

【자료】

## 대우조선해양 하청노동자 파업에 관한 노동법률단체 의견서

### I. 의견서 발표 취지

- 대우조선해양 하청노동자들이 임금 원상회복, 노조활동 보장 등을 요구하며 파업을 하는 것에 대한 사회적 관심이 집중되고 있습니다. 파업은 40일이 넘어가고 있으며 도크 농성투쟁은 20일을 넘어가고 있습니다. 정부는 2022. 7. 18. 긴급관계장관회의를 가진 뒤 5개 부처 명의의 담화문을 통해 하청노동자들의 파업 투쟁을 불법으로 규정한 뒤 도크 농성을 지속한다면 법과 원칙에 따라 엄중하게 대응할 수밖에 없다고 하였습니다.

- 이러한 상황에서 대우조선해양은 하청노동자들과의 관계에서 자신은 사용자가 아니며, 법률상 아무런 관계가 없는 제3자라고 하면서 하청노동자들과의 단체교섭을 거부하는 입장을 취하고 있습니다. 또 집회 및 시위 금지 등 가처분 신청을 하여 하청노동자들의 사업장 내 파업 관련 활동 등을 전면 저지하려고 하였습니다. 저희 노동법률단체는 이 사안이 간접 고용 비정규직 노동자들의 노동기본권에 관한 중요한 쟁점을 담고 있다고 판단되어 ① 대우조선해양이 하청노동자들과의 관계에서 노동법의 사용자로서 법적 책임이 있는지 여부, ② 하청노동자들의 단체교섭요구를 거부하는 대우조선해양의 행위가 부당노동행위에 해당되는지 여부에 대하여 의견을 밝히고자 합니다.

## II. 대우조선해양의 노동법상 사용자 책임 여부

### 1. 간접고용 관계에서 노조법상 사용자 책임 관련 판례와 법리

- 우리나라 대법원은 대우조선해양과 같은 조선소 원청이 하청노동자들과의 관계에서 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함)상 사용자가 될 수 있는지 여부가 쟁점인 사건에서 “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 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.”고 판시하였습니다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결).

상기 판결 사안에서 대법원은 ① 원고인 원청 회사가 사내하청업체 소속 근로자들의 작업내용 전반에 대해 직접 관리하고, 개별도급계약을 통하여 작업 일시, 작업 시간, 작업 장소, 작업 내용 등에 관하여 실질적·구체적으로 결정하는 등 작업시간과 작업일정을 관리·통제한 점, ② 이와 같이 작업 일시, 장소, 내용 등이 개별도급계약에 의해 확정되기 때문에 사내하청업체는 사실상 이미 확정되어 있는 업무에 어느 근로자를 종사시킬지 여부에 관해서만 결정하고 있던 것에 지나지 않았던 점, ③ 사내하청업체 소속 근로자는 원고 회사가 제공한 도구 및 자재를 사용하여 원고 회사의 사업장 내에서 작업함으로써 원고 회사가 계획한 작업 질서에 편입되고 원고 회사 직영근로자와 함께 선박 건조업무에 종사하고 있었던 점, ④ 작업의 진행방법, 작업시간 및 연장, 휴식, 야간근로 등에 관하여서도 위 근로자들이 실질적으로 원고 회사 공정관리자(직영반장이나 팀장)의 지휘·감독 하에 놓여 있었던 점 등을 종합하여, 원고 회사가 참가인들을 포함한 사내하청업체 소속 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내하청업체의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위

에 있다고 보고, 사내하청업체의 사업폐지를 유도하는 행위 및 그로 인하여 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입 행위를 한 원고 회사를 법 제81조 제4호 소정의 부당노동행위의 시정을 명하는 구체 명령을 이행할 주체로서의 사용자에게 해당한다고 판단한 원심을 정당한 것으로 인정하였습니다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결).

우리나라 하급심 판결 또한 위 대법원 판결이 제시한 법리를 기초로 근로계약관계 여부가 아닌 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위를 가지고 있는지 여부에 따라 부당노동행위의 주체 또는 단체교섭의 상대방 등 노조법상의 사용자 여부를 판단하고 있습니다<sup>1)</sup>

중앙노동위원회 또한 최근 중앙2021부노14 사건 판정에서 씨제이대한통운택배주식회사가 전국택배노동조합 소속 노동자들과 근로계약 관계가 없지만, 전국택배노동조합 소속 노동자들의 노조법상의 사용자라고 판단하여 단체교섭 의무가 있다고 판단하였고, 중앙2021부노268 사건 판정에서 원청 현대제철이 하청노동자들과의 관계에서 노조법 상 사용자에게 해당하며 산업안전 관련 단체교섭 요구안에 대해 단체교섭 의무가 있다고 보았습니다.

학계에서도 노조법상의 사용자는 근로계약 당사자로서의 사용자에게 국한하지 않고 이보다 더 넓은 개념으로 보고 있는 것이 통설입니다.

김형배 교수는 “노동조합에 대한 단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 외부적인 계약 형식에 관계없이 해당 근로자들과의 관계를 고려할 때 실질적으로 사용자권한을 행사하는 자로서 근로조건의 전부 또는 일부에 대하여 구체적 영향력 내지 지배력(처분적 권한)을 미치는 자라고 해석해야 한다.”고 하며,

임종률 교수는 “집단적 노동관계의 일방 당사자를 말하고 반드시 근로계약상의 사용자와 같은 의미를 가지는 것은 아니다. 해당 근로자의 근로

---

1) 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결, 울산지방법원 2020. 12. 16. 선고 2018고단3498, 2019고단2055, 2020고단2840(병합) 판결, 서울고등법원 2018. 4. 18. 선고 2017누60170 판결, 서울서부지방법원 2019. 11. 21. 선고 2019노778 판결 등

조건에 대하여 실질적 지배력을 가지는 자를 말한다.”고 보고 있습니다.

김유성 교수도 “단체교섭이 노사간 주장이 대립되는 사항에 관하여 합의 형성하려는 사실행위라는 점을 감안한다면 단체교섭의 상대방이 되는 사용자를 엄밀한 의미에서의 근로계약의 당사자에 한정할 필요는 없다..... 요컨대 단체교섭의 대상사항이 되는 근로조건 기타 노동관계상의 제이익에 대하여 실질적 영향력 내지 지배력을 행사하고 있는 자도 포함된다.”라고 서술하고 있습니다2).

조경배, 강성태 교수 등도 같은 견해를 여러 논문에서 밝히고 있습니다.

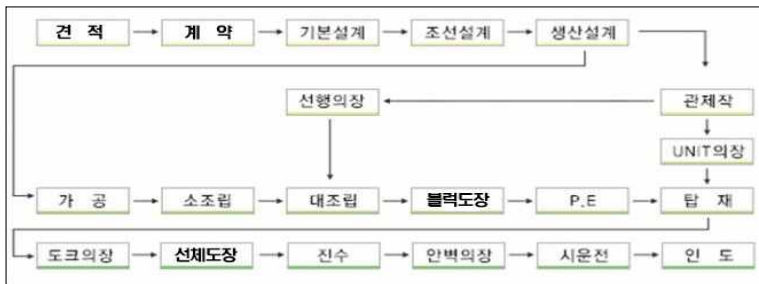
## 2. 대우조선해양의 노조법상 사용자 여부 검토

가. 대우조선해양의 하청 노동자들의 기본적인 노동조건 형성 및 작업배치, 업무방법, 노동안전 기준 설정 등에 대한 지배력 행사

### 1) 대우조선해양의 선박 건조 공정 관련 원하청 통합 관리 구조

일반적으로 선박 한 척을 건조(제작)하기 위해서는 평균 2년의 긴 시간이 소요되고 여러 공정으로 분류되어 진행되는데, 선박 완성 납품 기일에 맞춰 생산성과 효율성을 극대화하기 위해 전체 생산과정을 총체적으로 통제 관리해야 합니다(그림 참조). 주요 생산 공정의 내용은 아래와 같습니다.

<선박 건조 공정 흐름>



2) 변호사가 풀어주는 비정규직법, 민주사회를 위한 변호사모임, 255~257면]

① 계약 (Contract Awards, C/A)

— 계약서에 모든 주요 공정의 준수일이 확정되어 있다.

② 철판절단 (Steel Cutting, S/C)

— 선박 건조시 사용하게 되는 철판을 처음으로 자르는 이벤트

— 본격적으로 건조가 시작된다는 것을 알리는 행사

— 호선 번호가 새겨진 철판을 자른다.

③ 용골거치 (Keel Laying, K/L)

— 선박에 사용되는 첫번째 블록을 도크 안에 설치하는 이벤트

— 실질적인 선박 건조의 착수 시점으로 상징적인 의미가 있다.

— 선주가 첫 블록 앞에서 테이프 커팅하는 간단한 세리머니를 한다.

④ 진수 (Launching, L/C)

— 도크에서 건조한 선박을 바다 위에 처음으로 띄우는 공정

— 진수를 완료하면 안벽에 계류하고, 마무리 의장공사를 진행한다.

— 배의 탄생을 의미하기 때문에 선박의 건조 공정 중에 가장 중요한 이벤트이다.

⑤ 인도 (Delivery, D/L)

— 건조가 완료된 선박을 선주에게 인도하는 이벤트

— 수많은 관계자가 모여 가장 성대한 행사인 명명식을 하며, 이때 선주가 배에 묶인 로프를 도끼로 끊는 세리머니를 한다.

원청이 선주사와 계약을 맺으면, 원청은 주로 선박의 설계, 개발, 공정 관리 등을 담당하고 하청업체는 선박 개별 공정인 가공, 조립, 도장, 탑재, 의장 등의 공정에서 용접, 취부, 사상, 도장, 의장 등의 업무를 맡고 있습니다. 원청은 원, 하청이 담당하는 공정 모두를 통합적으로 관리하고 하청업체는 원청이 정한 장소에서 원청이 정한 작업량, 작업종류, 작업내용 등에 따라 원청이 유무상으로 제공한 도구와 각종 기계 등을 사용하며 담당 업무를 수행합니다.

선박 주요 공정 준수는 대금 지급과 연동되어 매우 중요합니다. 선박 인도(Delivery, D/L)를 해야 대금의 60%나 되는 잔금을 지급받을 수 있으며, 반대로 인도일을 지키지 않으면 총 선박 대금의 10%를 120일 동안 일할해서 패널티로 물어내야 하고, 인도일 120일을 넘기면 선주사는 계약을 해지할 수 있습니다.

<선박 공정 준수에 따른 대금 지급>

주요 공정	대금 지급
계약 (Contract Awards, C/A)	10%
철판절단 (Steel Cutting, S/C)	10%
용골거치 (Keel Laying, K/L)	10%
진수 (Launching, L/C)	10%
인도 (Delivery, D/L)	60%

이와 같이 원청은 선주사로부터 각 공정 진행 단계마다 계약 대금을 지불받게 되고, 만약 인도일을 맞추지 못하면 오히려 원청이 선주사로부터 패널티를 받아 계약대금을 받지 못하는 경우가 발생합니다. 선박 제조의 모든 공정이 이처럼 비용과 직결되므로 원청은 개별 하청 업체들이 맡고 있는 각각의 공정을 종합적으로 관리하고 통제해야 원활한 경영관리가 됩니다. 구체적으로 원청이 계약한 설계 생산 과정과 실제 공정 과정이 일치하기 위해서 원청은 하청업체의 노동자 수, 작업량, 작업순서, 작업내용, 작업배치 등을 점검 및 관리, 감독을 해야 합니다.

2) 하청 노동자들이 담당하는 업무는 선박 건조에 있어 필수적이고 상시적인 업무에 해당

일반적으로 조선소 직접 생산의 70% 이상은 사내하청업체에 소속된 하청노동자가 담당하고 있으며, 사내하청업체는 각 공정에 따라 여러 업체가 있어 전체 사내하청업체 수는 수백개나 됩니다. 대우조선해양의

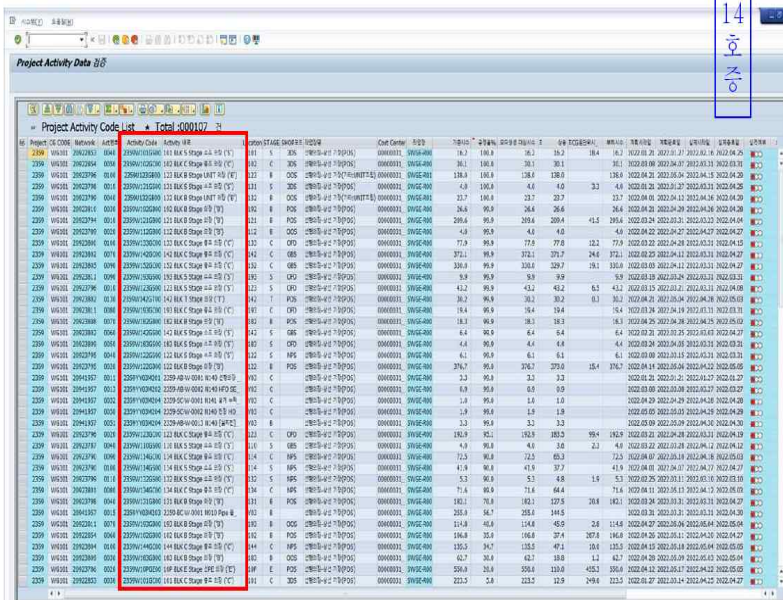
2022년 사내하청업체 수는 95개이며 사내에 등록되지 않았으나 대우조선해양 내에 상주하는 하청업체를 포함하면 100개가 넘습니다. 대우조선해양 협력사협의회에 등록된 사내하청업체 현황은 아래와 같은데, 모두 선박 건조에 있어 필수적이고 상시적인 조립, 탑재, 의장, 관철, 전장, 도장 업무 등을 담당하고 있습니다.

공종	업체수	업체명
조립	13	강원산업, 거산기업, 경민기업, 덕림기업, 선조산업, 우원산업, 자오기업, 제이에이치산업, 소명, 용광, 도경기업, 무경기업, 미래이엔씨
탑재	11	공두산업, 동광기업, 수광기업, 용강기업, 덕원, 명천, 삼호, 성산, 유림산업, 진한기업, 태림ENG
의장	9	거제제일해양, 동진, 대대양기업, 미주산업, 씨씨에스, 진화마린, 태경실업, 한국기전, 신동진
관철	7	강호기업, 배진기업, 삼목기업, 성덕산업, 대원산업, 원우엔지니어링, 태운기업
전장	7	아라전기, 엔에스, 삼정ENG, 세일전장, 신성기업, 대신, 장우ENG
도장	13	경남마린, 부강기업, 성루기업, 수호마린, 조은기업, 레인, 삼주, 성해씨엔티, 진형, 평산, 태신기업, 희망도장, 에이치엠피
발판	7	녹산기업, 덕산기업, 대보기업, 백천ENG, 영일산업, 혜성기업, 수성
생산지원	12	경원기업, 광명하이텍, 대경비엔티, 동진ENG, 상광기업, 성원기업, 영안기업, 일복기업, 주안기업, 지완산업, 형제물류, 한국GM서비스
기술	16	B&K ENG, 씨에스디이엔지, 아이디텍, GEC 엔솔, 지이, YP ENG, 디에이치텍, 리더스ENG, 미르디자인, 신진ENG, 에스이씨, 엔에스텍, 엠디에스, 엠티씨, 케이오티
합계	95	

3) 대우조선해양은 SAP시스템을 통해 선박 공정 진행 정도에 따라 하청노동자들의 생산일정, 작업량, 작업구역 등을 구체적으로 점검하며 관리·감독합니다.

대우조선해양은 선박 건조 공정 관리를 위해서 SAP(전사적 자원관리 시스템)를 사용하고 있습니다. SAP를 통한 선박 부분별 생산관리 업무는 각각의 생산관리 부서 사원들이 담당합니다. 이들은 매일 자신의 담당 작업단위(Activity) 현황을 찾아가서 생산 현황을 파악하고, SAP상 계획일과 실제계획이 맞춰지도록 합니다. 이들의 점검범위에는 하청업체도 포함되므로, 대우조선해양 생산관리 부서 사원들은 작업계획과 실제 작업현황이 같아지도록 실제 작업을 진행하는 하청노동자들의 작업구역, 작업량, 작업속도, 업무배치 등을 하청업체 현장관리자, 직 반장을 통해 통제합니다.

### SAP 상 공정 조회 화면





☞ 대우조선해양 SAP공정조회 화면입니다. SAP공정조회 상 세부공정의 작업단위(Activity), 작업장명, 기준시수, 공정율, 계획시작일 및 종료일, 실제시작일 및 실제종료일이 확인됩니다. 시스템상 특정 작업단위의 공정율이 늦어지면 해당 작업의 다음 작업 계획일에도 변동이 발생하므로, 해당 작업단위를 맡고 있는 하청업체 또는 원청부서의 작업현황을 비롯해서 다음 공정을 맡고 있는 하청업체 작업량까지 통제하게 됩니다. 각각의 생산부서 파트장, 부서장이 SAP시스템을 확인하면서 전체 선박공정 관리담당과 생산계획을 조정합니다.

대우조선해양은 전체 선박 건조 생산계획에 각 공정 작업이 부합하도록 하기 위해 이와 같은 시스템을 활용하여 선박 개별 단위 생산의 가장 하부구조인 하청노동자들의 작업량, 속도, 작업내용, 업무배치 등을 통제하고 있습니다.

#### 4) 대우조선해양의 하청노동자들에 대한 작업방법과 관련한 지휘·명령

대우조선해양은 개별도급계약을 통하여 작업의 구체적 내용과 작업장소, 작업방법 등을 정하고 하청업체는 이에 구속되어 해당 업무를 수행하고 있을 뿐입니다.

#### ☞ 대우조선해양 공사하도급 기본거래계약서 제7조

##### 제7 조(기술의 지도·훈련 및 협력)

대우조선해양은 목적물의 제작 및 품질향상과 고객만족 등을 위하여 제조에 필요하거나 협력사의 요청이 있을 경우에는 제작 기술, 공법, 자재 및 생산관리, 품질보증 등에 대한 지도와 조언을 하거나 협력사의 기술자를 대우조선해양의 사업장에서 필요한 훈련을 하게 할 수 있다.

## ☞ 대우조선해양 공사하도급 기본거래계약서 제10조

### 제 10 조 (대우조선해양의 제조·임가공에 필요한 공정)

- ① 대우조선해양은 제조·임가공에 필요한 공정의 세부작업 방법 등을 정함에 있어 미리 협력사의 의견을 청취할 수 있다.
- ② 대우조선해양은 도급 업무 수행에 필요한 정보를 제공하고 도급 계약의 적절한 이행에 필요한 도급지시를 할 수 있다. 다만, 협력사는 대우조선해양의 정당한 도급지시에 따르되 도급지시를 따르기에 부적합한 사유가 있다고 판단할 경우에는 협의하여 달리 정할 수 있다.
- ③ 협력사는 사양서 등에 의거 위탁물을 제조·임가공하여야 한다.
- ④ 협력사는 대우조선해양으로부터 받은 사양서류나 기타의 지시에 관하여 분쟁하지 않거나 의문이 있을 경우 지체없이 대우조선해양에게 서면으로 확인을 요청하고 상호 협의하여야 한다.
- ⑤ 협력사는 대우조선해양으로부터 받은 사양서류를 선량한 관리자의 주의를 가지고 관리하여야 하며 그 내용을 제3자에게 누설하여서는 아니 된다.
- ⑥ 협력사는 위탁 목적물에 대해 기획, 설계, 생산, 판매 등 전 과정에 걸쳐 유기적인 품질보증 체계를 확립하기 위하여 지정된 사람, 품질 및 신뢰성을 확보하기 위한 품질계획의 수립, 측정체계의 유지 및 운영, 통계적 공정관리, 검사 및 시험결과와 보관, 품질개선대책의 수립, 현장 피드백 등 계약에 따른 품질과 신뢰성을 확보하도록 품질보증 활동을 하여야 한다. 다만, 협력사의 품질보증의 범위는 계약 범위에 한정되며, 대우조선해양은 협력사에게 계약에 명시되지 않은 사항에 대한 품질보증을 요구할 수 없다.

협력사가 수립한 품질계획이 계약 목적 달성에 적합하지 않은 경우 대우조선해양은 품질계획의 수정을 요구할 수 있다.

- ⑦ 협력사는 목적물의 품질에 영향을 미치는 주요공정 및 생산 방법의 변경, 외주선의 변경, 사급자재 및 금형 등의 수정 및 재제작, 원자재 변경 등의 경우에 대우조선해양에게 승인을 얻어야 한다. 대우조선해양은 협력사의 변경요청이 있는 날부터 10일 이내에 승인여부를 결정하여 협력사에게 서면으로 통지하여야 하며, 이 기간 내에 통지하지 아니한 경우에는 변경요청을 승인한 것으로 본다.

## ☞ 대우조선해양 공사하도급 기본거래계약서 제14조

### 제 14 조 (사급자재의 지급)

- ① 대우조선해양은 협력사에게 위탁 목적물의 품질 유지, 개선, 생산성 및 안전성 등을 위하여 목적물의 제조·임가공에 사용되는 재료, 부품, 반제품, 제품 등 (이하 '사급자재'라 한다)의 전부 또는 일부를 협력사와 협의하여 공급할 수 있다.
- ② 제1항의 경우 대우조선해양과 협력사는 상호 협의하여 사급자재의 유·무상 구분, 품명, 수량, 지급일시 및 장소, 대금 및 그 지급방법, 지급기일, 불량 사급자재로 인한 손해배상, 무상 사급에 따른 담보설정, 지급보증 등을 서면으로 결정한다.
- ③ 협력사는 사급자재를 수령하는 경우 신속하게 이를 검사하여 품질, 수량 등을 확인하고 사급자재의 하자 또는 수량의 과부족 등의 이상이 있을 경우 즉시 대우조선해양에게 통지하여 상호 협의하여 처리한다(원칙적으로 대우조선해양은 그 내용을 확인한 후 대체품 또는 부족분을 추가 지급한다). 대우조선해양이 정한 공급업자로부터 직접 수령한 때에도 또한 같다.
- ④ 협력사가 제3항의 검사를 태만히 하여 발생한 사급자재의 하자 및 수량부족에 대한 책임은 협력사가 부담하여야 한다. 다만, 사급자재의 성질상 수령 즉시 하자를 발견할 수 없는 경우 수령 후 6개월 이내에 사급자재의 숨겨진 하자가 발견되면 대우조선해양이 하자에 기인하는 손해배상 등의 책임을 지며, 6개월 내에 하자가 발견되기 어렵다고 인정되는 경우에는 추가로 6개월을 연장할 수 있다.
- ⑤ 협력사는 무상 사급자재 중 남은 자재 및 발생한 스크랩 등의 처리에 대하여 대우조선해양의 지시에 따라야 하며, 이를 처리에 비용이 발생한 경우는 대우조선해양과 협의하여 처리한다.
- ⑥ 협력사는 대우조선해양의 사급자재에 가공불량을 발생시킨 경우 또는 대우조선해양의 사급자재로 인하여 목적물에 불량이 발생한 경우 신속히 대우조선해양에게 통지하여야 한다. 이 경우 불량발생에 대한 손해배상책임은 품목별, 재료별로 구분하여 그 원인제공자가 부담함을 원칙으로 하되 책임소재가 명확하지 않은 경우에는 대우조선해양과 협력사가 합의하여 처리한다.
- ⑦ 사급자재의 소유권은 무상의 경우는 대우조선해양이 보유하는 것으로 하되, 유상의 경우는 협력사가 그 대금을 완제하였을 때 협력사에게 이전된 것으로 본다.

☞ 대우조선해양 공사하도급 기본거래계약서 제16조

제16조(협력사의 자재 등의 공급)

협력사가 자재 등을 공급할 경우 대우조선해양이 요구하는 사양서류에 적합한 재료, 형상, 크기 기타 규격사양에 따라 적합한 자재를 공급하여야 하며, 자재 등의 공급액은 계약금에 명기 후 산입하거나 별도 계약을 체결한다.

이처럼, 대우조선해양의 공사하도급 기본거래계약서 자체에서 하청업체들로 하여금 대우조선해양이 정한 제작기술, 공법, 자재, 품질, 사양, 도구 등에 따라 작업을 수행토록 정해져 있습니다. 하청 노동자들은 작업방법과 관련한 재량 없이 대우조선해양이 정한 작업방법에 구속되어 해당 작업을 수행할 수밖에 없는 구조입니다.

5) 대우조선해양이 하청노동자들의 휴일, 휴가, 특근 등을 정할 수밖에 없는 구조

앞서 말씀드린 것처럼, 대우조선해양 선박제조 공정은 원청이 담당하는 공정과 하청이 담당하는 공정이 서로 기능적으로 연동되어 원, 하청 노동자들이 분업적 협업 관계에 의한 공동작업을 수행하고 있는 구조입니다. 이러한 구조 하에서는 하청업체가 독자적으로 하청노동자들의 휴일, 휴가, 특근 등을 정할 수 없고 원청의 일정에 따를 수밖에 없습니다.

☞ 2021년도 거통고 지회(하청노동조합)의 소식지입니다. 원청 노동자들의 여름 휴가 기간인 2주 동안 하청 노동자들도 일을 쉴 수밖에 없는 구조에서 하청업체들이 하청 노동자들로 하여금 위 기간 동안 1주는 유급, 1주는 무급휴가를 사용하도록 한 조치에 대해 항의하는 내용입니다.

☞ 2021년도 거통고 지회(하청노동조합)의 소식지입니다. 원청 노동조합의 조합활동(교육)에 의하여 원청 공정이 진행되지 않아 하청의 공정을 진행할 수 없자 하청업체가 노동자들로 하여금 조퇴 및 연차 사용을 강제한 것에 대해 항의하는 내용입니다.

# 여름휴가 무급이면

## 고용유지지원금 신청하면

한 달 뒤면 여름휴가가 시작된다. 올해도 정규직은 2주 동안 유급으로 쉬는데, 하청은 한주만 유급이고 한주는 무급으로 쉬어야 한다. 가뜩이나 꼬들리는 살릴살이에 일주일을 무급으로 쉴 생각을 하니 걱정이 앞선다. 며칠이라도 가족과 맘 편히 휴가 다녀올 돈도 없다. 일당계 노동자는 타격이 더 크다.

### 회사 사정에 의한 휴업 당연히 휴업수당 지급해야

그런데 언제까지 무급으로 여름휴가 다녀와야 하는가. 말이 휴가지 사실상 원청 대우조선해양의 여름휴가 운영에 따라 하청업체가 일을 안 하는 것이다. 그러므로 당연히 무급 여름휴가에 대해서는 근로기준법 제46조가 정한 휴업수당을 지급해야 한다.

휴업수당은 노동자가 개별적으로 청구할 수 있고 회사가 주지 않으면 노동부에 진정하면 당연히 받을 수 있다. 그러

## 4월 14일,15일 불법 무급데마치 제보 받습니다

많이 바뀌긴 했지만, 여전히 조선소 하청노동자들의 임금을 강탈하는 불법 중 하나가 무급데마치이다. 일이 없다고 전수한다고, 비가 온다고, 작업중지 내려졌다고 무급으로 집에 보낸다. 그냥 보내면 나중에 휴업수당 달라고 할 수 있으니까, 반강제로 조퇴나 연차를 쓰라고 한다.

지난 4월 급속노조 대우조선지회가 집중 투쟁을 해서 해묵은 2021년 임금협을 타결했다. 그런데 그 과정에서

해 교육기간 토요일 임금 미지급으로 고발되어 검찰 조사가 진행되고 있음에도, 또 4월 14일과 15일 조퇴와 연차 사용을 강요했다는 사실이 확인되었다.

도경기업 이외에도 4월 14일, 15일 무급데마치 불법을 저지른 업체들이 여럿 있는 것으로 안다. 그러나 현장 노동자의 제보가 없으면 문제제기가 어렵다. 4월 14일, 15일 무급데마치 불법을 저지른 업체가 있다면

### 6) 대우조선해양의 하청노동자들에 대한 임금 결정

공정거래위원회는 대우조선해양에 대하여 2018년 및 2020년 하청업체에 대한 하도급대금 부당 삭감을 이유로 한 과징금 납부 처분을 하는 과정에서 ① 하청업체들이 대우조선해양에 인력을 제공하는 기능을 주되게 하고 있고 ② 이에 소요되는 비용을 대우조선해양에게 100% 의존하고 있으며 ③ 하도급대금 대부분을 하청 노동자들에 대한 임금으로 사용하

고 있다는 점을 확인하였습니다. 즉, 대우조선해양이 하청 노동자들의 가장 중요한 근로조건인 임금을 하청업체에 지급하는 하도급 대금을 통하여 결정하는 구조라는 점을 확인한 것입니다. 대우조선해양은 위와 같은 구조를 통해 하청업체와 사실상 인력공급 도급계약을 체결하면서 하청노동자들의 가장 기본적인 노동조건인 임금에 절대적인 영향력을 행사하고 있습니다.

☞ 2018. 12. 27. 공정거래위원회 보도자료

< 2018.12.27. 공정거래위원회 보도자료, 하도급대금 위반 제재 >

- (합의없이 일방적으로 결정) 대우조선해양이 지급한 수정·추가공사 하도급 대금은 **합의 절차없이 일방적으로 결정**되었다.

(중략)

- 이와 같이 '사전 조율이나 합의 절차 없이' 수정·추가 작업 기성이 집행된 사실에 대해 대우조선해양은 내부 문서에서 반복해서 기록하고 있다.

\* 하도급 업체들은 대부분 대우조선해양에 100% 의존하면서 매월 기성을 받아야만 직원 임금을 줄 수 있을 정도로 어려운 상황이었는데, 대우조선해양은 하도급 업체들의 열악한 지위를 철저하게 악용한 것으로 볼 수 있다.

(중략)

- 결과적으로 하도급 업체들은 수정·추가 작업을 위해 투입한 노동력에 비해 **턱없이 낮은 대가**를 지급받았는데, 이것은 대우조선해양이 미리 합의된 기준도 없이, 작업을 시킨 후 자신의 예산이 허용하는 범위에서 기성을 일방적으로 결정했기 때문이다.

☞ 2020. 11. 27. 공정거래위원회 보도자료

< 2020.11.27. 공정거래위원회 보도자료, 선 시공 후 계약 위반 제재 >

- 공정위는 사내 하도급업체의 **거래 특성상\* 제조원가의 대부분이 인건비에서 기인**한다는 사실을 감안하여, 사내 협력사들의 인건비 구조·고용노동부 실태 조사 자료·실제 채용 공고 사례 등을 바탕으로 작업에 소요되는 **최소한의 '1**

시수 당 비용' 기준을 판단했다.

\* 사내 하도급업체들은 대우조선해양의 조선소 내부에서 조선 관련 임가공 작업을 수행하며, 사무실·장비·기자재·설계 등 작업에 필요한 모든 요소를 대우조선해양으로부터 지급받고, 오로지 인력만을 공급하는 형태의 하도급 업체들임.

7) 대우조선해양은 하청노동자들의 작업에 필요한 요소들을 제공하고 작업장소의 유해 및 위험요소 관리, 안전의 총책임자의 지위와 권한을 가지고 있음

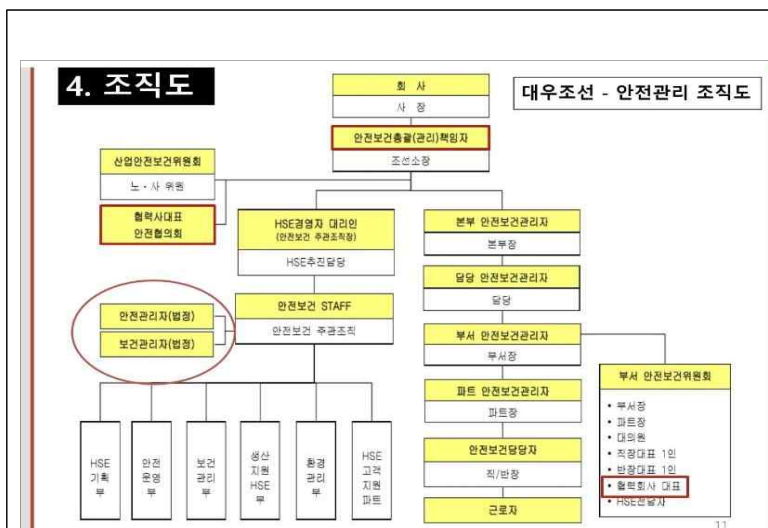
대우조선해양은 국내 3대 조선업 전문기업으로, 이 사건 사업장 옥포 조선소 내 선박건조 과정에서 발생하는 모든 안전 책임을 총괄관리하기 위해서 HSE<sup>3)</sup>경영실을 두고 있습니다. 대우조선해양은 HSE 조직을 통하여 옥포조선소의 안전관리를 책임지고 있습니다. 대우조선해양은 사업장 내 각종 안전수칙을 규정하고, 사업장 내 발생하는 사고에 대한 조사 및 안전교육, 제재 조치 등 후속조치를 결정하고 있습니다. 하청노동자들 또한 대우조선해양이 규정한 각종 안전수칙을 준수하고 대우조선해양의 산업안전 관련한 조치에 구속되어 업무를 수행하고 있습니다.

< 이 사건 사용자 조직도 일부(대우조선해양 홈페이지 참조) >



3) H(Health·건강), S(Safety·안전), E(Environment·환경)로 알려져 있음.

< 대우조선해양 안전관리 조직도 >



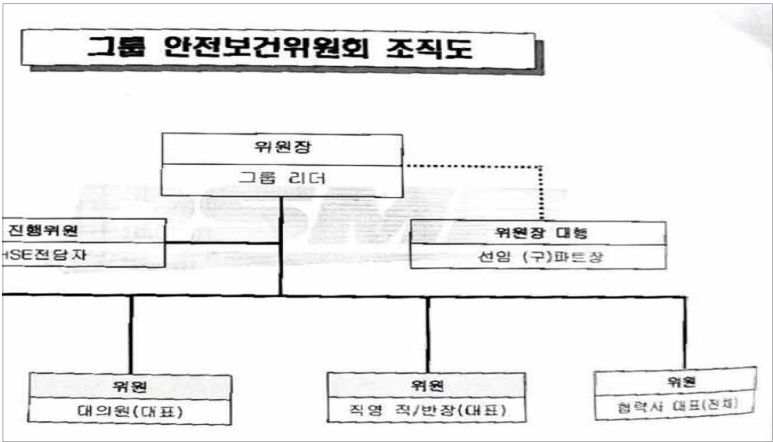
☞ 대우조선해양의 기초안전 및 중장비 안전규정

1. 제1장 개요

1.3. 적용범위

이 규정은 회사의 전 근로자와 회사 내 협력회사(하도급 업체) 및 회사 방문객(주문주 포함)에 적용한다.

< 대우조선해양 안전보건관리규정 >



< 대우조선해양 안전보건위원회 조직도 >

가. 사고개요

- 3/25(금) 13:40경, H안벽 TTC크레인
- TTC19 크레인 내부 엘리베이터 와이어 교체작업 중 와이어 및 와이어소켓이 하부로 떨어져 하부에 있던 피재자 맞음.

나. 특별활동지침 [ 3/28(수) 08:00~12:00 \*야간작업자 포함(20:00~24:00) ]

1) 전사 작업 중단 후 4hr 전 직원 사고예방 교육(안전토론회) 및 특별안전점검

- 대상 : 생산본부, 특수선생부(특수선생산팀) 및 전 현장생산직 (협력사 포함)
- 교육 프로그램

구분	시간	내용	비고
열정한아담	08:00~09:00	복합 및 안전사고사례 전파	사고사례 (첨부#1)
특별교육/토론회	09:00~10:00	낙하물사고 예방안전교육 및 토론회	조직별 고위험 작업
특별점검/개선	10:00~11:30	현장특별 안전점검	첨부#2 양식 활용
종합정리	11:30~12:00	점검결과 공유 및 현장 안정화 다짐/종합정리	

< 대우조선해양 공지사항 : 하청노동자 사고예방교육 안내 >



**사고원인분석(RCA) 보고서**

[작성일 : 2018.04.30 ( 월 )      작성자 : 정재훈 ]

1. RCA 개요

( \* 성명 기재 )

사고발생일: 2018.04.27	속보보고일: 2018.04.27	사고조사일: 2018.04.30	작성/보고일: 2018.04.30
조사자	소 속	직 위	성명(서명)
	성덕산업	대 표	김 만 규 (서명)
	성덕산업	직 장	재 목 성 ( )
	성덕산업	작 장	김 경 태 (서명)
	성덕산업	대 리	정 재 훈 (작성)
	조립의장	직 장	김 현 기 (서명)
	HSE 지원	파트장	변 재 형 (서명)
조립의장	대리인	김 유 영 (서명)	

< 대우조선해양에 보고되는 하청업체 사고 RCA보고서 >

또한 대우조선해양은 선박 건조에 필요한 설비, 안전, 건물 등 각종 생산수단을 보유하고 있습니다. 공정거래위원회의 조사에서도 대다수 하청업체는 대우조선해양으로부터 작업에 필요한 모든 요소를 지급받고 있다고 확인하였습니다.

☞ 2020. 11. 27. 공정거래위원회 보도자료

\* 사내 하도급업체들은 대우조선해양의 조선소 내부에서 조선 관련 임가공 작업을 수행하며, 사무실·장비·기자재·설계 등 작업에 필요한 모든 요소를 대우조선해양으로부터 지급받고, 오로지 인력만을 공급하는 형태의 하도급 업체들임.

이처럼 대우조선해양은 사업장 전체를 관리하는 안전책임자로 기구, 시설의 안전에 대한 독자적이고 배타적인 결정권을 행사합니다. 하청 노동자들은 이와 관련한 대우조선해양의 지시에 따를 수밖에 없습니다.

나. 대우조선해양의 하청 노동조합의 단체교섭 요구 사항에 대한 실질적 지배력 행사

1) 임금 인상 및 상여금 지급 요구

잘 알려져 있는 것처럼, 하청 노동조합은 2014년경 조선 산업 불황기

부터 삭감된 임금의 원상 회복(30%)을 요구하고 있고 설, 추석, 여름 휴가 때 상여금 각 100%를 요구하고 있습니다.

앞서 말씀드린 것과 같이 공정거래위원회가 확인한 것처럼, ① 하청업체들이 대우조선해양에 인력을 제공하는 기능을 주되게 하고 있고 ② 이에 소요되는 비용을 대우조선해양에게 100% 의존하고 있으며 ③ 하도급 대금 대부분을 하청 노동자들에 대한 임금으로 사용하고 있는 구조 하에서는 대우조선해양이 하청 노동자들의 기본적인 임금 수준을 실질적으로 결정할 수밖에 없습니다.

## 2) 성과급 및 학자금 지급 요구

대우조선해양은 아래와 같이 정규직 노조와 합의로 각 하청업체를 평가하여 등급으로 나누고 이에 기반하여 하청노동자들의 성과급을 결정해 왔습니다. 즉, 대우조선해양이 하청 노동자들의 성과급을 전적으로 결정했습니다.

### ☞ 2020년 하청 노동자 성과급 지급 기준(대우조선해양·정규직 노조 합의)

● 20'년 노사상생 지원금(일명:성과급) 지급 기준	
1. 산출기준	
- 급여대장 기준 기본급 반영은 적법 하도급 위반으로 반영 불가	
- 임플단가기준 : 급여 75% 수준 (기본급 기준 45% 반영)	
- 월 환산 기본 근무시간 : 209시간	
- 농율 기준 : 전사 평균 75.8% 반영	
→ 인단 평균 지급기준 : 2,060,000원 수준	
2. 지급 대상 : 2020.05.06일 근무자 기준 (몰량/적서급/외국인 제외)	
3. 협력사별 평가기준 자동 지급	
- S등급 : 105%	
- A등급 : 102%	
- B등급 : 100%	
- C등급 : 98%	
- D등급 : 95%	
→ 5/7일까지 평가기준에 대해 협력사별로 파악서 제출/서명 진행 예정	
4. 지급기준	
- 5년이상 : 100%	
- 3년이상 : 90%	
- 1년이상 : 80%	
- 6개월이상 : 30%	
- 1개월이상 : 100,000만원	

대우조선해양은 하청노동자들에 대한 학자금 지급 기준도 전적으로 정하고 있습니다. 일반적으로 1년 이상 근무시 유치원, 초/중/고등학교, 5년

이상 근무시에는 대학교까지, 최대 자녀 3명까지 학비를 보조하고 있는 것으로 알려져 있는데, 이는 대우조선해양이 숙련된 하청 노동자들의 계속 근무를 유도하기 위해 설계하고 시행하는 제도이고 하청업체들은 이와 관련한 재량이 전혀 없습니다.

이처럼 대우조선해양은 임금과 함께 성과급, 학자금과 관련한 사항까지 전적으로 결정하고 있고 이 때문에 하청 노동조합(거통고 지회)은 이와 관련한 사항을 대우조선해양에게 교섭을 요구하고 있는 것입니다.

#### 4) 노동조합 활동

하청 노동조합(거통고 지회)은 노동조합 간부들과 노조 방송차의 대우조선해양 사업장 내 출입, 노조 사무실 제공 등을 요구하고 있습니다.

당연하게도 대우조선해양은 하청 노동자들의 일상적인 노동조합 활동의 전제인 사업장 출입 및 사업장 시설물 이용과 관련한 결정권을 전적으로 가지고 있습니다.

대우조선해양은 아래와 같이 하청 노동조합의 대우조선해양 사업장 내 조합활동에 대해 법률적인 제한을 가하기 위해 직접 집회 및 시위금지 등의 가처분 신청을 제기하였습니다.

☞ 대우조선해양이 하청 노동조합을 상대로 제기한 창원지방법원 통영지원 2021카합 2 가처분 신청취지

신 청 취 지
1. 채무자들은 스스로 또는 그 소속 조합원 및 제3자로 하여금 별지 목록 기재 토지와 그 지상 건물 및 그 경계로부터 100m 이내에서 가. 집회, 농성, 시위, 천막 설치, 현수막 등을 게시하거나 설치하는 등의 방법으로 채권자의 영업을 방해하는 일체의 행위와 나. 집합제한 및 개인간 거리두기 위반, 마스크 미착용 등 코로나 바이러스 감염증 확산방지를 위한 채권자의 업무를 방해하는 일체의 행위를

이처럼, 하청 노동조합이 노동조합 활동과 관련한 시설관리권을 전적으로 가지고 있는 대우조선해양을 상대로 이와 관련한 사항에 대해 교섭

을 요구하는 것은 너무나도 당연합니다.

##### 5) 산업안전 관련 사항

하청 노동조합은 산업안전 관련 사항도 대우조선해양에게 교섭을 요구하고 있는데, 중앙노동위원회는 중앙2021부노268 사건(현대제철 사건)에서 현대제철이 하청 노동자들과의 관계에서 산업안전보건 의제에 관한 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있다고 인정되므로 하청노동조합의 교섭요구에 응할 의무가 있다고 판단했습니다.

(나) 이 사건 지회 소속 조합원들을 포함한 사내하청 근로자들은 이 사건 사용자와 사내하청 협력업체 간 체결된 도급계약 등에 근거해서 이 사건 사업장 내에서 노무를 제공하고 있고, 이러한 노무제공의 대상은 이 사건 사용자의 주요 제조공정을 직·간접적으로 지원하는 업무들이므로 이 사건 사용자의 사업 수행에 필수적이고 이 사건 사용자의 철강 제조공정 체계에 상시·지속적으로 편입되어 있다고 볼 수 있다.

(다) (...) 사내하청 근로자들의 산업안전보건에 관한 노동조건은 근로자가 수행하는 ‘작업내용(작업명세, 작업량, 작업속도, 작업시간 등)’과 이러한 작업내용 실현에 수반되는 ‘작업환경(노무제공에 필요한 시설·장비, 일련의 노무제공 체계, 사업장의 유해·위험요인 등)’에 의해 좌우되는데, (...) 원청 근로자들과 사내하청 근로자들이 수행하는 ‘작업내용’이 구조적·기능적으로 연동 내지 연계되어 있으며, 원청 근로자들과 사내하청 근로자들은 원청이 전체적인 시설 관리권을 보유·행사하는 같은 사업장 내에서 부분적이라도 복잡·다양한 산업 재해 위험원에 함께 노출될 수 있는 공통의 ‘작업환경’에 놓여 있다.

(...)

(마) ... ① ... 이 사건 사업장 내 안전사고 예방을 위하여 사내하청 근로자들에게도 적용되는 안전 관련 절차 내지 지침을 정하여 이를 준수하게 하였던 점, ② 이 사건 사용자가 사내하청 협력업체를 대상으로 한 지속적인 안전점검 및 평가기준 등을 마련해왔던 점, ③ 일부 장비협력사를 제외한 상당수의 사내하청 협력사들의 경우 원청이 소유하는 크레인, 특수 궤도차량, 각종 전산 장비, 롤 등 생산수단을 이용하여 수급업무를 수행하고 있는 점 등을 종합적으로 고려하면, 이 사건 사용자는 원청으로서 사내하청 근로자들이 근무하

는 이 사건 사업장 전체에 대한 시설관리권을 근거하여 사업장 내 시설, 장비, 장소, 유해물질 등 각종 유해·위험요인을 관리·통제하고 있고, 도급계약상 우월한 지위에서 사내하청 협력업체에게 일정한 산업안전보건 기준을 설정·준수하게 하고 이를 점검·평가하는 등 이 사건 지회 소속 근로자들의 ‘작업환경’에 대해 실질적·구체적으로 일정한 지배·결정력을 보유·행사해 온 것으로 판단된다.

(…)

(사) ... 이 사건 사업장 내 사내하청 근로자들의 사망·상해 등 산업재해가 끊임없이 발생하고 있는 점 등을 보태어 살펴보건대, 사내하청 근로자들의 생명과 건강에 관한 노동조건에 실질적이고 구체적인 지배·결정권을 일정 부분 보유·행사하는 원청 지위에 있는 이 사건 사용자가 사내하청 근로자뿐만 아니라 원청 근로자를 조합원으로 하는 이 사건 노동조합의 관련 단체교섭 요구에 사내하청 협력업체 사용자와 함께 응함으로써 노사 공동으로 원·하청 근로자들의 생명과 건강에 관한 노동조건을 더불어 개선할 필요성과 타당성도 크다고 할 것이다.

대우조선해양도 위 중앙2021부노268 사건과 유사하게 ① 하청노동자들이 선박제조공정의 필수적 업무를 수행하면서, 상시 지속적으로 대우조선해양 사업에 편입되어 있고, ② 대우조선해양의 시설관리권이 적용되는 작업환경에서 근무하며 산업재해 위험에 노출되어 있으며, ③ 대우조선해양이 하청 노동자들이 근무하는 사업장 전체에 대한 시설관리권에 근거하여 사업장 내 시설, 장비, 장소, 유해물질 등 각종 유해·위험 요인을 관리·통제하였고 도급계약상 우월한 지위에서 하청 노동자들에게 산업안전보건 기준을 설정·준수하게 하고 이를 점검·평가하는 등 하청 노동자들의 작업환경에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정력을 보유·행사하였습니다.

위와 같은 상황이기에 대우조선해양에 대해 산업안전 관련 사항을 교섭 요구한 것이며 이와 관련한 사항은 대우조선해양만이 전적으로 결정할 수 있습니다.

다. 소 결

이처럼 대우조선해양은 SAP시스템 등을 활용하여 선박 건조에 필수적이고 상시적인 하청 노동자들의 작업내용 전반에 대해 직·간접적으로 점검·관리하였고, 하청노동자들의 구체적인 작업방법도 통제를 하였고, 실질적으로 하청노동자들의 휴일, 휴가, 특근 등 작업일정도 정하였습니다.

또한, 하청노동자들의 임금, 성과급, 학자금 등 임금 및 복리후생과 관련한 사항과 산업안전관련 사항도 전적으로 정하였고 하청노동자들의 노동조합 활동의 전제인 사업장의 시설관리권도 전적으로 행사하고 있습니다.

이처럼, 대우조선해양은 하청 노동자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자에 해당하여 하청 노동자들과의 관계에서 노조법 상 사용자임이 명백하고 하청 노동조합이 요구한 교섭사항(임금, 성과급, 학자금, 노동조합 활동, 산업안전관련 사항 등)과 관련해서는 더욱 더 강하게 실질적이고 구체적인 지배력이 인정된다고 할 것입니다.

### III. 대우조선해양 교섭거부의 부당노동행위 해당성

우리나라 대법원은 “사용자가 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 함으로써 그 단체교섭의무 등을 위반하였을 경우에는 노동조합및노동관계조정법 제81조 제3호 소정의 부당노동행위에 해당한다 할 것이고, 여기에서 사용자가 단체교섭의 의무를 부담하는 교섭대상이 되는 사항은 근로조건의 결정에 관한 사항과 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 위하여 필요한 노동조합의 활동이나 단체협약의 체결 등 근로조건의 결정에 영향을 미치는 노동관계에 관한 사항을 가리킨다 할 것이다(대법원 2004.3.12. 선고 2003두11834 판결).”라고 판시하였습니다.

하청 노동조합이 단체교섭으로 요구하는 사항은 임금, 성과급, 학자금, 노동조합 활동, 산업안전관련 사항으로서 근로자의 경제적, 사회적 지위

의 향상을 위하여 필요한 노동조합의 활동이나 단체협약의 체결 등 근로 조건의 결정에 영향을 미치는 노동관계에 관한 사항임이 명백합니다.

하지만, 대우조선해양은 2022. 4. 경부터 시작한 하청 노동조합의 단체 교섭 요구에 대해 일절 응하지 않고 있으며, 도크 농성 등 하청 노동조합의 절박한 투쟁이 계속되고 있는 현재까지도 교섭 자리에 나오는 것조차 거부하고 있습니다.

이와 같은 대우조선해양의 행태는 어떠한 여지도 없이 노조법 제81조 제3호 상당의 단체교섭 거부에 따른 부당노동행위에 해당합니다.

#### IV. 대우조선해양 하청노동자 파업의 정당성

현재 파업을 진행하고 있는 대우조선해양 하청노동자들의 핵심요구인 임금 수준 복원은, 그동안 대우조선해양의 주도로 삭감되었던 임금 수준을 회복하는 것으로 원청인 대우조선해양 및 최대주주이자 모회사인 산업은행이 나서지 않으면 실질적 해결을 기대하기 어려운, 하청노동자의 노동조건에 직접 관련되는 사안입니다.

2015~2020년 조선업 불황기 동안 조선업 하청노동자 7만 6천여 명이 해고되었습니다. 살아남은 하청노동자들은 지난 7년간 임금 수준이 조선업 위기 이전과 비교하여 30% 이상 삭감되는 고통을 감내해야 했습니다.<sup>4)</sup> 최대주주인 산업은행은 대우조선해양을 현대중공업에 매각하려던 계획이 무산된 이후, 매각이 손쉽게 진행될 수 있도록 하청업체에게 지급하는 기성금을 낮은 수준으로 책정하여 하청노동자에게 살인적 저임금을 실질적으로 강제하였습니다. 올해에도 대우조선해양은 하청업체 기성금을 물가인상률에도 한참 못미치는 3% 인상을 고집하였습니다. 공정거래위원회도 인정하였듯이 사실상 노동자공급업체에 불과한 하청업체들은 대우조선해양의 기성금 인상이 없이는 하청노동자들의 임금 수준을 위기 이

4) “15년차 대우조선 하청노동자의 2021년 원천징수영수증에 적힌 소득은 3천429만원이다. 2014년 4천974만원 받던 것과 비교하면 7년 새 31% 줄었다”

출처 : 매일노동뉴스 2022. 7. 19. 기사

(<http://www.labortoday.co.kr/news/articleView.html?idxno=209706>)

전으로 복원시킬 능력이 없습니다. 이처럼 원청인 대우조선해양이 나서지 않고서는 임금수준의 복원이 불가능하기에 원청에게 실질적 문제 해결을 요구하는 하청노동자들의 파업은 그 목적이 정당한 쟁의행위라 할 것입니다.

지난 7월 14일 정부는 「대우조선해양 사태 관련 관계부처 합동 담화문」을 통해, 하청노동자들이 대우조선해양 옥포조선소를 ‘불법점거’하고 있다고 주장하였습니다. 그러나 옥포조선소는 대우조선해양 하청노동자들이 일상적으로 근로를 제공하는 장소이자 삶의 터전으로서 하청노동자들이 단체행동 등 노동조합 활동을 적법하게 진행할 수 있는 공간입니다. 대법원 역시 “수급인 소속 근로자들이 집결하여 함께 근로를 제공하는 장소로서 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들의 삶의 터전이 되는 곳이고, 쟁의행위의 주요 수단 중 하나인 파업이나 태업은 도급인의 사업장에서 이루어질 수밖에 없다. 또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 쟁의행위로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야 하는 경우가 있을 수 있다.”고 하여 원청 사업장에서 하청 등 간접고용 노동자들이 노동조합 활동을 비롯한 쟁의행위를 할 권리를 인정한 바 있습니다.<sup>5)</sup>

윤석열 대통령과 관계부처장관들은 거제통영고성조선하청지회 부지회장이 0.3평 크기 철 구조물 안에 스스로를 가두고 농성하는 것을 일컫어 ‘불법점거’라 오도하고 있습니다. 그러나 하청노동자들이 옥포조선소에서 쟁의행위를 하게 된 이유 자체가 원청인 대우조선해양이 나서지 않으면 문제의 실질적 해결이 불가능하기 때문입니다. 하청지회는 20여개의 하청업체와 1년이 넘게 교섭을 진행했지만, 임금 회복과 조합활동 보장에 관해 실질적 결정 권한이 없는 하청업체들과 어떠한 합의에도 이를 수 없었습니다. 그러나 원청인 대우조선해양은 하청지회와 어떠한 대화와 교섭에도 응하지 않았고, 오히려 정규직 관리자들을 동원하여 정당한 쟁의행

5) 대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결 등.



위를 하고 있는 조합원들을 끌어내는 등 폭력을 행사하였습니다. 이에 정당한 파업과 농성을 유지하기 위해 불가피하게 지난 6월 22일부터 하청 지회 조합원 7명이 옥포조선소 1도크에 건조 중인 선박에서 목숨을 건 농성을 진행하게 된 것입니다.

정부는 실질적 사용자라 할 대우조선해양이 하청지회의 교섭 요구에 응하지 않으면서 오히려 정당한 쟁의행위 참가자들에게 폭력을 행사하는 부당노동행위에 대해서는 아무런 조치를 취하지 않다가, 최후의 수단으로 평화적 점거농성을 벌이고 있는 하청지회에 대해서는 “불법행위에 대해서 법과 원칙에 따라 엄정하게 대응할 것”이라며 공권력 투입마저 시사하는 협박을 하고 있습니다. 이런 정부의 태도는 “간접고용 노동자들이 원청과 단체교섭을 할 수 있도록 정부가 역할을 해야 하며, 원청과의 단체교섭 성사를 위한 목적의 사내하청 노동자의 파업은 불법이 되어서는 안된다”고 촉구하였던 국제노동기구(ILO) 감독기구의 권고에 정면으로 배치되는 행태라 할 것입니다.<sup>6)</sup>

## V. 결론 - 대우조선해양 하청 노동자들의 실질적인 노동 3권 보장과 현 사태 해결을 위해서는 대우조선해양이 노조법상 사용자로서 단체교섭에 성실히 응하는 것이 필수적입니다.

<sup>6)</sup> ILO 결사의 자유 위원회 350차 보고서(2008), 703항; 355차 보고서(2009), 678항; 359차 보고서(2011), 370항(e); 363차 보고서(2012), 467항; 374차 보고서(2015), 48항; Case No.3047, 결사의 자유 위원회 381차 보고서(2017), 362항 등.

한국의 사내하청 노동조합에 대한 원청의 부당노동행위가 문제가 되었던 사건(Case No.2602)에서 ILO 결사의 자유 위원회는, 원청업체는 사내하청 노동자들과 고용관계가 없다면서 교섭을 거부하고, 하청업체 역시 자신이 사내하청 노동자의 고용 기간과 노동조건을 통제하지 않는다면 교섭을 거부하는 “진퇴양난의 상황”에 사내하청 노동자가 빠져 있으며, 정부가 이러한 상황을 암묵적으로 지지하고 있다는 진정 내용에 관해서 정부의 답변이 없는 점에 대해 유감을 표하면서, 노동법상 보장된 결사의 자유를 회피하는 수단으로 하도급이 사용되지 않도록 하고, 하청노동자를 조직한 노동조합이 생활·노동 조건의 개선을 추구할 수 있는 권리를 원청을 상대로 실제적으로 행사할 수 있도록 하는 것이 한국정부의 역할이라고 수차례 권고한 바 있습니다.

헌법재판소는 ‘노동3권은 국가공권력에 대하여 근로자의 단결권의 방어를 일차적인 목표로 하지만, 노동3권의 보다 큰 헌법적 의미는 근로자 단체라는 사회적 반대세력의 창출을 가능하게 함으로써 노사관계의 형성에 있어서 사회적 균형을 이루어 근로조건에 관한 노사간 실질적인 자치를 보장하려는 데 있다. 경제적 약자인 근로자가 사용자에게 대항하기 위해서는 근로자단체의 결성이 필요하고 단결된 힘에 의해서 비로소 노사관계에 있어서 실질적 평등이 실현된다. 다시 말하면 근로자는 노동조합과 같은 근로자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에게 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로 이러한 의미에서 노동3권은 ‘사회적 보호기능을 담당하는 자유권’ 또는 ‘사회권적 성격을 띤 자유권’이라고 말할 수 있다.’고 하여(헌법재판소 1998. 2. 27. 선고 94헌바13 등 결정, 헌법재판소 2009. 2. 26. 선고 2007헌바27 결정 등)

노동3권의 보장 의미를 노동조합이 사용자와 교섭을 하도록 함으로써 노사간 실질적인 자치 보장, 근로조건 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회의 부여라는 의미를 강조하고 있습니다. 아래에서 상술하는 바와 같이 신청인 노동조합과 택배기사 사이 처한 열악한 노동조건을 조금이나마 개선하려면 그러한 처우들에 대한 실질적인 결정권을 가지고 있는 피신청인과의 단체교섭이 무엇보다 중요합니다.

대법원도 단체교섭권의 의미에 대하여 ‘원래 헌법 제33조 제1항에 의하여 천명된 이른바 노동3권은 사용자와 근로자간의 실질적인 대등성을 단체적 노사관계의 확립을 통하여 가능하도록 하기 위하여 시민법상의 자유주의적 법원칙을 수정하는 신시대적 시책으로서 등장된 생존권적 기본권들이므로 이 노동3권은 다같이 존중 보호되어야 하고 그 사이에 비중의 차등을 둘 수 없는 권리들임에는 틀림없지만 근로조건의 향상을 위한다는 생존권의 존재목적에 비추어 볼때 위 노동3권 가운데에서도 단체교섭권이 가장 중핵적 권리임은 부정할 수 없다.’라고 하여 단체교섭권의 의미를 강조하고 있고(대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결)

나아가 최근 전원합의체 판결에서는 “헌법 제33조 제1항은 ‘근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체섭권 및 단체행동권을 가진다.’라고 규정함으로써 노동3권을 기본권으로 보장하고 있다. 노동3

권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, **법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야** 한다. 노동조합법 제1조가 ‘이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여’ 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모함을 목적으로 한다고 규정하고 있는 것도 이러한 차원에서 이해할 수 있다.”고 하여 노동3권은 노조법 등 하위 법률에서 그 내용을 정하여야 실현되는 권리가 아니라, 헌법의 규정만으로도 직접 법규범으로서 효력을 가지는 구체적인 권리임을 강조하고 있습니다.(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)

그렇다면 노동3권을 실질적으로 보장되는 지의 여부는 단체교섭권이 충분히 보장되고 있는지 여부로 판단해 볼 수 있는 것입니다. 단체교섭권을 보장한다는 것에는 처분 권한이 있는 사용자와 교섭을 할 수 있도록 하는 것을 포함하는 것임은 명확합니다.

우리 법원은 소위 특수형태근로종사자의 노동조합법상 근로자성을 다툰 사건에서

“방송연기자 중에는 참가인에게 전속된 것으로 보기 어렵거나 그 소득이 참가인으로부터 받는 출연료에 주로 의존하고 있다고 단정하기 어려운 경우도 있을 수 있다. 그러나 앞서 든 사정을 통해 알 수 있는 방송연기자와 참가인 사이의 노무제공관계의 실질에 비추어 보면, **방송연기자로 하여금 노동조합을 통해 방송사업자와 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크므로**, 전속성과 소득 의존성이 강하지 아니한 측면이 있다 하더라도 이를 들어 방송연기자가 노동조합법상 근로자임을 부정할 것은 아니다.”(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결)

라고 하여 “**대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성**”을 중요한 판단 요소로 보았습니다.

그렇다면 결국 노동3권에서 가장 중요한 권리인 단체교섭권을 보장한다는 것은 노무제공조건을 결정에 상당한 영향력을 미치는 사용자와 해

당 노무제공조건에 대하여 교섭할 수 있도록 보장하는 것입니다.

노동쟁의 예방과 산업평화 유지라는 노조법의 또 다른 목적(1조 후단)은 이렇게 분출되는 집단노사관계상의 다양한 요구사항을 방치하거나 억압하지 아니하고 제도적으로 수용하여 노사가 제도적 공간에서 자율적으로 해결하도록 할 때에 온전히 달성될 수 있습니다. 이는 노동관계에 대하여 실질적인 권한을 가지는 자에게 그 권한에 상응하는 책임을 부여할 때만이 가능할 수 있습니다. ‘근로조건 기타 노동관계상의 제이익’에 대하여 실질적 영향력 내지 지배력을 행사하고 있는 자를 노조법상 사용자, 즉 단체교섭 당사자로서 사용자로 보아야 하고, 사용자와의 단체교섭 사항도 그가 ‘실질적인 영향력 내지 지배력을 미치는 근로조건 등 노동관계상의 제이익’인지 여부를 살펴 판단하면 됩니다. 이렇게 보는 것이 단체교섭 제도가 가지는 기능에도 부합합니다.

앞서 살펴본 것처럼, 하청 노동자들이 요구하는 단체교섭 사항 등 근로조건 등에 대해 실질적인 영향력 내지 지배력을 행사하는 대우조선해양이 하청노동조합의 단체교섭 요구를 완전히 무시하고 부당노동행위를 저지르고 있음에도 불구하고 이에 대한 제지나 합당한 조치는 전혀 취하지 않고 하청 노동조합의 불가피하고 절실한 투쟁의 일부 불법성만 부각하며 강경 대응만을 외치는 정부·여당의 행태는 사태의 근본적인 해결을 도외시하고 대우조선해양의 불법을 방치한 채 하청 노동자들의 정당한 요구를 짓밟는 것이나 마찬가지입니다.

2022. 7. 20.

노동인권실현을 위한 노무사모임  
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회  
민주주의법학연구회  
법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)  
전국불안정노동철폐연대 법률위