

대 법 원

제 3 부

판 결

사 건 2024두37015 부당노동행위구제재심판정취소

원고, 상고인 ○○○ 주식회사

소송대리인 법무법인(유한) 화우 외 7인

원고보조참가인, 상고인

1. 유한회사 △△△ 외 4인

원고보조참가인들 소송대리인 법무법인(유한) 태평양

담당변호사 장상균 외 6인

피고, 피상고인 중앙노동위원회위원장

소송대리인 법무법인 지향

담당변호사 김진 외 3인

피고보조참가인 □□□노동조합

소송대리인 법무법인 여는

담당변호사 조세화 외 7인

원 심 판 결 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결

판 결 선 고 2026. 7. 9.

주 문

원심판결을 파기하고, 사건을 서울고등법원에 환송한다.

이 유

상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)를 판단한다.

1. 사안의 개요

원심판결 이유와 원심이 적법하게 채택하여 조사한 증거에 따르면, 다음과 같은 사실을 알 수 있다.

가. 원고는 상시 약 5,500명을 사용하여 화물운송업 등을 영위하는 회사이다. 원고는 전국에 13개의 허브터미널과 약 270개의 서브터미널을 운영하고 있고, 원고 보조참가인들의 집배점을 포함한 약 1,800개의 집배점과 위수탁계약을 체결하고 있다. 원고의 택배 업무에 종사하는 택배기사 약 18,000명 중에는 집배점과 위수탁계약을 체결하고 택배 업무를 수행하는 택배기사(이하 '집배점 택배기사'라 한다)가 약 17,000명이 있고, 그 외에 원고와 직접 위수탁계약을 체결하고 택배 업무를 수행하는 택배기사 및 원고와 직접 근로계약을 체결하고 택배업무를 수행하는 택배기사가 있다.

나. 피고 보조참가인(이하 '참가인 노동조합'이라 한다)은 전국 단위의 산업별 노동조합으로, 원고의 167개 집배점에 소속된 택배기사를 포함한 약 1,200명의 택배기사들이 조합원으로 가입되어 있다.

다. 참가인 노동조합은 2020. 3. 12.부터 2020. 5. 18.까지 총 3차례에 걸쳐 원고에게 원심판결 별지 목록 기재 각 사항(이하 '이 사건 교섭요구사항'이라 한다)에 관하여 단체교섭을 요구하였다. 그러나 원고는 자신이 집배점 택배기사의 사용자가 아니라는

등의 이유로 단체교섭을 거부하였다(이하 '이 사건 단체교섭거부'라 한다).

라. 참가인 노동조합은 2020. 9. 29. 이 사건 단체교섭거부가 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노동조합법'이라 한다) 제81조 제1항 제3호의 단체교섭거부의 부당노동행위에 해당한다며 원고를 상대로 서울지방법노동위원회에 구제신청을 하였다. 서울지방법노동위원회는 2020. 11. 30. 원고가 구 노동조합법(2025. 9. 9. 법률 제21045호로 개정되기 전의 것, 이하 '구 노동조합법'이라 한다) 제2조 제2호의 사용자에 해당하지 않는다는 이유로 구제신청을 각하하였다.

마. 참가인 노동조합은 이에 불복하여 2021. 1. 8. 중앙노동위원회에 재심을 신청하였다. 중앙노동위원회는 2021. 6. 2. "원고는 이 사건 교섭요구사항에 대하여 실질적이고, 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있어 구 노동조합법 제2조 제2호의 사용자에 해당하므로 참가인 노동조합의 단체교섭 요구에 응할 의무가 있다. 따라서 이 사건 단체교섭거부는 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 부당노동행위에 해당한다."는 이유로 초심판정을 취소하고, 참가인 노동조합의 구제신청을 인용하였다(이하 '이 사건 재심판정'이라 한다).

2. 원심의 판단

원심은 다음과 같은 이유로 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 원고의 청구를 기각한 제1심판결을 그대로 유지하였다.

가. 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자에는 근로자와 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자뿐만 아니라 '근로자를 고용한 사업주로서의 권한 및 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'도 포함된다.

나. 원고가 집배점 택배기사들의 근로조건과 관련하여 이 사건 교섭요구사항 전부에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으므로, 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 구 노동조합법상 사용자에 해당한다. 따라서 원고가 집배점 택배기사들의 사용자에 해당하지 않는다는 것은 참가인 노동조합의 단체교섭 요구를 거부할 정당한 이유가 될 수 없으므로, 이 사건 단체교섭거부는 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 부당노동행위에 해당한다.

3. 대법원의 판단

가. 노동조합법의 개정 및 관련 법리

구 노동조합법 제2조 제2호는 "사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다."라고 규정하고 있었는데, 2025. 9. 9. 법률 제21045호로 개정되면서 같은 호에 "이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다."라는 후문이 추가되었다. 이 신설조항에 관하여는 경과규정을 두지 않았으므로 2020년경의 단체교섭거부가 부당노동행위인지 문제되는 이 사건에는 구 노동조합법 제2조가 적용된다.

대법원은 그동안 노동조합에 대하여 '단체교섭의무를 부담하는 사용자'라 함은 '사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자'를 말한다는 취지로 판시하였다. 구 노동조합법 제2조가 적용되는 사안에서, 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 관한 종전 법리는 타당하므로 유

지되어야 한다(대법원 2026. 5. 21. 선고 2018다296229 전원합의체 판결 참조).

나. 판단

관련 법리와 원심이 적법하게 채택한 증거에 비추어 살펴보면, 원고와 집배점 택배 기사 사이에 명시적·묵시적인 근로계약관계를 인정할 수 없으므로 원고가 집배점 택배기사들에 대한 관계에서 구 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 보기 어렵다. 그런데도 원심은 판시와 같은 이유로 이 사건 단체교섭거부가 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 부당노동행위에 해당한다고 판단하였다. 이러한 원심의 판단에는 구 노동조합법상 사용자 및 단체교섭 등에 관한 법리를 오해하여 판결에 영향을 미친 잘못이 있다.

4. 결론

나머지 상고이유에 관한 판단을 생략한 채 원심판결을 파기하고 사건을 다시 심리·판단하도록 원심법원에 환송하기로 하여 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장 대법관 노경필

주 심 대법관 이흥구

 대법관 오석준

대법관 이숙연