

2025 - 10

노동 리포트

< 목 차 >

I. 주요 노동뉴스

- (1) ‘가짜 3.3% 계약’ 집중 모니터링 및 근로감독 관련 안내
- (2) 매일 지각한 직원의 이른 아침 교통사고...출퇴근 재해일까?

II. 이달의 주요 판례

- (1) 대법원 “금호타이어 구내식당업무, 불법파견 아냐”
- (2) “공기업 첫 중처벌 무죄...석탄공사, 안전 의무 이행 인정”
- (3) 대법원 “현대차 남양연구소 시험차량 운전업무는 불법파견”

I 주요 노동뉴스

1. ‘가짜 3.3% 계약’ 집중 모니터링 및 근로감독 관련 안내

고용노동부는 2025년 10월부터 국세청의 과세 정보를 제공받아 이른바 ‘가짜 3.3% 계약’ 이 집중된 사업장을 선별하는 모니터링 작업에 착수하고, 올해 하반기 중 ‘가짜 3.3 계약’ 을 겨냥한 근로감독을 본격 실시할 예정입니다.

‘가짜 3.3% 계약’ 이란 근로계약 대신 위탁·프리랜서 계약 등으로 위장하였으나, 실질적으로는 사용자의 지휘·감독 아래 일정한 장소와 시간에 근무하는 근로기준법상 근로자에 해당하는 경우를 의미합니다.

이는 사업주가 4대 보험료, 퇴직급여 등 노동관계법과 사회보호법상 부담해야 하는 비용을 줄이기 위해 근로자를 개인사업자로 둔갑시키는 이른바 ‘꼼수 계약’ 으로, 소득세법상 사업소득세 3.3%(지방소득세 포함)가 원천징수되는 점에서 ‘가짜 3.3% 계약’ 이라는 명칭이 붙었습니다.

이 경우 근로자는 법적으로 근로자임에도 ▲실업급여 ▲주휴수당 ▲요양급여 등 각종 근로관계법 및 사회보험상의 보호를 받지 못하는 문제가 발생합니다.

그동안 노동부는 산재·고용보험에 가입된 근로자 현황만 파악할 수 있었고, 미가입자에 대한 파악은 어려웠습니다. 이에 따라 신고가 접수될 때마다 건별 조사 중심의 사후 대응에 그쳐왔으나, 개정 근로기준법이 2025년 10월 23일부터 시행됨에 따라, 근로감독관이 국세청에 사업소득 관련 과세정보를 요청할 권한을 갖게 되면서 선제적·전면적 감독이 가능해졌습니다.

○ 추후 진행 방식 예상

① 데이터 대조를 통한 대상 사업장 선별

고용노동부는 국세청으로부터 사업소득자(3.3%) 현황을 제공받아, 이를 고용·산재보험 피보험자 명단과 대조하여 ‘가짜 3.3 계약’ 집중 업

종 및 사업장을 선별이 가능하며, 특히 물류, 방송, IT, 스포츠, 조선, 교육, 음식점, 카페 등 업종이 주요 점검 대상이 될 것으로 보입니다.

② 근로자성 판단

근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 아닌, 근로 제공 관계의 실질을 기준으로 근로제공자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하며, 아래의 기준을 종합적으로 고려합니다.

- 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용 받는 지 여부
- 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지 여부
- 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로제공자가 이에 구속받는 지 여부
- 근로제공자가 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는 지 여부
- 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여 졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부
- 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도
- 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 여부

③ 노동관계 법령 준수의 강제

- 최저임금 적용 : 시급 10,030원(2025년 기준), 10,320원(2026년 기준)
- 주휴수당 적용 : 1주 15시간이상 소정근로시 주휴수당 지급 의무
- 법정 수당 적용 : 5인 이상 시 연장·야간·휴일 가산수당 지급 의무
- 근로계약서 작성의무 : 근로기준법상 제17조 필수 기재사항 반영
- 연차휴가 적용 (단, 상시근로자수 5인 이상 사업장에 한함)
- 퇴직금 규정 적용
- 노동조합 결성 가능
- 4대보험 소급 가입 및 보험료 납부

2. 매일 지각한 직원의 이른 아침 교통사고...출퇴근 재해일까?

취업 후 3일 내내 지각한 근로자가 취업 4일째 출근 경로에서 교통사고로 사망한 것을 출퇴근 재해로 인정해야 한다는 법원 판결이 나왔습니다.

근로복지공단은 사고 시간과 매일 지각한 이력을 봤을 때 출근길에 사망한 것으로 볼 수 없다고 판단했지만, 법원은 출근길 발생한 사고에 해당한다며 공단의 유족급여 및 장례비 부지급 처분을 취소했습니다.

서울행정법원 제3부는 망인의 유족이 근로복지공단을 상대로 낸 유족급여 및 장의비 부지급 처분 취소 소송에서 유족의 손을 들어줬습니다.

망인은 운전 중 도로를 이탈해 전신주를 들이받아 사고 현장에서 사망했습니다. 망인의 모친 A 씨는 망인이 회사로 출근하던 중에 교통사고로 사망했다며 공단에 유족급여 및 장례비 지급을 청구했지만, 공단은 지급을 거부했습니다. 결국 A 씨는 공단에 소송을 제기했습니다.

공단은 망인이 출근길에 사고가 발생한 게 아니라고 주장했습니다. 망인은 취업 후 첫날부터 3일 내내 지각을 했습니다. 회사의 출근시간은 오전 8시였지만, 망인은 오전 9시, 11시가 돼서야 출근을 했습니다. 망인이 사망한 날은 취업 4일째 되는 날로, 사고가 발생한 시간은 오전 6시 50분경이었습니다.

공단은 “사고 발생 시간과 그 이전 3일간의 출근 시간을 고려했을 때 망인이 사업장에 취업과 관련해 이동했다기보다 다른 목적으로 이동하던 도중 이 사건 사고가 발생한 것으로 보인다” 며 “망인의 사망은 출퇴근 재해에 해당하지 않는다” 고 주장했습니다.

그러나 법원은 A 씨의 손을 들어줬습니다. 법원은 “이 사건 사고는 오전 6시 50분경에 발생했으므로, 사고가 발생하지 않았다면 망인은 오전 7시 40분경 회사에 도착했을 것으로 보인다” 며 “망인이 사고 발생일에도 이 사건 사업장에 출근하기 위해 운전한 것으로 보는 것이

합리적이다” 라고 판단했습니다.

당시 망인은 고철 수집을 부업으로 하고 있었습니다. 공단은 고철 수집을 위해 운전하다가 사고가 발생한 것이라고 주장했습니다.

법원은 “망인이 출근 전의 이른 새벽 시간마다 고철을 수집하는 활동을 했다고 볼만한 뚜렷한 정황은 나타나 있지 않아 사고 발생 당시 고철을 수집하기 위해 운전 중이었다고 단정할 수 없다” 고 판시했습니다.

법원은 망인의 교통사고가 산업재해보상보험법상 ‘통상적인 경로와 방법으로 출퇴근하는 중 발생한 사고’ 에 해당한다고 보고 공단의 유족급여 및 장례비 부지급 결정이 위법하다고 판단했습니다.

II 이달의 주요 판례

1. 대법원 “금호타이어 구내식당업무, 불법파견 아냐”

금호타이어 구내식당에서 조리·배식 업무를 담당한 하청업체 근로자들의 불법파견을 인정한 2심 판결이 대법원에서 뒤집혔습니다. 대법원은 금호타이어 소속 영양사가 식단을 결정하고 작업지시서를 작성하긴 했지만, 그 내용이 재료와 간단한 조리 방법에 관한 것에 불과해 지휘·명령의 증거로 보기 어렵다고 판단했습니다.

대법원 제1부(주심 마용주)는 지난달 26일 금호타이어 곡성공장 구내식당에서 일한 하청업체 근로자 A 씨 등 5명이 금호타이어를 상대로 낸 근로에 관한 소송 상고심에서 원고 일부 승소한 원심을 파기하고 사건을 광주고등법원으로 돌려보냈습니다.

A 씨 등은 하청업체 소속으로 곡성공장 구내식당에서 조리·배식 업무를 하며 금호타이어의 지휘·감독을 받았다고 주장하며, 금호타이어를 상대로 직접고용 의무를 인정해 달라는 소송을 제기했습니다. 1심은 불법파견이 아니라고 봤으나, 2심은 불법파견을 인정했습니다.

2심은 불법과건 여부를 판단할 때 금호타이어의 본래 업무인 타이어 제조가 아닌, 구내식당 운영 업무와 비교해야 한다고 보았습니다. 금호타이어 소속 영양사가 메뉴를 선정하고 식자재를 공급했으며, 하청 근로자들은 이를 바탕으로 조리·배식을 담당했습니다. 작업지시서(주간 메뉴표)에는 메뉴뿐 아니라 재료의 비율, 모양, 간단한 조리 방법 등이 구체적으로 기재돼 있었고, 하청업체는 이를 임의로 변경할 수 없었습니다.

2심은 이러한 방식이 금호타이어가 영양사를 통해 하청 근로자에게 상당한 지휘·명령을 한 것으로 봤습니다. 곡성공장은 24시간 가동되며 3교대로 근무하는 공장 특성상 구내식당 운영이 필수였고, 하청업체가 근로자 수, 근무시간, 교육·훈련, 근무태도 점검 등에 대해 독자적으로 결정할 권한이 거의 없었던 점, 별도의 조직과 설비를 갖추지 못한 점 등을 근거로 불법과건을 인정했습니다.

그러나 대법원은 이를 뒤집었습니다. 대법원은 “영양사가 작성한 작업지시서의 주된 내용은 재료의 종류와 비율, 간단한 조리 방법에 관한 것이며, 구체적인 작업 방식이나 순서 등에 대한 구속력 있는 지휘·명령이라고 보기 어렵다”고 판단했습니다. 또한 “영양사는 식단 선정 및 식자재 조달·검수 업무를, 하청 근로자 들은 조리·배식 업무를 담당해 업무가 구분돼 있고 상호 대체 관계도 없다”며 “금호타이어 사업에 실질적으로 편입돼 있었다고 인정하기 부족하다”고 밝혔습니다.

아울러 하청업체가 노사협의회를 통해 근무시간과 근무조 편성 등을 결정해 일정 부분 독자적인 권한을 행사한 점도 고려됐습니다.

대법원은 “원심으로서 금호타이어 소속 영양사와 A 씨 등이 어떤 방식으로 작업을 했는지, 금호타이어가 A 씨 등에 대해 업무수행에 대한 구속력 있는 지시·명령을 했는지, 일반적 작업배치권이나 근로조건에 대한 결정권한을 행사했는지 등을 구체적으로 심리해 A 씨 등이 금호타이어와 근로자파견관계에 있는지를 판단했어야 한다”며 “그럼에도 근로자파견관계가 성립했다고 본 원심 판단에는 근로자파견에 관한 법리를 오해해 필요한 심리를 다하지 않음으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 있다”고 최종 판단했습니다.

2. “공기업 첫 중처법 무죄…석탄공사, 안전 의무 이행 인정”

탄광에서 사망 사고가 발생했지만 안전관리의 구조적 틀을 마련하고 주기적으로 점검을 실시해 온 대한석탄공사 전(前) 사장에게 중대재해처벌법 무죄가 선고됐습니다. 공기업에서 중대재해처벌법 무죄 판결이 나온 것은 이번이 처음입니다.

춘천지방법원 영월지원 형사1단독 진영현 판사는 지난달 12일 중대재해처벌법 위반 혐의로 기소된 대한석탄공사 전 사장 A 씨에게 무죄를 선고했습니다. 광산안전법 위반과 업무상 과실치사 혐의로 기소된 안전감독부장 B 씨와 안전감독계원 C 씨에게도 무죄가 선고됐습니다.

근로자 D 씨는 공사 장성광업소에서 탄광 내 지하수 관리 업무를 담당했습니다. D 씨는 2022년 4월 오전에 탄광 내 출수 징후가 있다는 보고를 받고 동료 근로자들을 대피시킨 뒤 탄광에 들어갔다가 석탄과 물이 혼합된 죽탄에 매몰돼 사망했습니다.

검찰은 A 씨를 중대재해처벌법상 ▲안전보건관리체계 구축 의무 ▲반기 1회 이상 유해·위험 요인 확인 및 개선 의무를 위반한 혐의로 기소했습니다.

그러나 법원은 A 씨가 중대재해처벌법상 안전관리의무를 이행해 중대재해처벌법을 위반하지 않았다고 판단했습니다. 진 판사는 “공사가 위험성 평가를 실시하고 안전매뉴얼을 정비했다”며 “관련 내용을 전 직원에게 교육하고 주기적으로 점검을 실시하는 등 안전관리의무를 충실히 수행한 점이 인정된다”고 판시했습니다.

검찰은 안전관리에 필요한 분연층을 개설하지 않아 사고가 발생했다고 주장했지만 법원은 중대재해처벌법 위반의 근거가 될 수 없다고 판단했습니다. 진 판사는 “분연층 미설치는 출수 안전과 직접 관련이 없다”며 “분연층은 탄광 생산을 증가시키기 위한 목적으로 설치하는 것이고, 이번 사건에서 분연층을 미설치한 것은 지형적 제한의 이유도 있어 안전관리의무 위반이라고 보기 어렵다”고 판시했습니다.

법원은 설사 A 씨가 안전관리의무를 위반한 점이 있더라도 사고의 예측 가능성이 없어 처벌할 수 없다고 봤습니다. 진 판사는 “사고는 지하수 고임과 암반 이완에 따른 갑작스러운 지하수와 죽탄 유입이 원인이 됐다” 며 “사고 발생 전에 출수량의 급격한 증가 등 전조 현상도 없어 사고를 예측할 수 없었다” 고 밝혔습니다.

법원은 B 씨와 C 씨에게도 무죄를 선고했습니다. 진 판사는 “두 사람은 정기 점검, 현장 보고 의무를 이행했다” 며 “의무를 다 이행한 상황에서 예측 불가능한 사고로 근로자가 사망한 것에 대해 두 사람에게 책임을 물을 수 없다” 고 판시했습니다.

3. 대법원 “현대차 남양연구소 시험차량 운전업무는 불법파견”

현대자동차 남양연구소에서 상용시험차량의 내구주행시험 운전업무를 한 협력업체 근로자들이 대법원에서 불법파견을 인정받았습니다. 대법원이 시험차량 운전기사들의 불법파견을 인정한 것은 이번이 처음입니다.

대법원 제2부(주심 엄상필)는 지난달 25일 현대차 남양연구소 협력업체 근로자 A 씨 등 16명이 현대차를 상대로 낸 근로자 지위 확인 소송 상고심에서 피고 측 상고를 기각했습니다.

현대차 남양연구소는 자동차 연구·개발에 필요한 시험 장비를 운영하고 있습니다. 회사는 차량 개발 시 시험차량을 제작해 내구성을 확인하는 과정을 거칩니다. 시험차량의 내구성을 확인하기 위해 정해진 주행로를 일정한 조건에 따라 운행하는 시험을 내구주행시험이라고 하는데, 소송을 제기한 A 씨 등은 버스, 트럭과 같은 상용시험차량의 내구주행시험을 담당해 온 운전기사들입니다.

구체적인 업무 방식은 다음과 같습니다. 현대차는 협력업체에 내구주행시험을 시행해야 할 상용시험차량의 차번, 차종, 목표 주행거리, 시험일정 등이 기재된 ‘내구시험 발주서’ 를 협력업체에 전달합니다. 내구시험 발주서를 전달받은 협력업체 팀장은 내구주행시험 대상 차량을 주행할 근로자, 일일주행거리 등을 결정했습니다.

A 씨 등은 차량 주행 시 발생한 특이사항을 일일주행시험일지에 기록

해 협력업체 팀장에게 제출했습니다. 협력업체 팀장은 일일주행시험일지를 토대로 정리한 시험차 현황 문서를 날마다 작성해 현대차에 제출했습니다.

A 씨 등은 현대차가 불법으로 근로자들을 파견 사용하고 있다며 근로자 지위 확인 소송을 제기했습니다.

법원은 근로자 파견관계를 인정했습니다. 1심은 “현대차는 내구시험 발주서에 협력업체의 어떠한 근로자가 하루에 얼마만큼을 주행해 총 목표 주행거리를 몇 회에 걸쳐 주행할 것인지를 구체적으로 적지하지는 않았으나, 협력업체가 현대차로부터 발주받은 전체 차량의 목표 주행거리를 정해진 시험일정에 맞춰 달성하기 위해서는 소속 근로자들의 작업시간 및 작업량을 조정할 수 있는 재량이 거의 없었을 것으로 보인다” 고 판시했습니다.

어떤 근로자가 업무를 수행할지는 협력업체 팀장이 결정했지만, 언제 어떤 차량을 시험할지와 어떤 차량을 먼저 시험할지는 현대차 연구원이 결정했습니다. 현대차는 시험일정이 지연되면 A 씨 등에게 특근을 요구하기도 했습니다.

1심은 “결국 A 씨 등은 현대차가 요청한 내구주행시험을 현대차가 정한 시험일정, 순서에 맞춰 현대차가 설정해 준 운영 모드에 따라 반복적으로 주행하는 작업을 했으므로, A 씨 등으로서의 현대차로부터 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업장소, 작업시간 등을 직접 개별적으로 지시받은 것과 다를 바 없다” 고 판단했습니다.

또한, 1심은 A 씨 등이 현대차의 사업에 실질적으로 편입됐다고 판단했습니다. A 씨 등이 내구주행시험을 통해 문제점을 발견하면 현대차는 그에 따른 개선 조치를 했습니다. 개선 후에는 다시 A 씨 등이 내구주행시험 업무를 수행해 적용 기술·부품의 적합성을 검증하는 수순을 밟았습니다.

1심은 “내구주행시험의 결과가 다시 부품 연구·개발 등 업무에 반영됨으로써 내구주행시험 업무를 현대차의 상용시험차량에 관한 전체 연구·개발 업무와 밀접한 연관을 맺게 되는데, 여기서 내구주행시험 업

무가 A 씨 등의 내구주행시험 수행 자체만으로 독자적인 의미를 갖기는 어렵고 현대차 연구원들에 의해 그 결과가 평가·분석이 이루어질 때 비로소 위 연구·개발 등 업무의 목적에 기여하게 된다는 점에서 그 종속적 성격이 두드러진다” 고 판단했습니다.

이어진 2심과 대법원도 근로자 파견관계를 인정했습니다. 대법원은 “원심의 판단에 필요한 심리를 다하지 않은 채 논리와 경험의 법칙을 위반해 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 파견법의 적용을 받는 근로자파견 등에 관한 법리를 오해함으로써 판결에 영향을 미친 잘못이 없다” 며 판결을 확정했습니다. 끝.