

January 14, 2013

중국 노동계약법 개정(시행일: 2013년 7월 1일)에 따른 중국 내 파견근로자 사용에 관한 규제 대폭 강화

그 동안 중국 내에서 많은 논란이 되어왔던 중화인민공화국노동계약법 개정안(이하 “개정 노동계약법”)이 2012년 12월 28일 개최된 제11기 전국인민대표대회 상무위원회 제30차 회의에서 통과되었습니다. 개정 노동계약법은 2013년 7월 1일부터 시행되는데, 그에 따라 향후 중국 내에서 파견근로자 사용에 관한 규제가 대폭 강화될 전망입니다(개정 노동계약법 입법동향에 관한 보다 구체적인 내용에 대해 알기를 원하시면 [여기](#)를 클릭하여 주시기 바랍니다).

이하에서는 개정 노동계약법의 내용 중 중국 내에서 파견근로자를 사용하고 있거나 향후 사용하고자 하는 한국기업이 유의해야 할 사항에 대해서 간략히 소개해 드리겠습니다.

1. 2013년 7월 1일부터는 동일한 직무에 종사하는 정직원과 파견근로자에게 동일한 임금을 지급해야 합니다.

현행 중국 노동계약법이 “파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 원칙”을 단지 선언적으로만 규정하고 있었던 것과 달리, 개정 노동계약법은 제63조 제1항에서 “사용업체는 동일노동 동일임금 원칙에 따라 동일한 직무에 종사하고 있는 사용업체의 노동자와 파견근로자에 대해 동일한 노동보수 지급방식을 적용해야 한다.”고 보다 명확히 규정하는 한편, “노무파견업체가 파견근로자와 체결하는 노동계약 및 사용업체와 체결하는 노무파견계약에서 각각 명시하거나 약정하는 파견근로자에 대한 보수는 제63조 제1항(파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 원칙)에 부합해야 한다”는 내용의 제63조 제2항을 신설하여, 사용업체의 파견근로자에 대한 동일노동 동일임금 지급 의무를 명확히 하였습니다.

이에 따라 중국 내에서 파견근로자를 사용하는 한국기업도 개정 노동계약법이 시행되는 2013년 7월 1일부터 동일한 직무에 종사하는 파견근로자와 정직원에게 동일한 임금을 지급해야 합니다.

2. 2013년 7월 1일부터는 파견근로자를 사용할 수 있는 업무의 범위가 제한되고 사용할 수 있는 파견근로자의 인원수도 제한됩니다.

현행 중국 노동계약법은 ‘임시성, 보조성 또는 대체성을 가진 업무에 대해서만 근로자 파견이 가능하다’고만 규정하고 있었을 뿐, 임시성, 보조성 및 대체성에 관한 구체적인 정의와 사용업체가 사용할 수 있는 파견근로자의 인원수 제한에 관해서는 아무런 규정도 두지 않았습니다. 그 결과 파견근로자를 사용할 수 있는 업무의 범위가 불명확하였고 사용업체가

사용할 수 있는 파견근로자의 인원수도 제한이 없었기 때문에, 광범위한 업무 범위에서 다수의 파견근로자가 사실상 아무런 제한도 없이 사용되어 왔습니다.

그러나 개정 노동계약법 제66조는 “노동계약을 통한 근로자 사용이 중국기업의 기본적인 근로자 사용 형식이다. 노무파견을 통한 근로자 사용은 보충적인 형식으로서 오로지 임시성, 보조성 또는 대체성이 있는 직위에서만 사용할 수 있다. 여기서 임시성이란 파견대상업무의 존속기간이 6개월을 초과하지 않는 것을 의미하고, 보조성이란 파견대상업무가 사용업체의 주요 업무를 위해 서비스를 제공하는 것을 의미하며, 대체성이란 사용업체의 정직원이 외부 학습 또는 휴가 등의 원인으로 파견대상업무를 수행할 수 없는 일정한 기간 동안 파견근로자에 의해 대체될 수 있는 것을 의미한다. 사용업체는 파견근로자의 인원수를 엄격히 통제해야 하고 파견근로자의 인원수는 총 근로자 수의 일정 비율을 초과해서는 아니 되며 구체적인 비율은 국무원 노동행정부서가 규정한다.”고 규정하여, 파견근로자 사용이 가능한 업무의 성격을 보다 명확히 하는 한편 파견근로자의 인원수 제한에 관한 사항을 추가하였습니다.

이에 따라 2013년 7월 1일부터는 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사전에 해당 업무가 개정 근로기준법상 파견근로자 사용이 가능한 업무인지 확인해야 하고, 이미 파견근로자를 사용하고 있는 경우에도 이를 확인하여 파견근로자 사용이 허용되지 않는 업무에 파견근로자를 사용하고 있다면 2013년 7월 1일 이전에 시정해야 합니다. 아울러, 2013년 7월 1일부터 파견근로자 인원수 제한에 관한 규정도 준수해야 하는데, 아직 국무원 노동행정부서에서 파견근로자 인원수 제한과 관련한 구체적인 비율을 제정하지 않은 상태이므로 향후 해당 규정의 제정 경과를 주목할 필요가 있습니다.

3. 2013년 7월 1일부터는 파견근로에 관한 노동계약법 규정을 위반할 경우 사용업체도 시정명령 또는 벌금을 부과 받게 됩니다.

현행 중국 노동계약법은 파견근로에 관한 노동계약법 규정 위반과 관련하여, 노무파견업체에 대한 제재 규정만을 두고 있고, 사용업체에 대한 제재 규정은 두고 있지 않습니다. 그러나, 개정 노동계약법은 파견근로에 관한 노동계약법 규정 위반시의 제재 대상을 사용업체에까지 확대하였습니다. 즉, 현행 노동계약법은 노무파견업체에 대해서만 시정명령 또는 벌금(파견근로자 1인당 1천 위안 이상 5천 위안 이하의 벌금)을 부과할 수 있게 규정하고 있었으나, 개정 노동계약법은 노무파견업체는 물론 사용업체에 대해서도 시정명령을 하고 기한 내 시정하지 않을 경우 벌금(현행 벌금 수준보다 증액된 파견근로자 1인당 5천 위안 이상 1만 위안 이하의 벌금)을 부과할 수 있도록 규정하였습니다. 아울러 사용업체가 파견근로자 사용에 관한 규정을 위반하여 파견근로자에게 손해를 입힌 경우 노무파견업체와 사용업체에게 연대배상책임을 부담하게 하는 현행 중국 노동계약법 규정은 개정 노동계약법에서도 그대로 유지되었습니다.

위와 같이 개정 노동계약법 시행에 따라 2013년 7월 1일부터는 파견근로에 관한 노동계약법 규정을 위반할 경우 시정명령 또는 벌금을 부과 받게 되므로 중국 내에서 파견근로자를 사용하고 있거나 사용하고자 하는 한국기업으로서는 노무파견과 관련한 내부 제도 및 노무파견계약을 개정 노동계약법에 맞게 조정할 필요가 있습니다.

4. 개정 노동계약법 공포 전에 체결된 노동계약 및 노무파견계약도 개정 노동계약법에 따라 조정해야 됩니다.

개정 노동계약법에서는 개정 노동계약법이 공포되기 전에 체결된 노동계약과 노무파견계약은 그 기한이 만료될 때까지는 효력을 유지하되, 노동계약과 노무파견계약의 내용 중 동일노동 동일임금 원칙에 부합되지 않은 부분은 개정 노동계

약법에 따라 조정해야 한다고 규정하고 있으므로, 중국 내에서 파견근로자를 사용하고 있는 한국기업은 조속히 기존에 체결된 노무파견업체와의 노무파견계약을 개정 노동계약법의 내용에 맞게 조정해야 할 필요가 있습니다.

한편, 개정 노동계약법이 시행될 경우 현재와 같이 광범위한 영역에서 저렴한 인건비로 파견근로자를 사용하는 것이 어려워질 것인바, “노무외주(劳务外包, 한국에서의 노무도급에 해당)”를 활용하는 방안 등과 같이 노무문제를 해결할 적절한 대안을 모색할 필요가 있습니다.

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 |
-