

일본 제조업의 사내하청 현황과 과제

사노 요시히데 (일본 호세이대학 경영학부 부교수)

■ 제조업에서 증가하고 있는 사내하청의 활용과 그 배경

이 글에서는 일본 제조업의 사내하청에 관해 그 현황을 중심으로 소개하고자 한다.

일본에서는 예전부터 제조기업의 공장구내(構內)에서 협력업체들이 제조업체로부터 수주한 업무에 협력업체에 고용된 근로자가 종사하는 구내하청 구조를 이용해왔다. 이러한 구내하청 업무에 종사하는 근로자는 ‘사외공(社外工)’이라고 불리며 1950년대 이후 조선업과 철강업 등의 업종을 중심으로 증가했다.¹⁾ 이를 배경으로 1950년대부터 1960년대에 걸쳐 제조업체에 직접 고용된 ‘본공(本工)’과 ‘사외공’을 비교해 사외공의 낮은 임금수준과 불안정한 고용상황에 대한 사회적인 관심이 높아졌다.²⁾ 한편, 구내하청 업무를 수주한 하청업체 중에는 기업으로 성장해, 자사의 고용자(원청기업에게는 사외공)에 대한 처우제도를 정비하여 장기적인 고용관계를 구축하는 곳도 등장하기 시작했다.³⁾

정확한 통계 데이터는 없지만 이러한 구내하청 구조는 지금도 일본의 제조업에 널리 퍼져

1) 야마모토 키요시(1967), 『일본노동시장구조』, 도쿄대학출판회.

2) 고바야시 켄이치(1966), 『현대일본의 고용구조』, 이와나미쇼텐.

3) 기무라 야스시게(1974), 「2차대전 이후 철강업분야의 사외공제도의 전면적 전개와 기업내교육」, 『훗카이도대학교교육학부산업정책교육연구시설, 『철강업의 ‘합리화’와 기업내교육1』

이토조노 타츠오(1978) 『일본의 사외공제도』미네르바쇼보.

있다. 일본의 주요 제조기업의 대부분은 자본관계 혹은 긴밀한 거래관계를 맺고 있는 협력기업과 연계하여 생산을 하고 있다. 그리고 일부 협력기업은 제조기업의 공장 내에서 구내하청의 형태로 수주업무를 처리하고 있다.

최근 제조업에서 일어나고 있는 공장 내 하청에 관한 커다란 변화로 제조기업과 협력회사 간의 관계를 바탕으로 한 기존의 구내하청과 더불어, 제조기업과 자본관계 혹은 긴밀한 거래관계가 없는 하청기업을 활용하는 경우가 증가했다는 점을 들 수 있다. 하청사업의 이러한 형태를 일반적으로 ‘제조하청’이나 ‘사내하청’ 등으로 부르는 경우가 많다.⁴⁾ 이하에서는 이렇게 최근 특히 활용이 증가하고 있는 유형의 하청기업을 ‘사내하청’ 기업으로 부르기로 하고, 최근의 동향을 중심으로 소개하고자 한다.

기존의 구내하청기업과 비교해 사내하청기업은 ① 자본관계가 없는 다수의 기업으로부터 폭넓게 업무를 수주한다는 점, ② 자사공장이 없는 경우가 많다는 점, ③ 인재 비즈니스 기업으로서 생산업무에 대한 근로자파견사업 등도 함께 전개하고 있는 경우가 많다는 점 등의 특징을 지닌다.

제조업에서 이러한 사내하청의 활용도가 증가하기 시작한 것은 1990년대 장기불황 이후부터였다. 현재는 전자기계산업과 자동차산업, 식품산업 등 폭넓은 업종에서 사내하청을 활용하고 있다. 제조기업이 사내하청을 활용하는 이유로는 ‘인건비를 삭감하기 위해’, ‘업무량 변동에 대응하기 위해’ 등이 있다.⁵⁾ 근로자 확보에 필요한 비용을 삭감하고, 업무량의 변동에 따라 유연하게 근로자를 조정하기 위한 수단으로써 사내하청의 활용이 증가한 것이다.

사내하청의 활용 규모가 가장 큰 업종인 전자기계산업에서는 1990년대 사내하청의 활용이 늘어나기 전까지 제조기업 측에서 근로자당 비용삭감과 업무량 변동에 따른 근로자 조정을 실시하여, 주부 등을 일정 기간 고용하는 형태(파트타임 직원 등)로 직접고용을 하는 경우가 일반적이었다. 1990년대 중반 이후의 불황기에는 근로자 관련 비용에 대한 변동 비화의 필요성이 대두된 가운데, 직접고용을 맺고 기간제로 취업하는 형태를 활용하게 되면서 사내하청의 활용도가 크게 증가했다. 사내하청의 경우 직접고용된 기간제 근로자와는 달리 채용과 고용조정을

4) 기무라 타쿠마 · 사노 요시히데 · 후지모토 마코토 · 사토 히로키(2010), 「제조분야의 하청기업의 사업 전략과 인사관리 과제」.

5) 전기연합종합연구기획실(전기총연)(2004), 『전기산업의 사내하청 적정화와 개정파견법의 과제』.

외부화할 수 있었다. 그만큼 근로자와 관련된 비용의 변동 비화에 보다 유연하게 대응할 수 있었기 때문이다.

그러나 이렇게 사내하청에 종사하는 근로자의 수치를 직접 파악할 수 있는 거시적인 통계자료는 존재하지 않는다. 국가 차원의 중요한 조사였던 후생노동성의 「과견근로자 실태조사」에 따르면 2004년 8월 말 시점으로 상용근로자 30명 이상을 고용하는 민간사업장에서 '제조업무'에 종사하는 하청근로자는 약 86.6만 명으로 추정되었다.

■ 제조업과 근로자파견사업의 관계

이러한 제조업의 사내하청 동향은 이 분야의 근로자파견에 관한 법적규제 변화가 영향을 미친 것으로 보인다. 일본에서 제조업무에 대한 근로자파견사업은 1985년에 「노동자파견법(労働者派遣法)」이 제정된 이후 잠시 법적으로 금지되었다. 따라서 2004년 제조업무에 대한 근로자파견사업이 법적으로 허용되기 전까지, 제조기업이 자사의 공장 내에서 고용관계가 없는 사외(社外)인재에게 제조업무를 수행시키기 위한 중요한 선택지 중 하나가 바로 사내하청기업의 활용이었던 것이다. 그리고 2004년 제조업무에 대한 근로자파견사업의 해금(解禁)과 그 규제 내용의 변화가 이후 사내하청의 동향에 영향을 미친 것으로 보인다.

제조업무에 대한 근로자파견의 규제 변화

여기서 「노동자파견법」에 따른 제조업무의 파견사업에 관한 규제의 개요를 소개하겠다. 1985년 「노동자파견법」이 제정되었을 때 파견대상 업무와 관련하여, 파견처의 상용고용근로자를 대체하는 것을 방지하기 위해 근로자파견이 가능한 업무를 정령(政令)에 따라 한정하여 열거하는 포지티브리스트 방식이 채택되었다. 근로자파견은 전문지식, 기술, 경험을 보유한 노동력에 한정된 노동력의 수급·조정 수단으로서 규정되어 있었다고 할 수 있다.⁶⁾ 그리고 제조

6) 다카나시 아키라(1985), 『노동자파견법 상세 풀이』, 일본노동교회.

업무는 포지티브리스트상의 업무에는 포함되지 않았으며 근로자파견도 법적으로 인정되지 않은 상태였다.

그 후 1999년에 「노동자파견법」이 개정되면서 근로자파견사업은 상용고용을 대체할 우려가 적은 임시적·일시적인 노동력을 수급·조정하기 위한 대책으로 규정되어, 일부 업무를 제외하고는 원칙적으로 근로자파견을 실시할 수 있는 네거티브리스트 방식이 채용되었다. 단, 1999년의 개정을 위해 마련된 일본 중앙직업안정심의회(中央職業安定審議會)에서 제조업 생산공정라인에 종사하는 업무를 적용대상에서 제외해 달라는 노동계의 강력한 요구에 따라, 법률원칙상 ‘제조업무’를 적용대상 업무로 규정해 두면서도 개정법 부칙 제4항에 따라 ‘당분간’ 금지되어 있었던 것이다.⁷⁾

‘제조업무’에 대한 파견은 그 후 2003년 「노동자파견법」이 개정됨에 따라 해금(解禁)되었다. 그해의 법 개정으로 인해 개정법이 시행된 2004년부터 3년간은 1년, 그 이후에는 3년까지로 파견기간에 제한을 두는 형태로 ‘제조업무’에 대한 파견이 허용되었다(개정 파견법 부칙 제4항 및 제5항).

이렇게 제조업무에 대한 근로자파견사업의 규제가 완화됨에 따라 제조업무에서 파견근로자를 활용하는 경우가 급격히 증가했다. ‘제조업무’에 종사하는 전체 파견근로자 수를 파악할 수 있는 자료로서 2006년도 이후에 후생노동성이 발표한 ‘근로자파견사업보고서 집계결과’에 따르면, 이 업무에 종사하는 파견근로자 수는 2006년 약 24만 명에서 2007년 약 47만 명으로 증가했다(모두 6월 1일 기준). 앞서 언급했듯이, 법률상 ‘제조업무’에 대한 파견기간은 당초 1년이었지만 2007년 3월부터 3년으로 늘어났다. 2006년 3월 이후에 파견근로자를 고용한 경우 원래 파견기간인 1년이 되기 전에 2007년 3월이 되므로 3년간의 파견이 가능해지기 때문에, 2006년 3월 이후에 파견근로자를 고용한 경우 파견기간은 실질적으로 3년이 되는 셈이다. 파견기간에 관한 이러한 법적인 규제 변경은 앞서 기술했듯이 제조업에 종사하는 파견근로자를 증가시키는 요인으로 작용했다.

7) 하마구치 케이치로(2004), 『노동법정책』, 미네르바쇼보.

사내하청과 근로자파견의 대체관계

근로자파견에 관한 규제가 완화되기 전까지 사내하청은 실질적으로 제조업무에서 낮은 비용으로 근로자를 확보하고 유연하게 조정하는 역할을 수행했다. 그러나 근로자파견에 관한 규제가 완화되면서 2004년 이후 사내하청은 동일한 기능을 수행하는 근로자파견으로 일부 대체되었다. 이러한 변화로 인해 당시 사내하청사업을 전개하던 기업들 중에는 이 시기에 근로자파견사업의 사업 허가를 얻어 근로자파견사업도 함께 전개하는 인재 비즈니스 기업으로 전환하고자 하는 곳이 많았다.

1985년 후생노동성은 ‘근로자파견사업과 하청사업의 구분에 관한 기준’(노동증거고시 제 37호)에서 근로자파견사업과 하청사업을 구별하는 기준을 제시했다. 이에 따르면 제조기업이 하청근로자를 활용하기 위해서는 법적으로 요구되는 하청요건을 충족하고, 업무수행에 관한 지시와 노동시간에 관한 지시, 복무상 규율에 관한 지시, 근로자의 배치 결정과 변경 등을 하청사업자 측에서 실시하게끔 하여 하청기업의 ‘노무관리의 독립성’을 확보할 필요가 있었다.

그러나 제조업무를 수행하기 위해서는 자사의 공정에 관한 지식과 기능(技能)을 습득한 제조기업 측의 사원이 지휘·명령과 함께 관리, 지도, 교육훈련 등을 실시해야 하는 경우가 많다. 따라서 ‘제조업무’에 대한 파견이 허용되기 전에 실시되었던 조사를 보면 하청근로자에 대한 지시를 제조기업 측 사원이 실시하는 근무처가 많았다는 것을 알 수 있다.⁸⁾ 이러한 실태와 관련해 불법적인 ‘위장도급’이라는 사회적인 비판이 있었다.

이에 대해 2004년 ‘제조업무’에 대한 파견이 허용됨에 따라 제조기업은 파견근로자를 수용함으로써 법령을 준수하고, 자사의 지휘·명령을 실행하는 형태로 사외(社外)인재를 제조업무에 활용할 수 있게 되었다. 또 그 후에 파견기간이 3년으로 늘어난 점, 호경기로 전환됨에 따라 제조업무의 업무량이 증가한 점을 배경으로 하청에서 파견으로 전환하거나, 하청과 더불어 파견을 활용하는 경우가 늘어났다.

단, 현재 일본의 「노동자파견법」에 따르면 제조기업이 동일 근무처에서 생산 관련 업무에 파

8) 사토히로키·사노요시히데·기무라 타쿠마(2003), 『제1회 생산현장의 구내하청활용에 관한 조사보고서』, 도쿄대학사회과학연구소.

견근로자를 활용할 수 있는 기간은 3년으로 제한되어 있다. 따라서 이 기간을 초과했을 경우 동일 근무처에서 사외(社外)인재에게 제조업무를 수행하게 하기 위해서는 파견에서 하청으로 전환할 필요가 있다. 이로 인해 파견근로자의 활용가능 기간이 실질적으로 3년으로 규정되었던 2006년, 파견근로자를 고용한 생산현장에서는 활용 한도의 마지막 해인 2009년이 되기 전에 하청요건을 충족시키는 관리체제를 마련하여 파견에서 하청으로 전환하려 했던 경우도 많았다. 이러한 대응의 필요성은 당시 일본에서 ‘2009년 문제’라는 이름으로 제조기업 및 인재 비즈니스 기업들이 인식하고 있었던 것이다.

그러나 실제로는 2008년 후반 이후의 이른바 ‘리먼 쇼크’로 인해 업무량이 급감하면서 하청으로 전환하지 않는 형태로 제조업무에 대한 파견을 중지한 기업이 많았다. 후생노동성의 ‘근로자파견사업 보고집계결과’에 따르면 제조업무에 종사하는 파견근로자 수는 2008년 6월 1일(조사대상시점)의 약 56만 명에서 이듬해 2009년 6월 1일 약 25만 명으로 과반수 이하로 감소했다. 이 시기에 사내하청의 활용 규모 역시 대폭 축소되었다. 2008년 후반부터 2009년에 걸쳐 제조기업은 업무량의 대폭적인 감소와 급감에 대응하기 위해 근로자 조정을 실시하였고, 이에 따라 근로자파견 계약과 하청계약의 대규모 정지 사태가 발생했다.

■ 사내하청기업의 고용·임금·능력개발에 관한 대처

위와 같이 2008년 후반 이후의 경기후퇴 속에서 제조업에 대한 사내하청사업 및 파견사업을 전개하던 대부분의 기업은 급속하고 대폭적인 수주 감소를 경험했다. 이러한 기업들은 파견근로자와 하청업무에 종사하던 자사의 근로자(이하 하청근로자)들을 대상으로 고용 조정을 실시할 수밖에 없었다. 이러한 사태로 인해 ‘파견중단’, ‘하청중단’과 같은 타이틀의 기사가 보도되었고 파견근로자와 하청근로자의 불안정한 고용상황에 대한 사회적인 관심이 증가했다.

한편, 이 시기에 제조업에서 사내하청사업과 파견사업을 전개하던 기업 중에는 파견근로자와 하청근로자의 계속고용을 위해 최대한의 조치를 취했던 사례도 있었다. 이하에서는 사내하청기업의 이러한 상황에 대해 소개하고 필자가 사내하청기업의 영업소(사내하청의 실무를 담

당하고 있는 거점)를 대상으로 실시한 설문조사의 분석 결과를 소개하고자 한다.⁹⁾

아울러 이 조사를 바탕으로 사내하청 근로자의 임금인상과 능력개발에 관한 사내하청기업의 대처 현황과 과제에 대해서도 보고하고자 한다. 낮은 임금수준과 적은 능력개발 기회는 하청근로자의 불안정한 고용상황과 함께 개선해야 할 과제로서 사회적인 관심을 불러일으키고 있는 사항이다. 또한 이 조사는 제조업무상의 파견사업에 대해서도 조사하고 있지만 여기서는 본고의 취지에 따라 사내하청사업에 관한 분석 결과만을 소개하고자 한다.

사내하청기업의 고용과 취업지원에 관한 대처

조사 결과를 보면, 첫째로 사내하청기업이 하청근로자의 계속고용을 위해 실시한 대책에 관해, 2008년 전반 사내하청 수주가 비교적 불안정했던 시기뿐만 아니라 2008년 후반 이후 수주가 대폭 감소했던 시기에도, 사내하청기업의 영업소가 하청계약이 종료된 하청처의 하청근로자를 다른 하청처로 배치전환하여 하청근로자의 지속적인 고용을 도모하려 했음을 알 수 있다. 또 하청계약이 종료된 후에도 일시적으로 고용을 유지하거나 기숙사 이용 등을 허가하고, 공공직업안정소에 관한 정보를 제공하는 등 근로자의 취업과 생활의 안정을 위한 지원을 실시하고 있다. 2008년 후반 이후의 경기후퇴 속에서도 사내하청기업의 이러한 조치를 통해 고용과 취업이 어느 정도 안정되었음을 알 수 있다.

이렇듯 하청처의 전환을 통한 계속고용과 생활기반의 안정·취업 지원에 관한 대처 상황은 각 영업소마다 다르다. 그리고 <표 1>과 같이 2008년 후반 이후의 수요급감기에 하청근로자의 배치전환을 통해 지속적인 고용을 실현하고 있는 영업소는 이와 함께 취업과 생활 안정을 위한 지원도 많이 실시하고 있다. 이러한 하청근로자의 계속고용을 위해 적극적으로 대처하는 영업소의 특징을 정리해보면 다음과 같다.

- ① 신규고객의 개척과 기존 거래처와의 거래 확대를 통해 수주 확대를 도모하고 있다. 또한 수주하는 업무의 고도화와 요금 인상에 맞춰 거래처와의 교섭을 통해 하청요금의 단가 인

9) 전기연합종합연구기획실(전기총연)(2010), 『전기산업 제조현장의 아웃소싱에 관한 실태조사보고』.

〈표 1〉 하청근로자의 계속고용에 대한 대처와 2008년 11월~2009년 4월간 근무처에서 하청계약이 종료된 하청근로자에 대한 대응(복수응답)

	배치전환에 따른 계속고용 실시 ^{*)}	배치전환에 따른 계속고용 조치를 실시하지 않음	전 체 ^{*)}
파견계약이 종료된 후에도 일시적으로 고용 계약을 유지함	54.5%	12.3%	25.9%
기숙사등의 숙박 시설에서 일정 기간 체류할 수 있도록 함	87.9%	23.1%	45.5%
일시금 등을 지급함	27.3%	7.7%	13.4%
수요회복 시 연락을 취할 수 있도록 파견근로자의 연락처를 확보함	97.0%	35.4%	55.4%
신규파견처 정보를 뉴스레터 등으로 제공함	24.2%	6.2%	14.3%
주택 공적지원에 관한 정보를 제공함	39.4%	15.4%	26.8%
실업보험급부의 수급방법등에 관한 정보를 제공함	81.8%	29.2%	47.3%
생활보호급부의 수급방법등에 관한 정보를 제공함	36.4%	12.3%	20.5%
헬로워크와 같은 직업알선기관등의 정보를 제공함	60.6%	18.5%	32.1%
공적인 교육훈련기관에 관한 정보를 제공함	33.3%	9.2%	17.0%
기타	3.0%	30.8%	20.5%
특별한 조치를 취하지 않음	0.0%	10.8%	6.3%
무응답	0.0%	12.3%	10.7%
계	33	65	112

주: 1) 전체는 계속고용에 관한 질문에 응답하지 않은 샘플도 포함된 집계임.

2) '배치전환에 따른 계속고용 실시'는 2008년 전반기와 2008년 11월~2009년 4월간 근무처에서 하청계약이 종료된 근로자를 비율과 관계없이 다른 하청처로 전환한 영업소와 지사이며 '배치전환에 따른 계속고용 조치 미실시'는 이러한 조치를 취하지 않은 영업소와 지사임.

상을 추진하는 사업방침을 취하는 경우가 많았다. 그리고 상대적으로 하청기간을 길게 상정하여 하청계약을 체결하고자 하는 경향이 있다.

② 인사관리 방침으로서 채용과 능력개발을 통한 하청근로자의 기능(技能)유지·향상을 중시하며, 이직방지와 복리후생에 힘쓰고 있다.

③ 이 중 인재육성에 관해 ① 기능의 명확화와 능력평가, 기능향상에 따른 승급실시를 포함

해 하청근로자의 능력개발을 위한 대책을 폭넓게 실시하고 있다. ⑥ 면담을 통해 하청근로자의 업무와 커리어에 관한 희망사항을 파악하는 것 이외에도 커리어패스의 명확화와 하청처의 선정과 전환, 담당업무의 전환을 포함해 하청근로자의 커리어 형성을 촉진하기 위한 대책을 폭넓게 실시하고 있다. 또한 ㉠ 이 결과 고도의 업무에 종사할 수 있는 인재, 관리자나 리더로서 일할 수 있는 인재에 대한 육성이 활발해지고 있다.

이렇게 하청근로자의 계속고용을 위해 노력하고 있는 사내하청기업의 영업소는 인재육성에 적극적으로 대처하고 있음을 알 수 있다. 이러한 인재육성형 사내하청기업은 자사가 일정 비용을 들여 육성한 인재를 확보하고자 하므로, 하청근로자의 지속적인 고용이 적극적으로 이루어지고 있다고 해석할 수 있다. 따라서 이러한 인재육성형 사내하청기업의 증가는 하청근로자의 고용과 취업 안정으로 이어지게 된다.

그러나 모든 인재육성형의 사내하청기업이 하청근로자의 지속적인 고용을 실현할 수 있었던 것은 아니다. 계속고용이 가능했던 것은 일부의 하청근로자들뿐이었다. 수주가 대폭적으로 감소한 국면에 사내하청기업이 하청근로자의 계속고용을 위해 배치전환처를 충분한 규모로 확보하는 데는 어려움이 있었을 것으로 보인다.

사내하청에 종사하는 근로자뿐만 아니라 파견근로자, 기간제근로자 등을 포함해 제조기업이 업무량의 변동 상황에 따라 고용을 조정하는 취업형태를 향후에도 활용한다면, 급속한 경기후퇴기에는 해고나 고용중지, 기간만료에 따른 인원삭감을 피하기 어려울 것이다. 이러한 사태에 대비해 고용 조정으로 인한 이직자의 취업 및 생활안정을 위해 지원책을 정비하는 것이 정책적인 과제라고 할 수 있다.

생산성 향상의 성과배분과 하청근로자의 임금수준

둘째로 사내하청의 임금수준에 관해, 근무처의 생산성이 향상된 경우(보다 소수의 하청근로자로 수주업무를 처리할 수 있었던 경우), 근로자 수가 줄어든 만큼 제조기업으로부터 받을 수 있는 하청요금이 감액되는 경우가 많았다. 조사에 따르면 이러한 경우가 많다고 응답한 영업소가 전체 응답영업소의 4분의 1을 차지했다. 이러한 경우 사내하청기업이 사업능력을 높여

생산성을 향상시켰다 해도 그만큼의 하청요금이 제조기업에 의해 감액되어 사내하청기업의 이익확보로 이어지지 않는 것이다. 제조기업이 비용 삭감을 위해 가능한 한 낮은 하청요금을 추구한 것이 그 원인이라고 할 수 있다.

한편, 조사에 따르면 계약금액은 감액되었지만 이익이 증가한 경우가 많았다고 응답한 영업소가 약 30%로 가장 많았던 것을 알 수 있었다. 사내하청기업의 생산성 향상 성과를 제조기업과 사내하청기업이 서로 분배하는 경우라고 할 수 있다. 그리고 이렇게 생산성 향상에 따른 이익을 확보하고 있는 영업소일수록 하청근로자를 위한 승급 제도를 마련하고 있었으며 하청근로자의 임금수준 역시 높은 경향을 보였다. 사내하청기업에 있어 생산성 향상의 성과를 이익으로서 확보하는 것이 하청근로자의 승급을 위한 자금 확보에 중요한 조건이 된다는 것을 알 수 있다.

사내하청기업이 생산성 향상이라는 성과를 확보하기 위해서는 이러한 조건을 만족시킬 수 있는 거래처를 선택하고, 거래처와 교섭하는 것이 중요하다. 또 제조기업도 사내하청기업의 생산성 향상을 위한 대책에 대해 평가하고 요금을 설정할 때 이를 고려해야 한다. 사내하청기업과 생산기업이 근무처의 생산성 향상에 대한 성과를 서로 분배하는 형태로 연계한다면 승급을 통해 하청근로자들의 임금수준도 상승하게 될 것이다.

능력개발을 위한 제조기업과 사내하청기업의 연계

셋째로 하청근로자의 능력개발에 관해서는, 사내하청기업의 대처만으로는 충분치 못하며 거래처인 제조기업의 협력이 필수 불가결하다. 즉 ① 제조기업이 인재육성형 사내하청기업을 적극적으로 수용하거나 ② 승급제도에 따라 하청근로자에게 능력향상에 따른 인센티브를 지급하기 위한 재원을 확보하기 위해 위에서 제시한 것처럼 제조기업 측에서도 생산성 향상의 성과배분에 관해 사내하청기업과 적절한 유대관계를 맺어야 한다.

그러나 대부분의 제조기업은 글로벌 경쟁 속에서 비용을 삭감해야 하는 상황에 처해 있으며, 하청근로자의 능력개발을 위한 비용과 시간을 부담하는 데 어려움이 따르는 경우가 많다. 이러한 상황에서 사내하청기업이 자사의 대책만으로 하청근로자의 능력개발을 위해 힘쓰는 것은 한계가 있다. 따라서 이러한 개별적인 대책과는 별도로 사내하청사업을 전개하는 기업의

업체단체 · 사내하청을 활용하는 제조기업 등이 일정 비용을 부담하고, 공적인 지원 단체와도 연계하여 능력개발을 추진하는 등 사회적인 제도를 구축해야 한다. 일본에는 이러한 제도가 확립되어 있지 않은 상황이며, 향후의 검토 과제라 할 수 있겠다.

■ 일본 사내하청의 현황과 과제

이상과 같이, 일본의 제조업에서는 생산분야에서 사내하청기업을 활용하는 것이 일반적이다. 사내하청은 제조기업이 근로자 관련 비용을 삭감하고 변동 비화를 실현할 수 있는 중요한 수단으로써 활용되고 있다. 이러한 제조기업의 니즈가 줄어들지 않는 한 제조기업은 향후에도 사내하청을 계속 활용할 것이다.

한편 사내하청의 동향은 본고에서 소개한 것처럼 동일한 역할을 수행할 수 있는 근로자과건에 관한 법적규제의 동향에 영향을 받아왔다. 그러나 앞서 기술했듯이 일본의 현행 「노동자와 견법」은 제조업무에 대한 근로자과건의 활용기간을 동일 근무처에서 3년으로 제한하고 있다. 이 때문에 제조기업이 보다 장기간에 걸쳐 자사의 공장 내에서 사외(社外)인재에게 제조업무를 수행하게 하고자 하는 경우에 사내하청을 활용하는 것은 여전히 중요한 수단 중 하나라고 할 수 있다.

그러나 이것도 앞서 지적했듯이 제조기업이 사내하청을 활용할 때 사내하청기업은 ‘노무관리의 독립성’을 확보해야 한다. 이를 위해서는 사내하청기업 측이 생산관리와 노무관리에 관한 노하우를 익힐 필요가 있으며, 이를 담당하는 관리자의 육성이 중요한 열쇠를 쥐고 있는 상황이다. 이러한 관점에서 사내하청기업을 인재육성형 기업으로 전환할 필요가 있다.

본고에서 소개한 것처럼 인재육성형 사내하청기업은 하청근로자의 계속고용, 승급제도와 같은 인사제도 정비에 적극적인 기업이기도 하다. 사내하청기업 중에서도 인재육성형 기업의 증가는 일본의 사내하청사업이 건전한 형태로 성장하여 취업자에게 양호한 취업기회를 제공하는 데 중요한 역할을 할 것이다. 이를 위해서는 사내하청기업의 노력뿐만 아니라 제조기업 측의 이해와 협력이 필요하다는 것도 앞서 지적한 바 있다. 이 외에 리먼쇼크 직후의 경험을 바탕으로 이직자의 취업지원에 관한 정책 정비와 사회적 차원에서 하청근로자의 능력개발을 위

한 지원제도 구축 등 향후 검토해야 할 과제가 다수 존재한다.

하청근로자를 대상으로 한 개인설문조사(2010년 실시)에 따르면 하청근로자들은 업무내용과 노동시간·휴가, 근무처의 인간관계와 관련해서 높은 만족도를 보이고 있으나, 고용의 안정성과 임금수준, 능력개발의 기회에 관한 만족도는 낮은 것으로 드러났다. 하청근로자의 고용안정화와 임금수준의 향상, 능력개발기회의 확대가 커다란 과제라는 것을 보여준 결과라고 생각한다.¹⁰⁾ 앞서 기술한 것처럼 제조기업과 사내하청기업, 업계단체와 정부가 개선을 위해 대책을 마련할 필요가 있다.

이상 일본 제조업의 사내하청 현황과 과제에 대해 소개해 보았다. 일본에는 이러한 과제에 대해 충분한 대책이 확립되어 있지 않다. 그러나 본고에서 제시한 일본 사내하청의 현황과 과제에 대한 비교를 통해 한국의 사내하청에 대해서 생각해볼 수 있는 좋은 기회가 되기를 바란다. ■■

10) 사토 히로키·사노 요시히데·시마누키 토모유키(2011), 『하청사원·파견사원의 업무방식과 커리어에 관한 설문조사(중간보고)』, 도쿄대학사회과학연구소.

참고문헌

- 糸園辰雄(1978),『日本の社外工制度』, ミネルヴァ書房.
- 木村保茂(1974),「戦後鉄鋼業における社外工制度の全面的展開と企業内教育」,『鉄鋼業の「合理化」と企業内教育Ⅰ』, 北海道大学教育学部産業政策教育研究施設.
- 木村琢磨・佐野嘉秀・藤本真・佐藤博樹(2010),「製造分野における請負企業の事業戦略と人事管理の課題」, 佐藤博樹・佐野嘉秀・堀田聡子編著,『実証研究日本の人材ビジネス』, 日本経済新聞社.
- 厚生労働省,「労働者派遣事業報告集計結果」(2006~2009年度).
- _____,「派遣労働者実態調査」(2004年実施).
- 小林謙一(1966),『現代日本の雇用構造』, 岩波書店.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・木村琢磨(2003),『第1回生産現場における構内請負の活用に関する調査報告書』, 東京大学社会科学研究所.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・島貫智行(2011),『請負社員・派遣社員の働き方とキャリアに関するアンケート調査(中間報告)』, (<http://web.iss.u-tokyo.ac.jp/jinzai/output4.htm>), 東京大学社会科学研究所.
- 高梨昌(1985),『詳解労働者派遣法』, 日本労働教会.
- 電機連合総合研究企画室(電機総研)(2004),『電機産業における業務請負適正化と改正派遣法への課題』.
- 電機連合総合研究企画室(電機総研)(2010),『「電機産業の製造現場におけるアウトソーシングの実態調査」報告』.
- 濱口桂一郎(2004),『労働法政策』, ミネルヴァ書房.
- 山本潔(1967),『日本労働市場の構造』, 東京大学出版会.