

현대자동차 사내하청 정규직 특별고용 합의의 의미

이 정 희*

I. 머리말

‘현대차 비정규직 정규직화 협의, 완전히 타결되다’, ‘불법파견 공방 11년 만에 마무리’... 각 언론들이 뽑은 기사 제목들이다. 지난 3월, 현대자동차 사내하청 특별협에서 도출된 잠정합의안이 조합원 찬반투표에서 가결된 것을 보도하는 기사에서다. 완전 타결, 마무리, 종료, 해결 등과 같은 단어가 쓰였다. 무엇이 마무리되고 무엇이 해결되었다는 말일까?

지난 2004년 노동부가 현대차 사내하청 127개 업체, 9,234개 공정에 대해 불법파견 판정을 내리면서부터 ‘불법파견’은 현대차의 상징이자 낙인 같은 것이 되었다. 실질 사용자인 현대차가 사내하청을 직접 고용하라는 목소리가 높았고, 대법원은 사내하청 근로자를 ‘현대차(가 직접 고용한) 직원’이라고 인정하는 판결을 내렸다. 하지만 현대차는 이를 소송을 제기한 당사자에 한정된 것이라고 받아들이면서 판결의 확장성을 차단했다. 오히려 정규직-사내하청이 함께 작업하던 혼재공정을 없애고 가능한 공정을 불법파견 소지가 없는 진성도급 형태로 전환시키는 작업을 해 왔다. 법에 따라 조치하라고 요구하는 노동자들의 투쟁은 그래서 길고 길었다. 공장 점거 파업을 하고 296일 동안 송전탑 고공농성을 하고, 무더기로 해고되고, 단식을 하고, 목숨을 끊고, 그리고 교섭을 했지만 10년이 넘는 세월 동안 불법파견 공방은 언제 끝날지 모를 ‘진행형’일 뿐이었다.

변화가 생긴 것은 2014년에서였다. 아산과 전주공장에서는 그 해 8월, 사내하청의 정규직 특별고용 합의가 이뤄졌다. 울산공장에서는 합의안이 조합원 총회에서 두 차례 부결된 뒤 2016년 3월 가결됐다. 마침내 3개 공장 모두에서 사내하청 특별고용에 합의가 이뤄졌다. 이를 두고 세상은 불법파견 공방 마무리라고 쓰고 있다.

하지만 사내하청 근로자들의 정규직 특별고용 합의가 이뤄졌다는 것만으로 불법파견 공방

* 한국노동연구원 부연구위원(jhlee@kli.re.kr).

이 마무리되었다고 하기는 어려워 보인다. 이 사건을 규정하는 두 가지 측면, 즉 차별철폐와 책임규명의 측면 모두를 감안해야 하기 때문이다. 첫째, 차별철폐 측면에서는 해법을 찾았다고 할 수 있다. 이른바 ‘왼쪽 바퀴, 오른쪽 바퀴’ 논란은 정리되는 셈이다. 정규직과 같은 라인에서 유사 업무에 투입되어서 일을 하던 사내하청들이 정규직으로 고용됨으로써 이제 임금, 근로조건, 기업복지 등에서의 차별은 해소된다.¹⁾ 하지만 둘째, 책임규명 측면에서 보면 이번 합의는 더 큰 숙제를 남겼다. 불법행위 ‘당사자’인 현대차의 책임이 제대로 규명되지 않았기 때문이다. 중노위, 서울중앙지법은 물론 대법원에서도 사내하청에 대한 현대차의 사용자성을 인정했는데, 이들을 불법적으로 활용한 그 기간 동안 현대차의 사용자로서 ‘책임’은 합의안에 담겨져 있지 않다. 합의안에 따르면, 사내하청 근로자들은 정규직으로 ‘의제’ 혹은 ‘전환’되는 것이 아니라 ‘특별고용’되고, 사내하청으로 일했던 그 기간의 ‘일부’만 호봉 계산 등에서 경력으로 인정된다. 판결에 따라 현대차 근로자로 인정되는 시점부터 지급되었어야 했던 임금, 즉 체불임금으로 봐야 할 금액은 ‘특별격려금’ 명목의 일시금으로 같음되며 그 액수도 500만 원이다. 이 때문에 현대차에 불법파견 면죄부를 줬다는 비판도 제기된다. 실제 합의서 제목도 ‘사내하도급 관련 합의서’다. 합의서 어디에도 ‘불법파견’이라는 단어는 등장하지 않는다.

그럼에도 합의안은 가결되었고, 현대차는 3월 22일, 사내하청을 정규직 기술직으로 채용한다고 공고를 내고 지원서를 접수받는 등 정규직 채용을 시작했다. 이렇게 불법파견 관련 일련의 교섭은 마무리되었고, 이 합의에 따른 채용이라는 다음 단계로 넘어가고 있다. 이 글은 지난 3월 금속노조 현대차비정규직지회가 불법파견 특별교섭 합의안을 총회에서 가결시킴으로써 일단락된 현대차 사내하청 정규직 특별고용 합의 과정과 내용을 짚어보면서 합의의 의미와 이후 과제를 살펴보고자 한다.

II. 불법파견 공방과 합의

특별고용 합의 평가에 앞서 지난 2004년 노동부의 불법파견 판정에 이어 2005년 최병승 씨의 노동위원회 구제신청으로 본격화된 불법파견 공방 10여 년의 역사를 간략히 정리한 뒤 올 3월 15일 최종 타결된 불법파견 관련 합의안 내용과 교섭 경과를 소개한다.

1) 현대차의 이번 합의는 채용 이후 별도의 직군으로 편제하고 않고 기존 정규직과 동등하게 대우한다는 점에서 사내하도급 1만여 명을 별도의 직군(전문직2)으로 전환시킨 이마트나 신세계 사례와는 차이가 있다.

1. 불법파견 공방의 역사

현대자동차에서 사내하청이 활용되기 시작한 것은 1980년대 초반부터다. 전속 하청업체 근로자들이 공장 내에서 부품공급 업무를 담당하는 방식으로 활용되다가 1990년대 들어서면서 그 수가 본격적으로 증가했고, 담당 업무도 청소, 포장, 운송 등 간접부문을 넘어 조립라인 업무로까지 확대되었다(손정순, 2009). 현대차는 1998년 정규직 구조조정 이후 새로 생겨난 일자리에 사내하청 근로자를 배치해 왔고, 규모는 점차 늘어났다. 문제의식을 느낀 정규직노조는 교섭을 통해 2000년 6월, 직접 생산라인 내 사내하청 비율을 1997년 8월 당시 수준인 16.9%를 넘지 않도록 한다는 데에 합의했다. 1998년 이후 무분별하게 하청이 투입되는 한편 현장에서는 사업부별 맨아워(M/H) 협상 때 고용조정 시 완충지대(buffer)가 될 수 있는 하청 투입에 합의하는 사례가 빈발하면서 ‘가이드라인’을 정해야겠다는 판단에서였다. 하지만 결과는 의도와는 반대였다. 노조가 하청 활용에 동의한 것으로 이해되었다. 하청은 계속 늘었다. 직영대비 1차 하청의 비율이 2004년 33%로까지 증가했다(이상호 외, 2011). 이러한 하청 급증은 불법파견 법적 공방이 시작되고 사회적 관심도 높아지자 조금 주춤하는 양상을 띠었는데 여전히 2010년에도 25%가량을 차지했다.

사내하청은 원청업체와 하도급계약을 맺은 하청업체의 근로자가 원청업체 사업장에서 일하는 근무형태를 말한다. 이때 사내하청은 하청업체 관리자의 지휘감독 하에 업무를 수행한다. 원청의 직접 지시를 받는 파견과 다른 점이다. 하지만 현대차와 같은 흐름생산공정의 경우, 어디까지가 하청업체가 독자적으로 업무지시를 내릴 수 있는 공정인지 모호할 수밖에 없다. 근로자들은 자동차 생산과정의 특성상 컨베이어 라인이든 아니든, 메인이든 서브라인이든, 직접생산공정이든 간접이든 간에 이 모든 것이 의장공정의 속도와 원청업체만이 정할 수 있는 UPH(시간당 생산대수)에 연동되어 움직이기 때문에 원청업체가 세부 작업 내용과 순서까지 정해줄 수밖에 없다고 주장한다. 이처럼 원청이 사내하청 근로자의 업무를 지시할 수밖에 없는 구조이기 때문에 사내하청을 파견으로 보는 것이 마땅하고, 현행 파견법상 제조업에서는 파견이 금지되어 있기 때문에 대다수 사내하청은 불법파견이라는 것이다.

2003년 아산과 울산, 2005년 전주공장의 사내하청 근로자들이 노동조합²⁾을 결성했다. 임금, 근로조건 개선과 함께 현대차의 사용자 책임을 묻기 시작했다. 노동부는 2004년, 현대차 사내하청 127개 업체, 9,234개 공정에 대해 불법파견 판정을 내렸다. 하지만 달라진 것은 없었다. 본격적인 법적 공방이 시작되었다.

울산공장에서 사내하청 근로자로 일하다가 업체로부터 해고된 최병승 씨는 2005년 3월, “현

2) 이들 노조는 모두 금속노조 현대차 사내하청지회 형식을 띠었는데, 아산, 울산, 전주공장 등을 모두 포괄하는 하나의 지회가 아니라 공장마다 별도의 사내하청지회를 두는 방식으로 조직되었다.

대차의 직접 지시를 받고 근무했기 때문에 사내하청업체는 해고할 권한이 없다”고 주장하며 노동위원회에 부당해고 구제신청을 냈다. 업체가 자신을 해고한 것은 권한 없는 자의 처분일 뿐이기 때문에 부당한 해고라고 주장하면서 현대차의 사용자성을 물었다. 2010년 7월 대법원은 최씨의 손을 들어주었다. 대법원은 “현대차 사내하청은 불법파견이며, 2년 이상 사내하청으로 일한 경우는 현대차가 직접 고용한 것으로 봐야 한다”고 판결했다.³⁾

아산공장 사내하청 근로자 7명은 2005년 12월, 근로자지위확인소송을 제기했다. 2015년 2월, 대법원은 이들 모두가 불법파견에 해당된다고 인정하면서 소송 제기 당시 파견법에 따라 근무기간이 2년 이상인 4명은 현대차의 정규직 직원이라고 판결했다⁴⁾. 최병승 씨 사건 때보다 불법파견 범위를 폭넓게 인정했다. 조립라인뿐 아니라 엔진공장 등 간접생산공장까지도, 특히 정규직과 섞이지 않고 하청 근로자들만으로 이뤄지는 공정에 대해서도 불법파견으로 보았다. 혼재생산이 아니더라도 자동차 공장의 자동흐름생산 방식의 특성상 원청인 현대차의 지휘·감독을 피할 수 없다는 것을 확인한 것이다.

위의 두 소송이 소수 인원에 의한 것이었다면, 2010년 서울중앙지법에 제기된 근로자지위확인소송은 집단적인 것이었다. 소 제기자 중에는 직접 생산라인에 종사하는 하청근로자뿐 아니라 차량생산을 지원하는 간접공정과 2차 협력업체⁵⁾ 근로자도 포함되었다. 1심 재판부는 2014년 9월, 2차 업체를 포함한 공정의 근로자 1,179명⁶⁾에 대해 불법파견이라고 판결했다. 현대차와 ‘직접’ 업무도급계약을 체결한 사내하청업체 근로자는 물론, 업무 도급 또는 부품 거래 계약을 체결한 현대글로비스나 현대모비스와 ‘재차’ 업무도급계약을 체결한 사내하청업체 근로자

〈표 1〉 불법파견 법원 판결

	현대차 불법파견 판정일과 범위	인원수	범위
대법원	2010. 7.(파기환송), 2012. 2.(확정)	1	의장(울산공장)
	2015. 2.(확정, 아산)	4	조립라인뿐 아니라 엔진공장 등 간접 생산공장까지 포함(아산공장)
고등법원	2010. 11.(아산)	4	의장, 의장씨브, 차체, 엔진·변속기 등
지방법원	2007. 6(아산)	4	의장, 의장씨브, 차체, 엔진·변속기 등
	2014. 9. 18.~19.(울산, 전주, 아산)	1,179	모든 공정(2차 포함)

자료 : 현대차 비정규직 투쟁 공동대책위(2015), 8p 필자 재구성.

- 3) 대법원은 2010년에 이 같은 내용으로 판결하고 고법으로 파기환송한 뒤 2012년에 확정판결을 내린다.
- 4) 함께 소송을 제기한 3명은 불법파견을 인정받았지만 근무 기간이 2년이 되지 않아 패소했다.
- 5) 원청이 1차 하청(납품업체나 협력업체)에 도급을 주고, 1차 하청이 이를 다시 2차 하청(협력업체나 인력관리업체)에 도급을 주면 재하청 근로자들이 원청의 사업장 안에서 근로를 제공하는 유형을 말한다. 이는 제조업에서만 아니라 대형할인매장에 납품을 맡은 하청업체 근로자들이 매장에 파견되어 제품 홍보 및 판매를 하는 경우에서처럼 서비스업에서도 널리 퍼져 있다(박제성, 2015).
- 6) 1,179명은 현대자동차를 상대로 불법파견 판결을 받은 케이스다. 당시 법원은 기아자동차에서 사내하청으로 근무하던 근로자 468명에 대해서도 마찬가지로 불법파견 판결을 내렸다.

들까지 현대차의 직원으로 인정했다(박제성, 2015). 불법파견 관련 주요 법원 판결 내용을 정리하면 <표 1>과 같다.

2. 합의안 내용 및 경과

이 같은 법적 판단이 이어지고 있는 가운데 하청근로자들은 현대차의 직접 고용을 촉구하며 2003년 노조 결성 이후부터 10여 년이 넘도록 다양한 방식의 집단행동을 했다. 현대차가 직접 이 문제의 당사자로 나선 것은 2010년 12월이다. 비정규직노조 조합원들이 울산공장 CTS(도어

<표 2> 현대자동차 불법파견 주요사건 정리

연도	주요 사건
2000	· 현대차 노사, 사내하청 비율 16.9% 초과 금지 합의(완전고용보장합의서)
2003~5	· 아산, 울산(2003), 전주(2005) 비정규직 노조 결성
2004	· 노동부, 127개 업체, 1만 명 불법파견 판정
2005	· 현대차 사내하청근로자, 5공장 탈의실 점거농성 · 불법파견 원하청 연대회의 공식기구 출범
2006	· 울산지검, 현대차 불법파견 무혐의 판정(노무관리상 사용종속성 없음)
2007	· 부산고검, 현대차 불법파견 무혐의 판정 · 서울중앙지법, 아산조합원 근로자지위확인소송 4명 승소(2년 이상 근무자만)
2008~9	· 경제위기 이유 울산, 아산, 전주공장 1천여 명 비정규직 해고
2010	· 대법(최병승 사건), “현대차 불법파견”으로 판결, 파기환송 · 현대차 사내하청근로자 1,941명, 서울중앙지법에 근로자 지위확인 집단소송 · 하청노조, 울산 5공장 탈의실 점거농성(238일), 울산 1공장 CTS 공정 점거농성(25일) · 4자 특별교섭(현대차, 금속노조, 정규직 지부, 비정규직 지회) 개최 · 서울고법, 아산조합원 근로자지위확인소송 4명 승소(2년 이상 근무자만)
2012	· 대법, 사내하청 2년 이상 근무자는 정규직 최종확정판결(최병승 사건) · 현대차 사내하청 관련 5자간 비정규직 특별협의 시작 · 천의봉, 최병승 승전탑 농성 돌입(2013년 8월 8일까지 296일간 진행)
2013	· 사내하청 근로자 공 모 씨 자살(촉탁 계약직으로 전환 → 계약만료 → 해지) · 사내하청노조 간부 박 모 씨 자살 · 비정규직 희망버스
2014	· 5자간 불법파견 특별교섭 재개 · 전주, 아산 비정규직노조 정규직 특별채용 4천 명 합의(8.18 합의) · 서울중앙지법, 현대차 사내하청 근로자 1,179명 정규직 지위 인정
2015	· 대법, 아산공장 사내하청 2년 이상 근로자 4명 정규직 최종 판결 · 9.14 합의(울산공장), 2천 명 추가 총 6천 명 정규직 채용 합의 → 지회 투표, 부결 · 검찰, 현대차 불법파견에 무더기 불기소처분
2016	· (2015.9.14. 합의 부결, 2016.1.20 합의 부결 뒤) · 3.15 정규직 특별채용안 합의 → 가결(찬성 77.81%)

자료 : 비정규직노조 및 회사 자료 필자 재구성

탈착) 공정라인을 점거하고 25일 동안 농성을 벌인 이후다. 그러다가 2012년 현대차 노사의 단체교섭에서 비정규직 문제를 다루기 위해 특별교섭기구를 꾸리기로 함에 따라(곽상신·조성재, 2013) 그 해 5월, 불법파견 문제 관련 5자, 즉 현대차, 사내하도급업체(대표단), 금속노조, 현대차 정규직지부, 비정규직지회를 당사자로 하는 특별교섭이 시작되었다. 2014년(전주, 아산)과 올 3월(울산)에 합의를 도출했다. <표 2>에서는 이 같은 현대차 불법파견 공방을 둘러싼 주요 사건을 연도별로 보여주고 있다.

지난 3월, 금속노조 울산공장 현대차사내하청 관련 합의는 2015년 9.14 합의, 2016년 1.20 합의가 각각 부결된 뒤 이뤄진 것이다. 이번 합의는 그 내용에서 2014년 전주·아산공장 합의와 부결되었던 두 차례 합의 내용과 맥을 같이한다. 다만 근속인정경력 산정, 입사역순 정리하고 여부 등 세부 내용에서는 차이가 있다. 고용 규모, 근속인정, 보상금, 소송 등의 측면에서 합의안을 살펴본다.

첫째, 고용 규모 측면이다. 현대차는 2012년 7월 말 이전 입사자로 현재 직접생산 하도급업체에 재직하는 인원 중 2천 명(2016년 1,200명, 2017년 800명)을 2017년 말까지 특별고용하며, 2018년 이후에 대해서는 직영 소요인원 발생에 따른 기술직 공개 채용 시 직접생산 하도급업체 근로자를 일정 비율 채용하기로 했다. 2014년 8.18 합의 때 2015년까지 4,000명 채용키로 한 것을 감안하면 2017년까지 사내하청의 정규직 특별고용 규모가 6,000명으로까지 늘어난다. 두 차례 부결됐던 합의안 내용 가운데 수정된 부분도 적지 않다. 정리하고 시 입사역순으로 우선순위를 정한다는 2016년 1.20 합의안 내용은 삭제됐다. 또한 ‘조합원 전원이 채용될 수 있도록 한다’는 문구는 ‘채용한다’로 수정됐고, 신체부적격자에 대한 단서 조항을 삭제해 조합원 특별고용 시 불이익이 없도록 했다. 고용시기와 관련, 2016년 내 3차수 중 2차수 내에 고용하기로 합의함으로써 입사 일에 따른 성과급 차등 문제를 최소화하였다. 이와 함께 2018년부터 정규직 인원에 대한 수요가 발생하면 하도급 인원을 일정 비율로 고용하기로 했다.

둘째, 근속인정 경력 및 단체협약 적용 측면이다. 특별채용 시 근속인정 경력은 최장 10년을 보장하기로 했다. 사내하청 경력 약 20개월을 현대차 경력 1년으로 인정해 주는 방식이다. 최대 경력인정기간이 4년이었던 2014년 8.18 합의, 최대 9년이었던 2016년 1.20 합의보다 근속인정 경력이 확대됐다. 또한 기존 정규직과 마찬가지로 기본급과 근속수당, 연차유급휴가, 자녀학자금, 장기 근속자 예우, 차량D/C, 경조금, 연속 2교대 전환수당/심야분보장수당 등을 적용받게 된다. 셋째, 특별고용의 전제조건으로 노사 쌍방이 제기한 모든 민형사상 소송을 취하하기로 했다. 다만 2014년 8.18 합의 때 포함되었던 ‘현대차를 처벌하지 말 것을 요구하는 탄원서 작성’은 삭제되었다.

7) 2~3년 근무했다면 1년, 3~4년 2년, 4~5년 3년, 5~7년 4년, 7~9년 5년, ... 15~17년 9년, 17년 이상 10년.

Ⅲ. 노사관계 측면에서 합의의 의미

이번 합의는 지속적인 법적 투쟁과 집단행동을 통해 사내하청을 남용하는 고용관행을 어느 정도 바꿔내는데 노조운동 진영은 물론 사회적 지원과 지지를 조직해 냈다는 점에서 큰 의미가 있다. 불법 행위자로서 현대차의 책임을 제대로 묻지 못했다는 점에서 ‘반쪽짜리’ 라는 비판도 제기되지만 현대차가 하나의 당사자로 참여하는 5자 교섭구조가 마련됐다는 점에서 사내하청, 포괄적으로는 간접고용 문제에서 가치사슬의 맨 꼭대기에 있는 원청이 나설 수밖에 없다는 것을 확인시켜 주었다. 이는 복수의 사용자가 존재하는 간접고용관계에서 누구를 사용자로 볼 것인가, 라는 논의에서 중요한 시사점을 준다. 하지만 이 과정은 노사관계의 사법화가 얼마나 비정규 노사관계를 규정하고 있는지를 여실히 보여주었을 뿐 아니라 사내하청 정규직 채용 이후에도 여전히 간접고용, 촉탁직 등의 문제가 남아있다는 점에서 노사관계 영역에서 풀어야 할 숙제가 여전히 남아있음을 확인시킨다.

1. 노동법과 노사관계

‘노사관계의 사법화’라는 말이 있다. 노사관계 쟁점 해결을 노사 자율교섭에 의해서라기보다 사법부의 판단에 맡긴다는 의미에서다. 노동진영에서는 노조운동의 취약성을 반영하는 것이기도 하지만, 농성, 단식, 심지어 목숨을 건 극단적 선택까지 할 수 있는 건 다 했는데도 회사가 꿈쩍 않으니 법에서 정의를 구하고자 하는 최후의 보루 같은 것일 테다. 하지만 법원 판결이 보수화된다면 노동계로서는 더욱 부담을 느낄 수밖에 없다. 이번 합의에서도 이러한 부담이 반영되었다. 결국은 부결되었지만 울산공장의 두 차례 합의안이 서울고등법원 ‘근로자지위확인 등 항소심 선고⁸⁾’ 예정일 직전에 마련됐다는 점에서 확인된다. 회사는 판결 전에 서둘러 문제를 봉합하고자 했고, 노조는 판결 결과로 승소자와 패소자로 나뉠 것에 대한 우려 때문에 선고예정일에 앞서 합의를 선택했다.

반대로 사용자 입장에서 보면 노사관계 사법화는 책임회피이자 스스로 문제해결 능력(혹은 의지)이 없다는 고백이기도 하다(박태주, 2014). 그런데 이번 불법파견 합의안 도출 과정에서 사용자가 보여준 태도는 노사관계 사법화를 넘어 ‘법 위에 재벌’이 존재한다는 것을 보여주었다. ‘불법파견’이란 단어가 한 번도 포함되지 않은 합의안에서 현대차는 사용자의 ‘흔적’을 지

8) 2016년 1월27일로 예정되었던 선고일은 4월1일로, 그리고 7월 1일로 다시 연기되었다.

있다. 또한 합의 주체와 관련된 계류 중인 모든 민·형사상 소송을 쌍방 취하하고, 이후 재소송을 제기하지 않으며, 개별 소송자의 판결에 따른 추가 요구를 하지 않겠다는 약속을 받아들였다. 취하의 대가로 금전보상도 하겠다고 했다.⁹⁾ 비공개합의서에서는 “노사 모두 근로자지위확인 및 근로조건과 관련된 사내하도급 문제제반이 합의되었음을 확인하고, 개별소송 유지자의 선고결과에 따라 해당 주체의 구성원의 요구가 있더라도 추가적인 문제제기를 하지 않을 것을 확인한다”고 썼다. 이른바 비가역적이자 최종적인 합의라는 것을 재차 강조했다.

이처럼 현대차는 법에서 강제한 책임조차 이행하지 않은 채 이를 다시 ‘노사관계’ 이슈로 끌고 와서 5자 협의 틀을 만들었다. 한국의 노사관계, 특히 비정규직 노사관계에서 사법부 역할이 중요해졌지만 법적 판단은 문제 해결을 위한 출발점이지 그 자체로 모든 것을 해결할 수 없는 만큼 노사관계 영역은 중요하다. 현대차가 불법과견에 대한 책임을 이행하지는 않았지만 그래도 교섭의 당사자로 나선 것을 사용자로서의 책임을 지겠다는 진일보한 결과물이라고 평가할 수도 있겠다. 하지만 협상장에서 현대차는 차별해소에는 합의했지만 지난 기간 동안 불법과견을 해 왔다는 데 대한 책임은 지지 않았다. 오히려 이 과정에서 현대차는 교섭 내용과 별도로 교섭석상에서 자신들이 던진 협상안, 즉 사내하청 일정 규모 정규직 신규채용을 시작하면서 교섭 상대방을 압박했다. 협상이 진행 중이던 2012년부터 일정 수의 사내하청을 신규로 채용했다. 2014년 8.18 합의가 이뤄질 당시 정규직으로 채용된 기존 사내하청의 규모는 2천여 명에 달했다. 이러한 현대차 행보가 협의 과정에서, 특히 협상을 진행하고 있던 비정규직노조의 조직력과 교섭력에 얼마나 부정적인 영향을 미쳤는지는 명백해 보인다.

2. 고용형태 구성 변화

이번 사내하도급 관련 합의에 따라 현대차 내 고용형태 구성에는 변화가 생기게 되는데, 크게 네 가지 형태로 요약된다. 정규직, 축탁계약직, 간접생산공정 사내하청과 2차 하청업체 근로자들, 그리고 청소, 경비, 시설관리, 식당 등 이른바 진성도급이라 불리는 영역이다. 불법과견 공방 과정에서 특별한 논란이 없었던 네 번째 영역은 별론으로 하고 크게 세 가지 고용형태별로 변화의 내용을 살펴보겠다.

첫째, 2014년 8.18 합의 이전인 2012년부터 신규채용 형식으로 정규직이 되었던 사내하청까지 포함하여 2017년까지 총 6천 명의 사내하청 근로자들이 새롭게 정규직 범주에 포함된다. 2015년 말로 이미 4천 명이 정규직으로 고용되었고, 올해 1,200명, 내년 800명이 정규직이 된다. 주목할 것은, 신분은 정규직으로 바뀌지만 이들이 일하던 공정이 전부 정규직 공정으로 바뀌는

9) ‘소 취하 관련 별도 합의서’에서는 예컨대 서울고등법원 ‘근로자지위확인 등 항소심’ 취하자에게 소송비용보전금 200만 원과 소송판결에 따른 비용 보전금 등 500만 원을 지급키로 했다.

(이른바 불법파견 반납 공정) 것은 아니라는 점이다. 배치전환을 수반한다. 현대차는 이번 합의가 이뤄지기 전부터 지속적으로 정규직과 사내하청의 혼재 작업을 떼어내는 블록화를 추진해왔다.¹⁰⁾ 공정재배치를 통해 가능한 곳은 하청들만의 공정으로 재편하여 불법파견 등 법적으로 문제가 될 여지를 없애는 대신 여전히 사내하청을 통해 고용유연성을 확보하겠다는 것이다.

둘째, 축탁계약직이다. 현대차는 파견금지업무에서 파견근로자를 사용할 경우 ‘파견기간과 관계없이’ 사용사업주의 직접고용의무를 부여한 개정 파견법 시행(2012년 8월)을 앞두고 축탁계약직 활용을 확대하기 시작했다. 2012년 7월 현대차는 직접고용 단기계약직인 ‘축탁직’을 1,400여 명 채용했다. 사내하청을 축탁직으로 전환하는 방식이었다. ‘한시 하청’의 다른 형태인 셈이다. 개정 파견법에 따라 단 하루라도 불법파견 되면 현대차의 고용의무가 발생하기 때문에 이를 피할 목적이라고 노동계는 주장하고 있다. 현재 축탁계약직 규모는 2,400~2,500명(뺄게는 3,000여명) 가량인 것으로 추정된다. 노조는 산재, 휴직, 해외출장, 정년퇴직, 노조 전임자 등의 이유로 일시적으로 정규직이 빠진 자리에 투입된 축탁직 규모를 1,200여 명으로 보고, 이를 초과하는 규모의 축탁직은 정규직으로 고용된 사내하청이 일하던 공정에 투입돼 있을 것으로 보고 있다. 정규직노조는 축탁계약직의 규모와 투입공정 등 실태를 파악하고 불가피한 결원 일자리에 한해서만 활용될 수 있도록 할 계획인데, 이들이 상시지속적인 업무에 임시방편으로 활용된다는 점에서 노사관계 측면에서 논란의 불씨를 안고 있다.

셋째, 간접생산공정과 2차 하청업체 근로자들이다. 이들은 재하청업체 소속 근로자들에 대해서도 묵시적 근로자파견계약관계가 있다고 보고 현대차 직원임을 인정한 2014년 9월 서울중앙지법 판결과, 간접생산공정과 혼재생산이 아닌 공정까지도 불법파견이라고 인정한 2015년 2월 대법원 판결 이후 더욱 정규직화 목소리를 내고 있다. 2015년 대법원 판결 이후 80여 명이 근로자지위확인소송을 냈고, 2016년 3.15 합의 이후에 비정규직노조에 가입한 하청근로자들도 같은 소송을 준비하고 있다. 직접생산공정에 대한 불법파견 논란은 정규직 특별고용 합의로 일단락되었다고 평가되었지만, 그렇다고 해서 불법파견 공방이 완전히 끝이 난 것은 아니다.

IV. 맺음말

현대차 사내하청 정규직 특별고용 합의는 노사관계 측면에서 크게 두 가지 합의를 준다. 첫째, 공동사용자성 논의의 필요성이다. 현대의 일터는 원·하청 관계, 간접고용과 형식상 자영

10) 이러한 회사의 계획은 2015년 11월 사내하청 근로자들이 현대차를 상대로 제기한 근로자지위확인소송 변 호인단이 입수한 문건에서도 확인된다.

업자 활용 등을 통해 고용관계가 해체되면서 더욱 균열되고 있고, 이러한 균열 일터(fissured workplace)는 사용자 책임을 더욱 모호하게 만든다(Weil, 2014). 법상 근로자에게 부여된 권리, 사고나 재해 등에 대한 책임소재를 불분명하게 한다. 더욱이 한국의 법은 원청의 사용자 책임에 인색하다. 이런 가운데 불법과건을 둘러싼 지난 10여 년간의 공방은 일터의 균열을 가속화시키는 현대차의 무분별한 간접고용 활용 관행에 제동을 건 것은 분명하다. 그렇다고 해도 공장 안팎에서 현대차의 직간접적 영향력 아래 일하는 근로자들에 대한 사용자 책임 문제는 여전히 남는다. 이와 관련, 미국 연방노동위원회(NLRB)가 2015년, 외부업체로부터 근로자를 공급받아 사용해온 폐기물 처리업체(브라운-페리스)의 공동사용자 지위를 인정하는 결정을 내린 것에 주목할 필요가 있다. ‘공동사용자 원리(joint employer doctrine)’는 고용계약을 맺지 않은 업체더라도 간접적 지휘감독을 통해 근로자의 핵심 고용조건에 실질적 영향력을 행사했다면 공동사용자로 간주되어 노동관계법상 책임을 부과하는 원리(신은중, 2016)를 말한다. 한국에서도 대법원은 직접생산공정은 물론 간접생산공정 하청 근로자들에 대해서 현대차의 책임을 인정했고, 더 나아가 서울중앙지법은 현대차의 2차 사내하청에 대해서도 ‘묵시적 근로자와 견계약관계’라고 판단했다. 이는 근로계약에 의해 사용자 지시권이 정당화되는 ‘지시종속’의 관계를 넘어 사용자 권력이 행사되는 범위를 근로계약 범위 밖으로 확장시키는 비가시적인 ‘지배종속’ 관계로 확장할 필요가 있다는 점을 보여준다(박제성, 2015). 고용관계가 더욱 복잡해지고 있는 가운데 한국에서도 집단적/개별적 노동관계상의 공동사용자성에 대한 논의가 더욱 필요하다.

둘째, 앞으로 내부 노동시장을 어떻게 운영해 나갈 것인지에 대한 과제 역시 던져준다. 현대차의 간접고용 비정규직 활용관행은 자본의 요구에 따라 확산돼 왔지만, 1998년 구조조정 이후 고용불안을 내재한 정규직들의 이해를 반영한 노조가 사내하청 사용 관행 확산에 일조한 것도 사실이다. 정규직들은 사내하청을 시장 충격을 완화하는 하나의 안전판으로 여겼고, 이는 사업 부별로 일정한 수의 사내하청 활용에 합의하는 것으로 귀결됐다. ‘(사내하청에 대한) 연대적 관계와 고용안정 완충으로 간주하는 이중적 태도’(이병훈·홍석범·권현지, 2014)가 10여 년이 넘는 불법과건 공방에서 어떻게 발현되었는지, 앞으로 현대차 노사관계에 주는 시사점은 무엇인지에 대한 평가가 필요하다. 현대차는 사내하청 6천명 정규직 고용과 별개로 여전히 고용유연성 확보라는 이름으로 축삭계약직을 사용하고 있고, 공정 블록화와 2차 하청업체 등을 통해 사내하청을 계속 활용해 나갈 계획이다. 또 다른 불씨는 남아있는 셈이다. 앞으로 비정규직의 활용 범위와 규모, 이들에 대한 처우 등을 포함한 전반적인 내부 노동시장 운영방안에 대한 노사 모두의 전략이 요구된다. **KL**

[참고문헌]

- 곽상신·조성재(2013), 「현대자동차 비정규직 특별교섭의 쟁점과 평가」, 『노동리뷰』 2013년 4월호, pp.7~19.
- 박제성(2015), 「같은 것은 같게, 다른 것은 다르게: 현대자동차 불법 파견 판결과 노동법의 과제」, 『시민과 세계』 26호, pp.94~107.
- 박태주(2014), 『현대자동차에는 한국 노사관계가 있다』, 매일노동뉴스.
- 손정순(2009), 『금속산업 비정규 노동의 역사적 구조 변화: 산업화 이후 금속산업 사내하청 노동을 중심으로』, 고려대학교 경제학과 박사학위논문.
- 신은중(2016), 「미국 공동사용자 원리의 변화와 간접고용관계에 대한 합의: ‘브라우닝-페리스 사건’ 결정(2015)을 중심으로」, 『노동정책연구』 16(1), pp.87~131.
- 이병훈·홍석범·권현지(2014), 「정규직-비정규직의 연대정치: 현대자동차 울산공장 사례를 중심으로」, 『한국사회학』 48(4), pp.57~90.
- 이상호·김보성·엄재연·남우근·김직수·손정순(2011), 「금속노조 비정규 노동자 조직화 전략에 대한 진단과 대안 연구」, 전국금속노동조합 정책연구보고서.
- 조성재(2012), 「현대차 노사관계의 바람직한 미래」, 『노동리뷰』 2012년 12월호, pp.55~66.
- Weil, D.(2014), *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts, London: Harvard University Press.

월간 노동리뷰

2016년 5월호