

일본의 하청 노동자 - 현황과 전망 -

후지모토 마코토 (일본노동정책연구 · 연수기구 연구원)

■ 증가하는 하청 노동자

2004년 9월, 일본 후생노동성이 실시한 「과건노동자 등 실태조사」에 따르면, 상용고 30인 이상의 제조업 사업장 중에서 제품 제조를 하는 하청 노동자가 있는 사업장의 비율은 23.2%였다. 단, 화학공업, 플라스틱 제조 등의 소재관련 제조업과 자동차, 전기, 전자 등의 기계관련 제조업의 상용고 500인 이상인 사업장만을 보면, 그 비율은 약 60%로 급증한다. 이 조사 결과를 바탕으로 후생노동성은 상용고 30인 이상의 제조업 사업장에서 일하는 하청 노동자의 총수를 약 86만 6,000명으로 추산하고 있으며, 이 중 기계관련 제조업에서 약 51만 4,000명, 소재관련 제조업에서 약 24만 5,000명이 근무하고 있는 것으로 추정한다.

하청 노동자란 제조업체로부터 생산 현장에서의 업무 수행을 의뢰받는 기업이 고용하고 있는 노동자로서 제조업체가 직접 고용하고 있는 노동자는 아니다. 1990년대 후반 이후, 일본에서는 주로 생산 현장에서 이러한 하청 노동자가 눈에 띄게 증가하였다. 한국, 중국, 대만 등의 기업과의 경쟁이 심화되고 또 국내시장의 불확실성이 확대되어 가는 가운데, 많은 일본의 제조업체는 보다 낮은 생산 및 다품종 소량생산 체제하에서의 빈번한 생산량 변동에 대응할 필요가 생겼다. 그 결과, 사회보험 부담 등 고용에 따르는 비용을 삭감할 수 있고, 또 인력의 확보 및 조정에 시간이 걸리지 않는 하청 노동자의 활용이 일본 각지의 생산거점에서 급속히 확대되어 갔던 것이다.

■ 하청 노동에 관한 법·제도

위에서도 언급한 바와 같이 일본의 법·제도에서 ‘하청’¹⁾이란 특정 작업을 완성하기로 한 사람·기업이 업무를 완성시킨 대가로 사용사업주인 사람·기업으로부터 대가를 지불받는 계약(민법 632조)을 말한다. 기업간에 이 하청계약이 체결될 경우, 계약 대상이 되는 작업이 사용사업주의 사업장에서 이루어지면 작업을 맡은 기업의 종업원이 사용사업주의 사업장에서 근무하게 된다.

어떤 회사의 종업원이 다른 회사의 사업장에서 일을 하는 사태는 자사의 고용자를 타자의 밑에서 일하게 하는 ‘노동자 공급’의 경우에도 발생한다. 일본에서는 노동자 공급을 실시하는 것이, 직업 소개 사업을 규제하는 직업안정법에 의해 노동조합 등이 관여하여 후생노동성 장관의 허가를 받은 경우나 노동자파견법이 정하는 ‘노동자 파견사업’에 해당되는 경우를 제외하고는 금지되고 있다(직업안정법 제44조). 하청이 외견상 노동자 공급과 유사한 형태로 이루어질 경우에도 법이 정하는 하청의 요건을 충족시킨다면 그것은 합법이다. 그러나 요건을 충족시키지 못할 경우, 형식상으로는 하청이라 하더라도 노동자 공급에 해당되어 위법이다. 이러한 경우는 ‘위장 하청’라 불리며, 하청의 요건을 충족시키거나 합법적인 노동자 공급의 형태인 노동자 파견의 요건을 충족시키기 위한 조치가 양측 당사자에게 요구된다.

하청의 요건은 직업안정법 시행규칙 제4조와 1986년의 노동자파견법 시행 시, 당시의 노동성(2000년부터 후생노동성)에서 내놓은 ‘노동성 고시 37호’에 의해 정해져 있다. 직업안정법 시행규칙 제4조에서는 사용사업주로부터 작업의 완성을 맡은 사람·기업이 ① 작업의 완성에 대해 사업주로서의 재정상 및 법률상의 모든 책임을 진다, ② 작업에 종사하는 노동자를 지휘 감독한다, ③ 작업에 종사하는 노동자에 대해 사용자로서 법률에 규정된 모든 의무를 진다, ④ 스스로 제공하는 기계, 설비, 기자재, 그 작업에 필요한 재료, 기자재를 사용하여 작업을 수행하거나 혹은 기획, 전문적인 기술, 전문적인 경험을 필요로 하는 작업을 수행하는 것으로, 단순히 육체적인 노동력을 제공하는 것은 아니다, 라는 4가지 요건을 모두 충족시키지 않을 경우, 하청이 아니라 노동자 공급에 해당된다고 규정하고 있다. 또 노동성 고시 37호는 노동자 파견사업과 하청에 의해 이루어지는 사업과의 구분을 명확히 하는 것을 목적으로 하고 있으며, 하청에 의해 이루어지는 사업에서는 작업을 맡은 사람·기업

1) 일본식 표현으로는 청부(請負)라고 표현하는데, 이 글에서는 하청으로 번역한다.



이 ① 노무관리상의 독립(노동자의 배치, 업무수행방법의 지시, 노동자의 평가, 노동시간의 결정 등을 스스로 행하는 것)과 ② 사업 운영상의 독립(업무 처리에 필요한 설비 및 재료, 자금을 스스로 조달하는 것 등)을 유지해야 한다고 정하고 있다.

이상의 요건을 충족시키는 하청이라면, 어떠한 작업에서 실시해도 위법이 되지 않는다. 마찬가지로 다른 회사의 종업원을 자사에서 일하게 하는 노동자 파견의 경우, 항만에서의 운송 업무, 건설 업무, 경비 업무에서는 활용이 금지되어 있다(노동자파견법 제4조). 또 노동자 파견에서는 어떤 특정 업무에서 활용할 수 있는 기간이 1~3년으로 정해져 있으며, 그 기간에 달하면 최소 3개월은 활용을 중단해야 한다(노동자파견법 제40조의 2 외). 그러나 하청에 대해서는 활용 기간을 제한하는 법규제는 없다. 또한, 어떤 업무에서 특정 파견 노동자를 일정 기간 이상 활용하면 그 파견노동자에 대해 고용 계약을 신청해야 하지만(노동자파견법 제40조의 3~5), 하청의 경우 사용자기업이 자사에서 일하는, 주문 받은 기업의 종업원을 고용할 의무는 발생하지 않는다.

일본의 생산 현장에서의 하청 활용에 있어서는 지금까지 기술해 온 요건을 충족시키는 경우는 그렇게 많지 않다. <표 1>은 일본의 주요 전기 제조업체의 기업별 노동조합이 가입되어 있는 산업별 노동조합조직·전기연합에 의해 실시된 「전기산업에서 하청업 활용 실태에 관한 조사(2003년, 이하, 전기연합조사)」의 결과를 나타낸 것이다. 하청의 요건이 준수되고 있다면 업무 하청을 활용하는 기업의 종업원이 표에 제시한 관리 활동을 하고 있는 경우는 존재하지 않아야 한다. 그러나 이 표에 따르면, 하청 노동자에 대한 업무 할당과 작업방법의 지시, 잔업의 지시 등 제조 현장에서의 업무 수행에 관한 관리는 전적으로 업무 하청을 활용하는 측 기업의 사원이 하고 있으며, 하청 기업의 사원은 관여하지 않는 경우가 절반을 넘고 있다. 오히려 일본의 생산 현장에서는 활용하는 기업 측 사원이 작업관리나 인사관리에 상당히 관여해, 노무관리상의 독립이 유지되지 않는 ‘위장 하청’의 상태가 상당히 확산되어 있는 것이다.

위법임에도 불구하고 이와 같이 위장 하청이 확산되는 것은 ① 2004년 3월까지 생산 현장에서의 파견 노동자 활용이 금지되어 있어, 비용절감 및 인력조정을 위해 직접 고용이 아닌 노동력을 활용하고자 할 경우 하청의 형태에 의하지 않을 수 없었다는 것, ② 인사 부문 등에 의한 주지의 부족에 의해 현장 수준에서는 하청과 노동자파견 간의 구별이 인식되지 않았다는 것 등이 그 이유로 생각된다.

〈표 1〉 하청 노동자의 관리 상황

(단위 : %)

	업무 하청을 활용하는 기업의 직원이 실시	업무 하청을 활용하는 기업과 하청 기업의 사원 양쪽이 실시	하청 기업의 사원이 실시	업무 하청을 활용하는 기업과 하청 기업의 사원 중 어느 쪽도 실시하지 않는다
하청 노동자에 대한 업무 할당	65.2	20.4	12.7	0.3
하청 노동자에 대한 작업방법의 지시	61.3	26.4	10.6	0.1
하청 노동자에 대한 교육훈련	57.0	31.3	9.3	0.4
하청 노동자에 대한 위생안전교육	56.4	30.3	11.2	0.4
하청 노동자의 근무시간대의 결정	46.6	29.0	20.3	1.2
생산설비 및 기계의 유지보수, 관리에 관한 업무	56.0	20.7	20.0	1.2
하청 노동자의 유급휴가 취득 절차	17.3	26.1	50.9	2.5
하청 노동자의 출퇴근 관리	23.0	32.2	41.6	0.4
하청 노동자의 인사 평가	16.4	21.0	51.6	6.3
하청 노동자로부터의 불만/요망 사항에 대한 대응	14.0	54.9	26.4	1.2

출처 : 전기연합, 「전기산업에서 하청업 활용실태에 관한 조사」(2003).

■ 생산 현장에서의 하청 노동자 활용 실태

생산 현장에 있어서의 하청 노동자 활용 실태에 대해서는 상기 전기연합조사 등이 상세한 내용을 밝혀 왔다. 전기연합조사에 응답한 사업장 중 조사 시점에서 생산 업무에 하청 노동자를 활용하고 있었던 사업장은 90%를 넘는다. 또 생산 업무에 하청 노동자를 활용하고 있다고 응답한 사업장에서 취업자수의 취업형태별 구성비 평균을 산출한 결과, 하청 노동자의 비율은 16%로, 파트타임·임시 등 유기(有期)계약 비정사원의 5% 남짓을 크게 웃돌고 있으며, 양적으로도 정사원에 뒤를 잇는 노동력으로서 생산활동을 떠받치고 있음을 알 수 있다. 하청 노동자의 활용은 일시적인 것에 그치지 않는 경우가 대부분으로, 하청 노동자를 활용하고 있는 사업장의 85%는 1년 내내 활용하고 있다.

전기연합조사에 따르면 하청 노동자가 담당하고 있는 업무의 내용은 기계설비의 조작·감시를 포함한 가공·조립·충전 작업과 제품의 검사·시험, 포장 작업, 운반 작업 등이 많다. 또 직장에서의 정사원과 하청 노동자 간의 작업 분담에 대해 질문한 결과, 하청 노동자가 주로 하고 있다는 응답이 많았던 것은 ‘1주일 정도의 경험 및 훈련으로 할 수 있는 업무’로, ‘기능 습득에 3년 이상의 경험을

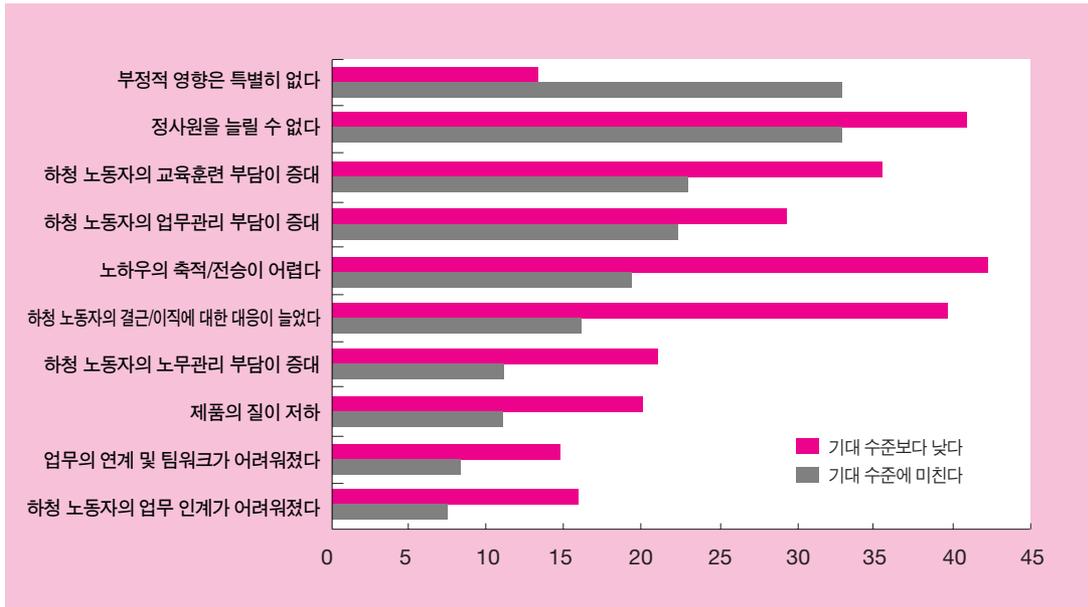


필요로 하는 '난이도가 높은 업무'나 '기계의 고장 및 공정의 트러블 등에 대한 대응이 따르는 업무' 혹은 '생산설비 및 기계의 유지보수·관리에 관한 업무' 등 경험이나 전문적인 지식이 요구되는 업무는 주로 정사원이 담당하고 있다.

전기연합조사에 따르면, 하청을 활용하는 약 90%의 사업장에서 '돌발적인 업무량의 증대에 대응할 수 있게 되었다', '수요 변동에 대해 정사원의 고용을 변화시킬 필요 없이 대응할 수 있었다', '심야·휴일 가동에 의해 설비생산성이 향상되었다' 등 활용에 의한 이점이 인식되고 있는 한편, 약 80%의 사업장에서는 업무 하청 활용에 따르는 문제점도 지적되고 있다. 지적률이 높은 문제점은 ① 신인 정사원을 늘릴 수 없다(34.0%), ② 노하우의 축적·전승이 어려워졌다(30.9%), ③ 하청 노동자의 교육훈련 부담이 증가했다(29.3%), ④ 하청 노동자의 업무관리 부담이 증가했다(29.3%) 등으로, 하청의 활용에 의해 정사원의 업무 부담이 증대하거나 기능 계승이 어려워지고 있다고 느끼는 생산현장은 적지 않다. 하청 노동자의 활용에 따른 이러한 문제의 발생은 하청 노동자의 정착도와 관련성이 크다. 하청 노동자의 정착률이 기대 수준을 밑돌고 있는 사업장에서는 '부정적 영향은 특별히 없다'는 응답의 비율이 응답 사업장 전체의 경우에 비해 10% 가까이 낮았으며, 다양한 문제의 지적률도 상승한다. 반대로 하청 노동자의 정착률이 기대 수준에 미치고 있는 사업장에서는 부정적 영향을 느끼지 않는 사업장이 1/3 가까이 증가한다(그림 1).

그렇다면 하청 노동자를 활용하는 사업장이 기대하는 정착 수준은 어느 정도일까. 전기연합조사에서 '적어도 어느 정도의 기간 동안 정착하기를 바라느냐'라는 형태로 질문해 본 결과, 가장 많았던 것이 3년 이상은 정착해 주었으면 좋겠다(34.8%) 라는 의견이며, 약 2/3의 사업장은 1년 이상의 정착을 희망하고 있다. 사업장에서 일하는 하청 노동자가 빈번하게 이직하여 인원 교체가 잦아지면 작업 방법이나 위생안전에 관한 교육에 많은 시간을 할애하지 않을 수 없게 된다. 또 일을 배운 하청 노동자의 근무기간이 길어질수록 보다 많은 생산성 향상을 기대할 수 있다. 이에 따라 하청 노동자를 활용하는 기업에서는 하청 노동자가 일정 기간 이상 정착해 주는 것을 바라고 있으며, 특히 늘 생산 하청을 활용하고 있는 사업장에서는 가능한 한 오랫동안 하청 노동자가 정착해 주는 것을 바라고 있는 것으로 보인다. 그러나 실제의 하청 노동자의 정착 상황은 활용하는 기업이 요구하는 수준에는 도달하지 못하고 있다. 새로 사업장에서 근무하게 된 하청 노동자가 일반적으로 1년 후에도 전원 정착해 있다고 응답하는 사업장은 불과 8%에 지나지 않으며, 약 60%의 사업장은 일반적으로 1년 후에도 정착하고 있는 파견노동자의 수가 절반 이하라고 응답하였다.

[그림 1] 하청 노동자의 정착률 평가와 부정적 영향의 지적률(복수 응답, %)



출처 : 전기연합, 「전기산업에서 하청업 활용실태에 관한 조사」(2003).

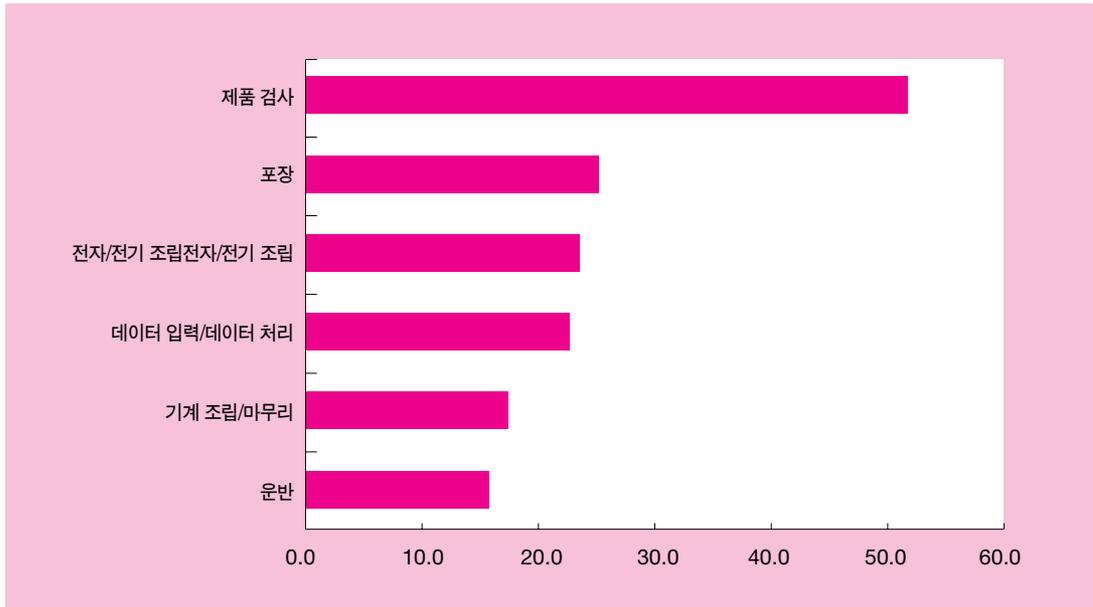
■ 하청 노동자의 근로조건

다음으로 임금, 노동시간 등의 하청 노동자의 근로조건을 살펴보기로 하겠다. 하청 노동자의 근로 조건에 대해서는 도쿄대학교 사회과학연구소가 실시한 「제조업에서 하청·파견사원의 근로방식에 관한 조사」(2005년, 이하 하청노동자조사) 등의 하청 노동자 개인을 대상으로 한 설문조사 결과로부터 알 수 있다.

우선 1일당 노동시간은 하청 노동자 조사응답자 평균을 보면 8시간 18분, 1주당 근무일수는 마찬가지로 응답자 평균 4.9일이다. 일본의 법정노동시간은 1일 8시간, 주5일 근무(따라서 1주당 법정노동시간은 40시간)이므로 하청 노동자의 노동시간은 거의 풀타임이라 할 수 있다.

하청 노동자 조사에 응답한 하청 노동자의 약 40%는 회사와 기간이 한정된 고용계약을 체결하고 있다. 여기에서 말하는 회사란, 자사의 생산 현장에서 하청 노동자를 활용하고 있는 회사가 아니라 그러한 회사로부터 작업의 실행을 의뢰받은 회사로, 이하 ‘하청 회사’라 부르기로 한다. 유기고용의

[그림 2] 젊은층 하청 노동자가 현재의 회사에서 경험한 적이 있는 주요 제조 관련 업무(%)



출처 : 도쿄대학교 사회과학연구소, 「제조업에서 하청·파견사원의 근로방식에 관한 조사」(2005).

하청 노동자 계약기간은 평균 5.5개월로, 6개월 기간의 고용계약을 체결하고 있는 하청 노동자가 많다. 단, 계약을 체결한 후 6개월이 되면 하청 노동자는 자동 이직하는 것이 아니라, 하청 회사가 충분한 주문을 확보하고 있는 한, 많은 경우 계약은 갱신된다.

하청 노동자의 임금은 다양한 형태로 지불된다. 하청 노동자 조사의 응답을 살펴보면, 가장 많은 것은 시급제라는 응답으로 54.0%, 이하 월급제가 29.2%, 일급제가 13.0%이다. 시급으로 환산했을 때의 임금은 응답자 평균 1076.8엔이다. 따라서 평균적인 임금수준 아래에 풀타임으로 근무할 경우의 하청 노동자의 대략적인 연 수입은 227만 엔으로 추산된다(월 176시간, 연간 2,112시간 근무한다고 가정). 이 금액은 일본의 민간기업 샐러리맨의 평균 연간 급여 439만엔(2004년, 국세청 조사)의 절반 수준이다.

하청 노동자의 임금은 본래의 의미의 하청이라면 전적으로 하청 회사가 결정해야 한다. 그러나 이미 살펴본 바와 같이 일본의 하청의 경우 작업의 실시를 하청 회사에 의뢰하는 사용자업주가 하청 노동자의 작업관리 및 인사관리에 상당 정도 관여하고 있으며, 하청 노동자의 임금도 하청 회사와 사용

사업주의 협상 결과에 영향을 받는 경우가 많다. 도쿄대학 사회과학연구소가 하청 회사에서의 경영 관리에 대해 조사한 「제2회 생산하청기업의 경영전략과 인사전략에 관한 조사」(2003년)에 따르면, 하청 회사가 사용사업주와 체결하는 하청 계약 중 ‘노동자 수와 노동시간 수에 따라’ 비용이 정해지는 경우가 응답 기업 평균으로 봤을 때 약 60%를 차지한다. 노동자 수와 노동시간 수에 따라 하청 계약의 요금이 정해진다는 것은 하청 노동자 1인 1시간당 들일 수 있는 사용사업주의 비용에 노동자 수와 노동시간 수를 곱함으로써 하청 계약금이 결정된다는 것을 의미한다. 즉, 많은 하청계약에서 하청 노동자에게 지불되는 임금수준이 하청 회사와 사용사업주의 계약에 의해 규정되는 것이다. 따라서 설사 하청 노동자의 기능 수준이 향상된다 해도 사용사업주와의 협상의 결과 하청 계약금을 올릴 수 없으면 승급은 하지 않는다는 기업이 하청 기업 조사에서는 약 60%를 차지하고 있다.

일본에서 고용자가 가입하게 되어 있는 각종 사회보험의 가입 상황은 어떨까. 하청 노동자 조사에서는 연금보험의 가입 상황에 대해 질문하였는데, 고용자를 대상으로 하는 후생연금제도의 가입자가 65.6%, 주로 자영업자를 대상으로 하는 국민연금제도의 가입자가 18.8%, 둘 중 어느 쪽의 연금제도에도 가입하지 않은 응답자가 13.4%였다. 또 상기 하청 기업 조사에서는 자사에서 고용하고 있는 하청 노동자의 80% 이상이 가입되어 있다는 응답이 고용보험(실업 시의 수당 등의 재원이 되는 보험) 56.1%, 후생연금보험, 건강보험(질병 시의 의료비 등의 재원이 되는 보험)에서는 각각 19.5%, 18.7%에 그친다.

하청 노동자와 같이 풀타임으로 일하는 노동자는 일본의 법제하에서는 각종 사회보험의 적용 대상으로부터 제외되는 경우는 없으며, 하청 노동자를 고용하는 하청 기업도 보험료를 일부 부담해야 한다. 그럼에도 불구하고 실제로는 전술한 바와 같이 보험에 가입되어 있지 않은 하청 노동자가 상당히 많다. 그 이유로는 단기간에 이직하는 하청 노동자와 장기에 걸쳐 근속하고 있음에도 불구하고 가입 절차를 밟지 않은 하청 노동자가 상당수 있다는 것과, 혹은 하청 기업이 보다 저렴한 하청 계약금을 사용사업주에게 제안하기 위해 하청 노동자에게 들어가는 비용을 억제하려고 하청 노동자를 보험에 가입시키지 않기 때문이라는 이유 등을 생각할 수 있다.

■ 경력형성이 어려운 근로 방식

하청 노동자 조사의 응답자 중 약 60%는 35세 미만이 차지하고 있어, 하청 노동자의 대부분은 젊

은 노동자임을 엿볼 수 있다. 비교적 간단한 업무를 하는 경우가 많다는 업무 분담 상황을 감안하면, 경력의 기반이 쌓여야 하는 젊은 시기에 생산 현장에서 하청 노동자로서 계속해서 일하는 것이 직장 생활에 있어서의 경력이 되는지 의문이다.

〈표 2〉는 하청 노동자 조사에 응답한 35세 미만의 젊은 하청 노동자가 현재의 하청·파견 회사에 입사한 후 경험한 생산관련 업무를 응답자가 많은 순으로 제시한 것이다. 앞서 살펴본 전기연합조사의 결과와 마찬가지로 제품검사 및 포장작업, 전자·전기 조립 등을 드는 하청 노동자가 많으며, 이에 반해 주조, 단조, 열처리 등 소형재의 제조·처리에 관한 업무 및 판금과 프레스 등의 가공업무 등, 습득에 시간이 필요한 생산관련 업무를 경험한 적이 있는 하청 노동자는 거의 없다.

이러한 생산관련 업무 경험의 폭이나 담당하는 업무의 난이도는 하청·파견 회사에서의 근속이 길어짐에 따라 넓어지고 높아지는 것일까. 경험한 적이 있는 제조관련 업무의 종류는 근속이 긴 젊은 층 하청 노동자일수록 증가하는 경향이 있다. 담당 업무의 난이도에 대해, 하청 노동자 조사에서는 제조관련 업무를 경험한 적이 없는 신인이 자신이 담당하는 업무를 어느 정도 할 수 있게 되기까지 어느 정도의 시간이 걸리는가 라는 질문의 형태로 물어보았다(표 2). 여기에서도 근속이 긴 젊은 하청 노동자일수록 보다 긴 기간을 응답하는 자의 비율이 높아지기는 하지만, 근속 6개월 이상의 계층에서는 서로의 응답 상황에 별로 차이가 보이지 않는다. 또 근속 2년 이상의 계층에서도 절반 가까이 신인이더라도 1개월 이내에 어느 정도 할 수 있는 수준의 업무를 담당하고 있음을 알 수 있다.

즉, 젊은 하청 노동자가 담당하는 업무의 대부분은 6개월 정도 근속하면 기능 수준의 ‘한계점’을 경험하는 것으로, 그 결과 장기간 근속하고 있음에도 불구하고 비교적 단순한 업무를 계속 담당하는 젊은 하청 노동자도 상당수 있는 것이 아닐까 추측된다. 하청 노동자로서 제조 현장에서 일하는 젊은 층은 근속과 함께 다양한 생산 관련 업무를 경험하는 기회는 있지만, 현재로서는 그러한 기회가 소화

〈표 2〉 현재 업무의 난이도(=신입사원이 어느 정도 숙련될 때까지 걸리는 기간) : 근속기간별(%)

		1주일 이내	2~3주일에서 1개월 정도	2~3개월 정도	6개월 이상
근속기간	6개월 미만	29.8	38.3	24.8	7.1
	6개월 이상 1년 미만	15.0	37.8	26.1	21.6
	1년 이상 2년 미만	13.4	36.8	27.4	22.4
	2년 이상	13.9	34.6	22.9	28.6

출처 : 도쿄대학교 사회과학연구소, 「제조업에서 하청·파견사원의 근로방식에 관한 조사」(2005).

할 수 있는 업무의 난이도라는 관점에서 본 기능의 형성으로 이어지고 있다고는 말하기 어려운 상황이다.

■ 향후의 하청 노동

제조 현장에 있어서의 하청 노동자의 활용은 인건비의 억제 및 인력관리의 용이함, 돌발적인 업무 변동에 대한 대응이 가능해지는 등 다양한 이점을 그 활용 기업에게 가져다 주었다. 또 일본의 제조업 기업에서의 고용이 전체적으로 축소되는 가운데, 하청 노동이라는 취업형태는 제조업계에서의 고용기회를 새로운 형태로 제공한다고 할 수 있다. 그러나 지금까지 살펴본 바와 같이 생산 현장에 있어서의 하청 노동자의 활용이 확대, 일상화되어 가는 가운데, 이러한 하청 노동자의 활용이 안고 있는 생산 활동 면이나 법령 준수 면에서의 과제도 가시화되고 있다. 하청 노동자 개인에게 눈을 돌려 보면 급여나 사회보험의 가입 등에 있어서 이른바 정사원 정도의 대우는 받지 못하며, 또 하청 노동자로서 일하는 것이 일하는 당사자의 직업생활에 있어서 안정적인 비전 및 경력 형성에 크게 기여하고 있다고는 말하기 힘든 상황에 있다.

생산 현장에 있어서의 하청 노동자의 활용은 일본의 제조업 기업이 사업을 추진함에 있어서 없어서는 안 되는 요소가 되고 있다. 하청 노동자를 활용하는 회사, 하청 기업, 행정 사이에서도 활용에 따른 문제점과 하청·파견으로서 일하는 노동자가 입는 불이익을 가능한 한 해소해 나가고, 보다 적절한 형태로 활용할 수 있도록 하는 것이 중요하다는 인식이 확산되고 있다.

정사원의 업무 부담이 높아진다거나 혹은 기능의 계승이 어려워지는 등 생산활동 면에서 안고 있는 다양한 과제에 대해서는 우선 그러한 과제가 발생하지 않도록 사업장에서의 정사원 수와 하청 노동자 수 간의 적절한 균형을 검토하는 시도가 요구된다. 이러한 시도는 전기산업 등 하청 노동자를 많이 활용해 온 산업에서 산별노조가 중심이 되어 시작하고 있다.

법령 준수 면에서의 과제에 대한 대응으로서는 사업장에 있어서 하청 노동자의 활용 상황을 빈번하게 점검하고, 경우에 따라서는 담당하는 업무의 재편성 또는 노동자 파견으로의 전환을 실시해 나갈 필요가 있다. 생산 현장에서의 파견 활용 허용 후에도 하청은 파견과 달리 활용 기간이 제한되지 않는 등 활용하는 측에게 유리해서인지, 많은 생산 현장에서 위장 하청의 상태가 방치되어 왔다. 그러나 생산 현장에서의 파견 활용 허용 후, 생산 현장의 외부인재 활용 시의 법령 준수에 대해서는 행



정적으로 보다 엄격한 규제가 가해지고 있으며, 최근 언론 보도를 통해 사회적인 관심도 높아지고 있어, 앞으로는 상기와 같은 사태에 대한 대응을 하지 않을 수 없는 경우가 늘어날 것으로 예상된다.

생산 현장에서 일하는 하청 노동자, 특히 젊은층의 경력 형성에 관한 대응을 할 수 있는 주체로서는 먼저 하청 회사를 생각할 수 있다. 실제로 하청 노동자에 대한 수요의 확대와 함께 경쟁이 심화되는 가운데, 사업의 고부가가치화를 위해 고용하는 하청 노동자의 교육훈련 및 능력·성과에 걸맞은 처우 제도의 정비에 힘을 쏟는 하청 회사도 적지 않게 나타나고 있다. 단, 이러한 인사노무관리도 하청 노동자를 활용하는 사용사업주가 오로지 비용 측면만 생각하고 발주하는 한, 실현은 어렵다. 하청 노동자를 활용하는 사용사업주 측도 하청 노동자의 기능 향상이 자사에게 있어서 유익하다고 생각되는 업무에 대해서는, 과도하게 저임금에 집착하지 않고 기능 수준에 걸맞은 발주 비용을 설정하여, 하청 노동자의 기능 형성이 보다 원활하게 이루어지도록 노력할 필요가 있다.

또한 이상과 같은 하청 기업 내에서의 기능 형성의 가능성을 확대하는 시스템과는 별도로, 하청 노동자가 하청 노동자로서의 취업 경험을 바탕으로 경력을 전개할 수 있는 사회적인 매칭·교육훈련의 체제를 정비하는 것도 필요하다. 현재 일본의 후생노동성에서도 이러한 체제 정비의 필요성이 인식되어(2006년 『노동경제백서』 169쪽 참조), 그 구체적 방안에 대한 검토가 시작되고 있다. **KLI**