SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

생산관리업무에 대해서는 근로자파견관계를 부정한 반면, 도장설비업무 등에 대해서는 근로자파견관계 또는 직접고용의무를 인정한 사례

1. 사안 및 쟁점

원고들은 J사의 공장에서 1차 또는 2차 협력업체 소속으로 생산관리업무, 도장설비업무, 내수출고업무 등을 수행하던 근로자들입니다. 원고들은 J사와 협력업체들 사이의 각 도급계약이 실질적으로는 파견근로자보호 등에 관한 법률상 근로자파견계약에 해당한다고 주장하면서, J사를 상대로 근로자지위확인 등의 청구를 하였습니다.

2. 법원의 판단

제1심은 2차 협력업체 소속 생산관리업무 담당 원고들에 대해서는 근로자파견관계를 부정하였고, 1차 협력업체 소속 도장설비업무 담당 원고들 및 2차 협력업체 소속 내수출고업무 담당 원고들에 대해서는 근로자파견관계를 인정하였습니다.

반면 서울고등법원은 2차 협력업체 소속 내수출고업무 담당 원고들에 대하여, 원심과 달리 근로자파견관계를 부정하였고, 2차 협력업체 소속 생산관리업무 담당 원고들 및 1차 협력업체 소속 도장설비업무 담당 원고들에 대하여는 원심과 동일한 판단을 하였습니다.

서울고등법원이 2차 협력업체 소속 생산관리 담당 원고들에 대하여 제1심과 마찬가지로 근로자파견관계를 인정하지 않은 주요 근거는 다음과 같습니다.

- **(상당한 지휘·명령 여부)** 서열지, 서열모니터, 바코드 리더기 등의 도구들은 생산정보(MES)를 기초로 특정 부품의 서열에 필요한 서열정보를 추출·변환하여 나열한 것으로서 생산관리업무 수행에 필요한 객관적 정보 제공의 성격이 강함
- **(도급인 사업에 대한 실질적 편입성)** 업무대상인 부품의 종류를 기준으로 도급인 근로자와 수급인 근로자의 업무가 명확이 구분되며, 특정 부품에 관하여 2차 협력업체 소속 근로자와 J사 소속 근로자가 공동작업을 하거나 결원시 서로의 업무를 대체한 사례도 확인되지 않음.
- **(근로자 선발 등에 관한 독자적 결정권 행사)** 2차 협력업체는 소속 근로자의 선발, 근태관리 및 징계에 대하여 독자적 권한을 행사함
- **(업무 구별성)** 생산관리 담당 원고들이 수행한 업무는 도급인인 J사 소속 근로자의 업무와 분명하게 구별됨
- **(독립적 기업조직·설비 보유 여부)** 2차 협력업체는 독자적인 물적 시설(물류창고, 토우모터 등)이나 인적 기반(자체적인 조직체계 등)을 갖추었음.

법원이 1차 협력업체 소속 도장설비 담당 원고들에 대하여 제1심과 마찬가지로 근로자파견 관계를 인정한 주요 근거는 다음과 같습니다.

- **(상당한 지휘·명령 여부)** 체크리스트, 카카오톡 메시지 등을 통하여 작업방식을 구체적으로 지시하고 원고들이 수행한 업무는 업무일지 형태로 J사에게 보고되거나 원고들의 업무 수행 결과를 주기적으로 점검함. 이는 도장 설비업무 담당 원고들에 대한 계속적인 업무 감독 내지 지시라고 봄이 타당함
- **(도급인 사업에 대한 실질적 편입성)** 협력업체의 작업이 종료된 후 그 작업결과가 원청에 즉시 투입될 수 있을 정도로 생산라인의 컨베이어벨트와 연결되었다는 점에서 생산과정과의 유기적 연관성이 강하고 상당한 지휘·명령의 정도를 종합하여 보면, 원고들은 J사 소속 근로자 중 도장공정에 종사하는 근로자와 혼재되어 업무를 수행하였다고 평가할 여지가 큼
- **(근로자 선발 등에 관한 독자적 결정권 행사)** 도장설비업무에 투입되는 인원 결정에 관해서는 J사 측의 결정이나 승인이 없는 경우 1차 협력업체가 독자적으로 결정권을 행사하기 어려움
- **(업무 구별성)** 도장설비업무가 도장공정과 시간적, 장소적으로 구분될 수 있다 하더라도 이는 하나의 연속적 과정인 도장공정의 일부를 임의로 분절한 것에 지나지 않음
- **(독립적 기업조직·설비 보유 여부)** 도장설비업무 수행에 필요한 물적 기반 시설이나 기타 부품 등은 모두 J사의 소유이거나 J사가 구매한 것들이고, 1차 협력업체가 J사 공장 내에서 건물 일부를 임차하는 등의 사정에 비추어 1차 협력업체는 독립된 사업체로서 인적·물적 기반을 갖추었다거나 해당 업무에 전문성을 가지고 있었다고 보기 어려움

한편 법원이 2차 협력업체 소속 내수출고업무 담당 원고들에 대하여 제1심과 달리 근로자파견관계를 인정하지 않은 주요 근거는 다음과 같습니다.

- **(상당한 지휘·명령 여부)** 작업표준서, PDA 매뉴얼, 스캐너 매뉴얼, TAG, 반출증, 전산시스템 연동 등은 모두 업무수행을 위한 일반적 기준이나 도구, 또는 결과 보고 수단에 가깝고, 개별 근로자에게 실시간으로 구속력 있는 업무지시를 하는 수단으로 보기는 어려움. J사 소속 근로자와의 전화·문자·카카오톡 연락은 예외적·긴급한 상황 공유나 작업상황 공유의 취지에 불과하고, 일반적·상시적인 업무지시가 존재하였다고 보기 어려움
- **(도급인 사업에 대한 실질적 편입성)** 내수출고업무는 완성차의 직접생산공정이 끝난 뒤 이루어지는 출고 관련 업무로서 생산공정과 시간적·공간적으로 구별되고, J사 소속 근로자와 혼재근무하거나 결원을 대체하는 관계도 확인되지 않음
- **(근로자 선발 등에 관한 독자적 결정권 행사)** 협력업체들은 자체 채용기준에 따라 근로자를 채용하고, 취업규칙 등에 근거해 인사·징계·휴가 승인 등을 운영했으며, 안전교육 자료도 별도로 보유하고 있었음. J사가 M/H 등을 설정하거나 생산계획을 공유한 사정은 도급단가 산정이나 생산 연계의 필요성에 따른 것이고, 협력업체가 작업인원·시간 결정권을 상실했다고 보기 어려움.
- **(업무 구별성)** 내수출고 담당 원고들이 수행한 업무는 J사 소속 근로자들의 업무와 시간적, 공간적으로 분리되어 있고, 상호간 고도의 유기성도 존재하지 않음
- **(독립적 기업조직·설비 보유 여부)** 생산 후 과정이라는 출고업무의 특성상 물적 설비 등의 중요성이 직·간접 생산공정에 비하여 떨어질 수밖에 없고, J사가 제공한 PDA나 물적 설비의 경우 도급업무의 원활한 수행을 위하여 제공된 편의라고 볼 수도 있음. J사 가 비용을 들여 물적 설비 공사 등을 수행한 것은 물적 설비와 관련된 안전사고 등과 관련하여 J사가 산업안전보건 관련 법령상 최종적인 책임을 부담하기 때문인 것으로 보임

3. 의의

이 판결은 제조업 현장에서의 사내하도급이 모두 일률적으로 근로자파견으로 평가되는 것은 아니며, 구체적인 업무 내용과 원청의 지휘·명령 정도, 협력업체의 독립성 등에 따라 판단이 달라질 수 있음을 보여줍니다. 이 판결의 생산관리업무나 내수출고업무와 같이 협력업체의 독자성이 인정되고 원청의 관여가 제한적인 경우에는 도급관계가 인정될 수 있는 반면, 도장설비업무와 같이 원청의 실질적인 지휘·감독 아래 생산공정에 밀접하게 편입된 업무는 근로자파견관계 또는 직접고용의무가 인정될 수 있습니다. 따라서 기업으로서는 협력업체 인력에 대한 구체적 업무지시, 투입인원 결정, 성과 점검 등 현장 운영 방식이 도급의 실질을 해하지 않는지 면밀히 점검할 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

장재혁
변호사

02-316-4031
jhchang@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

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.