
플랫폼노동 관련 해외 입법동향 분석과 정책과제

오 상 호(연구책임자)

2020. 10. 31.



국회입법조사처
NATIONAL ASSEMBLY RESEARCH SERVICE

플랫폼노동 관련 해외 입법동향 분석과 정책과제

2020. 10. 31

연구책임자: 오상호

참여연구원: 김희성

조임영

박수경

창원대학교 산학협력단

이 보고서는 국회입법조사처의 정책연구용역사업으로 수행된 것으로서,
보고서의 내용은 연구용역사업을 수행한 연구자의 의견이며,
국회입법조사처의 공식 견해가 아님을 밝힙니다.

제 출 문

국회 입법조사처장 귀하

본 보고서를 「플랫폼노동 관련 해외 입법동향 분석과 정책과제」 연구용역의 최종보고서로 제출합니다.

2020년 10월
연구책임자 오상호

차 례

□ 요약

I. 머리말	1
II. 독일	
1. 플랫폼종사자의 개념과 법적 지위	3
2. 플랫폼종사자의 개별적 노동관계법 적용논의와 과제	12
3. 플랫폼종사자의 집단적 노동관계법 적용논의와 과제	24
4. 플랫폼종사자의 사회보장관계법 적용논의와 과제	31
5. 소결	36
III. 프랑스	
1. 플랫폼종사자의 개념과 법적 지위	41
2. 플랫폼종사자의 노동관계법 적용논의와 과제	57
3. 플랫폼종사자의 사회보장관계법 적용논의와 과제	66
4. 소결	68
IV. 미국	
1. 플랫폼노동의 현황과 법적 쟁점	70
2. 사용자, 근로자, 독립계약자의 의미와 판단기준	77
3. 최근 판례 동향	80
4. 최근 입법 동향	90
5. 플랫폼 기반 사업에 적용되는 ABC 검증요건의 검토	105
6. 소결	111

V. 일본

1. 플랫폼종사자의 개념과 법적 지위 114
2. 플랫폼종사자의 노동관계법 적용논의와 과제 123
3. 플랫폼종사자의 사회보장관계법 적용논의와 과제 141
4. 소결 147

VI. 시사점과 정책과제

1. 독일 152
2. 프랑스 159
3. 미국 166
4. 일본 176

- 참고문헌 180

표 차례

[표 1] 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간 노동관계별 노동법전 적용	48
[표 2] 미국 성인 인구에 차지하는 유저 경험자 및 취업경험자의 비율	71
[표 3] 시간급의 대수에 대한 T 검정	74
[표 4] Grubhub의 계약내용	86
[표 5] 노동법의 적용(근로자와 자영업자) 비교	122
[표 6] 자영형 텔레워크 가이드라인의 주요 내용	129
[표 7] 근로자 및 자영업자의 사회안전망	142
[표 8] 일본 노재보험법상 특별가입제도(자영업자의 산재보험 가입) ...	144
[표 9] 우리나라와 미국 캘리포니아 주 AB-5법의 근로자성 판단기준	171

그림 차례

[그림 1] 클라우드 워크스의 회원 추이	116
[그림 2] 플랫폼노동의 유형(이시다 교수 분류)	118
[그림 3] 우버형 플랫폼노동과 클라우드 소싱 구분(하마무라 교수 분류)119	
[그림 4] 고용관계에 의한 일하는 방식 및 의하지 않는 일하는 방식 ·	125
[그림 5] 자영형 텔레워크의 수발주 종류	133

[요약]

연구 대상 국가별 플랫폼노동 종사자 관련 법적 보호 방식과 특징을 중심으로 요약하도록 한다.

우선, 독일의 경우 플랫폼노동 형태가 너무나 다양하고 복잡하여 포괄적이고 단일한 방식의 해결방안은 불가능한 상황이며, 기존의 법적상황을 기초로 한 근로자, 유사근로자 그리고 가내근로자로서 지위 인정 여부와 관련된 논의가 활발하게 진행되고 있다. 플랫폼노동 종사자와 관련한 논의의 주요 특징은 Gig-Worker와 Crowd-Worker를 구분하고 특히, 후자를 중심으로 한 논의가 활발한 편이며 그리고 이들의 현행법상 지위 인정과 관련해 고려 가능성이 높은 것은 가내노동법상 가내근로자의 범주에 플랫폼노동 종사자를 포함하는 방안이다. 다만, 이를 위해 가내노동법상 관련 규정의 개정이 필요하다. 또한 독일은 입법적 논의나 최고법원 판례가 존재하지 않아 이들의 향후 법적 지위 문제 논의는 확정하기는 어렵지만, EU 지침을 국내법으로 전환해야 하는 과제에 대한 논의에서 전반적인 방향과 틀을 정할 것으로 예상된다. 다만, 노동조합 중심의 공정한 경쟁과 규칙을 마련하여 플랫폼노동 종사자를 보호하는 정책과 제도의 추진은 단기적인 관점에서 시사하는 바가 크다.

다음으로 프랑스의 경우 노동법전이나 운송법전에서 플랫폼과 플랫폼노동 종사자간의 구체적 근로관계로부터 책임의 근거나 범위 등을 설정하고 있으며 EU 지침에서 제시하는 최소한의 권리보장이나 투명한 운영 등을 확보하고 있는 점이 주목된다. 특히, 이러한 최소한 근로조건 이외의 추가적인 권리에 대해서는 당사자간의 협의를 통해 사회적 현장을 제정할 수 있고 행정관청의 인정을 거치는 등의 방식으로 사회적 대화와 규칙을 마련할 수 있다.

다음으로 미국의 경우 플랫폼노동 종사자에 대한 법적 대응을 위한 다양한 방식의 접근이 시도되고 있다. 그러다 보니 이들의 근로자성 판단과 관련

해서는 일관된 입장을 보이지는 않는다. 그럼에도 다수의 견해는 플랫폼노동 종사자가 안고 있는 문제로서 보수의 불안정성에 대한 논의가 활발하고 공감대가 형성되어 향후에도 개별적 접근의 타당성이 검증되는 방식으로 보호수준과 이익이 발전될 것으로 기대된다.

마지막으로 일본의 경우 Gig-Worker보다 Crowd-Worker에 대한 논의의 중점이 놓여져 있다. 그 이유는 2010년 이후 텔레워크의 확산을 도모해온 점이 중요한 계기다. 그러다 보니 자연스럽게 Crowd-Worker에 대한 법적 보호가 논의되기 시작한 것이다. 현재 일본의 경우 노동법이나 사회법으로부터 플랫폼노동 종사자의 법적 보호가 이루어지고 있지 않은 상태여서 가내노동법을 기초로 일정한 구조와 방식의 수정으로 논의를 진행하고 있다. 특히, 일본에서 플랫폼노동 종사자에 대한 논의 방향과 보호방식은 일정부분 독일과 유사한 형태임을 확인할 수 있다.

I. 머리말

지난 10년간 노동의 세계에서 주요한 변혁의 하나가 온라인 디지털 노동 플랫폼(Online Digital Labour Platforms)의 출현이며 플랫폼노동은 종사자에게 기회와 위험을 동시에 제공한다는 측면에서 사회적 갈등을 초래하고 있다.

우선 플랫폼은 언제 어디서든 ‘일’할 수 있는 기회를 제공하며 작업자는 언제나 그리고 적합한 ‘일자리’를 얻을 수 있는 기회를 갖지만 ‘일’과 ‘일자리’가 디지털 도구를 사용하여 중개 방식으로 제공되다 보니 노동법과 사회보장법상 법제도적 책임과 의무 주체가 불확실해지면서 사회적 보호로부터 배제되는 위험에 노출되어 있다.

게다가 플랫폼노동은 수요자와 공급자 그리고 플랫폼이라는 3자 관계를 기초로 수요자와 공급자를 연결하는 플랫폼 방식을 의미하며, 플랫폼노동의 대표적인 유형은 온디맨드형과 클라우드 소싱형으로 구분되며 다양한 산업 분야의 폭넓은 직종에서 활용되고 있어 이를 둘러싼 상황을 단순하게 접근하여 해결할 수 없다. 온디맨드 플랫폼노동은 서비스의 연결이 위치 정보를 활용한 플랫폼에 의해 이루어지고 실제 서비스의 제공이 오프라인에서 이루어진다는 것이 가장 큰 특징이고 클라우드 소싱 플랫폼노동은 발주자(수요자)가 온라인 플랫폼에서 일을 발주하고, 다수의 서비스 등록자(공급자)가 일에 응모하여 업무위탁이나 도급계약을 맺고 성과물을 납부하는 형태이다.¹⁾

온디맨드 플랫폼노동 분야는 저임금과 불안정한 취업형태로 인해 소위, 솔로 자영업 노동으로 분류되어 깃 워커(Gig Worker)의 법적 지위와 보호에 대한 논의가 있으며 다른 한편으로 클라우드 워킹 형태의 플랫폼노동을 수행하는 클라우드 워커(Crowd Worker)의 경우는 업무 위탁과 결과 제공이 모두

1) 한인상/신동윤, 플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제, NARS 현안분석 제76호, 국회입법조사처, 2019, 3면.

온라인 서비스 방식으로 진행되다 보니 사용자 지정에서부터 근로자성 인정에 이르기까지 전자와 비교해 훨씬 더 복잡하고 어려운 법적 문제에 놓여 있다.

본 연구는 우리나라에서도 플랫폼노동에 대한 논의가 거듭되고 있는 상황에서 이미 중요한 입법 정책 과제로 인식되고 있는 점에 주목해 독일, 프랑스, 미국, 일본에서의 플랫폼노동에 대한 입법과 판례 그리고 학계의 논의를 파악 및 검토하여 입법 정책적 과제를 도출해 향후 대응방안 모색을 목적으로 한다.

II. 독일

1. 플랫폼종사자의 개념과 법적 지위

가. 플랫폼노동의 개념과 유형

독일에서 플랫폼노동(Plattformarbeit)은 법적으로 명시된 개념은 아니지만, 웹(Web) 기반 플랫폼을 통한 주문 중개 및 업무 중개 행위로 이해된다. 이 개념은 대체로 웹 기반 크라우드 워크(crowdwork)²⁾와 장소 기반 직 워크(Gig work)³⁾로 구분된다. 이러한 분류는 2017년 슈미트(Schmidt)에 따른 유형화(Kategorisierung)를 기초로 하고 있다.⁴⁾ 다만, 플랫폼 경제(Plattformökonomie)의 개념에는 노동관련 플랫폼 경제와 비노동관련 플랫폼 경제, 예컨대 음악 스트리밍을 제공하는 소프트웨어인 스포티파이(Spotify) 플랫폼 등이 모두 포함되므로 플랫폼노동의 상위 개념을 플랫폼 경제로 이해할 수 있다.

실제로 독일에서도 플랫폼 구성의 급속한 발전과 다양한 형성 가능성으로 인해 실무적으로 플랫폼 경제나 플랫폼노동의 개념을 확정하기 보다는 플랫폼 노동의 다양한 현상을 유형화하여 분류 가능성을 정교화하는데 집중하고 있다. 이러한 작업을 통해 이후 발생하는 새로운 현상이나 형태의 플랫폼 구조를 포섭화 내지 체계화하는데 도움이 되기 때문이다.

2) 번역과 같이 인터넷을 매개로 요청되고 제공되는 서비스들을 일컫음.

3) 배송 서비스와 같이 인터넷으로 요청되어 특정한 장소에 제공되는 서비스를 말함.

4) Baetge/Boberach/Hoffmann/Wintermann, Plattformarbeit in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, 2019, S. 12.

나. 플랫폼노동의 유형에 따른 분류

플랫폼 경제 분야 중에서도 플랫폼노동을 다루는 독일의 문헌들은 소비자 관련 비즈니스모델인 ‘온 디맨드(On-demand)형 플랫폼노동(Gigwork)’과 기업 관련 비즈니스 모델인 ‘클라우드 소싱형 플랫폼노동(Crowdwork)’으로 구분하고 있다.

(1) 소비자관련 사업모델로서 킷 워크

소비자 관련 사업모델은 주로 아날로그 서비스 중개 방식을 취한다. 차량 서비스 또는 가사지원이 그 대표적인 예이다⁵⁾ 특히 이 분야에서 주목되는 모델인 운송서비스 중개업체 우버(Uber)는 스마트폰 앱을 통해 승객과 잠재적인 개인 운전자 사이의 관계를 맺게 하는 플랫폼이다.⁶⁾ 빠르게 성장하는 독일의 벤처기업 헬프링(Helpling)은 온라인 포털을 통해 개인 가정에 청소 직원을 파견한다. 이외에도 2014년에 설립된 보다폰 서비스 프렌즈(Vodafone Service Friends)는 기존의 기술자서비스의 대안으로서 이웃에 사는 개인이 기술지원을 제공하는 플랫폼이다. 유사한 구조로 케어십(Careship) 플랫폼도 돌봄지원과 구매지원의 영역에서 서비스를 제공한다.⁷⁾

소비자 관련 디지털 서비스 중개도 가능하다. 이러한 플랫폼들은 변호사⁸⁾, 의사⁹⁾ 등 분야별 전문가들에게 간단한 질문에 대한 답을 들을 수 있는 “지적” 서비스를 제공한다. 소비자에게 중개되는 아날로그 서비스는 원래 고객 또는 고객이 선택한 장소에 제공되는 것이 일반적이지만, 디지털 서비스는 서비스

5) Lingemann/Otte NZA 2015, 1042-1047.

6) Krause, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

7) Hierzu Kocher/Hensel, NZA 2016, 984.

8) 예컨대, Advocado.de; frag-einen-anwalt.de; justanswer.de.

9) 예컨대, Dokteronline.com; frag-einen.com/arzt; justanswer.de/arzt.

제공자가 선택한 장소에서 제공되고 인터넷을 통해 전달되는 방식이다. 아날로그 서비스와 달리 이러한 경우 특정 지역에 국한된 노동인력 제공 풀이 무한히 확대되어지고, 언어적인 문제만이 제한요소가 될 뿐이다.¹⁰⁾

(2) 기업관련 사업모델로서 클라우드 워크

(가) 개념

클라우드 워크 개념은 제프 하우(Jeff Howe)가 ‘Crowd(군중을 의미)’와 ‘Outsourcing(외부용역을 의미)’이라는 용어를 조합해 형성한 신조어 ‘클라우드 소싱(Crowdsourcing)’의 하위형태로 이해된다. 세계은행은 ‘온라인 아웃소싱(Online Outsourcing)’이라는 용어를 사용하는데, 이는 하우가 제시한 클라우드 소싱의 개념, 즉 인터넷 기반 시장 또는 플랫폼을 통해 서비스를 제공하거나 업무를 수행하는 제3의 작업자와 위탁자 간의 계약관계로 정의내린 것과 유사한 개념이다. 독일 문헌은 클라우드 워크를 위탁자(crowdsourcer)인 기업이 IT 플랫폼을 활용하여 다양한 사람(Crowdworker)에게 구체적인 노동업무 처리를 의뢰하는 노동의 아웃소싱(Auslagerung)으로 정의 내린다.¹¹⁾

(나) 플랫폼의 도달범위(Reichweite)에 따른 구분

클라우드 워킹은 내부 그리고 외부 클라우드 워킹으로 구분할 수 있다.

먼저, 외부 클라우드 워킹은 기본적으로 플랫폼을 통해 기업에 속하지 않은 사람에게 업무를 위탁하는 것으로 넓게 이해된다. 클라우드, 즉 인력풀의 구성원으로서 원칙적으로 인터넷 연결에 따라 제한된 기술적 전제조건만 갖추

10) Krause, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B99.

11) Leimeister/Zogaj/Blohm, Crowdwork – zurück in die Zukunft?, 9, 10.

면 전 세계 모든 사람이 여기에 참여할 수 있다.¹²⁾ 이러한 방식은 위탁자가 설치한 플랫폼과 외부의 기관(기업)이 운영하는 플랫폼으로 구분되며¹³⁾, 특히 후자의 경우 플랫폼의 지위나 역할에 따라 클라우드 워커의 법적 관계는 다르게 규명될 수 있다.¹⁴⁾ 또한 플랫폼이 순수한 매개체인지 아니면 핵심적 행위체인지에 따라서도 구분이 가능하다. 플랫폼이 매개체의 역할을 하는 예는 아마존 메케니컬 터크(Amazon Mechanical Turk)가 대표적으로, 플랫폼이 위탁자와 클라우드 사이의 순수한 중개자 역할을 하며 단지 기술 인프라만 제공한다는 것이 일반 약관에 명확히 제시되어 있다.¹⁵⁾ 프리랜서닷컴(Freelancer.com), 이노센티브(InnoCentive) 및 독일의 트와고(Twago)도 유사한 구조를 채택하고 있는 플랫폼들이다. 이러한 사례에서 플랫폼은 양측의 계약 당사자이며 위탁자와 클라우드 워커 사이에 고유의 법률관계가 존재할 수 있다. 이와 달리 플랫폼이 핵심적 행위체의 역할을 하는 경우 플랫폼과 위탁자 사이 및 플랫폼과 클라우드 워커 사이에 고유의 법적관계가 존재하지만 위탁자와 클라우드 워커 사이에 “직접적” 법적관계가 존재하지 않는 방식으로 구성된다. 이러한 경우 클라우드 워커는 종종 자신이 제공한 서비스 급부의 실제 수급자가 누구인지조차 모르게 된다.¹⁶⁾ 이러한 모델의 예로서, 미국 클라우드플라워(CrowdFlower)와 클릭워커(Clickworker)가 있다.

한편, 내부 클라우드 워킹에서 근로자는 사용자의 동의로 기업 또는 콘체른에서 클라우드 워커로서 활동한다.¹⁷⁾ 기업 내지 콘체른 내부 플랫폼에서 공모된 업무를 진행하는 클라우드는 기업 내지 콘체른의 핵심인력만으로 구성된

12) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1033.

13) Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 17ff

14) Leimeister/Zogja/Blohm, in Crowdwork – zurück in die Zukunft?, S. 16.

15) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1033.

16) Däubler, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9.

17) Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2543.

다.¹⁸⁾ 이에 상응하는 사례가 IBM 콘체른 내에서 실제 적용된바 있다.¹⁹⁾ 취업자 보호의 관점에서 내부 클라우드 워킹은 문제의 소지가 적는데, 적어도 단기 또는 중기적으로 근로자 지위는 문제되지 않기 때문이다. 원칙적으로 이 상황은 주문자가 클라우드 워커에게 기업 내부의 업무를 위탁준 것인데, 이는 사용자가 핵심내부 인력으로 하여금 해당 업무를 수행하도록 배치한 것과 별반 다르지 않아 주문자인 사용자를 위한 근로자의 정규직 활동으로 비유될 수 있다.²⁰⁾ 이러한 배열은 소위, “비상교대 노동자(Springern)” 투입의 현대적 형태로 보여진다는 지적도 있다.²¹⁾

(다) 과제의 범위에 따른 구분

클라우드 워킹 내에서도 과제의 범위에 따른 단계별 구분이 가능하다. 아마존 메케니컬 터크, 클릭 워크와 같은 마이크로태스크(Mikrotask) 위탁에서부터 트와고(Twago) 혹은 99디자인(99designs)과 같은 완제품 위탁까지 다양한 단계의 위탁이 가능하다는 것이다.²²⁾ 먼저 마이크로태스크를 위탁하는 경우, 작업의 각 과정은 번역 텍스트 검토,²³⁾ 광고문 작성, 수기 입력값 전기 입력²⁴⁾ 및 특정 앱을 활용해 현장의 제품 관련 데이터를 수집하여 처리²⁵⁾하는 등 작은 단위의 업무로 분할되어 플랫폼을 통해 개별 할당된다. 학문적으로 이미 이러한 분화(Zerstückelung)는 노동의 새로운 “테일러리즘(Taylorisierung)”

18) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1033

19) Däubler, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9.

20) Däubler, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

21) Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2543.

22) Kocher/Hensel, NZA 2016, 984, 985.

23) Kraft, Magazin Mitbestimmung 12/2013, S. 22.

24) Böhm, CuA 10/2014, 15, 16.

25) Thüsing, SR 2016, 87, 89.

으로 읽히고 있다.²⁶⁾ 한편, 보다 복잡한 작업의 위탁과 관련한 예로 소프트웨어 개발과 테스트, 재정개념의 평가 및 회사로고의 개발 등이 있다.²⁷⁾

다. 플랫폼 종사자에 대한 입법 및 판례의 논의 동향

(1) 입법 논의

앞서 살펴본 바와 같이 현재 독일에서 플랫폼 노동을 수행하는 종사자에 대한 입법이 존재하거나 법안이 발의된 상태는 아니다. 다만, 독일의 좌익당(Die Linke)이 2020년 1월과 9월에 각각 각 워커와 클라우드 워커에 대한 양질의 일자리와 사회적 보장 마련을 촉구하는 의제(Anträge)를 제출하였는데, 이는 9월 10일 독일 연방하원 총회에서 상정되어 처음으로 논의되었다.

좌익당은 각 워커와 관련해 기본적으로 ① 노동법 및 사회법상 플랫폼 운영자의 근로자임을 명확히 할 것, ② 이들의 지위확인절차에서 입증책임의 전환을 포함한 법안을 제출할 것을 연방정부에 요청하고 있다. 그 외 검토사항으로서 ① 집단법 영역에서 공동결정권, ② 노동조합이나 이익대변단체의 접근권, 그리고 ③ 사업장협의회 설립권 보장도 제시되었고, ④ 각 워커의 취업자 여부를 간소하게 확인하는데 도움이 되는 보고의무와 설명의무를 플랫폼 운영자에게 부과할 필요성과 ⑤ 플랫폼 노동의 현황을 효율적이고 신뢰 가능한 수준에서 파악하기 위한 국가차원의 데이터베이스 구축도 제안했다.²⁸⁾

한편 클라우드 워커와 관련해서는 ① 최저임금 도입과 사업장조직법상 공동결정권 보장, ② 이들을 위한 단체협약이 독점규제 대상이 아님을 명확히

26) Kittur/Nickerson/Bernstein u.a., in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 173, 179.

27) Däubler, SR Sonderausgabe Juli 2016, 2, 9 m.w.N.

28) BT Drucksache 19/16886. 29.01.2020 Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Gig-Worker bei der ortsgebundenen Plattformarbeit(Der Fraktion DIE LINKE)

할 것, ③ 1년 이내 크라우드 워커와 플랫폼 간의 분쟁에 대해 구속력 있는 중재위원회 설립과 플랫폼에 대한 노동조합의 집단소송권 확보 등에 관한 법안 제출을 연방정부에 촉구하고 있다. 그밖에 검토사항으로 이들에 대한 노동보호권과 참여권을 부여할 수 있는 방법을 조사하고 특히 기존 유사근로자나 가내노동법상 가내근로자의 보호 내용의 확장에 초점을 맞출 것을 제시하고 있다. 마지막으로 각 워커 제안서에서와 마찬가지로 ① 플랫폼 운영자에 대한 보고의무, ② 설명의무, 그리고 ③ 국가 차원의 통계 제도 구축을 제안하고 있다.²⁹⁾

다만, 연방하원 총회에서 기독교민주연합(CDU)의 토마스 하일만(Thomas Heilmann)은 플랫폼노동이 확실히 불공정한 사업모델이라고 언급하면서도 해당 종사자 모두를 근로자로 가정할 수 없다는 점과 좌익당의 통계 자료는 공식적인 통계가 아니어서 신뢰할 수 없다는 점을 문제로 지적했다. 대안당(AfD)의 우베 비트(Uwe Witt)는 최근 크라우드 워커를 자영업자로 분류한 뮌헨 노동법원의 판결을 인용하면서 이들을 위한 최저임금 적용은 국가적 가격준수의무 제도로 보아 거부했다. 사회민주당(SPD)의 마틴 로즈만(Martin Rosemann)은 플랫폼노동이 대부분 외관자영업의 통로이자 착취의 대상임을 강조했으나, 일반화하여 이들의 지위를 종속적 취업자로 인정하는 것은 거부하면서, 동시에 이들의 노동법상 지위 문제를 확인절차를 통해 판단받고, 자영업자들에게 지금보다 더 나은 사회적 보장이 이루어질 수 있도록 하는 의제에 최우선 순위에 두는 것이 적절하다고 주장했다. 다음으로 자유민주당(FDP)의 마티아스 노엘케(Matthias Nölke)는 좌익당이 자영업을 향해 칼을 겨누는 것이라고 비판했다. 마지막으로 녹색당(Grüne)의 베아테 뮐러-겔메케(Beate Müller-Gemmeke)는 플랫폼노동에서 일정한 규칙과 표준의 필요성은 공감하지

29) BT Drucksache 19/22122. 08.09.2020 Gute Arbeit und soziale Sicherheit für Crowd-Worker bei der ortsungebundenen Plattformarbeit(Der Fraktion DIE LINKE).

만 모든 산업부문과 자영업자를 위한 단일한 방식의 해결책은 지나치게 편협한 생각이라는 입장을 덧붙였다.

좌익당의 제안서는 플랫폼노동 종사자를 위해 새로운 논의와 과제가 있음을 독일 내에서 최초로 제시하였다는 측면에서 그 자체로 의미를 부여하기에 충분하다. 다만, 독일의 모든 정당들은 이에 부정적인 입장을 보이고 있고, 일부 의원들은 플랫폼노동 종사자들에게 양질의 일자리와 사회적 보호를 제공해야 할 필요성, 즉 제안 배경에는 동의하지만 해결하기 위한 방법론을 바라보는 시각이 상이한 것을 볼 수 있었다.

(2) 판례 논의

현재까지 각 워커의 근로자성을 직접 다룬 판례는 없지만, 클라우드 워커와 관련한 최근 법원 결정례가 존재한다. 원고는 2년 동안 휴대전화의 롬러(Roamler) 앱을 통해 루르 지역의 주유소와 키오스크에 본사의 상품과 광고 스탠드가 적절한 곳에 위치하고 있는지 여부 등을 확인하고 사진을 찍어 앱에 업로드 하여 수수료를 받는 방식으로 일을 해왔다. 원고는 해당 기업이 자신에게 정기적으로 지속된 업무를 제공하였고 그곳으로부터 상당한 부분의 생계비(1주일 기준 20시간으로 1,800유로)를 얻었으므로 자신이 롬러의 근로자임을 주장하며 뮌헨 지방노동법원에 소송을 제기했다.³⁰⁾ 클라우드 워커와 플랫폼 운영자간의 기본협정에 따르면 플랫폼 운영자와 계약된 기업이 원하는 업무를 사이트에 올리면, 이에 가입된 클라우드 워커에게 자신이 선택한 위치(반경 50km이내)에서 표시가 이루어지고 이를 수락하기로 선택한 후 그 업무를 수행하면 일정한 비용을 받는 내용으로 구성되어 있다. 이러한 사실관계에 대해 법원은 클라우드 워커와 인터넷 플랫폼 운영자 사이에 근로관계가 존재하지

30) LAG München, Urteil vom 04.12.20198, Az: Sa 146/19.

않는다고 결정했다. 결정이유에서 법원은 근로계약의 법적 정의를 제시하며, 클라우드 워커가 플랫폼의 지시에 종속되고 타인이 결정한 업무를 인격적 종속성 하에 수행하는 경우 근로관계가 성립될 수 있고, 이와 관련한 지표로서 업무의 시간, 장소, 내용과 관련한 작업지시를 준수해야 함과 사용자의 작업조직에 편입되어 있어야 함을 지적했다. 그러나 이 사건의 경우 당사자간 기본협정에는 어떠한 서비스를 제공할 의무를 포함하지 않았다. 이는 클라우드 워커가 주문에 대한 수락의무가 없는 것처럼 플랫폼도 그러한 주문을 그에게 제공해야 하는 의무도 정해져 있지 않다는 의미다. 기존의 법적 상황으로 인해 클라우드 워커는 근로자로서 보호받지 못하며, 실제 그가 그러한 작업으로 생계비의 상당 부분을 충당하였고 향후에도 계속해서 그러한 주문을 수락해야하는 압박을 받았을 것이라는 사실들이 결정에 영향을 미치지 않는다고 하였다.

특히 이 사건은 독일금속노조(IG Metall)의 디지털 플랫폼종사자 소송지원 프로그램에 따라 진행되어 이슈가 된 바 있다. 패소 후 독일 노동조합 총연맹(DGB)은 성명서³¹⁾를 통해 디지털 노동자의 숫자가 향후 크게 증가할 것이라고 예상된다고 하면서, 이들의 불안정한 근로조건을 개선하기 위한 공정한 규칙(Regeln für Plattformarbeit)을 공표하였다. 이제 독일 최고노동법원(BAG)의 판단이 남아있다.

라. 플랫폼 종사자의 법적 지위 개관

플랫폼노동과 플랫폼을 기반으로 노무를 제공하는 종사자의 법적 검토는 2016년 노동 4.0 백서에서 다루어진 바 있다. 해당 문헌은 플랫폼 종사자가 솔로 자영업자(solo selbstständige)로서 저임금과 불안정한 고용 상태에 놓여

31) DGB, DGB-Diskussionspapier zur Plattformarbeit, Oktober 2019.

있으며, 이러한 노동이 향후 지속적으로 증가될 가능성이 높다는 측면에서 ‘독립적 취업자와 관련한 법 정책’영역을 보호가 필요한 주요한 검토 대상으로 꼽았다.³²⁾ 이와 관련해 백서에서 제안된 내용은 노동법적 측면에서 플랫폼 노동 종사자를 유사근로자나 가내노동법상 가내근로자로서 지위를 인정하는 방안과 불안정한 취업형태에 놓여있고 저임금 노동을 수행하는 이들의 고용특성을 고려해 노동조합을 비롯한 다양한 단체들 간 사회적 기준이나 합의 마련의 필요성도 제안하고 있다. 끝으로 사회법적 측면에서 플랫폼 노동 종사자가 사회적 위험에 취약한 집단이므로 사회안전망을 재정비 할 것을 제안했다.

하지만 현재 독일에서는 플랫폼노동을 수행하는 자들에게 적용되는 특별한 보호입법이 존재하지 않으며, 이들의 사회적 보호 필요성을 고려해야 할 경우 법 적용을 위한 논의가 되는 기준은 이들의 법적 지위에 관한 문제이다. 다만, 이들의 지위와 관련한 별도의 입법이나 최고법원 판례가 아직 나오지 않은 상황이어서 주로 학설의 입장을 중심으로 검토해보고자 한다.

독일법은 노동을 수행하는 자를 근로자와 자영업자로 분류하고 이 사이에 유사근로자를 포함한 3원론이 다수설과 판례 그리고 입법에 따라 지지되는 구분 방식이다. 다만, 독일에서는 유사근로자의 한 형태로 보는 가내근로자에 대해서는 가내노동법이 별도로 적용되고 있는 점 등에 비추어 이들의 법적 지위를 근로자, 유사근로자, 가내근로자로 구분하여 각각의 가능성을 검토해볼 수 있다. 다른 한편 플랫폼 종사자의 법적 지위는 개별적 근로관계법과 집단적 노사관계법 그리고 사회보장법 등 개별 법 영역에 따라 구분되므로 플랫폼 종사자의 법적 문제와 과제를 분류된 법체계 내에서 유형별로 검토해보도록 한다.

32) BMAS, Weissbuch Arbeiten 4.0, S. 129, 132.

2. 플랫폼노동의 개별적 노동관계법 적용 논의와 과제

가. 근로자로서 적용 가능성

(1) 의의

우선 플랫폼 종사자(Plattformarbeiter)를 근로자(Arbeitnehmer)로 분류하는 것이 가능하다면, 이들은 노동법의 완전한 보호를 받을 수 있다. 특히, 플랫폼 노동 종사자에 대해서 주목되는 분야는 법적 최저임금 및 일반동등대우법, 연방휴가법, 해고보호법, 모성보호법 및 단시간근로 및 기간제 근로계약법의 적용 가능성이다. 플랫폼 노동 종사자의 활동형태 분류는 일반적인 원칙에 따라 결정된다.³³⁾ 전반적으로 영미법계와 비교하여 독일 법계에서 이 주제에 대한 노동법적 논의는 아직 초기 단계에 머물러 있다. 특히, 플랫폼과 구체적인 위탁자의 근로관계를 구별할 수 있는 가능성을 시사하는 부분도 있으나, 이 논의가 아직 영미법계에서와 같이 두 가지 가능성에 대해 비교할만한 차별화 방식으로 수행되고 있지는 못하다.

(2) 깃 워커

깃 워커에 대하여 독일 노동법원이 근로자성을 다룬 사례는 아직 존재하지 않는다. 온 디맨드 경제에 종사하는 사람이 근로자 개념을 충족하는지 여부에 대한 문제에 있어 결정적인 것은 기본적으로 중개인에 대해, 다른 한편으로는 최종 고객에 대해 이들이 기업가적 재량을 얼마나 많이 가지고 있는냐 하는 것이다.³⁴⁾ 이와 관련하여, 특히 운송서비스 중개업체인 우버의 상황이 활

33) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 103 f.

34) Wank, EuZA 2016, 143, 167.

발히 논의되고 있다. 우버에서 활동하는 운전자는 중개용 앱이 그들에게 제안하는 지정 운행을 수락할 의무가 없으므로 본질적으로 자신의 활동과 투입시간을 자유롭게 결정할 수 있다.³⁵⁾ 다른 한편 활동 자체에 대한 상세한 요구사항이 존재하지는 한다. 따라서 운전자는 특정 개인으로서 요구사항을 충족해야만 하며 특정 속성을 가진 차량을 사용해야 한다.

또한 운전 업무 시작 전 받아야 할 교육 내용에 예컨대, 고객 대면 시 인사형식 등 특정 행동기준을 포함하고 있다. 일반적으로 중개용 앱이 포함된 휴대전화를 중개를 위해 수탁자에게 대여되는 반면 차량은 수탁자인 운전사가 마련해야 한다. 배송에 대한 비용을 우버가 고객으로부터 인출하고 중개수수료를 제외한 비용을 수탁자에게 전달한다. 이것은 평가포탈(Bewertungsportal)에 의해 제어되며 이 때 지속적으로 나쁜 평가가 있으면 퇴출될 위험도 있다. 도이블러(Däubler)³⁶⁾는 이러한 전반적인 조건을 전체적인 관점에서 “어느 정도의 특수성”을 가진 근로관계로 보고 있고, 특히 운전자 교육의 필수 참석, 작업 수행 결과에 따른 수입의 사용자로의 이전 및 평가시스템에 의한 구체적인 행동의 통제 등을 그 근거로 삼고 있다. 무엇보다 평가시스템은 “가능한 모든 다른 형태의 통제보다 훨씬 더 효과적”일 수 있다고 언급했다.

반면에 링게만(Lingemann)과 오토(Otte)³⁷⁾는 특히 활동 및 투입시간을 본질적으로 자유롭게 결정할 수 있고 다른 중개자를 위해서도 활동할 수 있는 가능성을 제시하며 이들의 근로자성을 부정한다. 또한 제공된 앱도 자세히 살펴보면 작업도구(Betriebsmittel)가 아니라 운전을 위해 필요한 것이며 중개자가 제공한 서비스에 불과하다고 본다. 하지만 이 경우도 위장취업

35) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 34; Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042, 1043.

36) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 34.

37) Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042, 1043.

(Scheinbeschäftigung)의 위험성을 지적하고 있다. 특히 평가 시스템과 결부된 원칙이나 기준의 세부사항의 정도나 운전자와 차량에 대해 요구되는 외관에 따라 평가는 다른 결과에 이를 수 있다.

플랫폼 노동 종사자를 근로자로 분류하는 문제에 대해 청소 서비스를 증가하는 헬프링 플랫폼도 간혹 언급이 되는데, 이 경우는 위탁자의 작업도구를 자유롭게 이용할 수 있는 가능성을 제외하고는 우버의 작동방식과 매우 유사한 것으로 보인다.³⁸⁾ 이와 달리 변호사나 의사에게 특정 질문에 답변을 주는 것과 같은 학술적 플랫폼-서비스³⁹⁾의 경우 일반적으로 근로자성을 부정한다. 이러한 영역은 보수의 자유 협상(Aushandlung)과 마찬가지로 서비스 제공의 여부 및 시기에 대한 자유로운 결정이 통상적으로 보장되기 때문이다.

(3) 클라우드 워커

클라우드 워커의 경우 언제든지 사용자가 플랫폼노동을 종료할 수 있고 각 개인은 다시 기존 근로관계의 범주로 편입될 수 있다.⁴⁰⁾ 따라서 문제는 외부 클라우드 워커의 경우에 한해 발생한다. 이들은 오로지 인터넷을 통해서만 위탁된 업무를 처리하기 때문에 지시구속성(Weistungsbindung) 또는 타자가 결정한 노동조직으로의 편입에 대한 관점에서 인격적 종속성이 결여되어 있어 일관되게 근로자성이 부정되고 대부분의 학설도 이러한 입장을 취한다.⁴¹⁾ 그럼에도 불구하고 클라우드 워커는 부분적으로 텔레워크(Telearbeit)와 유사한 업무방식이나 형태로 종사하고 있어 이들이 작업을 수행하기 위한 디지털화된

38) Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042, 1044f.

39) Lingemann/Otte, NZA 2015, 1042, 1045.

40) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

41) Günther/Böglmüller, NZA 2015, 1025, 1030; Krause, Gutachten zum 71. DJT, B104; Schindele, ArbRAktuell 2015, 363, 366.

인프라 구조 그 자체에서 인격적 종속성을 정당화하기 위한 요소들을 찾을 수 있다. 예컨대 충분히 높은 수준의 노무제공과 관련한 영향 및 통제 매커니즘이 어느 수준까지 제공되는지에 따라 사실적 근로관계의 인정 여부를 결정할 수 있다.⁴²⁾

이러한 문제와 관련해 참조가 되는 연방노동법원의 판례는 ‘시민대학 강사(Volkshochschuldozenten)’⁴³⁾와 ‘신문배달원(Zeitungszusteller)’⁴⁴⁾ 사건인데, 이 사안에서 이들에게 안내된 수행활동, 즉 포괄적 사전 프로그래밍(Vorprogrammierung)이 근로자성을 나타내는 지표가 될 수 있는지 여부가 쟁점이였다. 그러나 결과적으로 클라우드 워커의 근로자 지위에 대한 설득력 있는 논거가 해당 판례로부터 도출되지는 않았다.⁴⁵⁾ 왜냐하면 대상 판례들은 계약서상 작업의 사전 프로그래밍 만으로도 근로관계의 성립을 인정하기 충분한지 여부와 또는 그 밖에 추가적 다른 지표가 있어야 충분한지 여부를 명확하게 결정하지 않았기 때문이다.⁴⁶⁾

그러나 클라우드 워커의 인격적 종속성에 관한 논의의 핵심은 다운스트림 방식의 통제 수단이 존재하는지 여부다. 이들은 기본적으로 온라인에서 활동하므로 일종의 가상의 작업장이 형성될 수 있고, 이 공간에서 이루어진 작업 절차의 프로토콜(Protokollierung)이나 마우스 클릭 기록 등을 토대로 마치 아날로그 작업장(analoge Werkshalle)에서 작업한 것과 유사한 타자결정성과 종속성을 인정할 수 있다.⁴⁷⁾ 특히 크라우제(Krause)는 근로자 개념이 ‘정보적 종

42) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1035; Krause, Gutachten zum 71. DJT, B104; Risak, ZAS 2015, 11, 16.

43) BAG v. 24.6.1992 - 5 AZR 384/91.

44) BAG v. 16.7.1997 - 5 AZR 312/96.

45) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1035.

46) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 36.

47) Risak, ZAS 2015, 11, 16.

속성' 구조도 포함할 수 있을 만큼 유연하므로, 확장될 수 있다고 본다.⁴⁸⁾ 더 나아가 근로자성을 성립할 수 있는 상황은 무엇보다 장기간 지속되는 프로젝트⁴⁹⁾에서 고려될 수 있지만, 순수한 마이크로태스크 업무⁵⁰⁾의 경우에도 배제할 수 없다는 입장이다. 반복되는 파편적 근로관계의 연속은 마치 지속적인 계약관계가 유지되는 것으로 볼 수 있기 때문이다.⁵¹⁾

현재 연방정부는 원내교섭단체인 좌파당의 질의에 대한 답변에서 크라우드 워커를 종속 또는 독립적인 것으로 통일적으로 분류하는 것은 불가능하다는 결론을 내린 바 있다.⁵²⁾

(4) 주요 논의 과제

최근 학계의 주요 논의 과제를 간략히 살펴보면 다음과 같다.

도이블러는 변화된 환경에 부응하는 근로자 개념의 조정이 필요하다는 입장이다.⁵³⁾ 클레베(Klebe)는 개별적 시장기회에 보다 더 중점을 둔 근로자 개념을 옹호하며, 이 경우 확대는 국가 내지 EU 수준에서 실정법에 따라 또는 법적으로 가능하다는 입장이다.⁵⁴⁾ 특히, 그는 근로자보호법을 부분적으로 자영업자에게도 적용하는 것이 핵심이라고 보고 있다.⁵⁵⁾ 방크(Wank)는 목적론적 근로자 개념을 주장하며, 이 개념에 따를 때 경계를 정하는 결정적인 것은 노동법이 근거로 하는 내재된 보호사상에 의지하고 경계기준으로서 기업가적 위험

48) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B104.

49) Deinert, RdA 2017, 65, 68; Krause, Gutachten zum 71. DJT, B104.

50) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B104.

51) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B104.

52) BT-Drs. 18/3032, S. 4.

53) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 44.

54) Klebe, AuR 2016, 277, 281.

55) Klebe, AuR 2016, 277, 281.

의 자발적 인수에 맞추자고 한다.⁵⁶⁾

한편 하나우(Hanau)는 현재의 노동법이 노동의 경계선을 한정하는 방식으로 인하여 보호범주에 들어오지 못해 근로자로서의 법적 지위를 가지지 못한다면, 유사근로자에게 현행 노동법의 일부 규정을 준용하는 방식으로 플랫폼 종사자를 위한 ‘노동법의 모듈화’를 제안하고 있다. 관련 당사자들의 보호 필요성의 정도에 따라 각각 개별적 보호수단을 끌어 들인 입법사례를 참조하여 차별화가 고려될 수 있다는 것이 그의 견해다.⁵⁷⁾ 끝으로 바우쉬케(Bauschke)는 제71회 독일 법학자 회의 토론에서 크라우드 워커의 법적 편입과 관련하여 입증책임부담전환에 관해 보고한 바 있다. 과거와 달리 자영업에 대한 입증책임부담을 위탁자에게 부담시켜야 한다는 것이다.⁵⁸⁾

나. 유사근로자로서 적용 가능성

(1) 의의

기존의 논의들을 살펴보면, 대부분의 경우 플랫폼 노동 종사자에 대한 근로자성이 인정되지 않으므로 이들을 유사근로자로 분류하여 일부 핵심적인 노동법상 규정을 적용하는 방안이 논의될 수 있다. 유사 근로자에 관한 사항은 예컨대, 일반 동등대우법 (§ 6 Abs. 1 Nr. 3), 산업안전보건법 (§ 2 II Nr. 3), 취업자보호법 (§ 3 Abs. 11 Nr. 6) 그리고 연방휴가법 (§ 2 S. 2)에서 적용된다. 특히 단체협약법 제12a조에 의거하여 단체협약 체결도 가능하다. 또한 위탁자와 분쟁이 발생한 경우 노동법원법 제5조 제2항 제2문에 따라 노동법원에 관할이 허용된다. 이와 달리 해고보호법이나, 사업장조직법 그리고 사회법전

56) Wank, EuZA 2016, 143ff.

57) H. Hanau, NJW 2016, 2613, 2616.

58) Bauschke, öAT 2016, 225, 227.

제9권에 따른 중증 장애인 보호와 모성보호법은 기본적으로 적용되지 않는다.

독일 연방노동법원⁵⁹⁾의 확립된 판례에 따르면 위탁자의 지시권에 종속되지 않거나 상당히 낮은 수준의 지시권에 종속되고 그의 업무 조직에 편입되어 있지 않으면 통상 인격적 종속성이 결여된 것으로 본다. 한편 인격적 종속성은 결여되어 있지만 위탁자에게 경제적으로 종속되어 있고, 위임자의 사회적 지위가 근로자에게 비견할 만한 보호필요성이 있는 상황이면 위임자는 유사근로자로 분류될 수 있다. 이러한 관계는 실무에서 특히 위탁자로부터 받은 소득이 결정적 생존기반이고 당사자가 본질적으로 해당 업무를 자신이 직접 수행하는 경우에 적용된다.⁶⁰⁾ 판례가 인정하는 예외는 노동투입을 통해 과세되는 소득이 평균 이상으로 높거나 동일한 경우이다.⁶¹⁾

(2) 깅 워커

온 디맨드 플랫폼 종사자를 유사근로자로서 분류하는 것을 특별히 다루고 있는 독일의 문헌에는 현재로서는 존재하지 않는다. 다만 이러한 분류가 이 분야에서 주업으로 활동하는 대상들에게 제외되지는 않는 것으로 보인다. 더 정확한 결정은 개별사례에 따라 달라질 것이다.

(3) 크라우드 워커

앞서 크라우드 워커의 근로자 적용 가능성에 살펴본 바와 같이 기업에 소속된 크라우드 워커는 이미 일관되게 근로자성이 긍정되므로, 특별히 문제되지 않으나 기업 외부의 크라우드 워커를 유사근로자로 분류할 수 있는지가

59) BAG, NZA 1999, 1175 f; BAG, NJOZ 2006, 3821; BAG, NZA 1991, 239.

60) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

61) BAG, 2.10.1990 - 4 AZR 106/90.

중요한 논의대상이 되고 있다. 외부 클라우드 워커가 이와 관련한 전제조건을 충족하는지 여부는 마찬가지로 개별 사례에서 구체적 상황의 문제로서 다루어질 것이다.⁶²⁾

특히, 간접적인 형태의 클라우드 소싱의 경우, 즉 위탁자와 독립된 플랫폼을 통한 중개가 이루어지면 다양한 법률관계가 발생하므로 구별이 필요하다. 따라서 플랫폼과 위탁자를 구분하여 클라우드 워커의 유사근로자성 여부를 판단해야 한다. 그럼에도 중요한 전제조건은 항상 플랫폼 또는 특정 기업에서 획득한 소득이 클라우드 워커의 생존 보장에 어느정도 결정적인지 여부이다.⁶³⁾

학설은 클라우드 워커에 대한 경제적 종속성을 일반적으로 개별 위탁자에 게만 국한되는 것으로 보지는 않는다.⁶⁴⁾ 따라서 클라우드 워커가 계약한 당사자가 여러 명인 경우 그가 자신의 소득의 절반 이상을 취득한 위탁자에 대해서만 근로자와 유사한 법적 관계는 성립될 수 있다.⁶⁵⁾ 따라서 플랫폼 중개를 통해 클라우드 워커와 다수의 기업들과 계약을 체결하는 경우, 개별 계약 당사자와 관계에서 유사 근로자성은 일관되게 부정된다.⁶⁶⁾ 하지만 동일한 위탁자에 대해 여러 차례 그리고 장기간 작업을 진행한 사례에서는 긍정될 수 있다.⁶⁷⁾

(4) 주요 논의 과제

62) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

63) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

64) Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 24.

65) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

66) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

67) Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2544.

클라우드 워커가 유사근로자로 분류되는 것은 현실적으로 어렵다고 볼 수 있다. 또한, 설령 인정된다고 하더라도 제한적 노동법 보호로 인해 포괄적 보호를 제공하지 못한다는 점이 문제가 되고 있다. 이러한 맥락에서 유사근로자 보호제도 그 자체에 대해 “노동법의 적용범위와 실제 보호 필요성은 상당한 차이가 난다”는 점을 언급한 도이블러⁶⁸⁾의 주장은 시사하는 바가 크며, 해당 문헌은 이와 관련한 보호의 확대를 주장하고 있다.

한편 다이네르트(Deinert)도 유사근로자 보호범위 확대의 필요성을 제안하고 있다. 기존의 보호제도 이외에 노동재해 시 책임면책이나 질병발생시 경제적 보장 그리고 어느 정도의 해고보호를 고려하고 있다.⁶⁹⁾ 또한 유사근로자를 위한 사업장협의회의 예외적 가입을 허용하는 방안도 논의되고 있다.⁷⁰⁾

다. 가내근로자로서 적용 가능성

(1) 의의

클라우드 워커를 가내근로자로 분류하여 노동법을 적용하는 것도 고려될 수 있다. 유사근로자의 하위범주로 분류되는 가내근로자는 가내노동법 제2조 제1항에 의거 자신이 선택한 작업장에서 단독 또는 가족구성원과 함께 사업자나 중개업자의 위탁을 받아 생업으로서 가내 노동을 하지만, 노동성과의 이용을 직접적 또는 간접적인 발주한 사업자에게 맡기는 자이다. 판례를 살펴보면, 가내근로자로서 분류되기 위한 전제조건은 위탁자에게 경제적·인격적 종속성이 동시에 존재해야만 한다는 것이다.⁷¹⁾ 이와 달리 총 보수가 생존보장을 위

68) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 38.

69) Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 150f.

70) Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, § 5 Rn. 65.

71) BAG v. 3.4.1990 - 3 AZR 258/88; Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

한 성격으로 특성을 갖는 점은 전제조건이 되지 않는다.⁷²⁾

클라우드 워커가 가내근로자로 인정되면 가내노동법과 다양한 노동법이 이들에게 적용되어 질 것이다. 여기에는 유사근로자에게 적용되는 법률 이외에도 특히 모성보호법 (§ 1 Nr. 2, 9 Abs. 1, Abs. 4), 사회법전 제9권 (§ 127) 그리고 임금계속지불법 (§ 1 Abs. 1, 10)에 따른 규정들도 적용 가능하다. 또한 주로 사업(Betrieb)에서 일하는 가내근로자도 사업장조직법 제5조 제1항 제2문에 의거 이미 실정법에 따라 사업장협의회에 포함된다. 특히, 가내노동법 제29조는 계약해지로부터 가내근로자의 보호를 위해 가내근로자가 위탁자로부터 사용된 기간에 따른 해지 유예기간과 그 유예기간별 일정한 보수청구권을 인정하고 있다. 따라서 클라우드 워커가 위탁자로부터 수탁한 주문량이 감소하더라도 해지기간 동안 일정한 보수 청구권이 보장될 수 있다. 또한 법 제19조에 의거 가내근로위원회에 의한 최저보수와 최저근로조건의 구속력 있는 결정도 가능하기 때문에 플랫폼 경제의 문제를 해결하는데도 적합할 수 있다.

(2) 깃 워커

온디맨드 플랫폼 분야에 활동하는 자에 대해서 가내근로자로 분류하는 것에 대해서는 별다른 논의가 없으나, 적어도 깃 워커가 지속적으로 본인이 선택한 작업장에서 작업을 수행한다면 가내근로자로 분류될 가능성은 사실상 없다.

(3) 클라우드 워커

클라우드 워커와 관련해서도 일반적으로 가내근로자로 분류될 가능성이 낮은편이다. 클라우드 워커가 자신이 선택한 장소가 집이든 아니면 제3의 장

72) BAG v. 12.7.1988 - 3 AZR 569/86; Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

소이든 특정한 장소에서 정기적으로 위탁을 받아 생업으로 활동한다면 가내근로자로서 인정될 수 있지만, 통상 이들이 작업하는 장소의 특징이 가변적이며, 여러 위탁자로부터 주문을 받아 업무를 수행하는 경우 가내노동법이 예정한 가내근로자로서 지위와 상충하게 된다. 실제 일부 문헌에서는 소득이 주로 특정 단일 위탁자 내지 플랫폼 그 자체에서 발생된다면 경제적 종속성이 있는 것으로 보아 가내근로자로서 지위가 긍정될 수 있다는 입장도 있다.⁷³⁾ 그러나 경제적 종속성이 존재하더라도 다른 문제가 발생할 것이다. 즉, 클라우드 워킹에서 서비스가 직접적으로 각 요구자, 즉 고객에게 제공되는 경우가 있는 반면에, 가내노동법 제2조 제1항은 노동성과의 이용이 기업가에게 위탁되어질 것을 요건으로 하고 있다. 또한 클라우드 워킹의 경우에 클라우드 워커 스스로가 각 작업을 위탁받기 위해 꾸준히 노력해야 하는 반면, 가내노동법 제11조는 발주하는 사업자나 중개업자에 의한 작업의 분배가 균등하게 배분되는 것을 전제로 하기 때문이다.⁷⁴⁾

비록 큰 차이는 아니더라도, 클라우드 워커는 현행 가내노동법의 규정에 부합하지 않아 해당 법의 적용이 어렵다.⁷⁵⁾ 실제 다른 문헌에서 클라우드 워커가 실정법에 따르면 통상 어떠한 경우에도 가내근로자로 분류되지 않는다는 반대 입장도 있다.⁷⁶⁾

(4) 주요 논의 과제

크라우제 교수는 제71회 독일 법학자회의 의견서에서 가내노동법의 현대화를 단기 솔루션으로 제안하였는데, 그 내용은 “데스크탑 또는 노트북에서

73) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

74) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036; Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 105.

75) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 105.

76) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

이루어지는 단순한 또는 복잡한 업무 수행을 현대적 형태의 가내노동 업무에 포함”하자는 것이다.⁷⁷⁾ 이것은 가내노동법의 특정 보호 메커니즘을 확대하는 결과에 이르게 된다. 특히 가내노동법 제19조와 제20조에 따라 최저임금의 구속력 있는 설정 가능성이 언급된다.⁷⁸⁾ 도이블러와 클레베는 적절한 근로조건의 설정과 관련하여서도 이러한 가능성을 인용하며 언급한 바 있다.⁷⁹⁾

3. 플랫폼노동의 집단적 노동관계법 적용 논의와 과제

가. 노동조합의 중심의 실무적 논의와 입법적 과제

(1) 의의

클라우드 워커의 근로관계를 인정하게 되면, 이들은 단체협약권과 노동쟁의권을 갖게 된다. 더 나아가 클라우드 워커가 유사근로자로 분류된다면, 단체협약법 제12a조의 규정을 통해 단체협약을 체결할 가능성이 발생한다. 하지만 이들이 솔로 자영업자로 분류될 경우, 실정법에 따라 적용할만한 비교 가능한 규정은 존재하지 않는다.

(2) 노동조합 차원의 실무적 논의

독일에서는 클라우드 워커의 디지털 노동이 전통적인 노동조합 경험영역 외부에 놓여있고, 이것은 노동조합의 높은 초기비용 지출을 필요로 하지만 동시에 조합가입 수가 경미할 것으로 예측되는 상황이다.⁸⁰⁾ 그럼에도 불구하고

77) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 106.

78) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 106.

79) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1036.

노동조합 측은 클라우드 위킹의 영향력에 큰 관심을 갖고 있다. 전반적으로 양질의 디지털 노동에 대한 사회적(gesellschaftlich) 인식을 제고하려는 목적 때문이다.⁸¹⁾

금속노조와 통합서비스노조(Ver.di)와 같은 독일 노동조합도 이미 플랫폼 노동 종사자에게 최초 상담 서비스를 무료로 제공하고 있으며, 이들의 권리와 의무에 대한 정보도 지원하고 있다. 또한 회원들에게 플랫폼 경제 분야에서도 전문가의 상담과 무료 법률절차 대리가 실시됨을 홍보하고 있다. 또한 플랫폼에서 널리 보급된 평판 시스템(Reputationssystem)을 전환하는 접근법이 이미 시행되고 있다. 아마존 메케니컬 터크의 경우가 대표적인데, 이용자들은 ‘터크 옵션(Turkoption)’이라는 브라우저를 통해 자신의 경험과 개별 위탁자들에 대해 작성한 평가를 교환할 수 있다.⁸²⁾ 그리고 이용자들이 열악한 조건 등을 게시하여 플랫폼 운영자에게 압력을 가할 수 있다.⁸³⁾

독일금속노조는 현재 독일 내 개별 플랫폼의 다양한 기준과 평가를 확인할 수 있는 웹 사이트 ‘페어크라우드워크(www.faircrowdwork.org)’를 통해 미국과 유사한 접근법을 추구하고 있다. 통합서비스노조는 플랫폼 ‘나는 더 나은 가치를 가진다(www.ich-bin-mehr-wert.de)’를 통해 기업과 관련한 최신 정보를 제공하고 있다. 금속노조는 공정한 표준을 준수하는 플랫폼 운영자에게 ‘공정한 크라우드워크(Fair-Crowdwork)’ 인증을 부여하려는 계획을 가지고 있다.⁸⁴⁾

한편, 도이블러는 노동조합이 플랫폼 운영자 협회(Verband)와 직접 단체협약의 예비형태로서 행동강령(Verhaltenskodex)을 협의할 것을 제안했다.⁸⁵⁾ 특히

80) Schwemmler, AiB-extra 2015, 35, 38.

81) Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 6.

82) 상세한 내용은 Irani/Silberman, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 131ff.

83) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

84) Kocher/Hensel, NZA 2016, 984, 990.

IG Metall은 플랫폼 운영자의 행동지침인 ‘Code of Conduct’의 10가지 기본원칙 내지 규칙을 수립 및 개정하는 과정에 참여하였고, 이 지침이 플랫폼 사업 운영 시 준수해야 할 기준을 정하고, 이 지침을 근거로 플랫폼 운영자 간에 자율적 규제를 실시하는 계기를 마련하게 되었다.

(3) 노동조합의 입법적 과제

문헌에서 일관된 입장은 클라우드 워커의 집단적 자조(Selbsthilfe)를 위한 법적 프레임이 결여되어 있다는 부분이다.⁸⁶⁾ 그러한 프레임의 형태로서 무엇이 적절한지에 관한 다양한 접근과 논의가 있다. 다이네르트는 중개자와 단체협약 상 임금협정을 체결할 수 있는 기회의 창출을 제안한다. 이것은 플랫폼과 대규모 계약관계 내지 순수한 주문의 중개가 있을 때 실무적 이유로 단체협약의 협상이 정기적으로 배제되는 문제의 해결을 가능하게 한다.⁸⁷⁾

크라우제 교수는 플랫폼이 노동조합에게 플랫폼 노동 종사자의 접촉 및 지속적인 커뮤니케이션 기회를 제공해야 할 법적 의무를 부여할 필요가 있다면서, 플랫폼 홈페이지 또는 익명의 이메일 배포자에 관한 사항을 가상 게시판에 게시할 수 있는 권리 도입을 제안하고 있다.⁸⁸⁾ 또한 다수의 유럽 노동자 단체가 작성한 플랫폼 기반 노동에 대한 프랑크푸르트 선언의 일환으로 독립 플랫폼 노동 종사자 조직을 금지하는 법률의 검토도 요구되고 있다.⁸⁹⁾

나. 사업장 조직법의 적용 가능성

85) Däubler, SR-Sonderausgabe Juli 2016, 2, 43.

86) Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 153ff.

87) Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, Rn. 156.

88) Krause, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B 107.

89) IG Metall u.a., Frankfurter Erklärung zu plattformbasierter Arbeit, S. 6.

(1) 의의

사업장조직법에 근거한 사업장협의회를 위해 도출되는 권리는 사실상 근로자에 제한된다(제5조 제1항). 따라서 클라우드 워커 자체와 관련한 사업장협의회 권리는 원칙적으로 실정법에 따라 근로자성이 긍정되는 사례에서만 존재하게 된다. 즉 기업 내부 클라우드 워킹의 경우는 당연히 인정되지만, 외부 클라우드 워킹의 경우에는 예외적인 경우에만 인정될 수 있다. 따라서 외부 클라우드 워킹의 경우 새로운 노동형태에 대한 대처의 일환으로 사업내 근로자와 관련된 참여권 및 공동결정권을 도출하는 가능성이 논의되고 있다.⁹⁰⁾ 다음으로 내부와 외부 클라우드 워킹의 관계를 구분하여 적용 가능성을 검토해보도록 한다.

(2) 내부 클라우드 워킹

내부 클라우드 워크-플랫폼 도입에 앞서 먼저 계획된 변경사항에 대한 정보권이 고려되어야 한다. 이런 사항들은 사업장조직법 제80조 제2항 80에서 파생되며, 이에 따라 사업장협의회는 해당되는 과제를 수행하기 위해 적절한 시기에, 그리고 포괄적으로 사용자로부터 정보를 통지받아야 한다. 또한 이러한 플랫폼의 도입 시에 작업절차와 작업공정 내지 작업장소의 계획도 중요한 문제이므로 사업장조직법 제90조 제1항 제3호도 고려되어야 한다.⁹¹⁾

이와 함께 법 제90조 제1항 제2호의 기술설비 계획과 제4호의 작업장소 계획도 적용될 수 있다.⁹²⁾ 또한 당사자는 다음의 문제도 고려해야 하는데, 인사계획(§ 92 Abs. 1 BetrVG), 취업보호(§ 92a BetrVG) 및 경제위원회와 관련

90) Wedde, AiB-extra September 2015, 26, 29.

91) Wedde, AiB-extra September 2015, 26, 29.

92) Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2546.

한 문제제기(§ 106 Abs. 3 Nr. 10 BetrVG)이다.⁹³⁾

더 나아가 공동결정권(Mitbestimmungsrecht)도 고려되어야 한다. 특히 사업장조직법 제87조 제1항 제6호의 기술적 감시장비와 제95조의 선발지침이 있다. 법 제87조 제1항 제6호의 맥락에서 데이터 수집과 삭제 및 접근 가능성의 제한에 관한 규칙을 만들 수 있다. 이러한 관계에서 베데(Wedde)는 특히 혼합형⁹⁴⁾ 플랫폼에서 활동하는 외부 클라우드 워커에 의해 발생할 수 있는 내부 사업장 근로자 감시의 위험을 지적하며 이러한 문제에 대한 적절한 역할과 권리라는 개념, 즉 내부 사업장 근로자의 프로필 데이터에 대한 접근과 그에 관한 토론에 대한 기여를 배제할 것을 요구한다. 또한 사업장조직법 제95조와 관련하여 외주화(Fremdfirmenarbeit)의 비율을 결정할 수 있는 가능성이 언급되며, 외부 클라우드 워커도 외주화의 대상에 해당될 수 있다.⁹⁵⁾ 내부 클라우드 소싱의 조직에 의존하는 경우 법 제87조 제1항 제1호에 의한 사업의 질서, 제2호의 근로시간의 시작과 종료, 제3호의 시간외 근로시간의 단축 및 연장, 제7호의 노동보호와 건강보호 그리고 제10호와 제11호의 임금문제에 대한 공동결정권도 관계될 수 있다.⁹⁶⁾

사업장조직법 제111조의 사업변동시 이익조정과 사회적 계획(Sozialplan)을 체결할 수 있는 가능성도 고려된다.⁹⁷⁾ 이 경우 클라우드 워킹의 도입은 동법 제11조 제4호의 미에서 사업조직의 근본적인 변경이나 동조 제5호의 의미에서 근본적으로 새로운 작업방식의 도입에 해당될 수 있어 사업장협의회 차원에서 검토대상이 될 수 있다.⁹⁸⁾

93) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1040.

94) Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, DB 2016, 2543, 2546.

95) DKKW/Klebe, BetrVG, § 95 Rn. 32.

96) Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 281.

97) Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 280.

98) Klebe/Neugebauer, AuR 2014, 4, 4.

(3) 외부 크라우드 워킹

사업장조직법 제80, 90, 92, 92a, 106 그리고 111조의 정보권은 외부 크라우드 소싱에도 존재한다.⁹⁹⁾ 이것은 동법 제80조 제2항에서 “정보제공은 사용자와 근로관계를 맺고 있지 않는 자의 근로제공에 대해서도 확대된다 (...)”는 규정에서 직접 도출 될 수 있으며 동법 제92a조 제1항은 사업장협의회가 고용의 보장 및 촉진을 위한 제안을 사용자에게 할 수 있도록 규정하고 있는데, 제안 가능한 대상 중 “노동조직의 새로운 형태”나 “외주화”가 관련될 수 있다.¹⁰⁰⁾

공동결정권과 관련해서는, 구체적인 사례에서 크라우드 워커의 업무형태에 따른 재구분의 필요성이 있다. 먼저 외부 크라우드 워커가 근로자라면, 내부 크라우드 소싱과 아무런 차이가 없을 것이며, 이들이 주된 사무를 주로 하나의 사업(Betrieb)을 위해 수행하는 가내근로자로 분류되면, 사업장조직법 제5조 제1항 제2문에 의거 근로자로 간주된다. 다만, 실정법에 따르면, 이와 같은 방식의 포섭은 가내근로자 지위를 충족하지 못하는 유사근로자에 대해서는 적용되지 않는다. 하지만 관련 논의가 개진됨에 따라 근로자로 포섭해야 한다는 문헌상 입장들은 점차 증가¹⁰¹⁾하는 추세이다.¹⁰²⁾

외부 크라우드 워커에 대한 업무 위탁은 사안에 따라 이미 사업장조직법 제111조 제3문 제4호와 제5호에 근거한 작업변경이 가능하므로, 사업장협의회는 여기에서 이익조정과 사회적 계획에 대해 협의할 수 있다.¹⁰³⁾ 또한 이러한 외부 크라우드 소싱의 관계는 사업장조직법 제95조에 따라 규율되는 외주화의

99) Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 282.

100) 상세한 내용은 Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 282.

101) Däubler, AuR 2001, 1, 4; P. Hanau, RdA 2001, 65, 76.

102) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 95.

103) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1040.

부분에도 포함된다.¹⁰⁴⁾ 뿐만 아니라, 사업장협의회는 실정법에 따라 자발적인 협업도 가능한데, IG Metall이 파견노동에 대해 개선협정(Besservereinbarung)¹⁰⁵⁾을 별도로 체결한 바와 같이 외부 클라우드 워커에게도 최소한 근로조건에 대한 합의가 가능한 협정체결의 필요성을 제안하고 있다.¹⁰⁶⁾

(4) 입법적 과제

집단법의 영역에서 매우 제한된 범위이지만, 외부 클라우드 워커에 대해 사업장협회의 권리를 확장하기 위한 다양한 접근 방법이 논의되고 있다.

우선 클레베는 사업장협회의 권리의 적용확대를 대신하여 판례나 입법을 통해 근로자개념의 확대 및 “사업장협의회에 외부 클라우드 소스의 부분적 포함”을 주장하고 있다.¹⁰⁷⁾ 크라우제¹⁰⁸⁾는 사업장협의회에 유사근로자의 포함을 요구하고 있다. 사업영역 외부의 공간에서 활동하는 사람에 대해서 가내근로자의 포함과 유사한 방식으로 사업에서 주업으로 활동하는 경우에만 적용하자는 것이다.

더 나아가 클레베는 외주화에 대해 새로운 공동결정권의 필요성을 제안하고 있다. 이 경우 적어도 시행 가능한 형태의 권리가 될 수 있도록 사용자와 절차상 규정을 합의할 수 있는 단계의 권리를 요구하며 그리고 정보권과 조인권(협의권)에 대해서도 명확한 규정화를 촉구하고 있다.¹⁰⁹⁾

104) DKKW/Klebe, BetrVG § 95 Rn. 32.

105) Klebe, AuR 2014, 4, 7.

106) Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 281f.

107) Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 283f.

108) Krause, Gutachten zum 71. DJT, B 96.

109) Klebe, in Crowdwork - zurück in die Zukunft?, 277, 283f.

4. 플랫폼노동의 사회보장관계법 적용 논의와 과제

사회법적 관점에서 플랫폼 경제와 관련된 특정 문제에 관한 논의는 아직 초기 단계에 머물러 있다. 따라서 여기에서는 개요 정도를 살펴보고자 한다.

가. 취업자 지위 적용 가능성

(1) 의의

사회보험은 사회법전 제4권 제2조 제1항에 따라 의무적으로 보험에 가입해야 하는 자와 보험에 가입할 자격이 있는 자까지 포함한다. 이러한 경우 보험의무(Versicherungspflicht)는 사회법전 제4권 제2조 제1항에 의거 취업자 개념과 연관되며, 동법 제7조 제1항에서 취업 개념을 법적으로 정의 내려두고 있다. 취업자로서 분류는 “전부 아니면 전무 원칙(Alles-oder-Nichts-Prinzip)”¹¹⁰⁾에 따른 것이다. 이러한 의미에서 누군가가 종속되지 않은 상태로 일하는 경우 자영업자로 간주되어 사회보험의 피보험자격을 갖지 못한다.¹¹¹⁾ 다만, 사회법전 제4권(사회보험법 총칙) 제12조 제2항에 따른 가내근로자는 사회보험에 가입할 수 있는 자격이 있고 사회법전 제5권(연금보험법) 제2조 제1문 제9호에 따른 근로자와 유사한 자영업자도 연금보험에서 보호가 가능하다.¹¹²⁾

(2) 플랫폼 노동 종사자의 분류

플랫폼 노동 종사자를 사회법전 제4권 제7조 제1항에 의거하여 종속적 취

110) Vgl. Schnapp, NZS 2014, 41, 43.

111) Vgl. Preis/Brose, KEx Nr. 23, S. 29.

112) Brose, NZS 2017, 7, 8.

업자로 분류하는 것은, 근로자 분류와 마찬가지로 개별 사례에 대한 구체적 상황을 종합적으로 평가함으로써 가능하다.¹¹³⁾ 연방사회법원의 관례에 따르면, 이러한 평가는 사실적 사정에 대해 모든 관련 개별기준을 알맞게 가중치를 부여해 참작하고 모순 없이 상호간에 신중하게 검토되어야 함을 의미한다.¹¹⁴⁾

플랫폼 노동 종사자의 분류와 관련한 프라이스(Preis)와 브로스(Brose)¹¹⁵⁾의 검토의견에 따르면, 일반적으로 사회법적 의미에서 독립 자영업자로 판단된다.¹¹⁶⁾ 다만 일반적인 지시구속성(Weisungsgebundenheit)이 결여되어 있는데, 이것은 이미 일반약관에서 계약으로 제외되어 있기 때문이다. 물론 개별 사례에서 이러한 규정이 사실상 관계(사실적 관계이론)에 부합하는지 여부에 대해서는 심사되어야 한다. 그럼에도 불구하고, 통상적인 클라우드 워커들이 사업에 편입될 가능성은 존재하지 않는다고 볼 수 있다.

(3) 과제

최근 사회보험법의 영역에서 일반 대중을 포함한 인적 적용대상 확대에 관한 논의가 있다. 현행 사회법전 제4권 제7조 제1항의 취업자 개념에 따르면 취업자 이외의 자들을 포섭하는 것은 불가능하다. 다만, 과거와 달리 점점 더 많은 사람들이 새로운 형태의 영리활동을 수행하고 이들이 기존 사회보험 체계에 포섭될 수 없는 문제가 발생하고 있다. 따라서 사회보험의 영역으로 소득활동을 하는 모든 사람을 편입시키는 사회보험법의 재조정이 필요한지에 관한 근본적 질문이 논증되고 규명되어야 한다.¹¹⁷⁾ 최근 연금보험에 모든 소득

113) Preis/Brose, KEx Nr. 23, S. 18.

114) Vgl. BSG, v. 11.3.2014 – B 11 AL 5/13 R, Rn. 14.

115) Preis/Brose, KEx Nr. 23, S. 30ff.

116) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1041.

117) Brose, NZS 2017, 7, 14.

활동자를 포함하기 위한 시도로서 영리활동보험(Erwerbstätigenversicherung) 도입에 관한 논의가 이러한 문제와 관련된다.¹¹⁸⁾

또한 도이블러와 클레베¹¹⁹⁾는 단독 자영업자를 위해 실질적으로 적절한 형태의 사회보험시스템의 설립을 요구하고 있는데, 이와 관련하여 EU 국가의 사례를 제시한 제스(Zes)의 연구도 참조할 수 있다. 해당 연구에서 제시된 자영업자의 사회보장 조사에 따르면, 독일은 헝가리와 동점으로 18개국 중 9위에 해당한다.¹²⁰⁾

나. 가내근로자 적용 가능성

(1) 의의

사회법전 제4권 제12조 제2항에 따르면 가내근로자도 취업자로 간주되는데, 여기에서도 모든 사회보험 분야에서 보험가입의무가 적용된다. 이러한 경우 가내근로자는 “자신의 작업장에서 사기업, 공기업 또는 공법상의 법인의 계산으로 업무를 위탁받아 기업적으로 수행하는 자로서 원자재나 부자재를 직접 조달하는 경우에도 임시적으로 자신의 계산으로 업무를 수행하는 자”로 정의하고 있다.

(2) 분류

프라이스와 브로스는 클라우드 워커가 플랫폼에서 지속적으로 활동하고 이러한 활동으로 최소한 생계를 유지한다면 이들을 사회법전 제4권 제12조 제

118) Vgl. Hierzu Kreikebohm, NZS 2010, 184ff.

119) Däubler/Klebe, NZA 2015, 1032, 1041.

120) Traub/Finkler, Soziale Absicherung von Selbstständigen im internationalen Vergleich, S. 16.

2항의 의미에서 가내근로자로 분류하는 것을 고려할 수 있다는 입장이다.¹²¹⁾ 그러나 클라우드 워커가 지속적으로 위탁 업무를 수행하지 않는 경우와 생계 유지와 관련한 생계능력의 기준 또한 명확하지 않아 상황별 다양한 회색지대가 존재할 수 있다.

(3) 과제

먼저 사회법전 제4권 제12조 제2항과 가내노동법 제2조 제1항의 작업장 개념의 조정이 필요하다. 이와 함께 “자신의 작업장”에서 작업을 진행하는 (Tätigwerden) 자에 대해 사용자가 접근할 수 없어도 충분하다는 점을 명확하게 제시하면, 카페 등과 같은 중립적 장소도 작업장 개념에 포함되어 질 수 있다.¹²²⁾ 하지만 무엇보다 사회법전 제4권 제12조 제3항의 의미에서 위탁개념을 법적으로 확장하고, 사회법상 가내노동 개념 하에 클라우드 워커의 편입을 포함하는 것이 훨씬 더 효과적이다.¹²³⁾

다. 그 밖의 적용 가능성

(1) 기존 사회보험 가입 가능성

또한 플랫폼 노동 종사자를 개별 보험 분야, 특히 법정 연금보험에 포함시키는 것도 논의되고 있다. 이는 사회법전 5권의 근로자와 유사한 자영업자 전제조건(§ 2 S. 1 Nr. 9 lit. b SGB VI)의 수정을 통해 가능할 것으로 보이는데, 예를 들어 본질적으로 1인 위탁자를 위해서만 수행하는 활동의 요건을

121) Preis/Brose, KEx Nr. 23, S. 48.

122) Preis/Brose, KEx Nr. 23, S. 46.

123) Preis/Brose, KEx Nr. 23, S. 49.

삭제하는 방식이 고려될 수 있다.¹²⁴⁾ 하지만 이 경우 플랫폼 노동 종사자가 보험료를 홀로 부담해야 한다는 단점이 여전히 남아 있고¹²⁵⁾, 앞서 설명한 바와 같이 이들의 소득이 매우 낮은 평균소득이라는 측면에서 가능성은 낮을 수 있다.

그럼에도 여전히 플랫폼 노동 종사자는 사회법전 제4권의 가내근로자와 제5권의 근로자와 유사한 자영업자와 비교하였을 때 이들보다 더 열악한 지위에 놓여 있다.¹²⁶⁾ 따라서 사회보험의 영역에 플랫폼 노동 종사자를 편입시키는 논의가 필요하다.

(2) 예술가사회보험 가입 가능성

플랫폼 노동 종사자가 예술 활동을 하는 경우, 예술가사회보험법(KSVG)에 따라 예술가 사회보험으로 편입이 고려될 수 있다. 이러한 경우 플랫폼 노동 종사자는 절반의 보험료만 부담하면 되고 나머지 절반은 이용하는 기업의 부담금과 연방보조금(Bundeszuschuss)으로 부담된다.

프라이스와 브로스는 특정 플랫폼 노동 종사자가 예술가사회보험법 제2조의 의미에서 예술가나 저널리스트(Publizist)로 간주되어질 수 있는지 여부가 결정적인 문제가 될 것으로 보았다. 이 법의 정식명칭에 예술가와 저널리스트라는 표현이 포함되어 있기 때문이다. 다만, 예술가사회보험법상 예술개념의 법적 정의의 흠결로 예술개념은 개념론적 해석이 아닌 개별 사례의 모든 구체적 사정을 종합적으로 해석하는 유형론적(typoloigisch) 고찰방법에 따라야 한다.¹²⁷⁾ 다음으로 저널리스트 개념에 대해서는 작가와 저널리스트에 초점이

124) Krause, Gutachten zum 71. Dt. Juristentag, B108.

125) H. Hanau, NJW 2016, 2613, 2617.

126) Vgl. Preis/Brose, KEx Nr. 23. S. 50.

127) Preis/Brose, KEx Nr. 23. S. 53 m.w.N.

맞추어진다.¹²⁸⁾ 특히 예술가사회보험은 번역활동과 관련하여 연방사회법원이 번역가의 창조적 자질(Eigenleistung)을 중요한 판단기준으로 요구한 부분을 유념할 필요가 있다.¹²⁹⁾

5. 소결

이하에서는 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법 그리고 사회보장법의 영역에서 플랫폼 노동 종사자에 대한 최근 논의 동향과 과제를 간략히 요약하는 것으로 소결을 대신한다.

적용 영역	적용 대상	규율 내용
개별적 근로관계법	근로자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독일법상 근로자성은 과거부터 인격적 종속성을 기준으로 판단하고 있으며 이는 판례의 확고한 법리이며 이를 기반으로 최근 도입된 민법 제611a조에서도 이 내용을 확인하고 있음. ▪ 최근 좌파당에서 각 워커는 플랫폼 운영자의 근로자임을 명확히 하는 연방정부의 법안 제정을 요구하는 의제를 제출한 바 있음. ▪ 그리고 학계에서는 과거부터 경제적 종속성이 있는 자에 대해서 근로자로 인정해야 한다는 Wank의 교수의 견해와 최근 Krause교수가 클라우드 워커의 법적 지위 확인 소송에서 입증책임부담 전환의 필요성을 제안한 바 있음.
	유사근로자	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독일법상 유사근로자성은 과거부터 경제적 종속성을 기준으로 판단하고 있는 이는 입법과 판례의 확고한 입장이며, 자영업자가 유사근로자로 인정될 경우 노동

128) Preis/Brose, KEX Nr. 23. S. 53.

129) Preis/Brose, KEX Nr. 23. S. 53 mit Verweis auf BSG 7.12.2006 - B 3 KR 2/06 R.

	<p>법 전부가 아닌 일부의 법률이 적용되는 방식을 취하고 있음.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 깃워커의 유사근로자로서 적용 가능성에 관한 논의는 없으며, 클라우드 워커 중 외부 클라우드 워커가 유사근로자로 분류 가능한지가 주요 논의대상임 ▪ 다만, 논의의 중심은 경제적 종속성이 존재하는지 여부임 ▪ 최근 학계에서는 유사근로자에게 적용되는 법적 보호의 내용이 제한적인 점(일반 동등대우법, 산업안전보건법, 취업자보호법, 연방휴가법, 단체협약법, 노동법원법)을 중심으로 보호범위의 확대 필요성이 강조되고 있음. ▪ 산재보험법상 노동재해시 책임면책, 임금계속지불법상 질병발생시 경제적 보장, 해고보호법상 일정한 수준의 해고보호 등에 관한 근로조건의 보장을 제시하고 있음. ▪ 따라서 유사근로자성 판단기준에 관한 법적 변화의 필요성을 제기하는 것이 아닌 유사근로자의 보호범위 내용이 확대되어 질 수 있도록 특정 법률의 적용을 확대하려는 논의가 주요 과제로 제시함
<p>가내근로자</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독일법상 가내근로자는 유사근로자의 일종이나, 이들의 사회적 그리고 경제적 지위를 특별히 고려하여 특별법인 가내노동법을 적용받고 있음. ▪ 깃워커의 가내근로자로서 적용 가능성에 관한 논의는 유사근로자의 사례와 같이 별다른 논의가 없음 ▪ 클라우드 워커의 경우 자신이 선택한 장소가 집이든 아니면 제3의 장소이든 특정한 장소에서 정기적으로 위탁을 받아 생업으로 활동한다면 인정될 수 있음. ▪ 다만, 장소의 특징이 가변적이며 여러 위탁자로부터 주문을 받는다면 가내노동법상 가내근로자로서 지위와 충돌하게 되어 클라우드 워커의 가내근로자성 인정이 곤란함 ▪ 또한 가내근로자는 노동성과를 위탁자에게 제공해야

		<p>하는 반면에 클라우드 워커는 개별 고객에게 직접 제공하는 경우도 있으므로 가내노동법상 규정과 부합하지 않게 됨</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 그럼에도 학계는 예컨대, 노트북에서 작업하는 업무도 가내노동 업무에 포함하자는 견해를 제시한 바 있음
<p>집단적 노사관계법</p>	<p>노동조합</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 독일 노동조합은 이미 플랫폼 노동 종사자에게 상담 서비스와 법률서비스를 무료로 제공하며 이들의 권리와 의무에 대한 정보도 지원하고 있음. ▪ 또한 평판시스템을 보급하여 평가제도를 널리 활용하고 있으며 플랫폼 운영자와 위탁자에게 일정한 압력을 가하고 있음 ▪ 웹 사이트를 운영하면서 기업과 관련한 최신 정보 제공과 공정한 표준을 준수한 플랫폼 운영자에게 인증을 부여하는 등의 활동을 수행하고 있음 ▪ 또한 노동조합은 플랫폼 운영자의 행동지침 마련 및 개정에 관여하여, 이 지침을 근거로 플랫폼 운영자 간에 자율적 규제를 실시하는 계기 마련 ▪ 다음으로 입법적 과제 부분은 플랫폼 중개자와 플랫폼 노동 종사자들간 임금협약을 체결할 수 있는 기회 제공 및 플랫폼이 노동조합에게 플랫폼 노동 종사자와 접촉 및 지속적인 커뮤니케이션 기회를 제공할 수 있는 법적 의무 도입 등을 제안하고 있음
	<p>입법</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 사업장조직법을 중심으로 입법적 논의가 이루어짐 ▪ 사업장조직법은 사실상 근로자에 제한되어 적용됨 ▪ 따라서 내부 클라우드 워커는 사업장조직법상 근로자에 해당하므로 관련 실정법의 적용을 받음. ▪ 사용자는 플랫폼 도입에 앞서 계획한 변경사항에 대한 정보를 사업장협의회에 통지해야 하며, 작업절차와 작업공정 그리고 작업장소의 계획도 함께 고려됨 ▪ 더 나아가 공동결정권도 고려되는데, 기술적 감시장비 부문과 외주화에 관한 부문은 공동결정사항이 됨 ▪ 반면에 외부 클라우드 워킹에 대한 사업장조직법상 고려사항은 제한적으로 인정됨

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 먼저 사업장협의회에 통지해야 하는 정보권과 관련해서는 ‘사용자와 근로관계를 맺지 않는 자에 대해서도 확대된다’는 규정과 고용의 보장 및 촉진을 위한 제안을 사업장협의회가 사용자가 할 수 있는 부분 중 ‘외주화’나 ‘노동조직의 새로운 형태’는 외부 크라우드 워킹과 연관되는 분야임 ▪ 더 나아가 공동결정권도 고려되는데 외부 크라우드 워커가 근로자인 경우와 가내근로자로 분류되는 경우만 가능함. ▪ 따라서 유사근로자에게는 적용되지 않음. ▪ 또한 외부 크라우드 워커에 대한 업무 위탁은 사업장 조직법상 작업변경에 해당하므로 사업장협의회는 이익조정과 사회적 계획에 대해 협의할 수 있으며, 여기에는 외주화의 부분도 포함됨 ▪ 마지막으로 사업장협의회는 자발적인 협업도 가능하며 IG Metall이 파견노동에 대해 체결한 개선협정이 그 사례에 해당함. ▪ 한편 학계에서는 입법적 과제로서 판례나 입법을 통한 근로자 개념 확대, 사업장협의회에 외부 크라우드 소스의 부분적 포함 그리고 사업장협의회에 유사근로자까지 포함하는 내용이 제안된 바 있음 ▪ 특히, 외주화에 대한 공동결정권의 필요성을 강조하면서 이 권리가 시행 가능한 형태가 될 수 있도록 사용자와 절차상 규정을 합의할 수 있는 수준의 권리를 요구하며 정보권이나 조언권(협의권)에 대한 명확한 규정화도 촉구하고 있음.
<p>사회보장법</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 일반적으로 플랫폼 노동 종사자가 사회보험법의 영역에서 독립 자영업자로 분류됨 ▪ 따라서 독립 자영업자로서 플랫폼노동 종사자를 사회보험법에 편입하기 위한 논의가 있으나 현재 고려되는 논의 수준은 연금보험에 모든 소득활동자를 포함하는 영리활동보험 도입에 관한 부분임 ▪ 다음으로 사회보험법은 가내근로자에게 피보험자격을

	<p>부여하는데, 클라우드 워커가 사회법전 제4권의 의미에서 가내근로자로 분류되면 법적 보호를 받을 수 있음</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 문제는 클라우드 워커가 지속적으로 위탁 업무를 수행하지 않는 경우와 생계능력의 기준이 불명확하여 다양한 회색지대가 존재할 수 있음 ▪ 따라서 제안되는 입법적 과제로서 사회법전 제4권과 가내노동법상 작업장 개념을 조정하여 자신의 작업장에서 작업을 진행하는 자에 대해 사용자가 접근할 수 없어도 충분하다는 점을 명확하게 제시하면 중립적 장소도 작업장 개념에 포함되어 질 수 있게 됨 ▪ 그 밖에 연금보험법이 근로자와 유사한 자영업자라는 인적 대상에 대해 보험가입을 강제하고 있는데, 이러한 인적대상의 전제조건을 수정하여 예컨대, ‘본질적으로 1인 위탁자를 위해서만 수행하는 활동’의 요건을 삭제하는 방식이 고려됨. ▪ 다만 절반 부담의 원칙이 아닌 보험료 전부를 플랫폼 노동 종사자가 부담해야 하는데, 경제적으로 열악한 이들의 지위를 고려할 때 결정적인 단점이 될 수 있음 ▪ 그리고 논의되는 대안으로 예술가사회보험 가입 가능성이 있음. ▪ 다만, 예술가사회보험법상 인적 적용대상자인 예술가나 저널리스트의 명확한 법적 정의가 없어 별도의 지위 확인이 필요한 상황임.
--	--

III. 프랑스

1. 플랫폼종사자의 개념과 법적 지위

가. 플랫폼종사자의 개념

(1) 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자의 개념 및 분류

프랑스에서 플랫폼이라는 용어는 최근 통상적인 용어로 사용되고 있다. 플랫폼의 종류는 매우 다양한데, 그 중에서 노동관계법과 관련하여 중요한 의미를 가지는 것은 그 목적이 노동의 이행, 노무의 제공 또는 활동에 있는 클라우드워킹(crowdworking) 플랫폼이다. 프랑스에서 노동법 연구자들 등은 클라우드워킹 플랫폼을 ‘활동, 용역, 노동의 이행을 위하여 자신들의 이용자들을 다수의 인터넷 참가자들과 연결하는 플랫폼’이라고 정의하고 있다.¹³⁰⁾ 이에 따른 클라우드워킹은 디지털 플랫폼의 중개를 통하여 ‘다중’에 의해 이행되는 형태의 노동을 가리키는데, 노무제공자가 보수를 대가로 주문자를 위하여 플랫폼을 통하여 주문자 또는 노무제공자 자신에 의해 제안된 업무를 이행하는 경우를 말한다.¹³¹⁾ 그리고 이러한 노무제공자를 플랫폼노동 종사자(crowdworkers)라 한다.

이와 같은 플랫폼 중개노동은 삼자간 노동관계 모델을 기반으로 하는데, 그 형태는 매우 다양하다. 플랫폼 중개노동은 다양한 기준에 의해 분류되고 있다. 가령, 노무제공의 대상을 기준으로 물질적·육체적인 재화나 용역을 대상으로 하는지 비물질적·정신적인 노무의 제공을 대상으로 하는지에 따른 구분,

130) Mathilde Julien, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, *Revue de droit du travail*, 2018 p.189.

131) Barbara Gomes, Le crowdworking : essai sur la qualification du travail par intermédiation numérique, *Revue de droit du travail*, 2016 p.464.

특정한 노무의 제공을 대상으로 하는지, 또한 노동의 종류가 한정되어 있지 않은지에 따른 구분, 웹을 기반으로 하는지 지역을 기반으로 하는지에 따른 구분, 업무수행자의 지정 여부에 따른 구분 등이 있을 수 있다. 그렇지만 플랫폼 중개노동에서 플랫폼과 플랫폼노동 종사자에 대한 노동관계법의 적용 여부와 관련하여 보다 의미를 지닐 수 있는 구분은 업무수행 등에 있어 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간의 관계가 칸막이로 분리되어 있는지 또는 어느 정도 밀접한 관계를 가지는지에 따른 구분일 것이다.¹³²⁾ 플랫폼 중개노동의 유형을 보면 다음과 같다.¹³³⁾

프리랜서(freelance) 플랫폼(Hopwork 등)은 고객들이 독립적인 직업인을 활용할 수 있도록 한다. 가내의 노동 또는 jobbing 플랫폼은 특정인들이 정원 관리, 수리, 청소, 육아 등의 업무를 위하여 다른 특정인들을 활용할 수 있도록 한다. 프리랜서 플랫폼에 있어 고객들은 독립자영노동자들을 구하기 위해 플랫폼에 문의하며, 독립자영노동자들은 단지 조회의 대상이어서 디지털 운전자와 노동관계가 성립하지 않는다. 마찬가지로 jobbing 플랫폼의 경우에도 특정인은 가내의 노동을 실행하기 위해 플랫폼을 통해 다른 특정인과 접촉한다. 이러한 경우에 플랫폼은 노무제공자와 고객 간의 진정 용역계약의 틀 내에서 실행될 작업의 수행을 위해 고객과 노무제공자를 중개하는 서비스만을 제공한다. 이러한 플랫폼들은 실제 중립성을 가지며, 그 역할은 단순한 알선자에 한정된다. 경우에 따라 플랫폼이 고객으로부터 대금을 받고 수수료를 공제한 후에 그 금액을 노무제공자에게 지급하기 위해, 용역계약이 노무제공자와 고객으로부터 위임받은 플랫폼 간에 체결되기도 하지만, 노동제공자들은 노동의 조직 및 방식에 있어 자유롭고, 주문자도 플랫폼도 노무의 이행이나 방식에

132) A. Fabre, Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleiste" ! , Revue de droit du travail, 2017. p.167.

133) Mathilde Julien, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, Revue de droit du travail 2018 p.189.

대해 개입하지 않는다. 그렇지만 이러한 플랫폼의 경우에도 자격의 요구, 요금 표, 고객 불만 시 환불 또는 계약해지 조항 등을 두어 노무제공자에 대한 다소 강한 지배력을 가지는 경우도 있다.

이와 달리 크라우드소싱(crowdsourcing) 플랫폼은 노동의 종류, 노무제공자가 완전히 개방되어 있다. 가령 Amazon Mechanical Turk를 보면, 주문자는 노무제공자들이 응답하는 온라인 상의 노동을 위한 공지를 한다. 주문자는 Amazon Mechanical Turk에 공급자의 성명, 수행할 업무의 내용, 노동의 실행을 위해 평가되는 시간 및 보수의 수준을 기재한다. 누구나 누가 실행하는지 어떤 노동을 하는지 관계없이 신청할 수 있다(프랑스에서 이러한 사업모델을 도입한 플랫폼으로는 FouleFactor가 있다). 크라우드소싱에 있어 핵심적인 문제는 언제 그리고 어떤 조건으로 인터넷 참여자가 ‘노동’을 제공하는지에 있다. 이러한 형태의 플랫폼은 문서번역, 녹취록 작성, 조사에 대한 응답, 영상·파일 등의 분류, 콘텐츠 편집 등을 위해 다종의 인터넷 참여자들의 지식, 시간, 능력을 동원할 수 있다. 이러한 일의 범위는 소액의 보수를 대가로 하는 단순 업무에서 전문적이고 복잡한 업무에 이르기까지 넓다. 이 경우 인터넷 참여자의 지위는 노동자, 소비자 또는 일반시민에 해당할 수 있는데, 그 경계선이 모호하여 혼란스러울 수 있다.

다른 한편, 활동 분야나 플랫폼 중개노동의 운영방식에 있어 위와 같은 플랫폼과는 명확히 구분되는 플랫폼들이 있다. 민간 여객운송은 가장 잘 알려진 사례 중의 하나이다. Uber, Heetch, 또는 BlablaCar와 같은 기업들은 앱을 통해 운송 고객들을 요청된 운행을 수행할 운전기사와 연결한다. 이러한 유형의 플랫폼은 전문성이 있는 다양한 영역에서도 존재한다. Crowdfunder는 웹상에서 문서 및 이미지의 분석, 확인 및 분류에 대한 서비스를 제공한다. Castings Words는 번역 활동에 대한 디지털 중개를 수행하고 있다. Top Coder는 전문성이 높은 프로그래머 또는 웹디자이너에게 참여를 제안한다.

Innocentive는 복잡한 과학적 프로젝트를 보유하고 있다.

(2) 노동법전(Code du travail) 상 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자의 개념

프랑스 노동법전에서는 후술하는 바와 같이 일정한 요건을 갖춘 플랫폼노동 종사자의 보호를 위한 별도의 규정을 두고 있다. 이와 관련하여 노동법전에서는 ‘플랫폼’(plateforme) 및 ‘플랫폼노동 종사자’(travailleurs utilisant une plateforme, 플랫폼을 이용하는 노동자)에 대해 다음과 같이 정의하고 있다.¹³⁴⁾

노동법전 L. 7341-1조에서는 “이 장은 직업 활동에 종사를 위해 일반조세법전(Code général des impôts) 제242조의2에서 규정하고 있는 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 독립자영노동자(travailleurs indépendants)에게 적용된다”¹³⁵⁾고 규정하고 있다. 즉 노동법전 상 플랫폼노동 종사자란 ‘직업 활동에 종사를 위해 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 자’를 말한다.

일반조세법전 제242조의2에서는 플랫폼에 대해 보다 구체적으로 정의하고 있다. 이에 따르면, 플랫폼은 ‘재화의 판매, 용역의 제공 또는 재화나 용역의 교환이나 공유를 목적으로 하는 자들을 전자 방식으로 원격 중개하는 기업’¹³⁶⁾을 말한다.

134) 아래의 내용은 「디지털 시대의 고용안정망」(장지연 외 5인, 한국노동연구원, 2020) 중 필자가 작성한 “플랫폼 노동의 입법화와 쟁점 : 프랑스의 사례”를 수정 및 재구성하고 최근의 판례 등 논의동향을 보충한 것이다.

135) “Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts.”

136) “L'entreprise, quel que soit son lieu d'établissement, qui en qualité d'opérateur de plateforme met en relation à distance, par voie électronique, des personnes en vue de la vente d'un bien, de la fourniture d'un service ou de l'échange ou du partage d'un bien ou d'un service est tenue”.

(3) 플랫폼 및 플랫폼노동자 현황

프랑스에서 활동하고 있는 주요 플랫폼은 300개 정도가 존재하며, 그 중 4분의 3이 프랑스 것이라고 한다.¹³⁷⁾ 플랫폼들의 주요 활동 분야를 보면 다음과 같으며, 종전에 비정규고용 및 하도급이 현저히 확산되었던 분야에서 활동하고 있다. 달리 말하면, 플랫폼들은 이미 중개적 기능이 핵심적이었던 분야를 디지털 방식으로 재증개하고 있다.¹³⁸⁾

- 운송(Uber, Kapten(이전의 Chauffeur Prive), Le Cab)
- 배달(Deliveroo, Stuart, UberEats, Frichti, Glovo, Cocolis)
- 개인서비스(Helpling, Hellocasa, Lulu dans ma rue)
- 기획(StaffMe)
- 정보 및 전산업(Malt, Crème de la Crème, etc.)
- 식당 및 숙박(Le Club des Extras, Brigad)

프랑스에서 플랫폼 노동자들에 대한 통계자료는 많지 않으며, 프랑스의 공식적인 통계기관에서는 플랫폼을 이용하는 노동자들의 활동을 구체적으로 조사하기 위해 필요한 도구 및 수단을 보유하고 있지 않다고 한다. 플랫폼 노동관련 현황을 개괄적으로 보면 다음과 같다.

먼저 독립자영노동자에 관한 현황을 보면 다음과 같다.¹³⁹⁾ 2017년 프랑스에서 독립자영노동자는 3,100,000명이며, 다섯 명 중 한 명이 고객, 사전적인 조직 또는 중개자와의 관계에서 경제적으로 종속되어(dépendant) 있는 것으

137) Ministère du Travail, Travailleurs indépendants ou salariés : Etat du droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation, 12/05/2017.

138) Institut Montaigne, ‘Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi’, 2019. 3.

139) Damien Babet, Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d’une autre entité, Insee Première, n° 1748, Avril 2019.

로 조사되었다. 이러한 종속관계에 따라 업무의 내용, 노동시간 및 가격의 결정에 관한 자율성을 제한하는 일정한 구속력이 부과되어 있다. 고객에 대한 종속은 첫 번째의 종속 형태이며, 독립자영노동자들의 10%가 이와 관련된다고 한다. 이와 같은 관계는 정보·통신, 운송 및 기업서비스 분야에서 보다 많으며, 독립자영노동자들은 시간 및 노동여부에 있어 구속을 받는다. 독립자영노동자들의 7%가 사전적 관계에 종속되어 있는데, 농업종사자들의 절반 그리고 상업에 있어 5분의 1이 여기에 해당한다고 한다. 이들은 대개 조직망에 가입하고 있거나 편입되어 있는 회사의 사용자들인데, 학력수준이 낮고 노동시간이 길며, 이들 가운데 4분의 1은 자신들의 가격에 대해 영향력을 가지지 않는다. 디지털 중개자를 포함하여 중개자에 종속된 자들은 독립자영노동자들 중 4%이다. 이들은 운송, 부동산 및 정보통신 분야에 많으며, 평균적으로 다른 자들에 비해 적게 일하는데 대부분이 더 많이 일하기를 원한다고 하며 다섯 명 중 한 명은 고용센터(Pôle emploi)에 등록되어 있다.

다음으로, 2019년 3월 몽테뉴 연구소(Institut Montaigne)의 보고서 ‘플랫폼 노동자들 : 자유와 보호를 위해’(Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi)에서의 조사 및 분석에 따르면, 프랑스에서의 플랫폼 노동자 관련 현황은 다음과 같다.¹⁴⁰⁾ 2018년에 전속적인 플랫폼 이용자들이 100,000명, 비전속적인 플랫폼 이용자들은 105,000명으로 모두 205,000명이 플랫폼 노동자들이며, 이는 독립노동자들의 약 7%, 취업활동인구의 0.8%에 해당한다. 이 보고서의 800여명의 자전거배달원에 대한 전화조사의 결과를 보면 다음과 같다. 이 노동자들의 96%가 평균 26세의 남성이며, 57%가 학생이다. 평균적으로 법정최저임금에 해당하는 보수를 받는다(시간당 7.70 유로). 4분의 3이 주말에 일한다. 공통점은 노동시간이 비전형적이고 불규칙하며, 임금생활에서

140) Institut Montaigne, ‘Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi’, 2019. 3.

벗어나 빨리 돈을 벌고자 하는 의사를 갖고 있다는 것이다. 차이점으로는 이들은 세 유형, ① 소득을 보충하기 위하여 플랫폼을 이용하는 임금노동자들, ② 플랫폼 이용이 전적인 활동을 이루는 독립자영노동자들(indépendants), ③ 플랫폼을 통하여 보다 잘 일하고 보다 많은 유연성을 가지기를 원하는 이른바 ‘프리랜서’에 해당하는 고숙련의 노동자들로 구분된다.

프랑스에서 매출액, 종사자 수 등의 측면에서 플랫폼 경제의 규모는 현재까지는 전체적인 사회경제에서 차지하는 비중이 크지 않다는 것이 일반적인 분석이다. 그렇지만 이러한 플랫폼 경제가 이미 일부 분야에서 핵심적인 경제 활동 방식으로 자리 잡았으며, 향후 확산될 것이라는 전망이 지배적이다. 이에 따라 플랫폼 경제, 플랫폼 노동관계를 어떤 관점에서 파악하고 사회경제적 측면에서 어떤 정책을 실시할 것인지와 관련하여 여러 보고서들이 있으며, 정부 및 의회에서는 이와 관련한 정책의 입안 및 법제화를 추진하여 왔다.

나. 플랫폼종사자의 법적 지위

(1) 플랫폼노동 종사자의 법적 지위 개관

프랑스 노동법전 등에서는 그 적용대상과 관련하여 일반적으로 노무제공자인 노동자(travailleur)를 그 노동관계의 내용 및 성질에 따라 종속관계 등을 기준으로 임금노동자(salarié/travailleurs salariés)와 독립자영노동자(travailleur indépendant)로 구분하고 있다. 노동법전에서는 임금노동자를 일반적인 적용대상으로 하고 있으며, 독립자영노동자의 노동관계에 대해서는 기자, 외판원, 판매원, 재택근로자, 지점 지배인, 플랫폼노동 종사자 등과 같이 특정 직업 또는 활동에 종사하는 독립자영노동자를 대상으로 각각에 대해 별도로 규율하고 있다. 즉 특정 직업별 또는 노동형태별로 독립자영노동자의 노동관계를 보호할 필요성에 따라 일정한 요건 하에 개별적으로 규율하고 있으며, 독일 등과 같

이 노동법 적용범주로서 유사근로자라는 일반적인 개념을 도입하고 그에 관해 규율하는 방식을 취하고 있는 것은 아니다.

플랫폼과의 관계에서 이와 같은 노동법전상의 보호 방식에 따른 플랫폼노동 종사자의 법적 지위를 개관하면 다음과 같다. 첫째, 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간에 종속관계가 인정될 경우 플랫폼노동 종사자는 임금노동자로서 노동법전 등이 전면 적용된다. 둘째, 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간에 종속관계가 인정되지 않으나 노동법전에서 규정하고 있는 요건, 즉 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’에는 노동법전상 플랫폼노동 종사자에 관한 규정들이 적용된다. 셋째, 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간에 종속관계가 인정되지 않고 플랫폼이 위와 같은 노동법전상의 요건도 갖추지 않을 경우에는 노동법전의 적용을 받을 수 없게 된다.

[표 1] 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간 노동관계별 노동법전 적용

플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간 노동관계	노동법전 적용	비고
종속관계가 있는 경우	전면적용	
종속관계가 없으나 플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성 및 가격 결정하는 경우	플랫폼노동 종사자 관련 규정 적용	
종속관계가 없고 플랫폼이 위와 같은 요건도 갖추지 않을 경우	적용제외	이에 해당할 여지가 큰 분야로는 프리랜서 플랫폼, jobbing 플랫폼, 크라우드소싱 등이 지적되고 있음

아래에서는 먼저 노동법전 상 임금노동자와 독립자영노동자를 어떻게 구

분하고 있는지를 검토하고, 이어서 플랫폼노동 종사자의 법적 지위를 구체적으로 살펴보도록 한다.

(2) 노동법전 상 임금노동자와 독립지역노동자의 구분

(가) 임금노동자

임금노동자에 관한 법률상의 정의는 없고 그 개념 및 판단기준은 법원의 판례에 의해 형성되어 왔다. 판례에 따르면, 임금노동관계는 ‘개인적인 노동의 제공’, ‘보수’ 및 ‘법적 종속관계’(lien de subordination juridique)의 세 요소로 구성되어 있다. 이 중 임금노동자에 해당하는지 여부와 관련하여 가장 결정적인 기준은 법적 종속관계인데, 그 내용을 살펴보면 다음과 같다.

법적 종속관계는 법적 관계이어야 하며 단지 경제적 종속만으로 구성될 수 없다. 임금노동자는 법적 종속관계, 즉 임금근로자에 대한 사용자의 법적 권한을 창출한다. 대법원(Cour de cassation)¹⁴¹⁾은 “노동자가 그 노동을 제공하는 자에 대한 법적 조건은 그 노동자의 경제적 약함 또는 종속에 의해 결정될 수 없으며, 단지 당사자들 간에 체결된 계약으로부터만 도출될 수 있다.” 그리고 “임금노동자성은 노동자를 고용하는 자에 대한 해당 노동자의 법적 종속관계의 존재를 반드시 내포한다.”는 것을 확인하여 왔다.¹⁴²⁾ 그렇지만, 경제적 종속은 다른 징표들 가운데서 법적 종속의 한 징표로서 고려될 수 있다. 한편, 종속의 법적 개념은 당사자들 간의 합의로 노동법의 적용을 배제할 수 없다는 노동법의 공서적 성격과 조화되어야 한다. 따라서 종속이 법적인지는 형식이 아니라 사실에 따라 평가된다. 어떤 관계가 임금노동자에 해당하는지에 대한

141) 프랑스의 사법계통의 최고법원이다.

142) Cour de cassation, chambre civile, 6 juillet 1931, Prétet de la Haute-Garonne c. Bardou.

판단에 있어 계약 조항들, 그 내용은 중요하지 않으며, 법관은 노동의 실제적 조건을 조사하여야 한다. 즉 당사자들의 실태에 중심을 두어야 한다.¹⁴³⁾

법적 종속관계는 지시, 감독 및 제재의 세 요소의 존재로부터 도출된다. 대법원에 따르면, 종속관계는 “지시명령을 하고, 노동이행을 감독하며 자신의 종속 하에 있는 자들의 규칙 위반에 대해 제재를 할 권한을 가지는 사용자의 지배 하에서의 노동의 이행”¹⁴⁴⁾을 특징으로 한다. 한편, 임금노동관계의 존재를 인정하기 위해 모든 경우에 있어 이 세 요소의 존재를 반드시 필요로 하는 것은 아니며, 일부 판결에서는 그 중 두 요소만을 제시하고 있다.¹⁴⁵⁾

법적 종속관계는 ‘한 묶음의 징표들’(faisceau d’indices)을 통해 증명될 수 있다. 법원은 종속의 요소들을 직접적으로 확인할 수 없는 경우에 있어 이는 ‘한 묶음의 징표들’이라는 기법을 통해 확인할 수 있음을 인정하고 있다. 이는 일정한 수의 종속의 징표들에 대한 입증과 관계되는데, 이는 원칙적으로 어떤 징표도 그 하나만으로는 충분하지 않으며, 어떤 맥락 속에서 그리고 특정 상황에 비추어 종속관계의 인정을 도출할 수 있어야 한다는 것이다.¹⁴⁶⁾ 판례는 이러한 징표들로 ‘고객’(주문자의 고객을 위한 활동인지, 자신의 고객을 위한 활동인지), ‘경제적 종속’(독자적인 고객이 있는지 여부, 하나의 사용자만을 위해 활동하는지, 주문자가 일방적으로 보수를 결정하는지), ‘활동의 금지’, ‘노

143) Cour de cassation, chambre sociale, 19 décembre 2000, Labbanne, 98-40572 deuxième chambre civile, 3 juin 2009, Ile de la tentation, 08-40981 등.

144) Cour de cassation, chambre sociale, 13 novembre 1996, Société générale, 94-13187 “l’exécution d’un travail sous l’autorité d’un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d’en contrôler l’exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné.”

145) Cour de cassation, deuxième chambre civile, 13 décembre 2005, 04-18104 ; chambre sociale, 2 juillet 2003, 01-43018.

146) Cour de cassation, chambre sociale, 27 mai 2003, 01-41896 ; 2 juillet 2003, 01-43018.

무제공에 대한 평가’, ‘노무제공의 전속성’, ‘노무제공에 대한 보수지급’(소비자에 대한 노무제공에 대해 주문자가 직접 보수를 지급하는 경우), ‘행정적 절차’, ‘직업교육훈련’, ‘위치추적’, ‘독립노동자 지위의 주도’, ‘노동경로의 지정’, ‘노동장소 및 시간’, ‘로고’, ‘법령의 적용’, ‘원료, 노동수단의 제공’, ‘목표제시’, ‘지시명령’, ‘직접적인 노무제공’, ‘취업규칙’, ‘보수결정 방식’, ‘제재’, ‘조직화된 업무(service organisé)에의 편입’, ‘노무제공에 대한 가격표’ 등을 제시하고 있다.

(나) 독립자영노동자

노동법전에서는 아래와 같은 비임금노동자 및 독립자영노동자 추정에 관한 규정에서 독립자영노동자를 “근로조건이 전적으로 자신에 의해 또는 주문자와 이를 정하는 계약에 의해 정해지는 자”로 규정하고 있다(노동법전 L. 8221-6-1조). 달리 말하면, 독립자영노동자란 자신의 고유한 계산을 위해 노동을 실행하고 자신의 고유한 경영수단, 개인적인 고객을 보유하며 경영에 대한 손실을 부담하는 자를 말한다.

(다) 비임금노동자 추정

노동법전에서는 상업 및 회사 등기부 또는 직업명부 등에 등록된 자연인은 그 주문자와 근로계약을 통해 결합되지 않은 것으로 추정한다고 규정하고 있으며(노동법전 L. 8221-6조 제1항), 이에 따라 사회보장법전에서는 이 경우 사회보장 일반제도에 속하지 않는 것으로 규정하고 있다(사회보장법전 L. 311-11조). 그렇지만 노동법전에서는 주문자에 대하여 상시적인 법적 종속관계에 놓여 있는 조건 속에서 주문자에게 노무를 직접 또는 중개인을 통하여 제공할 경우에 근로계약의 존재는 인정될 수 있는 것으로 규정하여 위와 같은

추정은 반복될 수 있도록 하고 있다(노동법전 L. 8221-6조 제2항 및 사회보장법전 L. 311-11조). 그리고 이러한 입증은 근로계약의 존재 여부와 관련한 종속관계에 대한 통상적인 입증과 다르지 않다.¹⁴⁷⁾

(2) 노동법전 상 플랫폼노동 종사자의 법적 지위

(가) 노동법전 상 독립자영노동자 등에 관한 보호 체계

프랑스 노동법전의 법률부는 아래와 같은 ‘제7부 : 특정 직업 및 활동에 특별한 규정들’을 포함하고 있다.

제7부 : 특정 직업 및 활동에 특별한 규정들

- 제1권 : 직업기자, 공연·광고·패션 직업
- 제2권 : 주거용 건물의 관리인 및 직원, 가사사용인 및 대인서비스
- 제3권 : 외판원, 판매대리인 또는 판매원, 지점 지배인, 협동조합의 조합원인 임금노동자, 사업자 및 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자
 - 제1편 : 외판원, 판매대리인 또는 판매원
 - 제2편 : 지점 지배인
 - 제3편 : 협동조합의 조합원인 임금노동자사업자
 - 제4편 : 전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자
 - 제1장 : 적용영역
 - 제2장 : 플랫폼의 사회적 책임
- 제4권 : 재택노동자

위와 같이 프랑스 노동법전 제7부에서는 ‘특정 직업 및 활동에 특별한 규정들’이라는 표제 하에 기자(journalistes), 상업대리인(VRP: voyageurs, représentants et placiers, 외무원, 대리인 및 외판원을 의미), 재택노동자

147) Cour de cassation, deuxième chambre civile, 7 juillet 2016, n°15-16110 ; chambre sociale, 10 décembre 2002, 00-44642 ; 8 juillet 2003, 01-40464.

(travailleur domicile), 지점지배인(gérant salarié), 공연예술인 및 모델(artists, mannequins) 등에 대해 규정하고 있다. 이들 직업 및 활동에 대해서는 임금노동자에의 동일시(assimilation)라는 법적 기술을 통해 일정한 요건을 갖춘 경우 노동법전상의 별도의 규정들이 적용되는데, 이와 관련하여 노동법전에서는 다음과 같은 세 방식을 사용하고 있다.

첫째, 일정한 노동제공관계에 대해 노동법전에서 근로계약으로 규정하는 방식이다. 상업대리인(VRP)에 관한 규정이 여기에 해당한다.

둘째, 일정한 요건을 갖춘 경우 근로계약으로 추정하는 방식이다. 기자, 연예·예술인 및 모델 등의 계약은 근로계약으로 추정되며 반대증거에 의해서만 추정은 번복될 수 있다.

셋째, 노동법전에서 근로계약 자체를 언급하지 않고, 일정한 요건을 갖춘 경우 노동법을 적용하는 방식이다. 이는 전통적 의미의 임금노동자가 아닌 자들에게 노동법의 적용을 확장하는 것으로 법률이 노동법적용의 확장을 위해 노동법의 적용영역을 변형(déformation)시키는 경우이다. 재택노동자와 지배인(gérant salarié)의 경우가 여기에 속한다.

(나) 노동법전 상 플랫폼노동 종사자의 법적 지위

프랑스에서는 2016년 8월 8일 법률 제2016-1088호를 통해 플랫폼 노동종사자 관련 규정이 노동법전 제7부 제3권 제4편(‘전자방식의 중개 플랫폼을 이용하는 노동자’)에 도입되었다.

노동법전 L. 7341-1조에서는 그 적용대상을 “이 장은 직업 활동에 종사를 위해 일반조세법전 제242조의2에서 규정하고 있는 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 독립자영노동자에게 적용된다”¹⁴⁸⁾고 하

148) “Le présent titre est applicable aux travailleurs indépendants recourant, pour l'exercice de leur activité professionnelle, à une ou plusieurs plateformes de mise

여 플랫폼노동 종사자를 명시적으로 독립자영노동자로 규정하고 있다. 즉 플랫폼노동 종사자에 대해서는 근로계약의 간주 내지 추정 등의 입법 방식을 취하지 않고 적극적으로 임금노동자가 아닌 독립자영노동자임을 명시하고 있는 것이 특징이다. 그렇지만 아래에서 보듯이 법원은 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간의 구체적 노동관계가 종속관계에 해당할 경우에는 임금노동자에 해당하는 것으로 판단하고 있다.

(다) 플랫폼 노동자의 법적 지위 관련 판례의 동향

전자적 방식의 중개 플랫폼은 독립자영노동자의 신분을 가지는 실행자와 고객을 중개한다. 그런데 이와 관련하여 이 실행자와 플랫폼을 연결하는 계약이 근로계약에 해당되는지가 논란이 되어 왔다.

종래 대부분의 사실심법원에서는 배달원은 노동시간의 결정 등과 관련하여 자신들의 활동을 조직하는데 있어 충분한 자유를 보유하고 있었음을 주요 근거로 하여 배달원과 플랫폼을 운영하는 회사 사이에 어떠한 종속관계도 인정될 수 없는 것으로 판단했다. 대법원 사회부 전원회의는 Take Eat Easy사건에 대한 2018년 11월 28일의 판결에서 그때까지 제시되었던 판결의 경향과는 정반대의 입장을 취하면서, 활동의 이행 조건이 정당화될 경우 임금노동자 관계로의 재결정이 가능할 수 있음을 명확히 하여 이 논란을 매듭지었다.

① Take Eat Easy의 자전거 배달원 사건

이 사건에서 Take Eat Easy회사는 파트너인 음식점, 플랫폼을 통하여 음식을 주문한 고객 및 자전거 배달원을 중개하기 위하여 플랫폼 웹과 애플리케이션을 이용하였다. 그 배달원들이 이 플랫폼에서 일하기 위해서는 자영업자

en relation par voie électronique définies à l'article 242 bis du code général des impôts”.

(auto entrepreneurs)로 등록하고 용역계약을 체결하여야 했다. 그런데 배달원 한 명이 노동법원에 자신의 계약관계를 근로계약으로 재결정하여 달라는 소를 제기하였다.

파리 항소법원은 해당 배달원과 플랫폼 사이에 전속 관계 또는 경업 금지가 존재하지 않은 점, 해당 배달원이 자신의 근로시간을 선택할 자유가 있는 점 등에 근거하여 이 청구를 기각했다.

그런데 대법원은 달리 결정하였다.¹⁴⁹⁾ 대법원은 이 사건에서 임금노동자 관계의 존재를 인정할 수 있는 기존의 판례상의 “노동관계의 존재는 당사자에 의해 표시된 의사나 당사자가 자신들의 약정에 부여한 명칭에 좌우되지 않으며, 노동자의 활동이 이행되는 사실상의 조건에 따른다”는 기준들을 제시하였다. 즉 당사자들이 해당 계약에 부여한 법적 성질은 중요하지 않으며¹⁵⁰⁾, 계약 이행의 구체적 상황들만이 판단에 반영되어야 한다는 것이다.¹⁵¹⁾ 그리고 대법원은 임금노동자는 “지시명령을 하고, 노동이행을 감독하며 자신의 종속 하에 있는 자들의 규칙 위반에 대해 징계를 할 권한을 가지는 사용자의 지배 하에서 노동이행이라는 특징을 가지는” 종속관계 하에서 노동을 수행하는 자들임을 명확히 하였다.

이러한 법리에 근거하여 대법원은 한편으로 “애플리케이션이 배달원의 위치에 대한 회사의 실시간 추적과 배달원의 총 이동거리의 산정을 가능하게 하는 위치과약 시스템을 갖추고 있어” 해당 플랫폼의 역할이 음식점, 고객 및 배달원을 중개하는 것에 그치지 않았던 점, 다른 한편으로, “Take Eat Easy 회사가 배달원에 대해 징계권(배달원이 지체, 응답거부 또는 배달 거부의 경우 보너스의 상실)을 보유하고 있었다는 점” 등으로부터 “종속관계의 특징을

149) Cass. soc. 28 novembre 2018, no 17-20.079.

150) Cass. soc., 17 avril 1991, no 88-40.121.

151) Cass. ass. plén., 4 mars 1983, nos 81-11.647 et 81-15.290.

나타내는 노무이행에 대한 지시 및 감독권의 존재가 인정”된다고 판단하였다.

② Uber 플랫폼과 차량운전자 사건

파리 항소법원은 2019년 1월 10일 판결에서 Uber 플랫폼과 이를 이용하는 차량운전자 사이에 존재하는 직업관계를 근로계약으로 판단하였다.¹⁵²⁾ 파리 항소법원에서는 이러한 결론에 이르게 된 근거들로 다음과 같은 점들을 제시하였다.

- 해당 플랫폼에의 접근을 위해 운전자들이 직업등기부에 등록할 것을 강요받은 점.
- Uber 공동체 현장에서는 운전자들에 대해 해당 애플리케이션을 통해 예약된 운행 동안 해당 시스템 이외의 다른 승객들을 승차시키는 것을 금지하고 있는 점. 운전자들은 해당 애플리케이션 이외의 다음 운행을 예약하기 위해 당해 운행 종료 후에 그 승객들을 접촉하거나 승객들의 개인 정보를 보유할 수 없는 점
- 요금표는, 운전자가 자유로이 선택할 수 없는 특정 운행 경로를 운전자에게 부과하면서, 예측가능한 메카니즘을 통한 해당 플랫폼의 알고리즘을 이용하여 계약에 의해 정해지는 점
- Uber 현장에서 운전자가 세 차례 운행을 거부할 경우 당해 회사가 활동을 정지시키거나 당해 애플리케이션에의 접근 또는 이용을 제한할 수 있는 권리를 규정하고 있는 점에서 알 수 있듯이 운전자들의 활동은 운행 수락에 따라 통제되고 있는 점
- 운전자가 접속할 경우 위치파악 시스템의 대상이 되는 점
- 회사가 과도한 주문으로 인한 취소료 또는 ‘문제 있는 행동’에 대한 신고에 대한 대응으로 플랫폼 접근에의 일시적 또는 종국적인 금지와 같은 징계

152) CA Paris, 10 janv. 2019, no18/08357.

권을 보유하고 있었던 점

파리 항소법원은 이로부터 “충분한 일련의 징표들을 종합할 때, X … 가 Uber 플랫폼에 접속할 시에 종속관계에 있음을 인정할 수 있으며, 이에 따라 노동법전 L. 8221-6조의 규정이 X에게 부과하고 있는 비임금노동자 추정을 번복할 수 있다”고 판단했다.

대법원은 파리 항소법원의 판결에 대한 Uber 플랫폼의 상소에 대한 2020년 3월 4일 판결에서 항소법원의 판결을 인용하여 상소를 기각하고 Uber 플랫폼노동 종사자가 임금노동자에 해당함을 확인하였다.¹⁵³⁾

2. 플랫폼노동 종사자의 노동관계법 적용 논의와 과제

가. 플랫폼노동 관련 입법의 경과

2016년 8월 8일 법률 제2016-1088호를 통해 플랫폼노동 종사자 관련 규정이 노동법전에 도입된 후, 프랑스 정부는 2018년 11월 26일 의회에 운송 플랫폼노동 종사자를 비롯한 플랫폼노동 종사자들의 권리 확대 등을 포함하는 교통정책기본법안(projet de loi d'orientation des mobilités)을 제출하였으며, 의회는 2019년 11월 19일 일부 수정을 거쳐 이 법안을 최종적으로 채택하였다. 이와 관련한 주요 내용 및 경과를 보면 다음과 같다.

2018년 11월 26일에 의회에 제출된 정부 법률안의 주요 내용은, 한편으로는 플랫폼노동 종사자의 권리를 강화하고, 다른 한편으로는 운송 플랫폼노동 종사자와 플랫폼들 간의 법률관계가 독립자영노동자의 관계가 아니라 위에서 살펴 본 판례와 같이 임금노동관계로 판단될 위험으로부터 이를 안정화시키는 것이다. 특히 후자와 관련하여 정부 법률안에서는 노동법전 L. 7342-1조에서

153) Cass. soc. 4 mars 2020, no 19-13.316.

규정하고 있는 플랫폼의 사회적 책임의 윤곽을 구체화하기 위해, 2018년 9월 5일의 ‘직업적 미래를 선택할 자유를 위한 법률’¹⁵⁴⁾에 포함되었다가 헌법재판소(Conseil constitutionnel)에 의해 그 도입이 무산된 플랫폼의 사회적 책임헌장(charte sociale)에 관한 규정을 재차 도입하였다.

이에 따르면, 플랫폼은 ‘자신들의 권리와 의무 및 자신들과 관계를 맺고 있는 노동자들의 권리와 의무를 정하면서 자신들의 사회적 책임의 이행 조건 및 방식’을 정하는 헌장을 임의로 작성할 수 있다. 이러한 헌장은 관계의 비전속성을 보장하는 규칙, 적정한 활동 소득의 확보, 직업적 위험의 예방 또는 직업능력의 개발을 가능하게 하는 방식들을 규정해야 한다. 그 대신, 법률안에서는 이러한 헌장의 작성과 그 약속들의 준수는 ‘플랫폼과 노동자들 간의 법적 종속관계의 존재를 특징짓게 할 수 없다’고 규정하였다. 즉 플랫폼이 이러한 헌장을 작성할 경우에 노동자들에게 부여하는 권리에 대한 대가로, 계약관계가 임금노동관계로 판단될 수 있는 위험으로부터 플랫폼이 보호될 수 있도록 하는 것이다.

상원에서는 2019년 4월 2일 제1독회에서 교통정책기본법안을 채택했는데, 2018년 11월 26일의 정부 법률안에 포함되어 있는 플랫폼을 위한 사회적 책임헌장의 도입에 관한 규정을 삭제했다.

상원에서는 배달원과 플랫폼 사이에 임금노동자 관계를 인정한 최근 판례를 거스르지 않고 플랫폼과 그 노동자들 사이에 실제적인 임금노동자 관계가 확립되는 것을 원하면서 이러한 규정들을 삭제하였다. 상원의 수정이유서에 따르면, 상원은 이 헌장을 주로 플랫폼에 유용한 도구로 간주하고 노동법전에 특별히 플랫폼에 특유한 규범의 창설을 원하지 않았다.

하원은 2019년 6월 18일 제1독회에서 교통정책기본법안을 채택했는데, 플

154) Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

랫폼과 관련하여 법안을 대폭 수정했다.

상원에서 플랫폼의 사회적 책임헌장을 삭제한 이후, 하원에서는 운송플랫폼의 경제적 모델을 안정시키면서 동시에 이를 ‘사회적으로 규제’하는 것을 목적으로 하는 새로운 규정들을 도입하였다. 이와 관련하여 운송플랫폼의 그 노동자들과 관련한 투명성 의무(*obligations de transparence*)가 도입되었다. 이에 따르면, 플랫폼 노동자들은 각각의 노무제공 이전에 주행거리 및 보장되는 최저요금(수수료의 공제)에 대해 통지받는다. 노동자들은 아무런 불이익을 받지 않고 노무제공의 이행을 거부할 수 있다. 플랫폼은 특히 노동자들이 하나 또는 복수의 제안을 거절한 것을 이유로 노동자들과의 계약관계를 종료시킬 수 없다. 나아가, 플랫폼은 자신의 인터넷 사이트에 업무시간 및 노동자들의 활동에 따라 지급되는 소득에 관한 지표를 게시할 의무를 진다. 또한 노무제공에 대한 평균 요금을 게시해야 한다.

그리고 하원에서는 운송플랫폼에 대하여 헌장을 채택할 수 있는 가능성을 다시 도입하였다. 이를 통해 플랫폼은 헌장에서 노동조건 등의 개선을 약속하면서, 계약관계가 임금노동자관계로 판단될 위험으로부터 보호될 수 있다. 이러한 조치를 재도입하면서, 하원은 정부 법률안을 수정하여 헌장에 대한 플랫폼노동 종사자들과의 사전 협의 및 행정적 인증절차를 규정하였다. 그리고 플랫폼이 행정적 인증을 획득할 경우에, 헌장 및 그 준수는 플랫폼과 그 노동자들 사이의 법적 종속관계의 존재를 특징짓게 할 수 없도록 하였다.

이와 같이 하원에서는 플랫폼 노동자의 법적 지위와 관련하여 일관되게 플랫폼의 사회적 책임과 더불어 플랫폼 노동자의 임금노동자성 불인정의 관점을 유지하였다. 한편 주요 플랫폼 업체들의 경우에도 플랫폼 노동관계의 안정화를 위해 사회적 책임헌장의 도입을 강력히 요구하여 왔다.

법안의 이러한 사회적 헌장에 관한 규정은 헌법재판소에서 위헌 여부가 다투어졌다. 헌법재판소는 위헌 여부에 대한 심사가 제기된 교통정책기본법안

에 대해 2019년 12월 20일, 교통정책기본법에서 플랫폼이 독립자영노동자들과 자신들의 관계가 근로계약으로 법적 성질이 재결정되는 것을 방지하기 위하여 자신들의 의무를 정하는 사회적 현장을 작성할 수 있도록 하는 규정은 헌법에 위반한다고 판단하였다.¹⁵⁵⁾

교통정책기본법 제44조에서는 플랫폼이 작성한 현장이 행정관청에 의해 인증될 경우, 현장의 작성 및 현장에서 규정하고 있는 약속의 준수는 플랫폼과 노동자들 간의 법적 종속관계를 특징지을 수 없다고 규정하고 있다. 현장에서 규정하고 있는 약속들은 해당 플랫폼과 독립노동자들 간의 법적 종속관계의 징표들을 구성할 수 없다는 것이다. 정부는 의견서에서, “플랫폼 운영자들은 노무제공관계의 법적 성질이 상사관계에서 근로계약으로 재결정될 수 있는 위험에 따른 불확실성으로 인해, 해당 플랫폼에 관계된 독립자영노동자들에게 추가적인 보장을 부여하는 것을 억제한다”, “입법자의 개입으로 인해 플랫폼 운영자의 의지주의적(volontariste)인 정책 또는 사업 운영의 조건 및 그 감독 방식과 관련한 플랫폼 운영자의 약속에 근거한 법적 성질의 재결정을 방지할 수 있으며, 이에 따라 독립자영노동자들의 노동조건 개선과 플랫폼 사업자의 법적 안정성의 강화를 결합시킬 수 있다”는 것을 근거로 이 조치를 옹호하였다.¹⁵⁶⁾

헌법재판소는 이러한 견해를 따르지 않았다. 헌법재판소는 “다툼이 되는 규정들은 플랫폼 운영자들이 현장에서, 법적 종속관계의 존재 및 그에 따른 근로계약의 존재를 인정함에 있어 법관들이 채택할 수 없게 되는 독립노동자들과의 관계에 관한 요소들을 스스로 정할 수 있도록 하고 있다. 따라서 입법자는 플랫폼 운영자들로 하여금 법률의 영역에 속하는 규칙을 정할 수 있도록

155) Cons. const., 20 déc. 2019, no 2019-794 DC.

156) OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT SUR LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITES, 2019-794 DC-Reçu au greffe du Conseil constitutionnel le 10 décembre 2019.

하였으며, 그 결과 그 권한의 범위를 위반하였다. 따라서 해당 규정들에 대한 청구인들의 다른 주장들을 살펴볼 필요 없이 ... 이는 헌법에 위반되는 것이다”고 판단하였다. 그렇지만 헌법재판소는 법률에서, 인증된 현장의 존재는 그 자체로서 그 내용과 관계없이 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간에 법적 종속관계를 특징지을 수 없다고 규정하는 것은 헌법에 합치하는 것으로 판단하면서, 이 조항의 경우에 실제 입법자는 단지 종속관계는 전적으로 형식적인 기준을 근거로 인정될 수 없음을 규정한 것에 그치고 있으므로 그 권한의 범위를 위반하지 않았다고 판단했다. 이와 같이 헌법재판소는 플랫폼이 인증된 현장에 있는 약속을 준수한다고 하더라도 이는 플랫폼과 노동자들의 관계가 근로계약으로 판단되는 것을 방해할 수 없다고 판단하였다. 따라서 법원은 현장을 종속관계의 징표로 채택할 수 있게 되었다. 그렇지만 이는 현장이 그 자체로서 종속의 징표가 된다는 것을 의미하는 것은 아니며, 현장을 종속의 징표로 볼 수 있는지의 여부는 그 내용에 따라 좌우될 것이다. 한편, 헌법재판소는 플랫폼에 대한 관계에 한정하여 현장의 작성 방식, 내용 등은 유효하다고 판단하였다.

나. 개별적 근로관계법

노동법전에서 플랫폼노동 종사자 전체에 적용되는 공통규정을 두고 있다. 그리고 2019년 11월 19일 채택된 교통정책기본법에 따라 운송 플랫폼 노동관계에 대해서는 노동법전 및 운송법전(Code des transports)에서 특별규정을 두고 있다.

(1) 플랫폼노동 공통규정

노동법전에서는 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’(노동법전 L. 7342-1조)에 플랫폼은 플랫폼노

동 종사자들에 대해 사회적 책임으로서 산재보험, 직업교육 등에 대해 일정한 책임을 부담한다고 규정하고 있다.

이에 따르면, 플랫폼노동자는 노동법전상의 계속적 직업교육 등에 접근할 권리의 적용을 받는다. 그리고 플랫폼은 자신을 통해 플랫폼노동자가 달성한 판매액이 명령에서 정한 기준을 상회할 경우에는 직업교육에 대한 분담금, 플랫폼노동자에 대한 직업교육 관련 수당을 부담한다(노동법전 L. 7342-3조 및 L. 7342-4조).

한편, 플랫폼노동자는 해당 플랫폼 내에서 자신들의 고유한 활동과 관계되고 이를 확인할 수 있는 모든 자료에 접근할 수 있는 권리를 가진다(노동법전 L. 7342-7조)

(2) 운송 플랫폼 노동관계

노동법전 및 운송법전에서는 운송 플랫폼노동, 즉 ‘운전자가 있는 운송 차량의 운전’이나 ‘모터의 장착 여부와 관계없이 두 개 또는 세 개의 바퀴가 있는 차량을 이용한 상품 배송’(노동법전 L. 7342-8조 및 운송법전 L. 1326-1조)에 종사하는 플랫폼노동자의 노동관계와 최소 권리 및 사회적 헌장에 관한 특별규정을 두고 있다.

(가) 최소 권리에 대한 기반의 도입

운송법전에서는 최근 판결에서의 플랫폼노동 종사자와 플랫폼 간의 근로계약관계의 인정을 고려하여 플랫폼의 독립자영노동자들에 대하여 다음과 같은 플랫폼의 투명성 의무를 도입하였다.

- 플랫폼들은 노동자들에게 노무의 제공을 제안할 경우에 명령(décret)에서 정한 조건에 따라 해당 노무제공에 따른 주행 거리 및 지급받게 되는 최저 보장 요금, 수수료에 대한 공제를 노동자들에게 통지하여야 한다. 노동자들은 어

떠한 불이익도 받지 않고 운송 노무제공에 대한 제안을 거절할 수 있다. 플랫폼은 노동자들이 하나 또는 복수의 제안을 거절하였음을 이유로 노동자들과 체결하고 있는 계약관계를 종료시키는 것 등을 할 수 없다(운송법전 L. 1326-2조).

- 플랫폼은 자신의 인터넷 사이트에 명령으로 정하는 바에 따라 직전년도에 당해 플랫폼과 관계된 노동자들의 활동에 따른 활동시간 및 활동소득에 관한 지표들을 성실하고 명확하며 투명하게 공개하여야 한다(운송법전 L. 1326-3조).

- 노동자들은 자신들의 업무시간대 및 휴무시간을 선택하며 자신들의 업무시간대에 접속을 끊을 수 있다. 플랫폼들은 노동자가 이러한 권리를 행사하는 경우에 그 계약을 종료시킬 수 없다(운송법전 L. 1326-4조).

(나) 사회적 책임 현장

노동법전에서는 운송플랫폼이 사회적 책임현장을 임의적으로 작성할 수 있도록 하고 있다(노동법전 L. 7342-9조). 이는, 입법이유서에 따르면, ‘자신들의 서비스에 의존하는 독립자영노동자들에게 추가적인 사회적 권리를 제공’하는 것을 목적으로 한다. 노동법전 상 현장의 내용을 보면, 현장에서는 다음과 같은 사항을 기재해야 한다.

- 노동자들과 해당 플랫폼 간의 관계의 비전속성 및 활동 시간대가 부과됨이 없이, 노동자들이 해당 플랫폼을 이용하고 접속 또는 접속을 끊을 자유의 보장을 포함하여 이용자들의 노무제공 요구가 적은 경우에 노동자들의 동시적인 접속을 조절하기 위해 실시될 수 있는 규칙 등 해당 플랫폼이 관계를 형성하고 있는 노동자들의 직업 활동의 이행 조건

- 노동자들이 자신들의 노무제공에 대해 적정 요금을 취득할 수 있도록 하는 것을 목적으로 하는 조치

- 직업능력 개발 및 직업이력의 안정화에 대한 조치
- 노동조건 개선, 노동자들이 그 업무로 인해 노출될 수 있는 직업위험 및 제3자에 의해 야기될 수 있는 손해의 예방을 목적으로 하는 조치
- 플랫폼과 노동자들 간 직업 활동의 이행조건에 관한 정보의 공유 및 소통의 방식
- 직업 활동의 이행 조건에 관한 모든 변화의 노동자들에 대한 통지 방식
- 기대되는 서비스의 질, 플랫폼에 의한 활동의 감독 및 그 실행 방식들 및 상법전 L. 442-1조에 따른 플랫폼과 노동자 간의 상사관계의 해지에 이를 수 있는 상황들과 이 경우 해당 노동자가 부여되는 보장
- 해당 플랫폼에 의해 교섭되어 해당 노동자들에게 적용되는 보충적 사회 보장.

노동법전에 따르면, 플랫폼은 행정관청에서 파악할 수 있도록 현장을 행정관청에 제출하여야 한다. 이는 플랫폼의 관계설정 방식에 대한 정부의 인식을 증대시키는 것을 목적으로 한다.

플랫폼은 행정관청에 현장의 인증을 신청할 수 있다. 이 경우 행정관청은 현장의 내용이 플랫폼의 사회적 책임에 관한 노동법전의 관계 규정에 합치하는지를 평가한다. 플랫폼은 인증 신청 이전에 모든 방식을 통해 독립노동자들과 플랫폼이 작성한 현장에 대해 협의해야 한다. 플랫폼과 그 노동자들 간의 관계를 안정화시키기 위해, 법률에서는 현장이 인증을 받을 경우에 해당 현장의 존재와 현장에 포함되어 있는 일정한 약속의 준수는 해당 계약 관계를 임금노동자로 변경시키는 징표를 구성할 수 없다고 규정하고 있다(노동법전 L. 7342-9조).

다. 집단적 노사관계법

노동법전에서는 플랫폼노동에 관한 공통규정에서 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’(노동법전 L. 7342-1조)에, 플랫폼노동자들은 “노동조합을 조직하고, 노동조합에 가입하며 그리고 그 중개자를 통해 자신들의 집단적 이익을 주장하는 권리를 행사할 수 있다”(노동법전 L. 7342-6조)고 규정하여 플랫폼노동자들에 대한 노동조합 결성 및 가입의 권리를 인정하고 있고, 다른 한편으로는 플랫폼노동자들이 “자신들의 직업적 요구를 주장하기 위해 자신들의 조직화된 서비스의 제공을 집단으로 거부하는 행동은, 남용의 경우를 제외하고, 그들에 대해 계약적 책임을 부담시킬 수 없으며, 해당 플랫폼들과 그들의 관계를 종료시키는 사유에 해당할 수 없고, 그들의 활동 수행에 있어 그들에 대해 불이익을 부과하는 조치를 정당화시킬 수 없다”(노동법전 L. 7342-5조)고 규정하여 파업에 대한 권리를 인정하고 있다.

한편 교통정책기본법에서는 정부는 독립자영노동자들의 소속 플랫폼에 대한 대표 방식 및 그 대표의 행사 조건을 이 법률의 공포로부터 12개월의 기간 내에 오르도낭스(ordonnance)¹⁵⁷⁾를 통해 정할 수 있다고 규정하고 있다. 이는 플랫폼이 사회적 책임에 관한 헌장의 틀 내에서 작성된 일방적인 규칙 대신에 노동관계를 조정하기 위해 단체교섭을 활용할 수 있도록 하는 것이다. 플랫폼 노동자들의 경우 기업의 임금노동자들과 같은 안정적인 노동집단을 구성하지 않고 있는 특수성을 고려하여 정부로 하여금 사회적 대화의 조건을 설정할 수 있도록 준비기간을 부여하고 있다.

157) 오르도낭스는 법률의 관할 영역에 속하는 사항에 관하여 정부가 입법권의 위임에 관한 수권법률이나 헌법상의 직접적인 규정에 의하여 제정하는 행정규범을 말한다. 오르도낭스는 의회의 승인을 얻는 경우 법률의 효력을 갖지만, 그렇지 못한 경우 일반적인 행정규범으로서의 효력만을 가진다.

3. 플랫폼종사자의 사회보장관계법 적용 논의와 과제

가. 플랫폼노동 종사자의 사회보장제도 개관

프랑스 사회보장제도는 직업에 따라 각기 다른 제도가 설립되어 있다. 일반 임금노동자의 경우 ‘사회보장 일반제도’(régime général)의 적용을 받는다. 독립자영노동자는 ‘자영업자 사회보장제도’(régime social des indépendants)의 적용을 받아 왔는데, 관계 법령에 따라 2018년 1월 1일부터 이는 폐지되고 자영업자의 사회보장은 일반제도에 의해 관리된다. 플랫폼 노동자는 노동법전에 따라 원칙적으로 독립자영노동자로서 사회보장제도의 적용을 받는다.

그렇지만 프랑스에서는 일반 임금노동자를 주축으로 하는 ‘사회보장 일반제도’는 그 가입대상을 임금노동자(사회보장법전 L. 311-2조)에 한정하지 않고, 직업 활동을 근거로 임금근로자에 유사한 자도 포함시키고 있다(사회보장법전 L. 412-2조, L. 311-3조). 사회보장법전에서는 ‘사회보장 일반제도’의 당연적용 대상자로서 임금노동자와 관련하여 “국적, 성별에 관계없이, 어떤 자격으로든 또는 어떤 장소에서든 그리고 그 보수의 액 및 성질, 그 계약의 성질 또는 효력에 관계없이 한 명 또는 여러 명의 사용자들에 대해 임금을 받거나 노동하는 모든 자는, 연령에 관계없이 그리고 연금수급권자라 하더라도, 일반제도의 사회보험에 의무적으로 가입된다”고 규정하고 있다(사회보장법전 L. 311-2조). 그리고 사회보장 일반제도의 당연적용 대상자로서 임금노동자에 유사한 자와 관련하여 “다음 각 호에서 규정하고 있는 자들은, 사업주 또는 사업의 경영담당자의 사업장에 취업하고 있지 않더라도, 자신들의 노동에 필요한 도구의 전부 또는 일부를 소유하고 있더라도 그리고 보수의 전부 또는 일부를 팀의 형태로 받더라도, L. 311-2조에서 규정하고 있는 의무가 부과되는 자들 중에 특히 포함된다”고 규정하고 있다(사회보장법전 L. 311-3조). 이에 따라 사회보장

법전에서는 임금노동자에 유사한 자로서, 외판원, 영업사원, 일정한 요건을 갖춘 보험중개인, 협동조합의 비근로자인 지배인들 및 복수의 지점이 있는 회사의 지점 또는 기타 상공업 사업장의 관리인들 등 폭넓게 규정하고 있음을 주목할 필요가 있다.

나. 플랫폼노동 종사자와 산재보험

‘자영업자 사회보장제도’는 질병, 출산, 노령, 장애, 사망 관련 제도를 두고 있었으며, 산업재해에 관한 제도는 없었다. 이에 따라 독립자영노동자 등 자영업자는 필요한 경우 일반제도의 산재보험제도에 임의가입을 하여야 한다.

노동법전에서는 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’(노동법전 L. 7342-1조)에 해당 플랫폼을 통해 달성한 판매액이 명령에서 정한 기준을 충족하는 것을 요건으로 플랫폼노동 종사자의 산업재해에 대해 해당 플랫폼에 책임을 부과하고 있다. 즉 플랫폼노동 종사자가 노동재해를 보장하는 보험에 등록하거나 노동재해에 관한 사회보장법상의 임의보험에 가입하는 경우에 해당 플랫폼은 명령에서 정하는 상한의 범위 내에서 그 보험료를 부담하게 된다(노동법전 L. 7341-2조). 다만, 노동자가 해당 플랫폼이 등록하고 업무상 사고에 관한 임의보험에 상당하는 보장을 포함하는 단체계약에 가입하고 있고 당해 계약에 대한 보험료를 해당 플랫폼에서 부담하고 있는 경우에는 적용되지 않는다.

2017년 5월 4일 제2017-774호 명령 제1조에 따라, 임의보험의 보험료는 독립자영노동자가 역력 상 1년 동안 보험료 납부 대상인 당해 플랫폼에서 사회보장 연간 상한의 13% 이상의 판매액을 달성하는 경우에 플랫폼이 부담한다(노동법전 D. 7342-1조). 플랫폼은 사회보장법전 L. 434-16조 제1항에서 규정하고 있는 산재보험 관련 연금의 산정에 활용되는 최저임금을 기초로 하여 산정된 보험료의 전부를 노동자에게 상환할 의무를 부담한다(노동법전 D. 7342-1조).

4. 소결

프랑스에서 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간의 법률관계를 보면, ① 판례에 따른 종속관계가 인정될 경우 플랫폼노동 종사자는 임금노동자로서 노동법전 등이 전면 적용되고, ② 종속관계가 인정되지 않으나 노동법전에서 규정하고 있는 요건, 즉 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’에는 노동법전 등의 플랫폼노동 종사자에 관한 규정들이 적용되며, ③ 종속관계가 인정되지 않고 플랫폼이 위와 같은 노동법전상의 요건도 갖추지 않을 경우에는 노동법전 등의 적용에서 제외된다. ②의 경우에 노동법전 및 운송법전상 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자에 대한 규율 내용을 요약하면 아래와 같다.

적용 영역	적용 대상	규율 내용
개별적 근로관계법	플랫폼 노동 공통	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 직업교육권 ▪ 활동 내역 관련 자료접근권
	운송 플랫폼 노동관계	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 플랫폼이 노동자에게 노무제공 제안 시 주행거리·최저요금·공제 수수료를 통지할 의무 부담 ▪ 노무제공 제안에 대한 플랫폼노동 종사자의 거부권 보장 및 이를 행사한 것을 이유로 한 계약종료 등 불이익취급 금지 ▪ 플랫폼은 플랫폼노동 종사자의 활동시간 및 활동소득 공개 의무 부담 ▪ 플랫폼노동 종사자의 업무시간대 및 휴무시간 선택권, 업무시간대에 접속차단권 및 이러한 권리행사를 이유로 한 계약종료 금지 ▪ 플랫폼은 플랫폼노동 종사자들의 직업 활동 이행조건,

		<p>적정요금 취득, 직업능력개발, 노동조건 개선 등의 추가적인 권리의 제공을 목적으로 하는 사회적 책임 현장 작성이 가능하며, 행정관청이 이를 인증할 경우 현장의 존재 및 이행 자체는 임금노동자성의 징표에서 제외</p>
집단적 노사관계법	플랫폼 노동 공통	<ul style="list-style-type: none"> 노동조합 결성 및 가입권, 집단적 이익의 주장 및 집단적 노무제공거부권과 이러한 권리행사를 이유로 한 계약종료 등 불이익부과 금지
사회보장법	플랫폼 노동 공통	<ul style="list-style-type: none"> 플랫폼노동 종사자가 명령으로 정하는 기준의 판매액을 충족하고 노동재해 관련 사회보장법상 임의보험 등에 가입할 경우, 해당 플랫폼은 명령에서 정하는 상한의 범위 내에서 그 보험료를 부담(플랫폼이 임의보험에 상당하는 노동재해 관련 단체계약에 가입하고 보험료를 부담하는 경우는 제외)

IV. 미국

1. 플랫폼노동의 현황과 법적 쟁점

미국의 최근 논의는 4차 산업으로 인한 새로운 직업군의 출현과 그로 인한 근로자의 생산성 향상 그리고 일상적 업무로부터의 자유, 대량 노동력 대체 및 이로 인해 발생하는 새로운 취업기회 등이 출현하고 있다. 새로운 직업군의 출현은 건축, 공학, 컴퓨터, 수학 분야 등이며 특히, O2O(Online to Offline), 온 디맨드 이코노미(On-demand Economy), 클라우드 소싱(Crowdsourcing)이라는 새로운 고용형태가 노동법상 논의의 중심이 되고 있다. 대표적인 플랫폼은 프리랜서 중개사업의 파이어니어인 Upwork와 가사 대행을 도급하는 TaskRabbit, 건강관리(헬스케어) Freelance Physician, Uber 등이라 할 수 있다.

일반적으로, 플랫폼 이코노미의 O2O 또는 클라우드 워커는 자영업자 또는 독립 계약자로 분류되나 각 국가별 고용법의 범위 내 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자로 분류될 수 있는지 논란의 중심이 되고 있다. 예를 들어, 플랫폼의 구조는 최소 3자 관계(공급자, 플랫폼, 수요자) 이상으로 관련되어 있어 누가 계약관계의 당사자인지 문제가 된다. 만약 계약관계가 성립된 경우, 각 당사자 사이의 계약의 특성이 무엇인가를 검토해야 하며 이러한 문제는 실체관계를 분석하여 전체적으로 종합·평가 할 필요가 있다. 미국에서 발생하고 있는 플랫폼의 구조적 쟁점은 다음과 같다; ① 플랫폼의 사용자성 문제 ② 공급자의 근로자성 문제 ③ 공급자가 근로자로 인정받는 경우, 공급자가 누릴 수 있는 권리 범위와 노동조합의 단체교섭권

따라서 플랫폼 이코노미 상 공급자, 플랫폼, 수요자 즉, 3자간의 이해관계를 고려하여 법제도 및 정책을 마련할 필요가 있다. 특히, 공급자의 노동법상 법적지

위를 검토·분석하여 향후 법제도 마련과 정책적 과제를 제시할 필요가 있다.

가. 플랫폼 경제의 주된 영역과 유형

미국의 특징은 크라우드워킹을 유형화한다는 관점이 희박하다는 점이다. 즉 미국에서는 대면형과 비대면형을 구별하는 글은 여러 곳에서 보이긴 하지만,¹⁵⁸⁾ 그 이상으로 상세한 유형화가 이루어지지 않고, “플랫폼 경제”의 이름 하에서 일괄하여 법적인 논의가 전개되고 있다. 더욱 말하자면 대부분의 경우, 플랫폼 경제 하에서 주로 염두에 두고 있는 것은 “대면형”이다. 왜냐하면, 미국에서의 플랫폼은 ride share나 서비스 제공 등, 대면형 영역에서 특히 보급되어 있기 때문이다(표1). 이 점에 특징이 있다.

[표 2] 미국 성인 인구에 차지하는 유저 경험자 및 취업경험자의 비율

	유저 경험자의 비율 (※)	취업경험자의 비율 (※)	대표적인 플랫폼
ride sharing	22%	10%	Uber, Lyft, Sidecar
숙박시설 공용	19%	9%	Airbnb, Vrbo, Homeaway
서비스 제공	17%	11%	Handy.com, Care.com, TaskRabbit
승용차 공용	14%	6%	Care2Go, Zipcar, Gateround
식료품 등의 배달	11%	7%	Instacart, Postmates, Cavier

(※) 비율은 각 경험자를 미국 성인인구 전체에서 나눈 것.

출처: AMES MANTUKA ET AL., MCKNSEY GLOBAL INST., INDEPENDENT WORK: CHOICE, NECESSITY, AND THE GIG ECONOMY 37 (Oct., 2016)

158) Valerio De Stefano, *The Rise of the “Just-In-Time Workforce” : On-Demand Work, Crowdwork and Labor Protection in the “Gig-Economy”*, 37 COPM. LAB. L. & POLY J. 471, 473 (2016).

나. 플랫폼 이코노미와 노동

(1) 플랫폼 취업자의 규모

미국의 경우 한 조사에 따르면 플랫폼 취업자 수는 조사기관별로 약 1030만 명,¹⁵⁹⁾ 약 1100만 명,¹⁶⁰⁾ 또는 약 4500만 명으로 다양하게 추계하고 있다.¹⁶¹⁾ 이 차이는 플랫폼 취업자의 정의¹⁶²⁾가 각각 다르기 때문에 발생하는 것이라고 생각된다. 그러나, 플랫폼 취업자는 대략적으로 노동력 인구의 10% 전후로 추산된다.

(2) 취업자의 속성

플랫폼 취업자는 성별, 연령, 인종, 거주지, 학력 등에서 전통적인 고용되어 있는 취업자와 다른 특징이 있을까? 지금까지의 추계에서 나타난 바로는 플랫폼 취업자의 속성이 고용관계에 있는 취업자와 크게 다르다는 것은 실증되지 않았다. 다만 대면형이나 micro-task형의 일부 플랫폼에서 고학력의 경향이 나타났

159) DIANA FARRELL & FIONA GREIG, JPMORGAN CHASE INST., PAYCHECKS, PAYDAYS, AND ONLINE PLATFORM ECONOMY : BIG DATA ON INCOME VOLATILITY 7, 21-22(Feb., 2016), available at <https://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-volatility-2-report.pdf>(last visited on Sept. 26, 2016). [Hereinafter, JPMORGAN(1)].

160) JAMES MANYIKA ET AL., MCKINSEY GLOBAL INST., INDEPENDENT WORK: CHOICE, NECESSITY, AND THE GIG ECONOMY 37(Oct., 2016), available at <http://www.mckinsey.com/~/media/McKinsey/Global%20Themes/Employment%20and%20Growth/independent%20work%20Choice%20necessity%20and%20the%20gig%20economy/independent-Work-Choice-necessity-and-the-gig-economy-Full-report.aspx>(last visited on Oct. 29, 2016).

161) Katy Steinmetz, Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is, TIME(Jan. 6, 2016), available at <http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/>(last visited Mar. 29, 2018).

162) 한번이라도 취업경험이 있는 자를 대상으로 하는 추계도 있고, 지속적인 취업경험이 있는 자만을 대상으로 하는 추계도 있다.

다.¹⁶³⁾

(3) 취업자의 수입의 성질

플랫폼에 취업해서 얻는 수입은 어떤 것으로 생각할 것인가? 미국의 한 추계에 의하면 플랫폼에서 얻는 수입은 평균 1달에 533달러로 이것은 월평균 총수입의 33% 정도에 지나지 않는다.¹⁶⁴⁾ 더구나 ① 플랫폼을 통해 계속 취업하고자 하는 사람은 적다.¹⁶⁵⁾ 특히 본업이 있는 사람, 총 수입이 비교적 높은 사람, 또는 청년층에서 이러한 경향이 현저히 낮다.¹⁶⁶⁾ ② 플랫폼을 통해 일한 달과 일하지 않은 달의 평균수입의 차이는 없었다.¹⁶⁷⁾ ③ 자영업 취업자는 전체적으로 ‘스스로의 선택에 따라’, ‘부차적수입원’으로 플랫폼을 이용하고자 하는 경향이 높다.¹⁶⁸⁾ 이를 정리하면 현 상황에서 플랫폼경제는 주된 직업을 가진 사람보다 수입하락을 보충하기 위한 부업으로 활용하고 있다고 할 수 있다. 단지 플랫폼에 의한 수입으로 전체 수입의 4분의 3 이상을 의존하고 있는

163) Janine Berg, *Income Security in the On-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers*, 37 COMP. LAB. L. & POLY J. 543, 550(2016) ; Alan B. Krueger & Jonathan B. Hall, *An Analysis of the Labor Market for Uber’s Driver-Partners in the United States*, 7-9 (Working Paper (Princeton Univ. Indus. Rel. Sec.) #587, Jan. 22, 2015), available at <http://arks.princeton.edu/ark:/88435/dsp010z708z67d>(last visited on Feb. 17, 2017).

164) JPMORGAN(1), *supra* note 9. at 24.

165) 취업자가 1년을 초과해 플랫폼상에서 캐리어를 쌓는 비율은 48%에 불과했다. DIANA FARRELL & FIONA GREIG, JPMORGAN CHASE INST., *THE ONLINE PLATFORM ECONOMY: HAS GROWTH PEAKED?* 10-11(Nov. 2016), available at, <http://www.jpmorganchase.com/corporate/institute/document/jpmc-institute-online-platform-econ-bridf.pdf>(last visited on Mar. 29, 2018).

166) *Id.*, at 12-14.

167) JPMORGAN(1), *supra* note 9. at 24.

168) MANYIKA ET AL., *supra* note 10. at 48.

취업자가 플랫폼 취업자 전체 중 25%에 달했다는 추계도 있어,¹⁶⁹⁾ 일정수의 전문취업자가 존재한다는 점에 유의해야 한다.

또한, 플랫폼상의 수입이 성별에 따라 차이가 있다는 점이 지적되고 있다. 이에 따르면, 플랫폼 상에서 취업자의 프로필·데이터(① 직업, ② 희망시급, ③ 피드백·스코어, ④ 총 노동시간, ⑤ 근속연수, ⑥ 교육의 정도)를 추출한 결과, 여성의 평균 시급(28.20달러)은 남성의 시급(45.07달러)보다 37%정도 낮은 것으로 나타났다(표3).¹⁷⁰⁾

[표 3] 시간급의 대수에 대한 T 검정

카테고리	성별	총수(명)	평균액(미 달러)	표준편차	여성임금의 남성비	유의성
회계·컨설턴트	여성	204	36.52	46.05	-38%	***
	남성	186	58.96	55.34		
관리·서포트	여성	278	23.86	14.99	-32%	***
	남성	84	35.03	25.79		
고객서비스	여성	273	17.26	10.03	-36%	***
	남성	101	26.97	27.55		
데이터 분석	여성	121	36.65	40.33	-20%	***
	남성	318	45.83	34.66		
디자인·크리에이티브 작업	여성	162	33.50	24.87	-5%	
	남성	205	35.13	23.53		
엔지니어·건축	여성	60	26.45	15.69	-36%	***
	남성	289	41.31	26.08		
IT·네트워크	여성	64	32.72	24.60	-35%	***
	남성	281	50.01	40.61		
법률	여성	302	28.80	31.86	-63%	***

169) JPMORGAN(1), supra note 9. at 24-25.

170) Arianne Renan Barzilay & Anat Ben-David, Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy, 47 SETON HALL L. REV. 393, 410-411 (2017), 조사대상자는 2015년 6월부터 2016년 3월까지 플랫폼을 통해 취로한 미국의 자연인 24,000명 중 사진과 이름에서 성별을 80%이상의 정확도로 특정할 수 있는 취업자 4669명이다.

판매 · 마케팅	남성	129	77.93	71.04		
	여성	213	32.50	22.44	-32%	***
번역	남성	195	48.10	36.69		
	여성	292	22.57	13.78	-17%	
웹사이트나 어플리케이션 개발	남성	155	27.03	22.06		
	여성	98	35.41	19.45	-25%	**
집필	남성	270	47.38	37.67		
	여성	254	29.13	21.15	-21%	
총계	남성	135	37.10	35.27		
	여성	2321	28.20	26.01	-37%	***
	남성	2348	45.07	39.65		

*P<0.5 **P<0.1 ***P<0.01

[출처] Arianne Renan Barzilay & Anat Ben-David, Platform Inequality: Gender in the Gig-Economy, 47 SETON HALL L. REV. 393, 410-411 (2017)

(4) 취업자의 만족도와 불만

미국의 한 조사에는 취업경험자에게 ① 취업경험이 마음에 들었는지 ② 국가가 플랫폼을 규제해야 하는지를 질문했다. 질문 ①에 대해서는 취업자의 71%가 긍정적으로 회답하였고, 질문 ②에 대해서도 취업자의 36~47%정도가 찬성으로 나타났다.¹⁷¹⁾ 그렇다면 플랫폼경제의 어떤 점이 바람직하지 않다고 생각하는 것일까? micro-task형 플랫폼에 대해서 ILO가 실시한 조사에 의하면 플랫폼에 취업하게 된 이유는 ‘수입을 보충하기 위해’와 ‘재택근무하기 위해’가 많았다.¹⁷²⁾ 이에 반해 ① 수입이 낮고 불안정한 점, ② 일의 계속이 불안정한 점, ③ 고충처리나 등급평가 등의 불투명·불공정한 처우, 등에 불만을 갖고 있는 것으로 조사되었다.¹⁷³⁾ 특히 등급평가에 대한 불만이 많았고 그것이 원인이 되어 분쟁으로 이어

171) Steinmetz, supra note 11.

172) Berg, supra note 13, at 552-554. 또한 대면형 플랫폼의 대표인 Uber의 취업자를 조사한 결과 Uber에 취로한 이유로 ‘수입을 좀 더 얻기 위해서’(91%), ‘자신이 스케줄을 결정할 수 있어서’(87%), ‘유연한 취로가 가능하여 가정생활과의 조화가 가능해서’(85%)로 나타났다. Kruger & Hail, supra note 13 at 10-11.

지는 경우도 적지 않았다.¹⁷⁴⁾

다. 법적 쟁점

이상의 실태 하에서 플랫폼 경제에 관한 노동법상의 분쟁이 미국에서도 발생하게 되었다. 분쟁의 대표적인 유형은 다음과 같다.

미국 노동법은 일부의 예외를 제외하고,¹⁷⁵⁾ 취업자가 “근로자(employee)”라면 보호를 하고, “독립계약자(independent contractor)”는 보호를 하지 않는 all or nothing의 이원적인 구조로 되어 있다.¹⁷⁶⁾ 그리고 많은 대면형의 플랫폼에서 규약 상 플랫폼 취업자는 근로자가 아닌 독립계약자로 되어 있다.¹⁷⁷⁾ 그렇기 때문에 취업자는 근로자라면 받았었을 법적 보호를 받을 수 없다. 그래서 자신이 독립계약자로 되는 것은 오분류(misclassification)이며, 본래는 연방법상 또는 주법상의 근로자에 해당한다고 하여 플랫폼을 상대로 집단소송(class action)을 통하여 지위확인 내지 손해배상을 청구하는 등의 유형의 소송이 빈번히 발생하고 있다.¹⁷⁸⁾ 이러한 소송에서 자주 의거되는 법률은 연방법에서는 공정노동기준법(최저임금 및 할증임금 조항), 주법에서는 각 주의 최저임금법 및 각종 사회보험제도의

173) Berg, supra note 13, at 556-562.

174) See. e.g., O’Conner v. Uber, 82 F. Supp. 3d 1133. 1151 (N.D. Cal., 2015) ; Cotter v. Lyft, 60 F. Supp. 3d 1067. 1073 (N.D. Cal., 2015).

175) 인종을 이유로 하는 의도적 차별에 대해서는 독립계약자에게도 차별금지의 보호가 미친다 (인종이외의 이유에 근거로 하는 차별 또는 간접차별에 대해서는 보호가 미치지 않는다). See, 42 U.S. Code § 1981 (2016).

176) 근로자에 해당되는지의 여부는 법률의 목적에 따라 ① common law 상의 right to control test, ② 경제적 현실성 테스트(economic reality test) 등 다양한 기준으로 판단된다.

177) 다만, 식료품 배달분야의 Instacart 및 Munchery 등 일부의 플랫폼에서는 규약에서 취업자를 근로자로 정의하고 있다.

178) 2016년 단계에서의 판례의 망라적인 검토로서, Miriam A. Cherry, *Beyond Misclassification: The Digital Transformation of Work*, 37 COMP, LAB. L. & POL’Y. J. 577, 584-594 (2016).

근거법, 혹은 업무비용의 공제를 금지한 캘리포니아주법¹⁷⁹⁾ 등으로, 개별법 분야의 법규가 많다.¹⁸⁰⁾

그러면 이러한 분쟁은 미국법 하에서 어떤 기준으로 해결되고 있는지에 대해 검토한다.

2. 사용자, 근로자, 독립계약자의 의미와 판단기준

가. 전통적인 3가지 검증요건

미국은 사용자와 근로자 사이의 근로관계를 판단하기 위해 여러 가지 검증요건을 사용하고 있다.¹⁸¹⁾ 이러한 검증요건은 보통법(지배관리) 검증요건(The Common Law Test or Control Test), 경제적 실체 검증요건(The Economic Realities Test), 통합적 검증요건(The Hybrid Test) 등을 구성하고 있다.

보통법 검증요건 또는 지배관리 검증요건은 산업혁명 이전의 영국법으로부터 주종관계의 기본적 개념으로부터 생성되었고 미국 연방대법원은 연방법 내 근로자의 기본개념으로서 이 검증요건을 사용해 왔다.¹⁸²⁾ 따라서 보통법 검증요건 또는 지배관리 검증요건¹⁸³⁾은 사용자가 얼마나 많은 지배관리를 행사하느냐가 아니

179) Cal. Lab. Code § 2802 (a) (Deering 2017). 캘리포니아주법이 이용되는 경우가 많은 것은 소송의 대부분이 캘리포니아주에서 제기되고 있기 때문이다. 이 주의 노동법제가 취업자에게 비교적 유리하다고 생각되고 있는 점과, 실리콘밸리가 있는 이 주에서 플랫폼의 설립이 이루어지는 경우가 많은 점이 있다.

180) 집단법 분야에서는 사용자에게 의한 의도적인 오분류를 NLRA 8조(a)(1)의 부당노동행위로서 규정되는 동향이 있어 주목된다. See, Advice memorandum, From Barry J. Kearney, Assoc. Gen. Counsel. to Olivia Gracia, Reg'l Dir., Region 21, NLRB (21-CA-150875, Dec, 18, 2015).

181) Ashley L. Crank, O'conor v. Uber Technologies, Inc.: The Dispute Lingers-Are Workers in the On emand Economy Employes or Independent Contractors?, 39 Am. J. Trial Advoc. 609, 613 (2016).

182) Matthew T. Bodie, Participation as a Theory of Employment, 89 Notre Dame L. Rev. 661, 662(2013).

라 얼마나 많이 지배관리를 행사할 권한을 가지고 있는냐를 파악하고 있다. 사용자의 지배관리는 다음과 같이 10가지 요건을 구성하고 있다; ① 동의에 따라 주인(Master)이 근로의 세부사항에 대해 행사할 수 있는 지배관리의 범위, ② 고용된 자가 다른 직업 또는 사업에 관여하고 있는지 여부, ③ 근로가 일반적으로 사용자 또는 전문가의 지휘 하에 이루어지는지, 이에 대한 직업의 종류, ④ 특정 직업에 필요한 기술, ⑤ 사용자 또는 근로자가 수단, 도구, 근로 장소를 제공하는지 여부, ⑥ 고용된 기간, ⑦ 시간 또는 직업에 따른 급여방식, ⑧ 근로가 사용자의 정규 사업의 부분인지 여부, ⑨ 당사자들이 주종관계를 형성하고 있다는 것을 신뢰하고 있는지 여부, ⑩ 주(Principal)가 되는 자가 사업 내에 있는지 여부

반면, 경제적 실체 검증요건¹⁸⁴⁾이란 근로자가 얼마만큼 경제적으로 사용자에게 의존하느냐를 파악하는 것을 말한다. 즉, 경제적 실체 검증요건은 근로자가 서비스를 제공하는 사업에 경제적으로 의존하고 있는지를 파악하는 것으로 사용자가 근로자를 고용 및 해고할 수 있는 권한, 근무계획 또는 근로조건을 관리·감독, 급여율과 급여지급방법을 결정, 근무기록 유지할 수 있는지 등을 파악한다.¹⁸⁵⁾ 경제적 실체 검증요건은 다음과 같이 6가지 요건을 구성하고 있다; ① 근로자에 대

183) Restatement (Second) of Agency § 220(2)(a)(j) (1958); Faush v. Tuesday Morning, Inc., 808 F.3d 208 (3d Cir. 2015); Doud v. Yellow Cab of Reno, Inc., 96 F. Supp. 3d 1076 (D. Nev. 2015); Hart v. Rick's Cabaret Intern., Inc., 967 F. Supp. 2d 901(S.D. N.Y. 2013).

184) Henderson v. Inter-Chem Coal Co., Inc., 41 F.3d 567, 570 (10th Cir. 1994)(경제적 실체 검증 요건을 적용함에 있어, 법원은 다음과 같은 요건을 요구하고 있다: ① the degree of control exerted by the alleged employer over the worker ② the worker's opportunity for profit or loss ③ the worker's investment in the business ④the permanence of the working relationship ⑤the degree of skill required to perform the work ⑥the extent to which the work is an integral part of the alleged employer's business).

185) Watson v. Graves, 909 F.2d 1549, 1553 (5th Cir. 1990); Pena v. Handy Wash, Inc., 28 F. Supp. 3d 1289 (S.D. Fla. 2014); Aidone v. Nationwide Auto Guard, LLC, 985 F. Supp. 2d 1346 (S.D. Fla. 2013).

해 사용자가 행사하는 지배관리의 정도, ② 근로자가 사용자처럼 수익 또는 손실 기회를 가지고 있는지 여부, ③ 사업상에 근로자의 투자정도, ④ 근로관계의 지속성 여부, ⑤ 근로를 수행하기 위해 필요한 기술의 정도, ⑥ 근로가 사용자의 사업에 필수적인 부분인지 여부

마지막으로 통합적 검증요건¹⁸⁶⁾은 보통법(지배관리) 검증요건과 경제적 실체 검증요건을 결합한 것이나 다음과 같은 11가지 요건을 검토할 수 있다;¹⁸⁷⁾ ① 근로가 일반적으로 감독자 또는 전문가의 지휘 하에 이루어지는지, 이에 대한 직업의 종류, ② 특정 직업에 필요한 기술, ③ 사용자 또는 근로자가 도구와 근로 장소를 제공하는지 여부, ④ 근로시간의 길이, ⑤ 시간 또는 직업에 따른 급여방식, ⑥ 근로관계가 종료되는 방식, ⑦ 연차휴가가 부여되는지의 여부, ⑧ 근로가 사용자의 사업에 필수적인 부분인지 여부, ⑨ 근로자가 퇴직급여를 누적시킬 수 있는지 여부, ⑩ 사용자가 사회보장세를 지불하고 있는지 여부, ⑪ 당사자의 의도

결론적으로 3가지 검증요건들은 사용자와 근로자의 관계를 파악하고 근로자가 독립 계약자인지 여부를 판단하기 위한 판단기준으로 하나의 요건이 결정적이지 않으며 모든 구성요건들을 충족해야 하는 것은 아니나 전체적인 상황을 고려하여 판단하여야 한다.¹⁸⁸⁾

나. IRS의 20개 보통법 요건

미국 국세청(Internal Revenue Service : IRS)은 세법에 따라 사용자가 근로자의 근로세를 공제하여 관할세무서에 납부하도록 되어 있고 근로자인지 여부에 따라 추가적으로 연방보험세법(FICA)와 연방실업세법(FUTA)에 따른 세금도 추가적으로 부과되며 위반하는 사용자에게 대해서는 각종 벌칙이 적용된다. 따라서 사

186) Davenport v. HansaWorld USA, Inc., 23 F. Supp. 3d 679 (S.D. Miss. 2014); Hermosillo v. Linwood Trawlers, Inc., 35 F. Supp. 3d 806 (S.D. Tex. 2014).

187) Khara Singer Mack, Litigating Claims of Misclassification of Employees as Independent Contractors, 133 Am. Jur. Trials 213 (2014).

188) Henderson v. Inter-Chem Coal Co., Inc., 41 F.3d 567, 570 (10th Cir. 1994).

용자의 입장에서는 노무를 제공하는 자가 근로자인지 완전한 자영인인지가 관건이며 그 중간 영역에 있는 상당수의 독립계약자(independent contractor)를 어떻게 볼 것인가가 관건이다. 그런데 문제는 각각의 세법에서 정의한 근로자(employee)가 상이하어, 모든 세법에 공통적으로 적용되는 20개의 일반 요건 즉, 보통법 요건(the common law test)를 개발하게 되었고 이는 각종 사례와 판결을 토대로 정리되었으며 각 요건의 중요도는 직업군과 업무수행에 대한 사실관계에 따라 달라진다.

3. 최근 판례 동향

미국에서는 이러한 분쟁에 대해 어떤 대응을 하고 있는지 판례의 동향을 살펴보면 다음과 같다. 먼저 판례는 주 법원이나 행정기관은 근로자성을 긍정하는 사례와 부정하는 사례가 모두 있다. 그러나 최근 영향력이 크다고 할 수 있는 연방 법원은 근로자성을 부정하는 경향에 서있다.

1) 우버 운전기사의 근로자성을 인정한 판례¹⁸⁹⁾

(1) 사실관계¹⁹⁰⁾

원고인 Douglas O'Connor와 Thomas Colopy는 우버블랙 서비스 운전자로 블랙세단(예: Lincoln Towncars) 또는 다른 리무진을 이용하여 승객을 태웠다.¹⁹¹⁾ O'Connor는 최소 2개 이상의 회사(SF Bay와 Bay Network Limo)로부터 고급 자동차를 사용하였다. 이로 인해, SF Bay는 차량 제공 및 비용 지불 조

189) O'Connor v. Uber Tech., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133 (N.D. Cal. 2015).

190) O'Connor v. Uber Tech., Inc., 82 F. Supp. 3d 1133, 1135-38 (N.D. Cal. 2015).

191) O'Connor의 우버 계정은 2014년에 종료되었고 그 외 다른 원고들은 여전히 우버 계정을 유지하고 있다.

건(가스비와 톨비) 하에, 우버 승객으로부터 버는 금액의 60%를 O'Connor로부터 받았다. 반면, Bay Network Limo는 주당 735달러를 받고 O'Connor에게 고급 차량을 제공하고(유지비와 보험 포함) 있었다. 또 다른 원고인 Matthew Manahan과 Elie Gurfinkel은 우버엑스 서비스 운전자로 Manahan은 LA의 자영업자인 시나리오 작가이며 우버엑스 뿐 아니라 Lyft와 Sidecar를 이용하고 있었다. Gurfinkel은 ADL Embedded Solutions라는 회사의 프로젝트 매니저(풀타임)로서 우버엑스를 이용하고 있었다. 그는 우버엑스를 시작한 후 2개월 뒤, ADL을 그만두고 풀타임으로 우버엑스를 이용하고 있다.

원고들은 우버와 파트너가 되기 전, 우선 우버의 신청절차를 완료해야 하며 운전자 면허정보 뿐만 아니라 차량등록 및 보험에 대한 정보를 등록해야 한다. 또한 신청자들은 제3자에 의해 시행되는 신원조회를 통과해야 하고 도시지식테스트(The city knowledge test)를 통과하는 경우, 신청자들은 우버의 근로자와 인터뷰를 실시해야 한다. 인터뷰의 경우, 신청자들은 차량소지 및 전문 의복 준비 등 1시간 동안 체류하도록 요구되어진다. 예비 운전기사가 성공적으로 신청서와 인터뷰를 마친 후, 그 운전기사는 우버 또는 우버의 자회사(Raiser LLC)와 계약서(Transportation Provider Service Agreement)에 서명해야 한다. 그 계약서는 우버와 운송제공자사이 관계는 독립계약 당사자임을 명확하게 규정하고 있다.¹⁹²⁾ 관련 계약서에 따르면, 승객이 탑승을 종료한 경우, 운전기사들은 운임을 받는다고 규정하며 우버는 전체 운임을 탑승자로부터 받기 때문에, 탑승시 마다 자동적으로 운임으로부터 비용을 제한한다고 규정하고 있다. 우버가 일반적으로 탑승자에게 부과된 전체 운임의 약 20%를 비용으로 산정하여 제하고 있다.

다음은 O'Connor의 주장이다. 원고들은 우버의 사업을 운송회사로 보고

192) 당사자들은 “이 계약은 근로동의 또는 근로관계가 아님을 명확하게 합의한다”는 근로계약서에 서명하였다.

있다. 우버는 운송회사가 아니라고 하지만 이미 온 디맨드 서비스라고 언급하고 있으며 ‘모든 사람의 사설 운전기사’라는 구호를 내세우고 있다. 또한 우버는 샌프란시스코 내 가장 좋은 운송서비스를 제공한다고 설명하였다. 더욱이, 우버는 전통적인 방식으로 소프트웨어를 판매하지 않으며 운전기사를 검증하여 선발하고 실적을 감독하며 평가기준과 책정금액을 맞추지 못하는 경우, 우버 운전기사를 징계 또는 서비스를 종료시키고 있다. 원고들은 우버가 운송 서비스에 대해 상당한 지배관리와 감독을 시행하고 있어, 운전기사의 규정을 근거로 근로자라고 주장하였다. 이에, 원고들은 그들이 독립 계약자로서 오분류(Misclassification)가 되었기 때문에 캘리포니아 노동법에 의해 보호받을 수 있다고 주장하였다.

반면, 우버는 운송회사가 아닌 기술회사로 비용을 청구하고 있고 승객을 태우는 사업과 연결된 선도적 세대의 플랫폼을 제공하는 소프트웨어 회사라고 설명하였다. 결국, 우버는 차량을 소유하고 있지 않으며 어떠한 운전기사도 고용하지 않고 있다고 주장하였다. 즉, 우버는 운송 제공자라 할 수 있는 독립 계약자와 파트너를 맺고 있다고 하였다. 우버는 운전기사들이 근로자가 아니라 독립 계약자이며 캘리포니아 노동법의 보호를 받지 못한다고 주장하였고 우버는 운전기사에 대해 최소한의 지배관리를 행사하고 있다고 주장하였다.¹⁹³⁾

(2) 쟁점사항

우버의 운전기사들이 근로자인지 또는 독립 계약자인지가 이 사안의 가장 중요한 쟁점이라 할 수 있다.

193) 예를 들어, 운전기사들은 자신의 시간과 업무 스케줄을 정하고 자신의 차량을 소유하고 있어 직접적 감독이 거의 없다.

(3) 판결요지¹⁹⁴⁾

연방지방법원은 우버의 운전기사들은 우버를 위해 유익한 서비스를 수행하고 있다는 이유로 우버의 주장을 부인했고 ‘우버가 기술회사가 아니라 명확하게 운송회사다’라고 판결하였다. 그 이유는 우버는 일반적인 판매업자와 동일하게 기술적 소프트웨어를 판매하지 않으며 ‘모든 사람의 사적인 운전기사’라는 플랫폼을 광고하고 마케팅을 하고 있어 사실상 운송회사이기 때문이다. 근본적으로, 우버는 운전기사의 사용 없이 사업을 실행할 수 없기 때문에 우버의 운전기사들은 서비스를 제공하고 있다는 것이 명확하다고 법원은 판단하였다. 위와 같은 이유로 인해, 연방지방법원은 원고들과 우버 사이에 추정적인 사용자-근로자의 관계(A presumptive employer-employee relationship)가 성립한다고 판시하였다.

2) Uber 판결의 기본적인 특징

미국의 Uber 소송을 외관했는데, 기본적으로 미국에서는 피용자(employee)임을 인정받고 있다. 특징적인 것은 피용자인가 자영업자인가라는 이분법적인 기존의 판단이 사안의 해결에 있어 적합하지 않다는 것을 지적하고 있다는 점이다. Douglas O'Connor v Uber Technologies Inc 사건의 Edward M. Chen 판사의 지적이 단적으로 보여주고 있다. 즉, 지금까지의 노동법의 적용 대상을 확정하는 기준을 Uber의 비즈니스 모델에 적용하는 것은 매우 어려움이 있으므로 지금까지 분류기준으로 사용 된 많은 요소는 아마도 시대에 뒤쳐진다는 점을 지적하고 있다

공유 이코노미 하에서는 고용 또는 자영 하나로 양분하는 법적 틀이 작동하지 않는다는 것이다. 개인은 공유 이코노미를 이용하여 동시에 여러 기업의

194) O'Connor v. Uber Tech., Inc., 82 F. Supp. 3d 1137-45 (N.D. Cal. 2015).

플랫폼에서 일을 할 수 있다는 점에서는 자영적인 업무 방식이라고 할 수 있다. 한편, 플랫폼 기업은 수수료와 요금 상한을 설정할 수 있는 것 등을 통해 일하는 방식 등에 대해 지시·결정권한을 보유하고 있다. 이 점에서는 전통적인 고용의 개념에 적합하기 때문에 플랫폼 기업을 통해 서비스의 수요와 공급을 연결하는 기술이 급속히 발전한 것에 의해 「개인」과 「직업」이 융합된 일하는 방식이 가능해졌다는 것이다.

공유 이코노미를 둘러싼 논점으로서는 다음과 같은 점을 지적 할 수 있다. 제1의 논점은 공유 이코노미에서 일하는 자는 근로자 또는 자영업자인가하는 점이다. 공유경제를 둘러싼 계약해제, 실업, 산재 등을 어떻게 생각 하는가? 최저임금, 근로시간 등의 적용이 논점이 될 수 있다. 둘째, 연금, 건강보험 등의 사회보장법제와의 관계이다. 사회보장법제는 기본적으로 고용모델을 전제로 하고 있으며, 근로자임을 전제로 한 사회안전망을 어떻게 확보 하느냐가 문제가 된다. 셋째, 세제의 관계이다. 세금체계도 고용을 전제로 구축되어 있으며, 국가에게도 공유 이코노미에 대한 대응은 중요한 문제가 된다. 넷째, 공유 이코노미를 둘러싼 안전성의 확보이다. 교통을 둘러싼 산업은 엄격한 규제가 있지만, 라이드 셰어와 기존의 규제를 어떻게 조정할 것인지도 과제가 된다.

3) 플랫폼 이코노미 관련 판례 진행 사항

O'Conner v. Uber Technologies, Inc. 판결 이후, 결국 2019년 3월 29일, 캘리포니아 주 연방지방법원에서 우버가 2천만 달러(약 240억)를 보상하기로 합의하여 5년간의 소송을 마무리 지었다.¹⁹⁵⁾ 결론적으로, 우버 운전기사의 근

195) UNITED STATES DISTRICT COURT NORTHERN DISTRICT OF CALIFORNIA, Mar 29, 2019, Case No. 13-cv-03826-EMC (N.D. Cal. Mar. 29, 2019).

로자 또는 독립 계약자에 대한 분류는 불확실한 상태이며 여전히 해결되지 않은 채 남아 있다.

한편, *Cotter v. Lyft, Inc.* 판결 이후,¹⁹⁶⁾ 2017년 3월 16일, 연방지방법원 (캘리포니아주 북부지역)은 *Cotter*와 리프트와의 집단소송에서 2,700만 달러로 합의에 최종 승인하였다.¹⁹⁷⁾ 캘리포니아 주 내 리프트 운전기사들은 그들이 근로자로 분류되어야 하며 이로 인해, 가스비와 차량 유지비를 포함한 비용을 보상받을 권리가 있다고 주장하는 반면, 리프트는 운전기사들이 독립계약자로서 지위를 갖는다고 주장하였다. 위와 같은 합의로 인해, 리프트 운전기사들은 여전히 독립 계약자의 지위를 가지고 있지만, 캘리포니아 주 법에 따라 리프트 운전기사의 지위는 여전히 불확실한 상태로 남아있다.

우버와 관련된 유사한 소송이 미국 내 많은 주에서 진행되고 있는 상황이다. 예를 들어, 우버 운전기사의 근로자성과 노동조합 설립허용에 관한 쟁점을 위주로 캘리포니아 주를 시작으로 플로리다 주, 뉴욕 주, 워싱턴 주, 애리조나 주, 메릴랜드 주, 메사추세츠 주, 오하이오 주 등에서 진행되고 있는 상태이다. 2017년 2월 플로리다 항소법원은 2015년 *Darrin Mcgills*에 의해 제기된 소송 사건에서, 우버의 운전기사들은 근로자가 아닌 독립 계약자이기 때문에 실업 급여 수급 자격을 인정하지 않는다고 판시하였다.

나. 최근 연방법원의 판결의 태도

식품배달분야의 플랫폼인 GrubHub의 취업자에 대해 2018년 2월 8일 근로자성을 부정하는 판결을 내렸다.¹⁹⁸⁾ 이 판결은 플랫폼 취업자의 근로자성에

196) *Cotter v. Lyft, Inc.*, 60 F. Supp. 3d 1067 (N.D. Cal. 2015).

197) 2016년 6월 예비승인한 후, 2017년 3월 16일에 최종 승인한 상태였다.

198) *Lawson v. Grubhub. Inc.* 2018 U.S. Dist. Lexis 21171 (N.D. Cal., Feb 8, 2018).

관한 최초의 연방법원의 판결이라는 점에 의의가 있다 할 것이다.

(1) 사실관계

피고 GrubHub(이하 G)는 레스토랑에서 고객의 집까지 요리를 배달하는 것을 주 업무로 하는 회사이다. 2016년 6월까지 캘리포니아 주에서 약 4000명의 운전수가 ‘독립사업자’로 G사와 ‘배달서비스 제공계약’을 체결하였다(표 6).¹⁹⁹⁾ 플랫폼에 등록할 때는 사전에 교육훈련은 없고, 제3자에 의한 운전수의 경력체크가 이루어졌다(최종확인인 G사가 한다). 실제 취업은 ① G사가 작성한 조편성(shift)표에 따라 운전수가 사전에 조편성 단위에서 1주간의 취로시간을 등록해두고(등록희망자가 많은 시간대는 선착순), ② 등록된 시간대가 되면 운전수가 담당지역에 있는 것을 G사가 확인하면 기계적으로 운전수에게 주문이 전달되고(확인되지 않으면 자동으로 조편성표에서 제외된다), ③ 운전수가 주문에 응해 식료품을 배달하는 형태로 이루어진다. 배달경로에 대해서는 G사로부터 지시는 없고, 도달 기준시간도 없었다.

[표 4] Grubhub의 계약내용

전속성	운전수에게 전속성 없고, 다른 PF에서의 겸업이나 업무 재위탁 가능
계약기간	60일간. 그 후에는 자동갱신
최저취업시간	정함 없음(단 주문수주 후 취소 불가)
서비스료	<변경 전> 배달 한건 당 4.25달러의 기본요금과 배달거리에 따른 추가요금(0.5달러/마일). 보너스(노동시간과 수주율에 따라). 최저보수 15달러(단, 75% 이상의 수주율). 그 도시별 요금교섭은 가능(교섭이 없는 한 그 규약이 계약의 조건이 됨). <변경 후>

199) 또한 동 계약은 2015년 12월에 개정되어 ‘서비스료’ 항목은 삭제되었고, 운전수의 의무내용의 일부가 변경되었다.

	주문별로 요금이 제시되는 방식으로 개정되어 항목이 삭제.
업무비용	배달비용은 모두 운전자 부담
운전사의 의무	(i) G사의 어플리케이션 다운로드 (ii) 어플리케이션에 주 한번 이상 액세스할 것(개정에 의해 삭제) (iii) 주문대기 시, 레스토랑 도착 후, 식품운송 후, 운송 중 각각의 상태에 따라 어플리케이션 ‘상태’를 갱신할 것 (iv) 주문거부를 하지 않을 것(개정에 의해 삭제) (v) 24개월 동안 한번 이상의 사고를 금지 (vi) 담당지역 레스토랑 주변에 주재할 것(개정에 의해 추가)
제재	배달할 물건을 배달하지 않는 경우, 배달 지시에 따르지 않는 경우, 의무위반의 경우, 과실의 정도에 따라 요금을 삭감
해약	상호에게 해약권이 있다. 계약위반이 있는 경우에는 서면에 의한 즉시해약 가능. 또한 정당한 이유가 없더라도 14일 전에 서면고지에 의한 해약가능.

원고인 운전사는 2015년 8월 28일 G사와 ‘배달서비스 제공계약’을 체결하고, 동년 10월 25일부터 다음해인 2016년 2월 14일까지 다른 플랫폼의 취로를 병행하면서 G사의 모자나 T셔츠 등을 착용하고 캘리포니아 주의 G사 플랫폼에 취로했다. 이 기간 동안 원고가 요금에 대해서 개별적으로 교섭한 적은 없고, 타인에게 재위탁했던 사실도 없다.

원고는 배달의 의사가 없음에도 불구하고 주문을 수주한 후 취소하는 등의 행동을 여러 차례 반복했다. 2016년 2월 15일 원고는 G사로부터 어플의 ‘상태’를 주문대기 중으로 해놓고 전달된 주문을 거절하거나 주문 물건을 배달하지 않는 등의 행동을 여러 차례 반복했다는 점을 계약상의 중대한 위반이라고 하여 즉시해고를 통보받았다. 이에 원고는 캘리포니아 주법을 인용하여 최저임금 및 할증임금의 지급과 공제한 업무비용의 반환을 청구하는 소송을 캘리포니아 북부 지구 연방지방법원에 제기했다.²⁰⁰⁾

200) 본건에 선행하여 다른 운전자들이 G사에 Class action을 제기하였다. 여기에

(2) 판결요지

판결의 요지는 다음과 같다. 본 건의 쟁점은 원고가 G사의 근로자라고 볼 수 있는지 여부이다. 이를 판단할 때에는 노동의 태양과 수단(manner and means)에 대한 통제의 권리를 플랫폼이 갖고 있는지 여부를 일차적 지표로 하고, 이차적 지표로 ① 다른 노동 내지 사업에 종사하는가, ② 노무에 대한 플랫폼의 지휘·감독이 있었는가, ③ 필요한 기술의 정도, ④ 설비투자, ⑤ 근로기간의 길이, ⑥ 지급방법, ⑦ 노무가 플랫폼의 통상업무의 일환으로 구성되어 있는가, ⑧ 당사자의 인식을 들고 있다.

먼저 일차적 지표에 대해서 검토하면 다음과 같다. G사는 배달을 위한 차량, 이동경로, 배달소요시간, 노무시의 복장, 동승자나 위탁자에 대해서 통제하지 않았고, 취업자의 등급평가도 하지 않았다. 오히려 처음부터 원고 자신이 일을 할 것인지, 언제 일할 것인지, 어느 정도 일할 것인지를 결정하고 있다고 할 수 있다. 반면, G사는 사실상 교섭의 여지가 없이 요금을 일방적으로 결정하고 있어 이것을 근로자성을 긍정하는 요소라고 할 수도 있을 것이다. 그러나 조편성표를 작성하면서 근로시간의 상한·하한을 정하지 않고 근로의 완료를 확인하지 않은 채 요금을 지급하고 있는 것을 감안하면 노동수단이나 태양의 통제정도가 낮다고 하겠다.

또한 14일 전에 고지에 의한 수의계약의 해지가 가능하다는 것은 G사에게 통제권이 있었다는 점을 시사하고 있으나 문제는 수의계약의 해약 권리에 대해서 어느 정도로 노동수단이나 태양의 통제가 G사에게 있었는가라는 점이

서는 연방법(Class action 공정법)이 쟁점의 하나가 되었다. 그리고 본건도 이 선행 Class action에 편입할 것인지 여부가 문제가 되었다(결론적으로 Class action의 편입을 부정). 이런 경위에서 Class action에 대해서 연방지방법원의 사물관할권(28. U.S. Code § 1332 (d) (2) (2016))이 본건에 까지 영향을 준 결과 연방법원에서 판결이 내려지게 되었다.

다. 해약권이 취업자에게 강한 영향력을 미칠 수 있다는 것은 플랫폼이 이미 취업자에게 많은 금액을 투자했던 경우, 풀타임 취로의 경우, 배달경로와 스케줄을 관리하여 취업자의 수입을 통제하고 있다고 할 수 있는 경우, 배타적인 근로를 의무화하고 있는 경우 등이다. 어느 경우도 본 건의 사실관계에는 해당되지 않는다. 오히려 G사의 수의계약 해약 권리는 원고의 근로자성을 긍정하는 것이라고 할 수 없다. 따라서 통제의 권리라고 하는 일차적 지표에 대해서는 원고가 독립계약자라는 것을 강하게 나타내고 있는 지표라고 하겠다.

그렇다면 2차적 지표는 어떨까? ⑧ 본 건과 같이 저임금·저기능의 일에 대해 일방적으로 계약조건을 결정하는 경우에는 당사지의 인식을 중시해서는 안된다. 다른 지표를 살펴보면 ① 원고가 다른 플랫폼 상에서 저임금노동을 병행하고 있었고, ③ 배달은 누구라도 할 수 있는 일이고, ⑥ 사실상 시간단위로 지급하고 있었으며, ⑦ G사 성장의 원동력인 식품배달업무는 확실히 통상업무의 일환이었기 때문에 이러한 사정은 고용관계를 긍정하는 요소라고 하겠다. 그러나 ② G사의 지시·감독은 인정할 수 없고, ④ 설비투자가 스마트폰 정도이며, ⑤ 원고의 취로기간은 4개월 정도로 짧은 편이고, 계약상 G사가 운전수와 계속적 관계를 이어가는 것이 예정되어 있지 않다는 사정은 원고의 독립계약자성을 긍정하는 요소이다.

이를 전체적으로 고찰하면 원고는 근로자가 아닌 독립계약자라고 할 수 있다. 몇 가지 이차적 지표가 근로자성을 나타내고 있지만 다른 지표는 독립계약자성을 긍정하고 있다. 그리고 1차적으로 중요한 지표에 대해서 살펴보면, G사는 노동의 태양과 수단을 통제하지 않았다. 따라서 근로자인가 독립계약자인가는 all or nothing의 이원적인 판단을 할 수 밖에 없는 이상 독립계약자로 보아야 하고 원고의 보호는 필요하지 않다고 하여 청구는 모두 기각되었다.

(3) 판결의 의의

이 판결은 class action(집단소송)이 아니었기 때문에 판결의 효력이 미치

는 것은 원고 한사람이다. 그리고 본건의 경우 Uber나 Lyft 등 다른 주요한 대면형 플랫폼보다 등급평가 등의 구조가 느슨하다는 점도 부정할 수 없다. 그러나 본 건은 플랫폼 취업자에 관한 연방법원의 첫 판결이라는 점, 그리고 이러한 종류의 소송이 많은 캘리포니아 주 법을 둘러싼 판결이라는 점에서 이후 선례로서의 영향이 광범위하게 미칠 것으로 생각된다.²⁰¹⁾

4. 최근 입법 동향

플랫폼경제 - 특히 Uber와 같은 차량공유분야의 대면형 플랫폼 - 에 대한 입법적 대응은 연방법 차원에서 이루어지기 보다는 주로 주 법이나 지방자치단체의 조례에서 적극적으로 시행되고 있다. 주 법·조례의 내용을 살펴보면 안전성 등에 대한 조사위원회를 설치하거나 플랫폼에게 운전수의 경력·범죄이력을 체크할 의무를 부과하는 등 다양한 방식을 취하고 있다.²⁰²⁾ 그리고 17개 주(그리고 두 개의 준주(準州))는 근로자/독립 계약자 구분에 일반적으로 ABC 검증요건이라고 불리는 보다 단순화된 접근방식을 취하고 있고, 캘리포니아 주의 최근 개정 법률 AB-5 법은 캘리포니아 주 대법원의 ‘Dynamex 판결’ 내 ABC 검증요건 등을 법제화한 것으로 배달기사 등 플랫폼노동 종사자와 관련하여 근로자(Employees)와 독립계약자(Independent Contractors)를 구별하는 ABC 검증요건을 규정하였다(뒤에서 자세히 설명함).

201) Joel Rosenbit, GrubHub Drivers Ruled Contractors in Gig-Economy Milestone. BLOOMBERG (Feb. 8, 2018). <http://www.blomberg.com/news/articles/2018-02-08/grubhub-drivers-are-contractors-judge-rules-in-bellwether-suit>(last visited on Mar. 29, 2018).

202) Elizabeth J. Kennedy, Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy, 40 SEATTLE U. L. REV. 987, 1003(2017).

가. 플랫폼 취업자의 근로자성을 부정하는 규정이 제정되어 있는 입법례

플로리다 주법은 “운송네트워크기업(Transportation Network Company: TNC)”라는 정의를 마련한 후,²⁰³⁾ TNC에 의한 근로시간지정이 없는 점과 드라이버에게 전속성이 없는 등 일정한 요건을 충족한 경우, “TNC의 드라이버는 독립 계약자로, TNC의 피용자가 아니다”는 취지를 규정하고 있다.²⁰⁴⁾ 노스캐롤라이나 주, 아칸소 주, 켄터키 주, 웨스트버지니아 주의 규정도 동일하다. 이들 주의 법 규정은 이론상 연방법의 근로자성 판단의 영향을 받은 것은 아닌 듯하다.²⁰⁵⁾ 또한 주의 최저임금법이나 노재보험·실업보험법에서 어떤 영향을 받았는지 등 법적효과가 불투명한 점이 많기 때문에 주시할 필요가 있다.

나. ABC 검증요건과 캘리포니아 AB-5 법

17개 주(그리고 두 개의 준주(準州))는 근로자/독립 계약자 구분에 일반적으로 ABC 검증요건²⁰⁶⁾이라고 불리는 보다 단순화된 접근방식을 취하였다. 캘

203) Fla. Stat. § 627.748 (2017). 동조 (1)(e)에 따르면, TNC란 “디지털 네트워크를 이용하여 사전에 정해진 승무를 제공하는 드라이버와, 승객을 연결하는 법인이다. TNC는 서면에 의한 계약에 근거로 하는 경우를 제외하고, 그 차량 또는 ... 드라이버를 소유하고, 통제하고, 운영하고, 지휘하고, 감독하는 것이라고는 간주되지 않는다.”

204) Id. § 627.748 (9)(2017).

205) Miriam Cherry, Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law) ?, 4 TEX. A&M L. REV. 173, 189-190 (2016).

206) ALASKA STAT. ANN. § 23.20.525(a)(8) (West 2009); Calif. Assembly Bill 5, § 2 (adding LAB. CODE § 2750.3; effective Jan. 1, 2020); CONN. GEN. STAT. ANN. § 31-222(a)(B)(ii) (West 2017); DEL. CODE ANN. tit. 19, § 3302(10)(k) (West 2019); HAW. REV. STAT. ANN. § 383-6 (West 1984); 820 ILL. COMP. STAT. ANN. 185/10(b) (West 2015); IND. CODE ANN. § 22-4-8-1(b) (West

리포니아 주의 최근 개정 법률에 예시된 ABC검증요건 하에서는 다음의 세

2006); LA. STAT. ANN.§ 23:1472(12)(E) (2014); MAss. GEN. LAWS ANN. ch. 149, § 148B(a) (2004) (applicable also to minimum wage and overtime actions); NEB. REV. STAT. ANN. § 48-604(5) (West 2018); NEV. REV. STAT. ANN. § 612.085 (West 1993); N.H. REV. STAT. ANN. § 282-A:9(III) (West 2011); N.J. STAT. ANN. § 43:21-19(i)(6) (West 2017); N.M. STAT.ANN.§ 51-1-42(F)(5) (West 2015); P.R. LAwsANN. tit. 11, § 2026(5) (1995); VT. STAT. ANN. tit. 21, § 1301(6)(B) (West 2014); V.I. CODE ANN. tit. 24, § 302(k.)(5) (2009); WASH. REv. CODE.ANN.§ 50.04.140(1) (West 1991); W. VA. CODE ANN.§ 21A-1A-16(7) (West 1997). 이들 규정은 주로 실업 보상 청구에 적용된다. 일리노이와 네바다 주에는 건설산업에만 적용되는 ABC 검증요건이 추가로 있고, 컬럼비아, 메릴랜드, 뉴욕주 역시 ABC검증요건을 채택했지만 건설업계에 엄격하게 제한하고 있다. See D.C. CODE ANN. § 32-1331.02, 32 -1331.04(c)(2) (West 2013); 820 ILL. COMP. STAT. ANN. 185/5, 185/10(b) (West 2008); MD. CODE ANN., LAB. & EMPL. §§ 3-902, 3-903(c) (West 2012); NEV. REV. STAT. ANN.§ 608.0155(2) (2019); N.Y. LAB. LAW§ 861-c(1) (M:cKinney 2010). 마지막으로, 4개의 추가 주는 ABC 검증요건의 파트 A와 C만 채택했다. See COLO. REV. STAT. ANN. § 8-70-115(1)(b) (West 2016); IDAHO CODE ANN. § 72-1316(4) (West 2008); S.D. CODIFIED LAWS§ 61-1-11 (2011); UTAH CODE ANN. § 35A-4-204(3) (West 2006) (실업 보험 청구에 적용 가능한); see also GA. CODE ANN.§ 34-8-35(f) (West 2012) (파트 A와 C를 채택하되, 파트 C를 만족시키기 위한 대체 요소를 추가한다.: 노무제공자는 근로자 지위에 대한 IRS 결정을 받아야 한다.); MONT. CODE ANN.§ 39-71-417(4)(a) (West 2011) (파트 A와 C만 사용하지만 독립 계약자 인증 취득에만 적용 가능); 43 PA. STAT. AND CONS. STAT. ANN.§ 933.3(a) (West 2011) (파트 A와 C에 추가 요건 추가: 해당 용역을 수행하기 위한 서면 계약; 건설업에만 적용 가능); WYO. STAT. ANN.§ 27-3-104(b) (West 2014) (실업보험의 목적상, "임금을 위한 용역을 수행하는 개인은 개인을 나타내는 것이 아닌 한, 이 행위의 목적의 종업원이다.: (i) 계약적으로 그리고 사실적으로 서비스 이행내역에 대한 통제나 지침에서 자유롭다.; (v) 자영업자 개인 또는 독립 계약자로서 대중에게 제공하는 서비스; 그리고 (vi) 다른 개인으로 대체하여 서비스를 수행할 수 있음"; 하위 섹션 (ii)-(iv) 폐지됨); WYO. STAT. ANN.§ 27-14-102(a)(xxiii) (West 2018) (노무자의 보상 청구에 적용되는 정의와 동일함). See generally Deknatel & Hoff-Downing, *supra* note 14 (ABC 검증요건의 진화에 대한 상세한 논의 제공).

가지 조건이 충족되지 않는 한 노무제공자는 근로자로 추정된다.

A. 노무수행계약과 사실상의 업무수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운 자

B. 사용자의 업무²⁰⁷⁾의 통상적인 과정 이외의 업무를 수행하고 있는 자

C. 업무수행과 관련된 동일한 성격과 독립적으로 수립된 거래, 일 또는

207) 13개 주(푸에르토리코와 버진아일랜드와 마찬가지로)는 파트 B에 두 번째 요소를 추가한다: 또는 서비스가 수행되는 기업의 모든 사업장 밖에서 서비스가 수행된다. See ALAsKA STAT. ANN. § 23.20.525(a)(8)(B); CONN. GEN. STAT. ANN. § 31-222(a)(1)(B)(ii)(II); DEL. CODE ANN. tit. 19, § 3302(10)(k)(ii); HAW. REV. STAT. ANN. § 383-6(2); LA. STAT. ANN. § 23:1472(12)(E)(II); NEB. REV. STAT. ANN. § 48-604(5)(b); NEV. REV. STAT. ANN. § 612.085(2); N.H. REV. STAT. ANN. § 282-A:9(III)(b); N.J. STAT. ANN. § 43:21-19(i)(6)(B); N.M. STAT. ANN. § 51-1-42(F)(5)(b); P.R. LAWS ANN. tit. 11, § 202(j)(5)(B); VT. STAT. ANN. tit. 21, § 1301(6)(B)(ii); V.I. CODE ANN. tit. 24, § 302(k)(5)(B); WASH. REV. CODE ANN. § 50.04.140(1)(b); W. VA. CODE ANN. § 21A-1A-16(7)(B). 워싱턴은 계약상 그리고 실제에 있어 용역이 수행되는 주요 사업장의 비용에 대해 노무제공자가 책임을 질 경우 파트 B를 만족시킬 수 있는 대안을 제공한다. WASH. REV. CODE ANN. § 50.04.140(2)(b). 일리노이는 직원 배치를 위해 제 3 자와 계약하는 사업에서 사용자를 면제한다. 820 ILL. COMP. STAT. ANN. 115/2. 일반적으로 법원은 정기적으로 또는 지속적으로 활동을 수행하는 모든 곳을 사용자의 사업장으로 간주하며, 본사나 중앙 사무소의 위치에만 국한하지 않는다 Act, 679 A.2d 347, 351 (Conn. 1996); McPherson Timberlands, Inc. v. Unemployment Ins. Comm'n., 714 A.2d 818, 823 (1 fo. 1998); Vt. Inst. of Cmty. Involvement, Inc. v. Dep't of Emp't Sec., 436 A.2d 765, 767 (Vt. 1981) ("사용자의 사업장에는 사무실의 위치뿐만 아니라 사업을 수행하는 전체 영역 (이 경우 학생 교육)도 포함된다."). But see Sinclair Builders, Inc. v. Unemployment Ins. Comm'n, 73 A.3d 1061, 1072-73 (IV[e. 2013) (각 건설 현장이 건설 계약 사업을 위한 사업 장소가 된다는 주장 거부).

사업에 통상적으로 종사하는 자²⁰⁸⁾

ABC 검증요건 언어에서 분명히 알 수 있듯이, 사용자는 검증요건의 세 부분을 모두 증명해야 하는 부담을 가지고 있다. 세 부분 중 어느 하나라도 증명할 수 없으면 노무제공자는 법적으로 근로자로 분류된다.²⁰⁹⁾

(1) 통제

파트 B 또는 C 중 어느 하나가 입증되지 않은 경우, 노무제공자는 수행될 작업에 대해 행사되는 통제의 정도(또는 부족)에 상관없이 근로자로 분류되기 때문에 ABC 검증요건에서 통제요건은 감소한다.²¹⁰⁾ ABC 검증요건의 파트A를 만

208) 11 개 주에서는 독립적으로 설립된 거래가 수행된 작업과 관련된 성격과 동일할 것을 요구하지 않는다. See GA. CODE ANN. § 34-8-35(f)(1)(B); IDAHO CODE ANN. § 72-1316(4)(b); LA. STAT. ANN. § 23:1472(12)(E)(III); MONT. CODE ANN. § 39-71-417(4)(a)(ii) (applicable only for obtaining an independent contractor certification); NEB. REV. STAT. ANN. § 48-604(5)(c); N.H. REV. STAT. ANN. § 282-A:9(III)(c); N.J. STAT. ANN. § 43:21-19(i)(6)(C); 43 PA. STAT. AND CONS. STAT. ANN. § 933.3(a)(3) (건설 산업에만 해당); S.D. CODIFIED LAWS § 61-1-11(2); VT. STAT. ANN. tit. 21, § 1301(6)(B)(iii); W. VA. CODE ANN. § 21A-1A-16(7)(C). 워싱턴은 독립적으로 설립된 무역이 수행된 용역에 관련된 것과 동일한 성격을 갖도록 요구하면서, 개인이 수행하는 작업에 대한 주된 사업장이 있고 연방 소득세 목적의 사업 공제를 받을 수 있는 경우에 파트C를 충족시킬 수 있는 대체 수단을 제공한다. WASH. REV. CODE ANN. § 50.04.140(2)(c).

209) See, e.g., *Athol Daily News v. Bd. of Div. of Emp't & Training*, 786 N.E.2d 365, 369-70 (Mass. 2003) ("사업주는 입증 책임을 부담하고 있으며, 조건이 결부되어 있기 때문에 [A, B 또는 C] 항에 명시된 기준 중 하나를 입증하지 못하면 해당 서비스가 '고용'을 구성한다는 것을 입증하기에 충분하다. ").

210) See, e.g., *Kirby of Norwich v. Adm'r, Unemployment Comp. Act*, 176 A.3d 1180, 1186 (Conn. 2018) ("서비스가 고용이라는 규칙에 대한 예외를 주장하는 당사자가 검증요건의 세 가지 조건이 모두 충족되었다는 것을 보여주지 않는 한, 이 법 조항이 결부되어 있기 때문에 고용 관계를 발견하게 될 것이다." (내

족시키기 위해, "사용자가 노무제공자에 대한 통제력을 행사하지 않았거나 업무 완료 측면에서 통제력을 행사할 능력이 없음을 보여 주어야 한다."²¹¹⁾ "사용자가 노무제공자 거래의 모든 측면을 통제할 필요는 없다. 오히려 일정 수준의 통제로 충분할 수 있다."²¹²⁾ 예를 들어, *Carpet Remnant Warehouse* 주식회사 대 뉴저지 노동부(New Jersey Department of Labor) 사건에서 뉴저지 대법원은 카펫 설치업자들이 ABC 검증요건의 파트A를 만족시킬 만큼 충분히 통제와 지시로부터 자유롭다고 결론을 내렸다. 설치업자들은 사용자의 스케줄링 보드에 게시된 어떤 작업도 자유롭게 받아들이거나 거부할 수 있었고 그들이 원하는 만큼 적게도 또는 많게도 일할 수 있었다. 그들은 사용자의 경쟁사들을 위해 자유롭게 일할 수 있었고, 그렇게 했다. 그들은 설치방식과 수단을 알아서 하고 결과만 보장했다.²¹³⁾

부 인용 부호 생략); *Carpet Remnant Warehouse, Inc. v. N.J. Dep't of Labor*, 593 A.2d 1177, 1185 (N.J. 1991) C "세 가지 기준 중 어느 하나라도 충족하지 못하면 '고용'으로 분류된다.").

211) *Hargrove v. Sleepy's, LLC*, 106 A.3d 449, 459 (N.J. 2015); see also *Carpet Remnant Warehouse*, 593 A.2d at 1185 ("사용자가 실제로 지배력을 행사하지 않았을 뿐만 아니라, 사용자가 개인의 수행능력을 통제할 권리를 유보하지 않았음을 입증해야 한다."); *Great N. Constr., Inc. v. Dep't of Labor*, 161 A.3d 1207, 1214 (Vt. 2016) ("파트A는 노무수행자의 성과에 대한 통제권만을 고려하고, 실제적인 통제권 행사는 고려하지 않는다..").

212) *Hargrove*, 106 A.3d at 459; see also *Dynamex Operations W. v. Superior Court*, 416 P.3d 1, 36 (Cal. 2018) ("업무의 성격과 당사자 간의 전체적인 배치에 따라, 기업은 사용자가 일반적으로 종업원에 대해 보유하지만 진정한 독립계약자에 대해서는 보유하지 않는 필요한 통제를 유지한 것으로 드러나기 위해 업무의 정확한 방식이나 세부사항을 통제할 필요가 없다."); *Great N. Constr.*, 161 A.3d at 1214 ("검증요건의 파트A와 관련된 기타 요인은 다음과 같다.: 사용자가 행하는 감독 및 감독 정도; 사용자 또는 노동자가 도구와 자재를 공급하는지 여부; 당사자들의 이해와 의도; 근로자가 불리한 결과를 겪지 않고 사용자나 다른 사람의 일을 받아들이거나 거부할 수 있는지 여부; 그리고 사용자가 노동자에게 특정 교육을 이수하도록 요구하는지 여부.").

213) 593 A.2d at 1189; see also *Q.D.-A., Inc. v. Ind. Dept of Workforce Dev.*, 114 N.E.3d 840, 845-47 (Ind. 2019) (청구인 때문에 사용자가 통제할 수 없다는

파트A가 단순히 보통법 검증요건의 통제요건의 채택에 불과한 것으로 여겨졌지만,²¹⁴⁾ 최소 두 개의 주 대법원은 파트A가 보통법 검증요건의 통제요건과 정확히 동등한 것으로 입혀져서는 안 된다고 결론을 내렸다.²¹⁵⁾

(2) 사업의 통상적인 과정 이외의 영역

ABC 검증요건의 파트B에 따르면, 해당 노무가 사용자의 통상적인 업무과정 밖에서 수행되거나 (파트B의 많은 버전에서) 사용자의 사업장 밖에서 수행되지 않는 한 근로자는 독립 계약자로 적절히 분류될 수 없다.²¹⁶⁾ 파트B는 보통법²¹⁷⁾

결론: 그가 맡기로 한 각각의 일에 대해 그의 보상을 협상할 권리가 있다.; 일을 거절할 권리가 있다; 그의 작업의 경로와 수행을 완전히 통제하고 있었다.; 사용자 또는 고용인의 감독 및 평가로부터 자유로워짐; 그를 위해 일할 사람을 고용할 권리가 있다.; 그리고 사용자와 그 경쟁자들을 위해 동시에 일할 권리가 있었다.). But see *Valadez v. CSX Intermodal Terminals, Inc.*, No. 15-cv-05433-EDL, 2019 WL 1975460, at *10 (N.D. Cal. Mar. 15, 2019) (사용자가 해고와 같은 의미있는 방법으로 성과에 근거하여 노무제공자를 징계할 수 없는 것인지의 여부가 필요한 통제의 결여를 증명한다는 것에 배심원들이 합리적으로 동의하지 않을 수 있기 때문에 노무제공자들의 즉결심판청구 거부).

214) Comment, 실업보상법에 의한 고용관계의 해석, 36 ILL. L. REV. 853, 873 (1942); see RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220(2)(a), (h) (AM. LAW INST. 1958).

215) *Fleece on Earth v. Dep't of Emp't & Training*, 923 A.2d 594, 598 (Vt. 2007) ('이 법원은 여기서 문제가 되는 법규제도 (ABC 검증요건의 파트A)가 보통법 주종 관계보다 더 광범위하며, 보통법에 따라 독립 계약자 일 수 있는 청소부 직원을 끌어 들이고 있다고 계속 주장했다. '); *Athol Daily News v. Bd. of Review of Div. of Emp't & Training*, 786 N.E.2d 365, 371 (Mass. 2003) ("보통법에 의한 구별의 본질은 언제나 수행의 세부사항을 통제할 수 있는 권리였고, 감독으로부터의 자유는 '달성해야 할 결과뿐만 아니라 업무 수행에 활용해야 할 수단과 방법에 관한 것까지였다.' [ABC 검증요건의 파트A]는 노무수행자가 외부 세력으로 부터의 지침과 통제에서 전적으로 자유로워질 것을 요구할 정도로 좁지 않다") (인용생략).

216) 73 See, e.g., Note, Statutory Construction-Unemployment Compensation Act - Derogation Rule, 1941 WIS. L. REV. 269, 273.

하에서 단지 고려사항이었던 것을 요건²¹⁸⁾으로 변환하였다. 적어도 한 법원은 이 요건이 “빠져나가기 어려운” 의미의 규제력(meaning)임을 언급했다.²¹⁹⁾ 초점은 노무제공자의 사업이 아닌 사용자 사업의 "통상적인 과정"에 있다. ²²⁰⁾ ABC 검증 요건의 이 부분을 결정하는 요인은 보통법 지배 검증 요건의 일부와 유사하다.; 노무제공자의 사업이 추정적 사용자 사업의 "주요 구성요소"인지 여부; 사용자라 칭하는 자가 자신의 사업을 어떻게 정의하는지 ; 당사자 중 어느 쪽이 장비와 자재를 공급하는지 ; 노무제공자가 제공하는 서비스가 추정적 사용자의 사업에 필요한지 아니면 단지 부수적인 것인지의 여부.²²¹⁾ 이 마지막 요인에 대해, 한 법원은 이것은 단지 활동이 정기적 또는 지속적인 기반 하에 기업에 의해 수행됨을 의미한다고 설명했다.²²²⁾

217) 74 RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220(2)(e), (h) (AM. LAW INST. 1958); see Note, Statutory Construction-Unemployment Compensation Act-Derogation Rule, *supra* note 73, at 273 ("보통법에서 이것은 근로자를 독립 계약자와 구별하기 위한 고려사항이었지만 독립 계약자 지위를 증명하기 위해 (엄정히) 필요한 것은 아니었다").

218) *Carpet Remnant Warehouse, Inc. v. N.J. Dep't of Labor*, 593 A.2d 1177, 1186 (N.J. 1991).

219) See *id.*; see also Comment, Interpretation of Employment Relationship Under Unemployment Compensation Statutes, *supra* note 71, at 877 ("통상적인 업무 과정"을 주장하는 것은 "헛갈릴 정도로 모호하다").

220) *Great N. Constr., Inc. v. Dep't of Labor*, 161 A.3d 1207, 1215-16 (Vt.2016).

221) *Id.* at 1216; see also *Q.D.-A., Inc. v. Ind. Dep't of Workforce Dev.*, 96 N.E.3d 620, 627 (Ind. Ct. App. 2018) (회사가 그 일을 할 수 있는 적절한 허가를 받은 개인들(기사들)과 고객을 매치하도록 사람을 고용하여 중개자 또는 중개인으로서의 역할을 한 곳에서는 회사의 사업과 운전자의 업무는 상호보완적이면서도 구별된다고 결론지었다.).

222) 79 *Mattatuck Museum-Mattatuck Historical Soc. v. Adm'r, Unemployment Comp. Act*, 679 A.2d 347, 351 (Conn. 1996); see also *Vogue v. Adm'r, Unemployment Comp. Act*, No. KNLCV175015384, 2019 WL 1938071, at *6-7 (Conn. Super. Ct. Apr. 4, 2019) (문신 예술가가 문신 서비스를 제공하는 사업체의 근로자라고 주장하면서, 문신 서비스는 노무제공자가 있을 때만 문신이 발생

(3) 독립적으로 성립된 거래와 사업

ABC 검증요건의 파트C는 독립 계약자로 올바르게 분류되기 위해서 노무수행자(worker)에게 “요청된 관계의 종료에도 불구하고 명백하게 지속되는 전문적인 직업을 가지고 있어야 한다”고 요구한다.²²³⁾ 문제는 노무수행자가 독립적으로 수립된 거래(trade), 일 또는 사업에 자유롭게 관여할 수 있느냐가 아니라 노무수행자가 실제로 그렇게 했느냐 하는 것이다.²²⁴⁾ 그러나 파트C는 결정적인 하나의 요인 또는 몇 개 요인이 아닌 전체적인 상황과 연관해서 고려되어야 한다.²²⁵⁾ 법원이 고려할 수 있는 요소로는 "근로자로 추정되는 사람이

했기 때문에 지속적인 사업이 아니라는 사용자의 주장을 거부했다.; Spar Mktg. Servs., Inc. v. Dept of Labor and Indus. Relations, Emp't Sec. Appeals Referees' Office, 436 P.3d 1205, 1211 (Haw. Ct. App. 2019) (사용자의 DVD 대여 매점에서 재입고 및 유지 관리를 하는 근로자가 사용자의 통상적인 업무 과정에서 서비스를 제공했다는 사실을 알고 있음).

223) Hargrove v. Sleepy's, LLC, 106 A.3d 449, 459 (N.J. 2015); see also Carpet Remnant Warehouse, Inc. v. N.J. Dep't of Labor, 593 A.2d 1177, 1187 (N.J. 1991) ("용역 제공자가 사용자에게 의존하고 있고, 그 관계가 종료되면 실업자의 대열에 합류하게 된다면, C기준은 충족되지 않는다."); Great N. Constr., Inc. v. Dep't of Labor, 161 A.3d 1207, 1217 (Vt. 2016) ("관련 조사에는 사용자와 무관하게 경제활동을 지속할 수 있는 자의 능력이 포함된다"고 언급했다.) 그리고 실업 보상과 관련하여, 예를 들어, "주요 고객을 잃었음에도 불구하고 사업이나 거래가 적절한 수입을 계속 제공하는 독립 계약자는 실업급여를 받을 필요도 없고 받을 자격도 없다." Carpet Remnant Warehouse, 593 A.2d at 1189 (또한 "C 기준의 충족이 실업급여에 대한 부적격성을 설득력 있게 입증하는 경우, 만약 A 또는 B 테스트의 적용가능성이 달리 불확실하다면, [노동부] 위원이 A 또는 B 테스트를 제한적이고 기계적으로 적용하는 것은 적절하지 않을 것이다."라고 밝혔다.).

224) Kirby of Norwich v. Adm'r, Unemployment Comp. Act, 176 A.3d 1180, 1187 (Conn. 2018).

225) Sw. Appraisal Gr p ., LLC v. Adm'r, Unemployment Comp. Act, 155 A.3d 738, 748 (Conn. 2017).

홈오피스를 유지했는지, 州로부터 독립적으로 면허를 받았는지, 명함을 가지고 있는지, 제3자에게 유사한 업무를 구했는지, 자신의 책임보험을 유지했는지, 자신의 서비스를 제3자에게 광고했는지 여부" 등이 있다.²²⁶⁾

파트C는 보통법 검증요건에서 계승된 것으로 간주되지만²²⁷⁾ 파트C는 적법한 독립 계약을 집행 가능성이 가장 높다는 주장이 제기되어 왔다.²²⁸⁾ 파트C에 대한 일부 주의 법문의 주석은, 독립적으로 성립된 거래(trade)는 수행된 서비스에 관련된 것과 동일한 성격이어야 한다.²²⁹⁾

근본적으로는 노무제공자가 자신의 실업 위험을 떠안았느냐, 아니면 그것이 사용자에게 돌아가느냐가 쟁점이다.²³⁰⁾ 그리고 "기업이 노무제공자가 그러한 사업에 종사하는 것을 금지하거나 막지 않았다는 사실은 노무제공자가 스스로 사업을 시작하기로 독자적으로 결정했다는 것을 입증하기에 충분하지 않다."²³¹⁾

226) Kirby of Norwich, 176 A.3d at 1188; see also Sw. Appraisal Grp., L L C , 155 A.3d at 749 (listing ten factors to consider); COLO. REV. STAT. ANN. § 8-70-115(1)(c) (West 2016) (파트 C를 설정하는 데 사용할 수 있는 9 개의 결합 요소 나열); c f McGuire v. Dep't of Emp't Sec., 768 P.2d 985, 987-88 (Utah Ct. App. 1989) (간호사가 면허를 받았다는 결론적 사실은 파트 C를 충족시키지 못했다.); State of Neb., Dep't of Pub. Welfare v. Saville, 361 N.W.2d 215, 220 (Neb. 1985) (서비스 제공 업체들이 다른 재화 및 서비스 공급 업체와 거의 동일한 방식으로 지불 되었기 때문에, 파트C가 부분적으로, 충족됨을 발견).

227) See, e.g., Carpet Remnant Warehouse, 593 A.2d at 1187; RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220(2)(b) (AM. LAW INST. 1958).

228) Deknatel & Hoff-Downing, supra note 14, at 70.

229) See, e.g., MASS. GEN. LAWS ANN. ch. 149, § 148B(a)(3) (West 2004). But see MD. CODE ANN., LAB. & EJEMPL. § 3-903(c)(2) (West 2012) (사용자의 통상적인 업무과정 이외의 업무를 사용자의 업무와 무관하게 수행되는 업무로 정의).

230) Lake Preston Rous. Corp. v. S. Dakota Dep't of Labor, 587 N.W.2d 736, 739 (S.D. 1999).

231) Dynamex Operations W., Inc. v. Superior Court, 416 P.3d 1, 39 (Cal. 2018).

(4) 캘리포니아 ABC 검증요건과 AB-5 법

Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court,²³²⁾ 사건에서 캘리포니아 주 대법원은 특정상황에서 근로자가 독립 계약자로 잘못 분류되었는지 여부를 결정하기 위해 ABC 검증요건을 채택했다. “‘gig economy’²³³⁾에 폭탄을 투하한” 이 “획기적인 결정”²³⁴⁾ 이전에 캘리포니아 법원은 “특정 법률 조항 또는 문제 조항의 의도된 범위와 목적에 초점을 맞춘” 다원적 검증요건을 사용했다.²³⁵⁾

소위 보렐로(Borello) 표준이라고 불리는 이 기준은 수행된 작업의 방식과 수단을 통제할 사용자의 권리를 강조하지만, 반드시 고려해야 할 이차적인 요소도 있다.²³⁶⁾ 특히 보렐로(Borello)이후, 캘리포니아 법원은 보통법 검증요건의 통제 분석²³⁷⁾과 경제적 실체 검증요건을 결합했다.²³⁸⁾

232) Id. at 7 (interpreting the application of CAL. CODE REGS. tit. 8, § 11090 (2001), 운수업에 종사하는 모든 사람에게 적용하고, 최저 임금, 최대 시간 및 특정 기본 근로 조건에 대해 사용자에게 의무를 부과한다.).

233) Itai Gurari, Understanding Dynamex: The California Supreme Court's Response to Silicon Valley, JUDICATA (June 7, 2018), <https://blog.judicata.com/understanding-dynamex-the-california-supreme-courts-response-to-silicon-valley-cdf281d75d2e> [https://perma.cc/6F3K-YGKR].

234) Timothy Kim, The Dynamex Decision: The California Supreme Court Restricts Use of Independent Contractors, LAB. & EMP. L. BLOG (May 1, 2018), <https://www.laboremploymentlawblog.com/2018/05/articles/class-actions/dynamex-decision-independent-contractors/> [https://perma.cc/7VU9-BYGZ].

235) Dynamex, 416 P.3d at 19-20; S.G. Borello & Sons, Inc. v. Dep't of Indus. Relations, 769 P.2d 399, 406 (Cal. 1989).

236) Borello, 769 P.2d at 404.

237) RESTATEMENT (SECOND) OF AGENCY § 220(2) (AM. LAW INST. 1958) (though minus the last factor: whether the employer is or is not in business); supra Section II.A.

238) supra Section H.B.

Dynamex는 자신이 근로자임에도 독립 계약자로 오분류 했다고 믿고 있는 배달기사들과 관련하여 캘리포니아 주 “임금 명령”, 즉 캘리포니아 사용자들에게 최저 임금, 최장근로시간, 기본근로조건과 같은 의무를 부과하는 법적 보장들을 거부했다.²³⁹⁾

Dynamex 사건의 핵심은 노무 제공자가 근로자인지 독립 계약자인지의 여부의 결정과 관계된 보수규정 하에서 “고용(employ)”을 어떻게 정의하느냐 하는 것이었다.²⁴⁰⁾ 캘리포니아 주 대법원은 “근로의 요구나 허용(suffer or permit to work)”이 적절한 정의라고 결론지었다.²⁴¹⁾ 특히 “근로의 요구나 허용의 기준은 대상 ‘근로자’의 범주에 합리적으로 ‘고용사업체에서 일하는 것으로’ 볼 수 있는 개별 노무제공자 모두를 포함하도록 광범위하게 해석되고 적용되어야 한다.”²⁴²⁾ 반대로, 근로의 요구나 허용의 기준 하에서는 회사에 고용된 개별 노무제공자는 독립배관공이나 전기공과 같이 노무제공자가 고용사업체에서 일하는 것으로 합리적으로 여겨지지 않는 전통적인 독립계약자의 유형일 경우에만 임금질서가 적용되지 않는 독립 계약자의 유형으로 볼 수 있다.²⁴³⁾

캘리포니아 대법원은 “사례별, 총체적 범위에 근거하여 각기 다른 고용약정들에서 잠재적으로 관련된 모든 사실적 구분에 대한 고려를 요구하는 다원적 기준이 장점을 가지고 있다”고 인정하면서도 또한 “노무제공자를 근로자

239) Dynamex, 416 P.3d at 5, 5 n.3. 절차 적으로, 캘리포니아 대법원은 독립 계약자로 올바르게 분류되었는지 여부와 관련하여 재판 법원의 운전자 등급 인증을 다루고 있었다. See id. at 6.

240) Kim, supra note 105 (이 문제를 '임금명령의 목적상 노무수행자를 근로자로 분류해야 하는지 또는 독립 계약자로 분류해야 하는지'라고 언급하면서 모든 노무수행자가 독립 계약자가 아닌 근로자라는 추정을 기술했다).

241) Dynamex, 416 P.3d at 7, 26.

242) Id. at 32 (quoting Martinez v. Combs, 231 P.3d 259, 281 (Cal. 2010))(emphasis and alteration added by Dynamex court).

243) Id. at 33 (“그런 개인은 그 대신 자신의 독자적인 사업에만 종사하는 것으로 현실적으로 이해되었을 것이다.”) (emphasis in original).

또는 독립 계약자로 간주해야 하는지 여부를 평가하기 위한 광범위하고 유연한 검증요건이 특히 임금과 시간의 맥락에서 적용되었을 때 상당한 불이익을 가지고 있음”을 인정하였다.²⁴⁴⁾

법원은 임금 질서, 특히 임금 및 근로시간 문제에 관하여 “사용자에게 노무제공자가 임금 질서의 적용범위에 포함되지 않을 독립계약자임을 입증해야 할 부담이 있다”고 결론지었다.²⁴⁵⁾ 이러한 부담을 충족시키기 위해 사용자에게는 다음 사항이 요구된다.

ABC 검증요건에 구현된 세 가지 요건 각각을 확고히 해야 한다.

(A) 노무제공자가 노무수행계약과 사실상의 업무수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유롭다는 것

(B) 노무제공자가 사용자의 업무의 통상적인 과정 이외의 업무를 수행하고 있다는 것

(C) 노무제공자가 업무수행과 관련된 동일한 성격과 독립적으로 성립된 거래, 일 또는 사업에 통상적으로 종사한다는 것²⁴⁶⁾

2019년 캘리포니아는 Dynamex 판결을 법률안5(AB-5)를 통해 법제화 하였다.²⁴⁷⁾ 새 법에 따르면, ABC 검증요건은 노동법, 고용보험법, 산업복지위원회의 임금명령 등의 목적에 따라 근로자 분류를 결정하는 데 사용될 것이다.²⁴⁸⁾ 그러나 많은 노무제공(work)관계들이 ABC 검증요건²⁴⁹⁾의 적용에서 제

244) Id. at 33.

245) Id. at 35.

246) See id. at 35; see also id. at 34 n.23 (expressly adopting Massachusetts's version of the ABC test).

247) A.B. 5 § 2, Gen. Assemb., 2019-2020 Reg. Sess. (Cal. 2020) (adding CAL.LAB. CODE§ 2750.3 (West 2020) (effective Jan. 1, 2020)).

외되며, 이 경우 보렐로(Borello) 기준이 여전히 사용될 것이다.²⁵⁰⁾

AB-5법은 대부분 2020년 1월 1일 이후 수행된 작업에 적용된다.²⁵¹⁾ 2020년 1월 1일 이전에 수행된 작업의 경우, Dynamex 판결이 적용된다. 그러나 2020년 1월 보다 어느 정도 이전에 수행된 작업까지를 적용할 것인가? *Gonzales v. San Gabriel Transit, Inc.*, 캘리포니아 항소법원은 (Dynamex 판결 이전에 시작된 사건에 대해) Dynamex 판결이 소급 적용된다고 결론 내렸다.²⁵²⁾

248) See *id.*

249) 면허가 있는 보험 및 부동산 중개인, 의사, 외과 의사, 치과 의사, 발병 전문의, 심리학자, 수의사, 변호사, 건축가, 엔지니어, 사립 탐정, 회계사, 증권 중개인-대리점 및 투자 고문 및 대리인, 직판 사, 작업중인 어부 미국 선박, 특정 전문 서비스 계약, 특정 B2B 거래, 건설 계약자와 하청 계약자 간의 계약, 추천 기관. *Id.* § 2(b)-(g).

250) See *id.* On January 16, 2020, 캘리포니아 남구 지방법원은 AB 5에 따라 화물운반을 운전하거나 운송하는 사람을 종업원이나 독립 계약자로 분류하지 못하도록 하는 예비 명령을 내렸다.; see also *Cal. Trucking Ass'n v. Becerra*, No.: 3:18-cv-02458-BEN-BLM, 2020 WL 248993 (S.D. Cal. Jan. 16, 2020) (임시금지명령 부여). 특히 법원은 원고가 AB 5의 파트 B가 FA AAA (연방항공행정허가법)(FAAAA)에 의해 선점 될 가능성이 있다고 판결했다. AB 5는 자동차 운송 업체가 독립 계약자 운전자와 계약하는 것을 효과적으로 금지하기 때문이다. *Id.* at *9; see also *supra* note 84 and accompanying text (FAAAA 선점 문제에 대한 찬반논의). 2020년 1월 29일, 캘리포니아 주는 예비적 가치분 신청에 대한 제9 순회 항소 법원에 항소장을 제출했다.(저자와 함께 서류로) . 2020년 2월 10일, 캘리포니아 중앙지방법원은 *Uber, Postmates*, AB 5가 헌법의 평등 보호, 정당한 절차, 계약 조항에 위반된다고 주장했던 두 명의 운전자들이 가져온 AB5의 이행에 대한 예비금지 가치분 신청을 기각했다. *Olson v. California*, CV 19-10956-DMG (RAOx) (C.D. Cal. Feb. 10, 2020)(on file with author); see also *id.* at 18 n.15 (contrasting with *Cal. Trucking Ass'n*).

251) See A.B. 5 § 2(i)(3).

252) *Gonzales v. San Gabriel Transit, Inc.*, 253 Cal. Rptr. 3d 681, at 700--01 (Cal. Ct. App. 2019) ("Dynamex는 새로운 표준을 제정하지 않았다. 오히려, 그것의 명시적으로 표현된 목적은 기존의 복합적이고 다요소적인 임금 질서 분석을 간소화

다. 집단적 노사관계 관련- 독립계약자인 운전사에게 단결권·단체교섭권을 부여하는 조례

시애틀 시에서는 미국 전역에서 유일하게 2015년 독립계약자인 운전사에게 단결권·단체교섭권을 부여하는 조례를 제정하였다. 동 조례는 ‘안전하고 신뢰할 수 있으며 효율적인 비용과 경제적으로 유지 가능한 운전서비스를 제공’하는 것을 목적으로 제정되었음을 선언하고 있다.²⁵³⁾ 이어서 ① 비영리성, 민주성, 과거의 협약체결경험 등 일정한 조건을 만족하는 단체를 시의 인증하에 교섭대표후보(QDR : Qualified 미국의 각 주법을 개관하는 한, Uber 등을 운수서비스 그 자체로 규정하는 입장 Driver’s representative)로 하고, ② 교섭대표후보 중 유자격 운전수²⁵⁴⁾의 과반수로부터 지지를 얻은 하나의 단체가 배타적교섭대표(EDR : Exclusive Driver’s representative)가 되고, ③ 교섭당사자

하는 것이었다”; Dynamex 이전에 판결이 내려졌기 때문에 재판부로 파기환송); see *Garcia v. Border Transp. Grp., LLC*, 239 Cal. Rptr. 3d 360, 374 (Cal. Ct. App. 2018) (택시 기사가 독립계약자라는 판결을 내린 재판법원의 판결을 파기하는데 Dynamex를 소급 적용하였다.); see also *Vazquez v. Jan-Pro Franchising Int’l, Inc.*, 923 F.3d 575, 588 (9th Cir. 2019) (Dynamex를 소급적용); *Vazquez v. Jan-Pro Franchising Int’l, Inc.*, 930 F.3d 1107 (9th Cir.2019) (Dynamex가 소급적용되는지의 여부에 대한 캘리포니아주 대법원의 소급적용을 철회하고 증명함.); *Vazquez v. Jan-Pro Franchising Int’l, Inc.*, 939 F.3d 1050, 1051 (9th Cir. 2019) (Dynamex가 소급적용되는지 여부를 캘리포니아 대법원에 의해 보류 중인 결정을 재청구). 캘리포니아 대법원은 Dynamex가 소급적용 여부를 결정하는데 동의했다. See *Gonzales v. San Gabriel Transit*, No. S259027, 2020 WL 239292 (Cal. Jan. 15, 2020) (이 문제에 대한 추가 조치 연기 in *Vazquez v. Jan-Pro Franchising Int’l, Inc.*, 8258181).

253) Seattle, Wash., Municipality Code Ch.6.310, § 6,201.735 (2016).

254) 행정규칙에 따르면 적어도 90일간의 계약관계가 있고, 또한 과거 1년간 임의로 3개월간 적어도 52회의 승무를 제공한 자가 유자격 운전수이다. Seattle Direction of Finances and Administrative Services, Rule FHR-1(May 26, 2017), http://clerk.seattle.gov/~CF_320270.pdf (last visited on Mar. 27, 2018).

쌍방이 성실교섭의무를 부담하며, ④ 단체협약 체결시에는 시의 재정·행정국 (Department of Finance and Administrative Services)에 협약을 제출하고 허가를 받아야 하며, ⑤ 협약교섭의 개시로부터 3개월을 경과해도 타결에 이르지 못한 경우에는 일방당사자의 요구에 따라 이익중재에 회부할 수 있다고 규정하였다.²⁵⁵⁾ 동 조례에 대해서는 사용자단체등이 독점금지법에 반한다는 등을 이유로 중지소송을 2건 제기하였지만 연방지방법원에서 이를 모두 기각하였다.²⁵⁶⁾ 현재 연방항소법원에서 심리계속 중으로 일시적으로 효력이 정지중이다.²⁵⁷⁾

2016년 5월 뉴욕 주는 우버와 국제 기계 및 우주항공 근로자 노동조합 (The International Association of Machinists and Aerospace Workers Union)은 공동으로 뉴욕 시에서 운전하는 35,000명의 우버 운전기사의 노동조합인 독립 운전자 조합(The Independent Drivers Guild)을 5년 협약을 조건으로 인정하였다. 다만, 이 조합은 단체교섭을 할 수 없으며 연방노동위원회가 승인한 근로자 및 노동조합이 되지 않을 것을 합의하였다.

5. 플랫폼 기반 사업에 적용되는 ABC 검증요건의 검토

온라인 플랫폼 기반의 작업 관계에서 ABC 검증의 적용을 분석하면, 다음과

255) Charlotte Garden, The seattle Solution: Collective Bargaining by For-hire Drivers & Prospects for Pro-Labor Federalism. HARV. L.& POL'Y REV., Online Pieces. (Jan. 2018) <http://harvardlpr.com/wp-content/uploads/2018/01/Garden-SeattleSolution.pdf> (last visited on Mar. 28, 2018).

256) Chamber of Commerce b. Seattle, 2017 U.S. Dist. LEXIS 120884(W.D.Wash. Aug. 1, 2017) ; Clark v. Seattle. 2017 U.S. Dist. LEXIS 136322(W.D.Wash Aug. 24, 2017).

257) Chamber of Commerce b. Seattle, No.17-35640(9th Cir. Sep.7, 2017).

같다.

현재까지 ABC 검증요건을 플랫폼 기반 비즈니스 모델에 적용하는 법정의견은 거의 없다. 적어도 한 법원이 post-Dynamex를 추측했다. “Uber가 운전자들이 근로자가 아님을 입증하는데 큰 부담을 지고 있다”²⁵⁸⁾

표면적으로는 ABC 검증요건이 보다 단순화된 구별기준으로 보이지만, 앞서의 논의에서 밝혀진 것처럼 사례별로 고려해야 할 요소는 여전히 많다.²⁵⁹⁾ Uber

258) O'Connor v. Uber Technologies, Inc., Nos. 13-cv-03826-EMC, 15-cv00262-EMC, 2019 WL 1437101, at *9 (N.D. Cal. Mar. 29, 2019); see also Garcia, 239 Cal. Rptr. 3d at 374 (전심(reversing trial court's decision)의 결정은 택시운전자가 독립 계약자라는 것이었다 ; 택시회사가 ABC 검증요건의 C파트를 충족시킬 수 없다는 결론을 이끌어내기 위해 Dynamex를 소급 적용하고 있다); Colopy v. Uber Techs. Inc., No. 19-cv -06462-EMC, 2019 WL 6841218, at *8 (N.D. Cal. Dec. 16, 2019) (결론적으로 원고는 Uber가 AB-5법의 명확한 대상이라고 주장하면서 Uber에 의한 오분류에는 고의성이 있다는 그럴듯한 주장을 했다.) (citing Albert v. Post-mates Inc., No. 18-CV-07592-JCS, 2019 WL 1045785, at *5 (N.D. Cal. Mar. 5, 2019) “배달서비스로서 대중에게 자신을 공개하는 것”이라는 피고의 주장에 대해, 원고는 “배달서비스로서의 통상적인 업무과정”내에서 서비스를 수행했다고 주장함으로써 고의적인 오분류에 대한 “합리적인 추론을 뒷받침하는” 충분한 혐의 발견); Leader, supra note 9, at 120 (파트 A와 B에서 의거 Uber 운전자는 직원으로 분류될 것이라고 주장함); John O. McGinnis, The Sharing Economy as an Equalizing Economy, 94 NOTRE DAME L. REV. 329, 359 (2018) (Dynamex가 플랫폼 기반 비즈니스에 “기업과 직원 관계”를 부과하겠다고 위협한다고 진술함); Chris Opfer, Uber Hit With \$650 Million Employment Tax Bill in New Jersey, BLOOMBERG L. (Nov. 14, 2019, 2:31 PM), <https://news.bloomberglaw.com/daily-labor-report/uber-hit-with-650-million-employment-tax-bill-in-new-jersey> [<https://perma.cc/7ZLU-U467>] (Uber는 직원 운전자를 위한 무급 실업 및 장애 수당으로 6억 5천만 달러로 평가되었다고 보고했다. 뉴저지는 ABC 검증요건을 채택하고 있다는 점에 주목).

259) See, e.g., supra notes 70, 78, 98 and accompanying text; see also Pearce & Silva, supra note 24, at 26-30 (ABC 검증요건의 인기에 대해 논의하지만, 궁극적으로 근로자와 독립 계약자를 구분하는 것이 별개가 아닌 연속된 것임을 인식하고 있음).

와 같은 플랫폼 기반 비즈니스가 ABC 검증요건에 따른 세 가지 요건을 모두 충족할 수 있는지에 대해서는 찬반논란이 있다.

(1) 통제(Control)

ABC 검증요건의 파트 A를 적용하지 않았지만, 이전에 법원은 Uber와 Lyft가 그들의 운전자들을 어느 정도 지배(control)한다고 결론지었다.²⁶⁰⁾ 파트 A의 분석이 보통법 검증요건의 통제 분석과 반드시 일치하지는 않지만²⁶¹⁾ 보통법 검증요건에 의한 통제 분석 역시 경제적 실체 검증요건에 의한 통제 분석과 마찬가지로 유용할 수 있다.

2019년 4월 General Counsel의 연방노동위원회(NLRB: National Labor Relations Board)는 Uber 운전자가 독립계약자라는 내용의 결정을 내렸다.²⁶²⁾

Super Shuttle DFW의 심리에서 명시한 보통법 검증요건에 따른 통제와 관련하여²⁶³⁾ 연방노동위원회는 Uber가 운전자를 독립계약자로 분류하기에 충분할 만큼 운전자에 대한 통제력을 행사하지 않았다고 결론 내렸다. 왜냐하면 운전자들이 (1) “자체적인 작업 스케줄을 설정할 수 있는 사실상의 제한되지

260) See, e.g., *Cotter v. Lyft, Inc.*, 60 F. Supp. 3d 1067, 1078 (N.D. Cal. 2015) (“비록 Lyft 운전자들이 언제, 얼마나 자주 일해야 하는지에 있어 큰 유연성을 누리고 있지만, 일단 그들이 승차 요청을 수락하면, Lyft는 그들의 진행과정에 대한 상당한 통제력을 유지하고 있다.”); *O'Connor v. Uber Techs., Inc.*, 82 F. Supp. 3d 1133, 1153 (N.D. Cal. 2015) (Uber가 운전자에 대한 통제권을 행사한 수많은 사례에 주목했지만, 궁극적으로 이 문제를 법문제로 해결할 수는 없었다.).

261) See *supra* notes 71-72 and accompanying text.

262) Memorandum from Jayme L. Sophir, Assoc. Gen. Counsel, NLRB, to Jill Coffman, Reg'l Dir. Region 20, NLRB 15 (Apr. 16, 2019), <https://apps.nlr.gov/link/document.aspx/09031d4582bd1a2e> [<https://perma.cc/S4WL-Y6EW>] [hereinafter *Uber Adv. Mem.*].

263) See *id.* at 1; *SuperShuttle DFW, Inc.*, 367 N.L.R.B. No. 75, 2019 WL 342288, at *2 (Jan. 25, 2019).

않은 자유를 가졌으며”, (2) 할당된 경로나 주변 지역에 국한되지 않고 근무지를 자율적으로 관할했으며, (3) 경쟁사들을 위해 일할 수도 있기 때문이다.²⁶⁴⁾

또한 2019년 4월 노동부 임금 및 시간부서(Wage and Hour Division)는 익명의 플랫폼 기반 사업의 노무제공자가 독립 계약자라는 결론의 의견서를 발표했다.²⁶⁵⁾ 공정노동기준법(FLSA: The Fair Labor Standards Act)의 목적을 위해 경제적 실체 검증요건에 의한 통제를 분석한²⁶⁶⁾ 임금 및 시간 부서(Wage and Hour Division)는 사업체가 서비스 제공자를 통제하지 않는 것으로 결론지었다. 그들은 “자기에게 가장 이로운 근무시간을 선택할 수 있는 완전한 자율성을 가지고 있다”; 그들은 경쟁사들을 위해 동시에 일할 권리를 가지고 있다; 또한 사업체가 업무의 질을 점검하거나 성과를 평가하지도 않는다.²⁶⁷⁾

플랫폼 기반 비즈니스가 근로자-사용자 관계라는 추정을 물리치기 위한 통제력 부족을 입증하기 위해서는 수행된 작업의 품질을 감시할 수 없고, 노무제공자가 고객을 위해 서비스를 수행하는 방법, 시기, 장소의 어떤 측면도 통제할 수 없다고 결론지어야 한다. 그렇지 않으면 그들의 노무제공자가 근로자가 아니라는 것을 정립하는 부담을 극복하지 못할 것이다.

264) See Uber Adv. Mem., *supra* note 129, at 6. 연방노동위원회(NLRB)의 보통법 검증요건 통제분석에 의하게 되면 경제적 기회를 얻을 수 있다는 점을 참고하는 것이 중요하다.

265) U.S. Dep’t of Labor, Wage & Hour Div., Opinion Letter FLSA2019-6, at 10 (Apr. 29, 2019), available at https://www.dol.gov/whd/opinion/FLSA/2019_2019_04_29_06_FLSA.pdf [<https://perma.cc/RJE8-HD32>] [hereinafter DOL Op. Letter]. 오피니언레터는 회사명을 밝히지 않은 채 “운송, 배달, 쇼핑, 이사, 청소, 플러핑, 도장, 가사서비스 등 다양한 서비스를 제공하기 위해 서비스 제공업체와 최종시장 소비자를 연결하는 온라인 및/또는 스마트폰 기반의 소개 서비스”라고 회사 사업을 설명했다. *Id.* at 1. These are similar to the services offered by TaskRabbit. See <https://www.taskrabbit.com/m/all-services> [<https://perma.cc/25NB-RXHG>].

266) DOL Op. Letter, *supra* note 132, at 3.

267) See *id.* at 8. 임금 및 시간 부서가 적용한 경제적 실체 검증요건은 잠재적 사용자에 대한 근로자의 경제적 의존성에 중점을 둔다. See *id.* at 4.

(2) 사업의 통상적인 과정 이외의 영역

캘리포니아주가 AB-5법을 통과시키기 전에, Uber의 최고법무책임자는 Uber 운전자들의 노무가 “몇 가지 다른 유형의 디지털 마켓플레이스의 기술 플랫폼 역할을 하고 있는” Uber의 통상적인 업무 코스를 벗어난 것이기 때문에 이 회사가 새로운 법의 적용을 받지 않게 될 것이라고 주장했다.²⁶⁸⁾ 이러한 주장의 뒷받침으로 Uber의 최고법무책임자는 TNCs(Transport Network Companies)는 일반 대중에게 운송수단을 제공할 목적으로 차량을 소유하거나 운영하지 않기 때문에 TNCs(Transport Network Companies) 운전자는 근로자가 아니라고 한, 실업보험의 목적으로 하여 파트B에 따른 버몬트 노동부(Vermont Department of Labor)의 견해를 지적했다.²⁶⁹⁾ 그렇지만 Uber의 최고법무책임자는 또한 이러한 요인을 모호하게 판단한 중재결정을 지적했다.²⁷⁰⁾

법원은 앞서 유사한 주장을 기각했지만²⁷¹⁾ 일부 법원은 회사가 브로커(중

268) Uber Press Release, supra note 5.

269) Vt. Dep't of Labor, U.I. Bulletin No. 539, UI Treatment of Transportation Network Companies (TNCs) (Sept. 1, 2017), available at <https://legislature.vermont.gov/Documents/2018/WorkGroups/House%20Commerce/Bills/H.143/H.143-Maria%20Royle-UI%20Treatment%20of%20TNC-3-29-2018.pdf> [<https://perma.cc/JR9V-5NWS>] [hereinafter Vermont U.I. Bulletin]. 버몬트 노동부는 또 운전자가 원하는 만큼 또는 적게 일할 수 있고 경쟁하는 TNC에서 동시에 일할 수 있기 때문에 TNC가 운전자에 대한 통제권을 행사하지 않으며, 운전자들은 자신의 차량을 소유하기 때문에 독립적인 거래나 사업을 하고 있다고 결론지었다.

270) *Biafore v. Uber Techs., Inc.*, Judicate West Commercial Arb. Trib., Case No. 455564 at 18 (Jan. 10, 2018) (McCauley, Arb.), https://drive.google.com/file/d/lnw_oO-oT7vaPvltCs3VSvMcK.bk9QZhqjR/view [<https://perma.cc/2AX4-NVJ9>] (accessed Jan. 19, 2020 via Uber Press Release, supra note 5) [hereinafter *Biafore v. Uber Arbitration Decision*] (applying Borello standard).

271) See supra notes 83, 85, 86 and accompanying text; see also Uber Adv. Mem., supra note 129, at 13 (우버 운전자들이 “별개의 직업이나 사업체에서 일하는 것

개인)로 간주되었을 때 서비스 제공자가 회사의 일반적인 업무 외의 서비스를 수행했다고 결론지었다.²⁷²⁾

Uber가 운전자 서비스만 제공했을 때, Uber가 그러한 서비스의 제공자가 아닌 교통서비스의 브로커(중개인)에 불과하였다는 주장은 의미상의 구분에 불과했을 수도 있다.²⁷³⁾ 그러나 플랫폼 기반 기업들이 서비스 제공업체가 아닌 독립적 중개 플랫폼으로 주로 자신을 제시한다면 고용의 추정을 극복할 수 있을 것이다.

(3) 독립적으로 성립된 거래 또는 사업

Keith Cunningham-Parmeter가 지적한 바와 같이 “플랫폼 노무제공자가 고객과 직접 연결되는 중소기업처럼 행동하지 않는 것처럼 대중은 대부분의 클라우드 워커를 별개의 회사로 인식하지 않는다.”²⁷⁴⁾ 그리고 일부 클라우드 워커들은 자신의 사업을 확장하기 위해 Task-Rabbit과 같은 온라인 플랫폼을 사용하는, 진정한 독립계약자일 수도 있지만 반면 대부분의 클라우드 워커들은 먼저 소규모 사업을 창업한 다음 그 사업의 확장을 위해 플랫폼에 가입하는 것이 아니다.²⁷⁵⁾ 위에서 언급한 바와 같이, 많은 클라우드 워커들은 더 영구적이고 바람직한 일이 나타날 때까지 일시적으로, 아니면 다른 일자리(아마도 간헐적인)로 부터 제공되는 수입을 보충하느라 온라인 플랫폼이 가능한 서비

이 아니라 승객을 운송하는 우버의 정규 사업체에서 일하는 것”이라는 주장)

272) See supra note 92 and accompanying text; see also DOL Op. Letter, supra note 132, at 10 (익명의 온라인 플랫폼 사업의 주요 목적은 최종 시장 소비자에게 서비스를 제공하는 것이 아니라, 서비스 제공자와 소비자를 연결하는 소개 시스템을 제공하는 것이다.)

273) Pinsof, supra note 20, at 358-59.

274) Keith Cunningham-Parmeter, Gig-Dependence: Finding the Real Independent Contractors of Platform Work, 39 N. ILL. U. L. REV. 379, 416 (2019)

275) See id. at 416-17.

스를 수행하고 있는 것이다.²⁷⁶⁾ 예를 들어, 월마트와 스타벅스에서 두 개의 파트타임 일을 하는 사람이 그 일에 대해 뚜렷하게 자리 잡은 비즈니스라고 생각할 수 있는지, 또한 개인 차량을 낫선 사람을 운송하는데 사용하여 집세를 내고자하는 사람이 독립적으로 성립된 거래 또는 사업이라고 주장하는 것은 그 신빙성을 의심케 한다는 견해²⁷⁷⁾도 제시되고 있다.

6. 소결

미국에서 “플랫폼 경제”라고 불리는 현상은 우버 등의 대면형 플랫폼에서의 부업적 취업을 중심으로 취업인구의 10% 전후까지 확대되고 있다. 취업자들은 주요한 수입의 보완과 취업시간의 자유를 요구하고 있지만, 취업의 불안정성과 불공정한 대우에 불만을 안고 있는 것도 사실이다. 그렇기 때문에, 연방법원을 중심으로 대규모의 법적 분쟁이 계속 발생하고 있지만, 반드시 취업자는 노동법상의 보호를 받고 있는 것은 아니다. 주나 지방자치단체를 중심으로 입법의 정비도 진행 중이다.

특히 ABC 검증요건의 광범위한 채택은 판도를 바꾸는 요인이 될 수 있다. 그것은 분류 분석에서 통제력의 역할을 현저하게 감소시킨다.²⁷⁸⁾ 예를 들어, Uber 운전자들이 독립 계약자라고 결론 내림에 있어 그 이유를 특히 Uber가 운전자들에 대해 최소한만의 통제력을 행사했다는 점 때문이라고 했을 때,

276) See supra note 19 and accompanying text.

277) Cf. Vermont U.I. Bulletin, supra note 136.

278) Anet Drapalski & James C. Fessenden, Rewriting California's In-dependent Contractor Rules: A Business Survival Guide, FISHERPHILLIPS.COM (Sept. 20, 2019), <https://www.fisherphillips.com/pp/alert-rewriting-californias-independent-contractor-rules-a-business.pdf?30238> [<https://perma.cc/F3ZW-84RN>] (“ABC 검증요건은 ‘통제’ 분석을 독립 계약자 분석의 초점보다 단 하나의 부분으로서만 기능하도록 감소시킨다.”).

노동부의 임금 및 시간 부서(Wage and Hour Division)는 Uber 운전자들이 Uber 사업의 고정적인 일부로서의 서비스를 수행했다는 가정을 추정했다.²⁷⁹⁾ 이러한 것이 임금 및 시간 부서가 사용했던 분류 조건하에서는 결정적인 요인이 아니었기 때문에²⁸⁰⁾ 최종 결론을 변경하지 않았다. 그러나 ABC 검증요건 하에서 이러한 결론은 Uber 운전자가 독립계약자보다는 근로자가 되는 결과를 낳게 될 것이다.²⁸¹⁾ 즉 사용자가 ABC 테스트(ABC Test)를 입증하지 못하는 한 근로자로서 인정되어 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가, 가족휴가 등 혜택을 받게 될 것이다.

하지만 ABC 검증 요건은 근로자/독립계약자 분류와 관련하여 만병통치약은 아니다. 법원과 규제당국은 여전히 일의 개념(notions of work)을 중요하게 여기고 있는 것으로 보인다. 왜냐하면 노무수행자가 사용자를 위해 독점적으로 일하지 않고, 정해진 장소에서의 정해진 업무를 위해 정기적으로 출근하는 것이 아니기 때문에 어쨌든 그 또는 그녀는 사실적으로 독립체라는 것이다.²⁸²⁾ ABC 검증요건의 궁극적인 목표는 고용 당사자에게서 진정 독립적으로 운영되는 사업체를 식별하는 것인데, 법원이 현대 일관계의 불안정한 상태(*precarity of modern working relations*)를 독립으로 볼 가능성은 매우 많다.

그리고 학설에서는 플랫폼 취업자가 근로자라고 할 수 있는지의 여부가 중심적인 논점이며, 해석론적 대응에 더불어 제3의 카테고리의 창출 및 근로

279) Uber Adv. Mem., *supra* note 129, at 13.

280) See *id.*; cf. Biafore v. Uber Arbitration Decision, *supra* note 137, at 18.

281) Cunningham-Parmeter, *supra* note 141, at 423 (만약 Razak이 경제적 실체 검증요건이 아닌 ABC 검증요건으로 결정되었다면 운전자들이 Uber의 정규 사업의 일부라는 것을 알았을 때 운전자들을 근로자로 분류했을 것이다.) (citing Razak v. Uber Techs., Inc., No. CV 16-573, 2018 WL 1744467, at *19 (E.D. Pa. Apr. 11, 2018)).

282) Christopher Buscaglia, *Crafting a Legislative Solution to the Economic Harm of Employee Misclassification*, 9 U.C. DAVIS Bus. L.J. 111, 129 (2008).

자성의 추정 등의 입법론적 대응도 모색되고 있다. 그 외에도 경제법과의 교착과 차별금지법의 실효성, 집단소송을 통한 해결가능성을 둘러싸고, 중요한 논의가 전개되고 있다.

이 글은 미국에서의 플랫폼 경제의 전전에 관한 현 단계에서의 약식도에 불과하다.

이렇게 미국에서는 플랫폼 이코노미 하에서의 플랫폼 종사자에 대한 노동법의 대응에 대해서는 이른바 다양한 접근이 시도되고 있다. 노동법 적용의 전제가 되는 근로자성 판단을 어떻게 해야 하는가라는 점에서 각각의 관점은 크게 다르고 또 그 재검토의 방향성도 한결같지 않다. 그렇다고는 하나 대다수의 견해가 플랫폼 종사자가 안고 있는 문제, 특히 보수의 불안정성에 착안한 후 이러한 접근을 시도하고 있는 점은 시사적이라고 할 수 있다. 어느 경우든 향후의 논의의 전개를 바탕으로 하면서 각 접근의 타당성을 계속하여 검증할 필요가 있다.

V. 일본

1. 플랫폼노동 종사자의 개념과 법적 지위

가. 플랫폼노동 종사자에 대한 정부의 논의 동향 및 주안점

최근 전 세계적으로 고용의 형태가 다양화되어 일반적인 사용자와 근로자 간의 근로계약관계로 포섭할 수 없는 일하는 방식이 확대되고 있다. 그 주요한 사례 중 하나로서 플랫폼노동에 종사하는 자가 급증하고 있다. 이에 일본에서도 최근 개인의 일하는 방식이 다양화되어 고용근로자의 유연한 일하는 방식뿐만 아니라, 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식이 주목받고 있다. 그 예가 일본에서는 최근 고용형 텔레워크(telework: 원격근무)나, 부업 및 겸업 등의 고용근로자의 유연한 일하는 방식이 증가되어 이에 대한 관심도가 증가하였고, 이에 더불어 자영형(自営型) 텔레워크나 프리랜서 등도 늘어나 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식도 주목받기 시작하였다.

그 배경에는 일본 정부가 2013년 6월 14일 발표한 “세계 최첨단 IT 국가 창조 선언(世界最先端IT国家創造宣言)”이 있다. 일본 정부는 “고용형태의 다양화와 work-life balance의 실현”의 항목에서 “청년 및 여성, 고령자, 돌봄자, 장애인을 비롯한 개개인의 사정과 일의 내용에 따라 클라우드 등의 IT서비스를 활용하여 외출한 곳, 자택, 산간지역 등을 포함한 원격지 등에서 장소에 얽매이지 않는 취업을 가능하게 하고, 다양하고 유연한 일하는 방식을 선택할 수 있는 사회를 실현하고, 이와 동시에 텔레워크를 사회 전체로 과급시키는 노력을 추진하여 근로자의 일 가정 양립을 실현한다”고 언급하였다.²⁸³⁾ 이러한 내용에서 알 수 있듯이 일본 정부는 이미 텔레워크 등의 확산을 도모하였

283) 大内伸哉, “AI時代の働き方と方-2035年の労働法を考える”, 弘文堂, 2017, 159頁 참조.

음을 알 수 있다.

또한 아베 총리를 의장으로 하는 “일하는 방식 개혁 실현회의(働き方改革実現会議)”는 “일하는 방식 개혁 실행계획(働き方改革実行計画)”(2017년 3월 28일 일하는 방식 개혁 실현회의 결정)을 발표하였다. 이 실행계획에서 다양한 일하는 방식의 하나로서 “클라우드 소싱”이 확대되고, 고용계약에 의하지 않는 일하는 방식에 의한 일의 기회가 증가하고 있는 점이 지적되었다. 이러한 자영형(비고용형) 텔레워크를 비롯한 고용유사한 일하는 방식이 확대되고 있는 상황에 비추어 보아, 비고용형 텔레워크를 비롯한 고용유사한 일하는 방식의 전반(도급, 자영 등)에 대하여 2017년도 이후 각각의 일하는 방식에 대하여 순차적으로 실태를 파악하고 고용유사한 일하는 방식에 관한 보호 등의 방안에 대하여 전문가 회의에서 법적 보호의 필요성을 포함하여 증장기적으로 검토하기로 하였다.²⁸⁴⁾

이에 후생노동성 하에 “고용유사한 일하는 방식에 관한 검토회”에서 “텔레워크”와 “클라우드 소싱” 등 “고용에 의하지 않는 일하는 방식”을 대상으로 검토를 시작하였다. 하지만, 본격적인 입법을 위한 논의라고는 하기 어렵고, 실태의 파악 및 문제점의 발굴을 통하여 보호의 필요성에 대한 논의를 진행하고 있는 단계를 거치고 있는 중이다.

또한 일본에서도 플랫폼노동과 관련된 논의는 이루어지고 있지만, 일본 정부 내의 연구회 및 관련 보고서 등을 중심으로 살펴보면, 온 디맨드형의 대면형보다는 클라우드 워크형의 비대면형에 더욱 논의의 중점이 놓여져 있는 것으로 보인다. 그 이유는 플랫폼노동에 대한 논의가 세계적으로 확대되기 전부터, 일본에서는 이미 겸업 및 부업의 형태로 프리랜서들의 클라우드 소싱이 확대되고 있었던 점을 들 수 있다.

284) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に関する検討会報告書”, 雇用類似の働き方に関する検討会, 2018, 3頁.

즉, 일본에서 이러한 클라우드 소싱, 즉 클라우드 워크에 종사하는 자에 대한 보호의 필요성에 대하여 주목하기 시작한 시기에 맞물려, 세계적으로도 플랫폼노동 종사자에 대한 보호의 필요성이 급증하였다고 볼 수 있다.

반면, 일본 정부차원에서 비대면형의 클라우드 워크에 비하여 또 다른 형태의 대면형 플랫폼노동에 대한 논의는 비교적 활발하지 않다. 그 이유는 일본에서도 최근 몇 년 동안 앱을 통한 음식배달서비스 시장이 급속하게 발달하고 있지만, 우리나라와 달리, 기본적으로 배달문화가 우리나라보다 발달하고 있지 못한 점을 들 수 있겠다. 그리고 우버 이츠 등의 이용이 늘어나고 있기는 하지만, 배달원에 대한 근로자성에 대해서는 자영업자 또는 개인사업주로 보는 경향이 강하다. 후술하지만, 일본에서는 노동기준법상의 근로자로 인정받지 못하면 기본적으로 노동관계법령을 비롯하여 사회보장관계에서의 적용에서도 배제되고 있으므로, 이들에 대한 보호의 필요성을 인정하면서도 아직까지는 이들의 보호에 대한 구체적인 입법화의 논의는 이루어지고 있지 못한 상황이라고 볼 수 있다.

따라서 일본에서는 대면형 플랫폼노동 종사자 보다는 이른바 클라우드 워크 등의 비대면형 플랫폼노동 종사자에 대한 보호의 논의가 먼저 시작되었다고 볼 수 있다. 물론 이들 클라우드 워크 종사자 역시 기본적으로 노동기준법상의 근로자로 보고 있지 않고 자영업태나 도급형태로 종사하고 있는 것으로 보고 있어, 정부는 이들에 대한 보호의 필요성을 인지하고 향후 노동관계법상에서 보호방안을 마련하기 위해 본격적인 논의를 시작한 단계로 볼 수 있다.

나. 플랫폼노동 종사자의 유형 및 법적 지위

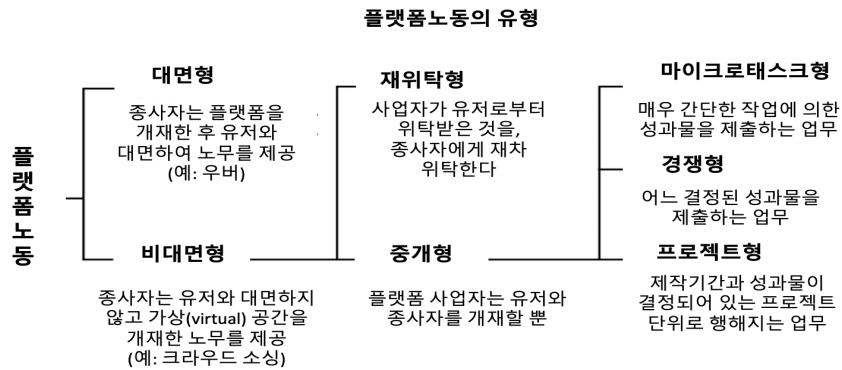
(1) 유형

ILO에서는 플랫폼노동을 크게 두 가지로 나누어, 지역을 기반으로 어플리

케이션(앱) 소프트웨어를 이용하여 업무를 할당받는 노동(앱을 통한 온 디맨드 노동)과, 웹기반의 디지털 노동 플랫폼(클라우드 워크)으로 구분하고 있다.²⁸⁷⁾

일본 학계에서도 플랫폼노동에 대하여 이에 근거로 하여 유사한 정의를 하고 있다. 먼저, 이시다 마코토(石田眞) 와세다대학교 명예교수는 플랫폼노동에 대하여 크게 두 가지 형태로 나뉘어 설명하고 있다.²⁸⁸⁾ 첫째는 대면형 플랫폼노동으로, 현실의 비(非)가상(virtual) 세계에서 종사자가 유저와 대면하여 노무를 제공하는 일하는 방식으로, 우버 택시나 우버 이츠가 전형적인 사례이다. 두 번째는 비대면형의 플랫폼노동이다. 종사자는 워커와 대면하지 않고, 인터넷상의 가상 공간을 개재하여 노무를 제공한다. 클라우드 소싱이 그 전형적인 사례이다.

[그림 2] 플랫폼노동의 유형(이시다 교수의 분류)



출처: 石田眞, “ICT의 발전で広がる 「労働プラットフォーム」 労働法はどう対応できるのか”, 2020.01.17. (<http://ictj-report.joho.or.jp/2001-02/sp05.html>)

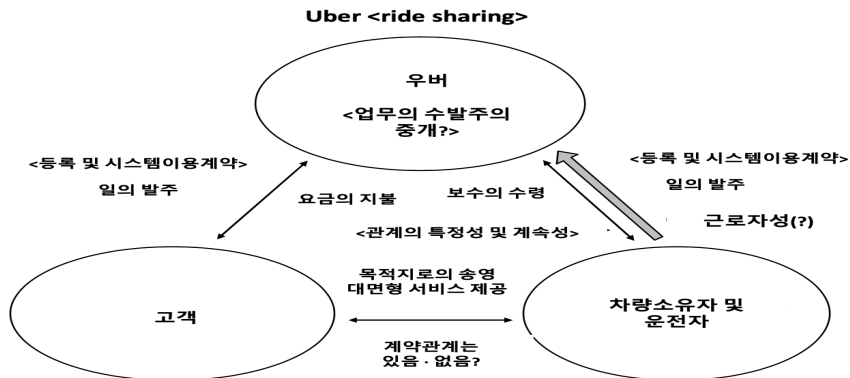
287) ILO, “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”, 2018, p.1.

288) 이하의 내용은 石田眞, “ICT의 발전で広がる 「労働プラットフォーム」 労働法はどう対応できるのか”, 2020.01.17. (<http://ictj-report.joho.or.jp/2001-02/sp05.html>) 참조.

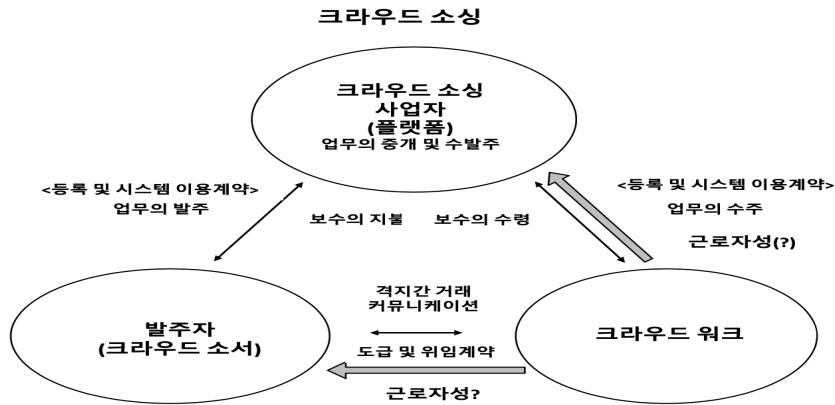
또한 호세이대학교의 하마무라 아키라(浜村彰) 교수²⁸⁹⁾는 플랫폼노동을 크게 (1) 우버형의 플랫폼노동과 (2) 클라우드 소싱으로 구분하고 있다. 우버형 플랫폼노동 종사자에 대해서는 우버나 우버 이츠(Uber-Eats) 등과 같이 플랫폼을 통하여 고객과 물품을 운송 및 배달하는 것이 있고, 고객에게 직접 대면하여 서비스를 제공하는 것을 특징으로 한다는 점을 지적한다. 다만, 일본의 경우 ride sharing인 우버는 일본에서는 인정되고 있지 않은 상태이며, 우버 이츠의 경우에는 수도권을 중심으로 확산되고 있다. 하지만, 우버와 우버 이츠는 플랫폼을 매개로 하여 운송 및 배달 서비스를 한다는 점에서 같은 성격을 가지고 있으며, 사람과 물건을 운반한다는 것만 다를 뿐이다.

반면, 클라우드 소싱은 격지간 거래로서 발주자가 직접 대면하지 않고 플랫폼을 매개로 일정한 일을 도급받거나 서비스를 제공하는 점에서 우버형 플랫폼노동과 다르다는 점을 지적하고 있다.

[그림 3] 우버형 플랫폼노동과 클라우드 소싱 구분(하마무라 교수 분류)



289) 이하의 개념에 대해서는 浜村彰, “プラットフォームエコノミーと労働法上の課題-プラットフォームエコノミーで働く就労者の労働者性について”, 労働調査, 2018.08, 4-5頁.



출처: 浜村彰, “プラットフォームエコノミーと労働法上の課題-プラットフォームエコノミーで働く就労者の労働者性について”, 労働調査, 2018.08, 5頁.

한편, 고베대학교의 오오우치 신야(大内伸哉) 교수에 따르면, 클라우드 워커는 비고용형 텔레워커의 일종으로, 클라우드 소싱은 인터넷을 통하여 불특정 다수의 클라우드(대중)에게 업무위탁을 하는 것이다. 특정 사업자에 대한 외부위탁인 아웃소싱과는 달리, 불특정 다수의 자에게 특정 업무(직무)에 대하여 발주를 하는 점에 특징이 있으며, 기업이나 개인이 불특정 다수의 대중에게 업무를 주문하고 조건이 맞는 자(클라우드 워커)와 업무위탁계약을 체결하는 것이 클라우드 소싱의 전형적인 패턴이라고 지적한다.²⁹⁰⁾

(2) 플랫폼노동 종사자의 지위

일본에서 플랫폼노동 종사자에 대하여 규율하는 법제가 없는 상황이며, 따라서 명확한 정의가 이루어지고 있지는 않다. 하지만 일본 정부는 “고용유사한 일하는 방식을 하는 자”라는 용어를 통하여 “발주자로부터 업무의 위탁

290) 大内伸哉, “AI時代の働き方と方-2035年の労働法を考える”, 弘文堂, 2017, 175頁 참조.

을 받는 등 주로 개인으로 역무제공을 하고, 그 대가로서 보수를 받는 자”로 보고 있는데,²⁹¹⁾ 이 고용유사한 일하는 방식을 하는 자 중에 “자영형 텔레워크”가 속하는데 여기에 클라우드 워크 종사자를 포함하여 실태조사를 실시하였다.

특히 클라우드 소싱을 이용한 일하는 방식 등, 새로운 일하는 방식이라고 불리는 형태가 보급되기 이전부터도 고용관계에 의하지 않는 개인도급 등의 존재와, 이러한 “고용”과 “자영”의 중간적인 일하는 방식 증가의 지적, 그 보호 등의 검토의 필요성 등이 지적되어 왔지만, 아직 구체적인 정책입안에는 이르지 못하고 있다.²⁹²⁾ 이와 같이 이러한 클라우드 워크 종사자를 포함한 플랫폼노동 종사자는 그 대부분이 고용계약이 아니라 개인도급을 중심으로 하는 계약형태에 의한 취업형태를 취하게 된다. 따라서 이러한 플랫폼노동은 특정 사용자(기업)의 지휘명령을 받고 “근로자”로 일하는 “고용관계”와는 다르다고 보고 있으며, 따라서 이들을 근로자가 아니라 자영업자 또는 개인사업주, 개인 업무도급 종사자 등으로 보고 있다.

따라서 이러한 플랫폼노동의 특징은 첫째, 사용자가 “플랫폼”인지, 그렇지 않으면 서비스를 이용하는 고객인지가 애매하고, 둘째, 불특정 다수의 노무제공자는 개개로 다양하고 상호의 의사소통과 연락 및 연계 등이 매우 어려운 점, 셋째, 해당 업무를 수행하는 근로자가 “개인도급업자” 즉 자기책임을 지게 되는 “자영업자”로 규정되는 점, 그 결과 넷째, 노동법 등에서 보호되는 “근로자”로 인정받고 있지 못하다.²⁹³⁾

291) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に関する検討会報告書”, 雇用類似の働き方に関する検討会, 2018, 2頁.

292) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に関する検討会報告書”, 雇用類似の働き方に関する検討会, 2018, 3頁.

293) 脇田滋, “「雇用関係によらない働き方」をどうすべきか—安倍政権のねらいとあるべき方向”, Gekkan ZENROREN, 2018.04, 13頁.

고용관계를 전제로 한 노동이라면 사용자가 고용보험 및 산재보험, 건강보험, 후생연금보험 등의 보험료를 부담하고, 근로자가 이러한 사회 및 노동보험에 의한 보장을 받을 수 있다. 또한 노동기준법에 의한 근로시간규제, 휴식, 휴직 권리, 노동계약법에 의한 해고보호와 유기고용규제, 최저임금 등의 보호가 있다. 그러나 고용에 의하지 않는 경우, 이러한 보호를 거의 전부 받을 수 없게 되며, 노동조합의 결성과 단체교섭 등의 권리도 가지지 못한다.

[표 5] 노동법의 적용 (근로자와 자영업자) 비교

	근로자 ○ 적용있음	자영업자 (개인도급 등) × 적용없음
노동조합법	○	×
노동기준법·최저임금법	○	×
근로시간	○	×
최저임금	○	×
노동계약법	○	×
해고이유규칙	○	×
유기고용보호	○	×
사회보험(피용자보험)법	○	×
후생연금	○	×
건강보험	○	×
상병수당	○	×
노동보험법 관련	○	×
산재보험	○	×
고용보험	○	×
육아휴업법	○	×
육아휴업	○	×
노동안전위생법	○	×
세법·급여소득	○	×

출처: 脇田滋, “「雇用関係によらない働き方」をどうすべきか—安倍政権のねらいとあるべき方向”, Gekkan ZENROREN, 2018.04, 12頁.

2. 플랫폼노동 종사자의 노동관계법 적용논의와 과제

가. 일본의 노동법상의 근로자성²⁹⁴⁾

(1) 개관

일본의 노동관계법령에서 “근로자”의 개념은 두 가지로 대별된다. 첫째는 노동기준법 제9조에서 규정하는 “근로자”, 즉 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업소에 사용되는 자로 임금을 지급받는 자이다. 둘째는 노동조합법 제3조에서 규정하는 “근로자”로, 직업의 종류를 불문하고, 임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자이다.²⁹⁵⁾

(2) 노동기준법상의 근로자

노동기준법상의 근로자는 직장에서의 근로조건을 최저조건을 정하는 것을 목적으로 하기 때문에, 노동기준법이 정하는 근로조건에 의한 보호를 받는 대상을 확정하기 위한 개념으로 해석된다. 노동기준법상의 근로자의 판단기준은

294) 이하의 내용은 厚生労働省, “雇用類似の働き方に関する検討会報告書”, 雇用類似の働き方に関する検討会, 2018, 5-7頁 참조.

295) 이 외에도 노동계약법 상의 근로자가 있다. 노동계약법상의 근로자는 근로계약의 당사자로서 동법이 규정하는 근로계약의 법적 물의 적용대상이 되는 자를 확정하는 개념으로, 동법 제2조 제1항에서 사용자에게 사용되어 노동하고, 임금을 지급받는 자로 정의하고 있다. 노동기준법상의 근로자에게 부과되어 있는 “사업에 사용된다”는 요건이 부과되어 있지 않지만, 그 이외의 요건에 대해서는 기본적으로 다르지 않다. 이와 같이 노동기준법과 노동계약법에서 근로자의 정의규정은 거의 같은 내용이므로, 노동기준법상의 근로자 판단기준은 노동계약법의 근로자성 판단에서도 일반적으로 타당하다(労使関係法研究会, “労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)”, 厚生労働省, 2011.07).

다음의 1 및 2를 종합적으로 감안하여 개별 및 구체적으로 판단한다.²⁹⁶⁾ 따라서 도급계약 등으로 칭하고 있어도 노동기준법상의 근로자로서 실태가 있으면 근로자로서 노동기준법의 대상이 된다. 통상 노동관계법령에서 근로자 개념은 노동기준법상의 근로자로 해석된다((3)의 노동조합법상의 근로자를 제외).

1. 사용종속성에 관한 판단기준

(1) 지휘감독하의 노동

- ① 업무의 의뢰, 업무중사의 지시 등에 대한 승낙여부의 자유 유무
- ② 업무수행상의 지휘감독의 유무
- ③ 구속성의 유무
- ④ 대체성의 유무

(2) 보수의 노무대가성

2. 근로자성 판단을 보강하는 요소

(1) 사업자성의 유무

- ① 기계, 기구의 부담관계
- ② 보수의 금액

(2) 전속성의 정도

(3) 기타

(3) 노동조합법상의 근로자

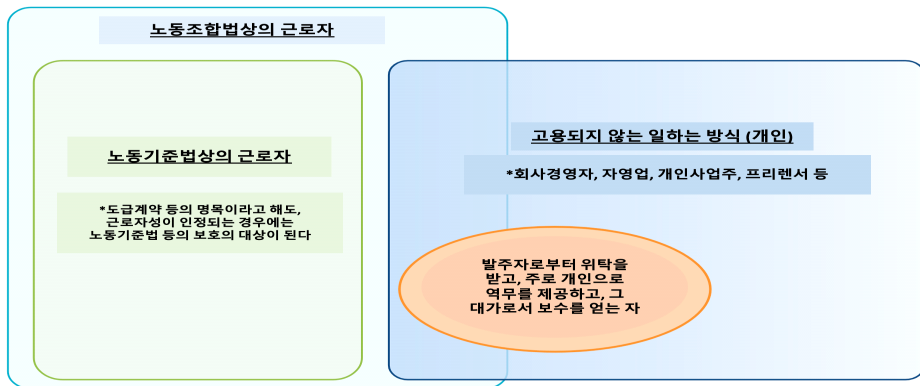
노동조합법상의 근로자는 자신의 노동력이라는 특수한 재화를 제공하여 대가를 얻는 생활하기 때문에, 상대방과의 개별 교섭에서는 교섭력에 격차가 발생하여 계약자유의 원칙을 관철해서는 부당한 결과가 발생하므로, 노동조합을 조직하여 집단적 교섭을 통한 보호가 도모되어야 하는 자가 폭넓게 포함된다고 해석된다.

296) 厚生労働省, “労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)”, 1985.12.

노동조합법 제3조에서는 “사용되어”라는 요건이 포함되어 있지 않기 때문에, 실업자라고 해도 “임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자”인 이상은 노동조합법상의 근로자에 해당하는 자로 간주되는 등, 일반적으로는 노동기준법상의 근로자보다도 넓은 개념이라고 생각된다. 노동조합법상의 근로자성은 다음의 판단요소를 이용하여 종합적으로 판단해야 한다.²⁹⁷⁾

- | |
|---|
| <p>1. 기본적 판단요소</p> <p>(1) 사업조직으로의 편입</p> <p>(2) 계약내용의 일방적·정형적 결정</p> <p>(3) 보수의 노무대가성</p> <p>2. 보충적 판단요소</p> <p>(4) 업무의 의뢰에 응해야 하는 관계</p> <p>(5) 넓은 의미에서의 지휘감독하의 노무제공, 일정한 시간적 장소적 구속</p> <p>3. 소극적 판단요소</p> <p>(6) 현저한 사업자성</p> |
|---|

[그림 4] 고용관계에 의한 일하는 방식 및 의하지 않는 일하는 방식



출처: 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する 検討会”, 第3回資料1 「雇用類似の働き方」について, 2018.12.25.

297) 労使関係法研究会, “労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)”, 厚生労働省, 2011.07.

나. 노동기준법상의 근로자 이외에 적용되는 노동관계법령²⁹⁸⁾

일본은 영국 및 독일 등과 달리, 개별노동관계법에서의 근로자에 대한 확장개념을 인정하지 않는다. 따라서 상기의 노동기준법상의 판단기준에 해당되지 않으면 기본적으로는 노동관계법령의 보호를 받지 못한다(노동조합법상의 근로자에 해당되면 단체교섭권 등은 인정된다). 다만, 노동관계법령 중에는 노동기준법상의 근로자 이외의 자를 대상으로 한 것도 있다.

(1) 가내노동법

가내노동법은 가내노동자의 근로조건 향상과 생활의 안정을 도모하기 위해서 위탁자와 가내노동자에게 일정한 의무를 부과하는 법률로, 가내노동수첩의 교부에 따른 계약내용의 명시, 공임의 지불시기와 장소, 최저공임제도, 안전위생대책 등이 규정되어 있다. 가내노동은 제조업체와 도매상 등에서 부품과 원재료의 제공을 받고 개인 또는 동거 친족과 물품의 제조와 가공을 하는 것이다.

동법에서 규정하는 “가내노동자”란 “물품의 제조, 가공 등 혹은 판매 혹은 이러한 도급을 업으로 하는 자, 기타 이러한 행위에 유사한 행위를 업으로 하는 자로 후생노동성령에서 정하는 것에서, 주로 노동의 대가를 얻기 위해서 그 업무의 목적물인 물품(물품의 반제품, 부품, 부속품 또는 원재료를 포함)에 대하여 위탁을 받고, 물품의 제조 또는 가공 등에 종사하는 자로, 그 업무에 대하여 동거 친족 이외의 자를 사용하지 않는 것을 상태로 하는 것”을 말하고(동법 제2조 제2항), 노동기준법상의 근로자에는 해당되지 않는다. 가내노동법의 적용이 되는 경우에는 위탁자는 가내노동수첩의 교부나, 공임지불의 확보

298) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に関する検討会報告書”, 雇用類似の働き方に関する検討会, 2018, 7-9頁 참조.

등, 가내노동자에게 일정한 의무가 부과되게 된다. 동법에서는 그 대상은 물품의 제조 또는 물품의 가공, 개조, 수리, 세정, 선별, 포장 혹은 해체로 한정되어 있으며 정보성과물의 작성이나 역무의 제공 등은 포함되지 않는다.²⁹⁹⁾

(2) 자영형 텔레워크의 적절한 실시를 위한 가이드라인³⁰⁰⁾

자영형 텔레워크는 고용형 텔레워크와 유사한 일하는 방식을 하는 사례가 있지만, 원칙적으로 노동관계법령이 적용되지 않는다. 그러한 결과, 대등한 당사자 간의 계약관계를 규율하는 계약자유 원칙이 기본적으로는 그대로 적용된다. 다만, 정책적 배려의 관점에서 “하청대금지급지연등방지법(하청법)”이 대급의 지급 지연 및 부당한 감액 등을 규제하고, 또한 일정한 범위의 도급업무나 위탁업무에 대해서는 “가내노동법”이 대급의 지급 및 취업조건의 일정한 제한을 가한다. 계약내용의 적정화를 위해서 “소비자계약법”의 적용도 있을 수 있다.³⁰¹⁾

이에, 후생노동성에서 “자영형 텔레워크의 적절한 실시를 위한 가이드라인”(이하, “자영형 텔레워크 가이드라인”이라고 함)을 책정하였다.³⁰²⁾ 이 자영형 텔레워크 가이드라인은 자영형 텔레워크의 적절한 대우의 확보를 도모하고자 하고 있다. 또한 공정거래위원회는 노동법의 보호가 미치지 않는 텔레워크

299) 또한 외부기억매체의 제공 또는 매도받아, 원고에 따른 워드프로세서 조작을 하고 또한 해당 워드프로세서 조작으로 발생한 전기신호를 외부기억매체에 보존하는 작업은 가내노동법에서 “가공”에 해당된다(“家内労働法におけるワープロ作業の取扱いについて”(平成2年3月31日付け 基発 第184号, 婦発 第57号).

300) 厚生労働省, “自営型テレワークの適正な実地のためのガイドライン”, 2018.02.

301) 末啓一郎, “テレワーク導入の法的アプローチ”, 経団連出版, 2020, 49頁.

302) 이 가이드라인은 후생노동성에서 “일하는 방식 개혁 실행계획”(2017년 3월 28일 일하는 방식 개혁 실현회의 결정)에 근거로 하여 클라우드 소싱 등의 실태를 바탕으로, 2018년 2월에 기존의 “재택워크의 적절한 실시를 위한 가이드라인”을 “자영형 텔레워크의 적절한 실시를 위한 가이드라인”으로 개정한 것이다.

에 대하여 독점금지법의 보호를 확대하는 방향을 보이고 있다. 이러한 것은 자영형 텔레워크에 대하여 취업자 보호를 위한 독자적인 입법·행정적 구제를 생각하는 방법으로, 이러한 방향도 향후 자영형 텔레워커의 증가와 함께 확대 될 것으로 보인다.³⁰³⁾

이 가이드라인에서 자영형 텔레워크란, “주문자로부터 위탁을 받아 정보통신기기를 활용하여 주로 자택 또는 자택에 준한 자신이 선택한 장소에서 성과물의 작성 또는 역무의 제공을 하는 취업을 말한다(법인형태로 행해지는 경우나 타인을 사용하고 있는 경우 등을 제외함)”이다. 주문자로부터 위탁을 받는 형태이기 때문에, 노동관계법령 등은 적용되지 않지만, 자영형 텔레워크에 관계되는 분쟁을 미연에 방지하기 위하여 자영형 텔레워크의 업무를 주문하는 자 등이 자영형 텔레워커와 계약을 체결하는데 있어서 지켜야 하는 최저한의 룰을 후생노동성 고용환경·균등국장 통달로 규정한 것이다.

자영형 텔레워크의 수발주의 방법으로서 자영형 텔레워커가 주문자로부터 직접 업무의 주문을 받는 것 외에, 중개사업자가 개재한 경우도 있다. 이 가이드라인에서는 중개업자는 ① 타인으로부터 업무 위탁을 받아, 해당 업무에 관한 업무를 자영형 텔레워커에게 주문하는 행위를 업으로 하는 자, ② 자영형 텔레워커와 주문자 간에 자영형 텔레워크의 업무의 알선을 업으로 행하는 자, ③ 인터넷을 개재로 주문자와 수주자가 직접 업무를 수발주를 행할 수 있는 서비스(이른바 “클라우드소싱”)를 업으로 운영하는 자로 정의하고 있다.

이 가이드라인에서는 주문자가 지켜야 하는 사항으로서, 모집내용의 명시나 계약조건의 문서명시·보존, 계약조건의 변경과 계약해제, 지속적인 주문의 중지의 경우의 사전예고, 건강확보조치 등의 사항이 제시되어 있다.

또한 클라우드 소싱 등의 중개사업자에게 요구되는 사항으로서, 모집단계에서 모집내용을 명시하기 위한 지원사항, 수수료를 징수하는 경우, 텔레워커

303) 末啓一郎, “テレワーク導入の法的アプローチ”, 経団連出版, 2020, 50頁.

나 응모자의 개인정보 취급, 고충처리체제 정비, 주문자인 중개사업자에게 요구되는 사항 등이 제시되어 있다.

[표 6] 자영형 텔레워크 가이드라인의 주요 내용

1. 정의	
자영형 텔레워크	주문자로부터 위탁을 받아 정보통신기기를 활용하여 주로 자택 또는 자택에 준한 자신이 선택한 장소에서 성과물의 작성 또는 역무의 제공을 하는 취업(법인형태로 행해지는 경우나 타인을 사용하고 있는 경우 등을 제외함)
자영형 텔레워커	자영형 텔레워크를 하는 사람
주문자	자영형 텔레워크의 업무를 자영형 텔레워커에게 직접 주문하거나 또는 하고자 하는 사람
중개사업자	① 타인으로부터 업무 위탁을 받아, 해당 업무에 관한 업무를 자영형 텔레워커에게 주문하는 행위를 업으로 하는 자 ② 자영형 텔레워커와 주문자 간에 자영형 텔레워크의 업무의 알선을 업으로 행하는 자 ③ 인터넷을 개재로 주문자와 수주자가 직접 업무를 수발주를 행할 수 있는 서비스(이른바 “클라우드소싱”)를 업으로 운영하는 자
2. 관계자가 지켜야 하는 사항	
(1) 모집	
모집내용의 명시	주문자 또는 ②의 중개사업자는 문서, 이메일 또는 웹 사이트 상 등에서 다음의 사항을 명시할 것 ① 업무의 내용 ② 성과물의 납기예정일(역무가 제공될 예정기일 또는 예정기간) ③ 보수예정액·지급기일·지급방법 ④ 제경비의 취급 ⑤ 제안 등에 관계되는 지적재산권의 취급 ⑥ 문의

모집부터 계약까지 동안에 취득한 제안 등의 취급	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 선고 외의 용도로 응모자에게 무단으로 사용 등 하지 않을 것 ▪ 지적재산권을 계약시에 양도시키는 등을 시키는 경우에는 모집시에 그 취지를 명시할 것
----------------------------	---

(2) 계약조건의 문서 명시

계약조건의 문서명시	<p>주문자는 자영형 텔레워커와 협의한 후, 다음의 사항을 명확히 한 문서를 교부할 것(이메일 또는 웹사이트상 등의 명시로도 가능)</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 주문자의 성명 또는 명칭, 소재지, 연락처 ② 주문연월일 ③ 업무 내용 ④ 보수액·지급기일·지급방법 ⑤ 제경비의 취급 ⑥ 성과물의 납기(역무가 제공되는 기일 또는 기간) ⑦ 성과물의 납품 및 납품방법 ⑧ 검사를 하는 경우에는 검사를 완료하는 기일(검수일) ⑨ 계약조건을 변경하는 경우의 취급 ⑩ 성과물에 하자가 있는 등 불완전한 경우나 그 납입 등이 늦은 경우 등의 취급(보상이 요구되는 경우의 취급 등) ⑪ 지적재산권의 취급 ⑫ 자영형 텔레워커가 업무상 알게 된 개인정보 및 주문자 등에 관한 정보의 취급
보존	명시한 문서 또는 이메일 등을 3년간 보존할 것

(3) 계약조건의 적정화

가. 계약조건명시에 있어서 유의해야 하는 사항

주문자의 성명 등	주문자를 특정할 수 있고, 확실하게 연락을 취할 수 있을 것
업무의 내용	작업을 원활하게 진행할 수 있고, 오해가 발생하는 일이 없도록 명확하게 알 수 있는 것
보수액	동일 또는 유사한 업무를 하는 자영형 텔레워커의 보수, 업무의 난이도, 납기의 단점·장점, 자영형 텔레워커의 능력

	등을 고려함으로써 자영형 텔레워커의 적정한 이익 확보가 가능하게 되도록 결정할 것
지급기일	주문자가 성과물에 대한 검사를 할지의 여부를 불문하고, 성과물을 수취한 날 또는 역무의 제공을 받은 날로부터 기산하여 30일 이내로 하고, 길어도 60일 이내로 할 것
지급방법	중개사업자 등의 주문자 이외의 자가 지급대행을 하는 경우에는 계약조건을 명시할 때에 함께 명시할 것.
제경비	통신비, 송료 등 업무에 관계되는 경비에 주문자가 부담하는 경비가 있는 경우에는, 사전에 그 범위를 명확하게 할 것.
납기	작업시간이 장시간에 이르러 건강을 해치는 일이 없도록 설정할 것. 그 때 통상의 근로자의 1일의 소정근로시간의 상한(8시간)도 작업시간의 상한 목표로 할 것
납품처	보수의 지급기일은 납품일로부터 일정 일수 이내로 되어 있는 경우도 많기 때문에, 확실한 납품을 위해서 납품처를 명확하게 할 것
계약조건의 변경	사전에 계약변경의 취급을 명확하게 할 것. 변경에 있어서는 문서 등으로 명시하여 합의하는 것 등을 명확하게 할 것
보수	자영형 텔레워커의 책임을 포함하여 명확하게 할 것
지적재산권	주문자에게 양도 등 하게 하는 경우, 대가 등을 사전에 명확하게 할 것. 주문자인 중개사업자는 발주자에게 양도 등을 하게 하는 경우, 그 취지도 명확히 할 것
개인정보 등	개인정보의 안전관리에 관한 사항 및 기밀정보 등의 취급에 관한 사항을 사전에 명확히 할 것

나. 성과물의 내용에 관한 구체적인 설명

다. 보수의 지급

- 하자가 보수된 경우에는 보수를 지급할 필요가 있을 것
- 발주자가 중개사업자에게 보수를 지급하지 않는 경우라도, 자영형 텔레워커가 하자가 없는 성과물을 납품하고 역무를 제공한 때에는 중개사업자는 보수를 지급할 것

라. 계약조건의 변경

- 충분히 협의한 후 문서 등을 교부할 것
- 자영형 텔레워커에게 불이익이 발생하는 변경을 강요하지 않을 것
- 중개사업자는 발주자가 계약조건을 변경하는 경우, 자영형 텔레워커에

- 게 불이익이 발생하지 않도록 발주자와 협의하는 것이 요구될 것
- 마. 성과물에 하자가 있는 등 불완전한 경우나 그 납입 등이 늦은 경우의 취급
- 보수를 요구하는 것 및 손해배상을 청구하는 경우의 취급에 대하여 자영형 텔레워커의 책임을 포함하여 사전에 명확히 할 것
- 바. 계약해지
- 합의해지의 경우, 충분한 협의를 한 후 보수를 결정할 것
 - 자영형 텔레워커에게 계약위반 등이 없는 경우, 계약해지로 발생한 손해 배상이 필요하게 될 것
 - 주문자에게 귀책해야 하는 사유 이외의 사유(재해 등)로 계약이 해지된 경우에 발생한 부담은 충분히 협의하는 것이 바람직할 것
- 사. 계속적인 주문 중단에 경우의 사전예고
- 계속적인 거래관계에 있는 경우, 주문을 중단하고자 할 때에는 신속하게 그 취지 및 이유를 예고할 것

(4) 기타

수수료	중개사업자는 수수료의 금액, 발생조건, 징수시기 등을 사전에 명시하고 나서 징수할 것. 계약 성립 시에 징수하는 경우에는 계약체결을 할 때에 금액 등을 명시할 것
납품의 강제구입 등	정당한 이유 없이 자신이 지정하는 물건을 강제하여 구입하게 하거나 역무를 강제하여 이용하게 하지 않을 것
주문자의 협력	업무를 하는데 있어서 필요한 협의에 응하는 등 필요한 협력을 하는 것이 바람직할 것
개인정보 등	이용목적에 가능한 한 특정하고, 동의를 얻지 않고 필요한 범위를 초월하여 취급하지 않을 것(중개사업자도 동일). 개인정보의 취급을 위탁하는 경우, 자영형 텔레워커에게 필요한 감독을 할 것
건강확보조치	건강확보를 위한 방법에 대하여 정보제공을 하는 것이 바람직할 것. 프라이버시 보호를 배려한 후 상담에 응하고 작업의 진척상황에 따른 필요한 배려에 노력할 것
능력개발지원	자영형 텔레워커의 능력개발을 지원하는 것이 바람직할 것

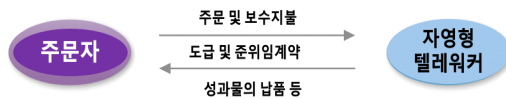
담당자의 명확화	사전에 자영형 텔레워커로부터의 문의나 고충 등에 대응하는 담당자를 명확히 하는 것이 바람직할 것
고충의 자주적 해결	자영형 텔레워커와 충분히 협의하는 등 자주적 해결을 도모하도록 노력할 것. 중개사업자는 상담창구의 명확화 등 고충처리체제의 준비를 하는 것이 바람직할 것
기타	하청법이 적용되는 경우에는 준수할 것

출처: 厚生労働省, “自営型テレワークの適正な実地のためのガイドライン<概要>”, 2018.02.

[그림 5] 자영형 텔레워커의 수발주 종류

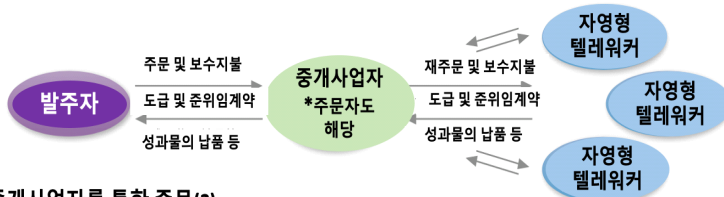
● 직접주문

자영형 텔레워커가 주문자로부터 직접 업무를 주문을 받고 성과를 납품 등을 하는 타입



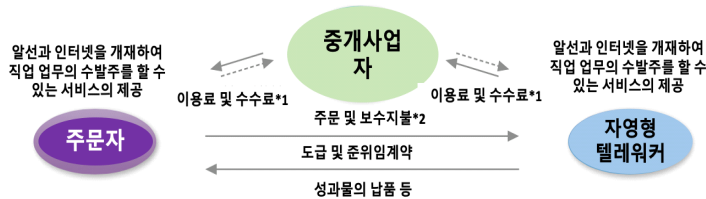
● 중개사업자를 통한 주문(1)

중개사업자가 발주자로부터 업무의 위탁을 받고, 그 업무에 관한 일을 자영형 텔레워커에게 주문하고, 성과물 등을 종합하여 발주자에게 성과물 납품 등을 하는 타입



● 중개사업자를 통한 주문(2)

중개사업자가 자영형 텔레워커와 주문자 간에 알선을 하거나 또는 인터넷을 개재하여 직접 업무의 발주를 할 수 있는 서비스(이른바 “클라우드 소싱”)의 제공을 한 후, 자영형 텔레워커가 주문자로부터 업무의 주문을 받고 성과물의 납품 등을 하는 타입



*1 이용료 및 수수료를 징수받는 경우, 주문자만이 지불하는 경우나, 자영형 텔레워커만이 지불하는 케이스 등이 있다.
*2 중개사업자 등, 주문자 이외의 자가 보수의 지불 대행을 하는 케이스도 있다

출처: 厚生労働省, “自営型テレワークの適正な実地のためのガイドライン”, 2018.02.

다. 현재 일본 정부에서의 입법 관련 논의 상황

후생노동성은 앞에서 언급했던 “고용유사한 일하는 방식에 관한 검토회”(2018년 3월 30일 보고서 공표)에서 논의하였던 고용유사한 일하는 방식에 관한 실태파악 및 과제 정리 등을 바탕으로, “고용유사한 일하는 방식에 관계되는 논점정리 검토회”를 개최하여 고용유사한 일하는 방식의 보호 등의 방법에 대하여 검토를 계속 진행하고 있다. 이에 2018년 10월부터 2019년 6월까지의 13회에 걸쳐 논의를 진행하여 “중간정리” 보고서를 발표하였다.³⁰⁴⁾ 그 중에서 고용유사한 일하는 방식에 관한 보호 등의 양상에 대하여 논의하였다.³⁰⁵⁾

이 보고서에서의 기본적인 견해로는 객관적으로 근로자성이 인정되지 못하여 자영업자이지만, 근로자와 유사한 일하는 방식을 하는 자에 대하여, ① 근로자성을 확정하여 보호를 미치는 방법, ② 자영업자 중 보호가 필요한 대상자를 근로자와 자영업자 중 보호가 필요한 대상자를, 근로자와 자영업자와의 중간적인 개념으로 정의하고 노동관계법령의 일부를 적용하는 방법, ③ 근

304) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理”, 2019.06.

305) 2020년 10월 현재, 19회까지의 논의가 진행되었다. 2018년 10월 제1회 회의 개최 후 총 13회의 회의를 거친 후, 그동안의 논의를 바탕으로 2019년 6월 28일에 “고용유사한 일하는 방식에 관계되는 논점정리 등에 관한 검토회 중간정리” 보고서를 발표하였다. 향후 최종보고서 정리를 위하여 논의를 계속하고 있는데, 제14회 회의(고용유사한 일하는 방식으로 보호해야 하는 대상자에 대하여 등)(2019년 10월 30일 개최), 제15회 회의(계약조건의 명시, 계약의 체결·변경·종료에 관한 룰의 명확화 등에 대하여 등)(2019년 11월 20일), 제16회(취업조건에 대하여 등)(2019년 12월 16일), 제17회(지금까지 논의 정리)(2020년 1월 20일), 제18회(지금까지 논의 정리)(2020년 1월 29일), 제19회(고용유사한 일하는 방식에 관한 관계단체 청취조사 등)(2020년 2월 14일)의 회의가 진행되었다. 진행과정에 대해서는 “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会” https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01811.html 참조.

로자성을 확대하는 것이 아니라, 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람에게 보호의 내용을 고려하여 별도 필요한 조치를 강구하는 방법의 세 가지를 제시하고 있다. 이 중에서 ①은 판단기준의 근본적인 재검토를 동반하므로 어렵고, 당분간은 자영업자 중 “발주자로부터 업무의 위탁을 받고, 주로 개인으로 역무를 제공하고 그 대가로서 보수를 얻는 자”를 중심으로 ③의 방향에서 검토하기로 하였다.³⁰⁶⁾

여기에서 “고용유사한 일하는 방식”으로 보호해야 하는 대상자에 대해서 구체적인 보호 내용마다 대상자가 다르다는 점을 상정하고 있다. “주로 개인으로 취업”에 대해서는 가내노동법의 규정을 모방하여 동거친족 이외의 자를 사용하지 않는 것을 상태로 하는 것을 기본으로 하는 방향이다. 역무제공의 범위에 대해서는 서비스 제공 이외의 물품 등의 제조 및 가공 등도 포함하는 방향이다. 법인인 경우를 어떻게 생각하는지에 대해서는 법인화는 용이하고, 업태로서 주로 개인으로 역무를 제공하고 있으면 대상으로 해야 한다는 의견과, 법인화가 사업자성의 하나의 지표라는 의견이 있어, 보호의 내용에 따라 검토해야 한다고 되어 있다. 위탁자에 대해서는 일반 소비자가 아니라 사업자인 경우를 대상으로 하는 방향이지만, 플랫폼을 개재하는 경우에는 플랫폼며 자체를 발주자로 보아야 하는 케이스가 있는 것이 아닌가 라는 지적이 있어, 플랫폼 등의 중개사업자가 개재하는 경우에는 계약조건의 실질적인 결정을 하고 있는 것이 누구인가 라는 관점에서 논의해야 한다고 되어 있다.³⁰⁷⁾

또한 경제법 및 가내노동법 등 노동관계법령 외의 다른 법령과의 관계에도 유의해야 한다는 지적이 있는데, 경제법과의 관계에 관해서는 ① 서면명시 등, 경제법과 같은 방향성에서의 보호라면 기본적으로 문제가 없는 것은 아닌

306) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理”, 2019.06., 11-13頁.

307) 濱口桂一郎, “雇用類似の働き方に関する現状と課題”, 日本政策金融公庫論集, 第47号, 2020, 53頁.

지, ② 노동조합법상의 근로자 행위의 사적독점의 금지 및 공정거래의 확보에 관한 법률(독점금지법)과의 관계에 대해서는 원칙적으로 독점금지법의 문제가 되지 않는다고 해석하는 것이 적당하다고 생각된다는 등의 견해를 바탕으로 계속 검토를 진행할 예정이다.³⁰⁸⁾

이에 일본 정부는 프리랜서의 적정한 확대를 도모하기 위하여, 실효성 있는 가이드라인 책정을 도모하고자 논의 역시 진행 중이다. 독점금지법은 거래의 발주자가 사업자라면, 상대방이 개인인 경우라도 적용되기 때문에 사업자와 프리랜서 전반과의 거래에 적용된다. 또한 하청대금지불지연등방지법은 거래의 발주자가 자본금 1000만엔 이상인 법인 사업자라면, 상대방이 개인인 경우에도 적용되기 때문에, 일정한 사업자와 프리랜서 전반과의 거래에 적용된다. 이렇게 사업자와 프리랜서 전반과의 거래에는 독점금지법 및 하청대금지불지연등방지법을 넓게 적용하는 것이 가능하다. 한편, 지금까지는 일하는 방식에 관하여 특히 독점금지법에 대해서는 그 적용은 신중한 편이었다. 이 점에 관하여 공정거래위원회가 이러한 기존의 자세를 바꾸어, 프리랜서와의 거래에 대하여 독점금지법 및 하청대금지불지연등방지법의 적용에 관한 견해를 정리하여 가이드라인 등으로 명확히 할 필요가 있다고 지적한다.³⁰⁹⁾

프리랜서에게 적용되는 가이드라인 마련과 관련하여, 프리랜서 등에 대해서는 독점금지법 및 하청대금지불지연등방지법 등의 적용에 더불어, 프리랜서로 업무를 수행하고 있어도 실질적으로 발주사업자의 지휘명령을 받아 업무에 종사하고 있다고 판단되면 등, 현행법상 “고용”에 해당되는 경우에는 노동관계법령이 적용되게 되는데, 이러한 법령의 적용 관계를 명확히 하고, 이와 동시에 독점금지법, 하청대금지불지연등방지법, 노동관계법령에 근거로 한 문제

308) 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理”, 2019.06., 12-13頁.

309) 全世代型社会保障検討会議, “全世代型社会保障検討会議第2次中間報告”, 2020.06.25., 3頁.

행위를 명확히 하기 위해 실효성 있는 가이드라인을 책정할 방침임을 밝히고 있다.³¹⁰⁾

상기의 논의에서 알 수 있듯이, 현재 일본 정부는 플랫폼노동 종사자 가운데, 자영업 텔레워크 종사자(클라우드 워커 포함)에 대한 노동법상의 법적 보호에 대한 논의는 진행되고 있지만, 어떠한 방식 및 법률로 보호해야 할지에 대해서는 계속 논의를 거듭하고 있는 단계로서 구체적인 입법안 발의 등의 동향은 보이지 않는다. 확실한 점은 일본 정부는 클라우드 워커 등의 플랫폼노동 종사자의 근로자성에 대해서는 객관적으로 근로자성이 인정되지 못하여 자영업자로 보 또는 근로자와 유사한 일하는 방식을 하는 자로 보고 있다는 점이다.

현재 단계에서 플랫폼노동 종사자를 보호하는 새로운 법률 제정의 논의는 없는 상황이다. 즉, 근로자성을 확대하는 것이 아니라, 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람에게 보호의 내용을 고려하여 별도 필요한 조치를 강구하는 방법으로 논의를 진행하고 있다. 플랫폼노동 종사자에게는 종래의 노동기준법 체계에서의 보호가 미치지 못하므로, “자영업 텔레워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인”의 발표, 종래의 경제법 및 가내노동법 상의 보호를 확대하고자 하는 방향으로 논의가 진행되고 있는 것으로 평가할 수 있다.

라. 학계에서의 논의 상황

(1) 대면형 플랫폼노동 종사자의 근로자성

노동법학상 해당 종사자가 특히 노동기준법과 노동계약법상의 근로자라고 할 수 있기 위해서는 도급과 업무위탁 등의 계약형식에 관계없이, 상대방과의

310) 全世代型社会保障検討会議, “全世代型社会保障検討会議第2次中間報告”, 2020.06.25., 3頁.

관계에서 이른바 사용종속성이 있는 것이 필요하다. 그리고 그 사용종속성은 주로 앞에서 언급한 바와 같이, ① 업무의 의뢰, 업무종사의 지시 등에 대한 승낙여부의 자유 유무, ② 업무수행상의 지휘감독의 유무. ③ 구속성의 유무, ④ 대체성의 유무, ⑤ 보수의 노무대가성의 유무 등의 판단기준에 비추어 종합판단을 해야 한다.

앞에서 언급했던 이시다 교수의 경우, 대면형의 플랫폼노동 종사자는 고용근로자가 제공하고 있는 것과 다르지 않은 노무를 제공하고 있다. 예를 들면 유저를 목적지에 데려다 주는 것은 종래의 택시 운전수가 손님을 목적지까지 운반하는 것과 같으므로, 이러한 점에서 보면 대면형 플랫폼노동 종사자는 시간적·장소적 구속성을 동반하는 전통적인 고용노동과 동질성을 가진다고 지적한다.³¹¹⁾

또한 하마무라 교수는 노동법상의 사용종속성의 판단기준을 우버 운전사와 우버 이츠 배달원에게 적용하면, 플랫폼과의 관계에서 일반적인 근로자와 마찬가지로 사용종속성이 있다는 것은 부정할 수 없다고 주장한다.³¹²⁾ 즉, 이미 일본에서 전개되고 있는 우버 이츠 배달원에 대해서 보면 우버이츠로부터 배달의뢰에 대한 응답률이 일정 비율(80% 전후라고 함)을 하회하면, 앱이 이용정지 또는 자동등록말소되기 때문에, 실제로 업무의 의뢰에 대한 승낙여부의 자유는 거의 없다고 할 수 있다.

또한 업무수행상의 지휘감독에 대해서도 무선택시의 경우와 마찬가지로, 고객(식당), 배송물(요리) 및 배달하는 곳(주문주)로의 일정 시간 내에서의 배달 등, 업무 내용의 특정과 진행방법은 이미 우버 이츠가 결정하고, 그에 따라야 하고, 그러한 범위에서 시간적 및 장소적 구속을 받기 때문에 이러한 기준

311) 石田眞, “ICTの発展で広がる「労働プラットフォーム」労働法はどう対応できるのか”, 2020.01.17. (<http://ictj-report.joho.or.jp/2001-02/sp05.html>).

312) 이하의 내용은 浜村彰, “プラットホームエコノミーと労働法上の課題-プラットホームエコノミーで働く就労者の労働者性について”, 労働調査, 2018.08, 6-7頁.

도 충족한다고 할 수 있다. 그리고 배달 업무를 등록배달원 자신이 하는 것이 당연하게 전제되어 있다고 생각되고, 보수에 대해서는 배달요금은 우버 이츠가 사전에 일률적으로 결정하고 있으며, 배달원이 고객과 직접 교섭할 수 없는 것은 물론, 요금도 신용카드로 고객이 우버에게 지불하지만, 그와는 별도로, 고정단가에 더불어 거리에 따라 증액되는 보수 등이 배달업무의 대가로 운전자에게 지불되기 때문에, 보수의 노무대가성이 있다고 볼 수 있다.

(2) 비대면형 클라우드 워크 종사자의 근로자성

비대면형 클라우드 워크 종사자의 근로자성에 대해서, 이시다 교수는 비대면형에는 재위탁형과 중개형이 있는데, 재위탁형은 사업자가 유저로부터 수주한 업무를 종사자에게 재위탁하는 유형이다. 이 경우, 사업자와 종사자 간에 직접적인 계약관계가 발생하므로 근로자성이 인정될 가능성이 있다고 본다. 한편 클라우드 소싱에서 마이크로 태스크형과 같은 사업자가 유저와 종사자를 중개하고 있는 것에 불과한 경우에는 근로자성을 인정하는 것이 어렵다고 본다.³¹³⁾

하마무라 교수 역시 유사한 견해를 보이고 있다. 하마무라 교수³¹⁴⁾는 플랫폼이 발주자(클라우드 소서)와 클라우드 워커 간의 중개자로서의 역할만 하는 경우, 또한 클라우드 소서가 플랫폼을 개재하여 스팟적으로 다양한 클라우드 워커에게 발주하고, 클라우드 워커의 업무의 진행방법에 대해서도 지휘명령을 하지 않고, 클라우드 워커도 자신의 재량으로 노무를 수행하거나 특정물을 작성하거나 하는 경우에는 플랫폼 및 발주자와의 관계에서 클라우드 워커

313) 石田眞, “ICTの発展で広がる「労働プラットフォーム」労働法はどう対応できるのか”, 2020.01.17. (<http://ictj-report.joho.or.jp/2001-02/sp05.html>).

314) 이하의 내용은 浜村彰, “プラットホームエコノミーと労働法上の課題-プラットホームエコノミーで働く就労者の労働者性について”, 労働調査, 2018.08, 7-8頁.

의 노동법상의 근로자성을 인정하는 것은 어렵다고 본다.

다만, 데이터 입력 등 플랫폼이 클라우드 소서로부터 업무를 일괄 수주하여 그것을 세분화하여 클라우드 워커에게 재위탁하는 마이크로 태스크형의 클라우드소싱의 경우로, 플랫폼이 클라우드 워커에게 업무의 내용과 일의 방법 및 진행방법을 구체적으로 지시하고 있는 때에는 클라우드 소싱 사업자인 플랫폼과의 관계에서 클라우드 워커의 근로자성이 인정될 가능성이 있다고 본다.

그리고 프로젝트형 클라우드 소싱의 경우에는 플랫폼이 중개자로 일관하여 클라우드 워커에게 업무의 진행방법을 지휘명령하지 않는 경우에는 클라우드 워커의 근로자성을 인정하는 것은 어렵다. 다만, 플랫폼과는 별도로, 예를 들어 홈페이지의 작성을 의뢰한 클라우드 소서가 이를 수주한 클라우드 워커와 빈번하게 커뮤니케이션을 하고, 홈페이지의 내용과 업무의 진행방법에 대하여 구체적인 지시를 하는 경우에는 발주자와 클라우드 워커가 형식상 도급계약 등을 체결하고 있다고 해도 클라우드 워커의 근로자성이 인정될 가능성도 있다고 보고 있다.

마지막으로 오오우치 신야 교수는, 클라우드 워크를 둘러싼 법적 문제와 관련하여, 업무위탁계약을 체결하고 있어도 당연히 노동법 적용이 없는 비근로자로 간주되는 것은 아니고, 취업의 실태를 보아 사용종속관계가 확인되면 근로자가 된다(이른바 위장자영업자)고 한다. 클라우드 워크는 인터넷 업자(플랫폼이라고 불리기도 함)가 중개하는 경우가 많은데, 중개하여 기업에 소개하는 자가 근로자에 해당하는 경우에는 직업소개에 해당하여 사업허가를 얻지 않으면 직업안정법 위반이 되기도 한다고 지적한다.³¹⁵⁾

315) 大内伸哉, “AI時代の働き方と方-2035年の労働法を考える”, 弘文堂, 2017, 176頁 참조.

3. 플랫폼노동 종사자의 사회보장관계법 적용논의와 과제

가. 근로자가 아닌 자의 사회보장관계법의 적용

앞에서 언급한 것처럼 일본 정부는 플랫폼노동 종사자는 자영업자 또는 프리랜서로 파악하고 있는 것으로 보인다. 이들은 노동기준법상의 근로자가 아니면 고용보험 및 산재보험의 적용이 되지 않는다. 산재보험의 경우, 근로자가 아닌 중소기업주 및 일인친방(一人親方)이라고 하는 개인사업주 등의 일부 정해진 특수 업종에 대해서는 특별가입의 형태로 산재보험에 가입할 수 있는 있지만, 플랫폼노동 종사자는 여기에 해당되지 않아 사회보장관계의 적용은 전무한 상태라고 보아야 할 것이다.

그러므로, 부상 및 질병(사상병, 업무재해), 실업, 임신 및 출산, 육아 및 돌봄, 노후 생활에 대하여 근로자와 자영업자 간에는 현행 제도상에 여러 가지 격차가 존재한다. 예를 들면, 업무를 원인으로 하는 부상 및 질병의 경우, 자영업자는 산재보험급여를 받을 수 없고, 일인친방 등 산재보험에 임의로 특별가입하고 있는 자만이 보험료 자기부담으로 보험급여를 받을 수 있다.³¹⁶⁾

316) 일본의 노재보험법(산재보험법)은 노동기준법에 근거로 한 사업주의 재해보상책임을 담보하는 것을 기본으로 하는 법률로, 보험료는 전액 사업주가 부담한다. 노동기준법상의 근로자가 아닌 자에 대해서는 대상으로 되어 있지 않지만, 근로자 이외의 자로 업무의 실패, 재해의 발생상황에 비추어 보아 근로자에 준하여 보호하는 것이 적당하다고 인정되는 자로, 일정한 요건을 충족시키고 임의로 가입신청 절차를 한 자에 대해서는 근로자로 보아 업무재해 및 통근재해에 대하여 보험급여 등을 하고 있는 특별가입제도가 있다. 특별가입제도로 산재보험에 가입할 수 있는 범위는 ① 중소기업주와 그 사업에 종사하는 자(제1종 특별가입자), ② 일인친방 등 그 사업에 종사하는 자(제2종 특별가입자), ③ 특정작업종사자(제2종 특별가입자), ④ 해외파견자(제3종 특별가입자) 등이다.

보상의 대상범위는 가입자마다 특정 업무재해 및 통근재해가 된다. 통근재해는 일반 근로자의 경우와 마찬가지로 취급되지만, 개인택시업자, 개인화물운송업

국민개보험제도 하에서는 자영업자도 국민건강보험, 국민연금보험 가입이 의무화되어 있지만, 근로자와는 달리 사상병 휴직중의 상병수당금을 받을 수 없다. 업무가 중단된 경우, 수급자격을 충족시키고 있는 근로자는 고용보험급여를 받을 수 있지만, 이에 반해 자영업자에게는 공적인 공제제도(소규모기업공제제도 등)에 의한 지원이 있을 뿐이다. 또한 육아 및 개호휴업 중인 근로자는 고용보험에서 육아 및 개호휴업급부를 받을 수 있지만, 자영업자는 그러한 제도를 이용할 수 없다.³¹⁷⁾

[표 7] 근로자 및 자영업자의 사회안전망

내용		근로자	자영업자
질병 및 부상	사상병	의료급여 ※보험료는 피보험자와 사업주가 원칙 절반	국민건강보험(의료급여) ※보험료는 피보험자가 전액 부담(감면제도 있음) (국민건강보험)
		휴업중 소득보장	건강보험(상병수당금) ※상병수당금 지급은 각 보험자의 판단
	업무상	의료급여 요양급여 산재보험(요양(보상)급여) ※보험료는 사업주가 전액부담 ※전액급여	국민건강보험(의료급여) ※보험료는 피보험자가 전액부담(감면제도 있음) 산재보험 ※일인친방, 특정 작업에 종사하는 자 등으로 특별가입하고 있는 자만(보험료는 자기부담)

자, 어선에 의한 자영업자 및 가내노동자 등은 대상외이다. 특별가입제도는 일인친방 등의 단체(특별가입단체)를 사업주로 간주하기 때문에, 특별가입단체가 절차를 해야 하는데, 보험료는 특별가입자의 부담이 된다(자영업자 등의 일본의 산재보험 가입에 대한 자세한 논의는 이정·박수경, “일본 산재보험 현황 및 사례조사”, 소상공인시장진흥공단, 2019를 참조할 수 있음).

317) 鎌田耕一, “雇用に依らない働き方をめぐる法的問題”, 日本労働研究雑誌, No.706, 2019, 14頁.

	휴업중 소득보장	산재보험(휴업(보상)급여) ※보험료는 사업주가 전액부담	(국민건강보험) ※상병수당금의 지급은 각 보험자의 판단 산재보험 ※일인친방, 특정 작업에 종사하는 자로 특별가입하고 있는 자만(보험료는 자기부담)
	장애가 남은 경우의 보상	산재보험(장애(보상)급여) ※보험료는 사업주가 전액부담	산재보험 ※일인친방, 특정 작업에 종사하는 자로 특별가입하고 있는 자만(보험료는 자기부담)
	장애연금	후생연금보험(장애후생연금) 및 국민연금(장애기초연금) ※장애등급에 따라서는 장애후생연금만 지급 ※보수액에 따라서 보험료는 피보험자와 사업주가 절반	국민연금(장애기초연금) ※정액 보험료를 피보험자가 전액부담(면제제도 있음)
실업	실업중 소득보장	고용보험(구직자금) ※보험료는 사업주와 근로자가 절반	※공적인 공제제도(소규모기업공제제도(임의가입) 등)에 의한 지원 등을 이용가능
임산 및 출산	출산육아비용의 조성	건강보험(출산육아일시금)	국민건강보험(출산육아일시금)
	휴업중 소득보장	건강보험(출산육아일시금)	(국민건강보험) ※출산수당금 지급은 각 보험자의 판단
	사회보험료 면제	후생연금보험·건강보험(산전산후휴업기간 중 면제)	국민연금(산전산후기간중 면제) ※2019년 4월~(국민건강보험) ※조례의 규정이 있으면 감면가능
육아 및	휴업중 소득보장	고용보험(육아휴업급여, 개호휴업급여)	-
	사회보험료 면제	후생연금보험·건강보험	(국민건강보험)

개 호		(육아휴업기간중 면제)	※조례의 규정이 있으면 감면가능
노 후	노령연금	후생연금보험(노령후생연금) 및 국민연금(노령기초연금) ※보수액에 따라 보험료는 피보험자와 사업자가 절반	국민연금(노령기초연금) ※정액의 보험료를 피보험자가 전액부담(면제제도 있음)

출처: 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する 検討会”, 第6回資料9 「セーフティネットの現状(イメージ)」, 2019.03.01.

학설로는 현행 특별가입제도를 확충하여 고용유사한 일하는 방식을 하는 자도 적용대상에 추가하는 방법을 제창하는 학설이 유력하지만, 이 경우에는 고용유사한 일하는 방식을 하는 자의 보험료액 및 급여내용, 특별가입단체의 조직화 등 몇 가지 과제가 남아 있다. 이에 반하여, 발주자에게 재해보험에 대한 가입을 강제하고, 동시에 보험료의 일부 부담을 발주자에게 요구하는 독자적인 재해보상제도를 마련하는 것도 주장하는 학설도 있다.³¹⁸⁾

[표 8] 일본 노재보험법상 특별가입제도(자영업자의 산재보험 가입)

<p>■ 근로자를 사용하지 않고 특정한 사업을 하는 것을 상대로 하는 일인친방(一人親方) 등</p> <p>제2종 특별가입자인 일인친방은 근로자를 사용하지 않고 사업을 하는 자에 한정됨.</p> <p>① 자동차를 사용하여 행하는 여객 또는 화물 운송의 사업(개인택시업자나 개인화물운송업자 등),</p> <p>② 토목, 건축, 기타 공작물의 건설, 개조, 보존, 원상회복(주), 수리, 변경, 파괴 혹은 해체 또는 그 준비사업(목수, 미장이, 비계공 등 (주: 오염제거를 목적으로 행하는 고압수에 의한 세정이나 배수구에 쌓인 퇴적물의 제거 등의 원</p>
--

318) 鎌田耕一, “雇用に依らない働き方をめぐる法的問題”, 日本労働研究雑誌, No.706, 2019, 14頁.

상회복 사업도 포함),

- ③ 어선에 의한 수산동식물 채포 사업(⑦에 해당하는 사업을 제외),
- ④ 임업의 사업,
- ⑤ 의약품의 배치판매(의약품 의료기기 등 법 제30조의 허가를 받고 행하는 의약품의 배치판매업)의 사업,
- ⑥ 재생이용의 목적이 되는 폐기물 등의 수집, 운반, 선별, 해체 등의 사업,
- ⑦ 선원법 제1조에 규정하는 선원이 행하는 사업

■ 특정한 작업에 종사하는 자

- ① 특정한 위험유해한 농작업에 종사하는 자
- ② 특정한 중업기계를 이용하여 농작업을 하는 자
- ③ 국가 또는 지방공공단체가 직접 또는 위탁하여 실시하는 직장적응훈련으로 행해지는 작업에 종사하는 자
- ④ 위험유해한 작업에 종사하는 가내노동자
- ⑤ 노동조합 등 상근직원
- ⑥ 돌봄작업종사자

출처: 이정·박수경, “일본 산재보험 현황 및 사례조사”, 소상공인시장진흥공단, 2019의 내용을 참조로 재구성함.

나. 일본 정부에서의 입법 관련 논의 상황

일본 정부에서는 저출산 고령화와 라이프스타일이 다양화되는 가운데, 누구라도 안심할 수 있는 사회보장제도에 관계되는 검토를 하기 위해서 전세대형 사회보장검토회의를 개최하여 논의를 거듭하고 있다.³¹⁹⁾ 최근에 발표된 보고서(중간보고서)를 살펴보면, 프리랜서 등, 고용에 의하지 않는 일하는 방식

319) 全世代型社会保障検討会議:

https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/

을 하는 자에 대한 보호의 사회보장의 관점에서의 필요성이 논의되었다. 이 보고서에 따르면, 기술의 진전에 따라 인터넷을 통하여 단기·단발 업무를 도급받고, 개인으로 일하는 새로운 취업형태가 증가하고 있으며, 이는 다양한 일하는 방식의 하나로서 희망하는 개인이 개인사업주 및 프리랜서를 선택할 수 있는 환경을 정비할 필요가 있다고 지적한다.³²⁰⁾

프리랜서는 다양한 일하는 방식의 확대, 각 경제(gig economy)의 확대에 따른 고령자고용의 확대, 건강수명의 연장, 사회보장의 지탱자와 일하는 사람의 증가 등의 관점에서 그 적정한 확대가 불가결하다는 점을 지적한다.³²¹⁾

특히, 프리랜서로 일하는 사람의 보호를 위하여 노동자재해보상보험(산재보험)의 활용을 도모하기 위한 특별가입제도의 대상확대 등에 대하여 검토하기로 하였다. 또한 프리랜서로서 일하는 사람도 가입할 수 있는 공제제도(소규모기업공제 등)의 활용촉진을 도모하기로 하였다. 이와 함께 프리랜서로 일하는 사람의 remote work 환경 정비를 지원하기로 논의하고 있다.³²²⁾

이상의 논의에서 알 수 있듯이, 일본 정부는 플랫폼노동 종사자를 비롯한 프리랜서 등의 사회보장법관계의 확대에 대해서도 기존의 노동자재해보상보험법상의 특별가입제도의 대상 확대의 검토를 통하여 산재보험 적용확대를 도모하고 있는 것으로 보인다. 다만, 플랫폼노동 종사자에 대한 산대보험의 적용확대의 가능성은 보이지만, 고용보험 적용확대에 대한 논의는 보이지 않는다.

다. 우버 이츠의 경우

320) 全世代型社会保障検討会議, “全世代型社会保障検討會議中間報告”, 2019.12.19., 8-9頁.

321) 全世代型社会保障検討会議, “全世代型社会保障検討會議第2次中間報告”, 2020.06.25., 3頁.

322) 全世代型社会保障検討會議, “全世代型社会保障検討會議第2次中間報告”, 2020.06.25., 4-5頁.

한편, 음식택배대행서비스를 하는 “우버 이츠”를 운영하는 우버 재팬은 배달원이 배달중에 사고로 부상을 입은 때에 “위로금”을 지급하는 제도를 2019년 10월 1일부터 시작하였다.³²³⁾ 배달원은 우버와 고용계약을 맺지 않은 “개인사업주”로, 산재보험이 적용되지 않는 문제가 있었다. 이에 이 “상해보상 제도” 우버와 미츠이스미토모화재해상보험과 공동으로 만든 것으로, 우버가 미츠이스미토모해상보험의 보상제도비용보험에 가입하여 위로금 비용을 보험금으로 충당하는 것이다. 이 때 배달원의 비용부담은 없다. 이것은 자전거 및 바이크, 경자동차를 이용하는 우버 이츠 배달원이 배달 요청을 받은 시점에서 배달이 완료 또는 취소되기까지 동안에 발생한 사고에 대하여 적용된다.

4. 소결

가. 플랫폼노동 종사자 보호방식

일본에서는 플랫폼노동 종사자의 법적 보호 대상은 온 디맨드형의 대면형 보다는 클라우드 워크형의 비대면형에 논의의 중점이 놓여져 있는 것으로 보인다. 그 이유는 일본 정부가 2010년대에 들어서부터 고용형태의 다양화와 일과 생활 조화의 관점에서 텔레워크의 확산을 도모해온 점을 들 수 있다. 이에 자영형 텔레워크 및 프리랜서 등 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식이 늘어나 이른바 클라우드 워크 등이 증가하여 이에 대한 법적 보호가 논의되기 시작하였다고 볼 수 있다.

따라서 후생노동성 하에 “고용유사한 일하는 방식에 관한 검토회”에서 “텔레워크”와 “클라우드 소싱” 등 “고용에 의하지 않는 일하는 방식”을 대상으로 검토를 시작하였다. 하지만, 본격적인 입법을 위한 논의라고는 하기 어렵

323) 이하의 내용은 <https://www.uber.com/jp/ja/drive/insurance/>.

고, 실태의 파악 및 문제점의 발굴을 통하여 보호의 필요성에 대한 논의를 진행하고 있는 단계를 거치고 있는 중이라고 평가할 수 있다.

한편, 일본에서는 클라우드 워크 종사자를 포함한 플랫폼노동 종사자는 그 대부분이 고용계약이 아니라 개인도급을 중심으로 하는 계약형태에 의한 취업형태를 취하게 된다고 보아, 이러한 플랫폼노동은 특정 사용자의 지휘명령을 받고 “근로자”로 일하는 “고용관계”와는 다르다고 보고 있다. 따라서 이들을 근로자가 아니라 “고용”과 “자영”의 중간적인 일하는 방식, 또는 자영업자, 개인사업주, 프리랜서, 개인업무도급 종사자 등으로 보고 있다.

일본은 영국 및 독일 등과 달리, 개별노동관계법에서의 근로자에 대한 확장개념을 인정하지 않는다. 따라서 노동기준법상의 근로자로 인정받지 못하면, 기본적으로는 노동관계법령의 보호를 받지 못한다(노동조합법상의 근로자에 해당되면 단체교섭권 등은 인정된다). 그렇다 보니, 고용관계를 전제로 한 노동으로 근로자성이 인정되고 있지 못한 관계로, 노동기준법 및 노동조합법상의 보호가 미치지 않고 있으며, 산재보험 및 고용보험 등의 사회보장법 관계의 보호도 미치고 있지 못한 상태로 볼 수 있다.

그러므로 이들 플랫폼노동 종사자에 대해서는 가내노동법에서의 내직자에 대한 최저공임 등의 보호 구조 및 노재보험법 등에서의 일부 일인친방 및 가내근로자의 특별가입제도 등을 참고로, 근로자성을 확대하는 것이 아니라, 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람에게 보호의 내용을 고려하여 별도 필요한 조치를 강구하는 방법으로 논의를 진행하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

나. 평가

현재 일본 정부는 플랫폼노동 종사자 가운데, 자영형 텔레워크 종사자(클라우드 워커 포함)에 대한 노동법상의 법적 보호에 대한 논의는 진행하고 있지만, 어떠한 방식 및 법률로 보호해야 할지에 대해서는 계속 논의를 거듭하

고 있는 단계로서 구체적인 입법안 발의 등의 동향은 보이지 않는다.

즉 현 단계에서는 플랫폼노동 종사자를 보호하는 새로운 법률 제정의 논의는 없는 상황이다. 플랫폼노동 종사자(특히, 클라우드 워크 종사자 등의 자영형 텔레워크에 대한 논의가 중심)에 대한 논의로는 근로자성을 확대하는 것이 아니라, 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람에게 보호의 내용을 고려하여 별도 필요한 조치를 강구하는 방법으로 논의를 진행하고 있다.

하지만 플랫폼노동 종사자는 근로자성이 인정되고 있지 못한 관계로 종래의 노동기준법 체계에서의 보호가 미치지 못하므로, “자영형 텔레워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인”의 발표, 종래의 경제법 및 가내노동법 상의 보호를 확대하고자 하는 방향으로 논의가 진행되고 있어 향후의 논의의 향방이 주목된다.

또한 플랫폼노동 종사자 보호를 위한 입법화에 이르지 못한 상황이지만, “자영형 텔레워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인” 및 프리랜서에게 적용되는 가이드라인(논의 중) 등을 마련하여 플랫폼노동 종사자의 보호를 도모하고 있다. 특히, 자영형태의 취업자의 거래에는 노동법에 의한 개입이 어려운 상황이며, 향후 이러한 일하는 방식이 양호한 취업기회가 되기 위해서는 시장환경을 정비하는 정책이 필요하다. 즉, 계약의 적정화가 중요한데, 후생노동성의 “자영형 텔레워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인”의 내용은 주문자에게 일정한 사항 준수를 요구하는 것으로서, 가내노동법과 마찬가지로 종속근로자의 보호의 연장선상에 있는 룰이라고 평가된다.³²⁴⁾

물론 이는 소프트로(soft law)적인 대응으로서 법적 강행력은 없다. 하지만, 법의 보호의 사각지대에 있는 플랫폼노동 종사자에 대하여 향후 최종적인 입법화를 위한 중간적인 단계에서 일정한 보호 장치를 마련하고 있는 것으로

324) 大内伸哉, “AI時代の働き方と方-2035年の労働法を考える”, 弘文堂, 2017, 189-190頁 참조.

서 그 기능을 평가할 수 있을 것이다.

일 본	
개별적 노동관계법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 일본의 경우, 플랫폼노동 종사자에 대하여 규율하는 법제가 없는 상황이며 따라서 명확한 정의가 없는 상황임. ▪ 일본 노동기준법에서 정의하는 근로자는 직업의 종류를 불문하고 사업 또는 사업소에 사용되는 자로 임금을 지급받는 자(노동기준법 제9조)임. ▪ 일본 정부는 플랫폼노동 종사자를 노동기준법상의 근로자가 아닌 “고용유사한 일하는 방식을 하는 자”로 보아 자영업자 또는 개인도급업자 등으로 보고 있음. ▪ 그러므로 플랫폼노동 종사자는 근로자성이 인정되고 있지 못한 관계로 종래의 노동관계법 및 사회보장법 체계에서의 보호가 미치지 못하고 있음. 즉, 개별노동관계법에서의 근로자에 대한 확장개념을 인정하지 않기에, 따라서 플랫폼노동 종사자는 개별적 노동관계법의 적용이 없음.
집단적 노동관계법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 일본 노동조합법에서 정의하는 근로자는, 직업의 종류를 불문하고 임금, 급료, 기타 이에 준하는 수입으로 생활하는 자를 말함(노동조합법 제3조). ▪ 노동조합법상의 근로자는 자신의 노동력이라는 특수한 재화를 제공하여 대가를 얻는 생활하기 때문에, 상대방과의 개별 교섭에서는 교섭력에 격차가 발생하여 계약자유의 원칙을 관철해서는 부당한 결과가 발생하므로, 노동조합을 조직하여 집단적 교섭을 통한 보호가 도모되어야 하는 자가 폭넓게 포함된다고 해석됨. ▪ 그러므로 노동조합법상의 근로자에 해당되면 단체교섭권 등은 인정됨.
사회보장관 계법	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동기준법상의 근로자가 아니면, 고용보험 및 산재보험의 적용이 되지 않음. ▪ 다만, 노재보험법(산재보험법)에서 일부 일인친방(일부 직종의 개인사업주(자영업자)) 및 가내노동자가 산재보험 특별가입제도를 이용하여 산재보험의 가입이 가능함. ▪ 이것은 근로자성을 확대하는 것이 아니라, 산재보험 특별가입제도와 같이 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람

	<p>에게 보호의 내용을 고려한 것임.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 산재보험 특별가입제도의 확대 등을 통하여 플랫폼노동 종사자에 대해서도 별도 필요한 조치를 강구해야 한다는 논의가 있음.
<p>기타 법률 및 제도</p>	<p>【가내노동법】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 가내노동자의 근로조건 향상과 생활의 안정을 도모하기 위해서 위탁자와 가내노동자에게 일정한 의무를 부과하는 법률로, 가내노동수첩의 교부에 따른 계약내용의 명시, 공임의 지불시기와 장소, 최저공임제도, 안전위생대책 등이 규정하는 “가내노동법”이 있음. ▪ 이를 통하여 이른바 클라우드 워크 종사자(일본에서는 자영형 텔레워커의 한 종류로 언급하고 있음)에 대하여 일정한 범위의 도급업무나 위탁업무에 대해서는 가내노동법에서의 대급의 지급 및 취업조건에 일정한 영향을 미치고 있음. <p>【자영형 텔레워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인】</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 이 가이드라인에서는 주문자가 지켜야 하는 사항으로서, 모집내용의 명시나 계약조건 문서명시·보존, 계약조건 변경과 계약해제, 계속적인 주문의 중지의 경우의 사전 예고, 건강확보조치 등의 사항이 제시되어 있음. ▪ 또한 클라우드 소싱 등의 중개사업자에게 요구되는 사항으로서, 모집단계에서 모집내용을 명시하기 위한 지원사항, 수수료를 징수하는 경우, 텔레워커나 응모자의 개인정보 취급, 고충처리체제 정비, 주문자인 중개사업자에게 요구되는 사항 등이 제시되어 있음.

VI. 시사점 및 정책과제

이하에서는 연구 대상 국가별 플랫폼노동 종사자 관련 시사점 및 정책과제를 중심으로 기술하도록 한다.

1. 독일

가. 시사점

우선, 독일의 경우 플랫폼노동 형태가 너무나 다양하고 복잡하여 포괄적이고 단일한 방식의 해결방안은 불가능한 상황이며, 기존의 법적상황을 기초로 하여 플랫폼노동 종사자의 법적 지위를 검토하고 있다.

이러한 법적 지위 검토를 위한 논의 구조, 즉 프레임은 먼저 플랫폼 노동 종사자를 직 워커와 클라우드 워커로 구분하고, 직 워커의 경우 일반적으로 주문은 온라인으로 전송되고 배송은 오프라인으로 전달되는 방식의 노무를 제공하는 자를 일컫는데 반해, 클라우드 워커의 경우 주문과 작업결과 전달이 모두 온라인으로 이루어지는 방식이어서 스마트폰이나 PC를 통해 장소에 구애받지 않고 전 세계 어디서나 작업활동을 수행할 수 있다는 점을 전제로 하고 있다. 이를 토대로 플랫폼 노동 종사자를 근로자, 유사근로자 그리고 가내근로자로서 적용 가능성 여부를 개별적 근로관계법, 집단적 노사관계법 그리고 사회보장법의 영역에서 각각 구분하여 검토하는 방식이다.

특이한 점은 플랫폼노동 종사자의 법적 지위와 관련한 전반적인 논의의 중심에는 직 워커보다는 클라우드 워커에 놓여있다는 점이며, 특히 이러한 경향은 집단법의 영역에서 더욱 강하게 나타나는 점 끝으로 적용 가능성이 높은 것으로 평가되는 부분은 클라우드 워커를 가내근로자로 분류하는 경우이다.

따라서 구체적인 적용 영역별 시사점은 가내근로자로서 적용 가능성과 집

단법 영역에서 적용 논의와 과제로 제한하여 간략히 요약하도록 한다.

먼저 클라우드 워커를 가내근로자로 볼 수 있는지 여부와 가내근로자에 준하는 법적 보호 방안을 별도로 마련하는 논의가 가장 현실적이며 수용 가능성이 높다고 생각된다. 이러한 논의의 중요성은 전통적인 가내근로가 오늘날 의미에서 재택근로와 유사하고, 클라우드 워커의 경우 재택근로의 방식으로 업무를 수행하는 경우도 있기 때문이다. 물론 독일 가내노동법상 가내근로자는 기업에 고용되어 있지는 않고 회사구조에 관여하지 않지만 경제적으로 완전히 의존하는 사람들의 자영업 활동을 특별한 보호를 향유한다. 이러한 측면에서 가내근로자는 독일법상 원칙적으로 유사근로자로 인정되는 것이다. 전통적인 의미의 가내근로에 해당하는 산업이나 상업 부문의 감소로 인해 이러한 형태의 고용의 중요성은 감소하고 있고 가내노동법 전반의 구조와 내용이 오늘날 디지털 기반 재택근무와 비교해 근본적인 차이는 있음에도 불구하고, 오늘날 디지털 기반으로 한 작업 형태에 대한 보호방안을 마련하기 위한 논의에 있어서 중요한 논의점이 됨은 부정할 수 없다.

집단법의 영역은 노동조합 중심의 실무적 논의와 입법적 과제 그리고 사업장조직법을 중심으로 한 이원화된 논의가 이루어지고 있으며, 우선 전자와 관련해 노동조합이 수행하고 있는 다양한 실무적 지원방안과 후자와 관련해서는 클라우드 워커를 중심으로 독일의 사업장조직법에 근거한 사업장협의회 참여권이나 정보권 그리고 공동결정권의 적용 가능성을 제시하고 있다. 또한 입법적 과제 부분은 플랫폼 중개자와 플랫폼 노동 종사자 들간 임금협약을 체결할 수 있는 기회 제공 및 플랫폼이 노동조합에게 플랫폼 노동 종사자와 접촉 및 지속적인 커뮤니케이션 기회를 제공할 수 있는 법적 의무 도입 등을 제시하고 있는 부분은 시사하는 바가 크다.

나. 정책과제

(1) 개별적 근로관계법

독일법상 플랫폼 노동 종사자의 법적 지위를 별도로 인정하는 법률이나 법적 규정 그리고 판례법리도 존재하지 않는다. 이러한 독일의 법적 상황은 노무제공자를 근로자, 유사근로자 그리고 자영업자로 구분하고 있고 이 중 근로자는 노동법의 전부 적용을 유사근로자는 노동법의 일부 적용을 통해 보호를 받는 입법 체계를 유지하고 있는 결과에 따른 것이다. 특히, 독일의 입법과 판례는 노무제공자의 근로자성 판단기준은 인격적 종속성으로 유사근로자성 판단기준은 경제적 종속성으로 판단하고 있다.

먼저 플랫폼 노동 종사자 고유의 업무 수행 및 결정 방식을 고려할 때 인격적 종속성을 인정하는 것은 현재로서는 어려운 문제다. 한국의 경우도 마찬가지다. 다만, 독일이나 한국 모두 근로자성 여부를 유형론적 고찰 방법을 통해 판단하고 있는 점과 Uber 운전기사의 사례와 같이 사실적 근로관계를 충족하는 지표가 존재하는 경우에는 개별적 근로관계법상 근로자로 인정될 수 있을 것이다.

다음으로 플랫폼 노동 종사자의 유사근로자로서 적용 가능성에 대한 부분을 살펴보도록 한다. 독일에서 유사근로자 개념과 한국에서 특수형태근로종사자 개념은 대체로 일치된 개념을 볼 수 있다. 하지만 두 가지 중요한 차이가 있다. 첫째, 유사근로자로 인정될 경우 독일이 한국보다 더 넓은 법적 보호를 제공한다는 점이다. 한국은 산업안전보건법과 산업재해보상보험법만 이들에게 적용가능하기 때문이다. 둘째, 한국은 유사근로자에 해당하는 직종을 특정하고 있어 독일과 같이 별도의 유사근로자로서 지위 확인이 필요 없다는 점이다.

독일에서 플랫폼 노동 종사자와 유사근로자의 관계에 관한 논의는 경제적 종속성 그 자체에 대한 판단기준의 적정성에 관해 집중하는 것이 아니라 현재

의 제한된 노동법적 보호를 보다 포괄적인 형태로 제공할 필요성이 있다는 측면에서 입법적 과제를 제시하는 방식으로 이루어지고 있다. 지금까지 보호되는 근로조건은 차별금지, 산업안전보건, 직장내 성희롱, 휴가, 단체협약, 재판 청구권이며 추가로 노동재해시 책임면책, 질병발생시 경제적 보장, 어느 정도의 해고보호 그리고 사업장협의회 참여권 등이 논의되고 있다. 따라서 독일에서 유사근로자 관련 논의는 플랫폼 노동 종사자에 특화된 사항이 아니므로 사실상 정책과제를 도출하는 것은 어렵다. 그럼에도 불구하고 향후 지금과 같이 개별법에서 특례형태로 적용할 경우 우선적으로 고려할만한 근로조건 분야로 채택할 수 있을 것이다.

마지막으로 클라우드 워커를 가내근로자로 볼 수 있는지 여부와 가내근로자에 준하는 법적 보호 방안을 별도로 마련하는 논의다. 이러한 논의의 중요성은 전통적인 가내근로가 오늘날 의미에서 재택근로(Telearbeit)와 유사하고, 플랫폼 노동 중 클라우드 워커의 경우 재택근로의 방식으로 업무를 수행하는 경우가 있기 때문이다.

물론 가내노동법상 가내근로자로 인정되기 위해서는 이 법상 가내근로자가 될 수 있는 법적 자격과 요건을 갖추어야 한다. 다만, 엄밀한 의미의 가내근로는 전통적으로 제조업 분야만을 대상으로 하지만 독일은 1990년대 초부터 재택근로에 따른 문서처리, 데이터 입력 작업 등이 확산되면서 독일 가내노동법의 보호범위에 정보통신 기기를 활용한 사무작업의 일부도 판례가 인정하고 있다.

이러한 논의의 법적 실익은 독일법상 가내근로자는 기본적으로 유사근로자이나 이들의 지위를 특별히 고려하여 노동법의 일부 규정들을 특례 형식으로 적용하기 때문이다. 따라서 향후 클라우드 워커를 위한 별도의 입법을 제정할 경우 독일에서 가내노동법의 기초적인 법 체계와 내용 그리고 최근 재택근로 형태를 판례가 적극적으로 가내노동으로 인정하는 등의 유연한 법리를

고려하는 것이 필요하다.

(2) 집단적 노사관계법

독일에서 플랫폼노동에 대한 보호와 관련해 국내에 정책적 과제를 제시할 수 있는 부분은 노동조합이 수행하고 있는 다양한 실무적 지원방안들이다. 우선 IG Metall이나 Verd.di와 같은 산별 노조가 중심이 되어 인터넷 사이트를 운영하며 플랫폼 이용 경험에 대한 설문조사를 기반으로 플랫폼노동 종사자의 작업환경 개선을 시도하는 것이다. 그리고 IG Metall은 플랫폼 운영자의 행동 지침인 ‘Code of Conduct’의 10가지 기본원칙 내지 규칙을 수립 및 개정하는 과정에 참여하였고, 이 지침이 플랫폼 사업 운영시 준수해야 할 기준을 정하고, 이 지침을 근거로 플랫폼 운영자 간에 자율적 규제를 실시하는 계기를 마련하게 되었다. 행동지침의 내용을 보면 예컨대, 플랫폼의 적법성, 법적 지위의 명확화, 공정하고 적절한 보수 지불 등인데 매우 광범위하게 플랫폼노동 종사자의 보호를 위한 규칙들을 정하고 있다. 그리고 최근에 이러한 행동지침을 감시 내지 보완하기 위해 옴브즈맨을 설립해 기본협정 체결시 행동지침이 고려될 수 있고 촉진될 수 있는 개입정책을 추진하고 있다.

이와 같은 독일 노동조합의 대응은 현행법 체계내에서 합리적으로 수행할 수 있는 가능한 관여 정책으로서 노동조합이 기본적으로 플랫폼노동에 대한 관심이 높다는 것을 보여준다. 그리고 앞서 Crowd-Worker관련 판결에서 본바와 같이 IG Metall이 소송대리나 법률자문과 같은 지원 서비스를 제공하고 있는 점 또한 플랫폼노동을 둘러싼 문제에 대한 대책으로서 검토해볼만한 정책적 방안으로 적정할 것이다.

(3) 사회보장법

마지막으로 플랫폼노동 종사자에 대한 사회보험법 적용 논의는 아직 초기 단계 수준이며, 기존 연금보험에서 취업자지위확인절차에 따라 외관자영업자로 인정받으면, 사회보험법이 전면 적용되는 방식을 유지하고 있다.

노동법의 경우와 마찬가지로 플랫폼노동 종사자를 가내근로자 지위로 인정하는 논의가 주요하게 다루어진다. 이는 사회법전 제4권 제12조 제2항에서 가내근로자를 사회보험법상 취업자로 간주해 사회보험가입의무가 적용되기 때문이다. 다만, 이 경우에도 가내노동법을 이들에게 적용하기 위해 입법개정이 필요한 부분은 남은 과제다.

그밖에 개별 사회보험 중 연금보험에 가입을 포함하는 논의가 있다. 독일 연금보험법은 다른 사회보험 분야와 달리 근로자와 유사한 자영업자 개념을 적용해 자영업자의 가입을 강제할 수 있는 근거규정이 있기 때문이다. 연금보험법에서 당연가입 대상 피보험자로서 근로자와 유사한 자영업자는 두 가지 요건[연금보험법 제2조 제9호 a)와 b)]을 충족하는 경우 강제가입 대상에 포섭되게 된다.³²⁵⁾ 자신의 독립적 활동과 관련하여 통상 보험가입의무가 있는 근로자를 고용하지 않거나(a) 지속적으로 그리고 본질적으로 단 1인의 위탁자를 위해서만 활동하는 자(b)이어야 한다. 독일은 우리와 같이 지역가입자 개념이 존재하지 않았기 때문에 종래부터 특정 직역(교사, 간호사, 예술가, 선장 및 어부 등)을 대상으로 일정 요건을 충족한 자영업자에 한해 연금보험 가입을 의무화하다가 이후 1998년 법 개정³²⁶⁾으로 그 대상을 확대하게 되었다. 따라서 한국의 연금보험법은 자영업자가 지역가입자로 보험가입이 가능하기 때문에 독일에서 논의 과제로부터 정책적 시사점은 특별히 확인할 수 없다.

325) 다만, 기존 특정 직역 종사자들은 임의탈퇴가 허용되지 않지만, 독립적 활동자로서 일반적인 자영업자(독일 사회법전 제6권 제2조 제9호)는 임의탈퇴가 가능하다.

326) BGBl. | 1998 S. 3843 (Gesetz zu Korrekturen in der Sozialversicherung und zur Sicherung der Arbeitnehmerrechte vom 19. 12. 1998).

다른 한편 플랫폼 노동 종사자에게 연금보험에 가입할 수 있는 자격을 부여하더라도 보험료를 전액 부담해야 되는 부분이 문제가 된다. 따라서 예술가를 위한 사회보험제도가 별도로 존재하는 점을 고려해 플랫폼 노동 종사자 중 일부는 예술가사회보험법상 예술 내지 예술가 범주에 포섭되면 법적 보호가 가능하다는 견해도 있다. 다만, 이 경우에도 플랫폼 노동 종사자 중 이 법이 의미하는 인적 적용대상의 개념에 포함되는지 여부는 별도의 판단이 필요할 것이다.

(4) 독일 좌익당의 의제

최근 독일의 좌익당(Die Linke)이 2020년 1월과 9월에 각각 각 워커와 클라우드 워커의 양질의 일자리와 사회적 보장을 위해 정부법안 마련을 촉구하는 의제를 제출해 연방하원 총회에서 안건으로 상정된 바 있다.

각 워커에 대해서는 노동법 및 사회법상 플랫폼 운영자의 근로자임을 명확히 해야 하고, 이들의 지위확인절차에서 입증책임의 전환을 포함한 법안 제출을 연방정부에 요청하였고, 클라우드 워커에 대해서는 최저임금 도입과 사업장조직법상 공동결정권 보장 그리고 이들을 위한 단체협약이 독점규제 대상이 아님을 명확히 하고 1년 이내 클라우드 워커와 플랫폼 간의 분쟁에 대해 구속력 있는 중재위원회 설립과 플랫폼에 대한 노동조합의 집단소송권 확보 등에 관한 법안 제출을 연방정부에 촉구하고 있다.

독일의 모든 정당들이 이에 부정적인 입장을 보이기는 하였지만, 두 개 제안서에 공통적으로 포함된 통계의 필요성과 플랫폼 운영자에 대한 보고의무나 설명의무와 같은 협력의무를 제안한 의견은 플랫폼 노동 종사자의 지위나 규모 등을 파악하는데 매우 중요한 기초 정보가 될 수 있다는 점에서 국내에서도 이러한 제도 도입이 당면과제이자 정책과제임을 널리 인식할 필요가 있다고 본다.

2. 프랑스

프랑스의 플랫폼노동 종사자 관련 노동법 및 사회보장법의 시사점 및 정책과제를 살펴보면 다음과 같다.

가. 시사점

프랑스에서는 임금노동자와 독립노동자로 구분하여 노동법의 적용여부를 판단하고 있는데, 임금노동자에 대한 기준인 법적 종속관계의 개념이 한국의 근로기준법상 근로자성 판단기준과 비교할 때 상당히 넓은 것으로 보인다. 특히 위에서 본 바와 같이 최근 배달원 및 차량기사와 같은 플랫폼 노동자들에 대해 종속관계를 인정하여 임금노동자에 해당한다고 판단하였는데, 그 근거들을 보면 직접적, 구체적 지휘명령이나 통제가 아닌 포괄적, 간접적 감독 및 재권이 인정될 경우에 종속관계를 인정하고 있다.

노동법전에서는 위와 같은 임금노동자 개념에도 불구하고 임금노동자에 해당하지 않는 경우에도 노무제공관계 등으로부터 노무제공자가 상대방으로부터 노무제공 또는 경제활동에 있어 일정한 구속을 받을 경우에는 완전한 사업자가 아니라 그 범위 내에서 임금노동자 또는 그에 준하는 자로 보고 보호하고 있으며, 그 보호 범위는 노동관계 및 직업의 특성을 반영하고 있는데, 노동 3권을 기본적으로 보장하고 있다. 그리고 이에 대한 입법 방식을 특정 직업별로 하고 있는 것이 특징이다.

이러한 법제 환경에서 플랫폼노동 종사자에 대한 법원과 정부 및 의회의 접근은 다르게 나타나고 있다. 법원은 전통적인 임금노동자에 대한 판단기준을 적용하여 구체적인 노동관계에서 종속관계가 인정될 경우에는 플랫폼노동 종사자를 임금노동자에 포함시키고 독립자영노동자임을 부정하고 있다. 반면

에 정부 및 의회에서는 플랫폼노동 종사자들에 대해 독립자영노동자에 해당함을 전제로 노동조건 보호, 노동3권 보장, 산재보험 일부 보장 등을 통해 보호를 도모하고 있다. 이러한 정부 및 의회의 정책적 방향은 플랫폼노동 종사자의 보호와 동시에 플랫폼노동 종사자를 임금노동자로 인정함에 따른 플랫폼에 대해 과도한 법적 부담 내지 규제를 하지 않음으로써 플랫폼 경제의 활성화 등을 목적으로 하고 있는 것으로 보인다. 이러한 접근은 “공유 플랫폼의 장래의 발전을 헛되게 제한하지 않고 일반이익을 확보하고 다양한 경제 주체들 간의 대우의 평등을 보장하도록 하는 신중하고 균형적인 접근을 취하는 것이 중요하다.”는 유럽연합의 입장과 같은 맥락에 있는 것으로 보인다.

이러한 입법 정책적 방향에 따라 실제 프랑스에서는 최근 판례에서 플랫폼노동 종사자에 대한 임금근로자성을 인정하고 있더라도 위에서 소개한 법률에 의해 플랫폼노동 종사자의 임금근로자성이 부정되고 독립자영노동자로서의 지위를 가진다고 하더라도 실질적인 법적 보호 내용이 두텁기 때문에 플랫폼노동 종사자의 임금근로자성에 대한 법적 다툼은 많지 않을 것으로 예상하는 견해도 있다. 그렇지만 플랫폼의 사회적 책임현장의 도입에 따른 플랫폼노동 종사자에 대한 임금노동자성을 부정하고 프랑스 노동관계법의 적용 및 보호와 관련하여 기존의 임금노동자, 독립자영노동자의 구분에 더하여 혼합적인 지위를 가지는 플랫폼노동 종사자의 지위를 법적으로 도입하는 것은 노동관계에서의 지위와 보호를 중층화하는 것으로 이는 결국 임금노동자의 법적 보호를 약화시킬 것이라는 우려가 넓게 제기되고 있음도 주목된다. 어쨌든 정부와 의회의 입법을 통한 플랫폼노동 종사자에 대한 임금노동자성의 부정을 전제로 한 플랫폼에 의한 일정한 보호는 헌법재판소에 의해 위헌인 것으로 판단되었다. 따라서 플랫폼노동 종사자들의 법적 지위는 경우에 따라서는 향후 개별적인 법원의 판단에 의해 결정될 수밖에 없게 되었다.

프랑스의 노동법전 및 운송법전상 플랫폼노동 종사자의 보호와 관련한 특

징 및 시사점은 다음과 같다.

첫째, 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자에 대한 법적 정의와 관련하여, 노동법 전에서는 플랫폼을 ‘재화의 판매, 용역의 제공 또는 재화나 용역의 교환이나 공유를 목적으로 하는 자들을 전자 방식으로 원격 중개하는 기업’, 플랫폼노동 종사자를 ‘직업 활동에 종사를 위해 전자적 방식으로 중개하는 하나 또는 복수의 플랫폼을 이용하는 자’로 규정하고 있다. 이와 같이 프랑스 노동법전에서 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자에 대한 법적 규율에 있어 플랫폼 유형별로 접근하는 방식이 아닌 플랫폼 및 플랫폼노동 종사자에 대한 일반적인 정의 규정을 두고 이에 해당하는 경우 관련 규정들을 적용하는 방식을 취하고 있다.

둘째, 플랫폼노동 종사자에 대해 권리를 부여하고 플랫폼에 대해 의무를 부과하는 기본적인 요건으로 “플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우”를 설정하고 있다. 즉 플랫폼노동 종사자와 플랫폼 간의 권리의무관계에 대한 법적 근거를 플랫폼노동 종사자가 플랫폼과의 관계에서 사업자로서의 완전한 자율성이 제한되고 있는 점에서 찾고 있는 점이 주목된다.

셋째, 노동법전 및 운송법전에서는 이와 같은 법적 근거를 바탕으로 보호 내용과 관련하여서는 노동3권의 보장, 직업교육 및 산재보험에 대한 권리, 운송 플랫폼노동 종사자에 대한 노동이행 관련 각종 권리 보장 등을 규정하고 있다. 직업교육 및 산재보험과 관련하여서는 플랫폼이 책임을 부담하는 구체적인 요건을 플랫폼노동 종사자가 해당 플랫폼에서의 매출액이 일정한 수준 이상일 것으로 설정하고, 플랫폼이 부담하는 보험료 등의 범위의 상한을 설정하고 있는 점이 특징이다. 즉 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간의 구체적 노동관계로부터 책임의 근거, 범위 등을 설정하고 있음이 특징이다. 그리고 운송 플랫폼노동 종사자와 관련하여서는 주행거리·최저보장요금·수수료 공제에 대한 통지, 노무제공을 거절할 권리, 업무시간대 및 휴무시간에 대한 자유로운 선택

및 접속차단권을 보장하고 플랫폼의 연도별 플랫폼노동 종사자의 활동시간 및 활동소득에 대한 공개 등을 통하여 최소한의 권리보장과 투명한 운영을 확보하고 있음이 주목된다.

마지막으로, 운송 플랫폼 노동관계에서 위와 같은 최소한의 권리에 대한 추가적인 권리에 대해서는 플랫폼기업으로 하여금 플랫폼노동 종사자와의 협의를 통해 사회적 현장을 제정할 수 있도록 하고, 행정관청의 인증을 거친 경우에는 그 존재 자체만으로는 플랫폼과 플랫폼노동 종사자들 간에 법적 종속관계의 존재를 특징지을 수 없도록 하고 있다. 이와 같이 노동법전에서 규정하고 있는 최소 권리를 넘어서는 부분에 대해서는 운송 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간에 사회적 현장을 통해 자율적으로 정하도록 함으로써 소프트로(soft law)적인 접근 방식을 취하고 있고, 한편으로는 이러한 사회적 현장의 제정으로 플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간의 노동관계에서 플랫폼노동 종사자가 임금노동자로 인정될 위험의 방지를 고려하고 있는 점이 특징이다.

나. 정책과제

플랫폼과 플랫폼노동 종사자 간의 법률관계에 관한 프랑스의 사례를 바탕으로 우리나라의 정책과제를 노동관계의 영역별로 검토하면 다음과 같다.

(1) 개별적 근로관계법

플랫폼 노동관계의 다양성을 고려할 때, 전통적인 종속관계를 전제로 구성된 「근로기준법」 등 개별적 근로관계법의 체계, 내용과 근로자성 판단기준에 관한 현행 판례에 비추어 플랫폼노동 종사자를 일괄하여 근로자 범주에 포함하는 것은 어려울 것이다. 따라서 현행 「근로기준법」의 근로자 정의 규정을 포함한 전면적인 개정없이 플랫폼노동 종사자에 대한 근로기준법 등 적용과 관련하여서는 법원 등의 개별적·구체적 판단에 맡길 수밖에 없을 것이다.

플랫폼 노동관계를 입법을 통해 규율할 경우에 그 규율의 대상과 범위를 어떻게 설정할 것인지가 선결 과제인데, 이와 관련하여서는 프랑스의 입법 사례에서 볼 수 있듯이 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’와 같은 방식으로 한정하여 플랫폼 노동관계에서의 권리 및 의무의 법적 근거에 대한 토대를 마련하는 것이 중요할 것으로 보인다. 구체적인 규율의 내용과 관련하여서도 플랫폼 노동관계의 다양성으로 인해 일률적인 규율이 쉽지 않다. 이와 관련하여 프랑스의 입법 방식을 보면, 플랫폼 노동관계에 공통적인 규정과 운송플랫폼 노동관계에 대한 특별 규정으로 구성되어 있는데, 이는 입법 시 참고할 수 있을 것이다. 즉 플랫폼 노동관계에 대한 규율의 내용은 전체 플랫폼 노동관계에서 공통적으로 요구되는 일반적인 내용과 특정 분야 내지 유형의 플랫폼 노동관계에서 특별히 요구되는 내용을 범주별로 분리하여 체계화하는 방식이 필요할 것이다.

(2) 집단적 노사관계법

프랑스에서는 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’에 해당 플랫폼노동 종사자에 노동3권을 보장하고 있다. 「노동조합 및 노동관계조정법」상 근로자에 해당하는지에 대해 판례³²⁷⁾에서는 경제적·조직적 종속관계를 중심으로 노무제공관계의 실질에 비추

327) 대법원 2018. 6. 15 선고 2014두12598, 2014두12604 판결(“노동조합법상 근로자는 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, 노무 제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로

어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하면서 전속성과 소득 의존성을 핵심 징표로 고려하지 않고 있고³²⁸⁾, 고용노동부 등 행정관청에서는 최근 택배연대노동조합, 대리운전기사노동조합 등에 대해 노동조합 설립신고증을 교부하였다.³²⁹⁾

이러한 점을 고려할 때, 위와 같은 현행 판례의 판단기준을 바탕으로 하여 프랑스 사례와 같이 일정한 범주의 플랫폼노동 종사자에 대해서는 입법으로 노동3권을 보장할 수 있을 것이다.

(3) 사회보장법

현행 「산업재해보상보험법」(이하 ‘산재보험법’이라 한다)은 「근로기준법」상 근로자를 적용대상으로 하면서 특수형태근로종사자에 대한 특례를 규

부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 노동조합법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근로기준법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노동조합법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노동조합법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다”).

328) 대법원 2018. 10. 12 선고 2015두38092 판결(“방송연기자 중에는 참가인에게 전속된 것으로 보기 어렵거나 그 소득이 참가인으로부터 받는 출연료에 주로 의존하고 있다고 단정하기 어려운 경우도 있을 수 있다. 그러나 앞서 든 사정을 통해 알 수 있는 방송연기자와 참가인 사이의 노무제공관계의 실질에 비추어 보면, 방송연기자로 하여금 노동조합을 통해 방송사업자와 대등한 위치에서 노무제공조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크므로, 전속성과 소득 의존성이 강하지 아니한 측면이 있다 하더라도 이를 들어 방송연기자가 노동조합법상 근로자임을 부정할 것은 아니다”).

329) 한인상·신동윤, ‘플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제’, NARS 현안분석, vol. 76, 국회입법조사처.

정하고 있다. 이와 관련하여 산재보험법에서는 특수형태근로종사자를 계약의 형식에 관계없이 근로자와 유사하게 노무를 제공함에도 근로기준법 등이 적용되지 아니하여 업무상의 재해로부터 보호할 필요가 있는 자로서 ‘주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활하고, 노무를 제공함에 있어서 타인을 사용하지 않는 자’ 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 자로 규정하고 있다(제125조 제1항).

플랫폼노동의 비전속성, 단속성 등의 특징을 고려할 때 플랫폼노동 종사자가 위와 같은 산재보험법상 특수형태근로종사자의 요건을 충족하는 것은 쉽지 않아 플랫폼노동 종사자가 특수형태근로종사자로서 산재보험법의 적용을 받기는 어려울 수 있다. 그런데 산재보험법에서 그 적용과 관련하여 특수형태근로종사자에 대한 특례를 두면서 그 요건의 하나로서 ‘주로 하나의 사업에 그 운영에 필요한 노무를 상시적으로 제공하고 보수를 받아 생활할 것’(제125조 제1항 제1호)을 규정하고 있는데, 산재보험법의 취지, 목적 등을 고려할 때 이러한 요건에 대한 재검토가 필요할 것으로 보인다. 즉 산재보험법이 사업주의 사업영역에서의 위험에 대한 책임을 기초로 하고 있는 점에 비추어 왜 사업주가 업무상 재해에 대해 책임을 부담하여야 하는지 그리고 어떤 범위에서 책임을 부담할 것인지 등의 측면에서 볼 때 위와 같은 요건이 특수형태근로종사자에 대한 사업주의 산재책임의 근거로서 반드시 필요한 것인지는 의문이다.

이러한 점에서 프랑스의 입법에서 ‘플랫폼이 제공되는 용역 또는 판매되는 재화의 특성을 결정하고 그 가격을 정하는 경우’에 플랫폼노동 종사자가 해당 플랫폼에서의 매출액이 일정한 수준 이상일 때 해당 플랫폼이 산재에 대한 책임을 부담하도록 하며, 이 경우에도 플랫폼이 부담하는 보험료 등의 범위의 상한을 설정하여 구체적 노동관계로부터 책임의 근거, 범위 등을 도출하고 있는 것은 입법 정책적 측면에서 시사하는 바 크다 할 것이다.

3. 미국

가. 보호방식과 판단기준

미국에서는 O2O(Online to Offline), 온 디맨드 이코노미(On-demand Economy), 크라우드 소싱(Crowdsourcing)이라는 새로운 고용형태가 노동법상 논의의 중심이 되고 있다. 일반적으로, 플랫폼 이코노미의 O2O 또는 크라우드 워커는 자영업자 또는 독립 계약자로 분류되나 고용법의 범위 내 사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자로 분류될 수 있는지 논란의 중심이 되고 있다.

미국 노동법은 일부의 예외를 제외하고, 취업자가 “근로자(employee)”라면 보호를 하고, “독립계약자(independent contractor)”는 보호를 하지 않는 all or nothing의 이원적인 구조로 되어 있다. 그리고 많은 대면형의 플랫폼에서 규약상 플랫폼 취업자는 근로자가 아닌 독립계약자로 되어 있다. 그렇기 때문에 취업자는 근로자라면 받았었을 법적 보호를 받을 수 없다. 그래서 자신이 독립계약자로 되는 것은 오분류이며, 본래는 연방법상 또는 주법상의 근로자에 해당한다고 하여 플랫폼을 상대로 집단소송(class action)을 통하여 지위확인 내지 손해배상을 청구하는 등의 유형의 소송이 빈번히 발생하고 있다.

이러한 분쟁이 미국법 하에서 어떤 기준으로 해결되고 있는지에 대해 검토해 보면, 우선 미국은 전통적으로 사용자와 근로자 사이의 근로관계를 판단하기 위해 여러 가지 검증요건을 사용하고 있다. 이러한 검증요건은 보통법(지배관리) 검증요건(The Common Law Test or Control Test), 경제적 실체 검증요건(The Economic Realities Test), 통합적 검증요건(The Hybrid Test) 등을 구성하고 있다. 3가지 검증요건들은 사용자와 근로자의 관계를 파악하고 근로자가 독립 계약자인지 여부를 판단하기 위한 판단기준으로 하나의 요건이 결정적이지 않으며 모든 구성요건들을 충족해야 하는 것은 아니나 전체적인 상

황을 고려하여 판단하여야 한다.

나. 입법적 시사점

최근 입법 동향을 살펴보면, 플랫폼경제 - 특히 Uber와 같은 차량공유분야의 대면형 플랫폼 - 에 대해서 연방법 차원 보다는 주로 주 법이나 지방자치단체의 조례에서 적극적으로 입법적 대응이 이루어지고 있다.

(1) 플랫폼 취업자의 근로자성을 부정하는 규정이 제정된 입법례

플로리다 주법은 “운송네트워크기업(Transportation Network Company: TNC)”라는 정의를 마련한 후, TNC에 의한 근로시간지정이 없는 점과 드라이버에게 전속성이 없는 등 일정한 요건을 충족한 경우, “TNC의 드라이버는 독립계약자로, TNC의 피용자가 아니다”는 취지를 규정하고 있다. 노스캐롤라이나 주, 아칸소 주, 켄터키 주, 웨스트버지니아 주의 규정도 동일하다.

(2) ABC 검증요건과 캘리포니아 AB-5 법

17개 주(그리고 두 개의 준주(準州))는 근로자/독립 계약자 구분에 일반적으로 ABC 검증요건이라고 불리는 보다 단순화된 접근방식을 취하고 있다. 캘리포니아 주의 최근 개정 법률에 예시된 ABC검증요건 하에서는 다음의 세 가지 조건이 충족되지 않는 한 노무제공자는 근로자로 추정된다.

- A. 노무수행계약과 사실상의 업무수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운 자
- B. 사용자의 업무의 통상적인 과정 이외의 업무를 수행하고 있는 자
- C. 업무수행과 관련된 동일한 성격과 독립적으로 수립된 거래, 일 또는 사업에 통상적으로 종사하는 자

ABC 검증요건 언어에서 분명히 알 수 있듯이, 사용자는 검증요건의 세 부분을 모두 증명해야 하는 부담을 가지고 있다. 세 부분 중 어느 하나라도 증명할 수 없으면 노무제공자는 법적으로 근로자로 분류된다.

캘리포니아 ABC 검증요건과 AB-5 법을 살펴보면, *Dynamex Operations West, Inc. v. Superior Court* 사건에서 캘리포니아 주 대법원은 특정상황에서 근로자가 독립 계약자로 잘못 분류되었는지 여부를 결정하기 위해 ABC 검증요건을 채택했다. 법원은 임금 질서, 특히 임금 및 근로시간 문제에 관하여 “사용자에게 노무제공자가 임금 질서의 적용범위에 포함되지 않을 독립계약자임을 입증해야 할 부담이 있다”고 결론지었다. 이러한 부담을 충족시키기 위해 사용자에게는 ABC 사항이 요구된다. 그리고 2019년 캘리포니아는 *Dynamex* 판결을 법률안5(AB-5)를 통해 법제화 하였다. 새 법에 따르면, ABC 검증요건은 노동법, 고용보험법, 산업복지위원회의 임금명령 등의 목적에 따라 근로자 분류를 결정하는 데 사용될 것이다.

(3) 집단적 노사관계 관련- 독립계약자인 운전사에게 단결권·단체교섭권을 부여하는 조례

시애틀 시에서는 미국 전역에서 유일하게 2015년 독립계약자인 운전사에게 단결권·단체교섭권을 부여하는 조례를 제정하였다.

미국에서 “플랫폼 경제”라고 불리는 현상은 Uber 등의 대면형 플랫폼에서의 부업적 취업을 중심으로 취업인구의 10% 전후까지 확대되고 있다. 취업자들은 주요한 수입의 보완과 취업시간의 자유를 요구하고 있지만, 취업의 불안정성과 불공정한 대우에 불만을 안고 있는 것도 사실이다. 그렇기 때문에, 연방법원을 중심으로 대규모의 법적 분쟁이 계속 발생하고 있지만, 반드시 취업자는 노동법상의 보호를 받고 있는 것은 아니다. 최근 주나 지방자치단체를 중심으로 입법의 정비가 진행 중이다.

특히 ABC 검증요건의 광범위한 채택은 판도를 바꾸는 요인이 될 수 있다. 특히 ABC 검증요건 하에서 Uber 운전자가 독립계약자보다는 근로자가 되는 결과를 낳게 될 것이다. 즉 사용자가 ABC 테스트(ABC Test)를 입증하지 못하는 한 근로자로서 인정되어 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급병가, 가족 휴가 등 혜택을 받게 될 것이다.

하지만 ABC 검증 요건은 근로자/독립계약자 분류와 관련하여 만병통치약은 아니다. 법원과 규제당국은 여전히 일의 개념(notions of work)을 중요하게 여기고 있는 것으로 보인다. 왜냐하면 노무수행자가 사용자를 위해 독립적으로 일하지 않고, 정해진 장소에서의 정해진 업무를 위해 정기적으로 출근하는 것이 아니기 때문에 어쨌든 그 또는 그녀는 사실적으로 독립체라는 것이다. ABC 검증요건의 궁극적인 목표는 고용 당사자에게서 진정 독립적으로 운영되는 사업체를 식별하는 것인데, 법원이 현대 일관계의 불안정한 상태(precairety of modern working relations)를 독립으로 볼 가능성은 매우 많다.

그리고 학설에서는 플랫폼 취업자가 근로자라고 할 수 있는지의 여부가 중심적인 논점이며, 해석론적 대응에 더불어 제3의 카테고리의 창출 및 근로자성의 추정 등의 입법론적 대응도 모색되고 있다. 그 외에도 경제법과의 교착과 차별금지법의 실효성, 집단소송을 통한 해결가능성을 둘러싸고, 중요한 논의가 전개되고 있다.

미국에서는 플랫폼 이코노미 하에서의 플랫폼 종사자에 대한 노동법의 대응에 대해서는 이른바 다양한 접근이 시도되고 있다. 노동법 적용의 전제가 되는 근로자성 판단을 어떻게 해야 하는가라는 점에서 각각의 관점은 크게 다르고 또 그 재검토의 방향성도 한결같지 않다. 그러나 대다수의 견해가 플랫폼 종사자가 안고 있는 문제, 특히 보수의 불안정성에 착안한 후 이러한 접근을 시도하고 있는 점은 시사적이라고 할 수 있다. 어느 경우든 향후의 논의의 전개를 바탕으로 하면서 각 접근의 타당성을 계속하여 검증할 필요가 있다.

다. 시사점과 정책과제

플랫폼노동 종사자가 근로자인지의 여부는 우리나라 뿐만 아니라 미국에서도 논쟁의 대상이 되고 있다. 그 이유는 우리나라와 미국 모두 해당 플랫폼노동 종사자가 근로자이냐 아니냐에 따라 보호범위가 극명하게 구분되기 때문이다. 따라서 플랫폼노동 종사자를 근로자로 판단하는 기준이 무엇보다 중요하다. 이하에서는 우리나라와 미국 캘리포니아 주의 근로자성 판단기준과 입증책임 등을 비교·검토하여 시사점을 도출하고자 한다.

첫째, 우리나라는 법률이 아닌 판례를 통하여 근로자성에 관한 판단 기준을 정립하여 왔다. 판례는 근로자성을 판단하기 위해 근로관계에서의 판단징표들을 중요하게 판단하되 양 당사자 간의 경제적·사회적 조건을 종합하여 판단하고 있다. 이로 인해 법원은 사안에 따라 구체적·개별적으로 판단할 수밖에 없고 양 당사자 간의 경제적·사회적 조건을 종합적으로 고려하여 판단하고 있다. 결론적으로 법원은 재량에 따라 각각의 사안을 구체적으로 판단하기 때문에 일관된 판결을 기대하는 것이 쉽지 않은 측면이 있다.

이와는 달리, 캘리포니아 주는 ‘Dynamex 대법원 판결’의 ABC 검증요건 등을 법률로 규정하였다. 결론적으로 미국 캘리포니아 주는 근로자와 독립계약자를 구별하는 ABC 검증요건을 법률에 규정함으로써 법적 안정성을 추구할 수 있게 되었다는 점이다.

둘째, 우리나라 대법원은 근로자성을 판단함에 있어 여러 가지를 제시하고 있는 반면, 미국 캘리포니아 주의 AB-5법은 ABC 3가지를 제시하고 있다. 우리나라의 경우, 대법원이 제시한 판단징표들은 크게 3부분으로 나눌 수 있는 바, 사용종속성, 경제적 종속성, 기타 추가요

건이며, 해당부분에 따라 세부적으로 구성될 수 있다. 반면, 미국 캘리포니아 주의 경우, 근로자성의 판단기준은 우리나라 대법원이 제시한 사용종속성 부분에 한하여 포함되는 듯하다.

〈표 9〉 우리나라와 미국 캘리포니아 주 AB-5법의 근로자성 판단기준

분류	대법원	AB-5
사용 종속성	업무수행과정에 있어 사용자로부터 상당한 지휘·감독을 하는지	업무수행계약 또는 사실상의 업무 수행과 관련하여 사용자의 통제와 지시로부터 자유로운지
	업무내용이 사용자에게 의하여 정하여지는지 여부	사용자 업무의 통상적인 과정 밖에서 수행하고 있는지
	사용자에게 의해 근무시간과 근무장소가 지정되고 이에 구속을 받는지 여부	수행 작업이 사용자를 위한 것이나 그 작업이 독립적으로 이루어진 거래, 일, 사업과 관련되어 있는지
	취업규칙·복무규정·인사규정 등 적용을 받는지 여부	
경제적 종속성	근로자가 스스로 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 업무의 대체성 여부	
	비품·원자재·작업도구 등의 소유관계	
	근로제공관계의 계속성과 사용자에의 전속성의 유무와 정도	
	양 당사자의 경제·사회적 조건	
기타 추가 요건	사회보장제도에 관한 법령 등 다른 법령에 의하여 근로자로서의 지위를 인정받는지 여부	
	보수가 근로자체의 대상적 성격을 갖고 있는지 여부	
	기본급이나 고정급이 정하여져 있는지 여부	
	근로소득세의 원천 징수 여부	

셋째, 우리나라 대법원은 사용종속관계를 판단함에 있어 여러 가지 판단징표를 종합적으로 고려하여 판단하고 있는 반면, 미국 캘리포니아 주의 AB-5법은 사용자가 ABC 모두를 입증해야 한다. 근로자성 관련 대법원 판결을 살펴보면, 채권추심회사에 근무하는 채권추심원, 임대차조사원의 근로자성이 다투어지는 개별 사건에서 근로자에 해당하는지 여부는 소속된 채권추심회사의 지점, 지사 등 개별 근무지에서의 업무형태 등 구체적인 사실관계 및 증명의 정도에 따라 달라질 수밖에 없다. 사실심의 심리결과 채권추심원, 임대차조사원의 근로자성을 인정하기 어려운 사정들이 밝혀지거나, 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자가 당해 사건에서 근로자성을 인정할 수 있는 구체적인 사실을 증명할 증거를 전혀 제출하지 않는 등의 경우에는 채권추심원 등의 근로자성이 부정될 수 있다.³³⁰⁾ 결론적으로 근로자성이 다투어지는 사건의 경우, 근로자성을 증명할 책임이 있는 당사자가 입증책임이 있다 할 것이다.

이와는 달리 미국 캘리포니아 주의 AB-5법은 근로자성을 부인하기 위한 입증책임을 사용자가 부담한다는 점이다. 즉, 노무제공자 본인이 근로자임을 증명하는 것이 아니라 사용자가 노무제공자를 근로자가 아닌 독립계약자임을 증명해야 한다. 따라서 사용자가 노무제공자를 근로자가 아님을 입증하지 못하는 경우 그 노무제공자는 근로자로 추정된다.

결국 ‘ABC 검증요건’은 독립계약자와 근로자의 구별 기준으로서 우리나라의 근로자성 판단기준과 대비될 수 있는 바, AB-5법이 판단기준을 단순화하고, 각 요소별 입증책임을 사용자에게 전환시키는 동

330) 대법원 2009. 5. 14. 선고 2009다6998 판결, 대법원 2015. 9. 10. 선고 2013다40612(본소), 2013다40629(반소) 판결.

시에 이를 법률에 명시적으로 규정한 것은 법적 안정성 측면에서 시사점이 존재한다. 또한, AB-5법을 통해 플랫폼 노무제공자들이 노동법상 보호를 받게 되었다는 점 역시 제도적 측면에서 중요한 의의가 있다. 이들에 대한 노동법적 보호 필요성 자체를 부인할 수는 없기 때문이다. 위 법을 통해 다수의 플랫폼 노무제공자들이 최저임금, 산재보상, 실업보험, 유급휴가의 권리를 보장받게 되었다는 것 자체만으로 해당 입법은 높이 평가받을 만하다.

이러한 미국에서의 시사점으로부터 우리나라도 플랫폼노동 등 새로운 고용형태를 어떻게 대응할지에 대해 심도 있는 논의와 방향성이 필요한 시점이다.

이러한 상황에 대해 어떠한 대응을 해야 하는지에 관해서는 다음과 같은 정책방향 내지 입법적 접근이 제시될 수 있다.

우선 근로자 개념의 재구성을 들 수 있다. 특히 근로시간이나 근로의 장소, 업무수행방법에 관한 지휘감독의 유무를 근로자성의 판단 기준으로 하는 경우에는 플랫폼 노무제공자, 즉 클라우드 워커의 취업실태에는 대응할 수 없다고 하여 그 재검토가 주장되고 있다.³³¹⁾ 또한 근로자 개념의 재구성에 관계되는 접근으로서 근로자라면 일률적으로 노동법 규정을 적용한다는 all or nothing의 원칙에는 의하지 않고, 해당 취업자의 요보호성의 정도에 따라 개개의 법규정을 적용해야 한다는 접근이다.³³²⁾

분명히 현행 노동관계법령의 근로자 개념 정의나 해석론을 토대로 플랫폼노동 종사자를 노동관계법, 특히 「근로기준법」으로 적용하는

331) *Waas*, a.a.O., S.185.

332) Vgl. *Krause*, a.a.O., B.106-107; *Hanau*, a.a.O., S.2616. 특히 *Hanau*는 임금규제나 해고보호 등의 규제에 관하여 요보호성에 따른 법 적용의 가능성을 지적한다.

것은 쉽지 않은 측면이 있다. 그 이유는 플랫폼노동은 전통적 근로관계와 달라 노동관계법 또는 법원의 해석 등으로 플랫폼노동 종사자를 판단하는 것이 어렵기 때문이다. 따라서 플랫폼노동 종사자가 노동관계법 체계로 포섭되기 위해서는 근로기준법상 근로자 개념을 확장 또는 개정, 즉 근로자개념을 재구성하여 관계법령을 적용하도록 고려할 필요가 있다는 제안이 가능하다.

두 번째 접근으로 제시되고 있는 것은 근로자 유사의 자의 개념의 재구성이다. 여기에서도 근로자 유사의 자의 개념의 지표의 재검토가 시사되는 것과 동시에,³³³⁾ 지금까지보다도 많은 법적 보호를 근로자 유사의 자에게 미쳐야 한다는 것이 주장되고 있다.³³⁴⁾

미국의 경우 2015년, 오바마 행정부의 고위 멤버였던, 코넬대학의 해리스 교수와 프린스턴 대학의 크루거 교수는 피용자(Employee)와 독립적인 계약자(Independent Contractor) 사이에 제3의 근로자구분 「독립근로자(IW)」을 만들기를 제안하였다.³³⁵⁾ 즉 Seth Harris와 Alan Krueger는 「독립근로자(independent worker)」라는 새로운 분류를 마련해 제안을 하고 있는 것으로, 이것은 자영과 고용의 양면을 겸비한 것으로 「독립근로자」를 개념 설정하는 것에 의해 근로자와

333) Vgl. *Deinert*, a.a.O., Rn.147; *BMAS*, a.a.O., S.174. 특히, *Deinert*는 수입이 적은 자(최저임금 이하의 수입만 가진 자)에 대해서는 근로자 유사의 자로서의 보호가 인정되어야 한다고 지적한다.

334) *Deinert*, a.a.O., Rn.151; *Hanau*, a.a.O., S.2616; *Waas*, a.a.O., S.176. 특히 *Heuschmid/Klebe*, "Erwerbsarbeit in der Plattformökonomie und Schutz des Arbeits- und Sozialrechts" in *Faber/Feldhoff/Nebe/Schmidt/WaBer*(Hrsg.), FS *Kohte*, 2016, S.78은 최저임금법과 경영조직법을 근로자 유사의 자에게도 적용해야 한다고 주장한다.

335) The Brookings Institution, The Hamilton Project(2015), "A Proposal for Modernizing Labor Laws For Twnty -First-Century Work: The "Independent Worker" .

자영업자로 양분하는 생각의 불편을 해소하자는 개혁안이다.

이 방식은 플랫폼노동 종사자를 제3의 영역에서 보호하는 방식이라 할 수 있다. 그 이유는 플랫폼노동 종사자를 현행 노동관계법령의 근로자 개념에 포섭하는데 한계가 있기 때문이다. 따라서 이 방식은 「플랫폼노동 종사자 등 보호에 관한 법률」과 같이 플랫폼노동 종사자를 개념 정의하고 그 보호대상과 범위 등을 구체적으로 설정하는 방식이 될 수 있다.

세 번째 접근방식은 미국 캘리포니아 주의 AB-5법형식을 가져오는 접근으로 주지하다시피 AB-5법은 판단기준을 단순화하고, 각 요소별 입증책임을 사용자에게 전환시키는 동시에 이를 법률에 명시적으로 규정하고 있다는 점에 의의가 있다.

그러나 유의해야 할 점이 있다. 그것은 플랫폼 노무제공자들의 본질은 시장의 ‘공급자’이며, 본인의 선택에 따라 플랫폼에 참여한 이상 이들의 경제활동을 ‘노동’이라 정의하는 것이 간단하지 않다는 점, 플랫폼 노동은 고용의 비전속성, 수행 업무의 초단기성, 업무수행 장소 및 시기의 불특정성, 업무 선택의 자율성 및 독립성 등 전통적 종속 노동의 범주에 포섭 시켜 규율하기 어려운 측면이 있다는 점, 이들을 일률적으로 근로자로 인정하여 전통적 노동법상 보호를 강제하는 것은 플랫폼 사업형태 자체를 부정하는 것과 다름 없다는 점³³⁶⁾을 고려할 때, 플랫폼 노무제공자를 보호함에 있어서는 입법에 앞서 충분한 사회적 논의와 협의가 이루어질 필요가 있다.

336) 고용유연성이 낮은 우리나라의 경우 더욱 그러하다.

4. 일본

가. 주요 내용

일본에서는 앞에서 살펴본 바와 같이, 플랫폼노동 종사자의 법적 보호 대상은 온디맨드형의 대면형보다는 클라우드 워크형의 비대면형에 논의의 중점이 놓여져 있는 것으로 보인다. 그 이유는 일본 정부가 2010년대에 들어서부터 고용형태의 다양화와 일과 생활 조화의 관점에서 텔레워크의 확산을 도모해온 점을 들 수 있다. 또한 “일하는 방식 개혁 실현회의”에서 다양한 일하는 방식의 하나라 “클라우드 소싱”이 확대되고 고용계약에 의하지 않는 일하는 방식으로 일할 기회가 증가하고 있는 점이 지적되었다. 이러한 상황을 바탕으로 자영형 텔레워크 및 프리랜서 등 고용관계에 의하지 않는 일하는 방식이 늘어나 이른바 클라우드 워크 등이 증가하여 이에 대한 법적 보호가 논의되기 시작하였다고 볼 수 있다.

이에 후생노동성 하에 “고용유사한 일하는 방식에 관한 검토회”를 설치하여 “텔레워크”와 “클라우드 소싱” 등 “고용에 의하지 않는 일하는 방식”을 대상으로 검토를 시작하여 검토 결과를 정리한 보고서(2018년 3월 30일 공표)를 발표하였다. 이 논의를 바탕으로 다음 단계 논의를 진행하기 위하여 2018년 10월부터 “고용유사한 일하는 방식에 관계되는 논점정리 검토회”를 개최하여 고용유사한 일하는 방식의 보호 등의 방법에 대하여 검토를 계속 진행하고 있다.

물론, 본격적인 입법을 위한 논의라고는 하기 어렵고, 실태의 파악 및 문제점을 발굴하여 보호의 필요성에 대한 논의를 진행하고 있는 단계를 거치고 있는 중이라고 평가할 수 있다. 하지만 이 검토회가 가지는 의미는 크다고 할 수 있다. 일본은 우리나라와 달리 의원발의법안으로 보다는 정부발의법안으로

관련법이 개정되는 경우가 많다. 이러한 정부 산하의 검토회(또는 연구회)에서 논의된 사항은 대부분의 경우 관련법 개정에도 큰 영향을 미치고 있으므로 향후 이 검토회가 마련할 최종보고서 및 그 결과가 주목되는 바이다.

한편, 일본에서는 클라우드 워크 종사자를 포함한 플랫폼노동 종사자는 그 대부분이 고용계약이 아니라 개인도급을 중심으로 하는 계약형태에 의한 취업형태를 취하게 된다고 보아, 이러한 플랫폼노동은 특정 사용자의 지휘명령을 받고 “근로자”로 일하는 “고용관계”와는 다르다고 보고 있다. 따라서 이들을 근로자가 아니라 “고용”과 “자영”의 중간적인 일하는 방식, 또는 자영업자, 개인사업주, 프리랜서, 개인업무도급 종사자 등으로 보고 있다.

일본은 영국 및 독일 등과 달리, 개별노동관계법에서의 근로자에 대한 확장개념을 인정하지 않는다. 따라서 노동기준법상의 근로자로 인정받지 못하면, 기본적으로는 노동관계법령의 보호를 받지 못한다(노동조합법상의 근로자에 해당되면 단체교섭권 등은 인정된다). 그렇다 보니, 고용관계를 전제로 한 노동으로 근로자성이 인정되고 있지 못한 관계로, 노동기준법 및 노동조합법상의 보호가 미치지 않고 있으며, 산재보험 및 고용보험 등의 사회보장법 관계의 보호도 미치고 있지 못한 상태로 볼 수 있다.

일본에는 가내노동자의 근로조건 향상과 생활의 안정을 도모하기 위해서 위탁자와 가내노동자에게 일정한 의무를 부과하는 법률로, 가내노동수첩의 교부에 따른 계약내용의 명시, 공임의 지불시기와 장소, 최저공임제도, 안전위생 대책 등이 규정하는 “가내노동법”이 있다. 이를 통하여 이른바 클라우드 워크 종사자(일본에서는 자영형 텔레워커의 한 종류로 언급하고 있음)에 대하여 일정한 범위의 도급업무나 위탁업무에 대해서는 “가내노동법”에서의 대금의 지급 및 취업조건에 일정한 영향을 미치고 있으며, 또한 경제법으로 “하청대금지급지연등방지법(하청법)”이 대금의 지급 지연 및 부당한 감액 등을 규제하고 있기도 한다.

자영형 텔레워커의 적절한 대우의 확보를 도모하고자, 이에 일본 정부는 “자영형 텔레워커의 적절한 실시를 위한 가이드라인”(이하, “자영형 텔레워커 가이드라인”이라고 함)을 책정하였다. 이 가이드라인에서는 주문자가 지켜야 하는 사항으로서, 모집내용의 명시나 계약조건의 문서명시·보존, 계약조건의 변경과 계약해제, 지속적인 주문의 중지의 경우의 사전예고, 건강확보조치 등의 사항이 제시되어 있다. 또한 클라우드 소싱 등의 중개사업자에게 요구되는 사항으로서, 모집단계에서 모집내용을 명시하기 위한 지원사항, 수수료를 징수하는 경우, 텔레워커나 응모자의 개인정보 취급, 고충처리체제 정비, 주문자인 중개사업자에게 요구되는 사항 등이 제시되어 있다. 그리고, 공정거래위원회는 노동·고용법의 보호가 미치지 않는 텔레워커에 대하여 독점금지법의 보호를 확대하는 방향을 보이고 있다.

그러므로 이들 플랫폼노동 종사자에 대해서는 가내노동법에서의 내직자에 대한 최저공임 등의 보호 구조 및 노재보험법 등에서의 일부 일인친방 및 가내근로자의 특별가입제도 등을 참고로, 근로자성을 확대하는 것이 아니라, 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람에게 보호의 내용을 고려하여 별도 필요한 조치를 강구하는 방법으로 논의를 진행하고 있는 것으로 평가할 수 있다.

나. 입법적 대응에 대한 시사점

하지만 일본의 경우, 안타깝게도 우리나라, 유럽 및 미국과 같이 온 디맨드형 플랫폼노동 종사자에 대한 정부 차원에서의 논의는 그리 활발하지 않은 것 같다(학계차원에서는 논의되고 있음). 현재 일본 정부는 플랫폼노동 종사자 가운데, 자영형 텔레워커 종사자(클라우드 워커 포함)에 대한 노동법상의 법적 보호에 대한 논의는 진행되고 있지만, 어떠한 방식 및 법률로 보호해야 할지에 대해서는 계속 논의를 거듭하고 있는 단계로서 구체적인 입법안 발의 등의 동향은 보이지 않는다.

따라서 현 단계에서는 플랫폼노동 종사자를 보호하는 새로운 법률 제정의 논의는 없는 상황이다. 플랫폼노동 종사자(특히, 클라우드 워크 종사자 등의 자영업 텔레워크에 대한 논의가 중심)에 대한 논의로는 근로자성을 확대하는 것이 아니라, 자영업자 중 일정한 보호가 필요한 사람에게 보호의 내용을 고려하여 별도 필요한 조치를 강구하는 방법으로 논의를 진행하고 있다.

하지만 플랫폼노동 종사자는 근로자성이 인정되고 있지 못한 관계로 종래의 노동관계법 및 사회보장법 체계에서의 보호가 미치지 못한다. 따라서 “자영업형 텔레워크의 적정한 실시를 위한 가이드라인” 및 프리랜서에게 적용되는 가이드라인(논의 중) 등을 마련하여 플랫폼노동 종사자의 보호를 도모하고 있다. 여기에 종래의 경제법 및 가내노동법 상의 보호를 확대하고자 하는 방향으로 논의가 진행되고 있어 향후의 논의의 향방이 주목된다.

물론 이는 소프트로(soft law)적인 대응으로서 법적 강행력은 없다. 하지만, 법의 보호의 사각지대에 있는 플랫폼노동 종사자에 대하여 향후 최종적인 입법화를 위한 과도기적 단계에서 일정한 보호 장치를 마련하고 있는 것으로서 그 기능을 평가할 수 있을 것이다.

참고문헌

- 김소영, 「디지털플랫폼에 의한 노무제공자의 근로자성 판단」, 『법학연구』 제29권 제 4호, 2018.
- 김희성·신동윤, 「플랫폼 이코노미와 노동-미국과 영국을 중심으로」, 『노동법포럼』 제 22호, 2017.
- 한인상·신동윤, 「플랫폼노동의 주요 현황과 향후과제」, 『NARS 현안분석』 제76호, 국회입법조사처, 2019.
- 이정·박수경, 「일본 산재보험 현황 및 사례조사」, 소상공인시장진흥공단, 2019.
- A. Fabre, Plateformes numériques : gare au tropisme "travailleiste" ! , Revue de droit du travail, 2017.
- Anna Deknatel & Lauren Hoff-Downing, ABC on the Books and in the Courts: An Analysis of Recent Independent Contractor and Misclassification Statutes, 18.1 Univ. of Pennsylvania Journal of Law and Social Change 53(2015).
- Baechtge/Boberach/Hoffmann/Wintermann, Plattformarbeit in Deutschland, Bertelsmann Stiftung, 2019
- Bauschke, Arbeitsrecht 4.0 - Eine kurze Bestandsaufnahme aus aktuellem Anlass, öAT 2016, 225 ff.
- Benner, Crowdwork - zurück in die Zukunft -, 2015
- BMAS, Weissbuch Arbeiten 4.0, 2016.
- Böhm, Crowdwork - die neue Form der „Arbeit“?, CuA 10/2014, 15 ff.
- Brose, Von Bismarck zu Crowdwork: Über die Reichweite der Sozialversicherungspflicht in der digitalen Arbeitswelt, NZS 2017, 7 ff.
- Damien Babet, Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité, Insee Première, n° 1748, 2019.
- Däubler, Digitalisierung und Arbeitsrecht, SR Sonderausgabe 2016, 2 ff.
- Däubler/Klebe, Crowdwork: Die neue. Form der Arbeit - Arbeitgeber auf der Flucht? NZA 2015, 1032 ff.
- Deinert, Neuregelungen des Fremdpersonaleinsatzes im Betrieb, RdA 2017, 65 ff.
- Deinert, Soloselbstständige zwischen Arbeitsrecht und Wirtschaftsrecht, 2015

- Elizabeth J. Kennedy, Employed by an Algorithm: Labor Rights in the On-Demand Economy, 40 SEATTLE U. L. REV. 987(2017).
- Eremias Prassl & Martin Risak, Uber, Taskrabbit, and Co.: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork, 37 Comp. Lab. L. & Pol'y J 619(2016).
- Florian A. Schmidt, Digital Labour Markets in the Platform Economy: Mapping the Political Challenges of Crowd Work and Gig Work, Good society-social democracy, Friedrich-Ebert-Stiftung, 2017.
- Günther/Böglmüller, Arbeitsrechtliche Fragen der „economy on demand“, NZA 2015, 1025 ff.
- H. Hanau, Schöne digitale Arbeitswelt?, NJW 2016, 2613 ff.
- ILO, “Digital labour platforms and the future of work: Towards decent work in the online world”, 2018.
- Institut Montaigne, ‘Travailleurs des plateformes : liberté oui, protection aussi’, 2019.
- Jean Murray, “What is the ABC Test for Independent Contractors?”, The balance small business, Sep. 20, 2019.
- Klebe, Crowdwork: Faire Arbeit im Netz?, AuR 2016, 277 ff.
- Klebe/Neugebauer, Crowd-sourcing: Für eine Handvoll Dollar oder Workers of the crowd unite?, AuR 2014, 4 ff.
- Kocher/Hensel, Herausforderungen des Arbeitsrechts durch ... onsmodus von Erwerbsarbeit, NZA 2016, 984 ff.
- Kraft, Ich bin Teil der Crowd, Magazin Mitbestimmung 12/2013, S. 22 ff.
- Krause, Verhandlungen des 71. Deutschen Juristentages Essen 2016 Bd. I: Gutachten Teil B: Digitalisierung der Arbeitswelt - Herausforderungen und Regelungsbedarf, 2016.
- Kreikebohm, Kommt die Erwerbstätigenversicherung?, NZS 2010, 184 ff.
- Lingemann/Otte, Arbeitsrechtliche Fragen der “Economy on Demand”, NZA 2015, 1042 ff.
- Mathilde Julien, Le droit du travail à l'épreuve des plateformes numériques, Revue de droit du travail 2018.
- Mattew T. Bodie, Participation as a Theory of Employment, 89 Notre Dame L.

- Rev. 661(2013).
- Meyer-Michaelis/Falter/Schäfer, Rechtliche Rahmenbedingungen von Crowdfunding, DB 2016, 2543 ff.
- Ministère du Travail, Travailleurs indépendants ou salariés : Etat du droit sur la qualification des travailleurs des plateformes de mise en relation, 2017.
- Miriam Cherry, Are Uber and Transportation Network Companies the Future of Transportation (Law) and Employment (Law)?, 4 TEX. A&M L. REV. 173(2016).
- OBSERVATIONS DU GOUVERNEMENT SUR LA LOI D'ORIENTATION DES MOBILITES, 2019-794 DC-Reçu au greffe du Conseil constitutionnel le 10 décembre 2019.
- Preis/Brose, Sozialversicherungsrechtliche Einordnung neuer Beschäftigungsformen mit Schwerpunkt Plattform- bzw. Gig-Ökonomie, BMAS, 2017.
- Rebecca Smith, "Washington State Considers ABC Test for Employee Status", National Employment Law Project, Jan. 28, 2019.
- Risak, Crowdwork - eine erste rechtliche Annäherung an eine "neue" Arbeitsform, ZAS 2015, 11 ff.
- Schindele, Aktuelle Fragestellungen zum Drittpersonaleinsatz (Scheinselbstständigkeit - Werkvertrag - Dienstleister, ArbRAktuell 2015, 363 ff.
- Schwemmler, Schwer, aber nicht hoffungslos, AiB-extra 2015, 35 ff.
- Thüsing, , Digitalisierung der Arbeitswelt - Impulse zur rechtlichen Bewältigung der Herausforderung gewandelter Arbeitsformen, SR 2016, 87 ff.
- Traub/Finkler, Soziale Absicherung von Selbstständigen im internationalen Vergleich, 2014
- Uffmann, Digitalisierung der Arbeitswelt. Wie gestalten wir die notwendigen Veränderungen?, NZA 2016, 977 ff.
- Wank, Die personelle Reichweite des Arbeitnehmerschutzes aus rechtsdogmatischer und rechtspolitischer Perspektive, EuZA 2016, 143 ff.
- Wedde, Individual- und kollektivrechtliche Fragen, AiB-extra September 2015, 26 ff.
- Zöllner/Loritz/Hergenröder, Arbeitsrecht, 7. Auflage, 2015
- 大内伸哉, "AI時代の働き方と方-2035年の労働法を考える", 弘文堂, 2017.

- 鎌田耕一, “雇用に依らない働き方をめぐる法的問題”, 日本労働研究雑誌, No.706, 2019.
- 金明中, “海外や日本に蹴るクラウドワーカーの現状と課題”, ニッセイ基礎研究所, vol.62, 2018.06.
- 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会中間整理”, 2019.06.
- 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する 検討会”, 第6回資料9 「セーフティネットの現状(イメージ)」, 2019.03.01.
- 厚生労働省, “雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する 検討会”, 第3回資料1 「雇用類似の働き方」について, 2018.12.25.
- 厚生労働省, “雇用類似の働き方に関する検討会報告書”, 雇用類似の働き方に関する検討会, 2018.
- 厚生労働省, “自営型テレワークの適正な実地のためのガイドライン”, 2018.02.
- 厚生労働省, “自営型テレワークの適正な実地のためのガイドライン<概要>”, 2018.02.
- 厚生労働省, “労働基準法研究会報告(労働基準法の「労働者」の判断基準について)”, 1985.12.
- 末啓一郎, “テレワーク導入の法的アプローチ”, 経団連出版, 2020.
- 全世代型社会保障検討会議, “全世代型社会保障検討会議中間報告”, 2019.12.19.
- 総務省, “平成30年版情報通信白書”, 2018.
- 濱口桂一郎, “雇用類似の働き方に関する現状と課題”, 日本政策金融公庫論集, 第47号, 2020.
- 浜村彰, “プラットフォームエコノミーと労働法上の課題-プラットフォームエコノミーで働く就労者の労働者性について”, 労働調査, 2018.08.
- 労使関係法研究会, “労使関係法研究会報告書(労働組合法上の労働者性の判断基準について)”, 厚生労働省, 2011.07.
- 脇田滋, “「雇用関係によらない働き方」をどうすべきか-安倍政権のねらいとあるべき方向”, Gekkan ZENROREN, 2018.04.
- 石田眞, “ICTの発展で広がる「労働プラットフォーム」労働法はどう対応できるのか”, 2020.01.17. (<http://ictj-report.joho.or.jp/2001-02/sp05.html>)
- 雇用類似の働き方に係る論点整理等に関する検討会: https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01811.html
- 全世代型社会保障検討会議:
https://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/
- Uber Japan: <https://www.uber.com/jp/ja/drive/insurance/>