

개정 노동조합법은 대화 촉진과 상생 협력을 위한 법입니다.

1. 관련 기사

- 8.31.(일) 이데일리(온라인), “하청노조 없어도 파업?..기업 덮친 노란 봉투법 3중 덫” 기사 관련

- 기업 입장에서는 ‘법을 지키면 사용자, 안 지키면 법 위반’이라는 딜레마에 빠지게 된 셈이다.
- 특히 이때 이 하청사가 현대차의 2차, 3차 재하청이라도 노조는 현대차에 교섭을 요구할 수 있다. 현대차에 모듈을 공급하는 1차 하청사에 볼트나 나사를 납품하는 2차 하청사도 현대차가 차종을 단종하면 회사 문을 받아야 하는 등 현대차의 결정에 따라 소속 근로자의 근로조건이 변경될 수밖에 없는 회사일 경우에는 개정 2조2호에 따라 ‘실질적 지배력’을 행사하는 현대차가 사용자여서다.
- 특히 산별노조 교섭권이 인정되면 소수의 조합원만 있어도 전국 단위 파업으로 번질 수 있어 작은 불씨가 대규모 노사분쟁으로 확산할 수 있다.

2. 설명 내용

- 산업안전보건법, 중대재해처벌법에 따른 의무이행만으로 곧바로 원청이 노조법상 사용자로 당연히 인정된다고 볼 수 없으며,
- 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정 여부를 별개로 검토하여 노조법상 사용자성 여부를 판단해야 할 것임
 - 만약 원청이 산업안전에 관하여 노조법상 사용자로 인정되어 하청노조와 산업안전 의제에 대해 단체교섭을 하게 되는 경우에는,

- 이를 통하여 하청근로자 안전조치에 세부적으로 미비하거나 원청이 알기 어려운 사항에 관해 하청노조와 협의함으로써 **산재예방에 실질적으로 기여하는 긍정적인 기능**을 할 수 있을 것임

□ ‘**실질적·구체적 지배·결정**’에 관한 중노위와 법원의 판단 사례들을 보면,

- ①교섭요구 의제별 원청의 **실질적·구체적 지배·결정**, ②하청노동자의 원청 사업주의 업무에 **필수적·구조적 편입**, ③하청노동자의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 결정해야할 필요성과 타당성, ④경제적·조직적 종속성 등을 종합적으로 고려하여 판단하여
- 하나의 작업 공간에 있는 사내하도급이나 원청의 사업체계 내에 하청이 구조적으로 편입되어 원청의 사업유지에 필수적 요소에 해당하는 경우에 인정하였음
- 따라서 위 중노위 및 법원의 판단징표에 따라 원청이 하청근로자의 근로조건에 **실질적·구체적 지배·결정**하는 것으로 인정되지 않는다면 2차, 3차 재하청까지 교섭할 의무는 없는 것이므로,
- 원청의 결정에 따른 하청의 납품불가로 인해 하청근로자들의 근로조건이 변경된다는 이유 등만으로 2, 3차 재하청까지 원청에 교섭을 요구할 수 있다는 주장은 과도한 우려임

□ 특정 하청에서 종사하는 근로자가 산별노조에 가입한 경우, 원청이 해당 하청근로자의 사용자로 인정된다고 하더라도,

- 원청과의 교섭이 결렬되면 산별노조가 해당 원청에 대한 관계에서만 **쟁의권을 확보하여 그 종사조합원이 파업 등 쟁의행위를 할 수 있는 것이지**
- 산별노조라 하더라도 쟁의권이 인정된 범위를 넘어서 **쟁의권과 아무런 관련 없이 전국 단위에서 파업을 할 수 있는 것은 전혀 아님**
- 이는 비단 원·하청 교섭뿐만 아니라, 다른 일반적인 초기업교섭에서도 마찬가지이므로, 노조법 개정으로 새롭게 문제가 되는 것도 전혀 아님
- 따라서 산별노조의 교섭권이 인정되면 소수의 조합원만 있어도 전국단위 파업으로 번져 대규모 노사분쟁으로 확산할 수 있다는 것은 지나친 과장임

담당 부서	노사협력정책 관 노사관계법제 과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담 당	사무관	정장석 (044-202-7615)

