이슈페이퍼
2020-18

고용형태공시제 문제점과 개선 방안

남우근 민주노동연구원 비상임연구위원

2020. 12. 1.

민주노총 부설
민주노동연구원

보고서는 민주노총 홈페이지(http://www.nodong.org)에서 보실 수 있습니다
자료문의: 민주노총 부설 민주노동연구원 | 주소: 04518 서울 중구 정동길 3 경향신문사 13층
전화: 02-2670-9220 전송: 02-2635-1134 이메일:kctu-li@nodong.org.

민주노동연구원의 연구보고서 및 이슈페이퍼는 민주노총 공식 입장과 다를 수 있습니다.

목차

〈요약〉 ····· 1

1. 들어가며 ····· 6

2. 고용형태공시제 운영 현황 ····· 7

3. 공시 결과 분석 ····· 10

4. 고용형태공시제 한계 ····· 19

5. 고용형태공시제 개선 방안 ····· 22

요약

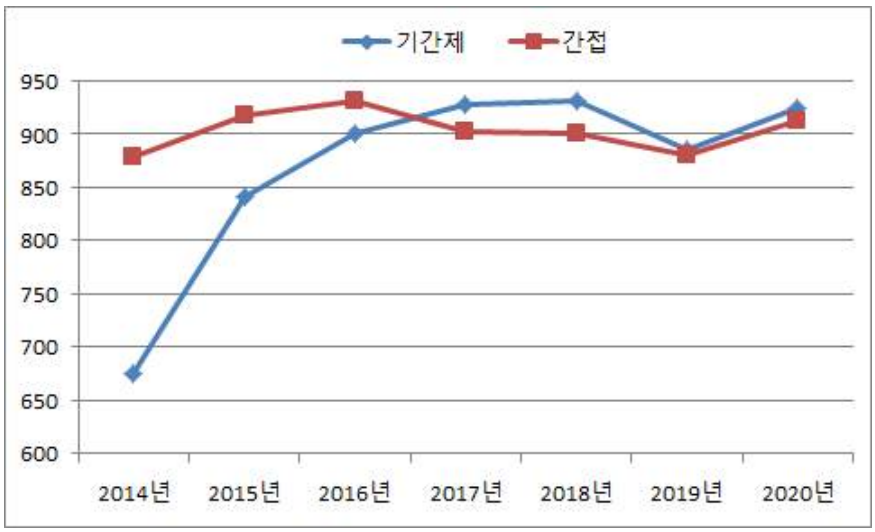
고용형태공시제의 취지가 실현되고 있는지 점검이 필요하다.

“기업의 자율적인 고용구조 개선을 적극 유도”할 목적으로 고용정책기본법에 의거하여 시행된 고용형태공시제가 올해로 7년째를 맞았다. 민간기업을 대상으로 하는 고용형태공시제는 민간부문 고용문제를 개선하기 위한 출발점으로 매우 중요한 의미를 담고 있다. 고용노동부가 발표한 2020년 공시결과를 보면 공시율이 100%이다. 이는 제도와 관행을 통해 공시제가 자리를 잡아가고 있다는 것을 보여준다. 하지만 공시제가 자리를 잡아가는 것과, 공시제의 취지가 실현되는 것은 별개의 문제이다. 공시제를 통해 기업의 자율적인 고용구조 개선 노력이 이뤄지고 있는지, 공시제의 내용이 이러한 취지에 부합하는지, 개선이 필요한 사항은 무엇인지 등에 대해 점검이 필요하다.

기업의 고용구조는 개선되고 있는가?

지난 7년 간(2014~2020년) 인원 수에 있어서 상용직(기간의 정함이 없는 노동자)은 2,738천 명에서 3,165천 명으로 15.6% 증가했고, 기간제는 36.9%, 간접고용은 4.0% 증가했다. 전체 인원(간접고용 포함)에서 차지하는 비율이 상용직의 경우 0.5%p 감소했고, 기간제는 2.7%p 증가했으며, 간접고용은 2.2%p 감소했다. 전반적으로 보면, 비정규직(기간제+간접고용) 비율은 증가했다가 감소하는 경향을 보였다. 결과적으로 전체 고용인원 중 비정규직이 차지하는 비율은 소폭 감소했으나, 비정규직 인원 규모는 지속적으로 증가해왔다.

<연도별 비정규직 규모 추이>(단위: 천명)



고용규모 상위 20개 기업의 2014년~2020년 사이 고용 변화를 고용형태별로 살펴보면, 상용직은 0.9% 증가, 기간제는 22.2% 감소, 간접고용은 14.6% 감소했다. 전체 인원 대비 비정규직(기간제+간접고용) 비율은 35.4%에서 31.5%로 3.9%p 감소했다. 수치만 보면 고용구조가 개선된 것으로 보인다. 하지만 몇몇 기업의 다운사이징 구조조정 결과인지 고용구조 개선의 효과인지 분간하기가 힘들다. 간접고용이 많이 축소된 기업은 현대자동차, 현대중공업, 대우조선해양, KT, 홈플러스이다. 이 중 현대자동차는 사내하청 노동자들의 오랜 투쟁을 통해 직접고용 전환을 이뤄낸 결과이다. 홈플러스의 비정규직이 감소한 것은 정규직화에 따른 결과이다. 지난 6년 동안 기간제 3,785명, 간접고용 3,462명이 감소했고, 상용직은 7,500명 증가했다.

반면, 현대중공업과 대우조선해양은 익히 알듯이 조선업 수주물량 감소로 인한 인력감축이 대대적으로 이뤄졌다. 간접고용 인원이 줄어든 것도 이러한 구조조정의 결과이다. KT의 경우는 간접고용 인력이 급격히 감소했는데, 실질적으로는 KT의 업무를 하고 있고, 2014년과 2015년에는 '소속 외 인력'으로 공시했다가 계열사로 분리해서 공시대상에서 제외한 것 때문이다.

기업의 자율적인 고용개선에 대한 기대와 현실의 괴리

업무량 감소로 인해 구조조정을 실시한 조선업의 현대중공업과 대우조선해양, 그리고 간접고용 공시결과에 의문이 제기되는 KT 등 3개 기업을 제외하고 보면, 고용규모 상위 17개 기업의 2014년 대비 2020년 고용형태별 인원 증감 현황은 다음 표와 같다. 비정규직 중 기간제는 5,447명이 감소했지만 간접고용은 23,058명 증가했고, 기간제와 간접고용을 포함한 비정규직 비율은 0.4% 증가했다. 결론적으로는 고용형태 공시를 통해 '기업의 자율적인 고용구조 개선'을 기대했으나 현실은 그렇지 않았음을 보여준다.

<고용규모 17개 상위 기업 고용형태별 증감 인원> (2014년 대비 2020년)

기업명	상용직	기간제	간접고용	비정규 비율 증감
삼성전자(주)	10,466	-390	1,752	-0.9%p
현대자동차(주)	5,658	13	-4,883	-6.6%p
롯데쇼핑(주)	14,132	-4,828	-273	-17.3%p
엘지전자(주)	1,979	-113	93	-0.5%p
삼성중공업(주)건설	-3,777	-481	-886	5.8%p
기아자동차(주)	1,646	78	-2,073	-5.1%p
엘지디스플레이(주)	-6,994	-30	-599	-0.1%p
(주)이마트	-1,311	1,754	2,210	8.4%p
(주)포스코	209	-538	-384	-1.7%p
삼성디스플레이(주)	-3,352	-17	-2,118	-4.1%p
홈플러스(주)	7,500	-3,785	-3,462	-26.4%p
(주)국민은행	-4,841	1,310	843	11.4%p
SK하이닉스주식회사	7,553	106	7,465	11.5%p
(주)대한항공	785	294	-335	-0.9%p
삼성물산(주)	234	1,909	18,755	17.2%p
현대건설(주)	-282	-636	5,852	4.5%p
현대제철주식회사	990	-93	1,101	-0.3%p
계	30,595	-5,447	23,058	0.4%p

개선과제

○ 공시의무 불이행 및 허위공시에 대한 제재 필요

공시의무 불이행 및 허위공시에 대해서는 벌칙 또는 과태료를 부과하는 강제조항을 둬야 한다. 노동법을 위반하지 않는 한 고용형태를 개선할 것을 강제하기는 어려우나 공시의무를 제대로 수행하도록 일정 수준의 강제력을 두는 것은 시대적 흐름을 고려할 때 필요하다.

○ 공시내용 검증을 위한 사례 조사의 정례화

공시내용을 검증하기 위해 3,500여개 공시대상 기업 중 일정 수를 무작위 선정하여 고용정보, 고용관리 현황에 대해 조사하는 것이 필요하다. 이를 정례화하여 모든 기업들이 검증의 부담을 느끼도록 해야 한다.

○ 공시대상의 확대

공시대상을 확대하고 보다 세분화하는 것도 필요하다. 공시대상을 300인 이상 기업에서 더 확대해서 이를테면 기준을 100인 이상 기업으로 하거나, 인원 기준을 직접고용만이 아니라 간접고용(소속 외 직원)까지 포함한 인원으로 하는 것이 필요하다. 모회사의 업무를 직접 담당하고 있는 자회사 성격의 계열사에 대해서도 별도 공시를 하거나, 인원 기준이 미달될 시에는 모회사 공시내용에 포함해서 하도록 해야 한다.

○ 임금을 포함한 공시 내용의 확대

공시 내용을 직간접 인원 현황만이 아니라 임금도 포함하도록 해야 한다. 간접고용(소속 외 인원)은 어렵더라도 직접고용 노동자(상용직, 기간제, 단시간)의 성별 임금을 공시할 필요가 있다. 서울시는 산하 22개 투자출연기관의 성별 임금격차에 대해 2018년 임금부터 공시하고 있다. 영국은 2011년부터 민간기업, 공공기관 모두 250인 이상인 경우 남녀 임금격차 정보를 공시하도록 하고 있다. 성별 및 고용형태별 임금정보 공시는 지난 21대 총선의 여당 공약이기도 했다.

○ **고용형태 개선을 유도하는 정책 필요**

고용형태공시제가 기업의 자율적인 고용개선 노력을 유도하기 위한 것이지만 지난 6년여의 제도 시행 과정을 볼 때 기업의 자율적인 노력에만 기대기는 어렵다는 것을 알 수 있다. 자율적인 노력을 하는 기업에 대해서는 인센티브를 부여해야겠지만 어느 정도의 사회적 압력도 필요하다. 남녀고용평등법 상의 적극적 고용개선조치를 고용형태 개선에도 확대적용하는 등의 개선촉구 노력이 필요하다.

1. 들어가며

"기업의 자율적인 고용구조 개선을 적극 유도"할 목적으로 고용정책기본법에 의거하여 시행된 고용형태공시제가 올해로 7년째를 맞았다. 공공부문은 공시제도[1)]와 정보공개를 통해 고용구조, 임금 등 소속 노동자들의 노동조건에 대해 사회적 확인이 가능하다. 또한, 고용정책 상 필요에 의해 주기적으로 조사[2)]가 이뤄지고 있고, '공공부문 비정규직의 정규직화 정책'에 따라 특별근로실태조사를 실시하기도 하며, 이에 근거하여 정규직화 정책을 추진하고 있다. 기관별 고용형태와 노동조건을 공시한다는 것은 고용문제의 심각성을 확인하고, 기관에 책임성을 부과함으로써 문제를 개선하기 위한 출발점이 된다는 점에서 그 중요성을 다시 강조할 필요는 없을 것이다. 반면 민간부문 노동시장의 경우는 전국차원의 노동통계조사를 기반으로 문제의 심각성을 확인할 수 있고, 노동시장 정책의 기초자료로 활용하고 있으나, 개별 기업의 고용구조를 파악하기가 어렵기 때문에 기업의 책임을 요구하기 힘든 한계가 존재했다. 따라서 민간기업을 대상으로 하는 고용형태공시제는 민간부문 고용문제를 개선하기 위한 출발점으로 매우 중요한 의미를 담고 있다고 할 것이다.

고용노동부가 발표한 2020년 공시결과[3)]를 보면 공시율이 100%이다. 이는 제도와 관행을 통해 공시제가 자리를 잡아가고 있다는 것을 보여준다. 하지만 공시제가 자리를 잡아가는 것과 제도의 취지가 실현되는 것은 별개의 문제이다. 공시제를 통해 기업의 자율적인 고용구조 개선 노력이 이뤄지고 있는지, 공시제의 내용이 이러한 취지에 부합하는지, 개선이 필요한 사항은 무엇인지 등에 대해 점검이 필요하다. 이러한 문제의식을 담아서 이 글에서는 공시제 운영 현황, 공시결과에 대한 분석을 통해 개선점을 모색하고자 한다.

---

1) 공공기관의 경우 '공공기관 경영정보 공개시스템'(알리오 www.alio.go.kr), 지방공기업의 경우 '지방공공기관 경영정보 공개시스템'(클린아이 www.cleaneye.go.kr)를 통해서 고용형태별 인원, 평균 임금, 평균 근속기간, 복리후생비, 성과급 등이 공시되고 있다. 중앙행정기관과 지방자치단체, 교육기관(대학은 '대학알리미'를 통해 부분 공시)의 경우 별도의 공시제도는 없지만 정보공개청구를 통해 공공기관과 유사한 수준의 정보를 확인할 수 있다.

2) 고용노동부는 '공공부문 비정규직 고용개선 시스템'(http://public.moel.go.kr)을 통해 2012년부터 매년 공공부문(중앙행정기관, 자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관)의 고용형태별 인원에 대해 조사한 결과를 공시하고 있다.

3) 고용노동부 보도자료, '2020년 고용형태공시 현황', 2020. 7. 10.

2. 고용형태공시제 운영 현황

1) 입법 취지

고용형태공시제는 「고용정책기본법」에 의거하여 2014년부터 시행되었다. 정부의 비정규직 보호 대책만으로는 비정규직 규모를 줄이는 데 한계가 있기 때문에 비정규직을 과도하게 사용하는 사업주에 대해 자율적인 개선을 유도하는 것이 목적이었다. 2012년 12월 당시 집권 여당인 새누리당 원내대표 이한구 의원이 대표발의한 법 개정안의 입법 취지는 다음과 같다.

"정부는 지난 2011년 9월 비정규직 종합대책과 11월 고용형태에 따른 차별개선 가이드라인을 발표하면서 비정규직 보호와 관련된 사항을 보완·강화한 바 있으나, 비정규직 근로자의 수를 줄이기에는 한계가 있음. 이에 법률에서 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주에게 매년 근로자의 고용형태를 공시하도록 하여 비정규직을 과도하게 사용하는 사업주에 대해 자율적으로 개선토록 함."

입법 논의 당시 한국경영자총협회(경총)는 성명을 내고 "경영 여건상 비정규직 활용이 높은 기업도 있다"며 "공시제가 시행되면 이런 배경과 상관없이 기업이 사회적 비난에 직면할 수 있다"고 반대입장을 표명했다.[4] 경총의 문제제기에도 불구하고 입법이 될 수 있었던 것은 비정규직 문제의 심화에 따라 기업의 사회적 책임을 제고할 필요가 있다는 인식이 강했기 때문이었다. 비정규직을 과도하게 고용하는 기업에 대해 기업 간 비교, 사회적 여론 형성을 통해 기업 스스로 개선 노력을 기울이도록 유도할 필요가 있으며, 공공부문에서 고용형태를 공시하고 있는 것을 고려하여 민간에도 도입을 고려할 시기가 되었다는 판단에서이다.

"개정안의 입법취지는 기업의 고용형태를 공시하도록 하여 비정규직을 과도하게 고용하는 기업에 대해 기업 간 비교, 사회적 여론 형성 등을 통하여 자율적으로 고용구조를

4) 연합뉴스, '경총 "고용형태공시제, 기업 경영손실 초래"', 2012-09-27

개선토록 유도하려는 것임. 현재 공공기관이나 공기업의 경우 고용형태별 고용인원을 공시하도록 함에 따라 비정규직 현황이 공개되고 있는 바, 민간 부분에서의 도입도 고려해 볼 시점이 되었다고 생각됨." - 환경노동위원회 전문위원 검토보고서 中

2) 운영 실태

현재 적용되고 있는 공시제의 개요는 다음과 같다.

- 공시 대상 : 상시 300인 이상 노동자를 사용하는 사업주
- 공시 방법 : 고용안정정보망(워크넷)에 기업이 입력
- 공시 시점 : 매년 3월 31일 기준의 인원을 4월 30일까지 공시
- 공시 내용 : 소속 노동자(①기간의 정함이 없는 노동자, ②기간제, ③단시간노동자)와 소속 외 노동자(용역, 파견, 하도급 등)의 성별 인원 수

2014년부터 현재까지 공시된 현황을 보면, 고용보험징수법 상의 상시노동자 수 산정 방법(전년도 매월 말일 노동자 수의 합계 ÷ 전년도 조업 개월 수)에 따른 공시 대상 기업 중 실제 공시한 기업 수를 나타내는 공시율은 매년 100%에 가깝게 유지되고 있다. 공시된 노동자 수는 500만 명 내외이다. 통계청 경제활동인구조사(2019. 8.) 기준 임금노동자는 20,558,954명이다. 고용형태 공시된 노동자는 임금노동자의 약 25% 수준에 해당한다. 또한 동일한 통계청 자료 상 300인 이상 기업에 고용된 노동자가 2,661,068명이라는 점을 고려하면, 공시된 간접고용 노동자(90만여 명)를 제외하더라도 직접고용 노동자 140만 명 정도가 더 포괄되고 있음을 알 수 있다.[5)]

5) 여기서 주의할 것은 공시 인원이 중복 계상될 수 있다는 점이다. 고용노동부의 '고용형태공시제 기업매뉴얼'(2020)에 의하면, 원청업체(A)는 도급업체(B)와 재도급업체(C) 직원을 모두 소속 외 노동자로 합산하여 공시해야 하며, 도급업체(B)도 상시노동자가 300인 이상이라면 공시의무가 있는 사업주이므로 자신의 사업(장)을 공시할 때 재도급업체(C) 직원을 자신이 사용하는 소속 외 노동자로 공시해야 한다. 매뉴얼에서 밝히고 있듯이, 고용형태공시제도의 목적은 상시 300인 이상 기업의 총 고용량을 파악하는 것이 아니라, 기업이 자율적으로 고용구조를 개선할 수 있도록 개별 기업의 고용형태 현황을 파악하고자 하는 것이므로 사업체(법인)별로 각각 공시하여야 한다는 것이다.

[표 1] 연도별 공시 현황

연도	공시 기업 수	공시율	공시 노동자 수		
			직접고용	간접고용 (소속 외)	계
2014년	2,942	99.8%	3,486천명	878천명	4,364천명
2015년	3,233	99.8%	3,676천명	918천명	4,593천명
2016년	3,454	99.8%	3,805천명	931천명	4,737천명
2017년	3,407	99.7%	3,852천명	902천명	4,755천명
2018년	3,478	99.9%	3,959천명	906천명	4,865천명
2019년	3,454	99.9%	3,979천명	881천명	4,859천명
2020년	3,520	100.0%	4,089천명	913천명	5,002천명

* 자료 : 고용노동부 각 년도 보도자료

공시제가 첫 시행된 2014년 이후 고용노동부는 다음과 같이 제도를 보완해왔다.

- 2015년 : ▲ 상시노동자 수 산정 방법을 고용보험 징수법 상의 기준에 맞추고, ▲ 공시기준 시점을 3월 1일에서 3월 31일로 변경했으며, ▲ 공시 내용에 단시간 노동자를 추가함.
- 2018년 : 공시 범위 확대. ▲ '사업체' 단위의 고용형태 현황 공시와 함께, ▲ '사업장' 단위의 고용형태 현황과 ▲ 사업주의 '사업장 내'에서 파견·용역·하도급 계약에 따라 근무하는 노동자(소속 외 근로자)가 주로 수행하는 업무내용도 공시

  * 시행시기: ('18년) 3,000인 이상, ('19년) 1,000인 이상

3. 공시 결과 분석

1) 기존 분석 사례

고용노동부는 매년 공시자료를 분석한 결과를 보도자료를 통해 발표하고 있다. 주요 분석 내용은 ▲ 전년 대비 고용형태별 증감, ▲ 기업규모별 고용형태, ▲ 산업별 고용형태(제조업은 업종별 고용형태), ▲ 성별 고용형태, ▲ 1천인 이상 기업의 사업장별 고용형태이다. 고용노동부 발표자료에서는 공시결과를 통해 300인 이상 기업의 고용형태 현황 및 전년도 대비 변화만을 보여주고 있을 뿐 어떠한 정책적 함의도 도출하고 있지 않다.

한국노동사회연구소도 매년 공시결과를 분석해서 발표하고 있다. 주요 분석 내용은 ▲ 전체 현황, ▲ 남녀, ▲ 규모, ▲ 산업, ▲ 지역(시도), ▲ 기업의 비정규직 사용 비율, ▲ 재벌기업, ▲ 1만 명 이상 거대기업 등이다. 고용노동부 분석과는 달리 지역별, 기업규모별 분석을 추가하고 있다. 특히 재벌기업, 1만 명 이상 거대기업에 대한 분석을 통해 대기업이 비정규직 사용을 주도하고 있음을 보여주고 있다. 구체적으로는 공시 기업 중 공정거래위원회가 지정한 59개 대기업 집단 소속 계열사에 해당되는 기업의 간접고용 비율(29.9%)이 전체 공시 기업의 간접고용 비율(18.1%)보다 매우 높다는 점에서 대재벌기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범인 것을 지적하고 있다. 또한 '노동자 대다수가 중소영세업체에서 일하고 있고, 기업 경영상태가 워낙 열악한 중소영세업체에 비정규직이 몰려 있다 보니 비정규직 문제 해결이 쉽지 않다'는 핑계거리에 대해, 300인 이상 대기업 3,454개소에서 일하는 노동자는 486만 명으로 통계청 조사(254만 명)보다 두 배 많고, 비정규직 비율은 38.5%로 통계청 조사(14.0%)보다 3배 높음을 지적하며, 정부와 대기업이 올바른 노동정책을 선택하면 노동시장에서 발생하는 문제를 상당부분 해소할 수 있음을 강조하고 있다.[6]

2019년에 발간된 민주노총의 대기업 비정규직 실태 연구보고서[7]에서는 한 장을 고

6) 김유선·박관성(2019), '대기업 비정규직 규모-고용형태공시제 결과(2019년 3월 현재)', 한국노동사회연구소 이슈페이퍼, 2019. 7. 23.

용형태공시제 분석에 할애하고 있다. 보고서에서는 공시자료를 토대로 ▲ 기업규모별 노동자 사용 형태, ▲ 업종별 노동자 사용 형태, ▲ 비정규직을 주로 사용하는 기업들 특성, ▲ 고용-사용 구조의 변화 등을 분석했다. 특히 보고서에서는 업종별 분석을 통해 정규직 대비 비정규직 비율이 높은 기업들을 보여줌으로써 평균값에 가려진 기업의 이름을 명시하고 있다. 또한 보고서에서는 1만 명 이상 기업과 5천 명 이상 기업에 대해 2014년과 2018년의 자료를 비교하면서 비정규직 비율의 증감이 5%p 이상인 기업의 원인에 대해 분석하고 있다. 비정규직 비율이 감소한 기업 중 상당수가 작업량 감소, 자동화 등 구조조정의 결과임을 보여주고 있다. 2014년과 2018년의 자료에서 비교할 수 있는 고용인원 5천 명 이상 기업 90여 개를 살펴보면서 5년 전보다 정규직화가 의미있게 진행되었다고 평가할 수 있는 기업은 단지 3개(홈플러스, 연세대, 서울교통공사)뿐으로 추정하고 있다.

상기의 민주노총 보고서에서는 고용형태공시제의 한계에 대해서도 지적하고 있다. 첫째, 기업이 자율적으로 기재한 것을 얼마나 믿을 수 있는가 하는 점이다. 공시하지 않거나 거짓으로 기재한 것을 제재할 수단이 존재하지 않는다는 것이다. 둘째, 공시범위도 제한적이다. 특수고용뿐 아니라 "사업장 밖의 노동자"를 제외하여 콜센터 등 전산 부문 업무나, 외근형 업무에 대한 도급 등 간접고용 중에서도 상당수가 제외될 수 있는 여지를 남겼다는 것이다.

2) 기업의 고용구조는 개선되고 있는가

이 글에서는 앞선 분석 사례들과 겹치지 않는 선에서 고용형태공시제 시행 이후 기업의 고용구조가 개선되었는지를 보고자 한다. 이를 위해 2014년부터 2020년까지의 공시자료를 활용하여 고용형태별 비율의 변화를 살펴본다. 그리고 고용 규모 상위 20개 기업의 연도별 고용형태 비율을 분석한다.

7) 김혜진·박주영 외(2019), 「대기업 비정규직 실태 연구-대기업 비정규직 원인분석과 대안」, 민주노총.

○ 전체 공시기업의 고용형태 변화

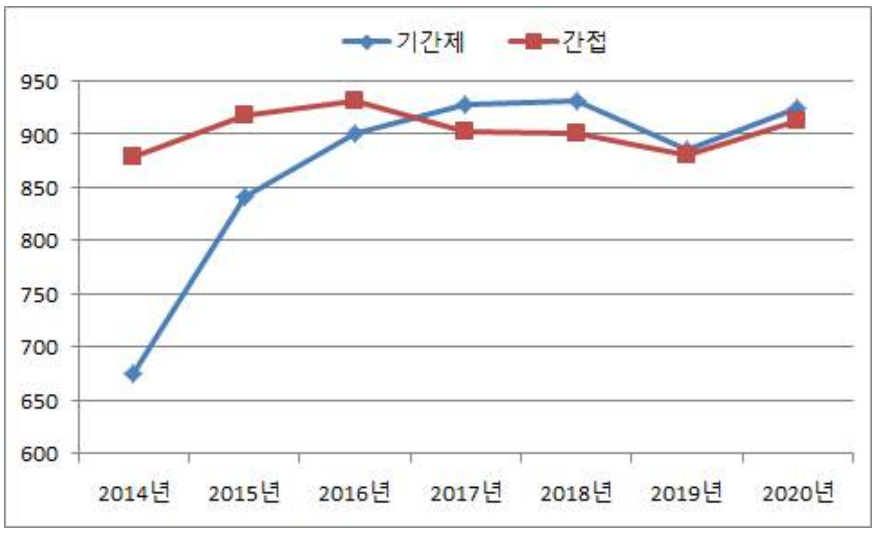
2014년부터 2020년까지 공시 기업 전체의 고용현황을 보면 다음 표와 같다. 7년 간 인원 수에 있어서 상용직(기간의 정함이 없는 노동자)은 2,738천 명에서 3,165천 명으로 15.6% 증가했고, 기간제는 36.9%, 간접고용은 4.0% 증가했다. 전체 인원(직접고용+간접고용)에서 차지하는 고용형태별 비중은 지난 7년 간 상용직의 경우 0.5%p 감소했고, 기간제는 2.7%p 증가했으며, 간접고용은 2.2%p 감소했다. 기간제는 2017년을 정점으로 증가했다가 감소하는 경향을 보이고 있고, 간접고용은 꾸준히 감소하다가 2020년에 소폭 증가했다. 전반적으로 보면, 비정규직(기간제+간접고용) 비율은 증가했다가 감소하는 경향을 보였다. 결과적으로 전체 고용인원 중 비정규직이 차지하는 비율은 소폭 감소했으나, 비정규직 인원 규모는 지속적으로 증가해왔다.

[표 2] 연도별 고용인원

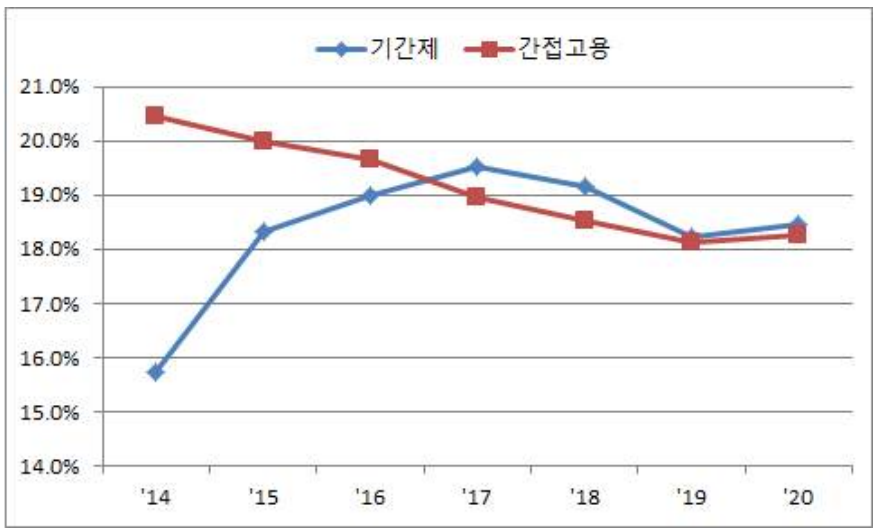
구분	인원수(천명)				고용형태 비중			
	상용직	기간제	간접 고용	계	상용직	기간제	간접 고용	계
2014년	2,738	675	878	4,291	63.8%	15.7%	20.5%	100.0%
2015년	2,834	842	918	4,594	61.7%	18.3%	20.0%	100.0%
2016년	2,905	900	931	4,736	61.3%	19.0%	19.7%	100.0%
2017년	2,925	928	902	4,755	61.5%	19.5%	19.0%	100.0%
2018년	3,028	931	901	4,860	62.3%	19.2%	18.5%	100.0%
2019년	3,093	886	881	4,860	63.6%	18.2%	18.1%	100.0%
2020년	3,165	924	913	5,002	63.3%	18.5%	18.3%	100.0%

* 자료 : 고용노동부 각 년도 보도자료
** '기간의 정함이 없는 노동자'는 상용직, '소속 외 노동자'는 간접고용으로 표시함.

[그림 1] 연도별 비정규직 규모 추이(단위: 천명)



[그림 2] 연도별 비정규직 비율 추이



○ 상위 20개 기업의 고용형태 변화

2014년 공시결과 기준 고용규모(직접고용+간접고용) 상위 20개 기업이 지난 7년 간 고용형태에서 어떤 변화를 보였는지 살펴본다. 2014년 공시 기업 2,942개 중 고용규모 상위 20개 기업은 공시기업 전체 고용인원에서 24.2%를 차지하고 있다. 고용규모 상위 20개 기업은 삼성전자, 현대자동차, 현대중공업, KT, 대우조선

해양, 롯데쇼핑, LG전자, 삼성중공업건설, 기아자동차, LG디스플레이, 이마트, 포스코, 삼성디스플레이, 홈플러스, 국민은행, SK하이닉스, 대한항공, 삼성물산, 현대건설, 현대제철이다.

[표 3] 고용규모 상위 20개 기업 고용변화

No.	구분	2014년					2020년					증감			
		상용직	기간제 (A)	간접고용 (B)	소계 (C)	비정규 비율 ((A+B)/C)	상용직	기간제 (D)	간접고용 (E)	소계 (F)	비정규 비율 ((D+E)/F)	상용직	기간제	간접고용	비정규 비율
1	삼성전자(주)	96,237	980	26,304	123,521	22.1%	106,703	590	28,056	135,349	21.2%	10,466	-390	1,752	-0.9%p
2	현대자동차(주)	60,253	3,684	11,066	75,003	19.7%	65,911	3,697	6,183	75,791	13.0%	5,658	13	-4,883	-6.6%p
3	현대중공업(주)	26,342	1,414	40,767	68,523	61.6%	13,227	346	13,141	26,714	50.5%	-13,115	-1,068	-27,626	-11.1%p
4	(주)KT	31,872	285	21,359	53,516	40.4%	22,644	590	150	23,384	3.2%	-9,228	305	-21,209	-37.3%p
5	대우조선해양(주)	12,829	379	30,666	43,874	70.8%	9,250	311	17,055	26,616	65.2%	-3,579	-68	-13,611	-5.5%p
6	롯데쇼핑(주)	24,548	7,230	11,114	42,892	42.8%	38,680	2,402	10,841	51,923	25.5%	14,132	-4,828	-273	-17.3%p
7	엘지전자(주)	37,534	751	4,081	42,366	11.4%	39,513	638	4,174	44,325	10.9%	1,979	-113	93	-0.5%p
8	삼성중공업(주)건설	13,702	727	24,377	38,806	64.7%	9,925	246	23,491	33,662	70.5%	-3,777	-481	-886	5.8%p
9	기아자동차(주)	33,263	382	4,873	38,518	13.6%	34,909	460	2,800	38,169	8.5%	1,646	78	-2,073	-5.1%p
10	엘지디스플레이(주)	33,875	55	2,789	36,719	7.7%	26,881	25	2,190	29,096	7.6%	-6,994	-30	-599	-0.1%p
11	(주)이마트	27,267	648	8,603	36,518	25.3%	25,956	2,402	10,813	39,171	33.7%	-1,311	1,754	2,210	8.4%p
12	(주)포스코	17,286	750	15,723	33,759	48.8%	17,495	212	15,339	33,046	47.1%	209	-538	-384	-1.7%p
13	삼성디스플레이(주)	27,725	102	5,882	33,709	17.8%	24,373	85	3,764	28,222	13.6%	-3,352	-17	-2,118	-4.1%p
14	홈플러스(주)	16,524	4,517	6,524	27,565	40.1%	24,024	732	3,062	27,818	13.6%	7,500	-3,785	-3,462	-26.4%p
15	(주)국민은행	21,036	648	4,480	26,164	19.6%	16,195	1,958	5,323	23,476	31.0%	-4,841	1,310	843	11.4%p
16	SK하이닉스주식회사	21,005	6	4,905	25,916	18.9%	28,558	112	12,370	41,040	30.4%	7,553	106	7,465	11.5%p
17	(주)대한항공	17,962	1,342	4,900	24,204	25.8%	18,747	1,636	4,565	24,948	24.9%	785	294	-335	-0.9%p
18	삼성물산(주)	8,533	1,211	13,218	22,962	62.8%	8,767	3,120	31,973	43,860	80.0%	234	1,909	18,755	17.2%p
19	현대건설(주)	4,509	2,785	15,728	23,022	80.4%	4,227	2,149	21,580	27,956	84.9%	-282	-636	5,852	4.5%p
20	현대제철주식회사	10,382	425	11,956	22,763	54.4%	11,372	332	13,057	24,761	54.1%	990	-93	1,101	-0.3%p
	계	542,684	28,321	269,315	840,320	35.4%	547,357	22,043	229,927	799,327	31.5%	4,673	-6,278	-39,388	-3.9%p

* 자료 : 고용형태 공시 각년도 자료. 음영처리는 주목할 만한 인원 감소의 경우임.

고용규모 상위 20개 기업의 2014년~2020년 사이 고용 변화를 고용형태별로 살펴보면, 상용직은 0.9% 증가, 기간제는 22.2% 감소, 간접고용은 14.6% 감소했다. 전체 인원 대비 비정규직(기간제+간접고용) 비율은 35.4%에서 31.5%로 3.9%p 감소했다. 수치만 보면 고용구조가 개선된 것으로 보인다. 하지만 몇몇 기업의 다운사이징 구조조정 결과인지 고용구조 개선의 효과인지 분간하기가 힘들다.

간접고용이 많이 축소된 기업은 현대자동차, 현대중공업, 대우조선해양, KT, 홈플러스이다. 이 중 현대자동차는 사내하청 노동자들의 오랜 투쟁을 통해 직접고용 전환을 이뤄낸 결과이다. 2016년 1200명, 2017년 800명 등 2천 명의 사내하청 노동자를 정규직으로 특별채용하기도 했다.[8)]

현대중공업과 대우조선해양은 익히 알듯이 조선업 수주물량 감소로 인한 인력감축이 대대적으로 이뤄졌다. 보도에 따르면, 고용보험 피보험자 기준 조선업 종사자수는 2015년 18만7652명에서 2018년 말 10만7667명으로 줄었다. 3년 사이에 무려 8만명(42.6%)이 줄어든 셈이다.[9)] 고용형태 공시자료에 의하면 현대중공업과 대우조선해양은 상용직도 지난 6년 사이에 각각 49.8%, 27.9%가 감소했다. 따라서 간접고용 인원이 줄어든 것도 이러한 구조조정의 결과라고 할 것이다.

홈플러스의 비정규직이 감소한 것은 정규직화에 따른 결과이다.[10)] 지난 6년 동안 기간제 3,785명, 간접고용 3,462명이 감소했고, 상용직은 7,500명 증가했다. 비정규직 비율도 40.1%에서 13.6%로 26.4%p 감소했다. 고용구조를 개선하기 위한 노사 합의의 결과로서 긍정적으로 평가된다.

KT의 경우는 간접고용 인력이 급격히 감소했는데, 2014년 21,359명, 2015년 17,666명이던 간접고용이 2016년에 4,047명으로 급감했고, 2019년에는 0명이라고 공시했다. KT는 2015년 5월부터 현장영업, 개통, A/S 및 플라자 업무(지사 영업창구 업무)를 KTM&S, KTIS, KTCS 및 ITS 7개 법인 등 계열사에 위탁했다. 실질적으로는 KT의 업무를 하고 있고, 2014년과 2015년에는 '소속 외 인력'으로 공시했다가 계열사로 분리해서 공시대상에서 제외한 것이다. 그런데 계열사 분리로 인해 KT 공시대상에서 제외되었다고 하더라도 해당 계열사의 공시인원에 포함되었는가 하면 그렇지 않다.

8) 한겨레, '현대차 사내하청 정규직화 11년만에 마무리'. 2016. 3. 17일자.
9) 뉴시스, '조선업 고용 3년새 8만명 감소…울산 피해 심각'. 2019. 1. 16일자.
10) 연합뉴스, '홈플러스 무기계약직·협력직원 1천200명 정규직 된다'. 2018. 11. 28일자.

KT의 영업, A/S, 콜센터 등을 주로 담당하고 있는 KTM&S, KTIS, KTCS의 공시 자료를 보면 2014년~2018년 사이는 1만 3천 명 내외로 유지되다가 2019년 KTIS가 공시를 시작하면서 2만 명대로 높아졌을 뿐이다. KT가 2015년에서 2016년 사이에 간접고용 인력이 1만 3천여 명 감소했는데, 이 인원이 어디로 갔는지 확인하기 어렵다.

[그림 3] KT 간접고용 규모 추이

[표 4] KT 영업(콜센터), A/S 등 계열사 인원 공시 현황

기업명	설립연도	고용형태 공시 인원						
		2014년	2015년	2016년	2017년	2018년	2019년	2020년
(주)케이티엠앤에스	2007년	2,738	2,892	3,444	2,922	2,664	2,588	2,608
(주)케이티씨에스	2001년	9,906	10,927	10,417	9,863	9,768	9,664	8,196
(주)케이티아이에스	2001년	비공시	비공시	비공시	비공시	비공시	8,385	8,315
계		12,644	13,819	13,861	12,785	12,432	20,637	19,119

* 3개 기업의 공시인원은 대부분 직접고용이고, '소속 외 인원'은 몇 십명 수준으로 미미하다.

민주노총은 고용형태 공시자료의 신빙성에 문제를 제기하는 성명서[11]를 통해 대표적인 사례로 KT의 공시결과가 간접고용을 은폐하고 있다고 지적하기도 했다.

11) 민주노총 성명서 '사라진 사업장 밖 간접고용 비정규직을 공시하라 – 2017년 고용형태 공시 결과 발표 관련', 민주노총 홈페이지 게시판, 2017. 7. 3.

<민주노총 성명서(2017. 7. 3.) 내용 중>

KT의 경우 2014년도에 상시근로자 32,157명(기간의 정함이 없음 31,872명)에 간접고용(소속외 노동자)이 21,359명이었고, 2015년도에도 간접고용이 17,668명이었다. 그런데 2016년도에 갑자기 4,047명으로, 2017년도엔 3,327명으로 공시되었다. 불과 3년 만에 정규직은 8,574명이 줄어들었고, 멀쩡한 간접고용 노동자 18,000여명이 사라진 것이다. 사라진 간접고용 노동자들은 KT의 인터넷 가설업무, A/S 업무, 콜센터 업무 등을 하는 KTS, KTIS, KTCS, KTM&S 등 소속의 노동자들이다. 실질적으로 KT업무를 하고 있는데도 불구하고 이들은 KT의 고용형태 공시에 반영조차 되지 않고 있다. SK브로드밴드, 삼성전자 서비스센터 등도 마찬가지다. (중략) '눈 가리고 아웅 하는 식'의 고용형태 공시는 '기업이 자율적으로 고용구조를 개선하도록 하기 위해 도입'된 취지에 역행하여 자율적으로 축소·은폐하는 결과를 보여 줄 뿐이다.

○ **전혀 개선되지 않은 고용구조**

업무량 감소로 인해 구조조정을 실시한 조선업의 현대중공업과 대우조선해양, 그리고 간접고용 공시결과에 의문이 제기되는 KT 등 3개 기업을 제외하고 보면, 고용규모 상위 17개 기업의 2014년 대비 2020년 고용형태별 인원 증감 현황은 다음 표와 같다. 비정규직 중 기간제는 5,447명이 감소했지만 간접고용은 23,058명 증가했고, 기간제와 간접고용을 포함한 비정규직 비율은 0.4% 증가했다. 삼성물산은 간접고용이 18,775명 증가했고, 비정규직 비율도 62.8%에서 80.0%로 17.2%p 높아졌다. SK하이닉스는 간접고용 7,465명이 증가했고, 비정규직 비율도 18.9%에서 30.4%로 11.5%p 높아졌다. 국민은행, 이마트 등도 비정규직 비율이 10%p 내외 증가했다. 결론적으로는 고용형태 공시를 통해 '기업의 자율적인 고용구조 개선'을 기대했으나 현실은 그렇지 않았음을 보여준다.

[표 5] 고용규모 17개 상위 기업 고용형태별 증감 인원 (2014년 대비 2020년)

기업명	상용직	기간제	간접고용	비정규 비율 증감
삼성전자(주)	10,466	-390	1,752	-0.9%p
현대자동차(주)	5,658	13	-4,883	-6.6%p
롯데쇼핑(주)	14,132	-4,828	-273	-17.3%p
엘지전자(주)	1,979	-113	93	-0.5%p
삼성중공업(주)건설	-3,777	-481	-886	5.8%p
기아자동차(주)	1,646	78	-2,073	-5.1%p
엘지디스플레이(주)	-6,994	-30	-599	-0.1%p
(주)이마트	-1,311	1,754	2,210	8.4%p
(주)포스코	209	-538	-384	-1.7%p
삼성디스플레이(주)	-3,352	-17	-2,118	-4.1%p
홈플러스(주)	7,500	-3,785	-3,462	-26.4%p
(주)국민은행	-4,841	1,310	843	11.4%p
SK하이닉스주식회사	7,553	106	7,465	11.5%p
(주)대한항공	785	294	-335	-0.9%p
삼성물산(주)	234	1,909	18,755	17.2%p
현대건설(주)	-282	-636	5,852	4.5%p
현대제철주식회사	990	-93	1,101	-0.3%p
계	30,595	-5,447	23,058	0.4%p

* 자료 : 고용형태 공시 자료로 계산

4. 고용형태공시제의 한계

고용형태공시제는 민간부문의 개별 기업 수준 고용 현황과 고용 추이를 파악할 수 있는 유용한 자료이다. 한편, '자본시장과 금융투자업에 관한 법률'에 따라 상장기업 등은 금융감독원 전자공시시스템(http://dart.fss.or.kr/)에 사업보고서, 감사보고서 등을 정기적으로 공시하게 되어 있다.[12] 사업보고서에는 직원 현황이 포함되어 있고, '기간의 정함이 없는 근로자', '기간제 근로자', '소속 외 근로자'의 성별 인원 수를 기재하

12) 금융감독원, 「기업공시 실무안내」(2019년)에서 설명하고 있는 공시제도의 의의는 "증권을 발행하거나 상장한 법인 등의 사업내용, 재무상황 등 기업 내용을 정기적으로 공시함으로써 일반투자자에게 합리적인 투자판단 자료를 제공하고 시장에서 공정한 가격형성이 이루어지도록 하여 거래 질서를 확립하고 투자자를 보호하기 위한 제도"이다.

게 되어 있고, 소속 직원의 평균 근속연수, 연간 급여총액, 1인 평균급여액 등 임금 수준도 포함하고 있다. 하지만 공시 대상 기업은 증권을 발행하거나 상장한 기업이므로 비상장기업 등은 제외되어 있다.

[표 6] 현대자동차 사업보고서의 직원 현황

직원										소속 외 근로자		
사업부문	성별	직 원 수					평 균 근 속 연수	연간급여 총 액 (백만원)	1인 평균 급여액 (백 만 원)	남	여	계
		기간의 정함이 없는 근로자		기간제 근로자		합 계						
		전체	단시간	전체	단시간							
자동차 부문	남	62,439	-	4,236	-	66,675	18.1	4,244,877	64	3,986	2,634	6,620
	여	3,755	-	167	4	3,922	11.9	198,699	51			
합 계		66,194	-	4,403	4	70,597	17.7	4,443,576	63			

* 자료 : 금융감독원 전자공시시스템 분기보고서(2020. 9. 30. 기준)

고용형태공시제는 통계청 경제활동인구조사 고용형태별 부가조사 등에서 누락될 수 있는 간접고용 인원을 파악할 수 있고, 산업별, 기업규모별 고용 특성을 분석할 수 있는 자료이기도 하다. 이처럼 고용형태공시제가 개별 민간기업의 고용현황을 파악할 수 있는 유용한 자료지만 여전히 제도의 취지가 반영되고 있는지, 공시자료는 신뢰할 수 있는 등에 대한 의문이 잇따르고 있는 것도 사실이다. 아래에서는 공시제도가 갖는 몇 가지 한계에 대해 짚어본다.

1) 공시범위의 문제

공시제 매뉴얼에 따르면 “공시의무 사업주가 직접 고용하여 사용하는 근로자뿐만 아니라, 다른 사업주가 고용한 근로자이지만 공시의무 사업주가 해당 사업체(법인)에서 사용하는 소속 외 근로자(파견, 하도급, 용역)도 공시”하도록 되어 있다. 여기서 ‘사용’은 (파견의 경우) 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사, (하도급, 용역 등의 경우에는) 임금·근로 등에 대한 권한은 없지만 공시의무 사업주의 사

업(장)에서 도급·용역 등을 받은 업무를 수행하는 것을 의미한다.[13)]

여기서 '소속 외 근로자', 즉 간접고용의 범위를 어디까지 보느냐에 따라 공시 내용의 현실적합성이 시비가 될 수 있다. 통신서비스업, 렌탈경제 등 외근형으로 운영되는 사업장 밖 간접고용은 누락되기가 쉽다. 또한 간접고용의 유형인 개인 위탁 방식의 특수고용 노동자도 빠져있다. 계열사(자회사)를 통해 간접고용을 활용하는 경우도 해당 계열사의 직접고용 노동자가 300인 미만일 경우는 공시 대상에서 제외되어 있다.

2) 공시대상 기업의 문제

300인 이상 기업이 대상이지만 300인은 직접고용 인원이 기준이어서 간접고용을 주로 활용하는 300인 미만 기업은 공시대상에서 제외된다. 기준 인원수를 하향하든지, '소속 외 인원'을 포함한 기준으로 변경할 필요가 있다. 또는 인원기준이 아닌 자본금 규모나, 매출액 등을 기준으로 하는 것도 검토할 수 있다.

3) 공시내용의 신뢰성 문제

기업이 스스로 공시한 내용이 사실과 얼마나 부합하는지에 대한 신뢰성의 문제이다. 공시대상 기업이 기간제, 단시간, 소속 외 인원 등 비정규직 규모를 실제보다 더 부풀려서 공시할 이유는 없지만, 축소해서 공시할 가능성은 얼마든지 있다. 현재 고용정책기본법에는 공시의무 미준수 또는 공시내용이 사실과 다를 경우 벌칙, 과태료 등의 제재조항이 없다. 공시내용의 신뢰성을 어떻게 확보할 것인가가 고민되어야 한다.

4) 자율적 고용구조 개선을 어떻게 유도할 것인가의 문제

매뉴얼에서 밝히고 있듯이 공시제도의 목적은 상시 300인 이상 기업의 총 고용량을 파악하는 것이 아니라, 기업이 자율적으로 고용구조를 개선할 수 있도록 개별 기업의 고용형태 현황을 파악하는 것에 있다. 기업의 고용현황에 사회적 감시가 작동되도

13) 고용노동부, '고용형태공시제 매뉴얼', 2020.

록 함으로써 기업의 사회적 책임을 강화할 것을 촉구하고, 이를 토대로 기업이 고용형태를 개선하도록 해야 하는데, 앞서 살펴봤듯이 지금까지는 제도의 취지가 실현되고 있지 않다.

5. 개선방안

1) 공시의무 불이행 및 허위공시에 대한 제재 필요

공시의무 불이행 및 허위공시에 대해서는 벌칙 또는 과태료를 부과하는 강제조항을 둬야 한다. 노동법을 위반하지 않는 한 고용형태를 개선할 것을 강제하기는 어려우나 공시의무를 제대로 수행하도록 일정 수준의 강제력을 두는 것은 시대적 흐름을 고려할 때 필요하다. 비근한 예로 앞서 언급했듯이 상장기업 등은 '자본시장과 금융투자업에 관한 법률'에 따라 사업보고서, 감사보고서 등을 주기적으로 공시하게 되어 있고, 공시서류를 비치 또는 공시하지 아니하거나 거짓으로 작성하여 비치 또는 공시한 자에 대해서는 1억원 이하의 과태료를 부과하도록 되어 있다.(동법 제33조, 제449조) 금융감독원이 실무안내서에서 설명하고 있듯이 이러한 공시제도의 취지는 "증권을 발행하거나 상장한 법인 등의 사업내용, 재무상황 등 기업 내용을 정기적으로 공시함으로써 일반투자자에게 합리적인 투자판단 자료를 제공하고 시장에서 공정한 가격형성이 이루어지도록 하여 거래 질서를 확립하고 투자자를 보호하기 위한" 것이다. 고용형태공시제 역시 고용정책기본법에 따라 고용개선에 대한 기업의 사회적 책임을 묻기 위한 제도적 장치이며, 기업 이윤의 원천인 소비자의 선택권을 보장하기 위한 것이기도 하다. 따라서 허위공시를 방지하기 위한 강제수단이 마련되어야 한다.

2) 공시내용 검증을 위한 사례 조사의 정례화

고용노동부는 고용형태공시제를 시행하기 위한 법 개정을 마친 후 보도자료[14]를

14) 고용노동부 보도자료, '고용형태공시제 시행된다', 2013. 6. 11.

통해 “고용보험 전산정보 및 지방관서 확인 점검 등을 실시하여 공시정보의 신뢰성이 확보되도록 하고, 아울러 고용형태 개선 실적이 우수한 기업은 인센티브를 부여하는 방안을 적극 강구하겠다.”고 밝혔다. 지금까지 고용보험 자료 및 지방관서 확인 점검등이 어떻게 이뤄지고 있는지 드러난 것은 없다. 만약 이러한 신뢰성 확보 작업이 매년 진행되고 있다면 해당연도의 공시결과를 공개하는 것과 함께 검증작업을 어떻게 했는지도 함께 밝혀야 할 것이다.

공시내용을 검증하기 위해 3,500여개 공시대상 기업 중 일정 수를 무작위 선정하여 고용정보, 고용관리 현황에 대해 조사하는 것이 필요하다. 이를 정례화하여 모든 기업들이 검증의 부담을 느끼도록 해야 한다. 현재의 고용정책기본법에도 필요하다고 인정하면 기업에게 고용관리의 현황 등 필요한 사항을 보고하게 할 수 있고, 고용관리와 관련된 법 위반 사실의 확인을 위해 관계 공무원이 사업장에 출입하여 질문하게 하거나 서류를 검사하게 할 수 있다. ‘보고 및 검사’ 조항의 위반에 대해서는 과태료를 부과할 수 있다. 고용형태공시제는 고용관리의 일환이기 때문에 이 조항에 근거하여 검증작업을 할 수 있을 것으로 판단된다.

<고용정책기본법>

제38조(보고 및 검사) ① 고용노동부장관은 고용정보의 수집·제공, 고용관리 및 고용조정의 지원 등과 관련하여 필요하다고 인정하면 대통령령으로 정하는 바에 따라 사업주와 이 법에 따른 지원을 받았거나 받으려는 자에게 고용관리의 현황, 지원금의 사용 명세, 지원의 적합 여부 등 필요한 사항을 보고하게 할 수 있다. <개정 2010.6.4.>
② 고용노동부장관은 고용관리 및 고용조정의 지원과 관련하여 법 위반 사실의 확인 등이 필요하다고 인정하면 관계 공무원에게 사업주의 사무소 또는 사업장에 출입하여 관계자에게 질문하게 하거나 서류를 검사하게 할 수 있다. <개정 2010.6.4.>
제42조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 300만원 이하의 과태료를 부과한다.
2. 제38조제1항에 따른 보고를 하지 아니하거나 거짓으로 보고한 자
3. 제38조제2항에 따른 질문에 대하여 답변을 거부·방해 또는 기피하거나 거짓으로 답변한 자 또는 같은 항에 따른 검사를 거부·방해 또는 기피한 자

3) 공시대상의 확대

공시대상을 확대하고 보다 세분화하는 것도 필요하다. 민주노총은 사업장 밖 간접고용 비정규직을 공시하라고 촉구하고 있다. 사내하도급 간접고용 이외에 원청의 실질적 지배개입 하에 있는 자회사, 협력업체 또는 위장도급 형태의 사업장 밖 간접고용 규모는 갈수록 증가하고 있음을 지적하고 있다.[15] 한국노총도 정책요구사항 중 하나로 고용형태공시제 개선을 꼽고 있는데, △ 50인 이상 사업장까지 시행 대상 전면 확대, △ 사내하청, 파견, 시간제 등 고용형태 구체적 분류, △ 장애인, 청년, 고령자 등 의무고용 대상까지 공시의무 대상 확대 등을 주장하고 있다.[16]

공시대상을 300인 이상 기업에서 더 확대해서 이를테면 기준을 100인 이상 기업으로 하거나, 인원 기준을 직접고용만이 아니라 간접고용(소속 외 직원)까지 포함한 인원으로 하는 것이 필요하다. 모회사의 업무를 직접 담당하고 있는 자회사 성격의 계열사에 대해서도 별도 공시를 하거나, 인원 기준이 미달될 시에는 모회사 공시내용에 포함해서 하도록 해야 한다.

4) 임금을 포함한 공시 내용의 확대

공시 내용을 직간접 인원 현황만이 아니라 임금도 포함하도록 해야 한다. 간접고용(소속 외 인원)은 어렵더라도 직접고용 노동자(상용직, 기간제, 단시간)의 성별 임금을 공시할 필요가 있다. 서울시는 산하 22개 투자출연기관의 성별 임금격차에 대해 2018년 임금부터 공시하고 있다.[17] 기관별 공시내용은 직급별 성별 임금격차, 직종별 성별 임금격차, 재직기간별 성별 임금격차, 인건비 구성항목별 성별 임금격차 등이다. 영국은 2011년부터 민간기업, 공공기관 모두 250인 이상인 경우 남녀 임금격차 정보를 공시하도록 하고 있다. 6가지 공시항목은 남녀 평균 또는 중위 시간급의 차이, 남녀 평균 또는 중위 상여금의 차이, 상여금을 지급받은 남녀노동자의 비율, 4분위 임금별 남녀 노동자의 비율 등으로 구성되어 있다.[18]

15) 민주노총, 앞의 보도자료.
16) 한국노총 보도자료(2015. 6. 30.)
17) 서울시 보도자료, '서울시 투자출연기관 성평등임금공시', 2020. 4. 6.

서울시와 영국의 사례는 성별 임금격차 문제에 연관되어 있으나 임금공시라는 점에서 볼 때 고용형태와 연계하여 공시하는 것도 어려운 일은 아닐 것이다. 앞서 금융감독원 전자공시시스템에 게재하는 기업 사업보고서에는 직원(정규직, 기간제) 전체에 대한 평균 근속과 평균 임금에 대한 내용이 포함되어 있다. 이를 정규직과 기간제를 분리해서 공시하면 될 것이다. 이와 같은 성별 및 고용형태별 임금정보 공시는 지난 21대 총선의 여당 공약이기도 했다.

<더불어민주당 21대 총선 노동 공약 中>

■ 노동자의 임금권리 보장을 위한 임금분포공시제 도입 • 공공기관 및 일정규모 이상 기업의 성별 및 고용형태 등에 따른 임금정보 보고 의무화 및 주요 항목 임금분포 정보를 분석·가공하여 공시(법개정 전 공기업·공공기관 ALIO 및 민간기업 DART 공시 우선 추진) • 대기업의 업무도급형 사내하도급의 경우 원하청간 비교 가능한 임금정보 제출 추진으로 원·하청 간 임금격차 해소

* 자료 : 더불어민주당 21대 국회의원 선거 정책공약집

5) 고용형태 개선을 유도하는 정책 필요

공시내용을 토대로 고용형태 개선을 유도하는 정책이 필요하다. 앞서 고용노동부는 '고용형태 개선 실적이 우수한 기업은 인센티브를 부여하는 방안을 적극 강구'하겠다고 했으나 이에 대한 실적이 보고된 적은 없다. 공시제가 고용형태를 개선하도록 영향을 주기 위해서는 연관된 정책이 배치되어야 하고, 기업의 사회적 책임(CSR) 준수에 대한 외적 압력이 필요하다.

고용형태 개선을 유도하기 위해서 남녀고용평등법 상의 적극적 고용개선조치를 참고할 수 있다. 남녀고용평등법은 사업주가 적극적 고용개선조치를 취하도록 촉진하는 제도를 규정하고 있다. 고용노동부장관은 여성 노동자와 여성 관리자의 비율이 산업평균의 70%에 미달하는 사업주에 대해 '차별적 고용관행 및 제도 개선을 위한 적극적 고용개선조치 시행계획'을 수립하여 제출할 것을 요구할 수 있고, 이 경우 사업주는 시행계획을 제출하여야 한다(법 제17조의3 제1항, 시행규칙 별표2). 또한 시행계획을

18) 신동윤(2020), '영국의 임금분포공시제 관련 법령 및 시사점', 국회입법조사처 외국 입법동향과 분석 제35호, 2020. 4. 8.

제출한 사업주는 이행실적을 고용노동부장관에게 제출하여야 한다(제17조의4 제1항). 이행실적이 부진한 사업주에게도 고용노동부 장관은 시행계획의 이행을 촉구할 수 있다(제17조의4 제5항). 3회 연속 산업평균의 70% 미만인 사업장의 사업주가 고용노동부 장관의 이행촉구를 받고서도 이행하지 아니한 경우 그 사업주의 명단을 공표할 수 있도록 하는 규정이 2014년 도입되었다(제17조의5). 해당 조항에 따라 고용노동부는 2016년 3월 3일 적극적 고용개선조치 위반 사업주 27개의 명단을 최초로 공표한 바 있다.[19)]

고용형태공시제가 기업의 자율적인 고용개선 노력을 유도하기 위한 것이지만 지난 6년여의 제도 시행 과정을 볼 때 기업의 자율적인 노력에만 기대기는 어렵다는 것을 알 수 있다. 자율적인 노력을 하는 기업에 대해서는 인센티브를 부여해야겠지만 어느 정도의 사회적 압력도 필요하다. 남녀고용평등법의 적극적 고용개선조치를 이제는 고용형태를 개선하는 것에도 확대적용해야 한다. 예를 들면, 해당 산업 평균 비정규직 비율의 130%를 초과하는 기업에 대해서 고용개선조치 시행계획을 수립하게 하고, 이행실적을 제출하게 하며, 3회 이상 이행촉구를 받은 기업에 대해서 명단을 공개하는 등의 실천적 노력이 필요한 때이다.

19) 고용노동부 보도자료, '적극적 고용개선조치 위반사업장 명단 최초공표', 2016. 3. 3.