SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

원청이 사내협력업체 노동조합의 단체교섭 요구에 응하지 않은 것이 구 노동조합법상 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단한 사례 ①~②

[사례 ①]

A조합은 B사의 사내협력업체 소속 근로자들로 구성된 지회를 위하여 '① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환, ④ 자회사 채용 중단' 등 총 4가지 의제에 관한 단체교섭을 요구하였습니다(이하 '본건 단체교섭 요구'). 그러나 B사는 사내협력업체 소속 근로자들과 근로계약관계가 없다는 이유로 위 교섭요구사실을 공고하지 않았고, 교섭에도 응하지 않았습니다.

이에 A조합이 부당노동행위 구제신청을 하였으나, 지방노동위원회는 B사가 교섭요구에 응할 사용자의 지위에 있지 않다는 이유로 이를 기각하였습니다. 그러나 중앙노동위원회는 4가지 의제 중 산업안전보건 의제에 관하여 B사의 노동조합법상 사용자 지위를 인정하고, B사의 교섭거부행위가 부당노동행위에 해당한다고 판정하였습니다(이하 '본건 재심판정').

B사는 본건 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였으나, 제1심 법원은 B사가 사내협력업체 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단하여, B사의 청구를 기각하였습니다.

그러나 서울고등법원은 항소심에서 B사를 대리한 법무법인(유) 세종의 주장을 받아들여, (i) 본건에는 실질적 지배력을 가진 자를 사용자로 보는 규정이 신설된 개정 노동조합법이 아니라 구 노동조합법이 적용되고, (ii) 이같이 구 노동조합법이 적용되는 사안에서는 노동조합법상 사용자성을 판단할 때에 명시적·묵시적 근로계약관계를 기준으로 하는 종전 법리가 적용되어야 하며(대법원 2026. 5. 21. 선고 2018다296229 전원합의체 판결 참조), (iii) ILO 제98호 협약은 본건 단체교섭 요구 및 본건 재심판정 이후인 2022. 4. 20. 발효되어 이 사건에 직접 적용되지 않는다고 판단하였습니다.

이어 서울고등법원은 (i) B사와 사내협력업체 근로자들 사이에 묵시적 근로계약관계가 인정되지 않고, (ii) 사내협력업체 근로자들이 제기한 근로자지위확인 사건의 항소심에서 파견법에 따른 일부 근로자들의 고용의 의사표시 청구가 인용되었더라도, 그 판결 확정 전의 시점에 직접고용관계가 존재하였던 것으로 간주되지는 않으며, (iii) 개별적 근로관계를 규율하는 파견법에서 노동조합법상 단체교섭의무까지 도출할 수는 없다고 판단한 뒤, 제1심판결을 취소하고 본건 재심판정을 취소하였습니다.

이 판결은 개정 노동조합법 시행 전에 이루어진 원청에 대한 협력업체 노동조합의 단체교섭 요구에 관하여, 대법원 전원합의체 판결이 확인한 종전 법리에 따라 원청의 노동조합법상 사용자성을 부정하고 실질적 지배력설을 따른 제1심의 판단을 뒤집었다는 점에서 의미가 있습니다.

[사례 ②]

A조합은 2022. 4. 22. C사 사내협력업체 소속 근로자들로 구성된 지회를 위하여 '① 성과급 지급, ② 학자금 지급, ③ 노동조합 활동 보장, ④ 노동안전, ⑤ 취업방해 금지' 등 총 5가지 의제에 관한 단체교섭을 요구하였습니다. 그러나 C사는 사내협력업체 소속 근로자들과 근로계약관계가 없다는 이유로 교섭요구사실을 공고하지 않았고, 교섭에도 응하지 않았습니다.

이에 A조합이 부당노동행위 구제신청을 하였으나, 지방노동위원회는 C사가 교섭요구에 응할 노동조합법상 사용자의 지위에 있지 않다는 이유로 이를 기각하였습니다. 그러나 중앙노동위원회는 C사가 A조합의 교섭요구사실을 공고하지 않은 행위는 부당노동행위가 아니라고 보면서도, 교섭에 응하지 않은 행위는 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였습니다(이하 '본건 재심판정').

C사와 A조합은 각각 본건 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였습니다. 제1심 법원은 5가지 의제 중 성과급, 학자금, 노동안전 의제에 관하여 C사가 사내협력업체 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 보아, 위 의제들에 관한 C사의 교섭요구사실 미공고와 교섭 거부는 모두 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

그러나 서울고등법원은 법무법인(유) 세종의 주장을 모두 받아들여, (i) 본건에는 실질적 지배력을 가진 자를 사용자로 보는 규정이 신설된 개정 노동조합법이 아니라 구 노동조합법이 적용되고, (ii) 이같이 구 노동조합법이 적용되는 사안에서는 노동조합법상 사용자성을 판단할 때에 명시적·묵시적 근로계약관계를 기준으로 하는 종전 법리가 적용되어야 한다고 판시한 뒤(대법원 2026. 5. 21. 선고 2018다296229 전원합의체 판결 참조), C사와 사내협력업체 근로자들 사이에 그러한 근로계약관계가 인정되지 않으므로 C사는 단체교섭 의무를 부담하는 사용자가 아니라고 판단하였습니다. 즉, 서울고등법원은 교섭요구사실 미공고와 교섭 거부 모두 부당노동행위에 해당하지 않는다고 판단한 것입니다.

이에 따라 서울고등법원은 제1심 판결을 변경하여 본건 재심판정 중 C사가 교섭요구에 응하지 않은 행위를 부당노동행위로 본 부분을 취소하였고, 교섭요구사실 미공고가 부당노동행위에 해당하지 않는다고 본 부분은 그 결론이 정당하다고 보아 유지하였습니다.

이 판결은 개정 노동조합법 시행 전에 이루어진 원청에 대한 협력업체 노동조합의 단체교섭 요구에 관하여, 대법원 전원합의체 판결이 확인한 종전 법리에 따라 원청의 노동조합법상 사용자성을 부정하고 실질적 지배력설을 따른 제1심의 판단을 뒤집었다는 점에서 의미가 있습니다.

관련구성원

기영석
변호사

02-316-4021
ysgi@shinkim.com

김종수
변호사

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

이세리

조찬영

변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

변호사

02-316-4109
cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.