

노동조합법 시행령 개정안은 안정적인 교섭체계 구축과 하청노조의 실질적 교섭권 보장 간의 조화를 이루기 위한 방안입니다.

1. 관련 기사

- 1.21.(수) 동아일보, “‘노란봉투법’ 3월 시행... ‘하청노조 수백 곳과 교섭’ 현실로”
조선일보, “대기업들, 하청 노조와 일일이 ‘무한 교섭’”기사 관련

2. 설명 내용

- 노동조합법 시행령 개정안으로 인해 교섭창구 단일화 제도가 무력화되고 교섭창구가 수백개 이상으로 쪼개져 원청이 하청노조 수백곳과 일일이 무한교섭을 하게 된다는 주장은 사실과 다름
 - 우선 개정 노동조합법에 따르더라도 원청이 모든 하청노동자와의 관계에서 곧바로 사용자성이 인정되는 것이 아니며,
 - － 특정 근로조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에 한하여 그 범위에서 사용자로 인정되어 교섭하는 것임
 - 만약 사용자로 인정되는 경우에도, 원·하청 교섭에서 하청노동자의 분리 시 안 제14조의11제4항의 ‘노조 간 이해관계의 공통성, 이익 대표의 적절성, 갈등 가능성’만을 고려하는 것이 아니며,
 - － 제3항에 규정된 ‘현격한 근로조건의 차이’, ‘고용형태’, ‘교섭 관행’도 함께 고려하되, 제4항의 요소를 보다 비중 있게 우선하여 고려하는 것이므로, 오로지 노조 간 이해관계가 일부 다르다거나 갈등 가능성이 있다는 이유만으로 무조건 교섭단위가 분리된다는 것은 아님

- 아울러, ‘노조 간 이해관계의 공통성, 갈등 가능성’은 이해관계가 조금이라도 다르다거나 갈등이 발생할 소지가 있지만 하면 일률적으로 적용되는 것이 아니며,
 - 현행법상 교섭창구 단일화 제도 및 교섭단위 분리 제도의 취지를 고려할 때, 교섭 시 어느 한 노동조합이 다른 노동조합의 이해관계를 반영하는 것이 기대하기 어려운 경우 등 기존 교섭단위에서 일률적으로 교섭창구 단일화를 적용하면 오히려 안정적 노사관계 형성을 저해할 수 있는지를 감안하여 이에 해당하는지 여부가 판단될 것임
- 따라서 모든 하청별로 교섭단위가 일일이 쪼개어질 수 있다는 것은 현행 노동조합법 및 시행령 개정안의 취지를 뛰어넘는 과도한 우려이며,
 - 더구나 하청노조의 경우 초기업노조의 지부지회 형태로 구성되어 있는 경우가 많다는 점을 고려할 때 현실적으로도 발생하기가 어려움

담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담 당	서기관	정장석 (044-202-7615)

