Special Feature

일본의 근로자파견 사용실태와 전망

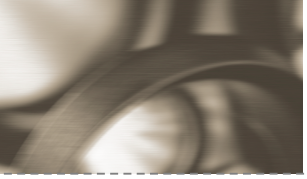
박효숙 (일본 도쿄대학교 박사과정)

■ 파견근로 대상 업종의 범위

과거 일본의 노동자파견법 제40조의2 제1항 제1호는, 「전문 26업무」에 관하여, "그 업무를 신속 또한 정확하게 수행하기 위해 전문적인 지식, 기술 또는 경험을 필요로 하는 업무" 및 "그 업무에 종사하는 근로자에 관하여 취업형태, 고용형태 등의 특수성에 의해, 특별한 고용관리를 할 필요가 있다고 인정되는 업무"로 정의하여 정령(파견令4조)에서 자세하게 「전문 26업무」를 정하고 있다.

1986년에 포지티브리스트 방식으로 근로자파견사업이 양성화되고부터 1999년 12월에 네거티브리스트 방식으로 전환하기까지, 근로자파견제도는 단계적으로 확대되었다. 즉 정령에서 지정된 대상 업무의 확대와 대상으로 된 근로자를 한정하는 형태인 네거티브리스트 방식을 도입하려는 움직임을 들 수 있다.

대상 업무는 법 시행 시에는 소프트웨어개발, 사무용기기 조작, 통 · 번역, 속기, 비서, 서류정리, 조사, 재무처리, 거래문서작성, 데먼스트레이션(demonstration), 添承, 건물청소, 건축설비운전, 점검 · 정비, 접수 · 안내 · 주차장 관리등 13개 업무에서 시작하여, 1986년 7월에 기계설계, 방송기기 등 조작, 방송프로그램 등 연출의 3가지 업무가 추가되었다. 이후, 1996년 12월에 연구개발, 사업실시 시스템의 기획 · 입안, 출판물 등의 제작 · 편집, 광고디자인, 인테리어 코디네이터, 아나운서, OA지도, 텔레마케팅, 세일엔지니어, 방송프로그램 대 · 소도구 제작, 설치 등이 추가되어 26개 업무로 확대되었다.[1)]



1999년의 네가티브리스트 방식은, 1985년 파견법 제정 시에 포지티브리스트 방식을 채용했던 당시의 고용관행을 유지하면서, 업무를 한정함으로써 상용대체의 우려를 줄인다고 하는 포지티브리스트 방식과 병렬하는 형태로, 임시적 · 일시적인 노동력의 수급조정이기 때문에, 상용 대체의 염려가 적도록 기간을 한정하는 조건으로 채용한 것이다.

이하에 해당하는 업무는 근로자파견사업을 해서는 안 되는 적용제외업무로, 적용제외 업무로는 ① 항만운송업무, ② 건설업무, ③ 경비업무, ④ 병원 등에서의 의료관계의 업무[2](당해 업무에 대하여 소개예정파견을 하는 경우는 제외), ⑤ 성질상 파견에 맞지 않는 업무로서, ⅰ) 인사노무관리관계의 업무 중에서, 파견선(근로자파견 역무의 제공을 받는 자)의 단체교섭, 노동기준법의 노사협정

1) 浜口桂一郎, 勞働法政策, pp70-71. 세부적인 내용은 人材派遣會社設立 · 許可申請代行センター, '「平成16年度勞働者派遣事業報告集計結果」' (http://www.jassa.jp/admin/info/upload_image/060117mhlw-toukei.pdf)

2) 원래 의료관계 업무는 원시 네거티브리스트에는 포함되어 있지 않았고, 1994년의 고령자파견특례에서 부분적 네거티브리스트 방식이 도입된 때에도, 의료관계 업무는 적용제외로는 되지 않았었다. 당시의 해설이나 1999년의 개정에 이른 심의회의 논의나 국회심의에 있어서도, 의료관계 업무를 적용대상으로부터 제외한다고 하는 논의는 찾아볼 수 없다. 그러나 법률의 시행시에 의료관계 업무가 추가하게 된 것으로 보인다. 1999년 개정후에 제출된 해설서에 따르면, 의료관계 업무가 포함된 이유로서 "「의료는, 의사 또는 치과의사를 중심으로, 간호사, 약제사, 진료방사선기사 등의 전문직이 하나의 팀을 형성하여, 당해 팀에 의해 제공된다. 따라서 적정한 의료의 제공을 위해서는, 팀의 구성원이 상호의 능력이나 치료방침 등을 파악하면서, 충분한 의사소통하에 업무를 수행할 것이 불가결하다. 한편 근로자파견사업에 있어서는, 파견근로자의 결정 · 변경은 오직 파견원사업주가 행하는 것으로, 파견선이 파견근로자를 특정할 수 없기 때문에 팀 내에 파견근로자가 포함되면 사람도 특정되지 않고, 파견원 사업의 형편에 의해서 바꿀 수 있는 근로자가 포함되게 되어, 팀 구성원에 의한 상호간의 능력 파악이나 의사소통이 충분히 이루어질 수 없다"」는 점 등을 들고 있다(浜口桂一郎, 앞의책, pp75-76).
구체적인 의료관계의 업무는 다음과 같다. ① 의사의 업무(ⅰ) 병원 또는 진료소, 조산원, ⅱ) 개호노인 보건시설, ⅲ) 의료를 받는 자의 주택에서 이루어지는 것에 한함) ② 치과의사의 업무(ⅰ) 병원 또는 진료소, ⅱ) 개호노인 보건시설, ⅲ) 의료를 받는 자의 주택에서 이루어지는 것에 한함) ③ 약제사의 업무(ⅰ) 병원 또는 진료소에서 이루어지는 것에 한함) ④ 보건사, 조산부, 간호사 및 준간호사의 업무인 보건지도, 조산, 요양상의 보살핌 및 진료의 보조(다른 법령의 규정에 따라 진료의 보조로서 행할 수 있는 것으로 되어 있는 업무를 포함한다. 구체적으로는 치과위생사, 진료방사선기사, 임상검사기사, 理學療法士, 作業療法士, 時能訓練士, 임상공학기사, 義肢裝具士, 구급구명사, 언어청각사가 법률상 진료의 보조로서 행할 수 있다고 되어 있는 업무가 이것에 해당한다) ⅰ) 병원 또는 진료소, 조산소, ⅱ) 개호노인 보건시설, ⅲ) 의료를 받는 자는 주택에서 이루어지는 것(방문 입욕개호에 관계되는 것을 제외함)에 한함) ⑤ 영양사의 업무(부상자의 요양을 위해 필요한 영양의 지도로, ⅰ) 병원 또는 진료소, ⅱ) 개호노인

의 체결 등을 위해 노사협의 시에 사용자측의 직접 당사자로서 행하는 업무(파견업의 허가기준에 저촉) ii) 변호사, 외국법사무변호사, 사법서사, 토지가옥조사원, 공인회계사, 세무사, 변리사, 사회보험노무사 또는 행정서사의 업무 ⑥ 건축사사무소의 관리건축사의 업무가 있다.[3]

■ 파견근로자 이용실태와 추이

일본의 파견근로자가 전체 노동력에서 차지하는 비중은 꾸준한 증가에도 불구하고 아직 2% 수준에 머물고 있다. 파견근로직의 정규직 외의 다양한 고용 형태로는 파트타임 23%, 계약사원 2.3%, 출향사원 1.4%, 임시고용자 0.8% 등이다.

실제로 파견된 파견근로자수[4]는 2,266,044명(전년도 대비 4.1% 감소)이고, 상용환산 파견근로자수[5]는 890,234명(전년도 대비 19.7% 증가)이었다. 구체적으로는, 일반근로자파견사업에서는, 상용고용 근로자가 274,813명(전년도 대비 16.2% 증가), 등록자수[6]가 1,844,844명(전년도 대비 7.2% 감소)이였다. 또한 상용고용 이외의 근로자(등록자가 파견근로자인 경우)의 상용환산[7]은 469,034명(전년도 대비 27.4% 증가)이었다. 한편, 특정근로자파견사업에서는 상용고용근로자가 146,387명(전년도 대비 5.4% 증가)이었다.

나아가, 파견근로자수에 관하여 파견실적이 있었던 1개 파견원사업소당의 평균을 보면, 일반근

보건시설, iii. 의료를 받는 자의 주택에서 이루어지는 것에 한함) ⑥ 치과위생사의 업무(i . 병원 또는 진료소, ii. 개호노인 보건시설, iii. 의료를 받는 자의 주택에서 이루어지는 것에 한함) ⑦ 진료방사선기사의 업무(i .병원 또는 진료소, ii. 개호노인 보건시설, iii. 의료를 받는 자의 주택에서 이루어지는 것에 한함) ⑧ 치과기공사의 업무(병원 또는 진료소에서 이루어지는 것에 한함). 人材派遣會社設立・許可申請代行センター, http://www.k-jimu.com/haken/seigen.htm

3) 勞働安全情報センター,「派遣勞働の法律知識」(http://www.campus.ne.jp/ labor/haken.html)

4) 파견근로자수는, 일반근로자파견사업에서의 상용고용 근로자수 및 등록자수 및 특정근로자파견사업에서의 상용근로자수의 합계로 한다.

5) 상용환산 파견근로자수는, 일반근로자파견사업에서의 상용고용근로자수 및 상용고용 이외의 근로자(상용환산) 및 특정근로자파견사업에서의 파견근로자의 합계로 한다.

6) 등록자에는, 과거 1년 동안 고용된 적이 없는 자는 포함되지 않는다.

7) 상용환산이란, 일정한 기간을 정하여 고용되어, 그동안 파견된 근로자 등(등록자 중 파견된 지를 포함)을 상용환산(상용고용이외의 근로자의 연간총근로시간수의 합계를 상용고용 근로자 한명 당의 연간총노동시간수에서 제한 것)한 것이다.

로자파견사업의 상용고용근로자수는 40.8명(전년도 42.7명), 상용고용 이외의 근로자(상용환산)는 69.7명(전년도 66.5명), 특정근로자파견사업의 상용고용근로자는 25.6(전년도 30.7명)으로 되어 있어, 전년도와 비교하면 일반근로자파견사업에서의 상용고용이외의 근로자는 증가하고 있지만, 일반근로자파견사업에서의 상용고용근로자 및 특정근로자파견사업에서의 상용고용근로자는 감소하고 있다. 또한 등록자에 관하여, 보고서를 제출한 1파견원사업소당 평균을 보면 198.9명(전년도 259.1명)으로 전년도보다 감소하였다.[8]

<표 1>에서 보듯, 조사일 현재 조사대상 사업소에 취업하고 있는 파견근로자수는 956.6천 명이다. 이를 산업별로 보면 제조업이 314.4천 명으로 가장 많고, 이어서 도 · 소매업, 금융 · 보험업, 서비스업의 순으로 되어 있다. 또한 제조업을 중분류로 나누면 기계관련 제조업이 가장 많다.

비중 측면에서 볼 때 대분류에서는 제조업이 32.9%, 도 · 소매업과 금융 · 보험업이 13.4%, 달리 분류하지 않은 서비스업이 11.7%, 운수업이 10.4%의 순으로 나타난다.

파견근로자의 성별 구성을 보면 여성이 62.8%로 남성 37.2%보다 높은 비율을 차지하고 있음을 알 수 있는데, 이를 다시 산업별로 보면 남자는 운수업 72.0%, 제조업 54.8%로 상대적으로 높고, 여성의 경우에는 금융 · 보험업이 92.5%, 의료, 복지 83.9%로 운수업과 제조업 이외에는 모두 높은 비율을 보이고 있다.

사업소 규모별로는 30~99인의 소기업이 전체의 36.1%로 가장 많은 비중을 차지하고 있다. 그러나 100~499인 25.4%, 500인 이상 28.1%로 비중 측면에서 큰 차이가 나는 것은 아니다.

2004년 6월 1일 현재, 정령에서 정한 26개 업무에 파견되어 있던 파견근로자수에 관하여, 업무의 직종별 비율을 보면, 일반근로자파견사업에서는, 사무용기기조작 48.6%, 재무처리 12.7%, 서류정리 5.9%의 순으로 많고, 특정근로자파견사업에서는, 기계설계 32.4%, 소프트웨어개발 28.7%, 사무용기기조작 16.2%의 순으로 많다. 전체적인 파견근로자의 비중을 볼 때 일반근로자파견사업이 절대적인 숫자를 보이는 부문인 사무용기기조작(45%), 재무처리부문(11.5%)이 과반수 이상을 차지하고 있고, 그 외 기계설계(6.6%), 소프트웨어개발(5.5%), 서류정리(5.4%), 텔레마

8) 日本人材派遣協會, "「平成16年度勞働者派遣事業報告集計結果—紹介豫定派遣で1萬人が派遣先に就職」", pp.3-4.

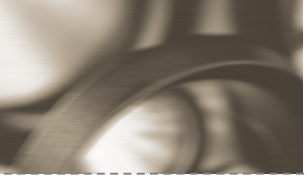
〈표 1〉 산업 · 사업소 규모별 파견근로자수 및 성별 구성비[9]

산업 · 사업소 규모	파견근로자수		남	여
	규모(천명)	비중(%)	%	%
전체	956.6	100.0	37.2	62.8
광업	0.0	0	*	*
건설업	23.2	2.4	19.7	80.3
제조업	314.4	32.9	54.8	45.2
소비관련 제조업	55.9	5.8	44.5	55.5
소재관련 제조업	70.3	7.4	43.9	56.1
기계관련 제조업	188.1	19.7	62.0	38.0
전기 · 가스 · 열공급 · 수도업	1.8	0.2	18.9	81.1
정보통신업	71.9	7.5	33.7	66.3
운수업	99.4	10.4	72.0	28.0
도 · 소매업	128.5	13.4	22.9	77.1
도매업	75.5	7.9	19.5	80.5
소매업	53.1	5.6	27.9	72.1
금융 · 보험업	127.7	13.4	7.5	92.5
부동산업	9.6	1.0	35.1	64.9
음식 · 숙박업	24.8	2.6	21.5	78.5
의료, 복지	31.7	3.3	16.1	83.9
교육, 학습지원업	10.2	1.1	20.6	79.4
복합서비스사업	1.5	0.2	28.3	71.7
서비스업(달리 분류되지 않는것)	111.8	11.7	24.4	75.6
생활관련 서비스업	23.4	2.5	23.3	76.7
사업관련등 서비스업	88.4	9.2	24.7	75.3
사업소 규모 *				
500인 이상	268.7	28.1	42.1	57.9
100 ~ 499인	242.6	25.4	29.8	70.2
30 ~ 99인	345.3	36.1	40.7	59.3

주 : 조사 기일(2004년8월31일) 현재 취업하고 있는 파견근로자를 파견선의 사업소로 파악하여, 산업 · 사업소 규모별로 집계하였음.

* 사업소 규모에서 30인 미만의 경우가 10.4% 정도를 차지하는 나머지로 추정됨.

9) 厚生勞働省, 「派遣勞働者實態調査結果の概況」, 2006.4.12. (http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roudou/koyou/haken/04/kekka1.html)



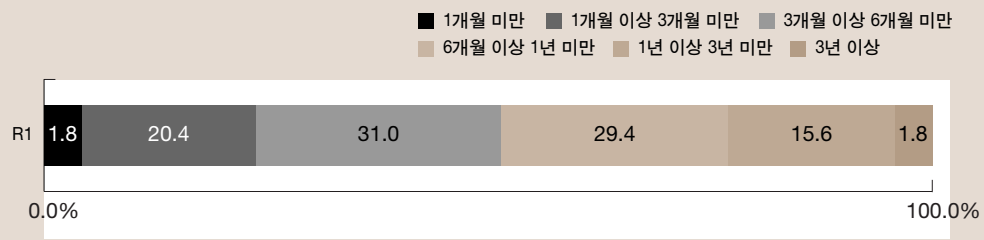
〈표 2〉 2004년 6월1일 현재 정령에서 정한 26 업무에 근로자가 파견되어 있는 파견근로자수의 업무별 비율[11)]

(단위 :%)

		일반근로자파견사업 (2004년 6월 1일 현재)			특정근로자 파견사업(2004년 6월 1일 현재)	① + ② + ③ (2004년 6월1일 현재의 파견근로자수
		① 상용고용 근로자수	② 상용고용 이외의 근로자수 (상용환산)	① + ②	③ 상용고용 근로자수	
소프트웨어개발	1호	3.1%(7,295)	2.2%(7,239)	2.6%(14,534)	28.7%(20,037)	5.5%(34,571)
기계설계	2호	6.0%(14,321)	1.4%(4,493)	3.4%(18,814)	32.4%(22,648)	6.6%(41,462)
방송기구등 조작	3호	0.4%(1,060)	0.1%(381)	0.3%(1,441)	3.8%(2,650)	0.6%(4091)
방송프로그램 등 연출	4호	0.3%(712)	0.1%(447)	0.2%(1,159)	2.2%(1,542)	0.4%(2,701)
사무용기기 조작	5호	43.2%(102,294)	52.5%(170,554)	48.6%(272,848)	16.2%(11,317)	45.0%(284,165)
통 · 번역, 속기	6호	0.6%(1,323)	0.6%(2,072)	0.6%(3,395)	0.3%(213)	0.6%(3,608)
비서	7호	0.6%(1,430)	0.8%(2,513)	0.7%(3,943)	0.2%(106)	0.6%(4,049)
서류정리	8호	5.6%(13,244)	6.2%(20,060)	5.9%(33,304)	1.5%(1,020)	5.4%(34,324)
조사	9호	0.6%(1,529)	1.2%(3,970)	1.0%(5,499)	0.4%(307)	0.9%(5,806)
재무처리	10호	18.6%(43,928)	8.4%(27,282)	12.7%(71,210)	1.9%(1,346)	11.5%(72,556)
거래문서 작성	11호	4.9%(11,717)	5.5%(17,765)	5.3%(29,482)	1.6%(1,094)	4.8%(30,576)
데먼스트레이션	12호	0.8%(1,800)	1.8%(5,927)	1.4%(7,727)	0.4%(302)	1.3%(8,029)
添承	13호	0.2%(535)	1.7%(5,391)	1.1%(5,926)	0.1%(36)	0.9%(5,962)
건물 청소	14호	0.3%(596)	0.3%(875)	0.3%(1,471)	1.6%(1,088)	0.4%(2,559)
건축설비운전 · 점검, 정비	15호	0.4%(1,063)	0.2%(680)	0.3%(1,743)	1.5%(1,022)	0.4%(2,765)
접수 · 안내, 주차장관리	16호	4.5%(10,578)	5.5%(18,009)	5.1%(28,587)	0.7%(472)	4.6%(29,059)
연구개발	17호	2.5%(5,901)	2.1%(6,784)	2.3%(12,685)	4.7%(3,257)	2.5%(15,942)
사업실시 시스템의 기획, 입안	18호	0.3%(671)	0.2%(785)	0.3%(1,456)	0.4%(251)	0.3%(1,707)
출판물등의 제작 · 편집	19호	0.3%(794)	0.6%(2,100)	0.5%(2,894)	0.1%(102)	0.5%(2,996)
광고디자인	20호	0.1%(220)	0.4%(1,380)	0.3%(1,600)	0.1%(48)	0.3%(1,648)
인테리어 코디네이터	21호	0.1%(249)	0.4%(1,193)	0.3%(1,442)	0.0%(29)	0.2%(1,471)
아나운서	22호	0.0%(37)	0.0%(64)	0.0%(101)	0.0%(34)	0.0%(135)
OA지도	23호	0.5%(1,255)	1.0%(3,119)	0.8%(4,374)	0.3%(222)	0.7%(4,596)
텔레마케팅	24호	5.5%(13,034)	6.0%(19,448)	5.8%(32,482)	0.6%(413)	5.2%(32,895)
세일엔지니어 영업, 금융상품 영업	25호	0.4%(1,025)	0.5%(1,674)	0.5%(2,699)	0.4%(314)	0.5%(3,013)
방송프로그램 대 · 소도구 제작	26호	0.0%(107)	0.2%(597)	0.1% (704)	0.1% (56)	0.1% (760)

주 : 각 업무의 각 번호는 근로자파견사업의 적정한 운영의 확보 및 파견근로자의 취업조건의 정비 등에 관한 법률 시행령 제4조의 호수임.

[그림 1] 파견계약기간



케팅(5.2%) 등의 비중을 보이고 있다.[10]

근로자파견계약기간[12]을 살펴보면, 파견계약 총수에서는 '3개월 이상 6개월 미만'이 가장 많은 31.0%, 이어 '6개월 이상 1년 미만'이 29.4%, '1개월 이상 3개월 미만'이 20.4%, '1년 이상 3년 미만'이 15.6%의 순으로 되어 있다. 이를 파견업무별로 보면, '3개월 이상 6개월 미만'이 가장 많은 업무는, 사무용기기 조작 37.3%, 파일정리 30.3%, 거래문서작성 55.6%, 접수 · 안내, 주차장 관리 등 38.1%, 일반사무 31.2%로 되어 있다. '6개월 이상 1년 미만'이 가장 많은 업무는, 소프트웨어개발 44.4%, 기계설비 49.5%, 재무처리 34.2%, 개호 58.9%, 의료관련업무 30.9%, 물건의제조 47.2% 등이다.[13]

10) 1999년 네거티브리스트로 전환된 이후에도 파견근로자를 주로 사용하는 부문은 이전의 26개 업무에 집중되어 있다.

11) 日本人材派遣協會, "「平成16年度勞働者派遣事業報告集計結果—紹介豫定派遣で1萬人が派遣先 に就職」", p.p9.

12) 근로자파견계약 기간에 관하여는, 보고대상 기간에 체결한 하나의 근로자파견계약에 있어서의 근로자파견의 기간으로, 당해 파견근로자가 당해 업무에 실제로 파견취업한 기간과 반드시 일치하는 것은 아니다.

13) 더욱 자세한 자료는 厚生勞働省, 「派遣勞働者實態調査結果の概況」, 2006. (http://www.mhlw.go.jp/itiran/roudou/koyou/haken/04/kekka1.html)

■ 향후 전망과 과제

일본기업은, 시장 불확실성에 대한 대응이나 신속한 사업 전개의 추진, 나아가서는 총인건비의 삭감 등을 위해, 새로운 인재활용 전략을 도입하고 있다. 기업 내부에서 장기적인 인적자원 투자를 전제로 육성되는 핵심 인재로서의 풀타임 상용의 정사원을 축소하여, 파트사원, 계약사원, 임시사원 등 이른바 비전형사원이 고용을 확대하거나 외부사원인 파견사원이나 직장내 도급사원의 활용 확대 등 다양한 인재 활용을 추진하고 있다. 이러한 인재 활용책의 변화는, 기업의 노동 서비스수요의 변화에 유연하게 대응할 수 있도록, 인재 활용 면에서 '수량적 유연성'을 높이는 것을 목적으로 한 것이다. 그러나 외부사원의 경우에는 자사가 직접 고용하고 있는 근로자가 아니기 때문에, 고용관계에 의하지 않은 새로운 인사관리의 구축 및 처우개선 등이 과제로 되고 있다.

이런 측면에서 2003년의 법개정은, 확실히 규제가 완화되어 일보 전진했다는 평가가 나오고 있다. 그러나 한편으로는 간과해서는 안 될 과제도 남아 있다. 이를 정리해 보면 아래와 같다.[14]

첫째로, 근로자파견사업제도의 평가 문제이다. 1999년 근로자파견법 개정으로, 일부의 금지 업무를 제외하고 이른바 26 업무 이외의 모든 업무에 파견이 가능하게 되어, 근로자파견사업제도는 「임시적 · 일시적인 노동력수급조정에 관한 대책」으로 평가되었다. 그 결과 1년이라는 파견기간의 엄격한 제한이 이루어지게 되었다. 금번에도 이 평가에 대한 논의가 충분하게 이루어지지 않은 채 계속하여 같은 평가가 유지되어, 자유화 업무의 기간 제한은 철폐되지 않았고, 1년에서 3년으로 연장됨에 그친 것은 향후의 중요한 과제라고 할 수 있다.

둘째로는, 금지 업무의 문제이다. 파견근로자에게도 '직업선택의 자유'가 있는 이상, 파견근로자에 한하여 일할 수 있는 업무가 한정되어 있는 것은 본질적으로 문제가 있고, 원칙상 자유화해야만 한다는 점이다. 개정된 파견근로법에서도 계속하여 금지업무로 된, 건설 · 항만 · 경비의 각 업무에 관하여는, 그 금지사유가 명확하지 않고, 반드시 적용제외를 할 필요가 있는가를 검토해야만 한다.

셋째, 의료관계 업무가 소개예정파견에 한하여 파견이 가능하게 된 것은 일보 전진이라고 볼 수

14) 향후의 전망 및 과제에 대해서는 大原博、人材派遣 新たな舞臺:'改正勞働者派遣法の施行と今後の課題'、日本人材派遣協會編，東洋經濟新報社、2004 pp.43~48면을 주로 참고하여 작성한 것임.

있지만, 통상의 근로자파견에서는 계속하여 금지로 되었다. 그러나, 의료관계 업무 종사자는 국가자격을 가지는 전문가로, 근로자파견이라고 해도 이른바 '팀 의료'를 해(害)하는 것은 아니고 요구도 높은 점에서 통상의 근로자파견에서도 가능하게 해야 한다는 요청이 있다.

넷째, 파견선에 의한 파견근로자를 특정하는 것을 목적으로 하는 행위, 이른바 사전면접 등이 계속하여 금지된 점이다. 이는 파견선에 의한 사전면접 등이 이루어질 때, 파견근로자에 대하여 그 기능이나 업무적합성이외에 나이나 외모 등에 의해 고용관계가 사실상 불명확해질 우려가 있다는 점 때문이다. 그러나 이러한 차별적인 처우를 방지하기 위한 조치는, 이번 개정시의 소개예정파견에서의 취급을 준용함으로써 해결될 수 있고, 또한 파견근로자 등의 최종적인 채용결정권 및 고용책임은 어디까지나 파견원에 있다는 점을 명확하게 한다면 이를 금지할 적극적인 이유는 없다고 보고 있다.

다섯째, 사전준비가 없는 외부 인재 활용은, 정사원의 인재육성 기회의 저해나 서비스의 품질 및 생산성의 저하, 기밀정보의 유출 등의 문제를 일으킬 가능성이 높고, 나아가서는 외부사원의 동기저하를 일으킬 수도 있다. 이러한 문제를 회피하기 위해서는, 인재 활용에 있어서의 '수량적 유연성'을 높이거나 비용을 삭감하는 것뿐만 아니라, 품질이나 생산성 향상이나 인재육성, 나아가서는 일하는 사람들의 동기 유발 · 향상 등을 고려해야 한다.

이 외에도, 이른바 전문 26업무와 자유화 업무와 복합업무 판단 완화[15]나 고용신청 의무의 철폐[16], 노동력인구의 감소에 따라 노동력의 비율이 낮은 3개 층(고령자, 여성, 젊은층)의 활용 등은 여전히 논쟁의 대상이 되고 있다. KLI

15) 즉 전문 26업무의 파견기간에는 제한이 없지만, 그에 부속되는 업무를 하는 경우에는 기간의 제한이 발생할 수 있다. 예컨대, 사무적인 업무(복사, 전화를 받는 등은 자유화 업무)가 취업시간의 10%를 넘으면, 파견기간에 3년의 제한이 가해진다. 업무의 준비, 정리정돈의 시간도 거의 자유화 업무의 범위이기 때문에 이들을 행함으로써 파견기간의 제한을 받게 되어 버리기 때문이다.

16) 전문 26업무라도, 3년 이상 동일한 스텝이 동일업무에 취업하는 경우 동 업무에 정사원을 채용하는 때에는 파견선이 스텝에 대하여 직접 고용계약을 신청할 의무가 발생한다. 직접 고용으로 전환하는 것 자체에 문제는 없으나, 애초 채용 · 모집이라는 의지의 문제를 외적으로 규제해도 좋은가의 문제이다. 왜냐하면 이러한 규제가 있기 때문에 3년이 경과하면 단순히 스텝을 교체시켜 버리는 기업도 생기고 있기 때문이다.