

파견법 폐기, 간접고용 철폐 제4회 파견노동포럼

2020년 6월 26(금)

금속노조 회의실(경향신문사 별관 4층)

주관 : 전국불안정노동철폐연대

주최 : 전국불안정노동철폐연대/ 노동인권실현을 위한 노무사모임/ 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회/ 민주주의법학연구회/ 법률원(민주노총, 금속노조, 공공운수, 서비스연맹)/ 비정규직 이제그만

후원 : 민주노총, 공공운수노조, 금속노조, 사무금융노조, 공공운수노조 울산본부, 민주노총 경기본부, 천주교 서울대교구 노동사목위원회, 조계종 사회노동위원회

파견법 폐기, 간접고용 철폐 제4회 파견노동포럼

<순 서>

[파트1] 불법파견, 간접고용에 대한 법률대응 _ 평가와 전망

포럼 소개	14:00-14:10	4회 파견노동포럼 소개/인사말
파트1	14:10-14:40	[발제1] 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토
	14:40-15:10	[발제2] 간접고용 법률대응의 방향 제안 : '노조법 2조 개정'이 승부수
	15:10-15:55	[토론1] 금속노조
		[토론2] 공공운수노조
		[토론3] 노동인권 실현을 위한 노무사모임
	15:55-16:10	<휴식>
	16:10-17:00	[전체토론]

[파트2] 불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망

포럼 소개	18:30-18:40	4회 파견노동포럼 소개/인사말
파트2	18:40-19:50	[발표1] 현대자동차 비정규직지회
		[발표2] 기아자동차 비정규직지회
		[발표3] 현대위아 안산지회
		[발표4] 인천공항지역지부
		[발표5] 한국잡월드분회
		[발표6] 코레일네트웍스지부
		[발표7] 파리바게뜨지회
	19:50-20:00	<휴식>
파트2	20:00-21:30	[전체토론]

<자료집 순서>

[파트1] 불법파견, 간접고용에 대한 법률대응 _ 평가와 전망

[발제1] 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토 ... 6

[발제2] 간접고용 법률대응의 방향 제안 ... 56

[토론1] 금속노조 ... 76

[토론2] 공공운수노조 ... 84

[토론3] 노동인권 실현을 위한 노무사모임 ... 101

[파트2] 불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망

[발표1] 현대자동차 비정규직지회 ... 111

[발표2] 기아자동차 비정규직지회 ... 117

[발표3] 현대위아 안산지회 ... 130

[발표4] 인천공항지역지부 ... 137

[발표5] 한국잡월드분회 ... 143

[발표6] 코레일네트웍스지부 ... 156

[발표7] 파리바게뜨지회 ... 177

파견법 폐기, 간접고용 철폐 제4회 파견노동포럼

<파트 1>

불법파견, 간접고용에 대한 법률대응_평가와 전망

[사회] 정병욱 변호사(민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회)

[발제1] 권두섭 변호사(민주노총 법률원)

: 간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토

[발제2] 윤애림 박사(민주주의법학연구회)

: 간접고용 법률대응의 방향 제안-‘노조법 2조 개정’이 승부수

[토론1] 이상우 (금속노조 조직국장)

[토론2] 공성식 (공공운수노조 조직쟁의부실장)

[토론3] 이진아 (노동인권 실현을 위한 노무사모임 노무사)

[발제 1]

간접고용에 대한 기존 법률대응 논리의 재검토

권두섭, 김태욱 변호사 (민주노총 법률원)

1. 들어가며
2. 간접고용 현황
3. 간접고용의 의미와 문제점
 - 가. 의미
 - 나. 문제점
4. 간접고용에 대한 법률 대응 논리
 - 가. 묵시적 근로계약
 - 나. 근로자 파견
 - 다. 도급 관계
 - 라. 공동사업주 : 복수의 법인이 하나의 사업주를 이루는 경우
5. 근로자 파견 여부에 대한 판례 법리의 전개(展開)
 - 가. 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결 이전
 - 나. 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결 전후
 - 다. 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 등 판결
6. 근로자 파견 여부에 대한 현행 판례 법리
 - 가. 개요
 - 나. 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지
 - 다. 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지
 - 라. 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지
 - 마. 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그 업

무에 전문성·기술성이 있는지

바. 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직
이나 설비를 갖추고 있는지 등

사. 종합적 판단 과정에서 고려할 요소들

7. 현행 근로자 파견 인정 법리의 문제점과 한계

가. 법리 자체의 문제점

나. 한계

8. 입법의 필요성

가. 개요

나. 법개정안

1. 들어가며

20년 전인 2000. 6. 16. 현재 전국불안정노동철폐연대의 전신인 “파견·용역노동자 노동권 쟁취와 간접고용 철폐를 위한 공동대책위원회(준)”는 “파견운전사들 KBS에 근로자지위확인소송 제기”라는 보도자료를 배포하였다¹⁾. 파견법²⁾ 제정 이후 최초로 이루어진 법적 대응으로서 구 파견법상 고용의제 조항의 적용을 주장한 사건이었다. 그로부터 20년 후인 지금 그 “최초”의 법적 대응과 크게 다르지 않은 소송이 여전히 진행 중이다. 용역업체에 소속되어 방송사에 운전업무³⁾를 제공하는 노동자는 근로자 파견이 부정되기도 하였다. 철폐되어야 한다고 주장했고 또 계속 주장하고 있는 파견법은 여전히(?) 존재하고 정부와 사용자들은 지속적으로 개악 시도를 하고 있지만, 그래도 그 파견법에 의하여 고용의제, 고용의무 주장을 할 수 있으니 다행으로 여겨야하는 것일까?

- 1) 참고로 당시 보도자료의 ‘문의’ 담당자는 사회진보연대 불안정노동 철폐사업단 윤애림(오늘 발제2의 발제자)이었다. 발제자는 당시 노학연대 학생의 신분으로 KBS 방송사 비정규운전직 노조 집회에 참석했었던 기억이 난다. 해당 사건은 방송사들이 고용의제 조항 적용을 회피하기 위하여 “2년”이 되기 전에 사용관계가 변경된 사건이었다.
- 2) 이하 개정 여부 등의 구별이 필요한 경우를 제외하고는 모두 “파견법”으로 표기합니다.
- 3) 문화방송의 업무용 차량 및 임원 전용 차량을 운전하는 업무를 수행한 사건. 서울고등법원 2014.8.25.선고 2014나3803 판결(심리불속행으로 확정).

이하에서는 ① 2020년 현재 간접고용의 현황, ② 간접고용의 의미와 문제점, ③ 간접고용에 대한 법률 대응 논리를 정리하고, ④ 그 중에서도 실무상 가장 크게 쟁점이 되는 근로자 파견 법리의 전개, 그 문제점과 한계를 살펴본다. 그리고 ⑤ 직접 고용의 헌법적, 법률적 근거를 재확인한 후 ⑥ 간접고용 문제의 보다 근본적인 해결책으로서 입법적 조치를 촉구하고자 한다.

2. 간접고용 현황

고용형태공시의무가 있는 상시 300인 이상의 근로자를 사용하는 사업주의 공시 결과(2019.7.)를 보면, 간접고용 형태인 “소속 외 근로자(용역, 파견, 하도급 등)”가 전체 근로자 수에서 차지하는 비중은 2015년 20%, 2016년 19.7%, 2017년 19%, 2018년 18.5%, 2019년 18.1%로 차차 감소하는 추세로 보이지만, 그 속도는 매우 느리다.

구분	전체 근로자 수(A=B+C)							
		소속 근로자(B=㉠+㉡)						소속 외 근로자 (C)
			기간없음(㉠)		기간제(㉡)			
			단시간> (①=②+③)	단시간 (②)	단시간 (③)	단시간 (③)		
2019년 (비율)	4,859	3,979 (81.9)	252 (6.3)	3,093 (77.7)	102 (3.3)	886 (22.3)	150 (17.0)	881 (18.1)
2018년 (비율)	4,860	3,959 (81.5)	248 (6.3)	3,028 (76.5)	98 (3.2)	931 (23.5)	150 (16.1)	901 (18.5)
2017년 (비율)	4,755	3,852 (81.0)	234 (6.1)	2,925 (75.9)	87 (3.0)	928 (24.1)	147 (15.9)	902 (19.0)

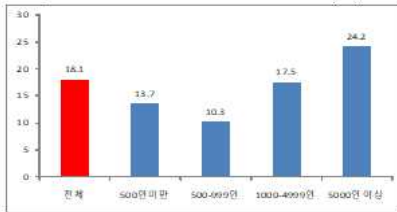
기업 규모별로 보면, 기업규모가 클수록 소속 외 근로자의 비율이 높으며,

- ❖ 소속외근로자: 기업규모가 클수록 상대적으로 비율이 높음
 기간제근로자: 5,000인 이상 기업의 비율이 크게 낮음
 단시간근로자: 기업규모가 클수록 높음

□ 소속외근로자

- (19년 현황) 기업규모가 클수록 상대적으로 비율이 높음
- (18년 비교) 1,000~4,999인 기업(+0.3%p)을 제외하고 모든 규모에서 감소

규모별 소속 외 근로자 비율(%)



규모별 소속 외 근로자 비율 증감 (%p)

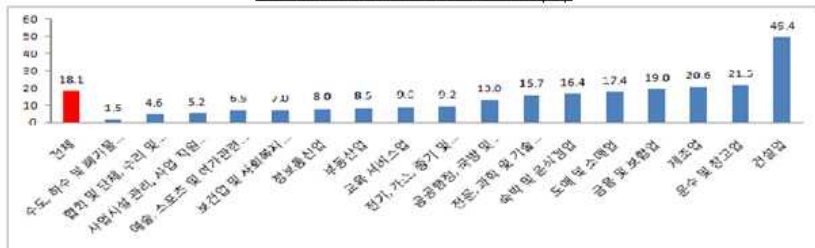


건설업, 운수업 및 창고업, 제조업 등에서 소속 외 근로자의 비율이 높으며,

□ 소속외근로자

- (19년 현황) 소속외근로자 비율이 높은 업종은 건설업(49.4%), 운수 및 창고업(21.5%), 제조업(20.6%) 순이며,
- 수도, 하수 및 폐기물처리, 원료재생업(1.5%), 협회 및 단체, 수리 및 기타 개인 서비스업(4.6%) 등은 상대적으로 낮은 것으로 나타남

산업별 소속 외 근로자 비율(%)



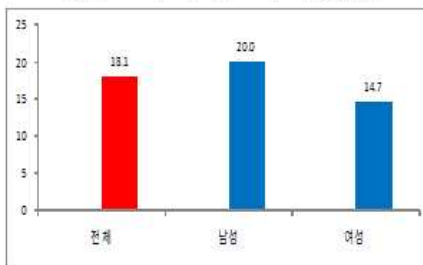
성별로 보면, 소속 외 근로자는 남성의 비율이 높고,

❖ 소속외근로자 비율은 남성이, 기간제 근로자 비율은 여성이 높고, 단시간 근로자 비율은 여성이 남성보다 3배 이상 높음

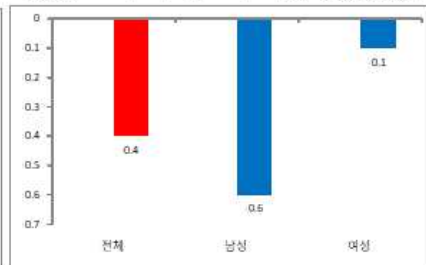
□ 소속외근로자

- ('19년 현황) 남성이 20.0%, 여성이 14.7%로 남성의 소속외근로자 비율이 여성보다 5.3%p 높은 것으로 나타남
- ('18년 비교) 남성(-0.6%p), 여성(-0.1%p) 모두 감소

성별 소속 외 근로자 비율(%)



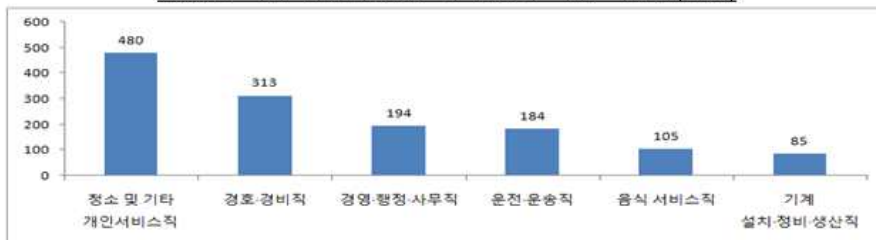
성별 소속 외 근로자 비율 증감(%p)



1,000인 이상 기업의 소속 외 근로자들은 주로 청소, 경호, 경비직 등의 업무를 많이 하는 것으로 보인다.

- 1,000인 이상 기업은 소속 외 근로자를 청소(480), 경호·경비직(313), 경영·행정·사무직(194), 운전·운송직(184) 순으로 많이 사용하고 있는 것으로 나타남

1,000인 이상 기업의 소속 외 근로자 사용 사업장(개소)



· 한국표준직업분류(중분류) 기준 / [참조]: [붙임2] 1,000인 이상 기업의 소속외근로자 사용현황

3. 간접고용의 의미와 문제점

가. 의미

간접고용이란 개념을 가장 넓게 이해하면 기업의 필요에 의하여 타인의 노무를 이용하지만 노무제공자와 근로계약을 직접 체결하지 않고 타인에게 고용된 근로자를 이용하는 고용형태를 말한다. 이러한 의미에서 간접고용을 실제 사용되는 용어에 따라 그 유형을 살펴보면 근로자공급, 근로자과건, 용역, 도급, 위탁, 사내하청, 소사장, 격지근무, 전출, 점원과건 등 다양한 형태가 있다. 그러나 이러한 실제적인 용어의 다양성에 관계없이 그 실체에 초점을 맞추어 간접고용을 현행법의 범주에 따라 분류하면 ① 직접 고용관계(묵시적 근로관계) ② 근로자공급, ③ 근로자과건, ④ 도급, 위탁으로 정리할 수 있다⁴⁾.

우선 ① 직접 고용관계(묵시적 근로관계)는 위장근로관계라고도 하며 형식적인 사용자의 실체가 부정되고 원청이 근로계약의 당사자로 인정되는 경우이다. ② 근로자공급⁵⁾은 공급사업주가 자신의 지배하에 있는 근로자를 공급하여 타인에게 사용하게 하는 것을 말한다. 국내 근로자공급은 직업안정법에 의하여 노동조합만이 노동부장관의 허가를 얻어 할 수 있도록 엄격하게 제한되어 있다. 현실적으로는 근로자과건에 해당하지 않는 근로자공급 즉 공급업자와 공급근로자간의 고용관계를 전제로 하지 않는 사실상의 지배관계만이 존재하는 고용관행은 예외적이기 때문에 항운노조 등을 제외하고는 중요한 의미를 갖지 못한다. ③ 근로자 과건은 근로자과건법의 제정에 따라 근로자공급사업의 예외로서 제한된 범위 내에서만 인정된다. 따라서 그 실제적인 본질은 근로자공급과 동일⁶⁾하다. 물론 근로자

4) 조경배, 직접고용 원칙과 과건근로, 민주법학(19권), 2001년 2월

5) 판례는 '근로자공급'의 개념에 대하여 "근로자 공급사업자와 근로자간에 고용기타 유사한 계약에 의하거나 사실상 근로자를 지배하는 관계에 있어야 하고 근로자공급사업자와 공급을 받는 자간에는 제3자의 노무제공을 내용으로 하는 공급계약이 있어야 하며 근로자와 공급을 받는 자 간에는 사실상 사용관계에 있어야 한다"고 정의하고 있다(대법원 1985.6.11. 선고, 84도2858 판결).

6) 직업안정법 제2조의2(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음 각 호와 같다.
<개정 2010.6.4>

파견은 근로자공급의 한 유형으로서 근로자공급은 파견보다 넓은 개념이다. ④ 도급과 위탁은 민법상의 개념으로서 '일의 완성'을 목적으로 하는 것이 도급이라면 '사무처리'를 목적으로 하는 것이 위탁이다. 근로자 파견과 진성 도급(또는 위탁)과의 차이는 근로자파견에 있어서는 파견사업주가 노무제공자를 사용사업주에게 제공할 뿐이고 사용사업주가 직접 노무제공자를 지휘·명령하여 근로를 시키는 반면 진성 도급(또는 위탁)은 용역업체가 고용관계를 유지하면서 직접 사용한다는데 있다. 간접고용에서 문제가 되는 도급(또는 위탁)은 진정한 의미의 도급(또는 위탁)이 아닌 위장도급 혹은 원청 사용자의 지배력이 인정되는 유형의 도급이다.

나. 문제점

이러한 간접 고용은 노동관계법상 사용자-노동자의 구도를 무너뜨려 실질적인 사용자가 노동자에 대하여 부담하는 노동관계법상 각종 의무를 잠탈하는 방식으로 이용된다. 즉, 근로기준법상 사용자가 부담하는 각종 의무(임금지급, 해고규제조항 등)와 노조법상 사용자가 부담하는 각종 의무(단체교섭응낙의무, 조합활동수인의무) 등을 회피하게 되고 노동자는 중간착취로 인한 저임금, 해고규제 조항이 적용되지 않음에 따른 상시적 고용불안, 노동3권 행사의 실질적인 제한등 헌법이 노동자에게 부여한 여러 가지 권리들의 행사가 사실상 불가능해지게 된다.

4. 간접고용에 대한 법률 대응 논리

간접고용이 가지는 여러 문제점 중 실질적인 사용자의 책임을 면제시켜, 단체교섭권 등을 형해화하는 점(소위 원청 사용자성과 노조법 제2조 개정)에 대해서는 별도의 발제에서 다루게 될 예정이므로, 본 발제에서는 고용과 임금 등 개별적 근로관계에 대한 사항에 초점을 맞추어서 말씀드린다.

7. "근로자공급사업"이란 공급계약에 따라 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. 다만, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제2호에 따른 근로자 파견사업은 제외한다.

가. 묵시적 근로계약

1) 묵시적 또는 위장근로계약이란 실질적인 사용자가 노동법상 책임을 회피하기 위하여 자신이 사용하는 근로자와의 사이에 제3자를 개입시켜 마치 그 제3자와 당해 근로자간에 근로계약이 존재하는 것처럼 근로계약의 형식을 가장한 관계를 말한다. 법률에서 규정된 개념은 아니나 파견이나 도급계약의 형식을 가지더라도 사용업체가 채용이나 해고, 임금지급 등에까지도 관여하고 있다면 사용사업주로서의 책임을 넘어 직접적인 사용자로서 책임을 진다는 사실을 분명히 하기 위해 설정한 개념이다. 과거 상법상의 법인격 부인론으로만 인정되어 오다가 SK(주)와 인사이트 코리아의 근로자들에 관한 사건(법인격 부인론, 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420판결), 현대미포조선과 용인기업 근로자들에 관한 사건(묵시적 근로계약설, 대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088사건)에서 대법원은 근로계약 관계에서도 이를 인정하였다. 근로자 파견에 비하여 원청 회사가 인사명령 등에 있어 보다 직접적인 영향력을 행사해야하는 등 인정이 잘 되지 않는 편이다⁷⁾. 다만, 묵시적 근로계약이 인정되면 하청업체 입사 시점부터 원청 회사의 정규직 근로자인 것으로 평가된다.

2) 고용, 임금⁸⁾, 집단적 노사관계, 산업안전 등 모두 정규직 근로자와 동일한 기준으로 평가된다

나. 근로자 파견

1) 묵시적 근로계약관계가 인정되지 않는 경우 근로자 파견의 성부를 검토한다. 파견법 제정 이후 예스코 판결⁹⁾(전원합의체 판결) 선고 이전까지 불법파견의 경우에는 고용의제 조항이 적용되지 않는다는 하급심 판결이 다수여서, 실제로 파견법상의 “근로자 파견”의 의미에 대한 논쟁이 실

7) 최근에 묵시적 근로계약이 인정된 사건으로 대법원 2020.4.9. 선고 2019다267013 판결(웰리브), 대법원 2018.12.27. 선고 2016다204271판결(대한석탄공사)판결이 있다.

8) 다만, 임금의 경우 단체협약, 취업규칙 등에서 명확한 규정이 없으면 하청업체와의 근로계약이 원청과의 근로계약으로 의제될 가능성도 배제할 수 없음.

9) 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결

질적으로 진행되지 못했다. 근로자 파견으로 인정된다고 하더라도 실익이 없었기 때문이다. 예스코 판결 이후 조금씩 근로자 파견에 대한 실질적인 다툼이 이루어지던 중 현대자동차 불법 파견 판결(2010. 7. 22. 선고 2008두4367판결, 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076판결)이 선고되면서 파견법에 의한 고용의제/의무 조항 적용 주장이 노동자들의 주요한 요구 사항 중 하나로 부상하게 된다. 이후 많은 불법 파견 사업장에서 소송을 통하여 근로자 파견을 인정받아 정규직이 되는 전략을 취하고 있다. 파견법 고용의제 조항은 2007. 7. 1. 고용의무 조항으로 변경되고, 2012. 8. 2.부터 고용의무 조항 적용 요건이 변경¹⁰⁾되었다.

2) 고용의제 조항 적용

: 의제 시점(하청업체 입사 후 2년)부터는 고용, 임금, 집단적 노사관계, 산업안전의 측면에서 묵시적 근로계약과 동일함¹¹⁾.

3) 고용의무 조항 적용

: 판결 확정 시점부터 입사¹²⁾한 것으로 간주. 그 이전까지는 고용의무 불이행으로 인한 임금상당의 손해배상 청구 가능.

: 단체교섭의 경우 파견법에서 사용자 책임을 파견사업주와 사용사업주로 분담해두었으므로 사용사업주가 책임을 지는 부분에 대해서는 부당노동행위는 물론 단체교섭 청구도 가능하다고 보는 것이 타당¹³⁾. 특히, 고용의무가 발생한 경우에는 더욱 그러함.

: 조합활동 및 쟁의행위 장소의 경우, 일정한 경우 사용사업주만 사용하는 공간에서의 쟁의행위도 적법하다는 본 하급심 판결 있음.

: 산업안전의 경우 파견법에서 원칙적으로 사용사업주가 산재에 있어서의 사용자임.

4) 고용의제, 고용의무 조항이 적용안되는 (합법) 파견관계

10) 근로자 파견 대상 업무가 아닌 경우 즉시 고용의무 발생.

11) 다만, 임금의 경우 예스코 판결 등으로 묵시적 근로계약보다 오히려 더 명확하다고 볼 수 있음.

12) 노동부는 인정하지 않고 있으나, 법원은 특별한 사정이 없는 한 기간의 정함이 없는 근로자로 채용할 의무라고 해석하고 있다.

13) 다만, 최근에 중앙노동위원회는 이를 부정하였다.

: 고용은 파견사업주 책임이고 사용사업주에게 주장 어려움.

: 임금은 파견사업주 책임이고, 예외적¹⁴⁾으로 사용사업주에게 주장 가능.

다. 도급 관계

1) 고용

원청에 대하여 주장하기 어려운 것이 원칙.

2) 임금

원청의 귀책사유로 인한 일정한 경우에 최저임금 위반¹⁵⁾ 및 임금체불¹⁶⁾에 대하여 책임을 부담.

14) 제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례) ②파견사업주가 대통령이 정하는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로자의 임금을 지급하지 못한 때에는 사용사업주는 당해 파견사업주와 연대하여 책임을 진다. 이 경우 「근로기준법」 제43조 및 제68조의 규정을 적용함에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 같은 법 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. **차별의 경우에도 사용사업주 책임 발생함.

15) 제6조(최저임금의 효력) ⑦ 도급으로 사업을 행하는 경우 도급인이 책임져야 할 사유로 수급인이 근로자에게 최저임금액에 미치지 못하는 임금을 지급한 경우 도급인은 해당 수급인과 연대(連帶)하여 책임을 진다.

⑧ 제7항에 따른 도급인이 책임져야 할 사유의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 도급인이 도급계약 체결 당시 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 결정하는 행위

2. 도급인이 도급계약 기간 중 인건비 단가를 최저임금액에 미치지 못하는 금액으로 낮춘 행위

⑨ 두 차례 이상의 도급으로 사업을 행하는 경우에는 제7항의 "수급인"은 "하수급인(下受給人)"으로 보고, 제7항과 제8항의 "도급인"은 "직상(直上) 수급인(하수급인에게 직접 하도급을 준 수급인)"으로 본다.

16)근로기준법 제44조(도급 사업에 대한 임금 지급) ① 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에 하수급인(下受給人)이 직상(直上) 수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 경우에는 그 직상 수급인은 그 하수급인과 연대하여 책임을 진다. 다만, 직상 수급인의 귀책사유가 그 상위 수급인의 귀책사유에 의하여 발생한 경우에는 그 상위 수급인도 연대하여 책임을 진다.<개정 2012. 2. 1.>

② 제1항의 귀책사유 범위는 대통령령으로 정한다.

3) 집단적 노사 관계

① 단체교섭 및 부당노동행위

대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결, 2007두8881 판결(현대중공업 사건)은 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.”고 하였다.

**위 법리가 지배개입의 부당노동행위 뿐 아니라 여러 유형의 불이익 취급 부당노동행위 및 단체교섭 청구에도 적용되는지에 대하여 견해 대립이 있음. 단체교섭 청구를 인정한 하급심 결정(수자원 공사 사건)도 있고, 이를 부정하면서 단체교섭 청구의 경우에는 고용관계에 준하는 관계가 인정되어야 한다고 본 현대중공업 1, 2심 판결도 있다.

② 조합활동 및 쟁의행위 장소

- 원청 사용자가 관리하는 사업장이라고 하더라도 ① 하청업체가 사용하는 공간(하청업체 사무실과 탈의실 등), ② 원청 업체와 하청업체가 공동으로 사용하는 공간이나 시설(사업장내 운동장, 식당, 강당, 출입로 등 대부분의 공간이 여기에 해당할 것이다)에서의 조합활동 및 쟁의행위는 가능

- 원청 업체만 사용하는 공간의 경우 논란이 있음. 노동조합의 요구사항 및 그 사항에 대한 원청의 실질적 지배력의 유무 및 그 정도에 따라 달라질 것으로 보임.

- 코스콤 사건¹⁷⁾에서 원청(코스콤)에 대해서는 무죄를 선고하면서도, 그 공간을 같이 사용하고 있는 제3자(한국증권선물거래소)에 대해서는 유죄를 선고한 바 있음.

■ 현대중공업 사건¹⁸⁾ 1심 판결 이유(理由)에서 “이러한 부분적 사용자

17) 대법원 2010. 3. 11. 선고 2009도5008판결

18) 여러 건의 사건이 있었는데 그 중 서울행정법원 2006.5.18. 선고 2005구합11951

는 직접적인 근로계약상의 법률관계를 전제로 하는 원직복직 명령, 소급 임금 지급명령 등과 같은 구체명령의 이행의무자로서 부당노동행위 주체가 될 수는 없고, 간접적인 근로계약에서도 이행이 가능한(스스로 결정하는 것이 가능한 근로조건에 관한) 단체교섭명령, 부작위명령 등과 같은 구체명령의 이행의무자로서의 부당노동행위 주체가 될 수 있을 뿐이다.”고 한 바 있다.

■ 한국수자원공사 사건¹⁹⁾에서 “근로계약관계의 당사자가 아니라고 하더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으면 단체교섭의 당사자로서의 사용자에게 해당”한다고 하면서 별지 목록 제1항(폐지처분), 제2항(휴게공간 개선), 제3항(노동조합 사무실 제공), 제4항(연장근로 조정), 제6항(업무범위 조정)에 관하여는 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 봄이 상당“하다고 하였다.

■ 코스콤이 제기한 방해금지 청구 사건(나중에 본안에서 묵시적 근로계약 인정)에서 아래와 같이 나누어 판단함.

1) 단체교섭 의무를 부담하는 사항

- 휴일근로 제한, 작업일정 사전 통보, 본사 조합원의 본사 출입카드 사용 보장, 비정규직 지부 조합원들이 근로하는 장소의 사무공간을 확장하고 컴퓨터 등 사무기기 개선 요구, 증권선물 거래소 구내식당 및 주차장 이용시 정규직과 동일 처우, 복지후생 시설인 휘트니스 룸 장비 개선

2) 단체교섭 의무가 있다고 단정할 것은 아니라고 하더라도 교섭 요구하는 것 자체를 위법이라고 보기 어려운 사항

- 고용안정(정규직화), 노조사무실과 집기 제공, 홍보활동을 위한 게시판 설치, 사내통신망에 비정규직 지부공간 개설 허용 등 노동조합 활동에 관한 기본 사항, 연장근로수당 지급, 부당한 임금체불 금지(적법한 임금 지급 요구)

판결(항소심 및 상고심 기각으로 확정)

19) 대전지법 2011카합782 결정 (가처분 일부 인용 후, 이의신청 절차에서 원가처분이 취소되고 항고 각하되었으나 이는 원가처분 일부 인용 후 기존 용역업체와의

4) 산업안전

현행 산안법은 제한적으로 도급인(원청)의 책임을 인정함.

① 유해 위험 작업의 도급 제한 : 안전, 보건상 유해하거나 위험한 작업의 도급금지²⁰⁾, 안전, 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 작업을 도급하는 경우에는 승인 필요. 적격 수급인 선정 의무

② 도급인의 안전조치 및 보건조치²¹⁾ : 산안법 제62조 내지 제66조

라. 공동사업주 : 복수의 법인이 하나의 사업주를 이루는 경우

1) 형식적으로만 별도 법인인 경우

서울행정법원 2013. 3. 22. 선고 2012구합27404판결은 법인격이 구별된 (다만, 공동운영협약을 체결하고 있었음) 3개 법인을 하나의 사용자로 보아 구제신청을 인용한 중노위 판정이 정당하다고 하면서²²⁾ “참가인들로서는 이 사건 3개사 자체를 단일한 사용자로 보아 구제신청을 제기하는 것이 그 실질에는 부합하겠지만, 이러한 3개 통합회사는 별도의 형식적 법인격이 없어 구제신청이나 소송 등의 상대방으로 하기에 적당하지 않은

도급계약이 기간만료되고 새로운 업체와 도급계약 체결하면서 계약 내용을 변경하였기 때문인 것으로 보임)

20) 다만, 일시간헐적 작업과 수급인이 보유한 기술이 전문적이고 사업주의 사업 운영에 필수불가결한 경우로서 노동부장관 승인을 받은 경우는 제외(산안법 제58조 제1,2항) 이렇게 승인받은 경우에는 하도급 금지

21) 제29조(도급사업 시의 안전·보건조치) ① 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다. <개정 2010. 6. 4., 2011. 7. 25.>

1. 사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업

2. 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한 공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업

22) 서울고법 2013누10863 판결에서도 그 취지가 유지되었습니다.(상고미제기로 확정)

점을 고려한다면 원고를 포함한 구성회사 각각을 구제명령을 이행할 사용자로 보아도 무방하다.”고 보았다. 다만, 이 판결은 형식적으로 복수의 법인이지만 실질적으로는 하나의 법인(내지 사용자)으로 인정한 것이어서 공동사업주를 정면으로 인정한 것이라고 보기에는 다소 무리가 있다는 평가도 있다.

[참고] 서울행정법원 2012구합27404 판결의 사실관계

나) 이 사건으로 돌아와 보건대, 앞서 본 바와 같이 ① 이 사건 3개사에는 원고 대표이사가 3사의 경영을 담당하고 원고 법인 통장으로 자금을 관리하기로 하는 공동사규가 존재해 왔고, ② 실제로도 원고 회사의 대표이사가 참가인들을 포함한 이 사건 3개사의 근로자들 전체에 대하여 업무지시, 징계·단체교섭 등의 노무관리, 임금지급 등을 해 왔으며, ③ 임직원들과 작업차량이 수시로 이 사건 3개사 내에서 소속이 변경되어 왔고, ④ 청소 및 수거작업이 소속이 다른 근로자와 차량이 섞이거나 공동으로 이루어졌을 뿐 아니라, ⑤ 작업한 근로자와 차량의 소속과 무관하게 매출이 3개사에 임의적으로 분배되어 왔는데, ⑥ 특히 2011.9.부터는 I의 매출을 의도적으로 줄이고 AH환경의 매출을 늘어나게 하는 방식으로 I의 휴업 내지 폐업을 준비하여 왔고(각 회사의 작업구역이 정해져 있기 때문에 2011년 들어 갑자기 I만 급격히 매출이 줄어들게 된 외부적 요인이 발견되지 않는다), ⑦ I는 분노 수거업 허가, 창원시(AH시)와 위탁대행계약, 4대 보험 가입, 세금납부 등 독립된 법인의 형식을 갖추기 위해 필요한 최소한의 조치만을 취하였을 뿐, 그 실제 운영에 있어서는 독자성과 독립성이 없음은 물론 더 나아가 소속 근로자를 관리, 감독하는 노무관리 대행기관으로서의 실체조차 갖추지 못하고 있으며, ⑧ 원고는 대외적으로 제출되는 재무제표 작성 외에 실제 회계관리가 회사별로 독자적으로 이루어져 왔음을 증명할 자료(이 사건 3개 회사간 수익분배나 비용분담이 실제로 있었음을 증명할 수 있는 금융자료 등)를 제출하지 않고 있는 점 등을 종합해 보면, 이 사건 3개 회사는 단지 비용절감 차원에서 공동운영되어 왔던 것이 아니라 **법인격만 3개의 회사로 구분하여 설립해 놓았을 뿐 실질에 있어서는 3개사 전체가 하나의 동일한 회사로 운영되어 왔다고** 판단되고, 2011년 11월경부터 3개사의 경영이 조금씩 분리되고 2011.12.13. 이 사건 휴직처분이 있을 때까지 N이 I를 잠시 경영하였다고

하지만, 이는 2011년 9월부터 I의 매출을 줄여 휴업 내지 폐업하려는 계획에서 잠시 I가 실체가 있는 기업으로 보이도록 한 것에 불과하여 I를 참가인들에 대하여 독자적이고 배타적인 사용자라고 인정하기 어렵고, 원고 회사와 AH환경을 포함한 이 사건 3개사 전체가 단일한 사업장(상시 근로자 수: 11명)으로 참가인들의 사용자라고 볼 것이다. 한편, 참가인들로서는 이 사건 3개사 자체를 단일한 사용자로 보아 구제신청을 제기하는 것이 그 실질에는 부합하겠지만, 이러한 3개 통합회사는 별도의 형식적 법인격이 없어 구제신청이나 소송 등의 상대방으로 하기에 적당하지 않은 점을 고려한다면 원고를 포함한 구성회사 각각을 구제명령을 이행할 사용자로 보아도 무방하다.

다) 원고가 지적하는 바와 같이, 참가인 D이 AH환경을 상대로 체불임금 진정을 하고, 본인의 희망에 따라 I로 전적하면서 I를 사용자로 하는 근로계약서를 작성하였고, 참가인들이 임원으로 있는 노동조합이 시청에 이 사건 3개사로 하여금 구역을 구분하여 작업하도록 조치하라고 진정하는 등 참가인들이 이 사건 3개사가 독립된 회사라는 것을 인정하는 행동을 하였다 하더라도, 이는 참가인들이 개개 현안을 해결하려는 과정에서 그 형식적 당사자에 맞추어 진정 등의 행위를 한 것에 불과하므로, 이러한 사정들을 결정적인 이유로 삼아 이 사건 3개사가 각각 독립되고 독자적인 회사라고 인정할 수 없다.

라) 또한, 원고는 이 사건 휴직처분을 하기 2년 전인 2010년 10월경 이 사건 3개사는 주주총회를 열어 독자경영을 하기로 결의하였다고 주장하나, ① 원고 회사의 2011.10.11. 작성된 임시주주총회 의사록(갑 제20호증)에는 그 당시까지도 이 사건 3개사가 공동경영 형태로 운영되고, 그 업무 집행을 M의 주도하에 수행하여 왔다고 기재되어 있는 점, ② 위 의사록(갑 제20호증)은 공증인가 법무법인의 인증을 받은 것이나, 원고가 2010년 10월경의 주주총회들의 의사록이라고 제출한 갑 제17, 19호증은 그렇지 아니한 점, ③ 원고가 갑 제17, 19호증 의사록을 최초로 공개한 시점은 이 사건 재심판정이 있는 후 부당해고 등 구제신청 사건의 초심 심리 때인 것으로 보이는 점, ④ 앞서 본 바와 같이 2010년 11월 이후에도 계속적으로 통합경영이 이루어졌던 점 등에 비추어, 갑 제17, 19호증 의사록은 소송에 제출할 목적으로 사후에 작성된 문서일 가능성이 크며, 달리 경영분리결의가 2010년 10월경에 있었다고 인정할 증거가 없다.

2) 복수의 법인이 단일한 하나의 사업 단위를 이루는 경우

최근 선고되고 있는 일련의 하급심 판결들²³⁾은 보다 적극적으로 **공동사업주**를 인정하고 있다. 즉 “근로계약의 일방 당사자로서 해당 근로자로부터 노무를 제공받아 그에 따른 보수를 지급하게 되는 **사용자가 반드시 1인으로 한정되어야 하는 것은 아니고, 사업 또는 사업장 내에서의 구체적인 인력운용·관리의 실태, 해당 사업의 수행에 있어 사용자들간 업무분담의 내용과 방식 등에 따라서는, 복수의 사용자가 공동사업주로서 실질적으로 단일한 사업단위를 구성함으로써 특정 근로자들의 노무를 일체로서 수령하고 그에 따른 보수를 공동의 책임하에 부담하게 될 경우도 얼마든지 상정할 수 있다.**”²⁴⁾고 하고 있다.

[참고] 위 판결들의 공통적 사실관계

- ① 사업 또는 사업장 내의 구체적인 인력 운용 및 관리의 실태
 - 형식적인 근로계약 당사자인 사용자(甲) 뿐 아니라 또 다른 별개 법인(乙)이 구체적인 인력 운용 및 관리에 상당 부분 관여 또는 주도함.
 - 그에 따라 형식적인 근로계약상 갑(甲)에게 부여된 업무상 지휘, 감독의 권한을 갑(甲)이 독자적으로 행사하지 못한 채, 을(乙)이 부분적으로 혹은 독자적으로 갑(甲) 소속 근로자들에 대한 권한을 행사함.
- ② 해당 사업 수행에 있어 사용자들 사이의 업무분담의 내용과 방식
 - 을(乙)의 대표자가 갑(甲)과 을(乙) 모두를 사실상 지배하거나, 을(乙)이 갑(甲)의 모회사이거나, 을(乙)이 갑(甲)을 실질적으로 운영하는 등 을(乙)(혹은 그 대표자)이 갑(甲)에게 수직적 관계에서 영향력을 행사하는 관계
- ③ 모두 임금청구에 관한 사건으로서 갑(甲)과 을(乙)은 연대책임

23) 최용근, 공동사업주의 법리, 몇가지 판결을 중심으로 (서울대 노동법연구회 발표)

24) 서울중앙지방법원 2014.5.23.선고 2013가합521826판결(항소심에서 조정으로 종결), 인천지방법원 2015.2.17.선고 2012가단100615판결(항소심에서 조정으로 종결), 대전지방법원 2015.11.11.선고 2014가단219054판결(1심에서 소멸시효 이유로 원고 청구 기각. 상고심 계류 중)

다만, 이는 임금에 관한 사건들이고 고용관계에 대해서는 아직 판결은 없는 것으로 보인다. 고용관계에 대해서는 중앙노동위원회에서 2016. 2. 25.자로 주택관리업체와 입주자대표회의를 “경비원들의 채용, 해고 등 기본적인 근로조건을 공동 지배하거나 결정하며 공동으로 업무를 지시하고 지휘감독하는 권한을 가진 근로계약상 공동사용자로서 이 사건 근로자에 대하여 연대하여 사용자 책임을 부담한다.”고 결정한 바 있다.

[참고] 고용에 있어서도 공동사용자를 인정한 중노위 판정(중앙2015부해 1228 판정)의 요지 (아래 내용은 중노위가 정리한 것)

-새로운 경비용역업체 선정 지연 및 그로 인한 경비업무 공백이 우려되자 입주자 대표회의가 일반관리 용역업체인 주택관리업체에게 경비업무를 잠시 위탁하게 되면서 그 기간 동안 ① 주택관리업체와 입주자대표회의가 근로자 관리와 급여 및 사회보험료 지급을 나눠서 담당한 점 ② 근로계약서에 입주자 대표회의 교체 요구를 해고사유로 명시하고 있는 점 ③ 입주자 대표회의가 새로운 경비용역 업체를 선정하자 입주자 대표회의가 근로계약 관계를 종료시킨 점 등에 비추어 보면, 주택관리업체와 입주자대표회의가 근로자를 공동으로 채용, 관리하여 경비업무를 수행하기로 합의한 것으로 보여지는 바, 이는 근로계약상 공동사용자로서 근로자에 대하여 연대하여 사용자 책임을 부담한 것으로 판단되고, 위 수탁 계약 종료를 이유로 한 근로계약관계 종료는 해고에 해당하며, 해고시 서면 통지 절차를 준수하지 않아 부당하다.

**그러나 이 사건은 아래와 같은 특별한 사정이 존재하였다.

- ① 사용자 1(주택관리업체),2(입주자대표회의)가 서로 상대방이 사용자라고 주장하고 있다.
- ② 사용자1이 근로계약을 체결하게 된 이유는 사용자2의 요구 때문이었다.
- ③ 사용자1,2간에 경비원들을 공동으로 채용관리하고, 경비업무를 공동으로 수행하기로 한 합의가 있었다.

**이 사건의 주문은 아래와 같다. (판정 이유에 의하면 사용자 1,2는 연대책임이다.)

-이 사건 사용자 1,2는 이 판정서를 송달받은 날부터 30일 이내에 이 사건 근로자를 원직에 복직시키고, 해고기간 동안 정상적으로 근로하였다면

받을 수 있었던 임금상당액을 지급하라.

3) 공동사업주 법리의 내용과 특징

가) 묵시적 근로계약과의 차이

대법원 2008.7.10. 선고 2005다75088 판결(현대미포조선, 용인기업 사건)에서 판시한 묵시적 근로계약의 법리와 공동사업주 법리의 차이점은 ① 공동사업주 사안에서는 고용한 사업주가 사업주로서의 실질이 존재 ② 고용사업주가 면책되지 않는다는 점이다.

나) 사용사업주와 파견사업주 관계와의 차이

파견법상 사용사업주의 권한과 파견사업주의 권한은 구별되어 있다. 그런데 현실에 있어서는 사용사업주-파견사업주 관계와 꼭 일치하지는 않은 관계도 있을 수 있다.

5. 근로자 파견 여부에 대한 판례 법리의 전개(展開)

위 4항에서 소개한 여러 법리 중 (적어도 지금까지는) 간접고용 문제와 관련하여 현실적으로 가장 큰 영향력을 가지는 것은 근로자 파견 법리이다. 이에 대하여 좀더 자세히 살펴본다.

가. 대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결 이전

대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결(소위 예스코 사건²⁵⁾)에서 “직접고용간주 규정이 같은 법 제5조에 정한 파견의 사유가 있고 같은 법 제7조의 허가를 받은 파견사업주가 행하는 이른바 ‘적법한 근로자파견’의 경우에만 적용된다고 축소하여 해석하는 것은 위와 같이 위 규정의 문언이나 입법 취지 등에 비추어 아무런 근거가 없다.”고 하여 이른바 불법파견²⁶⁾에도 고용의제 조항이 적용된다고 판시하기 전까지는

25) 예스코 사건에서는 대상 업무가 근로자파견법에 의하여 허용되는지 여부가 쟁점 이었고, 도급과 파견에 관한 쟁점은 없었다.

26) 도급과 근로자 파견의 구별이 문제되는 사건들은 거의 전부가 파견대상이 아닌

하급심의 대체적인 견해가 불법파견에는 고용의제 조항이 적용되지 않는다는 입장이었기 때문에 실제 근로자 파견으로 인정하더라도 그 실익이 없었다.

그래서 도급과 근로자 파견의 구별기준이 그렇게 중요하지 않았고 실제 다수의 판결례도 상당히 간단하게 실시하는 경우가 대부분이고 대법원도 심리불속행으로 처리하는 경우가 대부분이었다. 예를 들어 근로자 파견을 인정한 대한송유관공사 사건²⁷⁾은 1심과 2심 모두 근로자 파견을 인정하면서도 불법파견에는 고용의제 조항이 적용되지 않는다고 보아 근로자의 청구를 기각하였던 사건인데, 1,2심에서 근로자 파견을 인정한 근거로 실시한 기준은 계약서의 내용만 보고 판단한 것으로 상당히 간단하며²⁸⁾, 근로자 파견을 부정하고 도급이라고 본 부산교통공단²⁹⁾ 사건은 대한송유관 사건보다는 조금 자세히 판단을 하고 있으나, 역시 대법원은 심리불속행으로 사건을 종결하였다.

나. 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결 전후

위와 같이 예스코 판결이 선고된 이후 대법원 2008. 10. 23. 선고 2006두5700판결(SK와이번스-봉산실업 사건), 대법원 2009. 3. 26. 선고 2008다56569판결(SK-인플러스 사건), 대법원 2009. 2. 26. 선고 2007다72823판결(한국마사회 사건) 등에서 대법원은 연이어 근로자 파견과 고용의제 조항 적용을 인정하였고 2010. 7. 22. 소위 현대자동차 판결(2008두4367판결)을 선고하게 되는데, 이 대법원 판결이 근로자 파견에 대하여 대법원이 어느 정도 범위에서 구체적인 판단 기준을 제시한 판결로 평가받고 있다. 다만, 이 판결은 아래와 같은 몇 가지 사실 관계를 열거(列擧)하는 방식으로 기재한 후 원심을 파기한 것으로서 근로자 파견의 일반적인 기준을 제시한 것이라고 보기에는 부족한 점도 있었다.

업무에 파견근로자를 사용한 불법파견인 경우이다.

27) 대법원 2004. 4. 16.자 2004두1728판결(심리불속행)

28) 2심은 1심(서울행정법원 2002. 10. 22. 선고 2002구합20381판결)을 그대로 인용하고 있습니다.

29) 대법원 2006. 11. 24.자 2006다49246판결(심리불속행)

『(1) 원심이 확정된 사실관계에 의하면 다음의 각 사정을 알 수 있다.

① 참가인의 자동차 조립·생산 작업은 대부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름방식으로 진행되었는데, 참가인과 도급계약을 체결한 이 사건 사내협력업체 소속 근로자들인 원고들은 컨베이어벨트를 이용한 의장공정에 종사하는 자들이다.

② 원고들은 컨베이어벨트 좌우에 참가인의 정규직 근로자들과 혼재하여 배치되어 참가인 소유의 생산 관련 시설 및 부품, 소모품 등을 사용하여 참가인이 미리 작성하여 교부한 것으로 근로자들에게 부품의 식별방법과 작업방식 등을 지시하는 각종 작업지시서 등에 의하여 단순, 반복적인 업무를 수행하였다. 이 사건 사내협력업체의 고유 기술이나 자본 등이 업무에 투입된 바는 없었다.

③ 참가인은 이 사건 사내협력업체의 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경 결정권을 가지고 있었고, 그 직영근로자와 마찬가지로 원고들이 수행할 작업량과 작업 방법, 작업 순서 등을 결정하였다. 참가인은 원고들을 직접 지휘하거나 또는 이 사건 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 원고들에게 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 원고들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식의 작업지시가 이루어졌다. 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나, 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다.

④ 참가인은 원고들 및 그 직영근로자들에 대하여 시업과 종업 시간의 결정, 휴게시간의 부여, 연장 및 야간근로 결정, 교대제 운영 여부, 작업속도 등을 결정하였다. 또 참가인은 정규직 근로자에게 산재, 휴직 등의 사유로 결원이 발생하는 경우 사내협력업체 근로자로 하여금 그 결원을 대체하게 하였다.

⑤ 참가인은 이 사건 사내협력업체를 통하여 원고들을 포함한 이 사건 사내협력업체 근로자들에 대한 근태상황, 인원현황 등을 파악·관리하였다

..』

위와 같이 일반적으로 적용되기에는 다소 부족해보이는 기준 때문에 위 대법원 판결 선고에도 불구하고 하급심에서는 상당 부분 서울고등법원

2010. 11. 12. 선고 2007나56977판결에서 제시한 ① 계약의 내용, ② 업무수행의 과정, ③ 계약당사자의 적격성이라는 기준으로 판단을 한 사례가 많았다³⁰⁾.

그럼에도 불구하고 대법원 2008두4367판결은 ① 컨베이어 벨트를 이용한 자동흐름방식을 근로자 파견 인정의 주요한 근거로 본 점, ② 작업지시서라는 비대면적 방식의 작업지휘를 인정한 점, ③ 업무의 단순·반복성과 ④ 일반적 작업배치권과 변경결정권을 근로자 파견 인정의 한 근거로 본 점, ⑤ (비록 원고들이 수행하는 업무의 특성 등을 고려한다는 단서를 붙였지만) 사내협력업체의 현장관리인 등이 원고들에게 구체적인 지휘명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과하였다고 명확히 판시한 점, ⑥ 근태관리의 측면에서도 현대자동차가 사내협력업체를 통하여 근태상황과 인원현황 등을 파악한 것을 근로자 파견 인정의 근거로 본 점 등은 매우 중요한 판시이고, 그 이후의 후속 판결에 지대한 영향을 미쳤다.

다. 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 등 판결

이후 대법원은 2015. 2. 6. 4건의 대법원 판결(현대자동차 아산공장, 남해화학, KTX 2건)에서 아래와 같은 일반적인 기준을 제시하였고, 그 이후에는 거의 모든 하급심 및 대법원 판결이 그 기준을 따르고 있다. 대법원 2010다106436 판결(현대자동차 아산공장 사건)³¹⁾을 기준으로 그 내용을 살펴보면 아래와 같다.

“원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구

30) 이는 현대, 기아자동차 집단소송 1심도 마찬가지였다.

31) 같은 날 선고된 대법원 2012다96922, 2011다78316 판결(KTX 여승무원 사건), 대법원 2010다93707 판결(남해화학 사건)까지 합하여 “2015년 2월 대법원 판결”이라고 칭합니다.

속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게 시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다.” 고 판시하였다.

구체적으로 아래 요소(要素)들을 근로자 파견의 인정 근거라고 보았다.

- ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지
- ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지
- ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지
- ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그 업무에 전문성·기술성이 있는지
- ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등

물론 대법원은 근로관계에 관한 여러 소송(예. 소위 특수고용 근로자의 근로자성 문제, 근로자 파견에 관한 문제)에서 실질적, 종합적 판단론을 유지해왔고 이는 2015년 대법원 판결에서도 여전히 유지되고 있다. 따라서 5가지 요소 중 어느 하나의 요소가 부족하거나 없다고 하여 근로자 파견이 인정 안 되는 것이 아니다³²⁾. (대법원은 “요건”이 아니라 “요소”라

고 하였다.)

6. 근로자 파견 여부에 대한 현행 판례 법리

가. 개요

위 대법원 2010다106436 판결에서 제시한 5가지 기준의 의미를 두고 여러 소송에서 주장이 서로 부딪히고 있는데, 노동자측에서 강조하는 사항들은 대체로 아래와 같다.

나. 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지

2015년 2월 대법원 판결에서는 “직접적” 뿐 아니라 **“간접적인”** 명령도 긍정하였고, 또한 **“상당한”** 지휘명령도 근로자 파견의 요소라고 보았다. 이는 기존 대법원 판결³²⁾이 **“도급인이 결정한 사항을 전달한 것에 불과하**

32) 예를 들어 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결은 『근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 위에서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 1994. 12. 9. 선고 94다22859 판결 등 참조). 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로서 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.』 고 하였다.

거나 그러한 지휘 명령이 도급인 등에 의해 통제되어 있는 것에 불과”한 경우에도 사용사업주의 업무지휘를 인정한 것에서 더 폭넓게 업무지휘를 인정한 것이다. 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결(대입학원 강사 퇴직금 사건)이 기존 대법원 판결이 근로자성 인정 요소로 “구체적, 개별적 지휘명령”이라고 한 것을 “상당한 지휘 감독”으로 완화하여 근로자성을 더 넓게 인정하고자 한 것과 유사한 취지이다.

다. 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지

1) 대법원은 “당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지”라고 하면서 “하나의 작업 집단”으로 구성되어 “직접 공동작업”을 하는 것을 “실질적 편입”의 예시(例示)로 들었는데, “하나의 작업(作業) 집단” 혹은 “직접 공동작업(共同作業)”은 그 개념상 작업(作業, 업무)를 기준으로 한 판단이고, 이는 업무의 기능(機能)을 중심으로 파악해야 한다. 따라서 정규직 근로자들과 멀리 떨어져 있거나 공간적으로 분리되어 있다고 하더라도 기능적(機能的)으로 연계되어 공동작업을 하고 있으면 “직접 공동작업”이라고 볼 수 있다. 또한 “직접 공동작업”이 아닌 경우에도 “실질적 편입”으로 평가될 수 있다면 위 요소는 충족된다.

2) 나아가 “실질적 편입”과 관련해서 본다면 “공동작업”의 의미는 원청 회사의 자연인(自然人) 근로자가 아니라 그 자연인이 조종하는 시스템(system)에 편입되어 비정규직이 업무를 수행하는 경우도 동일하게 평가되어야 한다. 기존에 자연인(自然人)이 수행하던 업무가 갈수록 전산화, 시스템화 되고 있는 기업 조직의 현실을 고려하면 자연인(自然人)이 자신의 손으로³⁴⁾ 수행하는 작업과 자연인(自然人)의 조종에 의한 컴퓨터(내

33) 대법원 2011두7076 판결 등

34) 실제로 제조 현장에서 자연인이 맨손으로 작업하는 경우는 거의 없다. 각자 자동화된 장비를 가지고 작업을 하고 있다. 이런 점에서 보더라도 자연인이 직접 작업하는 경우(실제로는 맨손이 아니라 자동화된 장비를 가지고 작업하는 경우가 대부

지 기계)가 수행하는 작업을 **법률적으로 달리 취급할 아무런 이유가 없다**. 원청 회사의 정규직 근로자들 역시 과거에 자신의 상급자[자연인]로부터 지시를 받고 근무하다가, 최근에는 그 상급자[자연인]가 조종(혹은 설계한)하는 시스템을 통한 지시를 받고 근무하고 있는 점을 고려한다면 당연하다 할 것이다.

3) 한편, **장기(長期)간**에 걸쳐 근로자 파견이 이루어지는 경우, 파견근로자 개인 뿐 아니라 **파견사업주와 파견사업주의 조직 그 자체가 사용사업주(제3자)의 사업에 편입되는 현상이 발생**하게 된다. 파견사업주와 그 조직 자체가 사용사업주의 하나의 부서처럼 사용사업주의 사업에 편입되는 것인데, 이 경우 사용사업주의 생산 부서가 수행하는 기능을 대행하게 되기도 한다. 이러한 점은 특정 사용사업주에 장기간 근로자 파견이 이루어질 경우에는 더욱 강하게 나타날 수 있는데, 이는 전형적인 근로자 파견보다 오히려 **제3자의 사업에 더 강하게 편입된 것으로 평가**되어야 할 것이다.

라. 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지

1) 이 요소는 협력업체에 요구되는 요소로서 **“독자적”** 결정권이 있는지가 중요하다. 그리고 “독자적”이라고 함은 “사업주”로서의 독자성이 아니라 **“수급사업주”라고 볼 때의 독자성과 비교**하여 판단되어야 한다.

2) 파견 근로자와 근로계약 관계가 있는 사업주는 파견사업주(협력업체)이다. 그리고 파견법에 따르면 파견사업주는 사용사업주와 근로기준법과 산업안전보건법상 사용자 책임을 일정하게 분담(分擔)하고 있다.

제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례) ① 파견중인 근로자의 파견근로에

분)와 그 자연인이 조종하는 기계가 작업하는 경우를 달리 취급할 아무런 이유가 없다.

관하여는 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」 제2조의 규정에 의한 사용자로 보아 동법을 적용한다. 다만, 같은 법 제15조부터 제36조까지, 제39조, 제41조부터 제48조까지, 제56조, 제60조, 제64조, 제66조부터 제68조까지 및 제78조부터 제92조까지의 규정의 적용에 있어서는 파견사업주를, 같은 법 제50조부터 제55조까지, 제58조, 제59조, 제62조, 제63조 및 제69조부터 제75조까지의 규정의 적용에 있어서는 사용사업주를 사용자로 본다. <개정 2007.4.11.>

제35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례) ① 파견중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 보아 동법을 적용한다. 이 경우 동법 제31조제2항의 규정을 적용함에 있어서는 동항중 "근로자를 채용할 때"를 "근로자파견의 역무를 제공받은 때"로 본다.

②제1항의 규정에 불구하고 산업안전보건법 제5조, 제43조제5항(작업장소의 변경, 작업의 전환 및 근로시간 단축의 경우에 한한다), 제43조제6항 단서, 제52조제2항의 적용에 있어서는 파견사업주 및 사용사업주를 동법 제2조제3호의 규정에 의한 사업주로 본다.

또한 파견사업주가 강구할 조치(파견법 제2절)도 있다.

제23조(파견근로자의 복지증진) 파견사업주는 파견근로자의 희망과 능력에 적합한 취업 및 교육훈련기회의 확보, 근로조건의 향상 기타 고용안정을 기하기 위하여 필요한 조치를 강구함으로써 파견근로자의 복지증진에 노력하여야 한다.

제26조(취업조건의 고지) ① 파견사업주는 근로자파견을 하고자 할 때에는 미리 당해 파견근로자에게 제20조제1항 각호의 사항 기타 고용노동부령이 정하는 사항을 서면으로 알려주어야 한다.<개정 2006.12.21., 2010.6.4.>

②파견근로자는 파견사업주에게 제20조제1항제11호의 규정에 따른 당해 근로자파견의 대가에 관하여 그 내역의 제시를 요구할 수 있다. <신설 2006.12.21.>

③파견사업주는 제2항의 규정에 따라 그 내역의 제시를 요구받은 때에는 지체 없이 그 내역을 서면으로 제시하여야 한다. <신설 2006.12.21.>

제28조(파견사업관리책임자) ① 파견사업주는 파견근로자의 적절한 고용관리를 위하여 제8조제1호 내지 제5호의 규정에 의한 결격사유에 해당하지 아니하는 자중에서 파견사업관리책임자를 선임하여야 한다.

② 파견사업관리책임자의 임무등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다

즉, 파견사업주는 파견근로자를 직접 고용하고 있는 사업주로서 위 법령에 따른 권한과 책임이 있다. 묵시적 근로계약에서와 같이 아무런 권한과 책임이 없는 형식적 사용자가 아니다. 특히, 근로자 채용 권한은 원래 파견사업주의 권한이며, 파견사업주는 근로자의 선발, 휴가³⁵⁾ 등을 결정할 수 있을 뿐 아니라, 근로기준법 많은 조항에 있어서 사용자사업주와 함께 사용자로 취급된다³⁶⁾. 또한 파견사업주는 산업안전법상으로도 상당한 책임을 부담하며 사업장에서 파견사업주가 강구할 여러 조치들도 있다. 예를 들어 파견법 제35조 제2항에 의하여, 파견사업주는 근로자의 건강진단 결과 근로자의 건강을 유지하기 위하여 필요한 경우, 작업 장소의 변경, 작업 전환, 근로시간 단축, 야간근로 제한, 작업환경 측정 또는 시설·설비의 설치·개선 등 적절한 조치를 취할 의무가 있다.

3) 이와 같이 본래 파견사업주의 권한 범위에 속하는 사항 뿐 아니라 일용 사용자사업주의 권한에 속하는 사항이라고 하더라도, 정식으로 허가를 받아 정식으로 적법(適法)하게 근로자 파견 사업을 하는 것이 아니라 도급의 외관(外觀)을 띠며 불법(不法)적으로 근로자 파견 사업을 하는 경우에는, 외관상 파견사업주가 사용자사업주로서의 권한도 행사하는 것처럼 보이는 경우가 많다. 이는 소위 특수고용 근로자 사건에서 해당 특수고용 근로자가 법률적으로는 근로기준법상 근로자이지만, 외관상 사업주로서의 특성도 겸유하고 있는 것을 보면 쉽게 알 수 있다. (물론 사용자사업주가 파견근로자에 대하여 행사하는 권한은, 근로기준법상 사용자가 근로자에 대하여 행사하는 권한에 비하면 당연히 그 범위가 좁고 약할 수 밖에 없

35) 연차휴가에 관한 근로기준법 제60조의 경우 파견사업주가 근로기준법상 사용자이다.

36) 파견법 제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례)

으므로, 이는 어디까지나 이해를 위한 비교일 뿐이다.) 아무튼 파견사업주가 일용 사용사업주의 권한에 속하는 권한을 행사하는 것처럼 보이더라도 결과적으로 그 권한이 사용사업주에 의하여 통제되는 것 이라면 역시 근로자 파견 인정의 요소가 된다. 대법원 판결³⁷⁾ 역시 “근태 관리 권한”을 인정함에 있어 일관되게 사내 협력업체를 “통한” 근태 관리를 근로자 파견의 요소로 인정해왔다.

4) 한편, 2015년 2월 대법원 판결이 제시한 위 요소는 이를 충족하지 않는 경우(즉, 협력업체가 독자적으로 결정 못한다면)에도 묵시적 근로계약의 요소가 되는 것일 뿐이고, 이 요소를 충족한다고 하여(즉, 협력업체가 독자적으로 결정) 근로자 파견이 부정되는 것은 아니라고 보는 것이 타당하다. 즉, 편면적(片面的) 요소이다.

마. 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그 업무에 전문성·기술성이 있는지

근로자파견의 계약 목적과 그 대상은 “노동력의 제공”이지만 도급은 일의 완성이 계약 목적이다. 따라서 도급에 해당하기 위해서는 계약 목적의 ‘특정(特定)성’ 여부가 판단 기준이 된다. 그렇기 때문에 계약의 목적이 ① 추상적·포괄적으로 기술되어 별도의 지시 없이는 수행이 불가능하거나 반대로 지나치게 세분화되어 있는 경우, ② 근로자의 작업 내용이 도급인의 작업과 유기적으로 통합되어 작업결과가 누구의 작업으로 인한 것인지 분명하지 않게 된 경우(인도와 수령이 필요한지 여부 등), ③ 수급인이 일을 완성할 전문성, 기술성이 없는 경우에는 도급계약이라고 보기 어려울 것이다.

바. 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등

37) 대법원 2010. 7. 22. 선고 2008두4367 판결

위 요소는 수급업체가 막연히 기업조직이나 설비 등을 갖추고 있는지 여부가 아니라 “도급 업무를 수행하기에 적합한(=즉, 계약의 목적 달성을 위해 필요한)” 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 여부를 살펴야 한다. 특히 우리 파견법이 이미 어느 정도 규모 이상의 파견업체를 허가(파견법 시행령 제3조38))의 전제로 하고 있고 소수의 사용사업주에 전속된 경우에는 허가 대상이 되지 않는다(파견법 제9조39))는 점등을 고려하면 근로자 파견 여부 판단시 중요한 것은 기업의 규모 자체가 아니라 계약 목적을 달성하기 위한 기업조직과 설비라는 점은 명확해진다. 달리 말하면 규모도 작고 소수의 사용사업주에 전속된 경우에는 파견사업주로서의 실질도 없는 경우로서 묵시적 근로계약에 해당할 것이다.

사. 종합적 판단 과정에서 고려할 요소들

1) 업무의 특성을 고려해야한다.

근로관계에 관한 소송에서는 업무의 특성이 반드시 고려되어야 한다. 이는 새삼스러운 것이 아니라 근로관계에 대한 판단 과정에서 대법원이 이미 적용했던 법리이다. 즉, 시간강사의 근로자성에 관한 사안에서 '시간강사들이 원고들로부터 강의내용이나 방법 등에 관한 구체적인 지휘·감독을 받지 않은 것은 지적 활동으로 이루어지는 강의업무의 특성에 기인하는

38) 제3조(허가의 세부기준) 법 제9조제2항에 따른 근로자파견사업의 자산 및 시설 등의 기준은 다음 각 호와 같다. <개정 2007. 6. 18., 2009. 6. 30.>

1. 상시 5인 이상의 근로자(파견근로자를 제외한다)를 사용하는 사업 또는 사업장으로서 고용보험·국민연금·산업재해보상보험 및 국민건강보험에 가입되어 있을 것
2. 1억원 이상의 자본금(개인인 경우에는 자산평가액)을 갖출 것
3. 전용면적 20제곱미터 이상의 사무실을 갖출 것

39) 제9조(허가의 기준) ①고용노동부장관은 제7조의 규정에 의하여 근로자파견사업의 허가신청이 있는 경우에는 다음 각호의 요건에 적합한 경우에 한하여 이를 허가할 수 있다.

1. 신청인이 당해 근로자파견사업을 적정하게 수행할 수 있는 자산 및 시설등을 갖추고 있을 것
2. 당해 사업이 특정한 소수의 사용사업주를 대상으로 하여 근로자파견을 행하는 것이 아닐 것

②제1항의 규정에 의한 허가의 세부기준은 대통령령으로 정한다.

것일 뿐 그들이 근로자가 아니었기 때문이라고 할 수 없다⁴⁰⁾고 하였고, 채권추심원의 근로자성이 문제된 사안에서도 “망인을 비롯한 참가인 회사의 채권추심원에게는 정규직 직원에게 적용되는 취업규칙·복무규정·인사규정 등이 적용되지 않았고, 위임직의 관리를 위하여 마련된 참가인 회사의 지침에도 통상 취업규칙 등에 포함되는 사항이 규정되어 있지 않은 점 등은 최근에 급격하게 증가하고 있는 시간제 근로자에게 일반적으로 나타나는 현상이거나 사용자인 참가인이 경제적으로 우월한 지위에서 사실상 임의로 정한 사정들에 불과하다.”고 하였다.

2) 특정 사용사업주에 전속(專屬)된 사내하청(근로자 파견)의 경우, 사용사업주가 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 큰 사항들은 부차적으로 고려되어야 한다.

앞서 본바와 같이 파견법은 소수의 사용사업주에게 전속된 파견사업주는 아예 파견사업의 허가 대상이 아니다. 그런데 소수도 아니고 **특정 사용사업주에게 전속된 파견사업주의 경우**에는 파견 근로자 뿐 아니라 파견사업주 스스로가 사용사업주에 종속(從屬)되는 현상이 필연적으로 발생한다. 따라서 사용사업주가 파견사업주와의 관계에서 일방적으로 결정할 수 있는 사항들은 부차적인 고려 요소가 되어야 한다. 대법원은 소위 특수고용노동자의 근로기준법상 근로자 여부를 판단함에 있어서도 “기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”라고 실시하고 있다⁴¹⁾.

7. 현행 근로자 파견 인정 법리의 문제점과 한계

가. 법리 자체의 문제점

40) 대법원 2007. 3. 29. 선고 2005두13018,13025 판결, 대법원 2007. 9. 7. 선고 2006도777 판결, 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결

41) 대법원 2019. 4. 23. 선고 2016다277538 판결 등 다수

1) 원래 파견사업주는 파견사업을 하는 독립적인 사업주로서 근로자의 선발, 휴가⁴²⁾ 등을 독자적으로 결정할 수 있을 뿐 아니라, 근로기준법 많은 조항에 있어서 사용사업주와 함께 사용자로 취급된다⁴³⁾. 또한 파견사업주는 산업안전법상으로도 상당한 책임⁴⁴⁾을 부담하며 사업장에서 파견사업주가 강구할 여러 조치들도 있다.(파견법 제2절에 있는 조항들. 파견근로자의 복지 증진, 취업조건 고지, 파견사업 관리책임자⁴⁵⁾ 등). 따라서 2015. 2. 26. 대법원이 제시한 기준 중 “③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지”는 근로자 파견 인정시에 편면적 요소로만 고려되어야 하는데, 현재까지의 대법원, 하급심 판결들은 그렇지 않다.

2) “당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별”의 경우도 그 의미가 불분명하여 근로자 파견 부정 주장의 근거로 악용되고 있다. 즉, 정규직 근로자 상호간에도 업무는 구별될 수 밖에 없다. 이는 분업(分業)을 기초로 하는 생산시스템의 원리상 당연한 것이다. 정규직 근로자들이 모두 같은 업무만 한다면 그것을 과연 회사라고 볼 수 있을지부터 의문이다. 그런데 “당해 근로자가 맡은 업무가 제3자(원청) 소속 근로자의 업무와 구별”된다는 그 법적 근거도 불분명한 기준을 제시하여 일부 하급심에서 잘못된 판단을 하고 있다.

3) 또한 “그 업무에 전문성·기술성이 있는지”의 경우 주어(主語)가 당해 근로자인 것으로 이해되는 경우가 많은데, 이는 근로자 파견 허용 업무 중에서도 전문적 업무가 상당히 많은 점⁴⁶⁾을 고려하면 매우 부당한 것이다. “전문성,기술성”은 해당 근로자가 아니라 그 근로자가 소속된 업체(파

42) 연차휴가에 관한 근로기준법 제60조의 경우 파견사업주가 근로기준법상 사용자이다.

43) 파견법 제34조(근로기준법의 적용에 관한 특례)

44) 파견법 제35조(산업안전보건법의 적용에 관한 특례)

45) 파견근로자의 고충처리 등 파견법 시행규칙 제14조에서 정한 업무를 수행

46) 예를 들어 컴퓨터관련 전문가의 업무(120), 행정, 경영 및 재정 전문가의 업무(16), 컴퓨터관련 준전문가의 업무(220), 기타 전기공학 기술공의 업무(23219)

견사업주)가 전문성, 기술성이 없다면 근로자 파견 인정의 근거로 고려되는 것에 족하므로 “원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지”와 하나의 요소로 고려되어야 한다.

4) 최근 일부 하급심⁴⁷⁾이 ① 업무의 내용 면, ② 업무의 수행 면, ③ 업무 수행의 대가 산정 면, ④ 그 밖의 사정들이라는 독자적 기준을 제시하기도 하였는데, 이 기준 자체는 원고용주(파견사업주)보다 사용자사업주와의 관계에 보다 초점을 맞춘 것이어서 나름 긍정적 측면이 있으나, 위 기준을 적용한 하급심들의 결론은 모두 근로자 파견 부정이었다. 근로자 파견 부정의 요인은 여러 가지가 있으나 가장 중요한 것은 (모든 재판의 기본인) 사실관계 인정의 오류 외에도 “그 밖의 사정들”이라고 하여 그 자체로는 판단 기준이 되기 어려운 요소에 정작 중요한 사항들을 끼어 넣어 판단했던 점에도 그 원인이 있다고 보인다. 이는 대법원이 구체적인 판단 기준을 제시하는 것이 중요한 이유를 보여준다.

나. 한계

1) 여전히 명확하지 않다.

대법원이 2015. 2. 나름의 기준을 제시하기는 하였으나, 개별 사건을 보면 여전히 불분명한 점이 많은 것 같다. 예를 들어 KT&G 사건과 한국타이어 사건의 경우 아래와 같이 판단하였는데, 그간 불법파견이 인정된 다른 사건들과 비교하면 결론을 달리할 정도의 차이가 있는지 의문이다.

47) 서울고등법원 2019. 9. 27. 선고 2018나2062639판결(남양연구소 예방보전), 서울중앙지법 2019. 11. 7. 선고 2017가합531647판결(전주 공장 소방), 평택지원 2020. 2. 13. 선고 2017가합9246 등 판결(현대위아 보전) 등 / 그 외에 서울중앙지법 2020. 2. 13. 선고 2018가합504734판결(남양연구소 시설관리), 서울중앙지법 2020. 1. 31. 선고 2016가합521209판결(아산 공장 소방)도 판단기준 자체는 대법원 2010다106436판결의 기준을 사용하였지만, 사실관계를 포섭하고 결론을 내리는 과정은 서울고등법원 2018나2062639판결과 유사하다.

KT&G사건(설비관리직, 1, 2, 3심 모두 불파 불인정⁴⁸⁾)에서 아래와 같이 판단함.

[2심]

2) 피고가 2007. 3.경 및 2008. 4. 경 공영기업 소속 근로자들을 대상으로 OJT를 실시한 점, 피고 소속 근로자와 공영기업 소속 근로자가 중앙제어실에서 함께 근무하였던 점, 피고가 대기환경 업무메뉴얼을 둔 점 등에 비추어 보면, 원고들의 이 사건 도급 계약에 따른 업무수행에 피고가 일정 부분 관여한 것으로 보인다.

3) 그러나 한편...(생략)...④ 원고들이 ISO 및 단위공정별 작업 요령에 따라 업무를 수행하는 것은 피고가 취득한 위 인증을 유지하기 위하여 행해지는 것으로 도급 계약에 따른 의무이행에 해당하는 것으로 보이고, 피고 소속 근로자들을 안전관리자 등으로 선임한 것을 관련 법령상 시설의 소유자인 피고에게 안전관리자 등의 선임의무가 부과되어 있기 때문으로 그 주된 목적이 원고들에 대한 지시, 감독을 하기 위한 것으로 보이지는 않는 점...⑤ 최초 도급시 업무인수인계를 위하여 필요한 경우를 제외하고는 공영기업이 소속 근로자의 신규채용이나 사업장의 변경에 따라 필요한 교육을 자체적으로 실시한 점 등을 종합하면...

[3심]

2. 원심은 판시와 같은 사실을 인정한 다음, ① 피고가 업무메뉴얼을 두는 등의 방법으로 주식회사 ○○기업(이하 ‘○○기업’이라고 한다) 소속 근로자들의 업무에 관여하였지만, ○○기업의 현장책임자, 현장대리인을 통하여 작업에 관한 지시를 하였고, 원고들이 피고가 마련한 작업요령에 따라 업무를 수행한 것은 도급계약에 따른 의무이행에 해당하며, 피고가 소속 근로자들을 안전관리자 등으로 선임한 것은 관련 법령에 따라 시설의 소유자로서 안전관리자 등을 선임할 의무를 이행한 것일 뿐, 원고들에 대한 지시·감독을 주된 목적으로 한 것이라고 보이지 않는 점, ② 피고 소속 근로자들과 ○○기업 소속 근로자들이 2010.6.부터 2012.5.까지 중앙제어실에서 함께 근무한 바 있지만, 피고 소속 근로자들은 ○○기업의 현장대리인에게 피고의 의뢰사항을 전달하고 이행 여부를 점검하는 업무를,

48) 대법원 2017.1.25. 선고 2014다211619 판결

○○기업 소속 근로자들은 지원설비의 정상운영 여부를 확인하는 업무를 담당하여 그 업무 내용이 서로 다르고, ○○기업이 도급받은 지원설비 운전 등 업무는 피고의 주된 업무인 제품생산과 무관하게 독립적으로 이루어지며, 피고 소속 근로자들의 결원이 발생하여도 ○○기업 소속 근로자들이 그 대체업무를 수행하지 않은 점, ③ 피고가 2007.3.과 2008.4. ○○기업 소속 근로자들을 대상으로 기업내 종업원 교육을 실시한 바 있지만, ○○기업이 필요한 교육을 자체적으로 실시하고, 채용·징계 등에 관한 기본적인 권한을 가지고 원고들에게 임금을 직접 지급하였으며, 피고와는 별도의 독립된 사업주체로서 원고들에 대한 작업 배치권과 변경권을 행사하였고, 조퇴·휴가 등 근태관리를 독자적으로 한 점, ④ 피고가 ○○기업과 해당 인력의 인건비 단가를 기초로 협상을 통해 도급금액을 산정하였지만, 이는 노무도급이라는 도급업무의 특수성에 기인한 것으로 보이고, 원고들이 지원설비의 운전이나 광주공장 내 수리 등 도급계약에서 정한 업무 이외에 피고의 지시에 따라 추가적인 업무를 하지는 아니한 점, ⑤ ○○기업이 임직원 1,500여 명을 두고 20여 개의 직종에서 110여 개 사업장의 시설관리업 도급업무 등을 수행하고 있는 점 등에 비추어 보면, 원고들이 피고에 대한 관계에서 파견근로자에 해당한다고 보기 어렵다고 판단하였다.

한국타이어 사건(1, 2, 3심 모두 불파 불인정⁴⁹⁾)에서 아래와 같이 판단함.

- 1) 업무(계약)의 내용
 가) 도급 대상 업무의 성격
 (1) 피고가 1990년대 중반 무렵부터 타이어 반제품 등의 운반업무, 물류업무, 청소업무 등을 순차적으로 외주화하였음은 앞서 본 바와 같다(원고 나◇○, 김◇○ 등이 담당하는 압연공정 내 재단업무, 성형공정과 가류공정 사이의 GIP업무 또한 외주화 대상에 포함되었다). 피고는 대체로 공정별·업무별로 외주화 대상을 선정함으로써 피고와 사내협력업체 소속 근로자들이 담당하는 업무는 그 내용과 범위를 구분하는 것이 가능하였다(특히, 검사를 마친 타이어를 별도의 창고에 적치하는 물류업무나 재료공

49) 대법원 2018.12.13. 선고 2016다240406 판결

정을 거쳐 생산·적치된 반제품을 성형공정으로 옮기는 운반업무 등은 인접한 다른 공정·업무와의 차별성이 더욱 두드러졌다).

그 결과 이들 근로자들이 특정 공정내에서 동일한 업무를 혼재하여 수행하는 경우는 확인되지 않으며, 한편으로 피고의 근로자들에 결원이 발생할 때 사내협력업체 근로자들이 대체 투입되어 해당 업무를 수행하는 경우 또한 찾아보기 어렵다(다만, 증인 김○◇은 '사내협력업체 소속 근로자들이 결근 등을 한 경우 피고의 반장 등이 운반업무 등을 일부 도와주기도 하였다'는 취지로 증언한 바 있다. 그러나 위 증언이 설령 사실이라 하더라도, 예기치 못한 인력공백 상태에 직면한 관리자들이 해당 공정의 원활한 관리 차원에서 다른 업체 소속 근로자들의 담당 업무를 비정기적으로 지원하는 정도로는 업체 간 정식의 대체근로가 이루어졌다고 평가하기 어렵다).

(2) 피고가 위와 같이 외주화한 업무들은 전체 타이어 생산 공정 중 **상대적으로 단순·용이한 업무들이** 주를 이루었던 것으로 보인다. 예컨대 **원고** 안○○의 경우, 재료공정에서 생산된 반제품들 중 단일한 품목(카카스)만을 성형공정이 이루어지는 작업장에 **반복적으로 운반하는 업무를 담당**하였던 반면, 이 사건의 증인으로 출석한 **피고** 소속 근로자인 김○역의 경우, 개별 반제품들 각각의 성형 계획, 운반 구역이나 **생산량을 참조하여 10여 종 이상의 반제품을 운반하는 업무를 담당**하였다. 한편 피고는 전체 타이어 생산 업무를 난이도나 업무내용 등에 따라 구분(1직무~5직무)하였는데, 그중 도급계약의 대상이 된 업무들은 대부분 **상대적으로 단순·용이한 1, 2직무**에 속하였던 것으로 보인다.

나) 공정간 유기성의 정도

(1) 원고들은 공정 간의 유기성을 근로자파견의 징표로 부각하려는 취지에서, '이 사건 타이어 생산 공정이 컨베이어 등을 통해 상호 밀접하게 연동되어 있다'라고 주장한다.

(2) 그런데 건설공사 등의 예를 통해 알 수 있듯, 전체 공정 중 일부 공정에서의 작업 중단이나 지연은 그 정도를 불문하고 전체 업무의 완성에 차질을 가져오지 않을 수 없다는 측면에서, 그것이 도급이든 근로자파견이든 간에 일반적으로 업체 사이의 협업을 통해 이루어지는 작업에는 **일정 부분의 유기성이 존재하기 마련**이다. 즉, 도급 등 협업적 방식으로 이루어지는 생산에 있어서는 '협업'의 실질적인 내용이나 법률상 의미와는 무관하게 협업 그 자체로 인해 해당 공정 내지 업무들 사이에 일반적 의

미에서의 의존관계 내지 연관관계가 형성되므로, 제3자가 특정한 업무수행을 위해 원고용주 소속 근로자의 노무를 이용하는 법률관계가 도급인지 근로자파견인지를 판가름하기 위해서는 제3자(이 사건의 경우 피고)와 원고용주(사내협력업체) 소속 근로자들이 각각 담당하는 공정들 간 유기성의 질적 측면이나 정도가 어떠한지를 나아가 살펴 볼 필요가 있다(그중 물류공정의 경우 해당 공정이 지연되더라도 이로써 타이어를 직접 생산하는 업무에 지장이 초래될 개연성은 낮다는 점에서, 그 자체로 공정의 유기성보다는 독립성이 더욱 두드러진다는 점을 우선하여 지적하지 않을 수 없다).

(3) 이와 관련하여 원고들은 피고 공장 내의 ‘모든’ 공정들이 컨베이어 등 자동화 시스템으로 연결되어 있다고 주장한다. 그러나 앞서 본 바와 같이 가류, 검사공정을 통과한 타이어를 각각의 다음 공정으로 운반하거나 GIP 작업을 위해 성형공정으로부터 그린타이어를 운반하는 경우를 제외하고는 컨베이어 내지 트롤리 등 기계적 방식에 의해 공정별 생산품의 운반이 이루어지는 경우를 찾아보기 어려우며, 기타 공정 간의 운반작업은 해당 공정의 담당 직원이 직접 차량을 운전하는 방식으로 진행된다.

그리고 컨베이어 등 설비에 예러가 발생하는 등으로 공정 간 제품의 운반이 일시적으로 중단된다고 할지라도, 그 경우 피고나 사내협력업체 소속 근로자를 투입하여 대신 운반작업을 수행토록 하는 방식으로 인접 공정에서의 생산 차질을 최소화할 수 있다. 더욱이 앞서 본 바와 같이 성형 공정 등 개별 공정에서는 작업 대상 물품의 재고분이 상당 부분 확보되어 있어, 컨베이어 고장 등 운반사고가 발생하는 때에도 일정 시간(증인 김○◇은 ‘압연-성형공정의 경우 약 8시간 분의 재고물량을 보유하고 있다’고 증언한 바 있다) 동안은 타이어 생산 작업이 중단없이 진행될 수 있도록 하였다(결국 공정별로 확보된 재고물량은 공정 간 유기성을 완화하는 수단으로 기능한다. 물론 컨베이어 등의 고장 상태가 장시간에 걸쳐 지속된 결과 해당 공정의 재고물량을 모두 소진할 정도로 운반작업이 지체되는 때에는 전체적인 타이어 생산에 차질을 가져오게 될 것이나, 그러한 경우는 도급 방식으로 이루어지는 협업에서도 충분히 상정할 수 있는 경우로서, 이를 공정간 고도의 유기성 내지 연관성의 징표로 삼을 수는 없다).

(4) 나아가 컨베이어 등 원고들이 예로 든 설비들은 모두 개별 공정에서 생산된 제품의 운반수단에 불과한 것인데, 나아가 공정 사이의 제품 운반을 넘어 개별 공정에서의 업무 자체가 컨베이어 등 자동화 시스템에 의

해 이루어진다는 점에 대해서는 원고들의 아무런 주장·입증이 없다. 따라서 피고의 공장 내에 설치된 컨베이어 등의 작동속도는 특정 공정을 거친 제품의 적치량을 결정하게 될 뿐, 타이어의 생산량이나 생산방식에 직접 영향을 미친다고 보기는 어렵다.

오히려 원고들의 주장과는 달리, 피고 공장에서의 타이어 생산량 등은 컨베이어 등의 작동속도가 아니라 **개별 공정을 담당하는 근로자들의 작업 방식이나 업무강도에 좌우**되는 측면이 보다 클 것으로 보인다. 그런데 근로자들은 그 소속을 불문하고 기간 단위로 책정된 일정량의 타이어 반제품 등을 생산·운반하는 것으로 일용 업무의 목적을 달성할 것으로 보이는데{피고가 작성한 성형계획서(을 제14호증), 운반계획서(을 제15호증)에는 오전, 오후, 야간 등 근무조별 생산 내지 운반량이 명기되어 있다}, 피고가 특히 원고들과 같은 협력업체 소속 근로자들에 대해 기간별 **작업 총량의 할당에서 나아가 세부적인 작업방식까지도 관리·통제하는지 여부**(예컨대 담당 작업자로서는 하루의 근무시간을 재량껏 활용하여 1일 운반량·출고량 등을 달성하는 것으로 족한 것인지, 아니면 **매 시간 혹은 매 분 단위로 생산해야 할 작업량이나 작업방식이 피고 측에 의해 지정·규율되어 있는지 여부**) 등은 전혀 확인되지 않는다.

한편 피고가 계획한 **전체 타이어 생산량에 따라 공정별 인원수나 근로 시간**이 결정된다는 점을 확인할 만한 자료도 마찬가지로 찾아볼 수 없다(이 사건 도급계약서 제9조제2항은 사내협력업체들이 도급물량에 따라 그 책임하에 탄력적으로 인원을 투입할 수 있도록 하였음은 앞서 보았다).

(5) 그렇다면 피고의 타이어 생산 공정이 일반 제조업에서의 생산 공정에 비하여 고도의 유기성을 지닌다거나 상호 연관성·의존성이 두드러진다고 쉽사리 단정하기 어렵다(증인 김○◇은 원고들의 입장에 부응하여 ‘한 공정에서의 생산 차질이 전체 공정에 영향을 미친다’며 피고의 생산공정 간 유기성을 강조하는 취지의 증언을 하였으나, 이는 단순히 증인의 개인적인 의견을 피력한 것으로 평가된다. 한편 이하에서 살펴 볼 주요 쟁점들과 관련하여 원고들의 주장에 부합하는 취지로 한 김○◇의 일부 증언 또한 상당 부분이 해당 사실을 한두번 보았다거나 제3자를 통해 들었다는 것에 불과한 데다가, 증인 김○주의 증언과도 배치되는 등 그 신빙성이 의심된다).

2) 변화하는 산업 현실에 대응하기 부족한 점이 많다.

원청 기업 규모가 커지면서 원청의 부서도 그 규모가 커져서 대기업의 사업부서는 웬만한 중소기업 정도의 수준이 되기도 한다. 그 정도까지는 아니더라도 기업 내 분업 구조에 따라 각 사업부서가 각기 담당하는 작업에 대해 상당히 완결된 지휘권을 행사하는 경우가 많아지고 있다.

문제는 이러한 사업부서 전체가 분사되어 (사내)하청업체가 되는 경우 해당 하청업체는 기존의 원청 사업부서와 유사한 기능을 수행하게 되는데 그 규모나 조직의 실질 등에 비추어서 (묵시적 근로계약 사안에서 대법원이 판시한) “일개 사업부서”나 “노무대행부서”로 보기는 어려운 경우가 있다.

이러한 경우 “하청업체 그 자체”가 원청에 종속된 것으로서 하청업체 근로자들의 근로제공도 하청업체를 통해서 원청에 제공되는 것으로 평가하는 것이 타당하지만, 이는 현행 근로자 파견 법리도 포섭하기 어려운 경우가 많다. 즉, 대법원 판결이 제시한 요소 중 “원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비”를 갖추고 있다고 볼 수도 있고, “원고용주가 작업에 투입될 근로자의 교육 및 훈련, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한”을 어느 정도 범위에서는 독자적으로 행사한다고 볼 여지도 있으며, 하청업체가 어느 정도 범위에서 상당한 지휘명령권을 행사하는 경우도 있을 수 있다. 지휘명령 자체는 종전의 원청 부서와 같이 해당 하청업체가 어느 정도 범위 이상으로 완결권을 가지는 경우가 있기 때문이다. (전속적 사내하청도 아닌 경우에도 더욱 그러한 문제가 발생할 수 있다.)

지분 측면에서만 종속되어 있고 업무지휘 등의 측면에서는 어느 정도 독립성을 가지는 자회사의 경우에도 유사한 문제가 발생할 수 있다고 생각된다⁵⁰⁾.

50) 하지만 여전히 하나의 법인에 속하기 때문에 KPI와 같은 수단으로 평가 및 통제하려는 경우가 많을 것으로 보인다. 다만 이 경우 원청의 KPI가 하청의 개별 근로자를 평가하는 것이 아니라 하청업체 그 자체를 평가하는 경우가 많다. 이것을 목

사와 도급계약을 체결하고 소속 근로자들인 원고들로부터 노무를 제공받아 자신의 사업을 수행한 것과 같은 외관을 갖추었다고 하더라도, 실질적으로는 업무수행의 독자성이나, 사업경영의 독립성을 갖추지 못한 채, 피고 회사의 일개 사업부서로서 기능하거나, 노무대행기관의 역할을 수행하였을 뿐이고, 오히려 피고 회사가 원고들로부터 종속적인 관계에서 근로를 제공받고, 임금을 포함한 제반 근로조건을 정하였다고 봄이 상당하므로, 원고들과 피고 회사 사이에는 직접 피고 회사가 원고들을 채용한 것과 같은 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있었다고 보는 것이 옳다.

대법원 2008.7.10. 선고 2005다75088 판결 (현대미포조선, 용인기업 사건)

8. 입법의 필요성

가. 개요

현재 합법적인 근로자파견의 모습은 면접과 채용결정, 임금 등 근로조건 결정 등을 사용자업주가 하고 파견사업주는 모집공고, 임금의 분배, 법적 고용관계와 사회보험의 처리, 사용자업주의 결정(기간만료 등)에 의한 파견사업주 명의의 해고 통보가 유일한 역할이라고 할 수 있다. 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선을 활성화하면 되는 문제이다. 현재 모집형, 등록형인 근로자파견의 운용 현실을 볼 때 임시적 고용과 전문적 인력의 간이한 채용이라는 법취지와는 무관한 것이다. 따라서 파견법을 폐지하고 직업안정법을 개정하여 불법파견을 엄격하게 금지하는 방향으로 입법을 해야 한다. 또한 앞서 본바와 같이 근로자 파견 인정 기준이 여전히 불분명하고 변화된 현실을 반영하고 있지 못하므로 불법적 근로자 공급과 도급의 기준을 법률에서 명확하게 제시하는 것이 필요하다.

그리고 도급 등의 경우에도 원청 사업주가 실질적인 지배력과 영향력을

시적 근로계약 혹은 근로자 파견 사건에서 어떻게 평가되어야 하는지가 문제이다.

미치는 근로조건 등이 있다면 그 부분에 대하여는 명문의 규정을 통해 교섭의무를 부과해야 할 것이다. 또한 실질적 지배력 여부와 상관없이 사내 하도급과 같이 장소적으로 원청사업주 사업장에서 근로를 제공한다면 그 근로제공장소에서의 일상적인 노조활동과 쟁의활동이 가능해야 할 것이다.

근로기준법의 중간착취 금지조항이 제 기능을 할 수 있도록 상시업무 직접고용 원칙을 확립하고, 하청업체 변경시 고용(및 임금)승계 조항을 입법화하여 고용불안 문제를 해결할 필요가 절실한 상황이다.

나. 법개정안⁵¹⁾

1) 파견근로자법의 폐지

현 행	개정안
	‘파견 근로자 보호 등에 관한 법률을 폐지한다.’

－ 중간착취, 저임금의 고착화, 사용자책임 회피의 합법화와 노동 3권의 박탈을 초래하는 파견근로자법의 폐지함

－ 일시적, 임시적 고용의 필요성이 있다면 기간제로 사용이 가능하고, 전문적 인력의 간이한 채용 등은 공적 고용알선기능을 강화하여 해결하도록 할 필요

2) 직업안정법 개정

가) 직업안정법 제4조 제7호의 개정

현 행	개정안
직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는	직업안정법 제4조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는

51) 원청 사용자성에 관한 노조법 제2조는 발제2에서 다룰 예정이므로 생략한다.

<p>다음 각호와 같다.</p> <p>7. "근로자공급사업"이라 함은 공급 계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다. <u>다만, 파견근로자보호등에관한법률 제2조 제2호의 규정에 의한 근로자파견사업을 제외한다.</u></p>	<p>다음 각호와 같다.</p> <p>7. "근로자공급사업"이라 함은 공급 계약에 의하여 근로자를 타인에게 사용하게 하는 사업을 말한다.</p>
--	--

- 근로자파견법 폐지에 따라서 불법파견도 직업안정법에서 근로자공급의 하나로 규율할 수 있도록 함

나) 도급 등과의 구별 조항 신설

현 행	개 정 안
<p><신설></p>	<p>직업안정법 제33조의 2(도급 등과의 구별) 신설</p> <p>① 근로자를 타인에게 제공하여 사용시키는 자는 다음 각호 모두에 해당하는 경우를 제외하고는 근로자공급 사업을 행하는 자로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 노동력의 공급을 주된 목적으로 하는 것이 아닐 것 2. 다음 각목의 사항에 관하여 도급인의 사업과 독립적으로 스스로 결정하고 직접적으로 지시·관리하는 등 노동력을 스스로 직접 이용하는 경우 <ol style="list-style-type: none"> 가. 업무수행방법, 업무수행결과 평가 등에 관한 사항 나. 휴게시간, 휴일, 휴가, 시업 및 종업시각, 연장근로 등에 관한 사항 (근로시간 관련사항의 단순한 파악은 제외한다) 다. 배치결정과 그 변경 및 복무상

	<p>규율, 채용 및 해고, 인사이동과 징계에 관한 사항</p> <p>라. 도급인과 구별되는 독자적 사업목적에 따른 작업조직 및 작업수행 방식</p> <p>3. 다음 각목을 모두 갖춘 경우로서 도급인 또는 위임인으로부터 독립하여 업무를 처리하는 경우</p> <p>가. 소요자금을 전부 자기 책임 하에 조달·지급하는 경우</p> <p>나. 민법, 상법 기타 법률에 규정된 사업주로서의 모든 책임을 부담하고, 그 근로자에 대하여 법률에 규정된 사용자로서의 모든 의무를 다하는 경우</p> <p>다. 자기 책임과 부담으로 제공하는 기계, 설비, 기재(업무상 필요한 간단한 공구는 제외) 또는 자재를 사용하거나, 스스로의 전문적인 기획과 기술에 따라 업무를 처리하는 경우로서 단순히 근로자의 노동력을 제공하는 것이 아닌 경우</p> <p>라. 도급계약에 대한 보수가 수급인의 근로자의 수, 근로시간 등을 기초로 산정되는 것이 아닌 경우</p> <p>② 제1항의 각호에 해당하는 경우라도 그것이 법의 규정을 위반하는 것을 면하기 위하여 고의로 위장된 경우에는 근로자공급사업을 행한 것으로 본다.</p>
--	---

- 파견근로자법의 폐지와 무관하게 위장도급의 형태로 존재하는 불법파견을 금지하기 위하여 도급 등과의 구별 기준을 직업안정법에 명문화, 위장도급을 통한 간접고용 확산 억제 필요.

-도급과의 구별 조항의 경우 독일은 법에 규정을 두고 있지 않으나 1975년 연방노동부가 마련한 입법초안에 그 기준⁵²⁾을 두고 있었으며 오스트리아의 경우는 현재 법에 그 기준을 두고 있다⁵³⁾.(김기선, 근로자파견과 도급의 판단, 서울대노동법연구회 31호에서 인용)

다) 직접고용 간주 조항

현 행	개 정 안
<신설>	직업안정법 제33조의 3(직접고용) 신설 ① 이 법 위반의 근로자공급사업이 행해진 경우에는 공급을 받은 자가 당해 근로자를 기간의 정함이 없이

52) 사용자의 행위가 주로 다른 사업으로 근로자를 파견하는데 제한되거나, 사용자가 다른 사용자의 사업에 근로자를 파견하고 근로자가 다른 사용자의 지시에 따라 근로를 제공하거나 다른 사용자의 근로자와 동일한 업무를 제공하거나 다른 사용자의 원료 및 작업도구에 의하여 주로 업무를 수행하거나 파견한 사용자가 일의 결과에 대해 책임을 부담하지 않고 근로를 제공하거나 또는 파견한 사용자에 대하여 시간에 기초한 보수가 지급되는 업무를 수행하는 경우에는, 영리를 목적으로 한 근로자 파견이 있는 것으로 추정한다.

53) 오스트리아 근로자파견법 제4조(판단기준)

1. 근로자 파견에 해당하는지 여부의 판단에 있어서는 사실관계의 외관적 형태가 아닌 실제 경제적 내용이 결정적 판단기준이 된다.
2. 특히 근로자 파견은 인력이 도급인의 사업내에서 도급계약의 이행을 위해 근로를 제공하고 있지만, 다음 각호의 하나에 해당하는 경우에 존재한다.
 - 1) 도급인의 생산품, 서비스 또는 중간생산물과 다르지 않고 구별되지도 않으며 수급인에게 귀속될 수 없는 일을 완성하거나 그 완성에 협력하고 있는 경우
 - 2) 근로가 주로 수급인의 원료와 작업도구에 의하여 수행되지 않는 경우
 - 3) 도급인의 사업내에 조직상 편입되었으며 도급인 감독자의 지시 하에 있는 경우 또는
 - 4) 수급인이 일의 결과에 대하여 책임을 부담하지 않는 경우

	<p>직접 고용한 것으로 본다. 다만, 당해 근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.</p> <p>② 제1항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 근로자공급으로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p>
--	--

- 불법과건 내지 불법근로자공급시 사용사업주에게 직접고용이 간주된 것으로 봄으로써 노동자의 고용보장, 사용사업주의 사법적 책임 명시를 통해 위장도급과 불법과건(근로자공급) 억제
- 직접고용시 근로조건도 불필요한 논란을 방지하는 차원에서 법으로 명시하여 같이 해결될 수 있도록 함

3) 원청 사업주의 사용자 책임 명시 (근로기준법)

현 행	개 정 안
<p>근로기준법 제2조(정의)</p> <p>① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. 사용자란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.</p>	<p>근로기준법 제2조(정의)</p> <p>① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”란 사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 내지 영향력이 있는 자도 사용자로 보며, 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건 등에 대하여 근로계약을 체결한 사용자와 함께 연대책임을 진다.</u></p>

4) 형사처벌

현 행	개 정 안
<p>제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자</p>	<p>제47조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 5년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p> <p>1. 제19조제1항에 따른 등록을 하지 아니하거나 제33조제1항에 따른 허가를 받지 아니하고 유료직업소개사업 또는 근로자공급사업을 한 자 <u>및 그로부터 직업소개 또는 근로자 공급의 역무를 제공받은 자</u></p>

- 직업안정법에는 실제 불법파견 내지 불법 근로자공급의 주도자인 원청사업자(역무의 제공을 받은 자)에 대한 처벌조항이 누락되어 있으므로 이를 포함시킴

5) 상시업무 직접고용원칙, 하청업체 변경시 고용승계

현 행	개 정 안
<p>근로기준법 제9조 (중간착취의 배제) 누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p><신설></p>	<p>제9조 (중간착취의 배제) ①누구든지 법률에 따르지 아니하고는 영리로 다른 사람의 취업에 개입하거나 중간인으로서 이익을 취득하지 못한다.</p> <p>② 사용자는 사업 또는 사업장에서 수행하는 상시적 업무에 대하여 직업안정법에서 정하고 있는 경우를 제외하고는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 어떠한 명칭으로도 제3자를 매개로 하여 근로자를 사용하여서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자가 전항의 규정에 위반하여 제3자를 매개로 근로자를 사용한 경우에는 그 근로자를 최초 사용 시부터 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 본다.</p> <p>④ 제3항에 의하여 기간의 정함이 없이 직접 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음과 같다.</p> <p>1. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종</p>

현 행	개 정 안
	<p>사하였던 근로자가 있는 경우에는, 근속년수에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건에 의한다.</p> <p>2. 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자 중 제3자를 매개로 사용된 근로자와 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 근로자가 없는 경우에는, 근속년수에 비례하여 당해 사업 또는 사업장의 사용자와 기간의 정함이 없이 직접 근로계약을 체결한 근로자들에게 적용되는 근로조건 중 최저수준의 근로조건보다 하회하여서는 아니 된다.</p>
<신 설>	<p>제23조의2(사업이전에 의한 해고의 제한) 도급에 따른 사업의 전부 또는 일부가 위탁업체의 변경 등에 의해 이전되는 경우, 해당 근로자에 대한 권리 또는 의무는 사업이전에 따라 변경된 하수급인에게 승계된다.</p>

- 상시업무는 직접고용하여 사용하도록 함으로써 중간착취 금지를 제도적으로 뒷받침함, 그리고 이를 위반한 경우에 고용관계를 명확히 하여 고용불안 문제가 발생하지 않도록 함. 그리고 하청업체 등의 변경을 영업양도로 보지 않기 때문에 이 경우에 고용승계가 될 수 있도록 함.

[참고] : 프랑스 파견법

1) 사용사업주가 “사유 제한 및 기간 제한”에 관한 규정을 위반하여 파견 근로자를 사용하는 경우, 해당 파견 근로자는 파견 첫날부터 효력을 갖는 무기계약 근로에 상응하는 권리들을 사용사업주에게 행사할 수 있다.(프랑스 노동법전 제1251-40)

2) 사용사업주가 파견근로자와 근로계약을 체결하거나 새로운 근로자 파견 계약을 체결함이 없이 파견 기간을 초과하여 파견근로자를 계속 근로하게 한 경우, 해당 파견근로자는 사용사업주와 무기근로계약을 체결한 것으로 본다.(프랑스 노동법전 제1251-39)

3) 근로자 파견 목적 위반의 직접 고용 의제
==> 파견이 개시된 첫날부터 직접 고용 의제된다.

가) 상시 업무는 파견이 금지됨

-통상적이고 상시적인 업무에 지속적으로 사용하기 위한 목적이나 그러한 효과를 발생시키는 방식으로 파견할 수 없다. 상시 업무 파견의 경우, 사용사업주와 파견근로자의 근로관계는 직접 고용으로 의제되고, 이때 동시에 영리적 목적의 노동력 공급을 금지하는 규정 위반이 되어 근로자 공급의 죄를 구성하게 된다.

나) 허용되는 파견 사유

-파견은 다음의 사유에서만 가능하다.

a. 다음의 사유로 근로자를 대체하는 경우

-결근, 단시간 근로로 임시 전환하는 경우, 근로계약의 정지

-업무 폐지가 예정된 상황에서 근로자가 사직한 경우

-정규직 채용으로 근로자가 실제로 업무에 임할때까지 기다리는 동안

b. 업무의 일시적 증가

c. 계절 고용 또는 법령이나 단체협약으로 기간제 사용의 관행이 인정된 업종

d. 경영책임자, 자유업 종사자, 민간 협회의 비임금 사원 등의 일시적 대

체

- e. 농어업 경영책임자 등의 일시적 대체
- f. 법령이나 단체협약의 적용에 따라, 특별한 사회적 직업적 어려움을 겪고 있는 구직자의 채용을 용이하게 하기 위한 경우
- g. 법령이나 단체협약에서 정한 기간과 조건에 따라, 파견사업주와 사용자사업주가 파견근로자에게 직업 훈련을 추가로 보장하기로 약정한 경우
- h. 학위나 기타 국가공인직업자격증을 취득하게 할 목적으로 파견근로자에게 직접 훈련을 보장하기로 파견사업주와 사용자사업주가 약정한 경우

다) 목적상의 이유로 금지된 파견

- 파업 근로자를 대체하는 파견
- 특별한 위험성으로 파견이 금지된 업무에 파견하는 경우
- 노동의(산업의사)를 대체하기 위한 파견

4) 기간 초과 파견의 직접 고용의제

가) 파견은 대체한 근로자의 부재가 끝나는 시점 또는 파견의 목적이 달성된 시점을 종기로 한다.

나) 원칙: 총 18개월 초과할 수 없다.

다) 정규직으로 채용된 근로자가 실제로 업무에 임할때까지 기다리는 동안의 파견 혹은 안전상의 이유로 긴급한 필요가 인정되는 경우의 파견은 9개월을 상한으로 한다.

-다음의 경우에는 24개월을 상한으로 한다.

- 외국에서 파견이 이루어지는 경우
- 업무 폐지가 예정된 상황에서 근로자가 사직한 경우에 이루어지는 파견
- 수출 물량의 예외적 증가

라) 도제 계약을 통해 수행되는 직업 훈련의 과정에 일치시키기 위한 경우 36개월

5) 직접 고용 의제(requalification)의 의미

-사용사업주가 (사유 제한 및 기간 제한에 관한 규정들을 위반하여) 파견근로자를 사용하는 경우, 해당 파견근로자는 파견 첫날부터 효력을 갖

는 무기근로 계약에 상응하는 권리들을 사용사업주에게 행사할 수 있다.

-사용사업주가 파견근로자와 근로계약을 체결하거나 새로운 근로자 파견 계약을 체결함이 없이 파견 기간을 초과하여 파견근로자를 계속 근로하게 한 경우, 해당 파견 근로자는 사용사업주와 무기근로 계약을 체결한 것으로 본다.

**다만, 프랑스는 부당해고의 사법적 효과로 원직 복직이 당연히 인정되는 것이 아니라, 경영상 해고를 제외하고서는 근로자나 사용자 일방이 거부하면 법원이 금전배상을 선고하도록 되어있음. 위 직접 고용 의제도 무기계약에 따른 권리(일방이 거부할 경우 금전배상)를 행사하는 방법으로 이루어지는 경우가 있는 것으로 보임.

[발제 2]

간접고용 법률대응의 방향 제안 : ‘노조법 2조 개정’이 승부수

윤애림(민주주의법학연구회)

1. 해법의 출발점- 왜 “노조법의 사용자 확대”인가?

○ 간접고용 문제의 핵심은 ‘진짜 사장’의 사용자책임 회피

파견·용역·하청 노동자는 저임금과 차별, 고용불안과 권리 박탈의 구조 아래 놓여 있다. 노동조건을 개선하고 노동법 상의 최소한의 권리를 보장하는 데에는 크게 보아 두 가지 방법이 있다. 첫째, 노동법·사회보험 등을 통해 노동자의 최소한의 권리 보장에 대해 사용자가 책임지도록 하는 것, 둘째, 노동자의 단결을 통해 사용자와 실질적 대등력을 확보하도록 하는 것이다.

현행 노동법·제도는 이때의 ‘사용자’를 ‘근로계약의 상대방’으로 제한시켜 보는 관점에 기초하고 있다. 그러므로 사업주는 사용자로서의 책임을 회피하기 위해 노동자와 직접적으로 근로계약관계를 맺는 것을 피하려 한다. 형식적 사용자를 중간에 끼워 넣거나(간접고용), 근로계약이 아닌 다른 형식의 계약으로 노동자를 사용하려 하거나(특수고용), 두 가지를 중첩하여 활용한다. 사업주가 노동자에 대한 지배는 유지하면서 그에 따르는 책임은 부담하지 않으려는 것- 이것이 간접고용·특수고용 노동자의 권리 박탈을 가져오는 핵심적 원인이다.

○ 사용자 책임의 근거는 근로계약관계의 존재 여부에 국한되지 않는다

이러한 사용자책임 회피의 문제점을 해결하기 위해 전세계적으로 다양한

차원의 노력이 진행되고 있다. 크게 보면 세 가지 차원의 접근법이 있다. 첫째, 간접고용·특수고용의 활용을 제한하거나 상시고용·직접고용을 법제도적 원칙으로 세우는 것, 둘째, 해당 노동자의 노동조건에 지배력을 가지는 자는 계약의 형식에 상관없이 법제도적 책임을 지도록 하는 것, 셋째, 노동자의 단결·연대를 통해 실질적 지배력을 가지는 자와 단체교섭을 촉진하는 것이다.

세 가지 차원의 접근법을 모두 관통하고 있는 법리는 노동법상 사용자 책임을 부과하는 기준은 더 이상 근로계약관계의 존재 여부에 국한되지 않는다는 점이다. 간접고용이건 특수고용이건 사업주가 사용자 책임을 부담해야 하는 이유는, 그가 노동자의 노동조건에 관한 지배력을 가지고 있고 노동자의 노무제공을 통한 이익을 향유하기 때문이다.

○ 집단적 노동관계 형성을 통한 실효성 있는 보호

오늘날 고용형태는 다양화될 뿐 아니라 간접고용·특수고용 내부에도 여러 층위의 종속 노동이 나타나고 있다. 정규직 고용형태를 기준으로 설계된 현행 노동법의 규정들은 다양한 비정규직 고용형태에 그대로 적용하기 어려운 점을 가지고 있을 뿐 아니라, 복수의 사용자가 존재할 경우 이들에게 실제 어떠한 부분을 책임지도록 할 것인가에 관해서도 다양한 경우의 수가 생길 수 있다. 간접고용·특수고용 노동자를 조직한 노동조합이 관련 사용자들과의 단체교섭을 함으로써 해당 업종·직종에 가장 적합한 노동조건 개선방안을 도출할 수 있다. 이것이 국제노동기구(ILO)가 간접고용·특수고용 노동자와 관련 사용자간 단체교섭의 촉진을 가장 실효성 있는 보호방안으로 권고하는 이유이기도 하다.

2. 노조법의 ‘사용자’ 정의를 개정하면...

(1) 우선요구: 노조법 제2조(제2호) 개정

① 의미

○ 노동조합법에서의 ‘사용자’는 근로계약관계의 상대방에 국한되지 않으

며, 집단적 노동관계에 있어 노동조합 등 노동자의 자주적 단결체와 대항적 관계에 있는 상대방으로서, 해당 노동자 및 노동조합과의 관계에서 상관적으로 결정되어야 한다.

대법원 역시 노동조합법 상의 사용자는 근로계약의 당사자인 사용자에 한정되지 않으며, 근로자의 노동조건 등에 관하여 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 사용자에 해당한다고 확인하고 있다.

대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결, 2007두8881 판결(현대중공업사내하청노조 사건)

□ 대법원은 “부당노동행위의 예방, 제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에 해당한다.”고 하면서, “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다.”고 판단.

국가인권위원회, 「사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고」 (2009. 9. 3.)

“노동부장관에게

1. 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것”

② 입법안

○ 민주노총 안⁵⁴⁾

54) 전국민주노동조합총연맹, 「2016년 민주노총 요구와 과제」 (2016.4.), 86~87쪽.

노동조합법의 ‘사용자’ 정의를 “근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 해도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자”(노동조합법 제2조 제2호)로 확대하고, “이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.”는 내용을 추가함. 사내하도급(불법과건 해당 여부는 별도로 판단)은 이미 구조적으로 실질적 지배력과 영향력을 미칠 수밖에 없으므로 노조법상 사용자 책임을 지우도록 함.

③ 원청의 노조법상 사용자책임 인정 판례

단결권	대법원 2010.3.25, 2007두9075;2007두 8881 (현대중공업 사건)	“지배·개입의 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구체신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적인 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정해야 할 것이다.”
	서울고법 2013.5.22, 2012나38096 (홍익대학교 사건)	“도급계약을 통하여 용역회사 소속 근로자들의 청소 및 경비에 관한 노무를 사실상 제공받고 있고, 또 용역회사 소속 근로자들의 급여 등 근로조건에 대하여 (비록 용역계약을 통한 우회적·간접적인 것일망정) 사실상 일정한 영향력을 행사하고 있다고 볼 수 있는 원고 법인”
	전주지법 2005.12.20, 2005카 합396 (현대자동차 사건)	“채권자 주장과 같이 비록 채무자 종업원들은 형식상 채권자와 직접 고용계약을 체결한 채권자의 피용자가 아니라 하더라도 채권자의 하청업체 노동자로서 채권자 공장 안으로 출근 및 채권자 공장 안에서의 노동이 허용, 요구되는 자들이므로 채권자 공장 안에서도 정당한 절차에 따라 채권자 업무를 과도하게 방해하지 아니하는 범위

		내에서 집회, 시위를 개최하거나 그러한 집회, 시위에 참가할 권리가 있다.”
단체교섭권	서울서부지법 2019.11.21. 2019노778 [대법원 2020.4.9. 2019도18524 판결로 확정] (홍익대 사건)	“고용주가 아닌 사업주라 하더라도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그러한 한도 안에서는 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 할 것이다.”
	대전지법 2012.3.15, 2011카합1209 (수자원공사 사건)	“근로계약상 사용자 이외의 사업주도 근로계약상의 사용자와 직접 근로계약관계를 맺고 있는 근로자를 자기의 업무에 종사시키고, 그 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 근로계약상의 사용자와 같이 볼 수 있을 정도로 현실적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 내에서 단체교섭의 의무가 있는 사용자에게 해당”
	대구고법 2007.4.5, 2006노595 (지역건설노조 사건)	“단체교섭의 당사로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에게 한정되지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대하여 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자도 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다.”
	서울행법 2013.7.17, 2013구합50678 (학교비정규직 사건)	“노조법상 사업주인 사용자에게 해당하는지 여부는 실효성 있는 단체교섭이라는 측면에서 볼 때 형식적으로 근로계약을 체결한 명의자만을 기준으로 판단할 것이 아니라, 단체교섭의 대상이 되는 근로조건 전부나 일부를 결정하는 데에 구체적·실질적인

		영향력이나 지배력을 가진 자가 누구인지를 함께 고려하여 단체교섭 당사자로서의 사용자 지위를 부여하여야 한다.”
	서울행법 2010.11.18, 2010구합28694 (청년유니온 사건)	“사용자 내지 사용자단체가 특정되지 아니한다거나 사용자의 수가 너무 많다는 이유만으로 단체교섭권 내지 단체행동권을 보장할 필요성이 없다고는 볼 수 없다.”
단체행 동권	서울서부지법 2019.11.21. 2019노778 [대법원 2020.4.9. 2019도18524 판결로 확정] (홍익대 사건)	“청소용역 근로자들의 쟁의행위와 관련하여, 홍익대가 노동조합 및 노동관계조정법 제38조 제1항의 ‘쟁의행위와 관계없는 자’에 해당한다고 보기는 어렵다. 그러므로 피고인들이 행한 쟁의행위의 수단과 방법이 홍익대 측의 재산권 등 권리 내지 이익과 조화를 이루는 등 위 관련 법리상 여러 조건들이 구비되는 경우라면, 피고인들의 행위는 정당행위로서 위법성이 조각된다”
	인천지법 2016.5.19, 2015노3122 (인천공항공사 사건)	“공항공사가 피고인 등이 소속된 경비용역 업체와 도급계약을 체결한 도급인으로서 피고인 등과 직접적인 근로계약관계나 근로자파견관계에 있다고 보기는 어려워 원칙적으로 제3자의 지위에 있기는 하나 아래와 같은 사정들에 비추어 볼 때 「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)」 제38조 제1항의 ‘쟁의행위와 관계없는 자’에 해당한다고 보기 어려우며, 노동조합 활동으로 인하여 그 권리 내지 이익이 현저하게 침해되는 등의 특별한 사정이 없는 한 이를 수인할 의무를 부담한다.”

(2) 원청과의 단체교섭권 보장이 핵심요구

① 필요성

- 원청 사업주가 간접고용 비정규직을 모두 정규직으로 전환하면 문제는 해결된다고 볼 수 있다. 그렇다면 노조법 2조 개정, 원청 사용자책임과 같은 어려운 얘기를 동원할 필요 없이 원청 사업주를 향해 “전원 정규직화”를 요구하면 되는 게 아닐까?

○ ‘전원 정규직화’ 슬로건으로 묶어낼 수 있는 대중의 규모가 크지 않다

- 간접고용 비정규직이라면 누구나 ‘정규직화’가 되면 좋겠다는 점에 공감하지만, 그리고 언젠가는 이 요구를 걸고 거대한 투쟁을 만들면 좋겠다고 생각하지만, 자기 사업장에서 당면한 요구로 ‘전원 정규직화’를 채택할 수 있는 사업장 수와 대중의 규모는 그리 많지 않다.

- 그러나 원청의 사용자책임, 간접고용 노조 할 권리 요구는 훨씬 넓은 대중을 대표할 수 있다.

불법파견 사업장 또한 ‘전원 정규직화’가 수용된다 하더라도 ▲즉각 전원 복직인지 순차적 복직인지 ▲투쟁 과정에서 발생한 해고자 복직과 해고기간 임금 ▲정규직 전환 이후 임금·노동조건 등을 놓고 원청 사업주와의 교섭이 필요하다는 점에서 매우 중요한 요구라 할 수 있다.

○ 복잡한 다단계 하청 구조, 통째로 외주화 구조에서는 설득력이 약하다

- 한국은 재벌 대기업과 거대 공기업을 정점으로 수직계열화된 산업구조를 갖고 있다. 사내하청의 경우에는 ‘전원 정규직화’ 요구가 설득력 있지만 2차·3차 하청으로 내려가는 구조에서는 설득력이 약해진다. 3차·4차 하청으로 가면 원청에 해당하는 사업주가 단일하지 않고 다수인 경우가 많다. 다단계 하청의 상징 건설산업에서는 ‘정규직화’ 요구가 매우 어색하게 들린다.

- 또한 자동차산업·전자산업·조선산업처럼 분업구조가 발달한 경우, 사업부를 통째로 외주화 시키거나 부품산업을 별도로 육성하는 현상도 자주 볼 수 있다. 현대기아차 그룹의 경우 모듈 부품은 현대모비스, 물류는 글로벌비스, 엔진·변속기 등은 현대위아·파텍스로 특화시킨 상태이며, 이들은 다시 대부분의 생산공장을 100% 비정규직 형태로 외주화시킨다.

- 이들 사업장의 임금·노동조건을 현대기아차 원청이 결정한다는 점은

대중적으로도 명확하지만, 원청을 상대로 한 직접고용·정규직화 요구는 그리 대중적이진 않다.

○ 간접고용 노조 할 권리(원청 사용자책임) 쟁취는 교섭과 투쟁의 전망을 제시한다.

- 일단 간접고용 비정규직의 노조 할 권리, 즉 원청의 사용자책임이 인정되기만 하면 수많은 간접고용 비정규직이 노동조합 결성과 가입에 나서게 될 것이다. 자신의 임금과 노동조건을 결정하는 당사자가 원청 사업주임을 모르는 하청·파견노동자는 없다. 단지 원청을 상대로 뭉쳐서 싸울 엄두가 나지 않기에 나서지 못하고 있을 뿐이다.

- 원청을 상대로 교섭할 권리, 파업과 실행행사를 할 권리가 생긴다면 문제는 달라진다. 정규직화를 쟁취하느냐, 일부 처우개선에 머무르느냐 하는 것은 불법파견에 대한 지리한 법리다툼이 아니라 노동조합이 대중의 절실한 요구를 내걸고 투쟁을 힘있게 조직했는가 여부에 좌우된다.

- 그렇게 되면 불법파견 사업장에서도 평범한 노동자들의 눈은 법률소송이 아니라 노동조합으로 쏠리게 될 것이다. 소송의 전망이 아니라 교섭과 투쟁의 전망을 열어낼 때 민주노조의 힘이 2배, 3배로 커질 것은 당연하다. 조합원들과 이런 전망을 공유한다면 간접고용 노조 할 권리, 원청 사용자책임 쟁취투쟁에 대중의 열망을 담는 것은 불가능하지 않다.

○ 원청 사용자책임 쟁취투쟁은 민주노조운동을 더 넓은 권리로 안내한다.

- 원청을 상대로 한 교섭·투쟁은 흔히 사내하도급(사내하청 등)만의 문제가 아니다. 삼성전자서비스·SK브로드밴드·LG유플러스가 개별 서비스센터 별로 도급계약을 체결하는 방식으로 설치·수리업무를 통째로 외주화시키자, 이들 서비스센터 노동자들이 전국적으로 단결해 노조를 설립하고 원청 사업주인 재벌을 상대로 처우개선부터 정규직화까지 요구하며 투쟁을 전개하지 않았던가.

- 원-하청 관계가 존재하는 모든 영역에서 원청의 사용자책임 의제가 등장할 수 있다. 완성차와 부품사, 조선사와 블록 납품사 사이에 이 원리를 적용하면 부품사·납품사 노동자들 역시 원청을 상대로 교섭하고 투쟁

할 수 있는 권리가 보장되어야 한다. 유성기업·갑을오토텍 등 부품사들에 대한 현대기아차 자본의 노사관계 개입을 떠올려보면 쉽게 이해할 수 있다.

- “노조법 2조 개정” 요구는 노조법의 ‘근로자’ 정의 확대, 특수고용 노조만의 요구로 인식돼 왔지만, 특수고용 노조의 노동3권 보장을 위해서라도 노조법의 ‘근로자’ 정의와 ‘사용자’ 정의는 함께 확대되어야 한다.

(예) 학습지노조의 단체교섭 상대방인 학습지회사들의 단체교섭 거부와 이를 지지하는 노동위원회 판정, 택배연대노조의 단체교섭 상대방인 택배회사의 단체교섭 거부, 부당노동행위와 이를 지지하는 법원 가처분 결정 등 사례

② 입법안

○ 원청과의 단체교섭 보장에 관한 ILO 결사의 자유 위원회 권고

■ 위원회는 한국정부에 해당 사회적 파트너들과의 협의를 통해, 노동법상 모든 노동자들에게 보장된 바, 파견노동자들의 결사의 자유와 단체교섭 권리 보호 증진을 위해, 그리고 이들 노동자들의 결사의 자유와 단체교섭권 행사를 실제적으로 막기 위한 방법의 일환으로 하도급을 남용하는 것을 예방하기 위해, 적절한 기제를 개발할 것을 요구한다. 이러한 기제에는 선행적으로 결정된 바의 대화를 위한 합의된 절차가 포함되어야 한다. <2008년>

■ 위원회는 노조 권리의 행사를 회피하기 위해 “사내하청”을 활용한다는 지속되는 혐의에 우려를 표하지 않을 수 없다. 위원회는 이 점에 관해, 관련 노조와 하청/파견노동자의 고용기간과 조건을 결정하는 당사자 사이의 단체교섭이 항상 가능해야 한다는 점을 강조하고 싶다. 따라서 위원회는 한국정부가 관련 사회적 파트너들과 협의하여, 노동조합및노동관계조정법에 의해 모든 노동자에게 보장되는 하청/파견 노동자의 결사의 자유와 단체교섭권 보호를 강화하여 노동자의 기본권 행사를 사실상 회피하는 수단으로 하청을 남용하는 것을 방지하는 목적으로, 미리 결정된 합의된 대화 프로세스를 포함하여 적절한 구조를 개발할 것을 요청한다. <2012년>

■ 정부가 본 제소의 대상이 된 금속산업에서의 하청 및 파견노동자의 단체교섭을 촉진하기 위해 이루어진 어떠한 조치도 밝히지 않고 있음을 주목하면서, 위원회는 다시 한번 정부에게 이러한 목적을 위한 모든 필요한 조치, 특히 해당 사업장의 하청/파견 노동자의 노동조합이 교섭을 통해 조합원의 생활 및 노동조건을 개선할 수 있도록 단체교섭권을 실효성 있게 행사할 수 있도록 교섭 역량을 구축하기 위한 조치들을 취할 것을 촉구한다. <2015년>

■ 원청회사에 단체교섭 성사를 위해 노조 인정을 요구하는 목적의 사내 하청 노동자의 파업이 불법이 아니라고 판단하면서, 이러한 파업 참여를 이유로 노동자를 해고한 것은 적법한 노조 활동을 이유로 한 심각한 고용상의 차별이며, 이는 ILO 제98호 협약을 위반한 것이라고 강조. <2017년>

○ 2019. 8. 30. 국가인권위, 「간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고」 결정

3. 사내하청노동자의 노동3권 보장을 위해,

가. 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 노동조건 등에 관하여 실질적 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조의 사용자 정의규정을 개정하거나, 원청의 단체교섭의무를 명시하는 등 관련규정을 개정하기 바람

나. 사내하청노동자의 노동3권을 보장하기 위해 하청노동조합이 원청을 상대로 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 제기할 수 있도록 「노동조합 및 노동관계조정법」 관련 조항을 개정하는 등 원청의 부당노동행위 책임 확대방안을 마련하기 바람

③ 원청 대상 단체교섭 요구의 사례(금속노조 보도자료, 2019. 6. 19.)

원청회사	금속노조 간접고용 공동요구안	사업장 추가 요구안
현대자동차 (주)	① 안전하게 일할 권리 - 산업안전보건위원회 참여	① 자동차판매 시장질서 확 립

	<p>원청회사는 산업안전보건법 제19조 제1항에 따라 설치·운영되는 산업안전보건위원회에 사내하청 간접고용노동자들이 참여하여 재해예방계획, 중대재해 등 사업장 내 산업안전·보건에 관한 중요 사항을 심의·의결할 수 있도록 한다.</p>	<p>② 해고자 복직 ③ 기본급 적용-4대보험 가입 ④ 직접고용-정규직화 ⑤ 노동기본권 보장</p>
기아자동차(주)	<p>원청회사는 사내하청 간접고용 노동자라는 이유로 원청회사의 사업내에서 동종·유사업무를 수행하거나 수행하였던 정규직 노동자들에 비해 근로조건 등에 있어 차별적 처우를 하여서는 안된다.</p>	<p>① 자동차판매 시장질서 확립 ② 해고자 복직 ③ 기본급 적용-4대보험 가입 ④ 직접고용-정규직화 ⑤ 노동기본권 보장</p>
현대제철(주)	<p>② 차별적 처우의 금지 - 차별시정위원회 설치 원청회사는 사내하청 간접고용 노동자라는 이유로 원청회사의 사업내에서 동종·유사업무를 수행하거나 수행하였던 정규직 노동자들에 비해 근로조건 등에 있어 차별적 처우를 하여서는 안된다. 원청회사는 차별적 처우의 해소를 위하여 원청회사와 사내하청 노동조합 동수로 구성되는 차별시정위원회를 설치한다.</p>	<p>① 회사는 국가인권위원회 차별시정 권고결정에 따라 복리후생을 정규직과 동일하게 지급한다. (의료비·학자금·기타 복리후생비) ② 회사는 성과금 및 일시금을 정규직과 동일하게 지급한다. ③ 회사[현대제철(주)]는 사내하청 노동자들을 정규직으로 전환한다.</p>
포스코(주)	<p>③ 단체행동권 보장 - 대체인력 투입금지 원청회사는 사내하청 간접고용 노동자들이 파업에 참여하는 경우 해당 참여자들이 종사하였던 업무의 도급계약을 해지하거나 대체인력을 투입하지 않는다.</p>	<p>① 회사는 복리후생을 정규직과 동일하게 지급한다. (의료비·학자금·기타 복리후생비) ② 회사는 성과금 및 일시금을 정규직과 동일하게 지급한다. ③ 회사[포스코(주)]는 사내하청 노동자들을 정규직으로 전환한다.</p>
현대중공업(주)	<p>④ 불법파견 확인시 정규직</p>	<p>① 시급 2천 1백원, 일급 2만원 인상 ② 정규직과 동일한 휴가 및 휴일 실시 ③ 정규직과 동일한 학자금, 명절귀향비, 하기휴가비, 성과급 지급</p>

		④ 물량팀 해소 및 단기공사 업체 근절을 위한 고용형태 전환 ⑤ 휴업수당 미지급 근로기준법 위반 근절
아사히글라스 (에이지씨 화인테크노 한국)	전환 회사는 사업 또는 사업장 내에서 상시지속적 업무를 수행하는 노동자들을 정규직으로 전환한다.	① 노조활동 보장하고 직접 교섭에 나서라. ② 불법파견 인정하고 정규직으로 복직시켜라. ③ 입사시부터 당연히 지급 받았어야 할 미지급임금과 해고기간 임금을 지급하라. ④ 아사히글라스 사내하청 비정규직을 전원 정규직으로 전환하라. ⑤ 부당노동행위 책임자 처벌하고 재발방지 약속하라.
현대위아(주)		① 조합원 교육시간 유급화 ② 상여금 통상급으로 지급 ③ 산재요양급여 추가 보상 ④ 생산물량 및 공정 외주 화시 노사합의 ⑤ 교육비, 의료비 지원
현대모비스 (주)		① 조합원 교육시간 유급화 ② 상여금 통상급으로 지급 ③ 산재요양급여 추가 보상 ④ 생산물량 및 공정 외주 화시 노사합의 ⑤ 교육비, 의료비 지원
한국지엠(주)		① 불법파견 판결이행-정규직 전환 ② 부평, 창원, 군산 비정규직 해고자 복직

(3) 쟁의행위 시 원청의 방해 금지

① 입법안

○ 20대 국회에서 발의된 법안

이정미 등 10인 (2016.10.18.)	우원식 등 17인 (2017.2.14.)
<p>노동조합법 제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.</p> <p>③ 사업이 도급이나 근로자파견계약에 따라 이루어지는 경우 원사업주(또는 사용자)는 수급사업주(또는 파견사업주) 소속 근로자들의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수급사업주(또는 파견사업주)의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자가 쟁의행위 발생에 대비하여 사전에 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 주는 경우 및 근로자파견을 받는 경우에도 적용한다.</p> <p>⑤ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 발주자·도급인 또는 직상수급인은 하수급인 사업장의 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 주거나 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.</p>	<p>노동조합법 제43조(사용자의 채용제한) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ 사업이 도급이나 근로자파견계약에 따라 이루어지는 경우 원사업주(또는 사용자)는 수급사업주(또는 파견사업주) 소속 근로자들의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수급사업주(또는 파견사업주)의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없다.</p> <p>④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자가 쟁의행위 발생에 대비하여 사전에 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 주는 경우 및 근로자파견을 받는 경우에도 적용한다.</p>

② 판례

▶ 대구지법 김천지원 2020. 2. 12. 2019고단579 (CJ대한통운 택배기사 사건)

- “노동조합 및 노동관계조정법 제43조 제1항은 ”사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다”라고 정하고 있는데, 관계 법령에는 ‘당해 사업’의 구체적인 의미에 관한 정의 규정이 없다.

다만 ‘중단된 업무의 수행을 위하여’라고 정하고 있는 점, 일부 예외를 제외하고 대체 근로를 제한한 취지 등을 고려하면, ‘당해 사업’의 범위 및 그와 관계가 있는지는 쟁의행위로 업무가 중단된 그 사업장을 기준으로 장소적 기준뿐만 아니라 업무나 노무관리가 서로 일체로서 관리되고 있는지 등을 함께 고려하되 결과적으로 대체 근로로 말미암아 파업 근로자들의 단체 행동권이 침해되거나 교섭상 불균형이 생기지 않도록 제한해서 해석할 필요가 있다.”

- “도급·하도급 등으로 간접고용의 단계가 심화될수록 근로자의 지위는 약화되기 마련이다. 피해자 회사와 같이 전국에 여러 지점을 두고 택배사업을 하는 대기업의 소속 인원과 차량의 규모를 고려할 때 ‘당해 사업’의 범위를 너무 넓게 해석할 경우 피고인들의 단체행동권이나 교섭권은 형해화될 수밖에 없다. 위와 같은 사정들을 고려하면 피해자 회사가 보낸 직영 기사들은 이 사건 파업이 일어난 당해 사업과 관계 없는 자로 보는 것이 타당하고 결국 피해자 회사의 대체 인력 투입은 노동조합 및 노동관계조정법 위반이다.”

③ 해외사례

○ 스페인

Coca Cola Iberian Partners는 스페인과 포르투갈에서 코카콜라 브랜드의 음료를 제조·판매하는 기업 그룹인데, 지역 별로 별도의 회사들이 제조·판매를 담당하고 있음. 지배기업의 구조조정 방침에 반대하여 마드리드 지역 노동자들이 파업을 진행하고 있는데, 지배기업은 종전 마드리드 지역을 담당하던 협력회사가 아닌 다른 지역 협력회사가 제조한 음료를 마드리드 지역으로 들여와 파업 효과를 무력화시키려 함. 이에 대해 스페인 고등법원 및 대법원은 다른 노동자로 하여금 파업 참가자의 업무를 대신

하게 하는 것뿐만 아니라, 파업을 약화시키기 위해 기업이 관계망에 속한 다른 기업을 통해 노무·용역을 제공받는 것도 노동자의 파업권을 침해하는 행위라 하여 위법하다고 판단함.⁵⁵⁾

(4) 원청의 부당노동행위 책임 확대

① 필요성

○ 원청의 부당노동행위 제재에 관한 ILO 결사의 자유 위원회 권고

■ 위원회는 한국정부에 하이닉스/매그나칩과 현대자동차의 하청노동자 노동조합 설립 시 하도급회사와의 계약해지 등을 통한 반노조적 차별행위와 개입 관련 제소 사실에 대해 독립적인 수사를 진행할 것을 요구한다. 또한 만약 제소 내용이 확인된다면, 최우선적 구제책으로서 해고된 노조 간부와 조합원들을 원직복직시키기 위한 필요한 모든 조치들을 취할 것을 요구한다. 만약 사법당국이 객관적이고 어쩔 수 없는 이유로 조합원들의 복직이 가능하지 않다고 결정한다면, 그동안 고통받은 모든 손해를 구제하기 위한 적절한 보상이 주어져야 하며, 반노조적 차별행위를 단념시킬 수 있는 충분한 제재를 가함으로써 향후 이러한 행위가 재발하지 않도록 하여야 한다. 위원회는 이 점에 대해 지속적으로 알려줄 것을 요구한다. <2008년>

■ 위원회는 한국정부에 현대자동차 울산과 전주 공장의 하청노동자들의 해고에 대해 독립적인 수사를 진행할 것을 요구한다. 만약 이들 노동자들이 “제3자” 즉 원청회사에 맞서는 노동쟁의를 했다는 단지 그 이유로 해고된 것으로 판명된다면, 이들이 최우선적 구제책으로서 급여 손실 없이 원직복직될 수 있도록 할 것을 요구한다. 만약 사법당국이 객관적이고 어쩔 수 없는 이유로 조합원들의 복직이 가능하지 않다고 결정한다면, 그동안 고통받은 모든 손해를 구제하기 위한 적절한 보상이 주어져야 하며, 반노조적 차별행위를 단념시킬 수 있는 충분한 제재를 가함으로써 향후

55) National Appeal Court 108/2014, June 14, and Supreme Court 20-4-2015, app. 354/2014.

이러한 행위가 재발하지 않도록 하여야 한다. <2008년>

■ 위원회는 한국정부에 하이닉스/매그나칩과 기륭전자, 현대자동차가 “업무 방해” 조항에 기반하여, 노조 조합원들이 자신들의 요구사항과 권리를 단념하도록 만들기 위한 위협의 일환으로 (예를 들어, 부당해고 소송 철회, 하청노동자들을 조직하고 있는 노동조합 탈퇴, 잔업 거부 철회 등) 터무니없는 금액을 요구하는 손해배상소송을 제기한데 대해 독립적인 수사를 진행할 것을 요구한다. 그리고 만약 이러한 제소 내용이 확인된다면, 최우선적 구체책으로서 해고된 노조 간부들과 조합원들이 복직될 수 있도록 모든 필요한 조치를 취할 것을 요구한다. 만약 사법당국이 객관적이고 어쩔 수 없는 이유로 조합원들의 복직이 가능하지 않다고 결정한다면, 그동안 고통받은 모든 손해를 구제하기 위한 적절한 보상이 주어져야 하며, 반노조적 차별행위를 단념시킬 수 있는 충분한 제재를 가함으로써 향후 이러한 행위가 재발하지 않도록 하여야 한다. 위원회는 이 점에 대해 지속적으로 알려줄 것을 요구한다. <2008년>

■ 위원회는 한국정부에 현대자동차 울산과 아산 공장, 기륭전자에서의 집회 동안 노조 조합원들에게 자행한 사설 경비업체 직원들의 폭력 행위 관련 제소 내용에 대해 독립적인 수사가 진행되도록 해줄 것을 요구한다. 만약 제소 내용이 확인된다면, 책임자들을 처벌하기 위한 모든 필요한 조치들을 취할 것과, 그동안 고통받은 모든 손해에 대해 희생자들에게 보상하도록 할 것을 요구한다. 위원회는 이 점에 대해 계속 알려줄 것을 요구한다. <2008년>

② 입법안

○ 20대 국회에서 발의된 법안

현행 노조법	이정미 등 10인(2016.10.18.)
제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.	제81조(부당노동행위) 1

	① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.
	1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위
	2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위
	3. 정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위
	② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당해 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니 된다.

3. (가칭)노조법2조개정 운동본부 구성을 제안

(1) 특수고용/간접고용 노동기본권 보장 문제는 의제조차 되지 않음

- 문재인 정권 하 노조법 개정은 2019. 7. 31. 정부가 입법예고한 노조법 개악안을 중심으로, 정부안을 기준으로 더 나빠지는 방향으로 국회 논의가 될 가능성 있음. (cf. 탄력근로제 개악 논의)
- 특수고용·간접고용 노동3권 보장과 직결되는 노조법 2조 개정은 20대 국회에서도 의원입법으로 제출만 되었으나, 논의의제조차 되지 않음.⁵⁶⁾
- 문재인 대통령은 대선 공약으로 특고 노동기본권 보장, 원청 사용자책임 인정 등을 포함시켰으나 집권 이후 실제 법개정 추진 과제에 포함시키지도 않았음.⁵⁷⁾

56) 윤후덕 대표발의 노조법2조(“사용자”) 개정안(2016.7.4.); 송옥주 대표발의 노조법2조(“사용자”) 개정안(2016.8.9.); 이정미 대표발의 노조법2조(“사용자”) 개정안(2016.10.18.); 한정애 대표발의 노조법2조(“근로자”) 개정안(2017.2.6.)

57) 2017. 9. 26. 민주노총 주최 간접고용 토론회에 토론자로 나왔던 정길채 민주당

- 특수고용의 경우에는 2018. 6. 대법원 판결 이후, 문재인 대통령이 직접 특수고용 노동자 내부에서 그룹별로 단계적으로 법적 보호 방안 마련을 당부한 바 있음.⁵⁸⁾
- 노조법 개정 논의는 모두 경제사회노동위원회 노개위로 넘겨졌는데, 특수고용/간접고용 관련 논의는 의제로 올리지도 않았음.
- 강력한 사회적 운동이 만들어지지 않는 한 “노조법 2조 개정”은 논의 의제조차 되지 못할 것임.
- “노조법 2조 개정”이 논의되는 경우에도 그동안 주로 요구되었던 ‘근로자’ 정의 개정부분만 의제가 되고, ‘사용자’ 정의 개정요구는 부각되지 않을 가능성 높음.
- 노조법의 ‘근로자’ 정의 개정의 경우에도 국회 논의 과정에서 2018년 대법원 판례의 기준보다 더 후퇴하는 내용이 담길 가능성 높음.

(2) 정부·행정기관이 할 수 있는 조치조차 안 하고 있음

○ 간접고용에서 원청의 사용자책임 불인정

- 2010년 대법원 판결을 통해 원청(현대중공업)이 사내하청노동자들에게 대한 부당노동행위 책임지는 사용자라고 인정한 후에도, 간접고용 노동자들이 원청을 상대로 하는 단체교섭/쟁의행위 할 권리는 보장되지 않고 있음: 현대중공업사내하청지회(분회)의 단체교섭응낙가처분 신청 기각.
- 2010년 이후 완성차 사내하청노동자는 불법파견근로관계라고 인정되었음에도, 사내하청지회가 원청을 상대로 하는 쟁의행위 조정신청을 하면 노동위원회가 받아들이지 않고 있음.
- 아사히사내하청의 경우 중노위가 원청의 부당노동행위 인정했으나 행

전문위원은 “2017년 1월 대통령 후보 공약 중에 노조법상 사용자 책임 확대가 들어 있다가, 대통령 공약 성안 말미에 이 부분이 빠진 게 맞다. 노조법 개정에 대해서는 노사정합의를 통해 추진하겠다는 방침”이라고 말했다.

58) “대통령은 최근 대법원의 학습지교사 판결(6.15)과 관련, 특수형태근로종사자 유형이 다양한 만큼 이들에 대한 법적보호 강화를 전체에 대해 한꺼번에 하려고 하기 보다는 같은 유형의 특수형태근로종사자 그룹별로 해결하고 이를 점차 넓혀 나가는 것이 더 바람직하다며, 이들에 대한 법적보호 강화 노력을 기울여 줄 것을 당부했습니다.”(국무조정실, 제39차 주례회동 결과 보도자료[2018.7.2.]).

정법원, 고등법원에서 모두 원청의 사용자성을 부인하였고 현재 대법원에 계류 중.

(3) “노조법 2조 개정”요구를 “일하는 자에게 권리를! 사용하는 자에게 책임을!” 운동으로 확대시켜야

○ 특수고용/간접고용 노동자의 “노동3권을 보장할 필요”에 대한 사회적 인식을 만들어야 함

- 특수고용/간접고용 노사관계를 구축한 실제적 사례들, 특수고용/간접고용 노조를 통해 노동조건을 개선하고 있는 사례들, 무법천지 산업에 최저한의 규칙을 세우고 있는 사례들을 수집, 선전, 홍보
- 노동조합을 통해 노동권을 찾아가고 있는 특수고용/간접고용 노동조합에 대한 법·제도적 제약을 걷어치우라는 공동투쟁 조직

○ 2022년 대선 및 지방선거 등 권력재편기를 앞둔 정치세력 압박

- 특수고용·간접고용 노동자의 노동3권을 인정하는 조례 제정, 노동조합 인정 등을 공약으로 내걸도록 압박
- 올해 시범실시 중인 건설산업 적정임금제, 2020년부터 시작하는 화물운송산업 안전운임제 등을 실질화하기 위한 노조의 투쟁을 정치적으로 옹호(모든 노동자에게 최저보수 보장!)
- ☞ 플랫폼노동자를 포함하여 도급제 보수를 받는 모든 노동자에게 확대시킬 수 있는 요구로
- ☞ 모든 노동자의 최저 보수, 최소한의 노동권 기준을 산업 차원에서 노동조합의 개입으로 정하는 체계 구축 요구로

○ 민주노총 내·외부를 연결하는 입체적 사회운동으로

- 조직 내부적으로도 노조법 2조 개정 요구의 의의와 내용에 대해 입체적인 교육, 선전이 절실함
- 2022년 대선 국면까지 일관되게 사업을 이끌어갈 수 있는 운동본부 구성

[토론 1] 불법파견, 간접고용에 대한 법률대응/ 금속노조 토론문

이상우 (금속노조 조직국장)

1. 자본의 무한애정 ‘간접고용’

가. 자본의 입장에서 바라본 파견법, 기간제법의 한계

명칭	사용대상	사용 사유	사용기간	차별금지
기간제 근로자 보호 등에 관한 법률	전체산업 (제한없음)	없음	2년 이내(초과 시 정규직으로 간주)	‘당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다’=>차별시정 신청
파견근로자 보호 등에 관한 법률	32개 업종 한정 (제조업 직접생산공정 금지)	없음	2년 이내(초과 시 직접고용 의무)	‘사용사업주의 사업 내의 동종 또는 유사한 업무를 수행하는 근로자에 비하여 파견근로자에게 차별적 처우를 하여서는 아니 된다’=>차별시정 신청
	전체산업 (일시적·간헐적 업무)	있음	6개월 이내	”

나. 자본의 간접고용 사용요인

- ‘기간제’, ‘파견제’는 2년내 단기순환으로 제한적이고, 불안정하다. 자유로운 비정규직사용을 원하는 자본의 탐욕을 채우기에는 턱없이 부족하다.
- 사내하청, 하도급, 용역등 중간에 제3자를 내세워 간접고용하면, 근로계약의 당사자가 아니기 때문에 노동법상 사용자 의무에서 완전히 벗어날 수 있다.
- 비정규직법 2가지에서 규율한 ‘2년내 단기사용, 32개 업종에 한정된 파견’이란 단기순환에 역메이지 않고 장기적으로도 자유롭게 사용할 수 있다.
- 기간제도 아니고 파견제도 아니기 때문에 차별금지 조항의 적용을 받지 않는다.
- 근로계약 당사자가 아니므로 교섭의무를 갖지않아, 노조의 영향력에 벗어나는 노조의 무풍지대를 만들 수 있다.

2. 간접고용 사용실태 -전략적 목표가 보인다-

가. 고용노동부 고용공시 : 통계가 줄어들고 있을지 모르나 신뢰할 수 없음. 정규직 300인이상 사용, 자율적인 신고의 문제.

나. 단계적으로 더 악화일로로 치닫고 있는 ‘고용의 질’

- | | |
|-------|--|
| [1단계] | 생산라인의 보조적 업무부터 외주화(식당, 청소, 경비업무등) |
| [2단계] | 생산공정 일부부터 시작하여 점점 늘려감
(자동차업종 30%=> 철강 70% =>조선업종 80~90%) |
| [3단계] | 신설공장 중심으로 생산공정 전체 사내하도급•정규직제로 공장
(동희오토, 현대위아, 만도헬라, 현대 모비스 등) |
| [4단계] | 다단계 하도급으로 분화(조선소 물량팀, 현대모비스 중간 전문 |

업체)

[5단계] 노동자와 근로계약이 아닌 민법상의 도급계약 체결(특수고용)

※ 민간 제조업에도 자회사 본격화 : 현대위아평택비정규직지회 쟁점화 (불법파견 소송 포기하고 자회사로 가야 고용보장)

※ 금속노조내 특수고용직 조직화의 증가 : 자동차판매연대, LG홀딩스....

3. 간접고용의 폐해와 금속노조 간접고용비정규직노동자들의 투쟁

가. 존재 자체의 불법성 - 불법파견 대응투쟁

○ 잇따른 투쟁의 패배속에서 침체되어있던 금속 사내하청의 투쟁의 새로운 전기=> 10년전인 2010년 7월 22일 현대자동차울산공장에 대한 불법파견 대법판결.

○ 불법파견 집단소송인단과 노조가입을 병행하여 조직확대=>25일 점거투쟁, 조직확산

[금속노조 불법파견 소송현황]

사업장	소송참가자	경과
현대자동차 (울산/아산/전주/ 남양위원회)	518명	현대차는 신규채용 6천명 마무리 후에도 소송은 계속됨[울산 218명+아산 220명+전주7명+남양 73명=518명] - 지법, 고법승소/2차 업체까지 승소
금호타이어	131명	2019년 대법승소후 정규직 전환
	670명	2020년 2월 1심 전원승소
쌍용자동차	4명	1심 전체 승소후 정규직화 합의
포스코광양	500명	1심 패소, 2심 승소(일부패소)
기아자동차 (소하/화성/광주)	1,065명	1심 전원승소(468명)+2차 소송인단(597명)/2심 승소
현대제철순천	108명	1심, 2심 전원승소

삼성전자서비스	1,334명	1심패소=>직접고용 합의 및 단협체결
현대위아평택	90명	1심, 2심승소
한국지엠자동차 (창원/군산/부평)	163명	대법승소(창원 5명)+2차 소송인단(창원, 군산,부평 58명)+3차 소송인단 100명/고법승소
현대제철당진	2,500명	1심 계류중
계	4,583	

1) 성과적 측면

- 간접고용의 문제의 사회적 의제화. 간접고용의 불법성과 파생시키는 심각한 문제점이 사회적으로 드러나고 대책이 요구됨.
- 침체되었던 조직확대의 새로운 계기=> 정규직이 될 수 있다는 희망과 자각=> 소송과 노조가입을 병행하여 조직이 확대됨.

2) 드러난 한계

- 소송(판결)에만 기대고 노조활동과 투쟁은 등한시 하는 경향이 생김.
- 간접고용을 발생시키는 ‘구조 및 공정의 정규직화’로 귀결시키지 못하고 승소자, 특별채용, 발탁 채용등으로 일부 가능성 있는 사람의 정규직화로 투쟁의 취지가 퇴색함.
- 사업장내 불법과건 소송외의 간접고용의 조직과 투쟁이 부각되지 못함. 식당, 청소, 경비등 다양한 간접고용이 영역이 존재하나 불법과건 정규직화 투쟁에 가려지는 경향을 부정할 수 없음.

3) 방향 : 불법과건 투쟁을 넘어선 투쟁의 확장과 다양화가 요구되고 있으며, 공동의제는 원청의 사용자성과 상시업무 정규직화임.

나. 차별의 일상화 - 국가인권위 대응투쟁

1) 노동조건 : 다른회사 이기 때문에 차별은 당연시 함.

2) 정리해고 : 근로기준법상의 정리해고 요건과 절차는 아무런 소용이 없고 업체를 폐업하면 끝임(자동차업종은 소액의 보상금이 생겼으나 조선히청은 0원)

3) 국가인권위 차별시정 권고경과

○ 2010년 불법과건 대법판결이후 현대차아산공장 사내하청 차별시정 진정=>차별은 맞으나 차별시정의 주체가 하청업체 사장임.

○ 2019년 현대제철차별시정 진정=>차별이 맞으며 원청이 적정 하도급 단가를 책정하여 차별을 해소하도록 권고.

4) 고용노동부의 태도

○ ‘남의 회사에게 다른회사와 똑같이 주라고 얘기하기 어렵다’, ‘원청의 사용자성이 먼저 확인되어야한다’, ‘아직 대법원 확정판결나지 않았다’

○ 대법원에서 원청이 사용자인게 확인되면 더 이상 고용노동부에 차별시정을 얘기할 이유가 없다.

=> 근로계약의 당사자가 아닌한 판단하지 않겠다는 의지피력

다. 노동3권의 박탈 - 2020년 원청교섭 및 중노위 조정신청 투쟁-

1) 노동3권 박탈실태 : 노조가입-결성시 업체폐업, 원청은 교섭의무 없음, 쟁의행위시 원청 대체인력 투입인정

2) 2019년에 이어 2020에도 현대자동차외 8개사에 간접고용비정규직노

동자 권리보장을 위한 기본협약(안) 요구(① 산업안전 ② 차별시정 ③ 고용 및 근속보장 ④ 노조활동 보장 ⑤ 직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환)

3) 중노위 조정신청 결과 : ① 이 노동쟁의 조정신청사건은 『노동조합 및 노동관계조정법』상 노동관계 당사자간의 노동쟁이라고 단정하기 어려워 우리 위원회의 조정대상이 아니라고 인정한다. ② 신청이 전국금속노동조합은 노동관계법령등에 따라 다른 적절한 절차를 통해 해결방법을 강구할 것을 권고한다. ③ 신청인 전국금속노동조합과 피신청인 사용자들은 하도급 근로자들의 안전보건등 근로조건 개선을 위하여 사업장 상황에 맞게 하도급 사용자들과 공동 노력할 것을 권고한다.

4) 중노위의 태도 : ‘묵시적 근로관계를 입증할 만한 결정적 증거를 달라’, ‘불법파견 최종판결 안났다’.

=> 불법파견 대법판결을 개개인에 대한 판결로 곡해. 불법파견 대법판결 나면 별도로 원청에 교섭을 요청할 이유가 없다.

=> 아무리 자료를 가져다 줘도 근로관계 당사자가 아닌한 판단하지 않겠다는 의지 피력

라. 위협의 외주화 -중대재해기업처벌법 투쟁-

○ 사내하청이 일하다 죽어도 원청은 무재해 표창 받는다.

○ 사내하청이 일하다 죽어도 그 대책을 논의하는 산보위에 당사자인 사내하청대표는 참여할 수 없다.

○ 원청의 사용자성을 돌파할 수 있는 유력한 투쟁의제 => 노안 담당자들의 투쟁에서 전체 투쟁으로 발전

: 여태까지 간접고용비정규직노동자들은 ‘원청의 사용자성 부정’이라는 자본의 굳건한 성을 공략하기 위해 ‘① 불법파견 ② 차별시정 ③ 위협의

외주화'라는 깃발을 각기 들고 사방으로 돌진해왔으나 자본의 통일된 결사항전에 가로막혀 돌파하지 못하고 있는 형국임.

4. 법-제도개선 투쟁

가. 파견법 폐지=>직업안정법, 근기법 개정 패키지

- 현재의 하도급을 법적으로 규율 할 수 있는 유일한 방법은 파견법상의 불법파견 직접고용 의무 및 처벌조항으로 현재의 불파투쟁은 현재의 파견법을 활용하고 있는 것임. 파견법을 폐지할 시 '위장 하도급'등 불법파견을 규제할 새로운 제도적 장치에 대한 고민이 제기됨.

- 파견법을 둘러싼 자본과 노동의 대립은 자본은 불법파견 소지를 없애기 위한 1) 파견대상의 전면허용 2) 도급과 파견의 구분명시(도급요소를 파견으로 인정) 3) 불법파견시 직접고용 의무 삭제이며, 노동은 1) 파견법 폐지 및 직업안정법, 근기법 개정 2) 파견법 개정하여 파견과 도급의 구분명시(대법판례 기준으로 엄격화)임.

- 자본이 파견법 개정을 요구(2020.3.23. 경총40개 요구안 국회제출)하고 있는 국면에서 오히려 파견법 폐지와 직업안정법, 근기법 개정요구가 파견법 개정보다 간접고용 폐지를 위해 선명한 요구와 투쟁방향임.

파견법상 파견허용업무(5조) 및 2년 사용기간 위반행위(6조)에 대한 형사처벌 폐지(43조)

- 파견법 폐지와 직업안정법, 근기법 개정이 간접고용 철폐를 위한 전략적 목표임을 부정할 수 없지만 당면한 현시기 어떤 전선을 구축하는 것이 가장 유리하고, 효율적인가? 라는 판단이 요구됨.

나. 노조법 2조 개정투쟁

- 위 금속노조 간접고용비정규직노동자들의 투쟁양상을 보아왔듯이 간접

고용 일반에 관통되는 공동의제는 원청의 사용자성(노조법 2조개정)임. 소송을 통해 불법과건을 확인받고 정규직이 될 가능성이 높은 생산공정의 사내하청 뿐만 아니라 식당, 청소, 경비노동자들도 상시업무 정규직화의 대상이며, 노동조건 개선도 원청의 사용자성을 통해서만 가능함. 또한, 불법과건 문제를 제기하지 않더라도 차별을 줄이고, 고용을 지켜 나가기 위해서는 원청의 사용자성 없이는 불가능함.

- 현재 간접고용관련 대중적 공감대를 높일 수 있는 법안은 중대재해기업처벌법, 노조법2조 개정으로 꼽을 수 있음. 인터넷을 매개로 하는 플랫폼노동등의 등의 복잡한 근로관계의 증가는 기존 노동법상의 근로자, 사용자 개념만으로는 담아낼 수 없는 한계에 봉착되어 있음. 실제적 노사관계를 법이 담아내지 못함.

- 발제문에서 보여지듯이 국가인권위, ILO 결사자유위원회등에서도 간접고용으로 인한 노동, 인권의 침해가 심각함으로 원청의 사용자성을 인정할 것을 계속 권고하고 있음. 대법원 판례에서도 원청의 사용자성을 실질적 지배력으로 보아 노조법 2조개정에 대한 사회적 정당성이 축적되고 있음은 분명함.

- 문제는 주체동력으로 보여짐. 민주노총내 간접고용비정규직단위들이 조합원 수는 점점더 늘어나고 있으나 하나의 의제로 결집되지 못하고 있음. 2020년 공동의 목표로 성정한 원청에 대한 교섭과 조정신청은 금속(9), 공공(2), 민주일반연맹(1)의 12개 단위에서만 참가했으며, 업종·사업장 특징에 따라 각계 약진하는 형국임.

- 노조법 2조 개정본부는 공감이가나 이를 독자적으로 밀고 나갈 수 있는 주체동력이 관건임. 구조조정, 집단해고, 노동법 개악등 점점더 늘어나는 다양한 현안속에서 민주노총과 산하 연맹·노조단위에서 독자적인 '노조법2조 개정 본부'를 결의할 수 있을 지도 불투명하게 사실임. 먼저 민주노총내 간접고용단위들의 노조법 개정본부 구성을 위한 결의가 그 출발점이 될 것임.

[토론 2] 공공부문 간접고용의 변화와 대응

: 문재인 정부 비정규직 정규직 전환을 중심으로

공성식 (공공운수노조 조직쟁의부실장)

1. 문재인 정부 간접고용 정규직 전환

문재인 정부의 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책은 과거 정부의 정책과 달리 파견·용역, 민간위탁⁵⁹⁾을 전환 대상에 포함하였다는 점에서는 의미있는 진전이였다.

노무현 정부의 기간제법 제정과 짝을 이뤘던 2006년 <공공부문 비정규직 종합대책>은 기간제법과 마찬가지로 필연적으로 간접고용의 확대로 이어질 수밖에 없는 한계를 가지고 있었다. 2006년 대책은 기관 업무를 핵심업무와 주변업무로 구분하고 주변업무에 대해서는 외주화를 광범위하게 허용하며 조장했다. 그 결과 2006년 6만5천명에 불과했던 파견·용역 노동자는 2017.6월 17만명까지 2.6배나 증가했다. 모든 부문에서 간접고용 노동자가 2배 이상 증가했다. 민간위탁 노동자를 약 17만명(2018년 실태조사 결과)으로보면 공공부문 전체 인력의 약 17%정도가 된다. 300인 이상 기업의 고용형태공시 결과와 유사하다.

59) 민간위탁은 광의로는 공공서비스 일부 또는 전체를 다른 법인·단체 또는 개인에게 맡겨 해당 공공서비스를 민간이 제공하고 있는 사무로 규정될 수 있으나 이렇게 되면 도급과의 구분이 사라지게 된다. 하지만 법적 규정을 중심으로 보게 되면 민간위탁은 「정부조직법」 및 「지방자치법」 등의 법령에 의거해 그에 명시된 소관사무 중 국민의 권리의무와 직접 관계되지 않은 사무를 민간에 맡기는 것으로, 일반적인 용역과 달리 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」 및 각 지방자치단체의 민간위탁에 관한 조례 등의 기준에 따라 이루어진다는 점에서 공공부문의 외주·용역의 특수한 영역으로 보는 것이 합당하다. 하지만 정부는 비정규직 정규직 전환 추진 과정에서 의도적으로 민간위탁의 범위를 확대함으로써 전환 대상을 축소시키려 했고, 이로 인해 앞으로 '민간위탁'이라는 이름으로 간접고용이 확대될 수 있는 여지를 남겼다.

처음의 발표와 달리 민간위탁 부문의 직접고용 전환은 정책 추진 과정에서 사실상 폐기되다시피 했다. 기관 자율로 하도록 하면서 2019년 한 해 동안 12개 기관에서 1,018명만 직접수행으로 전환하기로 하였다.

파견·용역 노동자의 정규직 전환은 진행 중이다. 2019년 말 기준 간접고용 노동자가 있는 662개 기관 중 475개 기관에서 전환 관련 결정이 완료되어, 약 12만 명이 전환이 결정되어 10만명이 전환이 완료되었다. 17만명 중 10만명이 전환이 완료되어 간접고용 노동자는 7만명으로 줄었어야 하지만 자회사 전환 노동자가 4만1천명이 있어 자회사 전환 노동자를 간접고용으로 보면 실제로는 5만9천명이 직접고용으로 전환되었다고 볼 수 있다.

정부부문에서는 자회사를 만들 수 없기 때문에 정부부문에서 전환된 약 4만3천명은 모두 직접고용 무기계약직으로 전환되었다. 2019년 공공부문 인원 규모에 대한 정확한 통계는 없지만 문재인 정부의 간접고용 정규직 전환 결과 간접고용 비율은 약 13% 정도로 낮아진 것으로 추정된다.

2019년 말까지 인력현황 통계를 제공하고 있는 공공기관의 경우, 파견·용역(민간) 등 ‘소속외인력’(공공기관공시시스템 상의 항목)은 줄었지만 용역(자회사) 인력이 늘어 실제 간접고용 비율은 2019년 말 18.1%로 크게 줄어들지 않았다.

<표1> 공공기관 인력구성, 자료출처 : www.alio.go.kr

알리오상 항목	2015	2016	2017	2018	2019
정규직(일반정규직)	272,276	283,688	295,876	312,477	329,743
정규직(무기계약직)	21,837	23,371	27,391	46,322	54,737
비정규직	43,821	38,413	35,033	26,251	25,674
소속외인력	84,408	89,040	100,737	78,155	53,746
용역(자회사)	66	59	3,027	16,578	36,836
합계	422,408	434,571	462,064	479,784	500,737

노동부 발표 기준 공공기관의 2019년말까지 기간제에서 전환완료된 인원

이 25,434명, 파견·용역에서 전환완료된 인원이 60,352명임을 감안할 때 전환과 별개로 추가적인 기간제, 파견·용역 노동자가 증가했음을 알 수 있다.

정부가 비정규직 채용 사전 심사제를 운영하여 이후에도 상시·지속 업무에 기간제나 파견·용역 노동자의 채용을 제한하겠다고 했음에도 제대로 운영되고 있는지 의문이 든다.

전환 기준은 이후 파견·용역 신규 계약을 할 때 사용제한 기준이기도 하다. 법적으로는 똑같은 도급이라하더라도 채용인원을 구체적으로 산정하지 않는 방식으로 사용제한 기준에서 벗어 날 수 있고, 상시·지속업무라 할지라도 광범위하고 모호한 예외사유가 있어 제대로 된 사용사유 제한의 기준이라고 볼 수 없으며 이후 민간으로 확대하기에도 적절치 않은 기준들이다. 예외 사유를 대폭 축소하고 민간위탁의 개념을 법령에 근거한 위탁 개념으로 명확히할 필요가 있다.

<표2> 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(17.7.20.)
파견·용역 전환 기준

구분	세부 내용
전환 대상 비정규직	1. 파견·용역 노동자 2. 단, 인건비·채용인원 등을 구체적으로 산정하지 않고 시설 전체나 특정업무(공공서비스) 등을 포괄적으로 위탁하는 경우에는 민간위탁으로 분류하여 적용 제외(예:발전소 경상정비업무, 건보 콜센터)
전환 기준	1. 상시 업무 : 연간 9개월 이상 지속 2. 지속 업무 : 향후에도 2년 이상 지속될 것이 예상되는 업무
예외 사유	<인적 속성> 1. 60세 이상 고령자 : 단, 청소, 경비 등 고령자 친화 직종 제외 2. 선수 등 통상 한정된 기간에만 특기 등을 활용하는 경우 <업무 특성>

	1. 민간의 고도의 전문성, 시설·장비 활용이 불가피한 경우 2. 법령·정책 등에 의해 중소기업 진흥이 장려되는 경우 3. 산업 수요·정부 정책의 변화에 따라 기능조정이 객관적으로 예상되는 경우 4. 다른 공공기관(자회사 포함)에 위탁 또는 용역사업을 주고 있는 경우 5. 근로자의 전환 거부 등 비전환의 합리성이 인정되는 경우
--	---

2. 공공기관 자회사 전환 실태

1) 기본 현황

– 정부는 전환 완료 인원을 기준으로 공공기관의 자회사 또는 제3섹터 전환 인원을 4만 1천명으로 발표하였음. 하지만 전환 결정 기준으로 하면 5천명 이상 늘어 나게 되어 실제로는 4만 6천명 이상이 자회사 전환 결정되었을 것으로 추정

* 인천공항 등 자회사 전환을 결정하였으나 계약기간을 이유로 전환이 완료되지 않은 기관 존재

– 공공기관 55개가 전부 또는 일부 비정규직을 자회사 또는 제3섹터로 전환. 파견·용역 전환 실적이 있는 224개 기관의 24.6%, 전환 완료된 6만 명 중 68%

* 지방공기업도 3군데가 자회사·제3섹터로 전환

– 55개 기관 중 산업통상자원부 13개, 국토교통부 9개, 금융위원회 6개에 전체 자회사 설립 기관의 절반 이상이 집중되어 있음. 자회사 전환 규모는 국토교통부 19,771명, 산업통상자원부 11,787명, 금융위원회 3,566명 등

2) 간접고용 구조 해결 없는 자회사 전환

○ 인력공급회사에 불과한 자회사

– 정규직 전환 과정에서 신설된 자회사는 독립적인 기관으로서의 성격이 없음. 대부분 용역업체의 업무내용이 그대로 자회사로 이전된 인력공급형

회사에 불과

- 원하청 계약관계와 내용, 조직구성과 관계 등 모든 면에서 용역업체 시절과 본질적으로 바뀐 것이 없음. 단지 하청업체의 주인이 원청업체로 바뀌었을 뿐임. 즉, 기존의 원-하청 지배관계에 더해 출자관계에 의한 지배관계까지 추가되어서 원청-모회사에 더욱 종속적인 조직이 되었음
- 자회사의 평균 자본금은 10억 미만에 불과. 소기업 혜택을 보기 위해 자본금 10억 미만의 자회사가 80% 이상. 업무를 수행하기 위한 핵심 설비, 자산은 모회사에서 소유. 자회사의 역할은 용역업체와 마찬가지로 인력 공급과 노무 관리 정도에 불과
- 신설 자회사 대부분이 인력공급서비스업, 시설 및 운영 관리, 경영지원 서비스업 등을 주요사업으로 하고 있으며, 심지어 '파견업' 등을 목적사업으로 명시하기도 함
- 정부 역시 자회사 소속 노동자를 용역(자회사)로 구분하고 있음

○ 사용과 고용의 분리로 인한 중간착취, 고용 불안, 사용자 책임 회피 지속

- 인력공급형 자회사에서는 고용과 사용이 분리된 간접고용 구조가 지속되고 있음

- (중간 착취) 자회사 운영, 관리를 위한 일반관리비, 이윤 보장 등 불필요한 비용 지출이 지속되고 있어 자회사 노동자의 저임금의 원인이 되고 있음. 업체가 계약된 인건비 조차 제대로 지급하지 않는 사례도 여전히 발생하고 있음. 또한 계약 과정에서 적정 원가로 선정된 인건비조차 100% 지급되지 않고 있는 문제도 지속

- (고용 불안) 법이나 모회사 정권 등으로 자회사 업무의 안정적 수행이 제도적으로 보장되지 않고 있어 모회사의 계약해지 또는 계약 갱신 거부 등에 따른 고용 불안 지속. 자회사의 업무 영역은 모회사와의 용역계약에 전적으로 의존. 수의계약이 가능하기 때문에 경쟁입찰에 탈락할 위험은 없으나 언제라도 모회사가 계약 해지 가능. 또한 수의계약 방식은 법 개정 없이는 공정거래법 위반 소지도 있어 언제든지 공격을 받을 수 있는 취약점임. 더구나 모회사가 중도에 계약을 해지할 수 있는 계약 조항도 존재

- (사용자 책임 회피) 자회사 노동자의 노동조건과 작업환경은 모회사가

실질적으로 결정하고 있지만 이에 대한 사용자 책임은 전혀지고 있지 않음. 자회사와의 단체교섭을 해도 자회사는 아무런 권한이 없어 자회사 노동자들의 단체교섭권이 형해화되고 노사불안으로 이어지고 있음

○ 원·하청 구조 지속으로 인한 ‘위험의 외주화’와 안전 위협

- 유기적으로 수행되어야 할 업무가 원-하청으로 분리되어 발생하는 단절은 작업자의 안전은 물론 국민의 생명·안전도 위협하고 있음
- 자회사 노동자의 열악한 작업환경의 개선을 위해서는 비용이 수반되나 자회사의 부담으로는 불가능한 상황이며, 원청이 책임져야 함에도 불구하고 책임 회피
- 안전협의체 등에 자회사 노동자들이 참여하는 경우가 있으나 형식적 수준이며 중요한 의결 과정에는 참여하지 못함

○ 자회사 전환과정에서 처우 개선 미흡

- 자회사로 전환되는 과정에서 기존 용역비에서 절감되는 재원인 이윤, 일반관리비 조차 전액 처우개선에 활용되지 않았음
- 대부분의 조사에서 자회사로 전환된 노동자들이 직접고용된 노동자들보다 전환 과정에서의 임금인상 폭이 낮은 것으로 조사되고 있음. 같은 시기 최저임금 인상 수준이거나 그보다 낮은 수준임
- 자회사로 전환된 노동자들은 정부가 제시한 표준임금체계를 수용 또는 변용하여 직종별로 세분화되고 연공이나 근속에 따른 보상은 약한 직무급을 도입하였음
- 모회사와의 복리후생 차별도 심각

○ 시중노임에도 미달하는 용역 계약

- 2019년 상반기 공공기관 모회사가 자회사와 맺고 있는 용역계약 13개를 확인한 결과 청소원의 기본급은 평균 175만6천원, 상여금 등을 포함한 고정급은 평균 186만8천원에 불과. 최저임금에 미달하는 경우를 포함하여 최저임금 수준 4개 기관. 단순노무인력의 기본급 기준인 제조업 보통노임을 충족하는 경우는 1개 기관에 불과했고, 나머지 12개 기관은 모두 시중노임에 미달했으며 법적 최저선인 최저낙찰율을 미달하는 기관도 있었음

○ 불공정 원하청 계약 지속

- 자회사 전환 과정에서 노동시간을 8시간에서 7.5시간 등으로 줄이거나, 예정가격 기준이나 낙찰율을 임의로 조정하여 임금 하락 발생. 국가 계약법에 따라 노임단가가 변동하면 이를 계약에 반영해야 함에도 불구하고 예산 등의 이유로 변경 거부하는 사례도 발생

○ 모회사와의 차별 지속

- 유사업무를 수행함에도 불구하고 모회사와의 동일노동 동일임금이 지켜지지 않거나 복리후생 등에서 있어 차별 존재

3) ㈜지역난방안전 원청의 실질적 지배력 사례

* 지역난방안전은 한국지역난방공사의 자회사로 열수송관 점검, 고객센터 등의 업무를 수행하고 있음. 아래 내용은 2020년 중노위 쟁의조정 신청시 노조측 자료(우지연 변호사 작성)를 요약한 것임

(1) 경제적, 인적 종속과 사업에 편입

① 모회사 주요 임원들로 자회사 이사회 구성

- 지역난방안전 이사회의 구성원들은 모두 원청(모회사)의 전·현직 임원

[지역난방안전(주) 이사회]

- 대표이사 양광식 : 前 한국지역난방공사 화성동부지사장
- 이사 강진 : 한국지역난방공사 경영관리처장
- 이사 박한준 : 한국지역난방공사 열수송시설처장
- 감사 박은숙 : 한국지역난방공사 감사실장

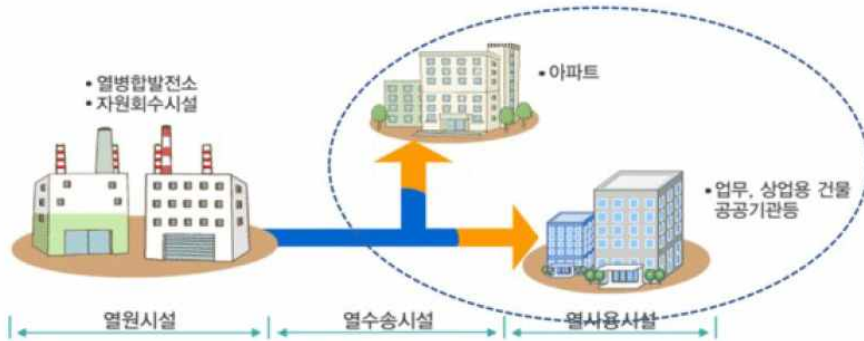
- 원청이 직접 자회사의 경영에 개입하고 주요한 인사노무 사항을 통제하며 현장업무를 관리·감독을 하고 있다는 반증이며, 이런 구조로는 인사·경영상의 독립성이 있을 수 없음

- 자회사 노사간 단체교섭에서 대표 (자회사 사장)가 합의한 취업규칙 (직장 내 괴롭힘)조차 원청 이사들의 반대로 부결된 사례도 있었음

② 모회사가 100% 출자한 전속 자회사로 수익계약 체결

- 경제적 종속 관계

③ 원청의 상시적·핵심 업무로 유기적인 연결공정에 속하므로 원청에 한 부서처럼 편입될 수 밖에 없는 구조임



- 지역난방공사의 핵심사업은 열원시설에서 만들어진 지역난방 에너지를 열사용시설(아파트나 상업용 건물 등)에 안전하게 공급하는 것이고, 하청 근로자들의 담당업무는 열수송시설 점검 및 유지·보수. 따라서, 원청의 상시적·핵심업무이고, 유기적인 연결공정에 속하므로 원청의 업무에 편입될 수 밖에 없는 구조이며, 뒤에서 살펴보듯 원청(본사 및 지사 원청 감독원들)은 실제로 하청 근로자들을 직접 사용하면서 업무를 구체적으로 지시·감독하는 등 현업 부서와 다름 없이 기능하고 있음

(2) 구체적인 실질적 지배력의 징표들

① 원청이 하청 근로자 선발기준을 결정하고, 하청 근로자들을 직접 교육을 실시하며, 하청 소속 근로자의 현장배치와 교체에 대해 사전 승인권을 행사

○ 계약 상의 과업내용 세부사항을 통해 하청 노동자 선발기준을 구체적으로 제시하고 있으며 하청은 이를 따라야 할 의무가 있음

○ 원청이 직접 하청 소속 근로자들의 직무교육을 실시

○ 원청이 하청 소속 근로자의 현장 배치와 교체에 대해 사전 승인

노제16호증의 1 열수송점검진단 용역계약 특수조건 (2020년)
<p>제11조(투입인력) ② 투입인력은 과업내용 세부내용에 의거 점검원 및 진단원 선발기준에 따라 선발하여야 하고, 현장배치 및 교체시에는 발주자에게 배치내용을 사전 통지하여야 한다.</p> <p>또한, 열수송관시설의 위치, 상태, 특성 등에 대해 숙지한 상태에서 업무에 임하여야 한다.</p> <p>⑦ 용역감독원은 계약상대자가 채용한 근로자에 대하여 해당 계약의 수행상 적당하지 아니하다고 상호 인정되는 인력의 투입 적정성 검토를 요청할 수 있으며, 계약상대자는 투입인력이 정상적인 업무수행을 해태하여 발생하는 채무불이행에 대한 손해배상 책임을 진다.</p>

- 하청이 소속 점검조장을 교체하겠다고 승인요청을 올린 것에 대해 원청이 ‘승인이 불가함’을 통보한 사례
- 원청은 하청에게 인력 투입 적정성 검토(사실상의 해고 요구) 요구도 할 수 있음

② 원청이 지사별 투입인원과 근무형태를 구체적으로 결정하고 있으며, 하청은 지사간 전보 등에 관한 독립된 인사권도 갖고 있지 못함

○ 원청이 지사별 투입인원과 근무형태를 결정

- 과업내용서에 원청인 지역난방공사는 지사별 투입인원과 근무형태를 매우 구체적으로 정하고 있음. 지사별로, 직종·근무형태별로 작업에 필요한 근로자 인원수를 정하고, 인원 배치 등에 조정이 필요하다고 인정될 때 가감조정 역시 원청이 결정하고 있음.

- 원청에 의해 지사별로 투입인원이 미리 정해져있을 뿐만 아니라 그 인원들 중에서 몇 명은 교대근무를 시키고 몇 명은 일근직으로 근무를 , 시킬지 여부와 같이 자회사가 고유하게 행사하여야할 구체적인 인사권한과 근로조건 결정권 행사에도 원청이 직접적으로 관여

○ 하청은 지사 간 전보 등에 관한 독립된 인사권도 갖고 있지 못함

- 원청(모회사) 감독원의 승인거절로 자회사가 전출명령을 하고도 전출을 보내지 못하고 파견상태로 근무하게 하다가 이후 원청의 승인으로 파

견해제명령을 낸 사례

- 열수송 점검원 및 진단원의 근무조 구성조차도 원청이 결정
 - 열수송 점검원 및 진단원을 몇인을 1조로 근무하게 할지 근무조를 구성하는 것도 원청이 결정하거나 관여

- ③ 원청이 구체적으로 작업 내용 작업장소 및 방식, 작업주기, 작업량 등을 결정하고, 원청의 필요에 의해 수시로 변경되고 추가되며, 원청 감독원들이 직접 업무지시를 하고 이를 지휘·감독을 하고 있음

- 원청이 작업 내용과 작업장소 및 방식, 작업주기 등을 구체적으로 결정
 - 원청은 과업내용서와 과업내용 세부사항, 지역난방 열수송관 유지관리 업무지침서 등을 통해 하청근로자들의 세부적 작업 내용과 작업 장소, 작업방식, 작업 주기 등에 관하여 현실적, 구체적으로 결정
 - 하청은 원청의 승인 없이 위 내용을 변경할수 없음

- 원청이 작업 범위 및 작업량, 추가근무 및 연장근로 여부도 결정
 - 과업내용서의 기본업무 외에도 발주자(원청)가 필요하다고 판단하여 요구하는 추가업무를 모두 수행해야 한다고 정하고 있어 일의 완성 대상이 특정되지 않고 포괄적. 그때 그때 수시로 원청의 지시에 의해 수행해야할 업무가 추가되거나 원청이 구체적으로 업무지시를 할 것을 예정. 즉 도급이 아니라 지역난방공사의 지시에 따라 각종 업무를 하는 형식

- ④ 원청에 의한 현실적이고 구체적인 업무지시와 지휘·감독

- 원청 본사 및 지사 차원의 업무지시
 - 원청 본사 및 지사는 수시로 ‘업무지시전’이라는 것을 발행하여 하청 근로자들에 대하여 휴일현장 비상대기, 특별점검 등을 비롯한 각종 업무지시를 하고 있는데, 사실상 하나의 부서와 다름 없이 업무지시가 하달

- 각 지사별로 원청 직원들을 통한 구체적인 업무지시와 지휘·감독

- 업무 수행과정에서 기본업무 및 추가근무와 관련된 구체적인 지시들은 전국적으로 지역난방공사의 19개 지사의 현장 점검업무 속에서 수시로 발생하는 것이기 때문에 원청 지사 직원들이 하청 지사 직원들에게 밴드, SNS, 문자 등을 통해 그때그때 필요한 업무를 직접 지시하는 방식으로 이루어지고 있음

- 하청 근로자들이 점검업무를 하고 나면 이를 보고받아 지휘·감독하는 주체도 원청지사 직원(원청 감독원). 자회사에는 인사노무대행을 위한 최소한의 관리인력만 존재하기 때문에 과업 내용서에서도 하청 근로자들이 점검업무 수행과정에서 파악하는 각종 점검 결과와 제반 상황들(열수송관 시설 관련 각종 측정결과, 파손 및 유실 상황, 이상징후 등)에 대해서는 하청 관리자가 아닌 원청 지사의 현업부서 직원(감독원)에게 직접 보고하고 지휘·감독을 받도록 정하고 있음

⑤ 원청에 의한 근태관리 및 업무보고 지시 등

○ 각종 업무보고

- 하청은 원청이 배포하는 디지털 점검일지로 그 날의 업무를 보고하도록 되어있고, 일일점검을 마친 후에는 당일 점검일지와 관로점검 실적 자료를 선임진단원 또는 현장 대리인을 통하여 매일 원청 감독원에게 이메일등으로 송부

○ 원청에 의한 근태관리 등 노무제공과정 전반의 관리·통제

- 원청은 하청으로부터 소속 근로자들의 근태내역과 차량점검 실적확인용 LBS자료 등을 제출받아왔을 뿐만 아니라 최근 이를 더욱더 강화하여 '근태 및 순찰관리 시스템 시범도입'의 일화능로 위치기반정보시스템을 활용한 카카오 근로노트를 도입하고, 타 지사로 확대실시할 것을 지시하는 등으로 하청 근로자들의 근태관리에 직접 관여하며 노무제공과정 전반을 관리·통제

(3) 실질적 지배는 불가피할뿐더러 필요하기도 하다

- 위에서의 실질적 지배의 사례들은 원청의 효율적 관리와 비용 절감을 목표로 이루어지는 것이기도 하지만, 2인 1조 근무, 일상적인 작업 점검

등은 지역난방안전공사가 수행하고 있는 공적 업무를 제대로 하기 위한 조치들도 포함되어 있음

- 하청 자회사가 수행하는 업무는 원청 모회사의 업무의 상시적이고 핵심적 업무임. 원청 모회사의 업무는 정부에 의해 독점적인 사업권을 보장 받아 수행하는 공적인 업무이며 따라서 용역, 위탁을 하더라도 해당 업무가 공공의 이익에 부합하게 운영될 수 있도록 관리, 감독해야 할 책임도 있음. 이는 원청과 하청의 유기적인 연결과 공공성이나 안전 측면에서 세밀한 관리가 필요함을 의미
- 이러한 필요성에도 불구하고 원·하청으로 나뉘어진 구조 속에서는 공공성과 안전 관리가 제대로 이루어지기 어려움. 불법과건 논란을 회피하기 위한 형식적인 업무 분리는 외주화로 인한 단절과 여기에서 발생하는 위험을 가중시킴.
- 불법과건을 회피와 공적 관리 책임의 충돌은 공공부문의 모든 간접고용에서 나타나는 문제이기도 함

3. 공공기관 자회사의 미래

1) 정부의 자회사 개선 방안

- 정부는 자회사가 모회사와 경영적으로 분리되는 <독립적 전문 서비스 조직>이 되어야 한다고 보고 있음. 2018년 발표된 「바람직한 자회사 설립·운영 모델안(이하 ‘자회사 모델안’)」은 이를 위해 안정성 공공성의 확보, 독립성과 전문성의 조화, 전문성 확보 지양을 기본 방향으로 제시하고 세부 운영 방안들을 제시한 바 있음

<표3> 바람직한 자회사 설립·운영 모델안 주요 내용

원칙	내용
안정성·공공성 확보	자회사·설립 위탁 근거 마련 : 개별 법령 또는 정관
	지속적 수의계약 보장
	모회사 100% 출자 : 민간자본 지분 참여는 지양
	자회사 임원·관리직 수 최소화

독립성·책임성 조화	자회사 경영 독립성 보장, 모회사 소통·연계성 강화 - 모회사 권한·책임 한계 명시, 경영협약 통한 관리
	공공기관 수준 경영정보 공시, 노동이사제 검토
	모·자회사 공동협의회:노동조건, 작업환경, 복지 협의
	모회사 사내근로복지기금 공동활용, 산업안전·예산 모회사 책임 강화
자회사 전문성 강화	교육체계 수립(노동자 수요 반영), 전문성 향상 노력
	동일가치노동-동일임금 취지 반영, 고정 보상
	상위 단계 승급 보장, 적정임금, 공정 인사제도
	전문성 없는 낙하산 취업 방지

- 하지만 본질적으로 원청의 도급 계약에 의존하는 하청 회사가 독립성을 갖는다는 것은 현실적으로 불가능. 그렇다고 거래처를 다변화하여 관련 시장으로 진입하여 민간업체와 경쟁하는 것도 적절하지 않음. 결국 독립성을 확보하는 유일한 방법은 여타의 공공기관처럼 정부가 직접 해당 업무를 위탁, 또는 법령에 의해 사업의 독점권을 보장하는 방법뿐임. 이는 출자관계와 별개로 새로운 공공기관을 창립하는 것이 될 것임.

- 하지만 하청 자회사의 독립화가 해당 공공서비스 제공에 도움이 되는가의 문제도 반드시 고려되어야 함. 유기적으로 연계되어서 돌아가야 할 업무를 분리할 경우 이로 인한 공공성 후퇴와 안전 문제가 발생할 수밖에 없음(철도 강릉선 사고를 야기한 철도공사와 철도시설공단의 분리와 같은 문제) 따라서 별도의 조직으로 수행되었을 때 더욱 공적 목표에 부합할 수 있는가? 운영상의 비효율은 없는가가 반드시 검토되어야 함. 이렇게 볼 때 현자 공공기관 자회사 중에서 <독립적인 전문 서비스 조직>이 바람직한 기관은 거의 없을 것으로 판단 됨

- 2019년에는 세부 내용을 추가하여 <공공기관 자회사 운영 개선 대책> 발표

<주요 내용>
- 부실 자회사 운영, 사회적 피해 등 발생 시 타당성 검토 후 개선방안 마련

- * 단, 직영화 등은 명시되지 않았고 비영리 재단법인 전환을 대안으로 제시한 한계 존재
- 적정 자본금 출연과 필수 설비 자회사 이관
- 모기관-자회사 단일 통합계약으로 전환 원칙
- 종전 관행에 따른 낙찰율 임의 적용 제한 및 낙찰율 인상 근거 제시
 - * 종전 낙찰률의 7% 이내로 낙찰률 인상 시 공정거래위원회의 상당성 기준 준수 가능 등
- 노임단가 산정 시 정당한 사유 없이 시중노임단가보다 낮게 적용하지 않도록 권장
 - * 용역근로자보호지침의 적용을 받지 못하는 업종에도 적용 가능
- 모회사 사내근로복지기금 활용 외 공동근로복지기금 설립 노력 추가
- 노동3권 제약, 일방적 계약 해지 등 부당·불공정 계약 조항 시정 명시
- 주요 개선 사항 2020년 상반기 중 조치 결과 <비정규직TF>에 보고 하도록 함
 - *설립근거 마련, 부당·불공정 계약 시정, 경영협약 체결 등 이행실적
- 노사관계, 경영 분야 등 외부 전문가로 평가단을 구성하여 자회사 운영 실태를 매년 평가하고, 그 결과를 공공기관 경영평가에 반영

- 개선대책에는 자회사 노동자의 처우 개선에 도움이 될 수 있는 내용이 포함되고 자회사 운영 개선 대책의 실효성을 제고하기 위한 경영평가 등 제도 보완도 있었음. 하지만 여전히 자회사의 합리화에 초점을 두고 있음. 실질적 간접고용 구조 해소 없는 형식적인 분리 조치, 자율성 강화를 명분으로 한 책임 회피 등이 문제가 될 수 있음

- 정부의 독립성과 자율성의 강조는 모회사가 계약의 외관을 더욱 ‘도급’에 적합하게 바꾸는 대신, 전자감시, 사후적인 평가기제 활용 등을 통해 실질적 지배력은 유지하는 방향으로 자회사와의 관계를 바꾸어 나가도록 유도할 가능성이 높음. 계약상에 사전적·구체적인 인력 투입, 지시 사항을 삭제하는 대신 포괄적인 성과 목표를 제시하고 이를 실시간으로 관리, 통제할 수 있는 기술과 제도를 발전시켜 사후적인 통제를 강화하는 방식으로 나아갈 수 있음.

- 외주화는 정보통신 기술의 발달과 함께 새롭게 진화해왔음. 데이비드 와일은 미국에서 고용이 외부화되는 현상을 ‘균열일터’로 개념화하며 균

열일터를 추동하는 요인으로 수익과 비용의 긴장을 해소하기 위한 ‘접착제’(조직화) 기능에 주목한 바 있음. 여기서 접착제란 기업들은 하위 업체들이 따라야 할 분명하고 명시적이고 상세적인 기준을 마련하고, 이를 지속적으로 점검하고 위반시 실질적인 비용 부과가 가능한 계약 내용 및 조직구조를 의미. 즉, 고용의 외부화의 기술적 한계는 노동과정에 대한 직접적인 지시와 통제를 하지 않더라도 그 이상의 노동량을 추출하고 생산의 효율성을 달성할 수 있는 기술, 조직에 달려 있는 셈.

2) 자회사 직영화와 원청 책임 강화

- 자회사의 형식적 독립성 강화와 사후 통제를 통한 합리화 전략에 대응하기 위해서는 외주화로 인한 공공성, 안전침해 문제를 부각하면서 원청의 직접적인 책임을 요구하는 것이 필요.
- 원하청협의회, 안전협의체 등을 최대한 활용하는 한편, 원청교섭요구 투쟁을 본격화하고 노조법 2조 개정을 동시에 시도하는 것임

<공공운수노조 2020년 원청교섭 중노위 쟁의조정 신청 투쟁 요약>

○ 교섭경과

회사명	1차 교섭요청	2차 교섭요청	3차 교섭요청	사측답변
한국지역난방공사	2020.04.29	2020.05.07	2020.05.15	- 2020.5.7. 1차 회신 “교섭 당사자는 지역난방안전(주) 사장임에 따라 귀 조합의 공문은 지역난방안전(주) 사장에게 전달함을 알려드리오니” - 2020.5.8. 2차 회신 : 1차와 동일 ※ 교섭에 응하지 않음
한국마사회	2020.04.29	2020.05.07	2020.05.15	- 2020.4.29. 1차 회신 “본회와 한국마사회시설관리(주)의 상당수 근로자들이

				가입되어 있는 전국공공운수 노동조합과는 단체교섭의 당사자가 아닌 것으로 판단 됩니다. - 2020.05.20. 2차 회신 : 1차와 동일 ※ 교섭에 응하지 않음
--	--	--	--	---

○ 조정신청 쟁점 요구안

- 1) 원·하청 공동 산업안전보건위원회를 구성하고 참여 보장 요구
- 2) 원청의 사내근로복지기금을 활용하여 하청노동자 복리후생 증진을 위해 사용과 원·하청 공동사내근로복지기금을 설치·운영 요구
- 3) 적정임금보장 및 차별해소
- 4) 원·하청 공동협의회 구성 및 운영요구
- 5) 적정인력 충원

○ 진행 경과

- 5/20 민주노총 원청교섭 공동조정신청 기자회견 및 조정신청서 제출
- 5/21 중노위 사전조사
- 5/25 중노위 조정신청 이유서 제출
- 5/27 민주노총 원청교섭쟁취! 소수노조 교섭권 쟁취! 노조기본권 보장! 민주노총 결의대회
- 5/28 1차 조정회의 : 김현상부위원장, 최미선조직쟁의국장, 방두봉지역난방안전지부장, 김선중 한국마사회지부장, 우지연변호사 참석
- 5/31 2차 답변서 제출

○ 조정 결과

- 우리 위원회는 이 노동쟁의 조정신청 사건이 <노동조합 및 노동관계조정법> 상 노동관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정하기 어려워 조정대상이 아니라고 인정한다.
- 신청인 전국공공운수사회서비스노동조합은 노동관계법령 등에 따른 적절한 절차를 통해 해결방법을 강구할 것을 권고한다.
- 신청인 전국공공운수사회서비스노동조합과 피신청인 사용자들은 사업

장 상황을 고려하여 자회사 사용자를 포함한 공동협의 등을 통해 자회사 근로자의 근로조건 개선을 위해 노력할 것을 권고한다.

- 이러한 과정에서 직영화를 위한 정당성과 주체 동력을 확보하고 장기적으로 하청 자회사의 직접고용, 재직영화를 위한 운동을 지속해 나가야 함

[토론 3] 위험의 외주화는 계속되고 있다.

이진아 (노동인권실현을 위한 노무사모임
/이산노동법률사무소)

1. 간접고용노동자들에게 전가되는 위험

- 산업안전보건법은 산업안전 및 보건에 관한 기준을 세우고 그 책임 소재를 명확히하여 산업재해 예방과 쾌적한 작업환경을 조성하는 것을 목적으로 함.
- 이러한 목적을 위하여 산업안전보건법상 책임을 지는 사업주는 ‘근로자를 사용하여 사업을 하는 자’(산안법 제2조 제4호)임. 직접적, 양면적인 전통적 근로계약관계에 있는 사용자를 산안법의 책임을 부담하는 사업주로 보고 있는 것임.
- 다만, 양면적인 근로계약관계를 넘어서서 다면적 근로계약관계들이 등장하면서, 용역, 도급, 위임 등의 이름을 빌려 위험의 외주화가 이뤄지고 있음.
- 원청으로부터 일감을 받는 하청업체는 규모도 상대적으로 작고, 원청의 계약조건에 따라 일을 하기 때문에 예산 및 일정 등에서 종속적인 관계가 되는 경우가 많음. 또한, 제한적 예산을 사용함에 있어 하청업체는 자신들의 이윤을 위하여 하청업체 노동자들을 위한 안전보건조치는 등한시 하고 있음.
- 상시 근로자 50인 미만 사업장의 경우에는 업종에 따라(5인 미만 사업장의 경우 업종 불문) 사업주에게 안전보건교육 의무를 부여하지 않고 있음.(유해·위험 작업 경우 추가교육 실시 의무 부과)⁶⁰⁾ 규모가 영세해질

수록 안전보건조치의 소홀과 노동자들의 노동안전에 대한 민감도 부족 문제가 발생할 수밖에 없음. 이에 반해 원청업체는 위험한 작업들을 외주화함으로써 비용을 절감하면서 동시에 안전·보건 상 ‘책임 없이’ 노동력을 사용하고 있는 것임.

- 또한 수차례 도급이 이어지면서 책임소재가 불분명해지기도 함.

- 이러한 문제들로 인해 2019년 산업안전보건법 전면개정안의 주요 개정취지 중 하나는 ‘위험의 외주화’를 막고자 함이었음.

2. 간접고용노동자들의 안전에 대한 원청사용자의 사업주 책임범위

1) 목시적 근로계약관계

- 직접고용 노동자들과 동일한 기준으로 평가되어 원청 사용자가 산업안전보건법상 사업주 책임

2) 근로자 파견⁶¹⁾

- 사용사업주가 원칙적으로 산안법의 사업주 책임 부담.(파견법 제35조 제1항) 다만, 일정하게 사업주 책임이 파견사업주에게도 주어짐⁶²⁾.

3) 도급관계

- 산안법상 사업주 지위가 아님. 도급인의 의무를 산안법 제5장을 중심으로 규정하고 있음. 크게 도급 제한 관련 규정(산안법 제5장 제1절), 도급인의 안전·보건조치(산안법 제5장 제2절)로 구분할 수 있음.

- 이하에서는 도급에 한하여 이번 개정안이 위험의 외주화 문제를 실질적으로 개선시킬 수 있는 내용인지를 검토하도록 함.

60) 산업안전보건법 시행령 별표1.

61) 제35조(「산업안전보건법」의 적용에 관한 특례)

62) 산안법상의 사업주의 의무를 비롯하여 건강검진 실시 및 검진 결과에 따른 후속 조치 등에서 파견사업주가 함께 사업주 책임 부담. 또한, 안전 및 보건에 관한 사항을 노동자들에게 서면통지하는 것 등은 파견사업주의 책임.

3. 개정 법안의 도급 관련 주요 내용과 문제점들

1) 도급 제한 관련 규정

(1) 도급 금지업무 규정의 유명무실함

- 종전 도급인가 대상 작업⁶³⁾에 대하여 도급금지
- 도급금지 등 의무 위반 시 10억원 이하의 과징금⁶⁴⁾
- 노동부자료에 의하면 17개 원청, 22개 하청, 1,092명 대상 규정으로 그 대상업무가 현실 사정에 부합하지 않고, 협소함.
- 도급금지범위 확대 없었으며, 추가 확대에 대한 절차규정이나 하위법령 위임 없음. 즉, 도급금지범위를 확대하기 위해선 법개정 절차를 거칠 수밖에 없음.
- 예외규정이 있음. 일시·간헐적 업무에 대해서는 도급금지 예외임. 이에 대한 승인 절차도 없음. 파견법을 떠올려보더라도 사각지대를 만들어낼 수 있는 조항임.⁶⁵⁾

(2) 도급 승인 및 도급 승인 시 하도급 금지 규정 신설

- ‘안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업 중 급성 독성, 피부 부식성 등이 있는 물질의 취급 등 대통령령으로 정하는 작업을 도급하려는 경우’ 고용노동부장관의 승인을 의무화 함.
- 도급승인 및 하도급 금지 의무 위반 시 10억원 이하의 과징금⁶⁶⁾
- 도급 승인은 규정 취지 상 ‘안전 및 보건에 유해하거나 위험한 작업’에 대한 제도라고 봐야할 것임. 따라서, 하위법령에선 광범위한 도급 승인 대상 범위를 확정할 필요가 있었음.
- 그러나 오히려 하위법령에서는 ‘중량비율 1퍼센트 이상의 황산, 불화수소, 질산, 염화수소⁶⁷⁾를 취급하는 설비를 개조/분해/해체/철거하는 작업

63) 1. 도급작업

2. 수은, 납, 카드뮴 등 중금속을 채련, 주입, 가공 및 가열하는 작업

3. 제조·사용을 위해 고용노동부장관의 허가를 받아야 하는 물질을 제조하거나 사용하는 작업

64) 종전 벌칙 규정(5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)보다 제재 실효성 높임

65) 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제5조 제2항

66) 종전 벌칙 규정(5년 이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금)보다 제재 실효성 높임

또는 해당 설비의 내부에서 이루어지는 작업'이라고 규정하여 실제 설비 보수 등의 업무로 그 범위를 축소하였음. 더욱이, 도급인이 해당 화학물질을 모두 제거한 후 증명자료 첨부하여 고용노동부장관에게 신고하는 경우 적용대상에서 제외됨.

- 구의역 김군, 태안화력 김용균, 조선업 및 방사선 물질 등을 취급하는 첨단산업 종사자들은 적용되지 않았으며, 원전 업무 등 2019년 3월 발표된 공공기관 안전대책

- 도급금지의 예외적 승인작업(산안법 제58조), 도급승인 대상 작업(제59조)은 하도급을 금지함. 다만, 해당 화학물질 모두 제거하여 고용노동부장관 신고 시 적용대상에서 제외되기 때문에 하도급 역시 가능함.

- 국가인권위원회는 2019. 10. 22. 고용노동부에 간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고를 한 바 있음. 도급금지 작업범위가 협소하다는 점, 산업구조 변화에 대한 반영이 제대로 이뤄지지 않은 점, 일시·간헐적 업무에 대해 사업주 자의로 도급 가능케 한 점, 시행령 상의 도급 승인업무범위가 법령보다 더 축소된 점 등에 대해 개선 권고함. 이에 대해 노동부는 개정법 운용상황을 지켜보며 중장기적으로 검토하겠다고 회신함.

(3) 생명안전업무에 대한 직접고용 공약 백지화

- 대통령 공약으로 내세웠던 '상시, 유해위험 작업의 사내 하도급 전면 금지'와 '생명안전업무의 직접고용원칙', '원전 안전관리 관련 업무의 외주화 금지와 직접고용 의무화' 백지화.

- 2017. 7. 20. 발표된 「공공부문 비정규직 노동자 정규직 전환 가이드라인」에서도 생명·안전업무에 대한 직접고용원칙을 밝힌 바 있으나, 이번 법개정에 반영되지 않음.

2) 도급인의 안전조치 및 보건조치 관련 규정

(1) 도급인의 사업장 범위 제한

67) 급성독성, 피부부식성 등이 있는 물질 (화학물질로 인한 재해 중 최근 10년간 15.2% 차지)

개정 전	개정 후
<p>제9조의2(사업장의 산업재해 발생건수 등 공표)</p> <p>② 고용노동부장관은 대통령령으로 정하는 사업장의 <u>도급인이 사용하는 근로자와 수급인[하수급인(下受給人)]을 포함한다. 이하 같다</u>이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해 발생건수 등에 수급인의 산업재해 발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.</p>	<p>제10조(산업재해 발생건수 등의 공표)</p> <p>② 고용노동부장관은 도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 <u>도급인이 지배·관리하는 *대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다</u>) 중 <u>**대통령령으로 정하는 사업장에서 관계수급인 근로자가 작업을 하는 경우에 도급인의 산업재해발생건수등에 관계수급인의 산업재해발생건수등을 포함하여 제1항에 따라 공표하여야 한다.</u></p>
<p>*도급인이 제공·지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 장소 (시행령 제11조)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 토사(土砂)·구축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소 2. 기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려가 있는 장소 3. 안전난간의 설치가 필요한 장소 4. 비계(飛階) 또는 거푸집을 설치하거나 해체하는 장소 5. 건설용 리프트를 운행하는 장소 6. 지반(地盤)을 굴착하거나 발파작업을 하는 장소 7. 엘리베이터홀 등 근로자가 추락할 위험이 있는 장소 8. 석면이 붙어 있는 물질을 파쇄하거나 해체하는 작업을 하는 장소 9. 공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위험이 있는 장소 10. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소 11. 프레스 또는 전단기(剪斷機)를 사용하여 작업을 하는 장소 12. 차량계(車輛系) 하역운반기계 또는 차량계 건설기계를 사용하여 작업하는 장소 13. 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소 14. 「철도산업발전기본법」 제3조제4호에 따른 철도차량(「도시철도법」에 따른 도시철도차량을 포함한다)에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 작업을 하는 장소 	

15. 그 밖에 화재·폭발 등 사고발생 위험이 높은 장소로서 고용노동부령으로 정하는 장소

**대통령령으로 정하는 사업장 (시행령 제12조)

제조업/철도운송업/도시철도운송업/전기업 어느 하나에 해당하는 사업이 이루어지는 사업장으로서 도급인이 사용하는 상시근로자 수가 500명 이상이고 도급인 사업장의 사고사망만인율(질병으로 인한 사망재해자를 제외하고 산출한 사망만인율을 말한다. 이하 같다)보다 관계수급인의 근로자를 포함하여 산출한 사고사망만인율이 높은 사업장을 말한다.

- 도급인의 사업장에 대한 내용이 신설됨.(산안법 제10조) 다만, 도급인의 사업장은 도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소라고 하여, 장소 및 업종, 도급인 사업 규모의 제한을 함. 설치수리업무, 방문서비스 및 이동노동자들에 대해서는 적용되지 못함.
- 산업재해 발생 건수 통합 공표에서도 상시 근로자수 제한 및 업종 특정이 오히려 재해율이 높은 업종을 포함시키지 못함.

개정 전	개정 후
<p>제29조(도급사업 시의 안전·보건조치)</p> <p>① 같은 장소에서 행하여지는 사업으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사업 중 대통령령으로 정하는 사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 같은 장소에서 작업을 할 때에 생기는 산업재해를 예방하기 위한 조치를 하여야 한다.</p> <p>1. <u>사업의 일부를 분리하여 도급을 주어 하는 사업</u></p> <p>2. 사업이 전문분야의 공사로 이루어져 시행되는 경우 각 전문분야에 대한</p>	<p>제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치)</p> <p>도급인은 <u>관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에</u> 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.</p>

<p>공사의 전부를 도급을 주어 하는 사업</p> <p>③ 제1항에 따른 사업주는 그의 수급인이 사용하는 근로자가 토사 등의 붕괴, 화재, 폭발, 추락 또는 낙하 위험이 있는 장소 등 <u>고용노동부령으로 정하는 산업재해 발생위험이 있는 장소에서 작업을 할 때에는 안전·보건시설의 설치 등 고용노동부령으로 정하는 산업재해 예방을 위한 조치를 하여야 한다.</u></p>	
<p>舊 시행규칙 제30조(도급사업 시의 안전·보건조치 등)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 토사·건축물·인공구조물 등이 붕괴될 우려가 있는 장소 2. 기계·기구 등이 넘어지거나 무너질 우려가 있는 장소 3. 안전난간의 설치가 필요한 장소 4. 비계 또는 거푸집을 설치하거나 해체하는 장소 5. 건설용 리프트를 운행하는 장소 6. 지반을 굴착하거나 발파작업을 하는 장소 7. 엘리베이터홀 등 근로자가 추락할 위험이 있는 장소 8. 영 제26조제1항에 따른 도급금지 작업을 하는 장소 9. 화재·폭발 우려가 있는 다음 각 목의 작업을 하는 장소 <ul style="list-style-type: none"> 가. 선박 내부에서의 용접·용단작업 나. 안전보건규칙 제273조에 따른 특수화학설비에서의 용접·용단작업 다. 안전보건규칙 제225조제4호에 따른 인화성 물질을 취급·저장하는 설비 및 용기에서의 용접·용단작업 라. 가연물(可燃物)이 있는 곳에서의 용접·용단 및 금속의 가열 등 화기를 사용하는 작업이나 연삭숫돌에 의한 건식연마작업 등 불꽃이 될 우려가 있는 작업 10. 안전보건규칙 제618조제1호에 따른 밀폐공간으로 되어 있는 장소에서 작업을 하는 경우 그 장소 11. 석면이 붙어 있는 물질을 파쇄 또는 해체하는 작업을 하는 장소 12. 안전보건규칙 별표 1에 따른 위험물질을 제조하거나 취급하는 장소 13. 안전보건규칙 제420조제7호에 따른 유기화합물취급 특별 장소 14. 공중 전선에 가까운 장소로서 시설물의 설치·해체·점검 및 수리 등의 작업을 할 때 감전의 위험이 있는 장소 	

15. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
16. 프레스 또는 전단기(剪斷機)를 사용하여 작업을 하는 장소
17. 안전보건규칙 별표 7에 따른 화학설비 및 그 부속설비에 대한 정비·보수 작업이 이루어지는 장소
18. 안전보건규칙 제574조 각 호에 따른 방사선 업무를 하는 장소
19. 차량계 하역운반기계 또는 차량계 건설기계를 사용하여 작업하는 장소
20. 전기 기계·기구를 사용하여 감전의 위험이 있는 작업을 하는 장소
21. 안전보건규칙 제132조에 따른 양중기에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 작업을 하는 장소
22. 「철도산업발전기본법」 제3조제4호에 따른 철도차량(「도시철도법」에 따른 도시철도차량을 포함한다)에 의한 충돌 또는 협착의 위험이 있는 작업을 하는 장소

- 현행 시행령 제11조와 종전 시행규칙 제30조를 비교했을 때에 실질적으로 그 범위가 확대된 것으로 보기 어려움. 이는 현행 도급인의 사업장 범위를 여전히 ‘산업재해 발생위험이 있는 장소’로 제한하는 것으로 보임.
- 산안법 제63조에 따라 도급인에게 안전·보건조치의무가 주어지는 사업에서 사무직에 종사하는 근로자만 사용하는 사업을 제외시키는 기존 내용을 유지함.⁶⁸⁾ 정신건강문제가 사회적으로 중요하게 다뤄지고 있고, 고객 응대서비스노동자들에 대한 보호조치 규정 역시 산안법에 도입한 취지에 부합하지 않음.
- 도급사업의 합동 안전·보건점검 시 그 점검반에 도급인 및 관계수급인 근로자 1명이 참여하도록 하고 있음. 이에 대해 실질적으로 근로자대표가 참여할 수 있도록 할 필요가 있음.⁶⁹⁾
- 도급인과 관계수급인이 안전·보건에 관한 협의체 구성 및 운영을 해야 하는 바, 이에 대한 구성 규정은 도급인 및 수급인 전원이라고 되어있을 뿐, 노동자들 참여를 제대로 보장하지 않고 있음. 실질적으로 도급인의 안전·보건 조치에 대한 결정 및 이행 전반에서 노동자의 참여할 권리를 보장할 필요가 있음.⁷⁰⁾

68) 산안법 시행령 제54조

69) 산안법 시행규칙 제82조

70) 산안법 시행규칙 제83조

4. 결론

- 안전보건총괄책임자나 관계수급인 개념, 적격수급인 선정 의무 부여 등 의미있는 법개정들이 있었음.
- 그러나 실상 그 내용이나 구체적 열거규정을 보면 위험의 외주화를 금지하려는 개정취지⁷¹⁾가 제대로 반영되어있지 않음.
- 생명안전업무에 대한 구체적 기준을 세우고, 생명안전업무에 대한 도급 금지 및 도급 승인 대상 범위를 넓혀갈 필요가 있지 않나 생각함.⁷²⁾
- 현재 산업안전보건법 상으로 도급인의 안전보건의 권리는 수동적으로 확보되는 데에 그침. 더 나아가 노동3권을 현실화하여 원청과 교섭할 권한을 확보하여 법을 상회하는 안전조치들을 만들어낼 필요가 있음.⁷³⁾
- 간접고용 문제가 ‘고용’의 영역에서 발단이 된다면, 간접고용 노동자들의 ‘위험의 외주화’ 문제는 ‘노동안전’ 문제임. 즉, 고용관계를 전제로 사업주의 범위를 설정하고 의무를 지도록 하는 구조를 적용시킬 이유는 없어보임. 노동자들의 안전 및 보건을 책임질 능력이 있거나, 실질적으로 노동자들의 노동력을 이용하여 이득을 보는 사업주가 노동안전을 둘러싼 의무를 지는 방식으로 확대할 필요가 있음.
- 산재요율 계산에 있어서 원청업체의 산재발생률에 하청 산재를 반영하도록 하는 개정 법안이 현재 계류중에 있음. 이와 더불어 개별실적요율을 개선 및 폐지하는 것 역시 중요한 과제로 보임.

71) [개정이유] 중 - 근로자의 산업 안전 및 보건 증진을 위하여 도급작업 등 유해·위험성이 매우 높은 작업에 대해서는 원칙적으로 도급을 금지하고, 도급인의 관계수급인 근로자에 대한 산업재해 예방 책임을 강화하며,

72) 일자리위원회 연구용역 「비정규직 사용제한이 필요한 생명·안전업무의 범위 등에 대한 연구」(2017)에 따르면, 노조법의 필수유지업무, 파견법의 파견금지대상업무, 재난및안전관리기본법에 따른 재난관리·안전관리업무, 개인정보보호법에 따른 개인정보처리 관련업무를 생명·안전업무로 제시함.

73) 국가인권위원회의 고용노동부 제도개선 권고(2019. 10. 22)에 포함된 내용이며, 이에 대해 고용노동부는 구체적 이행계획 없이 중장기적 검토를 하겠다고 답함.

파견법 폐기, 간접고용 철폐
제4회 파견노동포럼

<파트 2>

불법파견, 간접고용 구조를 넘어
나아가는 투쟁의 전망

[사회] 김혜진 (전국불안정노동철폐연대 상임집행위원)

[발표1] 현대자동차 비정규직지회/ 김현제 지회장

[발표2] 기아자동차 비정규직지회/ 김남규 조직실장

[발표3] 현대위아 안산지회/ 윤호상 지회장

[발표4] 인천공항지역지부/ 신진희 정책국장

[발표5] 한국잡월드분회/ 이주용 분회장

[발표6] 코레일네트웍스지부/ 서재유 지부장

[발표7] 파리바게뜨지회/ 임종린 지회장

[발표 1]

표류하는 불법파견 투쟁, 우리는 어디로 가고 있는가?

김현재 (현대자동차 비정규직지회 지회장)

[발제에 앞서...]

현대자동차의 불법파견 투쟁이 벌어진 지 어느덧 17년이라는 시간이 흘렀습니다. 5공장 탈의실 점거파업을 시작으로 시트공장 점거파업, 1공장 CTS 점거파업, 3공장 현장점거, 양재동 본사 상경투쟁, 1공장 진입투쟁, 철탑농성, 희망버스, 3공장 진입투쟁 등 그동안 현장 안팎에서 크고 작은 투쟁들을 벌여왔습니다. 투쟁이 벌어질 때마다 전국에 계신 수많은 동지들이 보내주셨던 기대와 염원, 그리고 소중한 연대가 현대자동차 비정규직 투쟁에 폭발력을 더해주셨었습니다. 하지만 그 거대한 투쟁은 매번 한계에 가로막혀왔고, 저희는 그 한계를 뛰어넘지 못해왔습니다. 이후 오늘날까지 전국 곳곳에서 벌어지고 매듭짓는 불법파견 투쟁들을 바라보며 너무나 부끄러웠습니다. 특히 145일간 사활을 걸고 싸워온 틀게이트 동지들의 그 거대한 투쟁은 지난날 조금 더 잘 싸우지 못한 저희 탓인 것 같아 죄송스러웠습니다. 금일 토론회 이후에는 동지들께 부끄러움을 남기지 않도록 더 열심히 투쟁해 나가겠습니다.

1. 현대자동차 불법파견 투쟁 그리고 지난날의 요구와 현재의 요구

현대자동차 비정규직 노동자들의 투쟁은 당시 해고자였던 최병승 조합원의 2010년 대법원 불법파견 확정판결 이후 폭발력을 만들어냈다. 대법원 확정판결 이후 현대자동차 비정규직지회는 그동안 진행해온 하청과의 임금 및 단체교섭을 중단하고 대법판결 이행을 위한 8대 요구⁷⁴⁾를 확정하

여 현대자동차 원청에게 직접 교섭을 요구했으나 현대자동차는 교섭을 해태했다. 이후 대법판결 설명회, 조합원 가입운동, 집단소송인단 모집을 통해 당시 조합원이 600여 명이었던 현대자동차 울산공장에서만 1,200여 명의 비정규직 노동자들이 노동조합으로 가입하였다. 현대자동차 비정규직지회의 조직력이 확대되고 현장투쟁이 살아나자 현대자동차는 시트공장의 동성기업을 폐업시켰고 소속조합원 전체를 해고했다. 이에 현장에서부터 폐업철회를 요구하는 투쟁이 촉발되었고 이는 25일간의 CTS 점거파업으로 이어졌다.

CTS 점거파업 이후 현대자동차는 노동조합을 파괴하기 위해 사상 최대의 징계⁷⁵⁾와 200억원이 넘는 손해배상청구 및 가압류를 남발했다. 2011년 2차 파업을 결의하고 부분파업에 돌입 했지만 집행부의 조합비 횡령이 밝혀지며 집행부는 총사퇴하게 되었고 2차 파업은 철회되었다. 그 후 차기 집행부를 선출하지 못하고 1년 4개월간 비대위 체제로 운영되며 현대자동차 비정규직지회는 조직력을 잃어갔다. 이후 2012년 4월 새로운 집행부를 구성하고 6대 요구⁷⁶⁾를 내걸고 투쟁의 전열을 가다듬었다. 하지만 현대자동차 정규직 노·사가 이해당사자인 현대자동차 비정규직지회를 배제하고 불법파견 특별교섭을 통해 현대자동차의 불법파견 문제를 정리하려 시도하였고 현대자동차 비정규직지회는 긴급파업과 교섭장 봉쇄를 통해 교섭 분리⁷⁷⁾와 이해 당사자간 직접 교섭을 요구하였다. 그럼에도 불구하고 현대자동차 사측은 2016년까지 직접생산 하청 노동자들을 대상으로 3,000명 규모의 신규채용을 강행하려 시도했다. 이에 최병승·천의봉

74) ① 정몽구 회장의 대국민 공개사과 ② 모든 사내하청 노동자의 정규직전환 ③ 불법파견 투쟁과정에서 부당해고된 조합원 전원 정규직으로 원직복직 ④ 사내하청 노동자 입사일 기준 미지급 임금 정규직 전환과 동시지급 ⑤ 비정규직 노동자에 대한 구조조정(무급휴직, 계약해지) 즉각 중단 ⑥ 해고, 정직, 감봉 등 부당징계 및 구속수배된 조합원 별도 피해보상 ⑦ 류기혁 열사에 대한 명예회복 ⑧ 불법적인 비정규직 사용금지

75) 57명 해고, 430여 명 정직, 16명 수배, 6명 구속

76) ① 모든 비정규직의 정규직화 ② 고소·고발·손배 가압류 철회 및 열사명예회복 ③ 대국민 공개사과 ④ 비정규직 노동자 사용 금지 ⑤ 구조조정 중단 ⑥ 노동조합 활동 보장

77) 현대자동차지부 임·단협 별도요구에 포함된 불법파견 특별교섭내용 임·단협과의 분리

조합원이 **신규채용 중단과 직접교섭 요구**를 걸고 철탑농성에 돌입하였다. 이후 철탑농성의 불씨가 현장으로 퍼져나갔고 각 공장에서 다시금 현장투쟁이 되살아나게 되었다. 곳곳에서 벌어지는 투쟁에 힘입어 현대자동차 비정규직지회 조직력도 2,600여 명으로 확대되었다. 하지만 2013년, 그동안 내걸었던 **모든 사내하청 정규직화 요구가 투쟁하는 조합원 정규직화로 후퇴하며 대중성을 잃어버리고 조합주의적 요구를 드러내기 시작했다. 후퇴된 요구 속에서 현장 조합원들은 조합원 우선 정규직화를 요구**했고, 이는 현대자동차의 불법파견 면죄부를 주는 2014년 **8.18합의**⁷⁸⁾로 이어졌다. 2014년 시작된 불법파견 특별채용 합의 흐름은 2016년 **3.21합의**⁷⁹⁾로 이어지며 13년간의 처절했던 투쟁이 한순간의 타협으로 정리되며 **그동안의 핵심요구 중 하나였던 비정규직 사용금지 요구**는 역사 속으로 자연스럽게 사라졌다.

<현대자동차 비정규직지회 요구안 변천사>

2010년	2013년	2014년	2016년
모든 사내하청 정규직전환	해고자포함 모든 사내하청 정규직전환	조합원 우선 정규직화	조합원 우선 정규직화
불법 비정규직 사용금지	비정규직 사용금지	없음	없음
대국민 공개사과	대국민 공개사과	없음	없음
구조조정 중단	구조조정 중단	없음	없음
징계 및 해고자 피해보상	고소고발 손배가압류 철회 및 열사 명예회복	근로자 지위확인 소송취하 조건부 쌍방 소송취하	근로자 지위확인 소송취하 조건부 쌍방 소송취하
류기혁 열사 명예회복	노조활동 보장	열사 유가족 특별고용	없음

78) 현대자동차지부·현대자동차 아산사내하청지회·전주비정규직지회가 합의한 최초의 특별채용 3자 합의

79) 금속노조·현대자동차지부·현대자동차 비정규직지회(울산)가 합의한 조합원 우선 특별채용 4자 합의

해고자 정규직전환 후 원직복직		해고자 근로자 지위확인 소송취하 시 정규직화	해고자 근로자 지위확인 소송취하 시 정규직화
정규직전환에 따른 체불임금 지급			

2. 소송 중심의 불법과건 투쟁, 정규직화 요구는 존재하지만, 현장 투쟁은 역사 속으로...

2010년 CTS 점거과업 이후 현대자동차 사측은 징계·해고 협박과 손해배상청구 및 가압류를 동반하여 현대자동차 비정규직지회 조합원들을 탄압했다. 그리고 노동조합을 탈퇴하면 고소·고발과 손해배상청구 대상에서 빼주겠다는 회유를 통해 노동조합 조직력 또한 와해시켰다. 2014년 12월 한 달간 900여 명의 조합원이 빈 노동조합 사무실⁸⁰⁾ 입구에 탈퇴서를 쌓아 올리고 노동조합을 탈퇴할 정도로 투쟁의 결과는 참혹했고 수백억원대 손해배상의 무게는 투쟁의 ‘투’자도 함부로 꺼내지 못하게 만들었다. 근로자 지위확인소송에서 최종 승소하고 정규직이 된들 갓아 나가야 할 손해배상금액이 더 많았기에 피해부담이 큰 투쟁보다는, 소송결과만 기다리는 것이 더 안전하다는 학습효과도 만들어냈다.

2014년 9.18 근로자 지위확인소송 첫 집단승소 이후 현장의 수많은 비조합원이 노동조합에 가입을 문의했고 노동조합을 찾은 비조합원 대다수가 노동조합에 가입하면 소송할 수 있는지, 소송에서 이기면 정규직이 될 수 있는지를 제일 먼저 물었다. 2016년 3.21 특별채용 합의 이후 노동조합 가입을 문의한 비조합원들은 소송 걸고 취하하면 나도 정규직이 될 수 있냐⁸¹⁾ 묻는 인원이 대다수였다. 이후 현대자동차 노무 담당자는 2016년 2

80) CTS 점거과업 이후 노동조합 간부 대부분이 해고당했고, 현대자동차로의 출입을 저지당했다.

81) 3.21 특별채용 합의는 근로자 지위확인소송 취하를 조건으로 정규직화하는 내용이 존재한다.

월 이후 노동조합에 가입한 신규조합원들을 대상으로 소송취하와 노동조합을 탈퇴하면 정규직으로 뽑아주겠다고 회유했고, 조직된 600여 명 중 400여 명이 두 달 만에 노동조합을 탈퇴하는 사태가 벌어지며 노동조합은 정규직이 될 수 있는 도구로 퇴색하고 있음을 보여주었다.

2016년 이후 현대자동차 비정규직지회의 현장투쟁은 진우3사 동지들의 투쟁⁸²⁾의 현장에서 촉발된 투쟁은 거의 없었고 그 자리에는 대정부 투쟁, 여론전 등 현장 밖에서 싸우는 장외투쟁만이 배치되며 2016년 이후 현대자동차 생산라인은 단 한 번도 세우지 못했다. 그나마 쟁의권 획득 후 2019년 업체폐업 철회 투쟁이 벌어지긴 했으나 처음부터 생산 타격을 입히지 않는다는 조건을 걸고 시작했던 투쟁이라 효과는 미비했다. (하지만 현장에서 싸움이 벌어졌다는 것만으로 긍정적 의미가 있다. 최소한 투쟁에 동참한 조합원들은 현장에서 싸워야 바꿀 수 있다는 것을 인지하고 있었기 때문이다.)

행위없이 소송에만 의지한 불법파견 투쟁은 노동조합이 적극적인 투쟁을 조직하지 않고 오히려 소극적으로 만드는 결과를 만들어내고 있다. 소송대리인단 변호사들이 법정에서 대신 투쟁해주니 현장에서 투쟁을 조직할 필요가 없는 것이다.

3. 현대자동차 불법파견 투쟁의 평가와 진단

현대자동차 비정규직의 불법파견 투쟁은 여러모로 한계에 봉착해있다. 과거 수많은 동지의 기대와 부응으로 촉발된 투쟁은 과정에 과정을 거듭할수록 정체성을 잃어갔다. 현대자동차 불법파견 투쟁은 전체 비정규직 운동으로 뻗어 나가지 못했다. 이제는 17년간 진행되고 있는 이 투쟁이 무엇을 남겼고, 어디로 향하고 있는지에 대한 냉철한 평가와 진단이 필요한 시기다. 우리의 투쟁은 어떻게 달라져야 할까?

82) 2차 업체 노동자들이 노동조합에 가입했다는 이유로 현대자동차 공장 밖으로 쫓겨나 벌어진 투쟁

① 비정규직 없는 공장을 요구해야 한다.

- 지난 과거의 대중적 요구가 불법과건 이해 당사자들의 정규직화 요구만 남긴 조합주의적 요구로 변질되었다. 비정규직의 정규직화만 요구할 것이 아니라 최소한 비정규직 없는 공장을 함께 요구해야 한다. 대중적 요구를 내걸고 투쟁을 조직할 때 불법과건 투쟁은 대중운동으로 확장될 수 있고 비정규직 운동과 결합할 수 있다.

② 소송보다는 투쟁이 중심되어야 한다.

- 나날이 불법과건 승소판례가 쌓이고, 판단의 범위가 확장됨에 따라 현장에서 집단의 행위는 줄어들었고, 소송을 통한 변호사들의 사건만 늘어나고 있다. 따라서 투쟁을 통한 자신감보다는 소송에 의한 기대감만 증폭되고 이는 현장투쟁에 대한 기피로 작용하고 있다. 어쩌면 소송 중심의 정서는 과거 투쟁의 학습효과일지도 모른다. 과거, 투쟁했던 수많은 동지가 사측의 징계해고와 각종 고소·고발로부터 쓰러졌고 현장에서 투쟁할 때 자본이 얼마나 많은 포화를 퍼붓는지 경험했기에 소송을 통한 법정투쟁은 피해부담 없이 법 판결 결과에 따라 정규직이 될 수 있고, 근속(경력)과 체불임금까지 인정받을 수 있는 하나의 수단으로 자리 잡았다. 이는 현대자동차 자본도 편하다. 개별소송결과에 따라 개별적 이행으로 정리할 수 있기 때문이다. 소송보다는 집단의 요구를 걸고 현장으로부터 투쟁을 조직하는 것이 필요하다.

③ 공장의 안팎을 넘어 하나의 전선을 구축해야 한다.

- 다시금 현장에서부터 투쟁을 조직해야 하고, 조직된 투쟁은 공장 안에 머물러 있지 않아야 한다. 공장 안팎을 넘나들며 현대자동차 비정규직만의 요구가 아니라 전체 노동자의 요구로 결합하고, 전체 투쟁을 조직하기 위해서는 하나의 전선을 치고 싸워나가려 해야 한다. 공장 안에서도 원·하청 연대를 위한 정규직과 비정규직 노동자의 정서적 대립과 갈등을 풀기 위해 공동사업을 기획하고 시행해야 한다. 비정규직의 문제를 정규직 노조의 문제로 안고 똑같은 동등한 주체로서 함께 풀어가는 기풍을 만들어가야 한다.

[발표 2]

불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망/ 기아자동차 비정규직지회 발제문

김남규(기아자동차 비정규직지회 조직실장)

1. 기아자동차 비정규직 노동자들의 투쟁

1) 원청사용자성 쟁취, 비정규직 노조의 건설 투쟁

기아자동차 비정규직의 경우 현장의 작업, 인원 분포의 조건 속에서 불법 파견 정규직 전환 보다는 원청사용자성 인정, 비정규직 노동조합 인정, 현안 문제 해결 등의 요구를 중심으로 투쟁이 시작되었고, 10여년의 투쟁의 과정들 속에서 안정적인 조합활동, 단협쟁취, 상대적인 고용의 안정과 노동강도 완화를 이끌어냈습니다.

현장 조합원 다수의 지지와 실천, 정규직 노동자들의 연대를 통한 노동조합의 안정화를 이뤄낼 수 있었지만, 반대로 1사 1조직의 경험과 상대적인 고용안정과 임금수준의 유지가 10년 가까이 지속되면서 타 비정규직 사업장에 비해서는 조합원 다수가 수동적으로 재편되는 상황도 초래되었습니다.

2) 불법파견 처벌! 정규직전환 투쟁의 과정

철폐되어야 할 비정규직 악법인 파견법이라도 제발 지키라고 요구할 수밖에 없었던 모순적인 상황 속에서 불법파견 정규직 전환 투쟁이 진행될 수밖에 없었습니다.

파견법 자체의 문제점을 인식하고, 파견법 철폐를 외쳐왔던 비정규직 투쟁이었지만, 파견법으로도 불법인 불법파견 문제는 사내하청 현장 비정규직 노동자들의 대중적인 요구가 될 수밖에 없었던 한계가 처음부터 존재했습니다.

파견법이 비정규직 악법임에도 불구하고, 그 악법조차 지켜지지 않는 상황과 그 상황 속에 놓여 있던 사내하청 비정규직 노동자들은 어쩔 수 없이 철폐되어야 할 극복되어야 할 대상인 파견법이라도 지켜내라고 요구하고 투쟁할 수밖에 없었습니다.

현대차 대법원 판결 이후, 기아차에서도 불법파견 집단소송이 진행되었고, 소송과 병행하여 정규직 전환을 적극적으로 요구하는 투쟁들이 전개되었습니다.

하지만 40여 차례에 이르는 기아차, 현대차 사내하청 비정규직 노동자들에 대한 불법파견, 정규직 전환 판결에도 불구하고, 역대 모든 정권과 고용노동부, 사법부는 현대기아차 재벌을 옹호하고, 그들의 불법파견 범죄를 옹호하고, 처벌하지 않고 있습니다.

지난 수년간 이어져온 현대기아차 비정규직 공동투쟁은 미력하나마 현대기아차 재벌의 불법범죄와 이를 비호하는 국가권력의 문제를 사회적으로 폭로하고, 규탄하는 투쟁을 진행해왔습니다.

현장에서의 파업투쟁, 서울 집결 상경투쟁, 공장점검 파업, 고공농성, 단식, 청와대, 정부종합청사, 법원, 고용노동부 등에서 장기적인 농성투쟁이 진행되었고, 고용노동부 점거농성에 이르기 까지 현장에서 활용할 수 있는 다양한 방식들을 통해 기아차 불법파견의 문제를 폭로하고, 불법파견 범죄의 책임자 처벌과 법원 판결대로 온전한 정규직 전환을 촉구해왔습니다.

2. 투쟁의 질곡과 아쉬움

1) 합법과 불법으로 비정규직 내부를 갈라놓는 파견법의 문제를 넘어서지 못했습니다.

파견법이 악법을 넘어 진정 무서운 이유는 파견법이 누구에게는 평생 ‘합법적’으로 비정규직으로 살라는 노예문서가 되고, 또 누군가에게는 비정규직을 탈출하는 유일한 탈출구가 되는 상황 때문입니다. 비정규직 내에서도 합법파견과 불법파견으로 나뉘어 함께 단결하고 투쟁할 수 없도록 만드는 법이기 때문입니다. 기아자동차 비정규직의 경우 노조건설부터 지금까지 사내하청 비정규직 노동자들이 파견법과 상관없이 하나의 대오로 조직을 유지하고 함께 해오고 있습니다. 하지만 불법파견 판결 이후 청소와 식당 업무를 담당하고 300여명의 노동자들은 심각한 박탈감과 소외감을 호소하고 있습니다. 하지만 지난 수년간의 불법파견 정규직 전환 투쟁 속에서 이 동지들은 자기들은 투쟁을 해도 정규직이 될 수 없다는 자괴감을 극복하지 못했고, 노동조합 차원이든 어떠한 차원에서든 합법파견으로 한정되어진 비정규직 노동자들의 문제를 해결해나갈 단초들을 마련해내지 못했습니다. 기아차 원청의 직접고용을 요구하는 요구들은 매년 제기되었지만, 요구로서 그치고 마는 한계들이 여전히도 존재하고 있습니다.

2) 집단적인 투쟁이었지만, 투쟁의 결과는 개별적 판단으로 내몰리고 말았습니다.

현장에서 벌어졌던 투쟁들이 특정 노동조합 집행부나, 일부 활동가의 입장과 방향성만으로 모든 것이 결정되거나, 조직되지는 않습니다. 공동의 요구를 가지고 투쟁을 진행하더라도, 그 과정 속에서 사측의 제시안에 따라 대오는 흩어지기도 합니다. 개별적으로 사측의 제시안을 수용하기도 하고, 집행부의 잘못된 결정에도 끝까지 원칙을 고수하며 투쟁하는 동지들이 있기도 합니다.

기아차 불법파견 정규직 전환 투쟁의 경우 이러한 경향들이 매우 강하게 나타났습니다. 집단적으로 진행되었던 투쟁이었음에도 불구하고, 사측이

정규직 노조와 합의하고, 개별적으로 회유한 특별채용에 투쟁에 동참했던 조합원들이 무너져 내렸고, 이러한 과정 속에서 투쟁의 목표와는 별개로, 투쟁의 결과는 개별 조합원들의 정규직 가기로 협소화되고 왜곡되고 말았습니다.

불법파견 판결은 노동자들에게 투쟁의 자신감을 주었지만, 반대로 법원 판결에도 꿈쩍도 하지 않는 현대기아차 재벌의 버티기, 비정규직 당사자들의 반대에도 불구하고 수차례 반복된 정규직 노조의 일방적인 특별채용 합의는 투쟁에 동참했던 비정규직 노동자들을 특별채용으로 내몰았습니다.

3) 열심히 한다고는 했는데, 동지들과 조합원들은 결국 개별적인 정규직 특별채용으로 해산되었고, 남아있는 동지들의 요구조차도 체불임금을 비롯한 경제적으로, 법적으로 온전한 정규직 전환의 요구수준을 넘어서지 못하고 있습니다.

4) 가장 안타까운 지점은 10년이 넘는 기아차 비정규직 노동자들의 투쟁에서 파견법의 문제, 간접고용의 문제, 불법파견의 처벌의 문제, 이를 비호하는 자본주의 사회의 국가권력의 문제 등 핵심적인 내용들이 투쟁에 동참한 비정규직 노동자들의 자기요구와 문제의식으로 대중적으로 논의되고, 승인되지 못하면서 불법파견 문제는 간접고용, 비정규직 문제의 중심을 비껴나 개별의 경제적 요구에 머물고 만 투쟁으로 협소화되었습니다.

5) 불법파견 범죄에 대한 처벌이라는 너무나도 당연한 요구 속에서 국가권력과 자본의 더러운 유착관계를 투쟁에 동참했던 노동자들은 모두가 확인하고, 절실하게 깨달았습니다. 하지만 그 후속 작업, 투쟁에 참여한, 그리고 문제의 본질을 느껴낸 동지들에 대한 이후 조직화 과정들이 면밀히 준비되고, 조직되지 못했습니다.

6) 또한 지속적인 투쟁의 과정들 속에서 수많은 연대와 연대동지들의 투쟁이 있었지만, 투쟁에 함께한 연대 동지들과 현장 비정규직 조합원들 사이의 의미 있는 교류와 추가적인 공동 활동의 네트워크를 형성하지 못하

였습니다.

3. 기아차 불법파견 범죄자 처벌! 정규직 전환 투쟁으로 확인되었던 지점들

1) 불법파견의 문제는 단순히 개별 기업의 불법의 문제가 아니었습니다.

불법파견, 간접고용, 비정규직의 문제의 근원인 자본주의 시스템과 국가 권력에 대한 문제의식은 하늘에서 떨어지는 것이 아니었습니다. 책에서 배우지는 않았지만, 실천투쟁 과정 속에서 함께 했던 조합원들은 자신들의 몸과 마음으로 불법을 자행하고 있는 자본에 대한 분노보다, 오히려 재벌의 불법파견 범죄를 10년 넘게 비호하고 있는 고용노동부와 정권, 사법부에 대한 절망과 분노를 몸으로 느끼게 되었습니다.

민주적으로 선출된 국가권력이라고는 하지만, 결국 당선이 되면 오로지 가진 자들의 이윤을 더욱 늘리기 위한 입법을 하고, 그것을 지켜내기 위한 행정을 하고, 자본가들의 불법에 정당하게 항의하는 노동자들을 때려잡는 사법을 한다는 것을 비정규직 노동자들은 불법파견 투쟁과정에서 체득하게 되었습니다.

비정규직의 문제가 기아차 비정규직만의 문제가 아니라 자본주의 시스템 자체의 문제, 국가 권력의 문제가 어는 대통령의 문제가 아니라 국가권력의 본질이 자본주의 시스템과 자본가들에게 철저하게 봉사하는 저들의 집행조직이라는 것을 알게 된 것입니다. 쉬운 문제는 아니지만 결국 재벌의 불법파견 범죄를 처벌하기 위해서는, 빼앗긴 비정규직 노동자들의 권리를 되찾기 위해서는 단위사업장의 사업주만이 아니라, 재벌을 비호하는 국가 권력과 싸울 수밖에 없다는 것을 투쟁의 과정 속에서 알게 되었습니다.

2) 연대가 없었다면 불가능했을 대정부투쟁

3) 조합원들의 집단적인 실천이 없었다면 불가능했을 현장 파업투쟁

4) 대중적 지지를 형성하고, 집단적 실천을 담보하는 것은 끊임없는 현장 활동과 조합원들과의 소통과 공유였습니다.

5) 주체가 나서지 않으면 아무도 돕지 않는다는 것, 그리고 특정시기, 특정한 공간과 조건 속에서는 연대가 없더라도 싸워야 한다는 것, 정규직의 연대가 없더라도 비정규직 주체들이 결단하면 무엇이든 해 볼 수 있다는 것이 확인되었습니다.

4. 불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망?

감히 전망을 이야기할 수준도 아니고, 많은 고민도 해보지는 못했습니다. 다만 그동안 현장에서 있으면서 고민되고 특히 기아차 화성공장에서는 제대로 해내지 못했던 아쉬웠던 부분들을 적어보았습니다.

1) 어렵더라도 비정규직 철폐의 전망을 부여잡고 가야 합니다.

비정규직 문제는 결국 자본의 이윤을 저하를 노동자 계급 내부의 차별을 극대화하고, 기존 정규직 노동자에게 지급해야했을 차액을 온전히 자본가 계급이 전취하는 것. 비정규직의 전사회적 확산은 노동자 전반에 사회적 차별을 당연한 것으로 받아들이게 하는 효과가 있습니다. 노동자 내부의 갈등과 경쟁을 격화시키고, 경쟁에서 승리한 노동자는 마치 무엇이랄도 된 것처럼 착각하게 만드는 효과가 있습니다. 특히 대공장 정규직의 경우 단순히 임금과 고용의 차별이 아니라 인간적인 다른 레벨의 사람이라는 자부심을 가지게 되고 이는 상대 비정규직에 대한 노동조건을 넘어선 인간적인 우월감을 가지게 만들었습니다. 비정규직 노동자들을 다른 계급, 자기와는 완전히 다른 사람이라고 타자화 하게 되고, 이는 차별과 멸시를 당연한 것으로 간주하게 되었습니다.

이러한 상황에서 개인적으로, 개별사업장별로 불법파견의 문제가 해결된다고 해서 달라질 것은 별반 없을 것입니다. 불법파견, 간접고용 구조를 넘어서기 위한 투쟁을 제대로 해나가기 위해서는 개별적 정규직 전환, 개

별 사업장의 불법파견 문제해결의 수준을 넘어서 남한사회의 전체 비정규직 철폐라는 요구를 목적의식적으로 가지고 가야만 합니다.

비정규직 철폐의 전망을 놓지 말고 나아가야합니다. 지난 세월 동안 비정규직 노동자들은 앞이 잘 보이지 않는 험난한 과정 속에서도 헌신적으로 투쟁해왔고, 그 투쟁의 크고, 작은 결과들을 만들어왔습니다. 그러하기에 불법파견, 간접고용 투쟁은 개별 사업장의, 개별 노동자들의 직접고용, 정규직 전환에서 한 걸음 더 나아갈 수 있는, 더 많은 비정규직들과 함께 할 수 있는 비정규직철폐의 전망을 놓지 않고 함께 만들어 나아가야 합니다.

2) 무엇보다 중요한 간접고용, 불법파견 비정규직 당사자들의 투쟁은 이어져 나가야 합니다.

비정규직 당사자 스스로 나서지 않고서는 어떠한 변화도 이끌어낼 수 없습니다. 대공장 정규직의 연대라는 환상을 극복하고, 스스로의 투쟁을 더욱 강화해야 합니다. 법원 판결, 사회적 분위기 등 모두가 주체의 투쟁에 의해서만 견인될 수 있습니다.

3) 연대 확장의 필요성

불법파견 문제, 비정규직의 문제 자체가 전국적인 문제이기 때문에 이것을 해결하기 위한 우리의 노력들도 언제나 연대투쟁, 공동투쟁의 만들어가기 위한 목적의식적 노력 속에서 진행되어야 합니다. 비정규직 제도의 문제, 그 속에서 불법파견과 간접고용의 문제는 결국 남한 자본주의의 이윤구조를 적나라하게 드러내는 지점들입니다. 불법파견의 문제가, 간접고용의 문제가 결코 개별 사업장이나, 개별 사업주의 문제가 아닌 만큼, 그것을 해결하는 방안 또한 사회적 연대와 전체 비정규직 연대투쟁의 확대를 통해서 해결 될 수밖에 없습니다.

4) 불법파견 문제의 법적 판단과 그것을 강제하고 추동하는 투쟁, 정부와 사법부의 역할을 촉구하는 대정부 투쟁과 비정규직 공동투쟁이 현장에서

의 투쟁과 분리될 필요는 없습니다.

제조업 불법과건의 문제를 해결하기 위한 투쟁의 근거를 사회적, 제도적, 법적으로 확보하는 것과 현장에서의 원하청 사측에 맞서는 다양한 투쟁은 결코 선후를 따질 수도, 분리되어서도 안되는 문제입니다.

불법과건 투쟁이 법원에 판결에 의존할 수밖에 없는 투쟁이라는 한계가 있다는 제기들도 있지만, 그렇다면 불법과건 소송에서 노동자들이 패소하면 투쟁이 더 잘 조직이 되었을까요? 현대 기아차의 예에서 드러나는 것처럼 소송의 승소와 패소가 핵심적이기도 하지만 결국은 40여 차례의 승소에도 불구하고, 법적으로 유리한 고지를 선점했음에도 불구하고, 그 힘을 바탕으로 현장을 더 조직하지 못한 우리들의 실력의 문제라고 생각합니다.

법적 근거와 강제력을 확보하는 투쟁과 현장에서의 일상적인 경제투쟁은 비정규직 노동자들의 조직화와 단결을 강화하기 위해 어느 것 하나 소중하지 않는 투쟁이 아닙니다. 현장에서는 조합원 대중의 일상적인 요구를 쟁취하고, 권리를 확대하기 위해 원하청 사측의 책임과 개선을 요구하는 것이 당연하고, 그렇게 해야만 합니다.

매일 매일 출근해서 일하는 일터에서 비정규직 노동자들의 요구를 가지고 하청을 상대로 싸우는 것은 노동자들의 자존감을 높이고, 단결하면, 투쟁하면 작은 것 하나라도 바뀌기 시작한다는 것을 몸소 체감하게 해주었습니다.

하청을 상대로는 하청의 책임과 역할을 강제하고, 원청을 상대로는 원청의 사용자성 인정과 책임을 촉구하는 투쟁이 함께 진행되면 되는 것입니다. 하청은 아무런 권한이 없으니 원청하고만 싸우겠다고 하는 것도, 원청은 나오지 않을 것이니 되든 안되든 하청하고만 교섭하겠다고 하는 것도... 둘 다 잘못된 판단일 수 있습니다. 하청과 원청이 각자의 위치에서 할 수 있는 것들을 끊임없이 촉구하고, 조합원 대중의 자기 요구를 만들고, 요구를 쟁취하기 위한 투쟁에 조합원들이 최대한 함께 할 수 있도록 조직하

는 활동이 필요합니다.

결국 현장에서의 일상적인 조직 활동과 투쟁을 통한 자신감을 획득하는 과정들 속에서 비정규직 노동자들이 공장 밖으로 진출할 수 있고, 공장 밖에서 벌어지는 공동투쟁과 대정부투쟁과 요구의 과정들 속에서 비정규직 문제가 개인의 문제가 아닌 자본주의 사회 자체의 문제라는 것들을 조합원들을 인식할 수 있게 됩니다. 이러한 상호작용 속에서 공장 안의 투쟁도 더욱 더 힘차게 진행될 수 있습니다. 그렇기 때문에 결코 공장 안의 투쟁과 공장 밖의 투쟁이 어느 것이 더 중요하다고 서로 갈등하거나, 분리되어 사고되어서는 안 될 것입니다.

5) 평가가 사라진지 너무 오래입니다. 현장에서의 작은 실천과 투쟁이라 할지라도 언제나 평가하고, 서로를 격려하고, 이후 투쟁의 밑거름으로 만들어가야 합니다.

실천투쟁으로 대중을 조직하기 위해서, 부족한 요구, 경제적 요구, 운동의 원칙?을 명확히 드러내지 못하는 요구들이라고 하더라도 조합원 대중과 함께 싸움을 조직하기 위해서는 대중의 수준에서 동의되거나, 또한 전면적으로 부인되지 않는 요구라면 무엇이든 가능할 수 있을 것입니다.

다만, 그러한 투쟁조차도 자본가 정권의 탄압 속에서 함께 참여한 비정규직 노동자들은 고민을 하게 됩니다. 화장실에 휴지를 제대로 가져다 놓으라는 요구처럼, 아무리 사소한? 요구라도 쉽게 해결하기 어렵다는 것을, 아무리 정당한 요구라고 하더라도, 40차례의 승소를 했더라도 국가권력은 여전히 재벌을 위해 봉사한다는 것은 투쟁에 함께한 조합원들은 체감하게 되기도 합니다.

하지만 바로 이지점에서 조합원들은 넘을 수 없는 자본과 정권, 법적 질서의 한 통속이라는 벽 앞에서 개별적으로 투항할 것인지, 집단적으로 줄기차게 저항할 것인지 선택을 할 수 밖에 없습니다. 그러한 선택을 조합원들은 늘 강요받고 있습니다.

결국 비정규직 노동자들을 투쟁으로 조직해내는 만큼이나, 당사자가 경험한 실천투쟁의 평가논의 속에서 우리들의 집단적인 투쟁력의 현실적 한계에 대해서 솔직하게 이야기하고, 그것을 바탕으로 다음 투쟁을 기약하고, 공동의 전망을 밝혀나가는 것이 필요합니다. 함께 투쟁한 동지들과 평가논의를 통해서 서로를 격려하고, 자신들의 투쟁의 의미를 잘 정리하는 것이 무엇보다 필요합니다. 그것이 없이는 투쟁의 과정에서 힘들어하고, 지쳐가는 동지들을 하나둘 보낼 수밖에 없습니다. 오늘의 패배가 끝이 아니라, 한계가 아니라 미래로 가는 소중한 과정이라는 것을 함께 고생한 동지들과 진심으로 나눠가야 합니다.

6) 불법파견, 간접고용, 비정규직 철폐!의 투쟁은 남한 사회체제에 대한 문제제기로 나아갈 수밖에 없습니다.

현대기아차 불법파견 사건은 현 시기 남한 사회에서 보는 것처럼 현 시기 남한의 국가권력 비정규직을 보호한다는 핑계로 비정규직 악법을 만들어 놓고, 심지어 그것조차도 저들은 지키지 않고 있습니다. 입법, 사법, 행정의 국가 권력이 재벌자본가들과 한통속이 되어 비정규직 인건비 따먹기를 하고 있습니다. 그것이 저들이 포장하고 있는 이윤이 본질입니다.

그렇기 때문에 불법파견 비정규직 노동자들의 투쟁은 악법인 파견법이라도 지키라고 하는 요구에서 그치는 것이 아니라 비정규직을 확대양산하고, 비정규직 제도, 인간에 대한 차별과 착취를 합법적으로 제도화시키고 있는 남한사회체제에 대한 문제제기로 나아갈 수밖에 없습니다. 비정규직 노동자들을 구조화시키고, 그 안에서도 합법파견, 불법파견으로 나누고, 그 밖에서는 특수고용, 계약직, 일용직 수많은 노동자들을 위계화하고, 그 위계구조를 통해 인간이 인간을 차별하고 대상화하는 제도화하고, 더 많은 차별을 통해 착취를 확대하는 지금의 한국사회구조를 바꾸어 나가기 위해서 싸울 수밖에 없습니다.

불법파견, 간접고용을 바꿔내기 위한 투쟁이 비정규직이라는 제도에 맞서, 차별과 멸시에 근거한 비정규직 착취제도에 맞서서 싸워나갈 때에만 불법파견 정규직전환 투쟁의 문제는 나 혼자만, 또는 해당 사업장만 정규

직이 되는 협소함과 정규직 전환 이후의 전망의 부재로 인한 막막함을 극복해낼 수 있을 것입니다.

7) 비정규직제도, 사회체제의 변화를 요구하는 동지들을 규합하고, 반대가 아닌 노동자들의 삶을 긍정하는 요구와 그것을 반영하는 제도를 우리 손으로 만들어가야 합니다.

당면한 목표인 생존과 고용안정, 임금 인상, 노동조건 개선, 정규직 전환 등이 자본과 정권이 착취구조에 맞서는 너무나도 중요한 투쟁이지만... 이러한 투쟁을 제대로 수행하기 위해서는 과정에서 패배하기도 하고, 후퇴하기도 하고, 개별적으로 흩어지기도 하는 동지들을 어떤 마음으로 묶어낼지에 대한 고민도 필요하다고 생각합니다. 사회변혁이라는 목표가 없이는 패배하는 사업장의 동지들을, 지쳐서 흩어지는 동지들을, 개별화되는 동지들을 모아낼 수 없을 것입니다. 노동조합 단위 수준에서 모두 감당하기 어려운 부분들에 대해서는 사회변혁의 전망을 고민하고 있는 동지들의 전국적인 규합이 필요할 것입니다.

사회체제의 변화를 요구하는 동지들이 모일 때에만 비정규직 투쟁의 구호는 무엇을 절제하고, 무엇을 그만두라는 부정적 구호가 아니라, 우리는 무엇을 요구한다. 우리는 무엇을 누리고, 하고 싶다는 긍정적인 전망의 구호를 만들어갈 수 있을 것입니다. 노동자들이 노동자들에게 필요한 제도를 제안하고, 제도화하고, 실행할 수 있는 힘을 형성하지 못할 경우엔 영원히 우리는 끊임없이 반대만 하고 살 수밖에 없을 것입니다.

논의 구조를 바꿔내는 힘을 만들어내야 합니다. 저들이 만들어 놓은 노동악법을 가지고 우리가 끊임없이 옹고 그릇을 따지기만 할 것이 아니라, 노동자들이 제안하고, 고민하고, 현실화시키고자 하는 정책과 기획이 사회적으로, 국가적으로 아니면 노동자 내부에서 만이라도 활발하게 논의되고, 주목받고, 실행할 힘을 모아낼 수 있는 상황을 만들어가야 합니다. 그리고 이것을 수행하기 위해서는 비정규직 투쟁의 전망을 함께 나누는 동지들의 전국적이 규합이 절실하게 필요할 것입니다.

<구체적 방안>

○ 동지들과 함께, 공동의 전망을 밝혀내는 투쟁과 사업이 조직되어야 합니다.

1) 비정규직 지역모임 구축 - 학습, 친목, 지역활동 (월별, 분기별 지역 거점 선전전)

고단하고, 외로운 비정규직 동지들이 함께 의지하고, 고민도 나누어 볼 수 있는 지역모임을 만들어봅시다. 월별 또는 분기별이라도 하루 날을 잡아서 소통하고, 지역사회에 비정규직 투쟁의 의미와 내용을 선전할 수 있는 지역 거점별 실천을 정기적으로 진행하면서, 지역의 비정규직 동지들의 연대와 공동실천을 꾸준히 만들어갑시다.

2) 비정규직 현장모임 구축 - 비정규직 노동자들의 현장모임 건설 (노동조합 단위 대표자 중심의 구조는 집행부 변경 시 큰 공백 우려) - 무너진 정과 질서를 극복하고, 비정규직 활동가 모임 건설과 안정적인 확대 재생산이 필요합니다.

3) 정기적인 정세토론, 전망토론을 기획하고, 배치해야 합니다.

4) 비정규직 공동투쟁, 집중투쟁을 통해 위의 사업들의 성과를 확인하고, 또 위의 사업들의 실천을 추진할 수 있는 힘을 만들어 현장단위, 지역단위에서부터 준비해나가야 합니다.

5) 이를 통해 비정규직 노동자들의 공동요구를 내걸고 대정부 투쟁을 진행하고, 사업장별 투쟁을 엄호하고, 연대할 수 있는 비정규직 투쟁의 전국적 구심을 건설해야 한다.

6) 남한사회 자본과 정권에 맞선 노동자 투쟁의 정치적 전망에 대한 논의와 공동의 전망을 세워내야 한다.

7) 현장에서 다양한 형태로 분리되어 있는 비정규직 노동자들이 함께 할

수 있는 요구와 실천을 배치하기 위한 목적의식적인 활동과 실천을 배치해야 한다.

8) 불법파견 범죄의 핵심 타격지점을 설정하고, 이에 대한 투쟁과 폭로를 통해 남한 사회 전반의 간접고용, 불법파견을 폭로하고 바꿔낼 수 있도록 비정규직 공동투쟁을 통한 일점타격 또한 고려해보아야 한다.

9) 간접고용 비정규직의 특성상 언제나 정규직 단위와의 연대와 소통 등이 문제제기 되고 있지만, 이제는 철저하게 비정규직 집단의 힘으로 강제하고, 조직하기 위한 마음의 자세를 가져야 한다. 그러지 못하고 정규직의 시혜와 연대를 호소하는 것의 한계와 안타까움은 우리 비정규직 운동의 역사가 이미 증명해주었다. 같은 사업장이라는, 같은 노동조합 단위라는 당위로는 조직되지 않았다. 결국 정규직 활동가들의 자기 운동의 전망을 재정립 하지 않고는 비정규직, 정규직의 연대는 불가능한 것으로 판명되었다. 정규직, 비정규직의 열성적인 동지들이 함께 운동의 공동의 전망을 대등하게 논의하는 것이 필요하다.

10) 비정규직 안에서 여성이라는 이유로 이중, 삼중의 고통을 겪고 있는 여성노동자들의 고통과 어려움을 함께 고민하고, 해결해 나갈 수 있는 반성폭력, 양성평등의 의식과 실천을 비정규직 투쟁의 주요한 목표로 함께 설정하자.

[발표 3]

모비스/위아 간접고용지회의 노조설립 과정과 과제

윤호상(현대위아 안산지회 지회장)

○ 들어가며

2000년대 초반부터 진행되었던 완성차 모듈의 외주화로 인해 전국의 완성차 주변에 직서열 납품방식의 생산공장이 필요했고 모비스/위아는 정규직 제로의 공장, 생산공정 전체를 간접고용 노동자들로 채워 이윤율을 확대해 나갔다. 그리고 수년에서 십여 년간 무권리 비정규직으로 살았던 노동자들은 고용불안과 저임금에 허덕인 채 권리의 사각지대에서 살아왔다.

모비스/위아의 간접고용 노동자들의 노동조합 건설은 17년부터 19년까지 폭발적으로 이루어졌다. 무권리 노동자들의 권리확산으로 확장되었던 계기는 모비스/위아 최초의 비정규직 지회의 단체협약 체결이 계기가 되어 전국의 사업장에서 노동조합을 확산해 나아갔다. 지난 2년간 모비스/위아 간접고용 지회들은 '모비스/위아 부품사 연대'라는 연대체를 구성하고 임단협 시기 공동의 요구안과 공투를 진행하며 일정 부분 성과를 만들어내기도 했다. 다만 임단협에 매몰되는 투쟁에서 벗어나 사회적 투쟁, 비정규직철폐 투쟁에 복무해야 한다는 비판적 내부 목소리들을 내면서 향후 모비스,위아의 전망을 만들어나갈 워크숍을 진행하려 하고 있다.

아직 모비스/위아 부품사 연대의 방향성이나 전략이 수립된 상태는 아니어서 현재 고민되고 논의되고 있는 과정들을 정리한 것이므로 발제자의 글이 모비스/위아의 전체적인 입장이나 방향이 아님을 전제로 모비스/위아의 설립과 투쟁의 과정을 얘기하고 과제를 제출 해보려 한다. 모비스/

위아 부품사 연대의 고민이 향후 간접고용 투쟁의 나아갈 방향에 조금이나마 도움이 되고자 하는 의미로 들어갔으면 한다.

○ 과정

1) 현대위아 간접고용지회의 설립 과정

모비스/위아 최초의 노동조합 건설은 2013년 위아 평택공장에서 시작되었다. 당시 제조업, 특히 현대차그룹 내에서 비정규직 노동조합의 건설은 쉽지 않았다. 위아 평택지회의 노조 건설 후 자본은 즉각적으로 기업노조를 만들고 노조를 탄압하였다. 과정에서 간부들의 해고와 노조 와해 공작으로 인해 조직력이 크게 훼손되었고 소수노조로 전락해 2018년까지 단협을 체결하지 못하는 상황이 지속되었다.

그 후 2015년 위아 광주공장에서 광주 자동차 부품사 비정규직지회(이하 위아 광주)라는 조직명으로 사내하청 노조가 건설되었다. 자본의 대응은 역시나 노조를 인정하지 않고 업체 폐업, 기업노조 건설로 노조탄압을 진행했다. 광주공장은 완성차에 직서열 납품을 하는 사업장으로 공장가동을 1시간만 멈춰도 완성차라인을 세울 힘이 있었다. 위아 광주는 노조설립 후 6개월의 긴 시간 동안 현장 투쟁과 파업을 통해 모비스/위아 최초의 단협을 체결할 수 있었다. 위아 광주의 첫 단체협상 체결은 자본이 비정규직 노조를 탄압하기보다는 노조를 인정하고 가겠다고 신호였고, 다른 부품사 사내하청 노동자들도 노동조합을 만들 수 있겠다고 희망의 신호탄이 되었다. 이 신호탄은 그간 위아 사내하청을 넘어 모비스의 노동조합의 폭발적 건설로 이루어졌다.

위아 안산지회는 2017년 11월에 위아 간접고용지회 중 세 번째 설립된 지회다. 사측이 위아 광주의 민주노조 건설 이후 선제적으로 기업노조를 만들어 민주노조 건설을 원천차단하려고 하였으나, 노조 건설 직후 압도적인 가입률로 기업노조를 해체하고 설립 3달 만에 위아 간접고용지회 최초로 사내 교섭 쟁취와 공장 안에 노동조합 사무실을 쟁취하며 단체협상을 체결하였다. 2018년 7월 위아 본사가 있는 창원에 마지막으로 위아

창원 비정규직 지회가 창원 5개 공장의 비정규직 노동자들을 가입대상으로 노동조합을 설립, 2개 공장 과반 노조, 1개 공장의 조직사업을 진행하며 노동조합 활동을 진행하고 있다.

2) 현대모비스 간접고용지회의 설립 과정

현대모비스 화성지회는 17년 5월 모비스 최초로 노동조합을 건설하고 4개월 여 만에 단협을 체결하였다. 압도적인 조직률로 상당히 간접고용지회 중 의미 있는 내용의 단협을 체결하고 간접고용지회의 최대 난관이었던 조합사무실을 사내에 얻어내는 성과를 만들어내며 전국 모비스 간접고용 노동자들의 폭발적 노조 건설을 만들어내는 역할을 하였다. 이후 2017년도 아산지회, 2018년도에는 5개 지회(광주지회, 평택지회, 충주지회, 울산지회, 울산 현대모비스지회), 2019년도에는 2개 지회(천안지회, 김천지회), 그리고 2020년 안양지회까지 10개의 지회가 건설되면서 모비스 중 유일하게 서산공장을 제외하고 간접고용지회들이 건설되었다.

※ 참고 - 현대모비스, 현대위아 간접고용 지회 조직 현황

지부	지회명	설립연월	조합원	직서열	복수노조
경기	현대위아비정규직 평택	2013.05.	142		0
	현대모비스 화성	2017.05.	600	직서열(JIS)	0
	현대위아 안산	2017.11.	203	직서열(JIS)	
	현대모비스 평택	2018.02.	288		
	현대모비스 안양	2020.03.	182	직서열(JIS)	
광전	광주자동차부품사비정규직	2015.04.	342	직서열(JIS)	0
	현대모비스 광주	2018.02.	287	직서열(JIS)	
울산	현대모비스 울산	2018.03.	348	직서열(JIS)	
	울산현대모비스지회	2018.09.	796	직서열(JIS)	
대충	현대모비스 충주	2018.07.	390		0
경남	현대위아창원비정규직	2018.07.	430		0
구미	현대모비스 김천	2019.12.	300		
충남	현대모비스 아산	2017.10.	325	직서열(JIS)	

	현대모비스 천안	2019.02.	205		
합 계			4,838		
2020년 6월 현재, 7개 지부 소속 14개 지회 조합원 4,838명					

○ 투쟁

1) 노동조합의 연착륙으로 안정을 꾀했다.

모비스/위아 간접고용지회들의 최우선 과제는 노동조합의 인정이었다. 이는 과반 확보에 실패한 위와 평택이 사측의 탄압으로 상당수 조합원이 이탈로 조직력이 훼손되었고, 이로 인해 노동조합 활동이 거의 무력화 되는 과정을 보면서 무엇보다도 압도적 조직률을 갖춘 노동조합의 필요했고 전체 노동자들을 조직화하는 과정이 중요했다.

15년에 설립된 위아광주부터 노동조합을 안착시키기 위한 조직화 활동에 사활을 걸었고 과반 노조 지위확보를 하면서 단협내용이 미흡하더라도 연착륙시켜 단협체결 이후의 상황을 대비하였다. 또한, 직서열이라는 특성상 완성차 라인을 세울 힘이 있었고 실제 설립 초기 완성차 라인은 세우는 파업 투쟁을 진행하면서 자본을 압박했다.

2) 모비스/위아 간접고용지회들이 하나로 모였다.

모비스/위아 간접고용 지회는 ‘부품사 연대’라는 이름으로 매월 정기적으로 대표자 모임을 하고 사업 운영을 진행하였다. 임단협 시기에는 공동요구안을 만들어내고 시기집중 공동투쟁을 진행하면서 전국의 모비스/위아가 하나로 뭉쳐 자본을 함께 돌파하였다. 또한, 공동 상집/확간 수련회를 진행하면서 ‘불과투쟁의 의의와 한계’, ‘노조법 2조 개정 투쟁의 의미’ 등 간접고용지회들이 나아가야 할 방향에 대해 교육, 토론을 진행하며 부품사 연대 투쟁의 방향성을 만들어가려는 노력도 진행하였다.

3) 직서열, 현장 투쟁의 힘을 확인하였다.

직서열의 힘은 강력하다. 완성차의 생산량 대비 부품사 모듈 공장의 고효

울은 완성차 주변에 부품공장을 배치하기에 직서열 공장의 파업은 완성차 전 공장을 세울 수 있는 막강한 힘이 존재한다. 실제 2018년 공투에서 수십 시간의 파업을 성사시키며 기아차(소하리, 화성, 광주), 현대차 울산 공장의 생산이 중단되었다. 이는 우리가 완성차를 세울 수 있고 교섭력을 높일 수 있다는 확인을 진행하였다. 자본이 타격을 입은 만큼 완성차 조합원 내부의 비판도 생겨나고 자본의 '인소싱'협박도 난무했지만 그럴수록 현장의 투쟁은 단단하고 힘차게 진행하였다.

4) 단결불패, 확신이 생겼다.

전국의 부품, 모듈사들의 노조가 생겨나고 2018년 부품사 연대를 만들면서 중간 착취자들은 교섭 과정에서 어떠한 권한이 없음을 확인하고 우리의 투쟁 상대는 원청임을 재확인하며 공동투쟁의 기초를 만들어갔다. 공동투쟁을 통해 그룹사를 압박하는 투쟁을 전개하며 모비스/위아의 공동의 요구안도 만들어내고 각자의 교섭 전면에 부품사 요구안을 내걸기도 하였다. 2019년 진행된 부품사 연대 공동요구안(단협 5대요구안, 1대 사회적요구안)만들어 냈고, 일부 성과를 남겼다. 자본 또한 부품사 간접고용지회의 상황에 민감하게 반응하며 각개격파는 통하지 않는다는 점을 확인하였고 우리 또한 각자도생엔 한계가 있음을 확인하고 전체 모비스/위아의 단결 속에 교섭력을 확보할 수 있다는 확신이 생겨났다.

○ 과제

1) 불파소송으로 대변되는 현재의 비정규투쟁에 대한 명확한 평가가 필요하다.

불파소송의 의의가 한계에 대한 명확한 평가가 필요하다. 부품사 연대 내부에서도 명확한 평가를 제대로 진행하지 못한 채, 마치 불파소송투쟁 한계만을 강조하며 얘기하는 사람들이 존재하기도 하고 불파소송의 의의만을 강조하고 마치 신분 상승의 개념으로 불파소송을 주장하는 이들도 있다. 불파소송 투쟁은 ▶법의 판단 속에서 정규직화의 길을 열 수 있는 것 ▶또한 이를 통해 조직의 확대를 기대할 수 있는 의의가 있지만 ▶비정규

직을 줄이지 못했고 ▶노동자 간의 분열을 막지 못하고 ▶원청을 교섭 테이블에 끌어들이는 등의 원청 사용자 책임을 제대로 다루지 못했다는 점에서 한계가 존재한다.

부품사 연대는 이러한 명확한 평가들 속에서 대안적 방향성을 고민해야 할 필요가 있다. 불과소송을 진행하면 사측의 탄압이 예상되기 때문에 하지 말자는 주장이나 지금처럼 권리향상 투쟁(임단협 투쟁)에 힘을 실어야 한다는 막연한 주장은 부품사 연대의 역할이나 방향에 대해서 무책임한 논리이다.

2) 부품사 연대의 선명한 방향성이 필요하다.

부품사 간접고용지회가 건설되고 부품사 연대의 활동도 횡수로 3년 차인 시점에서 초기 권리향상만을 위한 투쟁이 자칫 임단협 투쟁에만 매몰될 수 있는 상황으로 변질될수 있음을 경계해야 한다. 물론 정규직 대비 비정규직 운영의 비용을 고려한다면 이미 우리는 노조 건설을 통한 단결력 확보와 임금 인상에 대한 정규직 대비 운영비용을 상당수 끌어 올리기는 했다. 이런 과정들을 통해 원청이 비정규직 운영에 대한 현실적 판단을 하게 하는 것도 중요한 전술일 수는 있겠다. 임계점이 이미 왔다고 하는 사람들도 존재한다.

그렇지만 아직 우리는 사회적 투쟁에 대한 전략, 전술이 부재하다. 원청 사용자성 인정 투쟁에 복무할 수 있도록 고민하고 사회적 의제로 확대해야 하는 역할을 해야 한다. 파견법 철폐에 대한 사회적 투쟁 복무 또한 간접고용지회들의 역할이 있어야 한다. 파견법이 시행된지 22년이 지났다. 하지만 파견법 철폐의 의제를 확산하는 요구들이 부재하다. 언제나 합법 파견 노동자들의 조직화의 문제는 우리들의 관심 밖이었다. 그저 우리는 불법 파견에 대한 정규직화 쟁취를 위해서 파견법 이용하는 동안 합법 파견 노동자들은 아직도 조직화의 사각지대에 있다. 우리들의 현실 때문에 사업장 안에서의 요구만으로 그치는 투쟁을 벗어나 파견법이 가지고 있는 폐해를 지적하고 조직되지 못한 모든 간접고용 노동자들을 어떻게 조직해 낼 것인가 하는 고민이 필요하지는 않을까?

3) 부품사 연대의 투쟁이 전체운동의 영향을 줄 수 있음을 고려해야 한다.

비정규직 노동자들의 조직 확산에 대한 고민과 실천이 필요하다. 자기 사업장을 넘어 동일 업종을 조직화하고 부품사 납품 지도를 통한 협력사들의 조직하고 업호하는 투쟁을 실천해야 한다. 동일 업종, 협력사들의 조직을 통해 원청에 대한 교섭력을 높여 고용안정을 위한 전략을 세워야 한다.

노조법 2조 개정 투쟁에 대해 적극적인 개입이 필요하다. 원청 사용자성 인정 투쟁이 불파소송으로 치환될 수 있다는 우려를 떨쳐내야 한다. 원청을 교섭 자리에 앉히게 하는 투쟁이야말로 비정규직철폐 투쟁의 시작이 될 수 있을 것이다. 우리는 불법 파견 정규직화의 구호가 아니라 비정규직철폐 투쟁이라는 구호를 외쳐야 한다.

또한 비정규직 문제를 당사자들의 문제로 치부해버리고 관심조차 주지 않는 원청 노동자의 원·하청 공동투쟁을 만들기 위한 노력, 더 나아가 전체 노동자들의 계급적 노선으로 비정규직철폐 투쟁에 함께 복무하는 기풍을 만들어내야 하는 것도 우리, 아니 전체 조직된 노동자들의 과제이지 않을까 한다.

[발표 4]

불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망/ 인천공항지역지부 발제문

신진희(인천공항지역지부 정책국장)

1. 정규직 전환 과정

가. 노사전문가협의회 진행 경과

1) 1기 노사전문가 협의회 (17.12.26)

- 전환범위 : 인천공항공사 2개의 별도회사(자회사)로 전환
- 채용방식 : 공사 직접고용 대상 중 관리직은 경쟁 채용. 나머지 전환자는 전환 채용
- 처우개선 : 용역업체의 일반관리비·이윤을 전환자의 처우개선에 활용
별도회사 전환자의 처우가 공사 직접고용 전환자 보다 낮지 않도록 함
- 공사 및 별도회사 노·사를 포함한 ‘노사공동운영협의회’ 구성

2) 2기 노사전문가 협의회 (18.12.26)

- * 지부 합의 거부. 공사-한국노총 합의
- 채용방식 : 2017년 5월 12일 이후 입사자는 경쟁채용 도입 추진
- 처우개선 : 용역업체의 일반관리비 50% · 이윤 100% 활용
공사 정규직과 동일한 복리후생 시행
임금 체계에 있어 범위형 직무급제와 직능급제 도입
- 별도회사 3개 설립 추진

3) 3기 노사전문가 협의회 (20.2.28)

- 전환범위 : 특수경비원 관련 법적 이슈로 공사 직접고용 대상 범위 일부 축소
- 채용방식 : 별도회사 전환자는 전환심사채용
공사 직접고용 대상 중 2017년 5월 12일 이전 입사자는 전환심사채용, 관리직 이상 및 2017년 5월 12일 이후 입사자는 공개경쟁채용
- 전환자의 교대근무제 개선방안(4조 2교대 등) 연구용역 착수 및 단계적 적용

나. 현황 및 쟁점

- (조직 확대) 2017년 5월 12일 문재인 대통령 방문 당시 지부 조합원 수는 2600명이었음. 현재는 4500명까지 확대됨. 한편, 이전에 현장에 소수세력이었던 한국노총 비정규직 인원도 크게 확대됨.
- (노노 갈등) 정규직 전환을 반대하는 한국노총 정규직 노조의 개입과 한국노총 비정규직 노조와의 복수노조 경쟁으로 노노 갈등이 심화됨. 이러한 노노 갈등 속에 지부에 많은 인원의 조합원이 소속되어 있음에도 노사전에서 고립되는 문제 발생하기도 함.
- (내부 격차) 동일 업무, 비슷한 직군에도 60여개의 용역업체로 나뉜 상황이 지속되다 보니 기존 임금 및 노동조건에 있어 내부 격차도 존재했음. 그렇다보니 전환 이후 임금 체계에 있어 지부 차원의 하나의 안을 수립하지 못함.
- (경쟁 채용) 18년 국정감사 전부터 보수 정당, 정규직 노조가 손을 잡고 채용비리 관련 의혹을 제기함. 이로 인해 정규직 전환의 취지가 심각하게 훼손되고 왜곡됨. 이어 정부에서 경쟁채용에 대한 가이드를 제시하면서 공사와 정규직은 이를 활용하여 직고 범위를 축소하고자 함.

다. 평가

- 인천공항은 정규직 전환 1호 사업장이었으며, 그 시작점에서 지부가

비정규직을 대표하는 세력으로 존재하며 1기 노사전 합의를 이뤄냄. 그러나 이후 정규직 전환 반대 세력들의 공세와 이를 활용하는 공사로 인해 경쟁채용 야합이 이루어짐. 그 과정에서 1기 합의를 여러 선전에 활용했던 정부는 전혀 개입하지 않음.

- 1만 비정규직 중 4500명의 조합원이 소속되어 있음에도 노사전 틀 안에서는 그 힘을 제대로 발휘할 수 없다고 판단. 19년에 경쟁채용 철폐를 두고 공동 임단투 진행 계획을 수립했음. 그러나 용역업체 계약 해지와 정규직 전환이 진행 중인 과도기적 상황으로 실제 실행되지는 못함.
- 이후 평가를 통해 인천공항공사를 상대로 투쟁하기 위해서는 기존 용역업체, 현장조직 단위를 넘어서 전 조합원 공동 투쟁을 진행할 수 있어야 하며 이를 위한 체계를 수립해야 함을 남김.

2. 정규직 전환 이후 계획

가. 조직 발전 전망 마련

- 정규직 전환 후 60여 개의 용역업체 상대가 아닌 모회사와 3개의 자회사(시설/운영/보안)를 상대해야 하는 상황에 놓임. 이에 인천공항공사를 상대로 한 공동 투쟁과 동등한 처우개선 쟁취를 목표로 조직발전 전망을 마련하기로 함.
- 각 자회사에 대해 모회사 사측에서 분할 전략을 사용할 것으로 예상되는 가운데, 이를 극복하기 위해 지부 중심의 조직체계를 수립하기로 함. 또한 기존 용역 단위 경계를 넘어 사업소 단위의 통합력을 높이며 현장 조직력 역시 강화하기로 함.
- 올해 7월부터 10월까지 지회, 지부 지도부 선거를 앞두고 방안 마련하여 임시 대의원대회를 통해 통과할 예정.

나. 모·자회사 노사공동협의회 운영

- 20년 7월 1일자로 자회사의 경우 정규직 전환이 완료됨. 이에 지부는 3개 자회사에서의 교섭권 확보를 위해 미조직 조직화 사업을 계속해서 진행 중에 있음.
- 이후 1기 노사전 합의사항인 모·자회사 노사공동협의회 운영을 진행하여 공사 정규직과 동일한 교대제 개편, 인건비 계약금액 확대 등 동등한 처우개선에 대해 실질적인 권한을 가진 모회사에 요구를 관철시키는 자리로 활용하고자 함.

다. 자회사 평가/통제 방침 저지

- 공사에서 자회사 수립 이후 계약 및 운영 방안 발표함. 이 운영안 속에는 자회사에 대한 형식적인 자율성을 강조하면서 모회사의 책임을 회피하는 한편, 경영평가, 계약금 등을 통해 실질적인 통제력은 오히려 강화하는 안이 포함되어 있음. 이에 자회사 평가/통제 방침에 대한 저지 계획을 수립함.

- 기관평가 성과급 도입 대응 : 공사는 기존 'SLA 성과공유금'을 '기관평가 성과급'으로 변경하여 시행하려 함. 정규직 전환에도 불구하고 자회사에 대한 평가를 통해 통제/관리를 지속하고자 하는 것임. 또한 성과급 재원에 있어서 자회사 재원을 일부 활용하고, 평가 등급에 따라 공사에서 추가로 재원을 지급하는 방식으로 또다시 처우개선 재원을 잠식하며, SLA 성과공유금보다 더 한 통제력을 발휘하고자 하고 있음.

원청의 책임은 다 하지 않으면서 자회사를 용역업체와 마찬가지로 통제와 감독의 대상으로 보는 이 같은 제도 도입에 대한 대응 필요함.

[참고] 자회사 기관평가 성과급 제도 설계 방향

- 매년 공사가 기관평가 시행 후 평가결과에 따라 자회사에 성과급 지급
- 자회사는 자체 내규 등에 따라 근로자 개인에게 성과급 배분

○ 평가등급 D까지(E~D)는 자회사가 당초 계약금액(일반관리비 등) 내에서 자체적으로 성과급 재원 마련 및 지급

* 예가 2% 상승분(약 84억원)을 성과급 재원으로 활용

○ 평가등급 C부터(S~C)는 (예가 2% 상승분을 초과하는) 추가소요 재원을 계약변경을 통해 공사가 자회사가 지급

* 현행 SLA 재원 (약 60억원)을 추가 재원으로 활용

- 과업완성지표 통한 계약대금 차감 도입 대응 : 공사에서 과업완성지표를 설계·도입하여 달성 현황을 연중 관리·모니터링하는 제도를 도입하려 하고 있음. 문제는 최종 달성 비중에 따라 공사에서 설정한 목표값을 달성하지 못했을 시 계약대금(고정비) 차감을 시행하려 하고 있다는 점임. 쟁의행위, 기타 단체행동으로 인한 업무 공백 역시 대금 차감에 반영하고자 하고 있어, 자회사에 대한 통제를 넘어 노동조합 활동까지도 통제하려 하고 있음.

[참고] 과업완성지표 미달성에 따른 계약대금 차감

○ 과업완성지표는 공항의 안정적인 운영을 위한 기본 요건이므로 목표값 미달성 시 계약대금(고정비)의 차감을 통해 자회사의 책임성과 동기부여를 강화하고, 공항운영의 안정성을 확보할 필요 有

* 지표 초과 달성 시 추가 대금 지급 불요 (당초 계약된 금액 지급)

○ 계약대금 차감비율은 과업완성지표(목표값) 달성률에 따라 구간별로 차등화하는 방식을 고려

* 쟁의행위, 기타 단체행동 등 비정상적 업무수행으로 과업완성지표 달성률이 80% 미만인 경우 달성률 80% 미만부터는 해당 달성률에 정비례하여 대금 차감

3. 코로나19 확산에 따른 대응

가. 고용안정을 요구로 한 투쟁

- 지부는 공사 정규직 전환 대상 외에도 원청 또는 계약형태가 서로 달

라 아직까지 용역업체 소속의 조합원이 포함되어 있음. 해당 단위의 경우 코로나19 확산에 따라 고용불안의 위험이 있어 고용안정 보장을 주요 요구로 하여 임금·단체교섭 및 파업 투쟁 진행 중에 있음.

① 송환대기실분회

- AOC(항공사운영위원회)가 원청으로 항공사들의 연합단위로 볼 수 있음. 현 용역업체의 계약만료 시일이 도래했음에도 이후 계약이 안 되다가 연장되는 등 불안한 상황.
- 승객이 없어 송환대기실 업무가 없는 상황임.
- 분회에서는 교섭을 통해 고용안정을 합의한 한편 유급 휴직에 대해 노사협의 하에 시행 중에 있음.

② 세관분회

- 관세청이 원청으로 최근 용역업체 변경됨. 새롭게 임·단협을 진행해야 하는 상황
- 사측에서 강제연차소진 및 유급 휴직 일방 시행 시도 있었으나 이를 저지하고 교섭 진행 중

③ 카트분회

- 유급휴직 이후 고용안정 보장 요구 했으나 사측이 이를 수용하지 않아 교섭 결렬 됨.
- 현재 1차·2차 파업 진행함.

나. 미조직 노동자들을 대상으로 한 지원 사업

- 공공운수노조 공항·항공 전략조직사업단 차원으로 한시적 조직인 ‘영종 특별지부’를 출범하여 코로나 시기 직격탄을 맞은 인천공항-영종지역 노동자를 보호하기 위한 활동을 전개 중에 있음.
- 지부는 해당 활동에 인적, 물적 역량을 투여하여 미조직 노동자들을 상대로 한 법률지원, 무급 휴직 또는 실직자에 대한 정부·시 차원의 사업을 알리는 선전, 캠페인 활동 등을 진행 중에 있음.

[발표 5]

불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망/ 한국잡월드분회 발제문

이주용(한국잡월드분회 분회장)

1. 한국잡월드분회의 투쟁 경과

- 정부에서 발표한 2017년 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정에서 한국잡월드는 노동자를 우롱하며 졸속적이고 강제적인 합의를 진행함. 이에 반대하는 노동자들이 한국잡월드분회를 설립하고 투쟁이 시작됨.

- 2018년의 계속된 투쟁으로 해고의 위기까지 갔던 한국잡월드분회는 공공운수노조 최준식 위원장과 한국잡월드 노경란 이사장의 서명이 들어간 합의서를 작성하였음. 한국잡월드 내에서 근무하는 노동자의 고용을 포함한 처우개선을 위해서 노·사 위원 각 3명과 노·사·정이 추천하는 공익위원으로 구성된 '상생발전협의회'를 구성하고 2020년 12월까지 운영하며 상호신의에 따라 성실히 이행할 것이 포함되어 있음. 이 합의서를 신뢰하여 한국잡월드분회는 일터로 복귀하고 자회사 한국잡월드파트너즈가 설립되었음.

- (현재) 하지만 2020년 6월이 지나가는 지금까지도 상생발전협의회는 열리지 않고 있음. 원청 한국잡월드와 자회사 한국잡월드파트너즈는 합의서가 존재하지 않는 듯 상생발전협의회의 개최를 미루고 있음. 뿐만 아니라 단체교섭과 임금교섭에서 '원청에서 해주지 않는다. 우리 권한 밖의 일이다. 우리도 안타깝지만 해줄 수 있는게 없다'라며 노동자의 뒤처진 처우의 개선의 노력도 의지도 없음. 모든 자회사의 단점을 총집합시킨 모습을 고용노동부 산하기관 자회사에서 보여주고 있는 중.

■ 임금교섭

- (경과) 회사는 올해의 임금 인상을 ‘분회와 임금교섭을 아직 하지 않았기 때문’이라는 이유를 들며 2020 최저임금인상을 적용하지 않았었음. 분회는 분명히 ‘올해 2020 최저임금 적용해라. 임금교섭은 그와 별도로 진행하겠다.’는 입장이었으나 회사는 최저임금 산입법을 적용해 식대의 일부를 포함시켜서 보는 것으로 지금도 최저임금에 위배되지 않는다며 버텼음. 이런 핑계로 원청과 계약한 2020년의 인상분(기본급 3.2%, 복지포인트 4만원)을 적용시켜 주지 않고 버티다가 결국 5월 소급적용하여 지급.

- 그리고 임금교섭에서는 이미 올해의 임금인상이 되었기 때문에 임금교섭을 통해서는 더 이상 추가 지급할 수 있는 것이 아무것도 없다는 입장. 현재의 2차 임금교섭까지 진행되었고, 상견례부터 지금까지 회사는 원청 잡월드에서 이미 임금이 결정되어 내려왔기 때문에 1원도 더 줄 수 없다는 말만 반복함.

- 그리고 심지어 시설파트는 용역근로자보호지침이 적용되지 않고 있는데 그 이유도 회사에서 올린 임금기안을 한국잡월드(원청)에서 승인해주지 않아 적용하지 못하고 있다고 함(2020년 6월 22일 기준). 정부에서 권고한 용역근로자보호지침도 지키지 않는 고용노동부 산하 기관 한국잡월드임.

■ 상생발전협의회

- (경과) 원청의 기관장의 서명이 들어 가있는 합의문을 이행하는데 1년 이상 지체되는 데도 회사와 원청은 해결의 의지를 보이지 않고 있음. 결국 한국잡월드분회에서 제 2노조와의 거듭된 대화시도를 통해 결국 제 2노조가 노측위원 구성(한국잡월드분회 3명)에 대해 동의·인정함. 상생발전협의회 노측위원 구성의 문제를 노동자들만의 노력으로 해결하여 상생발전협의회의 시작만을 고대하고 있었으나 이제는 3노조까지 등장하여 이의제기로 상생발전협의회를 막고 있는 상황.

- 심지어 3노조는 원청 정규직 노조와 같은 ‘노동부유관기관 노동조합’ 소속임. 원청 정규직 노동조합의 위원장이 노동부유관기관의 부위원장으로 활동하고 있음. 2017년 정규직 전환 노사전 협의회에서 당시 용역의 직접고용 전환을 격렬히 반대하던 원청 정규직이, 잘못 논의되어 다시 한번 제대로 고용과 처우개선을 논의해보고자 만들어진 노동자의 마지막 기회에 끼어들어 영향을 끼치고 있는 것임.

※ 고용노동부 유관기관의 부위원장과 한국잡월드분회 이주용 분회장의 통화에서 3노조는 ‘노측위원구성에 참여하겠다는 입장’으로 최종 결정했다’고 말했으나 이 최종결정은 당사자인 3노조 조합원들의 총회를 거치지 않은 상급단체 간부(원청한국잡월드노조 위원장 포함)들의 결정에 의한 것이라고 함.

- 2020년 2월 설립(2노조가 노측위원 3인에 동의한 시기로 추정)된 것으로 보이는 3노조는 원청이 상생발전협의회를 지체시키려는 목적으로 이용하는 것으로 의심이 될 지경임. 소수가 오히려 전체의 고용과 처우개선을 지체시키고 있으며, 전체 노동자들의 의견수렴을 충분히 하겠다는 한국잡월드분회와의 대화를 거부하고 무조건적으로 상생발전협의회 위원으로의 참여만을 주장하며 오로지 상생발전협의회를 지체시키고 있는 역할을 하고 있음.

- (현재) 한국잡월드분회는 합의문 주체인 한국잡월드분회 조합원으로 구성된 노측위원 3인에 대해 216명의 동의 서명(비조합원 포함, 전체 노동자의 과반 이상)을 받았고, 이를 근거로 사측과 원청에 상생발전협의회 개최 촉구 공문을 6월 4일 발송. 소수의 이의제기를 근거로 다수의 고용과 처우개선을 논의조차 못하게 가로막고 있는 원청이 해결의지가 없으니 노동부의 적극적인 책임이 필요한 상황.

※ 합의문에 ‘5. 공공운수노조와 한국잡월드는 상기 사항의 원활한 추진을 위하여 정부가 적극 지원하도록 함께 요청한다.’라고 쓰여져 있음.

■ 단체교섭

- (경과) 한국잡월드파트너즈는 2018년 당시 한국잡월드분회가 먼저 진

행했던 단체교섭 요청의 과정에서 제 2노조의 오작성 된 조합원 수(*2차 전환자는 2019년 1월 기준으로 전환되었으므로 2018 당시에는 1차 전환자만을 기준으로 했어야하나 2노조는 1차, 2차 전환자 모두 포함시킨 인원으로 잘못 작성)를 이유로 단체교섭에 응하지 않았었음. 회사는 이미 사실관계를 인지하고 있음에도 2노조와의 노노갈등을 조장하며 교섭대표를 인정하지 않고 단체교섭을 회피하는 회사에 한국잡월드분회는 ‘단체교섭 및 교섭대표 지위확인’ 가처분 신청하여 항고 끝에 한국잡월드분회가 승소하여 겨우 교섭을 시작할 수 있었음.

- (현재) 14차의 교섭으로도 합의되지 않아 지노위의 조정까지 거친 끝에 겨우 타결하였음. *한국잡월드분회 단체교섭 체결일 2020년 4월 23일

- 하지만 단체교섭 체결에 따른 정당한 조합 활동 중에 사사건건 회사가 과하게 간섭하는 태도를 보임.

예) 고객이 없는 상황에서 의사확인 후(본인이 응하면) 비조합원과의 고충 상담, 질의응답을 가진 것에 대해 사업장 방해를 이유로 하지 말라고 함. 점심시간을 이용하라고 함 - 용역일 때부터 하루종일 체험을 진행하는 한국잡월드의 근무 특성상 노사간의 이해로 가능했던 부분이나 지금 갑자기 회사가 통제하고 있음.

2. 간접고용 폐해 한국잡월드 사례 정리

1) 간접고용 폐해 사례 01 : 최근 코로나19에 대한 한국잡월드의 대처

- 한국잡월드는 3월 1일부터 5월 19일까지 1차 휴업했었음.

- 휴업결정 전(2월 말), 발열 등의 유사증상을 보이는 노동자들에게 한국잡월드파트너즈(자회사)는 개인 연차를 사용하여 자가 격리를 권유함. 이런 회사의 방침에 대해 한국잡월드분회가 정부의 권고방안 등을 제시하며 적절한 대응을 요구하자 자회사 한국잡월드파트너즈는 “독단적으로 결정할 사항이 아니다.”, “사측이(원청 없이) 독단적으로 결정할 수 없다.”, “불안하면 무급휴가를 써라.” 고 함. 심지어 고위험군에 속하는 임신부에

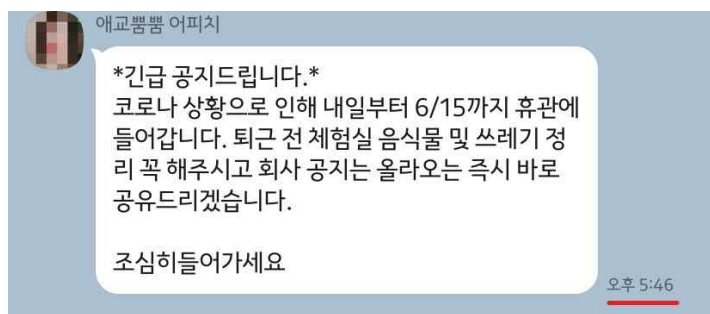
게도 개인연차를 사용하라 했었음. 당시 자회사 방침에 대해 원청 관리자에게 시정문의를 하자 관리자는 자회사가서 말하라고 함.

- 이 당시, 코로나 사태로 위기경보가 '심각'으로 격상되고 질병관리본부는 행동수칙을 발표했다. 전염 확산 방지를 위한 정부의 이런 노력에도 고용노동부 산하기관 한국잡월드의 정규직은 마스크를 미착용한 상태로 어린이와 청소년이 방문하는 기관을 돌아다니는 것이 다른 근무자들에 의해 다수 목격되었고 심지어 출·퇴근 시 열감지카메라가 설치되지 않은 별도의 출입구를 이용했었음.

=> [첨부] 파견노동포럼_한국잡월드분회 참고

- 이와 같은 전례가 있음에도 2020년 5월 28일, 회사는 또 퇴근직전 일방적인 2차 휴업 통보를 함. 원청의 결정에 따라 회사는 직원들은 매번 쫓겨나는 기분으로 회사를 퇴근하게 함. 대표이사와의 면담에 의하면 원청의 휴관 통보(4시 경) 후, 내부 회의를 거쳐 원청에 대안 마련 설득 등과 같은 과정은 거의 없이 1시간 안에 회사도 휴업을 결정하여 직원들에게 통보한 것임.

=> [첨부] 파견노동포럼_한국잡월드분회 참고



2) 간접고용 폐해 사례 02 : 사실 상 모든 결정권은 원청에게

- 한국잡월드분회는 단체교섭에서 노조사무실 제공, 타임오프 인정 등에 대해 노사 이견이 좁혀지지 않아 14차의 교섭과 조정을 거쳐 겨우 타결했음. 임금교섭 또한 원청을 이유로 회사는 단 1원도 줄 수 없다고 하고, 앞으

로의 올바른 임금 체계를 위한 임금 TFT 구성 제안조차 거부 중임.

- 회사입장의 모든 이유는 자회사 한국잡월드파트너즈에 소속된 노동자의 기성금에 대한 결정권이 원청인 한국잡월드에게 있고, 한국잡월드 내 시설권 또한 한국잡월드가 갖고 있다는 것임. 결국엔 발생하는 문제의 최종적인 책임과 해결할 수 있는 결정권은 원청인 한국잡월드에게 있음. 그럼에도 실제 체험에 필요한 요청이나 요구사항을 직원들이 직접적으로 원청에 말할 수 없는 불합리한 구조임. *한국잡월드파트너즈의 휴업은 무조건 원청 한국잡월드의 휴관 결정에 따름.

3) 간접고용 폐해 사례 03 : 줄줄 새고 있는 자회사 주머니

- 공공부문 비정규직 정규직 전환 과정에서 정부는 “정부와 공공부문부터 모범사용자가 되어야 하고, 공공부문부터 먼저 비정규직 문제를 해결할 수 있도록 특단의 조치가 필요하다”고 선언했음. 용역 소속 당시 용역 회사가 가져갔던 이윤관리비를 정규직 전환대상자들을 위해 사용하여 기존에 불안정했던 노동자들의 처우 개선이 되면 생산성이 향상되고 공공서비스의 질 또한 향상될 것이라는 상식적인 기대를 하였음.

- 그러나 고용노동부 산하기관 한국잡월드는 내부의 반대가 심하게 있었음에도 기어코 자회사를 만들어냈고, 만들어진 자회사 한국잡월드파트너즈는 현재 공공기관의 자회사임에도 실패적인 운영하고 있음. 한국잡월드와 한국잡월드파트너즈는 어린이와 청소년의 직업체험이라는 공공의 목적을 가지고 만들어졌음에도 기관장과 대표이사는 수익성을 목적으로 기관을 운영하고 있음. 심지어 그 수익조차 제대로 내지 못해 근무하는 노동자들은 자신들의 처우가 용역일 때와 달라진 점을 전혀 체감하지 못하고 있음.

- 사례로 한국잡월드는 재정상 운영이 어렵다면서 회사용 차량을 구입하였고, 용역 당시에는 없었던 고액 연봉의 부장이상 직급들(대표이사 1명, 부장 3명)이 늘어났음. 기존 용역 회사 소속일 때, 5명 내외였던 사무직들이 현재 고액 연봉의 대표이사, 부장들 포함하여 열 명 이상으로 늘어남.

- 한국잡월드 내에 수익적인 목적을 위해 만들어진 신사업팀(19년 6월 1일 출범. 신규 직원 포함 2명)은 현재까지 총 200만원의 수익을 냈다고 함.

- 체험 고객은 줄지 않은 상황(※ 현 코로나19 상황과는 별개)에서도 매번 재정이 어렵다고 말하는 자회사 한국잡월드파트너즈가 체험자와 노동자를 위해서가 아닌 어떤 곳에 관리비를 사용하고 있는지 의심스러운 정도로 노동자들의 처우 개선은 되지 않고 있음.

4) 간접고용 폐해 사례 04 : 체험 시, 현장과의 엇박자

- 한국잡월드는 어린이와 청소년의 직업체험을 위해 만들어진 기관임으로 회사 운영에서 최우선 시 되어야 할 부분은 체험 운영의 정상화임. 그러나 체험에 필수적으로 사용이 되는 소모품 등이 노후 되어 고장 혹은 파손됨에도 불구하고 자회사 한국잡월드파트너즈는 돈이 없다며 수리 혹은 구매를 해주지 못 함.

- 혹은 체험을 운영하면서 새롭게 필요하게 되는 장비들 구매에 운영비를 제대로 쓰지 않음. 특히, 체험자용이 아닌 강사용으로는 구매가 거의 불가능한 상황임. 예를 들어, 청소년체험관 군훈련캠프 체험실에서 총기 사용에서 하루 종일 반복적으로 발생하는 소음에 대해 청력 손실 등의 이유로 귀마개 구입을 요청하자 한국잡월드 중간관리자는 밀(원청)에서 체험자용이 아닌 강사용은 구입해 주지 않는다고 얘기함.

=> [첨부] 파견노동포럼_한국잡월드분회 참고

- 국감에서도 언급된 현장의 적시성 확보는 요원함. 용역일 때보다 오히려 더 심각.

- 심지어 불법파견의 소지를 없애려고 역지로 분리하다보니 용역 때보다 더 심각함. 체험실의 리뉴얼을 위해 원청의 직원과 자회사 중간관리자가 체험실을 찾았을 때, 같은 공간에 있지만 보이지 않는 존재처럼 원청 직원이 질문하면 이미 들은 질문을 중간관리자가 강사에게 다시 전달하고 강사의 대답하면 원청 직원이 옆에서 들었음에도 중간관리자가 다시 답변을 전달

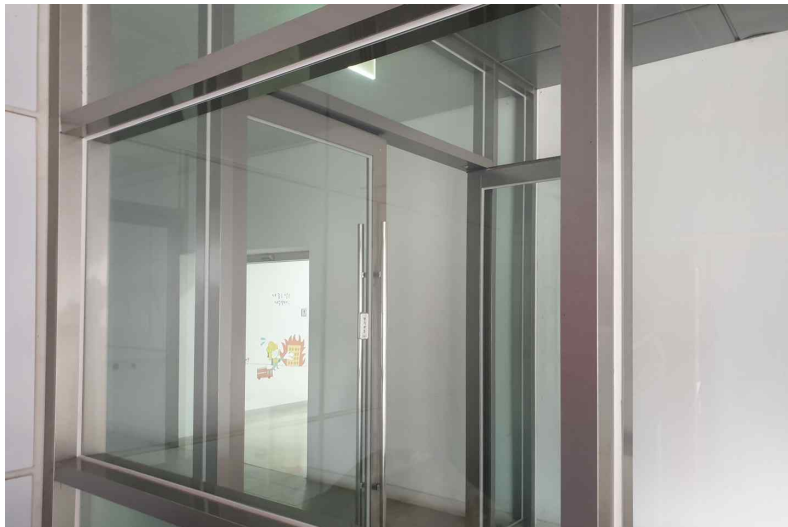
하는 웃기는 상황이 연출됨.

3. 한국잡월드분회의 이후 투쟁 방향

- 상생발전협의회 지체의 해결을 당사자끼리 내부에서 해결하고자 했던 입장에서 적극적으로 노동부 등 외부책임자에게 해결 촉구하기
- 원·하청 분리로 인한 현장 문제들 외부 선전하기 : 노조 공유, 언론보도 등
- 현재의 최저임금, 최저복지탈피를 위한 임협·단협을 통한 개선 노력 및 현장 노동자 선전을 통한 조합원 증대

[첨부자료] 불법파견, 간접고용구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망
- 공공운수노조 경기지역지부 한국잡월드분회 첨부자료

간접고용 폐해 사례 01 : 최근 코로나19에 대한 한국잡월드의 대처



[사진] 한국잡월드 정규직은 출·퇴근 시, 열감지 카메라가 설치(1층 정문과 2층 주차장 출입구 쪽 설치)되어 있지 않은 별도의 (자신들 사무실과 가까운) 출입구를 이용하거나 점심 식사를 위해 구내식당 이동 시, 마스크를 착용하지 않고 다니는 정규직의 모습이 한국잡월드파트너즈 직원들에 의해 다수 목격되었음. 이는 철저한 관리를 하고 있다는 한국잡월드의 언론 보도와는 동떨어진 안일한 모습임.

[사진] 5월 28일 퇴근 직전 휴업통보에 따른 한국잡월드분회의 당시 성명서



성명서

노동자에 대한 배려 없이 일방적으로 결정한 2차 휴업 돌입 통보! 한국잡월드분회는 동의할 수 없다!

한국잡월드분회는 최저임금 노동자에게 2차 휴업통보는 너무 가혹하며 임금보전에 대한 논의가 필요함을 주장했습니다. 현재 학교는 등교가 예정대로 추진되고 있으며 예약자도 있는 상황에서 원청의 통보에 의한 급박한 휴업결정이 적절한 것인지 의문을 제기할 수밖에 없습니다.

한국잡월드분회 또한 노동자와 체험자의 안전을 위한 휴업이 부득이하다면 이에 대한 동의는 할 수 있습니다. 그러나 생계비 보전을 위한 대책마련은 이루어져야 한다고 생각합니다.

근무유지, 임금보전을 주장하였으나 사측은 직원들 임금에 대한 일말의 고민도 없이 일방적인 휴업을 강행하였습니다!

회사는 4월 23일 체결된 단체협약 36조(휴업수당) 회사의 휴업수당 지급에 있어 근로기준법 규정에 따르며 휴업 시 노사가 사안별 사전협의하여야 한다는 조항에 따라 내일 5월 29일 오전 10시 임금협상에서 휴업수당도 함께 협의할 예정입니다!

코로나19 특수상황 속에서 평균임금 70%가 불가피할 수도 있지만 분회는 임금보전을 위해 최선을 다할 것이며 단협조항을 성실히 이행하지 않는 사측의 문제점은 확실히 짚어내겠습니다.

더 이상 일방적으로 노동자에게 통보하고 소통하지 않는 잡월드의 고질적 병폐를 답습하는 것을 묵과하지 않겠습니다. 함께 힘 모읍시다!

2020년 5월 28일

공공운수노조 한국잡월드분




분 회 장 이주용 010-3015-1639

부분회장 이진형 010-3850-9904

사 무 장 안재영 010-9934-2020

간접고용 폐해 사례 03 : 줄줄 사고 있는 자회사 주머니

- 2019년 6월 1일 출범한 자회사 한국잡월드파트너즈 신사업팀이 소속된 경영관리부의 2019년 8월 주요 실적



2019년 08월 월간 운영 실적

http://kjwpartners.co.kr
Korea JobWorld Partners Co., Ltd.
2019년 08월 15일 수요일

01. 고객 방문 현황

구 분	19년 07월	19년 08월	18년08월	전월비	전년비
어린이체험관	23,577	35,958	36,837	▲52.5%	▼2.4%
청소년체험관	32,946	31,654	33,747	▼3.9%	▼6.2%

02. 고객 VOC

구 분	내 용	건수	
제안	홈페이지	· 체험실 선택, 결제방법, 예약방법	5
	어린이체험관	· 이벤트 수수료증 증정 개선, 관내 내부 음악 선곡	2
	청소년체험관	· 체험실 콘텐츠	3
	직업세계관	· 4층 안내판 설치	1
	기타	· 단체전용발권부스	1
칭찬	어린이체험관	· 콘텐츠	7
	청소년체험관	· 감사친절 및 콘텐츠	10
	진로세계관	· 콘텐츠	1
	고객센터	· 칭찬 및 친절	13
불만	홈페이지	· 전산오류, 체험실 선택방법, 회원가입오류	10
	어린이체험관	· 감사 불친절, 관 내 온도 조절	14
	청소년체험관	· 감사 불친절	2
	직업세계관	· 콘텐츠	2
	부대시설	· 주차 대기 불만	2

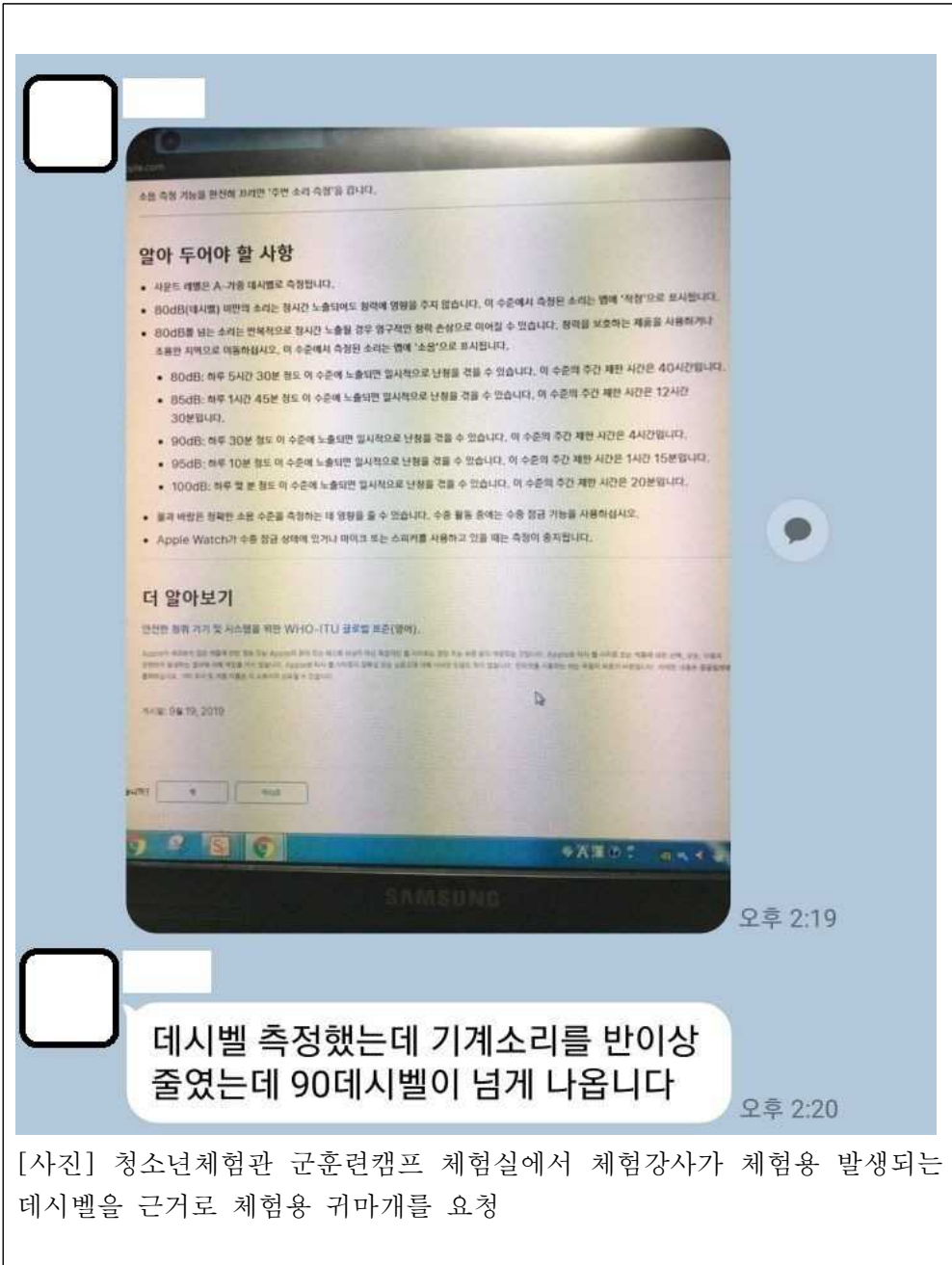
03. 부서별 주요 실적

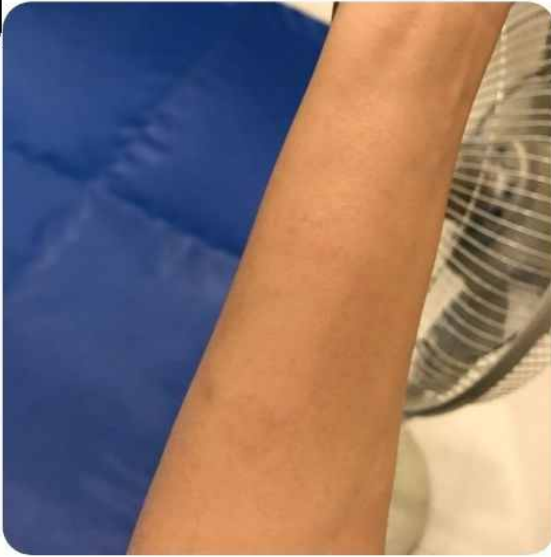
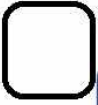
구 분	내 용
전시체험부	<ul style="list-style-type: none"> · 청소년체험관 로봇공학 콘텐츠 리뉴얼 2차 교육 (8/20,31) · 어린이체험관 유디치과 리뉴얼 공사 진행 (8/12~9/9) · 프린세스 공주 뮤지컬 쇼 (8/23~8/25, 나래울 극장) · 청각 장애인 초청 문자인식 서비스 진행(8/31) · 청소년체험관 : 미용실 게임개발회사이제(4명) / 어린이체험관 : 한식요리연구소, 로봇공학연구소, 꽃집(9명)
서비스지원부	<ul style="list-style-type: none"> · 고객센터 워라벨기업대상 홍보마케팅 총시도 994건 / 통화성공 789건 / 자료발송 410건 · 시설관리 월간민원처리 총 86건 중 영선 30건, 전기 38건, 기계 5건, 통신11건, 소방2건 · 전산관리 비업무용 사이트 차단 정책 운영 · 마음드림 프로젝트 "웃음치료힐링캠프" 진행 (8/27~8/28)
경영관리부	<ul style="list-style-type: none"> · 수익창출 아이디어 공모 최종지원현황 총 지원자 19명 중 30건 지원 · 말복 맞이 직원 아이스크림 나눔행사 (8/11) · "출장어비지함" 홈페이지 공지 (8/21) · "수습제도와 멘토링제도" 홈페이지 공지 (8/23)

[사진] 직원들의 복지는 물론 중요하지만, 경영관리부의 8월의 '주요' 실적이 '말복에 아이스크림 나눠주기'라는 것이.....

간접고용 폐해 사례 04 : 체험 시, 현장과의 엇박자의 사례

－ 현장에서 안전적인 문제가 발생됨에 따라 요청되는 자회사 한국잡월드 파트너즈 소속 강사용 물품은 구매해주지 않는 원청 한국잡월드





11

매니저님 저희 이번시간에 중학생 중 한명이 호신술 진행 도중 계속 제 손목을 세게 잡고 안놓으면서 다시 해보라는 행동을 취했습니다 꽤 오랫동안 제 손목을 잡고 놓지 않았으며 손목에 무리가 갈정도의 세기로 잡아 손목이 아팠습니다 . 그 후 아이들 퇴장 후에 관찰을줄 알았는데 확인해보니 멍도 멍이지만 손목이 쏠려서 쓰라립니다 종종있는 일이지만 반복적으로 되다보니 좀 부담이 되네요.. 손목 보호대의 필요성이 있어보이는데 다시 한번 요청부탁드립니다.

11
오후 2:29

[사진] 청소년체험관 경호회사 체험실에서 체험강사가 강사용 손목보호대를 요청

[발표 6]

함께 싸우자!

서재유(코레일네트웍스지부 지부장)

불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망

1. 노동권 없는 노동자.
2. 단사의 투쟁
3. 원청 상대 투쟁
4. 정부 상대 투쟁
5. 비정규직 이제 그만, 1100만 비정규직 공동투쟁
6. 함께 싸우자!

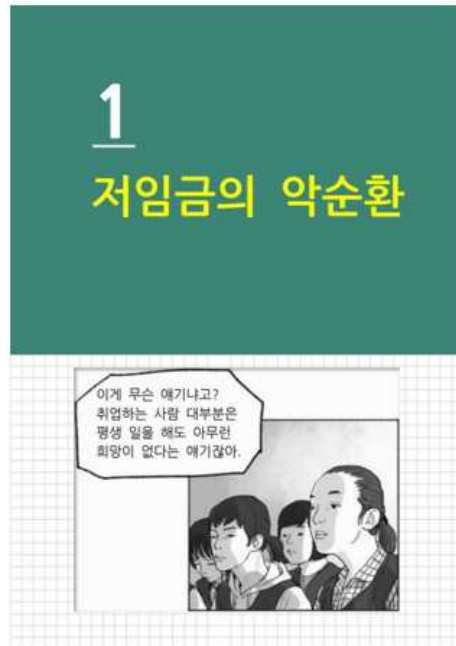
1-1. 노동권 없는 노동자

- IMF 이후 '노동유연성'을 이유로 강요된 '비정규직'
 - 일자리 => 상시·지속적, 고용형태 => 비연속성
 - 고용관계 => 실제 사용자와 고용자가 다름.

고용형태의 변화와 고용관계의 변화는 열악한 노동환경과 차별에 저항할 수 없는 노동자를 만들.

1-2. 노동권 없는 노동자

○ 철도공사 코레일의 자회사 코레일네트웍스



■ 재주는 곰이 부리고 성과는 임원과 관리자가?

KN 보수규정 시행세칙을 제13조(성과연봉) 2항을 보면 “평가에 의한 (성과급) 차등 적용율은 대표이사 방침에 의하고, 2급 이상자는 평균 성과연봉율이 연봉총액의 20% 이상 되도록 하여야 한다.”고 되어 있다. 이에 따르면 2급의 A등의 경우 4,949만원의 기준연봉에 1,237만원의 성과급을 받는다. 현장직원에게는 최저임금에 쥐꼬리만한 성과급을 주면서, 고위 직급은 3배 가까운 고액연봉으로도 모자라 두둑한 성과급을 가져가고 있는 것이다. 게다가 단 한 번 지급된 성과급인데도 말이다. 그나마도 5등급으로 나눠서 지급함으로써 동료 간의 위화감을 조성한다.

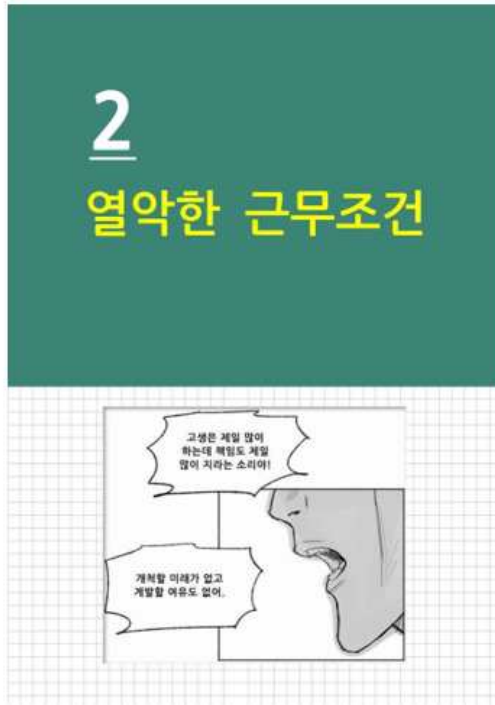
■ 쥐꼬리만한 상여금 지급조차 일방 중단해

그동안 적게나마 지급해오던 ‘추석상여금 20만원’이 중단 됐다. 사전에 아무런 설명도 없다가 현업직원들의 원성이 높아지자 ‘기재부의 총인건비 인상률 가이드라인 5.3%’를 이유로 상여금을 지급할 수 없게 됐다고 말했다. 하지만, 인건비 인상부분이 어떻게 발생했는지에 대해서는 아무런 설명도 없다. 그야말로 주면 주는 대로 받으라는 것이 아닌가? 직원에 대한 존중은 찾아볼 수 없다.

7 | 우리는 존중받고 있습니까?

1-3. 노동권 없는 노동자

○ 철도공사 코레일의 자회사 코레일네트웍스



■ 세탁소에서도 받아주지 않는 유니폼

벌써 3년 넘게 새 유니폼이 지급되지 않고 있다.

세탁소에서는 물이 빠진다고 거부되고, 입으면 셔츠에 검정물이 들어서 셔츠를 추가로 지급하는 옷지 못 할 코미디를 만들었던 그 옷을 우리는 아직도 입고 있다. 근무복을 깔끔히 입고자 세탁하고 말라기를 반복하면 그만큼 찌그러져가는 옷을 언제까지 입어야 하나? 새로운 디자인을 조사한지 몇 개월이 지났지만, 신규신청도 받아 주지 않아서 그대로 입는 옷을 보면 씁쓸함이 밀려온다.



1-4. 노동권 없는 노동자

○ 철도공사 코레일의 자회사 코레일네트웍스



■ 묻지마 동의서 받아 '14년 복지축소, '15년 해고요건 완화

올해 6월과 7월에 KN은 사규 개정안에 대해 동의서를 받았다. 7월에는 불과 하루 혹은 몇 시간 만에 제출해야 했다. 다들 내용을 제대로 보지 못했거나, 불만이 있더라도 눈치 보여 동의서에 서명했다. 수당을 대표가 결정하고 해고요건을 완화하는 등의 내용이었다. 지난 14년에도 같은 방식으로 동의서를 받아 본인결혼휴가 축소, 육아휴직비 삭감 등 복지가 축소됐다.

'취업규칙'은 사용자가 노동자의 효율적인 업무수행을 위해 노동조건 및 복무규율 등을 정해 둔 준칙으로서 사규·사칙·복무규정 등을 통틀어 말한다. 사용자가 취업규칙에 정해진 근로조건 등을 변경하고자 할 때에는 근로기준법 제94조에 따라 노동자에게 불리하게 변경되는 경우에는 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 집단적 동의를 받아야만 변경된 취업규칙이 효력을 갖게 된다.

“그 동의의 방법은 노동조합이 없는 경우에는 근로자들의 회의방식에 의한 과반수의 동의를 요하고, 회의방식에 의한 동의라 함은 사업 또는 한 사업장의 기구별 또는 단위 부서별로 사용자측의 개입이나 간섭이 배제된 상태에서 근로자 간에 의견을 교환하여 찬반을 집약한 후 이를 전체적으로 취합하는 방식도 허용된다.”

- 대법원의 판례(2010.1.28. 선고 2009다32362 판결) -

2. 단사의 투쟁

○ 철도공사 코레일의 자회사 코레일네트웍스



2-2. 단사의 투쟁

○ 철도공사 코레일의 자회사 코레일네트웍스



2-3. 단사의 투쟁

○ 철도공사코레일의 자회사코레일네트웍스

단사 투쟁을 통해서 쟁취한 것.

1. 피복교체.
2. 주차직원 해고 취소.
3. 관리자들의 갑질 제어.
4. 어용 노사협의회 -> 민주 노사협의회

3-1. 원청 코레일 상대 투쟁

단사 투쟁을 통해서 쟁취한 것.

1. 피복교체.
2. 주차직원 해고 취소.
3. 관리자들의 갑질 제어.
4. 어용 노사협의회 -> 민주 노사협의회

※ 코레일네트웍스지부는 교섭권이 없었음.

3-2. 원청 코레일 상대 투쟁

- 인력공급회사에 불과한 자회사 -

철도공사 자회사 코레일네트웍스 현황

코레일네트웍스는 2004년 9월 21일 설립된 철도의 자회사이다. 원래 목적은 '철도부대시설을 이용한 수익창출'이었지만, 실제로는 '용역회사'로 운영되어 왔다.

코레일네트웍스는 크게 위탁사업과 자체사업으로 분류되는 사업을 영위하고 있으며, 이 중 위탁사업은 바로 철도공사로부터 용역형태로 위탁받는 것이고, 자체사업 역시 철도공사와 수수료 계약형태를 맺는 사업이거나, 철도공사에 의해 강요된 적자사업으로 구성되어 있다.

○ (인원) 정원 1,913.8명 (정규직, 무기계약직 기준)

구 분	정규직		무기계약직		비정규직	계	
	정 원	현 원 ^㉔	정 원	현 원 ^㉕	㉖	㉔=㉔+㉕+㉖	
계	129	121	1,784.8	1,282	233	1,636	
일반직(본사)	129	121	-	-	3	124	
현업직	역무직	-	-	1,257.8	787	121	908
	상담직	-	-	227	220	3	223
	주차직	-	-	125	110	102	212
	배송직	-	-	85	81	2	83
	운전직	-	-	57	53	1	54
	항무직	-	-	20	19	-	19
사무보조직	-	-	13	12	1	13	

1. 현원 1,636명 중 1,515명 93%가 비정규직
2. 사업의 79%가 위탁업무 (현원기준)
3. 정원 350여명 작은 '역무직'

3-3. 원청 코레일 상대 투쟁

차별을 위해 만들어지고, 원청과 같은 일을 하는 자회사

1. 철도공사의 외주화 목적

< 철도공사의 「현황 및 주요이슈」 문건 내용 >

- ① 정규직/계약직/외주직원이 수행하는 업무 내용에 명확한 차이가 존재하지 않으며, 이에도 불구하고 보수에는 차이가 존재함.
- ② 비정규직 입법안 발효에 따른 법적 위험부담.
- ③ 광역전철역의 경우 실적이 비슷함에도 불구하고 위탁역 대비 공사 운영 역의 인력이 많이 배치되어 있음

2. 역무원 동일업무 수행.

역무업무는 세가지 고용형태로 수행되 왔음.

- ① 철도공사 역무원이 관리하는 역(예: 의정부역)
- ② 자회사 역무원이 관리하는 역(예: 가능역)
- ③ 민간회사가 관리하는 역(예: 갈매역)

공사 정규직, 자회사, 민간회사
모두 동일한 업무를 수행.

※ 2020년 1월 1일 민간 역무원은 코레일네트웍스로 전환됨.

3-4. 원청 코레일 상대 투쟁

- 용역보다 못한 계약 -

사회사 계약

■ 2019년 철도공사 코레일네트웍스 역무 위탁비 설계
기재부예산편성지침의 저임금공공기관 인건비인상률을 위탁비 설계에 반영해
서 지급한다는 궤변을 통해
『(2017년 시중노임단가 × 낙찰률 90%) × 3.3% 인상률』 을 적용해 지급.

민간용역 계약

■ 2019년 철도공사 는 민간 용역회사 역무 위탁비 설계
국가계약법에 따라서 변경시중 노임단가를 적용해서.
『2018년(하반기) 시중노임단가 × 낙찰률(88%)
2019년(상반기) 시중노임단가 × 낙찰률(88%)』 을 적용해서 지급

※ 2018년 최저임금 16% 인상됨 : 2017년 시중노임단가를 적용하는 것은 그 효과를 제거함.

3-5. 원청 코레일 상대 투쟁



실제시장 코레일을 상대로
『직접고용』과 『처우개선』 요구하며
『농성 및 파업』을 진행함.



3-6. 원청 코레일 상대 투쟁

○ 원청 상대 투쟁의 결과1.

- 위탁비에 반영되던 낙찰률 제도 개선.

○ 원청 상대 투쟁의 결과2.

- 근본적인 문제 개선은 이뤄지지 않았고
- 철도 현장 내로 국한된 투쟁으로 직접적인 합의서 만들어 내지 못함.

※ 원청 교섭 구제에 대한 반성도 남김.

○ 원청 상대 투쟁의 결과3.

- 단사 내 임금, 단체협약 교섭 결렬

『노사 및 전문가 중앙협의기구』 노사합의서

1. 2018.6.27. “공사와 동일 유사업무에 종사중인 자회사 직원의 임금 수준은 공사 동일 근속 대비 80% 수준으로 단계적 개선한다”라고 노사 합의한 점 및 『관공서의 공휴일에 관한 규정』상 공휴일의 유급 휴일화 등을 고려하여 광역 역업무위탁, 철도승차권 발매업무, 일반 역업무위탁, 철도차량정비, 도장·세척 직종은 2020년 위탁비 설계 시 시중노동단가 100%를 반영한다.
2. 2020년 기본급 단가는 합의서 서명 시점에 공표된 시중노동단가에 해당 년도의 정부 임금 인상률을 곱하여 산정하며, 2021년 이후에는 정부 지침에 따라 2020년 위탁비 모수에 정부 인상률을 곱하여 산정한다.
3. 공사와 동일·유사업무 종사중인 자회사 직원의 임금수준 개선을 위하여 저임금 공기업 인상률 상황 조정을 정부에 건의한다.
4. 자회사 브랜드 사용료는 산출방식 등 수수체계를 다각적으로 검토하여 개선하고, 2020년부터 적용한다.
5. 『원하청 노사협의체』는 '18.6.27. 및 '18.9.28.에 노사합의한 의제에 대하여 확인하고 2019년내 개최하되, 코레일관광개발(주)의 임금 및 승진체계에 대하여 우선 논의한다.
6. 2019.12.31. 용역계약 종료예정인 광역역무 등 1,029명에 대해서는 전환 지연 시 전환대상자 해고 등 불이익 방지를 위해 용역계약 종료시점에 맞춰 자회사로 즉시 전환한다.

4-1. 정부 상대 투쟁의 필요.

○2019년 현재

구분	인원	기본급	직무수당	통상임금	식비	
1급	그룹장(일근)	2	1,630,000	560,000	2,190,000	130,000
	위탁역장(교대)	3	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	위탁역장(일근)	1	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	총괄매니저(교대)	5	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
	총괄매니저(일근)	0	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
	매니저(교대)	2	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
2급	매니저(일근)	0	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
	그룹장(일근)	1	1,620,000	560,000	2,180,000	130,000
	위탁역장(교대)	29	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	위탁역장(일근)	1	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	총괄매니저(교대)	30	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
	총괄매니저(일근)	0	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
3급	매니저(교대)	9	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
	매니저(일근)	1	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
	그룹장(일근)	3	1,610,000	560,000	2,170,000	130,000
	위탁역장(교대)	15	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	위탁역장(일근)	2	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	총괄매니저(교대)	128	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
4급	총괄매니저(일근)	0	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
	매니저(교대)	73	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
	매니저(일근)	2	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
	그룹장(일근)	8	1,600,000	560,000	2,160,000	130,000
	위탁역장(교대)	20	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
	위탁역장(일근)	1	1,675,150	70,000	1,745,150	130,000
합계	총괄매니저(교대)	95	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
	총괄매니저(일근)	0	1,695,150	50,000	1,745,150	130,000
	매니저(교대)	227	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
	매니저(일근)	20	1,705,150	40,000	1,745,150	130,000
합계	684					

- 전직원의 최저임금화?

- “90% 이상이 최저임금” -

1. 2019년 역무원 684명 중 14명을 제외한 전원 최저임금.

2. 기본급 역전현상

1급 그룹장: 1,630,000원

Vs

4급 매니저: 1,705,150원

3. 20년을 일해도 최저임금

- 변형직무급제

- 근속급 제도

- 급수체계 임금 왜곡에만 기여.

4-2. 정부 상대 투쟁의 필요.

■ 기재부 정책을 통한 차별 (기타공공기관)

『예산편성지침』, 『공공기관 혁신에 관한 지침』으로
처우개선 불가하게 만듦.

○ 예산편성지침

2019년도 총인건비 예산은 2018년도 총인건비 예산의 1.8%이내에
서 증액하여 편성한다.

○ 다만, 2017년도 정규직(무기계약직 포함) 1인당 평균 임금이 해당
산업 평균의 90%이하이며 공공기관 평균의 60%이하인 기관은
3.3%이내...

○ 공공기관혁신에 관한 지침

- 제5조(보수) ②기타공공기관은 총인건비에 대하여 인상률 및 차등
기준은 공기업, 준정부기관 예산편성지침을 준용한다.

○ 차별의 고착화

-저임금 공공기관 인상률을 적용해도 40년이 지나야
모회사 정규직 임금의 80% 도달.

○ 2019년 임금 결렬

가. 최저임금 인상분과 부족한 인력에 따른 대체근무로
인건비 인상률(3.3%) 소진되었다는 사측 입장.

나. 최저임금법에 따라 기본급이 조정된 상태로 임금구조
왜곡됨.

■ 비정규직 정규직화 정책에 따른 차별

자회사 무기계약직을 직접고용 정규직으로
규정하고, 현실을 무시한 정책으로 처우개선
조차 어렵게 함.

○ 『관리비와 이윤』 등을 이용해서 처우개선을 한다.

△민간과 자회사가 동일한 계약방식.

△자회사는 퇴직급여 총당금 등 추가 비용발
생.

△별도의 처우개선비와 추가비용지급 필요.

○ 처우개선 대상에 자회사 무기계약직 제외

△ 복지포인트, 명절상여금 등을 원청이 미지
급하는 근거로 사용함.

△ 기존 직원과 전환자 간 역차별을 발생시키
는 정책

4-3. 정부 상대 투쟁의 시작.



5-1. 민주노총 비정규직 투쟁본부 설치

■ 비정규직 이제그만, 1100만 비정규직 공동투쟁

〈비정규직 이제그만〉은 지역과 산별을 뛰어넘어 비정규직 당사자들이 단결하고, 함께 투쟁하기 위해 모인 자발적인 연대체입니다.

금속, 공공운수, 서비스, 건설 등 민주노총 산별에 속한 간접고용·특수고용 노동자들과 아직 민주노총에 가입하지 못한 청년, 기간제교사, 라이더, 문화예술 노동자들, 그리고 비정규직 공동투쟁에 함께하는 사회단체들이 함께 하고 있습니다.

〈비정규직 이제그만〉은 2018년 11월 4박 5일 투쟁을 시작으로 ●문재인 정부의 기만적인 '공공부문 비정규직 정규직 전환' 정책 폐기와 온전한 정규직 전환 쟁취 ●외주화 금지 및 중대재해기업처벌법 제정 ●노동계약 저지와 모든 노동자의 노조 할 권리 보장 등 4대 요구를 중심으로 투쟁해왔습니다. 1,100만 비정규직을 대표하여 당사자의 목소리를 내고, 행동함으로써 '일하다 죽지 않는, 차별받지 않는' 평등세상을 향해 나아가려고 합니다.

5-2. 민주노총 비정규직 투쟁본부 설치

■ 비정규직 이제그만, 1100만 비정규직 공동투쟁



5-3. 민주노총 비정규직 투쟁본부 설치

- 1. 공공부문 비정규직 노동자들 최종 사용자.**
- 2. 민간부분 노동자들의 실제 사용자를 규제 책임자.**
- 3. 모든 노동자들에 대한 노동정책의 책임자.**

정부에 대한 투쟁을 통해

비정규직의 삶을 변화시켜야 한다.

5-4. 민주노총 비정규직 투쟁본부 설치

1. 비정규직 당사자들이 주체가 되고.
2. 비정규직이 연대 투쟁해야 하며.
3. 그 투쟁이 정규직의 문제가 되고, 함께 하는 투쟁으로 발전 시켜야.

동등한 주체간의 연대로 발전

< 끝 >

[발표 7]

불법파견, 간접고용 구조를 넘어 나아가는 투쟁의 전망/ 파리바게뜨지회 발제문

임종린(파리바게뜨지회 지회장)

전국화학섬유식품산업노동조합 파리바게뜨지회는 파리바게뜨에서 빵을 만드는 제빵기사와 음료와 샌드위치를 생산하는 카페기사들이 가입되어 있는 노동조합입니다. 2017년 수당 문제를 상담하러 정의당 비상구에 찾아갔다가 연장끼기와 불법파견 상황을 확인하고 노동조합을 설립하며 직접고용 투쟁을 시작했습니다.

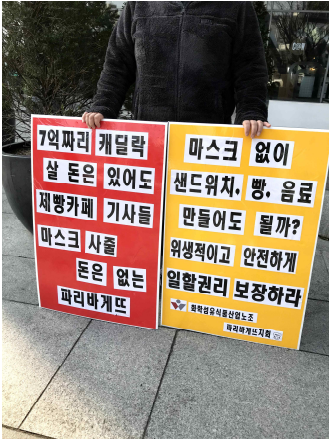
- ▶ 2017년 5월 정의당 비상구 상담 후 6월 한겨레 기사가 나가며 문제제기
- ▶ 7월 11일 고용노동부 근로감독 실시(불법파견, 연장끼기)
- ▶ 8월 17일 파리바게뜨지회 설립
- ▶ 9월 21일 고용노동부 직접고용 시정명령
- ▶ 직접고용 포기 확인서 강요
- ▶ 10월 27일 해피파트너즈(3자 합자_본사, 협력사, 가맹점주) 설립
- ▶ 11월 해피파트너즈 설명회 시작하며 근로계약서 강제 징구
- ▶ 2018년 1월 11일 화섬식품노조(민주노총), 중부지역공공산업노조(한국노총), 민주당, 정의당, 파리크라상, 가맹점주협의회 모여 사회적 합의 결론

이례적이라고 할만큼 고용노동부가 빠르게 근로감독을 실시, 불법파견 인정, 직접고용 시정명령을 내렸습니다. 제빵·카페기사 5400명을 직접고용하면 회사가 망한다고 주장하던 SPC는 불법파견의 주체인 협력사와 가맹점주 이렇게 세 단위가 출자하여 해피파트너즈라는 자회사도 아닌 이상한

회사를 만들어 근로계약서 강제 징구를 하면서 직접고용을 반대하는 노동 조합을 만들었고 현장의 노동자들을 분열 시키고 직접고용에 대한 잘못된 정보를 퍼 날랐습니다. 지회에서도 계속해서 1인 시위와 선전전, 본사 앞 천막농성, 전국 간담회 등으로 대응하며 투쟁하였습니다. 해피파트너즈로의 근로계약서를 거부하고 직접고용을 요구하는 우리 지회 조합원들에 대해 임금이나 매장배치, 진급 등으로 불이익을 주겠다는 회사에 맞서 끝까지 싸워 이듬해 2018년 1월 11일 SPC 파리크라상으로의 직접고용은 아니었지만 기존의 자회사도 밋도 아닌 상생회사는 없애고 SPC의 지분이 51%, 가맹점주의 지분이 49%인 피비파트너즈라는 현재의 자회사를 만들었습니다. 회사는 협력사 시절보다 나은 자회사로 바꾸어 냈으나 협력사 시절 구조 그대로, 근로계약서를 강제 징구하던 관리자도 그대로, 심지어 불법의 주체였던 협력사 사장들은 아무런 처벌도 받지 않고 자회사 지역 지부의 본부장이 되었습니다. 복지나 사내 시스템 등은 점점 나아지고 있지만 협력사 시절 문제가 되었던 관리자 인성부족, 능력부족으로 인한 문제점들은 여전히 똑같이 합의서 이행도 3년이 다 되어가는 지금까지 제대로 이행되지 않고 있습니다.

보통은 회사를 상대하며 하청의 경우 진짜 사장 나오라고 싸우기도 하지만 파riba게뜨지회의 상황은 조금 다릅니다. 프랜차이즈 회사이기에 진짜 회사와 노동자 사이에 가맹 점주가 끼게 되는데, 이 가맹점주는 본사와는 가맹 계약을 맺고 협력사 시절엔 협력사(현재는 자회사인 피비파트너즈)와 도급계약을 맺습니다. 피비파트너즈는 인력만 관리하는 자회사이다 보니 파riba게뜨가 아무리 장사가 잘되어 이익이 많이 나도 아무런 수익 배분을 받지 못하고 오로지 점주들이 내는 용역비로 운영되는 회사입니다. 때문에 임금교섭을 하려해도 회사와 점주 모두 함께 해야 하고 임금인상에 따른 모든 부담은 점주가 지게 됩니다. 당장 당일 연장근무가 발생되어 수당을 이야기 하게 되면 회사는 뒤로 빠지고 현장에서 기사들이 직접 점주에게 허락을 받게끔 하고 있고 사실상 기사 혼자 점주를 상대하기 힘들기 때문에 대부분 포기할 수 밖에 없는 구조입니다. 협력사 시절 협력사도 본사도 가맹점주도 누구 하나 기사 한명 책임지지 않는 구조에 화가 나서 투쟁을 시작했는데 여기저기 책임을 떠넘겨 공중에 붕 떠있는 듯한 느낌은 여전합니다.

본사가 따로 있고 모든 결정권은 본사에 있다 보니 자회사에 대고 아무리 요구해도 본사가 움직이지 않으면 아무것도 해결되지 않습니다. 예를 들어 올해 2월 코로나19 상황에 단체활동에 대한 불안감이 커지고 국가적으로 모임을 자제하라 하는 상황에서도 회사는 기사들 품질향상을 시켜야 한다며 각 지역에서 근무하는 기사들이 한자리에 모이는 교육을 고집했습니다. 기사들의 불안감이 커지는 가운데 피비파트너즈에 교육 취소를 요구했지만 교육은 본사에서 주관하는 것이기에 우리 회사는 결정권이 없고 회사도 본사에 말해보고는 있지만 확답을 줄 수 없다고 하였습니다. 이에 각종 SNS에 상황을 알리고 언론 인터뷰를 하자 바로 교육이 취소되었습니다. 또 음식을 만드는 직원들에게 마스크 지급의무는 점주에게 있다며 떠넘기고 그나마도 본사에서 관리하는 주문창이 막혀 주문도 하지 못하는 상황이었습니다. 기사들은 마스크 없이 일하는 불안한 상황 속에 결국 사비로 마스크를 사용해야 했고 그 마스크도 구하기 힘든 상황에서 회사는 대책은커녕 마스크 미착용자를 적발하여 처벌하겠다고 하였습니다. 이번에도 마찬가지로 피비파트너즈에 마스크 지급을 요구하자 SPC에 수급되는 마스크는 전부 본사 공장으로 가기 때문에 현장의 기사들에게 줄 물량이 없다며 이 또한 본사에서 컨트롤 하는 것이기에 피비파트너즈에서 아무리 이야기 해도 답이 없다는 대답 뿐이었습니다. 이에 바로 본사 앞으로 가 '7억짜리 캐딜락 살 돈은 있어도 직원들 마스크 지급할 돈은 없냐. 위생적인 환경에서 음료, 빵을 생산할 수 있도록 직원들의 건강권을 보장하라!'는 피켓을 들고 나가 1인시위를 하자 당일 전 점포에 마스크 일괄 출하를 진행했습니다. 충분히 나눠줄 물량이 있었던 것이죠. 하지만 그걸 또 회사가 아닌 점주에게 비용을 지불하게 하는 방식으로 진행하여 화가 난 점주들이 반품을 요청했고 가운데서 눈치보며 피해 보는건 제빵·카페 기사들이었습니다. 이 일은 거치며 우리가 일하는 이 회사에선 절대 아무것도 해결되지 않는다. 결국엔 본사에 가서 이야기 해야 하는구나 하는 것을 뼈저리게 느꼈습니다.



피비파트너즈 안에 노동조합이 세 개가 있는데 하나는 가장 먼저 만들어진 민주노조 화섬식품노조 파리바게뜨지회이고 두 번째로 직접고용 포기 각서와 함께 노조 가입을 받던 한국노총 중부지역공공산업노조 파리바게뜨지부, 세 번째로는 직접고용 방해를 위해 만든 해피파트너즈라는 회사가 만들어지자마자 그 안에 만들어진 해피파트너즈 노조(현재는 피비파트너즈 노조이고 이후 한국노총 식품노련으로 들어갔음)입니다. 창구단일화를 거치며 교섭권을 다룰 때 파리바게뜨지회를 제외한 두 노조가 뜻을 함께 하겠다며 연합노조(?????????)라고 조합원 수를 합쳤고 그렇게 교섭권은 그쪽으로 넘어갔습니다. 2018년 한창 창구단일화 절차를 밟던 때에 52시간제 근무를 시행이 겹치게 되었고 당시 아직 교섭 단위가 없는 회사는 주 2회 휴무를 보장하기 힘들다며 노사합의 없이 근무시간을 단축시켰는데 피해는 현재까지도 이어지고 있지만 교섭대표노조에서는 아무런 대응을 하지 않고 있습니다. 이 후에도 계속해서 노노갈등을 일으켜 노조간 대화가 완전 불가능한 상태인데 회사는 복수노조 뒤에 숨어 대화를 요구해도 '노조간 대화를 해라. 회사가 해줄 수 있는게 없다.' '복수노조가 반대해서 해줄 수 없다.'며 방패막이로 쓰고 있습니다.

임금협상에서도 배제를 하니 어쩔 수 없이 통상임금 소송 진행 중에 있으며, 2018년 사회적합의를 하며 취하하기로 한 근로자지위확인소송도 한국노총 측에서 소송인에게만 취하 위로금을 주면 가만히 있지 않겠다 했다며 위로금 지급을 거부하여 소송도 현재 계속 진행되고 있습니다. 자회

사를 만들고 합의를 작성하며 후속적으로 논의해야 할 일들이 많았는데 복수노조를 앞세워 아무런 대화를 하지 않고 지회의 노동조합 활동을 축소시키기 위해 타임오프를 제한하는 이상한 노사합의를 하고선 통보하고 문제 있으면 노조끼리 대화하라며 계속해서 노동조합 활동을 축소시키는데 급급합니다.



합의서를 작성하던 날의 사진을 보면 모두가 환하게 웃고 있습니다.

힘들게 싸우고 고난과 역경을 지나 노사가 합의를 작성했으니 이제 그들은 행복하게 잘 살았습니다~라는 동화같은 엔딩이라 생각한 것이겠죠. 하지만 자회사로 합의한 이후 합의서는 본사와 쓴 것이니 본사와 대화하라고 하고 본사에선 너희들은 이제 자회사 직원이니 자회사에 가서 이야기 하라며 또 토스를 쳤습니다. 직접 한번 겪어 보고 주위를 둘러보니 합의서를 이행하라며 싸우는게 우리뿐만이 아니었던 것이었습니다.

그래서 직고용을 위해 힘들게 투쟁하시다 자회사로 합의를 하는 곳을 보면 ‘아 이 다음엔 합의를 지키라고 싸우겠구나..’ 하며 걱정하는 마음이 들기도 합니다. 자회사로의 합의가 절대 나쁘다고 말하는 것이 아닙니다. 노동자들이 투쟁으로 고용구조를 바꿔낸 것이니 정말 대단한 일인데 사용자들이 직접고용을 회피하는 방식에서 책임을 지지 않는 구조를 계속해서 만들어 내는 것이 문제겠죠.

7월 3일 근로자지위확인소송 마지막 변론기일이 남아 있습니다. 합의금을 주네 마네 취하를 하네 마네로 지금까지 끌고 오기 힘들었지만 좋은 결과를 내 불법과건으로 싸우고 있는 여러 사업장에 도움이 되었으면 합니다. 또 승소할 경우 본사로의 직고용을 다시 요구해야할지도 모르겠습니다.

