

 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 6월 첫번째	

▶ 인사노무 ONE-POINT Lesson

■ [인사노무 One-Point] 무단결근에 따른 자동퇴사, 리스크 방지 방안

1. 개요

- 직원이 갑자기 연락을 끊고 출근하지 않는 무단결근 상황에서, 회사가 임의로 4대보험 상실 신고를 하고 퇴사 처리하는 경우가 많습니다.
- 직원이 스스로 나갔으니 문제가 없다고 생각하기 쉽지만, 근로자의 명시적인 사직 의사(사직서)가 없는 상태에서 회사가 일방적으로 근로관계를 종료하는 것은 자칫 '부당해고'로 간주되어 예상치 못한 법적 분쟁을 낳을 수 있습니다.

2. 법적 해석 (당연퇴직도 본질은 해고)

- 대법원은 장기간의 무단결근을 정당한 해고 사유로 인정합니다. 다만, 취업규칙에 '연속 5일 이상 무단결근 시 자동 퇴사(당연퇴직) 처리한다'는 조항이 있더라도, 판례는 이를 근로자의 의사에 반하여 사용자가 일방적으로 근로관계를 종료시키는 '해고'로 봅니다.
- 따라서 사유가 아무리 명백해도 근로기준법상 '해고의 서면통지(사유와 시기 명시)' 절차를 반드시 거쳐야만 그 효력이 인정됩니다.

3. 사업장 운영방안

- 직원이 출근하지 않는다면 즉시 문자, 이메일, 내용증명 등 기록이 남는 수단으로 '출근 독촉 및 징계(퇴사) 예고 통지'를 최소 2~3회 발송하여 근로자의 복귀 의사를 확인해야 합니다.
- 이러한 회사의 적극적인 연락에도 불구하고 무대응으로 일관한다면, 최종적으로 취업규칙에 따라 징계위원회(또는 당연퇴직 절차)를 거친 후 그 결정 내용을 서면(내용증명)으로 통보해야만 부당해고 리스크를 완벽하게 차단할 수 있습니다.

▶ 고용노동부 동향

■ 김영훈 노동장관 “정부가 대기업 이윤 뺏어 분배? 억측”

자신의 사회관계망서비스(SNS)에 입장 밝혀

- 김영훈 고용노동부 장관이 28일 대기업 초과이윤에 대한 사회적 재분배를 두고 사회적 대화를 제안한 것과 관련해 “(정부가) 대기업의 이윤을 뺏아서 나눠주려는 것이 아니냐는 것은 억측”이라고 밝혔다. 국민의힘을 중심으로 정치권에서 김 장관을 겨냥해 “자유시장 경제의 근간을 흔드는 위험한 국가 개입”이라고 공격하자, 반박에 나선 것이다.
- 김 장관은 이날 자신의 자신의 사회관계망서비스(SNS)를 통해 대기업 초과이윤 재분배를 왜 사회적으로 논의하자고 했는지 자세히 설명했다.
- 김 장관은 “삼성전자 노사의 길고 험난했던 협상이 마침내 마무리됐지만, 우리 사회에 던져진 과제는 무겁다”며 “인공지능(AI) 대전환 시대에 전통적인 문법을 뛰어넘는 이윤을 둘러싸고 성과급 배분의 공정성, 노사·노노·주주 간 갈등, 자본시장 리스크 등 다양한 목소리가 쏟아져 나왔다”고 전했다. 이어 “그만큼 국민의 관심이 높았다는 뜻이고 그 본질은 함께 잘 사는 길에 대한 우리 사회의 절박한 물음”이라며 “그

해법이 사회적 대화에 있다고 생각한다”고 말했다.

- 김 장관은 “일부에서 정부가 대기업의 이윤을 뺏어 나눠주려는 것이 아니냐는 억측도 있다”면서 “이것은 정부의 문제의식과 사회적 대화의 본질을 오역하는 것”이라고 말했다. 그는 “정부는 기업의 정당한 이익에 강제로 관여할 권한도 없고, 그럴 생각도 없다”고 말했다.
- 그러면서 노동시장의 격차 문제를 언급했다. 그는 “점점 더 벌어지는 노동자 간 격차를 그냥 보고만 있어선 안 된다는 것이 주권자인 국민의 뜻”이라며 “원하청 간 상생을 통해 함께 성장할 수 있는 사회를 만들기 위해 노사정이 지혜를 모아야 할 때”라고 강조했다.
- 국민의힘은 이날 최보윤 중앙선거대책위원회 공보단장 명의로 논평을 내어 김 장관 행보에 대해 강하게 비판했다. 최 단장은 “특정 기업의 성과급 체계와 이윤 배분 문제까지 거론하면서 ‘한국형 사회연대임금’을 언급한 것은 명백한 월권”이라며 “사회적 대화라는 이름으로 사실상의 압박 신호를 보내는 것은 기업 경영에 대한 정치적 개입”이라고 지적했다.
- 김 장관은 전날 기자간담회에서 다음달 ‘한국형 사회연대임금정책 가능성 모색에 대한 긴급 토론회’를 열겠다고 밝혔다. 원·하청 동반성장, 노동시장 내 노동자 간 격차를 줄이기 위한 초과이윤 분배와 연대임금의 가능성을 논의해보자는 취지다.

■ 내년은 ‘중동 탕’...경영계, 또 ‘업종별 차등 최저임금’ 요구

최저임금위 2차 전원회의 - 노동계 “특고·플랫폼도 최저임금 적용을”

- 내년도 최저임금을 결정하기 위한 제2차 최저임금위원회 전원회의가 26일 열렸다.
- 최저임금위원회(최임위)는 이날 오후 사용자·노동자 위원 각각 9명씩과 공익위원 7명이 정부세종청사에서 2차 전원회의를 개최했다고 밝혔다. 지난달 첫 회의에서 권순원 숙명여대 경영학부 교수가 최임위원장으로 선임된 것에 반발하며 퇴장했던 민주노총 쪽 노동자위원들은 회의에 복귀했다.

- 노동계는 특수고용·플랫폼 노동자 등의 최저임금 적용에 대해 본격적으로 논의를 하자고 주장했다.
- 이미선 민주노총 부위원장은 회의 머리발언에서 “지난해 전원회의에서 (특수고용 등) 도급 노동자 실태조사를 진행하기로 결정했지만 전문위원회에는 이들의 실태 생계비, 임금실태 분석자료가 제출되지 않았다”고 지적했다. 올해 최임위에서 도급 노동자에 대한 최저임금 확대 적용 여부가 결정돼야 하는 가운데, 충분한 논의가 이뤄지지 않았다는 부분을 비판한 것이다. 그러면서 “이번 최임위는 저임금 노동자들의 생존과, 모든 노동자에게 전면 적용을 결정하는 자리가 될 수 있어야 한다”고 촉구했다.
- 류기섭 한국노총 사무총장은 “노동소득 양극화 심화라는 악순환 고리를 끊어내기 위해서는 분명한 (최저임금) 인상 효과가 필요하다”며 “또한 특고(특수고용)·플랫폼·프리랜서 등 도급 노동자들의 노동형태 다양성을 존중해 헌법이 정한 최저임금 보호 범위도 그만큼 포괄될 수 있어야 한다”고 주장했다.
- 노동계는 근로기준법이 적용되지 않는 개인사업자 형태인 특수고용·플랫폼 노동자들을 대상으로 일·주·월 등으로 노동시간을 산출해 최저임금을 확대 적용해야 한다고 요구하고 있다. 올해 최임위의 핵심 쟁점 중 하나다. 이날 경영계는 최근 중동 전쟁 등으로 불확실성이 커진 점을 고려해 최저임금의 업종별 차등 적용을 주장했다. 사용자위원 간사인 류기정 한국경영자총협회(경총) 전무는 “최저임금의 영향이 큰 소상공인·자영업자들의 생산은 지난 1분기 역성장을 나타냈다”며 “현재의 최저임금을 감당하기 어려운, 가장 취약한 업종부터라도 구분 적용이 이뤄져야 한다”고 했다. 양옥석 중기중앙회 인력정책본부장도 “절대 다수의 중소기업, 소상공인 그리고 사업주들은 유가와 원자재가 상승, 내수 침체로 고통을 받고 있다”고 덧붙였다. 한편, 올해 최저임금은 시간당 1만320원으로, 1년 전과 견줘 2.9%(290원) 올랐다. 노동계와 경영계는 이르면 이달 초 내년도 최저임금의 첫 인상 요구안을 내놓을 것으로 보인다.

▶ 노동계 동향

■ 삼성전자 '반도체 대 완제품' 부문 노노갈등 숙제...합의안 찬성 73.7%

27일 경기도 용인 기흥 삼성전자 임금협상 조인식 진행

- 삼성전자 노사의 2026년 임금협약 잠정합의안이 27일 가결됐다. 대규모 파업을 예고하며 한국 경제를 뒤흔들었던 삼성전자 노사 갈등도 일단락됐다. 다만 부문별, 사업부별 성과급 격차가 커 노-노 갈등의 불씨는 남았다.
- 삼성전자노동조합 공동교섭단은 이날 조합원 찬반 투표에서 찬성을 73.7%로 잠정합의안이 가결됐다고 밝혔다. 전체 투표 재적 조합원 6만5593명 가운데 6만2616명(투표율 95.5%)이 참여해 4만6412명이 찬성표를 던졌다.
- 이번 투표에는 공동교섭단인 초기업노조 삼성전자지부(초기업노조)와 전국삼성전자노조(전삼노) 조합원이 참여했다. 반도체사업 부문 조합원이 다수인 초기업노조의 찬성률은 80.6%이지만, 완제품(DX) 부문과 반도체 부문 내 비메모리사업부 조합원이 많은 전삼노는 21.1%에 그쳤다. 다만, 전삼노 재적 조합원은 8261명에 불과해 '가결' 결정에는 큰 영향을 미치지 못했다.
- 조합원 수 기준 제3노조인 삼성전자노동조합 동행(동행노조)의 반발도 숙제다. 완제품 부문 조합원이 중심인 동행노조는 지난 26일 투표 절차 중지 가처분 신청을 제기한 데 이어 투표무효소송도 진행한다는 입장이다.
- 한편 노태문 삼성전자 대표이사 사장(DX부문장)은 이날 사내 메시지를 내어 "임금협상 과정과 결과로 인해 많은 분들이 소외감과 박탈감, 회사에 대한 실망과 서운함을 느끼셨으리라 생각한다. 부문장으로서 안타까움과 책임감을 느낀다"며 "디엑스 부문의 경쟁력을 회복하고 다시 성장의 흐름을 만들어내는 일에 더 엄중하게 임하겠다"고 밝혔다.

■ 타워크레인 총파업 5일 만에 종료...‘임금 8% 인상’ 노사 잠정합의

국토부, 현장 인건비 반영 및 임금 체불 방지 점검하기로

- 지난 27일부터 시작한 타워크레인 노동조합 총파업이 노사합의로 31일 오전 8시 닷새만에 종료됐다.
- 양대노총 타워크레인 노동조합은 31일 자료를 내어 “양대노총 타워크레인노조는 지난 27일부터 이어온 총파업을 사용자단체인 타워크레인 안전협회와 교섭 끝에 잠정 합의하고, 국토교통부가 대정부 요구안에 대한 후속조치를 약속함에 따라 31일 8시부로 종료한다”고 밝혔다.
- 타워크레인 노조(민주노총 전국건설노조 타워크레인분과, 한국노총 건설연맹 한국타워크레인조종사노조)의 설명을 들어보면, 이들은 이날 오전 3시10분께 임금 총액을 8% 인상하고 이를 2028년 1월1일부터 적용하는 안에 대해 사용자단체(타워크레인 안전협회)와 잠정 합의했다.
- 사용자와의 잠정 합의와 더불어 주무 부처인 국토교통부가 대정부 요구안에 대한 후속조치를 약속했다. 국토부는 저가 계약을 막기 위해 실제 현장의 인건비 등을 반영한 표준시장단가와 표준 품셈 현실화, 임금 체불 방지 점검, 소형 타워크레인 안전관리 점검 등 후속 조치에 들어가기로 했다.
- 사용자단체에 이어 국토부도 개선 조치를 검토함에 따라 노조는 전국 2100여대의 타워크레인 점거 농성을 해제하고, 파업 중이던 3100여명의 조합원은 일터로 돌아간다. 양대노총 타워크레인 노조는 임금협상 잠정합의안에 대한 조합원 찬반투표를 진행할 예정이다.

▶ 경제·노동 단신

■ “수익원대 성과급은 다른 세상 얘기”..AI발 해고위험 콜센터 노동자들

주요 대기업 콜센터 노사 갈등 확대

- “어느 회사에서는 수억원대의 성과급을 논의하고 있지만, 콜센터 노동자들은 인공지능(AI)으로 인한 일자리 위협과 감정노동으로부터의 보호 등 너무나 기초적인 권리를 요구하고 있습니다.” (김현주 민주노총 든든한콜센터지부장)
- 인공지능 도입으로 인한 해고 위협에 콜센터 노동자들이 ‘AI도입 시 반드시 노동조합과 사전에 합의할 것’, ‘AI로 인한 인력 감축을 금지할 것’ ‘AI를 활용한 성과·측정·평가 결과를 상담사의 인사고과에 반영하지 않을 것’ 등을 단체협약에 포함시킬 것을 주장했지만 회사가 ‘수용 불가’ 입장을 굽히지 않아 갈등이 심화되고 있다.
- 31일 민주노총 든든한콜센터지부와 산하 현대해상시엔알(C&R) 지회의 설명을 들어 보면, 현대해상시엔알지회는 2026년 임금·단체협약 교섭 테이블에 ‘AI 도입’ 조항을 포함했지만, 지난해 10월 첫 상견례를 시작으로 9차례에 걸친 논의에도 합의를 도출하지 못하고 지난 22일 중앙지방노동위원회 3차 사후조정도 결렬됐다. 현대해상시엔알은 현대해상의 콜센터 업무를 맡은 자회사다.
- 현대해상시엔알 콜센터 상담사들은 이미 2년 전부터 인공지능 챗봇·상담봇 등이 도입되면서 해고 위협에 직면한 상태다. 고객에게 보험 상품 등 설명을 위한 전화를 걸도록 하는 ‘아웃바운드’ 업무를 상당부분 인공지능이 대체하면서 회사 쪽은 2024년부터 해당 업무를 하던 상담사 20여명을 고객상담 지원팀으로 강제전환했다. 그 과정에서 절반인 10명이 퇴사했다. 김현주 민주노총 든든한콜센터지부 현대시엔알지회장은 “인공지능 도입은 콜센터 노동자의 고용·노동환경에 가장 큰 영향을 미치는 요소”라며 “인공지능 도입으로 업무 강제전환이 이뤄지고 이에 따라 10명이 퇴사한 것에 대해 노동조합은 사실상 해고라고 보고 있으며 이에 대한 보호장치가 마련돼야 해서 올해 처음으로 단체협약에 포함하려 했으나 회사가 ‘수용불가’ 입장을 고수하고 있다”고 말했다.
- 노조는 콜센터 상담사의 업무 평가를 인공지능이 함에 따라 15분 단위로 업무 평가가 이뤄지고 성과표가 만들어져 전 팀에 공개되는 등 ‘인공지능을 활용한 성과 측정·평가’가 상담사 인사고과에 반영되는 것도 기준 등이 명확하지 않아 금지돼야 한다고 주장한다.
- 매일 겪는 ‘감정노동 예방’의 제도화 요구도 회사쪽은 거부하고 있다. 현대시엔알지

회는 산업안전보건법(산안법)에 따른 지자체 등 공공부문 가이드라인처럼 전화 업무 중 악성 민원에 시달린다면, 매일 최소 30분의 유급 휴게시간을 보장받아야 한다는 요구를 내걸었다. 이에 대해서 회사 측은 이를 매주 3일로 제한하자고 주장한다. 연차와 별도로 감정노동휴가 5일을 부여하자는 노조의 요구에는 1일 부여안을 제시했다. 김 지회장은 "콜센터 직원 외 다른 직군에게 부여된 5일의 체력단련휴가를 차별 지급하지 말라는 것"이라며 "회사는 조정이 결렬되자 중노위 논의 사항을 사내에 공유하는 등, 노조를 무력화하려는 시도를 하고 있다"고 비판했다.

- 현대시애틀 측은 "노조의 요구에 원칙적으로 반대한다는 것이 아닌, 속도 조절이 필요하다는 취지"라며 "대화를 위한 노력을 이어가겠다"고 말했다.

■ 공무원노조도 '스타벅스 불매'...'5·18 펴워 '혐오 마케팅'

22일 전국공무원노동조합 공문

- 지난 18일 '탱크데이' 마케팅으로 5·18 광주 민주화운동을 폄훼했다는 지적을 받고 있는 스타벅스 제품의 불매 움직임이 공직 사회로까지 확산되고 있다.
- 22일 전국공무원노동조합의 설명을 들어보면, 노조는 전날 '5·18민주화운동 폄훼 등 혐오마케팅 논란 스타벅스 불매 동참 요청'이라는 내용의 공문을 각 본부와 지부에 보냈다.
- 공문은 스타벅스에 대해 "'탱크데이' 언급과 더불어 '책상에 탁'이라는 문구를 사용해 고 박종철 열사의 희생을 조롱하는 듯한 반민주적, 혐오조장 마케팅이 이뤄졌다"고 지적했다. 그러면서 "(공무원노조의) 많은 지부에서 조합원 생일 등 축하 선물로 스타벅스 상품권과 기프티콘, 텀블러 등 제품을 지급하는 사례가 많다"며 "민주와 인권을 짓밟고 역사를 왜곡한 스타벅스에 대한 전 지부 불매(이용 중단)를 제안한다. 적극적으로 동참해달라"고 요청했다.
- 박종배 전국공무원노조 대변인은 "지난 18일 이후 현장에서 불매에 동참하고, 다른 브랜드의 커피 쿠폰을 이용하자는 의견이 많이 올라와 노조 차원에서 (불매에 대한) 합의가 이뤄졌다"고 말했다.

- 공무원노조총연맹도 스타벅스 기프티콘에 대한 '자제령'을 내렸다. 공무원노조총연맹 산하 시·군·구 공무원들로 구성된 전국시군구공무원노조는 이미 스타벅스 불매에 들어갔다. 이들은 '5·18 민주화 영령을 모독한 스타벅스를 불매합니다'라는 문구와 함께 지난 14일 광주 국립 5·18 민주묘지를 방문한 사진을 올렸다.
- 각 부처 장관들도 스타벅스의 이번 마케팅에 유감을 표하고 불매 움직임을 보이고 있다. 윤호중 행정안전부 장관은 전날 자신의 엑스(X·옛 트위터)에 "최근 물의를 빚은 스타벅스코리아의 반역사적 행태에 대해 깊은 유감을 표한다"며 행안부는 앞으로 민주주의의 역사와 가치를 가볍게 여기거나 상업적 소재로 활용한 기업의 상품을 제공하지 않겠다"고 썼다.
- 권오을 국가보훈부 장관 역시 같은 날 자신의 엑스에 "스타벅스코리아가 진정성 있는 사과를 통해 5·18 민주유공자와 보훈 가족, 나아가 대한민국 국민의 상처를 위로하는 책임 있는 모습을 보여주기를 기대한다"고 당부했다.

▶ 판례(법원) 및 판정례(노동위원회) 등

■ 현대중 하청 단체교섭 소송, 9년 기다림 끝에 '패소' 확정

대법원 전원합의체 다수 의견 "구 노조법 적용, 단체교섭 의무 없어"

- HD현대중공업 사내하청 노조가 원청을 상대로 단체교섭을 요구하며 제기한 소송에서 대법원 전원합의체가 원청이 단체교섭에 응할 의무가 없다고 판단했다. 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하지 않는다고 본 것이다. 개정 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 시행 전 사안의 경우 종전 법리에 따라 판단하는 것이 타당하다는 취지다. 노동계는 "낡은 법리에 갇혀 노동3권을 외면한 결과"라고 비판했다.
- 대법원 전원합의체(주심 오경미 대법관)는 21일 금속노조 현대중공업지부 사내하청 지회가 HD현대중공업을 상대로 낸 단체교섭 청구소송 상고심에서 원고 패소 판결한

원심을 확정했다. 노조가 2017년 소송을 제기한 지 9년 만에 나온 결론이다.

1·2심 원고 패소 판결

- 사내하청지회는 원청인 HD현대중공업이 하청노동자들의 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 지위에 있다며 2016년 5차례에 걸쳐 단체교섭을 요구했다. 그런데 원청이 교섭에 응하지 않자 2017년 1월 소송을 제기했다.
- 사건의 쟁점은 HD현대중공업이 사내하청지회에 대해 노조활동, 산업안전, 고용보장 등에 대한 단체교섭 의무를 부담하는지 여부였다. 노조는 부당노동행위 주체로서 원청을 사용자로 인정한 2010년 대법원 판례를 근거로 제시했다. 당시 대법원은 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노조활동에 지배·개입하는 행위를 하면 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다는 취지로 판시했다.
- 1심(울산지법)과 2심(부산고법)은 모두 사용자쪽 손을 들어줬다. '부당노동행위 주체'와 '단체교섭 당사자'로서 사용자 범위는 구분할 필요가 있다고 판단했다. 1심 재판부는 "원청이 사내하청 노동자에 대해 노동3권을 침해하는 지배·개입행위를 할 수 있는 지위에 있다는 사정만으로 단체교섭을 포함한 집단적 노동관계 일반에 원청의 사용자성이 당연히 인정된다고 볼 수 없다"며 "단체교섭 의무가 있는 사용자는 적어도 묵시적 근로계약관계가 성립해야 한다"고 봤다. 하청업체의 독립성, 종속적 관계 여부, 임금 지급 실질적 주체 등을 토대로 HD현대중공업과 사내하청 노동자 사이에는 묵시적 근로계약관계가 성립하지 않는다고 판단했다. 2심 재판부도 1심 판결을 유지했다. 노조 상고로 사건은 2018년 12월 대법원으로 넘어갔다. 대법원은 2024년 3월 해당 사건을 전원합의체에 회부했다.

대법관 8명 '종전 법리 타당'

4명 '종전 법리 변경해야'

- 대법원 전원합의체에서는 '구 노조법'이 적용되는 이번 사건에 종전 법리를 유지할 것인지 여부가 쟁점이 됐다. 대법원은 대법관 8명의 다수 의견으로 종전 법리가 타당하다고 판단했다.
- 대법원은 "원청회사가 사내하청업체 소속 근로자들의 노동조합에 대해 지배·개입하

지 않을 의무 등 소극적 의무를 부담하는 것을 넘어 적극적으로 단체협약의 체결을 위해 단체교섭에 응할 의무까지 부담한다고 해석하는 것에는 신중할 필요가 있다”고 판시했다.

○ 또 대법원은 “향후 개정 노조법이 적용되는 구체적인 사건에서 노동3권의 실효적 보장이라는 입법 목적에 맞게 ‘실질적·구체적 지배·결정’ 개념을 해석하면 충분하다”며 “구 노조법 2조가 적용되는 2016년경 단체교섭 사안에 관해 종전 법리를 변경해 개정 노조법의 규정과 실질적으로 유사한 내용의 법리를 창설하고 적용하려는 시도는 적절하다고 볼 수 없다”고 덧붙였다.

○ 다만 대법관 4명은 종전 법리를 변경해야 한다는 취지로 반대 의견을 냈다. 이흥구·오경미·신숙희·마용주 대법관은 “수급근로자들로 구성된 노조가 그 근로조건에 관한 구체적인 내용을 직접 결정하는 것과 동일하게 평가되는 도급인과 직접 단체교섭을 할 수 있어야 수급근로자의 노동3권을 실효성 있게 보장할 수 있다”며 “종전 법리는 논리적 정합성이나 헌법 정신에 맞는 구체적 타당성 모두 상실했다”고 밝혔다.

“현실 외면한 채 원청 책임 부정”

하급심 다른 사건 영향 ‘우려’

○ 이번 전원합의체 선고가 원청 사용자성을 다투는 다른 사건들에 영향을 미칠 수 있다는 우려가 나온다. 개정 노조법 시행 전부터 하급심에서 원청이 하청 노조와 교섭해야 한다는 취지의 판결이 잇따라 나왔다. CJ대한통운 사건은 택배노조와 원청이 교섭해야 한다는 취지의 2심 판결이 대법원에 계류돼 있다. 한화오션, 현대제철, 백화점·면세점 등 사건도 1심에서 같은 취지의 판결이 나온 상태다.

○ 노동계에서도 이날 선고 결과를 예상하지 못했다는 반응이 나왔다. HD현대중공업 하청노동자들을 대리한 정기호 변호사(민주노총 법률원장)는 “노조법이 개정됐고, 변화된 노동환경에 맞춰 전향적 판결이 나올 것으로 기대했다”며 “대법원은 노동자들의 노동권을 신장하고 발전시키는 방향으로 법을 해석해 왔는데, (이번 전원합의체 선고는) 낡은 노동 법리에 묶여 헌법상 보장된 노동3권을 외면하는 판결을 했다”고 평가했다.

○ 대법원 선고 직후 금속노조는 서울 서초구 대법원 앞에서 기자회견을 열고 “원청은

오랫동안 하청업체 출퇴근, 휴식시간, 업체본공 인원, 물량팀 인원 활용, 잔업과 특근, 작업배치와 안전문제까지 생산 전반을 실질적으로 지배·결정해 왔다”며 “법원은 현장의 현실을 외면하고, 왜곡된 하청구조를 바로 보지 못한 채 원청의 책임을 부정했다”고 비판했다. 이어 “개정 노조법 2조의 취지에도 역행하는 결정”이라며 “이미 사회는 노동조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정하는 자가 사용자라는 방향으로 나아가고 있는데, 이러한 시대적 요구와 노동현장의 현실을 법원이 따라가지 못했다”고 덧붙였다.

< 끝 >