

특수고용 노동자 권리 보장을 위한 법 개정 요구서

2000. 11

전국민주노동조합총연맹,
전국여성노동조합, 한국여성노동자회협의회, 한국여성단체연합

1. 요구의 골자

독립사업자 형태 등 특수고용형태의 노동자의 노동자성 완전 인정

- ① 근로기준법의 근로자정의규정에서 "고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자"도 근로자로 보아 근로기준법을 완전 적용함.
- ② 사용자 정의규정에서 "근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자"도 사용자로 봄.
- ③ 부당노동행위 조항에서 도급계약 해지 등을 불이익취급의 형태로 명시함.

2. 의의 및 개정 이유

독립사업자 형태의 근로는 사용자가 노동법의 적용을 회피하기 위하여 사실상으로는 기업의 필수적인 업무에 해당함에도 불구하고 직접 고용하는 형태를 취하지 않고 노동자로 하여금 사업자등록을 하게 하고 도급, 위탁 등의 형식으로 노동력을 이용하고 대가를 지급하는 방식을 말한다. 노동법상의 근로자에 해당하는지 여부가 문제로 되는 보험모집인, 캐디, 학습지 교사, 접대부, 지입차주 등이 이에 해당한다.

이러한 독립사업자 형태의 노동자는 실질적으로 사용자의 사업에 편입되어 사용자에게 근로를 제공하고 그 대가로 지급 받는 급여(사용자로부터 직접 지급 받든 노무수령자로부터 직접 수령 받든 불문하고)를 유일한 생계의 원천으로 하므로 노동자에 해당함에도 형식적으로는 독립사업자로서의 외양을 띠고 있기 때문에 노동법의 보호영역 밖에 방치되어 있다. 따라서 이들을 노동법상의 노동자로 인정하여야 할 것이다.

3. 개정 방향

○ 독립사업자 형태의 노동자 문제는 사실 현행 근로기준법의 해석을 통하여 충분히 근로기준법상의 노동자에 해당하는 것으로 보아 근로기준법을 적용하는 것이 가능하다. 그러나 대법원이 사실상의 사용자 종속관계설의 입장에서 근로기준법상의 노동자 개념을 지나치게 협소하게 해석함으로써 독립사업자 형태의 노동자 대부분을 근로기준법의 보호에서 배제하고 있으므로, 아예 근로기준법의 근로자정의규정에서 독립사업자 형태의 근로자도 근로자로 규정하는 것이 필요하다.

○ 정부가 10월 5일 발표한 이른바 '비정형근로자 권익보호와 고용안정을 도모하기 위한 대책'에는 '학습지교사, 골프장캐디 등 이른바 특수고용관계 종사자에 보수 지급, 정당한 이유 없는 해고 금지, 산재 보험 적용' 등 근로기준법의 일부 조항을 적용하도록 하고 있다. 그러나 이렇게 된다면 특수고용형태의 노동자들을 완전한 노동자로 인정하기보다는 이른바 '준근로자'로 인정함으로써 근로기준법 상 권리를 대부분 제한하게 된다. 또한 이들을 '준근로자'로 명문화하게 되면, 그렇지 않아도 급속하게 확산되고 있는 사용주에 의한 특수고용형태의 편법적인 사용이 더욱 확산되어 노동자의 고용 및 기본권은 더욱 큰 위협을 받게 될 것이다. 따라서 특수고용형태의 노동자의 노동자성을 완전 인정하여, 근로기준법의 완전 적용과 노동3권의 보장이 이루어져야 한다.

○ 나아가 다양한 형태의 아웃소싱과 복합적이고 중층적인 근로관계에 대해 효율적으로 대처하기 위하여 사용자 개념도 확장하여야 할 것이다. 친·자회사, 근로자파견, 용역, 소사장제나 도급·위탁 등 다양한 형태에 의하여 고용과 사용이 분리되고 근로자의 실질적인 근로조건의 결정권자가 형식상의 근로계약당사자가 아닌 경우가 많은데, 이러한 경우에는 사용자개념의 확대를 통하여 실질적 결정권이 있는 자를 사용자로 인정하여야 할 것이다. 현행법 하에서도 해석을 통해 해결하는 것이 전혀 불가능한 것은 아니나, 법원의 소극적인 태도에 비추어 이 역시 명문으로 규정할 필요가 있다. 근로기준법의 사용자정의규정을 개정하여 사용자개념을 확대하고 나아가 노조법상의 사용자정의규정도 이와 부합되게 개정하여야 할 것이다.

○ 한편, 수급업체 등에 고용된 근로자에게 있어서 노동조합을 결성하거나 단체행동을 한 것을 이유로 도급회사에서 수급업체와의 도급계약 자체를 폐기하는 부당노동행위가 많이 행해지고 있다. 사용자개념을 위와 같이 확대하면 도급회사를 수급업체 근로자에 대한 사용자로 볼 수 있는 여지가 있으나(도급회사는 수급업체 근로자의 근로조건에 대한 실질적인 영향력이 있기 때문에), 아예 부당노동행위 조항에서 도급계약 해지 등을 불이익취급의 형태로 명시할 필요가 있다.

4. 개정안

현행	개정안
【근로기준법】 제14조 (근로자의 정의) 이 법에서 “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. 제15조 (사용자의 정의) 이 법에서 “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.	【근로기준법】 제14조 (근로자의 정의) ① 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. ② 고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다. 제15조(사용자의 정의) ① 이 법에서 “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. ② 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 본다. ③ 전항의 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약체결 당사자와 함께 연대책임을 진다.
【노동조합및노동관계조정법】 제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. 제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 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	【노동조합및노동관계조정법】 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. <u>근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 또는 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 같다.</u> 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. 1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 <u>도급·위탁계약 등을 해지하거나</u> 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 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 <u>도급·위탁계약 등을 해지하거나</u> 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

특수고용 노동자 권리 보장을 위한 법 개정 요구서

2000. 11

전국민주노동조합총연맹,
전국여성노동조합, 한국여성노동자회협의회, 한국여성단체연합

1. 요구의 골자

독립사업자 형태 등 특수고용형태의 노동자의 노동자성 완전 인정

① 근로기준법의 근로자정의규정에서 "고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정 사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자"도 근로자로 보아 근로기준법을 완전 적용함.

② 사용자 정의규정에서 "근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자"도 사용자로 봄.

③ 부당노동행위 조항에서 도급계약 해지 등을 불이익취급의 형태로 명시함.

2. 의의 및 개정 이유

독립사업자 형태의 근로는 사용자가 노동법의 적용을 회피하기 위하여 사실상으로는 기업의 필수적인 업무에 해당함에도 불구하고 직접 고용하는 형태를 취하지 않고 노동자로 하여금 사업자등록을 하게 하고 도급, 위탁 등의 형식으로 노동력을 이용하고 대가를 지급하는 방식을 말한다. 노동법상의 근로자에 해당하는지 여부가 문제로 되는 보험모집인, 캐디, 학습지 교사, 접대부, 지입차주 등이 이에 해당한다.

이러한 독립사업자 형태의 노동자는 실질적으로 사용자의 사업에 편입되어 사용자에게 근로를 제공하고 그 대가로 지급 받는 급여(사용자로부터 직접 지급 받은 노무수령자로부터 직접 수령 받은 불문하고)를 유일한 생계의 원천으로 하므로 노동자에 해당함에도 형식적으로는 독립사업자로서의 외양을 띠고 있기 때문에 노동법의 보호영역 밖에 방치되어 있다. 따라서 이들을 노동법상의 노동자로 인정하여야 할 것이다.

3. 개정 방향

○ 독립사업자 형태의 노동자 문제는 사실 현행 근로기준법의 해석을 통하여 충분히 근로기준법상의 노동자에 해당하는 것으로 보아 근로기준법을 적용하는 것이 가능하다. 그러나 대법원이 사실상의 사용종속관계설의 입장에서 근로기준법상의 노동자 개념을 지나치게 협소하게 해석함으로써 독립사업자 형태의 노동자 대부분을 근로기준법의 보

4. 개정안

현 행	개 정 안
【근로기준법】 제14조 (근로자의 정의) 이 법에서 “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. 제15조 (사용자의 정의) 이 법에서 “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다.	【근로기준법】 제14조 (근로자의 정의) ① 이 법에서 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자를 말한다. ② 고용계약을 체결하지 않은 자라 하더라도 특정사용자의 사업에 편입되거나 상시적 업무를 위하여 노무를 제공하고 그 사용자 또는 노무수령자로부터 대가를 얻어 생활하는 자는 근로자로 본다. 제15조(사용자의 정의) ① 이 법에서 “사용자”라 함은 사업주 또는 사업경영담당자 기타 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자를 말한다. ② 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 근로자의 근로조건 등의 결정에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자는 사용자로 본다. ③ 전항의 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자는 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 그가 영향을 미친 근로조건에 대하여 근로계약체결 당사자와 함께 연대책임을 진다.