생산성 향상을 위해 지도 혹은 지원을 받는다.	2.94	2.43	4.16 **
	원청기업이 생산이나 용역에 관련된 설비(금형)나 생산시설을 대여 또는 이전한다.	2.53	2.30	1.78 **
	원청기업이 회사 운영에 필요한 원자재 구매대행 등 원자재 구매를 지원한다.	2.65	2.25	3.16 **
경영 지원	원청기업이 경영관리 및 경영혁신에 필요한 컨설팅을 지원한다.	2.68	2.31	3.00 **
	원청기업이 경영 및 거래상의 애로사항을 적극 청취하고 반영한다.	3.09	2.47	5.26 **
	원청기업이 복리후생과 관련된 시설 및 제도를 직, 간접적으로 지원한다.	2.66	2.43	1.66
인력 채용 지원	원청기업이 귀사의 경영 및 역량향상을 위해 임직원 교육, 훈련, 연수 등을 지원한다. (단, 설명회, 1일 단기교육 등 행사성 훈련은 제외)	2.65	2.60	0.42
	원청기업은 귀사 직원의 근로조건 또는 작업환경의 개선을 위해 귀사와 협력한다.	2.90	2.45	3.64 **
	귀사가 인력을 채용할 때 원청기업이 인력채용을 지원한다.	2.26	2.28	-0.19
14개 항목 평균		2.71	2.42	3.18 **

자료 : 저자 작성.

2. 동반성장 노력 수준 평가

○ 원청기업의 동반성장 노력은 선행연구(성재민·지민웅, 2017)를 참고하여 6개의 세부 항목으로 측정하여 주로 동반성장을 위한 제도적이고 체계적인 준비 등을 포함하고 있음.

○ 원청의 동반성장 노력 관련 원청기업의 6개 항목의 평균값은 3.79로 사내협력사의 평균 응답값(3.20)보다 높게 나타남. 이러한 결과는 원청기업이 협력사에 대해 원청의 동반성장 노력을 상대적으로 높게 평가하는 것이며, 반대로 협력사는 원청기업에 비해 상대적으로 낮게 평가하고 있는 결과

〈표 4-7〉 원·하청 동반성장의 수준

항목
원청기업의 경영진은 협력사와의 동반성장에 대한 의지를 가지고 있다.
원청기업은 동반성장에 대한 계획을 수립하여 적극 실천한다.
원청기업은 동반성장을 추진하기 위해 적절한 내부조직을 갖추고 있다.
원청기업은 협력사의 애로사항 청취, 동반성장 방법공유, 공동 생산성 연구, 임직원 교육, 정보교환 등을 위해 협력사협의회와 간담회, 교류회, 포럼 등을 활용한다.
원청기업은 협력사 선정 및 운영을 공정하고 합리적으로 하고 있다.
원청기업은 협력사에 대한 명문화된 보복금지 지침을 가지고 있다.

자료 : 저자 작성.

○ 6개 항목 모두 원청기업과 사내협력사 간 응답에는 차이가 있는 것으로 나타남.

〈표 4-8〉 동반성장의 수준

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
원청기업의 경영진은 협력사와의 동반성장에 대한 의지를 가지고 있다.	4.01	3.25	7.22**
원청기업은 동반성장에 대한 계획을 수립하여 적극 실천한다.	3.81	3.25	5.39**
원청기업은 동반성장을 추진하기 위해 적절한 내부조직을 갖추고 있다.	3.73	3.18	5.00**
원청기업은 협력사의 애로사항 청취, 동반성장 방법공유, 공동 생산성 연구, 임직원 교육, 정보교환 등을 위해 협력사협의회와 간담회, 교류회, 포럼 등을 활용한다.	3.64	3.08	4.88**
원청기업은 협력사 선정 및 운영을 공정하고 합리적으로 하고 있다.	3.89	3.21	6.47**
원청기업은 협력사에 대한 명문화된 보복금지 지침을 가지고 있다.	3.64	3.22	3.40**
6개 항목 평균	3.79	3.20	6.95**

자료 : 저자 작성.

3. 성과공유제 도입 현황

○ 〈표 4-9〉는 성과공유제 모델 유형을 나타낸 것으로 본 연구는 성과공유제를 도입한 경우 어떤 모델을 채택하고 있는지 6개 모델로 구체화하여 질문

〈표 4-9〉 성과공유제 유형

항목
원가절감 모델
공정개선 모델
품질향상(성능개선) 모델
관리시스템 개선 모델
신제품 개발 모델
서비스 개선 모델

자료 : 저자 작성.

○ 성과공유제 도입에 따른 성과공유 방식을 살펴보면, 현금보상, 단가인상, 물량확대, 계약기간 연장, 지식재산권 공유, 협력사 선정 시 가산점 부여 등이었음.

〈표 4-10〉 성과공유 방식

항목
현금보상
단가인상 (마진 보상)
물량 확대
계약기간 연장
지식재산권 공유
협력사 가산점(재입찰 시)
기타

자료 : 저자 작성.

○ 〈표 4-11〉은 성과공유제 도입 현황을 나타낸 것으로 성과공유제를 도입했다는 응답을 살펴보면 원청기업은 22.4%가 성과공유제를 도입했다고 응답하였으며 사내협력사는 13.9%가 성과공유제를 도입했다고 응답

○ 성과공유제를 도입한 경우 참여 모델에 대한 응답을 보면 원청기업은 품질향상에 모두 참여한 것으로 나타남.

○ 원청기업이 공정개선 모델을 도입했다는 응답이 76.7%로 높았고 다음은 원가절감 모델(74.4%)로 나타났음. 사내협력사의 응답은 순위가 바뀌어 원가절감 모델이 88.2%로 가장 많았으며 다음이 공정개선 모델(76.5%)인 것으로 나타남. 사내협력사는 신제품 개발 모델도 76.5%로 많이 참여하고 있다고 응답

〈표 4-11〉 성과공유제 도입 현황

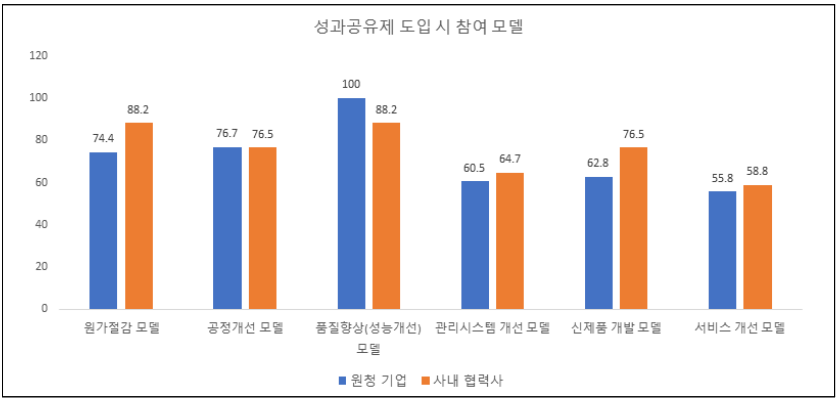
(단위 : 개, %)

항목		원청 (N=192)		사내협력사 (N=122)	
		N	%	N	%
성과공유 경험	없음	149	77.6	105	86.1
	있음	43	22.4	17	13.9
원가절감 모델	미참여	11	25.6	2	11.8
	참여	32	74.4	15	88.2
공정개선 모델	미참여	10	23.3	4	23.5
	참여	33	76.7	13	76.5
품질향상(성능개선) 모델	미참여	0	0	2	11.8
	참여	43	100.0	15	88.2
관리시스템 개선 모델	미참여	17	39.5	6	35.3
	참여	26	60.5	11	64.7
신제품 개발 모델	미참여	16	37.2	4	23.5
	참여	27	62.8	13	76.5
서비스 개선 모델	미참여	19	44.2	7	41.2
	참여	24	55.8	10	58.8

자료 : 저자 작성.

[그림 4-2] 성과공유제 도입 시 참여 모델

(단위 : %)



자료 : 저자 작성.

○ 〈표 4-12〉는 성과공유제를 도입한 경우 성과공유 방법을 나타낸 것으로 원청기업은 물량확대(72.1%)를 꼽았으며 협력사는 계약기간 연장(76.5%)이 가장 많았음.

〈표 4-12〉 성과공유 방법

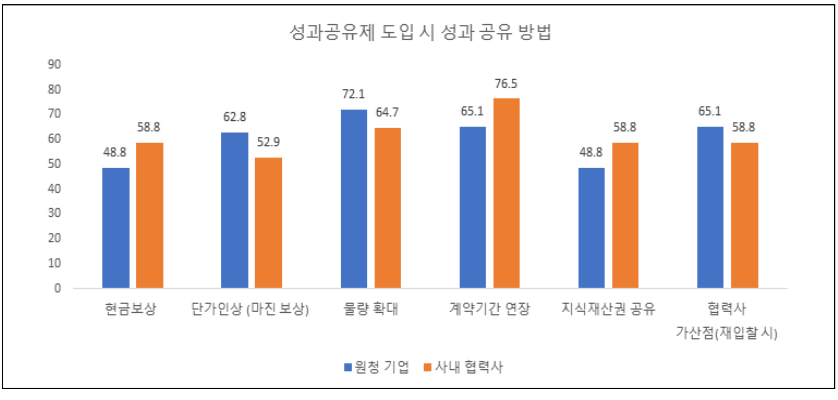
(단위 : 개, %)

항목		원청		사내협력사	
		N	%	N	%
현금보상	미해당	22	51.2	7	41.2
	해당	21	48.8	10	58.8
단가인상 (마진 보상)	미해당	16	37.2	8	47.1
	해당	27	62.8	9	52.9
물량 확대	미해당	12	27.9	6	35.3
	해당	31	72.1	11	64.7
계약기간 연장	미해당	15	34.9	4	23.5
	해당	28	65.1	13	76.5
지식재산권 공유	미해당	22	51.2	7	41.2
	해당	21	48.8	10	58.8
협력사 가산점(재입찰 시)	미해당	15	34.9	7	41.2
	해당	28	65.1	10	58.8
기타	미해당	36	83.7	10	58.8
	해당	7	16.3	7	41.2

자료 : 저자 작성.

[그림 4-3] 성과공유제 도입 시 성과공유 방법

(단위 : %)



자료 : 저자 작성.

4. 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여 현황

○ 정부의 대·중소 상생프로그램 참여는 공동근로복지기금, 희망공제, 일터혁신 컨설팅, 스마트공장 지원, 중소기업 R&D지원, 재직자 교육, 안전보건 등으로 나누어 측정

〈표 4-13〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램

항목
(원하청) 공동근로복지기금
내일채움공제 / 재직자희망공제
일터혁신 등 정부 컨설팅
스마트공장 지원사업
중소기업 R&D 지원사업
재직자 교육훈련 지원
대·중소기업 안전보건 상생협력사업

○ 정부의 대·중소 상생협력 지원사업에 참여한 경험을 살펴보면, 원청기업은 16.1%가 참여한 경험이 있다고 응답하였으며 사내협력사는 7.4%

가 참여한 경험이 있다고 응답하였음.

○ 참여 유형을 살펴보면 원청기업은 안전보건 지원사업에 참여한 경험이 74.2%로 가장 많았으며 중소기업 기술개발 지원(64.5%)과 재직자 교육훈련 지원(61.3%)도 상대적으로 높게 나타남.

○ 사내협력사의 참여 유형을 살펴보면, 스마트공장 지원사업이 77.8%로 높게 나타났으며 재직자 교육훈련, 안전보건도 상대적으로 높은 편으로 나타남.

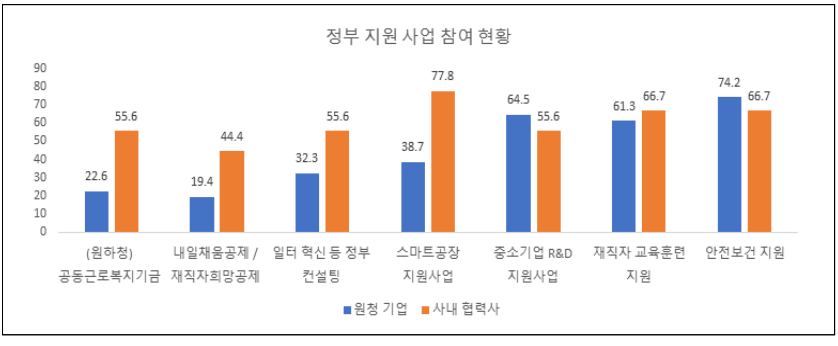
〈표 4-14〉 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업 참여 현황

(단위 : 개, %)

항목		원청 (N=192)		사내협력사 (N=122)	
		N	%	N	%
정부의 대·중소 상생협력 지원 사업 경험	없음	161	83.9	113	92.6
	있음	31	16.1	9	7.4
(원하청) 공동근로복지기금	미참여	24	77.4	4	44.4
	참여	7	22.6	5	55.6
내일채움공제 / 재직자희망공제	미참여	25	80.6	5	55.6
	참여	6	19.4	4	44.4
일터혁신 등 정부 컨설팅	미참여	21	67.7	4	44.4
	참여	10	32.3	5	55.6
스마트공장 지원사업	미참여	19	61.3	2	22.2
	참여	12	38.7	7	77.8
중소기업 R&D 지원사업	미참여	11	35.5	4	44.4
	참여	20	64.5	5	55.6
재직자 교육훈련 지원	미참여	12	38.7	3	33.3
	참여	19	61.3	6	66.7
안전보건 지원	미참여	8	25.8	3	33.3
	참여	23	74.2	6	66.7

자료 : 저자 작성.

[그림 4-4] 정부의 대·중소 상생협력 지원사업 참여 현황



자료 : 저자 작성.

제4절 상생협력의 성과

1. 상생협력 성과

○ 본 연구에서 협력사의 성과 중 하나는 매출액 증가, 비용절감, 이윤증대, 고용증대, 근로조건 개선, 신기술 개발, 생산성 향상, 경영전문성 개선 등 8가지 항목으로 이를 평균하여 원청의 상생협력 프로그램별로 어느 정도 성과가 있는지 확인

○ 원청기업은 원청의 상생협력 프로그램에 따른 협력사의 성과에 대해 긍정적으로 평가했는데 48개 항목의 평균값은 3.33으로 나타났음.

○ 사내협력사의 경우 원청의 상생협력 프로그램에 따른 협력사의 성과에 대해 원청기업에 비해 다소 낮다고 응답하였으나 대체로 긍정적이었음.

○ 원청기업이 지원하는 상생협력 프로그램 6개에 따른 각각의 성과 지표별로 재분석을 하면 〈표 4-16〉과 같음.

○ 원청기업은 협력사의 생산성 향상을 높게 평가했으며(3,62), 사내협력사도 생산성 향상이 가장 성과적인 것으로 평가함(3.18). 이에 비해 고용증대 효과는 상대적으로 낮은 것으로 나타나 원청기업이 상생협력 프로

그램을 운영하더라도 고용이 늘어나는 직접적인 효과가 없을 수 있음을 보여줌.

〈표 4-15〉 원·하청 상생협력 유형별 협력사 성과

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
인력확보를 위한 채용 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.48	3.37	.96
교육훈련 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.43	3.08	3.97 **
산업안전 활동 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.24	3.01	2.49 *
복리후생 지원의 성과(8개 항목 평균)	3.30	3.15	1.35
기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등)의 성과(8개 항목 평균)	3.52	3.31	1.82
생산성 향상 지원(생산혁신 활동 지원)의 성과(8개 항목 평균)	3.50	3.38	1.38
6개 카테고리 (48개 항목)의 평균성과	3.33	3.04	3.90 **

주 : * p < .05 ** p < .01
자료 : 설문조사 결과.

〈표 4-16〉 원·하청 상생협력에 따른 협력사 성과

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
매출액 성과(6개 항목 평균)	3.36	3.14	2.42 *
비용절감 성과(6개 항목 평균)	3.43	3.13	3.28 **
이윤증가 성과(6개 항목 평균)	3.37	3.00	3.95 **
고용증대 성과(6개 항목 평균)	3.17	3.01	1.68
근로조건개선 성과(6개 항목 평균)	3.30	2.99	3.28 **
신기술 개발 성과(6개 항목 평균)	3.07	2.90	1.58
생산성 향상 성과(6개 항목 평균)	3.62	3.18	4.67 **
경영전문성 개선 성과(6개 항목 평균)	3.32	2.99	3.68 **

주 : * p < .05 ** p < .01
자료 : 설문조사 결과.

2. 동반성장 성과

○ 본 절에서 동반성장 성과는 동반성장에 대한 인식과 함께 계약단가, 원가연동제 계약, 부당거래 관행 등으로 살펴봄.

가. 동반성장

○ 동반성장 성과는 3개 항목으로 측정하였으며 구체적으로 '원·하청 기업이 함께 성장하는지', '협력사가 독립적인 전문기업으로 발전하고 있는지', '협력사가 숙련된 인력을 보유하고 있는지' 등이며 각각을 5점 척도로 측정함.

○ 분석결과 원청과 협력사 모두 동반성장에 대해 긍정적인 평가를 하고 있는 것으로 나타남. 원청의 동반성장 성과 평균은 3.68이었으며 사내 협력사의 평균은 3.48로 나타남. 동반성장 역시 원청기업이 협력사에 대해 긍정적으로 평가하고 있음을 확인할 수 있음.

〈표 4-17〉 원·하청 동반성장

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
원·하청기업이 함께 성장	3.78	3.39	3.73 **
협력사가 독립적이고 전문적인 경영으로 발전	3.76	3.46	2.94 **
협력사의 숙련된 인력을 보유	3.51	3.60	-0.84
3개 항목 평균	3.68	3.48	2.45 **

주 : * p < .05 ** p < .01
자료 : 설문조사 결과.

나. 계약단가

○ 계약단가의 공정성과 관련해서 계약단가가 노력, 기술력, 생산성에 비례하여 반영되고 있는지를 살펴봄.

○ 3개 항목 평균값을 보면, 원청기업은 3.21로 계약단가가 노력, 기술력,

생산성을 반영하는 것으로 나타나지만, 협력사의 응답을 보면 대체로 부정적으로 나타남. 협력사의 평균값은 2.88로 원청기업과 적지 않은 차이를 보임.

〈표 4-18〉 공정한 계약 관행

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
노력에 비례한 계약단가	3.19	2.84	3.25 **
기술력에 비례한 계약단가	3.19	2.94	2.25 *
생산성에 비례한 계약단가	3.24	2.86	3.32 **
3개 항목 평균	3.21	2.88	3.47 **

주 : * p 〈 .05 ** p 〈 .01
자료 : 설문조사 결과.

다. 원가연동제 계약

○ 원가연동계약이 활용되고 있는지에 대해 원청기업은 3.51로 긍정적으로 응답하였으며 사내협력사도 3.10으로 긍정적으로 응답하고 있음.
○ 원가연동계약에 대해 원청기업과 사내협력사 간 온도 차이를 확인할 수 있음.

〈표 4-19〉 원가연동계약 관행

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
원자재 가격이 반영된 계약단가	3.51	3.10	3.57 **

주 : * p 〈 .05 ** p 〈 .01
자료 : 설문조사 결과.

라. 부당 거래 관행

○ 부당거래가 관행적으로 이루어지고 있는지에 대해 '부당한 발주 취소',

'대금지급 지연 등 5개 항목으로 측정함.

○ 부당거래 관행 5가지 항목에 대한 원청기업의 평균값은 1.66으로 부당거래가 거의 없는 것(1 : 전혀 없음 2 : 거의 없음)으로 나타났음. 이에 비해 사내협력사의 평균은 2.13으로 가끔 있는 수준으로 나타나 원청기업의 응답과 차이를 보였음.

〈표 4-20〉 부당거래 관행

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
원청기업으로부터 부당하게 발주를 취소	1.71	2.20	-4.61 **
원청기업으로부터 부당하게 발주량이 감소	1.74	2.34	-5.57 **
원청기업이 납품한 제품/서비스 인수 시 지연, 거절, 반품	2.02	2.28	-2.64 **
원청기업이 납품 대금의 일부 또는 전부를 지급하지 않음	1.40	1.88	-4.75 **
원청기업이 부당한 특약이나 이중 계약 체결을 강요	1.44	1.94	-5.01 **
부당거래 관행 5개 항목 평균	1.66	2.13	-5.79 **

주 : * p < .05 ** p < .01
자료 : 설문조사 결과.

3. 성과공유제의 성과

○ 성과공유제 도입 시 성과는 협력사 성과 8개 항목으로 나누어 살펴보았고 그 결과를 〈4-21〉에 제시함.

○ 분석결과, 성과공유제는 매출액, 비용절감, 이윤증대, 근로조건 개선, 생산성 향상, 경영전문성 개선 등에 성과적이라고 응답하였음. 고용증대와 신기술 개발성과는 다른 성과에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타남.

○ 원청기업의 성과 평균값은 3.22로 사내협력사의 평균값 2.81과는 차이를 보였으며 통계적으로도 유의한 차이를 확인할 수 있었음.

〈표 4-21〉 성과공유에 따른 협력사 성과

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
매출액 증가 성과	3.59	3.35	2.44 *
비용절감 성과	3.52	3.27	2.66 **
이윤증가 성과	3.46	3.13	3.16 **
고용증대 성과	3.04	2.98	0.57
근로조건개선 성과	3.23	2.86	3.28 **
신기술 개발 성과	3.02	2.98	0.29
생산성 향상 성과	3.42	3.22	2.01 *
경영전문성 개선 성과	3.22	2.81	3.83 **

주 : * p 〈 .05 ** p 〈 .01
자료 : 설문조사 결과.

4. 정부의 대·중소 상생협력 지원 성과

○ 정부의 대·중소 상생협력 지원성과를 위해 정부의 지원이 협력사의 경쟁력을 강화하는데 기여했는지 그리고 협력사의 근로조건 개선에 기여했는지 두 개 문항으로 측정

○ 분석결과 원청기업은 정부 지원에 대한 협력사의 성과에 대해 긍정적으로 응답하였으나 사내협력사는 보통수준으로 나타남. 원청기업의 2개 항목 평균값은 3.39였으나 사내협력사의 응답은 2.93으로 보통(3점)에 가까웠고 원청기업과 사내협력사 간 응답의 차이가 통계적으로 유의했음.

〈표 4-22〉 정부의 원·하청 상생 지원정책의 효과

(단위 : 5점 척도)

항목	원청 (N=192)	협력사 (N=122)	T-test
협력회사의 경쟁력을 강화하는데 기여	3.35	2.97	3.60 **
협력회사 직원의 근로조건 개선에 기여	3.44	2.89	4.95 **
2개 항목 평균	3.39	2.93	4.71 **

주 : * p 〈 .05 ** p 〈 .01
자료 : 설문조사 결과.

○ 이러한 결과는 원청기업과 협력사 간 정부 지원으로 인한 성과에 대해 어느 정도 인식 차이가 있음을 보여주는 것으로 그 원인에 대해 면밀한 점검이 필요

제5절 상생협력 활동이 협력사에 미친 영향 평가

1. 협력사 성과 평가

가. 상생협력 지원이 협력사 성과에 미치는 영향

○ 기업규모, 기업연령, 업종, 노동조합 유무, 기업이익을 통제한 상태에서 원청의 상생협력 지원 강도(지원하는 프로그램 수의 합계)가 협력사의 전반적인 성과에 미치는 영향을 분석

○ 분석결과 원청의 상생협력 지원 강도는 협력사 성과와 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 통계적으로 유의했음(β = 0.23, p 〈 0.05). 다만, 원청기업 응답 결과와 달리 협력사 응답에서는 원청기업의 상생협력이 협력사의 전반적인 성과로 이어진다는 결과가 통계적으로 유의하지 않았음.

○ 그동안 선행연구는 주로 원청기업의 상생협력에 대해 원청기업의 응답만을 결과로 보고해 왔으나 본 연구의 결과는 원·하청 기업 간 인식이 다를 수 있음을 보여줌.

〈표 4-23〉 상생협력 지원이 협력사 성과에 미치는 영향

독립변수	종속변수 : 협력사 성과	
	원청 응답	협력사 응답
기업규모(로그매출액)	-.17	-.22
기업연령	.01	.11
업종더미_자동차	-.06	-.21
업종더미_조선	-.07	.07
덥종더미_전자	.01	-.23
업종더비_통신	.06	.03
노동조합	.16	.00
기업이익(로그영업이익)	.22	.22
원청의 상생협력 지원 강도(프로그램 수)	**.23 ****	.04
N	133	61
F	1.74*	0.82
R^2	0.11	0.13

주 : * p 〈 0.1 , ** p 〈 0.05, ***, p 〈 0.01
서비스업종이 기준변수, 종속변수는 6가지 지원 프로그램별 매출액 증가, 비용절감, 이윤증대, 고용증대, 근로조건 개선, 신기술개발, 생산성 향상, 경영전문성 향상 등 8개 항목의 평균 (6*8=48개 항목).
자료 : 설문조사 결과.

나. 동반성장 정도가 원·하청 동반성장 성과에 미치는 영향

○ 원청기업을 살펴보면 원청의 동반성장 노력은 원·하청 동반성장 성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의했음(β = 0.61, p 〈 0.01).

○ 사내협력사 응답을 분석한 결과 원청기업에서의 결과와 마찬가지로 원청의 동반성장 노력은 원·하청 동반성장 성과에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며 통계적으로 유의했음(β = 0.55, p 〈 0.01).

○ 이러한 결과는 원청의 동반성장을 위한 제도적이고 체계적인 노력이 원·하청 동반성장에 긍정적인 기여를 하고 있음을 보여주는 것임.

〈표 4-24〉 원청기업의 동반성장 정도가 원·하청 동반성장 성과에 미치는 영향

독립변수	원·하청 동반성장 성과	
	원청 응답	협력사 응답
기업규모(로그매출액)	.03	-.09
기업연령	-.02	.02
업종더미_자동차	-.09	-.01
업종더미_조선	-.03	.05
덥종더미_전자	.03	.11
업종더비_통신	.04	.00
노동조합	-.01	.04
기업이익(로그영업이익)	-.03	.13
원청의 동반성장 노력(6개 항목 평균)	**.61 *** **	**.55 *** **
N	147	78
F	10.4***	4.23***
R^2	0.41	0.36

주 : * p 〈 0.1 , ** p 〈 0.05, ***, p 〈 0.01
서비스업종이 기준변수, 종속변수는 동반성장 성과 3개 항목(동반성장, 전문경영으로 발전, 숙련 인력 보유)의 평균.
자료 : 설문조사 결과.

다. 성과공유제 참여가 협력사 성과에 미치는 영향

○ 성과공유제 참여 여부가 협력사의 성과(8개 항목 평균값)에 미치는 영향을 분석하면, 원청기업과 사내협력사 모두에서 정(+)의 영향을 미치며 통계적으로 유의한 것으로 나타남(β = 0.40, p 〈 0.01, β = 0.25, p 〈 0.05).

○ 이러한 결과는 성과공유제 참여가 협력사의 성과를 개선하는데 원청기업과 사내협력사 모두 동의하는 것으로 참여 여부가 중요한 변수임을 보여줌.

〈표 4-25〉 성과공유제 참여가 협력사 성과에 미치는 영향

독립변수	협력사 성과	
	원청 응답	협력사 응답
기업규모(로그매출액)	.11	-.01
기업연령	-.06	.20
업종더미_자동차	.00	.01
업종더미_조선	.06	.05
덥종더미_전자	.19 **	-.14
업종더비_통신	-.02	-.21 *
노동조합	-.05	-.13
기업이익(로그영업이익)	.10	.11
성과공유제 참여	**.40 *** **	**.25 ** **
N	147	78
F	4.38***	2.56**
R^2	0.22	0.25

주 : * p 〈 0.1 , ** p 〈 0.05, ***, p 〈 0.01
서비스업종이 기준변수, 종속변수는 매출액 증가, 비용절감, 이윤증대, 고용증대, 근로조건 개선, 신기술개발, 생산성 향상, 경영전문성 향상 등 8개 항목의 평균.
자료 : 설문조사 결과.

라. 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 성과에 미치는 영향

○ 정부의 대·중소 상생협력 프로그램에의 참여가 협력사 성과(8개 항목의 평균값)에 영향이 있는지를 분석한 결과 (+)의 직접적인 영향을 통계적으로 확인함(원청 : β = 0.28, p 〈 0.01, 협력사 : β = 0.26, p 〈 0.01).

○ 이러한 결과는 정부의 상생협력 지원 정책이 협력사의 전반적인 성과개선에 유효한 효과를 가질 수 있음을 보여줌.

〈표 4-26〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 성과에 미치는 영향

독립변수	협력사 성과(8개 항목 평균)	
	원청 응답	협력사 응답
기업규모(로그매출액)	.01	-.02
기업연령	-.06 *	.22
업종더미_자동차	-.02	.17
업종더미_조선	.03 **	.16 *
덥종더미_전자	.15	-.01
업종더비_통신	-.03	.24
노동조합	-.04	-.12
기업이익(로그영업이익)	.20	.11
정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여	**.28 *** **	**.26 *** **
N	147	78
F	2.64***	2.73***
R^2	0.15	2.67

주 : * p 〈 0.1 , ** p 〈 0.05, ***, p 〈 0.01
서비스업종이 기준변수, 종속변수는 8개 항목의 평균.
자료 : 설문조사 결과.

2. 고용에 미치는 영향 평가

○ 다양한 유형의 상생협력이 실제 고용규모에 미치는 영향을 파악함. 분석은 하청기업만을 대상으로 하였으며 종속변수는 협력사의 3년 동안의 인원 변화(2023년 총인원 - 2021년 총인원)임.

○ 분석결과, 성과공유제 도입 여부가 고용을 증대시키는 것으로 나타남. '모델3'을 참조하면 성과공유제 도입은 고용규모에 정(+)의 영향을 미치는 것으로 나타났으며(β = 0.42, p 〈 0.01), 이러한 결과 성과공유제를 도입한 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 협력사의 인원이 0.42명이 증가함을 보여줌.

〈표 4-27〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 총고용에 미치는 영향

독립변수	종속변수 : 2021년 대비 2023년 고용규모 변화(명)			
	모델1	모델2	모델3	모델4
기업규모(로그매출액)	.35	.36	.42 **	.40
기업연령	.12	.15	.04	.11
업종더미_자동차	-.11	-.13	-.13	-.10
업종더미_조선	-.07	-.05	-.18 *	-.09
덥종더미_전자	.07	.05	.08	.05
업종더비_통신	.02	-.03	.03	.00
노동조합	-.03	-.02	-.08	-.05
기업이익(로그영업이익)	.07	.09	.03	.09
원청의 상생협력 지원 강도(프로그램 수)	.11			
원청의 동반성장 노력		-.12		
성과공유제 도입			**.42 *****	
정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여				.11
N	78	78	78	78
F	2.51**	2.53**	4.84***	3.01***
R^2	0.25	0.25	0.39	0.29

주 : * p 〈 0.1 , ** p 〈 0.05, ***, p 〈 0.01
서비스업종이 기준변수, 종속변수는 2021년대비 2023년 늘어난 고용(명).
자료 : 설문조사 결과.

○ 성과공유제 도입이 고용을 증대시키는 것으로 나타남에 따라 생산직, 사무관리직, 연구직의 고용에 미치는 영향을 추가로 분석한 결과, 고용증가는 연구직 〉 사무관리직 〉 생산직 순으로 늘어나는 것을 확인할 수 있었음.

〈표 4-28〉 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 참여가 협력사 직종별 고용에 미치는 영향

독립변수	생산직 인원변화 (2023-2021)	사무관리직 인원변화 (2023-2021)	연구개발직 인원변화 (2023-2021)
기업규모(로그매출액)	.29	.27	.49 **
기업연령	.19	-.06	.12
업종더미_자동차	-.05	-.12	-.02
업종더미_조선	-.12	-.16	-.10
덥종더미_전자	.06	-.06	.31 **
업종더비_통신	.10	-.05	.09
노동조합	-.30 **	.03	-.05
기업이익(로그영업이익)	.07	.10	-.14
성과공유제 도입	.26 **	.30 **	.33 ***
N	78	78	78
F	2.85***	2.19**	4.31***
R^2	0.27	0.23	0.36

주 : * p 〈 0.1 , ** p 〈 0.05, ***, p 〈 0.01
서비스업종이 기준변수, 종속변수는 2021년대비 2023년 늘어난 고용(명).
자료 : 설문조사 결과.

제6절 상생협력 개선방향 결과

1. 개선방향 수요조사 결과

○ 본 연구는 상생협력 개선 방향으로 원청이 중점적으로 추진해야 할 정책과 정부가 중점적으로 추진할 필요가 있는 정책에 대한 수요조사를 실시

○ 필요한 정책은 선행연구를 참고하여 인력채용 지원, 공정한 계약 관행, 복리후생 지원, 기술개발 지원, 산업재해 예방 지원 등으로 구분함.

가. 원청기업이 주력해야 할 정책

○ 원청의 지원 순위를 조사한 결과, 1순위는 공정한 계약 관행이라고 응답했으며 이는 원청기업과 사내협력사가 동일하였음. 2순위는 기술개발 지원으로 원청은 2순위로 지목하였고 협력사도 원청과 마찬가지로 2순위로 지목하였음.

〈표 4-29〉 필요한 원청지원 순위

(단위 : %)

	인력채용 지원		공정한 계약 관행		복리후생 지원		기술개발 지원		산업재해 예방 지원	
	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사
1순위	10.4	12.3	**54.2**	**41.8**	6.8	18.9	**20.3**	**21.3**	8.3	5.7
2순위	7.8	18.0	**27.1**	**18.0**	10.9	24.6	**32.3**	**32.0**	21.9	7.4
3순위	16.1	22.1	10.9	20.5	21.4	20.5	24.5	18.9	27.1	18.0
4순위	31.8	28.7	4.7	13.1	29.2	16.4	13.0	18.0	21.4	23.8
5순위	33.9	18.9	3.1	6.6	31.8	19.7	9.9	9.8	21.4	45.1

자료 : 설문조사 결과.

나. 정부가 주력해야 할 정책

○ 정부가 주력해야 할 정책으로 원청기업은 공정한 계약 관행을 1순위로 선택하였으며 협력사 역시 공정한 계약 관행을 1순위로 선택

○ 이러한 결과는 정부가 협력사에 대해서 직접적으로 지원하는 것도 중요하지만 원·하청 간 공정한 거래관행을 정립하는데, 적극적인 역할을 하는 것이 중요하다는 점을 보여줌.

〈표 4-30〉 필요한 정부 지원

(단위 : %)

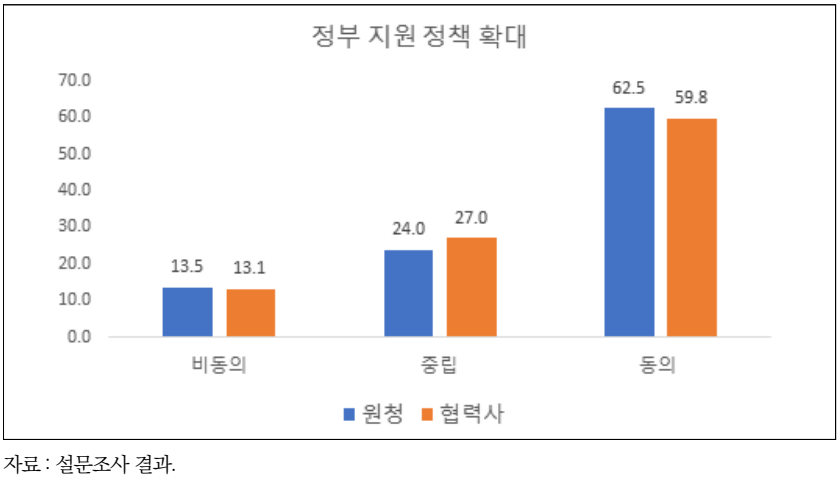
	인력채용 지원		공정한 계약 관행		복리후생 지원		기술개발 지원		산업재해 예방 지원	
	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사	원청	협력사
1순위	8.3	**19.7**	**54.7**	**35.2**	10.4	21.3	**18.8**	**18.9**	7.8	4.9
2순위	9.9	**18.0**	**22.4**	**21.3**	13.0	23.0	**35.4**	**22.1**	19.3	15.6
3순위	18.2	27.0	16.7	17.2	17.2	18.0	18.8	25.4	29.2	12.3
4순위	30.7	17.2	4.2	15.6	30.2	22.1	16.1	23.0	18.8	22.1
5순위	32.8	18.0	2.1	10.7	29.2	15.6	10.9	10.7	25.0	45.1

자료 : 설문조사 결과.

○ 한편, 정부의 상생협력 지원 정책이 확대될 필요가 있는지에 대해 원청기업의 62.5%는 확대에 대해 동의하였으며 협력사도 59.8%가 동의하는 것으로 나타났음(그림 4-5 참조).

[그림 4-5] 정부 지원 정책 확대 필요성

(단위 : %)

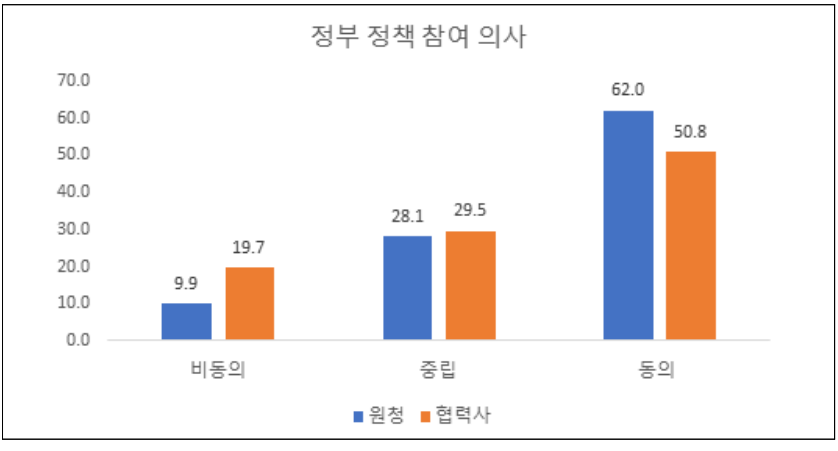


자료 : 설문조사 결과.

○ 다음으로 정부 정책에 참여할 의사가 있는지에 대해 원청기업은 62%가 참여할 의사가 있다고 응답하였으며 협력사는 50.8%가 참여의사가 있다고 응답함.

[그림 4-6] 정부 정책 참여 의사

(단위 : %)



자료 : 설문조사 결과.

제7절 소 결

○ 이번 설문조사 결과를 분석한 결과 전체적으로 원청기업의 상생협력 지원 프로그램은 다양한 것으로 나타남. 원청의 상생협력 프로그램, 원청의 동반성장 노력, 성과공유제 도입, 정부 정책에의 참여 등은 각각 협력사의 전반적인 성과에 긍정적인 결과를 보임. 이러한 결과는 다양한 상생협력 프로그램의 효과성을 보이는 것임.

○ 그럼에도 원청기업과 사내협력사 간에는 상생협력뿐만 아니라 성과에 대해 통계적으로 유의한 차이를 보임. 이러한 결과는 원청기업은 상대적으로 긍정적으로 평가하는 반면 사내협력사는 그 강도가 원청기업에 비해 낮은 현실을 반영하고 있음.

○ 정부의 상생협력 지원정책에 대한 효과는 조선업에서 유의하게 협력사의 근로조건을 개선하고 경쟁력을 강화하는 것으로 나타나고 있으며, 원·하청 상생협력 프로그램이 협력사와 직원들에게 긍정적임을 확인

- 이는 2023년 초 조선업 원하청 상생협약의 체결과 이에 따른 후속조치로서 정부의 지원사업이 이어진 효과가 나타난 것으로 해석할 수 있음.

○ 고용에 대한 효과를 분석한 결과, 여러 상생협력 프로그램 가운데 성과공유제가 통계적으로 유의한 결과를 보여 주목할 필요가 있었음. 분석결과, 성과공유제를 도입한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 사내협력사의 인원이 0.42명 증가한 것으로 나타났으며 연구직이 가장 많이 늘어나고 사무관리직, 생산직 순으로 고용이 늘어나는 것을 확인할 수 있었음.

제5장

하도급 지위에 따른 기업성과와 상생협력 지원정책의 영향

제1절 들어가며

○ 5장은 본 보고서의 이전 논의 내용들에 기반하여 다음과 같은 두 주제를 실증 분석함.

- 첫째, 하도급 거래 네트워크 내에서의 지위가 기업의 경영 및 고용 성과에 미친 영향
- 둘째, 원청(위탁)기업의 상생협력 지원이 수급기업의 경영 및 고용 성과에 미친 영향

○ 첫 번째 주제에 관한 분석은 홍장표(2015), 이시균(2015), 윤윤규 외(2019), 박문수·송영진·한창용·박진(2020), 박문수·한창용·박진·송영진(2019), 박문수·한창용·박진·이경희(2020) 등의 선행 연구를 보완함.

- 최근 자료 포함, 변동성 분석, 코로나19 위기 분석 등
- 특히, 하도급 거래 지위에 따른 변동성 격차와 코로나19 영향의 원·하청 기업 간 차이에 관한 분석은 본 연구에서 처음 제시됨.

○ 두 번째 주제에 관한 분석은 금재호·홍성민·김기승(2015), 성재민·지민웅(2017), 권순원·정동일·조영훈·김성경·이재성(2017), 권순원·박지순·정동일(2017), 윤윤규·이상원·노용환·황선웅·박은영·김현수(2019) 등의 선

행 연구를 보완함.

- 기존 연구들이 업계 종사자들에게 정책시나리오별로 고용효과의 예상값을 질문하는 방식을 이용한 것과 달리 본 연구는 수급기업의 경영 및 고용성과가 원청기업의 상생협력 지원 여부에 따라 실제로 어떠한 차이를 보였는지를 실증 분석함.

제2절 하도급 지위에 따른 기업성과 실증분석

1. 분석 방법

○ 이 절은 한국평가데이터(KoData) 기업정보DB와 고용보험DB의 2010-23년 원자료를 이용해 하도급 거래 네트워크 내에서의 지위가 기업성과에 미친 영향을 분석함.

○ 아래의 기업성과 변수들이 원청기업, 1차 협력기업, 2차 이하 협력기업, 독립기업 간에 어떠한 차이를 보였는지를 분석함.

- 성장성 : 연도별 매출액 증가율과 고용증가율의 2010-23년 평균
- 수익성 : 연도별 매출액 영업이익률의 2010-23년 평균
- 변동성 : 연도별 매출액 증가율, 고용증가율, 매출액 영업이익률의 2010-23년 로그 분산

○ 업황 또는 여타 특정 이슈로 인해 어느 특정 해에 발생한 단기적 차이가 아니라 10년 이상의 기간에 걸친 중장기 성과 차이에 초점을 둔 분석이라는데 주의

○ 회귀모형은 다음과 같음.

$$Y_i = \sum_{k=1}^{3} \beta_k D_{ki} + X_i \gamma' + u_i$$

여기서

Y_i : 기업 i의 성장성, 수익성 또는 변동성

D_{1i} : 기업 i가 1차 협력기업이면 1, 그렇지 않으면 0

D_{2i} : 기업 i가 2차 이하 협력기업이면 1, 그렇지 않으면 0

D_{3i} : 기업 i가 다른 기업에 납품하지 않는 독립기업이면 1, 그렇지 않으면 0

X_i : 통제변수 : 기업별 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류(4단위) 업종 고정효과를 고려함.

β_k $(k = 1, \ldots, 3)$, γ : 회귀계수

u_i : 확률적 오차항

○ 기업 재무성과와 주요 거래처 자료는 한국평가데이터DB를 이용했고, 고용보험 피보험자 자료는 고용보험DB를 이용했음.

- 사업자번호를 이용해 DB 간 매칭

○ 각 업종별로 상위 10대 위탁기업을 식별한 후 그러한 위탁기업에 직접 납품하는 기업을 1차 수급기업, 상위 10대 위탁기업에는 납품하지 않고 1차 수급기업에만 납품하는 기업을 2차 수급기업 등으로 정의함.

- 업종은 전자부품, 컴퓨터, 영상, 음향 및 통신장비 제조업(C26; 이하 전자), 자동차 및 트레일러 제조업(C30; 이하 자동차), 선박 및 보트 건조업(C311; 이하 조선업), 소프트웨어 개발 및 공급, 컴퓨터 프로그래밍, 시스템 통합 및 관리업(J582, J62; 이하 소프트웨어) 등 4개를 고려하였음.
- 각 업종 내 다른 기업들로부터 주요 판매처로 가장 많이 보고된 기업들을 상위 10대 위탁기업으로 정의(indegree 기준)
- 〈표 5-1〉은 업종별 상위 10대 위탁기업 목록임.
- 2~5차 수급기업을 2차 이하 수급기업으로 정의함.
- 독립기업은 업종 내 거래 네트워크의 6차 이하 수급기업에 납품하거나 업종 내 다른 기업에 납품하지 않는 기업으로 정의함.

〈표 5-1〉 업종별 상위 10대 위탁기업

전자	자동차	조선	소프트웨어
삼성전자	현대모비스	한화오션	엘지씨엔에스
엘지이노텍	현대자동차	에이치디현대중공업	삼성에스디에스
인터플렉스	기아	에이치디현대삼호	현대오토에버
영풍전자	현대위아	삼성중공업	롯데이노베이트
에스케이하이닉스	한국지엠	에이치디현대미포	케이티디에스
삼성전기	현대트랜시스	케이조선	에스케이쉴더스
삼성디스플레이	케이지모빌리티	대한조선	쌍용정보통신
비에이치	에이치엘만도	에이치에스지성동조선	아이비케이시스템
엘지디스플레이	타타대우상용차	세진중공업	한전케이디엔
코리아써키트	에스트라오토모티브시스템	대선조선	씨제이올리브네트웍스

○ 이상치의 영향을 줄이기 위해 연도별 매출액 증가율, 고용증가율, 매출액 영업이익률을 상하위 5%에서 절삭(winsorizing)

○ 매출액 증가율, 고용증가율, 매출액 영업이익률이 최소 5개년 이상 관측된 기업만 분석에 포함

○ 기업별 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용하였고, 강건 표준오차를 이용했음.

2. 분석 결과

○ 〈표 5-2〉~〈표 5-10〉에 제시된 수치는 β_1, β_2, β_3를 추정한 결과임.

- 원청기업(기준집단)에 비해 1차 협력기업, 2차 이하 협력기업, 독립기업의 성과가 얼마나 낮거나 높았는지를 의미

○ 상위 10대 위탁기업과 수급기업 간 매출액 및 고용증가율 차이는 통계적으로 유의하지 않았음(표 5-2, 5-3 참조).

- 1차 수급기업과 2차 이하 수급기업 모두 같은 결과
- 독립기업과 비교하면 기업 간 거래 네트워크에 포함된 기업들의 매출액 및 고용증가율이 유의하게 높았음.
- 업종 간 차이도 관찰됨.

- 전자와 소프트웨어는 상위 10대 위탁기업보다 수급기업의 매출액 증가율이 낮았고, 그러한 격차는 1차 수급기업보다 2차 이하 수급기업에서 컸음.
- 자동차는 1차 수급기업의 고용증가율이 상위 10대 위탁기업보다 낮았고, 조선업은 수급기업의 고용증가율이 상위 10대 위탁기업보다 높았음.

○ 매출액 영업이익률은 수급기업이 상위 10대 위탁기업보다 유의하게 낮았음(표 5-4 참조).
- 특히, 1차 수급기업보다 2차 이하 수급기업에서 원청기업과의 격차가 컸음.
- 전자와 소프트웨어가 전체 결과 주도
- 자동차는 기업 부문 간 격차가 유의하지 않았고, 조선업은 수급기업이 상위 10대 위탁기업 및 독립기업보다 높았음.

○ 변동성은 매출액 증가율과 고용증가율 모두 수급기업의 변동성이 상위 10대 위탁기업보다 컸고, 2차 이하 수급기업이 1차 수급기업보다 컸음(표 5-5, 5-6 참조).
- 이러한 특징은 조선업 매출액 증가율 변동성을 제외한 모든 결과에서 공통적으로 관찰됨.

○ 매출액 영업이익률 변동성은 1차 수급기업이 상위 10대 위탁기업보다 유의하게 낮았음(표 5-7 참조).
- 특히, 자동차, 조선 등에서 그러한 특징이 뚜렷함.
- 상위 10대 위탁기업과 2차 이하 수급기업 간 격차는 대체로 유의하지 않았고, 조선업만 2차 이하 수급기업의 변동성이 상위 10대 위탁기업보다 낮았음.

○ 본 연구는 추가적으로 코로나19 위기가 매출액, 고용, 영업이익률에 미친 영향이 하도급 거래 지위에 따라 어떠한 차이를 보였는지도 분석하였음.
- 수급기업과 독립기업의 2019년 대비 2020년 실적을 원청기업의 2019년 대비 2020년 실적과 비교함.

○ 전자산업에서만 수급기업의 매출액, 고용, 매출액 영업이익률이 코로나19 위기 중에 상위 위탁기업보다 큰 폭으로 감소했음.

- 그 외 자동차, 조선, 소프트웨어에서는 기업부문 간 격차가 통계적으로 유의하지 않았음.

〈표 5-2〉 하도급 거래 지위와 매출액 증가율

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-2.82 * (1.70)	-5.42 ** (1.68)	-1.99 (1.51)	-2.32 (8.11)	-3.76 * (2.07)
2차 이하 수급	-3.47 * (2.03)	-6.02 ** (1.91)	-1.00 (2.07)	-1.74 (11.43)	-6.11 ** (2.94)
독립기업	-4.63 ** (1.82)	-7.48 *** (1.47)	-2.00 (1.85)	-3.01 (10.47)	-5.40 ** (2.09)
Adj. R^2	0.12	0.19	0.09	0.10	0.14
관측값 수	31,777	9,893	6,537	2,012	13,335

주 : 종속변수는 2010-23년 평균 매출액 증가율임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA) 원자료.

〈표 5-3〉 하도급 거래 지위와 고용증가율

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-1.43 * (0.87)	-2.12 (1.62)	-2.39 ** (1.17)	2.35 ** (0.98)	-0.93 (1.40)
2차 이하 수급	-1.50 (1.07)	-3.45 * (1.80)	-0.64 (1.55)	3.46 ** (1.50)	-3.33 (2.16)
독립기업	-2.43 ** (1.11)	-3.39 * (2.04)	-1.97 (1.42)	-0.94 (2.11)	-3.01 ** (1.44)
Adj. R^2	0.13	0.11	0.13	0.06	0.10
관측값 수	27,985	8,657	6,062	1,831	11,435

주 : 종속변수는 2010-23년 평균 고용보험 피보험자 증가율임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA), 고용보험DB 원자료.

〈표 5-4〉 하도급 거래 지위와 매출액 영업이익률

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-2.59 ** (1.08)	-6.04 *** (1.64)	-2.41 (1.56)	6.27 ** (1.86)	-2.91 ** (1.05)
2차 이하 수급	-4.10 ** (1.34)	-10.12 *** (1.95)	-1.13 (1.73)	7.17 ** (2.36)	-3.88 ** (1.17)
독립기업	-3.90 ** (1.27)	-8.82 *** (1.55)	-1.02 (1.58)	1.95 (3.19)	-3.22 ** (1.06)
Adj. R^2	0.45	0.56	0.22	0.17	0.15
관측값 수	39,318	12,245	7,723	2,557	16,793

주 : 종속변수는 2010-23년 평균 매출액 영업이익률임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA) 원자료.

〈표 5-5〉 하도급 거래 지위와 매출액 증가율 변동성

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	0.56 ** (0.17)	0.93 *** (0.21)	0.47 * (0.25)	0.31 (0.39)	0.78 ** (0.28)
2차 이하 수급	1.01 *** (0.20)	1.21 *** (0.25)	0.86 ** (0.27)	0.31 (0.58)	1.09 *** (0.29)
독립기업	0.72 *** (0.16)	0.82 *** (0.19)	0.66 ** (0.22)	0.75 (0.51)	0.77 ** (0.30)
Adj. R^2	0.51	0.53	0.50	0.20	0.36
관측값 수	31,777	9,893	6,537	2,012	13,335

주 : 종속변수는 2010-23년 매출액 증가율의 로그 분산임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA) 원자료.

〈표 5-6〉 하도급 거래 지위와 고용증가율 변동성

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	1.90 *** (0.39)	2.17 *** (0.43)	1.11 * (0.62)	2.39 *** (0.44)	1.15 *** (0.29)
2차 이하 수급	2.75 *** (0.49)	3.14 *** (0.43)	1.58 ** (0.70)	3.26 *** (0.56)	1.60 *** (0.30)
독립기업	2.15 *** (0.43)	2.80 *** (0.38)	0.96 (0.61)	3.31 *** (0.53)	1.41 *** (0.30)
Adj. R2	0.56	0.66	0.62	0.59	0.38
관측값 수	27,685	8,520	6,018	1,812	11,335

주 : 종속변수는 2010-23년 고용보험 피보험자 증가율의 로그 분산임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA), 고용보험DB 원자료.

〈표 5-7〉 하도급 거래 지위와 매출액 영업이익률 변동성

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-0.55 ** (0.19)	-0.08 (0.37)	-0.59 ** (0.21)	-1.12 ** (0.38)	0.46 (0.44)
2차 이하 수급	0.06 (0.21)	0.59 * (0.34)	-0.12 (0.21)	-1.04 ** (0.50)	0.87 * (0.49)
독립기업	-0.11 (0.20)	0.15 (0.32)	-0.33 * (0.19)	-0.44 (0.44)	0.87 * (0.45)
Adj. R^2	0.42	0.18	0.13	0.20	0.25
관측값 수	39,318	12,245	7,723	2,557	16,793

주 : 종속변수는 2010-23년 매출액 영업이익률의 로그 분산임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA) 원자료.

〈표 5-8〉 하도급 거래 지위와 코로나19 위기 중 매출액 증가율

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-6.46 ** (3.06)	-16.18 *** (4.50)	-1.81 (3.56)	-5.27 (8.57)	0.18 (3.54)
2차 이하 수급	-8.13 ** (3.42)	-14.39 *** (4.02)	-3.69 (3.23)	-17.75 * (9.09)	1.39 (3.69)
독립기업	-8.59 ** (3.48)	-13.56 *** (3.46)	-5.78 (4.38)	-21.21 ** (8.61)	4.46 (3.51)
Adj. R^2	0.10	0.13	0.04	0.32	0.07
관측값 수	38,669	11,305	7,372	2,187	17,805

주 : 종속변수는 2019년 대비 2020년 매출액 증가율임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 2019년 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 2019년 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 한국평가데이터(KoDATA) 원자료.

〈표 5-9〉 하도급 거래 지위와 코로나19 위기 중 고용증가율

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-3.23 * (1.75)	-11.70 ** (4.50)	0.02 (1.97)	-1.21 (1.63)	0.24 (2.36)
2차 이하 수급	-4.66 ** (1.85)	-13.38 ** (4.97)	-2.19 (2.20)	-2.04 (2.76)	0.84 (2.40)
독립기업	-6.21 *** (1.77)	-12.47 ** (3.75)	-4.25 ** (2.06)	-8.19 * (4.36)	0.46 (2.37)
Adj. R^2	0.06	0.11	0.02	0.02	0.04
관측값 수	32,917	9,625	6,730	1,992	14,570

주 : 종속변수는 2019년 대비 2020년 고용보험 피보험자 증가율임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 2019년 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 2019년 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 한국평가데이터(KoDATA), 고용보험DB 원자료.

〈표 5-10〉 하도급 거래 지위와 코로나19 위기 중 매출액 영업이익률 변화

	전체	전자	자동차	조선	소프트웨어
1차 수급	-1.16 ** (0.56)	-3.96 *** (1.08)	-0.10 (0.65)	1.63 (0.99)	0.75 (0.56)
2차 이하 수급	-0.87 (0.61)	-3.05 ** (1.13)	0.36 (0.83)	-1.21 * (0.68)	0.07 (0.60)
독립기업	-1.27 ** (0.56)	-3.10 ** (0.95)	-0.01 (1.01)	-1.72 (1.47)	0.25 (0.57)
Adj. R^2	0.19	0.24	0.02	0.12	0.03
관측값 수	38,669	11,305	7,372	2,187	17,805

주 : 종속변수는 2019년 대비 2020년 매출액 영업이익률 변화(차분)임. 하도급 거래 지위의 기준 범주는 업종별 원청 상위 10개 기업임. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 2019년 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 2019년 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 한국평가데이터(KoDATA) 원자료.

제3절 원청기업의 상생협력 지원이 수급기업에 미친 효과

1. 분석 방법

○ 3절에서는 원청(위탁)기업의 상생협력 지원이 수급기업의 경영 및 고용 성과에 미친 영향을 분석함.

○ 원청기업의 상생협력 활동은 본 보고서의 제4장에서 설명한 설문조사 자료를 통해 파악함.

○ 수급기업의 경영 및 고용 성과는 앞 절과 마찬가지로 한국평가데이터(KoData) 기업정보DB와 고용보험DB의 원자료를 이용함.

- 기업명을 이용해 설문조사 자료와 DB 자료를 연계

○ 원청기업의 상생협력 지원 유형은 다음과 같음.

- 상생협력 : 협력사와의 상생협력을 위해 인력확보를 위한 채용, 교육훈련, 산업안전, 복리후생, 기술개발, 생산성 향상, 기타 지원 중 어느 하나라도 지원했다고 응답한 경우(조사표 문항 B1)

- 성과공유 : 협력업체와 성과공유제를 실시한 경험이 있다고 응답한 경우(조사표 문항 C1)
- 정부지원 참여 : 대·중소 상생협력 관련 정부의 지원사업체 참여한 경험이 있다고 응답한 경우(조사표 문항 D1)

○ 분석 대상은 설문조사에 포함된 원청기업의 수급기업임.
- 한국평가데이터(KoData) 주요 거래처 정보를 이용해 본 연구의 설문조사 참여 192개 원청기업의 1차 및 2차 이하 수급기업을 식별함.
- 식별 방법은 앞 절과 같음.

○ 회귀모형은 다음과 같음.

$$Y_i = \beta D_i + X_i\gamma' + u_i$$

여기서

Y_i : 기업 i의 성장성, 수익성 또는 변동성

D_i : 기업 i의 원청기업이 상생협력 활동에 참여했으면 1,
그렇지 않으면 0

X_i : 통제변수 : 기업별 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱,
세분류(4단위) 업종 고정효과를 고려함.

β, γ : 회귀계수

u_i : 확률적 오차항

○ 이러한 모형을 1차 수급기업 표본과 2차 수급기업 표본을 구분해 추정함.

○ 원청기업의 상생협력 활동은 앞서 설명한 세 가지 유형을 순서대로 고려함.

○ 여타 세부 사항은 앞 절의 분석과 같음.
- 종속변수 : 매출액 증가율, 고용증가율, 매출액 영업이익률의 2010-23년 평균 또는 로그 분산
- 연도별 매출액 증가율, 고용증가율, 매출액 영업이익률은 상하위 5%에서 절삭(winsorizing)

- 연도별 매출액 증가율, 고용증가율, 매출액 영업이익률 등이 최소 5개년 이상인 기업만 포함
- 기업별 첫 관측 연도 매출액을 가중치로 이용
- 강건 표준오차 이용

2. 분석 결과

○ 〈표 5-11〉 ~ 〈표 5-22〉에 제시된 "효과크기(effect size)"는 β의 추정값임.
- 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업의 실적이 그렇지 않은 수급기업의 실적보다 얼마나 높거나 낮았는지를 보여줌.

○ 매출액 증가율 : 원청기업의 지원효과가 1차 수급기업과 2차 이하 수급기업 모두 유의하지 않음.

〈표 5-11〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 증가율

	1차 수급기업			2차 이하 수급기업		
	상생협력	성과공유	정부지원	상생협력	성과공유	정부지원
효과크기	-2.20 (1.94)	-1.36 * (0.70)	-0.87 * (0.48)	0.06 (0.72)	-0.15 (0.37)	-0.24 (0.28)
Adj. R^2	0.27	0.28	0.27	0.18	0.18	0.18
관측값 수	48,668	48,668	48,668	92,657	92,657	92,657

주 : 종속변수는 2010-23년 평균 매출액 증가율임. 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 증가율 차이를 보여줌. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 원자료와 연계.

○ 1차 수급기업 고용증가율 : 원청기업 상생협력 지원 시 1.75% 증가
- 다른 두 정책의 효과는 유의하지 않음.
- 2차 이하 수급기업의 고용증가율에는 유의한 긍정적 영향 없음.

〈표 5-12〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 고용증가율

	1차 수급기업			2차 이하 수급기업		
	상생협력	성과공유	정부지원	상생협력	성과공유	정부지원
효과크기	1.75 ** (0.75)	−0.33 (0.30)	−0.09 (0.30)	1.25 * (0.74)	−0.81 ** (0.31)	−0.01 (0.23)
Adj. R^2	0.12	0.12	0.12	0.16	0.16	0.16
관측값 수	45,751	45,751	45,751	81,796	81,796	81,796

주 : 종속변수는 2010-23년 평균 고용보험 피보험자 증가율임. 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 증가율 차이를 보여줌. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

○ 1차 수급기업 매출액 영업이익률 : 원청기업 상생협력 지원 시 2.14%, 성과공유제 실시 시 0.77% 증가
- 정부지원사업 참여 영향은 유의하지 않았음.
- 2차 이하 수급기업에 대한 파급효과는 어느 정책도 유의하지 않음.

〈표 5-13〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 영업이익률

	1차 수급기업			2차 이하 수급기업		
	상생협력	성과공유	정부지원	상생협력	성과공유	정부지원
효과크기	2.14 ** (0.71)	0.77 ** (0.32)	0.43 * (0.24)	0.47 (0.37)	0.14 (0.15)	0.06 (0.15)
Adj. R^2	0.49	0.49	0.48	0.21	0.21	0.21
관측값 수	53,440	53,440	53,440	107,497	107,497	107,497

주 : 종속변수는 2010-23년 평균 매출액 영업이익률임. 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 이익률 차이를 보여줌. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 원자료와 연계.

○ 1차 수급기업 매출액 증가율 변동성 : 원청기업 상생협력 지원 시 0.53%, 성과공유제 실시 시 0.19%, 정부지원사업 참여 시 0.22% 감소
- 2차 이하 수급기업에 대한 영향은 유의하지 않음.

〈표 5-14〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 증가율 변동성

	1차 수급기업			2차 이하 수급기업		
	상생협력	성과공유	정부지원	상생협력	성과공유	정부지원
효과크기	-0.53 ** (0.17)	-0.19 ** (0.06)	-0.22 ** (0.06)	0.13 (0.08)	0.03 (0.03)	0.02 (0.03)
Adj. R^2	0.45	0.45	0.45	0.35	0.35	0.35
관측값 수	48,667	48,667	48,667	92,656	92,656	92,656

주 : 종속변수는 2010-23년 매출액 증가율의 로그 분산임. 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 변동성 차이를 보여줌. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 원자료와 연계.

○ 1차 수급기업 고용증가율 변동성 : 원청기업 상생협력 지원 시 0.23%, 성과공유제 실시 시 0.35%, 정부지원사업 참여 시 0.44% 감소
- 원청기업 상생협력 지원 시 2차 이하 수급기업의 고용증가율 변동성도 0.23% 감소
- 2차 이하 수급기업에 대한 다른 두 정책의 효과는 유의하지 않음.

〈표 5-15〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 고용증가율 변동성

	1차 수급기업			2차 이하 수급기업		
	상생협력	성과공유	정부지원	상생협력	성과공유	정부지원
효과크기	-0.23 ** (0.11)	-0.35 ** (0.11)	-0.44 *** (0.11)	-0.23 ** (0.08)	-0.06 (0.05)	-0.04 (0.04)
Adj. R^2	0.35	0.36	0.37	0.30	0.30	0.30
관측값 수	45,401	45,401	45,401	80,315	80,315	80,315

주 : 종속변수는 2010-23년 고용보험 피보험자 증가율의 로그 분산임. 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 변동성 차이를 보여줌. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

○ 매출액 영업이익률 변동성 : 1차 수급기업과 2차 이하 수급기업 모두 어느 정책도 유의하지 않았음.

〈표 5-16〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 수급기업 매출액 영업이익률 변동성

	1차 수급기업			2차 이하 수급기업		
	상생협력	성과공유	정부지원	상생협력	성과공유	정부지원
효과크기	-0.38 * (0.21)	0.08 (0.08)	-0.02 (0.08)	0.27 (0.25)	0.05 (0.07)	-0.01 (0.05)
Adj. R^2	0.46	0.45	0.45	0.35	0.35	0.35
관측값 수	53,440	53,440	53,440	107,497	107,497	107,497

주 : 종속변수는 2010-23년 매출액 영업이익률의 로그 분산임. 원청기업이 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 변동성 차이를 보여줌. 괄호 안은 강건 표준오차임. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 원자료와 연계.

○ 〈표 5-16〉부터 〈표 5-21〉은 상생협력 활동 세부 항목별 효과를 나타냄.

- 종속변수와 1차 또는 2차 이하 수급기업 여부에 따라 세부 항목별 효과에 상당한 차이가 관찰됨.
- 1차 수급기업 매출액 영업이익률 : (상생협력 지원) 인력확보를 위한 채용 지원, 복리후생 지원, 생산성 향상 지원, (성과공유제 실시) 품질 향상, 관리시스템 개선, 신제품 개발, (정부지원사업 참여) 재직자 교육훈련 지원이 유의한 긍정적 영향
- 1차 수급기업 매출액 증가율 변동성 : (상생협력 지원) 인력확보를 위한 채용 지원, 교육훈련 지원, 복리후생 지원, (성과공유제 실시) 계약기간 연장, 지식재산권 공유를 제외한 모든 항목, (정부지원사업 참여) 재직자희망공제, 중소기업 R&D 지원사업, 재직자 교육훈련사업, 대·중소기업 안전보건 상생협력사업이 유의한 감소 영향
- 1차 수급기업 고용증가율 변동성 : (상생협력 지원) 산업안전 지원, 복리후생지원을 제외한 모든 항목, (성과공유제 실시) 계약기간 연장을 제외한 모든 항목, (정부지원사업 참여) 중소기업 R&D 지원사업, 재직자 교육훈련 지원, 대·중소기업 안전보건 상생협력사업이 유의한 감소 영향
- 전체 항목 집계 자료를 이용할 때와 달리 일부 세부 항목은 2차 이하 수급기업 성과 개선에 유의한 영향을 미침.

〈표 5-17〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 세부 항목별, 1차 수급기업

항목	매출액 증가율	고용 증가율	매출액 영업이익률	매출액 증가율 변동성	고용 증가율 변동성	매출액 영업이익률 변동성
①	0.18	-0.15	0.48 **	-0.18 ***	-0.35 ***	-0.02
②	0.74	0.46	-1.46	-0.14 **	-0.50 ***	-0.20
③	-0.65	0.32	0.55 *	-0.02	-0.07	-0.02
④	0.02	0.51 *	0.70 ***	-0.11 **	-0.06	-0.09
⑤	0.42	0.11	0.32	-0.09	-0.26 **	0.06
⑥	-0.11	0.06	0.55 **	-0.04	-0.40 **	0.02
⑦	-0.76 **	0.17	0.81 ***	-0.15 ***	-0.26 ***	-0.02

주 : ① 인력확보를 위한 채용 지원, ② 교육훈련 지원, ③ 산업안전 지원, ④ 복리후생 지원, ⑤ 기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등), ⑥ 생산성 향상 지원 (생산혁신 활동 지원), ⑦ 기타. 원청기업이 각 항목의 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 차이를 보여줌. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

〈표 5-18〉 원청기업의 상생협력 지원 효과 : 세부 항목별, 2차 이하 수급기업

항목	매출액 증가율	고용 증가율	매출액 영업이익률	매출액 증가율 변동성	고용 증가율 변동성	매출액 영업이익률 변동성
①	-0.91 **	-0.63 *	0.11	0.02	0.02	0.14 **
②	-0.09	-0.19	0.20	0.12 **	0.02	0.22 *
③	-0.73	-0.08	0.48 **	0.05	0.06	0.48 ***
④	-0.59	-0.25	0.28 *	-0.01	-0.03	0.16 **
⑤	-0.88 *	-0.69 *	0.04	-0.01	0.00	0.14
⑥	-0.72	-0.22	0.00	0.10	0.05	0.30 **
⑦	-0.01	-0.33	0.07	0.04	-0.11 ***	-0.10 *

주 : ① 인력확보를 위한 채용 지원, ② 교육훈련 지원, ③ 산업안전 지원, ④ 복리후생 지원, ⑤ 기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등), ⑥ 생산성 향상 지원 (생산혁신 활동 지원), ⑦ 기타. 원청기업이 각 항목의 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 차이를 보여줌. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

- 2차 이하 수급기업 매출액 영업이익률 : (상생협력 지원) 산업안전 지원, (성과공유제 실시) 계약기간 연장, (정부지원사업 참여) 원하청 근로복지기금, 재직자희망공제, 일터혁신 등 정부 컨설팅이 유의한 긍정

적 영향

- 2차 이하 수급기업 고용증가율 변동성 : (성과공유제 실시) 관리시스템 개선, 서비스 개선, 현금보상, 단가인상, 계약기간 연장, 지식재산권 공유, (정부지원사업 참여) 일터혁신 등 정부 컨설팅, 대·중소기업 안전보건 상생협력사업을 제외한 모든 항목이 유의한 감소 영향
- 2차 이하 수급기업 매출액 영업이익률 변동성 : (정부지원사업 참여) 재직자희망공제사업이 유의한 감소 영향

〈표 5-19〉 원청기업의 성과공유제 실시 효과 : 세부 항목별, 1차 수급기업

항목	매출액 증가율	고용 증가율	매출액 영업이익률	매출액 증가율 변동성	고용 증가율 변동성	매출액 영업이익률 변동성
①	-0.49	-0.28	0.34	-0.15 **	-0.31 ***	0.04
②	-0.78	0.08	0.53 *	-0.14 **	-0.35 ***	-0.02
③	-1.36 *	-0.33	0.77 **	-0.19 ***	-0.35 ***	0.08
④	-0.56	0.24	0.68 **	-0.13 **	-0.27 **	0.00
⑤	-1.04 **	-0.31	0.66 ***	-0.19 ***	-0.32 ***	0.05
⑥	-0.83 **	-0.41	0.17	-0.23 ***	-0.39 ***	-0.04
⑦	-1.54 **	-0.76 **	0.13	-0.19 ***	-0.38 ***	0.06
⑧	-1.79 **	-0.73 **	0.42	-0.21 ***	-0.34 ***	0.05
⑨	-0.26	-0.09	0.22	-0.15 **	-0.31 **	0.05
⑩	-0.63	-0.04	0.45 *	-0.08	-0.21	0.06
⑪	-0.46	0.00	0.44	-0.07	-0.29 **	0.05
⑫	-0.25	-0.28	0.17	-0.12 **	-0.30 **	0.09
⑬	-1.08 *	-0.66	-0.06	-0.15 **	-0.34 *	-0.02

주 : [성과공유제 유형] ① 원가절감, ② 공정개선, ③ 품질향상(성능개선), ④ 관리시스템 개선, ⑤ 신제품 개발, ⑥ 서비스 개선, [협력업체와 합의한 성과공유 방식] ⑦ 현금보상, ⑧ 단가인상(마진보상), ⑨ 물량 확대, ⑩ 계약기간 연장, ⑪ 지식재산권 공유, ⑫ 협력사 가산점(재입찰 시), ⑬ 기타. 원청기업이 각 항목의 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 차이를 보여줌. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

〈표 5-20〉 원청기업의 성과공유제 실시 효과 : 세부 항목별, 2차 이하 수급기업

항목	매출액 증가율	고용 증가율	매출액 영업이익률	매출액 증가율 변동성	고용 증가율 변동성	매출액 영업이익률 변동성
①	0.28	−0.31	0.23	0.06	−0.08 *	−0.06
②	0.07	−0.81 **	0.20	0.07 *	−0.05	−0.01
③	−0.15	−0.82 ***	0.14	0.03	−0.06	0.05
④	−0.20	−0.30	0.29 *	0.01	−0.09 **	−0.05
⑤	−0.14	−0.67 **	0.18	0.02	−0.07	0.06
⑥	0.24	−0.04	0.16	0.04	−0.10 **	−0.08
⑦	0.18	−0.11	0.25	0.02	−0.09 **	−0.06
⑧	−0.13	−0.39 *	0.23	−0.01	−0.10 **	−0.03
⑨	0.25	−0.14	0.29 *	0.05	−0.08 *	−0.08 *
⑩	−0.21	−0.47 *	0.30 **	0.00	−0.08 **	−0.05
⑪	−0.26	−0.42 *	0.25	0.00	−0.12 ***	−0.03
⑫	0.19	−0.13	0.27 *	0.05	−0.06	−0.07
⑬	−0.15	−0.18	0.23	0.04	−0.12 **	−0.12 *

주 : [성과공유제 유형] ① 원가절감, ② 공정개선, ③ 품질향상(성능개선), ④ 관리시스템 개선, ⑤ 신제품 개발, ⑥ 서비스 개선, [협력업체와 합의한 성과공유 방식] ⑦ 현금보상, ⑧ 단가인상(마진보상), ⑨ 물량 확대, ⑩ 계약기간 연장, ⑪ 지식재산권 공유, ⑫ 협력사 가산점(재입찰 시), ⑬ 기타. 원청기업이 각 항목의 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 차이를 보여줌. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

〈표 5-21〉 원청기업의 정부지원사업 참여 효과 : 세부 항목별, 1차 수급기업

항목	매출액 증가율	고용 증가율	매출액 영업이익률	매출액 증가율 변동성	고용 증가율 변동성	매출액 영업이익률 변동성
①	0.45	−0.02	0.30	−0.07	−0.39	−0.01
②	−0.89	−0.51	−0.01	−0.20 **	−0.47 *	−0.15
③	−0.75	−0.44	0.05	−0.13 *	−0.39	−0.03
④	−0.83	−0.09	0.34	−0.11	−0.32 *	0.06
⑤	−1.24 **	−0.20	0.27	−0.22 ***	−0.43 ***	−0.02
⑥	−0.67	0.23	0.61 **	−0.14 **	−0.41 ***	0.03
⑦	−0.88 *	−0.03	0.44 *	−0.21 ***	−0.45 ***	−0.04
⑧	−1.02	−0.72	−0.14	−0.18 **	−0.48 *	−0.14

주 : ① 원하청 공동근로복지기금, ② 재직자희망공제, ③ 일터혁신 등 정부 컨설팅, ④ 스마트공장 지원사업, ⑤ 중소기업 R&D 지원사업, ⑥ 재직자 교육훈련 지원, ⑦ 대·중소기업 안전보건 상생협력 사업, ⑧ 기타. 원청기업이 각 항목의 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 차이를 보여줌. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.

자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

〈표 5-22〉 원청기업의 정부지원사업 참여 효과 : 세부 항목별, 2차 이하 수급기업

항목	매출액 증가율	고용 증가율	매출액 영업이익률	매출액 증가율 변동성	고용 증가율 변동성	매출액 영업이익률 변동성
①	0.16	-0.27	0.57 **	0.01	-0.11 **	-0.15 *
②	0.09	-0.19	0.55 **	-0.01	-0.13 **	-0.19 **
③	-0.11	-0.17	0.57 **	-0.02	-0.10 *	-0.13
④	-0.95 **	-0.26	0.02	-0.05	-0.12 **	0.02
⑤	-0.48	-0.08	-0.03	-0.03	-0.10 **	0.00
⑥	-0.35	-0.35	0.07	0.00	-0.10 **	-0.03
⑦	-0.13	0.03	0.12	0.03	-0.05	-0.03
⑧	-0.44	-0.14	0.37	-0.02	-0.11 **	-0.14

주 : ① 원하청 공동근로복지기금, ② 재직자희망공제, ③ 일터 혁신 등 정부 컨설팅, ④ 스마트공장 지원사업, ⑤ 중소기업 R&D 지원사업, ⑥ 재직자 교육훈련 지원, ⑦ 대·중소기업 안전보건 상생협력 사업, ⑧ 기타. 원청기업이 각 항목의 상생협력 활동을 했다고 응답한 수급기업과 그렇지 않은 수급기업 간 차이를 보여줌. ***, **, *는 1%, 5%, 10% 수준에서 유의함. 첫 관측 연도 기준 업력 및 업력 제곱, 세분류 업종 고정효과를 통제하였음. 첫 관측 연도 기준 매출액을 가중치로 적용함.
자료 : 본 연구의 설문조사 자료를 한국평가데이터(KoDATA) 기업정보DB 및 고용보험DB 원자료와 연계.

제4절 소 결

○ 이 장은 한국평가데이터(KoData) 기업정보DB 및 고용보험DB의 2010-23년 원자료와 본 보고서의 원청기업 설문조사 자료를 이용해 첫째, 하도급 거래 네트워크 내에서의 지위가 기업의 경영 및 고용 성과에 미친 영향과 둘째, 원청(위탁)기업의 상생협력 지원이 수급기업 경영 및 고용 성과에 미친 영향을 실증 분석하였음.

○ 하도급 거래 지위의 영향에 관한 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.
- (성장성) 상위 위탁기업과 수급기업 간 동조성이 강함.
- (수익성) 수급기업이 유의하게 낮고, 하도급 거래 단계 하단에 위치할수록 더욱 낮아짐.
- (변동성) 매출액과 고용의 불안정성은 수급기업이 상위 위탁기업보다 크지만, 영업이익률 변동성은 1차 수급기업이 상위 위탁기업보다 작음.

- (코로나19 영향) 전자산업에서만 수급기업의 매출액, 고용, 매출액 영업이익률이 상위 위탁기업보다 큰 폭으로 감소했고, 다른 산업에서는 기업부문 간 격차가 통계적으로 유의하지 않았음.

○ 원청기업의 지원이 수급기업에 미친 영향에 관한 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.

- 1차 수급기업의 수익성 개선, 고용 확대, 생산 및 고용 변동성 완화에 어느 정도 긍정적 영향을 미침.
- 단, 2차 이하 수급기업에 대한 파급효과는 대체로 유의하지 않았음.

○ 이 장의 분석은 최근 자료를 이용해 하도급 거래 지위의 영향에 관한 기존 연구 결과를 다시 확인한다는 점, 변동성과 코로나19의 영향에 관한 새로운 결과를 제시한다는 점, 업계 종사자의 주관적 예상이 아닌 실제 자료를 이용해 원청기업의 상생협력 활동이 수급기업 성과에 미친 영향을 실증 분석한다는 점에서 의의가 있음.

○ 본 연구에서 발견한 다양한 특징이 구체적으로 어떠한 메커니즘에 의해 나타난 것인지에 관한 후속 연구가 이어져야 함.

- 기업부문 간 성장성, 수익성, 변동성 격차의 원인
- 하도급 지위의 영향이 산업 간에 다른 이유
- 상생협력 유형과 기업성과 변수 간 조합에 따라 정책 효과가 다른 이유 등

제6장

결 론

□ 보고서의 문제의식

○ 지난 60여년 동안 한국경제는 양적으로 비약적인 성장을 했음. 특히 1990년대 이후 대기업을 중심으로 다수의 중소기업들과 역할분담을 통해 빠르게 성장하면서 개발도상국에서 선진국으로 진입했다는 평가를 받고 있음.

○ 하지만 이와 같은 양적인 성장 결과가 대기업과 중소기업에 균일하게 전달되는 것이 아니라 불균등하게 영향을 미치고 있음. 아울러 하도급 지위에 따른 기업 간 지불능력 격차는 임금 불평등에도 큰 영향 미침.

- 원청 대기업과 하도급 부문의 중소기업 간 생산성 및 이익률의 격차가 각 소속 직원들의 임금 및 보상 격차는 1980년대 이후 수십 년간 지속적으로 확대
- 대기업 급여수준 대비 1차 협력사는 63.2%, 2차 이하 협력사는 61.2% 수준이었으며, 특별 급여는 1차 협력사가 26.5%, 2차 이하 협력사는 22.3%에 불과(황선웅, 2018)
- 이와 같은 노동시장의 분절 및 이중화로 인해 경제 산업구조의 효율성과 노동시장 성과를 저해하고 있을 뿐만 아니라 최근에는 공정과 정의의 문제로까지 확산되면서 사회통합의 장애요인으로 작용. 장기적으로 노동시장의 분절화 문제를 해결하지 못한다면 중장기적으로 우리나라 경제 산업의 역동성 저해와 4대 보험 등 사회보장 서비스의

안전성이 보장되기 어려울 수도 있음.

○ 원청 대기업과 하도급 관계에 있는 중소기업 간 격차는 더 이상 방치할 수 없는 한국사회의 과제로 등장

- 최저임금 인상과 근로기준 개선 등을 통해서 저임금 문제에 대해서 꾸준히 대응하고 있지만, 노동시장의 분절과 이중화 문제는 최저임금 정책만으로는 차이를 줄이기 어려운 문제
- 향후 저임금 취약계층 지원 정책과 병행하여 원하청 소속 직원 간 격차해소를 통해 한국 사회의 전체적인 이중구조를 완화하기 위한 노력이 필요. 이를 위해 대기업들의 자율적인 격차해소를 위한 다양한 방안 모색과 이에 대한 정부의 적절한 지원이 병행될 필요

○ 정부 차원에서는 산업사회의 변화와 법적 규율의 과정에서 〈하도급법〉과 〈상생협력법〉을 통하여 현행과 같이 업무위탁 관계에 있어 업무의 내용과 대가를 지불하는데 부당한 행위를 억제하고 열위적 지위를 보완하도록 하여 분업화와 전문화를 통한 생산성 향상이라는 건전한 업무위탁 관계를 보장하도록 함.

- 하도급법에서는 원하도급 간 공정한 하도급 거래질서 확립을 위해 1) '표준하도급계약서'를 52개 업종에 보급하도록 규정하고 있음. 2) 하도급대금 조정제도로서 2009년 '납품단가조정협의제'를 제도화, 3) 하도급대금 공시제도를 2023년 1월 도입
- 2006년 대·중소기업 상생협력촉진에 관한 법률을 제정. '낙수효과'가 점차 줄어들면서 이를 보완하기 위해 1) 상생협력 성과공유제, 2) 동반성장, 3) 상생결제시스템, 납품대금 연동제, 납품단가 조정협의제도 등 공정한 수위탁 거래 지원제도를 명시
- 특히 상생협력법보다 먼저 제정된 하도급법은 거래관계의 대상, 거래내용이 상상협력법보다는 범위가 좁았다는 점에서 상생협력법을 통해 업무위탁관계의 법적 보호의 테두리가 넓어졌다는 점에 의미가 있음.

○ 향후 민간과 정부의 효율적인 원하청 상생방안을 검토할 필요

- 앞으로 노동시장의 이중구조 개선을 위해서 정부와 민간의 공동 노력이 필요한 시점

- 이를 위해 보고서에서는 그동안 추진된 원하도급 상생협력을 위한 정부정책 및 민간활동들의 유형을 확인하고, 이와 같은 정책과 활동이 고용의 양과 질에 미치는 효과성을 분석하고, 정부 차원에서 추진 중인 새로운 원하청 상생협력 모델에 반영하고자 분석 작업을 진행

□ 원하청 상생협력 사례 검토

○ 그동안 원·하청 상생협력은 주로 원청기업과 사외 협력사 간에 이루어져 왔으며 사내 협력회사에 대한 지원은 제한적. 주된 이유는 원청회사가 사내 협력회사를 지원할 경우 사내협력사에 대한 지원이 지휘, 감독 등 불법파견으로 이어질 가능성을 우려했기 때문
- 원청과 사내하청 간 상생협력이 가장 활발한 영역 중 하나는 산업안전보건 분야. 산업안전보건법상 사내 하청회사의 안전에 대한 책임은 대체로 원청 사업주가 지도록 되어 있기 때문
- 불법파견에 대한 우려가 현실화되지 않고 있으면서 사내하청 활용 비율은 높은 조선업 등에서 생산직의 원활한 인력 수급을 위해 원청이 학자금 등 다양한 복지 정책을 추진

○ 조선업의 원·하청 협력사례는 ① 용역단가에 해당하는 기성금 인상, ② 협력사 직원에 임금을 직접 지급하는 에스크로 결제시스템 도입, ③ 공동근로복지기금 확대(원청사 10억 -〉 20억), ④ 사내편의시설 확충(휴게시설 개·보수, 통근버스 노선확대 등), ⑤ 협력사 인원 중 직영 전환, ⑥ 협력사 채용 인력에 대한 교육훈련, ⑦ 인력확보를 위한 인센티브 제공, ⑧ 성과공유제의 일환으로 원청 경영성과와 연계한 성과급 지급, ⑨ 협력회사 전문성 강화를 위한 일터혁신 제공 등으로 요약할 수 있음.

○ 원청과 비슷한 규모로 다수의 사내협력업체를 활용하는 포스코의 경우에도 ① 성과공유제, ② 동반성장지원단 컨설팅, ③ 스마트화 역량강화, ④ 1-2차 대금직불체계 도입(상생결제 시스템 활용), ⑤ 철강 ESG 상생펀드 조성 및 활용, ⑥ 지역사회 지원 프로그램으로 기업시민 프렌즈 활동 등을 자율적으로 진행

□ 원하청 상생협력활동이 고용성과 등에 미친 영향 분석

○ 원·하청 상생협력이 협력사의 전반적인 성과와 고용에 미친 영향을 살펴보기 위해서 대기업 원청과 사내협력사를 대상으로 설문조사를 실시
- 자동차, 조선, 전자, 소프트웨어·통신, 서비스업 등으로 사내하청을 많이 활용하는 업종을 대상으로 정부의 동반성장지수 평가 대상 대기업을 대상으로 설문조사를 진행
- 2024년 8~9월 두 달 동안 설문조사 전문 업체에 의뢰하여 조사를 진행. 원청기업은 192개사, 사내협력사는 122개사가 설문에 응답
- 설문조사 내용으로는 상생협력활동 7개 분야(① 인력확보를 위한 채용 지원, ② 교육훈련 지원, ③ 산업안전 활동 지원, ④ 복리후생 등 근로복지 지원, ⑤ 생상성 향상을 위한 지원, ⑥ 기술개발 지원, ⑦ 기타 지원), 동반성장을 위한 원청의 노력, 성과공유제 도입 여부, 정부의 대·중소 상생협력 프로그램 실시 여부 등임.
- 원청의 상생협력 지원 현황을 살펴보면 인력확보를 위한 채용 지원 37.0%(협력사 33.6%), 교육훈련 지원 61.5%(협력사 67.2%), 산업안전 지원 70.3%(협력사 47.5%), 복리후생 지원 38.0%(협력사 41.8%), 기술개발 지원 40.1%(협력사 37.7%), 생산성 향상 지원 58.3%(협력사 41.0%)로 나타남.
- 원청의 동반성장 노력 관련 원청기업의 6개 항목의 평균값은 3.79로 사내협력사의 평균 응답값(3.20)보다 높게 나타남.
- 성과공유제 도입 현황을 살펴보면 원청기업은 22.4%가 성과공유제를 도입했다고 응답하였으며 사내협력사는 13.9%가 성과공유제를 도입했다고 응답. 성과공유제의 방법으로 원청기업은 물량확대(72.1%)가 가장 많았으며, 협력사는 계약기간 연장(76.5%) 응답이 가장 많았음.
- 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 참여한 경험을 살펴보면, 원청기업은 16.1%가 참여한 경험이 있다고 응답하였으며 사내협력사는 7.4%가 참여한 경험이 있다고 응답. 참여유형별로는 원청기업은 안전보건 지원 사업에 참여한 경험이 74.2%로 가장 많았으며 중소기업 기술개발 지원(64.5%)과 재직자 교육훈련 지원(61.3%)도 상대적으로 높

게 나타남. 사내협력사는 스마트공장 지원 사업이 77.8%로 높게 나타났으며 재직자 교육훈련, 안전보건도 상대적으로 높은 편

- 마지막으로 상생협력의 성과를 살펴보면 원청기업은 협력사의 생산성 향상을 높게 평가했으며(3,62), 사내협력사도 생산성 향상이 가장 성과적인 것으로 평가함(3.18). 이에 비해 고용증대 효과는 상대적으로 낮게 평가하고 있음. 협력사들의 상생협력 성과에 대한 평가가 상대적으로 낮은 편임.
- 원청과 협력사 모두 동반성장에 대해 긍정적인 평가를 하고 있었는데, 원청의 동반성장 성과 평균은 3.68이었으며 사내협력사의 평균은 3.48. 동반성장 평가 중 협력사 숙련인력 보유에 대해서는 원청보다 협력사가 보다 긍정적으로 평가(3.51 〈 3.60)
- 반면 계약단가에 대해서는는 원청은 평균 3.21로 긍정적으로 평가하고 있으나 사내협력사는 2.88로 다소 부정적으로 평가하고 있음. 원가연동계약이 활용되고 있는지에 대해 원청기업은 3.51로 긍정적으로 응답하였으며 사내협력사도 3.10으로 긍정적
- 부당거래 관행 5가지 항목에 대한 원청기업의 평균값은 1.66으로 부당거래가 거의 없다고 응답. 이에 비해 사내협력사의 평균은 2.13으로 가끔 있는 수준으로 나타나 원청기업의 응답과 차이
- 성과공유제 도입에 따른 성과에서는 매출액, 비용절감, 이윤증대, 근로조건 개선, 생산성 향상, 경영전문성 개선 등에 성과적이라고 응답하였음. 다만 고용증대와 신기술 개발 성과는 다른 성과에 비해 상대적으로 낮은 것으로 나타남.
- 정부 상생협력 지원정책의 효과에 대해 원청은 3.39점으로 긍정적으로 평가하고 있으나, 협력사는 2.93으로 약간 부정적으로 응답. 정부의 정책적 지원이 협력사의 경쟁력 강화나 협력사 직원의 근로조건 개선에 대해 협력사에서는 제대로 체감하지 못하고 있다고 평가할 수 있음.
- 원청의 동반성장을 위한 제도적이고 체계적인 노력이 원·하청 동반성장에 긍정적인 기여를 하고 있음을 보여주고 있음. 성과공유제 및 정

부 상생협력 지원 정책의 참여가 협력사의 성과를 개선하는데 원청기업과 사내협력사 모두 동의하는 것으로 각종 정책의 참여 여부가 중요한 변수로 확인

- 마지막으로 고용에 미치는 영향을 확인한 결과 성과공유제를 도입한 기업은 그렇지 않은 기업에 비해 협력사의 인원이 0.42명 증가한 것으로 확인

□ 하도급 지위에 따른 기업성과와 상생협력 지원 정책의 영향

○ 이 장에서는 상생협력, 성과공유, 정부지원 참여 활동을 한 원청기업들의 (사외) 협력사들에 대한 영향을 평가

○ 분석결과 상생협력 활동 참여 여부가 매출액 증가율에는 유의미한 영향을 미치지 않았음.

○ 원청기업 상생협력 지원 활동 시 1차 수급기업의 고용이 1.75% 증가. 성과공유나 정부지원은 유의미한 영향은 없었음.

○ 원청기업의 활동이 1차 수급기업 매출액 영업이익률에 미치는 영향은 상생협력 지원 시 2.14%, 성과공유제 실시 시 0.77% 증가. 그렇지만 정부지원 사업 참여영향은 유의하지 않았음.

- 2차 이하 수급기업에 대한 파급효과는 어느 정책도 유의하지 않음.

○ 1차 수급기업 고용증가율 변동성을 확인한 결과 원청기업이 상생협력 지원 시 0.23%, 성과공유제 실시 시 0.35%, 정부지원사업 참여 시 0.44% 감소한 것으로 나타남.

- 상생협력 활동 참여가 사외협력사의 고용에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타나고 있는데, 이는 전반적으로 사외협력사의 고용 자체가 감소한 영향으로 추정

○ 이상의 분석 결과를 정리하면 다음과 같음.

- 원청기업의 상생협력 지원이 1차 수급기업 수익성 개선, 고용확대, 생산 및 고용 변동성 완화에 어느 정도 긍정적인 영향을 미침.
- 단, 2차 이하 수급기업에 대한 파급효과는 대체로 유의하지 않았음.

□ 정책적 시사점

○ 원청기업의 상생협력 지원 프로그램은 다양한 것으로 나타남. 원청의 상생협력 프로그램, 원청의 동반성장 노력, 성과공유제 도입, 정부 정책에의 참여 등은 각각 협력사의 전반적인 성과에 긍정적인 결과. 그렇지만 원청기업과 사내협력사 간에는 상생협력뿐만 아니라 성과에 대해 통계적으로 유의한 차이를 확인

○ 원청의 상생협력 지원 프로그램, 동반성장 프로그램, 정부의 대·중소 상생협력 지원 프로그램 참여 현황에서 원청보다 사내협력사가 일관되게 낮게 나타나고 있음.

- 협력사들을 위한 프로그램에 대해 협력사들의 참여 경험이 일관되게 낮게 나타나는 것은 현재 진행하고 있는 프로그램들에 대해 협력사들이 만족하기는 하지만, 자신들의 이해관계나 요구로 인해 진행된 프로그램이 아니라 정부나 원청이 주도해서 진행하는 프로그램이라고 인식하는 것으로 추정할 수 있음.
- 이러한 점에서 협력사들이 원하는 원하청 상생협력 프로그램들을 향후 발굴하는 것이 중요하고 또한 필요하다고 할 수 있음.

○ 원청의 상생협력 지원 프로그램 참여는 상대적으로 높은 편이었으나 성과공유제 도입 및 경험 비율은 상대적으로 낮게 나타나고 있음.

- 아울러 성과공유제를 도입했다고 응답한 경우에도 성과공유 방법으로 원청기업은 물량확대(72.1%)를 꼽았으며 협력사는 계약기간 연장(76.5%)이 가장 많아서, 이는 현금보상이나 단가인상이 아니라 우회적이고 간접적인 성과공유가 다수임을 확인할 수 있음. 이러한 점에서 대·중소기업 간 성과공유의 내용이 실질적인 성과공유로 이어지는 것을 강제할 수는 없겠지만, 실질적인 성과공유를 위한 제도적 유인책을 마련할 필요

○ 상생협력 프로그램 중 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 대한 참여가 대기업은 16.1%였으나, 협력사의 경우 7.4%에 불과한 것으로 나타나 참여율이 가장 낮았음.

- 이는 그동안 정부의 상생협력 지원 사업이 부족했거나 시행된지 얼마

되지 않았음을 의미함.

- 정부의 대·중소 상생협력 지원 사업에 대한 적극적인 홍보와 안내의 필요성을 확인할 수 있음.
- 다만 정부의 지원정책에 대한 효과를 업종별로 확인했을 때 조선업에서 유의하게 협력사의 근로조건을 개선하고 경쟁력을 강화하는 것으로 나타남. 정부의 원·하청 상생협력 프로그램이 협력사와 직원들에게 긍정적임을 확인

○ 상생협력 정책에 따른 협력사의 성과에서 협력사는 매출액, 비용절감 등은 효과가 있다고 응답하고 있으나 근로조건 개선이나 신기술 개발, 경영전문성 개선 등에는 다소 부정적. 반면 원청은 생산성 향상 효과가 크다고 인식

- 원청은 근로조건 개선이 고용증대보다 효과적이라고 응답한 반면, 협력사는 근로조건 개선 성과에 대해서는 보통으로 응답. 상생협력 프로그램이 근로조건 개선으로 체감될 수 있도록 지원하는 정책이 필요함을 확인

○ 공정한 계약단가인가라는 질문에 대해 원청은 평균 3.21이었으나 협력사는 2.88로 부정적으로 응답

○ 원청에 기대하는 지원 내용 1순위에서도 공정한 계약 관행이라고 응답. 이는 원청기업과 사내협력사가 동일하였음. 2순위는 기술개발 지원. 정부가 주력해야 할 정책 또한 원청과 협력사 모두 공정한 계약 관행을 1순위로 선택

- 정부가 직접 지원하는 것도 중요하지만 원·하청 간 공정한 거래관행을 정립하는데 적극적인 역할을 하는 것이 중요함을 보여줌.
- 이는 기본적으로 정부에서 하도급법 및 상생협력법을 통해 기업규모의 차이가 시장 내 권력의 차이로 이어지지 않도록 제도개선을 지속적으로 진행하고, 아울러 납품단가 연동제와 같이 중소 협력사들이 기대하는 정책 수요를 지속적으로 발굴하는 것의 중요성을 확인

○ 고용에 대한 효과를 분석한 결과, 여러 상생협력 프로그램 가운데 성과공유제가 통계적으로 유의한 결과를 보여 주목할 필요가 있었음. 분석

결과, 성과공유제를 도입한 경우 그렇지 않은 경우에 비해 사내협력사의 인원이 0.42명 증가한 것으로 나타났음.

- 상생협력 프로그램은 주로 대·중소 기업 간 격차 완화를 목적으로 하고 있지만, 성과공유제의 경우에는 사내협력사의 고용증대 효과도 유의미한 영향이 있음을 확인할 수 있음.
- 이는 사내협력사의 매출액 및 영업이익에 긍정적인 영향을 미치고, 성과공유제의 주요 내용이 물량확대 방식이라는 점에서 어느 정도 예상할 수 있는 결과
- 향후 사내협력사가 원청 대기업과 함께 성장해 나가기 위해서는 다양한 성과공유 프로그램들을 개발하는 것의 필요성을 확인할 수 있음.

참고문헌

MBN뉴스(2024.7.8), 「올해로 성년 맞은 포스코 '성과공유제' · 5,565건 개선 과제 수행 '효과톡톡'」.

고용노동부, 『고용형태별 근로실태조사』, 각 연도.

공정거래위원회(2021), 『공정거래위원회 40년사(1981-2020)』.

_____(2022.5), 『납품단가 조정 가이드북』.

_____(2024), 『2023년 하도급거래 실태조사 결과보고서』.

_____(2024), 『하도급대금 공시제도 가이드라인』.

_____(2024.5.30), 「하도급대금 공시제도 및 연동제 설명회 개최」.

국회입법조사처(2018), 「성과공유제 운영 현황과 활성화 방안」, 『이슈와 논점』 1405.

권순원·박지순·정동일(2017), 『원하청상생협력제도 고용영향 평가, 고용영향평가보고서』, 한국노동연구원.

권순원·정동일·조영훈·김성경·이재성(2017), 『시스템 통합(SI) 사업 하도급 문제 개선의 고용효과, 고용영향평가보고서』, 한국노동연구원.

금재호·홍성민·김기승(2015), 『동반성장 기본계획 고용영향평가 연구, 고용영향평가보고서』, 한국노동연구원.

김병연(2013), 「현행 중소기업규제체계에 대한 소고」, 『일감법학』 25, 건국대학교 법학연구소.

김상민(2020), 「원하청 관계에서 노동조합법 제43조 적용 문제」, 『월간 노동법률』 12, ㈜중앙경제.

김소연·이동원(2023), 「하도급법상 납품단가 연동제에 관한 법적 쟁점과 평가」, 『경영법률』 33(4), 한국경영법률학회.

대한전문건설신문(2024.3.4), 「정부, 고질병 '불공정 하도급' 손본다」.

동반성장위원회(2023.9.18), 「'동반성장' 최우수 역대 최대 41개사 발표」.

박문수·송영진·한창용·박진(2020), 『기업 간 거래 관계와 기업 성장』, 산업연구원.

박문수·한창용·박진·송영진(2019), 『한국의 기업생태계 연구(I)』, 산업연구원.

박문수·한창용·박진·이경희(2020), 『한국의 기업생태계 연구(II)』, 산업연구원.
박충렬(2013), 「동반성장지수의 현황과 실효성 강화 방안」, 『이슈와 논점』, 669, 국회입법조사처.
서완석(2012), 「중소기업 보호와 대기업과의 상생을 위한 법적 제도에 관한 연구」, 『상사법연구』 30(4), 한국상사법학회.
서울경제(2023.9.18), 「삼성전자, 12년 연속 동반성장 평가 '최우수'…포스코·LG이노텍도 선정」.
성재민·지민웅(2017), 『기계산업 원하청 관계 개선 관련 제도의 영향평가, 고용영향평가보고서』, 한국노동연구원.
손민정(2019), 「하도급법 위반행위에 대한 제재의 실효성 강화에 관한 연구」, 서울대학교 대학원 석사학위논문(경제법).
오동욱(2011.9), 「하도급법 개정 연혁과 최근 개정의 주요 내용」, 『경쟁저널』, 공정거래연합회.
유영국(2022), 「납품단가 현실화를 위한 제도적 기반 마련의 방향과 과제 -납품단가 연동제 도입 논의를 중심으로-」, 『NARS 현안분석』 257, 국회입법조사처.
윤병섭·김기학·장지인(2010), 「대기업과 중소기업 사이 성과공유제 성공요인 분석」, 『중소기업연구』 32(2), 한국중소기업학회.
윤윤규·이상원·노용환·황선웅·박은영·김현수(2019), 『자동차산업 경쟁력 강화를 통한 일자리 창출 방안, 고용영향평가보고서』, 한국노동연구원.
윤철희·최일권(2016), 「FIDIC Red Book과 공정위 표준하도급 계약과의 비교 연구」, 2016년도 한국철도학회 춘계학술대회 논문집.
이시균(2015.8), 「원하청 고용구조 및 고용변동」, 『노동리뷰』 125, 한국노동연구원.
이시균(2015.8), 「원하청 고용구조 및 고용변동」, 『노동리뷰』 125, 한국노동연구원.
이항구·윤자영·맹지은(2017), 「전속거래 현황 및 제도개선방안에 관한 연구」, 공정거래위원회 용역보고서, 산업연구원.
인더스트리 뉴스(2024.7.8), 「포스코, 성과공유제 도입 20주년… 중소기업과의 상생 도모」.

임종률·김홍영(2023), 『노동법 제21판』, 박영사.
정흥준·김근주·노성철·박명준·송민수·정슬기·황선웅(2017), 『아웃소싱의 메커니즘과 기업 내외에 미치는 영향』, 한국노동연구원.
조영삼 외 5인(2017), 『대기업체제의 한계와 중소·중견기업의 신성장동력화 연구』, 산업연구원.
조혜신·최수정(2018), 『중소벤처기업 법제연구(Ⅲ) - 상생협력법상 대·중소기업간 협력 강화 방안 연구 -』, 한국법제연구원.
중소기업중앙회(2018) 『중소기업 하도급거래 실태조사 결과 보고서』.
중소기업중앙회(2021), 『납품대금 조정협의제도 중소기업 실무매뉴얼』.
중소벤처기업부, 『중소기업실태조사』, 각 연도.
중소벤처기업부(2021.4.6), 「근로자와 이익 나누는 '중소기업-근로자간 성과공유제' 수시 접수」.
하갑래(2021), 『노동법 제4판』, ㈜중앙경제.
한국은행, 『기업경영분석』, 각 연도.
홍성진(2024.5.20), 「표준하도급계약서·부당특약금지 입법 병행을」, 대한전문건설신문.
홍운선·홍성철(2017), 「낙수효과에 관한 통계분석이 주는 시사점」, 『중소기업포커스』, 17(3), 중소기업연구원.
홍장표(2015.8), 「기업 간 거래네트워크의 계층성과 경영성과」, 『노동리뷰』 125, 한국노동연구원.
황선웅(2018), 「공급측(노동) 요인에 의한 임금격차」, 조성재 외, 소득불평등과 임금격차 해소를 위한 전방위적 제도개선 방안, pp.130-151.
황태희(2023), 「표준 하도급 계약서의 현황과 개선방안」, 『경제법연구』 22(2), 한국경제법학회.

공정거래위원회 홈페이지(www.ftc.go.kr).
국가법령정보센터 홈페이지(www.law.go.kr).
대중소기업·농어업협력재단 홈페이지(www.win-win.or.kr).
대중소기업·농어촌협력재단 성과공유제확산추진본부 홈페이지(www.benis.or.kr).
상생결제제도 홈페이지(www.winwinpay.or.kr).

중소벤처기업부 납품대금연동제 홈페이지(www.smes.go.kr).
찾기쉬운 생활법령정보(www.easylaw.go.kr).

부록

1. 협력회사 설문 문항

A. 기업 현황

A1. 다음의 귀하가 소속된 업체에 관한 질문입니다. 해당항목에 체크(√) 바랍니다.

1) 주력 업종	① 자동차 ② 조선 ③ 전자 ④ 소프트웨어·통신 ⑤ 서비스업
2) 생산 부문	① 생산부문 ② 지원부문(물류, 포장, 검사 등)
3) 회사 설립연도	( )년도 설립

A2. 다음은 귀하가 소속된 업체의 경영실적에 관한 질문입니다. 직접 기입해 주시기 바랍니다.

2023년 총자산 ( ) 만 원	2023년 매출액 ( ) 만 원	2023년 순이익 ( ) 만 원
2022년 총자산 ( ) 만 원	2022년 매출액 ( ) 만 원	2022년 순이익 ( ) 만 원
2021년 총자산 ( ) 만 원	2021년 매출액 ( ) 만 원	2021년 순이익 ( ) 만 원

A3. 다음은 귀하가 소속된 업체의 인원에 관한 질문입니다. 직접 기입해 주시기 바랍니다.

2023년 총인원	① 생산직 ( )명,	② 사무·관리직 ( )명,	③연구개발직 ( )명
2022년 총인원	① 생산직 ( )명,	② 사무·관리직 ( )명,	③연구개발직 ( )명
2021년 총인원	① 생산직 ( )명,	② 사무·관리직 ( )명,	③연구개발직 ( )명

A4. 귀하가 소속된 업체의 현재 고용형태별 인원에 관한 질문입니다. 직접 기입해 주시기 바랍니다.

정규직	( )명
하청(도급) 회사 및 인원	( )개 회사, ( )명
기간제·계약직·파트타임 등	( )명
1인 도급 인원	( )명

A5. 귀하가 소속된 회사에는 현재 노동조합에 조직되어 있습니까? 노동조합이 조직되어 있는 경우 노조 조직률을 작성해 주시기 바랍니다.

① 있음 (노조 조직률 : %) ② 없음

A6. 귀사는 사내협력사와 별도로 사외에서도 협력업체를 운영하고 있습니까?

① 그렇다 ② 아니다

B. 상생협력/동반성장

B1. 다음은 원청기업이 상생협력을 위해 지원하는 정책 사례입니다. 귀사는 지금까지 원청기업으로부터 아래의 항목들을 지원받은 경험이 있습니까?

항목	지원받은 경험 있음 (괄호는 연도)	지원받은 경험 없음 ☞B3로
1) 인력확보를 위한 채용 지원	① ( )	②
2) 교육훈련 지원	① ( )	②
3) 산업안전 활동 지원	① ( )	②
4) 복리후생 지원	① ( )	②
5) 기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등)	① ( )	②
6) 생산성 향상 지원(생산혁신 활동 지원)	① ( )	②
7) 기타 지원		

B2. (B1의 ①에 응답한 경우) 원청기업의 상생협력 정책에 참여가 귀사에 어떤 영향을 미쳤는지 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1. 매출액이 늘어났다.	①	②	③	④	⑤
2. 비용이 절감되었다.	①	②	③	④	⑤
3. 이윤이 증가하였다.	①	②	③	④	⑤
4. 고용이 증대되었다.	①	②	③	④	⑤
5. 임금 등 근로조건이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤
6. 신기술이 개발되었다.	①	②	③	④	⑤
7. 생산성이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
8. 경영전문성이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤

*B3. 다음은 원청기업과의 협력관계에 대한 질문입니다. 보기 중 하나는 선택해 주시기 바랍니다.

항 목			전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다	항상 있다
자금 지원	1	원청기업이 귀사가 요청할 때 직접적으로 자금을 대여하거나 간접적으로 금융지원을 받는다.	①	②	③	④	⑤
연구 개발	2	신제품, 신기술 개발을 위해 원청기업과 공동으로 연구를 추진한다.	①	②	③	④	⑤
	3	원청기업으로부터 연구시설 또는 시험 장비를 지원받거나 이용한다.	①	②	③	④	⑤
	4	원청기업으로부터 연구개발을 위한 협의체 참여 또는 정보제공 등의 지원을 받는다.	①	②	③	④	⑤
	5	원청기업이 생산기술을 공유하거나 활용을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
생산 지원	6	원청기업으로부터 공정개선, 기술향상, 생산성 향상을 위해 지도 혹은 지원을 받는다.	①	②	③	④	⑤
	7	원청기업이 생산이나 용역에 관련된 설비(금형)나 생산시설을 대여 또는 이전한다.	①	②	③	④	⑤
	8	원청기업이 주문받은 물품의 제조에 필요한 원자재 구매대행 등 원자재 구매를 지원한다.	①	②	③	④	⑤

경영 지원	9	원청기업이 경영관리 및 경영혁신에 필요한 컨설팅을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
	10	원청기업이 경영 및 거래상의 애로사항을 적극 청취하고 반영한다.	①	②	③	④	⑤
	11	원청기업이 복리후생과 관련된 시설 및 제도를 직, 간접적으로 지원한다.	①	②	③	④	⑤
인력 지원	12	원청기업이 귀사의 경영 및 역량향상을 위해 귀사 임직원 교육, 훈련, 연수 등의 제도를 운영한다. (단, 설명회, 1일 단기 교육 등 행사성 훈련은 제외)	①	②	③	④	⑤
	13	원청기업은 귀사 직원의 근로조건 또는 작업환경의 개선을 위해 귀사와 협력한다.	①	②	③	④	⑤
	14	귀사가 인력을 채용할 때 원청기업이 인력채용을 지원한다.	①	②	③	④	⑤

B4. 다음의 질문에 대해 귀사의 경험을 바탕으로 보기 중 하나를 선택해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 원청기업으로부터 노력에 비례한 계약단가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 원청기업으로부터 기술력에 비례한 계약단가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사는 원청기업으로부터 생산성에 비례한 계약단가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 원청기업으로부터 원자재 가격에 비례한 계약단가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤

B5. 다음의 원청기업과의 협력관계에 대한 질문입니다. 귀사의 경험을 바탕으로 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 우리 회사는 원청기업과 상생 협력을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2 원청기업의 상생협력 지원에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤
3 원청기업의 공정한 거래조건에 대해 만족한다.	①	②	③	④	⑤

4 할 수 있다면 현재의 사내협력사를 계속 운영하고 싶다.	①	②	③	④	⑤
5 기회가 되면 사내협력회사가 아닌 다른 사업체를 운영하려고 한다.	①	②	③	④	⑤

*B6. 다음은 거래관계 관행에 관한 질문입니다. 귀사의 경험을 바탕으로 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 없었다	별로 없었다	가끔 있었다	자주 있었다	항상 그랬다
1 원청기업으로부터 부당하게 발주를 취소당한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
2 원청기업으로부터 부당하게 발주량이 감소된 적이 있다	①	②	③	④	⑤
3 원청기업이 부당하게 납품한 제품/서비스 인수 시 부당하게 지연, 거절, 반품한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
4 원청기업으로부터 납품 대금의 일부 또는 전부를 지급받지 못한 적이 있다	①	②	③	④	⑤
5 원청기업으로부터 부당한 특약이나 이중 계약 체결을 강요받은 적이 있다.	①	②	③	④	⑤

*B7. 다음은 원청기업의 협력사와의 동반성장에 관한 질문입니다. 질문을 읽고 응답해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 원청기업의 경영진은 동반성장에 대한 의지를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2 원청기업은 동반성장에 대한 계획을 수립하여 적극 실천한다.	①	②	③	④	⑤
3 원청기업은 동반성장을 추진하기 위해 적절한 내부조직을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
4 원청기업은 협력사의 애로사항 청취, 동반성장 방법공유, 공동 생산성 연구, 임직원 교육, 정보교환 등을 위해 협력사협의회와 간담회, 교류회, 포럼 등을 활용한다.	①	②	③	④	⑤
5 원청기업은 협력사의 선정 및 운영을 공정하고 합리적으로 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6 원청기업은 협력사와 명문화된 보복금지지침을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

B8. 다음은 동반성장 관련 평가입니다. 귀사의 경험을 바탕으로 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 우리 회사는 원청기업과 함께 성장하고 있다.	①	②	③	④	⑤
2 우리 회사는 원청기업과 지속적인 거래를 유지할 수 있다.	①	②	③	④	⑤
3 우리 회사는 독립적이고 전문적인 경영으로 발전하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4 우리 회사는 숙련된 인력을 보유하고 있다.	①	②	③	④	⑤

B9. 다음은 원·하청 상생협력과 동반성장을 위해 필요한 원청기업의 지원에 관한 질문입니다. 귀사의 경험에 비추어 필요성이 높은 순서를 1~5위까지 직접 기입해 주시기 바랍니다.

질문	순위
1) 인력 채용을 위한 지원	
2) 공정한 계약 관행	
3) 직원들을 위한 복리후생 지원	
4) 기술개발 지원	
5) 산업재해 예방 지원	

C. 성과공유제

C1. 귀사는 원청기업과 성과공유제를 실시한 경험이 있습니까?

성과공유제란 신제품개발, 원가절감, 생산성 향상 등에 대해 원청기업과 협력사가 공동으로 목표를 설정하고 목표가 달성될 경우 미리 정해진 규칙에 따라 성과를 배분하는 것을 의미함

① 있음 (시작년도 : 년도)	② 없음 (☞ 번으로 이동)

*C2. 귀사가 참여하고 성과공유제 유형(모델)을 모두 선택해 주시기 바랍니다.

항목	참여함 (괄호는 참여 연도)	참여하지 않음
1) 원가절감	① ( )	②
2) 공정개선	① ( )	②

3) 품질향상(성능개선)	① ( )	②
4) 관리시스템 개선	① ( )	②
5) 신제품 개발	① ( )	②
6) 서비스 개선	① ( )	②

*C3. 귀사와 원청기업이 합의한 성과공유 방식 중 해당 사항을 모두 골라 주시기 바랍니다.

항목	해당	해당되지 않음
1) 현금보상	①	②
2) 단가인상 (마진 보상)	①	②
3) 물량 확대	①	②
4) 계약기간 연장	①	②
5) 지식재산권 공유	①	②
6) 협력사 가산점(재입찰 시)	①	②
7) 기타	①	②

*C4. 성과공유제가 귀사에 미친 영향에 관한 질문입니다. 보기 중 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 매출액이 늘어났다.	①	②	③	④	⑤
2 비용이 절감되었다.	①	②	③	④	⑤
3 이윤이 증가하였다.	①	②	③	④	⑤
4 고용이 증대되었다.	①	②	③	④	⑤
5 임금 등 근로조건이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤
6 신기술이 개발되었다.	①	②	③	④	⑤
7 생산성이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
8 경영전문성이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤

D. 정부지원

D1. 귀사는 지금까지 원·하청 상생협력 관련 정부의 지원사업에 참여한 경험이 있습니까?

① 있음 (참여년도 : 년도)	② 없음 (☞ 번으로 이동)

D2. 귀사가 정부의 원하청 상생협력 지원 사업에 참여했다면 참여한 사업은 무엇이었는지 아래의 해당 항목에 표시해 주시기 바랍니다.

항목		참여함 (괄호는 참여 연도)	참여하지 않음 ☞ D4번으로
근로복지	1) (원하청) 공동근로복지기금	① ( )	②
	2) 재직자희망공제	① ( )	②
경영지원	3) 일터 혁신 등 정부 컨설팅	① ( )	②
기술지원	4) 스마트공장 지원사업	① ( )	②
	5) 중소기업 R&D 지원사업	① ( )	②
교육훈련	6) 재직자 교육훈련 지원	① ( )	②

D3. (D2의 ①에 응답한 경우) 귀사가 정부지원 사업에 참여한 이후의 변화에 대한 질문입니다. 보기 중 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 매출액이 늘어났다.	①	②	③	④	⑤
2 비용이 절감되었다.	①	②	③	④	⑤
3 이윤이 증가하였다.	①	②	③	④	⑤
4 고용이 증대되었다.	①	②	③	④	⑤
5 임금 등 근로조건이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤
6 신기술이 개발되었다.	①	②	③	④	⑤
7 생산성이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
8 경영전문성이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤

D4. 귀사는 정부의 원하청 상생 지원정책이 충분하다고 평가하십니까?

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 협력회사의 경쟁력을 강화하는데 기여한다.	①	②	③	④	⑤
2 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 협력회사 직원의 근로조건 개선에 기여한다.	①	②	③	④	⑤
3 현재 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 충분한 편이다.	①	②	③	④	⑤
4 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 확대될 필요가 있다.	①	②	③	④	⑤
5 우리 회사는 기회가 된다면 정부의 원·하청 상생 지원 정책에 참여할 것이다.	①	②	③	④	⑤

D5. 다음은 원·하청 상생협력을 위해 필요한 정부의 지원사업에 관한 질문입니다. 귀사의 경험에 비추어 필요성이 높은 순서를 1~5위까지 직접 기입해 주시기 바랍니다.

질문	순위
1) 인력 채용을 위한 지원	
2) 공정한 계약 관행 (공정거래를 위한 제도 확대)	
3) 직원들을 위한 복리후생 지원 (공동근로복지기금 확대 등)	
4) 기술개발 지원	
5) 산업재해 예방 지원	

F1. 통계분석을 위해 꼭 필요한 부분입니다. 귀하가 해당되는 번호를 체크(√)해 주시기 바랍니다.

1) 성별	① 남성 ② 여성
2) 현재 회사에서 일한 기간	만 ( ) 세
3) 직책	( )

설문에 응답해 주셔서 감사드립니다.

2. 원청회사 설문 문항

A. 기본현황

A1. 다음의 귀하가 소속된 업체에 관한 질문입니다. 해당항목에 체크(√) 바랍니다.

1) 주력 업종	① 자동차 ② 조선 ③ 전자 ④ 소프트웨어·통신 ⑤ 서비스업
2) 회사 설립연도	( )년도 설립

A2. 다음은 귀하가 소속된 업체의 경영실적에 관한 질문입니다. 직접 기입해 주시기 바랍니다.

2023년 총자산 ( )만 원	2023년 매출액 ( )만 원	2023년 순이익 ( )만 원
2022년 총자산 ( )만 원	2022년 매출액 ( )만 원	2022년 순이익 ( )만 원
2021년 총자산 ( )만 원	2021년 매출액 ( )만 원	2021년 순이익 ( )만 원

A3. 다음은 귀하가 소속된 업체의 인원에 관한 질문입니다. 직접 기입해 주시기 바랍니다.

2023년 총인원	① 생산직 ( )명,	② 사무·관리직 ( )명,	③연구개발직 ( )명
2022년 총인원	① 생산직 ( )명,	② 사무·관리직 ( )명,	③연구개발직 ( )명
2021년 총인원	① 생산직 ( )명,	② 사무·관리직 ( )명,	③연구개발직 ( )명

A4. 다음은 귀사의 사내 인력에 관한 질문입니다. 직접 기입해 주시기 바랍니다.

정규직	( )명
하청(도급) 회사 및 인원	( )개 회사, ( )명
기간제·계약직·파트타임 등	( )명
1인 도급 인원	( )명

A5. 귀하가 소속된 회사에는 현재 노동조합에 조직되어 있습니까?

① 있음 ② 없음

B. 상생협력/동반성장

B1. 다음은 귀사(원청)가 상생협력을 위해 사내협력사를 지원하는 정책 사례입니다. 아래의 항목들 중 지원한 항목을 표시해 주시기 바랍니다.

항목	지원 (괄호 지원 시작 연도)	지원하지 않음 ☞B3로
1) 인력확보를 위한 채용 지원	① ( )	②
2) 교육훈련 지원	① ( )	②
3) 산업안전 활동 지원	① ( )	②
4) 복리후생 지원	① ( )	②
5) 기술개발 지원(특허, 전문인력 파견 등)	① ( )	②
6) 생산성 향상 지원(생산혁신 활동 지원)	① ( )	②
7) 기타 지원		

B2. (B1의 ①에 응답한 경우) 원청기업의 상생협력 정책이 협력사에 어떤 영향을 미쳤는지 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 고용이 증대되었다.	①	②	③	④	⑤
2 임금 등 근로조건이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤
3 신기술이 개발되었다.	①	②	③	④	⑤
4 생산성이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
5 경영전문성이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤

*B3. 귀사는 다음과 같은 협력사 지원프로그램을 실시한 적이 있습니까? 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

항 목			전혀 없다	별로 없다	가끔 있다	자주 있다	항상 있다
자금 지원	1	협력사가 자금지원을 요청할 때 직접적으로 자금을 대여하거나 간접적으로 금융지원을 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
연구 개발	2	신제품, 신기술 개발을 위해 협력업체와 공동으로 연구를 추진한다.	①	②	③	④	⑤
	3	협력업체에 연구시설 또는 시험 장비를 지원하거나 원청의 장비를 이용하도록 한다.	①	②	③	④	⑤
	4	연구개발을 위해 협력업체의 참여 또는 정보제공 등을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
	5	협력업체에 원청의 생산기술을 공유하거나 활용을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
생산 지원	6	협력업체의 공정개선, 기술향상, 생산성 향상을 위해 지도 혹은 지원을 한다.	①	②	③	④	⑤
	7	생산이나 용역에 관련된 설비(금형)나 생산시설을 협력업체에 대여 또는 이전한다.	①	②	③	④	⑤
	8	협력업체의 제조에 필요한 원자재 구매대행 등 원자재 구매를 지원한다.	①	②	③	④	⑤
경영 지원	9	협력업체의 경영관리 및 경영혁신에 필요한 컨설팅을 지원한다.	①	②	③	④	⑤
	10	협력업체의 경영 및 거래상의 애로사항을 적극 청취하고 반영한다.	①	②	③	④	⑤
	11	협력업체의 복리후생과 관련된 시설 및 제도를 직, 간접적으로 지원한다.	①	②	③	④	⑤
인력 지원	12	협력업체의 경영 및 역량향상을 위해 귀사 임직원 교육, 훈련, 연수 등의 제도를 운영한다. (단, 설명회, 1일 단기 교육 등 행사성 훈련은 제외)	①	②	③	④	⑤
	13	협력업체 직원의 근로조건 또는 작업환경의 개선을 위해 협력한다.	①	②	③	④	⑤
	14	협력업체의 인력 채용을 지원한다.	①	②	③	④	⑤

B4. 다음의 질문에 대해 귀사의 경험을 바탕으로 보기 중 하나를 선택해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 우리 회사는 협력업체의 노력에 비례한 계약단가를 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 우리 회사는 협력업체의 기술력에 비례한 계약단가를 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
3) 우리 회사는 협력업체의 생산성에 비례한 계약단가를 주고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 우리 회사는 협력업체의 원자재 가격에 비례한 계약단가를 받고 있다.	①	②	③	④	⑤

*B4. 다음은 원청기업의 협력사와의 동반성장에 관한 질문입니다. 질문을 읽고 응답해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1) 회사는 협력업체와의 동반성장에 대한 의지를 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤
2) 회사는 협력업체와의 동반성장에 대한 계획을 수립하여 적극 실천한다.	①	②	③	④	⑤
3) 회사는 협력업체와의 동반성장을 추진하기 위해 적절한 내부 조직을 갖추고 있다.	①	②	③	④	⑤
4) 회사는 협력업체의 애로사항 청취, 동반성장 방법공유, 공동 생산성 연구, 임직원 교육, 정보교환 등을 위해 협력사협의회와 간담회, 교류회, 포럼 등을 활용한다.	①	②	③	④	⑤
5) 회사는 협력사의 선정 및 운영을 공정하고 합리적으로 하고 있다.	①	②	③	④	⑤
6) 회사는 협력사와 명문화된 보복금지지침을 가지고 있다.	①	②	③	④	⑤

B5. 다음은 협력업체에 대한 전반적인 평가입니다. 귀사의 경험을 바탕으로 보기 중 선택해 주시기 바랍니다.

항 목	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 협력회사는 원청기업과 함께 성장하고 있다.	①	②	③	④	⑤

2 회사는 협력업체와 지속적인 거래를 유지할 계획이다.	①	②	③	④	⑤
3 협력회사는 독립적이고 전문적인 경영으로 발전하고 있다.	①	②	③	④	⑤
4 협력회사는 숙련된 인력을 보유하고 있다.	①	②	③	④	⑤

B9. 다음은 원·하청 상생협력과 동반성장을 위해 필요한 원청기업의 지원에 관한 질문입니다. 귀사의 경험에 비추어 지원의 필요성이 높은 순서를 1~5위까지 직접 기입해 주시기 바랍니다.

질문	순위
1) 인력 채용을 위한 지원	
2) 공정한 계약 관행	
3) 직원들을 위한 복리후생 지원	
4) 기술개발 지원	
5) 산업재해 예방 지원	

C. 성과공유제

C1. 귀사는 협력업체와 성과공유제를 실시한 경험이 있습니까?

성과공유제란 신제품개발, 원가절감, 생산성 향상 등에 대해 원청기업과 협력사가 공동으로 목표를 설정하고 목표가 달성될 경우 미리 정해진 규칙에 따라 성과를 배분하는 것을 의미함

① 있음 (시작년도 : 년도)	② 없음 (☞ 번으로 이동)

*C2. 귀사가 참여하고 성과공유제 유형(모델)을 모두 선택해 주시기 바랍니다.

항목	참여함 (괄호는 참여 연도)	참여하지 않음
1) 원가절감	① ( )	②
2) 공정개선	① ( )	②
3) 품질향상(성능개선)	① ( )	②
4) 관리시스템 개선	① ( )	②
5) 신제품 개발	① ( )	②
6) 서비스 개선	① ( )	②

*C3. 귀사와 협력업체와 합의한 성과공유 방식 중 해당 사항을 모두 골라 주시기 바랍니다.

항목	해당	해당되지 않음
1) 현금보상	①	②
2) 단가인상 (마진 보상)	①	②
3) 물량 확대	①	②
4) 계약기간 연장	①	②
5) 지식재산권 공유	①	②
6) 협력사 가산점(재입찰 시)	①	②
7) 기타	①	②

*C4. 성과공유제가 귀사(원청회사)에 미친 영향에 관한 질문입니다. 보기 중 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 매출액이 늘어났다.	①	②	③	④	⑤
2 비용이 절감되었다.	①	②	③	④	⑤
3 이윤이 증가하였다.	①	②	③	④	⑤
4 고용이 증대되었다.	①	②	③	④	⑤
5 임금 등 근로조건이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤
6 신기술이 개발되었다.	①	②	③	④	⑤
7 생산성이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
8 경영전문성이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤

D. 정부지원

D1. 귀사는 지금까지 원·하청 상생협력 관련 정부의 지원사업에 참여한 경험이 있습니까?

① 있음 (참여년도 : 년도)	② 없음 (☞ 번으로 이동)

D2. 귀사가 정부의 원하청 상생협력 지원 사업에 참여했다면 참여한 사업은 무엇이었는지 아래의 해당 항목에 표시해 주시기 바랍니다.

항목		참여함 (괄호는 참여 연도)	참여하지 않음 ☞ D4번으로
근로복지	1) (원하청) 공동근로복지기금	① ( )	②
	2) 재직자희망공제	① ( )	②
경영지원	3) 일터 혁신 등 정부 컨설팅	① ( )	②
기술지원	4) 스마트공장 지원사업	① ( )	②
	5) 중소기업 R&D 지원사업	① ( )	②
교육훈련	6) 재직자 교육훈련 지원	① ( )	②

D3. (D2의 ①에 응답한 경우) 귀사가 정부지원 사업에 참여한 이후의 변화에 대한 질문입니다. 보기 중 귀사에 해당하는 부분에 체크해 주시기 바랍니다.

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 매출액이 늘어났다.	①	②	③	④	⑤
2 비용이 절감되었다.	①	②	③	④	⑤
3 이윤이 증가하였다.	①	②	③	④	⑤
4 고용이 증대되었다.	①	②	③	④	⑤
5 임금 등 근로조건이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤
6 신기술이 개발되었다.	①	②	③	④	⑤
7 생산성이 향상되었다.	①	②	③	④	⑤
8 경영전문성이 개선되었다.	①	②	③	④	⑤

D4. 귀사는 정부의 원하청 상생 지원정책이 충분하다고 평가하십니까?

질문	전혀 그렇지 않다	그렇지 않다	보통	그렇다	매우 그렇다
1 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 협력회사의 경쟁력을 강화하는데 기여한다.	①	②	③	④	⑤
2 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 협력회사 직원의 근로조건 개선에 기여한다.	①	②	③	④	⑤
3 현재 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 충분한 편이다.	①	②	③	④	⑤
4 정부의 원·하청 상생 지원 정책은 확대될 필요가 있다.	①	②	③	④	⑤
5 우리 회사는 기회가 된다면 정부의 원·하청 상생 지원 정책에 참여할 것이다.	①	②	③	④	⑤

D5. 다음은 원·하청 상생협력을 위해 필요한 정부의 지원사업에 관한 질문입니다. 귀사의 경험에 비추어 필요성이 높은 순서를 1~5위까지 직접 기입해 주시기 바랍니다.

질문	순위
1) 인력 채용을 위한 지원	
2) 공정한 계약 관행 (공정거래를 위한 제도 확대)	
3) 직원들을 위한 복리후생 지원 (공동근로복지기금 확대 등)	
4) 기술개발 지원	
5) 산업재해 예방 지원	

F1. 통계분석을 위해 꼭 필요한 부분입니다. 귀하가 해당되는 번호를 체크(√)해 주시기 바랍니다.

1) 성별	① 남성 ② 여성
2) 현재 회사에서 일한 기간	만 ( ) 세
3) 직책	( )

원하청 상생협력 지원정책이 고용에 미치는 영향

▪ 발행연월일	2024년 12월 26일 인쇄 2024년 12월 30일 발행
▪ 발 행 인	허 재 준
▪ 발 행 처	**한국노동연구원** 3 0 1 4 7 세종특별자치시 시청대로 370 세종국책연구단지 경제정책동 ☎ 대표 (044) 287-6081 Fax (044) 287-6089
▪ 조판 · 인쇄	거목정보산업(주) (044) 863-6566
▪ 등 록 일 자	1988년 9월 13일
▪ 등 록 번 호	제2015-000013호

※본 보고서의 내용은 한국노동연구원의 사전 승인 없이 전재 및 역재할 수 없습니다.

ISBN 979-11-260-0763-9 (비매품)

원하청 상생협력 지원정책이
고용에 미치는 영향

93330
9 791126 007639
ISBN 979-11-260-0763-9