

December 07, 2012

중국 노무파견 제도 대폭 개선을 위한 중국 노동계약법 개정 입법동향

2012년 6월 26일 개최된 제11기 전국인민대표대회 상무위원회 제27차 회의에서 중화인민공화국노동계약법(이하 “중국 노동계약법”) 개정안(초안)(이하 “본 개정안”)이 심의되었고, 같은 해 7월 6일부터 본 개정안에 대한 의견수렴 절차를 진행하여 이미 마무리 되었습니다. 노무파견 제도는 중국의 개혁개방 초기인 1980년대에 외국기업의 중국 내 사무소(즉, 대표처)가 중국직원을 고용할 수 있도록 하기 위해 도입된 제도로서, 현재까지도 외국기업의 중국 내 사무소는 중국 법 규정에 따라 근로자를 직접 채용할 수 없고 노무파견업체를 통해 파견을 받는 형식으로 근로자를 사용해야 합니다. 그러나, 위와 같은 도입취지와 달리 현재 노무파견 제도는 중국 내에서 외국기업의 사무소는 물론 외국기업의 현지 법인 및 중국 기업에서 광범위하게 활용되고 있고, 그 과정에서 파견 근로자들의 권익 보호 및 규제의 실효성 측면에서 적지 않은 문제가 있었습니다.

본 개정안은 중국 내 기업이 노동 유연성 및 인건비 절감 등을 위해 광범위하게 활용하고 있는 노무파견 제도를 개선하기 위하여 노무파견 제도를 보다 규범화하는 것에 중점을 두고 있습니다. 구체적으로 노무파견업체의 설립조건을 강화하고, 근로자 파견대상업무의 3대 특성(임시성, 보조성 및 대체성을 가진 업무)에 대한 개념정의를 보다 구체화하였으며, 파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 원칙의 적용을 강화하는 한편 노무파견업체 및 고용업체에 대한 위법책임을 강화하였습니다. 이하에서는 파견근로자의 사용업체로서 참고할 필요가 있는 본 개정안의 주요 내용 및 시사점에 대해서 간단히 소개해 드리도록 하겠습니다.

1. 파견근로자에게 동일노동 동일임금 원칙을 보다 실효적으로 적용하기 위한 법적 근거 마련

현행 중국 노동계약법 제63조 제1항에서도 파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 원칙을 규정하고 있으나, 동 원칙을 관철하기 위한 구체적인 규정이 없어 파견근로자는 사용업체의 직원과 동일한 업무를 수행하면서도 동일한 임금을 받지 못하는 경우가 적지 않았습니다. 본 개정안에서는 제63조 제2항을 신설하여 “노무파견업체가 파견근로자와 체결하는 노동계약 및 노무파견업체가 사용업체와 체결하는 노무파견계약에서 약정하는 파견근로자에 대한 보수는 제63조 제1항(파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 원칙)에 부합해야 한다”고 규정함으로써 파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 원칙이 구체적으로 적용될 수 있는 법적 근거를 마련하였습니다.

2. 근로자 파견대상업무의 3대 특성인 임시성, 보조성, 대체성 개념을 보다 구체화

현행 중국 노동계약법은 ‘임시성, 보조성 및 대체성을 가진 업무에 대해서만 근로자 파견이 가능하다’는 취지로만 규정하고 위 3대 특성에 대한 구체적인 정의규정은 두고 있지 않아 실무적인 효력이 미약했고, 사실상 근로자 파견대상업무의 범위와 관련하여 아무런 법적 규제가 없는 것과 같이 운영되어 왔습니다. 본 개정안에서는 근로자 파견대상업무의 3대 특성에 대해 보다 명확히 정의함으로써 근로자 파견대상업무의 범위와 관련하여 보다 구체적으로 해석하고 규제할 수 있는 법적 근거를 마련하였습니다. 본 개정안에 따르면 “임시성”은 파견대상업무의 존속기간이 6개월을 초과하지 않는 것을 의미하고, “보조성”은 파견대상업무가 사용업체의 주요 업무를 위해 서비스를 제공하는 것을 의미하며, “대체성”은 사용업체의 근로자가 외부 학습 또는 휴가 등의 원인으로 파견대상업무를 수행할 수 없는 일정한 기간 동안 파견근로자에 의해 대체될 수 있는 것을 의미합니다.

3. 사용업체에 대한 제재 근거 반영 등 위반행위에 대한 제재 강화

현행 중국 노동계약법은 노무파견 관련 규정을 위반한 경우 노무파견업체에 대해서만 제재를 가할 수 있도록 규정하고 있는 반면, 본 개정안에서는 제재의 대상을 사용업체까지 확대하였습니다. 즉, 현행 노동계약법 하에서는 노무파견업체에 대해서만 시정명령을 할 수 있고 상황이 중대한 경우 벌금(파견근로자 1인당 1천 위안 이상 5천 위안 이하의 벌금)을 부과할 수 있는 반면, 본 개정안에서는 노무파견업체는 물론 사용업체에 대해서도 시정명령을 하고 상황이 중대한 경우 벌금(현행 벌금 수준보다 증액된 파견근로자 1인당 5천 위안 이상 1만 위안 이하의 벌금)을 부과할 수 있도록 규정하였습니다. 다만, 상황이 중대한 경우 노무파견업체에 대해서만 영업집조 취소 처분을 할 수 있고, 파견근로자에게 손해를 초래한 경우 노무파견업체와 사용업체가 연대 배상책임을 부담하도록 한 것은 현행 중국 노동계약법과 동일하게 본 개정안에서도 그대로 유지되었습니다.

4. 본 개정안 관련 시사점

본 개정안은 본래 2012년 10월 말에 개최된 전국인민대표대회 상무위원회에서 심의하여 2012년 내에 개정작업을 마무리할 예정이었습니다. 그러나, 고용인력의 상당부분을 파견근로에 의존하고 있는 중국 내 국유기업 및 정부기관 등의 반대 의견이 컸고, 일부 수정 사항에 대해서 의견대립이 생기면서 결국 본 개정안에 대한 중국적인 합의에 이르지 못했습니다. 의견대립이 있었던 부분은 근로자 파견대상업무의 3대 특성에 관한 것인데, 3대 특성에 대한 규정이 너무 포괄적이어서 실제 법 집행을 하는 과정에서 판단을 하기가 어려우므로 보다 구체적이고 명확하게 규정할 필요가 있다는 주장과 3대 특성의 개념 문제에 집착하지 말고 사용업체가 파견근로자를 연속하여 2년 동안 사용할 경우 정식 직원으로 간주하도록 규정해야 한다는 주장이 대립되었습니다. 위 2가지 주장 중 어떠한 주장이 중국적으로 채택될지는 아직까지 명확하지 않으나, 본 개정안의 중점이 노무파견 제도의 개선(특히, 파견근로자의 보호)에 있고 그에 따라 파견근로자의 사용과 관련한 법률적 부담이 가중될 수 밖에 없다는 점은 분명해 보입니다.

따라서 본 개정안이 시행될 경우 현재와 같이 광범위한 영역에서 저렴한 인건비로 파견근로자를 사용하는 것은 더 이상 어려워지고, 이는 중국 내 사무소 내지 기업의 중국 근로자 사용 방식에 직접적인 영향을 줄 것으로 보입니다. 그 결과 “노무외주(劳务外包)”가 노무파견을 대체하여 새로운 근로자 사용 방식으로 활용될 가능성이 있습니다. 노무외주는 위탁업체(노무파견 관계에서의 사용업체)가 일부 업무 및 공정을 외주회사(인력중개업체)에 위탁하고 그 대가로 외주회사에 일정한 외주비용을 지급하는 것인데, 위탁업체와 노동자 사이에 고용관계가 형성되지 않고, 노무파견에도 해당되지 않

으므로 노무과건과 관련한 규정도 적용되지 않습니다. 아울러 아직까지 중국에는 이러한 노무외주에 대한 법적 규제도 갖추어지지 않은 상황입니다.

일각에서는 본 개정안은 2012년 12월경에 전국인민대표대회 상무위원회에 제출되어 심의를 완료한 다음 공포되어 2013년 7월 1일부터 시행될 가능성이 높다고 합니다. 본 개정안이 공포될 경우 본 개정안의 시행일 이전에 본 개정안에 따른 위반 사항 여부를 점검하고, 현재 활용하고 있는 노무 사용 방식이 본 개정안에 부합되도록 개선할 필요가 있는바, 본 개정안에 대한 입법 추이를 주목할 필요가 있겠습니다.

상기의 사항에 대하여 궁금하신 사항이 있으신 분은 아래 연락처로 연락하여 주시면 보다 자세한 내용을 상담하여 드리도록 하겠습니다.

-
- | | | |
|---------------------|-----------------------|----------------------------|
| ● 최용원 변호사 [북경사무소] | TEL. +86 10 8447 5343 | E-Mail. ywchoi@shinkim.com |
| ● 원중재 변호사 [상해사무소] | TEL. +86 21 6235 0411 | E-Mail. jjwon@shinkim.com |
| ● 김미령 중국변호사 [서울사무소] | TEL. +82 2 316 1609 | E-Mail. mljin@shinkim.com |
-