

노동위원회는 개정 노동조합법 및 지침에 따라 원하청 사건을 판정하고 있습니다.

1. 관련 기사

- 10.15.(목) 머니투데이, “기업 40%, 노동위 원청 사용자성 판정 불만”
10.14.(수) 동아일보(온라인), “기업 40% “하청노조 원청 사용자성 판단,
법·원칙에 맞지 않아”
연합뉴스, “노동위 거친 기업 40%, “사용자성 판정, 법·지침에
안 맞아””

2. 설명 내용

- 정부는 개정 노조법 시행에 따른 현장의 불확실성을 줄이고 노사의 예측
가능성을 높이기 위해,
 - 그간 사용자 범위, 노동쟁의, 교섭절차 등에 관한 지침, 매뉴얼 등을
마련·배포하는 등 현장의 안정적 질서 형성을 위해 노력해 옴
- 노동부와 노동위원회는 개정 노조법 및 지침 등에 따라 원·하청 사건을
해석·판정하고 있으며, '26.10.8.기준 노동위에서 사용자성이 인정된 원청
기업 155개소 중 124개소*가 교섭요구사실 공고 등 교섭절차를 진행하며
노동위원회의 판정 결과에 따르고 있음
 - * 31개소는 결정서가 아직 송달되지 않았거나 교섭요구사실 공고 등을 검토 중인 것으로 파악됨
 - 또한 중노위 재심결정서가 송부된 66곳 중 재심결정에 불복해 행정소송을
제기한 사업장은 15개소(22.7%)이고 이중 원청기업이 행정소송을 제기한
건은 12개소(18.2%)에 그쳐 노동위의 판정을 따르고 있음

□ 한편, 노동위 판정이 개정 노조법 및 해석지침에 맞게 이루어지고 있지 않다고 본 설문 이유*와 관련하여,

* ▲(설문) 경총 보고서는 노동위 판정이 개정 노조법 및 해석지침에 맞게 이루어지고 있지 않다고 답변한 25개 기업을 대상으로 그 이유(복수응답)를 설문

▲(결과) ① 산안법 등 공법상 의무이행을 사용자성 인정의 근거로 활용 52%, ② 근로조건이 아닌 사항에 대한 사용자성 인정 48%, ③ 생산수단 등 소유 및 시설관리권 행사를 이유로 사용자성 인정 32%, ④ 표준하도급계약서 등 정부 지침·권고 이행을 사용자성 인정 근거로 활용 32% 등

○ 산안법 등 공법상 의무이행이나 소유권·시설관리권 행사, 표준하도급계약서 등의 준수 그 자체로 원청의 사용자성을 인정하는 것은 아니며(①, ③, ④)

－ 원청이 도급인으로서 산업재해 예방과 관련된 유해·위험요소에 대하여 실질적 지배·관리 권한을 가지고 있는지 여부 등 개별 사안의 사실관계를 조사·심리하여 노조법 제2조제2호 후단의 문언에 따라 하청 근로자의 산업안전 관련 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위를 가지고 있는지를 판단하고 있음

○ 또한, 중노위는 우선 노동조합의 각 개별 교섭의제가 하청 근로자의 근로조건에 해당하는지 여부를 면밀히 살피고,

－ 근로조건에 해당하는 경우에 이를 원청이 실질적·구체적으로 지배·결정하는지를 살펴 원청이 하청 노조와 단체교섭을 해야 할 의무가 있는지 여부에 관하여 판정하고 있음(②)

□ 개정 노조법에 따른 원·하청 교섭이 본격화되고 있는 만큼 정부와 노동위원회는 앞으로 더욱 긴밀히 협업하여,

○ 노사가 대화와 타협을 통해 갈등을 사전에 예방하고, 교섭이 원만히 타결될 수 있도록 지도·지원 등 적극 노력하겠음

○ 아울러, 이번 설문조사를 포함 노사 현장의 다양한 의견과 제도 운영 상황을 지속적으로 면밀히 살펴보면서 개선이 필요한 부분이 있는지 검토해 나가겠음

담당 부서	고용노동부 노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	서기관	남덕현 (044-202-7609)
	중앙노동위원회 조정과	책임자	과 장	조형근 (044-202-8300)
		담당자	사무관	최학규 (044-202-8304)
	중앙노동위원회 교섭대표결정과	책임자	과 장	김범석 (044-202-8231)
		담당자	사무관	박재형 (044-202-8242)

