

## 고용의사표시·근로에관한소송

[수원지법 평택지원 2016. 12. 21. 2014가합4417, 2016가합9089]



### 【판시사항】

甲 주식회사와 자동차엔진조립·생산에 관한 도급계약을 체결한 사내협력업체의 소속 근로자로서 甲 회사의 공장에서 근무하여 온 乙 등이, 도급계약의 실질이 근로자파견계약에 해당하므로 사용자업주인 甲 회사는 파견근로자인 乙 등에 대한 직접고용의무가 있다고 주장하며, 甲 회사를 상대로 고용의 의사표시를 구한 사안에서, 제반 사정에 비추어 乙 등은 사내협력업체에 고용된 후 甲 회사의 공장에 파견되어 甲 회사로부터 직접 지휘·명령을 받은 근로자 파견관계에 있었다고 보이므로, 甲 회사는 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 고용의무를 부담한다고 한 사례

### 【판결요지】

甲 주식회사와 자동차엔진조립·생산에 관한 도급계약을 체결한 사내협력업체의 소속 근로자로서 甲 회사의 공장에서 근무하여 온 乙 등이, 도급계약의 실질이 근로자파견계약에 해당하므로 사용자업주인 甲 회사는 파견근로자인 乙 등에 대한 직접고용의무가 있다고 주장하며, 甲 회사를 상대로 고용의 의사표시를 구한 사안에서, 도급계약에 따라 사내협력업체는 원칙적으로 엔진조립 업무를 수행하는 것으로 되어 있으나 사내협력업체 근로자들은 엔진조립 업무 이외의 업무도 수행하였고, 도급계약이 甲 회사의 필수적이고 상시적인 업무를 목적 또는 대상으로 하고 있는 점 등에서 나타나는 계약의 목적, 사내협력업체 근로자들이 甲 회사가 제공한 작업표준서 등에 따라 업무를 수행하는 등 甲 회사가 사내협력업체 근로자들에게 직·간접적인 지시를 하였다고 보이는 점 등에서 알 수 있는 업무수행의 형태, 甲 회사는 수급업체 고유의 기술력이나 전문성보다는 소속 근로자들의 노무제공 자체를 도급계약을 통한 엔진조립 업무의 수행에 보다 중요한 요소로 고려하였다고 보이는 점 등에서 드러나는 계약당사자의 적격성 등 제반 사정에 비추어, 乙 등은 사내협력업체에 고용된 후 甲 회사의 공장에 파견되어 甲 회사로부터 직접 지휘·명령을 받은 근로자파견관계에 있었다고 보이므로, 甲 회사는 파견근로자 보호 등에 관한 법률에 따른 고용의무를 부담한다고 한 사례.

### 【참조조문】

구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되기 전의 것) 제6조의2 제1항, 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제1호, 제5조 제1항, 제6조의2 제1항, 제7조

### 【전문】

【원 고】 별지 1 원고 목록 기재와 같다. (소송대리인 법무법인 여는 담당변호사 김유정)

【피 고】 현대위아 주식회사 (소송대리인 법무법인 화우 담당변호사 오태환 외 2인)

【변론종결】2016. 12. 7.

【주문】

】

1. 피고는 원고들에게 고용의 의사표시를 하라.
2. 소송비용은 피고가 부담한다.

【청구취지】주문과 같다.

【이유】

】 1. 기초 사실

가. 당사자들 지위

피고는 각종 공작기계 및 금속가공기계 제조 판매업 등을 목적으로 설립되어 평택시 (주소 1 생략)에 있는 공장(이하 '1공장'이라 한다)에서 자동차용 카파엔진을, 평택시 (주소 2 생략)에 있는 공장(이하 '2공장'이라 한다)에서 자동차용 4D56엔진을 생산하여 완성자동차 회사(현대자동차, 현대자동차 인도 법인, 기아자동차, 동희오토)에 납품하는 업무 등을 영위하는 회사이다.

원고들은 피고와 도급계약을 체결한 사내협력업체에 소속되어 1, 2공장에서 근무하여 온 근로자로서 구체적인 소속업체 및 근무공장 내역은 별지 2 원고별 근무이력 중 각 '소속업체 변동내역', '근무공장'란 기재와 같다.

나. 피고와 사내협력업체 사이의 계약

1) 피고는 아래와 같이 협력업체들과 사이에 자동차엔진조립·생산에 관한 하도급거래 기본계약 및 하도급거래 개별 단가계약을 체결하였는데(이하 통틀어 '이 사건 도급계약'이라 한다), 하도급거래 기본계약서에는 구체적인 도급내용이 기재되어 있지 않고, 하도급거래 개별 단가계약서에는 계약 작업내용으로 '카파엔진조립', '4D56엔진조립'이라고 기재되어 있다(이하 아래 기재 협력업체들은 '사내협력업체'라 하고, 나머지 피고의 협력업체는 사내협력업체와 외부협력업체를 구별하지 않고 '피고 협력업체'라고만 한다).

① 1공장 엔진조립: 소외 1 명의 개인사업장 ○○이엔지, ○○이엔지가 법인으로 전환한 유한회사 신광이엔지(대표자 소외 1, 이하 통틀어 '신광이엔지'라고 한다)와 소외 2 명의 개인사업장 △△△, △△△이 법인으로 전환한 주식회사 화스텍(대표이사 소외 2, 이하 통틀어 '화스텍'이라 한다), 신광이엔지와 화스텍은 주·야간 교대근무

③ 2공장 엔진조립: 2014. 3. 31.까지 유한회사 대성테크(대표자 소외 3), 2014. 4. 1.부터 소외 4 명의 개인 사업장 □□ TECH, □□ TECH가 법인으로 전환한 유한회사 에스엠텍(대표이사 소외 4, 이하 통틀어 '에스엠텍'이라 한다)

2) 피고는 사내협력업체와 사이에 하도급거래 개별 단가계약에 부수한 계약으로 하도급계약 작업단가 결정합의, 사급 기자재 관리협정, 기계·설비 임대차계약을 각 체결하였다.

① 하도급계약 작업단가 결정합의는 이 사건 도급계약에 따라 사내협력업체가 수행한 업무의 단가에 관한 합의이고, ② 사급 기자재 관리협정은 엔진 조립에 필요한 부품을 피고가 사내협력업체에 무상으로 제공하되 사내협력업체는 이를 성실히 관리하여야 한다는 내용이며, ③ 기계·설비 임대차계약은 피고가 사내협력업체에 엔진조립에 필요한 1, 2공장 및 공장 내부 엔진생산기계·설비 등을 무상으로 임대한다는 내용이다.

피고는 사내협력업체와 사이에 이 사건 도급계약과 별도로 1, 2공장 내부 중 일부를 사내협력업체 사무실 용도로 임대하기로 하는 임대차계약을 체결하였다.

3) 피고는 내부적으로 이 사건 도급계약 단가를 산정하기 위한 산정기준을 마련하였는데, 그 구체적인 내용은 다음과 같다.

① 1, 2공장 엔진생산설비의 시간 단위당 생산수량(설비 UPH, Unit Per Hour)과 설비가동에 필요한 예상인원, 예상가동률을 산정한다.

② 예상가동률을 토대로 운영 UPH(= 설비 UPH × 예상가동률)를 산출한다.

③ 운영 UPH에 따라 제품 생산에 소요되는 예상시간(T/T, Tec Time = 60분 ÷ 운영 UPH)을 산출한다.

④ T/T를 토대로 단위제품 생산을 위해 투입되는 1인 기준 표준시간(표준 M/H, 예상인원 × T/T ÷ 60분)을 산출한다.

⑤ 표준 M/H에 계약임률을 곱하여 계약단가를 산정한다.

위 산정기준에는 구체적인 산출내역을 도급업체와 협의 후 결정이라고 기재되어 있으나 피고와 사내협력업체 사이에 체결된 도급계약에 따른 도급단가는 위 산정기준에 따른 도급단가와 일치한다.

다.

## 1, 2공장 엔진생산 공정

### 1) 개관

가) 자동차 엔진은 실린더 헤드, 크랭크 샤프트 및 실린더 블록(이하 통틀어 '엔진 주요 구성품'이라 한다) 생산공정, 엔진 주요 구성품을 정밀기계를 이용 절삭·가공하여 조립이 가능한 상태로 만드는 가공공정(이하 가공공정이 끝난 엔진을 '가공완료엔진'이라 한다), 가공된 엔진 주요 구성품에 구체적인 생산 사양에 따라 세부적인 부품들을 조립하는 조립공정을 거쳐서 생산된다.

나) 완성자동차는 이른바 '직서열 방식'으로 부품이 공급되어 생산된다.

직서열 방식이란, 개별소비자가 구매하고자 하는 완성자동차의 구체적인 사양을 완성자동차 회사에 주문하면, 완성자동차 회사는 피고와 같은 부품공급업체에 생산순서, 일시, 수량을 지정한 주문생산정보를 제공하고, 부품공급업체는 그 주문생산정보에 따라 필요한 구체적인 사양의 단위 부품을 생산하여 적시에 완성자동차 회사에 납품하는 방식이다.

피고는 직서열 방식에 따른 적시 납품을 위해 완성자동차 회사가 요구하는 구체적인 사양의 엔진을 주문 순서별로 일 13회가량 납품하였다.

### 2) 1공장 구체적인 생산과정

가) 개관

1공장 가공라인과 조립라인은 공간적으로 구분되어 있고, ① 대부분 공정이 자동화 비에 의하여 이루어지는 가공라인에는 원고 18, 원고 24 이외에는 피고 소속 근로자들이 근무하고, ② 조립라인에는 사내협력업체 소속 근로자들이 근무한다.

가공라인에서 외부업체로부터 납품받은 엔진 주요 구성품을 가공하여 가공완료엔진을 생산하고, 조립라인에서 가공완료엔진에 구체적인 사양에 따른 부품을 조립하는 조립공정을 거쳐 뉴모닝 차량에 들어가는 카파엔진을 생산한다.

가공라인에서 생산되는 가공완료엔진은 연 25만 대 정도이고, 조립라인에서는 가공라인뿐만 아니라 외주업체에서 생산된 가공완료엔진까지 공급받아 연 32만 대 정도의 엔진을 생산한다.

가공라인 및 외주업체에서 생산된 가공완료엔진은 적치장에 일정 기간 적치되어 있다가 물류를 담당하는 피고 협력업체에 의해 조립라인 시작 부분 로봇설비 앞으로 운반된다.

로봇설비는 주문 순서에 따라 필요한 가공완료엔진을 조립라인으로 투입한다.

조립라인에서 조립공정이 마쳐지면, 물류를 담당하는 피고 협력업체가 완성된 조립엔진을 완성자동차 회사에 납품한다.

나) 1공장 사내협력업체 소속 근로자들 구체적인 업무수행 형태 등

(1) 원고 18, 원고 24

원고 18, 원고 24는 피고 소속 근로자들과 함께 엔진 주요 구성품(실린더 헤드, 크랭크 샤프트, 실린더 블록) 가공라인을 각 6개월씩 순환하면서 완성된 엔진 주요 구성품을 검사하고 불량을 발견하면 피고 소속 직원에게 불량확인을 보고한다.

위와 같은 보고를 받은 피고 직원은 해당 불량품을 수정장으로 보내 수정할 것인지, 그대로 조립라인에 투입할 것인지를 결정한다.

(2) 나머지 1공장 사내협력업체 소속 직원들

나머지 1공장 사내협력업체 소속 직원들은 조립라인에서 카파엔진을 조립하는 업무를 하였는데, 구체적인 업무수행 형태는 다음과 같다.

① 피고는 완성자동차 회사가 수립한 생산계획상 주문생산정보 등을 토대로 월간 예시물량 계획, 주간물량 계획을 수립하여 사내협력업체를 포함한 협력업체에 대한 주문생산정보를 작성하고 이를 A-ONE 사이트를 통해 협력업체와 공유한다.

피고가 주문생산정보를 1공장 생산관리시스템에 입력하면, 해당 엔진에 대한 구체적인 주문생산정보가 생산정보 모니터에 나타나게 되고, 피고는 완성자동차 회사의 주문생산정보 변경 등으로 그 내용이 변경되면 이를 즉각 수정하여 새로운 주문생산정보를 입력하였다.

완성자동차 회사는 피고 회사에 엔진을 주문하면서 엔진생산 시 유의해야 할 사항 등이 기재된 엔진도면을 제공하였고, 피고는 위 도면에 기재된 주요 내용이 거의 그대로 기재된 조립 QC공정표를 제작하였으며, 위 조립 QC공정표에 기초한 작업표준서, 중점관리표가 사내협력업체 소속 근로자들에게 제공되었다.

② 1공장 사내협력업체 소속 직원들은 작동 중인 컨베이어 해당 공정 부분에 위치하여 조립 중인 엔진이 도달하면 작업을 위해 컨베이어 작동을 중단시킨 후 그때그때 해당 엔진에 결합해야 할 결합대상 부품 관련 정보가 표시되어 있는 작업공정 모니터를 참조하여 작업표준서, 중점관리표 등에 따라 조립업무를 수행하고, 작업이 완료되면 다시 컨베이어를 작동시켜 다음 공정으로 이동시킨다(이른바 'Stop & Go 방식').

③ 피고는 피고 소속 직원, 사내협력업체 관리자 등이 참여하여 조립과정에서 확인한 불량현황 및 원인에 대하여 분석하고 발표하는 일일품질회의를 개최하였고, 피고 직원은 일일품질회의 결과(불량발생공정, 불량내용 원인, 조치내용 및 대책)를 1공장 조립라인에 위치한 'KAPPA 조립 일일 불량현황'에 기재하였다.

사내협력업체 소속 관리자들은 위와 같은 피고 직원 기재에 따라 소속 근로자들에게 불량대책을 지시하였다.

④ 피고는 소속 직원 중에 검사(이른바 'QC')라는 직책을 두었는데, 검사들은 사내협력업체 소속 근로자들이 피고가 정한 강도로 볼트를 체결하였는지 등을 측정하고, 조립업무 과정에서 부품 불량 등이 보고된 경우 이를 어떻게 처리할 것인지 결정하는 역할 등을 수행하였다.

3) 2공장 구체적인 생산과정

가) 개관

2공장에서는 외주업체로부터 가공완료엔진을 납품받아 조립라인에서 구체적인 사양에 따른 조립공정을 거쳐 포터, 스탠덱스 수출용 차량에 들어가는 4D56엔진을 생산한다.

외주업체에서 생산된 가공완료엔진은 적치장에 일정 기간 적치되어 있다가 물류를 담당하는 피고 협력업체에 의해 공장 작업장으로 운반되어 조립할 수 있도록 준비된다.

조립라인에서 조립공정이 마쳐지면, 물류를 담당하는 피고 협력업체가 완성된 조립엔진을 완성자동차 회사에 납품한다.

나) 사내협력업체 소속근로자들 구체적인 업무수행 형태 등

2공장 사내협력업체 소속 근로자들은 조립라인에서 4D56엔진을 조립하는 업무를 담당하였는데, 구체적인 업무수행 형태는 다음과 같다.

① 1공장과 마찬가지로 피고가 주문생산정보를 작성하고, 이를 A-ONE 사이트를 통해 사내협력업체와 공유하면, 사내협력업체 근로자가 컴퓨터에 주문생산정보를 입력하고 이는 생산정보 모니터에 나타나게 된다.

사내협력업체는 주문생산정보를 기초로 구체적인 엔진사양이 기재된 엔진조립사양서를 출력하여 조립라인 첫 공정에 가공완료엔진과 함께 투입한다.

② 사내협력업체 소속 근로자들은 작동 중인 컨베이어 해당 공정 부분에 위치하여 조립 중인 엔진이 도달하면 작업을 위해 컨베이어 작동을 중단시킨 후 그때그때 엔진조립사양서와 엔진품번에 대응하는 부품조건표를 대조하여 결합대상 부품을 결정한 후 작업표준서, 중정관리표에 따라 조립업무를 수행하고, 작업이 완료되면 다시 컨베이어를 작동시켜 다음 공정으로 이동시킨다.

③ 2공장 내부에는 피고 직원 1명이 근무하는 피고 출장사무소가 위치하여 있는데, 위 직원은 엔진이 완전히 조립되기 전 1일 2회 정도 1개의 제품에 대해 샘플검사를 수행하고 그 결과를 QC 품질점검대장에 기재하였다.

라. 사내협력업체 생산량 및 도급비 청구 등

1) 신광이엔지는 2015. 1. 26.부터 2015. 2. 25.까지 31일 중 휴무일 9일을 제외하고 22일 동안 매일 10시간씩 조립라인을 운영하였는데, 그중 2일을 제외한 나머지 20일 동안 엔진생산량은 최저 663대에서 최고 675대로 일정하다.

화스텍은 위 기간 중 휴무일 9일을 제외하고 22일 동안 매일 10시간씩 조립라인을 운영하였는데, 그중 2일을 제외한 나머지 20일 동안 엔진생산량은 최저 661대에서 최고 684대로 일정하다.

에스엠텍은 위 기간 중 휴무일 10일을 제외하고 21일 동안 매일 8시간씩 조립라인을 운영하였는데, 그중 1일을 제외한 나머지 20일 동안 엔진생산량은 최저 192대에서 최고 198대로 일정하다.

2) 사내협력업체는 피고에게 도급비를 청구하면서 주된 엔진조립 기성고 이외에 가공, 외주검사, 내구시험, 개선반, CKD 파견, 품질파견, 피지원공수(工數, Loss), 인건비(인력비용)라는 명목으로 기성고를 청구하였다.

피지원공수 기성고는 해당 피지원공수 작업에 대한 투입인원과 작업시간을 곱한 투입공수에 위에서 살펴본 계약임료를 곱한 금액이고, 피지원공수 작업내용에는 ① 품질설비청소, 자재보관장 청소, 중식작업, 120공정 오퍼레이터지원 및 품질설비청소, 자재보관장 바닥 도색, 설비청소 및 작동상태 점검, 안전교육(이상 신광이엔지), ② 세척액교환, 패드청소, 설비 패드청소, 라인점검, 안전교육(이상 화스텍), ③ 출하검사, 세척라인 조출작업, 세척라인 중식작업, 세척액 교환, GA 헤드 A/S 생산, J3라인 작동유 제거, 착화롤 공사 지원, 씨타 LPI 조립, 미착화엔진 착화작업 자재검수, 차종변경, J3 자체팩 해체, 정기안전교육(이상 에스엠텍)이 포함되어 있다.

마. 사내협력업체 인사관리

사내협력업체는 해당 업체 명의로 원고들을 포함한 근로자를 신규로 채용한 후 해당 근로자를 작업에 투입하였고, 피고와 별개의 취업규칙을 마련하여 그에 따라 근로자들에 대한 인사권과 징계권을 행사하였다.

이에 따라 근로자들 역시 휴가원, 조퇴계 등을 제출하여 소속 업체의 승인을 얻은 다음에야 근로에서 면제될 수 있었다.

사내협력업체는 피고로부터 도급금액을 수령하여 이로써 소속 근로자들에 대한 임금 등을 직접 지급하였으며, 그 과정에서 근로소득세 원천징수 및 납부, 연말정산 업무 등을 자체적으로 처리하였고, 해당 업체의 대표 명의로 국민연금, 고용보험, 건강보험, 산재보험에도 가입하였다.

또한 사내협력업체는 관할 세무서에 사업자등록을 마친 다음 이 사건 도급계약 수행에 따른 사업소득세를 납부하였다.

바. 관계 법령

1) 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되기 전의 것, 이하 '제정 파견근로자보호법'이라 한다)의 제정 경위 및 주요 내용

가) 근로기준법은 특정의 사용자와 근로자 사이에 형성된 직접적이고 단면적인 근로관계를 원칙적인 모습으로 예정하면서, 근로관계 형성 내지 존속의 국면을 불문하고 영리를 목적으로 특정 근로자의 취업에 개입하는 행위를 법률이 정하는 예외적인 경우에만 허용토록 하고 있다(제9조). 이는 근로자에게 지급되어야 할 근로자의 대가 중 일부가 취업의 알선 등을 빌미로 제3자에게 유출되는 결과를 방지하기 위한 것으로, 즉 부당한 중간착취로부터 근로자를 보호하기 위한 취지에서 마련된 규정으로 이해할 수 있다.

나) 종래 직업안정법에서는 타인의 취업에 개입하는 대표적인 유형 중 하나인 (국내) '근로자공급사업'과 관련하여 노동조합만을 사업주체로 인정하는 엄격한 허가제를 유지하고 있었으나(제33조 제1항, 제3항, 시행령 제33조 제2항 제1호), 경제환경의 변화에 대응한 고용유연성 제고 등 기업 측의 탄력적인 인력운용 확대 필요성이 제기됨에 따라 노·사·정 사이의 협상과 논의를 거친 끝에 1998. 2. 파견근로자보호법이 제정되기에 이르렀다(이에 따라 근로자파견사업은 직업안정법상 근로자공급사업의 범위에서 제외되었다).

다) 제정 파견근로자보호법은 근로자파견사업의 허가를 받은 업체들로 하여금 자신들이 고용한 근로자를 타인을 위한 근로에 종사할 수 있도록 함으로써 인력수급의 원활화를 도모하면서도, 파견대상업무를 제한[허용가능한 일부 업무만을 법정화하는 이른바 '포지티브'(positive) 방식을 도입하는 한편, 제조업의 직접생산공정업무에 대해서는 명문의 제외규정을 두었다]하는 것은 물론, 그 기간이나 사업허가 요건 등을 위반하여 위법하게 이루어진 파견에 대해서는 '고용간주'나 형사처벌 등 근로자파견사업의 남용을 방지하는 조치를 두어 근로자파견의 상용화·장기화를 억제하고자 하였다.

라) 주요 내용은 다음과 같다.

제1조(목적)이 법은 근로자파견사업의 적정한 운영을 기하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립함으로써 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함을 목적으로 한다.

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.

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 다음 날부터 파견근로자를 고용한 것으로 본다.

다만 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하는 경우를 제외한다.

- 2) 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정된 것으로 2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되어 2012. 8. 2. 시행되기 전의 것, 이하 '구 파견근로자보호법'이라 한다)의 개정 및 주요 내용  
제정 파견근로자보호법상 '고용간주' 조항이 '고용의무' 조항으로 변경되었다.

주요 내용은 다음과 같다.

제5조(근로자파견대상업무 등)① 근로자파견사업은 제조업의 직접생산공정업무를 제외하고 전문지식·기술·경험 또는 업무의 성질 등을 고려하여 적합하다고 판단되는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 대상으로 한다.

<개정 2006. 12. 21.>② 제1항의 규정에 불구하고 출산·질병·부상 등으로 결원이 생긴 경우 또는 일시적·간헐적으로 인력을 확보하여야 할 필요가 있는 경우에는 근로자파견사업을 행할 수 있다.

<개정 2006. 12. 21.>③ 제1항 및 제2항의 규정에 불구하고 다음 각 호의 업무에 대하여는 근로자파견사업을 행하여서는 아니 된다.

<신설 2006. 12. 21., 2007. 8. 3., 2011. 8. 4.> 1. 건설공사현장에서 이루어지는 업무 2. 「항만운송사업법」 제3조 제1호, 「한국철도공사법」 제9조 제1항 제1호, 「농수산물유통 및 가격안정에 관한 법률」 제40조, 「물류정책기본법」 제2조 제1항 제1호의 하역업무로서 「직업안정법」 제33조의 규정에 따라 근로자공급사업 허가를 받은 지역의 업무 3. 「선원법」 제2조 제1호에 따른 선원의 업무 4. 「산업안전보건법」 제28조의 규정에 따른 유해하거나 위험한 업무 5. 그 밖에 근로자 보호 등의 이유로 근로자파견사업의 대상으로는 적절하지 못하다고 인정하여 대통령령이 정하는 업무④ 제2항의 규정에 의하여 파견근로자를 사용하고자 할 경우 사용사업주는 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자와 사전에 성실하게 협의하여야 한다.

<개정 2006. 12. 21.>⑤ 누구든지 제1항 내지 제4항의 규정을 위반하여 근로자파견사업을 행하거나 그 근로자파견사업을 행하는 자로부터 근로자파견의 역무를 제공받아서는 아니 된다.

<개정 2006. 12. 21.>제6조의2(고용의무)① 사용사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 당해 파견근로자를 직접 고용하여야 한다.

1. 제5조 제2항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로 파견근로자를 사용하는 경우 2. 제5조 제3항의 규정을 위반하여 파견근로자를 사용하는 경우 3. 제6조 제2항 또는 제4항의 규정을 위반하여 2년을 초과하여 계속적으로

파견근로자를 사용하는 경우 4. 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.

③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것 2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 될 것제46조(과태료)② 제6조의2 제1항의 규정을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만 원 이하의 과태료에 처한다.

3) 파견근로자 보호 등에 관한 법률(2012. 2. 1. 법률 제11279호로 개정되어 2012. 8. 2. 시행된 것, 이하 '현행 파견근로자보호법'이라 한다)의 개정 및 주요 내용

불법파견이더라도 2년 이상 근무한 경우에만 사용사업주에게 직접 고용의무를 부과하던 구 파견근로자보호법상 고용의무 조항을 불법파견의 경우에는 사용한 기간에 관계없이 사용사업주에게 파견근로자의 직접 고용의무를 부과하도록 변경되었다.

주요 내용은 다음과 같다.

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

<개정 2012. 2. 1.> 1. 제5조 제1항의 근로자파견대상업무에 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 경우② 제1항의 규정은 당해 파견근로자가 명시적인 반대의사를 표시하거나 대통령령이 정하는 정당한 이유가 있는 경우에는 적용하지 아니한다.

③ 제1항의 규정에 따라 사용사업주가 파견근로자를 직접 고용하는 경우에 있어서 파견근로자의 근로조건은 다음과 같다.

1. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 있는 경우에는 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등에서 정하는 근로조건에 의할 것 2. 사용사업주의 근로자 중 당해 파견근로자와 동종 또는 유사업무를 수행하는 근로자가 없는 경우에는 당해 파견근로자의 기존의 근로조건 수준보다 저하되어서는 아니 될 것④ 사용사업주는 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 노력하여야 한다.

제46조(과태료)② 제6조의2 제1항의 규정을 위반하여 파견근로자를 직접 고용하지 아니한 자는 3천만 원 이하의 과태료에 처한다.

[인정 근거] 다툼 없는 사실, 갑 제1 내지 13, 16 내지 18, 20 내지 23, 25 내지 59, 69, 102 내지 106호증, 을 제1 내지 5, 7 내지 17, 20 내지 36호증(가지번호 있는 것은 각 가지번호 포함)의 각 기재, 이 법원의 현장검증 결과, 변론 전체의



취지

## 2. 판단

가. 당사자들 주장 요지

### 1) 원고들

피고와 사내협력업체 사이에 체결된 이 사건 도급계약은 그 실질에 있어서 근로자파견계약에 해당하는데, 사용사업주인 피고는 2년을 초과하여 파견근로자인 원고들을 사용하거나 근로자파견 대상업무에 해당하지 아니하는 업무에서 파견근로자인 원고들을 사용하였으므로, 구 파견근로자보호법이 시행되기 전에 2년을 초과하여 근로한 원고들에 대하여는 구 파견근로자보호법 제6조의2 제3호에 따라 2년을 경과한 때에, 구 파견근로자보호법이 시행될 당시 2년 미만을 근로한 원고들에 대하여는 현행 파견근로자보호법 시행일에, 현행 파견근로자보호법이 시행된 이후 고용된 원고들에 대하여는 사내협력업체에 고용되어 피고에게 파견된 때인 입사일에 원고들에 대한 직접고용의무가 발생하였다.

따라서 피고는 원고들에게 고용의 의사표시를 할 의무가 있다.

### 2) 피고

피고는 엔진 생산공정 중 일부인 조립공정을 특정하여 사내협력업체에 도급하였고, 원고들은 사내협력업체 소속 근로자로서 피고가 아닌 사내협력업체의 지휘·감독을 받아 도급받은 업무를 수행하였을 뿐이므로, 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립하지 아니한다.

따라서 원고들 청구는 이유 없다.

## 3. 판단

가. 근로자파견에 관한 법리

파견근로자보호법 제2조 제1호에 의하면, 근로자파견이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다.

원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 위와 같이 파견근로자보호법의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동작업을 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 당해 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 2010다106436 판결 등 참조).

그리고 그 구체적인 기준에 관하여 하급심판례는 대체로 다음과 같이 실시하여 왔다(서울고등법원 2010. 10. 1. 선고 2009나117975 판결, 서울고등법원 2010. 11. 12. 선고 2007나56977 판결 등 참조).

- 1) 계약의 목적: 구체적인 일의 완성에 대한 합의 존재 여부(계약 목적이 명확한지 여부, 계약 목적에 대한 시간적 기한이 명확히 정해져 있는지 여부), 일의 완성 후 인도와 수령의 필요 여부, 일의 완성 이전까지 대가 청구할 수 있는지 여부(파견의 경우는 객관적인 일의 진척 정도와 관계없이 업무시간의 양에 따라 대가 지급청구 가능), 일의 불완전한 이행이나 결과물의 하자가 있을 경우에 이에 따른 담보책임을 부담하는지 여부(파견사업주는 인력조직이나 선발에 과실이 있는 경우에만 책임 부담)
- 2) 업무수행의 과정: 수급인이 작업현장에서 근로자에 대한 구체적인 지휘·감독과 이에 수반하는 노무관리(출근 여부에 관한 감독, 휴가와 휴게에 관한 관리·감독, 근로자에 대한 교육 및 훈련에 대한 부담)를 직접 행하는지 여부, 수급인의 업무수행 과정이 도급인의 업무수행 과정에 연동되고 종속되는지 여부, 즉 업무영역에 따른 조직적 구별이 있는지, 아니면 직영근로자와 부분적인 업무의 공동수행을 하는지, 계약대상이 되는 일 이외의 사항에 노무제공을 하는지 여부
- 3) 계약당사자의 적격성: 도급계약의 목적이 된 일을 할 수 있는 능력(전문적 기술능력, 고도의 전문인력 보유, 작업복이나 기타 보호복 제공, 노무작업 재료의 공급, 독립된 사업시설 보유)을 보유하고 있는지 여부, 전문화된 영역으로 특화가 가능한지 여부

나. 원고들과 피고 사이에 근로자파견관계가 성립하였는지 여부

앞에서 본 사실관계 및 앞에서 거시한 증거들에 변론 전체의 취지를 더하여 알 수 있는 다음과 같은 사실 및 사정들을 종합하여 보면, 원고들은 사내협력업체에 고용된 후 피고 소속 1, 2공장에 파견되어 피고로부터 직접 지휘·명령을 받은 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하다.

#### 1) 계약의 목적

가) 이 사건 도급계약에 의하면, 사내협력업체는 원칙적으로 엔진조립 업무를 수행하는 것으로 되어 있으나, 사내협력업체 소속 근로자들은 이 사건 도급계약에 기재된 엔진조립 업무 이외에 가공업무, 출하검사, 자재검수, 외주검사, 내구시험, 개선반, CKD 파견, 품질 파견, 설비청소, 공장 청소나 도색 작업 업무 등을 수행하였다.

[이에 대하여 피고는 가공라인에서 사내협력업체 직원이 행하는 검사업무는 조립업무에 포함되는 것이라고 주장한다.

그러나 피고와 사내협력업체 사이에 검사업무를 행하는 부분에 대하여 앞에서 살펴본 도급단가 이외에 추가로 도급비가 수수된 사정에 비추어 검사업무는 조립업무와 별도 업무라고 봄이 타당하다.

]

나) 피고는 엔진을 생산하여 이를 납품하는 사업을 영위하는 법인이므로, 그중 주요한 부분에 해당하는 엔진조립은 피고의 영업과 관련한 필수적이고도 상시적인 업무이다.

피고와 사내협력업체 사이의 이 사건 도급계약은 이처럼 피고의 필수적이고 상시적인 업무를 그 목적 또는 대상으로 하고 있다.

다) 피고와 사내협력업체 사이에서 엔진조립이라는 일의 완성 이후에 별도로 인도나 수령은 필요하지 않았던 것으로 보인다.

라) 앞에서 살펴본 피고 도급단가의 산출방법에 비추어 볼 때 위 도급단가는 이 사건 엔진조립업무를 수행함에 있어서 최소한으로 필요한 인원 및 그 투입시간을 수치화한 것으로 평가할 수 있고, 사내협력업체가 이 사건 엔진조립업무를 행함에 있어 피고가 산정한 필요 예상인원보다 월등히 적은 수의 인원만을 투입하여 이 사건 도급계약에 따른

업무를 수행하거나 피고 예상과 달리 운영 UPH를 설정하는 것도 불가능할 것으로 보인다[실제로 피고가 산정한 운영 UPH(카파엔진 10시간 기준 663대, 4D56엔진 8시간 기준 190.4대)와 앞에서 살펴본 사내협력업체가 수행한 업무 수행내용은 크게 다르지 않다].

따라서 사내협력업체는 피고의 기준에 따라 물량·도급단가가 미리 정해지고, 그 기준에 의하여 산정된 도급대금을 수령할 뿐 도급업무를 수행하는 과정에서 스스로의 노력과 판단에 따라 독자적인 이윤을 창출할 여지가 사실상 봉쇄되어 있다.

이러한 점에서 사내협력업체와 통상적인 근로자공급업체와의 차이점을 찾기 어렵다.

마) 피고는 사내협력업체가 소속 근로자들에 대하여 안전교육을 하거나 사내협력업체 소속 근로자들이 엔진생산 설비에 관한 통상적인 점검, 세척업무 등을 수행한 경우 이를 피지원공수로 보아 그에 해당하는 계약임금을 도급비로 지급하였고, 사내협력업체가 소속 근로자 이외에 별도 인력을 고용한 경우 그에 대한 인력비를 지급하였다.

안전교육이나 엔진설비에 관한 통상적인 점검, 세척업무, 별도 인력고용에 따른 비용은 근로자들의 형식적 고용주이거나 엔진설비의 임차인인 사내협력업체가 부담하여야 할 비용이라는 사정을 감안하여 보면, 피고와 사내협력업체 사이에 일반적인 도급계약과 달리 객관적인 일의 진척 정도(엔진생산)와 관계없이 업무시간의 양(이른바 투입공수)에 따라 대가 지급청구가 가능함을 추단케 한다.

바) 피고와 사내협력업체 사이에 일의 불완전한 이행이나 결과물에 하자가 발생한 경우에 담보책임을 부담하는 경우는 없었던 것으로 보인다.

## 2) 업무수행의 형태

가) 사내협력업체 근로자들은 피고가 제공한 조립 QC공정표에 기반한 작업표준서나 중점관리표, 작업공정 모니터(1공장), 부품조건표(2공장)에 따라 조립공정에 투입할 부품 및 조립방법을 정하게 되고, 그에 따라 해당 조립업무를 수행한다.

다음과 같이 작업표준서, 중점관리표, 작업공정 모니터, 부품조건표의 구체적인 작업지시성이 인정되고, 그 작성자를 피고로 인정하는 이상 피고가 사내협력업체 근로자들에게 직·간접적인 지시를 하였다고 보는 것이 타당하다.

(1) 작업공정 모니터, 부품조건표는 구체적 사양에 따라 어떠한 부품을 조립하여야 할지 결정하게 되는 근거이고, 작업표준서, 중점관리표는 결정된 부품을 조립하는 방법을 기재한 것으로 사내협력업체 소속 근로자들에게 작업표준서 등과 달리 엔진조립을 할 재량이 없음을 감안하여 볼 때 이는 사내협력업체 소속 근로자들에 대한 구체적인 작업지시로 볼 수밖에 없다.

[이에 대하여 피고는 현재의 일반화된 직서열방식에 따른 완성자동차 생산 및 주문자 생산 방식의 특성을 고려하여 볼 때 작업공정 모니터, 부품조건표는 구체적인 주문생산정보 이상의 의미가 없다고 주장한다.

그러나 작업공정 모니터, 부품조건표에 주문생산정보의 성격이 있기는 하나, 피고가 직접 근로자를 채용하여 1, 2공장에서 엔진을 생산한다고 하더라도 작업공정 모니터와 부품조건표 방식으로 구체적인 작업지시를 하게 될 것으로 보이는 사정에 비추어 보면, 그와 같은 사정만으로 작업지시의 성격이 부정되는 것은 아니다.

]

(2) 작업공정 모니터, 부품조건표는 피고가 작성한 주문생산정보에서 산출되는 것으로 설령 사내협력업체가 이를 입력하거나 출력하였다고 하더라도 피고의 작업지시와 질적으로 구분되는 별개의 지시라고 보기 어렵다.

(3) 작업표준서, 중점관리표는 작성명의자가 사내협력업체로 되어 있기는 하나 다음과 같은 사정에 비추어 실질적인 작성자는 피고인 것으로 보인다.

- ① 일부 작업표준서에는 작성자, 검토자, 승인자가 모두 피고 회사 엔진생산부 직원들로 기재되어 있고, 구체적인 내용 추가·변경 내역 및 일시가 적시되어 있다.
- ② 일부 작업표준서에는 '관리계획서 항목 반영'이라고 기재되어 있다(피고는 준비서면에서 여러 차례에 걸쳐 관리계획서는 피고 내부분서로 사내협력업체에 배포하지 않는다고 주장하였으므로, '관리계획서 항목 반영'이라고 기재된 부분은 피고가 작성한 것이라고 볼 수밖에 없다).
- ③ 일부 중점관리표에는 작성자, 승인자란에 아무런 기재가 없다.
- ④ 일부 중점관리표 작성일자는 사내협력업체가 피고와 이 사건 도급계약을 체결하기 이전이다.
- ⑤ 일부 중점관리표에는 '본 문서는 피고의 정보자산으로써 무단으로 전제 및 복제할 수 없으며 이를 위반할 시에는 당사 사규 및 관련 법규에 의해 제재를 받을 수 있습니다'라고 기재되어 있다(이에 대하여 피고는 사내협력업체가 프린터를 보유하지 않아 피고 내부 네트워크를 이용하여 중점관리표를 출력하도록 하여 위와 같은 문구가 인쇄된 것에 불과하다고 주장한다).

그러나 다른 중점관리표에는 위와 같은 문구가 인쇄되지 않은 이유를 납득하기 어렵고, 설령 그렇다고 하더라도 그와 같은 사정은 사내협력업체 계약당사자의 적격성을 의심케 하는 정황이 될 뿐이다).

나) 피고는 일일품질회의를 통해 사내협력업체 관리자들에게 불량개선대책을 전달하고, 관리자들은 이를 소속 근로자들에게 지시하였으며, 피고 소속 검사(QC)들은 사내협력업체 소속 근로자들의 업무수행을 구체적으로 검사하고 불량발생 시 처리방법을 지시하였다.

위와 같이 사내협력업체 관리자들은 소장, 반장이라는 직함만 가지고 있을 뿐 일반 근로자들과 같이 작업을 하면서 단지 피고가 실질적으로 지시·결정한 사항을 근로자들에게 전달한 것에 불과하고 독자적인 권한을 가지고 소속 근로자들 작업에 대하여 지휘·감독한 것으로 보이지 않는다.

[이에 대하여 피고는 위와 같은 내용들은 사내협력업체와의 협업이나 도급인의 관리적 감독 정도에 불과하고 구체적인 지시에 이르지 않았다고 주장한다.

그러나 뒤에서 살펴보는 사내협력업체 계약당사자 적격성에 비추어 사내협력업체는 불량개선대책을 논의할 만한 실질적인 전문성이 없을 것으로 보여 일일품질회의를 단순한 협업이라고 보기 어렵다.

피고가 볼트 체결 강도나 엔진조립 도중 엔진의 불량 여부를 검사하고, 불량품의 처리 여부까지 지시하는 정도에 이르렀다면 이는 단순한 관리적 감독을 넘어서 구체적인 지시·명령이라고 봄이 타당하다.

]

다) 이 사건 엔진조립공정 컨베이어는 연속적으로 작동하는 컨베이어와는 달리 이른바 Stop & Go 방식으로 운영되고 있으므로, 기본적으로는 엔진조립업무의 작업량이나 속도를 통제·관리하는 수단으로서 보다는 엔진의 이동수단으로서 역할을 하고 있다고 볼 수 있다.

그러나 엔진조립업무는 피고가 정한 생산계획 등에 따라 일일작업량이 실질적으로 정하여져 있으므로, 사내협력업체가 작업량을 무시한 채 임의로 작업량을 조절하는 것은 현실적으로 불가능할 것으로 보인다.

나아가 엔진조립은 전체적으로 보아 피고가 계획한 전체 엔진생산 일정, 엔진설비의 운영 UPH에 연동하여 작업이 진행되지 않을 수 없고, 실제로 피고 직원들과 사내협력업체 소속 근로자들의 작업일, 작업시간 및 휴게시간은 대체

로 동일하며, 그 생산량 또한 피고가 설정한 운영 UPH를 크게 벗어나지 않는다.

결국 피고는 엔진생산설비, 그에 대해 피고가 설정한 운영 UPH 및 피고가 관리하는 생산관리시스템(MES)을 매개로 하여 사내협력업체가 수행하는 엔진조립이라는 업무를 엔진생산이라는 피고 업무수행과정에 연동하여 종속시켰다고 봄이 타당하다.

### 3) 계약당사자의 적격성

가) 피고는 사내협력업체를 입찰 등 공개경쟁 방식을 통해 업체를 선정하지 않고 수의계약 방식으로 계약을 체결하였고, 사내협력업체가 변경되는 경우에도 기존에 근무하던 근로자의 대부분은 신규 업체에 고용이 승계되었다. 따라서 피고는 수급업체 고유의 기술력이나 전문성보다는 소속 근로자들의 노무제공 자체를 이 사건 도급계약을 통한 엔진조립 업무의 수행에 있어 보다 중요한 요소로 고려하였다고 볼 수 있다.

오히려 이 사건 엔진조립업무와 관련한 전문성·기술성은 구체적인 작업지시서 등을 실질적으로 작성한 피고 측에 있다고 봄이 타당하다.

피고가 주장하는 사내협력업체 혹은 소속 근로자들의 전문성은 소속 사내협력업체 변경과는 무관하게 장기간 동일한 업무를 반복하여 온 것에서 비롯된 근로자들의 업무 숙련도 이상을 의미한다고 보기 어렵다.

나) 앞에서 살펴본 바와 같이 도급단가는 운영 UPH 및 필요한 예상인원에 기반한 표준 M/H, 즉 일정한 작업에 대한 노무의 투입에 비례하여 결정되므로, 사내협력업체로서는 피고가 설정한 공정별 예상인원에 기초하여 각 공정별로 근로자들을 투입할 수밖에 없다.

따라서 엔진조립공정에 필요한 전체 인원이나 각 조립공정별 투입인원에 관한 실질적인 작업배치권은 피고가 가지고 있고(갑 제72호증의 기재에 의하면, 피고는 2014. 12.경 1공장 조립라인 공정개선에 따라 설비 필요인원이 1명 감소하여 연 3천만 원이 절감될 것으로 예상하였다), 사내협력업체는 어떠한 근로자를 결정된 인원 한도 내에서 어떤 공정에 투입할 것인지를 결정하는 형식적인 작업배치권만을 가지게 된다.

그리고 엔진조립업무가 공정별로 전문성을 지니지 않는 단순한 반복적 업무로 특별한 차별성이 없음을 감안하여 보면, 사내협력업체의 형식적인 작업배치권은 실질에 있어서도 큰 의미를 가진다고 보기 어렵다.

마찬가지로 사내협력업체는 원고들을 포함한 소속 근로자들의 채용 및 휴가사용 등 근태관리를 직접 행하였다.

그러나 해당 업체는 이전의 업체에 소속된 근로자의 고용을 대부분 그대로 승계하였음을 고려하면, 해당 업체에 유보된 근로자의 채용권한이 실질적으로는 큰 의미가 없다고 할 수 있다.

나아가 사내협력업체가 이 사건 엔진조립업무에 투입된 소속 근로자들의 근태를 관리한 것 역시 한편으로는 피고의 공정관리 내지 업무지시의 효율성을 도모하기 위한 측면이 크다는 점에 주목하면, 이에 대해서는 오히려 피고의 영역에 있는 구체적인 노무관리의 일부를 대신하여 행한다는 평가도 가능할 것으로 보인다.

따라서 단지 근태관리를 행하였다는 사정만으로 곧바로 사내협력업체가 소속 근로자들에게 독자적인 지휘·명령권을 행사하였다고는 인정하기 어렵다.

다) 민법 제669조가 '도급인은 그 일에 관하여 수급인에게 재료를 제공할 수 있다'는 취지로 규정하고 있음을 감안하여 보면, 생산설비나 자재 등의 소유관계를 도급계약 성립 여부를 결정적으로 좌우할 요소로 보기는 어렵다.

그러나 도급인과 수급인 사이의 관계나 당해 계약의 내용 및 도급인이 행사하는 지시권의 구체적인 내용 등에 따라서는, 생산설비 등의 소유관계 또한 업무수행 과정에서 수급인의 독자성을 부정하거나 수급인 소속 근로자들에 대한 도급인의 사용관계를 강하게 추정하는 요소가 될 수 있다.

그런데 사내협력업체는 이 사건 엔진조립에 필요한 공장, 기계 설비 및 비품을 모두 피고로부터 무상으로 임차하여 소속 근로자들에게 제공하였고, 이는 사내협력업체의 수급인으로서의 독자적 성격을 약화시키는 요인이다.

다.

#### 소결론 - 고용의무의 발생

따라서 피고는 ① 구 파견근로자보호법 제6조의2 제1항에 따라 현행 파견근로자보호법 시행 이전에 최초 입사일로부터 2년을 초과하여 사내협력업체에서 근무한 원고 10, 원고 13, 원고 15, 원고 16, 원고 18, 원고 19, 원고 21, 원고 22, 원고 24, 원고 30, 원고 34, 원고 54, 원고 61, 원고 66, 원고 67, 원고 68, 원고 72, 원고 76, 원고 77, 원고 78, 원고 79, 원고 83에 대하여는 각 파견근로 개시일로부터 2년의 기간이 만료된 다음 날인 별지 2 원고별 근무이력 해당 원고 '고용의무 발생시점'란 기재일부터 고용의무를 부담하고, ② 현행 파견근로자보호법 제6조의2 제1항에 따라 사내협력업체 소속 근로자들이 행한 업무는 근로자파견대상업무에 해당하지 아니하고, 사내협력업체는 근로자파견 사업 허가를 받지 않았으므로, ㉠ 현행 파견근로자보호법 시행 이전에 입사하였으나 근무기간 2년을 초과하지 않은 원고 1, 원고 3, 원고 5, 원고 6, 원고 7, 원고 8, 원고 9, 원고 11, 원고 12, 원고 14, 원고 17, 원고 20, 원고 23, 원고 25, 원고 26, 원고 27, 원고 29, 원고 32, 원고 33, 원고 35, 원고 37, 원고 38, 원고 39, 원고 41, 원고 42, 원고 44, 원고 46, 원고 47, 원고 49, 원고 51, 원고 52, 원고 55, 원고 57, 원고 59, 원고 62, 원고 63, 원고 64, 원고 65, 원고 73, 원고 74, 원고 75, 원고 80, 원고 82, 원고 84, 원고 85, 원고 86, 원고 87, 원고 88에 대하여는 현행 파견근로자보호법 시행일인 2012. 8. 2.부터 고용의무를 부담하며, ㉡ 현행 파견근로자보호법 시행 이후에 입사한 원고 2, 원고 4, 원고 28, 원고 31, 원고 36, 원고 40, 원고 43, 원고 45, 원고 48, 원고 50, 원고 53, 원고 56, 원고 58, 원고 60, 원고 69, 원고 70, 원고 71, 원고 81에 대하여는 위 원고들의 각 입사일인 별지 2 원고별 근무이력 해당 원고 '고용의무 발생시점'란 기재일부터 고용의무를 부담한다.

#### 4. 결론

원고들 청구를 모두 인용한다.

[[별 지 1] 원고 목록: 생략]

[[별 지 2] 원고별 근무이력: 생략]

판사 김동현(재판장) 송현직 류지원