

공공기관 지방이전에 수반되는 근로조건 변동에 대하여 노사가 충분히 협의하여 합리적 방안을 마련해 나가는 것이 국가균형발전으로 가는 지름길입니다.

1. 관련 기사

- 9.10.(목) 서울경제, “공공기관 전환 배치도 쟁의 대상...노봉법이 초래한 자충수”,
세계일보, “노란봉투법이 공공기관 이전 걸림돌이라니”

- 공공기관을 옮기면 본사의 인력을 이동해야 하고 공공기관 통폐합 때는 직원도
재배치하는 게 순리다. 노동부의 이런 방침은 노조가 ‘지방 이전 반대’가 아닌
근로조건 변동을 이유로 파업을 벌일 경우 합법적인 판을 깔아준 것이나 진배
없다. 전형적인 ‘눈 가리고 아웅’ 행정이다. (중략) 첫 단추부터 잘못 끼워진
노봉법이 결국 공공기관 이전의 발목을 잡는 ‘국정 족쇄’가 된 형국이다.
- 노봉법 시행지침에 정리해고가 아닌 인력 배치전환, 근무형태 변경까지 쟁의
대상에 포함한 건 지나친 측면이 있다. 기업 신규 투자나 공공기관 지방
이전의 발목을 잡을 게 뻔하다.

2. 설명 내용

- 개정 노동조합법 및 이를 토대로 한 “경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행
지침”에 따라 공공기관 지방 이전 결정 자체는 교섭 대상에 해당하지 않으나,
 - 공공기관 이전으로 인한 배치전환 등의 인력운영계획 등이 수립 중이거나
결정된 사실이 확인되는 등 근로조건변동이 객관적으로 예상되는 경우
에는 해당 근로조건에 관한 사항이 교섭 대상이 되는 것이며,
 - 실질적으로 노사는 배치전환의 기준, 절차, 이전에 따른 지원 등에
관하여 교섭을 진행할 것임

- 사업장의 원격지 이전에 따른 배치전환은 근무장소 등 근로조건에 큰 변화를 초래할 수 있을 뿐만 아니라, 주거·가족생활·육아 등 노동자의 정주 여건과 삶의 기반 전반에 상당한 영향을 미칠 수 있는 사안이므로 노사가 충분히 협의할 필요가 있음
- 따라서 노사가 충분한 소통을 통해 배치전환에 대한 기준과 지원방안 등을 협의해 나감으로써 합리적 방안을 마련하는 것이 바람직할 것이며,
 - 이와 같이 대화와 협력을 통해 현장의 갈등을 해소하고 분쟁을 사전에 예방하는 것이 개정 노동조합법의 입법취지임
 - 정부는 공공기관 이전 추진 과정에서 노사 간 대화와 협력을 통해 합리적 방안을 마련해 나갈 수 있도록 최대한 지원하면서,
 - 앞으로도 노사 간 대화를 통해 현장의 갈등을 해소하고 분쟁을 예방하여 안정적인 노사관계가 정착되도록 함으로써 개정 노동조합법의 취지가 현장에서 실현될 수 있도록 지속적으로 노력해 나가겠음

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