성명·보도

[보도자료] 간접고용노동자 교섭권 보장! 원청 사용자성 쟁취! 공동 조정신청 민주노총 기자회견

작성일 2020.05.20 작성자 대변인실 Views 1544

전국민주노동조합총연맹	보 도 자 료	
	2020년 5월 20일(수)	정나위 조직부장 010-6490-1566 우문숙 정책국장 010-5358-2260
(우) 04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 14층 | 대표전화 (02)2670-9100 | FAX (02)2635-1134		

코로나19 위기에 임금삭감, 해고로 내몰리는 간접고용노동자
정부의 일시적 지원으로는 한참 부족…
진짜 사장 만나 고용유지 · 임금 등 책임 물어야

지금이야말로 원청 사용자성 인정할 때

간접고용노동자 교섭권 보장! 원청 사용자성 쟁취!
공동 조정신청 민주노총 기자회견

○ **일시 : 2020년 5월 20일 수요일 11시30분**
○ **장소 : 세종시 고용노동부 앞**
○ **참가 : 민주노총 간접고용 단위 대표자**

현대자동차, 현대중공업, 한국지엠, 아사히 등 금속노조 9개 사업장, 지역난방공사, 한국마사회 등 공공운수노조 2개 사업장, 생활폐기물 미화원 등 민주일반연맹 1개 사업장 등 민주노총 12개 사업장 4월 22일부터 원청에 교섭 요구
원청에 △상시지속 업무 정규직 전환 △위험의 외주화 금지 △임금 및 근로조건 개선 등 공동으로 요구
대우조선, 한국지엠, 현대차, 아사히, 현대중공업, 포스코, 한국마사회, 지역난방공사 등 8개 사업장 "간접고용노동자는 교섭대상 아니"라며 교섭 거부… 나머지는 답변조차 없어
12개 사업장, 20일 중앙노동위원회에 공동 조정신청으로 원청 사용자와 교섭 요구

1. 새해에도 정론직필을 위해 힘쓰시는 언론 노동자들께 인사드립니다.

2. 코로나19 위기가 지속하고 있습니다. 코로나19 초기 간접고용노동자는 현장에서 안전 정보제공 배제, 마스크 미지급 등 더 위험한 상황에 놓였습니다. 이후 물량 감소 등으로 간접고용노동자 우선 휴직, 해고 등이 이어지고 있습니다. 정부가 각종 대책을 발표하고 있지만 임시방편일 뿐입니다. 안전, 임금, 고용 등이 전반적으로 보장돼야 하는 재난 시기인 만큼 원청 사용자와의 교섭을 통해 책임을 묻는 것이 어느 때보다 필요합니다.

3. 민주노총 12개 사업장(금속노조 9곳, 공공운수노조 2곳, 민주일반연맹 1곳)이 4월 22일부터 원청에 교섭을 요청했습니다. 공동 요구는 △상시지속 업무 정규직 전환 △위험의 외주화 금지 : 원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 △임금 및 근로조건 개선 등입니다. 8개 사업장에서는 답변 왔지만 "원청은 교섭 책임 없다"는 것이었고, 나머지는 답변조차 없었습니다. 이에 5월 20일, 민주노총 12개 사업장은 중앙노동위원회에 공동으로 조정신청을 접수합니다.

4. 정부가 원청 사용자 책임 요구에 답해야 합니다. 중앙노동위원회가 더 이상 노조법상 허점을 이용해 모든 책임을 외면하는 사용자 편에 서면 안 됩니다. 간접고용노동자의 원청 사용자 교섭권을 인정하고, 원청 책임을 물을 수 있도록 해야 합니다.

5. 민주노총은 공동 조정신청을 접수하는 20일, 노동부 앞에서 기자회견을 열고 정부에 간접고용노동자 교섭권 보장과 원청 사용자성 인정을 요구합니다. 언론인 여러분의 관심과 취재 부탁드립니다.

<기자회견 개요>
○ 제목 : 간접고용노동자 교섭권 보장! 원청 사용자성 쟁취! 공동 조정신청 민주노총 기자회견
○ 일시 : 2020년 5월 20일 (수) 11시 30분
○ 장소 : 세종시 고용노동부 앞
○ 진행 : 민주노총 정나위 조직부장
- 공동 조정신청 취지 : 민주노총 정혜경 부위원장
- 금속노조 현대자동차아산사내하청지회 윤성규 지회장
- 공공운수노조 지역난방안전지부 방두봉 지부장
- 민주일반연맹 민주연합노조 양성영 부위원장
- 결의문 낭독 : 민주노총 양동규 부위원장
※ 발언자는 모두 조정신청 사업장 소속임.
※ 기자회견 후 중노위 앞 선전전, 14시 박수근 중앙노동위원장 면담을 진행함.

[첨부자료1] 기자회견문
[첨부자료2] 원청 교섭요구 근거
[첨부자료3] 조정신청 사업장 현황
[첨부자료4] 원청사 답변

<끝>

[첨부자료1] 기자회견문

비정규노동자 교섭권 박탈, 사용자 책임회피 정부는 언제까지 용인할 것인가

- 민주노총 12개 사업장 원청교섭 쟁취 공동투쟁에 돌입하며 -

오늘 민주노총 12개 사업장이 원청 교섭을 요구하며 중앙노동위원회에 공동으로 조정신청을 접수한다. 금속노조 사내하청·불법파견 사업장, 공공부문 자회사·용역회사·민간위탁 사업장 노동자들이다.
12개 사업장 노조는 4월 22일부터 원청에 교섭을 요청했으며, 공동으로 △상시·지속 업무 정규직 전환 △위험의 외주화 금지 : 원·하청 공동 산업안전보건위원회 구성 △원청 책임 하에 임금·노동조건 개선 등을 요구하고 있다.
5월 20일 현재까지 현대자동차, 현대중공업, 포스코, 한국지엠, 아사히, 대우조선, 공공기관 한국지역난방공사, 한국마사회 등 8개 사업장에서 답변을 보내왔다. 사용자들은 하나같이 "우리는 교섭대상이 아니"라며 "용역업체와 대화하라"고 한다. 코로나 재난상황에서도 자본은 노조법 2조의 허점(근로계약 당사자만 법적 사용자로 인정)을 악용해 모든 책임을 회피하고 있다. 간접고용 환경미화원의 임금과 안전문제를 법·제도로 규정하는 환경부는 정부 행정기관임에도 노동자들의 교섭요구에 일언반구조차 없는 실정이다.
문재인 정부에 묻는다. 지속하는 코로나19 재난상황, 비정규노동자 교섭권 보장인가, 사용자 책임회피 용인인가. 민주노총은 정부가 원청 사용자성을 인정할 것을 촉구한다.

간접고용노동자들의 이번 원청 교섭 공동투쟁은 코로나19 재난상황에서 비정규 노동자의 삶을 지키는 가장 빠르고 정확한 대책이 될 것이다. 정부가 연일 재난지원금, 고용보험 확대 등 대책을 내놓고 있지만 임시방편일 뿐이다. 지금 같은 재난상황에서 임금과 고용 등을 책임질 원청 사용자와의 직접 교섭은 더욱 절실하다.
이번 투쟁은 또한 진짜 사장의 책임을 묻는 투쟁이다. 그간 기업은 사내하청·용역 등 간접고용 노동자를 마음껏 착취해 이윤을 축적하면서도 모든 책임을 회피했다. 원청과의 교섭은 이들에게 책임을 묻는 가장 기본적인 전제다.
정부는 '원청 사용자가 교섭대상'이라는 상식적인 판결을 내려야 한다. 원청 사용자를 교섭대상으로 보는 것이 불법도 아니며, 중앙노동위원회가 정부기관인 만큼 정부가 충분히 나설 수 있는 일이다.

민주노총은 오늘 중노위 공동 조정신청을 시작으로 본격적인 투쟁에 돌입한다. 민주노총은 26일 간접고용 노동자의 교섭권 보장 방안 관련 전문가 토론회를, 27일 원청 사용자성 쟁취·노동기본권 보장 결의대회를 개최한다. 금속노조는 오늘부터 조정결과가 나올 때까지 중노위 앞 농성을 전개한다.
자본이 아무리 "비정규 노동자들은 우리와 상관없는 사람"이라고 해도, 비정규 노동자들은 자신의 임금과 노동조건을 책임질 진짜 사장이 누구인지 정확히 알고 있다. 법과 제도가 뒷받침되지 않는다면 그것을 바꾸라고 싸우는 것이 당연하다.

문재인 정부에 요구한다. 간접고용노동자의 원청 교섭권을 보장하고, 노조법 2조를 개정해 법상 사용자, 노동자 범위를 확대하라. 민주노총은 사용자에게 책임을 묻고, 노동자의 기본권을 쟁취하는 투쟁을 이어갈 것이다.

2020년 5월 20일
전국민주노동조합총연맹

[첨부자료2] 원청 교섭요구 근거

1. 원청 교섭요구의 원청 사용자 책임의 근거

노동위원회는 쟁의조정 신청시 쟁의조정 신청의 당사자인 노조법상 사용자를 오직 근로계약의 당사자만으로 국한하여 보고, 원청 사용자에 대한 쟁의조정신청을 하면 행정지도(당사자 아님)를 하고 있는 실정임(중노위, 조정 및 필수유지업무매뉴얼, 2018, 36면).
형식적 근로계약을 직접 체결한 당사자가 아니라는 점만으로 실질적인 지배력이 있는 원청 사용자가 사용자 책임을 부인하는 것은 근거가 없음. 이미 대법원은 근로계약관계가 없는 실업자도 노동조합에 가입할 수 있다는 판례(대법원

2004.2.27. 선고 2001두8568 판결)에서도 집단적 노사관계는 근로계약관계에 반드시 기초해야 할 필요가 없음을 인정한 바 있음.
또한 대법원은 노조법상 사용자는 근기법상 사용자와 달리 반드시 근로계약 당사자로서의 사용자에 한정되지 않고, 근로조건 등에 대하여 실질적 지배력을 행사한다면 그 부분에 한해서는 노조법상 사용자가 될 수 있다고 보고 있음.

▷현대중공업 사내하청 사건(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9075 판결, 2007두8881 판결)
- 학계의 통설이자 일본 최고재판소 판결의 입장인 이른바 지배력설에 따라 노조법상 사용자성 판단

> 부당노동행위의 예방, 제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에 해당한다. '고 하면서, ' (부당노동행위의 하나인) 지배 개입의 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적인 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정해야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적인 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에 해당한다.

노조법상 사용자는 단체교섭 의무(제30조), 정당한 쟁의행위 감수(제3조), 부당노동행위가 금지되는 등(제81조) 노동3권을 보장하고 수인해야 할 의무를 부담함.
부당노동행위 의무자인 노조법상 사용자로서 원청 사업주는 간접적인 근로계약관계에서도 이행이 가능한 단체교섭 및 부작위 등에 대한 구제명령이 가능하므로, 노조법상 사용자에 해당된다면 원청 사업주를 상대로 한 단체교섭 가능.

> 부분적 사용자로서 구제명령을 이행할 권한이나 능력을 갖고 있는지 여부는 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로계약관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계상 제 이익에 대한 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등에 따라 결정된다고 할 것이므로 이러한 부분적 사용자는 직접적인 근로계약상의 법률관계를 전제로 원직복귀명령, 소급임금지급명령 등과 같은 구제명령의 이행의무자로서 부당노동행위의 주체가 될 수는 없고 간접적인 근로계약관계에서도 이행이 가능한(스스로 결정하는 것이 가능한 근로조건에 관한) 단체교섭 명령, 부작위 명령 등과 같은 구제명령의 이행의무자로서 부당노동행위 주체가 될 수 있을 뿐이다(서울행정법원 2006. 5. 18. 선고 2005구합11951 판결, 서울고등법원 2007. 4. 11. 선고 2006누13499 판결).

- 부당노동행위의 주체로서 원청 사용자의 책임을 인정했을 뿐만 아니라 단체교섭의 대상에 대한 실질적, 구체적 영향력이 있다면 노조법상 사용자로서 원청 사용자에게 단체교섭의무가 있음을 직접적으로 인정한 바도 있음.

▷대구지역 건설노조 사건(대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결)

> 노동조합 및 노동관계조정법이 노동자의 단결권 등을 보호하기 위하여 근로기준법보다 노동자개념을 더욱 확대하고 있는 점, 단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정되지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대하여 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자도 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 할 것인 점, 현장을 중심으로 이루어지는 건설근로의 경우 그 특성상 원청업체와 건설일용노동자들과의 사이에 직접적인 근로계약관계를 맺고 있지는 않지만 통상 원청업체는 이러한 노동자들의 노무 제공의 모습, 작업 환경, 근무시간의 배정 등을 실질적으로 결정하는 등으로 노동자들의 기본적인 근로조건 등에 관하여 고용주인 하도급업자, 재하도급업자 등과 동일시할 수 있을 정도로 현실적이고 구체적인 지배를 하는 지위에 있다고 볼 수 있는 점 등의 법리에 비추어 원심이 적법하게 채택하여 조사한 여러 증거들을 종합하여 보면, 대구 · 경북지역에서 건설일용노동자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용노동자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전 · 보건관리에 관한 조치의무와 산재보험의 적용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것

- 또한 법원은 원청 사업주의 단체교섭 의무를 부담하는 교섭대상과 관련하여 근무일, 근로시간, 근무장소에 관한 사항 등 업무와 관련하여 필요한 근로조건 기타 처우, 복리후생적 사항 포함.

▷증권노조 코스콤 비정규직지회 사건(서울남부지방법원 2007. 12. 10. 선고 2007카합2731 결정)

- 특히 위장도급에 따른 불법파견 사업장의 경우, 원청 사용자는 직접고용간주 또는 직접고용의무를 부담하는 사용자 책임이 있는 자로서 불법파견에 따른 직접고용의 절차 및 과거 임금등 차별에 대한 적극적 개선방안, 향후 근로계약 체결시 근로조건을 설계하기 위한 근로조건 전반에 관한 교섭이 불가피하게 필요함.
- 이는 단순히 권리분쟁에 국한된 것이 아니라 직접고용간주 및 의무에 따라 근로조건 전반에 대한 적극적인 이익조정의 필요성이 있는 바 이익분쟁의 대상임.

2. 원청 사용자가 단체교섭에 응해야 할 필요성

국제사회는 이미 수차례 간접고용 노동자의 단체교섭권 보장을 위해 원청 사용자 책임을 인정하도록 한국정부에 권고해왔음.

> 위원회는 하청노동자들이 원청업체(principal employer/subcontracting company)는 노동자들과 고용관계가 없다면서 교섭을 거부하고, 하도급업체(subcontractors) 또한 사업장에서 고용 기간과 조건을 통제하지 않는다면서 교섭을 거부하는 "모순적 상황" 에 빠져있으며, 이러한 상황이 정부의 암묵적인 지지 속에 진행되고 있다는 제소 내용에 대해서 답변

이 부재한 것에 대해 유감을 표한다. 위원회는 적절한 조치를 통해 하도급이 노동법 상으로 보장된 결사의 자유의 적용을 회피하는 수단으로 사용되지 않도록 하거나, 하청노동자를 대표하고 있는 노동조합이 자신들이 대표하는 이들의 생활과 노동 조건의 개선을 유효하게 추구할 수 있도록 하는 것이 한국정부의 역할에 속하는 것이라 판단한다(2008년 6월, 302차 국제노동기구(ILO) 결사의자유위원회(CFA) 350차 보고서 내용 중)

위원회는 노조 권리의 행사를 회피하기 위해 "사내하청"을 활용한다는 지속되는 혐의에 우려를 표하지 않을 수 없다. 위원회는 이 점에 관해, 관련 노조와 하청·파견 노동자의 고용기간과 조건을 결정하는 당사자 사이의 단체교섭이 항상 가능해야 한다는 점을 강조하고 싶다.(2012년 권고, Case No.2602)

정부가 본 제소의 대상이 된 금속산업에서의 하청 및 파견 노동자의 단체교섭을 촉진하기 위해 이루어진 어떠한 조치도 밝히지 않고 있음을 주목하면서, 위원회는 다시 한 번 정부에게 이러한 목적을 위한 모든 필요한 조치, 특히 해당 사업장의 하청·파견 노동자의 노동조합이 교섭을 통해 조합원의 생활 및 노동조건을 개선할 수 있도록 단체교섭권을 실효성 있게 행사할 수 있도록 교섭 역량을 구축하기 위한 조치들을 취할 것을 촉구한다.(2015년 권고, Case No.2602)

국가인권위에서도 지난 2019년 '간접고용노동자 노동인권 증진을 위한 제도개선권고'에서 사내하도급 방식은 비정규직법을 비롯한 각종 노동관계법상 규정된 사용자 책임을 면탈하는 수단으로 활용되고 있는데, 이 때문에 간접고용근로자는 그들의 근로조건과 수행업무에 실질적인 영향력을 행사하는 사용사업주와의 관계에서 기본적인 노동인권조차 보호받지 못하는 법적용의 사각지대에 놓이게 된다고 지적하고, 노사관계에서 실질적 영향력 내지 지배력을 행사하는 자가 단체교섭에 제외되지 않도록 원청의 단체교섭 의무를 부여하도록 할 필요가 있다고 권고함. 따라서 중노위의 전향적인 태도변화가 요구됨.

원청사업장 내에서 일하는 사내하청노동자는 직간접적으로 원청의 노무지휘권 영향 아래에 있으며, 하청업체는 근로계약상의 형식적 사용자일뿐 원청이 실질적으로 사내하청노동자의 노동조건을 결정하는 경우가 많다. 그러나 원청은 근로계약당사자가 아님을 이유로 사내하청 노동자가 가입한 노동조합과의 단체교섭을 거부하거나 도급계약 해지·특정노동자 교체 요구·하청업체 폐업 등의 방식을 통해 사내하청 동자의 고용불안을 야기하고 이들의 노동3권을 실질적으로 제약한다. … 실질적 영향력을 행사하는 원청과의 단체교섭 등을 보장함으로써 사내하청노동자 스스로 노동조건을 개선할 수 있도록 제도개선을 검토할 필요가 있다. (2019년 국가인권위 권고내용 중)

3. 원청 사용자가 응해야 할 단체교섭요구사항

<간접고용 공동교섭요구안(예)>

1. 안전하게 일할권리
- 원하청 공동 산업안전보건위원회 구성 및 참여 보장
- 원청사업장 내 간접고용 노동조합의 안전보건 활동 보장
- 원청 소속노동자와 동일한 안전보호장구 지급
- 간접고용 노동자의 작업중지권 보장 및 불이익처우 금지
- 간접고용 노동조합에 원청사업장 내 물질안전보건자료 및 안전보건정보문서 제공의무

2. 차별처우금지, 간접고용노동자 차별시정위원회 설치
- 임금, 성과급, 복리후생제도 및 시설이용에서의 차별 제거
- 근무형태, 근무시간, 휴게시간, 휴일, 작업속도 등에 영향을 미치는 기준, 제도, 관행 변경시 노동조합과 합의
- 임금 기타 근로조건의 결정 및 변경에 관한 원하청 노사공동위원회 구성

3. 원청사업장 내 자유로운 단체행동권 보장
- 원청사업장 내 조합활동 보장, 노동조합 관계자 출입보장
- 원청사업장 내 조합사무실 제공
- 하청업체 변경시 조합원 고용보장 및 근로시간면제자 고용보장 방안 마련
- 조합활동을 이유로 한 업체변경 금지, 손해배상·가압류 금지

4. 불법파견 확인시 정규직 전환
- 불법파견 실태조사를 위한 노사공동위원회 구성

5. 하청업체의 용역비리·폭언폭행·직장내괴롭힘 근절
- 하청업체 비리근절매뉴얼 제작에 노동조합 참여
- 현장비리감시단 공동참여

[첨부자료3] 조정신청 사업장 현황

사업장명	조합원 수	교섭 요구안	교섭상황
현대위아비정규 (사내하도급)	1,082	[참고1] 금속노조 간접고용비정규직노동자 권리보장을 위한 기본협약(안)	1차 교섭요청 : 4월22일 2차 교섭요청 : 5월 6일 3차 교섭요청 : 5월 15일
포스코비정규 (사내하도급)	733		
현대제철비정규 (사내하도급)	3,849		
기아자동차비정규직 (사내하도급)	1,400		

현대자동차비정규(사내하도급)	1,533		
한국GM (사내하도급)	210		
아사히비정규직 (사내하도급)	23		
현대중공업비정규직 (사내하도급)	216		
대우조선해양비정규직 (사내하도급)	378		
공공운수노조 지역난방안전지부	204	[참고2] 공공운수노조 간접고용 비정규직 노동자 권리보장 기본협약(안)	1차 교섭요구 : 4월29일 2차 교섭요구 : 5월 7일 3차 교섭요구 : 5월 15일
공공운수노조 한국마사회지부	950		1차 교섭요구 : 4월29일 2차 교섭요구 : 5월 7일 3차 교섭요구 : 5월 15일
민주일반연맹 민주연합노조	779	- 원청(지자체,환경부)사용자성 인정, 상시적 교섭 보장 - 부정부패 민간위탁 폐기, 직접고용 정규직 전환, 동일노동 동일임금, 산업안전보건협의회 구성, 위험의 외주화 금지, 수당,복지 관련 각종 차별시정	환경부 1차 교섭요구 5/15 2차 교섭요구 5/18 25개 지자체 1차 교섭요구 5/15

※ 참고1 : 금속노조 간접고용비정규직노동자 권리보장을 위한 기본협약(안)

간접고용비정규직노동자 권리보장을 위한 기본협약(안)

전 문

전국민주노동조합총연맹 전국금속노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 원청사(이하 '회사'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 간접고용비정규직노동자들의 노동조건과 생활조건을 유지·개선함으로써, 사회양극화 해소와 국민경제의 건전한 발전을 도모하고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수, 이행한다.

제1조(산업안전) 회사는 간접고용비정규직노동자들의 안전하게 일할권리 보장을 위해, 간접고용비정규직노동자를 포함한 안전관리 시스템을 구축한다.

1. 원•하청 공동 산업안전보건위원회를 구성하고 참여를 보장한다.
2. 원청과 동일하게 작업중지권을 보장하고 불이익 처우를 하지 않는다.
3. 원청과 동일한 안전보호장구를 지급한다.
4. 유해·위험작업을 외주화하지 않는다.

제2조(차별시정) 회사는 정규직과의 차별시정에 대한 책임주체로서 다음의 조치부터 시행한다.

1. 회사내 시설이용을 보장하고, 차별을 하지 않는다.
2. 정규직과 동등하게 000원의 임금을 인상한다.
3. 성과급 및 각종 복리후생제도를 정규직과 동등하게 적용한다.

제3조(고용 및 근속보장) 회사는 간접고용비정규직노동자들이 적정인력으로 적정임금을 지급받고 일할 수 있도록 하며, 업체변경시 고용•근속•단체협약 승계를 보장한다.

1. 근무형태, 근무시간, 휴게시간, 휴일 제도 변경시 조합과 합의한다.
2. 원•하청 노사공동위원회 설치하여 근로조건 결정·변경시 참여를 보장한다.
3. 고용에 영향을 미치는 공정 조정, 도급계약 해지 등의 경우 사전 합의한다.

제4조(노조활동 보장) 회사는 간접고용비정규직노동자들의 자유로운 조합활동을 보장하며, 일체의 부당노동행위를 하지 않는다.

1. 사업장 내 조합활동과 출입을 보장한다.
2. 사업장 내 조합 사무실을 제공한다.
3. 노조활동을 이유로 한 손배·가압류를 금지한다.
4. 노조활동을 이유로한 업체 계약해지•폐업을 하지 않는다.
5. 쟁의행위시 대체인력을 투입하지 않는다.

제5조(직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환) 회사는 상시•지속업무는 정규직으로 사용하며, 상반기내 불법파견 해결방안을 발표한다.

1. 해고자를 즉각 복직 시킨다.
2. 모든 사내하청은 정규직으로 전환한다.

※ 참고2 : 공공운수노조 간접고용비정규직노동자 권리보장을 위한 기본협약(안)

민주노총 전국공공운수노동조합 전국공공운수사회서비스노동조합(이하 '조합'이라 한다)과 [원청사](이하 '회사'라 한다)는 헌법과 노동관계법의 기본정신에 따라 회사의 용역・파견・위탁 업무를 수행하는 간접고용 비정규직 노동자 조합원(이하 '조합원'이라 한다)의 노동조건을 유지・개선하고 평등한 일터를 만들고자 이 협약을 체결하며 상호 성실히 준수, 이행할 것을 확약한다.

제1조(코로나19 감염 예방) 회사는 조합원의 코로나19 감염 예방을 위해 회사의 비용 부담으로 다음 조치를 신속히 시행하고 이로 인한 계약상의 일체의 불이익이 없도록 한다.

1. 조합원 중 의심환자, 유증상자, 자가격리자의 유급병가를 보장한다.
2. 조합원에 충분한 보호구(마스크, 위생장갑 등)를 지급하고, 대면 업무의 경우 가림막을 설치하며, 근무자간 최소 2M 간격 이상의 공간을 확보한다.
3. 조합원의 면역력 저하 방지를 위해 충분한 휴식, 휴게 시간 보장하고 조합과 협의 하에 재택근무, 순환근무를 실시한다.
4. 코로나19 대응 과정에서 조합원의 고용을 보장하며 소득이 삭감되지 않도록 한다.

제2조(산업안전) 회사는 조합원의 안전하게 일 할 권리 보장을 위해 다음을 조치한다.

1. 원・하청 공동 산업안전보건위원회를 구성하고 참여를 보장한다.
2. 원청과 동일하게 작업중지권을 보장하고 불이익 처우를 하지 않는다.
3. 원청과 동일한 안전보호장구를 지급한다.
4. 위험업무 2인 1조 등 안전에 필요한 현장 인력을 확충한다.

제3조(차별해소・적정인력・적정임금) 회사는 직접고용 정규직과 조합원의 차별을 해소하고 적정인력과 적정임금을 보장한다.

1. 직접고용 노동자와 조합원을 복리후생과 회사 시설 이용 등에 있어 차별하지 않는다.
2. 용역・파견・위수탁 계약을 위해 산정한 원가(예정가격) 상의 인건비를 100%를 조합원에게 지급한다.
3. 원가 산정 자료 및 용역・파견・위수탁 계약서(세부 내역 포함)를 공개한다.
4. 원・하청 공동사내근로복지기금을 설치・운영하여 조합원의 복지를 지원한다.
5. 조합과 공동으로 적정 인력 산정하여 용역 계약에 반영한다.
6. 하청의 위수탁목표 초과달성 등 우수성과 실현 시 별도의 성과급 지급을 위한 재원을 원청이 제공한다.

제4조(고용보장) 회사는 조합원의 고용에 미치는 업무 조정, 계약 변경, 계약 해지 시 조합과 사전 합의한다.
제5조(노조활동 보장) 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하며, 일체의 부당노동행위를 하지 않는다.

1. 사업장 내 조합활동과 출입을 보장한다.
2. 사업장 내 조합 사무실을 제공한다.
3. 노조활동을 이유로 한 손배·가압류를 하지 않는다.
4. 노조활동을 이유로한 업체 계약해지•폐업을 하지 않는다.
5. 쟁의행위시 대체인력을 투입하지 않는다.

제6조(원・하청 공동협의) 회사는 하청 노동자의 노동조건 개선을 위해 원・하청 공동협의를 활성화한다.

1. 회사, 용역・파견・위수탁 업체, 조합이 참여하는 원・하청 공동협의회를 분기 1회 이상 개최하여 조합원의 노동조건, 작업 환경, 복지 개선을 협의한다.
2. <공공기관 안전관리 지침>에 따른 안전근로협의체에 조합원의 참여를 보장한다.

[첨부자료4] 원청사 답변

한국지엠	2020.4.29. 1차 회신 "회사는 노동법상 단체교섭의 당사자가 아니므로 귀 노동조합의 간접고용비정규직노동자 권리보장 기본협약 체결을 위한 단체교섭 요청에 응할 수 없음을 통보합니다." 2020.5.12. 2차 회신 "회사와 수급업체 근로자들과의 관계가 불법파견에 해당하는지에 대해서는 현재 관련 민형사 사건 등을 통해 분쟁이 계속되고 있는 등 불법파견 여부가 확정되지 않은 상황인 점, 귀 노동조합이 요청하고 있는 차별적 처우의 금지 등의 요구사항 등은 모두 회사가 수급업체와 체결하고 있는 도급계약이 불법파견에 해당하여 수급업체의 근로자가 회사의 근로자임을 전제로 한 것으로서, 이는 결국 이익분쟁이 아니라 권리분쟁에 대한 사항에 해당하므로 단체교섭의 대상이 될 수 없는 점 등을 비롯하여 단체교섭의 당사자, 대상, 기타 단체교섭 요건에 해당되는지 여부를 비롯한 제반 사정들을 종합하여 보았을 때, 회사에 단체교섭의무가 있다고 볼 수 없으므로 회사는 현 상태에서 귀 노동조합의 위와 같은 단체교섭 요청에 응할 수 없음을 양지하여 주시기 바랍니다."
현대자동차	2020.4.24. 1차 회신 "당사와 거래 중인 생산, 식당, 보안 등 여러 협력사에 소속된 근로자는 협력사가 사용자이며, 당사는 관계 법령에 의거 이들과 관련한 단체교섭의 당사자가 될 수 없습니다. 이는 과거 수차례 귀 노동조합이 당사 상대로 요구한 단체교섭 관련 조정신청에서 노동위원회는 조정대상이 아닌 것으로 판정하였습니다"
현대중공업	2020.5.7. 1차 회신 "2019년도에도 회신하였듯이 현대중공업주식회사는 귀 조합 산하 현대중공업 사내하청지회와 단체교섭을 해야 할 지위에 있지 않음을 알려드리오니 이 점 양지하시기 바랍니다."
포스코	2020.4.29. 1차 회신

	“노조법 제29조 1항에 따라 노동조합의 단체교섭 및 단체협약 체결요구에 응하여야 할 사용자는 원칙적으로 근로계약에 의하여 근로자를 채용하는 계약상의 당사자입니다.” “귀 노동조합 소속 간접고용비정규직노동자와 근로계약관계 및 근로조건 결정권한이 존재하지 않는 바, 귀 노동조합의 교섭요구에 응하여야 할 사용자는 귀 노동조합 조합원과 근로관계를 맺고 있는 사용자일 것입니다. 이에 당사는 귀 조합의 단체교섭 요구에 응할 수 없음을 알려드립니다.”
아사히	2020.4.27. 1차 회신 “당사는 아사히글라스지회와 어떠한 고용관계에도 있지 않으며, 단체교섭 당사자 지위에 있지 않음을 안내드리오니 양지하시기 바랍니다.”
대우조선	2020.5.12. 1차 회신 “대우조선해양주식회사는 협력사 근로자와 근로계약관계에 있지 않으므로, 귀 노동조합과는 단체교섭을 해야 할 지위에 있지 않음을 알려드리오니”
한국난방공사	2020.5.7. 1차 회신 “교섭 당사자는 지역난방안전(주) 사장임에 따라 귀 조합의 공문은 지역난방안전(주) 사장에게 전달함을 알려드리오니” 2020.5.8. 2차 회신 : 1차와 동일
한국마사회	2020.4.29. 1차 회신 “본회와 한국마사회시설관리(주)의 상당수 근로자들이 가입되어 있는 전국공공운수노동조합과는 단체교섭의 당사자가 아닌 것으로 판단됩니다.”

List

(우) 04518 서울특별시 중구 정동길 3 경향신문사 14층
고유번호 : 107-82-08139
Tel : (02) 2670-9100 Fax : (02) 2635-1134 Email : kctu@kctu.org