

미국 프랜차이즈 산업의 노동 및 고용 현안

Miriam A. Cherry (미국 세인트루이스대학교 법학대학원 교수)

■ 도입

전 세계 대부분의 사람들은 세계 최대 규모의 햄버거 패스트푸드 체인인 맥도날드 (McDonald's Corporation)를 상징하는 로고인 노란색 M '골든 아치'에 익숙하다.¹⁾ 맥도날드는 1940년대에 캘리포니아의 두 형제가 한 햄버거 식당을 열면서 시작되었다.²⁾ 10년 후, 레이 크록(Ray Kroc)이라는 사업가가 그 형제로부터 식당을 매입한 후 맥도날드 매장의 수는 미국 전역에서 빠른 속도로 확산되었다.³⁾ 맥도날드는 각 음식점이 개별 프랜차이즈 운영자에 의해 운영되는 형태였지만, 동시에 개별 프랜차이즈 운영방식을 엄격하게 관리함으로써 시에

* 이 글의 작성에 도움을 주신 연구조교인 Brett Weber와 한국노동연구원에 이 주제에 대한 전문가로 저를 추천한 Ida Lee 교수께 감사를 표한다.

1) Maggie McGrath, *The Largest Restaurant Companies in the World 2018: McDonald's and Starbucks at Top of Food Chain*, Forbes (June 6, 2018, 5:50 PM), <https://www.forbes.com/sites/maggiemcgrath/2018/06/06/the-largest-restaurant-companies-in-the-world-2018-mcdonalds-and-starbucks-at-top-of-food-chain/#7874e7cf6fd1> (suggesting McDonald's ranks number one in the world in the restaurant sector).

2) Kerry Close, *The Founder and the Complicated True Story Behind the Founding of McDonald's*, Time (Dec. 16, 2016), <http://time.com/money/4602541/the-founder-mcdonalds-movie-accuracy/>.

3) Joanne Mattern, Ray Kroc: McDonald's Restaurants Builder 13-15, 20 (1963).

를, 워싱턴, 또는 플로리다의 마이애미 어디에서든 똑같은 방식으로 준비된 똑같은 음식을 먹을 수 있도록 하였다. 이후 몇십 년 동안 체인점이 더욱 늘어나면서, 맥도날드는 글로벌화와 미국 패스트푸드 문화 확산의 상징이 되었다.⁴⁾

그러나 최근 맥도날드와 그 프랜차이즈 사업 모델은 노동법계에서 상당한 논란의 대상이 되고 있다. 개별 체인점에서 일하고 있는 현지 근로자는 그 체인점의 근로자인가, 아니면 맥도날드 본사의 근로자인가? 아니면, ‘공동 사용자’ 원칙(‘joint employer’ doctrine)에 따라 체인점의 근로자이자 동시에 본사의 근로자인가? 이러한 이슈들은 특히 노조 조직화, 고용상 차별에 관한 법령, 최저임금 관련 법령과 관련하여 중요한 의미를 지닌다. 미국에서는 (시급 15달러로) 근로자의 최저임금 인상을 요구하는 ‘15달러를 위한 투쟁(Fight for 15)’이라는 캠페인이 전개되고 있다.⁵⁾ 이 캠페인은 어느 정도 성공을 거두어 일부 주와 대도시에서 최저임금이 인상되었다.⁶⁾ 하지만 또 다른 일부 지역의 입법가들은 최저임금 인상으로 소상공인들이 임금 지급에 어려움을 겪게 될 것이라고 우려하였다.⁷⁾ 이에 따라 최저임금 인상이 일정 규모 이상의 사업장에만 적용되도록 하는 법률도 채택되었다.⁸⁾ 패스트푸드 근로자들은 자신들이

4) Bahaudin G. Mujtaba & Bina Patel, *McDonald's Success Strategy and Global Expansion Through Customer and Brand Loyalty*, 3 J. Bus. Case Studies 55, 57 (2007).

5) Michael Saltsman, *How States are Crushing the \$15 Minimum Wage Movement*, CNBC (Mar. 30, 2017, 1:26 PM), <https://www.cnn.com/2017/03/30/fight-for-15-movement-getting-crushed-commentary.html>.

6) Steven Greenhouse, *How to Get Low-Wage Workers into the Middle Class*, Atlantic (Aug. 19, 2015), <https://www.theatlantic.com/business/archive/2015/08/fifteen-dollars-minimum-wage/401540/>.

7) See, e.g., Yuki Noguchi, *As Cities Raise Minimum Wages, Many States are Rolling Them Back*, NPR (July 18, 2017, 4:39 PM), <https://www.npr.org/2017/07/18/537901833/as-cities-raise-minimum-wages-many-states-are-rolling-them-back> (describing how Missouri's legislature was concerned with higher minimum wages hurting businesses as it can increase costs for business owners).

8) See generally *Federal, State, or Local Minimum Wage: Which Applies?*, ADP (Feb. 13, 2017), <https://sbshrs.adpinfo.com/blog/federal-state-or-local-minimum-wage-which-applies>; e.g., *Maryland Minimum Wage and Overtime Law - Employment Standards Service (ESS)*, Maryland Dept. of Labor & Licensing Regulation, <https://www.dllr.state.md.us/labor/wages/wagehrfacts.shtml> (last visited Sept. 25, 2018).

백만 명이 넘는 근로자를 거느린 맥도날드라는 거대 기업에 소속되어 있으며 따라서 자신들에게도 인상된 최저임금이 지급되어야 한다고 주장하였다.⁹⁾ 반면에 프랜차이즈 운영자들은 각 체인점이 개별 소유로 십여 명의 근로자를 고용하여 별도 운영되고 있기 때문에 인상되지 않은 임금이 적용되어야 한다고 주장하였다.¹⁰⁾

한편 맥도날드 외에도, 미국 전역에는 많은 프랜차이즈가 존재한다. 맥도날드 프랜차이즈에 문제가 되는 이슈들은 이러한 다른 프랜차이즈에도 마찬가지로 문제가 된다. 프랜차이즈 산업에서 일하는 이들이 수백만 명에 이른다는 점을 감안하면, 이 산업의 노동고용 현안은 미국의 국내 경제에 매우 중요하다. 이 글에서는 먼저 미국의 프랜차이즈 산업을 개괄적으로 설명하면서 관련 이슈들을 다루고자 한다. 그다음으로 지금까지 제기되어 온 노동법 현안들을 살펴본 후, 전국노동관계위원회(National Labor Relations Board)에 제기된 일부 해석(signification) 분쟁에 초점을 두어, 법령 및 판례법의 변화를 논한다. 끝으로 프랜차이즈 기업과 노조를 포함한 주요 이해당사자들의 대응을 기술한다.

■ 미국 프랜차이즈 산업 개괄

프랜차이즈 사업 모델이 미국의 발명품이라고 주장하는 이들도 많지만, 그 뿌리를 유럽의 중세까지 거슬러올라가 찾는 이들도 있다.¹¹⁾ 이와 같이 미심쩍은 프랜차이즈의 유래와는 관계없이, 많은 이들은 프랜차이즈 개념의 시초를 I.M Singer & Company가 자사의 재봉틀 판매원들에게 독점 영업구역을 판매했던 1860년대로 본다.¹²⁾ 이러한 형태의 계약으로 인해 ‘독점 대리인(exclusive agent)’이라는 새로운 유형의 대행업(agency)이 생겨났다.¹³⁾ 1900

9) Greenhouse, *supra* note 6.

10) Noguchi, *supra* note 7.

11) David Gurnick & Steve Vieux, *Case History of the American Business Franchise*, 24 Okla. City U. L. Rev. 37, 37-38 (1999).

12) *Id.* at 44. See also, Thomas S. Dicke, *Franchising in America: The Development of a Business Method* 12 (1992).

13) *Id.* at 43 (“대리인은 판매하는 대부분의 제품을 독점 제조업체에 의존하면서 (재정적으로) 더욱

년대 초반에는 자동차 제조업체인 ‘포드 자동차(Ford Motor Company)’가 자동차 대리점(car dealership)의 형태로 새로운 ‘제품 유통(product distribution)’ 프랜차이즈를 설립하였다.¹⁴⁾ 제품 유통 프랜차이즈는 가맹본부(franchisor)가 반제품을 제조하여 이를 대리점이나 가맹점(franchisee)에 판매하고 가맹점은 다시 이 제품을 소비자에게 판매하는 프랜차이즈 형태다.¹⁵⁾ 프랜차이즈 기업이 브랜드와 함께 제품 및 품질관리 ‘시스템’에 대해서도 라이선스를 주는 모델인 ‘사업방식 프랜차이즈(business format franchising)’는 이미 1930년대에 나타났는데, 당시 하워드 존슨(Howard Johnson)은 투자자에게 존슨의 모델을 사용한 아이스크림 매장을 개점할 수 있는 권리를 라이선스로 판매하였고 뒤이어 ‘HoJo's’라는 매장이 미국 전역에 등장하였다.¹⁶⁾ 사업방식 프랜차이즈는 2차 세계대전 이후 급속히 확산되었다.¹⁷⁾ 앞서 도입 부분에서 1950년대에 레이 크록에 의해 프랜차이즈가 시작되었다고 설명한 바 있는 맥도날드를 포함하여 전 세계적으로 잘 알려진 여러 브랜드들이 바로 이 시기에 출현하였다.¹⁸⁾ 이 시기의 소송건들은 가맹본부에 가맹점 근로자들의 불법행위에 대해 ‘상급자 책임(respondeat superior)’ 원칙에 따라 책임을 지울 수 있는지 여부에 주로 집중되었다. 법원들은 이 문제에 대해 이견이 있었지만, 책임의 공평성 여부를 판단하는 데 있어서는 모두 ‘업무에 대한 재정 및 일상적 통제원칙(principles of financial and day-to-day control over

종속되었다. 더욱이 대리인은 장비에 큰 비용을 투자하고 소비자들에게 서비스를 제공하도록 요구받았다. 대리인은 특정 지역에서 제조업체의 제품을 판매할 수 있는 독점권을 받는 대가로 이러한 계약을 체결했다. 대리인과 제조업체의 브랜드명 및 생산라인과의 연계가 더욱 강화되면서 대리인은 가맹점으로 발전하게 되었다”). See Dicke, *supra* note 9, at 17.

14) See Dicke, *supra* note 9, at 61-64 (포드(Ford)사와 같은 자동차 제조업체는 제품 판매를 위해 기존에 사용하던 대리인 제도의 특성을 바꾸고자 하는 동기가 있었다. 대리점 수가 수천 개로 늘어나자 포드사의 임원들은 대리인들이 회사를 위한 임무를 수행함에 있어서 이들의 행동에 법적 책임을 질 가능성에 대해 우려하게 되었다. 프랜차이즈 계약은 대리인의 법적 독립성을 명시하는 조항을 유지하면서도 포드사가 대리인을 상당히 통제할 수 있도록 했다).

15) Gurnick & Vieux, *supra* note [], at 48 (“19세기 및 20세기 초에 나타난 초기 대리인은 제조업체와의 강한 동질화가 요구되는 사업적 특성으로 인해 제품 프랜차이즈 가맹점의 형태가 되었다”).

16) *Id.* See also Thomas S. Dicke, Franchising in America: The Development of a Business Method 12 (1992). 122.

17) Gurnick & Vieux, *supra* note [] at 47.

18) *Id.* at 48.

operations)’을 적용하였다.¹⁹⁾ 즉 가맹본부가 일상적으로 더 많은 통제력을 행사할수록 범원이 가맹점의 행위에 대해 가맹본부의 책임을 인정할 가능성이 더 컸다.

오늘날의 현대적인 프랜차이즈 관계는 다음 세 가지 기본 요소로 이루어진 지속적인 상업적 관계 또는 체제다. ① 가맹점이 사업 운영권을 획득하고, ② 가맹본부가 가맹점의 운영방식에 상당한 정도로 통제력을 행사하거나 행사할 권한을 지니며, ③ 가맹점은 가맹본부가 요구하는 대금을 지급하거나 지급을 약속한다.²⁰⁾ 양 당사자 모두에게 인센티브가 있다. 가맹점은 브랜드 인지도, ‘턴키(turn-key)’ 방식의 이미 완성된 사업 모델 또는 시스템, 광고, 홍보 및 기타 자문서비스 지원 등을 얻게 된다.²¹⁾ 그 대가로, 가맹본부는 가맹점에게 초기 가맹수수료를 청구하고 영업에 따른 총수입의 일정 비율을 로열티로 받는다.²²⁾ 이러한 방식으로 가맹본부는 상당한 금전적 리스크를 흡수하거나 거액의 자본을 투자하지 않고서도 빠르게 사업을 확장할 수 있는 기회를 갖게 된다.²³⁾ 연방거래위원회(Federal Trade Commission)는 개별 프랜차이즈 지점을 운영하게 될 투자자들에게 사업비용과 리스크가 투명하게 명시되도록 하는 책임을 맡은 연방기관이다.

현재 미국 경제의 프랜차이즈 산업은 지속적으로 성장하고 있으며, 연구 결과에 의하면 이 부문의 성장세는 2018년에도 지속된다고 한다.²⁴⁾ 2018년에 프랜차이즈 업소는 1.9%가 더 늘어나 총 759,000개에 이를 것으로 예상된다.²⁵⁾ 프랜차이즈 산업의 고용도 3.7% 증가하여 총 근로자 수가 8,172,000명에 달할 것으로 보이며, 이는 계속해서 전체 경제의 평균 고용증

19) *Compare Humble Oil & Refining v. Martin*, 222 S.W.2d 995 (Tex. 1949) (통제의 증거로 가맹점 근로자의 불법행위에 대한 책임이 가맹본부에 있음) with *Hoover v. Sun Oil Co.*, 212 A.2d 214 (Del. 1965) (통제가 없으므로 가맹본부의 책임이 없음).

20) Mark H. Miller, *Unintentional Franchising*, 36 St. Mary's L.J. 301, 313 (2005).

21) *Id.*

22) Steven A. Carvell & David Sherwyn, *It is Time for Something New: A 21st Century Joint-Employer Doctrine for 21st Century Franchising*, 5 Am. U. Bus. L. Rev. 5, 7 (2015).

23) *Id.*

24) IHS MARKIT ECONOMICS, *FRANCHISE BUSINESS ECONOMIC OUTLOOK for 2018 1* (2018).

25) *Id.* See also Statista, <https://www.statista.com/statistics/190313/estimated-number-of-us-franchise-establishments-since-2007/>.

가을을 앞서는 수준이다.²⁶⁾ 프랜차이즈 산업의 국내총생산(GDP)은 6.1% 증가하여 4,500억 달러에 이를 것으로 보이는데, 이는 미국 명목 GDP의 약 3%에 해당한다.²⁷⁾ 서브웨이(Subway) 샌드위치, 던킨도너츠(Dunkin' Donuts)를 포함한 미국의 대표적 패스트푸드 브랜드들은 수천 개의 지점을 두고 있으며, 편의점인 세븐일레븐(7-Eleven)은 거의 모든 동네에 자리하고 있다. 햄프턴 인 앤 스위트(Hampton Inns & Suites) 등의 호텔 대기업도 프랜차이즈 방식으로 조직되어 있다. 그레이트 클립스(Great Clips)와 같은 프랜차이즈는 이발업을 내용으로 하며, 에이치앤알 블록(H&R Block)은 매년 수백만 명의 고객들에게 소득세 신고 서비스를 제공한다. 요컨대 프랜차이즈는 미국의 업계 전반의 도처에 존재한다. 다음 장에서는 프랜차이즈 사업 모델과 노동고용법이 어떠한 상관관계에 있는지를 보여주는 구체적인 이슈들에 대해 논한다.

■ 프랜차이즈 관련 노동법

최근 프랜차이즈와 관련하여 가장 논란이 되고 있는 노동법 현안은 가맹본부와 가맹점이 맥도날드 매장의 계산원이나 주방 조리담당과 같은 일용근로자의 공동 사용자인지 여부다. 다양한 고용 및 노동 기준을 시행하고 있는 미국 노동부, 고용기회평등위원회(EEOC), 전국노동관계위원회(NLRB) 등의 연방 행정기관들은 ‘사용자(employer)’, ‘근로자(employee)’, ‘공동 고용(joint employment)’을 서로 약간 다르게 정의하고 있다. 도입 부분에서 맥도날드와 최저임금을 논하면서 지적하였듯이, 근로자의 수를 어떻게 계산하느냐에 따라 연방법뿐만 아니라 근로자에게 연방법에서 보장한 수준 이상의 보호를 제공하기 위한 취지의 주 법과 관련하여서도 차이가 날 수 있다.

고용기회평등위원회는 근로자의 인종, 피부색, 종교, 성별, 출신국가, 나이, 장애 또는 유전학적 정보를 이유로 하는 차별을 불법으로 정한 연방법을 시행하고 있다.²⁸⁾ 고용기회평등위

26) *Id.* at 2. See also IFA, <https://franchiseeconomy.com/> (last visited Aug. 8, 2018).

27) *Id.* at 2.

28) Ruben A. Garcia, *Modern Accountability for a Modern Workplace: Reevaluating the*

원회가 관할하는 「1964년 시민권법 제7장(Title VII of the Civil Rights Act of 1964)」에서는 사용자를 ‘근로자 15인 이상을 고용하고 상거래에 영향을 미치는 산업에 종사하는 자’로 정의하고 있다.²⁹⁾ 고용기회평등위원회의 공동 사용자 이론에 의하면, 공동 사용자는 ‘서로 관련이 없거나 통합된 기업이라고 인정될 만큼의 충분한 관련은 없지만 각자가 한 개인에 대해 사용자라고 인정될 만큼의 충분한 통제권을 행사하는 두 명 이상의 사용자’로 정의된다.³⁰⁾ 위의 차별금지법은 근로자가 15인 이상인 경우에 한하여 적용되기 때문에, 일부 프랜차이즈 가맹점은 스스로를 독립적인 사업체이며 근로자가 15인 미만이라고 주장하기도 한다. 공동 고용 원칙에 따라 고용기회평등위원회는 가맹본부의 모든 영업점들을 하나의 전체 집단으로 조사할 수 있다. ‘충분한 통제권’ 유무를 결정하는 데 있어, 고용기회평등위원회는 관습법에서 비롯한 통제권 요소들을 참조하는데, 여기에는 ‘해당 업무가 높은 수준의 기술이나 전문성을 필요로 하는지’ 여부와 ‘근로자가 아니라 회사 또는 고객이 작업도구, 재료 및 장비를 제공 하는지’ 여부가 포함된다.³¹⁾

노동부 임금근로시간국(Wage and Hour Division)이 관할하는 「1938년 공정근로기준법(Fair Labor Standards Act of 1938)」은 사용자를 ‘근로자와 관련하여 직접 또는 간접적으로 사용자의 이익을 위해 행동하는 모든 사람(any person acting directly or indirectly in the interest of an employer in relation to an employee)’으로 정의하고 있다.³²⁾ 공동 사용자 지위 개념은 미국의 대공황 시기에 공정근로기준법의 초과근무수당 요건에서 가장 먼저 언급된 바 있다.³³⁾ 당시 공동 고용을 개략적으로 언급했던 목적은 사용자가 공정근로기준법

National Labor Relations Board's Joint Employer Standard, 84 GEO. WASH. L. REV. 741, 754 (2016).

29) 42 U.S.C. § 2000e(b).

30) EQUAL EMP. OPPORTUNITY COMM'N, COMPLIANCE MANUAL, § 2-III(B)(1)(a)(iii)(b).

31) EQUAL EMP. OPPORTUNITY COMM'N, NO. 915.992, ENFORCEMENT GUIDANCE: APPLICATION OF EEO LAWS TO CONTINGENT WORKERS PLACED BY TEMPORARY EMPLOYMENT AGENCIES AND OTHER STAFFING FIRMS (Dec. 3, 1997), <http://www.eeoc.gov/policy/docs/conting.html>, 1997 WL 33159161, at *4-5 & n.10

32) 29 U.S.C. § 203.

33) Ruben A. Garcia, *Modern Accountability for a Modern Workplace: Reevaluating the National Labor Relations Board's Joint Employer Standard*, 84 GEO. WASH. L. REV. 741, 757 (2016).

의 초과근무 규정을 우회할 의도로 자신의 근로자로 하여금 분리되어 있지만 기능적으로 유사한 다른 사용자를 위해 초과근무를 시키는 일을 방지하기 위함이었다.³⁴⁾ 오늘날 법원은 한 개체의 공동 사용자 지위 여부를 결정하는 데 있어 ‘경제적 실체 기준’을 적용하고 있다.³⁵⁾ 경제적 실체 기준은 해당 업무에 대해 누가 통제권을 행사하였는가를 검토하는 것으로, 일반적으로 네 가지 요소를 고려한다. 즉, 사용자로 추정되는 자가 ① 근로자의 임면권을 가지고 있는지 여부, ② 근무일정 또는 고용조건을 감독하고 통제하는지 여부, ③ 임금수준 및 지급방법을 결정하는지 여부, ④ 고용 관련 기록을 유지하고 있는지 여부 등이다.³⁶⁾ 이 중 하나만으로 결정적인 요소는 없으며, 법원은 한 개체가 공동 사용자가 되기에 충분한 통제권을 지니고 있는지 여부를 결정하는 데 있어 전체 상황을 종합적으로 판단한다.³⁷⁾

전국노동관계위원회가 관할하는 「1935년 전국노사관계법(National Labor Relations Act of 1935)」에서는 사용자를 ‘직접 또는 간접적으로 사용자의 대리인으로 행동하는 모든 사람’으로 정의한다.³⁸⁾ ‘브라우닝 페리스(Browning-Ferris Industries of California, Inc.)’ 사건 이전에는, 공동 사용자 여부를 판단하는 데 있어서 전국노동관계위원회는 공동 사용자로 추정되는 이들이 고용관계의 핵심조건을 통제하거나 공동 결정하는 권한을 공유하고 있는지 여부를 평가하였다.³⁹⁾ ‘고용관계의 핵심조건(essential terms and conditions of employment)’의 구체적인 예에는 채용, 해고, 징계 및 감독이 포함된다.⁴⁰⁾ 이후 20년 동안 전국노동관계위원회는 평가기준을 더욱 다듬어서 사용자로 추정되는 이가 해당 근로자에 대해 직접적이고 즉각적인 통제권을 ‘행사’하는 것을 요건으로 하게 되었다.⁴¹⁾ 브라우닝 페리스 사건에 대한 다수 결정이 내려진 후에는, 공동 사용자로 추정되는 이가 간접적으로라도 고용의 기준 및 조

34) *Id.*

35) *Id.*

36) Steven A. Carvell & David Sherwyn, *It is Time for Something New: A 21st Century Joint-Employer Doctrine for 21st Century Franchising*, 5 Am. U. Bus. L. Rev. 5, 17 (2015).

37) *Id.*

38) 29 U.S.C. § 152.

39) Daniel B. Pasternak & Naomi Y. Perera, *The NLRB’s Evolving Joint-Employer Standard: Browning-Ferris Industries of California, Inc.*, 31 ABA J. LAB. & EMP. L. 295, 296 (2016).

40) *Id.*

41) *Id.*

건을 통제할 수 있는 권한을 ‘보유’하고 있는지 여부를 기본적으로 묻는 새로운 기준이 마련되었다.⁴²⁾ 다음 장에서는 노동고용법과 프랜차이즈 제도가 교차하는 부분에서 최근에 쟁점이 되고 있는 이슈들을 자세히 살펴보고자 한다.

■ 최근 관련 판례 및 쟁점

브라우닝 페리스

2015년 브라우닝 페리스 사건의 당사자인 브라우닝 페리스는 재활용 시설을 소유, 운영하면서 약 60명의 노조 가입 직원들을 고용하고 있었다.⁴³⁾ 브라우닝 페리스는 자사의 시설에 비조합원 인력을 공급받기 위해 인력파견업체인 ‘리드포인트(Leadpoint)’와 인력파견 계약을 체결하였다.⁴⁴⁾ 관련 사실관계 및 주장 내용을 검토한 후, 전국노동관계위원회는 ‘간접적 통제’를 보여주는 요소들이 공동 고용 사실을 뒷받침할 정도로 충분하다는 판정을 내렸다.⁴⁵⁾ 이 사건에서 전국노동관계위원회는 브라우닝 페리스가 무엇보다도 약물복용 검사 및 기타 채용 조건을 간접적으로 지시하였고, 어떠한 이유로든 근로자를 거부할 권리가 있었으며, 근로자의 해고를 명령할 수 있었고, 근로자가 수행하는 업무 내용과 업무 일정을 통제하였기 때문에 브라우닝 페리스에 전국노사관계법이 적용된다고 판단하였다.⁴⁶⁾

2017년 12월 14일의 ‘하이브랜드 인더스트리얼 컨트랙터즈(*Hy-Brand Industrial Contractors*, 이하 하이브랜드)’ 사건에서, 전국노동관계위원회는 브라우닝 페리스 사건에서 적용한 공동 사용자 기준을 반복하고, 사용자로 추정되는 자가 근로자의 고용조건에 대해 지니는 제한적, 관행적 또는 간접적 통제권 또는 단순히 보유한 (행사하지는 않은) 통제권을 근

42) *Id.* at 301.

43) *Browning-Ferris Indus.*, 362 N.L.R.B. No. 186 at 2 (Aug. 27, 2015).

44) *Browning-Ferris Indus.*, 362 N.L.R.B. at 3.

45) Jay Forester, *The Joint-Employer Standard After Browning-Ferris II & The 21st Century American Dream*, 5 AM. U. BUS. L. REV. 37, 40 (2015).

46) *Id.* at 41.

거로 공동 사용자 지위에 있는 것으로 볼 수 있다는 입장을 반복하였다.⁴⁷⁾ 오히려, 하이브랜 드건에서 전국노동관계위원회는 각 공동 사용자가 근로자의 고용조건에 대해 ‘직접적이고 즉 각적인’ 통제권을 행사한 것으로 볼 수 있어야 한다고 판정하였다.⁴⁸⁾

그러나 2018년 2월 26일, 전국노동관계위원회는 ‘브라우닝 페리스 판정을 반복한 결정은 무효’라고 명시함으로써 2017년 12월 14일의 하이브랜드 사건의 결정을 뒤집는 명령을 내 렸다.⁴⁹⁾ 따라서 현재는 브라우닝 페리스 사건의 광범위한 간접적 통제권 기준이 법적 효력을 유지하고 있다. 브라우닝 페리스 사건은 프랜차이즈 관련 사건은 아니었지만, 이러한 간접적 통제 원칙 및 이슈들은 프랜차이즈 산업에서 공동 사용자 원칙을 해석하는 데 있어서도 동일 하게 사용될 수 있을 것이다.

맥도날드

전 세계적으로 가장 널리 알려진 프랜차이즈 기업인 맥도날드로 다시 돌아와 보면, 이 기업 은 현재 가맹본부와 가맹점의 공동 사용자 이슈에서 눈에 띄는 한 구성요소라 할 수 있다.⁵⁰⁾ 2014년, 전국노동관계위원회의 법률고문은 미국 맥도날드 본사(McDonald's USA, LLC)와 일부 가맹점에 대해 여러 맥도날드 매장에서 근무하는 근로자들의 권리를 위반한 혐의로 13 건의 진정서를 제출하였다.⁵¹⁾ 맥도날드가 연류되어 상당한 관심을 받고 있는 이 사건은 브라 우닝 페리스 판정이 프랜차이즈 관계에 어떻게 적용될 것인가에 대해 지금까지 가장 명확한 견해를 제시해 줄 것으로 기대되고 있다. 2018년 초 미국 맥도날드와 전국노동관계위원회 법률고문 간 조정안이 행정법원에 제출되었다.⁵²⁾ 그러나 행정법 판사는 2018년 7월에 이 조

47) Hy-Brand Industrial Contractors, LTD., 365 N.L.R.B. No. 156 at 1 (December 14, 2017).

48) *Id.*

49) Hy-Brand Industrial Contractors, LTD., 366 N.L.R.B. No. 26 at 1 (February 26, 2018).

50) David L. Steinberg, *Uncertainty Abounds*, 96 Mich. B. J. 26, 26 (2018).

51) *Id.* at 27.

52) Bloomberg, *McDonald's and NLRB Want to Halt a Case that Could Make Firms More Liable for Franchises' Wrongdoing*, L.A. TIMES (March 19, 2018 12:30 P.M.), <http://www.latimes.com/business/la-fi-mcdonalds-joint-employer-20180319-story.html>.

정안을 반려하면서 조정안이 공동 사용자 이슈에 관한 판정을 우회하려는 취지로 작성된 것이라고 명시하였다.⁵³⁾ 2018년 10월에 심리가 속개될 예정이다. 이와 같이 현재 진행 중인 사건들과 쟁점을 염두에 두고, 다음 장에서는 이러한 이슈들에 대한 여러 이해당사자들의 대응에 관하여 논하도록 한다.

■ 이해당사자들의 대응

가맹본부

브라우닝 페리스 판정 이후로, 가맹본부들은 가맹점의 운영에 어느 정도의 통제력을 행사해야 하는지를 결정하기 위해 손익분석에 나섰다.⁵⁴⁾ 가맹본부는 일반적으로 프랜차이즈 입지, 외양 기준, 제품과 서비스, 매장 영업시간, 광고내용, 회계절차, 직원교육 요건 등의 운영관리사항을 지시한다.⁵⁵⁾ 그러나 브라우닝 페리스 판정에 반대하는 이들은 위와 같이 가맹본부가 브랜드 보호를 위해 실시하는 운영상 조치 및 관리사항들로 인해 이제 가맹본부가 프랜차이즈 가맹점 근로자의 공동 사용자가 되면서 결과적으로 전체 프랜차이즈 산업에 영향을 미치게 될 것이라고 우려하고 있다.⁵⁶⁾ 이러한 우려는 단순히 가설만은 아니어서, 실제로 전국 노동관계위원회 법률고문은 이미 공동 사용자로서 맥도날드사를 고발한 상황이다.⁵⁷⁾ 맥도날드의 고객들은 모든 프랜차이즈 매장에서 동일한 품질의 제품이 동일한 방식으로 제공되기

53) Daniel Wiessner, *U.S. Labor Board Judge Rejects McDonald's bid to settle franchisees' case*, REUTERS (July 17, 2018 3:57 P.M.), <https://www.reuters.com/article/us-mcdonalds-nlr/u-s-labor-board-judge-rejects-mcdonalds-bid-to-settle-franchisees-case-idUSKBN1K72LT>.

54) Daniel B. Pasternak & Naomi Y. Perera, *The NLRB's Evolving Joint-Employer Standard: Browning-Ferris Industries of California, Inc.*, 31 ABA J. LAB. & EMP. L. 295, 316 (2016).

55) *Id.* at 318-19.

56) *Id.* at 319.

57) *Id.*

를 기대한다.⁵⁸⁾ 이러한 기대 때문에 맥도날드는 가맹본부로서 고객들이 지속적으로 만족을 경험할 수 있도록 필요한 통제를 가하고자 한다.⁵⁹⁾ 그러나 이렇게 통제를 함으로써 여러 노동 및 고용법을 적용받게 되는 결과로 이어질 수 있다.

노조의 대응

2012년 프랜차이즈 가맹점에서 근무하는 200여 명의 패스트푸드 근로자들이 뉴욕시에서 임금인상, 근로조건 개선, 노조결성권을 요구하며 파업에 나섰다.⁶⁰⁾ 이 파업은 ‘New York Communities for Change’, ‘UnitedNY.org’, ‘Black Institute’, ‘국제서비스노조(SEIU)’의 주도로 조직되었다.⁶¹⁾ 2년 후 전국노동관계위원회 법률고문은 맥도날드 프랜차이즈 가맹점 및 미국 맥도날드사를 공동 사용자로 하여 제소하였다.⁶²⁾ 일반적으로 노조들은 브라우닝 페리스 판정을 통해 더 많은 사업장에서 단체교섭을 위한 조직화 기반을 확대되었다는 점에서 그들의 승리로 보았다.⁶³⁾ 노조가 없는 사업장이 노조가 조직되어 있는 사업장과 공동 사용자 관계에 있는 것으로 보이는 경우, 전자의 사용자에게 단체교섭 의무가 부과될 수 있기 때문이다.⁶⁴⁾

입법적 대응

전국노동관계위원회의 새로운 공동 사용자 기준에 대해, 입법가와 로비스트들은 이러한 광

58) *Id.*

59) *Id.* at 320. 블랙(Black)의 법률사전의 정의에 따르면 영업권(good will)은 “평판, 네트워크, 지적 재산권, 그리고 브랜딩으로 구성된 기업의 주요 무형자산”이다.

60) Fight For \$15, <https://fightfor15.org/about-us/> (last visited August 8, 2018).

61) Daniel B. Pasternak & Naomi Y. Perera, *The NLRB’s Evolving Joint-Employer Standard: Browning-Ferris Industries of California, Inc.*, 31 ABA J. LAB. & EMP. L. 295, 313 (2016).

62) *Id.*

63) Michael J. Moore, NLRB Vacates Hy-Brand Decision, Leaving More Questions than Answers, 23 No. 12 W. Va. Emp. L. Letter 6 (2018).

64) *Id.*

범위한 기준을 법령으로 제한하고자 하였다. 2017년 11월 7일 미하원은 「국내기업보호법 (Save Local Business Act)」을 통과시켰다.⁶⁵⁾ 이 법의 취지는 전국노사관계법과 공정근로기준법 두 법에 의한 공동 사용자 지위를 결정함에 있어 모두 직접통제 기준이 적용되도록 하는 데 있다.⁶⁶⁾ 기업들과 미상공회의소를 포함한 경제단체들로 구성된 연대조직은 미 상원에 이 법의 승인을 촉구하고 있다.⁶⁷⁾ 이 법안에 대한 미상원의 표결은 아직 실시되지 않았다.

■ 결론

미국의 프랜차이즈 산업은 계속 꾸준하게 성장하고 있다. 수백만 명의 근로자들이 프랜차이즈 가맹점에 고용되어 있으며, 이들은 상황에 따라서는 가맹본부의 근로자일 수도 있다. 경영자들은 이와 같은 책무 및 책임 확대 가능성이 프랜차이즈 사업 모델에 위협을 가한다고 보고 있다. 반면에 노동 관계자들은 새로운 공동 사용자 원칙으로 일반 프랜차이즈 근로자의 근로조건과 임금이 개선될 것이라 믿는다. 앞으로 관련 판례와 법제정을 통해 공동 사용자 원칙이 프랜차이즈 업계에 미치는 영향이 명확히 드러날지는 두고 봐야 할 일이다. 

65) The Save Local Business Act, H.R. 3441, 115th Cong. (2017-2018)

66) *Id.*

67) Sean P. Redmond, *Coalition Urges Senate to Pass Joint Employer Bill*, U.S. CHAMBER OF CONGRESS (Feb. 23, 2018 11:30 A.M.), <https://www.uschamber.com/article/coalition-urges-senate-pass-joint-employer-bill>.