

## 개정 노동조합법은 건설업 현장에서도 정상적으로 안착되고 있습니다.

### 1. 관련 기사

□ 4.10.(금) 중앙일보, “노봉법 약한 고리, 건설업부터 뚫렸다..‘임금 블랙홀’ 공포”

- 가장 ‘약한 고리’로 꼽혔던 건설·플랜트 업종이 직격탄을 맞으면서, ‘산업 안전’을 주제로 시작된 협상이 결국 ‘임금’으로 빨려 들어가는 블랙홀이 될 것이라는 예상이 현실이 되고 있다.
- 가장 낮은 가격에 입찰하는 최저가 입찰제 구조에서는 하청업체가 근로자의 임금을 자율적으로 인상하기 어려운 만큼, 원청이 싼 값이 아닌 ‘적정 공사비’를 보장해 임금 인상 여력을 직접 만들어야 한다는 논리다. 건설업계 관계자는 “안전 문제를 고리로 일단 협상이 시작되면 공사 대금 증액 등 비용 관련 요구가 뒤따를 수밖에 없다는 방증”이라고 말했다.
- 실제로 건설업은 중대재해가 잦은 업종 특성상 교섭 요구가 집중되고 있다.
- “원청 입장에서는 연중 내내 서로 다른 노조와 번갈아가며 협상하고 파업에 대응해야 할 수 있다”고 말했다. (중략) 시행령으로 단지 소속 단체가 다르다는 이유만으로 분리 가능성을 크게 열어준 것은 기존 입법취지와 배치된다”고 했다. 이어 “법률의 명확한 위임 없이 국민의 권리와 의무에 관한 사항을 하위규범인 시행령만으로 규정한 만큼, 향후 위헌 심판의 대상이 될 가능성이 매우 크다”고 분석했다.

### 2. 설명 내용

<건설업에 교섭 요구가 집중되고 있다는 부분 관련>

- 개정 노동조합법 시행(3.10) 이후 민간 부문에서 건설업에 대한 하청 노조의 교섭요구가 많은 것은 그만큼 건설업이 다단계 하청구조로 이루어 졌다는 것을 반증하는 것임

- 예를 들어, 건설업에서 필수적인 업무에 해당하는 타워크레인 작업의 경우에 과거에는 직영 방식으로 운영되었으나,
  - 현재는 대부분 외주화가 이루어진 상황으로, 금번 개정 노동조합법 시행에 따라 타워크레인 노동조합이 원청 대상으로 교섭요구를 다수 제기\*하였음
- \* 4.8일 기준 123개 원청 건설사를 대상으로 한 교섭요구 중 82개는 한국타워크레인 조종사노동조합이 교섭요구를 한 것임

<산업안전으로 시작된 협상이 임금으로 빨려 들어가게 된다는 부분 관련>

- 개정 노동조합법은 원청이 하청노동자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 범위에 있어서 사용자로 인정될 수 있다는 점을 명확히 하고 있으며,
  - 이에 원청이 실질적·구체적으로 지배·결정하지 않는 근로조건에 대해서는 교섭의무가 발생하지 않음
- 만약 원청이 산업안전에 관하여 사용자로 인정된 경우 산업안전 의제에 대하여 교섭의무가 발생하는 것이나,
  - 원청이 실질적·구체적으로 지배·결정하지 않는 다른 교섭의제에 대해서까지 의무적으로 교섭해야 하는 것은 아니며, 해당 의제에 대해 교섭에 응하지 않는다고 하여 부당노동행위 처벌 등의 법적 책임을 부담하는 것은 아님

<적정 공사비 관련>

- 정부는 국정과제인 적정 임금제 등을 포함하여 적절한 수준의 공사비용을 보장하는 방안을 추진 중임
- 운영 이익을 확보하기 위한 불법적인 다단계 하도급을 방지하고 공사비 삭감 유인을 해소하여, 건설공사의 품질을 보장하고 건설노동자의 안전을 동시에 확보하기 위한 것임

## <교섭단위 분리 관련>

- 개정 노동조합법 시행령은 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위 분리 시 노조 간 이해관계의 공통성, 이익대표의 적절성, 갈등 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 우선적으로 고려하도록 규정하고 있음
  - 이는 원·하청 교섭의 경우, 기존의 계약사용자와의 교섭과는 달리 노조 간 소속된 기업이 달라 이해관계, 직무, 노조의 특성 등이 다를 수 있다는 점을 충분히 고려할 필요가 있다는 점을 반영한 것으로,
    - 현행법상 교섭단위 분리 결정 기준을 대통령령으로 정하도록 하는 위임 근거 규정(노동조합법 제29조의3제4항)을 근거로, 기존 법원 판결, 노동위원회 판정 등에서 법상 기준인 “분리 필요성”을 판단하기 위해 고려하고 있는 요소들을 규정한 것임
  - 따라서 소속 단체가 다르다는 이유 그 자체만으로 교섭단위가 분리되는 것이 아니며, 안정적·효율적 교섭체계 구축 등 교섭창구 단일화 및 교섭단위 분리 제도의 취지를 고려하여 “분리 필요성”이 인정되는 경우에 교섭단위가 분리되는 것임
- 아울러, 교섭단위 분리는 위와 같은 노동조합법 및 시행령 규정을 토대로 현장의 구체적 사정을 고려하여 노사관계 상황에 맞는 합리적인 단위로 분리되는 것이며,
  - 개별교섭처럼 각각의 하청업체별로 교섭단위가 분리되는 것이 아니므로 연중 내내 서로 다른 노조와 번갈아가며 협상하며 파업에 대응해야 한다는 것은 과도한 주장임

담당 부서	노사협력정책관	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
	노사관계법제과	담당자	서기관	정장석 (044-202-7615)

