



사내하청 노동조합의 단체교섭 요구에 대하여, 의제들 중 원청의 실질적 지배력이 인정되는 산업안전보건 의제에 관해서는 원청의 노동조합법상 사용자 지위를 인정하여 원청에게 단체교섭 의무가 있다고 본 사례

서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결

1. 사안 및 쟁점

원고 회사는 제철, 제강, 압연, 주조, 단조, 강관 등 제조업을 영위하며, 당진공장(이하 '이 사건 사업장'), 포항공장, 순천공장 등의 사업장을 운영하고 있는 법인입니다. 피고 보조참가인(이하 '참가인 조합')은 전국 단위 산업별 노동조합입니다.

참가인 조합은 2021. 7. 9. 원고 회사에게 '① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 직접고용 및 불법파견 정규직 전환, ④ 자회사 채용 중단'의 4가지 의제(이 중 산업안전보건 의제를 '이 사건 의제')에 관한 기본협약 체결을 요구하며 단체교섭을 요청하였습니다(이하 '이 사건 단체교섭 요구').

그러나 원고 회사는 이 사건 단체교섭 요구 사실을 공고하지 않았고, 이 사건 단체교섭 요구에도 응하지 않았습니다. 이에 참가인 조합은 2021. 9. 16. 원고 회사가 이 사건 단체교섭 요구 사실을 공고하지 않은 것은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 제81조 제1항 제3호의 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다며 구제신청을 하였습니다.

이에 대해 충남지방노동위원회는 "원고 회사와 참가인조합 하청 지회 소속 근로자들 간에 명시적·묵시적 근로관계가 형성되지 않아 원고 회사를 노동조합법상 사용자로 보기 어렵다"는 이유로 구제신청을 기각하였습니다. 그러나 중앙노동위원회는 "원고 회사는 이 사건 의제에 대하여 노동조합법상 사용자 지위가 인정되므로 이 사건 단체교섭 요구에 응할 의무가 있고, 원고 회사가 노동조합법상 사용자가 아니라는 이유로 교섭요구 사실을 공고하지 않은 것은 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다"는 이유로 초심판정을 취소하고 참가인 조합의 재심신청을 인용하였습니다. 이에 원고는 중앙노동위원회 재심판정 취소소송을 제기하였습니다.

2. 법원의 판단

서울행정법원은 “노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자에는 같은 항 제4호의 사용자와 마찬가지로 근로자를 고용한 사업주로서의 권한 및 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다”고 해석함이 상당하다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결의 취지 참조)”고 판시하였습니다. 이어 서울행정법원은, “원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는, 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 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 행해지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계 등을 종합적으로 고려하여야 한다”고 설시하였습니다.

이러한 법리에 따라 서울행정법원은 원고 회사가 이 사건 의제를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로 이 사건의 의제에 관하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 판단하였습니다. 결국 원고의 재심판정취소 청구는 전부 기각되었습니다.

서울행정법원이 주요하게 고려한 사정은 다음과 같습니다.

- 원고 회사의 철강제품 제조 공정은 연속공정으로서 원료 투입 단계부터 제선, 제강, 연주, 압연을 거쳐 최종제품이 출하되기까지 수직계열화되어 있음.
- 원고 회사 소속 근로자가 MES(제조실행시스템)에 따라 도급 작업 내용을 입력하면 사내하청업체 근로자들이 이에 구속되어 구체적인 작업을 수행하며, MES, 무전기, 유선전화, 카카오톡 등 메신저, 작업지시서 등을 통해 직접 사내하청업체 근로자에게 업무지시가 내려지며, 사내하청업체는 업무의 내용이나 방식에 대하여 실질적인 결정 권한을 보유하고 있지 않은 것으로 보임.
- 원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 하는 업무 지시는 단순히 도급업무의 실행과정에 수반되는 일반적인 협조 또는 설명 수준을 넘어, 해당 작업에 종사하는 근로자의 작업 강도와 작업 방식에 실질적인 영향을 미치는 지속적·구체적인 지시인 것으로 보임.
- 원고 회사는 사내하청업체의 인력 운용 효율성 제고를 위한 방안을 지속적으로 검토하였고, 사내하청업체 근로자의 구체적인 투입과 배치에 관한 사항을 결정하기도 하였음.
- 원고 회사는 크레인, 각종 자재 및 제품을 운송하는 특수 궤도차량, 생산라인을 구성하는 각종 전산장비, 고로 압연에 사용되는 롤 등 이 사건 사업장에서 사용되는 생산수단 일체를 소유하고 있음.
- 원고 회사는 안전 기준에 관한 각종 지침 등을 제정하고 주기적인 안전평가를 실시하고 있는데, 원고 회사가 제정한 안전 관련 지침은 사내하청업체 소속 근로자에게도 동일하게 적용되고, 위반에 대한 제재 조치와 안전평가 등이 원고 회사 소속 근로자와 사내하청업체 소속 근로자에 대하여 동일하게 이루어졌음.

3. 의의

대법원은 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결을 통해 명시적이거나 묵시적 근로계약관계가 없더라도 근로조건에 대해 실질적·구체적 지배력과 결정권이 있다면 노동조합법상 사용자로 인정할 수 있다는 이른바 ‘실질적 지배력설’을 처음 인정한 바 있습니다. 위 판결은 실질적 지배력설을 토대로 생산공정이 연속적으로 연결되어 있고, 다층적 노무관계가 발생하는 전통적인 제조업 분야에서 하청 근로자의 ‘산업안전’ 의제에 관한 원청의 사용자성을 인정한 사례입니다. 다만 중앙노동위원회 재심판정은 산업안전 의제가 아닌 나머지 의제에 대해서는 증거가 부족하다는 취지로 실질적 지배력/사용자성을 인정하지 않았고, 원고 회사만이 재심판정의 취소를 구하였기 때문에 나머지 의제에 대한 원청의 실질적 지배력/사용자성 여부에 대해서는 법원이 판단하지 않았습니다.

또한 이번 판결은 2025. 8. 24. 국회 본회의를 통과한 노란봉투법(노동조합법 제2, 3조 개정안)과 그 취지를 같이하는 것으로 평가될 수 있습니다. 기업은 향후 단체교섭의 상대방인 사용자의 범위를 판단하는 기준으로써 실질적 지배력에 관한 법원의 판단과 더불어 개정법의 적

용 및 해석론 전개 과정을 면밀히 주시할 필요가 있습니다.

관련구성원

기영석

변호사

02-316-4021

ysgi@shinkim.com

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

이세리

변호사

02-316-4034

srlee@shinkim.com

박성기

변호사

02-316-4280

skipark@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

김종현

변호사

02-316-1721

johkim@shinkim.com