

건설정책리뷰 2013-05

건설기업 회생절차 시 하수급인 근로자의 임금 우선 지급 방안

이종광 · 박승국 · 홍성진

2013. 7

대한건설정책연구원

요 약

국내 건설산업은 최근 해외수주 증가에 따른 다소의 양적인 성장세를 보이고 있으나 전체적으로 아직 경기침체 국면을 벗어나지 못하고 있다. 2013년 상반기 현재 100대 건설업체의 20%를 넘는 기업들이 구조조정 중이라는 사실은 국내 건설업계의 사정이 얼마나 어려운지를 잘 설명하고 있다. 정부는 건설경기의 침체에 따른 건설업체의 부실이 금융기관으로 전이되지 않도록 대책을 마련하는데 집중하고 있지만, 구조조정 대상이 된 대기업은 많은 하도급업체들과 거래하고 있다는 점을 간과해서는 안 될 것이다. 100위 이내 종합건설업체 1개사가 부도날 경우 평균 202개의 하도급업체에 1,230억 원의 피해규모 발생하는 것으로 추정되고 있으며, 대기업의 부실은 금융기관뿐만 아니라 일차적으로 하도급업체로 전이되기 때문이다. 특히 법정관리 등에 의하여 수급인이 하도급대금을 적기에 지급하지 못함으로써 발생하는 건설근로자의 노임체불은 저소득계층이 많은 건설근로자 생활의 안정을 위협하게 하는 등 더 큰 문제로 부각되고 있다.

현행 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」 제179조에서는 기업회생 시 근로자의 생존권 보장 및 생활 안정화를 위해 미지급된 채무자(법정관리 신청 수급인)의 근로자 전체 임금 및 퇴직금 등을 공익채권으로 규정하여 회생절차에 의하지 않고 회생채권과 회생담보권에 우선하여 수시로 변제토록 보호하고 있다. 그러나 건설근로자중에서 하수급인의 근로자의 임금에 해당하는 부분은 공익채권이 아닌 회생채권으로 분류되어 하수급인 근로자의 임금이 제대로 변제되고 있지 않고 있다. 즉, 현행법상 채무자(회생기업)가 사용한 근로자의 임금 등은 공익채권으로서 회생절차에 의하지 아니하고 수시·우선 변제되나, 채무자의 하수급인의 근로자에 대한 임금 지불에 대하여는 그러한 규정이 마련되어 있지 않은 상황이다.

「건설산업기본법」 제88조에서 하도급공사를 포함한 건설공사의 도급금액 중 근로자에게 지급하여야 하는 임금(노임)에 상당하는 금액에 대하여 압류를 금지하고 있는 것은 건설근로자의 임금은 어떠한 경우에도 보호되어야 한다는 취지를 반영한 것이므로 기업회생 시에도 존중되는 것이 바람직하다. 또한 「하도급거래 공정화에 관한 법률」, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」, 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 등에서도 하수급인과 그의 근로자를 특별히 보호하고 있는 취지에 비추어 볼 때 기업회생 시 하수급인 근로자의 임금 등의 지급에 대하여 달리 차별할 이유는 없다. 따라서 현재 수급인의 기업회생 시 하수급인의 근로자의 임금이 보장 될 수 있도록 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」 제179조에 하수급인의 근로자의 임금 등을 ‘공익채권’으로 규정하는 것이 가장 적절한 수단이 될 수 있을 것이다.

목 차

1. 서 론	1
2. 기업회생절차	3
2.1 기업회생절차의 신청 및 결정	5
2.2 기업재산의 조사 및 확보	7
2.3 회생채권자의 공익채권	9
2.4 회생계획	11
2.5 회생계획의 종결(폐지)	13
3. 기업회생시 시 건설하도급대금 및 근로자의 임금 지급의 문제점	14
3.1 건설기업의 회생절차와 건설하도급 근로자의 임금과의 관계 ...	15
3.2 기업회생 시 건설하도급대금 및 근로자의 임금 지급의 현황 및 문제점	18
4. 기업회생 시 건설하도급 근로자의 임금 우선 지급을 위한 개선 방안	24
5.1 건설하도급 근로자에 대한 임금 우선 변제의 당위성	24
5.2 건설하도급 근로자의 임금과 수급인의 제3채권자와의 우선관계	27
5.3 기업회생시 건설하도급 근로자의 임금 우선 지급을 위한 “통합도산법” 개정안	31
5. 결 론	34
참고문헌	36

1. 서론

산업화 이후 성장일변도의 상승국면에만 익숙해 있던 한국은 1997년 외환부족으로 인해 발생한 경제위기를 겪으면서 경쟁력이 없거나 한계 상황을 극복하지 못한 상당수의 기업들이 도산되었으며 은행과 대기업 집단도 한 순간에 파산하여 이름이 사라지고 인수합병의 대상으로 전락되었다. 10년만에 닥친 2007년의 글로벌 금융위기도 예상하지 못한 쇼크였다. 세계경제가 한 묶음으로 엮여있다고는 하지만 미국의 부동산 부실채권의 여파에 한국경제까지 파국을 맞을 것이라고 예상하지는 못했던 것이다.

금융위기가 발생한지 3년여가 지나면서 거시경제 전반의 측면에서는 당초의 쇼크에서 많이 벗어났다. 2010년도 이후 상황을 보면 국내총생산(GDP)은 2007년 이후 3년 만에 다시 1조 달러대를 회복했고, 1인당 국민총소득(GNI)도 다시 2만 달러대로 진입했다. 산업별로 보면 제조업과 서비스업은 회복세에 접어든 것으로 볼 수 있다. 그러나 건설업은 2008년 부터 사실상 5년간 마이너스 성장을 하고 있어 침체국면에서 벗어나지 못하고 있다. 실제로 종합건설업체의 건설공사 수주실적은 2008년 이후 매년 감소 추세를 보이고 있다.

정부는 건설업체의 부실이 금융기관으로 전이되지 않도록 고심하고 대책을 마련하는데 집중하고 있지만, 구조조정 대상이 된 대기업은 상당수 중소기업 또는 하도급업체들과 거래하고 있다는 점에 주목해야 한다. 대기업의 부실은 금융기관보다 먼저 협력업체로 전이되기 때문이다. 2013년 상반기 현재 우리나라를 대표하는 100대 건설업체의 20%를 넘는 기업들이 구조조정 중이라는 사실은 우리나라 건설업계의 사정이 얼마나 어려운지를 극명하게 드러내는 증거이다. 100위 이내 종합건설업체 1개사가 부도날 경우 평균 202개의 협력업체(전문건설업체)에 1,230억 원의 피해규모 발생하는 것으로 추정되므로, 100위권 종합건설업체의 30%가 도산할 경우 피해 협력업체 수는 6,060개사에 달하고 피해금액은 3조6,900억 원에 이르며, 외환위기 당시 동아건설 부

도로 협력업체 1,300여개 중 389개 업체가 부도 처리되었는데 총 7,300억 원의 피해가 발생했다는 보고가 있다¹⁾

건설근로자의 노임체불은 더 큰 문제이다. 건설근로자 중에는 저소득 계층이 많으므로 노임체불은 건설근로자 가계의 수입을 고갈시키고 가정을 파탄하게 한다. 하도급업체가 현장근로자의 노임을 지급해야 하지만 기업회생이 시작된 원도급업체의 채무가 동결되어 하도급업체가 그 부담을 고스란히 떠안게 되는 구조적 문제를 안고 있다. 그러나 하도급업체 역시 공사대금을 받지 않는 한 노임을 지급하기 어려운 사정이다. 전문건설 공사 중 노무비 비율은 평균 30%, 공중에 따라 많게는 70%에 이르는 경우도 있다. 따라서 하도급업체의 채권 중 노무비에 해당하는 부분은 공익채권과 같이 회생절차에 의하지 않고 회생채권 및 회생담보권에 우선하여 지급함으로써 하도급업체의 연쇄도산을 방지하고 노임지급에 차질이 없도록 해야 할 필요성이 있다.²⁾

「건설산업기본법」 제88조에서는 건설업자가 도급받은 건설공사의 도급금액 중 그 공사(하도급한 공사를 포함)의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 상당하는 금액에 대한 압류를 금지하고 있다. 이는 근로자의 임금은 어떠한 경우에도 보호되어야 한다는 취지를 반영한 것으로 기업회생 절차에서도 존중되는 것이 바람직하다.

최근 건설산업의 경우 침체 국면이 타개되지 않고 있어 추가적인 구조조정이 필요한 건설업체가 증가할 가능성을 배제할 수 없다. 현재와 같이 기업회생절차 개시에 따라 노임채권이 동결되고 수년에 걸쳐 상환된다면 하도급업체의 연쇄부도는 물론 현장근로자의 생계에도 심각한 타격이 가해 질 것이다. 따라서 회생절차가 개시되는 건설업체의 채무를 동결하는 범위에서 노임을 제외할 필요성이 있다. 이에 본 연구에서는 하도급업체의 건설현장 근로자의 노임을 회생채권에서 배제하여 우선적으로 지급될 수 있는 방안을 제시하기로 한다.³⁾

1) 대한전문건설협회 내부 자료, 2012년

2) 현행 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 제179조에서는 원도급업체의 근로자의 임금·퇴직금 및 채해보상금에 대해서만 공익채권으로 분류하여 상시·우선 변제되도록 규정되어 있음

3) 채무자(수급인)가 회생절차를 신청한 경우 하도급대금채권을 공익채권으로 규정하여 수시변제가 가능하도록 한 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 개정안이 주영순 의원에 의해 2013년 7월 23일 입법 발의된 상태이다. 이 개정안에는 이외에도 채무자의 대표자인 관리인을 법원이 특별감독하도록 하는 것과 상당한 이유 없이 채

2. 기업회생절차

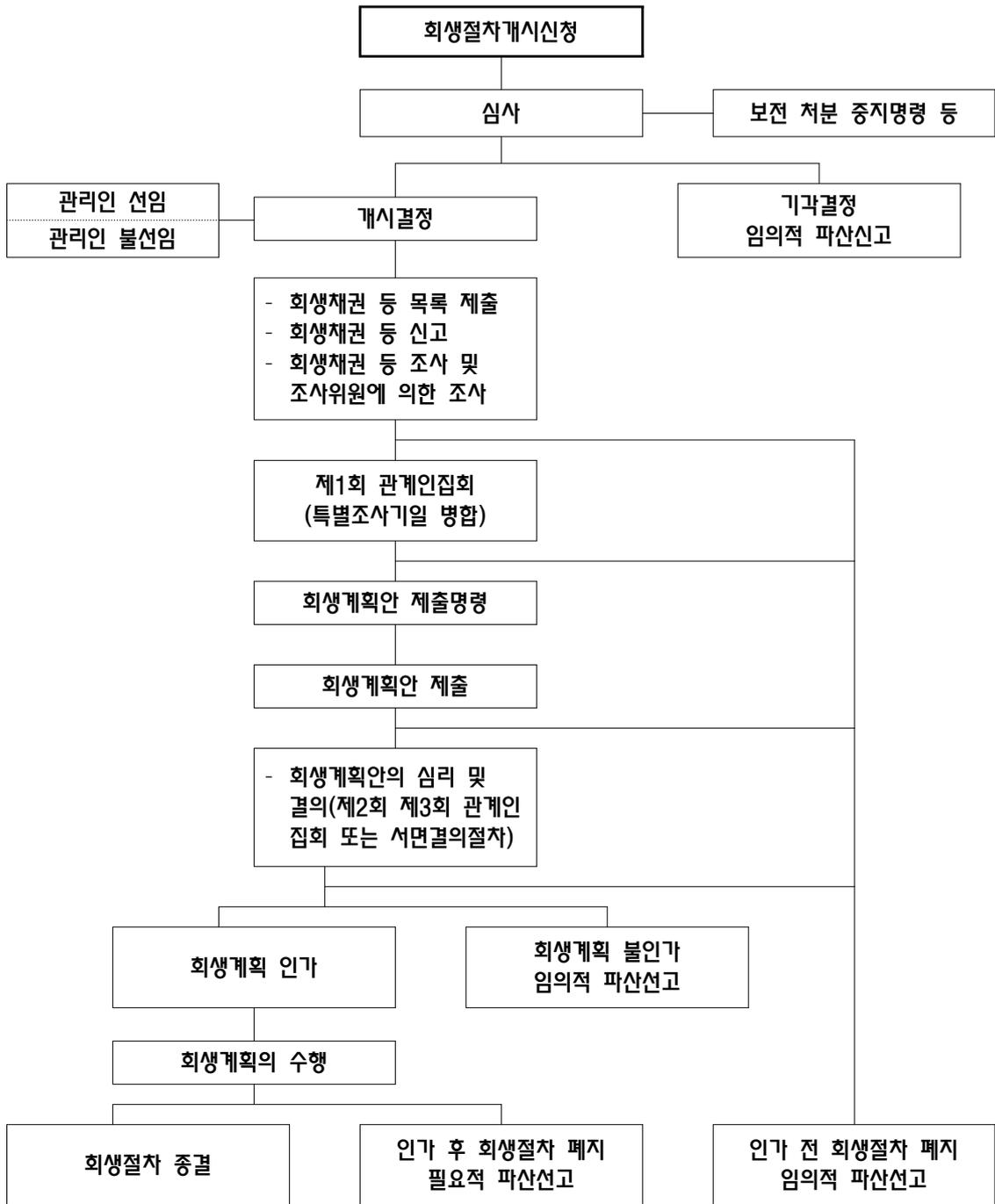
「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」(이하 “통합도산법”⁴⁾이라 한다)은 재정적 어려움으로 인하여 파탄에 직면해 있는 채무자에 대하여 채권자·주주·지분권자 등 이해관계인의 법률관계를 조정하여 채무자 또는 그 사업의 효율적인 회생을 도모하거나, 회생이 어려운 채무자의 재산을 공정하게 환가·배당하는 것을 목적으로 하고 있다.

“통합도산법”은 총 6편(제1편 총칙, 제2편 회생절차, 제3편 파산절차, 제4편 개인회생절차, 제5편 국제도산, 제6편 벌칙)으로 나뉘어져 있어 크게 파산절차와 회생절차로 구분할 수 있다. “통합도산법”상 회생절차에 있어 기업회생절차는 사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없거나 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우 이해관계인의 법률관계를 조정하여 기업이 그 사업의 효율적인 회생을 도모하는 절차를 말하는 바, 법정관리라고 불리우기도 한다. 회생절차 즉, 법정관리의 절차는 크게 회생절차의 신청 및 결정, 채무자재산의 조사 및 확보, 공익채권을 중심으로 한 회생채권자 등, 회생계획, 회생절차의 종결의 절차로 구분할 수 있다.

이하에서는 법정관리시 하도급대금 우선 지급 방안에 대한 이론적 기초로서 채권자 즉, 하수급인의 법적 지위를 중심으로 “통합도산법”상의 기업회생절차의 주요 내용을 고찰하고자 한다.

무자나 채무자의 대표자가 채권자의 이익에 반하는 행위를 한 때에는 채무자가 관리인에 선임되지 않도록 하는 내용이 포함되어 있다. 주영순 의원의 개정안은 현행 법률상으로 채무자가 회생절차를 신청한 경우 기업의 업무계속성을 존중하고 기업자체적으로 회생의 기회를 부여하기 위하여 기존 경영자가 관리인이 될 수 있는 ‘기존 경영자 관리인 체제(DIP, Debtor In Possession)’가 운영되고 있으나, 관리인 선임에 있어 기존 경영진의 경영권 확보수단으로 악용되고 있는 사례가 발생하고 있는 문제점에 대한 개선책을 반영한 것이다.

4) 종래 도산과 관련하여 「파산법」, 「화의법」, 「회사정리법」, 「개인채무자회생법」 등이 있었지만, 각 법률마다 규율대상과 절차가 달라 형평성과 효율성에 대한 문제가 제기되었는데, 부실기업의 구조조정을 신속하고 효율적으로 처리하기 위하여 관련 법률을 통합하여 이른바 “통합도산법”인 「채무자 회생 및 파산에 관한 법률」이 제정(2005. 3. 31) 및 시행(2006. 4. 1)되었다.



[그림 2-1] 건설회사의 기업회생절차⁵⁾

5) 최효중, “기업회생절차 실무의 현황과 개선방안”, 515쪽 별첨<표> 인용(http://www.shinkim.com/upload_files/data/HJC_2012.pdf).

2.1 기업회생절차의 신청 및 결정

(1) 기업회생절차의 신청

채무자는 ① 사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 경우, ② 채무자에게 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우 회생절차의 개시를 신청할 수 있다(제34조). 이 경우 건설회사 등 기업의 회생절차는 결국 기업회생절차를 말하는바, 이하에서는 채무자를 기업으로 특정하여 설명하기로 한다.

회생사건의 관할법원은 원칙적으로 기업의 주된 사무소 또는 영업소 소재지를 관할하는 지방법원 본원 합의부이고(제3조), 법원은 기업이 회생절차의 개시를 신청한 시점부터 개시결정이 있을 때까지 기업의 재산 보전을 위하여 보전처분, 중지명령, 포괄적 금지명령을 명할 수 있다(제43조).

① 보전처분

기업의 업무와 재산에 관하여 가압류, 가처분, 기타 필요한 보전처분, 보전관리인에 의한 관리 등 필요한 임시조치를 의미하며, 신청일로부터 7일 이내에 시행 여부를 결정하게 된다(제43조).

② 중지명령

법원이 필요하다고 인정하는 경우에 이해관계인의 신청에 의하거나 직권으로 회생절차개시의 신청에 대한 결정이 있을 때 까지 강제집행, 가압류, 가처분, 담보권실행을 위한 경매절차의 중지를 명할 수 있는 제도를 말한다(제44조).

③ 포괄적 금지명령

중지명령으로는 회생절차의 목적을 충분히 달성하지 못할 우려가 있다고 인정할만한 특별한 사정이 있는 경우, 법원이 모든 채권자에 대해서 채권에 기한 강제집행 등을 금지하는 명령을 말한다(제45조).

(2) 기업회생절차의 결정

기업이 회생절차개시를 신청한 때에 법원은 회생절차개시의 신청일로부터 1개월 이내에 회생절차개시여부를 결정하여야 하는바, 회생절차개시결정은 그 결정시부터 효력이 생긴다(제49조). 회생절차가 개시되면 기업의 업무 수행과 재산의 관리 및 처분권한은 관리인에게 전속한다(제56조 제1항). 법원은 관리위원회와 채권자협회의 의견을 들어 관리인의 직무를 수행함에 적합한 자를 관리인으로 선임하는 것이 원칙이다(제74조 제1항). 이에 따라 통상적으로는 현재의 법인대표자를 관리인으로 선임하고, 예외적으로 재산 유용, 은닉 또는 중대한 책임이 있는 부실경영에 의하여 재정적 파탄에 이르게 된 경우나 채권자협회의 요청이 있는 경우로서 상당한 이유가 있는 경우 등에는 제3자를 관리인으로 임명하고 있다.

기업회생절차개시결정이 있는 때에는 ① 파산 또는 회생절차개시의 신청, ② 회생채권 또는 회생담보권에 기한 강제집행등, ③ 국세징수의 예에 의하여 징수할 수 있는 청구권으로서 그 징수우선순위가 일반 회생채권보다 우선하지 아니한 것에 기한 채납처분은 할 수 없다. 또한 ① 파산절차, ② 채무자의 재산에 대하여 이미 행한 회생채권 또는 회생담보권에 기한 강제집행등, ③ 국세징수의 예에 의하여 징수할 수 있는 청구권으로서 그 징수우선순위가 일반 회생채권보다 우선하지 아니한 것에 기한 채납처분의 절차는 모두 중지되고(제58조), 기업의 재산에 관한 소송절차 역시 중단된다(제59조).

즉, 기업은 회생절차 이후 기업 자신의 재산에 대하여 법률행위를 한 때에는 그 효력을 주장할 수 없다.

2.2 기업재산의 조사 및 확보

(1) 기업재산의 조사 및 관리인의 권한

관리인은 취임 후 즉시 기업의 업무와 재산의 관리에 착수하고 기업에게 속하는 모든 재산의 회생절차개시 당시의 가액을 평가하여야 한다(제89조). 또한 관리인은 회생절차 개시 전 기업이 한 행위 중에서 기업의 채권자 전체에 해가 되는 일정한 행위를 무효화할 수 있는 권한을 갖는바, 이를 부인권이라 한다(제100조). 부인권의 내용은 다음과 같다.

- ① 기업이 회생채권자 또는 회생담보권자를 해하는 것을 알고 한 행위
- ② 기업이 지급의 정지, 회생절차개시의 신청 또는 파산의 신청이 있는 후에 한 회생채권자 또는 회생담보권자를 해하는 행위와 담보의 제공 또는 채무의 소멸에 관한 행위
- ③ 기업이 지급의 정지, 회생절차개시의 신청 또는 파산의 신청이 있는 후 또는 그 전 60일 이내에 한 담보의 제공 또는 채무의 소멸에 관한 행위로서 기업의 의무에 속하지 아니하거나 그 방법이나 시기가 기업의 의무에 속하지 아니한 것
- ④ 기업이 지급의 정지등이 있는 후 또는 그 전 6개월 이내에 한 무상행위 및 이와 동일시할 수 있는 유상행위

부인권은 소(訴), 부인의 청구 또는 항변의 방법으로 관리인이 행사하거나, 법원이 회생채권자·회생담보권자·주주·지분권자의 신청에 의하거나 직권으로 관리인에게 부인권의 행사를 명할 수 있다(제105조). 이때, 부인의 청구를 인용하는 결정에 불복이 있는 자는 그 송달을 받은 날부터 1개월 이내에 이의의 소를 제기할 수 있다(제107조).

부인권의 행사는 기업의 재산을 원상으로 회복시키는바, 이 경우 채권자 등의 상대방은 다음과 같은 권리를 행사할 수 있다(제108조).

- ① 기업이 받은 반대급부가 기업의 재산 중에 현존하는 때에는 그 반

대급부의 반환을 청구하는 권리

- ② 기업이 받은 반대급부에 의하여 생긴 이익의 전부가 기업의 재산 중에 현존하는 때에는 공익채권자로서 현존이익의 반환을 청구하는 권리
- ③ 기업이 받은 반대급부에 의하여 생긴 이익이 기업의 재산 중에 현존하지 아니하는 때에는 회생채권자로서 반대급부의 가액상환을 청구하는 권리
- ④ 기업이 받은 반대급부에 의하여 생긴 이익의 일부가 기업의 재산 중에 현존하는 때에는 공익채권자로서 그 현존이익의 반환을 청구하는 권리와 회생채권자로서 반대급부와 현존이익과의 차액의 상환을 청구하는 권리

이렇듯 회생개시결정이 있으면 채권자의 권리행사는 제한되는바, 회생채권자 및 회생담보권자는 회생절차에 의하지 아니하고는 기업에 대한 권리를 행사할 수 없고, 관리인도 법원의 허가 없이는 회생절차에 의하지 아니하고 임의로 변제, 기타 채권을 소멸시키는 행위를 할 수 없으며, 법원의 허가를 받지 아니한 변제 등은 무효이다(제131조). 다만 회생절차의 개시는 보증인이나 물상보증인에 대해서는 아무런 효과를 미치지 못하므로, 보증인에 대한 청구나 물상보증인이 제공한 담보물에 대한 저당권실행을 할 수 있다.

(2) 회생채권의 조사 및 확정

회생절차의 개시결정이 있는 때에는 회생채권 또는 회생담보권에 기한 강제집행 등은 중지 및 관련 소송절차는 중단되고, 회생채권자는 그가 가진 회생채권으로 회생절차에 참가할 수 있는바(제133), 회생채권의 내용은 다음과 같다(제118조).

- ① 기업에 대하여 회생절차개시 전의 원인으로 생긴 재산상의 청구권
- ② 회생절차개시 후의 이자
- ③ 회생절차개시 후의 불이행으로 인한 손해배상금 및 위약금

④ 회생절차참가의 비용

회생절차에 참가하고자 하는 회생채권자는 신고기간 안에 성명 및 주소, 회생채권의 내용 및 원인, 의결권의 액수, 일반의 우선권 있는 채권인 때에는 그 뜻 등을 신고기간 안에 법원에 신고하고 증거서류 또는 그 등본이나 초본을 제출하여야 한다(제148조). 만약 조사기간 안에 또는 특별조사기일에 관리인·회생채권자·회생담보권자·주주·지분권자의 이의가 없는 때에는 신고된 회생채권 및 회생담보권 등이 확정된다(제166조).

2.3 회생채권자의 공익채권

(1) 공익채권의 내용 및 범위

공익채권은 회생절차와 관련 없이 변제받을 수 있고 일반 회생채권보다 우선하여 변제받을 수 있는 채권을 말하는바, 공익채권이 되는 청구권은 다음과 같다(제179조).

1. 회생채권자, 회생담보권자와 주주·지분권자의 공동의 이익을 위하여 한 재판상 비용청구권
2. 회생절차개시 후의 채무자의 업무 및 재산의 관리와 처분에 관한 비용청구권
3. 회생계획의 수행을 위한 비용청구권. 다만, 회생절차종료 후에 생긴 것을 제외한다.
4. 제30조 및 제31조의 규정에 의한 비용·보수·보상금 및 특별보상금청구권
5. 채무자의 업무 및 재산에 관하여 관리인이 회생절차개시 후에 한 자금의 차입 그 밖의 행위로 인하여 생긴 청구권
6. 사무관리 또는 부당이득으로 인하여 회생절차개시 이후 채무자에 대하여 생긴 청구권
7. 제119조제1항의 규정에 의하여 관리인이 채무의 이행을 하는 때에 상대방이 갖는 청구권
8. 계속적 공급의무를 부담하는 쌍무계약의 상대방이 회생절차개시신청 후 회생절차개시 전까지 한 공급으로 생긴 청구권
9. 다음 각목의 조세로서 회생절차개시 당시 아직 납부기한이 도래하지 아니한 것
 - 가. 원천징수하는 조세. 다만, 「법인세법」 제67조(소득처분)의 규정에 의하여 대표자에게 귀속된 것으로 보는 상여에 대한 조세는 원천징수된 것에 한한다.
 - 나. 부가가치세·개별소비세·주세 및 교통·에너지·환경세
 - 다. 본세의 부과징수의 예에 따라 부과징수하는 교육세 및 농어촌특별세
 - 라. 특별징수의무자가 징수하여 납부하여야 하는 지방세
10. 채무자의 근로자의 임금·퇴직금 및 재해보상금
11. 회생절차개시 전의 원인으로 생긴 채무자의 근로자의 임차금 및 신원보증금의 반환청구권
12. 채무자 또는 보전관리인이 회생절차개시신청 후 그 개시 전에 법원의 허가를 받아 행한 자금의 차입, 자재의 구입 그 밖에 채무자의 사업을 계속하는 데에 불가결한 행위로 인하여 생긴 청구권
13. 제21조제3항의 규정에 의하여 법원이 결정한 채권자협의회에 필요한 비용
14. 제1호 내지 제13호에 규정된 것 외의 것으로서 채무자를 위하여 지출하여야 하는 부득이한 비용

공익채권은 회생절차에 의하지 아니하고 수시로 변제하지만, ① 그 강제집행 또는 가압류가 회생에 현저하게 지장을 초래하고 기업에게 환가하기 쉬운 다른 재산이 있는 때, ② 기업의 재산이 공익채권의 총액을 변제하기에 부족한 것이 명백하게 된 때에는 법원은 공익채권에 기하여 기업의 재산에 대하여 한 강제집행 또는 가압류의 중지나 취소를 명할 수 있다(제180조).

한편, 기업회생절차개시 이후의 원인에 기하여 발생한 재산상의 청구권으로서 공익채권은 회생절차가 개시된 때부터 회생계획으로 정하여진 변제기간이 만료하는 때까지의 사이에는 변제를 하거나 변제를 받는 행위 그 밖에 이를 소멸시키는 행위(면제를 제외한다)를 할 수 없다.

(2) 종래의 계약과 공익채권

‘도급계약’과 같은 쌍무계약에 관하여 기업과 그 상대방이 모두 회생절차개시 당시에 아직 그 이행을 완료하지 아니한 때에 관리인은 계약을 해제 또는 해지하거나 기업의 채무를 이행하고 상대방의 채무이행을 청구할 수 있다(제119조 제1항). 이에 대하여 채권자는 관리인에 대하여 계약의 해제나 해지 또는 그 이행의 여부를 확답할 것을 최고할 수 있으며, 이 경우 관리인이 그 최고를 받은 후 30일 이내에 확답을 하지 아니하는 때에는 관리인은 해제권 또는 해지권을 포기한 것으로 본다(제119조 제2항).

계약이 해제 또는 해지된 때에는 채권자는 손해배상에 관하여 회생채권자로서 그 권리를 행사할 수 있고, 해제 또는 해지로 인하여 기업이 받은 반대급부가 기업의 재산 중에 현존하는 때에는 채권자는 그 반환을 청구할 수 있으며, 현존하지 아니하는 때에는 채권자는 그 금액의 상환에 관하여 공익채권자로서 그 권리를 행사할 수 있다(제121조).

(3) 근로자의 임금과 공익채권

기업 근로자의 임금·퇴직금 및 재해보상금, 회생절차개시 전의 원인으로 생긴 근로자의 임차금 및 신원보증금의 반환청구권은 공익채권으로 분류된다(제179조 제1항). 이 경우 근로자의 임금이라 함은 급료·봉급·수당·상여금 등 명칭 여하를 불문하고 근로의 대가로 사용자가 근로자에게 지급하는 것을 말하고, 그 발생시기를 불문하여 공익채권으로 취급된다. 다만 이 경우 기업은 회생절차중인 회사를 의미한다. 따라서 건설회사가 회생절차를 진행중인 경우 건설회사의 근로자의 임금 등은 공익채권으로 볼 수 있을 것이나, 회생절차에 있는 건설회사로부터 하도급을 받은 하수급인의 근로자는 여기에 포함될 수 없다고 볼 것이다. 결국 수급인인 건설회사가 회생절차에 있는 경우 수급인의 근로자의 임금 등은 공익채권에 포함될 것이나, 수급인으로부터 하도급을 받은 하수급인 회사의 근로자의 임금은 공익채권에 해당되지 않는다고 볼 수 있다.

2.4 회생계획

회생계획이라 함은 기업의 회생을 위하여 이해관계인의 권리 변경 및 변제방법, 채무자의 조직변경 등을 정한 계획을 말하는바, 회생계획안에는 아래의 <표 2-1>의 내용을 정하여 작성한다(제193조).

<표 2-1> 회생계획의 내용

필수 사항	1. 회생채권자·회생담보권자·주주·지분권자의 권리의 전부 또는 일부의 변경 2. 공익채권의 변제 3. 채무의 변제자금의 조달방법 4. 회생계획에서 예상된 액을 넘는 수익금의 용도 5. 알고 있는 개시후기타채권이 있는 때에는 그 내용
임의 사항	1. 영업이나 재산의 양도, 출자나 임대, 경영의 위임 2. 정관의 변경 3. 이사·대표이사(채무자가 주식회사가 아닌 때에는 채무자를 대표할 권한

	이 있는 자를 포함한다)의 변경
	4. 자본의 감소
	5. 신주나 사채의 발행
	6. 주식의 포괄적 교환 및 이전, 합병, 분할, 분할합병
	7. 해산
	8. 신회사의 설립
	9. 그 밖에 회생을 위하여 필요한 사항

회생계획안은 관리인은 물론 신고한 회생채권자, 회생담보권자 및 주주가 회생계획안을 작성하여 제출할 수 있으나(제221조), 실무상 관리인이 제출하는 것이 보통이며, 제출기간은 법원이 정하나 권리신고기간 만료일부터 4개월을 넘지 못한다. 제출된 회생계획안은 인가 전까지는 제출자가 법원의 허가를 얻어 수정할 수도 있고, 법원이 수정을 명할 수도 있다(제228조, 제229조).

관리인 등이 작성한 회생계획안은 관계인집회에서의 심리 및 결의를 거쳐 최종적으로 법원이 인가결정을 내림으로써 회생계획으로서의 효력이 발생하게 되는바, 관계인집회에서의 가결 요건으로는 다음의 <표 2-2>와 같다.

<표 2-2> 회생계획안의 가결 요건

회생채권자의 조	의결권을 행사할 수 있는 회생채권자의 의결권의 총액의 3분의 2 이상에 해당하는 의결권을 가진 자의 동의가 있을 것
회생담보권자의 조	의결권을 행사할 수 있는 회생담보권자의 의결권의 총액의 4분의 3 이상에 해당하는 의결권을 가진 자의 동의가 있을 것
주주·지분권자의 조	회생계획안의 가결을 위한 관계인집회에서 의결권을 행사하는 주주·지분권자의 의결권의 총수의 2분의 1 이상에 해당하는 의결권을 가진 자의 동의가 있을 것

가결된 회생계획안은 법원의 인가를 받아야 한다. 회생계획의 인가요건으로는 ① 회생절차 또는 회생계획이 법률의 규정에 적합할 것, ② 회생계획이 공정하고 형평에 맞아야 하며 수행이 가능할 것, ③ 회생계획에 대한 결의를 성실·공정한 방법으로 하였을 것, ④ 회생계획에

의한 변제방법이 채무자의 사업을 청산할 때 각 채권자에게 변제하는 것보다 불리하지 아니하게 변제하는 내용일 것 등(제243조)이다.

만약 회생계획안이 가결되지 않은 경우 법원은 ① 회생절차를 폐지하거나(제286조 제1항), ② 속행기일을 정하거나(제238조), ③ 권리보호조항을 두고 인가할 수 있다(제244조).⁶⁾

회생계획은 인가의 결정이 있는 때부터 효력이 생기는바(제246조), 관리인은 인가를 받은 회생계획을 지체 없이 수행하여야 한다(제257조). 회생계획인가의 결정이 있는 때에는 회생채권자, 회생담보권자와 주주의 권리는 회생계획의 규정에 따라 변경된다(제252조). 또한 회생계획이나 “통합도산법”의 규정에 의하여 인정된 권리를 제외하고는 기업은 모든 회생채권자와 회생담보권자에 대해 그 책임을 면하며, 주주·지분권자의 권리와 채무자의 재산상에 있던 모든 담보권은 소멸하게 된다(제251조).

2.5 회생계획의 종결(폐지)

법원은 회생계획에 따른 변제가 이루어지고 회생계획의 수행에 지장이 없다고 판단되는 경우 관리인, 목록에 기재되어 있거나 신고한 회생채권자 또는 회생담보권자의 신청 또는 법원의 직권으로 회생절차의 종결 결정을 한다(제283조). 회생절차가 종결되면 관리인의 임무가 종료되므로 관리인은 종결결정 후 지체 없이 계산의 보고를 하여야 한다. 또한 회생절차가 종결되면 기업의 사업경영과 재산의 처분권은 관리인으로부터 벗어나 기업에게 환원되고 기업은 법원의 감독으로부터 벗어나 모든 절차적 구속에서 해방된다.

한편, 회생절차의 개시 후 당해 절차가 목적을 달성하지 못한 채 종

6) 권리보호조항을 두고 인가하는 경우는 반대한 권리자조가 청산시에 받을 급부보다 회생절차에서 더 많은 급부를 받는 것을 보장할 수 있는 경우로서, 이 경우 적어도 한 권리자조에서 찬성하였다면 법원은 반대한 조의 권리자가 청산시에 받을 수 있는 급부보다 적지 않게 받을 것을 보장하는 장치를 마련하고 가결되지 아니한 회생계획을 인가할 수 있다.

료하는 것을 ‘회생절차의 폐지’라 하는바, 법원은 ① 제출기간 내에 회생계획안을 제출하지 못한 경우, ② 회생계획안이 부결되는 경우, ③ 회생계획이 인가 후 제대로 이행되지 못한 경우에는 회생절차의 폐지를 결정하여야 한다. 회생절차가 폐지되면 관리인의 권한은 소멸되고, 파산절차로 이행되는 경우에는 파산절차에 따르고, 그렇지 않은 경우에는 기업의 사업 경영과 재산의 관리처분권은 폐지 당시 기업의 대표자에게 환원된다.⁷⁾

3. 기업회생시 건설하도급대금 및 근로자의 임금 지급의 문제점

최근 건설경기의 침체가 심각한 수준에 이르자, 건설업계 및 건설근로자는 기업의 존립·근로자의 생존권에 위협을 받고 있다. 최근 3년간 국내 건설공사의 수주실적은 지속적으로 하락하고 있고, 현재까지(2013년 6월 기준) 건설업체의 법정관리 및 워크아웃과 같은 구조조정이 계속해서 이루어지고 있으며, 부채비율 200% 이상 건설업체가 지속적으로 증가하고 있는 것이 바로 그 예이다. 이러한 건설업계의 구조조정은 결국 건설근로자에게 직접적으로 영향을 미치게 된다. 특히, 건설산업에서 열위적 위치에 있는 하수급인의 경우, 수급인의 구조조정에 따른 하도급대금의 지급불능으로 인하여 하수급인의 건설근로자는 임금을 지급받지 못하는 상황이 발생할 수 있다. 이는 결국 건설하도급근로자의 생존권에 위협이 되게 된다. 아래에서는 건설기업 구조조정 현황과 건설하도급대금의 관계, 기업회생시 건설하도급대금 및 근로자의 임금 지급의 현황 및 문제점을 중심으로 기업회생에 따른 건설하도급근로자 보호에 대한 법적 문제점을 고찰하기로 한다.

7) 다만 회생절차폐지의 효력은 소급하지 않는바, 따라서 면책된 권리가 부활하지 않고, 이미 생긴 권리의 변경도 그 효력을 잃지 않는다.

3.1 건설기업의 회생절차와 건설하도급 근로자의 임금과의 관계

현재까지(2013. 6 기준) 100대 건설업체 중 구조조정 업체는 약 22개에 이르고 있으며, 현황은 다음의 <표 3-1>과 같다.

<표 3-1> 100대 건설업체 중 구조조정 현황

시평순위	회사명	유형	개시일자	비고
13	쌍용건설	워크아웃	2013.03.04	
16	금호산업(주)	워크아웃	2010.01.06	
28	벽산건설(주)	법정관리	2012.07.03	
29	풍림산업(주)	법정관리	2012.05.10	2013.04.04 종결
33	신동아건설(주)	워크아웃	2010.10.25	
35	남광토건(주)	법정관리	2012.08.09	
37	에스티엑스건설(주)	법정관리	2013.05.08	
38	극동건설(주)	법정관리	2012.10.11	
40	(주)동양건설산업	법정관리	2011.07.12	
42	고려개발(주)	워크아웃	2012.12.12	
43	진흥기업(주)	워크아웃	2011.02.24	
49	한일건설(주)	워크아웃	2010.07.05	
52	남양건설(주)	법정관리	2010.12.27	
53	(주)삼 호	워크아웃	2009.01.29	
54	엘아이지건설(주)	법정관리	2011.04.01	
67	(주)동일토건	워크아웃	2011.01.06	
71	우림건설(주)	법정관리	2012.11.29	
79	동문건설(주)	워크아웃	2009.01.29	
83	(주)신일건업	법정관리	2012.11.13	
84	범양건영(주)	법정관리	2012.06.26	
89	(주)중앙건설	워크아웃	2010.09.24	
98	(주)삼환까뮤	워크아웃	2012.07.06	

구조조정 대상이 된 건설기업은 많은 하도급업체와 거래를 하고 있는바, 대한전문건설협회에 따르면 100위 이내 종합건설업체 1개사가 부도날 경우 평균 202개의 협력업체(전문건설업체)에 1,230억 원의 피해규모가 발생하는 것으로 추정되므로, 100위권 종합건설업체의 30%가 도산할 경우 피해 협력업체 수는 6,060개사에 달하고 피해금액은 3조 6,900억 원에 이른다는 보고가 있다.⁸⁾ 문제는 최근 3년간 국내 건설공

8) 이는 외환위기 당시 동아건설 부도로 협력업체 1,300여개 중 389개 업체가 부도 처리되었는데 총 7,300억 원

사 수주실적이 지속적으로 하락하면서 건설경기의 침체가 심각한 상황에 이르고 있다는 것이다.

<표 3-2> 최근 3년간 건설공사 수주실적 (단위: 억원)

구분	2008년	2009년	2010년	2011년	2012년	2013년(3월)
합계	1,200,851	1,187,142	1,032,298	1,107,009	1,015,060	165,149
공공	418,488	584,875	382,368	366,248	340,777	65,718
민간	782,363	602,267	649,930	740,761	674,283	99,431

※자료: 대한건설협회 '주요 건설통계'

상기 <표 3-2>에서 보는 바와 같이, 2008년을 기점으로 건설공사 수주실적은 하락세를 보이고 있으며, 특히 1/4분기가 지난 올해 2013년도의 건설공사 수주실적은 2008년 국제금융위기보다도 더 하락하는 것으로 추정할 수 있다. 이러한 건설경기의 장기 침체는 결국 법정관리·위크아웃 등의 구조조정이 진행된 건설업체를 제외한 일반 건설업체의 부채비율을 증가시켜, 향후 구조조정은 더욱 증가할 것으로 추정할 수 있다. 100대 건설업체 중 부채비율 200% 이상의 업체는 다음과 같다.

<표 3-3> 100대 건설업체의 부채비율 200% 이상 건설업체(2012년 기준)

시평순위	회사명	부채비율(%)
10	두산중공업	220.72
11	(주)한화건설	277.73
12	두산건설(주)	546.21
14	경남기업(주)	213.63
17	한라건설(주)	559.51
20	(주)한진중공업	218.65
22	코오롱글로벌(주)	474.76
23	동부건설(주)	374.29
25	한신공영(주)	279.26
26	삼성중공업(주)	212.18

의 피해가 발생한 것을 토대로 추정된 계산이다.

시평순위	회사명	부채비율(%)
31	삼환기업(주)	1263.10
34	삼부토건(주)	1405.72
41	(주)서브원	230.89
45	(주)포스코엔지니어링	213.47
46	신세계건설	262.91
50	울트라건설(주)	689.80
51	대우조선해양건설(주)	580.44
64	임광토건(주)	2594.30
75	티이씨건설(주)	217.24
78	신안종합건설(주):신안건설산업(주)	367.47
92	씨제이건설(주)	518.88
93	(주)원건설	506.05
94	동원건설산업(주)	330.63
96	보성건설(주)	224.41

※ 한국기업평가 기준과 해당 건설업체의 공시내역을 토대로 산출된 자료임

특히, 종합건설업체의 부채비율은 올해 들어 더욱 심각해지고 있는 바, 예를 들어 GS건설과 SK건설은 2013년 1분기 각각 255.8%, 314.6%를 기록하면서 신용등급 역시 AA-에서 A+, A+에서 A로 한 단계씩 강등되었다는 보도⁹⁾를 통하여 확인할 수 있다. 이렇듯 건설경기의 심각한 침체상황은 결국 건설업계의 구조조정으로 이어지고 되고, 이는 결국 건설근로자에게 직접적으로 영향을 미치게 된다. 특히, 건설업계의 열위적 위치에 있는 하수급인의 경우, 수급인의 구조조정에 따른 하도급대금의 지급불능으로 인하여 하수급인의 건설근로자는 임금을 지급받지 못하는 상황으로 연계된다.

9) 서울파이낸스, 2013.5.24일자 보도.

3.2 기업회생 시 건설하도급대금 및 근로자의 임금 지급의 현황 및 문제점

2013년 5월 기준으로 법정관리 및 워크아웃 진행기업과 하도급계약을 맺은 건설하도급 업체는 약 3천여개에 이르고, 계약금액은 9조원을 상회하고 있다.

<표 3-4> 법정관리 및 워크아웃 진행기업 하도급계약 현황 (2013년 5월 기준)

연번	상호	하도급 현황			비고
		업체수	계약건수	계약금액(억원)	
1	쌍용건설(31184)	363	624	12,344	워크아웃
2	금호산업(61696)	370	634	16,398	워크아웃
3	벽산건설(31487)	186	276	6,349	법정관리
4	신동아건설(2674)	210	353	4,179	워크아웃
5	삼부토건(32182)	207	286	6,172	워크아웃
6	남광토건(48838)	9	9	601	법정관리
7	에스티엑스건설(85612)	159	211	4,335	법정관리
8	극동건설(28556)	214	314	5,400	법정관리
9	동양건설산업(2451)	34	43	2,632	법정관리
10	고려개발(28880)	240	307	9,630	워크아웃
11	진흥기업(61063)	136	199	2,590	워크아웃
12	한일건설(54389)	102	144	896	법정관리
13	남양건설(70132)	131	196	5,398	법정관리
14	삼호(56843)	179	251	5,717	워크아웃
15	엘아이지건설(36294)	114	139	1,860	법정관리
16	동일토건(23205)	15	25	195	워크아웃
17	우림건설(76352)	55	73	793	법정관리
18	동문건설(52087)	36	62	443	워크아웃
19	신일건업(58638)	37	68	466	법정관리
20	범양건영(10792)	62	73	1,719	법정관리
21	중앙건설(5162)	66	86	738	워크아웃
22	삼환까무(51740)	44	55	1,279	워크아웃
합 계		2,969	4,428	90,134	워크아웃

※ 대한전문건설협회(2012년) 내부 자료

전술한 법정관리 및 워크아웃 진행기업과 하도급계약을 맺은 건설하도급 업체 중 계약금액, 하도급업체의 규모, 공종별 분류 등을 고려하여 대표성이 있는 회사를 샘플링한 후, 하도급대금 지급 실태를 조사한 결과 총 3개의 사례군으로 분류할 수 있었다.

(1) 직접지급제도 활용을 통하여 미지급된 하도급대금이 없는 경우

「건설산업기본법」 제35조는 ‘직접지급제도’를 규정하고 있다. 직접지급제도라 함은 일정한 요건을 충족하는 경우 발주자는 하수급인이 시공한 부분에 해당하는 하도급대금을 하수급인에게 직접 지급제도를 말하는바, 동법상 직접지급제도는 임의규정과 강행규정으로 구분할 수 있다.

<표 3-5> 하도급대금 직접지급제도의 구분

임의규정	<ol style="list-style-type: none"> 1. 국가, 지방자치단체 또는 대통령령으로 정하는 공공기관이 발주한 건설공사가 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 경우로서 발주자가 하수급인을 보호하기 위하여 필요하다고 인정하는 경우 <ol style="list-style-type: none"> 가. 수급인이 제34조제1항에 따른 하도급대금 지급을 1회 이상 지체한 경우 나. 공사 예정가격에 대비하여 국토교통부령으로 정하는 비율에 미달하는 금액으로 도급계약을 체결한 경우 2. 수급인의 파산 등 수급인이 하도급대금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 발주자가 인정하는 경우
강행규정	<ol style="list-style-type: none"> 1. 발주자가 하도급대금을 직접 하수급인에게 지급하기로 발주자와 수급인 간 또는 발주자·수급인 및 하수급인이 그 뜻과 지급의 방법·절차를 명백하게 하여 합의한 경우 2. 하수급인이 시공한 부분에 대한 하도급 대금지급을 명하는 확정판결을 받은 경우 3. 수급인이 제34조제1항에 따른 하도급대금 지급을 2회 이상 지체한 경우로서 하수급인이 발주자에게 하도급대금의 직접 지급을 요청한 경우 4. 수급인의 지급정지, 파산, 그 밖에 이와 유사한 사유가 있거나 건설업 등록 등이 취소되어 수급인이 하도급대금을 지급할 수 없게 된 경우로서 하수급인이 발주자에게 하도급대금의 직접 지급을 요청한 경우 5. 수급인이 하수급인에게 정당한 사유 없이 제34조제2항에 따른 하도급대금 지급보증서를 주지 아니한 경우로서 발주자가 그 사실을 확인하거나 하수급인이 발주자에게 하도급대금의 직접 지급을 요청한 경우

또한, 「하도급거래 공정화에 관한 법률」(이하 “하도급법”) 제14조에 서도 ‘직접지급제도’를 규정하고 있는바, 관련 내용은 대동소이하다.¹⁰⁾

건설회사의 기업회생절차와 관련한 직접지급제도는 ‘수급인의 파산 등 수급인이 하도급대금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 발주자가 인정하는 경우’와 ‘수급인의 지급정지, 파산, 그 밖에 이와 유사한 사유가 있거나 건설업 등록 등이 취소되어 수급인이 하도급대금을 지급할 수 없게 된 경우로서 하수급인이 발주자에게 하도급대금의 직접지급을 요청한 경우’에 해당한다고 할 수 있다.

<회사정리 절차개시 시 하도급대금 직접지급제도의 우선에 관한 판례>

<대법원 2007.6.28. 선고 2007다17758>

“...영세한 수급사업자의 보호를 위해 원사업자가 파산한 경우에 인정되는 이러한 직접 청구제도가 원사업자에 대하여 회사정리절차가 개시된 경우라 하여 배제될 이유는 없는 것이므로...”

이 경우 ‘파산 등의 사유가 발생하고 발주자가 인정하는 경우’ 또는 ‘파산 등의 사유가 발생하고 하수급인의 요청한 경우’와 같이 건설회사의 기업회생절차가 개시된 경우 및 그 밖의 일정한 요건을 부가하여 제한하고 있다. 그런데 일반적으로 채권은 ‘채권자 평등의 원칙’이 계약 일반원칙으로서, 수급인 즉, 건설회사의 경우 많은 채권·채무 관계가 존재할 수 있는바, 직접 지급사유가 발생하기 이전에는 하도급대금에 상당하는 부분에 대해 미리 압류·가압류 등이 이루어져 피압류채권이 존속할 수 있다. 또한 발주자에게 하도급대금의 직접지급을 요청한 하수급인들이 여러 명인 경우 그들 사이의 우열관계는 채권자평등이라는 일반원칙에 의하기보다 직접지급 요청 도달일시의 선후에 따라 우열관계를 정하고, 그 도달일시가 같은 수급사업자들에 한해서만 채권액에 따라 안분배당하게 된다.

이렇듯 건설회사의 기업회생절차와 관련한 직접지급제도는 수급인의

10) 직접지급제도에 관한 자세한 내용은 이종광·박승국·정대운, “하도급대금 직접지급제도의 실효성 제고 방안”, 대한건설정책연구원, 2012.

기업회생절차의 가능성이 아닌 명확히 결정이 된 경우로 규정됨에 따라 하수급인의 경우 일면 불안정한 법적 지위에 놓일 수 있다.

그럼에도 직접지급제도는 발주자·수급인 및 하수급인간의 합의 등 일정한 요건을 충족한 경우 신청할 수 있고, 기업회생절차가 결정된 이후에도 직접지급제도를 활용을 할 수는 있다. 이 경우에는 전술한 바와 같이 피압류채권의 존재여부 및 하수급인의 직접지급 요청의 도달 일시의 선후 등에 따라 그 하도급대금 지급 여부 내지 범위가 정하여지게 된다.

하도급대금 지급 실태 조사결과 이러한 직접지급제도를 통하여 미지급된 하도급대금이 없는 사례가 다수 존재하였다. 이 경우 건설근로자의 임금 부분은 당연히 하도급대금을 통하여 지급할 수 있게 된다.

(2) 법원의 회생계획에 따라 미지급된 하도급대금이 지급 예정인 경우

수급인인 해당 건설회사의 법정관리로 인하여 법원에서 회생계획에 따라 변제될 예정인 경우이다. 이 경우 회생채권과 회생담보권은 아래 사례와 같이 분할상환 및 권리 변경으로 회수기간이 장기화되는 것이 일반적이다.

OOO 건설 주식회사 회생계획 인가공고(2011.9.30.)

위 사건에 대하여 이 법원은 2011. 9. 30. 채무자의 회생계획을 인가하였으므로 채무자 회생 및 파산에 관한 법률 제245조에 의거 다음과 같이 공고합니다.

(중략)

- 회생담보권의 권리변경과 변제방법
 - 가. 원금: 100%를 현금변제(1-3차년도 40%, 40%, 20%씩 분할변제)
 - *보증채무, 미확정구상채무는 채무자가 변제할 사유가 발생한 날 또는 대위변제한 날의 차기년부터 3년간 40%, 40%, 20% 분할변제
 - 나. 이자: 개시전 이자는 원금과 동일한 조건으로 변제, 개시후 이자는 회생담보권자 별로 변제. 1%, 5%의 이자율 적용
- 회생채권의 권리변경과 변제방법
 - 조세채권을 제외한 회생채권의 경우 개시전 이자 및 개시후 이자는 면제하고 원금을 아

<p>래와 같이 변제</p> <p>1. 대어채무: 26%를 현금변제(2-10차년도 균등분할변제), 74%를 출자전환(주당 5천원)</p> <p>2. 보증채무, 구상채무, 집단대출보증채무: 26%를 현금변제하고, 74%를 출자전환(주당 5천원) 하되, 현금변제는 채무자가 변제할 사유가 발생한 날 또는 대위변제 기년도 ~ 10차년도까지 균등분할 변제</p> <p>○ 기업어음채무</p> <p>30%를 현금변제(2-10차년도 균등분할변제), 50%를 회사채발행(무보증 무이자, 2026년.12.30 만기 회사채), 20%를 출자전환(주당 1만원)</p> <p>(하략)</p>

이렇듯 법원의 회생계획에 따라 지급되는 하도급대금은 하도급업체에 있어 실효성 있는 변제 수단이 되지 못한다. 하도급업체는 공사수행을 위하여 노무비, 장비 및 자재 대금에 대한 지급이 이루어져야 하기 때문이다. 이는 결국 하도급업체의 재정적 부담을 지우게 되어, 해당 하도급업체의 연쇄적 법정관리 절차의 진행 내지는 파산에까지 이를 수 있다.

특히 하도급대금 중 공중에 따라 약 30%~70%가 건설근로자의 임금부분을 차지하고 있어, 만약 해당 하도급업체의 법정관리 내지 파산으로 인하여 건설근로자의 임금 체불이 발생하는 경우 이러한 건설근로자의 임금 체불은 대부분 취약계층¹¹⁾인 건설 근로자의 생활을 불안정하게 하여 사회적 갈등을 증폭시키고, 건설현장의 소요 등에 따른 공기 지연, 부실시공으로 사회적 비용을 증가시키는 원인이 된다.

(3) 미지급된 하도급대금이 존재하나, 신속한 법적 대응을 못하는 경우

법정관리 및 워크아웃 진행기업과 하도급계약을 맺은 건설하도급 업체에 대한 하도급대금 지급의 사례 조사 결과, 미지급된 하도급대금이 존재하나, 적절한 법적 대응을 못하는 경우가 있었다. 적절한 법적 대응을 못하는 원인으로서는 수급인과의 구두 계약을 통한 하도급대금 지

11) 건설 근로자 중 사회적·경제적 취약계층인 임시·일용직은 총 건설업 취업자 중 46.9%인 822천명(2010년 기준)에 이르고, 생산직 근로자는 29인 이하의 소규모 사업체에 92% 이상 근무하고 있는 것으로 나타나고 있다. (한국건설경제산업학회, “건설근로자 임금지급 보증제도 도입방안”, 고용노동부, 2011.)

급 약속, 법원의 회생계획에 따른 하도급대금의 지급의 경우 분할상환 및 회수기간의 장기화 등 다양한 원인이 존재하나, 가장 큰 이유는 적절한 법적 대응 방안을 인지하지 못하기 때문이다. 특히, 대응 방안을 인지하였다고 하더라도 신속한 대응을 하지 못하여 미지급된 하도급대금의 회수에 어려움을 겪는 경우가 있었다. 아래의 사례를 통하여 관련 내용을 살펴보도록 한다.

< 미지급 하도급대금의 법적대응과 관련된 판례 >

< 서울중앙지법 2010.7.7. 선고 2009가합37669 판결 >	
A: 발주자, B: 수급인, C, D, E, F: 하수급인	
공사기간	1차: 2007.11.26-2008.8.15 2차: 2007.11. 26-2008.11.30
공사완공	2008. 12 말경, 미정산 하도급 대금 발생(30억/130억)
B의 회생절차 신청	2008.12.29
포괄적 금지명령	2008.12.31
B의 회생절차 결정	2009.1.22
하수급인의 법적 대응	<ul style="list-style-type: none"> • C: 2009.1.16(직접지급청구). D, E, F: 2009.3.12(직접지급청구) • 타 채권자: 2009.1.7-1.28일(가압류 등 신청 및 결정)
결론	<ul style="list-style-type: none"> • C의 경우 기업회생결정 전 직접지급청구를 신청하였으므로, A로부터 미지급된 하도급대금의 지급 판결을 받음. • 하지만 A는 B에 대한 대금지급의무의 범위안에서 하도급대금 지급의무를 부담하고, 하도급대금 직접 지급 사유가 발생하기 전의 압류 또는 가압류는 유효하므로, A가 D, E, F에게 하도급대금을 지급하게 되면 타 채권자의 압류 또는 가압류와의 관계에서 이중변제로 인한 초과지급의 위험이 있으므로 하도급대금 지급 판결 기각. 이에 따라 일반 회생채권으로 변제 받아야 함

하도급대금 직접 지급사유가 발생하기 전에 원사업자의 제3채권자가 수급인의 발주자에 대한 채권에 대하여 압류 또는 가압류 등으로 채권의 집행보전이 된 경우에는 그 이후에 발생한 하도급공사대금의 직접 지급사유에도 불구하고 그 집행 보전된 채권은 소멸하지 않는다. 또한 발주자는 수급인에 대한 대금지급의무의 범위 안에서 하도급대금 직접 지급의무를 부담한다. 따라서 수급인의 기업회생결정 후에 직접지급을 요청한 경우에는 발주자가 수급인에게 부담하는 하도급대금의 범위안에서 타 채권자와의 순위를 고려하여 하도급대금의 지급 여부를 계산

하여야 한다.

결국 기업회생결정 이후에 직접지급제도를 요청하는 경우 사실상 하도급대금을 우선 지급받을 가능성은 희박하고, 일반 회생채권으로 지급 받아야 할 가능성이 크다고 할 것이다.

4. 기업회생 시 건설하도급 근로자의 임금 우선 지급을 위한 개선 방안

4.1 건설하도급 근로자에 대한 임금 우선 변제의 당위성

통상적으로 수급인에 비하여 경제적 지위가 열등한 하수급인은 대개의 경우 도급인이나 수급인에 대한 의존도 내지 종속도가 높기 때문에 하수급인에 속한 근로자에 대한 임금채불의 위험성이 상대적으로 큰 것이 현실이다. 사용자와의 근로계약관계에 있는 근로자의 권리보호와 관련하여 근로기준법이 적용되는 것이 원칙이나, 하수급인의 근로자가 수급인의 공사현장에서 노무를 제공하더라도 그에 따른 책임은 하수급인이 지게 되며 근로자에게 많은 영향력을 행사하는 수급인과는 직접적인 근로계약관계가 존재하지 않는 만큼 근로기준법상의 수급인 책임이 배제되는 경우가 발생한다.

이러한 경우에 대한 하수급인의 근로자에 대한 사회적 보호의 필요성에 따라 근로기준법 제44조 내지 제44조의3에서는 하수급인이 그의 근로자에게 부담하는 임금채무에 대하여 직상수급인¹²⁾과 연대채무를 부담하도록 하여 근로자의 임금채권을 보호하고 있다.

근로기준법 제44조 제1항에 따르면 사업이 수차의 도급에 의해 행하여지는 경우 하수급인의 근로자에 대한 임금채불이 직상수급인(1차 하

12) 여러 차례에 걸쳐 도급이 이루어진 경우에는 하수급인을 기준으로 바로 상위의 수급인이 직상수급인이 된다

도급의 경우 도급인, 2차 하도급의 경우 원수급인에 해당한다)의 귀책사유에 기한 것일 때는 그 직상수급인과 당해 수급인은 연대하여 책임을 지며, 직상수급인의 귀책사유의 범위는 대통령령¹³⁾으로 정하게 되어 있다(동조 제2항). 동조는 영세한 하수급인이 도급인 또는 직상수급인에 대한 의존도가 높은 우리나라의 거래현실을 감안하여, 하수급인의 근로자와 수급인 사이에는 직접적인 계약관계가 없기 때문에 수급인에 대한 하수급인 근로자의 종속성이 부인될 수 있으나, 하수급인이 그의 근로자에게 부담하는 임금지급 채무에 대하여 직상수급인과의 연대채무를 법률로 정함으로써 하수급인의 근로자 임금채권을 보호하려는 규범목적¹⁴⁾을 가진다.

근로기준법 제44조의2에서는 건설업에 있어서 임금지급 연대책임을 규정하고 있다. 동조에 의하면 사업이 2차례 이상에 걸쳐 공사도급이 이루어진 경우에 「건설산업기본법」 제2조 제5호에 따른 건설업자가 아닌 하수급인이 그가 사용한 근로자에게 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정)을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 하수급인과 연대하여 하수급인이 사용한 근로자의 임금을 지급할 책임을 지도록 하고 있다. 그리고 이때 직상 수급인이 위의 건설업자가 아닌 때에는 그 상위 수급인 중에서 최하위의 건설업자를 임금지급의 연대책임을 지는 직상 수급인으로 간주하고 있다.

또한 동법 제44조의3에서는 건설공사도급이 이루어진 경우로서 직상수급인은 하수급인에게 지급하여야 하는 하도급대금채무의 부담 범위에서 그 하수급인이 사용한 근로자가 청구하면 하수급인이 지급하여야 하는 임금(해당 건설공사에서 발생한 임금으로 한정)에 해당하는 금액을 근로자에게 직접 지급하도록 하고 있다.¹⁴⁾ 그리고 원수급인(발주자의 수급

13) 근로기준법 시행령 제24조(수급인의 귀책사유) 법 제44조제2항에 따른 귀책사유 범위는 다음 각 호와 같다.
<개정 2012.6.21>

1. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 도급 금액 지급일에 도급 금액을 지급하지 아니한 경우
2. 정당한 사유 없이 도급계약에서 정한 원자재 공급을 늦게 하거나 공급을 하지 아니한 경우
3. 정당한 사유 없이 도급계약의 조건을 이행하지 아니하여 하수급인이 도급사업을 정상적으로 수행하지 못한 경우
- 14) 이에 해당되는 사유로는 다음 각호와 같다
 1. 직상 수급인이 하수급인을 대신하여 하수급인이 사용한 근로자에게 지급하여야 하는 임금을 직접 지급할

인)으로부터 공사도급이 2차례 이상 이루어진 경우로서 하수급인(도급받은 하수급인으로부터 재하도급 받은 하수급인을 포함)이 사용한 근로자에게 그 하수급인에 대한 근로기준법 제44조3의 제1항 제2호에 따른 집행권원이 있는 경우에는 근로자는 하수급인이 지급하여야 하는 임금에 해당하는 금액을 원수급인에게 직접 지급할 것을 요구할 수 있다.

건설 하도급 근로자를 우선적으로 보호하고 있는 법률은 근로기준법 이외에도 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료 징수 등에 관한 법률」(이하 “보험료징수법”이라 한다)에서도 찾아 볼 수 있다.¹⁵⁾ “보험료징수법”은 고용보험법과 산업재해보상보험법에 각 규정된 보험관계의 성립, 소멸, 보험료의 납부 및 징수 등에 관한 사항을 통합 규정하여 민원인의 보험업무의 편의를 도모하고 보험관리와 그 운영을 효율적으로 하려는 목적 아래 2003년 12월 31일 법률 7047호로 제정되었다.

“보험료징수법”이 제정되기 전 구 「산업재해보상보험법」(2003.12.31. 법률 제7049호로 개정되기 전의 것) 제9조제1항, 구 산업재해보상보험법 시행규칙(2004. 12. 31. 노동부령 제216호로 개정되기 전의 것) 제6조 등에서는 도급사업 일괄적용의 대상이 되는 사업에 제한을 두고 있지 않았었고, 건설업 외에도 제조업, 수산업, 기타 사업을 모두 그 대상으로 하고 있었으나, 위와 같이 “보험료징수법”이 제정되면서 도급사업 일괄적용의 대상이 되는 사업의 범위를 “보험료징수법시행령”에 위임하여 건설업으로 한정된 것은 건설산업에서 하수급인에게 고용된 근로

수 있다는 뜻과 그 지급방법 및 절차에 관하여 직상 수급인과 하수급인이 합의한 경우

2. 「민사집행법」 제56조제3호에 따른 확정된 지급명령, 하수급인의 근로자에게 하수급인에 대하여 임금채권이 있음을 증명하는 같은 법 제56조제4호에 따른 집행증서, 「소액사건심판법」 제5조의7에 따라 확정된 이행권고결정, 그 밖에 이에 준하는 집행권원이 있는 경우
3. 하수급인이 그가 사용한 근로자에 대하여 지급하여야 할 임금채무가 있음을 직상 수급인에게 알려주고, 직상 수급인이 파산 등의 사유로 하수급인이 임금을 지급할 수 없는 명백한 사유가 있다고 인정하는 경우

15) <“보험료징수법” 제9조(도급사업의 일괄적용)>

- ① 건설업 등 대통령령으로 정하는 사업이 여러 차례의 도급에 의하여 시행되는 경우에는 그 원수급인을 이 법을 적용받는 사업주로 본다. 다만, 대통령령으로 정하는 바에 따라 공단의 승인을 받은 경우에는 하수급인을 이 법을 적용받는 사업주로 본다

<“보험료징수법시행령” 제7조(도급사업의 일괄적용)>

- ① 법 제9조제1항 본문에서 “건설업 등 대통령령으로 정하는 사업”이란 건설업을 말한다.

자를 보호할 필요성이 특히 높아 건설업에 대해서만 원칙적으로 원수급인을 사업주로 보고, 그 외 사업의 경우에는 실질적으로 근로자를 고용하고 지도·감독하는 자가 사업주로서 보험 업무를 하도록 함으로써 원수급인의 과도한 보험업무 부담을 경감시키고자한 것이다.

상기와 같은 근로기준법상의 규정은 직상 수급인과 하수급인 사이의 하도급거래에 관한 문제가 아니라 하수급인과 근로계약을 체결한 근로자를 보호하기 위한 것이며, 또한 “보험료징수법”에서 도급사업의 일괄 적용이 되는 사업의 범위를 하수급인에게 고용된 근로자를 보호할 필요성이 특히 높은 건설업으로 한정된 것과 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률에서 건설근로자의 퇴직공제금을 보호하고 있는 것¹⁶⁾ 등의 취지에 비추어 볼 때 수급인의 회생절차 등의 사유로 하도급대금을 지급하지 못하는 경우 하수급인의 근로자의 임금은 정당하게 보호받을 필요성과 당위성이 있다고 할 수 있다.

4.2 건설하도급 근로자의 임금과 수급인의 제3채권자와의 우선 관계

건설하도급 근로자의 임금과 수급인의 제3채권자와의 법률관계에 대하여 「건설산업기본법」 제88조¹⁷⁾에서는 “건설업자가 도급받은 건설공사의 도급금액 중 그 공사(하도급한 공사를 포함)의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 상당하는 금액은 압류할 수 없다”고 규정하고 있다. 이는 수급인의 제3채권자에 의한 하도급대금(하도급 근로자의 임금이 포함되어 있음)의 가압류 등이 발생하는 사례가 적지 않으므로 하수급인 근로자의 임금을 보전하기 위한 입법적 노력의 결과라고 할 수 있다. 이와

16) 건설근로자 고용개선 등에 관한 법률 제20조(수급권의 보호)

① 퇴직공제금을 지급받을 권리는 양도 또는 압류하거나 담보로 제공할 수 없다. 다만, 공제회로부터 자금을 대부받는 경우에는 이를 담보로 제공할 수 있다

17) 「건설산업기본법」 제88조(임금에 대한 압류의 금지)

① 건설업자가 도급받은 건설공사의 도급금액 중 그 공사(하도급한 공사를 포함한다)의 근로자에게 지급하여야 할 임금에 상당하는 금액은 압류할 수 없다.

② 제1항의 임금에 상당하는 금액의 범위와 산정방법은 대통령령으로 정한다

관련된 수급인의 공사대금 채권에 대한 제3채권자의 압류에 대한 법원의 판례를 살펴보면, 「건설산업기본법」 제88조에서 수급인이 도급받은 건설공사의 도급금액 중 당해 공사의 근로자에게 지급하여야 할 노임에 상당하는 금액에 대하여 압류를 금지하고 있는 것은, 근로자의 생존권을 최소한도로 보장하려는 헌법상의 사회보장적 요구에서 비롯된 것으로서, 근로자의 임금 등 채권에 대한 우선변제권을 인정하고 있는 근로기준법 규정과 함께 근로자의 생활안정을 실질적으로 보장하기 위한 규정이라고 할 것이므로 이와 같은 압류가 금지된 채권에 대한 압류명령은 강행법규에 위반되어 무효라고 판결하고 있다.

건설공사 현장에서 실제 시공업무 등을 담당하는 하수급인의 임금에 대하여 압류를 금지하고 있는 것은 수급인의 제3채권자의 권리를 희생시키고 하수급인의 근로자를 특별히 우대하는 결과를 가져오는 것은 분명하나, 법률의 도입 취지와 법원의 판결 결과에 비추어 볼 때 하수급인의 근로자 임금에 대한 압류를 금지하는 것은 상당히 타당하다고 볼 수 있다.

< 하도급 근로자 노임 압류금지와 관련된 판례 >

<대법원 2007. 9. 6. 선고 2007다29591 판결>

건설산업기본법 제88조 및 건설산업기본법 시행령 제84조에서 건설업자가 도급받은 건설공사의 도급금액중 당해 공사의 근로자에게 지급하여야 할 노임에 상당하는 금액에 대하여 압류를 금지한 것은 근로자의 생존권을 최소한도로 보장하려는 헌법상의 사회보장적 요구에서 비롯된 것으로서, 근로자의 임금 등 채권에 대한 우선변제권을 인정하고 있는 근로기준법 규정과 함께 근로자의 생활안정을 실질적으로 보장하기 위한 또 다른 규정이라고 할 것이므로, 이와 같은 압류가 금지된 채권에 대한 압류명령은 강행법규에 위반되어 무효라 할 것이며, 추심명령의 전제가 되는 압류가 무효인 경우 그 압류에 기한 추심명령은 절차법상으로 당연 무효라고 할 수 없다 하더라도 실체법상으로는 그 효력을 발생하지 아니하는 의미의 무효라고 할 것이고, 따라서 제3채무자는 압류채권자의 추심금 지급청구에 대하여 위와 같은 실체법상의 무효를 들어 항변할 수 있다고 할 것이다.

“하도급법”에서도 하도급대금 직접지급의 효력이 수급인의 제3채권자에 비하여 우선되는 예외적인 경우¹⁸⁾에 한하여 하수급인에 대한 하도

18) 발주자가 하도급대금을 직접 하수급인에게 지급하기로 발주자, 수급인, 하수급인 간에 합의하거나 하도급대금 직접지급 사유가 발생한 경우에, 하수급인의 하도급대금 직접지급 요청 시점이 수급인에 대한 수급인의 제

급대금 지급을 수급인의 제3채권자 보다 우선하여 보호하고 있다. 경제적 지위가 상대적으로 열세인 하수급인이 자신의 비용과 노력을 투입하여 공사의 시공을 완료하여 계약을 이행하였음에도 수급인의 파산·부도 등으로 인하여 하도급대금을 받지 못하는 경우가 흔히 발생하는 바, 발주자의 하도급대금의 직접 지급을 규정하고 있는 “하도급법” 제14조는 기업운영에 따른 자금의 유동성 확보가 여의치 않은 하수급인들이 임금 및 자재대금을 수급인으로부터 지급받지 못하게 되어 연쇄적으로 도산의 위험에 처하게 되는 경우에 대비하여 제정된 것이다. 즉 수급인에게 지급불능 또는 그와 유사한 사유가 발생하였을 때 발주자로 하여금 수급사업자에게 하도급대금을 직접 지급하도록 함으로써 하수급인들을 보호하고 있다. 수급인의 제3채권자는 그 채무가 이행되지 않았다 하더라도 대개의 경우 도산의 위험에 빠진다고는 볼 수 없으며, 제3채권자에 대한 수급인의 채무는 위탁받은 건설공사 등을 전제로 하지 않으므로 공사의 중단으로 인한 사회적·경제적 손실이 발생하지 않는다. 따라서 “하도급법”에서 수급인의 제3채권자에 우선하여 하도급대금 직접지급 제도로써 하수급인의 하도급 대금을 보호하고 있는 것은 공사가 원활하게 계속될 수 있도록 함으로써 공사중단으로 인하여 불가피하게 발생할 수 있는 사회적 비용을 줄여 국가경제의 균형있는 발전을 도모하고자 하는데 있다고 할 수 있으므로 그 입법목적은 정당하고 하도급대금직접지급제가 수급사업자를 보호하는데 기여한다는 점에서 수단도 적합하다고 할 것이다.

또한 하수급인의 수급인에 대한 하도급대금 채권과 발주자의 수급인에 대한 대금지급채무는 하수급인의 자재와 비용으로 완성한 완성품에 대한 궁극적인 이익이 발주자에게 귀속된다는 점에서 상호 관련성이 밀접하다고 할 수 있는 반면에, 수급인의 제3채권자의 채권과 발주자의 수급인에 대한 대금지급채무는 서로 간에 아무런 관련성이 없으므로, 수급인의 도급대금 채권에 관하여서는 하수급인과 수급인의 제3채

3채권자의 압류시점보다 앞선 경우

권자는 그 경우가 다르다고 볼 수 있다.

따라서 경제적으로 열악한 지위에 있는 하수급인을 보호하기 위하여 예외적인 경우에 발주자로 하여금 하도급대금을 직접지급하도록 한 “하도급법” 제14조가 수급인의 채권자들 중에서 하수급인을 우선하는 결과를 가져온다고 하더라도 이는 국가경제의 균형발전이라는 공적인 이익을 위한 상당한 합리적 이유가 있는 것이므로 원칙적으로 평등원칙에 위배된다고 볼 수는 없는 것이다.(하단의 판례 참조)

< 하도급대금 직접지급제도와 관련된 헌법재판소 판례 >

<헌법재판소 2003. 5. 15. 선고 2001헌바98 결정>

하도급대금 직접지급제는 원사업자가 파산·부도 등의 사유로 하도급대금을 지급할 수 없는 사유가 발생한 경우 영세한 수급사업자로 하여금 하도급대금을 지급받을 수 있도록 함으로써 중소기업인 수급사업자를 보호하여 국민경제의 균형있는 발전을 도모하려는 것으로 그 입법목적은 정당하다. 또한 하도급대금 직접지급제는 원사업자의 이행불능 또는 이행지체의 경우와 같이 하도급대금을 지급받을 수 없거나 적기(適期)에 지급받을 수 없는 예외적인 경우에 한하여 발주자로 하여금 하도급대금을 직접 지급하도록 하는 것으로 위와 같은 입법목적 달성에 기여하는 적합한 수단이라고 할 것이다. 나아가 하도급대금 직접지급제는 발주자로 하여금 수급사업자에게 하도급대금을 직접 지급하도록 함으로써 발주자 및 원사업자의 계약의 자유를 침해하기는 하나, 하도급대금 직접지급제로 인하여 발주자 및 원사업자가 침해받는 계약의 자유보다는 수급사업자가 하도급대금을 지급받음으로써 얻는 사회적 이익이 훨씬 더 크다고 할 것이다. 그렇다면, 이 사건 하도급대금 직접지급제는 발주자 및 원사업자의 사적 자치권(계약자유권)을 과도하게 침해하여 헌법에 위반된다고 볼 수 없다.

현행 법률에서는 수급인의 제3채권자에 대해서는 이와 같은 예외적인 특별한 보호가 주어지지 않고 있다. 발주자에 의한 하도급대금의 직접지급 제도가 하수급인들을 보호하고 공사의 원만한 수행과 부실공사 등을 방지하기 위한 국민경제적 요청에 부응하는 것이라고 하더라도 수급인의 제3채권자의 이익이 무한정 희생되어서는 안될 것이다. 즉 하수급인에 비하여 수급인의 제3채권자를 차별할만한 합리적 이유가 있다 하더라도 이로 인해 수급인의 다른 채권자들이 입게 되는 불이익은 가능한 최소한에 그쳐야 할 것이다.

건설공사 하도급거래에 있어서 수급인의 제3채권자 중에도 영세사업자들이 포함되어 있을 가능성이 있어 그 보호의 필요성에 있어서는 수급인의 하수급인에 못지않은 경우가 있기 때문이다. 따라서 현행 “하도급법” 제14조에 있어서 발주자에 의한 하도급대금의 직접지급은 원칙적으로 하수급인이 하도급대금의 직접지급을 요청한 시점을 기준으로 하수급인의 보호를 달리 하고 있는 것은 현재의 법률적 상황임을 고려해 볼 때 최소한의 보호책이다. 또한 하수급인의 하도급대금중 하수급인 근로자의 임금에 대하여 압류를 금지(건설산업기본법 제88조)하고 있는 것을 볼 때, 기업회생시 수급인의 제3채권자에 우선하여 하수급인 근로자의 임금이 지급되도록 관련 법률을 개정하는 것은 하수급인의 근로자를 보호하는 최소한의 방책일 것이다.

4.3 기업회생 시 건설하도급 근로자의 임금 우선 지급을 위한 “통합도산법” 개정안

“하도급법”상의 하도급대금지급제도는 수급인의 부도·파산 등으로 하도급대금을 지급받을 수 없는 하수급인과 그로 인하여 노임을 지급받을 수 없는 하수급인의 근로자를 보호하기 위한 것이며, 「건설산업기본법」에서 건설근로자의 노임에 대해 압류를 금지하고 있는 것 역시 하수급인의 근로자(수급인의 근로자를 포함)를 보호하기 위한 것이다. 이러한 건설근로자의 임금을 보호하는 제도는 “하도급법”과 「건설산업기본법」 상의 보호 조항 이외에도, 현행 “통합도산법” 제179조19)에

19) “통합도산법” 제179조(공익채권이 되는 청구권)

① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 청구권은 공익채권으로 한다.

1. 회생채권자, 회생담보권자와 주주·지분권자의 공동의 이익을 위하여 한 재판상 비용청구권
2. 회생절차개시 후의 채무자의 업무 및 재산의 관리와 처분에 관한 비용청구권
3. 회생계획의 수행을 위한 비용청구권. 다만, 회생절차종료 후에 생긴 것을 제외한다.
4. 제30조 및 제31조의 규정에 의한 비용·보수·보상금 및 특별보상금청구권
5. 채무자의 업무 및 재산에 관하여 관리인이 회생절차개시 후에 한 자금의 차입 그 밖의 행위로 인하여 생긴 청구권
6. 사무관리 또는 부당이득으로 인하여 회생절차개시 이후 채무자에 대하여 생긴 청구권
7. 제119조제1항의 규정에 의하여 관리인이 채무의 이행을 하는 때에 상대방이 갖는 청구권

서는 기업회생시 근로자의 생존권 보장 및 생활 안정화를 위해 미지급된 채무자(법정관리 신청 수급인)의 근로자 전체 임금 및 퇴직금 등을 공익채권²⁰⁾으로 규정하여 회생절차에 의하지 않고 회생채권과 회생담보권에 우선하여 수시로 변제토록 보호하고 있다.

그러나 건설 근로자중에서 하수급인의 근로자의 임금에 해당하는 부분은 공익채권으로 규정되고 있지 않고 회생채권으로 분류되어 하수급인 근로자의 임금이 제대로 변제되지 않고 있다. 즉, 현행법상 채무자가 사용한 근로자의 임금 등은 공익채권으로서 회생절차에 의하지 아니하고 수시·우선 변제되나, 채무자의 하수급인의 근로자에 대한 임금 지불에 대하여는 그러한 규정이 마련되어 있지 않은 상황이다.

따라서 기업회생시 채무자와 관계된 임금채권자를 보호하려는 “통합도산법” 제179조의 도입 취지에 부합하기 위해서는 채무자가 사용한 근로자의 임금뿐만 아니라 하수급인이 사용한 근로자의 임금 역시 공익채권과 같이 회생절차에 의하지 않고 회생채권 및 회생담보권에 우선하여 지급되어 하도급업체의 연쇄도산을 방지하고 하수급인의 근로자의 생활 안정이 이루어지도록 하수급인의 근로자의 노임도 공익채권으로 규정하여야 할 것이다.

「건설산업기본법」 제88조는 하도급공사를 포함한 건설공사의 도급금액 중 근로자에게 지급하여야 하는 임금(노임)에 상당하는 금액에 대

8. 계속적 공급의무를 부담하는 쌍무계약의 상대방이 회생절차개시신청 후 회생절차개시 전까지 한 공급으로 생긴 청구권
9. 다음 각목의 조세로서 회생절차개시 당시 아직 납부기한이 도래하지 아니한 것
 - 가. 원천징수하는 조세. 다만, 「법인세법」 제67조(소득처분)의 규정에 의하여 대표자에게 귀속된 것으로 보는 상여에 대한 조세는 원천징수된 것에 한한다.
 - 나. 부가가치세·개발소비세 및 주세
 - 다. 본세의 부과징수의 예에 따라 부과징수하는 교육세 및 농어촌특별세
 - 라. 특별징수의무자가 징수하여 납부하여야 하는 지방세
10. 채무자의 근로자의 임금·퇴직금 및 재해보상금
11. 회생절차개시 전의 원인으로 생긴 채무자의 근로자의 임차금 및 신원보증금의 반환청구권
12. 채무자 또는 보전관리인이 회생절차개시신청 후 그 개시 전에 법원의 허가를 받아 행한 자금의 차입, 자재의 구입 그 밖에 채무자의 사업을 계속하는 데에 불가결한 행위로 인하여 생긴 청구권
13. 제21조제3항의 규정에 의하여 법원이 결정한 채권자협의회의 활동에 필요한 비용
14. 제1호 내지 제13호에 규정된 것 외의 것으로서 채무자를 위하여 지출하여야 하는 부득이한 비용

20) 공익채권은 회생절차에 의하지 않고 수시로 변제하며 회생채권과 회생담보권에 우선하여 변제(통합도산법 제180조 제1항 및 제2항) 된다

하여 압류를 금지하고 있는 바, 이는 건설근로자의 임금은 어떠한 경우에도 보호되어야 한다는 취지를 반영한 것이므로 기업회생 절차에서도 존중되는 것이 타당하다. 또한 근로자 노임 보호는 현 정부가 추진하는 경제민주화의 관점에서도 중요하게 다루어져야 한다. 따라서 하수급인의 현장 근로자의 임금을 공익채권 항목에 포함되도록 제도를 개선할 필요성이 있다.

또한 “보험료징수법” 제9조 제1항 및 동법 시행령 제7조 제1항에서는 “건설업이 여러 차례의 도급에 의하여 시행되는 경우에는 그 원수급인을 이법을 적용받는 사업주로 본다”라고 건설업에 대하여 특별히 규정하여 하수급인의 근로자를 보호하고 있는 취지에 비추어 볼 때, 건설업에 있어서만큼은 “통합도산법” 제179조에 하수급인의 근로자의 임금도 공익채권의 범위에 추가하여 규정하는 것이 타당하다고 생각된다.

결론적으로 “하도급법”, 「건설산업기본법」, 「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」, “보험료징수법” 등에서 건설하도급업체의 근로자를 특별히 보호하고 있는 점 등을 볼 때, 기업회생시 하수급인의 근로자의 임금이 보호되는 것은 매우 타당한바, 현재 채무자의 회생 및 파산 등의 경우에는 하수급인의 근로자의 임금이 보장 될 수 있는 수단이 미흡하므로 “통합도산법” 제179조에서 ‘공익채권’으로 규정되는 경우가 가장 적절한 수단이 될 수 있을 것이다.

채무자의 기업회생시 건설공사 하도급업체의 근로자의 임금이 공익채권으로 규정되어 우선 지급될 수 있도록 하는 “통합도산법” 제179조의 개정안은 다음과 같다.

<표 4-1> “통합도산법” 개정(안)

현 행	개정(안)
제179조(공익채권이 되는 청구권)	제179조(공익채권이 되는 청구권)
① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 청구권은 공익채권으로 한다.	① 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 청구권은 공익채권으로 한다.
1. ~ 10. (생략)	1. ~ 10. (현행과 같음)
<신설>	10의2. 채무자가 「건설산업기본법」 제2조 제7호에 따른 건설업자인 경우, 채무자가 다른 건설업자에게 건설공사를 도급(하도급을 포함한다)하여 생긴 공사대금 중 노임
11. ~ 14. (생략)	11. ~ 14. (현행과 같음)
② (생략)	② (현행과 같음)

5. 결 론

건설산업의 하도급을 통한 분업적 생산방식에 있어서 하도급거래시 공정한 하도급대금의 지급은 중요한 문제이다. 더욱이 건설공사를 성실히 시공한 하도급업체 근로자의 임금 지급에 대한 안정성 확보 역시 매우 중요하며 이를 위한 제도적 장치가 필요하다고 할 것이다.

본 연구에서 제안한 “통합도산법”에 하수급인의 근로자의 임금 우선 지급에 대한 특별 규정을 만드는 것은 약자보호측면의 관점에서만 보는 것은 문제가 있다고 할 수 있다. 마치 하수급인의 근로자에게 애초에 없었던 권리를 입법을 통하여 보장해준다는 식의 접근방식은 여러 가지 논란과 적용상의 제한이 따르게 될 것이다. 건설공사 목적물의 시공은 비록 수급인을 통해서 이루어지지만 공사의 시공에 있어 하수급인과 그의 근로자의 노력이 투입되었으므로 하수급인의 근로자들은 자신이 제공한 노동에 대하여 정당한 대가를 지급받는 것은 당연한 것이다. 더욱이 법정관리 등의 수급인의 귀책사유로 발생한 하도급대금 미지급에 따른 하수급인의 근로자의 임금 미지급에 대하여 하도급업체

의 근로자가 권리를 행사하는 것은 매우 정당하다고 할 수 있다.

본 연구에서 제안한 “통합도산법”의 개정안은 수급인의 법정관리 시 성실하게 건설공사를 시공한 하수급의 근로자의 임금이 우선적으로 지급 될 수 있는 최소한의 안전장치라고 볼 수 있다. “통합도산법”의 개정을 통하여 하도급업체 건설근로자들의 임금이 정당하게 적기에 지급 되길 기대한다.

- 이종광, 연구위원(jglee@ricon.re.kr)
- 박승국, 연구위원(skpark@ricon.re.kr)
- 홍성진, 연구원(hongsj@ricon.re.kr)

참 고 문 헌

- 김기우·김규완(2010), 하도급거래에 관한 법적 고찰, 한국노총 중앙연구원
- 김규완(2004), 수급인의 채무불이행책임, 민사법학 제25호
- 김형배(2001), 채권각론(계약법), 박영사
- 경제정의 실천 연합(2007), 하도급구조와 대·중소기업 상생방안, 경실련(사)
경제정의 연구소
- 이동훈·김선국·송용식·김백용·이원석(2010), 하도급대금 직접지급에 대한
쟁점판례 분석, 한국건축시공학회 논문집 제10권 1호
- 이종광·박승국·정대운(2012), 하도급대금 직접지급제도의 실효성 제고방안,
대한건설정책연구원
- 한국건설경제산업학회(2011), 건설근로자 임금지급 보증제도 도입 방안, 고
용노동부