

[판결비평] 2007-5

광장에 나온 판결



불법파건을 바라보는 법원의 엇갈린 두 시선 -현대자동차 아산공장과 울산공장 불법파견 근로자의 파견법 적용 여부에 대한 서울중앙지법과 행정법원의 판결

서울중앙지법 제42민사부, 2005가합114124 근로자지위확인
판사 박기주(재판장), 이지민, 문종철
서울행정법원 제13부 2006구합28055 부당해고및부당노동행위구제재심판정취소
판사 정형식(재판장), 김선희, 장 찬

사법 분야에 대한 시민감시활동과 사법개혁 운동을 하고 있는 참여연대 사법감시센터는 최근의 판결 중 사회변화의 흐름을 반영하지 못하거나 국민의 법감정과 괴리된 판결, 반인권적이고 반민주적인 판결 또는 그에 반대하여 인권수호기관으로서 위상을 정립하는데 기여한 판결을 고르고, 이 판결에 대한 비평칼럼을 수록한 [판결비평 - 광장에 나온 판결] 을 발행하고 있습니다.

참여연대 사법감시센터는 [판결비평 - 광장에 나온 판결]의 2007년 다섯 번째 비평대상으로, 불법파견을 바라보는 엇갈린 두 판결-현대자동차회사의 사내 협력업체 근로자들을 형식상 도급계약이고 실제로는 불법파견이며 따라서 파견법의 보호대상이라고 한 지난 6월 1일의 서울중앙지법 판결과, 불법파견 근로자는 파견법의 보호를 받을 수 없다고 한 지난 7월 10일 서울행정법원의 판결-을 선정하였습니다.

무분별한 파견근로를 방지하기 위해 만들어진 파견법(파견근로자보호법)에는 A사에 파견되어 A사로부터 직접 업무 지시를 받는 '파견근로자'는 근무기간이 2년이 지나면 A사의 정식 근로자가 된다고 정해두었다. 또 자동차 생산과 같은 업무/업종은 파견근로자를 고용해서 일을 시킬 수 없다고 정해져 있다.

그런데 현대자동차 아산공장과 울산공장에서 협력업체에 소속되어 2년 이상 일해 온 노동자들이 파견이 금지된 자동차 생산 업무에서 사실상 파견근로를 해왔는지, 만약 사실상 파견근로자처럼 일해 왔다면 근무기간이 2년이 지난 지금은 파견법대로 현대차의 정식근로자로 고용되어야 하는지에 대해 엇갈린 판결이 나왔다.

지난 6월 1일 서울중앙지법은 현대차 아산공장 협력업체 노동자들이, 파견이 금지된 영역이지만 현대차 임직원으로부터 직접 작업지시를 받는 사실상 '파견근로자'였고, 파견이 금지된 자동차 생산 업무였지만 2년 이상 실제 '파견근로'를 해온 만큼 파견법의 취지대로 현대자동차의 정식근로자가 되었다고 판결하였다(사건번호 2005가합114124).

반면 7월 10일 서울행정법원은 현대차 울산공장 협력업체 노동자들이 2년 이상 파견형태로 일했다 할지라도, '파견법'에서 파견근로를 시킬 수 없는 업무/업종에서 일을 한만큼 이들을 현대차의 정식근로자로 인정할 수 없다고 판결했다(사건번호 2006구합28955).

파견이 금지된 업무/업종임에도 사실상 파견근로자처럼 직접 일을 시켜왔을 경우, '2년이상 파견근로의 경우 정식근로자로 인정한다'는 파견법을 적용하는 것이 합리적인가? 그렇지 않은 것인 정의에 가까운 것인가? 이 판결에 대한 비평글을 강동우(금속노조법률원 변호사), 박수근(한양대 법대 교수)로부터 받았다(편집자 주).

판결읽기

1

사법부가 불법 조장하다

불법파견 근로자는 파견법 보호받을 수 없다고 한 서울행정법원 판결

강 동우 변호사(금속노조법률원)

위장도급의 실체

근로자와 사용자 사이의 실제 사용종속관계와 법적 형식이 괴리되어 있는 경우가 있다. 이러한 경우 근로자는 사용자에게 근로제공의무를 다하고서도 근로자로서의 권리를 누릴 수 없고, 사용자는 근로자의 노동력을 사용하면서도 사용자로서의 의무는 면제된다. 속칭 위장도급이 그 대표적인 예이다.

위장도급이란 명칭 그대로 근로자와 사용자 사이의 사용종속관계를 사용자와 하청업체 사이의 도급계약으로써 위장하는 것이다. 즉 실체로는 사용자가 하청업체 소속의 근로자들을 직접 사용하면서도, 외형적으로는 사용자가 하청업체와 도급계약을 체결하고 근로자를 하청업체 소속으로 둬으로써, 사용자와 근로자는 법적으로 아무런 관계가 없는 것처럼 은폐하는 것이다. 이러한 위장도급은 근로자파견이

허용되지 않는 사업장에서 자주 벌어지는데, 그 대표적인 예가 현대자동차이다. 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 '파견근로자보호법'이라고만 한다) 제5조 제1항에 따르면 '제조업의 직접생산공정업무'는 근로자파견대상업무가 아니기 때문에, 현대자동차는 자동차생산업무에 파견근로자를 사용할 수 없음에도 불구하고, 하청업체와 도급계약을 체결하였다는 명목으로 하청업체 근로자들을 자동차생산업무에 투입하고 있는 것이다.

위장도급에서 논란의 여지가 없는 사실은, 원청사용자(예컨대 현대자동차를 말한다)가 하청근로자를 사용한다는 점이다. 하청근로자를 어떻게 사용할 것인가가 하청업체가 맡겨져 있는 것이 아니라, 원청사용자가 직접 하청근로자를 사용하기 때문에 '도급'이 아니라 '위장도급'인 것이다. 다시 말해 위장도급에서 하청근로자는 원청사용자 소속의 근로자이거나 적어도 원청사용자에게 파견된 파견근로자일

뿐이다. 이 때 원청사용자 소속의 근로자인지 아니면 파견 근로자인지를 나누는 기준은 하청업체가 적어도 파견사업주로서의 실체를 갖추고 있는지 여부이다. 하청업체는 허수아비에 불과하여 원청사용자의 노무관리자 역할만 담당하고 있다면 하청근로자는 원청사용자에 소속된 근로자로 보아야 할 것이고, 하청업체가 적어도 파견사업주로서의 실체는 갖추고 있다고 한다면, 하청근로자들은 파견근로자가 될 것이다. 그리고 후자의 경우에는 파견근로자보호법을 위반한 불법파견이 될 수밖에 없다.

현대자동차 공장에서 부품 조립하는 근로자의 진짜 사용주는?

이제 문제는 ‘파견 위장도급인가’ 여부이다. 위장도급이라고 하기 위해서는 원청사용자가 하청근로자를 ‘사용’하고 있다는 점이 밝혀져야 한다. 그러면 어떤 경우에 ‘사용’한다고 할 수 있을까. 그 일차적인 기준은 하청근로자들이 어떤 일을 하는가이다. 예컨대 하청업체가 자동차부품을 만들어 현대자동차에 납품하는 경우와 하청업체가 현대자동차의 공장 내에서 자동차조립을 하는 경우를 비교해 보자. 각각의 경우, 하청근로자를 사용하는 자는 누구일까. 아마도 전자의 경우에 현대자동차가 하청근로자를 사용하고 있다고 보는 사람은 아무도 없을 것이다. 그렇다면 후자의 경우는? 자동차를 생산하는 공장에서 자동차를 조립하는 업무에 종사하는 자를 사용하는 자는 도대체 누구일까. 굳이 답할 필요가 없으리라 믿는다.

실제로 현대자동차의 울산·아산·전주공장의 하청근로자들은 각 공장의 컨베이어 벨트 생산라인에서 현대자동차가 배포하는 사양식별표·사양일람표에 따라 차체에 각종 부품을 조립하는 일을 하고 있다. 이는 서울행정법원에서도 인정한 사실이다. 그리고 현대자동차는 하청근로자들에게 지급할 임금총액을 하청업체에 지급하고(이를 임월도급이라고 하는데, 이 역시 위 법원에서 인정한 사실이다), 하청업체는 그 돈으로 근로자들에게 임금을 지급한다(지급한다기보다는 전달한다는 표현이 보다 정확할 것이다). 즉 하청근로자들은 현대자동차에 근로를 제공하고 현재자동차로부터 임금을 지급받는 것이다.

현대자동차가 하청근로자들을 사용하고 있음은 너무나 명백하다. 하지만 현대자동차는 하청근로자를 사용하고 있지 않는 것처럼, 하청근로자와 자신은 아무런 관계가 없는 것처럼 보이고 싶어 한다. 그러한 현대자동차가 하청근로자와의 사용종속관계를 감추기 위해 갖가지 외형을 만들어 내는 것은 당연하다. 현대자동차는 하청업체에 자동차조립 업무를 지시하지, 하청근로자들에게 직접 업무지시를 할

리가 없다. 또한 하청업체로 하여금 임금을 전달케 하지, 자신이 직접 임금을 지급할 리도 없다.

그럼에도 서울행정법원은 ‘근로의 실제로 보면 외견상 근로관계가 있는 듯 보이나, 도급계약에 기반한 각종 외형에 비추어 보면 현대자동차는 하청근로자를 사용하고 있다고 볼 수 없다’는 취지로 판시하였다. 나아가 근로자파견조차 될 수 없다고 하였다. 하청근로자들이 어디에서 어떤 일을 어떻게 하고 있는지는 전혀 중요하게 다루지 않은 것이다. 실체는 외견일 뿐이고, 본질은 외형이라고 평가한 것이다. 그렇다면 묻지 않을 수 없다. 정규직과 뒤섞여 컨베이어벨트 옆에 늘어서서 한 대씩 지나가는 차체에 볼트를 조이는 일을 도급준다는 것이 가능하다고 믿는 것인가. 나아가 현대자동차의 40,000명 정규직 근로자는 현대자동차와 도급계약을 체결하고 모두 개인사업자가 될 수도 있다고 믿는 것인가.

본질과 외형을 구분 못한 서울행정법원 판결

현대자동차가 하청근로자들을 사용하고 있음을 전제로 할 때, 하청근로자들은 현대자동차와 목시적 근로관계에 있거나 적어도 파견근로자의 지위에 있다고 보아야 하고, 정규직 근로자가 될 것인가, 파견근로자가 될 것인가는 하청업체가 적어도 파견사업주로서의 실체로 가지고 있는지 여부에 따라 달라진다는 것은 앞서 지적하였다. 여기서 하청업체가 일단 최소한의 실체는 갖추고 있다고 가정하자. 그렇다면 하청근로자는 파견근로자일 수밖에 없는데, 이 때 근로자파견은 불법을 면할 수 없다. 현대자동차의 하청근로자들은 제조업의 직접생산공정업무에 투입되었기 때문이다.

파견이 허용되지 않는 업무에 파견되어 일하고 있는 근로자들을 어떻게 보호할 것인가. 그 논의의 핵심에는 파견근로자보호법 제6조 3항의 적용여부가 놓여 있다.

이에 관해 서울행정법원은 파견근로자보호법 제6조 3항은 적법한 근로자파견의 경우에만 적용된다고 하였다. 그래서 불법파견, 즉 파견이 허용되지 않는 업무에 파견된 파견근로자들에게 대해서는 위 조항이 적용될 수 없다고 하였다. 이것이 얼마나 형식적이고 비현실적인 논리인지 살펴보자.

파견근로를 제한하고 파견근로자를 보호하는 것이 파견근로자보호법의 목적

파견근로자보호법의 입법취지는 명확하다. 파견근로를 제한하고 파견근로자를 보호하는 것이 파견근로자보호법의

목적이다. 그래서 파견근로자보호법은 일정한 범위 내에서만 근로자파견을 허용하고, 허용된 근로자파견의 경우에도 2년 이상 사용시에는 고용의제(직접적으로 고용하지 않았다고 하더라도 고용된 것과 동일하게 보는 것)라는 제한을 받도록 해 놓은 것이다. 즉 파견근로자보호법 제6조 3항은 이미 제한되어 있는 근로자파견을 다시 한 번 제한하는 규정이다. 자, 그렇다면 일차적인 제한을 위반한 근로자파견, 즉 불법파견에는 이차적인 제한, 즉 고용의제를 적용해야 할까 말아야 할까. 답은 너무나 명백하다. 적법하게 행해지고 있는 경우에도 제한이 가해지는 마당에, 불법적으로 행해지고 있다면 더 더욱 강한 제한이 가해져야 한다. 만약 불법적으로 행해지는 근로자파견의 경우에는 고용의제라는 제한이 가해지지 않는다고 한다면, 이는 결국 불법파견에 대해서는 어떠한 제한도 가해지지 않는다는 것이며, 나아가 적법한 파견보다 불법파견이 더욱 보호된다는 것이다.

고용의제는 파견근로자에게 부여된 권리라는 관점에서 본다면, 근로자파견이 적법한 경우에만 그러한 권리가 부여된다는 논리도 생각해 볼 수 있다. 하지만 이러한 논리는 고용의제는 근로자파견에 대한 제한이지 파견근로자가 행사하여야 하는 권리가 아니라는 점은 차치하더라도, 파견근로자의 권리발생이 사용자에게 의해 좌우된다는 점에서 도저히 수긍할 수 없는 것이다. 고용의제가 파견근로자의 권리라고 할 경우, 그 권리발생의 전제조건인 파견의 적법여부는 전적으로 사용자에게 의해 좌우된다. 불법파견의 주체는 사용자이지, 파견근로자가 아니다. 파견근로자가 파견근로자보호법을 위반한다는 것은 불가능하다. 결국 파견이 적법한 경우에만 고용의제라는 권리가 인정된다는 논리는, 사용자가 법을 어기면 근로자의 권리는 부정된다는 것이다. 즉 사용자는 고용의제라는 부담을 면하고 싶으면 법을 어기면 된다는 것, 그 이상 이하도 아니다.

적법한 파견보다 불법파견이 더욱 보호되어서야

불법파견의 경우에는 파견근로자보호법 제6조 3항이 적용되지 않는다고 한다면 불법파견이 더욱 확대되리라는 것은 쉽게 예상할 수 있다. 고용의제라는 부담에서 벗어나 마음껏 파견근로자를 사용할 수 있기 때문이다.

형사처벌이라는 위험이 남아 있기는 하지만 그리 걱정할 일은 아닌 듯 하다. 실제로 검찰은 현대자동차나 그 하청업체들의 파견근로자보호법 위반 혐의에 대해, 실질적인 도급이라는 이유로 모두 무혐의처분 하였다. 설사 현대자동차나 그 하청업체의 사업주들이 파견근로자보호법 위반죄로 기소가 된다고 하더라도 실형이나 집행유예형을 선고 받을 가능성은 제로에 가깝다. 벌금형이 선고된다고 해도 사용자들은 세금낸다고 생각하는 것이 현실이다. 불법파견

에 대한 제재는 실효성 없는 형사처벌이 전부인 것이다. 이제 모든 제조업 사업장에서 모든 근로자들을 비정규직 근로자들로 만들 수 있는 법적 기반이 만들어졌다고 하지 않을 수 없다.□

엇갈린 법원 판결이 남긴 교훈

박수근(한양대학교 법과대학 교수)

새로운 비정규직 문제- '준규직' 형태의 확산

노동문제에 조금이라도 관심이 있는 사람이라면, 현재 우리나라 전체 근로자에서 비정규직 근로자가 차지하는 비율, 그들의 고용불안과 차별적 근로조건 문제는 노동현장뿐만 아니라 사회 구성원의 양극화의 주된 원인이라는 점을 쉽게 알 수 있다. 정부가 이들의 차별금지를 해소한다는 명분으로 비정규직보호법을 제정하여 시행하고 있지만, 이 법률의 적용을 회피하기 위한 사용자측의 탈법행위가 더욱 성행하고 있다. 특히, 사용자측은 새로운 형태의 인사직급제도를 만들어 비정규직들에게 적용하려고 하기 때문에, 외형상으로는 정규직이면서 내용적으로는 그것이 아닌 이른바 '준규직'인 형태의 확산은, 종래의 비정규직의 문제가 새로운 유형으로 고착화되어 가고 있다는 것을 보여준다.

문제의 판결을 살펴보기 앞서 비정규직 근로자의 이러한 현실에 관해 언급하는 것은 크게 두 가지 이유 때문이다. 첫째, 근로자파견제도를 도입하고 주로 직업소개를 규율하던 직업안정법을 개정하면서, 불법파견근로의 법 적용에 관해 입법상 큰 미비점을 남겨두었다. 둘째, 노동위원회 또는 법원은 제기된 개별 사건을 해결함에 있어, 이러한 입법상의 미비를 해석으로 그 문제점을 보완하고 해결해야 할 권한과 책임이 있음에도 불구하고 형식적인 법해석에 치우친 결론을 내려왔다. 이로 인하여 비정규직 근로자의 보호문제는 입법과 법해석에서 방치되어 사회적 문제로 비화되는 결과를 초래하고 있다.

위장도급과 불법파견에 대한 법원의 판결 경향

파견법의 제정 이전에도 외형상 도급계약이지만 그 실질적 내용은 불법 또는 위장도급(특히, 사내하도급)으로 파악될 수 있는 근로자공급계약이 성행하였다. 파견법의 제정 이후에는 사용자측의 책임까지 회피하려는 목적, 또는 파견이 허용되지 아니하는 업무 등에서 근로자공급계약은 더욱 증가하였다. 어떻게 보면 근로자공급을 주된 목적으로 하는 하청업자(특히, 사내하청업자)에게 고용된 근로자의 고용불안과 저임금 등은 파견법의 적용을 받는 파견근로자보다 더욱 심각할 수 있다. 그리하여, 해당 근로자들은 원청

회사를 상대로 하여, 목시적 근로계약의 성립 또는 파견법상 직접고용(간주규정)을 적용하여, 부당해고 또는 해고무효확인 등을 법원 또는 노동위원회에 청구하게 되었다. 그러나 이러한 청구에 대한 결과는 대부분 근로자들이 패소하였다. 그러자, 위장도급 또는 사내하도급의 형태로 근로자공급을 이용하는 원청회사는, 노동법상의 각종 사용자책임을 부담하지 아니하고 자신이 필요한 노동력을 이용할 수 있게 되어, 위장도급 또는 불법파견은 급속하게 증가하였다.

입법적 미비를 적극적으로 보완하고 해당 근로자를 보호하는 것이 타당한 법해석

파견법상의 제도미비와 근로계약관계의 성립에 관한 법원의 엄격한 해석 때문에, 원청회사와 사내하청업자 및 그 근로자들 사이의 분쟁에는, 도급인가 파견인가, 목시적 근로계약이 성립하는가, 불법파견의 경우 파견법 제6조제3항이 적용되는가에 관해서 해석상 다툼이 발생한다.

첫째, 불법파견의 경우 직접고용에 관한 파견법이 적용되는지가 입법취지상 불분명하고, 사내하청업자와 그 근로자 사이에 체결된 근로계약을 무효로 하고 원청회사와 근로자 사이에 목시적 근로계약관계를 인정할 명백한 증거와 법리를 찾기 어렵다는 점을 강조하는 입장이 있다.

이런 입장에서는, 원청회사와 사내하청업자에게 고용된 근로자들 사이에 근로계약관계가 성립된다고 볼 수 없어, 특별한 사정이 없는 한 근로계약관계의 존재를 주장하는 근로자들의 청구는 이유 없게 된다.

둘째, 원청회사와 사내하청업자 사이의 도급계약은 노동력 공급을 주된 목적으로 하기 때문에 직업소개에 거의 유사하므로, 원청회사와 근로자 사이에는 목시적 근로계약관계를 폭넓게 인정해야 하고, 또한 이러한 도급계약은 불법파견계약이고 파견법 제6조 제3항이 적용되어야 한다는 입장이다.

이런 입장을 취할 경우, 원청회사와 사내하청업자 및 그 근로자 사이에 발생하는 구체적인 사실관계에 따라서는, 원청회사와 근로자 사이에 근로관계가 성립 및 존재할 수

도 있다. 다만, 그 이유가 묵시적 근로계약의 성립인지 아니면 파견법상의 직접고용간주로 인한 것인지만 다를 뿐이다.

한편, 법조항을 해석하여 다양하게 발생하는 분쟁사실에 적용해 결론을 도출해야 하는 과정에서 반드시 고려해야 하는 것이 '법적 안정성과 구체적 타당성'이다. 따라서 원청회사와 하청업자 및 그 근로자들의 문제를, 도급과 파견 또는 묵시적 근로계약의 성립, 그리고 파견법 제6조 제3항의 적용 여부를 명확하게 판단하는 것은 아주 어려운 문제임은 틀림없다. 그러나 사실관계에 따라서는 도급이 아닌 파견으로, 묵시적 근로계약의 성립 여부에는 실질적인 판단표지에 의해서, 불법파견의 경우 파견법 제6조제3항을 적용하여, 입법적 미비를 적극적으로 보완하고 해당 근로자를 보호하는 것이 타당한 법해석이다.

현대자동차 울산공장과 아산공장 실제 사례

위와 같은 법해석상의 쟁점이 대표적으로 문제된 사례가 현대자동차의 울산공장과 아산공장에 관한 사건이다. 울산공장의 특정 사내하청업자에 고용된 근로자들 중 일부는 무단결근, 작업장소 무단이탈 등을 이유로 해고되자, 원청회사를 상대로 부당해고 및 부당노동행위구제신청을 지방노동위원회에 제기하였으나 기각되었다. 이에 중앙노동위원회에 재심을 신청하였고, 여기서도 기각되자 서울행정법원에 소송을 제기하였다.

서울행정법원은, 원청회사와 하청업자에 소속된 근로자 사이에 묵시적 근로계약이 성립된 것으로 볼 수 없고, 위법파견이지만 파견법 제6조 제3항은 적법한 파견에만 적용된다는 취지에서 근로자들의 청구를 기각하였다.

원청회사의 울산공장과 아산공장 등은 하청업자(사내협력업체)에게 고용된 근로자들을 많이 이용하고 있는 것 같다. 또한, 원청회사와 하청업자 사이에 체결된 계약 내용, 원청회사가 자신의 자동차생산에 필요한 부서에 하청업자에게 고용된 근로자를 투입하고 이들을 이용하는 형태는 아주 유사하다. 이러한 점을 전제로 할 때, 울산공장사건에 관한 비평은, 아산공장사건의 판례와 비교, 울산공장사건 자체의 사실관계라는 두 가지 관점에서 가능하다.

우선, 아산공장사건의 제1심 판결에서 판단한 바와 같이, 도급이 아닌 파견 또한 불법파견의 경우 파견법제6조 제3항을 적용해야 한다는 입장이 타당하다. 따라서 유사한 사실관계인 울산공장사건에서 이와는 다른 법해석을 한 것에 동의하기 어렵다.

그리고 법원판결에 따르면, 울산공장과 사내하청업자 및 그의 근로자들 사이에는 다음과 같은 사실관계를 인정할 수 있다.

원청회사가 사내하청업자에게 사무실 및 작업 도구 그리고 작업복 등을 제공하였다. 또한, 사내하청업자에게 고용된 근로자들은 울산공장의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되고, 이들에게 적용되는 근로시간 또는 휴게시간 등은 정규직 근로자들과 동일하다. 그리고 정규직 근로자들에 결원이 생기는 경우 사내하청업자의 근로자로 하여금 대체근무하게 한다. 또한 원청회사는 사내협력업체 관리표준을 제정하여 시행하고 있어, 사내하청회사를 관리, 통제하고 있다.

이러한 사실관계를 전제로 근로자들의 청구를 기각한 법원의 판결은 크게 세 가지 이유에서 납득하기 어렵다.

첫째, 사내하청업자는 외형상 독립된 사업자로 보이지만, 사용자의 본질인 자신의 사업과 근로자를 독립적으로 결정하고 배치하는 등을 인정할 수 없다.

둘째, 하청업자에 고용된 근로자는 노동력을 제공하는 과정에서 원청회사 또는 그의 노무관리자로부터 근로제공의 형태와 내용에 관해 구체적으로 지시받고 구속되었다.

셋째, 원청회사와 하청업자의 법률관계는 도급계약이 아니라 직업소개 또는 근로자파견을 목적으로 하는 불법파견계약으로 파악된다. 따라서 직업소개라는 면을 강조하면 원청회사와 근로자 사이에는 묵시적 근로계약관계가 성립할 수도 있다. 또한 불법파견의 경우는 전술한 바와 같이 파견법 제6조 제3항이 적용된다고 해석한다면 2년을 초과하여 근무한 근로자에게는 직접고용이 간주되어야 한다.

한편, 법원도 나름대로 법해석상의 어려움을 극복하기 위해 많은 고민을 하였을 것이다. 그러나 법원이 묵시적 근로계약관계의 성립에 너무 엄격하고, 비록 적용여부에 논란이 있지만 직접고용간주에 관한 파견법의 규정을 너무나 형식적으로 해석하고 있다는 비판을 면할 수 없다. 결과적으로, 이러한 판결로 인해 원청회사들은 위장도급(사내하청)과 불법파견을 더욱 손쉽게 이용할 수 있는 기회를 제공받는 것이다.

향후 분쟁의 모습

파견법상 직접고용간주조항은 파견근로자들뿐 아니라 위장도급 또는 사내하청업자에게 고용된 근로자들이 의지할 수

있는 유력한 법적 근거였다. 그래서 H자동차 울산공장과 아산공장의 하청근로자들은 묵시적 근로계약의 성립 또는 파견법상 직접고용을 근거로 소송 등을 제기하였다. 그러나 최근 개정된 파견법은 차별적 처우의 금지제도의 도입과 함께 직접고용간주를 사용사업주의 직접고용의무로 변경하였다. 따라서 '직접고용의무'를 어떻게 해석할 것인가에 따라 직접고용에 대한 해석 법리도 달라질 것이다.

그러므로 사내하청업자의 근로자들이 원청회사에 어떤 법적 지위와 내용으로 청구할 것인지 등이 문제될 것이다. 이러한 점에 대한 법리와 해석에 따라서는 사내하청근로자들의 고용불안과 열악한 근로조건이 어느 정도 해결되거나 더욱 악화될 수도 있다는 점을 유념해야 한다.□