



문서번호: 22-09-노동-01

수 신: 각 언론사

발 신: 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회(위원장 이용우)

제 목: [보도자료] 하이트진로 화물운송노동자 파업에 관한 노동법률단체 의견서

전송일자: 2022. 9. 1.(목)

전송매수: 14매

## [보도자료]

# 하이트진로 화물운송노동자 파업에 관한 노동법률단체 의견서

### I. 의견서 발표 취지

1. 하이트진로에서 운송업무를 수행하는 노동자들의 파업 사건에 대한 사회적 관심이 집중되고 있습니다. 하이트진로(주)는 자신들은 파업 중인 운송노동자들의 사용자가 아니며, 법률상 아무런 관계가 없는 제3자라는 입장을 취하고 있고, 하이트진로(주)와 그 자회사인 수양물류(주)는 운송노동자들이 노동법상의 노동자가 아닌 ‘개인운송사업자’라고 주장하고 있습니다. 따라서 하이트진로(주) 운송노동자들의 본사 점거농성은 건조물침입죄(퇴거불응죄), 업무방해죄에 해당하고, 하이트진로 공장 인근에서 집회를 개최하면서 대체운송차량의 운행을 방해(업무방해죄)하고 있다고 주장합니다.

2. 저희 노동법률단체는 이 사안이 ① 하이트진로(주) 운송노동자들이 노조법상 노동자에 해당하는지 여부(특수고용 비정규직 문제), ② 하이트진로(주)라는 원

청사업주, 자회사인 수양물류(주)라는 하청, 또 그 아래 바리익스프레스 등 재하청업체가 있는 구조(운송노동자들은 수양물류 또는 재하청업체와 위수탁계약을 체결하고 있음)에서 하이트진로(주)가 원청사업주로서 노동법상 어떤 사용자책임을 지는지, ③ 각 공장 앞에서 대체운송차량 감시와 운행방해 행위가 노동법적으로 정당행위에 해당될 수 있는지 여부, 그리고 ④ 하이트진로(주) 본사 건물 로비와 옥상 점거행위가 노동법적으로 어떻게 평가될 수 있는지(쟁의행위시 정당한 직장점거농성에 해당될 수 있는지)에 대하여 전문가단체로서 의견을 밝힐 필요가 있다고 생각하여 본 의견서를 작성, 발표하게 되었습니다.

## II. 하이트진로(주) 화물운송노동자의 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법이라고 함)상 노동자인지 여부

### 1. 노조법상 노동자의 개념

노조법 제2조 제1호는 동법의 근로자에 대하여 아래와 같이 정의규정을 두고 있습니다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

대법원은 “근로기준법은 '현실적으로 근로를 제공하는 자에 대하여 국가의 관리·감독에 의한 직접적인 보호의 필요성이 있는가'라는 관점에서 개별적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것인 반면에, 노동조합및노동관계조정법(이하 '노조법'이라 한다)은 '노무공급자들 사이의 단결권 등을 보장해 줄 필요성이 있는가'라는 관점에서 집단적 노사관계를 규율할 목적으로 제정된 것으로 그 입법 목적에 따라 근로자의 개념을 상이” 하다고 보고 근로기준법과 노조법의 근로자 개념이 다르다는 것을 전제로 실업자도 노조법상 근로자에 해당한다고 판단 하였습니다.<sup>1)</sup> 그리고 2014년 골프장 캐디 사건에서 명시적으로 두 법의 근로자 개념이 다르고, 노조법상 근로자 개념은 근로기준법보다 넓다고 판시하였습니다.<sup>2)</sup>

1) 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결

그리고 2018년 학습지교사 사건 판결(대법원 2014두12598, 12604 판결), 방송연기자 사건 판결(대법원 2015두38092 판결), 철도매점운영자 사건 판결(대법원 2016두41361 판결), 카마스터(car master, 자동차 판매원) 사건 판결(대법원 2019두33712 판결) 등 일련의 판결에서 노조법상 근로자가 근로기준법 근로자보다 그 범위가 넓다는 점(두 개념이 상이하다는 점), 그리고 노조법상 근로자 범위를 판단하는 일반적인 판단요소를 밝혔습니다.

학습지 교사 사건 판결<sup>3)</sup>은 “노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 한다)상 근로자는 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.” 고 판시하였습니다.

그리고 방송연기자 사건 판결<sup>4)</sup> “.....방송연기자로 하여금 노동조합을 통해 방송사업자와 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크므로, 전속성과 소득 의존성이 강하지 아니한 측면이 있더라도 이를 들어 방송연기자가 노동조합법상 근로자임을 부정할 것은 아닌 점에 비추어 갑 노동조합 소속 조합원인 방송연기자는 노동조합법상 근로자에 해당한다고 봄이 타

2) 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결

3) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결

4) 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결

당하다” 고 하여 특정사업자에의 전속성이나, 소득의존성이 약하더라도 노조법상 근로자에 해당될 수 있다는 점, 노조를 통해 대등한 위치에서 노무제공조건을 교섭할 수 있도록 할 필요성을 고려해야 한다고 판시하였습니다.

## 2. 하이트진로 화물노동자들에 대한 검토

대법원 판례가 제시하는 판단요소를 기준으로 하이트진로 화물노동자들이 노조법상 근로자에 해당될 수 있는지를 아래와 같이 검토한 결과 노조법상 근로자에 해당한다고 판단하였습니다.

① 하이트진로 화물노동자들은 월요일부터 금요일까지(필요한 경우 휴일근무도 해야 함) 매일 5시 30분~40분경에 하이트진로 각 공장으로 출근하여 전국의 각 하이트진로 물류센터(전국에 40여곳이 있음)로 소주, 맥주 등을 운송하고 저녁 5시경(늦어지는 경우에는 7~8시경) 퇴근합니다. 이 때문에 다른 업무를 겸업하기는 어렵고 하이트진로(수양물류 등 하청운송사)로부터 그 대가로 운송료를 받아 각종 비용을 제하고 남는 소득으로 살아갑니다. 따라서 노무제공자의 소득이 특정 사업자인 하이트진로(수양물류 등 하청운송사)에게 주로 의존하고 있습니다.

② 하이트진로와 수양물류 사이의 이송도급계약서 보면 운송료 단가를 실질적으로 하이트진로가 정하고 있고, 운송료에 직접 영향을 미치는 유가연동 기준, 시기, 방법 역시 위 계약에서 정하고 있습니다. 한편, 하이트진로의 자회사인 수양물류는 하이트진로가 지급하는 운송료에서 약 3.8%의 관리비를 제하고 화물노동자에게 운송료를 지급하고 재하청업체들은 수수료와 관리비를 제하고 화물노동자들에게 운송료를 지급하고 있습니다. 화물노동자들이 계약을 맺고 있는 수양물류나 재하청업체는 화물노동자와 위수탁계약서는 작성하였으나(차량의 지입계약이 주내용), 정작 운송료 등을 정하는 운송계약서는 작성도 하지 않고 있습니다. 결국 운송료는 하이트진로가 실질적으로 정하고 있다고 볼 수 있습니다. 화물노동자들은 하이트진로의 생산계획, 각 물류센터로의 운송계획에 따라 정해진 배차지시를 매일 운송사(수양물류, 재하청업체들)로부터 받고 있습니다. 배차표에 따라 운송품목, 운송해야 할 장소(근무장소)가 정해지고, 근무일도 하이트진로 및 운송사에 의해 결정되고 이에 따라야 합니다. 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로

결정한다고 볼 수 있습니다.

③ 하이트진로 공장에서 물류센터까지의 운송업무는 하이트진로 판매업과 같은 사업 수행에 본질적이고 핵심적인 요소로서 필수적인 노무에 해당합니다. 동시에 화물노동자들은 하이트진로의 전국적인 주류제품 등의 판매조직, 물류시스템 체계에 편입되어 있고 그를 통해서 주류제품 등 운송 시장에 접근할 수 있습니다.

④ 화물노동자와 수양물류 등 운송사와는 1년 또는 2년 단위로 위수탁계약을 체결하고 있는데, 특별한 사정이 없으면 자동 갱신되어 길게는 20년 가까이 근무하고 있습니다. 위에서 본 바와 같이 화물노동자의 근무시간, 업무량 등에 비추어 화물노동자는 하이트진로에 전속되어 운송업무를 제공할 수밖에 없는 구조입니다. 차량 외면에는 하이트진로 소주 등을 홍보하는 광고가 그려져 있기도 합니다(전속성 뒷받침). 이런 점에서 하이트진로(수양물류 등 운송사)와의 법률관계가 지속적, 전속적이라고 볼 수 있습니다.

⑤ 화물노동자들은 전날 공지되는 배차표에 따라 운송업무를 수행합니다. 업무종사일(월요일 ~ 금요일)도 하이트진로 등에 의해 정해져 있고, 휴일근무도 하이트진로 등의 별도 공지에 따라서 수행합니다. 앞서도 설명한 것과 같이 생산계획, 각 물류센터의 재고상황, 물량운송계획 등을 하이트진로가 수립하고 배차하는 그에 따라 이루어지므로 실질적인 결정은 하이트진로가 하고 있다고 볼 수 있습니다. 화물노동자들은 공병상차 지시 거부, 교통법규 위반을 지시 사항을 위반하는 경우에 배차정지라는 제재를 받습니다. 대법원은 근로기준법상 근로자성을 판단할 때에는 ‘상당한’ 지휘감독이라는 표현을 사용하고, 노조법상 근로자성 판단에서는 ‘어느 정도 지휘·감독 관계’라는 문언을 사용하는데, 근로기준법상 근로자성 판단보다는 완화된 기준이라고 해석하고 있습니다. 조직적, 경제적 종속성을 위주로 노조법상 근로자성을 판단하기 때문에 이 판단요소(지휘감독)는 중요하게 보고 있지 않습니다. 그럼에도 위 사실관계를 보면 근로기준법상 근로자에 준할 정도로 상당한 지휘감독을 받고 있는 것으로 보입니다.

⑥ 화물노동자는 하이트진로 등으로부터 매월 운송료를 지급받아 유류비, 통행료, 보험료, 차량 할부금, 수리비 등 각종 비용을 제하고 남은 소득으로 생계를 유지하고 있습니다. 위 운송료는 화물노동자의 ‘운송이라는 노무제공’에 대한 대가임은 분명합니다.

⑦ 하이트진로 화물노동자들의 구체적 요구사항을 보면 △운송료 인상, △공

---

5) 여기서는 실질적으로 하이트진로로 파악됩니다.

병 운임 인상, △공회전 비용 지급, △공휴일 및 각종 휴일 근무 시 운송료 150% 요구, △신규 직매장, 대리점의 운송료는 화물연대 하이트진로 지부와 합의 후 결정, △표준계약서(운송단가표 포함) 작성 등으로, 대부분이 운송료 문제와 관련된 사항들입니다. 운송료가 노무수행의 대가로서 하이트진로 화물노동자들의 유일한 수입인 점, 화물연대가 분석하여 공개한 하이트진로 화물노동자들의 운송료와 지출 비용 내역, 국토교통부 고시의 화물자동차 안전운송원가와 현재 하이트진로 화물노동자들이 받는 운송료를 비교해 보면 유류비, 통행료, 차량 감가상각비, 보험료, 수리비 등 고정원가와 변동원가가 제대로 반영이 되지 않아 비용을 제하면 실소득이 적자이거나, 100~200만원 내외인 경우가 상당히 있어 보이는 점, 이러한 운송료 단가, 운송료에 영향을 미치는 유가연동 기준, 방식 등을 하이트진로가 일방적으로 정해온 것으로 보이는 점 등을 고려하면 화물노동자들이 노동조합을 통해 대등한 위치에서 하이트진로 등과 운송료와 같은 노무제공 조건 등을 교섭할 수 있는 권리를 부여할 필요성이 커 보입니다.

### Ⅲ. 하이트진로(주)라는 원청사업주가 노조법상 사용자 지위에 있다고 볼 수 있는지

#### 1. 원청사업주의 노조법상 사용자성에 대한 판례

하이트진로, 즉 원청 사업주인 하이트진로가 화물노동자들과의 관계에서 노조법상 사용자의 법적 지위에 있느냐 하는 것이 문제가 됩니다.<sup>6)</sup>

그런데, 노조법상 사용자는 근로계약을 체결한 상대방인 사업주에 국한되지 않습니다. 대법원은 2010년 현대중공업 사내하청노조 사건에서 학계에서 통설인 실질적인 지배력설을 채택하여 ‘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 참조).

6) 직접 계약관계에 있는 수양물류나 재하청업체들은 화물노동자들이 노조법상 사용자라면 상대방으로서 노조법상 사용자에게 해당합니다.

즉 이 사건에서도 원청 사업주인 현대중공업과 사내하청 근로자들은 아무런 계약을 체결하고 있지 않지만, 사내하청 노동자들의 노동조건 등에 대하여 실질적인 지배력과 영향력을 행사하고 있다면 현대중공업이 노조법상 사용자의 지위에는 있다고 본 것입니다. 최근 CJ대한통운 사건<sup>7)</sup>에서 중앙노동위원회<sup>8)</sup>에서 ‘이 사건 사용자가(씨제이대한통운 주식회사) 이 사건 노동조합(대리점 택배기사들로 구성된 노동조합)에 대해 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지는 이 사건 노동조합의 각 교섭요구 의제에 대해 이 사건 사용자가 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지를 기준으로 판단하여야 하고, 이에 더해 이 사건 대리점 택배기사의 노무가 이 사건 사용자의 사업 수행에 필수적이고 그 사업체계에 편입되어 있는지 여부, 이 사건 대리점 택배기사의 노동조건 등을 단체교섭에 의해 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것이다.’ 라고 하여, 위 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결이 채택한 실질적 지배력설을 기본으로 그 법리를 더 구체화하고 있습니다.

## 2. 하이트진로의 노조법상 사용자 책임

아래와 같은 사실관계를 고려하면 하이트진로가 화물노동자들의 노무대가 등 주요한 노동조건과 노조활동을 비롯한 노동관계 전반에 실질적이고 구체적인 결정권을 가지고 있는 것으로 보이고 현재 공공운수노조 화물연대본부 하이트진로지부가 요구하는 교섭요구 의제 역시 하이트진로가 결정할 수밖에 없는 것으로 보입니다. 이러한 점을 고려하면 하이트진로는 대법원 판례 등 현재 해석 기준에 의하면 최소한 노조법상 사용자 지위에 있는 것으로 보입니다.

① 하이트진로(주)는 100% 자회사인 수양물류(주)에 이송도급계약을 체결하고 있고 위 수양물류는 다시 바리익스프레스 등 4개의 재하청업체와 재하청계약을 맺고 있습니다. 화물노동자들은 수양물류 또는 재하청업체와 위수탁계약을 체결하고 있으나, 별도의 운송계약서를 작성하지 않았습니다. 그런데, 수양물류의 주요임원이 하이트진로의 상무 등 임원을 겸임하고 있고, 수양물류의 모든 운송매출이 전적으로 하이트진로로부터 얻는 것인 점, 수양물류는 실제 종사인원이 각

7) 택배운송 노동자들은 집배점이라는 대리점과 계약을 체결하고 있고, CJ대한통운은 이들 집배점과 계약을 체결하고 있는 구조입니다.

8) 중앙노동위원회 2021. 6. 2.자 중앙2021부노14 판정

공장의 배차인원으로 11여명에 불과하고 하이트진로에서 받은 운송료에서 3.8%의 관리비를 제하고 화물노동자들에게 운송료를 지급하는 구조인 점 등을 고려하면 수양물류를 독립적인 법인으로 볼 수 있는지는 의문입니다. 근로관계에 관하 사건에서 대법원은 “참가인은 '위장도급'의 형식으로 근로자를 사용하기 위하여 인사이트코리아라는 법인격을 이용한 것에 불과하고, 실질적으로는 참가인이 원고들을 비롯한 근로자들을 직접 채용한 것과 마찬가지로 참가인과 원고들 사이에 근로계약관계가 존재한다고 보아야 할 것이다<sup>9)</sup>” 고 하여 법인격 부인 법리를 차용하고 있으며, 이 사안의 경우에도 수양물류 소속 화물노동자들의 경우에는 수양물류는 법인격을 이용한 것에 불과하고, 아예 하이트진로와 화물노동자들 사이에 직접 계약관계가 존재한다고 볼 여지도 있습니다.

② 위에서 본 것과 같이 노조의 교섭요구 사항은 대부분 운송료에 관한 것입니다. 그런데, 하이트진로와 수양물류 사이에 체결한 이송도급계약에 의하면 운송료 단가(운송비 세부요율 및 단가표)를 하이트진로가 정하고 있는 것으로 보이고, 운송료에 직접 영향을 주는 유류비 연동도 그 기준과 방식을 하이트진로가 정하고 있습니다. 수양물류는 운송료에서 3.8%의 관리비를 떼어가고, 재하청업체는 수수료와 관리비 명목의 지입료를 떼어가는 구조여서 화물노동자들의 받게 되는 운송료는 하이트진로가 실질적으로 결정합니다.

그 외 공병 운송료<sup>10)</sup>, 공회전시 별도의 노무대가 지급 등도 하이트진로가 결정하고 운송물량, 운송구역 등도 하이트진로가 결정합니다. 따라서 교섭의제에 대한 실질적인 결정권한을 하이트진로가 가지고 있습니다.

③ 하이트진로는 각 공장에서 하이트진로가 운영하는 물류센터, 다시 각 도매상, 소매상으로 이어지는 생산, 판매시스템으로 운영됩니다. 화물노동자들은 각 공장에서 생산된 소주, 맥주 등의 제품을 전국 주요 거점에 설치된 하이트진로의 물류센터로 운송하는 업무를 수행합니다. 생산계획, 물류센터의 재고(+각 도매상의 재고와 수요)와 운영계획을 모두 하이트진로가 수립하고 이를 위한 부서를 운영하고 있습니다. 화물노동자들의 업무는 하이트진로 사업수행에 필수적인 노무에 해당하고 하이트진로의 물류팀 등 조직에 편입되어 있다고 보입니다.

④ 배차표에 따라 운송해야 할 품목과 근무장소(운송장소)가 정해지고 근무일 즉 월요일부터 금요일까지 근무하는 것과 휴일근무 여부도 하이트진로와 수양물류 및 재하청업체에 의해 결정되고 화물노동자들은 이에 따라야 합니다.

9) 대법원 2003. 9. 23. 선고 2003두3420 판결

10) 물류센터에서 공장으로 돌아올 때 공병을 신고 오는 경우가 있는데, 운송료를 4분의1만 지급, 빈차로 돌아오는 경우에는 운송료를 지급하지 않습니다.

주류 생산 계획, 각 물류센터의 재고와 물량관리는 모두 하이트진로의 해당 부서에서 관장하고 있습니다. 즉 배차표를 통해 구체적 운송업무 내용(어느 지역으로 제품을 운송해야 하는지 등)을 하이트진로가 결정하는 구조일 수밖에 없습니다.

### 3. 하이트진로 등의 단체교섭 거부, 배차제한, 계약해지, 손해배상 압박 등에 대한 법적 평가

위와 같이 화물노동자들이 노조법상 근로자에 해당하고, 하이트진로는 노조법상 사용자로 볼 수 있습니다. 그렇다면, 이 사건 노조 가입과 단체교섭 요구 이후에 발생한 △하이트진로의 단체교섭 거부는 노조법 제81조 부당노동행위에 해당되고, 고용노동부는 성실한 교섭에 응할 것을 적극적으로 행정지도하고 이에 불응시 입건 조치를 하는 등 법적 대응이 가능합니다. △단체교섭 요구 이후에 조합원을 대상으로 한 배차제한 행위, 파업에 돌입하자 순차로 계약해지를 한 행위는 노조의 활동(단체교섭, 쟁의행위)에 대한 지배개입이자, 개인 조합원들에게 대한 불이익취급 부당노동행위에 해당합니다. 역시 고용노동부와 검찰은 입건하여 수사를 개시해야 합니다. △손해배상 압박 등의 조치 역시 경위를 보건대, 노조의 활동에 대한 지배개입으로 볼 수 있습니다.(실제 복귀하는 조합원들에게는 민형사 면책을 해주겠다고 고지하였으므로 더욱 그러합니다) △하이트진로와 수양물류측이 대체운송차량을 투입한 행위는 노조법 제43조의 대체근로 금지의무 위반에 해당하게 됩니다.

### IV. 대체운송차량 감시와 운행방해 행위가 노동법적으로 정당행위에 해당될 수 있는지 여부

노조법은 제43조에서 “사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.”, “사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.” 고 규정하고 있습니다.

위와 같은 대체근로에 대한 노조의 대응조치에 대하여 대법원은 “위법한 대체근로를 저지하기 위한 실력 행사가 사회통념에 비추어 용인될 수 있는 행위로

서 정당행위에 해당하는지는 그 경위, 목적, 수단과 방법, 그로 인한 결과 등을 종합적으로 고려하여 구체적인 사정 아래서 합목적적·합리적으로 고찰하여 개별적으로 판단하여야 한다.” 고 하면서 “하청 회사 내지 대체근로자 측에서 직원 신분에 대한 아무런 확인 조치도 해주지 아니한 상태에서, 대체 근로를 저지하기 위해 대체근로자들의 앞을 막으면서 청소를 그만두고 밖으로 나가라고 소리치는 등의 방식으로 업무를 방해한 것에 대해 폭력, 협박 및 파괴행위에 나아가지 아니한 소극적·방어적 행위로서 사용자 측의 위법한 대체근로를 저지하기 위한 상당한 범위 내에 있다고 인정하였고<sup>11)</sup>

최근 CJ대한통운 사례에서는 택배회사가 직영택배기사를 통해 대체 배송을 시작하였고, 이에 쟁의행위 중이던 집배점주 소속 택배기사들이 다시 이를 저지하는 과정에서 업무방해죄로 기소된 사안에서, ① 노동조합법상 사용자 개념은 노동3권 보장의 필요성을 고려했을 때 근로기준법상 사용자 개념보다 확장될 필요성이 있는 점, ② 특히 노동조합법 제43조의 규정은 사용자의 쟁의행위 대항 수단이 아무런 제한 없이 허용될 경우 근로자 쟁의권의 본질적인 내용이 침해받게 되므로 이를 합리적인 범위 내에서 제한함으로써 근로자의 쟁의권을 실질적으로 보장하려는데 그 입법취지가 있는 점, ③ 근로계약상 사업주는 아니더라도 기본적인 노동조건 등에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합법 제43조의 적용을 받는 사용자에 해당한다는 점 등을 전제로 위 원청 택배회사가 노동조합법 제43조 소정의 대체인력 사용 금지의무를 부담하는 사용자에 해당하고, 위법한 대체인력 사용 저지를 위한 상당한 범위 내의 실행행사에 대해 정당행위로서 위법성이 조각된다고 판시하였습니다. 동 판례 사안의 구체적인 내용을 보면 ” ... 터미널 진출입로 및 일부 통행로에 차량을 주차하는 방법으로 직영택배기사들의 차량 운행을 막았고, 또한 직영택배기사들이 택배화물을 운반용 롤테이너에 실어 운반하려는 것을 손으로 붙잡거나 몸으로 막고, 택배차량 앞에 여러 명이 몸을 밀착하여 서 있는 방법으로 차량 통행을 막아 운행하지 못하도록 하였는데, 이러한 피고인들의 행위는 폭력, 협박 및 파괴행위에 나아가지 아니한 소극적, 방어적 행위에 불과하다고 하여 무죄를 선고하였습니다.<sup>12)</sup>

11) 대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927)

12) 부산지방법원 서부지원 2020. 9. 9. 선고 2019고정1106 판결

따라서 이 사건에서 조합원들이 공장 앞에서 대체기사가 투입된 경우인지 확  
인하고 대체운송차량에 대하여 다른 차량의 주차나, 몸으로 운행을 막는 행위는  
폭력, 협박 및 파괴행위로 나아가지 아니한 소극적, 방어적 행위에 불과하여 정  
당행위에 해당합니다.

그런데도, 이러한 법리적 판단에 대한 검토 없이 하이트진로의 용역인력이나,  
경찰병력이 거꾸로 조합원들의 대체근로저지 활동을 하지 못하도록 제지하고  
있는 것에 대해 심각한 우려를 표하지 않을 수 없습니다.

## V. 하이트진로(주) 본사 건물 로비와 옥상 점거행위의 쟁의활동으로서 정당성

대법원은 수자원 공사 사건<sup>13)</sup>에서 하청근로자들이 원청사업주의 사업장내에서  
쟁의활동을 하는 것에 대하여 “수급인 소속 근로자들이 집결하여 함께 근로를  
제공하는 장소로서 도급인의 사업장은 수급인 소속 근로자들의 삶의 터전이 되  
는 곳이고, 쟁의행위의 주요 수단 중 하나인 파업이나 태업은 도급인의 사업장  
에서 이루어질 수밖에 없다. 또한 도급인은 비록 수급인 소속 근로자와 직접적  
인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만, 수급인 소속 근로자가 제공하는 근로에  
의하여 일정한 이익을 누리고, 그러한 이익을 향수하기 위하여 수급인 소속 근  
로자에게 사업장을 근로의 장소로 제공하였으므로 그 사업장에서 발생하는 쟁  
의행위로 인하여 일정 부분 법익이 침해되더라도 사회통념상 이를 용인하여야  
하는 경우가 있을 수 있다.” 고 판시하였습니다.

그런데, 위 사안은 원청사업주가 실질적 지배력일 갖는 경우가 아닌(그것을  
전제로 하지 않고) 경우도 일정한 수인의무가 있다는 것입니다.

그런데, 이 사안은 하이트진로가 원청사업주로서 화물노동자들의 노동조건 등  
에 대하여 실질적이고 구체적인 결정권한을 가지고 있어 노조법상 사용자의 지  
위에 있는 사안입니다. 그렇다면 노조법상 사용자를 상대로 한 일반적인 노조활  
동과 쟁의활동이 허용된다고 할 것입니다. 현재 언론에 보도되고 있는 하이트진  
로 본사 로비와 옥상 점거농성의 경우에도 그 사실관계를 보면 실제 로비의 일  
부 공간에서 삼삼오오 농성을 하고 있는 방식<sup>14)</sup>이고 타인의 출입이나 통행을

13) 대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결

막지 않았습니다. 그리고 옥상 일부 공간에서 농성을 하는 방식이었습니다.

우리 대법원 판례는 “직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 직장 또는 사업장 시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있으나, 이와 달리 직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수밖에 없다<sup>15)</sup>” 고 일관되어 판단하고 있습니다.

따라서 본사 로비나, 옥상은 생산시설도 아니고 병존적, 일부 점거로서 정당한 직장점거농성으로 허용되는 쟁의활동으로 판단됩니다.

## Ⅶ. 결론에 갈음하여 - 권고

### 1. 하이트진로(주)에 대하여

- 우리 노동법률단체는 이 사안을 검토해 본 결과, 원청사업주인 하이트진로는 노조법상 사용자로 판단됩니다.

1) 하이트진로와 수양물류와의 관계, 운송료 지급 구조 등을 고려할 때 하이트진로는 공공운수노조 화물연대본부 하이트진로지부의 운송료 등에 대한 단체교섭 요구에 성실히 응할 것을 권고합니다.

2) 조합원들에 대한 계약해지는 부당노동행위이고 하이트진로가 전적으로 원상회복할 수 있는 실질적인 권한을 보유하고 있으므로 계약해지 철회와 복직 등의 조치를 신속히 취할 것을 권고합니다.

3) 손해배상 청구는 이 사건 파업의 원인 제공자가 하이트진로인 점, 파업의 정

14) 이것도 8. 24.부터 하이트진로가 단체교섭에 참석하면서 해제한 상태라고 합니다.

15) 대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결 등

당성, 손해배상 청구압박이 다분히 노조의 파업을 와해할 목적으로 활용되고 있는 점 등을 고려할 때 원만한 합의와 노사관계 회복을 위해서 또 대기업으로서 최소한의 사회적 책임을 다한다는 의미에서 취하할 것을 권고합니다.

## 2. 고용노동부, 경찰, 검찰에 대하여

1) 아래와 같이 하이트진로, 수양물류측의 행위는 노조법상 부당노동행위, 대체근로금지의무 위반에 해당합니다. 노동부와 검찰은 판례에 기초해 적극적으로 노조법상 사용자인 하이트진로를 입건하고 수사를 개시해주시기 바랍니다.

△하이트진로의 단체교섭 거부는 노조법 제81조 부당노동행위에 해당되고, 고용노동부는 성실한 교섭에 응할 것을 적극적으로 행정지도하고 이에 불응시 입건 조치를 하는 등 법적 대응이 가능합니다. △단체교섭 요구 이후에 조합원을 대상으로 한 배차제한 행위, 파업에 돌입하자 순차로 계약해지를 한 행위는 노조의 활동(단체교섭, 쟁의행위)에 대한 지배개입이자, 개인 조합원들에게 대한 불이익취급 부당노동행위에 해당합니다. 역시 고용노동부와 검찰은 입건하여 수사를 개시해야 합니다. △손해배상 압박 등의 조치 역시 경위를 보건대, 노조의 활동에 대한 지배개입으로 볼 수 있습니다.(실제 복귀하는 조합원들에게는 민형사 면책을 해주겠다고 고지하였으므로 더욱 그러합니다) △하이트진로와 수양물류측이 대체운송차량을 투입한 행위는 노조법 제43조의 대체근로금지의무 위반에 해당하게 됩니다.

2) 이 사안은 특수고용인 화물노동자의 노조법상 지위, 그리고 원청사업주인 하이트진로의 노조법상 지위에 대한 해석이 필요한 사안입니다. 노동법적 관점에서 이 사안을 접근하게 되면 각 주체의 행위가 전혀 다른 법적 평가를 받게 됩니다. 그럼에도 현재 하이트진로 일방의 입장에서 법집행이 이루어지고 있는 것은 아닌지 심히 우려를 제기하지 않을 수 없습니다. 이 부분에 대한 진지한 고려하에 법집행이 이루어지기를 바랍니다.

## 3. 정부와 국회에 대하여

- LG트윈타워 청소노동자 집단해고 사건, 연세대학교 청소노동자 파업, 택배노

동자 과로사 문제를 계기로 이루어진 쟁의, 최근 대우조선해양 사내하청 노조의 파업, 그리고 바로 하이트진로 화물노동자 파업은 모두 동일한 쟁점을 안고 있습니다. 노동관계에서 실질적인 지배력과 영향력을 가지고 있는 원청사업주가 사용자로서 책임을 회피하기 때문에 불필요한 사회적 갈등과 노동현장에서 비정규직 노동자들의 노동3권이 무력화되고 있습니다.

- 정부와 국회는 이미 이에 관한 대법원 판단이 여러 차례 있었으므로 이를 입법에 반영하여 명시하는 법제도 개선에 나서 줄 것을 권고합니다.<끝>.

2022. 9. 1.

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