

현장에서는 개정 노동조합법 및 지침·매뉴얼에 따른 일관된 기준을 적용하여 교섭절차가 진행되고 있습니다.

1. 관련 기사

- 4.13.(월) 매일경제, “노란봉투법 현장 혼란 극심…野 “보완입법” 제안 일리있다”
한국경제, “하청 안전 챙기면 노란봉투법 대상, 소홀하면 중대재해법 처벌”
파이낸셜뉴스, “하청노조 손 들어주는 노동위 교섭의제 판단기준 ‘들쭉날쭉’”

- 노측에 ‘기울어진 운동장’이라는 비판이 나온다. 더 큰 문제는 지노위 결정이 일관된 기준 없이 제각각이라는 점이다. 포스코 하청노조의 경우 상급단체 노조가 다르다는 이유로 교섭단위 분리 신청이 받아들여졌지만 쿠팡CLS는 같은 이유의 신청이 기각됐다. 기업경영 중대변수인 노사 교섭이 지노위 성향에 따라 갈리는 판국이다.
- 하지만 여전히 노동위의 판단이 법 시행 초기 단계에서 모호하고, 심판 위원회별로 상이하다는 비판을 피하기는 어려워 보인다.
- 개정 노동조합법(노란봉투법) 시행 이후 하청 기업 근로자의 안전사고 방지 조치를 충실히 이행한 원청 기업이 ‘사용자’로 판정받아 하청 노조와 교섭 테이블에 앉게 되는 역설적인 상황이 벌어지고 있다.
- 정부가 사용자성 인정 판단에 굴복한 원청 기업의 재심 신청을 만류하고 있다는 주장도 나온다.
- 개정 노조법은 임금, 복지, 근로조건 등 사안별로 협상하는 ‘의제별 교섭’을 허용하고 있지만 명확한 가이드라인이 없기 때문이다. 산업안전을 의제로 원청을 교섭 테이블에 앉히는 데 성공한 하청 노조가 실제 교섭 테이블에서 직접 고용, 임금 인상 등 추가 의제를 요구할 것은 확실시된다.

2. 설명 내용

<지노위 결정에 일관된 기준이 없다는 주장 관련>

- 개정 노동조합법이 적용된 지방노동위원회의 결정은 개정법 및 이에 따른 해석지침·매뉴얼을 토대로 판단한 것으로, 노측에 기울어진 운동장이라거나 일관된 기준이 없다고 할 수 없음
- 교섭단위 분리의 경우, 개정 노동조합법 시행령 규정과, 원·하청 교섭의 경우에는 기존의 계약사용자와의 교섭과는 달리 노조 간 소속된 기업이 달라 이해관계, 직무, 노조의 특성 등이 다를 수 있다는 특수성을 고려하여, 개별적인 사안에서 구체적인 사실관계에 적용하여 판단한 것으로,
 - 동일한 판단기준 하에서도 개별적·구체적인 사실관계에 따라 결론이 달라질 수 있는 것이므로 개별 사안에서 결과가 다르게 나왔다는 이유로 일관된 기준이 없다거나 지노위 성향에 따라 결론이 달라졌다고 주장하는 것은 적절하지 않음

<안전조치를 충실히 이행하면 사용자로 인정된다는 주장 관련>

- 원청이 산업안전보건법상 도급인으로서의 의무 이행을 한다는 것만으로 노동조합법상 사용자로 인정되는 것이 아니며,
- 산업안전보건법상 의무 이행과는 별개로, 하청의 권한과 책임만으로는 하청노동자의 산업안전 관련 사항에 대한 통제가 제한적이고,
 - 원청이 사업장의 설비, 작업 내용·방식·일정 등 사업장 내에서 근무하는 모든 노동자들의 안전 관련 요소 및 산업안전보건체계 전반을 실질적으로 지배·통제하는 경우에 실질적 지배력이 인정될 수 있음

<정부가 원청의 재심 신청을 만류하고 있다는 주장 관련>

- 정부는 원청의 재심 신청을 만류한 적이 없음
- 지방노동위원회가 교섭단위 분리 등 결정을 한 것에 대해 재심을 신청하더라도 결정의 효력은 정지되지 않으므로(노동조합법 제29조의2제8항, 제29조의3제3항, 제70조제2항)
 - 원청이 재심을 신청하는 것과는 별개로 지방노동위원회의 결정에 따라야 하며, 이에 따라 지방노동위원회의 결정에 따르도록 지도하는 것일 뿐, 재심 신청을 만류한 것이 아님

<의제별 교섭을 허용하는 문제가 있다는 주장 관련>

- 개정 노동조합법은 원청이 하청노동자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 범위에 있어서 사용자로 인정될 수 있다는 점을 명확히 하고 있음
 - 이는 원청이 하청노동자의 근로조건을 결정하는 권한을 갖는 만큼 그에 상응하는 책임을 부담하도록 하는 취지이므로, 기존의 계약사용자와는 달리 실질적 지배력이 인정되는 의제에 한하여 부분적 사용자로서 책임을 지는 것은 당연함
 - 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

담당 부서	고용노동부 노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	서기관	정장석 (044-202-7615)
	중앙노동위원회 교섭대표결정과	책임자	과 장	김범석 (044-202-8231)
		담당자	사무관	박재형 (044-202-8242)