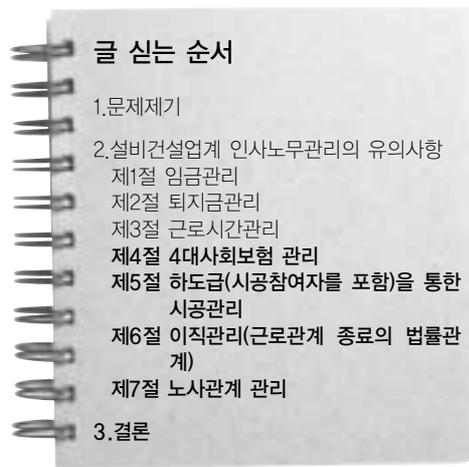


설비건설업의 인사노무관리 ②

신흥식 / 노무법인 한길 대표 · 대한설비건설협회 서울특별시회 고문 노무사



최근 건설업계의 최대 관심사 중 하나로 떠오르고 있는 근로자의 임금관계, 4대 보험 등 건설공사와 관련하여 발생하는 각종 노무 분쟁이 발생하고 있다. 이에 따라 대한설비건설협회 서울특별시회(회장 강석대)가 회원사들의 경영활동에 도움을 주고자 지난 3월 29일 설비건설회관 회의실에서 '회원사 대표자를 위한 노무특강'을 개최했다.

이날 특강에는 서울특별시회 고문 노무사로 있는 신흥식 노무법인 한길 대표가 강사로 초빙되어 임금 및 퇴직금에 대한 현안 문제점 및 대응 전략, 4대 보험에 대한 현안 문제점 및 대응전략 등을 강의하였고 인사·노무관련 제반 사항에 대한 질의 응답 등을 통해 회원사 대표들의 궁금증을 풀어주었다.

본지는 이날 강연했던 내용을 지난호에 이어 이번호를 끝으로 게재한다.

[편집자 주]

II. 전문건설업계 인사노무관리의 유의사항(한계)

제4절 4대사회보험 관리

적용 제외	고용보험	65세 이상자, 월 60시간 미만자
	산재보험	적용제외 없음
	국민연금	1월미만 일용근로자, 18세 미만 60세 이상자, 월 80시간 미만자
	건강보험	1월 미만 일용근로자, 월 80시간 미만자

4대보험 자격관리문제는 오래된 숙제로 남아있다. 새삼 이 문제를 지적하는 것은 최근에 노무행정과 세무행정이 일용근로자의 소득과약이 용이하게 전개¹⁵⁾되고 있어 과거와 같이 자격관리를 기피하기 어려운 현실에 직면하고 있기 때문이다.

이미 고용·산재보험은 일용근로자에 대하여 전면적으로 적용되고 있으며, 건강보험과 국민연금의 경우에도 1월 이상 근무한 일용근로자는 적용대상으로 함을 원칙으로 하고 있다. 건설산업기본법(이하 '건설법'이라 함) 제22조(건설공사에 관한 도급계약의 원칙) 제⑤항에서 건설공사의 도급계약의 당사자는 고용보험 및 산재보험료, 국민연금보험료, 건강보험료 등 당해 건설공사와 관련하여 건설업자가 의무적으로 부담하여야 하는 비용의 소요금액을 건설교통부장관이 정하여 고시하는 기준¹⁶⁾에 따라 당해 건설공사의 도급금액산출내역서에 명시하도록 하고 있다. 즉, 공사원가에 노무비에 상응하는 사회보험료를 포함하도록 하여 공식적으로는 발주자가 시공사에게, 시공사가 하도급업체에게 공사금액에 포함하여 지급하도록 하고 있다.

따라서 일용근로자에 대한 고용보험자격취득관련 자료 및 국제청 세무관련 자료를 통하여 일용근로자 근무실태 파악이 용이하게 되었고, 공사금액에 사회보험료를 포함하게 되어 있어 건강보험관리공단 등에 의한 보험료 추징명분이 강화되고 있다.

아울러 시공사가 적극적으로 일용근로자의 4대사회보

험, 특히 국민연금과 건강보험 적용을 요구하는 사례도 있다.

게다가 현 정부에서는 사회 정치적 이슈의 하나로 양극화문제를 등장시키고 있고, 양극화 이슈에는 건설일용근로자를 포함하고 있어 향후 정부의 건설일용근로자에 대한 보호입법 내지 보호행정을 주목하지 아니 할 수 없는 현실에 직면하고 있다.

제5절 하도급(시공참여자 포함)을 통한 시공관리

건설법은 원칙적으로 재하도급을 금지하고 제29조 제②항에서 '수급인은 그가 도급받은 건설공사중 전문공사에 해당하는 건설공사를 하도급 하고자 하는 때에는 당해 전문공사를 시공할 수 있는 전문건설업자에게 하도급 하여야 한다. 다만, 전문건설업자인 수급인이 도급받은 공사의 일부를 시공참여자와 약정하고 시공에 참여하게 하는 경우에는 그러하지 아니하다.' 라고 규정하여 시공참여자를 통한 공사수행이 가능하도록 하고 있다.

여기서 시공참여자라 함은 전문건설업자의 관리책임하에 성과급·도급·위탁 기타 명칭 여하에 불구하고 전문건설업자와 약정하고 공사의 시공에 참여하는 자(건설법 제2조 제13호)로서, 당해 건설공사에 사실상 참여하는 건설업종사자(건설업의 등록을 하지 아니한 자를 말한다)·건설기계대여업자·건설기술자·성과급으로 고용된 건설근로

15) 고용보험자격관리 신고는 서면, EDI 뿐만아니라 전자카드로 할 수 있도록 카드시스템을 개발하여 2차에 걸쳐 시범 실시 한 바 있으며, 2005. 10~2006. 3월(6개월)간 지역단위(서울, 경기 및 인천)전자카드사업을 추진함. 전자카드 사용근로자에 대해서는 사업주의 신고의무를 면제하고 있으며, 현재 전자카드 시행대상 현장은 총 공사금액 200억 이상 건설공사(적용대상 공사규모를 년도별로 점차적으로 낮추어 전자카드 활용 사업장을 확대시킬 계획임)로 사업장 1,476개소, 근로자 73,351명으로 파악되고 있으며, 전자카드는 경인지역 활용 가능한 교통카드 기능과 건강진단, 안전교육 및 안전모 관리기능을 부가하여 제도의 조기 정착 등을 유도하고 있으며(노동부 홍보자료 인용), 이와는 별도로 2006년부터 일용근로자 세무행정과 관련하여 인적사항 세무자료와 함께 세무서에 제출토록 하여 일용근로자 개인별 소득이 노출되도록 하고 있음.

16) 2006년도 보험료 적용기준(건설교통부 고시 제2005-514호, 2005.12.30) 요지
가. 고용보험의 보험료(노무비×율)

구분	1등급	2등급	3등급	4등급	5등급 이하	비 고
요율	1.17	0.85	0.71	0.69	0.67	※ 등급은 조달청의 유자격자명부기준에 의함

나. 산업재해보상보험의 보험료(노무비×율) : 3.4
다. 국민연금보험의 보험료(직접노무비×율) : 2.41
라. 국민건강보험의 보험료(직접노무비×율) : 1.25

자¹⁷⁾ (건설법 시행규칙 제1조의2 제1호) 및 당해 건설공사 용 부품을 제작하는 자(건설법 시행규칙 제1조의2 제2호)를 의미하는 것이 원칙이다.

따라서 모작(오야지, 하도급업자 등)이라는 명칭으로 전문건설업자의 관리책임하에 시공참여계약을 약정하고 공사의 시공에 참여한 자로 건설업등록(사업자등록 등)을 하지 아니한 자로서 건설법 제29조 제②항 단서에 해당하는 경우 재하도급도 가능할 수 있다.

아울러 근로기준법 등 노동관계법령에서는 당사자간 하도급에 대하여 특별히 금지한 바 없으므로 재하도급은 근로기준법에 저촉될 여지가 없다.

시공참여자체도는 재하도급금지제도를 보완하는 기능을 하고 있으며, 최근 일부 정치권에서 건설공사의 불법 다단계 하도급의 근절을 위하여 시공참여제도를 폐지할 것을 주장하기도 한 바 있다.

시공참여자를 통한 공사수행에 있어서 문제점은 시공참여자와 그 소속 근로자의 사용자 범위문제, 시공참여자의 공사 포기 내지 잠적 후 직영공사로의 전환과정에서의 체불임금 및 향후 퇴직금 책임문제, 파견근로자보호 등에 관한 법률(이하 '파견법'이라 함) 위반문제 등 다양한 법률문제를 내포하고 있다.

시공참여자의 근로기준법상 지위는 시공참여계약관계를 종합적으로 고려하여 판단되어야 하나, 시공참여자와 그 소속 근로자에 대한 직접적인 노무통제권행사 및 임금지급 실태에 있어서 전문건설업체와 시공참여자와의 사용종속 관계가 인정될 경우 전문건설업체가 시공참여자와 그 소

속 근로자의 근로기준법상 사용자로 인정될 수 있으며, 반면, 시공참여자가 자기의 책임 하에 근로자를 고용하여 공사를 책임 시공하는 등의 경우 전문건설업체는 시공참여자와 그 소속 근로자의 직상수급인에 준하는 지위에 있을 뿐 사용자로서의 법적 책임이 없는 것이 원칙이다.¹⁸⁾¹⁹⁾

시공참여자의 공사 포기 내지 잠적 후 직영공사로의 전환과정에는 법률적인 문제를 극복할 필요성이 있다. 원칙적으로 시공참여자와 그 소속 근로자들이 전문건설업체 소속 근로자가 아닌 한 이들에 대한 체불임금지급의무가 전문건설업체에 없다. 실무적으로 시공참여자와 소속 근로자들의 임금체불 등의 해결을 요구하며 공사를 중단하고 항의하는 사례가 흔히 발생하고 공사 지연에 따른 문제를 극복하고자 체불임금 직불처리 및 직영공사로의 전환은 자칫 고용승계문제로 이어져 시공참여자와 소속 근무기간에 대한 퇴직금지급 책임까지 전문건설업체에 승계될 수 있다. 이러한 문제를 극복하기 위해서는 적어도 시공참여자와 소속 근로자들로 하여금 시공참여자를 상대로 임금청구권을 행사(노동부 진정 등)하도록 유도하고 희망자에 한하여 개별적으로 근로계약을 작성케 하여 근로관계가 새로이 개시되도록 할 필요성이 있다.

파견법 위반문제는 현재 실무상 분쟁사례를 찾기 어려우나 용역업체를 통한 현장 근로자 투입이나 시공참여자와 소속 근로자에 대한 직접적인 노무지휘권행사는 자칫 파견법 위반문제가 제기될 수 있다.

건설공사현장에서 이루어지는 업무는 원칙적으로 파견 근로자를 사용할 수 없다.²⁰⁾

17) **건설법 시행규칙 제1조의2 제1호 단서**에서 '수급인 또는 하수급인 등이「건설근로자의 고용개선 등에 관한 법률」제6조의 규정에 의한 고용에 관한 서류를 교부하고 건설공사에 참여하게 한 건설근로자'를 시공참여자의 범위에서 제외하도록 하고 있음.

18) **근기68207-1980, 2002.5.21 : 오야지** (팀장)는 건설현장에서 공사의 일부분을 하도급 받은 하도급 업자로서, 하도급 공사를 진행하기 위하여 '오야지'가 직접 근로자를 채용하고 임금 등 근로조건을 결정하였다면 달리 볼 사정이 없는 한 원칙적으로 근로기준법상 근로자가 아니고 사업주에 해당한다.

근로복지공단 보상 6601-1957 : 노무도급인(일명 "집장(오야지)")이 도급계약 형식을 빌렸다 하더라도 그 계약내용이 사용자와의 사이에 사용종속관계를 유지하면서 도급인의 사업장에서 특정한 노무제공만을 그 목적으로 하고 있는 경우에는 그 노무제공에 대하여 농률급 내지 성과급을 지급받는 근로기준법 제46조의 "도급근로자"에 해당된다. 단, 노무도급인(일명 "집장(오야지)")이 도급계약에 의거 소속 근로자의 고용 및 해고를 전행하고, 임금액의 결정 및 임금지불 의무를 지며, 근로시간 조정을 포함한 공사집행계획을 수립·집행 하고, 수급인이 고용한 근로자에게 임금을 지불하고 나머지 잉여금을 자기의 이윤으로 취득하는 등의 경우에는 근로기준법에 의한 근로자로 인정되지 않는다.

19) **근로기준법 제43조 (도급사업에 대한 임금지급)** : 직상수급인의 귀책사유(정당한 사유 없이 공사대금 미지급 등)로 하수급인(시공참여자와) 소속 근로자의 임금체불에 대하여 직상수급인(전문건설업체)도 연대책임이 있음.

시공참여계약관계에서 시공참여자 소속 근로자들에 대한 노무통제 내지 업무지시권한을 전문건설업체 소속 관리자가 직접 행할 경우 불법파견으로 평가될 수 있다. 즉, 시공참여자가 고용하여 임금을 지급하는 근로자들을 전문건설업체에서 직접 업무를 지시하는 등의 노무관리를 행할 경우 시공참여자는 파견사업주 개념이, 전문건설업체는 사용자 개념이 되어 불법 파견문제를 유발할 수 있다.

따라서 전문건설업체 소속 관리자들은 시공참여자 소속 근로자들에 대한 노무통제 등을 간접적으로 행(시공참여자를 통한 관리)하여 불법 파견문제를 차단할 필요성 있다.

제6절 이직관리(근로관계 종료의 법률문제)

근로관계종료에는 사용자에게 의한 해고, 근로자에 의한 의원퇴직, 계약기간 만료(정년 포함), 계약 당사자 소멸(도산, 사망) 및 당사자간 합의 해지 등이 있다.

근로기준법은 근로관계종료사유 중 해고에 대하여 두텁게 근로자를 보호하고 있다.

사전적 의미의 일용근로자란 1일 단위로 근로관계가 성립하고 소멸하는 근로관계를 의미하여 이 경우 해고나 사직의 절차를 거칠 필요 없이 그날그날 근로관계가 종료(계약기간 만료에 준하여)되는 것이 원칙이다. 그러나 건설현장의 일용근로자들은 사전적 의미의 일용근로자가 아니라 대부분 일정한 기간(해당 근로자의 공정 종료기간 내지 현장 종료기간 등) 일용직의 신분으로 상용화된 상태로 근로관계가 유지되고 있어 근로계약기간 만료전 사용자에게 의한 계약관계 해지는 해고의 법리가 적용되는 것이 원칙이다.

정당한 해고가 되기 위해서는 해고사유와 해고 절차의

정당성이 인정되어야 한다. 여기서 해고의 정당한 이유에 대하여 법에서 특별히 규정한 바 없이 사회통념에 입입되어 있고 구체적으로는 법원과 노동위원회 사례를 통하여 판단하게 되며, 해고 절차는 취업규칙(인사규정이나 현장 근로자 관리규정 등)에 의하여 소명기회 부여 및 기타 해고 절차를 특별히 정한 바 있는 경우 이를 반드시 준수하여야 정당성을 인정받게 된다. 취업규칙 등에 특별히 소명기회 등 해고(징계)절차를 규정하지 아니한 경우에도 최소한 해고사유에 대한 규명이나 당해 근로자의 입장 확인 등을 위하여 소명기회를 부여하는 것이 해고절차의 정당성 시비를 차단하는 조치가 될 수 있다.

정당한 해고의 경우에도 사용자는 해고하고자 하는 날로부터 30일전에 해고예고를 하거나 30일분의 통상임금을 해고수당으로 지급하여야 하는 것이 원칙이다.^{21) 22)}

해고된 근로자는 원직복직을 위하여 노동위원회를 통한 구제신청을 제기하거나 법원에 해고 무효확인소송을 제기할 수 있다. 복직을 원하지 않을 경우 노동부에 부당해고에 대한 형사처벌을 구하는 민원(고소 또는 고발)을 제기할 수 있다. 해고가 부당한 해고로 인정될 경우 사용자는 민·형사상의 책임을 져야 하며, 민사적으로는 해고근로자를 원직에 복직시키고 해고시점부터 복직시킬 때까지의 임금상당액을 지급하여야 하며, 형사적으로는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금형이 부과될 수 있다.

계약기간 만료, 정년도래시 근로관계는 자동종료하는 것이 원칙이다. 다만, 계약기간 설정이 형식에 불과하거나 반복적인 근로계약 갱신(재계약)을 통하여 기간을 정하지 아니한 근로관계 내지는 재계약에 대한 기대가 형성된 것으

20) 파견근로자보호 등에 관한법률 제5조 제2항 제1호

21) 근로기준법 제32조 (해고의 예고)

22) 해고예고의 적용제의 요건(근로기준법 제32조 단서 및 제35조)

1. 일용근로자로서 3월을 계속근무하지 아니한 자
2. 2월이내의 기간을 정하여 사용된 자
3. 월급근로자로서 6월이 되지 못한 자
4. 계절적 업무에 6월이내의 기간을 정하여 사용된 자
5. 수습사용중의 근로자(3개월 이내로 한정)
6. 천재·사변 기타 부득이한 사유로 사업계속이 불가능한 경우
7. 근로자가 고의로 사업에 막대한 지장을 초래하거나 재산상 손해를 끼친 경우(노동부령이 정하는 사유)

로 판단될 경우 사용자에게 의한 재계약 거부 내지 계약기간 만료를 통한 근로관계 종료는 해고로 인정되어 해고의 법리가 적용된다.²³⁾

특정 현장에 국한하여 고용한 일용근로자와 근로계약 체결시 계약기간을 정할 때에는 당해 근로자의 공정종료 예정일을 추정하여 종료시점을 구체적으로 규정²⁴⁾하고 해당 공정 내지 공사가 조기에 종료시 근로계약의 자동종료사유로 명시할 필요가 있으며, 막연히 공사종료일 내지 해당 공정 종료일을 계약기간 만료일로 정하는 것은 계약기간 만료시점을 불확정한 것으로 볼 수 있어 계약기간 만료에 따른 근로관계자동종료 법리적용에 논란이 있을 수 있다. 아울러 공사 지연 등에 의하여 공기가 연장될 경우 반드시 연장되는 기간을 고려하여 근로계약서를 새롭게 작성하여 문제점을 최소화 할 필요성이 있다.

근로계약은 계약 당사자간의 쌍무계약의 일종으로서 계약당사자간 합의를 통하여 계약관계를 종료시킬 수 있다. 흔히 권고사직, 명예퇴직 등의 유형으로 나타나는 근로계약 합의해지는 특별히 법에서 제한하지 않고 있다. 따라서 사용자는 근로자와 합의를 통하여 근로관계를 유효하게 종료시킬 수 있다. 그러나 사용자가 사직을 권유하는 과정에서 사직을 강요하는 등의 방법으로 사직서를 제출받거나 전 직원 내지 일부 직원들에게 사직서를 제출케 하고 이를 수리 하여 퇴사처리 함은 해고의 법리가 적용되어 부당해고로 평가될 수 있다.^{25) 26)}

제7절 노사관계관리

일용근로자를 포함한 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 기존에 설립되어 활동중인 노동조합 조합원 범위에 포함될 경우 가입이 가능하다.

현재 건설일용근로자를 조직대상으로 하고 있는 노동조합은 전국건설산업노동조합연맹 산하 서울건설산업노동조합 등 지역별 건설산업노동조합이 활동중에 있다.

노동조합의 설립 내지 가입은 헌법과 노동조합및노동관계조정법(이하 '노동조합법'이라 함)에 두텁게 보호받고 있다.

근로자들이 노동조합을 결성하거나 가입하게 되면 공식적인 노동조합활동을 하게 되며, 노동조합설립(또는 기존 노동조합 분회설립 등) 사실통보 및 단체교섭(현안문제 포함)을 요구하는 것이 일반적이다.

단체교섭권은 노동3권의 하나로서 정당한 교섭요청에 대하여 사용자는 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부 내지 해태하여서는 아니 되며, 성실하게 교섭에 응할 의무가 있다.²⁷⁾ 이때 성실교섭의무는 노동조합의 요구사항을 수용할 의무가 아니라 교섭(대화)에 성실하게 응할 의무를 의미하며, 정당한 이유가 있는 경우에는 단체교섭을 거부할 수 있다.²⁸⁾ 실무적으로 노동조합은 일방적으로 교섭일시와 장소를 통보하는 관행이 일반화되고 있다. 사용자는 노동조합이 요구한 일시와 장소에 무조건 따라야 하는 것은 아니며, 불가피할 경우 교섭일시와 장소를 변경할 것을 요청할 수 있다.

23) 대관 1994. 1.11 선고 93다 17843

24) 근로기준법 제23조(계약기간)에서 '근로계약은 기간의 정함이 없는 것과 일정한 사업완료에 필요한 기간을 정한 것을 제외하고는 그 기간은 1년을 초과하지 못한다.' 라고 규정하여 건설공사현장의 경우 1년을 초과하는 공사에 대하여 당해 공사기간을 고려하여 1년을 초과하는 근로계약이 가능함.

25) 대관 2002.10.25, 2002두6552 : 강요에 의해 제출된 사직서를 수리하는 것은 해고이며, 비록 희망퇴직신청 수리에 따라 근로자가 일시적인 혜택을 부여받았다 하더라도 정당한 이유가 존재하지 아니한 이상, 부당해고이다.

서울행법 2005.09.15, 2005구합4830 : 퇴직의사가 전혀 없음에도 계속·반복적으로 퇴직을 강요하여 사직서를 제출할 수밖에 없었다면 부당해고에 해당한다.

26) 대관 1994. 4.29 선고 93누 16185 : 대표이사의 지시에 의하여 부장급 이상의 직원들에게 사직서를 일괄하여 제출토록 하여 사직서를 제출 받아 대표이사가 사직서를 수리하여 근로계약관계를 종료시킨 행위는 부당해고에 해당한다.

27) 노동조합법 제30조(교섭 등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.

② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니 된다.

28) 대관 1998. 5. 22. 선고 97누8076 : 노동조합(대표자) 자격에 하자로 사용자가 단체교섭을 거부한 사례

노동조합이 조직되어 있는 사업장(기존 노동조합에 직영 근로자가 가입되어 있는 경우 포함)의 사용자는 부당노동 행위를 하여서는 아니 된다. 여기서 금지되는 부당노동행위 유형은 다음과 같이 규정하고 있다.²⁹⁾

1) 불이익취급

근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 하거나, 부당노동행위를 신고하거나 그에 대한 증언 내지 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2) 황건계약(또는 비열계약)

근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위

3) 단체교섭거부

노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위^{30) 31)}

4) 지배·개입 및 경비원조

근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하

나 이에 개입하는 행위³²⁾와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위³³⁾

즉, 부당노동행위제도는 사용자에게 의한 노동3권(단결권, 단체교섭권 및 단체행동권) 침해행위를 금지하는 제도이다. 사용자에게 의하여 노동3권을 침해 받은 근로자 또는 노동조합은 노동위원회를 통한 부당노동행위구제신청을 제기할 수 있고 부당노동행위가 인정될 경우에는 민형사상의 책임을 감수하여야 하며, 민사적으로는 원상회복, 사과공고, 재발방지 조치, 성실교섭 응락 등의 책임이 발생하며, 형사적으로는 2년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금형이 부과될 수 있다.

III. 결론

현 시점에서 노동행정의 변화, 사회보험 정책의 변화 및 새로운 노사관계의 등장 등으로 인하여 전문건설업의 노무관리위기로 보아야 할 심각한 상황에 직면해 있다.

게다가 건설 노동시장에 신규 인력의 유입이 극히 미미하여 건설 노동시장의 노령화와 임금상승이 가속화되고 있다.

따라서 현재 건설업 인사노무관리는 총체적 위기상황임을 건설업을 경영하는 최고 의사결정권자들이 심각하게 받아들이 장·단기적인 관점에서 조속히 인사노무관리 시스템을 재정비하여 관리미흡으로 인한 손해를 미연에 방지하는 지혜를 발휘할 것을 기대한다. ●

노 무사 신흥식님은 서울시립대학교 경영대학원 노사관계학과 경영학석사(노사관계전공)로서 산업노동연구원 연구원과 신흥공인노무사사무소, 공인노무사사무소 예원의 대표를 역임하였고, 대한노무법인 이사를 거쳐 現 대한설비건설협회 서울특별시회 등 다수기업과 단체 및 노동조합 자문역을 맡고 있습니다. 지금은 노무법인 한길의 대표를 맡고 있습니다. 연락처 : 02)583-7766 / e-mail : hangil7766@korea.com

29) 노동조합법 제81조

30) 대판 1998. 1. 20 선고 97도588 : 최종적인 체결권한이 없는 교섭대표와의 교섭을 회피는 부당노동행위로 보기 어렵다.

31) 대판 2003. 12. 26. 선고 2001도3380 : 경영권사항은 단체교섭 대상이 될 수 없다.

32) 대판 1998. 5. 22. 선고 97누8076 : 사용자가 연설, 사내방송, 계시문, 서한 등을 통하여 의견을 표명하는 경우 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용 및 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 개입하는 의사가 인정되는 경우 부당노동행위가 성립한다.

33) 대판 1991. 5. 28. 선고 90누6392 : 경비원조를 금지하는 목적이 조합의 자주성 확보에 있으므로 급여지급으로 인하여 조합의 자주성을 현저하게 잃을 위험성이 없는 한 부당노동행위가 성립하지 않는다.