

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

1. 관련 기사

□ 11.17.(금) 한겨레신문, ‘원청 사용자’ 확대, 미·일선 오래됐다

- 앞서 지난 9일 국회를 통과한 사용자 범위를 넓힌 내용의 노동조합 및 노동관계 조정법(노조법) 제2조 개정안과 관련해 일본에선 이미 28년 전에 법리로 인정돼 현장에서 적용되고 있다는 얘기다. 한국 대법원 겸 헌법재판소에 해당하는 일본 최고재판소는 1995년 아사이방송이 사내하청 노조의 교섭을 거부하자 노동자들이 낸 소송에서 아사이방송을 노조법상 사용자로 인정하는 판결을 내렸다.
- 미국에선 간접고용 관계에서 노동법상 사용자를 규율하기 위해 공정근로기준법과 연방노동관계법 등에서 ‘공동사용자 법리’를 발전시켜왔다.

2. 설명내용

- 일본의 경우 노동조합법에 단체교섭 대상으로서의 사용자 개념을 규정하지 않고 있으므로,
 - 개별·구체적 사안에 관해 판단한 판결의 내용이 산업현장에 일률적으로 적용되고 있다고 보기 어려움
- 미국의 공동사용자성 법리 역시 “법령”의 규정에 따른 것이 아닌 전국노동관계위원회(NLRB)의 내부 판단기준으로,
 - 노조법 제2조 개정안과 같이 법규정을 통해 일률적·확일적으로 적용하는 것과는 다름
 - 이와 관련, 우리나라 법원은 미국의 공동사용자성 법리를 받아들이기 어렵다고 판시한 바 있음(서울고법 2021.4.13. 선고 2020나2024456 판결)

- 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, 일부 유리한 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)

