

## “간접고용노동자와 원청 사용자는 조정대상 아니다” 용기도, 지해도 없이 원청 사용자성 인정 회피한 중앙노동위원회를 규탄한다

### 민주노총 12개 비정규사업장 공동 조정신청 중노위 결정에 대한 민주노총 입장발표 기자회견

- 일시 : 2020년 6월 3일 수요일 오전11시
- 장소 : 민주노총 15층 교육장
- 참가 : 조정신청 사업장 간부, 조합원 등

- 민주노총 12개 비정규 사업장, 원청에 △상시지속 업무 정규직 전환 △위험의 외주화 금지 : 원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 △임금 및 근로조건 개선 등 공동 요구하며 5월 20일 중앙노동위원회에 조정신청
- 6월 1일, 금속노조, 공공운수노조 조정회의 종료 및 자정계 결정문 송부... 중노위, “노동법상 노동관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정하기 어려워 조정대상이 아니라고 인정”
- 민주노총, “노조가 주장한 원·하청 교섭 근거는 ‘권고’로 처리하고, 원청 사용자성 판단은 회피한 결정”, “대법 판례도 따라가지 못하고 형식적 계약관계 국한해 판정한 중노위 규탄”
- 민주노총, 6월 3일 중노위 결정에 대한 입장발표

1. 정론직필을 위해 힘쓰시는 언론 노동자들께 인사드립니다.

2. 민주노총 12개 비정규 사업장(금속노조 9곳, 공공운수노조 2곳, 민주일반연맹 1곳)이 △상시지속 업무 정규직 전환 △위험의 외주화 금지 : 원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 △임금 및 근로조건 개선 등을 공동요구로 원청 사용자에게 교섭 요청, 5월 20일 중앙노동위원회에 조정신청을 접수했습니다. 민주노총은 당일 기자회견을 열고 중노위에 원청 사용자성 인정을 촉구했습니다.

3. 6월 1일, 금속노조, 공공운수노조에 대한 조정신청 결과가 나왔습니다. 결정서에는 △조정대

상이 아니라고 인정 △다른 적절한 방법을 통해 해결방안 강구 등 내용이 담겼습니다.

4. 이에 민주노총은 기자회견을 열고 중노위 결정에 대한 민주노총 입장을 발표했습니다. 언론인 여러분의 관심과 취재 부탁드립니다.

#### <기자회견 개요>

○ 제목 : 민주노총 12개 비정규사업장 공동 조정신청 중노위 결정에 대한 민주노총 입장발표  
기자회견

○ 일시 : 2020년 6월 3일 (수) 오전11시

○ 장소 : 민주노총 15층 교육장

○ 진행 : 민주노총 정나위 조직부장

- 민주노총 양동규 부위원장

- 법률적 관점에서의 검토 : 금속노조 법률원 탁선호 변호사

- 금속노조 이승열 부위원장

- 공공운수노조 김선종 한국마사회지부장

[첨부자료1] 기자회견문

[첨부자료2] 중노위 결정서

<끝>

# “간접고용노동자와 원청 사용자는 조정대상 아니다” 용기도, 지해도 없이 원청 사용자성 인정 회피한 중앙노동위원회를 규탄한다

## 민주노총 12개 비정규사업장 공동 조정신청 중노위 결정에 대한 민주노총 입장

중앙노동위원회가 간접고용노동자의 교섭권과 원청 사용자성을 부정했다. 6월 1일, 중앙노동위원회는 금속노조와 공공운수노조가 낸 조정신청에 대해 “우리 위원회의 조정대상이 아니라고 인정” 했다. 민주노총은 중노위의 이번 판정이 원청 사용자성을 부정한 것이라고 규정하며, 중앙노동위원회를 강력히 규탄한다.

민주노총 12개 간접고용 사업장(현대위아, 포스코, 현대제철, 기아차, 현대차, 한국지엠, 아사히, 현대중공업, 대우조선 등 금속노조 9개 간접고용 사업장, 한국마사회, 지역난방공사 등 공공운수노조 2개 간접고용 사업장, 전국 지자체 생활폐기물 민간위탁 조합원으로 구성된 민주연합노조 등 민주일반연맹 1개 사업장)은 4월 중순부터 원청에 △상시지속 업무 정규직 전환 △위험의 외주화 금지 : 원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 △임금 및 근로조건 개선 등을 요구했다. 원청 사용자는 답하지 않거나 교섭 의무가 없다고 했고, 이에 민주노총은 5월 20일 공동으로 조정을 신청했다. 중노위는 조정회의 등을 통해 “사회적 과급력이 큰 사안임을 알고 있다” 며, 이 사안이 단순 조정사건이 아니라 ‘원청 사용자성’에 대한 잣대를 규정할 정치적 사안임을 인지하고 있었다. 그럼에도 원청 사용자에게는 면죄부를 주고, 간접고용노동자에게는 원청과의 교섭권 없음을 통보했다.

민주노총은 형식적 근로계약 관계가 아니라 사용자의 실질적 지배력을 기준으로 사용자성을 판단할 것을 요구했다. 그간 중노위는 쟁의조정 신청의 당사자를 근로계약상 사용자로만 해석·국한하고 간접고용노동자의 원청 사용자에 대한 쟁의조정신청에 ‘당사자 아님’으로 결정했다. 이미 대법원은 근로조건 등에 실질적 지배력을 행사하면 그 부분에 한해서는 노조법상 사용자가 될 수 있다고 보고 있다. 그럼에도 중노위는 “직접적인 계약관계에 있지 않다는 사실이 인정” 되고 “묵시적인 근로계약관계의 성립여부를 인정하기는 어렵다” 며 구시대적 잣대를 들이댔다. 중노위가 대법원 판례 기준도 따라가지 못한 것은 사실상 원청 사용자 책임 부여에 의지가 없다는 뜻이다.

한편 중노위는 원청의 실질적 지배력 판단 여부에 대해서는 “노동조합의 주장에 대한 입증이 부족하다”고 밝혔다. 조정을 신청한 금속노조 9개 사업장 중 현대자동차와 한국지엠 2개 사업장 사내하청 노동자는 대법원에서 불법과건 판정을 받았고, 5개 사업장 또한 법원에서 불법과건을 인정

받았다. 현대중공업 사내하청지회의 경우 2010년 대법원이 지배력설에 따라 노조법상 사용자를 인정한 바 있다. 법원 판결 과정에서 쌓인 입증자료가 차고 넘친다. 공공운수노조 2개 사업장은 자회사로 운영되는데, 노조는 자료와 조정회의에서 모회사의 실질적 지배력(임금수준, 체계 등 설계)에 대해 입증했다. 노동조합이 이번 조정회의에 제출한 자료만 100페이지가 넘는다. 그럼에도 노조의 입증 부족을 거론하는 것은 중노위의 직무유기다.

중노위는 “다른 적절한 권리구제 절차를 통해 해결방법을 강구 할 것”을 권고했다. 자신들의 조정 의무는 회피하고 다른 방법은 제시조차 하지 않으면서 말이다. 대법원에서 불법과건 판정을 받아도 원청 사용자와 교섭조차 할 수 없는 간접고용노동자들에게 어떤 다른 방법을 찾으란 말인가. 그러면서 중노위는 노조가 원·하청 교섭의 근거로 제시한 사실들은 ‘권고’로 처리해버렸다. 공공운수노조 결정서에는 근로조건 개선을 위한 모-자회사 공동운영 방안과 산업안전문제 논의를 위한 자회사 노조 참여보장 노력 등을, 금속노조 결정서에는 도급사업주의 배려와 협력 요구, 근로조건 개선을 위해 원청이 하도급 사용자들과 공동노력할 것 등을 권고했다. 중노위는 권고기관이 아니라 판정기관이라는 점에서, 또한 이 사안의 다툼에서 노조가 자기주장의 근거로 내세운 사실의 필요성은 인정하면서도 판정하지 않았다는 점에서 중노위 결정은 무책임하기 이를 데 없다. 모든 책임에서 빠져나가려 간접고용을 확산한 사업주에게 권고하는 것이 무슨 의미인가. 단언컨대 조정을 신청한 12개 사업장 중 이 권고에 따라 ‘공동노력’을 기울일 사용자는 한 명도 없다.

원청 사용자성 인정에서 한 발자국도 나아가지 못한 이번 중노위 판정은 적극적인 조정자로서의 역할을 망각한 것이다. 뿐만 아니라 원청 사용자에게 책임과 의무를 부인할 수 있는 면죄부를 준 판정이다.

민주노총이 조정 신청시 밝혔듯 코로나19 재난시기 원청의 책임성은 더욱 절실했다. 코로나로 인한 간접고용 비정규 노동자들의 임금삭감, 무급휴업, 해고 등은 원청 책임 없이 해결될 수 없다. 코로나 위기 극복을 강조하는 정부에게, 재난상황에서 비정규 노동자에 대한 확실한 대책은 원청과의 교섭임을 다시 한 번 강조한다.

민주노총은 21대 국회 핵심 과제로 노조법 2조 개정을 요구하며 전 조직적 투쟁을 준비하고 있다. 이와 함께 중노위 등 정부 행정기관이 원청 사용자성을 인정하도록 투쟁을 이어갈 것임을 밝힌다.

2020년 6월 3일

전국민주노동조합총연맹