

# 보도자료

국민이 행복한 사회, 노동이 행복한 세상!  
은수미의 희망정치



서울특별시 강남구 테헤란로15길 15, 15층 | TEL: 02-550-0000 | FAX: 02-550-0000

www.hopesumi.com

@hopesumi

/hopesumi

2014. 10. 24. (총 8쪽)

## 통신사 개통기사 수시근로감독 대외비문서 논란 관련 고용부 장관, 자의적 기준 폐기하고 재조사하겠다.

은수미 의원, 위장된 고용의 위험이 우리사회를 위협하고 있다.

국정감사 기간 중에도  
LGU+ 조합원 놔두고 야반도주, 삼성전자서비스 업체요구 안 들으면 폐업

고용부, 「대외비 문서」 수시감독 결과 타 사업장에도 반영하도록 지침화

고용부 장관, 자의적 판단기준 폐기하고 재조사 실시하겠다 약속

- 새정치민주연합 은수미 의원(환경노동위원회)은 24일 환경노동위원회 국정감사(고용노동부 종합감사)에서 고용노동부 장관에 대해 '위장된 고용, 간접고용의 위험이 우리 사회를 위협하고 있는 상황'이라고 질의를 시작했습니다. 은의원은, '통신사 개통기사 사건은 이후 다수 발생할 것으로 예상되는 서비스산업 분야의 위장고용 사건의 기준이 되는 중요한 사건이었는데, 고용부가 기존 법원의 근로자여부 판단기준과 다른 자의적 판단기준을 적용해 일부를 근로자가 아닌 것으로 판단한 것은 매우 심각한 문제였다.'며 이번 수시감독 문제를 중요하게 다룬 이유에 대해 설명했습니다.
- 은수미 의원은 지난 10. 8. 고용노동부 국정감사에서 고용부가 실시한 통신사(SK브로드밴드, LG유플러스) 개통기사 근로자성판단에 관한 수시근로감독결과와 관련하여 고용노동부가 수사결과발표 당시 공개한 자료 이외에 '대외

비'로 분류된 별도의 문건이 있다는 것을 폭로했습니다. 이 문건에는 일부 사업장의 개통기사들에 대해 근로자가 아닌 것을 판단하기 위해 '수수료(성과급)가 과도한 자', '자신이 근로자가 아닌 것으로 생각하는 자'(=당사자 인식)라는 기준을 적용해 근로자가 아닌 자로 판단했다는 내용이 들어있어 물의를 빚은 바 있습니다.

- 이러한 고용부의 기준은 기존에 법원이 근로자임을 판단하는 기준과 상이한 것일 뿐만 아니라, 단지 정해진 급여보다 성과에 따라 받는 임금이 많다는 점이나, 본인이 '나는 사업자'라고 생각한다는 점을 법적용의 기준으로 삼게 되면 법을 적용하는 사법기관이 언제든 자기 입맛에 맞게 결과를 좌우할 수 있게 되는 것이기 때문에 그 자체로 매우 위험한 기준이기도 했습니다.
- 더군다나 국정감사 과정에서 고용부 본부 소속 공무원들과 각 지방노동청장들이 대외비 문서작성 책임을 서로 떠밀거나 의원들의 서면질의에 대해 입을 맞추기 위한 고용부 본부의 대응지침이 발견되는 등 공무원들의 비상식적인 수감태도가 문제 시 되기도 했습니다.
- 은수미 의원은, "국정감사 중에 LG유플러스에서는 하청회사가 조합원들이 퇴근한 틈을 타 비조합원들과 컴퓨터 같은 집기를 들고 야반도주하듯 사라져 조합원들이 몇 일째 일을 못하고 있고, 삼성전자서비스에서는 협력회사 사장이 폐업공고를 낸 뒤 '직원들이 전부 사직한 뒤 재입사 하는 절차를 밟고, 이후 회사가 연장근로를 명령하면 무조건 명령에 따르라는 문서에 합의하지 않으면 업체를 폐업하겠다.'고 하는 비상식적인 사건이 발생했다"며, 이것이 위장고용의 위험을 보여주는 가장 나쁜 예라고 설명했습니다.
- 이후 은수미 의원이 이러한 문제들을 바라보면서, 고용노동부 장관에게 기존에 부적절한 기준을 적용한 수사결과에 대해 국민들에게 사과하고 재조사할 것을 요청한다고 말했고, 고용노동부 장관은, "정상적인 고용이 아닌 도급의 확산은 고용부의 입장에서 바람직하지 않다고 본다.", "가급적 사업장을 지도할 때도 도급보다 직접고용을 하도록 지도하겠다."고 말한 뒤, 통신사 개통기사 사건에 대해 문제가 된 자의적 기준을 폐기하고 재조사를 실시하겠다고 약속했습니다.
- 은수미 의원은, 고용부 장관에게 '이번의 재조사는 끝이 아니라 시작이라며 비정규직 등 불안정한 고용으로 힘들어 하는 노동자들의 아픔을 잘 헤아려 달라'고 주문했고, 아울러 김영주 환노위위원장에게도 '이 문제는 앞으로 환노위 차원에서 집중적으로 관심을 가져야 할 사안이므로 위원장이 챙겨달라'고 요청하기도 하였습니다.

**자세한 내용은 별첨자료를 참고해 주십시오.** (담당 : 허익수 비서관 010-6393-0880)

## 통신사 개통기사 수시감독 관련 위장된 고용의 위험성

- (SKB문제제기의 이유) 이번 국정감사에서 통신사 개통기사문제는 본질적으로 **“위장된 고용의 위험성”** 을 국민들에게 정확하게 전달하는 것이었음.

우리사회에는 정상적 형태의 고용관계를 ‘도급’이나 ‘위탁계약’과 같이 노동법이 적용되지 않는 거래방식으로 위장하는 사례가 빈번하고, 우리사회 일부는 이런 위장고용을 아무렇지 않게 생각하거나 오히려 당연한 것으로 여기고 있음.

이러한 위장고용 행위는 엄연히 현행법을 위반하는 행위고 법에 따라 처벌받을 수 있는 행위인데도 그간 정부의 솜방망이 처벌이나 기업의 경쟁력재고를 최우선으로 하는 사회적 분위기 등에 따라 여전히 사회 전체적 경각심이 부족한 상태임.

우리가 위장된 고용을 위험한 것으로 여기고, 엄격하게 통제해야 하는 이유는 대한민국이 건국 이후 벽돌을 한 장 한 장 쌓아 집을 짓듯이 만들어 놓은 **“약자를 보호하기 위한 법” 체계를 한 번에 무너뜨릴 수 있기 때문.**

누누이 이야기 되어 온 것이지만, 위장된 고용은 국민의 인간다운 삶을 보장하고자 하는 헌법정신과 기본권을 침해하는 매우 부정적 효과를 만들어 냄.

한편, 위장된 고용은 질 낮은 일자리, 저임금과 고용불안, 이로 인한 사회적 양극화와 계층분열과 같은 심각한 문제를 양산해 내고 있는 것도 심각한 문제가 되고 있음.

○ (위장된 고용의 위험성 **사례①**) LGU+ 관악, 부천센터 일부 폐업이 발생.



노동조합이 3일간의 쟁의행위를 마친 뒤 현장으로 복귀하자 그때부터 회사는 노동조합 조합원들에게 일을 할당하지 않기 시작했음.

그러던 중 2014. 10. 15. 오전, LGU+ 관악센터와 부천센터에 출근한 근로자들은 사무실이 텅 비어있는 것을 발견.

당시 사무실에는 가구류 같은 큰 물건들은 그냥 남겨둔 채 컴퓨터와 전화기,

서류 등과 같이 당장 업무에 필요한 물건들만 없어진 채 텅 비어있었음.

전날 조합원들이 퇴근한 이후 밤중에 해당센터는 조합원만 남겨둔 채 전부 사라져버렸음. 사실상 회사는 조합원들에 대해서만 업무를 폐쇄하는 부분폐업을 단행한 것임.

- (위장된 고용의 위험성 **사례②**) 또, 삼성전자서비스 진주센터는 2014. 4. 3. 진주서비스(주) 대표는 적자누적, 경영정상화 어려움 등을 이유로 폐업을 발표하였다가 2014. 4. 23. 폐업을 철회.

협력업체 교섭대표(경총)와 노조가 2014. 6. 28. 합의한 기준단체협약에 따라 진주서비스(주)도 경남지역 5개사와 함께 단체협약을 체결(2014. 8. 28).

진주서비스(주) 대표는 4월 폐업 철회 후 경영정상화를 위해 노력하였으나 더 이상 경영이 어렵다는 이유로 2014. 9. 2. 폐업을 결정·공고하였으며, 2014. 9. 5. 전 직원에게 해고 예고문 배포.

- (업체측의 합의요청) 진주서비스(주) 사장 김도기는 2014. 10. 14. 노동조합 진주분회에 「합의 및 제안서」라는 제목의 서류를 전달하고 조합원 과반수의 서명을 요구함.

**합의 및 제안서**

진주서비스(주)와 금속노조 삼성전자서비스지회 진주서비스분회는 회사의 조기정상화를 위하여 아래의 항목에 합의한다.

- 전 직원은 10월6일 퇴사(퇴직연금, 연월차수당 정산)하고 10월 00일 신규 재입사한다.
- 2014년 10월 14일 현재 각종 기관에 제기된 고소고발,진정건 일체를 말소취하 한다.(근로기준법 고소, 고발, 진정 관련 조합원 개개인의 취해도 포함한다)
- 주5일제 시행에 따라 토요일 특근 재는 폐지하고 대체휴무 제를 시행한다.
- 회사가 영한 근무는(휴일 및 연장근무포함) 상당한 사유가 없는 한 회사의 명령에 따른다.  
(휴일 및 연장근무 임금은 근로기준법에 따라 지급함)
- 조합은 단체협약 40조에 따라 성수기(7, 8월)에 다음과 같이 최소 수준의 업무가 유지되도록 협정근로자를 둔다.

협정업무	최소유지수준	수리가능인원	필요인원
에어컨	47.4%	36명	18명
냉장고	38.5%	35명	14명
김치냉장고	51%	34명	18명
PL클레임	-	-	2명

- ※ 최소 유지수준 : 총처리 건 대비 필수 건의 비율
- ※ 필수 건 : 해당 제품의 작동, 가동, 유지를 위해 필수적으로 이루어져야 하는 수리 건수
- ※ 필요 인원 : 수리가능 인원 x 최소 유지수준

- 조합원 비조합원 모두는 상호 상대방을 비방하지 않으며 상호 비방으로 인해 노노 및 노사간 분쟁을 발생시킨 당사자 전부를 징계위원회에 회부하여 징계토록 한다.
- 회사명의 및 리스차량은 업무용이므로 개인용으로 사용을 하지 않는다.
- 원청과 계약한 최소목표 요구 실적은 최선을 다하여 달성한다.  
(목표미달성으로 경고를 받지 않도록 최선을 다한다)
- CSP의 귀책으로 발생된 고객VOC 및 회사의 이미지에손상을 발생시키면 경고를 하고 내건2회 발생시 징계위원회에 회부하여 징계토록 한다.
- 이 내용을 조합원 모두에게 공지하고 조합원 과반수 이상의 확인을 받아 문서화하여 게시한다.

2014년 월 일

금속노조 삼성전자서비스지회  
진주서비스(주)분회  
분회장 제 정 우 (인)
진주서비스(주)  
대표이사 김 도 기 (인)

위 「합의 및 제안서」의 주요 내용은 다음과 같음

#### 「합의 및 제안서」 주요내용

- 회사의 **조기정상화**를 위하여 아래의 항목에 합의한다.
- **전 직원**은 10월 6일 **퇴사**(퇴직연금, 연월차수당 정산)하고 10월 00일 **신규 재입사**한다.
- 2014년 10월 14일 현재 각종 기관에 제기된 **고소고발진정 건** 일체를 **일괄 취하**한다.
- 주5일제 시행에 따라 토요일 특근제는 폐지하고 **대체휴무제를 실시**한다.  
▲ 토요일에 근무를 하면 연장수당을 주지 않고 다른 날에 보상휴가를 준다는 의미임
- 회사가 **명한 근무**(휴일·연장근무포함)는 정당한 사유가 없는 한 **회사의 명령에 따른다**.
- 조합은 성수기에 최소수준의 업무가 유지되도록 **협정근로자**를 둔다.  
▲ 필수공익사업에 준하는 약정. 회사 요구 최소유지수준은 각 업무별로 38.5%~51.0%
- **노-노 및 노-시간 분쟁**을 발생시킨 당사자 전부를 징계위원회에 회부하여 **징계토록 한다**.
- **목표미달성**으로 **경고**를 받지 않도록 최선을 다한다.  
▲ 위 경고는 원청으로부터 받는 경고를 의미함
- 회사의 **이미지 손상**을 발생시키면 경고를 하고 연간 2회 발생 시 징계위원회에 회부하여 **징계토록 한다**.

○ (위장된 고용의 위험성) 앞서 2가지의 사례는 간접고용이 만들어 낼 수 있는 위험성의 가장 나쁜 예라고 할 수 있음.

직접고용하지 않고, 여러 회사로 쪼개 도급계약을 맺으면, 노동조합이 노동3권을 행사하려 할 때, 그 회사들을 폐업 것으로 부당해고나 부당노동행위 등 사용자로서 부담해야 할 법적책임 모두가 면제되기 때문에 기업들이 간접고용을 선호할 수밖에 없는 것인데, 위 2가지의 사례는 그런 위험성이 현실에서 실제 존재한다는 것을 보여줌. 결국 LGU+는 아직도 회사가 어디로 갔는지 정확하게 찾지 못하고 있고, 삼성전자서비스 진주센터는 노조가 가까스로 합의한 단체협약이 휴지조각이 되어버리는 상황이 되어버렸음.

이런 탈법적이고 위법적인 상황이 국내 굴지의 대기업의 영업장 안에서 버젓

이 벌어지고 있다는 것이 우리의 현실임.

고용노동부는 그런 문제를 적극적으로 막아야 하는데 그런 책임이 있는 고용노동부의 이번 SKB 수사감독결과를 보고 의구심과 실망감을 감출 수가 없었음. 그런 이유로 본 의원은 이번 국정감사 과정에서 고용노동부가 제 역할이 사회적 약자인 비정규직 노동자들을 보호하는데 있다는 점을 명확하게 하여야 함.

- (고용노동부 수사감독 관련) 앞서의 사례에서도 보듯, 고용노동부의 이번 수사감독 결과는 '대외비'를 통해서 드러난 고용노동부의 '자의적 판단기준'이 향후 통신, 케이블, 전자 서비스업에 만연해 있는 다단계 하도급 및 변종고용에 대한 근로자성 판단기준으로 작동되어 소위 도급근로자들의 근로자성이 부당하게 부인되는 결과로 될 수 있는 위험이 있음. 따라서 적극적인 대응이 필요했음.

## V. 향후 추가 쟁점 및 대응방향

### ① 임금, 퇴직금 청구 등 신고사건 처리

- 개별 근로자의 임금, 퇴직금 청구 등 진정(고소·고발) 제기시 해당 근로자의 근로자성을 면밀하게 파악하여 처리
- 퇴직자가 퇴직금 등을 청구하는 경우 업체 유형별 근로자성 판단 결과를 참고하되
  - 해당 근로자의 근무 당시 근로실태를 엄밀하게 조사하여 개별적으로 판단 처리
  - 선별적인 업무 수행, 도급계약에 의해 단속적·간헐적 업무수행하는 경우 근로자성 부인

### ② 유사 사업장감독 요구 및 고발 대응

- SK브로드밴드·LGU+ 협력업체에 대한 유사 사업장감독 및 고발 사건에 대해서는 사업운영체계 정비를 위한 노사교섭 상황을 고려하여 사업장감독 실시 여부 검토
- 기타 유사 업종 사업장 도급제 종사자에 대한 사업장감독 및 고발 사건은 본 감독결과의 근로자성 판단 등을 참고하되
  - 우선 노사협의·교섭을 통해 불합리한 보수 및 근무체계 정비 등을 추진하도록 지도

실제 '대외비'문서 마지막 페이지에는 'Ⅴ. 향후 추가 쟁점 및 대응방향'이라는 항에서 고용부는 향후 제기가 예상되는 후속사건(임금, 퇴직금 청구 등 신고사건 처리)이나 다른 사업장의 별도 고발(유사 사업장감독 요구 및 고발 대응)에 대해 이번 수시감독의 판단결과를 참고하도록 한 사실로도 이러한 위험성이 충분히 예견될 수 있었음.

- (고용노동부 수감태도의 문제점) 또한 이번 국정감사에서 고용노동부는 사실 확인을 요구하는 감사위원의 질의에 대해 '말바꾸기'로 혼란을 야기하거나 지청과 본부 공무원들의 책임 넘기기, 고용부 본주의 의원 질의에 대한 답변 지침 적발 등의 사건이 발생했었음.

이는 위 수시감독의 문제 이외에 이번 기본적인 국정감사를 수감하는 공직자들이 가져야 할 성실의무를 위반한 것이어서 이후에라도 반드시 지적되어야 할 문제라고 판단됨.

### 10. 8. 고용부 본부 국정감사

**은수미 의원** : 누가 대외비 썼나요?

**권혁태 고용부 국장** : 고거는 분야별로 감독분야별로 총괄을 취합을 각 분야별로 취합을 ... 담당과에서 작성했고 ... 제가 총괄책임자입니다 ... 제가 직접 쓴 거는 아닙니다 ... 총괄을 ...

### 10. 13. 지방노동청 국정감사

**우원식 의원** : 대외비는 누가 만들었냐구요?

**권혁태 고용부 국장** : 그건 본부에서 만들었습니다. 제가 만들었습니다.

〈끝〉