



SARANGBANG Group for human rights

주소: 서울시 영등포구 도신로 51길 7-13 3층 전화: (02)365-5363 팩스: (02)365-5364
홈페이지 : www.sarangbang.or.kr 이메일: humanrights@sarangbang.or.kr

“개정 노조법 해석지침(안)은 사용자 책임 회피용일 뿐” 고용노동부 해석지침(안)에 대한 인권운동사랑방 의견서

인권운동사랑방은 존엄한 인간으로서의 삶을 인권의 이름으로 지키고 만들어가기 위해 활동하는 단체입니다. 고용노동부가 행정예고한 개정 노조법 해석지침(안)에 대해 우리 단체의 의견서를 보냅니다.

○ 인권운동사랑방은 고용노동부 해석지침(안)에 대해 1) 사용자 판단기준을 엄격하게 하고, 2) 사용자성 인정을 하지 않으려고 하며, 3) 노동쟁의 대상을 축소시키고 있는 문제가 있다고 봅니다. 고용노동부 해석지침(안)은 개정 노조법의 취지를 훼손하기에 반대합니다.

1) 사용자 판단기준을 엄격하게 한 문제

지침은 사용자 판단기준인 실질적 지배 결정에 대해 ‘구조적 통제’가 인정되는 경우로 엄격하게 두고 있습니다. 그리고 ‘구조적 통제’를 하청노동자의 노동조건에 관한 결정을 원청 사용자가 본질적, 지속적으로 제한하는 경우로 제시하고 있습니다. 원하청 관계에서 원청 사용자는 다양한 방식과 층위에서 하청노동자의 노동조건에 실질적인 영향력을 행사합니다. 이런 현실을 외면한 채 ‘구조적 통제’를 확인한 경우만을 실질적 지배 결정으로 볼 수 있다는 지침은 개정 노조법의 사용자 개념을 확대한 취지에 정면으로 어긋납니다.

2) 사용자성 인정을 하지 않으려고 하는 문제

지침은 근로조건별로 사용자성 판단에 활용할 수 있는 예시를 두고 있습니다. 지침에서 고용노동부가 스스로 밝힌 것처럼 “예시로 제시한 것 이 외에도 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정은 다양한 양태로 나타날 수 있”습니다. 그럼에도 이러한 예시를 든 것이 현장에서 교섭의제에 대한 제한이 될 수 있으며, 무엇보다 원청 사용자의 교섭거부와 같이 책임을 회피하는 명분이 될 수 있다는 점에서 우려가 큼니다.

3) 노동쟁의 대상을 축소시키는 문제

지침은 사업경영상의 결정이 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 경우만을 노동쟁의 대상이라고 밝히고 있습니다. ‘경영상의 이유’로 이루어지는 다양한 결정이 미치는 영향은 광범위하며,

그러하기에 그 결정이 이루어지는 과정에는 노동자들의 개입과 참여가 보장되어야 합니다. 그럼에도 지침은 “실현 과정에서 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등 실질적·구체적 변동을 초래하는 경우에만 단체교섭 대상이 된다”고 협소하게 보면서 개정 노조법에서 확대한 노동쟁의 대상을 오히려 축소시키고 있습니다.

○ 개정 노조법은 원하청 구조를 통해 이익은 극대화하지만 위험은 외주화하는 정의롭지 않은 구조를 바꿔야 한다는 오랜 투쟁의 결과입니다. 개정 노조법은 직접적인 고용관계가 아니더라도 노동을 통해 이윤을 얻었으면 그 책임을 져야 한다는 원칙, 그리고 부정의한 구조를 방치하면서 국가가 방기해온 책임을 바로 잡으며 노동자의 권리를 온전하게 보장하는 계기여야 합니다. 나아가 이러한 개정 노조법의 시행은 일터 민주주의를 세워가는 방향으로 이루어져야 합니다. 실질적인 영향을 미치는 사용자와 교섭해갈 때 현장의 노동조건에 국한하지 않고 우리 사회 전반에 광범위한 영향을 미치며 문제를 양산하는 기업의 결정에 대해 노동자들이 개입하고 참여할 수 있어야 합니다.

○ 고용노동부의 지침은 사용자가 그 책임을 회피할 수 있도록 엄격한 기준과 여러 제한을 두면서 하청노동자의 교섭할 권리를 가로막을 뿐이며, 개정 노조법의 취지를 정면으로 훼손하는 것입니다. 인권운동사랑방은 고용노동부의 개정노조법 해석지침(안)에 반대하며, 개정 노조법의 취지에 걸맞게 고용노동부가 제 역할을 할 것을 촉구합니다.

2026년 1월 15일

인권운동사랑방

