

문의 : 근로기준정책팀(02-3270-7390)

◆ 사내하도급 관계에서 도급인(원청)의 단체교섭의무 관련 : 중앙노동위원회
2022. 3. 24. 중앙2021부노268판정

김용문 변호사 (Dentons Lee 법률사무소)

대상판정은 제조업 사내하도급 관계에서 도급인(원청)의 노동조합법상 사용자 지위와 단체교섭의무를 인정한 최초의 사례라는 점에서 중요한 의미가 있고, 향후 입법적으로 시사하는 바가 적지 않다.

다만, 대상판정의 결론과 이유에 대하여 반론이 제기될 여지가 적지 않고, 실질적 지배력 인정 여부에 관한 법리적 의견 대립도 치열한 반면, 아직 판례 법리가 정립되지 않은 상황이다.

그렇다면, 행정기관 성격을 갖는 노동위원회가 성급하게 판단하여 노사관계 이해당사자들에게 혼란을 초래하는 것보다는 이미 대법원에 계류 중인 동종 사건에 관한 사법부의 최종 판단을 지켜보고 관련 법리가 충분히 정리된 이후에 개별 사건에 적용하는 것이 법적 안정성 측면에서 바람직할 것이다.

I. 사실관계

피신청인은 철근, 형강, 자동차부품, 열연, 냉연코일 및 후판 등 철강제품을 제조·판매하는 회사이고 신청인은 금속산업 및 금속 관련 산업 등에 종사하는 근로자들을 조직 대상으로 하는 전국 단위의 산업별 노동조합으로서 그 산하에 피신청인의 각 사업장 소속 근로자들로 구성된 지회(이하 ‘직영노조’)와 피신청인의 협력업체 소속 근로자들로 구성된 지회(이하 ‘협력노조’)를 두고 있다.

피신청인은 2020. 7. 29. 직영노조의 단체교섭 요구에 따라 교섭요구사실 공고기간(2020. 8. 6.~11.)을 거쳐 교섭대표노동조합인 직영노조와 2021. 4. 8. 단체협약을 체결하였다(유효기간 : 2022. 3. 31.까지).

신청인 및 협력노조는 2021. 7. 9. 피신청인에게 ‘간접고용비정규직노동자 권리보장을 위한 기본협약’이라는 명칭의 단체교섭 요구 공문을 보냈으나, 피신청인은 협력노조에 대해 단체교섭의무를 부담하는 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’)상 사용자가 아니라는 이유로 교섭요구사실을 공고하지 않았다.

이에, 신청인은 충남지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 제기하였다가 2021. 7. 26. 조정신청을 취하하였다가 2021. 9. 16. ‘피신청인이 위와 같은 교섭요구를 받고 교섭요구사실의 공고를 이행하지 않은 것이 노동조합법상 교섭거부의 부당노동행위에 해당한다’는 취지로 부당노동행위구제신청을 제기하였다.

충남지방노동위원회는 2021. 11. 11. ‘피신청인과 협력노조 소속 근로자들 사이에 명시적 또는 묵시적 근로관계를 인정할 수 없고, 피신청인이 위 근로자들의 근로조건을 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위를 인정하기도 어려워 노조법 제2조 제2호의 사용자에 해당하지 않는다’는 이유로 구제신청을 기각하였다(충남2021부노46, 이하 ‘초심 판정’).

반면, 중앙노동위원회는 2022. 3. 24. ‘신청인이 요구한 4가지 교섭의제(① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 불법과건 해소, ④ 자회사 전환 관련 협의) 중 ① 산업안전보건 의제에 관하여는 피신청인이 협력노조 소속 근로자들의 노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 단체교섭의무자인 사용자에 해당하여 협력업체와 공동으로 단체교섭의무를 부담하므로 이에 관한 단체교섭 요구 사실을 공고하지 않은 것은 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다’는 취지로 판정하였다(중앙2021부노268 판정, 이하 ‘대상판정’).

이와 같이 초심과 재심의 결론이 엇갈리는데, 사안에서는 직접적 근로관계를 맺지 않은 도급인이 수급인 소속 근로자의 근로조건 등에 대한 실질적 지배력을 갖는다면 노조법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 볼 수 있는지 여부가 주로 문제된다.

II. 대상판정 주요 내용

1. 피신청인이 노동조합법상 사용자지위에 있는지 (부분 인정)

가. 관련 법리

헌법 제33조 제1항에 따른 노동3권은 별도 법률 제정이라는 국가 개입을 통해 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법 규정만으로 직접 범규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다(대법원 2020.9.3. 선고 2016두32992 판결).

부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881판결).

고용주가 아닌 사업주라고 하더라도 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 안에서 단체교섭의무를 부담하는 사용자에게 해당한다(대법원 2020. 4. 9. 선고 2019도18524판결).

나. 구체적 판단

노무제공관계의 실질에 비추어 단체교섭의 대상인 노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있다면 노조법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에게 해당하는데, 이는 구체적으로 i) 각 교섭요구의제에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는지, ii) 협력업체 근로자들의 노무제공이 피신청인 사업에 필수적이고 편입되는지, iii) 협력업체 근로자들의 노동조건을 피신청인과의 단체교섭을 통해 집단적으로 결정해야 할 필요성과 타당성 등을 종합 고려하여 판단해야 한다.

신청인의 교섭요구의제 중 **산업안전보건 의제**는 협력업체 근로자의 노동조건에 해당하는바, i) 협력업체 근로자의 노무제공은 신청인 사업의 주요 공정을 직간접으로 지원하는 업무로서 그 사업에 필수적이고 철강제조 공정에 상시·지속적으로 편입된 점, ii) 협력업체 근로자의 ‘작업내용’은 원하청 상호간 구조적·기능적으로 연동·연계되었고 신청인이 MES 등 시스템을 통해 실질적·구체적으로 지배·결정하였으며, 피신청인이 안전 관련 평가, 모니터링 등을 실시하고 상당수 협력업체 근로자가 피신청인 소유의 설비, 장비 등으로 작업하는 등 피신청인의 시설관리권에 기하여 시설, 장비 등 각종 유해·위험 요인을 통제하고 도급인으로서 우월적 지위에서 협력업체로 하여금 산업안전기준 등을 설정, 점검, 평가하게 하는 등 ‘작업환경’도 피신청인이 실질적·구체적으로 지배·결정한 점, iii) 복잡·다양한 유해·위험 요인에 대한 포괄적이고 종합적인 관리·통제가 필요하며 피신청인 사업장에서 산재 사고가 지속적으로 발생하고 있으므로, 피신청인은 협력업체와 공동으로 단체교섭에 응하여 산업안전 관련 노동조건을 개선할 필

요성과 타당성도 큰 점을 이유로 피신청인의 단체교섭의무자로서의 사용자지위가 인정된다.

차별시정 의제와 관련하여, 피신청인이 일부 협력업체 근로자에 대해 파견법상 사용자로서 지배·결정하는 지위에 있다고 볼 여지도 있으나, 국가인권위원회가 ‘간접적 영향력’을 이유로 판단한 것만으로 사내하도급 관계에서 차별시정에 관하여 실질적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 보기 어렵고, 단순 노무도급으로 인정하기도 부족하여 피신청인의 사용자지위를 부정한다.

불법파견 해소 의제 및 자회사 전환 의제와 관련하여, 신청인 주장은 불법파견 성립에 따른 직접고용의무를 전제로 한 것인데, 일부 협력업체 근로자는 관련 민사소송을 진행 중이고 신청인도 명확하게 불법파견이라는 취지로 주장하지 않았으며 달리 불법파견에 관한 입증도 부족하여, 피신청인의 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 인정하기 어렵다.

2. 교섭요구사실 미공고가 교섭 거부의 부당노동행위인지 (인정)

가. 관련 법리

단체교섭 거부해태의 부당노동행위는 사용자가 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없고 불성실한 단체교섭으로 판정되는 경우에도 성립한다고 할 것이고, 정당한 이유 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단한다(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결 등).

하나의 사업 또는 사업장에 복수노동조합이 존재하는 경우 교섭창구 단일화 절차는 단체교섭의 필수 절차로서 노동조합의 단체교섭 요구로부터 시작되므로, 사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거부하거나 해태하는 행위 역시 부당노동행위에 해당한다(대법원 2014. 4. 27. 선고 2014두35034 판결).

나. 구체적 판단

피신청인은 산업안전보건 의제에 대하여 노조법상 사용자지위가 인정되므로 신청인의 교섭요구에 응할 의무가 있다.

교섭창구 단일화 제도는 사용자가 아니라 교섭단위인 ‘사업 또는 사업장’을 대상으로 적용되는데, 단체교섭 상대방이 협력업체 뿐만 아니라 도급인인 피신청인까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 협력업체 근로자들의

노동조건임에 변화가 없고 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 ‘협력업체 사업’으로 유지되므로, 협력업체 사업이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노조법상 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것으로 볼 수 있으며, 이와 같이 확정된 교섭대표노조는 협력업체 뿐만 아니라 도급인인 피신청인에게도 교섭을 요구할 수 있다.

그럼에도 불구하고 피신청인이 노조법상 사용자가 아니라는 이유로 교섭요구사실을 공고하지 않은 것은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하는 부당노동행위에 해당한다.

III. 평석

1. 대상판정의 의의

대상판정에 앞서 중앙노동위원회는 이른바 ‘지배력설’에 입각하여 CJ대한통운이 대리점 택배기사의 노동조건 중 일정 부분에 대해 단독으로 또는 대리점주와 중첩적으로 단체교섭의무를 가지므로, CJ대한통운이 전국택배노조의 단체교섭 요구를 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판단하였다(이하 ‘CJ대한통운 판정’).

대상판정도 같은 맥락에서 각 교섭요구의체별로 실질적 지배력 유무에 따라 원청인 피신청인의 단체교섭의무 존부를 판단하였고, 이는 중앙노동위원회가 원하청 또는 사내하도급 관계에서 원청(도급인)의 사용자지위를 지배력설에 입각하여 판단하겠다는 점을 재차 확인한 것이어서, 향후 노동위원회에 제기되는 유사 사건들에서도 동일한 논리가 적용될 것으로 예상된다.

특히, CJ대한통운 판정에서는 원사업주인 대리점의 인적·물적 실체성이 취약하고, 대리점 소속 택배기사들 CJ대한통운에 대한 종속성도 비교적 높다고 보이는 것에 비해, 대상판정에서는 협력업체들의 인적·물적 실체성이 비교적 충실하고 신청인도 협력업체들과 직접 단체교섭을 실시해왔음에도 불구하고, 중앙노동위원회가 CJ대한통운 판정과 동일한 논리를 적용하여 제조업 사내하도급 관계에서 원청의 사용자지위를 인정하는 것은 중요한 의미가 있고 산업 전반에 상당한 영향을 미칠 것으로 예상된다.

한편, 중앙노동위원회는 CJ대한통운 판정에서 원사업주 이외의 사업주가 단체교섭 당사자로 인정되는 경우의 교섭방식 및 절차 등과 관련하여 현행 노동조합법에서 이를 구체적으로 규정하지 못하고 있는 것이 입법 흠결이라

고 판단하면서 헌법 및 노동조합법의 취지를 고려하여 노동3권을 실질적으로 보장하도록 해석해야 한다는 원론적 입장만 제시하였다.

반면, 대상판정에서는 원청의 사용자지위 및 단체교섭의무를 인정할 경우의 구체적 이행 방안과 관련하여, ‘단체교섭 상대방이 도급인인 피신청인까지 확대되더라도 협력업체 사업이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노조법상 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것으로 볼 수 있다’고 판단하였다.

요컨대, 대상판정이 실질적 지배력 유무를 근거로 원청의 사용자지위 및 단체교섭의무를 인정한 것은 노무제공의 형태가 점점 다원화되고 정규직과 비정규직으로 대비되는 노동시장의 이중구조에서 발생하는 각종 차별 문제를 해소하기 위해 일정 부분 불가피하고 수긍할만한 측면이 있다. 그리고 이러한 상황은 우리 노동관계법이 변화하는 노동관계를 충실하게 반영하지 못한 입법적 흠결에서 기인한다고 볼 수도 있다.

그러나 대상판정이 논거로 제시한 ‘실질적 지배력’은 그 개념이나 요건이 명확하지 않아 수범자의 법적 안정성과 예측 가능성이 위협받을 우려가 있고 결과적으로 노사관계 당사자들에게 상당한 혼란과 불안을 초래할 가능성도 배제할 수 없다. 대상판정의 법적 문제에 관하여는 아래에서 구체적으로 살펴보기로 한다.

2. 대상판결의 문제점

가. 실질적 지배력에 기한 사용자지위 확장의 법적 근거

(1) 대상판정이 근거로 제시한 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 판결은 ‘전국교직원노동조합에 대한 고용노동부의 법외노조 통보처분이 이미 법률에 의하여 법외노조가 된 것을 사후적으로 고지하거나 확인하는 행위가 아니라 그 통보로써 비로소 법외노조가 되도록 하는 형성적 행정처분으로서 단순히 노동조합에 대한 법률상 보호만을 제거하는 것에 그치지 않고 헌법상 노동3권을 실질적으로 제약한다’는 내용으로, 헌법 제33조 제1항의 노동3권이 직접 제한되는 상황에 관한 판결이다.

그러나 대상판정 사안에서는 신청인의 헌법상 노동3권이 직접 침해되었다고 보기는 어렵고, 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위를 어디까지 확대할 것인지, 이에 따라 피신청인이 단체교섭요구사실을 공고하지 않은 행위가

노동조합법 제81조 제1항 제3호의 단체교섭 거부·해태에 의한 부당노동행위에 해당하는지 여부가 문제되므로, 위 판결을 직접적인 논거로 원용하는 것이 적절한지 의문이다.

(2) 대상판정이 제시한 주된 논거는 현대중공업(주)의 지배·개입 부당노동행위에 관한 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(이하 ‘현대중공업 판결’)로 보이는데, 위 판결에도 불구하고 원청의 사용자지위 인정 여부가 다투어진 사건들에서 다수의 하급심 판결들의 결론이 엇갈리고 있기 때문에 현재로서는 판례 법리가 확립되었다고 보기 어렵다.

특히, 현대중공업 판결 사안에서 부당노동행위구제신청이 제기된 2005년 경우에는 사내하도급과 불법파견의 구분에 관한 명확한 판례 법리가 정립되지 않았기 때문에 조선업계 사내하도급관계에서 협력업체 상당수가 사업주로서의 실체성이 매우 취약하여 원청과 하청 소속 근로자 사이에 사실상 묵시적 근로관계까지 인정될 가능성도 배제할 수 없다.

반면, 이 사건이 최초 제기된 2021년의 피신청인 사내하도급관계에서는 위와 같은 사정을 발견하기 어렵다. 따라서 개별 사건의 구체적 사실관계상 차이를 고려하지 않고 현대중공업 판결 법리를 아무 여과 없이 그대로 원용하는 것은 형식논리에 치우쳐 구체적 타당성을 약화시킬 우려가 있다.

또한, 현대중공업 판결은 노동조합법 제81조 제1항 제4호 지배·개입의 부당노동행위에 관한 것으로서 원청의 사용자지위를 인정하더라도 원청이 ‘지배·개입’ 행위를 중단하기만 하면 해결될 수 있다. 이와 달리, 대상판정과 같이 원청의 단체교섭의무가 확정적으로 인정될 경우에는 원청이 후속 조치로서 교섭창구단일화절차 이행, 단체교섭, 단체협약 체결 등의 추가적인 법률행위를 이행할 의무를 부담하게 되므로 훨씬 더 복잡하고 현행 노동조합법체제와의 충돌 문제까지 파생될 우려가 있다.

(3) 대상판정이 추가 논거로 제시한 대법원 2020. 4. 9. 선고 2019도18524 판결은 대학교의 청소용역업체 소속 미화원들이 교내에서 쟁의행위를 전개하는 과정에서 발생한 물리적 충돌이 형법상 업무방해죄 등에 해당하는지 여부가 문제된 사안으로서 사실관계 및 쟁점이 대상판정과 전혀 다르다. 또한, 위 판결 내용 중 원청의 사용자지위와 관련한 내용은 현대중공업 판결 일부가 그대로 원용된 것에 불과하다. 이러한 점에서 대상판정이 위 판결을 아무런 설명 없이 원용한 것은 설득력이 떨어진다.

(4) 한편, 대상판정에 언급되지는 않았지만, 노동조합법과 근로기준법 등

주요 노동관계법상 근로자와 사용자 개념에서도 관련 근거를 찾아볼 필요가 있다. 살피건대, 근로기준법상 근로자는 ① 직업의 종류와 관계없이, ② 사업이나 사업장에, ③ 임금을 목적으로 근로를 제공할 것을 핵심 지표로 하지만(제2조 제1항 제1호), 노동조합법상 근로자 개념은 ① 직업의 종류를 불문하고, ② 임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입에, ③ 의하여 생활할 것을 핵심 지표로 한다(제2조 제1호)는 점에서 중요한 차이가 있다. 반면, 사용자 개념에 관하여는 근로기준법과 노동조합법에 큰 차이가 없다.

위 규정 문언으로 인하여 노동조합법상 근로자는 현실적으로 특정 사업 또는 사업장에 취업한 근로자뿐만 아니라 실업 중이거나 해고되는 등의 사정으로 당해 사업 또는 사업장에서 이탈한 사람도 자신의 노동력을 제공하고 임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입으로 생활할 의사나 능력이 있는 자는 근로자에 포함된다고 해석될 수 있다.

이러한 해석에도 불구하고, 노동조합법상 사용자 개념은 기본적으로 ‘해당 근로자로부터 직접 노무를 제공받고 그에 상응하는 보수를 지급하는 관계’를 전제한 것으로 해석함이 문언상 자연스럽기 때문에 독립적 실체를 갖춘 협력업체와 근로계약을 체결한 근로자와의 사이에서 제3자인 원청이 노동조합법상 사용자에게 해당한다고 해석하는 것은 노동관계법상 근로자와 사용자 개념에 부합하지 않는 문제가 있다.

나. 피신청인의 실질적 지배력을 인정하기 위한 구체적 근거

(1) 대상판정이 산업안전보건 의제에 관하여 피신청인의 실질적 지배력을 인정한 구체적 근거들 중에서 i) 원청 사업에 편입 여부, ii) 작업내용의 연계·연동 여부와 시스템을 통한 지배·결정 여부 등은 판례상 적법도급과 불법파견의 판단 기준과 유사한 측면이 있다.

그런데 제정 파견법의 고용간주조항이 위헌 소지가 있어 고용의무조항으로 개정된 이상, 불법파견으로 판단되더라도 원청이 직접고용의무를 이행하거나 그 이행을 구하는 소송이 확정되기 전까지는 원청과 파견근로자 사이에 직접적 근로관계가 성립하지 않는다.

또한, 파견법 제35조 제1항은 “파견 중인 근로자의 파견근로에 관하여는 사용사업주를 산업안전보건법 제2조제4호의 사업주로 보아 같은 법을 적용한다. 이 경우 산업안전보건법 제29조제2항을 적용할 때에는 ‘근로자를 채용할 때’를 ‘근로자파견의 역무를 제공받은 경우’로 본다”라고 규정하고 있으므로, 당해 노무제공관계가 파견법상 파견관계에 해당하는 경우에는

원청 또는 사용사업주가 위 파견법 조항에 따라 사용자로서의 책무를 부담하게 된다. 이를 반대해석하면, 파견법상 파견관계에 해당하지 않는 경우에는 원청 또는 사용사업주가 근로자의 사용자에게 해당하지 않는다고 볼 수 있다.

만약, 대상판정이 ‘설령 파견관계에 해당하지 않더라도 실질적 지배력이 인정된다면 원청의 사용자지위가 인정된다’ 라는 취지라면, 적법 도급관계에서도 도급인의 노동조합법상 사용자지위를 인정할 수 있다는 결론에 이를 수 있다. 그러나 수많은 하도급관계에서 도급인이 수급인 소속 근로자들과 부분적으로나마 단체교섭의무를 부담한다고 보는 것은 법리적 타당성 여부를 별론으로 하더라도, 현실적으로 수용 가능할지 의문이다.

(2) 이외에도 대상판정은 ‘피신청인 사업장에서의 다양한 유해·위험 요인에 대한 포괄적이고 종합적인 관리·통제가 필요하며 피신청인 사업장에서 산재 사고가 지속적으로 발생하고 있으므로, 피신청인은 협력업체와 공동으로 단체교섭에 응하여 산업안전 관련 노동조건을 개선할 필요성과 타당성도 큰 점’ 을 근거로 제시하였다.

그러나 산업안전보건법과 중대재해 처벌 등에 관한 법률 등 협력업체 근로자들의 안전관리에 관한 도급인(원청)의 법적 의무들이 강화되는 상황에서, 산재 사고가 지속적으로 발생하였다는 우연한 사정을 이유로 피신청인의 사용자지위를 인정하여 단체교섭의무를 부과하는 것이 논리필연적이고 당연히 정당화된다고 단정하기는 어렵다는 문제가 지적될 수 있다.

다. 산업안전의제를 제외한 나머지 의제들에 대한 판단 근거

대상판정은 차별시정, 불법파견 해소, 자회사 전환 등의 의제에 대하여 불법파견 성립이 인정되지 않은 단계에서는 실질적 지배력을 인정하기에 부족하다는 취지로 판단하였다.

그러나 대상판정이 산업안전의제에 대하여 피신청인의 사용자지위를 인정한 주된 논거가 사실상 불법파견적 요소라고 본다면, 다른 의제들에 대하여 위와 같이 판단한 것은 논리 전개의 일관성이 다소 부족해보인다. 또한, 피신청인의 사용자지위를 인정하더라도, 위 세 가지 의제들은 이익분쟁이 아닌 권리분쟁 사항에 해당할 가능성이 상당하다는 지적도 가능하다.

라. 교섭창구단일화절차 이행 방법

대상판정이 원청의 사용자지위를 인정하면서도 교섭창구단일화절차는 협

협력업체 사업 또는 사업장 단위에서 실시한 것으로 족하다고 판단한 것은 사용자지위 확장에 따른 절차상 문제를 해결하기 위한 방법으로 이해할 수 있다.

그러나 노동조합법상 복수노조와 교섭창구단일화 제도가 대상판정과 같이 사용자지위를 원청으로 확대하는 경우까지 상정하였다고 해석하는 것은 무리이다. 또한, 대상판정의 논리에 따르면, 이미 협력업체 사업 또는 사업장 단위에서 교섭창구단일화 절차가 적법하게 실시된 상황이므로, 피신청인의 사용자지위가 인정된다고 하더라도 피신청인이 신청인의 교섭요구에 대하여 새로이 교섭요구사실을 공고할 필요가 없다는 점에서 논리 모순이 발생한다.

마. 부당노동행위의 주관적 요건사실에 대한 판단 누락

대상판정은 대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결을 근거로 사용자가 단체교섭 거부의 정당한 이유가 있다고 믿었더라도 객관적으로 정당한 이유가 없다면 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였다.

그러나 위 판결은 사용자가 ‘노동조합의 조합장이 구 노동조합법 제3조 단서 제1호에 정한 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자로서 조합원자격이 없다’는 이유로 당해 조합의 단체교섭요구에 응하지 아니한 것은 정당하다고 볼 수 없다고 판단한 사례로서, 해당 사용자가 단체교섭 의무 존재에 관하여 최소한의 예견 가능성 내지 인식 가능성은 있었다고 볼 수 있다.

반면, 이 사건의 경우 제조업 사내하도급 관계에서 원청의 단체교섭의무가 인정된 선례도 없거나 오히려 이를 부정한 사례가 있고(부산고등법원 2018. 11. 14. 선고 2018나53149 판결¹⁾), 신청인이 오랜 기간 동안 협력업체와 직접 단체교섭을 실시해왔으며, 심지어 신청인이 피신청인을 상대로 같은 사실관계 및 쟁점에 관하여 충남지방노동위원회에 노동쟁의 조정신청(2021조정43)을 하였다가 주장이 받아들여지지 않을 가능성을 고려하여 2021. 7. 26. 조정신청을 취하하기까지 한 상황이라면, 과연 피신청인에게 최소한의 예견 가능성이 있었다고 보기는 어렵다.

그렇다면, 대상판정은 이 점에 관한 구체적인 논거와 이유를 제시하였어야 함에도 불구하고, 이에 대한 별다른 판단이 없다는 점도 지적될 수 있다.

1) 전국금속노동조합이 현대중공업(주)를 상대로 단체교섭청구의 소를 제기한 사건으로, 1심과 2심 모두 원고 청구를 기각하였고, 대법원에 2018. 12. 6. 접수되어 심리 중임

IV. 결론

대상판정은 제조업 사내하도급 관계에서 원청의 노동조합법상 사용자지위와 단체교섭의무를 인정한 최초의 사례라는 점에서 중요한 의미를 갖고 대상판정이 지적하는 문제점이 향후 입법을 통해 보완될 필요가 있다.

다만, 이 문제는 법리적으로 상당한 의견 대립이 존재하고 결론에 따라 산업 전반에 미칠 수 있는 영향력이 상당하기 때문에 매우 신중한 검토가 필요하고, 분쟁해결제도의 구조상 궁극적으로 법원의 최종적 판단에 의해 해결될 수밖에 없으며, 이미 동일 쟁점에 관한 소송 사건이 대법원에 3년 이상 계류 중이므로 멀지 않은 시기에 대법원의 최종 판단이 나올 것으로 예상된다.

그렇다면, 행정기관의 성격을 갖는 노동위원회로서는 대법원의 최종 판단에 따라 관련 법리가 충분히 확립된 이후에 개별 사건에 적용하는 방식을 취함으로써 노사관계 당사자들의 혼란을 최소화하는 것이 바람직할 것이다.