

지입차주의 근로자성 판단기준

I. 문제의 소재

근로자성에 대한 판단기준에 대한 기준이 더욱 중요해지고 있다. 근로자가 근로계약을 작성하고 근무를 제공한 경우나, 프리랜서가 전문성을 가지고 독립적으로 용역을 제공한 경우에는 문제가 없다. 일반적으로 근로자성의 다툼의 문제가 되는 것이 근로자와 프리랜서 사이의 직군들에서 문제가 많이 발생하고 있다. 특히, 지입차주와 같이 운송차량을 소유하고 근로를 제공하는 경우 근로기준법 상 근로자로 볼 수 있는지 따져볼 일이다. 본인 소유의 차량을 가지고 물품 납품에 종사하는 운전기사의 경우 운송용역을 제공하고 용역비를 수령하기 때문에 근로자가 아닌 자영업자이다. 그러나 최근에는 특정 업체에 전속되어 지입차주로 등록하고 운전기사로 해당회사의 상당한 업무지시를 받으면서 일해 온 경우에는 근로자로 인정받는 경우가 많다. 이에 비해 물류회사 소속으로 운송건수에 따라 용역비를 받는 경우에는 전속성과 계속성이 있더라도 근로자로 인정받지 못한다. 즉, 이는 사용자와 용역제공자 간 인적종속성이 강하면 근로자로 인정받고, 인적 종속성 없이 경제적 종속성만 인정되는 경우에는 근로자로 인정받지 못하고 있다.

이번에는 지입차주의 근로자성에 대해 살펴보고, 사안별 판단기준을 구체적으로 살펴보고자 한다

II. 지입차주의 근로자성 판단

1. 근로자성 판단의 일반적인 기준

근로자성에 대해서는 근로기준법 제2조 제1항 ‘근로자’의 정의에서 찾고 있다. “근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.”라고 기재하고 있다. 앞의 정의로 보면 ①근로의 대가는 임금을 목적으로 하며, ②사용자의 사업 또는 사업장에 전속되어야 하고, ③근로인 노동력을 제공해야 한다는 것이다. 이 3가지를 모두 충족하는 것이 근로자이고, 이 중 하나라도 부족하면 근로자라고 볼 수 없다.¹

이러한 근로자의 정의에 대해 법원은 사례별로 판단을 달리하여 왔으나, 대법원은 종합반 입시장사의 근로자성 판단(2004다29736)판결에서 명확한 기준을 제시했는데 이후 근로자성 사건을 다룰 때 이 판례가 기준이 되고 있다.² 첫째는 계약의 형식이 도급계약인지 여부와 상관없이 실질적인 관계를 중시한다. 둘째, 사용종속관계 기준을 아래의 9가지로 나열하면서,

¹ 임종률, 노동법(제18판), 박영사, 2020, 33면.

² 임상민, 전속 지입차주인 운송기사의 근로자성, 저스티스, 한국법학원, 2014.4. 318면; 윤애림, 화물운송 차주겸 기사의 근로자성, 노동법학(44), 2012.12. 한국노동법학회, 186면; 양성엽, 지입차주의 근로자성 판단기준, 노동법학(63), 한국노동법학회, 2017.9. 153면; 구건서, 지입차주 겸 운전기사 판결 비교를 통한 근로자 개념의 재검토, 노동법포럼(12), 노동법이론실무학회, 2014.4. 82면.

인적 종속성, 경제적 종속성, 가중요소를 살핀다. 셋째, 사용종속관계의 판단기준을 적용함에 있어 사용자의 힘의 우위에서 결정할 수 있는 요소에 대해서는 근로자성 가중요소는 되지만, 판단의 부정적 요소로 볼 수 없다는 기준을 제시하고 있다.

이 판례는 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급 계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 ①업무 내용을 사용자가 정하고, 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며, 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, ②사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, ③노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 ④제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지, ⑤노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지 ⑥보수의 성격이 근로 자체의 대상적(對償的) 성격인지, ⑦기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 ⑧근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 ⑨근로제공 관계의 계속성과 사용자에 대한 전속성의 유무와 그 정도 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다”고 판시하고 있다.³

2. 지입차주의 업무와 근로자성 판단

지입제란 화물자동차 소유자와 화물자동차 운송사업자 사이에 체결하는 계약으로, 대외적으로는 화물자동차 소유자(지입차주)가 그 소유의 차량명의를 화물자동차 운송사업자(지입회사)에 신탁하여 그 소유권과 운행관리권을 지입회사에 귀속시키되, 대내적으로는 위 지입차량의 운행관리권을 위탁받아 지입회사에 일정액의 관리비를 지급하기로 하는 계약을 말한다.⁴ 이 지입차주가 지입회사의 근로자인지의 여부에 대해 지입차량의 실질적 소유나 운행이 지입차주에 의해 지배관리 되었던 경우에는 근로자성을 부인하고 있다.⁵

지입차주에 대한 근로자성 판단에 있어 그 업무의 특성이 일반근로자와 다르기 때문에 일반적인 기준과 차이가 나는 점은 다음의 4가지가 핵심 요소를 이루고 있다. 특히, 하기 사항을 개별적으로 고려하여 종합적으로 판단하고 있다.

첫째, 사용자가 지입차주에 대해 지휘, 감독을 할 수 있는지의 여부이다. 사용자가 지입차주에 대해 업무지시, 출퇴근, 업무할당 등을 직접 지시하는 경우에는 근로자성이 강하다고 판단하고 있다.⁶

둘째, 지입차주의 보수 결정방식이다. 운송횟수나 그 내용에 따라 보수가 결정되는지, 아니면 월 일정한 고정된 보수를 받고 일하는지에 따라 그 판단을 달리하고 있다. 일반적으로 고정된 보수를 받는 경우에는 사업에 대한 리스크가 없고, 본인의 노력여부와 상관없이 보수가 정해지기 때문에

³ 대법원 2006.12.07. 선고, 2004다29736 판결, 종합반 입시강사의 근로자성

⁴ 윤애림, 화물운송 차주겸 기사의 근로자성, 노동법학(44), 2012.12. 한국노동법학회, 171면

⁵ 행정해석 2000.3.10 근기68201-695; 대법원 2013.7.11 선고 2012다57040 판결.

⁶ 대법원 2013.4.26 선고 2012도5385 판결

근로자성이 강하다고 보았다.⁷

셋째, 지입차주가 자신의 계산으로 노무제공여부를 결정하는 경우가 아니라 사용자의 사업목적에 따라 노무를 제공하는 경우에는 종속성이 강하다고 보았다.⁸

넷째, 근로제공의 계속성과 사용자에 대한 전속성 여부에 따라 근로자성을 판단하는데 중요한 참고사항이 된다.⁹

III. 지입차주의 근로자성 판단 잣대

1. 지입차주에 대한 근로자성 판단 기준

근로기준법상 근로자여부에 대한 판단에 있어 첫 번째는 계약의 형식이나 명칭이 아닌 노무제공 관계의 실질적 판단이고, 둘째로 노무제공관계의 판단 징표를 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 셋째로 사용자가 경제적 우월한 지위에 기인하는 요소는 별도로 판단하여야 한다. 이 판단기준에 의한 징표를 1)인적 종속요소, 2)경제적 종속요소, 3)가중요소로 구분하여 그 성질을 파악할 수 있다. 이를 구분하는 이유는 대법원의 판단기준이 병렬적으로 나열하고 있기 때문에 근로자성 판단에 있어 혼란을 주고 있기 때문이다. 따라서 이러한 일반적인 근로자성 판단요소를 기준으로 점수화하고 있는 것은 각기 다른 사례에 있어서도 객관적인 판단을 유지하기 위해서이다. 특히, 가중요인은 사용자가 경제적 우위에서 일방적으로 정할 수 있는 사항이기 때문에 이에 해당될 경우 근로자성 판단기준에 가중되지만, 이 부분이 없다고 하여 근로자성 판단에 있어 감소요인은 되지 않는다.

2. 근로자성 파악을 위한 체크리스트 및 판단¹⁰

대법원 판례 (9가지: 판단요소 세부내용)			지입차주의 근로자성	검토의견	
				근로자	사용자
인적 종속성	1)사용자의 지휘,감독 여부	①사규 적용여부	사규 적용여부 판단	X/O	X/O
		②출퇴근, 휴가 통제, 징계	출퇴근 및 휴가사용 통제 없음		
		③업무지시, 관리감독 여부	업무수행 중 상당한 지휘감독 여부		
	2)근무시간과 근로장소 구속	④근로시간 구속	출퇴근시간, 출근일 등 시간적 구속여부		
		⑤근로장소 구속	근로장소가 정해져 있거나 근로장소 제한 여부		
경제적	3)비품,원자재작업	⑥작업도구소유	작업도구 소유여부		

⁷ 대법원 2011.6.9 선고 2009두9062 판결

⁸ 서울행정법원 2007.11.29 선고 2007구합2241 판결

⁹ 서울행정법원 2018.7.20 선고 2018구단57660 판결

¹⁰ 정봉수, "원어민 강사의 노동법적 지위에 관한 연구", 고려대학교 석사학위 논문 79면.

종속성	도구,비용처리 여부	⑦차량 비용처리	운영비/수리비 지원여부,		
	4)제3자대행여부	⑧제3자대행가능	부채시 제3자에 대체 가능여부		
	5)노무제공을 통한 이윤창출, 독립사업 영위여부	⑨이윤창출, 적자 위험책임, 독립사업여부	이윤창출 가능여부, 적자 위험 부담, 독립사업 여부		
	6)보수의 성격 근로 대가여부	⑩보수지급 기준	고정된 보수여부, 운행 횟수에 따른 보수 결정여부		
	7)근로제공의 계속성, 전속성 여부	⑪근로의 계속성 ⑫근로의 전속성	장기 근로여부 업무 중 타사에 복무가능 여부		
가중 요인	8)기본급,고정급 지급여부	⑬기본급 지급여부	주요 급여의 구성항목이 기본급인지 성과급인지 여부		
	9)근로소득세, 4대보험적용 여부	⑭근로소득세, 4대 보험 적용	사업소득세 부담, 4대보험 적용 및 4대보험료 납부여부		
평가의견				0개	0개

* 위의 표 사용방법은 근로자성이 강한 경우 근로자 부분에, 사용자성이 강한 경우 사용자 부분에 표시한 그 개수를 합하여 근로자성 여부를 판단한다.

IV. 지입차주의 근로자성 판단 적용

1. 근로자성을 부인한 판결

(1) 대법원 2013.7.11. 선고 2012다57040 판결 (지입차주)

운수회사에서 지입차주로 운송용역계약에 따라 상당기간 고정된 운송일정과 운송경로에 따라 반복적으로 특정 운송업무를 반복 수행한 경우에 근로자로 볼 수 없다고 판결을 하였다. 원심은 (수원지법 2011나20352)는 인적, 경제적 종속성을 판단하여 근로자로 인정하였다. 그러나 대법원은 원고가 피고 운수 회사와 제품 운송용역계약을 체결하고, 그에 따른 용역을 제공한 것이기 때문에 근로자로 볼 수 없다고 판단하였다. 그러나 이 판결은 기존 대법원의 근로자성의 판단기준에 역행하는 판결이라는 비판을 많이 받고 있다.¹¹

(2) 대법원 2000.10.6 선고 2000다30240 판결 (지입차주 등록한 후 개인사업자)

지입차주가 자신의 명의로 사업자등록을 하고 자기 책임하에 개인운송사업을 하다가 사업장에서 다친 경우 근로자로 볼 수 없으며 개인사업자로 본다.

(3) 서울행정법원 2016.4.7. 선고 2015구합76254 판결 (개인사업자)

사업주가 지입차주들에게 화물배송업무만 배정하였을 뿐 개별 지입차주들을 관리 감독하지 않았다. 지입차주들은 화물배송업무를 자신이 직접 수행하거나 제3자를 고용하여 수행하는 것에 상관

¹¹ 임상민, 전속 지입차주인 운송기사의 근로자성, 저스티스, 한국법학원, 2014.4. 323면; 박은정, 운송용역계약을 체결한 화물운송기사의 근로자성, 노동리뷰(제104호), 한국노동연구원, 2013.11; 구건서, 지입차주 겸 운전기사 판결 비교를 통한 근로자 개념의 재검토, 노동법포럼(12), 노동법이론실무학회, 2014.4. 92면.

없이 배정된 화물배송업무를 완료하기만 하면 약정된 금액의 돈을 지급 받을 수 있었다.

(4) 대법원 2005.6.24. 선고 2005두3875 판결 (물품운송계약 따른 지입차주)

지입차주는 물품운송계약에 따라 사용자가 지정한 특정회사의 물품을 정기적으로 배달하고, 월 고정된 보수를 받았다. 이 사건에 있어 사용자는 지입차주에 대해 출퇴근 의무, 보고의무, 직접적인 업무지시 등이 없었다.

(5) 대법원 2011.6.9 선고 2009두9062 (화물량에 따른 운임을 받은 지입차주)

위탁차량 관리계약을 체결하고 자신의 비용으로 차량을 관리하면서 필요한 경우 다른 차량이나 사람으로 대체할 수도 있을 정도로 자유로운 상태에서 화물을 운송하고 화물량에 따라 운임을 지급받았다면 운송수입을 목적으로 하는 사업자이다.

2. 근로자성을 인정한 판결

(1) 대법원 2013.4.26 선고 2012도5385 판결 (회사 직영 지입차주)

특정 회사에 종속적인 관계에서 자신들 소유인 차량을 이용하여 근로를 제공하고 실비변상적인 성격의 금원을 포함한 포괄적인 형태의 고정적 임금을 받아왔다. 사용자가 생산한 철선 제품을 사용자의 지시에 따라 서울근교에 직접 운송해 왔다.

(2) 서울고등법원 2018.4.4. 선고 2017누67843 판결 (운송회사의 월대지입차주)

운송회사에는 두 가지 직군이 있다. 운송건당 운송료를 지급하는 고정지입차주와 매월 고정된 금액을 받는 월대지입차주가 있다. 고정지입차주는 매 건당 운송수수료를 받기 때문에 운송량의 변화에 따른 위험을 스스로 감수해야 한다. 그러나 월대지입차주는 운송회사의 긴급운송이나 예상할 수 없는 경우에 대처하기 위하여 언제나 회사의 긴급 사항에 대하여 준비해야 하였다. 이 월대지입차주는 퇴직금을 받을 자격이 있는 근로자이다.

(3) 서울행정법원 2018.7.20 선고 2018구단57660 판결 (회사 직영 지입차주)

회사 소속 직영으로 있던 기사가 지입차주로 변경되었지만, 실제로 기존의 업무와 별 차이가 없었다. 지입차주는 배송업무 뿐만 아니라 회사의 지시에 따라 잔무를 처리하였다.

(4) 서울행정법원 2007.11.29 선고 2007구합2241 판결 (운송회사 종속 지입차주)

형식적으로는 회사와 화물운송용역계약을 체결한 개인사업자인 것처럼 보이지만 그 실질은 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다. 종속적인 관계의 내용은 회사로부터 매월 일정한 금액을 받았고 출퇴근 시간을 준수하였으며, 휴무와 정년 규정이 적용되었다. 또한, 회사에 전속되어 업무수행을 하였으며 운행일지등을 작성하여 보고하였고 경조사 시에도 휴무규정이 적용되었다.

V. 결 론

지입차주의 근로자성 판단에 있어 외형적 운송용역계약의 내용 보다는 실질적인 운용형태에 따라 근로자성을 판단하고 있다. 아직도 현장에서는 실질적인 지입차주가 근로자이면서도 운송용역계약에 따라 개인사업자로 간주되면서 근로자로서 보호받아야 할 근로기준법상 어떠한 혜택도 받지 못하는 경우가 많다. 따라서 이러한 지입차주에 대한 근로자성 판단기준을 명확히 하여 노동법

의 사각지대를 없애야 할 것이다.