

각국의 노사관계 법·제도는 전체적으로 보아야하고, 특정 부분만 비교는 어려움

1. 관련 기사

- 11.16.(목) 한국일보(인터넷), 미국판·일본판 노란봉투법 이미 시행...
尹대통령 수용해야

- 강성태 한양대 법학전문대학원 교수는 (중략) “하청업체가 노조가 단체교섭을 요구하면 하청업체는 실질적으로 근로조건을 결정할 능력이 없다는 이유로 원청업체에 미루고, 원청업체는 형식적으로 근로계약 관계가 없다는 이유로 하청업체에 미루면서, 결과적으로 노조는 어느 쪽과도 교섭을 할 수 없게 된다”며 “이런 상황을 개선하기 위해 미국은 ‘공동사용자 법리’로, 일본은 ‘실질적 지배력 법리’로 하청업체 노조가 원청업체와 교섭할 수 있도록 한다”고 했다. 강 교수가 언급한 ‘공동사용자 법리’는 미국 연방노동관계위원회(NLRB)가 지난달 26일 발표한 ‘공동사용자 판단기준 시행령’을 일컫는다.
- 일본에서는 1998년 최고재판소(헌법재판소)의 아사이방송 판결 이후 하청노동자의 근로조건을 실질적으로 지배·결정할 수 있는 원청은 사용자로서 단체교섭 의무를 진다는 법 규범이 정착했다.

2. 설명내용

- 하청업체는 하청 노동조합에 대한 노동조합법상 사용자로서, 하청업체가 하청 노동조합의 정당한 단체교섭 요구를 거부하면, 부당노동행위로 처벌되거나 부당노동행위 구제명령의 대상이 될 수 있음
- 미국의 공동사용자성 법리는 “법령”으로 규정하고 있는 것은 아니며, 미국의 전국노동관계위원회(NLRB)에 의해 인정되는 법리임
 - * 기사에서 언급된 ‘사용자 판단기준 시행령’은 NLRB에서 발표한 규칙임
- 이와 관련, 우리나라 법원은 미국의 공동사용자성 법리를 받아들이기 어렵다고 판시한 바 있음(서울고법 2021.4.13. 선고 2020나2024456 판결)

< 2020나2024456 판결 관련 내용 발췌 >

- 원고들이 내세우는 ‘공동사용자 법리’는 ‘둘 이상의 사업체가 모두 사용자들이면서 (근로자의 노무수행을 통제, 지배할 권한이 있을 것을 요한다) 핵심적인 고용조건을 규율하는 사항들(채용, 해고, 징계, 감독, 지시와 같은 고용관계와 관련된 문제들)을 공유하거나 공동으로 결정하는 경우’ 이들을 **공동사용자로 인정하여 노동관계 법상 책임을 부과하는 이론**으로, 복수의 사용자 중 단체교섭 대상의 확정이나 부당노동행위 등과 관련하여 **미국에서 형성되어 온 것으로 보인다.**
- 그러나 우리 노동관계 법령은 ‘사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자’를 사용자로 정하고¹⁾, (중략) ‘공동사용자’에 관하여는 따로 정하고 있는 바가 없다. 다만, (중략) 근로자가 실질적으로 제3자에게 종속적인 관계에서 근로를 제공하였다고 볼 수 있는 경우에는 제3자에게도 근로기준법상 사용자의 지위를 인정할 수 있을 것으로 보이나, 이또한 어디까지나 근로자라고 주장하는 사람과 그에 의하여 사용자로 주장된 제3자 사이의 법률관계가 그 실질에 비추어 사용자로 주장된 제3자 사이의 법률관계가 그 실질에 비추어 근로기준법상 근로자 및 사용자의 개념을 충족하고 있음을 전제로 하는 것이고, **달리 근로기준법에서 정한 사용자 또는 파견법에서 정한 사용사업주와 다르거나 그보다 완화된 개념의 ‘사용자’ 개념을 받아들이기는 어렵다.**

¹⁾근로기준법상 사용자 정의 규정(제2조제2호)과 노동조합법상 사용자 정의규정(제2조제2호)의 내용은 동일

- ☐ 일본의 경우 노동조합법에는 단체교섭 대상으로서의 사용자 개념을 규정하고 있지 않음
- ☐ 한편, 미국·일본의 경우 우리나라와 달리 사용자의 단체교섭 거부(부당노동행위)에 대한 처벌 규정이 없고(구제절차만 있음), 사용자 방어권 범위도 넓게 인정되는 점(파업기간 중 대체근로 허용) 등을 고려할 때, 특정 부분만을 비교하기는 곤란함

* 미국의 경우 구제명령 불이행에 대한 형사처벌도 없음

담당 부서	노동협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담당자	사무관	정은경 (044-202-7614)