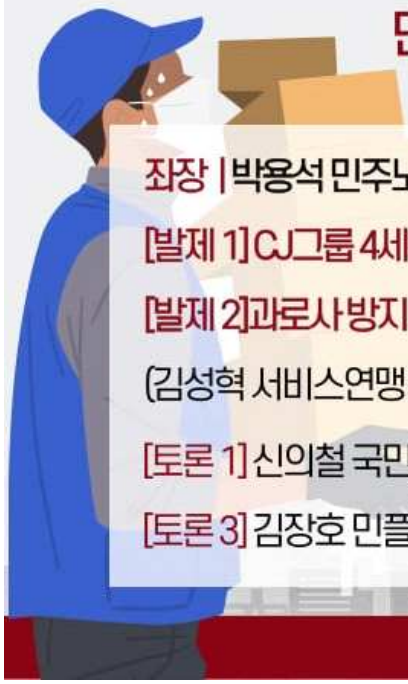
CJ그룹의 변칙승계 및 과로사 사회적합의 바로보기

토론회

2022년 2월 23일(수) 오후 2시

민주노총 15층 회의실(교육장)



좌장 | 박용석 민주노총 정책연구원 원장

[발제 1] CJ그룹 4세 승계 과정의 문제점 (이상훈 참여연대 경제금융센터 변호사)

[발제 2]과로사 방지 사회적 합의 이행과 재벌의 사회적 책임

(김성혁 서비스연맹 정책연구원장)

[토론 1] 신의철 국민입법센터 변호사 [토론 2] 한선범 전국택배노조 정책국장

[토론 3] 김장호 민플러스 편집국장

민주노총 정책연구원

CJ그룹의 변칙승계 및
과로사 사회적합의 바로보기 토론회

순 서

인 사 말 윤택근 전국민주노동조합총연맹 수석부위원장

좌 장 박용석 전국민주노동조합총연맹 정책연구원장

발 제

발제1 || CJ그룹 4세 승계 과정의 문제점
_이상훈 참여연대 경제금융센터 변호사 p02

발제2. || 과로사 방지 사회적 합의 이행과 재벌의 사회적 책임
_김성혁 전국서비스산업노동조합연맹 정책연구원장 p09

토 론

토론1 || 신의철 국민입법센터 / 법무법인 율립 변호사 p28

토론2 || 한선범 전국택배노조 정책국장 p36

토론3 || 김장호 현장언론 민플러스 편집국장 p40

발 제

CJ그룹 4세 승계 과정의 문제점

- 이상훈 참여연대 경제금융센터 변호사 -

1. 들어가며

2021년 12월 28일 택배노조가 과로사 방지를 위한 사회적 합의를 CJ대한통운이 제대로 이행하라며 파업에 돌입한 지 50일이 넘었다.

발제자는 기업지배구조 개선을 위한 활동을 주로 해 왔기 때문에 우리나라 재벌 들이 총수 일가의 경영권(지배권) 승계와 관련해서는 온갖 편법과 불법을 자행하는 현실을 자주 목도하였고, 그러한 노력의 1/10을 노동의 가치를 존중하는데 사용한다면 우리 사회가 보다 밝은 방향으로 발전할 수 있다는 문제인식을 갖고 있다.

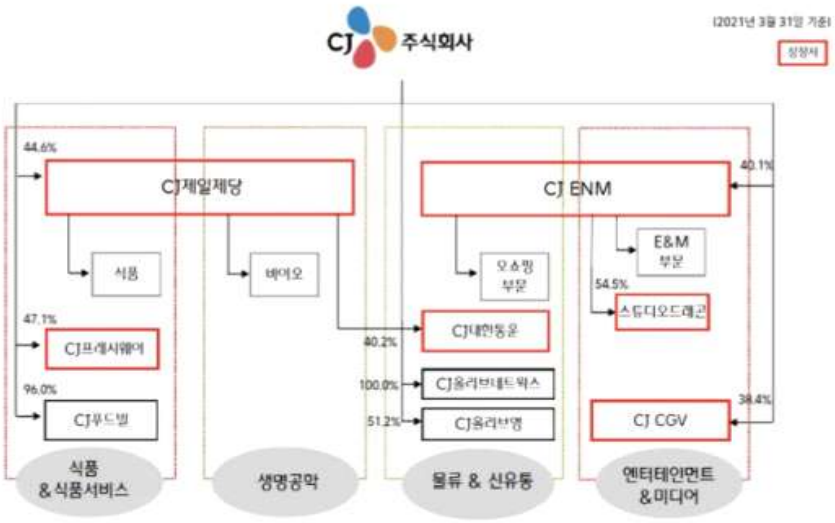
비록 발제자는 이번 파업과 직접적으로 관련이 있는 활동을 하지는 않았지만, 금번 파업에 대해서 CJ대한통운이 사회적 합의 이행을 위한 대화에 소극적인 태도를 보이는 것은 지금까지 CJ그룹이 4세로의 경영권 승계를 위한 각종 시도들에 들인 노력과 비교할 때 회사의 이익을 위해서도 적절하지 않다는 점을 살펴본다.

2. 기본 설명

○ CJ 그룹의 지배구조

- CJ그룹은 2007년에 다른 그룹들보다 신속하게 CJ(주)를 지주회사로 하는 지주회사 체제로 전환.
- 지주회사 체제는 경제력 집중이 심화되고 지배주주가 지주회사를 통해 그룹 전체를 지배하기 용이하다는 단점이 있지만, IMF 당시 순환출자로 복잡하게 얽힌 소유구조로 인해 연쇄도산의 피해를 입은 경험으로 인해 1999년 소유구조 투명성을 명분으로 공정거래법 개정으로 허용.
- 핵심 사업영역은 식품&식품서비스(CJ푸드빌, CJ씨푸드), 엔터테인먼트 CJ E&M, CGV 등), 물류&유통(CJ홈쇼핑, CJ 대한통운 등)

그림5. CJ 그룹 지배구조



*NOTE: 보통주 기준 지분율

자료: CJ, 하이투자증권

- 현재 이재현 회장은 CJ 주식 42.07%를 보유하면서 그룹 경영권을 지배하는 단순한 구조
- 이재현 회장은 삼성그룹 창업주인 이병철 회장의 맏아들인 이맹희(이건희의 큰형)의 장남
- 이재현 회장의 딸 이경후(85년생)와 아들 이선호(90년생)가 4세로서 최근 이들 남매로의 경영권 승계 작업이 속도를 내고 있음.

○ 경영권승계의 기본 방향

- 이경후·선호 남매는 CJ 지분이 거의 없고(이경후 1.27%, 이선호 2.87%), 대신 비상장사인 CJ올리브영과 C&I레저산업을 중심으로 지분을 많이 보유하고 있음.
- 이재현 회장이 두 자녀에게 CJ 주식 42.07%를 상속하는 것이 가장 올바른 승계방법이겠지만, 이에 따른 상속세 등 승계 비용 부담을 줄이기 위해 두 남매가 보유한 비상장사에 대한 지배력을 CJ지주사에 대한 지배력으로 최소한의 비용으로 전환하는 것이 경영권승계의 기본 방향이라고 할 수 있음

비상장사(CJ올리브영,C&I레저산업 등)에 대한 지배력	➡	CJ지주사에 대한 지배력

3. 경영권승계의 경과와 특징

◯ 요약

장기간에 걸쳐 지배주주 일가의 이익에 충실한 방향으로 법제도의 변화에 기민하게 대응하면서 교묘하고 현란한 방법을 총 동원하여 적극적으로 승계방안 추진

◯ 구체적인 진행 경과

1) SI 계열사를 활용한 그룹 핵심 계열사 지분 확보

- SI업체는 일감몰아주기가 용이하고 가치평가가 매우 주관적이기 때문에 많은 재벌그룹들은 총수일가가 비상장 SI 계열사를 보유토록 하고 계열사 일감몰아주기로 규모를 키워 경영권 승계의 수단으로 활용하고, CJ 그룹 역시 마찬가지 시도를 함.
- 2014. 12. 1. 이재현 회장은 그룹 SI업체인 CJ시스템즈 지분 15.91%를 이선호씨에게 증여.

2) 지배주주 일가의 이익에 충실한 방향으로 계열사 붙이고 쪼개기

① 합병

- SI 계열사에 대한 일감몰아주기가 사회적 논란이 되자, 2014. 12. 2. CJ씨스템즈는 CJ올리브영과 합병해 CJ올리브네트웍스로 바뀌면서, 이선호씨는 CJ올리브네트웍스 지분 11.3%를 확보.
- 당시 IT 사업부문과 Health & Beauty 사업부문 간에는 사업연관성이 없기 때문에 합병시너지가 없다는 비판과 두 회사 간 합병은 단지 CJ시스템즈의 상증법 등 적용에 따른 일감 몰아주기 규제를 회피하기 위한 것이라는 의혹이 제기되었음. 즉 두 회사 합병 후 회사 규모가 커짐에 따라 충수 일가 지분이 하락하면서 일감 몰아주기 규제를 회피.
- 위 합병은 이재현 회장이 이선호씨에게 CJ시스템즈 지분을 이전한 다음날 추진되었기 때문에 그룹 차원에서 치밀하게 기획 된 것으로 추정. 이를 통해 두 남매의 지분 확보

② 5년 뒤 분할

2019 4. 29. CJ올리브네트웍스는 IT 사업부문과 Health & Beauty 사업부문을 인적분할하고, 이경후·선호 남매는 두 회사의 지분을 각각 보유

3) 회사 자금으로 매입한 CJ 지주사 자사주를 자신의 개인 지분으로 변환

- 인적분할 후 곧바로 IT 사업부문을 CJ의 자사주를 활용한 주식의 포괄적 교환을 통해 완전자회사로 편입.
- 주식 교환 후 CJ의 자사주는 기존 11.2%에서 4.3%로 하락하고, 이선호 0% → 2.8%, 이경후 0.1% → 1.2%로 CJ의 지분이 늘어났는데, 이를 통해 이경후·선호 남매는 처음으로 CJ 지주사 지분을 보유하게 됨. 특히 위 주식교환은 소규모 주식교환으로서, 주주총회의 결의 없이 이사회 결의만으로 일방적으로 추진

※주식의 포괄적 교환
- 이미 존재하는 A회사와 B회사의 계약에 의해 B회사의 주주가 가진 B회사 주식을 모두 A회사에 이전하고 그 대가로 A회사의 신주 또는 자기 주식을 B회사의 주주에게 교부함으로써 A회사는 완전 모회사가 되고 B회사는 완전 자회사가 되는 절차
- 원래는 주주총회의 승인이 필요하지만, 주식교환을 위하여 발행하는 신주의 총수 또는 교부되는 자사주의 총수가 적으면 이사회승인으로 갈음(=소규모 주식교환)

4) 신형 우선주의 활용

- 신형우선주는 의결권이 없는 대신 보통주보다 현금배당을 더 받는 주식으로 보통 보통주보다 20~70% 가량 싼 가격에 거래되기 때문에, 재벌 그룹들은 가격이 저렴한 우선주를 확보해 장기적 관점에서 증여세를 줄이면서 경영승계의 수단으로 활용
- 이경후·선호 남매는 오래 전부터 이재현 회장으로부터의 증여 및 자체 매수를 통해 CJ 신형우선주 지분을 늘려옴
- 특히 CJ 신형우선주는 발행된 뒤 10년이 되는 날 보통주로 전환되는 조건인데, 2029년 기준으로 신형우선주가 보통주로 전환되면 이경후·선호 남매의 이경후의 지주사 지분율은 4.3%, 이선호는 5.87%가 됨

5) 비상장계열사의 상장 차익 실현 직면

- CJ올리브네트웍스의 분할 후 회사인 CJ올리브영는 올해 상장을 앞둔 상황(이경후 4.26%, 이선호 11.09%)이고, 기업공개(IPO)를 앞둔 현재 기업 가치 올리기에 한창.
- CJ올리브영이 시장에서 추정하는 4조원대의 가치로 상장에 성공하면 이선호와 이경후의 지분 가치는 약 4천500억원, 1천700억원 대로 증가
- CJ올리브영의 기업가치 증진을 위해 그룹 차원의 사업구조 개편과 지원이 예상

6) 계열사 자금의 투자 종자돈 활용

- C&I레저산업은 이선호(51%)씨가 최대 주주로, 이경후(24%)씨와 남편 정종환(15%), 이재현회장의 조카 이소혜·이호준(각 5%) 등이 지분 100%를 갖고 있는 총수 일가의 비상장 가족회사로서, 현재 해상 풍력발전사업과 자산운용사업을 하고 있음,
- 해상 풍력발전사업은 C&I레저산업이 CJ대한통운의 기술평가 협력의향서를 받는 등 계열사를 동원해서 2000년 9월 산업통상자원부로부터 인천시 옹진군 굴업도에 1조원대 해상 풍력발전사업 허가를 받은 상황
- 향후 해상 풍력발전사업을 이경후·선호 남매의 경영권 승계 작업에 도움이 되는 방향으로 추진할 것으로 예상
- 자산운용사업은 C&I레저산업이 지분 100%를 보유한 와이즈인베스트먼트를 통해 CJ ENM, CJ대한통운, CJ CGV, CJ제일제당, CJ올리브영 등 CJ그룹 계열사들로부터 출자를 받아 투자를 함.
- 그러나 타임와이즈인베스트먼트의 수익은 계열사들이 자금 운용을 맡기면서 운용 수수료를 타임와이즈

인베스트먼트에 지급하게 되는 구조에서 비롯되기 때문에 총수일가 가족회사에 대한 일감 몰아주기라는 비판이 제기되었고, 이에 따라 최근 CJ지주사가 타임와이즈인베스트먼트를 인수할 계획으로 알려짐.

4. 문제점

1) 마약 사범임에도 불구하고 재벌 4세이라는 이유만으로 그룹 경영권 승계 작업이 진행되는 천박한 자본주의의 반복

- 2019. 9. 이선호씨는 변종대마를 국내에 밀반입하고 대마를 흡입한 행위로 체포, 기소된 후, 같은 해 10. 24. 인천지방법원으로부터 징역 3년에 집행유예 4년을 선고받고 2020. 2. 서울고법에서 항소기각.
- 이선호씨는 당초 충분히 자숙하겠다고 했지만, 2021. 1. CJ제일제당에 복귀하였고, 2022. 1. 아예 경영리더라는 새로운 임원직급으로 초고속 승진. 경영리더는 2022년에 신설된 임원직급으로서, 종래의 사장 이하 상무까지의 임원 직급을 모두 '경영리더'라는 이름의 단일 직급으로 통합한 것으로서, 이선호씨의 임원승진을 염두에 둔 임원직급 개편이라는 비판을 받음.
- CJ그룹의 경영권 승계 리스크는, 다른 범죄행위도 아니라 사회적 지탄이 높은 마약사범 전과가 있는 재벌 4세에게, 그것도 형사재판 종료 후 2년이 채 지나지 않았음에도 5만여명의 노동자가 근무하는 그룹의 임원 직무를 맡기면서 경영권 승계 작업을 진행하는 것임
- 만일 평직원이 마약범행으로 재판을 받았다면, 회사로서는 해당직원의 업무 수행능력에 불안을 느껴 해고하거나 최소한 회사의 중요한 의사 결정 업무에서 배제했을 것임. 특히 현재는 급변하는 산업구조 개편 시기이기 때문에 의사 결정이 어려운 사항들이 산적해 있어서 상당한 업무 스트레스를 겪을 수밖에 없는데, 중독성 높은 마약에 의존한 경험이 있는 이선호씨가 회사 경영 전면에 나서는 것에 대해 우려하지 않을 수 없음.
- 그룹 내의 훌륭한 인재들이 많기 때문에 이선호씨는 이들에게 그룹경영을 맡기고 자신은 대주주의 지위에서 경영을 감독하는 것이 타당함. 그럼에도 불구하고 굳이 이선호씨가 회사 경영의 전면에 나서는 것은 대주주의 지위를 그룹의 소유권으로 생각하는 재벌체제라는 구시대적인 관점에서 벗어나지 못한 것임,

2) 회사의 지배구조 개편 등 중요한 회사결정을 총수 일가의 이익을 위해 일방적으로 결정

- CJ올리브네트웍스의 분할, 합병, 포괄적 교환 절차는 회사의 중요한 의사 결정이기 때문에 회사의 이익을 중심으로 추진되어야 함에도 불구하고, 총수일가의 이익을 위하는 방향으로 추진되었고 이에 대한 견제의 목소리는 사실상 부재. 위에서 살펴본 다른 경영권 승계 방안들도 마찬가지임
- 총수 일가의 지주사 지분이 40%이상이기 때문에 총수 일가가 회사의 주요한 의사 결정을 좌우할 수 있는 법적 권한을 보유, 따라서 만일 총수 일가가 잘못된 판단을 할 경우 그 피해는 계열사 전체가 고스란히 직면하게 됨,

3) 그룹 차원의 자금 지원 행위를 통한 경영권 승계 지원 시도 위험성 잔존

- CJ올리브네트웍스의 분할·합병 과정이나 타임와이즈인베스트먼트에의 그룹 자금 유입 건에서 보듯이 총수일가 4세로의 경영권승계는 개별 기업이 아닌 그룹 차원에서 조직적으로 기획 추진된 것임,
- 그 과정에서 최근 추진된 타임와이즈인베스트먼트의 그룹자금 운용시도는 불법 논란이 제기됨에 따라 개정 공정거래법에 따른 CVC 설립으로 방향을 전환한 것으로 보이지만, 그룹 계열사 자금을 동원해서 총수일가 4세의 이익이 실현되는 방향으로 자금 투자가 진행될 가능성은 여전히 존재.
- 비록 이를 방지하기 위해 최종 법안 논의 과정에서 CVC가 총수일가가 출자한 회사에 투자하는 행위를 금지하는 조항을 추가시켰지만, 다양한 투자 형태 매개를 통한 편법 경영권 승계 위험성에 대해서는 지속적인 감시가 필요.

4. 결론

○ 지배주주 일가가 아닌 회사의 가치 증진 방안에 대해서 그룹 차원의 적극적 대응 필요

- 택배노조가 CJ대한통운에 사회적 합의 이행을 요구하며 지난해 12월 28일부터 총파업에 돌입한 이후 2달 내외가 되었음에도 사태해결의 분위기가 보이지 않음
- 반면 CJ 그룹은 총수일가 4세로의 경영권승계 방안에 대해서는 다른 어떤 그룹들보다도 선제적이고 치밀하게 대안을 제시하면서 적극적으로 해결방안을 제시했음
- 그러나 회사의 가치는 총수 일가로의 경영권승계 비용을 최소화하는 것이 아니라 회사에서 땀 흘려 일하는 노동자들이 노동의 가치를 제대로 평가받고 착취당하지 않는 시스템을 갖추어야 지속 가능함,
- 따라서 CJ 그룹은 지금까지 그룹 차원에서 총수일가 4세로의 경영권승계 방안에 대비한 것처럼, 이번 택배노조의 총파업에 대해서 그룹 이미지가 하락하지 않도록 전향적으로 대응할 필요가 있음.

메 모

택배노동자 과로사 방지 사회적 합의 이행과 재벌의 사회적 책임

- 김성혁 서비스연맹 정책연구원장 -

1. 재벌의 비정규직 양산 현황

자본주의는 위기에 처할 때마다 노동에 대한 통제방식을 바꾸어 왔다. 19세기 산업화 초기에는 필요할 때만 일을 시키면 되는 일용직이 일반적이었으나, 1930년 대공황과 2차 세계대전으로 체제 위기에 직면한 자본주의는 투기적 자본의 이동을 금지하고, 노동 3권과 고용안정(정규직)을 보장하였다.

그러나 오일쇼크로 인플레이션이 일어나고 기업의 이윤율이 감소하자, 자본의 투기적 이동을 허용하고 아웃소싱으로 노동비용을 줄이는 신자유주의 정책이 1980년부터 도입되었다. 한국은 1997년 외환위기 이후 신자유주의 정책을 제도화하면서 자본시장을 전면 개방하고 파견·용역, 특수고용 노동이 본격화되었다. 2020년에는 디지털 기술에 기반한 불안정노동인 플랫폼노동(지역기반과 인터넷기반)이 확산되고 있다.

한국노동사회연구소의 고용형태 공시제(2020.3) 분석 결과를 보면, 300인 이상 대기업에서 일하는 비정규직은 192만 명(38.4%)인데, 직접고용 비정규직(기간제, 단시간)은 101만이고, 간접고용 비정규직은 90만 명이다. 이중 1만인 이상 거대기업은 비정규직 비율이 43.5%(62.8만명)이며 직접고용 비정규직이 16.9만 명, 간접고용 비정규직이 45.9만 명이다. 기업규모가 클수록 비정규직 비율이 높은데 300~500인 미만 기업은 비정규직 비율이 26.4%이고, 1만인 이상 거대기업은 43.5%로 재벌 대기업이 간접고용 비정규직의 온상이자 주범이다.

노동부 공시자료에서 재계 13위인 CJ 재벌은 비정규직 비율이 32.8%로 되어있으나 여기에는 특수고용 노동자들이 제외되었다. CJ대한통운만 해도 2만 명의 택배기사들이 오분류된 독립 자영업자이다. 이를 간접고용 비정규직으로 추가하면 CJ그룹의 비정규직 비율은 71.7%가 된다.

국가인권위는 2015년 특수고용 종사자 규모를 230만 명으로 파악하고, 노동3권을 보장하기 위한 법률

개정을 권고하였으며 문재인 정부도 노동공약으로 특수고용종사자에게 노동기본권 보장을 약속하였다. 그러나 자본가들의 반대로 특수고용 노동자 권리보장은 아직도 실현되지 못했다. 뒤늦게나마 당사자들의 투쟁으로 노조가 설립되고 산재보험, 고용보험이 몇 개 업종에서 도입되고 있다.

〈대기업 집단별 비정규직 규모(2020년 3월)〉

대기업집단	계열기업 수 (개)	조사기업 수 (개)	노동자수 (천 명)	비정규직 수(천 명)					비정규직 비율(%)				
				전체	직접고용			간접 고용	전체	직접고용			간접 고용
					소계	기간제	단시간			소계	기간제	단시간	
삼성	59	39	405	151	15	13	4	136	37.3	3.7	3.3	0.9	33.5
현대자동차	54	25	238	85	12	12		73	35.6	4.9	4.9	0.1	30.7
에스케이	125	46	150	57	9	9	1	47	37.8	6.2	5.9	0.4	31.6
엘지	70	28	164	26	6	5	1	20	15.6	3.5	3.2	0.5	12.1
롯데	86	25	125	65	29	14	22	37	52.4	23.1	11.6	18.0	29.4
포스코	35	12	64	34	3	3		31	53.3	5.4	5.3	0.1	47.9
한화	86	23	61	23	4	4		19	37.2	6.1	5.9	0.5	31.1
지에스	69	16	47	28	9	6	4	18	58.8	19.7	12.4	7.8	39.1
현대중공업	30	11	58	30	1	1	0	29	52.2	2.2	2.2	-	49.9
농협	58	16	47	20	10	9	2	10	42.9	20.7	19.7	5.0	22.2
신세계	41	14	92	48	20	4	17	27	52.1	22.3	4.3	18.7	29.8
케이티	44	19	60	8	5	4	1	3	13.5	7.8	6.5	1.6	5.7
씨제이	77	13	53	18	15	6	14	3	32.8	28.0	11.0	26.3	4.8
한진	31	9	46	20	3	3		17	42.9	6.3	6.2	0.1	36.6
두산	25	8	26	12	2	2		10	45.6	6.7	6.7	0.0	38.9
엘에스	54	7	11	2	1	1	0	2	20.8	4.5	4.5	-	16.3
부영	23	3	6	4			0	4	73.7	7.6	7.6	-	66.1
대림	32	5	29	23	4	4		19	79.5	13.3	13.3	0.1	66.3
미래에셋	38	4	7	2	1	1		1	26.3	16.8	16.7	2.2	9.4
금호아시아나	27	12	19	4	1	1		3	20.8	6.2	6.1	0.1	14.6
에쓰-오일	3	1	4	1			0	1	28.5	1.2	1.2	-	27.3
현대백화점	25	11	29	14	3	1	2	11	48.6	10.1	4.7	6.3	38.5
카카오	97	8	7	1	1	1		1	17.6	7.1	6.9	0.5	10.5
한국투자금융	28	2	3	1	1	1			32.0	24.2	24.2	1.3	7.8
교보생명보험	13	8	13	6	2	2	1	4	45.0	15.2	15.2	5.1	29.8
효성	54	12	22	6	2	2		4	25.7	9.4	8.1	1.3	16.3
하림	52	7	8	3				2	32.7	4.9	4.9	0.0	27.8
영풍	26	5	7	3			0	3	44.6	2.7	2.7	-	41.9
대우조선해양	5	3	30	19				19	65.6	1.2	1.2	0.0	64.4
케이티앤지	10	3	9	2			0	2	25.7	3.0	3.0	-	22.7
에이치디씨	27	6	13	11	6	6		5	81.9	42.7	42.7	0.6	39.2
케이씨씨	16	3	10	5			0	4	48.1	4.4	4.4	-	43.7
코오롱	37	9	19	10	2	2		8	54.0	11.6	11.6	0.1	42.4
대우건설	16	2	23	19	3	3	0	16	82.5	11.6	11.6	-	70.8
오씨아이	18	4	8	4				4	53.1	4.0	4.0	0.0	49.0
이랜드	31	8	17	10	7	7	6	2	58.5	43.9	43.4	34.6	14.6
태영	61	6	12	7	1	1		6	60.8	9.7	9.7	0.0	51.1
SM	53	7	4	2	1	1	0	1	39.8	15.4	15.4	-	24.4
DB	20	10	12	1	1	1			8.5	5.6	4.9	1.3	2.9
세아	29	3	6	3				3	44.4	1.6	1.2	0.8	42.8

자료 : 김유선(2020), 한국노동사회연구소 이슈페이퍼(2020-14)

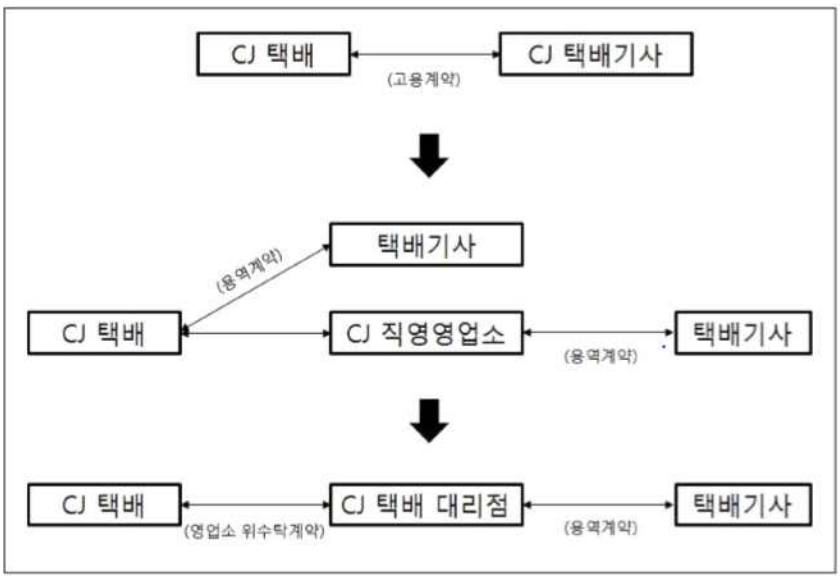
2. 무법천지 택배 시장

지난 20년간 택배 시장은 전자상거래 성장에 힘입어 급성장을 이루었다. 택배물량은 2000년 2.5억 개에서 2020년 33억 개로 10배 이상 커졌고 수많은 업체들이 진입하였다. 코로나 이후 비대면과 온라인쇼핑이 일반화되고 오프라인매장이 줄어들면서, 과거에는 제조업의 부수적인 업무에 불과했던, 택배산업이 이제는 신성장동력이 되어 전 국민의 일상생활을 책임지는 생활필수산업으로 부상되었다. 온라인 주문과 배달이 중시되면서 물류와 유통 산업의 경계가 사라지고, 대형물류센터와 빠른 배송시스템이 경쟁력이 되었다.

그러나 택배산업을 규율하는 법과 제도가 미비하고, 특수고용 택배기사들은 노동법이 적용되지 않아 편법과 탈법이 난무하게 되었다. 화물운수법은 수출입 대형화물의 B2B 거래를 규율하는 법으로 B2C 거래와 라스트마일이 중심인 택배나 배달 등 생활물류산업은 대부분 적용제외로 법망의 사각지대가 형성되었다.

시장을 규율하는 제도가 미비한 가운데, 대기업들은 시장 장악을 위해 단가를 낮추는 출혈경쟁을 지속하여, 중소 택배사들이 몰락하고 CJ대한통운이 시장의 50%를 점유하게 되었다. 과당경쟁 기간동안 택배요금 하락으로 영업이익률이 낮아졌고, 택배기사들의 운임 수수료도 낮아졌다. 특수고용종사자 신분인 택배기사들은 건당 수수료 체계에서 소득을 보전하기 위해 주 6일, 하루 12시간 이상의 장시간 노동을 해야 했다.

<택배기사 계약 변화 과정>



자료 : 조돈문(2015)

특수고용 노동자들은 독립 자영업자 신분으로 위수탁 계약을 체결하지만, 회사가 정한 규칙에 따라 출근하고 업무지시를 받는 경우가 많다. 이와 같이 한국의 특수고용 종사자는 오분류된 위장된 자영업가 대부분인데, 이들은 많은 불이익을 받고 있다. 무엇보다도 특수고용 노동자를 자영업자로 오분류할 경우 노

동법적 보호에서 배제된다. 노동법과 기업복지에서 제외되어 사용자들은 고용세를 내지 않고 최저임금이나 연장근로수당 등이 적용되지 않아 많은 이익을 얻는다. 반면 특고 노동자들은 4대보험, 세금공제, 퇴직금 등의 혜택을 잃어버려 불이익을 받는다.

다음으로 택배기사들은 차량유비비(차량구입, 각종세금, 유류비, 수리비 등) 뿐만 아니라 대리점 수수료, 개인사업자 세금, 용차(결근시 대체 기사 일당) 등도 부담해야 한다. 또한 시장을 규율하는 법이 없어 대리점마다 근무수칙이 다르고 위반시 벌금을 부과하기도 한다. CJ대한통운은 원래 정규직이었던 택배기사들을 직접계약으로 바꾸고, 다시 대리점을 내세워 원청-대리점-택배기사 구조의 위수탁 계약으로 전환하였다.

CJ대한통운은 쿠팡과 함께, 유통·물류 산업에서 불안정노동인 특수고용 종사자를 가장 많이 가지고 있는 기업이다. 택배기사의 업무는 원래 운전과 집화(거래처에 가서 물건을 받아 옴)였다. 분류작업은 아르바이트 노동자를 통해서 해결하고 일부는 택배기사가 하기도 했으나 물량이 작을 때는 큰 문제가 되지 않았다. 그러나 택배 물량이 급증하고 허브터미널과 서브터미널을 통해서 이를 연결하는 시스템이 작업자를 배려하지 못하면서 문제가 발생하였다. 택배기사들은 오전 내내 간선차량을 기다리거나 공짜노동인 분류작업을 하고 12시가 넘어야 배송을 시작한다. 오후에는 집화까지 해야 하므로 노동시간이 12시간 이상으로 늘어났다. 자동분류기가 도입되어 업무는 편리해졌으나 여전히 허브터미널에서 간선차량이 늦게 서브터미널에 도착하므로 분류작업이 늦게 시작되고 결국 귀가 시간이 늦어졌다. 코로나 시기 주문량이 폭증하여 물량이 넘쳐나자 밤늦게까지 장시간 노동을 하면서 과로사가 속출하여, 2020년 코로나 창궐 이후 22명이 택배 현장에서 사망하였다.

3. 과로사 방지 사회적 합의

무법천지 택배시장을 바로잡고 택배 노동자들의 권리를 보호하고자, 전국택배노조는 2019년 생활물류서비스산업발전법 제정을 추진하였다. 기자회견, 토론회, 그리고 세 차례 서울집회(조합원 1,500명씩 참여)를 통해 법 제정을 요구했으나 물류회사들의 반대에 부딪혀 2019년에는 매듭을 짓지 못했다.

한편 코로나 시기 택배 작업 중 과로사가 늘어나자, 택배노조는 2020년 7월 진보연대, 참여연대, 서비스연맹 등과 함께 택배노동자 과로사 대책위(67개 단체 참여)를 구성하였다. 택배노동자 과로사대책위는 원청 택배사에 △과로사 유족에 대한 사과와 재발방지대책 마련 약속, △분류작업 한시적 인력 투입, △지연배달 허용, △비대면 배달의 공식화, △폭염 대책 마련을 요구하고, 정부에 △〈택배노동자 과로사 대책 마련을 위한 민/관 공동위원회〉 구성, △택배현장 장시간 노동 근절을 위한 산업안전 근로감독 실시, △택배노동자 산재보험 의무가입과 보험료 사업주 100% 부담 등 제도개선을 요구하였다.[1] 이를 위해 기자회견, 주요 인사 1인 시위, 인증샷올리기 캠페인, 택배노동자 노동환경 실태조사 토론회, 택배노동자 대회를 추진하였다.

1) 과로사 대책위 회의자료(1차)

택배노조는 장시간 노동의 원인으로 분류작업을 지목했고, 분류작업이 애초에 택배사의 책임임에도 택배노동자에게 전가되고 있어 '공짜노동'을 하고 있는 것이라 주장했다. 또한 택배량이 급증하고 있는 조건에서 한시적이라도 분류인력을 투입할 것을 요구하며 민관 공동위원회를 구성해 논의할 것을 제안했다.

과로사대책위와 택배노조는 각 광역시도별로 '택배노동자 과로사 대책마련 촉구! 분류작업 인력 즉각 투입! 전국 동시다발 택배차량 행진'을 진행하며 국회앞 농성에 돌입하였고, 9월 10일에는 택배노동자 과로사 실태조사 결과발표 및 대책마련 토론회를 개최하여 분류작업 문제와 택배노동자들의 건강 상태의 심각성을 폭로하였다. 힌인임 일과건강 사무처장의 실태조사에 따르면 민간 택배사는 한 주 노동시간이 70시간이 넘었고 점심시간은 고작 12분이었다. 응답자의 22%는 차에서 빵이나 김밥을 먹고, 끼니를 거를 때가 많다는 비율은 37%나 되었다.

택배노조는 추석 분류작업 거부 조합원 총투표를 진행하여 4,173명(95.5%)이 찬성하였다. 과로사가 연이어 발생하고, 추석 시기 택배노동자들의 분류작업 거부 선언 등 투쟁이 계속되면서 생활물류서비스법 제정에도 속도가 나기 시작했다. 2020년 9월 국토부는 생물법 제2조 택배종사자 정의에서 택배종사자의 업무를 '집하, 분류, 배달'의 업무에 종사하는 사람에서 '집하, 분류 등'으로 수정하였고, 택배기사 계약갱신기간 6년 보장 등을 제시하였다.

2020년 12월 7일 〈택배노동자 과로사 문제 해결을 위한 사회적 합의기구〉가 출범하였다. 합의기구에는 ▲정부(고용노동부·국토부·공정거래위·산업부·중소기업부·우정사업본부) ▲종사자(과로사대책위) ▲사업주(통합물류협회·대리점연합회) ▲대형화주(한국온라인쇼핑협회·한국TV홈쇼핑협회·공영홈쇼핑) ▲소비자단체 등이 참여하기로 하였고, 의제로는 ▲택배 분류작업 명확화 ▲작업조건 개선(주5일제 도입, 적정 작업시간 등) ▲택배노동자 적정 수수료 보장을 위한 유통-택배업 상생방향 ▲택배산업 갑질 근절을 통한 공정한 산업구조 확립 ▲택배가격·거래구조 개선 등에 대한 공론화 등을 다루기로 하였다.

합의기구는 '택배노동자 과로사 방지를 위한 사회적 합의기구 실무회의'를 꾸려 1차 회의에서 분류작업 문제를 다뤘고, 분류작업의 책임이 택배사에 있음을 확인하였다. 2차 회의에서는 주 5일제 문제를 의제로 다루었지만, 1차 회의 결과에 대해 통합물류협회에서 이견을 제출해 합의에 실패하였다.

협상과 투쟁이 진행되면서, 사회적 합의기구는 어렵게 1차 합의안을 도출하였다. 주요 내용은 분류작업에서 택배노동자를 제외하고(분류작업을 하는 경우 수수료로 대체), 9시 이후의 심야배송의 제한, 택배노동자의 최대 근무시간을 주 60시간, 1일 최대 12시간으로 제한하는 내용이었다. 그 외에도 적정 △작업조건, △택배비, 택배요금 거래구조 개선, △설 명절 성수기 특별대책 마련, △표준계약서 등이 담겼다.[2)]

그러나 1차 합의문을 이행하기 위해서는 분류인력 투입과 보험료의 재원을 마련해야 하며, 이를 위해서

2) 택배기사 과로사 대책 사회적 합의기구 합의문(2021.1.21.)

는 그동안 출혈경쟁으로 하락시킨 택배요금 인상이 필요했다. 또한 과로사 해소를 위해서는 주 5일 근무가 공식화시켜야 했다. 따라서 1차 합의 당사자들은 3월부터 세부이행을 위한 2차 합의안을 논의하였다. 연구용역을 맡은 국토연구원은 '분류작업 비용', '사회보장 기금 비용', '주5일제에 따른 비용', '물량감소에 따른 건당 수수료 인상' 등을 위해 그동안 저가 출혈경쟁을 종식하기 위해서 백마진 금지와 거래구조 개선 작업 그리고 택배요금 인상이 필요하다고 밝혔고, 이에 근거하여 국토부는 택배기사 처우개선을 위해 택배상자당 150~200원의 원가상승이 필요하다고 제출하였다. 또 택배기사들을 2개조로 나누어 월~금/화~토 근무조를 편성하는 주5일제 방식을 제안하였다. 산재보험과 고용보험 사업주부담액은 1건당 15원의 원가상승이 필요하다고 계산하였고, 배송수수료는 10~15% 인상안이 초기에 제출되었고, 분류비용을 추가수수료로 지급받는 경우 20~30% 물량을 축소해야 한다고 제안하였다.

택배사들은 영업실적 개선을 위한 요금인상은 기업이 알아서 할 일이고, 사회적 합의기구는 애초 취지에 맡게 택배기사 처우개선만 집중하자고 하였다. 분류인력을 구하는 등에 2년 정도의 이행시간이 필요하다고 주장했다. 택배노동조합은 택배사들의 차별적 요금인상은 또다시 저가 출혈경쟁 초래하므로 최저요금제를 명문화하자고 제안하였다. 또한 산재보험 노동자부담분 50%를 다른 노동자처럼 100% 사용자부담으로 해 달라고 요구하였다. 이행시점은 합의안 발표 이후 준비시간을 거쳐 즉각 시행할 것을 주장했다.

정부와 국회, 택배 노사뿐 아니라 대형화주 단체와 소비자 단체 등 각각의 이해관계를 달리하는 조건과 택배요금 인상에 대한 여론 추이 등 복잡한 국면이 형성되었다. 그러나 국민권익인권위의 '택배종사자 근로환경 개선'에 대한 설문조사 결과(1,628명 참가), 참여자의 96%가 산재보험 의무가입이 필요하다고 했고, 과도한 근로시간 줄여야 한다(96%), 택배 분류업무와 배송업무 분리해야 한다(93%)에 동의했고, 이러한 정책으로 배송이 일정기간 늦어지는 것을 참을 수 있다(87%). 가격 인상분이 택배종사자 처우개선에 사용된다면 동의한다(74%)고 응답했다.

과로사를 근절해야 한다는 국민여론 속에서, 전국택배노조는 총파업과 4,500명이 참가하는 여의도 상경투쟁을 전개하며 마지막 압력을 가했다. 결국 1차 합의 당사자들은 2021년 6월에 2차 합의문을 체결하였다. 과로사대책위 2차 합의문의 주요 내용은 '분류작업 인력투입', '고용보험과 산재보험 가입', '택배기사 보호를 위해 개당 170원의 원가 인상', '주 60시간 추진' 등을 합의하고, 이행계획의 주요내용은 표준계약서에 반영하고 택배사업자, 영업점, 택배기사는 '표준계약서(국토부 고시)'[3]를 참고한 운송위탁계약을 조

---

3) 표준계약서 주요내용

제2조(기본원칙) ① "위탁자"와 "수탁자"는 이 계약에 따라 택배 운송 업무를 수행함에 있어 상호 대등한 입장에서 신의성실의 원칙에 따라 자신의 권리를 행사하며 의무를 이행한다. ② "위탁자"와 "수탁자"는 이 계약의 이행과 관련하여 「생활물류서비스산업발전법」, 「독점규제 및 공정거래에 관한 법률」 등 관련 법령의 규정을 준수한다.

제4조(계약의 주요내용) ① "위탁자"와 "수탁자" 간 계약의 주요내용은 다음과 같다.

② "수탁자"는 집화, 배송 외에 분류작업을 수행 / 미수행 한다. ③ 전항에 따라 분류작업을 수행하는 경우 분류수수료는 시간당 ( )원으로 한다. 단, 분류된 화물을 택배차량에 상차하는 시간(_시간)은 분류수수료 지급시 포함하지 않는다. ④ 제3항의 분류수수료는 시간당 최저임금에 상당하는 금액으로 하며, 이 경우 수수료는 「택배기사 과로방지 대책 사회적 합의기구 합의문(2차)」에 따른 분류인력 투입비용 이상으로 한다.

제9조(작업시간 조정 등) ① 계약 당사자는 "수탁자"의 최대 작업시간이 일 12시간, 주 60시간을 초과하지 않도록 노

속히 체결하고, 정부는 사회적 합의사항의 원활한 이행을 지속적으로 '점검, 관리, 지원'하기로 하였다. 합의안 이행은 2022년 1월 1일부터 전면 시행하게 되었다. 즉 분류작업 인력을 별도로 투입하고 산재·고용보험을 적용하여 택배기사의 처우를 개선하며, 이를 위한 재원으로 택배요금을 인상하며, 표준계약서를 체결하여 이를 실천한다는 세부이행계획을 합의한 것이다.

4. CJ대한통운의 사회적 합의 위반

현재 중앙정부 차원의 경제사회노사정위원회, 일자리위원회 등 노사정 합의기구가 있으나 민주노총이 빠진 반쪽짜리 기구이거나 의미있게 작동하고 있지 않다. 이런 조건에서 사안별로 아래로부터 이해당사자들이 사회적 대화를 통해 사회적 합의에 이르는 것은 매우 의미있는 일이다. 특히 노사관계가 작동되지 않고 있는, 특수고용종사자나 플랫폼노동 등 불안정노동에서 정부가 주도하여 산업·업종별 또는 지역별로 이해당사자들이 사회적대화를 통해 산업질서를 세우고 일하는 사람들의 권익을 보호하는 것은 경제발전과 사회통합을 위해서도 필요한 일이다. 이러한 사회적 합의로 산업질서가 구축되고 이해당사자 간 신뢰가 형성된다면, 그 내용은 자연스럽게 제도화될 수 있고, 정상적인 노사관계로 발전할 수도 있을 것이다.

이러한 차원에서 과로사 방지 사회적 합의는 정부(국토부, 노동부, 공정거래위), 민주당(여당), 기업, 소비자단체, 노동자대표 등이 참가하여 합의를 만든 역사적인 사건이다. 문구도 합의 이행 방식, 이행 일정, 재원 마련과 부담 주체, 정부의 점검·관리 등까지 구체적으로 명시되어 있다.

합의에 따라 롯데, 한진, 우체국, 로젠 등 택배사들은 표준계약서를 이행하기 시작했고, 택배요금을 인상 과정에서 170원은 인력투입이나 택배기사 처우개선에 쓰고 있으며, 산재보험과 고용보험이 실시되고 있다.

계약기간		__년 __월 __일부터 __년 __월 __일까지 (__개월)
담당구역		
수수료	집화수수료	1건당 __원 또는 택배사업자-영업점 간 수수료 기준 금액의 ____%
	배송수수료	1건당 _____원 또는 택배사업자-영업점 간 수수료 기준 금액의 ____%
	지급일	매월 __일
기타	차량내역	자동차 등록번호 _____
	종사자격	종사자격증 번호 _____

력한다.

제15조(부속합의) ① "위탁자"와 "수탁자"는 이 계약의 내용을 보충하거나, 이 계약에서 정하지 아니한 사항을 규정하기 위하여 부속 합의서를 작성할 수 있다.
② 전항의 부속합의는 이 계약의 내용에 배치 또는 위반되지 않는 범위 내에서 이 계약의 내용으로 인정된다.

그러나 CJ대한통운은 표준계약서에 없는 독소조항이 포함된 부속합의서를 강요하고, 170원 인상분을 택배기사 처우개선에 쓰이기로 한 내용을 위반하고 있다.

〈부속합의서 독소조항으로 예상되는 노동조건 후퇴〉

	과로사 발생시기	사회적 합의 이후		CJ가 강요하는 부속합의서
배송원칙	당일 배송	과로방지 빠른 출차	⇒	당일배송 강요, 2회전 배송, 고강도 야간노동 발생
비규격 상품	개선 요청 가능	개선 요청 가능	⇒	터미널 도착 상품 무조건 배송 (이형 상품 개선요청 어려움)
근무일수	주 6일제	주 5일제 추진	⇒	주6일제 강제, 장시간 노동 발생
노동시간	70~80시간	60~70시간	⇒	70시간 이상 예상

자료 : 전국택배노조

첫째, 국토부가 고시한 표준계약서에 CJ대한통운은 부속합의서를 추가하였다. 이는 표준계약서를 부정하고 이윤을 우선하여 장시간 노동을 초래하는 내용을 담고 있다. 부속합의서는 간선차량이 너무 늦게 올 경우 택배차량이 빠른 출차를 해야 배송을 제시간에 끝내 장시간 노동을 방지할 수 있으나 당일배송을 다시 강요하고, 기준에 맞지 않은 크고 무거운 택배에 대해서 개선요청을 할 수 없고 무조건 배송을 요구하고 있다. 이를 수행할 경우 노동시간과 노동강도가 늘어나 주 6일제, 70시간 이상의 장시간 노동을 할 수 밖에 없다.

둘째, CJ는 택배요금을 300원 이상 인상했으나 분류인력 투입과 택배기사 처우개선에는 약속한 170원이 아닌 80원 정도밖에 쓰지 않았다(CJ가 대리점에 보낸 자료). 실제 CJ대한통운의 2021년 3분기 영업이익은 1,053억 원으로 2020년(925억) 대비 13.8% 증가하였는데, 이는 택배요금을 인상한 효과가 반영된 것이다. 특히 CJ대한통운의 택배부문 3분기 영업이익이 545억 원으로 2020년(300억) 대비 두 배 가까이 증가하였다. 택배부문 4분기 영업이익은 무려 670억 원으로 분기 실적으로는 사상최대치이다. 그러나 요금 인상분에서 170원이 택배기사 처우개선에 사용되지 않았다.

그럼에도 불구하고 합의의 당사자인 정부는 선거 국면에서 재벌과의 대립이 부담스러워서인지 노사 간의 문제라고 점검·관리의 책임을 다하지 않고 있다. 국토부는 2022년 1월부터 시행하기로 한 분류작업 이행 점검에서 500개 터미널 중 28개만을 방문 조사하였는데, 이중 70%가 아직 분류작업을 합의안대로 이행하지 않고 있다고 지적하고서도 부족한 부분은 앞으로 이행될 것이라며 면죄부를 주고 말았다. 또한 요금인상에서 CJ가 170원을 택배기사 처우개선에 쓰였는지에 대한 여부는 제대로 조사하지 못하고 침묵하고 있다.

특수고용 노동자는 한국사회의 최하층 계급으로 노동법도 사회복지도 적용되지 않는다. 법정 노동시간

은 주 40시간이지만 실제 점심도 거르면서 한 주에 70시간 이상을 일해서 과로사가 발생하는 참혹한 현실을 살고 있다. 이러한 문제를 해결하고자 합의 주체들은 택배시장 질서를 바로잡아 노동자를 보호하기 위해, 사회적 합의를 한 것이다. 그러나 사회적 합의의 중심 역할을 했던 정부가 관리 역할을 방기한 채 뒤에 숨어버리고, CJ 재벌은 합의를 위반하지 않았다고 하면서, 자료 공개와 대화를 거부하고 있다. 합의 이행에 문제제기가 있으면 합의 당사자들이 모여서 검증하면 될 터인데 이것도 실행하지 못하고 있다.

'세금 감면', '연구개발 지원', '고환율 정책', '순환출자 인정' 등 사회적 특혜로 성장한 한국의 재벌은 국민경제를 위해 헌신할 책무가 있다. 재벌은 좋은 일자리를 창출하고, 국민들에게 양질의 상품과 서비스를 제공해야 한다. 질 좋은 택배서비스를 제공하기 위해서는 택배기사들이 건강하고 고객을 돌볼수 있는 시간적인 여유가 있어야 한다. 쓰러질 것 같은 조건에서는 고객을 배려할 여력이 없어 택배를 던져놓고 갈 수밖에 없다. CJ그룹은 이윤을 우선해서 택배기사들을 다시 장시간, 고강도 노동으로 내몰아서는 안 될 것이다. 택배노동자를 존중하는 것은 사회적 합의를 이행하고 노동조합의 협상권을 보장하는 것이다. 지난 6월 중앙노동위원회는 CJ대한통운과 대리점을 공동사용자로 판단하고 단체교섭 의무를 부과하였으나, CJ는 이를 거부하고 행정소송을 제기한 상태이다.

CJ 재벌은 그동안 조세포탈, 횡령, 마약, 밀수, 뇌물 등 반사회적 행위로 총수 이재현뿐만 아니라, 아버지 이맹희씨, 동생 이재환씨, 장남 이선호씨 등 총수일가들이 처벌을 받은 바 있다. CJ그룹은 많은 사회적 물의를 일으킨 만큼 윤리경영, 탄소중립, 노사공생, 원하청 갑질 근절 등으로 기업의 사회적 책임을 다해서 과거 잘못을 만회해야 할 것이다.

그러나 CJ그룹은 최근에도 증여세를 회피하려고 계열사를 분할·합병하고, 자사주를 계열사 주식과 교환하여 아들에게 의결권을 높여주는 편법을 추진하고 있다. 특히 특수고용 비정규직을 양산하여 과로사까지 발생했음에도 반성하지 않고, 이를 해결하기 위한 사회적 합의를 위반하고 있다.

CJ그룹은 여론에 민감한 물류, 유통, 영화, 식품, 외식, 온라인쇼핑몰, 화장품판매, 엔터테인먼트, 미디어 등 주로 내수산업을 영위하고 있다. 내수산업은 소비자인 국민적 지지 속에서 성장하므로, 기업의 사회적 책임을 다하지 못하면 지속가능한 성장이 어려울 수 있다.

특수고용 택배노동자들과 그 가족들은, CJ그룹이 가장 존중해야 할 국민이라는 것을 잊어서는 안 될 것이다.

[택배기사 과로사 방지 대책 사회적 합의기구 1차 합의문]

1. 택배 분류작업 명확화

서브터미널에서 이루어지는 **'택배 분류작업'**이란 다수의 택배에서 타인 또는 본인(택배기사)의 택배를 구분하는 업무로, '아래의 업무로 세분화하여 정의'하기로 한다.

1) **(간선)하차작업** : 허브터미널과 서브터미널 간을 운행하는 간선 차량에서 서브터미널로 택배를 하차하는 업무

2) **지역별 분류작업** : 서브터미널 내에서 택배를 지역(영업점)별로 분류하는 업무

3) **차량별 / 개인별 분류작업** : 지역별로 기 분류되어 있는 택배를 배송차량 또는 택배기사의 배송구역별로 분류하는 업무

2. 택배기사의 작업범위 및 분류전담인력의 투입

1) 택배기사의 기본 작업범위는 **택배의 집화, 배송**(택배기사별로 분류된 택배를 본인의 택배차량에 상차하는 작업 포함)으로 한다. 다만, 집화, 배송에 수반되는 전산입력 등 부수적인 업무는 집화, 배송업무로 본다.

2) 택배사업자는 분류작업 설비 자동화 추진계획을 수립하며, 국회, 정부는 **'21년부터 예산·세제** 등을 통해 지원을 추진하고, 계획수립·이행상황을 점검·관리한다.

3) 설비 자동화가 완료되기 전까지는 택배사업자, 영업점은 분류전담인력을 투입하거나 **적정 대가를 지급**하되, 분류작업(하차작업, 지역별 분류작업, 차량별 / 개인별 분류작업) 비용 및 책임은 택배기사에게 전가하지 않는다. 누구든지 분류작업 비용을 택배기사에게 전가하는 경우, 택배 사업자는 분류작업 비용 전가 금지를 위한 조치를 시행한다. 이에 대한 구체적 사항은 택배사업자와 영업점이 계약을 통해 정한다. 국회, 정부는 분류인력 투입으로 인한 지원방안을 강구 한다.

4) 물류터미널 운영업 택배 상하차 업무 등에 대하여 택배사업자와 영업점은 내국인 고용증진을 위한 근무조건 개선 등에 노력하고, 정부는 내국인 구인 노력에도 불구하고 인력을 구하기 어려운 사업장 등에 동포 외국인력(H-2)을 허용하는 방안을 추진한다.

3. 택배기사가 분류작업을 수행하는 경우의 수수료

1) 분류 자동화 설비 미비 등으로 택배기사가 불가피하게 분류작업을 수행하는 경우에는 택배사업자 또는 영업점은 그에 상응하는 수수료를 지급하고, 이를 반영한 **운송위탁계약을 체결**한다.

〈 운송위탁계약(안) 〉

	간선 하차	지역별 분류	차량별 분류
작업 여부	X	○	○
수수료	00원	00원	00원

2) 분류작업 수수료는 분류인력을 투입하는 비용보다 높아야 한다는 원칙하에, 택배 거래구조 개선작업이 완료되는 시점 이전에는 택배사업자가 투입하기로 한 분류인력(CJ 대한통운 4천명, 한진·롯데 1천명)을 투입하되, 현장여건을 감안하여 일부 분류인력을 투입하지 못한 택배 사업자는 해당 분류인력 투입비용에 상응하는 비용을 택배기사에게 수수료로 지급하여야 한다. 택배 거래구조 개선작업이 완료되는 시점에 맞춰 법정 시간당 최저임금 이상으로 지급하고, 분류작업 인정 시간에 대한 기준은 사회적 합의기구에서 논의하여 확정한다.

3) 불가피하게 택배기사가 분류작업을 수행하기로 하는 운송위탁계약을 택배사업자, 영업점과 체결하는 경우, 계약을 체결하기 전보다 택배기사의 총 수입이 감소하지 않는 범위 내에서 **배송물량을 합리적으로 조정**한다.

4. 택배기사의 적정 작업조건

1) 택배기사의 주 최대 작업시간은 **60시간**, 일 최대 작업시간은 **12시간**을 목표로 하되, 이 경우 작업시간은 분류, 집화, 배송, 상차 등 작업에 소요되는 모든 시간을 말하며, 그 구체적 작업기준은 연구를 통해 정한다.

2) 특별히 불가피한 사유를 제외하고는 **9시 이후 심야배송은 제한**하기로 하는 것을 원칙으로 하되, 그 구체적 작업기준은 연구를 통해 정한다. 다만, 배송물량 증가 등 불가피한 경우에는 심야배송 제한 시간은 10시로 한다.

3) 택배기사가 구체적 작업기준을 초과하는 경우, 운송위탁계약 체결 당사자 간 협의를 통해 **배송물량을 조정**하고, 사업자는 택배기사의 의견을 존중하여 배송물량 조정을 적극 권고한다.

4) 심야배송 방지를 위한 불가피한 지연배송에 대해서는 지연배상 책임을 인도(배송) 예정일로부터 **최대 2일 뒤**까지 묻지 않기로 하고, 공정위는 사업자단체의 심사청구 시 **택배 표준약관**에 이를 반영하는 방안을 검토하기로 한다.

5) 작업시간 제한과 그에 따른 물량 조정으로 감소할 수 있는 택배기사의 수입 등을 보전하기 위하여 **택배비·택배요금 등 거래구조(이하 "거래구조")** 개선방안과 연계하여 추진한다. 이를 위한 실태조사 등도 **거래구조 개선 관련 용역에 반영**한다.

6) 국토교통부, 고용노동부는 최대 작업시간 등 구체적 작업기준에 관한 연구를 금년 상반기까지 마무리한다.

5. 택배비·택배요금 거래구조 개선

1) 택배기사의 처우 개선, 분류인력 투입, 자동화 설비 투자 등 산업구조 개선을 위해서는 비용 부담이 수반되므로, 산업구조 개선과 **거래구조 개선과 연계**하여 추진한다.

2) 화주(온라인 쇼핑몰 등), 사업자, 종사자는 **거래구조 개선방안** 마련을 위한 **실태조사** 등에 적극 협력하고, 온라인 판매업과 택배업과의 상생을 위한 회원사 의견수렴에 착수하여, **금년 상반기 내 상생방안**을 마련·발표한다.

3) 거래구조 개선방안 마련을 위해 국토부는 금년 1분기 내에 **연구에 착수**하되, 연구용역 결과가 나오기 전까지 각 택배 사업자별로 분류인력 투입, 자동화 설비투자를 감안하여 **택배운임 현실화**를 추진하며 화주(온라인 쇼핑, 홈쇼핑 등), 관계부처는 이에 적극적으로 협력한다.

4) 국회는 거래구조 개선을 위한 **입법과제**가 있는 경우 적극 추진하기로 한다.

5) 화주는 소비자로부터 택배비 명목으로 받은 금원을 택배요금 등으로 **택배사업자에게 온전히 지급**하는 등 거래구조 개선을 위해 협력한다.

6. 설 명절 성수기 특별대책 마련

1) 설 명절 택배 물량이 집중될 것으로 예상되는 1.25~2.20일을 **『택배 종사자 보호 특별관리 기간』(이하 "특별관리기간")**으로 지정하고, 사업자, 영업점, 정부는 택배기사 보호를 위한 일일 관리 체계를 구축하기로 한다.

2) 사업자는 1차 합의안을 반영하여 설 명절 특별대책 기간 동안 택배기사가 적정 작업조건을 유지할 수 있도록 대책을 **즉시 마련**하고, 영업점은 이를 **배송현장에 적극 반영**한다.

3) **2.8일부터 2.14일**까지 온라인 쇼핑몰 등 화주도 집화 요청을 자제하고, 택배사업자도 이에 적극 협력한다.

4) 택배기사가 2일 이상 10시 이후까지 심야배송을 하는 경우, 사업자 및 영업점은 인력(분류지원 인력, 대체배송인력 등)을 투입하여 택배기사의 **적정 작업조건**을 유지한다.

5) 특별관리기간에는 사업자, 영업점은 심야배송을 초래하는 과도한 배송물량이 할당되지 않도록 매일 확인하고, 택배사업자, 영업점은 심야배송을 야기하는 과도한 배송물량이 택배기사에게 할당되지 않도록 **일일 물량 분배, 대체배송인력 투입** 등을 통해 택배기사당 **일일 적정 배송물량이 유지**되도록 조정한다.

6) 작년 하반기 택배사업자별로 발표한 분류지원 인력 투입 계획은 금년 특별관리기간에 **최대한 이행**하기로 하고, 인력 투입 실적은 **투명하게 공개**한다.

7) 설 명절 특별대책 기간 동안 택배물량 집중으로 인해 배송 지연이 발생한 경우, 화주는 택배사업자, 영업점, 종사자 등에게 고의 또는 중대한 과실이 있는 경우를 제외하고는 책**임을 묻지 아니한다.**

8) 설 명절 특별대책 기간 동안에는 배송 지연이 발생할 수 있다는 점을 고객에게 충분히 사전에 안내하고, 고객의 불편에 대해서는 사업자와 협력하여 **함께 대응**하기로 한다.

7. 표준계약서

1) 택배 분류작업 명확화, 택배기사의 작업범위, 적정 작업조건 및 불공정거래행위 금지 등을 반영한 **표준계약서를 금년 상반기까지 마련**한다.

2) 사업자, 영업점은 수수료 미지급·지연지급, 계약외 업무수행·비용부담 강요, 일방적 계약해지, 과중한 위약금 부과 등 불공정거래행위를 하지 아니하기로 하고, 이를 표준계약서에 반영한다.

3) 택배사업자, 영업점, 종사자는 **금년 9월**까지 표준계약서를 반영하여 **운송위탁계약을 체결**한다.

8. 기타사항

로젠은 경영구조 특수성을 고려하여 금년 상반기까지 본 합의안이 적용되도록 별도 방안을 마련한다.

2021년 1월 21일

더불어민주당민생연석회의, 한국온라인쇼핑협회, 택배노동자과로사대책위원회,

한국TV홈쇼핑협회, 한국통합물류협회, 국토교통부, 전국대리점연합회, 고용노동부,

녹색소비자연대전국협의회, 공정거래위원회, 한국소비자연맹, 우정사업본부

[택배기사 과로 방지 대책 사회적 합의기구 2차 합의문]

사회적 합의기구 참여주체(택배사업자, 영업점, 과로사대책위, 화주단체, 소비자단체, 정부, 민생연석회의)는 택배기사 과로방지를 위한 사항에 대해 다음과 같이 합의한다.

1. 종사자를 포용하는 지속가능한 산업으로 택배산업을 성장, 발전시키기 위한 세부 이행계획(부속서)을 성실히 이행한다.

2. 분류작업 개선, 고용보험 및 산재보험 가입 등 택배기사 보호를 위해 필요한 택배 원가 상승요인은 개당 170원임을 확인한다.

3. 사회적 합의기구 참여주체는 원가 상승요인에 대하여 택배요금에 반영되도록 상호 적극 협력한다. 다만, 택배사업자는 설비 효율화 등을 통한 원가 절감을 위하여 우선 노력하여야 한다.

4. 택배사업자 및 영업점은 택배요금 인상분을 분류작업 개선, 고용보험 및 산재보험 가입 등 택배기사 처우 개선에 최우선적으로 활용하며, 택배기사에게 부담이 전가되지 않도록 한다.

5. 택배기사의 작업시간은 주 60시간을 초과하지 않도록 한다.

6. 세부 이행계획(부속서)의 주요내용은 표준계약서에 반영하고, 택배사업자, 영업점, 택배기사는 표준계약서를 참고한 운송위탁계약을 조속히 체결한다.

7. 정부는 사회적 합의사항의 원활한 이행을 위하여 이를 지속적으로 점검, 관리 및 지원한다.

[택배기사 과로 방지 대책 사회적 합의기구 2차 합의문 부속서]

이 부속서는 택배기사 과로방지를 위한 제2차 사회적 합의문(2021년 6월22일)의 세부 이행계획을 정함을 목적으로 한다.

1. 생활물류서비스산업을 종사자를 포용하는 지속가능한 산업으로 혁신한다.

가. 사회적 합의기구 참여주체는 한국 택배산업의 급속한 성장의 이면에 택배 종사자의 과로라는 그늘이 있음에 공감하고, 택배 종사자의 작업여건을 개선하여 생활물류서비스산업의 건전한 발전을 도모한다.

나. 이를 위해, 화주업계와 택배업계는 택배산업의 부당한 과잉경쟁을 해소하고 공정경쟁을 통해 산업발전을 위한 상생·협력의 기반을 마련한다.

2. 택배기사의 기본 작업범위에서 분류작업을 배제한다.

가. 택배사업자 및 영업점은 택배기사의 장시간·고강도 작업여건을 개선하기 위해 분류만을 전담하는 별도의 인력(이하 '분류인력')을 투입하고, 택배사업자는 분류 자동화를 위한 설비투자 등 작업개선 노력을 한다.

나. 가항에도 불구하고, 현장여건 상 분류인력 투입이 현저히 비효율적인 경우 등 불가피할 시에는 예외적으로 택배기사를 분류작업에 참여하게 할 수 있다.

다. 나항에 따라 택배기사가 분류작업에 직접 참여할 경우에는 택배기사는 총 수입이 줄어들지 않는 범위에서 배송물량 감축 노력을 하여야 하며, 택배사업자 및 영업점은 '적정 분류대가'를 지급하여야 한다.

1) '적정 분류대가'는 '분류작업(상차시간은 제외한다)에 대한 시간당 최저임금'에 상당하는 금액으로 한다. 이 경우, 적정 분류대가는 1차 사회적 합의에 따라 분류인력 투입비용 이상으로 지급하여야 한다.

3. 택배기사의 분류작업 제외는 2021년 내에 완료한다.

가. 택배사업자 및 영업점은 본 합의서를 체결한 시점부터 2개월의 준비기간을 거쳐 2022년 1월1일부터 택배기사가 분류작업을 하지 않도록 한다.

나. 택배사업자 및 영업점은 중간 이행목표로서 금년 추석명절 이전인 9월 1일부터 아래와 같이 조치한다.

1) ㈜한진, 롯데글로벌로지스는 각 회사별로 1차 합의에 따른 기 투입 분류인력 외에 1천명의 추가 분류인력을 투입한다.

2) CJ대한통운은 1차 합의에 따른 기 투입 분류인력 외에 1천명의 추가 분류인력에 상응하는 노무 또는 비용을 투입한다.

다. 가항 및 나항에도 불구하고 택배사업자 또는 영업점은 각자 여건을 고려하여 택배기사의 분류 작업 제외를 조기 이행할 수 있다.

4. 분류인력 투입 등에 따른 원가 상승요인이 택배요금에 반영되도록 적극 노력한다.

가. 분류인력 투입 및 고용보험, 산재보험 가입을 위해 필요한 직접 원가 상승요인은 170원임을 확인한다.

나. 사회적 합의기구 참여주체는 가항의 원가 상승요인을 포함하여 '적정가격'을 받을 수 있도록 공동으로 노력한다.

1) 택배사업자 및 영업점은 가항의 원가 상승요인을 감안하여 요금 현실화를 추진하되 금년 말까지 이행을 완료하며, 원가절감을 위한 노력도 병행하여야 한다.

2) 화주, 택배사업자 및 영업점은 상생협약 등을 통하여 공정한 거래질서를 확립하고 적정가격을 받을 수 있도록 노력하며 소비자에게 양질의 서비스를 제공하도록 한다.

3) 정부는 '생활물류서비스법'에 따라 백마진 등 불공정 행위에 대한 관리·감독 및 업계의 택배요금 현실화 노력에 대한 행정지원 등을 통해 생활물류서비스산업의 건전한 발전을 위해 적극 노력한다.

다. 택배사업자 및 영업점은 택배요금 인상분이 분류인력 투입과 고용·산재보험 비용을 실제로 부담하는 주체에게 합리적으로 배분될 수 있도록 하여야 한다.

5. 택배기사의 장시간 작업시간을 개선한다.

가. 택배기사의 최대 작업시간은 일 12시간, 주 60시간을 초과하지 않도록 노력한다.(다만, 설·추석 등의 경우 설·추석 등이 속한 2주 이내의 기간에는 불가피한 예외를 인정할 수 있다. 단, 그러한 경우에도 22시를 초과하여 작업하여서는 아니된다) 4주 동안 1주 평균 64시간을 초과할 경우, 영업점과 해당 택배기사는 위수탁계약 등에 따라 물량·구역 조정 협의를 통해 최대 작업시간 내로 감축할 수 있도록 노력하여야 한다.

1) 가항에 따른 물량·구역 조정에 대한 협의가 되지 않을 경우에는 영업점을 대표하는 자, 택배기사를 대표하는 자가 추천하는 자를 포함하여 국토교통부가 구성한 조정위원회에서 조정할 수 있다.

나. 택배기사의 일 평균 작업시간이 일 8시간을 지속적으로 초과할 경우 택배사업자 또는 영업점은 연 1회 이상 심혈관질환 등 건강검진 및 추가 프로그램(예 : 택배기사가 작업시간 중 건강 이상을 호소할 경우 긴급진료를 받을 수 있도록 하고, 해당 영업점과 택배기사는 진료내역서를 공유한다)을 실시하고, 그 결과에 따라 적정한 휴식시간 보장 등 별도의 건강관리 조치를 취하여야 한다.

6. 기타 사항

가. 정부는 본 사회적 합의 내용 등을 반영한 표준계약서(안)를 6월말까지 마련하고, 택배사업자 및 영업점은 '생활물류서비스법'이 시행되는 2021년 7월27일부터 위탁운송계약 체결·갱신 시에 이를 적용한다.

나. 국토교통부는 금년부터 주 5일제 시범사업을 실시하고, 시범사업 결과를 토대로 2022년 상반기 중 '생활물류서비스법' 제21조에 따른 '정책협의회'에서 논의한다.

다. 정부는 종사자의 작업조건 개선 및 거래구조 개선 사항에 대하여 지속적으로 점검, 관리하고 지원한다.

라. 택배사업자, 영업점, 택배기사는 생활물류서비스산업의 건전한 발전을 위해 상호 적극적으로 협력하며, 사회적 합의 이행목표가 완료되기까지는 합의 정신에 위반되는 행위로 국민의 불편을 초래하여서는 아니된다.

마. 로젠택배의 경우에는 사업구조의 특수성을 고려하여 본 합의서 체결일로부터 2개월 내에 분류인력에 대한 별도 방안을 마련하고 금년 9월 1일부터 시행한다.

바. 우편법 적용을 받는 우정사업본부는 1, 2차 사회적 합의(2022년 1월1일부터 소포위탁 배달원의 분류작업 제외 등)를 존중하고 성실히 이행한다. 그 구체적인 이행내용이나 점검은 기 운영중인 상시협의체에서 논의한다. 2022년 1월1일 소포위탁 배달원의 분류작업 제외 시점 이전까지의 소포위탁 배달원이 수행하는 분류작업 수행 수수료 지급여부에 대해서는 감사원의 사전 컨설팅을 받되, 사전컨설팅에서 결론이 나지 않으면 상시협의체를 구성하는 우정사업본부와 물류지원단에서 각 1개씩, 택배노조가 2개 추천하는 법률사무소의 법률검토의견서를 존중하여 상시협의체에서 논의한다.

2021. 6. 23

민주당 민생연석회의 우원식, 한국온라인쇼핑협회 김윤태, 택배노동자과로사대책위원회 박석운, 한국TV홈쇼핑협회 조순용, 한국통합물류협회 신영수, 국토교통부 황성규, 고용노동부 박화진, 전국대리점연합회 김종철, 공정거래위원회 김재신, 한국소비자연맹 정지연, 우정사업본부 박종석, 녹색소비자연대전국협의회 전인수.

메 모

토 론

재벌개혁의 필요성과 방향성
: CJ그룹 경영권 변칙승계과정에 대한 검토를 중심으로

- 신의철 국민입법센터 / 법무법인 율립 변호사 -

1. 들어가며

제20대 대선이 코앞에 다가왔지만, 재벌개혁 이슈는 사라진 형국이다.[4] 그러나 CJ대한통운의 사회적 합의 위반과 이에 맞선 택배노조의 파업은 여전히 한국사회 대표재벌의 민낯과 그 개혁의 필요성을 잘 보여주고 있다. 관련하여 발제문1(이상훈)은 CJ그룹의 지배구조 및 경영권 승계과정을 정리한 후 그 문제점들을 지적하면서 지배주주가 아닌 회사의 가치 증진 방안에 대한 그룹 차원의 적극적 대응이 필요함을 주장하고 있고, 발제문2(김성혁) 역시 CJ그룹의 사회적 합의 위반 사실을 지적하면서 재벌의 사회적 책임 방기를 비판하고 있다.

본 토론문에서는 발제자들의 입장에 동의하면서, CJ그룹 4세 변칙승계과정을 통해 본 재벌개혁의 필요성과 방향성에 대해 논하고자 한다. 특히, 위 승계과정이 기본적으로 현행법상 '합법'이라는 점에 주목하여, 상법 관련 입법론적 대안들을 모색해 보고자 한다.

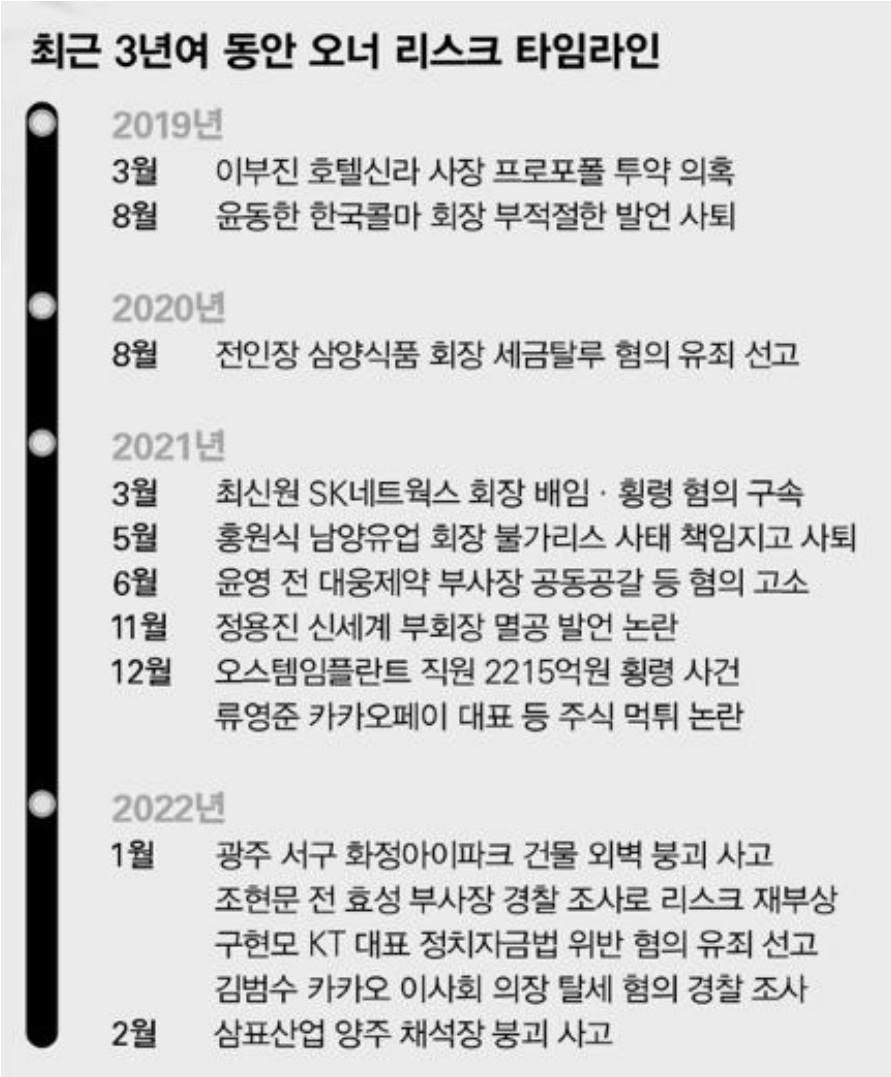
2. 재벌기업이 아니라 재벌 '가족'이 문제다.

(1) 예견가능한 '오너리스크(owner risk)' - 대체 3세, 4세 경영이 왜 필요한가?

최근 들어 재계 총수나 3·4세발(發) 오너리스크가 계속 불거져 나오고 있으며 지난해와 올해 사회적으로 주목받은 사건만 10여 건에 이른다. 종류의 차이는 있지만, 상당수 회사가 돌발 오너리스크로 인해 주가 하락과 함께 브랜드 가치에 생채기를 입었으며, 최근의 광주 아이파크 사태도 마찬가지다.[5]

4) 〈한겨레〉. 2022. 2. 21. "성장만 외치는 대선…재벌개혁 사라졌다"
https://www.hani.co.kr/arti/economy/economy_general/1031904.html
5) 〈시사저널〉. 2022. 2. 16. "돌출 오너 리스크에 개미들 허리도 '휘청'"
http://www.sisajournal.com/news/articleView.html?idxno=233067

발제문1이 적절히 지적한 바와 같이, CJ그룹 역시 마약사범임에도 불구하고 재벌 4세라는 이유만으로 형사재판 종료 후 2년이 채 지나지 않은 이선호씨에게 5만여명의 노동자가 근무하는 그룹의 임원 직무를 맡기면서 그룹 경영권 승계작업을 진행하면서, 회사의 지배구조 개편 등 중요한 회사 결정을 총수 일가의 이익을 위해 일방적으로 결정하였다. 발제문1의 주장처럼, CJ그룹 내의 훌륭한 인재들에게 그룹경영을 맡기고 이선호씨는 대주주의 지위에서 경영을 감독하는 것이 그룹은 물론 이선호씨 본인을 위해서도 더 바람직해 보인다.



출처 : 시사저널(http://www.sisajournal.com)

(2) 재벌 '가족'은 총주주 중 하나일 뿐이다.

창업자가 자신의 돈만으로 회사를 설립했을 때 그 회사는 '개인 회사'지만, 다른 사람의 돈이 투자되는 순간 더 이상 개인의 것이 아니다. 동업자가 있는 회사의 재산을 개인적으로 써서는 안 된다. 주주가 늘어나고 상장까지 해서 주주가 수백 수천 명이 되면 동업자가 그만큼 늘어나는 것이다.[6] 그러나 CJ그룹의 사례에서 보듯, 우리나라의 경우 여전히 매우 낮은 지분을 갖고 있는 창업주의 자손들이 모든 것을 결정하고 있으며 그들에게 이익이 되는 방향으로 기업이 운영되고 있다.[7]

6) 천준범, 『법은 어떻게 부자의 무기가 되는가』, 부키, 2020, 247쪽 참조.
7) 김경석, "1998년 이후 상법의 방향성 –주주자본주의로의 편향과 대안의 부재–", 민주법학 제71호, 2019.11., 65쪽.

발제문1에서 잘 정리되어 있는 바와 같이, CJ그룹 변칙 경영승계과정은 복잡한 분할·합병 과정을 거쳐 결국 지주회사인 CJ(주)를 통해 이선호씨가 그룹은 지배하도록 만들면서도, 상속세 등 승계비용부담은 최소화하는 방향으로 이루어졌다. 이 과정에서 고려된 것은 지배주주 일가의 '사익'일 뿐이다.

(3) 재벌기업은 결코 재벌 혼자의 힘으로 성장한 것이 아니다.

나아가, 기업의 성장 내지 성공은 자본가가 투하한 자본만으로 이루어지는 것이 아니다. 특히 우리나라 기업들의 성공은 자본가가 투하한 자본 이외에도 다양한 이해관계자의 노력이 함께 하여 이루어진 결과물이다. 그렇다면 기업의 성공이라는 결과물을 함께 만들어낸 이해관계자의 이익은 당연히 고려되어야 하며, 그러한 이해관계자의 이익을 반영하여 운영하는 것은 지극히 당연한 일이라고 할 수 있다.[8)]

이러한 맥락에서, 발제문2가 '세금 감면', '연구개발 지원', '고환율 정책', '순환출자 인정' 등 사회적 특혜로 성장한 한국의 재벌은 국민경제를 위한 헌신한 책무가 있음을 지적한 것은 매우 적절한 지적이라고 본다.

3. 재벌개혁의 방향성 검토: 상법 개정방안을 중심으로

재벌개혁은 방대한 제도적 개혁을 수반하는 것이므로, 그 전반을 다루는 것은 필자의 능력과 본 토론문의 범위를 벗어난다. 이에 여기에서는 천준범(2020)과 정응기(2019), 김경석(2019)의 주장을 간략히 소개하고, 이를 CJ그룹 경영권 변칙승계과정에서 드러난 문제점과 결부하여 검토하고자 한다.

(1) 이사의 충실의무 재규정

현행 상법 제382조의3은 "이사는 법령과 규정에 따라 회사를 위하여 그 직무를 충실하게 수행하여야 한다"고 하여 이사의 충실의무를 규정하고 있는데, 바로 이 규정에 대한 대법원의 해석이 삼성의 에버랜드 전환사채(CB)를 통한 경영권 편법 승계사건에서 이사들에 대한 무죄 판결의 이유가 되었다. 대법원은 "주식회사의 이사는 주식회사의 사무를 처리하는 자의 지위에 있다고 할 수 있지만 주식회사와 별개인 주주들에 대한 관계에서 직접 그들의 사무를 처리하는 자의 지위에 있는 것은 아니다"라고 판시하였는데[9)], 이는 곧 주식회사의 이사가 회사의 일을 하는 사람일 뿐 주주의 일을 하는 사람은 아니라는 논리다.

이에 대해 천준범(2020)은 위 조항의 '회사를 위하여'라는 말은 '모든 동업자를 위하여'라는 말과 그 의미가 다르지 않은데 우리 대법원은 '회사를 위한 것은 맞지만 모든 동업자를 위한 것은 아니다'라고 선을 긋고 있다고 비판하면서, 이런 해석의 빌미를 준 것은 법문에 '회사'만 있고 '동업자', 즉 '주주'라는 단어가 없는 데서 기인하는 것이라고 평가하였다. 그는 이 문제의 해결을 위해 위 조항의 '회사를 위하여'라는 문

8) 김경석, 위의 글, 73쪽.
9) 대법원 2009. 5. 29. 선고 2007도4949 전원합의체 판결.

구를 '회사와 총주주를 위하여'로 개정할 것을 제안한다. 이렇게 되면 이사가 회장 등 특정 주주의 이익을 위해 일하는 것을 주주 전체에 대한 충실의무 위반으로 구성할 수 있다는 것이다.[10)]

위 견해는 CJ그룹의 경영권 변칙승계과정에 대해서도 시사하는 바가 있다. 승계과정은 모두 회사 이사회 등의 공식결정을 통해 '합법적'으로 이루어졌지만, 그 과정에서 추구된 것은 지배주주 일가의 '사익'이지 전체 주주의 이익이 아니었다. 따라서 그와 같은 결정을 내린 이사들은 위 견해에 따를 경우 전체 주주에 대한 충실의무를 위반한 것이 된다. 따라서 만약 이와 같은 상법 개정이 이루어질 경우, 비록 한 개 조항에 불과하지만 재벌 총수일가의 경영권 승계에 대한 규제력과 그 파급력을 적지 않을 것으로 생각된다.

(2) 근로자의 경영자 감시·감독방안 도입

① 선행연구의 제안

정응기(2019)는 근로자가 경영자의 경영활동을 보조하고 노동조합이 대부분 기업별로 조직되어 있다는 점에서 근로자에 의한 충분한 정보의 획득과 효율적인 감시가 가능할 수도 있음에도 법제도적인 장벽 때문에 별다른 역할을 못하고 있다고 평가하면서, 소수주주와 더불어 근로자도 감시자로서의 역할을 할 수 있는 참여의 기회가 주어질 필요가 있다고 주장하였다. 단기적 방법으로는, 근로자들이 소수주주와 더불어 독립된 사외이사를 선임하거나 유지청구 및 대표소송을 제기할 수 있는 권한을 공유하는 방안을, 장기적으로는 주주와 근로자가 공동으로 경영자를 선임하고 통제하는 권한을 분점하는 지배구조를 구축하는 방안을 제안하였다.[11)]

한편, 김경석(2019)은 이해관계자 자본주의[12)]의 대표적인 제도라고 할 수 있는 노동자의 경영참여제도를 다소 변형시켜, 이해관계자가 회사의 경영에 참여하기를 고집하기보다는 경영자의 감시·감독에 참여하는 것을 대안으로 제시하였는데, 구체적으로는 감사위원회의 구성원인 사외이사에 이해관계자를 의무적으로 일정 비율 포함시키는 안을 제시하였다. 실제 이와 유사한 상법개정안이 2016년 김종인 의원에 의해 발의된 상법개정안에 포함된 적이 있었는데, 동 개정안에서는 소수주주대표나 우리사주조합에 의해 추천된 사외이사를 1인 이상 선임하도록 하고 있었다.[13)]

② 우리나라의 공공부문 노동이사제 도입 현황

우리나라의 경우 공공부문에 노동이사제를 도입하는 내용의 '공공기관의 운영에 관한 법률'이 2021년 1월 국회를 통과했다. 이에 따라 오는 7월부터 131개 공기업과 준정부기관은 노동이사제를 운용하게 된다. 한국전력과 국민연금공단 등 공기업과 준정부기관 131곳은 앞으로 이사회를 구성하면서 최소 1명의 노동자 대표(노동이사)를 포함해야 하며, 노동이사 자격은 해당 기업에 3년 이상 재직한 근로자다.[14)] 관련하

10) 천준범, 위의 책, 250-251쪽 참조.
11) 정응기, "주식회사의 지배구조와 근로자의 경영참여", 법과 기업 연구 제9권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2019. 4., 145-146쪽 참조.
12) 이해관계자 자본주의는 소비자, 해당 기업의 노동자, 거래상대방, 채권자, 정부, 사회일반 등에 이르기까지 이해관계자(Stakeholder)의 이해를 반영하는 자본주의의 한 형태로 독일 등의 유럽식 자본주의다. 김경석, 위의 글, 69쪽.
13) 김경석, 위의 글, 71쪽.
14) 〈데일리안〉. 2022.2.15. "[노동이사제①] 공공기관 전면 시행 앞두고 기대·우려 '팽팽'…대체 뭐길래"

여, 최근 대선 토론회에서는 후보들간 이에 대한 찬반 논쟁이 벌어지기도 하였다.[15]

한편, 공공기관에서는 최초지만 이미 다수 지방자치단체가 노동이사제를 운용 중이다. 2017년 7월 서울특별시가 최초 시행한 이후 부산과 인천, 광주 등 10개 광역 지자체와 수원, 부천, 안산 등 기초 지자체 14곳이 조례를 개정해 노동이사제를 시행하고 있다. 서울시는 2016년 9월 '서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례'를 제정해 서울시가 투자·출연한 기관에 노동이사제를 도입했다. 노동자 100명 이상인 13개 기관에서 의무 시행하고, 100명 미만 기관에서는 이사회 의결로 노동이사제를 도입할 수 있도록 했다.[16]

③ 근로자의 경영참여제도에 대한 평가

국회입법조사처는 지난 2019년 '노동이사제의 공공부문 도입 현황과 공공기관 도입 논의'라는 보고서에 따르면 노동이사제는 계량적 연구에서 기업 회계 신뢰도와 기업 성과에서는 긍정적인 효과를 확인할 수 있다. 반면 고용 동향과 주가와 관련해서는 부정적인 영향이 나타난다고 하며, 특히 노동이사제가 기업의 생산성, 혁신에 미치는 영향에 대해서는 불분명하다고 한다.[17]

국내에서 노동이사제를 최초 도입한 서울시도 비슷한 평가다. 한국노동연구원 설문조사 결과 서울시 산하 공기업은 노동이사제가 도입된 이후 경영 투명성, 공익성, 이사회 운영의 민주성 등 세 가지 측면 모두에서 긍정적인 변화가 있었다고 응답했다. 이사회의 폐쇄성을 개선하는 '메기 효과'도 장점 가운데 하나로 꼽았다. 반면 일부 전문가들은 노동이사와 경영진의 의견대립에 따른 피해를 주주들이 부담해야 한다며 여전히 부정적인 견해를 피력한다. 노동이사가 기업의 생존이나 주주이익, 공익보다 고용안정과 근로조건 개선을 우선해 공기업 개혁이나 구조조정이 어려워진다는 우려도 여전하다.[18]

위 보고서 및 그에 대한 기사는 공공부문 노동이사제의 장점과 단점이 뚜렷한 것처럼 서술하고 있으나, 자세히 살펴보면 경영 투명성, 공익성, 이사회 운영의 민주성 등 긍정적 효과는 구체적이고 뚜렷한 반면, 부정적 효과는 대체로 아직 발생하지 않은 '우려'가 대부분이며 그나마도 추상적임을 확인할 수 있다.

해외 사례의 경우에도, 노조가 기업의 장기적 전략 설정에 참여한 결과 임금노동자들의 적극적인 참여를 유도해 전반적으로 생산성을 높인 것으로 보고되고 있다. 특히 이사회 안에 임금노동자들이 들어오면서 임금 불평등 규제가 가능해졌으며, 산업 및 노조의 쇠퇴 국면에서 부당해고를 막아 임금노동자들이 회사의 장기적인 전망에 더 투자하도록 독려하면서 임금노동자의 위상을 실질적으로 높였다고 평가된다.[19]

---

https://www.dailian.co.kr/news/view/1083380/

15) 〈데일리안〉. 2022.2.21. "[노동이사제④] 도입 반대에서 확대까지…대선 후보도 '동상이몽' https://www.dailian.co.kr/news/view/1085586/?sc=Naver

16) 〈데일리안〉. 2022.2.15. 위의 기사.

17) 〈데일리안〉. 2022.2.22. "[노동이사제⑤] 엇갈리는 기대와 우려…성공 위한 조건은" https://www.dailian.co.kr/news/view/1085992/?sc=Naver

18) 〈데일리안〉. 2022.2.22. 위의 기사.

19) 토마 피케티 지음, 안준범 옮김, 『자본과 이데올로기』, 문학동네, 2020, 557-558쪽 참조.

④ 일정 규모 이상 민간 대기업의 경우 근로자가 경영자를 감시·감독하게 하자

정응기(2019)는 근로자는 회사의 생산활동과 영업활동에 직접 종사하고 경영활동을 보좌하는 구성원이라는 점에서 경영에 관한 정보와 회사의 영업에 대한 분석능력이 일반 주주들보다 더 나을 수 있고, 주주는 그 주식을 자유롭게 양도하여 구성원의 지위를 벗어나거나 이동할 수 있는 반면에 근로자는 생계의 수단이 되는 회사의 구성원의 지위를 용이하게 벗어나거나 이동하기 어려운 점이 있다는 이유를 들어, 근로자가 주주보다 경영자를 감시할 인센티브가 더 크다고 주장하였다.[20]

CJ그룹과 같은 재벌기업이 기업 자체가 아닌 재벌 총수 일가의 '사적' 이익 추구에 매진하는 현실을 제어하기 위해서는, 공공부문 뿐만 아니라 일정 규모[21] 이상의 민간기업에 대해서도 정응기, 김경석의 제안과 같이 상법상 근로자의 경영자에 대한 감시·감독 방안을 적극적으로 고려할 필요가 있다. 이와 같은 제도도입이 최소한 경영 투명성, 공익성, 이사회 운영의 민주성을 높일 수 있다는 점은 이미 지난 5년간의 서울시의 경험을 통해 입증되었다고 본다.

물론, 공공부문이 아닌 민간기업에도 이와 같은 제도도입이 바람직한 것인가에 대한 반론이 제기될 수 있다.[22] 그러나 앞서 언급한 바와 같이, 창업자가 자신의 돈만으로 회사를 설립했을 때 그 회사는 '개인회사'지만, 다른 사람의 돈이 투자되는 순간 더 이상 개인의 것이 아니다. 또한 '공익'이라는 말은 공공기관에서만 쓰는 것이 아니라 수많은 '남의 돈'을 받아서 사업하는 재벌에게도 충분히 적용될 수 있다.[23] 더구나 민간기업에 대한 해외에서의 시행사례도 70년 이상 축적되어 있으므로, 이제 우리나라에서도 일정 규모 이상의 민간 대기업의 경우 근로자가 경영자를 감시·감독하는 방안을 마련할 필요가 있다.

4. 결론

일찍이 1932년에, 기업법 최고 전문가이자 하버드대 법학 교수였던 메릭 도드(Merick Dodd)는 "기업이란 이윤을 창출하는 기능뿐만 아니라 사회적 서비스의 기능도 가진 경제기관"이라고 주장했다. 이러한 관점은 실제 20세기 전반기까지 우세한 관점이었다.[24] 더구나 발제문2가 적절히 지적한 바와 같이, CJ그룹은 주로 내수산업을 영위하고 있으므로 소비자의 국민적 지지 속에서 성장할 수밖에 없다는 점에서 그 사회적 책임은 더욱 크다고 볼 수 있다. 택배노조의 총파업이 두 달째 이어지고 있는 지금, CJ대한통운은 지금이라도 기업의 사회적 책임을 자각하고 조속히 사회적 합의를 이행해야 한다.

보다 근본적으로는, 한국사회가 보다 선진적인 사회로 도약하기 위해서는, 재벌기업이 재벌 '가족'의 '사익'에 복무하는 구태를 이제는 반드시 끊어내야 한다. 이를 위해 이사의 충실의무를 재규정하는 등 재벌

20) 정응기, 위의 글, 145쪽.
21) 스웨덴은 25명, 덴마크는 35명, 노르웨이는 50명 이상의 임금노동자가 있는 기업들에서 임금노동자들이 3분의 1 이사직 권리를 갖는다. 오스트리아는 300명, 독일은 500명이 기준이다. 토마 피케티, 위의 책, 555-556쪽 참조.
22) 또한 관련하여 현행 상법의 여러 조항들(예: 제382조 제3항 등)이 함께 개정될 필요가 있다.
23) 김경석, 위의 글, 65쪽.
24) 린 스타우트 지음, 우희진 옮김, 『주주자본주의의 배신』, 북돋움, 2021, 56-57쪽 참조.

총수 일가의 편법 승계 등을 제어할 수 있는 장치를 마련하는 한편, 공공부문을 넘어 일정 규모 이상의 민간기업에 대해서도 근로자가 경영자를 감시·감독할 수 있는 방안을 도입하는 등 법제도적 정비가 필요하다.

[참고문헌]

○ **단행본 및 논문**

김경석, “1998년 이후 상법의 방향성 -주주자본주의로의 편향과 대안의 부재-”, 민주법학 제71호, 2019. 11.

정응기, “주식회사의 지배구조와 근로자의 경영참여”, 법과 기업 연구 제9권 제1호, 서강대학교 법학연구소, 2019. 4.

천준범, 『법은 어떻게 부자의 무기가 되는가』, 부키, 2020.

린 스타우트 지음, 우희진 옮김, 『주주 자본주의의 배신』, 북돋음, 2021.

토마 피케티 지음, 안준범 옮김, 『자본과 이데올로기』, 문학동네, 2020

○ **기사**

〈데일리안〉. 2022.2.15. “[노동이사제①] 공공기관 전면 시행 앞두고 기대·우려 ‘팽팽’…대체 뭐길래”

. 2022.2.21. “[노동이사제④] 도입 반대에서 확대까지…대선 후보도 ‘동상이몽’

. 2022.2.22. “[노동이사제⑤] 엇갈리는 기대와 우려…성공 위한 조건은”

〈시사저널〉 . 2022. 2. 16. “돌출 오너 리스크에 개미들 허리도 ‘휘청’”

〈한겨레〉. 2022. 2. 21. “성장만 외치는 대선…재벌개혁 사라졌다”

메 모

노조 죽이기, 편법 승계 등 재벌 택배사의 전횡에 대한 규제 필요

- 한선범 전국택배노조 정책국장 -

1. 파업 과정에서 드러난 CJ대한통운의 노조 죽이기

o CJ대한통운은 지난 연말 인사를 통해 기존의 '노사 상생팀'을 해체하고, 김앤장 출신 변호사들과 국민의힘 의원 출신 보좌관 출신 인사 등을 노사관계 책임자로 임명하고 노동조합에 대한 강경 모드로 전환함.

o 이후 생물법 제정에 따른 택배사업자 등록 과정에서, CJ대한통운은 타 택배사들이 모두 사회적 합의에 따라 만들어진 표준계약서 원안을 제출해 택배사업자 등록을 했음에도, '당일배송', '주6일제', '터미널 도착상품의 무조건 배송' 등 독소조항을 포함한 부속합의서를 끼워넣었음으로써 노동조합의 반발을 초래하고 파업의 유인을 제공함.

o 파업 돌입 이후, 노동조합은 CJ대한통운 측에 계속 대화를 제안하였으나, CJ대한통운은 "요금인상분은 140원이며, 인상된 수수료의 절반이 택배기사 수수료에 반영되어 있다"는 거짓말로 노동조합의 파업을 "명분없는 파업"으로 규정하고, 일체의 대화를 거부함.

o 이에 노동조합은 설 택배대란을 막기 위해, CJ대한통운 주장에 대한 공신력있는 검증을 제안하며, CJ대한통운이 검증에 응하고, 검증 결과 CJ대한통운의 말이 맞지 않더라도 요금인상분의 절반을 차후 어떤 형식으로건 택배기사 처우개선에 사용한다고 약속한다면 파업 철회 조합원 찬반투표를 실시하겠다고 약속함.

o 그러나 CJ대한통운은 "자신들의 말이 맞으면 파업을 접겠다"는 상식적인 노동조합의 검증 제안마저 거부함. 택배사가 1년에 두 번 있는 대목인 설 특수기까지 포기하면서까지 노동조합의 상식적 제안을 거부한 것.

지난 2월 9일 진행된, '파업사태 해결을 촉구하는 대리점 소장 기자회견'에서, CJ대한통운이 대리점들에게 "이번 기회에 노동조합을 완전히 없앨 것이다. 그러니 조금만 더 버티라"고 요구하고 있음이 드러남.

o 이러한 일들은, 이번 파업 사태의 원인, 그리고 설 택배대란과 파업 장기화의 원인이 CJ대한통운의 '노조 죽이기'에 있음을 명백히 보여주고 있음.

o 노조 죽이기를 통해, 과로사방지 사회적합의에 따른 택배요금 인상분 중 연 3천억원 가량을 매년 이윤으로 가져가고, 향후 자신들의 전횡에 문제제기하는 걸림돌을 없애겠다는 것으로 추정됨.

2. 재벌 택배사면 이래도 되는 것인가?

o 재벌 택배사면, 자신이 진짜 사장임을 회피하고 간접고용의 뒤에 숨어 특수고용자들의 고혈을 짜내도 되는 것인지 묻지 않을 수 없음.

- 택배 기사들은 원래 노동자였음. 그러나 CJ대한통운이 대리점 제도를 도입하며 택배 기사들을 개인사업자로 만듬. 이로 인해 노동자로서의 권리가 박탈되어 노동시간 제한이 없어지고, 4대보험 등이 사라졌고, 물량이 늘어난 반면 단가는 하락하며 저임금 장시간 노동이 강요됨.

- 또한 개인사업자가 되어 제반 비용을 부담하면서도, 반면 전속성은 지속되어 타 택배사와의 계약 등은 불가능해짐.

o 재벌 택배사면, 국민적 공감대 속에 정부, 여당, 화주, 소비자, 택배사, 택배 노동자들이 모여 진통 끝에 마련한 사회적합의를 휴지 조각으로 만들어도 되는 것인지 묻지 않을 수 없음.

- CJ대한통운에서 사회적합의가 무력화되면 그 영향이 타 택배사들에게 확대되어 결국 합의 전체가 무너지게 될 것.

- 택배 노동자들에게 과로사방지 사회적합의는 동료들의 목숨값이며, 목숨처럼 소중한 합의임. 그러나 이런 식으로 과로사방지 사회적합의가 무너진다면, 결국 사회적 합의라는 틀은 문제를 해결하기 위한 수단이 아니라 그저 정부와 사용자들이 국민을 기만하기 위한 수단에 불과했다는 인식이 확산될 수밖에 없음.

o 재벌 택배사면, 각종 불법, 탈법, 편법을 동원해 4세 승계를 밀어붙여도 아무런 문제가 되지 않는 것인지 묻지 않을 수 없음.

- 세계적으로도 아무리 재벌이어도 3, 4세 승계에는 천문학적인 돈이 들어가게 되기 때문에, 3, 4세들이 계속 승계를 이어가기는 거의 불가능함.

- 그러나 국내 재벌들은 각종 편법, 탈법을 동원해 이를 강행하고 있으며, 정부당국은 이를 위한 각종 제도적 개악을 묵인해주고 있음. 삼성의 이재용 승계가 대표적 사례임.

- 국내 재벌들은 각종 정부 지원과 세제혜택을 통해 성장해왔음. 그 기업이 총수가문의 것이라고만 할 수 없음.

- 아무리 창업자의 역할을 고려한다 치더라도, 3세, 심지어 4세까지 승계한다는 것은 아무런 정당성이 없음.

o 지금의 현실은, '촛불 항쟁'을 했음에도 이 나라는 여전히 '재벌 공화국'임을 보여주고 있음.

3. 재벌들의 전횡에 대한 규제 필요

o 재벌 택배사들의 사회적합의 위반에 대한 정부의 지도 감독 및 제재, 과로사방지 사회적 합의의 법적 구속력 확보 방안 필요.

o 특수고용 노동자들의 노동3권을 보장하고, 원청의 사용자성을 인정하는 법제도적 정비 필요

o 재벌의 편법 승계에 대한 규제를 더욱 강화해야 함.

메 모

택배파업은 비정규직 노동자의 재벌개혁 투쟁

- 김장호 현장언론 민플러스 편집국장 -

1. 택배파업은 생존권 투쟁이자 재벌개혁투쟁

CJ그룹은 2021년 10월 현재 재계순위 13위의 재벌그룹이다.(공정거래위원회 발표)

자산총액 34조5천억, 계열사 77개를 거느린 막강한 재벌그룹이다. 그런데 이런 거대 재벌기업이 과로사 방지와 사회적 합의 이행을 내걸고 노동자들이 55일째 파업을 진행하고 있음에도 불구하고, 일체의 대화를 거부하고 있다. 매우 이해할 수 없는 정황이다. CJ그룹은 왜 노조와의 대화를 거부하는 것일까? 그것은 노동자를 존중할 줄 모르고, 노동조합을 인정하지 않기 때문이다. 이런 CJ그룹의 행태는 사실 이 나라 재벌, 특히 삼성계열의 흑역사와 관련이 깊다.

한국 재벌의 유별난 특징은 크게 3가지로 살펴볼 수 있다.

친일친미 부역의 역사, 노동조합을 빨갱이로 보는 천박한 인식, 총수일가의 습성화된 사익추구가 그것이다. 삼성을 일군 이병철 회장은 일제 동양척식회사가 관장하는 조선식산은행에서 대출을 받아 경남일대의 200만여 평에 이르는 땅투기에서 돈벌이를 시작했고, 조선침략, 만주사변, 중일전쟁, 급기야 태평양전쟁을 일으킨 일본 제국주의에 군납을 하면서 돈을 번 전형적인 친일부역 자본가이다. 현재 CJ그룹의 근간인 제일제당은 미국 원조물자를 이용해 보리고개를 넘기는 국민들의 고혈을 짜낸 삼분폭리사건의 주범 중 하나였고, 대한통운은 일제가 조선의 쌀 약탈을 용이하게 하게 위해 만든 물류회사 조선미곡창고가 그 전신이다. 게다가 그 가계를 놓고 보아도 이재현 회장의 외가 역시 일제 강점기 군수를 지낸 친일부역자의 집안이다. 이렇듯 삼성과 CJ그룹은 독립운동가들이 자신을 희생에 나라를 구하기 위해 몸을 바치고, 민초들이 제국의 약탈과 탄압에 신음할 때 언제나 제국주의 침략자, 외세와 붙어 안락을 누려온 전형적인 반민족행위자들이며, 그 후예들이 정경유착으로 기득권을 누리며 살아온 흑역사의 주인공들이다.

한국의 재벌은 노동조합을 거의 빨갱이로 인식한다. 그중에서 삼성, CJ그룹은 재벌중에서도 매우 특별

한 반노동조합 의식을 가지고 있다. 87년 이후 현대그룹 등 기타 그룹에서 많은 노동조합이 만들어졌지만, 유독 삼성에서만은 끝까지 노동조합을 인정하지 않았다. 이런 삼성 관련 CJ그룹에 민주노총 소속 택배노동조합이 들어섰다는 것은 용납못할 일로 생각하는 것으로 보인다. 이번의 대화거부가 사실상 노조죽이기에 있다고 보는 근거이기도 하다.

그런데 앞의 발제에서 보였듯이 한국 재벌은 철저한 사익추구집단이라는 점에서 국민적 원성이 높다. 오늘날 재벌은 국민적 자원을 특혜를 통해 성장해온 국민기업들이다. 그런데 총수일가가 재벌기업을 온갖 불법편법으로 사유화하고 후계승계에 몰두하면서 기업내 이해관계자는 물론이고 국민적 피해가 막대하게 발생한다. 이런 사익추구행태에 비추어보더라도 CJ그룹이 이제 상식이 되어야 할 노동조합을 인정하지 않고, 정당한 사회적 합의를 지키지 않는다고 하는 것은 매우 파렴치하고 규탄받아야 할 반사회적 행동이다.

이번 택배노동자들의 파업투쟁은 장기화되면서 노동자들이 생존권 보장을 넘어서 재벌개혁투쟁으로 발전하고 있다. CJ이재현 일가의 사익추구형 상속에 집중하는 경영행태에 대한 비판, 사회적 합의에 대한 비판, 나아가 노동인권, 노동조합의 사각지대인 삼성그룹, CJ그룹계열사들이 노동조합을 인정하고, 노동자들과 대화를 하지 않으면 사업을 영속할 수 없다는 점을 분명히 하는 투쟁으로서, 매우 의미있는 재벌개혁투쟁, 사회개혁투쟁이라 할 수 하다.

2. 재벌이 만들어낸 비정규직 노동자들의 재벌개혁 투쟁

한국은 '비정규직 양산 공화국', '간접고용 양산 공화국'이다. 발제에서처럼 기업규모가 클수록 비정규직을 더 많이 고용한다. 특히 1만인 이상 거대기업의 간접고용 비정규직 비율이 43.5%로 월등히 높으며, CJ그룹의 경우 택배와 같은 특수고용노동자를 포함하여 비정규직 71.7%나 된다.

이게 무슨 뜻인가? CJ재벌이 비정규직 대표기업, 중간착취의 온상이라는 뜻이다. 직고용 비정규직은 단기간 노동으로 착취당한다. 간접고용 중 파견, 용역 같은 경우 대기업이 교섭의 의무를 거부하고 노동3권을 보장하는 의무를 하청과 파견업체에 떠넘기는 형태이나, 그래도 여기는 노동자라고 부른다. 그러나 개인사업자라는 이름으로 위탁, 도급 형태로 계약하는 특수고용노동자는 노동자성 자체가 인정받지 못하면서 노동3권, 각종 복지혜택의 사각지대로 방치되어 있다. 특히 CJ대한통운은 택배기사를 직고용형태에서 대리점을 중간에 끼운 간접고용, 특수고용직으로 전환시켜 왔다. CJ그룹이야말로 비정규직, 특수고용직 양산의 주범기업, 대표기업인 것이다.

그 결과는 무엇인가? 그 결과가 과로사이다. CJ그룹은 노동자의 죽음으로 돈을 버는 짓을 이제 그만해야 한다. 한국재벌들에 일차적인 큰 저항은 1987년 7,8,9노동자대투쟁이며, 이후 민주노총으로 이어졌다. 이전까지 한국재벌을 개혁하는 투쟁은 주로 정규직 대기업노조에 의해 진행되었다. 이 과정에서 노동자들의 근로조건도 개선되었지만, 재벌들의 시장 경쟁력도 높아졌다. 그러나 한국재벌은 다시 정리해고와 비정규직 양산, 해외진출로 맞섰다. 재벌들은 이렇게 노동자들을 비정규직으로, 간접고용으로 멀리 밀어내고

옥죄면, 저항도 못하고 노동조합도 못 만들고 시키면 시키는 대로 잘 부려 먹을 수 있다고 생각했을지 모르겠다.

그러나 택배노동자들은 그렇지 않다는 것을 보여주었다. 특수고용노동자도 노동조합을 할 수 있으며, 노동조합과 대화하지 않으면 퇴행적인 재벌자체를 직접 타격할 수 있다는 것을 보여주었다. 이제 비정규직 양산의 주범, 불평등의 원흉, 사익추구집단인 한국재벌은 다시 개혁도상에 올라서게 되었으며, 택배노동자들은 그 재벌개혁투쟁의 선두에 비정규직 노동자들이 등장하고 있다는 것을 보여주고 있다.

3. 택배파업이 택배만의 투쟁이 아닌 이유

CJ그룹이 교섭과 대화에 나서지 않는 명분이 바로 직접 사용자가 아니라는 점이다. 이것이 특수고용노동자들의 비극이다. 택배노동자들의 투쟁은 노조설립부터 특수고용직 노동자들이 단결권을 합법적으로 쟁취했고, 중노위를 통하여 CJ대한통운의 사용자성을 인정받았다. 그러나 CJ그룹은 이러한 사회적 변화를 거부하고 있다. 특수고용노동자들에게 계속 노동3권과 4대보험 등 사회적 복지혜택을 계속 박탈하는 야만적 행태를 지속하고 있는 것이다. 이렇게 해서 현재의 택배투쟁은 특수고용노동자들의 대표투쟁이 되고 있다. 택배투쟁의 파장과 영향은 비단 현재의 특수고용직 노동자들에게만 미치는 것이 아니다. 미래의 특수고용노동자들인 플랫폼 노동자들에게도 큰 영향을 미친다.

원래 초기자본주의에서 자영업자나 개인사업자는 자본주의가 발전함에 따라 양극분해되어 극소수는 자본가로 자라나지만 대다수는 노동자로 전락하는 것이 일반적이다. 그런데 자본주의가 독점화되고, 신자유주의가 도래하면서, 노동력 뿐만 아니라 일정하게 자기 노동수단을 가진 자영업자형 노동자들이 등장하게 되었다. 자기 소유 자동차를 가지고 일을 하는 화물운송노동자, 택배노동자가 대표적이다. 이 밖에도 각종 학습지 등 업무 자격증도 하나의 자산으로 평가되어 개인사업자 형태로 노동을 하게 되는 사례가 급증하였다. 이것은 노동자들이 개인사업자가 될 수 있을 만큼 자산이 생겼다는 의미가 결코 아니다. 이것은 전적으로 핵심생산수단은 거대자본이 보유하되, 기타 경직성 또는 관리상 비용만 드는 부분을 외주화함으로써 형태적으로는 개인사업자, 자영업자 형태를 띠도록 하는 노동자들을 양산한 신자유주의적 자본주의의 산물이다. 이는 정규직 완전고용을 철회하고 비정규직을 양산함으로써 추가이윤을 확보하고자 하는 자본가들의 신자유주의적 쿠데타의 결과임은 이미 주지의 사실이다.

그런데 자본주의가 지식경제로 발전하면서 새로운 생산수단으로 플랫폼이 등장하게 되고, 이 플랫폼을 매개로 고용되는 새로운 형태의 특수고용노동자인 플랫폼 노동자들이 양산되기 시작하였다. 이 플랫폼 노동자들은 중간에 플랫폼 사업자가 끼여들게 되면서 더욱더 노동자성과 사용자성을 확인하기가 어렵게 됨으로써 열악한 노동3권의 사각지대, 4대보험의 사각지대로 내동댕이 처진 상태이다. 배달, 배송, 운전, 음식조리, 접객, 판매, 수리 등 다양한 형태의 플랫폼 노동자들이 더욱더 양산되고 있다. 특히 택배물류산업에서도 라스트마일 서비스나 라이더 등 다양한 형태의 플랫폼 노동자들이 더 증가할 가능성이 있다.

신자유주의 특수고용노동자, 4차 산업혁명 디지털 시대의 특수고용노동자들인 플랫폼 노동자들이 노동기본권을 보장받기 위해 택배파업을 주시하고 있는 이유이다. 그리고 택배파업투쟁을 연대해야 할 이유이기도 하다.

메 모

메 모