
문서번호 : 14-10-노동-02
수 신 : 희망연대노동조합
참 조 : 노조위원장
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 (위원장 강문대)
제 목 : 케이블방송 원청의 대체인력 투입과 협력업체 직장폐쇄 등에 관한 법률검토의견
전송일자 : 2014. 7. 15.
전송매수 : 총 7매

귀하가 질의한 아래의 법률검토 요청에 대하여 『민주사회를 위한 변호사모임』 노동위원회는 다음과 같이 회신합니다.

다 음

1. 사건의 개요 및 질의의 요지

가. 사건의 개요

케이블방송의 원청 회사인 씨앤엠과 티브로드는 가입자 영업과 설치, 유지보수, 철거, 해지 업무를 협력업체에 위탁하고 있습니다. 그런데 2014년 협력업체 노사가 임단협 교섭을 결렬하고 노동자들이 파업에 나서자 위 원청 회사들은 협력업체들에 ‘업무를 정상적으로 수행하지 않을 경우 계약해지나 업체 변경 등을 할 수 있다’는 내용의 공문을 하달하고 있습니다. 위 원청 회사들은 협력업체 노조가 파업을 진행할 시점부터 이러한 협박성 공문을 내려 보내고 있습니다.

또한 노조의 파업과 투쟁으로 협력업체가 정상적인 업무를 수행하지 못하자 위 원청 회사들은 협력업체가 아닌 방문판매업체 또는 유통점에 해당 업무를 지시하고 있습니다. 심지어 씨앤엠은 협력업체 노동자들이 업무에 복귀하고 있음에도 불구하고 방문 판매업체 인력을 철수시키지 않고 있습니다.

나아가 티브로드 협력업체 13개사는 노동자들이 파업에 돌입한 지 3일 만인 지난 6. 17. 직장폐쇄를 단행하였고, 씨앤엠 협력업체들 또한 노동자들이 6월 경고파업 이후 현장에 복귀하여 업무를 수행하던 중 2014. 7. 8. 하루 경고파업을 단행하자 2014. 7. 9.자로 18개사 전체가 직장폐쇄를 단행하였습니다. 구체적인 경과는 다음과 같습니다.

- 2013. 2. 5. 케이블방송비정규직티브로드지부(케비티지부) 티브로드 협력업체에 교섭 요청
- 2014. 2. 7. 케이블방송비정규직지부(케비지부) 씨앤엠 협력업체에 교섭 요청
- 2014. 2. 28. 케비티지부 교섭 상견례 및 1차 교섭
- 2014. 3. 19. 케비지부 교섭 상견례 및 1차 교섭
- 2014. 5. 12. 케비티지부 10차 교섭. 교섭 결렬(사측은 원청의 입장변화 필요함 주장)
- 2014. 5. 19. 씨앤엠 협력업체 9차 교섭에서 전 직원 20% 임금삭감 요구안 제시. 교섭결렬
- 2014. 5. 23. 케비티지부 중노위 조정중지 결정
- 2014. 5. 27. 케비지부 중노위 조정중지 결정
- 2014. 5. 30. 케비티지부, 케비지부 쟁의행위 찬반투표 가결
- 2014. 6. 10. 케비티지부, 케비지부 등 공동 경고파업 돌입
- 2014. 6. 14. 케비티지부, 케비지부 업무복귀
- 2014. 6. 17. 티브로드 협력업체 13개사 직장폐쇄 돌입
- 2014. 6. 25. 케비티지부 기존 임금요구안 대폭 축소안 제시
- 2014. 7. 1. 씨앤엠 협력업체 3개사 폐업
- 2014. 7. 2. 티브로드 협력업체들 노조 수정안에 대한 계약안 제시
- 2014. 7. 8. 폐업 업체 고용승계 주장하며 케비지부 하루 경고파업 돌입
- 2014. 7. 9. 씨앤엠 협력업체 18개사 직장폐쇄 돌입
- 현재 티브로드, 씨앤엠 협력업체들 모두 직장폐쇄 진행 중

나. 질의의 요지

1) 질의사항 1번

케이블방송 원청인 씨앤엠과 티브로드가 협력업체 노동자들로 구성된 노동조합의 쟁

의 행위 시기에 협력업체에 계약해지 운운하며 정상업무 수행을 강요하거나 해당 업체의 업무를 다른 협력업체나 방문판매업체 등에 이관하겠다고 하거나 실제로 이관하는 등의 행위 및 협력업체의 일률적인 직장폐쇄 단행에 개입하는 행위가 노조법에 위반되는지 여부

2) 질의사항 2번

협력업체들의 직장폐쇄의 정당성

2. 질의사항에 대한 검토의견

가. 질의사항 1번에 대한 검토의견

☞ 결론 : 케이블방송 원청인 티브로드와 씨엔엠은 협력업체들에 실질적인 지배력과 영향력을 행사한다는 점에서 노조법상 지배개입을 행할 수 있는 부당노동행위의 주체이자 대체근로 금지규범의 수규자인 사용자에게 해당하므로 위와 같은 행위는 노조법에 위반되어 형사 처벌대상이 됩니다.

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’)은 노동자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 사용자가 지배하거나 이에 개입하는 행위를 부당노동행위로 규정하여 금지하고 있고(제81조 제4호), 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 사용자가 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체, 도급 또는 하도급 줄 수 없도록 규정하고 있습니다(제43조 제1항, 제2항). 이를 위반할 경우 형사처벌의 대상이 됩니다(같은 법 제90조, 제91조).

위 각 금지 행위 규범의 수규자인 사용자의 범위와 관련하여 논란이 있을 수 있으나 학계의 다수 의견 및 판례는 노동자와 직접적인 근로계약을 체결한 것을 필수적인 요인으로 보지 않습니다. 즉 노동자와 직접적인 근로계약관계에 있지 않더라도 위 행위상의 사용자가 될 수 있다고 보고 있는 것입니다. 특히, 판례는 “구제명령을 이행할

수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다.....지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다. 따라서 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 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다”고 판시한 바 있습니다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 등).

그런데 이 사건에서 케이블방송의 원청 회사들(티브로드, 씨앤엠)과 협력업체는 형식적으로는 위탁계약을 체결하고 있지만, 협력업체는 사업경영상의 독립성이 없거나 있다고 해도 미미하고, 원청 회사들이 협력업체 소속 노동자들에 대해 직접적인 지휘 감독을 행하는 경우가 많기 때문에, 위 원청 회사들과 협력업체의 실질적인 관계는 위장도급에 해당한다고 볼 수 있습니다. 설령 그렇게까지 보기 어렵다고 해도 적어도 위 원청 회사들이 협력업체 노동자들에 대해 실질적인 지배력과 영향력을 행사하는 것은 부인할 수 없는 사실이라고 할 것입니다(2013. 9. 발표된 연구용역자료-“티브로드 케이블방송 인력운영 및 근로조건 실태와 문제점”-에서도 이러한 위장도급 실태가 확인되고 있습니다).

위와 같은 내용은 다음과 같은 점 즉, 위 원청 회사들이 노조의 쟁의행위 돌입과 거의 동시에 협력업체에 위와 같은 공문을 발송한 점, 위 원청 회사들이 발송한 공문의 내용은 사실상 노조의 쟁의행위를 무력화시키라는 내용인 점, 정상적인 업무 불가시 업무조정 및 계약해지 입장을 통보하고 실제로 해당 협력업체가 담당하는 구역의 업무를 타 업체 또는 방문판매업체 등에 이관한 점, 협력업체는 사실상 위 원청 회사들에 종속되어 사업을 운영하는 위치에 있는 점, 심지어 노동자들이 업무에 복귀한 이후에도 이러한 행태가 근절되지 않은 점, 티브로드의 협력업체 13개사와 씨앤엠 협력업체 18개사가 동시에 일률적으로 직장폐쇄에 돌입하였는데 이는 협력업체의 독자적

인 결정으로 보기 어려운 점 등을 통해서도 분명히 알 수 있습니다. 이처럼 위 원청 회사들의 공문 발송과 대체인력 투입, 직장폐쇄 개입 등은 협력업체 근로관계에 실질적인 지배력과 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있는 위 원청 회사들이 노조의 활동에 지배·개입한 부당노동행위에 해당함이 분명합니다.

나아가 노조법상 사용자의 개념은 반드시 근로계약관계의 당사자로 한정되지 않는다는 것이 일반적인 견해이고, 노조의 쟁의행위시 대체근로금지규범의 수규자 또한 근로계약관계가 존재하는 사용자에 한정된다고 보기 어려운 점, 간접고용에 있어 하청업체(협력업체) 노동자들의 쟁의행위에 위 원청 회사들이 대체인력을 투입하는 등의 방식으로 개입하는 행태가 반복되고 있는 상황에서 이를 허용할 경우 사실상 하청업체 노동자들의 쟁의권은 형해화될 개연성이 농후하고 이에 대한 적절한 규제의 필요성이 있는 점 등을 종합하면, 위 원청 회사들이 노조의 쟁의행위 중에 협력업체가 담당하는 구역의 업무를 대체 수행하기 위하여 타 업체나 방문판매업체에 해당 업무를 이관하는 것은 쟁의행위를 무력화하는 대체근로에 해당하므로 형사책임을 벗어나기 어렵습니다.

나. 질의사항 2번에 대한 검토의견

☞ 결론 : 이 사건 협력업체의 선제적, 공격적 직장폐쇄는 정당성 요건을 결여한 위법한 직장폐쇄에 해당합니다.

헌법과 노동관계법은 원칙적으로 노동자와 노동조합의 쟁의권을 적극적으로 보장하는 명문의 규정을 두고 있는 반면 사용자의 쟁의권에 관하여는 명문의 규정을 두고 있지 않은데, 이는 노사간의 힘의 균형을 고려한 입법의 결과입니다. 다만, 노조법은 사용자의 쟁의행위의 일환으로 직장폐쇄를 규정하고 있는데, 이는 노동자측의 쟁의행위로 노사간에 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자측이 현저히 불리한 압력을 받는 경우에 예외적으로 사용자측에게 그 압력을 저지할만한 대항·방위 수단으로 인정되는 것입니다.

이에 따라 노조법은 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 사용자가 직장폐쇄를 할 수 있고 이 경우 사전에 행정관청과 노동위원회에 각각 신고해야 한다고 규정하고 있으며(제46조), 나아가 판례는 사용자의 직장폐쇄의 정당성 요건과 관련하여 “사용자와 근로자의 교섭태도와 교섭과정, 근로자의 쟁의행위의 목적과 방법 및 그로 인하여 사용자가 받는 타격의 정도 등 구체적인 사정에 비추어 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 상당성이 있어야만 사용자의 정당한 쟁의행위로 인정”(대법원 2010. 1. 28. 선고 2007다76566 판결 등)될 수 있다고 판시하고 있습니다.

요컨대 사용자의 직장폐쇄는 교섭경과와 쟁의행위 양상, 노동자측의 쟁의행위로 인한 사용자의 사업 운영의 타격 정도, 직장폐쇄의 시기 등을 고려하여 소위 선제적·공격적이 아닌 대항적·방어적인 경우에만 그 정당성이 인정됩니다.

그런데 ① 위 케이블방송 협력업체들은 올해 상반기에 진행된 2014년 임단협 교섭과정에서 매우 소극적인 태도로 일관하면서 위 원청 회사들의 태도 변화 없이 교섭은 불가능하다는 입장을 보이면서 전 직원의 20% 임금 삭감을 요구하는 등 교섭에 성실히 응해 오지 않은 점, ② 노조는 설립 초기임에도 일반적인 내용의 임금협약안과 단체협약안을 제시한 점, ③ 노조는 교섭결렬이후 노조법이 정한 조정과 쟁의행위 찬반 투표 등의 절차를 성실히 이행한 점, ④ 이러한 쟁의 절차 이후에도 약 보름이 경과한 이후에서야 3일 동안의 파업에 돌입한 후 다시 현장으로 복귀하여 업무를 수행한 점, ⑤ 노조의 쟁의행위의 시기, 절차, 목적, 방식 등을 종합하면 쟁의행위의 정당성에 어떠한 위법성도 없는 점, ⑥ 티브로드 협력업체 13개사는 노조의 업무 복귀 3일 만에, 씨앤앰 협력업체 18개사는 노조의 경고파업 하루 만에 곧바로 무기한 직장폐쇄를 단행한 점, ⑦ 노조의 쟁의행위의 양상으로 보건대 이로 인한 협력업체의 매출액 감소 등 사용자의 타격의 정도가 심대하다고 보기 어려운 점, ⑧ 노조는 협력업체의 직장폐쇄 이후 원만한 해결을 위해 기존의 임금요구안을 대폭 축소한 수정안을 제시하였으나 협력업체 사장단은 이에 대하여 개약안을 제시하고 있는 점, ⑨ 현재까지 협력업체들의 장기간 직장폐쇄가 지속되고 있는 점 등을 종합하면, 이 사건 직장폐쇄는 노동자측의 쟁의행위에 의해 노사간의 힘의 균형이 깨지고 오히려 사용자 측에게 현저히 불리한 압력이 가해지는 상황에서 회사를 보호하기 위하여 대항적·방어적 수단으로서 부득이하게 개시된 것이 아님이 분명합니다. 따라서 이 사건 직장폐쇄는 그

정당성이 현저히 결여된 위법한 직장폐쇄에 해당함이 명백합니다. <끝>

2014. 7. 15.

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
위원장 강 문 대

