

〈제 572호〉

-주간- **광주 경영계**

광주은행

◆ 중소기업 특별자금 3천억원 지원



광주은행(은행장 송종욱)은 설 명절을 앞두고 경영자금에 애로사항을 겪고 있는 지역 소재 중소기업을 지원하기 위해 '설 중소기업 특별자금대출'로 신규자금 3천억원을 편성해 3월 6일까지 긴급 지원한다.

지역의 어려운 경제 현안을 살펴 민생안정의 대책으로 지역 중소기업의 노무비나 체불임금 지급,

원자재 구입자금, 긴급결제자금 등을 지원하기 위해 자금수요가 집중되는 설을 앞두고 발빠르게 지원하기로 했다.

또한 3천억원의 만기연장자금을 함께 편성하여 이 기간중 만기가 되는 대출금에 대해 특별한 경우를 제외하고는 대출받은 고객이 원할 경우에 만기 연장이 가능하다. 이번 설 특별자금 대출의 업체당 지원한도는 최고 30억원 이내로 금리는 산출금리 대비 최대 1.30%p를 우대하여 중소기업의 금융 부담이 줄어들 것으로 기대된다.

기아차 광주공장

◆ 노사 합동 해맞이 행사



기아차 광주공장(공장장 박래석)은 지난 1일 2020 경자년 노사가 함께 진도 해맞이 행사를 진행했다.

이날 해맞이 행사에서 기아차 광주공장 노사는 “지역민과 함께하는 기업으로 거듭나기 위한 다양한 사업들을 진행하고 있다”면서 “아직은 미흡하지만 지속적인 교류를 통해 보다 폭넓은 사업들을

구상하고 발전시키겠다”고 다짐했다.

무진기연

◆ 과학적 시각으로 원자력산업 바라보아야

- 광남일보 특별기고 2020.1.8일자 -



최근 한빛 3, 4호기 공극 문제로 원자로건물의 안전성을 우려하는 목소리가 있다. 이는 원자로건물의 관통부 하부의 구조적 형상으로 콘크리트 유동 간섭으로 발생한 결과이며, 표준형 원전의 효시로서 시공경험부족과 관리 미흡을 원인으로 보고 있다.

원자로건물에 공극이 있어 방사능이 유출되는 것은 아닌지 걱정할 수도 있겠지만 일단 원자로건물의 밀폐능력만을 살펴보면 '이상이 없다'고 단언할 수 있다. 원자로 건물의 기능은 구조건전성시험이나 종합누설률시험을 통해 주기적으로 점검돼왔고 그 결과가 조건에 충족

됐기 때문이다. 그래서 원자로건물의 공극으로 계속해서 방사성물질이 나오고 있다는 소문은 그야말로 소문일 뿐이다.

사실 한빛 3, 4호기는 미국의 Westinghouse로부터 기술이전을 받아 최초로 우리가 건설한 원전이기에 지금껏 안전성에 대한 많은 문제점이 제기됐지만, 현재의 우리 원자력계는 세계 최고의 기술을 보유하고 있다. 때문에 문제점을 완벽하게 해결할 수 있는 과학적, 기술적 능력을 가지고 있다. 지금까지의 우려를 없애고 안전성을 확보한 원전으로 탈바꿈시킬 수 있으며, 또한 이제는 안전을 신뢰할 수 있는 수준에 이르렀다는 것을 이해해 줬으면 한다.

어쨌든 이번 공극은 원자로건물 전체 체적의 극히 일부(0.006%)로, 구조적 영향이 적을 것으로 판단하나 상세 건전성 평가 및 보수를 수행해 충분한 안전성을 확보할 계획이라고 한다.

모든 일에는 각각의 명암이 존재하는 것처럼 원전 산업에 있어서도 마찬가지다. 이를 객관적이고 냉철하게 바라보아야 안전과 성장의 두 가지 열매를 모두 얻을 수 있다고 본다. 그렇다면 한국 원전 산업을 어떻게 바라보아야 할까.

첫째, 원자력은 과학적인 사고를 바탕으로 판단해야 한다.

지난 2008년 유럽원자핵공동연구소(CERN)의 '미니블랙홀실험'이 전 세계적인 화제가 된 바 있다. 당시 실험을 위해 만든 순간적인 미니 블랙홀이 지구를 빨아들이는 컴퓨터그래픽 영상이 공개 되면서 전 세계적으로 공포가 확산됐다.

이는 과학자들의 지속적인 설명보다 인터넷의 한 영상이 많은 이들에게 영향을 미친 것으로 과정을 이해하기 쉽게 설명하지 못한 과학자들의 문제이기도 하지만, 감성적인 접근을 했던 일부

I. 회원사 동정

사람들의 과도한 우려가 만들어낸 ‘해프닝’이라고 본다.

물론 원전을 둘러싼 대중의 시각을 감성적 우려로 호도하자는 것은 결코 아니다. 원전이 어려운 영역이기 때문에 우려를 표하는 목소리에 귀를 기울이는 만큼 한수원과 원자력안전위원회 설명에도 열린 마음으로 귀를 열고 과학적으로 합당한 것인지 판단한 뒤 냉정한 선택과 비판을 해야 한다.

둘째, 원자력산업을 국가산업 경쟁력의 기반이자 신성장동력으로 봐야한다.

‘전기요금 인상’과 같은 원가의 상승은 국내 산업의 경쟁력을 약화시킬 것이 분명하다. 원전의 감소는 전기요금을 인상시키는 요인으로 작용할 수밖에 없으며 원가절감을 위해 각고의 노력을 기울여야 하는 기업에는 부담으로 작용됨을 이해해야 한다. 친환경에너지가 환경과 안전성 측면에서 우수성이 있다는 것은 동의하나 정부 보조금을 포함한 판매단가를 생각해 봤을 때 경쟁력을 갖췄다고 보기 어렵다. 기술개발에 의한 단가 감소 및 공급확대 추구하고 동시에 산업 경쟁력 차원에서 원전의 운영 비중을 전략적으로 판단해야 할 것이다.

셋째, 원전의 과거와 현재뿐만 아니라 미래를 볼 수 있어야 한다.

지금 우리가 추진하고 있는 원전 관련 사업은 다양한 범주에 걸쳐 운영되고 있다. 국제핵융합 실험로(ITER) 사업을 계속 추진하고 있으며, 소형원자로 개발에도 힘을 쏟고 있다. 앞으로는 화물선에 소형원자로를 적용해 이른바 소형 원전 추진체로의 활용 또한 가능할 것이다. 그리고 연구용 원자로를 국내·외에 공급 및 수출하기 위한 준비가 한창 진행되고 있는 등 우리 원전 산업의 미래는 밝다고 할 수 있다.

아울러 앞으로는 신재생에너지와 원자력이 함께 해야 할 것이다. 미세먼지 피해를 막고 지구 온난화를 저지할 수 있는 대책으로는 원자력이 유일하기 때문이다.

나아가 사실 어렵게 쌓아온 기술과 노하우, 그리고 관련 지식을 유지하고 세계 시장에서 기회를 확보하려면 궁극적으로 ‘신규 원전 개발’이 필요하다고 본다. 이를 위한 정책변화를 조심스럽게 제안하며 진지한 고민을 같이 해줬으면 한다. 신규 원전 개발은 많은 일자리를 제공할 것이며 미래의 성장동력이 돼줄 것으로 예상하기 때문이다. 원자력산업을 과학적인 시각으로 바라보고 냉철한 판단으로 접근해주길 기원해본다.

보해양조

◆ 앞새주 가격 4년째 동결



보해양조(대표이사 임지선)는 가수 송가인을 앞새주 모델로 선정하면서 전국적인 관심을 받고 있는 가운데 2020년 올 한해 앞새주 가격을 인상하지 않겠다고 밝히면서 보해의 소주값 동결은 2016년 8월부터 4년째 이어지고 있다.

지난해 5월 소주시장의 75%를 점유하고 있는 대기업 주류회사와 지역 주류기업들이 인건비와 원재료값 상승을 이유로 값 인상 행렬에 동참하는 가운데 보해만 유일하게 소주값을 올리지 않았으며, 올해도 대전지역 주류업체가 지난 2일부터 소주값을 인상한데 이어 경남지역 주류업체 역시 가격을 인상을 예고한 상태다.

이와 같은 상황에서 보해양조는 창립 70주년을 맞이하는 올해 지역민의 사랑에 보답하고 함께 발전하는 한 해가 될 수 있도록 앞새주 가격 동결 등 적극적인 활동에 나서기로 했다.

신년 사

2020년 경자년(庚子年) 새해가 밝았습니다.

새해에도 경영자와 근로자 여러분 모두의 건강과 행복을 기원합니다.

지난 해, 우리나라는 정치·경제·사회적으로 많은 갈등과 혼란을 겪었습니다. 특히 경제는 대외적으로 각국의 보호무역주의와 글로벌 경기침체로 인해 수출이 둔화 되었고, 대내적으로는 최저임금 인상과 근로시간 단축 등이 급격히 이루어지면서 고용악화와 함께 기업과 소상공인들의 어려움이 지속되었습니다.

새해에도 대내외 경제 환경의 불확실성과 총선 일정 등으로 인하여 낙관하기 어려운 상황입니다.

우리경제가 활력을 찾기 위해서는 기업의 투자촉진을 위한 규제혁신 등 기업하기 좋은 환경 조성이 반드시 필요합니다. 민간기업의 자유로운 경제활동을 통해 청년층과 40대의 고용환경이 개선되고 제조업 경기도 살아나도록 해야 합니다.

다행히 우리 광주는 지난 해 세계수영선수권 대회를 성공리에 마치고, 오랫동안 지지부진 하던 도시철도 2호선 건설과 광주글로벌모터스가 착공하여 광주형 일자리 사업이 순조롭게 진행되는 성과를 거두었습니다. 특히 인공지능(AI) 산업기반을 통해 미래 먹거리와 4차 산업혁명의 선도도시로의 도약을 기대 할 수 있게 되었습니다.

우리 광주경총은 이러한 국내환경과 지역 경제 현실을 감안하여 새해 사업을 전개코자 합니다.

첫째, 기업하기 좋은 환경 조성을 위한 규제혁신과 경제정책에 대한 대정부 건의 및 의정활동을 전국경총과 더불어 활발히 전개하겠습니다.

둘째, 일자리 창출과 노사관계의 변화를 가져올 광주형 일자리가 성공 할 수 있도록 지역 노동계와 소통 협력하여 안정과 상생의 노사관계 구축에 진력하겠습니다.

셋째, 정부와 지자체의 일자리 사업에도 적극 참여하여 청년층과 신중년의 일자리가 많이 창출되고, 구인·구직자 간 미스매칭 해소를 위해 노력하겠습니다.

넷째, 기업 CEO 및 인사관리자의 교류 확대와 네트워크 활성화를 위해 간담회 등 정책회의를 확대하고 기업의 애로사항 해결에 가교역할을 해나가겠습니다.

다섯째, 30주년과 1500회 개최를 앞두고 있는 ‘금요조찬포럼’을 기업이 혁신성장과 미래를 대비 할 수 있도록 내실을 기하고, CEO의 교육과 비즈니스 교류의 場이 되도록 역할을 다하겠습니다.

새해에는 기업하기 좋은 환경을 위해 모두 노력하여 우리 경제가 더 나아지고 특히 광주 지역경제가 새로운 희망을 찾을 수 있기를 기원하며 광주경총이 적극 앞장 서겠습니다.

새해 복 많이 받으십시오. 감사합니다.

2020. 1.

광주경영자총협회 회장 **최상준**

II. 광주경충 소식

〈제1475회 금요조찬포럼〉

광주경영자총협회는 1월10일 광주과학기술진흥원 연회장에서 이용섭 광주광역시장을 초청 <2020광주시정 방향>이란 주제로 제1475회 금요조찬포럼을 개최했다.

이용섭 시장은 “미래산업에 대한 선제적 대응으로 ‘기업하기 좋고 투자하고 싶은 광주’의 시대가 열리고 있다”며 “경영자들께서 마음껏 도전하고 꿈을 펼칠 수 있는 절호의 기회가 찾아왔다”고 밝혔다.

이어 “일자리 창출, 소득 증가, 지역경제 활성화 등 시민과 경영인이 체감하는 본격적인 성과가 금년부터 나타나기 시작할 것이다”며 “올해는 광주가 대한민국 정치1번지에서 경제 1번지로 도약하는 원년이 될 것이다”고 단언했다.

또한 “△인공지능 중심도시 광주 실현 △노사상생의 (주)광주글로벌모터스의 자동차공장 건설 △도시철도 2호선 건설 △경제자유구역 지정을 통한 대대적인 투자유치 △아이 낳아 키우기 좋은



광주 만들기 △5·18 민주화운동의 진상 규명과 세계화 △광주 전남의 상생협력 등 하나하나가 광주의 역사를 새롭게 쓰는 중차대한 일이다”고 강조했다.

사무국 일지(1. 6 ~ 1. 10)

1. 6 (월)	● 전남지노위 조정회의 참석	1. 9 (목)	● 2020년 청년공제 사업설명회 참석 ● 전남지노위 화쟁회의 참석
1. 7 (화)	● 연말정산교육 참석	1. 10 (금)	● 제1475회 금요조찬포럼

1. 노사 동향

■ 노사정은 신년사를 통해 2020년 주요 계획 발표

- 문재인 대통령은 “국민들께서 ‘포용’, ‘혁신’, ‘공정’에서 ‘확실한 변화’를 체감할 수 있도록 하겠다”고 언급
 - 일자리 창출을 통해 40대와 제조업 고용부진을 해소하고 근로시간 단축, 최저임금 결정 체계 개선에 나서겠다고 언급하며 ‘노동이 존중받는 사회’를 위한 ‘선진적 노사관계’를 강조
- 고용부는 2020년에 ▲일자리 기회 확대, ▲고용안전망 강화, ▲근로자와 기업이 함께 성장하는 일터 조성, ▲안전하고 노동이 존중되는 일터 실현을 추진한다는 계획
 - 이재갑 고용부 장관은 “2019년에 주요 고용지표들이 좋아졌으나 아직 성과를 체감하지 못하는 국민이 많다”며 “단 하나의 일자리라도 더 만들 수 있다면 무엇이든 할 수 있다는 각오”를 강조

[참고] 고용부 장관 신년사 주요 내용

구분	주요 내용
일자리 기회 확대	▲일자리 예산 25.5조원(전년대비 20.1% 증가)을 활용한 일자리 확대 ▲구직-채용-근속 단계별로 청년추가고용장려금, 청년내일채움공제, 청년구직활동지원금 지원 ▲50·60세대 정년 이후 계속 고용 사업주에 계속고용장려금 지원 ▲1분기 중 ‘40대 고용대책’ 마련
고용안전망 강화	▲저소득층, 영세 자영업자에 구직촉진수당 지급 등 ‘국민취업지원제도’ 시행 ▲방문판매원, 화물차주 등 5개 직종 산재보험 적용
근로자와 기업이 함께 성장하는 일터 조성	▲50인 이상 299인 이하 기업에 대한 주 최대 52시간제 안착 지원 ▲‘일터혁신’ 컨설팅 지원, 맞춤형 직업훈련 추진

Ⅲ. 노사 및 판례동향

안전하고 노동이 존중되는 일터 조성	<ul style="list-style-type: none"> ▲개정 산업안전보건법 집중 홍보와 현장 안착 ▲‘직장 내 괴롭힘 금지’ 제도 안착 ▲‘공동근로복지기금’ 활성화를 통한 중소기업 근로자 임금·복리후생 증진 ▲중층적 사회적 대화 활성화
---------------------------	--

○ 손경식 경총 회장은 올해 기업들이 투자와 생산을 늘릴 수 있는 환경 조성이 국가적 최우선 과제로 인식되고, 정책기조도 ‘기업의 활력 제고’로 전환되기를 기대한다고 표명

- 이를 위해 법인세율 인하, 상속세 대폭 인하, 상법·공정거래법 개정과 국민연금 스튜어드십 코드 등 기업 경영권에 부담을 주는 문제의 종합적·장기적 해결, 유연근로제 활성화 입법 필요성, 노사간 힘의 균형을 바로잡기 위한 부당노동행위 형사처벌 등 제도 개선 등을 강조

○ 김주영 한국노총 위원장은 “2020년에는 임원선거와 총선이 있는 만큼, 그 어느 때보다 높은 노총의 단결력과 정치력이 요구된다”고 강조

- 김주영 위원장은 정부 노동정책에 대한 개입과 사회적 대화의 결실을 강조하는 한편, “지난 시기 조직화 성과와 한계를 짚어보고, 내부혁신과 조직확대를 위한 치열한 변화가 진행돼야 한다”고 언급

○ 김명환 민주노총 위원장은 2020년 사업기조를 ‘모든 노동자의 노동권 확대, 사회대개혁으로 불평등·양극화 해소’로 언급

- 2020년 ▲200만 전략조직화사업 추진, ▲상시지속업무 정규직 고용원칙 확립과 정규직 전환 정책 민간 확산 등 비정규직 투쟁, ▲근로시간 단축, ▲최저임금법 개악저지와 경제민주화 등 최저임금 투쟁, ▲재벌개혁 입법 청원운동에 나설 것을 주장

■ 경총,「2020년 노사관계 전망조사」 발표

○ 응답기업 180개사 중 64.8%는 2020년 노사관계가 2019년보다 더 불안해질 것으로 전망

Ⅲ. 노사 및 판례동향

- 2020년 노사관계 불안 요인을 묻는 설문에서 가장 많은 33.3%의 기업들은 ‘제21대 총선과 親 노동계 입법환경’이라고 응답
 - ‘경기둔화와 기업경영 실적 부진 전망’(25.9%), ‘헌법불합치 결정에 따른 운영비원조 확대, 임금피크제, 불법파견 등 기업내 노사현안 증가’(21.1%)가 뒤를 이음.
- 2020년 임금인상 수준 전망에 대해서는 45.7%가 ‘2% 수준’으로 응답
 - 협약임금인상률이 2019년 11월 기준 4.0%를 기록한 점을 감안하면, 지난해 기업들의 악화된 경영실적과 불안한 2020년 경제상황 전망 등이 반영된 결과로 분석됨.
- 단체교섭에서는 ‘복리후생 확충’(35.5%), ‘인력 증원’ (17.9%), ‘근로시간 단축과 유연근무제 도입’(13.7%) 등이 주요 쟁점으로 부각될 것으로 전망됨.

[참고] 2020년 단체교섭 주요 쟁점 조사 결과



2. 판례 동향

대리운전 업체들에 대한 소득 의존성, 업체들에 의한 동업계약 내용의 결정, 업체들의 대리기사들에 대한 지휘·감독 등을 고려할 때 대리기사들은 노조법상의 근로자에 해당함(부산지법 2019. 11. 14. 선고, 2019가합100867 판결).

1. 사실관계

- 이 사건 원고는 2002년부터 부산에서 대리운전 업체를 운영한 대표이사 A씨와 다른 업체 B임.
- 이들은 대리운전 접수 및 기사 배정 등에 필요한 스마트폰 어플을 공동으로 사용하면서 부산지역 대리운전 기사들과 계약을 체결함.
- 불특정 다수의 대리운전 기사들을 상대로 '동업계약서'를 체결하고, 어플 접속에 필요한 ID를 발급해줌.
 - ※ 대리운전 영업구조 : 콜센터에 고객이 대리운전 요청 → 콜센터 직원이 어플에 고객의 위치와 목적지, 업체가 정한 요금 입력 → 어플에서 고객과 일정한 거리 내에 있는 업체의 대리운전기사들에게 고객 정보 일부 전달 → 대리운전기사들이 일부 정보 확인 후 배정 여부 결정
 - ※ 대리운전기사가 금요일을 제외한 평일 20:30경부터 다음날 01:30경까지 4회 이상, 금요일 20:30경부터 다음날 02:30경까지 5회 이상의 대리운전을 각 수행한 경우, 이후 대리운전 배정을 우선해 주는 우선배정 방식도 운영
- 대리운전기사들은 업무 수행을 위해 업체들이 개설한 가상계좌에 돈을 예치해야 하고 업체들은 대리기사들 명의의 가상계좌에 보험료 명목으로 일정 금액을 수취함.
- 대리기사들은 매일 업무를 시작하려면 휴대전화에서 어플에 접속해 실행해야하고 대리기사들 명의의 가상계좌에서 업체들 명의의 계좌로 어플 사용료로 1일당 500원, 관리비로 1일당 3,000원이 지급됨.
- 대리기사들이 대리운전 배정 요청에 응할 경우 그 가상계좌에서 업체들 명의의 계좌로

Ⅲ. 노사 및 판례동향

수수료로 1회당 3,000원이 지급되고, 대리운전 배정 요청에 응하여 고객에 대한 정보 전체를 확인하였다가 이를 취소할 경우 취소 수수료로 1회당 500원이 지급됨.

○ 이 사건 피고는 대리운전기사 3명으로 그 중 한 명은 ‘부산대리운전산업노동조합’을 조직하고 부산광역시장에게 노조설립신고를 했고, 나머지 피고들도 노조에 가입함.

- 노조는 원고들을 상대로 단체교섭 요구를 했지만 원고는 이에 불응함.

○ 원고들은 대리운전 기사는 독립적으로 대리운전 영업을 하는 사업자이며 노조법상 근로자로 볼 수 없다고 주장하며 피고들이 노조법상 근로자 지위에 있지 않음의 확인을 구하는 소송을 제기함.

2. 판결요지

○ 다음의 사정들을 고려할 때, 대리운전기사들은(피고) 노조법상 근로자에 해당함.

① 대리운전 업체들에 대한 소득 의존성

- 대리기사들이 점업을 하는 것은 현실적으로 쉽지 않아 보이고, 실제로 업체들에게만 소속되어 대리운전 업무만을 수행하고 있음.

- 노동조합에 소속된 대리운전기사들은 복수의 회사와 계약을 체결하고 대리운전 업무를 수행하는 경우를 조합원 결격사유로 정하고 있음.

- 대리기사들이 대리운전비를 고객들로부터 직접 수령하여 취득한다고 하더라도, 업체들이 대리운전 1회당 3,000원의 수수료를 미리 납입받는 점, 카드 결제를 통하여 대리운전비가 지급될 경우 대리기사들이 업체들로부터 대리운전비 상당의 금원을 지급받게 되는 점을 고려하면, 이는 대리기사들이 업체들로부터 대리운전비를 지급받는 것으로 평가할 수 있음.

- 이러한 사정을 종합하면, 대리기사들은 어플을 통해 요청받는 대리운전 업무를 수행하고 업체들로부터 받게 되는 대리운전비가 주된 소득원이었을 것으로 보임.

Ⅲ. 노사 및 판례동향

② 업체들에 의한 동업계약 내용의 결정

- 대리운전기사들의 업무 수행태도 및 방식, 대리운전기사들의 피교육의무, 대리운전 수수료, 관리비 등의 납부의무 등 주로 대리운전기사들의 의무 사항을 정하면서 업체들에게만 수수료 변경 권한을 부여함.
- 또한 업체들만이 대리운전비를 결정하고, 대리기사들에게는 이를 결정할 수 있는 권한이 전혀 없음.
- 이러한 사정을 고려하면 업체들이 대리운전기사들의 수입을 비롯하여 대리운전기사들과 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하고 있다고 볼 수 있음.

③ 대리운전기사들의 업체를 통한 대리운전 업무 수행

- 대리기사들이 제공하는 대리운전 노무는 업체들의 대리운전 영업 영위에 필수적인 것이고, 대리기사들은 대리운전업체를 통해서만 대리운전영업 시장에 접근할 수 있음.

④ 동업계약관계의 지속성·전속성

- 대리기사들이 업체들과 동업계약을 체결한 후 상당한 기간 동안 대리운전 업무를 수행하여 온 것으로 보이고, 업체들에게 상당한 정도로 전속되어 있음.

⑤ 업체들의 대리기사들에 대한 지휘·감독의 존재

- 동업계약에 의하면, 대리기사들은 정장 또는 정장에 준하는 복장을 착용하여야 하고, 안전운행을 하며, 부당요금을 징수해서는 안 되고, 고객응대요령을 숙지해야 하며, 업체들이 시행하는 정책, 규칙, 업무지시를 따라야 하고, 정기적 또는 비정기적 교육에 참석해야 하는데, 대리기사들이 이를 위반하면 2회까지는 주의조치를 하고, 3회 이상부터는 계약을 해지할 수 있게 정하여져 있음.
- 업체들이 우선배정 방식을 시행하고 있는데, 대리기사 입장에서는 우선배정을 받지 못할 경우 이후에는 원활한 배정을 받지 못하므로, 결국 업체들은 우선배정을 통해

Ⅲ. 노사 및 판례동향

대리기사들로 하여금 특정한 시간 동안 일정한 횟수 이상의 대리운전을 의무적으로 수행하도록 함.

- 업체들은 대리기사들이 대리운전기사 배정을 취소할 경우 500원의 취소 수수료를 부과하고 있고, 대리기사들이 직접 고객으로부터 대리운전을 요청받는 현장콜의 경우에는 사고가 나더라도 보험의 적용이 되지 않게 하고 있음.
- 위와 같이 대리기사들은 비록 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 정도는 아니지만 다양한 방식으로 어느 정도 업체들의 지휘·감독을 받았던 것으로 볼 수 있음.

⑥ 노동3권 보장의 필요성

- 업체들의 사업에 필수적인 노무를 제공함으로써 업체들과 경제적·조직적 종속관계를 이루고 있는 대리기사들을 노동조합법상 근로자로 인정할 필요성이 있음.
- 또한 경제적 약자의 지위에서 업체들에게 노무를 제공하는 대리기사들에게 일정한 경우 집단적으로 단결함으로써 업체들과 대등한 위치에서 교섭할 수 있는 권리 등 노동 3권을 보장하는 것이 헌법 제33조의 취지에도 부합함.

3. 시사점

- 금번 판결은 지자체에서 대리기사 노조 설립 허가가 크게 늘어나고 있는 상황에서 나온 것으로서 대리기사들의 노조설립 가능성을 인정한 최초 판결임.
- 이번 판결로 인해 대리기사 뿐만 아니라 이와 유사한 특수형태근로종사자의 노조법상 근로자성 등 관련 법적 분쟁이 증가할 것으로 예상됨. 끝.