

개정 노조법 취지 등을 종합적으로 고려하여 대체근로 금지 제도가 합리적으로 운영될 수 있도록 하겠습니다.

1. 관련 기사

- 10.8.(목) 조선일보, “하청 파업때 원청 직원이 대신 일 못한다? 노란봉투법 새 갈등”

- 그동안 대체근로는 기업이 파업에 대응하는 수단이었다. 하청 노조가 파업하면 원청 업체는 자사 소속 직원 혹은 다른 협력 업체의 직원들을 투입해 업무를 대신했다. 직장 폐쇄 같은 방식도 있지만 이는 조업 중단으로 이어져 피해가 크기 때문에 현실적 파업 대응책으로 보기 어려웠다. 하지만 노란봉투법 시행으로 이제 대체 근로가 막힐 수도 있게 된 것이다.
- 노란봉투법 시행 전만 해도 원청은 하청의 사용자로 인정되지 않았기 때문에, 이 조항의 적용을 받지 않고 대체 인력을 투입할 수 있었다. 하지만 이제 원청이 하청의 사용자로 인정되기 시작하면서 ‘사용자’가 주어진 이 조항의 적용 대상이 됐다. 원·하청을 하나의 ‘당해 사업’으로 볼 것인지, 아니면 각각 별개로 볼 것인지를 놓고 노사 간에 해석 싸움이 벌어지게 된 것이다.

2. 설명 내용

- 개정 노조법 시행 후 사용자 범위가 확대됨에 따라, 하청 파업시 원청의 대체근로 사용 여부와 관련하여, 원청이 노조법 제43조의 사용자에 해당하는지 여부, 당해 사업의 범위 등 쟁점에 대해 현장의 의문이 있을 수 있음

〈노동조합 및 노동관계조정법〉

제43조(사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

- 정부는 개정 노조법의 취지, 대체근로 금지 제도의 취지와 그간 판례 및 행정해석 등을 종합적으로 고려하여, 구체적인 사안에 따라 합리적인 방향으로 대체근로 제도가 검토·운영될 수 있도록 할 예정임

담당 부서	고용노동부 노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	사무관	서관범 (044-202-7607)

