

HD현대중공업 등 일부 기업에서의 파업은 개정 노동조합법으로 인해 발생한 것이 아닙니다.

1. 관련 기사

- 9.3.(수) 한국경제, “노조법에 막힌 마스가...HD현대 勞, 합병 반기”, 동아일보, “들끓는 ‘추투’... 현대차 7년만에 부분파업, 금융노조 “주4.5일제””, 서울경제, “마스가 불모 잡은 HD현대重...미포·삼호도 가세”, 서울신문, “노란봉투법 후 거세진 실력행사 HD현대·한국GM 노조도 파업”, 중앙일보, “현대차 오늘부터 사흘간 부분파업...7년 만에 무분규 깨졌다”

2. 설명 내용

- HD현대중공업, HD현대미포조선, 현대자동차, 한국GM의 파업이 개정 노동조합법 때문이라는 주장은 타당하지 않음
 - 4개社 모두 임단협 과정에서 임금 인상 등을 놓고 노사 간 입장 차가 좁혀지지 않아 전면 파업이 아닌 부분 파업에 돌입하였음
 - * ▲ 한국GM: 기본급, 성과급·격려금 인상 수준 이견, 1日 2~4h 파업(7.10.~)
 - ▲ HD현대重: 기본급 인상 등 이견, 7.9.~8.29. 7차례 파업(3~7h), 9.2. 1日 4h 파업
 - ▲ HD현대미포: 기본급 인상 등 이견, 9.3. HD현대조선 3사와 공동파업 예정(1日 4h)
 - ▲ 현대자동차: 기본급 인상 등 이견, 9.3.부터 부분파업 예정(9.3~4, 2h, 9.5. 4h)
 - 노사분규는 전년 대비 소폭 감소(9.2. 기준 80건, ▲4건)하는 등 현장의 노사관계는 안정적인 흐름을 유지하고 있음
- 한편, HD현대중공업, HD현대미포조선은 임단협과는 별개로, 합병과 관련해서는 노사가 충분히 협의해 나갈 계획인 것으로 알고 있음

- 이번에 노동조합법 제2조제5호 개정을 통해 노동쟁의의 범위에 “근로 조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”이 추가되었으나,
- 단순 투자나 공장증설 등 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 일반적 가능성만으로 모든 사업경영상의 결정이 노동쟁의의 대상이 되는 것은 아니며,
 - 사업경영상의 결정 중에서도 정리해고와 같이 근로조건에 미치는 영향이 중대하고 밀접한 경우에 사업경영상의 결정이 노동쟁의의 대상이 되는 것임
 - 정부는 향후 고용관계 등 근로조건에 미치는 영향 정도(핵심적, 직접적) 등에 대한 판례·법리 및 해외사례를 고려하여 현실적·구체적 판단기준을 마련해 나갈 예정이며,
 - 개정법 시행을 위한 철저한 준비와 함께 시행 전에는 현행 노동조합법에 따라 합리적인 노사관계가 이루어질 수 있도록 현장지도를 강화해 나가겠음

담당 부서	노사협력정책관 노사관계지원과	책임자	과 장	김재훈 (044-202-7620)
		담당자	서기관	오지영 (044-202-7621)
담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담 당	사무관	정장석 (044-202-7615)