

## 근로기준법상과 노동조합법상 근로자의 정의가 다르다고?

노동청에서 접수되는 신고 중 가장 많은 비율을 차지하는 것이 근로기준법 위반사항과 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노동조합법” 이라 합니다) 입니다. 전자인 근로기준법은 개별적 근로관계를 규율하는 법률로써 이해되고, 후자인 노동조합법은 집단적 노사관계를 규율하는 법률로써 이해됩니다. 노동법에 있어서 양대 산맥이라 할 수 있습니다.

그런데, 이 두법에서 정의하는 근로자가 다른 것, 알고 계셨습니까? 즉, 누구는 근로기준법상으로는 근로자가 아니지만, 노동조합법상으로는 근로자일 수 있는 겁니다.

먼저, 양 법의 근로자 정의부터 살펴보겠습니다.

| 근로기준법                                                                        | 노동조합법                                                                       |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 <b>임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는</b> 사람을 말한다(제2조 제1항 제1호). | “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 <b>임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는</b> 자를 말한다(제2조 제1호). |

이를 보면, 비슷하면서도 살짝 다른 모습을 취하고 있습니다. 우선, 직업의 종류는 근로자 판단에 영향을 주지 못한다는 점은 동일합니다.

다만, 근로기준법에서 근로자란 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자/노동조합법에서는 임금 등 수입에 의하여 생활하는 자로 조금의 차이점이 존재합니다.

이 두 차이는 대법원 판례에서 좀 더 구체화되었습니다.

대법원은 근로기준법상 근로자 판단 기준을 아래 4가지로 제시하였습니다(대법원 2012. 1. 12. 선고 2010다50601 판결).

### [근로기준법상 근로자 판단기준 판례](#)

- 1) 계약관계의 계속성과 전속성
- 2) 종속노동성
- 3) 독립사업자성
- 4) 보수의 근로대가성

대법원은 노동조합법 상 근로자 판단 기준을 아래 6가지로 제시하였습니다 (대법원 2006. 5. 11. 선고 2005다20910 판결).

#### 노동조합법상 근로자 판단기준 판례

- 1) 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지
- 2) 노무를 제공받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지
- 3) 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지
- 4) 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지
- 5) 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지
- 6) 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지

이러한 대법원의 기준에 따라, 최근 [학습지 교사\(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 2014두12604 판결\)](#), [방송연기자\(대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결\)](#), [매점운영자\(대법원 2019. 2. 25. 선고 2016두41361 판결\)](#), [자동차판매원\(대법원 2019. 6. 13. 선고 2019두33712 판결\)](#)에 대해 노동조합법 상 근로자지위가 인정된 바 있습니다.

이중, **학습지 교사**의 경우, 학습지회사의 일반 직원들과 달리 채용·인사·승진·근무시간·보수 등에 관하여 취업규칙 및 인사규정의 적용을 받지 않으며, 업무내용이 위탁사업계약에서 정한 업무에 한정되며, 별도의 지시에 의하여 업무가 추가되거나 변경되지 않는다는 등의 이유로 근로기준법 상 근로자 지위는 부정하였지만, 노동조합법상 근로자 지위는 인정하였습니다.

이를 보면, 근로기준법 상 근로자판단 기준과 노동조합법 상 근로자판단 기준이 다를 뿐만 아니라, 실제로 같은 직업, 같은 사안에서도 양 법상 판단이 달라질 수 있음을 알 수 있습니다.

따라서, 노동사건 중 임금/퇴직금 등 근로자성 판단에 따라 지급여부가 달라질 수 있는 사안에서는 각 법 상 근로자성 판단 기준에 따라 면밀하게 검토, 판단하는 것이 필요합니다.

## 기고 전문가



**하종석 변호사**

Attorney

[jongseok.ha@dkl.partners](mailto:jongseok.ha@dkl.partners) | 02.6952.2615

본 자료에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 디케이엘파트너스 법률사무소의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려 드립니다. Copyright@2023 DKL Partners.