

정부는 개정 노동조합법에 대한 일관된 원칙으로 원하청 교섭을 뒷받침하겠습니다

1. 관련 기사

□ 3.16.(월) 매일경제, “노란봉투법 첫주...교섭단위 분리신청 40건 육박”

- 노동조합 및 노동관계조정법 23조 개정안(노란봉투법)이 지난 10일 시행된 가운데 정부가 시행령·해석지침 등으로 내세운 ‘3대 원칙’이 첫 주부터 균열을 보이고 있다.
- 정부가 제시한 교섭창구 관련 원칙은 법 시행 전부터 이미 한차례 뒤집혔다... 창구단일화 원칙이 출발부터 흔들린 상황에서 분리 신청이 급증하자 정부가 스스로 열어준 틈을 노동계가 빠르게 파고드는 모양새라는 분석이다.
- 그러나 정부가 법 시행과 함께 “정부가 모범적 사용자가 돼야 한다”라고 밝히면서 자체 해석지침과 충돌하는 것 아니냐는 지적이 나온다. 실제로 별도의 판단없이 공공부문에서 하청노조의 교섭요구에 응한 곳들이 나오기도 했다.
- 임금교섭 문제도 논란에 휩싸였다. 그러나 법 시행 첫주부터 일부노조는 ‘도급단가 결정’ 등을 교섭의제로 내세우는 우회방식을 택하고 있고, 아예 임금 인상을 직접 교섭 의제로 요구하는 사례도 나타났다.

2. 설명 내용

< 창구단일화 원칙이 뒤집혔다는 주장에 관하여 >

- 하청노조가 원청과 교섭 시 원청을 상대로 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 하며, 하청노조의 실질적 교섭권 보장을 위해 하청노조와 원청노조 간에는 교섭단위를 분리하는 것이 원칙이라는 점에서 그간 정부의 기본적인 입장이 변경된 바 없음
- 하청노조와 원청노조 간에는 교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 이해관계, 근로조건의 결정 방식 등에 있어서 본질적인 차이가 있고,

- 하청노조의 교섭권 보장 및 효율적·안정적 교섭체계 구축을 위한 최선의 방안이라고 보아 하청노조와 원청노조 간 별도의 교섭단위 분리 절차 없이 구분되도록 간소화한 것임

□ 아울러 교섭단위 분리신청은 제도가 규정하고 있는 정식 절차이며, 교섭 창구 단일화 제도 및 교섭단위 분리 제도의 취지에 따라, 하청노조의 교섭권 보장과 효율적·안정적 교섭절서가 이루어질 수 있는 합리적 범위 내에서 분리가 가능한 것임

- 개정법 시행에 따른 교섭단위 분리신청이 하청노조의 원청에 대한 교섭 요구와 관련한 제도의 취지를 벗어난 것으로 보기는 어려움

< 공공부문의 사용자성 관련 >

□ 정부는 ‘법률이나 국회에서 심의·의결한 예산에서 정해진 근로조건 등은 행정서비스의 내용과 수준을 결정하는 민주적 의사결정에 따른 공공정책의 결과로서 본질적으로 개별 노사 간 교섭의 직접 대상이 된다고 보기는 어렵다.’고 해석지침을 통해 밝힌 바 있음

- 공공부문은 법률과 예산에 의해 운영되는 영역으로, 행정서비스의 내용과 수준을 결정하는 국회의 법적 권한 및 민주적 의사결정을 존중하고, 예산 통제를 위한 정부의 역할 등을 고려하여 일정 범위내에서 사용자성을 합리적으로 한정할 필요가 있음을 해석지침을 통해 밝힌 것임

□ 다만, 공공부문 모든 영역에서 정부 및 공공기관이 일률적으로 개정 노동조합법 제2조제2호 후단의 사용자에서 제외되는 것은 아니며,

- 법령이나 예산에서 정해진 바 없이 공공기관이 외부 위탁기관 등의 노동자에 관한 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하여, 해당 외부 위탁기관 등이 그 소속 노동자의 근로조건을 자율적으로 결정할 여지가 지속적으로 제약·통제되는 경우에는 개정 노동조합법상 사용자로 인정될 가능성이 있음

- 따라서 해당 기관의 포괄적인 운영상 재량 및 실질적·구체적 지배·결정이 인정되는 범위에서 근로조건에 대해 노동조합의 교섭 요구에 응하는 것은 기존 해석지침에 따라 인정되는 사안임
- 아울러 이재명 정부는 모범 사용자로서 공공부문 근로자의 처우개선을 지원한다는 국정기조 하에서, 책임 있는 자세로 노동계의 요구를 충분히 수렴하여 소통·협의를 나가겠음
- 다만, ‘모범사용자’로서 책임있는 역할을 수행한다는 것은 공공부문의 모든 경우에 정부가 일률적으로 사용자로서 교섭에 응한다는 취지가 아님
- 해석지침에 따라 사용자성이 인정되는 영역에서는 성실히 교섭에 임하고, 사용자성 인정 가능성이 낮더라도, 노동계와의 소통을 통해 공공부문 근로조건 및 처우개선을 위한 실효적인 방안을 검토·추진해 나갈 계획임

<임금 교섭문제가 논란이라는 주장에 관하여>

- 임금은 근로자가 제공한 노동의 대가이고, 그 지급과 인상 등은 계약 당사자 사이에 발생하고 결정되는 것으로, 개별 사안에서 원청사용자가 하청 근로자의 임금 수준을 구체적으로 결정하였다는 특별한 사정이 없는 한 임금에 대해 원청의 사용자성이 인정된다고 보기 어렵다는 정부의 입장은 일관됨
- 일부 현장에서 임금을 교섭의제로 요구하였다는 사실과 해당 사항에 관하여 원청의 사용자성이 인정되는지 여부는 별개이므로, 따라서 임금 교섭이 불가하다는 원칙에 논란에 있다고 보기는 어려움
- 정부는 앞으로도 임금 등의 교섭의제와 관련하여 해석지침을 통해 밝힌 원칙에 따라 현장에 혼선이 없도록 일관되게 제도를 운영해나겠음

〈「개정 노동조합법 해석지침」 中〉

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ○ 임금은 근로자가 제공한 노동의 대가이고, 그 지급과 인상 등은 계약 당사자인 계약 사용자와 관련근로자 사이에 발생하고 결정되는 것으로, 개별 사안에서 <u>계약외사용자가 임금에 관하여 실질적·구체적으로 결정하였다고 볼 만한 사정이 없는 한 임금에 대해 도급인에게 단체교섭의 상대방으로서의 사용자성이 인정된다고 보기 어려움</u> - 다만, 계약외사용자와 계약사용자 사이의 노무도급계약 등에서 관련 근로자의 임금 수준 등을 구체적으로 결정하였다는 근거가 있거나 그에 준하는 정도의 <u>특별한 사정이 있다면 사용자성 인정</u>이 가능 |
|---|

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

