

## ■ 해외업무 논단 - 중국 ■

### 노무파견 규제 강화 추세



(법무법인 지평지성 [김옥림 중국변호사](#))

중국 정부는 노동계약법 시행으로 불거진 노무파견 문제와 관련하여 지난해 12월 28 일에 「노동계약법 개정안」(이하 '개정안')을 발표하였으며 개정안은 올해 7월 1일부터 시행되고 있습니다.

「개정안」에서는 임시성, 대체성 및 보조성 직무에만 노무파견 형식을 이용하도록 제한하였습니다. 또한 회사의 직원 총수 대비 노무파견 직원의 비율을 제한함으로써 양적으로도 노무파견을 제한할 수 있도록 정하고 있습니다. 그러나 자세한 비율기준은 인력자원과 사회보장부에서 제정하도록 하여 개정안에서는 구체적인 규정을 두고 있지 않습니다.

이어 지난 8월 7일에 인력자원과 사회보장부는 「노무파견에 관한 규정(의견수렴안)」(이하 '의견수렴안')을 발표하였습니다. 의견수렴안은 노무파견 직원 비율 등 개정안에서 위임한 사항에 대하여 구체적으로 규정하고 있는 바, 그 내용에 따르면 노무파견 형식에 대한 규제는 한층 강화될 추세입니다.

다만 「의견수렴안」은 2013년 9월 7일까지 의견을 수렴하고 있으므로, 의견 수렴 결과에 따라 일부 규정은 수정도 가능할 것입니다.

특히 「의견수렴안」에서는 「개정안」 발표 이후 무성한 추측이 이어졌던 노무파견 직원 비율의 상한선을 '보조성 직무의 노무파견'직으로 축소하고 그 비율을 10%로 정하였습니다.

즉 「개정안」에서 정한 임시성, 대체성 직무의 경우 '임시성 직무'는 '존속기간이 6 개월을 초과하지 않는 직무', '대체성 직무'는 '근로자가 학습, 휴가 등 사유로 근무할 수 없는 일정 기간 동안 해당 근로자를 대체하여 근무하는 직무'로 해석하여 임시성, 대체성 직무의 경우 그 수를 늘이는 데는 한계가 있을 수 밖에 없습니다. 그러나 「개정안」에서는 '보조성 직무'에 대하여 '주영 직무를 위하여 서비스를 제공하는 非주영 직무'로 해석하고 있는 바, 특정 사용자에게 있어서 어떠한 직무가 과연 '非주영 직무'에 해당하는지를 획일적으로 정하기 어려워 사용자에게 확대해석의 여지를 남겨두었습니다.

「의견수렴안」에서는 직접적으로 '보조성 직무'에 대한 정의 또는 구분 기준을 정하는 방법을 피하고 수적으로 제한을 둬으로써 사용자에게 '보조성 직무'에 대한 해석권한을 어느 정도 부여함과 동시에 자의적인 해석에 따라 '보조성 직무'를 대거 사용할 수는 없도록 하고 있습니다.

이러한 입법 기술은 '보조성 직무'에 대한 구분기준을 획일하게 정할 수 없는 점을 감안할 때 그대로 인용될 것으로 보여집니다. 그러나 현행 규정으로 볼 때 노무파견직은 '보조성 직무'에 대량 사용할 수 밖에 없는 형태이므로 '노무파견 비율'은 실질적으로 '보조성 직무의 노무파견 비율'과 거의 동일하다는 주장이 제기되고 있습니다. 따라서 「의견수렴안」에서 정한 10%의 '노무파견 비율' 상한선은 이와 관련된 기존의 논의에서 어느 정도 다수설로 인정되던 일부 지방 규정에서 정한 30% 기준이 그대로 적용될 것이라는 예상을 크게 밑도는 것입니다.

한편, 노무파견의 현행 실무에서는 대다수 국유기업에서 파견인력을 대거 사용하고 있고, 또한 그 비율이 총 근로자의 50% 이상을 차지하는 국유기업도 적지 않은 바, 많은 국유기업에서 반대 의견을 내고 있습니다.

국유기업의 위와 같은 주장을 반영하여 「의견수렴안」의 '보조성 직무의 노무파견 비율'은 10% 이상으로 상향될 것이라는 예측도 나오고 있습니다. 그러나 「의견수렴안」에서 확인할 수 있듯이 노무파견에 대한 중국 정부의 규제는 향후 지속적으로 강화될 것으로 보여집니다.