

대 법 원

제 1 부

판 결

사 건 2017다9732 근로자지위확인 등  
2017다9749(병합) 근로자지위 확인 등  
2017다9756(병합) 근로자지위 확인 등

원고, 피상고인 겸 상고인 또는 상고인<sup>1)</sup>

원고(피상고인 겸 상고인) 1 외 88명(별지1 원고 명단 I, 별지2  
원고 명단 II와 같다.)

원고, 피상고인 겸 상고인

○○○

원고, 피상고인 원고(피상고인) 1 외 137명(별지3 원고 명단 III과 같다.)

원고 △△△의 소송수계신청인

원고 △△△의 소송수계신청인 1 외 2인

원고들 소송대리인 법무법인 여는 외 1인

피고, 상고인 겸 피상고인

기아 주식회사(변경 전 상호: 기아자동차 주식회사)

소송대리인 법무법인(유한) 태평양 외 2인

1) 원고별 피상고인 겸 상고인, 상고인, 피상고인 구분은 별지1, 2, 3 '지위'란 기재와 같다. 피고는 원고별 지위와 반대 당사자의 지위에 있다(사망에 의한 소송수계 등에 따라 가지번호로 특정된 경우가 있다).

원 심 판 결                    서울고등법원 2017. 2. 10. 선고 2014나48790, 2014나48806(병합),  
2014나48813(병합) 판결  
판 결 선 고                    2022. 10. 27.

## 주 문

원심판결 중 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 Ⅲ 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138의 근로자지위확인 청구 부분을 파기하고, 이 부분 제1심판결을 취소하며, 위 원고들의 이 부분 소를 모두 각하한다.

별지1 원고 명단 I, 별지2 원고 명단Ⅱ 기재 원고들 및 원고 ○○○의 상고와 피고의 상고를 모두 기각한다.

원고 △△△의 소송수계신청인들의 소송수계신청을 모두 기각한다.

원고(피상고인, 별지3 원고 명단 Ⅲ 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138과 피고 사이의 소송총비용 중 1/10은 위 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담한다.

상고비용 중 별지1 원고 명단 I, 별지2 원고 명단Ⅱ 기재 원고들 및 원고 ○○○의 상고로 인한 비용은 위 원고들이, 피고의 상고로 인한 부분 중 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 Ⅲ 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138을 제외한 나머지 원고들과 사이에 생긴 부분은 피고가, 원고 △△△의 소송수계신청인들의 소송수계신청으로 인한 부분은 원고 △△△의 소송수계신청인들이 각 부담한다.

## 이 유

1. 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 III 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138의 근로자지위확인 청구 부분에 관한 직권 판단

확인의 소에서 '확인의 이익'이란 당사자의 권리 또는 법률상 지위에 현존하는 불안·위험이 있고, 이를 제거하는 데 확인판결을 받는 것이 가장 유효적절한 수단일 때 인정된다(대법원 1991. 10. 11. 선고 91다1264 판결, 대법원 2022. 7. 28. 선고 2016다40439 판결 등 참조).

기록에 의하면, 원심 변론종결 이후로서 2016. 11. 8. 체결된 피고의 단체협약은 소속 근로자의 정년을 '만 58세가 되는 해의 연말'에서 '만 60세가 되는 해의 연말'로 개정하여 현재까지 위와 같은 내용의 정년 규정을 두고 있음을 알 수 있다. 이에 의하면 이 사건 상고심이 계속 중이던 2018. 12. 31. 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 III 기재) 17, 18, 58의 정년이, 2019. 12. 31. 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 III 기재) 19, 41, 54, 63, 71, 77, 93의 정년이, 2020. 12. 31. 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 III 기재) 23, 30, 79, 128, 135, 116의 정년이, 2021. 12. 31. 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 III 기재) 13, 25, 34, 35, 37, 46, 55, 82, 84, 85, 138, 132, 130, 119, 124의 정년이 각 도래하였음이 명백하다. 그렇다면 원고들의 주장에 따르면 위 원고들은 더 이상 근로자의 지위를 회복할 수 없게 되었으므로, 피고에 대하여 근로자지위에 있다는 확인을 구하는 것이 위 원고들의 현존하는 권리 또는 법률상 지위에 대한 불안·위험을 제거하기 위한 가장 유효적절한 수단이라고 볼 수 없게 되었다.

따라서 위 원고들의 근로자지위확인청구 부분의 소는 확인의 이익이 없어 부적법하

게 되었고, 이 점에서 본안에 관하여 판단한 원심판결을 그대로 유지할 수 없다. 이 부분에 관한 원심판결은 파기되어야 한다.

2. 피고의 상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 각 상고이유보충서 등의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)에 관한 판단

가. 근로자파견의 판단기준과 성립 인정에 관한 상고이유에 대하여

1) 원고용주가 어느 근로자로 하여금 제3자를 위한 업무를 수행하도록 하는 경우 그 법률관계가 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 적용을 받는 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, 제3자가 그 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, 그 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게 시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 그 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 그 근로관계의 실질에 따라 판단하여야 한다(대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조).

2) 원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 아래와 같은 사정 등을 고려하면, 이 사건 사내협력업체가 원고들로 하여금 피고를 위한 업무를 수행하도록 한 것은 구 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되

어 2007. 7. 1. 시행되기 전의 것, 이하 '구 파견법'이라 한다) 또는 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」(2006. 12. 21. 법률 제8076호로 개정되어 2007. 7. 1. 시행된 것, 이하 '개정 파견법'이라 한다) 제2조 제1호에서 정한 근로자파견'에 해당하고, 원고들은 이러한 근로자파견계약에 따라 근로를 제공한 '파견근로자', 피고는 '사용사업주'라고 판단하였다.

#### 가) 피고의 상당한 지휘·명령

피고는 자동차를 대량 생산하기 위하여 표준적인 작업방식을 마련하고 이 사건 사내협력업체 담당 공정을 결정하여 이 사건 사내협력업체 근로자의 구체적인 작업내용과 작업인원 등이 정해지도록 하였으며, 수시로 이 사건 사내협력업체의 공정이나 생산량을 변경하였고, 이에 따라 이 사건 사내협력업체 근로자의 소속, 담당 업무 등이 변경되었다. 피고는 필요에 따라 이 사건 사내협력업체를 교체하기도 하였다. 이 사건 사내협력업체는 대부분 피고의 자동차 생산에 관한 사업만을 영위하였고, 피고의 업무분장이나 작업지시 등에 따를 수밖에 없었던 것으로 보인다. 일부 업무를 제외하고 피고는 이 사건 사내협력업체 근로자로 하여금 자신의 직접적인 지배범위에 있는 피고의 공장에서 정규직 근로자와 함께 근무하게 하였다. 피고는 이 사건 사내협력업체 근로자에 대해서도 일반적인 작업배치권과 변경결정권을 행사하였다고 보는 것이 타당하다.

이 사건 사내협력업체 근로자의 업무는 완성차 생산을 위해 직접 필요한 핵심공정으로, 그중 일부는 원래 피고가 직접 처리하였던 업무를 외주화하였던 것이고, 일부는 같은 공장에서 정규직 근로자가 처리하였던 것이며, 같은 업무를 다른 공장에서는 정규직 근로자가 처리하기도 하였다. 하나의 완성차 생산을 위하여 위와 같은 업무는 모두 유기적으로 결합되었다. 자동차 생산공정은 피고의 자동차 생산계획에 따른 작업시간과

속도, 생산량에 따라 진행되는데, 그 결정권한은 전적으로 피고에게 있었고, 이 사건 사내협력업체는 피고의 결정에 따를 수밖에 없었다. 피고는 생산계획이나 컨베이어벨트의 운영 등을 통하여 이 사건 사내협력업체 근로자에게 구체적인 작업지시를 하였다고 볼 수 있다. 피고는 이 사건 사내협력업체 관리자 교육, 정규직 근로자의 관리·감독, 현장 관리인, 이 사건 사내협력업체 소·반장 간담회 등을 통하여 직·간접적으로 작업내용, 작업방법, 작업일정을 지시하였다. 출고업무(PDI 공정), 포장업무(KD 공정), 생산관리업무에서는 피고에서 마련한 검사기준, 포장기준, 서열지시에 따라 작업이 이루어졌고, 작업표준서나 피고의 구체적인 작업지시 등이 없더라도 이 사건 사내협력업체가 피고에서 요구하는 작업방법을 무시하면서 업무를 처리하였던 것은 아니다.

#### 나) 피고 사업에의 실질적 편입

이 사건 사내협력업체 근로자의 공정은 하나의 완성차를 생산하는 일련의 과정에서 피고 또는 정규직 근로자의 공정과 직접적·불가분적으로 결합된 것이다. 이를 전제로 피고는 차종 등에 따라 정규직 근로자와 이 사건 사내협력업체 근로자를 구분하지 않은 채 업무를 분담하였고, 필요에 따라 일부 공정을 외주화하거나 이 사건 사내협력업체 근로자의 증감을 통해 대응하도록 하였으며, 수시로 이 사건 사내협력업체의 공정을 변경하는 방법으로 대응하도록 하였다. 피고는 이 사건 사내협력업체 관리에 관한 통일적인 기준을 마련하였고, 이 사건 사내협력업체 근로자의 근무시간과 휴게시간, 휴가 등의 일정을 정규직 근로자와 일치하도록 조정하였다.

#### 다) 근로조건이나 근무형태 등에 관한 결정 권한 행사

피고는 이 사건 사내협력업체 근로자의 임금을 구체적으로 결정한 뒤 이 사건 사내협력업체로 하여금 이를 준수하도록 하였다. 이 사건 사내협력업체는 소속 근로자의 임금

액수를 독자적으로 결정하는 데 상당한 제약을 받았을 것으로 보인다. 이 사건 사내협력업체 근로자의 근무시간, 휴게시간, 연장 및 야간근로, 교대제 등 근무형태, 휴가일정은 피고의 생산계획이나 컨베이어벨트의 운영 등에 좌우되었다. 이 사건 사내협력업체는 피고의 특근계획 또는 생산계획 등에 따라 근무인원, 근무시간, 근무형태, 근무장소 등을 정하거나 변경하였다. 이 사건 사내협력업체는 근로자의 선발 등과 관련하여 어느 정도 재량이 있었지만, 표준공수에서 정해진 인원수 또는 그 이상의 근로자를 투입해야 했다. 피고는 이 사건 사내협력업체로부터 제출받는 작업일보, 작업월보, 일일근태보고서, 생산작업일지, 휴일특근현황 등을 통해 이 사건 사내협력업체 근로자의 구체적인 근무형태현황 등을 확인·통제할 수 있었다.

#### 라) 업무의 특정성·구별성, 전문성·기술성 관련

이 사건 각 위탁계약에는 구체적인 작업인원이나 작업시간이 기재되지 않았고, 구체적인 업무 내용과 업무시간은 모두 피고가 이 사건 사내협력업체 현장관리인을 통하여 정할 수 있도록 하였다. 실제로 피고는 생산일정이나 신차 등 생산계획에 따라 공정이나 작업시간 등을 일방적으로 변경하기도 하였다. 일부 공정을 제외하고 본질적으로 피고만이 할 수 있는 공정과 이 사건 사내협력업체만이 할 수 있는 공정이 구별되지 않는다. 이 사건 사내협력업체는 피고와 관계에서 전문성과 기술성을 갖추었다고 보기 어렵다.

#### 마) 원고용주의 독립적 기업조직·설비 구비

사내협력업체별로 독립적인 기업조직·설비 구비에 차이가 있으나, 대부분 피고의 작업현장 내에 사무실을 두거나 장비나 생산시설 등을 피고에 의존하는 형태로 사업을 영위하였다. 피고는 일정 규모의 사내협력업체 분사, 고용승계 등과 관련하여 이 사건 사

내협력업체의 경영에 상당한 영향력을 행사하였다.

3) 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원고들과 피고가 근로자과건관계에 있었다고 본 원심의 결론은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자과건의 판단기준에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

나. 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 공정(이하 원심의 표현에 따라 '간접공정'이라 한다)에서 근로자과건의 성립에 관한 상고이유에 대하여

#### 1) 소재제작 공정

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 피고가 주기적으로 이 사건 사내협력업체 소·반장과 간담회를 여는 방법으로 작업지시를 하였던 점, 엔진이나 범퍼제작을 위하여 정규직 근로자는 주형·조형과정이나 사출기 조정을 통하여 엔진부품이나 범퍼의 외관을 제작하고, 이 사건 사내협력업체 근로자는 라인 등을 통해 위와 같이 제작된 엔진부품이나 범퍼를 전달받아 불순물 등을 제거하는 등 공동하여 엔진부품 등을 생산한 점, 이와 같이 제작된 엔진부품 등은 곧바로 의장공정에 전달된 뒤 후속 작업이 이루어진 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 소재제작 공정에 종사한 원고들에 대하여 근로자과건관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자과건관계의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

#### 2) 생산관리

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 피고에서 마련한 서열지



시에 따라 작업이 이루어진 점, 서열 결과 등을 직접 정규직 근로자가 검수를 하지 않지만 잘못 서열하는 경우 바로 정규직 근로자에 의하여 시정을 요구받은 점, 의장공정(조립공정)의 작업속도와 작업량에 따라 서열속도와 작업량, 작업내용이 결정된 점, 서열의 정확성과 속도에 따라 컨베이어벨트의 중단 여부나 속도가 결정되기도 한 점, 이 사건에서 고용간주 여부가 문제 되는 시점에 생산관리 공정을 담당한 원고들은 피고의 공장 내 사내물류센터에서 서열업무 등을 처리하였고, 그 이후인 2005년부터 피고 공장 밖에서 업무 등을 처리할 때에도 종전 또는 조립공장 내 서열장과 같은 업무를 같은 방식으로 처리한 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 생산관리 공정에 종사하는 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 사외물류업체를 포함하여 생산관리 공정을 담당한 협력업체 소속 원고들에 대한 근로자파견관계의 성립을 인정한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 관련 법리를 오해한 잘못이 없다.

### 3) PDI 공정 - 운전, 검사

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, PDI 검사는 피고 제공의 검사시트지와 검사기준에 따라 이루어진 점, 피고는 PDI 검사 등에 관한 지속적 관리 체계 강화를 지시한 점, 피고가 화성공장 PDI 공정을 변경함에 따라 이 사건 사내협력업체 근로자의 조직이나 근무형태, 근무시간도 함께 변경된 점, PDI 운전 업무 담당 협력업체가 변경됨에 따라 근로자의 소속도 함께 변경되어 같은 장소에서 같은 업무를 처리한 점, 검사장비가 피고 소유인 점, 피고가 신차 개발 또는 로봇검사 도입 시 변경된 방법에 따라 검사하도록 하거나 교육한 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간

접공정 중 생산관리 공정에 종사하는 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 상고이유 주장과 같이 PDI 검사 업무가 물리적으로 구분된 공간에서 수행된다거나 PDI 운전 노선이 정규직 근로자와 협력업체 근로자 사이에 나뉘어 있다는 등의 사정만으로 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견관계의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 볼 수 없다.

#### 4) 수출방청

원심은 그 채택 증거를 종합하여 인정되는 판시 사실 및 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 수출방청에 종사하는 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 수출방청 업무에 종사한 원고들에 대하여 근로자파견관계의 성립을 인정한 원심의 판단은 정당하고, 거기에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 관련 법리를 오해한 잘못이 없다.

#### 5) KD 포장

원심은 그 채택 증거를 종합하여 판시 사실을 인정한 다음, 피고에서 마련한 포장기준에 따라 포장업무(KD 공정) 작업이 이루어진 점, 정규직 근로자와 이 사건 사내협력업체 근로자가 각각의 작업위치에서 인수 → 검수 → 포장 → 검사 순에 따라 함께 업무를 분담하여 처리한 점, 작업속도나 작업량 역시 직접공정의 작업속도와 작업량에 비례할 수밖에 없었던 점 등 판시와 같은 사정 등을 종합하면, 간접공정 중 KD 포장에 종사한 원고들에 대하여 근로자파견관계를 인정할 수 있다고 판단하였다.

앞서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면 위와 같은 원심의 판단은 정당하고, 상고이유 주장과 같이 대물·중물 포장은 협력업체 소속 근로자들이, 소물 포장은 피고의 정규직 근로자들이 구분하여 담당한다거나, 대물·중물·소물 포장별로 무빙라인이 별도로 설치되어 있다는 등의 사정만으로 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 근로자파견관계의 성립에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 볼 수 없다.

다. 직접고용간주 이후 파견사업주와 사이의 근로관계 단절에 관한 상고이유에 대하여

구 파견법상의 직접고용간주 규정은 사용사업주와 파견근로자 사이에 발생하는 법률관계와 이에 따른 법적 효과를 설정하는 것으로서 그 내용이 파견사업주와는 직접적인 관련이 없고 위와 같은 법률관계의 성립이나 법적 효과 발생 후 파견사업주와 파견근로자 사이의 근로관계가 유지되고 있을 것을 그 효력존속요건으로 요구하고 있다고 할 수도 없다. 따라서 사용사업주와 파견근로자 사이에 직접고용관계의 성립이 간주된 후 파견근로자가 파견사업주에 대한 관계에서 사직하거나 해고당하였다고 하더라도, 이러한 사정은 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 직접고용간주와 관련된 법률관계에 영향을 미치지 않는다[대법원 2019. 8. 29. 선고 2017다219072, 219089(병합), 219096(병합), 219102(병합), 219119(병합), 219126(병합), 219133(병합) 판결 참조].

원심은, 고용간주 이후 근로제공을 중단한 기간이 있는 사내협력업체 근로자는 대부분 피고나 사내협력업체 사정으로 일시적으로 자신의 의사와 달리 근로제공을 중단하였던 것이고, 이에 대하여 피고가 새로운 사내협력업체 등으로 하여금 해당 근로자의 고용승계와 해당 기간의 근속을 인정하도록 하였던 사정 등을 고려하면, 원고(피상고

인) 117 등과 피고 사이의 고용관계가 중단되었다고 보기 어렵다고 판단하였다.

원심판결 이유를 앞서 본 법리와 적법하게 채택된 증거들에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단은 정당하고, 거기에 상고이유 주장과 같이 구 파견법상 직접고용간주 이후 근로관계 단절에 관한 법리를 오해하는 등의 잘못이 없다.

라. 연장·야간근로시간 산정에 관한 상고이유에 대하여

원심은, 임금 또는 손해배상금 산정의 기초가 되는 전제 사실과 계산방식에 관하여 원고들과 피고 사이에 다툼이 없음을 전제로 판시와 같은 사실을 인정한 다음, 급여명세서를 제출하지 않은 원고들도 단체협약 등에서 정한 바에 따라 연장근로와 야간근로를 하였을 것으로 보이는 점 등을 고려하면 위 원고들의 월 연장근로시간은 적어도 단체협약에서 정한 상시 연장근로시간의 절반인 21.5시간, 월 야간근로시간은 적어도 단체협약에서 정한 격주 단위 야간근로시간의 절반인 43시간에 이를 것으로 추정하였다.

관련 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 이러한 원심의 판단에 논리와 경험의 법칙을 위반하여 자유심증주의의 한계를 벗어나거나 임금 또는 손해배상금 산정에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

3. 별지1 원고 명단 I 기재 원고들(이하 '별지1 원고들'이라 한다) 및 원고 ○○○의 상고이유(상고이유서 제출기간이 지난 다음 제출된 상고이유보충서의 기재는 상고이유를 보충하는 범위에서)에 관한 판단

가. 사용사업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 지나기 전에 사용사업주의 사업장에서 근무하던 파견근로자가 구 파견법의 요건을 충족함으로써 사용사업주에게 직접 고용된 것으로 간주되었다고 주장하는 경우, 구 파견법에 따라 고용간주 효과가 발생하였더라도 특별한 사정이 없는 한 사용사업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 경과함으

로써 그 효과는 소멸한다. 왜냐하면 사용사업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 구 파견법에 따라 정년 전에 형성된 사용사업주와 파견근로자 사이의 법정근로관계에도 적용된다고 봄이 타당하기 때문이다. 나아가 이러한 경우 정년 후 근무기간에 대하여 사용사업주의 근로자임을 전제로 미지급 임금 등을 구할 수 없다.

또한 사용사업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 지나기 전에 사용사업주의 사업장에서 근무하던 파견근로자가 개정 파견법의 요건을 충족함으로써 사용사업주에게 직접 고용의무가 발생하였다고 주장하는 경우, 개정 파견법에 따라 사용사업주에게 파견근로자를 직접 고용할 의무가 발생하였더라도 특별한 사정이 없는 한 사용사업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 경과함으로써 위와 같은 직접고용의무는 소멸한다. 왜냐하면 개정 파견법 제6조의2 제1항의 입법 취지 및 목적에 비추어 볼 때 특별한 사정이 없는 한 사용사업주는 직접고용의무 규정에 따라 근로계약을 체결할 때 기간을 정하지 않은 근로계약을 체결하여야 함이 원칙인데(대법원 2022. 1. 27. 선고 2018다207847 판결 참조), 이때 사용사업주의 단체협약 등에서 정한 정년이 개정 파견법에 따라 정년 전에 발생한 직접고용의무의 내용을 이루게 되기 때문이다. 나아가 이러한 경우 정년 후 근무기간에 대하여 위와 같이 발생한 직접 고용의무의 불이행을 전제로 한 손해배상책임도 인정될 수 없다.

나. 원심은 별지1 원고들과 원고 ○○○이 원심 변론종결일 이전에 피고의 단체협약에서 정한 정년에 이미 도달하였고, 사용사업주인 피고가 정년 경과 이후에도 위 원고들과의 고용관계 유지를 용인하였다거나 직접 근로관계를 형성하겠다는 묵시적 합의나 동의를 하였다고 보기 부족하다는 등 판시와 같은 이유로 위 원고들의 근로자지위 확인청구를 각하하고, 고용의사표시 청구와 피고의 단체협약에서 정한 정년을 경과한 기

간에 대한 임금 차액 또는 동액 상당 손해배상 청구를 모두 기각하였다.

다. 원심판결 이유를 앞에서 본 법리와 기록에 비추어 살펴보면, 원심의 위와 같은 판단에 구 파견법에 의한 직접고용간주 또는 개정 파견법에 의한 직접고용의무와 정년의 관계에 관한 법리를 오해한 잘못이 없다.

4. 별지2 원고 명단Ⅱ 기재 원고들(이하 '별지2 원고들'이라 한다)의 상고에 대하여 상고장에 상고이유를 기재하지 않았고, 적법한 상고이유서 제출기간 내에 상고이유서를 제출하지 않았다.

5. 원고 △△△의 소송수계신청인들의 소송수계신청에 대하여

원고 △△△의 소송수계신청인들은 원고 △△△가 2020. 1. 16. 사망하였다면서 2020. 7. 2. 대법원에 소송수계신청을 하였다.

그러나 기록에 의하면, 원고 △△△가 상고하고 상고이유서 제출기간이 지난 다음에 원고 △△△가 사망한 사실을 알 수 있고, 상고심 소송절차가 이와 같은 단계에 진입한 이상 상속인이 소송을 수계할 필요성이 없으므로, 소송수계신청을 받아들이지 않는다(대법원 2016. 7. 27. 선고 2015다56116 판결, 대법원 2016. 4. 29. 선고 2014다210449 판결 등 참조).

6. 결론

그러므로 원심판결 중 원고(피상고인, 별지3 원고 명단Ⅲ 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138의 근로자지위확인 청구 부분을 파기하고, 이 부분 제1심판결을 취소하며, 위 원고들의 이 부분 소를 모두 각하하고, 별지1 원고 명단Ⅰ, 별지2 원고 명단Ⅱ 기재 원고들 및 원고 ○○○의 상고와 피고의 상고를 모두 기각하며, 원고

△△△의 소송수계신청인들의 소송수계신청을 모두 기각한다. 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 Ⅲ 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138과 피고 사이의 소송총비용 중 1/10은 위 원고들이, 나머지는 피고가 각 부담하고, 상고비용 중 별지1 원고 명단 I, 별지2 원고 명단Ⅱ 기재 원고들 및 원고 ○○○의 상고로 인한 비용과 피고의 상고로 인한 부분 중 원고(피상고인, 별지3 원고 명단 Ⅲ 기재) 13, 17, 18, 19, 23, 25, 30, 34, 35, 37, 41, 46, 54, 55, 58, 63, 71, 77, 79, 82, 84, 85, 93, 116, 119, 124, 128, 130, 132, 135, 138을 제외한 나머지 원고들과 사이에 생긴 부분은 각 패소자들이 부담하며, 원고 △△△의 소송수계신청인들의 소송수계신청으로 인한 부분은 원고 △△△의 소송수계신청인들이 부담하기로 하여, 관여 대법관의 일치된 의견으로 주문과 같이 판결한다.

재판장	대법관	노태악
주심	대법관	박정화
	대법관	김선수
	대법관	오경미

별지 원고 명단 생략