

 노무법인 더휴먼 The HUMAN Labor Corporation	(본사)서울시 강남구 테헤란로 147, 5층(역삼동, 성지하이츠2차) T. 02-3471-3400 / F. 02-3471-5553 (충북지사)충북 청주시 상당구 복문로 2가 116-90, 2층 (영신빌딩) T. 043-223-0323 / F. 043-224-0323 (영남지사)울산광역시 남구 대공원로241 코오롱파크폴리스상가 404호 T. 052-248-1582 / F. 052-244-1582
노무법인 더휴먼 뉴스레터 2026년 3월 두 번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 직장 내 성희롱, '농담'도 방치하면 회사의 책임

1. 개요

- 직장 내 성희롱은 개인의 일탈을 넘어 기업 전체의 존립을 흔들 수 있는 중대한 법적 리스크입니다. 남녀고용평등법은 사업주에게 철저한 예방 의무와 사건 발생 시 즉각적이고 엄정한 조치 의무를 강력하게 부여하고 있습니다. 초기 대응을 소홀히 하거나 은폐할 경우 회사는 막대한 민형사상 책임과 치명적인 평판 저하를 감수해야 합니다.

2. 법적 해석 (성희롱 판단기준)

- 법원은 성희롱 성립 여부를 가해자의 의도('친근감의 표현이었다')가 아닌, '합리적인 피해자의 관점'에서 수치심을 느꼈는지를 기준으로 판단합니다. 사업주는 사실 인지 즉시 객관적 조사를 실시해야 하며, 피해자 보호 조치를 다해야 합니다.
- 특히 주의할 쟁점은 피해자에게 불리한 처우(인사상 불이익, 따돌림 방치 등 2차 가해)를 할 경우, 사업주가 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이라는 무거운 형사처벌을 받을 수 있다는 점입니다.

3. 사업장 운영방안

- 사내에 대표의 확고한 '무관용 원칙'을 명확히 천명하는 것이 예방의 첫걸음입니다. 사건 접수 시 지체 없이 행위자와 피해자를 분리(유급휴가 부여, 근무 공간 변경 등)하여 2차 피해를 차단해야 합니다.
- 사내 인력만으로는 비밀 유지나 객관적 사실관계 규명에 한계가 있으므로, 사건 초기부터 외부 전문가를 조사 위원으로 투입하여 절차적 정당성을 확보하는 것이 대표의 법적 리스크를 최소화하고 조직을 보호하는 가장 안전한 대응 전략입니다.

▶ 고용노동부 동향

■ '근로감독관→노동감독관' 73년 만에 이름 바뀐다

관련법 국회 통과

- 노동감독관집무집행법이 12일 국회 본회의를 통과해, 근로감독관 명칭이 73년 만에 '노동감독관'으로 바뀐다.
- 12일 고용노동부는 국회 본회의에서 노동감독관집무집행법(노동감독관법) 제정안이 의결됐다고 밝혔다. 해당 법률은 근로기준법과 노동부 장관 훈령에 규정돼있던 감독관의 직무·권한·집행기준을 법률로 정할 목적으로 제정됐다.
- 노동감독관법 제정에 따라 1953년 근로기준법 제정 이후 73년 동안 사용됐던 '근로감독관'의 명칭이 '노동감독관'으로 변경되고, 사업장 감독 권한 일부가 광역시·도지사에게 위임된다. 노동감독관은 중앙·지방감독관으로 이원화되며, 지방감독관은 소규모 사업장 등에 대한 노동감독 업무를 담당하게 된다. 노동부는 "지역 상황을 잘 아는 지방정부가 생활밀착형 업종 등에 대한 예방 감독을 실시해 지역 주민의 노동권을 밀착 보호할 수 있는 길이 열렸다"고 평가했다.

- 검사의 노동관계법 직접 수사 권한도 사라진다. 현행 근로기준법은 노동관계법 위반 수사를 근로감독관과 검사가 전담해 수행한다고 규정하지만, 노동감독관법이 제정되면서 검사의 수사 전담권이 삭제됐다. 이에 따라 검사는 노동감독관의 수사를 지휘할 수 있을 뿐 직접 수사는 하지 못하게 된다.
- 한편, 이날 본회의에서는 근로기준법 개정안도 통과됐다. 여기엔 도급인(원청업체)이 수급인(하청업체)에게 도급비용을 지급할 때, 하청 노동자의 임금에 해당하는 비용을 사업비용과 구분해 지급하는 '임금구분지급제' 도입 내용이 담겼다. 임금구분지급제는 공공부문과 다단계 하도급이 만연한 건설·조선업 사업장 등에서 내년 1월1일부터 시행된다. 임금체불 사업주 법정형도 현재 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에서 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금으로 상향된다.

■ 노동부, 공공부문 기간제 '쪼개기 근로 계약' 감독 나선다

10일, 고용노동부 발표

- 앞으로 중앙부처, 지방정부, 공공기관 등에서 1년 미만 '쪼개기 계약'이 금지된다.
- 10일 고용노동부는 공공부문 기간제 노동자의 쪼개기 계약 관행이 포착된 지방정부 30개소에 대해 11일부터 기획감독에 착수한다고 밝혔다. 지난 2월 노동부가 중앙부처, 지방정부, 공공기관 등 공공부문 약 2100개소 사업장의 기간제 노동자 사용 실태를 파악한 결과, 퇴직금 지급을 회피할 목적으로 364일 등 11개월~1년 미만 계약을 체결하는 행태를 확인한 데 따른 것이다.
- 노동부는 감독에 앞서, 지난 9일 이들 사업장에 대해 상시·지속적인 업무에 1년 미만 기간제 노동자 활용을 원칙적으로 금지하고, 1년 미만의 쪼개기 계약을 체결하지 않도록 지도하는 공문을 발송했다. 공공부문에서 계약직을 포함한 비정규직 노동자 채용은 이미 지난 2018년부터 원칙적으로 금지됐다. 정부는 지난 2018년 연중 9개월 이상, 향후 2년 이상 지속하는 업무를 상시·지속 업무로 규정하고, 이 같은 업무에는 정규직 고용을 의무화했다. 비정규직 고용은 이를 제외한 일시·간헐적 업무나 휴직자 대체 등 예외적 경우에만 자체적 사전심사를 거쳐 할 수 있도록 한 바 있다.

- 이번에 기획감독 대상이 된 지방정부 30개소에 대해서는 계약직 근로계약이 반복됐는지 여부와 실제 근로 기간 등을 중점적으로 살펴볼 예정이다. 상시·지속 업무에 계약직 노동자를 고용했는지 여부를 확인하려는 것이다. 또, 쪼개기 계약을 통해 퇴직금을 지급하지 않은 경우가 있는지 살펴보고, 휴가·휴게, 임금체불 등 노동관계법 전반의 위반 여부를 살펴볼 계획이다. 노동부 관계자는 “계약직을 포함한 비정규직 고용을 자제하고, 계약직 노동자를 고용하는 경우에도 쪼개기 계약 등 불공정 관행을 근절하려는 취지”라고 설명했다. 노동부는 이번 감독 결과를 바탕으로 다른 지방정부나 공공기관으로 감독을 확대해 나갈 예정이다.
- 이재명 대통령도 이날 국무회의에서 모범 사용자로서 공공부문의 역할을 강조했다. 이 대통령은 “전에 여러 차례 정부가 모범적 사용자가 돼야 한다고 말했는데, 뉴스를 보니 최저임금 주고 고용한다든지 퇴직금 안 주려고 11개월 일 시킨다든지 하는 것들이 계속 있는 것 같더라”며 신속한 개선을 요구했다.
- 노동부는 공공부문 비정규직 노동자 임금정보 실태 조사를 현재 진행하고 있으며, 이달 중 조사 결과를 분석해 다음달 중 관계부처 합동으로 ‘비정규직 처우 개선 대책’을 마련해 발표할 예정이다. 또, 노동부 온라인 누리집에 공공부문 비정규직 상담센터를 이달 말께 설치해 운영할 예정이라고 밝혔다. 상담 과정에서 법 위반이 발견될 경우 근로감독관이 시정지시를 하고, 법 위반이 반복되면 근로감독에 나설 예정이다.
- 김영훈 노동부 장관은 “공공부문이 모범적 사용자로서 역할을 다하는 것은 당연한 책무”라며 “퇴직금 지급 회피 목적의 쪼개기 계약 등 불합리한 관행을 조속히 근절하겠다”고 말했다.

노동계 동향

- ‘노란봉투법’ 첫날 “진짜 사장 나와라” 억눌린 요구 분출
한화오션·포스코 등 우려 깨고 하청노조와 교섭 뜻 밝혀

○ “진짜 사장님, 교섭합시다.”

‘노란봉투법’(개정 노동조합 및 노동관계조정법) 시행 첫날인 10일 자동차·조선소·대학·공공기관 등 원청 사업주를 상대로 한 전국 하청노동자들의 교섭 요구가 잇따랐다. 실질적 지배력이 있는 원청 사업주에게 교섭 의무를 부과한 노란봉투법이 맞을 올리면서, 그동안 억눌려 있던 하청노동자들의 요구가 분출하는 모습이다. 한화오션과 포스코, 쿠팡로지스틱스서비스(CLS·씨엘에스), 경기 화성시, 부산교통공사 등이 교섭요구사실을 공고해 하청노조와 교섭에 응할 뜻을 밝혔다.

- 인천국제공항공사·부산교통공사 자회사, 대학 청소노동자, 금융권 콜센터 등 9600여명이 소속된 공공운수노조도 각 사업장 원청에 교섭을 요구했다. 청소노동자인 문유례 공공운수노조 연세대분회장은 “청소 노동자도 대학을 유지하는 데 필수적인 존재”라며 “청소 인원과 업무량 등 노동조건, 임금 수준 모두 원청인 대학이 결정한다”고 했다. 삼성물산·한화 등 건설, 씨제이(CJ)대한통운·쿠팡씨엘에스·한진 등 택배사, 지방자치단체 생활폐기물 수집·운반·처리 업무를 맡은 민간위탁업체의 원청 사업주들도 하청노조의 교섭 요청서를 받았다.

- 복수노조 사업장에서는 교섭단위 분리신청도 이어졌다. 노동부·노동위원회는 조합원수가 한명이라도 더 많으면 교섭권을 가져가는 교섭창구 단일화 제도의 문제점을 고려해, 직무·하청업체·상급단체 등으로 교섭단위 분리를 폭넓게 허용하겠다는 방침을 밝힌 바 있다. 씨엘에스에 조직된 민주노총 전국택배노조와 포스코에 조직된 금속노조를 비롯해 하나은행·국민은행·국민카드 콜센터 노동자들이 가입된 공공운수노조 든든한콜센터지부도 교섭단위 분리를 신청했다.

한화오션·포스코 등 교섭요구사실 공고

- 법 시행 첫날부터 하청노조의 교섭요구사실을 공고한 기업도 여럿 나왔다. 교섭요구사실 공고는 원청 스스로 사용자성을 인정해 향후 하청노조와의 단체교섭을 진행하겠다는 뜻으로 해석할 수 있다. 원청 사업주가 사용자성을 인정하지 않아 소송 등 법적 다툼이 커질 것이라는 우려가 많았는데, 법 시행 첫날부터 주요 기업과 공공기관·지방자치단체가 교섭 뜻을 밝힌 것은 긍정적인 신호다.

- 한화오션은 이날 금속노조 거제·통영·고성조선하청지회의 교섭요구사실을 공고했다.

그동안 한화오션은 법원에서 하청노조에 대한 사용자성이 인정돼 교섭 의무가 있다는 판결을 받았지만 교섭에 나서지 않았다. 한화오션 측은 “법령에 정한 바에 따라 성실하게 교섭에 임할 것”이라고 밝혔다. 쿠팡의 물류 자회사인 씨엘에스는 한국노총 택배산업노조의 단체교섭 요구 공문을 접수한 뒤, 전국 캠프(배송센터) 등에 교섭 요구사실 공고문을 게시했다. 포스코 역시 포항·광양제철소 하청노조 34곳의 단체교섭권을 위임받은 한국노총 금속노련이 단체교섭을 요구했다고 이날 오전 공고했다. 공공부문에서는 부산교통공사가 미화·콜센터 업무를 담당하는 부산지하철노조 운영서비스지부의 교섭요구사실을 공고했고, 경기 화성시도 생활폐기물처리 민간위탁업체 노동자들이 소속된 공공운수노조의 교섭요구사실을 공고했다.

소송 없이 원·하청 교섭 정착될까

- 소송 없는 원·하청 교섭이 확대될 수 있을지 관심사다. 에이치디(HD)현대중공업과 에이치디현대삼호도 금속노조의 교섭 요구에 추가 정보 제공을 요청하는 공문을 회신했다. 이는 사실상 하청노조와 교섭할 의사를 보인 것으로 풀이된다. 현대중공업 측은 “법과 시행령, 노동부 지침에 따라 교섭에 임할 것”이라고 밝혔다.
- 하청노조가 물려 있는 현대차그룹의 대응이 큰 변수다. 법원에서 사용자성이 인정된 현대제철은 “법률의 취지를 감안해 갈등이 아닌 상생의 길을 도모할 수 있도록 노력하겠다”는 원론적인 입장을 밝혔다. 현대자동차·현대모비스 등은 하청노조의 교섭 요구에 별다른 움직임이 없다. 이런 이유로 민간 부문 원·하청 교섭의 성패는 ‘양재동’(현대차그룹 본사)의 뜻에 달려 있다는 지적도 나온다. 금속노조 관계자는 “현대차그룹사가 하청노조와 교섭하지 않겠다는 기류가 강해 그룹사 차원의 결단이 필요하다”고 밝혔다.
- 정흥준 서울과학기술대 교수(경영학)는 “개정 노조법에 따라 하청노조가 단체교섭을 요구하는 것은 당연한 것이다. 이를 ‘무리한 요구’로 치부하는 등 노사 관계의 다양한 문제를 모두 노조법 개정 탓으로 돌리는 것은 부적절하다”고 강조했다.

▶ 경제·노동 단신

■ 산업연구원 “시발 고용 충격, 지진처럼 급작스럽게 발현할 수도”

산업연구원 ‘고용영향 사전평가-2025 AI·디지털전환’ 보고서

- 인공지능(AI) 기술 확산으로 인한 고용 위기가 미래 특정 시점에 “지진처럼” 급작스럽게 발생할 수 있다는 경고가 국책연구기관에서 나왔다.
- 13일 산업연구원의 ‘고용영향 사전평가-2025 AI·디지털전환’ 보고서를 보면, “인공지능 고용 파급효과는 구조조정형 충격과 유사한 방식으로 나타날 가능성이 높다”고 지적했다.
- 연구진은 “고용위기는 미래 특정 시점에 여러 촉발 조건이 누적되며 지진과 같은 이벤트로 급작스럽게 발현될 수 있다”고 경고했다. 현재 인공지능이 고용에 미치는 영향은 일부 분야에서 신입 채용을 줄이는 간접적인 방식을 통해 제한적으로 나타나고 있을 뿐이지만, 기업이 위기에 처하면 경영진들이 인공지능으로 인간을 대체하는 결정을 단칼에 내릴 가능성이 있다는 것이다.
- 이 보고서는 노동부가 2024년 시행된 산업전환에 따른 고용안정 지원 등에 관한 법률에 따라 실시해야 하는 고용영향 사전평가를 산업연구원에 맡겨 나온 결과다. 향후 정부가 관련 대책 수립에 참고할 자료라는 얘기도.
- 연구진은 인공지능으로 인한 산업전환을 “기존의 자동화와 다르게 아주 빠르게, 전방위적으로, 많은 사람들의 노동수요를 대체할 수 있을 정도의 파급력을 가진 제3의 기술 특이점으로 이해하는 것이 적절”하다고 진단했다. 언어 이해와 생성, 맥락 추론, 확률적 일반화, 응용 문제 해결 등 과거에는 인간의 전유물로 여겨졌던 영역에서 인공지능이 우수한 성능을 보여주고 있으며, 인공지능이 단순한 보조 도구를 넘어서 인간의 핵심인 고등 인지와 창의적 업무까지 대체할 가능성을 열었기 때문이다.
- 연구진은 현재 인공지능의 고용효과는 일부 업종에 제한돼 나타나는 것으로 판단했다. 인공지능이 본격적으로 활용되기 시작한 2023년과 생성형 인공지능 활용이 대폭 확대된 2025년을 기점으로 산업 단위에서 고용 추이를 분석했다. 구체적으로는 고용 변동이 없던 산업에서 갑작스럽게 고용이 정체하거나 감소한 경우와 고용 없는 성장, 노동분배율 하락이 나타난 산업을 추렸다.

- 그 결과, 생성형 인공지능에 의한 일자리 대체가 진행 중인 것으로 판단되는 산업군으로 소프트웨어 개발 공급업, 컴퓨터 프로그래밍, 영화·비디오물·방송 프로그램 제작업, 광고업, 전문디자인업, 회계 및 세무관련 서비스업 등을 꼽았다. 특히, 정보통신(IT)과 광고디자인 업계에서는 2023년 중반 이후 고용이 지속 증가한 30대와 달리 20대 고용 하락이 나타났다고 지적했다. 향후 일자리를 놓고 인간과 인공지능 기술(자율주행 등)이 가장 먼저 대치할 분야로는 육상운송업을 꼽았다.
- 연구진은 인공지능에 의한 일자리 대체 현상에 정부가 적극적으로 개입해야 한다고 촉구했다. 보고서는 “인공지능 전환의 핵심 문제는 일자리 충격이라는 부정적 외부성이며, 이는 정책적으로 적극 교정돼야 하는 뚜렷한 시장실패의 영역”이라며 “정의로운 전환을 탄소중립에 국한할 게 아니라 인공지능·디지털 전환에 대해 확장 적용해야 하는 시점”이라고 했다. 기술 혁신으로 인한 생산성 향상과 비용 절감의 편익과 일자리 상실이라는 비용을 누가 부담하는지 정확히 파악하고 이를 공정하게 분배·부담할 논의가 이뤄져야 한다는 것이다. 연구진은 “장기적으로 막대한 편리성과 생산성 향상을 가져오더라도, 단기적으로 전환 과정에서의 마찰 비용을 과소 평가하는 것은 위험하다”며 “전환의 속도와 마찰 비용을 정책적으로 조절해야 한다”고 강조했다.
- 인공지능의 고용 충격을 줄이기 위해선 고용안전망 강화가 필요하다고 연구진은 제언했다. 보고서는 “고용보험료율의 상향 검토나 일자리 전환 기금을 신설해 (관련 비용 부담을) 따로 기업에 부과하는 방식을 검토할 필요가 있다”며 “선제적 시점에 미래에 발생할 수 있는 사회후생 감소형 혹은 과속형 기술전환을 예방하는 새로운 제도 설계 검토가 필요한 시점”이라고 짚었다.
- 김태선 더불어민주당 의원은 “인공지능 확산이 산업과 노동시장에 큰 변화를 가져올 것으로 예상되는 만큼 고용 충격을 완화하기 위한 선제적 대응이 필요하다”며 “정부가 6월 중 내놓을 고용안정 기본계획에 맞춰 국회도 산업전환 과정에서 노동자의 고용안정을 뒷받침할 수 있는 제도 마련에 힘쓰겠다”고 말했다.

■ 기금형 도입 등 ‘퇴직연금 개편’ 속도 낸다

연내 법개정 예정

- 정부가 기금형 퇴직연금 제도 도입 등을 뼈대로 하는 퇴직연금 제도 개선을 연내 추진한다. 구체적인 제도 운영 방안은 오는 7월까지 마련한다.
- 고용노동부는 11일 구윤철 부총리 겸 재정경제부 장관이 주재한 비상경제장관회의에서 이런 내용의 퇴직연금 노사정 공동선언 후속조치를 보고했다. 앞서 '퇴직연금 기능 강화를 위한 노사정 태스크포스'는 지난달 6일 기금형 퇴직연금 제도 활성화와 퇴직급여 사외 적립 의무화 등의 퇴직연금 제도 개선에 합의한 바 있다.
- 노동부는 이날 노사정 합의의 후속조치로 근로자퇴직급여보장법의 연내 개정을 추진하겠다고 밝혔다. 노사정 합의에 따른 법 개정 시한을 올해 안으로 못 박은 것이다. 이를 위해 오는 7월까지 노동부와 재경부, 금융위 등 관계부처와 전문가, 노사가 참여하는 '실무작업반'을 꾸려 제도의 세부안을 설계한다. 실무작업반은 기금형 제도 활성화를 위해 인허가 요건이나 수탁자 책임, 관리·감독 체계 등에 대한 검토 작업을 진행할 예정이다. 기금형 퇴직연금은 전문 운용기관이 퇴직연금 적립금을 한데 모아 기금 형태로 관리·운용하는 방식이다. 기존 계약형 퇴직연금이 수익률이 낮다는 지적이 이어지면서 대안으로 거론됐다.
- 퇴직급여 사외 적립 의무화를 위해서는 중소기업 실태조사를 6월까지 시행하고 그 결과를 토대로 단계적 의무화 방안과 지원 방안을 검토한다. 퇴직급여 사외 적립 의무화는 퇴직금을 외부 수탁기관에 맡기도록 해, 기업이 도산하더라도 노동자가 퇴직급여를 받을 수 있게 하자는 취지다. 퇴직급여를 못 받는 1년 미만 근로 노동자나 특수고용노동자, 플랫폼 노동자 등의 노후소득보장 방안도 관련 실태조사를 진행한 후 노사정 사회적대화를 통해 마련할 예정이다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ “레미콘운송차주는 노조법상 근로자” 법원 판결 속속

서울행정법원, 노동위 판정 뒤집어 ... 지난해부터 같은 취지 판결 세 번째

- 레미콘운송차주는 노동조합 및 노동관계조정법(노조법)상 노동자라는 하급심 판결이 연이어 나왔다. 2006년 대법원 판결을 뒤집었다. 2018년 학습지교사를 노조법상 노

동자로 인정한 2018년 대법원 판결 이후의 흐름이 확산하는 분위기다.

“차주가 회사 지시 거부 못해”

- 서울행정법원 행정1부(재판장 양상윤)는 지난 13일 레미콘운송노조가 중앙노동위원회를 상대로 낸 교섭요구 사실공고 시정 재심결정 취소 소송에서 “레미콘운송차주는 노조법상 근로자고, 레미콘노조는 적법한 노조”라고 판결했다. 레미콘운송차주를 노동자로 보지 않은 경기지방노동위원회와 중노위 판정을 뒤집은 것이다.
- 재판부는 레미콘운송차주들이 일반적으로 1~2년 단위 운송계약을 체결하고 장기간 갱신해왔기 때문에 회사에 전속돼 있다고 판시했다. 또 운송단가와 계약조건 등 계약의 주요 내용을 회사가 일방적으로 결정하고, 회사 출하계획에 따라 근무시간과 장소가 결정되며, 차주는 회사의 지시를 거부할 수 없는 지휘·감독관계가 인정된다고 봤다. 재판부는 “지휘·감독관계가 인정되는 이상 그 관계가 필요한 이유가 무엇인지는 근로자 여부를 판단함에 있어서 중요한 의미를 가지지 않는다”고 강조했다.
- 이번 사건은 레미콘운송노조가 결성된 뒤 2024년 삼표산업과 유진기업 등을 포함해 레미콘 회사 111곳을 상대로 단체교섭을 요구하면서 시작됐다. 사쪽은 이들은 노조법상 근로자가 아니기 때문에 노조법상 나와 있는 교섭 절차인 교섭요구 사실공고를 하지 않았다. 노조는 노동위원회에 시정신청을 했지만 지노위와 중노위는 대법원 판결에 비취봤을 때 레미콘운송차주는 노조법상 근로자가 아니라고 봤다.

2006년 대법원 판결 뒤집는 하급심 잇따라

- 이는 2006년 대법원 판결을 뒤집은 것이다. 2006년 대법원은 회사의 지휘·감독이 있다는 사실은 인정하면서도 “레미콘 운송업무의 성질상 불가피하거나, 피고 등이 운송이익 증대를 위하여 스스로 감수한 결과”라고 판시했다. 레미콘운송차주가 1~2년 단위 운송계약을 체결하고 장기간 갱신한 데에는 “회사와의 전속적이고 장기적인 운반계약을 통해 자신들의 경제적 이익을 안정적으로 유지·증대시킬 수 있다는 이로움점이 있어 그와 같은 운반도급계약을 체결했다고 볼 것”이라고 했다.
- 이 판결로 레미콘운송차주는 노조를 조직하지 못하고 상조회를 만들어 회사와 운송

단가 등을 협의해왔다. 레미콘운송노조의 경우 노조 결성 전 2019년 전국레미콘운송 총연합회를 만들어 지역별 레미콘 회사 대표자들과 협의했다. 2020년 노조가 만들어진 뒤에는 지역별 회사 대표자들이 모인 '수도권레미콘발전협의회'와 운반단가 합의를 이뤄냈지만 협의회가 노조를 인정하지 않겠다고 버티면서 '수도권 운송연대'라는 이름으로 합의했다.

- 노조를 대리한 이동렬 변호사(법무법인 오라클)는 "2006년 대법원이 판결할 당시의 노동현장과 지금 현장이 바뀐 게 없다"며 "바뀐 것은 2018년 학습지교사 판결 이후부터 특수고용 노동자를 바라보는 재판부 시각"이라고 짚었다. 이 변호사는 "이들이 노조로 인정받는다면 회사가 마음대로 운송단가 합의의 과정을 이끌던 이전과는 다르게 노조와 합의할 의무가 생긴다"며 "특수고용 노동자들에게 의미 있는 판결"이라고 말했다.
- 레미콘운송차주의 노조법상 노동자성 판결은 지난해부터 이어지는 추세다. 부산지법 동부지원은 지난해 1월 레미콘업체를 상대로 복지기금 명목으로 급여를 받아낸 혐의로 기소된 건설노조 간부 등에 무죄를 선고하며 "레미콘기사들은 노조법상 근로자"라고 판결했다. 지난해 말 말 부산고법도 같은 판결을 내렸다. 재판부는 이들의 복지기금 요구와 파업이 불법이 아니라고 봤다.

〈 끝 〉