



Print ISSN: 2093-9582

Online ISSN 2508-4593

<http://dx.doi.org/10.21871/KJFM.2022.12.13.4.23>

A Study on the Improvement of Working Conditions and Win-Win Support for Franchisees

프랜차이즈 가맹점의 노동조건 개선 및 상생지원 방안

So-Min PARK 박소민¹

Received: November 21, 2022. Revised: December 09, 2022. Accepted: December 27, 2022.

Abstract

Purpose: The Korean franchise market has undergone drastic growth in recent years. Followed by expansion of franchise business types, relevant legal matters have diversified. Compared to conventional economic laws that focused on resolving problems related to unfair transactions between franchisors and franchisees, more diverse labor laws have emerged recently due to governance and economic dependencies of franchise structure. However, it was found that the business environment of franchisees and working conditions of franchisee employees have not changed accordingly due to the unique structure of franchise business. Though franchisees are entrepreneurs independent from franchisors, they are still under franchising contract with the franchisors. For instance, employees of franchisees have been exposed to malpractices in regard to pay, time, and other working conditions. These malpractices may show the ineffectiveness of current labor laws. Labor management is an important issue for sustainability of franchise businesses. Negative publicity of franchises generated from violating relevant labor laws may have significant negative impact on overall image of franchised brands. However, franchisors should not hold franchisees fully responsible for legal violations in terms of labor management but strive to prevent relevant risks. Thus, the recent amendment in labor law related to increased minimum wage and reduced worktime have called for more attention to effectively implementing the law. **Research design, data, and methodology:** This study was conducted through a review of franchise-related laws and various institutions and policies. **Results:** It is further needed for all parties, including franchisors, franchisees, and franchisee employees, to take collaborative actions to improve working conditions of franchisees. Therefore, this study aims to propose appropriate and effective response plans toward recent changes in the Minimum Wage Act, while strengthening sustainability of franchisors, franchisees, and their employees. **Conclusions:** The proposal mainly contains plans regarding profit-related aids and profit sharing/cost reduction strategies for franchisees, as well as collective bargaining in the franchisor-franchisee relation. More detailed suggestions are included. **Conclusions:** This proposal may help franchisors and policymakers develop business plans and policies in improving business conditions of franchisees and working conditions of franchisee employees.

Keywords: Franchise, Franchisor, Franchisee, Franchisee employees, Social negotiation

키워드: 프랜차이즈, 가맹본부, 가맹점, 가맹점근로자, 사회적 교섭

* This study was presented at the KSFM 2022 Fall Conference and was reviewed by two anonymous reviewers.

¹ Author: Doctor of Laws, Wise Labor Law Corporation, Certified public labor attorney, Seoul, South Korea,
Email: sominpark@hanmail.net

© Copyright: The Author(s) This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

1. 서론

우리나라 프랜차이즈 브랜드 수는 7천 개, 가맹점 수는 23만 6천개를 돌파할 정도로 프랜차이즈 시장 규모가 급성장되었지만 (KOSIS, 2022), 프랜차이즈 가맹점의 열악한 근로조건은 크게 나아지지 않고 있다. 실제로 산업현장에서 프랜차이즈 가맹점은 소규모 영세사업장이 많아 인사노무관리는 매우 열악한 상황이다. 프랜차이즈 가맹점주 중 일부는 간혹 여러 매장을 가지고 종업원들을 고용하여 사업을 영위하는 경우도 있지만, 상당수가 직접 노동을 하는 자영업자들이다 (Jang, 2015). 물론 가맹점주 스스로 노동을 하면서도 이른바 아르바이트 직원을 고용하기도 한다. 동시에, 아르바이트 근로자는 프랜차이즈 구조적 특성, 가맹점의 영세성, 24시간 영업 등의 상황과 맞물려 노동권 보호가 취약한 상태에 놓일 개연성이 높다. 특히 아르바이트 노동은 장기적인 경제불황, 서비스산업과 IT 산업을 중심으로 하는 산업구조의 변화로 계속적으로 증가하고 있어, 이에 대한 실태조사와 함께 사회적 보호를 강화하기 위한 방안이 필요한 상황이다.

이와 같은 노동실태에서 알 수 있듯이, 프랜차이즈는 자본에 의한 자영업노동의 착취가 다시 가맹점주에게 고용된 아르바이트 노동의 착취로 이어지는 구조가 존재하며, 이 과정에서 발생하는 저임금 아르바이트의 노동권 침해 문제가 사회적 문제로 떠오르고 있다 (Jang, 2015).

이때, 가맹점에서 발생하는 가맹점 근로자에 대한 노동권 위반에 대한 법적 책임은 온전히 가맹점주가 부담하게 된다. 즉, 근로계약서 작성, 최저임금 지급 등 노동관계법의 준수 의무가 원칙적으로 가맹점주에게 있기 때문에, 가맹점에서 발생한 노동문제에 대하여 가맹본부는 아무런 법적 책임을 지지 않는다. 물론, 법 위반 가맹점주에 대한 실효성 있는 단속과 처벌이 필요하지만, 이 과정에서 가맹본부가 면책되는 것은 문제가 있다.

프랜차이즈 사업은 그 특성상 애초에 가맹본부의 비용이 가맹점주에게 전가되고, 이로 인해 가맹점의 근무환경이 열악해지면, 다시 이들에게 고용된 직원에게 그 부담이 지워지는 구조로 되어 있는데(Kim, 2018), 가맹본부는 해당 브랜드와 사업의 지속성을 유지하기 위해 가맹점주의 기본적인 소득을 보장하고, 아울러 가맹점 직원에게 발생하는 법적 책임을 가맹점주와 공동으로 부담할 필요가 있다. 특히, 가맹점에서 노동관계법 위반 문제가 발생하여 공론화되는 경우, 해당 브랜드 전체의 이미지에 악영향을 미치기 때문에 가맹본부는 법위반에 대해 가맹점주만의 책임으로 전가해서는

안 되고 가맹점의 기초고용질서 위반 리스크를 사전에 예방하기 위한 대책 마련이 필요하다. 한편, 최근의 노동법령의 개정은 가맹점 근로조건의 큰 변화를 가져왔다. 특히, 최저임금 인상에 따른 변화는 프랜차이즈 사업에 있어서는 단순히 가맹점주가 가맹점 근로자에게 최저임금 이상의 순소득을 지급해야 한다는 의미 외에 가맹점 근로자와 사정이 크게 다르지 않는 열악한 환경의 가맹점주에게도 최소운영수입을 보장해주어야 한다는 의미로 확대되어 논의되고 있다. 또한, 근로시간 단축법안도 가맹점의 영업시간을 제한하여 근로시간을 단축케 하고 있으며 이 과정에서 초단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급증하고 있다.

이하에서는 프랜차이즈 가맹점의 근로조건의 특성과 가맹점근로자들의 노동권 침해 현황을 살펴보고, 이들의 노동권 개선을 위한 제안을 한다. 또한, 최근 개정 노동법령에 따른 가맹점 근로조건의 변화와 그에 대한 대응방안을 최저임금제를 중심으로 하여 논의해보기로 한다.

특히, 최저임금 인상 정책이 지속성을 가지기 위해서는 가맹본부와 종속적 거래관계를 맺고 있는 가맹점주들이 가맹본부와의 거래조건이나 계약관계에서의 지위를 향상시키는 정책이 병행되어야 하는데, 이들 가맹점주들에 대한 상생지원 방안에 대해 살펴보기로 한다.

더 나아가 열악한 가맹점의 노동환경을 개선하기 위해서는 가맹본부에 대하여 가맹점주와 가맹점근로자가 공동으로 대응할 필요가 있다. 즉, 가맹점주와 가맹점근로자는 가맹본부와 상호간의 거래조건 및 근로조건을 대등하게 협의하기 위해 가맹점근로자들의 조직과 가맹점주단체가 사안별로 연대할 필요성이 있다. 이러한 대응방식은 각 가맹본부, 가맹점주, 가맹점근로자 등을 대표하는 자가 상호간의 근로계약과 노동조건을 협의하는 3자교섭구조로 논의가 발전될 수 있는데 가맹점 상생방안으로서의 '사회적 교섭'에 대해서도 함께 살펴보고자 한다.

2. 가맹점근로자의 노동권과 관련한 문제

2.1. 프랜차이즈 가맹점 근로조건의 특성

프랜차이즈 가맹점은 대부분은 노동집약적 업종으로, 가맹점에서 근무하는 직원 대부분이 최저임금선이나 그보다 약간 높은 수준의 임금을 받고 있는 대표적인 저임금 업종으로 분류된다 (Song, 2014).

가맹점에서 일하는 대부분의 근로자들이 아르바이트 시간제로 일하고 있으며, 각 가맹점 사업장의 규모가 매우 작거나 영세하기 때문에 고용관계도 많은 경우에 서면 근로계약서의 미작성, 그리고 근로계약서 내용의 빈약함에서 드러나는 것처럼 고용관련 규칙이 비공식화, 비제도화, 투명성이 부족하여 공식적인 고용관계가 부분적으로 발전되어 있어, 비공식성에 따른 애매성과 사용자 임의적인 특징을 가진다 (Song, 2014). 이러한 비공식적인 특징으로 말미암아 가맹점은 근로자와 근로계약서를 작성하지 않고 4 대보험에 가입하지 않은 관행이 만연해 있었으며, 최저임금을 보장하지 않거나 주휴수당을 지급하지 않는 열악한 근로환경에 놓여 있다.

2.2. 개정 노동법령에 따른 가맹점 노동조건 현황

2.2.1. 최저임금 인상에 따른 변화

최저임금제도는 사용자가 최저임금의 적용을 받는 근로자에 대하여 최저임금 이상의 임금을 지급하도록 강제하는 제도이다 (최저임금법 제 6 조 제 1 항).

지난 정부의 소득주도성장 정책 추진에 따라 최저임금은 빠르게 인상되어 1 만원 시대를 앞두고 있다.² 미국·영국 등에서도 최저임금을 큰 폭으로 인상하며 세계적인 흐름도 이를 뒷받침했다. 특히, 미국에서 최저임금 인상 움직임은 '15 달러를 위한 투쟁 (Fight For \$15)' 운동이 영향을 미친 것으로 보인다 (Miriam, 2018). 미국의 최저임금 15 달러는 우리나라의 '최저임금 1 만 원'처럼 상징적인 수치로 통한다. 이 운동은 지난 2012 년 뉴욕시 패스트푸드 근로자 200 명이 시간당 15 달러와 노동조합의 권리를 요구하면서 시작됐다. 이후 운동은 전국적으로 확대되어 최저임금 인상 여론이 형성되었고, 결국 정치권에서 여론을 인식하여 최저임금 법률 및 조례를 개정해 최저임금 인상을 실현하고 있다.

최저임금 제도는 근로기준법이 적용되는 근로자, 사용자 사이에서 적용된다 (최저임금법 제 2 조 및 제 3 조). 가맹점근로자는 가맹점주를 사용자로 하여 근로계약관계가 인정되는 근로자이므로, 원칙적으로 가맹점주는

가맹점근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 한다. 그러나, 최근의 최저임금의 가파른 인상은 가맹점주의 노무관리에 어려움을 가중시키고 있다. 가맹점주는 현실적으로 당장 수익구조가 개선되기에는 어려움이 있기에 가맹점주들이 쉽게 택할 수 있는 대응은 직원 수나 임금을 감소시키는 것이다. 이에 따라 영세 가맹점일수록 최저임금 위반이 될 소지가 높아진다.

최근 최저임금의 가파른 인상으로 세븐일레븐, CU, 이마트 24, 미니스톱 등의 대형 편의점 프랜차이즈 업체는 무인결제 시스템과 인공지능 결제로봇을 갖춘 무인 편의점 또는 자판기형 편의점을 오픈하고 있다. 이에 따라 편의점주들이 아르바이트생 고용을 줄이는 대신 무인 또는 하이브리드(유인+무인 혼용) 시스템 적용을 늘리고 있다.

무인 편의점은 간단히 본인 인증을 하면 출입을 할 수 있고, 셀프 계산대가 있어 고객이 스스로 결제할 수 있다. 점포 내에서 고객에게 문제가 생기면 본사에서 점포 내 설치된 CCTV 와 음성장치를 통해 실시간으로 고객에게 응대하기도 한다. 음식점에서도 셀프서비스를 도입하고 키오스크를 설치하면서 근로자 고용을 줄이고 있다. 가맹점주 입장에서는 늘어나는 인건비를 감당하는 것보다 자동화 설비를 갖추는 것이 장기적으로는 비용 절감 차원에서 이득이라고 판단한 것이다.

2.2.2. 근로시간 단축법안에 따른 변화

2020 년 말 기준 프랜차이즈 가맹점수 상위 3 대 업종은 편의점 (4.6 만개, 19.7%), 한식 (3.6 만개, 15.3%), 치킨 (2.8 만개, 11.7%)이며, 이들이 전체 가맹점 수의 46.7%를 차지하고 있다. 위 상위 3 대 업종 외에도 제과점, 패스트푸드, 커피전문점 등 기타 외식업을 합하면 그 비율은 약 80%에 육박한다 (KOSIS, 2022).

음식점 및 편의점업은 대부분이 10 인 미만 사업장으로 대형 프랜차이즈 가맹점을 제외한 대부분의 사업체 규모가 영세한 점이 특징이다. 그렇기 때문에 근로자들의 임금수준이 낮고, 근로시간도 상대적으로 긴 편이다. 이와 같은 외식 업계에서의 장시간 근로는 열악한 임금수준을 보존하기 위하여 근로자들이 자발적으로 행하는 경우도 있으나, 브레이크 타임 없이

² 최저임금(시급 기준)은 ▲2017 년 6470 원(전년 대비 상승률 7.3%) ▲2018 년 7530 원(16.4%) ▲2019 년 8350 원(10.9%) ▲2020 년 8590 원(2.9%) ▲2021 년 8720 원(1.5%) ▲2022 년 9160 원(5.0%) ▲2023 년 9620 원(5.0%) 등으로 인상돼 왔다.

2017 년과 비교하면 2023 년 최저임금은 약 48.7%가 상승되었다.

계속하여 영업을 하기 때문에 근로자들의 근로시간이 길고 상시적인 연장근로가 발생하게 되는 경우가 많다. 대부분의 음식점 및 편의점에서는 영업시간의 일부를 브레이크 타임으로 두지 않은 채 언제든지 고객을 맞이하기 위한 대기상태에 놓여 있기 때문에, 실제로 근로를 제공하지 않는 시간도 모두 근기법상의 근로시간으로 인정된다. 그러나 개정 근기법 (법률 제 15513 호)에 따라 음식점이 특례업종에서 제외되면서 주 52 시간을 맞추기 위해 브레이크타임을 두는 음식점이 점차 증가되고 있다.

또한, 일반 음식점 및 슈퍼마켓 등과는 달리 프랜차이즈의 경우 가맹점주 및 가맹점근로자의 근로시간은 가맹본부가 정해 놓은 영업시간에 관한 계약내용에 따라 달라지게 된다. 통상적으로, 프랜차이즈 가맹점의 경우 영업일과 영업시간의 준수는 엄격하게 관리되고 있기 때문에 가맹점주의 근무시간은 물론이고 가맹점근로자들의 근로시간을 정하는 데 있어서도 자유롭지 못한 경우들이 많다.

최근 근로시간 단축 법안의 영향으로 일부 프랜차이즈 패스트푸드점과 베이커리 제과점 등은 야간 영업시간을 단축하거나 24 시간 운영을 중단하는 사례가 점차 증가하고 있다.

반면, 대형 편의점 브랜드의 대부분은 아직까지 24 시간 영업 원칙을 고수하고 있는 편이다. 이에 GS25·CU·세븐일레븐·이마트 24 의 편의점주로 구성된 전국편의점가맹점협회(전편협)은 심야시간대 (0~6 시)에 가격을 5% 인상하는 '심야할증제' 도입을 추진하고 있다 (Hankookilbo, 2022).

24 시간 영업 여부는 본사와 편의점주의 계약에 따라 정할 수 있으나, 본사의 지원과 비용을 받기 위해서는 여전히 편의점들이 본사 방침을 따르는 수밖에 없는 형식인 것이다. 이와 같은 편의점의 휴일·심야영업은 소비자에게 편의성을 제공하는 장점이 있으나 심야근무 인력 확보의 어려움, 점원과 점주의 건강권 침해 및 범죄 노출 등의 단점이 문제점으로 대두되고 있다. 이러한 편의점의 실태에 대해 2019 년 공정거래위원회는 명절 자율 휴무제를 시행하도록 권고했으며, 편의점의 심야영업 시간대의 매출이 저조해 6 개월간 영업손실이 발생할 경우, 가맹본부가 영업시간 단축시간을 늘려 편의점주의 휴식권을 부여하도록 지원대책을 마련하였다. 이와 같이 휴일·심야영업의 운영은 형식적으로는 가맹점의 선택사항이 되었지만, 매출 향상을 위해서는 여전히 개별

가맹점이 영업을 강행해야 할 상황이라 이러한 정부의 대책은 근본적인 해결책이 되기 어려워 보인다.

한편, 대부분의 가맹점에서는 일부 영업시간에 대해 아르바이트생을 고용하고 있는데, 최근 최저임금의 인상으로 더 이상 근로자를 고용하지 않거나, 근로시간을 대폭 줄여서 사용하기도 한다. 그러나, 이 과정에서 '단시간 근로자'가 급증되고 있다. 최근 일부 프랜차이즈 업체에서는 주휴수당을 지급하지 않기 위해 이러한 '근로시간 쪼개기' 등의 편법을 이용하기도 한다. 즉, 주휴수당은 주 15 시간 이상 근무한 근로자에게 지급의무가 발생하기 때문에 주 15 시간 이상이 되지 않도록 아르바이트생을 주 15 시간 미만으로만 일하게 한 것이다. 초단시간 근로자의 급증은 근로조건이 질이 낮은 비정규직 일자리의 급증을 의미한다.

2.2.3. 가맹점근로자의 노동권 개선을 위한 제언

청년유니온의 <2022 년 아르바이트 최저임금 실태조사>에 따르면, 편의점, 카페, 음식점 등에서 일하는 만 34 세 이하의 청년 454 명의 노동환경을 온라인 설문을 통해 조사한 결과, 응답자 중 22.5%가 최저임금인 미만의 임금을 받고 있는 것으로 나타났다. 업종별로는 편의점의 위반율이 49.2%로 가장 높았고, 카페 (14.0%) 음식점 (8.1%)이 뒤를 이었다. 또 응답자 중 절반 가까이는 주당 만 15 시간 미만의 '초단시간 노동'을 하고 있다고 답했다.

근로기준법은 주 15 시간 이상 일하는 직원에게 주휴수당과 유급휴가 등을 보장하게 하는데, 사업주들이 초단시간 알바생을 여러 명 고용해 법망을 피하고 인건비를 줄이려는 관행이 여전히 여전한 것으로 보인다.

특히, 위와 같은 법 위반 사항은 프랜차이즈 업종과 관계없이 5 인 미만의 소규모 사업장에서 두드러지게 나타나고 있는데, 이는 근기법의 적용범위와 관련이 있는 것으로 보인다. 즉, 상시근로자수 5 인 미만의 소규모 사업장의 경우, 근기법의 주요 규정들이 적용되지 않으므로³ 가맹점주는 대부분의 노동법 위반 사항에 대해 대수롭지 않게 생각하거나 처벌받지 않는다고 생각하는 경우가 많다.

이에, 노동계 일각에서는 근기법을 상시 근로자수 5 인 미만 사업장에도 전면 적용해야 한다고 주장한다. 프랜차이즈의 경우

³ 현행 근로기준법에 따르면, 상시 5 인 미만 사업 또는 사업장 내의 근로자에 대해서는 연장·야간·휴일근로에 대한 가산수당, 근로시간, 연차휴가 등 주요 근로조건에 대한

보호규정 뿐만 아니라 직장 내 괴롭힘 금지 및 해고 제한법리에 관한 규정도 적용되지 않는다.

음식점, 편의점 등의 업종에 집중되어 있고, 이들 상당수가 상시근로자수 5 인 미만의 사업장인데, 현행 근로기준법은 이들의 근로조건의 차별을 정당화시킨다는 것이 그 이유이다.

그러나, 최근 헌법재판소는 상시 4 명 이하의 근로자를 사용하는 사업장에 근기법의 일부 규정을 적용할 수 있도록 정한 근기법 시행령 제 7 조 [별표 1]은 평등권, 근로의 권리를 침해하지 않는다는 결정도 내린 바 있다(헌재 2019. 4. 11. 선고 2017 헌마 820 결정).

이와 같이 헌법재판소가 연장·야간·근로의 가산수당, 연차휴가 등과 관련된 규정을 상시 5 인 미만의 사업(장)에 적용되는 규정에 포함시키지 않은 것은 소규모 사업주의 부담능력 등을 고려한 것으로 판단된다.

개인적으로는 당장 근기법을 전면적으로 적용하게 되면, 사업장의 사용자와 근로자에게 경제적·사회적으로 부작용이 발생할 수 있기 때문에 사용자의 지불능력과 직종·업무 특성을 감안해 우선 적용돼야 하는 조항을 선정해 단계적으로 확대 적용하는 방안을 고려하는 것이 타당하다고 생각한다.

한편, 법적으로 보장된 근로계약서 미작성 및 4 대보험의 미가입, 최저임금 및 주휴수당이 지급되지 않는 관행들은 현행 노동법령의 실효성이 미비하다는 실태를 보여주는 것이다. 심지어 휴게시간, CCTV 감시 등 노동인권적인 차원에서 보장되어야 하는 규정조차 지키지 않는 것은 프랜차이즈 업종에서 노동법령이 형식적으로만 존재하고 있다는 반증이기도 하다. 따라서, 가맹점근로자의 기본적인 노동권 확보를 위해서는 소규모사업장에 대한 관리감독을 강화하도록 해야 하고, 특히 기초고용질서를 위반한 가맹점사업자에 대해서는 엄격한 단속과 처벌이 필요하다.

그러나, 가맹점근로자의 근로조건 개선이 가맹점주 선에서 가능하지 않다는 점은 명백하다. 따라서, 가맹본부도 가맹점주와 함께 가맹점근로자들에게 최저임금, 주휴수당의 미지급 등 주요한 근로조건에 대해서는 공동책임을 부담하도록 입법적 개선이 필요하다 (Park et al., 2016).

가령, 「최저임금법」이 원청에도 하청업체의 최저임금 지급에 대한 연대책임 의무를 지도록 한 것처럼 (법 제 6 조 제 7 항), 가맹점의 최저임금 위반 및 임금체불, 그 밖의 노동법 위반 사건에서 가맹본부의 연대책임을 규정할 필요가 있다. 그러나,

입법 이전에도 가맹본부에게 공동사용자의 책임을 지우게 하는 해석론적 대안이 강구될 수 있다(the Joint Employer Doctrine). 더욱이, 가맹점에서의 범죄와 폭력·성희롱 등 안전문제만큼은 가맹본부가 1 차적으로 책임지도록 하고, 가맹점주와 그 소속 근로자의 노동재해 예방을 위해 가맹본부가 직접 안전·보건조치 의무를 부담하도록 해야 할 것이다.⁴

또한, 가맹점종사자들에 대해 업무상 사고, 과로성 질병 등 업무상 재해로부터 보호하기 위해 예방적인 측면에서 가맹점근로자들뿐만 아니라 가맹점주들도 산재보험에 가입하도록 하는 것이 바람직할 것이다. 이때, 영세적인 가맹점에 산재보험료를 부과하기보다는 가맹본부의 일반 근로자와 마찬가지로 가맹본부가 부담하도록 해야 한다는 견해가 있다 (Park et al., 2014). 건강권은 비단 개별 가맹점뿐만 아니라 가맹본부에도 통용되는 '사회적 기본권'에 속하는 문제이며, 사회보험료는 이러한 가치를 반영하는 성격이라는 이유에서이다.

위와 같은 사항들을 논의하는 과정에서 가맹본부, 가맹점주, 가맹점근로자 등 3 자가 상호간의 거래조건과 노동조건을 협의하는 사회적 협의기구를 구성하는 것을 고려할 만하다. 가령 청년유니온이나 알바노조 등과 같은 노동단체와 프랜차이즈연합회 등 자영업자의 단체가 함께 정기적인 노사협의의 틀을 만들어 업종별 임금과 근로조건의 표준화를 구성하는 방안이 그 예가 될 수 있다 (Song, 2014).

3. 가맹점주에 대한 상생 지원 방안

3.1. 가맹점주에 대한 기본적인 소득보장 방안

3.1.1. 가맹점주에 대한 최저임금제의 적용 여부

일반적으로 상사거래관계는 독립적 사업자들 간의 관계로서 거래 상대방의 수익까지 보장하지 않는다. 그러나 프랜차이즈 관계에서는 일반적인 상사거래관계와 다른 특성이 있어, 가맹본부에 비해 상대적으로 경제적 열위 관계에 있는

⁴ 현행 「산업안전보건법」에서는, 「가맹사업법」상 대통령령으로 정하는 가맹본부(외식·편의점업 중 가맹점 수가 200 개소 이상인 가맹본부)는 가맹점사업자에게 가맹점의 설비나 기계, 원자재 또는 상품 등을 공급하는 경우에 가맹점사업자와 그 소속 근로자의 산업재해 예방을 위하여 ① 가맹점의 안전

및 보건에 관한 프로그램의 마련·시행하고, ② 가맹본부가 가맹점에 설치하거나 공급하는 설비·기계 및 원자재 또는 상품 등에 대하여 가맹점사업자에게 안전 및 보건에 관한 정보의 제공을 하여야 한다고 규정하고 있다(법 제 79 조 제 1 항).

가맹점주가 사업을 계속 영위할 수 있도록 기본적인 소득을 보장해야 한다는 논의의 필요성이 제기되고 있다 (Park et al., 2016).

특히, 프랜차이즈 사업은 애초에 가맹본부의 비용이 가맹점주에게 전가되고, 이로 인해 가맹점의 근무환경이 열악해지면 다시 이 부담을 가맹점 근로자가 고스란히 안는 구조로 되어 있기 때문에 가맹점주에 대한 처우는 사실상 가맹점 직원에 대한 처우로 연결된다 (Kim, 2018). 또한, 최저임금 인상정책이 지속성을 가지기 위해서는 가맹본부와 종속적 계약관계를 맺고 있는 가맹점주들의 본부와외 거래조건이나 계약관계에서의 지위를 향상시키는 정책이 병행되어야 한다.

가맹점주에 대해 최소한의 기본적인 소득을 보장해주어야 한다는 법적 근거는 가맹사업법상 규정에서도 도출된다. 가맹본부는 개별 가맹점주와의 가맹계약을 통해 널리 고객에게 자신의 제품·서비스를 제공하도록 하고 영업표지의 가치를 제고시킨다. 이 과정에서 가맹본부는 가맹점주에게 경영 및 영업활동 등에 대한 지원·교육과 통제를 하며, 가맹점주는 영업표지의 사용과 경영 및 영업활동 등에 대한 지원·교육의 대가로 가맹본부에 일정한 '가맹금'을 지급한다 (가맹사업법 제 2 조 제 1 호). 이러한 가맹금 지급의 대가로 가맹본부는 가맹점주의 영업활동을 지속적으로 지원할 의무를 부담하게 된다. 따라서, 가맹본부는 가맹점주가 사업을 계속 영위할 수 있기 위해 기본적인 운영소득을 보장하는 것이 법적 의무로 도출될 수 있다. 또한, 이는 중소 자영업자인 가맹점주가 사업 개시 초기의 어려움을 극복하고 안정적으로 사업을 계속할 수 있도록 기능하고, 가맹본부의 무분별한 출점을 사전에 억제하는 역할을 한다. 이와 같이 가맹본부는 가맹점의 폐업을 막고 상생이 가능한 안정적인 전략을 채택하게 됨으로써 프랜차이즈 산업의 경제구조가 건전하게 되는 효과를 누릴 수 있다.

가맹점주에게 최소한의 기본적인 소득을 보장하는 방안으로 '최저임금제'를 원용하는 방식을 들 수 있다 (Park et al., 2016). 프랜차이즈 사업 관계에 있어 최저임금제의 논의는 단순히 가맹점주가 가맹점근로자에게 최저임금 이상의 임금을 지급해야 한다는 의미를 넘어 가맹점근로자와 별반 노동환경이 다르지 않은 가맹점주에게도 최저임금제도를 직접 적용하거나 최저임금과 같은 취지의 최저수익을 보장해주어야 한다는 의미로 확대되고 있다. 이때, 운영소득의 보장 수준을 적어도 최저임금법상 '최저임금' 이상이 되도록 법적으로 규율하면, 결과적으로 최저임금 상당의 수익이 가맹점주와 가맹점근로자에게 보장되는 효과를 아울러 얻을 수 있다.

최저임금 적용의 방식으로 365 일 24 시간의 영업시스템에서 그 영업시간을 최저임금으로 계산하는 방식을 고안할 수 있다.

이러한 방식에 따르면, 가맹점주에게 보장되는 최소수입은 2023 년을 기준으로 최저임금은 9,620 원으로 24 시간×365 일 계산방식의 1 년치는 8,427 만 1,200 원에 해당하고 1 개월치는 702 만 2,600 원에 해당하게 된다.

한편, 가맹점주의 '근로자성'이 인정된다면 최저임금법상의 최저임금제가 직접 적용될 수 있다. 만약, 가맹점주가 독립성을 결하고 사용종속성이 인정되는 경우 가맹본부는 가맹점주에 대해 자신의 근로자처럼 최저임금 이상의 임금을 지급하여야 할 것이다. 그러나, 사용종속성에 관한 현재의 협소한 논의 구조 안에서 가맹점주의 노동법상 근로자성 인정은 결코 수월하지 않다.

따라서 프랜차이즈 업계에서는 가맹점주가 사업을 계속 영위할 수 있도록 하기 위해 그들의 거래조건을 향상시키고 기본적인 소득을 보장할 수 있도록 그 지원 방안을 자정적(自淨的)으로 마련할 필요가 있다.

3.1.2. 편의점 업계의 최저수익보장제

편의점 (CVS)은 프랜차이즈 업계에서도 엄격한 표준화로 인하여 가맹본부에 대한 종속성이 가장 강한 분야이다(Khan, 1992). 판매상품이 대부분 가맹본부가 지정하는 상품이고, 해당 상품에 대한 판매방식과 가격, 심지어 진열방식까지도 이미 가맹본부에 의하여 지정되어 있다. 판매수익에서 가맹본부가 가져가는 수수료도 매우 높은 편이다. 매장인테리어나 영업시간 등도 가맹본부가 지정된 방식에 따라야 한다 (Kim, 2019).

과다출점으로 편의점 가맹점수가 증가되면 가맹본부는 매출액이 늘어나고 매출액에 비례하여 일정한 가맹수수료를 받을 수 있으니 이익이 계속 늘어나지만 오히려 가맹점주들은 막대한 손해를 보게 된다. 가맹본부는 가맹점주와 가맹계약 전에 해당 지역에서 예상되는 매출액 등에 관한 정보를 공시해야 하는데, 해당 편의점 가맹점이 출점하면 매출액이 얼마나 감소하는지, 그리고 이후 다시 새로운 타사 편의점이 더 출점하게 되는지 등에 대한 정확한 정보를 제공하지 않으니 출점하면서 이미 예상매출액이 나오지 않고, 다시 타사 가맹점이 인근에 출점하면 생존의 위기에 몰리게 되는 것이다 (Kim, 2019).

최근 이러한 편의점 업계의 생존권 보호를 위한 방안으로 '최소운영수입 보장제도 (MRG, Minimum Revenue Guarantee)'가 논의되고 있다 (Park et al., 2016).

이는 가맹본부가 가맹점주와 가맹계약을 할 때, 예상 수익구조를 분석하고 그에 따라 최소한도의 운영수입을

일정기간 동안 보장함을 약정하도록 법적으로 강제하는 제도이다. 예를 들어, GS25의 '안심운영제도'는 가맹점 경영주가 인건비 등 점포 영업 비용을 지출하기 전(前)단계의 수입이 월 800 만 원 (GS1 타입 기준)에 미달할 경우, 부족한 금액만큼을 본부가 지원하는 제도다. GS25 는 그간 안심운영제도 적용 기간을 2 년으로 운영하다 2019 년부터는 가맹 전기간 (5 년) 동안으로 확대한 바 있다 (Herald Business News, 2019).

현재 우리나라에서 도입이 논의되고 있는 '최소운영수입 보장제도'는 일본의 '최저보증제도 (最低保証制度)'를 모태로 한 것으로 보인다. 가령, 일본 편의점의 경우, 15 년 계약 기간 중 12 년간 연 2,000 만 엔의 최저수익을 보장하는데, 우리나라 편의점은 보장 기간과 규모가 이에 턱없이 못 미치는 수준이기 때문에 일본의 제도를 도입할 필요성이 있다는 것이 그 논지이다.

그러나 일본의 최저보증제도는 월 최저보증금액에서 인건비와 수도광열비, 폐기손실비용, 각종 운영비를 제한 금액이 가맹점주가 실제로 가져가는 월 수입(순수익)이 되는데, 노동시간에 비례하여 그 금액이 결코 높지 않다. 예컨대, 일본 세븐일레븐의 가맹형태는 점포의 건물과 토지를 점주가 직접 보유하는 A 타입과 가맹본부가 지원하는 C 타입으로 나뉘는데, A 타입의 경우, 24 시간 운영점포의 총수입이 연 2200 만 엔, C 타입의 경우 2000 만 엔에 못 미칠 경우 차액을 보전해 준다. 지원 금액의 기준이 되는 총수입은 매출총이익 (매출액-매출원가)에서 가맹수수료 (로열티)를 제한 금액이다. 일본 세븐일레븐의 로열티는 A 타입은 45%, C 타입은 매출 구간별로 56~76% (24 시간 점포 2%p 할인)에 달한다. 세븐일레븐 계약서상 C 타입의 한 달 (30 일 기준) 최저보증액은 164 만 4000 엔이다 (2018 년 기준). 여기서 인건비와 수도광열비, 폐기손실비용, 각종 운영비를 제한 금액이 편의점주가 실제로 가져가는 월 수입이다. 대형 점포 위주의 일본 편의점 특성상 2~3 명의 파트타이머를 고용하는 상황을 감안하면, 가맹점주 본인의 근무시간을 제한하 해도 월 100 만 엔 이하로 인건비를 유지하기는 쉽지 않다. 여기에 월평균 광열비 7 만 엔 (35 만 엔 중 80% 본사부담), 폐기손실비용 25 만 엔 (30 만 엔 중 15% 본사부담)과 비품 등 기타운영비 10만엔 등을 감안하면 월 22 만 엔(약 220 만 원) 정도가 점주가 가져가는 순수익이다. 결국 인건비가 늘어날 경우, 실질 소득이 마이너스가 될 가능성은 여전히 존재한다. 일본 편의점 역시 실제 수입은 본사의 지원 규모가 아닌 인건비가 좌우하는 셈이다 (Newspim, 2018).

또한, 가맹점의 매출이익이 늘어 최저보증금액을 초과할 경우, 가맹본부는 과거 보증해준 금액을 다시 회수해 갈 수 있다. 다시 말해, 일본의 최저보증제도는 어디까지나 가맹점의 경영을

지속할 수 있도록 보조하는 안전장치 중 하나이며 가맹점주의 소득을 보장해주는 제도는 아니다. 실제로 위 편의점 가맹계약서에도 '최저보증금액은 편의점주의 총수입 (收入)의 최소 금액을 보증하는 것으로, 점주의 이익 (利益)을 보증하는 것은 아니라는' 문구가 명기되어 있다 (Japan Franchise Association, <https://www.jfa-fc.or.jp.kek.hp.transer.com>).

실사, 일본의 제도와는 달리 가맹점주의 순소득에 최저임금이 적용된다 해도, 가맹점주가 프랜차이즈에 가맹하여 창업할 때 자기자본이 들었다는 점 (가맹금, 임대보증금, 인테리어비용 등 초기창업비용)을 감안하면, 최저임금 정도의 소득은 결코 만족할 만한 수준의 금액이 아니다. 이와 같이 일본의 최저보증제도는 근본적으로 가맹점주의 소득을 절대적으로 보장해주지 않는다는 점에서 상생지원의 취지와는 다소 거리가 있고, 최저임금제를 원용하는 방식을 취하여도 결국 최소한의 소득을 보장함에 그친다는 한계가 있다.

이러한 한계점으로 인하여 가맹점주가 안정적으로 사업을 계속적으로 운영하기 위해서는 운영수입의 수준을 최소한도의 수준이 아니라 적절한 수준으로 상향하여 설정하여야 한다는 견해가 있다 (Park et al., 2016).

이러한 주장에 따르면, 가맹본부로부터 애초에 프랜차이즈 가맹을 권유 받아 사업에 참여한 신규 가맹점주는 사업 초기에는 사업수완이 부족하므로 가맹본부가 일정 기간 동안 적정운영수입을 보장하는 것이 신의칙상 적절하고, 가맹본부는 계약기간 동안 가맹점주로부터 매출이익의 일정 비율을 항상 분배 받아 가져가므로 가맹점주의 수입이 적은 경우 손실위험도 가맹본부가 공유하는 것이 공평성의 견지에서 합당하다는 것이다.

이때, 가맹점주에게 보장되어야 할 적절한 수준의 정도는 프랜차이즈 '직영점'의 운영수입에 상응하여 정할 수 있을 것이다 (Park et al., 2014). 아울러 직영점 직원의 임금 수준을 고려하여 가맹점 직원의 적절한 임금 수준을 설정하고, 그것을 지불할 수 있는 적정운영수입을 가맹점주에게 보장한다면, 가맹점 직원에게 최저임금을 넘어 적정소득을 보장하는 계기가 될 수 있다고 한다. 가맹점주의 적정 소득을 보장할 수 있다는 취지에서 타당한 견해라 생각한다.

3.1.3. 최저임금 인상에 따른 가맹점주 부담완화 대책

전국 23 만 6 천개의 프랜차이즈 가맹점에 종사하고 있는 근로자수가 80 만 3 천 명에 달한다 (KOSIS, 2022). 이와 같이

프랜차이즈 사업은 자영업 중에서 다른 업종에 비하여 상당한 고용을 하고 있는 분야이다.

특히, 일부 가맹점의 경우 심야영업 등 가맹본부가 요구하는 영업방식 때문에 저임금의 아르바이트생 등을 다수 고용해야 하는데, 최저임금의 인상은 가맹점주들에게 큰 부담을 준다.

이에 가맹점주들은 최저임금이 평년의 인상률을 상회하는 수준에서 결정되면 가맹수수료 조정 등을 통해 가맹본부도 부담을 나누는 방안을 줄곧 요구해 왔는데, 이러한 요구를 반영하여 2017. 12. 개정된 4개 업종(외식, 도소매, 교육서비스, 편의점)의 '표준가맹계약서'는 최저임금인상에 따른 부담을 분담하기 위하여 가맹점주단체가 가맹수수료 조정 등의 협상을 할 수 있는 권리를 부여하고 있다(외식업 표준계약서 제 19 조, 도소매 표준계약서 제 19 조, 교육서비스 표준계약서 제 21 조, 편의점 표준계약서 제 31 조 참조).

그러나 표준가맹계약서의 사용이 권장되는 것일 뿐이며, 법적으로 강제된 부분이 아니므로 그 실효성 문제가 제기되고 있다. 공정거래위원회가 가맹본사에게 표준가맹점계약서를 채택하도록 행정지도를 하는 방식으로는 한계가 있다(Kim, 2019). 따라서, 가맹점주단체들은 가맹본부와의 상생협의를 통하여 표준가맹점계약서를 채택하는 교섭을 할 수 있도록 해야 한다. 이때, 가맹점주의 불공정한 부담을 최소화하는 상생협약을 체결할 수 있도록 정부가 측면에서 지원해야 할 필요성이 있다.

한편, 2021년 말 GS25, CU, 이마트 24 등 대형 편의점 3사는 가맹점 지원 상생방안을 제시하였다. GS25의 지원안에는 코로나 일상 회복을 위한 상생지원금(20만 원) 일괄 지급과 사기 보상 피해 보험 지원 등의 내용이 담겼다(Hankyoreh, 2021). CU는 신상품을 적극적으로 도입하는 가맹점에 매월 최대 15만원까지 지원금을 지급하고, 기존에 도시락과 간편식품 등에만 적용해오던 폐기지원금을 과일과 채소, 냉장 안주 등 41개 카테고리로 확대하고 월 최대 40만원까지 늘렸다(Hankyung, 2021). 이마트 24는 신상품 도시락샌드위치 폐기 금액 50% 지원과 심야 영업 점포 지원 등을 하기로 결정했다(Pointdaily, 2021).

그러나, 이러한 비용 지원은 실질적으로 가맹점주들에게 직접 혜택이 돌아가는 수준에는 턱없이 부족하며, 단지 대형 편의점 업계의 신규 가맹점을 늘리기 위한 경쟁일 뿐이라는 지적이 나오고 있다.

따라서 이러한 단순 비용 지원을 넘어 최저임금 인상에 따른 가맹점주의 부담 일부를 나눌 수 있도록 프랜차이즈 수익구조를 근본적으로 개선해야 할 필요성이 있다. 앞에서 살펴보았던, 가맹점주에 대한 적정운영수입 보장 제도는 가맹점주 뿐만 아니라 가맹점근로자의 최저임금 또는 적정임금이 보장되도록

적정수입을 계산하여 가맹계약의 내용에 포함시킬 수 있다는 점에서 상생방안으로 참고할 만하다.

특히, 최저임금처럼 노동법 질서의 근간을 이루는 중요한 제도는 그 실현을 위해, 직접적 사용자인 가맹점주 뿐만 아니라 가맹본부도 가맹점주의 수익을 사실상 지배하고 있다는 점에서 공동책임의 주체로 등장하여야 한다. 그러기 위해서는 채용단계에서부터 가맹점근로자들의 채용은 가맹점주가 하되, 고용계약 일체를 가맹본부가 일괄적으로 처리하여 공동책임에 대한 근거를 지우는 것도 하나의 방법이 될 수 있다고 본다.

3.2. 가맹점주에 대한 이익공유 및 비용절감 대책

3.2.1. 상생협력 방안으로서 이익공유제의 실현

최근 대기업과 중소기업 간의 상생협력 방안으로 빈번히 논의되고 있는 (초과)이익공유제는 더 이상 추상적인 이론이 아니라, 현실에서 다양한 유형으로 시행되고 있는 제도이다.

2010년대 초 동반성장위원회에서 제안했던 초과이익공유제란 말 그대로 대기업이 초과이익을 냈을 경우, 그 이익을 협력 중소기업과 나누자는 취지의 제도이다(Jung, 2013).

이익공유제는 독립된 두 회사가 이익이 발생하면 사전에 협의된 방식대로 이를 배분하는 제도인데, 그 유형으로는 판매수입공유제, 순이익공유제, 목표초과이익공유제 등이 있다.

판매수입공유제는 협력 기업들 사이에 판매수입을 공유하는 것으로 이익공유(Profit Sharing)와 위험공유(Risk Sharing)의 수준이 가장 높은 실행모델이다. 미국에서는 방송사와 스포츠리그 간 계약, 비디오 공급자와 대여업체 간 계약, 그리고 인터넷 마케팅사업 등에서 이용되고 있다. 영국 롤스로이스사의 이익공유제도 이에 속한다(Jung, 2013).

영화산업의 경우에는 영화배우, 배급사, 제작사 사이에 영화수익에서 제작비용을 제한 순이익을 배분하는 방식의 '순이익공유제'가 일찍부터 발달해 왔다. 예를 들어, 영화를 제작할 때 배우나 감독이 고정 출연료 외 흥행 수입에 따라 추가로 더 받는 러닝 개런티가 이에 해당한다. 순익분기점인 관객수를 넘길 경우, 초과 관객 1명당 일정 액수를 받는 방식이다.

이러한 순이익공유제는 참가한 협력업체들 사이에 총수입에서 총비용을 뺀 순이익을 공유하는 제도로 할리우드 영화산업뿐 아니라, 미국 패스트푸드 가맹사업(도미노피자

등)과 네덜란드, 호주, 뉴질랜드의 사회간접자본 건설산업과 국제 항공사 간 전략적 제휴협약에서 시행되고 있다 (Jung, 2013).

목표초과이익공유제 (Gain Sharing)는 해마다 설정한 경영 목표치를 넘어선 이익을 대기업에 협력하는 중소기업의 기여도 등을 평가하여 초과이익의 일부를 배분하는 방식이다. 미국의 자동차 제조업체 크라이슬러나, 자동차 부품 생산업체 다나 코퍼레이션, 에어컨 제조업체 캐리어 등도 이러한 이익공유제 방식으로 협력업체와 상생방안을 모색하고 있다 (Kim, 2019). 그러나 목표초과이익공유제는 판매수입공유제나 순이익공유제 유형에 비해 협력사의 위험부담이 작고 이익배분 몫도 작은 편이다 (Jung, 2013).

성과공유제 (Benefit Sharing)는 대기업과 협력사가 원가절감, 품질개선 등 목표를 정하고 이를 달성하면 현금보상, 단가보상 등의 방식으로 성과를 공유하는 제도다. 이익공유제는 영업 전반을 포함하는 포괄적인 개념인 반면, 성과공유제는 특정 프로젝트로 좁혀져 있다는 점이 다르다 (Jung, 2013). 지난 2006년 제정된 「대중소기업상생협력 촉진에 관한 법률」(이하 “상생협력법”이라 함)에서 법적 근거를 마련했고 2012년 도입됐다. 예를 들어 서울시 도시철도공사 등의 공기업들은 부품 납품업체들과 부품의 국산화개발 등에 성공한 경우 그 성과에 따른 이익을 나누기로 하는 성과공유제 협약을 체결한 바 있다 (Kim, 2019).

한편 플랫폼 경제를 이끌고 있는 구글, 아마존, 애플 등은 이러한 이익공유제 등을 통해 수많은 콘텐츠 생산업체와 네트워크 협력체계를 구축하고 있다. 융합기술이 중심이 되는 4차 산업혁명 시대에는 대기업과 협력업체관계가 수직적 종속관계가 아니라 수평적 협력관계가 되어야 한다 (Kim, 2019). 대기업과 하청중소기업들이 부품의 모듈화, 소재의 다양화 등 협력적인 기술개발 사업을 추진할 때, 이러한 기술개발의 성과를 공유하고 공정하게 배분하는 방안으로도 이익공유제를 활용할 수 있다.

과거 문재인 정부는 ‘협력이익배분제(혹은 협력이익공유제)’를 한국형 동반성장의 모델로 중소기업의 경영혁신, 기술력 향상, 노동자임금 격차해소 등으로 활용할 수 있는 정책을 추진하였다. 구체적으로 2018년 11월, 중소벤처기업부는 국내외 기업들이 실시하고 있는 협력이익 공유사례를 확산을 위해 소위 “세계 3종 패키지 지원 (손금인정 10%, 법인세세액공제 10%, 투자-상생협력촉진세제가중치(3), 수위탁 정기실태조사 면제, 동반성장 평가우대, 공정거래 협약평가 우대 등)” 인센티브 정책을 추진하겠다고 발표한 바 있다 (Ministry of SMEs and Startups, 2018).

하지만 이러한 정책에 대해 대기업에게 지나친 부담을 주는 것이 아니냐는 비판을 의식한 탓인지, 이에 대한 보상을 주로 세제혜택 등 대기업에 인센티브를 제공하는 방식으로 보전하는 것에 그치고 말았다 (Kim, 2019).

그러나, 세제혜택 등의 인센티브 제공 방식만으로 이익공유제를 도입할 대기업이 얼마나 있을지 의문이다. 오히려 가맹점주단체가 가맹본부와 사이에서 거래조건 개선과 경쟁력 향상을 위한 방안의 하나로 이익공유제 모델을 통하여 교섭할 수 있도록 지원하는 방안이 더 효율적일 수도 있다 (Kim, 2019). 예를 들어, 파리바게트 가맹본부의 경우 각 가맹점주들이 추천하거나 제안한 신제품의 마진률을 상향조정해서 그 이익의 일부를 나누기로 하는 상생협약을 체결한 바 있다 (Laborplus, 2018).

이와 같이 이익공유제는 법으로 강제하는 정책이 아니라, 상생협력법 제 8조의 성과공유제와 같이 가맹본사와 가맹점주단체가 사회적 교섭을 통해 협약을 체결하는 방식으로 추진될 수 있는 정책이다 (Kim, 2019).

또한, 이익공유제는 현재 대중소기업격차를 해소하기 위해 대기업과 하청·협력업체 사이에 이익의 목표를 설정하고 목표를 초과하는 이익에 대하여 중소기업의 근로자 임금인상 기금이나 중소기업 기술지원 기금 등을 만들어 하청·협력업체의 기술개발과 임금인상을 지원하는 방식으로 활용될 수 있다 (Kim, 2019).

이를 프랜차이즈 사업관계에 적용한다면, 가맹점주들이 제안한 제품이 성공적으로 판매되어 초과이익이 발생하면, 그 초과이익의 일부를 기금으로 조성하여 우선적으로 가맹점 직원의 4대보험 가입비용이나 최저임금보장 등의 용도로 사용하는 방식의 문제해결이 가능할 수 있다.

3.2.2. 외식 가맹사업 분야에서 구매협동조합 형태

최근 김밥, 치킨, 피자, 햄버거 등 외식 가맹사업에서 제기되고 있는 가맹본사와 가맹점주단체사이의 가장 핵심적인 이슈는 가맹본부가 ‘브랜드 이용료’ 개념의 가맹금수수료를 통해 수익을 창출하는 것이 아니라 가맹점주들로 하여금 시중보다 비싸게 물품 매입을 하게 하거나 브랜드 가치와 관계없는 소모품까지 필수물품으로 구매하도록 강제하는 식으로 이익을 올려 사업을 영위하려 한다는 점이다. 이때 가맹본사는 가맹점 출점이 될 때마다 물품판매 등으로 수입을 늘리고 있으나 가맹점주는 과다출점경쟁으로 수입이 줄어든 현상이 심화되면서 가맹본사와 가맹점 사이에 분쟁이 격화되고 있다 (Kim, 2019).

브랜드 가치가 내재되어 있는 필수물품 외의 물품을 구입하도록 강요하는 행위는 공정거래법상 '끼워팔기'나 '구입강제'와 같은 불공정거래행위에 해당하고, 가맹사업법상 가맹본부가 거래상의 지위를 이용하여 부당하게 가맹점주에게 불이익을 주는 행위에 해당한다. 그동안 공정거래위원회도 필수물품을 시중보다 지나치게 비싸게 구입하도록 강요하거나 필수물품 외 물품을 구매하도록 강요하는 행위를 단속하겠다고 하고 있으나, 대형 가맹본부들의 반발로 실효성 있게 추진되지 못하고 있다.

이에 외식 프랜차이즈의 경우 미국이나 유럽처럼 구매협동조합 형태의 도입을 적극 고려해야 한다는 주장이 나오고 있다 (Kim, 2019). 미국의 경우, 1960~1970년대 베이비붐 등 영향으로 프랜차이즈 산업이 급격히 팽창하면서 던킨도너츠, KFC, 맥도널드, 도미노피자 등 유명 브랜드들이 필수물품 공급 문제로 가맹점주들과 집단소송 등 치열한 법적분쟁을 벌이게 되었다. 브랜드 성장 과정에서 필수물품 유통 마진으로 가맹본사가 막대한 이익을 올리면서 가맹점주들과 대립으로 이어진 것이다. 미국에서 치열한 법정공방의 결과 대부분의 소송에서는 가맹본부가 승소했다. 그러나 1970년대 원재료 값 폭등으로 가맹점 수익성이 급감하며 이에 불만을 가진 가맹점주가 대거 이탈하는 현상이 벌어지고 관련 규제가 정비되면서 프랜차이즈업계가 사업모델을 점차 개선하기 시작했다. 가맹본사는 필수물품 공급마진이 아닌 '브랜드 이용료' 개념의 로열티를 통해 수익을 창출하고 물품 조달·공급은 가맹점주와 공동으로 설립한 구매조합을 통하기 시작한 것이다. 이와 같이 1980년대 미국의 외식 프랜차이즈 산업계는 필수물품 외의 물품은 가맹점주들이 구매협동조합을 만들어 구매할 수 있도록 함으로써 위기를 극복한 바 있다 (Kim, 2019).

우리나라에서도 최근 가맹본사 대표의 비도덕적 행위와 가맹점에 대한 갑질 행위로 가맹본사와 가맹점주단체 사이에 갈등이 심화되었던 미스터피자에서 서울시의 중재로 가맹본사와 가맹점주연합회 사이에 구매협동조합을 설립하고

25 개의 물품에 대해서는 이러한 구매협동조합을 통하여 공동구매하기로 합의한 바 있다 (Money Today, 2018).

이와 같은 구매협동조합의 형태는 가맹본부 입장에서는 물류 마진을 포기하고 로열티만 받을 경우, 손해를 입을 것이라 생각할 수 있으나, 외부적으로 이미지가 개선되면서 가맹점은 오히려 증가하여 전체적으로 매출이 늘어나는 효과가 나타나고 있다. 가맹점주의 입장에서는 불필요한 비용의 지출을 줄일 수 있을 뿐만 아니라 가맹본부와 대등한 교섭을 가능하게 하고 연대를 강화하기 위한 수단으로 활용될 수 있다(Lee, 2017). 또한 산업 전체적으로도 개별 창업보다는 협동조합 형태의 '조직화된 창업'을 통해 공동시설 투자, 공동 마케팅 사업을 발전시켜 나갈 수 있을 것이다.

4. 프랜차이즈 관계에서의 집단적 교섭 구조

4.1. 가맹사업법상 가맹점주 단체의 권한 및 한계

현행 가맹사업법에 의하면 가맹점주는 그들의 권익보호 및 경제적 지위 향상을 도모하기 위하여 단체를 구성할 수 있도록 규정하고 있다 (법 제 14 조의 2 제 1 항). 또한, 이러한 단체는 가맹계약의 변경 등 거래조건에 대한 협의를 요청할 수 있는 권리를 갖고 있고, 협의를 요청받은 가맹본부는 성실하게 협의에 응해야 할 의무를 부담한다(법 제 14 조의 2 제 2 항 및 제 3 항)⁵.

이는 가맹사업 분야에서 불공정 문제에 보다 근본적으로 접근한 방식으로, 가맹점주가 단체를 구성할 권리와 거래조건을 협의할 수 있는 권리를 부여하여 가맹본부와의 관계에서 힘의 균형을 달성하고 이를 통해 불공정이 발생하는 구조를 근본적으로 개선하기 위함이다.

⁵ 2013년 개정 가맹사업법에 가맹점주들의 단체구성권이 도입된 이래로 미니스톱, 크라운베이커리, 정관장, 2014년 더풋샵, 멕시카나, 아리따움(아모레퍼시픽), 2015년 세븐일레븐, 미스터피자, 본죽, 피자헛, 홈플러스 365, 투디퍼런트 등에서 교섭을 통해 상생협약이 체결되었다. 2016년부터는 공정거래위원회가 소극적인 방임정책에서 전환하여 적극적인 상생교섭 중재를 추진하여 파리바게뜨, 뚜레쥬르, 롯데리아, 편의점 CU, GS 등 대기업 가맹본사와

가맹점주단체 사이에 매년 상생교섭이 진행되고 있다. 이후 르노삼성자동차서비스, 한국지엠자동차서비스 등 자동차정비업종, 호식이두마리치킨, 피자나라치킨, 비에이치씨, 비비큐 등 치킨업종, 카페베네, 할리스커피, 커브스코리아 등 커피판매 업종, 튠튼영어, 브레인스쿨 등 영어학습 업종, 이니스프리, 토니모리, 더페이스샵 등의 화장품 업종 등 새로운 업종으로 교섭과 상생협약체결운동이 확산되고 있다.

경제활동을 함에 있어 지속적인 거래관계를 맺고 있는 주체 사이에 경제적 약자의 단체가 그 구성원들을 대표하여 구성원들의 거래조건이나 경제적 지위를 개선하여 온 대표적 사례는 노동법상 노동조합과 사용자 사이의 단체교섭 제도일 것이다(Kim, 2019). 가맹점주들이 단체를 결성하여 집단적 힘을 행사할 수 있는 권리를 보장하고 있는 것은 마치 근로자들이 단결권을 행사하여 사용자와 단체교섭을 하는 모습과 유사하다. 이러한 방식은 종래 노동법에서 인정된 '집단적 자치'의 원리를 가맹사업에 부분적으로 수용한 것으로 생각된다. 그러나 노동법에서는 사용자가 노동조합의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태 하는 경우, 부당노동행위로 처벌되는 것에 비하여 (노동조합및노동관계조정법 제81조 제1항 제3호), 가맹사업법에서는 가맹본부가 가맹점주단체와의 교섭을 거부하더라도 이를 처벌하거나 강제하는 수단이 없기 때문에 그 실효성이 떨어진다는 점이 한계점으로 지적되고 있다 (Lee, 2017).

한편, 가맹사업법은 가맹본부와 가맹점주 간 상생협약의 체결을 권장하고, 공정위가 협약 이행에 관한 평가를 실시하여 인센티브를 제공할 수 있도록 하고 있다 (가맹사업법 제 15 조의 4). 그러나, 이 협약은 가맹사업 관계 법령의 준수 및 상호 지원·협력을 약속하는 자발적인 협약으로, 가맹사업법상 협약의 이행을 강제하는 수단이 규정되어 있지 않고 대신 공정위의 포상 등 지원정책만을 규정하고 있을 뿐이다.⁶

나아가 공정거래위원회가 고시한 「가맹본부·가맹점사업자 간 공정거래 및 상생협력 협약 절차·지원 등에 관한 기준」(공정위 예규 제 238 호) 제 2 조에서도 '법규에 대한 자율적인 준수와 상호간의 상생협력 및 지원을 스스로 다짐하는 약속'으로 규정하여, 상생협약의 법적 성격을 신사협정 (Gentleman's Agreement)으로 인식하고 있을 뿐이다 (Park et al., 2016). 이로 인해 가맹사업법상의 상생협약은 노조법상의 단체협약과는 달리 그 내용대로 법상의 권리의무가 인정되거나 그 내용의 이행이 법적으로 강제된다고 해석되지 않는다. 이와 같이 가맹사업법상 상생협약은 그 법적 성격과 협약 효력의 불분명함으로 상기한 교섭 거부·해태에서와 마찬가지로 일정한 한계가 존재한다고 할 수 있다.

4.2. 노조법상 단체교섭 관련 제도의 적용 여부

4.2.1. 가맹점주의 노조법상 근로자성

전술한 바와 같이, 노조법에서는 사용자가 노동조합의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태 하는 경우 부당노동행위로 규율하는 것에 비하여, 가맹사업법에서는 가맹본부가 가맹점주 단체와의 교섭을 거부하더라도 이를 불공정행위로 규율하지 않는다. 또한 가맹사업법상의 상생협약은 노조법상의 단체협약과는 달리 그 내용대로 법상의 권리의무가 인정되거나 그 내용의 이행이 법적으로 강제된다고 해석되지 않는다. 이와 같이 가맹사업법상 협의의 방식은 종래 노동법에서 인정된 '집단적 자치'의 원리를 가맹사업에 수용한 것이지만, 교섭을 거부하더라도 이를 강제하는 수단이 없고 상생협약의 효력이 불분명하여 그 실효성이 떨어진다. 여기에서 가맹본부와 가맹점주 간의 협의방식으로 노동법상 단체교섭을 직접 적용할 수 있느냐의 논의가 나온다. 이러한 단체교섭을 진행하기 위해서는 먼저 프랜차이즈 가맹점주의 근로자성이 전제되어야 할 것인데, 현재 가맹점주의 노조법상 근로자성에 대한 명확한 법원의 판결은 나와있지 않다.

다만, 대법원은 2014 년 골프장 캐디에 대한 판결 (대법원 2014. 2. 13. 선고 2011 다 78804 판결)에서 노조법상 근로자 개념 판단 기준의 징표를 "임금의 종속성 판단 요소보다는 사용자의 지휘감독의 정도 및 근로자가 독립하여 자신의 위험과 계산으로 사업을 영위할 수 있는지" 등의 주로 '업무의 종속성' 및 '독립사업자성'을 그 판단의 평가요소로 삼고 있다. 또한, 대법원은 2018 년 학습지교사에 대한 판결 (대법원 2018. 6. 15. 선고 2014 두 12598, 12604 판결)에서 단기법상 근로자성과 노조법상 근로자성이 단순히 구별되는 개념임을 실시하는데 그치지 않고 노조법상 근로자성을 판단하는 구체적인 새로운 기준을 제시하고 있다. 대법원은 해당 판결에서 "노조법상 근로자는 타인과의 사용종속관계 하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 ①

⁶ 공정거래법 분야에서 가맹사업법상의 상생협약 이외에 「대규모 유통업에서의 거래공정화에 관한 법률」에서 유사한 상생협약제도를 도입하고 있다(제 19 조). 공정위는 대규모유통업자와 납품업자 등이 위 협약을 체결하는 경우 그 이행을 독려하기 위하여 인센티브를 제공하고, 상생협약

이행의 평가에 따라 공정거래법 위반 여부에 대한 공정위의 직권조사를 일정기간 면제하는 방식으로 상생협약의 이행을 확보하기 위한 간접적인 지원책을 두고 있다.

노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ② 노무를 제공하는 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 사업으로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다”고 판단기준을 제시하고 있다.

위와 같이 노조법상 근로자성의 문제는 2018 년의 학습지 교사 판결 이후, 법원이 사용종속성의 기준을 완화시키는 한편, 경제적·조직적 종속성을 주요한 판단요소로 고려하고 있기 때문에 레미콘운전기사, 배달원, 보험설계사 등의 특수형태근로종사자들에게 노조법상 근로자 개념이 넓게 해석될 가능성이 높아졌다.

그러나, 독립사업자인 가맹점주를 애초에 사업자성이 없는 특수형태근로종사자의 경우와 동일하게 볼 수는 없으므로 2014 년 골프장 캐디 판결의 판단기준에서와 같은 가맹점주에 대한 ‘사업자성’의 유무 판단도 필요하다고 보인다. 가령, 가맹점주가 종업원을 사용하지 않고 자신이 단독으로 사업을 운영하는 ‘1 인 가맹점주’나 생산도구 등 자본을 필요치 않는 ‘무점포 프랜차이즈’의 경우 그 사업자적 성격이 희석되므로 사실상 특수형태근로종사자의 구조와 동일하게 되었다고 볼 수 있다. 그렇다면 특수형태근로종사자에게 적용되는 현행 판례법리를 원용하여 가맹점주의 노조법상의 근로자성을 인정할 수도 있을 것이다. 다만, 고용노동부는 프랜차이즈 가맹점주를 순수 자영업자로 보아 노조법상 근로자성을 인정하지 않는 입장을 보이고 있다 (Ministry of Employment and Labor, 2021).

4.2.2. 가맹본부와 점주 간 단체교섭의 대상과 범위

한편, 가맹점주에게 노조법상의 근로자성이 인정된다고 해도 단체교섭의 대상과 범위를 결정하는 것은 또 다른 문제이다. 특히 가맹점주는 가맹본부를 상대로 단체교섭을 진행할 때 기존

프랜차이즈 거래에서 논의되어야 하는 가맹사업법상의 협의사항과 노동법상의 단체교섭사항을 구별하는 것이 중요하다. 즉, 가맹점주가 가맹본부를 상대로 한 가맹사업법상의 협의사항들은 가맹점의 거리 제한, 영업시간에 대한 제한, 고가의 점포환경 (인테리어) 개선 요구, 물품구매의 강요 금지 및 부패한 물품의 손실보상, 광고비 및 판촉비용에 대한 부담 보전, 계약갱신요구기간의 연장, 계약해지수당 (위약금)의 제한 등 양당사자 사이에 주요한 이해관계로 다루어지는 사항들이다. 이 중에서 노조법상의 단체교섭 대상이 될 만한 사항을 추출하는 것이 필요하다. 예컨대, 근로계약상 근로조건에 해당할 수 있는 가맹계약상의 거래조건인 영업시간 및 휴무에 관한 사항 (=근로시간 및 휴일), 최소수입보장제도 (=최저임금), 계약기간갱신거절 및 해지 (=해고) 등이 단체교섭사항이 될 수 있다고 본다.⁷

만약 노조법상 근로자로 인정된 가맹점주가 가맹본부와 단체교섭의 사항을 구체적으로 정하여 그 결과 단체협약이 체결됐다면, 그러한 협약에 대해서는 당연히 노조법상 단체협약의 효력을 인정하여야 할 것이다. 따라서 가맹점근로자의 근로조건에 해당하는 거래조건인 최저수익보장제, 영업시간 및 휴일에 대한 제한, 계약해지에 관한 사항 (계약갱신요구) 등에 대해서는 단체협약의 규범적 효력이 인정될 수 있다고 보아야 한다. 그리고 위와 같은 단체협약의 기준에 위반하는 자율규약 또는 가맹계약의 부분은 무효가 될 수 있다 (강행적 효력).

또한 노조법상 근로자로 인정된 가맹점주 단체가 대항적 지위에 있는 가맹본부에게 단체교섭을 요구하여 거부당한 경우, 가맹본부에게 부당노동행위의 책임을 물을 수 있음은 물론이다.

4.3. 프랜차이즈 관계에 있어 3자 교섭의 필요성

4.3.1. 가맹본부의 노조법상 사용자성

프랜차이즈 관계에서 단체교섭의 대상과 방식, 단체협약의 효력 등과 관련된 명시적인 법규정은 존재하지 않는다. 다만, 프랜차이즈 관계에서도 원·하청 관계에서 원청인

⁷ 실무적으로도 가맹점주 단체의 활동을 이유로 계약갱신거절 등의 보복행위를 하는 경우, 철저히 조사하여 단체 활동과 상생협약을 보호해야 한다. 또한, 가맹점주 단체의 등록 제도를 도입하여 공신력을 높임으로써, 가맹점주 단체의

교섭요구를 가맹본사가 임의단체라는 이유로 거부·해태하는 일이 발생하지 않도록 할 필요가 있다.

도급사업주에게 부당노동행위 책임을 인정한 대법원 판례 법리(대법원 2010.3.25. 선고, 2007 두 8881 판결)에 의해 사용자개념의 확장이 이루어질 수 있다.

대법원은 이 사건에서 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제 81 조 제 4 호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다”고 판시하였다.

위 판례법리에 의해 가맹본부가 가맹점근로자들과 직접 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만 이들의 근로조건에 대해 실질적인 영향력 내지 지배력을 미치고 있다면 단체교섭의 당사자로서의 사용자의 지위가 인정될 수 있다.

또한, 가맹점의 근무환경을 논의하는 과정에서 직간접적으로 가맹본부의 지배력이 미치는 사항에 대해서는 가맹점근로자들의 교섭 참여를 보장할 필요가 있다. 예를 들어 근로자의 고용과 임금, 근로시간 등의 근로조건이 가맹본부가 미리 정해 놓은 영업시간 및 휴일, 수수료율, 복장규제 등의 경영방침에 구속된다면 이에 해당되는 사항도 사실상 가맹본부의 실질적 지배력이 미칠 수 있는 경우라고 보아야 할 것이다.⁸ 이와 같이 가맹본부의 결정이 가맹점근로자의 노동조건 등에 직간접적으로 영향을 미치는 경우가 많기 때문에 이에 관한 사항에 있어서 가맹본부와 가맹점근로자 대표와의 사이에 협의가 이루어지도록 할 필요가 있는 것이다. 가맹점근로자의 경우 현실적으로 노동조합의 조직을 기대하기 어렵다는 점에서도 이러한 협의의 장이 마련될 필요성은 매우 높을 것이다.

4.3.2. 프랜차이즈 관계에서 사회적 교섭 구조의 필요성

더 나아가 가맹점주와 가맹점근로자는 가맹본부와 상호간의 계약 및 근로조건을 대등하게 협의하기 위해서 가맹점근로자들의 조직과 가맹점주단체가 사안별로 연대할 필요성이 있다.

이러한 대응방식은 가맹본사, 가맹점주, 가맹점근로자를 대표하는 자가 상호간의 근로계약과 거래조건을 협의하는

‘사회적 교섭’으로 그 논의가 발전될 수 있다 (Park et al., 2016). ‘사회적 교섭’은 종속적 거래관계에 있는 경제적 약자들이 개별적 계약이 아니라 단체를 구성하여 그 단체가 약자들을 대표하여 거래조건 개선을 위해 추진하는 집단적인 교섭의 의미로 사용되고 있다 (Kim, 2019).⁹

종래 프랜차이즈 관계를 경제법(혹은 상법)적인 관계로만 파악해 왔으나, 노동법적인 측면도 아울러 존재하고 있으므로 앞으로는 경제법과 노동법이 모두 규율 되는 교착 영역으로 파악하는 것이 다양한 측면에서 제도개선 방안을 도출하는 데 도움이 될 것이다. 따라서, 거래현장에서 협상을 함에 있어 가능한 한 그 사업에 관계가 있는 모든 경제적 약자들을 포함시켜야 할 것이고, 경제적 약자들의 단체가 그들을 대표하여 공정한 사회적 교섭이 활성화되도록 노력하여야 한다.

프랑스의 경우 2016년 노동개혁 입법에서 프랜차이즈 집단적 노사관계에 관한 새로운 규율로 프랜차이즈 관계의 3 당사자로 구성되는 노사협의회 제도를 도입하였다. 이러한 3 자로 구성되는 노사협의회에서 가맹사업 전체에서의 근로조건, 근로환경 등에 대한 생활조건 및 사회보장제도의 적용을 받을 수 있는 조건을 개선할 수 있는 제안에 대해 논의한다.

미국의 경우에는 가맹본부가 가맹점주와 함께 연방노동관계법 (NLRA)상의 공동사용자로서 가맹점근로자들이 가입한 노동조합과 단체교섭 (Browning-Ferris Indus. of California, Inc. 362 NLRB No.186, slip op. at 15, 2015.8.27.)을 하고, 가맹본부의 근로자들과 가맹점근로자들이 함께 참여한 단위에서 협의하는 집단적 교섭 방식 (Miller & Anderson, NLRB, July 11, 2016)을 인정하고 있다.

일본의 경우에도 기업 내에 복수의 조합이 통일된 의사와 통제력을 가지고 협의한 후에 공동으로 단체교섭을 하기로 결정하고 사용자에게 신청한 경우 사용자는 단체교섭에 응할 의무가 있다고 하여 공동교섭의 방식을 인정하고 있다 (Nishitani, 2012). 이와 같이 해외 입법례는 이해당사자들의 다자교섭 방식을 허용하고 있다.

최근 우리나라에서도 영화산업에서 노동조합 (전국영화산업 노동조합)과 사용자단체 (한국제작가협회)는 산별 단체교섭의 한계를 극복하기 위해 정부 (영화진흥위원회)와 투자·배급·상영 부문의 대기업 (CJ E&M 등)을 포괄하는 노사정협의체(한국영화

⁸ 가맹점근로자들은 가맹점의 근로환경 개선을 위해 가맹본부와 이러한 방침의 수정도 협의할 수 있다고 보아야 한다.

⁹ ‘사회적 합의’ 또는 ‘사회적 대화’도 같은 의미의 용어로 사용하기도 한다.

동반성장협의회)를 구성하였고, 참여주체와 의제 범위를 확장한 '노사정 이행협약'을 체결해왔다.¹⁰

노사정 이행협약에는 훈련인센티브의 기금 마련 및 추진, 4 대보험 가입 확대, 표준근로계약서 적용 확대, 영화산업 단체협약의 적용, 표준임금제, 임금체불방지 등 다양한 내용이 포함되었다. 대기업이 필요한 예산을 지원하지 않는다면 실제 스태프들의 처우가 개선될 여지는 없다. 대기업을 노사정협의 및 이행협약의 주체에 포함시켜 위의 사회적 합의를 이끌어 낼 수 있었다(Lee, 2016).

프랜차이즈 산업에도 이러한 방식을 적용할 수 있다. 즉, 가맹점주들을 대표하는 자와 가맹점근로자들의 대표, 그리고 가맹본부를 대표하는 자로 교섭위원회를 구성하고, 그 교섭위원회에서 표준협약을 체결할 수 있도록 하는 것이다.

5. 결론

프랜차이즈 가맹점주는 가맹본부와는 독립된 사업자이지만 프랜차이즈 사업의 특성상 비공식성과 영세성을 지닌다. 이러한 특징으로 말미암아 가맹점의 직원들은 최저임금 이하 또는 주휴수당과 야간수당을 지급받지 못하는 관행이 만연해 있었으며, 휴게시간을 부여받지 못하거나 최소한의 안전조차 보장하지 않는 열악한 근로환경에 놓여져있다. 이러한 근로환경과 관행들은 현행 노동법령의 실효성이 미비하다는 실태를 보여주는 것이다. 결국, 가맹점근로자의 기본적인 노동권 확보를 위해서는 기초고용질서 위반 가맹점주에 대한 단속과 처벌이 불가피하다고 보인다. 가맹점 직원에 대한 노무관리는 프랜차이즈 사업의 지속성에 있어 중요한 문제이다. 노동관계법 위반 문제가 발생하여 공론화되는 경우 해당 브랜드 전체의 이미지에 악영향을 미치기 때문이다. 따라서 가맹본부는 법위반에 대해 더 이상 가맹점주만의 책임으로 전가해서는 안 되고 가맹점의 기초고용질서 위반 리스크를 사전에 예방하기 위한 대책 마련이 필요하다. 법제도의 실효성을 높이기 위해, 가맹본부는 가맹점주와 함께 가맹점근로자들에게 최저임금, 주휴수당의 미지급 등 주요한 근로조건에 대해서는 공동책임을 부담하도록 하는 입법적 개선도 필요하다고 보인다.

또한, 가맹점근로자들의 근로조건 개선을 위해서는 그들의 노동권 보호적인 조치뿐만 아니라 가맹점주가 놓인 처지도 함께 고려해야 할 것이다. 가맹점주에 대한 열악한 처우는 연쇄적으로 가맹점근로자들에 대한 노동권 침해로 이어지기 때문이다. 따라서, 가맹본부는 가맹점주의 부담 완화를 위한 지원 방안을 적극 고려하여야 한다. 이때 개별 가맹점에 대한 단순 비용 지원을 넘어 가맹점주에 대한 기본적인 소득 보장과 함께 최저임금 인상 등에 따른 부담 일부를 나눌 수 있도록 당해 가맹사업의 수익구조를 근본적으로 개선해야 할 필요성이 있다. 한편, 상생협약을 통해 이익공유 내지 비용절감을 위한 거래조건인 사회적 교섭 틀을 마련할 필요가 있다. 이때 가맹본부와의 대등한 교섭을 가능하게 하고 연대를 강화하기 위한 수단으로 다양한 형태의 협동조합을 고려해 볼 수 있다.

한편, 현행 가맹사업법상 가맹점주들에게 단체구성권이나 협의권이 부여되어 있지만 노조법에서 보장하는 수준에 미치지 못하고 있다. 그러나 법적인 제재를 통하여 강제되지 않는 교섭의무나 법적 구속력이 없는 협약으로 가맹본부의 뿌리 깊은 관행이 근절될 것으로 기대되지 않는다. 입법적으로 최소한 노동법상 주요한 근로조건에 해당할 수 있는 거래조건인 영업시간 및 휴일에 관한 사항, 최소수입보장제도, 계약기간갱신거절 및 해지 등에 대해서는 노동법상 단체협약에 상응하는 효력을 인정하는 것이 필요하고, 이들 사항에 대해 교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태 하는 경우 노동법상 부당노동행위에 관한 규율과 유사하게 불공정행위로 규율할 필요가 있다.

더 나아가 열악한 가맹점의 근로환경을 개선하기 위해서는 가맹본부에 대하여 가맹점주와 가맹점근로자가 공동으로 대응할 필요가 있다. 특히 가맹본부의 결정이 가맹점근로자의 노동조건 등에 직접적으로 영향을 미치는 경우에는 가맹본부와 가맹점근로자 대표와의 사이에 노사협회가 이루어지도록 할 필요성이 부가된다.

이상과 같이, 가맹점주와 가맹점근로자는 가맹본부와 상호간의 거래조건 및 근로조건을 대등하게 협의하기 위해 가맹점근로자들의 조직과 가맹점주단체가 사안별로 연대할 필요성이 있다. 이러한 대응방식은 각 가맹본부, 가맹점주, 가맹점근로자 등을 대표하는 자가 상호간의 거래조건과 노동조건을 협의하는 사회적 교섭 기구로 논의가 발전될 수 있다. 이때, 기존의 협약제도와는 달리 프랜차이즈

¹⁰ 2015년 『영화 및 비디오물의 진흥에 관한 법률』 개정으로 영화산업 노사정협의회의 설치 근거를 마련하였다.

3 자교섭구조에서의 협약은 프랜차이즈 관계의 구성원인
3 당사자가 갖는 다양한 요구들을 서로 합의하여 협약에
담아내야 할 필요성이 있다.

이러한 사회적 교섭은 프랜차이즈 관계에 있어 가맹점주에
대한 상생지원 뿐만 아니라 가맹점근로자에 대한 노동환경
개선을 위한 가장 유효한 수단으로 활용될 수 있을 것이다.

References

- Khan, M. A.(1992), *Restaurant franchising.*, New York: Van Nostrand Reinhold.
- Kim, N. G. (2019). Resolving the low wage through social bargaining between major company and SMEs. *The Journal of Labor Studies*, 38, 83-120.
- Kim, C. S. (2018). Multi-Tier Employment Relationships and Cost Transfer Chains: Convenience Store Franchises. *Korean Journal of Sociology*, 52(3), 165-205.
- Park, J. S., Kim, C. S., Yang, S. Y., Kim, K. S., Kim, K. J., Yoon, M. H., Hwang, K. J., & Park, E. J. (2014). *A Study on Franchise Labor Relations: Subcontract labor research(I)*. Korea Labor Institute.
- Park, J. S., Cho, Y. M., Kang, S. T., & Kim, H. Y. (2016). *Improvement of Income Inequality in the relationship between the original and subcontracting companies: Focusing on the relationship between the original and subcontracting franchises*. Korea Labor Institute. 96-110
- Song, B. H. (2014). *Investigation and analysis of low wage and working conditions in service small businesses: Focusing on the chain of coffee shops and bakeries*. Korea Labor Institute, 19-27.
- Lee, J. S. (2016). A Study on the development of social consensus in the Korean film industry. Seoul, Korea: Ph.D Dissertation in Hanyang University. 183-201.
- Lee, J. H. (2017). New self-employment and the gap-eul relationship: Focusing on dependent self-employed workers and franchise businesses. *Journal of Critical Social Welfare*, 54, 366.
- Jang, G. Y. (2015). Changes in the Forms of Subjection of Labor to Capital and the Real Subjection of the Self-employed. *Economy and Society*, 107, 79-106.
- Jung, U. C. (2013). *Choice shared growth for the future*. Seoul, Korea: 21st Century Books.
- Nishitani, S. (2012). *Trade union law* (3rd ed.). Tokyo, Japan: Yuhikaku Publishing. p.306.
- Miriam, A. C. (2018). Labor and Employment Issues in the U.S. Franchise Industry. *International Labor Brief*, Korea Labor Institute. October, 9-21.
- Hankookilbo (2022). Introducing the "late night supplemental system" at convenience stores, *Hankookilbo*, 7 July, Seoul, Korea.: Retrieved December 7, 2022, from <https://www.hankookilbo.com/News/Read/A2022070710420000296>
- Herald Business News (2019). GS25 subsidizes minimum operating expenses during the entire franchise period...Expansion of revenue guarantee for franchisees, *Herald Business News*, 23 September, Seoul, Korea.: Retrieved from December 7, 2022, <http://news.heraldcorp.com/view.php?ud=20190923000283>
- Hankyoreh (2021). 200,000 won is provided to all GS25 franchisees...a win-win plan of 180 billion won, *Hankyoreh*, 2 December, Seoul, Korea.: Retrieved from December 7, 2022, from <https://www.hani.co.kr/arti/economy/consumer/1021757.html>
- Hankyung (2021). CU provides 150,000 won per month if new products are actively introduced...Announcement of a win-win plan for franchisees, *Hankyung*, 15 December, Seoul, Korea.: Retrieved December 7, 2022, from <https://www.hankyung.com/economy/article/202112159027Y>
- Laborplus (2018). Paris Baguette has prepared support measures for shared growth with franchisees, *Laborplus*, 20 July, Seoul, Korea.: Retrieved December 7, 2022, from <http://www.laborplus.co.kr/news/articleView.html?idxno=20384>
- Money Today (2018). Mr. Pizza established the first franchise purchase cooperative in Korea, *Money Today*, 22 August, Seoul, Korea.: Retrieved from December 7, 2022, <https://news.mt.co.kr/mtview.php?no=2018082214125154336>
- Ministry of Employment and Labor (2021). Explanatory data of the revised labor union and labor relations adjustment act, *Ministry of Employment and Labor*, 2021.3., p.25
- Ministry of SMEs and Startups (2018). Press release quotes, *Ministry of SMEs and Startups*, November 6, 2018
- Newspim (2018). [Convenience store in crisis 1] Japan's lowest profit guarantee system, is it really "guaranteed livelihood"?, *Newspim*, 18 October, Seoul, Korea.: Retrieved from December 7, 2022, <https://www.newspim.com/news/view/20181018000544>
- Pointdaily (2021). E-Mart 24, 'Support late-night stores'... Announcement of a win-win plan for franchisees, *Pointdaily*, Retrieved from 16 December, Seoul, Korea.: Retrieved December 7, 2022, from <http://www.thekpm.com/news/articleView.html?idxno=104633>