

정부와 노동위원회는 개정 노동조합법 및 지침에 따라 일관되게 사용자성을 판단하고 있습니다.

1. 관련 기사

- 8.3.(월) 서울경제, ““하청 임금도 원청 교섭 대상”...노봉법 보완 시급하다”

2. 설명 내용

- 정부는 「개정 노동조합법 해석지침」에서, 임금은 근로자가 제공한 노동의 대가이고 그 지급과 인상 등은 계약당사자인 계약사용자와 근로자 사이에 발생·결정되는 것이어서 특별한 근거가 없는 한 교섭대상이 아니지만,
 - 개별 사안에서 원청이 하청근로자의 임금수준 등을 구체적으로 결정하였다는 근거가 있거나 그에 준하는 정도의 특별한 사정이 있다면 사용자성이 인정될 수 있다고 명시한 바 있음
- SPC-GFS 사건에서 경기지노위는 ①운송사(하청)가 단체협약에서 합의하여 배송기사(하청근로자)에 지급하는 운임과, SPC-GFS(원청)가 운송사(하청)에 지급하는 운임의 기준과 액수가 동일하여 운임의 결정권이 실질적으로 SPC-GFS(원청)에 있다고 보이는 점, ②운송사(하청)와 하청노조 간 단체협약 체결 시 SPC-GFS(원청)가 참여하여 서명하는 경우가 있는 점, ③운송사(하청)가 SPC-GFS(원청)와 계약한 운임 전체를 그대로 배송기사에게 지급하는 관계로 운임에서 이익을 얻지 못하는 대신 SPC-GFS(원청)로부터 별도의 지원금을 받는 점 등의 사정을 고려하여 보수 결정에 대한 SPC-GFS(원청)의 사용자성을 인정하였음
 - * 다만 7.22. 중노위는 위 SPC-GFS에 대한 재심 사건에서 신청노조의 당사자적격이 없다는 이유로 초심 결정을 취소함(초심 시정신청 당사자는 A노조였으나 재심 결정 시점에서는 운송사(하청) 조합원 모두가 A노조에서 탈퇴하고 B노조에 가입한 상황임)

- 이는 원청이 하청근로자의 임금을 실질적·구체적으로 결정했다는 근거를 토대로 사용자성이 인정된 것이므로 「개정 노동조합법 해석 지침」과 배치되는 것이 아니며,
- 개별 사건에서의 예외적인 사정을 토대로 사용자성이 인정된 것이므로 임금에 대한 사용자성이 일반적으로 인정된다거나, 다른 사건에서도 당연히 사용자성이 인정된다고 볼 수는 없음

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)

