

간접고용비정규직 노동기본권 보장!

**원청의 실질 사용자성 인정 및
단체교섭의무 부과,
노조법 개정 방향**

- 일시 : 2022년 8월 30일 (화) 오후 2시
- 장소 : 국회의원회관 제5간담회실

주최

민주노총, 민변 노동위, 이은주 국회의원,
이수진 국회의원(비), 이학영국회의원, 진성준 국회의원

원청의 실질 사용자성 인정 및 단체교섭의무 부과, 노조법 개정 방향

진행

- 박 희 은 (민주노총 부위원장)

발제

- 정 기 호 (민주노총 법률원 원장) / 61

지정토론

- 정 영 훈 (한국노동연구원 연구위원) / 75
- 한 인 상 (국회입법조사처 환경노동팀장) / 83
- 김 재 석 (국가인권위원회 사회인권과장) / 89
- 이 용 우 (민변 노동위 위원장) / 95
- 황 효 정 (고용노동부 노사법제과장) / 109
- 정 길 채 (민주당 전문위원) / 113

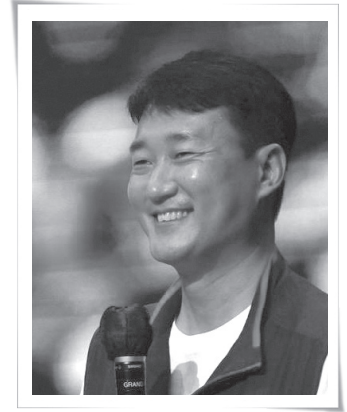
인 사 말

민주노총 위원장 양 경 수

1200만 비정규직 노동자의 노동기본권 보장을 위해 국회가 응답해야 합니다.

반복되는 해고와 최저임금, 열악한 노동조건으로 착취의 수단 이 된 비정규직.

노동자의 최소권리인 근로기준법도, 헌법의 노동 3권 보장을 위 한 노동조합법도 비정규직노동자에게는 적용되지 않는 가혹한 현실에서 우리 비정규직 노동자들은 해고되지 않기 위해서, 임금 을 인상하기 위해서, 일하다 죽지 않기 위해서, 노조인정을 받기위해서 언제나 목숨을 걸어야 합니다.



노동자라면, 노동조합이라면 당연히 단체교섭을 통해 노동자의 노동조건을 개선할 수 있어야 합니다. 그러나 하청 비정규직, 특수고용, 단시간·기간제 비정규직노동자는 노동조합 을 만드는 것도 어렵지만 노조를 결성하고 나서도 단체교섭이 제대로 진행된 사례가 없습니 다. 노동자의 노동조건에 대해 아무런 결정을 할 수 없는 하청, 용역 업체 사장을 내세워 시 간 때우기만 하기 때문입니다. 결국 비정규노동자가 고용을 보장받고 임금을 100원이라도 인상하려면 고공농성을 하고 단식으로 스스로의 생명을 희생해야만 합니다.

근로기준법이 가장 필요한 노동자가 누구입니까?

노동조합법이 가장 필요한 노동자가 누구입니까?

1200만 비정규직 노동자입니다.

비정규직의 피땀을 착취하여 얻은 이름, 세계 경제강국 한국의 실상은 비정규직노동자와 사회적 약자들의 고통과 죽음이 끊이지 않는 정글일 뿐입니다.

국제노동기구(ILO) 핵심 협약이 지난 4월 20일 발효되었습니다. 제29호, 87호, 98호로서 노조의 단결권과 단체협약권을 보장하고, 강제노동을 금지하는 내용입니다. ILO 핵심 협약 은 헌법 제6조 1항에 따라 국내법과 동일한 지위를 획득하게 되었고 신법 우선의 원칙에 따 라 국내 노동법과 충돌할 경우 협약이 우선 적용됩니다.

현재 정부와 법원은 원칙적으로 직접 근로계약을 체결한 자만을 사용자로 보고 노조법 제2조 제2호 사용자 정의규정을 협소하게 해석하고 있습니다. 사용자 범위의 협소한 해석은 간접고용을 조장하고, 이익의 내부화, 위험과 책임의 외부화 현상을 부추기고 있습니다. ILO는 하청과 파견노동자의 결사의 자유와 단체교섭권이 보호되어야 하고, 자신의 고용조건을 결정할 수 있는 자와 단체교섭이 항상 가능해야 한다는 점을 분명히 하고 있고, 원청에 단체교섭을 요구하는 파업의 정당성도 확인하고 있습니다. 따라서 결사의 자유 원칙에 맞게 노조법 제2조 제2호 사용자 정의규정을 개정해야 합니다. 하청-위탁·파견·용역 등 간접고용 노동자들이 빈껍데기 하청-용역업체가 아니라, 자신의 근로조건을 실질적으로 결정하는 원청과 교섭할 수 있도록 제도적으로 보장해야 합니다. 제87호 협약을 비준한 회원국은 노동자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 보장하는데 필요하고 적절한 모든 조치를 해야 하고, 원청기업의 사용자성 확립, 단체교섭의 실질적 보장을 위한 제도 정비를 해야 합니다.

내년부터 ILO의 정기감독 절차가 개시됩니다. 따라서 올해 정부와 국회가 간접고용, 특수고용노동자의 노동기본권이 충분히 보장될 수 있도록 노동조합법을 개정해야 합니다.

인 사 말

국회의원 이 은 주

반갑습니다. 국회 환경노동위원회 정의당 이은주 의원입니다. 민주노총 민주화를위한변호사 모임 노동위원회, 존경하는 이학영, 진성준, 이수진 의원님과 제가 함께 주최하는 원청의 실질 사용자성 인정과 단체교섭의무 부과 방안을 모색하기 위한 토론회에 참석해 주신 여러분께 감사 인사드립니다.



이번 여름을 뜨겁게 달구었던 대우조선해양 하청노동조합의 파업이 종료된 지도 이제 한달이 되어 갑니다. 조선업 하청노동자들이 최초로 쟁의권을 얻어 파업에 들어갔지만, 근로조건을 실질적으로 결정하는 대우조선해양 원청 측은 노동조합과의 대화를 거부하고 자신들과는 무관한 일임을 강조했습니다. 20년 넘게 임금인상 요구를 한 적이 없던 하이트진로 운송 노동자들도 마찬가지입니다. 폭등하는 유가 앞에 단 한번 인상을 요구했지만 하이트진로 측은 협력업체와의 문제라며 교섭에는 응하지 않고 있습니다.

대신 노동자들에게 날아든 것은 손배소 서류였습니다. 대우조선해양과 하이트진로 원청은 모두 하청 노동자들의 교섭에는 응하지 않음에도 업무방해에 따른 손배소송만큼은 직접 나서고 있습니다. 근로조건을 실질적으로 정하고 있음에도 도급관계라는 이유로 교섭에 대한 책임은 완전히 회피하고 노조활동을 부담을 주는 아니 노조의 존속을 어렵게 만드는행위에 발 벗고 나섭니다. 말 그대로 부조리입니다. 이 부조리한 구조를 바꾸지 않는다면, 하청 노동자, 비정규직 노동자, 프리랜서, 플랫폼노동자와 같은 노동시장 약자들은 영원히 우리 사회의 을로 남게 될 것입니다.

이미 2018년 국회는 산업안전보건법을 전부개정하면서, 산안법 상 근로자와 사용자 개념을 확장한 바 있습니다. 사업주와 직접적인 근로계약을 맺은 당사자만을 근로자로 볼 경우, 노동시장에서 간접고용의 규모가 점점 커가는 지금, 간접고용 노동자들의 안전과 건강을 지키기 어렵다는 판단이 있었기 때문입니다.

노조법에 다른 논리가 적용될 이유는 없습니다. 노동자의 건강권과 안전이 모든 시민이면 누려야 할 헌법적 권리인 것처럼, 노동3권도 헌법에 명시된 권리이자 모든 시민의 기본권입니다. 이 문제를 해결하기 위해서는 노조법 2조의 전면 개정해야 합니다. 그것이 제가, 남발

되고 있는 손배가압류를 제한하기 위해 노란봉투법을 발의하면서, 쟁의행위면책 부분만이 아니라 노조법 상의 정의 규정을 바꾸려는 이유이기도 했습니다.

노란봉투법에서 간접고용노동자의 쟁의행위 자체를 불법으로 만드는 측면에 주목했다면, 오늘 이 자리에서는 보다 간접고용노동자들의 노동기본권을 보장하는 폭넓은 논의가 이어져 향후 노조법 개정 과정에서 많은 도움이 될 수 있기를 기대합니다. 저 역시 누구보다 최선을 다하겠습니다. 감사합니다.

인 사 말

국회의원(비) 이 수 진

안녕하십니까? 더불어민주당 노동비례대표 국회의원 이수진입니다.

민주노총과 민변 노동위원회, 그리고 더불어민주당의 이학영, 진성준, 정의당의 이은주 국회의원님과 함께 이번 토론회를 공동 주최하게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 토론회 준비를 위해 함께 애써주신 민주노총 양경수 위원장님을 비롯하여 관계자 여러분께도 인사드립니다.



먼저, 토론회 좌장을 맡아주신 박희은 민주노총 부위원장님과 발제를 해주시는 정기호 민주노총 법률원 원장님, 그리고 패널토론에 참여해주시는 정영훈 노동연구원 연구위원님, 한인상 국회입법조사처 환경노동팀장님, 김재석 국가인권위원회 사회인권과장님, 이용우 민변 노동위원회 위원장님, 황효정 고용노동부 노사관계법제과장님, 정길채 더불어민주당 노동전문위원님께 감사의 말씀을 드립니다.

아울러 현장상황 발표를 해주시는 금속노조 거제통영고성조선 하청지회, 공공운수노조 인천공항지역지부, 보건의료노조 한국원자력의학원 새봄지부, 민주일반연맹 일반노조 신대구 부산톨게이트지회 관계자분께도 고맙다는 인사를 전합니다.

최근 사회적으로 큰 관심과 반향을 불러일으킨 대우조선해양 하청노동자의 파업으로 인해 노조법 개정의 필요성이 다시 부각되었지만, 원청의 실질 사용자성 인정 및 단체교섭의무 부과 필요성은 이미 오래 전부터 제기되어 왔던 것입니다.

1997년 외환위기 이후 하청, 파견, 용역 등 간접고용 형태의 일자리가 전 산업에 확산되어 사용자와 노동자 사이에 직접적인 근로관계가 존재하는 경우에만 노동조합이 사용자를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있다는 현행 노조법은 더는 현대사회의 다양한 고용형태와 근로관계의 현실을 반영하지 못하게 되었습니다.

그에 따라 ‘진짜 사장, 나와라’는 말로 표현되듯이 사실상의 영향력과 지배력이 있는 사용자인 원청회사에 대한 간접고용 노동자의 단체교섭 요구는 커져만 왔고, 2017년 ILO 역시

소속 및 고용형태와 상관없이 모든 노동자의 단결권과 단체교섭권 보장을 위한 적절한 법·제도적 조치를 마련할 것을 우리 정부에 권고한 바도 있습니다.

하지만 오랜 세월이 지난 지금까지도 대우조선해양 하청노동자들을 비롯한 많은 간접고용 노동자들은 실질 사용자인 원청회사의 무관심과 외면으로 단체교섭권을 비롯한 헌법상 권리인 노동기본권을 제대로 행사하지 못하고 있는 실정입니다.

대한민국의 최상위법인 헌법이 보장하고 있는 노동기본권의 행사가 하위법인 노조법의 조항으로 인해 제약되고 있는 현실을 그대로 방치해서는 안 됩니다. 저 역시도 노조법 2조의 사용자 개념을 확대하는 내용의 노조법 개정안을 대표 발의한 바 있듯이, 이제는 민의의 정당인 국회가 나서서 간접고용 노동자의 노동기본권 보장을 위해 행동할 때가 되었습니다.

아무쪼록 오늘 토론회가 약 346만 명에 이르는 간접고용 노동자의 노동기본권 신장에 크게 기여하는 자리가 되길 저 역시 희망합니다. 토론회에 함께해 주신 모든 분의 건강과 평안을 기원합니다. 감사합니다.

2022년 8월 30일

더불어민주당 국회의원(비례) 이수진

인 사 말

국회의원 진 성 준

안녕하십니까? 더불어민주당 을지로위원장 겸 국회 환경노동위원회 진성준입니다. ‘원청의 실질 사용자성 인정 및 단체교섭의무 부과, 노조법 개정 방향’ 토론회 개최를 매우 뜻깊게 생각합니다.



오늘 토론회에 함께 해주신 더불어민주당 이학영, 이수진(비례) 의원님, 정의당 이은주 의원님, 민주노총, 민변 노동위에 진심으로 감사드립니다.

또 발제와 토론을 맡아주신 정기호 민주노총 법률원 원장님을 비롯한 여러 노동 분야 전문가들께도 깊은 감사의 말씀을 전합니다.

또 현장의 상황을 증언해주실 금속노조 경남지부 거동고조선하청지회, 공공운수노조 인천 공항지역지부, 보건의료노조 한국원자력의학원새봄지부, 민주일반연맹 일반노조 신대구부 산돌게이트지회 관계자 여러분 정말 고맙습니다.

하청노동자들은 정규직과 비슷한 일을 하면서도 임금차별 등 불평등한 처우를 받고 있습니다. 또, 위험한 업무를 주로 담당하며 산업재해 위험에 가장 심각하게 노출되어 있지만, 이들을 위한 보호 장치는 매우 부실한 상황입니다. 이는 임금인상의 실질적 결정권을 원청 노동자들이 가지고 있는 데다가 현행 하도급법상 원청사가 협력업체의 노사 문제에 나설 책임이 거의 없기 때문에 빚어진 결과입니다.

지난 6월 2일 대우조선 하청노동자들의 파업이 가장 대표적인 사례입니다. 실질적인 교섭력을 가진 대우조선이 대화에 나서지 않아 갈등이 고조화되었고 결국 노조의 쟁의행위는 점거와 농성으로 이어졌습니다. 일부 보수 언론과 정부는 '불법', '손배소' 운운하며 이들을 막다른 길로 내모는 극한적인 상황이 전개되었습니다.

2001년 대법원이 쟁의행위의 주체를 근로계약 관계에 있는 노사로 한정 지으면서, 사내 하청노동자들은 원청 사용자가 임금 등의 노동조건을 사실상 결정하는 경우까지도 단체교섭과 쟁의행위의 주체에서 빠지게 되는 결과를 낳았습니다. 이는 원청사용자가 하청노동자에 대한 교섭의 의무를 회피하는 근거가 됐습니다. 지난해 6월 중앙노동위원회가 원청사용자

도 단체교섭 의무를 진다는 취지의 판정을 내렸지만, 이마저도 처분의 효력을 다투는 재판이 진행되고 있는 상황입니다.

하청노동자와 같은 간접고용 노동자가 실질적인 사용자인 원청 사용자와의 교섭권을 보장 받는다면, 사용자와 노동자 모두에게 부담이 되는 길고 힘든 파업은 줄어들 것입니다.

오늘 토론회를 통해 간접고용 노동자에게도 단체교섭권이 주어질 수 있도록 지혜를 모으고, 노동자의 권리가 증진될 수 있도록 실질적인 대안을 마련하는 계기가 되기를 기대합니다.

저 진성준도 모든 노동이 차별없이 존중받는 사회를 만들기 위해 국회 환경노동위원회와 을지로위원회를 통해 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

인 사 말

국회의원 이 학 영

안녕하세요. 더불어민주당 군포시 국회의원 이학영입니다.

원청의 실질 사용자성 인정과 단체교섭의무 부과를 주제로 한 토론회가 열려 매우 뜻깊게 생각합니다. 함께 토론회를 개최해주신 전국민주노동조합총연맹, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회와 더불어민주당 이수진(비례), 진성준 의원님, 정의당 이은주 의원님께 깊은 감사의 인사를 드립니다.



사회가 다양해지고 발전했다지만, 사용자와 노동자의 관계는 복잡다단해지기만 했을 뿐 발전 없는 제자리걸음을 하고 있습니다. 원청은 사내하청, 하청의 재하청, 파견 등으로 실질적인 고용 관계임에도 형식상 고용관계를 피해 노동법상 책임에서 벗어나는 행태를 취하고 있습니다.

법을 악용한 이러한 간접고용형태는 비단 대우조선해양 사태뿐만 아니라 하이트진로, 파리바게뜨, 택배기사 파업 등 노동시장 전반에 걸친 고질적 문제로 자리 잡았습니다. 하청노동자는 교섭을 하고자 해도 층층이 쌓인 원하청관계 속에서 원청이 누군지부터 찾아야 하는 실정에 이르렀습니다.

노동3권은 노동자의 인간다운 생활을 보장하기 위해 헌법에 명시되어 있지만, 원청과 교섭 조차 할 수 없는 상태에 놓인 하청노동자들에게 노동3권은 허울뿐인 권리가기만 합니다.

산업과 사회가 복잡해졌다는 이유로 노동시장의 유연화를 요구하는 것은 비정규직과 간접고용으로 이미 낮아질 대로 낮아진 노동권이 더욱 퇴보하는 일입니다. 복잡해진 근로관계에서 원청의 실질 사용자성 인정과 단체교섭권이 보장되는 노동자의 권리회복이 우선적으로 이뤄져야만 합니다.

오늘 토론회에 참석해주신 노조 관계자분들이 말씀해주시는 현장 상황을 깊이 들여다보고, 일하는 사람 모두가 차별 없이 자신의 권리를 당연하게 주장할 수 있도록 실질적인 대안 마련에 힘쓰도록 하겠습니다.

감사합니다.

현장발제 01

**금속노조 경남지부 거통고조선하청지회
- 대우조선해양 하청노동자 투쟁 현황**

1. 사업장개요

○ 하청업체 현황

- 대우조선해양에는 약 100개 가까운 하청업체가 있으며 각 하청업체별 인원은 100명 정도 되어 현재 총 1만 명 정도의 하청노동자가 일하고 있음. 선박 제조 공종별 하청업체 수는 아래와 같음

공종	조립	탑재	의장	관철	전장	도장	발판	지원	기술
업체수	13	11	10	7	7	14	7	12	16

○ 하청노동자 현황

- 전체 : 2만 명 중 정규직 1만 명, 하청 1만 명 (하청 비율 50%)
 생산직 : 정규직 5천 명, 하청 1만 명 (하청비율 67%)
 직접생산직 : 하청비율 80% 이상 (정규직은 생산지원부서가 많음)
- 하청업체 및 하청노동자 변동 현황

시기	2015.12	2016.12	2017.12	2018.12	2019.12	2020.11	2021.12
노동자수	34,107	23,913	17,548	17,130	16,772	12,241	약 10,000
업체수	179	151	133	124	122	98	98

※ 출처 : 거제시 (2020년 12월부터는 대우조선해양이 하청노동자 통계를 공개하지 않고 있음)

○ 대우조선해양 하청노동자 조합원수

- 35개 하청업체 약 450여 명

2. 하청노동자 임금 및 노동조건

○ 고용형태 및 임금형태

고용형태	하청업체 직접고용			하청업체 간접고용(재하도급)	
				물량팀	아웃소싱(인력파견)
고용기간	무기계약	단기계약		단기계약	단기계약
임금형태	시급제	일당제	직시급제	일당제	일당제

- 고용형태에 따라 하청업체에 직접고용된 노동자와 하청업체에 간접고용된 재하도급 노동자로 나누어짐.

- 하청업체에 직접고용된 노동자는 고용기간과 임금형태에 따라, 기간의 정함이 없는 시급제 노동자('본공'이라고 부름)와 1개월~1년 단기계약을 하는 일당제, 직시급제 노동자로 나누어짐.
- 하청업체가 간접고용된 재하도급 노동자는 대부분 고용기간은 단기계약이고, 임금형태는 일당제 또는 직시급제임. 이들은 형식상 도급형태를 띠는 물량팀과, 사외업체에서 노동자만 공급하는 아웃소싱(인력파견)으로 나누어짐

○ 임금수준

- 조선소 하청노동자 50% 정도가 최저임금임. 이 경우 4대보험료와 세금 공제 전 연 소득이 일이 없어 잔업을 거의 못하면 최소 2600만원 ~ 일이 많아 주52시간 최대로 잔업을 하면 최대 3500만원 정도임
- 도장업체 파워그라인더 노동자 등 특정 직종을 빼고는 20~30년 된 숙련노동자의 임금도 시급 10,500원~11,000원 정도임. 이 경우 4대보험료와 세금 공제 전 연 소득이 일이 없어 잔업을 거의 못하면 최소 3000만원 ~ 일이 많아 주52시간 최대로 잔업을 하면 최대 4000만원 정도임
- 현재는 다수 하청업체가 토요일이 유급후무일이지만, 토요일을 무급으로 바꾸려는 시도가 계속되고 있음.
- 2022년 대우조선해양 정기 주주총회 자료에 따른 정규직노동자의 평균 연간 임금총액은 6,500만원임. 이는 사무직과 생산직 모두를 포함하는 것으로 생산직 정규직노동자 임금만 따지면 이보다 많을 것으로 추정됨. 즉 하청노동자 임금이 생산직 정규직노동자 임금의 50~60% 정도임

○ 포괄임금제와 무급데마치

- 하청노동자의 50% 이상을 차지하는 일당제, 직시급제 노동자는 포괄임금제 계약을 하고 있음. 포괄임금제란 일당(직시급) 안에 주휴수당, 토요일유급수당, 약정휴일수당, 연차수당, 휴일노동가산수당 등이 모두 포함되어 있는 것을 말함. 이에 따라 일당제(직시급제) 노동자는 출근한 날에 대해서만 일당(직시급)을 지급받고, 토요일, 일요일, 약정휴일 등 일하지 않는 날은 모두 무급 처리됨.
- 또한 임금형태인 일당제와 고용형태인 일용직은 다른 개념임에도 일당제=일용직으로 취급하여 우천, 진수, 호선이동, 일이 없어 쉬는 날 등에도 모두 무급 처리되고 있음

○ 노동안전

- 하청업체별로 안전담당자가 정해져 있고, 법에 따라 산업안전보건위원회를 구성하여 운영하지만, 산업안전보건위원회 노동자대표를 투표로 선출하지 않는 경우가 많고, 하청노동자들은 누가 산업안전보건위원회 노동자위원인지, 산업안전보건위원회가 언제 열리고 어떤

내용을 논의하는지 전혀 알지 못하는 경우가 많음.

- 형식적이거나 산업안전보건위원회를 제대로 구성해서 운영하는 경우에도, 하청업체는 아무런 권한이 없기 때문에 하청노동자가 아무리 요구해도 개선의 여지가 거의 없음.

3. 원청 대상 핵심요구안

- 조선후청지회는 2022년 4월 원청 대우조선해양에 단체교섭을 요구했으나 대우조선해양은 원청은 하청노동자와의 교섭 당사자가 아니라며 거부함
- 원청을 상대로한 단체교섭 요구안은 ▲성과금 지급 ▲학자금 지급 ▲노동조합 활동보장(대우조선 출입 보장 및 조합사무실 제공) ▲노동안전(원청 산업안전보건위원회에 하청노조 참석, 사고조사 및 RCA회의 하청노조 참석) ▲취업방해 금지(블랙리스트)로 한정함
- 원청 대우조선해양의 교섭거부에 대해 경남지방노동위원회에 부당노동행위구제신청을 하였으나 기각되어 중앙노동위원회에 재심 신청함. 원청과 하청노동자가 직접적/묵시적 고용 계약을 하지 않았더라도 노동조합법상 원청이 하청노동자의 사용자일수 있다(지배력설)은 인정했으나, 구체적 요구에 대해 원청에게 결정권이 없고 하청업체에 결정권이 있다고 판단함

“단체교섭의 사용자 측 당사자란 근로자 측 당사자의 단체교섭 요구에 대하여 그 상대방 당사자로서 성실하게 교섭에 응할 의무가 있는 자를 말하며, 사회·경제적 변화에 따라 근로자파견·근로자공급·도급·모자기업 및 하도급업체 등 복잡해지는 다양한 취업형태에 대응하여 노사문제를 합리적으로 해결하기 위해서는 사용자의 개념을 근로계약의 당사자로 국한할 것이 아니라 이를 실질에 맞게 확장해야 할 필요성이 있으나, 결국 단체교섭의 당사자란 근로자의 경제적, 생활상 지위 향상 등의 의무가 있는 자로, 실질적으로는 단체교섭 요구 조건의 결정권자로 봄이 타당하다.”

“원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이나, 아래와 같은 점을 고려하면 하청업체가 실질적인 권한을 행사하는 것으로 보인다.”

4. 단체교섭 상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해정리

< 2021년 >

- 2021년 5월 3일 9개 도장업체에 단체교섭 요구 (조선소 하청노동자 최초의 대중적 단체교섭 요구 및 진행)
- 2021년 6월 23일~29일 9개 도장업체와 제1차 단체교섭 실시 (2주 1회 개별교섭 진행)
- 2021년 10월 7일 쟁의조정 신청하여 10월 18일 조정 종료 결정
- 요구안 19개 조항 중 단 하나의 조항도 합의되지 않음

< 2022년 >

- 2022년 1월 11일 13개 하청업체에 단체교섭 요구
- 2022년 2월 24일~27일 제1차 단체교섭 실시 (4주 1회 교섭 실시)
- 2021년 교섭을 진행해 온 도장업체 포함 총 21개 하청업체와 개별교섭 진행
- 2022년 4월 14일~29일 쟁의조정 신청하여 5월 10일까지 13개 하청업체 조정 종료 결정
- 임금 30% 인상 등 요구안 6개~9개 조항 중 단 하나의 조항도 합의되지 않음

< 파업투쟁 >

- 2022년 6월 2일 파업투쟁 돌입
- 2022년 7월 1일~5일 21개 하청업체 교섭 대표 3명과 실무 협의
- 2022년 7월 15일 부터 원하청 4자 협의 형태로 협상 진행 (실제로는 하청 노사간 협상 진행)
- 2022년 7월 22일 노사 의견접근 및 협약 체결 (같은 내용의 협약을 업체별로 각각 체결)

< 평가와 과제 >

- 하청업체가 결정할 수 있는 것이 거의 없다는 것을 확인함
- 기본적인 요구사항조차도 전혀 합의할 의사가 없었음
- 대우조선해양 원청은 단체교섭 책임을 철저히 회피함
- 하청업체가 교섭을 위임한 사측 노무사는 일상적으로 원청과 협의 및 공조, 2021년 단체교섭에 참여했던 노무법인 1곳은 합리적인 입장을 가졌으나 2022년 단체교섭 도중 노동조합에 적대적인 회사의 완고한 입장을 확인하고 그만 둠
- 결정권 없는 상대와 단체교섭을 하는 것은 결국 파업으로 귀결됨
- 대우조선해양과 협력사협회의 노조혐오, 폭력적 대응은 노동조합이 극단적 투쟁을 선택하게 함
- 하청업체는 개별교섭을 주장하였으나 결국 교섭대표 3인을 통한 협상을 통해 합의에 이룸
- 2023년에 단체교섭 실시 업체를 확대하고 단체교섭과 협약 체결을 차근차근 제도화 해나가는 것이 중요함
- 그러나 무엇보다 원청 대우조선해양과의 교섭이 반드시 필요함 (중노위 판정, 노조법 2조 개정 등으로 원청 사용자성 확대와 하청노조의 원청 상대 교섭권 확보)

현장발제 02

공공운수노조

1. 공공운수노조 인천공항지역지부

1) 사업장 개요

가) 모회사

- 명칭 : 인천국제공항공사
- 대표자 : 김경욱
- 설립일 : 1999.2.1.
- 주요 사업 : 공항 운영업
- 근로자 수 : 약 1970명

나) 자회사

사용자	노동조합	
<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 인천공항시설관리(주) ○ 대표자 : 황열현 ○ 설립일 : 2017.9.13. ○ 출자방식 : 모회사 전액 출자 ○ 주요 사업 : 정부 또는 인천국제공항공사로부터 위탁받은 사업 ○ 현재 수행 업무 : 운송/기계/시설/전기/통신 분야 ○ 근로자 수 : 약 3,600명 	공 동 교 섭 단	<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 민주노총 공공운수노조 인천공항지역지부 ○ 조합원 수 : 857명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 한국노총 인천공항시설관리노동조합 ○ 조합원 수 : 943명
	교 섭 참 여 노 조	<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 인천공항시설엔지니어노동조합 ○ 조합원 수 : 483명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 인천공항통합노동조합 ○ 조합원 수 : 71명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 한국노총 인천공항노동조합 ○ 조합원 수 : 25명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 민주노총 공공운수노조 인천공항지역지부 ○ 조합원 수 : 1315명
<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 인천국제공항보안(주) ○ 대표자 : 백정선 ○ 설립일 : 2020.3.4. ○ 출자방식 : 모회사 전액 출자 ○ 주요 사업 : 정부 또는 인천국제공항공사로부터 위탁받은 사업 ○ 현재 수행 업무 : 보안검색/보안경비 ○ 근로자 수 : 약 3,400명 	개 별 교 섭	<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 한국노총 보안검색노동조합 ○ 조합원 수 : 720명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 한국노총 보안검색통합노동조합 ○ 조합원 수 : 552명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 한국노총 인국공노동조합 ○ 조합원 수 : 221명
		<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 민주노총 공공운수노조 인천공항지역지부 ○ 조합원 수 : 1,242명
<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 인천공항운영서비스(주) ○ 대표자 : 김필연 ○ 설립일 : 2019.1.22. ○ 출자방식 : 모회사 전액 출자 ○ 주요 사업 : 정부 또는 인천국제공항공사로부터 위탁받은 사업 ○ 현재 수행 업무 : 터미널운영/환경미화/교통운영/FTZ운영/탑승교운영 ○ 근로자 수 : 약 2,400명 	<대표교섭노조>	
	교 섭 참 여 노 조	<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 한국노총 인천공항노동조합 ○ 조합원 수 : 730명
<ul style="list-style-type: none"> ○ 명칭 : 인천공항통합노동조합 ○ 조합원 수 : 21명 		

2) 임금 및 노동조건

(1) 항공수요 증가에도 불구하고 정원에 미달하는 현원을 유지하여 사실상 인력감축 시행.

〈2021년, 2022년 정원대비 현원 비교〉

	2021.1			2022.04		
	정원	현원	부족인원	정원	현원	부족인원
인천공항시설관리	3,658	3,522	136	3,618	3,463	155
인천공항운영서비스	2,499	2,317	182	2,463	2,247	216
인천국제공항보안	3,689	3,278	411	3,619	3,109	510

(2) 자회사의 낮은 처우로 인해 현장 이탈이 계속 발생하고 있음.

〈정규직 전환 협의완료(2020.02) 이후 2021년 10월까지 자회사 신입직원 입/퇴사 현황〉

구분	입사자	퇴사자
인천공항시설관리	220명	42명
인천공항운영서비스	51명	11명
인천국제공항보안	136명	26명

정규직 전환 협의 완료 이후 입사자 407명 중 79명(19%)가 입사 후 2년도 못 채우고 퇴사

(3) 신입직원 기본급(직무급+직능급)은 최저임금 수준. 최저임금 인상률에 못 미치는 자회사 임금인상률로 인해 1년차부터 6년차까지 기본급이 동일해지는 문제가 발생하기도 함.

〈각 자회사 보수규정에 따른 신입직원 임금 기준〉 (2022년 기준)

구분	인천공항시설관리	인천공항운영서비스		인천국제공항보안
직군	시설유지	운영지원	환경미화	보안방재
직무급(바급 하한액)	1,900,000	1,800,000	1,780,000	1,810,000
직능급(L1)	50,000	50,000	50,000	50,000
계	1,950,000	1,850,000	1,830,000	1,860,000

보수규정상 최저임금 미달하는 사업장의 경우 최저임금 수준으로 실지급 조정

※ 2021년 최저임금 (월 1,822,480원) / 2022년 최저임금 (월 1,914,440원)

(4) 공사 정규직과의 교대근무제 차별. 자회사 노동자들은 공사 정규직보다 1년에 60일을 더 일하면서 3분의 1 수준의 임금을 받고 있음.

〈인천국제공항공사-인천공항 자회사 교대제 비교〉

- 인천국제공항공사 정규직 : 4조2교대 주-야-비-비
- 인천공항 자회사 : 3조 2교대 주-주-야-야-비-비
- 주 : 9시 출근, 18시 퇴근. 근무시간 8시간
- 야 : 18시 출근, 익일 9시 퇴근. 근무시간 11시간

	교대제 패턴	주노동시간(평균)	연 노동시간	연 근무일수
공사 정규직	주-야-비-비	33.3시간	1733.7	182.5
인천공항 자회사	주-주-야-야-비-비	44.3시간	2311.5	243.3
차이		주 11시간	연 577.9시간	60.8일

인천공항 자회사 환경미화 : 주 6일 근무 / 주 5일 근무자 대비 연 근무일수 52일 정도 차이남.

3) 3. 원청 대상 핵심요구안

(1) 제대로 된 인건비 지급

- 2021년까지 인천공항공사는 자회사 노동자의 인건비를 설계할 때 일반직 공무원 호봉표와 시중노임단가를 기준으로 하여 최저하한낙찰률(87.995%)를 적용함. 이에 지부는 낙찰률을 폐지하고 설계한 인건비 단가의 100%를 지급할 것을 요구해왔음.
- 인천공항공사는 2022년 계약에서 작년 계약금액 총액 대비 4% 인상만을 진행하며 낙찰률을 폐지했다고 주장함. 이는 2021년 대비 2022년 최저임금 인상률(5%)에도 미치지 못하며, 낙찰률을 폐지했을 시 인상률(12% 이상)에도 미치지 못함.
- 자회사 노동자의 임금 인상 및 처우개선은 제대로 된 인건비 결정에서부터 시작되기에 이를 노조와의 단체교섭을 통해 결정할 것을 요구함.

(2) 교대제 개편

- 자회사 노동자들이 공사 정규직과 동일한 교대근무를 수행할 수 있도록 교대제 개편을 요구함.

(3) 인력 충원

- 인력 충원을 위해서는 임금 인상 및 교대제 개편을 포함한 처우개선이 우선 실시되어야 함. 또한 인천공항 4단계 건설 등 자회사 노동자의 업무량이 늘어날 시 적정인력 확보를 위한 정원확대를 공사에 요구함.

4) 단체교섭상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해 정리

(1) <인천공항시설관리(주)> 2020년 임금교섭

- 2020년 교섭에서 자회사 사측은 2.8%의 임금인상을 주장. 모회사인 인천공항공사의 가이드라인에 따라 임금인상 재원을 2.8% 이내에서 편성했다는 주장을 계속함. 지부는 자회사 노동자의 임금인상을 자회사 노사교섭이 아닌 모회사가 관여하고 결정짓는 것에 대해 문제제기 함. 사측의 입장고수로 2020년 임금교섭이 결렬됨.
- 교섭 결렬 이후 2021년 1월 20일 자회사 사측은 노사협의 없이 이사회 의결을 통해 일방적으로 결정한 임금인상(2.8%)를 실시함. 당시 자회사 이사회 7명 중 6명은 전·현직 공사 직원으로 구성되어 있었음. 노동조합의 단체교섭권을 사실상 무력화함.

(2) 2022년 인천공항공사-자회사 계약

- 2021년 10월 인천공항공사에서 「2022년도 자회사 계약방침」에 대해 자회사 사측을 대상으로 설명 진행. 지부는 자회사 사측을 통해 설명 받음. 그 과정에서 낙찰률 폐지가 되지 않았음에도 공사가 낙찰률 폐지를 주장함을 확인.

- 지부는 공사와 자회사에 2022년도 계약방침에 대한 요구안을 전달하며 기존 설계단가 100%에 해당하는 금액을 반영할 것을 요구함. 그러나 공사의 애초 계획대로 계약이 체결됨. 공사와 노동조합 간의 어떠한 협의도 이루어지지 않고 일방적으로 결정.

(3) 2022년 3개 자회사 공동교섭

- 2022년 7월부터 3개 자회사를 상대로 2022년 임금·단체협약(보충협약) 체결을 위한 교섭 진행. 1) 설계단가 100% 쟁취(임금인상 12%), 2) 교대제 개편(4조2교대, 주5일제), 3) 인력충원 3가지의 공동 요구를 관철시키고자 함.
- 지부의 요구를 쟁취하기 위해서는 모회사인 인천공항공사와 자회사 간의 계약 변경이 이루어져야 함. 따라서 문제해결의 책임자이자 주체인 인천공항공사와의 교섭 진행이 필요함.

2. 공공운수노조 기은서비스지부

1) 사업장 개요

사용자	노동조합	
○명칭: (주)IBK서비스 ○대표자: 이 상 국 ○근로자수: 약 1,924명 ○업종: 용역서비스업 ○설립일: '18.12.14. 공공부문 비 •정규직 근로자 정규직 전환 정책에 따라, IBK기업은행 100% 출 자로 설립 •기존 용역회사에서 제공하던 IBK 기업은행의 미화, 시설관리, 경 비, 조리, 사무보조 등 서비스 사 업 영위 ○원청: IBK기업은행	공 동 교 섭 대 표 단	○명칭: 민주노총 공공운수노조 기은서비스지부, 충북지 역평등지부 IBK서비스분회 ○조합원수: 약 310명
		○명칭: 민주노총 민주일반연맹 공공연대노조 기업은행 지부 ○조합원수: 약 200명
	○명칭: 한국노총 IBK서비스노조 ○위원장: 반재걸 ○조합원수: 약 400명 ○설립일: '19.5.21.	

◆ (주)IBK 용역근로자 정규직 전환 현황

구분	미화	사무보조	조리	시설관리	경비	주차	합계
인원	734	121	108	200	731	30	1,924
전환 일자	'18.12.31.	'18.12.31.	'18.12.31. ~'19.4.15.	'19.7.1.	'20.1.1.	'18.12.31.	-

2) 임금 및 노동조건

- 미화, 사무보조, 조리, 경비, 주차 등 단순노무종사자의 경우 시중노임단가에도 미치지 못하는 최저임금수준
- 시설관리 노동자의 경우 전환 과정에서 직무급제 도입으로 다수의 조합원들이 직무급 상한에 걸려 임금인상이 구조적으로 막혀있음

- 일부 청소노동자들의 경우 하루 소정근로시간을 8시간이 아닌 7시간만 인정해 월 174시간의 노동시간에 대해서만 임금 지급, 하지만 일상적인 연장근로와 휴일근로가 발생
- 간접고용노동자
- 일부 집합건물의 경우 각 직종 편의시설(휴게실, 샤워실 등) 미설치

3) 원청 대상 핵심요구안

- (1) 원·하청공동노사협의회 구성
- (2) 낙찰률 폐지, 시중노임단가 100%적용
- (3) 기업은행의 8개의 자회사 복리후생 차별철폐 및 복리후생 현실화

4) 단체교섭상황 및 원청 교섭 거부로 인한 피해정리

- '22년 (주)BK서비스 임·단협은 단체교섭 9차례, 집중교섭 5차례, 임금협상 3차례 진행
- 회사측의 무성의한 교섭태도와 임금자료제공 거부로 인한 교섭난항
- 자회사 사측은 공공기관 총인건비 인상률을 언급하며 1.4% 인상안 제시
 - * 물가인상률을 감안하면 실질적으로는 임금 삭감안 제시
- 시중노임단가 변경 발표에 따른 계약에 관한 어떠한 자료도 “원청의 ‘허락’ 없이는 제공할 수 없다”는 입장
- 원청인 기업은행은 2019년부터 2021년까지 3년 동안 예정가격 작성 없이 자회사와 계약을 진행해왔으며 기존 용역업체와 계약 당시 적용하던 낙찰률(87.995%)을 적용
 - * 국가계약법 위반이며 관련하여 감사원에 제보한 건에 대하여 기업은행은 감사원에 “노동조합과 협의하여 그 동안 예정가격을 작성하지 않음으로 인해 발생한 차액을 일시 보전 하겠다”고 답변
- 노동조합은 원청인 기업은행에 계약 개선을 논의하기 위해 원·하청공동노사협의회 구성을 지속적으로 요구하였으나 기업은행은 무대응으로 일관

〈기재부 질의 회시〉

가. 각 중앙관서의 장 또는 계약 담당공회무원은 단순한 노무에 의한 용역으로서 기획재정부령으로 정하는 청소용역, 김침용역 등에 대해서는 예정가격 작성 이후 노임단가가 변동된 경우 「국가계약법 시행령」 제64조 제8항 및 「정부 입찰·계약 집행기준」 제76조의5에 따라 계약금액을 조정해야 합니다. 이때 노무비의 등락률은 '(변동된 기준노임단가-직전 기준노임단가)/직전 기준노임단가'로 산정합니다. 따라서, 단순노무용역에 대한 예정가격작성시 「정부 입찰·계약 집행기준」 제76조의3에 규정한 노임을 직전 기준노임단가로 하고 이에 해당하는 노임단가가 변동된 경우 상기 규정에 따라 기준 노임단가 변동에 따른 계약금액을 조정하는 것입니다.

나. 또한 「정부 입찰·계약 집행기준」 제76조의5에 따라 조정하는 계약금액은 조정기준일 이후에 이행되는 부분의 대가로 보아야 할 것이며, 기성대가가 지급된 경우에는 해당 부분을 제외해야 할 것입니다. 다만, 「정부 입찰·계약 집행기준」 제383호의 시행일(2018년 6월 호, 2018. 6. 4.) 제2조에 의해 2018.1.1.부터 2018.8.31.까지의 기간에 대하여는 기성대가가 지급된 경우에도 계약금액 변동대가에 포함해야 할 것으로 보입니다.(‘19.11.26. 회시)

3. 공공운수노조 민주우체국본부(우체국시설관리단)

1) 사업장 개요

사용자		노동조합(우체국시설관리단 내 노동조합)	
원청	○명칭: 대한민국 (과학기술정보통신부 산하 우정사업본부)	교섭 대표 노조	○명칭: 민주노총 공공운수노조 민주우체국본부 ○설립일: 2015.01.17. ○조합원수: 약 1,050명
하청 (위탁)	○명칭: (재)우체국시설관리단 ○기관장: 김성철 ○설립일: 2000년 11월 23일 ○근로자수: 약 2,700명 ○근거법령: 「우정사업운영에관한특례법시행령 제14조 및 우정사업 부동산관리 운영위탁법인및위탁 업무지정고시」	교섭 참여 노조	○명칭: 한국노총 전국연합노동조합연맹 전국우체국시설관리단노동조합 ○설립일: 2015.08.03. ○조합원수: 약 800명
			○명칭: 한국노총 전국노동평등노동조합 새노조 위원회 ○설립일: 2020.08.24. ○조합원수: 약 250명

2) 임금 및 노동조건

가) (재)우체국시설관리단 본사 정규직 대비 현장직원 비정규직 임금차우 비교

(알리오 기준, 단위 : 만원)

구분		2015년 결산	2016년 결산	2017년 결산	2018년 결산	2019년 결산	2020년 결산	2021년 결산
1인당 연 평균 보수액	정규직	5,126	5,488	5,561	5,741	6,042	6,204	6,316
	무기계약직	1,962	2,072	2,210	2,642	2,971	3,057	3,272
정규직 대비 비정규직 보수액 비율(%)		38.3	37.8	39.7	46	49	49	51

- 본사 정규직의 경우 연봉그룹 및 직급에 따른 연봉표가 존재하며, 현장직원에게는 지급하지 않는 가족수당, 학자금, 문화여가비, 가족여비 등을 지급하고 있음. 병가도 본사 직원은 유급 2개월인 반면, 현장직원은 12일에 불과함.
- 위의 표는 평균 보수액 기준이며, 현장직원 약 2,500명 중 미화, 경비 등 약 2,200명이 최저시급 노동자로 기본급 외에 식비(14만원), 장기근속수당(15년 근속 시 월 최대 9만원)만 지급받고 있음.

나) 우정사업본부 직접고용 비정규직 및 우체국물류지원단과의 처우 비교

항 목	직접고용	간접고용	
	우정실무원	우체국물류지원단	우체국시설관리단
기본시급	최저임금	최저임금	최저임금 (미화, 경비, 안내 등)
경영평가 성과금	기본급(월 급여) 의 140%	기본급의 60% (기관평가에 따라 지급)	기본급(월 급여)의 48%(기관평가에 따라 지 급)
내부평가 성과금	-	기본급의 50% (부서평가에 따라 지급, 2020년 기준)	X
상여금	-	-	기본급의 60%
명절 보로금	연 100만원	연 100만원	X
장기 근속수당	1년 근속에 월 1만원씩 20년 근속에 월 20만원	1년 근속에 월 1만원씩 20년 근속에 월 20만원	3년차부터 2년에 1만원씩, 11년~15년차까지 매년 1만원씩 인상, 15년 근속 시 월 최대 9만원
직무수당	업무에 따라 2~10만원	월 10만원	X
가족수당	배우자 4만원, 직계비속 2 만원 등	배우자 4만원, 직계비속 2 만원 등	X
식사비	14만원	14만원	14만원
복지포인트	50만, 근속에 따라 가산	50만, 근속에 따라 가산	40만

다) 현장직원의 고용현황

- 2,500명 현장직원은 무기계약직으로 채용되며, 정년은 60세이고 축탁직으로 최대 65세까지 연장 가능함.
- 전국 약 1,000 개의 우체국 및 집중국사에 미화, 청사경비, 금융경비, 조경원, 기술원, 관리원, 안내원, 주차관리원으로 분포되어 있음.
- 자회사 본사는 서울에 위치하고 있어 보통 각 현장직원들은 본사직원 없이 우정사업본부 소속 공무원들과 함께 근무를 하게 됨. 이로 인해 공무원들의 업무지시가 빈번하게 발생함.

3) 원청 대상 핵심요구안

- (1) 유급병가 등 자회사 복리후생 차별철폐, 장기근속수당 20단계 및 가족수당 신설
- (2) (재)우체국시설관리단의 당기순이익을 원청 공무원 복지증진 및 노후우체국 개·보수보다 비정규직 처우개선에 사용할 것을 요구
- (3) 인원 배치 기준에 따른 적정 인원 즉시 충원
- (4) 전국 우체국, 집중국, 수련원 전수조사를 통해 개정법에 맞지 않는 휴게시설 개선

요구

4) 단체교섭 상황 및 원청 교섭 거부로 인한 피해정리

- 현재 (재)우체국시설관리단과의 2022년 임금협약이 실무교섭 9차례, 본교섭 2차례를 거쳐 8월 4일 자로 결렬되었고, 중앙노동위원회 조정을 신청한 상황임
- 하청인 (재)우체국시설관리단은 상견례 자리에서부터 우정사업본부에서 지급되는 예산보다 더 줄 수는 없다, 예산이 없다는 이야기를 반복하였고, 가족수당의 신설 또한 우정사업본부에서 예산통과가 되어야 가능하다고 답변하며, 예산 증액 없이는 자본잠식의 가능성이 있어 노동조합의 요구를 들어줄 수 없다고 통보한 상황임.
- 또 우체국시설관리단은 수익금의 일부를 원청인 우정사업본부에 목적사업금으로 지급하고 있었고, 그 금액은 지난 19년간 348억 원 수준이며, 우정사업본부는 그 금액을 노후우체국 대수선사업, 복지포탈사이트 운영, 순직우정유가족 지원금 등에 사용하였음.
- 하청 비정규직의 처우개선에 대해 기획재정부와 우정사업본부에서 정보공개청구를 통해 질의하였으나, 하청에서 별도 예산을 편성해 진행하면 된다는 답변으로 회피한 상황임.
- 이미 2018년 11월에 우정사업본부에서 공문으로 “우정실무원 수준으로 장기근속수당 및 가족수당 신설 등 20년 예산에 반영하려고 노력”하겠다고 하였으나, 아무런 조치가 되지 않았음.

4. 공공운수노조 의료연대본부

1) 사업장 개요

사용자		노동조합
원청	○명칭: 울산대학교병원	○명칭 : 공공운수노조 의료연대본부 울산민들레분회 ○조합원 수 : 총 97명(청소 89명, 장례식장 조리 8명)
하청 (위탁)	<p><현황></p> <ul style="list-style-type: none"> - 청소 총 94명, 건물당 1개 업체, 총 2개 업체로 운영됨. - 장례식장 조리 총 8명, 1개 업체로 운영됨. - 2년 단위로 용역업체를 선정함. - 조합원이 소속되어 있지 않은 울산대병원 내 용역업체로 주차관리, 콜센터, 응급실 보안, 등이 있음. 	

2) 임금 및 노동조건

(1) 평균임금

- 청소 약 3500만원(일 8.5시간 근무, 격주 토요일 근무 포함)
- 장례식장 조리 약 2600만원

(2) 고용

- 원청 노동조합(울산대병원분회)의 단체협약에 따라 울산대병원은 기존 용역노동자를 모두 고용승계하는 것을 전제로 업체와 용역계약을 체결함.

(3) 노동안전

- 청소의 경우 병원사업장 특성 상 주사바늘 찔림, 환자로부터의 바이러스 감염 등을 수시로 겪음. 장례식장 조리의 경우 조리 과정에서 데임, 베임, 넘어짐 등 안전사고를 겪음.
- 특히 코로나19 사태 이후 의료폐기물 양이 배 이상 늘어나고 화장실 청소 횟수가 늘어나는 등 노동강도가 높아졌음.
- 그러나 용역업체 소속이기 때문에 업무의 위험성이 공유되지 않는 문제가 있음. 예컨대 감염병을 앓고 있는 환자의 병동을 청소하러 들어갈 때에도 감염가능성을 공지 받지 않아 대비할 수가 없는 상황임.

3) 원청 대상 핵심요구안

- 장례식장 조리노동자 집단해고 및 임대공고 철회
- 장례식장 조리노동자 직접고용

4) 단체교섭 상황 및 원청 교섭 거부로 인한 피해정리

(1) 경과

- 2021년 12월말 HDC아이서비스(주)용역기간 만료
: 과도한 입찰 조건으로 용역업체들이 입찰에 응하지 않음 → 2월 28일까지 기존 업체 연장
- 3월 1일부로 장례식장 10명 전원 해고(조리 8명, 미화 2명)
: 병원 측은 11차례 용역입찰을 공고하였으나 응하는 업체가 없다는 이유를 들고 있음
- 울산대병원 장례식장 임대업체 선정 입찰 공고 : 1차(5/13), 2차(6/09), 3차(6/27), 4차(7/18) : 현재 입찰에 응하는 업체 없음

(2) 현황

- 장례식장 조리 노동자 8인, 미화 2인이 2022.3.1자로 해고되어 조리노동자 4인이 복직투쟁을 진행하고 있음.
- 용역업체 소속 노동자는 2년에 1번 용역업체가 변경될 때에도 고용과 노동조건을 승계받아 왔음. 조리노동자들은 업체가 바뀌는 상황에서도 자리를 지키며 길게는 10년 넘게 사업장에서 일했음. 그러나 2021년 말, 용역업체 변경 시기에 새로운 업체가 선정되지 않았고 원청에서는 '용역업체가 들어오지 않아 장례식장 식당을 운영할 수 없다'고 주장하며 2022.3.1. 조리실에 '출입 금지' 공고를 붙였음.
- 노동조합에서는 울산대병원이 제시한 용역업체 선정 기준이 겨우 10명을 고용하는 업체의 기준으로는 지나치게 높다는 것을 지적하였고, 이전까지의 장례식장 식당 입찰사례와 같이 병원 내 다른 용역사업과 함께 진행하는 등 용역업체에 수익을 보장하는 조치가 필요함을 주장하였음.
- 고용승계가 원청 노동조합의 단체협약에도 명시되어 있는 하청노동자의 정당한 권리인 만큼, 용역업체 선정이 어렵다면 원청인 울산대병원에서 직접고용하여 고용을 보장할 것을 요구함.
- 원청인 울산대병원은 '용역업체 소속 노동자의 고용은 울산대병원이 개입할 사안이 아니'라고 하며 고용에 대한 책임을 회피하였음. 심지어 장례식장 식당 운영 방식을 용역에서 임대로 바꾸어 장례식장 식당을 통째로 외주화하려는 시도를 지속하고 있음.

(3) 시사점

- 울산대병원이 용역입찰 조건, 장례식장 식당 운영 방식 등을 결정하기 때문에 용역업체 소속 노동자의 고용에 대한 결정권한을 전적으로 가지고 있다고 보아야 함.
- 그 뿐 아니라 원청인 울산대병원은 용역단가를 통해 용역업체 소속 노동자의 임금수준을 실질적으로 결정하고 있음. 노동조합이 매년 용역업체와 진행하는 임금교섭 과정에서도 원청에서 제공되는 용역단가가 얼마인지가 쟁점이 되기도 하였음.
- 울산대병원이 장례식장 조리노동자의 고용을 책임지고 승계하며, 근본적으로는 용역업체 소속으로 상시지속업무를 하는 노동자를 직접 고용해야 함.

5. 공공운수노조 대전지역일반지부(국민은행콜센터)

1) 사업장 개요

사용자		노동조합	
원청	○명칭: 국민은행	○명칭 : 공공운수노조 대전지역일반지부	
하청 (위탁)	<현황> - 8개 용역업체 - 1250명(관리자 포함) 중 상 담사는 1000여명	구분	조합원수
		국민은행콜센터그린씨에스지회	94
		국민은행콜센터효성아이티엑스지회	48
		국민은행콜센터고려신용정보지회	37
		국민은행콜센터제니엘지회	93
		국민은행콜센터메타엠지회	66
		국민은행콜센터아프로정보기술지회	57
		국민은행콜센터KS한국고용정보지회	33
			428

2) 임금 및 노동조건

- 평균임금 : 서울180~210만원, 대전200~230만원
- 고용 : 용역(풀아웃소싱) * 아프로정보기술 제외
- 휴게시간 보장 및 병가 대전(제니엘, 그린, 효성) : 매일 30분 휴게시간 보장, 병가사용(60일 ~1년), 자유로운 연차사용, 보건휴가사용, 특별휴가 보장 등
 - ※ 노동조합이 늦게 창립한 곳은 단협 체결 전으로 보장이 되지 않음
 - ※ 지회별로 배정된 업무에 따라 야간, 심야, 휴일근로 인원이 배치 되어있음

3) 원청 대상 핵심요구안

- 임금인상
- 과도한 경쟁 금지
- AI도입으로 인한 임금저하 및 인원감축 금지
- 인원충원
- 용역업체에 불법 근절 및 인권유린 근절

4) 단체교섭 상황 및 원청 교섭 거부로 인한 피해정리

- 콜센터노동자들에게 필요한 상당 부분의 노동 조건(임금, 업체 실적에 따른 인센티브, 노동 및 휴게시간, 감정노동자 보호방안 마련, 업무 부서 이동, 업무 매뉴얼 마련 및 교육 보장, 휴일근로 등)에 대한 결정권한은 원청에게 의존할 수 밖에 없음.
- 인력충원 요구에 대한 용역업체의 답은 '원청에서 T/O를 늘려주지 않는다'밖에 없음.

업체명	단체교섭상황	피해상황
그린씨에스	임금협상 체결완료, 2차 단협 진행중	
호성	임금협상 사후 교섭 예정 2차 단협 진행중	노조의 총파업으로 2022년 도급비는 2021년보다 인바운드 기준 평균 35만원, 아웃바운드는 50만원 인상되었으나 용역업체는 72~74%를 직접인건비라고 주장하며 18~20만원만 인상하겠다는 계획 원청인 국민은행은 도급비 중 직접인건비에 대한 기준이나 구분이 명확하지 않음
제니엘	임금협상 체결완료 (세부안 조정 중)	자동화기기 관련 업무 상담사의 경우 코로나로 인해 인원감축됨. 현재 업무량 늘고 있으나 인력충원 안되고 있음. 원청인 국민은행에서 T/O를 늘려주지 않는다는 용역업체의 답변을 확인함.
고려신용정보 (채권추심 아웃바운드 업무)	임금협상 진행 중(교섭단위 분리요청으로 임협 지연)	시도입으로 콜량이 떨어졌다는 이유로 매해 정기적 지급되던 분기 인센티브 미지급 시콜의 실패로 인입되는 콜은 다른 업무를 하는 상담사를 인바운드 업무로 전환하여 진행하고 콜수로 단가를 적용하여 용역비 지급 시상담에 대한 고객의 불만이 상담사에게 집중되어 고충 가중
아프로정보기술 (국민은행 영업점의 정규직업무 지원)	임단협 조정 진행 중	타 용역업체와 다르게 20년간 수의계약을 이어왔고 그간 국민은행에서 지급되는 도급비용 사용에 있어 용역업체 비리 다수 확인함 상담사의 월급인 척 통장에 입금한 뒤 오입금 된 금액이라고 하면서 사장이나 관리자 통장으로 이체하라는 일은 비밀비재 하고, 개인 상담사 소유의 차량을 법인 명의로 변경해 비용처리까지 해왔음 용역업체사장에게 매월 수천만원의 퇴직적립금 지급, 상담사의 퇴직연금은 지급총액이 아닌 기본급으로 계산됨
메타엠	1차 단협 체결, 임금협상 예정	
KS한국고용정보	교섭 요청하였으나 창구단일화 절차 진행조차 못하고 있음	마스크에 스티커 부착하여 업무(숨쉬기 어려움) 빼빼로데이에는 양갈래머리(빼빼머리)하고 업무하라는 지시

6. 공공운수노조 서울지역공공서비스지부

1) 사업장 개요(서울도시가스, 예스코 도시가스)

가) 현황

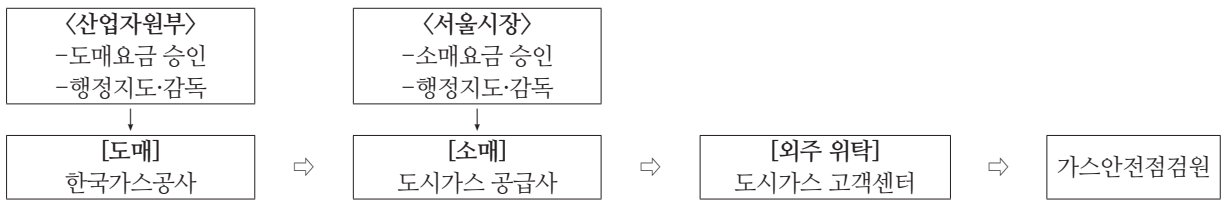
사용자	노동조합		
- 2020년기준 서울지역 5개 공급사 64개 고객센터 운영 - 고객센터 종사자 전체 총1726명	○명칭 : 공공운수노조 서울지역공공서비스지부(서울도시가스 분회, 예스코분회)		
	○조합원 수		
		검침점검원 수	조합원 수
	서울도시가스	452	35
예스코	221	38	

나) 도시가스의 역사

- 1970년 발족 당시에는 서울특별시 산하의 도시가스 사업소였으나, 1983년 대성그룹 등에 불하되어 사기업으로 재창립, 사실상 민영화.
- 이 때문에 정부에서 가스요금 억제를 못 한다고 오해할 수 있으나, 도시가스 사업법에 의해 사업의 허가를 받은 모든 사업자는 요금이나 그 밖의 공급 조건에 대해 산업통상자원부 장관 혹은 시장 및 도지사의 승인을 받아야 함. 승인받은 사안을 변경하려고 할 때도 마찬가지.

1. 도시가스 공급체계 및 고용구조

- 서울시로부터 도시가스 공급권을 허가받아 도시가스를 공급하는 5개사(서울도시가스, 예스코, 대륜, 코원, 귀뚜라미)는 도시가스 관련 업무 중 안전과 직결되는 가스안전점검 업무를 외주화하고 각 고객센터에 위탁을 주고 있음. (아래 그림 참조)
- 안전점검원은 1인당 3600~4900세대를 담당하고 안전점검 외 부가적인 업무(민원업무 및 검침, 송달 등)도 처리해야 함. 무거운 고지서와 검침기 등을 들고 하루 수십~수백세대를 도보 방문하는 과도한 노동강도로 족막염, 근골격계 질환에 시달리고, 위험한 장소 검침 수행으로 산재가 다수 발생하며 내부 방문시 성희롱, 폭력에 노출됨.
- 그러나 외주 하청 간접고용의 밑바닥에서 일하는 안전점검원의 노동과 안전문제에 대해서 고객센터도, 가스 공급사도, 지도·감독해야 할 서울시도 외면하고 있음.



2. 도시가스 요금 산정방식

도시가스 공급비용 산정기준

제 7조 (영업비용)

⑤ 고객센터 지급수수료의 결정

도시가스회사가 고객센터에 지급하는 지급수수료는 시·도지사가 별도로 검토하여 정하고 도시가스회사는 결정된 지급수수료 전액을 고객센터에 지급한다. 고객센터 지급수수료는 종사자에 대한 인건비(급여, 상여금, 제반수당 및 퇴직급여를 포함), 복리후생비, 차량유지비, 사무실임차료, 시설투자비 및 고객센터의 운영에 수반하여 정상적으로 발생하는 제비용을 포함한 적정원가에 적정이윤을 가산한 총괄원가를 보상하는 수준으로 결정한다.

- 서울시는 매년 전문 회계법인에 용역을 맡겨 『도시가스회사 공급비용 산정기준』에 따라 서울지역 도시가스회사 5개 공급사 위탁업무를 수행하는 고객센터 64개소(21년 5월 기준)의 총괄 원가를 산정함.
- 지급수수료는 인건비, 복리후생비, 차량유지비, 사무실임차료, 시설투자비 및 고객센터의 운영에 수반하여 정상적으로 발생하는 제비용을 포함한 적정 원가에 적정이윤을 가산한 총괄 원가를 보상하는 수준으로 결정함.
- 사실상 서울시가 고객센터 노동자들의 적정인원과 적정임금을 책정하고 제시하고 있음.

3. 중간착취의 발생

- 서울시는 21년도 검침·점검원 인건비를 2,103,800원으로 산정했으나, 서울도시가스와 예스코도시가스 일부 고객센터는 2,047,000원 적용하고 있음. (참고자료 1) 서울시 산정 인건비에 비해 서울도시가스만도 9억2천9백만원 정도가 중간에서 사라짐.
- 서울도시가스(주)는 고객센터에 서울시가 정한 지급수수료를 모두 지급했다고만 주장하며 책임을 회피하고 있음. 이 와중에 지난 3월 서울도시가스 주주총회를 통해 주주들에게 67억을 배당하기로 결정함.
- 한국일보 기자가 도시가스 중간착취 문제를 취재하면서 고객센터에 사실확인 요청했으나 거부함. 고객센터 임원들은 상당수가 서울도시가스 출신임.

2) 임금 및 노동조건

가) 서울시가스

- 평균임금: 2,468,900원(항목 : 기본급+통상수당+상여금+연차(세금 공제 전))
- 고용: 자회사 무기계약직

나) 예스코

- 평균임금: 2,578,866원(항목 : 기본급+통상수당+상여금+연차(세금 공제 전))
- 고용: 용역사 무기계약직
- 노동 안전: 혹서기/혹한기 노동자 안전대책마련 • 격월검침 제도화, 낙상, 족저근막염, 근골격계질환 등 산재 예방 및 성폭력 예방 대책 필요. (공통적용)

3) 원청 대상 핵심요구안

가) 22년 임금 및 단체협약 체결을 위한 단체교섭

- 22년도 서울시 산정 임금 100% 지급요구(기타급여 항목을 기존대로 기본급 항목에 산입)
- 21년도 대비 서울시 산정수수료(기본급) 삭감 발생(기타급여 항목을 신설하므로 21년대 비 기본급 2,090원 삭감 발생)

나) 하절기(6월~9월) 격월 검침 시행

- 서울시가스 : 서울시 공급 규정 준수(20년부터 하절기 격월 검침을 할 수 있도록 개정이 되었으나, 제대로 지켜지지 않았으며, 22년은 격월검침이 사실상 폐지되므로 노조와 총돌 조합원 증징계(정직10일~60일) 처분받은 상태
- 예스코 : 견책 징계처분

설 곳 없는 거리의 노동

(공급사와 서울시가 긴밀하게 정책적으로 논의하여 방안을 마련하는 것이 필요함)

- 휴식공간과 화장실 문제
- 폭염과 한파의 도시에 노출된 이동 노동

↳ 정책적 제언이 구체적으로 요구되면 좋겠다는 생각이 듭니다.

가령: 카페 쿠폰 지급, 서울시 차원의 지역별 이동노동자 쉼터 개설(기존 남성위주 이동노동직종과 별개), 서울시 차원의 공공건물(주민센터, 공공기관, 경찰서, 소방서, 서울시 출자출연기관, 민간위탁시설 등등) 사용을 위한 이동노동자 mou 체결 등으로 실내에서 안정적으로 화장실 및 휴식이 가능할 수 있는 방안 마련,

다) 21년 서울시 산정 임금 지급(서울도시가스 요구)

- 21년 서울시 산정 임금(기본급 2,103,800원) 미지급 현재 투쟁 중(현재 기본급 2,032,000원 지급하고 있음)
- ※ 공공운수노조 법률원 검토의견서 참조(첨부)

4) 단체교섭상황 및 원청 교섭 거부로 인한 피해정리(서울도시가스)

가) 안전점검 실적저조 및 격월 검침 시행으로 인한 징계처분(정직10일~60일)됨.

나) 실적평가를 통한 간주근로제 => 통상근로제로 일방적 변경

- 법률대응 준비 중
- 예스코도시가스 : 견책, 경고등 경징계처분이라 별도 대응하지 않음

다) 서울도시가스는 21년도 서울시 고객센터 안전점검원 인건비 산정기준 대로 임금 지급받지 못하고 있음(21년도 미지급금 1인당 약220여만원)

라) 하청과 교섭상황 등

- 21년도 임금 및 단체협약 체결을 위한 교섭을 21년 초부터 약1년간 진행했음.
- 1월 쟁의조정절차 진행=>1/25 조정 중지결정
- 2월부터 투쟁돌입=> 현재 약 7개월째 투쟁 중
(서울도시가스 본사, 서울시, 고객센터 등 선전전 및 집회 진행)
- 현재 업무와 관련된 징계 및 임단투를 병행해 고객센터와 서울시 선전전 매일 진행 중

[첨부]

서울지역 도시가스 고객센터 인건비 검토서

2022. 7. 29.
 공공운수노조 법률원 공인노무사 강민주
 공공운수노조 법률원 공인노무사 강성희

1. 질의의 요지

귀 지부는 2021년도 서울지역 도시가스 고객센터 점검원 기본급이 얼마의 생활임금으로 산정된 것인지 여부를 질의하셨습니다.

2. 기초 사실관계

가. 산정 기준

1) 2021년 도시가스 회사 고객센터 직무별 인건비

단위 : 원/월

	구분	코원	에스코	서울	귀뚜라미	대륜	가중평균
검 침 점 검 원	급여 및 상여	2,274,200	2,279,069	2,274,252	2,274,200	2,305,320	2,279,099
	퇴직급여	214,478	214,902	214,482	214,478	217,186	214,904
	연차수당	109,534	109,749	109,536	109,534	110,909	109,750
	법정 복리후생비	247,077	247,604	247,083	247,077	250,445	247,607
	기타 통상수당	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000
	합계	3,035,289	3,041,324	3,035,354	3,035,289	3,073,860	3,041,361

2) 2022년 도시가스 회사 고객센터 직무별 인건비

단위 : 원/월

	구분	코원	에스코	서울	귀뚜라미	대륜	가중평균
검 침 점 검 원	기본급	2,060,094	2,060,094	2,060,094	2,060,094	2,060,094	2,279,099
	상여금	171,675	171,675	171,675	171,675	171,675	214,904
	기타급여	53,096	58,231	53,151	53,096	85,914	109,750
	퇴직급여	215,210	215,210	215,638	215,210	217,945	247,607
	연차수당	107,660	107,660	107,660	107,660	107,660	190,000
	법정 복리후생비	267,907	268,440	267,913	267,907	271,311	190,000
	기타 통상수당	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000	190,000
	합계	3,065,642	3,071,737	3,065,708	3,065,642	3,104,599	3,041,361

나. 세부 산정 기준

- 서울시는 통상임금으로 생활임금을 적용함.
 - 기본급은 월 소정근로시간 209시간에 2021년 서울형 생활임금을 반영하고 유사업종 및 전년도 추정 월급여 이상을 보상하기 위한 추가 급여를 가산하여 산정함.
상여금은 기본급의 1/12를 반영하여 산정함
생활임금은 기본급에 기타 통상수당 190,000원을 가산하여 산정함
연차수당은 연간 15일을 기준으로 일당 생활임금을 반영하여 산정함.
- 위 세부 산정 기준을 정리하면 아래와 같은 산정 식을 도출할 수 있습니다.

<p>■ 생활임금 = (기본급+기타 통상수당) ÷ 209 → 기본급 = 통상시급 × 209 - 기타 통상수당</p> <p>■ 연차휴가수당 = 통상시급 × 8 × 15 ÷ 12</p> <p>■ 급여 및 상여 = 기본급 + 기본급 ÷ 12</p>

3. 질의에 대한 답변

가) 전제되는 사실들

- 2021년도 구체적인 생활임금은 검침 점검원 가중평균을 기준으로 산정함.
- 2021년과 2022년 서울지역 도시가스 고객센터 점검원 기본급의 산정 기준이 된 생활임금 산정방식은 동일함.
- 연차휴가수당은 통상임금을 기준으로 산정하는 대표적인 수당이고, 서울시는 통상임금을 생활임금으로 적용하므로 연차수당을 통해 생활임금을 산출함.

나) 검토

■ 2022년 생활임금 산정방식

$$\text{연차휴가수당} = \text{생활임금} \times 8 \times 15 \div 12 \rightarrow x(\text{생활임금}) \times 15 \div 12 = 107,660 \text{원}$$

$$x(\text{생활임금}) = 107,660 \text{원} \times 12 \div 15 \div 8$$

$$x(\text{생활임금}) = 10,766 \text{원}$$

■ 2021년 생활임금 산정방식

$$\text{연차휴가수당} = \text{생활임금} \times 8 \times 15 \div 12 \rightarrow x(\text{생활임금}) \times 8 \times 15 \div 12 = 109,750 \text{원}$$

$$x(\text{생활임금}) = 109,750 \times 12 \div 15 \div 8$$

$$x(\text{생활임금}) = 10,975 \text{원}$$

→ 생활임금 10,975원을 기준으로 기본급이 산정된 것인지를 검산하면 아래와 같습니다.

- 생활임금 = (x(기본급)+기타 통상수당) ÷ 209 → x(기본급) = 생활임금 × 209 - 기타 통상수당

$$x(\text{기본급}) = 10,975 \text{원} \times 209 - 190,000 \text{원} = 2,103,775 \text{원}$$

$$\text{상여금} = \text{기본급} \div 12 = 175,314.6 \text{원}$$

$$\text{기본급} + \text{상여금} = 2,103,775 \text{원} + 175,314.6 \text{원} = 2,279,089.58 \approx 2,279,099 \text{원}$$

- 즉, 2021년 생활임금은 10,975원으로 산정되었습니다.

다) 결론

- 2021년 생활임금은 10,975원으로 산정되었으며, 2022년 생활임금은 10,766원으로 산정되었습니다. 끝.

7. 공공운수노조 전국철도노동조합 코레일네트웍스지부

1) 코레일 하청·자회사 코레일네트웍스 현황

- 한국철도공사(이하 코레일)의 자회사이며, 국토교통부 소속 기타공공기관입니다.
- 코레일로부터 동일 유사한 위탁사업(1,353명)을 주 업무로 하고 있고, 형식상 자체사업(307명)으로 분류된 주차, KTX특송 및 KTX셔틀버스 사업 등도 코레일의 시설 및 장비를 이용하거나, 코레일의 필요에 의해서 만들어진 사업입니다.
- 코레일네트웍스는 코레일과 모·자회사의 관계이면서, 원·하청 관계로 2중 수직관계에 놓인 『용역형 자회사』입니다.

사용자		노동조합(우체국시설관리단 내 노동조합)	
원청	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 명칭 : 한국철도공사(코레일) 	원청 과반노조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 민주노총 공공운수노조 전국철도노동조합 21,409명/25,124명
하청	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 명칭 : 코레일네트웍스(주) ▪ 기관장 : 양대권 (코레일 전적자) ▪ 설립일 : 2004년 9월 21일 ▪ 설립근거 : 한국철도공사법 ▪ 분류 : 코레일 자회사, ▪ 기타공기관(국토부산하) ▪ 직원수 : 전체 1,779명 상근임원 3명 정규직(업무지원직) 116명 비정규직(무기·기간제) 1,660명 	교섭 대표노조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 민주노총 공공운수노조 전국철도노동조합 (코레일네트웍스지부) 770명/1,524명
		창구 단일화 참여 노조	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국노총 한국공공사회산업노동조합 87명/1,524명
		분리교섭	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 민주노총 공공운수노조 전국철도노동조합 (철도고객센터지부) 151명/1,524명
		분리교섭	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 코레일네트웍스 본사 일반직 노동조합 (정규직) 30명/76명

2) 임금 및 노동조건

가) 고용형태별 임금차별 현황

- 코레일네트웍스는 알리오 공시 2021년 기준 업무지원직으로 분류되는 정규직 121명, 현업직으로 분류되는 무기계약직 1,484명, 기간제 207명으로 구성된 3가지 고용형태로 구성되어 있습니다.
- 『정규직 121명』은 6급~1급까지 구분되고, 근속급이 반영된 임금구조로 1인당 평균보수가 『48,829,000원』이며 초과근무 수당 등을 제외하면 * 『45,831,000원』입니다.
- 현업 『무기계약직 및 기간제 1,691명』은 사실상 급수가 없고, 근속급이 없는 임금구조로 1인당 평균보수가 『32,649,000원』이며, 3조 2교대 및 격일제 근무 등 근무체제로 인해 초과근무 및 야간 근무 등을 제외한 실제 평균임금은 ** 『24,961,000원』입니다.
- 현업직 역무원과 동일한 업무를 수행하는 『한국철도공사 정규직』은 6급~1급까지 구분되고, 근속급이 반영된 임금구조로 1인당 평균보수가 『69,086,000원』으로, 근무체계 등으로 발생하는 초과근무 및 야간 근무 수당 등을 제외하면 *** 『61,361,000원』입니다.

$$* 『평균임금 - 실적수당 + 실적급』 = 『48,829,000원 - 2,998,000원 + 0원』 = 『45,831,000원』$$

$$** 『평균임금 - 실적수당 + 실적급』 = 『32,649,000원 - 8,697,000원 + 1,009,000원』 =$$

『24,961,000원』

*** 『평균임금 - 실적수당 + 실적급』 = 『69,086,000원 - 7,725,000원 + 0원』 = 『61,361,000원』

- 코레일네트웍스 무기계약직 및 기간제는 사업의 주된 업무를 하면서도 임금에 있어서는 10년, 20년을 일해도 최저임금을 받고 있음.

2021년 코레일네트웍스 무기계약직, 정규직, 코레일정규직 간 보수비교

(단위: 원, %)

구분	회사구분	코레일네트웍스		코레일	임금격차			임금비율		
	고용형태구분	무기계약직 ㉠	정규직 ㉡	정규직 ㉢	무기직-하청정 규직간 격차 ㉠-㉡	무기직-원청정 규직 격차 ㉠-㉢	하청정규직-원 청정규직 격차 ㉡-㉢	하청정규직대비 무기직 임금률 ㉠/㉡	원청정규직대비 무기직 임금률 ㉠/㉢	원청정규직대비 정규직 임금률 ㉡/㉢
총액비교	㉠ 1인당 평균 보수	32,649,000	48,829,000	69,086,000	-16,180,000	-36,437,000	-20,257,000	66.86%	47.26%	70.68%
	㉡ 실질 평균 임금 (평균임금-실적수당+실적급)	24,961,000	45,831,000	61,361,000	-20,870,000	-36,400,000	-15,530,000	54.46%	40.68%	74.69%
세부 임금항목 비교	㉢ 기본급	19,614,000	36,716,000	39,094,000	-17,102,000	-19,480,000	-2,378,000	53.42%	50.17%	93.92%
	㉣ 고 정 수 당	3,825,000	3,259,000	11,955,000	566,000	-8,130,000	-8,696,000	117.37%	31.99%	27.26%
	㉤ 실 적 수 당	8,697,000	2,998,000	7,725,000	5,699,000	972,000	-4,727,000	290.09%	112.58%	38.81%
	㉥ 성 과 상 여	76,000	5,296,000	9,457,000	-5,220,000	-9,381,000	-4,161,000	1.44%	0.80%	56.00%
	㉦ 경 영 평 가 성 과 급	0	0	2,482,000	0	-2,482,000	-2,482,000	-	0.00%	0.00%
19년 특정항목 비교	㉧ 성 과 상 여 2019년	2,285,000	8,819,000	11,594,000	-6,534,000	-9,309,000	-2,775,000	25.91%	19.71%	76.07%
	㉨ 경 평 2019년	0	0	5,098,000	0	-5,098,000	-5,098,000	-	0.00%	0.00%
	㉩ 경 평 + 성 과 상 여	2,285,000	8,819,000	16,692,000	-6,534,000	-14,407,000	-7,873,000	25.91%	52.83%	52.83%

나) 노동안전

① 안전근로 협의체 구성 운영 중

- 원하청이 참여하는 안전근로협의체를 구성하여 매 분기 운영 중.
- 단사 내에서는 노사협의회 사항들이 시설소유권 및 사용권한 등으로 인해서 ‘안전근로 협의체’에서 논의 될 수 밖에 없는 구조.

② 외주화로 위험해진 현장

- 유기적으로 연결된 철도업무의 특성을 무시하고 상담사, 역무원, 관제사, 운전원, 승무원, 환경노동자 등을 인위적으로 원청과 하청으로 나눔에 따라서 상시적 안전관리체계 무너지고 있음.
- 이례사항 발생 시에도 복잡한 구조와 체계로 대응력이 약해짐에 따라서 실제 현장에서는 간접고용 노동자들에게 직접적인 업무지시와 통제가 상시적으로 벌어지고 있음.
- 전철에서 승객이 난동을 부리면, 승객들은 인터폰을 통해서 승무원에게, 전화로는 상담사에게 알리고, 이는 관제센터로 전달되고, 관제에서는 가까운 구일역으로 연락해서 여객정리를 요청하게 됨.
- 안전교육, 직무교육 등이 실질적으로 이뤄지지 못함.

3) 원청 대상 핵심요구안

가) 노사 및 전문가 중앙협의 기구 합의 및 조정결정서 이행.

- ① 『노사 및 전문가 중앙협의 기구』 노사합의서 (2018.06.27.)
- ② 한국철도공사 「노사 및 전문가 협의기구」 전문가 조정결정서 (2018.08.24.)
- ③ 한국철도공사 「노사 및 전문가 협의기구」 전문가 조정결정서 (2018.09.28.)
- ④ 『노사 및 전문가 중앙협의기구』 노사합의서 (2019.11.25.)
- ⑤ 원하청 협의체 구성 및 정례화

나) 임금 및 처우개선 합의 이행.

- ① 『공사와 동일 유사업무에 종사중인 자회사 직원의 임금수준은 공사 근속 대비 80% 수준으로 단계적으로 개선한다.』 (2018.6.27. 노사합의서)
- ② 『공사와 계열사 직원간, 기존 계열사 직원과 전환자간 처우와 관련해서 불합리한 차별이 없도록 실행방안을 마련한다.』 (전문가 조정 결정서 2018.08.24.)

다) 인원충원

- ① 철도공사와 동일한 근무형태 4조 2교대에 필요한 최소 인력 확보
- ② 연·병가 사용 시 대체인력 근무를 할 수 있게 예비율 반영
- ③ 예비율이 반영되지 않으면 연차 사용이 제한되고 노동 강도가 높아짐.

라) 기타 안건

- ① KTX특송 전략사업으로 지정 지원
- ② KTX셔틀버스 적자사업 보전 또는 위탁으로 전환
- ③ 주차사업 영업료 현 매출액 대비 47%에서 매출액 대비 15%로 변경.
- ④ 사업시설 및 휴게시설 사용권한 부여

4) 단체교섭상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해정리

가) 단체교섭 상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해

- ① 20년을 일해도 최저임금으로 처우개선 불가
- ② 인력부족으로 인한 노동자 피로도 가중 및 안전 위협. (전체사업)
- ③ 위탁계약을 통한 인력 축소로, 사업구조조정. (여객 승차권발매업무, 철도고객센터)
- ④ 안전/직무 관련 교육의 형식화 (철도고객센터를 제외한 전 사업)

나) 하청교섭 상황

- ① 교섭 해태
 - 코레일은 감사규정을 통해서 『인사·자산(재산)·회계·급여(보수) 관련 규정의 제정·개정, 조직의 개폐, 정원의 책정·조정 및 직원의 승진, 채용에 관한 사항』을 일상감사를 받도록 하고 있습니다. 때문에 하청 회사는 사전에 코레일에 승인을 받아야 한다는 말

을 방패처럼 사용함.

② 총인건비 통제를 이유로 저임금 구조 강요.

- “인력충원은 우리가 결정할 사항이 아니다.”, “위탁계약서를 공개할 수 없다.”, “인건비로 받아왔지만, 인건비로 지급할 수 없다.”, “코레일의 권한이다.”, “코레일이 시켜서 어쩔 수 없다.”, “코레일에 허락을 맡아야 한다.”, 때로는 기타공공기관이란 이유로 “코레일, 국토부, 기재부가 풀어줘야 한다.” 등의 말들 속에 2019년부터 2022년 현재까지 최저임금에 맞추는 것을 제외하면 임금은 동결되었고, 그나마, 최저임금법에 따라서 조정된 기본급은 모두가 최저임금인 상황에서 역장이 역무원보다, 10년차가 1년차보다 기본급이 낮은 거꾸로 선 임금체계가 수년째 지속됨.

8. 공공운수노조 희망연대본부 SK브로드밴드 케이블방송 비정규직지부

1) SK브로드밴드 케이블방송 하청업체 현황

가) SK브로드밴드 케이블방송 기술센터

- 2020년 1월 21일, SK브로드밴드와 케이블방송 티브로드가 합병되면서, SK브로드밴드의 하청업체로 편재
- 전국에 4개 법인, 29개 기술센터가 있음. SK브로드밴드(원청)으로부터 위탁받아 운영.
원청 : SK브로드밴드 (SK그룹의 통신 계열사, SK그룹 - SK텔레콤 - SK브로드밴드 - SK홈앤서비스 순)
- 협력업체 현황 :

협력업체	센터명	대표	직원수
(주)중부케이블	-중부 : 세종, 천안, 아산 -전주 : 전주	조동수	90여명
(주)원케이블솔루션	-서울 : 도봉노원, 광진성동, 강북, 동대문, 중부, 강서 -한빛 : 한빛동부(안산,광명), 한빛서부 -안양 : 안양남부, 안양중앙 -수원 : 수원남부, 수원북부, 오산화성 -영남 : 대구, 서구, 달서, 동남, 낙동, 서부산	홍영민, 박상은	470여명
(주)용이케이블	-기남 : 기남, 용이이천, 평택안성	조동수	100여명
(주)에스엠넷	-인천 : 경인남부, 경인동서	장성익	40여명

- 수행업무 : 신규 개통 영업, 신규 설치(개통), 장애(A/S), 망 유지 보수 등
- 직종 : 관리직, 멀티기사, 망 관리 기사 내근직 등
- 전체 700여명 중, 현장 노동자 680여명

나) 노조현황

- 지부 명 : SK브로드밴드케이블방송비정규직지부 (SK케비지부)
- 2013년 3. 24 희망연대노조(현 공공운수노조 희망연대본부)로 가입, 현재 320여명 조합원

2) 임금 및 노동조건

가) 임금 및 노동조건

- : 4개 하청업체 사장들이 모여서, “협력사 협의회”구성 후 노조와 교섭 진행 (2013년 노조 설립 당시부터 교섭 진행했음)
- : 매년 기본급 정액 인상으로 합의. 전체 월급제로 구성

나) 노동안전 : 기술센터 산업안전 위반 심각

- 산업안전보건위원회의 설치·운영 위반 - 비사무직(현장직) 근로자 대상 정기(분기별 6시간 이상) 교육 의무 위반
- 보호구 지급 의무 위반
- 약천후시 작업중지 의무 위반
- 휴게시설의 설치 의무 위반
- 수면 장소 설치 의무 위반
- 고소차 작업시 조치기준 위반- 맨홀 작업시 조치 기준 위반
- 직무스트레스에 의한 건강장해 예방 조치 의무 위반
- 작업환경 측정 의무 위반
- 특수건강진단 실시 의무 위반
- 고객 폭언 등으로 인한 건강장해 예방조치 의무 위반
- 산재 발생 은폐 금지 및 보고 의무 위반

다) 고용 상 문제 : 하청업체 정리해고 구조조정 경과

- 3.25 중부케이블(대표 조동수) 노사협의회 서형구 총괄팀장 발언 : "1차 인사이동처럼 2차 인사이동 계획이 있다", "SK에서 어떤 말도 없으면 단계적인, 정해진 건 없는데 정리해고 진행을 할 예정입니다."
- 4.4 센터(지역)간 인력 재배치를 위한 희망자 모집공고 및 신청서 접수시작
- 4.13 지부의 전주 방문 및 대응 방안 발제, 내근직 2명은 인사이동 할 수 있는 상황이 아님을 확인
- 4.26 희망퇴직 신청 시작. 급여 50일 치 지급 / 4.27 전 직원 대상으로 면담 실시 통보
- 4.27 중부케이블 조동수 대표와 면담. 노조에서 1) 출퇴근 시간을 노동시간 인정 2) 출퇴근 비용지원 요구, 조동수대표 생각해 보겠다, 답변. 또한 노조와 진행 중인 소송과 상관없다고 밝힘
- 5.3 조동수 대표와의 통화에서 희망퇴직과 인사이동 5월 첫 주 내 공지할 것을 확인함
- 5.4 인사이동 6명 명단 공지. 정리해고 대상자 9명(아산1, 천안2, 전주6) 공지 및 문자로 해고예고서 발송(6.27자로 해고예정)
- 5.6 중부케이블 "임직원 드리는 글" 게시, 2차 정리해고 등 소문 확산
- 5.12 단협교섭 후, 원케이블솔루션 홍영민 대표 희망퇴직 시행 의사 밝힘. (희망퇴직 외 정리해고는 없다)
- 5.15 전주지회 전보 대상자 6명, 센터 내에서 업무 할당 요구
- 5.16 원케이블 희망퇴직 모집 공고 게시 (6.3까지, 6.7 시행, 3개월 급여 지급)
- 5.18 중부케이블 원거리 인사발령 대상자들의 인사이동 명령 및 징계해고를 예고하는 공고문 게시
- 6.10 중부케이블 원거리 인사발령 대상자들 징계위원회 시행. 징계 결과 감봉 2개월
- 6.24 중부케이블 원거리 인사발령 대상자들의 징계 결과에 대해 취소 처분 알림.
- 6.27 중부케이블 9명에 대해 정리해고 강행

- 8.16 중부케이블 원거리 인사발령 대상자 재 징계 진행. 정직 3개월 통보
- 8.19 현재, 원거리 부당인사 대상자 6명, 해고자 8명은 실직 상태로 투쟁 중

3) 원청 대상 핵심요구안

- 인력감축 구조조정 대상자 전원 원직으로 복직을 요구함.
: 부당전보로 사실상 해고 상태에 있는 6명과, 2020년 1차 구조조정 대상자였던 2명의 노동자들이 원 지역에서 일 할 수 있도록 부당전보를 철회해야 함.
: 또한 6.27 정리해고를 당한 해고자 8명에 대해서는 정리해고 철회하고 원직으로 복직 시켜야 함.

- 노조탄압, 구조조정 등 문제를 일으키고 있는 협력업체들에 대한 조기 계약해지를 요구함.
: 현재 SK브로드밴드 협력업체들은 2022 단협 파기 선언, 부당전보 및 인력감축 구조조정 등으로 악질적인 행태를 보이고 있음. 원하청 간 합의의 중요한 사항 중 하나이기도 하고, 2015년 SK브로드밴드가 희망연대노동조합과 약속한 합의 정신(노사관계 안정화 노력) 위반에 따라 현재 상황의 책임을 명확히 하면서, 협력업체와 조기 계약해지를 요구함

- SK브로드밴드와 노동조합 간 합의 사항 이행, 협력업체 노동자 전원을 SK브로드밴드 홈앤서비스로 직접고용 할 것을 요구함.
: SK브로드밴드는 2020년 이행계획서와 노동조합에 보낸 공문을 통해 자회사 전환에 대해 약속한 바 있음. 이에 빠른 시일 내에 홈앤서비스 정규직 전환을 공식화하고, 이를 위한 제반 사안에 대해 노동조합(공공운수노조 희망연대본부)과 협의해야 함.

4) 단체교섭상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해정리

가) 하청교섭 상황

- ▶ 2022년 단체협약 체결 거부, 단협 파기 선언
: 2022.2.22. 협력사협의회는 ‘원청인 본사 에스케이브로드밴드(주)(이하 ‘에스케이브로드밴드’)의 업무 위·수탁 관계(가) 2023.1.20.자로 종료’된다고 2022년 단체협약 체결을 위한 노동조합과의 교섭을 하지 않겠다는 공문을 노동조합에게 전달.
: 이에 노조가 항의하자, 교섭은 재개하였으나 원만히 진행되지 못하고 3회차 만에 결렬

나) 원청교섭 상황

- ▶ 협력업체 문제에 직접 개입은 어렵다는 입장 피력
- ▶ 협력업체 인력감축 구조조정 상황에도 개입 의지 없고, 오히려 책임 회피

(1) 합병 승인 조건에 따른 “협력업체 종사자 고용보장” 약속이 지켜지지 않았음

- 2020년 합병법인(SK브로드밴드) 출범 직후, 중부권역과 전주권역 기술센터를 위탁 운영하는 협력업체 중부케이블은 센터 간 업무불균형을 이유로 인력재배치를 예고하고 7월 1일자로 전주센터 소속 현장노동자 8명을 중부권역(천안(3), 아산(3), 세종(2))으로 전출 보내는 방식으로 1차 구조조정 단행. 이에 전출된 8명 중 6명이 퇴사하고, 현재 2명의 노동자들만 일하고 있음
- 2022년 협력업체 유지 3년 도래를 앞두고, 중부케이블과 원케이블솔루션은 희망퇴직을 시작으로 인력감축 구조조정 시행 함. 특히 중부케이블의 경우, 원하청 위수탁 계약 종료 전까지 “전체 직원 정리해고가 목표다.” 라고 밝히며, 총 15명의 노동자들을 구조조정 대상으로 통보 함.
- 이에 대해 원청인 SK브로드밴드는 업체들의 정리해고 구조조정에 대해 사전에 인지하고 있었음에도 불구하고, 직접적인 관여는 할 수 없다며 협력업체 노동자들의 고용보장을 위한 그 어떠한 노력도 하지 않음.
- 노동조합은 원청 SK브로드밴드에 실제 해고가 도래하기 전에 문제 해결을 해달라 제안 하였으나, ‘협력업체 인사권 침해’라며 개입하기 어렵다는 의사를 간접적으로 밝혔음.
- 이는 지난 2020년 1월 21일 SK브로드밴드와 케이블방송 티브로드 합병 시 정부기관(과학기술정보통신부)이 내건 승인조건 위반임.

(2) 합병이후 SK브로드밴드가 제출한 ‘합병 승인 조건 이행계획서’ 가 지켜지지 않았음

- SK브로드밴드가 과기정통부에 제출하고 더불어민주당 정필모 의원실이 확인한 합병 승인 조건 이행계획서에 따르면, SK브로드밴드는 기술센터 구성원의 처우를 개선하기 위한 중요과제로 △고용안정성 강화 △일감 확보 △노동안전 강화 △구성원 역량 강화 등을 제시하고, 이를 위해 각 업무 영역별 현행 수준을 유지·강화하고 기술센터를 합병 법인의 자회사 하기로 함.
- 그러나 실제 합병 이후, 원거리 부당전보, 실적압박, 일감 감소에 대한 대책 전무 등으로 인해 200명의 노동자들이 퇴사를 선택. 결국 고용안정성을 강화하고, 기술센터 구성원의 처우를 개선하겠다는 이행계획은 전혀 지켜지지 않은 것으로 확인 됨.

(3) 2023년 1월 20일 원하청 위수탁 종료 앞두고 벌어진 원하청 합작의 인력감축 구조조정

- 협력업체들의 노조탄압과 인력감축 구조조정은 합병 이후 계속된 문제였음. 원청인 SK브로드밴드의 역할이 있음에도 불구하고, 그간 침묵으로 일관하면서 인력감축 구조조정을 방기·유도하고 있기에 현 사태의 책임은 SK브로드밴드에 있음.

현장발제 03

**보건의료노조
간접고용 비정규직 노동자**

1. 사업장 개요

순번	사업장	하청업체	직종/업무	조합원수	원청	설립일
1	강릉아산병원 새봄지부	현대C&R(주)	미화, 병동보조, 장례지도사, 보안	128	강릉아산병원 (민간중소병원)	2018. 11.12
		HDC랩스(주)	린넨실	3		
2	대전을지대병원새 봄지부	(주)맥서브	시설	4	대전을지대병원 (사립대병원)	2020. 07.09
		(주)에스텍에이스	미화, 보안, 안내	60		
3	이화의료원 새봄지부	(주)에스텍에이스	미화	84	이대서울병원 (사립대병원)	2019. 09.16
4	한국원자력 의학원새봄지부	(주)새암개발	미화	74	한국원자력의학원 (특수목적공공기관)	2020. 02.13
5	전북대병원지부 미 화분회	(주)우림멘테크	미화	111	전북대병원 (국립대병원)	2017. 09.21
6	전북지역지부 예수병원새봄분회	(주)PMCH	미화	42	예수병원 (민간중소병원)	2019. 12.05

2. 임금 및 노동조건

사업장명	기본급	식대	수당	상여금
강릉아산병원새봄지부	9,160	현물제공 +35,000원	안전보건부당 2만원 근속수당 년 1만원	없음
대전을지대병원새봄지부	9,160	현물제공	없음	없음
이화의료원새봄지부	9,160	현물제공	근속수당 년 1만	명절 상여금 20만원
한국원자력의학원새봄지부	9,160	30,000	없음	명절 상여금 20만원
전북대병원지부 미화분회	9,160	현물제공	근속수당 년 1만	통상임금 100% 특별상여 28만원
전북지역지부 예수병원새봄분회	9,160	현물제공	근속수당 년 1만	기본급 100%

- 고용: 업체 변경 시 고용승계는 되고 있으나 단체협약 승계는 교섭을 통해서 진행하고 있음

- 노동안전: 휴게실이 있으나 장소가 비좁음. 감염병 관련 병원에서 교육 진행.

3. 원청 대상 핵심요구안

1. 필요인력 산정 및 운영

① 노사는 다음 각 호에 해당하는 필요인력을 노사합의로 산출하여 운영한다.

1. 1일 8시간 주5일제 전면시행, 주 52시간 상한제 준수에 필요한 인력
2. 주휴일, 법정 공휴일, 연차휴가, 병가, 기타 휴가·휴일 사용을 자유롭게 보장하기 위해 필요한 인력
3. 생리(보건)휴가, 가족돌봄휴가·휴직 등 여성노동권 보호를 위해 필요한 인력
4. 규칙적인 근무제 도입을 위해 필요한 인력
5. 근로시간면제자, 교섭위원 공가, 근무시간 중 조합활동

② 병원의 요청에 의해 업무를 추가하는 경우 인력충원을 원칙으로 하며, 처우와 업무범위에 대해 노사 합의 후 시행한다.

2. 노동조건 개선

병원은 간접고용 비정규직의 고용안정, 처우 개선, 노동 안전을 위해 다음과 같은 조치를 취한다.

- ① 병원은 파견·용역업체 재계약·변경 시 고용 승계를 보장하며, 이를 계약조건으로 한다.
- ② 병원은 파견·용역업체 재계약·변경 시 1인당 계약단가를 낮추지 않으며, 기존 임금조건과 근로조건을 저하시키지 않는 것을 계약조건으로 한다.
- ③ 병원은 파견·용역업체가 1년 미만의 쪼개기 계약을 하지 않도록 하고, 파견·용역업체 재계약·변경 시 기존 직원의 근속연수를 인정하여 연차휴가 및 퇴직금 등에 불이익이 없도록 계약조건에 명시하고 파견·용역업체가 이를 이행하지 않을 경우 계약을 해지한다.

3. 휴게시설

- ① 병원은 직원이 심신의 건강과 업무능률 향상을 위해 휴식시간에 이용할 수 있는 접근 가능한 휴게공간을 마련하고 휴게시설을 설치한다.
- ② 병원은 휴게공간 및 휴게시설을 설치할 때 병원이 직접 고용한 직원뿐만 아니라 파견·용역직 등 간접고용 직원들까지 이용할 수 있는 휴게공간과 휴게시설을 확보한다.
- ③ 휴게시설은 다음과 같은 요건을 갖춘다.
 1. 냉·난방 시설을 갖춘 것(여름 20~28℃, 겨울 18~22℃)
 2. 유해물질 차단시설과 소음 방지 시설을 갖춘 것
 3. 식수 등 최소한의 비품 비치, 청결 유지, 수납공간으로 사용하지 않을 것
 4. 몸을 눕혀 휴식을 취할 수 있는 충분한 공간과 침구 등 필요 물품을 구비할 것

④ 병원은 산업안전보건기준에 관한 규칙 제79조 (휴게시설), 제81조 (수면 장소 등의 설치), 제567조 (휴게시설의 설치)에 따라 남·여 구분된 휴게시설을 설치한다.

4. 안전보건 협의체 구성

병원과 회사는 산업안전보건과 관련하여 원·하청과 원·하청 노동조합이 참가하는 안전보건 협의체를 개최하여 직원 안전 및 노동환경 관련 대책을 수립·조치한다.

5. 근무복 세탁

병원은 감염으로부터 예방할 수 있도록 간접고용노동자들의 근무복 세탁을 월 4회 제공한다.

6. 노동조합 사무실 제공

병원은 하청업체 소속 노동조합에 조합 활동에 필요한 사무 공간을 제공한다.

4. 단체교섭 상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해

1) 원청 교섭 상황

○ 8/12(금) 6개 사업장 원청교섭 요청공문 일괄 발송함

- 원청교섭 요청 사업장 : 강릉아산병원새봄지부, 이화의료원새봄지부, 원자력의학원새봄지부, 전북지역지부 예수병원새봄분회, 전북대병원지부 미화분회, 대전을지대병원새봄지부 이상 6개 지부(분회)

※ 교섭 요청일 : 8/17(수) 14:00

○ 8/17(수) 6개 사업장 원청교섭 요청공문에 대하여 3개 사업장 사측에서 회신공문 보내음

- 원자력의학원 : (주)새암개발 근로자들의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있지 않으므로 단체교섭을 할 수 있는 지위에 있지 않는 바 단체교섭 요청에 응하기 어려움

- 예수병원 : (주)PMCH의 경영 및 운영에 대한 결정권이 없을 뿐만 아니라 간섭을 할 수 없으므로 교섭과 관련하여 직접고용당사자인 (주)PMCH와 원만하게 교섭이 진행되기를 바랍

- 강릉아산병원 용역업체(현대씨엔알) : 7월 8일부터 현재까지 임금교섭에 성실하게 신의 성실에 입각하여 진행하고 있음 / 당사를 배제하고 강릉아산병원에 직접교섭을 요청한 것은 교섭원칙에 어긋나며, 교섭의 당사자인 당사를 배제하는 행위로서 상호간의 신뢰를 저해하는 사안임 / CJ대한통운 및 현대제철 사례는 그 내용이 확정되지 않았음 / 법률에 반영되지 않거나, 노동위원회의 확정된 결정으로 볼 수 없는 내용을 바탕으로 원청사로

의 교섭요구를 실시한 것에 대해 유감을 표하며, 당사와의 교섭에 성실히 임하여 줄 것을 당부함

○ 8/22 2차 교섭요청공문 발송

※ 교섭 요청일 : 8/29(월) 14:00

2) 교섭거부로 인한 피해

- 최근 5년간 보건의료노조에도 간접고용노동자들로 구성된 새봄지부(분회)가 지속적으로 증가하고 있으며 고용안정 및 근로조건 개선 투쟁이 전개되고 있음.
- 보건의료노조는 2020년 정기대대에서 간접고용노동자 조직화를 위한 특별결의문을 채택하며 우리 사업장 내 간접고용 비정규직 노동자 조직화를 전략조직사업 영역에 포함하여 본격적인 조직화를 진행함.
- 2021년 동강병원 영양팀 고용승계 투쟁, 이화의료원새봄지부 단체협약 승계투쟁 등 새봄지부의 고용안정과 근로조건 개선투쟁은 지속적으로 전개되고 있으나 원청과 용역업체의 계약조건을 넘어서지 못하는 등 병원 내 차별을 해소하는 데 한계에 봉착함.
- 용역업체가 바뀔 때마다 고용승계 및 단체협약 승계 문제가 발생함. 1년 혹은 2년마다 용역업체가 바뀌면서 근속기간도 인정을 받지 못해 연차휴가나 퇴직금 등에서 불이익을 당하고 있음
- 이화의료원새봄지부, 대전을지대병원새봄지부(하청업체:에스텍에이스)는 병원의 최저가 입찰로 인해 단체협약 승계가 안되고 있는 상황. 특히 일 7시간 주6일제 시행으로 인해 직원 간 갈등과 불이익을 당하고 있는 상황
- 병원에서 휴게실을 제공하고 있긴 하나 공간이 협소하고 주로 지하 주차장 등 환경이 좋지 않아 온전한 휴식을 취할 수가 없음.
- 새봄지부는 하청업체와의 교섭을 통해 타임오프를 사용하여 노동조합 활동을 하고 있으나 노동조합 업무를 볼 수 있는 노조사무실은 대부분 없는 상황이며 노조사무실을 제공했다 하더라도 조합원들의 접근성이 떨어진 곳에 제공되고 있는 현실임
- 용역업체와 매년 교섭을 진행하고 있으나 최저임금 인상에 따른 임금인상 정도에 그치고 있음. 또한 용역업체가 바뀌면 기존 근로조건 또한 담보할 수 없는 상황으로 몰려 투쟁을 할 수 밖에 없는 상황이 계속 반복되고 있는 상황임..

현장발제 04

**민주일반연맹
간접고용 비정규직 노동자
-신대구부산고속도로톨게이트 현황**

1. 사업장개요

1) 하청업체현황

- ▶ 톨게이트수납원 163명(동우공영),청도휴게소,도로유지보수(KR산업), 고속도로순찰,터널 유지 및 정보통신관리(DB정보통신),조경유지(대송개발)등 대략 약 250명정도.

2) 조합원수

- ▶ 톨게이트수납원 143명
- ▶ 고속도로순찰원 21명

3) 원청인원

- ▶ 운영본사 직원 32명(대표이사포함)
- ▶ 최대지주 : 2019년 말 현 지분 국민연금공단 59.08%, *발해인프라펀드회사 10.9%로 대주주는 국민연금임.
- ▶ 2006년 개통시 9개 영업소가 운영하였으나 2016년 11월 한국도로공사와 민자고속도로 통행료를 한번에 계산하기 위한 원톨링 시스템 운영으로 신대구부산고속도로 본선 대형영업소인 대구영업소, 김해부산영업소가 무인영업소로 변경되어 현재의 7개 영업소와 원톨링 센터로 운영되고 있음.
(그 당시 근무하던 직원 60명은 퇴직금 이외에 아무 위로금 없이 반 강제로 퇴직 하였음.)
- ▶ 2016년 영업소 운영을 도급계약을 맺은 HD(이전 용역업체)와 신대구부산고속도로의 3차례 비리로 외부 고발로 검찰조사(2018년 4월)받음.
HD는 도급운영 중지, 신대구부산고속도로(주) 직원은 징계받음.
그후 현재 도급사인 동우공영이 톨게이트수납업무를 하고 있음.
* 「2006년 국내 네 번째 인프라 펀드로 출범한 발해인프라펀드는 국내 최대인 12조원 규모 인프라투자 자산을 운용하는 KB자산운용의 간판 펀드다. 국민은행과 국민연금, 공무원연금, 사학연금 등 17개 기관이 총 1조1900억원을 출자해 조성했다. 지금까지 신대구부산고속도로, 서울 용마터널, 남양주 도시고속도로, 수원 순환도로, 산성터널 등에 투자했다. 펀드 운용액(AUM) 기준 잔액은 8500억원 규모다.」

2. 임금 및 노동조건

1) 평균임금 :

직무	기본시급 (2022년)	급식비 (2022년)	교통비 (2022년)	통상시급 (2022년)
미납파트장	10,563원	100,000원	100,000원	10,981원
파트장	9,990원	100,000원	100,000원	10,468원
미납사원	9,392원	100,000원	100,000원	9,870원
영업사원	9,342원	100,000원	100,000원	9,820원

2) 고용형태

- ▶ 원청과 용역업체간의 계약기간 고용보장

3) 노동안전 :

- ▶ 4조3교대 근무로 노동안전에 취약함

3. 원청대상 핵심 요구안

- 원청과 동일한 근로조건에서 현재 지급받는 임금총액의 저하는 발생 되지않도록 할 것.
 - ▶ 동일한 근로조건
 - ⇒ 원청의 휴무일에 해당하는 일수만큼 휴무 인정
 - ⇒ 연차휴가의 100% 사용
 - ⇒ 병가 및 공가 등에 대해서도 동일한 근로조건 부여
- 원청과 같은 호봉제를 인정하고 현재까지 근속 년 수를 인정할 것.
- 원청과 동일한 복리후생 적용
 - ▶ 현재 원청에서 적용받고 있는 복지 혜택에 대해 제시해 줄 것
 - ⇒ 병가 신청 시 6개월간 유급 병가 시행 등
- 원청,협력사,노조가 함께 참석하는 안전보건의회 구성
 - ▶ 모든 협력업체가 공동으로 활용할 수 있는 산업안전 지정병원 원청에서 제공
 - ▶ 쉬어야 할 때 실 수 있는 인력운영이 가능토록 용역계약방안 마련
 - ▶ 안전과 관련된 사항은 원칙적으로 원청에서 직접 관할하고 책임지는 책임방안 마련
 - ▶ 산업안전보건위원회를 정기적으로 월1회 운영하며, 노동조합 직원들의 실질적 참여(유급)를 보장

- ▶ 원청과 동일하게 작업중지권을 보장하고 작업중지된 현장의 조합원들에게 불이익 처우를 하지 않음.

4. 단체교섭상황 및 원청교섭 거부로 인한 피해정리

- 영업소 PC 사용년도 도래 및 노후화로 PC 지원

- ▶ PC 노후화로 인한 교체시 윈도우등 s/w호환불가 발생시 자체직원 설치로 인한 원활한 pc 운영 사용 어려움
⇒ 원청 담당부서 책임전가로 인한 미설치 운영
- ▶ 용역업체 인터넷망 미개방으로 인한 전산관련업무(은행예금조회등) 각종 인터넷사용 업무 불가
- ▶ 통행료수납업무용역 과업수행서에 따른 영업소 시설, 비품 등 관리기준원청에서 관리할 물품이 필요할 경우 지원함.
- ▶ 영업시설, 비품, 소모품 조달 주체

구 분	품 목
운영회사 무상대여	· 고정자산(토지, 건물, 구축물, 요금수납설비, 기계장치, 비품 등) 조달 및 관리
	· 건물에 부착되어 일체화된 물품 조달
	· 영업소시설물 유지관리에 필수적인 물품 조달
	· 운영회사에서 관리할 필요가 있다고 판단되는 물품

- 동대구 영업소 캐노피에 조류(비둘기)로 인하여 배설물 발생 및 악취로 인하여 고객 민원 등 근무환경 개선 요청(비둘기 퇴치)

- ▶ 몇 년 전 캐노피에 비둘기 차단효과를 위해 그물망을 설치하였으나 예산 부족으로 네온등 부근에는 그물망이 설치가 되어 있지 않아 현재 무용지물 임.
- ▶ 원청에서는 고압 물 분사기로 인하여 악취 등 배설물 청소를 시행하고자 안전을 제시하였으나 근본적인 해결책이 아니라고 판단되고 청소 또한 근무자 안전에 상당한 위험이 있음
- ▶ 근본적으로 해결방안은 캐노피에 그물망을 보완하여 재설치 요구 함.
- 영업소 시설물 개선사항
- ▶ 동대구,수성,청도,밀양영업소는 차로 아일랜드등을 교체하였으나 남밀양, 삼랑진, 상동영업소는 교체가 되지 않아 시설물 개선 요청 건
- 전자카드 충전 수수료 100% 지급
- ▶ 현재 전자카드 충전 수수료는 50% 원청, 나머지 50%는 협력업체에 지급하고 있음.

- 통행료수납업무요역 과업수행서 -

4. 대체지불수단 관리

가. 계약상대자는 하이패스 이용증진 및 고객편의를 위하여 운영회사 또는 카드회사가 요구 하는 경우 하이패스카드 발급, 충전, 환불업무를 수행하여야 한다. 단, 업무수행과 관련 수수료 등 세부사항은 운영회사 또는 카드회사와의 별도 협의에 의한다.

발 제

**원청의 실질 사용자성 인정 및
단체교섭의무 부과를 위한
노조법 개정의 필요성과 방향**

정 기 호

민주노총 법률원 원장

1. 간접고용 확산의 문제점과 노동3권의 형해화

가. 간접고용 확산의 문제점

오늘날 근로관계가 복잡·다양화하고 있고 사용자·노동자의 관계가 직선적·단일적이지 않고 중층적·다면적인 경우가 많이 발생하고 있는데, 특히 1990년대 후반 외환위기 이후 노동시장 유연화를 이유로 비정규직이 증가했을 뿐만 아니라, 사업주가 자신의 업무에 필요한 인력을 사내하청·파견 등 근로계약을 체결하지 않고 제공받는 간접고용 형태가 전 산업·업종으로 확산하고 있다. 이로 인해 직접고용·정규직의 일자리는 축소되고, 노동자의 생명과 안전이 위협받는 위험업무의 외주화, 노동기본권의 실질적 제약 및 노동조건 악화 등 다양한 노동문제가 양산되고 노동시장 양극화의 주요 원인 중 하나로 지목되고 있고, 현재 노동관계에서의 첨예한 모순임과 동시에 노·사간 갈등의 주된 원인이 되고 있다. 이러한 근로관계의 중층·다면화로 인해 노동자의 근로조건이 근로계약상의 사용자에게 의하여 결정되는 것이 아니라 여러 가지 사정과 이유에 의하여 다른 제3자가 결정하는 상황이다.

최근 이러한 모순과 갈등을 극명하게 드러내었던 것이 “이대로 살 순 없지 않습니까”라는 절규와 같은 구호를 외치면 0.3평에 감옥의 자신을 가두고 31일 동안 목숨을 건 투쟁을 하였던 유최안 거제통영고성조선하청지회¹⁾ 부지회장과 대우조선해양 하청노동자들의 투쟁일 것이다. 대우조선해양 하청노동자들의 핵심 요구는 임금 수준 복원이었는데, 그동안 대우조선해양의 주도로 삭감되었던 임금 수준을 회복하자는 것으로 원청인 대우조선해양 및 최대 주주이자 모회사인 산업은행이 나서지 않으면 실질적 해결을 기대하기 어려운, 하청노동자의 노동조건에 직접 관련된 사안이었다.

언론보도 등에 따르면, 2015~2020년 조선업 불황기 동안 조선업 하청노동자 7만 6천여 명이 해고되었다. 살아남은 하청노동자들은 지난 7년간 임금 수준이 조선업 위기 이전과 비교하여 30% 이상 삭감되는 고통을 감내해야 했다.²⁾ 최대 주주인 산업은행은 대우조선해양을 현대중공업에 매각하려던 계획이 무산된 이후, 매각이 손쉽게 진행될 수 있도록 하청업체에게 지급하는 기성금을 낮은 수준으로 책정하여 하청노동자에게 살인적 저임금을 실질적으로 강제하였다. 올해에도 대우조선해양은 하청업체 기성금을 물가인상률에도 한참 못미치는 3% 인상을 고집하였고, 공정거래위원회도 인정하였듯이³⁾ 사실상 노동자공급업체에 불과한 하청업체들은 대우조선해양의 기성금 인상이 없이는 하청노동자들의 임금 수준을 위기 이전으로 복원시킬 능력이 없었다. 결국 원청인 대우조선해양이 나서지 않고서는 임금 수준의 복원이 불가능하기에, 하청지회와 비정규직 노동자들은 원청에게 실질적 문제해결을 요구하였음에도, 대우조선해양은 하청노동자들과의 관계에서 자신은 사용자가 아니며, 법률상 아무런 관계가 없는 제3자라고 하면서 하청노동자들과의 단체교섭을 거부하는 태도를 보였고, 집회 및 시위금지 등 가처분 신청을 하여 하청노동자들의 사업장 내 파업 관련 활동 등을 전면 저지하려고 하

1) 이하 하청지회라고 한다.

2) “15년차 대우조선 하청노동자의 2021년 원천징수영수증에 적힌 소득은 3천429만원이다. 2014년 4천974만원 받던 것과 비교하면 7년 새 31% 줄었다”

출처 : 매일노동뉴스 2022. 7. 19. 기사(<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209706>)

3) 2022. 11. 27. 공정거래위원회 보도자료

여서 하청지회와 하청노동자들의 투쟁이 50일이 넘도록 장기화한 것이다.

이러한 갈등과 투쟁의 양상은 대우조선해양만의 문제는 아니며, 파riba게프 노동자에 대한 SPC자본의 부당노동행위, 연세대 청소노동자들의 임금인상 등 간접고용 노동자의 생존권과 노동조건 개선 투쟁이 전개되고 있지만, 실질적으로 근로조건을 결정함에도 근로계약상의 노동자가 아니라는 이유로 원청의 교섭거부로 인해 상황이 악화일로인 상황이다. 이러한 양상은 허균의 소설 홍길동전에서 홍길동이 ‘아버지를 아버지로 부르지 못하는 상황’의 21세기판이라고 할 수 있을 것이다.

나. 노동3권의 형해화

헌법재판소는 ‘노동3권은 국가공권력에 대하여 노동자의 단결권의 방어를 일차적인 목표로 하지만, 노동3권의 보다 큰 헌법적 의미는 노동자단체라는 사회적 반대세력의 창출을 가능하게 함으로써 노사관계의 형성에 있어서 사회적 균형을 이루어 근로조건에 관한 노사간 실질적인 자치를 보장하려는 데 있다. 경제적 약자인 노동자가 사용자에 대항하기 위해서는 노동자단체의 결성이 필요하고 단결된 힘에 의해서 비로소 노사관계에 있어서 실질적 평등이 실현된다. 다시 말하면 노동자는 노동조합과 같은 노동자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로 이러한 의미에서 노동3권은 ‘사회적 보호기능을 담당하는 자유권’ 또는 ‘사회권적 성격을 띤 자유권’이라고 말할 수 있다.’고 하여(헌법재판소 1998. 2. 27. 선고 94헌바13 등 결정, 헌법재판소 2009. 2. 26. 선고 2007헌바27 결정 등) 노동3권의 보장 의미를 노동조합이 사용자와 교섭하도록 함으로써 노사간 실질적인 자치 보장, 근로조건 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회 부여라는 의미를 강조하고 있다.

대법원도 단체교섭권의 의미에 대하여 ‘원래 헌법 제33조 제1항에 의하여 천명된 이른바 노동3권은 사용자와 노동자간의 실질적인 대등성을 단체적 노사관계의 확립을 통하여 가능하도록 하기 위하여 시민법상의 자유주의적 법원칙을 수정하는 신시대적 시책으로서 등장된 생존권적 기본권들이므로 이 노동3권은 다같이 존중 보호되어야 하고 그 사이에 비중의 차등을 둘 수 없는 권리들임에는 틀림없지만 근로조건의 향상을 위한다는 생존권의 존재목적에 비추어 볼때 위 노동3권 가운데에서도 단체교섭권이 가장 중핵적 권리임은 부정할 수 없다.’라고 하여 단체교섭권의 의미를 강조하고 있고, (대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결)

나아가 최근 전원합의체 판결에서는 “헌법 제33조 제1항은 ‘노동자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체협권 및 단체행동권을 가진다.’라고 규정함으로써 노동3권을 기본권으로 보장하고 있다. 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다. 노동조합법 제1조가 ‘이 법은 헌법에 의한 노동자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여’ 근로조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 차원에서 이해할 수 있다.”고 하여 노동3권은 노조법 등 하위 법률에서 그 내용을 정하여야 실현되는 권리가 아니

라, 헌법의 규정만으로도 직접 법규범으로서 효력을 가지는 구체적인 권리임을 강조하고 있다. (대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)

그렇다면 간접고용 노동자들에게 노동3권이 실질적으로 보장되고 있는지에 관해서는 단체교섭권이 충분히 보장되고 있는지로 판단할 수 있는 것이다. 단체교섭권을 보장한다는 것에는 처분 권한이 있는 사용자와 교섭을 할 수 있도록 하는 것을 포함하는 것임은 명확하므로, 실질적으로 근로조건을 결정할 수 있는 원청 사용자에게 대하여 단체교섭을 요구할 수 없는 간접고용 비정규직 노동자들은 헌법이 보장한 노동3권이 실효적으로 보장되었다고 할 수 없다. 그들에게 있어 노동3권은 기본권이 아니라 헌법에 기재된 문구에 불과한 유명무실해진 권리라는 점이 문제의 핵심일 것이고, 개정법 논의의 출발점이라고 할 것이다.

2. 원청의 실질 사용자성 인정과 단체교섭의무 부과를 위한 노동조합법 개정에 관한 사실적·법리적 근거

가. 현대 사회의 복잡·다양한 고용 형태에 대응할 수 없는 19세기, 20세기 초반의 근로관계에 대한 극복 필요성

사용자와 노동자 사이에 직접적인 근로관계가 존재하는 경우에만 노동조합이 사용자를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있다는 것은, 단선적 근로관계만 존재하였던 19세기에서 20세기 초반 근로관계에 적합한 법제도일 뿐이다. 위에서도 언급한 바와 같이 오늘날 근로관계가 복잡·다양하게 변하고 있어서, 사용자·노동자의 관계가 직선적·단일적이지 않고 중층적·다면적인 경우가 많이 발생하고 있으며 오히려 단선적 근로관계보다 중층적·다면적인 근로관계가 일반화되고 있다.

또한 임금 노동의 종속성은 근로계약만을 매개해서 표현되는 것이 아니라, 노동자의 생활의 전 영역, 다시 말해서 노동시장, 노동과정, 노동력 재생산과정 전체에서 발현된다. 특히 노동유연화 전략에 따라 기업이 근로관계를 중층화·외부화하고 있는 오늘날에는 근로계약의 존재에 얽매어서는 종속성의 실질을 제대로 포착할 수 없다. 근로계약 관계와 사용종속 관계의 분리를 특징으로 다면적 근로관계가 확산하고 있는 현대에 이르러서는 더욱 그러하다.

이와 같은 상황 때문에, 특히 집단적 노사관계법에서의 사용자 개념은 형식적 의미에서의 고용계약의 당사자에 제한되는 것이 아니라 그 외의 제3자까지도 확대되어야 하고 현실적으로도 확대되고 있는데, 이러한 변화된 근로관계를 반영하여 대법원은(대법원 2010. 03. 25. 선고 2007두8881 판결) 비록 근로기준법상의 사용자 지위에 있지 않다고 하더라도, 비정규직 노동자들이 근무하는 근무 장소가 원청의 사업장 내이고, 원청의 도급대금 인상 없이는 비정규직 노동자들의 임금이 인상될 수 없는 구조이며, 산업 안전 및 작업환경 개선도 원청의 책임 아래 있는 경우 등 하청업체 노동자들의 근로조건을 실질적으로 결정하는 지위에 있는 경우 집단적 근로관계, 즉 노조법상의 사용자 지위가 인정된다고 본 것이다.

이 세상 어느 제도도 고정·불변한 것은 없고 사회와 관계의 변화·발전에 따라서 변경되어야 하는 것은 당연한 진리이다. 노동법과 노동운동은 역사적으로 노동착취로부터 노동자를 보호하기 위해 생성하고 발전했으며, 굴곡은 있으나 노동자의 권리가 증진되고 향상되는 방향으로 발전하였으므로, 20세기 초반까지 존재했던 낡은 근로관계에 적합한 제도를 벗어나 고도화된 사회와 관계 변화에 맞추어 실질적으로 결정권이 있는 사용자에게 교섭의무를 부담시키는 것으로 개선할 시기가 된 것이다.

나. 근로기준법과 노조법은 입법 취지가 다르며 노조법상의 사용자는 근로기준법상의 사용자보다 넓은 개념이므로 노조법 개정을 통해 이를 명확히 할 필요성 증대

근로기준법은 그 제정 목적이 개별 노동자의 근로조건을 정하고 이를 통해 노동자의 기본적 생활을 보장, 향상시키는 것임에 비해(제1조), 노조법의 제정 목적은 헌법에서 정한 노동3권을 보장하여 노동자의 근로조건을 유지·개선을 통해 노동자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하는 것(제1조)이어서 그 제정 목적이 다르므로 제도의 적용 범위도 같은 수 없다. 사실에 있어서도 개별적 근로관계와 집단적 노사관계는 본질, 양태, 이해관계자의 범위와 종류, 분쟁의 유형과 성질을 모두 다르다. 이를 명확하게 반영하는 사례로서 양자가 “근로자”라는 같은 표현을 사용하면서도 법문상 그 개념 정의를 달리하고 있다.

즉, 헌법상의 기본권은 모든 국민의 권리이므로, ① 당연히 근로기준법을 적용받는 노동자만 누리는 권리가 아니고, 이에 대응한 근로기준법상의 사용자 지위에 있어야만 의무를 부담하는 것으로 볼 수 없고, ② 교섭의무를 누구에게 부담시키는 것이 노조법 제정 취지에 부합하는 것인지의 관점에서 사용자 개념을 재(再)정의해야 할 것이다.

대법원도 이러한 취지에서 근로기준법상의 노동자 개념과 노조법상의 노동자 개념을 달리 보고 있다. 대법원은 근로기준법상의 노동자가 아닌 자가 노조법상의 노동자에 해당하는지 문제가 된 사안에서 “노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 노동자의 노동3권 보장을 통해 근로조건을 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 노동자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 노동자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 노동자에 한정된다고 할 것은 아니다.”라고 거듭 판시하고 있다. (대법원 2011. 3. 24. 선고 2007두4483 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결, 대법원 2015. 6. 26. 선고 2007두4995 전원합의체 판결, 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결)

즉, 대법원은 근로기준법상의 노동자 개념보다 노조법상의 노동자 개념을 더욱 넓은 개념으로 보고 있는 것이므로 그에 대응하는 사용자 개념도 근로기준법상 사용자 개념보다 노조법상 사용자 개념이 넓은 것이다. 이렇게 근로기준법상의 노동자에 해당하지 않지만, 노동조합법상 노동자에 해당하면 노동조합으로 단결하여 단체교섭을 요구할 수 있고 이에 대응하는 사용자는 단체교섭에 응할 의무가 있게 된다.

근로기준법상의 노동자가 아닌 특수형태 고용노동자들의 노조법상 권리가 확장되고 있고 이

에 상응하여 사용자 개념도 확정되고 있는 상황에서, 근로기준법상의 노동자가 분명한 간접고용 노동자들에 대응하는 사용자 개념을 넓힌다고 하더라도 노조법의 제정 취지에 반하는 것이 아니라 오히려 헌법의 정신과 노조법의 제정 취지에 부합하는 것이다.

다. 간접고용 노동자의 기본권인 단체교섭권 차별로 인한 기본권 침해 상황의 개선 필요성

단체교섭권은 헌법 제33조 제1항이 모든 노동자에게 보장하고 있는 기본권이다. 직접고용 노동자이든, 간접고용 노동자이든 단체교섭권은 그의 기본권이고, 고용의 방식 내지 형태에 따라 그 보장과 실현의 정도에 차이가 있어서는 아니됨은 헌법에 따른 다른 어떠한 기본권들과 한 차의 차이가 없다.

그러나 간접고용 노동자의 단체교섭권은 현실에 있어 현저하고도 상시적인 차별과 침해에 노출되어 있다. 단체교섭권은 교섭대상 사항에 영향을 미칠 수 있는 실질적인 권한을 보유하고 있는 자와 사이에 단체교섭이 실제로 진행되어야 비로소 실질적인 의미에서 행사되고 현실화하는 것이겠으나, 간접고용 노동자의 근로계약 상대방인 하청 사용자는 ‘우리에게는 처분권이 없다’, ‘원청이 시키는 대로 해야 한다’, ‘근로조건을 변경하려면 원청이 허락해야 한다’며 책임을 미루기 때문이다. 형식적인 의미의 단체교섭 절차가 개시될 수는 있을지언정, 실질적인 의미의 단체교섭권 행사는 전혀 이루어지지 못하고 있는 게 현실이다.

간접고용 노동자가 위 하청 사용자의 말을 좇아 원청 사용자를 상대로 교섭요구를 하면, ‘우리는 근로계약 상대방이 아니니 단체교섭에 응할 의무가 없다’는 대답이 당연하게 돌아오고, 대우조선해양을 비롯한 현재 법원에 계류 중인 현대중공업, CJ대한통운, 현대제철 등도 마찬가지로 대응하고 있다. ‘처분권이 없다(하청)’와 ‘근로계약 상대방이 아니다(원청)’ 사이에서 간접고용 노동자는 도돌이표처럼 무익(無益)한 교섭 요구를 반복하기만 할 뿐, 진정한 의미의 단체교섭권 실현과 보장은 전혀 이루어지지 않는 것이다. 간접고용 노동자들은 근로기준법상 노동자성과 노동조합법상 노동자성이 인정된다는 데 의문의 여지가 없음에도, 단체교섭권은 그 어느 국면에서도 온전히 보장되지 않는 기이하고 부당한 장면이 너무도 자연스럽게 벌어지고 있다.

이는 간접고용 관계에 놓인 노동자의 노동조건 전반에 대한 지배·결정·처분 등 권한이 복수의 사용자들에 의해 중첩적·부분적으로 행사되거나 적어도 유보되고 있는 현실에서 기인한 결과이다. 동시에, 자신에게 지휘·명령권을 행사하는 자와 자신의 노동조건을 결정하는 자가 일치하는 직접고용 노동자에게는 원론적으로는 발생하지 아니하는 문제이기도 하다. 같은 법적 지위에 놓여 있고, 같은 기본권을 향유하여야 하는 노동자들이, 어떠한 고용관계에 놓여 있는지에 따라 단체교섭권이 실질적으로 실현될 수 있는지 여부가 달라지는 상황인바, 다른 무엇보다도 기본권의 평등한 보장이라는 측면에서부터 개선이 필요한 상황이다.

결론적으로 헌법이 노동3권을 기본권으로 보장하고 있는 것은 노동자의 인간다운 생활을 보장하여 자본주의적인 근대 시민법 질서를 유지하기 위한 것이고, 노동자의 인간다운 생활이란 노동조합이 사용자를 상대로 단체교섭을 진행하여 그 결과물인 단체협약의 체결을 통해 근로조건을 유지·개선함으로써 달성되는 것이므로 단체교섭의 상대방인 사용자도 노동자들의 근로

로조건을 실질적으로 결정할 수 있는 지위에 있는 자여야 한다.

라. 단결권, 단체행동권 등 집단적 근로관계와 산업안전에 관한 결정권이 있는 사용자에 게 교섭 의무를 부담시켜야 할 필요성

일반적으로 원청은 사내하청에 고용된 노동자들의 집단적 근로관계에 대한 결정권 및 처분권이 있다. 현대중공업, 현대자동차, 대우조선해양, 현대제철, 포스코 등은 상당수의 기업은 사내하청업체를 통해 노동자들의 노무를 제공 받는데, 간접고용 노동자들이 소속된 사내 하청업체는 종업원이 대략 100여 명 미만 규모의 회사들로 원청과는 비교가 불가한 소규모 업체들이다. 사내 하청업체의 사무실도 대부분 원청 사업장 내에 있고, 간접고용 노동자들의 작업 장소도 모두 원청 사업장 내에 있다.

이런 상황에서 비정규직 노동자들을 대상으로 조합가입을 권유하고, 노동조합의 활동을 홍보하는 등의 일상적인 활동(단결권)에서부터 쟁의행위(단체행동권)에 이르기까지 모두 원청의 사업장 내에서 이루어질 수밖에 없다. 노조나 조합원들이 헌법상의 기본권을 행사하기 위해서는 법적인 측면에서든, 사실적 측면에서든 원청업체가 수인(修忍)이나 보장을 해야만 가능한 것이다. 비정규직 노동자들과 직접적인 근로계약을 맺고 있는 사내 하청업체는 이러한 권한이 없을뿐더러, 위에서 본 바와 같이 자신들에게 요구를 해보야 자신들에게 아무런 권한도 소용도 없다는 태도를 공공연히 밝히고 있다. 즉, 피고의 협조나 양해 없이는 비정규직 노동자들이 헌법상의 기본권인 단결권과 단체행동권도 단체교섭권과 마찬가지로 실질적으로 행사할 수 없는 상황이다.

따라서, 간접고용 노동자들이 단결권과 단체행동권을 실효적으로 행사하기 위해서는 집단적 근로관계에 관한 결정권이 있는 사용자와 단체교섭을 통해 단결권과 단체행동권 행사의 범위와 내용을 단체협약으로 규범화하지 않고서는 헌법상의 기본권이 실효적으로 보장될 수 없다. 즉, 원청의 선의(善意)에만 의존할 것이 아니고, 원청의 의사에 따라 간접고용 노동자들의 헌법상 권리가 좌우되게 해서 안 될 것이다.

대법원은 이와 관련하여 “수급인 소속 근로자들이 집결하여 함께 근로를 제공하는 장소로서 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들의 삶의 터전이 되는 곳이고, 쟁의행위의 주요 수단 중 하나인 파업이나 태업은 도급인의 사업장에서 이루어질 수밖에 없다. 또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 쟁의행위로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있다.”(대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결)고 하여 원청 사업장에서 하청 등 간접고용 노동자들이 노동조합 활동을 비롯한 쟁의행위를 할 권리를 인정한 바 있고, 이러한 대법원판결의 취지를 규범적으로 보장받기 위해서는 사용자 범위의 확장이 절실한 상황이다.

또한, 국가인권위원회⁴⁾ 도 인정한 바와 같이 사업장은 실제적 위험뿐만 아니라 잠재적 위험요

4) 국가인권위원회 2019. 8. 30. 간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고

인이 혼재되어 있으며, 유해·위험으로부터 노동자를 보호하는 것은 노동법상의 의무이자 노동자에게 보장되어야 할 필수적인 권리이다. 특히 원청의 지배력이 미치는 장소에서 하청노동자가 근무하는 경우, 해당 업무에 대한 잠재적 또는 실제적 위험 요소는 하청노동자가 감지하나 안전시스템과 설비 통제 능력이 원청에게 있을 때 안전사고 등이 발생할 가능성이 높다.

우리나라에서 발생하는 중대 산업재해의 대다수는 비정규직 노동자들에게 발생하고 있다. 현재 김용균 노동자의 사망으로 사회적 관심사가 되었던 힘들고 위험한 일은 대부분을 비정규직 노동자들이 담당하도록 하는 이른바 위험의 외주화로 인해, 비정규직 노동자들은 산업재해 위험에 상시로 노출되어 있음에도, 산업 안전보전에 관한 모든 책임과 권한은 원청에게만 있는 상황이다.

실제로 현대중공업의 경우 2014년도의 경우 8명이 비정규직 노동자들이 산재 사고로 사망하여 특별근로감독을 받게 되었고, 거듭되는 사망사고에 대해 안전대책 마련에 3,000억 원을 투자한다고 발표까지 하였다. 이와 같은 대책에도 불구하고 2015년도의 경우도 3명의 비정규직 노동자가 사망하였고, 2016년도에도 불과 4개월도 안 되어 정규직 2명, 비정규직 3명이 사망하는 산재 사고가 발생하였다. 또한, 고용노동부 울산지청은 거듭되는 사망사고가 발생하자 2016. 2. 29.부터 2016. 3. 4.까지 산업 안전보건 정기감독을 하여 86건의 산업안전보건법 위반 사항을 적발하였다. 고용노동부의 정기감독에도 불구하고 비정규직 노동자들의 중대 재해는 매년 계속되고 있는데 2021년에도 하청업체 소속 비정규 노동자 4명이 숨지고 3명이 크게 다쳤고, 올해도 1명의 비정규직 노동자가 안타깝게 목숨을 잃었다.

원청인 현대중공업은 사고가 발생하면 위에서 보는 바와 같이 여러 가지 대책을 수립하지만, 비정규 근로자들에게 사고가 빈번히 그리고 끊임없이 발생하는 이유는 여러 가지가 있겠지만, 실제 작업자가 수행하는 작업환경에 부합하도록 안전조치가 제대로 마련되지 않은 것도 중요한 이유일 것이다.

즉, 사람은 존재하는 역할과 위치에 따라서 사물을 다르게 인식할 수밖에 없는 것인데, 경비 절감을 통한 이익의 극대화를 추구할 수밖에 없는 사용자의 처지에서 보는 안전조치만으로는 한계가 있을 수밖에 없고, 작업자들이 실제 작업 과정에서 경험을 통해 터득한 것을 작업장 안전조치를 하는 데 반영되도록 해야만 실효성 있는 대책이 마련될 것인데, 현재까지 산업안전 보건 조치에 수립하고 집행하는데 있어 비정규직 노동자들의 의견을 반영할 절차와 방법이 없어서 사고가 근본적으로 근절되지 않는 것이다.

결국, 산재사고를 근본적으로 근절하기 위해서는 비정규직 근로자들이 의견이 집단적으로 피고의 산업안전 정책에 반영될 수 있어야 할 것이다. 이것은 직접 근로관계가 없더라도 산업안전에 관한 책임이 있는 원청을 상대로 비정규직 노동자들이 소속된 노동조합이 단체교섭을 요구하고, 이를 통해 산업안전에 관한 정책의 수립과 실천에 집단적으로 개입하고 공동으로 결정해야만 근본적으로 해결될 수 있고, 이러한 관점에서 산업안전에 관한 결정권과 처분권이 있는 원청에게 사용자의 의무를 부담하게 하여 단체협약을 통한 제도적 참여가 보장되어야 한다.

결론적으로, 비정규직 노동자들의 단결권과 단체행동권에 관한 사항, 산업 안전·보건에 관한 사항 등은 사내 하청업체에게는 어떠한 권한도 없는 것이고 오직 원청에게만 처분 권한이 있는 것이므로 비정규직 노동자들의 노동3권이 실질적으로 보장이 되기 위해서는 이러한 분야

에 대해서 노조가 단체교섭을 요구할 수 있고, 원청에게 단체교섭 요구에 응할 의무를 부여하기 위해 사용자의 제도적 확장이 필요하다.

마. 권리와 의무, 이익과 그에 따른 위험 부담의 일치 필요성

최근 문제가 되었던 대우조선해양이 비정규직 노동자들을 사용하는 영역은 선박 건조, 플랜트 부분인데, 선행작업(가공-소조립-중조립-대조립 : 선박 블록을 만드는 작업)부터 취부(블록과 블록을 붙이는 작업), 용접, 사상(용접을 마친 이후에 용접으로 인해 울퉁불퉁해진 부분을 깎아내는 작업), 도장 등 선박·플랜트건조 업무 전반에 걸쳐 비정규직 노동자들을 사용하고 있다. 이렇듯 비정규직 노동자들이 근무하는 업무는 대우조선해양에는 없어서는 아니 될 필수적인 업무들이다. 이러한 업무는 원칙적으로 대우조선해양이 직접 고용한 정규직 노동자들이 업무를 수행하도록 해야 한다.

현대자동차, 기아자동차, 포스코, 현대제철, 현대중공업, 위아 등 사내하청업체를 통해 노무를 제공받는 대부분 사업장은 대우조선해양처럼 자신들의 수행하는 사업에 필수적인 업무에 비정규직 노동자들을 사용하고 있다.

이렇듯 사업을 영위하는데 필요한 필수적인 업무를 수행하기 위해 정규직 노동자들을 사용하는 대신에 비정규직 노동자들의 사용하여 자신들의 이익을 추구하는 이상, 비정규직 노동자들을 고용하였을 때 필연적으로 예견되는 비정규직 노동자들의 권리행사, 즉 비정규직 노동자들을 조직대상으로 하는 노동조합의 일상적이고 평화적인 활동, 정당한 쟁의행위는 당연히 수인해야 하고, 집단적 노사관계에 따른 사용자 책임도 부담해야 한다.

모든 권리에는 그에 상응하는 의무가 당연히 발생하고, 이익이 있는 곳에 그에 따른 위험 부담도 있는 것이며, 양자는 서로 대응 관계에 있다. 그러나 지금까지는 근로조건에 관한 실질적인 결정권을 가진 사용자가 자신의 이익은 최대한으로 누리면서 어떠한 법적 의무와 책임을 지지 않도록 법이 면죄부를 부여하는 잘못을 범하게 하였던 것으로 볼 수도 있다.

이제는 이러한 불일치를 제도적으로 해소할 때가 되었고, 이익과 권리를 누리려면 그에 상응하는 의무와 책임도 져야 한다는 사용자 책임 회피 금지원칙을 제도적으로 실현해야 한다.

바. ILO 제98호 협약(단결권 및 단체교섭권 협약)의 비준에 따른 법개정의 필요성

제98호 협약 제4조는 아래와 같이 정하고 있다.

“필요한 경우에는, 단체협약을 통해 고용조건을 규율하는 것을 목적으로, 사용자 또는 사용자단체와 노동자단체 사이의 자율적 교섭을 위한 제도의 충분한 발전과 이용을 장려 및 촉진하기 위하여 국내 상황에 적합한 조치들이 이루어져야 한다.”⁵⁾

5) “Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of

위 조항으로부터 파생되는 쟁점들로는 단체교섭권의 주체, 대상 사항, 상대방, 성실 교섭원칙, 자유롭고 임의로운 교섭원칙 교섭창구 단일화 및 개별교섭, 교섭대표권, 교섭수준, 원-하청 단체교섭 등이 있는바, 단체교섭권 전반을 아우르는 기본 조항이라고 할 수 있다.

이 중 본 사안에서 문제되는 원-하청 단체교섭에 관하여 우리나라 노동계는 여러 차례 ILO 결사의 자유 위원회에 이의제기를 하였다(2006. 12. 제1865호 사건,⁶⁾ 2007. 10. 제2602호 사건,⁷⁾ 2013. 12. 제3047호 사건⁸⁾) 이와 관련하여 결사의 자유 위원회가 내린 권고의 요지는 살펴보면, 간접고용 근로자들이 고용조건을 실질적으로 결정할 권한이 있는 원청 회사에 대하여 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 누릴 수 있어야 하며 이를 불법화해서는 안 된다는 것이다. 즉, 결사의 자유 위원회는 하청 근로자들이 그들의 근로조건을 실질적으로 결정할 권한을 가진 원청 사업주에 대하여 단체교섭을 요구할 수 있고, 파업도 할 수 있다는 입장이다.

사법정책연구원 또한 “ILO 결사의 자유 위원회의 입장은 하청근로자 노조에 대하여 원청 회사가 고용조건을 결정할 수 있는 한 단체교섭이 가능해야 한다는 것이며, 원청 회사에게 단체교섭 응낙 의무가 없다고 본 사례는 발견되지 않는다”고 하여 마찬가지로 이해하고 있다.⁹⁾

결사의 자유는 ILO 헌장상의 의무이므로 협약 비준과 무관하게 회원국은 이를 준수하여야 할 의무가 있었으나, 이를 명시적으로 비준한 이후인 현재에는 더더욱 ILO 헌장 및 협약의 취지와 이에 대한 일반적으로 승인된 결사의 자유 위원회의 해석에 합치되는 국내 노동관계법 해석과 제도개선이 요청되는 상황임에 이견이 없을 것이다.

사. 간접고용 노사관계에서의 실효적인 분쟁 예방의 필요성

마지막으로, 대우조선해양 투쟁에서 다시 한번 확인할 수 있듯이 우리 사회에 간접고용 노사관계가 만연한 이후 오늘까지 계속해서 같은 양상이 반복되고 있는데, 이를 제도적으로 개선하지 않고서는 분쟁을 고착화할 뿐, 해소와 예방에 기여하지 못한다는 현실을 강조할 수밖에 없다.

사람은 사회적 동물이고 사회적·집단적·관계적 특성을 가지는 지구상의 유일한 존재이다. 문제점, 애로사항, 개선이 필요한 사항이 있다면 그 문제를 해결할 수 있는 근원적인 존재를 찾는 것이 만물의 영장인 인간의 본질적 특성이다.

간접고용에서 하청 사용자의 권한은 지극히 제한되어 있고 그 당연한 귀결로서 사용자 책임을 항상 원청 사용자에게 미루기 때문에, 간접고용 노동자는 교섭에 있어 원청 사용자의 문을 두드릴 수밖에 없는 것이 현재의 산업구조이며, 노사관계의 현실은 이를 수면 위에서 그대로 반

employment by means of collective agreements.”

- 6) 일용직 건설근로자들을 조직한 지역건설노조가 원청을 상대로 단체교섭을 요구하고 체결한 것에 대해 공갈죄에 해당한다고 본 정부 입장에 관한 사건입니다.
- 7) 현대자동차, 기륭전자 등 금속 제조업 사업장에서 일하는 하청 근로자들이 원청의 지속적인 단체교섭 거부 등으로 인해 노동3권을 침해당하고 있다고 주장한 사건입니다.
- 8) 원청 삼성전자서비스의 하청 근로자들이, 원청이 하청 근로자들의 노동조합 결성에 대해 하청업체와의 계약 해지, 노조 탈퇴 위협, 노조 간부의 해고 등 이른바 ‘무노조’ 정책을 관철시킴으로써 결사의 자유 등을 침해하고 있으며 정부가 이러한 상황을 묵인하고 있다고 주장한 사건입니다.
- 9) 사법정책연구원, “결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점”, 2022, 363면.

영하고 있다. 이 점을 법제도를 통해 해소하지 않은 채 개별적 근로관계에서의 사용자성 판단을 집단적 노사관계에서도 그대로 답습하는 이상, 대우조선해양 사태와 같은 분쟁은 계속해서 발생할 수밖에 없는 상황입니다.

노동쟁의 예방과 산업평화 유지라는 노조법의 또 다른 목적(1조 후단)은 이렇게 분출되는 집단노사관계상의 다양한 요구사항을 방치하거나 억압하지 아니하고 제도적으로 수용하여 노사가 제도적 공간에서 자율적으로 해결하도록 할 때 온전히 달성될 수 있다. 이는 노동관계에 대하여 실질적인 권한을 가지는 자에게 그 권한에 상응하는 책임을 부여할 때만이 가능할 수 있다.

그래서 헌법재판소도(헌법재판소 1998. 2. 27. 선고 94헌바13 등 결정, 헌법재판소 2009. 2. 26. 선고 2007헌바27 결정) 노동3권의 보장 의미를 노동조합이 사용자와 교섭하도록 함으로써 노사간 실질적인 자치 보장, 근로조건 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회의 부여라는 의미를 강조하고 있다.

3. 노조법 개정안

현행	개정안
2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영 담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설>	2. ----- 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다. 가. 근로자의 전부 또는 일부의 근로조건이나 수행업무에 대하여 영향력 또는 지배력을 가진 자(도급이 이루어지는 경우 상위 상·수급인을 포함). 단, 사내하도급의 경우 도급인이 수급인 근로자에 대한 영향력 또는 지배력을 가진 자로 본다. 나. 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자

간접고용 노동자들은 근로기준법상의 ‘근로자’이므로 노조법상 ‘근로자’임은 다툼이 여지가 없을 것이다. 따라서 간접고용 노동자들의 노동3권을 제대로 보장받기 위해서는 실질적으로 근로조건을 결정할 수 있는 원청 등을 사용자의 범주에 포함하는 것이 노조법 개정의 핵심일 것이다.

대법원은 노조법상 사용자성에 대하여도 “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 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.”라고 판시하였다(대법원 2010. 3. 26. 선고 2007두8881판결). 대법원 판례의 취지와 문구에 따라 노조법 개정안도 사용자 범주에 ① 근로자의 근로조건이나 수행업무에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하는 자, ② 그 밖에 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는자를 포함함으로써 간접고용을 통해 사용자 책임을 회피하려는 사용자의 도덕적 해이를 규제하고 간접고용 노동자들의 노동3권을 실효적으로 보장해야 한다.

아울러 사내하청의 경우 원청 사용자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사한다는 점이 이견이 있을 수 없으므로, 사내하청 근로자들에 대한 원청의 사용자임을 명확히 하기 위해 단서 규정으로 원청이 사용자임을 규정할 필요가 있을 것이다.

지정토론 01

“원청의 실질 사용자성 인정 및 단체 교섭의무 부과를 위한 노조법 개정의 필요성과 방향”에 대한 토론문

정 영 훈

한국노동연구원 연구위원

1. 원하청관계에서 하청 근로자의 근로조건 결정에 영향력을 가지는 원청 사업주를 단체교섭의 당사자로서의 사용자로 이해할 필요가 있고, 이를 위해서 노동법상 사용자 개념의 개정이 필요하다는 발표자의 견해에 적극 공감합니다.

2-1. 현재의 법적 상황에서 하청 근로자의 단체교섭권을 실질적으로 보장하고 강화하며, 그리고 이로써 하청 근로자의 근로조건이 향상될 수 있도록 하기 위해서는 발표문에서도 검토하고 있는 것과 같이 원청 사업주의 단체교섭 당사자성을 확고히 하는 것입니다. 방법적으로 이는 판례 법리에 의해서 이루어질 수도 있고, 입법에 의해서 해결을 도모할 수 있습니다.

2-2. 그런데 어떠한 해결 방법에 의하든 우리는 두 가지의 비판을 극복하여야 합니다. 첫 번째 비판은 가장 흔히 제기되는 것으로 고용계약(또는 노무제공계약)의 당사자가 아닌 자를 단체교섭의 당사자로 하는 것은 타당하지 않다는 것입니다. 즉, 고용계약(또는 노무제공계약)의 당사자가 아닌 자에게 단체교섭의 당사자라는 법적 지위를 인정하고, 그에 따라 성실교섭의무라는 법적 의무를 부여하는 것은 타당하지 않다는 것입니다.

둘째는 고용계약(또는 노무제공계약)의 당사자가 아닌 자에게 단체교섭의 당사자라는 법적 지위를 인정한다고 할 때, 그 확대의 범위를 확정하는 기준을 어떻게 설정할 것인지에 관한 점입니다. 계약관계의 존재를 넘어서는 경우에 어떠한 명확한 기준을 가지고 법적 의무를 부과할 수 있느냐하는 것입니다.

3-1. 먼저 첫 번째 비판에 대해서 살펴봅니다. 고용계약 관계(노무제공계약 관계)에 있는 자(이는 시간적으로 있었던 자 또는 있을 자도 포함함)만이 단체교섭의 당사자가 되어야 한다는 주장은 독일류의 규범적 효력을 핵심으로 하는 단체협약법제의 목적과 이념 등을 금과옥조로 하는 주장이라고 할 수 있습니다. 우리 헌법 제33조 제1항의 단체교섭권의 보장 내용을 독일류의 협약법제도를 기반으로 이해하여야 할 당위성은 어디에도 존재하지 않습니다. 독일 헌법 제9조의 단결권 보장에 관한 헌법현실은 우리의 헌법현실과 엄연히 다릅니다. 근로조건을 집단적 결정에서 계약과 협약의 관계, 즉 계약에 대한 협약의 우위(규범적 효력)를 핵심으로 하는 독일류의 협약법제도에 대한 이해에 매몰되어 우리 헌법 제33조의 단체교섭권 보장 내용을 이해할 필요는 없습니다. 규범적 효력이 있는 단체협약을 체결하여 하나의 사업장과 동종의 산업 내에서 통일적인 근로조건을 형성하기 위한 협약자치질서를 핵심적 보장 내용으로 하는 독일류의 협약법제도는 우리의 노동3권 현실에 완전히 부합하지 않습니다. 우리의 구체적인 헌법현실, 즉 노사관계의 역사와 현실을 바탕으로 우리는 단체교섭권의 보장 내용을 이해하고 관철되도록 노력하여야 할 것입니다.

3-2. 우리 헌법 제33조 제1항은 “근로자”를 단체교섭권을 주체로 명확히 정하고, 근로자는 이 권리를 행사하여 자신들의 근로조건을 향상시킬 수 있는 기본권적 권리를 보장하고 있습니다. 그 상대방을 고용계약 또는 노무계약을 체결하고 있는 자(또는 체결하였거나 체결할 자)라고 한정하여야 할 어떠한 문언 근거는 없습니다.

따라서 원칙적으로 근로자는 자신의 근로조건을 향상시키기 위해서 그 근로조건에 대한 결정력을 가진 자에 대해서 근로조건을 향상에 관해서 교섭하고, 합의가 이루어지면 협약을 체결할

수 있어야 합니다. 자신들의 근로조건을 향상시킬 수 있는 결정력을 누가 가지고 있는지는 그 근로자들이 가장 잘 압니다. 자신들의 근로조건을 향상시킬 수 있는 결정력이 없는 자들과 교섭을 하려고 덤빌 근로자들은 없을 것입니다.

3-3. 여기서 “원칙적으로”이라고 한 것은 그 예외, 즉 원칙적인 보장 내용에 대한 일정한 제한은 가능하다는 것을 의미합니다. 물론 그 제한은 당연히 헌법 제37조 제2항의 한계를 준수하여야 합니다. 법률도 단체교섭의 상대방을 일정한 범위로 제한한다거나 교섭 방법 및 절차, 교섭 사항 등을 헌법 제37조 제2항의 한계를 준수하면서 제한할 수는 있습니다. 물론 이러한 예외의 허용은 매우 엄격하게 판단되어야 합니다.

3-4. 현행 노동조합법은 근로자와 사용자의 개념을 정의하고 있지만, 양자 간에 직접적인 “사용”관계가 존재하여야 한다는 점을 전혀 언급하고 있지 않습니다. 이는 단지 사용관계가 존재하였거나 존재할 것이라는 다소의 확대만을 의미하지 않는다. 이는 근로자의 개념뿐만 아니라 사용자도 매우 폭넓게 이해되어야 한다는 점을 시사합니다.

4-1. 첫 번째 비판에 대한 반박은 헌법 제33조 제1항의 단체교섭권 보장에 대한 이해를 통해서 이루어질 수 있을 것이지만, 두 번째 비판에 대한 비판은 다소 정교한 해석을 필요로 합니다. 이는 단체교섭권의 보장이 단지 교섭하고 협약을 체결하는 것을 넘어서 그 상대방에게 성실교섭의 무라는 법적 의무라는 작위의무를 부여하기 때문이다. 이와 같은 의무가 부여되는 상대방을 단지 근로조건에 대한 결정력을 가진 자로 만연히 확대하기는 어렵기 때문입니다. 즉, 교섭하고 협약을 체결하는 상대방보다 다소 제한적으로 이해할 필요가 있는 것이 아닌가라는 의문이 제기될 수 있습니다.

4-2. CJ대한통운중노위사건 2021부노14 재심판정에서는 “노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자의 범위 … ③ 근로자와 직접 근로계약 내지 사용종속적 노무제공계약을 체결한 원사업주가 아닌 사업주가 부분적이더라도 원사업주 소속 근로자의 기본적인 노동조건 등을 지배·결정하는 법률적 또는 사실적인 권한과 책임을 가지는 이상 그 권한과 책임에 상응하여 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무를 부담”한다고 하고 있습니다. 이러한 이해는 일본의 아사히 방송사건 최고재판소 판결, 우리나라 현대중공업 판결¹⁾ 등이 그 선례적인 위치에 있었다고 볼 수 있을 것입니다. 조금 더 거슬러 올라가면 미국의 연방노동관계법(NLRA)과 관련하여 통제권 내지 지배권의 존재를 공동사용자 판단기준으로 삼는 법리가 기원이 아닌가 싶기도 합니다. 그런데 여기서 중노위 2021부노14 재심판정을 일본 아사히방송 사건 최고재판결이나 우리나라 현대중공업 판결과 비교해 보면 법리 판시 부분에 미묘한 차이가 있는데, “실질적(또는 현실적)이고 구체적인” 지배·결정에 한하지 않으므로, 실질적이고 구체적이지 아니한 단순한 지배·결정으로 족하다는 취지를 함축하고 있는 것처럼 읽히기도 합니다.

1) 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 **실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위**에 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(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결). 중노위가 부당하고 및 불이익취급 부당노동행위는 지노위와 마찬가지로 기각하고 지배개입 부당노동행위만 지노위와 달리 인정하여 도급인 회사가 재심판정을 다투었는데, 대법원과 원심이 공히 도급인 회사가 수급인 회사의 사업폐지를 유도하는 행위와 이로 인하여 수급인 사업장 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입 행위를 하였다고 판단하였다.

4-3. 이에 관해서는 윤애림 박사는 일본 아사히방송 사건 최고재 판결이나 우리나라 현대중공업 판결의 기준을 비판하면서 ‘사업 또는 사업장예의 노무제공’이라는 기준을 기본적 판단요소로 삼아야 한다고 합니다. 이러한 이해는 즉 노무공급자가 자신의 계산으로 독자적 사업 목적에 따라 일하는 것이 아니라 타인의 사업목적에 따라 노무를 제공하고 있다면 노동법의 ‘근로자’로 인정해야 한다는 것입니다. 이는 반대로 자신의 사업장에서 혹은 자신의 사업을 위해 노동력을 이용하고 있다면 노동법의 ‘사용자’에 포함되어야 한다고 보는 것입니다. 이 견해는 ① 노무이용 유형, ② 기업 간 지배관계 유형, ③ 공급사슬 유형에 따라서 누가 단체교섭의 상대방이 될 것인지를 판단하여야 한다고 합니다. ① 유형의 경우, 사용자사업주가 자신이 지배권을 갖는 노동조건 등에 관한 단체교섭에 응하여야 할 사용자에게 포함되고 합니다. ② 유형에서는 모·자회사, 지주회사, 기업집단 관계와 같이 기업간 자본·주식 소유관계, 임원 파견 등 긴밀한 상호관계로 얽혀 있는 기업간 지배유형의 경우, 종속회사의 노동자에 대하여 지배회사도 단체교섭의 상대방이 될 것이라고 합니다. 또한, 자본관계와 임원 등에 대해서 지배종속의 관계가 없다고 하더라도 주문기업 등이 도급계약 해지나 계약변경을 통해서 사실상 하청기업의 생사여탈권을 장악하고 있다고 보이는 경우에는 그 실태에 따라 주문기업이 종속기업 노동자의 단체교섭의 상대방이 될 것이라고 합니다. ③ 유형에서는 기업간 자본 소유관계가 없더라도 도급 등 관계로 공급사슬과 같은 관계망을 형성하고 있는 경우 기업 간 관계망의 지배회사가 종속회사의 노동자들에 대하여 단체교섭의 상대방이 될 수 있다고 합니다.

4-4. 이와 같이 단체교섭의 상대방인 사용자 범위를 확정하는 데 있어서는 여전히 명확히 해명되지 아니한 점이 있습니다. CJ대한통운중노위사건 2021부노14 재심판정 취소소송을 둘러싼 법정 공방이 더욱 치열하게 벌어질 것이 예상되는 상황에서 이에 관한 더욱 풍부한 논의가 이루어질 필요가 있습니다. 윤애림 박사의 주장처럼 지배력설의 한계를 극복하기 위하여 유형을 구분하여 판단하는 것도 매우 중요할 것이지만, 이러한 판단의 핵심에는 구체적인 사실관계 속에서 단체교섭이 촉진되는 것이 바람직한 경우에는 성실교섭의무를 부과하는 것이 단체교섭권의 실질적 보장에 따른 요청이라고 것입니다. 헌법 제33조 제1항에서 단체교섭권이 보장되고 있기 때문에 모든 국가기관은 단체교섭권이 실질적으로 보장되도록 법률의 해석하고 적용해야 할 것입니다.

5-1. CJ대한통운중노위사건 2021부노14 재심판정에 대한 취소소송은 언제, 어떠한 결과로 끝날지 기약할 수 없는 상황에서 발표자의 견해와 같이 사용자의 개념을 확대하는 정의 조항을 넣는 것에 적극 동의합니다.

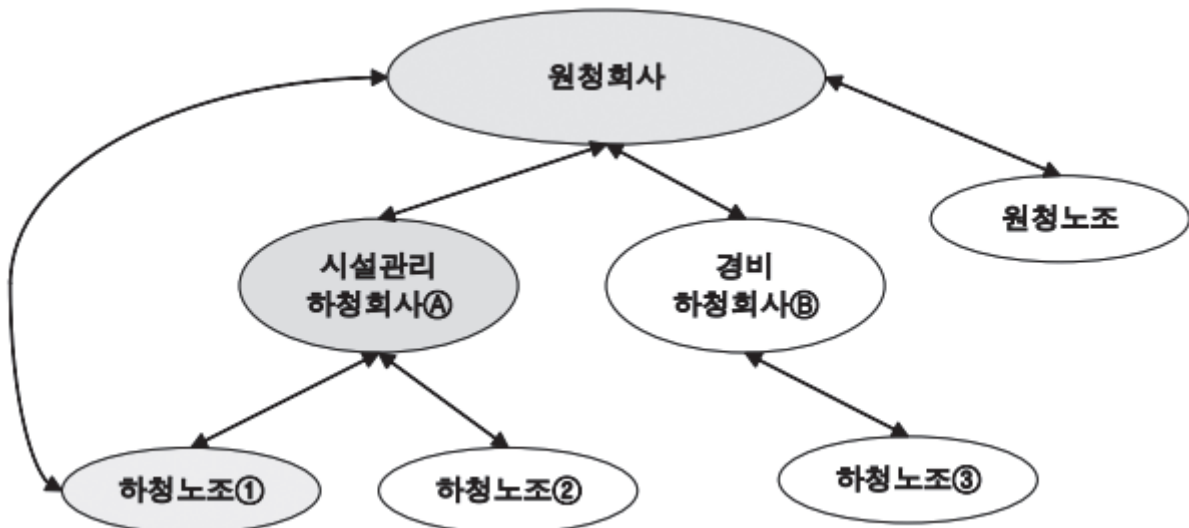
다만, 그 위치가 제2조 제2호이어야 하는지에 대해서는 다소 의문이 있습니다. 참고로 일본 노동조합법에는 사용자에게 관한 개념 정의가 없습니다. 사실 우리 노동조합법 제2조 제2호와 같은 사용자 개념 정의는 사업주 이외에 “사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”도 사용자로 보고 제90조의 제81조 제1항 위반죄의 주체를 확대하는 의미를 가지고 있습니다(일본의 경우 우리와 같은 조항이 없어서 관리자 중에 어느 범위까지의 자의 행위를 사용자의 부당노동행위로 볼 것인지에 관해서 논쟁이 있습니다.). 개인적인 생각으로는 제2조 제2호를 삭제하고, 제6장에서 이와 같은 문언을 신설하는 것이 타당하다고 생각합니다. 제2조 제2호에 사용자 개념 정의가 있다보니, 제2조 제4호가. 목의 “사

용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”에서 “사용자”의 의미를 “사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”라고 하고, 여기에 “항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자”가 추가되는 형국이 되었습니다. 매우 어색한 조문 배치이고, 그렇다보니 관련 대법원의 해석²⁾도 다소 어색하다는 느낌을 지울 수 없습니다.

5-2. 따라서 제3장(단체교섭 및 단체협약)에서 사용자의 범위를 확대하는 문언을 신설하는 것이 좋을 듯합니다. 단체교섭의 당사자가 되면, 쟁의행위의 정당성 판단에서 있어서 상대방 관련된 정당성 문제는 발생하지 않기 때문에, 제3장에서만 사용자의 개념을 확대하는 문언을 넣어도 근로자의 노동3권 보장에 별다른 문제는 없을 것으로 생각합니다.

5-3. 사용자의 개념을 CJ대한통운중노위사건 2021부노14 재심판정의 해당 문언을 사용하여 정의하는 것에는 찬성하는데, 문제는 이의 해당 여부를 두고 다툼이 발생했을 때, 특히 사용자가 영향력 또는 지배력이 없다고 주장하면서 거부하는 경우에 이를 어떻게 신속하게 구제하여 단체교섭을 촉진하도록 할 것인지에 있습니다. 현행 법에서는 제85조 제5항이 있는데, 초심이 구제명령에 대해서는 적용되지 않는 단점이 있습니다. 영향력 또는 지배력이 있는 자의 단체교섭거부에 관한 부당노동행위 구제 신청을 중노위 단심으로 처리하는 것도 생각해 볼 수 있을 것입니다. 영향력 또는 지배력이 있는지 여부의 판단은 처음에는 매우 어려울 것이라는 점, 지노위 별로 각기 다른 판단을 하는 것은 바람직하지 않은 점, 지노위 심판담당 공익위원의 전문성에 편차가 상당히 크다는 점을 고려할 때 중노위 단심으로 처리하는 방법도 고려해 볼 수 있을 것입니다.

5-4. 현행 교섭제도를 어떻게 수정하여야 할지에 관해서도 고민할 필요가 있었습니다. 아래 그림과 같은 상황을 상정할 때 현행 창구단일화제도 하에서 교섭창구를 단일화하는 것이 쉽지 않을 것입니다.



출처 : 더불어민주당 대우조선해양 대응 TF 주최 토론회)권오성 발표문에서 인용)

2) 대법원 2011-09-08 선고, 2008두13873 판결(이 판결은 사용자의 이익대표자의 개념을 사업주를 위하여 행동하는 자와 분명하게 구분하고자 하는데, 이렇게 되면, 노동조합에 가입해서는 안 될 사람의 범위가 확대될 우려가 있습니다.) 일본의 경우에는 노동조합에 가입할 수 없는 사람의 범위를 “채용, 해고, 승진, 이동에 관해서 직접 권한을 가진 감독적 지위에 있는 근로자, 사용자의 노동관계에 관한 계획과 방침에 관한 기밀의 사항에 접하고 있어서 그 직무상의 의무와 책임이 당해 노동조합의 조합원으로서의 성의와 책임에 직접 저촉하는 감독적 지위에 있는 근로자, 기타 사용자의 이익을 대표하는 자”라고 정하고 있습니다. 여기서 기타 사용자의 이익을 대표하는 자의 범위는 매우 엄격하게 해석합니다.

6-1. 대우조선 사내하청 근로자들의 투쟁은 하청근로자의 열악한 근로조건, 그리고 원청 근로자와의 불합리한 격차의 심각성에 대한 사회적 관심을 새삼 환기하였습니다. 이 문제가 심각하다는 점에 대해서는 현 정부도 동감하고 있습니다. 정부는 조선업의 원청 근로자와 하청 근로자 간의 임금 이중구조를 해결하기 위해서 관계부처와 협의하겠다고 하지만, 결국 “조선업의 임금 구조 개선과 노동시장 차원의 임금체계 개선이 필요하다”는 말만 되풀이 하고 있습니다.

그렇지만 법제도적인 방법으로 임금체계를 개편할 수 있는 방법은 사실 거의 없습니다. 사용자에게 일방적으로 임금체계를 개편할 수 있는 권한을 부여하는 방안을 경영계가 내심 바라고 있는지 모르겠지만, 이는 근로계약과 단체협약에 관한 법원리에 정면으로 충돌할 것입니다.

물론 최저임금 인상, 거래네트워크의 개방도 제고 및 부품단가에 대한 표준계약제도 도입, 적정한 납품단가 보장 계약기간 내 단가인하 금지, 하도급법 상 납품단가 조정 사유에 노무비 변동 명문화, 징벌적 손해배상제도를 통한 원 하청 간 불공정거래의 근절 등과 같은 방법이 강구될 수 있을 것입니다. 여기에 각종 지원책의 리스트도 상당히 길게 존재합니다.

원청의 단체교섭 당사자성을 인정하고, 교섭하여 단체협약을 체결할 수 있도록 한다면, 하청 근로자들의 상대적·절대적 근로조건의 열악함을 개선하는 데 실질적으로 도움이 될 것입니다.

6-2. 물론 이와 같은 해결 방법은 단체협약이 체결되는 경우에 소기의 효과를 거둘 수 있기 때문에 단체협약이 체결되지 못 하는 경우 등에는 원청 근로자와 하청 근로자 간의 불합리한 격차를 금지하는 입법이나 하청근로자에게 대해서 원청의 단체협약이 확장 적용되는 방안³⁾ 도 함께 검토할 필요가 있을 것으로 생각합니다.

3) 최근 개정된 스페인 노동법은 매우 시사적이다. 2021년 개정된 스페인 노동법에서는 하청업체에 적용되는 단체협약의 기준을 새로 정했다. 하청업체의 주된 업무나 법적 형식과 상관없이, 하청업체에 적용되는 단체협약은 하청계약의 범위에서 수행되는 업무가 속한 산업의 단체협약이다. 그러므로 예를 들어 노동력 공급(서비스업)을 주된 업무로 하는 하청업체의 노동자가 제조업 원청에서 제조업무에 종사할 경우에는 해당 제조업에 적용되는 산업별 협약이 하청업체에도 적용된다. 즉 원청업체에 적용되는 단체협약이 하청업체에도 똑같이 적용되는 것이다(Milena Bogoni, “스페인의 단체교섭 및 2021년 노동개혁:주요 변경 사항에 대한 비판적 분석”, 국제노동브리프(2022년 7월호), 10쪽). 이것은 간접고용관계를 규율함에 있어서, 단체교섭의 책임을 지는 사용자의 범위를 확장하는 논의 외에 다른 방식의 접근이 가능하다는 점을 보여준다.

지정토론 02

원청의 실질 사용자성 인정 및 단체 교섭의무 부과, 노조법 개정 방향

한 인 상

국회입법조사처 환경노동팀장

□ 노동조합법, 사용자, 단체교섭

○ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노동조합법”이라 함)의 입법목적

- 헌법에 의한 노동3권을 보장하여 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제 발전에 이바지

○ 현행 노동조합법상 사용자의 개념 정의

- ‘사용자’라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 및 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행동하는 자 → 노동3권 보장을 통한 근로조건 개선이라는 노동조합법의 주된 입법목적에 부합하는 관련 규정에 대한 해석론 전개 필요

○ 단체교섭 개념, 원칙 및 기능

- 단체교섭은 노동조합 등이 사용자 측과 근로조건 등에 관해 합의에 도달할 목적으로 교섭하는 것을 말함. 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며, 그 권한을 남용하여서는 아니 됨
- 근로조건 유지·개선 및 통일적 형성, 노사 간 협력 및 평화유지, 노사관계 운영 준칙 형성

□ 문제의 소재

○ 원청과 하청근로자 간의 묵시적 근로계약관계, 불법파견에 의한 직접고용 간주 또는 의무에 의한 관계가 성립되었다고 평가할 수 있는 경우 원청은 당연히 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무 이행의 주체이며, 이번 토론의 대상에 포함되지 않음

○ 근로계약 당사자가 아닌 제3자에 의한 근로조건 및 노동조합 활동의 지배 및 영향

- 근로자파견이나 사내하도급 등에서 사용사업주나 도급인이 파견사업주 또는 수급인 소속의 근로자에 대해 근로계약상 당사자가 아니면서도 이들 근로자의 근로조건과 노동조합 활동에 대하여 오히려 더 큰 지배력과 결정권을 가지는 경우 발생

○ 현재까지 대법원 또는 중노위의 원청 사용자성 관련 판단

- 대법원은 현대중공업 사건에서 부당해고 및 불이익 취급 주장에 대해 원청과 사내협력사 근로자들 간에 묵시적 근로계약 관계까지 성립되어 있다고 평가할 수 없다는 이유로 이를 받아들이지 않았으나, 지배·개입 부분에 대해서는 원청을 노동조합법상 사용자로 보아 부당노동행위 책임을 인정함¹⁾

- 중노위는 CJ대한통운 사건²⁾에서 원청이 하청(대리점)과 계약을 체결한 택배기사들이 소속

1) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결, 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결.

2) 중노위 2021.06.02. 중앙2021부노14 판정.

된 전국택배노조의 교섭요구에 응하지 않은 것이 부당노동행위라는 결정함. 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자인지는 단체교섭의 대상인 노동조건 등을 지배·결정하는 자가 누구인지를 기준으로 판단해야 하고, 원사업주 이외의 사업주라 할지라도 기본적인 노동조건 등에 관해서 일정 부분 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자도 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자로 인정

- 단체교섭과 관련해서는 누구와 교섭할 것인가, 누가 교섭의무를 지는가

□ 발제문에 나타난 문제의식 공유

- “노동3권의 형해화 - 법률이 없더라도 헌법 규정만으로 직접 범규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리(대법원 2016두32992 전합 판결) → 간접고용 노동자들에게 노동3권이 실질적으로 보장되고 있는지는 단체교섭권이 충분히 보장되고 있는지 여부로 판단 → 원청에게 단체교섭을 요구할 수 없는 현실은 간접고용 노동자들에게 실효적·실질적으로 보장되었다고 할 수 없음 → 개정법 논의의 출발점”
- “교섭의무를 누구에게 부담시키는 것이 노동조합법의 제정 취지에 부합하는 것인지를 관점에서 사용자 개념을 다시 정의할 필요”
- “집단적 근로관계와 산업안전에 관한 결정권이 있는 사용자에게 교섭 의무 부담의 현실적 필요성 → 사내하청 노동자의 단결활동 등은 모두 원청 사업장 내에서 이루어질 수밖에 없는 현실, 중대 산업재해 대다수 사내하청 노동자들에게 발생”

□ 원청의 사용자성 인정 및 단체교섭 관련 입법 논의 현황

- 제19대 국회 이후 노동조합법상 사용자의 정의 규정을 개정하여 사용자의 범위를 확대하는 방향의 법률안이 다수 발의되었으나, 제19대, 제20대 국회에서는 임기만료 등으로 폐기되었고, 제21대 국회 강은미의원안³⁾과 이수진의원안이 계류 중임
- 사용자 개념 정의 규정을 개정하는 것으로 법문의 구성은 약간씩 차이가 있으나, 확대의 방향성은 동일하거나 유사함

3) 해당 법률안은 환경노동위원회 고용노동법안심사소위원회에 직접회부됨.

※ 제19대 국회 이후 사용자 정의 규정 개정 관련 법률안 현황 및 주요 내용

대별 구분	의안번호	주요내용
제21대	2116503	근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자 도 사용자로 본다. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다. ※ 계류중
	2104376	근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 해당 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자(도급인을 포함한다. 이하 같다)도 사용자로 본다. ※ 소위심사중
제20대	2002679	근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.
	2001498	이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 그 범위에서 사용자로 본다. 가. 근로자의 임금 및 그 밖의 금품, 근로시간과 휴식, 교육·훈련, 근무태도 및 작업성과의 점검, 사업장 출입, 사업장 내외의 시설 및 장비의 이용 등 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자 나. 근로자의 작업방식(「정보통신망 이용촉진 및 정보보호 등에 관한 법률」 제2조제1항제1호의 정보통신망을 통하여 이루어지는 경우를 포함한다) 결정, 작업환경 및 안전보건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자 다. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)
	2000655	근로계약의 당사자는 아니지만 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 본다. (교섭단위 분리) 제2조제2호 단서에 따른 사용자와 그 사용자로부터 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적인 영향력을 받는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합의 교섭에 있어서는 하나의 사업 또는 사업장이 별도로 있는 것으로 본다.
제19대	1908280	근로계약의 당사자는 아니지만 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.
	1901589	당해 노동조합의 상대방 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력이 있는 자 를 포함한다.
	1900464	근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로 본다.

□ 국내외적 환경

- ILO결사의자유위원회 권고(Report No.381, 2017) - 원하청간의 도급계약 자체가 하청노동자의 단결권과 단체교섭권 행사를 제약하고 있는 상황을 지적하면서 소속에 상관없이 모든 노동자들의 단결권과 단체교섭권 보장을 위한 적절한 법·제도적 조치 마련의 필요성 제기
- 국가인권위 권고⁴⁾ - 인권위는 노동조합법 제2조 사용자 정의 규정 개정, 원청의 단체교섭의무 명시, 하청업체 노조의 원청 상대 부당노동행위 구제신청 제기 등 관련 노동조합법 개정을 추진하도록 고용노동부장관에게 권고

□ 원청의 노동조합법상 사용자성 인정 및 단체교섭

- 별도의 노동조합법 개정 없이 전향적이고 적극적인 노동조합법상 사용자 개념에 대한 해석론(예컨대, 중노위의 해석)을 통한 접근 → 법관들의 적극적인 해석론 전개에 기댈 수밖에 없는 한계, 구체적인 사실관계에 따라 달라질 수 있다는 점에서 법적 안정성에 대한 우려, 판례의 축적에 따른 상당한 기간 소요 등
- 법제도의 개정 없이 하청노동자의 근로조건 개선은 산별조직 및 산별교섭의 구조에서 가능하나, 현재 우리나라의 노동조합 조직 형태 및 노사관계 토대를 감안할 때, 상당한 기간과 노력이 필요함

4) 국가인권위원회, 「간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고」(국가인권위원회 상임위원회 결정, 2019.10.17)

지정토론 03

원청의 사용자성 인정 및 단체교섭 의무 부과 노동조합법 개정방향

김 재 석

국가인권위원회 사회인권과장

국가인권위원회는 하청노동자의 노동조건 결정에 관하여 실질적 지배력을 행사하는 자를 사용자로 보도록 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)상 사용자 정의규정의 확대 개정을 3차례 권고한바 있음.

하청노동자가 노조에 가입하면 원청이 도급(용역)계약을 해지하고 결국 집단해고로 이어지는 사건이 빈번히 발생하고 있음. 또한 어렵게 노동조합을 결성하여도 원청은 근로계약상 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하고, 이에 대하여 하청노동자가 부당노동행위 구제신청을 제기하면 그 분쟁은 지방노동위원회, 중앙노동위원회를 거쳐 법원의 소송으로 이어지는 긴 과정을 거쳐야 하는 경우가 많음.

하청업체는 단체교섭에서 독자적 결정능력이 없으며, 하청노동자들의 노동조건 결정에 대해 실질적 영향력 내지 지배력을 갖는 원청을 단체교섭의 사용자에서 배제한다면, 단체교섭을 통한 노동조건 개선과 하청노동자 이익을 보호할 수 없게 됨.

따라서 하청노동자의 노동3권 실질적 보장을 위해서, 인권위는 3차례 권고를 통해, “근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 노동조건 등의 결정에 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 「노동조합법」상 사용자 정의 규정을 확대 개정할 것”을 권고함.

원·하청관계에서 하청노동자의 실질적인 사용자가 누구인지에 대한 법적 분쟁이 노동사건의 상당수를 차지하고 있고, 그 분쟁이 장기화되고 심각한 대립을 유발하는 등 사회적 비용이 발생하고 있는바, 「노동조합법」상 사용자 정의규정의 확대 개정을 통한 입법적 개선으로 원청의 사용자성을 인정하자는 것이었음.

인권위 권고가 수용되어, 국회가 조속히 입법화하기를 기대함.

<참고>

■ 하청노동자 관련 인권위 권고

1. 「사내하도급노동자 노동인권개선을 위한 법령 및 정책권고」 (2009. 9. 3.)

사내하도급노동자에 대하여 지휘·명령 등을 행사하면서도 근로계약 체결의 당사자가 아니라는 이유로 노동관계법상의 각종 사용자책임을 회피하는 사례를 방지하기 위해 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 노동조건 등의 결정에 실질적인 영향력을 행사하는 자까지 포함하는 개념으로 확대 개정할 것

2. 「간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고」 (2019. 8. 30.)

간접고용노동자의 생명·안전과 기본적인 노동인권 증진을 위해,

1. 위험의 외주화로부터 노동자의 생명과 안전을 보장하기 위해,

- 가. 산업구조의 변화 및 각 산업별 특수성, 작업장·작업환경·도구·기계·설비·작업공정과 같은 물질적 작업요소 등 다양한 요인을 고려하여, 「산업안전보건법」에 따라 도급이 금지되는 유해·위험작업의 범위를 확대하기 바람
- 나. 생명·안전과 직접 관련되는 업무를 구체화하고, 직접고용원칙에 따라 외주화가 제한되는 생명·안전업무의 기준을 마련하기 바람
- 다. 원·하청 통합관리제도 적용범위 확대 등을 통해 외주화 유발요인을 최소화하고, 산업재해 발생에 대한 엄정한 처벌과 지도·감독을 통해 산업재해 예방기능을 강화하는 방안을 마련하기 바람

2. 노동관계법 회피 목적으로 발생하는 위장도급 문제를 근절하기 위해,

- 가. 대법원 판례가 제시한 원청의 실질적 지휘·명령 시 불법파견으로 인정하는 사항을 파견과 도급 구분 기준에 반영하고, 법적 구속력이 없는 현행 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」을 상위법령으로 규정하기 바람
- 나. 합리적 이유 없는 사건처리 지연, 행정부작위 등 문제점을 개선하고 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 위반에 대한 신속한 근로감독 및 수사가 가능하도록 개선방안을 마련하기 바람

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. 「부당노동행위 제도개선 권고 및 의견표명」(2022. 5. 4.)

집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·시정함으로써 노동자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위하여,

1. 국회의장에게,

국회에 계류 중인 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(의안번호 제8510호)의 주요 내용인 부당노동행위와 관련한 분쟁에서 “입증책임은 사용자가 부담하도록 한다”는 규정을 같은 법 제82조 내지는 제84조에 신설하여 조속히 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 표명함.

2. 고용노동부장관에게,

가. 「노동위원회법」 제23조를 개정하여 당사자의 신청에 따라 노동위원회가 문서제출을 명할 수 있는 규정의 신설을 추진할 것,

나. 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 노동조건이나 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력이 있는 자는 사용자로 볼 수 있도록 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(사용자 정의) 규정의 개정을 추진할 것을 권고함.

지정토론 04

원청의 사용자성을 명확하게 하기 위한 노조법 개정

이 용 우

민변 노동위원회 위원장

1. 간접고용 노동자에게 헌법상 노동3권의 부재

- 단결권의 측면 : 고용불안으로 인한 노동조합 결성의 어려움, 원청 사업장 내 일상적 조합활동의 제약, 어렵게 노동조합 결성하면 원청 주도의 하청업체 폐업 또는 해당 업체와의 계약해지, 이후 조합원 등에 대한 고용승계 거부 등
- 단체교섭권의 측면 : 하청업체는 하청노동자들의 노동조건 등에 대한 실질적인 결정 권한이 없다고 하고, 원청은 근로계약 주체가 아니어서 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭 거부
- 단체행동권의 측면 : 원청 사업장 내 쟁의행위의 제약, 파업 시 원청에 의한 대체근로 투입, 원청 상대의 쟁의행위 한계 등

2. 현행법에 대한 해석론

가. 노동3권의 헌법상 기본권으로서의 의미

[대법원 2020. 9. 3 선고 2016두32992 전원합의체 판결]

헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정함으로써 노동3권을 기본권으로 보장하고 있다. 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다. 노동조합법 제1조가 '이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여' 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 차원에서 이해할 수 있다. 특히 노동3권 중 단결권은 결사의 자유가 근로의 영역에서 구체화된 것으로서(헌법재판소 2012. 3. 29. 선고 2011헌바53 전원재판부 결정 등 참조), 연혁적·개념적으로 자유권으로서의 본질을 가지고 있으므로, '국가에 의한 자유'가 아니라 '국가로부터의 자유'가 보다 강조되어야 한다. 따라서 노동관계법령을 입법할 때에는 이러한 노동3권, 특히 단결권의 헌법적 의미와 직접적 규범력을 존중하여야 하고, 이렇게 입법된 법령의 집행과 해석에 있어서도 단결권의 본질과 가치가 훼손되지 않도록 하여야 한다.

- 이와 같이 대법원은 노동3권을 헌법에 기본권으로 보장한 것을 근거로 법률 규정이 없더라도 직접 규범으로서 효력을 발휘하는 구체적 권리고, 자유권으로서의 본질을 가진다고 하였음. 특히, 대법원은 노동관계법령에 대한 입법·집행·해석의 영역에서 노동3권의 이와 같은 본질을 존중해야 한다는 점을 명확히 하였음. 전원합의체 판결이라는 점에서 더욱 의미가 있음.

- 이는 원청의 사용자성을 인정하기 위한 해석론과 입법론에 시사하는 바가 매우 크다고 할 수 있음. 즉, 노동3권의 본질에 대한 대법원의 이와 같은 판시에 따르면 국가는 원·하청 관계에서 하청노동자들의 단체교섭권 등 노동3권이 실질적으로 보장되는 방향으로 법해석을 해야 함은 물론 이에 부합하는 방향으로 입법이 이루어질 수 있도록 해야 할 의무가 있다고 할 것임.

나. 소위 ‘실질적 지배력설’에 대한 입장

1) 대법원의 판결

<p>[대법원 2010. 3. 25 선고 2007두8881 판결]-‘현대중공업 사건’</p> <p>부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, <u>구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다.</u></p> <p>나아가 법 제81조 제4호는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'등을 부당노동행위로 규정하고 있고, 이는 단결권을 침해하는 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복하는 것을 목적으로 하고 있으므로, <u>그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다.</u></p> <p>따라서 <u>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 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다.</u></p> <p>[대법원 2021. 2. 4 선고 2020도11559 판결]-‘삼성전자서비스 사건’</p> <p>구 노동조합법 제81조 제4호는 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위' 등을 부당노동행위로 규정하고 있다. 이는 단결권을 침해하는 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복하는 것을 목적으로 하고 있으므로, <u>그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도, 해당 지배·개입행위의 내용과 태양 등을 종합하여 결정하여야 한다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등 참조).</u></p>
--

[서울고등법원 2020. 8. 10 선고 2020노115 판결]-‘삼성전자서비스 사건’ 2심 판결

노동조합법 제81조의 '사용자'에는 근로자와 직접 근로계약을 맺은 당사자뿐만 아니라, 근로자와 직접 근로계약을 맺지는 않았지만 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 자라면 노동조합법상 부당노동행위의 주체로서 처벌의 대상이 되는 사용자에게 해당한다고 할 수 있다.

- 대법원은 과거 명시적·묵시적 근로계약관계를 중심으로 노조법상 사용자 개념을 파악하던 입장에 머물러 있었음. 그러나 대법원은 원청(현대중공업)의 하청업체에 대한 폐업을 통한 지배·개입에서 원청이 부당노동행위의 주체이자 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당하는지가 문제된 ‘현대중공업 사건’에서 처음으로 근로계약관계에 있지 않더라도 소위 ‘실질적 지배력설’에 따라 원청의 사용자성을 인정하였음.

한편, 잘 알려진 바와 같이 위 판결은 일본의 ‘아사히방송 사건’에 관한 최고재판소 판결을 거의 그대로 원용한 것인데, ‘아사히방송 사건’은 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 판단기준에 대하여 ‘실질적 지배력설’을 적용하였다는 점에서 ‘현대중공업 사건’ 판결도 원청의 단체교섭 당사자성을 인정한 것으로 평가됨.

- 나아가 대법원은 최근 원청(삼성전자서비스)의 협력업체 폐업을 통한 지배·개입과 조합원 탈퇴 중용을 통한 지배·개입이 문제된 ‘삼성전자서비스 사건’에서도 ‘현대중공업 사건’과 동일한 입장을 취하였음. 특히, 이 사건은 원청의 부당노동행위에 대한 형사재판에 관한 것으로서 ‘실질적 지배력설’이 형사처벌의 영역에서도 적용될 수 있음을 보여준 첫 판결이라는 점에서 의미가 있음.

특히, ‘삼성전자서비스 사건’에서 2심 판결은 노조법상 사용자는 반드시 근로계약을 전제로 하지 않는다는 점, ‘실질적 지배력설’에 의한 사용자의 개념을 단순히 ‘지배·개입’의 부당노동행위(제81조 제4호)만이 아니라 부당노동행위 주체로서의 사용자 전반에 적용할 수 있는 것으로 파악한 점, 실질적인 지배력 또는 영향력을 가진 자를 부당노동행위 주체로서 처벌의 대상이 되는 사용자에게 해당할 수 있다고 명확히 밝힌 점 등이 주목할만함.

2) 노동법 학계의 입장

- 노조법상 사용자의 개념을 근로계약을 전제로 하지 않고 소위 ‘실질적 지배력설’ 등에 따라 넓게 해석하는 것이 노동법 학계의 통설임

3) 중앙노동위원회의 판정

[중앙2021부노14]-‘CJ 대한통운 사건’

근로자와 직접 근로계약 내지 사용종속적 노무제공계약을 체결한 원사업주가 아닌 사업주가 부분적이더라도 원 사업주 소속 근로자의 기본적인 노동조건 등을 지배·결정하는 법률적 또는 사실적인 권한과 책임을 가지는 이상 그 권한과 책임에 상응하여 노동조합법상 사용자로서 단체교섭 의무를 부담하는 것이 합당하고, 이는 우리 헌법이 노동3권을 기본권으로 보장하면서 노동조합법에서 노동3권을 구체화하고 이를 침해하는 사용자의 부당노동행위를 금지하는 입법목적과 취지 및 그 내용에도 충실한 해석이다. 이와 같이 해석하지 않는다면, 원사업주가 아닌 사업주가 노동조건 등을 일정 부분 지배·결정함에도 불구하고 근로자는 자신의 노동조건 등에 대해 단체교섭권을 행사할 수 없게 되고, 그 노동조건 등에 대한 근로자의 단체교섭권이 본질적으로 제약된다. 또한 원사업주로서도 자신이 지배·결정하지 아니하는 노동조건 등에 대해서까지 노동조합법상 단체교섭 의무를 전적으로 부담하게 되는 불합리한 결과를 가져온다.

(중략)

위와 같이 노동조합법상 사용자는 근로자의 기본권인 노동3권을 구체적으로 실현하는 관점에서 해석·적용해야 하고, 노동조합법상 사용자를 근로계약관계 내지 사용종속적 노무제공계약관계에 있는 원사업주로 한정하는 것은 법률상 명시적·구체적인 근거나 위임 등이 없이 노동3권의 헌법적 의미와 직접적 규범력이 제한되는 부당한 결과를 초래한다.

(중략)

노동조합법의 입법목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다(대법원 2018.6.15. 선고 2014두12598, 12604(병합) 판결 참조). 따라서 근로기준법상 근로자뿐만 아니라 경제적·조직적 종속관계 하에 있는 노무제공자도 포함하는 노동조합법상 근로자의 범위에 상응하여 노동조합법상 사용자의 범위에는 노무제공자와 명시적·묵시적인 근로계약을 체결한 사업주뿐만 아니라 도급, 위임 등 계약의 형태에 상관없이 경제적·조직적 종속관계가 있는 노무제공계약을 체결한 사업주도 포함된다.

(중략)

전형적인 근로계약관계에서 다면적인 노무제공관계로 고용구조가 재편되면서 단일했던 노무사용자로서의 권한 또한 복수의 사업주 간 분화되고 있는 현실을 보태어 보면, 원사업주 이외의 사업주가 원사업주 소속 근로자의 기본적인 노동조건 형성, 사업장의 유해·위험요소 관리, 작업배치나 업무방법의 기준 설정 등에 대해 일정한 지배력·결정권 등을 보유·행하는 경우 그 범위 내에서 노동조합법상 부분적인 사용자 책임을 원사업주와 중첩적으로 분담하는 것이 우리 헌법에서 보장한 노동3권의 실질적 구현을 위해서도 요청된다.

(중략)

이 사건 사용자가 이 사건 노동조합에 대해 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 이 사건 노동조합의 각 교섭요구 의제에 대해 이 사건 사용자가 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지를 기준으로 판단하여야 하고, 이에 더해 이 사건 대리점 택배기사의 노무가 이 사건 사용자의 사업 수행에 필수적이고 그 사업체계에 편입되어 있는지 여부, 이 사건 대리점 택배기사의 노동조건 등을 단체교섭에 의해 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것이다.

[중앙2021부노268]-‘현대제철 사건’

(이 사건 사용자의 이 사건 노동조합이 제시한 교섭의제에 대한 실질적 지배력이 인정된다고 하더라도) 이 사건 사용자는 2020년부터 원청 근로자들이 가입한 이 사건 노동조합(교섭대표노동조합)과 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 이미 2021.4.8. ‘2020년 단체협약’을 체결하였음에도 불구하고 2021.7.9. 단체교섭을 요구받았는데, 이처럼 교섭대표노동조합과 체결한 단체협약의 유효기간 중에 교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 이 사건 노동조합으로부터 교섭요구를 받았으므로 노동조합법 시행령 제 14조의10에 따라 이 사건 사용자에 별도의 개별교섭 의무 내지 당해 교섭요구 사실의 공고 의무는 존재하지 않는 점, 노동조합법 제29조의2는 교섭창구 단일화 절차의 단위를 ‘하나의 사업 또는 사업장’으로 규정하고 있는데, 만일 원청에 하청 노동조합에 대한 단체교섭 의무를 인정할 경우 법정 단위를 넘어서는 새로운 교섭단위를 설정하게 되어 현행 노동조합법에 위반되는 결론에 이른다는 점 등을 고려하면, 이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 교섭에 응하지 않음에 있어 정당한 이유가 존재하므로 교섭거부의 부당노동행위가 인정될 수 없다고 주장한다.

(중략)

이에 대하여 중노위는, 노동조합법은 제29조의2에서 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직 형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.”라고, 제29조의3제1항에서 “제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.”라고 규정하고 있는바, 교섭창구 단일화 제도는 사용자가 아니라 교섭단위인 ‘사업 또는 사업장’을 대상으로 적용되는 제도로 해석되는데, 이때 이 사건과 같이 사내하청 근로자들로 조직된 노동조합의 단체교섭 상대방이 사내하청 사용자뿐만 아니라 원청 사용자까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 사내하청 근로자들의 노동조건임에는 변화가 없으며 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 사내하청 근로자들이 종사하는 ‘하청 사업’으로 그대로 유지된다. 따라서 사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 ‘하청 사업’이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야 할 것이고, 이러한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 확정된 교섭대표노동조합은 하청 사용자뿐만 아니라 하청근로자의 노동조건에 대해 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 가지는 원청 사용자에게도 교섭을 요구할 수 있다고 보아야 할 것이라고 판정하였다.

- 이와 같이 중앙노동위원회(중노위)는 2021. 6. 2. ‘CJ대한통운 사건’에서 CJ대한통운 주식회사가 전국택배노동조합 소속 노동자들과 근로계약관계가 없지만 전국택배노동조합 소속 노동자들의 노조법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자라고 판단하여 노동조합의 6개 교섭요구안 모두에 대하여 단체교섭의무가 있음에도 이를 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였고, 2022. 3. 24. ‘현대제철 사건’에서도 ‘CJ대한통운 사건’의 판시를 확인하면서 현대제철이 하청 노동조합과의 관계에서 노조법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하며 산업안전보건 관련 단체교섭 요구안에 대해 단체교섭의무가 있음에도 이를 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였음.

특히, ‘현대제철 사건’에서 사용자는 원청의 교섭대표노동조합과 체결한 단체협약의 유효기간 내에 이루어진 교섭 요구이므로 이를 거부한 것은 부당노동행위가 아니라거나 현행 노조법상 교섭창구 단일화 절차의 단위는 ‘하나의 사업 또는 사업장’으로 규정하고 있는데, 하청 노동조합에 대한 단체교섭의무를 인정할 경우 이와 같은 법정 교섭단위를 넘어서는 새로운 교섭단위를 창설하는 것으로서 노조법을 위반하는 결론에 이른다는 주장을 하였는데, 이에 대하여 중노위는 하청 노동조합에 대한 교섭당사자를 원청으로 까지 확대하더라도 하청 노동조합의 교섭단위는 ‘하청 사업’을 기준으로 설정되므로 하청 노동조합이 ‘하청 사업’의 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합으로 확정되었다면 해당 하청 노동조합은 하청업체 뿐만 아니라 원청에게도 교섭을 요구할 수 있으므로 이 경우 현대제철이 하청 노동조합의 교섭요구 사실을 공고하지 않은 것은 교섭 거부의 부당노동행위라고 판단하였음. 이는 노조법상 교섭창구 단일화 제도가 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위를 ‘실질적 지배력설’을 통해 파악하는 것에 장애가 되지 않는다는 점을 명확히 하였다는 점에서 의미가 있음.

- 이와 같은 중노위의 판정은 과거 법원의 판례와 헌법상 노동3권의 본질과 의미 등을 상세히 검토한 후 ‘실질적 지배력설’을 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위에까지 적용하였다는 점에서 상당한 의미가 있음.

특히, 중노위는 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위에 대하여 ‘실질적 지배력설’이 적용되지 않는다고 하면 노동조건의 실질적인 결정 권한이 있는 원청을 상대로 단체교섭을 할 수 없게 되는 하청 노동조합의 단체교섭권이 본질적으로 제약되고, 반대로 하청업체는 실질적인 결정 권한이 없는 노동조건에 대하여도 단체교섭의무를 부담하는 불합리한 결론에 이른다는 점, 노조법상 사용자를 근로계약 주체로 한정하는 것은 헌법상 노동3권의 기본권 보장이라는 의미를 별다른 근거 없이 제약하는 것인 점, 과거와 달리 고용구조의 재편과 이에 따른 사용자의 권한 행사의 분산 등의 현상이 가속화되고 있는 현실을 고려할 필요가 있다는 점 등을 판단의 주요 근거로 삼았다는 특징이 있음.

4) 국가인권위원회의 권고

- 국가인권위는 2022. 5. 4. 결정을 통해 고용노동부장관에게, 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 노동조건이나 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력

또는 영향력을 행사하는 자를 사용자로 보도록 노조법 제2조의 ‘사용자’ 개념을 개정하도록 권고하였음.

- 또한 인권위는 2009. 9. 3. ‘사내하도급근로자 노동인권개선을 위한 법령 및 정책권고’와 2019. 8. 30. ‘간접고용근로자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고’를 통해, “근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 노동조건 등의 결정에 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 「노동조합법」 상 사용자 정의 규정을 확대 개정할 것”을 권고한 바 있음.
- 이는 모두 원·하청관계에서 하청근로자의 실질적인 사용자가 누구인지에 대한 법적 분쟁이 노동사건의 상당수를 차지하고 있고, 그 분쟁이 장기화되고 심각한 대립을 유발하는 등 사회적 비용이 발생하고 있는바, 노조법상 사용자 정의 규정의 확대 개정을 통한 입법적 개선으로 원청의 사용자성을 인정하자는 것임.

5) 대법원 노동법실무연구회 발간 주석서의 내용

- 대법원 노동법실무연구회가 발간한 노동조합 및 노동관계조정법 주석서에서 “노조법의 입법목적에 비추어 보았을 때 노조법상 사업주는 근로계약의 당사자인 고용주에 한정되지 않고 노동관계에 대하여 실질적인 지배력을 행사하는 자까지를 포괄하는 개념으로 이해하는 것이 바람직하다”고 서술하고 있음

3. 국제노동기준 등

- 국제노동기구(ILO)의 협약과 권고를 통상의 국제노동기준으로 파악함
- 국제노동기준은 최대기준이 아니라 최소기준임(ILO헌장 제19조 제8항 참조). 또한 국제노동기준은 보편적으로 적용되는 기준으로 각국에서 유보가 허용되지 않는 것이 원칙임.¹⁾
- 하청노동과 관련된 ILO 결사의 자유 위원회의 권고(모두 우리나라와 관련된 사건에 관한 것임)를 요약하면, ILO는 하청노동자들이 고용조건을 실질적으로 결정한 권한이 있는 원청 회사에 대하여 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 누릴 수 있어야 한다는 입장을 취하고 있으며, 이를 불법화해서는 안 된다고 봄. 즉, ILO는 간접고용 노동자들이 그들의 노동조건을 실질적으로 결정한 권한을 가진 원청에 대하여 단체교섭을 요구할 수 있고, 이를 위해 파업까지도 가능하다고 봄.²⁾

1) 사법정책연구원, “결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점”, 2022, 44-45면.

2) 사법정책연구원, “결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점”, 2022, 362면.

○ 그런데 이와 같은 ILO 결사의 자유 위원회의 권고는 제87호, 제98호 기본협약에 관한 해석을 토대로 한 것이고, 최근 우리나라에서도 위 협약들이 발효되었다는 점에서 노조법상 사용자 개념의 해석에 있어 새로운 환경이 마련된 것임. 즉, 노조법상 사용자 개념의 해석에 있어 ILO의 위 기본협약의 규정과 이에 대한 결사의 자유 위원회의 해석과 권고를 중요한 근거로 삼을 수 있게 되었음.

○ 한편, 헌법 제6조 제1항은 “헌법에 의하여 체결된 조약은……국내법과 같은 효력을 가진다”고 규정하고 있는데, 여기서 발효된 위 기본협약들의 위상과 노조법과의 관계가 검토되어야 함.

헌법재판소는 일반조약의 경우 헌법보다 하위의, 법률과 동위의 효력을 가지는 것으로 파악하지만 이와 달리 국제인권조약의 경우에는 이를 위헌성 판단의 기준으로 삼는 등 법률이 아닌 헌법에 준하는 것으로 판단하는 경향임. 특히, 헌법재판소는 국내법의 위헌성 판단의 과정에서 ILO 협약에 저촉되는지도 검토하고 있음.

또한 대법원은 국제조약이 법률과 동위의 효력을 갖는다고 하면서도 국제인권조약의 경우에는 ‘적어도’ 법률의 효력을 갖는다고 판시하는 경우가 확인되고 있음.

한편, 국제조약의 경우 국내법보다 우선하여 적용된다는 최근 대법원 판결(대법원 2022. 1. 13. 선고 2021다269388 판결 등 참조)의 태도에 따를 경우 일반조약보다 우위에 있다고 볼 여지가 큰 국제인권조약으로서의 ILO 기본협약들은 우리나라의 노조법 해석에도 중요한 근거(ILO의 위 기본협약들에 부합하는 방향으로 노조법을 해석할 필요 등)가 될 수 있음은 물론 국내의 노조법과 충돌할 경우에는 이에 우선하여 적용되어야 한다고 볼 수 있음.

한편, 2022. 4. 우리나라에서 발효된 ILO 제87호, 제98호 협약은 국내 노조법과 동위의 효력을 가진다고 하더라도 ‘신법 우선의 원칙’에 따라 ILO 협약이 우선 적용되어야 한다는 유력한 견해가 있음.³⁾

○ 결국 이와 같은 사정을 종합하면, ILO의 제87호, 제98호 협약이 우리나라에서 발효된 현재 상황에서 이를 재판의 규범으로 삼아야 하고, 우리나라의 노조법상 ‘사용자’ 개념을 해석함에 있어서도 이와 같은 ILO의 기본협약에 관한 해석론에 부합하도록 해야 하며, 만약 해석상 충돌이 있다고 한다면 노조법보다 기본협약에 관한 해석론을 우선적으로 적용해야 하고, 이와 같은 충돌을 계속 방지할 수 없으므로 기본협약의 비준과 발효에 따른 후속조치의 차원에서라도 ILO 기본협약의 규정과 해석론에 부합하는 방향의 신속한 노조법 개정이 필요함.

○ 한편, 미국은 NLRB를 통해 공동사용자성을 인정하고 있고, 일본은 최고재판소와 노동위원회에서 ‘실질적 지배력설’을 적용하고 있음.

3) 사법정책연구원, “결사의 자유에 관한 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준과 노동법의 쟁점”, 2022, 216-217면.

4. 노조법 개정의 필요성과 방향

가. 노조법 개정의 필요성

- 이에 대하여는 발제자의 의견에 전적으로 동의함. 이미 현행 노조법의 ‘사용자’ 정의 규정에 대한 해석론을 통해서도 ‘실질적 지배력설’을 통한 원청의 사용자성 인정이 가능하다고 하겠지만 여전히 근로계약관계를 중심으로 사용자성을 판단해야 한다는 부당한 주장을 일소하기 위해서라도 법개정이 필요함.
- 한편, ILO 기본협약인 제87호, 제98호가 발효되었고, 이에 따라하면 하청 노동조합 또는 하청 노동자들은 원청을 상대로 노동3권의 행사가 보장되어야 한다는 것인데, 현행 노조법이 이에 충돌되는 것으로 해석된다는 주장이 있다면 앞서 언급한 노조법과 기본협약과의 관계를 고려할 때 기본협약의 발효에 따른 후속조치의 차원에서도 노조법 개정이 시급함.

나. 노조법 개정의 방향

- 우선 노조법상 사용자의 정의 규정을 ‘실질적 지배력설’을 반영하는 방향으로 명확히 할 필요가 있음. 이때 정의 규정의 특성상 추상적 문언의 사용은 불가피하므로 대법원 등의 판시 사항을 고려한 문언의 사용이 적절해 보임. 다만, 근로계약관계와 무관하게 사용자 개념이 정의된다는 점은 명확히 하여 이를 둘러싼 논란을 종식시킬 필요가 있음. 현행 ‘사용자’의 정의 규정을 존치한 채 일부 문언을 추가하는 방식이 적절한지, 아니면 현재의 정의 규정을 포함하여 전체적으로 ‘사용자’의 정의 규정을 재구성하는 것이 적절한지에 대하여는 검토가 필요함.

다. 반대론에 대한 반박

1) ‘실질적 지배력설’에 대한 반대론

노조법상 사용자 개념의 해석론 또는 입법론에서 ‘실질적 지배력설’에 대한 반대의 근거로 아래와 같은 내용들이 제시되고 있음

- ‘노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적인 지배력 또는 영향력을 가진 자’라는 추상적인 문언만으로 사용자의 범위를 확정할 수 없음
- 노조법상 ‘사용자’는 부당노동행위의 주체가 되어 형사처벌의 대상이 될 수 있는데, ‘실질적 지배력설’을 통해 사용자 범위를 확정할 경우 죄형법정주의의 명확성의 원칙에 반함
- 원청이 단체교섭의무를 부담한다고 할 경우 단체교섭에서 원·하청 사이의 지위상 관계가 문제됨
- 원청의 사용자성 인정과 교섭창구 단일화 제도와의 상충(노조법상 교섭단위는 ‘하나의 사업 또는 사업장’으로 한다고 규정하고 있는데, 원청의 하청 노동조합에 대한 단체교섭의무를 인정할 경우 노조법이 인정하지 않는 ‘원청의 사업 또는 사업장’을 넘어서는 교

섭단위를 상정해야 하는 상황이 발생하므로 현행 교섭단위 규정과의 조화로운 해석상 원청의 하청 노동조합에 대한 단체교섭의무를 인정할 수 없음)

- 원청이 하청 노동조합과 단체교섭에 임하는 것이 하도급거래 공정화에 관한 법률 제18조의 부당한 경영간섭에 해당함
- 노동조합법상 ‘사용자’ 정의와 부당노동행위에 대한 처벌조항이 없는 일본에서의 ‘실질적 지배력설’을 우리나라에 쉽게 원용하는 것은 적절하지 않음

2) 반대론에 대한 반박

- 애초 법률에 규정되는 개념의 정의 조항은 어느 정도 추상적 문언의 사용이 불가피함. 또한 이미 대법원은 ‘현대중공업 사건’과 ‘삼성전자서비스 사건’에서 ‘실질적 지배력설’에 따른 사용자 해당 여부를 판단한 바 있으므로 이를 고려하여 해석을 통해 사용자의 범위를 확정하는 것이 불가능하지 않음. 특히, 후자의 사건은 형사재판에 관한 것임. 이러한 사정을 고려하면 추상적 문언만으로 노조법상 사용자 범위를 확정할 수 없다거나 죄형법정주의에 반한다는 주장은 수긍하기 어려움.
- ‘실질적 지배력설’에 따를 경우 원청이 하청노동자들의 노동조건 중 일정 부분에 대하여 단독으로 또는 하청업체와 공동으로 단체교섭의무를 부담하게 될 것임. 후자의 경우가 문제될 것인데, 이와 관련하여 해당 노동조건에 대하여 원·하청이 중첩적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다는 점에서 원·하청업체가 하청 노동조합과 공동으로 교섭에 응하는 것이 하청 노동조합의 단체교섭권을 실질적으로 보장하는 방안이 될 것임(중노위의 ‘CJ대한통운 사건’ 판정 참조). 노조법에 이를 명확히 하는 방향으로 교섭방식 등을 규정하는 것이 혼선을 최소화하는 한 방법이 될 수 있음.
- 원청의 단체교섭의무가 인정될 경우 하청 노동조합의 교섭창구 단일화 문제가 교섭단위와 관련하여 문제될 수 있음. 중노위의 ‘현대제철 사건’ 판정에서는 ‘하청 사업’을 기준으로 교섭단위를 파악하여 교섭창구 단일화 절차를 이행하면 족한 것으로 판단하였음.
- 원청이 하청 노동조합과 단체교섭을 한다고 하여 이를 두고 하도급법 제18조에 따른 하청업체에 대한 부당한 경영간섭이라고 할 수 없음. 오히려 원청이 실질적인 지배력 또는 영향력을 가진 노동조건 등에 대하여 원청이 책임진다면 이는 하청업체의 부담을 완화하는 것으로서 부당한 경영간섭이라고 볼 수 없음. 더욱이 원청이 하청 노동조합과의 단체교섭에 임하는 것은 노조법 규정과 해석에 따른 법적 의무를 이행하는 것이고, 오히려 이를 이행하지 않을 경우 형사처벌의 대상이 된다는 점에서 이와 같은 행위를 두고 하도급법상 부당한 경영간섭으로 파악하여 의율할 수는 없음. 원청과 하청 노동조합 사이의 단체교섭의 장에서는 하도급법이 아닌 노조법이 우선적으로 적용되어야 한다는 점에서도 이해될 수 있음.
- 일본 노동조합법은 ‘사용자가 고용하는 노동자의 대표자’와 단체교섭을 거부하는 것을 부당노동행위의 하나로 규정하고 있는데(제7조 제2호), 이처럼 단체교섭의 당사자로서의 사용자가 문언상 고용관계에 있는 사용자로 한정되는 것처럼 되어 있음에도 노동조합법의 입법목적과 취지, 단체교섭권의 의미 등 여러 사정을 종합하여 단체교섭의 당사

자로서의 사용자 해당 여부에서도 ‘실질적 지배력설’을 인정하였음.

또한 이미 대법원이 ‘사용자’ 정의 규정이 없고 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정이 없는 일본 노동조합법의 해석론을 우리나라의 노조법상 사용자 해당 여부를 판단함에 있어 원용하였으므로 일본과 우리나라의 법규정이 다르다는 이유로 단체교섭 당사자로서의 사용자성 판단에서만 적용 여부를 굳이 달리 판단할 이유가 없음.

5. 토론사항

- 대법원 전원합의체는 ‘전교조 노조 아님 통보 사건’에서 헌법상 노동3권은 법률 규정이 없더라도 구체적 권리로서 인정되고, 국가로부터의 자유라는 자유권의 성격이 있다고 하면서 이와 같은 노동3권의 기본권 보장 의미가 입법·집행·해석의 영역에서 존중되어야 함을 천명했는데, 이와 같은 판시가 오늘 주제가 되는 원청 사용자성의 해석론과 입법론에 어떤 의미로 작용할 수 있는지에 관하여 발제자의 고견이 궁금함.

- 발제자가 제시한 개정안은 기존 ‘사용자’ 정의 규정은 유지한 채 ‘실질적 지배력설’에 관한 문언을 추가한 것인데, 기존 정의 규정을 그대로 유지할 경우의 문제점은 없을지에 대한 발제자의 고견이 궁금함.

지정토론 05

원청의 실질 사용자성 인정 및 단체교섭의무 부과, 노동법 개정 방향

황 호 정

고용노동부 노사법제과장

지정토론 06

**간접고용비정규직 교섭권 보장
법률계류 상황 및 노조법 개정방향**

정 길 채

민주당 노동전문위원

□ 현재 간접고용노동자 교섭권 보장 관련 법률계류 상황

- ◆ 현재(22.8.28) 제21대 국회 환경노동위원회에 계류된 ‘간접고용노동자의 교섭권 보장’ 관련 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’)개정안은 모두 3건으로 확인됨
 - 노조법 개정안의 주요 내용은 ①제2조 제1호 근로자개념확대, ②제2조 제2호 사용자개념 확대, ③제36조 지역적 구속력을 단체협약 구속력 확장으로 확대하는 내용으로 이수진의 원안(22.7.18), 강은미의원안(20.9.29)이 유사하게 발의되어 있음
 - 별도로, 노조법 개정안 중 이수진의원안(20.11.10)은 특정 업종에 대하여 노동관계 당사자 또는 일방의 신청 및 직권으로 중노위가 공동교섭단위를 구성 또는 변경하는 결정을 할 수 있도록 발의되어 있음

□ 제21대 국회 환경노동위원회 계류 법안 검토(개인의견)

- ◆ 노조법개정안(이수진의원 대표발의, '22.7.18/강은미의원 대표발의, '20.9.29)

- 근로자(제2조 제1호) 확대 : (현행) 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자 + ①자신이 아닌 다른 자의 사업을 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무 수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자 ②구직중인 자 ③그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 자 추가
 - ☞ (검토의견) 현행 노조법은 근로자개념을 사법부 및 행정부가 법의 적용과 집행시 사용종속성을 기준으로 근로자를 판단하고 있어, 근로자 개념에 사용종속성 외 경제종속성(다른 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활)을 포함시켜 근로자 판단지표를 광의의 개념으로 가지고 가야한다¹⁾ 는 의미로 파악됨. 그러나, 현행 노조법상 근로자개념은 제시된 개정안 보다 폭넓은 근로자개념을 제시하고 있는 것으로 생각되며, 법의 적용과 집행과정에서의 제한적인 해석의 문제 제기가 필요해 보임
- 사용자(제2조 제2호) 확대 : (현행) 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자 + 근로계약 체결의 당사자가 아니라고 하더라도 ①당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 ②근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자 추가
 - ☞ (검토의견) 간접고용노동자의 노동기본권을 보장하기 위해 사용자개념이 근로계약의 당사자라는 기존의 해석론을 넘어 확대될 필요가 있다는 점에 공감. 다만, 현행 노조법의 사용자 규정은 개념 정의라기 보다는 사용자의 종류를 규정하고 있어, 결국 사용자가 누구 인지는 해석론에 맡겨져 있는 상황²⁾ 인데, 이 규정을 유지하면서 추가적으로 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위 인정이나 근로조건에 대한 실질적 지배력 또는 영향력을 규정하는 것이 바람직한지 검토가 필요

1) 조돈문, 간접고용 비정규직 보호를 위한 정책대안 연구, 노동연구40, 고려대학교 노동문제연구소, 40면 참조

2) 박제성, 사내하청의 담론과 해석, 노동법연구 제40호, 서울대노동법연구회(2016), 25~35면 참조. 물론 박제성 박사는 입법자가 정의한 ‘사용자개념에 대한 적극적해석(“입법자가 그 규정을 정의 규정이라 했으면 거기에는 정의 규정다운 무엇인가가 있을 것이라고 생각하는 것이 합리적일 것이다”)을 주장하였음

- 지역적구속력(제36조) → 단체협약 구속력의 확장 : (현행) 하나의 지역에 있어 동종의 근로자 2/3 이상이 하나의 단체협약을 적용받게 된 때 행정관청이 당해 단체협약의 당사자 쌍방 또는 일방, 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역의 종업하는 다른 근로자나 사용자에 대하여도 단체협약을 적용한다는 결정 ⇒ ①지역 → 지역 또는 산업·업종에(이수진/강은미안), ②근로자의 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 → 근로자의 근로조건에 미치는 영향을 고려하여 중앙노동위원회는(이수진안), ③당해 단체협약을 적용한다는 결정 → 단체협약의 전부 또는 일부를 적용한다는 결정(이수진안)

☞ (검토의견) 단체협약의 효력확장이 필요하다는 점에 공감하며, 그 확장을 현행 지역 뿐 아니라 업종으로 확대하는 것에 공감. 다만, 그 ①결정주체를 중앙노동위원회로 변경하기 보다는 지역 역시 단체협약 구속력 확장의 대상이 된다는 점 등을 고려하여 ‘노동위원회’로 변경 검토 필요³⁾

◆ 노조법개정안(이수진의원 대표발의, '20.11.10)

- 특정사업에 대한 공동교섭단위 결정절차 신설(제29조의 5) : 산업의 특성상 특정 사용자와 전속적인 근로관계가 존재하지 않는 부문인 항만운송사업, 건설업, 여객자동차 운수사업 및 보건의료기관에서 하는 사업 등 특정 사업에 한정하여 중앙노동위원회가 공동교섭단위를 구성할 수 있도록 규정⁴⁾
- 공동교섭단위 구성사용자의 직장폐쇄 제한(제46조 ③신설) : 공동교섭단위가 결정된 경우 사용자공동교섭위원회를 구성한 공동교섭단위구성사용자의 과반수 찬성에 한하여 직장폐쇄가 가능하도록 함
- ☞ (검토의견) 공동교섭단위 구성시 이해당사자의 신청(쌍방 또는 일방)에 의한 판단 외에 직권으로 하는 부분에 대해서는 노사자율원칙에 침해될 여지가 제기⁵⁾ 되는 만큼 추가적인 검토가 필요해 보임

□ 발제에 대한 질문

◆ 발제자의 노조법 개정안에 대한 질문

- 발제자가 제시한 사용자개념은 기존 발의된 안과 대비할 때, ①기존 발의안은 근로자의 근로조건이라는 규정을 ‘근로자의 전부 또는 일부의 근로조건이나 수행업무’로, ②실질적 지배력 또는 영향력이 있는자라는 규정을 ‘영향력 또는 지배력’으로 규정하여 차별성이 있다고 보이는데 그 의견을 묻습니다.
- 법 개정안에 제시된 ‘영향력 또는 지배력’역시 해석론이 불가피해 보입니다. 노동법은 노사가 이해당사자이니 만큼 현장에서 불필요한 분쟁의 소지를 없애기 위한 방안이 있을지 그

3) 노조법 제29조의3에 따라 교섭창구단일화시 교섭단위 분리·통합에 대한 결정도 노동위원회가 노동관계 당사자 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 결정을 하고 있음

4) 미국의 경우 모든 산업에 대해 판례상 공동교섭단위를 허용하고 있고, 캐나다의 경우 건설업, 항만운송, 철도 등 일정한 산업에 대해서만 제도적으로 인정하여 교섭단위를 다양화하고 있음(이승욱, “교섭창구단일화제도 시행 3년의 평가와 제도 개선 방향”, 노동법포럼 제14호(2015년 2월))

5) 환경노동위원회 최선영 전문위원은 동 법률안 검토보고(21.2)에서, 중앙노동위원회가 공동교섭단위의 구성 등을 결정하게 될 경우 노사자율의 원칙이 침해될 여지가 있다고 지적

의견을 묻습니다.

- 대법원 판례⁶⁾는 원고용주가 형식적·명목적 존재에 지나지 않을 경우에 한하여 실질적인 노무수령자인 원청업체의 사용자성을 인정하는 묵시적 근로계약관계 법리를 견지하고 있는데, 이 법리와 사용자개념 확대가 어떤 관계로 정리되어야 하는지에 대한 의견을 묻습니다.

◆ 사용자 개념 확대시 다면적 노동관계에 적용할 교섭방식의 재설계

- 간접고용근로자의 근로조건에 영향력을 미치는 사용기업을 사용자에게 포함시키는 입법을 적극적으로 고려하더라도, 현행 교섭창구단일화제도와 관련된 법 적용상의 문제가 검토될 필요가 있다고 보여는데 이에 대한 의견을 묻습니다.
- 사건으로, 노조법이 노동자와 사용자 간의 법률관계인 노동관계에서 단체자치의 보장 등의 방식을 규율하여, 「헌법」에 규정된 근로자의 인권을 보장하고 노·사간의 실질적 대등성을 추구하는 법률⁷⁾이라고 볼 때, 우리사회에서 10여년 정도 시행되어온 교섭창구단일화제도가 이에 적합하게 운용되어왔는지 내지는 운용될 수 있을지에 대한 평가가 필요하다고 생각합니다.

6) 대법원 2008.7.10, 선고, 2005다75088, 판결

7) 김유성, 노동법 I-개별적노동관계법-, 법문사, 4~7면 참조

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

제 목 사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및
정책 개선 권고

주 문

노동부장관에게

1. 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 것,
2. 상시적인 업무에 대한 직접고용원칙을 법률에 명시적으로 규정함으로써 간접고용의 남용을 억제할 것,
3. 사내하도급근로자에 대한 차별금지 및 이들의 차별시정 신청권을 법률로 명문화 할 것을 권고한다.

이 유

I. 권고배경

1990년대 후반 외환위기 이후 노동시장에서는 비정규직 근로자가 급격히 증가하였고 그 유형 또한 다양화되었다. 특히 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」과 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 “비정규직법”이라 한다)의 시행 이후에는 사업장 내에서 작업이 이루어지는 사내하도급 및 용역 형태가 증가하고 있다. 사내하도급 방식에 의한 노동력 활용은 기업 입장에서는 인건비를 절감할 수 있고 인력 조정이 용이할 뿐만 아니라 비정규직법을 비롯한 노동관계법상 부담해야 할 사용자 책임까지 면할 수 있도록 해주기 때문에 선호되고 있다. 반면 사내하도급근로자는 낮은 임금과 장시간 근로, 고용 불안정 등 다층적으로 열악한 근로조건 하에서 비정규직법의 적용조차도 받지 못한 채 근무하게 됨으로써 기본적인 노동인권마저 부인되고 있는 상황이다.

통계청 경제활동인구조사 부가조사 결과에 따르면 2009. 3. 현재 우리나라의 용역근로자는 약 57만 명으로 부동산업 및 임대업, 제조업, 건설업, 도·소매업에 주로 종사하고 있는 것으로 나타났다. 이들의 월평균임금은 비정규직 근로자 평균임금(124만원)보다도 낮은 수준(108만원)이며, 정규직(253만원)의 42.7% 수준에 그치고 있다. 이와 같은 저임금 외에도 정규직·비정규직을 불문하고 모든 고용형태 중 가장 장시간동안 근로하고 있는 것으로 나타났는데, 정규직 44.5시간, 비정규직 44.2시간에 비해, 용역근로자의 주당 평균근로시간은 무려 49.0시간으로 조사되었다.

2007. 7. 1.부터 시행되고 있는 비정규직법에 의해 기간제 근로자가 정규직으

로의 전환되는 긍정적 효과가 나타나고 있기도 하지만, 반면 비정규직법상의

규제를 회피하기 위해 기간제 고용을 간접고용(용역, 사내하도급 등)으로 전환하는 부정적인 영향이 나타나고 있기도 하다. 현행 비정규직법은 직접 고용된 기간제 및 단시간근로자, 파견근로자에 적용되므로, 사내하도급 방식으로 인력을 대체할 경우 2년 고용 후 정규직화 규정 및 차별시정제도 등 비정규직법에 의한 규제를 회피할 수 있기 때문이다. 본래 비정규직법의 입법취지는 비정규직의 무분별한 확산 억제와 상시적 업무의 정규직화 유도에 있다. 그러나 이를 회피하기 위해 직접고용 인력을 사내하도급 인력으로 대체하는 사례가 빈번히 발생하고 있고 사내하도급근로자에 대한 법적 보호 장치는 전무한 실정이다.

이에 우리 위원회는 「국가인권위원회법」 제19조 제1호에 따라 사내하도급근로자의 노동인권 개선을 위하여 주문과 같이 권고하기로 하였다.

II. 판단기준 및 참고기준

「헌법」 제10조, 제32조, 제34조, ILO 제111호 「고용 및 직업에 있어서 차별 대우에 관한 협약(1958)」, 제158호 「사용자 주도에 의한 고용종료에 관한 협약(1982)」, 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제2조, 제6조, 제7조를 기준으로 판단하였고, ILO 제94호 협약 「공계약에 있어 근로조항에 관한 협약」, 1998년 ILO 총회의 「도급노동의 보호에 관한 결의안」(Resolution concerning the possible adoption of international instruments for the protection of workers in the situations identified by the Committee on Contract Labour), ILO '보호를 필요로 하는 근로자에 관한 전문가회의'의 공동성명(2000)(Common statement by the experts participating in the meeting of Experts on Workers in situations needing protection), ILO 「고용관계 리포트(2006)」(Report on the Employment

Relationship) 및 「고용관계에 관한 권고(2006)」(Recommendation on the Employment Relationship), ILO 「결사의 자유위원회 제350차 보고서(Report of the Committee on Freedom of Association)」 및 「한국정부에 대한 권고문」(2008. 6.), 유럽연합의 「파견근로에 관한 지침」(2008. 11. 19.)등을 참고하였다.

Ⅲ. 판단

전형적인 근로관계는 근로자가 사용자와 근로계약을 맺고 그 사용자의 지휘 아래 자신의 노동력을 제공하고 임금을 지급받는 형태이다. 이 경우는 근로자를 고용한 사용자와 그 근로자를 실제 사용하는 사용자가 서로 일치한다. 현행 근로기준법이나 산업재해보상보험법 등 노동관계법도 고용과 사용의 일치, 즉 직접고용을 전제로 하고 있다.

한편, 간접고용이란 기업이 필요한 노동력을 자신이 직접 고용하지 아니하고 다른 기업이 고용한 근로자를 사용하는 것으로, 고용과 사용이 분리되는 것에 그 특징이 있다. 이러한 간접고용을 지칭하기 위하여 현실에서는 도급, 파견, 용역, 하청 등의 다양한 용어가 혼용되고 있으며, 아웃소싱, 외주화, 분사화 등은 간접고용으로 전환하는 과정을 일컫는다. 간접고용 형태의 하나인 '사내하도급'이란, 말 그대로 사업장내에서 이루어지는 (하)도급을 의미하는 것으로, 「민법」 제664조에 따른 도급계약(계약의 일방 당사자가 일의 완성을 약정하고 타방이 그 일의 결과에 대해 보수의 지급을 약정함으로써 성립하는 계약)에 따라 도급인이 자신의 업무 중 일부를 다른 사업자(즉 수급인)에게 위탁하였으나, 그 작업수행이 도급인의 사업장 밖이 아니라 사업장 안에서 이루어지는 경우를 일컫는다. 이러한 사내하도급 방식은 비정규직법을 비롯한 각종 노동관계법상 규정된 사용자 책임을 면탈하는 수단으로 활용되고 있는데, 이 때문에 사내하도급근로자는 그들의 근로조건과 수행업무에 실질적인 영향력을 행사하

는 사용자주와의 관계에서 기본적인 노동인권조차 보호받지 못하는 법 적용의 사각지대에 놓이게 된다.

위와 같은 간접고용의 문제점에 대하여 국제노동기구(ILO)는 「고용관계에 관한 권고(2006)」를 통해 각 회원국에 대하여 위장된 고용관계를 척결하기 위한 국가정책을 마련할 것을 권고하였으며, 「고용관계리포트(2006)」에서 다음과 같이 지적한 바 있다.

“고용관계란 고용주와 보수를 대가로 노무를 제공하는 피고용자 사이의 관계를 지칭하는 법적 개념으로서, 고용관계를 통해서 피고용자와 고용주 사이의 상호 권리와 의무가 발생하고, 피고용자는 노동법과 사회보장의 영역에서 고용에 수반되는 권리와 혜택을 얻으므로, 고용관계의 존재 자체가 피고용자의 보호에 있어 주요한 수단이 된다. 그러나 다양한 계약형태 특히 하도급을 통한 인력 활용 등으로 인해 피고용자 권리의 부재가 발생하고, 이와 같은 근로자 보호 부족으로 인해 결국 근로자와 그 가족이 피해를 받으며, 기업에 있어서도 반생산적일 뿐만 아니라 사회 전체적으로도 부정적 영향을 미칠 수 있다. 따라서 진정한 사용자가 누구인지, 근로자에게 주어진 권리가 무엇인지, 이를 보장할 책임이 누구에게 있는지를 판명하는 것이 주요한 관건이다. 근로자의 노무로부터 직접적인 이익을 얻는 사용자(user)가 이들의 권리가 보장되도록 하는데 있어 그 역할이 결정적이라 할 수 있으므로, 이와 같은 간접고용관계에 있는 근로자를 보호하기 위해서는 각국의 법체계가 갖고 있는 한계와 결점, 즉 현실과의 간극을 메우기 위해 관련법의 개정이 필요하다”

위와 같은 국제노동기구(ILO)의 권고와 동일한 취지에서 우리나라 고등법원의 판례(2007. 4. 11. 선고 서울고법 2006누13970)도 “근로계약상의 고용사업주로부터 근로자를 공급받아 자기의 업무에 종사시키고, 그 근로자의 기본적인

노동조건 등에 관하여 고용사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 현실적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 내에서 사용사업주는 위 조항에서 정하는 ‘사용자’에 해당한다고 보아야 할 것이다”라고 함으로써 사용자 책임을 확대하고 있다.

이상의 점들을 종합해 볼 때 사내하도급근로자의 열악한 노동인권 개선을 위해 현행 노동관계법 등을 다음과 같이 개정할 필요가 있다고 판단된다.

첫째, 사내하도급근로자에게 각종 업무를 지시하고 그들을 지휘하면서도 근로계약 체결의 당사자가 아니라는 이유로 노동관계법상의 각종 사용자책임을 회피하는 사례를 방지하기 위해 현행 노동관계법상의 사용자 정의규정을 근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 근로조건 등의 결정에 실질적인 영향력을 행사하는 자까지 포함하는 개념으로 개정할 필요가 있다.

둘째, 사용자책임을 회피하고자 사내하도급 등 간접고용을 남용하는 사례를 억제하기 위해 일시적인 업무가 아닌 상시적으로 행해지는 업무인 경우에는 근로자를 직접 고용하도록 하는 원칙을 법률에 명시할 필요가 있다.

셋째, 위 두 가지 개선방안이 현실적으로 시행되기까지 시간이 소요될 수도 있으므로 우선 비정규직법과 같은 사내하도급근로자에 대한 차별적 처우금지 및 차별시정 신청권을 노동관계법률에 명문화할 필요가 있다(현행 비정규직법은 기간제 및 단시간 근로자, 파견 근로자 등에 대한 차별적 처우를 금지하고 있으며 차별적 처우를 받은 근로자에게는 그에 대한 시정 신청권을 부여하고 있다).

IV. 결론

사내하도급근로자는 현행 노동관계법의 불완전성 또는 사내하도급근로자 보호규정의 부재로 인해 기본적인 노동인권조차 보호받지 못하고 있고 이러한 점은 커다란 사회문제가 되고 있다. 노동부는 하루 속히 노동관계법령을 개선하고 사내하도급근로자 보호 정책을 수립·시행하여야 할 것이다. 위와 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호에 따라 주문과 같이 권고하기로 결정한다.

2009. 9. 3.

위원장 현 병 철

위원 최 경 숙

위원 유 남 영

위원 문 경 란

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

제 목 간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고

주 문

국가인권위원회는 간접고용노동자의 생명·안전과 기본적인 노동인권 증진을 위해, 고용노동부장관에게 다음과 같이 권고한다.

1. 위험의 외주화로부터 노동자의 생명과 안전을 보장하기 위해,
 - 가. 산업구조의 변화 및 각 산업별 특수성, 작업장·작업환경·도구·기계·설비·작업공정과 같은 물질적 작업요소 등 다양한 요인을 고려하여, 「산업안전보건법」에 따라 도급이 금지되는 유해·위험작업의 범위를 확대하기 바란다.
 - 나. 생명·안전과 직접 관련되는 업무를 구체화하고, 직접고용원칙에 따라 외주화가 제한되는 생명·안전업무의 기준을 마련하기 바란다.
 - 다. 원·하청 통합관리제도 적용범위 확대 등을 통해 외주화 유발요인을 최소화하고, 산업재해 발생에 대한 엄정한 처벌과 지도·감독을 통해 산업재해 예방기능을 강화하는 방안을 마련하기 바란다.

2. 노동관계법 회피 목적으로 발생하는 위장도급 문제를 근절하기 위해,
- 가. 대법원 판례가 제시한 원청의 실질적 지휘·명령 시 불법파견으로 인정하는 사항을 파견과 도급 구분 기준에 반영하고, 법적 구속력이 없는 현행 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」을 상위법령으로 규정하기 바람
 - 나. 합리적 이유 없는 사건처리 지연, 행정부작위 등 문제점을 개선하고 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 위반에 대한 신속한 근로감독 및 수사가 가능하도록 개선방안을 마련하기 바람
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

이 유

I. 권고 배경

1990년대 후반 외환위기 이후 노동시장 유연화를 이유로 비정규직이 증가했을 뿐만 아니라, 사내하청·파견 등 근로계약을 체결하지 않고 필요한 노동력을

제공받는 간접고용 형태가 전 산업·전 업종으로 확산되고 있다. 이로 인해 직접 고용·정규직의 일자리는 축소되고, 노동자의 생명과 안전이 위협받는 위험업무의 외주화, 노동기본권의 실질적 제약 및 노동조건 악화 등 다양한 노동문제가 양산되고 노동시장 양극화의 주요 원인 중 하나로 지목된다.

이와 관련하여 정부는 '노동존중사회 실현'을 국정과제로 제시하고 「일자리 정책 5년 로드맵」에서 '사내하도급노동자에 대한 법제도적 보호방안 마련'을 주요과제로 포함했다. 또한 2018년 12월 발생한 태안화력발전소 하청노동자 사망사고를 계기로 2019. 1. 15. 「산업안전보건법」(이하 '산안법'이라 한다)이 29년 만에 전부 개정되는 등 일부 제도개선이 있었으나, 이후에도 유사한 사고가 지속 발생하는 등 추가적인 제도개선 필요성이 제기된다.

이에 따라 국가인권위원회(이하 '위원회'라 한다)는 2018년 「간접고용노동자 노동인권 실태조사」를 실시하고 2019. 1. 16. 간접고용노동자 노동인권실태 정책 토론회를 개최했으며, 이를 바탕으로 간접고용노동자의 생명·안전과 기본적인 노동인권 보장을 위하여 「국가인권위원회법」 제19조에 따라 개선방안을 검토했다.

II. 판단 및 참고기준

「헌법」 제10조, 제32조, 제33조, 제119조, 국제노동기구(International Labour Organization, 이하 'ILO'라 한다) 제155호 「산업안전보건협약」(1981), 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」(이하 '사회권규약'이라 한다) 제2조, 제6조, 제7조, 제8조, 제12조를 기준으로 판단했다.

아울러 ILO 제94호 협약 「공계약에 있어 근로조항에 관한 협약」(1949), 「도급노동의 보호에 관한 결의안」(1998), 「보호를 필요로 하는 노동자에 관한 전문가회의의 공동성명」(2000), 「고용관계에 관한 권고」(2006), 「결사의 자유위원회 제350차 보고서」 및 「한국정부에 대한 권고」(2008), 「결사의 자유위원회 제363차 보고서」 및 「한국정부에 대한 권고」(2012), 「결사의 자유위원회 제374차 보고서」 및 「한국정부에 대한 권고」(2015), 「더 나은 미래를 위한 일」 보고서 및 「ILO 100주년 선언문」(2019), 사회권규약위원회 일반논평 제14호, 제18호 및 제4차 대한민국 국가보고서에 대한 최종견해(2017. 10. 9.), 유럽연합이사회 「산업안전 보건지침」(1989), 「파견근로에 관한 지침」(2008), 국가인권위원회 「사내하도급 노동자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고」(2009. 9. 3.), 「사내하도급 노동자 보호 등에 관한 법률안에 대한 의견표명」(2012. 11. 12.), 「사내하청노동자의 산업재해 위험 예방 및 사업장의 산업재해 미보고 관행 개선을 위한 권고」(2015. 11. 12.) 등을 참고했다.

Ⅲ. 판단

1. 제도개선 필요성

노동법은 역사적으로 산업혁명 이후 노동착취로부터 노동자를 보호하기 위해 생성·발전되어 왔다. 이에 따라 노동자는 사용자의 지시 하에 노무를 제공하고 사용자는 이에 대한 임금을 지급하며, 두 당사자간 성립된 근로계약을 바탕으로 노동법상 책임과 규제를 적용하고 노동자를 법적으로 보호해왔다.

한국의 경우에도 근로계약에 따라 정년 보장을 핵심으로 하는 종신고용이 일반적이었으나, 1997년 외환위기 이후 비정규직이 확대되고, 기업 내 비핵심

업무로 간주되었던 청소·경비·시설관리 등에서 시작된 외주화가 건설업, 자동차·조선 등 제조업, 유통서비스업 등 전 산업분야로 확산되어 '고용'과 '사용'이 분리된 간접고용 형태의 노동자가 늘고 있다.

이러한 상황 속에서, 1998년 「과건근로자 보호 등에 관한 법률」(이하 '과건법'이라 한다)이 제정되고, 장기간 노사정 논의 끝에 제정된 2007년 「기간제 및 단시간노동자 보호 등에 관한 법률」 등을 통해 비정규직 노동자 보호대책이 일부 마련되었으나, 기술발전 및 정보화 등으로 인한 사회변화의 속도가 점차 더 빨라지고 노동자 보호를 위한 법과 제도의 변화는 이를 따라가지 못해, 보호의 사각지대에서 각종 노동인권 문제가 발생하고 있다.

한편, 국제사회에서는 고용형태의 다양화로 인해 보호받지 못하는 노동자를 보호하기 위해, 1997년 ILO 총회에서 도급노동(contract work)에 대한 논의가 시작되었고, 2000년에는 「보호를 필요로 하는 노동자에 관한 전문가회의의 공동 성명」을 통해, “전 세계적으로 노동의 성격이 급격히 변화함에 따라 노동자 보호 및 고용관계를 규정한 법이 노동자를 보호하는데 충분하지 못하다는 사실에 주목하고, 각국의 노사정이 투명한 방식으로 적절한 검토과정을 거쳐 노동자를 보호할 수 있는 방안으로 법과 정책을 마련해야 한다.”고 천명한 바 있다. 이후 10여 년간 논의를 거쳐 2006년 ILO 총회는 「고용관계에 관한 권고」를 채택하여 “고용형태의 다양화에 따라 보호가 필요함에도 불구하고 노동법 적용범위 밖에 놓여 있어 보호를 받지 못하는 노동자가 증대하고, 사용자로서의 법적 책임을 회피할 의도를 갖고 외양상 민법·상법 계약을 통해 고용관계를 은폐하는 이른바 '위장된 고용관계'(disguised employment relationship) 문제를 해소하기 위한 법적 절차 및 조치를 마련할 것”을 권고했다.

또한, ILO 결사의 자유위원회는 한국정부에 대해, 사내하청노동자의 노동조합 설립에 대해 원청의 도급계약해지 등 반노동조합적 차별행위에 대한 재발방지를 위한 모든 조치를 할 것(Report No.350, 2008), 원청이 노동조합의 권리 행사를 회피하기 위해 사내하청을 지속적으로 활용한다는 것에 우려를 표하며 한국 정부는 단결권과 단체교섭권 보호 강화를 위한 조치를 할 것(Report No.363, 2012), 사내하청노동자에 대한 노조 탈퇴 압력, 노조 가입을 이유로 한 해고, 단체교섭 회피 등 노동기본권 침해 사안에 대해 도급계약 자체가 사내하청 노동자들이 단결권과 단체교섭권을 행사하는데 장애가 되고 있음을 지적하고, 소속 및 고용형태에 상관없이 모든 노동자들의 단결권과 단체교섭권 보장을 위한 적절한 법제도적 조치를 마련할 것(Report No.381, 2017)을 권고한 바 있다.

이에 따라 위원회는 간접고용 노동자에 대한 노동관계법 상 보호가 충분하지 못하다는 점을 고려하여, 간접고용 유형 중 사내하청(하도급)·과건을 중심으로 위험의 외주화, 위장도급, 노동3권 보장 문제를 검토했다.

2. 제도개선 방안

가. 위험의 외주화 개선 방안

1) 외주화로 인한 산업재해 취약성 증가

사업장은 실체적 위험뿐만 아니라 잠재적 위험요인이 혼재되어 있으며, 유해·위험으로부터 노동자를 보호하는 것은 노동법상 의무이자 노동자에게 보장되어야 할 필수적 권리이다. 특히 원청의 지배력이 미치는 장소에서 하청 노동자가 근무하는 경우, 해당 업무에 대한 잠재적 또는 실체적 위험요소는 하청

노동자가 감지하나 안전시스템과 설비 통제능력이 원청에게 있을 때 안전사고 등이 발생할 가능성이 높다. 통상적으로 외주화 대상 업무는 원청 소속 노동자가 기피하는 위험작업이거나 노동여건이 열악할 가능성이 높는데, 고용조정 용이성과 비용절감 목적으로 외주화가 진행된 경우 하청노동자의 산업재해 위험성은 높아질 수밖에 없다.

특히, 발전기 운용·정비 작업과 같이, 같은 사업장에서 원청 업무와 혼재되어 유기적 연결 관계에 있는 사내하청의 경우, 원청의 협력과 정보공유가 매우 중요하나, 원청이 하청에 직접적으로 업무를 지시할 경우 위장도급 내지 불법과건 문제가 발생할 수 있어 위험 상황이 예상되어도 즉시 대처하기 어렵고, 이는 결국 하청노동자 부상·사망 등 실제 재해로 이어지는 주요 원인 중 하나로 지목된다.

한국의 산재사고사망률은 OECD 국가 중 가장 높다. 고용노동부에 따르면, 매해 전체 산재사망노동자 중 하청노동자 사망 비율이 약 40%에 이른다. 특히, 건설 및 조선 업종에서의 하청노동자 사망비율은 약 90%로 나타나며, 최근 5년간 5개 발전회사의 산업재해사망자 20명 전원이 사내하청노동자로 조사되었다. 이처럼 위험의 외주화로 인한 산재·사망사고가 하청노동자에게 집중적으로 발생하고 있다. 그 결과 인권의 가장 기본적이고 핵심적 가치인 생명과 안전이 하청노동자에게 보장되지 않고 있다.

뿐만 아니라 최근 중대재해로 인한 사망사고의 특징 중 하나는 사망자가 사내하청노동자일 뿐만 아니라 저임금의 사회초년생이란 공통점이 있다. 직접고용 노동자의 업무가 외주화되고 수차례 하도급 단계를 거치면서 비용절감 압력은 높아지고, 이에 따라 하청업체는 숙련공이 아닌 초보적 기술만 익힌 저임금 노동자를

고용한다. 이는 산업재해의 저연령화가 발생하는 원인으로 지적되고 있다. 노동 관계법상 보호의 사각지대에 있는 하청노동자의 생명·안전 위협이란 문제의식 하에 위원회는 위협의 외주화 문제에 대한 개선방안을 아래와 같이 검토했다.

2) 도급금지업무 확대 필요성

2019. 1. 15. 전부 개정된 「산안법」은 2020. 1. 16.부터 시행될 예정이다. 개정 「산안법」은 변화된 고용구조를 반영해 보호대상을 확대하고, 도급인의 책임을 강화했으며, 사업주의 위법 행위에 대한 처벌 상한을 높였다는 점 등에서 긍정적으로 평가된다.

그럼에도 불구하고 위협의 외주화 문제의 근본적 개선에는 한계가 많다는 지적이 있다. 특히 개정된 「산안법」에 따르더라도 2016년 구의역 스크린도어 정비 하청노동자 사망사고, 2018년 태안화력발전소 하청노동자 사망사고 등 외주화 문제와 관련해 사회적 공감대가 컸던 사건에서 사망노동자가 했던 작업은 여전히 도급(하청)이 가능하다.

개정 「산안법」에 따른 도급 금지 작업 범위는 화학적 요인 중심으로 규정하고 있으며, 그 범위 또한 개정 전과 크게 다르지 않다. 현행 「산안법」 제28조 및 개정 「산안법」 제58조 모두 도급 금지 작업을 도급작업, 수은·납·카드뮴을 체련·주입·가공·가열하는 작업, 허가대상물질 제조·사용 작업으로 국한하여 규정한다.

그러나, 노동자의 안전을 위협하는 작업은 화학적 요인에 한정되지 않는다. 오히려 변화된 산업구조에서 각 산업별 특수성과 작업요소(작업장, 작업공정, 작업환경, 기계 및 설비) 등에 따라 다양한 유해·위험요인이 존재하나, 개정

「산안법」은 여전히 이를 반영하지 못하고 있다. 실제로 고용노동부의 산업재해 유형 분석 결과에 따르면, 산업재해유형은 떨어짐·끼임·부딪힘·깔림 등 다양하게 나타나고 있어, 도급금지작업을 화학적 요인으로만 한정하는 것은 한국의 산업재해 현실을 충분히 반영한다고 보기 어렵다.

더욱이, 개정 「산안법」 제58조 제2항에 따르면, 도급금지작업에 해당할지라도 ‘일시적·간헐적 작업’일 경우에는 사업주 판단만으로도 도급이 가능해짐으로써 도급 남용이 우려되고, 위험의 외주화 근절을 위한 법 개정 취지에 부합하지 않는 것으로 판단된다. 「파견법」 제5조에 따르면 제조업 직접생산공정업무에 대해서는 파견이 원칙적으로 금지됨에도 불구하고 일시·간헐적 업무일 경우에는 파견이 허용될 수 있어 불법파견이 양산된 원인 중 하나로 지적되어 왔는데, 도급금지의 경우에도 이와 유사한 문제가 우려된다.

또한, 2019. 4. 22. 입법예고 된 「산안법 시행령 전부개정령안」에 따르면, 개정 「산안법」보다 도급승인대상 업무 범위를 협소하게 정하고 있는데, 위험의 외주화 근절이라는 법 개정 취지를 고려할 때, 이는 바람직하지 않다.

3) 생명·안전업무의 구체화 및 직접고용원칙 적용 필요성

노동현장을 비롯한 생활 곳곳에서 대형사고가 발생함에 따라 생명존중 및 안전에 대한 국민적 공감대가 확산되었고, 인명사고의 원인 중 하나로 외주화 문제가 지적되면서, 생명·안전에 관련된 업무일 경우에는 외주화를 제한하고 직접고용전환에 대한 사회적 공감대가 확산되고 있다.

이와 관련하여 정부는 2017. 7. 20. 「공공부문 비정규직 노동자 정규직 전환

가이드라인」을 통해 “생명·안전업무의 직접고용원칙”을 제시했는데, 이와 관련하여 대통령직속 일자리위원회 연구용역인 「비정규직 사용제한이 필요한 생명·안전업무의 범위 등에 대한 연구」(2017)에 따르면, 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따른 필수유지업무, 「과건강로자 보호 등에 관한 법률」에 따른 과건강금지대상업무, 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난관리·안전관리업무, 「개인정보 보호법」에 따른 개인정보처리 관련 업무가 생명·안전업무로 제시된다.

이와 같은 업무는 속성상 상시적·지속적인 경우가 많고, 업무가 전면 중단될 경우 국민의 생명·건강·신체의 안전과 일상생활을 위태롭게 하는 특성이 있으며, 사고 발생 시 노동자의 건강과 안전에 위험을 초래하는 경우가 많으므로, 이를 참고해 생명·안전업무를 구체화하고 이 업무에 대해서는 고용이 안정된 노동자가 담당하도록 하여 안정적이고 지속가능한 직무를 수행하며 안전관리와 산업재해 예방에도 기여하게 할 필요가 있다.

4) 원청의 책임 확대 필요성

「산안법」이 제정된 1981년 당시 한국의 산업구조 및 고용구조는 현재와 매우 달랐다. 제정 당시 산업구조는 경공업에서 중화학공업으로 재편되던 시기였으며, 현재는 서비스업·IT산업·반도체산업 등 주력산업이 급변하고, 고용유연화와 다양화로 인해 노무제공의 양태가 변화하고 있으나, 법과 제도는 이를 따라가지 못하고 있다.

특히, 간접고용 확산으로 인해 노동관계법에 의한 보호의 사각지대가 발생하고, 근로계약상 적시된 사용자에게만 노동법상 책임을 부담시키는 ‘계약책임주의’는 시대의 흐름을 반영하지 못하고 있다. 이에 노동자 보호란 노동법의 본래 목적을

달성하기 위해 능력있는 사용자가 노동법상 책임을 부담하도록 하는 '능력책임주의'로 확대될 필요성이 제기된다. 이는 「근로기준법」 및 「최저임금법」에 따른 도급인의 임금지급 연대책임, 「과건법」에 따른 사용사업주의 책임, 「산안법」에 따른 도급사업주 책임과 같이 현행 법체계 내에서도 노동관계법 사각지대에 있는 노동자를 보호하기 위해 계약책임주의를 보완해 왔으며, 간접고용 확산에 따른 문제를 해결하기 위해서는 능력책임주의 적용의 확대가 필요하다.

한편, 중대재해로 인한 하청노동자 사망에도 불구하고, 경미했던 처벌관행은 노동자 보호 및 법 실효성 제고와 산업재해 예방효과를 감소시켜온 측면이 있다. 개정 「산안법」에 따르면 도급인(원청)이 안전·보건조치를 해야 하는 장소가 종래 화재·폭발 등 22개 위험장소에서 원청 사업장 전체로 확대되었고, 원청의 위법행위에 대한 처벌규정 상한이 상향되는 등 원청의 책임이 일부 강화되었으나, 이러한 조항이 명확성의 원칙에 위배된다는 견해가 존재한다. 그러나 헌법재판소 결정(2005. 3. 31. 선고 2003헌바12 결정)을 고려할 때, 이러한 조항이 명확성 원칙에 반하여 원청의 안전조치와 보건조치에 관한 내용이 무엇인지 전혀 예측이 불가하다고 보기 어려우며, 오히려 법 개정에도 불구하고 처벌규정의 하한이 정해져 있지 않아 여전히 그 실효성이 의문시된다는 입장도 있다.

이와 관련하여 영국 산업안전보건 법체계가 우리에게 시사하는 바가 크다. 영국 「산업안전보건법」은 근로계약을 맺은 사람뿐만 아니라 도급·특수형태·자영업자·방문자·고객 등 사용자의 사업수행으로 위험에 노출될 수 있는 사람 모두에 대한 포괄적이고 일반적인 안전조치 의무와 책임을 부여한다. 이에 따라 재해 발생 시 기업규모·매출·사고내용 등을 종합적으로 판단하여 양형이 결정된다.

영국이 이와 같은 일반의무규정을 도입한 취지는, 기술발전이나 환경변화시마다 새롭게 안전보건기준을 추가하는 방식으로는 법 규정이 포괄하지 못하는 사각지대를 해소시킬 수 없기 때문이다. 이에 영국에서는 재해 예방을 위해 사용자가 합리적으로 실행가능한 모든 조치를 한 경우에는 사용자 책임이 면책되나, 이를 사용자가 입증하지 못했을 경우에는 유죄가 인정되어 입증책임이 전환된다. 이로 인해 영국은 유럽 내 산업재해 사망률이 가장 낮은 국가로 꼽히고 있다.

이상을 고려할 때 간접고용노동자를 포함한 모든 노동자의 생명과 안전을 보호하고 산업재해 예방 및 산업재해율 감소를 위해 원청의 책임을 보다 강화할 필요가 있으며, 이를 위해 정부의 적극적인 지도·감독과 함께 법 위반행위에 대한 엄정한 처벌을 통해 산업재해 예방효과를 높일 필요가 있다.

5) 산재보험료 원·하청 통합관리제도 전면 확대 필요성

「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제15조 개별 실적요율제도에 따르면, 원청 사업장에서 발생한 하청노동자의 산재사고는 원청의 산재보험료를 산정에 반영되지 않아, 대기업인 원청은 산재보험료를 감면받고, 재해발생 가능성이 높은 위험업무를 수주한 하청업체는 산재보험료가 가중되거나 산재사고를 은폐할 가능성이 있다.

이와 같은 문제점을 개선하기 위해 2018. 1. 1.부터 원청의 산업재해 집계에 하청노동자의 산업재해를 포함하여 지표를 산출하는 원·하청통합관리제도가 시행되었으며, 2019년 현재 제조업 및 철도·도시철도 업종 중 500명 이상 사업장에 시행되고 있다. 그러나 여전히 일부 업종에만 제한적으로 적용되고 있어 간접고용 비율이 높은 다른 업종에서는 산재보험료 할증을 피하기 위해

유해·위험업무 외주화 동기로 작용할 수 있다.

기업의 속성상 비용절감을 통해 이윤을 극대화하려는 특성이 있으므로, 만약 원청의 유해·위험업무 외주화로 인한 비용절감보다 이로 인한 비용증대 및 경영리스크가 크다고 판단될 경우에는 외주화를 자제하거나 하청업체의 안전 사고 예방을 위한 노력을 기울이게 되는 긍정적 효과가 발생할 수 있다. 따라서, 원청의 산업안전관리 책임을 강화하고 위험의 외주화 동기를 줄이기 위해, 산재보험료 원·하청 통합관리제도 적용범위를 전산업·전업종으로 확대하여 실시하는 것을 검토할 필요가 있다.

나. 위장도급 개선 방안

「민법」 제664조에 따르면, 도급의 경우 하청노동자에 대한 업무지시 등 노무지휘권이 하청에게 있으며, 그러한 경우에만 적법한 도급으로 인정된다. 이에 반해 노동법상 사용자 책임과 의무를 회피하기 위해 외형상 도급의 형식을 취한 것에 불과한 노무제공관계를 ‘위장도급’이라 하는데, 원청사업장 내에서 노무를 제공하는 사내하도급의 경우 특수한 노동법적 문제가 발생된다. 즉, 원·하청 노동자가 같은 사업장에서 혼재되어 작업하고 원청이 직·간접적으로 하청 노동자에 대한 업무지시 등 노무지휘권을 행사하거나, 이들의 노동조건을 실질적으로 좌우하고 결정하는 등 영향력을 행사할 경우 적법한 도급에 해당하지 않으며, 위장도급에서의 노무제공관계는 사용자사업주가 파견노동자에게 노무지휘권을 행사하는 ‘파견’과 유사하다.

그런데, 고용노동부장관으로부터 파견업 허가를 받지 않았거나 파견금지대상 업무에 해당할 경우, 「파견법」을 위반한 불법파견에 해당하게 되며, 이와 같은

이유로 하청노동자에 대한 원청의 업무지시·명령 등 사용관계가 인정될 경우 그 사내하청에 대해 위장도급 내지 불법파견 논란이 제기된다. 그러나, 그 정확한 규모조차 파악하지 못할 만큼 확산되고 있음에도 불구하고, 장기간 노사분규가 지속되는 등 문제 해결이 잘 이루어지지 않는 특성이 있다.

이와 같은 배경에는 파견과 도급을 구별하는 기준이 다소 명확하지 못한 것이 주요 원인으로 지목된다. 원청과의 관계에서 적법도급인지 또는 형식만 도급인 불법파견인지에 따라 사내하청노동자의 법적 지위가 달라지기 때문에, 이를 확인하는 작업은 매우 중요하다. 불법파견일 경우 「파견법」 제6조의2가 적용되어 원청(사용사업주)의 직접고용의무가 발생하기 때문이다.

이와 관련하여 ILO는 제198호 「고용관계에 관한 권고」(2006)를 통해 “사용자로서의 법적 책임을 회피할 의도를 갖고 외형상 민법·상법 계약을 통해 고용 관계를 은폐하는 ‘위장된 고용관계’ 문제를 해결하기 위한 국가정책을 수립하고 관련법을 개정할 것”을 권고한 바 있다.

현재 고용노동부는 파견과 도급을 구분하는 기준으로 2007년 「근로자파견의 판단기준에 관한 지침」을 마련한 이후 개정 없이 적용하고 있는데, 이 지침은 사업장 단속을 위한 행정지침 형식의 내부 기준으로서 법적 구속력이 없다는 한계가 있으며, 파견과 도급 구분에 관하여 제시한 대법원의 판례(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등)를 반영할 필요가 있다.

또한, 정부는 불법파견에 대한 직접고용 시정명령과 불응 시 과태료 부과, 당사자 간 협의·중재 등 적극적인 조치를 할 수 있는데, 노동현장에서 발생하는 위장도급 내지 불법파견 문제에 대해 적극적으로 대처할 경우 신속한 권리구제가

가능하다. 따라서, 정부는 합리적 이유 없는 사건처리 지연, 행정부작위 등의 문제가 발생하지 않도록 「파견법」 위반에 대한 근로감독 및 수사 시 신속성을 담보하고, 노동현장에서 불법파견 등의 위법적 상황이 장기화되지 않도록 지도·감독을 강화할 필요가 있다. 또한, 불법파견에 대한 엄중한 처벌을 통해 법 실효성을 확보하고 불법파견이 발생하지 않도록 예방효과를 높일 필요가 있다.

다. 노동3권의 실질적 보장 방안

대법원 판례(1992. 12. 22. 선고, 91누6726 판결)를 고려할 때, “헌법상 보장된 단결권에 기초하여, 노동자가 자유롭게 노동조합을 조직하고, 노사교섭을 바탕으로 노동조건을 개선하여 노사 간 실질적인 평등을 구현하는 것은, 노동법이 구현하고자 하는 최고의 공익적 가치이자 그 자체로서 공공의 복리에 합치되는 것”으로 평가될 수 있다.

그런데, 원청사업장 내에서 일하는 사내하청노동자는 직·간접적으로 원청의 노무지휘권 영향 아래에 있으며, 하청업체는 근로계약상의 형식적 사용자일뿐 원청이 실질적으로 사내하청노동자의 노동조건을 결정하는 경우가 많다. 그러나, 원청은 근로계약당사자가 아님을 이유로 사내하청노동자가 가입한 노동조합과의 단체교섭을 거부하거나, 도급계약 해지·특정노동자 교체 요구·하청업체 폐업 등의 방식을 통해 사내하청노동자의 고용불안을 야기하고 이들의 노동3권을 실질적으로 제약한다.

이와 관련하여 ILO 결사의 자유위원회의 한국정부에 대한 권고(2017)에서는, 도급계약 자체가 하청노동자들의 단결권과 단체교섭권을 행사하는데 장애가 되고 있음이 지적된 바 있으며, 현행 노동관계법이 사내하청노동자를 적절히

보호하고 있지 못하기 때문에, 실질적 영향력을 행사하는 원청과의 단체교섭 등을 보장함으로써 사내하청노동자 스스로 노동조건을 개선할 수 있도록 제도 개선을 검토할 필요가 있다.

「근로기준법」은 노동자와 사용자간의 개별적 근로관계를 규율 대상으로 하며, 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’이라 한다)은 노동3권 보장을 통한 집단적 노사관계를 규율 대상으로 하기 때문에, 개별적 근로관계에 비해 집단적 노사관계에서의 사용자 범위는 확장될 수 있다. 대법원도 근로계약관계가 없는 실업자가 노동조합에 가입할 수 있다는 판례(2004. 2. 27. 선고, 2001두8568 판결)와 원청의 사내하청노동자에 대한 부당노동행위에 대하여 원청의 사용자성을 인정한 판례(2010. 3. 25. 선고, 2007두8881 판결) 등을 통해, 집단적 노사관계는 근로계약 관계를 반드시 전제하지 않을 수 있다는 입장이다. 따라서, 「노동조합법」 사용자 정의규정을 개정하여 근로계약 체결 당사자가 아니더라도, 노동조건 및 노동조합 활동에 대하여 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자까지 포함하도록 확대할 필요가 있다.

또한, “단체교섭 당사자로서의 사용자라 함은, 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에게 한정되지 않고 근로계약 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 노동조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대해 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자로 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다”는 판례(대구고등법원 2007. 4. 5. 선고, 2006노595 판결)를 고려할 때, 해당 노동관계에 대해 실질적 영향력 내지 지배력을 행사하고 있는 자가 단체교섭 상대에서 제외된다면, 단체교섭의 원래 목적인 노동조건 개선 및 노동자 이익 보호에 한계가 있을 수밖에 없으므로, 원청의 단체교섭 의무를 부여할 수 있도록 관련 규정을 개정할 필요가 있다.

아울러, 「노동조합법」은 노동자 또는 노동조합의 노동3권 실현활동에 대한 사용자의 침해 내지 간섭행위, 이른바 부당노동행위를 금지하기 위해, 부당노동행위에 대한 노동위원회의 구제명령과 그 행위를 한 사용자에 대한 처벌규정을 두고 있는데, 부당노동행위 규제의 목적은 노동3권의 침해방지와 그 구제에 있기 때문에, 대법원은 “노동자의 노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가 부당노동행위를 했다면 근로계약당사자가 아니라도 구제명령의 대상자인 사용자에 해당”(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)한다는 입장이다.

또한, ILO 결사의 자유위원회도 한국정부에게 원청의 부당노동행위(일방적 도급계약해지, 특정조합원 해고, 하청노동자에 대한 손해배상소송 및 업무방해죄 고소 등)에 대하여 제재할 수 있는 필요한 모든 조치를 할 것을 지속적으로 권고했다(Report No.350, 2008; Report No.363, 2012; Report No.374, 2015; Report No.381, 2017).

이상을 종합적으로 고려할 때, 하청노동자가 가입한 노동조합이 원청을 상대로 부당노동행위 구제신청을 제기할 수 있도록 관련 조항을 개정해 원청의 부당노동행위 책임을 명시할 필요가 있다.

IV. 결론

국가인권위원회는 이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 권고한다.

2019. 8. 30.

위원장 최영애

위원 정상환

위원 최혜리

위원 정문자

국 가 인 권 위 원 회

상 임 위 원 회

결 정

제 목 부당노동행위 제도 개선 권고 및 의견표명

주 문

집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·시정함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위하여,

1. 국회의장에게,

국회에 계류 중인 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(의안번호 제8510호)의 주요 내용인 부당노동행위와 관련한 분쟁에서 “입증책임은 사용자가 부담하도록 한다”는 규정을 같은 법 제82조 내지는 제84조에 신설하여 조속히 논의하는 것이 바람직하다는 의견을 표명합니다.

2. 고용노동부장관에게,

가. 「노동위원회법」 제23조를 개정하여 당사자의 신청에 따라 노동위원회가 문서제출을 명할 수 있는 규정의 신설을 추진할 것,

나. 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 노동조건이나 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력이 있는 자는 사용자로 볼 수 있도록 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(사용자 정의) 규정의 개정을 추진할 것을 권고합니다.

이 유

I. 권고 및 의견표명 배경

노동조합 결성 또는 가입을 이유로 한 근로자 집단해고 및 노조 탈퇴 종용, 위장폐업, 괴롭힘 및 각종 불이익 취급, 노조 와해 추진 문건 등 전근대적인 노동사건이 지속적으로 발생하고 있다. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조가 노동3권 침해행위를 ‘부당노동행위’로 금지하고 제82조 이하에서 그 구제제도를 두고 있으나, 노동위원회에서의 부당노동행위 인정률은 낮은 수준이며, 헌법상 노동3권을 보장하기 위한 제도적 장치로서 실효적으로 작동되고 있지 못하다는 한계가 지적되어 왔다.

이에 국가인권위원회(이하 “인권위”라 한다)는 그 문제의 심각성을 인식하였는바, 노조설립과정에서 근로자에 대한 괴롭힘, 불이익, 해고 등 인권침해에 대해 실태조사 및 제도개선 권고를 요청하는 진정이 2019. 7. 인권위에 접수됨에 따라, 2020년 「노동조합 설립과정에서의 인권침해 실태조사」 연구용역을 실시하였고, 2021. 9. 29. ‘부당노동행위 구제제도의 실효성 확보방안 모색을 위한 정책간담회’를 개최하였다. 인권위는 이러한 내용을 토대로, 노동기본권의 실질적 보장을 위하

여 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 이하의 부당노동행위 제도 개선방안을 검토하였다.

II. 판단 및 참고기준

본 권고와 의견표명을 함께 있어 인권위는 「대한민국 헌법」 제10조, 제32조, 제33조, 제119조 제2항, 유엔 「세계인권선언」 제23조 제4항, 유엔 「경제적·사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약」 제8조, 국제노동기구(International Labour Organization, 이하 “ILO”라 한다) 제87호 「결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약」 및 제98호 「단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약」을 판단기준으로 하였고,

ILO의 「결사의 자유위원회 제359차 보고서」 및 「한국정부에 대한 권고」(2011), 「결사의 자유위원회 제363차 보고서」 및 「한국정부에 대한 권고」(2012), 「더 나은 미래를 위한 일」 보고서 및 「ILO 100주년 선언문」(2019), 인권위 <사내하도급근로자 노동인권 개선을 위한 법령 및 정책 개선 권고>(2009. 9. 3.), <간접고용근로자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고>(2019. 8. 30.)를 참고기준으로 하였다.

III. 판단

1. 노동3권의 실질적 보장을 위한 부당노동행위 구제제도

근로자는 사용자에게 근로를 제공하고 그 대가로 받는 임금으로 근로자와 그 가족의 생계를 유지한다. 근로자는 사용자와의 근로관계에

서 경제적 약자로서 설사 불리한 근로계약이라 하더라도 이를 감수해야 하는 위치에 놓여있다. 개별 근로자로선 어렵지만, 근로자가 인간다운 삶을 확보하고 자신의 노동조건을 스스로 개선시켜 나아갈 수 있는 방안 중 하나가 바로 다수 근로자들의 단결체 즉, 노동조합 가입이라 할 것이다. 통상 노동문제는 노사간 이해가 대립되는 노동조건을 사용자가 일방적으로 결정하고 이로 인해 근로자가 불리한 조건에서 근로를 제공한다는 데서 비롯되는바, 이를 해결하기 위해서는 노사 쌍방이 대등한 입장에서 자유로운 협상을 통해 노동조건을 결정하게 하는, 이른바 '노사자치'에 의한 접근이 필요하며, 효과적인 해결책이었음은 역사적으로도 검증되어온 바 있다.

헌법상 노동3권은 노사교섭을 바탕으로 분쟁을 평화적으로 해결하게 함으로써 근로자의 이익과 지위의 향상을 도모하므로 그 자체가 공공의 복리에 합치된다. 그러나 헌법이 노동3권을 보장하고 있더라도 사용자가 그 정당한 행사를 침해하는 상태가 방치된다면 노동3권 보장의 실효성은 떨어지게 된다. 이러한 점을 감안하여 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노동조합법”이라 한다)은 근로자나 노동조합의 노동3권 실현 활동에 대하여 사용자의 침해행위를 '부당노동행위'로 금지하고 있는바, 그 내용(제81조)은 ① 노동조합의 조직·가입·활동에 대한 불이익 취급, ② 근로자를 채용할 때 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 반(反)조합계약의 체결, ③ 단체교섭의 거부 또는 해태, ④ 노동조합의 조직·운영을 지배·개입하는 행위 등, ⑤ 단체행동 참가 또는 노동위원회에 신고·증언 등을 이유로 한 불이익 취급을 말한다. 노동조합법은 부당노동행위로 인하여 피해를 입은 근로자 또는 노동조합이 노동위원회에 의한 행정적 구

제와 부당노동행위 금지규정 위반에 대한 처벌규정에 근거한 형사적 제재를 제기할 수 있도록 하여, 노동위원회 구제명령을 통한 원상회복 주의와 처벌주의를 병행 채택하고 있다.

부당노동행위 제도는 노사 간의 세력균형을 이루고 근로자의 노동3권이 실질적으로 기능할 수 있도록 입법자가 취한 적극적인 입법조치의 대표적인 예로서, 근로자 또는 노동조합이 노동3권을 실현하는 활동에 대하여 사용자가 행하는 침해 내지 간섭행위를 금지하는 것이다(헌법재판소 2018. 5. 31. 자 2012헌바90 결정 등 참조). 부당노동행위 금지 규정은 헌법이 규정하는 노동3권을 구체적으로 확보하기 위한 것이며, 부당노동행위에 대한 구제제도는 집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·제거함으로써 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하고자 하는 데 그 목적이 있다(대법원 2018. 12. 27. 선고 2017두37031 판결 등 참조).

2021. 2. 26. 국회의 동의를 받아 4. 20. 정부가 비준한 ILO 제98호 「단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약」(1949년)은 고용과 관련된 반노조적 차별행위에 대하여 노동자(worker)는 적절한 보호를 받아야 하며, ① 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 한 노동자 고용 행위, ② 노동조합원이라는 이유, 근로시간 외 또는 사용자 동의하에 근로시간 내에 노동조합 활동에 참여하였다는 것을 이유로 노동자를 해고하거나 기타 불이익 취급 등 반노조적 차별행위로부터 보호할 것을 규정하고 있다.

2. 부당노동행위 입증책임의 완화 필요

노동조합법에 부당노동행위를 규정하고 있고, 그 행위에 대해 구제 제도가 마련되어 있음에도 현실은 그 제도가 제대로 작동되지 못하고 있음을 보여주고 있다. 『2020년 노동위원회 통계연보』에 따르면, 노동위원회의 부당노동행위 인정률은 7.4%로, 노동위원회의 부당해고 인정률 34.0%와 차별시정 인정률 40.3%에 견주어 낮은 수준인바, 이는 부당노동행위를 입증하기가 어렵다는 데에 그 원인이 있다. 대법원은 부당노동행위가 성립하려면 사용자의 부당노동행위 의사가 필요하다고 하면서 그 사실의 주장 및 증명책임은 부당노동행위임을 주장하는 근로자에게 있다고 판결하였고(대법원 2018. 12. 27. 선고 2017두37031 판결, 대법원 2017. 11. 14. 선고 2017두52924 판결 등 참조), 노동위원회도 대법원과 같은 입장에서 부당노동행위 구제제도를 운영하고 있다. 그러나 노동위원회 제도는 신속·간이한 행정적 구제절차로 민사절차가 아니며, 사용자의 부당노동행위 의사는 내심(內心)의 것으로 근로자가 그것의 존재를 구체적으로 확인하고 증명하는 것은 현실적으로 매우 어렵다. 사용자는 인사노무관리를 통해 근로자의 입사시부터 축적된 다양한 자료를 보유하고 있으며, 노동3권 침해행위로 주장되는 사실관계는 대부분 사용자가 행하는 인사노무관리 영역과 혼재되어 있어 사용자는 자신에게 유리한 자료를 선택적으로 제출할 수 있지만 근로자는 이를 확보하는 것조차 어렵다.

즉, 노동조합법은 부당노동행위에 대한 입증책임 규정을 두고 있지 않으나, 법원과 노동위원회는 부당노동행위를 주장하는 근로자 또는 노동조합에게 있다고 해석함으로써, 사용자의 노동3권 침해행위에도

불구하고 근로자나 노동조합이 이를 증명하지 못한 경우 부당노동행위로 인정하지 않고 있는 것이다.

그러나 부당해고의 경우 「근로기준법」에 입증책임에 관한 규정이 없음에도 법원은 그 입증책임이 사용자에게 있는 것으로 해석하고 있고 (대법원 2021. 7. 29. 선고 2016두64876 판결 등 참조), 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」을 비롯하여 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 및 「과전근로자 보호 등에 관한 법률」 등 고용상 차별 관련 법률에서는 사용자의 차별적 처우를 금지하고, “이와 관련된 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다”는 규정을 명시하고 있다. 이는 근로자와 사용자간 고용관계에서의 분쟁에서 증거의 사용자 편중으로 인하여 근로자측이 증명에 상당한 어려움을 겪는 것을 고려한 취지이다.

노동위원회의 부당노동행위 구제제도는 민사절차가 아닌 신속·간이한 행정적 구제절차이다. 노동위원회는 독립적인 행정기구로서 엄격한 증거법칙에 구애됨이 없이 자유로이 심증을 형성할 수 있고, 부당노동행위 구제명령의 내용은 원상회복을 위해 상당한 재량을 가지며, 합목적적이고 탄력적인 구제를 행할 수 있다. 부당노동행위에 대한 구제제도는 집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 예방·시정함으로써 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하기 위한 것이므로 사용자의 반조합적인 주관적 의도나 내심의 의사에 따라 구제제도를 운영하는 것은 입법취지에 맞지 않는다. 따라서 당사자주의가 지배하는 민사소송에서의 입증책임 법리를 행정적 구제절차인 노동위원회의 부당노동행위 구제제도에 그대로 적용하는 것은 타당하지 않다 할 것이다.

이와 같은 의미에서, 부당노동행위와 관련한 분쟁에서 노사관계 질서의 신속한 회복이라는 공익적 목적의 실현을 위해 근로자에게 부과되고 있는 입증책임은 완화될 필요가 있다. 즉, 신청인인 근로자측이 입증하지 못했다 하여 부당노동행위 성립을 부인할 것이 아니라, 증거보유의 우위에 있는 사용자에게 증명하도록 하게 하여 부당노동행위가 아님을 적극적으로 입증하지 못한 경우 부당노동행위로 인정하는 구조로 제도화할 필요가 있다. 따라서 부당노동행위에 대한 입증책임을 일반 민사소송의 원리에 따라 근로자측이 부담하는 것으로 해석하는 법원과 노동위원회의 입장이 바뀌지 않는 상황에서, 이를 근본적으로 개선하기 위해서는 입법적으로 해결할 수밖에 없다.

이와 관련하여, 2021. 3. 4. 발의된 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(이수진의원(비례) 대표발의, 의안번호 제8510호)은 ‘부당노동행위와 관련한 분쟁에서 입증책임은 사용자가 부담한다’는 규정을 제81조 제3항으로 신설하는 것을 주요 골자로 하고 있다. 인권위는 이와 같은 개정안의 취지에 대해 적극적으로 공감을 표한다. 다만, 노동조합법 제81조는 부당노동행위의 개념을 정의하면서 이를 금지하는 규정으로, 제81조에 입증책임 규정을 신설할 경우 부당노동행위와 관련한 분쟁인 노동위원회의 행정적 구제 절차와 형사적 제재 절차 모두에 적용될 수 있으므로(형사사건의 범죄사실 증명은 국가(검사)에게 있음) 형사절차와 행정적 구제를 포괄하여 적용되는 제81조보다는, 노동위원회의 구제제도에 관련된 조항인 제82조 내지는 제84조에 신설함으로써 노동위원회를 통한 부당노동행위 구제제도에 한정하여 적용되도록 하는 것이 적절하다고 본다.

3. 당사자 신청에 의한 문서제출명령제도의 도입 필요

노동위원회의 부당노동행위 성립의 판정에서 증거는 승패를 좌우한다. 그렇기 때문에 노동위원회의 부당노동행위 판정을 위해서는 사실조사 단계에서부터 행정력이 집중될 필요가 있다. 노동위원회 조사와 심문절차는 직권조사주의와 당사자주의를 병행 채택하고 있는데, 직권조사주의에 따라 노동위원회는 부당노동행위와 관련한 사실관계를 확인하기 위하여 직권으로 증인 출석 및 질문권, 조사권과 서류제출요구권을 가진다. 또한 노동위원회의 서류제출 요구에 응하지 않는 등 그 위반에 대하여는 500만원 이하의 벌금에 처하도록 규정하고 있다.

부당노동행위 사건은 사실관계의 판단을 위하여 되도록 많은 정황증거가 요구되므로 적극적인 직권조사가 필요하다. 또한 부당노동행위에 관한 증거는 사용자에게 대부분 있으므로 노동위원회가 직권조사권을 적극적으로 행사해야 한다. 더욱이 부당노동행위 구제제도는 노동기본권의 실현이라는 측면 이외에도 노사관계 질서의 신속한 정상화 기능도 아울러 수행하고 있으므로 이러한 질서유지 기능의 원활한 수행을 위하여 노동위원회가 충분한 직권조사를 할 필요가 있다.

이와 같이 볼 때, 근로자와 사용자간의 부당노동행위 분쟁은 노동위원회가 직권으로 사용자에게 문서의 제출을 요구하지 않는 경우 근로자가 사용자의 부당노동행위 의사를 입증할 수 없다는 문제가 있다. 이에 노동위원회가 당사자의 문서제출신청에 정당한 이유가 있다고 인정하면 문서를 가진 사람에게 제출을 명할 수 있도록 하여 사용자만이

보유하고 있는 증거의 구조적 편재 문제를 해결할 필요가 있다.

따라서 노동위원회가 직권조사권을 적극적으로 행사하면서, 한편으로 증거확보가 어려운 근로자측에서 문서제출을 요구할 수 있도록 「노동위원회법」 제23조를 개정하여 노동위원회는 직권 또는 당사자의 신청에 따라 문서제출신청에 정당한 이유가 있으면 문서를 가진 사람에게 제출을 명할 수 있는 규정을 마련할 필요가 있다.

4. 원청의 하청근로자에 대한 사용자 개념 확대

하청근로자는 직·간접적으로 원청의 노무지휘권의 영향을 받게 되며, 노동조건 및 고용의 지속 여부도 원청에서 실질적으로 결정하고, 하청업체는 근로계약상의 형식적인 사용자일 뿐으로 하청근로자의 노동조건을 결정할 수 있는 실질적 힘을 갖고 있지 못한 채, 중간에서 이윤을 얻는 데 불과한 경우가 많다. 그럼에도 하청근로자들이 노조에 가입하면 원청은 도급(용역)계약을 해지하고, 다시 하청근로자들의 집단해고로 이어지는 사건이 빈번히 발생하고 있다. 이러한 이유에서 하청근로자의 노동조건 개선과 관련한 집단적 노사관계에서 원청회사가 대항관계에 놓이지만, 원청회사는 근로계약상 사용자가 아니라는 이유로 단체교섭을 거부하고, 하청근로자가 단체교섭 거부에 대한 부당노동행위 구제신청을 제기하면 그 분쟁은 지방노동위원회, 중앙노동위원회, 소송으로 이어지는 긴 과정을 거치는 일이 많다. 이런 상황을 고려하면 하청근로자들의 노동조건 결정에 대해 실질적 영향력 내지 지배력을 갖는 원청회사를 단체교섭의 사용자에서 배제하는 경우, 단체교섭을 통한 노동조건 개선과 하청근로자 이익을 보호할 수 없게 된

다. 어렵게 노동조합을 만든다고 하더라도 원청회사는 도급계약을 해지하거나 하청업체 폐업 등으로 대응함으로써 하청근로자의 일자리 자체를 없앨 수 있는 것이다.

이렇듯 하청근로자들은 상시적인 고용불안의 위협 속에서 근무하며, 노동조합 활동에 기인한 도급계약 해지 등은 결국 하청근로자에 대한 집단해고로 나타나고 장기 분규로 이어져 우리 사회의 노동쟁의의 상당수는 원·하청 문제에 기인한다. 뿐만 아니라 원청의 계약해지 위협이나 실제 계약의 중도 해지 등으로 인하여, 근로자들이 열악한 노동조건을 어쩔 수 없이 받아들이거나 노동조합 활동 참가를 꺼리게 되는 등 노동조합 가입이나 유지 자체를 어렵게 한다. 그간 ILO 결사의 자유위원회의 한국정부에 대한 권고의 상당수는 원청과 하청근로자와의 관계에서 원청의 도급계약 해지 내지는 단체교섭의 거부 등, 외주화 자체가 하청근로자들의 단결권과 단체교섭권을 행사하는 데 장애가 되고 있음을 지적한 것이었다. 지난 십수년간 우리 사회에서 외주화로 인한 열악한 노동문제가 심각하며 지속되고 있음에도 불구하고 개선되고 있지 못한 배경에는 도급·용역으로 인한 불안정한 고용이 자리잡고 있다. 이는 현행 노동조합법이 열악한 지위에 있는 하청근로자에게 적절한 보호 장치로서 작동되지 못하고 있는 것과 깊은 관련이 있는바, 이들이 노동조합을 결성하여 실질적 영향력을 행사하는 원청회사와의 단체교섭을 통해 스스로 노동조건을 개선할 수 있도록 노동3권을 실질적으로 보장하기 위하여 집단적 노사관계 질서를 파괴하는 원청사용자의 행위를 예방·시정하도록 부당노동행위 구제제도의 실효성을 확보할 필요가 있다.

인권위는 2009. 9. 3. '사내하도급근로자 노동인권개선을 위한 법령 및 정책권고'와 2019. 8. 30. '간접고용근로자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고'를 통해, "근로계약 체결의 당사자가 아니라 할지라도 노동조건 등의 결정에 실질적인 영향력이 있는 자까지 포함하는 개념으로 노동조합법상 사용자 정의 규정을 확대 개정할 것"을 권고한 바 있다. 이는 모두 원·하청관계에서 하청근로자의 실질적인 사용자가 누구인지에 대한 법적 분쟁이 노동사건의 상당수를 차지하고 있고, 그 분쟁이 장기화되고 심각한 대립을 유발하는 등 사회적 비용이 발생하고 있는 바, 노동조합법상 사용자 정의규정의 확대개정을 통한 입법적 개선으로 원청의 사용자성을 인정하자는 것이었다.

따라서 하청근로자의 노동3권을 침해하는 원청의 부당노동행위를 예방하고 규율하기 위하여, 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 노동조건이나 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력이 있는 자는 사용자로 보도록 노동조합법 제2조(사용자 정의) 규정을 개정할 필요가 있다.

IV. 결론

이상과 같은 이유로 「국가인권위원회법」 제19조 제1호 및 제25조 제1항에 따라 주문과 같이 권고 및 의견을 표명한다.

2022. 5. 4.

위 원 장 송 두 환

위 원 이 상 철

위 원 박 찬 운

위 원 남 규 선