

중노위 "현대제철-한화오션, 사용자 맞다"

중앙노동위원회가 현대제철과 한화오션이 하청노동자의 실질적 사용자임을 인정했습니다. 12월 26일 중노위는 전국 금속노동조합이 신청한 충남지부 현대제철비정규직지회와 경남지부 거제고성통영조선사내하청지회의 2025년 단체교섭 쟁의조정신청 사건에 대해 조정중지 결정하였습니다.

이번 사건은 노조법 개정 이후 하청지회가 거대기업을 상대로 한 첫 쟁의조정사건이라는 점에서 큰 이목을 끌었습니다. 노동부의 행정지침과 다른 하청노조의 원청교섭 투쟁에 모두에 적지 않은 영향을 줄 것이기 때문입니다. 사안의 중대성을 감안해 신임 중노위 위원장이 직접 주관하고, 이례적으로 세 차례 심문회의를 개최하였습니다. 두 원청 사용자는 하청지회의 단체교섭 요청과 마찬가지로 중노위의 심문회의 요청에도 한 번도 응하지 않았습니다.

결국, 중노위는 현대제철 사건의 경우 △ 원청을 상대로 교섭을 요구한 교섭의제 6가지에 대해 최소한 일부(산업안전보건)가 원청이 실질적 지배력이 있다는 것이 확인되므로 나머지 사항은 살펴볼 필요없이 원청이 사용자에게 해당하며 △ 노사간 의견차이가 크기에 조정안을 제시하지 않고 조정중지 결정을 하며 △ 노조가 제시하는 교섭사항에 대해 노사가 성실하게 교섭할 것을 촉구하였습니다.

이로써 두 지회는 원청자본을 상대로 합법적 파업에 돌입할 수 있고, 원청자본은 하청노조의 파업을 이유로 과거와 같이 손해배상청구를 할 수 없게 되었습니다.

한국경영자총협회는 즉각 반발하는 입장문을 내고 “법적 다툼이 진행되고 있는 사안에 중노위가 성급한 결정으로 사법적 안정성을 해쳤다”며, 원청 상대로 창구단일화절차와 교섭단위 분리신청을 거치지 않았다는 점 등을 지적하였습니다. 하지만 이날 중노위는 원청교섭에 대한 창구단일화 문제는 해당 하청업체에서 그 절차를 밟으면 충분하다는 것을 재확인했습니다. 쓸데없이 원청교섭을 가로막는 노조법 시행령 개정안이 신속히 폐기되어야 하는 이유입니다.

현대제철비정규직지회는 판정 직후 "빠르게 조합원 쟁의행위 찬반투표를 진행하여 현대제철을 상대로 쟁의행위 돌입을 준비하겠다"고 밝혔습니다. 원청 자본은 하청노동자와 대화를 회피하다가 파업을 마주하게되었습니다.



사용자성을 더 엄격하게 판단하겠다는 고용노동부, 제 정신인가?

노동부는 11월 노조법 시행령 입법예고에 이어 12월 26일 <개정 노조법 해석지침(안)>을 발표했습니다. 노동부는 내년 1월 15일까지 각계 의견을 수렴하기 위한 초안이라고 밝혔지만, 이번 지침을 통해 노동부가 원청교섭을 바라보는 관점과 태도를 확인할 수 있습니다.

노동부 해석지침의 핵심문제는 원청회사의 사용자성을 판단할 때 "근로조건의 대한 구조적 통제" 여부를 제시한 것입니다. 노동부는 '구조적 통제'에 대해 원청회사가 근로시간, 휴게시간, 작업일정, 작업환경 등 노동조건의 핵심적인 부분을 사실상 결정하거나, 하청회사가 독자적으로 결정할 수 있는 재량을 본질적이고, 지속적으로 제한하는 수준으로 설명하고 있습니다.

이런 '구조적 통제' 개념의 문제는 불법파견 기준, 즉 '근로자지위확인' 소송시 사법부에서 판단하는 기준보다 노동부가 단체교섭에서 교섭상대를 판단하는데 더 엄격하고 까다로운 기준을 요구하는 것입니다.

즉, 하청노동자가 불법파견을 인정받고 직접고용 정규직 전환으로 가기 위해 사법부가 제시한 커트라인 점수가 100점이라면, 하청노동자가 교섭을 요구할 수 있는 사용자로 인정되기 위해 노동부가 제시한 점수는 120점이라는 이야기인데, 원청자본과 대화를 하는 것이 원청자본의 직접고용 정규직이 되는 것보다 더 어렵다는 셈입니다.

노동부의 최근 행태들은 개정 노조법이 현장에서 실제 작동되는 것을 무력화하려는 목적이 뚜렷합니다. 한낱 노동부 행정력을 우리가 무력화시키기 위해서 2026년 단체교섭에 최대한 많은 하청노동자들이 원청교섭을 요구하고 함께 뚫고 가야합니다.