

수 신 :	각 언론사
발 신 :	노동법률단체 [노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국 불안정노동철폐연대 법률위원회]
제 목 :	[보도자료] 엘지(LG) 트윈타워 청소노동자 집단해고에 관한 노동법률단체 의견서
전송일자 :	2021. 1. 19.(화)
전송매수 :	총 27매
요 청 :	인터넷 1월 19일(화) 16:00, 조간신문 1월 20일(수) 보도 요청

## [보도자료]

# 엘지(LG) 트윈타워 청소노동자 집단해고에 관한 노동법률단체 의견서

1. LG트윈타워에서 청소업무를 수행하는 노동자들이 용역업체가 변경되면서 사실상 집단해고를 당한 사건에 대하여 사회적 관심이 집중되고 있습니다. LG측(지주회사이자, LG트윈타워 건물소유자인 주식회사 LG, 그 자회사인 원청사업주 주식회사 S&I코퍼레이션)은 자신들은 청소노동자들의 사용자가 아니며, 법률상 아무런 관계가 없는 제3자라는 입장을 취하면서 무책임한 태도로 일관하고 있습니다. 또 업무방해 가처분을 제기하여 청소노동자들의 농성을 중단시키고 건물에서 퇴거를 시도하고 있습니다.

2. 저희 노동법률단체는 이 사안이 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권에 관한 중요한 쟁점을 담고 있다고 판단되어 ① LG측 특히 원청사업주인 주식회사 S&I코퍼레이션이 노동법의 사용자로서 법적 책임이 있는지 여부, ② 용역업체 변경을 통해 청소노동자들을 집단해고한 것이 부당노동행위에 해당되는지 여부에 대하여 의견을 밝힐 필요가 있다고 생각하여 의견서를 작성하게 되었습니다.

3. 우리 노동법률단체들이 검토 결과 내린 결론은 (주)S&I코퍼레이션은 제3자가

아니며 청소노동자들의 노동법상의 사용자로서 책임이 있다는 것입니다.

- (주)LG : LG그룹 지주회사, 대표이사 회장 구광모, LG트윈타워 사옥 소유
- (주)S&I코퍼레이션 : (주)LG가 지분 100%를 보유한 LG그룹 건물시설관리 자회사, LG트윈타워 운영센터를 두고 청소, 시설관리 등 전반적인 업무를 수행
- (주)지수INC : 용역업체, 청소노동자들과 고용계약, 구광모 회장의 고모 2인이 100% 지분을 가진 친족기업, LG그룹 각종 시설 청소, 시설관리 용역을 수주, 11년간 계속 LG트윈타워 청소, 시설관리 용역업무 수행

1) 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션과 청소노동자들 사이의 근로관계의 실제 모습을 살펴보았을 때, 용역업체인 (주)지수INC는 (주)LG 대표이사인 구광모 회장의 고모들이 100%지분을 보유한 친족기업이라는 특수한 관계에 있어서 경영적으로 지배 내지 일체를 이루는 점, LG트윈타워 청소업무는 (주)S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터의 업무이고, 청소노동자들은 이 센터 조직에 편입되어 있고, 근무시간, 휴게시간, 휴일, 작업인원 편성, 구체적인 청소작업 방법을 모두 (주)S&I코퍼레이션이 정하고 있는 사실, 인건비, 제세공과금, 보험료, 기타 각종 비용, 장비와 비품을 모두 (주)S&I코퍼레이션이 제공하고 있는 사실을 확인하였습니다.

2) 위 근로관계의 실질에 비추어 볼 때 ○ 청소노동자들은 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션과 묵시적 근로계약관계에 있거나, (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC가 공동 사용자로서 지위에 있다고 판단하였습니다. ○ 그것이 아니더라도 최소한 파견근로관계에 해당하여 (주)S&I코퍼레이션이 직접 고용할 의무를 지는 사용자 책임이 있다고 판단하였습니다.

3) 또 LG측이 주장하는 ‘도급관계’를 전제로 하더라도, (주)S&I코퍼레이션이 청소노동자들의 노동관계에 미치는 영향력을 고려할 때 노동조합 및 노동관계조정법상의 사용자로서 지위가 인정된다고 판단하였습니다. 노조법상 사용자는 반드시 근로계약을 체결하고 있을 필요는 없다는 것이 대법원 판례의 입장입니다.

4) 또 이 사건의 전후 정황과 드러난 사실을 보면 청소노동자들의 노조활동과

쟁의행위를 혐오하여 이들을 용역업체 변경이라는 방법으로 집단해고한 것이고, 이는 부당노동행위에 해당한다고 판단하였습니다.

4. 이에 우리 노동법률단체는 이렇게 권고합니다.

1) LG그룹의 총수 구광모 회장, (주)LG, (주)S&I코퍼레이션에 대하여

- (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 이 사건 청소노동자들에게 2019년 1,745,150 원, 2020년 1,795,310원의 임금을 지급하였습니다. 그 외 주 40시간을 초과하는 연장, 휴일근로가 있을 경우에 지급되는 수당과 오전 식권 1장, 점심식대로 ID카드에 넣어주는 5,000원이 전부입니다. 2019년 1,745,150원은 주 40시간(월 209시간)에 대한 그 해의 최저임금이었고, 2020년 1,795,310원도 그렇습니다. 최저임금에서 단 10원도 더 주지는 않았습니다.

- 구광모 회장의 고모인 구훤미, 구미정은 2009년 경 각 2억 5천만원을 출자하여 (주)지수INC를 설립하였고 그 시점부터 계속 LG트윈타워 사업장의 청소용역을 맡아 왔을 뿐만 아니라, (주)LG의 건물시설관리 자회사인 (주)S&I코퍼레이션은 2020년 기준으로 총 74개 사업장의 용역계약을 몰아주었습니다. 그 총 금액만도 69,424,867,000원에 달합니다. 그 외에도 다수 LG그룹 관련 시설의 용역을 수급한 것으로 알려져 있습니다. 구광모 회장의 고모인 구훤미, 구미정은 이 사건 청소노동자들이 최저임금을 받으면서 LG트윈타워 건물을 청소해 온 지난 10여년간 207억원의 배당을 받아왔고 심지어 2019년에는 당기순이익이 44억 5천만원임에도 60억원의 배당을 받아왔습니다(1인당 30억-아래 감사보고서 참고)

(3) 당기와 전기의 배당성향의 계산내역은 다음과 같습니다.

(단위:천원)		
내역	제 11(당) 기	제 10(전) 기
배당금	6,000,000	5,000,000
당기순이익	4,451,709	5,435,550
배당성향(%)	134.78%	91.99%

- LG트윈타워 건물에서 길게는 10년 가까이 일해 온 청소노동자들이 노동조합을 설립하고 단체교섭을 요구하고 단체협약을 체결하기 위한 쟁의행위를 하였다

는 이유로 이 추운 겨울에 집단해고를 당하였고, 이들을 자신이 10년 가까이 출근해 일을 하던 사업장이 아닌 거리로 내몰기 위해서 LG측[주S&I코퍼레이션]은 가처분을 제기하고 있습니다.

- 우리 노동법률단체는 이 사건을 검토해 본 결과, 원청 사업주인 (주S&I코퍼레이션이 청소노동자들과 계약관계가 없는(고로 법적 책임도 없는) 제3자가 아니라, 직접 근로관계(묵시적 근로계약관계 또는 공동사용자)에 있는 사용자이거나, 파견근로의 사용사업주로서 직접고용의무를 지는 사용자라는 점을 확인하였습니다. 나아가, LG측 주장대로 ‘도급계약’ 임을 전제로 하더라도 노조법상 사용자로서 법적 지위에 있다는 것을 확인하였습니다. 그리고, 이 사건 집단해고는 (주S&I코퍼레이션, (주지수INC, 백상기업(주)이 서로 공모하여 실행한 부당노동행위라고 판단합니다.

○ (주)LG가 100% 지분을 보유한 건물시설관리 자회사인 (주S&I코퍼레이션과 구광모 회장의 고모들이 소유한 회사인 (주지수INC에서 발생한 이 사건에 (주)LG의 대표이사 회장이자, 기업집단인 LG그룹 총수인 구광모 회장이 제3자일 수는 없습니다. 구광모 회장과 (주S&I코퍼레이션, (주지수INC는 당사자로서 책임있게 사태해결에 나설 것을 촉구합니다. 길게는 10년 이상 LG트윈타워 건물을 청소해 온 청소노동자들과 노동조합에 사과하고 복직 조치 등 원상회복 조치를 신속하게 취하기를 촉구합니다.

○ 그리고 (주S&I코퍼레이션, (주지수INC는 노동조합의 단체교섭에 요구에 성실히 응하고 노조활동과 쟁의행위에 대한 탄압을 중단할 것을 촉구합니다.

## 2) 고용 노동부에 대하여

○ 노동조합이 이 사건 부당노동행위에 대한 고소를 접수하였다고 들었습니다. 이 사건의 전후 정황과 사실을 보면 누가 보더라도 청소노동자들이 노조에 가입하고 쟁의행위를 하였다는 이유 외에는 11년간 계속되어 오던 도급계약의 갱신이 거절되고, 고용승계가 거부당한 이유를 찾기 어렵습니다. 부당노동행위는 통

상 은밀하게 이루어지고, 노동관계에서 증거가 사용자에게 편재되어 있기 때문에 어떤 사건보다도 압수수색과 같은 신속한 강제수사가 필요합니다. 관련 장소와 인물에 대한 신속한 압수수색을 통해 적극적으로 수사에 임해 줄 것을 촉구합니다.

### 3) 정부와 국회에 대하여

○ 문재인 대통령은 2017년 대선후보 시절 ‘용역업체 변경시 고용·근로조건 승계 의무화’를 공약으로 제시했습니다. 당시 청소·경비·급식 서비스 등을 제공하는 노동자를 위해 이러한 공약을 내놓았습니다. 더불어민주당 21대 총선 공약에도 해당 내용이 포함되어 있습니다. 이 사건과 유사한 사건이 반복되고 있음에도 정부가 출범한 지 4년 가까이 되도록 아직도 법제화를 하지 않고 있습니다.

○ 정부와 여당, 그리고 국회는 조속히 ‘용역업체 변경시 고용·근로조건 승계 의무화’ 법제화에 나서 줄 것을 촉구합니다<끝>.

※ 별첨: 엘지(LG) 트윈타워 청소노동자 집단해고에 관한 노동법률단체 의견서

## [의견서]

# 엘지(LG) 트윈타워 청소노동자 집단해고에 관한 노동법률단체 의견서

### I. 의견서 발표 취지

- LG트윈타워에서 청소업무를 수행하는 노동자들이 용역업체가 변경되면서 사실상 집단해고를 당한 사건에 대한 사회적 관심이 집중되고 있습니다. 언론의 보도에 따르면 LG측(지주회사이자, LG트윈타워 건물소유자인 주식회사 LG, 그 자회사인 원청사업주 주식회사 S&I코퍼레이션)은 자신들은 청소노동자들의 사용자가 아니며, 법률상 아무런 관계가 없는 제3자라는 입장을 취하고 있습니다. 또 업무방해 가처분을 제기하여 청소노동자들의 농성을 중단시키고 건물에서 퇴거를 시도하고 있습니다. 저희 노동법률단체는 이 사안이 간접고용 비정규직 노동자들의 노동기본권에 관한 중요한 쟁점을 담고 있다고 판단되어 ① LG측 특히 원청사업주인 주식회사 S&I코퍼레이션이 노동법의 사용자로서 법적 책임이 있는지 여부, ② 용역업체 변경을 통해 청소노동자들을 집단해고한 것이 부당노동행위에 해당되는지 여부에 대하여 의견을 밝히고자 합니다.

### II. 주식회사 S&I코퍼레이션의 노동법상 사용자 책임 여부

#### 1. 간접고용 관계에서 노동법상 사용자 책임

##### 가. 판례와 간접고용에서 노동법상 사용자 책임

- LG그룹의 지주회사이자 LG트윈타워 건물의 소유자인 주식회사 LG는 (주)S&I코퍼레이션과 ‘자산관리 및 건물경영관리 위탁계약’을 체결하고, 다시 (주)S&I코

퍼레이션은 (주)지수INC와 건물관리도급계약을 체결하고 있습니다. 이 사건의 청소노동자들은 (주)지수INC와 근로계약을 체결하고 위 LG트윈타워 건물에서 청소업무를 수행해 왔습니다. 간접고용 노동에서 (주)S&I코퍼레이션은 원청사업주이고 (주)지수INC은 하청업체인 관계에 있습니다.

- 우리 법원은 근로관계에 대하여는 계약 등 명칭이 아니라, 근로관계의 실질에 따라 판단하는 실질판단 원칙을 취하고 있습니다. 즉 근로관계가 있는지에 대하여 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단<sup>1)</sup>해야 한다고 하고, 파견근로관계에 대한 판단에서도 당사자가 설정한 계약형식이나 명목에 구애받지 않고 .....그 근로관계의 실질을 따져서 판단<sup>2)</sup>’하고 있습니다.

- 이 사안에서 외형상으로는 청소노동자들이 (주)지수INC와 근로계약을 맺고 있으나, 근로관계의 실질에 따라서는 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션에게도 노동법상 사용자로서 법적 책임을 지을 수 있다는 것입니다. 그동안 우리 법원은 간접고용 관계에서 원청사업주에게 적절한 노동법상 책임을 지우기 위해서 여러 판례법리를 발전시켜 왔는데, 묵시적 근로계약관계, 공용사용자(공동사업주), 파견근로관계를 인정하거나, (도급관계라고 하더라도) 실질적 지배력이 있다면 원청사업주를 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법이라고 합니다)의 사용자로 인정해온 것이 그것입니다.

#### 나. 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션의 노동법상 사용자 책임 검토<sup>3)</sup>

##### (1) (주)S&I코퍼레이션과 청소노동자들 사이의 묵시적 근로계약관계 검토

1) 대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결, 대법원 2008. 5. 15. 선고 2008두1566 판결, 대법원 2016. 4. 15. 선고 2015다252891 판결 등 다수  
2) 대법원 2012. 2. 23. 선고 2011두7076 판결, 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다239024, 239031, 239048, 239055, 239062 판결 등  
3) LG측과 청소노동자들과 그 노동조합 사이에 있었던 3건의 가처분 사건기록에 나오는 쌍방의 주장과 관련 소명자료, 부당노동행위 고소사건 자료, 용역계약서 등 각 계약서, 이 사건이 불거진 이후 언론보도 내용 등을 검토함

- 묵시적 근로계약관계에 관하여 대법원은 ‘원고용주에게 고용되어 제3자의 사업장에서 제3자의 업무에 종사하는 자를 제3자의 근로자라고 할 수 있으려면, 원고용주는 사업주로서의 독자성이 없거나 독립성을 결하여 제3자의 노무대행기관과 동일시할 수 있는 등 그 존재가 형식적, 명목적인 것에 지나지 아니하고, 사실상 당해 피고용인은 제3자와 종속적인 관계에 있으며, 실질적으로 임금을 지급하는 자도 제3자이고, 또 근로제공의 상대방도 제3자이어서 당해 피고용인과 제3자간에 묵시적 근로계약관계가 성립되어 있다고 평가될 수 있어야 한다<sup>4)</sup>’ 고 판시하고 있습니다.

- 묵시적 근로계약관계에 관한 대표적인 대법원 판결은 SK-인사이트코리아 사건<sup>5)</sup>과 현대미포조선-용인기업 사건<sup>6)</sup>을 들 수 있습니다. 전자는 모회사 관계에서 경영적 지배라는 특징을 포착한 것이고, 후자는 제조업의 사내하청 사건에서 사내하도급이라고 일컬어지는 사안에서 인정된 사례입니다. 최근 대법원은 대우조선해양-웰리브 수송사건<sup>7)</sup>에서 묵시적 근로계약관계를 인정한 사례가 있습니다.

이 사건이 일반적인 청소용역관계와 달리 묵시적 근로계약관계가 성립될 여지가 큰 이유는 3가지입니다.

첫째, 원청사업주인 (주S&I코퍼레이션은 그 고유사업(주된 사업)의 하나로 건물의 청소, 시설관리 업무를 하는 회사라는 점입니다. 일반적인 청소용역도급을 보면 도급인인 A기업, 대학교 등은 청소용역업무와는 무관한 사업을 수행하는 곳들입니다. 그런데 이 사건에서는 원청사업주인 (주S&I코퍼레이션이 건물소유자인 (주) LG로부터 LG트윈타워 사옥의 청소업무를 위탁받아 수행하고 있는 구조입니다.

○ 그래서 (주S&I코퍼레이션은 LG트윈타워 운영센터라는 조직을 두고 청소업무(미화서비스)를 수행하고 있는데, (주지수INC 소속 LG트윈타워 근로자들은 위 센터조직에 편입되어 있다고 볼 수 있습니다. (주지수INC는 LG트윈타워에 소장(팀장)-감독-반장이라는 조직을 두고 있으나, 이 조직은 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타

4) 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결, 대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088 판결, 대법원 2020. 4. 9. 선고 2019다267013 판결 등

5) 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결

6) 대법원 2008. 7. 10. 선고 2005다75088 판결

7) 대법원 2020. 4. 9. 선고 2019다267013 판결



위 운영센터 아래 부서이거나, 노무대행기관에 불과하다고 보입니다.

○ 청소업무는 단순하고 반복적인 업무이나, LG트윈타워는 LG그룹 본사의 사옥으로 매우 중요한 건물입니다. 위 건물의 관리에 필요한 전문성(노하우, 관리기준 등)은 (주)S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 가지고 있어서 업무지시, 감독을 (주)S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 주도하게 됩니다.

○ (주)S&I코퍼레이션이 새로 도급계약을 체결한 백상기업 주식회사에 조합원들은 모두 고용승계가 배제되었으나, 감독, 반장, 주요 관리대상층 담당 근로자들은 고용이 승계된 것도 (주)S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터와 이들 현장관리감독직 근로자들이 하나의 운영 관리조직으로 기능하고, 여기에 각 청소근로자들이 편입되어 일을 하는 구조이기 때문으로 보입니다.

○ 3번의 가처분 사건을 보면 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션과 하청업체인 (주)지수INC가 하나의 기업인 것처럼 동일한 소명자료와 동일한 소송대리인을 선임하여 대응하고 있는 모습도 결국 하나의 조직처럼 움직이고 있기 때문입니다.

○ (주)지수INC 자체는 매출액, 규모면에서 큰 회사이나, 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션-(주)지수INC-청소근로자들 사이의 근로관계의 실질은 ‘LG트윈타워’ 라는 사업장으로 구분되는 범위를 기준으로 판단해야 합니다. 즉 (주)지수INC가 본사는 독립적인 회사이나, ‘LG트윈타워’ 라는 사업장의 업무에 있어서는 노무대행기관이나, 한 부서에 불과한 경우가 충분히 가능하기 때문입니다.

○ 이 사건 청소노동자들이 (주)S&I코퍼레이션의 로고가 부착된 근무복을 착용하였고(용역계약서 제8조에 의거), LG 창립기념일이 휴일이었던 점, LG그룹의 정도경영성 실천 서약, 기업의 사회적 책임 준수를 요구하는 등 (주)S&I코퍼레이션의 직원처럼 취급한 사정도 엿보입니다.

○ (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC와의 도급계약은 11년간 지속적으로 갱신되어 유지되어 온 바, 오랫동안 지속된 이러한 관계는 업무에서의 일체성과 종속성이 더욱 강화되었을 가능성이 큼니다.

○ (주)LG와 (주)S&I코퍼레이션 사이에 체결한 자산관리 및 건물경영관리 위탁 계약서에서 구체적인 청소업무 방법을 정하여 지시하고 있고, 근로시간과 휴게시간 및 작업인원 편성을 정하고 있는 점, (주)S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 업무보고를 받고 있고(용역계약서 제3조), 매월 업무평가를 실시(용역계약서 제18조)하며, (주)S&I코퍼레이션은 근로자의 교체를 요구할 수 있고, 회장실이 있

는 층의 근로자 배치를 결정하고 청소 노동자들의 성명, 생년월일, 주소, 연락처 등 인적사항을 파악 관리하고 있습니다(용역계약서 제4조의1).

둘째는 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션은 LG그룹의 지주회사인 (주)LG가 100% 지분을 보유한 자회사이고, (주)지수INC는 (주)LG의 대표이사이자, LG그룹의 총수인 구광모의 고모 2명(구훤미, 구미정)이 지분을 각 50%씩 총 100%를 소유한 친족 기업이라는 특수관계에 있다는 점입니다.

○ (주)지수INC는 그 사업의 대부분은 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션과 LG그룹 관계사로부터 공급받고 있고, 그 본사도 LG마포빌딩 10층에 소재하고 있으며, 대표이사들은 (주)S&I코퍼레이션 및 LG의 전직 임원이 맡고 있습니다.

○ 언론보도에 따르면 이 사건에 대한 사회적 이목이 집중되자, LG측은 위 고모 2명이 보유한 지분을 매각하겠다고 발표하였습니다. 만약 (주)지수INC가 독립적인 회사라면 특별한 전문성이나 영업활동이 없이도 안정적으로 용역업무 공급을 통하여 배당이익만 매년 20~30억을 받고 있는데 이를 매각할 이유가 없습니다<sup>8)</sup>. 이를 보더라도 (주)S&I코퍼레이션(나아가 주식회사 LG)과 (주)지수INC는 사실상 하나의 조직과 같이 경영상 결정을 하고 있음을 보여줍니다.

○ 이처럼 통상의 청소용역 도급관계와는 다르게 (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 경영적으로 일체를 이루거나, 지배를 받는 구조이고 특히 LG그룹의 상징과 같은 트윈타워 사옥의 청소시설관리 업무이다 보니, 그 업무수행 과정, 인사노무 관리 등에 (주)S&I코퍼레이션(그 운영센터)가 직접 개입하고 지배적인 영향을 미칠 수밖에 없는 구조라고 보아야 합니다.

셋째, (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 건물관리 도급계약을 체결하고 있는데, 계약서와 자료에 나타나는 여러 모습을 보면 ‘도급’ 계약의 특성과는 많은 차이가 있습니다.

○ 도급업무시방서에 규정되어 있지 않더라도 추가 도급업무 수행을 요청할 수 있도록 되어 있어서(용역계약서 제2조 제2항) 도급계약의 목적이 특정되어 있지

---

8) 그리고 (주)지수INC는 구광모 회장의 고모들이 그 지분을 100% 보유하고 있기 때문에 LG그룹의 건물시설관리 자회사인 (주)S&I코퍼레이션으로부터 재하청을 받는 방식으로 또 LG그룹 관계사로부터 용역업무를 공급하고 있는 것으로 보이는데, 지분을 매각한다면 (주)S&I코퍼레이션이나 LG그룹으로서는 (주)지수INC에 일감을 몰아줄 이유가 없습니다.

않고 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터에 소속되어 필요에 따라 업무지시를 받는 것으로 되어 있습니다.

○ 급여 등 인건비, 제세공과금, 보험료, 기타 용역업무의 수행에 소요되는 모든 비용을 매월 청구하여 정산을 받고 있고 업무에 필요한 장비와 비품 역시 (주S&I코퍼레이션이 직접 제공하거나, 그 비용을 지급하고 있는 사정은 LG트윈타워 사업장에서 수행하는 업무와 관련하여 (주)지수INC가 수급인으로서 사업경영상의 독립성이 의문이 듭니다.

- 이미 우리 법원이 여러 판례에서 확인하고 있듯이, 묵시적 근로계약관계를 판단할 때에 하청업체가 임금을 지급하고 그의 명의로 인사노무관리를 행한다든지, 근로소득세 처리, 사회보험료 처리, 자체적인 회계사무 처리를 하는 사정 등은 묵시적 근로계약관계 인정에 방해가 되지 않습니다. 왜냐하면, 도급을 위장한 형태(위장도급)이므로 이러한 외형을 갖추는 것은 당연하기 때문입니다.

이 사건 사업장인 ‘LG트윈타워 사업장의 청소용역업무(사업장)’ 를 기준으로 (주S&I코퍼레이션-(주)지수INC-청소근로자들 사이의 근로관계의 실질을 종합해 보면 (주S&I코퍼레이션과 청소 근로자들 사이에 묵시적 근로계약관계가 있다고 볼 여지가 커 보입니다. (주)지수INC의 LG트윈타워 조직은 (주S&I코퍼레이션의 부서 내지 일부 노무를 대행하는 기관에 불과한 것으로 보입니다.

그렇다면, (주)지수INC에 의해 통보된 이 사건 집단해고는 근로기준법 제23조(해고제한 법리)에 위반된 절차, 사유의 정당성이 없는 해고여서 무효가 됩니다.

## (2) (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC가 공동사용자(사업주)로서 지위에 있는지 여부 검토

- 위에서 서술한 묵시적 근로계약관계가 아니더라도 (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC가 공동사용자(사업주)로서 연대책임을 지는 지위에 있는 것은 아닌지를 검토해 볼 수 있습니다. 이 사건과 같이 복수의 자(者)가 노동법상 사용자와 같이 권한이나, 지위를 갖는 경우에 어떻게 사용자 책임을 적정하게 지을 것이냐의 문제를 해결하기 위해서 묵시적 근로계약관계 법리는 하청업체의 역할을 노무대행 기관이나 한 부서 정도로 보기 때문에 많은 사례에서 폭넓게 적용되기가 쉽

않습니다. 근로관계에서 증거는 대부분 사용자측에 편재되어 있다는 사정 역시 이 법리를 통한 대처를 쉽지 않게 합니다.

- 이에 최근 우리 법원은 공동사용자(사업주) 법리를 통해서 하청업체의 사용자로서의 법적 지위를 부정할 필요 없이 권한 있는 자들에게 적절한 사용자책임을 부담시키고 있습니다. 즉 ‘근로계약의 일방 당사자로서 해당 근로자로부터 노무를 제공받아 그에 따른 보수를 지급하게 되는 사용자가 반드시 1인으로 한정되어야 하는 것은 아니고, 사업 또는 사업장 내에서의 구체적인 인력운용·관리의 실태, 해당 사업의 수행에 있어 사용자들 간 업무분담의 내용과 방식 등에 따라서는, 복수의 사용자가 공동사업주로서 실질적으로 단일한 사업단위를 구성함으로써 특정 근로자들의 노무를 일체로서 수령하고 그에 따른 보수를 공동의 책임하에 부담하게 될 경우도 얼마든지 상정할 수 있다<sup>9)</sup>.’는 것입니다

- 이 사건의 경우에 ○ 원청사업주인 (주S&I코퍼레이션은 LG그룹의 지주회사인 (주)LG가 100% 지분을 보유한 자회사이고, (주)지수INC는 (주)LG의 대표이사이자, LG그룹의 총수인 구광모의 고모 2명(구훤미, 구미정)이 지분을 각 50%씩 총 100%를 소유한 친족 기업이라는 특수관계에 있어 경영적 지배 관계에 있다고 보이는 점, ○ (주)S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터에 조직적으로 편입되어 업무상 지휘감독의 권한을 (주)S&I코퍼레이션 주도하에 (주)지수INC와 역할을 분담하여 공동으로 수행한다고 볼 수 있는 점, ○ 그 외 위 묵시적 근로계약관계에서 살펴본 것과 같이 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션이 업무상 지시(의 결정), 인사노무관리 등에 있어서 직접적인 관여와 개입을 하고 있는 사실, ○ (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC와의 도급계약은 11년간 지속적으로 갱신되어 유지되어 온 사실, ○ (주)S&I코퍼레이션이 하청업체인 (주)지수INC와 도급계약의 갱신을 거절하자, 이것이 바로 청소노동자들의 집단적 해고로 이어진 점 등을 종합해 보면 **최소한 (주)S&I코퍼레이션은 청소노동자들의 공동사용자로서 그 법적 지위를 인정할 수 있다고 판단됩니다.**

- 그렇다면, 역시 이 사건 (주)S&I코퍼레이션이 하청업체인 (주)지수INC와 도급계약

9) 서울중앙지방법원 2014. 5. 23. 선고 2013가합521826 판결, 인천지방법원 2015. 2. 17. 선고 2012가단100615 판결, 대전지방법원 2015. 11. 11. 선고 2014가단219054 판결 등

종료를 이유로 한 집단해고는 근로기준법 제23조(해고제한 법리)에 위반된 절차, 사유의 정당성이 없는 해고여서 무효가 됩니다.

### (3) ㈜S&I코퍼레이션과 청소 노동자들의 근로관계의 실질이 위법한 파견근로관계에 해당하는지 여부 검토

- 통상 원청사업주의 일정한 관여가 존재하는 경우에 만약 묵시적 근로계약관계에는 해당하지 않는다고 판단하게 되면 그 다음 단계로 파견근로관계에 해당되는지 여부를 검토하게 됩니다.

- 대법원은 파견과 도급의 구분을 위한 판단 요소를 다음과 같이 실시하고 있습니다<sup>10)</sup>.

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라,

- ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지,
- ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지,
- ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사 하는지,
- ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지,
- ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판

10) 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결, 대법원 2020. 5. 14. 선고 2016다 239024, 239031, 239048, 239055, 239062 판결 등 등

단하여야 한다'고 판시하고 있습니다.

- ① (주S&I코퍼레이션은 LG트윈타워 운영센터라는 조직체계에 따른 지휘 감독 구조, (주)LG와 (주S&I코퍼레이션 사이에 체결한 자산관리 및 건물경영관리 위탁 계약서에서 구체적인 청소업무 방법을 정하여 지시하고 있는 점(청소업무는 단순, 반복적인 것이어서 (주)LG와 (주S&I코퍼레이션이 위에서 정한 것으로 지시가 충분함), LG트윈타워 건물의 관리에 필요한 전문성(노하우, 관리기준 등)은 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 가지고 있어서 업무지시, 감독을 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 주도하는 점, (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 업무보고를 받고 있고(용역계약서 제3조), 매월 업무평가를 실시(용역계약서 제18조)하고 있는 점, 통상의 청소용역 도급관계와는 다르게 (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 경영적으로 일체를 이루거나, 지배를 받는 구조이고 특히 LG그룹의 상징과 같은 LG트윈타워 사옥의 청소시설관리 업무이다 보니, 그 업무수행 과정, 인사노무관리 등에 (주S&I코퍼레이션(그 운영센터)이 직접 개입하고 지배적인 영향을 미칠 수밖에 없는 점(그럴 필요성이 강한 점), (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC와의 도급계약은 11년간 지속적으로 갱신되어 유지되어 왔는데, 오랫동안 지속된 이러한 관계는 업무에서의 일체성과 종속성이 더욱 강화되었을 가능성이 커 보이는 점 등을 종합하면 (주S&I코퍼레이션이 이 사건 청소근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하고 있다고 판단됩니다.

② (주S&I코퍼레이션은 LG트윈타워 운영센터라는 조직을 두고 청소업무(미화서비스)를 수행하고 있는데, (주)지수INC 소속 엘지트윈타워 근로자들은 위 센터조직의 아래에 위치하고 있다고 보이는 점, 근무복 착용 등 (주S&I코퍼레이션의 근로자로 취급한 사실, (주S&I코퍼레이션이 새로 도급계약을 체결한 백상기업 주식회사에 조합원들은 모두 고용승계가 배제되었으나, 감독, 반장, 주요 관리대상층 담당 근로자들은 고용이 승계된 사실 등을 종합하면 청소 근로자들은 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터라는 작업집단의 한 구성원으로 편입되어, 그 체계하에 지휘감독을 받으면서 청소업무라는 작업을 기능적으로 공동수행하고 있다고 볼 수 있습니다.

③ 위 묵시적 근로계약관계에서 살펴본 것과 같이 (주S&I코퍼레이션이 근로시간과 휴게시간을 결정하고, 작업인원 편성과 특정 층에 대한 작업자 배치를 결정하며, 근로자 교체요구 권한, 작업에 평가권한을 행사하는 등 인사노무관리에 개입하고 있습니다. 그러나, 이런 부분은 원고용주인 (주지수INC가 독자적인 결정권한을 가지고 있지 못합니다. 나아가 이들간의 경영적 지배관계, 업무의존성이라는 특수관계를 고려하면 그 주도성을 (주S&I코퍼레이션이 가지고 있다고 판단됩니다.

④ 용역계약서상으로도 (주S&I코퍼레이션의 지시에 따라 추가적인 업무를 수행하도록 되어 있는 등 도급의 목적이 특정되어 있다고 보기 어려운 점, 일반적인 청소용역 도급관계와 달리 청소업무는 (주S&I코퍼레이션이 LG트윈타워 운영센터라는 조직을 두고 자신의 업무로 수행하고 있는 점, LG트윈타워는 LG그룹 본사의 사옥으로 상징성과 중요성이 큰 건물로 그 건물의 관리에 필요한 전문성(노하우, 관리기준 등)은 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 가지고 있다고 볼 수 있는 점 등을 고려하면 파견근로관계에 가깝다고 판단됩니다.

⑤ 인건비, 제세공과금, 보험료 등 모든 소요 비용을 매일 청구하여 정산받고 있고 필요한 장비와 비품을 (주S&I코퍼레이션이 제공하고 있어서 (주지수INC는 인력을 투입하는 것 외에 자본과 기술을 투입하는 것이 없는 점, LG그룹 본사의 사옥으로 상징성과 중요성이 큰 LG트윈타워 건물의 관리운영 조직과 설비는 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 가지고 있고, (주지수INC는 필요한 인력을 공급하는 역할에 불과한 점, (주S&I코퍼레이션과 (주지수INC는 경영적으로 일체를 이루거나, 지배를 받는 구조인 점 등을 종합하면 원고용주인 (주지수INC는 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있다고 보기 어렵습니다.

- 따라서 묵시적 근로계약관계가 인정되지 않는다고 하더라도 최소한 **파견근로 관계는 충분히 인정됩니다.**

- 파견근로관계가 인정되면 이 사건 청소근로자들이 LG트윈타워 사업장에서 일한 시점부터 즉시 채권자에게 직접고용의무가 발생합니다.(2012. 8. 2.이전에는 2년 경과 시점에 직접고용 의무 발생) 대법원은 ‘파견근로자는 사용사업주가 직접고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용사업주를 상대로 고용 의사표시를 갈

음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 판결이 확정되면 사용사업주와 파견 근로자 사이에 직접고용관계가 성립한다. 또한 파견근로자는 사용사업주의 직접 고용의무 불이행에 대하여 직접고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다<sup>11)</sup>’ 고 판시하고 있습니다.

그렇다면 (주S&I코퍼레이션은 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 파견근로자 보호법이라고 합니다) 제6조의2에 따라 직접 고용의무를 이행해야 하는 법적 지위에 있습니다.

#### (4) (주S&I코퍼레이션의 노조법상 사용자책임 검토

##### (가) 노조법상 사용자

- LG측의 주장대로 ‘도급관계’를 전제로 하더라도 원청사업주인 (주S&I코퍼레이션이 노조법상의 사용자에게 해당하는 것은 아닌지에 관한 검토입니다.

- 근로기준법과 달리 노조법상 사용자는 반드시 근로계약 등의 상대방에 국한되지 않습니다. 통설은 노조법의 사용자는 근로계약 당사자로서의 사용자에게 국한하지 않고 이보다 넓은 개념으로 보고 있으며, 국내 대부분의 대표적인 학자들이 취해 온 입장입니다.

김형배 교수는 “노동조합에 대한 단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 외부적인 계약 형식에 관계없이 해당 근로자들과의 관계를 고려할 때 실질적으로 사용자권한을 행사하는 자로서 근로조건 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 근로조건에 대하여 실질적 지배력을 가지는 자를 말한다.” 고 보고 있습니다.

김유성 교수도 “단체교섭이 노사간 주장이 대립되는 사항에 관하여 합의를 형성하려는 사실행위라는 점을 감안한다면 단체교섭의 상대방이 되는 사용자를 엄밀한 의미에서의 근로계약의 당사자에 한정할 필요는 없다..... 요컨대 단체교섭

11) 대법원 2015. 11. 26., 선고, 2013다14965, 판결 등



의 대상사항이 되는 근로조건 기타 노동관계상의 제이익에 대하여 실질적 영향력 내지 지배력을 행사하고 있는 자도 포함된다.” 라고 서술하고 있습니다<sup>12)</sup>.  
조경배, 강성태 교수 등도 같은 견해를 여러 논문에서 밝히고 있습니다.

대법원도 현대중공업 사내하청 사건<sup>13)</sup>에서 ‘부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다. ..... 그 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 판단한 바 있습니다.

## (2) (주S&I코퍼레이션이 청소노동자들과의 관계에서 노조법상 사용자에게 해당되는지 여부

- ① (주S&I코퍼레이션이 근로일(휴일), 근로시간과 휴게시간을 결정하고, 작업인원 편성을 관리 통제하고 있기 때문에 근로자들이 노동조합의 총회나 대의원대회 등 회의를 개최하기 위하여 필요한 노조활동 시간 보장, 노조간부의 유급 노조활동시간 보장 등에 대하여 실질적인 결정권을 행사하게 되는 지위에 있는 점,
- ② (주LG와 (주S&I코퍼레이션 사이에 체결한 자산관리 및 건물경영관리 위탁 계약서에서 구체적인 청소업무 방법을 정하고, 작업시간과 인원 배치를 정하기 때문에 하청업체인 (주지수INC는 어느 근로자를 종사시킬지 여부에 관해서만 결정하고 있던 것에 지나지 않았던 점(심지어 특정 층의 경우에 누구를 배치할 것인

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

13) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결

지를 (주S&I코퍼레이션이 결정하고 있습니다),

③ LG트윈타워 건물의 관리에 필요한 전문성(노하우, 관리기준 등)은 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 가지고 있어서 업무지시, 감독을 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터가 주도하는 점, 인건비, 제세공과금, 보험료 등 모든 소요 비용을 매월 청구하여 정산받고 있고 필요한 장비와 비품을 (주S&I코퍼레이션이 제공하고 있어서 (주지수INC는 인력을 투입하는 것에 불과한 점, 청소근로자들은 (주S&I코퍼레이션 LG트윈타워 운영센터라는 작업집단의 한 구성원으로 편입되어 그 체계하에 지휘감독을 받으면서 청소업무라는 작업을 기능적으로 공동수행하고 있는 점,

④ (주S&I코퍼레이션과 (주지수INC는 경영적으로 일체를 이루거나, (주지수INC가 지배를 받는 관계에 있고, (주S&I코퍼레이션과 (주지수INC와의 도급계약은 11년간 지속적으로 갱신되어 유지되어 왔는데, 오랫동안 지속된 이러한 관계는 업무에서의 일체성과 종속성이 더욱 강화되어 온 점 등을 종합하면,

(주S&I코퍼레이션이 청소노동자들의 근로관계에 있어서 실질적인 지배력과 영향력을 행사하는 지위에 있으므로 노조법상 사용자 지위에 있다고 판단됩니다.

(주S&I코퍼레이션은 노조법상 사용자 지위에 있기때문에 지배개입 부당노동행위의 수규자가 될 수 있고, (주S&I코퍼레이션이 지배력과 영향력을 미치는 노동관계에 대하여는 단체교섭 의무도 지게 됩니다.

### Ⅲ. 청소노동자들에 대한 집단해고가 부당노동행위에 해당하는지, 그리고 원청사업주인 (주S&I코퍼레이션의 법적 책임

- 노조법 제81조는 부당노동행위에 대하여 다음과 같이 규정하고 있습니다.

<p>노조법 제81조(부당노동행위) ① <u>사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.</u></p> <p>1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 <u>그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위</u></p> <p>2. 생략</p>
--

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

- 이 사건이 지배개입 부당노동행위에 해당하는지를 검토해 보면,

① (주)지수INC는 (주)S&I코퍼레이션의 모회사인 (주)LG 대표이사 회장인 구광모(LG그룹 총수)의 고모들 2인이 지분 100%를 보유한 친족기업으로, (주)S&I코퍼레이션으로부터만 총 74건의 용역계약을 수급받는 등 LG그룹 관계사의 청소, 시설관리 업무를 수행하고 있는 회사인 점, 지난 11년간 LG 트윈타워 청소, 시설관리업무를 지속적으로 수행해 왔고, 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션은 그 유지 여부를 전적으로 좌우하고 있어 우월적 지위에 있습니다.

② 청소노동자들은 2019. 10.경 공공운수노조 서울지부에 가입하고 LG트윈타워 분회를 결성하여 (주)지수INC에 단체교섭을 요구하였으나, 이 사건 발생까지 무려 1년 2개월이 지나도록 단체협약을 체결하지 못하였습니다. 청소용역업무는 노동조건 등에서 동종 유사성이 강하고 이미 서울지역 여러 사업장에서 노조가 결성되어 다수의 단체협약이 체결되어 있으므로 동종 유사사업장에서 기 체결된 단체협약 수준에서 사측이 수용하면 일찍 체결될 수 있었습니다. 그러나, (주)지수INC는 노조의 단체협약 요구안에 대한 자신들의 입장(수정안)을 전체적으로 제시하고 않고 매 교섭시마다 1개장씩 쪼개서 밝히는 방법으로 대응하였고, LG그룹

내 다른 사업장에 미치는 영향을 언급하면서 노조가 제시한 단체협약안에 대한 강한 반감을 표시하였습니다.

③ (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 노조의 단체교섭에 적극적으로 임하여 문제를 해결하기보다는 노조의 쟁의 활동에 대하여 가처분 제기를 통해서 이를 차단 하는데 주력해 왔습니다. 노조와 청소노동자들이 2020. 4. 16.부터 점심, 저녁시간 동안 30분씩 1층 로비에서 평화적인 피케팅을 하자, (주S&I코퍼레이션은 2020. 6. 11.경에 서울남부지방법원에 그 평화적인 피케팅을 금지하여 달라는 취지로 업무방해금지 등 가처분을 신청하였습니다(기각됨). (주)지수INC도 2020. 7. 8. 서울서부지방법원에 업무방해금지 등 가처분을 제기하였는데, 그 내용 역시 위와 같은 피케팅 등 표현행위를 금지해달라는 것과 (주)LG의 대표이사 회장인 구광모의 자택 인근에서의 표현활동도 금지해달라는 것이었습니다(기각됨). 2차례의 유사한 가처분이 기각되었음에도 (주S&I코퍼레이션은 다시 2020. 12. 17.경 서울남부지방법원에 업무방해 등 가처분을 제기하였습니다. 공교롭게도 (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC가 번갈아 가면서 하였던 위 3건의 가처분신청 사건들은 그 소송대리인 및 주장 내용이 동일하였고 소명자료도 거의 동일하였습니다. 즉 (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 청소노동자들의 정당하고 적법한 조합활동 내지 쟁의 행위를 가로막고자 한 몸처럼 대응해 왔던 것입니다. (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 노조와의 단체교섭에 적극적으로 임하려고 노력하기보다는 노조의 소규모의 평화적인 표현활동에도 혐오를 표시하면서 법률적 수단을 동원하여 이를 차단하는 데에만 골몰해 왔습니다.

④ 노조가 2020. 12. 16.자로 파업에 돌입하자, (주S&I코퍼레이션은 (주)한국비엠과 사이에 임시로 용역계약을 맺고 그 인력을 LG트윈타워 청소업무에 투입하는 형식을 취하였으나, (주)지수INC 관리자가 대체인력을 인솔하고 관리하는 등 (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC가 공모하여 위법한 대체근로 투입행위를 하였습니다.

청소 노동자들이 2020. 12. 22.경 서울지방고용노동청 남부지청에 불법 대체인력 투입을 신고하여 2인의 근로감독관이 조사를 위하여 현장을 방문하였는데, (주S&I코퍼레이션은 보안요원들을 시켜 문을 걸어 잠가 근로감독관들의 진입을 가로막고 그 사이에 (주)지수INC의 야간감독이 대체인력을 도피시키는 사건이 발생하기도 하였습니다(한겨레신문 2021. 1. 6.자 기사).

⑤ (주S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 2020. 12. 23.부터 파업 중인 조합원 전원의

카드키를 정지시키는 방식으로 출입을 차단하여 그 조합원인 청소노동자들이 사업장 내로 들어갈 수 없도록 하였습니다. 쟁의행위시 위법한 대체근로 투입 감시 등을 위해서는 평소 출입이 가능한 사업장내 출입이 당연히 허용되는 것인데, 이와 같이 조합원의 사업장 출입을 제한한 행위는 위법한 직장폐쇄에 해당합니다. 직장폐쇄 공고도 없었을 뿐만 아니라, 행정관청과 노동위원회에 신고를 해야 함에도 이를 하지도 않았습니다.

노조법 제46조(직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. ②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 <u>미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.</u>
--

⑥ (주S&I코퍼레이션은 2020. 12. 25.경부터 청소노동자들이 가입된 공공운수노조 및 그 서울지부 간부들과 그 소속 조합원들이 농성장에 방문하는 것을 막았습니다. 산업별 노동조합인 공공운수노조 간부와 그 조합원의 출입 방문을 금지해 달라고 (주S&I코퍼레이션이 제기한 가처분이 이유가 없어서 기각되었고(서울남부 지방법원 2020. 7. 17.자 2020카합20258 결정), 산별노조 간부 및 조합원들의 방문은 허용되는 것임에도 이를 일방적으로 차단하는 조치를 취하였습니다.

⑦ 원청사업주인 (주S&I코퍼레이션은 LG그룹 지주회사인 (주)LG가 100% 지분을 가진 건물시설관리 자회사이고 (주지수INC는 (주)LG 대표이사 회장인 구광모(LG그룹 총수)의 고모들 2인이 지분 100%를 보유한 친족기업이라는 특수관계에 있습니다. 2020년 당시 (주지수INC는 (주S&I코퍼레이션으로부터만 총 74건의 용역계약을 재하청을 받아 수행하고 있는 회사입니다. 그리고 이 사건 장소인 LG트윈타워 청소, 시설관리업무를 11년간 계속 도급계약을 갱신하면서 수행해 왔습니다. 특별한 사정이 발생하지 않는 한 도급계약이 지속될 수밖에 없는 관계입니다. (주S&I코퍼레이션의 갑작스러운 도급계약 갱신 거절은 청소노동자들의 노동조합의 설립과 쟁의행위외에는 다른 이유를 찾기 어렵습니다.

⑧ (주S&I코퍼레이션과 (주지수INC는 LG트윈타워 건물의 청소용역업무와 시설관리업무도 각 용역계약을 체결하고 수행하고 있었는데, 이 중 노동조합이 설립되고 조합원이 있는 청소용역 부분의 도급계약만 2020. 12. 31.자로 해지(갱신 거절)되었습니다.

⑨ 청소노동자들이 11년간 업무를 수행하면서 업무수행과 관련하여 특별히 문제가 된 적이 없었고 이 사건 청소노동자들이 해당 건물의 구조, 청소 내용, 청소 방식 등에 대하여 매우 숙련되어 있기때문에 (주)LG나 (주)S&I코퍼레이션 입장에서 이들이 계속 업무를 수행하는 것이 오히려 이득이 됩니다. 그런데도 불구하고 조합원들이 있는 청소용역업무 부분만 그것도 11년간 지속되어 온 도급계약의 갱신을 거절하였다는 것은 노조설립과 쟁의행위 외에 다른 이유를 찾기 어렵습니다.

⑩ 이 사건 사업장인 LG트윈타워 건물은 LG그룹의 본사 사옥으로 가지는 상징성, 중요성이 큽니다. 여기에서 일하는 청소근로자들의 노동조합이 설립되는 것을 받아들이기 어렵다는 LG측의 잘못된 생각때문에 이 사건이 발생했을 가능성이 큽니다.

⑪ 2020. 11.말경 (주)S&I코퍼레이션이 도급계약 갱신거절 통보를 하자, (주)지수INC는 더 이상의 교섭은 불가하다는 입장을 밝혔고, 2020. 11. 30.경 청소근로자들과 개별 면담을 통하여 당일 곧바로 사직서를 작성하라고 하면서, 사직서를 작성하면 위로금 명목으로 250만원에서 500만원의 금원을 각 지급하되 사직서 작성 및 금원 지급 사실을 절대 비밀로 할 것을 요구하였습니다. 이는 다른 사업장에서 용역계약 해지로 인한 근로계약의 종료에서는 찾아볼 수 없는 일이었습니다. 사직서 작성과 위로금 수령은 바로 더 이상 쟁의행위에 참가하지 않고 노조를 탈퇴하는 것을 의미하는 것입니다. 실제 65세 이하 조합원 12명이 사직서를 제출하고 위로금을 수령을 받아들이면서 노조를 탈퇴하였습니다. 당시 조합원 46명 중 4분의 1에 해당하는 수의 조합원들이 이로 인해 조합에서 탈퇴하는 결과를 초래한 것입니다.

⑫ 청소용역 업종에서는 용역업체가 변경되더라도 새로운 용역업체가 기존 용역업체 소속 청소근로자들의 고용을 그대로 승계하는 관행이 확고하게 자리 잡고 있습니다. 이는 용역업체들이 자신의 근로자를 보유하고 있지 않고, 기존 근로자들이 해당 건물의 구조, 청소 내용, 청소 방식 등에 대하여 매우 숙련되어 있으며 긴급하게 경험있는 청소근로자 수십명을 새로 고용하는 것도 어렵기 때문에 원청사업주에게도, 신규로 들어오는 용역업체에게도 모두 이득이 되기 때문입니다. 정부도 기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인을 만들어 청소 등 업종에서 용역업체 변경시 기존 인력의 고용승계를 (공공부문에서는 강제하고 있

고 민간부문에서도) 권고하고 있습니다.

⑬ 이 사건 신규업체인 백상기업은 이전에 2017. 1. 1.자로 한국언론진흥재단, 서울신문사, 한국수출입은행, 2017. 4. 1.자로 한국거래소와 사이에 각 청소용역계약을 체결하면서 기존의 청소근로자들을 전원 고용승계한 바도 있습니다. 특히 백상기업은 공공운수노조와 단체협약을 체결하면서 아래와 같이 신규계약을 맺은 사업장에 조합원이 있을 시 고용 등 법적 권리 의무를 포괄적으로 승계한다는 합의를 하기도 하였습니다.

제 37 조 [고용승계]

- ① 회사는 신규계약을 맺은 사업장에 조합원이 있을 시 종전 회사의 고용, 근속년수, 노동조건, 단체협약 등 법적 권리 의무를 포괄적으로 승계한다.
- ② 회사는 용역계약 변경, 인수, 합병, 영업양도 등으로 조합원의 사용자 변경이 발생할 경우 후임 사용자와 고용승계 특약을 체결하여야 한다.

⑭ 백상기업으로서는 기존 청소근로자들을 고용승계하는 것이 업무수행에 있어 보다 효율적이고, 업계의 확고한 관행 및 정부의 지침에 부합하는데도 불구하고, 이에 반하여 이례적으로 고용승계를 거부하였고 2020년 말에 이르러서야 긴급히 채용공고를 내면서까지 기존 청소근로자들의 고용승계를 거절하였습니다. 이는 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션의 지시와 요구가 있었다고 보는 것이 합리적인 추론입니다.

⑮ 백상기업은 기존 청소근로자들 중 조합원들에 대한 고용승계는 거부하면서도 회장실, 임원실 등 주요 관리대상 층 담당 근로자들인 비조합원 4명과 중간관리자 역할을 맡고 있는 서무(경리), 남자감독, 여자감독, 야간반장에 대하여는 그 고용을 승계하여 LG트윈타워 건물에서 계속 근무하도록 하였습니다. 조합원 중에서 백상기업의 채용에 지원한 사람이 3명 있었는데 모두 탈락하였습니다.

- 위와 같은 사정을 종합하면 이 사건 청소노동자들이 노동조합이 가입하고 쟁의행위를 하였다는 것외에는 (주)지수INC와의 도급계약이 갱신을 거절하고 고용승계를 거부한 이유를 찾기 힘듭니다. (주)S&I코퍼레이션, (주)지수INC, 백상기업(주)는 서로 공모하여 도급계약의 갱신을 거절하고 고용승계를 거부하는 방법으로 청소노동자들을 집단적으로 해고하고 노동조합의 활동을 위축시키고 침해하는 지배

개입 행위를 하였다고 판단됩니다.

- 청소노동자들과 노동조합은 부당노동행위에 대한 원상회복을 구할 수 있고, 원청사업주인 (주)S&I코퍼레이션은 노조법상 사용자로서 원상회복 의무를 집니다. 따라서 (주)지수INC와의 도급계약을 갱신하거나, 청소노동자들을 자신이 직접 고용하는 방법을 취하거나, 최소한 새로운 용역업체인 백상기업(주)으로 고용을 승계시켜야 할 의무가 있습니다. 이러한 법적 의무를 지고 있기 때문에 이 사건 청소노동자들의 평화적인 쟁의행위 활동에 대한 노조법상 사용자로서 수인의무가 있습니다.

#### IV. 결론에 갈음하여 - 권고

##### 1. LG그룹의 총수 구광모 회장, (주)LG, (주)S&I코퍼레이션에 대하여

- (주)S&I코퍼레이션과 (주)지수INC는 이 사건 청소노동자들에게 2019년 1,745,150원, 2020년 1,795,310원의 임금을 지급하였습니다. 그 외 주 40시간을 초과하는 연장, 휴일근로가 있을 경우에 지급되는 수당과 오전 식권 1장, 점심식대로 ID카드에 넣어주는 5,000원이 전부입니다. 2019년 1,745,150원은 주 40시간(월 209시간)에 대한 그 해의 최저임금이었고, 2020년 1,795,310원도 그렇습니다. 최저임금에서 단 10원도 더 주지는 않았습니다.

- 구광모 회장의 고모인 구훤미, 구미정은 2009년 경 각 2억 5천만원을 출자하여 (주)지수INC를 설립하였고 그 시점부터 계속 LG트윈타워 사업장의 청소용역을 맡아 왔을 뿐만 아니라, (주)LG의 건물시설관리 자회사인 (주)S&I코퍼레이션은 2020년 기준으로 총 74개 사업장의 용역계약을 몰아주었습니다. 그 총 금액만도 69,424,867,000원에 달합니다. 그 외에도 다수 LG그룹 관련 시설의 용역을 수급한 것으로 알려져 있습니다. 구광모 회장의 고모인 구훤미, 구미정은 이 사건 청소노동자들이 최저임금을 받으면서 LG트윈타워 건물을 청소해 온 지난 10여년간 207억원의 배당을 받아갔고 심지어 2019년에는 당기순이익이 44억 5천만원임에도 60억원의 배당을 받아갔습니다(1인당 30억-아래 감사보고서 참고)



(3) 당기와 전기의 배당성향의 계산내역은 다음과 같습니다.

(단위:천원)		
내역	제 11(당) 기	제 10(전) 기
배당금	6,000,000	5,000,000
당기순이익	4,451,709	5,435,550
배당성향(%)	134.78%	91.99%

- LG트윈타워 건물에서 길게는 10년 가까이 일해 온 청소노동자들이 노동조합을 설립하고 단체교섭을 요구하고 단체협약을 체결하기 위한 쟁의행위를 하였다는 이유로 이 추운 겨울에 집단해고를 당하였고, 이들을 자신이 10년 가까이 출근해 일을 하던 사업장이 아닌 거리로 내몰기 위해서 LG측[주S&I코퍼레이션]은 가처분을 제기하고 있습니다.

- 우리 노동법률단체는 이 사건을 검토해 본 결과, 원청 사업주인 (주S&I코퍼레이션)이 청소노동자들과 계약관계가 없는(고로 법적 책임도 없는) 제3자가 아니라, 직접 근로관계(묵시적 근로계약관계 또는 공동사용자)에 있는 사용자이거나, 파견근로의 사용사업주로서 직접고용의무를 지는 사용자라는 점을 확인하였습니다. 나아가, LG측 주장대로 ‘도급계약’ 임을 전제로 하더라도 노조법상 사용자로서 법적 지위에 있다는 것을 확인하였습니다. 그리고, 이 사건 집단해고는 (주S&I코퍼레이션, (주지수INC, 백상기업(주)이 서로 공모하여 실행한 부당노동행위라고 판단합니다.

○ (주)LG가 100% 지분을 보유한 건물시설관리 자회사인 (주S&I코퍼레이션과 구광모 회장의 고모들이 소유한 회사인 (주지수INC에서 발생한 이 사건에 (주)LG의 대표이사 회장이자, 기업집단인 LG그룹 총수인 구광모 회장이 제3자일 수는 없습니다. 구광모 회장과 (주S&I코퍼레이션, (주지수INC는 당사자로서 책임있게 사태해결에 나설 것을 촉구합니다. 길게는 10년 이상 LG트윈타워 건물을 청소해 온 청소노동자들과 노동조합에 사과하고 복직 조치 등 원상회복 조치를 신속하게 취하기를 촉구합니다.

○ 그리고 (주S&I코퍼레이션, (주지수INC는 노동조합의 단체교섭에 요구에 성실히

응하고 노조활동과 쟁의행위에 대한 탄압을 중단할 것을 촉구합니다.

## 2. 고용 노동부에 대하여

○ 노동조합이 이 사건 부당노동행위에 대한 고소를 접수하였다고 들었습니다. 이 사건의 전후 정황과 사실을 보면 누가 보더라도 청소노동자들이 노조에 가입하고 쟁의행위를 하였다는 이유 외에는 11년간 계속되어 오던 도급계약의 갱신이 거절되고, 고용승계가 거부당한 이유를 찾기 어렵습니다. 부당노동행위는 통상 은밀하게 이루어지고, 노동관계에서 증거가 사용자에게 편재되어 있기 때문에 어떤 사건보다도 압수수색과 같은 신속한 강제수사가 필요합니다. **관련 장소와 인물에 대한 신속한 압수수색을 통해 적극적으로 수사에 임해 줄 것을 촉구**합니다.

## 3. 정부와 국회에 대하여

○ 문재인 대통령은 2017년 대선후보 시절 ‘용역업체 변경시 고용·근로조건 승계 의무화’를 공약으로 제시했습니다. 당시 청소·경비·급식 서비스 등을 제공하는 노동자를 위해 이러한 공약을 내놓았습니다. 더불어민주당 21대 총선 공약에도 해당 내용이 포함되어 있습니다. 이 사건과 유사한 사건이 반복되고 있음에도 정부가 출범한 지 4년 가까이 되도록 아직도 법제화를 하지 않고 있습니다.

○ 정부와 여당, 그리고 국회는 조속히 ‘용역업체 변경시 고용·근로조건 승계 의무화’ 법제화에 나서 줄 것을 촉구합니다<끝>.

2021. 1. 19.

노동인권실현을 위한 노무사모임

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회  
민주주의법학연구회  
법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)  
전국불안정노동철폐연대 법률위원회