

# 아산지역 불법파견 실태조사 결과보고와 방안모색을 위한 토론회

---

2017. 12. 20(수)

아산시근로자복지회관 2층



아산시비정규직지원센터



# 아산지역 불법파견실태조사 결과보고 및 개선방안 모색을 위한 토론회 계획

## 1. 취 지

- 아산 내 제조업 대상으로 파견(위장도급)현황과 불법파견의 특징 공유
- 불법파견 및 위장도급의 실태, 파견노동자(비정규직)에 대한 중간착취 현실 폭로.
- 불법파견(위장도급) 문제에 대한 지역사회 여론형성 및 개선방안 모색

## 2. 실태조사 개요

- 조사기간 : 2017년 4월 15일 ~ 5월 31까지.
- 실태조사 참여 : 민주노총 세종충남본부, 금속충남지부, 아산시비정규직지원센터  
금속노조 법률원.
- 조사방법 :
  - 공공 및 민간부문 고용정보서비스 기관(업체)에서 진행한 제조업 구인 현황 전수조사
  - 사용사업체의 주소지가 아산지역을 기준으로 파견업체(의심) 구인현황 조사.

## 3. 불법파견 실태조사 결과 보고/토론회 계획

### 1) 일시 및 장소

- 일 시 : 2017년 12월 20일(수) 10:00 ~ 12:00
- 장 소 : 아산시근로자복지회관 2층

## 2) 실태조사 결과 발표 및 토론회

### ○ 발 표

- 아산 임금노동자 현황 및 비정규직 현황 ..... 박 종 식 연구원
- 아산지역 불법파견 실태조사 결과보고 ..... 노동자연구소 박준도 연구원
- 아산지역 불법파견 현실과 과제 ..... 아산비정규직지원센터

### ○ 지정토론

- 아산지역 불법파견의 법률적 문제와 개선방안 ..... 법률원 이서용진노무사
- 불법파견의 문제점과 개선방안(대책) ..... 민주노총 세종충남본부 구재보국장
- 시민단체가 본 아산지역불법파견실태에 대한 개선방안 ..... 최만정 시민연대 대표
- 지역 불법파견과 좋은 일자리를 위한 지방자치단체의 역할 ..... 안장헌 시의원
- 아산시 일자리 정책과 공공/민간 직업소개업 관리 현황  
(미등록 직업소개업 지도 및 직업소개소 불법파견 관리방안 중심으로)  
..... 아산시 사회적경제과 노사협력팀 김창섭 팀장

# 목 차

## 아산지역 불법파견실태조사 결과보고와 방안모색을 위한 토론회

발표 1	아산 임금노동자 현황 및 비정규직 현황 ..... 연세대학교 사회발전연구소 박 종 식	
발표 2	아산지역 불법파견 실태조사 결과보고 ..... 노동자운동연구소 박 준 도	1
발표 3	아산지역 불법파견 현실과 과제 ..... 아산시비정규직지원센터 정책국장 강 현 성	41
지정토론1	아산지역 불법파견의 법률적 문제와 개선방안 ..... 전국금속노동조합 법률원 노무사 이서용진	57
지정토론2	불법파견의 문제점와 개선방안 ..... 민주노총 세종충남본부 미비국장 구 재 보	65
지정토론3	시민단체가 본 아산지역 불법파견 실태에 대한 방안 ..... 아산시민연대 대표 최 만 정	71
지정토론4	불법파견과 종을 일자리를 위한 지자체의 역할 ..... 아산시의회 시의원 안 장 현	75
지정토론5	시 일자리 정책과 공공/민간 직업소개소 관리 현황 ..... 아산시 사회적경제과 노사협력팀 팀장 김 창 섭	79



발표 1

# 아산 임금노동자 현황 및 비정규직 현황

---

사회발전연구소 박종식

\* 별도 보고서 <2017 아산시 임금노동자 및 비정규직 현황>



## 아산지역 불법파견 실태조사 결과보고

---



# 아산지역 불법파견 실태조사 분석 보고서

2017. 10.

아산시비정규직지원센터



## [목차]

<b>I. 개요</b> .....	<b>7</b>
1. 개요 .....	7
2. 조사 방법 .....	7
3. 조사와 연구의 한계 .....	8
<b>II. 천안·아산 파견업체와 사용업체의 지리적 특성</b> .....	<b>10</b>
1. 파견업체 기본 현황 .....	10
2. 파견·사용업체 기본현황 .....	11
3. 천안·아산 파견업체의 지리적 특성 .....	15
4. 천안·아산 제조업사업장과 파견업체의 지리적 특성 .....	18
<b>III 파견업체의 위장도급형태와 노동조건</b> .....	<b>23</b>
1. 천안·아산 파견업체의 위장도급형태 .....	23
2. 위장도급형태별 특징 .....	26
3. 파견노동시장의 노동조건 .....	28
<b>IV. 결론</b> .....	<b>34</b>
1. 아산·천안시의 제조업 파견노동시장의 특징 .....	34
2. 중간착취 근절, 위장하도급 전면 불법화 .....	35
3. 제조업 파견노동자의 노동권 문제에 대하여 .....	36
<b>[별첨자료 1]</b>	
파견업체의 취업정보 목차 .....	38

## [표 목차]

<표 1> 고용서비스 기관별 파견업체 활동 특성 .....	7
<표 2> 사용사업체의 업종별, 파견업체의 지역별 위치 특성 .....	16
<표 3> 사용사업체의 사업장 규모별 파견업체 위치 특성 .....	17
<표 4> 사용업체의 업종별 지역 파견업체 활용 현황 .....	18
<표 5> 전문위장도급 사례 .....	24
<표 6> 기업형 위장도급 사례 .....	25
<표 7> 파견노동시장에서 면접 (분석대상 46개) .....	30
<표 8> 파견노동시장의 시급 (분석대상 36개) .....	30
<표 9> 파견노동시장의 월수입 보장 임금 (분석대상 55개) .....	30
<표 10> 파견노동시장의 상여금 (분석대상 45개) .....	31
<표 11> 파견노동시장의 야간교대근무 여부 (분석대상 79개) .....	31
<표 12> 파견노동시장에서 정규직 전환 예정 (분석대상 24개) .....	32
<표 13> 파견노동시장에서 4대 보험 가입 (분석대상 75개) .....	32
<표 14> 파견노동시장에서 수수료 유무 비율 (분석대상 46개) .....	33

## [그림 목차]

<그림 1> 파견업체의 등록여부 .....	10
<그림 2> 파견업체 위치 .....	10
<그림 3> 지역별 파견업체 등록여부 .....	11
<그림 4> 파견 사용업체의 소재지 .....	11
<그림 5> 파견 사용업체 본사의 위치 .....	12
<그림 6> 파견 사용업체의 업종 (한국표준산업분류) .....	12
<그림 7> 지역별 파견 사용업체의 업종 비율 .....	13
<그림 8> 사용업체의 사업장 규모 .....	13
<그림 9> 지역별 사용업체의 사업장 규모 .....	14
<그림 10> 파견업체의 성별 구인비 .....	14
<그림 11> 지역별 파견업체의 성별 구인비 .....	15
<그림 12> 파견업체 위치의 특성 .....	15
<그림 13> 지역별 파견업체의 위치 특성 .....	16
<그림 14> 성별노동시장과 파견업체 위치 .....	17
<그림 15> 업종별·성별노동시장과 파견업체 위치 .....	17
<그림 16> 제조업의 지역 파견업체 활용 현황 .....	18
<그림 17> 아산시의 자동차운송장비 사업장 위치도 (아산비정규센터 제공) .....	19
<그림 18> 자동차 기계부품 사업장과 해당 파견업체 위치(파견업체 빨간 점) .....	19
<그림 19> 자동차 전자부품 사업장과 해당 파견업체 위치(파견업체 빨간 점) .....	20
<그림 20> 아산시의 전자산업 사업장 위치도 (아산비정규센터 제공) .....	21
<그림 21> 전자산업 사업장과 해당 파견업체 위치 (파견업체 빨간 점) .....	21
<그림 22> 기타제조업 사업장과 해당 파견업체 위치 (파견업체 빨간 점) .....	22
<그림 23> 천안·아산 제조업 사업장과 파견업체 위치 (파견업체 빨간 점) .....	22
<그림 24> 아산, 천안지역의 위장도급형태 .....	26
<그림 25> 파견 및 사용업체의 지역별 위장도급 형태 .....	26
<그림 26> 등록 및 위치별 위장도급형태 .....	27
<그림 27> 사용업체의 업종별, 규모별 위장도급형태 .....	27
<그림 28> 사업장 고지 여부 .....	28
<그림 29> 파견 및 사용업체의 지역별 사업장 고지여부 .....	29
<그림 30> 등록상태 및 위장도급형태별 사업장 고지 여부 .....	29



# 아산지역 불법파견 실태조사 분석 보고서

박준도 | 노동자운동연구소 연구원

## I. 개요

### 1. 개요

- 사용사업체의 주소가 아산과 천안인, 위장도급업체(이하 파견업체)의 구인현황을 조사함.
- 조사기간 : 2017. 4. 15. ~ 2017. 5. 31.
- 조사인원 : 기획단 5명(충남본부 2명, 금속 충남 1명, 비정규센터 2명), 현장 실태조사원 4명(40대 여성 2명, 20대 남성 2명)

### 2. 조사 방법

#### 1) 제조업 파견업체 구인현황 조사

- 조사기간동안 고용서비스 제공기관에서 제조업 사업주들의 구인현황 전체

구분	고용서비스	특징
공공	워크넷	▶ 구인업체와 사용사업체의 주소가 동일해야 하고, 아닐 경우 별도의 서류제출 등 제한조치가 있어서, 제조업 직접파견 구인은 거의 없음.
	아산시일자리지원센터 충남일자리종합센터 천안일자리종합지원센터 평택고용정보센터	
	아산여성새로일하기센터 천안여성인력개발센터	▶ 파견에 대한 제한 기준 없는 듯함. 제조업 파견직 구인정보 다수 발견. ▶ 특히 천안여성인력개발센터의 경우는 정확한 업체명이나 사업장명조차 기재하지 않고 있음.

민간	인크루트 잡코리아 사람인 알바몬	▶ 제조업 파견직 구인광고가 정말 많음. 파견업체도 다양. ▶ 대체로 사용사업체 명은 적혀있지 않음. 파견업체가 마치 사용사업체인 것처럼 올리기도 함.
	파인드잡(벼룩시장), 교차로	▶ 대체로 위와 비슷함.
	현수막, 전단지, 간판	▶ 사진 찍어서 공유

<표 1> 고용서비스 기관별 파견업체 활동 특성

## 2) 현장조사

- 시기 : 2017.5.1. ~ 5.31
- 제조업 파견업체 구인현황에서 1차로 수합된 파견업체 리스트 중 중복 등을 제외하고, 현장조사를 실시.
- 현장조사는 조사원들에 의한 전화설문조사와 (아산지역의 경우) 방문조사를 병행
- 파견업체의 취업정보 목차를 만들어 기입 (<별첨자료 1> 참고)
- 이렇게 해서 104개의 파견업체 정보를 파악함.

## 3) 재구성

- 시기 : 2017.8 ~ 10
- 각종 기업보고서를 활용해 파견 사용업체의 인원, 업종, 위치 등을 재정리
- 각종 고용서비스 제공기관을 활용해 파견업체별로 구인현황을 재조사, 업종별 직종별 파견업체들의 구인특성과 규모에 따라 파견업체의 형태를 “단순 위장도급, 전문 위장도급, 기업형 위장도급”로 분류.
- 사업장 위치, 파견업체 위치를 재추적해 범주화하고, 지도상에 표현 구인-구직 경로 시각화.
- 중복 및 의미 없는 표본 제거, 101개의 제조업 파견업체의 리스트 정리

※ 보조로 활용된 자료

- 2017년 근로자파견 파견사업체 명단, 사용사업주 명단

## 3. 조사와 연구의 한계

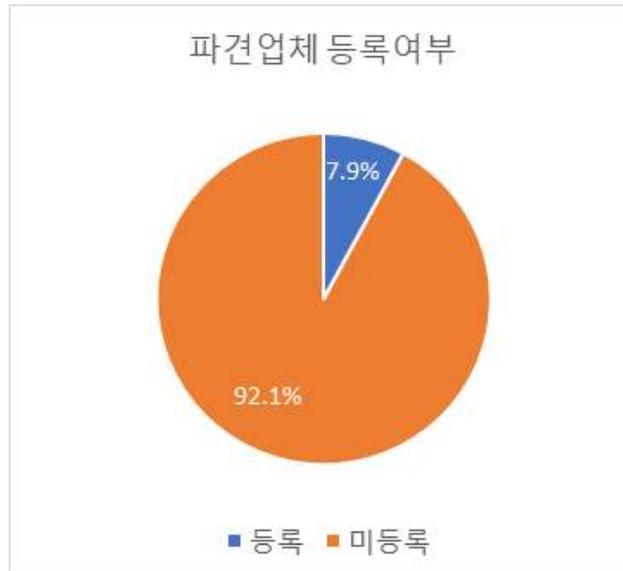
- 아산지역 파견노동시장에 대한 연구는 물론 경험도 전무한 상태에서 제한된 지식과 경험을 바탕으로 한 조사임.
- ‘단기 파견’ 여부를 알 수 있는 문항(근로계약기간)이 빠져, 위장도급 형태를 범주화하는데 제약.
- 인력소개소와 위장도급을 같이 하는 기업들도 상당히 존재해, 별도로 범주화하고 분석하는 것이 필요하지만, 이번 조사기간에는 일부만 발견됨. 조사기간 이후 각급 포털사이트에서 아산비정규센터가 아산에 위치한 미등록 직업소개소를 상당 부분 찾아냈지만, 이들이 어떻게 인력공급을 하는

지 실태조사까지는 하지 못해, 함께 분석하지는 못함. 기초자료로만 보관함.

- 한편 2016년 아산시 사업체조사를 통해 사내하청 실태를 일부 알 수 있었지만, 아쉽게도 파견 업체 실태조사때 발견된 케이스는 4곳에 불과해 함께 분석하지 않음. 기초자료로만 보관함.
- 이번 불법파견 실태조사과정에서 현대자동차 및 1차 밴더 사내하청, 삼성전자 사급자재 업체의 구인정보가 하나도 발견되지 않음. 되어 있지 않음. 이들의 노동력공급시장이 다른 중견기업들의 노동력공급시장과는 상당히 다른 것으로 예상됨. 따라서 이번 조사는 이들을 제외한 중견기업들의 노동력 공급 양상을 분석한 것으로 보아야 할 것임.
- 파견노동시장을 분석하려면 주요한 비교 대상인 정규직 노동시장에 대한 분석도 필요. 하지만 이번 조사 및 연구에서는 애초에 제외된 관계로 관련 연구도 진척시킬 수 없었음.
- 아울러 지역노동시장은 경기변동이나 계절적 요인에 의해서도 크게 영향을 받는데, 조사기간, 노 하우 등 여러 여건상 충분히 감안하지 못한 것도 사실.
- 또 빈값(미확인, NULL)과 부정(0)을 구별할 수 없는 문항도 많아, 일부 부정확한 분석이 있을 수 있음.
- 이상의 한계는 이후 지역노동시장 실태조사 및 후속 연구 과정에서 극복되어야 할 것임.

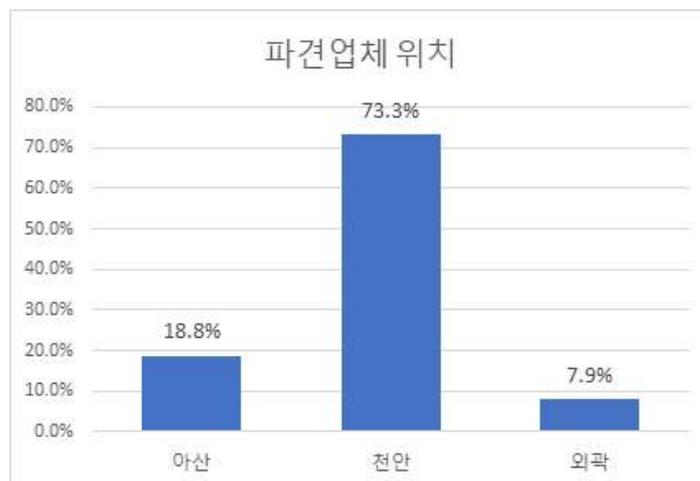
## II. 천안·아산 파견업체와 사용업체의 지리적 특성

### 1. 파견업체 기본 현황



<그림 1> 파견업체의 등록여부

· 조사기간 등록된 파견업체의 구인활동은 7.9%에 불과함. 92.1%는 미등록 업체들 (<그림 4>)



<그림 2> 파견업체 위치

· 조사기간 제조업에서 구인활동을 편 파견업체는 아산에 위치한 파견기업이 18.8%, 천안에 위치한 파견기업이 73.3%임. 서울, 평택 등 외곽에 위치한 파견업체의 구인활동도 적지 않았는데, 7.9%에 이룸. (<그림 5>)



<그림 3> 지역별 파견업체 등록여부

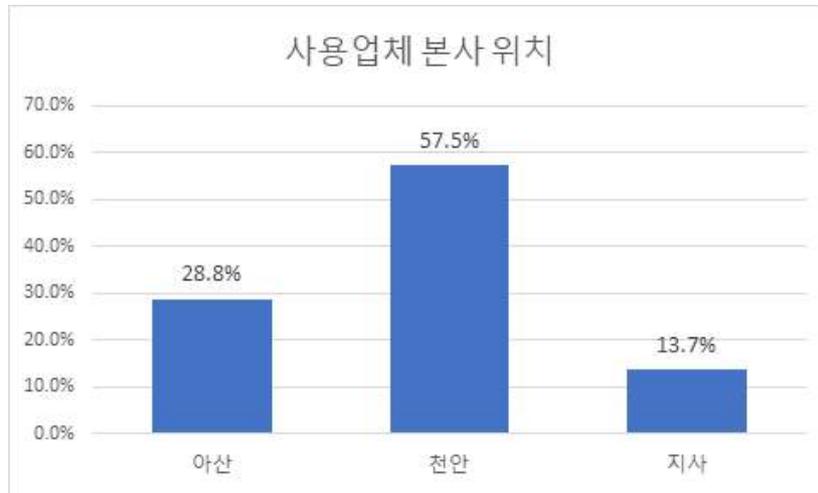
- 지역별로 파견업체 등록여부를 보면 아산이나 천안은 각각 89.5%, 91.9%로 큰 차이가 없음. 외곽에 본사를 두고 있는 파견업체들은 모두 미등록 업체였음.

## 2. 파견사용업체 기본현황



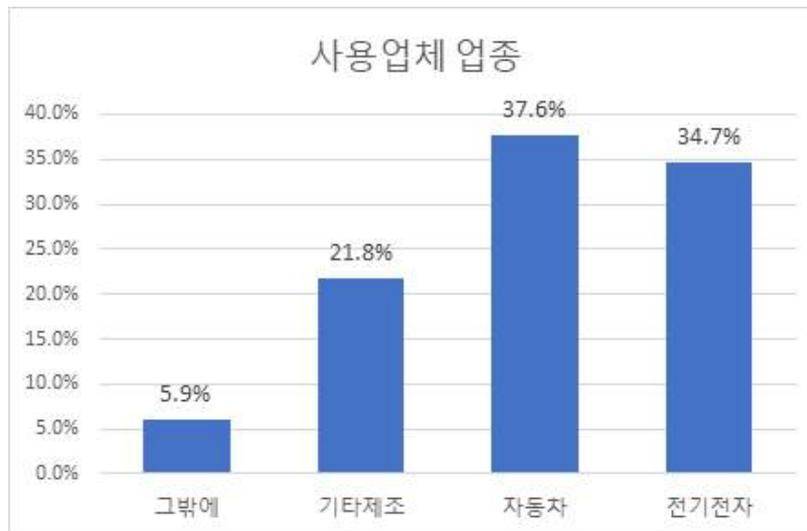
<그림 4> 파견 사용업체의 소재지

- 사용업체들의 경우 아산에 위치한 기업들이 47.0%, 천안에 있는 기업들이 50.0%임. 예산, 당진 등의 사용업체들도 일부(3.0%) 존재. (<그림 4>)



<그림 5> 파견 사용업체 본사의 위치

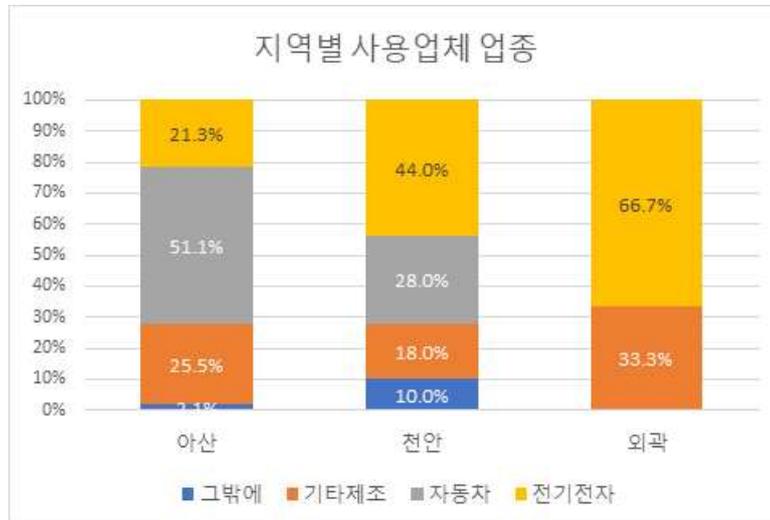
· 사용업체 이름을 알 수 있는 기업<sup>1)</sup>만 보면 본사인지 지사인지 확인해 볼 수 있는데, 28.8%가 아산에 본사를 두고 있는 단독기업이고, 57.5%는 천안에 본사를 두고 있는 단독기업임. 13.7%는 서울, 안산, 대구 등에 본사를 두고 있는 지사들임.



<그림 6> 파견 사용업체의 업종 (한국표준산업분류)

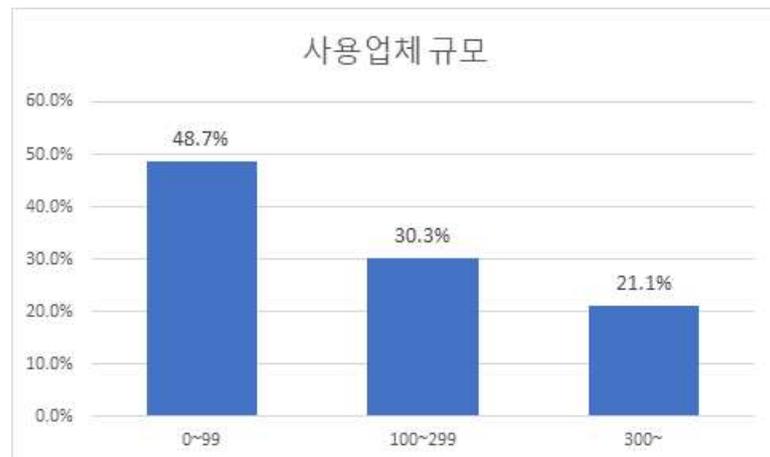
· 업종별로 보면, 사용업체 중에는 자동차 업종이 37.6%로 가장 많았고, 전기전자가 34.7%였으며, 식품, 화장품 등 기타 제조업이 21.8%였던 것으로 나타남. 5.9%는 물류나 포장, 파견업체 자체 관리자를 구인하는 것임.

1) 조사기간 파견업체가 사용업체 이름을 알려준 곳은 58개임. 정확한 주소를 알려주어 사용업체 이름을 알 수 있었던 곳은 2곳임. 사용업체의 대강 위치와 하계 될 일을 교차했을 때 추정할 수 있는 사용업체는 7곳임. 101개 중 67개만이 분석 대상임.



<그림 7> 지역별 파견 사용업체의 업종 비율

· <그림 7>을 보면 지역별로 파견사용업체의 업종비율을 알 수 있는데, 아산지역의 파견사용업체들은 자동차관련 업종이 53.3%로 가장 많았고, 천안은 전기전자업종이 44.0%로 가장 많았음. 아산과 천안은 각각 자동차산업과 전자산업이 발달해 있는데 파견을 활용하는 사용업체의 현황도 그대로 반영되어 있음.



<그림 8> 사용업체의 사업장 규모

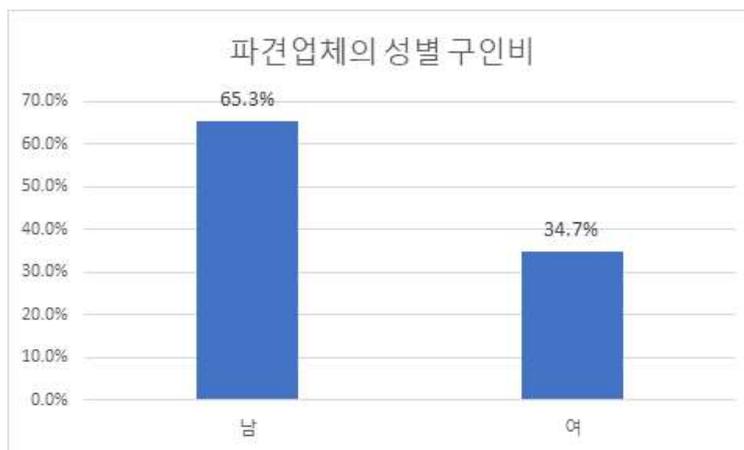
· <그림 8>에서 보듯 규모별로 보면<sup>2)</sup>, 100인 미만 사용사업장에서 파견업체를 통한 구인이 48.7%로 가장 많았음. 100~300 미만 사업장이 30.3%였고, 300인 이상 사업장도 21.1%에 이 름. 실제 사용업체들이 필요로 하는 파견 노동자가 몇 명이나 되는지는 알 수 없지만, 100인 미 만 사업장에서 파견수요가 많다는 것은 상당히 유의해야 할 대목.

2) 사업장 규모 역시 사용업체 이름을 알 수 있는 곳으로 한정된다.



<그림 9> 지역별 사용업체의 사업장 규모

· 지역별로 보면(<그림 9>참조), 100인 미만 사업장에서 파견활용비율은 아산이나 천안이나 51.4%, 48.7%로 비슷. 하지만 100~300미만 사업장은 아산지역에서 (37.1%), 300인 이상 사업장(28.2%)은 천안지역에서 파견업체를 통한 구인비율이 높았던 것으로 나타남. 이런 경향은 천안 탕정 일대의 대기업들의 파견노동자 활용비율과 상관성이 있을 것으로 보임.



<그림 10> 파견업체의 성별 구인비

· 조사기간 남성 노동력 구인 광고가 많았던 것으로 나타남. 남성구인광고는 65.3%였던 반면, 여성구인광고는 34.7%.<sup>3)</sup>

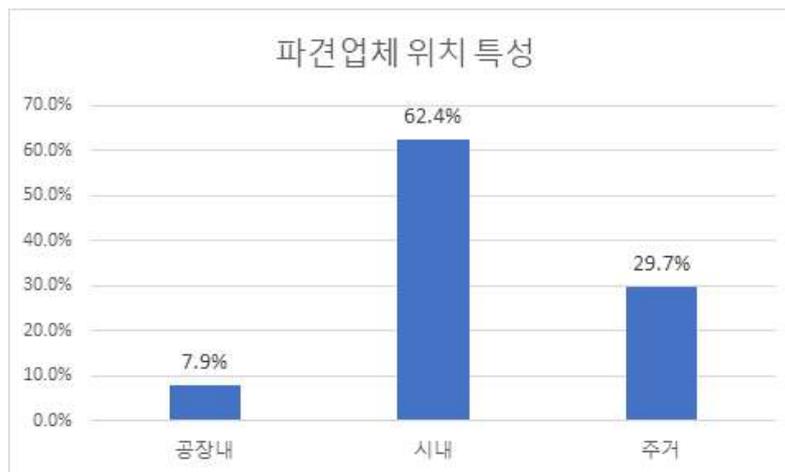
3) 세대별로 제한을 두었는지는 확인이 안 됨. 다만 현장조사 당시 여성조사자의 경우 본인의 나이가 30대 후반이라고 말했다고 함, 대부분 일할 수 있다고 함. 결혼이나 육아여부를 묻는 곳은 거의 없었다고 함. 남성은 20대 중반 조사가 현장조사를 했는데, 대부분 일할 수 있었다고 함.



<그림 11> 지역별 파견업체의 성별 구인비

- 파견업체의 위치한 지역별로 보면 아산에서나 천안에서나 남성 노동력 구인광고가 더 많았음. 각각 57.9%, 63.5%임.

### 3. 천안아산 파견업체의 지리적 특성



<그림 12> 파견업체 위치의 특성

- <그림 12>처럼, 파견업체가 어디에 자리 잡고 있는지 그 특성을 분류해보면, 시내(교통중심)에 위치한 경우가 62.4%로 가장 많았음. 29.7%가 주거 밀집지에 위치함. 파견업체와 사용업체의 위치가 아예 일치하는 곳은 7.9%.



<그림 13> 지역별 파견업체의 위치 특성

· 지역별로 보면, 천안지역에 있는 파견업체가 거주지에 훨씬 많이 분포하고 있는 것으로 보임. 아산이 10.5%인데 반해, 37.8%가 주거지에 위치한 것으로 나타났기 때문. 아산에 위치한 파견업체의 경우 26.3%가 아예 공장 내에 위치한 경우임.

	업종			아산			천안		
	기타제조	자동차	전기전자	기타제조	자동차	전기전자	기타제조	자동차	전기전자
공장내	4.5%	13.2%	5.7%	0.0%	20.8%	10.0%	11.1%	0.0%	4.5%
시내	72.7%	55.3%	62.9%	80.0%	54.2%	70.0%	66.7%	57.1%	63.6%
주거	22.7%	31.6%	31.4%	20.0%	25.0%	20.0%	22.2%	42.9%	31.8%
총합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

<표 2> 사용사업체의 업종별, 파견업체의 지역별 위치 특성

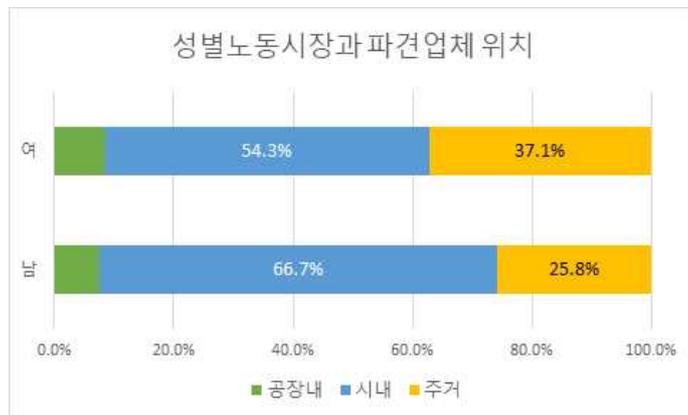
· 아산지역의 경우 파견업체가 아예 공장에 상주한 비율이 천안에 비해 높은데, 이는 아산지역에 자동차 업종이 많은 것과 연관되어 있는 것으로 보임. 특히 아산지역에 위치한 자동차사업의 경우 공장 내에 위치한 파견업체(하도급) 활용비율이 높은 것으로 나타남. 20.8%를 차지.

· 천안지역의 경우 주거지 파견업체 활용비율이 높는데, 특히 사용업체가 자동차산업인 경우 그러함. 42.9%나 되어 전자산업보다 더 적극적인 양상을 보임. 이는 주거지에서의 인력공급시장의 발달이 여성노동자들을 대상으로 한다는 통념과는 다른 것으로, 천안에서는 주거지에서도 남성을 상대로 하는 인력공급시장이 발달했을 가능성을 시사함.

	전체	업종			사업장 규모		
		기타제조	자동차	전기전자	0~99	100~299	300~
공장내	7.9%	5.0%	13.2%	5.7%	8.1%	13.0%	0.0%
시내	62.4%	70.0%	55.3%	62.9%	75.7%	52.2%	62.5%
주거	29.7%	25.0%	31.6%	31.4%	16.2%	34.8%	37.5%
총합계	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

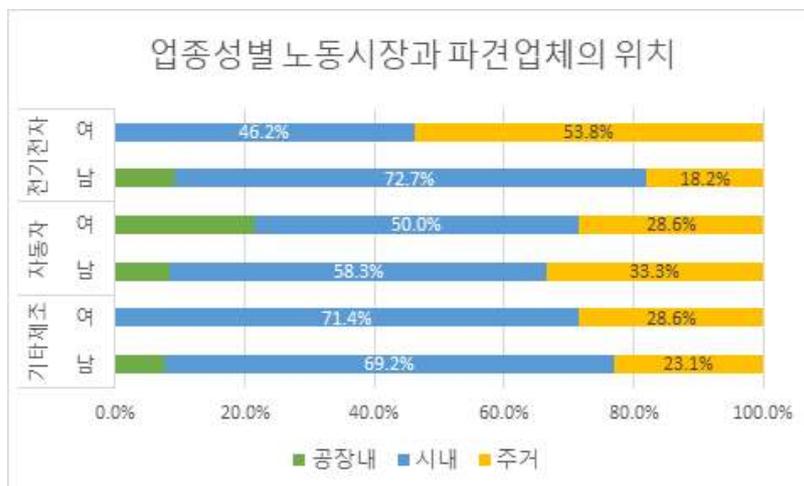
<표 3> 사용사업체의 사업장 규모별 파견업체 위치 특성

· <표 16>을 보면 사용업체의 업종에 따라 파견업체의 위치상 차이는 크게 나타나지 않음. 하지만 사용사업체의 규모에 따라 위치의 분포도를 보면 양상이 다름. 100미만 사업장들의 경우 75.7%가 시내에 있는 파견업체를 주로 이용하고 있는 반면, 100인 이상의 사업장의 경우 주거지에 위치한 파견업체들도 적극적으로 활용하고 있었던 것으로 나타남.(34.8% ~ 37.5%)



<그림 14> 성별노동시장과 파견업체 위치

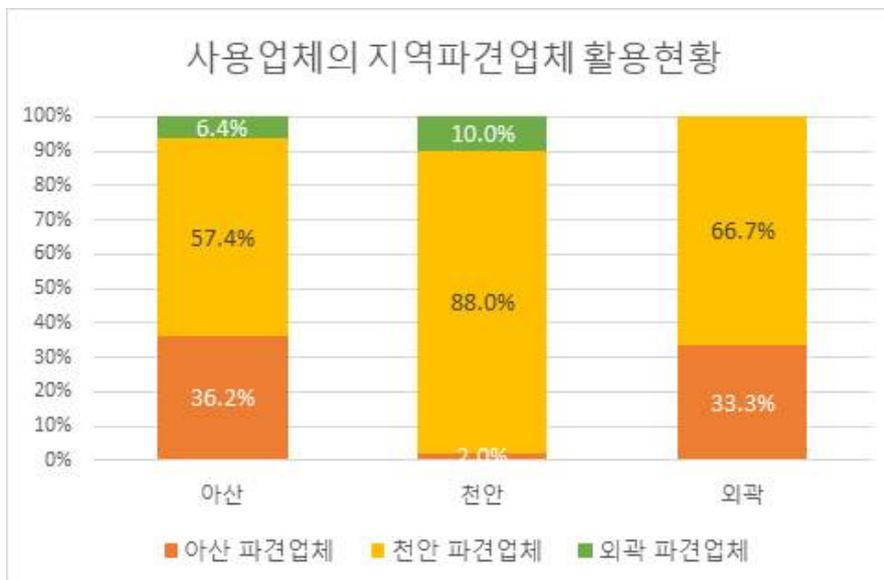
· 주거지에 위치한 파견업체 활용비율은 여성노동력을 구하는 파견업체·사용업체에게서 좀 더 많음. 남성구인광고를 낸 파견업체는 25.8%가 주거지에 위치한 반면, 여성은 37.1%가 주거지에 위치.



<그림 15> 업종별·성별노동시장과 파견업체 위치

- 이와 같은 현상은 사용업체의 업종이 전기전자일 경우 좀 더 뚜렷하게 드러남. 전기전자산업의 경우 여성노동력 시장을 적극적으로 활용하기 위해 주거지에 위치한 파견업체를 사용한 비율이 53.8%나 되었기 때문.
- 하지만 자동차산업의 경우도 적지는 않은데, 남성노동력 시장을 겨냥해 주거지에 위치한 파견업체 활용비율도 33.3%나 되는 것으로 나타남. 여성노동력을 확보하기 위해 주거지에 위치한 파견업체를 활용하려는 노력도 28.6%이지만, 남성 구인을 위한 활용 비율이 더 높게 나타난 것.

#### 4. 천안아산 제조업사업장과 파견업체의 지리적 특성



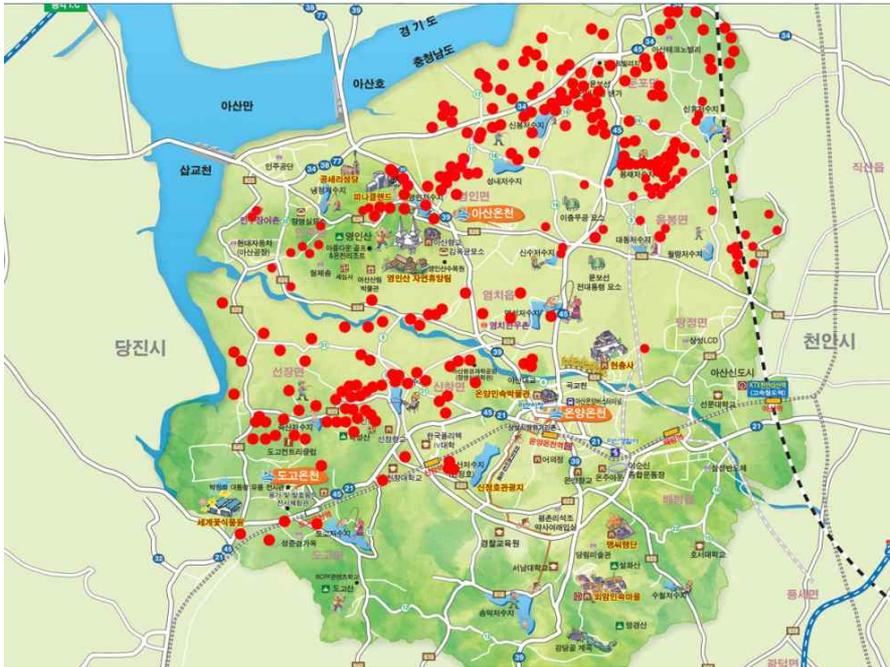
<그림 16> 제조업의 지역 파견업체 활용 현황

- 이상의 사실들을 염두에 두고, 사용업체의 지역파견업체 활용현황을 살펴보면, (<그림 19> 참조) 천안 사용업체들은 천안 파견업체 활용비율이 88.0%이고, 천안에 지사를 두고 있는 파견업체 활용비율이 10.0% 임. 아산지역 파견업체를 활용하는 비율은 2.0%로 극히 낮음. 하지만 반대로 아산 사용업체들은 아산 파견업체 활용비율이 57.4%에 그치고, 천안 파견업체 사용비율도 높아 36.2%나 활용하고 있음.

	자동차 기계부품		자동차 전자부품		전기전자		기타제조	
	아산	천안	아산	천안	아산	천안	아산	천안
아산 파견업체	66.7%	0.0%	33.3%	10.0%	20.0%	0.0%	25.0%	0.0%
천안 파견업체	33.3%	100.0%	66.7%	90.0%	80.0%	81.8%	25.0%	11.1%
외곽 파견업체	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	18.2%	50.0%	88.9%

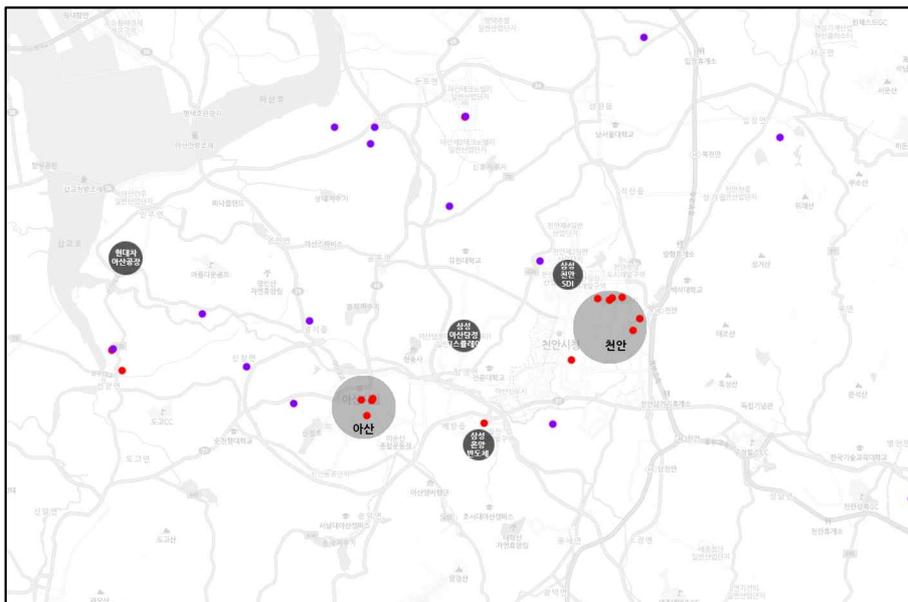
<표 4> 사용업체의 업종별 지역 파견업체 활용 현황

· 아산 공장의 천안지역 파견업체 활용양상은 업종별로 보면 더욱 극명하게 드러나는데, 자동차 전자부품을 만드는 기업들의 경우 66.5%가, 전기전자제품을 만드는 기업들의 경우 80.0%가 천안의 파견업체를 사용하고 있는 것으로 나타남.



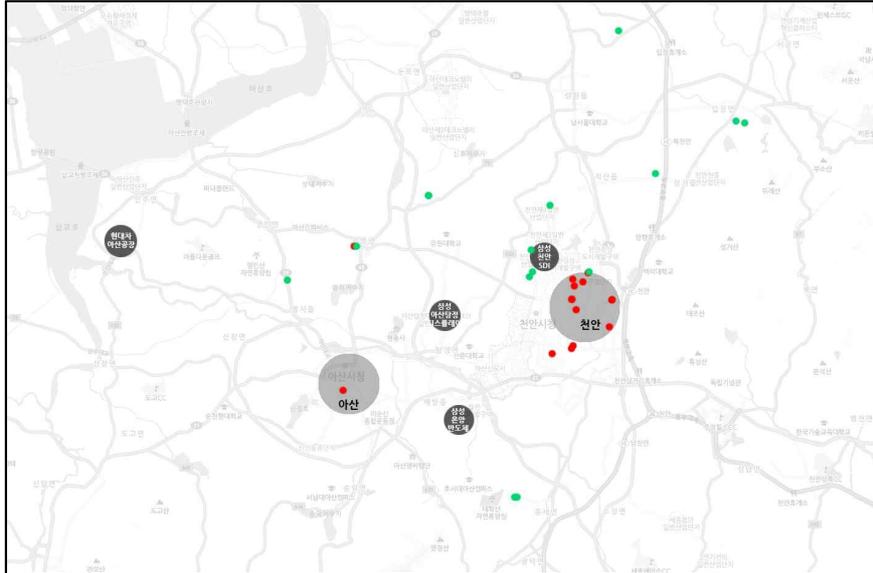
<그림 17> 아산시의 자동차운송장비 사업장 위치도 (아산비정규센터 제공)

· <그림 17>은 아산지역의 자동차운송장비사업장의 위치를 표시해둔 지도임. 현대차 아산 공장을 정점으로 해서, 34번 국도북동쪽으로, 624번과 628번 지방도 동쪽으로, 623번 지방도 남동쪽으로 즐비하게 늘어서 있음. 지방도와 국도가 아산시라는 거대한 자동차 공장의 라인인 듯, 자동차 부품회사들이 자리잡고 있는 셈.



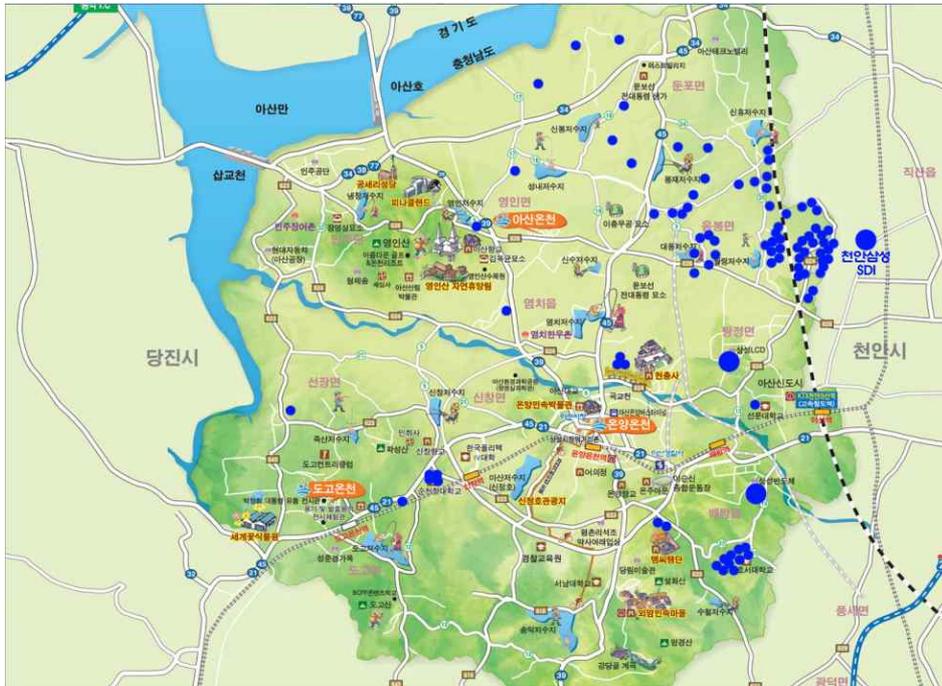
<그림 18> 자동차 기계부품 사업장과 해당 파견업체 위치(파견업체 빨간 점)

- <그림 18>은 자동차 기계부품회사와 해당파견업체의 위치인데, 자동차 기계부품회사들은 현대 자동차 아산공장 쪽에 좀 더 가깝게 배치되어 있고, 주요도로 (34번 국도 북동쪽 624번과 628번 지방도 동쪽) 주변에 위치하고 있음. 여기에 인력을 공급하는 파견업체들이 아산시내와 천안시내주거지에 위치하고 있음.



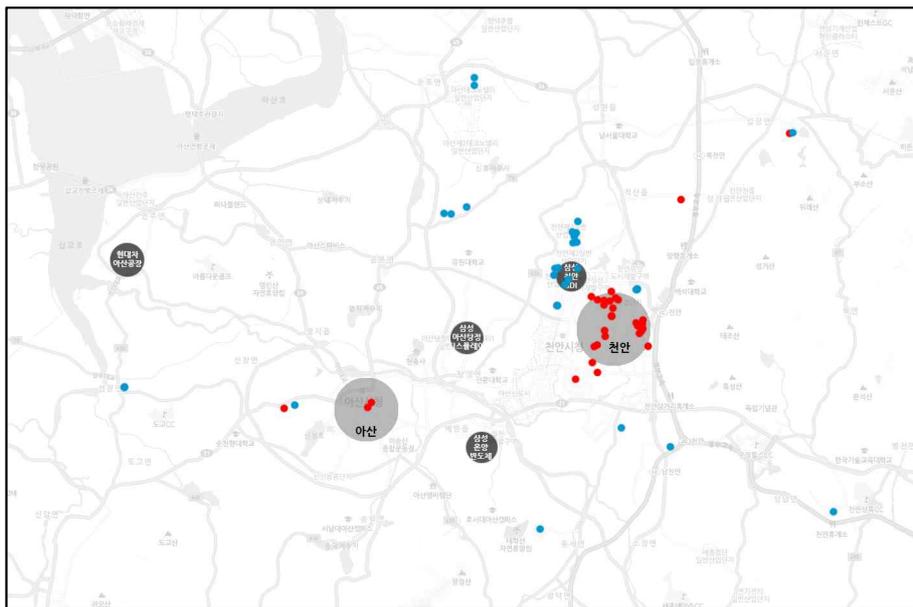
<그림 19> 자동차 전자부품 사업장과 해당 파견업체 위치(파견업체 빨간 점)

- <그림 19>를 보면 자동차 전자부품회사들은 기계부품회사들에 비해 조금 더 동쪽으로 떨어져 있고, 현대차 아산공장보다는 천안시와 가깝게 있음을 알 수 있음. 주요 도로와도 관계없이 자리 잡고 있음. 자동차 전자부품회사에 인력을 공급하는 파견업체들은 거의 대부분 천안시에 집중되어 있음. 이들은 비싼 지대를 감수하더라도 원활한 부품공급보다는 (저임금의) 인력공급을 더 중요하게 여기고 있는 것으로 보임.



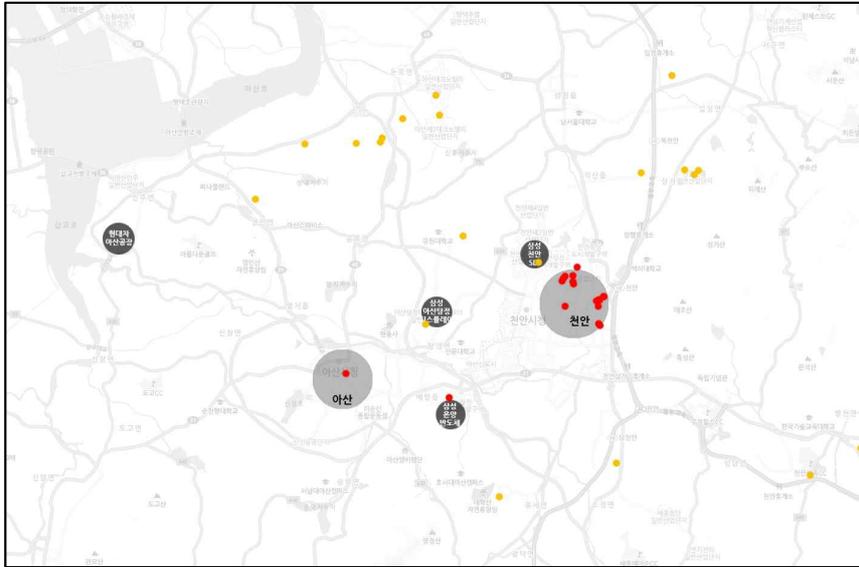
<그림 20> 아산시의 전자산업 사업장 위치도 (아산비정규센터 제공)

· <그림 20>은 아산지역의 반도체 사업장 위치를 표시해둔 지도임. 삼성 아산 타정 디스플레이공장과, 삼성 온양 반도체 공장을 중심으로 방사형으로 분포되어 있음을 확인할 수 있음.



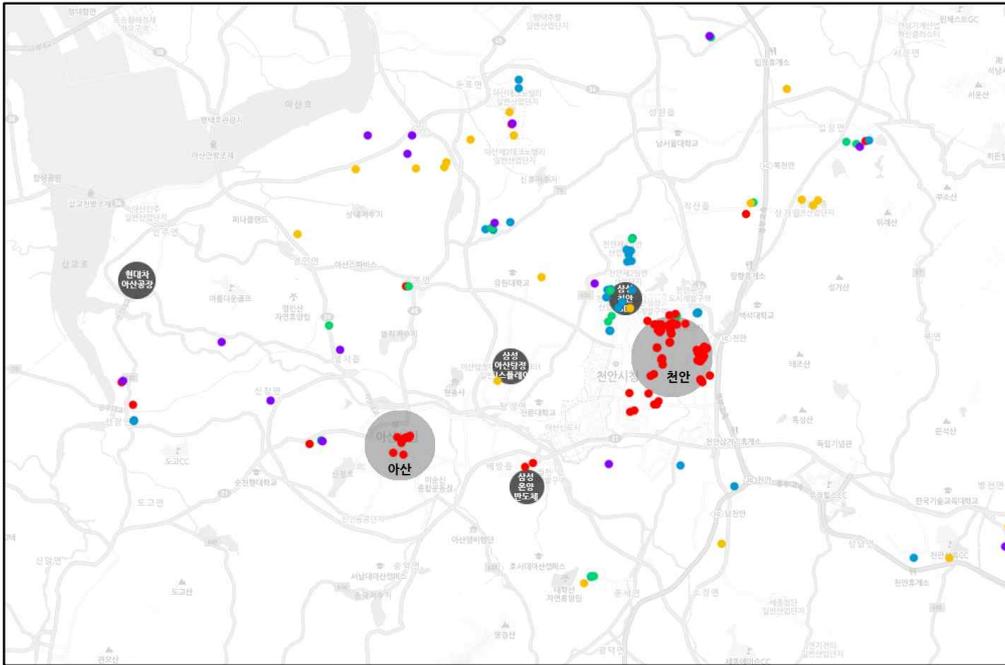
<그림 21> 전자산업 사업장과 해당 파견업체 위치 (파견업체 빨간 점)

· <그림 21>은 전자산업 사업장과 해당 파견업체 위치임. 일부 전자산업 사업장이 삼성 천안 SDI 공장 주변에 몰려있긴 하지만, 전체적으로는 천안과 아산의 전자산업 사업장들이 천안시를 방사형으로 감싸고 있을 수 있음. 전자산업 전체가 원활한 노동력 공급을 상당히 중요시하고 있음을 짐작케 하는대목. 사실 삼성의 아산타정 디스플레이 공장이나 SDI 공장 자체가 천안시와 가깝게 위치하고 있기도 함. 여기에 노동력을 공급하는 파견회사들은 당연히 천안시에 집중되어 있음.



<그림 22> 기타제조업 사업장과 해당 파견업체 위치 (파견업체 빨간 점)

· 천안아산에는 화장품, 식료품 등 그밖에 다양한 제조업 공장들이 있는데, <그림 25>는 해당 사업장과 파견업체 위치를 그려놓은 것. 천안을 중심으로, 거리상으로는 전자산업 사업장보다는 좀 더 먼 지방산업단지, 농공단지에 자리 잡고 있음.



<그림 23> 천안아산 제조업 사업장과 파견업체 위치 (파견업체 빨간 점)

· <그림 23>은 조사시기 관찰된 천안·아산 모든 제조업 사업장과 파견업체 위치를 표시해둔 지도임. 아산시와 천안시를 중심으로 거대한 타원형 궤도(방사형)를 그리듯 제조업 사업장들이 자리잡고 있음. 제조업 지역파견업체 활용현황이나 지리적 분포 등을 감안하면, 아산과 천안은 제조업 노동시장에서는 단일한 노동시장을 형성하고 있을 것임.

### Ⅲ 파견업체의 위장도급형태와 노동조건

#### 1. 천안아산 파견업체의 위장도급형태

고용서비스 제공기관을 통해 이번에 조사된 파견업체들의 구인현황을 보면서, 파견형태를 범주화해보면 다음과 같이 나뉘볼 수 있음.

##### ○ (단순)위장도급

- 파견허용직종이 아닌 직종에서 파견을 하는 업체
- 유사한 업종에서 위장도급을 하는 파견업체
- 자신을 생산도급 전문업체로 소개하는 경우가 있으나 상이한 업종에서의 구인광고를 발견 못함.

##### ○ 전문위장도급

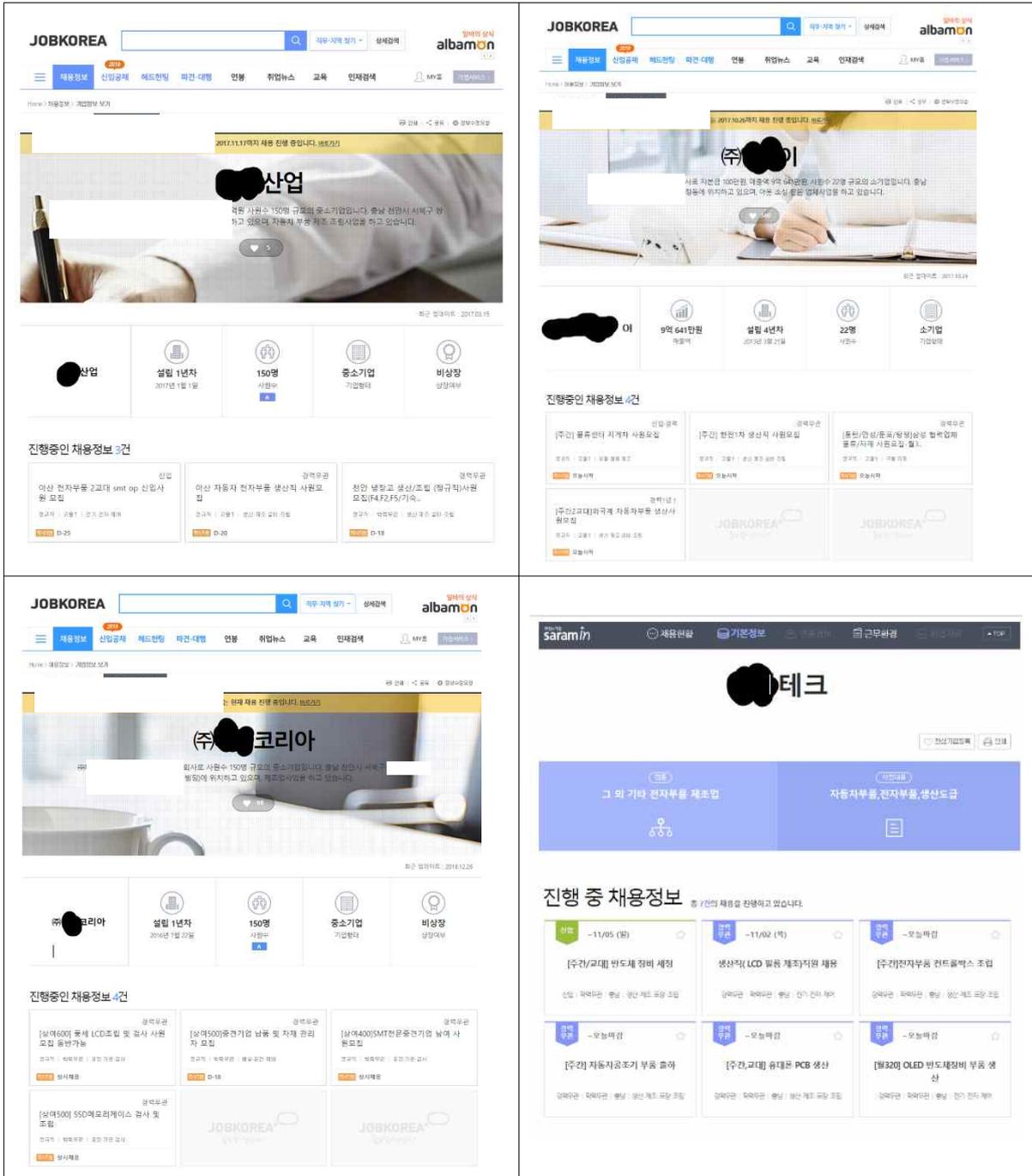
- 상이한 업종에서 복수의 위장도급을 하는 파견업체
- 자신을 생산도급 전문업체로 소개하는 경우가 많음.
- 자동차, 디스플레이, 반도체, 식품 등 생산기술공정상 전혀 상이한 업종에서 하는 경우
- 상여금 지급 기준, 복지 등 노동조건이 현격하게 차이가 있음. (근로조건 결정권한이 하청에 없고 원청에 있다는 유력한 근거)

##### ○ 기업형 위장도급

- 전문위장도급을 하면서 동시에 전국적으로 지사를 설치, 운영하는 경우
- 동일지역노동시장으로 간주할 수 있는 천안아산 지역을 넘어 파견을 확대하거나 지사를 설치·운영하는 경우가 확인된 경우
- 파견인력규모가 200명 이상인 경우

상기 분류한 전문위장도급업체와 기업형 위장도급업체의 실례를 들면 다음과 같음

○ 전문위장도급



<표 5> 전문위장도급 사례

- <OO산업>의 경우 전기(냉장고), 전자, 자동차에서 생산도급을 하고 있음.
- <OO이>의 경우 물류센터, 한전 1차 뿐만 아니라, 외국계 부품회사와도 생산도급을 하고 있음.
- <(주)OO코리아>의 경우 다양한 업종에서 제조업 사업을 하고 있음. 거래하는 원청업체별로 직원들의 상여금을 400%, 500%, 600% 달리 지급함.
- <OO테크>의 경우 자칭 생산도급 전문업체. 이 기업 역시 생산도급분야는 매우 다양. 반도체 장비, LCD, 컨트롤박스, 자동차 공조기, 휴대폰 PCB, QLED 등 못하는 게 없음. 이 정도 생산공정을 관리할 수 있는 기술이 있다면 국제적인 초일류기업일 것임.

## ○ 기업형 위장도급

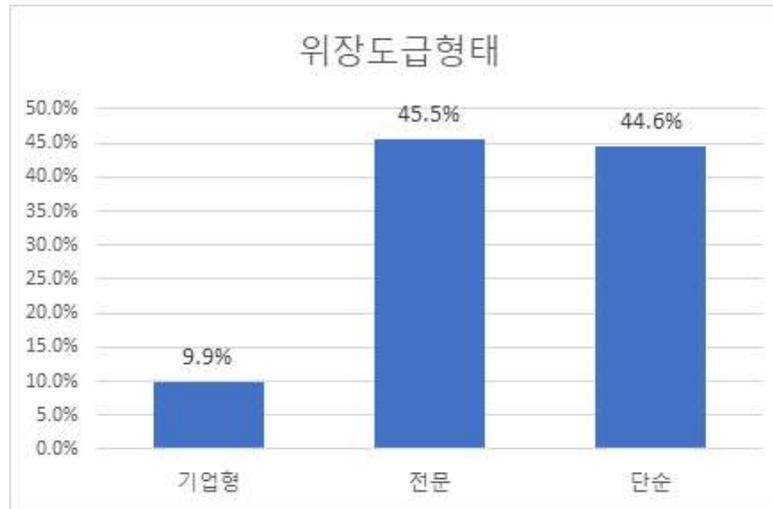
The image displays four screenshots of company profiles from the JobKorea platform, illustrating various types of disguised subcontracting (위장도급) in a corporate context.

- Top-Left Screenshot:** Shows the 'albamon' website's search results for companies. A list of 1677 companies is visible, with several entries for 'OO소개소' (OO Introduction Office).
- Top-Right Screenshot:** Shows the profile of '주OO잡' (OO Job). Key statistics include:
  - Established: 1 year (2016.08.10)
  - Employees: 500
  - Company Type: 중소기업 (Medium/Small Enterprise)
  - Industry: 주권(유가증권) 상장 (Listed on the Korea Exchange)
- Bottom-Left Screenshot:** Shows the profile of '주OO' (OO Job). Key statistics include:
  - Established: 5 years (2012.10.23)
  - Employees: 100
  - Company Type: 중소기업 (Medium/Small Enterprise)
  - Industry: 일반법인 (General Corporation)
- Bottom-Right Screenshot:** Shows the profile of 'OO소개소' (OO Introduction Office). Key statistics include:
  - Established: 5 years (2012.10.23)
  - Employees: 100
  - Company Type: 중소기업 (Medium/Small Enterprise)
  - Industry: 일반법인 (General Corporation)

<표 6> 기업형 위장도급 사례

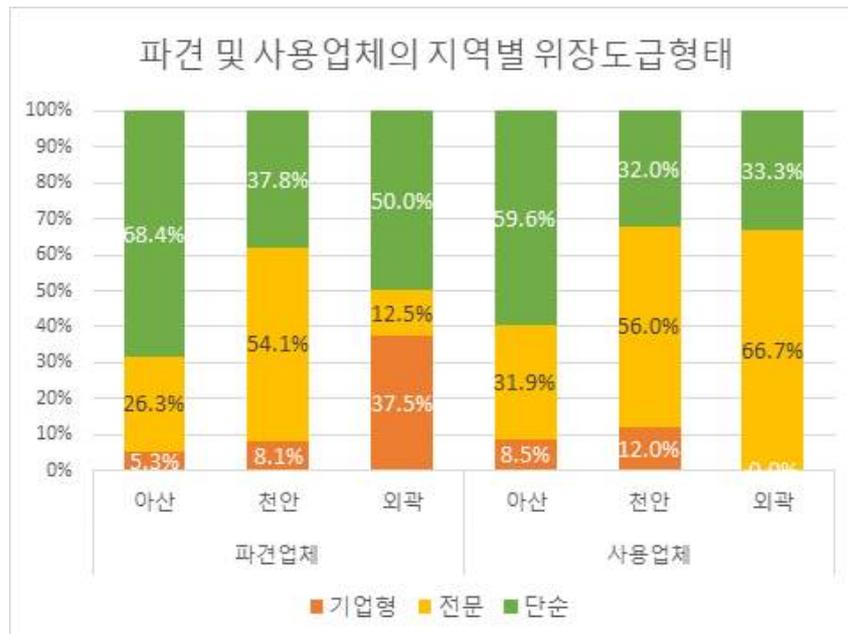
- <OO소개소>는, 경기에서 충남, 강원까지 전국적으로 생산도급업무를 하고 있음.
- <OO잡>은 조사 당시 아산에만 도급업무를 하고 있었음. 하지만 고용규모는 500명이 넘음.
- <주OO>은 본사가 광주 서구. 하지만 천안에서 자동차 부품, 제지, LCD 등 다양한 파견업무를 하고 있음.
- <OO피플>은 본사가 천안에 있지만 광주에도 지사를 두고 운영하는 기업형 파견업체.

## 2. 위장도급형태별 특징



<그림 24> 아산, 천안지역의 위장도급형태

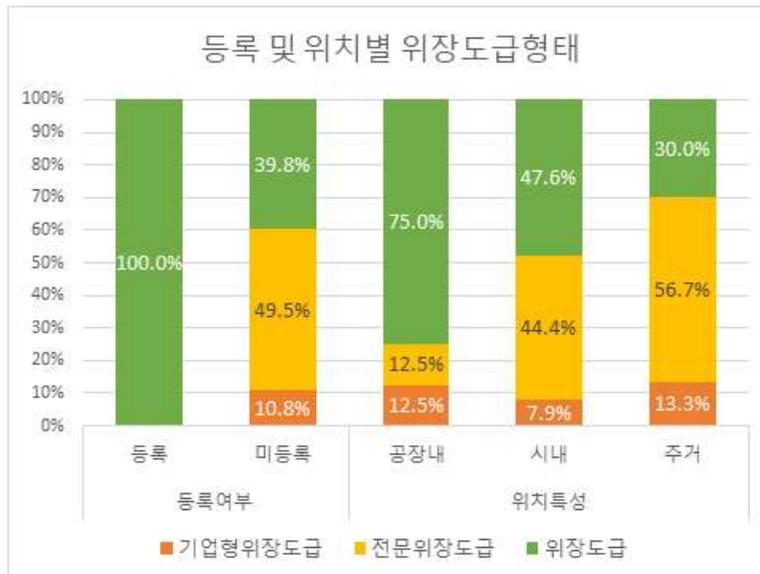
- 기업형 위장도급 비율은 9.9%. 전문위장도급 45.5%, 단순위장도급 44.6%인 것으로 나타남.



<그림 25> 파견 및 사용업체의 지역별 위장도급 형태

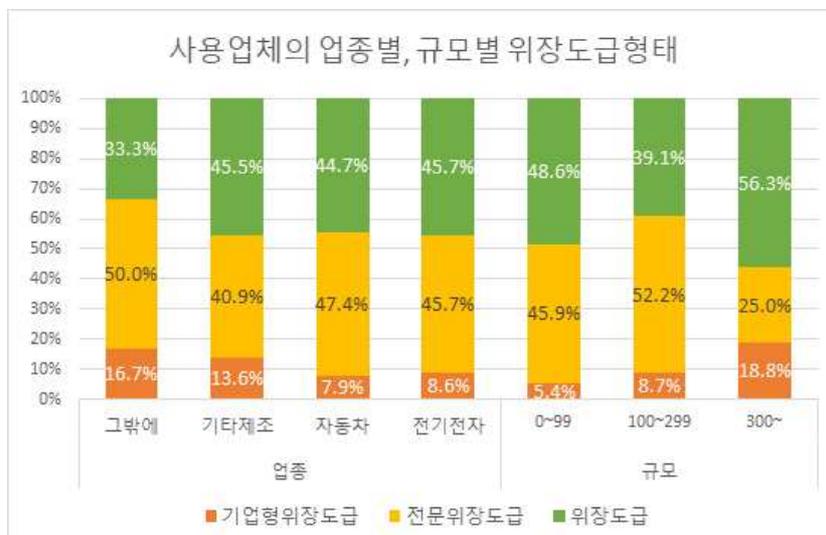
- <그림 25>에서 보듯, 파견업체 지역별로 살펴보면, 아산에 위치한 파견업체는 단순위장도급 68.4%로 많음. 하지만 천안의 파견업체는 54.1%가 전문 위장도급업체고 기업형 파견업체도 8.1%나 됨. 이런 정황을 반영하듯 아산지역의 사용업체도 아산의 전문파견업체를 활용하는 비율은 31.9%. 다만 기업형 파견업체를 활용하는 비율은 올라가는데, 8.5%가 이들을 활용.
- 천안에 있는 사용업체도 전문위장도급업체를 활용하는 사례는 56.0%이고, 기업형 위장도급업체

를 활용하는 사례는 12.0%까지 올라감.



<그림 26> 등록 및 위치별 위장도급형태

- <그림 26>에서 보듯, 등록된 파견업체는 전문적으로 하거나 기업형으로 위장도급을 하지는 않고 있음. 단순위장도급만 하고 있음. 등록된 업체를 제외하고나면 미등록 업체 중 기업형으로 위장도급을 하는 파견업체가 10.8%, 전문적으로 위장도급을 하는 파견업체가 49.5%인 것으로 나타남.
- 아울러 파견업체의 위치별 특성에 따라서도 위장도급형태가 달라지는데, 공장내 위치한 파견업체들의 75.0%는 단순위장도급업체들임. 하지만 시내에 있는 파견업체들은 44.4%가 전문 위장도급업체임. 주거지역에 위치한 파견업체들은 전문 위장도급업체 비중이 더 올라가는데 56.7%가 그렇고, 기업형 위장도급업체도 13.3%나 됨. 전문화된 위장도급업체들일수록 노동력 공급선을 찾아 적극적으로 파견노동시장을 확대하는 걸로 보임.



<그림 27> 사용업체의 업종별, 규모별 위장도급형태

<그림 27>에서 보듯 업종별로는 큰 차이가 드러나지 않음. 하지만 사업업체의 규모에 따라 양상은 좀 달라지는데, 300인 이상 기업들은 단순위장도급업체나 기업형위장도급업체를 선호하는 것으로 나타남. 각각 56.3%, 18.8%인 것으로 나타났기 때문. 파견업체를 직접 관리하거나 아니면 기업형 파견업체를 좀 더 많이 활용하려는 경향이 있을 것으로 예상됨.

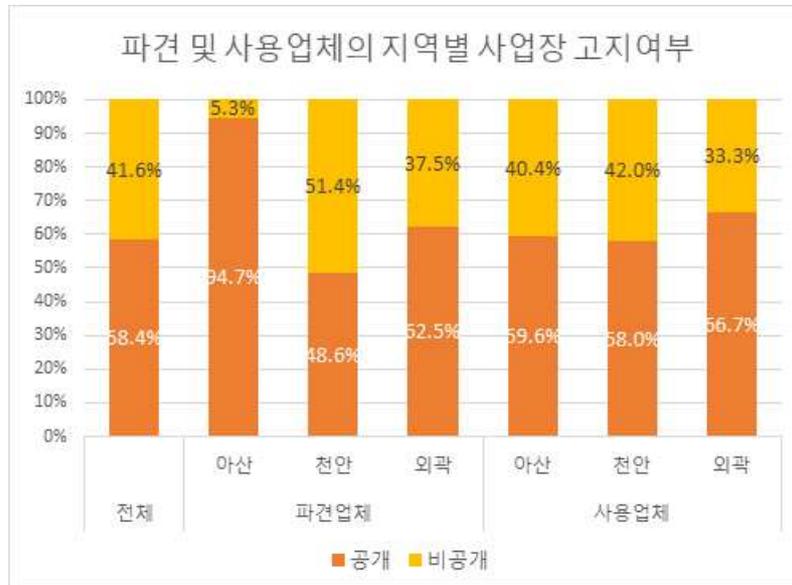
### 3. 파견노동시장의 노동조건

#### 1) 사업장 고지 여부



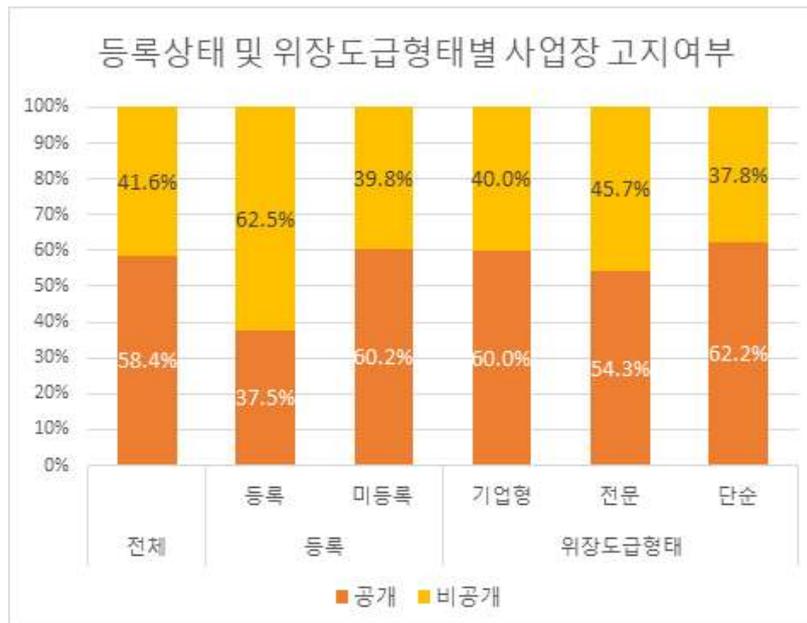
<그림 28> 사업장 고지 여부

· 아산-천안지역의 제조업 파견업체들은 일하는 사업장을 사전에 잘 알려주지 않는 것으로 나타남. 41.6%가 알려주지 않음. 남성을 구인하는 파견업체들은 50.0%만이 사업장 위치를 면담 전에 알려줄 뿐임.



<그림 29> 파견 및 사용업체의 지역별 사업장 고지여부

· 이런 양상은 천안지역에 위치한 파견업체들에게서 더 심각. <그림 29>에서 보듯, 51.4%가 면담 전에 사전에 알려주지 않는 것으로 나타남. 사용업체의 지역별로는 큰 차이가 나타나지 않는 것으로 보아, 파견업체들의 인력소개관행이 더 큰 영향을 미치는 것으로 보임. 참고로 아산지역의 파견업체들은 94.7%가 사업장 위치를 알려주는 것으로 확인 됨.



<그림 30> 등록상태 및 위장도급형태별 사업장 고지 여부

· 아이러니 한 것은 <그림 30>에서 보듯 등록된 파견업체들이 일하는 사업장의 위치를 더 정확히 알려주지 않는 것으로 나타났다는 점임.

면접	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
파견	60.9%	71.4%	44.4%	33.3%	67.9%	83.3%	33.3%	62.8%	60.0%	72.2%	52.2%
파견 → 현장	19.6%	10.7%	33.3%	16.7%	25.0%	0.0%	33.3%	18.6%	20.0%	22.2%	17.4%
현장	19.6%	17.9%	22.2%	50.0%	7.1%	16.7%	33.3%	18.6%	20.0%	5.6%	30.4%

<표 7> 파견노동시장에서 면접 (분석대상 46개)

· 한편, <표7>에서 보듯 대부분 파견업체에서 면접을 먼저 진행함(80.5). 처음부터 현장면접을 하는 경우는 19.6%. 그런데 아산의 경우 50.0%가 현장면접을 먼저 하고 있는 것으로 나타남. 아산에서 사용업체를 알려주는 비율이 높은 것은 현장면접이 먼저인 경우가 많고, 사용업체와 파견업체가 같은 공장 안에 있는 경우가 있어서로 보임.

## 2) 파견노동시장에서 임금, 고용 등 노동조건

(이하는 빈값이 많아 제한적으로 해석해야 함. 빈값이 거의 없는 변수만을 기준으로 교차분석함.)

### ① 임금과 노동시간

시급	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
최임미만	2.8%	0.0%	5.9%	20.0%	0.0%	0.0%	0.0%	3.2%	0.0%	0.0%	5.3%
최임	52.8%	47.4%	58.8%	60.0%	50.0%	60.0%	80.0%	48.4%	80.0%	50.0%	47.4%
최임수준	22.2%	26.3%	17.6%	20.0%	19.2%	40.0%	0.0%	25.8%	0.0%	25.0%	26.3%
7000이상	13.9%	10.5%	17.6%	0.0%	19.2%	0.0%	20.0%	12.9%	20.0%	8.3%	15.8%
만원이상	8.3%	15.8%	0.0%	0.0%	11.5%	0.0%	0.0%	9.7%	0.0%	16.7%	5.3%

<표 8> 파견노동시장의 시급 (분석대상 36개)

임금	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
150~200만	12.7%	6.1%	22.7%	28.6%	8.3%	0.0%	66.7%	9.6%	0.0%	6.9%	21.7%
201~250만	43.6%	45.5%	40.9%	28.6%	52.8%	20.0%	33.3%	44.2%	66.7%	44.8%	39.1%
251~320만	43.6%	48.5%	36.4%	42.9%	38.9%	80.0%	0.0%	46.2%	33.3%	48.3%	39.1%

<표 9> 파견노동시장의 월수입 보장 임금 (분석대상 55개)

상여금	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
~250%	31.1%	27.6%	37.5%	28.6%	34.5%	0.0%	25.0%	31.7%	50.0%	33.3%	27.3%
300%	44.4%	48.3%	37.5%	42.9%	41.4%	100.0%	75.0%	41.5%	50.0%	33.3%	54.5%
400%	13.3%	10.3%	18.8%	21.4%	10.3%	0.0%	0.0%	14.6%	0.0%	19.0%	9.1%
500~ %	11.1%	13.8%	6.3%	7.1%	13.8%	0.0%	0.0%	12.2%	0.0%	14.3%	9.1%

<표 10> 파견노동시장의 상여금 (분석대상 45개)

야간_교대제	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
야간_교대	31.6%	27.1%	38.7%	22.2%	32.7%	50.0%	28.6%	31.9%	40.0%	44.4%	18.4%
주간	68.4%	72.9%	61.3%	77.8%	67.3%	50.0%	71.4%	68.1%	60.0%	55.6%	81.6%

<표 11> 파견노동시장의 야간교대근무 여부 (분석대상 79개)

- <표 8>에서 보듯 파견업체들이 제시한 시급은 최저임금 수준임. 52.8%가 최저임금을 제시했고, 22.2%는 이를 조금 웃도는 금액을 제시했을 뿐임. 하지만 <표 9>를 보면 대다수 파견업체들은 200~250 혹은 250~300의 월수입을 약속함. 일감이 많다면서(장시간 노동) <표 10>처럼 300%를 전후하는 상여금에, <표 11>처럼 야간근무를 하면 가능하다는 것임.
- 최저임금으로 월 250만원을 벌려면 월 80만원의 연장근로수당이 필요. 300% 상여금을 받는다 해도 한 달 평균 고정적으로 받는 임금은 월 169만원(=6470원\*209시간\*3/12) 밖에 안 되기 때문. 월 80만원의 연장근로수당을 벌려면 매주 19시간(=800,000원/6470원/1.5/4.3)의 연장근로를 해야 함. 말만 안 했지 주 60시간 일하자는 근로계약을 맺자고 제안한 것.
- 기업형 위장도급업체일수록 이런 경향은 뚜렷이 나타남. 80%가 최저임금 시급을 제안하면서, 상여금 200~300%에 월 250 수준의 임금소득을 제안하고 있기 때문.
- 여성과 남성 노동시장의 임금격차가 뚜렷하게 존재함. 최저시급을 제안받는 여성의 비중이 더 높고, (여성 58.8%, 남성 47.4%) 월 수 보장액도 여성은 200만원 미만이 22.7%나 되지만 남성은 6.1%에 그치고 있기 때문. 장시간 노동을 할 수 있는가 여부의 차이도 있겠지만, 약속된 상여금 지급액도 남성의 48.3%는 300%를 약속받았지만, 여성은 37.5%가 200%를 제안 받음.<sup>4)</sup>

② 정규직 전환

4) 심지어 이전 실태조사 기간 동일 파견업체가 성별에 따라 상이한 상여금을 제시한 사례도 있음. 케이맨이라는 파견업체는 잇\*\*킨에 화장품 포장 검수를 위해 여성노동자를 파견보내면서 200%의 상여를 제안함. 하지만 남성노동자에게는 동\*\*업 업체에 전류차단기 제조를 위해 남성노동자를 파견보내면서 250%의 상여를 제안함.

정규직 전환	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
정규직	8.3%	0.0%	18.2%	0.0%	11.1%	0.0%	0.0%	8.3%	0.0%	15.4%	0.0%
3개월	29.2%	30.8%	27.3%	66.7%	27.8%	0.0%	0.0%	29.2%	33.3%	15.4%	50.0%
6개월	33.3%	23.1%	45.5%	0.0%	38.9%	33.3%	0.0%	33.3%	33.3%	30.8%	37.5%
일정기간	25.0%	38.5%	9.1%	33.3%	22.2%	33.3%	0.0%	25.0%	33.3%	38.5%	0.0%
12개월 후	4.2%	7.7%	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	0.0%	4.2%	0.0%	0.0%	12.5%

<표 12> 파견노동시장에서 정규직 전환 예정 (분석대상 24개)

· <표 12> 에서 보듯, 정규직 전환을 해주겠다고 약속한 기업들의 경우(약 24%) 3개월(29.2%), 6개월(33.3%), 일정기간 지난 이후 정규직 채용을 약속함. 실제로 전환해주는지 여부와 관계없이, 정규직 전환을 약속한다는 것은 그 자체로 임시·간헐적 이유로 파견직을 쓰는 게 아니라는 의미. 상시고용대상인데, 3~6개월만이라도 더 낮은 임금을 지급하려고, 파견직의 충성도를 높이기 위해, 고용조정 용이함을 위해 파견직을 활용하고 있는 것. [파견직 3개월 이후 정규직은 수습 3개월과 사실상 같은 말.]

### ③ 4대 보험

4대보험	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
가입	66.7%	81.4%	46.9%	77.8%	60.4%	100.0%	66.7%	66.7%	60.0%	63.9%	70.6%
안함	33.3%	18.6%	53.1%	22.2%	39.6%	0.0%	33.3%	33.3%	40.0%	36.1%	29.4%
- 안함	4.0%	4.7%	3.1%	0.0%	5.7%	0.0%	16.7%	2.9%	0.0%	5.6%	2.9%
- 원하면	22.7%	14.0%	34.4%	16.7%	26.4%	0.0%	16.7%	23.2%	40.0%	22.2%	20.6%
- 일정기간	6.7%	0.0%	15.6%	5.6%	7.5%	0.0%	0.0%	7.2%	0.0%	8.3%	5.9%

<표 13> 파견노동시장에서 4대 보험 가입 (분석대상 75개)

- 파견노동시장의 4대보험 가입률은 66.7%에 불과함. ‘원하면 가입’이 22.7%, ‘일정기간 지나야 가입’이 6.7%, ‘없음’이 4.0%나 됨.
- 4대 보험은 파견사업주들이 노동자의 임금을 가로채는 가장 대표적인 항목. 단 3일만 일해도 원청에 4대 보험료, 인건비 등을 다 받아내는데, 4대 보험 가입을 이렇게 소극적으로 한다는 것은 30~40%에 해당하는 인원의 4대 보험료를 원청으로부터 받아 가로채겠다는 노골적인 의사표시인 것.
- 이런 식의 행태는 파견노동시장이 상대적으로 잘 발달해 있는 천안지역에서, 기업형 위장도급을 하는 파견업체에게서 더 노골적으로 나타나고 있음. 4대 보험 미지급율이 40% 선에 있는 것.
- 파견노동시장에서 여성노동자의 4대 보험 미지급율은 53.1%나 됨. ‘원하면 준다’가 34.4%나 되고, ‘일정기간 지나야 준다’도 무려 15.6%나 됨.
- 한편 이런 행태는 등록된 파견업체에게서도 마찬가지로 관찰됨. 파견노동시장이 임금중간착취에 불과하다는 걸 가장 잘 보여주는 것이 파견업체의 4대 보험료 가로채기임.

④ 수수료

수수료	전체	성별 노동시장		파견업체			등록여부		위장도급형태		
		남	여	아산	천안	외곽	등록	미등록	기업형	전문	단순
없음	87.0%	77.8%	100.0%	93.3%	100.0%	0.0%	100.0%	86.0%	66.7%	90.5%	86.4%
있음	13.0%	22.2%	0.0%	6.7%	0.0%	100.0%	0.0%	14.0%	33.3%	9.5%	13.6%

<표 14> 파견노동시장에서 수수료 유무 비율(분석대상 46개)

- 수수료가 있다고 대답한 파견업체가 13.0%나 됨. 대부분 미등록 파견업체들이 벌이는 행태인데, 이 중에는 기업형 파견업체도 있음. 남성구인 과정에서 이런 사례들이 발견되고 있음.

## IV. 결론

### 1. 아산·천안시의 제조업 파견노동시장의 특징

#### 1) 통합된 파견노동시장, 활성화된 천안의 파견노동시장

- 천안과 아산은 독립된 지역노동시장처럼 보이지만, 읍면동을 기준으로 보면, 아산의 동부 접경지역들(둔포면, 음봉면, 탕정면, 온천3동, 배방면)은 천안권에 속하고, 제조업 노동시장만을 대상으로 할 경우 아산과 천안은, “동공급 측면에서의 구직활동과 노동수요측면에서의 구인활동이 일상적으로 이루어지는 공간적 영역”이 하나로 통합된, 지역노동시장임.(윤윤규외, 2012)
- 이런 특성은 파견노동시장에서도 고스란히 발견됨. 아산지역에 위치한 사업장의 36.2%가 천안 소재지의 파견업체를 이용하고 있고, 천안의 파견노동시장은 주거지역에서도 상당부분 발달한 것으로 나타나고 있기 때문. 이는 남녀를 불문하고 있는 것으로 보임. 전자산업에서 여성 구인을 위한 주거지에 위치한 파견업체 활용비율이 53.8%로 예상대로 높게 나타났지만, 자동차산업에서 남성 구인을 위한 주거지 파견업체 활용비율도 33.3%나 되는 것으로 나타났기 때문.
- 아산과 천안은 현대차 아산공장과 삼성 탕정 디스플레이, 천안 SDI 공장 등으로 양분되어, 각각에 사업장에 노동력을 공급해주는 역할을 하고 있음. 제조업 지역파견업체 활용현황이나 자동차부품업체, 반도체·전자산업 부품업체 지리적 분포 등을 감안하면, 천안·아산의 제조업 사업장들은 아산시와 천안시를 중심으로 하는 타원형 형태로 자리잡고 있음.

#### 2) 전문화되고 기업화하는 파견업체들

- 천안과 아산에 위치한 파견업체들 중 소수의 원청업체들과 파견 사업을 하는 단순위장도급 기업은 44.6%임. 대다수(55.4%)는 지역과 업종을 넘어 다양하게 파견사업을 하는, 전문화되고 기업화된 파견업체들임.
- 제조업에서 파견이 금지된 파견법의 규범을 피하기 위해, 전문 생산 도급 기업이라고 하지만, 자동차 부품, 반도체 장비, LCD TV, 휴대폰 PCB, 화장품, 식품 등 제조업 모든 분야의 생산관리를, 독자적인 기술력으로 해낼 수 있는 기업이라면, 그 자체로 세계가 깜짝 놀랄만한 생산능력을 보유한, 재벌들에게도 큰소리칠 수 있는, 세계적인 EMS 기업일 것임. 세상에 이런 기업은 존재하지 않음. 위장도급업체일 뿐 실상은 인력도급, 인력파견 기업일 뿐임.
- 문제는 이 같은 파견업체들이 독립적인 사업체로서 모양을 갖추어 동시에 전국에 지사를 두는 거대 기업화되고 있다는 것임. 제조업에서 파견은 불법이지만, 관리감독을 하지 못하면서 사실상 제조업에서 파견이 합법화되고 양산되는 지경에까지 이른 것.

#### 3) 중간착취, 저임금 장시간 노동을 종용하는 파견업체들

- 전문화되고 기업화된 파견업체들에 의해 노동시장은 극단적으로 하향 평준화되는데, 실질적인 사업주와의 교섭권, 단체행동권에 큰 제약이 작용하고, 동시에 임금과 고용에 대한 사업주의 책임선이 희미해져, 언제 그만뒀야 할지 모르는 일상적인 고용불안 속에서, 개별적인 임금교섭력조차 하락하기 때문.
- 이런 정황은 아산천안 파견업체들이 제시하는 노동조건에서도 확인됨. ‘최저임금에 월 200~250만원’ 보장은 그 자체로 저임금 장시간 노동을 중용하는 임금근로계약이고, 실제로 그런 사태가 반복되고 있음.
- 여기에 그치지 않음. 인력파견업체들은 노동력 공급 대행을 명목으로 각종 수수료를 챙길 뿐만 아니라, 파견노동자들을 4대 보험의 사각지대로 내몰면서 관련 보험수수료도 가로채고 있음. 특히 후자의 경우 명시적인 정황들이 이번 실태조사 결과에서 발견됨. (4대 보험 미제공 비율 33.3%, 여성노동시장에서는 53.1%)
- 한편 일정기간이 지나면 정규직으로 전환시켜 주겠다고 명시적으로 약속한 파견업체들이 상당수 임.<sup>5)</sup> 이는 해당 업무가 임시간헐적 업무가 아닐뿐더러 상시적으로 필요로 하는 업무라는 걸 방증하는 것. 또 3개월, 6개월간 파견으로 사용한다는 것은 그만큼을 수습기간처럼 간주해 더 적은 임금을 주겠다고 의사표시하기도 함. (더 적은 임금은 통상 상여금과 복지혜택의 차이로 드러남) 또 선별적으로 정규직화하는 과정에서 다시한번 고용불안을 가중시키는 효과도 양산하게 돼, 기업 내부노동시장마저 분단되는 양상으로 나타날 것임. 파견노동시장이 기업내부의 노동시장마저 교란시키고 있음을 단적으로 보여주는 사례임.

## 2. 중간착취 근절, 위장하도급 전면 불법화

### 1) 아산과 천안에 소재한 ‘생산도급 전문기업’ 전수조사

- 전문화되고 기업화된 파견업체들 실태파악과 함께 엄격히 규제할 방안 찾아야

- 잡코리아, 알마몬 등 민간 고용서비스 기관들이 제공하는 구인정보를 들여다보면, 지역과 업종을 초과해 ‘생산도급을 전문적’으로 한다는 회사들을 쉽게 찾을 수 있음. 그만큼 활성화되어 있다는 의미.
- 이런 기업들에 대한 전면적인 전수조사가 필요함. 특히 아산과 천안에 소재한 ‘생산도급 전문기업’부터 전수조사에 나서야 할 것임. 이들이 어느 기업에서 (위장) 도급을 하고 있는지, 그 규모는 얼마나 되는지, 그 과정에서 불법적 행태는 없는지 등이 전면적으로 조사되어야 함.
- 이들은 사실상 위장하도급-파견업체일 가능성이 높을뿐더러, 정상적인 기업 활동이 아니라 불법적으로 가로챈 중간 착취 금액으로 사세를 확장하고 있는 만큼, 이에 대한 철저한 규제가 필요함.
- 이번에 아산비정규센터가 조사한 불법파견실태조사 자료는 ‘생산도급 전문기업’ 전수조사의 방향

5) 최소 25.8%. 현장실태조사자의 질문범위를 감안하면 이는 매우 과소추정되었을 것임 모든 문항에 대해 조사여부가 확인되지 않고 실제로는 조사할 수 있는 범위가 한계적이었을 것이기 때문.

을 잡는데 중요한 단초를 제공할 것임.

## 2) 위장하도급 기업의 불법화

- 불법파견 엄벌의지 보여주어야

- 전수조사과정에서 불법적 행태가 조금이라도 드러나면 철저히 책임을 물어야 할 것임. ‘생산도급 전문기업’이 인사권, 업무지사·관리감독권을 가지고 있거나 한 건지, ‘생산도급 전문기업’에 근로조건 결정권한이더라도 있거나 한 건지 등도 철저히 따져야 할 것임.
- 당장 ‘생산도급 전문기업’ 노동자들의 근로조건이 사업장별로, 하도급 업무별로 다름. 상여금 유무는 물론, 임금을 계산하는 기준과 방식마저 다름. 당연히 그럴 것이 ‘수급인 노동자’의 근로조건을 결정할 권한이 ‘생산도급 전문기업’에 없고, ‘도급인’ 원청, 즉 사용사업주들에게 있기 때문임.
- 아울러 4대 보험 수급실태 등도 전면적으로 조사해, 4대 보험 납부 의무를 해태했다면 횡령 등 관련법의 적용을 통해 엄벌해야 할 것임.
- 제조업은 불법 파견일 뿐더러, 합법적인 파견업도 허가제 아래에서 하도록 하는 게 파견법임. 그런데 이들 ‘생산도급 전문기업’들은 사실상 파견업무로 수익을 벌면서도 파견기업으로서 그에 따른 규제도 받지 않으며, 그렇다고 수급 기업으로서의 노동자의 노동조건을 개선시키는데 책임 있는 역할도 하지 않음. 근로기준법 규제의 사각지대에서 이익을 챙기며 사세를 확장하고 있음. 이번 기회에 철저히 규제해야 함.
- 민주노총 충남본부가 지난 8.30일, 112명의 불법파견 사용사업주 및 파견사업주에 대해 고발한 바 있음. 이들에 대한 철저한 조사 및 ‘생산도급 전문기업’에 대한 철저한 관리감독은, 고용노동부 충남지청이 불법파견 근절의 의지가 있는지를 가늠하는 시험대가 될 것임.

## 3. 제조업 파견노동자의 노동권 문제에 대하여

### 1) 불법파견 사내하청과 불법파견 지역노동시장

- 그동안 민주노총과 금속노조의 제조업 파견노동자의 조직화 사업은, ‘불법파견 정규직화’ 요구를 매개로 이뤄져 왔음. ‘불법파견 정규직화’를 통한 조직화는 계급적 단결보다는 법의 심판에 의존하는 경향이 강해, 다양한 문제들을 야기했고 동시에 다양한 비판들도 있었음.
- 하지만 아산비정규센터가 조사한 ‘아산지역 불법파견 실태’의 대상은, 완성차나 1차 밴더에서 흔히 나타나는 위장하도급과 크게 다름. 완성차나 1차 밴더에서 보이는 불법파견 사내하청은, 사업주가 내부노동시장을 고의로 이중구조화해 차별을 조성하고, 교섭의무를 해태하려는 차원에서 나타난 것임.
- 하지만 오늘날 ‘생산도급 전문기업’들이 주도하는 불법파견은, 법망을 피해 인력공급사업으로 중간착취하는 자들이 양산시켜놓은 것임. 불법파견이 묵인되면서 지역노동시장은 크게 바뀌었는데,

임시일용직을 활용한 파견노동시장이 크게 발달한 것임.

- 불법파견 사내하청은 정규직 고용형태를 변형한 불법파견임. 따라서 임시일용직 고용형태를 변형한 불법파견과 이에 맞서는 노동권 옹호 전략은 크게 달라질 수밖에 없는데, 전자가 정규직화(해고 반대)가 주요 목표라면 후자는 고용확대(고용승계)가 목표임.

## 2) 지역노동시장 조직화 방안

- 근속기간이 긴 사내하청 노동자들을 대상으로, 차별해소와 함께 고용안정을 요구하는 사업장 단위 조직화 전략과 달리 지역노동시장 조직화 전략은 근속기간이 짧은 지역공단노동자들을 대상으로 차별해소와 고용확대를 요구해야 함.
- 이 같은 조직화 전략은 지역노동시장에서 저임금 장시간 노동을 규제하려는 운동과 동반되어야 하는데, 바로 불법적인 인력공급시장을 규제하는 것과 함께 지역노동시장에서 노동표준을 만들어 가는 것이 바로 그것. 중간착취 행위자들을 불법화하면서 지역노동시장에서 내모는 것과 함께, 금속산업 최저임금과 같은 표준임금협약을 확대해, 안정적인 임금소득구조를 만드는 것이 필요하다는 의미.

## 3) 아산지역 불법파견 실태조사의 의미

- 그런 의미에서 이번 아산지역 불법파견 실태조사는, 그동안 금속노조가 주로 해왔던 사내하청 실태조사와 대상도 다르고, 도출되는 결과도 다름.
- 이번 실태조사를 통해 확인해야 하는 주요한 결론 중 하나는 지역노동시장이 크게 바뀌었다는 것임. ① 아산과 천안의 파견노동시장은 통합된 하나의 노동시장, ② 여기서 파견노동시장을 확대하는 주요행위자는 생산도급 전문기업 이라는 사실임.
- 이런 지역노동시장을 대상으로 제조업에서의 파견을 불법화 하려면 대상이나 범위도 확장될 필요가 있음. 가장 관건은 불법파견 지역노동시장을 확산시키는 행위자들을 제재하는 것. ‘파견업체 불법화’ 활동은 지역사회의 여론, 지역사회단체와의 연대가 반드시 필요.
- 이런 결론들은 사내하청 실태조사와 분석, 그에 따른 실천적 결론과는 사뭇 다른 것. 아산지역 불법파견 실태조사의 성과를 계속 확대 재생산하려는 계획들이 필요함.

# [별첨자료 1]

## 파견업체의 취업정보 목차

파견업체명 - \_\_\_\_\_ (위치: \_\_\_\_\_) / 20 \_\_\_\_ 년 \_\_\_\_ 월 \_\_\_\_ 일

연번	항목	답변
1	사업장명 (일하는 곳)	
2	사업장 소재지	
3	사업장 핵심 사업 (핵심사업 개략소개 - 만드는 제품)	
4	임금수준 및 지급방법	
5	근로시간 (연장,야간횟수/공휴일 주말근무횟수)	
6	휴식시간(휴식시간/ 휴가 등)	
7	기타 수당지급여부(상여금, 식대 등) 및 퇴직금지급여부(산정방법 포함)	
8	4대 보험 가입여부 및 가입 시기	
9	근로계약 주체	
10	면접방식	
11	파견업체 수수료	
12	파견업체 관리자의 지시 유무	
13	기타	

발표 3

## 아산지역 불법파견 현실과 과제

---

아산시비정규직지원센터 강현성



# 아산지역 불법파견 실태와 과제

아산시비정규직지원센터 정책국장 강 현 성

## 1. 실태조사 배경

### 1) 배경

○ 아산시는 제조업 비중이 높은 산업구조를 가지고 있으며, 아산시 임금노동자의 41.3%가 제조업에서 일하는 노동자 일하고 있는 도시로 제조업 내 위장도급 또는 일시간혈적 사유 위반, 파견대상업무 위반 등의 불법파견이 상당할 것으로 추정되었음.

○ 2016년 아산시비정규직지원센터가 실시한 ‘기업체 고용조사’에서 제조업에 소속외 근로자(파견 또는 용역)가 다수를 차지하는 사업장 존재.

구분	합계	정규직	기간제	소속외 근로자
A사	703	687	16	175
B사	376	337	39	235
C사	402	396	6	389
D사	523	393	130	231
E사	376	357	19	274
F사	379	374	5	149
G사	507	506	1	153
H사	128	51	1	76

<표1>. 아산시비정규직지원센터가 조사한 ‘고용노동부 고용형태 공시정보 자료’ 중(단위 : 명)

○ 불법파견으로 중간착취 당하고 있는 노동자들의 현실을 제대로 파악하고 대응하기 위해서 기초적으로 파견업체의 인력모집 행태 및 사업현황, 사용사업장 현황등 파악이 필요.

○ 아산지역의 파견노동자 현황을 파악하기 위해 필요한 최소한의 자료인 파견업체 등록 리스트, 파견업체 실태 및 현황, 사용사업체 현황, 직업소개소 등록/미등록 현황등 실태 파악이 필요.

### 2) 목 표

- 아산 내 제조업 사업체를 대상으로 파견업을 하고 있는 업체 현황 조사와 자료 축적 (등록 및 미등록 인력파견업체, 직업소개소)
- 아산지역 파견노동자 규모, 불법파견 및 위장도급의 형태 파악과 분석.
- 아산지역 및 공단 노동자들의 핵심적인 요구와 의제 파악.
- 불법파견 문제에 대한 지역사회 여론화와 연구조사 사업의 지속과 확대
- 사용사업주의 직접고용 유도를 위한 정책을 개발하고, 이를 통해 양질의 일자리 확대되도록 노력.

## 2. 조사방법

### 1) 조사 대상과 방식

조사대상	아산지역으로 파견하고 있는 파견업체 및 아산소재 사용사업체
조사방식	고용노동부 등록 자료, 구인구직광고, 직업소개소 등 전수 조사 채용 담당자 전화조사
순조사기간	약 50일(대상기간 2017. 3. 1 ~ 4.20일까지의 구인광고 기준)

\* 사용사업체의 주소지가 아산을 기준으로 조사

### 2) 파견업체 리스트조사

- 조사방법 : 파견업체 추정 채용자료 전체 검색
- 조사기간 : 2017. 4. 11. ~ 5. 2까지

### 3). 정보공개청구

- 파견업체명단, 주소, 연락처 사용업체명단, 주소, 연락처  
→ 고용 노동부 결과 : 파견업체 명단, 사용업체 명단, 파견근로자수 만 공개결정  
대표자 명 등은 비공개 결정

### 4). 1차 의심업체 대상 전화조사

- 조사기간 : 5월초 ~ 6월초까지.
- 조사내용 : 일하는 곳, 근로조건, 고용조건, 수수료, 면접방법 등

## 3. 실태조사

## 1). 구인자료 조사

### ① 구인광고를 통한 최초 의심업체 조사

- 고용정보출처 : 홈페이지 게시, 일자리 신문 구인광고

워크넷, 아산일자리지원센터, 충남일자리종합센터, 천안일자리 종합지원센터  
평택고용정보센터, 아산여성새로일하기센터, 천안여성인력개발센터, 인쿠르트  
잡코리아, 사람인, 알바몬, 파인드잡(벼룩시장), 교차로

### ②. 조사방법

- 근무지가 “아산”으로 된 곳 중 “구인업체와 일 할 곳(업체명, 주소 등)”이 다른 경우 등을 중심으로 제조업 업종 구인업체를 1차 의심업체를 선별조사
- 워크넷 ‘전국 직업소개소 및 파견업체 확인 창’에서 등록업체 여부 확인
- 홈페이지 등 웹 게시물, 지면 게시물 직접 검색

### ③. 조사결과

- 183개 불법파견 의심업체 확인(50일간의 구인광고 중에서)  
(아산지역 32개, 천안지역 97개 업체, 나머지는 평택, 오산, 서울 등에 소재 함).

→ 아산, 천안지역 업체를 대상으로 전화조사를 진행 함.

(有 노조 업체는 5개 - 노동조합을 통해 조사)

### ④. 전화조사 결과(전체)

- 불법파견 의심업체 : 103개(중복포함)  
※ 전화를 받고 상담을 한 경우를 중심으로 정리한 곳이 103개로 전화통화가 되지 않거나, 상담이 되지 않은 곳은 제외.

### ⑤. 아산지역에 주소지를 둔 파견업체 현황

- 고용노동부 파견업 등록업체 3개
- 불법파견 의심업체 20개
- 불법파견 의심업체 사업여부와 주소지 현장 확인 결과

구 분	업체 수	비 고
사용사업주 주소지에 있는 경우	4개 업체	
주소지에 파견업체가 없는 경우	3개 업체	
주소가 없는 경우	3개 업체	
사업체 명 변경(추정)	1개 업체	* 해당 주소지에 다른 업체 명으로 붙어있으나 여기도 여전히 파견업체
주소지에 있는 경우	9개 업체	

<표2> 아산시비정규직지원센터가 아산지역 불법파견업체 주소지 현장조사 결과

\* 주소지가 창고로 되어 있거나, 오피스텔에 주소를 두고 있는 경우도 다수 있어 직접 확인이 불가능한 경우도 있었음.

## 2). 아산지역 직업소개소

- ① 아산시 직업소개소 등록현황 : 66개소
- ② 미등록(직업소개소 등록업체 명단에 없음) : 85개소
  - 85개 미등록 직업소개소 중 불법파견의심 되는 곳은 29개소
- ③ 조사방법:
  - 포털사이트 '다음' 검색 창 : 아산직업소개소
  - 아산시 직업소개소 현황에 없는 업체
  - 간판에 파견, 공장, 아웃소싱 등을 내걸고 영업 중.

## 3). 등록 파견업체 현황

- 천안, 아산, 당진, 예산 천안지청 관할지역 파견업체 : 35개
  - 지역별 파견등록업 현황

지역	계	천안	아산	예산	당진	남양주 (경기)
등록파견업체	35	19	3	2	10	1

<표3> 고용노동부 천안지청에 등록된 파견업체의 지역별 현황(단위 : 개소)

- 파견근로자수 사용업체 : 120개, 633명(2016년 하반기기준)

## 4). 고용서비스 운영 현황

- ① 국가 및 지자체 운영 고용서비스
  - 워크넷, 일자리지원센터(충남, 아산, 천안), 평택 고용정보센터 등
    - 일차적으로 제조업 직접 파견사업자는 걸러내는 듯함.
    - 그러나 사내하청, 도급업체들이 다수 올라와 있음(위장 도급 가능성 높음)

○ 여성새로일하기센터 등

- 파견에 대한 제한기준이 없는 듯함. 제조업 파견직 구인정보 다수발견 됨.
- 일부지역의 경우 정확한 업체명이나 사업장명 조차 기재하지 않고 있음.

## ② 민간 고용서비스

○ 인000, 잡000, 사00, 벼000, 교00, 알00 등

- 제조업 파견직 구인광고가 매우 많고, 파견업체도 다양함.
- 대체로 사업사업체 명은 적혀있지 않고, 파견업체가 마치 사용사업체인 것처럼 구인광고를 올리는 경우가 많음.

## 4. 마무리하며

### 1) 불법파견의 현실

①제조업의 생산공정 특성상 한 공장안에서 원청의 설비를 이용한 ‘도급’은 매우 특별한 경우외에는 대부분 생산도급은 불법파견일 수밖에 없고, 아산지역 또한 제조업비중이 매우 높은 도시로 이번조사를 기초로 보면 제조업의 도급업체의 채용의 대부분은 불법파견으로 의심되며, 그 수 또한 상당할 것 보임.

②지역에서 불법파견이 묵인되면서 지역고용상황은 크게 바뀌었고, 임시·일용직을 이용한 파견시장이 급속도로 확대되고 있을 뿐만 아니라, 이제는 대놓고 파견업체를 홍보하고 있는 현실임.

③사용사업주(원청)은 고용구조의 이중구조화를 통해 차별조성, 고용조정 용이성을 높이고, 노동자통제 높이면서 법률적 책임을 회피하는 수단으로 사용되고 있음.

④그러나, 고용노동부의 지도점검(단속)의지는 매우 부족하며, 인력부족과 권한의 한계만을 탓하고 있는 것이 현실임.

⑤아산시비정규직지원센터의 노동법률상담에도 불법파견사례가 확인되고 있으며, 불법파견으로 의심되는 상담도 늘어나고 있음.

□ **상담사례1.**

- 도고에 위치한 A사에서 용역회사 직원으로 근무하던 노동자로 A사는 다른 지역에서 아산으로 이주한 차량부품회사로 30여명의 정규직과 70여명의 용역회사 직원이 일하는 회사

용역회사 관리는 A사 정규직과장이 라인을 맡아 운영을 하고 있고, 용역회사 직원의 월급은 정규직과장의 부인의 명으로 입금되었음. 올해 2월, 정규직과장의 부인 명의로 용역회사를 등록하고, 용역직원들을 부인명의로 용역회사 소속으로 변경함.

근로계약서 작성은 하지도 않고 일했고, 그 동안의 업무는 용역회사 차량을 운전하여 용역노동자들을 회사로 출근시키면서 현장에서 일하다 회사와 문제가 생겨 1.5개월 전부터 출퇴근 차량만 운전하고 일은 하지 않았는데 퇴직금을 지급 받을 수 있는지 여부

□ **상담사례2.**

- 내담자는 용역(파견?)회사 인 '00에스0'와 근로계약을 맺고, 근무지인 '00기연(원청)'의 로봇제작 일 부라인에서 2016년 12월 22일부터 2017년 3월말까지 용역회사 '00에스0'소속 근로자로 일하였음.

2017년 3월 사용업체인 '00기연(원청)' 부장으로부터 이력서 제출을 안내 받고 2017년 4월부터 태성 기연에 채용되어 근무하였으나, 2017년 4월 00기연 대리000씨가 0000이유로 먹살을 잡고 폭행을 가해 부득이 하게 회사를 사직하게 되었음.

용역회사에서 급여공제항목에서 기숙사비와 전기세공제 한부분이 정당한지 여부와 폭력으로 사직하게 된 부분의 대체방법.

\*작업내용은 산업용로봇 부품을 각 용역업체에서 만들면 '00기연'은 그 부품들을 모아 조립하고, 작업 지시, 관리하는 역할을 하는 방식으로 운영 됨.

## 2) 과 제

### ① 고용형태/상황의 외곡을 막아야

○불법적인 고용과 착취구조가 확대되어가고 있고, 이로 인해 나쁜 일자리가 증가되어가고 있음.

○불법과건은 인력을 사고파는 불법행위이며, 이로 인해 노동자들의 기본권마저 심각하게 침해받고 있음.

○아산지역에만 국한된 문제도 아니며, 전체적인 문제로 지속적인 실태조사와 사업의 확대가 절실히 필요함.(한 지역에서 적발되면 다른 곳으로 이동하거나 수법을 계속 바꾸고 있음)

○이를 위해 노동단체와 시민단체의 꾸준한 사업계획과 참여, 공론화가 지속적으로 필요함.

## ② 지자체의 한계를 좋은 일자리 정책도 필요

○법률이 정한 범위에서 지자체의 역할은 한정적일 수 있으나, 적극적인 좋은 일자리 정책개발(기업의 모범사례 발굴, 좋은 일자리 모범기업 지원 등)

○국가 및 지자체 운영 고용서비스 지원 시 불법파견여부 점검을 강화하고 공공고용서비스를 확대하여, 민간영역 확대를 최소화 정책 필요

## ③ 고용노동부의 적극적인 의지 필요

○고용노동부는 2016년 12월 23일 보도자료를 통해 '16년 1,346개사에 파견근로감독을 통해 1,200개사의 위법사항을 적발했다고 발표했으며, 그 지역으로는 인천·경기 1,287명(56개사), 대구·경북 574명(9개사), 대전·충청 553명(17개사)순이라고 발표했다. 그러나 불법파견이 많았던 '인천·경기' 지역은 2015년과 2016년 금속노조 인천지부와 안산시비정규직노동자지원센터가 불법파견 실태조사를 진행하고 법률적으로 고소·고발을 진행했던 지역으로 수사권을 가진 고용노동부가 의지만 있다면 가능한 부분임.

\*첨부자료 참고

: 2016년 12월 23일 발표 <고용노동부 불법파견단속결과 보도자료 중>

○이를 위해 전문인력배치와 불법파견 전담 근로감독관 충원도 필요함.

○새로운 것을 하는 것이 아닌 위법한 사항을 바로 잡자는 것으로 정부의 적극적인 정책과 의지가 필요



# 보도자료

“함께 일하는 나라, 행복한 국민”

- ▶ 보도일시: 12.23(금) 조간  
<인터넷 12.22(목) 12:00 이후>
- ▶ 총 15쪽(붙임 8쪽 포함)

❖ 고용차별개선과 과 장 임승순  
사무관 김재봉  
사무관 이경제  
☎ 044-202-7572~3

< 본 자료는 <http://www.moel.go.kr> 에서도 볼 수 있습니다 >

## 고용부, '16년 파견 근로감독을 통해 불법 사용 파견 근로자 2,624명 직접고용 조치 - 파견 근로자 고용안정 및 처우개선을 위한 파견감독, 안산·시흥 지역 종합대책, 비정규직 서포터스 결과 발표 -

- 고용노동부는 금년 7월부터 12월까지 실시한 파견사업체 및 사용사업체 (12.16. 기준 1,346개사 대상) 근로감독 결과를 발표하였다.
  - 올해는 근로감독의 효과성 제고를 위해 8천여개 사업장 대상으로 고용 구조 등 사전 실태조사를 우선 실시('16.4~6월)하고,
  - 이를 분석하여 파급효과·불법 가능성이 높은 사업장을 선정, 집중 감독하는 방식으로 추진하였다.
- 감독 결과(12.16 기준), 1,346개사 중 89.2%인 1,200개사('15년 75.9%)에서 총 4,119건의 위법 사항을 적발하였으며,
  - 2,921건(673개사)은 시정완료, 89건(71개사)은 사법처리, 214건(200개사)은 과태료 부과, 132건(97개사)은 영업정지 등 행정처분을 하였다.

(단위: 개사, 명, 백만원)

구분	실시	적발내역		조치결과				시정 중 (건수)
		업체 (건수)	적발율	시정완료 (건수)	사법처리 (건수)	과태료 (건수)	행정처분 (건수)	
'16.12월	1,346	1,200 (4,119)	89.2%	673 (2,921)	71 (89)	200 (214)	97 (132)	191 (763)
'15	1,351	1,025 (2,457)	75.9%	708 (2,059)	81 (89)	26 (30)	215 (267)	-

□ 이번 근로감독을 통해 적발된 불법 파견 유형은,

- ▲ 일시·간헐적 사유 없이 파견근로자 상시 사용 위반 54개사 1,434명,
- ▲ 형식은 도급계약이나 실질은 파견인 형태(위장도급) 33개사 1,166명,
- ▲ 파견대상업무 위반 11개사 21명 등으로 나타났다.

(단위: 개사, 명)

년도	계		일시·간헐적 사유 위반 파견근로자 사용		위장 도급 파견근로자 사용		파견대상 업무 위반 파견근로자 사용		파견기간 위반	
	위반 업체	근로자 수	위반 업체	근로자 수	위반 업체	근로자 수	위반 업체	근로자 수	위반 업체	근로자 수
'16.12월	100	2,624	54	1,434	33	1,166	11	21	2	3

- 특히, 파견근로자 사용사업체 100개사에서 총 2,624명의 파견 근로자 불법사용을 적발하여 직접고용토록 시정 조치\*하였다.

\* 2,624명 중 1,282명 직접고용 완료, 422명 직접고용 시정조치 중, 920명 직접고용 근로자 거부

- 파견 근로자 불법사용의 49.0%(1,287명)가 인천·경기지역이었으며,

\* 인천·경기 1,287명(56개사), 대구·경북 574명(9개사), 대전·충청 553명(17개사) 순

- 해당 지역에서는 일시·간헐적 사유가 있을 때만 예외적으로 파견이 가능한 제조업 직접생산공정에 상시적으로 파견근로자를 사용하다가 적발된 것으로 나타났다.

- 고용부는 무허가 파견업체 54개사, 대상업무 위반 파견근로자 사용업체 4개사 및 파견업체 10개사에 대해서는 파견법 위반으로 즉시 사법처리(총 71개사)하고,

\* 「파견법」 제43조의 규정에 따라 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금

- 사용사업주가 직접고용을 불이행할 경우에 사법처리와 함께 과태료(근로자 1인당 1천만원)도 부과할 예정이다.

(단위: 개사, 명)

년도	계	감독업체 현황		불법파견 현황		사법 처리
		사용업체 (원청 포함)	파견사업체 (하청 포함)	불법파견 사용업체	직접고용 시정지시 근로자	
'16.12월	1,346	775	571	100	2,624	71

## 【불법파견 적발 주요 사례】

### ① 위장도급(무허가 파견)

- ▲ ○○산업(주)<대구 소재>은 4개 하청업체와 형식적으로 도급계약을 체결하고 4개 하청업체 소속 근로자 311명을 자동차부품 조립공정에 투입
  - 원청이 하청근로자에 대해 직접 지휘·명령하는 불법파견(위장도급)으로 확인되어 직접 고용토록 시정조치(직접고용 206명, 직접고용거부 105명), 하청업체 4개 사는 무허가 파견으로 사법처리 계획
- ▲ 한국○○(주)<의왕시 소재>는 2개 파견업체와 근로자파견계약을 체결하고 77명을 파견받아 전기장치테이블 조립·검사 업무에 사용함
  - 근로감독결과 2개 파견업체는 무허가로 확인되어 “기소” 의견으로 검찰송치하였고, 원청에는 근로자 77명에 대해 직접고용토록 시정지시하여 이중 35명이 직접고용(42명은 근로자가 직접 고용 거부)

### ② 파견대상업무 위반

- ▲ (주)○○<인천소재>는 7개 파견허가업체와 파견근로자 347명에 대하여 근로자파견계약을 체결하고 전자부품 제조 업무에 투입
  - 제조업 직접 생산공정업무는 일시·간헐적 사유 없이는 파견근로자를 사용할 수 없음에도 상시적 파견근로자 사용을 확인
  - 파견근로자 347명을 직접고용토록 시정지시하여 188명을 직접고용(159명은 직접고용 거부), 사용사업주 및 파견사업주 모두 사법처리 계획
- ▲ (주)○○○○○증권<서울 소재>은 파견허가업체와 파견근로자 2명에 대하여 사무지원종사자 업무로 근로자파견계약 체결하였으나,
  - 실제로는 파견대상 업무가 아닌 전표처리, 수익비용처리, 손익계산서 작성 등 계수사무종사자 업무에 파견근로자를 사용하다가 적발
  - 사용사업체에 대해 2명의 근로자를 직접고용토록 하고, 파견업체는 경고처분 하였음

### ③ 파견사용기간 위반

- ▲ (주)○○<인천 소재>의 경우 1개 파견업체로부터 일시·간헐적 사유로 파견근로자 7명을 파견 받아 직접생산공정업무에 사용하였으나,
  - 파견기간이 최장 6개월을 초과할 수 없음에도 6개월을 초과하여 사용하는 것을 확인, 파견기간 위반으로 파견근로자 7명을 사용업체가 직접고용토록 시정조치하고 직접고용 불이행시 사법처리 및 과태료 부과 예정

□ **파견법** 외에 근로기준법 등 **노동관계법**은 832개 사업장에서 총 3,537건의 위반사항을 적발하였다.

○ 특히, 최저임금 등 **금품체불**(32.4%, 1,144건), 서면근로계약(21.3%, 754건) 등 **기초고용질서 위반**이 다수 차지하는 것으로 확인되었다.

(단위: 건)

위반 건수	금품관련			근로조건 결정·명시·교육				서류 비치·게시·보존				기타
	소계	금품 관련	최저 임금	소계	취업 규칙	근로조건 명시교부	성희롱 예방교육	소계	법령 요지게시	최저 임금주지	임금대장 작성 등	
3,537	1,144	1,089	55	1,392	227	754	411	324	31	46	247	677

\* 기타: 노사협의회 미개최, 고충처리위원 미선임, 야간 및 휴일근로 제한 위반 등

□ 한편, 안산·시흥지역의 경우, 대기업 2~4차 밴드에 속하는 상시 50인 미만의 영세 제조업체가 대다수(15년말 기준 92.3%)를 차지하여,

○ 경기 상황에 따른 물량 변동이 심하고, 인력난 및 근로자의 잦은 이직으로 인해 파견근로자 의존도가 타 지역에 비해 높은 상황이다.

\* (청년) 취업을 기피하거나 취업을 하더라도 이직이 매우 빈번 (기업) 직접채용 여력 부족 등으로 상시·일시적 인력수요 관계없이 파견 활용

○ 이에 따라, 안산지청은 해당 지역 사업체의 고용구조 개선을 위해 근로감독만으로는 한계가 있으며,

- 구인 발굴·알선 취업 등 고용서비스, 직업훈련 지원을 통한 정규직 전환 유도 등 인력수급 체계의 정상화가 필요하다는 인식 하에서

○ 파견감독과 병행하여 공공 고용서비스 강화, 근로환경 개선 등 종합적 접근방안을 담은 「안산·시흥지역 파견근로자 보호 종합대책\*」을 수립, 추진(16.5~11월)하였다.

① (불법파견 감독) 41개 사업장(파견업체 21개사) 감독 → 휴면 파견업체 77개사 허가 취소·정비, 사용업체 7개사 127명 직접고용 시정지시

\* 7개사에 대하여 파견근로자 127명 직접 고용지시(95명 직접고용), 사법처리 9건, 행정처분 총 17건(허가취소 4건, 영업정지 3건, 경고 10건)

② (고용서비스 강화) 전담팀을 통한 구인수요 조사·일자리 발굴(1,525명), 채용박람회 등 개최 → 제조업체 1,032명 알선취업(전년 대비 82.3% 증)

- 스마트허브 고용지원센터를 설립(산업단지공단 경기지역본부 내 입주), 공단 입주 제조업체 구인수요 파악, 파견근로자 취업지원서비스 제공

③ (근로환경 개선) 산업단지 고용환경 개선 지원사업\* 실시(기숙사 79개·통근 버스 10대 임차 지원), 파견업체 224개사(근로자 811명) 사회보험 가입 조치

□ 그 결과로 '16년 안산·시흥지역에 난립하고 있는 영세 파견업체 수가 상당 수 감소\*하였을 뿐만 아니라,

\* '15년 330개사 → '16.6월 252개사(23.6% 감소)

○ 일시·간헐적 사유에 의한 파견근로자 수\*도 대폭 줄어드는 등 해당 지역의 불법 파견을 예방하는 효과\*\*가 나타났다.

\* ('14) 26,406명 → ('15) 12,068명 → ('16.上) 7,351명('15년 대비 39.1% 감소)

\*\* 안산·시흥지역은 제조업에 일시·간헐적 사유의 파견근로자를 상시 사용하는 유형의 위법사항이 대다수로 나타남('16년 파견감독 결과 참고)

□ 고용부는 안산·시흥지역의 불법파견 근절 및 고용구조 개선을 위해, 종합정책 추진이 지속적으로 필요하다고 보고,

○ 올해 추진한 종합대책을 보완하여 기업 인력수요 및 구직자 특성을 감안한 지원체계를 구축하는 한편,

**<정책방향> 기업 인력수요, 근로자 특성을 감안한 지원체계 구축**

現 안산·시흥  파견 근로자 (불법 파견 포함)	근로자/기업	상시 인력수요	일시 인력수요
	자발적	파견 관련 법·제도 개선 필요	
	비자발적	고용서비스 강화, 직업훈련 등 통해 정규직 전환 유도	기간제 근로자 활용 유도

○ 해당 지방노동관서의 인력·예산 확충 등 인프라 강화를 통해 정책의 실효성을 강화해 나갈 계획이다.

□ 아울러, 금년에는 비정규직 서포터스\*를 통해 안산·부천 지역 파견 근로자 사용업체, 파견업체(총 26개사) 실태조사('16.6~9월)를 실시하고, 해당 지역의 고용구조를 개선하기 위한 방안을 모색하였다.

\* 비정규직 가이드라인 현장 확산, 사업장의 고용형태 실태조사 및 자율적 고용구조 개선 지도 등 활동(학계, 법률 전문가 등 35명으로 구성)

- 실태조사 결과, 사업주들은 **파견근로자 활용 사유로**,
  - ▲물량 변동에 따른 **탄력적 인력운영**, ▲**직접채용 여력 부족**,
  - ▲**정규직 채용 선별 기능** 등을 주로 언급하였으며,
- 제도 개선사항으로 **파견허용업무 확대와 파견기간의 연장**이 절실히 필요하다고 요청하였다.
- 근로자들은 파견 근로 외에 해당 지역의 노동시장 진입 방법이 제한되어 있는 점을 문제로 지적하면서,
  - 현 상황에서는 근로조건향상, 차별시정 등을 전제로 파견업무 다양화, 파견기간 연장 등을 통한 **고용안정**을 희망하였다.

- “파견을 쓸 수 밖에 없는 것이 인력수급난이예요. 중소기업에서 취업팀을 별도로 구성할 수도 없어요. 단기간에 몇십명이 들어와야 하는데..채용공고도 내봤지만 인원을 구할 수가 없어요(A 파견근로자 사용업체)”
- 취업하려고 인터넷 들어가면 올라와 있는 글이 다 파견업체에서 올린 글이예요. 처음에 그 회사가 파견업체인지 모르고 갔다가 회사가 이야기해서 알게 된 거죠. 그런 경우가 많아요(B 파견근로자)
- 파견업무를 확대하거나, 파견기간을 연장하면 퇴직금도 받을 수 있고, 현재 6개월마다 회사를 옮겨야 해서 항상 고용이 불안한 상태인데, 그것도 좀 좋아질 것 같아요(C 파견근로자)

- 비정규직 서포터스는 정규 일자리 대체에 대한 보완책을 전제로 **파견업무 확대 및 파견기간 연장 등 제도 개선**을 추진하는 한편,
  - 안산·부천 지역에 만연한 파견근로자 기초고용질서 위반, 무허가 파견업 등에 대해 **효과적 감독**을 추진할 필요가 있다고 제언했다.
  - 아울러, 파견근로자의 처우개선 등을 위해 파견계약 중도해지 시 근로자 보호, 파견업체 대형화·전문화 등도 필요하다고 덧붙였다.

- 정지원 근로기준정책관은, “4차 산업혁명 등 노동시장의 급격한 변화에 현명하게 대처해 나가기 위해서는 파견 등 관련 법·제도를 합리적으로 개선해 나갈 필요가 있다”면서,
- “이와 병행하여 파견근로자를 불법·편법 활용하는 산업현장의 잘못된 관행에 대해서는 지속적인 근로감독을 통해 엄정 조치할 것”이라고 강조했다.
- 아울러, “인천·경기 지역의 불법파견 문제는 중소기업의 인력난 해소에서 실마리를 풀어야 하는 만큼, 불법 파견 감독뿐만 아니라 보다 종합적인 관점에서 지원방안을 마련, 추진해 나가겠다”고 밝혔다.



이 보도자료와 관련하여 보다 자세한 내용이나 취재를 원하시면 고용노동부 고용차별개선과 이경제 사무관, 김재봉 사무관, 강동섭 주무관 (☎ 044-202-7572, 7573, 7578)에게 연락주시기 바랍니다.

아산지역  
불법파견실태조사 결과보고와 방안모색을 위한 토론회

---

지정토론회

## 아산지역 불법파견의 법률적 문제와 개선방안

---

금속노조 법률원 공인노무사 이서용진



# 아산지역 불법파견실태조사 결과보고 및 개선방안 모색을 위한 토론회

[2017. 12. 14.]

---

## ◎ 지정 토론

### - 아산지역 불법파견의 법률적 문제와 개선방안

---

이서용진 공인노무사

■ 금속노조 법률원 충남사무소 (법무법인 여는)

Tel. 041-910-1414 / Fax. 041-910-1419

## 1. 문제상황

- 새정부 출범이후 노동부가 불법파견, 부당노동행위 등에 대한 근로감독을 강화하면서 파riba게트의 경우처럼 불법파견으로 노동부 시정명령(직접고용의무 이행)을 받거나 불이행으로 인한 과태료를 부과받는 사례가 생겨나고 있음.
- 새정부는 비정규직 제로 사회를 만들겠다는 기조하에 가장 근로조건이 열악하고 고용이 불안한 간접고용 노동자의 문제를 해결하겠다는 의지를 밝히면서 불법파견을 근절하겠다고 공언하고 있는 상황임.
- 민주노총 세종·충남본부는 이러한 새정부의 기조에 기대를 하며 그동안 만연해있던 충남지역 불법파견의 문제를 제기하고, 노동부가 적극적으로 조사, 처벌하여 불법파견을 근절해줄 것을 촉구하는 취지의 아산, 천안시 불법파견 실태조사 및 집단 고발(사용사업주 29개 업체, 파견사업주 83개)을 2017.8.30. 제기하였음.

그러나 고용노동부 천안지청은 적극적인 수사 및 조사의지를 보이지 않고 시간만 끌면서 증거가 없어서 힘들다, 제조업에서도 합법 도급이 가능하다는 등의 이해할 수 없는 핑계를 대면서 고발제기 4개월이 다 되어가는 이 시점에도 고발인 조사만 2차례(실질적인 문답조사 1차례) 진행하였을 뿐, 기초적인 사업장 방문조사 및 수사를 전혀 진행하지 않고 문제해결에 소극적인 상황임.

## 2. 도급과 파견의 구별기준

### (1) 파견법 및 판례의 태도

- 파견법 제2조 제1호는 “‘근로자파견’이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.” 이라고 근로자파견개념을 정의하고 있음.

대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결(현대자동차 아산공장 사건) 등은 근로자 파견의 인정 근거에 관하여 “원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로

구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.” 고 판시하였음.

결국, 근로자파견에 관한 법조문 및 판례의 태도를 종합하면 근로자파견과 도급은 누가 근로자에게 실질적으로 업무에 관한 지휘·명령을 하는지에 따라 구별되는바, 도급에서는 수급인이 자신의 책임하에 직접 지휘·명령을 하는 반면, 고용관계와 사용관계가 분리되어 있는 근로자파견에서는 사용사업주가 근로자에게 직접 지휘·명령을 행사하는 것임.

## (2) 노동부 지침 내지 매뉴얼(파견법 업무매뉴얼 2011년 12월)의 태도

- 노동부는 근로자 파견에 해당하는지 여부의 판단을 다음과 같은 기준에 입각하고 있음.

### 가. 파견사업주등에 대한 사업주로서의 실체 판단

- 1) 채용·해고 등의 결정권
- 2) 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임
- 3) 법령상 사업주로서의 책임
- 4) 기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담
- 5) 전문적 기술·경험과 관련된 기획 책임과 권한

### 나. 사용사업주등의 지휘·명령에 대한 판단

- 1) 작업배치·변경 결정권
- 2) 업무 지시·감독권
- 3) 휴가, 병가 등의 근태 관리권 및 징계권
- 4) 업무수행에 대한 평가권
- 5) 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권(다만, 작업의 특성상 일치시켜야 하는 경우에는 제외한다)

- 노동부는 이렇게 판단한 결과 불법파견으로 판정된다면 사용사업주가 직접고용하도록 시정지시를 하고, 미시정시 과태료를 부과하며 파견법 제7조 제3항 위반으로 범죄인지하

여 형사처벌하도록 지침화 해놓고 있음.

### 3. 아산지역 불법파견 실태조사에서 발견되는 불법파견 의심 징표

- 민주노총 세종·충남본부가 집단 불법파견 고발을 하면서 노동부 천안지청의 요구로 특정해준 5개 사용사업체와 관련된 실태를 보면, 당해 사용사업체들에 인력을 파견한 파견 업체들은 다음과 같은 내용으로 인력 모집을 하고 있음.

사용사업체 A - <u>생산품 : 연료펌프, 연료필터</u>
파견사업체 ㉠ - <u>주요사업내용 : 공동주택관리업, 청소용역, 용역경비, 기타도급업, 건물관리, 시설관리, 기타서비스</u>
구인내용 : <u>자동차 부품조립 및 품질검사원</u>
사용사업체 B - <u>생산품 : 차량용 멀티단자</u>
파견사업체 ㉡ - <u>주요사업내용 : 아웃소싱, 도급, 용역 및 시설관리업</u>
구인내용 : <u>PCB/전자부품 조립/Wave Soldering/자동화 조작</u>
사용사업체 C - <u>생산품 : DOOR TRIM PKG TQAY</u>
파견사업체 ㉢ - <u>주요사업내용 : 종합 아웃소싱 전문업체</u>
구인내용 :
사용사업체 D - <u>생산품 : 전자부품용 필름 및 테이프</u>
파견사업체 ㉣ - <u>주요사업내용 : 인력공급업</u>
구인내용 : <u>회로, 반도체, OLED소재 생산</u>
사용사업체 E - <u>생산품 : 차량용 브레이크 패드</u>
파견사업체 ㉤ - <u>주요사업내용 : 인력공급업</u>
구인내용 : <u>브레이크 패드 및 라이닝</u>

- 위의 내용은 공개된 구인공고에 적시된 것들인데, 사용사업체의 생산품과 구인내용을 보면 파견법상 근로자 파견이 금지되어 있는 제조업 직접생산공정에 해당한다는 것을 알 수 있고, 파견사업체의 주요사업내용을 보아도 독자적인 시설과 설비를 갖추고 전문

성을 가지고 부품제조 업무를 수행할 수 있다고 보기 어렵고 단순한 인력공급에 해당한다는 것을 알 수 있음. 더구나 상당수 파견업체들은 자신들의 주요사업내용을 인력공급업이라고 적시하고 있고, 파견업 허가를 제대로 받지 않은 것으로 파악되고 있음.

결국 위의 구인광고만을 보아도 위 업체들은 파견법상 근로자 파견이 금지된 제조업 직접 생산공정에 단순히 인력만을 파견받아 사용사업주가 업무상 상당한 지휘·명령을 하는 불법 파견에 해당할 가능성이 매우 크다는 것을 쉽게 알 수 있음.

- 따라서 고용노동부 천안지청은 민주노총 세종·충남본부가 고발을 제기한 업체들에 대해 1차적으로는 고발인이 제출한 구인광고를 분석하여 불법파견이 의심되는 업체(고발인들이 5개 업체는 특정까지 해주었음)에 대해 조속히 현장 조사를 개시하고 철저한 수사를 하여 불법파견 범죄에 대해서는 엄중한 처벌 및 정규직 고용시정지시를 내리면 될 것임.

그럼에도 불구하고 고용노동부 천안지청은 불법파견과 관련한 구체적 증거자료 및 진술인을 확보해달라고 민주노총 세종·충남본부에게 요청만 할 뿐 아무런 적극적인 조사, 수사를 개시하지 않고 있음.

제조업 직접 생산공정에서 파견업체(수급업체)가 독자적인 시설, 장비, 전문성, 기술성을 가지고 부품 제조 등과 관련한 지휘·명령을 독립적으로 실행하는 상황자체가 매우 이례적일 뿐만 아니라, 설령 그러한 형식적인 징표가 발견된다고 하더라도 대부분 불법파견을 감추기 위한 위장도급일 뿐인데, 노동부 천안지청은 위장도급을 파헤치고 불법파견의 실체를 파악하는데 소극적인 것으로 보임.

불법파견과 관련해서 수집해야 할 증거자료 등은 사용사업주가 업무상 상당한 지휘·감독을 수행하였는지 여부, 파견근로자가 원청 직접고용 근로자와 실질적으로 하나의 작업집단으로 편입되었는지 여부, 파견사업주가 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 여부 등을 입증할 자료들인데, 이러한 입증자료들은 원청 사업주가 가지고 있으면서 보안을 유지하는 것이 대부분이므로 개별 근로자들이나 노동조합이 수집하기에 어려움이 많은 것이 현실임.

또한 불법파견을 감추고 도급으로 가장하기 위해 사용사업주, 파견사업주의 공모하에 형식적인 징표를 만들었거나 만들고 있는 경우가 많은 것도 현실임.

- 결국 노동부가 불법파견 근절을 위한 적극적인 의지를 가지고 위장도급을 파헤치기 위해 적극적인 조사 및 수사를 하지 않으면 이미 너무 만연되어 있는 불법파견 문제를 해결하기는 어렵다고 할 것임.

참조조문) 파견근로자보호 등에 관한 법률

제5조(근로자파견대상업무 등) ①근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

⑤누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니된다.

제7조(근로자파견사업의 허가) ①근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다. 허가받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

제6조의2(고용의무) ①사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다. <개정 2012.2.1.>

1. 제5조제1항의 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)
5. 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우

제43조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2006.12.21., 2014.5.20.>

1. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행한 자
- 1의2. 제5조제5항, 제6조제1항·제2항·제4항 또는 제7조제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 자

제46조(과태료) ②제6조의2제1항의 규정을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만원 이하의 과태료에 처한다

지정토론2

## 불법파견의 문제점과 개선방안

---

민주노총 세종충남본부 미비국장 구재보



# 불법 파견만이 문제인가? 파견법 폐지가 정답이다

민주노총 세종충남본부 미비국장 구 재 보

한국사회에서는 그동안 제조업에서의 파견문제인 불법파견이 주로 문제점이라고 지적되어 왔다. 그러나 파견의 근본적인 문제는 불법인가, 합법인가가 아니라, 고용과 사용이 분리된다는 그 자체에 있다. 고용과 사용의 분리로 인해 발생하는 문제점은 아래와 같다.

## ■ 중간착취 구조의 고착화

근로기준법 제9조는 “누구든지 법률에 따르지 아니하고 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.”고 규정하여 중간착취를 금지하고 있습니다. 그런데, 파견노동의 경우 파견사업주가 파견노동자의 노동의 대가 일부를 수수료 명목으로 징수하고 있다.

## ■ 상시적인 고용불안

파견 관계 속에서 사용사업주는 근로자 파견계약의 종료 또는 해지를 통해 쉽게 인력을 조정할 수 있으며, 이를 제재할 법적 근거가 없다. 파견노동자는 본인의 의사와는 상관없이 사용사업주와 파견사업주의 근로자 파견계약에 의해 불안정한 고용불안에 시달릴 수 밖에 없다.

## ■ 정규직 노동자와 파견노동자간 차별의 심화

사용사업주가 노동비용의 절감 차원에서 파견노동자를 사용하게 되었고, 정규직 노동자에 비

하여 턱없이 낮은 근로조건으로 정규직 노동자와 파견노동자간 차별이 심화되고 있다.

### ■ 안전과 보건에 관한 책임소재 불분명

파견법은 업무 수행 중 발생한 업무상 재해에 대한 재해보상 책임은 파견사업주가 부담하도록 하고, 사업장 내 안전장치의 불비, 기계·기구의 결함, 기타 안전 관리상 과실 등의 책임은 사용사업주가 부담하도록 분리하고 있다. 이러한 ‘재해보상 책임’과 ‘손해배상 책임’의 분리는 파견노동자에게 혼란을 야기할 뿐만 아니라, 책임소재를 묻는 과정에서 문제가 되고 있다.

### ■ 노동 3권 행사의 제한

파견노동자도 당연히 헌법상 노동 3권을 보장받는다. 그러나 고용과 사용이 분리된 파견노동의 특성 때문에 사용사업주가 근로자 파견계약을 해지하는 방법으로 노동조합의 결성을 방해한다. 또 사용사업주에 대한 직접적인 단체교섭 요구 및 쟁의권 행사 등에 있어서 문제가 있기때문에 노동 3권의 행사가 제한될 수 밖에 없다.

### ■ 고용단절로 인한 근로기준법상 각종 보호로부터 배제

파견노동자는 단기고용과 고용단절이 빈번하게 이루어지기 때문에 근속기간이 길어질수록 유리해지는 연차유급휴가나 퇴직금 청구 등에 있어서도 차별을 받는다.

### ■ 유명무실해진 파견기간 제한 규정

파견법은 ‘근로자파견 대상 업무’의 경우 파견기간을 2년으로 제한하고, 2년을 초과하여 계속 사용하는 경우에는 사용사업주가 직접 고용하도록 규정하고 있으나, 사용사업주는 파견노동자를 주기적으로 교체하거나 중간에 휴식기를 두는 등 다양한 방법을 통해, 파견법을 악용하고 있다.

근로기준법은 “누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다(중간착취의 배제).”라고 직접고용원칙을 천명하고 있

다. 이러한 직접고용원칙을 더욱 구체화한 것이 바로 직업안정법이다. 그리고 파견법은 이러한 직접고용에 대한 예외로서, 제한적인 업종에서 제한적인 기간에 한해 고용과 사용의 분리를 인정한 것이다. 그러나 이러한 원칙과 예외는 현실에서는 완전히 뒤바뀌어 버렸다.

그 이유는 무엇일까? 결국 원칙에 예외를 허용한 것, 파견법이라는 직접고용의 예외를 법률로 제정한 것이다. 원청인 사용자사업주는 파견관계를 통해 사용자책임, 고용안정의 책임, 임금을 주어야 할 모든 책임에서 자유로워졌다. 파견업체 역시 원청에 의해 노동조건을 결정할 수밖에 없기 때문에 위의 책임을 사실상 면제받는다.

파견은 노동자를 사용하고 그 이익을 취하는 자, 사용자로서 응당 책임을 져야 하는 자가 사용자 책임을 지지 않는 기형적인 고용 형태이다. 파견노동에서의 노동력 착취 구조는 파견이라는 본질에서 기인하는 것이며, 불법성은 부수적인 요인일뿐이다. 따라서 합법, 불법을 불문하고 파견은 모두 문제이다. 노동력 착취 구조를 정당화하는 파견법을 폐지해야 하는 이유가 여기에 있다.

#### <끊이지 않는 간접고용 노동자들의 죽음>

- 동국대학교 경주병원 환경미화원 자결(2010년)  
인력파견업체(용역업체) 소속으로 경북 경주시의 동국대학교 경주병원에서 청소일을 하던 50대 환경미화원이 공정하지 못한 고용현실을 고발하며 스스로 목숨을 끊음. 유서에는 최저임금에도 못미치는 파견 노동자에게 공공연하게 상납이 강요되고 있다고 적혀 있었음. 심지어 쓰레기봉투를 빼돌리게 해 뒷돈을 챙기는 비리도 있다며 “수사해 주세요”라고 호소함.
- 삼성전자서비스 노동자의 자결(2013년)  
건당 수수료 폐지와 생활임금 보장, 노조활동 보장을 요구하며 자결.
- 현대자동차 사내하청 노동자의 자결(2013년)  
대법원에서도 불법파견 판결이 났음에도 불구하고 이행하지 않고 있음에 항의하며 자결
- 티브로드 소속 간접고용노동자 작업중 사망 사고(2014년)  
대체인력으로 투입된 외주업체 노동자가 작업 중 전신주에서 떨어져 사망. 원청과 하청 사업

주 모두 자신의 책임을 외면하고 있음.

■ 강남역 스크린도어 작업 중 사망 사고(2015년)

서울메트로는 “2인 1조로 근무하고, 전동차 운행중 안전문 안쪽에서 작업을 금한다”는 메뉴얼을 정비업체가 지키지 않았다는 입장이며, 정비업체는 노동자 스스로의 과실로 규정하면서 “정비’와 달리 ‘점검’할 때는 2인 1조로 가지 않는다”고 서울메트로에 반박

■ 마필관리사의 자결(2017년)

경마는 마사회, 마주, 조교사, 기수, 마필관리사가 존재함. 기수와 마필관리사는 조교사의 관리를 받음. 이들의 고용관계는 정부가 직접 했는데 94년 이후 조교사가 기업체를 설립해서 기수, 마필관리사를 고용. 마사회와 조교사는 용역계약을 맺음.

아산지역  
불법파견실태조사 결과보고와 방안모색을 위한 토론회

---

지정토론3

## 시민단체가 본 지역 불법파견실태에 대한 개선방안

---

아산시민연대 대표 최만정



# 아산지역 불법파견실태 개선방안

아산시민연대 대표 최만정

아산, 천안지역 파견업체 구인현황 조사는 처음으로 시도한 듯하다. 비록 연구자가 밝힌 여러 한계에도 불구하고 어림짐작만 하던 불법과 열악한 근로조건에 대해 통계로 드러낸 부분은 의미가 크다 하겠다. 등록된 파견업체가 7.9%에 불과하고 파견노동자들은 4대 보험마저 제대로 가입되지 않는 현실이 드러났다.

기업하기 좋은 도시는 기업주의 불법을 방치하는 정책으로 달성할 수 없으며, 시민 노동자가 살기 좋은 도시와 함께 가기 위해서는 불법 노동시장은 근절되어야 할 것이다.

권력감시 운동을 주로 하는 단체 입장에서 딱 부러지는 개선방안을 내올 수는 없기에, 관계기관의 철저한 관리 감독 촉구를 중심으로 몇 가지 느낌만 이야기하는 것으로 한다.

## 1) 아산 중심 분석 필요

구인구직 시장과 파견사용업체 분포에서 아산, 천안이 비슷한 권역이나 차이가 있을 수 있다. 분석 대상 110개 중에 아산에 소재한 파견업체는 18.8%이나 파견사용업체는 47%로 조사되었다. 인구로 보면 천안이 아산 보다 배 이상이지만 불법파견 사용 시장은 거의 비슷하다. 전수조사가 필요하겠지만, 이번에 조사된 결과를 아산시 중심으로 재구성하면 좋을 듯하다.

## 2) 노사민정 의제화

파견업체, 사용업체 실태조사와 불법파견 근절을 위한 노력은 권한 있는 기관에서 꾸준히 감독해야 할 일이다. 그렇다고 기업에게 정규직을 강요하는 것은 아니고, 불법을 시정하여 제조업 직고용을 강제하는 수준일 뿐이다. 행정기관이 기업의 근로조건에 직접 관여할 수 없지만 불법 시정을 통해 좋은 일자리 확대를 추구할 수 있다고 본다.

아산시와 고용노동부 천안지청이 참여하고 있는 아산시 노사민정 정식 의제로 상정하면 좋겠다.

불법과건 시정 뿐 아니라 최저임금 준수 등을 묶어 ‘노사가 함께 사는 지역, 노동법 준수부터 시작합니다.’로 시작하면 어떨까. 일정한 계도기간을 거치면서 이용할 수 있는 각종 제도를 알린 후에 대표적 단속사례를 만들어 확대해야 할 것이다.

### 3) 아산시 역할

고용노동부는 만성적으로 인력부족을 타하며 민원사건 처리도 급급하다고 함으로 노동단체에서 더 많은 진정을 하는 수밖에 없을 정도이기에, 여기서는 아산시 관련만 언급하고자 한다.

#### 가. 단속 실효성

아산시민연대에서 2016년에 정보청구한 바에 따르면, 아산시 직업소개사업 지도점검단속은 아래와 같다. 2013년은 특별단속을 했지만 단속 건수가 없고, 2014년은 영업자 준수사항 위반 2건을 단속하여 경고를 하였고, 2015년 상반기 특별단속은 건수가 없으며 하반기 특별단속은 3곳을 폐업 하였다.

이번 조사에서 드러난 것처럼, 불법과건이 성행하고 있음에도 이에 대한 단속이 이뤄지지 않고 있음을 미루어 짐작할 수 있다. 실행력이 담보되는 단속이 필요하다 하겠다.

#### 나. 불법 시정 관점

아산시 연관 일자리지원센터, 여성새로일하기센터 등 일자리를 소개하면서

- (1) 구직자를 중심으로 추후 설문조사 등을 통해 불법과건이 의심되거나 최저임금위반이나 4대보험 위반 등 사업장인지 확인할 수 있는 방법 찾기
- (2) 상습 위반 사업장 구인구직 배제하기

#### 다. 모범사례 전파

- (1) 노동법 지키는 사업장 선정 및 표창, 표식 붙이기, 지방세 관련 혜택
- (2) 불법과건이나 최저임금 위반 등 노동법 위반 사업장은 각종 행사시 노,사 포상에서 제외해야

지정토론4

## 불법파견과 좋은 일자리를 위한 지자체의 역할

---

아산시의회 시의원 안 장 현



# 불법파견과 좋은 일자리를 위한 지자체의 역할

아산시의회 시의원 안정현



지정토론5

## 시 일자리정책과 공공/민간 직업소개업 관리현황

---

아산시 사회적경제과 노사협력팀 팀장 김 창 섭



# 아산시 일자리정책과 공공·민간 직업소개사업 관리현황

(미등록 직업소개사업 지도 및 직업소개소 불법파견 관리방안 중심)

아산시 사회적경제과 노사협력팀 팀장 김창섭

## ■ 근거 : 직업안정법

1. 목적 : 이 법은 모든 근로자가 각자의 능력을 계발· 발휘할 수 있는 직업에 취업할 기회를 제공하고, 정부와 민간부문이 협력하여 각 산업에서 필요한 노동력이 원활하게 수급되도록 지원함으로써 근로자의 직업안정을 도모하고 국민경제의 균형있는 발전에 이바지함을 목적으로 한다.
2. 직업소개란 : 구인 또는 구직의 신청을 받아 구직자 또는 구인자(求人者)를 탐색하거나 구직자를 모집하여 구인자와 구직자 간에 고용계약이 성립되도록 알선하는 것을 말한다.
3. 국내무료직업소개사업자
  - 비영리법인, 공익단체, 한국산업인력관리공단, 한국장애인고용공단, 각급 학교, 공공직업훈련시설, 근로복지공단
4. 국내유료직업소개사업자 등록요건
  - 법인 : 자본금 5천만 원, 임원 2인이상
  - 개인 : 직업상담사 1·2급, 직업·훈련·학교·청소년상담경력 2년, 공인노무사, 노동조합전담2년경력, 공무원2년 이상, 사회복지사

■ 직업소개소 및 공공고용서비스기관 현황(2016.10.26. 기준)

구 분		개소 수	비 고
시·군·구	국내유료직업소개사업	11,287	※ 유료 : 등록 ※ 무료 : 신고 ※ 근로자공급사업은 고용노동부 허가
	국내무료직업소개사업	1,588	
고용노동부	국외유료직업소개사업	211	
	국외무료직업소개사업	24	
공공고용서비스기관	복지플러스	69	
	고용센터	25	

■ 충남도내 유료직업소개사업소 현황(651개소/ 전국 11,697)

연번	시군구	업체수	연번	시군구	업체수	연번	시군구	업체수
1	천안시	303	6	논산시	38	11	서천군	17
2	공주시	16	7	계룡시	5	12	청양군	6
3	보령시	15	8	당진시	58	13	홍성군	29
4	아산시	73	9	금산군	4	14	예산군	22
5	서산시	47	10	부여군	12	15	태안군	14

※ 아산시 등록현황 : 유료73개소/무료 4개소

5. 문제점

- 유료직업소개소의 탈법적운영
- 불법적 용역회사
- 생산현장으로 불법과건 만연
- 미등록업체의 불법운영

6. 해결방안

- 직업소개사업 대표자 및 상담원 교육 : 연 2회
- 자체 정기 방문 지도점검 실시
- 고용노동부와 협조하여 합동점검 실시

## ■ 주요 직업안정법 지도단속 내용

연번	법 규정	단속내용	비고
1	- 법 제18조제2항 - 법 제19조 제1항	변경신고·등록 규정을 위반한 경우	
2	- 법 제19조 제3항	고시한 요금 외의 금품을 받은 때	
3	- 법 제21조	규정을 위반하고 명의대여 등을 한 때	
4	- 법 제21조 2	구직자에게 제공하기 위해 구인자로부터 선급금을 받은 때	
5	- 법 제21조 3	8세미만자에 친권자 또는 후견인의 동의서를 받지 아니하고 직업소개를 한 때	
6	- 법 제22조	자격없는 상담원, 직업상담원 이외의 자에게 직업소개에 관한 사무를 담당하게 한 때	
7	- 법 제26조	겸업금지(식품접객업, 숙박업) 의무를 위반한 때	
8	- 법 제34조	허위 구인광고 등을 행한 때	
9	- 법 제34조 2	보증보험 또는 공제에 가입하거나 예치금을 금융기관에 예치할 의무를 위반한 때	
10	- 법 제36조	유·무료직업소개사업자가 규정에 의한 결격사유에 해당하게 된 때	
11	- 법 제39조	장부등을 비치하지 않거나 장부등을 허위로 기재한 때	
12	- 법 제41조	보고명령불이행, 허위보고, 관계공무원의 출입·검사·질문 등의 업무를 거부·기피하거나 방해한 때	
13	- 법 제42조	업무상 알게된 비밀을 누설한 때	
14	- 영 제14조, 21조	신고 또는 등록요건에 미달하게 된 때	
15	- 영 제25조	사업주가 장기결근으로 종사자의 지도·감독을 태만히 하거나 등록증·요금표 미부착 등 준수사항 위반	
16	- 법 제36조 1	직업소개사업자가 이중신고(등록)을 한 때	
17	- 법 제36조 1	폭행·협박·감금 기타 정신 또는 신체에 부당한 방법으로 직업소개를 한 때	
18	- 법 제36조 1	공중위생 또는 공중도덕상 해로운 업무에 직업소개한 때	
19	- 법 제36조 1	법령을 위반하여 성매매 등 풍속영업소 등에 직업소개를 한 때	
20	- 법 제36조 1	최근 1년동안 직업소개 실적이 없는 때(무단폐쇄)	
21	- 법 제36조 1	신고나 등록되지 않은 자와 공동으로 직업소개사업을 한 때	
22	- 법 제36조 1	무료직업소개사업자가 직업소개와 관련하여 회비 등 금품을 징수한 때	
23	- 법 제36조 1	사업정지 기간중에 사업을 한 때	

## ■ 아산시 좋은 일자리 창출 사례

### 2017년 베이비부머세대 및 청년세대 상생 일자리창출 고용보조금 지원사업 공고(아산시 공고 제2017 - 2065호)

2017년 베이비부머세대 및 청년세대 상생 일자리창출 고용보조금  
지원사업의 추진계획을 다음과 같이 공고합니다.

2017. 9. 22.

## 아 산 시 장

### 1 사업 개요

#### □ 사업개요

- 사업명 : 베이비부머세대 및 청년세대 상생 일자리창출 고용보조금 지원사업
- 사업비 : 금50,000,000원(금오천만원)
- 사업기간 : 2017. 10. ~ 2017. 12.
- 사업내용
  - 은퇴예정자 은퇴 3개월 전 청년층을 채용하는 관내기업에 고용보조금 60만원(월)을 최대 6개월까지 지급
  - 은퇴예정자 은퇴 전 시 일자리센터와 연계하여 은퇴설계 지원

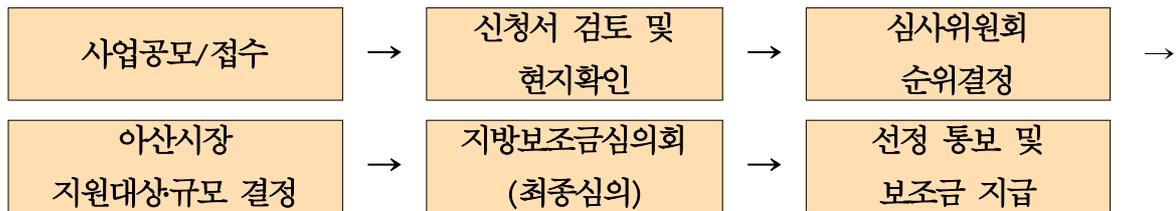
#### □ 신청자격 및 지원대상

- 신청자격 : 관내 소재 중소기업
  - \* 중소기업기본법 제2조에 해당하는 중소기업이 원칙이지만 청년 채용실적이 우수 할 경우 심사 후 지원 가능
- 지원대상 : 사업공고일 이후 다음 사업을 수행할 계획이 있는 기업체  
(두 가지 요건 모두 해당하여야 함)
  - ① 정년 퇴직자 은퇴 3개월 전 청년직원 채용 계획이 있는 기업체
  - ② 은퇴 예정자와 신규직원이 함께 근무하면서 기술전수, 적응지원 프로그램 운영계획이 있는 기업체
    - \* 은퇴예정자는 한 분야에서 10년 이상 근무한 전문기술 소지 숙련자
    - \* 신규청년직원은 정규직 채용조건이며, 만18세 이상 35세 미만인 자
    - \* 은퇴예정자와 신규채용직원은 아산시에 거주 또는 아산시 출신 자
- 신청제한 : 본 사업으로 지원을 받은 기업체는 1년 이내 재신청 불가

## 2 추진절차 및 심사기준

### □ 접수 및 추진절차

- 접수기간 : 2017. 9. 26.이후 예산 소진 시 까지
- 제출서류 : 사업계획서, 은퇴예정자 근무경력 및 근무분야 증빙서, 사업자등록증, 법인등기부등본, 최근 2년간 매출실적, 퇴직현황, 신규채용 현황
- 추진절차



- 접수규모, 지방보조금심의위원회 개최일자 등 고려하여 심사위원회는 부서심사로 같음 가능
- 선정 후 최종사업계획서를 첨부한 보조금 교부 신청서 제출
- 보조금 교부결정 시 아산시에서 정한 보조조건 부여 가능
- 보조금 지급 후 6개월 이내 사업수행 실적보고서 제출

### □ 심사기준 ( ※ 합계점수 70점 미만 지원배제)

심사기준	내용	배점
<b>합계</b>		<b>100</b>
1. 타사업 유사지원	- 2017년 유사지원 여부(유사지원 없을 시 +5)	5
2. 노조 협의 여부	- 노조협의 여부(노조위원장 협조 날인 +5)	5
3. 신규채용 실적	- 최근 2년간 퇴직자 대비 신규채용 실적 - 최근 2년간 매출실적 대비 신규채용 실적 - 신규채용 인원 중 아산시(주소기준) 청년 비율	20
4. 은퇴예정자와 신규직원 상생 계획 적합성	- 은퇴예정자와 신규직원 연계지원방안 적합성 - 기술전수, 적응지원 프로그램 운영 방안 효과성 - 기타 퇴직자와 신규채용자 지원 노력도	20
5. 은퇴예정자 업무 전문성 및 근무기간	- 은퇴예정자 업무 전문성	15
	- 은퇴예정자 근무기간 • 20년 이상(15점) • 15년 이상 20년 미만(10점) • 10년 이상 15년 미만(5점)	15
6. 신규채용 확대 가능성 및 지속가능성	- 신규채용 확대 계획 및 구체성	20

- 접수한 서류는 일체 반환하지 않음
- 소관부서 또는 지방보조금심의위원회에서 자료나 참석요구가 있을 경우에는 이에 응해야 함
- 보조금을 받은 자는 보조금교부조건에 특별한 규정이 없는 한 제3자에게 전부 재위탁 하여서는 안 됨
- 기타 본 공고에 명시하지 않은 사항은, 지방재정법, 지방보조금 관리 기준(행정자치부예규 제54호), 아산시 지방보조금관리 조례, 지방자치단체 세출예산 집행기준에 따르며, 그 밖에 사항은 소관 사업부서에 서 결정
- 사업계획서에 허위사실을 기재하거나 기재사항이 누락된 경우에는 심사대상에서 제외할 수 있음
- 사업계획서에 허위사실을 기재하거나 기타 부정한 방법 등으로 지방보조금을 교부 받아 사용한 단체는 지방보조금 환수 및 고발 조치
- 상세한 내용은 아산시 사회적경제과 노사협력팀(☎ 540 - 2661)으로 문의하시기 바랍니다.
- 보조금지원 신청 서류
  - 지방보조금 지원신청서
  - 기업체 소개서
  - 지방보조사업 사업계획서

## 과태료의 부과기준(제38조 관련)

### 1. 일반기준

가. 위반행위의 횟수에 따른 과태료 부과기준은 최근 2년간 같은 위반행위로 과태료를 부과받은 경우에 적용한다. 이 경우 위반행위에 대하여 과태료 부과처분을 한 날과 다시 같은 위반행위를 적발한 날을 각각 기준으로 하여 위반횟수를 계산한다.

나. 제2호마목 및 사목에 따른 지연기간을 산정할 때에는 천재지변이나 그 밖의 불가피한 사유로 그 의무를 이행하지 않았다고 인정되는 기간은 산입(算入)하지 않는다.

다. 고용노동부장관 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장은 위반행위자가 다음의 어느 하나에 해당하는 경우에는 제2호에 따른 과태료 금액의 2분의 1의 범위에서 그 금액을 감경할 수 있다. 다만, 과태료를 체납하고 있는 위반행위자의 경우에는 그러하지 아니하다.

- 1) 위반행위자가 「질서위반행위규제법 시행령」 제2조의2제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우
- 2) 위반행위자가 자연재해·화재 등으로 재산에 현저한 손실이 발생하거나 사업여건의 악화로 사업이 중대한 위기에 처하는 등의 사정이 있는 경우
- 3) 위반행위자가 처음 해당 위반행위를 한 경우로서 법 제4조의5에 따른 고용서비스 우수기관 인증을 받았거나 3년 이상 해당 업종을 모범적으로 운영한 사실이 인정되는 경우
- 4) 위반행위가 사소한 부주의나 오류 등 과실로 인한 것으로 인정되는 경우
- 5) 그 밖에 위반행위의 정도, 위반행위의 동기와 그 결과 등을 고려하여 감경할 필요가 있다고 인정되는 경우

### 2. 개별기준

위반행위	근거 법조문	과태료 금액		
		1 차	2 차	3 차 이상
가. 법 제19조제3항을 위반하여 고용노동부장관이 고시한 <b>요금 외의 금품</b> 을 받은 경우	법 제50조제1항제1호	500만원	750만원	1,000만원
나. 법 제21조의2를 위반하여 <b>선급금을 받은 경우</b>	법 제50조제1항제2호	500만원	750만원	1,000만원

다. 법 제21조의3제1항을 위반하여 <b>18세 미만의 구직자를 소개</b> 하는 경우에 친권자나 후견인의 취업동의서를 받지 않은 경우	법 제50조제1항제3호	500만원		
라. 법 제22조제3항을 위반하여 직업소개에 관한 사무를 담당할 경우(비상담원)	법 제50조제1항제4호	500만원	750만원	1,000만원
마. 법 제30조제1항 또는 제35조를 위반하여 국외 취업 모집신고를 하지 않거나 허가·등록 또는 신고 사업의 폐업신고를 하지 않은 경우	법 제50조제2항제1호			
1) 국외 취업 모집신고를 하지 않은 경우		50만원	75만원	100만원
2) 허가·등록 또는 신고 사업의 폐업신고를 하지 않은 경우				
가) 신고기한(폐업일을 기산일로 하여 7일이 되는 날)의 다음 날을 기산일로 하여 지연신고 기간이 <b>30일 미만</b> 인 경우		50만원		
나) 신고기한(폐업일을 기산일로 하여 7일이 되는 날)의 다음 날을 기산일로 하여 지연신고 기간이 <b>30일 이상</b> 인 경우		75만원		
다) 폐업신고를 하지 않은 경우		100만원		
바. 법 제39조를 위반하여 장부나 그 밖의 <b>서류를 작성하지 않거나 갖추어 두지 않은 경우</b>	법 제50조제2항제2호	50만원		

<p>사. 법 제41조제1항에 따른 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고한 경우</p> <p>1) 보고의무 불이행기간이 1개월 미만인 경우</p> <p>2) 보고의무 불이행기간이 1개월 이상 3개월 미만인 경우</p> <p>3) 보고의무 불이행기간이 3개월 이상이거나 보고를 하지 않은 경우</p> <p>4) 거짓으로 보고한 경우</p>	<p>법 제50조제2항제3호</p>	<p>20만원</p> <p>40만원</p> <p>80만원</p> <p>100만원</p>
<p>아. 법 제41조제2항에 따른 관계 공무원의 출입·조사를 거부·방해 또는 기피한 경우</p>	<p>법 제50조제2항제4호</p>	<p>50만원</p>

「직업안정법」 제19조제3항에 따른 국내유료직업소개요금을 다음과 같이 개정고시합니다.

2017년 4월 3일  
고용노동부장관

## 국내유료직업소개요금 등 고시

### I. 국내유료직업소개요금 등

1. 직업소개사업자는 구인자와 구직자 간에 근로계약이 체결된 이후에 소개요금을 구인자 또는 구직자로부터 받을 수 있다.
2. 제1호에 따른 소개요금은 다음 각 목의 기준에 따라서 징수한다. 다만, 구직자에게서 받는 소개요금은 반드시 사전에 구직자와 체결한 서면계약에 근거하여야 한다.

#### 가. 구인자에 대한 소개요금

- 1) 고용기간이 3개월 미만인 경우: 고용기간 중 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하)
- 2) 고용기간이 3개월 이상인 경우: 3개월간 지급하기로 한 임금의 100분의 30 이하(건설일용의 경우에는 100분의 10 이하)
- 3) 구직자가 간병인, 파출부, 건설일용 근로자인 경우에는 위 소개요금의 한도 내에서 직업소개사업자와 구직자 간에 별지 서식의 건설일용 및 간병·파출 소개요금 대리수령 동의서에서 합의한 소개요금을 구직자가 사업주로부터 대리 수령하여 직업소개사업자에게 전달할 수 있다.

#### 나. 구직자에 대한 소개요금

- 1) 고용기간이 3개월 미만인 경우: 고용기간 중 지급받기로 한 임금의 100분의 1 이하(다만, 2017년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지는 100분의 3 이하로 한다)
- 2) 고용기간이 3개월 이상인 경우: 3개월간 지급받기로 한 임금의 100

분의 1 이하(다만, 2017년 7월 1일부터 2019년 6월 30일까지는 100분의 3 이하로 한다)

3. 파출부, 간병인 등 일용근로자를 회원제로 소개·운영하는 경우에는 소개요금에 갈음하여 구인자 및 구직자로부터 최저임금법 제10조제1항에 따라 고용노동부장관이 고시한 시간급 최저임금을 월 209시간을 기준으로 월 단위로 환산한 금액의 4% 이내의 범위에서 각각 회비를 징수할 수 있다. 이 경우 회원으로 가입한 일용근로자에게는 월회비 외에 추가 소개요금을 징수할 수 없다.
4. 소개요금의 산출근거가 되는 임금은 「근로기준법」 제2조제1항제5호에 따른 임금으로 한다. 다만, 임금을 따로 정하지 않고 봉사료를 주된 수입으로 하는 직종에 소개하는 경우에는 구인자가 제출하는 수입보증서의 금액에 의하여 임금을 산출하며, 구인자가 숙식을 제공하는 경우에는 월 5만원의 범위에서 해당 숙식비를 임금에 가산할 수 있다.

## II. 행정사항

### 1. 시행일

이 고시는 2017년 7월 1일부터 시행한다.

### 2. 재검토 기한

고용노동부장관은 이 고시에 대하여 2017년 7월 1일 기준으로 매 3년이 되는 시점(매 3년째의 6월 30일까지를 말한다)마다 그 타당성을 검토하여 개선 등의 조치를 하여야 한다.

### 건설일용 및 간병·파출 소개요금 대리수령 동의서

구직자	성 명		생년월일	
	주 소			
직업소개사업자	상 호		대표자 성명 (생년월일)	
	소재지			

1. 귀 사(직업소개사업자)에서 건설현장 및 간병·파출 일자리를 소개하여 취업 시 귀 사가 소개요금을 수령하기 위해 구인자의 현장 및 사업장을 방문하는 것이 현실적으로 어려움을 감안하여 구직자 본인이 귀 사의 아래 소개요금 수령업무에 협조할 것을 동의합니다.
2. 구직자 본인은 작업종료 후 구인자로부터 지급받게 될 1일 금액 중 구직자 본인의 임금을 제외한 구인자 부담 소개요금을 귀사를 대리하여 수령 후 귀사에 전달하겠습니다.
3. 구직자인 본인이 구인자로부터 수령하게 될 1일 금액은 다음과 같이 구직자의 임금과 구인자의 소개요금을 합산한 금액으로 구성되어 있음을 설명 받아 구직자 본인이 알고 있습니다.

- 다 음 -

일일임금	원
구인자가 부담하는 소개요금	원
합계	원

4. 위의 대리사항은 단지 소개요금의 대리 수령에 한합니다.

년    월    일

소개요금 대리수령 동의자(구직자): (인)

직업소개사업자: (인)

[별표 1의2] <개정 2011.4.4>

## 유료직업소개사업자 및 종사자의 준수 사항(제18조의2제2항 관련)

1. 유료직업소개사업에 종사하는 자(법인의 경우에는 임원을 포함한다)는 다른 직업소개사업소의 대표자, 임원 또는 종사자를 겸임해서는 안 된다.
2. 직업소개는 다음 각 목의 절차에 따라 해야 한다. 다만, 일용취업희망자에 대해서는 별도의 등록을 받아 그 소개 절차를 따로 정할 수 있다.
  - 가. 구인·구직 접수와 구인신청서·구직신청서의 작성 및 대장 기록
  - 나. 직업상담
  - 다. 알선
  - 라. 근로계약서를 3부 작성하여 구인자, 구직자, 직업소개소가 각 1부씩 보관하도록 함
  - 마. 직업소개대장 기재
3. 취업 전에 구직자가 구직신청을 철회하여 제출서류의 반환을 요청한 때에는 해당 서류를 반환해야 한다.
4. 구인신청이 있을 때에는 구인자(사용주)의 신원과 사업장 소재지 및 사업자등록 사항, 전화번호, 근로조건 등을 확인하여 구인표를 작성해야 하며, 사용주의 대리인이 구인신청을 한 경우에는 해당 사업체에 그 신원을 확인한 후 대리인의 인적 사항을 함께 적어야 한다.
5. 구직자의 주민등록증 및 물건을 보관하거나 압류해서는 안 된다. 다만, 주민등록증을 제외한 물건으로서 구직자가 보관을 희망하는 경우에는 보관할 수 있다.
6. 구인·구직 접수대장은 직종별로 분류하되 취업확정자, 미취업자로 구분하여 관리해야 한다.
7. 취업을 알선할 때에는 구인자와 구직자 간에 다음 각 목의 사항을 준수하여 근로계약이 성립되도록 한다.
  - 가. 「최저임금법」에 따른 최저임금 이상이 보장되도록 한다.
  - 나. 임금을 지급할 때에는 정해진 임금 전액을 월 1회 이상 일정한 날짜를 정하여 근로자에게 지급하도록 해야 하며, 시간제 및 일용취업자에 대해서는 그날로 청산하도록 한다.
  - 다. 미리 준 돈, 숙식비 등 어떤 명목이든지 임금총액에서 공제하여 지급할 수 없도록 하고, 구인자로부터 선급금 등을 받아 구직자에게 제공해서는 안 된다.

8. 구직자에게는 구인신청서를 토대로 직무 내용, 근로조건 등 직업정보를 제공하고 적성에 맞는 직업을 선택할 수 있도록 안내하고 조언하며, 상담 결과를 구직신청서의 상담지도란에 기록해야 한다.
9. 직업소개에 필요한 사항 외에는 상담할 수 없으며, 상담 내용은 일체 누설하여서는 안 된다.
10. 상담실에는 업종별, 지역별, 성별, 기능정도별 고용정보 등에 관한 자료를 확보하여 갖춰 두고 구인자·구직자에게 직업정보로 제공해야 한다.
11. 사업을 운영하는 자가 전단, 명함, 신문, 그 밖의 간행물 등의 방법으로 광고를 할 때에는 공공성과 사회성에 적합하도록 해야 하며, 거짓 또는 과대 광고를 해서는 안 된다.
12. 직업소개사무실은 직업소개사업만을 할 수 있는 독립된 구조여야 한다.
13. 간판에는 사업소의 명칭과 그 밖에 직업안정기관의 장 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 정하는 사항을 표시해야 한다.
14. 다음 각 목의 부착물을 구인자·구직자가 쉽게 볼 수 있는 직업소개소 내부의 장소에 붙여야 한다.
  - 가. 등록증
  - 나. 요금표(25cm이상×36cm이상)
  - 다. 별지 제43호서식에 따른 직원명단. 다만, 해당 직업소개소의 인터넷 홈페이지에 직원 명단을 찾아보기 쉬운 위치에 게재하고 직업소개소 내부에 그 인터넷 홈페이지 주소를 게시하여 직원 명단을 인터넷 홈페이지에서 확인할 수 있음을 구인자·구직자에게 안내하고 있는 직업소개소의 경우에는 제외한다.

## < 유료직업소개사업자의 장부비치 >

### 직업안정법 시행규칙 제26조 (유료직업소개사업자의 장부 비치)

유료직업소개사업을 하는 자는 법 제39조에 따라 다음 각 호의 장부 및 서류를 작성하여 해당 기간 동안 갖추어 두어야 한다. 다만, 장부 및 서류의 서식이 해당 사업에 적합하지 아니한 경우에는 직업안정기관의 장 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장의 승인을 받아 이를 변경하여 사용할 수 있으며, 일용근로자의 직업소개에 대해서는 제2호·제4호 및 제6호의 서류를 작성하여 갖추어 두지 아니할 수 있다.[전문개정 2010.2.4]

1. 별지 제15호서식의 종사자명부: 5년
2. 별지 제1호서식의 구인표: 2년
3. 별지 제17호서식 및 별지 제17호의2서식의 구인접수대장: 2년
4. 별지 제2호서식의 구직표: 2년
5. 별지 제18호서식 및 별지 제18호의2서식의 구직접수 및 직업소개대장: 2년
6. 별지 제20호서식의 근로계약서: 3년
7. 별지 제22호의2서식의 일용근로자 회원명부(일용근로자를 회원제로 소개·운영하는 경우만 해당한다): 2년
8. 금전출납부 및 금전출납 명세서: 5년

## 행정처분기준(제42조 관련)

### 1. 일반기준

가. 위반행위가 둘 이상인 경우에는 그 중 무거운 처분기준에 따르며, 둘 이상의 처분기준이 같은 사업정지인 경우에는 무거운 처분기준에 나머지 각각의 처분기준의 2분의 1을 더하여 처분한다.

나. 위반행위의 횟수에 따른 행정처분의 기준은 최근 1년간 같은 위반행위를 한 경우에 적용한다.

다. 사업정지의 기간이 지나도 그 정지사유가 소멸되지 아니한 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

라. 처분권자는 위반행위의 동기·내용·정도 및 횟수 등 다음의 해당 사유를 고려하여 그 처분을 감경할 수 있다. 이 경우 행정처분이 사업정지인 경우에는 처분기준의 2분의 1 범위에서 감경할 수 있고, 사업의 허가취소 또는 등록취소인 경우에는 3개월 이상의 사업정지로 감경(법 제36조제1항제2호에 해당하는 경우는 제외한다)할 수 있다.

- 1) 위반행위가 고의나 중대한 과실이 아닌 사소한 부주의나 오류로 인한 것으로 인정되는 경우
- 2) 위반의 내용·정도가 경미하여 구직자 등에게 미치는 피해가 크지 않다고 인정되는 경우
- 3) 위반행위자가 최초로 위반행위를 한 경우로서, 법 제4조의5에 따른 고용서비스 우수기관 인증을 받았거나 5년 이상 직업소개사업, 근로자공급사업 또는 직업정보제공사업을 모범적으로 수행해 온 사실이 인정되는 경우
- 4) 위반행위자가 해당 위반행위에 관하여 검사로부터 기소유예 처분을 받거나 법원으로부터 선고유예의 판결을 받은 경우

마. 종사자가 사업소 또는 사업소 외의 장소에서 위반행위를 한 경우에도 이에 대한 책임은 직업소개사업자가 부담하며, 행정처분의 조치에 따라야 한다.

### 2. 개별기준

#### 가. 직업소개사업

(무료: 무료직업소개사업자, 유료: 유료직업소개사업자)

위 반 사 항	근거 법조문	행 정 처 분 기 준		
		1차 위반	2차 위반	3차 위반
1) 법 제18조제1항 후단 및 법 제19조 제1항 후단에 따른 변경신고·변경등록 규정을 위반한 경우	법 제36조 제1항			

가) 유료·무료직업소개사업자가 신고나 등록을 하지 않고 직업소개사업소의 수 또는 위치를 변경한 경우		사업정지3 개월	유료 등록취 소 무료 사업정지 6개월	
나) 유료·무료직업소개사업자가 신고나 등록을 하지 않고 직업소개사업소의 명칭을 변경한 경우		사업정지 15일	사업정지1개 월	유료: 등록 취소 무료: 사업정 지6개월
다) 무료직업소개사업자가 신고를 하지 않고 대표자를 변경한 경우		경 고	사업정지1개 월	사업정지2개 월
라) 유료직업소개사업자가 변경등록을 하지 않고 등록신청서에 적은 겸업 사항을 변경한 경우		경 고	사업정지1개 월	등록취소
마) 법인인 유료직업소개사업자가 변경등록을 하지 않고 대표자 또는 임원을 변경한 경우		경 고	사업정지1개 월	등록취소
바) 유료직업소개사업자가 변경등록을 하지 않고 직업상담원 또는 일반종사자를 고용한 경우		사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소
2) 유료직업소개사업자가 법 제19조제3항을 위반하여 고용노동부장관이 결정·고시한 요금 외의 금품을 받은 경우	법 제36조 제1항	사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소
3) 유료직업소개사업자가 법 제21조를 위반하여 명의대여 등을 한 경우	법 제36조 제1항	등록취소		
4) 유료직업소개사업자가 법 제21조의2를 위반하여 구직자에게 제공하기 위하여 구인자로부터 선금금을 받은 경우	법 제36조 제1항	등록취소		

<p>5) 유료·무료직업소개사업자가 법 제21조의3을 위반한 경우</p> <p>가) 18세 미만의 구직자에 대하여 친권자 또는 후견인의 취업동의서를 받지 않고 직업소개를 한 경우</p> <p>나) 18세 미만의 구직자를 「근로기준법」 제65조에 따라 18세 미만자의 사용이 금지되는 직종의 업소에 소개한 경우</p> <p>(다) 「청소년보호법」 제2조제1호에 따른 청소년인 구직자를 같은 법 제2조제5호에 따른 청소년유해업소에 소개한 경우</p>	<p>법 제36조 제1항</p>	<p>사업정지 2개월</p> <p>유료: 등록취소</p> <p>무료: 사업정지 6개월</p>	<p>유료: 등록취소</p> <p>무료: 사업정지 6개월</p>	
<p>6) 유료직업소개사업자가 법 제22조를 위반한 경우</p> <p>가) 직업상담원을 두지 않거나, 자격 없는 직업상담원을 둔 경우</p> <p>나) 직업상담원이 아닌 사람에게 직업소개에 관한 사무를 담당시킨 경우</p>	<p>법 제36조 제1항</p>	<p>사업정지2개월</p> <p>사업정지1개월</p>	<p>등록취소</p> <p>등록취소</p>	
<p>7) 유료·무료직업소개사업자가 법 제26조에 따른 겸업 금지 의무를 위반한 경우</p>	<p>법 제36조 제1항</p>	<p>사업정지2개월</p>	<p>유료: 등록취소</p> <p>무료: 사업정지 6개월</p>	
<p>8) 유료·무료직업소개사업자가 법 제34조를 위반하여 거짓 구인광고 등을 한 경우</p>	<p>법 제36조 제1항</p>	<p>사업정지1개월</p>	<p>사업정지2개월</p>	<p>유료: 등록취소</p> <p>무료: 사업정지 6개월</p>
<p>9) 유료직업소개사업자가 법 제34조의2제2항에 따라 보증보험 또는 공제에 가입하거나 예치금을 금융기관에 예치해야 할 의무를 위반한 경우</p>	<p>법 제36조 제1항</p>	<p>경고</p>	<p>등록취소</p>	

10) 유료·무료직업소개사업자가 법 제38조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우	법 제36조 제1항	유료: 등록취소 무료: 사업정지 6개월		
11) 유료직업소개사업자가 법 제39조에 따른 장부 등을 갖춰 두지 않거나 장부 등을 거짓으로 적은 경우	법 제36조 제1항	경 고	사업정지1개월	등록취소
12) 유료·무료직업소개사업자가 법 제41조(보고 및 검사)를 위반한 경우	법 제36조 제1항			
가) 유료·무료직업소개사업자가 직업인정기관의 장 또는 특별자치도지사·시장·군수·구청장의 보고명령을 이행하지 않거나 거짓으로 보고를 한 경우		사업정지10일	사업정지1개월	사업정지3개월
나) 유료직업소개사업자가 이 규칙 제27조에 따른 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고를 한 경우		사업정지10일	사업정지2개월	사업정지3개월
다) 유료·무료직업소개사업자가 관계 공무원의 출입·검사·질문 등의 업무를 거부·기피하거나 방해한 경우		사업정지1개월	사업정지2개월	유료: 등록취소 무료: 사업정지6개월
13) 유료·무료직업소개사업자가 법 제42조를 위반하여 그 업무상 알게 된 비밀을 누설한 경우	법 제36조 제1항	사업정지1개월	사업정지2개월	유료: 등록취소 무료: 사업정지6개월
14) 유료·무료직업소개사업자가 영 제14조에 따른 신고요건 또는 영 제21조에 따른 등록요건에 미달하게 된 경우	법 제36조 제1항	경 고	유료: 등록취소 무료: 사업정지6개월	
15) 무료직업소개사업자가 영 제17조(타목적 이용금지)를 위반하여 직업소개사업 외의 사업의 확장을 위한 회원모집·조직확대·선전 등의 수단으로 직업소개사업을 운영한 경우	법 제36조 제1항	사업정지1개월	사업정지2개월	사업정지6개월

16) 유료직업소개사업자가 영 제25조에 따른 준수 사항을 위반한 경우	법 제36조 제1항			
가) 유료직업소개사업자(법인의 경우에는 영 제21조제1항에 따른 등록 요건에 해당하는 자)가 장기결근으로 인하여 근무를 소홀히 하고 종사자에 대한 지도·감독을 극히 게을리한 경우		경 고	사업정지10 일	사업정지1개 월
나) 구인자의 사업이 행정관청의 허가나 신고·등록이 필요한 사업인 경우, 그 허가나 신고·등록 등의 여부를 확인하지 않고 직업소개를 한 경우		경 고	사업정지1개 월	등록취소
다) 직업소개소의 명칭, 전화번호, 위치 및 신고번호·등록번호를 적지 않고 광고를 한 경우		사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소
라) 근로계약 체결 전에 소개 요금 등을 받은 경우		사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소
마) 구직자에게 취직할 직업에 대한 업무의 내용, 임금, 근로시간, 그 밖의 근로조건을 상세히 설명하지 않거나 거짓으로 설명한 경우		사업정지1 개월	등록취소	
바) 구인자·구직자의 신원을 확인하지 않고 직업소개를 한 경우		사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소
사) 구직자의 주민등록증 및 물건을 보관하거나 압류한 경우(주민등록증을 제외한 물건으로서 구직자가 보관을 희망하여 보관한 경우는 제외한다)		사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소
아) 근로계약서를 작성하지 않고 취업시킨 경우(일용근로자를 소개한 경우는 제외한다)		사업정지1 개월	사업정지2개 월	등록취소

자) 직업소개소 내부에 등록증·요금표 등을 붙이지 않은 경우		경 고	사업정지1개월	사업정지2개월
차) 간판에 직업안정기관의 장, 특별자치도지사·시장·군수·구청장이 정한 사항을 표시하지 않은 경우		경 고	사업정지10일	사업정지1개월
17) 유료직업소개사업자가 제21조제2항을 위반하여 직업소개소의 명칭을 표시한 경우	법 제36조 제1항	사업정지10일	사업정지1개월	사업정지2개월
18) 직업소개사업자가 이중으로 신고(등록)를 한 경우	법 제36조 제1항	유료: 등록취소 무료: 사업정지6개월		
19) 폭행, 협박, 감금, 그 밖에 정신 또는 신체에 부당한 제재를 가하는 수단으로 직업소개를 한 경우	법 제36조 제1항	유료: 등록취소 무료: 사업정지6개월		
20) 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매나 그 밖의 음란한 행위가 이루어지는 업무에 취업하게 할 목적으로 직업소개를 한 경우	법 제36조 제1항	유료: 등록취소 무료: 사업정지6개월		
<b>21) 최근 1년 동안 직업소개 실적이 없는 경우</b>	법 제36조 제1항			
가) 유료직업소개사업인 경우		경고	등록취소 (경고 후 2개월이 지난 후에도 실적이 없는 경우에 적용)	

나) 무료직업소개사업인 경우		경고	사업정지 6개월	
22) 유료직업소개사업자가 직업소개사업의 신고나 등록을 하지 않은 자와 공동으로 직업소개사업을 한 경우	법 제36조 제1항	등록취소		
23) 무료직업소개사업자가 직업소개와 관련하여 회비 등 금품을 징수한 경우	법 제36조 제1항	사업정지1개월	사업정지2개월	사업정지6개월
24) 사업정지기간 중에 사업을 한 경우	법 제36조 제1항	유료: 등록취소		

나. 근로자공급사업

위 반 사 항	행 정 처 분 기 준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
1) 근로자공급사업과 관련하여 근로자로부터 금품이나 그 밖의 이익을 제공받거나 국내 근로자공급사업의 경우 허가조건을 위반하여 조합원 외의 사람을 공급한 경우	경 고	사업정지 1개월	허가취소
2) 「성매매알선 등 행위의 처벌에 관한 법률」 제2조제1항제1호에 따른 성매매나 그 밖의 음란한 행위가 이루어지는 업무에 취업시킬 목적으로 근로자를 공급한 경우	허가취소		
3) 국외 근로자공급사업자가 법 제34조의2제2항에 따라 보증보험 또는 공제에 가입하거나 예치금을 금융기관에 예치해야 할 의무를 위반한 경우	경 고	허가취소	
4) 법 제38조에 따른 결격사유에 해당하게 된 경우	허가취소		
5) 최근 1년 동안 근로자공급 실적이 없는 경우	허가취소		
6) 법 제39조에 따른 장부 등을 갖춰 두지 않거나 장부 등을 거짓으로 적은 경우	경 고	사업정지 1개월	사업정지 2개월
7) 법 제41조(보고 및 검사)를 위반한 경우			
○ 보고명령을 이행하지 않거나 거짓으로 보고를 한 경우	경 고	사업정지 1개월	사업정지 3개월

○ 이 규칙 제40조제4항에 따른 보고를 하지 않거나 거짓으로 보고를 한 경우	경 고	사업정지 1개월	사업정지 3개월
○ 관계 공무원의 출입·검사·질문 등의 업무를 거부·기피하거나 방해한 경우	경 고	사업정지 1개월	허가취소
8) 국외 근로자공급사업자가 제41조에 따른 근로자공급 및 관리를 하지 않은 경우			
○ 취업자격이 없는 근로자를 공급하거나 공급계약 외의 업무에 종사하게 한 경우	사업정지 3개월	허가취소	
○ 근로자에 대하여 공급계약기간을 초과하여 체류하게 한 경우	사업정지 1개월	사업정지 3개월	허가취소
○ 근로자를 국외에 공급한 후 같은 조 제1항에 따른 관리를 하지 않은 경우	경 고	사업정지 1개월	허가취소
9) 제38조를 위반하여 허가받지 않고 허가 사항을 변경한 경우	경 고	사업정지 1개월	허가취소
10) 국외 근로자공급사업자가 제41조의2를 위반한 경우			
○ 근로자공급계약을 서면으로 작성하지 않거나 같은 조 제2항 각 호의 사항을 누락한 경우	경 고	사업정지 1개월	허가취소
○ 국외 공급 근로자에게 같은 조 제2항 각 호의 사항을 미리 알려 주지 않은 경우	경 고	사업정지 1개월	허가취소
○ 국외 공급 근로자에 대하여 왕복여비 등 국외 공급과 관련된 경비를 부담시킨 경우	사업정지 1개월	사업정지 3개월	허가취소
11) 국외 근로자공급사업자가 제41조의3을 위반한 경우			
○ 실연심사위원회의 심사에 합격하지 않은 사람을 국외 공급 연예인으로 선발한 경우	사업정지 1개월	사업정지 3개월	허가취소
○ 실연심사와 관련하여 부정행위를 한 경우	사업정지 1개월	사업정지 3개월	허가취소
○ 만 20세가 되지 않은 사람을 국외 공급대상 연예인으로 선발한 경우	사업정지 3개월	허가취소	

다. 직업정보제공사업

위 반 사 항	행 정 처 분 기 준		
	1차 위반	2차 위반	3차 위반
1) 법 제23조를 위반하여 변경신고를 하지 않고 신고 사항을 변경한 경우	경 고	사업정지 1개월	사업정지 2개월
2) 법 제25조(준수 사항)를 위반한 경우	사업정지 1개월	사업정지 2개월	사업정지 3개월



