

중 앙 노 동 위 원 회

결 정 서

사 건 중앙2020조정24 전국금속노동조합(현대자동차주식
회사 외 8개사) 노동쟁의 조정신청

노 동 조 합 전국금속노동조합
(조정신청인) 서울 중구 정동길 5(22-2) 경향신문사별관 6층
위원장 김호규

사 용 자 현대자동차주식회사 외 8개사(붙임 '사용자 명단' 참조)
서울 서초구 헌릉로 12
대표자 하언태 외 8명

결 정 일 2020. 6. 1.

우리 위원회는 위 조정신청 사건에 대하여 심의하고 주문
과 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 전국금속노동조합은 노동관계법령 등에 따라 다른 적절한 절차를 통해 해결방법을 강구할 것을 권고한다.
3. 신청인 전국금속노동조합과 피신청인 사용자들은 하도급 근로자들의 안전보건 등 근로조건 개선을 위하여 사업장 상황에 맞게 하도급 사용자들과 공동 노력할 것을 권고한다.

이 유

1. 신청 경위

전국금속노동조합(이하 '이 사건 노동조합'이라 한다)은 현대자동차주식회사 외 8개사(이하 '이 사건 사용자들'이라 한다)와 '간접고용노동자 권리보장을 위한 기본협약 체결'을 위한 교섭을 이 사건 사용자들에게 2020. 4. 22.부터 2020. 5. 15.까지 3차례에 걸쳐 요청하였으나, '교섭의무가 없다'거나 무응답으로 일관하고 있다며 2020. 5. 20. 우리 위원회에 노동쟁의 조정을 신청하였다.

2. 당사자 주장

가. 신청인 주장

이 사건 노동조합은 이 사건 사용자들이 노동관계 당사자임을 주장하면서, 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 한다)상 단체교섭 의무를 지는 사용자는 개별적 근로관계와 달리 근로계약관계의 존재를 전제로 인정할 것이 아니라 노조법이 설정하는 각종 제도의 취지와 보호목적에 따라 탄력적으로 해석되어야 하며, 노무를 제공하는 과정에서 당해 노동조건 등에

실질적 지배력과 결정권을 가지고 있어 '문제를 해결할 만한 지위에 있는 자' 라면 해당될 수 있다고 주장한다.

또한, 이 사건 노동조합은 ILO 결사의자유위원회가 '정규직 이든, 기간제이든, 하청업체 소속 노동자이든 고용상 지위에 상관없이 모든 노동자들이 자신의 선택에 따라 조직을 설립하고 가입할 권리가 있음'을 확인(Digest 2006, para. 255.)해 왔고, 정부가 결사의 자유에 대한 다양한 장애물을 충분히 고려하여 노사단체와 협의하여 하청노동자들의 결사의 자유와 단결권 보호를 강화하기 위한 적절한 매커니즘을 개발할 것을 권고 (Case No. 3047. 결사의 자유 위원회 381차 보고서)하였으며, 2019년 국가인권위원회가 「간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선 권고」를 발표하면서, 사내하청노동자의 노동3권 보장을 위해 이미 판례를 통해 확인된 바와 같이 “해당 노동관계에 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.”고 권고하였다 주장한다.

나. 피신청인 주장

이 사건 사용자들은 이 사건 노동조합이 하도급 회사 근로자들의 근로조건 개선을 위한 조정을 신청하였으므로 자신들은 노동관계 당사자가 아니라고 주장하면서, 노조법상 단체교섭 의무를 지는 사용자는 근로자와 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 의미한다고 주장한다.

또한, 이 사건 사용자들은 법원이 '지배·개입', '부당해고·불이익취급' 및 '단체교섭 거부·해태'의 부당노동행위의 주체를 모두 달리 판단하고 있다고 하면서, 이에 따르면 최소한 묵시적 근로계약관계가 없는 경우 '단체교섭 거부·해태' 뿐만 아니라 '부당해고·불이익취급'의 부당노동행위에 있어서도 주체가 될 수 없으며, 자신들은 하도급계약에 따라 하도급 회사의 업무처리에 대하여 정당한 권한을 행사하였을 뿐이며 하도급 회사 근로자들과 묵시적 근로계약관계가 형성되지 않았다고 주장한다.

3. 쟁 점

이 사건 노동조합과 이 사건 사용자들은 단체교섭의 상대방에 해당하는지에 관해 의견이 대립하는 바, 이 조정사건의 조정

을 진행하기에 앞서 조정신청이 노조법에 따른 노동쟁의 조정 대상인지 여부를 판단함에 있어서는 사용자들이 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 대우 등 근로조건의 결정에 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.

원청과 사내하청 소속 근로자 간의 단체교섭 의무 등에 관한 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)는 사례가 있고, 노조법

이 노동자의 단결권 등을 보호하기 위하여 근로기준법보다 노동자개념을 더욱 확대하고 있는 점, 단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정되지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대하여 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자도 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 할 것이고, (중략) 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용노동자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정된다(대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노 595 판결 등 참조)는 사례도 있다.

5. 판 단

우리 위원회에서는 10일이라는 짧은 조정기간에 9개 사업(장)에 대한 본 노동쟁의 조정신청 사건이 노조법에 의한 조정의 대상에 해당하는지 판단하기 위해 노력하였으며, 우선적으로 이 사건 사용자들이 노동관계 당사자인지의 여부를 확인하고자 3차례 회의를 개최하고 수시로 자료를 요구하여 검토하였다.

우리 조정위원회가 위 당사자 간 단체교섭 경위, 사전조사 및 조정회의를 통하여 확인한 바에 의하면, 이 사건 사용자들은 하도급 회사 소속의 노동조합원과는 직접적인 근로계약 관계에 있지 않은 사실이 인정된다.

그리고 이 사건 노동조합 및 이 사건 사용자들의 진술 및 제출자료들을 종합적으로 검토한 결과, 사내하도급사가 소속 근로자의 임금 지급의 주체이고, 노동조합이 근로계약 당사자인 일부 사내하도급 회사와 단체교섭을 진행하고 있는 등 사용자와 노동조합 조합원들 간에 묵시적인 근로계약 관계의 성립 여부를 인정하기는 어렵다.

또한 우리 조정위원회는 이 사건 사용자들이 노동조합 조합원의 근로조건을 구체적이고 실질적으로 지배·결정하고 있는지 여부를 사실조사 및 조정회의를 통해 다각적으로 확인하고자 하였으나, 노동조합의 주장에 대한 입증이 부족하여 이를 확인하기는 어려웠다.

특히 이 사건 사용자들 중 에이지씨화인테크노한국(주)의 경우 현재의 하도급 회사에 소속된 이 사건 노동조합 노동조합

원이 없어 이 사건 사용자들이 실질적 영향력 내지 지배력을 행사할 여지가 없음을 확인할 수 있었다.

따라서, 이 사건 사용자들이 본 조정사건의 당사자에 해당한다는 점이 구체적으로 확인되지 않기 때문에, 본 노동쟁의 조정신청 사건은 노조법상 노동관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정하기 어려워 우리 위원회의 조정대상이 아니라고 판단된다.

6. 결론

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

7. 권고

노동쟁의 조정은 노동관계 당사자 적격 여부가 선결되어야 하므로 이 사건 노동조합에게 관계법령 등에 따라 다른 적절한 절차를 통해 해결방법을 강구할 것을 권고한다.

한편, 사내하도급의 경우 사내하도급사는 도급사업주와의 거래 관계에 의존하는 바가 적지 않아 사내하도급 근로자의 근로조건 개선을 위해서는 도급사업주의 배려와 협력이 요구된다.

((

특히, 사내하도급 근로자의 실질적이고 효과적인 안전·보건이 확보되기 위해서는 사업장 내의 위험원을 관리하고 있는 도급 사업주의 안전·보건조치가 필요하다.

산업안전보건법도 이러한 점을 감안하여 도급사업주에게 사내 하도급 근로자에 대한 산업재해 예방조치 의무 등을 규정하고 있다.

이에 우리 위원회는 이 사건 노동조합과 이 사건 사용자들이 하도급 근로자들의 안전·보건 등 근로조건 개선을 위하여 사업장 상황에 맞게 하도급 사용자와 공동 노력할 것을 권고한다.

【붙임】 사용자 명단

연번	사업장명	대표자	소재지
1	현대자동차(주)	하언태	서울시 서초구 헌릉로 12
2	기아자동차(주)	박한우	서울시 서초구 헌릉로 12
3	현대제철(주)	안동일	인천시 동구 중봉대로 63
4	포스코(주)	최정우	경북 포항시 남구 동해안로 6261
5	현대중공업(주)	가삼현	경남 울산시 동구 방어진 순환로 1000
6	대우조선해양(주)	이성근	경남 거제시 거제대로 3370
7	에이지씨 화인테크노한국(주)	훗타 나오리오	경북 구미시 침단기업로 178
8	현대위아(주)	김경배	경남 창원시 선산구 정동로 153
9	한국지엠(주)	카허카젠	인천시 부평구 부평대로 233

중앙2020조정24 전국금속노동조합(현대자동차 주식회사
외 8개사) 노동쟁의 조정신청

2020년 6월 1일

중 앙 노 동 위 원 회
조 정 위 원 회

위 원 장

황기돈



위 원

설인숙



위 원

김탁영

