



제철소에서 공정시험업무, 천장크레인 운전업무, 롤샷업무, 조업업무를 수행한 협력업체 소속 근로자들에 대해서는 근로자파견관계의 성립을 인정하고, 중장비운용업무, 정비업무, 환경수처리업무를 담당한 협력업체 소속 근로자들에 대해서는 근로자파견관계의 성립을 부정한 사례 [서울고등법원(인천) 2025. 11. 26. 선고 2023나10014, 2023나10021, 2023나10045, 2023나10038 판결]

1. 사안 및 쟁점

피고는 제철회사로 OO제철소를 운영하고 있습니다. 원고들은 피고의 OO제철소와 관련하여 용역도급계약을 체결한 업체(이하 '이 사건 협력업체')에 소속된 근로자들입니다. OO제철소는 원료 투입부터 최종 철강제품 출하까지 모든 공정이 하나의 공장 내에서 이루어지는 일관 제철소입니다. 철강제품 생산에 필요한 지원공정업무 중 원고들과 관련된 것은 공정시험업무, 중장비 운용업무, 천장크레인 운전업무, 조업업무, 정비업무, 롤샷 업무, 고로집진수환경수처리 업무로 구분됩니다.

원고들은 피고와 이 사건 협력업체 사이에 체결된 용역도급계약이 실질적으로 근로자파견에 해당한다고 주장하면서, 피고를 상대로 근로자지위확인 또는 고용의 의사표시를 구하였습니다.

2. 법원의 판단

제1심은 모든 지원업무에 대하여 근로자파견관계의 성립을 인정하였습니다.

그러나 서울고등법원(인천)은 공정시험업무, 천장크레인 운전업무, 롤샷업무, 조업업무 협력업체 소속 원고들에 대하여는 피고와의 근로자파견관계를 인정한 반면, 중장비운용업무, 정비업무, 환경수처리업무 협력업체 소속 원고들에 대하여는 피고와의 근로자파견관계를 인정하기 어렵다고 판단하였습니다. 특히 법원이 중장비운용업무, 정비업무, 환경수처리업무에 관하여 근로자파견관계의 성립을 부정한 주

요 근거는 다음과 같습니다.

[중장비운용업무]

- 피고가 구내운송 관리시스템에 입력한 내용은 업무 수행에 필요한 인원수, 근로자, 작업순서, 필요장비의 대수 등을 특정하지 않은 채 포괄적으로 이루어진 것으로, 실제로는 각 현장대리인이 해당 업무를 수행할 근로자와 장비를 특정하고 무전기로 구체적인 업무 지시를 하였으므로, 그 단계에서 비로소 일반적 작업배치권이 행사된 것으로 볼 수 있음
- 자원화설비 내 운송업무는 피고의 직접생산공정과 실시간으로 연동되지 않고 물리적으로 분리된 장소에서 이루어진 점 등을 고려할 때 원고들이 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 인정하기 어려움
- 이 사건 중장비운용업체가 수행한 업무는 각종 중장비를 운전하기 위한 특수면허가 요구되고 숙련도가 필요하여 전문성과 기술력이 요구되는 업무에 해당함

[정비업무]

- 이 사건 정비업체와 피고 사이에 체결된 도급계약서에는 업체별 정비대상 및 업무내용이 구체적으로 특정되어 있음. 피고가 맵시모(전산프로그램)를 통해 작업의뢰를 하면서 작업대상을 상세히 지정한 것은 점검수리업무의 특성에 기인한 것으로, 그 자체로 구속력 있는 지시로 보기 어려움
- 피고가 전산프로그램에 입력한 작업 예상 인원이나 희망 시작일종료일은 실제 작업과 일치하지 않는 경우가 다수 있었고, 그러한 경우에도 피고의 사전 승인이 필요하지 않았던 점 등에 비추어 보면, 피고가 원고들의 업무 수행 과정에서 구체적인 지시나 감독을 하였다고 보기 어려움
- 이 사건 정비업체는 사무실을 유상 임차하여 사용하고, 작업복, 사무집기, 설비 등을 직접 구비하여 독자적으로 사업을 영위하고 있음

[고로집진수환경수 처리업무]

- 고로집진수환경수처리공정은 냉각수 공급 및 폐수 처리를 담당하는 부속공정에 해당하고, 철강 생산공정과는 내용적기능적 면에서 구분되어 생산과정의 일부로 보기 어려움
- 피고가 HMI 시스템을 통해 문제 발생 시 비정기적으로 해당 내용을 전달하였다고 하더라도, 이는 문제 발생 여부를 전달한 것에 불과하여 구속력 있는 업무 지시로 평가하기 어려움
- 업무 장소도 직접생산공정 공장과는 구별되어 있었고, 원고들이 필요 시 피고 소속 근로자에게 펌프 등의 가동 중지를 요청하였다는 사정만으로 혼재근로나 공동작업이 이루어졌다고 보기 어려움

3. 의의

위 판결은 공장 내 다수의 협력업체 근로자들을 수행 업무별로 세분화하여 각 업무별로 근로자파견관계의 성립 여부를 판단하였습니다. 특히 이 사건에서는 MES(Manufacturing Execution System) 활용 여부와 직접 생산공정과의 연관성이 중요한 판단 요소로 고려되었습니다.

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