

정책연구 2011-04

# 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용과 영향

변양규

사내하도급 근로자 직접고용의  
경제적 비용과 영향

---

1판1쇄 인쇄 / 2011년 4월 8일

1판1쇄 발행 / 2011년 4월 13일

발행처 한국경제연구원

발행인 김영용

편집인 김영용

등록번호 제318-1982-000003호

(150-705) 서울특별시 영등포구 여의도동 27-3

하나대투증권빌딩 8층

전화(대표) 3771-0001 (직통) 3771-0057 팩스 785-0270~1

<http://www.keri.org/>

© 한국경제연구원, 2011

한국경제연구원에서 발간한 간행물은  
전국 대형서점에서 구입하실 수 있습니다.  
(구입문의) 02-3771-0057

---

ISBN 978-89-8031-616-8

값 9,000원

**요 약** · 9

**제 1 장** 도입 · 19

**제 2 장** 사내하도급 근로자 직접고용과 고용 수준: 이론 및 실증적 분석 · 23

1. 사내하도급 사용에 대한 법원의 판단 · 23
2. 사내하도급 근로자 직접고용이 고용에 미치는 영향 · 25
  - (1) 분석의 틀 · 25
  - (2) 고용의 변화 · 27
  - (3) 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득의 변화 · 30

**제 3 장** 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용 추정 · 37

1. 현대자동차 사내하도급 근로자의 직접고용 비용 · 39
  - (1) 현대자동차 생산직 근로자 비교 · 39
  - (2) 현대자동차 사내하도급 근로자 직접고용 비용 추정 · 42
    - (a) 직접노동비용의 증가 · 43
    - (b) 법정퇴직금의 증가 · 44
    - (c) 국민연금 사용자 부담분의 증가 · 45
    - (d) 건강보험 사용자 부담분의 증가 · 46
    - (e) 고용보험 사용자 부담분의 증가 · 47
    - (f) 산업재해보험 사용자 부담분의 증가 · 48
    - (g) 임금채권보장부담금의 증가 · 49
    - (h) 연차유급휴가수당의 증가 · 50
    - (i) 법정외복리비 및 기타 노동비용의 증가 · 53
    - (j) 사내하도급 근로자 직접고용 시 현대자동차의 추가비용 합계 · 55
2. 자동차산업 사내하도급 근로자의 직접고용 비용 · 57
3. 전 산업 사내하도급 근로자의 직접고용 비용 · 60

**제 4 장** 노동비용 및 노동시장 경직성 증가가 고용 및 기업경쟁력에 미치는 영향 · 66

1. 사내하도급 직접고용과 노동비용 및 노동시장 경직성 · 66

- 2. 노동비용 및 노동시장 경직성 증대가 고용에 미치는 영향 · 68
- 3. 노동시장 경직성과 기업의 경쟁력 · 72
  - (1) 노동시장 경직성에 의한 경쟁력 상실 · 72
  - (2) 유연한 노동력의 활용: 해외 자동차산업 사례 · 75
    - (a) 독일 폭스바겐의 Auto 5000 plan을 통한 고용유연성 확보 · 75
    - (b) 미국 빅3의 이중임금제를 통한 고용유연성 제고 · 78

**제 5장** 결론 · 81

참고문헌 · 86

부 록 · 89

- <표 1> 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 영향 · 35
- <표 2> 노동비용의 구성 · 38
- <표 3> 현대자동차 직영생산직 및 사내하도급 임금 비교 · 40
- <표 4> 고용보험요율 산정 기준 · 48
- <표 5> 연간 연차휴가 부여 및 사용일수(2007년) · 51
- <표 6> 간접노동비용 및 법정외복리비의 구성(2009년) · 53
- <표 7> 사내하도급 근로자 직접고용 비용(현대자동차) · 56
- <표 8> 자동차산업의 노동비용(2010년) · 58
- <표 9> 사내하도급 근로자 직접고용 비용(자동차산업) · 59
- <표 10> 300인 이상 사업장 사내하도급 현황(2010년 8월) · 61
- <표 11> 전 산업 노동비용(2009년) · 63
- <표 12> 사내하도급 근로자 직접고용 비용(전 산업) · 64
- <표 13> 사업체 규모별 직장유지율 차이(정규직, 2002~2005년) · 67
- <표 14> 노동시장의 제도적 요인과 고용률(OECD 21개국, 1991~2005년) · 71
- <표 15> 자동차 업체별 조립생산성(HPV) 비교(2009년) · 73
- <표 16> 근로자 1인당 생산대수 비교(현대자동차와 도요타) · 73
- <표 17> 조립생산성 및 편성효율 비교(현대자동차 국내 및 해외 공장) · 74
- <표 18> 미국 빅3의 고용유연성 확대 노력 · 79
  
- <부표 1> 전 산업 노동비용(2009년) · 89
- <부표 2> 각 산업의 노동비용 구성(2009년) · 90
- <부표 3> 각 산업의 사내하도급 근로자 직접고용 비용 · 91
- <부표 4> 사내하도급 근로자 직접고용 비용: 전 산업 · 92

- <그림 1> 사내하도급 노동비용 상승이 고용에 미치는 영향 · 29
- <그림 2> 현대자동차 생산직 근로자 임금 인상률 · 41
- <그림 3> 노동비용과 평균고용률 간의 상관관계  
(OECD 21개국, 1991~2005년) · 69
- <그림 4> 내구재 및 자동차 판매와 경기변동 · 76



이론 및 실증분석에 의하면, 법원의 판결이 그대로 확정되어 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 의무화될 경우 노동비용 상승으로 인해 사내하도급 근로자의 고용, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득은 감소한다. 뿐만 아니라 정규직 근로자의 임금이 하락할 가능성이 거의 없는 현실을 감안하면 노동비용 상승으로 인해 정규직 고용마저 감소할 가능성이 있다. 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 강제되더라도 사내하도급 근로자의 ‘고용안정과 복지증진’이라는 판결의 기본 취지가 달성될 가능성은 거의 없으며 우리 경제의 고용창출력까지 감소시킬 우려가 있는 것으로 나타났다.

추정 결과에 의하면 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 강제될 경우 우리 경제는 매년 약 5조4,000억 원 이상의 비용을 추가로 지불해야 하는 것으로 나타났다. 따라서 노동비용 상승에 의한 고용 위축이 현실화될 가능성은 상당히 높다고 할 수 있다.

한편, 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동시장의 경직성 증대를 통해서도 고용에 부정적인 영향을 미친다. 뿐만 아니라 노동시장의 경직성 증가로 우리나라 기업의 경쟁력 하락이 우려된다. 특히, 고용조정을 통해 경기변동에 대응해야 하는 자동차산업, 조선업과 같이 우리 경제의 주요 수출 산업인 내구재 산업의 경쟁력 하락이 크게 우려된다.

다양한 형태의 고용 및 역무제공계약을 무제한 허용하고 있는 세계 각국의 노동시장정책을 감안하면 우리나라 노동시장정책도 지나치게 ‘동일노동·동일임금’이라는 근거를 알기 어려운 명분에 집착하여 기업들을 규제하고 결과적으로 고용창출에 역행하기보다는 사내하도급을 포함한 다양한 형태의 역무제공계약이 필요함을 적극적으로 인정하고 이를 통해 신규고용창출에 기여하는 방향을 전향적으로 검토하여야 한다. 이제는 시장의 흐름을 역행하는 규제를 강화함으로써 기업들의 경쟁력 약화를 초래할 것이 아니라 시장의 변화를 수용하여 수요가 있는 곳에 일자리가 생길 수 있도록 적극적으로 도와야 할 때이며 정부뿐만 아니라 입법부, 사법부 역시 이러한 필요성을 공감하지 않을 수 없을 것이다.





## 요 약

### 제1장 도입

현대자동차 사내하도급 근로자들이 제기한 ‘부당해고 및 부당노동행위 구제 신청’에 대해 작년 7월 대법원은 현대자동차가 사내하도급 근로자를 직접고용하고 있는 것으로 판단하였다. 비록 지난 대법원의 판결이 개별 근로자의 특정 경우에 한해 직영근로자로 고용된 것으로 간주하는 것이지만 노동단체는 이번 판결의 의미를 확대 해석하여 사내하도급 전체 근로자의 직접고용 및 직영근로자와 동일한 임금의 지급을 요구하고 있다. 현재 2년을 경과하여 사내하도급 일자리를 유지하고 있는 근로자들은 향후 판결의 결과에 따라서는 상당수 직영근로자로 직접고용되어 보다 높은 고용안정성 및 높은 임금을 얻게 될 것이다. 그러나 우려스러운 점은 고용된 지 2년 미만인 사내하도급 근로자들도 향후 근속기간이 2년을 경과하면서 모두 직영근로자로 직접고용되어 동일한 혜택을 볼 가능성이 거의 없다는 점이다.

한편 이번 판결이 그대로 확정된다면 장차 노동비용이 급증하게 되고 노동수요가 위축되어 일자리 창출에 걸림돌로 작용하게 될 것이므로 이번 판결의 영향은 단순히 현대자동차 사내하도급 근로자에게만 국한되는 문제가 아니라 우리 경제 전체의 고용에 영향을 미치는 중요한 사안이 될 것이다. 뿐만 아니라 지나친 정규직 고용보호로 고용조정이 불가능한 현실 하에서 노동시장의

유연성 확보를 위해 사내하도급이 활용되고 있는 현실을 감안하면, 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 우리나라 노동시장은 더욱 경직적이게 되어 추가적인 고용 위축과 기업의 경쟁력 하락도 우려된다.

본 연구는 이러한 관점에서 우선 첫째, 경제이론에 근거하여 이번 판결이 사내하도급 근로자의 임금, 근로시간, 고용가능성, 근로소득 등 고용 전반에 미칠 영향을 예측하고, 이를 바탕으로 대법원 및 고등법원의 판결이 확정되어 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 사내하도급 근로자의 ‘고용안정과 복지증진’이라는 판결의 기본 취지가 달성될 수 있을지 검토하고자 한다. 또한 둘째, 현 상황에서 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되어 직영근로자와 동일한 처우가 강제될 경우 과연 어느 정도의 금전적 비용이 발생할 것인지도 추정하고자 한다. 마지막으로 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공이 노동비용 상승 및 노동시장 경직성 증대를 통해 고용 및 기업경쟁력에 미치는 영향을 OECD 국가들을 중심으로 실증적으로 살펴보고자 한다.

## 제2장 사내하도급 근로자의 직접고용과 고용 수준: 이론 및 실증적 분석

이론적 분석에 의하면 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되고 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 한다면 노동비용이 상대적으로 상승한 사내하도급 고용은 감소할 수밖에 없는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 직영생산직 근로자의 임금이 크게 하락하지 않는 이상 사내하도급 고용 감소 대신 직영생산직 고용이 증가할 가능성도 없으며, 오히려 전반적인 노동비용의 상승을 통해 직영생산직 고용마저도 감소할 가능성이 있는 것으로 나타났다.

실증분석에 의하면, 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공하도록 강제할 경우 사내하도급 근로자의 근로시간은 장기적으로 크게 감소하는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 고용가능성도 하락하며 궁극적으로 사내하도급 근로자의 근로소득도 크게 감소하는

것으로 나타났다. 따라서 직접고용 및 동일처우 제공이 강제된다면 오히려 보호하고자 했던 사내하도급 근로자에게 피해가 돌아갈 것으로 판단된다.

종합하여 보면, 이번 판결을 통해 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되고 동일처우 제공이 의무화되더라도 사내하도급 근로자의 ‘고용안정과 복지증진’이라는 판결의 기본 취지가 달성될 가능성은 거의 없으며 오히려 우리 경제의 일자리 창출력을 감소시킬 가능성만 있는 것으로 판단된다.

### 제3장 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용 추정

사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 한다면 우선 현금급여, 성과급, 일시금 등 직접노동비용이 크게 증가한다. 뿐만 아니라 법정퇴직금, 4대 국민보험 분담금, 법정외복리비 등 추가적인 비용이 발생하게 된다. 이러한 점을 감안하여 현대자동차의 직영생산직과 사내하도급 근로자의 임금 구성을 비교·분석한 결과, 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공이 의무화될 경우 현대자동차에는 매년 약 1,573억 원의 추가적인 부담이 발생할 것으로 추정된다. 그러나 현대자동차 사내하도급 근로자의 평균 근속기간이 4년이며 평균 연령이 34.9세인 점을 감안하면 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 처우를 제공하면서 동일한 정년을 보장해야 할 경우 총 3조9,400억 원 이상의 추가적인 비용이 발생할 것으로 추정된다. 이러한 결과는 사내하도급 근로자의 추가적 고용 없이 현재 고용되어 있는 사내하도급 근로자만을 고려한 것이기 때문에 만약 추가적인 사내하도급 근로자의 고용까지 고려한다면 실질적인 부담은 그 이상이 될 것으로 추정된다.

한편, 고용노동부의 『기업체노동비용조사보고서』 및 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』 등을 참조하여 자동차산업에 대해 동일한 추정을 실시한 결과 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 매년 약 4,033억 원의 추가적 비용이 발생할 것으로 추정된다. 또한 동일한 분석을 사내하도급을 활용하는 300

인 이상 전 사업장에 적용할 경우 우리 경제는 매년 약 5조4,169억 원의 추가 비용을 부담해야 하는 것으로 나타났다. 상용근로자 10인 이상 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용(386만6,000원)을 기준으로 할 경우 5조4,169억 원의 추가 비용은 약 11만6,000명 이상의 근로자를 상용근로자로 추가적으로 고용할 수 있는 규모이며 이는 2010년 취업자 증가 32만3,000명의 36.1%, 2001~2010년 평균 취업자 증가 26만7,000명의 43.7%에 해당하는 규모이다. 따라서 이번 판결이 그대로 확정되고 사내하도급을 사용하는 전 산업에 영향을 미치게 된다면 우리 경제는 엄청난 규모의 경제적 비용을 매년 감당해야 할 것으로 추정된다.

▣ 사내하도급 근로자 직접고용 시 발생하는 연간 추가비용

(단위: 백만 원)

구 분	세부 항목	현대자동차	자동차산업	전 산업
직접노동비용	현금급여	91,767	224,380	3,031,245
	성과급·일시금	17,736	73,255	946,595
간접노동비용 및 기타 노동비용	법정퇴직금	7,647	18,698	252,603
	국민연금	4,130	10,097	136,406
	건강보험	2,588	6,328	85,482
	장기요양보험	170	414	5,599
	고용보험	1,193	2,917	39,406
	산재보험	2,294	5,610	83,040
	임금채권보장부담금	73	180	2,425
	유급연차휴가수당	968	2,422	24,116
	법정외복리비 및 기타 노동비용	28,697	59,031	809,954
	합 계		157,262	403,332

## 제4장 노동비용 및 노동시장 경직성 증가가 고용 및 기업경쟁력에 미치는 영향

사내하도급 근로자를 정규직으로 고용할 경우 노동시장의 경직성이 증가하여 경기변동에 따른 고용조정에 과도한 비용이 들거나 고용조정 자체가 불가능해진다. 이처럼 노동시장의 경직성이 증가하면 기업은 가급적 노동력 사용을 자제하게 되며 경기가 회복하더라도 신규인력의 채용보다는 기존 인력의 연장 근무 등을 통해 생산량을 증대시키게 된다. 따라서 사내하도급 근로자를 직접 고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 한다면 노동비용 상승뿐만 아니라 노동시장의 경직성 증가로 인하여 고용에 부정적 영향을 미칠 수 있다.

한국을 포함한 OECD 국가의 자료를 활용하여 실증분석을 한 결과 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공처럼 노동비용이 상승하는 경우에 경제 전체의 고용이 축소되는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 직접고용처럼 노동시장의 경직성이 증가하는 경우에도 고용에 부정적인 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 그 영향은 특히 여성과 같은 취약계층에 집중되는 것으로 나타났다.

일반적으로 노동시장의 경직성이 증가하면 위에서 살펴본 것처럼 고용에 부정적인 영향을 미칠 뿐만 아니라 장기적으로는 기업의 경쟁력을 하락시켜 경제에 돌이킬 수 없는 영향을 미칠 수도 있다. 예를 들어, 자동차산업과 같은 내구재 산업은 경기변동 시 수요의 변동이 크기 때문에 생산량 조절이 기업의 경쟁력 확보에 중요한 요인이다. 그런데 단기간에 공장을 증설하거나 축소시킬 수 없는 특성 때문에 고용조정을 통한 생산량 조절로 경기변동에 대응해야 한다. 그러나 노동시장의 경직성이 증가하여 인력조정이 불가능해지면 경기변동에 대응할 능력이 사라지고 기업의 경쟁력 또한 하락하게 되는 것이다. 특히 우리나라처럼 고용조정이나 전환배치 등이 어려운 상황에서 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 기업의 인력사용이 더욱 경직화되면 기업의 경쟁력 약화가 발생할 가능성이 크다.

이처럼 인력의 유연한 활용이 기업경쟁력의 관건이 되기 때문에 외국 자동차 생산업체들은 지속적으로 고용유연화를 추구해 왔다. 예를 들어, 독일의 폭스바겐은 노조와의 합의를 통해 볼프스부르크(Wolfsburg) 공장에 Auto 5000 GmbH라는 자회사를 설립하고 기존 직영생산직에 비해 약 21% 낮은 임금을 제공하는 새로운 고용계약을 통해 5,000여 명의 근로자를 신규 채용하였으며 유연한 근로시간 확보 및 노동비용 상승 억제를 위해 노력했다. 뿐만 아니라, 이러한 노력이 경영성과의 개선으로 나타나자 2005년 폭스바겐은 새로운 고용계약을 자회사 직원뿐만 아니라 직영생산직 신규근로자에게까지 확대 적용하게 되었으며 2006년 세계 3대 자동차 생산업체에 진입하게 되었다. 미국의 3대 자동차 생산업체인 빅3(GM, 포드, 크라이슬러)도 업무의 난이도나 숙련도, 또는 고용기간에 따라 차별임금을 적용하는 이중임금제를 도입하여 동일업종 동일 임금체계의 원칙을 과기하고 고용의 유연화를 추구해 왔다. 이처럼 다수의 자동차 생산업체들이 고용유연화를 위해 노력하는 상황에서, 만약 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공이 의무화된다면 노동시장의 경직화를 통해 우리 자동차산업의 국제경쟁력이 추락할 것이 우려된다.

## 제5장 결 론

일반적으로 법률에 의해 특정 형태의 고용계약이 지나친 규제를 받게 되면, 이를 피하기 위해 기업과 근로자는 자연스럽게 다른 형태의 고용계약을 추구하게 된다. 이러한 예는 우리 주변에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 각종 해고제한, 노동조합의 강경투쟁으로 인하여 고용의 유연성이 극도로 제한되자 기업들은 유연한 형태의 새로운 계약관계를 모색하게 되었고 일자리를 원하는 근로자들 역시 새로운 형태의 계약관계를 받아들이게 되었다. 여기서 말하는 새로운 형태의 계약관계는 바로 사내하도급이다. 결과적으로 보면 사내하도급은 경직적인 노동시장에서 효율적 인력관리를 통해 경쟁력을 확보하려는 사용자의 필요와 새로운 일자리와 고용가능성을 추구하려는 근로자의 요구에 의해 활성화된

계약형태인 것이다.

그러나 대법원 및 고등법원은 사내하도급 근로자를 파견근로자로 보아 사용사업주가 직접고용해야 하는 근로자로 판단하였으며 이로 인해 사내하도급 근로자를 사용하는 사용주는 이들을 직영근로자로 직접고용해야 하는 상황이 발생하고 있다. 시장의 흐름을 거슬러 단지 사내하도급 근로자의 복지 강화만 염두에 두고 인위적으로 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하고 동일처우를 강제할 경우 기업은 사내하도급을 경원하게 되고 사내하도급을 통한 일자리 창출에 별다른 유인을 느끼지 못하게 될 것이다. 이에 따라 노동수요 자체가 위축되어 장기적으로는 사내하도급 근로자의 근로시간, 고용가능성, 그리고 근로소득이 줄어들고 경제 전체 일자리까지 크게 줄어드는 부작용이 발생하게 된다. 따라서 이번 법원의 판결은 사내하도급 근로자의 보호라는 근본 취지를 달성하지 못한 채, 사내하도급 계약을 통한 취업을 유지하거나 추구하는 사내하도급 근로자 및 취업예비군에게 의도하지 않은 심각한 피해를 끼칠 가능성이 크다.

다양한 형태의 고용 및 역무제공계약을 무제한 허용하고 있는 세계 각국의 노동시장정책을 감안하면 우리나라 노동시장정책도 지나치게 ‘동일노동·동일임금’이라는 근거를 알기 어려운 명분에 집착하여 기업들을 규제하기보다는 사내하도급을 포함한 다양한 형태의 역무제공계약이 필요함을 적극적으로 인정하고 이를 통해 신규고용창출에 기여하는 방향을 전향적으로 검토하여야 한다. 이제는 시장의 흐름을 역행하는 규제를 강화함으로써 기업들의 경쟁력 약화를 초래할 것이 아니라 시장의 변화를 수용하여 수요가 있는 곳에 일자리가 생길 수 있도록 적극적으로 도와야 할 때이다. 정부뿐만 아니라 입법부, 사법부 역시 이러한 필요성을 공감하지 않을 수 없을 것이다. 기업들 역시 국내 제조업 일자리의 유지·확대를 위해 노력해야 하며 노동조합도 비정규직의 직접고용만을 추구하기보다는 대기업 정규직의 과도한 고용보호를 완화하여 기업들이 정규직 일자리를 선호하여 더 많은 정규직 취업기회가 창출될 수 있는 여건을 조성하는 데 기여해야 할 것이다.





# 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용과 영향



---

제1장 도입

제2장 사내하도급 근로자 직접고용과 고용 수준: 이론 및 실증적 분석

제3장 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용 추정

제4장 노동비용 및 노동시장 경직성 증가가 고용 및 기업경쟁력에 미치는 영향

제5장 결론



# 제 1 장

## 도 입

현대자동차 사내협력업체 근로자 노조는 사내하도급 근로자의 직접고용을 요구하며 울산공장을 점거하여 25일 동안 공장 가동을 멈추게 하였다. 주된 요구 사항은 비정규직 근로자의 직접고용을 통해 임금차액을 지급하고 고용안정성을 높여달라는 것이다. 이러한 요구의 직접적인 배경은 현대자동차 사내하도급 근로자들이 제기한 ‘부당해고 및 부당노동행위 구제신청’에 대해 작년 7월 대법원이 현대자동차가 사내하도급 근로자를 직접고용하고 있는 것으로 판단한 것에 있다. 비록 지난 대법원의 판결이 개별 근로자의 특정 경우에 한해 직영근로자로 고용된 것으로 간주하는 것이지만 노동단체는 이번 판결의 의미를 확대 해석하여 사내하도급 전체 근로자의 직접고용 및 직영근로자와 동일한 임금의 지급을 요구하고 있다.<sup>1)</sup>

이런 사회적 현상을 바라볼 때 경제학자의 입장에서 제일 먼저 떠오르는 것은 과연 사내하도급 근로자들을 직영근로자로 직접고용하도록 강제할 경우 공

1) 서울고등법원 행정3부의 2011년 2월 10일 판결에 대해 원고 측 고재환 변호사는 “이번 고법 판결은 원고의 의장공정 업무에 대한 판결이며, 다른 공정에서 근무하는 노동자들에 대해 판결이 내려진 적은 없지만, 다른 공정업무 역시 현대자동차에서 업무 지위, 감독을 해 왔기 때문에 모든 공정의 비정규직 노동자들에게 해당되는 판결”이라고 설명했다. 또한 김형우 금속노조 부위원장은 “이번 판결을 계기로, 비정규직 노동자들이 사측에 정규직화를 요구할 수 있는 근거를 마련했고, 사측은 더 이상 할 말이 없어졌을 것”이라고 밝혔다(프롤레타리아 네트워크 뉴스, [http://blog.daum.net/pmn\\_518/11297218](http://blog.daum.net/pmn_518/11297218)).

정한 사회가 이루어질 것인가이다. 현재 2년을 경과하여 사내하도급 일자리를 유지하고 있는 근로자들은 이번 판결로 인해 상당수 직영근로자로 직접고용되어 좀 더 높은 고용안정성을 얻게 될 것이다. 그러나 우려스러운 점은 이러한 현상이 앞으로도 지속되어 현재 사내하도급으로 고용된 지 2년 미만인 근로자들도 근속기간이 2년을 경과하면서 모두 직영근로자로 직접고용되어 동일한 혜택을 볼 것인가이다. 만약 이런 현상이 발생하지 않고 근속기간 2년 미만의 근로자들이 근속기간 2년이 도래하면서 해고를 당하게 된다면 사내하도급 근로자들 간에도 근속기간에 따라 고용안정성의 큰 차이가 초래되는 현상이 발생할 것이며 이는 현 정부가 바라는 공정한 사회와는 거리가 먼 것이 될 것이다. 뿐만 아니라 근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고자 하는 대법원 판결의 기본 취지도 달성되기 어려울 것이다.

또한 이번 판결로 인해 노동비용이 급증하게 되고, 그 결과 우리 경제의 노동수요가 위축되어 일자리 창출에 걸림돌로 작용하게 된다면 이번 판결의 영향은 단순히 현대자동차 사내하도급 근로자에게만 국한되는 문제가 아니라 우리 경제 전체의 고용에 영향을 미치는 중요한 사안이 될 것이다. 뿐만 아니라 지나친 고용보호로 정규직의 고용조정이 불가능한 현실하에서 노동시장의 유연성 확보를 위해 사내하도급이 활용되고 있는 현실을 감안하면, 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 우리나라 노동시장은 더욱 경직적이게 될 것이다. 일반적으로 노동시장이 경직화되면 정규직 고용조정이 불가능해진 기업은 신규채용에 소극적이게 되고 그 피해는 상대적으로 열위에 있는 여성, 청년, 고령 근로자의 고용가능성 하락으로 나타난다. 뿐만 아니라 경기변동에 대처한 탄력적 인력조정이 불가능해진 기업들은 과감하고 선제적인 투자를 기피하게 되어 급변하는 경제상황에 능동적으로 대처하는 능력이 떨어지고, 결국 우리 경제의 경쟁력이 하락하게 된다.

이처럼 이번 대법원 판결이 초래할 결과는 경제적으로 상당히 중요한 사안임에도 불구하고 현재까지의 연구는 상당히 제한적이며 일방적이다. 일부에서는 이번 판결로 부적절한 사내하도급 사용을 자제하는 현상이 발생하고 사내

하도급 근로자의 직접고용 및 임금상승을 통한 복지증진을 기대하고 있다. 그러나 이러한 연구들은 사내하도급에 대한 노동수요 감소로 인해 일자리 자체가 축소될 가능성을 분석하지는 않고 있다. 즉, 이번 판결 이후에도 일자리를 지킬 수 있는 사내하도급 근로자들의 복지증진만 지적할 뿐, 일자리 축소 및 실업 가능성을 포함하여 근로자 전체에 미칠 영향을 분석하고 있지는 않다. 또한 사내하도급 근로자의 직접고용이 우리나라 노동시장의 경직성을 초래하여 고용 위축과 국제경쟁력 하락을 초래할 가능성도 언급하지 않고 있다.

본 연구는 우선 근로자 및 기업 모두의 입장에서 이번 대법원 판결의 경제적 영향을 다양한 각도에서 예측하고, 이를 바탕으로 ‘근로자 보호’라는 법의 기본 취지 달성이 가능한 지를 검토하고자 한다. 첫째, 경제이론에 근거하여 이번 판결이 사내하도급 근로자의 임금, 근로시간, 고용가능성, 근로소득 등 고용 전반에 미칠 영향을 예측하고자 한다. 이번 판결로 인해 사내하도급 근로자를 사용하는 비용이 크게 상승할 경우 과연 사내하도급 근로자의 임금이 상승할 것인지, 또한 근로시간이 크게 위축되지는 않을지를 예측하고 이로부터 사내하도급 근로자의 고용가능성 및 근로소득에 어떠한 변화가 발생할지를 예측하고자 한다.

한편 사내하도급 근로자의 직접고용은 상황에 따라 상당한 금전적 비용을 수반하게 될 것이다. 만약 직접고용에 상당한 규모의 금전적 비용이 동반한다면 기업들은 경쟁력 유지를 위해 노동사용을 가급적 자제할 것이며 이는 노동수요 하락을 통해 일자리 위축으로 연결될 것이다. 나아가 경쟁력 유지를 위해 기업들은 국내 공장을 해외로 이전하고자 할 것이며, 그 결과 국내 산업의 공동화 현상이 발생할 수도 있다. 따라서 둘째로, 본 연구는 현 상황에서 사내하도급 근로자의 직접고용 및 직영근로자와 동일한 처우가 강제될 경우 과연 어느 정도의 금전적 비용이 발생할 것인지도 추정하고자 한다.

사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 의무화된다면 노동비용 상승으로 노동수요가 위축될 뿐만 아니라 경기변동에 따른 고용조정이 불가능해져 노동시장의 경직성이 상승하게 된다. 이러한 관점에서 셋째로, 본 연구는 사내

하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우 제공이 노동비용 상승 및 노동시장 경직성 증대를 통해 고용에 미치는 영향을 OECD 국가들을 중심으로 실증적으로 살펴보고자 한다.

본 연구는 다음과 같이 구성되어 있다. 우선 제2장에서는 사내하도급 사용에 대한 법원의 판단을 간략히 살펴본 뒤 이러한 판결이 그대로 확정될 경우 사내하도급 근로자의 고용에 미칠 영향을 경제학 이론을 통해 예측하고자 한다. 여기에는 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 강제될 경우 사내하도급 근로자의 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득에 미치는 영향이 포함된다. 제3장에서는 현 상황에서 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 동일처우를 제공하여야 할 경우 발생할 금전적 비용을 추정하고자 한다. 우선 이번 사건의 당사자인 현대자동차가 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 동일처우를 하여야 할 경우 발생할 금전적 비용을 추정하고 다음으로 자동차산업 전체, 그리고 전체 산업에 걸쳐 사내하도급 근로자를 사용하고 있는 300인 이상 사업장 모두의 경우를 살펴보고자 한다. 제4장에서는 직접고용과 같이 노동비용 및 노동시장의 경직성을 증가시키는 정책이 고용에 미치는 영향을 실증분석을 통해 살펴보기로 한다. 마지막으로 제5장은 본 연구의 결론 및 시사점을 담고 있다.

## 제 2 장

# 사내하도급 근로자 직접고용과 고용 수준: 이론 및 실증적 분석

### 1. 사내하도급 사용에 대한 법원의 판단

2005년 현대자동차 울산공장 16개 사내 협력업체 89명의 근로자가 불법과업과 무단결근, 작업장 이탈 등의 사유로 해고된 것에 대해 ‘부당해고 및 부당노동행위 구제신청’을 냈다. 그러나 부산지방노동위원회는 피신청인인 현대자동차는 ‘사용자가 아니다’라는 이유로 구제신청을 각하하였다. 그 이후 중앙노동위원회도 같은 이유로 재심신청을 기각하였으며 서울행정법원과 서울고등법원 역시 원고들 청구 및 항소를 기각하였다.

그러나 2010년 7월 대법원은 원청인 현대자동차와 협력업체 근로자 간의 관계가 비록 형식상으로는 도급관계이지만 원청회사로부터 직접적인 노무지휘를 받았으므로 실질적으로는 파견근로로 보아야 한다고 판결했다. 대법원 판결은 정확히 알 수는 없으나 자동차 공장의 특성 중 하나인 컨베이어시스템이 중앙통제에 의해 일괄적으로 가동되기 때문에 일부 공정만 분리하여 독립적으로 도급을 주는 것이 불가능하다는 판단에 근거한 것으로 추정된다. 한편 제조업 직접생산공정에 파견근로자를 사용하는 것은 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제5조 제1항에 의해 금지되어 있으므로 대법원은 이번 파견을 불법파견으

로 인정하였다.

또한 비록 불법파견이라도 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다는 舊 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제6조 제3항에 의해 현대자동차가 원고를 직접고용하고 있는 것으로 판단하고, 원고 패소판결을 내렸던 원심판결을 파기·환송시켰다. 또한 지난 11월에는 서울고등법원 민사2부도 현대자동차 아산공장 사내 협력업체 근로자 7명의 근로자지위확인 소송에서 7명 중 2년 이상 근로한 4명에 대해 현대자동차 근로자로 인정하는 판결을 내렸다. 대법원 판결 후 파기환송심을 맡은 서울고등법원 행정3부는 2011년 2월 10일 대법원 판결의 취지대로 원고 승소 판결을 내렸다.

이번 대법원 및 고등법원 판결이 지나친 사내하도급 사용을 자제하고 직접 고용 및 임금상승을 통해 사내하도급 근로자의 복지증진에 기여하고자 했다는 점은 믿어 의심치 않는다. 그러나 이번 판결이 확정되고 나아가 그 적용이 확대되면 원청과 협력업체 근로자 간에는 파견관계가 성립되고, 파견기간이 2년을 초과한 근로자들은 원청에 직접고용된 것으로 간주된다. 직접고용된 사내하도급 근로자에게 과연 어떤 근로조건이 적용되어야 하는지는 여전히 논의 중인 문제이지만 노사분규나 정치투쟁 등을 통하여 사내하도급 근로자에게도 직영근로자와 동일한 임금을 지불해야 할 상황이 현실화될 가능성이 높다.

만일 사내하도급 근로자에게도 직영생산직과 동일한 임금이 지급되어야 한다면 직영생산직 근로자와 비교해 사내하도급 근로자들에게도 ‘공정한 대우’가 제공되고 있다고 말할 수도 있을 것이다. 그러나 경제학적 관점에서 볼 때 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우로 인해 사내하도급에 대한 노동수요 감소가 발생하고 사내하도급 일자리 자체가 축소되어 실직자가 양산됨으로써 사내하도급 근로자의 고용안정과 복지증진이 후퇴할 가능성이 오히려 높을 것으로 우려된다. 즉, 사내하도급 근로자 간에도 직접고용 및 실업이라는 양극의 결과가 초래될 가능성이 있는 것이다. 따라서 다음 절에서는 경제학의 기본 원리를 이용하여 이번 판결이 확정될 경우 사내하도급 근로자의 임금, 근로시간,



고용가능성 및 근로소득 등 고용 전반에 미칠 영향을 분석하고자 한다. 그리고 이를 통해 과연 이번 판결로 사내하도급 근로자의 보호가 달성될 수 있는지를 검토하고자 한다.

## 2. 사내하도급 근로자 직접고용이 고용에 미치는 영향

### (1) 분석의 틀

이번 판결로 인해 근속기간이 2년 이상 된 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되고 직영근로자들과 동일한 처우를 해야 할 경우 사내하도급이라는 형태의 노동을 사용하는 비용은 증가하게 된다. 즉, 정규직으로 직접고용해야 하는 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 수준의 임금을 보장해야 한다면 즉각적으로 노동비용이 증가하게 된다. 한편 근속기간이 2년 미만인 사내하도급 근로자의 임금을 즉각적으로 인상시킬 필요는 없지만 사내하도급 사용에 제한이 가해지기 때문에 기업이 부담하는 비용은 역시 증가하게 된다. 예를 들어, 매년 근속기간이 2년에 이른 사내하도급 근로자들을 직영근로자로 직접고용해야 하는 비용도 발생하고, 직접고용 대신 기존 사내하도급 계약을 갱신하지 않고 새로운 사내하도급 근로자들을 고용할 경우에도 모집비, 훈련비 등 일정 수준 이상의 고정 비용이 발생하게 되어 노동비용이 상승하게 된다.

이처럼 사내하도급 근로자의 노동비용이 상승하게 되면 사내하도급에 대한 수요가 감소하여 사내하도급 근로자의 근로시간이 축소될 뿐만 아니라 사내하도급 근로자와 대체관계에 있는 직영생산직(정규직) 근로자의 임금, 근로시간 등에도 영향을 미치게 된다. 따라서 사내하도급 근로자의 강제적 직접고용이 가져올 경제적 영향을 살펴보기 위해서는 사내하도급 노동시장뿐만 아니라 사내하도급과 대체관계에 있는 직영생산직 노동시장도 포함하는 분석의 틀이 필요하다.

그러나 그간 국내에서 사내하도급 근로자의 직접고용이 고용에 미치는 영향

을 직접적으로 분석한 연구는 없었다. 뿐만 아니라 생산 업무에 대한 파견을 제한하거나 사내하도급을 제한하는 국가는 우리나라밖에 없어서 외국 연구에서도 사내하도급 근로자를 직접 다루는 분석의 틀은 존재하지 않는다. 따라서 본 연구는 부득이 연구 목적에 가장 부합하는 모형으로서 최저임금 근로자와 최저임금 이상을 받는 근로자 간에 대체가능성이 존재하는 최저임금 노동시장 모형을 빌어 사용하기로 한다. 최저임금 노동시장은 최저임금 적용을 받는 근로자와 최저임금 이상을 받는 근로자로 이루어진 이중구조를 나타내고 있다. 또한 양자 간에는 임금 격차에 의존하는 대체관계가 존재하며, 그 결과 최저임금의 인상은 최저임금 근로자뿐만 아니라 최저임금 이상을 받는 근로자의 임금 및 고용에도 영향을 미치게 된다. 따라서 최저임금 노동시장 모형은 사내하도급 근로자와 직영근로자가 동시에 존재하고 양자 간에 대체가능성이 존재하는 모형과 본질적으로 동일한 모형이다.

부연하면, 제조업 노동시장은 일반적으로 직영생산직과 사내하도급 근로자로 구성된 전형적인 이중구조 노동시장이다. 예를 들어, 현대자동차의 경우 2010년 기준 총 생산직 근로자는 37,636명(직영생산직 근로자는 29,449명)이며 이 가운데 사내하도급 근로자는 8,187명으로 전체의 21.8%를 차지하고 있다. 사내하도급 근로자의 평균 근속기간은 4.1년이고 월평균 노무비<sup>2)</sup>는 약 338만원으로 4년 근속 직영생산직 근로자(462만 원)의 73.1%에 해당하고 있다. 한편 직영생산직과 사내하도급 간에는 직접적인 대체관계가 존재하여 상대적으로 낮은 임금을 받는 사내하도급 근로자의 임금이 오를 경우 직영근로자의 임금 및 고용에도 영향을 미치게 된다.

종합하여 보면, 현대자동차의 생산직 노동시장도 최저임금 노동시장과 동일하게 직영생산직과 사내하도급 간 임금 격차가 존재하면서 동시에 대체관계가 성립하는 이중구조 노동시장의 특징을 가지고 있다. 따라서 사내하도급 근로자에 대한 원청의 직접고용간주 규정 적용으로 사내하도급의 노동비용이 상승할

2) 노무비는 통상임금 및 상여금을 포함한 평균임금에 성과급, 격려금, 퇴직금 등을 추가한 비용임.

경우 고용에 미치는 경제적 영향을 살펴보기 위해서는 최저임금 인상의 경제적 영향을 분석하는 모형을 유용하게 활용할 수 있다. 다음 절에서는 이러한 분석의 틀을 활용하여 사내하도급 근로자의 직접고용이 고용에 미치는 영향을 이론적으로 살펴보고자 한다.

## (2) 고용의 변화

일반적으로 임금 격차는 근로자의 생산성 차이나 사업장의 근로여건 차이 등에 의해 발생한다. 그러나 동일한 생산성을 가진 근로자가 동일한 작업을 수행하더라도 노동조합 가입 여부, 근로자에 대한 기업의 신뢰성 차이, 장기근속 가능성의 차이 등 비금전적(non-pecuniary) 요인에 의해 임금 격차가 발생할 수 있다. 즉, 사내하도급 근로자가 직영생산직 근로자와 동일한 작업을 수행하더라도 <그림 1>처럼 사내하도급 근로자의 임금(그림 ①의  $w_1^L$ )이 직영생산직 근로자의 임금(그림 ②의  $w_1^H$ )보다 낮은 경우가 발생할 수 있다.

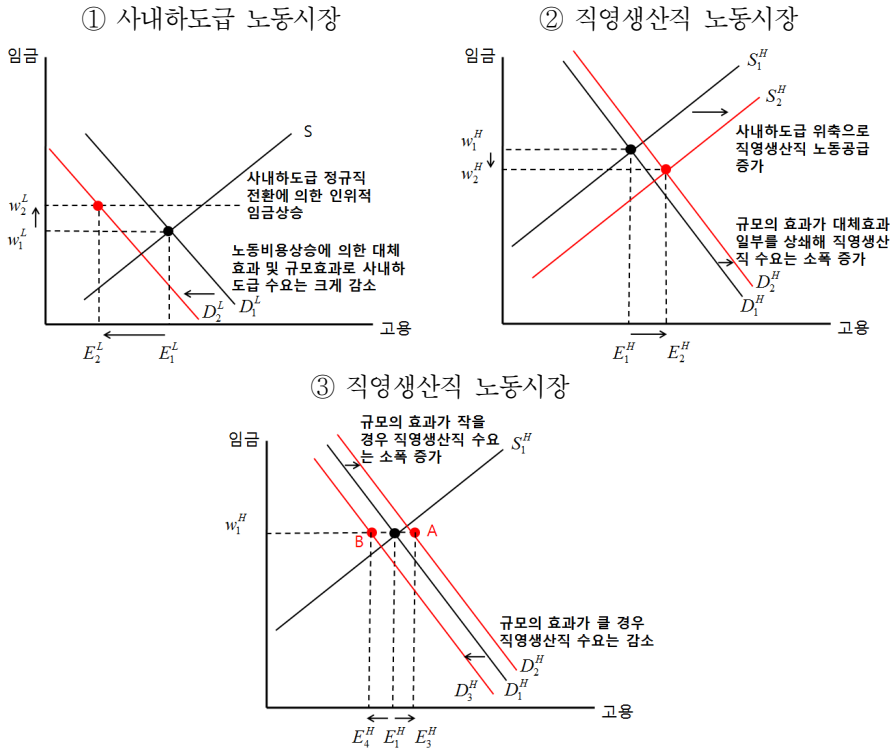
한편 ‘근로자 보호’라는 목적을 달성하기 위해 사내하도급 근로자의 직접고용을 강제할 경우 사내하도급 근로자의 임금은 그림 ①처럼 인위적으로  $w_1^L$ 에서  $w_2^L$ 로 인상될 수 있다. 그 결과 직영생산직 대비 사내하도급의 상대적 노동비용은 과거에 비해 상승하게 되며 사내하도급에 대한 수요곡선이 변하지 않더라도 사내하도급에 대한 수요는 감소하게 된다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 임금이 상승하게 되면 이로 인해 노동비용이 증가하게 되고 장기적으로 생산물 가격이 상승하게 된다. 그 결과 제품에 대한 수요가 감소하고 생산이 위축되며, 전반적인 노동수요가 감소하는 규모의 효과(scale effect)가 추가적으로 발생하게 된다. 따라서 사내하도급 근로자에 대한 수요곡선은  $D_1^L$ 에서  $D_2^L$ 로 크게 위축되며 그 결과 사내하도급에 대한 수요는 추가적으로 감소하게 된다. 그러므로 장기적으로 보면 사내하도급 근로자의 직접고용 강제가 일어날 경우 사내하도급 근로자의 고용은 그림 ①처럼 위축되어  $E_1^L$ 에서  $E_2^L$ 로 크게 감소할 수밖에 없다. 결과적으로 보면 사내하도급 근로자의 직접고용 강제는

다행히 고용을 유지할 수 있는 사내하도급 근로자에게는 임금격차를 줄일 수 있는 기회로 작용할 수도 있지만 사내하도급 근로자 전체의 고용을 위축시켜 일부 사내하도급 근로자나 취업대기자의 고용기회마저 빼앗는 부작용을 일으킬 수밖에 없다.

일부에서는 비록 사내하도급 근로자의 고용은 축소되지만 직영생산직의 고용이 증가하기 때문에 근로자 전체의 고용사정은 개선될 수 있다고 주장한다. 하지만 현실적으로 이런 현상이 발생할 가능성은 상당히 낮다. 일단 직접고용으로 인해 사내하도급 근로자의 임금이 인위적으로 상승하게 될 경우 직영생산직의 상대적 노동비용은 하락하며, 그 결과 사내하도급 근로자와 직영생산직 근로자 간에는 대체효과가 발생한다. 따라서 상대적으로 비용이 하락한 직영생산직에 대한 노동수요는 증가할 수 있다. 그렇지만 사내하도급 근로자의 임금 상승으로 인해 경제 전체의 노동비용이 상승하게 되며, 이로 인해 전반적인 노동수요가 감소하는 규모의 효과가 발생하게 된다. 이러한 규모의 효과는 대체효과에 의해 증가한 직영생산직 노동수요의 일부를 상쇄하여 직영생산직에 대한 노동수요 증가는 그림 ②처럼 작을 수밖에 없다( $D_1^H \rightarrow D_2^H$ ). 한편 사내하도급 시장의 위축에 의해 일부 근로자들이 직영생산직 노동시장으로 이동하는 현상이 발생할 수 있으며 이 경우 직영생산직의 노동공급은 그림 ②처럼  $S_1^H$ 에서  $S_2^H$ 로 증가하게 된다. 따라서 그림 ②와 같이 직영생산직 근로자의 임금은  $w_1^H$ 에서  $w_2^H$ 로 다소 하락하고 직영생산직의 고용은  $E_1^H$ 에서  $E_2^H$ 로 증가하는 현상이 발생할 수 있다.

그러나 이처럼 직영생산직의 고용이 크게 증가할 가능성은 현실적으로 거의 없으며 그 이유는 다음과 같다. 우선 정규직 근로자인 직영생산직 근로자의 임금은 엄격한 고용보호와 강력한 노동조합의 영향으로 상당히 하방경직적이다. 즉, 정규직 근로자의 임금은 현실적으로 하락할 가능성이 거의 없다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자들의 직접고용으로 인해 직영생산직의 노동공급이 증가하면 직영생산직 임금이 하락할 가능성이 있다는 것을 정규직 노동조합도 충분히 알고 있기 때문에 직영생산직 노동조합의 반대로 인해 실질적으로 사내

<그림 1> 사내하도급 노동비용 상승이 고용에 미치는 영향



하도급 근로자가 직영생산직으로 이동하여 직영생산직의 노동공급이 증가할 가능성은 거의 없다. 따라서 그림 ③처럼 현실적으로 직영생산직의 임금은  $w_1^H$ 에서 고정되어 있으며 노동공급 곡선 역시  $S_1^H$ 에서 고정될 가능성이 큰 것이다. 이런 경우 직영생산직의 임금 및 고용은 직영생산직에 대한 노동수요에 의해서 결정된다. 우선 직영생산직과 사내하도급 간의 대체효과가 커서 경제 전체의 노동비용 상승에 의한 규모의 효과를 능가할 경우 직영생산직에 대한 수요 곡선은 그림 ③의  $D_1^H$ 처럼 우측으로 이동하게 되지만 직영생산직의 고용은 A처럼  $E_1^H$ 에서  $E_3^H$ 로 제한적으로 증가하게 된다. 그러나 만약 반대로 경제 전체 노동비용 증가에 의한 규모의 효과가 커서 대체효과를 상쇄하고도 남을 경우에는 그림 ③의 B처럼 직영생산직 고용마저  $E_1^H$ 에서  $E_4^H$ 로 감소할 가능성

이 있다.

종합해 보면, 사내하도급 근로자의 보호를 위해 직접고용을 강제하여 사내하도급 근로자의 임금이 인위적으로 상승할 경우, 노동수요가 축소되고, 그 결과 오히려 보호하고자 했던 사내하도급 근로자의 고용을 위축시키고 실업을 유발시켜 사내하도급 근로자 보호라는 소기의 목적을 달성할 수 없게 된다. 뿐만 아니라 직영생산직의 고용도 거의 증가하지 않거나 오히려 감소하는 현상까지 발생하게 되어 경제 전체의 일자리가 줄어드는 부작용마저 발생하게 된다. 따라서 이번 판결을 통해 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되더라도 사내하도급 근로자의 ‘고용안정과 복지증진’이라는 판결의 기본 취지가 달성될 가능성은 거의 없으며 오히려 우리 경제의 일자리 창출력을 감소시킬 가능성만 있다.

### (3) 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득의 변화

앞서 살펴본 것처럼 사내하도급 근로자의 직접고용은 고용 위축이라는 의도치 않은 피해를 사내하도급 근로자에게 미치게 된다. 뿐만 아니라 경제 전체의 일자리가 축소될 가능성마저 있다. 그러나 정책이나 법원의 판결 등이 전반적인 고용 상황, 또는 근로자의 복지에 미치는 영향을 추정하기 위해서는 고용뿐만 아니라 근로여건 전반에 미치는 영향도 고려해야 한다. 예를 들어 근로자의 임금, 근로시간, 고용가능성,<sup>3)</sup> 근로소득 등에 미치는 영향을 종합적으로 예측하여 정책 및 판결의 영향을 추정하여야 한다. 본 절에서는 이번 판결로 인해 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 사내하도급 근로자와 직영생산

3) 일반적으로 어떤 정책이나 판결이 고용가능성에 미치는 영향은 정책 및 판결을 전후하여 실제로 취업하고 있는 근로자의 비중을 비교함으로써 측정된다. 따라서 본 연구에서는 정규직 전환이 강제된 이후에도 사내하도급 일자리를 유지할 수 있는 근로자의 비중을 통해 고용가능성을 측정하게 된다. 예를 들어, 사내하도급 일자리를 유지하고 있던 근로자 중 일부가 정규직 강제 전환 이후 일자리를 잃게 된다면 고용가능성은 하락한 것으로 볼 수 있다.

직 근로자의 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득에 미칠 영향을 실증적 자료를 활용하여 추정하고자 한다.

앞서 살펴본 것처럼 제조업 사내 노동시장은 임금 격차가 존재하는 직영생산직과 사내하도급 근로자로 구성된 이중구조의 노동시장이며 양자 간에는 대체관계가 성립한다. 이는 최저임금 근로자와 최저임금보다 높은 임금을 받는 근로자로 구성된 최저임금 노동시장과 동일한 구조를 가지고 있다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 직접고용 강제를 인정하는 것을 경제적으로 볼 때 사내하도급 근로자의 임금을 직영생산직 근로자의 임금수준까지 인상시키는 것을 의미하는 것으로 가정할 경우, 이는 최저임금의 인상과 동일한 효과를 가진다. 따라서 최저임금 인상이 노동시장에 미치는 영향을 실증적으로 분석한 연구를 참조할 경우 사내하도급의 직접고용에 따른 임금상승의 영향을 좀 더 자세히 예측할 수 있다.

본 연구에서는 최저임금 인상이 최저임금 근로자에 미치는 영향을 분석한 과거의 연구들을 활용하여 다양한 측면에서 이번 법원 판결이 노동시장에 미치는 영향을 예측하고자 한다. 특히, 사내하도급 근로자의 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득에 미치는 영향을 단기 및 장기로 구분하여 예측하고자 한다. 이런 의미에서 미국 노동부 산하 독립연구단체인 국가경제분석국(National Bureau of Economic Research)이 미국 의회 제출용으로 작성한 ‘최저임금제의 영향 분석’<sup>4)</sup>은 상당히 공정한 시각에서 유용한 분석 결과를 제시하고 있다. ‘최저임금제의 영향 분석’의 특징은 임금 수준별로 근로자를 분류한 뒤, 특정 그룹의 임금 인상이 각 그룹에 미치는 경제적 효과를 분석했다는 점이다. 이 연구는 우선 근로자를 임금 수준에 따라 상위, 중위, 하위 그룹으로 분류하고 최저임금에 해당하는 하위 그룹의 임금이 정책 변화에 의해 인위적으로 인상되었을 경우 각 그룹의 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득을 장기 및

---

4) Neumark, Schweitzer & Wascher, “The Effects of Minimum Wages Throughout the Wage Distribution,” NBER Working Paper 7519, National Bureau of Economic Research, 2007.

단기로 구분하여 살펴보고 있으며 자세한 분석 결과는 <표 1>에 정리되어 있다. 따라서 직접고용으로 인해 사내하도급 근로자의 임금이 상승하게 되는 경우 예상되는 각종 영향을 <표 1>을 통해 예측할 수 있다.

우선 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되고 임금이 상승하게 되는 경우 각 그룹의 임금 변화를 장·단기로 구분하여 살펴보도록 하자. 일단 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 사내하도급 근로자의 임금이 즉각적으로 상승하는 경우를 가정한다(<표 1> (1)행 (A)열 참조). 그러나 사내하도급의 노동비용이 상승했기 때문에 사용자는 물가인상을 반영한 추가적 임금 인상에 소극적이게 되어 장기적으로 사내하도급 근로자의 실질적 임금 인상 효과는 반감하게 되며(<표 1> (1)행 (B)열 참조), 그 결과 인위적으로 임금을 상승시켜 사내하도급 근로자를 보호하려는 정책의 장기적 임금상승 효과는 기대 이하가 된다. 또한 사내하도급 근로자와 유사한 근속기간을 보이는 중위 임금 그룹의 임금도 사내하도급 근로자의 임금 인상을 반영하여 단기적으로 상승할 수 있지만 장기적으로는 변화를 보이지 않게 된다(<표 1> (2)행 (A), (B)열 참조).

한편 사내하도급 근로자보다 상당히 높은 임금을 받는 직영생산직 장기근속 근로자의 임금은 즉각적인 변화를 보이지 않는다. 이는 평균 경력 약 4년의 사내하도급 근로자와 평균 경력 약 19년의 직영생산직 근로자<sup>5)</sup> 사이에는 강한 대체관계가 성립하지 않기 때문이다. 그러나 장기적으로 보면 사내하도급 노동시장의 위축으로 인해 일부 근로자가 직영생산직 노동시장으로 이동하여 직영생산직 노동공급이 증가하게 되고, 또한 전반적인 노동비용의 상승으로 인해 노동수요가 감소하는 효과가 발생하게 된다. 그 결과 상위 임금 그룹의 임금은 장기적으로는 다소 하락하게 된다.<sup>6)</sup>(<표 1> (3)행 (A), (B)열 참조)

5) 2010년 6월 기준 현대자동차의 경우 사내하도급 근로자의 평균 근속기간은 4.1년이며 직영생산직 근로자의 평균 근속기간은 약 18.9년이다.

6) 앞서 살펴본 것처럼 직영생산직 노조는 사내하도급 근로자의 정규직 전환으로 인해 직영생산직 노동공급이 크게 증가할 경우 직영생산직의 임금이 하락할 가능성이 있다는 사실을 알고 있기 때문에 직영생산직의 노동공급 증대를 반대한다. 따라서 노동공급 증가로 인해 직영생산직 근로자의 임금이 하락할 가능성은 상당히 낮다.



이상에서 살펴본 것처럼 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 사내하도급 근로자의 임금은 다소나마 상승할 수 있다. 따라서 직접고용 강제로 인해 사내하도급 근로자의 복지가 향상될 것으로 추측할 수 있다. 그러나 상승한 임금은 직접고용 이후에도 다행히도 고용을 유지할 수 있는 근로자에게만 해당되는 것이므로 단순히 임금이 상승하였기 때문에 사내하도급 근로자의 복지가 향상되었다고 판단하는 것은 오류이다. 따라서 아래에서는 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제될 경우 사내하도급 및 직영생산직 근로자들의 근로시간, 고용가능성 및 근로소득의 변화를 살펴보고 직접고용 강제가 가져올 영향을 종합적으로 판단해 보고자 한다.

근로시간에 대한 실증분석에 의하면 사내하도급 근로자의 직접고용 이후 다행히 고용을 유지할 수 있는 사내하도급 근로자들의 근로시간은 다소 감소한다(<표 1> (1)행 (C)열 참조). 근로시간이 크게 감소하지 않는 이유는 직접고용이 강제되더라도 사내하도급 계약이 만료되지 않는 이상 사내하도급 근로자를 즉각적으로 해고하는 것이 불가능하기 때문이다. 또한 대체인력이 준비되지 않은 상황에서 사내하도급 근로자의 근로시간을 즉각적으로 감축시키거나 신규 사내하도급 근로자를 고용하여 훈련시킨 뒤 생산현장에 투입하는 것이 비용 측면에서도 불리하기 때문이다. 그러나 장기적으로 보면 직접고용이라는 제약으로 인해 노동의 상대가격이 상승한 사내하도급 근로자의 근로시간은 크게 감소할 수밖에 없다(<표 1> (1)행 (D)열 참조). 이는 과거에 비해 사내하도급 근로자를 사용하는 것이 비용 측면에서 불리해졌기 때문에 기업들이 장기적으로 사외하청과 같은 다른 형태의 노동력을 활용하거나, 또는 공장자동화 등을 통해 가급적이면 사내하도급 근로자의 사용을 자제할 수밖에 없기 때문이다.

반면 사내하도급에 비해 노동의 상대가격이 하락한 중위 임금 그룹이나 상위 임금 그룹의 근로시간은 장기적으로 소폭 증가한다(<표 1> (2), (3)행 (D)열 참조). 즉, 직접고용 강제 이전과 비교해 사내하도급 대비 상대적 노동비용이 하락한 직영생산직 근로자를 사용할 유인이 커졌기 때문에 이런 현상이 발생하게 되는 것이다. 그러나 앞서 설명한 것처럼 직영생산직 노동조합의 반대로 직영생산직

의 공급 증대가 미미하기 때문에 근로시간 증가 소폭에 그칠 수밖에 없다.

종합하면 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되더라도 사내하도급 근로자의 임금 상승은 미미할 것이며 근로시간은 크게 위축되어 사내하도급 근로자의 근로소득이 크게 감소할 가능성이 있다. 이는 보호하려는 사내하도급 근로자에게 오히려 불이익이 발생할 수 있음을 의미한다. 뿐만 아니라 위 분석은 사내하도급의 직접고용 강제 이후 다행히 고용을 유지할 수 있었던 근로자들에게만 해당되는 것이므로 사내하도급 일자리에서 해고된 근로자까지 고려한다면 의도치 않은 피해의 규모는 훨씬 클 것으로 추측된다. 아래에서는 이러한 가능성을 추측해 보기 위해 근로자들의 고용가능성<sup>7)</sup> 및 근로소득의 변화를 살펴보기로 한다.

우선 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되어 노동비용이 상승할 경우 사용자는 사내하도급 근로자의 사용을 자제하게 되어 사내하도급 근로자의 고용가능성은 즉각적으로 하락한다(<표 1> (1)행 (E)열 참조). 장기적으로 보면 사내하도급을 대체할 노동력이 없거나 대체비용이 클 경우<sup>8)</sup> 하락한 사내하도급 근로자의 고용가능성은 다소 회복된다. 그러나 여전히 직접고용 강제 이전에 비해 낮은 수준에 머물고 있다(<표 1> (1) (F)열 참조). 뿐만 아니라 직접고용 강제 이후 전반적인 노동비용의 상승으로 인해 중위임금 그룹의 고용가능성 역시 장기적으로 하락하며 상위임금 그룹의 고용가능성만 장기적으로 큰 변화를 보이지 않게 된다. 따라서 인위적으로 사내하도급 근로자의 임금을 인상시킬 경우 사내하도급 근로자의 근로시간뿐만 아니라 고용가능성도 낮아지는 역효과가 발생하게 된다. 그러므로 사내하도급 근로자의 고용보호라는 기본 취지는 직접고용 강제를 통해 달성될 수 없다.

한편 근로자의 근로시간과 임금으로 결정되는 근로소득의 변화를 살펴봐도 사내하도급 근로자의 고용보호라는 기본 취지가 직접고용 강제를 통해 달성될

---

7) 고용가능성은 일자리를 유지할 수 있는 근로자의 비중을 통해 측정하게 된다. 예를 들어, 사내하도급 일자리를 유지하고 있던 근로자 중 일부가 정규직 강제 전환 이후 일자리를 잃게 된다면 고용가능성은 하락한 것으로 볼 수 있다.

8) 예를 들어 직영생산직 임금이 사내하도급보다 상당히 높을 경우 대체비용은 높을 것이다.

<표 1> 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 영향

구 분	임금		근로시간*		고용가능성		근로소득	
	단기 (A)	장기 (B)	단기 (C)	장기 (D)	단기 (E)	장기 (F)	단기 (G)	장기 (H)
(1) 저임금 그룹 (사내하도급 근로자)	(+)(+)	(+)	(△-)	(-)(+)	(-)(-)	(-)	(+)	(-)(-)
(2) 중위임금 그룹 (사내하도급과 근속연수가 유사한 직영생산직 근로자)	(+)	(△)	(+)	(+)	(△-)	(-)	(+)	(△)
(3) 상위임금 그룹 (고임금을 받는 장기근속 직영생산직 근로자)	(△)	(-)	(△)	(+)	(△)	(△)	(△)	(△)

주: 1) 본 표는 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되어 사내하도급 사용의 노동비용이 상승하였을 경우 각종 근로자들의 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득에 미치는 영향을 단기 및 장기로 구분하여 나타내고 있음. 이 표는 Neumark, Schweitzer & Wascher(2000)의 실증분석을 요약한 표임.

2) 저임금 그룹: 인위적으로 임금이 상승한 그룹으로 사내하도급 근로자에 해당함. 중위임금 그룹: 저임금 그룹의 임금보다 높고 1.5배 이하에 해당하는 임금을 받는 근로자로 사내하도급 근로자 근속 평균과 동일한 4년을 근속한 직영생산직 근로자가 여기에 해당됨.

상위임금 그룹: 중위 임금 그룹 이상의 임금을 받는 직영생산직 근로자에 해당함.

3) (+): 양(陽)의 효과. '(+)'의 수가 많을수록 영향이 강함.

(-): 음(陰)의 효과. '(-)'의 수가 많을수록 영향이 강함.

(△): 효과 거의 없음.

(△-): 효과 거의 없거나 약간의 음(陰)의 효과가 있음.

4) \*는 임금 인상 이후 고용을 유지할 수 있었던 근로자들의 근로시간을 의미함.

수 없음을 알 수 있다. 우선 직접고용 강제가 시행되면 사내하도급 근로자의 근로소득은 즉시 상승한다(<표 1> (1)행 (G)열 참조). 이는 임금이 상승한 반면 근로시간은 즉각적으로 하락하지 않기 때문이다. 그러나 장기적으로 보면 임금 상승이 미미한 상황에서 근로시간이 크게 위축되기 때문에 사내하도급 근로자의 근로소득은 크게 하락할 수밖에 없다(<표 1> (1)행 (H)열 참조). 한편, 중위 및 상위임

급 그룹의 근로소득은 장기적으로 변화를 보이지 않는다. 이는 사내하도급 근로자의 직접고용이 장기적으로 중위 및 상위임금 그룹의 임금이나 근로시간에 큰 영향을 미치지 못하기 때문이다(<표 1> (2), (3)행 (H)열 참조).

종합하면, 사내하도급 근로자의 직접고용으로 임금이 상승하더라도 근로시간이 크게 위축되어 사내하도급 근로자의 근로소득이 크게 감소하는 부작용이 발생하게 된다. 뿐만 아니라 사내하도급 일자리마저 잃게 되는 근로자까지 감안하면 직접고용 강제를 통해 사내하도급 근로자의 ‘고용안정과 복지증진’에 기여할 가능성은 거의 없다. 또한 직영생산직 근로자의 근로소득에도 긍정적인 기여를 할 수 없으므로 근로자 전체의 ‘복지증진’에도 도움이 되지 못한다.

이상의 실증분석을 종합하면, 법원의 사내하도급 근로자 직접고용간주 판결은 장기적으로 사내하도급 근로자를 사용하는 노동비용을 인상시킬 것이며, 그 결과 사내하도급 근로자의 근로시간이 축소되고 고용가능성이 하락하게 될 것이며 궁극적으로는 사내하도급 근로자의 근로소득을 하락시킬 것이다(<표 1>의 음영부분 참조). 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용 강제를 통해 ‘고용안정과 복지증진’에 기여하고자 했던 법원의 기본 취지는 달성될 수 없다.

## 제 3 장

# 사내하도급 근로자 직접고용의 경제적 비용 추정

이상에서 살펴본 것처럼 직접고용은 사내하도급 근로자의 고용, 근로소득 등을 위축시키는 결과를 초래할 것이다. 뿐만 아니라 일부에서는 이번 판결이 일반화될 경우 전 산업에 막대한 영향을 미쳐 우리 경제의 국제경쟁력을 하락시키는 요인으로 작용할 것이라고 우려한다. 만약 사내하도급 근로자의 직접고용이 상당한 규모의 금전적 비용을 수반한다면 실제로 우리 경제의 국제경쟁력을 하락시키는 요인으로 작용할 것이므로 본 연구는 사내하도급 근로자의 직접고용이 과연 어느 정도의 금전적 비용을 수반하는지를 우선 추정하고자 한다. 첫째로 이번 판결에서 사내하도급 근로자의 직접고용 의무가 현실화될 가능성이 있는 현대자동차의 경우를 살펴보고자 한다. 다음으로는 현대자동차와 유사한 형태의 사내하도급 사용이 이루어지고 있는 자동차제작 산업 전체의 경우를 살펴보고, 마지막으로 상용근로자 300인 이상 전 사업장의 경우를 살펴보고자 한다.

일반적으로 한 명의 근로자를 추가로 고용할 경우에는 현금급여 이외에도 여러 형태의 노동비용이 발생한다. 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용에 수반되는 금전적 비용을 정확히 추정하기 위해서는 고용과 관련된 노동비용의 구성을 살펴볼 필요가 있다.

<표 2> 노동비용의 구성

구분	종류	내역
직접노동비용	현금급여	정액급여(기본급, 제수당), 초과급여, 특별급여, 기말수당
	현물급여	통근정기승차권, 자사제품 등
간접노동비용	퇴직금	퇴직일시금, 중간정산액, 해고수당
	교육훈련비	교육훈련비, 시설운영비, 지도원수당, 사례, 위탁훈련비
	직원채용비	직원채용비용, 채용담당인건비
	법정복리비	건강보험료, 국민연금, 고용보험료, 산재보험료, 장애인고용촉진 기금 부담금, 기타
	법정의 복리비	주거(기숙사 등 기업주택 소유), 식사(급식보조, 급식시설), 의료보건(의료시설, 물적관리비, 촉탁의사비용, 건강검진, 예방비용), 문화체육오락(오락실, 운동장, 체육관 시설비용, 클럽활동지원비, 행사지원금 등), 경조비용(결혼, 출산, 조의금, 전별금 등), 학비보조금(직원 및 직원자녀 학비보조금), 근로자 휴양비용(휴양소, 콘도회원권 비용), 보험료(직원보험료지원금), 종업원지주제도 지원금, 기타 비용(통근버스, 주차, 배점 지원비용)
기타 노동비용	기타 노동비	작업복비용(안전복, 제복), 전근비용, 사보발행비용, 표창 등

자료: 고용노동부, 『기업체노동비용조사보고서』, 2009 참조

우리나라의 경우 일반적으로 노동비용은 <표 2>처럼 크게 세 가지로 구분된다. 근로자에게 직접 현금이나 현물로 주는 직접노동비용과 근로자 채용 및 훈련과정의 진행, 근로자의 복리후생 등을 위해 사업주가 부담하는 간접노동비용, 그리고 기타 노동비용이 전체 노동비용을 구성하고 있다. 일반적으로 정규직 근로자와 사내하도급 근로자 간에는 정액급여, 성과급 등을 포함하는 현금급여의 격차가 제일 크다. 그러나 사내하도급 근로자를 직접고용할 경우에는 현금급여 증가에 비례하여 퇴직금이 증가하고 건강보험, 국민연금, 고용보험 등 법정복리비의 증가도 수반된다. 뿐만 아니라 정규직 근로자와 사내하도급 근로자 사이에 존재하는 복리후생의 격차로 인해 법정외복리비의 증가도 발생

한다. 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용에 수반되는 금전적 비용을 정확히 추정하기 위해서는 단순히 현금급여뿐만 아니라 고용에 수반되는 퇴직금, 교육 훈련비, 법정복리비, 법정외복리비 등 여러 가지 추가적 비용을 모두 고려해야 한다.

## 1. 현대자동차 사내하도급 근로자의 직접고용 비용

### (1) 현대자동차 생산직 근로자 비교

사내하도급 근로자의 직접고용으로 인하여 직영근로자와 동일한 처우를 해야 할 경우 추가로 필요한 비용을 추정하기 위해서는 정규직 근로자인 직영생산직 근로자와 사내하도급 근로자 간의 임금격차를 우선 파악해야 한다. <표 3>은 현대자동차의 정규직인 직영생산직 근로자와 사내하도급 근로자의 임금 수준을 나타낸다. 2010년 6월 기준 현대자동차에는 약 3만7,636명의 생산직 근로자가 있으며 이 가운데 2만9,449명(78.2%)은 직영생산직이며 8,187명(21.8%)은 사내하도급 근로자이다. 사내하도급 근로자들의 평균 연령은 34.9세이며 근속기간은 약 4.1년인 반면 직영생산직 근로자 평균 연령은 43.8세이며 평균 근속기간은 18.9년에 이른다. 따라서 사내하도급 및 직영생산직 근로자의 평균 급여를 직접 비교할 경우 사내하도급 근로자의 근속기간이 14.8년 정도 짧다는 점을 감안하지 못하게 되므로 임금격차를 과대 추정할 우려가 있다. 이런 점을 감안하여 본 연구에서는 사내하도급 근로자의 평균 근속기간과 동일한 근속기간을 보이는 4년차 직영생산직 근로자를 비교대상으로 선정하여 분석을 진행하고자 한다.

<표 3>에 의하면 근속기간이 4년인 직영생산직 근로자의 통상임금<sup>9)</sup>은 135만5,488원인 반면 사내하도급 근로자의 통상임금은 113만3,380원으로 직영생

9) 「근로기준법 시행령」 제6조에 의하면 “통상임금”이란 근로자에게 정기적이고 일률적으로 소정(所定)근로 또는 총근로에 대하여 지급하기로 정한 시간급 금액, 일급 금액, 주급 금액, 월급 금액 또는 도급 금액을 말한다. 따라서 연간 단위로 그 지급률이 설정되어 있는 상여금은 통상임금의 범위에서 제외된다.

<표 3> 현대자동차 직영생산직 및 사내하도급 임금 비교

(단위: 원/월)

구 분	직영생산직		사내하청		
	근속 4년	평균	평균	직영근속 4년 대비	
	(2006년 입사)	(18.9년)	(4.1년)		
작업 기준시간	223시간	223시간	223시간		
종업원 수		29,449명	8,187명		
평균 근속	4년	18.9년	4.1년	-	
주요 복리후생	기본급	1,225,814	1,712,770	1,115,040	
	통상임금	1,355,488	1,975,555	1,133,380	83.6%
	월소득	2,306,373	3,365,848	1,874,126	81.3%
	상여금 등	1,213,880	1,714,852	712,057	58.7%
	평균임금	3,520,253	5,080,700	2,586,183	73.5%
	성과/격려금(2009년)	797,899	972,288	575,012	72.1%
	연평균 월할급여 (총 연봉)	4,318,152 (51,817,820)	6,052,988 (72,635,855)	3,161,194 (37,934,332)	73.2%
	퇴직금	298,248	428,286	217,409	72.9%
	노무비/월	4,616,400	6,481,273	3,378,603	73.2%
	주요 복리후생	경조휴가, 자녀학자금, 진료비지원, 장기근속포상, 차량할인, 주택자금대출 등을 지원함.		특별휴가 7일 이내, 그 외 직영과 달리 자녀학자금/장기근속포상/진료비 등 복리후생 지원 없음.	

주: 2010년 6월 기준

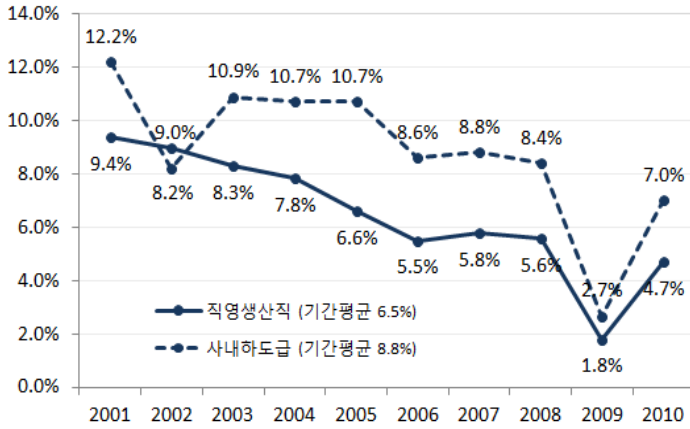
산직 대비 사내하도급 근로자의 통상임금 수준은 약 83.6%이다. 한편 직영생산직 및 사내하도급 근로자의 평균임금<sup>10)</sup>은 각각 352만253원 및 258만6,183

10) 『근로기준법』 제2조 제1항 제6호에 의하면 “평균임금”이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다. 따라서 통상임금 산정에서 제외되는 상여금 등도 평균임금 산정에는 포함된다.

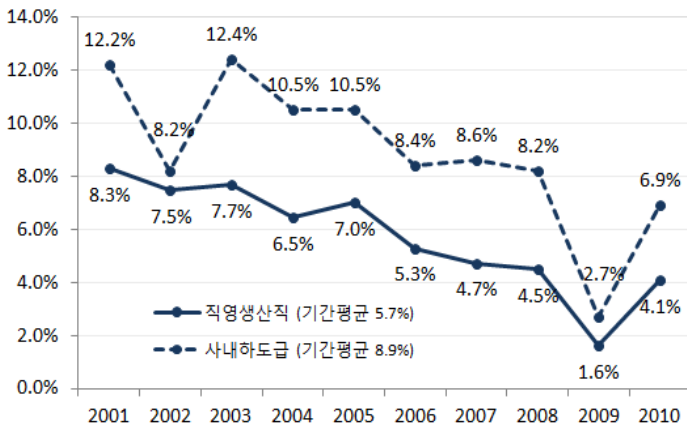


<그림 2> 현대자동차 생산직 근로자 임금 인상률

<기본급 인상률>



<통상임금 인상률>



자료: 현대자동차 자료

원으로 사내하도급 근로자는 동일한 근속기간을 가진 직영생산직 근로자의 73.5%에 해당하는 평균임금을 받고 있다. 이처럼 직영생산직 대비 사내하도급 근로자의 임금 수준이 평균임금의 경우 더 낮은 이유는 상여금 등에서 추가적인 격차가 발생하기 때문이다. 한편 성과급 등을 포함한 사내하도급 근로자의 직접노동비용(연평균 월할급여)은 316만1,194원이며 여기에 퇴직금 등 간접노동

비용을 포함한 총 노동비용은 337만8,603원으로 모두 직영생산직 대비 약 73% 수준에 이른다.

2010년 기준으로 사내하도급 근로자의 노동비용은 상여금 및 성과급 등의 차이로 인해 동일한 근속기간을 가진 직영생산직 근로자 대비 약 73% 수준이다. 하지만 지난 10년간의 임금상승률을 비교한 <그림 2>를 보면 그간 사내하도급 근로자의 임금은 직영생산직에 비해 지속적으로 높은 인상률을 보여 왔음을 알 수 있다. 사내하도급 근로자의 기본급 인상률은 2001년 유일하게 직영생산직 근로자보다 낮았을 뿐 그 외 모든 기간에 걸쳐 직영생산직 근로자의 기본급 인상률보다 높았다. 따라서 지난 10년 평균 사내하도급 근로자의 기본급 인상률(8.8%)은 직영생산직 근로자(6.5%)보다 2.3%포인트 높았다. 뿐만 아니라 통상임금의 경우에는 지난 10년간 사내하도급 근로자의 인상률이 직영생산직에 비해 항상 높았으며 평균 인상률의 차이는 3.2%포인트나 되는 것으로 나타났다. 즉, 임금수준의 측면에서는 지난 10년간 사내하도급 근로자에 대한 처우가 지속적으로 개선되어 온 것이다. 이상의 자료를 토대로 다음 절에서는 현대자동차 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 직영근로자와 동일한 처우를 해야 할 경우를 가정하여 발생하는 금전적 비용을 추정하고자 한다.

## (2) 현대자동차 사내하도급 근로자 직접고용 비용 추정

본 절에서는 생산직에 종사하는 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용해 직영근로자들과 동일한 처우를 할 경우 추가적으로 발생하는 금전적 비용을 추정하고자 한다. 우선 추정과정에 대한 몇 가지 조건을 설명하면 다음과 같다. 첫째, 직영근로자로 직접고용되는 사내하도급 근로자는 평균 근속기간 4년인 정규직 근로자로 대우한다. 이는 2010년 기준 사내하도급 근로자의 평균 근속기간이 4.1년이며 따라서 직접고용 시 같은 근속연수의 직영생산직과 동일한 처우를 제공하는 경우를 가정한 것이다. 둘째, 직접고용에 의해 발생하는

비용에는 직접고용 첫해에 발생하는 비용만 포함시킨다. 통상 직접고용으로 인해 발생하는 비용은 여러 해에 걸쳐 발생한다. 하지만 정확한 추정치를 구하기 어렵기 때문에 이러한 추정은 본 연구에서 제외하기로 한다. 셋째, 현재 근속기간이 2년 미만인 사내하도급 근로자의 경우 현재로서는 법원의 직접고용간주 판결 대상에서 제외되지만 직영근로자로 직접고용되는 것으로 가정한다. 이는 현재 사용 가능한 자료 상 근로자별 근속기간 구분이 불가능하기 때문이다.

(a) 직접노동비용의 증가

사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 동일한 처우를 하여야 할 경우 우선적으로 직접노동비용 중 가장 높은 비중을 차지하는 현금급여의 증가가 발생하며 그 규모는 직영생산직 근로자와 사내하도급 근로자 간의 월평균임금 차이와 사내하도급 근로자의 규모에 의존한다. 아래의 계산과 같이 사내하도급 근로자의 직접고용 첫해에 현대자동차는 약 917억6,600만 원의 추가 현금급여 비용을 부담해야 할 가능성이 있다.

$$\begin{aligned}
 \text{현금급여의 증가} &= \text{월평균임금 차이} \times \text{사내하도급 근로자 수} \times 12\text{개월} \\
 &= (\text{₩}3,520,253 - \text{₩}2,586,183) \times 8,187 \times 12 \\
 &= 917\text{억}6,600\text{만 원}
 \end{aligned}$$

근속기간 4년 직영생산직 월평균임금: ₩3,520,253

사내하도급 월평균임금: ₩2,586,183

사내하도급 근로자 수: 8,187명

뿐만 아니라 직접고용이 시행되면 현금급여만 증가하는 것이 아니라 직접노동비용을 구성하는 성과급과 일시급 등의 증가도 함께 발생하게 된다. 2010년의 자료를 참조하면 직영생산직 근로자는 통상급의 300%와 500만 원을 성과급 및 일시급으로 지급받았으며 사내하도급 근로자는 통상급의 300% 및 350만 원을 지급받았다. 따라서 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용할 경

우 현대자동차는 다음과 같이 성과급, 일시급 등 약 177억3,600만 원의 추가비용을 직접고용 첫해에 부담해야 할 가능성이 있다.

$$\begin{aligned}
 \text{성과급/일시급의 증가} &= [(\text{통상임금 차이} \times 300\%) + \text{일시급 차이}] \times \text{사내하도급 근로자 수} \\
 &= [(\text{₩1,355,488} - \text{₩1,133,380}) \times 300\% + 150\text{만 원}] \times 8,187\text{명} \\
 &= 177\text{억}3,600\text{만 원}
 \end{aligned}$$

근속기간 4년 직영생산직 통상임금: ₩1,355,488

사내하도급 통상임금: ₩1,133,380

종합하여 보면, 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공하는 경우가 발생하면, 현대자동차가 부담해야 하는 직접노동비용 추가 부담은 직접고용 첫해에 약 1,095억200만 원이 될 것으로 추정된다.

$$\begin{aligned}
 \text{직접노동비용의 증가} &= \text{현금급여의 증가} + \text{성과급/일시급의 증가} \\
 &= 917\text{억}6,600\text{만 원} + 177\text{억}3,600\text{만 원} \\
 &= 1,095\text{억}200\text{만 원}
 \end{aligned}$$

#### (b) 법정퇴직금의 증가

「근로기준법」 제34조 제1항에 의하면 “사용자는 퇴직하는 근로자에게 지급하는 퇴직급여제도에 관하여는 「근로자퇴직급여보장법」이 정하는 바에 따른다”고 규정되어 있다. 이에 따라 2005. 1. 27. 법률 제7379호로 근로자퇴직급여보장법이 제정되었다. 「근로자퇴직급여보장법」 제3조에 의하면 퇴직금제도는 “근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용하되, 다만, 동거의 친족만을 사용하는 사업 및 가사사용인에 대하여는 적용하지 아니한다”고 규정되어 있어 사내하도급 근로자를 사용하는 모든 사업장은 실질적으로 퇴직급여를 지급

할 의무가 있다. 또한 『근로자퇴직급여보장법』 제8조 제1항에 의하면 “퇴직금 제도를 설정하고자 하는 사용자는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금으로 퇴직하는 근로자에게 지급할 수 있는 제도를 설정하여야 한다”고 명시되어 있다. 따라서 통상적으로 사용자는 근로자가 퇴직일 이전 3개월 동안 받은 임금총액을 해당 기간의 총일수로 나누어 평균임금을 산정하고, 계속근로연수 1년당 평균임금 30일분의 비율로 퇴직금을 계산하게 된다. 그러므로 현대자동차는 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 할 경우 직영생산직과 사내하도급 근로자의 평균임금 차이에 비례하여 다음과 같이 약 76억4,700만 원의 법정퇴직금을 정규직 전환 첫 해에 추가적으로 부담하게 된다.

법정퇴직금의 증가	= 월평균임금 차이×사내하도급 근로자 수
	= (₩3,520,253 - ₩2,586,183)×8,187
	= 76억4,700만 원

(c) 국민연금 사용자 부담분의 증가

직접고용 이후에는 국민연금, 건강보험 등 사용자가 부담해야 하는 법정복지비의 증가가 발생하게 되며 법정복지비 중 가장 대표적인 것은 국민연금이다. 우리나라는 노동시장 확대와 지속적인 출생률 저하 등으로 국민연금 제도에 대한 필요성이 증가되면서 1973년 제정·공포된 국민복지연금제도를 수정·보완하여 1988년 1월부터 국민연금제도를 시행하고 있다. 국민연금제도는 1988년 시행 당시 상시근로자 10인 이상의 사업장에만 적용되었으나 그 적용범위가 확대되어 2006년 1월 1일 이후에는 근로자 1인 이상 사업장 모두에 적용되고 있다. 따라서 당연히 사내하도급 근로자를 고용하는 사업장 모두는 국민연금제도의 대상이 된다.

국민연금 보험료는 2010년을 기준으로 기준 월소득액의 9%이다. 이중 4.5%

는 사용자가 부담하며 나머지 4.5%는 가입 당사자가 부담한다. 또한 보험료 산정의 기준이 되는 기준 월소득액은 2008년 이전까지는 일정 구간별로 나뉘어 설정되었으나 그 이후에는 월평균임금을 기준으로 산정된다. 따라서 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용할 경우 사용자의 국민연금 추가 부담금은 직접노동비용과 마찬가지로 직영생산직 근로자와 사내하도급 근로자 간의 월평균임금 차이와 사내하도급 근로자의 규모에 의존한다. 현대자동차의 경우 직접고용 첫째 국민연금 부담금 증가분은 다음과 같이 약 41억3,000만 원으로 추정된다.

$$\begin{aligned}
 \text{국민연금 사용자 부담분의 증가} &= \text{월평균임금 차이} \times \text{사용자 부담 비중} \times \text{사내하도급 근로자 수} \\
 &\quad \times 12\text{개월} \\
 &= (\text{₩}3,520,253 - \text{₩}2,586,183) \times 0.045 \times 8,187\text{명} \times 12\text{개월} \\
 &= 41\text{억}3,000\text{만 원}
 \end{aligned}$$

(d) 건강보험 사용자 부담분의 증가

우리나라의 의료보험제도는 1963년 「의료보험법」이 제정된 이후 수차례 개정을 거쳤으며 의료보험제도의 통합 운영에 따라 종전의 「의료보험법」과 「국민의료보험법」을 대체하여 「국민건강보험법」이 제정된 이후 「국민건강보험법」 제5조 제1항에 의해 국내에 거주하는 모든 국민이 가입자 또는 피부양자가 되는 전 국민 건강보험이 실시되고 있다. 특히 「국민건강보험법」 제6조(가입자의 종류) 제2항에 의해 1월 미만의 기간 동안 고용되는 일용근로자 등 일부만 제외하고 모든 사업장의 근로자 및 사용자와 공무원 및 교직원은 직장가입자로 국민건강보험의 대상자가 된다. 2011년을 기준으로 국민건강보험료는 월보수액의 5.64%이며 이 중 절반인 2.82%가 사용자 부담으로 규정되어 있다. 또한 2008년 7월 1일 이후부터는 고령이나 노인성 질병 등으로 인하여 일상생활을 혼자 수행하기 어려운 노인 등에게 신체활동 또는 가사 지원 등의 장기요양급

여를 사회적 연대원리에 의해 제공하는 노인 장기요양보험이 신설되었다. 「노인장기요양보험법」 제9조(장기요양보험료의 산정) 제1항에 의하면 장기요양보험료는 「국민건강보험법」에 따라 산정된 건강보험 보험료액에 장기요양보험료를 곱하여 산정한 금액으로 한다. 2010년 기준 보험료율은 6.55%이다.

따라서 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공해야 할 경우 직영생산직 근로자와 사내하도급 근로자 간의 월평균임금 차이와 사내하도급 근로자의 규모, 그리고 보험요율에 의해 국민건강보험 및 노인장기요양보험 사업자의 추가 부담분이 결정된다. 현대자동차의 경우 정규직 전환 첫째 건강보험 및 노인장기요양보험 추가 부담분은 다음과 같이 25억 8,800만 원 및 1억7,000만 원이 될 것으로 추정된다.

$$\begin{aligned}
 \text{건강보험 사용자 부담분의 증가} &= \text{월평균임금 차이} \times \text{사용자 부담분} \times \text{사내하도급 근로자 수} \times 12 \\
 &= (\text{₩}3,520,253 - \text{₩}2,586,183) \times 0.0282 \times 8,187 \text{명} \times 12 \text{개월} \\
 &= 25\text{억}8,800\text{만 원}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{노인장기요양 보험료 사용자 부담분의 증가} &= \text{건강보험료 증가분} \times 0.0655 \\
 &= 25\text{억}8,800\text{만 원} \times 0.0655 \\
 &= 1\text{억}7,000\text{만 원}
 \end{aligned}$$

(e) 고용보험 사용자 부담분의 증가

고용보험은 의료보험, 국민연금, 산업재해보상보험과 함께 4대 사회보장제도의 하나로 1995년 7월 1일부터 시행되었다. 「고용보험법」 제8조(적용 범위)에 의하면 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 일부 사업을 제외하고 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 「고용보험법」이 적용된다. 또한 사업주와 근로자는 실업급여의 재원 확보를 위해 각각 월정급여액의

일정비율을 보험료로 납부해야 하며 고용안정사업 및 직업능력개발사업을 위한 재원은 전액 사용자가 부담하고 있다.

『고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령』 제12조(고용보험료율) 제1항에 의하면 고용보험 보험요율은 <표 4>와 같다. <표 4>에 의하면 현대자동차는 실업급여를 위해 월급여액 증가분의 0.45%를 추가로 부담해야 하며 고용안정 및 직업능력 개발을 위해서는 월급여액의 0.85%를 추가로 부담해야 한다. 따라서 직접고용 첫째 현대자동차의 고용보험 추가 부담 총액은 월급여액 증가분의 1.3%에 해당하는 11억9,300만 원이 될 것으로 추정된다.

<표 4> 고용보험요율 산정 기준

사업별	보험료율	산정기준
실업급여 (공동 부담)	9/1,000 (0.9%)	사용자 부담 4.5/1,000 (0.45%) 근로자 부담 4.5/1,000 (0.45%)
고용안정 및 직업능력개발사업 (사업자 부담)	2.5/1,000 (0.25%)	상시근로자 150인 미만
	4.5/1,000 (0.45%)	상시근로자 150인 이상으로 우선지원 대상기업
	6.5/1,000 (0.65%)	상시근로자 1,000인 미만으로 우선지원 대상기업 제외업체
	8.5/1,000 (0.85%)	상시근로자 1,000인 이상

$$\begin{aligned}
 \text{고용보험 사용자 부담분의 증가} &= \text{월평균임금 차이} \times \text{사용자 부담분} \times \text{사내하도급 근로자 수} \times 12 \text{개월} \\
 &= (\text{₩}3,520,253 - \text{₩}2,586,183) \times 0.013 \times 8,187 \text{명} \times 12 \text{개월} \\
 &= 11 \text{억}9,300 \text{만 원}
 \end{aligned}$$

(f) 산업재해보험 사용자 부담분의 증가

산업재해보험은 경제발전이 급속도로 이루어지면서 산업재해 근로자의 규모



가 확대되자 이들을 보호하기 위하여 1964년에 도입된 우리나라 최초의 사회 보험제도이다. 산업재해보험은 산업재해 근로자와 그 가족의 생활을 보장하기 위하여 국가가 책임을 지는 의무보험으로 국가가 사업주로부터 소정의 보험료를 징수하여 그 기금으로 사업주를 대신하여 산업재해 근로자에게 보상을 해 주는 제도이다.

산업재해보험의 재원인 보험료는 원칙적으로 사업주가 전액 부담한다. 또한 보험료는 근로자의 평균임금과 산업재해보험료율에 의해 결정되며 산업재해보험료율은 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률 시행령」 제13조(산재보험료율의 고시)에 의해 고용노동부장관이 고시한다. 2010년 기준 자동차제조업의 산업재해보험료율은 1,000분의 25이다. 따라서 아래와 같이 현대자동차는 직접고용 첫해에 약 22억9,400만 원의 산업재해보상보험료를 추가로 부담하게 될 전망이다.

$$\begin{aligned}
 \text{산재보험 사용자 부담분의 증가} &= \text{월평균임금 차이} \times \text{산재보험료율} \times \text{사내하도급 근로자 수} \times 12\text{개월} \\
 &= (\text{₩}3,520,253 - \text{₩}2,586,183) \times 0.025 \times 8,187\text{명} \times 12\text{개월} \\
 &= 22\text{억}9,400\text{만 원}
 \end{aligned}$$

(g) 임금채권보장부담금의 증가

임금채권보장제도는 경기변동이나 산업구조 변화 등으로 사업을 계속하는 것이 불가능하거나 기업의 경영이 불안정하여, 임금 등을 지급받지 못하고 퇴직한 근로자에게 임금 지급을 보장하여 근로자의 생활안정에 기여하는 제도이다. 임금채권보장제도의 시행을 위해 제정된 「임금채권보장법」은 「산업재해보상보험법」 제6조에 따른 사업 또는 사업장에 적용되며 「임금채권보장법」 제17조(기금의 설치)에 의해 고용노동부 장관은 체당금 지급을 위해 임금채권보장기금을 설치하도록 되어 있다. 또한 동법 제18조(기금의 조성)에 의해 임금채권보

장기금의 주요 재원으로 사업주의 변제금(辨濟金)과 부담금을 사용하도록 되어 있다.

한편 고용노동부장관은 미지급 임금 등을 대신 지급하는 데 드는 비용을 충당하기 위하여 사업주로부터 그 사업에 종사하는 근로자의 보수총액에 1천 분의 2의 범위에서 위원회의 심의를 거쳐 부담금비율을 산정하도록 되어 있다. 2010년 기준 임금채권보장기금 사업주 부담금 비율은 임금 총액의 1천 분의 0.8로 되어 있기 때문에 현대자동차가 사내하도급 근로자의 직접고용 첫해에 추가적으로 부담해야 하는 임금채권보장기금은 아래와 같이 약 7,341만 원이 된다.

$$\begin{aligned}
 \text{임금채권보장기금 사용자 부담분의 증가} &= \text{월평균임금 차이} \times \text{산재보험료율} \times \text{사내하도급 근로자 수} \\
 &\quad \times 12\text{개월} \\
 &= (\text{₩}3,520,253 - \text{₩}2,586,183) \times 0.0008 \times 8,187\text{명} \times 12\text{개월} \\
 &= 7,341\text{만 원}
 \end{aligned}$$

#### (h) 연차유급휴가수당의 증가

우리나라는 1953년 제정된 「근로기준법」 제48조 제1항에 의해 1년 개근한 근로자에 대하여 8일, 9할 이상 출근자에 대하여 3일의 유급휴가를 주도록 규정하는 연차유급휴가제도를 도입하였다(김재훈(2006) 참조). 그 이후 수차례의 개정을 거듭하였으며 2003년 개정된 「근로기준법」에서는 주 40시간제의 시행과 함께 연차유급휴가제도에 전면적인 개편이 이루어졌다. 개정된 「근로기준법」 제60조(연차유급휴가) 제1항에 의하면 1년간 8할 이상 출근한 근로자에게는 15일의 유급휴가가 부여된다. 또한 제4항에 의하면 사용자는 3년 이상 계속하여 근로한 근로자에게는 제1항에 따른 휴가에 최초 1년을 초과하는 계속 근로 연수 매 2년에 대하여 1일을 가산한 유급휴가를 주도록 되어 있다.

「2007년 근로시간실태조사」 및 어수봉 외(2007)에서 인용된 <표 5>에 의하면 우리나라 전 산업 기준으로 연차유급휴가는 연간 약 6.25일이 부여되고 있

<표 5> 연간 연차휴가 부여 및 사용일수(2007년)

구 분	부여 일수	사용 일수	구 분	부여 일수	사용 일수
<전체>	6.25	3.69			
<종업원규모별>			<노동조합 유무별>		
5~49인	5.82	3.46	노조 있음	12.96	5.46
50~99인	11.97	6.56	노조 없음	5.65	3.53
100~299인	12.94	8.00			
300~999인	16.48	9.63			
1,000인 이상	17.05	10.17			
<산업별>					
석 탄 광 업	4.19	2.47	수 도 사 업	15.42	5.83
음식료품제조업	6.44	1.25	건 설 업	3.68	2.28
담 배 제 조 업	18.81	10.34	자동차판매수리	4.95	2.53
섬유제품제조업	6.20	4.35	도매상품중개업	2.41	2.28
의복모피제조업	3.95	3.00	소매소비품수선	3.86	1.17
가죽가방신발업	6.23	2.82	숙박 및 음식점업	4.20	4.14
목 재 제 조 업	4.67	0.83	육 상 운 송 업	6.96	3.83
펄프종이제조업	6.80	2.47	수 상 운 송 업	7.83	7.31
출판인쇄복제업	3.09	1.60	항 공 운 송 업	12.78	10.71
석유정제품제조	9.31	4.34	여행운수서비스	9.03	3.67
화학제품제조업	7.36	3.88	통 신 업	9.67	6.40
고무 플라스틱	4.88	1.78	금 용 업	10.92	4.00
비금속광물제조	10.36	6.47	보 험 연 금 업	20.61	5.40
제1차 금속산업	1.42	0.83	금 용 및 보 험	11.07	5.90
조립금속제조업	7.97	5.91	부 동 산 업	9.90	3.54
기계 장비 제조	7.46	2.75	기계장비임대업	6.20	2.87
사무회계용기계	4.90	4.34	정보처리운용업	13.24	9.14
전기기계제조업	4.10	3.09	연구 및 개발업	9.95	3.39
통신장비제조업	9.35	6.11	사업관련서비스	4.94	4.69
광학기계제조업	2.92	2.57	교육 서비스업	6.30	4.01
자동차 제조업	2.46	1.16	보건 사회 복지	6.65	5.72
기타 운송 장비	9.38	6.47	위생유사서비스	8.87	3.59
가구 기타 제조	7.85	2.63	회 원 단 체	9.16	2.73
재생재료가공업	4.74	1.92	오락 문화 운동	10.28	9.04
전기가스증기업	8.51	5.36	기타 서비스업	6.30	6.26

자료: 「2007년 근로시간실태조사」; 어수봉 외(2007)에서 재편집

으며 특히 1,000명 이상의 대규모 사업장의 경우에는 연간 17.05일이 부여되고 있는 것으로 조사되었다. 그리고 실제 부여된 연차유급휴가 중 약 59%가 사용되는 것으로 나타났다. 또한 연차유급휴가의 사용률은 50~99인 사업장이 제일 낮아 54.8%를 기록했고 100~299인 사업장이 제일 높아 61.4%를 기록했지만 사업장규모에 따라 연차유급휴가의 사용률은 크게 다르지는 않는 것으로 나타났다. 그러나 산업별 연차유급휴가 사용 편차는 상당한 것으로 보인다. 예를 들어, 목재제조업이나 1차금속산업의 경우 연차유급휴가 사용일이 0.83일에 불과하지만 담배제조업이나 항공운송업의 경우에는 각각 10.34일 및 10.71일이나 된다. 또한 실제 부여받은 연차유급휴가일의 사용률에서도 산업별로 큰 격차를 보이고 있다. 목재제조업이나 음식료품제조업 근로자는 연차유급휴가의 20% 미만을 사용하는 것으로 나타난 반면 숙박 및 음식점업과 기타서비스업의 경우에는 사용률이 98% 이상이다. 따라서 본 연구는 사용되지 않은 연차유급휴가가 수당으로 지급되는 현실하에서 직접고용에 따른 비용을 정확히 추정하기 위해서 산업별 평균 연차유급휴가 사용일수를 반영하였다.

현대자동차 사내하도급 근로자의 경우 평균 근속기간이 4.1년이므로 법정 연차유급휴가는 16일이다. 그러나 자동차산업의 연차유급휴가 사용일은 1.16일에 불과하여 14.84일에 해당하는 임금이 연차유급휴가수당으로 지급된다. 따라서 사내하도급 근로자의 정규직 전환 첫째 현대자동차의 연차유급휴가수당 추가 부담은 아래와 같이 약 9억6,800만 원이 될 것으로 추정된다.

$$\begin{aligned}
 \text{연차유급휴가수당의 증가} &= 1\text{일 통상임금 증가분} \times (\text{휴가부여일수} - \text{휴가사용일수}) \times \text{사내하도급 근로자 수} \\
 &= (\text{₩}48,627 - \text{₩}40,659) \times (16 - 1.16) \times 8,187\text{명} \\
 &= 9\text{억}6,800\text{만 원}
 \end{aligned}$$

근속기간 4년 직영생산직 월통상임금: ₩1,355,488  
 근속기간 4년 직영생산직 1일 통상임금: ₩1,355,488 ÷ 223시간 × 8시간 = ₩48,627  
 사내하도급 월통상임금: ₩1,133,380  
 사내하도급 1일 통상임금: ₩1,133,380 ÷ 223시간 × 8시간 = ₩40,659

(i) 법정외복리비 및 기타 노동비용의 증가

일반적으로 근로자를 고용할 경우 직접노동비용, 퇴직금 및 각종 보험료를 포함한 법정복리비 외에도 추가로 법정외복리비가 소요된다. 예를 들어 주거, 식사, 의료·보건, 경조사, 휴가, 보육 등을 지원하는 모든 비용이 법정외복리비에 포함된다. 따라서 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용할 경우 사내하도급 근로자와 직영생산직 근로자 간의 복리후생제도 차이에 해당하는 비용이 추가로 발생하게 된다. 뿐만 아니라 정규직 근로자 고용 시 발생하는 현물지급이나 교육비 등 간접노동비용 중 일부도 추가로 발생하게 된다.

그러나 우리나라 복리후생제도 및 급여체계는 상당히 복잡하기 때문에 법정외복리비 및 일부 간접노동비용의 세목별 추가 부담을 추정하는 것은 거의 불

<표 6> 간접노동비용 및 법정외복리비의 구성(2009년)

<상용근로자 300인 이상 제조업 기준>

(단위: 천 원)

구분	금액	구분	금액
간접노동비용	1,402.5	법정외복리비	324.9
퇴직금 등의 비용	631.7	주거비용	22.8
현물지급의 비용	6.7	의료보건비	23.7
법정복리비	368.8	식사비용	89.9
법정외복리비	324.9	문화, 체육, 오락비	-
모 집 비	7.6	보험료 지원금	18.2
교육훈련비	46.8	경조비용	-
기타 노동비용	16.1	저축 장려금	-
		학비보조비용	66.7
		사내근로복지기금 출연금	17.6
		보육지원금	2.3
		근로자 휴양비	20.1
		종업원지주제도 지원금	3.8
		기타	59.8

자료: 고용노동부 『기업체노동비용조사보고서』, 2009.

가능한 작업이다. 따라서 본 연구에서는 『기업체노동비용조사보고서』에 나타난 법정외복리비 및 간접노동비용의 구성을 살펴보고 이 중 정규직 근로자에게만 제공되는 항목을 선별하여 직접고용에 소요되는 추가 부담을 추정하기로 한다.

2009년 『기업체노동비용조사보고서』에 의하면 <표 6>과 같이 상용근로자 300인 이상 제조업의 경우 근로자 1인당 월 32만4,900원의 법정외복리비가 소요되었다. 이 중 큰 비중을 차지하는 것은 식사비용(89,900원/월, 27.7%)과 학비보조비용(66,700원/월, 20.5%)인 것으로 나타났다. 한편 사내하도급 근로자의 직접고용에 따른 법정외복리비 추가 부담분을 추정하기 위해서는 법정외복리비 중에서 직영생산직 근로자에게만 적용되는 부분을 확인할 필요가 있다. 현대자동차의 직영생산직 대비 사내하도급 근로자의 처우를 조사한 자료<sup>11)</sup>에 의하면 사내하도급 근로자들은 중·야식, 간식, 하절기 빙과류 무상지급 등의 식사비용과 문화·체육·오락비 및 근로자 휴양비에서 직영생산직과 동일하거나 유사한 처우를 받은 것으로 나타났다. 그러나 자녀학자금 지원, 장기근속자 예우, 진료비 지원, 종합건강검진 제공, 주거안정지원, 차량구매지원 등의 법정외복리 지원은 일체 받지 못하며 경조사 지원은 하도급업체별로 자율운영되는 것으로 나타났다. 따라서 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영생산직 근로자와 동일한 처우를 제공해야 할 경우 식사비용과 문화·체육·오락비 및 근로자 휴양비 등 세 가지 법정외복리비를 제외한 나머지 비용들이 추가로 발생하게 되며 그 규모는 2009년 『기업체노동비용조사보고서』 상용근로자 300인 이상 제조업 기준으로 근로자 1인당 월 21만4,900원가량 된다.

한편, 2009년 『기업체노동비용조사보고서』에 의하면 상용근로자 300인 이상 제조업의 경우 근로자 1인당 월 140만2,500원의 간접노동비용이 발생했다. 이 중 가장 큰 비중을 차지한 것은 퇴직금(63만1,700원/월)이었으며 그 다음으로 법정복리비(36만8,800원/월)와 법정외복리비(32만4,900원/월)인 것으로 나타났다. 앞서 살펴본 것처럼 퇴직금과 법정복리비는 근로자의 평균임금 수준에 의해

11) 현대자동차의 내부 자료를 활용했음.

결정된다. 따라서 사내하도급 근로자의 정규직 전환 시 평균임금 증가분에 비례하는 퇴직금 및 법정복리비의 증가가 발생한다. 그러나 일반적으로 현물지급, 모집비, 교육훈련비, 기타 노동비용 등은 직영생산직 근로자에게만 발생하는 비용이다. 따라서 사내하도급 근로자 1인을 직접고용하여 직영생산직과 동일한 처우를 제공할 경우 발생하는 추가 간접노동비용 1개월분은 약 7만7,200원이 된다.

종합하여 보면, 사내하청 근로자를 직영근로자로 직접고용할 경우 법정외복리 수혜의 차이, 간접노동비용 중 모집비, 교육훈련비 등의 차이, 그리고 사내하도급 근로자의 규모에 의해 추가비용이 결정된다. 현대자동차의 경우에는 아래처럼 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 연간 약 286억9,700만 원의 법정외복리비 및 기타 노동비용이 추가적으로 발생하게 된다.

$$\begin{aligned}
 \text{법정외복리비 및 기타 노동비용의 증가} &= (\text{법정외복리비 격차} + \text{퇴직금, 법정복리비 및 법정외복리비를 제외한 간접노동비용 격차}) \times 12\text{개월} \times \text{사내하도급 근로자 수} \\
 &= (\text{₩}214,900 + \text{₩}77,200) \times 12\text{개월} \times 8,187\text{명} \\
 &= 286\text{억}9,700\text{만 원}
 \end{aligned}$$

사내하도급, 직영생산직 간 법정외복리비 격차: ₩214,900  
 퇴직금, 법정복리비 및 법정외복리비를 제외한 간접노동비용 격차: ₩77,200

#### (j) 사내하도급 근로자 직접고용 시 현대자동차의 추가비용 합계

사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 직영근로자와 동일한 처우를 하여야 하는 것으로 가정하면 현금급여를 포함한 직접노동비용뿐만 아니라 퇴직금, 법정복리비, 법정외복리비 등 간접노동비용의 증가가 발생할 수 있다. 위 추정 결과를 종합해 보면 현대자동차가 추가로 부담해야 하는 비용은 직접고용 첫해에 약 1,572억6,223만 원인 것으로 나타났다(<표 7> 참조). 항목별

<표 7> 사내하도급 근로자 직접고용 비용(현대자동차)

(단위: 천 원)

구 분	세부 항목	추가 부담액
직접노동비용	현금급여	91,766,773
	성과급·일시금	17,735,695
간접노동비용 및 기타 노동비용	법정퇴직금	7,647,231
	국민연금	4,129,505
	건강보험	2,587,823
	장기요양보험	169,502
	고용보험	1,192,968
	산재보험	2,294,169
	임금채권보장부담금	73,413
	유급연차휴가수당	968,073
	법정의복리 및 기타 노동비용	28,697,072
	합 계	157,262,225

주: 각 항목별로 천 원 단위에서 반올림하였음. 따라서 각 항목의 총합이 합계와 불일치할 수 있음. 직접고용 첫해에 발생하는 비용의 추정치임.

로 추가비용을 살펴보면 직접노동비용 중 현금급여가 918억 원으로 가장 많고, 그 다음으로 법정외복리비 및 기타 노동비용이 약 287억 원, 성과·일시금이 약 177억 원 순으로 나타났다. 이 같은 직접고용에 의한 추가적 비용은 2009년 현대자동차 손익계산서에 보고된 급여 1조1,265억 원의 약 13.9%에 해당하는 규모이며 우리나라 상용근로자 10인 이상 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용(386만6,000원)을 기준으로 약 3,390명의 근로자를 1년간 추가적으로 고용할 수 있는 금액이다.

자료의 부족으로 추정에서 제외된 월차수당, 유해수당, 고열수당, 목표달성장려금 등 여러 노동비용을 고려하면 현대자동차의 추가 부담은 더 높을 것으로 판단된다. 뿐만 아니라 현대자동차는 직영생산직보다 낮은 임금 수준에서 사내하도급을 사용할 기회를 영구적으로 잃게 되기 때문에 직영생산직의 임금 상승을 고려하지 않더라도 약 1,572억 원에 해당하는 기회비용을 매년 지불해



야 한다.

뿐만 아니라 현대자동차 사내하도급 근로자의 평균 근속기간이 4년이며 평균 연령이 34.9세인 점을 감안하면 사내하도급 근로자에게 직영생산직과 동일한 처우를 제공하면서 동일한 정년을 보장해야 할 경우 장기적으로 총 3조 9,400억 원 이상의 추가적인 비용이 발생할 것으로 추정된다. 이러한 결과는 사내하도급 근로자의 추가적 고용 없이 현재 고용되어 있는 사내하도급 근로자만을 고려한 것이기 때문에 만약 추가적인 사내하도급 근로자의 고용까지 고려한다면 실질적인 부담은 그 이상이 될 것으로 추정된다.

## 2. 자동차산업 사내하도급 근로자의 직접고용 비용

자동차 생산업체의 생산방식은 일부 수제생산업체를 제외하고 대부분 유사하다. 따라서 현대자동차 이외의 우리나라 자동차 생산업체들도 현대자동차와 유사한 생산공정을 가지고 있으며 사내하도급 근로자의 사용도 유사한 형태로 이루어지고 있다. 본 절에서는 현대자동차를 포함한 자동차 생산업체의 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 동일처우를 하여야 할 경우 발생하는 추가비용을 추정하고자 한다. 자동차산업 각 사업체의 경우 임금 수준 및 근로자 규모에만 차이가 있을 뿐 퇴직금, 법정복리비, 법정외복리비 등 대부분의 추정방식은 현대자동차의 경우와 동일하다. 따라서 추정과정에 대한 자세한 설명은 생략하기로 한다. 그러나 몇 가지 보충설명을 하면 다음과 같다.

우선, 각 자동차 생산 사업체의 법정퇴직금과 건강보험, 고용보험 등 법정복리비 요율은 현대자동차와 동일하다. 또한 유급연차휴가 사용일수도 현대자동차와 동일하게 자동차산업 평균을 적용하였다. 한편, 직영생산직과 사내하도급 근로자 간의 법정외복리비 격차를 추정하기 위해 법정외복리비 항목 중에서 정규직 근로자에게만 적용되는 항목을 선택하는 과정에도 현대자동차의 사례를 참조하였다.

참고로, 현대자동차의 사내하도급 근로자는 동종업체 사내하도급 근로자에

비해 상당히 높은 수준의 대우를 받는 것으로 보인다. 예를 들어 2010년 현대자동차 사내하도급 근로자들은 성과급·일시금으로 통상임금의 300% 및 350만원, 월평균 약57만5,000원을 지급받았다. 그러나 동종업체 사내하도급 근로자들의 성과급·일시금 월평균은 17만1,000원에 그쳤다. 또한 법정외복리비 혜택에 있어서도 현대자동차 사내하도급 근로자들이 높은 수준의 혜택을 받는 것으로 추정된다. 따라서 동종업체 법정외복리비 중에서 정규직 근로자에게만 적용되는 항목을 추정하는 과정에서 현대자동차의 경우를 원용하면 동종업체 사내하도급 근로자의 정규직 전환비용을 과소평가할 가능성이 있다. 하지만 각 사업체별로 직영생산직과 사내하도급 근로자 간의 법정외복리 혜택 격차를 나타내는 자료가 가용하지 못하므로 과소평가의 가능성이 있더라도 현대자동차의 경우를 원용하기로 한다.

자동차산업의 근속기간 4년 직영생산직과 사내하도급 근로자의 임금 수준을 정리한 <표 8>에 의하면 근속기간 4년차 동종업체 직영생산직 근로자 평균임

<표 8> 자동차산업의 노동비용(2010년)

(단위: 천 원)

구 분	현대자동차		동종업체 평균	
	직영생산직	사내하도급	직영생산직	사내하도급
월평균임금	3,520	2,586	3,382	2,350
월통상임금	1,355	1,133	1,354	1,057
성과/일시금	798	575	716	171
직접노동비용	4,318	3,161	4,106	2,520
인 원		8,187		11,763

주: 1) '동종업체 평균'에는 현대자동차를 제외한 기아자동차, 한국GM, 쌍용자동차, 르노삼성 및 현대모비스가 포함된다.

2) 본 표에는 동종업체의 평균만 제시되어 있으나 직접고용 비용을 추정 과정에는 동종업체 평균 대신 개별 업체의 자료를 직접 사용하였다.

3) 현대자동차 및 동종업체의 직영생산직 근로자 임금은 근속기간 4년인 직영생산직의 임금을 의미한다. 전체 직영생산직 근로자의 평균 근속기간은 현대자동차가 18.9년이며 동종업체 평균은 14.5년이다. 따라서 본 표에 나타난 근속 4년 직영생산직 근로자의 임금은 전체 직영생산직 근로자의 평균보다 낮다.

<표 9> 사내하도급 근로자 직접고용 비용(자동차산업)

(단위: 천 원)

구 분	세부항목	현대자동차	현대자동차를 제외한 동종업체 전체	자동차산업 전체
직접노동 비용	현금급여	91,766,773	132,613,457	224,380,230
	성과급·일시급	17,735,695	55,519,450	73,255,144
간접노동비용 및 기타 노동비용	법정퇴직금	7,647,231	11,051,121	18,698,352
	국민연금	4,129,505	5,967,606	10,097,110
	건강보험	2,587,823	3,739,699	6,327,522
	장기요양보험	169,502	244,950	414,453
	고용보험	1,192,968	1,723,975	2,916,943
	산재보험	2,294,169	3,315,336	5,609,506
	임금채권보장부담금	73,413	106,091	179,504
	유급연차휴가수당	968,073	1,454,083	2,422,155
	법정의복리비 및 기타 노동비용	28,697,072	30,334,424	59,031,497
합 계		157,262,225	246,070,192	403,332,417

주: 동종업체 사업체별 자료를 직접 사용하여 각 사업체별 직접고용 비용을 추정하였으나 본 표에는 동종업체 전체의 합계만 제시하였음.

금<sup>12)</sup>은 월 338만2,000원으로 현대자동차의 근속기간 4년차 직영생산직 근로자의 약 96.1% 수준이다. 동종업체 사내하도급 근로자의 평균임금은 월 235만원으로 현대자동차 사내하도급 근로자의 90.9% 수준에 머물고 있다. 또한 근속기간 4년차 직영생산직 대비 사내하도급 근로자의 평균임금은 현대자동차가

12) 동종업체 사내하도급 근로자의 평균임금, 통상임금 등 보동비용은 각 사업체별로 2010년 자료가 가용하기 때문에 별도의 추정과정 없이 자료를 직접 사용하였다. 그러나 동종업체 직영생산직 근로자의 경우에는 2008년 임금자료만 가용하다. 따라서 동종업체의 2010년 기준 정규직 전환비용을 추정하기 위해 2008년부터 2010년 사이 현대자동차 직영생산직 통상급, 평균임금 인상률을 반영해서 동종업체 직영생산직의 2010년 노동비용을 추정하였다. 또한 근속기간에 따라 일정률로 임금이 상승한다는 가정과 각 사업체의 직영생산직 평균 근속기간을 활용하여 근속기간이 4년인 직영생산직 근로자의 노동비용을 추정하였다.

73.5%이며 동종업체 평균은 69.5%에 불과하다. 직접노동비용을 비교하면 그 격차는 더욱 확대되어 현대차는 73.2%이고 동종업체 평균은 61.4%에 불과하다. 따라서 절대적, 상대적으로 현대자동차의 사내하도급 근로자들이 높은 임금과 높은 수준의 대우를 받는다고 할 수 있다.

<표 9>는 현대자동차 및 각 동종업체의 임금자료를 기준으로 자동차산업 전체의 사내하도급 근로자 직접고용 비용 추정 결과를 제시하고 있다. 추정 결과에 의하면 현대자동차를 제외한 자동차산업이 추가로 부담해야 하는 비용은 직접고용 첫해에 약 2,460억7,019만 원이며 현대자동차를 포함한 자동차산업 전체의 직접고용 비용은 4,033억3,242만 원인 것으로 나타났다. 이러한 규모의 비용은 상용근로자 10인 이상 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용(386만6,000 원)을 기준으로 약 8,694명의 상용근로자를 1년간 추가적으로 고용할 수 있는 금액이다. 항목별로 자동차산업 전체의 추가비용을 살펴보면 직접노동비용 중 현금급여가 2,244억 원으로 가장 많았으며 성과급·일시금이 733억 원, 법정외 복리비 및 기타 노동비용이 약 590억 원으로 그 다음을 차지했다.

### 3. 전 산업 사내하도급 근로자의 직접고용 비용<sup>13)</sup>

고용노동부가 2010년 8월 전국 300인 이상 사업장 1,936개소를 대상으로 사내하도급 활용현황을 조사한 결과<sup>14)</sup>가 <표 10>에 정리되어 있다. 조사에 의하면 2010년 8월 기준 전체 사업장 중에서 41.2%에 해당하는 799개소가 사내하도급을 활용하고 있다. 조선(100%)과 자동차(100%)산업의 경우에는 모든 사업장에서 사내하도급 근로자를 사용하고 있으며 철강(87.1%), 기계금속(72.4%)산업의 사업장 중 70% 이상이 사내하도급을 활용하고 있는 것으로 나타났다. 한편 사내하도급 활용 사업장의 총근로자 1,326,040명 중 사내하도급 근로자는 325,932명으로 전체의 약 24.6%를 차지하였으며, 조선(61.3%), 철강(43.7%), 사

13) 고용노동부의 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』을 활용하기 위해 300인 이상 사업장만을 대상으로 하고 있다.

14) 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』 참조

<표 10> 300인 이상 사업장 사내하도급 현황(2010년 8월)

(단위: 개, 명, %)

산 업	조사 사업장 수	원청·하도급 사업장				원청·하도급 근로자			
		계	원청	하도급	하도급 사용 원청 사업장 비중	계	원청	하도급	하청 근로자 비중
조선	14	1,072	14	1,058	100.0	138,748	53,629	85,119	61.3
자동차	14	231	14	217	100.0	92,386	77,311	15,075	16.3
철강	31	528	27	501	87.1	65,233	36,721	28,512	43.7
기계·금속	116	818	84	734	72.4	84,375	67,741	16,634	19.7
화학	127	610	87	523	68.5	89,424	72,638	16,786	18.8
전기·전자	177	811	106	705	59.9	219,910	188,983	30,927	14.1
사무·판매·서비스	830	3,688	278	3,410	33.5	450,913	355,577	95,336	21.1
기타	630	1,570	189	1,381	30.0	185,051	147,508	37,543	20.3
계	1,939	9,328	799	8,529	41.2	1,326,040	1,000,108	325,932	24.6

자료: 고용노동부 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』, 2010. 8 참조

무·판매·서비스(21.1%) 순으로 사내하도급 근로자의 비율이 높은 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 사무·판매·서비스(95,336명) 및 조선(85,119명)의 경우 사내하도급 근로자의 수 자체도 상당한 규모로 확인되었다. 이상의 조사를 종합해 보면 사내하도급이란 고용형태는 상당히 널리 활용되고 있는 것으로 평가할 수 있다. 따라서 비록 현대자동차나 자동차산업에 비해 자세한 노동비용 자료가 가용하지는 않지만 전 산업을 대상으로 사내하도급 근로자의 직접고용 비용을 추정하는 것은 상당히 중요한 작업인 것으로 판단된다.

이후에서는 자동차산업을 포함한 전 산업의 300인 이상 사업장을 대상으로 사내하도급 근로자를 직접고용하여 직영근로자와 동일한 처우를 제고해야 할 경우 발생하는 추가비용을 추정하고자 한다. 앞서 설명한 것처럼 추정 과정 상 각 산업의 사내하도급 근로자 규모와 노동비용 자료가 필요하며, 그 외 대부분

의 추정 방식은 현대자동차나 자동차산업의 경우와 동일하다.<sup>15)</sup> 우선 사내하도급 근로자의 규모는 고용노동부가 조사한 300인 이상 사업장의 사내하도급 활용현황을 이용한다. 한편 노동비용 자료는 두 가지 경우로 나뉜다. 첫째, 고용노동부의 사내하도급 활용현황을 이용하기 위해서는 각 산업 300인 이상 사업장의 노동비용 자료가 필요하다. 그러나 『기업체노동비용조사보고서』의 상용근로자 300인 이상 사업장 노동비용 자료는 대분류 기준 산업분류만 제공하기 때문에 조선, 철강, 기계·금속, 화학, 전기·전자의 경우 산업별 노동비용 자료를 구할 수 없다. 따라서 이들 5개 산업의 노동비용 자료는 300인 이상 제조업의 노동비용 자료로 대신해야 한다. 이처럼 조선, 철강, 기계·금속, 화학, 전기·전자산업의 노동비용을 제조업의 노동비용으로 대신할 경우 각 산업의 임금 격차가 반영되지 못한다는 단점이 있다. 한편 두 번째 방법은 『기업체노동비용조사보고서』의 상용근로자 30인 이상 사업장 노동비용 자료를 이용하는 것이다. 이 경우에는 산업분류가 중분류이기 때문에 조선, 철강, 기계·금속, 화학, 전기·전자산업 산업별 노동비용 자료가 가용하다. 하지만 이 경우에는 일반적으로 30인 이상 사업장의 임금수준이 300인 이상 사업장의 임금수준에 비해 낮기 때문에 직접고용 비용을 과소 추정할 가능성이 있다. 본 연구의 본문에서는 비록 과소추정의 가능성은 있지만 후자의 방법을 통한 직접고용 비용을 제시하고자 한다. 또한 참고로 전자의 방법을 통한 추정 결과는 부록의 <부표 4>에 제시하기로 한다.

<표 11>은 앞서 제시된 자동차산업과 자동차산업을 제외한 전 산업의 노동비용<sup>16)</sup>을 비교하고 있다. <표 11>에는 각 산업의 단순평균으로 구한 전 산업

15) 그 외 각 산업의 산재보험요율 및 연차유급휴가일수 등은 고용노동부 장관의 고시, 『2007년 근로시간실태조사』; 어수봉 외(2007) 등에 보고된 각 산업의 자료를 사용하였다.

16) 각 산업의 평균임금, 통상임금, 성과급·일시금 및 직접노동비용 등 총 노동비용을 구성하는 세부 항목의 자료가 가용하지 못하다. 따라서 2009년 『기업체노동비용조사보고서』에 보고된 각 산업 상용근로자 30인 이상 사업장의 직접노동비용과 자동차산업의 직접노동비용 대비 평균임금 비율, 직접노동비용 대비 통상임금 비율 및 통상임금 대비 성과급·일시금 비율을 이용하여 평균임금, 통상임금 및 성과급·일시금을 추정하였다. 한편, 조

<표 11> 전 산업 노동비용(2009년)

(단위: 천 원, 명)

구 분	자동차산업		그 외 전 산업	
	직영생산직	사내하도급	직영생산직	사내하도급
월평균임금	3,405	2,389	2,954	2,174
월통상임금	1,354	1,070	1,139	957
성과/일시금	729	238	576	333
직접노동비용	4,142	2,627	3,525	2,486
인 원		19,950		310,857

- 주: 1) 전 산업의 노동비용은 상용근로자 30인 이상의 사업장을 대상으로 한다. 한편, 근속기간 자료가 가용하지 못해서 사내하도급과 동일한 근속기간을 가진 직영생산직 대신 전체 직영생산직의 평균을 사용하였다.
- 2) 본 표에는 전 산업의 평균만을 제시하였으나 직접고용 비용을 추정 시에는 개별 산업의 자료를 직접 사용하였다. 각 산업의 노동비용은 부록의 <부표 2>를 참조하길 바란다.
- 3) 자동차산업 각 사업장의 자료를 이용하여 2010년 6월 기준 사내하도급 근로자의 규모를 파악한 <표 8>에 의하면 자동차산업의 사내하도급 근로자는 19,950명이다. 이는 고용노동부의 2010년 8월 『300인 이상 사업장 사내하도급 활용 현황』의 15,075명과는 다소 차이가 있다. 그 이유는 자동차산업의 경우 현대모비스의 사내하도급 근로자가 포함되어 있고 조사 시점에도 차이가 있기 때문이다. 현대모비스를 제외한 자동차산업의 사내하도급 근로자는 2010년 6월 기준 총 15,889명으로 고용노동부 조사와 유사하다.

노동비용 자료만을 제시하였으나 직접고용의 비용을 추정할 때에는 각 산업의 임금자료를 직접 사용하였다. 참고로 각 산업의 임금자료는 부록의 <부표 2>에 제시하였다.

<표 11>의 기초가 되는 <부표 2>의 자료를 이용하여 사내하도급 근로자의 직접고용 비용을 추정한 결과는 <표 12>에 정리되어 있다. <표 12>에 의하면 우리나라 전 산업 300인 이상 사업장의 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하고 직영생산직과 동일한 처우를 해야 할 경우 첫해에 약 5조4,169억

선, 철강, 기계·금속, 화학, 전기·전자의 노동비용을 300인 이상 제조업의 노동비용 자료로 대신한 결과는 부록의 <부표 1>에 있다.

원의 비용이 발생한다.17) 이 중 현금급여의 증가가 3조312억 원으로 전체의 56.0%를 차지하며 그 다음으로 성과급·일시금의 증가가 9,466억 원으로 전체의 17.5%를 차지한다. 따라서 이들 둘의 합인 직접노동비용의 증가는 무려 3조 9,778억 원이며 전체 비용 증가의 73.4%를 차지한다. 그 다음으로는 법정외복리비 및 기타 노동비용이 약 8,100억 원 소요되며 전체 비용의 약 15.0%를 차지한다.

5조4,169억 원의 직접고용 비용이 과연 어느 정도의 규모인지를 파악하기

<표 12> 사내하도급 근로자 직접고용 비용(전 산업)

<상용근로자 30인 이상 각 산업 노동비용에 근거한 경우>

(단위: 백만 원)

구 분	세부항목	자동차산업	자동차산업을 제외한 전 산업	전 산업
직접노동비용	현금급여	224,380	2,806,865	3,031,245
	성과급·일시금	73,255	873,340	946,595
간접노동비용 및 기타 노동비용	법정퇴직금	18,698	233,905	252,603
	국민연금	10,097	126,309	136,406
	건강보험	6,328	79,154	85,482
	장기요양보험	414	5,185	5,599
	고용보험	2,917	36,489	39,406
	산재보험	5,610	77,430	83,040
	임금채권보장 부담금	180	2,245	2,425
	유급연차휴가수당 법정외복리비 및 기타 노동비용	2,422 59,031	21,694 750,923	24,116 809,954
합 계		403,332	5,013,540	5,416,872

주: 1) 상용근로자 300인 이상의 사업장만을 대상으로 하고 있다.

2) 자동차산업을 제외한 각 산업의 직접고용은 <부표 3>에 있음.

17) 앞서 설명한 것처럼 각 산업의 상용근로자 30인 이상 사업장 노동비용을 조선, 철강, 기계·금속, 화학, 전기·전자산업의 노동비용으로 사용하면 정규직 전환비용을 과소 추정할 가능성이 있다. 대신 상용근로자 300인 이상 제조업의 노동비용을 사용하면 정규직 전환 비용은 약 5조8,620억 원으로 추정된다(<부표 4> 참조).



위해 몇 가지 예를 살펴보기로 하자. 우선 5조4,169억 원의 직접고용 비용은 상용근로자 10인 이상 기업의 근로자 1인당 월평균 노동비용(386만6,000원)을 기준으로 약 11만6,764명의 근로자를 1년간 추가적으로 고용할 수 있는 규모이다. 한편, 11만6,764명의 근로자는 2010년 취업자 증가(32만3,000명)의 36.1%, 2001~2010년 평균 취업자 증가(26만7,000명)의 무려 43.7%에 해당하는 규모이다. 다른 예시를 위해 이번 구제역 파동으로 인해 발생한 비용과 비교해 보도록 하자. 이번 구제역 파동으로 인한 살처분 규모는 전국 6,104개 농가, 341만 마리(소 15만 마리, 돼지 325만 마리)로 집계되었다. 생계안정자금 등의 보상금과 살처분 비용 등을 합해 이번 구제역 피해액은 총 3조 원에 달할 것으로 추정되고, 이 중 보상금만 1조7,000억 원 이상이 지급될 것이란 예상이다<sup>18)</sup>. 그러므로 사내하도급 근로자의 직접고용 비용은 구제역으로 인해 발생한 전체 비용의 약 1.8배에 달하며 살처분 가축에 대한 보상금의 무려 3.2배에 달하는 규모이다. 따라서 전 산업의 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 동일 처우를 하여야 할 경우 발생하는 추가비용은 상당한 규모라고 할 수 있다.

---

18) 조선일보 2011년 2월 25일자 인터넷판 참조

## 제 4 장

# 노동비용 및 노동시장 경직성 증가가 고용 및 기업경쟁력에 미치는 영향

### 1. 사내하도급 직접고용과 노동비용 및 노동시장 경직성

이상에서 살펴본 것처럼 사내하도급 근로자의 직접고용이 상당한 규모의 노동비용 상승을 수반하게 된다면 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동비용의 상승을 통해 고용을 감소시킬 것으로 예상된다. 우선 단기적으로, 과거에 비해 노동비용이 상대적으로 비싸지고 사용에 대한 규제가 많아진 사내하도급 근로자의 고용규모를 축소시킬 것이다. 또한 사내하도급 대신 상대적으로 규제가 덜한 사외하청을 활용하는 방식으로 생산구조를 변형시킬 것이다. 한편 장기적으로는 전반적으로 비용이 상승한 노동력 대신 공장자동화에 집중적으로 투자하거나 노동비용이 낮은 국가로 공장을 이전하여 국내생산을 축소하는 방법을 추구할 것이며, 그 결과 우리 경제 고용에 부정적인 영향을 미치게 될 것이다.

노동비용 문제뿐만 아니라 사내하도급 근로자를 정규직으로 고용할 경우 경기변동에 따른 고용조정이 어려워져 노동시장의 경직성이 증가하는 점도 고용에 부정적 영향을 미치게 된다. 일반적으로 고용보호의 정도가 높을 경우 노동시장의 경직성이 상승하며 고용조정이 어려워진다. <표 13>에서처럼 일반적으로 고용보호가 강한 대기업 유노조 기업의 직장유지율이 높은 사실은 고용보

호가 강할수록 고용조정이 어렵다는 사실을 간접적으로 확인시켜 준다.

<표 13> 사업체 규모별 3년 직장유지율 차이(정규직, 2002~2005년)

300인 이상 사업체			300인 미만 사업체		
전체	무노조	유노조	전체	무노조	유노조
70.9	65.6	79.2	46.2	44.2	76.8

자료: 조준모·조동훈(2007)

이처럼 고용보호가 강해서 고용조정이 어려울 경우 일반적으로 기업은 노동력 사용을 가급적 자제하게 된다. 그 이유는 경기가 나빠졌을 경우에 고용을 조정하는 것에 비용이 과다하게 들거나 불가능하기 때문에 불경기에 대비하여 가능한 낮은 수준에서 고용을 유지하려고 하기 때문이다. 뿐만 아니라 기업은 경기가 좋아지는 경우에도 신규인력을 채용하는 대신 기존의 정규직 근로자의 연장근로를 통해 생산량을 증가시켜 경제 전체의 고용에 부정적인 영향을 미치게 된다. 한편, 노동시장의 경직성이 높을 경우 기업은 신규채용 대신 노동시장에서 능력이 검증된 경력사원을 선호하게 되며 그 결과 청년실업 문제가 악화될 가능성도 있다.<sup>19)</sup> 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동비용 증대뿐만 아니라 노동시장의 경직성 증대를 통해서도 고용에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 아래에서는 이처럼 노동비용이 상승하거나 노동시장의 경직성이 상승하는 경우 과연 고용에 부정적 영향을 미치는지를 OECD 국가들의 자료를 이용하여 실증적으로 살펴보고자 한다.<sup>20)</sup>

19) 우리나라 청년실업 문제의 근본적 이유 중 하나가 과도한 정규직 고용보호라는 것은 여러 연구에서 지적된 사실이다. 과도한 정규직 고용보호는 기업으로 하여금 정규직 채용을 기피하게 만들며, 동시에 기업은 신규채용보다는 노동시장을 통해 능력이 검증된 경력사원 채용을 선호하게 된다. 따라서 정규직 고용보호가 과도해서 노동시장의 경직성이 높을 경우 청년실업문제가 악화될 수 있다.

20) 본 절은 변양규·정연호(2009)의 내용을 요약·인용하였다.

## 2. 노동비용 및 노동시장 경직성 증대가 고용에 미치는 영향

본 절에서는 1991~2005년 사이 OECD 국가의 자료를 활용하여 과연 기업이 부담하는 노동비용이 증가하거나 노동시장의 경직성이 증가할 경우 경제 전체의 고용에 어떠한 영향을 미치게 되는지 실증적으로 검증하고자 한다. 우선 직접고용에 의한 노동비용 증가를 간접적으로 측정하기 위해 ‘사용자 부담’이라는 변수를 사용하기로 한다. 또한 노동시장의 경직성을 측정하기 위해 OECD에서 제공하는 ‘고용보호지수’를 활용하기로 한다.

우선 ‘사용자 부담’은 전체 노동비용 중에서 사용자가 지불하는 각종 사회보장보험부담금 등 직접적인 급여 외에 부담해야 하는 각종 비용의 비중을 나타낸다. 일반적으로 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용할 경우 사용자는 건강보험, 고용보험, 산재보험 등 각종 보험료 등을 추가적으로 지불해야 한다. 따라서 ‘사용자 부담’은 직접고용과 같은 정책으로 인해 사용자의 노동비용이 얼마나 높은지를 간접적으로 측정한다.

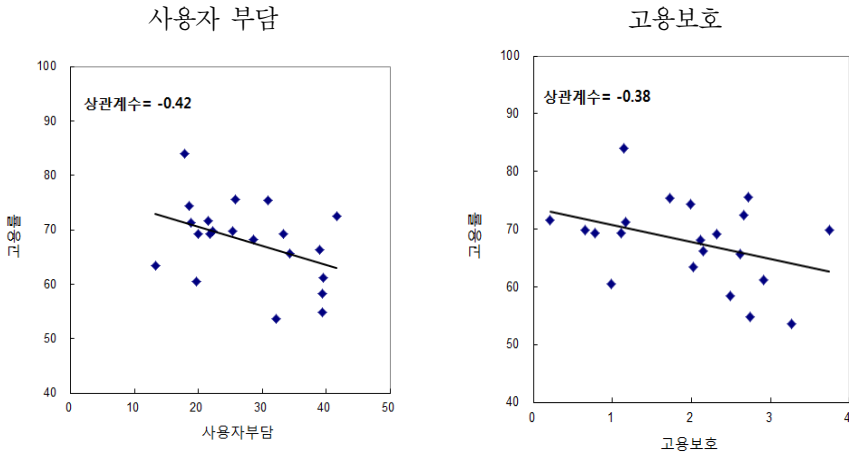
한편 ‘고용보호지수’<sup>21)</sup>는 고용 및 해고에 관련된 규제가 얼마나 엄격한가를 나타내는 지수로 수치가 높을수록 노동시장이 경직적임을 의미한다. 따라서 ‘고용보호지수’는 고용보호제도가 엄격할 경우 높아지며, 사내하도급 근로자를 직접고용하여 정규직과 동일한 처우를 제공하도록 강제할 경우에도 높아지게 된다.

우선 <그림 3>은 1991~2005년 사이 OECD 국가의 평균고용률과 ‘사용자 부담’ 및 ‘고용보호지수’ 간의 상관관계를 나타낸다. 비록 두 변수 간의 상관관계를 나타내는 제한적인 분석이지만 ‘사용자 부담’ 및 ‘고용보호지수’와 고용 간의 관계를 직관적으로 보여준다. 예상한 것처럼 ‘사용자 부담’과 고용률 사이에는 음의 상관관계가 존재한다. 즉, ‘사용자 부담’ 증가는 간접적으로 고용주의 노동비용 증가를 의미하므로 고용률과 음의 상관관계를 가지는 것으로 추정된

21) OECD의 고용보호지수 중에서 정규직 고용보호의 강도 및 비정규직 사용에 대한 제한을 포함하는 버전 1을 사용하였다.

다. 한편 ‘고용보호지수’도 고용률과 음의 상관관계가 있는 것으로 보인다. 이는 일반적으로 고용보호가 높을 경우 사용자의 노동사용 유인이 줄어들고, 대신 노동을 자본으로 대체하려는 유인이 증가하여 고용률을 낮추는 효과가 있다는 기존 연구의 결과와 일치한다(Cabellero & Hammour(1998) 참조). 이상에서 살펴본 것처럼 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동비용의 직접적인 상승을 가져올 경우 고용에 부정적인 영향을 미칠 것으로 예상된다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동시장의 경직성을 증대시켜 고용에 부정적인 영향을 미칠 것으로 추정된다.

<그림 3> 노동비용과 평균고용률 간의 상관관계(OECD 21개국, 1991~2005년)



자료: OECD.Stat (<http://stats.oecd.org>), OECD Benefit Systems and Work Incentives, OECD Benefits and Wages

보다 정확한 예측을 위해 아래에서는 Nickell(1997) 및 OECD(2004)에서 사용한 패널분석과 유사한 방법을 통해 ‘사용자 부담’으로 측정된 노동비용 증대와 ‘고용보호지수’로 측정된 노동시장 경직성이 고용률에 미치는 영향을 실증적으로 살펴보기로 한다. OECD 21개국의 1991년부터 2005년 사이 3개의 횡단면 자료(1991~1995, 1996~2000 및 2001~2005 평균치)를 이용한 추정 결과가 <표 14>에 정리되어 있다. 경기순환적 요인을 제거하기 위해 5개년 평균치를 사용하였

으며 임의효과모형 및 고정효과모형을 이용하였다. 종속변수로는 각종 고용률이 사용되었고 설명변수로는 ‘사용자 부담’ 및 ‘고용보호지수’를 포함해 노동시장의 제도적 요인을 나타내는 5개 변수가 이용되었다.

본 연구의 주요 관심인 ‘사용자 부담’과 ‘고용보호지수’의 영향만 살펴보면, 우선 사용자의 사회보장보험부담금 비용 등 ‘사용자 부담’의 증가는 고용률을 낮추는 효과가 있는 것으로 나타났다. 이러한 부정적 영향은 경제 전체 고용률 뿐만 아니라 핵심 근로층인 25~54세 남성 근로자의 고용률, 그리고 여성, 청년 및 고령층 고용률 등 모든 부분에 있어 관찰된다. 즉, 노동사용에 대한 비용의 증가는 근로자의 종류를 불문하고 고용에 부정적 영향을 미치는 것으로 나타났다. 이는 앞서서도 언급한 것처럼 사내하도급 근로자의 직접고용을 강제할 경우처럼 궁극적으로 사용자의 노동비용 부담을 높이는 정책은 경제 전체 고용에 부정적인 영향을 미치게 됨을 의미한다.

한편 노동시장의 경직성을 나타내는 ‘고용보호지수’는 전체 고용률에 통계적으로 유의한 영향을 미치지 않는 것으로 나타났다. 이처럼 노동시장이 경직적이게 되더라도 경제 전체 고용률이 유의적인 변화를 보이지 않는 것은 일반적으로 고용보호가 엄격할수록 정규직 남성근로자를 포함한 기존 취업자의 고용은 보호되지만 그 대가로 실업자 및 비경제활동인구가 일자리를 찾을 가능성, 즉 취업가능성을 낮춰 이들의 고용률을 낮추는 데 있다. 그러나 Nickell(1997) 및 OECD(2004)에서 보고된 것처럼 <표 14>에서도 엄격한 고용보호로 인해 노동시장이 경직적이게 되면 전체 여성의 고용률은 낮아지는 것으로 나타났다. 즉, 노동시장이 경직적일수록 정규직과 같은 주요 노동력의 고용안정성은 높아지는 대신 여성근로자의 고용기회는 낮아져 여성의 고용률에 부정적인 영향을 미치게 된다. 따라서 예를 들어, 사내하도급 근로자의 직접고용을 통해 직영생산직 근로자와 동일한 정년을 보장하는 경우처럼 노동시장의 경직성이 높아지는 경우에는 상대적으로 열위에 있는 여성근로자나 구직상태에 있는 실업자들이 일자리를 찾을 가능성이 더욱 낮아지게 된다. 즉, 노동시장 경직성의 폐해가 취약계층에 집중되는 것이다.

<표 14> 노동시장의 제도적 요인과 고용률(OECD 21개국, 1991~2005년)

종속변수	고용률				
	전체	여자	남자 (25~54세)	청년층 (15~24세)	노년층 (55~64세)
Random Effect GLS Model					
고용보호지수	-1.117 (0.165)	-2.095* (0.065)	0.799* (0.088)	0.371 (0.727)	-0.515 (0.688)
단체협약률	0.004 (0.911)	0.004 (0.947)	0.011 (0.634)	0.052 (0.304)	-0.100 (0.102)
실업보험보장률	0.083 (0.359)	0.116 (0.367)	0.030 (0.560)	0.040 (0.746)	-0.215 (0.134)
사용자 부담	-0.363*** (0.000)	-0.468*** (0.001)	-0.197*** (0.001)	-0.327*** (0.012)	-0.605*** (0.000)
적극적 노동시장정책	-1.296 (0.588)	0.104 (0.975)	-2.722 (0.051)	-3.817 (0.219)	0.148 (0.969)
Fixed Effect Model					
고용보호지수	-1.499 (0.138)	-2.943** (0.037)	0.326 (0.618)	1.872 (0.105)	-2.388 (0.108)
단체협약률	-0.004 (0.929)	-0.029 (0.650)	0.014 (0.647)	0.093* (0.085)	-0.123* (0.077)
실업보험보장률	-0.015 (0.902)	-0.027 (0.872)	-0.054 (0.500)	0.048 (0.725)	-0.418** (0.023)
사용자 부담	-0.408*** (0.001)	-0.565*** (0.001)	-0.235*** (0.003)	-0.247* (0.063)	-0.626*** (0.001)
적극적 노동시장정책	-3.623 (0.177)	-3.048 (0.406)	-3.176* (0.074)	-5.146* (0.095)	-5.900 (0.136)

주: 1) ( ) 안은 p-value

2) \*, \*\*, \*\*\*는 각각 10%, 5% 및 1%에서 통계적으로 유의함을 의미

3) ‘단체협약률’은 임금근로자 중에서 노조의 협상에 근거해 임금과 근로조건이 결정되는 근로자의 비중을 나타내며 ‘실업보험보장률’은 실업수당이 실업 전 임금의 어느 정도를 보장하는지를 나타내는 수치이다. 그리고 ‘적극적 노동시장 정책’은 직업훈련과 같은 적극적 노동시장정책이 국내총생산에서 차지하는 비중을 나타낸다.

이상의 실증분석을 통해 우리는 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되어 정규직과 동일한 처우를 제공해야 하는 경우 노동비용의 증가를 통해 고용률에 부정적인 영향이 미침을 확인하였다. 또한 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동시장의 경직성을 높여 여성근로자와 같은 상대적으로 취약한 지위에 있는 근로자들의 고용가능성을 낮추고, 그 결과 고용률이 낮아짐을 확인하였다. 따라서 종합적으로 보면 사내하도급 근로자의 직접고용을 강제할 경우 고용에는 부정적인 영향이 발생할 것으로 판단된다.

### 3. 노동시장 경직성과 기업의 경쟁력

#### (1) 노동시장 경직성에 의한 경쟁력 상실

앞서 살펴본 것처럼 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되고 정규직 근로자와 동일한 처우를 제공해야 한다면, 우선 노동비용의 상승으로 인해 고용에 부정적인 영향을 미치고, 둘째 노동시장의 경직화를 통해서도 고용에 부정적인 영향을 미치게 된다. 특히, 이런 부정적 영향이 여성근로자와 같은 노동시장의 상대적 약자에게 집중되는 경향은 더욱 우려스러운 점이다. 그러나 더욱 우려스러운 점은 노동시장의 경직화가 일시적으로 고용을 감소시키는 것이 아니라 기업의 경쟁력 약화를 초래해서 한 경제에 돌이키기 어려운 부정적 영향을 미칠 수도 있다는 점이다. 예를 들어, 사내하도급 근로자의 고용은 경기에 따라 증가하거나 감소할 수 있다. 그러나 만일 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되어 노동시장의 경직성이 심해진다면 과도한 정규직 인원을 불황기에도 유지해야 하며 이는 기업의 경쟁력 상실로 이어질 것이다. 물론 기업의 경쟁력이 상실된다면 경기가 회복되더라도 고용회복을 기대하기는 어려울 것이다. 이처럼 노동시장이 경직화되면 기업의 경쟁력이 하락할 수 있으며, 이는 내수시장이 협소하여 수출 중심의 성장을 추진하는 우리 경제의 국제경쟁력을 잠식하는 요인이 될 것이다.



자동차산업의 예를 들어보자. 우리 경제의 중심축을 구성하고 있는 것 중 하나가 바로 자동차산업이다. 국내 대표기업인 현대자동차의 경우 지난 국제금융 위기 시 일본 도요타사의 대규모 리콜사태 등에 힘입어 상당히 좋은 경영실적을 보였다. 그러나 실제 생산성을 비교하면 아직 국제적 수준에 미치지 못하는 것으로 보인다. 예를 들어 자동차 1대를 생산하는 데 소요되는 시간을 나타내는 HPV를 살펴보면 현대자동차의 경우 2009년 기준 31.3인 반면 경쟁업체 평균은 23.7에 불과하다. 즉, 현대자동차의 생산성은 경쟁업체의 약 70%에 머물고 있는 것이다(<표 15> 참조). 뿐만 아니라 최근 4년간 근로자 1인당 생산대수를 비교해 보아도 현대자동차는 30.3대로 일본 도요타(52.5대)의 58.3%에 불과하다(<표 16> 참조). 따라서 현재 우리나라 자동차산업의 경영실적이 좋은 것만은 사실이나 노동생산성이 높은 것은 결코 아니다.

이처럼 생산성이 낮은 것에는 여러 가지 이유가 있을 수 있으나 이 중 지나치게 많은 생산인원을 유지해야 하는 현재의 상황을 지적하지 않을 수 없다.

<표 15> 자동차 업체별 조립생산성(HPV) 비교(2009년)

현대	GM	포드	크라이슬러	혼다	닛산	도요타	평균
31.3	23.0	21.7	23.0	23.4	23.8	27.1	23.7

주: 조립생산성(HPV)은 자동차 1대를 생산하는 데 소요되는 시간을 나타내며 HPV가 낮을수록 생산성이 높음을 의미함.

자료: 현대자동차 자료 참조

<표 16> 근로자 1인당 생산대수 비교(현대자동차와 도요타)

구분	현대자동차(A)	도요타(B)	(A)/(B)
2007년	30.6대	60.8대	50.3
2008년	29.9대	59.2대	50.5
2009년	28.8대	38.6대	74.6
2010년	30.7대	47.4대	64.8
평균	30.0대	51.5대	58.3

자료: 현대자동차 및 도요타 영업보고서 참조

자동차산업에서 인력배치의 효율성을 나타내는 지표로 ‘편성효율’이라는 것이 있다. 이는 실제 생산에 투입한 인원 중에서 이론적으로 생산에 필요한 인원이 차지하는 비중을 나타낸다. 따라서 편성효율이 높을수록 불필요한 생산인원 없이 효율적으로 인력배치가 이루어져 있음을 의미한다. <표 17>에 의하면 현대자동차 국내 공장의 인력배치 효율성을 나타내는 편성효율은 53.2에 불과해 이론상 필요한 생산인원의 거의 두 배에 가까운 인원이 생산에 투입되고 있음을 알 수 있다.

<표 17> 조립생산성 및 편성효율 비교(현대자동차 국내 및 해외 공장)

구 분	국내 공장	해외 공장
조립생산성(HPV)	31.3	21.9
편성효율	53.2	88.9

주: 조립생산성(HPV)은 자동차 1대를 생산하는 데 소요되는 시간을 나타내며 HPV가 낮을수록 생산성이 높음을 의미한다. 한편 편성효율은 실제 생산에 투입한 인원 중에서 이론적으로 생산에 필요한 인원이 차지하는 비중을 나타내며 편성효율이 높을수록 효율적으로 인력배치가 이루어져 있음을 의미한다.

자료: 2009년 기준, 현대자동차 자료 참조

이러한 편성효율의 차이는 국내·외 노동시장의 유연성 차이에 기인한다고 볼 수 있다. 해외의 경우 제조업 생산라인의 파견근로가 가능하고, 전문적 파견근로 공급이 발달한 상태일 뿐만 아니라 노동시장이 유연하기 때문에 사내하도급 근로자의 적절한 활용이 가능하다. 따라서 경기변동, 수요변화 등에 대응하여 유연한 인력조정이 가능하고 인력의 효율적 재배치가 가능하여 편성효율이 높은 것이다. 하지만 국내 공장의 경우에는 생산인원이 남더라도 노동법제상 해고가 불가능하며 배치전환도 노조의 동의를 받아야 하는 상황이기 때문에 효율적인 인력배치가 불가능한 상황이다. 따라서 만약 유연한 노동력 활용을 통해 경쟁력을 확보하기 위해 고용한 사내하도급 근로자를 직접고용해야 하는 상황이 발생한다면 생산성은 현재보다 더 낮아질 것이며, 이로 인해 기업의 경쟁력이 상실될 가능성이 크다고 하겠다.

## (2) 유연한 노동력의 활용: 해외 자동차산업 사례

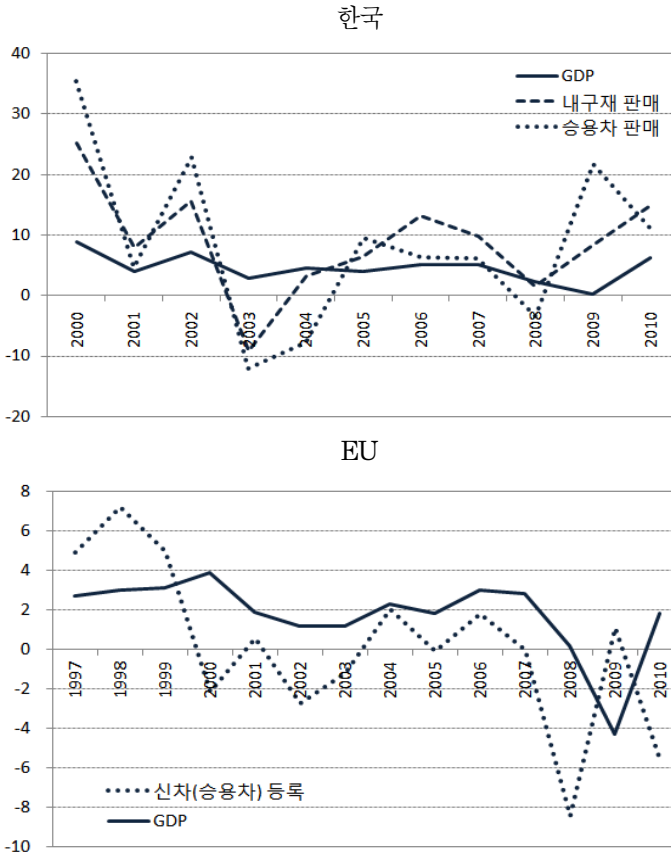
일반적으로 내구재 소비는 비내구재 소비에 비해 경기변동에 민감하게 반응한다. 특히 내구재 중에서도 고가로 분류될 수 있는 자동차 판매는 경기변동에 상당히 민감하다. <그림 4>의 상단은 2000년 이후 우리나라의 GDP, 내구재 판매 및 승용차 판매의 증가율을 보여준다. 예상한 것처럼 GDP 증가율보다 내구재 판매 증가율이 변동이 심하다. 또한 내구재 평균에 비해 자동차(승용차) 판매 증가율의 변동은 더욱 심하다. 이러한 양상은 우리나라에만 국한된 것이 아니다. <그림 4>의 하단은 EU 지역 GDP 증가율과 새로 판매된 승용차 등록 대수의 변화율을 나타낸다. 우리나라와 마찬가지로 내구재인 승용차의 판매는 일반적인 경기변동(GDP의 변화)보다 변동폭이 더 크다. 이처럼 자동차산업은 경기변동에 따라 수요가 크게 변화하는 특성을 가지고 있다. 따라서 항상 경기변동에 대응할 수 있는 능력을 갖추어야 한다.

자동차산업과 같은 내구재 제조업은 경기변동에 따라 공장을 쉽게 증설하거나 축소시키기 어렵다. 그러므로 이러한 기업들이 경기변동에 대처할 수 있는 방안은 일반적으로 고용조정에 국한되어 있다. 이러한 이유로 고용의 유연성 확보는 내구재 생산업체의 경쟁력을 좌우하는 중요한 요소 중에 하나이다. 아래에서는 고용의 유연성을 확보하여 경쟁력을 유지하고자 노력했던 독일의 폭스바겐이나 미국의 빅3(GM, 포드, 크라이슬러)의 예를 간략히 살펴봄으로써 노동시장의 유연성이 내구재 생산업체의 경쟁력을 좌우할 수 있는 중요한 요소임을 강조하고자 한다.

### (a) 독일 폭스바겐의 Auto 5000 plan을 통한 고용유연성 확보

1970년대 3% 이상을 유지한 독일의 GDP 성장률은 1980년대 2%대로 하락하고 1990년대에는 1%대로 추락하게 되어 본격적인 저성장시대가 도래하게 되었다. 뿐만 아니라 1970년대 2%에 머물던 실업률도 1980년대에는 6%대,

<그림 4> 내구재 및 자동차 판매와 경기변동



자료: 국가통계포털([www.kosis.kr](http://www.kosis.kr)), 유럽자동차생산자협회([www.acea.be](http://www.acea.be))

1990년대에는 7%대로 급등하게 되었다. 또한 임시직의 사용 및 집단해고에 대한 규제가 강했던 독일은 유연한 노동력 활용을 통해 경기변동에 대처할 능력을 상실하게 되었고 그 결과 제조업 일자리는 갈수록 줄어드는 상황이 발생하게 되었다. 이런 상황에서 1990년대 말 동구권 및 아시아 국가들의 자동차산업이 급성장하면서 독일 자동차 생산업체들은 더 이상 독일 국내에 일자리를 만들 여력을 가지지 못하였으며 폭스바겐도 예외는 아니었다.

이런 상황이 지속되자 독일의 폭스바겐은 일자리의 해외이전을 막고 국제경

쟁력을 회복하기 위해 2001년 8월 기존의 직영생산직에 비해 임금이 낮은 근로자 사용에 대해 독일 금속노조(IG Metall)와의 합의를 이루게 되며 이러한 새로운 형태의 고용계약(Auto 5000 plan)은 낮은 임금과 높은 고용의 유연성을 통해 일자리의 해외이전을 성공적으로 막은 것으로 평가된다.

자세히 살펴보면, 폭스바겐은 노조와의 합의를 통해 볼프스부르크(Wolfsburg) 공장에 Auto 5000 GmbH라는 자회사를 설립하고 5,000여 명의 근로자를 신규 채용하였다. 신규 채용된 근로자는 기존 직영생산직에 비해 약 21% 낮은 임금을 받았으며 주당 근로시간도 기존 근로자의 28.8시간에 비해 긴 35시간이었다. 또한 유연한 근로시간 확보 및 노동비용 상승 억제를 위해 일요일 야간근무부터 토요일 아침근무까지를 정상근무시간으로 정하고 주 최대근로시간 역시 42시간으로 확대하여 휴일 및 초과근로수당 지급을 축소시켰다. 뿐만 아니라 생산제품의 양적, 질적 목표를 달성하지 못했을 경우에는 초과근무수당 없이 초과근무를 하기로 합의하고, 근로자의 기능 향상을 위해 실시된 주당 3시간의 교육 중 1.5시간에 대해서만 정상 시간당 임금을 지급하기로 합의하였다.

이와 같은 노력이 경영성과 개선으로 나타나자 폭스바겐은 2005년 Auto 5000 plan을 직영생산직 신규근로자에게도 적용하기로 노조와 합의를 이루게 된다. 그 결과 신규근로자는 기존 근로자에 비해 약 24% 낮은 임금을 받는 이중 임금제(two-tier wage system)에 동의했고, 10만3,000명에 달하는 기존의 근로자도 근로시간을 좀 더 유연하게 하고 초과근로수당을 낮추기로 합의하게 된다.

이러한 고용유연성 확보를 위한 노력의 결과로 폭스바겐의 자동차 생산은 2000년 전 세계 생산량의 8.75%인 511만 대에서 2010년에는 10.03%인 607만 대로 증가하였고 2006년부터 세계 3대 자동차 생산업체에 진입하게 된다. 종합하여 보면 Auto 5000 plan은 고용의 유연화를 통해 체코, 슬로바키아 등 동구권으로 이전될 일자리를 성공적으로 독일 국내에 지키게 되었으며, 뿐만 아니라 폭스바겐의 국제경쟁력 제고에도 기여한 것으로 평가된다.

(b) 미국 빅3의 이중임금제를 통한 고용유연성 제고

미국은 소위 ‘임의고용(employment-at-will)’으로 표현되는 해고의 자유가 보장된 국가이기 때문에 미국의 노동시장은 상당히 유연한 것으로 평가된다. ‘임의고용’은 고용계약에 있어 각 당사자는 언제나 자유롭게 계약을 해지할 수 있으며, 근로자의 사직할 자유를 보장하듯 사용자의 해고할 자유도 동등하게 보장하는 것을 의미한다. 또한 사용자는 어떠한 사유로든 해고할 수 있으며 일이 없을 경우에는 근로자의 재취업 우선권을 보장하며 일시해고<sup>22)</sup>(lay-off)할 수도 있다.

하지만 그간 미국 자동차산업은 강력한 노조의 영향으로 타 산업에 비해 다소 경직적인 노동시장을 보여 왔다. 이런 점을 극복하고 세계 제1의 자동차 생산국 지위를 확고히 하기 위해 미국 3대 자동차 생산업체 빅3(GM, 포드, 크라이슬러)는 2007년 이후 단체협약을 통해 다양한 형태의 이중임금제를 도입하여 고용의 유연성을 제고하는 노력을 했다.

우선 세계 제1위 자동차 생산업체인 GM은 신규 입사자의 경우 생산라인에 근무하는 핵심근로자와 그렇지 않은 비핵심 근로자 간 임금과 연금, 의료비 지원 등을 차등화 하는 이중임금제를 도입하여 신규로 채용되는 비핵심 인력의 경우 자동차산업 근로자의 평균임금(시간당 27달러)의 약 52~54%에 해당하는 시간당 14~14.6달러를 지급하게 되었다. 이는 그간 미국 자동차산업 단체협약의 특징 중 하나였던 동일업종 동일임금체계의 파기를 의미하며 경쟁력 회복을 위해 고용의 유연성을 제고하는 노력이 필요했음을 의미한다.

포드의 경우에는 신규로 고용되는 시간급 근로자에게는 직종과 관계없이 새

---

22) 생산이 일시적으로 감소한 경우 기업은 근로자에게 재취업 우선권을 보장하고 기본급의 약 90% 정도를 지급하는 대신 일시적으로 해고할 수 있다. 이는 경기변동에 맞춰 고용조정을 좀 더 용이하게 할 수 있도록 만든 장치이다. 물론 경기가 회복될 경우 이들 근로자를 다시 고용하게 되며 이는 교육·훈련 등의 관점에서 기업 및 근로자 모두에게 유리하다. 그러나 반드시 재고용해야 하는 것은 아니며 일시해고 이후 영구적으로 해고되는 경우도 가능하다.

로운 임금체계를 적용하는 이중임금제를 도입하였다. 새로운 임금체계에 의하면 기본급은 시간당 14.20달러이며 26주 동안 4단계에 걸쳐 15.34달러까지 인상된다. 또한 새로운 임금체계에 의해 고용된 근로자가 전체 조합원의 20% 수준에 이를 때까지 새로운 임금체계를 지속적으로 적용하고 20% 도달 이후에는 근속기간이 긴 순서대로 현행 임금체계가 적용되는 근무기간에 따른 이중임금제를 실시하게 되었다. 따라서 신규로 고용된 근로자는 숙련이 필요한 핵심분야에 근무할지라도 새로운 임금체계의 적용을 받게 되는 것이 특징이다.

한편 크라이슬러는 숙련을 필요로 하지 않는 비핵심업무 근로자의 시급을 현재 시간당 28~32.52달러에서 14~16.23달러로 절반으로 축소하고 향후 부품공장의 신설 및 쇄신으로 신규고용되는 시급 노동자에 대해서도 같은 임금체계를 적용하는 직무의 난이도에 따른 이중임금제를 도입한 것이 특징이다.

2007년 고용유연화 이후에도 GM과 포드는 2009년 글로벌 금융위기를 계기로 좀 더 높은 고용유연성 확보를 위해 다양한 형태의 노력을 기울였다. GM은 시간당 임금이 14달러 수준인 신규 근로자의 채용비율을 확대하고 급여를 동결했으며 생계비/학자금/상여금 지급 중단, 유급휴가/휴식시간 축소, 퇴직자의

<표 18> 미 빅3의 고용유연성 확대 노력

주요 내용	GM	포드	크라이슬러
2007년	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 업무의 난이도와 숙련 기술의 필요 여부에 따른 이중임금제 도입</li> <li>· 동일업종 동일임금체계 파기</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신규고용은 직종과 관계없이 새로운 임금체계를 적용하는 고용기간에 따른 이중임금제 도입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 직무 난이도에 따른 이중임금제 도입</li> </ul>
2009년	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 저임금 신규근로자의 채용비율 확대</li> <li>· 급여동결, 생계비/학자금/상여금 지급 중단</li> <li>· 유급휴가/휴식시간 축소</li> <li>· 퇴직자 의료지원 혜택 취소</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 임금 하향 조정</li> <li>· 성과급 및 보너스 지급 보류</li> <li>· 의료보험 혜택의 축소</li> <li>· 휴직자 임금보장 제도의 폐지</li> </ul>	

료지원 혜택 취소 등 유연성 제고뿐만 아니라 다양한 형태의 경쟁력 제고방안을 실시하였다. 포드 역시 평균임금의 하향 조정, 성과급 및 보너스 지급 보류, 의료보험 혜택의 축소, 휴직자 임금보장 제도의 폐지 등에 노사 간 합의를 이뤄 경쟁력 제고에 노력하고 있다.

앞서 설명한 것처럼 자동차산업을 포함한 상당수의 내구재 생산 산업의 경우 경기변동에 의한 수요변동이 심하고 즉각적인 공장의 증설이나 축소가 용이하지 않기 때문에 고용조정을 통해 경기변동에 대응해야 한다. 따라서 이들 업체의 경쟁력 확보에는 노동시장의 유연성이 상당히 중요한 요소이다. 사례에서 살펴본 것처럼 독일의 폭스바겐이나 미국의 빅3 등이 사내하도급을 적극적으로 활용하고 이중임금제를 도입하여 고용의 유연성을 제고하려는 이유도 바로 경쟁력 확보에 있다. 그러나 만약 사내하도급 근로자를 직접고용하도록 강제되어 노동시장의 경직성이 높아지고 고용조정을 통한 경기변동 대응이 불가능해진다면 파견근로가 금지되어 있는 우리나라 제조업의 국제경쟁력은 크게 하락할 것으로 우려된다.



## 제5 장

### 결 론

본 연구는 법원이 판결로써 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우를 강제할 경우 예상되는 고용의 변화를 이론적·실증적으로 분석하였으며 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우로 발생할 경제적 비용을 현대자동차, 자동차산업 및 전 산업의 경우 추정하였다. 또한 사내하도급 근로자의 직접고용으로 인해 노동시장이 경직적이게 될 경우 고용 및 기업경쟁력에 미칠 영향을 실증분석 및 사례를 통해 살펴보았다.

우선, 이론적 분석에 의하면 사내하도급 근로자의 보호를 위해 직접고용을 강제하여 사내하도급 근로자의 임금을 인위적으로 상승시킬 경우 노동수요가 축소되고, 그 결과 오히려 보호하고자 했던 사내하도급 근로자의 고용을 위축시키고 실업을 유발시켜 사내하도급 근로자 보호라는 소기의 목적을 달성할 수 없는 것으로 나타났다. 뿐만 아니라 정규직 근로자의 고용마저 감소하여 경제 전체의 일자리가 줄어드는 부작용까지도 발생할 수 있음을 확인하였다.

고용뿐만 아니라 임금, 근로시간, 고용가능성 및 근로소득에 미치는 영향을 분석한 결과, 법원의 사내하도급 근로자 직접고용간주 판결이 장기적으로 사내하도급 근로자를 사용하는 노동비용을 인상시킬 경우 사내하도급 근로자의 근로시간 및 고용가능성은 하락하고 궁극적으로는 사내하도급 근로자 전체의 근로소득도 하락하는 현상이 발생할 것이다. 따라서 대법원 및 고등법원의 판결이 확정되어 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제되더라도 사내하도급 근로

자의 ‘고용안정과 복지증진’이라는 판결의 기본 취지가 달성될 가능성은 거의 없으며 오히려 우리 경제의 고용창출력만 감소시킬 우려가 있는 것으로 나타났다.

한편 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하고 동일처우를 강제할 경우 상당한 규모의 추가적 비용이 발생함을 확인하였다. 이번 판결의 당사자인 현대자동차는 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하여 동일처우를 해야 할 경우 현금급여 및 성과급·일시금 등 직접노동비용과 법정퇴직금, 각종 보험료, 법정복리비, 법정외복리비 등 간접노동비용을 합해 약 1,573억 원의 추가비용을 직접고용 첫해에 부담할 것으로 추정되었다. 뿐만 아니라 사내하도급 근로자의 정년보장을 감안하면 장기적 총비용은 3조9,400억 원 이상이 될 것으로 추정되었다. 한편, 현대자동차와 유사한 상황에 처해있는 자동차산업의 경우를 살펴본 결과 사내하도급 근로자 직접고용의 연간 비용은 약 4,033억 원이 될 것으로 추정되었다. 또한, 이번 판결이 일반화되어 전 산업의 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용할 경우 우리 경제는 직접고용 첫해에 약 5조 4,169억 원의 추가비용을 부담해야 할 것으로 나타났다. 이는 상용근로자 10인 이상 사업체 기준으로 약 11만7,000명의 상용근로자를 추가로 고용할 수 있는 규모이다. 따라서 이번 대법원 및 고등법원의 판결로 인해 사내하도급 근로자의 직접고용 및 동일처우가 현실화될 경우 우리 경제는 상당한 규모의 경제적 비용을 지불해야 할 것으로 보인다.

일반적으로, 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하고 동일처우를 해야 한다면 노동비용은 증가한다. 노동비용이 증가하면 사용자는 공장자동화나 공장의 해외 이전 등을 통해 상대적으로 비싸진 노동의 사용을 가급적 자제하게 되며 그 결과 고용 및 국내생산이 위축될 수 있다. 하지만 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동비용의 상승만을 초래하는 것은 아니다. 더욱 중요한 점은 정규직 근로자의 고용보호가 지나치게 높다는 것을 감안할 때 사내하도급 근로자의 직접고용은 우리나라 노동시장의 경직성을 더욱 높일 것이란 점이다. 노동시장의 경직성이 증대하면 경기변동 시 인력조정이 어려워지고, 기

업은 경기가 좋아지더라도 신규인력의 채용보다는 기존 정규직의 연장근무를 통해 생산량을 증대시킨다. 따라서 사내하도급 근로자의 직접고용이 강제된다면 노동비용 상승뿐만 아니라 노동시장의 경직성 증가를 통해서도 고용에 부정적인 영향을 미칠 가능성이 크다. 본 연구는 이러한 우려를 확인하기 위해 OECD 국가들의 자료를 이용한 실증분석을 실시하였으며, 그 결과 노동비용 및 노동시장의 경직성이 높아질 경우 전반적으로 고용에 부정적인 영향이 발생함을 확인하였으며, 노동시장의 경직성이 높아지면 경제적 약자에 속하는 여성의 고용률이 특히 하락한다는 사실을 재차 확인하였다.

한편 노동시장의 경직성이 증대하면 고용조정을 통해 경기변동에 대처해야 하는 기업들의 경쟁력이 하락할 수밖에 없다. 특히, 자동차와 같이 내구재를 생산하는 기업은 경기변동 시 수요변동이 극심할 뿐만 아니라 즉각적인 공장 증설이나 축소를 통해 경기변동에 대응할 수 없으므로 고용조정을 통한 시기적절한 대응이 경쟁력 확보의 관건이 된다. 이런 점에서 본 연구는 독일 폭스바겐과 미국 빅3(GM, 포드, 크라이슬러)의 사례를 통해 고용의 유연성이 기업의 경쟁력 확보에 중요한 요인이 됨도 확인하였다.

일반적으로 법률에 의해 특정 형태의 고용계약이 지나친 규제를 받게 되면, 이를 피하기 위해 기업과 근로자는 자연스럽게 다른 형태의 고용계약을 추구하게 된다. 이러한 예는 우리 주변에서 쉽게 찾아볼 수 있다. 각종 해고제한, 노동조합의 강경투쟁으로 인하여 고용의 유연성이 극도로 제한되자 기업들은 유연한 형태의 새로운 계약관계를 모색하게 되었고 일자리를 원하는 근로자들 역시 새로운 형태의 계약관계를 받아들이게 되었다. 여기서 말하는 새로운 형태의 계약관계는 바로 사내하도급이다. 결과적으로 보면 사내하도급은 경직적인 노동시장에서 효율적 인력관리를 통해 경쟁력을 확보하려는 사용자의 필요와 새로운 일자리와 고용가능성을 추구하려는 근로자의 요구에 의해 활성화된 계약형태인 것이다.

그러나 대법원 및 고등법원은 사내하도급 근로자를 파견근로자로 보아 사용자 사업주가 직접고용해야 하는 근로자로 판단하였으며 이로 인해 사내하도급 근

로자를 사용하는 사용주는 이들을 직영근로자로 직접고용해야 하는 상황이 발생하고 있다. 시장의 흐름을 거슬러 단지 사내하도급 근로자의 복지 강화만 염두에 두고 인위적으로 사내하도급 근로자를 직영근로자로 직접고용하고 동일한 처우를 강제할 경우 직영생산직에 비해 사내하도급 근로자의 노동이 상대적으로 비싸지게 된다. 그 결과 기업은 사내하도급을 경원하게 되고 사내하도급을 통한 일자리 창출에 별다른 유인을 느끼지 못하게 될 것이고, 이에 따라 노동수요 자체가 위축되어 장기적으로는 사내하도급 근로자의 근로시간, 고용가능성, 그리고 근로소득이 줄어들고 경제 전체 일자리까지 줄어드는 부작용이 발생하게 된다. 따라서 이번 법원의 판결은 사내하도급 근로자의 보호라는 근본 취지를 달성하지 못한 채, 사내하도급 계약을 통한 취업을 유지하거나 추구하는 사내하도급 근로자 및 취업예비군에게 의도하지 않은 심각한 피해를 끼칠 가능성이 크다.

일부에서는 지난 2007년 감시·단속업무를 하는 근로자에게 최저임금이 적용되면서 아파트 경비원으로 일하던 고령자들이 대거 일자리를 잃고, 대신 젊은 경비원에 대한 수요가 크게 증가 현상을 예로 들어, 과거에 비해 상대적으로 값이 싸진 직영생산직 근로자들에 대한 수요는 증가할 것이라고 예상한다. 그러나 임금의 하방경직성으로 인하여 직영생산직 근로자들의 임금이 저하될 것이라는 기대는 지나치게 낭만적인 것이고 사내하도급 근로자의 직접고용은 노동시장의 경직성을 높이는 부작용이 크기 때문에 기업들은 오히려 생산공정의 자동화(로봇의 광범위한 사용)나 공장의 해외이전 등을 통해 노동에 대한 수요 자체를 축소시킬 전망이다. 즉, 감시·단속업무를 하는 근로자에게 최저임금이 적용되면서 아파트 경비원 대신 자동보안장치에 대한 수요가 크게 증가한 현상과 동일한 현상이 발생할 수 있는 것이다. 종합하여 보면, 사내하도급 근로자의 직접고용은 궁극적으로 사내하도급 근로자나 사내하도급을 통해서라도 취업을 하고자 하는 예비 근로자의 보호를 달성할 수 없을 뿐만 아니라 우리 경제의 고용창출력도 현저히 저하시킬 것으로 예상된다.

다양한 형태의 고용 및 역무제공계약을 무제한 허용하고 있는 세계 각국의

노동시장정책을 감안하면 우리나라 노동시장정책도 ‘동일노동·동일임금’이라는 근거를 알기 어려운 명분에 지나치게 집착하여 기업들을 규제하기보다는 사내 하도급을 포함한 다양한 형태의 역무제공계약이 필요함을 적극적으로 인정하고 이를 통해 신규고용창출에 기여하는 방향을 전향적으로 검토하여야 한다. 이제는 시장의 흐름을 역행하는 규제를 강화함으로써 기업들의 경쟁력 약화를 초래할 것이 아니라 시장의 변화를 수용하여 수요가 있는 곳에 일자리가 생길 수 있도록 적극적으로 도와야 할 때이다. 정부뿐만 아니라 입법부, 사법부 역시 이러한 필요성을 공감하지 않을 수 없을 것이다. 기업들 역시 국내 제조업 일자리의 유지·확대를 위해 노력해야 하며, 노동조합도 비정규직의 직접고용만을 추구하기보다는 대기업 정규직의 과도한 고용보호를 완화하여 기업들이 정규직 일자리를 선호하여 더 많은 정규직 취업기회가 창출될 수 있는 여건을 조성하는 데 기여해야 할 것이다.

- 권영순, 『사내하도급 현황 및 대응방향』, 『사내하도급 실태와 국가경쟁력 제고』 정책토론회 자료, 2010.
- 김재훈, 『근로시간·휴일·휴가제도의 합리적 운용을 위한 제도 개선방안 연구』, 국제노동법연구원, 고용노동부 학술연구용역사업 자료, 2006.
- 김종각, 『사내하도급과 경쟁력』, 『사내하도급 실태와 국가경쟁력 제고』 정책토론회 자료, 2010.
- 김형돈, 『사내하도급 문제의 경과와 향후대책』, 『월간노동리뷰』, 2010년 9월호, 한국노동연구원, 2010, pp.81-84.
- 남성일, 『사내하도급 관련 쟁점과 경제적 영향 검토』, 『사내하도급 실태와 국가경쟁력 제고』 정책토론회 자료, 2010.
- 노동부, 『하도급계약 및 임금 등 근로조건 점검결과』, 근로기준국 비정규직대책팀, 노동부, 2005. 12.
- 박제성, 『현대자동차 사내하도급 판결의 의미』, 『월간노동리뷰』 2010년 9월호, 한국노동연구원, 2010, pp.70-75.
- 변양규·정연호, 『일자리 창출을 위한 노동시장 개선방안』, 『글로벌 금융위기 극복을 위한 성장 및 고용전략』 제3장, 한국경제연구원, 2009.
- 손정순, 『사내하청 불법파견, 문제 해결의 핵심은 무엇이고, 어디서부터 시작해야 하는가?』, 제12회 월례 비정규노동포럼, 한국비정규노동센터, 2010. 8. 26.
- 어수봉 외, 『실근로시간 단축 저해요인 분석 및 향후 개선과제 마련을 위한 연구』, 고용노동부 학술연구용역사업 자료, 한국노총 중앙연구원, 2007.
- 이상호, 『중소하청업체에 대한 중간착취가 현대차그룹의 경쟁력요인인가?』 이슈페이퍼 2010-04, 전국금속노동조합 정책연구원, 2010.
- 이형준, 『사내하도급, 어떻게 할 것인가?』, 『월간노동리뷰』 2010년 9월호, 한국노동연구원, 2010, pp.76-80.

- 조준모·조동훈, 「노동조합이 고용안정에 미치는 효과에 관한 연구-프로빗-로  
 짓의 Oaxaca 비선형분해-」, 『노동경제논집』 30권(3), 2007, pp.43-75.
- Caballero, R. and Hammour, “Jobless Growth: Appropriability, Factor  
 Substitution and Unemployment,” *Carnegie-Rochester Conference  
 Series on Public Policy* Vol.48, 1998, pp.51-99.
- Deere, D., K. Murphy and F. Welch(1995a), “Sense and Nonsense on the  
 Minimum Wage,” *Regulation* No.1, 1995, pp.47-56.
- \_\_\_\_\_(1995b), “Employment and the 1990-91 Minimum-Wage Hike,”  
*American Economic Review* Vol.85 No.2, 1995, pp.232-237.
- Ehrenberg, R. and R. Smith, *Modern Labor Economics: Theory and Public  
 Policy*, 10th edition, Pearson Education, 2009.
- EIRO, “Agreement signed on Volkswagen’s ‘5000×5000’ project,” European  
 Industrial Relations Observatory on-line, Sep. 25, 2001.
- Kosters, M., *The Effects of the Minimum Wage on Employment*, The AEI  
 Press, 1996.
- Libcom, “New wage-model at VW, Germany, 2004,” libcom.org, Nov. 17,  
 2006.
- Neumark, D., M. Schweitzer and W. Wascher, “The Effects of Minimum  
 Wages Throughout the Wage Distribution,” NBER Working Paper  
 7519, National Bureau of Economic Research, 2000.
- Nickell, S., “Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus  
 America,” *Journal of Economic Perspectives* Vol.11 No.3, 1997,  
 pp.55-74.
- NY Times, “Is Auto 5000 the Model for Volkswagen’s Future?,” New York  
 Times, Oct. 5, 2006.
- OECD, “Employment Protection and Labour Market Performance,” OECD

*Employment Outlook 2004*, OECD, 2004.

Time, “Is a Two-Tier Wage System Sowing UAW Division?,” TIME, May 12, 2010.

Welch, F.(1978a), “The Rising Impact of Minimum Wages,” *Regulation*, Nov/Dec., 1978, pp.28-37.

\_\_\_\_\_(1978b), *Minimum Wages: Issues and Evidence*, American Enterprise Institute for Public Policy Research, 1978.









