



불법파견 사건에서 MES의 의미에 관한 판례의 태도

2023.04.28

생산 공정에서의 작업 효율성을 제고하는 방안은 경영학의 중요한 연구 주제 중 하나였습니다. 그러한 연구의 결과로 생산관리시스템 (Manufacturing Execution System; 이하 “MES”)이 개발되었고, 현재는 이처럼 전산화된 MES가 각종 생산 공정에 광범위하게 사용되고 있습니다. MES는 기업의 생산 현장에서 작업 일정, 작업 지시, 품질 관리, 작업 실적 집계 등 제반 활동을 지원하기 위한 전산 기반의 공정 관리 체계로서, 기업마다 구축한 MES의 세부적인 내용은 다를 수 있겠지만 MES를 통하여 생산 현장의 데이터가 실시간으로 수집·가공·제공되는 것이 일반적입니다.

기업이 생산 공정에 사내하도급을 이용할 때에도 MES를 통해 공정 관련 정보를 공유 및 관리하는 경우가 많습니다. 이 때문에 MES는 최근 제조업 사내하도급을 둘러싼 불법파견 소송에서 핵심적인 문제로 거론되고 있습니다. 사내하도급이 근로자파견이자 불법파견에 해당한다고 주장하는 측에서는 원청간에 MES를 통하여 생산 정보를 공유하고 있다는 사정은 근로자파견 여부의 판단에 있어 가장 핵심 요소인 ‘원청의 상당한 지휘·명령 여부’를 긍정하는 것이라고 주장하게 됩니다.

이에 대한 하급심 법원의 판단은 구체적인 사안에 따라 엇갈리고 있습니다. 예컨대 광주고등법원2016나546 등 사건에서 법원은 “MES는 단순히 도급업무를 발주하고 일의 결과에 대한 검수를 하는데 필요한 정보를 입력하고 확인하는 PDA 단말기와 같은 기능에 그치는 것이 아니라 피고가 사내협력사업체의 근로자들에 대한 작업을 지시하고 관리·감독할 수 있는 측면의 기능이 강화된 시스템으로 보아야 한다.”고 판단하였습니다(광주고등법원 2019. 9. 20. 선고 2016나546, 2016나553(병합), 2016나560(병합), 2016나577(병합) 판결). 이와 달리 서울고등법원 2018나2062639사건에서는 “AM(주: MES)는 연구소 내 장비와 설비 등에 자산번호를 부여하고 등록하여 업무 이력을 관리하고 확인할 수 있는 장비 등의 관리사이트일 뿐, 근로자별 성과와 실적을 평가하거나 관리·감독하는 것이 아니라 종전의 예방점검표, 작업확인서에 따른 수기 작성 방식을 전산화하여 업무 수행 결과를 직접 입력하고 장비별 점검 이력까지 확인할 수 있도록 한 것이어서 이를 피고의 지시·통제 수단으로 보긴 어렵다”고 판단한 바 있습니다(서울고등법원 2019. 9. 27. 선고 2018나2062639 판결). 최근 자동차 회사 사내하도급에 MES가 사용된 사건에서도 유사한 취지에서 ‘MES 등 전산시스템을 통해 사양과 서열정보를 제공하는 것이 도급계약의 목적 달성을 위해 필요한 최소한의 정보제공으로 평가된다면 이를 구속력 있는 업무상 지휘명령 수단으로 볼 수 없다’고 본 사례도 있습니다(서울고등법원 2022. 1. 28. 선고 2020나2008508, 2020나2008515(병합) 판결).

한편, 대법원 판례 중에서는 MES의 성격 및 이것이 근로자파견 여부의 판단 과정에서 갖는 의미에 관하여 언급한 경우가 많지 않았습니다. 그런데 2022. 7. 28. 대법원은 제철공정에서 크레인을 운전하여 코일을 운반하는 업무 등에 대한 불법파견이 문제된 사안에서, “피고의 제품 생산과정과 조업체계는 현재 전산관리시스템(MES)에 의해 계획되고 관리된다. 이 사건 각 협력업체 소속 근로자들은 전산관리시스템을 통해 전달받은 바에 따라 협력작업을 수행한다. 전산관리시스템이 도입된 이후에도, 생산과정에 오류 등이 발생하여 압연코일의 위치를 조정할 필요가 있는 경우, 좌표 등이 설정되지 않은 장소에서 작업을 수행해야 하는 경우 등에는 피고 소속 근로자가 직접 CLTS(주: 협력업체 근로자 사용 전자기기) 화면에 작업내용이 나타나도록 정보를 입력하기도 하였다.”고 하여 MES를 통한 업무수행이 원청업체의 상당한 지휘·명령에 해당한다고 판단한 원심의 판단을 정당하다고 판시하였습니다(대법원 2022. 7. 28. 선고 2021다221638 판결).

위 판결에 대해 일각에서는 법원이 앞으로 원청업체와 협력업체 사이의 MES를 통한 업무 연락 및 수행을 본격적으로 근로자파견의 주요

한 표지로 보려는 것이라는 해석이 나오고 있습니다. 그러나 위 대법원 판결에는 MES 사용이 도급인의 지시권 행사에 해당하는지 여부나 원청업체와 협력업체간 MES를 이용한 정보 교환의 법적 성격 등에 관한 구체적이고 상세한 판단이 포함되어 있지 아니하므로, 이를 판례의 일반적인 태도로 받아들일 수 없고 MES를 사용한다고 하더라도 생산 현황, 일정, 사양 등의 단순한 정보를 전달하는 경우는 지휘·명령의 징표로 볼 수 없을 것이므로 법원이 MES 이용을 주요한 기준으로 하여 근로자파견을 판단하는 것은 아니라는 견해도 제기되고 있습니다.

이처럼 해석이 분분한 가운데 현재 대법원에는 위 언급된 하급심 판례들을 포함하여 근로자파견성의 판단에서 MES의 역할 및 성격이 문제된 여러 개의 사건이 계류 중에 있습니다. 앞으로 대법원이 MES에 관하여 구체적인 논증 없이 2021다221638 판결과 유사한 정도로 원심 판단의 당부를 논하는 데 그칠 것인지, 아니면 MES를 이용한 업무수행이 불법파견 사건에서 갖는 의미를 구체적으로 논증하고 입장을 밝힐 것인지, 후자의 경우라면 구체적으로 어떤 요소에 의해 ‘단순한 정보의 전달 수단’과 ‘하청 근로자에 대한 상당한 지휘명령의 방법’을 구분할 것인지 등 그 귀추가 주목됩니다. 원하청 공정에 걸쳐 전산관리시스템을 사용하는 기업에서는 대법원에 계류 중인 여러 사건의 향방을 주시하면서 관련 리스크를 점검할 필요가 있을 것입니다.

관련구성원

정성용

변호사

02-316-1688

syongjung@shinkim.com