

정부는 원·하청 교섭절차 매뉴얼에서 교섭창구 단일화 절차를 적용하지 않는다고 밝힌 바 없습니다.

1. 관련 기사

□ 3.4.(수) 머니투데이, “파괴적 결과 예상되는 ‘노봉법’”

“노란봉투법, 격차 해소라는 착각”

“이와중에 노란봉투법 압박 재계 목소리는 끝내 ‘봉인’”

“공론화 없는 강행 ... 노사 모두가 불만”

“엄한 처벌·모호한 기준, 기업인 전과자 만들수도”

“첨단 제조공정까지 ‘노조 허락’ 받아라? ‘대화’의 장은 접고
‘대립’의 장만 열판

- 고용노동부가 지난달 27일 이른바 ‘노란봉투법’(개정 노동조합법)의 원·하청 교섭절차 매뉴얼에서 ‘교섭창구 단일화 절차’를 적용하지 않는다고 했다. 사흘 전에 내놓은 시행령과 해석지침의 원칙을 뒤집은 것이다. (중략) 이는 ‘교섭대표노동조합’을 명시토록 한 노조법에 위배된다.
- 정부가 개정 행정지침에서 원·하청 간 창구 단일화에 대해 초기부터 원천 분리를 허용한 점은 노란봉투법 입법의 취지를 포기한 것이 아닌지 의구심이 든다. (중략) 지금의 개정 노동법, 시행령과 행정지침은 원·하청 노조는 분리교섭을 공식화하고 하청 노조끼리도 개별교섭을 할 가능성이 높아져 노사관계의 파편화를 초래할 수 있다.
- 재계 관계자는 “여당은 일방통행이었고 정부는 ‘국회와 얘기하라’는 식으로 책임을 떠넘겼다”라고 답답해했다. (중략) 원청이 하청의 안전·보건을 적극적으로 챙기면 사용자성을 인정받을 가능성이 높아지는 모순이 수 차례 지적됐지만 변화는 없었다.
- 모호한 기준으로 기업인을 전과자로 만들 수 있는 구조는 전세계적으로 유례를 찾기 힘든 과잉규제란 지적이 나오는 이유다.

- 수백 명의 시위참여자 개개인의 가담정도를 기업이 일일이 입증해야 하는 셈인데 이는 사실상 손해배상청구를 포기하라는 것과 다름없다.
- 경영계에서는 사용자성 확대로 수많은 하청기업의 노동자들과 무제한 교섭에 나설 것을 우려한다. (중략) 경영상황에 따른 공장이전이나 해외투자, 인력 재배치 등도 노조와 교섭대상이 되면 경영활동의 위축이 우려된다는 지적이다.
- 노동조합이 '휴머노이드 로봇 도입이 노동자의 지위를 위태롭게 한다'고 주장하며 파업에 돌입할 수 있는 가능성이 열린 것이다. (중략) 신산업 진출이나 로봇 투입, 공정전환 등 결정에서 매번 사실상 노조의 허락을 받아야 하는 처지에 놓일 수 있어서다.

2. 반박 내용

<원·하청 교섭절차 매뉴얼에서 교섭창구 단일화 절차를 적용하지 않는다고 했다는 주장 관련>

- 정부가 원·하청 교섭절차 매뉴얼에서 교섭창구 단일화 절차를 적용하지 않는다고 한 적은 전혀 없으며, 그간 정부의 기본적인 입장이 변경된 바 없음
- 정부는 그간 계속하여 하청노조가 원청과 교섭 시 원청을 상대로 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 한다는 점을 밝혀왔고, 교섭절차 매뉴얼에도 이를 명시하였음
- 또한 교섭단위 분리와 관련해서도, 하청노조의 실질적 교섭권 보장을 위해 하청노조와 원청노조 간에는 교섭단위를 분리하는 것이 원칙이라고 밝혀왔다는 점에서 정부의 기본적인 입장은 동일함
 - 다만 하청노조와 원청노조 간에는 교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 이해관계, 근로조건의 결정 방식 등에 있어서 본질적인 차이가 있음에 따라, 하청노조와 원청노조를 구분하는 것이 하청노조의 교섭권 보장 및 효율적·안정적 교섭체계 구축을 위한 최선의 방안이라고 보아 하청노조와 원청노조 간 별도의 교섭단위 분리 절차 없이 구분되도록 간소화한 것임

- 아울러, 2.24. 국무회의에서 의결된 노동조합법 시행령 개정안에는 원청노조와 하청노조 간 교섭창구 단일화 절차를 거치도록 하는 내용이 담겨 있는 것이 아니라, 법에 위임된 교섭단위 분리·통합 기준을 구체화한 것임
- 현행법 및 노동조합법 시행령 개정안의 규정에 의하더라도, 원청노조와 하청노조 간 별도의 교섭단위로 해석하는 것이 가능함

<원·하청 노조 간 분리를 허용한 것이 노란봉투법 입법취지를 포기한 것이라는 주장 관련>

- 원·하청 노조 간 교섭단위를 구분한 것은 노사 및 전문가의 의견을 충분히 고려하여 개정 노동조합법의 입법취지를 실질적으로 구현하기 위한 것임
- 개정 노동조합법의 입법취지는 안정적인 교섭틀 내에서 하청노조의 교섭권을 최대한 보장하면서, 원·하청 교섭이 실질적으로 촉진될 수 있도록 함으로써 대화와 상생의 노사관계를 구축하고 격차를 해소하는 데 있음
 - － 하청노조와 원청노조 간에는 교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 이해관계, 근로조건의 결정 방식 등에 있어서 본질적인 차이가 있어 교섭단위를 구분하는 것이 하청노조의 교섭권 보장 및 원·하청 교섭 촉진에 실질적으로 도움이 될 수 있음
- 원·하청 노조 간 교섭단위가 구분되더라도, 노사 자율에 따라 원·하청노조와 원청이 공동으로 교섭하는 것이 가능함

<정부가 국회와 얘기하라는 식으로 책임을 떠넘겼다는 주장 관련>

- 정부는 노동조합법 개정 당시 경영계에 ‘국회와 얘기하라’는 식으로 책임을 떠넘긴 적이 전혀 없음
- 정부는 노동조합법 개정 당시 경총, 중기중앙회, 주한외국상의, 주요 업종 CEO 등 경영계와 수차례에 걸쳐 직접 만나 의견을 수렴하면서 경영계의 우려를 직접 청취하며 이를 해소하기 위해 노력해 왔음

<원청이 하청의 안전·보건을 적극적으로 챙기면 사용자성을 인정받을 가능성이 높아지는 모순이 수차례 지적됐지만 변화가 없다는 주장 관련>

- 개정 노동조합법 해석지침은 원청이 노동안전, 근로시간 등 하청 노동자의 집단적 근로조건을 구조적으로 통제하는 경우 노동조합법상 사용자로 인정된다는 점을 명확히 한 것으로
 - 근로조건을 지배·결정할 수 있는 권한이 있다면 그에 상응하는 책임이 있어야 한다는 법 개정 취지를 반영한 것임
- 노동안전 분야에서는, 사업장의 안전설비·시설 등을 원청이 소유·관리하는 등 산업안전보건체계 전반을 원청이 지배하여
 - 하청업체 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치와 같은 구조적 개선이 어려운 경우 원청의 사용자성이 인정되는 것임
 - 이미 기존 판결에서 산업안전보건법상 안전보건조치의무 이행과는 별개로, 사업장의 설비, 작업내용·방식, 작업일정 등 사업장의 안전에 영향을 주는 요소와 산업안전보건체계 전반을 원청이 실질적으로 지배·통제하는지를 기준으로 노동안전에 대한 실질적 지배력 여부를 판단하고 있는 것을 반영한 것임

<모호한 기준으로 기업인을 전과자로 만들 수 있다는 주장 관련>

- 교섭거부에 따른 부당노동행위의 범죄성립 여부는 사용자의 교섭거부에 대한 ‘고의성’ 여부가 법원의 주요 판단기준이므로
 - 원청이 단순히 사용자 여부를 제대로 인지하지 못하였다는 이유만으로 부당노동행위로 형사처벌이 가능하다고 보기 어려움

<수백 명의 시위참가자 개개인의 가담 정도를 기업이 일일이 입증해야 한다는 주장 관련>

- 개정 노동조합법 제3조는 공동불법행위에 대한 부진정연대책임 원칙을 변경한 것이 아니므로 기업이 손해청구 시 시위참가자 개개인의 가담 정도를 일일이 입증해야 한다는 주장은 사실과 다름

○ 개정 노동조합법 제3조는 그간 조합원의 실제 책임 부분보다 더 과도한 책임을 지움으로써 막대한 손해배상으로 인해 노동조합 활동이 위축되고, 근로자의 생계가 위협받는 사례를 방지하기 위하여,

－ 형평의 원칙에 비추어 권한과 책임만큼 손해배상책임을 지도록 한 '23년도 대법원 판례 법리*'를 입법화한 것이며, 부진정연대책임 원칙 자체를 폐기하고 가담 정도를 개별적으로 입증하도록 변경한 것이 전혀 아님

* (대법원 2017다46274 판결) 공동불법행위자들 간 공동 배상책임 원칙은 유지, 공동 불법행위자들 간 '책임 제한 비율만 개별화' 법리 적용

↳ 개별 조합원 등에 대해 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상청구금액 등을 고려

** 위 판결에 대해 대법원은 “이번 판결로 손해배상청구를 봉쇄하는 효과가 있다거나 개인 별로 손해를 입증해야 하게 되었다는 주장은 판결을 정확하게 이해한 것이라고 볼 수 없음”이라고 명확히 밝힌 바 있음(대법원 '23.8.22.자 보도자료 - 대법원 홈페이지)

<수많은 하청노조와 1년 내내 개별적으로 교섭해야 한다거나 무제한 교섭을 해야 한다는 주장 관련>

□ 원청이 수십·수백 개의 하청노조와 무제한 교섭해야 한다는 주장은 과도한 우려임

○ 우선 모든 하청노동자가 교섭단위 분리의 대상이 되는 것이 아니라, 원청이 하청노동자의 근로조건을 실질적으로 결정하여 사용자로 인정되는 경우에 한하여 교섭단위 분리의 대상이 됨

○ 만약 사용자로 인정되는 경우에도, 교섭단위는 '노조 간 이해관계의 공통성, 이익대표의 적절성, 갈등 가능성' 뿐만 아니라, '현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행'도 함께 고려하여, 분리의 필요성이 인정되는 경우에 노동위원회의 결정에 의해 교섭단위가 분리되는 것이며,

－ 이는 현행법상 규정 내에서 현장의 구체적 상황에 맞게 합리적으로 교섭단위가 분리될 수 있도록 다양한 사항들을 고려하도록 한 것임

- 아울러, 교섭창구 단일화 제도 및 교섭단위 분리 제도의 취지에 따라, 하청노조의 교섭권 보장과 효율적·안정적 교섭질서가 이루어질 수 있는 합리적 범위 내에서 분리가 가능한 것임

<로봇 도입, 신산업 진출, 해외투자 등도 노조의 허락을 받아야 한다는 주장 관련>

- 개정법에 따르더라도 로봇 도입, 신산업 진출, 해외투자 등 그 자체로는 단체교섭 대상이 아니며, 노조의 허락을 받아야 한다는 주장은 과도한 우려임
- 다만, 사업경영상의 결정을 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로 조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환이 교섭대상에 해당함

담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담 당	서기관	유현경 (044-202-7609)
			서기관	정장석 (044-202-7615)

