

조선업 최초 사내하도급 적법성 인정 사례



김상민
법무법인 태평양 변호사

2004년 서울대 법학과를 졸업하고, 2008년 37기 사법연수원을 수료했다. 3년간 공군법무관 생활을 마친 후 2011년부터 법무법인 태평양 변호사로 재직 중이다. 주로 해고, 불법파견, 통상임금 등 노동 관련 소송 사건을 수행한다. 또 기업인수합병 시 노동이슈, 단체교섭, 정리해고 등에 관한 자문을 제공하고 있다.

1. 사내하도급 관련 노동법 쟁점

많은 기업들은 사내하도급, 위수탁, 용역 등의 명칭(이하 '사내하도급')으로 외부업체와 계약을 체결하고 업무를 맡기고 있다. 도급은 민법상 전형계약의 한 유형이고, 계약자유 원칙상 계약 당사자 사이에서는 어느 특정 전형계약이 아니더라도 다양한 형식으로 계약을 맺을 수 있기 때문에 기업 간 사내하도급 계약이 형식적으로는 아무런 문제가 없다고 생각할 수 있다.

그런데 사내하도급은 '도급인(및 그 근로자)-수급인-수급인의 근로자'가 관여하는 3면 관계가 형성되고, 수급인의 근로자들이 업무를 수행하는 방식으로 계약이 이행되므로, 도급인과 수급인의 근로자 사이에 노동법적 관계가 자주 문

제 되고 있다.

주로 3가지 쟁점이 문제 되는데, ①도급인과 수급인의 근로자 사이에 묵시적 근로관계가 성립하는지(이른바 위장도급 문제) ②도급인과 수급인의 근로자 사이에 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 '파견법')상 근로자파견관계가 성립하는지(불법파견 문제) ③도급인이 수급인의 근로자에 대해 노동조합법상 사용자의 지위가 인정되는지(예를 들어 부당노동행위의 주체가 될 수 있는지)이고, 이와 관련해 법적 분쟁이 지속적으로 이어지고 있다.

특히 근로자파견관계가 문제 되는 법적 분쟁이 상대적으로 더 많은 것으로 보인다. 과거에는 제조업의 직접 생산 업무, 건물 청소·관리 업무 등에서 주로 문제 되다가 최근에는 제조업의 간접 업무, 서비스업, 모자회사 간 전출 관계 등

으로 그 분쟁 영역이 확장 일로에 있다.

이와 관련해 최근 조선업 사내하도급에서 근로자파견 관계가 다뤄진 사례(울산지방법원 2020.1.9. 선고 2017가합 25501 판결)가 있어 이를 소개하고자 한다.

2. 사안의 개요

먼저, 조선업에서의 사업 활동은 크게 선주의 의뢰·설계, 선박 건조, 진수(Launching)·시운전·인도 순으로 구분할 수 있다.

선주의 의뢰·설계 단계에서는, 먼저 선주가 선박의 종류와 크기, 항해속력, 항속거리, 적재량 등 여러 사양을 정해 여러 조선소에 제작 의뢰를 하고, 조선소는 생산능력과 수주잔량 등을 고려해 선주에 견적을 제시하는 과정을 거쳐 선박 건조계약이 체결된다.

한편, 선박은 항상 위험이 있는 원양을 운항하고 적재한 화물의 가치 또한 매우 높아 사고가 발생하면 천문학적인 손해가 발생할 수 있어 국제적으로 정해진 규격이 있고, 선박의 스펙이 국제 규격에 부합하는지 확인하는 기구로 선급이 있으며, 선주는 선박 건조계약 체결 시 선급을 지정해 선박 건조 공정을 감독하도록 하고 있다. 이에 선박 1척이 건조되는 과정에서는 선주와 조선소 사이의 선박 건조계약, 선주와 선급 사이의 선급계약, 선급이 조선소의 건조 과정을 감독하는 3면의 법률관계가 형성된다.

이와 같은 관계에서, 조선소는 설계가 선주 및 선급협회의 승인을 받아 확정되면 선박 건조 단계로 넘어 가게 된다.

선박 건조 단계에서는 ①가공(선체구조를 구성하고 있는 부재들을 제작하는 공정), ②조립(가공공정을 통해 만들어진 여러 부재들을 소조립, 대조립 과정을 거쳐 하나의 블록을 만드는 공정), ③PE(Pre-Erection, 탑재기간을 줄이기 위해 2개 내지 3개의 블록을 결합하는 공정), ④탑재(도크에서 각 블록을 일정한 순서에 의해 조립하는 공정, 블록을 탑재한 후 각 블록을 연결하는 작업이 진행), ⑤의장(항해에 필요한 엔진, 배관 등 각종 장비나 기관을 설치하는 공정), ⑥도장(선박 및 부품의 표면을 보호하기 위해 금속표면

을 세척하고, 페인트, 착색제, 광택제를 칠하는 공정) 순으로 작업이 진행된다.

도크에서 블록을 탑재하고 용접해 선체가 완성되면 배를 바닷물에 띄우게 되는데 이를 진수라고 하고, 선박의 여러 가지 기능을 시험하기 위해 출항하는 것을 시운전이라 한다. 시운전 결과 이상이 없으면, 조선소는 선박을 선주에게 인도한다.

다음으로 사내하도급 관계를 살펴본다. 일반적으로 조선소는 선박 건조 공정 중 조립, 탑재 공정의 취부, 용접, 사상 작업 가운데 일부는 직접 수행하고, 일부는 사업계획, 공사수행능력 등을 통대로 선정된 협력업체들과 공사도급 기본계약을 체결하고, 선박 건조 작업의 진행경과에 따라 구체적인 작업내용, 공사기간, 물량, 공사대금 등을 정해 개별공사계약을 체결한 협력업체가 그 공사를 수행하는 방식으로 선박을 건조한다.

그리고 협력업체 근로자들은 조선사로부터 직·간접적으로 업무상 지시를 받고 조선사 근로자들과 공동으로 선박 건조작업을 수행해, 양자 사이에 근로자파견 관계에 있는지가 주된 쟁점이 됐다.

3. 법원의 판단

울산지방법원은 대법원이 제시한 근로자파견 관계 판단기준을 적용한 결과 조선사와 협력업체 근로자들 사이에 근로자파견 관계가 있다고 볼 수 없다고 판단했다.

가. 조선사가 협력업체 근로자들에 대해 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 상당한 지휘·명령을 했는지 관련

법원은 조선사가 설계도와 구체적인 작업 기준 및 방식을 기재한 작업표준, 시공요령서 등을 제공하고 현황판에 작업자가 주의할 사항을 게시했으며, 협력업체 근로자들은 위 설계도 등에 따라 작업을 한 사실 및 조선사가 협력업체에서 작업한 부분이 설계도 등에 맞는지 확인한 사실은 인정했다. 그러나 법원은 ①조선사는 선주로부터 특정 선박을 발주 받았으므로 선주의 요구사항을 반영해 선박을 설계하고

이에 따른 작업을 할 수밖에 없으므로, 협력업체가 조선사와의 도급계약에 따라 선박의 설계도 등에 따라 작업을 할 의무가 있으므로, 설계도 등을 제공한 것은 도급인의 일의 완성을 위한 지시로 보이는 점 ②조선사가 작업 내용을 확인한 것은 도급계약에 따른 검수권의 행사로 보이는 점을 들어 조선사의 상당한 지휘·명령을 인정하지 않았다.

또 법원은 조선사가 협력업체로부터 작업인원, 휴일근무인원 등을 보고받았으나, 이는 산업재해를 예방하기 위한 안전보건조치를 취할 의무 이행을 위해 작업 인원을 파악한 것으로 보인다고 판단했다.

나. 협력업체 근로자들이 조선사의 사업에 실질적으로 편입됐는지 관련

법원은 조선사의 근로자들과 협력업체 근로자들이 선박의 여러 블록을 분담해 공동으로 하나의 선박을 건조하는 작업을 하고 있다고 하더라도 ①선박은 여러 부재들을 조립해 블록을 만들고 블록을 결합하는 방식으로 건조되는 점, ②조선사와 협력업체는 특정 블록에 대해 개별공사계약을 체결하므로 협력업체 공사 부분은 조선사 또는 다른 협력업체의 공사와 구별되는 점 등을 근거로 실질적 편입을 부정했다.

다. 협력업체가 근로자의 선발, 근로자의 수, 작업·휴게시간, 근무태도 점검 등에 관해 결정 권한을 행사했는지 관련

법원은 ①조선사의 협력업체가 별도의 취업규칙을 마련하고 독자적으로 소속 근로자들을 선발한 점 ②협력업체가 출·퇴근, 휴가 등 근태상황을 파악해 근무평가를 하며, 인사권을 행사한 점 ③조선사가 도급인으로서 협력업체에 설계도, 작업표준, 시공요령서 등에 따른 공사수행을 요청했으나, 협력업체 근로자의 투입인원, 업무배치 등을 구체적으로 지시했다고 볼 사정이 없는 점 등을 근거로 협력업체의 독자적 권한 행사를 인정했다.

라. 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 조선사 협력업체 소속 근로자가 맡은 업무가 조선사 직원의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성

이 있는지, 또한 협력업체가 계약의 목적을 달성하기 위해 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 관련

법원은 ①조선사와 협력업체는 특정 블록에 관해 개별공사계약을 체결하므로 협력업체 담당 공사 부분이 구별되는 점 ②협력업체는 용접 등 관련 기술의 자격을 취득한 근로자를 채용하고, 그러한 근로자들로 작업반을 편성·운영하는 점 ③조선사가 작업에 필요한 장비를 일부 제공하나 이는 산업안전보건법에 따른 도급인으로서 안전보건조치의무를 이행하는 방법으로 보이는 점 등을 통해 위와 같은 징표 역시 근로자파견의 징표가 될 수 없다고 판단했다.

4. 시사점

우선 이 판결은 조선업종에서 사내하도급의 적법성을 정면으로 다룬 최초의 판결이자, 제조업, 직접공정의 사내하도급 사안에서 근로자파견 관계가 인정되지 않는다는 점을 명확히 인정한 판결로서 의의가 있다.

우리나라의 조선업은 사내하도급이 매우 광범위하게 활용되고 있고, 협력업체 인력이 조선소 직영 인력에 비해 상당히 많아 이 사건이 업계에서 상당한 주목을 받을 수밖에 없었는데, 사내하도급이 적법하다는 판단이 나왔다는 점에서 의미가 매우 크다. 또한 그동안 일부 제조업, 특히 직접생산공정의 사내하도급 사안에서 근로자파견 관계를 인정하는 판결이 선고된 후 실무에서는 법원이 ‘제조업의 직접공정 사내하도급=근로자파견’으로 보는 것은 아닌지 우려가 있었음을 부정할 수 없는데, 이번 판결로 그렇지 않다는 점이 명확히 확인된 것으로 생각된다. 근로자파견은 개별 사안별로 구체적으로 판단할 수밖에 없는데, 제조업 직접생산공정의 사내하도급이라고 해 바로 근로자파견이라고 단정할 근거는 없다.

다음으로 이 판결은 근로자파견을 판단함에 있어 도급상 지시를 분명하게 이해했다는 점에서도 의의가 있다. 법원은 ‘상당한 지휘·명령’에 관한 판단에서 협력업체가 조선사로부터 제공받은 설계도 내용대로 작업하는 것은 도급계약에 따른 의무이행으로 봤다. 선박은 선주로부터 발주받은 다

음에 건조를 할 수 있고, 어떤 사양의 선박을 건조할지 역시 선주에 의해 결정되는 부분이 크다. 그리고 협력업체는 조선사로부터 선박 건조에 관해 도급을 받았으므로, 그러한 선주의 요구가 반영된 설계도 등에 따라 선박을 건조해야 하는 것이 도급계약의 당연한 전제인 것이다.

선박은 조선업을 영위하는 회사가 임의로 대량생산해 시장에서 거래할 수 있는 재화가 아니고 일반 소비자들을 대상으로 하는 것도 아니다(당연히 가격도 엄청나다). 선주로부터 발주를 받은 연후에 비로소 선박건조라는 공정이 시작될 수 있다. 선박은 주문생산으로 이루어지기 때문에 선주의 이해관계가 반영된 설계도 등에 따라 작업을 하는 것은 조선사와 협력업체 사이의 도급계약에 내재돼 있는 특징이고, 그것이 조선사 협력업체 근로자들에 대한 지휘·명령이라고 보기 어려운 것이다.

또한 이 판결은 대법원의 판단기준의 의미를 밝히면서, 파견과 도급에 관해도 실질적인 구분 기준을 제시했다는 점에서 의의가 있다.

근로자파견 계약은 외부 노동력을 마치 자신이 직접 고용한 근로자처럼 사용하기 위해, 즉 파견근로자와 사용종속 관계를 설정하고 노동력을 제공받는 것 자체를 목적으로 하는 반면(그 결과 파견사업주는 파견된 근로자에게 더 이상 노무급부과 관련한 지시권을 행사할 수 없다), 도급계약은 ‘일의 완성’ 즉 노무제공을 통한 일정한 결과의 발생을 목적으로 하는 점에서 구분된다. 그런데 도급관계가 ‘일의 완성’을 목적으로 한다고 해서 도급인이 그 과정에서 수급인의 근로자에게 어떠한 지시도 할 수 없는 것은 아니다. 도급인은 도급의 목적이 된 업무가 적합하게 수행되도록 자신의 합리적인 요구사항을 관철시킬 필요가 있으며, 이러한 한도에서 수급인이나 그 이행보조자인 근로자에 대해 작업상 지시권을 행사할 수 있다. 만일 도급인이 수급인이나 이행보조자의 잘못된 업무 수행을 보고도 아무런 시정을 요구하지 않는다면 추후 손해배상 청구가 인정되지 않을 가능성이 높다.

그런데 도급인과 수급인 사이에 업무와 관련해 의사소통이나 협조가 이뤄지는 모습들에 대해 모두 지휘·명령에 해당한다는 주장이 제기되는 것을 볼 수 있는데, 이는 전혀 타

당하지 않고 그러한 의사소통이나 협조가 어떤 배경에서 이루어지는지를 살펴봐야 한다. 이런 점에서 이번 판결은 설계도 등에 따른 작업 요청을 도급인의 일의 완성을 위한 지시로 보고 작업 확인을 도급인의 검수권 행사로 본 것은 타당하다고 생각된다.

최근 자동차 판매대리점의 카마스터와 자동차 제조사 사이에 근로자파견 관계가 인정되는지 여부를 다룬 사건에서 법원이 “사업자가 계약상대방이나 협력업체에 계약상 의무사항을 부과하거나 요구사항을 전달하고 이에 기해 그 계약상대방이나 협력업체 소속 근로자들이나 이와 계약관계를 맺고 있는 제3자가 위와 같은 계약상 의무사항과 요구사항에 간접적으로 구속된다 하더라도, 이를 두고 사업자가 사용사업주의 지위에서 파견근로자의 근로를 제공받았다거나 파견근로자에게 지휘·명령을 했다고 단정할 수는 없기 때문”이라고 판시한 것도 같은 맥락으로 이해된다(서울중앙지방법원 2020.1.9. 선고 2016가합565278 판결).

나아가 ‘실질적 편입’에 관해서도 대충 물리적으로 인접한 공간에서 작업이 이뤄지면 혼재근무라고 하거나 실질적 편입이 있다는 주장이 제기되는 것을 볼 수 있는데, 이번 판결은 실질적 편입이 이뤄지기 위해서는 단순 물리적인 인접성만으로는 부족하고 개별 계약으로 구분이 가능하다는 점에서 실질적 편입을 인정하지 않았다.

근로자파견의 경우 사용사업주는 파견근로자로부터 단순히 노동력을 제공받아 경제적 이익을 향유하는 데 그치지 않고 해당 근로자를 직접 자신의 근로자와 마찬가지로 사업조직에 편입시켜 노동력을 활용할 수 있다는 점에서, 실질적 편입이 인정되기 위해서는 도급인의 사업조직에 편입됐다고 볼 수 있을 정도로 업무가 상호 의존적이고 유기적 협업관계 정도에 이르러야 할 것인데, 이번 판결도 같은 취지로 보면 이해할 수 있다. 

