노란봉투법·원하청교섭 대응은?
"실질적 지배력 사전 점검해야"

▲3월 8일 서울 강남구 법무법인 율촌에서 열린 '3대 노동현안의 이해와 기업의 대응방안' 세미나에서 조상욱 변호사가 사회를 보고 있다. (사진=율촌)

하청노조가 교섭을 요구하면 원청은 어떻게 대응해야 할까. 노란봉투법으로 불리는 노동조합법 2·3조가 개정되면 원청은 하청노조의 교섭 요구에 모두 나서야 할까. 이 질문에 이광선 법무법인 율촌 변호사는 하청의 교섭 요구에 대비해 '실질적 지배력'에 대한 사전 점검과 대비가 필요하다고 강조했다.

율촌은 3월 8일 세미나를 열고 최근 노동계를 뜨겁게 달구고 있는 3대 노동현안에 대한 기업의 대응방안이 무엇인지 밝혔다. 여기서 말하는 3대 노동현안은 노동개혁, 원청 사용자성, 불법 쟁의행위를 말한다.

세미나 연사로는 정지원 율촌 노동팀 고문과 이광선 변호사, 박재우 변호사가 나섰다.

올해 주목할 노동 이슈는?…곳곳에 쟁점 산적

정지원 고문은 윤석열 정부 노동개혁 추진 상황과 쟁점 사항을 짚었다.

윤석열 정부는 지난해 5월 출범한 후 노동개혁 추진을 시작했다. 노사 불법 관행 근절, 근로시간제 유연화와 함께 파견법 개선, 노동시장 이중구조 개선, 노동권 사각지대 해소 등이 주요 과제다.

3월 6일에는 근로시간제 개편안을 발표했고 노조 회계 투명성을 제고하는 방안도 내놨다. 노조 불법·부당행위를 규율하는 노동조합법 규정도 신설한다. 세부 과제를 논의하기 위해서 전문가 중심 위원회도 꾸렸다. 원하청 간 임금 격차를 해소 방안을 논의하는 상생임금위원회, 노사관계 제도·관행 개선 자문단, 노동시장 이중구조 개선 연구회 등이다.

개별적 노사관계와 집단적 노사관계 전반에 걸친 변화가 예상되는 상황에서 다양한 쟁점이 나올 것으로 보인다. 우선 노동개혁에 대한 노동계의 반발이 거세다. 노조 회계 투명성 제고와 근로시간제를 두고 노동계는 강하게 반발하고 있다. 특히 고령자 계속고용 논의가 본격화될 것으로 보이면서 정년연장, 임금체계 개편에 어떤 영향을 주게 될지 주목된다.

지난 2월 국회 환경노동위원회를 통과한 노란봉투법(노동조합법 2·3조 개정안)도 올해 주요 쟁점 사안이다. 노란봉투법은 노동조합법상 사용자를 확대하고 손해배상을 일부 제한하는 노동조합법 개정안이다. 노란봉투법은 사용자를 '실질적 지배력이 있는 자'로 대폭 확장하고 있어 교섭 당사자와 교섭 단위 확정, 손해배상액 산정 등에 어려움이 예상된다.

노정관계가 어떻게 흘러갈지도 주목할 대목이다. 노동개혁이 본격화되고 경기침체로 불확실성이 늘어나면서 노정 갈등이 고조되고 있다. 노동계가 사회적 대화에 나설지도 분명하지 않다. 노사 양측의 불참으로 경제사회노동위원회는 현재 전문가 중심 논의를 이어나가고 있다.

중대재해처벌법도 어떻게 변화할지 지켜봐야 한다. 정부는 올해 중대재해처벌법령 개선 TF를 출범해 논의를 시작했다. TF의 핵심 쟁점은 형사벌 체제 개편, 경영책임자 범위, 안전보건확보의무 명확화, 50인 미만 사업장 적용 여부 등이다.

아직 가시화되지 않은 노동개혁 과제들도 있다. 정지원 고문은 최저임금 결정, 통상임금과 평균임금의 개념 등 임금 관련 쟁점과, 노동법상 형사처벌조항 정비, 산별교섭, 제조업 파견, 해고 제한 규정 정비 등도 주목할 필요가 있다고 설명했다.

원하청 교섭 어떻게 대비하나 "실질적 지배 사전 점검해야"

이광선 변호사는 최근 법적 분쟁이 이어지고 있는 원하청 교섭에 관해 설명했다. 원하청 교섭은 올해 노사관계에서도 가장 핵심 쟁점으로 꼽히는 것 중 하나다.

지난 1월 서울행정법원은 CJ대한통운이 택배 근로자로 구성된 전국택배노동조합과 단체교섭을 해야 한다는 판정을 냈다. 법원 판결 전에는 현대제철, 롯데글로벌로지스, 대우조선해양 원하청 교섭에 대한 중앙노동위원회 판정이 나왔다.

법원 판결에 이어 노동조합법상 사용자성을 확장하는 노란봉투법도 국회 환경노동위원회를 통과했다. 법안이 통과되면 원청은 하청노조의 교섭 요구에 응해야 하고 하청노조의 원청 상대 파업도 가능해진다.

법원과 노란봉투법의 요지는 '실질적 지배력이 있는 자'를 노동조합법상 사용자로 보는 것이다. 근로계약관계가 있는지를 벗어나 근로조건에 관해 실질적 지배력이 있는 사용자는 해당 근로자들이 소속된 노동조합과의 단체교섭에 임하고 단체협약을 체결해야 한다. 기업 입장에서는 노동조합법상 의무와 책임이 불어나게 된다.

다만 노란봉투법이 통과될 시 대통령이 거부권을 행사할 가능성이 남아있다. 법원에서도 법안 통과와 무관하게 다른 판단을 내놓을 가능성도 배제할 수 없다는 것이 이광선 변호사의 설명이다.

이런 상황에서 원청은 하청노조의 단체교섭 요구에 응해야 할까. 이광선 변호사는 하청노조의 단체교섭 요구 전에 원청이 하청근로자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하고 있는지에 대한 점검과 개선이 필요하다고 강조했다. 다시 말해 하청업체의 독자성과 자율성 확보가 필요하다는 의미다.

특히 원청이 하청근로자의 근로조건에 대해 영향력을 행사하는 경우에는 단체교섭 요구뿐만 아니라 불법파견 문제로도 이어질 수 있다.

중노위 결정과 법원 판결문을 살펴보면 원청이 하청 근로자들의 작업방법을 직접 결정하거나 근무일을 결정하는 경우 원청 사용자성이 인정됐다. 원하청 계약에 하청근로자들의 근무장소, 근무 시간이 정해진 경우에도 사용자성 인정 근거가 될 수 있다.

불법쟁의행위 손해배상 어려워진다 "손해 입증 곤란해져"

박재우 변호사는 노란봉투법이 제정되면 불법 쟁의행위로 인한 사용자의 손해배상 청구가 어려워질 것이라 우려했다.

현행 노동조합법은 적법 쟁의행위에 대해 손해배상청구를 제한하고 있다. 그러나 불법 쟁의행위에 대해서는 민법에 따라 노동조합원과 노조 간부, 조합원에게 손해배상 책임을 물을 수 있다.

현행 노동조합법상 적법한 쟁의행위는 단체교섭의 주체인 노동조합이 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 단체교섭에서 사용자가 그 요구나 단체교섭을 거부했을 때 하는 것이다. 이때 조합원 투표 등 노동조합법상 절차를 지켜야 하고 사용자의 재산권과 조화를 이루는 범위 내에서 허용된다. 폭력, 파괴행위를 수반하면 불법행위가 된다.

그러나 노란봉투법이 제정되면 불법 쟁의행위로 인한 손해배상 청구는 매우 어려워질 것으로 보인다. 노조 불법 쟁의행위에 대한 손해배상 청구는 여전히 가능하지만 조합원 개개인에 대해 손해배상 책임이 제한돼 개인의 귀책사유와 기여도를 각각 입증해야 한다. 사용자의 입증이 어려워지는 것이다. 신원보증인에 대한 손해배상청구도 금지된다.

이어진 질의응답 시간에서는 근로시간제 개편안과 노란봉투법이 실제 입법될 가능성이 있는지에 대한 질문이 나왔다.

근로기준법은 단일법안으로 통과될 가능성은 낮다. 국회

과반 의석을 차지하고 있는 더불어민주당이 반대 의사를 보이고 있어서다. 그러나 다른 법안과 함께 심의될 경우 정치적 판단이 작용할 가능성이 있다.

노란봉투법은 더불어민주당이 추진 의지를 보이면서 환경노동위원회를 통과했고 법제사법위원회에 머물러 있다. 법사위 위원장은 여당 소속 김도읍 의원이 맡고 있어 통과가 어려운 상황이지만 직회부 절차를 통해 본회의에 상정될 가능성이 높다. 상임위에 계류된 지 60일이 경과한 법안은 재적 의원 5분의 3 이상의 찬성을 받아 본회의에 회부할 수 있다.

원하청 교섭 시 유의할 점은?
법 개정돼도 교섭 신중해야

원청이 하청의 안전보건 점검을 하는 경우 사용자성이 인정될 가능성이 높아질까. 율촌의 답변은 "아니"다.

원청이 하청에 대해 안전보건 조치를 하는 것은 산업안전보건법상 의무다. 법적 의무를 다하는 것을 사용자성 인정 요소로 볼 수는 없다.

원청이 하청노조와 교섭을 하는 경우 교섭창구 단일화나 단체협약 체결 절차에서 유의해야 할 점은 무엇일까.

CJ대한통운 행정법원 판결은 이에 대해 판단을 내놓고 있지 않다. 노동조합법 개정안도 사용자성만 확대했지 교섭창구 단일화 절차에 대한 규정은 손보지 않았다. 하청 노조는 원청 노조가 아닌 하청 노조 간 교섭창구 단일화를 하면 된다는 중노위 판정이 있었지만 이광선 변호사는 이 또한 미봉책에 불과하다고 지적했다.

이광선 변호사는 "현 상황에서는 우선 실질적 지배력을 갖고 있는지에 대한 검토와 분석, 이를 방지하기 위한 하청과의 구조적 개선방안을 마련하는 것이 최우선"이라며 "하청노조의 예상 요구안별로 원청이 실질적 지배력을 갖고 있는지 판단하는 것도 필요하다"고 조언했다.

이어 "개정안이 통과되더라도 원청이 하청노조의 교섭 요구에 응하는 것은 현실적으로 어려울 것"이라며 "실질적 지배력이 있는 사용자인지에 대한 구체적 판단 기준은 다양한 판례를 통해 구체화 될 것이기 때문에 추이를 지켜봐야 한다"고 덧붙였다. 노법

이지예 기자 jyjy@elabor.co.kr