

중 앙 노 동 위 원 회 결 정 서

사 건 중앙2020조정23 전국공공운수사회서비스노동조합
(한국지역난방공사 등 2개사) 노동쟁의 조정신청

노 동 조 합 전국공공운수사회서비스노동조합
(조정신청인) 서울 영등포구 대림로 183 철노회관 3층
위원장 최준식

사 용 자 1. 한국지역난방공사
경기 성남시 분당구 분당로 368
대표자 황창화
2. 한국마사회
경기 과천시 경마공원대로 107
대표자 김낙순

결 정 일 2020. 6. 1.

우리위원회는 위 조정신청 사건에 대하여 심의하고 주문과
같이 결정한다.

주 문

1. 이 노동쟁의 조정신청 사건은 「노동조합 및 노동관계조정법」 상 노동관계 당사자 간의 노동쟁이라고 단정하기 어려워 우리 위원회의 조정대상이 아니라고 인정한다.
2. 신청인 전국공공운수사회서비스노동조합은 노동관계법령 등에 따른 다른 적절한 절차를 통해 해결방법을 강구할 것을 권고한다.
3. 신청인 전국공공운수사회서비스노동조합과 피신청인 사용자들은 사업장 상황을 고려한 자회사 사용자를 포함한 공동협의 등을 통해 자회사 근로자의 근로조건 개선을 위해 노력할 것을 권고한다.

이 유

1. 신청 경위

전국공공운수사회서비스노동조합(이하 '노동조합'이라 한다)은 한국지역난방공사, 한국마사회(이하 '사용자'라 한다) 등과 '2020년 간접고용 비정규직 노동자 권리보장 기본협약' 체결을 위하여 2020년 4월 29일부터 2020년 5월 15일까지 3차례에 걸쳐 단체교섭을 요구하였으나, 사용자가 단체교섭의 당사자가 아님을 이유로 계속 불응하여 단체교섭이 이루어지지 않고 있다며 2020년 5월 20일 우리 위원회에 조정신청을 하였다.

2. 당사자 주장

가. 신청인 주장

신청인 노동조합은 노동관계 당사자와 관련하여 사용자의 자회사인 지역난방안전주식회사, 한국마사회시설관리주식회사(이하 '자회사'라 한다)에 소속된 근로자를 조합원으로 하는 산업별 노동조합이며, 사용자와 자회사 간 용역계약상 인건비 범위가 정해져 있어 모회사의 승인 없이 자회사가 독자적으로 결정할

수 없는 등 자회사의 근로조건 결정에 대하여 모회사인 사용자가 실질적 지배력을 행사하고 있으므로, 사용자가 자회사 소속의 조합원에 대하여 근로계약의 주체가 아니더라도 단체교섭 당사자인 사용자라고 주장한다.

특히, 정부가 2018년 12월 31일 관계부처 합동으로 마련한 '공공 부문 비정규직 근로자 정규직 전환 관련 바람직한 자회사 설립·운영 모델(안)'에 따르면 '임금수준은 전환 이전 임금수준, 모회사의 예산, 직무별 시장임금수준 등을 고려하여 적정 수준에서 결정'하도록 하였으므로 정부에서 공공기관 자회사의 합리적 임금체계를 설계하여야 할 책임을 모회사에게 부과하고 있음이 확인되며, 현재 자회사에 적용되는 임금체계는 모회사가 주도한 '정규직 전환 노사전문가 협의체'에서 결정된 것이고, 자회사 노사간 임금교섭시 자회사는 모회사와의 용역계약상 인건비범위가 정해져 있어 독자적 결정권이 없다는 입장만 반복하고 있는 것을 볼 때 자회사 소속 조합원에 대한 근로조건 결정권은 모회사에 있다고 주장한다.

구체적으로 사용자1 한국지역난방공사에 대해서 ①원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 및 참여 보장, ②원·하청 공동협의회 구성 및 운영, ③적정인력 충원, 노사 공동 적정인력 산정, ④적정

원가 보장 및 원·하청 공동사내근로복지기금 운영 등을 주요 요구사항으로 주장한다. 사용자2 한국마사회에 대해서는 ①원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 및 참여 보장, ②원·하청 공동 협의회 구성 및 운영, ③차별적 임금 해소 및 원·하청 공동사내 근로복지기금 운영 등을 주요 요구사항으로 주장한다.

또한, 정부가 2020년 3월 관계부처 합동으로 발표한 '공공기관 자회사 운영 개선대책'에서 종전 관행에 따른 낮은 낙찰률을 임의적용하지 않도록 권고하였음에도 이를 준수하지 않는 모회사의 방침을 개선하여 자회사 근로자들의 근로조건을 실질적으로 개선하기 위하여는 모회사와의 직접적인 교섭이 필요하다고 주장한다.

나. 피신청인 주장

피신청인 사용자1 '한국지역난방공사'는 정부의 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 정책에 따라 노사 및 전문가 협의 기구를 구성하여 2018년 12월 21일 자회사 '지역난방안전주식회사'를 설립하여 정규직 전환을 하였고, 자회사의 조직, 인사 관리체계, 임금, 복리후생에 대하여 협의하여 결정하였으며, 자회사는 독립된 법인으로서 경영, 재무·회계 등 주요 경영사항에 대해서는 자체 이사회를 통해 심의, 의결하여 결정하고 있으며,

모회사는 노동조합원과의 근로계약 체결의 주체가 아니고, 명시적 또는 묵시적 근로관계를 맺고 있다고 볼 사정이 없어 노동조합과 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 지위에 있지 않고, 노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 한다)상 노동쟁의가 발생하였다고 볼 수 없다고 주장한다.

피신청인 사용자 2 ‘한국마사회’는 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 정부지침에 따라 ‘한국마사회 정규직 전환 노사전문가 협의기구’의 협의를 거쳐 2019년 9월 5일자로 ‘파견·용역근로자 정규직 전환 기본합의문’을 체결하고 2019년 11월 7일 자회사 ‘한국마사회시설관리주식회사’를 설립하였고, 자회사와 노동조합원과 고용관계가 성립되었으며, 자회사는 인사·노무관리, 회계 등에 대해서는 독립적으로 자율적인 권한을 행사하는 독립된 법인체이며, 노동조합원의 임금 등 근로조건은 노·사·전문가 협의기구에서 2019년 12월 21일에 체결한 ‘파견·용역근로자 정규직 전환 세부 합의사항’에 따라 결정되어 자회사가 노사 협의를 거쳐 기준임금을 설정한 것이므로 노동조합원에 대한 근로조건 결정, 고용관리 등에 대한 어떠한 권한이나 책임을 부담하지 않으므로 사용자에게 해당하지 않는다고 주장한다.

3. 쟁 점

신청인 노동조합과 피신청인 사용자 1, 사용자 2는 단체교섭의 상대방에 해당하는지에 관해 의견이 대립하는 바, 이 조정사건의 조정을 진행하기에 앞서 조정신청이 노조법에 따른 노동쟁의 조정대상인지 여부를 판단함에 있어서는 사용자 1, 사용자 2가 노동관계 당사자에 해당하는지 여부가 판단되어야 한다.

4. 관련 법령 및 판례

노조법 제2조제5호에서 노동쟁의를 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 ‘노동관계 당사자’라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다”라고 정의하고 있고, 노조법 제29조제1항에서는 “노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다”라고 규정하고 있다.

이와 관련한 법원 판례 등을 살펴보면, “단체교섭 당사자로서의 ‘사용자’라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를

제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다”(대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다40935 판결 등 참조)라고 판시한 사례가 있고, “근로계약상 사용자 이외의 사업주도 근로계약상의 사용자와 직접 근로계약관계를 맺고 있는 근로자를 자기의 업무에 종사시키고 그 근로자의 근로조건에 대해서 현실적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 내에서 사용자성이 인정될 수 있을 것이다”(서울남부지방법원 2007. 12. 10 자 2007카합2731 결정 등 참조)라고 판시한 사례도 있다.

5. 판 단

우리 위원회가 확인한 바에 의하면, 이 조정신청 사건의 노동조합원이 직접 고용된 지역난방안전주식회사와 한국마사회시설관리주식회사는 정부의 공공부문 비정규직 근로자의 정규직 전환 정책에 따라 설립되었으며, ‘공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 관련 바람직한 자회사 설립·운영 모델(안)’ 등 정부의 지침 및 각 모회사별로 구성된 ‘정규직 전환 노·사·전문가 협의기구’의 협의 등에 따라 결정된 모-자회사 간 계약에 의해 업무가 위탁되었음을 알 수 있다.

우리 위원회에서는 조정기간 중 2개 사업(장)에 대한 본 노동쟁의

조정신청 사건에서 사용자가 노동관계 당사자에 해당하는지 여부를 구체적으로 확인하고자 2차례 회의를 개최하고 수시로 자료를 요구하여 검토하였다.

우리 위원회가 위 당사자 간 단체교섭 경위, 사전조사 및 조정 회의를 통하여 확인한 바에 의하면, 사용자는 자회사 소속의 노동조합원과는 직접적인 근로계약 관계에 있지 않은 사실이 인정된다.

그리고 노동조합 및 사용자의 진술 및 제출자료들을 종합적으로 검토한 결과, 자회사가 소속 근로자의 임금 지급의 주체이고, 노동조합은 근로계약 당사자인 자회사와 단체교섭을 진행하고 있는 등 사용자와 노동조합 조합원들 간에 묵시적인 근로계약 관계의 성립 여부를 인정하기는 어렵다.

또한 우리 위원회는 사용자가 노동조합 조합원의 근로조건을 구체적이고 실질적으로 지배·결정하고 있는지 여부를 사실조사 및 조정회의를 통해 다각적으로 확인하고자 하였으나, 노동조합의 주장에 대한 입증이 부족하여 이를 확인하기는 어렵다고 판단된다.

따라서, 사용자가 이 조정사건의 당사자에 해당한다는 점이 구체적으로 확인되지 않기 때문에, 이 노동쟁의 조정신청 사건은 노조법상 노동관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정할 수 없고, 우리 위원회의 조정대상이 아니라고 판단된다.

6. 결 론

이에 우리 위원회는 노조법 제2조제5호, 같은 법 시행령 제24조 제2항에 따라 주문과 같이 결정한다.

7. 권 고

우리 위원회는 신청인 노동조합에게 노동관계법령 등에 따른 다른 적절한 권리구제 절차를 통해 해결방법을 강구할 것을 권고한다.

한편, 정부가 제시한 '자회사 설립·운영 모델(안)'에서는, 모-자회사 공동협의회 등 업무협력을 위한 협의체를 운영하도록 하였으며, 임금수준은 전환 이전 임금수준, 모회사의 예산, 직무별 시장임금수준 등을 고려하여 적정 수준에서 결정하고 자회사 정규직 전환자의 임금 등 근로조건이 저하되지 않게 설계하도록 하고 있다.

또한 사용자는 모회사로서 자회사 설립 당시 노사전문가 협의 기구에 참여하여 모-자회사 간 공동협의체를 구성하고 자회사 소속 근로자에 대한 근로조건 개선 등을 위해 노력하기로 합의한 바 있다.

이런 점에서 우리 위원회는 이 사건의 신청인 전국공공운수사회 서비스노동조합과 피신청인 사용자 1, 2에게 아래와 같이 권고한다.

사용자 1 한국지역난방공사는 모-자회사 간 재난경영위원회 및 안전보건협의체 등 운영에 있어 자회사 근로자의 산업안전문제를 적극적으로 논의할 수 있도록 자회사 소속 노동조합의 참여를 보장하기 위해 노력하고, 자회사 설립 취지에 맞게 자회사 근로자의 근로조건 개선 등을 위해 모-자회사 공동협의체 구성·운영 방안 마련 등을 위해 노력할 것을 권고한다.

사용자 2 한국마사회는 자회사 설립 시 파견·용역근로자 정규직 전환 기본합의문에 따라 모-자회사 공동협의체 구성·운영함에 있어 자회사 소속 노동조합의 의견이 적극적으로 반영될 수 있도록 방안을 마련하여 실시할 것을 권고한다. 또한, 재난안전 및 안전보건 협의체에서 자회사 근로자의 산업안전에 필요한 방안을

논의하는 등 자회사 소속 노동조합의 참여를 보장하기 위해 노력할 것을 권고한다.

중앙2020조정23 전국공공운수사회서비스노동조합(한국지
역난방공사 등 2개사) 노동쟁의 조정신청사건

2020년 6월 1일

중 앙 노 동 위 원 회

조 정 위 원 회

공 익 위 원

신 철 영

근 로 자 위 원

최 영 대

사 용 자 위 원

김 연 배

