

# 미국의 하도급 업체 및 프랜 차이즈 가맹점의 노동법 위반에 대한 본사 책임 여부

International Labor Trends

국제노동동향 ① - 미국

김정명 (미국 위스콘신대학교 매디슨캠퍼스 사회학 박사과정)

## ■ 머리말

최근 미국 노동계에서 하도급 업체 및 프랜차이즈 가맹점 노동법 위반에 대한 본사 책임 여부가 뜨거운 이슈로 떠오르고 있다. 2018년 6월 28일 시카고 연방법원은 미국의 샌드위치 프랜차이즈 지미 존스(Jimmy John's)가 직원들이 초과근무수당을 받지 못하며 초과근무를 해야 했던 것에 대해 책임이 없다는 결론을 내렸다. 시카고 연방법원 판사인 찰스 코코라스(Charles Kocoras)에 따르면, 지미 존스는 전직 창고 관리자들이 노동법 위반 혐의로 자신의 프랜차이즈 고용주를 상대로 제기한 소송에서 '공동 고용인'으로서 책임을 지지 않는다. 이와 같은 변화는 오바마 정부 시기에 내려졌던 기존의 결정과는 상반된 것이어서 주목을 받고 있다.<sup>1)</sup> 이에 프랜차이즈 가맹점 노동법 위반에 대한 본사 책임 여부에 대해서는 논란이 끊이지 않고 있다. 이 글에서는 위와 같은 상반된 주장에 대한 논리와 이 논리에 따른 법원의 결정들을 살펴본 후 이에 대한 재계, 노동계, 그리고 정치권의 반응을 소개하고자 한다.

1) The Chicago Tribune(2018.6.28), "Court rules Jimmy John's not responsible for alleged labor law violations by franchisees," Retrieved on July 22nd, 2018, <http://www.chicagotribune.com/business/ct-biz-jimmy-johns-joint-employer-ruling-20180628-story,amp.html>

## ■ 하도급 업체 및 프랜차이즈 가맹점의 노동법 위반에 대한 본사 책임 여부를 둘러싼 변화들

하도급 업체 및 프랜차이즈 가맹점의 노동법 위반에 대한 본사 책임 여부에 있어 가장 핵심이 되는 근본적인 법적 이슈는 본사가 하도급 업체 소유주 또는 가맹점주와 ‘공동 고용인’의 지위를 공유하고 있는가의 문제이다. 오바마 정부의 시기에는 본사가 노동자의 훈련 및 핵심 직무 등 ‘필수 고용조건’을 직접 통제해야 하기 때문에 하도급 업체 및 가맹점의 노동법 위반에 책임이 있다는 관점이 지배적이었다. 연방노사관계위원회(National Labor Relations Board)<sup>2)</sup>의 일반 이사회(General Council)는 2014년 12월 맥도날드와 여러 가맹점의 노동법 위반에 대하여 공동 책임을 질 것을 요구한 바 있다.<sup>3)</sup> 또한 대통령이 상원의 동의를 얻어 임명하여 보다 진보적인 성향의 위원이 3명, 보수적인 성향의 위원이 2명을 이루었던 연방노사관계위원회는 2015년 8월 3-2의 결정으로 본사가 공동 고용인으로서 하도급 업체 또는 가맹점의 노동법 위반에 책임을 지도록 하였다. 이와 같은 결정은 하도급 업체 및 가맹점을 통하여 그 시설에 직원을 고용한 회사는 적극적으로 고용관계를 감독하지 않더라도 특정 업무에 대한 임금 수준에 대하여 상한선을 정하는 등 하도급 업체 또는 가맹점의 운영 및 노동관계에 ‘간접적’이고 실제적인 영향력을 ‘행사할 수도’ 있기 때문에 해당 시설 내 노동자들의 공동 고용인으로 간주될 수 있다는 논리에 근거한 것이었다.<sup>4)</sup>

위와 같은 결정은 80년대 연방노사관계위원회 창립 초기부터 설정된 고용인과 피고용인 간 관계를 재정의하였으며, 노동자들이 노조 차원에서 단체교섭권을 행사하거나 가맹 본사를

2) 연방노사관계위원회(National Labor Relations Board)는 미국 내 단체교섭 및 불공정 노동관행과 관련하여 미국 노동법을 집행할 책임이 있는 독립 미국 연방정부기관이다. 이 기관은 일종의 검찰 역할을 하는 일반 이사회(General Council)와 고등법원의 역할을 하는 5인의 위원(Board)으로 구성되어 있다.

3) National Labor Relations Board(2014.12.19), “NLRB Office of the General Counsel Issues Consolidated Complaints Against McDonald’s Franchisees and their Franchisor McDonald’s, USA, LLC as Joint Employers,” Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-office-general-counsel-issues-consolidated-complaints-against>

4) *Browning-Ferris Industries of California*, 362 NLRB No. 186(2015).

상대로 직접 집단소송을 제기할 수 있기 때문에 해당 소송에 대한 진입장벽이 보다 낮아지게 됨을 의미하였다.<sup>5)</sup> 프랜차이즈 업계 노동자들이 현재까지 전국 단위 노동조합을 결성한 적은 없다. 하지만 전문가들은 해당 연방노사관계위원회의 결정 이후로 프랜차이즈 업계 노조가 보다 쉽게 형성될 수 있다고 보고 있다. 본사가 공동 고용주가 아닐 경우 하도급 업체 또는 프랜차이즈 가맹점에서 노조 결성의 움직임이 보일 때 단순히 계약을 해지하면 되지만, 공동 고용주일 경우에는 이것이 노동법 위반으로 간주되기 때문이다. 또한 노조 결성이 실제로 이루어질 경우 업계 노동자들의 권익이 빠르게 향상될 것이라고 예상하였다. 만약 본사가 어느 한 가맹점에 대해서만 임금을 인상시키는 데 동의할 경우에, 다른 가맹점들이 아닌 해당 가맹점에 대해서만 임금을 인상하는 것이 가능하다. 하지만 오바마 정부 시기의 연방노사관계위원회의 결정 이후로 전국 단위의 노조가 생긴다면 노조는 이를 이용하여 다른 가맹점들의 노동자들이 받는 임금 수준까지 증가시키는 것도 가능하게 되기 때문이다.<sup>6)</sup>

하지만 위와 같은 기조는 트럼프 정부 출범 이후부터 변화하기 시작하였다. 트럼프 대통령은 취임 이후 2명의 보수성향 위원을 새롭게 임명하였고, 결과적으로 연방노사관계위원회 위원 중 다수인 3명이 보수성향의 위원들로 채워지게 되었다.<sup>7)</sup> 이어 연방노사관계위원회는 2017년 12월의 결정을 통해 기존의 입장을 바꿔 본사가 하도급 업체 또는 가맹점 내 고용관계에 '직접적인' 영향력을 행사하지 않는다면 노동법 위반을 책임질 의무가 없으며, 본사가 하도급 업체 또는 가맹점과 공동 고용주인지에 대해서는 개별적으로 제기된 사례를 통해 판단(notice-and-comment)해야 한다는 오바마 정부 시기 이전의 입장으로 선화하였다. 본사가 실질적으로 필수 고용조건을 직접 통제하고 있는지의 여부가 공동 고용주 판단의 가장 핵

5) Politico(2015.9.11), "Obama labor board flexes its muscles," Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.politico.com/story/2015/09/unions-barack-obama-labor-board-victories-213204>

6) The New York Times(2015.8.27), "Labor Board Ruling Eases Way for Fast-Food Unions' Efforts," Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.nytimes.com/2015/08/28/business/labor-board-says-franchise-workers-can-bargain-with-parent-company.html>

7) Reuters(2017.12.14), "U.S. labor board overturns Obama-era 'joint employment' ruling," Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.reuters.com/article/us-usa-labor-jointemployers/u-s-labor-board-overturns-obama-era-joint-employment-ruling-idUSKBN1E838B>

심인데 이는 개별 사례에 따라 다르다는 것이다.<sup>8)</sup> 다만 연방노사관계위원회는 2018년 2월에 1명의 위원이 오바마 정부 시기의 결정에 영향을 받는 기업을 변호한 법률회사에서 근무했었기 때문에 이러한 이해관계의 상충이 2017년 12월 결정에 영향을 미쳤을 것이라는 자체 감사관의 의견에 따라 해당 결정을 취소하였으며,<sup>9)</sup> 2018년 5월에 공동 고용주 지위를 판단하는 표준지침을 마련할 것을 구상하고 있다고 발표하였다.<sup>10)</sup>

이와 같은 입장은 최근의 관련 소송들에서도 반영되고 있다. 앞서 간략히 언급하였던 미국의 샌드위치 프랜차이즈 지미 존스(Jimmy John's)의 사례가 이를 잘 보여준다. 이 회사의 전직 창고 관리자들은 실제로는 시간당임금을 받고 있었음에도 불구하고, 서류상으로는 연봉을 받는 관리자로 부적절하게 분류되어 부당한 사유로 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act)에 따른 초과근무수당을 지급받지 못했다. 이에 위 노동자들은 본사인 지미 존스에게 노동법 위반에 대한 법적 책임이 있다고 주장하며 소송을 제기하였다.

하지만 시카고 연방법원은 직원들이 초과근무수당을 받지 못하며 초과근무를 해야 했던 것이 본사의 책임이 아니며 이는 위 노동자들을 직접 고용한 가맹점주의 책임이라는 판결을 내렸다. 지미 존스 본사는 샌드위치에 마요네즈를 보급하는 적절한 방법부터 냉장고에 항목을 구성하는 방법 등까지 가맹점 운영에 대한 엄격한 지침을 부과하지만, 지미 존스가 직원을 고용하거나 해고할 권한이 없으며 더군다나 이들이 연봉을 받는지 또는 시간당임금을 받는지 결정할 권한이 없기 때문에 본사가 노동법 위반에 대한 책임을 질 의무가 없다는 것이 이 판결의 주된 논리였다.<sup>11)</sup>

8) National Labor Relations Board(2017.12.14), "NLRB Overrules Browning-Ferris Industries and Reinstates Prior Joint-Employer Standard," Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-overrules-browning-ferris-industries-and-reinstates-prior-joint>

9) Bloomberg(2018.2.26), "NLRB Throws Out Ruling in Conflict-of-Interest Controversy," Retrieved on July 22nd, 2018. <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-02-26/nlr-throws-out-ruling-in-conflict-of-interest-controversy>

10) National Labor Relations Board(2018.5.9), "NLRB Considering Rulemaking to Address Joint-Employer Standard," Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.nlr.gov/news-outreach/news-story/nlr-considering-rulemaking-address-joint-employer-standard>

11) The Chicago Tribune(2018.6.28), "Court rules Jimmy John's not responsible for alleged

## ■ 노동계, 재계, 정치권의 입장들

이와 같은 변화에 대하여 노동계는 즉각적인 반대입장을 내비쳤다. 오바마 정부 시기의 결정에 대해서 본사가 사용자의 지위를 누릴 가능성이 있음에도 실질적인 피고용인들에 대해 아무런 책임도 지지 않을 수 있다는 우려를 해소할 수 있는 중요한 기제가 될 수 있다는 점을 언급하며 이 결정을 강하게 지지했던 만큼,<sup>12)</sup> 트럼프 정부 시기의 결정에 대한 강한 우려도 보였다. 미국 최대 노조인 미국 노동자총연맹-산별노조회의(AFL-CIO)는 최근 성명서를 발표해 트럼프 정부의 변화에 대해 ‘큰 우려’를 표시했다. 이들은 기존의 기준이 ‘고용주들에게 새로운 의무를 부과하는 규칙이 아니’며 고용주, 근로자, 노동조합 및 다른 사람들이 법률에 따른 권리와 의무에 대해 더 쉽게 알 수 있도록 하는 지침이라고 규정하면서, “법을 강력하게 시행하고 노동자의 권리를 보호한다고 주장하는 이 정부의 노력을 어떻게 신뢰할 수 있는가?”라고 비판하였다.

반면 재계의 경우 트럼프 정부 들어 발생한 변화를 지지하는 입장을 표명하였다. 앞서 오바마 정부 시기의 결정에 대하여 미국상공회의소(U.S. Chamber of Commerce) 랜디 존슨(Randy Johnson) 선임 부회장은 “전국노사관계법(National Labor Relations Act)에 따라 누가 고용주인지를 정의했던 수십 년간 합의되었던 법률을 뒤집어 놓은 것처럼 보인다”라며 외식산업, 건설업, 유통업 등 다양한 산업들의 기업 운영에 악영향을 줄 것이라는 우려를 제기한 바 있다.<sup>13)</sup> 이에 일관된 입장으로, 트럼프 정부의 결정에 대하여 전미외식업협회(National Restaurant Association)의 수석 부회장인 시슬리 심슨(Cicely Simpson)은 “오늘의 결정은 수년간 인정받았던 법률을 복원하고 전국의 레스토랑 및 중소기업의 운영에 대한 명료성을

labor law violations by franchisees,” Retrieved on July 22nd, 2018, <http://www.chicagotribune.com/business/ct-biz-jimmy-johns-joint-employer-ruling-20180628-story,amp.html>

12) National Review(2015.8.29), “The NLRB’s Power Grab,” Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.nationalreview.com/2015/08/nlr-b-franchise-decision/>

13) The Hill(2015.8.27), “NLRB rules against business in pivotal joint-employer decision.” Retrieved on July 22nd, 2018, <http://thehill.com/regulation/labor/252124-obama-administratio-issues-controversial-labor-ruling>

되살려 줄 것이다”라고 언급하였다.<sup>14)</sup>

한편 정치권의 결정이 앞으로 하도급 업체 및 프랜차이즈 가맹점의 고용관계의 방향에 중요한 역할을 할 것으로 보인다. 2016년 기준으로 프랜차이즈 업계에서만 약 760만 개의 일자리와 4,046억 달러, 여기에 과급효과까지 고려하면 약 1,330만 개의 일자리와 9,259억 달러의 GDP를 발생시키고 있는 만큼,<sup>15)</sup> 정치권에서는 이에 대하여 큰 관심을 가지고 입법을 추진 중이다. 연방노사관계위원회가 정부의 성향에 따라서 보다 쉽게 공동 고용주의 정의를 바꿀 수 있는 만큼, 민주당 의원들의 주도로 지역경제 살리기 법(Save Local Business Act) 입안을 통하여 위의 정의를 성문화하고자 하는 것이다. 현재 안에 따르면, 1인 이상의 고용주가 고용조건에 영향력을 행사할 수 있다면 이들 모두가 공동 고용주로 정의되어야 하며 여기에는 하도급 업체나 프랜차이즈 가맹점들이 포함된다. 이 법안은 2017년 11월 하원을 통과하였으며, 상원에서 논의가 시작되기를 기다리고 있다. 다만 공화당 의원들의 반발이 심할 것으로 예상되어, 위 법안의 입법 여부에 귀추가 주목된다.<sup>16)</sup>

## ■ 맺음말

본 글에서는 하도급 업체 및 프랜차이즈 가맹점 노동법 위반에 대한 본사 책임 여부를 둘러싼 최근 법원의 입장 변화, 그리고 이에 대한 노동계, 재계, 정치권의 반응을 알아보았다. 최근 한국에서 최저임금이 시간당 8,350원으로 결정되면서 이를 둘러싼 노동계와 재계, 정부 간에 갈등이 고조되고 있는 상황이다. 특히 최저임금 지급의 위반사례가 급증할 것 아닌가 하는 우

14) The New York Times(2017.12.14), “Labor Board Reverses Ruling That Helped Workers Fight Chains,” Retrieved on July 22nd, 2018, <https://www.nytimes.com/2017/12/14/business/economy/labor-employers.html>

15) International Franchise Association, “National Impact of Franchising,” Retrieved on July 22nd, 2018, <https://franchiseeconomy.com>

16) The Hill(2018.3.12), “Obama-era ‘employer’ definition back from the dead to destroy franchises,” Retrieved on July 22nd, 2018, <http://thehill.com/opinion/finance/377951-obama-era-employer-definition-back-from-the-dead-to-destroy-franchises>

려가 제기되고 있다. 하도급 업체 및 프랜차이즈 가맹점들이 많은 수의 최저임금 노동자를 고용하고 있다는 것을 감안하였을 때, 이들의 노동법 위반을 어떻게 판결해야 할 것인가에 대해 관심이 높아질 것으로 예상된다. 본 글에서 소개한 미국의 사례는 한국의 상황을 이해하는 데 도움이 될 것으로 기대된다. **KLI**