

문서번호 : 12-06-노동-03  
수 신 : 언론사 및 사회단체  
발 신 : 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 (담당: 전명훈 간사 / T. 02-522-7284)  
제 목 : [보도자료] (주)양평환경 소속 환경미화원 직접고용에 관한 민변 노동위원회 의견서,  
양평군청에 송부.  
전송일자 : 2012. 6. 8.(금)  
전송매수 : 총 9매

### [보도자료]

#### (주)양평환경 소속 환경미화원 직접고용에 관한 민변 노동위원회 의견서, 양평군청에 송부.

1. 양평군은 지난 13년 동안 (주)양평환경이라는 용역업체에 수의계약으로 환경미화 업무를 위탁해 왔습니다. (주)양평환경 소속 노동자들은 민주노총에 가입한 후 미지급된 임금을 받기 위하여 약 7억 5천만원을 청구하는 소송을 진행중에 있습니다. (주)양평환경은 노동자들이 노조에 가입하자 그 즉시 상업용 쓰레기 수거업무를 중단시키고 사업장을 폐업한 것으로 알려지고 있습니다.
2. 양평군청에서는 (주)양평환경이 폐업이 됨과 동시에 환경미화원을 전원 직고용하겠다고 약속했으나 현재 모든 약속사실을 부인하고 있습니다. 이에 양평지역 환경미화원들은 20일차 전면 파업을 진행하고 있습니다.
3. 또한 양평군청에서 위탁된 생활폐기물 수거·운반 업무를 수행하던 (주)양평환경 소속 환경미화원을 특채로 직접고용 하는 것에 대하여 헌법에 위반된다는 요지의 주장을 하고 있습니다.
4. 그러나 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회에서 법률적 검토한 결과 이 사안의 경우 양평군은 기존에 직고용되어 있다가 (주)양평환경으로 위탁 소속이 변경된 근로자뿐만 아니라 양평환경으로 새로이 입사한 근로자에 대해서도 '결격

사유'가 없는 한 모두 특채하는 방식으로 고용보장을 하여야 할 의무가 있는 것으로 검토되었습니다.

5. 이에 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회에서는 별첨 의견서와 같이 ① 특채를 통한 고용승계는 헌법위반이라는 양평군의 주장, ② 환경미화원 채용공고 및 내용의 문제점에 대한 법률적 의견서를 6. 8.(금) 양평군청으로 송부하였으니, 이에 많은 보도 요청을 부탁드립니다.

별첨. (주)양평환경 소속 환경미화원 직접고용에 관한 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 의견서

**[의견서]**  
**(주)양평환경 소속 환경미화원 직접고용에 관한**  
**민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 의견서**

**I. 의견서 요지**

1. 양평군에서 위탁된 생활폐기물 수거·운반 업무를 수행하던 (주)양평환경 소속 환경미화원을 특채로 직접고용 하는 것에 대하여 귀 양평군청에서는 헌법에 위반된다는 요지의 주장을 하고 있습니다.
2. 이에 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회에서는 아래와 같이 ① 특채를 통한 고용승계는 헌법위반이라는 양평군의 주장, ② 환경미화원 채용공고 및 내용의 문제점에 대한 법률적 의견을 보내드리오니 참고하시기 바랍니다.

**II. 검토의견**

**1. 특채를 통한 고용승계는 헌법위반이라는 양평군 측 주장에 대한 반박**

양평군 측에서는 특채의 방식으로 전원 승계하는 것은 헌법에서 보장하는 평등권과 직업선택의 자유를 침해한 것이라고 주장합니다.

먼저 헌법상 기본권 침해를 논하기 위해서는 기본권의 효력이 미치는 관계를 당연한 전제로 하는 것인바, 기본권이 국가작용 중 권력작용을 기속함에는 이론이 없습니다. 그런데 관리작용이나 국고작용에까지 기본권의 효력이 미치는지 여부는 논의가 있을 뿐, 아직은 이를 인정한 판례는 존재하지 않는 듯합니다.

그런데 이 사건에서 문제되는 국가작용은 양평군이 환경미화원을 고용하는 것인바, 그 법적성질은 공무원 임용행위가 아니라 단순한 사법상 근로계약 체결행위입니다. 그렇다면 이는 기본권의 효력이 당연히 미치는 권력작용에는 해당하지 않으므로, 양평군 측에서 기본권 침해 운운하는 것은 타당하지 않습니다.

설령 이 사건 특채 방식에 의한 전원승계 과정에도 기본권의 효력이 미친다고 가정할지라도, 아래에서 살펴보는 사정들을 종합하여 고려한다면 이는 합리적인 기본권 제한이라고 봄이 타당합니다.

더군다나 양평군 무기계약 근로자 관리 규정 제9조 제1항 단서에는 “신속한 충원이거나 특별한 사정으로 공고절차를 거치기 어려운 경우에는 공고절차를 생략할 수 있다”고 규정하고 있는바, 이 사안처럼 수탁업체의 갑작스런 계약해지로 인한 경우에는 특채도 가능함을 인정하고 있으며, 실제로 4년 전 양평군 용문면 8명의 환경미화원들이 간접고용 사업장에서 전원 양평군으로 특채로 직고용된 사례는 좋은 본보기 일 것입니다.

## **2. 환경미화원 채용 공고 자체의 문제점**

### **가. 이 사건 상황의 개요**

양평군은 생활폐기물 수집·운반 및 가로청소업무를 종전에는 직접 환경미화원을 고용하여 처리하여 오다가 2000년부터는 민간위탁하여 처리하여 왔는바, 당시 양평군은 수의계약 방식으로 (주)양평환경과 위수탁계약을 체결한 후 2012년 현재까지 계약을 갱신하여 왔습니다.

그런데 위 업무의 운영방식이 2000년도에 직접고용에서 민간위탁으로 바뀌면서 종전 환경미화원들의 거취가 문제되었으나 당시 (주)양평환경은 그들 전원을 승계하였는

바, 그 대상에는 김선혁(2000.1.1.입사), 박성덕(2000.1.1.입사), 이상서(2000.1.입사), 최인산(2000.1.1.입사), 홍성열(2000.1.1.입사)이 포함되어 있었습니다.(현재 30년 이상 근무한 사람도 있습니다.)

그리고 위 사람들은 지금까지도 근무하여 오고 있으며, 그 외의 김병일(2009.8.1.입사), 김성기(2006.1.6.입사), 김성기(2009. 8. 1.입사), 김용선(2009.1.1.입사), 나상호(2009.1.1.입사), 변달수(2007.5.1.입사), 서요한(2004.7.1.입사), 이용덕(2010.12.1.입사), 정점표(2011.1.1.입사), 한동희(2010.2.1.입사), 황원범(2012.1.1.입사)이 이후 (주)양평환경에 입사하여 위 업무를 수행하여 오고 있습니다.

그런데 양평군이 (주)양평환경과 2011. 12.경 체결한 위수탁계약의 계약기간은 2012. 12. 31.까지인바, 추측컨대 양평군은 (주)양평환경의 갑작스런 계약해지로 인해 즉시 위 업무의 운영방식을 종전 민간위탁에서 직접고용으로 바꾸어 운영할 것을 전제로 2012. 5.경 환경미화원 채용 공고를 하였던 것으로 보입니다.

#### 나. 채용 공고의 문제점

현재 (주)양평환경에 근무하고 있는 환경미화원들의 인원이 16명임에도 불구하고 양평군이 공고를 한 환경미화원 채용 인원이 18명인 것에 비추어 보면, 양평군에게는 종전 근로자들을 승계하지 않겠다는 의사가 내포되어 있다고 판단됩니다.

(1) 그런데 '생활폐기물 수집·운반 및 가로청소업무'는 양평군이 환경미화원을 통해 계속하여 수행하여 오는 업무인바, 다만 그 운영방식이 양평군이 직접 운영하거나 민간업체에게 위탁하여 운영하는 등으로 변경될 뿐입니다.

하지만 그 운영방식의 변경시마다 해당 업무를 직접 수행하는 환경미화원들은 고용불안을 감수하여야 하는 문제가 있습니다. 까닭에 2000년도 민간위탁 시 종전 환경미화원들을 전원 승계하는 방식으로 배려를 하여 주었을 뿐 아니라, 양평군은 (주)양

평화경과의 위수탁계약서 제11조 제2항에서 종전 환경미화원들에 대한 계속 고용의무를 부담시키는 내용을 포함시켰던 것입니다.

그럼에도 불구하고 양평군이 또다시 운영방식을 종전 민간위탁에서 직접고용으로 바꾸려는 현 상황에서 스스로는 종전 환경미화원들에 대한 계속 고용의무를 저버리는 것은 신의칙에 반한다고 할 것입니다.

(2) 그리고 지방공무원법 제27조 제2항 및 제4항에서는 직제와 정원이 개정되거나 폐지된 경우 및 예산이 감소된 경우 직권면직을 할 수 있도록 규정하면서도 해당 사유로 퇴직한 사람을 우선하여 특별임용할 수 있도록 하고 있는바, 이는 사용자측의 일방적인 사유로 부득이 일자리를 잃은 근로자들에 대한 배려의 정책이라고 할 수 있습니다.

그런데 양평군이 이 사건 업무의 운영방식을 직접고용으로 바꾸면서 새로이 채용공고를 함으로써 종전 (주)양평환경에 소속되어 있던 환경미화원에 대한 고용보장을 거부하는 것은 위와 같은 지방공무원법의 취지에도 반하는 결과를 초래합니다.

(3) 더욱이 양평군 무기계약 근로자 관리 규정 제9조 제4항에서는 소속기관의 유사한 업무에 종사하는 기간제 근로자를 우선하여 채용할 수 있도록 하는 규정을 두고 있는바, 이는 양평군이 우선하여 고용불안을 겪고 있는 기간제 근로자를 무기계약 근로자로 채용함으로써 더 나은 고용정책을 펴고자하는 의지의 표현일 뿐 아니라, 해당자의 경력을 존중하여 활용하기 위함일 것입니다.

그런데 양평군이 이 사건 업무를 즉시 직접고용의 방식으로 운영하기로 하면서도 유독 종전 환경미화원들에 대한 전원 승계를 거부하게 된다면 이 사건 환경미화원들은 해고, 즉 일자리를 잃게 된다는 결과를 안게 되는데, 이는 기간제 근로보다 더 열악한 상황에 처하게 되는 것이어서 위 규정의 취지에 반하는 결과를 낳게 됩니다.

(4) 그리고 이 사건 환경미화원들은 2000년 이전부터(30년 동안 근무한 근로자도 있음) 해당 업무를 수행하여 온 자를 포함하여 모두가 계속하여 성실하게 해당 업무를 수행하여 오면서 경력을 쌓아온 자들입니다.

그럼에도 불구하고 그들에 대한 승계를 거부하여 새로이 경험이 없는 환경미화원들을 채용하여 업무를 수행하게 된다면 그들을 교육시키는 등에 필요한 비용이 소요될 뿐 아니라 업무의 단절도 예상이 되는바, 이는 양평균에게도 손실이라고 하지 않을 수 없습니다.

(5) 특히 양평균 무기계약 근로자 관리 규정 제9조 제1항 단서에는 “신속한 충원이나 특별한 사정으로 공고절차를 거치기 어려운 경우에는 공고절차를 생략할 수 있다”고 규정하여, 이 사안처럼 수탁업체의 갑작스런 계약해지로 인한 경우에는 특채도 가능함을 인정하고 있으며, 실제로 4년 전 양평균 용문면 8명의 환경미화원들이 간접고용 사업장에서 전원 양평균으로 특채로 직고용된 사례가 있다는 점에서 이번 양평균의 환경미화원 채용 공고는 양평균의 종전 태도에도 반할 뿐 아니라 지방자치법이나 양평균 스스로 마련하고 있는 규정들의 취지와도 배치되는 것이며 경제적 측면에서도 타당하지 않습니다.

### **3. 환경미화원 채용 공고 내용에 대한 검토**

양평균은 2012. 5.경 환경미화원 채용 공고를 아래와 같은 내용으로 하였는바, 이에 대하여 살펴보도록 하겠습니다.

가. 응시자격과 관련하여 ‘운전면허 1종 보통 이상 소지자 우대’를 포함시키고 있습니다. 그런데 환경미화원들의 업무는 생활폐기물 수집·운반 및 가로청소인바, 물론

청소차를 운전할 사람도 필요하기는 하나 대부분의 구성원은 직접 생활폐기물을 수집하여 청소차에 넣거나 가로 청소를 하는 역할을 하게 됩니다. 까닭에 (주)양평환경에 소속되어 10년이 넘는 기간 동안 해당 업무를 수행하여 온 이 사건 환경미화원들 일부는 운전면허가 없음에도 아무런 문제없이 업무를 수행하였던 것인바, 그럼에도 불구하고 운전을 담당하는 필요적정인원 이상으로 일괄적으로 운전면허 소지자를 우대하는 것은 기존 양평환경에 소속되어 근무하던 환경미화원과의 관계에서 타당하지 않다고 할 것입니다.

나. 선발절차와 관련하여 '2차 체력시험(윗몸일으키기, 모래주머니 들고 왕복달리기)'을 포함시키고 있습니다. 우선 그 시험일시는 2012. 6. 7. 목요일인바, 평일에 시험을 실시하는 것은 현재 해당 업무를 수행하고 이 사건 환경미화원들의 경우에는 부득이 휴가를 내어 참여하여야 하므로 사실상 역차별이 된다고 할 것입니다. 그리고 위와 같이 체력시험을 치르는 이유는 해당 업무를 수행할 수 있는 체력을 갖추고 있는지를 시험하기 위함일 것인바, 이 사건 환경미화원들은 이미 해당 업무를 수년간 수행하여 오면서 체력을 검증받은 사람들일 뿐 아니라 스스로 터득한 노하우 역시 갖추고 있는 사람들이므로 체력시험을 면제하여 줌이 타당할 것입니다.

따라서 설령 공개채용 절차를 거칠 수밖에 없다고 하더라도 이 사건 환경미화원들에게도 균등한 기회가 보장될 뿐 아니라 기존 경력과 공로를 최대한 존중하는 방향으로 절차를 진행함이 타당합니다.

#### 4. 결론

가. 원래 폐기물관리업무는 국가와 지방자치단체의 책무에 해당하며, 이에 대해서는 국가와 지방자치단체가 환경미화원을 직고용하여 수행함이 타당함에도 불구하고, 그



동안 국가와 지방자치단체는 민간위탁을 통해 예산상 초과지출을 해오고 있을 뿐만 아니라, 민간위탁 소속 환경미화원들의 고용불안을 부채질해 왔습니다.

나. 헌법 제32조 근로의 권리에 근거한 근로기준법 제9조는 중간착취 배제를 규정함으로써, 간접고용에 따른 피해를 경계하고 있을 뿐만 아니라, 기간제법에서는 기간제 근로자의 근로보장을 구체화하고 있는 등 사회적으로 문제가 되고 있는 비정규직의 고용불안은 헌법과 법령에 따라 근로자를 보호해야 할 책무가 있는 국가와 지방자치단체가 적극적으로 슬선수범하여 해결해야 할 문제입니다.

다. 따라서 이 사안의 경우 양평군은 기존에 직고용되어 있다가 (주)양평환경으로 위탁 소속이 변경된 근로자뿐만 아니라 양평환경으로 새로이 입사한 근로자에 대해서도 '결격사유'가 없는 한 모두 특채하는 방식으로 고용보장을 하여야 할 의무가 있습니다.(끝)

2012년 6월 8일

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

위원장 권영국

