

근로자지위확인등·근로자지위확인등·근로자지위확인등·근로자지위확인
등·근로자지위확인등·근로자지위확인등·근로자지위확인등·근로자지
위확인등·근로자지위확인등·근로자지위확인등·근로자지위확인등·근
로자지위확인등·근로자지위확인등(주1)



[서울고등법원 2017. 2. 10. 2014나51666, 2014나51673(병합), 2014나51680(병합), 2014나51697(병합), 2014나51703(병합), 2014나51710(병합), 2014나51727(병합), 2014나51734(병합), 2014나51741(병합), 2014나51758(병합), 2014나51765(병합), 2014나51772(병합), 2014나51789(병합)]

【전문】

【원고, 피항소인 겸 항소인】 별지1 '원고들 목록' 기재와 같다(다만 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21, 원고 111, 원고 125, 원고 127을 제외한 나머지 원고들은 피항소인에만 해당한다). 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21을 제외한 나머지 원고들의 소송대리인 법무법인 여는 외 4인

【피고, 항소인 겸 피항소인】 현대자동차 주식회사 (소송대리인 변호사 임시규 외 7인)

【제1심판결】 서울중앙지방법원 2014. 9. 18. 선고 2010가합112450, 2010가합112467(병합), 2010가합112504(병합), 2010가합112573(병합), 2010가합112559(병합), 2010가합112610(병합), 2011가합1410(병합), 2011가합33059(병합), 2011가합33226(병합), 2011가합33615(병합), 2011가합34359(병합), 2012가합70550(병합), 2012가합75722(병합) 판결

【변론종결】2016. 7. 1.

【주문】

】

근로자지위확인 등

1. 제1심판결 중 원고 25, 원고 44, 원고 46, 원고 52, 원고 128, 원고 129, 원고 131, 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가에 대한 부분을 당심에서 감축된 부분을 포함하여 아래와 같이 변경한다.

가. 위 원고들 중 원고 128을 제외한 나머지 원고들의 각 근로자지위확인청구 부분을 각 각하한다.

나. 원고 128이 피고의 근로자임을 확인한다.

다. 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '인용금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 원고 128에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2017. 2. 10.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, 나머지 원고들에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라.

라. 원고 128의 나머지 청구를 각 기각한다.

2. 피고의 제1항 기재 원고들을 제외한 나머지 원고들에 대한 항소와 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21, 원고 111, 원고 125, 원고 127의 피고에 대한 항소를 각 기각한다.

3. 제1항 기재 원고들 및 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21, 원고 111, 원고 125, 원고 127과 피고 사이에서 생긴 소송총비용 중 20%는 위 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담하고, 위 원고들을 제외한 나머지 원고들과 피고 사이에

서 생긴 항소비용은 피고가 부담한다.

4. 제1의 다.항은 가집행할 수 있다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각

지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다).2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다.나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다).2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다.나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터

다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, <<<, >>>가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한

다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다.나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다).2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다.나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의

‘청구금액’란 기재 각 해당 금원 및 그중 ‘1심 인용금액’란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, ‘항소금액’란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 ‘청구금액’란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 ‘항소금액’란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 ‘금원 부분에 대하여 항소하는 원고들’의 ‘원고’란 기재 원고들(이하 ‘별표2 원고들’이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 ‘원고별 청구금액’의 ‘청구금액’란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 ‘청구금액’란 기재 각 해당 금원 및 그중 ‘1심 인용금액’란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, ‘항소금액’란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 ‘청구금액’란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 ‘항소금액’란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-

나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이

이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【청구취지 및 항소취지】1. 청구취지 가. 원고 15, 원고 16, 원고 20, 원고 21, 원고 43, 원고 45, 원고 47, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 60, 원고 61, 원고 62, 원고 75, 원고 85, 원고 87, 원고 96, 원고 126 및 원고 7-나, 원고 7-가, 원고 17-나, 원고 17-다, 원고 17-가, 원고 51-가, 원고 51-나, 원고 69, 원고 92-나, 원고 92-가를 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷가 각 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 별표2 '금원 부분에 대하여 항소하는 원고들'의 '원고'란 기재 원고들(이하 '별표2 원고들'이라 한다)을 제외한 나머지 원고들 피고는 위 원고들에게 별표1 '원고별 청구금액'의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 지급하라(위 원고들은 당심에서 금전주급청구 부분에 대한 청구취지를 제1심 인용 원리금 상당으로 감축하였다). 다. 별표2 원고들 피고는 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 그중 '1심 인용금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%, '항소금액'란 기재 각 해당 금원에 대하여는 2014. 1. 24.부터 다 갚는

날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을, ② 원고 125, 원고 127에게 별표2의 '청구금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라(위 원고들은 지연손해금을 감축하였다). 2. 항소취지가. 원고들 1) 별표2 원고들 별표2 원고들 중 ① 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21에 대하여, 제1심판결 중 아래에서 지급을 명하는 부분에 해당하는 위 원고들 패소부분을 취소한다. 피고는 위 원고들에게 별표2의 '항소금액'란 기재 각 해당 금원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 다 갚는 날까지 연 20%의 비율에 의한 금원을 지급하라. ② 원고 125, 원고 127에 대하여, 제1심판결의 금전주급청구 부분을 다음과 같이 변경한다. 피고는 원고 125에게 82,869,416원, 원고 127에게 83,392,738원 및 각 이에 대하여 2014. 1. 24.부터 2014. 9. 18.까지 연 5%, 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 연 20%의 각 비율에 의한 금원을 각 지급하라. 2) 원고 111 제1심판결 중 원고 111에 대한 근로자지위확인청구 부분을 취소한다. 원고 111은 피고의 근로자임을 확인한다. 나. 피고 제1심판결 중 피고 패소부분을 취소하고, 그 취소부분에 해당하는 원고들의 청구를 각 기각한다.

【이유】

1. 기초사실

가. 당사자들의 지위 등

- 1) 피고는 ○○, △△, ♠♠에 공장을 두고 자동차 및 그 부품의 제조·판매를 주된 목적으로 하는 회사이고, 망 ☆☆☆, ▽▽▽, ◎◎◎, ◁◁◁, ▷▷▷(이하 '망 ☆☆☆ 등'이라 한다)의 소송수계인들을 제외한 나머지 원고들과 망 ☆☆☆ 등(이하 구별할 필요성이 있는 경우를 제외하고는 통틀어 '원고들'이라 한다)은 피고와 직접 도급계약을 체결한 사내협력업체들 또는 피고와 부품거래계약을 체결한 주식회사 에코플라스틱, 현대모비스 주식회사 및 피고와 도급계약을 체결한 현대글로비스 주식회사(이하 위 세 회사를 '현대글로비스 등'이라 하고, 개별적으로 지칭할 경우 '주식회사'는 생략한다)와 재차 도급계약을 체결한 사내협력업체들(이하 구별할 필요성이 있을 경우에는 '2차 사내협력업체'라 한다)에 소속된 근로자였거나 근로자인 사람들로써 피고의 ○○공장, △△공장, ♠♠공장에서 근무하였다.
- 2) 원고들의 입사일, 소속업체의 변경 내역, 근무공장, 담당공정 등은 별표3 '원고별 근무내역표'의 해당 란 기재와 같다.

나. 피고의 자동차 생산공정 개요

피고의 자동차 생산공정은 '설계 → 개발 → PILOT 생산(양산 전 시험차량 생산단계) → 양산 → 출고단계'로 구분되고, 그중 양산단계는 '프레스공정 → 차체공정 → 도장공정 → 의장공정'의 순서로 이루어지며, 위 각 공정과 관련된 공정 또는 업무로서 소재제작공정(엔진제작공정, 범퍼제작공정), 생산관리업무, 포장업무 등이 있다.

공정별 구체적 업무 내용은 다음 표와 같다.

해당 공정구체적 업무 내용프레스공정프레스기를 이용하여 철판 코일을 차량의 모양대로 압착, 절단, 굴곡하여 차량의 패널을 제작하는 공정이다.

절단공정과 프레스가공공정으로 구분된다.

차체공정프레스공정에서 제작된 차량 패널을 용접하여 차체골격을 만드는 공정이다.

플로어라인(차체골격의 바닥부를 제작하는 작업), 사이드빌드라인(차체골격의 양쪽 측면부를 제작하는 작업), 바디빌드라인(플로어라인에서 만들어진 차체 바닥에 측면부와 천장부를 용접하여 차체의 기본골격을 제작하는 작업),

무빙라인(차체 기본골격에 조립되는 후드, 도어, 테일게이트 등을 제작하는 작업), 바디컴플리트라인(바디빌드라인에서 만들어진 차체 기본골격에 남은 용접 자국을 수정하고, 부품 간 틈새 간격이나 높이를 조정하는 작업)으로 구분된다.

도장공정생산된 차체에 방청(주3)이나 외관 향상을 위하여 도료를 칠하는 공정이다.

전처리 전착(차체를 세척한 뒤 1차 도포를 통해 차체의 부식을 방지하고 도료의 부착성을 높이는 작업), 실러(차체와 패널이 겹치는 부분 등에 빗물이 들어가지 않도록 실러를 메워 넣는 작업), 중도(2차 도포 작업), 상도(최종 도포 작업), OK 작업[도장 검사, 스테이 탈거, 흑도테이프 부착 등 의장공정(조립공정)으로 넘어가기 전 최종 마무리 작업]으로 구분된다.

의장공정차체를 자동 컨베이어벨트에 올려놓고 각종 부품을 조립하는 공정이다.

(선) 트림라인(자동차 내부 배선작업), 샤시라인(엔진과 차체 하부 구조 조립작업), 파이널라인(자동차 내외부 구조 및 장치 조립작업), OK라인(마무리 작업 및 검사), 복합라인(테스트, 수밀검사, 최종검사) 등으로 구분된다.

엔진제작 공정엔진, 변속기의 구성품인 실린더 헤드, 실린더 블록, 크랭크, 캠, 변속기 케이스 등을 제작하는 공정이다.

- ① 용해된 금속을 주형에 부어 부품의 모양을 만드는 조형공정(주물작업, 여기까지의 공정을 '선처리공정'이라 한다), ② 조형공정에서 만들어진 부품의 이물질을 제거하는 탈사·쇼트작업,(주4) 표면을 매끄럽게 하는 그라인딩작업, 탕도파쇄작업,(주5) 냉각된 부품과 파편을 분리하는 냉금선별작업, 팔레트 적재작업(여기까지의 공정을 '후처리공정'이라 한다)으로 구분된다.

범퍼제작 공정자동차 범퍼를 제작하는 공정이다.

범퍼의 모양을 만드는 사출금형작업, 가공작업, 도장작업, 부품조립작업, 완성된 범퍼 적재작업 등으로 구분된다.

생산관리업무의장공정(조립공정)이나 소재제작공정 등의 원활한 작업을 위하여, 해당 제품의 생산 순서에 맞게 부품을 정리하여 공급하는 공정이다.

부품 제조회사가 피고에 납품하는 부품을 지게차를 이용하여 하치장에 적재하는 하차업무, 팔레트를 부품회사의 납품차량에 올려주는 상차업무, 차량의 사양에 맞게 부품을 선별하여 정해진 규격 용기에 담는 서열업무, 창고에 있는 부품을 조립라인에 운송하는 불출업무 등으로 구분된다.

출고업무(PDI공정)완성된 자동차를 출고하기 전에 자동차 상태 등을 점검하는 공정이다.

완성된 차량을 인수하여 출고장으로 이송하는 차량이송 업무, 실내와 외관, 엔진 등을 검사하는 업무(PDI), 차량세차, 수출용 차량에 대한 방청업무, 선적장으로 차량을 운송하는 업무, 불량 차량에 대한 수정업무 등으로 구분된다. 포장업무(KD공정)자동차를 부품 상태로 포장하여 해외에 수출하기 위하여, 자동차의 반조립 부품(KD) 등을 포장하는 업무이다.

생산된 차체에 방청

쇼트작업,

탕도파쇄작업,

다.

피고와 사내협력업체들 사이의 도급계약 체결

피고는 정형화된 계약서를 사용하여 사내협력업체들과 도급계약 형식의 계약(이하 '이 사건 도급계약'이라 한다)을 체결하였는데, 원고들이 근무하던 시기를 전후하여 사내협력업체들과 피고가 체결한 이 사건 도급계약의 주요 내용은 다음과 같다(사내협력업체 별로 일부 표현이 다르기도 하였으나, 그 내용은 크게 다르지 않았다).

제2조(계약기간)

1. 본 계약의 유효기간은 ... ~ ... (6개월)로 한다.
3. 도급업무 건별 계약은 '도급업무세부명세서'에 명시하고, 다음 각 호의 경우에는 갑(피고를 말한다, 이하 같다), 을(사내협력업체를 말한다, 이하 같다) 상호 합의에 의해 계약내용을 변경할 수 있다.
 - (1) 신규작업의 추가, 작업사양의 변경 등 작업내용이 변경될 때
 - (2) 계약작업 대비 작업사양, 작업물량 등의 현격한 변화가 예측될 때
 - (3) 기타 갑, 을의 경영상의 이유로 계약변경이 필요할 때

제3조(수급인의 자격 및 도급작업의 범위)

2. 갑은 다음 작업을 을에게 도급하고, 을은 수급인으로서 성실하게 이를 이행하여야 한다.
 - (1) 별첨 '도급업무세부명세서', '작업표준서'에 의하여 정한 작업
 - (2) 기타 갑과 을이 합의한 작업

제4조 (작업사양 및 이행점검)

1. 을은 도급작업을 수행함에 있어 갑이 제공한 '작업표준서'에 의한 작업사양을 준수하여야 하며, 갑은 계약이행 사항의 설명을 요구할 수 있다.

단, 을은 '작업표준서' 내용이 불합리하다고 판단될 경우에는 갑에게 재검토를 요청할 수 있다.
2. 갑은 '작업표준서'를 기준으로 을의 작업과정과 계약이행 상태를 확인하고 작업의 양 과 질을 검사할 수 있으며, '작업표준서'에 어긋난 작업방법이나 품질불량에 대해서는 시정요청할 수 있다.
3. 을이 갑의 사업장에서 작업을 수행할 경우 을의 대표가 상주하여야 하며, 대표가 상주 할 수 없는 부득이한 경우에는 갑의 동의 하에 을의 권한을 위임받은 자가 대리 상주할 수 있다.

제5조 (도급단가 및 도급액 지급)

1. 본 계약의 단가 및 월 계획 도급액은 첨부 '도급업무세부명세서'에 의한다.
2. 을은 매월 말 현재로 당월분의 도급액을 산출하여 익월 1일 갑에게 청구하고, 갑은 매 월 1회 익월 15일 정산하여 을에게 지급한다.
3. 휴·파업, 조업단축 등 도급업무 이행불가 시의 도급액 지급
 - (1) 갑 근로자의 휴·파업 및 기타 갑의 귀책사유로 인한 조업단축 등으로 본 도급계약을 이행하지 못할 경우 상호 합의하여 별도 정산 지급한다.
 - (2) 을의 노사문제 및 기타 을의 귀책사유로 인한 조업단축 등으로 본 도급계약을 이행하지 못한 경우 갑은 을에게 기성금을 지급하지 않는다.

제6조(작업 장소 및 시설장비 등)

2. 갑의 사업장 내에서 도급작업을 수행할 경우 갑은 을에 사무실, 작업 장소, 설비기계, 공 구 등을 대여할 수 있다.
3. 을은 상기 각 항의 대여품에 대해서 을의 사용 부주의 및 기타 을의 귀책사유로 발생한 손해는 전액 배상한다.

제8조(주의의무)

을은 도급계약을 이행함에 있어 관계 법령을 지키고 스스로 업무처리계획을 입안하며, 근로 자를 적정하게 배치하고 감독과 교육을 하여 본 계약의 취지에 따라 성실하고 선량한 관리 자의 주의를 다하여야 한다.

제16조(재도급의 제한 등)

을은 본 계약의 권리와 의무를 재도급코자 할 때에는 갑과 사전 협의하고 동의를 득해야 한다.

제17조(손해배상 등)

1. 을은 을의 귀책사유로 도급작업 이행에 하자가 있는 경우 클레임 처리 협정서에 의한 손 해배상책임을 진다.
2. 갑의 귀책사유로 도급작업 이행을 다하지 못한 경우에는 갑은 을에 대하여 물량보전 등 의 손해배상책임을 진다.

제19조(업무협조)

2. 갑은 도급계약의 원활한 이행을 위하여 을의 계약작업의 수행정도, 관리능력 수준 등의 자료 및 경영관련 자료의 서면제출을 요구할 수 있으며, 도급 계약작업의 이행 실태에 대한 현장 점검 및 품질에 대한 기술지도 등을 할 수 있다.

라. 사내협력업체의 인사관리 등

사내협력업체들은 해당 업체 명의로 원고들을 포함한 근로자들을 신규로 채용한 다음 이 사건 도급계약 등에 따라 소속 근로자들을 피고의 공장에 투입하였다.

사내협력업체들은 ① 피고와 별개의 취업규칙을 마련하여 이에 기해 소속 근로자들에 대한 인사권과 징계권을 행사하였고, ② 피고로부터 도급금액을 수령하여 이로써 소속 근로자들에 대한 임금 등을 지급하면서, 근로소득세 원천징수 및 납부, 연말정산 업무 등을 자체적으로 처리하고, 해당 사내협력업체의 대표 명의로 국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험에도 가입하였으며, ③ 관할 세무서에 사업자등록을 마친 다음 이 사건 도급계약 수행에 따른 사업소득세를 납부하였고, ④ 소속 근로자들이 아래의 경위로 지방노동위원회에 제기한 부당해고 구제신청 등에서 사용자로 응소하기도 하였다.

마. 사내협력업체 소속 근로자들과 피고 등 사이의 법정 분쟁의 경과 등

1) 불법파견 문제의 제기 및 관련 소송 등의 경과

가) 사내협력업체 소속 근로자들로 구성된 현대자동차 비정규직 노동조합(이하 '비정규직 노조'라 한다)은 현대자동차 노동조합(이하 '현대차 노조'라 한다)과 공동으로 2004년 5월경 및 2004년 8월경 피고와 사내협력업체들이 '파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법'이라 한다)'을 위반하였다고 주장하면서 울산지방노동사무소(현 부산지방고용노동청 울산지청)와 전주지방노동사무소(현 전주지방고용노동청)에 각각 진정을 제기하였다.

위 각 지방노동사무소는 2004년 10월경 피고와 사내협력업체들이 이른바 '불법파견'을 한 것으로 결론을 내리고, 피고로 하여금 사내협력업체 소속 근로자들의 고용안정에 대한 개선계획 등을 제출하도록 지시하였으나 피고가 이에

따르지 않자, 그중 울산지방노동사무소는 2005년 2월경 피고를 파견법위반으로 경찰에 고발하였다(울산지방검찰청은 2007년 1월경 위 고발사건에 대하여 혐의 없음을 이유로 불기소처분을 하였다).

나) 비정규직 노조는 위 울산지방노동사무소의 고발조치에 즈음하여 수차에 걸쳐 피고를 상대로 불법파견 해소를 위한 단체교섭을 요청하였으나 피고가 이에 응하지 않자, 2005년 1월경 '불법파견 정규직화', '사내하청 직접 고용' 등을 요구하며 파업에 돌입하였다.

그 과정에서 사내협력업체로부터 해고를 당한 소외 1(당시 ♡♡기업 소속으로 ○○공장 의장 공정에서 근무하였다) 등 사내협력업체 소속 근로자들은 '피고가 사내협력업체 근로자들의 실질적인 사용자로서 부당해고 등을 저질렀다'라고 주장하면서, 피고 등을 상대로 부당해고 및 부당노동행위 구제 신청을 하였으나, 부산지방노동위원회와 중앙노동위원회는 2005년 7월경과 2006년 7월경 '피고와 사내협력업체 사이에 파견관계가 성립하지 않는다'라는 이유로 위 신청 중 피고에 대한 부분을 기각하였다.

다) 이에 소외 1 등 일부 해고 근로자들이 2006년 8월경 서울행정법원에 중앙노동위원회 재심판정의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였는데, 제1, 2심 법원 또한 '파견관계를 인정할 증거가 없다'라는 등의 이유로 소외 1 등의 청구를 모두 기각하였다.

그러나 위 판결에 대한 소외 1 등의 상고 사건에서 대법원은 2010. 7. 22. '소외 1 등은 사내협력업체에 고용된 후 현대자동차 사업장에 파견되어 현대자동차 주식회사로부터 직접 노무지휘를 받는 근로자파견 관계에 있었으므로, 파견법에 따라 고용이 의제된다'라는 취지로 원심을 파기하였다(2008두4367호).

2) 2010년 쟁의행위 발생 등

비정규직 노조는 위 대법원 판결이 선고된 이후인 2010년 10월경부터 2010년 11월경까지 4차례에 걸쳐 피고를 상대로 '사내협력업체 소속 근로자 전원의 정규직화' 등을 내용으로 하는 단체교섭을 요구하였으나(원고들을 비롯한 제1심 공동 원고들 대부분이 이 사건 소송을 제기한 것도 이 무렵이다), 피고는 '피고는 사내협력업체 소속 근로자들과 근로계약 관계에 있지 않아 비정규직 노조는 피고와의 교섭의 당사자가 될 수 없다'라면서 교섭에 응하지 않았다.

이에 비정규직 노조는 2010. 11. 15.경부터 2010. 12. 10.경까지 '불법파견 금지', '비정규직 철폐 및 정규직화' 등을 요구하며 파업을 실시하였다.

한편 사내협력업체들은 위 파업이 불법파업이라며 비정규직 노조 간부들에 대하여 해고 등의 중징계를 하였다.

바. 관련 법령

별지2 기재와 같다.

[인정근거] 다툼 없는 사실, 갑 제2, 5 내지 9, 22, 105 내지 110, 212, 215, 225, 226, 227, 230, 232, 233, 247, 260, 276, 277, 281, 282호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함, 이하 같다), 을 제4 내지 42, 45, 46, 49, 50, 51, 54, 55호증, 을구 1 내지 6호증, 을두 1 내지 31호증, 을루 1 내지 14호증, 을무 1 내지 28호증, 을쿠 1 내지 33호증, 을후 1 내지 39호증, 을규 1 내지 31호증, 을뉴 1 내지 35호증, 을뷰 1 내지 30호증, 을큐 1 내지 31호증, 을튜 1 내지 27호증, 을니 1 내지 28호증, 을지 1 내지 30호증, 을치 1 내지 29호증, 을키 1 내지 30호증, 을티 1 내지 36호증, 을국 1 내지 33호증, 을북 1 내지 37호증, 을축 1 내지 34호증, 을 ㄱㅍㅊ 1 내지 29호증, 을 ㅍㅍㅊ 1 내지 28호증, 을픽 1 내지 45호증, 을학 1 내지 48호증, 을군 1 내지 28호증, 을눈 1 내지 34호증, 을론 1 내지 4호증의 각 기재 또는 영상

, 변론 전체의 취지

2. 근로자지위확인 청구에 관한 판단

가. 당사자들의 주장

1) 원고들

가) 피고와 사내협력업체들 사이에 체결된 이 사건 도급계약은 그 실질에 있어서 구 파견법이 정한 근로자파견계약에 해당되고, 원고들은 파견사업주인 사내협력업체에 고용된 후 파견사업주와 사용자사업주인 피고 사이에 체결된 이 사건 도급계약에 따라 피고의 지휘·명령을 받으면서 2년을 초과하여 계속적으로 피고를 위하여 파견근로를 제공하였다.

따라서 구 파견법 제6조 제3항 본문의 고용간주 규정에 따라 원고들과 피고 사이에 2년의 사용 기간이 만료된 날의 다음날 직접고용관계가 형성되었다.

나) 원고 19(대법원 판결의 원고 17), 원고 32(대법원 판결의 원고 29), 원고 128(대법원 판결의 원고 122)(이하 '원고 19 등'이라 한다)은 2차 사내협력업체인 주식회사 제동, 현대세신, ●●기업에 각 소속되어 있었고, 위 2차 사내협력업체들과 피고 사이에 직접 이 사건 도급계약이 체결되지는 않았으나, 피고와 2차 사내협력업체들 사이에 묵시적인 근로자파견계약이 체결된 것으로 볼 수 있거나, 2차 사내협력업체들이 피고와 직접 근로자파견계약을 체결한 현대글로벌비스 등의 피고에 대한 근로자파견 채무를 인수하여 이행하였으므로, 결국 원고 19 등과 피고 사이에도 2년의 사용 기간이 만료된 날의 다음 날 직접고용관계가 형성되었다.

다) 따라서 원고들은 사용자인 피고에 대하여 근로자지위의 확인을 구한다.

2) 피고

가) 본안전 항변

원고들 중 원고 111은 피고에 신규 채용되어 현재 피고의 근로자지위에 있고, 피고가 원고 111의 근로자지위를 다투지 않으므로, 또 이 사건 제1심 소 제기 당시 원고였던 망 ☆☆☆ 등은 이미 사망하여 피고의 근로자지위를 회복할 수 없으므로, 이 사건 소 중 원고 111과 망 ☆☆☆ 등의 소송수계인들이 피고에 대하여 원고 111과 망 ☆☆☆ 등이 피고의 근로자지위에 있음의 확인을 구하는 부분은 모두 확인의 이익이 없어 부적법하다.

나) 본안에 관한 주장

피고는 자동차 생산공정 중 일부를 특정하여 사내협력업체에 도급하였고, 원고들은 사내협력업체 소속 근로자로서 해당 사내협력업체의 지휘·명령을 받아 도급받은 업무를 수행하였을 뿐, 이 사건 도급계약의 도급인인 피고는 원고들을 포함한 사내협력업체 소속 근로자들에게 사용자로서의 지휘·명령을 한 바가 없다.

따라서 원고들과 피고 사이에 근로자파견 관계가 인정될 수 없으므로, 구 파견법에서 정한 위 고용간주 규정이 적용될 수 없다.

더욱이 원고 19 등은 2차 사내협력업체 소속 근로자로서 피고와 사이에 아무런 법률관계가 존재하지 않으므로, 원고 19 등과 피고 사이에는 근로자파견 관계가 성립될 여지가 없다.

나. 본안전 항변 등에 관한 판단

1) 관련 법리

확인의 소는 현재의 권리 또는 법률상 지위에 관한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 허용되는 것이고, 과거의 법률관계의 경우 현재의 권리 또는 법률상 지위에 영향을 미치고 있고 현재의 권리 또는 법률상 지위에 대한 위험이나 불안을 제거하기 위하여 그 법률관계에 관한 확인판결을 받는 것이 유효적절한 수단이라고 인정될 때에 해당한다고 볼 수 있어야 그 법률관계의 확인소송이 즉시확정의 이익이 있다고 할 수 있다(대법원 2000. 5. 18. 선고 95재다199 전원합의체 판결 등 참조).

2) 본안전 항변에 관한 판단

가) 원고 111의 경우, 위 원고가 2012. 7. 15. 피고에 신규 채용되어 이미 피고의 근로자지위에 있는 사실은 당사자 사이에 다툼이 없고, 피고가 위 원고가 현재 피고의 근로자임을 다투지 않으므로 위 원고의 근로자지위에 관하여서는 위험이나 불안이 현존하고 있다고 볼 수 없다.

뿐만 아니라 위 원고의 호봉승급, 근속년수 등의 근로조건은 피고와 사이에 체결된 근로계약에 따라 정해졌으므로, 신규채용된 위 원고가 과거 피고의 근로자였는지 여부가 현재의 권리 또는 법률상 지위에 영향을 미친다고 보기도 어렵다.

따라서 위 원고의 소 중 근로자지위확인 청구 부분은 확인의 이익이 없어 부적법하다.

나) 한편, 망 ☆☆☆ 등의 경우, 망 ☆☆☆ 등이 이 사건 변론종결일 현재 사망하여 피고 근로자지위를 회복할 수 없음은 당사자 사이에 다툼이 없으므로, 망 ☆☆☆ 등의 소송수계인들이 망 ☆☆☆ 등이 피고의 근로자지위에 있음의 확인을 구하는 부분도 과거의 법률관계에 대한 확인을 구하는 것에 불과하다.

망 ☆☆☆ 등의 소송수계인들 또한 이 사건 소에서 근로자지위확인 청구와는 별도로 임금을 청구하고 있는데, 임금 청구가 인용되기 위하여 반드시 근로자지위확인을 받아야 하는 것이 아니므로, 앞서 본 바와 마찬가지로 망 ☆☆☆ 등의 소송수계인들의 소 중 근로자지위확인 청구 부분 또한 확인의 이익이 없어 부적법하다.

3) 정년이 지난 원고들에 관한 직권 판단

가) 근로자에 대한 해고가 무효임의 확인을 구함과 아울러 근로를 제공할 수 있었던 기간 동안의 임금을 청구하는 경우, 해고무효확인 소는 피고와의 사이에 이루어진 근로계약상의 지위 회복을 목적으로 하는 것이 명백하므로, 사실심 변론종결 당시 이미 피고의 인사규정에 의한 당연해직사유인 정년을 지났다면 근로자로서의 지위를 회복하는 것은 불가능하게 되었으므로 해고무효확인 소는 확인의 이익이 없는바(대법원 2004. 7. 22. 선고 2002다57362 판결, 대법원 2013. 6. 13. 선고 2012다14036 판결 등 참조), 이에 비추어 볼 때, 파견근로자와 사용사업주 사이에 고용관계가 간주되었거나 형성되었더라도, 파견근로자가 사용사업주의 취업규칙 또는 단체협약에서 정한 정년을 경과하였다면 더 이상 사용사업주에 대하여 근로자지위를 주장할 수 없다고 보는 것이 타당하다.

나) 이 사건에 관하여 보건대, 피고의 단체협약에 신규입사자의 경우 입사와 동시에 현대차 노조의 조합원이 되도록 하는 이른바 '유니언숍 규정'을 두고 있는 사실, 당시 변론종결일인 2016. 7. 1. 당시 현대차 노조의 조합원들에게 적용되는 단체협약에 의하면 피고 소속 근로자의 정년은 만58세가 되는 해의 년 말일인 사실, 이에 의할 때, 당시 변론종결일을 기준으로 원고 25(대법원 판결의 원고 22)(1956년생), 원고 44(대법원 판결의 원고 39)(1956년생), 원고

46(대법원 판결의 원고 41)(1956년생), 원고 52(대법원 판결의 원고 46)(1956년생), 원고 129(대법원 판결의 원고 123)(1956년생), 원고 131(대법원 판결의 원고 125)(1957년생)은 이미 정년에 도달하여 피고의 근로자지위를 회복할 수 없는 사실은 당사자들 사이에 다툼이 없거나, 갑 제225, 229, 230, 236호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

그렇다면, 위 원고들이 확인을 구하는 피고의 근로자지위는 과거의 법률관계에 해당하는데, 위 원고들이 과거 피고의 근로자였다는 확인을 받는 것이 현재의 권리 또는 법률상 지위에 어떠한 영향을 주는 등 그 확인의 이익을 인정할 만한 자료가 없다.

따라서 위 원고들의 근로자지위확인 청구 부분 또한 확인의 이익이 없어 부적법하다.

다.

근로자파견관계의 인정 여부에 관한 판단

1) 관련 법리 등

가) 파견법 제2조 제1호에 의하면, 근로자파견이란 '파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것'을 말한다. 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지 여부는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 해당근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 해당 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 해당 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다93707 판결 등 참조).

나) 이와 같이 근로자파견은 사용사업주에 의한 파견사업주 소속 근로자에 대한 지휘·명령을 그 핵심적 요소로 하고 있는 반면, 민법상 전형계약으로서의 도급은 노무의 제공 그 자체에 그치지 않고 '일의 완성'과 '완성된 일의 결과'에 대한 보수 지급'을 목적으로 한다.

따라서 생산의 효율성을 극대화하기 위한 목적 등으로 기업 사이에서 추진되는 이른바 '사내도급' 형태의 분업적 생산방식이 도급계약의 외형을 빌어 파견을 통해 공급된 근로자를 지속적으로 사용하는 수단에 불과하다면, 근로자파견의 장기화, 상용화를 억제하여 파견근로자의 근로조건을 보호하고 합리적 고용구조를 창출할 목적으로 제정된 파견법의 적용을 잠탈하는 것으로서 허용될 수 없다.

2) 인정 사실

다음의 각 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 앞서 든 증거들과 갑 제1, 4, 11, 12, 14, 15, 16, 18 내지 21, 23 내지 32, 34 내지 40, 42 내지 60, 62 내지 73, 76 내지 80, 82 내지 91, 94, 96 내지 102, 113, 121 내지 124, 139, 142 내지 155, 166 내지 169, 193 내지 198, 201 내지 204, 217 내지 220, 223, 224, 228, 231, 234, 235, 239 내지 242, 246, 248, 249, 250, 258, 259, 261 내지 275, 278, 279, 280, 288, 289, 290호증, 을 제43, 47, 52, 90 내지 93, 95 내지 99호증의 각 기재 또는 영상, 제1심 증인 소외 2, 소외 3, 소외 4, 소외 5, 소외 6의 각 증언, 제1심법원 및 이 법원의 각 현장검증결과에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

가) 컨베이어벨트를 이용한 자동차 생산방식과 관련한 업무의 특성

- (1) 컨베이어벨트를 이용하여 자동흐름방식으로 진행되는 자동차 생산작업은 '단순성'과 '반복성' 그리고 '분절성'을 그 특징으로 하고, 작업시간과 속도는 물론이고 심지어 작업의 양과 방식까지도 전체로서 설계된 컨베이어벨트의 작동 속도 등에 좌우된다.

컨베이어벨트를 이용한 작업의 위와 같은 '단순반복성'과 '분절성'은 해당 업무에 투입된 근로자들에 대한 구체적인 작업지시나 명령의 필요성을 저감시키는 한편(개별 근로자들에 대한 지휘·명령은 컨베이어벨트의 속도와 작동 조건 등을 통제하는 것으로 상당 부분 대체된다), 중단 없이 작동하는 컨베이어벨트의 특성으로 인해 개별 업무들 사이의 유기적 연관성이 증대되는 현상도 발견된다(일부 공정에서의 작업 중단은 곧바로 전체 자동차 생산업무의 중단으로 이어진다).

- (2) 이와 같이 피고의 생산공정은 기본적으로 컨베이어벨트의 작동속도와 투입 인원에 비례하여 생산량이 정해지는데, 특히 프레스, 도장, 의장, 소재공정 등은 컨베이어벨트에 직접 연관된다.

서열·불출, 운송 등 생산관리, 차량 방청 업무 등은 컨베이어벨트 상에서 직접 이루어지지 않지만, 피고가 설계한 UPH(Unit Per Hour, 시간당 생산량) 등에 의해 통제되고 있어 부품의 불출 등 작업에 있어 업무의 양이나 속도 또한 위 부품을 사용하여 작업하는 해당 컨베이어벨트의 작동속도 등에 연동된다.

나) 사내협력업체가 담당할 업무의 결정과 그 변경 절차

- (1) 현대차 노조와 협의

(가) 피고는 단체협약을 통해 사내협력업체에게 맡길 업무 등을 결정함에 있어 현대차 노조와 협의를 하도록 했다.

이 사건과 관련된 주요 내용은 다음과 같다.

제7조 (통지의무)회사(피고를 말한다.

이하 같다)와 조합(현대차 노조를 말한다.

이하 같다)은 다음 각 호에 해당하는 경우 이를 상호 문서로써 지체 없이 통지한다.

1. 회사가 통지하여야 할 사항 (8) 사내외 협력업체(신규) 명단(정비협력업체 포함) 및 사내 협력업체업체별 근로계약 조건제40조 (하도급 및 용역전환) 1. 생산, 연구, 정비부문의 전부 또는 일부를 외주 처리(모듈 포함) 및 하도급 또는 용역 전환 등 고용에 영향을 미치는 계획을 수립할 시 60일 전 조합에 통보하고 노사공동위원회를 구성하여 심의, 의결한다.

제41조 (신기술 도입 및 공장이전, 기업양수, 양도) 1. 회사는 신기계, 기술의 도입, 신차종 개발(F/L 포함) 및 차종의 투입, 작업공정의 개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 전환배치, 재훈련 및 제반 사항은 계획수립 즉시 조합에 통보하고 노사공동위원회를 구성하여 심의, 의결한다.

단, 신프로젝트 개발의 경우 모델 승인 즉시 조합에 통보하고, 모델 고정 즉시 설명회(연간 생산물량 포함) 실시 후, 신차종 투입공장은 시장상황, 생산능력, 조합원의 고용안정 등을 고려하여 결정하되, 조합원 고용에 영향을 미치는 사항은 노사공동위원회에서 심의, 의결한다.

이후 해당 차종 개발 과정(투입공장 포함)에 대해서는 분기별로 설명회를 실시한다.

2. 회사는 신프로젝트 개발의 경우 생산방식의 변경(외주 및 신규모듈)으로 인해 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 노사공동위원회를 구성하여 심의, 의결한다.

(나) 또한 피고는 2000. 6. 12. 현대차 노조와 사이에서 작성한 '완전 고용보장 합의서'에서도 사내협력업체에게 맡길 업무를 결정함에 있어 현대차 노조와 협의를 하도록 정하였다.

그 주요 내용은 다음과 같다.

1. 고용유지를 위한 구조조정 3대 원칙 1-1. 사전 정보제공의 원칙 회사(피고를 말한다.

이하 같다)는 사업의 양수도, 매각, 인수합병, 분할, 분사, 통폐합 등을 포함하는 구조조정 전반 및 인력수급 정책, 신규 프로젝트 등으로 인한 인력의 변동, 생산량 변동에 따른 인력의 재배치, 자동화나 신기술 도입 등에 의한 인력 변동 등의 고용문제를 유발하는 경영계획이 수립되면 즉시 조합(현대차 노조를 말한다.

이하 같다)에 통보하고 협의에 착수한다.

2. 고용안정 정책의 기본방향 2-3. 여유인력의 발생 시 조치 방안 ① 공장 가동률이 50% 이상 DOWN 예측될 시 모듈부품의 In Sourcing 추진 또는 장비이전이 불가능할 경우 파견근무를 합리적인 범위에서 노사합의로 실시할 수 있다.

- 2-4. 고용유지를 위한 노사상호 협조사항 ④ 산재, 휴직, 출장, 교육, 파견 등으로 정규직이 일정기간 일자리를 비울 경우 하청, 용역으로 대체를 허용한다.

③ 생산차종(기종)의 급증, 신·구 차종 간의 병행 생산기간, 한시적인 특수 발생, 생산량이 정해진 예외 작업 발생 등 그 기간과 인원이 명백한 경우 임시로 비정규직 투입을 허용하되 일자리 배치공정은 노사합의 후 실시한다.

- ⑤ 2000년 이후 인력수급 계획 중 부족인원에 대해 ▲ 98년 이전 하청업무를 직영 대체한 일자리 ▲ 기타 불가피하게 인력충원이 필요한 공정 등의 순으로 비정규직을 추가 투입하되, 일자리 배치공정은 노사 합의한다.

- ⑥ 공장 전체의 비정규직 투입비율은 97년 이전의 비율 이내 관리를 원칙으로 한다.

단, 노사 합의한 경우는 예외로 한다.

4. 기타본 합의서는 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

- (2) 사내협력업체가 담당할 업무의 결정과 그 변경절차 등

(가) 피고는 산하 연구소(남양연구소, 전주상용차연구소) 등에서의 자체 분석을 통해 UPH와 M/H 등 생산속도 및 생산량을 좌우할 요소들에 대한 적절한 수치를 검토한 후 현대차 노조와의 협상을 통해 각 공정별 UPH 등을 결정한다.

그 후 현대차 노조와의 협의를 거쳐 피고의 정규직 근로자들이 담당할 공정이 우선적으로 확정되면 나머지 공정이 이 사건 도급계약의 형식으로 사내협력업체들에 배분된다.

(나) 이 사건 도급계약에는 사내협력업체가 수행할 업무의 범위에 관하여 아무런 내용이 없고, 도급업무세부명세서에도 담당 업무의 명칭만 기재되어 있을 뿐 구체적인 업무의 내용 또는 이행기한 등에 대하여 정하고 있지 않다.

이 사건 도급계약은 통상 6개월 단위로 체결하되, 특별한 사정이 없는 한 갱신되었고, 앞서 본 바와 같이 사내협력업체들이 수행할 업무의 범위는 도급업무세부명세서, 작업표준서 등에 기재 정해졌다.

도급업무세부명세서 등에는 사내협력업체가 담당할 작업의 명칭 및 해당 작업에 대한 UPH나 M/H 등을 고려한 적정 투입인원인 '표준T/O'가 지정되어 있었는데, 사내협력업체들은 특별한 사정이 없는 한 '표준T/O'에서 정해진 인원을 투입하여야 하였고 임의로 인원을 변경할 수는 없었다(투입인원을 변경하기 위해서는 이 사건 도급계약을 변경하는 계약을 체결하여야 했다).

(다) 이 사건 도급계약의 내용은 피고의 필요에 따라 수시로 변경되었다.

그리하여 생산공정이 변경되는 등으로 해당 공정에 피고 정규직 근로자가 투입되면 기존의 사내협력업체와의 계약이 중도에 해지되었고, 사내협력업체 사이에서 담당 공정업무가 서로 바뀌기도 하였다.

또한 피고는 산업재해, 휴직 등의 사유로 피고 정규직 근로자의 결원이 발생하면 사내협력업체와의 비상업무도급 계약 체결이라는 방식을 통하여 사내협력업체 소속 근로자로 하여금 해당 공정의 업무를 수행하도록 하였다.

(라) 피고와 현대차 노조와의 합의에 따라 피고 정규직 근로자의 인력 재배치가 이루어지는 경우, 인력 재배치가 이루어지기까지의 업무는 사내협력업체 소속 근로자들로 우선 충원되었고, 인력 재배치가 완료되면 피고 생산관리부에서는 사내협력업체에 피고 소속 정규직 근로자 투입에 따른 사내협력업체 소속 근로자들의 계약해지 인원 및 일정 등을 통보하였다.

인력 재배치가 원활하게 이루어지지 않거나 정규직 근로자들이 기피하는 공정이나 단순 업무 등에는 사내협력업체 소속 근로자들이 투입되는 것이 일반적이었다.

(마) 피고는 입찰 등 공개경쟁 방식을 거치지 않고 특정 사내협력업체와 이 사건 도급계약을 체결하기도 하였는데, 이들 사내협력업체의 대표 중 상당수는 종래 피고에서 장기간 근무하다 퇴직한 사람들이다.

다) 피고의 사내협력업체 관리와 그 소속 근로자들의 구체적 업무 수행 현황 등

(1) 사내협력업체 관리 업무표준 마련

(가) 피고는 사내협력업체들을 관리하기 위하여 '사내협력업체 관리'라는 업무표준을 마련하여 시행하여 왔는데, 이 사건에서 문제가 되는 기간(2004년 내지 2011년) 동안 시행되던 위 업무표준[제11차(2003. 1. 1.부터 2007. 12. 31.까지 시행) 및 제12차 개정 업무표준(2008. 1. 1.부터 시행)] 중 제11차 개정 업무표준의 주요 내용은 다음과 같다.

1. 목적 본 표준은 당사 사업장 내의 도급계약작업 실시에 있어 업체선정 및 등록, 계약단가 결정 및 계약체결, 업체관리 및 운영, 거래종류 등 계약작업 전반에 관한 객관적이고 효율적인 운영을 위한 적용기준을 설정하는데 있다.
2. 적용범위 본 표준의 적용은 당사 사내에 상주하는 협력업체에 한한다.

다만 본 표준에 언급되지 않거나 세부적인 사항은 본 표준에 준하여 별도 수립할 수 있다.

4. 책임과 권한 4.1 협력지원팀 4.1.3 업체 운영에 필요한 제반기준을 수립하고 수립된 기준에 관한 관련부분 문의 시 적용기준을 명확하게 설정한다.

- 4.2 생산관리부 4.2.1 사업부의 도급계약 대상작업에 대한 사업부 차원의 계약작업 수행 상태를 점검하는 등 해당 사업부를 총괄 지원할 책임과 권한을 가진다.
- 4.2.2 계약작업에 필요한 개선사항 필요 시 협력지원팀과 협의, 조정하여 계약에 반영되도록 한다.
- 4.3 운영팀 4.3.1 계약작업 수행에 필요한 도급작업 계획을 수립하고, 업체대표 및 업체관리자를 통하여 작업표준에 의한 작업지도 및 작업 지도관리, 업체 기성요청내용 검증 등에 대한 책임을 지고, 도급 계약작업을 수행하는 업체와의 계약이행 요청의 권한을 가진다.
5. 세부업무절차 5.1 신규하청화 검토 및 의뢰 운영팀은 하청화 작업을 검토하여 협력지원팀으로 계약체결을 의뢰한다.
- 5.3 계약관리 5.3.1 도급액 산정 기준 수립 협력지원팀은 재계약 체결을 위한 계약체결 일정을 수립하고, 도급액 산정을 위한 다음 각 항의 제반 자료를 조사 및 각 부문(생산관리부, 운영팀, 업체 등)의 의견을 수렴하여 도급액 산정기준을 수립하고, 계약관계 당사자(생산관리부, 운영팀, 업체 등)에게 계약일정 및 도급액 산정기준을 설명하거나 공문으로 통보하여 협의한다.
- 5.3.2 계약단가 결정 계약단가 결정은 도급액 산정기준에 의하여 계산하고, 정기는 전업체를 대상으로 매년 2회(1월, 7월) 재계약 단가를 결정하고, 비정기는 정기 계약단가 조정 후 계약작업 변경사항 발생 시 계약단가를 변경할 수 있다.
- 2) 비정기(수시) 계약단가 결정 가. 신규 하청화 계약작업 필요 시 나. 정기 계약작업 이후 표준T/O 증감, 계약작업변경, 계약기간 연장 등 계약단가에 영향을 미칠 수 있는 계약조건 변동요인 발생 시 5.3.3 계약체결 및 관리 3) 협력지원팀은 계약체결 후 기본계약서, 클레임처리협정서, 작업표준 양식 등을 생산관리부 및 운영팀으로 통보하고, 각 운영팀은 계약작업 건별로 작업표준(계약서 부속문서)을 업체와 체결, 관리한다.
- 5.3.4 계약기간 계약 유효기간은 6개월(연 2회, 상,하반기) 단위로 하며, 계약 당사자 일방이 기간만료 1개월 전까지 서면에 의하여 계약해지 의사표시가 없는 경우 및 특별한 사유가 없는 경우는 계약기간이 6개월간 연장된다.
- 단, 세부 도급업무건별 계약기간은 부속문서인 '도급업무 세부명세서'에 명시한다.
- 5.4 도급액 산정 및 기성관리 5.4.1 휴·파업, 조업단축 등 도급업무 이행불가 시의 기성금 지급 1) 당사 근로자의 휴·파업 및 기타 당사의 귀책사유로 인한 조업단축 등으로 본 도급계약을 이행하지 못할 경우 상호 협의하여 별도로 지급한다.
- 2) 업체의 노사문제 및 기타 업체의 귀책사유로 인한 조업단축 등으로 본 도급계약을 이행하지 못한 경우 당사는 기성금을 지급하지 않는다.
- 5.5 계약해지 5.5.1 협력지원팀은 다음 각 항의 경우, 계약기간 중이라도 즉시 계약해지를 검토하여야 한다.
- 9) 당사의 사전 승인 없이 업체가 재도급을 주었을 경우 5.5.2 협력지원팀은 다음 각 항의 경우, 계약해지를 검토하여야 하며, 필요 시 협력업체에 1개월 전까지 통보하여야 한다.
- 5) 당사의 생산계획의 변동에 따른 물량감소로 도급업무 조정이 필요할 때 6) 당사의 자동화 등 계약작업 방법의 변경으로 인한 계약의 계속유지가 불가능할 때 5.5.4 영업의 양수·양도 업체와의 계약해지로 인수업체(신규업체 또는 거래업체)와의 인수인계 기본원칙은 업체간 자율적으로 해결함을 원칙으로 하되, 인수인계가 원만히 진행되지 못할 경우 협력지원팀은 생산관리부, 운영팀과 협의하여 중재할 수 있다.

5.6 업체관리 5.6.3 작업장소 및 시설장비 등 1) 도급작업을 위하여 업체가 필요로 하는 사무실 및 작업장소는 쌍방이 협의하여 정한다.

2) 당사는 협력업체가 당사의 사업장 내에서 도급작업을 수행할 경우 사무실, 작업장소, 설비기계, 공구 등을 대여할 수 있다.

5.6.4 교육훈련 지원 1) 협력업체가 소속 종업원들의 직무, 안전, 소양교육 등 제반 교육 실시에 대해 자율적으로 시행함이 원칙이나, 협력업체에서 문서로 요청이 있을 경우에 한하여 요청을 받은 해당 팀은 유상 또는 무상으로 교육을 실시할 수 있다.

2) 협력지원팀은 업체 대표 및 관리자에 대한 노동관련 법규 등 업체 운영에 관련된 교육을 지원한다.

5.6.9 작업관리/감독 1) 운영팀은 계약작업에 대한 품질수준 확보, 원활한 생산활동 및 제반관리를 위해 작업표준서(계약 부속문서)를 작성하여 협력업체와 협의, 조정하고 상호 날인 후 보관한다.

2) 운영팀은 작업표준서(또는 시방서)를 기준으로 올의 작업과정과 계약 이행 상태를 점검하고, 작업의 양과 질을 검사하고 불량발생 등 품질문제 발생에 대해서는 시정요청할 수 있다.

3) 운영팀은 업체로 하여금 계약작업 이행 상 발견한 기계장비의 하자 및 결함, 작업상의 제반 문제점들을 발견 즉시 통보토록 요청하고, 해당업체는 개선여부를 확인하여야 한다.

(나) 2002. 12. 15.부터 2002. 12. 30.까지 시행된 제10차 개정 업무표준에는, 운영팀에게 사내협력업체가 제출한 작업일보, 작업일보 사실 여부의 확인 등의 권한을, 협력지원팀에게 사내협력업체 운영 규모안 수립 등의 권한을 각 부여하는 규정, 적정 사내협력업체 수 및 업체별 인원 규모 조정 등에 관한 규정, 사내협력업체에 대한 내부경영평가(임금 지급 및 퇴직금 관리 적정성 등) 및 일반관리평가(경영마인드, 종업원 근태관리, 노사관리 등) 항목에 기초한 평가 규정, 평가 결과에 대한 조치 규정 등이 있었으나, 제11차 개정 시 위 규정들이 삭제되었다.

또한 사무실, 작업장소, 설비·기계 등에 대한 원칙적 무상대여 규정을 제11차 개정시 임의규정으로 변경하였다.

(다) 한편, 제11차 개정 시 적정 사내협력업체 수 및 업체별 인원 규모 조정 등에 관한 규정이 삭제되었음에도, 피고 생산관리5부에서는 2004. 3. 25. 사내협력업체들에게 사내협력업체별 운영인원 불균형 해소를 업체합리화를 추진하기 위해 '적정운영인원, 업체별 복수운영팀 배제, 공정별 재분배' 등을 실시하고자 한다는 내용의 공문을 보냈다.

(2) 협력업체 무상대여 물류장비 관리기준 등 각종 업무표준의 제정 등

(가) 피고는 2000년 1월경 '사내협력업체에 대한 효율적인 안전보건관리 예방활동을 실시하기 위해 피고의 환경안전팀장 등이 사내협력업체에 대해 정기적인 안전점검을 실시하고 사내협력업체를 지휘·감독할 권한이 있다'라는 내용 등이 규정된 '협력업체 안전관리'를, 2003년 1월경 '생산 자재를 공급하거나 장착하는 사내협력업체에 대여하는 물류장비(견인차, 지게차 등)의 사용으로 인한 안전사고 예방과 관리 등을 위해 피고의 생산관리부장 등이 사내협력업체에 안전교육과 업무상 필요한 지시·지도를 하거나 안전수칙을 준수하도록 지도·단속할 수 있는 권한이 있다'라는 내용 등이 규정된 '협력업체 무상대여 물류장비 관리기준'을 각 업무표준으로 제정·시행하였다.

(나) 피고는 안전점검계획을 수립하여 사내협력업체들로 하여금 자체적으로 안전점검을 시행한 후 안전점검표에 피고 부서장의 확인을 받도록 하였고, 주기적으로 사내협력업체의 운영상황을 상세히 평가하여 계약 갱신에 참고하

였으며, 사내협력업체들이 피고에 대하여 필요한 일정한 설비를 '건의사항'으로 요구하면 이를 검토하여 설치해 주기도 하였다.

(다) 피고는 피고의 해당 부서뿐만 아니라 사내협력업체 소속 근로자들까지도 수범자로 하는 근무시간·이동속도 등 기초질서에 관한 감독 지침을 제정하여 시행하였고, 사내협력업체 소속 근로자들의 고충을 직접 상담하여 해결하거나, 모범사원을 선정하여 표창장을 수여하기도 하였다.

(3) 사내협력업체 관리 현황

(가) 피고는 IPMS라는 프로그램을 사용하여 사내협력업체들로 하여금 '현업코드별 근태입력(상주)'을 하도록 하였는데, '계약인원', '정취시간', '연장시간', '특근시간', '작업명' 등이 입력사항으로 되어 있다.

또한 피고는 기성 도급금액 산정을 위하여 사내협력업체들로부터 동일한 양식 및 코드번호를 사용한 작업일보·작업월보 등을 제출받아, 사내협력업체별 표준T/O 투입 현황, 투입인원 성격(정규직 결원 발생으로 투입된 것인지 여부), 작업시작일 및 종료일 등 사내협력업체 소속 근로자들의 근로시간, 출·퇴근 상황을 비롯한 근태상황 및 인원배치현황 등을 파악하였다.

(나) 피고 ♀♀공장 트럭부에서는 사내협력업체에 '사내협력업체 소속 근로자들이 퇴직 시 사내협력업체가 임의로 근로자를 채용하는 것을 금하고 피고 운영부서의 재가를 얻어 채용할 것, UPH가 감소하여 인원감소 사유가 발생한 경우 사내협력업체 소속 근로자의 인원을 축소할 것' 등을 요구 또는 지시하는 공문을 보내기도 하였다.

(다) 피고는 사내협력업체의 '인력관리(업주 상근정도, 근태관리, 급여대장관리, 이직률, 노사관리)', '작업관리(CLAIM 발생금액, 안전관리)', '일반관리(법정비용, 인사기록 관리, 계약대비 시급)', '기타(퇴직금 추정액, 기성금 대비 경비, 식권구입, 노사동향파악)' 항목을 기초로 사내협력업체들을 평가하고 대책을 마련하였다.

(4) 사내협력업체 소속 근로자들의 업무 수행 현황 등

(가) 원고들을 포함한 사내협력업체 소속 근로자들의 시·종업시간, 식사시간, 휴게시간 등은 모두 전체 공장 단위로 가동되는 컨베이어벨트의 작동시간을 기준으로 정하여진 결과, 피고 소속 정규직 근로자들과 동일하게 정하여졌으며 [예컨대, 피고가 2007년 9월경 현대차 노조와 체결한 단체협약에 따른 '주간조 근무자'의 근무시간은, '시업시간'(08:00), '오전 휴게시간'(10:00-10:10), '점심시간'(12:00-13:00), '오후 휴게시간'(15:00-15:10), '종업시각'(17:00)이고, '야간조 근무자'의 근무시간은 '시업시간'(21:00), '야간 휴게시간'(23:00-23:10), '야간 식사시간'(01:00-02:00), '심야 휴게시간'(04:00-04:20), '종업시각'(06:00)으로서, 사내협력업체 소속 근로자들 또한 위 근무시간에 맞추어 작업을 하였다.

이후 2009년과 2011년 단체협약에서도 근무시간은 동일하게 정하여졌다], 정기휴가 또한 동일하게 실시되었다.

사내협력업체 소속 근로자들은 각자가 배치된 공정에서의 생산일정에 따라 정규직 근로자들과 구분 없이 연장·휴일근무 등을 실시하였고, 피고 소속 정규직 근로자들이 안전교육을 받거나 노동조합활동 등으로 작업을 쉬게 되면 사내협력업체 소속 근로자들도 작업을 하지 않았다.

(나) 피고 소속 정규직 근로자의 인력 재배치, 산업재해 발생 또는 휴직 등의 사유로 인력 공백이나 결원이 발생한 경우, 피고는 정규직 근로자의 복귀가 예정된 시간을 기준으로 사내협력업체와 수 일 내지 수 개월 단위의 '비상업무도급계약'을 체결하여 사내협력업체 소속 근로자들로 하여금 결원을 대체토록 하였다(▲▲기업 등 일부 사내협력

업체의 경우에는 도급계약 체결 없이 피고 품질관리부의 '산재대치자' 배치요청에 따라 사내협력업체 소속 근로자들이 일시적으로 정규직 근로자들의 업무를 담당하기도 하였고, 동해산업의 경우에는 결원 발생 시 우선적으로 사내협력업체 소속 근로자들을 투입하고 그로부터 하루나 이틀 후에 계약변경합의서를 작성하기도 하였다).

(다) 피고는 2012년 7월경까지 정규직 근로자들이 월차 등을 사용하여 발생하는 사고 공정 등에 투입하기 위해 정규직 근로자들과 사내협력업체 소속 근로자들로 구성된 '지원반'을 운영해 왔는데, 별도의 사무실이 있는 것은 아니고 사내협력업체 소속 근로자들은 자신의 사무실에 대기하고 있다가 피고로부터 연락을 받으면 정규직 근로자의 결원이 발생한 공정에 투입되었다.

(라) 컨베이어벨트에서 일하는 사내협력업체 소속 근로자들은 앞서 본 2004년 노동청 조사 당시 컨베이어벨트 좌우에 피고 소속 정규직 근로자와 혼재 배치되어 근무하고 있었으나(제1심 및 이 법원의 현장검증 결과에 의하면, 차체, 도장 및 의장 공정 중 상당수에서 여전히 피고 소속 정규직 근로자들과 사내협력업체 소속 근로자들이 서로 좌·우에 배치되거나 동일 작업을 함께 수행하는 등으로 혼재 근무하거나 특정 부분의 조립업무 등을 서로 나누어 담당하는 방식으로 함께 근무하고 있었다), 이후 일부 조립공정 및 그 밖의 생산업무 등에 이른바 '블록화'가 실시된 결과 사내협력업체 소속 근로자들로만 특정 작업이 이루어지기도 하였다(이 경우 정규직 근로자들과 독립된 공간이 배정되기도 하였고, 한편으로 동일한 컨베이어벨트에 있어서도 주간에는 정규직 근로자들이, 야간에는 사내협력업체 소속 근로자들이 시간을 달리하여 근무하기도 하였다). 위 현상은 앞서 본 대법원 판결(2008두4367호)이 선고된 이후 보다 가속화되었던 것으로 보이나, 현대차 노조의 반대 등으로 전면적으로 실시되지는 못하였고, 이때에도 일련의 작업이 연속적으로 진행되어야 하는 자동차 생산공정의 특성상, 사내협력업체 소속 근로자들의 담당 업무와 피고 소속 정규직 근로자들의 담당 업무는 컨베이어벨트의 전후로 배치되는 등 밀접하게 연동되어 이루어졌다.

피고는 그 소속 근로자들과 사내협력업체 소속 근로자들이 혼재된 공정배치도 또는 작업편성표를 작성하였고, 위 배치도 등에는 피고 소속 직장이나 반장, 조장 아래 사내협력업체 소속 근로자들도 포함되어 있는바, 피고 소속 조장은 피고 소속 근로자들뿐만 아니라 사내협력업체 소속 근로자들의 인원관리, 근태관리, 업무조정, 투입지시 등에 관여하였다.

(마) 사내협력업체 소속 근로자들은 대부분 피고가 미리 작성하여 교부한 차량사양표(조립작업지시표), 작업표준서, 사양식별표 등에 따라 단순업무를 반복하는 형태로 작업을 하였고(일부 사내협력업체의 경우 직접 작업표준서 등을 작성하기도 하였으나 이는 기존에 피고가 작성한 작업표준서 등과 사실상 동일하거나 이를 토대로 일부 수정을 한 것에 불과해 보인다), 특히 의장공정 이후의 차량이송업무의 경우 앞선 공정에서 작성된 검사기록표에 의하여, 포장업무의 경우 피고가 작성한 포장계획서에 의하여, 시트제작공정의 경우 피고가 작성한 일일작업지시서 및 작업사양서 등에 의하여, 출고업무 일부의 경우 피고가 작성한 PDI정비지침서 등에 따라 피고가 제공하는 PDI스캐너를 이용하여, 보전업무의 경우 피고가 작성한 안전점검(설비)시트에 의하여 해당 업무를 수행하였다.

생산관리 공정의 경우 사내협력업체 소속 근로자들은, 피고가 주 단위로 작성한 서열·불출 등에 필요한 해당 품목의 수, 월별 생산목표 수량, 작업시간 등이 기재된 투입조건서(투입계획서) 또는 작업서열지 등에 따라 업무를 수행하였고, 피고는 '서열자 실명제 대장'이라는 문서를 통하여 각 해당 품목 서열자의 이름, 업무수행 현황 등을 관리하여 왔다.

위와 같은 업무수행 방법은 사내협력업체 소속 근로자들뿐만 아니라 피고 소속 정규직 근로자의 경우도 동일하다.

(바) 작업현장에는 사내협력업체 소속 근로자인 현장관리인과 피고 소속의 관리자가 있었는데, 차량사양표 등에 따라 동일 작업을 반복하는 위와 같은 업무의 특성으로 말미암아 평상시에는 피고 소속 관리자로부터 사내협력업체 소속 근로자들이 특별한 작업 지시를 받지 않았지만, 신차 양산 등에 따라 작업 방식이 변경되는 경우에는 피고 소속의 관리자가 피고 산하 연구소로부터 습득한 변경된 작업 방식을 사내협력업체 소속 현장관리인을 통해 해당 업체 근로자들에게 전달하거나, 피고의 정규직 근로자들과 사내협력업체 소속 근로자들이 지켜보는 가운데 직접 시연하였다.

(사) 사내협력업체 소속 현장관리인인 조·반장들이나 사내협력업체 대표는 대부분 주간에만 근무하였고, 야간 작업자들에 대한 자체적인 지시·감독은 사실상 방치되어 있었다.

(아) 작업 중 발생하는 불량 여부는 각 공정마다 일정한 간격으로 존재하는 피고 소속 정규직 근로자인 '키퍼' 또는 'OK반'에서 근무하는 피고 소속 정규직 근로자 등에 의하여 관리되었는데, '키퍼' 등이 업무 도중 불량을 발견한 때에는 사내협력업체 소속 현장관리인에게 불량 발생 및 수정 방안을 알려 위 현장관리인으로 하여금 소속 근로자에게 필요한 조치를 취하도록 하였고, 사내협력업체 소속 근로자들이 작업 도중 직접 불량을 발견한 때에는 소속 현장관리인을 통해 피고 소속 관리자에게 불량 발생을 알리는 등으로 수정 조치가 이루어졌다.

이러한 수정 조치 등은 세부적인 공정별로 나뉘어 진행되는 연속적인 작업의 매 순간에 걸쳐 이루어졌다.

(자) 사내협력업체 소속 현장관리인들은 위와 같이 피고 소속 관리자들과 해당 사내협력업체 소속 근로자들의 사이에서 불량 발생에 대한 처리 내지 변경된 작업방식의 교육 등을 매개하는 외에도 소속 근로자들에게 작업 지시나 감독을 하기도 하였으나, 이는 대부분 '지게차로 무거운 중량을 들지 마라', '업무시작 전 스트레칭을 해라'라는 정도이거나, '피고가 작성한 작업표준서 등에 맞게 작업이 이루어지는지 확인'하는 것에 그쳤다.

한편 사내협력업체 소속 현장관리인들은 해당 사내협력업체 소속 근로자들의 휴가나 결근 시 업무에 대체 투입되거나 근무 도중 근로자들이 화장실이나 휴게시간을 이용할 수 있도록 작업을 일시 교대하는 역할 등을 담당하기도 하였다.

라) 도급금액 지급 방식과 하자 책임의 추궁 등

- (1) 피고는 사내협력업체 소속 근로자들의 노무비, 복리후생비 및 법정비용(국민연금, 건강보험, 사업소득세 등), 일반관리비, 이윤 등을 고려하여 정한 근로시간당 도급단가에 총 근로시간을 곱해 산정하는 '임율도급' 방식으로 사내협력업체에 도급대금을 지급하다가, 2003. 7. 1.부터는 해당 도급단가에 생산차량대수를 곱하여 산정하는 '물량도급' 방식 등으로 그 지급방식을 변경하였다[피고의 시간당 생산차량대수(UPH)는 노사합의를 통하여 고정되어 있었으므로 결국 총 근로시간에 따라 기성 도급금액이 정해진다는 점은 기존의 지급방식과 동일하다].
- (2) 피고는 차량사양표 등에 의하지 않은 '이종부품 서열이나 장착' 등으로 인해 제품의 불량이나 하자가 발생한 경우는 물론, 피고가 정한 안전수칙 미준수, 컨베이어벨트의 일시 정지로 인한 작업지연 등에 대해서도 사내협력업체에 책임을 물어 이 사건 도급계약에 따른 도급대금에서 클레임 비용 명목의 금원을 공제하여 지급하기도 하였는데, 특히 작업지연의 경우 라인의 정지시간을 초 단위까지 산정한 다음 해당 M/H 손실분을 기준으로 클레임 비용을 청구하기도 하였다.

- (3) 피고는 현대차 노조의 지본부장 이·취임식, 선거일 등으로 공장가동이 중단된 경우 사내협력업체들에게 도급대금의 67%에 해당하는 금액을 보전해 주었다.
- (4) 피고 소속 정규직 근로자의 결원 발생 등으로 체결된 비상업무도급계약 등에 따라 사내협력업체 소속 근로자들이 그 업무에 대체 투입된 경우, 정규직 근로자가 복귀하면 비상업무도급계약이 해지되게 되는데, 이 경우에도 피고는 일정 기간 동안은 기성 도급대금을 보전해 주었다(이를 '오버랩 제도'라 한다).
- (5) 피고는 현대차 노조와 해마다 단체협약, 임금협정을 체결하면서 기본급, 상여금, 휴가, 휴일 등 사내협력업체 소속 근로자의 근로조건에 관한 사항까지 합의하여 처우 개선안을 마련하였다.

이에 따라 피고는 담당 공정, 근무기간, 실근무일수, 지각·조퇴·결근횟수 등 자체적으로 정한 기준에 따라 사내협력업체 소속 근로자들에게 유해수당, 격려금, 성과금, 귀향비, 생산장려수당, 명절선물 등을 사내협력업체를 통하여 지급하였다.

또한 피고는 사내협력업체들로 하여금 인원현황 등을 보고하도록 하여 피고의 정규직 근로자와 동일하게 사내협력업체 소속 근로자들에게도 체육복 등을 지급하였다.

마) 사무실, 기계·설비 등의 소유 관계

- (1) 사내협력업체들은 피고만을 상대로 사업을 영위하였고, 피고가 작업현장 내에 제공한 사무실 외에는 별도의 사무실을 가지고 있지 않았다.

피고는 사내협력업체들에게 2004. 6. 30.까지는 사무실을 무상으로 임대하여 주다가 2004. 7. 1.부터 임대료를 지급받았다.

- (2) 사내협력업체들이 작업을 수행하는데 필요한 제반 설비와 기계, 필요자재 및 조립공구 등은 모두 피고의 소유였고, 사내협력업체는 무상으로 위와 같은 설비 등을 사용하였다.

바) 버스·트럭 생산공정

- (1) 버스 생산공정 또한 기본적으로 컨베이어벨트의 흐름에 맞추어 부품의 조립 등 생산작업이 이루어졌으나, 다만 앞서 본 승용차 등의 생산에서와는 달리 컨베이어벨트가 연속적으로 작동하는 방식이 아니라, 해당 공간에서 차체나 부품 등의 이동을 정지시켜 작업을 마친 후 일정 시간이 경과하면 자동적으로 다음 공정으로 이동하는 방식('Tact-Time' 방식)으로 전체 공정이 진행되었다.

- (2) 트럭 생산공정의 경우에도 상당 부분 컨베이어벨트를 이용한 자동흐름 생산방식으로 공정이 진행되는데(♠♠ 트럭 1, 3공장과 트럭 2공장 중 일부 근로자들은 '의장컨베이어벨트수당'이 포함된 월 급여를 지급받고 있다), 일부 공정(트럭 2공장의 서브샤시 라인, 드릴·리벳 라인이 이에 해당하며, ♠♠기업과 ◆◆기업이 공정을 담당하고 있다)에서는 무게·규격이 상당한 생산자재나 장비의 특성 등을 고려한 '대차이동방식', 즉 프레임(트럭의 기본 골격)을 대차에 얹고 손으로 밀어 이동시키는 방식이 이용되기도 하였다[위와 같은 방식으로 드릴·리벳(프레임 원자재에 구멍을 뚫는 등 가공) 및 서브샤시(가공을 마친 프레임에 각종 부품 조립) 작업을 마치면, 해당 공정의 키퍼가 '오토론' 기계의 버튼을 눌러 프레임을 트럭 1공장으로 이동시킨다].

- (3) ♣♣공장의 버스·트럭 생산공정 중 일부는 ○○공장에서도 마찬가지로 '블록화'가 이루어져 사내협력업체 소속 근로자들만이 별개의 공간에서 특정 작업을 수행하기도 하였으나, 차량의 특정 부분을 나누어 맡는 방식(예컨대 피고의 정규직 근로자와 사내협력업체 소속 근로자가 각각 차량 상부와 하부 혹은 운전석과 사이드 부분 등의 도장이나 부품 조립 작업을 담당)으로 피고의 정규직 근로자들과 사내협력업체 소속 근로자들이 혼재 작업을 실시하는 공정들도 상당수 발견된다(버스의 의장·도장공정을 담당하는 주성기업과 대성기업 등이 이에 해당한다). 한편 도급금액의 결정방식이나, 차량사양표의 부착 여부 등 작업 지시와 관련한 기타의 사정들은 앞서의 승용차 생산공정과 큰 차이가 없다.

피고의 ♣♣공장 트럭부에서 피고가 사내협력업체에게 사내협력업체 소속 근로자들이 퇴직할 경우 사내협력업체가 임의로 근로자를 채용하는 것을 금하고 피고 운영부서의 재가를 얻어 채용할 것과 UPH가 감소하여 인원감소 사유가 발생한 경우 사내협력업체 소속 근로자의 인원을 축소할 것 등을 요구하거나 지시하는 공문을 보내기도 하였음은 앞서 본 바와 같다.

사) 컨베이어벨트에서 작업이 이루어지지 않는 이른바 간접 생산공정의 경우

(1) 생산관리(서열·불출 등)업무

(가) 생산관리업무는 의장이나 소재제작공정 등에 필요한 자재와 부품을 투입순서에 따라 배열하여 컨베이어벨트에서 이루어지는 의장공정 등에 운반·공급함으로써 자동차 조립업무가 원활하게 이루어질 수 있도록 지원하는 업무가 주를 이루고 있다.

이러한 생산관리업무의 특성상 작업장 또한 의장 업무 등이 수행되는 공간과 무관한 장소가 아니라, 작업의 용이성 등을 위하여 주로 컨베이어벨트를 중심으로 설치되었다.

피고는 특정 업체 내지 소수의 업체들로 하여금 공장 차원의 생산관리업무를 총괄하여 수행하도록 하는 대신, 개별 컨베이어벨트(작업 장소) 내지 투입되는 부품의 종류(작업 대상)를 기준으로 다수의 사내협력업체들과 계약을 체결하여 그 소속 근로자들로 하여금 업무를 수행하도록 하였다.

생산관리업무를 담당하는 근로자들은 그 소속을 불문하고 컨베이어벨트에서 이루어지는 작업과 동일한 근무시간의 적용을 받고 있었는데, 나아가 부품의 불출 등 작업에 있어 업무의 양이나 속도 또한 위 부품을 사용하여 작업하는 해당 컨베이어벨트에서 이루어지는 공정의 작업 속도 등에 밀접하게 연동되었다.

(나) 피고와 사내협력업체가 생산관리업무에 관한 도급계약을 체결할 경우에도 계약서에 첨부된 '도급업무세부명세서'를 통해 도급대상 업무를 특정하였고, 사내협력업체는 특별한 사정이 없으면 피고가 정하여 준 업무별 표준 T/O에 맞추어 소속 근로자를 투입한 다음, 업무별 계약단가와 투입 인원 등에 따라 산정된 도급대금을 지급받았다. 또한, 직접 생산공정에서도 마찬가지로 피고는 사내협력업체 소속 근로자들에게 격려금, 귀향비, 하기휴가비 등을 사내협력업체를 통하여 지급하였고, 사내협력업체는 피고에게 기성금 지급을 요청하면서 작업일보를 근거로 작성한 작업월보를 첨부하여 제출하였다.

(다) 생산관리업무를 담당한 사내협력업체 소속 근로자들도 종래 피고 소속 정규직 근로자들과 혼재되어 근무하기도 하였으나, 공급되는 부품의 사양 내지 특정 컨베이어벨트를 기준으로 작업배치를 받음으로써 정규직 근로자들과

‘블록화’된 근무를 수행하기도 하였다.

사내협력업체 소속 근로자들의 시업, 종업, 휴게, 휴일, 연장, 야간근로시간은 정규직 근로자들의 그것과 동일하게 운용되었고, 피고 소속 정규직 근로자에 결원이 발생하면 사내협력업체는 피고와 계약변경합의서를 작성하여 이에 기해 소속 근로자를 투입하였다.

(라) 생산관리업무를 담당한 사내협력업체 소속 근로자들도 기본적으로 피고의 자동차 생산에 대한 월간계획, 주간 계획, 일일계획, 서열계획(SEQUENCE)에 맞추어 자재와 부품을 공급하였는데(필요 부품을 외부 부품제조업체 등에 직접 발주하기도 하였다), 당일의 차량 생산 대수에 따라 자재 등의 공급량도 변동되었다.

특히 서열업무를 담당하는 근로자들은 피고가 마련한 사양식별표, 작업서열지 또는 서열 모니터 등을 보고 각종 부품을 정해진 위치와 장소에 배열한 다음, 정해진 시간에 해당 부품의 일정량을 컨베이어벨트에서 작업하는 근로자들에게 공급하였다.

또한 피고는 서열자 실명제 대장 또는 물류관리 프로그램 등을 통하여 생산관리 업무의 수행 현황 등을 파악해 왔다.

(마) 피고 소속 키퍼는 점검일지, 일일 불량 및 문제점 현황 기록을 관리하며 불량 여부를 수시로 점검하였는데, 자재 불출이 지연되는 등으로 컨베이어벨트가 일시 정지하는 경우 피고는 생산이 중단된 시간에 따른 클레임을 사내협력업체에 청구하거나 해당 금액을 도급대금에서 공제하여 지급하였다.

또한 정해진 부품배열의 순서를 무시한 ‘이종배열’은 생산일정에 차질을 줄 수 있으므로, 생산관리업무를 담당한 근로자들은 피고가 정한 ‘사양식별표’ 등에 따라 각종 부품을 정해진 위치와 장소에 배열하여 적시에 해당 공정에 보충하여야 했고, 생산관리 업무에 투입되는 인원은 표준T/O(적정인원)로 정해져 있었으며, 사내협력업체는 누구를 해당 작업장에 보낼 것인지만을 결정하였다.

한편 피고는 현대차 노조의 행사나 파업 등 피고 측 사유로 인하여 작업이 이루어지지 못한 경우 도급금액의 67%를 기성금으로 보전해 주었다.

(바) ★★물류는 전동지게차 등 상당 규모의 장비를 자신의 명의로 소유하기도 하였고, 피고와 도급계약을 체결한 현대글로벌비스는 생산관리공정에서 부품 불출 등을 위해 사용되었던 지게차를 제공하기도 하였지만, 그것을 넘어서 사내협력업체가 고유의 자본과 기술을 투입하여 생산설비 및 자재를 소유한 경우는 없었다.

(사) 서열·불출업무는 단순·반복작업으로서 특별한 기술이나 숙련도가 필요하지 않고, 사내협력업체는 오직 피고만을 상대로 생산관리 업무를 수행하고 있을 뿐이었으며, 피고 사업장 외 다른 곳에 사무실을 두고 있지 않았다.

한편 피고는 사내협력업체에 무상으로 사무실을 제공하다가 2004. 7. 1.부터 임대료를 받고 있다.

(2) 출고 및 품질관리업무

(가) 출고업무는 컨베이어벨트에서의 공정을 통해 완성된 자동차를 고객에게 판매하기 이전 단계에서 행하여지는 업무를 총칭하며, 크게 보아 완성차를 출고센터로 이동한 다음 출고의 용이성 등을 위해 해당 차량의 위치를 전산으로 등록하는 치장 업무, 출고가 요청된 차량을 확인하여 세차와 취급설명서 등의 지급품을 투입하는 업무, 차량점검(이 과정에서 리모콘 세팅, 타이어 공기압 감압, 기타 실내외 점검 등이 이루어진다) 업무(PDI) 및 점검을 거친 정상 차량을 고객 인도장으로 이동하는 이송 업무 등으로 구분되고, 품질관리 업무는 완성된 차량을 최종적으로 검사하

는 업무이다.

해당 공정들은 앞서 본 자동차 조립업무 등과는 달리 생산공장과 별도로 마련된 지역 출고센터 등에서 대부분의 작업이 이루어졌다.

(나) 앞서 본 바와 같이 출고 및 품질관리업무에 관하여 체결된 이 사건 도급계약에도 업무 내역이 기재된 '도급업무세부명세서'가 첨부되는 한편, 개별 업무 항목을 기준으로 완성차의 종류에 따른 M/H 수치와 적정 투입 인원이 결정되었다.

또한, 피고의 생산계획에 따라 작업계획과 연장 및 야간근로, 휴일근로 여부가 결정되었고, 사내협력업체가 피고의 계획과 별도로 자체 작업계획을 수립하는 경우는 없었다.

한편 피고의 출고업무를 담당하는 사내협력업체는 자주 변경되었는데, 특별한 사정이 없는 한 기존의 사내협력업체에서 근무하던 근로자들은 새로운 사내협력업체에 그대로 고용이 승계되었고, 담당하던 업무에도 변화가 없었다.

(다) 출고 및 품질관리업무를 담당한 사내협력업체 소속 근로자들도 종래 피고 소속 정규직 근로자와 혼재되어 근무하기도 했으나, 앞서 본 컨베이어벨트에서 이루어지는 생산공정에서와 마찬가지로 2004년경 이후 '블록화'가 상당 부분 이루어졌고, 피고의 정규직 근로자들의 결원 발생 시 사내협력업체 소속 근로자들이 대체근무를 하였다.

또한 사내협력업체의 시업·종업시간, 휴게시간 등 근로시간은 피고 소속 정규직 근로자들의 근로시간과 동일하게 운용되었다.

(라) 고객이 차량의 출고를 요청하면 피고는 사내협력업체 소속 근로자에게 '차량인수증'을 발급하고, 위 차량인수증에 기재된 차량의 위치를 확인하여 세차 등의 작업을 거친 다음 PDI 업무를 진행하게 된다.

피고는 PDI와 관련하여 'PDI 정비지침서'를 마련하여 업무의 표준으로 삼도록 하였다.

'PDI 정비지침서'에는 '정비작업 전의 주의사항', '볼트 및 너트 조임 토크 안내', '윤활유의 추천 등급표'와 같은 '일반사항' 외에도, 출고 전 점검하여야 할 사항들이 차량의 종류별로 상세하게 기재되어 있었는데, 사내협력업체 소속 근로자들은 위 정비지침서에 따라 차량 상태를 검사한 후 마찬가지로 피고가 제공한 '비표작업리스트' 내지 'PDI CHECK SHEET'에 불량 유무를 기재하였다.

또한, 사내협력업체 소속 근로자들은 피고가 제공한 '스캐너'를 이용하여 차량조회, 도착보고, 재고실사 등 업무의 진행 상황을 피고에 보고하였다(위 기기의 메인 화면에는 '주차보고', '탁송보고', '도착보고', '문제차등록', '위치변경', '재고조사' 등의 항목을 입력할 수 있는 메뉴 란이 설정되어 있었는데, 작업자가 해당 항목을 입력하게 되면 GPS 수신 기능을 이용하여 피고 소속 관리자에게 그 내용이 실시간으로 전달되었다). 특히 피고가 약 10억 원 가량의 예산을 투입하여 업무의 전산화를 추진한 결과, 2010년 10월경을 전후하여 '스캐너'가 도입됨으로써 PDI 업무수행의 내용과 방식이 전면적으로 변경되는데, 이처럼 '스캐너'를 활용한 PDI 업무 방식의 변화는 피고가 주도하였다.

한편 ○○공장에서 품질관리를 담당했던 ▲▲기업의 경우에는 공장 밖 별도의 건물에서 U-Robot이라는 검사장비를 이용하여 피고가 제공한 '검사표준'의 검사항목에 따라 업무를 수행하였는데, 그 내용에 의하면 '① 시동기를 ON 위치에 둔다.

② 핸즈프리 유닛의 전원을 시가라이트 잭에 꼽는다' 등 모든 작업 순서에 따른 작업방법을 매우 상세히 제시하고 있다.

(마) 출고 및 품질관리업무를 담당한 사내협력업체 소속 근로자가 PDI 업무 과정에서 이종장착이나 도장 불량 등 하자 부분을 발견한 경우 피고의 PDI 담당자에게 수정작업을 의뢰하는데, 이에 따라 피고 정규직 근로자들에 의해 하자가 제거되면 애초 수정작업을 의뢰하였던 사내협력업체 근로자가 해당 차량을 적재장으로 이송하여 출고를 준비하였다.

한편 신차가 출시되는 등으로 차량검사 항목 내지 방법의 변경이 불가피하게 된 때에는, 사내협력업체 측의 요청 등에 따라 피고의 담당자가 사내협력업체 소속 근로자들을 대상으로 변경된 PDI 지침 및 작업내용을 직접 설명·교육하기도 하였다.

(3) 수출방청업무

(가) 수출방청업무는 수출 차량의 부식방지를 위하여 차량 하부와 도어 부분에 방청유를 도포하는 작업으로 장치 치장 중에 나타날 수 있는 녹을 방지하고, 차량의 수명 연장 등을 목적으로 하는 업무를 말한다.

(나) 방청업무의 투입 인원도 이 사건 도급계약을 체결하면서 피고가 결정하였고, 특별한 사정이 없는 한 사내협력업체는 임의로 투입 인원을 변경할 수 없었다(다만 도급계약 상 투입 인원이 7명인 경우 1명씩 돌아가면서 휴식을 취하고 실제 6명이 일하는 방식도 가능하였으나, 결국 작업자 7명이 배치되는 것에는 변함이 없었다).

(다) 수출방청업무를 주식회사 제동이 담당하다가 2006. 5. 1.부터 ▼▼기업으로 변경될 당시 개인적인 사정으로 사직한 근로자들을 제외하고 전원 고용이 승계되었고, 근로자들은 변경 전후에 걸쳐 기존에 담당하던 업무를 그대로 수행하였다.

(라) 수출방청업무에는 작업표준서가 존재하여 사내협력업체 소속 근로자들은 이에 따라 작업을 수행하여야 했으나, 단순·반복적인 작업의 특성상 방청작업이 익숙해지면 작업표준서가 반드시 필요하지는 않았다.

다만 외부 방청의 경우 내부 방청보다 난이도가 높아 어느 정도 숙련 기간이 필요하다고 볼 수도 있으나, 대부분의 근로자들은 내부 방청을 하다가 경력이 쌓이면 외부 방청을 하였으므로 꼭 처음부터 특정 기술이나 숙련도가 요구된다고 볼 수는 없다.

3) 판단

위 인정 사실 및 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음의 사정들에 비추어 볼 때, 원고들의 근로관계의 실질은 원고들이 사내협력업체에 고용된 후 피고의 ○○공장, △△공장, ♡♡공장에 파견되어 피고의 지휘·명령을 받으면서 피고를 위한 자동차 생산업무에 종사하는 구 파견법이 정한 근로자파견에 해당한다 할 것이다(피고는 '원청업체인 피고가 이 사건에서와 같은 방식으로 자동차 생산 공정에 관여하는 것을 도급인의 지시권 행사가 아닌 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 지휘·명령으로 평가하게 될 경우, 계약당사자 사이의 자유로운 합의를 통해 형성된 도급계약의 형식과 내용을 부정함으로써 영업의 자유를 부당하게 위축시키는 결과를 초래한다'라는 취지로 주장하나, 기업이 향유할 수 있는 '영업의 자유'에 도급계약의 형식으로 장기간 근로자를 공급받아 사용함으로써 파견법의 적용을 회피할 자유까지 포함된다고 볼 수는 없다).

가) 피고의 원고들에 대한 상당한 지휘·명령

피고는 다음과 같이 원고들에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였다.

① 피고는 자동차 생산계획에 맞추어 사내협력업체 인력운영계획을 결정하였다.

피고는 사내협력업체들의 담당 공정에 대하여 생산량, 월별 가동시간, 시간당 생산대수, 가동률, 작업 일정 등을 상세하게 계획함으로써 사내협력업체 소속 근로자인 원고들에 대하여 작업량, 작업순서, 작업속도, 작업시간 등을 결정하였고, 피고의 필요에 따라 사내협력업체의 담당 공정을 수시로 변경하였다.

이와 같이 피고는 원고들에 대하여 일반적 작업배치권과 변경결정권을 행사하였다.

② 피고는 사양일람표, 사양식별표, 작업표준서, 검사기록표, 서열모니터, 포장계획서, 일일작업지시서, 작업사양서 등을 통하여 원고들에 대한 작업방식을 지시하였고, 사내협력업체나 원고들은 그와 다른 방식으로 작업을 수행할 수 있는 독자적 권한이 없었다[피고의 주장과 같이 '작업표준서 등이 비치되지 않은 공정도 다수이고, 작업표준서 등이 비치되어 있는 공정에서도 몇 시간 정도만 근무하여 작업에 숙달되면 작업표준서 등은 사실상 필요가 없다'라고 하더라도, 업무가 보다 단순하여 작업표준서조차 비치되어 있지 않거나 단시간 내에 숙달이 가능한 업무일수록 분절화된 업무만을 반복하면 자신의 임무를 다하는 것으로 해당 근로자들의 작업이 피고의 자동차 생산에 직접 제공되는 것이고, 한편으로 작업표준서 등을 숙달하여 실제 작업 과정에서 해당 서류의 내용을 참조할 필요가 없게 된 때에도, 이를 피고가 정한 작업방식과 무관한 재량적 작업방식이 해당 근로자에게 허용된 결과로 평가할 수 없다(오히려 작업표준서 등에 따른 작업방식이 개별 근로자에게 체화되었다고 보는 것이 실질에 더욱 부합한다)]. 피고는 원고들을 직접 지휘하거나 사내협력업체 소속 현장관리인 등을 통하여 구체적인 작업지시를 하였는데, 이는 근로자들의 잘못된 업무수행이 발견되어 그 수정을 요하는 경우에도 동일한 방식으로 이루어졌다.

③ 원고들이 수행하는 업무의 특성, 피고가 이 사건 도급계약에서 사내협력업체들에 현장관리인 선임의무를 부과하고 그 역할을 미리 정해둔 점, 현장관리인은 주로 피고로부터 받은 지시를 전달하는 역할을 수행한 점, 사내협력업체의 현장관리인도 여유인원으로서 생산 관련 업무를 수행한 점 등을 고려하면, 사내협력업체의 현장관리인이 원고들에게 구체적인 지휘·명령권을 행사하였다 하더라도, 이는 피고가 결정한 사항을 전달한 것에 불과하거나 그러한 지휘·명령이 피고에 의해 통제되어 있는 것에 불과하다.

④ 사내협력업체가 원고들을 독자적으로 채용한 후 조퇴, 휴가 등의 근태를 직접 관리하며 징계권을 행사하였고, 원고들에 대한 임금 지급과 근로소득세 및 고용보험 등의 납부 업무를 자체적으로 처리하여 왔음은 앞서 본 바와 같으나(원고들은 피고가 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 위와 같은 근태관리까지 직접 실시하였다는 취지로도 주장하나, 제출된 증거들만으로는 이 사건에서 문제가 되는 기간에 그 주장과 같은 근태관리 등이 피고에 의해 이루어졌다는 사실을 인정하기 부족하다.

한편 피고는 위 사항들에 더하여 연장·야간근무 등도 사내협력업체들이 독자적으로 실시하였다고 주장하나, 사내협력업체들은 피고가 자동차 생산계획 등에 따라 현대차 노조와의 협의를 통해 구체적으로 정한 필요 연장·야간근로시간에 맞추어 소속 인원들을 자체적으로 투입한 것으로 보일 뿐, 피고가 정한 근무시간과는 무관하게 연장·야간근무

등을 하였음을 인정할 증거가 없다), ㉓ 근로자의 채용, 임금지급, 4대 보험료 납부 등은 해당 업체의 존재가 형식적·명목적이 아닌 한, 근로자파견 관계에 있는지 여부와는 무관하게 해당 업체가 해당 근로자의 사용자로서 당연히 실시·부담하여야 할 사항인 점, ㉔ 출·퇴근 및 휴가 사용 등에 관한 사내협력업체 차원의 근태관리 또한 기본적으로는 피고가 정한 근무시간 내에서 표준T/O 또는 공정별 적정 투입인원수의 유지를 전제로 그 한도 내에서만 제한적으로 이루어진 점, ㉕ 사내협력업체들은 피고에게 작업일보, 작업월보 등을 작성하여 제출하거나 그 소속 근로자들의 근무시간, 투입인원 등을 피고가 마련한 프로그램에 입력하는 방법으로 보고하여 왔는바, 피고는 이를 통하여 사내협력업체 소속 근로자들의 근태현황 등을 파악하고 관리하여 왔던 점, ㉖ 사내협력업체들이 그 소속 근로자들에 대한 고충 등을 청취하더라도 자체적으로 문제점을 시정할 수는 없고 이를 피고에 전달하거나 단순 편의를 봐주는 정도였던 것으로 보이는 점 등에 비추어 보면, 원고들에 대한 사내협력업체의 위와 같은 근태관리 등은 오히려 피고의 구체적인 노무관리 등의 일부를 대신하여 행하는 측면이 커 보이고, 단지 그와 같은 사정만으로 사내협력업체가 피고와 별도로 원고들에 대하여 독자적인 지휘·명령권을 행사하여 왔음을 인정하기 어렵다.

나) 피고 사업에의 실질적 편입

원고들은 피고의 정규직 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 피고의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있다.

① 피고는 사내협력업체 인원 현황을 지속적으로 파악하면서, 피고 소속 근로자와 사내협력업체 소속 근로자를 모두 '생산직' 또는 '생산관련' 인원으로 함께 편성하여 전체적으로 관리하였고, 생산계획 변경이나 직영화, 신규채용 및 정년퇴직 등으로 인한 피고 정규직 인원증감에 대하여 사내협력업체 소속 근로자들로 하여금 대응하도록 하였다.

② 피고는 정규직에 결원이 발생하면, 사내협력업체 소속 근로자들을 대체 투입하였다.

또한 피고의 일부 공장에서 피고 소속 정규직 근로자가 담당하는 공정을 다른 공장에서는 사내협력업체 소속 근로자가 수행하거나, 같은 종류의 업무를 구간별, 부위별로 나누어 피고와 사내협력업체의 근로자가 각각 수행하기도 하였다.

즉, 원고들은 피고의 정규직 근로자들과 공동 작업을 하는 등으로 하나의 작업집단을 이루었다.

다) 피고의 원고들의 근로조건 등에 관한 결정권 행사

사내협력업체는 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사할 수 없었고, 피고가 사내협력업체 소속 근로자의 수, 교육 및 훈련 등에 관한 권한을 행사하였다.

① 피고는 사내협력업체 소속 근로자들의 작업시간, 휴게시간 뿐만 아니라 작업량, 작업방법, 작업순서 등을 결정하였고, 피고의 필요에 따라 사내협력업체의 담당공정 등을 수시로 변경함으로써 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 일반적인 작업배치권과 변경권을 행사하였다.

피고는 사내협력업체 소속 근로자인 원고들의 작업시간, 휴게시간, 연장 및 야간근로, 교대제 운영, 특근일정뿐만 아니라 작업공수를 산출하고 세부 작업에 소요되는 시간까지도 정하여 작업량, 작업속도 및 강도 등 직접적인 근로조건까지도 결정하였으며, 사내협력업체는 피고 소속 근로자들과 동일하게 정해진 근로시간을 임의로 조정할 수 없

었고, 이 사건 도급계약에서 정해진 표준T/O를 임의로 변경할 수 없었으며, 피고가 설계한 생산계획에 따라 업무를 수행할 뿐 독자적으로 사업계획을 수립할 수 없었다.

사내협력업체가 수행하는 소속 근로자들에 대한 관리 및 작업배치·변경권은 피고가 정해진 근로시간에 따라 정해진 임금을 지급하고, 표준T/O에서 정해진 근로자를 투입하고 그 소속 근로자들이 근무하는 구체적 공정만을 변경할 수 있는 정도인바, 이는 특정한 일의 완성에 그 목적이 있어 그 업무는 수급인이 이를 자율적으로 수행하고 도급인의 업무관여 등이 인정되지 않는 도급과는 거리가 멀다.

② 신차 투입 등으로 생산방식이 변경된 경우 피고 소속 근로자가 작업시범을 보이거나 사내협력업체에 소속 근로자들에 대한 구체적인 교육내용을 전달하기도 하였고, 피고는 사고 처리 및 예방대책을 구체적으로 수립하여 사내협력업체 직원들에게 교육하도록 하였다.

라) 원고들이 담당한 업무의 특정성·구별성, 전문성·기술성 부족

이 사건 도급계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되어 있지 않고 원고들이 맡은 업무가 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 명확히 구별되지도 않을 뿐 아니라 그러한 업무에 전문성·기술성이 있다고 보기도 어렵다.

① 사내협력업체의 담당 공정이 피고의 필요에 따라 수시로 변경되었음에도 사내협력업체 소속 근로자들의 노동력이 피고의 생산과정에 곧바로 결합될 수 있었던 점, 자동차 생산 작업 중 특정 공정을 담당하던 사내협력업체가 피고와의 계약을 해지당하는 등으로 다른 업체로 변경되는 경우, 기존에 근무하던 근로자의 대부분이 신규 업체에 고용이 승계된 점 등에 비추어 볼 때, 사내협력업체가 전문적인 기술을 가지고 있다거나 고유하고 특화된 업무를 위탁받았다고 보기 어렵다.

즉, 사내협력업체들의 업무는 피고 소속 정규직 근로자의 업무와 명확히 구별되기 어렵고, 그들만의 고유하고 특별한 업무가 존재하였다고 볼 수 없다.

원고들의 구체적인 작업 내용을 살펴보더라도 피고 소속 정규직 근로자들과 구별되는 전문적 기술이나 근로자의 숙련도가 특별히 요구되지 않는 반복적인 작업들이 대부분이다.

② 이 사건 도급계약은 그 목적 및 기한이 명확하지 않다.

이 사건 도급계약 상 도급대금은 매월 말일을 기준으로 산정된 기성금을 다음달 15일에 지급하는 것으로 되어 있지만, 피고가 사내협력업체에게 지급하는 도급대금은 기본적으로 투입된 근로시간에 비례하여 책정됨으로써 '일의 결과'라는 추상적인 개념이 아니라 투입된 노동력의 양과 근로시간에 따라 변동적으로 지급된 것으로 보이므로, 이를 기한으로 보기 어렵고, 기성금 역시 일의 완성보다는 노동력 제공 자체에 대한 대가로 보이므로, 이 사건 도급계약의 목적은 근로자의 노동력 제공 그 자체에 있는 것으로 보인다.

사내협력업체는 피고로부터 투입인원(피고가 정한 표준T/O가 기준이 된다)이나 생산량(피고가 설정한 UPH 등 컨베이어벨트의 이동속도에 전적으로 좌우된다)에 따라 산정된 도급대금을 수령할 뿐, 계약을 이행하는 과정에서 스스로의 노력과 판단 여하에 따라 독자적인 이윤을 창출할 여지가 사실상 봉쇄되어 있었다.

이런 점에서 자신이 공급한 근로자의 수에 비례하여 이익을 취하는 통상의 근로자공급업체와 이 사건 사내협력업체를 달리 평가할 만한 근거를 찾기 어렵다.

마) 사내협력업체의 독립적 기업조직, 설비 등 미비

① 대부분의 사내협력업체가 피고만을 상대로 사업을 영위하였으며, 피고가 작업현장 내에 제공하는 사무실 외에는 별도의 사무실을 가지고 있지 않은 점 등에 비추어 볼 때, 사내협력업체의 독립적 기업조직은 이 사건 도급계약을 수행하는 것을 주된 목적으로 하여 존재하였다고 할 것이다.

② 사내협력업체들이 작업과정에 사용되는 소모품이나 사무실, 작업장 내 비품을 마련하거나 지게차, 트럭 등을 일부 보유한 것은 사실이나, 원고들이 업무를 수행함에 있어 핵심적으로 필요한 생산 관련 시설·장비, 작업도구, 부품 등은 모두 피고의 소유이다.

또한 사내협력업체들이 고유 기술이나 특별한 자본을 투입하였음을 인정할 자료가 부족하다.

바) 기타 사정

① 컨베이어벨트에서 자동흐름방식으로 진행되는 자동차 생산 작업의 경우, 제공된 노무 자체와 그로 인해 완성된 일의 결과를 개념상 명확하게 구분하는 것이 용이하지 않아 사내협력업체의 자율적이고 독자적인 개입 가능성이 낮을 뿐만 아니라, 해당 작업을 수행하는 과정에서 사내협력업체의 전문성이나 고유의 기술성이 발휘될 여지를 상정하기도 어렵다.

원고들로서는 마치 컨베이어벨트의 일부와 같이 분절화된 업무만을 반복하는 것으로 자신의 임무를 다하게 된다.

이와 같이 원고들의 작업은 직접 피고의 자동차 생산에 제공되는 것으로, 피고의 정규직 근로자들의 작업과 마찬가지로 일의 완성·수령 절차가 필요 없다.

② 피고가 정한 작업 속도와 방식에 따르지 않아 불량 발생 때에는 정규직 키퍼 등에 의해 즉시 시정지시가 이루어졌는데, 이러한 시정지시 등은 연속적으로 이루어지는 작업의 매 순간에 걸쳐 실시됨으로써, 완성된 일의 결과물을 인도하는 단계에서 통상 실시되는 도급인의 '검수'와는 그 내용을 달리한다.

앞서 본 바와 같이 피고가 부품공급 지연이나 불량 발생 등으로 컨베이어벨트가 정지된 시간을 분, 초 단위로 산정한 다음, 이를 근거로 사내협력업체에게 클레임을 청구하는 것도 위와 같은 상시적인 통제·감독의 측면에서 이해될 수 있다.

③ ♡♡공장의 버스·트럭 생산공정은 컨베이어벨트가 중단 없이 작동하는 ○○공장에서의 승용차 생산공정과 달리 'Tact-Time 방식'이나 일부 '대차이동방식'으로 공정이 진행되기도 하였음은 앞서 본 바와 같다.

그러나 ♡♡공장의 경우에도, ㉗ 컨베이어벨트의 작동에 맞추어 피고가 정한 시·종업시간과 연장근로시간 등에 따라 사내협력업체 근로자들이 작업을 수행할 뿐만 아니라, 시간당 생산량이 정하여져 있으며(○○공장의 경우 시간당 생산량이 30~50UPH 정도인 반면, ♡♡공장의 대형트럭 공정의 경우 약 2.5UPH, 중형트럭 공정의 경우 9~12UPH, 버스 공정의 경우 약 0.5~0.8UPH 정도이다), ㉘ 공정별 투입인원 또한 피고가 결정하는 것은 물론, ㉙ 일부 공정의 가동 중단만으로도 전체 생산공정에 차질을 가져올 수 있는 점(피고는, '특히 대차이동방식에 의한 공정에서는 일정량의 작업 여유분이 있어 공정이 일시적으로 지연되어도 후속 공정에 큰 영향이 없다'라고 주장하나, 대차이동방식의

경우에도 피고가 정한 생산속도가 준수되어야 하며, 이에 따르지 못하여 특정 공정이 중단되면 전체 공정에 영향을 미친다는 점을 감안할 때, 그와 같은 사정이 트럭 생산 공정을 승용차 생산 공정과 질적으로 구분할 만한 요소가 되는 못한다) 등을 감안할 때, 앞서 설명한 승용차 생산 방식과 기본적으로 동일한 특성을 가지는 것으로 평가된다.

사) 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 이른바 간접 생산공정

간접 생산공정은 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는다는 점에서 컨베이어벨트에 종속성이 덜할 가능성이 있기는 하다.

그러나 이와 같은 특성에도 불구하고 간접 생산공정은 실제 업무수행 과정에서 시·종업시간, 휴게시간, 연장 및 휴일근무시간의 근무시간 등 근로조건의 설정·관리 방식이 컨베이어벨트를 이용한 직접 생산공정과 크게 다르지 않을 뿐만 아니라, 피고가 '사양식별표' 내지 'PDI 정비지침서' 등을 통해 해당 업무의 수행에 필요한 지시를 하는 등의 지휘·명령권을 보유·행사한 반면, 사내협력업체가 소속 근로자들에 대하여 독자적인 지휘·명령을 하였다는 정황을 찾아보기 어렵고, 해당 공정의 작업량이나 투입 인원 또한 컨베이어벨트의 작동 속도 및 생산량을 감안하여 책정되는 등 간접 생산공정의 경우도 직접 생산공정에서와 마찬가지로 해당 원고들과 피고 사이에 근로자파견 관계를 인정할 수 있다.

① 생산관리업무의 경우 컨베이어벨트의 생산일정에 맞추어 적시에 조립부품 등을 제공하여야 하고, 출고업무의 경우 역시 컨베이어벨트를 활용한 피고의 생산물량에 직·간접적으로 좌우될 수밖에 없는 등 컨베이어벨트의 생산속도 및 일정에 연동되어 이루어지게 된다.

그 결과, 앞서 본 바와 같이 간접 생산공정의 시·종업시간, 휴게시간, 연장 및 휴일근무시간 등이 모두 피고가 정한 시간에 구속되었던 것은 물론, 해당 공정의 작업량이나 투입 인원 또한 컨베이어벨트의 작동 속도 및 생산량을 감안하여 책정되었다.

② 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체들도 피고가 정한 표준T/O에서 정해진 인원을 해당 작업에 투입하여야 했고, 피고의 필요에 의하여 담당 공정 또는 업무수행 방법이 변경되기도 하였다.

또한 피고는 서열자 실명제 대장 또는 물류관리 프로그램 등을 통하여 사내협력업체 소속 근로자들의 업무수행 현황 등을 파악해 왔다.

③ 피고는 일의 결과가 아닌 사내협력업체 소속 근로자들의 근로시간의 수에 따라 월별 기성 도급금액을 지급하는 한편, 앞서 본 직접 생산공정과 마찬가지로 사양일람표, 사양식별표, 서열 모니터, PDI 정비지침서 등을 통하여 해당 업무의 수행에 필요한 업무지시를 하는 등의 지휘·명령권을 행사한 반면, 사내협력업체가 스스로 독자적인 지휘·명령권을 행사하였다는 정황은 찾아보기 어렵다.

특히, 피고는 직접 막대한 예산을 투입하여 PDI 업무수행방식의 변화를 주도하였을 뿐만 아니라, 그에 따라 달라질 업무의 내용과 방식을 직접 사내협력업체 소속 근로자들에게 설명하고 업무수행과 관련한 애로사항을 청취하는 등 통상의 도급인으로서의 이례적인 방식으로 사내협력업체의 업무수행에 개입·관여하였다.

④ 피고는 간접 생산공정의 업무를 담당했던 사내협력업체들을 선정하는 과정에서도 입찰 등의 방식으로 전문성·기술력을 심사하는 것이 아니라 과거에 피고의 근로자들이었던 사람들이 대표로 있거나 업체 대표자가 기존에 피고의 사내협력업체를 운영한 경력이 있는 등 피고와 일정한 관계가 있는 사내협력업체들과 이 사건 도급계약을 체결하였다.

이 또한 인력의 안정적 공급과 효율적 관리에 치중한 결과로 보인다.

⑤ 간접 생산공정을 담당하는 사내협력업체 역시 피고만을 상대로 사업을 영위하였으며, 일부 업체가 지게차 등을 소유한 것을 제외하고는 고유의 기술이나 자본 등을 투입한 바 없다.

⑥ 간접 생산공정의 경우에도 해당 원고들의 담당업무는 피고에 의하여 구체적이고 세분화되어 정하여진 점, 작업 소요시간에 따른 시간당 생산 대수, 세부업무별 투입인원 공수, 필요인원 등을 전부 피고가 결정한 점, 피고와 현대차 노조가 단체협약에 의하여 사내협력업체 소속 근로자들의 임금 인상 등에 관한 합의를 하면, 이 합의가 '사내협력업체 도급계약 조건 개선'으로 이어지고 이에 따라 사내협력업체 소속 근로자들의 임금이 결정되는 점, 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 격려금 지급 여부 등에 관한 결정권을 피고가 행사하고, 사내협력업체는 지급금액을 임의로 조정하거나 독자적으로 지급 여부를 결정할 수 없는 점 등을 고려할 때, 사내협력업체는 인력공급의 역할만 하는 것으로 보인다.

⑦ 피고는 생산관리업무가 부품을 운반하는 업무이므로 물류도급에 해당한다고 주장한다.

그러나 일반적인 물류도급의 경우 수급업체가 소유하는 시설이나 장비에 의해 운반작업이 이루어지는 점, 일반적인 물품운반 업무와는 달리 생산관리업무는 자동차 생산공정에서 필수적인 요소가 되고 자동차 생산공정의 진행상황에 긴밀한 영향을 미침으로서 생산 시스템의 일부분을 이루는 점, 정해진 시간과 장소에 해당 물품을 운반하는 것을 계약내용으로 하는 피고의 사외 물류업체와는 달리 사내협력업체의 생산관리 업무에 대하여는 피고가 각 공정별로 동작 분석을 하고 적정 인원을 정한 점 등을 고려할 때, 피고 회사 내에서 이루어지는 생산관리 업무가 물류도급에 해당한다고 보기는 어렵다.

피고는 또 피고와 도급계약을 체결하고 공장 외부에서 부품을 생산, 제조하여 공급하는 덕양산업 주식회사(이하 '덕양산업'이라 한다)를 예로 들면서 덕양산업 역시 사내협력업체와 마찬가지로 피고로부터 실시간으로 자동차 생산 정보를 수신하면서 자체 조달한 부품 등을 조립하여 피고에게 제품을 공급하므로 피고가 자동차 생산 정보를 제공하는 것은 작업지시가 아니고, 사내협력업체가 피고의 공장 부지 내에 있다는 이유만으로 도급관계를 부정해서는 안 된다는 취지로 주장한다.

그러나 덕양산업의 경우에는, ㉞ 독자적으로 생산계획을 수립하고 업무의 투입 인원 및 소속 근로자들의 업무량을 결정할 재량권이 있었고, ㉜ 고유의 자본과 기술력을 투입하여 직접 독자적인 생산설비를 구축·소유하고 작업을 수행하고 있었으며, ㉝ 피고로부터 작업표준서 등을 통하여 업무수행 방법에 관한 작업지시를 받지 않고, 자체 개발한 컴퓨터 프로그램을 통하여 피고의 공장에서 생산되고 있는 자동차 정보를 실시간으로 공유할 뿐이었다.

이러한 점을 종합하여 볼 때, 덕양산업은 사내협력업체들과는 그 실질이 상이하므로, 이와 다른 전제에 선 피고의 위 주장은 받아들이지 않는다.

아) 2차 사내협력업체 소속 근로자들의 경우(원고 19 등)

① '근로자파견'에 해당하는지 여부가 앞서 본 바와 같이 도급 등 계약의 명칭이나 형식에 구애받지 않고 근로관계의 실질에 따라 판단되어야 하는 것과 마찬가지로, 특정 업체들 사이에 '근로자파견계약'이 존재하는지 여부를 판단하기 위해서도 형식적인 계약서의 작성 여부보다는 해당 업체들 사이에서 근로자가 제공하는 근로의 실질적인 경위와 내용이 검토되어야 한다.

㉔ 먼저 현대글로비스에 관하여 보건대, 현대글로비스가 피고와 이 사건 도급계약을 체결한 다음 생산관리업무 등에 자신 소유의 지게차 등을 투입한 사실은 앞서 본 바와 같으나, 현대글로비스가 이로써 취득한 도급대금이 장비대여료 명목 이상의 의미를 지닌다고 보이지는 않는다.

오히려 ㉕ 피고와 현대글로비스 사이에 작성된 이 사건 도급계약에 의하면 하도급의 조건으로 '피고와 사전 협의를 통해 동의를 얻을 것'을 명시하고 있는바, 현대글로비스는 피고의 동의 하에 피고로부터 도급받은 업무를 2차 사내협력업체인 주식회사 제동에 하도급한 것으로서 피고는 2차 사내협력업체 소속 근로자들로부터 근로를 제공받게 된다는 사실을 명백하게 인식하고 있었던 점, ㉖ 피고와 현대글로비스 사이에 체결된 이 사건 도급계약과 현대글로비스와 주식회사 제동 사이에 체결된 도급계약은 사업장명, 대표자 성명을 제외하고 도급작업명, 도급금액 등 계약의 내용에 아무런 차이가 없는 점, ㉗ 현대글로비스는 피고의 사업장에 별도의 사무실조차 갖추고 있지 않았으며 작업수행과 관련하여 자체적으로 인력을 조달하지도 않은 점, ㉘ 피고는 2013년 7월경부터 현대글로비스를 통하지 않고 직접 주식회사 제동과 도급계약을 체결한 점 등이 확인될 뿐이다.

㉙ 다음으로 에코플라스틱과 현대모비스에 관하여 보건대, 피고와 에코플라스틱, 현대모비스 사이에 체결된 부품거래 계약에는 위 부품제조회사들이 제작·공급하여야 할 부품의 종류만이 명시되어 있고, 납품 방법은 별도의 합의로 정한다고 되어 있을 뿐이어서, 에코플라스틱과 현대모비스가 2차 사내협력업체인 현대세신, ●●기업에 도급한 부품조립, 서열, 불출 업무가 위 부품거래계약의 내용에 필연적으로 포함되는 업무의 일부라고 볼 수 없고, 오히려 위 업무는 피고 공장의 업무와 밀접하게 연동되어 있다.

나아가 현대세신이 담당한 업무는 피고 소속 정규직 근로자 또는 피고와 직접 이 사건 도급계약을 체결한 사내협력업체가 수행하던 업무와 동일하였고, ●●기업은 동일한 업무에 관하여 피고와 직접 이 사건 도급계약을 체결하였다가 2004년경 현대모비스와 도급계약을 체결하였던 것인데 계약당사자의 변경에도 불구하고 ●●기업 소속 근로자들의 업무 내용이나 수행방식, 월별 기성 도급대금 지급방식 등에 아무런 변화가 없었다.

㉚ 2차 사내협력업체는 피고의 사업장에 소속 근로자들을 파견하였고, 피고가 이들 2차 사내협력업체 소속 근로자들을 사용하여 자동차 생산 등 업무를 수행하도록 하였을 뿐, 현대글로비스 등이 2차 사내협력업체 소속 근로자들을 관리하거나 지휘·명령권을 행사하는 등으로 업무수행에 관여하였다는 사정을 찾아보기 어렵다.

그렇다면 근로자를 실제로 사용한 피고에게 파견법에 따른 사용사업주로서의 책임을 부담하도록 하는 것이 그 실질과 형평에 있어 부당하다고 보이지 않는다.

㉛ 만일 피고가 2차 사내협력업체로부터 위와 같이 직접 근로자를 제공받아 실질적으로 사용하였음에도 불구하고, 단지 2차 사내협력업체들과 명시적인 계약 체결을 하지 않았다는 이유만으로 피고에게 사용사업주로서의 책임을 물

을 수 없다고 본다면, 실질적으로는 위법하게 근로자를 파견받아 사용하면서도 제2의 사내협력업체를 끼워넣는 방식으로 파견법의 적용을 손쉽게 회피할 수 있는 길을 열어주게 됨으로써, 파견근로자의 상용화와 장기화 방지라는 입법 취지를 훼손하는 결과에 이르게 된다.

라. 원고 15(대법원 판결의 원고 14), 원고 16(대법원 판결의 원고 15), 원고 20(대법원 판결의 원고 18), 원고 21(대법원 판결의 원고 19), 원고 43(대법원 판결의 원고 38), 원고 45(대법원 판결의 원고 40), 원고 47(대법원 판결의 원고 42), 원고 48(대법원 판결의 원고 43), 원고 50(대법원 판결의 원고 44), 원고 53(대법원 판결의 원고 47), 원고 60(대법원 판결의 원고 54), 원고 61(대법원 판결의 원고 55), 원고 62(대법원 판결의 원고 56), 원고 75(대법원 판결의 원고 69), 원고 85(대법원 판결의 원고 79), 원고 87(대법원 판결의 원고 81), 원고 96(대법원 판결의 원고 90), 원고 126(대법원 판결의 원고 120), 원고 25, 원고 44, 원고 46, 원고 52, 원고 111, 원고 129, 원고 131 및 망 ☆☆☆ 등의 소송수계인들을 제외한 나머지 원고들(이 항에서는 '원고들'이라고만 한다)의 근로자지위 발생 여부

원고들이 별표1 '원고별 청구금액'표의 '협력업체 최초입사일'란 기재 각 해당 날짜에 각 사내협력업체에 입사하여 피고의 ○○, △△, ♡♡공장에서 2년을 초과하여 파견근로자의 지위에서 계속 근무한 사실은 앞서 본 바와 같다.

원고들이 수행한 자동차 조립 등 제조업의 직접생산공정업무는 구 파견법 제5조 제1항에 의하여 근로자파견사업이 허용되지 않는 업무에 해당하므로 적법한 근로자파견이라고 볼 수는 없으나, 구 파견법의 직접고용간주 규정은 적법한 근로자파견의 경우에만 한정하여 적용되는 것은 아니고 위법한 근로자파견에도 적용된다(대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결 등 참조). 또한, 특별한 사정이 없으면 파견기간에 파견사업주가 변경되었다는 이유만으로 고용간주규정의 적용을 배제할 수는 없다(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결 참조). 따라서 원고들은 구 파견법의 직접고용간주 규정에 따라 파견근로를 개시한 날로부터 2년이 만료된 날의 다음 날(단, 구 파견법의 최초시행일인 1998. 7. 1. 이전에 파견근로를 개시한 원고들의 경우 위 시행일로부터 2년이 경과한 다음 날)인 같은 표 '고용간주시점'란 기재 각 해당 날짜에 직접 고용이 간주됨으로써 피고의 근로자지위에 있다고 할 것이다. 또한 피고가 이를 다투고 있으므로, 원고들로서는 근로자지위의 확인을 구할 이익이 있다.

마. 피고의 주장에 관한 판단

1) 파견근로 개시일 및 고용간주 효과 발생 이전 근로제공 중단

가) 피고의 주장

별표4-1 원고들 중 일부는 각 원고들이 주장하는 일자보다 실제 파견근로 개시일이 늦고, 같은 표 원고들 중 고용간주 효과 발생 이전에 근로의 제공이 중단된 기간이 존재하는 원고들의 경우 근로제공의 중단 이후 다시 사내협력업체에 입사하여 근로를 시작한 날을 위 원고들의 파견근로 개시일로 보아야 한다.

나) 판단

별표4-1 '인정입사일' 및 '판단이유'란 각 기재와 같다.

2) 고용간주 효과 발생 이후 근로제공 중단

가) 피고의 주장

구 파견법은 직접고용간주 규정만을 두고 있을 뿐 고용간주 이후 사용사업주·파견사업주·근로자와의 법률관계에 대해서는 아무런 규정을 두고 있지 않다.

그렇다면, 고용간주 후 법원의 판결 등에 의하여 사용사업주·파견사업주·근로자 사이의 법률관계가 확정되기 전에는 기존의 삼자 관계가 존속한다고 보아야 하고, 파견근로자가 파견사업주에게 행한 행위 또는 파견사업주가 파견근로자에게 행한 행위의 효력은 사용사업주와의 사이에도 미치는 것으로 해석하여야 한다.

따라서 아래 기재와 같은 사유로 고용간주 발생 이후 근로제공이 중단된 별표4-2 기재 원고들의 경우 고용간주 효과 역시 소멸하였다고 보아야 한다.

① 자발적으로 사직한 원고들, 휴직 기간 만료 후 복직을 하지 않아 면직 처리된 원고들, 해고 등으로 기존 사내협력업체와의 근로관계가 단절되었다가 재차 기존의 사내협력업체 또는 새로운 사내협력업체에 재입사한 원고들의 경우에는 피고와의 근로관계를 종료하겠다는 명시적인 의사를 표시한 것으로 보아야 한다.

② 개인적인 비위행위나 쟁의행위, 경영상 이유 등으로 사내협력업체로부터 정직 또는 해고를 당하여 근로제공이 중단된 원고들, 사내협력업체의 규정에 따라 정년퇴직한 원고들, 사내협력업체와의 계약기간이 만료된 원고들의 경우 피고와의 관계에서 고용간주 효력은 소멸하였다.

③ 노동위원회 또는 법원에서 해고의 정당성이 확인된 원고들의 경우 그로부터 상당한 시간이 흐른 후에 이 사건 소를 제기한 것은 신의칙(실효의 원칙) 또는 금반언의 원칙에 반한다.

나) 판단

(1) 고용간주 효과 존속 여부의 판단 기준

(가) 구 파견법 제6조 제3항에서는 직접고용간주 규정을 두면서 다만 고용간주될 '당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우' 고용간주 효과가 발생하지 않는다고 규정하고 있으므로, 당해 파견근로자가 고용간주 발생 이후에 명시적인 반대의사를 표시하지 않는 한 고용간주 효과가 소멸한다고 볼 수 없다.

구 파견법은 근로자파견의 상용화·장기화를 방지하면서 파견근로자의 고용안정을 도모하기 위하여 행정적 감독이나 처벌과는 별도로 사용사업주에게 고용간주의무를 부과하였는바, 이는 사용사업주와 파견근로자 사이의 법률관계와 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고(대법원 2015. 11. 26. 선고 2013다14965 판결의 취지 참조), 이 한도 내에서 파견사업자는 제3자의 지위에 있다고 보아야 한다.

또한 파견사업주와 사용사업주는 별개의 당사자여서 어느 일방의 법률관계가 다른 일방의 법률관계에 영향을 미치는 것도 아니다.

이러한 점을 고려할 때, 고용간주에 대한 파견근로자의 명시적인 반대 의사가 인정되기 위해서는 고용간주 효과가 발생하였음을 당해 파견근로자가 인식한 상태에서 사용사업주 소속 근로자로서 근로를 제공할 것을 거부 내지 단념할 것이 전제되어야 하므로, 단지 당해 파견근로자가 파견사업주와의 관계에서 정직, 해고, 사직 등의 사정이 발생하여 사용사업주에게 더 이상 근로를 제공하지 않게 되었다고 하더라도, 그와 같은 근로제공 중단의 사정만으로 곧바로 고용간주 효과 발생에 대한 당해 파견근로자의 명시적인 반대의사를 추단할 수 없다.

이처럼 고용간주 효과가 발생한 이후 근로제공이 중단된 사정에 대한 법적 평가는 구 파견법의 입법 취지와 목적, 사용자와 근로자 사이의 이익형량, 근로제공이 중단된 이유, 중단된 기간의 장단, 근로제공이 중단된 것에 대한 책임관계 등 구체적·개별적인 사정 등을 종합하여 파견근로자가 고용간주 효과 발생에 대한 명시적인 반대의사를 표시한 것으로 볼 수 있는지 여부를 엄격히 판단하여야 하고, 그에 대한 증명책임은 고용간주 효과의 소멸을 주장하는

사용사업주 측에 있다.

(나) 다만 직접고용간주 규정이 적용되는 경우 사용사업주와의 근로관계만 성립되고 여태까지의 사용자인 파견사업주와의 근로관계가 자동적으로 소멸하는 것으로 보게 되면, 파견근로자의 파견사업주에 대한 법적 지위가 침해될 수 있으므로, 그 한도 내에서 파견근로자와 파견사업주와의 근로관계도 병존하는 것으로 보아야 한다.

결국, 직접고용간주 규정이 적용될 때 근로자와 파견사업주 사이의 근로관계가 예외적으로 병존하는 것은 근로자의 지위를 보호하기 위한 것일 뿐 근로자의 지위를 침해하기 위한 것이 아니고, 해당 근로자의 근로관계는 어디까지나 고용이 의제된 사용사업주와의 관계에서 결정되어야 한다.

(2) 피고의 위 ①주장에 관한 판단

피고의 주장처럼 별표4-2 기재 원고들 중 일부가 사내협력업체를 상대로 자발적으로 사직의 의사를 표시하거나 휴직 기간 만료 이후 복직을 하지 아니하거나 근로제공의 단절 이후 기존 사내협력업체 또는 새로운 사내협력업체에 재입사하였다고 하더라도, 직접고용간주 규정의 내용은 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고 그 적용 요건으로 파견기간 중 파견사업주의 동일성을 요구하고 있지 아니하므로, 이러한 사정만으로 위 원고들이 피고와의 관계에서 고용간주 효과가 발생하였음을 인식한 상태에서 고용간주된 근로관계를 종료하겠다는 명시적인 의사를 표시한 것으로 보기는 어렵다.

나아가 위 원고들과 파견사업주인 사내협력업체 사이에서 일어난 위와 같은 사정들을 위 원고들에게 불리하게 해석하여 피고와 사이에 발생한 고용간주 효과가 소멸한다고 볼 수도 없으므로, 피고의 위 주장은 이유 없다.

(3) 피고의 위 ②주장에 관한 판단

피고의 주장처럼 별표4-2 기재 원고들 중 일부가 사내협력업체로부터 정직 또는 해고처분을 받았거나 사내협력업체의 규정에 따라 정년퇴직하였거나 계약기간이 만료되었다 하더라도, 위와 같은 근로관계의 중단은 위 원고들의 의사와 무관하게 이루어진 것이고, 파견사업주와의 사이에 일어난 위와 같은 사정들이 사용사업주와의 근로관계에 그대로 영향을 미친다고 볼 수 없으며, 위 사정들을 두고 고용간주 효과에 대한 위 원고들의 명시적인 반대의사를 추단할 수도 없다.

따라서 피고의 위 주장도 이유 없다.

(4) 피고의 위 ③주장에 관한 판단

피고의 주장처럼 별표4-2 기재 원고들 중 일부가 노동위원회 또는 법원을 통하여 사내협력업체의 해당 원고들에 대한 해고의 정당성을 확인받았다고 하더라도, 이 사건 소에서 원고들이 청구하고 있는 것은 해고의 무효가 아닌 근로자 파견관계 성립에 따른 근로자지위확인인 점에서 청구의 목적에서 차이가 있으므로, 위 원고들의 이 사건 소 제기가 신의칙 또는 금반언의 원칙에 반한다고 볼 수 없다.

3) 직접고용간주 규정의 위헌성 여부

가) 피고의 주장

직접고용간주 규정은 ① 파견근로자 보호를 위하여 사용사업주에게 일정한 의무를 부과하고 이를 위반할 경우 일정한 제재를 가하는 등의 방식을 넘어 일정한 요건사실이 발생하면 그 자체로 사용사업주와 파견근로자 상호 간에 직접 고용관계의 성립을 간주하고 있는바, 파견법의 목적의 정당성이 인정된다고 하더라도 계약의 자유 및 사적 자치의 본질적인 내용을 심각하게 침해하므로 과잉금지의 원칙을 위반하였고, ② 직접고용이 간주될 경우 고용간주

이후 사용사업주와 파견근로자의 법률관계(계약 기간이나 임금 등 근로조건)가 어떠한 내용으로 형성되어 간주되는지 알 수 없는 등 명확성의 원칙을 위반하였으므로 헌법에 위배된다.

나) 사적 자치(계약의 자유) 침해 여부에 관한 판단

- (1) 헌법 제10조에 의하여 보장되는 행복추구권 속에는 일반적 행동자유권이 포함되고, 일반적 행동자유권으로부터 계약의 자유가 파생된다.

그러나 위와 같은 계약의 자유도 절대적인 것은 아니므로 사회적 약자의 보호, 독점 방지, 실질적 평등, 경제 정의 등의 관점에서 법률상 제한될 수 있으나, 이러한 경우에도 헌법 제37조 제2항에 규정된 기본권 제한의 한계를 지킬 것이 요구된다(헌법재판소 2008. 9. 25. 선고 2005헌바81 결정 등 참조). 또한, 직접고용간주 규정은 불가분의 긴밀한 관계를 형성하고 있는 사용자와 근로자 사이의 상반되는 사적 이해를 조정하기 위한 것으로서, 개인의 본질적이고 핵심적인 자유영역에 관한 것이라기보다 사회적 연관관계에 놓여 있는 경제 활동을 규제하는 사항에 해당한다고 볼 수 있으므로 그 위헌성 여부를 심사함에 있어서는 완화된 심사기준이 적용된다(헌법재판소 2009. 5. 28. 선고 2006헌바86 결정 등 참조).

- (2) 살피건대, 구 파견법의 제정 경위 및 목적, 취지 및 내용 등을 종합하여 볼 때, ① 직접고용간주 규정은 사용사업주가 파견 기간에 관한 제한 규정을 위반하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 행위에 대하여 행정적 감독이나 형사 처벌과는 별도로 사용사업주와 파견근로자 사이의 사법 관계에서도 직접 고용관계의 성립을 간주함으로써 근로자 파견의 상용화·장기화를 방지하고 그에 따른 파견근로자의 고용안정을 도모하기 위한 것이므로 그 목적의 정당성이 인정되고, ② 2년이라는 기간이 경과되면 일률적으로 사용사업주가 파견근로자를 고용한 것으로 간주하는 것은 위와 같은 입법목적 달성을 위한 적절한 수단이 되며, ③ 직접고용간주 규정은 2년이라는 다소 장기간의 기간이 경과될 것을 조건으로 고용이 간주되는바, 사용사업주로서는 자신이 사용하는 파견근로자와의 고용간주 효과가 발생하기 전에 이로부터 벗어날 수 있는 충분한 시간을 부여받고 있다고 볼 수 있으므로 침해 최소성의 원칙에 위배된다고 볼 수 없고, ④ 직접고용간주 규정으로 인하여 침해되는 기업과 사업주 개인의 계약체결의 자유에 대한 제한이 파견근로자의 고용안정 및 근로자파견의 상용화·장기화 방지라는 공익보다 더 크다고 할 수 없으므로 법익의 균형성도 인정된다.

- (3) 따라서 직접고용간주 규정이 계약의 자유 또는 사적 자치의 본질적인 내용을 침해하였다고 볼 수 없다.

다) 명확성의 원칙 위반 여부에 관한 판단

- (1) 명확성의 원칙은 기본권을 제한하는 법규범의 내용은 명확하여야 한다는 헌법상의 원칙인바, 법규범에 이러한 원칙을 충족할 것을 요구하는 이유는 만일 법규범의 의미 내용이 불확실하다면 법적 안정성과 예측 가능성을 확보할 수 없고 법집행 당국의 자의적인 법해석과 집행을 가능하게 할 것이기 때문이다.

다만 법규범의 문언은 어느 정도 일반적·규범적 개념을 사용하지 않을 수 없기 때문에 기본적으로 최대한이 아닌 최소한의 명확성을 요구하는 것으로서, 법 문언이 법관의 보충적인 가치판단을 통해서 그 의미 내용을 확인할 수 있고, 그러한 보충적 해석이 해석자의 개인적인 취향에 따라 좌우될 가능성이 없다면 명확성의 원칙에 반한다고 할 수 없다(헌법재판소 2008. 1. 17. 선고 2007헌마700 결정 등 참조).

- (2) 직접고용간주 규정은 "사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우에는 2년의 기간이 만료된 날의 다음날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다"라는 것으로 그 문언이 평이하고 구체적이어서 사회 일반인의 관점에서도 그 의미가 비교적 분명하고, 더 나아가 그 적용 범위에서 위법한 파견근로자도 포함되는지, 사용사업주와 파견근로자 사이에 의제되는 근로관계의 기간은 어떠한지, 고용간주 이후 파견근로자에게 적용될 근로조건은 어떠한지 등에 대한 해석은 법원의 보충적인 가치판단을 통해서 충분히 그 의미를 밝힐 수 있으며(대법원 2008. 9. 18. 선고 2007두22320 전원합의체 판결, 대법원 2016. 1. 14. 선고 2013다74592 판결 등 참조), 그러한 법원의 보충적 해석이 해석자의 개인적인 취향에 따라 좌우될 가능성도 없다고 판단된다.
- (3) 따라서 직접고용간주 규정이 수범자의 예측가능성을 해하거나 법집행 당국의 자의적인 집행을 가능하게 할 정도로 불명확하다고 할 수 없으므로, 명확성의 원칙에 위배되지 아니한다.

3. 임금 청구에 관한 판단

가. 당사자들의 주장

1) 원고들

피고는 직접고용간주 규정에 따라 원고들(망 ☆☆☆ 등 포함, 이하 구별하지 않고 '원고들'이라 한다)을 고용한 것으로 간주되는 시점부터 원고들에게 피고 소속 근로자와 동일한 기준에 따라 산정된 임금을 지급할 의무가 있다. 따라서 피고는 원고들이 피고의 근로자로 간주된 이후로서 원고들이 구하는 바에 따라 별표1 '참고 번호'란 1 내지 130 기재 원고들에 대하여는 2007. 10. 1.부터, 131 및 132 기재 원고들에 대하여는 2008. 4. 1.부터, 133 및 134 기재 원고들에 대하여는 2009. 8. 1.부터 각 2011. 12. 31.까지 피고 소속 정규직 근로자가 받았던 임금에서 원고들이 사내 협력업체로부터 받은 임금을 공제한 차액을 지급할 의무가 있다.

2) 피고

구 파견법은 직접고용간주 규정 외에 고용이 간주된 근로자들의 근로조건에 대하여는 아무런 정함이 없다.

따라서 당사자 사이에 별도의 합의가 없는 한 고용간주된 근로자들에게는 기존에 적용되던 근로조건이 그대로 승계된다고 보아야 하고, 개정 파견법에서 직접고용의무 규정에 의하여 사용사업주가 파견근로자를 고용할 경우 파견근로자의 근로조건을 사용사업주의 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자의 근로조건과 동일하게 하여야 한다고 규정하고 있다고 하여 위 개정조항이 원고들에게 소급적용될 수 없다.

나. 임금지급의무 발생 여부에 관한 판단

1) 관련 법리

구 파견법은 제1조에서 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지함을 입법 목적으로 밝히고 있으므로, 파견근로자의 근로조건도 고용안정 못지않게 중요하다고 볼 수 있는 점, 구 파견법 제21조는 파견근로자가 사용사업주의 사업 내 동일한 업무를 수행하는 동종근로자와 비교하여 차별적 처우를 받아서는 안 된다는 점을 규정할 뿐만 아니라, 사용사업주와 직접고용관계를 형성하게 된 파견근로자를 사용사업주의 동종 또는 유사업무 수행 근로자와 균등하게 대우하는 것이 공평의 관념에도 합치되는 점, 개정 파견법 제6조의2 제3항 제1호도 사용사업주가 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용함으로써 해당 파견근로자를 직접 고용하여야 할 경우의 근로조건에 관하여 '사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건'에 의하도록 규정하

고 있는 점 등을 종합하여 볼 때, 직접고용간주 규정에 따라 사용사업주가 직접고용한 것으로 간주되는 파견근로자의 근로조건은 사용사업주의 근로자 중 해당 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있을 경우 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정한 근로조건과 동일하다고 보는 것이 타당하다(대법원 2016. 3. 10. 선고 2012두9758 판결 참조). 한편 어떤 근로자의 업무가 파견근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지를 판단함에 있어서는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무 내용이 아니라 근로자가 실제 수행하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 할 것이다(대법원 2014. 11. 27. 선고 2011두5391 판결 등 참조).

2) 이 사건에의 적용

위 법리를 바탕으로 원고들에게 적용될 근로조건에 관하여 살피건대, 앞서 인정한 사실과 앞서 든 증거들에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 작업방법이나 작업속도가 담당 공정에 따라 정해짐으로써 원고들은 같은 공정에서 근로한 피고 소속 정규직 근로자들과 작업조건이나 업무의 주된 내용이 유사하다고 볼 수 있는 점, ② 원고들의 담당 업무는 피고 소속 정규직 근로자들의 담당 업무와 밀접하게 연동되어 있었고 단순, 반복적인 업무의 특성상 담당 업무의 대체도 충분히 가능하다고 보이는 점, ③ 실제로 사내협력업체의 담당 공정이 변경되거나 피고와 사내협력업체 사이에 비상업무도급계약이 체결되는 등으로 피고 소속 정규직 근로자들의 담당 업무를 사내협력업체 소속 근로자들이 수행하기도 하였고, 일부 공정의 경우 피고 소속 정규직 근로자와 사내협력업체 소속 근로자가 주야 교대로 업무를 수행하기도 한 점 등에 비추어 보면, 원고들의 담당 업무가 피고의 사업장 내 같은 공정에서 근무하는 피고 소속 정규직 근로자들이 수행하여 온 업무와 본질적인 차이가 있다고 보이지 않는다.

따라서 원고들의 각 업무는 같은 공정에서 근무하는 피고 소속 근로자들의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당한다고 보아야 하므로, 원고들에게 지급되어야 할 임금의 액수는 원고들과 동일 또는 유사한 공정에서 근무하는 피고 소속 정규직 근로자들과 동일한 기준에 따라 산정되어야 한다.

나아가 피고 소속 정규직 근로자들이 공정과 관계없이 같은 기준에 따라 임금을 지급받았던 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나 갑 제221, 229, 237, 245호증, 을 제53호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있으므로, 결국 피고는 원고들에게 고용관계가 성립한 날 이후로서 원고들이 구하는 각 기간 동안 피고 소속 정규직 근로자들이 지급받은 임금에서 원고들이 사내협력업체로부터 수령한 임금을 공제한 차액을 지급할 의무가 있다.

다.

구체적 임금 액수의 산정

1) 산정기간

원고들은 피고에게 각 고용관계가 성립한 날 이후로서 별표1 '참고 번호'란 1 내지 130 기재 원고들의 경우 2007. 10. 1.부터, 131 및 132 기재 원고들의 경우 2008. 4. 1.부터, 133 및 134 기재 원고들의 경우 2009. 8. 1.부터 각 2011. 12. 31.까지의 기간 동안의 임금 차액을 청구하고 있으므로, 원고들이 같은 표 '고용간주시점'란 기재 각 해당 날짜에 피고에 신규입사하였음을 전제로 하여 위 각 해당 기간을 산정기간으로 한다.

2) 기준임금의 산정

가) 앞서 본 바와 같이 피고에게 지급의무가 있는 임금 차액은 각 그 범위를 산정함에 있어 모두 피고 소속 정규직 근로자들의 임금(이하 '기준임금'이라 한다)이 공통적인 기준이 되므로 이에 대하여 살펴본다.

나) 다음의 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제221, 229, 236, 237, 245호증, 을 제53호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

① 피고 소속 정규직 근로자의 임금은 기본급, 상여금, 성과금, 근속수당, 연간 일시금, 주식평가액, 귀향비, 선물비, 생산성향상수당, 교대근무수당, 단체개인연금, 복지수당, 직무수당(이하 연간 일시금부터 직무수당까지를 '일시금 등'이라 한다)으로 구성된다.

② 2007년 10월부터 2011년 12월까지 피고 소속 정규직 근로자들의 호봉별 기본급은 아래 표 기재와 같고, 피고는 소속 정규직 근로자들에게 입사와 동시에 군미필자는 1호봉, 군필자는 3호봉을 각 부여하였으며, 그 후 최초 도래하는 4월 1일을 기준으로 근무기간이 6개월을 경과하지 않은 경우에는 1호봉을, 6개월이 경과한 경우에는 2호봉을 각 추가하였고, 이후 도래하는 4월 1일부터는 2호봉을 추가로 부여하였다.

원고들의 군필여부는 별표1의 각 '군필여부'란 기재와 같다.

호봉	2007. 4.부터 2008. 3.까지	2008. 4.부터 2009. 3.까지	2009. 4.부터 2010. 3.까지	2010. 4.부터 2011. 3.까지	2011. 4.부터
1	11,077,840	132,320	1,158,720	1,206,000	1,268,400
2	21,091,040	21,145,520	21,171,920	21,219,200	21,281,600
3	31,104,240	31,158,720	31,185,120	31,232,400	31,294,800
4	41,117,440	41,171,920	41,198,320	41,245,600	41,308,000
5	51,130,640	51,185,120	51,211,520	51,258,800	51,321,200
6	61,143,840	61,198,320	61,224,720	61,272,000	61,334,400
7	71,157,040	71,211,520	71,237,920	71,285,200	71,347,600
8	81,170,240	81,224,720	81,251,120	81,298,400	81,360,800
9	91,183,440	91,237,920	91,264,320	91,311,600	91,374,000
10	101,196,640	101,251,120	101,277,520	101,324,800	101,387,200
11	111,209,840	111,264,320	111,290,720	111,338,000	111,400,400
12	121,223,040	121,277,520	121,303,920	121,351,200	121,413,600
13	131,236,400	131,290,720	131,317,120	131,364,400	131,426,800
14	141,249,440	141,303,920	141,331,520	141,377,600	141,440,000
15	151,262,640	151,317,120	151,345,920	151,390,800	151,453,200
16	161,277,040	161,331,520	161,360,320	161,405,200	161,467,600
17	171,291,440	171,345,920	171,374,720	171,419,600	171,482,000
18	181,305,840	181,360,320	181,389,120	181,434,000	181,496,400
19	191,320,240	191,374,720	191,403,520	191,448,400	191,510,800
20	201,334,640	201,389,120	201,417,920	201,462,800	201,525,200
21	211,349,040	211,403,520	211,432,320	211,477,200	211,539,600
22	221,363,440	221,417,920	221,446,720	221,491,600	221,554,000
23	231,377,840	231,432,320	231,461,120	231,506,000	231,568,400
24	241,392,240	241,446,720	241,475,520	241,520,400	241,582,800
25	251,406,640	251,461,120	251,489,920	251,534,800	251,597,200

③ 피고는 2007년부터 2011년까지 매년 통상임금의 750%에 해당하는 상여금을 격월로 각 100%, 설날과 추석 및 하기 휴가 때 각 50%씩 나누어 지급하였고, 위 기간 동안 매년 통상임금의 300%에 해당하는 성과금을 지급하였으며, 일시금 등의 지급액은 다음과 같다.

단, 복지수당과 직무수당은 2010년 7월까지만 지급되었다.

연도	2007년	2008년	2009년	2010년	2011년	일시금	2,000,000원	2,000,000원	4,000,000원	5,000,000원	5,000,000원	주식평가액	---
상여금	4,520,000원	4,560,000원	4,600,000원	4,640,000원	4,680,000원	4,720,000원	4,760,000원	4,800,000원	4,840,000원	4,880,000원	4,920,000원	4,960,000원	5,000,000원
귀향비	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원	2,000,000원
선물비	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원	300,000원
생산성향상수당	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원
교대근무수당	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원
단체개인연금	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원	240,000원
복지수당	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원	180,000원
직무수당	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원	120,000원

④ 피고는 소속 정규직 근로자들의 근속년수에 따라 근속수당을 매월 지급하였는데, 아래 표와 같이 2011. 4. 1.부터 그 지급금액이 변경되었다.

① 1년 미만 1년 이상 2년 이상 3년 이상 4년 이상 6년 이상 8년 이상 11년 이상 13년 이상 15년 이상 18년 이상 21년 이상 24년 이상 2011.3. 이전 010,000 20,000 30,000 40,000 50,000 60,000 70,000 80,000 90,000 100,000 110,000 110,000 2011.4. 이후 5,000 15,000 25,000 35,000 45,000 55,000 65,000 75,000 85,000 95,000 105,000 115,000 125,000

다) 월별 기준임금

① 호봉수: 고용간주 발생일이 해당 월의 1일인 경우 해당 월부터, 그렇지 않은 경우 익월 1일부터, 군 미필자에게는 1호봉을, 군필자에게는 3호봉을 각 적용하며, 그 후 최초 도래하는 4월 1일을 기준으로 고용간주 발생일로부터 6개월이 경과하지 않은 경우에는 1호봉을, 6개월 이상 경과한 경우에는 2호봉을 각 추가하고, 이후 도래하는 4월 1일부터는 각 2호봉을 추가한다.

② 기본급, 상여금, 성과금: 피고는 매년 통상임금의 750%에 해당하는 상여금 및 통상임금의 300%에 해당하는 성과금을 지급하였으나, 계산의 편의상 원고들이 구하는 바와 같이, 통상임금이 아닌 기본급을 기준으로 상여금과 성과금을 계산하고, 위 ①항에서 산정한 호봉수에 따른 기본급에 1.875를 곱한 금액이 기본급, 상여금, 성과금의 합계금 명목으로 매월 지급된 것으로 본다.

③ 일시금 등: 피고는 매년 위 나)의 ③항에서 본 표 기재 각 해당 금액과 같은 일시금 등을 지급하였으나, 계산의 편의상 원고들이 구하는 바와 같이 일시금 등 명목으로 위 각 금액의 12분의 1을 매월 지급한 것으로 본다.

④ 근속수당: 원고들이 별표5 '2년 경과시점'란 기재 각 해당 날짜에 피고에 신규입사한 것을 전제로 하여 위 나)의 ④항에서 본 기준에 따라 연간 근속수당액을 산정하면 별표5 '연간 근속수당'란 기재 각 해당 금액이 되는바, 계산의 편의상 근속수당으로 위 각 금액의 12분의 1이 매월 지급된 것으로 본다.

3) 원고별 임금 차액의 산정

2007년부터 2011년까지 원고들이 피고를 위하여 근무한 달의 월별 기준임금을 연도별로 합산하면 별표6의 '근무개월간 기준임금'란 기재 각 해당 금액이 되고, 위 각 금액에서 아래 4)항에서 살펴볼 기수령액 등을 공제하면 같은 표 '공제후금액'란 기재 각 해당 금액이 된다.

위 각 금액은 원고들이 근무한 달을 기준으로 연도 별로 합산한 금액이므로, 그 중 원고들의 청구 기간에 해당하는 부분만을 비율적으로 산정하여 보면, 같은 표 '산정기간 해당금액'란 기재 각 해당 금액이 되는바, 결국 피고는 원고들에게 위 '산정기간 해당금액'을 합한 같은 표 '합계'란 기재 각 해당 금액을 임금 차액으로 지급할 의무가 있다.

4) 휴업·휴직에 따른 공제 및 기지급 임금의 공제

가) 피고 소속 정규직 근로자가 무급휴직이나 산업재해로 인해 휴직하는 경우 100%에 해당하는 임금을 지급받지 못하였고, 정전, 단수, 공사 등 피고 측 사정으로 휴업하는 경우 30%에 해당하는 임금을 지급받지 못하였던 사실은 당사자 사이에 다툼이 없으므로, 원고들이 휴직·휴업 등으로 근로를 제공하지 못한 경우에 대해서도 같은 방식으로 기준임금에서 해당 금액이 공제되어야 한다.

원고들이 위와 같은 사유로 휴직한 일수는 별표5 '연도별 미근로일수'란 기재와 같고, 위와 같은 사유로 휴업한 일수는 같은 표 '연도별 휴업일수'란 기재와 같은 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 을 제55호증의 기재에 변론 전체의

취지를 종합하여 이를 인정할 수 있다.

- 나) 한편, 원고들이 사내협력업체 등으로부터 이미 지급받은 임금은 기준임금에서 공제되어야 할 것인바, 갑 제225호증, 을 제106호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하면 그 액수는 별표5 '연도별 기수령액'란 각 기재와 같다.
- 다) 다만, 계산의 편의상 ① 휴업·휴직에 따른 공제는 해당연도의 근로제공일수를 비율적으로 산정하여 이를 별표6의 '근무개월간 기준임금'란 기재 각 해당 금액에 곱하는 방식으로 산정하고, ② 지급받은 임금의 공제 역시 원고들에 대한 임금 차액을 앞서 살펴본 바와 같이 비율적으로 산정한 것과 동일한 방식으로 산정하였는바, 그 산정방식 및 순서에 관하여 당사자 사이에 다툼이 없다.

라. 당사자들의 나머지 주장에 관한 판단

1) 별표2 원고들의 연장근로수당, 휴일특근수당, 심야할증수당 주장

가) 별표2 원고들의 주장

별표2 원고들은 피고 소속 근로자들과 마찬가지로 상시적으로 아래 표와 같은 시간의 연장·휴일근로를 하였으므로, 피고는 급여규정에 따라 위 원고들에게 연장근로수당·휴일근로수당을 지급하여야 한다.

따라서 피고가 위 원고들에게 지급하여야 할 임금 차액에는 아래 표와 같은 연장·휴일근로시간에 대한 연장근로수당·휴일근로수당이 포함되어야 한다.

또한, 위 원고들은 피고 소속 근로자들과 마찬가지로 상시적으로 격주 단위의 주·야간 교대근무를 하였고, 야간에 근무하는 날에는 21:00부터 다음날 08:00까지 근무하였으므로, 피고는 급여규정에 따라 위 원고들에게 심야할증수당을 지급하여야 한다.

따라서 피고가 위 원고들에게 지급하여야 할 임금 차액에는 월 75시간[= 총 근로시간 11시간 중 22:00부터 06:00까지의 야간근로에 해당하는 7시간(휴게시간 1시간 제외) × 5일 × (4.3주/2)]의 야간근로에 대한 심야할증수당이 포함되어야 한다.

?2007년2008년2009년2010년2011년월 연장근로시간29.127.224.331.432.3월 휴일근로시간42.231.223.737.754.3

설령 위 원고들이 위와 같이 상시적인 연장·휴일·야간근로를 하지 않았다고 하더라도, 위 원고들이 피고로부터 정상적으로 고용간주되었더라면 피고 소속 정규직 근로자들과 동일한 시간을 근로하였을 것이므로, 피고는 위 원고들에게 위 각 수당들을 지급하여야 한다.

나) 판단

살피건대, 피고 소속 정규직 근로자들 중 ♀♂공장 트럭공정에서 근무하는 근로자들을 제외한 나머지 근로자들이 격주 단위의 주·야간 교대 방식으로 근무한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없으나, 갑 제221, 229, 238, 251 내지 254, 257, 261, 265호증의 각 기재만으로는 위 원고들이 상시적으로 위 표 기재와 같은 시간 동안 연장·휴일근로를 하였다거나, 격주 단위로 21:00부터 익일 08:00까지의 야간근로를 상시적으로 하여 야간근로시간이 월 75시간에 달한다거나, 위 원고들이 피고에 고용간주되었더라면 위와 같이 근로를 하였을 것이라는 점을 인정하기 부족하고, 달리 이를 인정할 증거가 없다.

위 원고들의 위 주장은 이유 없다.

2) 피고의 근로제공 중단에 따른 임금 공제 주장

가) 피고의 주장

별표4-2 기재와 같이 고용간주 효과 발생 이후 사내협력업체로부터 해고 또는 정직을 당하거나 사내협력업체를 퇴사하는 등의 사유로 인하여 근로제공이 중단된 기간이 있는 원고들의 경우 그 기간 동안의 임금 차액을 청구할 수 없다.

나) 판단

(1) 파견근로자가 고용간주 효과 발생 이후 사용사업주에 대하여 근로제공을 중단한 기간이 있다고 하더라도, 일률적으로 그 기간 동안의 임금청구권을 상실한다고 볼 것은 아니고, 근로제공의 중단사유, 고용간주 발생 시기, 사용사업주의 고용간주 발생 및 그 효과에 대한 인식 여부 등의 사정을 종합적으로 고려하여, 파견근로자의 근로제공 중단이 사용사업주의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 평가할 수 있는 경우라면 파견근로자로서는 민법 제538조 제1항에 따라 근로제공 중단에도 불구하고 사용사업주에 대하여 중단 기간 동안 근로제공을 계속하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액을 청구할 수 있다고 할 것이다.

그러나 사용사업주나 파견사업주의 사정과 무관한 파견근로자의 개인적인 사정으로 인하여 근로를 중단하게 된 경우에는 사용사업주의 귀책사유로 인하여 근로제공을 하지 못한 것이 아니므로, 그 기간에 대한 임금 상당액을 청구할 수 없다.

(2) 별표4-2 '원고'란 기재 원고들이 각 고용간주 효과 발생 이후부터 원고들이 임금을 구하고 있는 2011. 11. 31.까지의 기간 동안 같은 표 '중단사유'란 기재와 같은 이유로 소속 사내협력업체로부터 징계해고, 정직처분, 면직처분을 받거나, 피고의 작업공정 축소 등을 이유로 소속 사내협력업체에서 정리해고되거나, 소속 사내협력업체의 정년에 도달하여 퇴사하거나 사직하는 등으로 같은 표 '근로제공 중단기간'란 기재 각 기간 동안 피고에 대한 근로제공을 중단한 사실은 당사자 사이에 다툼이 없거나, 갑 제212, 226, 227, 230, 232호증, 을 제46, 49, 50, 51, 54, 55호증의 각 기재에 변론 전체의 취지를 종합하여 인정할 수 있다.

(가) 별표4-2 기재와 같이, 원고 125(대법원 판결의 원고 119), 원고 127(대법원 판결의 원고 121)이 각 2007. 12. 31. 개인사유로 인하여 사내협력업체로부터 해고처분을 받아 근로제공을 중단한 사실은 앞서 본 바와 같고, 위 원고들이 위와 같이 근로제공을 중단한 것은 피고에 대하여 이 사건 소를 제기하면서 근로제공 의사를 표시하기 이전에 개인적인 사유로 인하여 소속 사내협력업체로부터 정직·해고처분을 받게 된 것이어서, 위와 같은 근로제공 중단이 피고의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 평가하기 어렵다.

따라서 피고가 위 원고들에게 위와 같은 근로제공 중단기간(원고 125, 원고 127의 경우 근로제공 중단 시점인 2007. 12. 31.부터 이 사건 소제기 전날인 2010. 11. 3.까지)의 임금 차액까지 지급할 의무는 없다고 할 것이므로, 피고의 이 부분 주장은 이유 있다.

(나) 한편 위 인정 사실에 의하면, 원고 1(대법원 판결의 원고 1), 원고 22(대법원 판결의 원고 20), 원고 64(대법원 판결의 원고 58), 원고 74, 원고 87, 원고 128(이하 '원고 1 등'이라 한다)이 다음 표와 같이 이 사건 소 제기 이후에 사직, 해고 등을 이유로 근로를 중단한 사실은 인정할 수 있으나, 원고 1 등이 2010. 11. 4. 이 사건 소를 제기하면서 근로제공의 의사를 표시한 점, 피고는 원고 1 등의 근로제공을 거부하며 원고 1 등의 근로자로서의 지위를 다툼 점 등을

고려할 때, 원고 1 등이 이 사건 소 제기 이후에 근로를 제공하지 못한 것은 피고의 사정과 무관한 원고 1 등의 개인적인 사정에 의한 것이라고 보기 어렵고, 사용사업주인 피고의 책임 있는 사유로 인한 것이라고 봄이 타당하다. 따라서 피고는 원고 1 등에 대하여 위 해당 기간 동안에 대하여도 임금 차액 상당을 지급하여야 한다.

원고소제기일자중단 기간중단일수중단사유원고 12010. 11. 4.(2010가합112450)2011. 8. 29. - 2011. 12. 31.125구속되어 징계해고원고 222010. 11. 4.(2010가합112504)2011. 6. 22. - 2011. 12. 31.193휴직기간 만료 후 업무복귀 신청 하지 아니하여 면직 처분원고 642010. 11. 4.(2010가합112610)2011. 9. 30. - 2011. 12. 31.93사직서 제출원고 742010. 11. 4.()2010. 9. 21. - 2011. 12. 31.467해고 후 재입사(주27)원고 872010. 11. 4.()2011. 4. 6. - 2011. 12. 31.270사직서 제출원고 1262010. 11. 4.()2011. 12. 31. - 2011. 12. 31.1퇴직원고 1282010. 11. 4.()2011. 2. 21. - 2011. 12. 31.314사내협력업체의 2008. 12. 23.자 해고처분이 무효라는 판결이 확정되자, 사내협력업체로부터 다시 징계처분을 받음. 정직기간 종료 후 사내협력업체로부터 휴직처리 되었고, 휴직기간 만료에도 복귀신청하지 아니하였다는 이유로 퇴직처분

재입사

(다) 나아가 별표4-2 기재 원고들 중 위 (가), (나)에서 살핀 원고들을 제외한 나머지 원고들에 대하여 살피건대, 앞서 든 증거들에 변론 전체의 취지를 종합하여 알 수 있는 다음과 같은 사정, 즉 ① 사내협력업체로부터 해고·정직처분을 받은 원고들의 경우 파견근로자의 보호를 주장하는 과정에서 피고를 상대로 벌인 쟁의행위가 그 주된 징계사유였던 점, ② 사내협력업체로부터 정리해고된 원고들의 경우 피고의 사정에 따른 작업공정의 축소 등으로 인하여 불가피하게 근로제공을 중단할 수밖에 없었던 점, ③ 퇴직한 원고들의 경우 사내협력업체와의 계약기간 만료 또는 정년도과 등으로 인하여 비자발적으로 근로제공을 중단한 점, ④ 위 원고들은 모두 근로제공을 중단하기 전부터 피고에게 자신들을 피고 소속 근로자로 전환하여 달라는 취지의 요구를 꾸준히 해 오다가 이 사건 소를 제기한 점, ⑤ 피고는 이와 같은 위 원고들의 요구를 거부한 채 근로제공을 수령하지 않은 점 등을 종합하여 볼 때, 피고가 직접고용간주 규정에 의한 법률효과를 긍정하고 위 원고들과 직접 근로계약관계를 맺었더라면 위 원고들은 개인사유 이외의 사유로 근로제공을 중단하지 않았을 것임을 추단할 수 있다.

따라서 위 원고들의 근로제공중단은 원고들의 근로자지위를 부정한 피고의 책임 있는 사정으로 말미암은 것이라고 봄이 상당하므로, 피고는 위 원고들에 대하여 위 해당 기간 동안에 대하여도 임금 차액 상당을 지급하여야 한다.

마. 소결론

따라서 피고는 원고들에게 별표1 '인용금액'란 기재 각 해당 금액 및 각 이에 대하여 ① 원고 128을 제외한 나머지 원고들의 경우에는 2014. 1. 23.자 청구취지변경신청서 부분 송달 다음 날인 2014. 1. 24.부터 피고가 그 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁함이 상당하다고 인정되는 1심 판결 선고일인 2014. 9. 18.까지, ② 원고 128의 경우에는 2014. 1. 23.자 청구취지변경신청서 부분 송달 다음 날인 2014. 1. 24.부터 피고가 그 이행의무의 존부나 범위에 관하여 항쟁함이 상당하다고 인정되는 2심 판결 선고일인 2017. 2. 10.까지 각 민법에서 정한 연 5%, 각 그 다음 날부터 다 갚는 날까지 소송촉진 등에 관한 특례법에서 정한 연 20%의 각 비율에 의한 지연손해금을 지급할 의무가 있다.

4. 결 론

그렇다면, 원고들의 이 사건 청구는 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지는 이유 없어 이를 기각할 것 인바, 제1심판결 중 원고 25, 원고 44, 원고 46, 원고 52, 원고 128, 원고 129, 원고 131, 망 ☆☆☆ 등의 소송수계인 들에 대한 부분은 이와 결론을 일부 달리하여 부당하므로, 피고의 항소를 일부 받아들여 제1심판결 중 위 원고들에 대한 부분을 주문과 같이 변경하고, 제1심판결 중 위 원고들을 제외한 나머지 원고들에 대한 부분은 이와 결론을 같 이하여 정당하므로, 피고의 위 원고들을 제외한 나머지 원고들에 대한 항소와 원고 1, 원고 4, 원고 20, 원고 21, 원 고 111, 원고 125, 원고 127의 피고에 대한 항소를 각 기각하기로 한다.

[별지 생략]

판사 권기훈(재판장) 이현우 김동완