

근로에관한소송·근로에관한소송·근로에관한소송·근로에관한소송·근로  
에관한소송



[창원지방법원 2021. 10. 7. 2018가합52481, 2018가합53538(병합), 2018가합53156(병합), 2018가합53569(병합), 2019가합55555(병합)]

【전문】

【원 고】 원고 1 외 24인 (소송대리인 변호사 조창래)

【피 고】 ○○○ 주식회사 (소송대리인 변호사 하홍영 외 1인)

【변론종결】 2021. 7. 22.

【주문】

1. 피고는 원고들에게 고용의 의사표시를 하라.
2. 피고는 원고들에게 별지2 표의 '인용금액'란 기재 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대하여,  
가. 원고 1, 원고 2, 원고 3, 원고 4, 원고 5, 원고 6, 원고 7, 원고 8, 원고 9, 원고 10, 원고 11에 대하여는 2018. 5. 31.부터 2021. 10. 7.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을,  
나. 원고 12, 원고 13에 대하여는 2018. 6. 1.부터 2021. 10. 7.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을,  
다. 원고 14에 대하여는 2018. 6. 27.부터 2021. 10. 7.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을,  
라. 원고 15, 원고 16, 원고 17, 원고 18, 원고 19, 원고 20에 대하여는 2018. 7. 25.부터 2021. 10. 7.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을,  
마. 원고 21, 원고 22, 원고 23, 원고 24, 원고 25에 대하여는 2019. 10. 19.부터 2021. 10. 7.까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을  
각 지급하라.
4. 원고들의 각 나머지 청구를 기각한다.
5. 소송비용 중 원고들과 피고 사이에 생긴 부분의 1/10은 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.
6. 제2항은 가집행할 수 있다.

【청구취지】 주문 제1항 및 피고는 원고들에게 별지3 표의 '청구금액'란 기재 각 해당 돈 및 위 각 돈에 대하여 이 사건 소장 부분 송달 다음 날부터 이 사건 청구취지 및 청구원인 변경신청서 부분 송달일까지는 연 6%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지는 연 12%의 각 비율로 계산한 돈을 각 지급하라.

【이유】

1. 기초사실

가. 당사자의 지위

- 1) 피고는 자동차 및 자동차부품 제조·판매 사업을 하는 주식회사 □□□(이하 회사의 명칭을 기재할 때 주식회사의 경우 '주식회사' 기재를 생략한다)가 ◇◇◇를 인수하여 2002. 8. 7. 신설한 법인으로, 인천에 본사를 두고 인천 부평구

와 군산시, 창원시에 공장을 두어 각종 자동차 관련 기계, 설비 및 그 부품의 설계, 제조, 조립, 정비, 판매와 금융, 보급 및 서비스 등을 목적으로 하는 회사이다.

- 2) 원고들은 피고와 업무도급계약을 체결한 사내협력업체에 소속되어 (주소 생략)에 있는 피고의 △△공장(이하 '피고 △△공장'이라고 한다)에서 근무하고 있는 사람들이다.

나. 피고의 자동차 생산 과정 및 피고의 사내협력업체 근로자들의 업무

- 1) 피고의 자동차 생산 과정 중 직접생산공정은 크게 '프레스 공정 → 차체 공정 → 도장 공정 → 조립 공정 → 품질관리 → 출고'의 순서로 이루어지고, 이와 관련된 간접생산공정으로는 생산관리 공정, KD 공정(포장 업무) 등이 있다.
- 2) 2005년 무렵 피고 △△공장의 조직체계는 ① 최고 책임자로서 업무를 총괄하는 본부장, ② 그 아래에 생산담당 상무가 담당하는 6개의 운영부서(차체부, 도장부, 조립부, 가공부, 품질관리부, 생산관리부)와 관리담당 상무가 담당하는 3개의 부서(관리부, 총무부, 시설관리부), ③ 그 외에 피고 본사가 직접 운영하는 물류사업본부 소속 운영부서인 KD운영부, ④ 본부장이 직접 총괄하는 부품보증부, 품질관리부, 기획부로 구성되어 있었다.

각 운영부서는 수개의 '과' 단위로, 각 과는 개별 생산라인인 수개의 '직' 단위로 분리되어 피고 △△공장의 운영부서는 총 7개 부(차체부, 도장부, 조립부, 가공부, 품질관리부, 생산관리부, KD운영부), 21개 과, 117개 직으로 구성되었고, 총 6개의 피고 사내협력업체(소외 2 회사, 소외 3 회사(변경 전 상호 : ◎◎◎), 소외 4 회사, 소외 5 회사, 소외 6 회사, 소외 7 회사) 소속 근로자들이 117개 직 중 98개 직에서 근무하였다.

피고는 직 단위의 책임자로 '직장'과 직장을 보좌하는 역할인 '조장', 동일한 직 여러 개를 묶은 공장 단위의 책임자로 '공장', 과 단위의 책임자로 '과책임자', 운영부서의 책임자로 '부장'을 두었는데, 직장, 조장을 비롯한 각 단위의 책임자는 피고 소속 근로자였다.

- 3) 원고들은 —별지1 표의 해당란 기재와 같이— 사내협력업체 소속으로 피고 △△공장에서 엔진·차체의 조립·검사, 토 인공정 등의 업무를 담당하였다.

다.

관련 민·형사소송의 경과

- 1) 2005년경 피고 및 피고의 사내협력업체들에 대하여 불법파견과 관련한 수사가 이루어졌고, 이후 당시 사내협력업체 인 소외 2 회사, 소외 3 회사, 소외 4 회사, 소외 5 회사, 소외 6 회사, 소외 7 회사의 대표자들은 '근로자파견사업을 하고자 하는 자는 법령이 정하는 바에 따라 노동부장관의 허가를 받아야 하고, 근로자파견사업을 행하는 경우에도 제조업의 직접생산공정업무를 대상으로 이를 행할 수 없음에도 근로자들을 사내협력업체에 고용한 후 이들을 2003. 12. 22.부터 2005. 1. 26.까지 피고 △△공장에 보내어 직접생산공정업무에 종사하도록 하여 노동부장관의 허가 없이 근로자파견사업을 행하였다'는 공소사실로, 당시 피고 대표이사 소외 8은 '2003. 12. 22.부터 2005. 1. 26.까지 사내협력업체 소속 근로자들을 피고 △△공장의 직접생산공정업무에 종사하도록 함으로써 위법한 근로자파견의 역무를 제공받았다'는 공소사실로 각 파견근로자보호등에관한법률(이하 '파견법'이라 한다)위반죄로 기소되었다.
- 위 사건의 제1심 법원은 2009. 2. 16. 피고 대표이사와 사내협력업체 대표자들에 대하여 무죄판결을 선고하였으나(창원지방법원 2009. 2. 16. 선고 2007고정276 판결), 항소심 법원은 2010. 12. 23. 제1심 판결을 파기하고 피고 대표이사 및 사내협력업체 대표자들 전부에 대하여 유죄판결을 선고하였다(창원지방법원 2010. 12. 23. 선고 2009노579 판결). 피고 대표이사 및 사내협력업체 대표자들이 이에 불복하여 상고하였으나 대법원이 2013. 2. 28. 위 상고를 기각함으로써 유죄판결이 확정되었다(대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결).

2) 이후 소외 7 회사 소속으로 피고 △△공장 KD운영부에서 부품포장 업무를, 소외 6 회사 소속으로 피고 △△공장 생산 관리부에서 자재보급 업무를, 소외 5 회사 소속으로 피고 △△공장 가공부에서 샤프트 가공 업무를, 소외 5 회사 소속으로 피고 △△공장 조립부에서 샤프트 조립 업무를 각 수행하던 근로자 5명은 2013. 6. 24. 피고를 상대로 구 파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 위와 같이 개정되어 2007. 7. 1. 시행된 법률을 '개정 파견법'이라 하며, 2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되어 2012. 8. 2. 시행된 법률을 '현행 파견법'이라 한다)에 따라 피고의 근로자로 고용간주되었음을 주장하며 근로자지위확인 및 임금 지급을 구하는 소를 제기하였다.

위 사건의 제1심 법원은 2014. 12. 4. 근로자들의 청구를 인용하는 판결을 선고하였고(창원지방법원 2014. 12. 4. 선고 2013가합3781, 2013가합4456호(병합) 판결), 이에 대하여 피고가 항소 및 상고를 제기하였으나 그 항소 및 상고가 모두 기각됨(부산고등법원 2016. 1. 21. 선고 (창원)2015나130 판결, 대법원 2016. 6. 10. 선고 2016다10254 판결)에 따라 위 승소판결은 그대로 확정되었다.

#### 라. 피고 △△공장의 업무절차 변경

- 1) 피고는 2005. 4. 13.경 창원지방법노동사무소로부터 고용안정 개선방안을 제출할 것을 요구받고 고용안정 개선계획서를 작성하여 제출하였는데, 그 주요 내용은 ① 생산업무와 관련하여 피고의 직영 공정과 사내협력업체 소속 근로자의 작업 공정을 분리하여 근로자들을 재배치하고, 사내협력업체의 현장대리인을 통해 작업내용을 지시하는 방식으로 작업지시 절차를 정비하며, 사내협력업체의 시설장비 관리책임을 명확히 하여 도급업체의 노무관리 및 사업경영상 독립성을 강화한다는 것, ② 자재보급 및 포장업무와 관련하여 사내협력업체 현장대리인을 지정하고 그로 하여금 사내협력업체 소속 근로자에 대한 작업지시와 근태관리를 하게 하여 노무관리상의 독립성을 확보한다는 것이었다.
- 2) 피고는 2005. 7. 1.경부터 개선사항을 업무에 반영하기 시작하였고, 2007. 10.경 자동차 생산라인에서 피고의 직영 공정과 사내협력업체 소속 근로자들의 작업 공정을 분리하여 근로자를 재배치하는 작업을 마무리하였다(이하 위 작업을 '2007년 라인재배치'라고 한다).

#### 마. 관련 법령

이 사건에 적용되는 구 파견법, 개정 파견법, 현행 파견법의 규정은 다음과 같다.

■ 구 파견법(1998. 2. 20. 법률 제5512호로 제정된 것)제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. "근로자파견사업"이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다.
3. "파견사업주"라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다.
4. "사용사업주"라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. "파견근로자"라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
6. "근로자파견계약"이라 함은 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.

제5조(근로자파견대상업무)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

- ② 누구든지 제1항 내지 제3항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니된다.

제6조(파견기간)① 제5조 제1항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다.

다만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

③ 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다.

다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.

부칙① (시행일) 이 법은 1998년 7월 1일부터 시행한다.

?■ 개정 파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것)제5조(근로자파견대상업무 등)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니된다.

제6조(파견기간)① 근로자파견의 기간은 제5조 제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.

② 제1항의 규정에 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다. 이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

제6조의2(고용의무)① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

3. 제6조 제2항 또는 제4항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우4. 제7조 제3항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 근로자파견의 역무를 제공받은 경우② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

제7조(근로자파견사업의 허가)① 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다.

허가받은 사항 중 노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

③ 사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니된다.

부칙① (시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

③ (고용의제에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 제6조 제3항의 규정이 적용되는 파견근로자에 대하여는 이 법 시행 후에도 종전의 규정을 적용한다.

?■ 현행 파견법제5조(근로자파견대상업무 등)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

제6조의2(고용의무)① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조 제1항의 근로자파견 대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조 제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)
  2. 제5조 제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
  3. 제6조 제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우
  4. 제6조 제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우
  5. 제7조 제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우
- ② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

제7조(근로자파견사업의 허가)① 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.

허가받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

- ③ 사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니 된다.

부칙이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

## 【이유】

### 】1. 기초사실

가.당사자의 지위

- 1) 피고는 자동차 및 자동차부품 제조·판매 사업을 하는 주식회사 □□□(이하 회사의 명칭을 기재할 때 주식회사의 경우 '주식회사' 기재를 생략한다)가 ◇◇◇를 인수하여 2002. 8. 7. 신설한 법인으로, 인천에 본사를 두고 인천 부평구와 군산시, 창원시에 공장을 두어 각종 자동차 관련 기계, 설비 및 그 부품의 설계, 제조, 조립, 정비, 판매와 금융, 보급 및 서비스 등을 목적으로 하는 회사이다.
- 2) 원고들은 피고와 업무도급계약을 체결한 사내협력업체에 소속되어 (주소 생략)에 있는 피고의 △△공장(이하 '피고 △△공장'이라고 한다)에서 근무하고 있는 사람들이다.

나. 피고의 자동차 생산 과정 및 피고의 사내협력업체 근로자들의 업무

- 1) 피고의 자동차 생산 과정 중 직접생산공정은 크게 '프레스 공정 → 차체 공정 → 도장 공정 → 조립 공정 → 품질관리 → 출고'의 순서로 이루어지고, 이와 관련된 간접생산공정으로는 생산관리 공정, KD 공정(포장 업무) 등이 있다.
- 2) 2005년 무렵 피고 △△공장의 조직체계는 ① 최고 책임자로서 업무를 총괄하는 본부장, ② 그 아래에 생산담당 상무가 담당하는 6개의 운영부서(차체부, 도장부, 조립부, 가공부, 품질관리부, 생산관리부)와 관리담당 상무가 담당하는 3개의 부서(관리부, 총무부, 시설관리부), ③ 그 외에 피고 본사가 직접 운영하는 물류사업본부 소속 운영부서인 KD운영부, ④ 본부장이 직접 총괄하는 부품보증부, 품질관리부, 기획부로 구성되어 있었다.

각 운영부서는 수개의 '과' 단위로, 각 과는 개별 생산라인인 수개의 '직' 단위로 분리되어 피고 △△공장의 운영부서는 총 7개 부(차체부, 도장부, 조립부, 가공부, 품질관리부, 생산관리부, KD운영부), 21개 과, 117개 직으로 구성되었고, 총 6개의 피고 사내협력업체(소외 2 회사, 소외 3 회사(변경 전 상호 : ◎◎◎), 소외 4 회사, 소외 5 회사, 소외 6 회사, 소외 7 회사) 소속 근로자들이 117개 직 중 98개 직에서 근무하였다.

피고는 직 단위의 책임자로 '직장'과 직장을 보좌하는 역할인 '조장', 동일한 직 여러 개를 묶은 공장 단위의 책임자로 '공장', 과 단위의 책임자로 '과책임자', 운영부서의 책임자로 '부장'을 두었는데, 직장, 조장을 비롯한 각 단위의

책임자는 피고 소속 근로자였다.

- 3) 원고들은 —별지1 표의 해당란 기재와 같이— 사내협력업체 소속으로 피고 △△공장에서 엔진·차체의 조립·검사, 토 인공정 등의 업무를 담당하였다.

다.

관련 민·형사소송의 경과

- 1) 2005년경 피고 및 피고의 사내협력업체들에 대하여 불법파견과 관련한 수사가 이루어졌고, 이후 당시 사내협력업체 인 소외 2 회사, 소외 3 회사, 소외 4 회사, 소외 5 회사, 소외 6 회사, 소외 7 회사의 대표자들은 '근로자파견사업을 하고자 하는 자는 법령이 정하는 바에 따라 노동부장관의 허가를 받아야 하고, 근로자파견사업을 행하는 경우에도 제조업의 직접생산공정업무를 대상으로 이를 행할 수 없음에도 근로자들을 사내협력업체에 고용한 후 이들을 2003. 12. 22.부터 2005. 1. 26.까지 피고 △△공장에 보내어 직접생산공정업무에 종사하도록 하여 노동부장관의 허가 없이 근로자파견사업을 행하였다'는 공소사실로, 당시 피고 대표이사 소외 8은 '2003. 12. 22.부터 2005. 1. 26.까지 사내협력업체 소속 근로자들을 피고 △△공장의 직접생산공정업무에 종사하도록 함으로써 위법한 근로자파견의 역무를 제공받았다'는 공소사실로 각 파견근로자보호등에관한법률(이하 '파견법'이라 한다)위반죄로 기소되었다.

위 사건의 제1심 법원은 2009. 2. 16. 피고 대표이사와 사내협력업체 대표자들에 대하여 무죄판결을 선고하였으나(창원지방법원 2009. 2. 16. 선고 2007고정276 판결), 항소심 법원은 2010. 12. 23. 제1심 판결을 파기하고 피고 대표이사 및 사내협력업체 대표자들 전부에 대하여 유죄판결을 선고하였다(창원지방법원 2010. 12. 23. 선고 2009노579 판결). 피고 대표이사 및 사내협력업체 대표자들이 이에 불복하여 상고하였으나 대법원이 2013. 2. 28. 위 상고를 기각함으로써 유죄판결이 확정되었다(대법원 2013. 2. 28. 선고 2011도34 판결).

- 2) 이후 소외 7 회사 소속으로 피고 △△공장 KD운영부에서 부품포장 업무를, 소외 6 회사 소속으로 피고 △△공장 생산관리부에서 자재보급 업무를, 소외 5 회사 소속으로 피고 △△공장 가공부에서 샤프트 가공 업무를, 소외 5 회사 소속으로 피고 △△공장 조립부에서 샤프트 조립 업무를 각 수행하던 근로자 5명은 2013. 6. 24. 피고를 상대로 구 파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 위와 같이 개정되어 2007. 7. 1. 시행된 법률을 '개정 파견법'이라 하며, 2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되어 2012. 8. 2. 시행된 법률을 '현행 파견법'이라 한다)에 따라 피고의 근로자로 고용간주되었음을 주장하며 근로자지위확인 및 임금 지급을 구하는 소를 제기하였다.

위 사건의 제1심 법원은 2014. 12. 4. 근로자들의 청구를 인용하는 판결을 선고하였고(창원지방법원 2014. 12. 4. 선고 2013가합3781, 2013가합4456호(병합) 판결), 이에 대하여 피고가 항소 및 상고를 제기하였으나 그 항소 및 상고가 모두 기각됨(부산고등법원 2016. 1. 21. 선고 (창원)2015나130 판결, 대법원 2016. 6. 10. 선고 2016다10254 판결)에 따라 위 승소판결은 그대로 확정되었다.

라. 피고 △△공장의 업무절차 변경

- 1) 피고는 2005. 4. 13.경 창원지방노동사무소로부터 고용안정 개선방안을 제출할 것을 요구받고 고용안정 개선계획서를 작성하여 제출하였는데, 그 주요 내용은 ① 생산업무와 관련하여 피고의 직영 공정과 사내협력업체 소속 근로자의 작업 공정을 분리하여 근로자들을 재배치하고, 사내협력업체의 현장대리인을 통해 작업내용을 지시하는 방식으로 작업지시 절차를 정비하며, 사내협력업체의 시설장비 관리책임을 명확히 하여 도급업체의 노무관리 및 사업경영상 독립성을 강화한다는 것, ② 자재보급 및 포장업무와 관련하여 사내협력업체 현장대리인을 지정하고 그로 하여금 사내협력업체 소속 근로자에 대한 작업지시와 근태관리를 하게 하여 노무관리상의 독립성을 확보한다는 것이었

다.

- 2) 피고는 2005. 7. 1.경부터 개선사항을 업무에 반영하기 시작하였고, 2007. 10.경 자동차 생산라인에서 피고의 직영 공정과 사내협력업체 소속 근로자들의 작업 공정을 분리하여 근로자를 재배치하는 작업을 마무리하였다(이하 위 작업을 '2007년 라인재배치'라고 한다).

마. 관련 법령

이 사건에 적용되는 구 파견법, 개정 파견법, 현행 파견법의 규정은 다음과 같다.

■ 구 파견법(1998. 2. 20. 법률 제5512호로 제정된 것)제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. "근로자파견"이라 함은 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.
2. "근로자파견사업"이라 함은 근로자파견을 업으로 행하는 것을 말한다.
3. "파견사업주"라 함은 근로자파견사업을 행하는 자를 말한다.
4. "사용사업주"라 함은 근로자파견계약에 의하여 파견근로자를 사용하는 자를 말한다.
5. "파견근로자"라 함은 파견사업주가 고용한 근로자로서 근로자파견의 대상이 되는 자를 말한다.
6. "근로자파견계약"이라 함은 파견사업주와 사용사업주 간에 근로자파견을 약정하는 계약을 말한다.

제5조(근로자파견대상업무)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술 또는 경험 등을 필요로 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

- ② 누구든지 제1항 내지 제3항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니된다.

제6조(파견기간)① 제5조 제1항의 규정에 의한 근로자파견의 기간은 1년을 초과하지 못한다.

다만, 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 1회에 한하여 1년의 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.

- ③ 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다.

다만, 당해 파견근로자가 명시적인 반대의를 표시하는 경우를 제외한다.

부칙④ (시행일) 이 법은 1998년 7월 1일부터 시행한다.

?■ 개정 파견법(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것)제5조(근로자파견대상업무 등)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

- ② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

- ⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서서는 아니된다.

제6조(파견기간)① 근로자파견의 기간은 제5조 제2항의 규정에 해당하는 경우를 제외하고는 1년을 초과하지 못한다.

- ② 제1항의 규정에 불구하고 파견사업주·사용사업주·파견근로자 간의 합의가 있는 경우에는 파견기간을 연장할 수 있다.

이 경우 1회를 연장할 때에는 그 연장기간은 1년을 초과하지 못하며, 연장된 기간을 포함한 총파견기간은 2년을 초과하지 못한다.

제6조의2(고용의무)① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

3. 제6조 제2항 또는 제4항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우4. 제7조 제3항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 근로자파견의 역무를 제공받은 경우② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

제7조(근로자파견사업의 허가)① 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 노동부령이 정하는 바에 의하여 노동부장관의 허가를 받아야 한다.

허가받은 사항 중 노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

③ 사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니 된다.

부칙① (시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다.

③ (고용의제에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 제6조 제3항의 규정이 적용되는 파견근로자에 대하여는 이 법 시행 후에도 종전의 규정을 적용한다.

?■ 현행 파견법제5조(근로자파견대상업무 등)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령으로 정하는 업무를 대상으로 한다.

제6조의2(고용의무)① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조 제1항의 근로자파견 대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자를 사용하는 경우(제5조 제2항에 따라 근로자파견사업을 행한 경우는 제외한다)2. 제5조 제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우3. 제6조 제2항을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우4. 제6조 제4항을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우5. 제7조 제3항의 규정을 위반하여 근로자파견의 역무를 제공받은 경우② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

제7조(근로자파견사업의 허가)① 근로자파견사업을 하고자 하는 자는 고용노동부령이 정하는 바에 의하여 고용노동부장관의 허가를 받아야 한다.

허가받은 사항중 고용노동부령이 정하는 중요사항을 변경하는 경우에도 또한 같다.

③ 사용사업주는 제1항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서 아니 된다.

부칙이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.