

노동조합법 시행령 개정안은 원·하청 교섭을 실질적으로 촉진하면서 하청노조의 교섭권을 최대한 보장하기 위한 방안입니다.

1. 관련 기사

□ 1.26.(월) 뉴시스(인터넷), “민주노총, 청와대 앞 농성 돌입...“교섭창구단일화 반대””

- “입법예고됐던 시행령 어느 곳에서도 노동자들의 권리, 교섭권을 온전히 보장하겠다는 의지를 찾아보기 어렵다”고 말했다.
- “시행령은 법원 판단에도 미치지 못하는 내용을 담고 있다”며 “교섭 회피를 위해 지방노동위원회와 중앙노동위원회, 행정법원으로 빠져나가는 사측과 노동자들이 또다시 지루한 법적 다툼을 할 수밖에 없는 내용을 담고 있다”고 비판했다.

2. 설명 내용

- 노동조합법 시행령 개정안은 하청노조와 원청 간의 교섭을 실질적으로 촉진하면서, 안정적인 교섭틀 내에서 하청노조의 교섭권을 최대한 보장하기 위한 방안임
 - 노사가 교섭을 시작하기 전 교섭단위 분리나 교섭창구 단일화 과정에서 노동위원회가 사용자성 일부를 미리 판단할 수 있으며, 사용자성이 인정된 경우 교섭을 진행하도록 할 수 있음
 - 만약 정당한 이유 없이 교섭을 거부하는 경우에는 부당노동행위로 사법처리 등 절차를 진행함으로써 원·하청 교섭을 실질적으로 촉진할 수 있도록 제도를 정비한 것임

- 아울러, 개정안은 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여, 노조 간 이해관계의 공통성, 이익대표의 적절성, 갈등 가능성 등 현장의 구체적인 상황에 맞게 합리적으로 교섭단위가 분리될 수 있도록 함으로써 하청노조의 교섭권이 최대한 보장될 수 있도록 하였음
- 반면, 개별교섭을 하는 경우에는 원청이 사용자성 여부를 명확히 알 수 없는 상황에서 교섭이 이루어짐에 따라 교섭에 응하기보다는 사용자성을 다룰 가능성이 높으며,
 - 교섭거부 이후에 비로소 사용자성 판단이 이루어져 교섭보다는 소송이 수년간 진행됨으로써 현장의 혼란이 지속될 우려가 있음
- 한편, 시행령 개정안은 교섭단위 분리·통합 결정 기준을 구체화하는 내용을 담고 있는데,
 - 이는 기존에 법원 판결 등에서 제시한 요소들을 중심으로 규정한 것이므로 시행령 개정안이 법원 판단에도 미치지 못하는 내용을 담고 있다는 주장은 사실과 다름
 - 아울러, 기존에 일부 중노위 판정 등에서 원청에 대한 교섭창구 단일화를 적용하지 않는 취지로 판단한 바는 있으나, 이는 노동조합법상 사용자 정의 규정이 개정되기 전의 사안으로서,
 - 노동조합법 개정으로 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자가 명시적으로 규정됨에 따라, 원청이 후단 사용자로 인정되는 경우 후단 사용자를 기준으로 교섭창구 단일화 절차가 적용된다고 보는 것이 합당하며,
 - 이는 시행 초기 법이 현장에서 안착하고 실질적 교섭이 촉진되기 위한 현실적인 측면도 함께 고려한 것임

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