

정부는 노동쟁의 대상에 대한 일관된 기준을 바탕으로 노사 간 대화를 촉진하고 분쟁을 예방하는 노사관계 질서를 만들어 나가겠습니다.

1. 관련 기사

- 9.4.(금) 국민일보, 더 혼란해진 노봉법... “쟁의 범위 넓다” “정부가 노동권 축소”
한국경제, ‘인력배치’도 파업 대상에 포함.. 재계 “노조에 투자 거부권 준 것”/
여전히 모호한 노란봉투법 시행지침... 혼란만 계속 부를 것
세계일보, “인력 재배치 없인 대규모 투자 불가”... 호남반도체 지연 우려
매일경제, “10분 거리 근무지 변경도 노조 동의해야”...호남 팹 발목잡힐 판/
공장 이전은 기업자유·인력배치는 교섭대상... 이런 자가당착
머니투데이, 호남권 반도체 메가프로젝트 위한 ‘인력’ 옮겨야 하는데... /
지침으로 땀질 말고 노봉법 개정해야
한겨레, 쟁의대상 좁힌 시행지침, 노란봉투법 취지 역행한다 등

- 예외조항이 광범위하게 해석될 여지가 커 기업이 신규투자나 신기술 도입 과정에서 필수적인 인력 재배치조차 하지 못하는 상황에 몰리수 있다는 점이다.(중략) 노조가 반발하여 인력재배치를 단체교섭 기제로 삼으면 800 조원을 투입하는 호남 반도체 메가 프로젝트 자체가 첫 삽조차 뜨기 전에 노사 갈등에 휩싸일 수 있다는 지적이 나온다.
- 일각에서는 현재 지침대로라면 동일 사업장 내 신규 공장이 건설됐을 때 출퇴근 시간이 10분 남짓 차이 나는 근거리 발령이나 업무 변경 같은 일반적 배치 전환까지 교섭의제로 다뤄질 가능성을 배제할 수 없다는 우려도 나온다.
- 공장신설·이전과 로봇·인공지능 도입 자체도 의무적 교섭대상이 아니라고 판단했다. 문제는 공장 신설·이전때 배치전환이나 근무형태 변경이 뒤따를 수밖에 없다는 점이다. 생산성 향상과 업무효율화를 위해 인력운용을 개선하는 것은 당연한 조치다. 그런데 정부는 배치 전환이 근로조건 변동에 해당해 교섭대상이라고 규정했다. 사측의 고유한 인사권 영역까지 노동쟁의 대상에 포함하면 공장 신설 때마다 분쟁의 불씨가 될 수 있다.

- 고용노동부는 대통령의 지시 40여일 만에 법적구속력이 없는 '시행지침'만 내놓았다. 노조가 파업을 강행하면 결국 법원이 최종 판단을 내려야 해 고용노동부는 책임 회피라는 지적을 면하기 어렵다.
- 문제는 정부의 고민이 모두 행정 편의에 관한 것이라는 점이다. 법의 문제와 지침의 한계는 뒷전에 두고 형식적 궤맞추기에 급급한 것 아닌가 하는 의구심이 든다. 따라서 이번 지침만으로 노사갈등을 근본적으로 해소하기 어려울 것으로 본다.
- 국민의 대표인 국회가 노란봉투법을 통해 노동쟁의 대상을 확대했는데, 정부가 반년 만에 행정지침으로 그 범위를 다시 좁힌 것이다. 노동기본권을 확대하겠다고던 이재명 정부가 재계의 요구에 따라 반대 방향으로 돌아선 것으로 보여 실망스럽다. (중략) 주주와 기업의 권익을 고려해야 한다는 이유만으로 노동자의 교섭요구 자체를 정부가 배제해서는 안 된다. 어느 수준에서 합의할지는 노사 간 교섭의 결과로 정할 일이지, 교섭의 문부터 닫을 일은 아니다.

2. 설명 내용

<공장신설 등 신규투자로 인한 배치전환은 의무적 교섭에 해당하지 않는다는 주장 관련>

- 공장 신설·이전 등에 따른 배치전환은 단순히 생산시설이나 장비를 옮기는 것과 달리, 근무장소·형태, 교대제, 출퇴근여건 등 노동자의 근로조건에 커다란 변화를 초래할 수 있는 사안임
 - 특히, 공장신설 등에 따른 배치전환은 근무장소 등의 근로조건뿐만 아니라 주거·가족생활·육아 등 노동자의 정주여건과 삶의 기반 전반에 상당한 영향을 미칠 수 있는 사안으로 단순히 물건을 배송하는 차원의 문제가 아님
 - 따라서, 배치전환은 사용자가 일방적으로 결정할 사항이 아니라 그 기준과 절차 및 필요한 지원방안을 노사가 충분히 협의·교섭해야 할 사항으로, 이러한 노사 간의 대화를 확대하려는 것이 개정 노조법의 취지임
- * 법 제2조제5호는 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”을 교섭대상으로 규정 → 공장신설은 사업경영상의 결정에 해당하고, 이에 따른 근로조건에 영향을 미치게 되는 배치전환은 노동쟁의 대상에 해당함

- 아울러, 공장신설 등으로 인한 배치전환이 교섭대상이 될 경우 실질적으로 노사는 배치전환의 기준, 절차, 보상(수당) 등에 관하여 교섭을 진행할 것으로, 이는 그간 舊노동조합법에서도 교섭대상으로 인정해 왔던 사안으로
 - 노사가 충분한 소통을 통해 합리적인 기준과 지원방안을 마련하는 것이 현장의 갈등을 해소하고 분쟁을 사전에 예방하는 방법이 될 수 있음
 - 한편, 기존 발표한 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침(‘26.2월)」에서 “구조조정에 따른 배치전환”은 노동쟁의 대상이라고 명시함
 - 이는 통상적인 배치전환과 구분하려는 취지로, 인력감축이 수반되는 경우로만 한정하는 취지가 아니며,
 - 구조조정은 “기존 사업 구조나 조직 구조를 개편하여 효율성을 높이는 것”을 의미하고, 인력감축이 수반되는 경우만을 의미하는 것이 아님
- * 판례에서 구조조정의 예시로 언급한 조직통합, 민영화의 경우에도 인력감축이 반드시 이루어지는 경우는 아님
- 이를 고려할 때, 일부 기사에서 제기한 ‘10분 거리로의 근무지 변경’ 등 일반적 배치전환까지 교섭의제로 다뤄질 가능성이 있다는 주장은 극단적 상황을 전제로 정부가 일관되게 제시해 온 판단기준을 왜곡한 것으로 사실과 다른 과도한 주장임

<이번 시행지침이 노란봉투법의 입법취지를 훼손하여 노동3권을 침해할 우려가 크다는 주장 관련>

- 이번 지침이 개정 노조법의 입법취지를 역행하여 경영성과급 등에 대한 노동자의 교섭 요구 자체를 제한한다고 보기는 어려움
 - 기존과 같이 노사는 자율적으로 교섭의제를 정하고 협의할 수 있으며, 정부도 노사 간의 자율적 교섭을 최대한 존중하고 장려해 나갈 것임

- 이번 지침은 일부 노동조합의 요구가 영업의 자유, 제3자의 재산권 등 다른 기본권과 충돌하는 경우, 정부가 제도적으로 보호하기 어려운 최소한의 부분만 의무적 교섭대상 및 쟁의대상에서 제한한 것임
- 근로자의 근로조건의 유지·개선 등을 실질적으로 보장하기 위하여 노동3권은 충분히 보호할 필요가 있으나, 이는 다른 기본권과 상호 조화롭고 균형 있게 행사되어야 함
- 따라서 기업의 경영권이나 영업의 자유의 본질적 내용이 제약되지 않도록 하고, 아울러 제3자(국가, 주주 등)의 권리와도 조화롭게 보호되는 범위에서 행사되도록 할 필요가 있음

<행정지침의 법적 규범력 부족으로 현장 혼란이 가중되어 법령 개정이 필요하다는 주장 관련>

- 행정지침은 세부적이고 현실적인 기준, 사례 등을 충분히 담을 수 있어 현장의 예측 가능성을 높이고 실효적인 기준으로 작동할 수 있으며, 변화된 상황도 신속히 반영하여 유연하게 대응할 수 있음
- 아울러, 행정지침은 향후 노동조합법의 단체교섭, 노동쟁의 조정, 쟁의행위 및 부당노동행위에 관한 정부 해석·운영 및 사건 처리 등에 있어 준거로 작용하여 노사 당사자를 규율하는 실질적 규범력을 가지게 됨
- 이와 같이 행정지침은 현장에서 실효적으로 적용되는 현실적인 기준으로 작동할 수 있으며, 법원도 이러한 현장의 상황을 감안하여 판단하는 등 향후 사법적 판단 시에도 주요한 해석 기준 역할을 할 것으로 기대함
- 정부는 노사 간 자율적인 교섭을 최대한 존중하고 보장하면서도, 현장의 실질적 규범으로서 지침의 내용과 기준에 따라 일관되게 법을 해석·운영하여 노사 간 대화를 촉진하고 분쟁을 예방하는 안정적인 노사관계가 정착 되도록 노력하겠음

담당 부서	고용노동부 노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	서기관	남덕현 (044-202-7609)
			사무관	서관범 (044-202-7607)

