

노조법 2·3조 개정과

간접고용·자회사 공동투쟁



공공부문 비정규직운동 전망찾기 4차 토론회

"노란봉투법 통과! 우리도 원청과 교섭 할 수 있을까?"

노조법 2·3조 개정 성과를 바탕으로, 간접고용 노동자의 교섭권 확대와 새로운 쟁점 해결을 위한 2라운드 투쟁에 함께 나섭시다!

일시

9월 25일 오후 7시

장소

금속노조 4층 대회의실 * 온라인 참여 가능(신청자 링크 발송)
(서울시 중구 정동길 5 경향신문사 별관)

발제

김훈녕 공인노무사(공공운수노조 법률원)

현장토론

- 송무근 경북지역지부 교육위원장
- 김민혁 인천공항지역지부 시설통합지회 사무국장

주최

공공부문 비정규직운동 전망찾기 준비모임

↓참가신청 QR



Q. 5차 토론회 주제는 무엇인가요?

5차 토론회에서는 **특수고용·플랫폼 영역**을 토론합니다!

발제문

노조법상 사용자 정의 규정 개정 이후의 투쟁 방향
: 공공기관 자회사와 간접고용 노사관계를 중심으로

김훈녕 공인노무사 (공공운수노조 법률원)

I. 노조법 제2조 개정 요지¹⁾

- 사용자 범위 확대(동법 제2조 제2호) ☞ 근로계약 상대방이 아니더라도 '실질적 지배력'을 가지고 있는 사용자를 상대로 단체교섭 요구 및 쟁의행위 등이 가능해짐.
- 노동조합 결격 사유 축소(동법 제2조 제4호 라목) ☞ 더 이상 근로자가 아닌 자가 가입했다는 이유로 노조가 아니라고 주장하며 교섭을 거부할 수 없음 (ex. 특고).
- 노동쟁의 범위 확대(동법 제2조 제5호) ☞ 이른바 '의무적 교섭사항'과 정당한 쟁의행위 목적 인정 범위가 확대됨.

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u><후단 신설></u>	제2조(정의) ----- -----. 2. ----- ----- ----- ----- -. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자</u>

1) 노조법 제3조 개정도 동시에 이루어졌고 매우 중요한 의미가 있지만, 해당 토론회는 제2조 개정의 영향에 집중되어 있다고 판단, 이하에서는 제2조에 관한 내용만 서술하였음.

4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. <u>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우</u> 5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "勞働關係 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·<u>해고</u> 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	<u>가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u> 4. ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. <u><삭 제></u> 5. ----- ----- ----- -----<u>해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로-(…).</u>
--	---

Ⅱ. 사용자 정의 규정 개정 과정

1. 경과

- 노조법 2조 개정이 이뤄지기까지 노조법상 사용자 관련 법리에 영향을 준 사건들을 법리적인 사안 위주로 아주 간략하게 요약하자면 아래와 같음.

시기	사건
1995. 02.	아사히방송 판결(일본 최고재판소)
2008. 00.	한국의 원하청 교섭에 관해 ILO가 일련의 권고를 채택
2010. 03.	현대중공업 판결(원청 사용자의 지배·개입 부당노동행위 인정)
2019. 10.	국가인권위원회 간접고용노동자 제도개선 권고
2021. 04.	ILO 제87호, 제98호 협약 비준
06.	CJ대한통운 중노위 판정
2022. 03.	현대제철 중노위 판정
06.	거통고지회 농성, 국가인권위원회 부당노동행위 제도 개선 권고
12.	대우조선해양 중노위 판정
2023. 01.	CJ대한통운 사건 서울행정법원 판결(1심)
2024. 01.	CJ대한통운 사건 서울고등법원 판결(2심)
2025. 07.	현대제철, 한화오션 사건 서울행정법원 판결(1심)
08.	노란봉투법 본회의 통과

2. 사용자 범위 확대의 취지

- 위의 경과에서도 드러나듯 노조법상 사용자 범위 확대는 기간 학술적 논의와 판례의 축적을 통해 형성·발전된 ‘실질적 지배력설’을 받아들여 입법한 결과임. 따라서 이번 노조법상 사용자 범위 확대가 어떤 이유와 취지에서 이루어졌는지를 이해하기 위해서는 기간의 논의를 알아야 함.

- 우선 CJ대한통운 사건에서 서울행정법원과 서울고등법원은 실질적 지배력설의 수용

근거로 ❶ 원사업주에게만 단체교섭의무를 부담시킬 경우 계층적, 다면적 노무제공관계가 확산되는 상황에서 노동3권이 온전히 보호받지 못하게 되는 점, ❷ 다층적 노무제공관계에서 노조법상 사용자를 근로계약 상대방으로 한정하는 명시적인 규정이 없을 뿐만 아니라 그와 같이 한정해야 할 필요성·정당성도 찾기 어렵고, 그러한 제한이 헌법 제37조 제2항²⁾ 본문의 기본권 제한 사유에 해당한다고 볼 수도 없는 점, ❸ 원청의 의사결정에 따라 하청근로자의 근로조건에 대한 지배·결정의 범위 및 노동3권 행사 범위가 좌우되면 헌법이 단체교섭권과 단체행동권을 기본권으로 보장하는 궁극적인 목적을 달성할 수 없게 되는 점, ❹ 노조법상 사용자 개념 해석 문제는 전반적인 노동3권의 보장 및 노조법의 입법 목적³⁾과 관련되어 있으며, 노조법 제81조 제1항이 부당노동행위 유형별로 사용자 개념을 달리 규정하고 있지 않으며, 동일한 법령에서의 용어는 특별한 사정이 없는 한 동일하게 해석·적용되어야 하는 점, ❺ 노조법은 근로계약관계가 존재하는 경우에만 단체교섭과 단체협약 체결이 가능하다고 전제하고 있지 않은 점⁴⁾, ❻ 노동3권은 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이므로 교섭창구 단일화 절차 포섭 가능 여부에 따라 사용자의 개념이 달라진다는 것은 본말의 전도인 점, ❼ 노조법과 근로기준법은 목적과 규율 내용이 달라 사용자 개념을 달리 해석할 수 있고, 이와 같은 해석이 합헌적 법률해석의 원칙에 부합하며 죄형법정주의 원칙에 따라 금지되는 확장해석에 해당한다고 할 수 없는 점, ❽ 부당노동행위 제도의 취지는 헌법상 노동3권을 구체적으로 확보하기 위한 것으로 단결권과 관련된 지배·개입의 부당노동행위 뿐 아니라 단체교섭권과 관련된 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에도 마찬가지로 인정되는 점, ❾ 부당노동행위는 집단적 노사관계법에 특유한 위법행위이므로 근로계약의 당사자인가 여부로서 사용자 개념의 기준을 도출하여야 한다고 볼 수 없고, 근로조건 등을 지배·결정하는 자와 단체교섭이 이루어지지 않는다면 헌법상 기본권인 단체교섭권이 실질적으로 기능하지 못하는 점, ❿ 노조법상 근로자 개념의 해석과 마찬가지로 노조법상 사용자 여부 또한 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지

2) 대한민국 헌법 37조 ②국민의 모든 자유와 권리는 국가안전보장·질서유지 또는 공공복리를 위하여 필요한 경우에 한하여 법률로써 제한할 수 있으며, 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용을 침해할 수 없다.

3) 노동조합법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

4) 해당 판단의 근거로 제시된 조항은 노동조합법 제29조 제1항(사용자단체 관련)과 제36조 제1항(지역적 구속력 관련) 등이 있었음.

위에 있는지의 관점에서 파악하여야 하는 점, ⑪ 이와 같은 노조법상 사용자 해석이 권력분립의 원칙 등에 어긋난다고 볼 수 없고, 법관의 보충적 해석에 따라 ‘근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’의 의미를 합리적으로 결정할 수 있고, 그 구체적 해석 기준은 선례의 집적을 통해서 발전시켜 나갈 수 있는 점, ⑫ 노동3권 보장의 뜻이 궁극적으로 단체협약 체결이라고 하더라도 단체교섭권은 단체협약 체결권과 별도로 그 자체로 헌법이 명시하고 있는 권리로서 노동관계 당사자 간 의사소통기능을 수행한다는 점에서 단체협약 체결을 목적으로 하지 않는 단체교섭도 있을 수 있는 점, ⑬ 단체협약의 규범적 효력 조항이 오히려 헌법상 보장된 노동3권의 범위를 제한하는 것으로 해석되어서는 안 되는 점, ⑭ 단체교섭 및 단체협약체결 과정에 대해서 구체적인 법률로 규율하지 않고 노사 간 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로, 위와 같은 사용자 개념의 해석이 교섭창구 단일화 절차 등 관련 규정들에 온전히 포섭되지 못하더라도 기본권으로서의 단체교섭권의 행사 범위를 제한할 근거가 되는 어려운 점 등을 들었음(서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결)⁵⁾

- 다음으로 한화오션, 현대제철 사건에서 서울행정법원은 실질적 지배력설의 수용 근거로 ① 다면적 노무제공관계가 확산된 상황에서 단체교섭권의 실질적인 보장이 필요한 점, ② ILO 제98호 협약에 따르면 단체협약의 상대방으로서의 사용자는 근로계약을 체결한 사업주로 한정되지 않는 점⁶⁾, ③ 노조법 규정 체계와 내용, 목적 등을 고려하면 노조법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 개념이 근로계약관계의 존재를 전제로 하고 있다고 단정하기 어려운 점, ④ 실질적 지배력설에 따른 사용자 개념의 해석이 노동조합법상 교섭창구단일화 절차 등의 관련 규정들에 의해 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있더라도, 그러한 사정이 근로자의 헌법상 기본권인 단체교섭권의 행사 범위를 제한하는 근거가 될 수는 없는 점, ⑤ 노동법 영역에서 이미 다수의 핵심 개념(ex. 사용자성, 근로자성, 파견근로의 적법 여부, 위장도급 판단 등)이 실질에 기초하여 판단되고 있어 죄형법정주의 원칙 위반 주장도 타당하지 않은 점 등을 들었음(서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231(병합) 판결, 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결).

- 국회에서 노조법 제2조 제2호 개정의 근거로 제시된 근거는 아래와 같음.

5) ①~⑦은 서울행정법원이, ⑧~⑭은 서울고등법원이 제시한 내용임.

6) ①, ③~⑤는 CJ대한통운 사건에서도 언급된 것이지만 ②는 한화오션 및 현대제철 사건에서 처음 등장한 내용이라는 점에서 눈여겨 볼 필요가 있음.

**“노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)7)” 중 발췌
(* 강조는 필자)**

2. 대안의 제안이유

헌법에 보장된 ‘노동3권’은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접적인 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적인 권리임.

그러나, 다면적 노무제공관계가 확산되고 있는 상황에서 실질적으로 근로조건에 대한 지배력을 행사하는 사용자는 형식적인 계약관계의 부존재를 이유로 단체교섭 등의 사용자로서 책임을 회피하고, 근로계약을 체결한 사용자는 근로조건을 개선할 권한과 능력이 없어 근로자들의 노동3권이 사실상 형해화되는 결과를 초래하고 있음. (…)

이에 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자에 포함하여 노동3권이 실효적으로 보장될 수 있도록 하고, (…)헌법상 노동3권을 실질화하려는 것임.

- 위 내용에서 눈여겨볼 부분은 ❶ 다면적 노무제공관계가 확산된 상황에서도 노동3권이 실효적으로 보장될 수 있도록 조치가 필요하다는 판단, ❷ 국제노동기준(ILO 87, 98호 협약)에 부합하는 노조법 해석의 필요성, ❸ 현행 노조법이 기업별 노사관계만을 전제한 것이 아니라는 평가, ❹ 교섭창구단일화 절차 규정이 노동3권을 제약해서는 아니 된다는 해석 등이라고 생각함. 현재 노조법 개정이 다소 불충분하게 이뤄진 상황이라 앞으로 법 해석 또는 추가적인 법 제·개정을 둘러싸고 논쟁이 이어질 수밖에 없는데, 그 과정에서 이와 같은 법 개정의 취지가 잘 고려·반영될 수 있도록 해야 할 것임.

Ⅲ. 향후 쟁점

1. 쟁점① : 실질적 지배력의 판단 기준

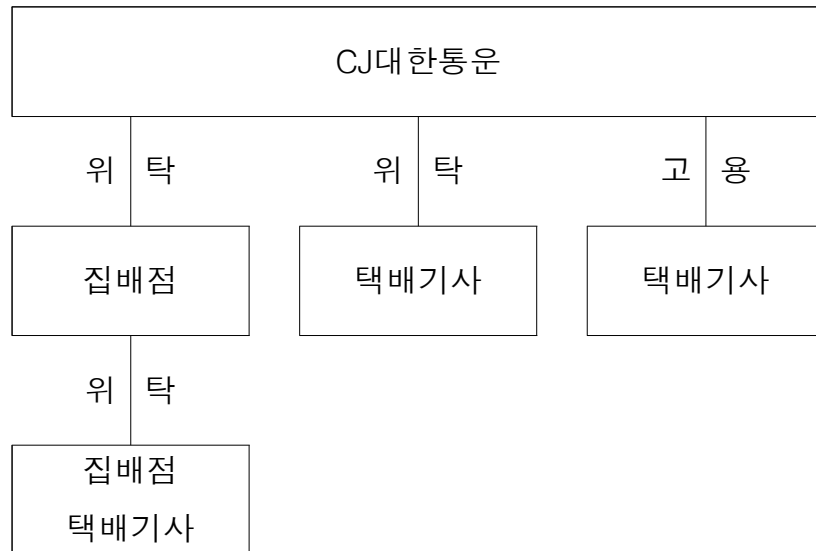
가. 기존 판례 분석

- 이하의 판례들은 모두 노조법 개정 이전의 사례들이고 일부는 시기적으로도 오래된 것들임. 따라서 실질적 지배력 존부 판단 방식을 이해하기 위한 참고 대상이지 절대적 기준이 아님. 법리적으로나 운동적으로나 비판적 검토가 필요하다는 점을 유념하고 사례

7) 의안번호 11924

를 살펴볼 필요가 있겠음.

(1) 택배기사(‘특고’) : CJ대한통운



- CJ대한통운 사건에서 법원은 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원청과 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원청의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다”고 판단함.

- CJ대한통운과 집배점의 관계
- 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지
- CJ대한통운의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 CJ대한통운의 지위가 지속적인지 등



- ① 원청 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, ② 근로자가 해당 근로조건을 원청 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 원청 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지



원청 사용자가 하청 근로자에 대하여
노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지

- 법원은 다음과 같은 사정들을 근거로 CJ대한통운이 집배점 택배기사들의 근로조건과 관련된 교섭 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단함.

❶ 집배점 택배기사들의 담당 업무(집화, 배송)는 CJ대한통운 택배사업의 주요 업무(집화, 중계수송, 분류작업, 배송) 중 가장 본질적, 필수적, 상시적 업무로, CJ대한통운이 구축한 모바일 앱과 전자시스템 등을 통해 통합 관리되는 등 CJ대한통운이 운영하는 전국적인 규모의 운송시스템과 사업 체계에 편입되어 있음. 즉, 집배점과 집배점 택배기사들은 CJ대한통운이 택배사업을 영위하기 위해 유기적으로 조직한 사업 중 일부 업무를 담당하고 있음.

❷ 집배점은 직접 택배업무 수행을 위한 독립적인 물적·인적 시설(터미널, 컨베이어벨트, 물류창고)없이, 택배기사를 관리할 수 있는 소규모사무실과 컴퓨터 정도만 갖춘 채 택배 기사들의 집화 및 배송업무 관리를 주된 업무로 하고 있고, 계약조건이나 거래상 지위의 열위로 인해 집배점이 독자적으로 결정할 수 있는 근로조건은 한정적임.

❸ 집화 및 배송업무가 원고의 사업에서 차지하는 역할 및 비중, 원고와 집배점 간의 관계, 집배점의 역할, 택배업무에 종사하는 집배점 택배기사들의 수, 이 사건 택배사업의 규모, 통일적인 근로조건 설정 필요성 등에 비추어 보면, 집배점 택배기사들의 근로조건에 대한 원고의 지배는 원고가 형성한 사업특성 상 구조적일 수밖에 없을 뿐만 아니라, 그러한 지배력은 일시적이지 아니하고 지속적이고, 계속적임.

- 이어서 법원은 다음과 같은 근거를 들어 총 6가지 의제에 대한 CJ대한통운의 실질적 지배력 및 단체교섭 해당성을 긍정함. (* 다만 4~6의제에 대해서는 집배점과 함께 중첩적인 지배·결정 권한을 인정함)

순번	교섭의제	판단
1,2	서브터미널에서의 배송상품 인수시간 및 집화상품 인도시간 단축	▲ 해당 사항은 택배상품의 물량, 원청과 별도 도급계약을 체결한 간선차량의 수 및 출발시각, 원청과 도급계약을 체결한 협력업체 소속 인력들의 작업 속도, 원청이 배타적으로 지배하고 있는 서브터미널의 설비(휠소터, 분류레일의 수, 택배차량의 접안 공간 등), (원청이 참여한) 사회적 합의에 따른 분류인력 투입 규모 등에 절대적으로 영향을 받을 수밖에 없음 (+ 교섭의제3에 대한 판단 근거와 동일)
3	서브터미널 작업환경 개선 (택배기사 1인당 1주차장 보장, 우천시 택배상품 보호 시설 설치)	▲ 직영 서브터미널 시설의 소유자는 원청, ▲ 원청이 아니라 하청이 소유·임차·운영·관리하는 서브터미널(직간선, 위탁 등)도 있지만 원청은 서브터미널의 종류와 관계없이 서브터미널의 운영시간과 월 배송물량을 기준으로 하청에 분류작업 비용을 지급하고 있으며, 원청은 자신의 소유가 아닌 서브터미널에서의 집배송수수료 및 상하차비용, 분류비용 등을 지원하고 있어 실질적으로 각 터미널 또한 원청의 전국적 배송물류 시스템에 편입되어 운영 중인 것으로 보이고, 그 외 간선차량의 수, 출발 및 도착시간, 당일배송의무 여부, 집화물품 인도장소 등 배송상품 인수시간 및 집화상품 인도시간과 관련한 주요 요인들에 관하여는 직영 터미널과 동일하게 여전히 원청이 지배·결정 권한을 행사함.
4	주5일제 시행	▲ 1주 6일 근무는 원하청 간 위수탁계약서의 규

		정8)에서 명시한 사항으로 하청이 이를 준수하지 않을 시 위수탁계약이 해지될 수 있음, ▲ 원청은 과거 추석 연휴 직전 토요일을 휴무일로 결정하기도 하는 등 근무일을 결정할 재량을 갖고 있음, ▲ 다만 하청이 택배기사들의 근무일을 조정함으로써 부분적으로 주5일제를 시행하는 것이 불가능하지는 않으므로 해당 의제에 대해서는 원하청이 중첩적인 지배·결정 권한을 가진다고 봄이 타당함.
5	급지수수료 인상·개선	▲ 급지수수료는 택배기사들의 보수와 직결되는 사항, ▲ 현행 급지수수료와 배송급지 수수료는 원청이 자신의 우월한 경제적 지위를 이용하여 일방적으로 정해둔 것, ▲ 하청이 택배기사와의 계약 과정에서 수수료 비율을 달리 정하더라도 원청이 설정한 고정금액에 의해 한계가 있음.
6	사고부책 (택배사고 발생 시 손해배상 책임 분담 비율 개선)	▲ 사고부책은 택배사고 발생 시 택배기사들의 보수와 직결되는 사항, ▲ 사고부책은 하청과 택배기사가 계약을 체결하기 전부터 원청이 일방적으로 결정해 둔 사항이며 택배사고 발생 시 하청과 택배기사는 사고부책에서 정한 과실 비율에 구속됨, ▲ 사고부책에 따른 기준을 벗어나지 않는 범위 내에서 하청과 택배기사가 손해배상책임 분담 비율을 변경하는 것은 가능하므로 해당 의제에 대해서는 원하청이 중첩적인 지배·결정 권한을 가진다고 봄이 타당함.

(2) 제조업 사내하청 : 한화오션, 현대제철 등

- 사내하청은 꾸준히 불법파견 논란을 낳았던 만큼 실질적 지배력이 인정된 사례도 주로 제조업 사내하청에 몰려있음. (ex. 현대중공업, 현대위아, 한국지엠, 현대제철, 한화오션)

8) 부속계약서 제13조. 계약자는 매주 일요일을 제외하고 주6일 본계약 업무를 수행하되, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일은 휴일로 하는 것을 원칙으로 한다. (...)



※ 한화오션도 위와 유사한 구조임

- 한화오션, 현대제철 사건에서 법원은 원청 사용자가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 ❶ 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, ❷ 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, ❸ 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 ▲ 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, ▲ 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, ▲ 원고 회사와 사내하청업체의 관계, ▲ 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려해야 한다고 보았음.

- 하청 근로자들의 업무가 원청의 사업에서 차지하는 비중
- 하청 근로자의 근무방식과 이에 대한 원청의 직·간접적 관여 정도
- 원청과 하청의 관계
- 하청의 경제적 독립성 등



1. 교섭 요구 의제에 대해 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지
2. 하청 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지

3. 하청 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 등



원청 사용자가 사내하청업체 근로자에 대하여
노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지

- 우선 한화오션 사건에서 법원은 다음과 같은 사정들을 근거로 한화오션이 하청 노동자들의 근로조건과 관련된 교섭 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단함.

❶ 한화오션은 생산 분야에서 하청에 대한 의존 비율(직접생산 공종 기준 75%, 전체 공종 기준 65%)이 높았고, 그 결과 선박생산 경쟁력이 하청의 능력에 크게 좌우될 수밖에 없어서 한화오션은 하청의 경쟁력을 제고하기 위한 여러 대책과 개선안을 마련하고 시행해 왔음.⁹⁾

❷ 하청 근로자 수행 업무의 실질적 내용과 조직 내 배치에 따라 한화오션 조직의 일원처럼 인식된다고 보임.

❸ 원하청간 계약서 내용 상의 평가 조항 및 평가 실태¹⁰⁾에 비춰볼 때 하청은 원청의 기준과 절차에 따라 지속적이고 구조적인 통제를 받는 피평가자의 지위에 있는 것으로서, 실질적으로 원청 사업 운영 체계 내에 포섭되어 있는 종속적·통합적 지위에 있다고 볼 여지가 많음.

❹ 하청들이 업무 핵심 장비들을 원청으로부터 사용 대차 형식으로 제공받고, 당해 장비

9) ▲ 2015년 사내생산협력사 운영효율 향상 TFT 구성 후 협력사 대영화, 확정 도급계약, 인센티브 제도, 인력구조 개편, 조직 구조 개선, 인력육성 체계 개선 등 논의), ▲ 2016년 협력사 안정화 대책을 수립(숙련공 유지를 위한 격려금과 학자금 등 복지제도 운영 논의), ▲ 2017년 협력사지원담당 경영계획 수립(의장 공종 재직자 검증 통합운영 및 전 공종 검증 확대, 의장 공종 입사 전 검증 의무화 등 논의), ▲ 원하청 계약서에 하청 근로자 채용 조건 및 작업능력 평가에 관한 사항 존재, ▲ 하청 근로자 이탈 방지 및 숙련 확보를 위한 선행의장 파트에 대한 예산증액 필요성 검토 등

10) ▲ 계약서에 하청에 대한 원청의 평가 권한 및 절차에 대해 구체적으로 명시, ▲ 계약서 조항을 토대로 실제로 정기적으로 평가 진행, ▲ 평가 결과를 기준으로 하청에 인센티브 또는 패널티 부여 가능

들에 대한 유지·보수·교체 등도 원청이 담당하며, 원청으로부터 임차한 사무실에 5명 내 외의 사무직 근로자들이 근로하고 있고, 다른 도급인과 별건의 계약을 체결함 없이 한화오션의 업무만을 수행하는 등 대부분 규모의 영세성, 조선업종의 특수성 등으로 인하여 한화오션과 전속적인 거래관계에 있었고, 경제적으로도 사실상 종속되어 있었음.

⑤ 거래상 열위의 지위나 장비 시설 미보유 등으로 인해 하청이 독자적으로 결정할 수 있는 근로조건이 한정적임.

⑥ 원청이 하청 근로자에 대해 광범위한 영역 - 작업 상태, 청소 및 정리정돈, 근무질서 캠페인, 특근을 저조, 주말 근무 등 - 에 걸쳐 반복적이고 빈번한 업무지시를 하였음.

- 이어서 법원은 다음과 같은 사정들을 근거로 한화오션이 하청 노동자들의 근로조건과 관련된 교섭 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지를 의제별로 판단함.

교섭의제	판단
성과급, 학자금 (인정)	■ 원청이 성과급 총액을 결정하고 이를 각 하청에게 교부하면 하청이 다시 그 소속 근로자에게 (개별 평가 없이) 근속연수만을 고려하여 지급 ■ 하청이 원청에서 정한 기준에 따라 소속 근로자들에게 성과급을 지급 ■ 원청은 원청 노동조합과 하청 근로자들에 대한 성과급 등 처우에 관한 사항을 장기간에 걸쳐 논의해 왔고, 해당 사항에 관해 원청이 원청 노동조합과 단체협약을 체결하기도 했으며, 해당 단체협약이 이행되지 않는 경우 하청 근로자들이 원청에 항의를 해왔음 ■ 학자금 역시 성과급과 같은 방식으로 지급되어왔고, 하청 업체들로 구성된 사내협력사 협의회가 수요를 취합한 후 원청에 그 총액에 해당하는 금원 지급을 요청하는 역할을 수행 ■ 학자금 지원은 원청이 고기량 하청 근로자 이탈 방지를

	위한 방안의 일환으로 기획·결정한 조치 ▪ 성과급과 학자금의 장기기간에 걸쳐 반복적으로 지급되어 하청 근로자 급여 중 상당한 부분을 차지하게 되었고, 하청이 성과급, 학자금을 별도의 재원으로 마련하는 것이 아니라 원청이 수요 조사를 통해 성과급 학자금의 지급 총액을 결정하여 지급한 돈으로 전액 충당
조합활동 보장 (부정)	▪ 필요시 하청 업체가 사업장 내 공간 일부를 노조에 제공하거나 (원청과의) 임대차계약 변경 또는 추가 계약을 통해 추가 공간을 확보할 수도 있음 ▪ 원하청간 계약서에 따라 하청이 원청에 편의시설 제공 요청을 할 수 있고 노조 사무실 역시 그러한 편의시설 중 하나로 보임 ▪ 노조 사무실의 설치나 사업장 내 출입은 노조의 조직적 독립성과 운영 자율성을 전제로 기본적으로 하청업체와의 교섭 및 협의를 통해 해결되어야 할 사항임 ▪ 노조 사무실을 반드시 사업장 내에서 설치해야 할 법령의 규정이 존재하지 않으며 사업장 외부에 사무실을 두고 활동하는 것이 불가능하지 않고, 모든 노조 활동이 원청 사업장 내에서 이루어져야 할 것으로 보이지 않음 ▪ 원청은 하청노조와의 단협이 없는 상태에서도 하청 노조의 사업장 출입을 일정한 제한을 붙여 허가해옴
노동안전 (인정)	▪ 원청이 작성한 안전보건관리규정 등의 규정이 하청 근로자에게도 적용됨 ▪ 원청은 하청 업체 및 그 소속 근로자에 관한 사항을 독립적으로 규율하는 별도 규정을 직접 제정·적용해 옴 ▪ 원청이 하청에 안전보건관리규정의 개정 및 산안보위 개최를 요청하기도 해왔음. 하청의 안전·보건 체계 전반에 대해 규율과 지침을 부과하고, 그 이행을 사실상 감독하는 위치에 있다고 봄이 타당 ▪ 조선업 특성상 원청과 하청의 작업이 긴밀하게 연결되

	어 수행되므로 원청은 하청 근로자들을 포함하여 안전 관리 및 교육을 실시하였고 하청의 작업 표준 활동에 원청 관리자가 참석해왔음 ▪ 하청 근로자에게 사고가 발생했을 경우 원청 회사와 원청 노조가 관련 조사를 진행해왔으며, 하청 근로자들이 원청에 비해 더 안전사고 노출 위험이 크므로 관련 활동에 직접 참여할 필요가 있음 ▪ 원청이 설비 전체를 지배하고 있고, 공정의 유기적인 특성을 고려하면 안전사고의 방지를 위해 사업장 전체를 통일적으로 규율하는 것이 필요한데 이는 원청만 가능 ▪ 원청이 사업장의 설비, 작업내용, 작업방식, 작업일정 등 모든 근로자의 안전과 관련한 요소를 지배·통제하고 있는 이상 원청의 안전 관련 활동이 관련 법령에 따른 것이라 하더라도 그러한 사정만으로 원청의 실질적인 지배력이 부인될 수 없음.
취업방해 금지(부정)	▪ 블랙리스트 작성은 근로기준법 제40조에 의해 명시적으로 금지되는 행위로 모든 사람에 대해 적용되므로 실질적 지배력 여부나 단협 유무와 무관하게 부과됨 ▪ 블랙리스트 작성은 행위의 존재 여부 및 위법성 유무가 법적인 심사의 대상이 되고 형사처벌 대상이므로, 단체교섭을 통해 별도로 금지 의무의 존부를 정하거나 합의의 대상으로 삼기 적절하지 않음 ▪ 블랙리스트가 실존하고 이로 인해 거통고 하청지회 조합원들이 피해를 보았다고 볼만한 명확한 증거가 없음

- 현대제철 사건에서 ▲ 법원은 다음과 같은 근거를 들어 현대제철이 산업안전 교섭의제에 있어서 하청 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로 (하청 노동조합에 대해) 해당 의제에 관한 단체교섭 의무를 부담한다고 보았고, ▲ 중앙노동위원회는 나머지 교섭의제에 대해 실질적 지배력이 인정되지 않는다고 판단하였음.¹¹⁾

교섭의제	판단
노동안전 (인정)	▪ 업무 내용이나 방식에 대한 실질적인 결정 권한은 하청이 아니라 원청에게 있다고 판단됨. ▪ 원청이 하청 근로자에게 행한 업무 지시는 단순히 도급 업무 실행 과정에서 수반되는 일반적인 협조 또는 설명 수준을 넘어, 해당 작업에 종사하는 근로자의 작업 강도와 작업 방식에 실질적인 영향을 미치는 지속적·구체적인 지시로 보임. (ex. 원청이 작업 내용과 방식, 수량 등에 밀접하게 관련된 사항을 전달, 작업 도중 수시로 MES, 무전기 등으로 세부 지시 등) ▪ 원청은 지속적으로 하청 업체의 인력 운용 효율성 제고를 위한 방안을 검토하였고 하청 근로자의 구체적인 투입과 배치에 관한 사항을 결정해왔음.¹²⁾ ▪ 원청이 생산수단 일체를 소유하고 있어서 하청이 노동 안전 문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적임. (ex. 크레인, 자재 운반용 궤도차량, 전산장비, 고로 압연에 사용되는 롤 등) ▪ 원청은 하청에게 적용되는 안전 규정을 만들어 왔고 해당 규정에 근거해 하청에게 제재 및 안전 평가를 해옴. ▪ 하청 업체들과 하청 노조들이 산업안전에 관하여 교섭하고 별도 산보위를 운영해왔으나 논의되는 의제는 대부분 하청이 자체적으로 결정 및 실행하기 어려운 사안들로 보임. 이러한 구조는 현실적인 한계가 있으며 노동 3권의 최소한의 보장이라는 헌법적 요청에도 어긋남. ▪ 원청이 사업장의 설비, 작업내용, 작업방식, 작업일정 등 모든 근로자의 안전과 관련한 요소를 지배·통제하고 있는 이상 원청의 안전 관련 활동이 관련 법령에 따른

11) 나머지 의제들에 대해 원청의 실질적 지배력 인정 여부는 법원에서 다투어지지 않았기에 본 발제문에는 중노위의 판단을 기재하였음..

12) ▲ 2015년 직무별 적정 도급비 산정과 인원효율성 제고를 위해 협력작업 직무조사 컨설팅

	것이라 해도 그러한 사정만으로 원청의 실질적인 지배력이 부인될 수 없음.
차별시정 ¹³⁾ (중노위 부정)	- 원하청간 계약이 실제 투입 인원 수에 따라 도급대금이 결정되는 인력중심의 용역계약 내지 단순 노무도급이라는 점이 구체적으로 입증되지 않았으며 그 외 도급대금에서 하청 근로자들의 인건비가 차지하는 비중이나 생산물량에 따른 하청 근로자들의 인건비 증감 간의 상관관계가 불명확함 - 원청이 하청에 대한 성과급이나 복리후생 등을 결정했다는 점이 명확하게 입증되었다고 보기 어려움
직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환 ¹⁴⁾ , 자회사 채용 중단 (중노위 부정)	- 불법파견 문제의 경우 원청이 (파견법 위반으로 인해) 하청 근로자에 대한 직접고용의무를 부담하여 불법파견 해소 의제에 관해서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있음을 전제로 인정할 수 있는데 현재 불법파견 소송의 1심이 계류 중이고 그 외 확정 판결이 존재하지 않으며 당해 사건에서 불법파견에 관한 주장 및 입증자료가 제기되지 않았음 - 원청이 자회사로의 전환을 원치 않는 하청 근로자들의 고용 등에 관한 사항에 대해 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 보유·행사했는지에 관해서는 입증이 충분하지 않았음

(3) 전자제품 수리 업무 위수탁 : 삼성전자서비스

추진(안) 작성 후 컨설팅 진행, ▲ 원청이 하청의 인력 수준 적정성을 함께 검토하고 전체적인 인원효율화 방안을 작성, ▲ 원청이 원청 노조와 하청 근로자 투입 및 배치에 관해 논의 진행

13) 의료비 지원 및 의료시설 이용, 복지카드, 장애 자녀 교육비 지원, 학자금 지원, 차량구입비 지원, 경조비 지원, 주택자금 대출, 하계휴양소, 각종 임금 항목, 노동절 선물 등

14) 해고자 복직, 사내하청 정규직 전환, 불파 문제 해결을 위한 교섭



- 삼성전자서비스 사건에서 법원은 다음과 같은 사정을 근거로 삼성전자서비스가 업무 위탁계약을 체결하고 삼성전자 제품 서비스 업무를 수행해 온 협력업체 소속 노동자들에 대하여 지배·개입의 부당노동행위에 관한 노동조합법상 사용자 지위에 있다고 보았음(서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결¹⁵⁾).

① 삼성전자서비스와 협력업체 사이의 업무위탁 관계

- 업무위탁계약에 따라 협력업체가 수행해야 할 위탁업무는 '위탁비지급 기준'에서 정한 제품에 대한 수리업무고, 협력업체는 삼성전자서비스의 사전 서면동의 없이 제3자와 동일·유사 계약을 체결할 수 없음.
- 삼성전자서비스가 협력업체에 지급하는 위탁비는 업무위탁계약 및 단가에 따라 산정되고, 여기에는 협력업체 수리기사들에 대한 인건비와 사회보장 비용 등이 포함되어 있음. 협력업체는 삼성전자서비스로부터 받은 위탁비의 범위 내에서 수리 실적에 따라 소속 수리기사들에게 임금을 지급하므로 삼성전자서비스가 정한 위탁비 기준 및 단가는 협력업체 소속 수리기사들의 임금에도 간접적으로 영향을 미침.
- 서비스 업무 수행 시간(요일과 시간)은 업무위탁계약에 정해져 있고 조정이 필요한 경우 삼성전자서비스와 협의해야 함. 이러한 협력업체의 서비스 업무 수행 시간은 삼성전자서비스의 정책에 따라 결정·변경된 것으로 보임.
- 협력업체는 소속 수리기사들의 능력 향상을 위해 자체교육 프로그램을

15) 해당 판단 부분은 상고심을 거쳐 확정되었음(대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결).

통해 지속적으로 교육을 실시해야 하고, 삼성전자서비스가 인정한 수리 자격이 있는 수리기사에게 위탁업무 수행을 맡겨야 함.

- 삼성전자서비스는 수리기사들이 수행한 수리업무에 대해서 도급인의 권한내에서 검증을 실시하고, 협력업체에 관련 자료를 요구할 수도 있으며, 위탁업무의 완성도에 따라 별도의 시상을 할 수도 있었음. 해당 연도의 위탁업무 완성도에 따라 다음 연도 계약 시 위탁비가 조정되기도 함. (...) 우수한 협력업체에 인센티브를 지급하거나 성과가 좋지 않아 요구수준을 충족하지 못하는 경우 협력업체와의 재계약 심사대상으로 삼았음. (...) 지역 협력업체 관리자들이 참석한 지사회의 등을 통해 성과가 부진한 협력업체에 개선을 독려하거나 필요한 지시를 함.
- 협력업체 소속 수리기사들은 삼성전자서비스가 제공한 시설과 장비, 전산시스템을 사용하여 업무를 수행함.
- 업무위탁계약에 따라 수탁자가 손해배상 의무를 부담하는 경우는 (...) 등이 있고, 수리기사의 귀책사유로 발생한 제3자의 손해를 삼성전자서비스가 대신 배상한 경우 그 배상한 금원 일체에 관하여 협력업체가 해당 직원과 연대하여 책임을 진다. 이를 통해 삼성전자서비스는 협력업체 소속 수리기사들이 업무수행 과정에서 해서는 안 될 행위들을 규정하고, 그 위반행위에 대해서 수리기사들에게 직접 협력업체와 연대 책임을 물을 수도 있었다.
- 삼성전자서비스는 일부 협력업체 수리기사들의 공동채용에 관여했고, 협력업체 소속 수리기사들에 대한 교육 · 훈련을 실시하기도 하였으며, 협력업체 소속 수리기사의 근무복에 삼성전자서비스라는 명칭이나 표장을 사용하게 하거나 고객 응대 요령(MOT)에서 삼성전자서비스 소속임을 밝히도록 하기도 하였음.

② 삼성전자서비스의 협력업체에 대한 우월적 지위를 이용한 개입

- 협력업체가 수행하는 위탁업무 내용은 삼성전자 제품의 수리 위탁이고 삼성전자서비스의 동의 없이는 제3자와 동일·유사한 계약 체결이 금지 되었으므로, 협력업체의 업무는 전적으로 삼성전자서비스와의 위탁업

무계약에 의존하고 있음. 또한 삼성전자서비스와 협력업체 사이의 업무위탁계약은 1년 단위로 체결되고 계약 기간 중 계약해지 사유를 광범위하게 규정하고 있음.

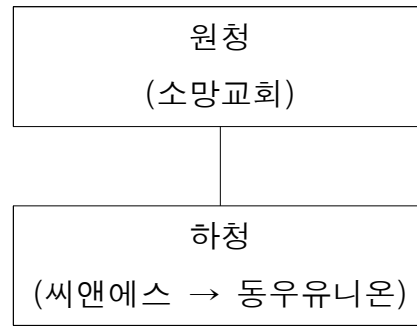
- 삼성전자서비스는 계약 종료 후 재계약 체결을 거부하거나 계약을 해지하는 등으로 협력업체와의 계약을 일방적으로 종료시킬 수 있었고, 이 경우 삼성전자서비스와의 업무위탁계약에 전적으로 의존하는 협력업체 사장으로서는 그의 의사와 무관하게 사업을 포기할 수밖에 없었음. 삼성전자서비스가 신규 협력업체를 선정하지 않아 기존 협력업체의 인력과 물적 설비를 인수할 자가 없는 경우 기존 협력업체 사장은 권리금을 회수하기도 어려웠음.
- 삼성전자서비스는 위와 같은 우월한 지위를 이용하여 협력업체를 통하여 수리업무 처리 실적을 압박하고 수리기사 자격을 제한하는 등 협력업체의 구체적인 업무에 관여하기도 함.

③ 단체협약 체결 및 임금협상에 직접적 · 구체적으로 개입

- 대외적으로 협력업체들과 그 위임을 받은 경총이 금속노조와 교섭을 진행하는 형식을 취하였으나, 실질적으로는 삼성전자서비스가 협력업체들에게 경총에 단체교섭을 위임하도록 하거나 직접 이 사건 노조와 교섭을 진행하는 이른바 '블라인드교섭' 방식으로 진행하여 단체협약 및 임금 등의 구체적인 근로조건을 내용을 결정하였음.

(4) 청소·경비 용역 : 소망교회 등

① 소망교회



- 소망교회 사건에서 법원은 다음과 같은 사정을 근거로 하청 노동자들에 대한 원청 (소망교회)의 실질적 지배력을 인정한 후, 원청이 하청 업체를 변경(씨앤에스 → 동우유니온)하는 과정에서 동우유니온에 영향력을 행사하여 노동조합 조합원 중 일부가 채용(고용승계)되지 않도록 함으로써 '근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위'를 하였다고 보았음(서울고등법원 2017. 5. 24. 선고 2016누68573 판결¹⁶⁾).

구분	세부 내역
도급계약 내용	○ 씨앤에스와의 도급계약 - 경험이 없는 <u>피용인을 고용하려면 하청은 사전에 원청의 승인을 얻어야 함</u> <u>자격기준에 미달한 피용인에 대해 원청이 하청에게 교체 요구 가능함</u> - 피용인의 채용에 관해 원청에게 전체 인원의 <u>30% 범위 내에서 채용 추천권이 있음</u> - 하청 및 하청 피용인은 위탁 목적물 관리 업무를 수행함에 있어 <u>원청의 지시, 감독에 따라야 하고 하청은 원청에게 일일 업무보고 및 월간 업무보고를 해야함</u> ○ 동우유니온과의 도급계약 - 하청은 원청의 <u>부적격자인 관리원에 대한 교체요구시 7</u>

16) 상고심에서 심리불속행기각으로 확정됨(대법원 2017. 9. 21. 선고 2017두48116 판결)

	일 이내에 교체를 실시해야 함 • 하청이 관리원을 <u>채용함에 있어</u> 원청과 사전에 충분히 협의하여 <u>승인</u>을 얻어야 함 • 이전 업체에 고용되었던 직원에 대하여 <u>고용을 승계할</u>지 여부는 원청과 협의하여 결정해야 함
원청의 개입 양태	• 씨앤에스 소속 경비원으로 근무하였던 근로자들은 <u>원청 소속 실장이</u> 진행하는 면접을 보았음 • <u>원청 시설관리팀 소속 직원이</u> 원청 소속 경비원과 미화원 뿐만 아니라 씨앤에스 소속 경비원 및 미화원의 <u>잔여휴가일정표, 휴무편성표, 근무 편성표를 작성함</u> • 씨앤에스 소속 경비원 및 미화원은 경비근무일지, 주차관리 근무일지, 미화업무일지를 작성한 뒤 <u>원청 소속 실장 및 사무처장의 결재</u>를 받음 • 씨앤에스 소속 근로자들 중 경비원들은 새벽예배 준비에 대한 대가를, 미화조장은 미화조장수당을, 그 외 일부 근로자들이 식대와 세차수장을 <u>원청으로부터 직접 지급받았음</u> • 경비원 및 미화원에 대한 모든 <u>지시와 휴가 관리</u> 등을 원청 소속 사무처장, 관리실장 및 관리실 직원들이 했음

② 한국수자원공사



- 한국수자원공사 단체교섭 응낙 가처분 사건에서 법원은 다음과 같은 사정을 근거로

원청인 한국수자원공사가 하청 노동자들에 대해 ▲ 폐지처분, ▲ 휴게공간 개선, ▲ 노동 조합 사무실 제공, ▲ 연장근로 조정, ▲ 업무범위 조정에 관하여 단체교섭의무를 부담한다고 판단하였음. 하지만 그 외 임금, 정년 등의 직접고용과 관련된 사항은 단체교섭의무의 대상이 되지 않는다고 판단하였음(대전지방법원 2011. 10. 6.자 2011카합782 결정¹⁷⁾).

구분	세부 내역
도급계약 내용	○ 시설관리 및 청소용역 계약특수조건 • 원청은 용역에 관한 제반사항을 감독하고 관리하며 본 용역전반에 대해 포괄적으로 지시할 수 있는 권한을 가진 감독원을 지정할 수 있음. 해당 감독원은 <u>용역 업무 전반에 대하여 점검 평가를 할 수 있고, 평가결과에 따라 시정지시, 상벌 요구 등 필요한 조치를 할 수 있음.</u> • 원청은 하청 노동자 인원배치 조정이 필요하다고 인정될 때에는 하청에게 <u>배치조정을 요구할 수 있으며</u> 하청은 상당한 이유가 없는 한 이에 응해야 함. • 하청 노동자 중 부적격 또는 부적당하다고 인정되는 자가 있을 경우 원청은 하청에게 그 사유를 통보하고 <u>교체 등 조치를 요구할 수 있으며</u> 하청은 지체 없이 이에 응해야 함. • 하청은 하청 노동자의 <u>휴가시작 2일전 사유, 기간 등을 기재한 소정 양식을 감독원에게 제출하여야 하며, 각 분야별로 용역업무 수행에 지장이 발생할 수 있다고 감독원이 판단 시 휴가자 수를 제한할 수 있음.</u> • 원청은 하청과 협의하여 <u>정원 및 근무인원을 가감조정</u>할 수 있음. • 폐지 등 재활용품은 분리수거하여 원청이 지정하는 장소에 별도 보관하고 원청의 지시에 따라 처리하여야 하고, 발생 수익금은 <u>원청의 자산으로 귀속되며, 원청이 필요</u>

17) 해당 결정은 항고 미제기로 2012. 1. 28. 확정되었음.

	<u>하다고 판단할 경우 하청의 용역업무수행 성과에 따른 하청 노동자의 포상비, 복리후생비로 집행할 수 있음.</u> • 하청이 계약이행을 위하여 건물 내에서 사용하는 사무실, 탈의실, 창고, 전력 및 용수 등은 원청이 제공함. • 원청은 하청에게 회사 외부지역의 물품운반, 행사지원 등을 위해 작업을 지시할 수 있고, 이때 <u>원청의 평사원에 준하여 실비의 여비를 원청이 사후 하청에게 정산 지급하되 필요시 하청의 종업원에게 직접 지급할 수 있음.</u> ○ 시설관리 및 청소용역 과업지시서 • 위 <u>계약특수조건과 동일한 취지의 내용이 명시되어 있고, 특히 청소원들의 근무시간까지 규정하고 있음</u>
원청의 개입 양태	• <u>과업지시서에 근거하여 감독원을 통해 원청 사업장에서 근무하는 하청 노동자들의 업무수행상태를 점검함</u> • 원청의 직원이 배석한 가운데 청소용역원이 폐지 및 고철을 매각하여 그 <u>매각대금을 사용하는 것에 관한 논의함</u> • 원청이 하청과 하청 노조 간 지방노동위원회 조정사건에 참고인으로 참석하여 협의를 함 • 원청이 하청에 <u>청소용역원의 감축을 요청한 바 있음</u> • 원청이 하청에 대한 <u>작업요청서 등을 통하여 하청 노동자들의 작업 일시, 작업 시간, 작업 장소, 작업 내용에</u> 등에 관하여 실질적 · 구체적인 결정을 함 • 원청이 하청 노동자들을 위한 지하휴게시설에 TV케이블 및 전화케이블, 개인옷장, 냉장고 등을 설치해 줌

③ 홍익대학교



- 홍익대학교 사건에서 법원은 홍익대학교가 청소, 경비 업무를 수행하는 하청 노동자들에 대하여 직접적으로 노조법상 사용자 지위에 있다고 보기 어려운 측면이 있다고 하면서도, ▲ 청소용역도급계약에 의하면 원청이 청소범위를 직접 정하고, 하청으로부터 작업부위, 청소횟수, 인원투입 계획 등에 관한 주간·연간·월간 각 청소작업 계획서를 제출받아 이를 사전승인하는 점, ▲ (해당 계약에 따르면) 원청이 계약업무의 처리상황에 대하여 하청에게 자료(인건비, 복리후생비 지급 상황 등)를 요청하면, 하청은 이에 협의를 하여야 할 의무가 있는 점, ▲ 원청과 하청 사이에 협의된 용역대금의 증감은 하청이 노동자들에게 지급하는 임금의 액수에 간접적으로 영향을 미치는 점 등을 근거로 위 청소용역 노동자들의 쟁의행위와 관련하여, 홍익대학교가 노조법 제38조 제1항의 '쟁의행위와 관계없는 자'에 해당한다고 보기는 어렵다고 판단한 바 있음(서울서부지방법원 2019. 11. 21. 선고 2019노778 판결¹⁸⁾).

(5) 백화점 · 면세점 입점 업체 : 롯데백화점 등

- 백화점·면세점 사건에서 중노위는 다음과 같은 사정을 근거로 백화점·면세점이 입점업체 소속 노동자들로 조직된 노동조합(서미스연맹 백화점면세점판매서비스노동조합)의 요구 사항(▲ 함께 쉬는 휴일-휴식, ▲ 안전하고 건강한 일터, ▲ 시설물 확충, 보강 및 실질적 이용 보장)에 대해 단체교섭의무를 부담하지 않는다고 보았음(중앙노동위원회 2024. 5. 14. 중앙2024부노36 판정¹⁹⁾)

○ 입점업체들의 독자성 및 독립성

18) 해당 판결은 상고심 기각으로 확정되었음(대법원 2020. 4. 9. 선고 2019도18524 판결).

19) 현재 행정소송 1심 진행 중.

- 입점업체들은 백화점·면세점이 유치 경쟁을 할 정도의 글로벌 브랜드를 보유하고 있고, 자기 자본과 설비를 갖추고 그 자체로 독자적인 유통망과 사업체계를 구축하는 등 각자의 브랜드 상품을 자기의 계산으로 공급·유통·판매하는 사업을 독자적으로 영위하고 있는 독립기업임

○ 입점업체들과 백화점·면세점들의 사업과 기업결합 관계

- 원래 상대방이 없더라도 독자적으로 사업을 영위할 수 있는 독립된 기업들이 각기 특화된 서로의 사업을 이용할 필요에 따라 대등하게 이루어진 기능적, 상호보완적 결합 관계임. 입점업체들이 자기 상품에 대한 유통·판매 경로로 백화점·면세점을 선택한 것으로 보이므로 현대중공업 사건 등과 같은 원·하청 관계 또는 CJ대한통운 사건 등과 같은 하나의 사업체계에 구조적으로 편입된 관계와 구별됨

○ 입점업체들과 백화점·면세점들의 권한과 역할의 분담

- 상품 판매가격 결정과 변경, 상품 진열·보관, 재고 관리 및 반품, 근무 형태와 근로시간 등은 입점업체의 결정 사항
- 백화점·면세점은 대규모유통업법을 적용받는데 해당 법은 납품업자를 보호하기 위한 여러 규정을 두고 있음.
- 입점업체들은 매장 구조와 배치, 설비 등을 스스로의 비용으로 마련하고, 직원의 복장과 명찰을 직접 결정하며, 자체적인 조직체계를 갖추고 있음. 그 과정에서 백화점·면세점은 부수적, 보조적 관리와 지원 역할을 담당하는 것으로 보임

○ 업무지시권 등의 실질적인 행사 주체

- 입점업체가 자체적으로 인력을 운용하고 근로조건을 결정함
- 아침 조회나 집중근무 시간은 폐지·축소되었고, 판매 업무수행 등과 직접 관련되는 매뉴얼 등은 대부분 입점업체가 마련해 시행 중

○ 임금 등 주요 노동조건에 대한 결정 주체

- 입점업체가 노동조합과 교섭하고 노동조건이나 노조활동에 관한 사항

전반에 대해 결정해 왔음

- 면세점이 일정한 교육을 한 것은 사실이지만 판매사원의 업무수행 등에 관한 지휘·명령 수준으로 보기는 어려움
- 면세점이 정한 대로 연중무휴, 일정 개점 시간과 폐점 시간 등은 공항 공사와의 계약에서 정해진 사항으로, 면세점이 영업일 및 영업시간을 단독으로 결정할 수 있다고 볼 수 없음

○ 의제에 대한 판단

- 교섭 의무가 발생하기 위해서는 그 교섭 의제가 근로관계의 주된 부분 또는 기본적인 근로조건과 관련이 되어 있어야 하고, 도저히 단체교섭이 아닌 다른 방법으로는 이 부분에 대한 개선의 목적을 달성할 수 없을 정도의 불가피성이 인정되어야 함
- 함께 쉬는 휴일-휴식 : ▲ 백화점·면세점의 정기휴점과 영업시간 변동이 판매사원의 휴일, 휴식 등에 미치는 영향이 크지 않아 보임, ▲ 정기휴점일 자체는 본질적으로 백화점·면세점의 경영에 관한 사항, ▲ 사업조건을 고려하여 입점 여부를 포함한 인력의 채용과 편성 등에 대한 선택과 결정은 입점업체들에게 유보되어 있음.
- 안전하고 건강한 일터 : ▲ 고객응대매뉴얼 일원화는 그 자체로 기본적인 노동조건(임금, 근로시간 등)으로 볼 수는 없고, 노동부는 대규모 유통업자(마트)가 납품업자 소속 종업원등에 대해 산안법상 사업주의 의무를 부담하지 않는다고 해석하고 있음, ▲ 고객응대매뉴얼 일원화의 필요성은 일정 수급이 가지만 그것만으로 단체교섭의무를 부담한다고 보기는 어려움.
- 시설물 확충, 보강 및 실질적 이용 보장 : ▲ 판매사원에 대한 상시적 제한과 차별은 미미하거나 없는 것으로 보임, ▲ 이는 임금과 근로시간 등 주요 노동조건에 관한 사항이라기 보다 노동환경에 관한 사항임, ▲ 노무제공 형태와 방식이 다변화되고 있는 상황에서 편의시설 등의 확충, 사용 등을 지배·결정하는 자에 해당한다는 이유만으로 그 부분만을 따로 떼어 교섭 대상으로 삼아 단체교섭 의무를 부담하게 하기 어려움, ▲ 수단의 적절성 측면에서 법 개정이 더 적절

(6) 건설 : 대경건설노조

- 대경건설노조 사건에서 법원은 다음과 같은 사정을 근거로 건설일용근로자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용근로자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치의무와 산재보험의 적용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 판단하였음(대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결²⁰⁾).

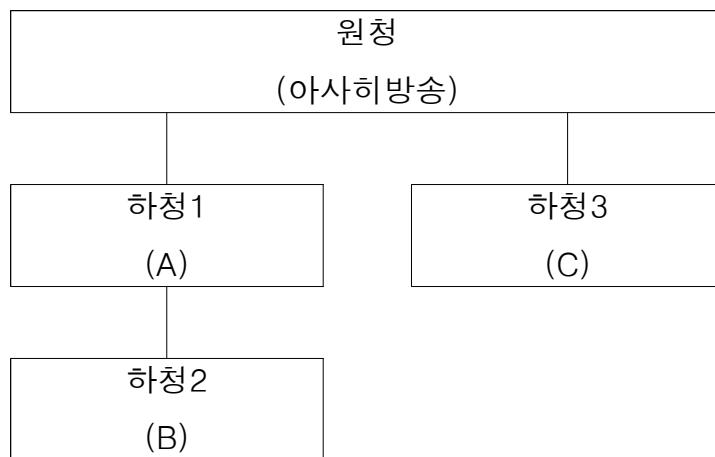
구분	세부 내역
관련 법령	○ 근로기준법 • 사업이 순차의 도급에 의하여 행하여지는 경우 하수급인이 직상수급인의 귀책사유로 근로자에게 임금을 지급하지 못한 때에는 그 직상수급인이 당해 수급인과 연대하여 책임을 지고, 재해보상에 대하여는 원수급인을 사용자로 본다고 규정 ○ 산업안전보건법 • 도급사업의 사업주는 그가 사용하는 근로자와 그의 수급인이 사용하는 근로자가 동일한 장소에서 작업을 할 때 생기는 산업재해를 예방하기 위하여 안전·보건관리 등의 조치를 취할 의무를 부담함 ○ 건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률 • 도급사업의 경우 원수급인은 그 건설공사의 사업개시일

20) 상고심에서 파기 환송되었으나 실질적 지배력 부분에 대한 판단은 부정되지 않은 것으로 보임.

	로부터 14일 이내에 퇴직공제에 가입해야함
기타 사정	현장을 중심으로 이루어지는 건설근로의 경우 그 특성상 원청업체와 건설일용근로자들과의 사이에 직접적인 근로 계약관계를 맺고 있지는 않지만 통상 원청업체는 이러한 근로자들의 노무 제공의 모습, 작업 환경, 근무시간의 배정 등을 실질적으로 결정하는 등으로 근로자들의 기본적인 근로조건 등에 관하여 고용주인 하도급업자, 재하도급업자 등과 동일시할 수 있을 정도로 현실적이고 구체적인 지배를 하는 지위에 있다고 볼 수 있음.

(7) 방송국 : 아사히방송(일본)²¹⁾

- 아사히방송 사건의 배경 사실은 다음과 같았음(강조는 필자).



※ A사는 아사히방송으로부터 도급받은 업무 중 조명업무를 B사에 다시 하도급함

■ 아사히방송은 매월 1개월간 프로그램 제작 순서를 나타내는 **편성 일**

21) 아사히방송 사건과 관련된 내용은 고수현, ‘아사히방송 판결 그 후’, “법학논총” 제40호, 한양대학교 법학연구소, 2023을 참조하여 작성하였음.

정표를 작성한 후 하청3사에 교부하였는데, 위 편성 일정표에는 일별로 제작 프로그램명, 작업 시간(개시·종료 시각), 작업 장소 등이 기재되어 있었음.

- 하청3사는 위 편성 일정표에 기초하여 1주일에서 10일마다 프로그램 제작 연락서를 작성하고, 이를 통해 누구를 어떤 프로그램 제작 업무에 종사시킬 것인가를 결정하였음. 다만 아사히방송 프로그램 제작 업무에 파견되는 하청근로자는 거의 동일한 자로 고정되어 있었음.
- 하청 근로자들은 그 담당하는 프로그램 제작 업무에 대해 위 편성 일정표에 따르는 것 외에 아사히방송이 작성·교부하는 대본 및 제작 진행표에 의한 작업 내용, 작업 순서 등의 지시에 따라 아사히방송으로부터 지급 내지 대여되는 기자재 등을 사용하여, 아사히방송의 작업 질서에 편입되어 아사히방송 소속 근로자와 함께 프로그램 제작 업무에 종사하고 있었음.
- 하청 근로자가 업무를 수행할 때 실제 작업의 진행은 모두 아사히방송 소속 감독의 지휘감독 하에 이루어졌는데, 해당 감독은 작업시간대를 변경하거나 예정 시간을 초과하여 작업할 필요가 있는 경우 그 판단에 따라 본건 하청근로자에게 지시를 하고 있었음. 또한 어느 단계에서 어느 정도의 휴식시간을 취할 것인지에 대해서도 작업의 진전상황에 따라 그 판단으로 본건 하청근로자들에게 지시 등을 하였음.
- 하청 근로자의 근무 결과는 그들의 신고에 따라 출근부에 기재되었고, 하청3사는 이를 토대로 잔업시간 계산을 한 후 매월 임금을 지급하고 있었음.

- 해당 사건에서 일본 최고법원은 아래와 같은 점을 근거로 ▲ 아사히 방송은 실질적으로 볼 때 A, B, C로부터 파견되는 종업원의 근로시간 배정, 노무제공의 태양, 작업환경 등을 결정하고 있었고, 위 종업원의 기본적인 근로조건 등에 대해서 고용주인 A, B, C와 부분적이라고 할지라도 동일시할 수 있을 정도로 현실적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있었다고 해야 하기 때문에 그러한 한에서 노동조합법 제7조에서 말하는 사용자에게 해당하는 것으로 이해하는 것이 상당하여 ▲ 스스로 결정할 수 있는 근무시간의 배정, 노무제공의 태양, 작업환경 등에 관한 정당한 이유가 없으면 A, B, C의 종

업원이 조직한 노동조합과의 단체교섭을 거부할 수 없다고 판단하였음.

1. 아사히방송은 A, B, C로부터 파견되는 종업원이 종사하여야 할 업무의 전반에 대해서 편성일정표, 대본, 제작진행표의 작성을 통해서 작업일시, 작업시간, 작업장소, 작업내용 등 세부에 이르기까지 스스로 결정하고 있는 점
2. A, B, C는 단지 거의 고정되어 있는 일정한 종업원 중에서 누구를 어느 프로그램 제작업무에 종사시킬 것인지를 결정하고 있던 것에 지나지 않은 점
1. 아사히방송 하에 파견되어 있는 A, B, C의 종업원은 이와 같이 결정된 업무에 종사하고 아사히방송으로부터 지급 내지 대여 받은 기자재 등을 사용하여 아사히방송의 작업질서에 편입되어 피상고인의 종업원과 함께 프로그램 제작업무에 종사하고 있던 점
3. A, B, C의 종업원의 작업 진행은 작업시간대 변경, 작업시간 연장, 휴게 등에 대해서도 모두 아사히방송의 종업원인 디렉터의 지휘감독 하에서 놓여져 있던 점이 명확하다.

나. 평가 및 검토

(1) 고용노동부

- 고용노동부는 2025. 9. 3. 발표한 <노조법 2·3조 개정 후속조치 계획>에서 기간 중 노위와 법원에서 원청을 사용자로 판단한 기준을 아래와 같이 요약·정리한 바 있음.

실질적·구체적 지배·결정	단순히 도급관계에서의 협조를 넘어, 원청의 기준·절차, 작업방식 등에 따라 지속적·구조적 통제·지시를 받는 경우
필수적·구조적 편입	원청의 전체적인 공정 내에서 원청 사업의 유기적으로 조직된 일부로서 기능하고 있는 경우 인정 가능

단체교섭 필요성·타당성	근로조건을 하청이 독자적으로 결정하지 못하고, 원청과의 단체교섭에 의해 비로소 해결될 수 있는 경우
경제적·조직적 종속성	하청이 원청과 전속적 거래관계, 시설·장비의 소유·관리 권한 부재, 원청 사업운영 체계에 포섭 등이 인정되는 경우

→ 위와 같은 기준을 모두 충족하여야 하는 것은 아니며, 종합적으로 고려하여 실질적·구체적 지배·결정 여부 판단

- 이어서 여기에 고용노동부는 ▲ 원청이 주로 하청의 노동력을 활용하는 노무도급 등 관계에서 실질적 지배력의 정도가 상대적으로 높을 것으로 예상되며, ▲ N차 사외 협력 업체 등의 경우 단순히 제품을 납품하는 관계라든지, 자회사의 경우 모회사가 주식지분 등을 보유하고 있다는 이유만으로 곧바로 사용자성이 인정된다고 보기는 어렵다고 덧붙이고 있음.

(2) 학계

- 실질적 지배력을 판단하기 위한 세부 기준에 관한 논의는 아직 구체적으로는 이루어지고 있지는 않은데, 관련 판례가 많지 않고 연구의 축적이 상대적으로 덜 이루어졌기 때문으로 보임. 다만 2025년 한국노동법학회 정책토론회²²⁾에서 이승욱 교수가 비교적 구체적인 기준에 대한 견해를 제시한 바 있는데 그 내용을 정리하자면 아래와 같음.

① 근로자들의 노무가 간접사용자 사업 운영에 필수적이고 사업체계 내에 편입되어 있는지

- 근로자들의 업무가 간접사용자 사업에서 차지하는 범위와 정도
- 근로자들의 업무가 간접사용자에게 상시적이고 필수적인 업무인지
- 직접사용자들이 담당하는 업무가 간접사용자의 전체적인 공정 내에서 유기적으로 조직되고 통합된 일부로서 기능하고 있는지 여부: 근로자 업무가 간접사용자 소속 근로자 업무와 단일한 목적을 위하여 기능적

22) 노동조합법의 전환점 : 제2·3조 개정의 함의와 과제 (2025. 8. 19.)

으로 결합하고 있는 정도와 내용

- 근로자들의 업무가 간접사용자의 공정 전체에서 차지하는 역할 및 비중
- 근로자와 직접사용자들의 성과와 업무에 대한 간접사용자에 의한 평가 유무와 정도

※ 사업운영의 필수성과 편입 여부를 판단함에 있어 노무 제공 장소는 사업의 목적, 내용, 성격에 따라 달리 판단 가능 (ex. 택배기사의 노무제공 장소 vs 조선업 종사자의 노무제공 장소)

② 근로자의 근로조건에 대한 사용자의 개입 정도

- 작업 내용 · 작업 방식 · 작업 일정 · 작업 배치 · 작업 위치 · 투입 인력수 등 근로자들의 근무방식, 임금 · 근로시간 · 복리후생 등 근로 조건 등의 내용, 이에 대한 간접사용자의 관여 정도(생산시스템, 모바일기기를 통한 지시도 포함)
- 근로자들의 근무방식과 근로조건 등에 대해 직접사용자가 독자적으로 결정할 수 있는 범위와 정도
- 간접사용자에 의한 근로자들에 대한 업무 지시의 내용과 범위
- 간접사용자에 의한 지시가 일반적인 협조 또는 설명 수준을 넘어서, 해당 작업에 종사하는 근로자의 작업 강도, 작업 방식에 실질적인 영향을 미치는 구체적인 지시인지 여부
- 간접사용자에 의한 지시의 지속성과 반복성
- 도급계약 등이나 작업요청서, 과업지시서 등을 매개로 한 직접사용자에 대한 간접사용자의 개입 내용과 정도
- 직접사용자가 근로자의 임금 수준이나 증액 여부를 노조와의 교섭을 통하여 독자적으로 결정할 수 있는지
- 직접사용자의 수급대금이 도급받은 일의 상과에 의하여 주로 결정되는지 아니면 투입된 근로자의 수나 근무시간의 길이에 중요하게 좌우되는지

③ 직접사용자와 간접사용자의 관계

- 직접사용자가 간접사용자의 사업 운영 체계 내에 실질적으로 포섭되어 있는지
- 직접사용자가 업무 수행에 핵심적인 장비를 간접사용자로부터 제공받고 있는지
- 장비의 유지·보수·교체 등 장비의 운용성 확보를 누가 담당하는지
- 직접사용자가 경제적 독립성과 운영상 독자성을 보유하고 있는지
- 직접사용자가 간접사용자에게 경제적으로 사시랑 종속되어 있는지 여부와 그 정도
- 직접사용자가 회사의 규모·업종의 성격에 비추어 간접사용자와 전속적 거래관계에 있는지 여부
- 두 사용자 사이에 도급계약 등 노무제공을 목적으로 하는 계약의 내용과 방식

④ 노동3권을 보장할 필요성이 있는지 여부

- 간접사용자와의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지
- 근로자들 사이에 통일적인 근로조건 설정의 필요성
- 근로자들의 근무방식과 근로조건 등을 공동으로 결정하여야 할 필요성과 타당성
- 노동조합이 요구한 교섭사항의 내용과 성질
- 노동조합의 교섭요구사항에 대한 직접사용자 및 간접사용자의 입장
- 간접사용자와의 단체교섭이 노동조합이 요구한 의제 해결을 위하여 적절한 수단인지 여부
- 노동조합이 제기한 요구사항이 간접사용자와의 단체교섭에 의해 해결될 가능성과 필요성이 있는지

(3) 검토와 고민

- 위에서도 이야기했듯 앞서 살펴본 판례들은 지금까지 인정 또는 기각된 사례가 이렇

다는 것일 뿐 절대적인 기준은 아님. 중노위나 법원의 판단 중 이해하기 어려운 부분이 있고²³⁾, 이를 절대적인 기준으로 보면 오히려 위험한 측면도 있음.

- 일단 최근 판례(CJ대한통운, 현대제철, 한화오션)을 종합해보면 ❶ 우선 원청의 실질적 지배력에 대한 대체적인 판단을 하고, ❷ 교섭의제별로 원청의 실질적 지배력 존부를 판단해 원청의 교섭의무 역시 의제별로 부과하고 있다고 볼 수 있음.

- 현재 단체교섭 거부를 부당노동행위로 인정한 판례는 3건(CJ대한통운, 현대제철, 한화오션)인데 해당 사건들은 각각 특수고용노동자를 활용한 택배사업과 제조업 사내하청을 배경으로 한 것으로, 해당 산업의 특성을 상당히 반영한 것임. 따라서 해당 사업에서 실질적 지배력이 인정된 기준을 다른 산업에 기계적으로 적용하려 한다면, 본래의 취지에 맞지 않게 실질적 지배력 인정 기준의 문턱을 높이는 결과를 초래할 수 있음. (ex. 불법 파견이 제조업 사내하청에서는 인정되었으나 열차 승무서비스 분야에서는 인정되지 않았음)

- 짧은 식견이지만 위에서 언급된 사항 중 특히 문제가 될 수 있고, 따라서 세심하게 접근해야 하는 부분은 ▲ 필수적·구조적 편입²⁴⁾과 ▲ 경제적·조직적 종속성²⁵⁾이라고 생각함.

- ❶ 필수적·구조적 편입 : 제조업 사내하청이나 택배사업은 (사내하청 또는 집배점 위탁을 매개로) 하청 노동자를 매우 다수 사용하며, ‘핵심 업무’에 하청 노동자가 원청 노동자와 함께 투입되곤 함. 하지만 청소, 경비, 급식, 고객 상담(콜센터) 등은 각 (원청) 사업주가 ‘비핵심업무’라 판단하여 외주화한 경우가 많고 해당 업무와 사업주의 ‘본래 업무’간 연관성 정도 또한 (개별 사업에 따라 다르겠지만) 상대적으로 약할 수 있음. 따라서 필수적·구조적 편입이라는 개념을 어떻게 이해·해석·적용하느냐에 따라 실질적 지배력의 인정 범위가 달라질 수 있음.

23) 예를 들어 현대제철 사건에서 다수의 교섭의제에 대한 원청의 실질적 지배력이 부정된 부분.

24) 이승욱 교수의 표현에 따르면 “근로자들의 노무가 간접사용자 사업 운영에 필수적이고 사업체계 내에 편입되어 있는지” 부분을 말함.

25) 이승욱 교수의 표현에 따르면 “직접사용자와 간접사용자의 관계” 부분을 말함.

- ② **경제적·조직적 종속성** : 민간위탁 서비스 중에서는 하청업체가 대형화되면서 단선적인 경제적 종속성이나 전속성을 인정받기 어려운 경우가 많을 수 있음. 예를 들어 콜센터의 경우 2021년 기준으로 500인 이상의 대형업체가 전체 업체의 82%를 차지하는 등 대형화 추세가 상당했음.²⁶⁾ 청소·경비 노동에서도 같은 경향이 발생할 수 있음. 이러한 업체들은 동시에 여러 사업주에게 서비스를 제공하고 있어 전속적이지 않고 경제적 종속성도 상대적으로 덜하다고 평가될 수 있을 것.²⁷⁾

- 따라서 근로자의 근로조건에 대한 사용자의 개입 정도나 노동3권을 보장할 필요성이 있는지를 중심으로 살펴보고, 편입 문제나 종속성 문제는 산업별로 유연하게 해석·적용할 수 있도록 노력하는 것이 필요하지 않을까 싶음. 물론 ‘근로자의 근로조건에 대한 사용자의 개입 정도’ 역시 노동자에 대한 통제 기법이 다양화되고 있는 만큼 산업 특성이나 현장의 상황을 잘 반영할 수 있도록 논의되어야 할 것임.

(4) **보론 : 공공기관 모/자회사의 경우**

- 간접고용의 경우 앞선 판례들을 통해 부족하게나마 실질적 지배력 존부의 판단 방식을 추론해 볼 수 있을 것임. 반면 공공기관 자회사의 경우 선례가 존재하지 않아 판단 기준이 더 혼란스러울 수 있음. 이에 이하에서는 공공기관 모/자회사 관계에서 모회사의 실질적 지배력 인정 여부에 관한 논의를 소개하며 논지를 보충하겠음.²⁸⁾

- 2020년 공공운수노조는 금속노조, 민주연합노조와 함께 원청을 상대로 노동쟁의 조정을 신청한 바 있음. 해당 사건에서의 논의를 토대로 한국지역난방공사와 한국마사회의 (자회사 노동자에 대한) 노조법상 사용자성을 검토한 내역을 정리하면 다음과 같음.

사례1. [모회사] 한국지역난방공사 ↔ [자회사] 지역난방안전㈜

26) 정흥준 외2, ‘공룡이 된 콜센터 대기업과 상담노동자의 희생’, 민주노동연구원 워킹페이퍼 (2024-03), 2024 참조.

27) 다만 같은 관점에서 볼 때 이는 공공부문 자회사에는 유리한 기준일 수 있음. 공공부문 자회사는 특정 모회사와 독점적·전속적 관계를 가지며, 해당 모회사의 사업에 전적으로 의존하는 경우가 많을 수 있기 때문.

28) 이하의 내용은 조연민, ‘공공기관 모·자회사 관계에서 모회사의 노조법상 사용자성 검토’, “노동법연구” 제50호, 서울대노동법연구회를 참조하여 작성하였음.

■ 경제적·인적 종속 및 모회사 사업에의 편입

- 자회사는 정규직 전환 과정에서 모회사 100% 출자로 설립됨. 모회사의 업무만을 전속적으로 담당함.
- 모회사의 핵심 사업은 열원시설에서 만들어진 지역난방 에너지를 열사용시설(아파트, 상업용 건물 등)에 공급하는 것이고, 자회사는 위 공급에 사용되는 열수송시설의 점검, 유지, 보수를 담당함.
- 자회사 이사회의 구성원은 모두 모회사의 전·현직 임원들임. 특히 모회사의 경영관리처장과 열수송시설처장이 이사를, 모회사의 감사실장이 자회사의 감사를 겸하고 있음.
- 자회사 노사간 단체교섭을 통해 취업규칙 개정에 합의하였으나 자회사 이사회에서 모회사 소속 이사들의 반대로 부결된 사실이 있음.

■ 실질적 지배력의 징표들

1. 근로자 채용에 있어 모회사의 결정 권한 : 모회사는 위탁계약의 일부인 용역계약 특수조건, 과업 내용 세부사항을 통해 자회사 근로자의 선발기준을 정하고 있으며, 자회사는 이러한 기준에 따라 그 근로자를 선발하여야 할 계약상 의무를 부담함.
2. 모회사에 의한 직무교육 등 실시 : 자회사 근로자는 모회사가 정한 시기에 맞추어 모회사가 실시하는 직무 관련 교육을 이수하여야 하고, 이를 이수하지 아니한 자회사 근로자는 현장에 배치될 수 없음. 업무수행의 전제가 되는 내용의 교육을 모두 모회사가 실시한다는 것은 자회사에 업무와 관련한 전문성이 결여돼 있음을 보여줌.
3. 인력 배치에 대한 모회사의 통제권 행사 : 자회사는 모회사가 과업 내용 세부사항에서 정한 선발기준에 따라 근로자를 선발하여야 하며, 현장 배치 및 교체 시에는 모회사에 그 내용을 사전에 통지하여야 하고, 이에 대해 모회사가 승인하여야지만 배치 등을 행할 수 있음. 구체적인 인력 사용에 대해 모회사가 사전 승인을 행사함으로써 사실상 인사권을 직접 행사하거나 자회사의 인사권을 현저히 통제하고 있음.
4. 배치된 인력의 근무형태에 관한 모회사의 통제권 행사 : 모회사는 자회사의 지사별 인력 투입 규모와 근무형태(교대근무, 일근 등 각 근무형태를 적용받을 인원수)를 구체적으로 결정하고 있으며, 가감 조정 역시 결정하고 있다.

근무형태와 같은 핵심적 근로조건이 정작 자회사 취업규칙에는 부존재하고 모회사가 정한 용역계약 특수조건만 정해져 있는 등, 그 결정권을 모회사가 행사하고 있다.

5. 모회사의 직·간접적인 지휘·감독권 행사 : 모회사가 구체적인 작업내용, 작업 장소, 작업방식, 작업주기, 작업량을 결정하고, 이는 모회사의 필요에 따라 수시로 변경되기도 하며, 모회사 감독원들이 직접 자회사 근로자에 대해 업무지시를 하고 이를 지휘 감독하고 있음. 모회사는 수시로 '업무지시전'을 발행하여 자회사 근로자에 대해 하나의 부서와 다름없이 업무지시를 하달하고 있음.
6. 업무수행 방식에 대한 모회사의 간여 : 자회사 근로자는 모회사가 배포하는 디지털 점검일지로 매일의 업무를 보고할 의무가 있음.

사례2. [모회사] 한국마사회 - [자회사] 한국마사회시설관리주

■ 경제적·인적 종속 및 모회사 사업에의 편입

- 자회사는 정규직 전환 과정에서 모회사 100% 출자로 설립됨. 모회사의 업무만을 전속적으로 담당함. 자회사의 업무는 모회사의 경마장, 지사, 목장 등 시설의 미화, 경비, 관리, 경주로 관리, 말 사양 관리, 마사시설·소방시설 등 관리, 마분처리 등임.
- 모회사는 자회사 노동자에게 단순노무업무뿐 아니라 배관 교체 시 용접 업무, 전기실 유지 및 보수 공사 업무, 보일러 공사 업무, 기숙사 및 옥상 도장 업무 등까지 지시하고 있음.
- 자회사 이사회 구성원은 모두 모회사의 전·현직 임원들임. 특히 모회사의 경영지원처장이 사내이사를, 모회사 감사실장이 자회사 감사를 맡고 있음. 여기에 더해 자회사 경영관리팀의 팀장, 과장은 모회사의 현직 유관 부서 소속 직원이 겸임하거나 파견 중임. (ex. 모회사 조직혁신 TF 부장이 자회사의 경영관리팀 팀장을, 모회사 자회사관리부 소속 직원이 자회가 경영관리팀 과장으로 파견 중)

■ 실질적 지배력의 징표들

1. 자회사의 물적 시스템적 독립성 부존재 : 자회사의 업무는 모회사가 자신의

사업을 운영하기 위해 보유하는 각종 시설을 상시 지속적으로 유지 관리하는 것. 모든 업무가 모회사가 소유한 시설과 설계한 경마 시스템 하에서 이루어 지기에 모회사의 직접지시와 통제가 항상적으로 이루어짐.

2. 자회사 업무의 모회사로의 편입 : 경주로 관리 등은 본래 모회사 소속의 부서에서 처리하던 업무였고, 제주, 부산, 경남 등 지사에서는 아직도 모회사가 수행하고 있음. 경주로 관리에 수반되는 주요 업무는 경주로의 유지 및 보수, 경마 시 경마운용(주조정지, 주로살수, 펜스 점검, 마필 유도, 마필 앰블런스 호송, 등)으로, 업무 자체의 성격상 신속하고 긴박한 대응 및 처리를 위해 모회사와 직접적인 소통을 하지 않을 수 없는 구조. 실제로 해당 업무를 수행하는 자회사 근로자는 2대의 무전기를 소통 수단으로 사용하고 있음(1대는 자회사 내 부서 자체 소통, 1대는 모회사와 소통). 자회사 내의 소통만으로는 업무의 수행 자체가 불가능. 사용하는 장비(굴착기, 로더, 롤러, 그레이더, 덤프트럭 등) 또한 모두 모회사의 소유임.
3. 모회사의 직·간접적인 업무상 지휘 감독권 행사 : 모회사의 현업 부서 담당자는 자회사 근로자로부터 단체 채팅방 또는 SNS를 통해 직접 업무를 지시하고 결과를 보고받고 있음. 단순노무업무 수준을 넘어서는 업무에 대한 매뉴얼이 마련되어 있지 않아 모회사의 지시를 따르지 않으면 자회사 독립적으로는 업무수행이 불가능함.

2. 쟁점② : 원하청 교섭에서 교섭창구단일화 적용 문제

가. 논의의 필요성

- 현행 노조법은 교섭창구단일화 제도를 두고 있는데, 해당 제도는 기업별 교섭 체계를 전제한 것으로 원하청교섭과 같은 초기업 교섭에 부합하지 않는 문제가 있음. 때문에 노동부에서도 관련 방안을 마련하겠다고 한 상황. 문제는 교섭 절차 관련된 제도가 잘못 구성될 경우 (현행 교섭창구단일화 제도가 그러하듯) 하청 노동조합의 단체교섭권 실현에 심대한 지장을 불러일으킬 수 있다는 것임.

고용노동부, <노조법 2·3조 개정 후속조치 계획> 중 (7p)

6. (교섭 절차) 원하청이 교섭하게 되는 경우 교섭절차, 방식은 앞으로 어떻게 규정되는지?

- ☐ 사업(장)에 다수의 노동조합이 있는 경우, 당해 기업의 노사관계, 그간 교섭관행 등을 감안하여
 - 노사가 자율적으로 교섭할 수 있는 다양한 방안을 검토하고, 이와 함께 예측가능하고 안정적인 교섭 구조·절차 방안을 강구하겠음
 - 법 시행 전부터 주요 사업장에서 모의 원하청 공동 노사협의회 등을 추진하여, 교섭 표준모델, 시뮬레이션 등 원하청 상생 교섭을 지원할 예정
- ☐ 이러한 모범사례를 구축하기 위해 경영계, 노동계의 협조를 구하고 긴밀히 협의해나가겠음

나. 시나리오 검토

- 사실상 새롭게 교섭제도를 설계해야 하는 상황이므로 상상력과 균형감각이 필요함. 본 발제문에서는 논의를 원활하게 하기 위한 목적으로 몇 가지 시나리오를 만들어 살펴보고자 함. 이하의 기준이 엄밀한 것은 아니라서 훨씬 다양한 시나리오도 존재 가능할 것임.

구분		교섭창구단일화	
		적용	미적용
원하청 교섭단위	통합 원칙	1안	2안
	분리 원칙	3안	4안

(1) 1안 : 원하청 교섭단위 통합 + 교섭창구단일화

- 원하청을 통틀어 하나의 교섭단위가 만들어지는 것을 원칙으로 하고 그 안에서 교섭 대표노동조합(이하 ‘교대노조’)을 선출하는 방식. 만약 하청노조가 따로 교섭을 하고 싶다면 교섭단위분리를 신청해야 함.

- 위 방안의 경우 ▲ 원청이 덩치가 크면 하청이 교대노조가 되는 것은 사실상 불가능할 수 있고, ▲ 따라서 하청 노조는 실질적으로 소수노조가 되어 단체교섭권이나 단체행동권을 제대로 행사하지 못하는 문제가 발생할 수 있으며, ▲ 원청과 하청의 이해관계나 관심사, 다루는 교섭의제가 상당히 다를 수밖에 없어 교섭단위분리 신청으로 이어질 가능성이 있음.

- 결과적으로 원하청 노조 관계가 상당히 중요한 모델인데, 현재 한국의 노동운동이 이러한 모델에서의 원하청 공동교섭을 갈등을 조율해가며 잘 실현할 수 있는 상황인지는 미지수.

- 해당 제도의 응용 버전으로 원하청 통틀어서 하나의 교섭단위를 만든 후 의제별로 교섭창구단일화를 진행하는 방식이 언급된 바 있음. 최근에 이승욱 교수가 제안한 방식인데 관련 설명은 아래의 표를 참조.²⁹⁾

○ 창구단일화를 하여야 한다면 어떻게 해야 하는가

- ① 의제별로 사용자 지위가 결정되기 때문에 교섭창구단일화절차는 동일한 교섭의제를 가진 노동조합들 사이에서 진행되어야
 - 교섭의제가 다른 노조 사이에는 교섭창구단일화절차 진행할 필요 없음.
- ② 동일하거나 유사한 교섭의제를 가진 노동조합이 공동으로 또는 단독으로 사용자에게 교섭요구하기 전에 교섭단위 분리 신청을 할 필요 있음.

29) 출처 : 이승욱, ‘개정 노조법의 주요 내용과 현장 변화 전망’ (한국노총 회원조합 및 사무총국 상근간부 역량강화 강좌(2025.9.5.))

- 교섭단위분리신청을 하지 않으면 원청 사업 전체가 하나의 교섭단위가 되기 때문에 원청 소속 노조와도 교섭창구단일화절차를 진행하여야 하나, 이 경우 일반적으로 원청 소속 노조 규모가 훨씬 크다는 점을 고려하면, 하청노조의 이익이 공정하게 반영되지 않을 가능성이 높음.
- 교섭단위분리신청을 할 경우 노동위원회에서 분리의 필요성이 인정될 가능성이 높음.

(2) 2안 : 원하청 교섭단위 통합 + 자율교섭

- 원하청을 통틀어 하나의 교섭단위가 만들어지는 것을 원칙으로 하고 그 안에서 개별 노조가 모두 교섭권을 갖되 자율적으로 교섭단을 형성하는 방식.

- 원청 단위에서 이미 교섭창구단일화가 요구되고 있기 때문에 현실적으로 실현 가능성은 낮을 것으로 보임. 그리고 자율교섭권을 부여할 것이라면 원하청 통틀어서 하나의 교섭단위라고 설정하는 것이 별 의미가 없음. 교섭단위는 교섭창구단일화를 하는 경우에 문제 되는 것이기 때문.

(3) 3안 : 원하청 교섭단위 분리 + 교섭창구단일화

- 원청은 제외하고 하청을 통틀어서 하나의 교섭단위를 만든 후 그 안에서 교섭창구단일화를 진행하는 방식. 1안에서 하청 교섭단위가 별도 분리된 이후의 상태와 유사하다고 보면 될 것.

- 이 경우 ▲ 현재 교섭창구단일화 제도의 문제점이 그대로, 혹은 더 심화된 형태로(하청을 통틀어서 또 다시 교섭창구단일화를 강제하므로) 반복될 수 있으며, ▲ 하청업체의 규모와 상황에 따라 구조적으로 교섭권을 보장받지 못하는 경우가 있을 수 있다는 점(ex. 하청업체가 작은 경우 평생 소수노조 신세일 수도) 등의 쟁점이 있음.

- 다만 산별교섭에 유리한 방식으로 설계해 산별 교섭 전환을 촉진할 수는 없을지 고민

도 있음. (ex. 다른 하청에 속해있더라도 같은 산별노조의 지부, 지회라면 통합 하청단위에서 하나의 노조로 보아 조합원 수를 합쳐서 계산하는 방식. 아래의 표 참조) 물론 이 경우 ‘친사용자적 산별노조’의 개입 시 여전히 노사관계가 교란될 수 있다는 점은 여전히 문제임.

기업	조직(조합원수)	개별 하청 단위	통합 하청 단위
하청업체1	기업노조A (60)	다수노조 (60/110)	소수노조 (60/110)
	산별노조 B지회 (50)	소수노조 (50/110)	다수노조 (100/220)
하청업체2	산별노조 C지회 (50)	소수노조 (50/110)	
	기업노조D (60)	다수노조 (60/110)	소수노조 (60/110)

(4) 4안 : 원하청 교섭단위 분리 + 개별교섭

- 원청과 하청의 교섭단위는 별개라고 보고, 하청 소속 노동조합들이 교섭창구단일화를 거칠 필요 없이 원청에 교섭을 요구할 수 있는 방식. 교섭창구단일화 제도는 단일 기업 내의 교섭을 전제로 도입된 제도이므로 초기업 단위 교섭에는 애당초 적용되지 않는다는 주장을 근거로 함(4-1안).

- 응용 버전으로 하청 업체별 교대노조가 원청에 제각기 교섭을 요구할 수 있는 방식도 있을 수 있음. 현재 중노위나 법원은 후자의 견해(하청 교대노조는 원청 교섭시 별도 절차 거칠 필요 없이 곧바로 교섭 요구 가능)를 채택하고 있다고 보임(4-2안)

- 4-1안의 경우 개별 노조의 단체교섭권 및 단체행동권 침해가 가장 적다는 장점이 있음. 다만 ▲ 자본이 제기하는 비난 - 하청 노조가 100개 존재할 경우 100번 교섭해야 하나? - 에서 자유로워지기 위해서는 개별 노조에게 교섭권이 부여된다고 하더라도 실제

교섭은 조율된 형태로, 질서있게 진행될 수 있다는 점을 보여줘야 설득력이 있을 것이고, ▲ 복수의 단체협약이 존재할 경우 해당 단체협약 간의 관계를 어떻게 정리해야 할지 쟁점이 될 수 있음.

- 4-2안의 경우 현행 중노위 또는 법원의 입장은 원청 교섭 시에도 여전히 하청 교섭 창구단일화 절차는 필요하다는 입장이므로 현행 교섭창구단일화 제도의 문제점은 그대로 유지됨. 여기에 더해 하청 단위에서의 교섭권 획득을 위한 경쟁이 더욱 치열해질 수 있음. 또한 하청 단위 교대노조에게 교섭권이 부여될 경우 자본의 비난과 달리 질서 있게 조율된 형태로 교섭이 진행될 수 있다는 점을 보여줘야 하는 과제는 여전히 남음.

(5) 정리

- 위에서 보았듯 모든 방안마다 장단점이 있고, 위 시나리오로 포괄되지 않는 방안도 존재함. 노동현장 실태에 비추어 ▲ 단체교섭권 및 단체행동권 보장, ▲ 교섭체계의 안정성과 지속가능성, ▲ 노사자치 존중, ▲ 초기업 교섭체계 확산 등의 여러 가치가 조화를 이룰 수 있는 제도를 지속적으로 고민하고 논의해 가야 할 것임.

3. 쟁점③ : 원하청 교섭과 노동쟁의 조정 절차³⁰⁾

가. 논의의 필요성

- 노조법 개정 이후 하청 노동조합이 원청을 상대로 노동쟁의 조정을 신청할 수 있음. 이때 ▲ 원청이 하청 노동자에 대한 자신의 실질적 지배력을 스스로 인정하였거나 단체교섭 거부 부당노동행위가 인정된 이후 제기된 조정이라면 큰 문제가 없을 것이나, ▲ 원청의 실질적 지배력이 아직 확인되지 않은 상태에서 조정 신청이 이뤄지는 경우 기존의 노동위원회 조정 절차로 해당 분쟁을 해결할 수 있을지 문제 됨.

나. 기존 노동쟁의 조정 절차에 대한 평가와 논의

30) 해당 목차의 내용은 대부분 “노조법 2·3조 개정 노동위원회 후속과제”(2025_민주노총 노동위원회사업특별위원회 워크숍 1차)를 참조하여 작성하였음.

- 앞서 언급한 2020년 집단 노동쟁의 조정 신청 사건에서 중노위는 “조정중지”를 결정하지 못하고 조정절차 종료를 선택했는데, 그 이유는 ❶ 조정위원회가 원청의 단체교섭의무 존부 여부를 판단할 수 있는지 불분명했고, ❷ 실질적 지배력의 존부를 파악하기에는 조정기간(10, 20일)이 부족하였으며, ❸ 조정위원회가 조정중지를 결정할 경우 노동조합이 추후 조정절차를 거쳤으니 원청을 상대로 한 쟁의행위를 진행할 수 있다며 이를 ‘이용’할 수도 있다는 점을 우려했기 때문임.

- 노조법 개정 이후의 조정 방안에 대해서는, 원하청 간 교섭 조정의 경우 기존 조정과 달리 실질적 지배력 존부 검토라는 복잡하고 어려운 쟁점이 추가되고 이를 검토하기 위해서는 충분한 시간과 적절한 절차가 필요하다는 이유로 특별조정위원회 제도를 신설하거나, 나아가 단체교섭의무결정절차를 두자는 제안도 나오고 있음. 2025년 민주노총 노동위원회사업특별위원회 1차 워크숍에서 제기된 단체교섭의무결정절차의 요지는 이하와 같음.

1. 단체교섭에 관해 다툼이 있는 경우 노사는 1개월 이내에 노동위에 단체교섭의무에 관한 구제를 신청할 수 있음.
2. 지노위는 신청서를 받은 날부터 1개월 이내에 조사와 심문을 통해 판정하고, 지노위 판정에 불복하는 자는 결정서를 통지받은 날로부터 10일 이내에 중노위에 재심을 신청할 수 있음. 중노위는 재심신청서를 받은 날로부터 30일 이내에 판정을 해야 함. (다만 부득이한 사유가 있는 경우 10일 연장 가능)
3. 단체교섭의무 인정 시 사용자는 단체교섭 또는 노동쟁의조정절차에 응해야 하고, 재심결정으로 단체교섭의무가 없다고 판단된 경우 노조는 2년간 동일한 사유로 단체교섭을 신청할 수 없음.
4. 단체교섭의무결정에 위반하여 단체교섭 또는 조정절차 불참시 형사 처벌.

다. 관련 고민

- 부당노동행위 구제신청을 통해서 실질적 지배력의 존부를 다투면 시간이 너무 오래

걸리고(실질적 5심제가 될 가능성) 원청과의 교섭 의제를 노사간 자율이 아니라 국가가 결정하는 방식이 된다는 비판이 있음. 그렇다면 노동쟁의 조정 절차는 부당노동행위 구제신청을 우회하는 대안이 될 수 있을 것인가?

- 만약 위에서 언급한 제도가 도입된다면 노동쟁의 조정 절차가 우회로가 되기 어려울 것. 만약 우회로를 유지하려면 노동운동이 노동위원회 제도 변화에 대해 많이 고민하고 적극적으로 의견을 표명할 필요가 있음.

- 심판위원회에 비해 조정위원들은 믿을만한가? 산업과 현장, 법리에 대한 이해도가 두루 높은 조정위원이 존재하는가? 필수유지업무 유지율 결정 절차처럼 더 애매한 제도가 될 위험은 없는가?

V. 노조법 개정 이후 투쟁 방향에 대해

- 현장이나 각 조직별 투쟁 계획에 대해서 잘 모르기 때문에 투쟁 방향에 대한 제언을 하기 많이 부족할 것임. 가능한 선에서 단상과 고민을 던지는 수준에서 마무리하려고 함.

1. 원청 노조와의 관계 조율

- 원하청 교섭이 이루어 진다면 결과적으로 원청과 하청이 파이를 함께 나누는 결과가 될 수 있음. 때문에 (정규직 전환 정책만큼은 아니지만) 원하청 간 이해관계 조율이 필요할 것. 윤리와 연대 의식은 물론이고 자원 배분의 적정선에 대한 고민도 나누고 토론해야 함. 이 과정에서 산별노조의 리더십이 요구될 것. 산별노조 차원에서 산하 조직 간 상호 신뢰 및 전체 노동시장에 대한 고민을 토대로 허심탄회한 논의가 이뤄질 수 있도록 지도하고 관리하려는 노력이 필요함.

2. 수직적 교섭과 수평적 연대를 어떻게 결합할지 고민해야

- 초기업 교섭에는 수직적 방식과 수평적 방식이 있음. 수직적 방식은 원하청을 넘어서 교섭을, 수평적 방식은 동종·유사 산업/업종/직종 내에서 공동의 노동조건을 형성하는

것을 말함.

- 현재 한국은 공공부문·대기업과 나머지 기업 간 격차가 크고, 공공기관·대기업을 정점으로 한 수직적 구조가 뚜렷해서 수직적 교섭이 물론 중요함. 다만 수직적 교섭에만 매몰되면 진정한 의미의 초기업 교섭이 아니라 확장된 기업별 교섭에 그치게 될 수도 있음.

- 따라서 수직적 교섭에 수평적 교섭을 의식적으로 결합하려는 노력이 필요함. 과거 서경지부의 대학 청소노동자 집단교섭처럼 원청의 동질성이나 지역적 유사성을 매개로 수평적 연대의 확산을 꾀해보는 작업을 열심히 시도할 필요가 있을 것으로 보임. (ex. 여의도 청소노동자 조직화와 원청 교섭의 결합, 전국공항노동자연대의 공동 투쟁 등)

3. 교섭의제 발굴 · 개발의 중요성

- 실질적 지배력이 교섭의제별로 판단되기 때문에 인정 가능성이 높으면서 동시에 현장의 요구와 관심사를 반영할 수 있는 의제를 발굴하고 개발하는 능력이 중요해짐.

- 한편 실질적 지배력이 인정되지 않는 교섭의제에 대해서는 완전히 교섭이 불가능하지는 않을 수 있음. 실질적 지배력이 인정되지 않는 경우 교섭 ‘의무’가 없는 것일 뿐 교섭이 금지되는 사항은 아니기 때문. (ex. 정리해고 금지 협약 등) 따라서 설사 실질적 지배력이 인정되지 않더라도 실질적 지배력이 인정되는 교섭의제들과 함께 제시하고 함께 교섭하는 것이 가능할 수 있음. 이러한 관점에서도 적절한 교섭의제를 발굴해 나가는 것이 필요함. 물론 향후 쟁의행위 진행 시 목적의 정당성이 부정되지 않도록 신경 쓸 필요가 있겠음.

4. 교섭제도 설계 및 조직화의 중요성

- 향후 원하청 교섭에서 교섭창구단일화 제도가 어떻게 적용될 것인지에 따라 달려있는 문제. 현실적으로 하청에서 교대노조의 지위를 점하는 것이 더욱 중요해질 가능성이 높다고 생각. (ex. 하청에서의 교섭권만 독점 → 원청과의 교섭권까지 독점) 따라서 일단 적극적인 (재)조직화가 필요할 것.

- 향후 제도 설계가 구체화되는 과정을 지켜보며 하나의 원청 아래 복수의 하청업체가 존재하고 하청업체별로 교대노조의 소속 산별이 다른 경우, 우리가 우위를 점한 곳을 활용해 소수노조인 곳까지 영향을 미칠 수 있는 방안을 고민해보는 것이 필요할 듯.

- 보다 근본적으로는 소수노조의 교섭권을 심각하게 침해하고 있는 교섭창구단일화 제도의 문제점을 지적하고 새롭게 시도되는 초기업 교섭인 만큼 대안적 교섭형태를 계속해서 상상하고 토론해 나가야 함. 정부나 자본 측에서 교섭창구단일화를 밀어붙이는 중요한 근거 중 하나가 ‘하청이 100개면 100번 교섭해야 하나’인데, 이와 같은 시나리오가 산별교섭 질서를 고려했을 때 허구적이고, 산별교섭 질서를 통해서도 잘 관리될 수 있다는 점을 이야기해나갈 필요가 있겠음.

[별첨1] 공공기관 자회사 현황(2021년 기준)³¹⁾

순번	공공기관명	자회사명	전환대상 인원	자회사 전환 업무
1	(재)국제방송 교류재단	아리랑TV 미디어	78	시설관리, 방송파견, 동영상 인 코딩
2	그랜드코리아 레저(주)	지케일 엘위드(주)	357	카지노사업장(식음/조리/고객수 송/시설관리/미화), 모회사 본 사(시설관리/미화)
3	기술보증기금	(주)기보메이트	72	시설관리, 보안, 미화, 고객센터
4	사립학교 교직원 연금공단	티피에스 주식회사	125	시설관리, 미화, 경비 등 종합 관리, 컨택센터 운영관리
5	신용보증 기금	신보 운영관리(주)	202	시설관리, 환경관리, 보안, 고 객지원
6	제주국제자유 도시개발센터	제이디씨 파트너스(주)	256	시설물 운영지원 및 유지관리, 환경미화, 전산시스템 유지관 리, 보안경비, 물류관리·판매, 박물관 운영·관리
7	한국국제 협력단	(주)코웍스	303	시설관리, 고객응대
8	한국남부발전	코스포 서비스(주)	369	미화, 경비, 소방, 시설관리
9	한국서부발전	코웨 포 서비스(주)	451	청소, 시설관리, 경비, 소방방 재
10	한국원자력 안전기술원	(주)킨스 파트너스	90	시설관리, 청소, 경비, 서비스 운영 및 자료관리

31) 조연민, ‘공공기관 모·자회사 관계에서 모회사의 노조법상 사용자성 검토’, “노동법연구” 제50호, 서울대노동법연구회, pp129-133의 내용을 일부 수정하였음.

11	한전원자력 연료	케이엔에프 파트너스(주)	103	청소 경비(특경/일반), 운전, 시설관리
12	한국전력 거래소	케이피엑스 서비스원(주)	83	미화, 특수경비, 시설관리
13	한국조폐공사	(주)콤스코 시큐리티	125	특수경비
		(주)콤스코 투게더		시설관리, 환경 및 조경관리, 정보시스템 유지보수, 바이오 매스시설운영, 콜센터, 박물관 안내 및 업무보조
14	한국중부 발전(주)	중부발전 서비스(주)	437	보안(특수/일반), 시설직, 특정 직(환경정리, 청소)
15	한국토지주택 공사	(주)엘이이치 사옥관리	791	시설관리, 경비안내, 취사, 청 소
		(주)엘에이치 상담센터	431	고객상담 및 콜센터
16	울산항만공사	울산 항만관리(주)	82	경비, 보안, 항만시설 관리
17	중소기업 유통센터	SBDC 종합관리(주)	89	시설관리, 미화, 보안/주차, 현 장서비스 지원(계산, 고객응대 및 상담, 서비스 관리 등)
18	한국감정원	케이에이비 파트너스 주식회사	141	미화, 시설관리, 경비, 콜센터
19	한국농수산 식품유통공사	에이플 주식회사	299	사옥종합관리, 비축기지 설비 운영, 물가조사
20	한국도로공사	한국도로공사 시설관리(주)	302	청소, 경비, 시설관리
21	독립기념관	(주)한빛씨에스	135	시설관리, 경비, 미화, 안내
22	한국국토정보 공사	엘엑스 파트너스(주)	226	환경미화, 시설관리지원

23	한국수자원 공사	케이워터 운영관리(주)	768	환경미화, 시설관리, 경비, 상 담, 운전, 취사, 홍보
24	한국잡월드	한국잡월드 파트너스(주)	338	경비, 청소, 시설관리, 주차관 리, 전시체험관 운영, 콜센터, 전산운영, 비서
25	한국동서 발전(주)	이더블유피서 비스(주)	396	경비, 청소, 시설, 홍보관 관리
26	도로교통공단	도로교통안전 관리(주)	165	운전면허시험장 차량유도, 정 비, 주차관리, 콜센터
27	연구개발특구 진흥재단	연구개발특구 에프엔에스(주)	60	시설관리, 경비, 미화, 차량관 리, 기타 청소 및 조경
28	인천국제공항 공사	인천공항시설 관리(주) 인천공항운영 서비스(주)	6845	시설유지보수, 시스템 유지보 수, 공항 운영서비스, 환경미 화, 공항시설운영
29	중소기업은행	(주)IBK 서비스	2035	식당조리원, 시설물청소원, 사 무보조원, 주차관리원, 안내
30	중소벤처기업 진흥공단	중진공 파트너스(주)	185	시설관리, 경비/사감 미화, 시 제품 제작
31	여수광양 항만공사	여수광양 항만관리(주)	157	특수경비, 시설관리, 해양공원 관리용역, 배후단지 및 공원 통합관리용역, 배후단지 경비, 항만전용도로 관리, 정보시스 템 운영, 사옥 시설관리, 광양 항 전기안전유지관리, 연안 및 엑스포여객선터미널 시설관리

32	한국공항공사	KAC공항 서비스(주)	3849	미화, 카트, 의전, 안내, 방송, 영접, 유실물, 주차관리, 탑승 교운영, 조류퇴치, 토목, 조경, 장비, 정비, 순환버스, 건축, 기계, 플랜트, 하이드란트, 오 수처리시설, 전력, 통신, 특수 경비, 보안검색, 컨택센터
33	한국관광공사	케이티오 파트너스(주)	234	서울사옥 및 시설물 관리, 의 료관광 안내센터 위탁운영, 관 광센터 및 단지 공공시설물 청 소관리, 골프장 코스관리 및 청소 등, K-Style Hub 안내용 역, 공항 관광안내소 위탁운영 용역
34	한국남동발전	코엔서비스	500	경비, 청소, 시설관리, 홍보관 운영, 소방
35	한국산업은행	KDB비즈(주)	493	청소, 조경관리, 시설관리, 경 비, 전화 교환 및 상담
36	한국예탁 결제원	(주)케이에스드 림	109	일반경비, 시설관리, 청소, PC 유지보수
37	한국자산 관리공사	(주)캠포시설관 리	542	건물관리(청소, 보안, 시설관 리, 조경, 통신 등)
38	한국지역 난방공사	지역난방 플러스(주)	232	사옥관리, 경비, 미화, 특수경 비, 출입 통제
		지역난방 안전(주)	108	열수송관 점검 및 진단, 시스 템, 콜센터
39	한국청소년 활동진흥원	키와 파트너스(주)	96	미화, 경비, 시설
40	국민체육 진흥공단	한국체육 산업개발(주)	미확인	올림픽공원 시설물 경비, 청소, 공원 조경 용역 등

41	한국전력공사	한전MCS(주)	5200	검침직종
		한전FMS(주)	95	
42	한국철도공사	코레일 유통(주)	-	-
		코레일 관광개발(주)	212	입·퇴실 관리, 조리, 청소 및 세탁, 영양사
		코레일 네트웍스(주)	252	질서지킴이, 역무
		코레일 로지스(주)	663	-
		코레일 테크(주)	4113	역 환경, 건축물 유지보수, 건 물 시설, 경비, 환경

토론문

노조법 2·3조 개정 이후 2라운드 투쟁, 함께 준비합시다.

인천공항지역지부 시설통합지회 김민혁 사무국장

인천공항, 아웃소싱 모델에서 정규직 전환 1호 사업장으로.

○ 인천국제공항공사는 인천공항 개항(2001)부터 90%의 현장 인력을 외주화하여 운영하다가, 정부의 공공부문 비정규직 전환방침에 따라 기존 약 60개 협력업체에 고용된 용역 노동자 9,785명 중 공항소방대(211명)와 야생동물통제(30명) 약 240여 명을 직접고용하고, 나머지 인력(보안검색 1,902명, 보안경비 1,729명, 공항운영 2,423명, 공항시설 및 시스템 3,490명)은 3개 자회사를 신규 설립하여 정규직으로 전환(2017.7.~2020.12.).

○ 민주노총 전국공공운수사회서비스노조 인천공항지역지부(2008)는 2013년 19일간의 파업 투쟁으로 위협의 외주화, ‘아웃소싱’의 모델이었던 인천공항의 비정규직 문제를 세상에 알림. 2017년~2020년 정규직 전환 시 노·사·전문가협의회에 참여하여 비정규직 노동자 고용안정 및 처우개선(3조2교대→4조2교대 전환, 모·자회사 공동운영협의회 설치 등) 쟁취. 2022년 파업투쟁으로 교대 근무 제도 개편을 위한 노·사 협의체 구성 합의.

○ “아침 9시에 퇴근해서 당일 오후 6시 다시 출근하는 연속야간노동 중단, 3조2교대(주주야야비휴)에서 4조2교대(주야비휴)로 교대제 시스템을 개선하자”는 약속은 인천공항공사가 정규직 노동자 교대근무제를 2007년에 개선했던 것을 감안하면 10년이나 뒤늦은 조치였습니다. 그러나 2025년 현재까지도 합의는 이행되지 않고 있습니다.

공항공사 책임회피로 무너지는 현장, 위협받는 안전.

○ 인천공항공사는 “자회사 인력운영 등에 개입할 수 없다”라고 하지만, 이는 핑계입니다. 공항공사는 작년 인천공항 4단계 인력충원 계획에는 적극적으로 개입하였습니다. 노동조합

이 4단계 필요인력 확충 및 4조2교대 시행을 촉구하며 파업에 돌입하자, 3개 자회사는 인천공항 총 1,135명 총원 계획을 밝혔습니다. 그러나 이는 공항공사 심의위원회를 거치며 208명(시설 179명, 운영1명, 보안28명)으로 축소되었습니다.

○ 올해 3월 15일, 인천공항의 20대 청년노동자가 야간 근무 중 안타깝게 사망하였습니다. 고인은 24시간 운영되는 인천국제공항의 안전을 위해 불철주야 일했지만, 인천공항 청년 자회사 노동자에게 공항은 안전한 일터가 아니었습니다. 3월 29일과 20일에는 인천공항 셔틀트레인 사업소 자회사 노동자들이 연달아 뇌출혈로 쓰러졌습니다. 뿐만이 아닙니다. 4월 인천공항 터미널 내부 공사 중 작업자 사망, 6월 인천공항 화물청사 조업 중 작업자 부상(3주 후 사망), 7월 인천공항 관제탑 근무 서울지방항공청 관제사 사망, 8월 인천공항 활주로 야간작업 후 시설관리 노동자 사망... 2025년 올해 여름까지 무려 5명의 노동자가 동료들의 곁을 떠났습니다. 죽음의 공항, 멈추어야 합니다.

○ 공항공사의 책임회피로 현장은 무너지고 안전은 위협받고 있습니다. 책임이 전가되고 위험이 외주화됩니다. 노동자의 죽음이 반복되어서는 안됩니다. 산업재해, 인력부족, 연속야간노동, 과로...노동자의 생명을 담보로 하는 죽음의 인천공항, 이제는 바뀌어야 합니다. 공공운수노조 인천공항지역지부는 안전한 일터·안전한 공항을 위한 행동을 멈추지 않고 올해도 투쟁에 나섭니다.

안전한 일터 · 안전한 공항을 위한 2025년 총파업 투쟁.

○ 인천공항지역지부는 2025년 단체협약 체결을 위한 교섭요구(3.19.)를 시작으로 3개 자회사 공동투쟁을 전개. 교대제 개편 연내 시행 등 주요 요구에 대한 의견접근이 되지 않아 지노위 조정신청, 7월 조정중지. 8월 쟁의행위 찬반투표 및 임시대대 거쳐 파업 결의.

○ 공공운수노조 인천공항지역지부는 전국공항노동조합과 2024년부터 연대사업을 전개(2.18. “전국의 공항이 위험하다” 국회토론회 공동주최 등), 2025년 ‘전국공항노동자연대’를 결성(3.27.)하고 연대투쟁을 전개함. 8월 투쟁선포 결의대회(김포공항), 9월 총파업대회(인천공항)를 치루고 양 노동조합 요구사항에 대한 진전이 없을 시 10월 1일부로 전면파업 돌입.

죽음의 공항을 멈춰라! 10.1. 전국공항노동자 총파업대회

- | |
|---|
| ☐ 일시 : 2025년 10월 1일(수) 오후 14시
☐ 장소 : 김포공항 국내선 8번 출구
☐ 주최 : 전국공항노동자연대(민주노총 공공운수노조 인천공항지역지부, 전국공항노동조합) |
|---|

노조법 2·3조 개정 이후 2라운드 투쟁, 함께 준비합니다.

○ 인천공항지역지부는 2025년 총파업 투쟁을 앞둔 지난 8월 초 청년·미조직노동자 대담회를 진행했습니다. 행사장을 찾은 한 청년 노동자가 물었습니다. “노란봉투법(노조법2·3조 개정안)이 통과되면, 우리도 공항공사와 교섭할 수 있나요?” 진짜 사용자와 담판을 짓고 싶다는 간절한 마음은 인천공항의 1만 자회사 노동자 모두의 공통된 심정일 것입니다.

○ 8월 24일 노조법 2·3조 개정안이 비로소 통과되었습니다. 모회사와의 교섭을 실질적으로 어떻게 가능하게 할 것인지, 그리고 어떠한 의제를 교섭테이블에 올릴 것인지, 새로운 실험과 도전이 요구되는 때입니다. 간접고용·자회사 노동자들에게 가능성이 열렸지만 그만큼 저항도 따를 것입니다. 우리는 공공부문 비정규직 정규직화 정책이 시행되었을 때 소위 ‘인국공 사태’로 불렸던 혼란을 생생히 기억합니다. 노·노 갈등의 장이 되고 말았던 당시의 국면을 반복할 수는 없습니다. 지금 더없이 필요한 것은 단결을 강화하는 운동전략입니다.

○ 단결을 위해 선결되어야 하는 과제들이 있습니다. 지체된 숙제입니다. 자회사 전환 이후 고용의 안정성은 쟁취하였으나, 여전히 용역시절 천차만별이었던 임금체계 문제를 해소하지 못하고 있습니다. 사업소별로, 입사시기에 따라 차이가 있는 임금체계 개편은 교대제 개편을 위해서라도 풀어야 할 숙제입니다. 청년·미조직노동자들과의 소통도 중요한 문제입니다. 자회사 전환 이후 입사자들이 바라는 인천공항은 어떠한 모습인지, 지속적인 소통으로 세대간 격차를 해소하는 동시에 투쟁의 의제를 발굴하고 단결을 강화해나가야 합니다.

○ 노조법 2·3조 개정 이후 열려진 공간에서 전개될 교섭의 의제가 무엇이 될 것인지 인천공항 1만 자회사 노동자들의 마음을 모아내는 것 못지않게 중요한 것은 전국 15개 공항 노동자들의 요구를 모아내는 것입니다. 작년 12월 말, 무안공항 제주항공 여객기 참사 직후 인천공항지역지부와 전국공항노동조합은 안전한 공항 안전한 사회를 위한 현장의 목소리가 더없이 중요하다는 사실을 새삼 절감하고, 공항의 필요인력충원을 위한 제도개선 필요성을 알리는 정책토론회를 공동주최하기도 하였습니다. 참사 이후 국토교통부는 항공안전 혁신

대책을 발표하였으나 안타깝게도 이는 현장의 상황과 괴리된 것에 불과했습니다. 국토부를 상대로 전국 15개 공항노동자가 한 목소리로 요구할 의제를 예각화하는 것이 향후 과제입니다. 열려진 국면에서 상상력을 발휘해야 합니다.

○ 모회사 노조와도 공동 투쟁을 전개할 수 있다면 더없이 바람직하겠으나 이는 매우 어려운 문제입니다. 설익은 비정규직 정규직화 정책의 시행으로 꼬일 대로 꼬인 관계, 그리고 그 굴절이 자회사의 복수 노조 지형에도 깊은 음영을 드리우고 있기 때문입니다. 지금 공항노동자들에게 유효한 것은 수평적 연대의 확장입니다. 자불능력이 정해져있는 하나의 기업 내에서 파이 싸움하느라 부스러진 파이 조각에 연연하게 되는 것이 아니라, 공항 산업 정책에 대한 개입 전략을 긴 안목으로 수립하여 전국 공항 노동자의 단결을 도모하고 그 과정에서 모회사를 상대로 한 교섭과 투쟁을 기획하는 것이 현 시점에서 필요한 상상력입니다. (보건 의료노조의 산별교섭·노정교섭 사례를 참고해볼 수 있습니다.)

○ 상상을 실현하기 위해 공항 노동자 조직화 사업은 현재에도 중요하고 앞으로도 중요한 문제입니다. 인천공항지역지부는 청년·미조직노동자 조직화를 위한 시도를 멈추지 않고 있습니다. 인천공항 뿐만 아니라 전국공항의 청년·미조직노동자의 희망이 될 수 있도록 부단히 노력하고자 합니다.

○ 2025년 파업투쟁 승리와 더불어 노조법 2·3조 개정 이후 시작된 2라운드 투쟁에 힘차게 복무하겠습니다. 간접고용·자회사 노동자들의 간절함을 하나로 모아내는 실천으로 나아갑시다.

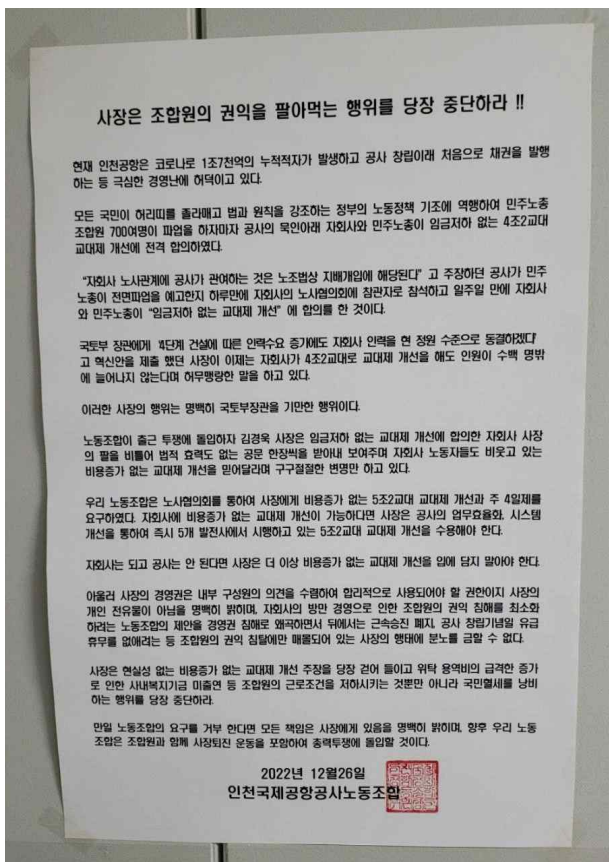
[참고1] 인천공항 모자회사 현황

인천국제공항공사(모)					
(子)	(자)	(子)	(자)	(子)	(자)
인천공항시설관리(주)		인천공항운영서비스(주)		인천국제공항보안(주)	

[참고2] 인천공항 노동조합 현황

인천국제공항공사노동조합(상급단체 한국노총)		
(민주노총) 인천공항지역 지부 시설 통합 지회 (한국노총) 인천공항시설관리노 동조합, (무상급) 인천공항시설 엔지니어노동조합	(민주노총) 인천공항지역 지부 운영 통합 지회 (한국노총) 한마음인천공 항 노동 조합	(민주노총) 인천공항지역 지부 보안 통합 지회 (한국노총) 인천공항보안검색노 조, 인천공항보안검색운영노조, 인천공항보안검색서비스노조

[참고3] 인천공항 정규직 노동조합 입장



“민주노총 조합원 700여명이 파업을 하자마자 공사의 묵인아래 자회사와 민주노총이 임금저하 없는 4조2교대 교대제 개선에 전격 합의하였다.

우리 노동조합은 노사협의회를 통하여 사장에게 비용증가 없는 5조2교대 교대제 개선과 주4일제를 요구하였다. 자회사에 비용증가 없는 교대제 개선이 가능하다면 사장은 공사의 업무효율화, 시스템 개선을 통하여 즉시 5개 발전사에서 시행하고 있는 5조2교대 교대제개선을 수용해야 한다. 사장은 현실성 없는 비용증가 없는 교대제 개선 주장을 당장 걷어 들이고 위탁 용역비의 급격한 증가로 인한 사내복지기금 미출연 등 조합원의 근로조건을 저하시키는 것뿐만 아니라 국민혈세를 낭비하는 행위를 당장 중단하라.

만일 노동조합의 요구를 거부한다면 향후 우리 노동조합은 사장퇴진 운동을 포함하여 총력투쟁에 돌입할 것이다.”

2022.12.26. 인천국제공항공사노동조합

노란봉투법의 시대!

제도 개선에 기대치보다 아래로부터의 투쟁을 다시 정비하자!

전국공공운수노조 경북지역지부 교육위원장 송무근

노란봉투법! 실제로는 노동조합 및 노동관계조정법 2·3조의 개정을 의미하면서, 노동자 노동조합에게는 진작 바로잡혔어야 할 당연한 권리보장인 반면에 국민의 힘을 비롯한 사용자 단체 등은 ‘기업을 옥죄는 악법’으로 역 선동하며 법 개정 후에도 상당한 논란이 지속되고 있음이 주지의 사실입니다. 또 법 시행 전 6개월의 유예기간은, 노사의견을 수렴하기 위한 TF가 운영된다고는 하지만 현재의 모호한 지점과 쟁점이 예상되는 부분이 어떻게 보완될지 아직 오리무중입니다.

공공운수노조 경북지역지부(이하 경북지부)는 이러한 사회적 쟁점을 떠나 이번 법 개정이 우리 내부의 현장에 미칠 영향과 관련해 또 다른 한계와 문제점을 확인하는 과정이 아니라, 실질적 교섭권을 확대하고, 보다 더 많은 취약구조 노동자들의 노동권이 확대되는 방향으로 작용할 수 있도록 현장 사례를 중심으로 여러 고민들을 제출합니다.

고민 1 : 노란봉투법의 시대, 원청 노조와의 관계 설정은? 수직적 교섭과 수평적 연대는 현실이 될 수 있는가?

○ 공공기관의 원청 노조와 간접고용 자회사 또는 하청업체 노동조합이 같은 노동조합이든 다른 노동조합이든 불편한 관계가 될 수밖에 없는 상황은 필연적임. 경북지부 산하에도 원청 노조와의 관계로 인한 순기능과 역기능이 그동안 병존해 왔음

○ 부정적 사례

- 한전기술서비스 분회 : 한국노총 소속으로 있던 당사자들이 교섭의 내용과 진행 상황이 전혀 조합원들에게 공유되지 않는 문제를 지속적으로 가지다가 우연한 기회에 교섭결과를 확인하게 되었고, 임금인상이 노조 간부들 중심 특정 소수에게 집중되어 있는 문제를 발견하고 탈퇴 후 2018년 경북지부에 가입함. 소수노조로 정규직전환 투쟁 등 진행할 당시 같은 공공운수노조 소속이었던 원청 노조 한국전력기술 노동조합에 여러 협조를 구했으나, 소수노조로써 투쟁이 다소 제약되거나 탈퇴한 원 노조와의 관계회복을 요구하는 등 갈등이 발생함. 이는 공공기관 원하청 노동자 간의 파이의 문제를 넘어 우월적으로 형성되어 있는 지위 관계를 어떻게 해소할 것인가를 근본적으로 고민하게 되는 숙제를 확인함
- 김천시청 관제센터 분회 : 정규직전환을 약속받았다가 막상 전환 당시 대상에서 배제되면서

기간제로 근무하던 관제센터 노동자들이 정규직전환을 요구하며 2017년 경북지부에 가입. 당시 전공노 소속이었던 공무원노조 김천시지부와 원만한 관계를 유지하기를 원했으나, 집회신고, 농성장 설치, 출근 선전전 등 일거수일투족을 직접 통제하려고 하는 문제로 심각한 갈등 관계가 되었으며 표면적으로는 사과를 받았으나 투쟁이 끝날 때까지 근본적인 관계회복은 이루어지지 않음

- 경주시청투쟁(수도검침분회, 정동극장분회, 해강행복한집분회, 환경직분회, 스마트미디어센터 분회) : 정규직 전환의제, 공익신고자 해고문제, 어용노조 비위문제, 정규직 전환 상황 하의 기간제 해고문제 등으로 5개 현장의 현안을 묶어 톱다운 방식으로 경주시청을 대상으로 2020년 투쟁을 진행함. 투쟁이 진행되는 과정에 전국공무원노조 경주시부 조합원들이 청사 방호령에 따라 동원되면서, 집회에 참여한 조합원들과 심각한 충돌이 발생하게 됨. 갈등구조 해소를 위한 상호 노력에도 불구하고 매 집회 때마다 충돌은 계속 이어졌고, 결국 민주노총 갈등조정 위원회에 진정되어 갈등 해소를 위한 방안을 강구하였으나 공무원노조 경주시부는 민주노총 경주시부를 탈퇴하고, 민주노총은 제명처리 함
- 국립안동대학교(현 경국대)분회 : 정규직전환 지침에 따라 안동대학교 직고용으로 전환 됨. 경북지부는 교섭단위 분리를 희망하였으나 전국대학노조 안동대 지부는 공동교섭을 요구함. 공동교섭을 받아들였으나 실제 공동교섭은 한번도 열리지 않고, 교섭 참여도 가로막힘. 요구안을 제출하면 교섭을 해주겠다는 형태로 사실상 교대노조와 소수노조 관계로 전락함. 갈등구조를 피하기 위해 조직적 숙고 끝에 요구안을 전달하였으나 사용자로부터 들을 법한 학생 수 감소, 운영상의 어려움 등을 이유로 오히려 조합원들의 요구를 대학노조가 통제하는 형태가 되어버림.

○ 긍정적 사례

- 수산인더스트리 분회 : 정부의 비정규직 전환정책에 따라 전환을 요구하였으나 한수원이 응하지 않자 2017년 말 노조에 가입하였고, 경북지부는 일체의 대화와 교섭에 응하지 않는 한수원을 대상으로 2년여에 걸친 농성 투쟁을 진행함. 투쟁 과정에 현재 기업별노조인 한수원 노조의 한울원자력본부 본부위원장을 중심으로 집행부들이 투쟁에 직접 연대하고, 본부 교섭에 한울본부 사내하청 업체 노동자들의 정규직전환을 교섭 의제로 정하기도 함
- 포항공대미화 분회 : 부산저축은행 사태 투자 실패로 학내 모든 입찰을 최저가로 전환하며, 미화원들의 임금이 최저임금으로 후퇴하며 노동조합에 가입하게 됨. 임금손실분을 만회하기 위한 투쟁 과정에 해고자 등 발생 더 심각한 형태로 치달는 투쟁 전 과정에 전국대학노조 포항공대 지부가 적극적으로 연대하여 함께 투쟁을 진행 함. 삭감임금 회복, 해고자 전원 복직

등 성과를 만들어 냄

○ 원하청 노조 상호 관계를 풀어가기 위한 과제

- 이해관계의 충돌(밥그릇 싸움)이든 우월적 지위의 문제이든 원하청 노동조합이 상호 협력적 구조, 적극적 연대구조가 되는 것은 현실적으로 쉽지 않음
- 원하청 노동조합이 동일한 공공운수노조 소속이라면, 비교적 안정적인 구조의 원청노조가 상급기구로부터 독립적 구조로 운영되고 있을 가능성이 높음. 임금 설계구조의 면밀한 분석을 통해 밥그릇 싸움이 아니라는 점을 상시적으로 환기하고, 의무 교육프로그램 배치 등 노동조합의 정신이 희석 되지 않도록 상시적 관계맺기가 필요함

고민 2 : 소수노조는 무기력 하기만 할까?

○ 소수노조의 역할 : 현재 복수노조 창구단일화 체계하에서 실제 소수노조는 사용자와의 관계에서든 교섭과정 전반에서든 무기력 할 수밖에 없는 처지에 있음, 그러나 소수노조지만 교대노조 이상의 비중으로 사업장 내 위상을 확보한 현장사례를 반면교사 삼을 필요가 있음

- 원자력환경공단 분회 : 정규직전환 후 계약기간의 정함이 없을 뿐 별도 직군을 신설해 가장 하위의 직군으로 편재됨. 그러나 교섭 과정에서 전체에 대한 공익적 요구를 중심으로 요구안을 제출하고 공정대표의무를 이행하도록 요구, 관리자에 의한 성희롱 성비하 사건이 발생되자 경북지부+민주노총 경주지부+지역 여성단체 공대위를 구성. 특히 금속노조 경주지부의 적극적 연대로 위력적인 투쟁을 전개함. 현안 대응 투쟁이후 조합원 수와 달리 분회의 위상이 상당히 높아지고, 조직확대로 연결됨
- 경주시청 환경직 분회 : 교대노조의 전횡과 비위행위에 대한 문제제기를 공익적 측면에서 제기함. 교섭시기에도 노조 이해관계 보다 시민 불편문제, 미화원 전체 공익적 요구, 1노조 간부의 비위행위 고발 등 투쟁을 조직하며, 교섭과 무관한 합의를 도출함(압축진개 도입, 러시아워 시 노선 조정 등) 1노조의 단체교섭과 무관한 시청 자원순환과와 주기적인 협상 테이블을 유지했으며, 단협과 무관한 다수의 합의안들을 남김

고민 3 : 실질적 지배관계에 있는 또다른 현장

○ 사용자 범위의 확대+확대

- 근로계약의 당사자가 아니다 하더라도 ‘실질적 지배력’을 가지고 있는 사용자를 상대로 단체교섭 요구 및 쟁의행위 등이 가능해진 법개정 환경을 유사한 구조를 가지고 있는 현장에 접목해 확대적용을 고민할 필요가 있음

○ 사회복지시설

- 경북지부 산하에는 다수의 사회복지시설 현장이 소속되어 있음(해강행복한집, 정토마을, 안락원, 연화원, 경산여래의집, 천우자애원, 선산재활원, 영덕사랑마을 등)
- 보조금 횡령, 장애인 수급비 갈취, 폭행 학대 등 인권침해, 24시간 근무에 대한 임금깎기 및 체불임금 문제 등 거의 모든 시설이 유사한 내부문제를 안고 노동조합에 가입
- 발생한 현안문제를 해결하고 나면 노동조합의 정상적인 활동과 기능에 심각한 문제가 생김. 특히 보건복지부로부터 정해진 임금을 보조받는 형태로 임금교섭이 사실상 불가능 하며, 단체협약을 통해 징취할 요소들도 시설 이용인의 권리와 충돌하는 구조로 악의적으로 편집
- 정부 또는 시·도, 시·군의 위임된 사회적 책무에 대해 지자체의 사실상 지휘, 지배 관계를 향후 교섭구조로 뚫어 낼 필요가 있음. 경북지부에서는 경상북도 내 다양한 시설들의 대동소이한 문제점들을 토대로 도청과 노정교섭틀을 만들어 내는 것을 계획하고 있음

○ 지자체 출자, 출연기관

- 경북지부 산하에는 다수의 지자체 출자출연기관 현장이 소속되어 있음.(환동해산업연구원, 포항시립예술단, 포항청소년재단, 포항문화재단, 청도공영사업공사, 구미도시공사, 경북행복재단, 경북청소년재단 등)
- 이들 지자체 출자 출연기관의 직접노무비는 정부 지자체에 적용되는 기준인건비와는 별개의 '총인건비제'로 적용되며 이 역시 기재부가 총액 한도를 정하고, 각 기관은 그 안에서 정원, 보수, 예산을 결정하는 형태
- 각 기관별 특성을 무시한 획일적 적용으로 근무형태가 다른 각 기관에서 업무 특성이 반영되지 않거나 최저임금 위반, 통상임금 대법원 판결 미적용 등 문제를 비롯해 주요하게는 공무원 임금 인상을 받기 내에서 정해진 틀로 사전 적용함으로써 단체교섭이 사실상 무력화되는 문제가 있음
- 출자 출연기관의 경우 해당 지자체 공무원이 운영자로 파견되는 경우가 대다수이며, 교섭석상에서 지자체 결정 없이 할 수 있는 것이 없다는 입장을 한결같이 고수함. 운영에 있어 지자체가 실제 권한을 가지고 있고, 공무원이 관리 및 운영자로 파견되는 상황 등을 고려할 때 실질

적인 지배관계로 보고 교섭을 요구할 수 있는 방안이 검토될 필요가 있음

고민 4 : 아래로부터의 투쟁을 조직하자!

○ 근대 이후 성문법 체계를 도입하는 모든 국가들에서 시민법(우리나라에서는 민법)을 법체계의 가장 기본 바탕으로 여김. 시민법의 여러 원칙 중 가장 중요한 것은 자율계약의 원칙이나 고용시장의 경우 자율계약만 존중할 경우 필연적인 피해구조가 발생하고, 이를 보완하기 위해 형성된 것이 노동 관계법임

○ 그러나 우리나라의 경우 노동관계법의 취지와 정신이 온전히 약자를 보호하는 개념이기 보다는 노자간 상호 관계를 반대급부적 위치에 놓고 있다는 근본적인 문제가 있으며, 하위 법령을 통해 헌법의 노동3권을 제한하거나, 침해하는 요소도 상당 수 있음

- 교원, 공무원에 대한 단체행동 제한
- 특고 노동자에 노동3권 제한
- 필수공익 사업 필수유지 업무 단체행동권 제한
- 조정 전치주의 절차
- 공격적 직장폐쇄의 용인 등

○ 노란봉투법 시행을 통해 어떤 긍정적 효과가 있을지는 지켜봐야 할 일이나 위 예시처럼 법과 제도 환경의 개선을 통한 위로부터 수혜는 근본적인 노동의 권리를 완성하는데 한계가 있다는 점을 명확히 인식할 필요가 있음(적어도 우리나라의 노동환경 속에서는), 특히 IMF구제금융 사태 이후 사회 전체적으로 확산되어 있는 간접고용, 불안정고용, 비정규직 일반화와 차별 문제는 단지 노란봉투법 시행만으로 회복되기는 어렵다고 판단함. 오히려 법, 제도 환경의 개선을 통해 아래로부터의 투쟁을 제대로 힘받아 조직할 수 있는 기재로 여기고 투쟁을 조직하는 것이 활동가들의 관점 혹은 현 법개정을 바로보는 시각이 되길 희망함