

노사가 개정 노동조합법의 취지에 따라 공공기관 지방이전에 수반되는 근로조건 변동에 대하여 원만히 협의해 나갈 수 있도록 지원해 나가겠습니다.

1. 관련 기사

- 9.9.(수) 한국경제, “‘공기관 지방이전도 노봉법 적용’... 국정과제 ‘암초’”,
“‘공기관 이전’ 복병된 노란봉투법 ... 노조 투쟁 거세질 듯”

- 공공기관 노동조합이 합법적으로 ‘지방 이전 저지’ 파업 등을 벌일 수 있게 된 것이다. 개정 노동조합법(노란봉투법)이 이재명 정부 핵심 국정과제인 2차 공공기관 지방 이전의 발목을 잡을 수 있다는 지적이 나온다.
- 고용노동부의 지침이 ‘근로조건 변경’의 개념을 지나치게 넓혔다는 지적도 나온다. 고용노동부는 정리해고나 인원 감축이 따르지 않는 ‘구조조정에 따른 배치전환’까지 교섭 및 파업 대상이라고 봤다.

2. 설명 내용

- 고용노동부는 지난 9월 3일에 발표한 “경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침”에서 공장 신설·이전 결정 자체는 의무적 교섭대상이 아님을 명시한 바 있음
- 이에 따라 공공기관 노동조합은 공공기관의 지방 이전 저지 자체를 의무적 교섭사항으로 주장할 수 없으며, 지방 이전 저지 파업을 하는 것은 법상 허용되지 않으므로,
 - － 합법적으로 공공기관 ‘지방 이전 저지’ 파업을 벌일 수 있다는 주장은 사실과 다름

- 다만 공공기관 이전으로 인한 배치전환 등의 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인되는 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우에는 해당 근로조건에 관한 사항이 교섭대상이 되는 것이며,
 - 실질적으로 노사는 배치전환의 기준, 절차, 이전에 따른 지원 등에 관하여 교섭을 진행할 것으로 예상됨
- 사업장의 원격지 이전에 따른 배치전환은 근무장소 등 근로조건에 변화를 초래할 수 있을 뿐만 아니라, 주거·가족생활·육아 등 노동자의 정주여건과 삶의 기반 전반에 상당한 영향을 미칠 수 있는 사안이므로 노사가 충분히 협의할 필요가 있음
 - 따라서 노사가 충분한 소통을 통해 배치전환에 대한 합리적인 기준과 지원방안 등을 마련하는 것이 현장의 갈등을 해소하고 분쟁을 사전에 예방하는 방법이 될 수 있으며,
 - 이와 같이 노사 간의 대화를 통해 상생과 협력의 노사관계를 구축하고자 하는 것이 개정 노동조합법의 취지임
- 지난 9월 3일 공공기관 이전 등 관련 기자회견 당시 국무총리도 노동계 등 다양한 의견을 충분히 경청하여 다수가 공감할 수 있는 합리적인 이전계획을 만들고, 이해관계자와 긴밀히 소통하면서 사회적 갈등을 최소화 하겠다고 밝힌 만큼
 - 공공기관 이전 추진 과정에서 노동조합과 충분한 대화와 협의를 통해 합리적 방안이 마련될 수 있을 것으로 기대하며, 그 과정에서 노사 간 대화가 원만히 이루어질 수 있도록 최대한 지원해 나갈 계획임
- 한편, 개정 노동조합법에서 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”이 노동쟁의 대상에 추가되었음
 - 이에 따라 사업장 이전에 수반되어 발생하는 구조조정에 따른 배치전환은 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”에 해당하는 것으로,

- 인원 감축이 따르는 경우에만 한정되는 것으로 볼 근거는 없으며,
근로조건에 영향을 미치는 경우에 노동쟁의 대상이 될 수 있는 것임
- 따라서 인원 감축 여부가 핵심이 아니라 근로조건에 영향을 미치는지
여부가 핵심이므로
- 고용노동부의 시행지침은 개정 노동조합법의 문언에 따라 해석한 것이며,
고용노동부가 법적 근거 없이 임의로 법상 개념을 넓힌 것이 아님

담당 부서	고용노동부 노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	서기관	정장석 (044-202-7615)
			사무관	서관범 (044-202-7607)

