

중국 <노무파견집행규정>의 주요내용 및 우리기업의 대응방안

(‘14. 2. 14)

북경사무소

1. 배경

- 파견근로자의 법적 권익을 보장하기 위하여 개정된 노동계약법(‘13. 7. 1자 발효) 내용을 구체화한 노무파견집행규정의 시행 임박(‘14. 3. 1자)
- 편법적인 노무관계를 규제함으로써 파견근로자 증가 억제를 목표
 - 칸커(闞珂) 전국인민대표대회 상무위원회 법제공작위원회 부주임은 “이번 개정은 파견직을 보완적인 고용형식으로 회복하고 파견근로자 수를 합리적인 범위로 제한하기 위한 것”이라고 밝힘.

2. 주요내용

- 파견근로자 사용범위 및 사용비율을 구체적으로 제시
 - 파견근로가 허용되는 임시성, 보조성, 대체성 직무의 정의를 구체화 (잠행규정 제 3조)
 - 임시성 직무 : 존속기간 6개월 이내의 직무
 - 보조성 직무 : 주요 직무를 위한 서비스를 제공하는 직무
 - 대체성 직무 : 직접계약 직원의 교육, 휴가 등의 원인으로 정상 근무할 수 없는 일정한 기간 동안 기타 근로자로 대체할 수 있는 직무
 - 파견근로자 수를 총 직원수의 10% 이내로 제한(잠행규정 제4조)

□ 보조성 직무 결정 절차 규정

- 보조성 직무 파견근로자 사용 기업은 직원대표대회 등을 통하여 보조직무 방안을 제시하고 노동조합(공회) 또는 직원 대표와의 협상을 거쳐 확정된 후 회사 내부에 이를 공시하도록 함.

□ 동일노동, 동일임금 보장

- 잠행규정에서는 지난해 개정노동법에서 제시된 동일노동 동일임금(同工同酬) 원칙을 강조하여 '파견근로자에게 업무와 관련된 복리후생을 제공하고 차별 대우를 해서는 아니 된다'는 점을 명시(잠행규정 제9조)

□ 파견근로자의 사회보험 처리기준 제시

- 파견근로자의 사회보험은 파견근로자 사용기업의 소재지를 기준으로 납부(잠행규정 제18조)
- 용역회사가 사회보험 납부기준이 낮은 지역에서 파견근로자를 채용한 이후 다른 지역에 파견하여 근무하도록 하는 편법 예방

□ 파견근로자의 산재, 직업병 발생관련 책임주체 명시

- 산재 보험책임은 원칙적으로 용역회사에 있고 파견근로자 사용기업에 대해서는 재해 인정과 관련된 조사에 협조할 의무가 있다고 명시하는 한편, 용역회사와 파견근로자 사용기업이 산업재해 보상방법에 대해 별도 약정이 가능하도록 개정(잠행규정 제10조)
- 파견근로자의 직업병 진단 및 감정 책임을 파견근로자 사용기업에 부여

□ 파견근로관계 종료 기준 명시

- 파견근로관계 종료 기준을 세 가지로 규정
 - 파견근로자 사용업체에게 노동계약법 제40조제3항의 상황(노동계약 체결 시 의거한 객관적인 상황에 중대한 변화가 발생하여 노동계약을 이행할 수 없는 경우) 또는 노동계약법 제41조의 상황(정리해고)이 발생한 경우
 - 파견근로자 사용기업이 파산 선고, 영업집조 말소, 영업정지, 취소 명령을 받거나 사전 해산 결정 또는 경영기한이 만료된 경우
 - 파견계약기간이 종료된 경우
- 파견근로자 사용기업 임의의 파견근로관계 중단행위 제한
 - 노동계약법 제42조에서 규정한 치료기간(공상이 아닌 질병 또는 상해의 치료기간) 중이거나 여직원이 임신 및 육아기간 중인 경우에는 파견근로자 사용기업가 정리해고 등 최초 노동계약시에 정한 중대한 변화에도 불구하고 근로관계를 종료할 수 없도록 함.

□ 도급 활용에 대한 제한

- 파견근로자 사용업체가 도급, 외주 등 명목으로 파견형식의 근로자를 사용하는 경우에는 노무파견잠행규정을 적용토록 함으로써 도급 등을 가장한 파견행위를 억제
- 즉, 도급계약, 외주계약 등이 노동계약서류의 명칭과는 상관없이 실질적으로 파견근로 관계라고 판단되는 경우에는 계약법이 아닌 노무파견 잠행규정 등 노동관계법을 적용함.

3. 시사점 및 우리기업 대응방안

□ 파견근로에 대한 규제 강화에 따른 이행필요사항 점검

- 대체성, 보조성, 임시성 직무를 수행하는 모든 파견근로자수를 총 직원의 10%로 제한하는 파견근로자 비율을 동 잠행규정을 통해 최종 확정함.
- 모든 기업들이 규정 시행일로부터 2년 이내에 '10% 비율' 기준을 충족해야 하는데, 파견근로자 비율기준 충족시까지 새로운 파견근로자 사용을 금지함(잠행규정 제 28조).
- 다만, '중화인민공화국노동계약법 수정에 관한 결정' 발표('12. 12. 28자)전 적법하게 체결한 노동계약 및 파견계약 기한이 잠행규정 시행일로부터 2년 후에 만료되는 경우에는 파견계약기간 만료시까지 비율충족 의무 유예
- 총 근로자의 10% 비율을 초과하여 파견근로자를 사용하고 있는 기업들은 인력조정 방안을 마련하여 관할 인력자원사회보장 부서에 등록하고 유예기간 동안 시행해야 함.

□ 파견계약의 직접 노동계약 전환 고려 필요

- 파견근로자와 직접 계약을 체결한 근로자간 급여 및 복리후생 격차 축소가 불가피하기 때문에 전환이 가능한 범위내에서 파견근로자의 직접계약 근로자 전환 필요성 검토 필요

□ 도급의 신중한 활용

- 집행규정에서는 도급을 가장한 파견근로자 사용행위를 엄격히 금지하였기 때문에 도급 방식을 가장한 파견근로라는 오해가 발생하지 않도록 도급이 가능한 업무(경비, 운반 등)에 대한 사전 확인 등 신중한 운용이 요구됨.

□ 회사별로 직무범위에 대한 체계적 정리 필요

- 임시 직무와 대체 직무에 비하여 논란의 소지가 많은 보조 직무에 대하여 직무범위를 체계적으로 정리하고 규정에서 요구하는 절차에 따라 확정을 해 두어야 함.

□ 노동시장 정보에 대한 지속적인 모니터링 및 준법경영 노력

- 인구구성의 변화, 도시화, 산업구조의 변화, 시진핑 정부의 내수확대 정책에 따른 근로자 소득증대 등 각종 요인으로 중국 노동시장이 급격한 변화 가운데 있기 때문에 지속적인 모니터링 및 준법경영 필요

붙임 : 노무파견집행규정 전문(번역본 포함). 끝.