

# 노동자 건강권을 위한 노조법 2·3조 개정 필요성 국회 토론회

2023년 5월 18일(목) 오전 10시  
국회의원회관 제9간담회의실

## 현장증언

이김춘택	전국금속노조 경남지부 거제통영고성조선하청지회 사무국장
유성욱	전국택배노조 CJ대한통운 본부장
오동영	전국금속노조 대전충북지부 한국타이어지회 부지회장
이병조	전국금속노조 현대위아창원비정규직지회 사무장
서재유	공공운수노조 전국철도노동조합 코레일네트웍스지부 정책부장
정지수	전국가전통신서비스노조 SK매직서비스지부 노동안전보건부장

## 발제

박다혜 노동자권리연구소 변호사

주최 노조법 2·3조 개정운동본부, 국회 생명안전포럼(대표의원 우원식, 연구책임의원 이탄희·오영환)

주관 김용균재단, 노동건강연대, 반올림, 한국노동안전보건연구소



---

# 노동자 건강권을 위한 〈노조법 2.3조 개정 필요성〉 국회 토론회

---

○ 일시: 2023년 5월 18일(목) 10시

○ 장소: 국회의원회관 제9간담회실

**[인사말]** ..... 1

## **[현장증언]**

이김 춘택 (전국금속노조 거룡고조선하청지회 사무장) ..... 10

유성 옥 (전국택배노조 CJ대한통운 본부장) ..... 17

오 동영 (전국금속노조 대전충북지부 한국타이어지회 부지회장) ..... 20

이병 조 (전국금속노조 현대위아창원비정규직지회 사무장) ..... 24

서재 유 (공공운수노조 전국철도노조 코레일네트웍스지부 정책부장) ..... 27

정지 수 (전국가전통신서비스노조 SK매직서비스지부 노동안전보건부장) ..... 42

## **[발제]**

박다혜 (노동자권리연구소 변호사) ..... 46



## 우원식 의원



안녕하십니까.

국회 생명안전포럼 대표의원 우원식 의원입니다.

지난 여름 0.3평 철장 안에 스스로를 가두고 “살고 싶다”고 외치던 대우조선 하청노동자를 기억하십니까? 빗자루를 내려놓고 본관 앞에서 진짜 사장인 총장을 나오라고 외쳤던 연세대 청소노동자를 기억하십니까?

수 많은 간접고용 노동자들, 하청노동자들이 왜 하청업체가 아닌 원청 사장에서 대화를 요구하고 있겠습니까? 실질적인 노동조건을 결정하는 자가 원청이기 때문입니다. 원청이 교섭에 응하지 않으면 힘없고 돈 없는 하청사장은 노동자들에게 해줄 것이 없는 현실이 갑을의 관계이고 진짜 사장을 만나야 하는 이유입니다.

노조법2,3조 개정은 헌법상 보장된 노동기본권을 진정으로 회복하는 첫 단추입니다. 올해 초 CJ대한통운이 하청 대리점에 소속된 택배 노동자들과의 교섭을 거부한 것은 부당노동행위라는 법원의 판결이 있었습니다. 그동안 택배 노동자들은 살인적인 업무강도

에 소위 공짜노동이라는 택배분류 작업까지 강요받아 왔습니다. 그런데도 노동자가 아니라는 이유로 그동안 교섭권을 인정받지 못하고 노동법을 적용받지도 못해 그저 견딜 수밖에 없었습니다.

하지만 이러한 판결에도 불구하고 현실의 변화까지는 갈 길이 아직 멉니다. 여러 택배 사업장을 포함하여 여전히 많은 하청노동자들은 ‘홍길동’이 아니지만 진짜 사장을 사장이라고 부르지도 못하고, 헌법이 보장된 노동자의 기본권마저 보장받지 못하고 있습니다.

하청업체 사장은 명목에 불과하여 실질적 결정권이 없고, 원청이 사실상 모든 것을 결정한다는 것은 그 누구도 부정할 수 없는 현실입니다. 그래서 갈등의 실질적 해결을 위해서는 실질적 영향력이나 지배력을 가지는 지위에 있는 ‘진짜 사장’과 실질 교섭이 진행될 수 있어야 합니다.

하청노동자들에게 진짜 사장과 만나고 대화할 수 있는 ‘실질적 교섭권’을 보장하고 간접 고용, 특수노동자들의 건강권을 보장받을 수 있는 ‘노동건강 보장법’이기도 합니다.

노조법2,3조 개정안이 법사위로 넘어간 지 90일이 다 돼 가는데도 법사위소위에 회부도 하지 않고 처리만 미루고 있습니다. 이미 환노위에서 충분히 심의하고 토론을 거쳐 논의하고 의결한 법안입니다. 법사위가 하루빨리 의결해 국회를 통과할 수 있도록 최선을 다하겠습니다.

오늘 토론회에서 주신 의견들을 경청해 노동자들이 안전하고 건강한 환경에서 근무할 수 있도록 제도 개선에 국회 생명안전포럼이 앞장서겠습니다. 감사합니다.

## 오영환 의원



안녕하십니까.

더불어민주당 의정부시 갑 국회의원 오영환입니다.

국회 생명안전포럼 연구책임 의원으로서 ‘노동자 건강권을 위한 노조법 2,3조 개정 필요성 국회 토론회’를 공동주최할 수 있게 되어 매우 뜻깊게 생각합니다. 이번 토론회 개최를 위해 함께 노력해주신 김용균재단, 노동건강연대, 한국노동안전보건연구소를 비롯한 노동안전보건단체 관계자분들께도 깊이 감사드립니다.

노동자들의 건강과 안위가 그 어느 때보다 위협받고 있음을 하루가 다르게 실감하고 있습니다. 정부는 주 69시간제 강행을 시사하며 ‘초과로사회’로의 진입을 장려하고 있으며, 노조법 개정안을 정쟁의 도구로 삼아 국정 지지율 반등의 수단으로써 이용하고 있습니다. 헌법이 보장하는 노동자의 권익을 악의적으로 왜곡해가며, 국민 안전의 무한책임을 지켰다던 정부가 노동자의 건강과 안전을 앞장서 위협하고 있는 아이러니한 상황이 연속되고 있습니다.

그러나, 정치적 선동과 위협에도 불구하고 노조법 2,3조의 개정은 반드시 이루어져야

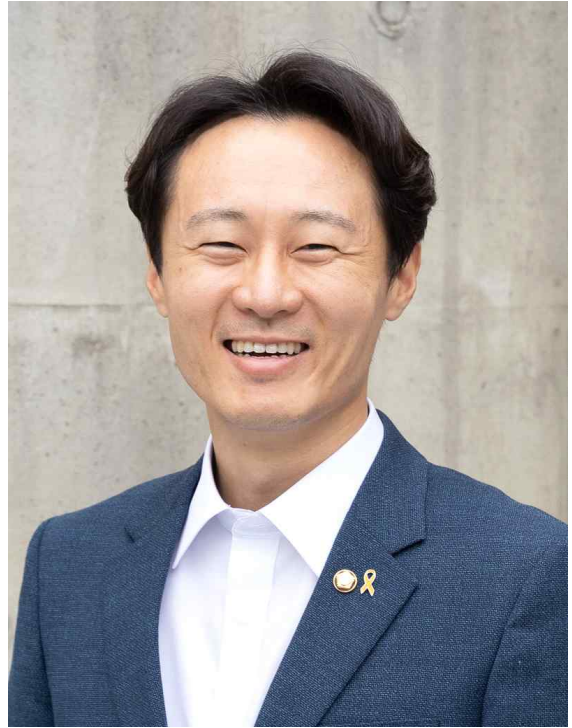
합니다. 노동자의 안전, 나아가 국민생명을 지키기 위한 최소한의 안전장치를 담은 개정안을 통해 노동자와 사용자의 정의를 현실화하고, 노동자의 교섭권을 적극 보장할 수 있도록 해야 합니다.

노동자의 건강권은 국민 안전권입니다. 오늘 토론회 간 다뤄지는 구체적 논의를 바탕으로 보다 많은 국민께서 노조법 개정안의 본래 취지를 이해하고, 공감할 수 있기를 기대합니다. 노동존중 사회로 나아가는 우리의 걸음에 더 이상의 안타까운 희생이 함께하지 않도록 오늘 토론회를 통해 많은 분들께서 지혜와 용기를 더해주시길 바랍니다.

다시 한번, 토론회 개최를 위해 노력해주신 모든 분들께 깊이 감사드리며, 국회 생명안전포럼은 노동자 건강권 보장을 통해 근로환경을 정상화하고, 국민과 함께하는 안전한 대한민국 만들기에 계속해서 최선을 다하겠습니다 약속드립니다.



## 이탄희 의원



안녕하십니까.

더불어민주당 용인시 정 국회의원 이탄희입니다.

〈노동자 건강권을 위한 노조법 2,3조 개정 필요성 국회 토론회〉 개최를 환영합니다. 노조법 2·3조 개정운동본부, 생명안전포럼, 그리고 김용균재단을 비롯하여 오늘 토론회 개최를 위해 힘써주신 관계자 여러분께 감사드립니다.

더불어 발제를 맡아주신 박다혜 변호사님을 포함해 소중한 시간을 내어 토론회에 참여해주신 분들께도 감사의 말씀을 전합니다.

이미 지난 2월 국회 소관 상임위인 환경노동위원회에서 가결된 노조법 2,3조 개정안이 아직도 본회의에 상정되지 아니한 채 법사위 단계에 멈춰 있습니다. 노동 현장에서 극한상황에 내몰린 채 하루하루 고통과 공포에 시달리고 있는 분들을 우리 국회가 외면하고 있는 것입니다.

노조법 개정은 특혜나 면죄부를 주고자 하는 것이 아닙니다. 하청노동자들이 진짜사장

과 평화적으로 교섭하고 자신들의 정당한 권리를 행사하는데 부당하게 위축되고 일가족  
멸절 위험성이라는 공포를 느끼지 않도록 보호하고, 삶이 파괴되지 않도록 최소한의 안  
전장치를 하는 것입니다.

2009년 쌍용차 파업 노동자들이 비인간적인 가압류로 목숨을 끊기 시작한 지 14년이  
지났습니다. 진짜사장교섭법에 대한 국민의 동의는 70%가 넘습니다. 더 이상 미룰 수  
없습니다.

오늘 토론회가 다시 한번 우리 모두의 지혜를 모으고, 뜻을 모아 한 방향으로 움직이는  
계기가 되기를 희망합니다.

감사합니다.

## 한상희 대표 노조법2.3조개정운동본부



안녕하십니까.

이 인사는 사람들 사이의 모든 만남을 열어가는 따뜻한 정념의 교환이지만, 오늘날 우리의 노동현장은 이 안부조차 허사(虛辭)로 만들어버립니다.

노동자들은 작업현장에 위험이 급박해도 작업의 중단을 요구할 수 없었습니다. 오히려 위험을 피하기 위하여 작업이 중단되었다는 이유로 손해배상이라는 또 다른 위험에 처해야 했습니다. 혹은 그 위험을 예방하고 대비하기 위하여 사업자들과 협상을 하려 해도 여의치 않았습니니다. 노동안전의 보장 혹은 작업환경의 개선을 위한 협상의 대상을 빼앗겨 버렸기 때문입니다. 단결하여 힘을 모으고, 어렵사리 하청업체를 교섭테이블에 앉혀놓는다 하더라도 거기서는 아무런 실효적 협상이 이루어질 수 없었기 때문이었던 것입니다.

그나마 우리들의 절규가 있었기에, 형제들의 피땀 어린 행동이 있었기에 원청도 교섭당사자가 되어야 한다는 판단을 구할 수 있었습니다. 우리의 작업장에 짙은 그림자를 드리워놓으면서도 한사코 우리의 목소리를 거부해왔던 원청이 이제야 우리 앞에 세서 우리를 바라보게 할 수 있게 된 것입니다.

힘들게 만든 중대재해처벌법은 이윤의 탐욕에 빠져 위험을 방치하던 사업주들에게 나름의 경종을 울리기도 합니다.

큰 진전입니다. 하지만 여전히 우리의 현실은 어둡습니다.

행동이 뒤를 받치지 못하는 협상은 공허할 뿐입니다. 원청을 상대로 말할 수 있게는 되었습니다만, 그를 상대로 단체행동으로 나아갈 길은 막혀 있습니다. 작업중지권이나 중대재해처벌법의 문제 또한 마찬가지입니다. 아직도 절박한 외침의 수준에 머물러 있거나 법전 속의 법으로 고착되어 현실적인 실효성을 획득하지 못하고 있습니다.

그동안 우리는 노동조합법 제2조와 제3조의 개정을 위하여 지난한 투쟁을 해 왔습니다. 물론 만족할 수준은 아닙니다만, 어느 정도 그 성과를 목전에 두고 있기도 합니다. 그 법 개정을 디딤돌삼아 우리의 노동 현실을 한 단계 전진시켜 낼 수 있는 기회이기도 합니다. 오늘의 이 토론회는 그 결과를 재촉하는 자리입니다. 우리 노동자들이 하나같이 안녕한 그날을 향한 우리 모두의 의지를 모아내는 자리 말입니다.

그래서 이 자리를 찾아주신 모든 분들께 감사드립니다.

현실을 말하고, 의지를 모으며, 투쟁의 행동을 약속하는 발제자, 토론자, 그리고 이들과 함께 '우리'가 되고자 흔쾌히 나서준 여러 참석자들에게 더 없는 감사를 드립니다.

우리 모두 안녕합시다.



# 현 장 증 언 1

## 노동조합법 2조 개정은 시대적 요구 헌법이 보장한 노동자 기본권 실현하라

이김춘택(전국금속노동조합 거통고조선하청지회 사무장)

### ● 2019년 : 경남지방노동위원회, 중앙노동위원회

-원청 대우조선해양에 단체교섭 요구: 대우조선해양은 단체교섭 거부함

→ 경남지방노동위원회에 쟁의조정신청: 조정대상이 아니라고 결정함

-현대자동차 등 9개 원청사에 대해 금속노조 집단 쟁의조정신청: 중앙노동위원회 역시 같은 결정, “노동조합법상 노동관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정할 수 없어 조정대상이 아니라고 인정한다.”

### ● 2020년 : 중앙노동위원회

-대우조선해양 등 9개 원청사에 대해 금속노조 집단 쟁의조정신청: “노동조합법상 노동관계 당사자 간의 노동쟁의라고 단정하기 어려워 조정대상이 아니라고 인정한다”

-“신청인 전국금속노동조합과 피신청인 사용자들은 하도급 근로자들의 안전보건 등 근로조건 개선을 위하여 사업장 상황에 맞게 하도급 사용자들과 공동 노력할 것을 권고한다”

-“이 사건 사용자가 노동조합 조합원의 근로조건을 구체적이고 실질적으로 지배, 결정하고 있는지 여부를 사실조사 및 조정회의를 통해 다각적으로 확인하고자 하였으나, 노동조합의 주장에 대한 입증이 부족하여 이를 확인하기는 어려웠다”

### ● 2022년 - 경남지방노동위원회

-원청 대우조선해양에 단체교섭 요구: 교섭창구단일화 절차를 진행하지 않고 단체교섭을 거부한 것에 대해 부당노동행위 구제신청 제기함

-경남지방노동위원회 부당노동행위 구제신청을 기각함

-“피신청인(대우조선해양)은 단체교섭 당사자 지위에 있다고 보기 어려우므로 피신청인이 신청노동조합의 교섭 요구에 응하지 않은 것이 부당노동행위에 해당하는지에 대해서는 더 이상 살펴볼 필요가 없다”

-“사회경제적 변화에 따라 ... 복잡해지는 다양한 취업형태에 대응하여 노사문제를 합리적으로 해결하기 위해서는 사용자의 개념을 근로계약의 당사자로 국한할 것이 아니라 이를 실질에 맞게 확장해야 할 필요성이 있으나”

-“원청업체가 실질적 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이나, 아래와 같은 점을 고려하면 하청업체가 실질적인 권한을 행사하는 것으로 보인다”

### ● 2022년 - 중앙노동위원회

-“이 사건 사용자가 이 사건 노동조합의 교섭요구에 응하지 않은 것은 단체교섭 거부의 부당노동행위에 해당한다”

-“이 사건 사용자는 이 사건 노동조합이 노동안전 등 이 사건 사용자의 실질적인 지배력이 미치는 사내하청 근로자의 노동조건에 대하여 단체교섭을 요구하는 경우에는 사내하청 협력사와 함께 성실히 단체교섭에 응하여야 한다”

-“이 사건 사용자는 사내하청 사용자와 함께 이 사건 노동조합에 대한 단체교섭 의무를 부담하는 노동조합법상 사용자에게 해당한다”

-“사내하청 근로자들은 사내하청 협력사와 함께 전적으로 원청 사용자에게 경제적으로 종속되는 관계에 놓여져 있으며, 그와 더불어 선박 건조의 전체 공정 진행과 균등한 품질 유지를 확보하기 위한 원청 사용자의 간접적인 통제 관리 하에서 사내하청 근로자의 노무제공이 이루어지고 있음을 인정할 수 있으므로, 노동조합법상 근로자의 지위에 준하는 관계가 사내하청 협력사를 매개로 하여 원청 사용자와 사내하청 근로자 사이에도 형성됨을 인정할 수 있으므로”

-“근로계약 관계를 매개하지 않은 당사자들 간의 합의에 단체협약에서와 같은 ... 규범적 효력관계가 직접적으로 인정될 수 없는 문제가 존재” “제3자인 원청 사용자와 사내하청 근로자들로 조직된 노동조합 간 2자 간 합의는 오로지 계약으로서의 효력만 가질 수 있을 뿐이다”

“구체적인 교섭방식은 ... 제3자인 원청 사용자가 근로계약 관계 당사자인 사내하청 협력사와 함께 사내하청 근로자들로 조직된 노동조합과의 단체교섭에 임하는 방식이 될 수밖에 없다”

“원청 사용자에게는 공동사용자의 지위가 아닌, 단지 원사업주인 사내하청 협력사와 함께 단체교섭에 성실히 임해야 하는 의무만이 부여된다”

-“원청 사용자에게 사내하청 협력사와 함께 단체교섭에 응할 의무가 부여된다고 하여 곧 원청 사용자에게 독자적인 교섭의무가 인정되거나 단체협약을 체결할 수 있는 지위가 인정되는 것은 아니다 ... 노동조합법상 사용자 개념의 확정 문제가 아직 입법적으로 해결되지 않은 상황에서 이는 최소한에 머무는 것이 바람직하며, 단체교섭 의무를 부담하는 사용자의 범위를 넘어서 노동조합법상 다른 체계에까지 이러한 해석의 틀을 적극 확대하는 것은 적절치 않다 ... 예컨대 단체협약 체결의 당사자 문제나 교섭이 결렬되었을 때 전개되는 쟁의권 확보 및 단체행동들의 후속 문제들에 대해서는 원사업주인 사내하청 협력사를 중심으로 판단하여야 하고 그렇게 하는 것이 현재로서는 불가피하다”

### ● 2023년 - 서울행정법원 : CJ택배 부당노동행위 사건

-“지배력이나 결정권을 갖지 못하는 근로조건에 대하여 원사업주(하청업체)에게만 단체교섭의무를 부담시킬 경우 근로조건 개선, 유지와 근로자의 경제적, 사회적 지위 향상을 목적으로 하는 근로자의 근로3권은 온전히 보호받지 못하게 된다”

-“일정한 근로조건에 대하여 지배력과 결정권이 없거나 그 권한이 한정적인 원사업주는 단체교섭능력 또한 없거나 한정적일 수밖에 없으므로 노동조합이 원사업주와의 해당



근로조건에 관한 단체교섭 결렬을 이유로 쟁의행위를 하더라도 그러한 쟁의행위는 아무런 효과를 발휘할 수 없다. 결국 근로조건 등의 개선 등을 목적으로 하는 단결권, 단체교섭권과 단체행동권 등 근로3권 자체가 형해화될 수 있고 ... 이는 원청 사업주의 복합적 노무관계의 형성이라는 경영상 방침에 의해 헌법상 기본권인 근로3권의 효력이 일부 중단되는 것과 같은 부당한 결과를 초래한다”

-“계약관계의 밀접성의 정도 또는 존부에 따라 기본권 행사 자격 여부를 결정하는 것은 그러한 자격을 가지지 못하는 하청 근로자에게는 해당 근로조건에 대한 기본권 행사 기회조차 박탈하는 것이어서 기본권의 본질적 내용을 침해할 소지가 크다. 왜냐하면 하청 근로자는 원청 사업주가 실질적으로 지배하거나 결정하는 근로조건에 대해서는 ‘근로조건에 향상’을 기대할 수 없어 단체교섭권, 단체행동권이 유명무실해지거나 형해화되어 헌법이 단체교섭권과 단체행동권을 기본권으로서 보장하는 궁극적인 목적을 달성할 수 없게 되는 지경에 이를 수 있기 때문이다”

-“노동조합법상의 ‘사용자’에는 근로조건을 실질적으로 지배하거나 결정할 권한을 갖는 사업주가 포함된다고 해석하는 것이 앞서 본 노동조합법의 입법 목적과 정의와 형평의 관념에 부합하고, 근로3권을 실질적으로 보장하며, 법률유보원칙, 과잉금지원칙에 위배되는 결과를 초래하지 않는다는 측면에서 합헌적 법률해석이라고 할 것이다”

○ 2019년 중앙노동위원회는 원청과 하청노동자 사이에는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계가 성립되어 있지 않으므로 쟁의조정 대상이 아니라고 판단

○ 2020년 중앙노동위원회는 사용자 개념과 관련하여 명시적, 묵시적 근로계약관계와 더불어 실질적 지배력설도 관련 법령 및 판례 부분에 소개함. 다만 노동조합의 주장에 대한 입증 부족을 이유로 인정하지 않음 : 2019년 “노동쟁의라고 단정할 수 없어” → 2020년 “노동쟁의라고 단정하기 어려워”

○ 2022년 경남지방노동위원회는 한발 더 나아가 실질적 지배력설을 인정함. “원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부문에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이나” → 그러나 해당 사건에 대해서는 하청업체가 실질적 지배력을 갖고 있다고 판단하여 부당노동행위 구제신청을 기각함.

○ 2022년 중앙노동위원회는 실질적 지배력설에 바탕하여 원청 대우조선해양도 하청노동자의 노동조합법상 사용자이며, 하청노동조합과 단체교섭의 의무가 있다고(교섭거부는 부당노동행위) 판단함. 그러나 원청 단독으로 교섭대상이 되는 것이 아니라 단지 하청업체와 공동으로 단체교섭을 할 의무만 있다고 판단함. 또한 원청은 단체협약 체결의 대상도 아니고, 설사 원청과 협약을 체결한다고 하더라도 그것은 규범적 효력이 없는 계약으로서의 효력만 있다고 판단함. 그 연장선에서 쟁의행위도 하청업체를 상대로 할 수 있을 뿐 원청은 그 대상이 될 수 없다고 판단함.

○ 이 같이 단체교섭권, 단체협약 체결권, 단체행동권을 각각 분리하여 원청의 단체교섭 참여 의무만 제한적으로 인정한 요상하고 해괴한 판정의 근거는 사용자 개념 문제가 입법적으로 해결되지 않았기 때문이라고 함. 즉, 원청 사용자성 문제의 “가장 적절한 방법으로는 입법을 통하여 규율하는 것이겠으나, 아직 규정이 제정되지 않은 현실에서는 차선책”으로 제시한 것이 요상하고 해괴한 판정임.

○ 반면, 2023년 1월, CJ택배 부당노동행위 행정소송 1심 판결은, 현 노동조합법 하에서도 얼마든지 원청의 사용자성을 적극적으로 인정할 수 있음을 보여줌. 이 판결은 무엇보다 헌법이 규정하고 있고, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리인 노동자 기본권(노동 3권)의 실질적 보장이 중요함을 역설함.

○ 즉, 노동조합법 2조 사용자 개념에 실질적 지배력을 갖는 원청이 배제된다면 이는 노동 3권이 형해화되거나 침해되거나 제한되는 결과를 가져온다고 판단함. 그러므로 노동조합법 2조 사용자 정의에 실질적 지배력을 갖는 원청이 명시적으로 포함되어 있지 않다고 보는 것이 아니라 오히려 “노동조합법상 사용자를 근로계약관계에 따른 사용종속적 지위에 있는 사용주로만 한정하는 명시적인 규정이 없을 뿐만 아니라 하청 근로자의 단체교섭권, 단체행동권 등의 상대방으로서의 사업주 범위를 근로계약관계로만 한정해야 할 필요성과 정당성을 인정할 만한 사정을 발견하기 어렵”다고 해석함.

○ 다시 중앙노동위원회의 판결로 돌아가 볼 때, 2019년에서 2022년에 이르는 시간적 흐름을 살펴보면 이제 실질적 지배력설은 거부할 수 없는 정설로 자리잡고 있음. 그래서 윤석열 정부의 중앙노동위원회는 대우조선해양 판정과 같이 실질적 지배력설을

인정하되 원청의 하청노조와의 교섭 의무를 인정하거나 원청을 상대로 한 하청노조의 노동3권을 온전히 인정하지 않으려는 온갖 편법을 동원할 것임. 그리고 ‘사용자 개념의 입법적 미해결’을 그 근거로 활용할 가능성이 높음.

○ 그러므로 노동조합법 2조 개정은 현 시기 반드시 필요하며 더욱 절실하고 현실적이 과제임. 이제는 노동위원회와 법원의 변화를 국회가 입법을 통해 더욱 추동해야 함. 거제통영고성조선하청지회는 2023년에도 원청 한화오션에 단체교섭을 요구하고 투쟁할 계획임. 2022년 여름 51일 파업투쟁으로 노동조합법 2조 개정의 밑불을 지피고, 2022년 말 국회 앞 단식 농성으로 노동조합법 2조 개정 추진의 한 역할을 담당했다면, 이제 현장에서의 파업투쟁으로 원청과의 단체교섭을 돌파하려고 함. 그 투쟁을 함께 하는 조합원들에게 노동조합법 2조 개정 소식이 하루 빨리 전해질 수 있기를 기대하고 희망함.

○ 조선하청지회가 2022년 원청 대우조선해양에 제출한 단체교섭 요구안 중 노동안전 관련 내용은 다음과 같음

제5조 (노동안전)

① 회사는 산업안전보건위원회 회의 개최 시 전국금속노동조합 대우조선지회와 동등한 자격으로 조선하청지회의 참석을 보장한다.

② 회사는 사내외에서 재해가 발생하여 사고조사를 할 경우, 또한 사고 재발 방지를 위해 RCA 회의를 할 경우, 전국금속노동조합 대우조선지회와 동등한 자격으로 조선하청지회의 사고조사 참여 및 RCA 회의 참석을 보장한다.

○ 조선소에서 하청업체는 인력공급 역할만 할 뿐 모든 설비와 기계장치와 작업도구 등이 모두 원청 소유임. 그러므로 특히 노동안전은 하청업체 대표가 결정할 수 있는 것은 거의 없고 실질적 결정과 지배력을 원청이 행사함.

○ 반면, 조선소 직접 생산의 80% 이상을 하청노동자가 담당하고 있어 중대재해의 80% 이상이 하청노동자에게 집중되고 있고, 현장의 위험을 가장 잘 알고 있는 것도 직 하청노동자임. 그러므로 하청노동자의 목소리, 의견과 요구가 원청에 전달되고 반영될 수 있는 시스템이 마련되어야 함.

○ 이는 근본적으로는 하청노동조합과 원청의 단체교섭을 통해 가능함. 또한 단체협약 요구안 내용과 같이 원청 산업안전보건위원회, 사고조사, RCA 회의에 하청노동조합의 참여를 보장하는 것이 필요함. 즉, 하청노동자의 죽지 않고 일할 권리를 위해서는 노동 안전의 실질적 지배력을 갖고 있는 원청과의 단체교섭이 반드시 필요하며 이를 위해 노동조합법 2조는 꼭 개정되어야 함.

# 현장 증언 2

## 노동자 건강권 보장을 위한 원청책임 강화 측면에서 노조법 2조 개정 의미와 중요성

유성욱(전국택배노조 CJ대한통운 본부장)

노동자들이 일하다가 현장에서 죽어 나가고 있고 지금도 병상에서 생존을 위한 고통에 시달리고 있는 현실입니다. 일하다가 죽거나 다치거나 질병에 걸리는 것은 노동자 개인의 문제와 책임이 아니라 기업의 문제이고 책임입니다.

중대재해처벌법이 현장에서 일하는 노동자가 사망하거나 심각한 부상자가 발생하는 경우, 직업병이 발생하는 경우로서 산업재해를 예방하고 피해를 구제하기 위해 제정 되었지만 그것만으로는 노동자들의 건강권을 온전하게 보장할 수 없습니다.

노동자 건강권이란 노동자가 건강한 삶을 영위할 수 있는 권리를 말합니다. 노동자 건강권은 노동권의 일부로서, 노동자가 적절한 노동시간과 휴게시간, 안전한 노동환경, 의료서비스 등을 보장받을 수 있어야 합니다. 또한 노동자 건강권은 인간의 존엄성과 가

치를 존중받는 권리로서, 노동자가 차별과 폭력으로부터 자유로울 수 있어야 합니다. 그러나 현실에서는 특수고용직, 플랫폼노동자들의 건강권은 심각하게 침해받고 있습니다.

근로계약이 아니라는 이유로 근로기준법의 적용을 받지 못함으로써 국민연금과 건강보험에 가입하지 못하거나 가입률이 낮아 온전한 의료서비스를 받지 못하거나 의료비 부담으로 치료를 포기하기도 합니다.

뿐만 아니라 휴식을 취할 시간, 식사 할 시간, 치료를 받을 시간조차 온전하게 보장 받지 못하고 있는 게 현실의 특수고용노동자, 플랫폼노동자의 근로환경입니다.

이렇듯 현실에서 특수고용직, 플랫폼노동자들의 건강권이 온전하게 보장받지 못한 이유는 근로기준법의 적용을 받지 못하고, 과도한 업무로 인해 업무상 질병에 취약하면서도 건강진단이나 의료서비스를 제대로 받지 못하기 때문입니다.

더욱이 원청 기업은 특수고용노동자, 플랫폼노동자들과 계약관계가 아니라는 이유로 실질적인 사용자이면서 해당 노동자들의 노동3권을 침해하고 있기 때문입니다.

노조법 2조는 사용자의 정의를 확대하여 특수고용노동자나 플랫폼노동자도 노동3권의 권리를 회복하여 원청에 대해 교섭이 가능하도록 하는 것이 목적입니다.

노조법 2,3조 개정은 헌법상 보장된 노동3권을 실질적으로 보호하고 구체화하기 위한 필수적인 과제입니다. 노동자들이 사용자와 합리적으로 대화하고 교섭할 수 있는 기회를 제공하고, 사용자에게도 책임과 의무를 부여하는 것입니다.

특수고용노동자들은 대부분 원청과 하청의 이중구조에 놓여 있고, 하청은 실질적 권한이 없어 특수고용노동자들의 건강권을 포함한 근로조건 등을 개선할 능력도, 여력도 없는 상태입니다. 실질적 사용자인 원청은 하청 뒤에 숨어 실질적 경제적인 이익을 향유하면서도 현장에서 발생하는 모든 책임에서 벗어나 있는 상태입니다.

특수고용노동자의 대표격인 택배노동자들은 지난 2020년 8월 원청인 CJ대한통운에 ‘택배노동자 현장개선을 위한 요구안’을 전달하고 단체교섭을 요청하였지만 계약관계가 아니라는 이유로 CJ대한통운은 이를 거부하였고, 택배노조에서는 중앙노동위에 ‘교섭해태에 의한 부당노동행위’ 구제신청을 하였고, 중노위에서는 위와 같은 사실은 부당노동행위에 해당한다는 판결을 내린 바 있습니다.

CJ대한통운은 중노위의 위와 같은 결정에 불복하여 행정소송을 제기하였지만 2023. 1. 12일에 서울행정법원은 원청인 CJ대한통운이 집배점 택배기사와 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 하였습니다.

택배노동자들은 아직도 여전히 주당 70시간을 넘는 장시간노동에 시달리고 있고, 열악한 택배터미널의 환경으로 인해 각종 질환에 시달리고 있는 등 택배노동자들의 건강권은 전혀 개선이 되고 있지 않고, 이는 오로지 원청과의 단체교섭을 통해서만이 개선될 수 있는 상황입니다.

노조법 2조,3조 개정은 CJ대한통운의 사례에서 보듯이 개별기업과 해당 노동자들의 문제가 아니라 특수고용노동의 구조적인 문제이고, 법 개정을 통해서 300만 명의 특수고용노동자들의 정당한 노조할 권리를 보장함으로써 이들의 건강권을 포함한 근로조건 개선에 이바지함을 목적으로 하고 있습니다.

노조법 2,3조 개정이 조속히 이뤄져 특수고용노동자, 플랫폼노동자들도 건강하게 일할 권리와 건강한 삶을 영위하는 권리를 회복하는 게 반드시 필요합니다.

# 현 장 증 언 3

## 작업중지권과 손해배상 청구

오동영(전국금속노조 대전충북지부 한국타이어지회 부지회장)

2022년 6월 19일 금속노조 한국타이어 지회장이 2020년에 사망사고가 발생하였던 LTR성형기에서 중대한 산업재해가 발생할 상황을 발견하고 작업중지권을 행사하였으나 회사측은 정당한 작업중지권을 행사한 금속노조 한국타이어지회 지회장 및 간부에게 9천만원이라는 손해배상을 청구하는 어처구니 없는 상황이 발생하였다.

이는 노동조합의 정당한 활동을 축소시키는 행위이고 노동자 개인이 부담하기에는 크나 큰 부담을 줌과 동시에 한 가정의 삶의 질마저 떨어뜨리는 행위이다.

산업안전보건법에 명시되어있는 작업중지권은 노동자의 생명과 안전을 보장받기 위함인데 현장의 위험한 상황으로 인한 작업중지를 하였다는 이유로 사용자가 노동자에게 손해배상을 청구하는 행위는 노동자의 생명과 안전을 보장받기보다는 오히려 노동자의 목숨값으로 사용자의 이익에만 도움을 주는 한낱 기계부품에 불과할 수밖에 없을 것입니다. 작업중지를 시켰다는 이유로 노동자에게 손해배상을 청구한다면 노동자의 생명과 안전은 어떻게 보장받을 수 있는지에 대한 질문을 던질 수밖에 없습니다.



## 1. 과거 중대재해 사고

2020년 정기감독기간 중 11월 18일 15시 20~30분경 한국타이어 대전공장 LTR 103 호기 작업 중 회전체에 신체가 말려들어 중대재해가 발생하였습니다.

성형공정의 설비들은 회전체가 밀폐되지 않은 상태에서 작업을 하고 있는 상황이고, 방호조치 대신 안전센서를 설치 해놓았지만 센서들이 제대로 작동하지 않았다는 것입니다.

작업자가 설비 인근에 접근하면 자동으로 멈추도록 되어 있어야 하지만, 당시 103호기 설비는 재해자가 말려 들어가는 협착사고가 발생을 했음에도 멈추지 않으면서 중대재해로 이어졌다는 것입니다.

해당 설비 라인은 14대가 있고, 성형공정 전체에는 88대의 동일 유사설비가 있습니다.

## 2. 중대재해가 끊이지 않는 이유

### 1) 노동강도 강화

한국타이어 단체협약 제41조 안전관리 위반 작업거부에 따르면 “사원은 회사의 규정으로 정한 안전관리 사항에 위반되는 작업 지시를 거부할 수 있다”라고 명시되어 있지만 현장에서의 상황은 말로는 안전을 이야기하면서 현장에서는 생산을 강요하고 있는 상황이라는 것입니다.

### 2) 안전교육 미이행

-한국타이어는 산업안전보건법에 명시되어있고 단체협약 제36조에 명시된 정기안전교육을 진행하지 않고 해당 작업자들에게 교육지에 서명만 받고있는 실태 임

-실제 교육 진행시간과 작업시간을 비교해 보면 확실히 확인이 됨

-이에 설비의 위험성이 있어도 작업자가 인지를 하지 못하고 있음

-현장 작업자들이 작업환경의 문제점에 대해서도 모르고 있는 실정임

(특히 유해물질, 발암물질 등)

-근골격계 질환의 노출에 대한 위험성을 모르고 있음

### 3) 노동자 참여 배제

현장의 설비개선과 현장에 대한 안전,환경,보건,소방 점검등에 대해서 노동조합에서 정기적으로 함께 점검을 실시하자고 요청을 하지만, 이행이 되지않고 이에 대한 자료를 요청하여도 제공되지 않고 있습니다.

## 3. 2022년 6월 19일 작업중지권 행사

2022년 6월 19일 2020년 사망사고가 발생한 동일 설비에서 회전체의 문제점을 발견하고 작업중지권을 발동하였습니다

원인은 해당 설비 회전체의 포토센서 감지가 되었음에도 불구하고 드럼은 회전을 하고 있었기 때문입니다.

또한 2022년 6월 19일 명예산업안전감독관이 가류기의 중대한 문제점을 발견하여 작업중지권을 행사하였습니다.

-가류기 통로에 누수가 발생하여 작업자가 통로 이동시 전도가 될 수 있으며 전선 배관쪽으로 물이 유입되어 감전 위험 발생

-가류기 본체 곳곳에 안전방호조치가 허술하게 되어 있어 몰드교체시 추락 위험 발생

## 4. 2022년 노동부의 시정지시내용

-산업안전보건기준에 관한 규칙 제87조 제1항

-센서가 작동하지 않아 끼임 위험이 있는 LTR성형 1103호기 2차드럼 및 이와 동일한 위험이 있는 LTR성형기에 대해 근로자 접근시 센서에 의해 멈추도록 조치할 것

-수동모드는 고무접착작업 등 작업상 불가피할 경우를 제외하고 최소화하고 개선방안 마련 시 근로자의 의견을 성실히 청취하실 것

2020년 사망사고로 특별근로감독 당시 사고원인 중 하나였던 센서 미설치, 미작동에 대한 개선으로 각 성형기 에어리어 센서를 설치하였습니다.

하지만, 회사는 노동부의 시정지시가 있음에도 불구하고 생산성을 위해서 센서위치를 변경하면서 작업자가 회전체에 근접해도 설비가 중지되지 않는 상황을 방치하고 있습니다.

이렇듯 현장에서는 감독 당시에만 잠깐 반짝 안전설비를 개선하고 노동부 감독이 끝나면 생산 중심으로 원복되어 안전은 무방비 상태가 되는 상황이 반복되고 있는 실정입니다. 지속적인 관리감독이 이루어지지 않는 문제점이 있는 것이고 이로 인해 중대재해의 위험은 상시 노출이 되고 있는 것입니다.

노동3권에도 명시된 단체교섭권에 따르면 근로자가 근로조건을 유지하거나 개선하기 위하여 사용자와 교섭할 수 있는 권리를 의미하고 있습니다

노동자의 건강과 안전 및 사망사고의 위험으로부터 보호받고자 노동자가 작업을 중지시켰다는 이유로 노동자 개인에게 손해배상을 청구하는 것은 부당한 행위라고 밖에 볼 수 없습니다.

작업중지권 행사에 대한 손해배상청구, 노조법 3조의 손해배상청구는 금지되어야 한다.

# 현 장 증 언 4

## 현대위아 창원비정규직지회 현장증언

이병조(전국금속노조 현대위아 창원비정규직지회 사무장)

현대위아 창원공장은 지난 2018년 7월에 비정규직 단위의 노동조합이 설립되었다. 제대로 사람다운 대우를 받지 못하던 일상이 반전되었다. 현장 내에서 당연하게 들던 막말과 욕설도 없어지고, 말 못하고 넘어갔던 권리들을 되찾기 시작했다.

가장 큰 변화가 있었던 것은 안전, 항상 부족했던 장갑, 교체 주기를 지키지 않던 안전화, 현장에서 일하는 노동자의 건강보다 우선시 되었던 생산 일정들이 싹 바뀌었다. 노동조합이라는 테두리로 노동자를 모아 한목소리를 내는 것이 우리의 교섭력이었다.

2019년 2월...부품의 세척을 위해 시너로 부품을 닦아내던 노동자의 손에서 피부가 벗겨지고 갈라져 피가 나는 일상이 다반사였다. 나 하나만 그런 것이 아닐 것이란 생각에 현장을 뒤집고 다녔고, 정규직 노동자 하청 노동자 할 것 없이 증상이 있는 사람이 즐비했다. 하청노동자 12명만 추렸다.

노동자건강센터에서 진단을 받고 집단발병으로 노동부를 찾아가 중대재해가 발생했으니

현장 나오라고 촉구했다.

이 일로 안전교육 미실시, 현장 내의 산안법 위반사항, 원청이고 하청이고 할 것 없이 태만했던 산업안전보건위원회의 미실시에 대한 처분이 내려졌다.

하지만 시정명령 외에 내려진 벌금은 다해서 500만원도 안되는 금액이었다.

하청 사장들은 반성의 기미가 없었고, 현장의 일부 정규직들은 하청노동자들이 현장을 들쭈시고 다닌다며 불쾌감과 적대심을 드러내기도 했다.

하지만 피부질환에 대한 대책으로 불침투성 니트릴장갑을 요구하여 현장에 지급되었고, 정규직 역시 아직도 사용 중에 있으며, 이후 더 이상 동일한 질병의 발생은 확인되지 않는다.

이 사건으로 노동자들이 얻어낸 성과는 보호 장구에 대한 지급기준을 마련한 것과 당시 사내의 3개 하청사들과 통합산업안전보건위원회를 이끌어낸 것, 각 하청사들 마다 명예산업안전감독관을 위촉시킨 것으로 볼 수 있다.

하지만 이러한 성과도 법의 강제성이나 억제력으로 이루어진 것이 아니라는 점이 주요하다.

자본가들은 이 정도의 벌금은 정말 푼돈이었다. 자진해서 납부했으므로 감액 해주고, 중소기업이라서 감액해주고 나면 안 그래도 적은 금액이 더 적어진다.

노동조합이 언론을 통해 알리고, 집회를 열어 알리고, 밖으로 목소리를 내지 않았더라면 이들은 절대로 바뀌지 않았을 것이라 확신한다.

이후 2021년 1월에도 창원 4공장 단조반에서 프레스에 협착되어 노동자가 사망하는 중대재해가 발생했다.

혼자 작업해도 위험할 프레스작업을 3명이 나눠서 작업을 하다가 작업자간 사인 미스로 사고가 발생하였다. 원인은 작업계획에도 없는 임의작업, 안전장치 설치미흡, 안전수칙 미준수 등이다.

노동조합 설립 이후 부당한 작업지시를 거부하자, 관리자들끼리 야간시간을 이용해 비가동 설비에서 임의로 작업을 하다가 사고를 냈다.

문제는 기계 안에 사람이 들어가 있음에도 안전 센서의 설치 위치 불량으로 기계가 동작했다는 것이다.

사고 수습과 동시에 3일간의 특별근로감독을 실시했지만, 현대위아는 책임회피에 급급

했고, 함께 참가한 정규직 지회 역시 입장 차이 때문에 적극적으로 임하기는 힘들었다. 수십 건의 위반사항들을 적발했음에도 시정명령과 함께 원청인 현대위아 법인에게는 1천만원 책임자는 600만원의 벌금, 하청사 법인에게는 800만원 책임자는 금고 6개월에 집행유예 1년, 대표는 징역 6개월에 집행유예 1년이 고작이었다. 원하청이 다 합해도 2,500만원도 안되는 벌금과 실행없는 처벌을 보면 세상이 얼마나 노동자의 목숨을 가벼이 생각하는지 알 수 있다.

현장에 자동문 하나 설치하는 것에만 1,500만 원의 비용이 든다. 위험성평가와 근골격계 유해요인 조사로 개선대책을 세우면 사업주들은 거부부터 할 수밖에 없는 구조이다. 개선비용보다 사람이 죽어도 벌금이 더 싸게 먹힌다는 계산이 나오기 때문이다. 한 사업장에서 중대재해가 몇 차례씩 발생하더라도 별로 다를 바가 없다. 피해자들이 아무리 강력한 처벌을 요구해도 징벌적 처벌은 커녕 회사가 영세하니 벌금을 감면해주고, 성실 납부했으니 감면해준다.

그래서 우리는 처벌보다 재발 방지대책에 대한 요구를 더 많이 하게 된다. 이후 교섭에서 지회는 광주, 안산의 위아 비정규직 지회들과 연대하여, “생산안전고용협의회”를 신설하는 것에 합의하였다. 이 단위는 노사협의회와 산업안전보건협의회와 확장하는 성격을 가진 단위이다. 지역별로 진행하되 공장별로 해결되지 않던 안전들을 모아서 분기별로 원청의 관계부서와 사측대표들 그리고 노동조합이 참여하여 협의하는 회의체이다. 원청의 직접적 개입으로 개선의 속도는 이전에 비교할 수 없는 수준이 되었고, 의외로 노사관계는 이전보다 원만해졌다.

현대위아 창원비정규직지회에서 발생했던 사례들을 보면, 처벌하는 법에 하한선이 없고, 상한선만 있는 한, 항상 소극적인 솜방망이 처벌만 내려질 것이다. 노동조합이 있는 곳은 스스로 현장을 바꾸어 나갈 목소리를 낼 수 있고, 싸워나갈 힘이라도 있지만, 그렇지 못한 현장들은 계속되는 악순환의 연속일 수밖에 없다. 그러므로 노동자 스스로를 지키기 위한 생존법인 노조법이 강화되어야 현장의 노동자들의 건강권도 지켜질 수 있다.

# 현 장 증 언 5

## 한국철도공사의 용역형 자회사 코레일네트웍스 현장증언

서재유(공공운수노조 전국철도노조 코레일네트웍스지부 정책부장)

### 1. 개요

코레일네트웍스는 한국철도공사(이하 코레일)로부터 134개 수도권(동해선 포함) 전철역을 위탁받아 역무업무를 수행하고, 수도권 차량 내 보안업무(질서지킴이) 전체, 철도고객센터와 SR고객센터 업무 전체, 서울역 용산역 등 11개 주요 KTX승차권 발매 역무업무, 공항리무진 업무 전체를 위탁 수행하고 있습니다. 자체사업으로 분류되고 있는 주차역시도 사실상 코레일의 통제하에 영업료(매출액의 47%)를 납부하는 방식으로 운영하고 있습니다.

### 2. 광역철도 위탁운영 형태

1) 한국철도공사 수도권 지하철 역사 직영 및 위탁운영 현황(22.6.30.)

구분	합계	직영	위탁운영		
			소계	코레일네트웍스	서울시
역수	287개	146개	141개	140개	1개

※여객업무 분담역 포함(양성온천역, 군북역 등)

※ 심상정 의원실 제공

2) 하청 자회사 운영 역은 부족한 인력으로 운영

-비정규직 역사는 1개 역사에 6인 배치, 2인 1조로 3조가 2교대 근무

-코레일 직영 역사는 8인 배치, 2인 1조로 4조가 2교대 근무 중

※ 코레일은 사회복지무요원 등을 직영 역에 투입하고 있음

-코레일은 자회사에 위탁할 때 ‘역 업무 분담 규정’을 통해서 해당 역에 투입될 인원을 산출하고, 사실상 역무 업무에 최소한인 2인1조 근무만이 가능하도록 인력을 배치하며, 업무량 산출 시 7.9명일 경우 7명으로 인원을 배정하는 방식 등을 사용함.



※2022년 원하청 협의체에 인력충원 요구를 위해 제출한 인력산정 표

광역철도 인력산정을 위한 표																	
★승강기 전반에 대한 관리, 스크린도어 관리 등에 대한 반영이 없음.																	
순번	운영역	등급	정원	현원	역사유형	관리장소	승하차인원	출입구수	휠체어리프트	E/L	E/S	연면적(m <sup>2</sup> )	지하층수	지상층수	선로수	업무량 산출인원	인원보정 부족인력
1	풍산	D+1	7	8	지상		9,616	2	-	3	4	2,606	-	1	2	7	0
2	탄현	D	6	7	지상		13,180	2	-	4	6	2,594	-	2	2	6	0
3	야당	D	6	7	지상		13,583	3	-	4	10	1,528	-	2	2	6	0
4	은정	D	6	7	지상		11,722	2	-	6	10	3,890	-	3	5	6	0
5	금릉	D	6	6	지상		8,486	2	-	3	8	2,936	-	2	2	6	0
6	월릉	D	6	6	지상		4,596	2	-	2	2	924	-	1	7	6	0
7	파주	D	6	6	지상		1,989	1	-	3	5	999	-	2	4	6	0
8	백마	D	6	6	지상		11,692	2	-	4	8	6,459	1	2	4	6	0
9	곡산	D	6	6	지상		1,084	2	-	4	8	2,470	-	2	2	6	0
10	임흥	A	10	10	지하		18,034	8	-	6	19	11,976	2	-	2	7.5	0
11	백석	C	6	6	지하		16,997	8	-	2	5	10,346	2	-	2	6.9	-1
12	마두	C	6	7	지하		12,811	8	-	3	12	9,237	2	-	2	6.3	-1
13	주엽	C	6	6	지하		15,543	8	-	3	12	11,043	2	-	2	6.9	-1
14	서울	D(E-1)	6	10	지상	2	29,568	1	-	1	2	955	-	-	1	10.5	-5
15	가좌	C+1	7	8	지하		9,244	4	-	5	22	13,633	4	1	4	7.9	-1
16	강매	D	6	6	지상		5,192	2	-	3	6	836	-	2	4	6	0
17	옥수	D(E)	6	6	지상		4,586	-	-	2	4	4,043	-	-	2	7	-1
117	소래포구	D	6	7	지상		10,308	2	-	2	12	3,262	-	2	2	6	0
118	호구포	D	6	6	지상		7,026	2	-	2	4	3,540	-	3	2	6	0
119	동인디스파크	D+1	7	7	지상		3,731	2	-	2	4	2,463	-	2	9	7	0
120	연수	A	7	8	지상	2	8,297	4	-	8	11	2,569	-	2	2	9	-2
121	송의	D	6	6	지하		6,650	4	-	4	16	8,057	2	-	2	6.3	-1
122	신포	D	6	6	지하		3,271	6	-	4	15	7,687	2	-	2	6	0
123	거제해맞이	D(E)	6	6	지상		1,995	3	-	2	4	2,404	-	1	4	6	0
124	저계	D	6	4	지상		4,051	3	-	4	12	5,215	1	3	2	6	0
125	동래	D	6	6	지상		2,515	3	-	2	4	2,199	-	1	4	6	0
126	안락	D	6	6	지상		3,030	3	-	2	4	2,281	-	1	2	6	0
127	부산원동	D	6	6	지상		3,054	2	-	6	12	877	-	3	2	6	0
128	재송	D	6	6	지상		2,615	2	-	2	4	2,577	-	1	2	6	0
129	송정	D	6	6	지상		2,955	2	-	2	4	2,215	-	3	15	6	0
130	오시리아	D	6	6	지상		4,321	2	-	2	4	2,038	-	1	2	6	0
131	일광	A+1	8	7	지상		4,961	2	-	4	8	1,651	-	3	5	7	0
132	월내		6	5	지상		1,017	2	-	2	4	2,322	-	1	4	6	0
133	서생		6	6	지상		744	1	-	2	4	1,094	-	2	2	6	0
134	개운포		6	6	지상		295	2	-	2	4	1,588	-	2	2	6	0
합계			850	865												877.9	-57

### 3) 계약인원 산정 시 근무체제, 임금기준, 복리후생비 등 코레일이 설계

-코레일이 코레일네트웍스 위탁인원을 산정할 때 근무형태와 역별 인력배치 결정

-용역비 산출 단가와 상여금, 복리후생비도 코레일이 결정

=====

#### 역 업무위탁 분류기준(제13조 관련)

##### 1. 광역전철역

가. 업무위탁역 운영기준: 일간 승강 인원 25,000명 이하인 역은 역별 특성을 반영하여 업무위탁역으로 지정·운영할 수 있다.

나. 종사원 운영: 지역본부별 계약 인원 범위 내에서 역별로 종사원을 배치·운영하여야 한다.

다. 분류기준: 역별 기본 근무인원을 조별 2인으로 한다. 단 공사의 출입구 일부를 운영하는 역은 조별 1인으로 운영할 수 있다.

#### 〈운영인력 분류기준〉

구분	분류기준	운영인력
부분위탁역	역의 출입구 일부 개소를 관리하는 역	4명(역장1명, 팀장2명, 직원 1명)
6인역	기본 운영역	6명(역장1명, 팀장2명, 직원 3명)
7인역	그룹역으로 대체인력 보강 or 관리개소 2개 이상이나 총괄관리가 가능한 역	7명(역장1명, 팀장2명, 직원 4명) * 그룹역 대체인력 1명 * 관리개소 2개소이나 본역에서 총괄 관리가 가능한 역 1명 추가
8인역	그룹역으로 대체인력 보강 및 휠체어리프트 운영 등 교통약자 안내인력 보강	8명(역장1명, 팀장2명, 직원 5명) * 그룹역 대체인력 1명, 관리개소 운영인력 1명 * 그룹역 대체인력 1명, 교통약자 안내인력 1명
9인역	관리개소 2개 이상 및 출입구 10개소 이상 역	9명(역장1명, 팀장2명, 직원 6명) * 관리개소 2개소이며 각 개소에서 고객응대가 필요한 역 3명 추가 * 출입구가 10개소 이상 역으로 점검개소 증가, 이례상황 대응, 영업개시 및 종료 시 출입구 관리를 고려하여 3명 추가
10인역	그룹역으로 대체인력 보강 및 관리개소 2개 이상 역	10명(역장1명, 팀장2명, 직원 7명) * 관리개소 2개소이며 각 개소에서 고객응대가 필요한 역 3명 추가 ☞ 관리개소 3개 이상역은 일근 1명 추가 * 그룹역 대체인력 1명
13인역	환승역으로 별도의 2개 역사를 운영하는 역	13명(역장2명, 팀장2명, 직원 9명) * 총괄 운영인력 1명 추가

\*역별 근무인원은 영업환경 변화에 따라 상호협의로 적절히 조정할 수 있다.

\*그룹역이란 5개 이상의 업무 위탁역을 관리하는 역으로 세부사항은 협의하여 정한다.

##### 3. 용역비 : 별도로 정한 금액 또는 운영자와 계약한 금액

가. 종사원별 용역비 산출기준

1) 일근 종사원 : 통상 일근근무

2) 교대 종사원 : 3조 2교대 근무기준(주-주-야-야-비-휴)

나. 종사원별 용역비 산출 기준단가는 중소기업 직종별 노임단가 및 물가 인상률 등을 감안하여 사장이 따로 정한다.

다. 그 밖의 상여금, 복리후생비 등은 예산의 범위에서 적용

=====

#### 4) 역 시설물과 장비 및 기본 물품 등은 코레일 소유

-코레일 140개 역을 위탁하고 해당 시설물 전반은 코레일의 소유로 되어 있음  
역사 내 업무 시설과 휴게시설의 소유권이 코레일에 있고, 관련한 수도광열설비도 코레일의 소유이자 유지보수의 주체임

=====

#### 역 업무위탁 규정

〈최종개정일 2018.11.15., 제2018-74호〉

〈전부개정일 2022.06.02., 제2022-31호〉

제1조(목적) 이 규정은 역의 업무를 한국철도공사(이하 “공사”라 한다) 이외의 자에게 위탁하여 효율적으로 운영하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

제9조(위탁업무의 범위) 위탁업무의 범위는 다음 각 호와 같다.

1. 교통카드의 발매, 충전 등 자동발매기 운용 및 부정승차 단속
2. 역 운영 시설물·장비·물품(영업 및接客시설물 포함)의 유지관리 및 운영
3. 승강기, 스크린도어 등 고객 편의시설 일상점검 및 이례사항 조치
4. 고객안내, 안내방송 등 고객의 철도이용 편의증진
5. 청소품질 관리 등 역사 환경관리
6. 유실물 처리, 교통약자 도우미, 잡상인 단속과 고객서비스 제공 및 민원처리
7. 역 이용 중 발생 할 수 있는 공중 사상사고 예방활동 및 응급조치에 관한 업무
8. 기타 위탁계약으로 따로 정한 업무

제14조(영업비용 부담) ① 업무위탁역의 업무수행에 필요한 다음 각 호의 비용은 공사에서 부담한다.

1. 업무위탁역 운영에 필요한 업무용품 구입 비용

가. 업무용 PC, 프린터, 책상, 의자, 책상서랍 및 캐비닛, 파티션, 안전 금고 등 업무수행을 위한 사무용품

나. 이불장, 옷장, 신발장 등 취침용 가구

다. 냉장고, 에어컨 등 정수물품

라. 들것, 수동접이식 휠체어, 전호기 등 안전용품

마. 기타 역운영을 위해 필요한 물품으로 공사와 협의한 물품

2. 난방연료비, 분료수거비 또는 정화조 청소비, 수도요금 및 전기사업소장의 승인을 받아 사용한 전기요금

3. 역 운영에 필요한 정보시스템, 일반 및 철도전화 등 통신설비 구축비용

4. 전산발매가 필요할 경우 전산발매장비 구축 및 유지보수 비용

5. 역의 수입금을 출장 수납할 경우의 출장 수납비용

② 제1항에서 정한 비용을 제외한 다음 각 호의 비용은 **운영자가 부담한다.**

1. 전화요금(다만, 철도전화요금은 제외)

2. 숙박을 위한 침구류 구입비

3. 종사원 복리후생을 위해 구입하는 물품 구입비용

4. 종사원 복무관리를 위해 구입하는 물품 구입비용

5. 역 행정업무 수행을 위한 사무용품 구입비용

6. 공사 지급 물품 중 운영자의 부주의로 고장, 파손, 손실된 경우 그 수리 및 원상복구 비용

③ 역 건물 중 업무위탁역에서 직접 사용·관리하는 건물과 시설은 운영자 책임으로 화재 예방 점검(소화기의 점검을 포함한다)을 시행하여야 한다.

=====

### 3. 기타 위탁사업 및 자체사업 운영 형태

#### 1) 철도고객센터 및 SR고객센터 운영형태

-철도고객센터는 코레일의 대전 조차장에 공사소유의 건물을 고객센터 시설로 하고, 인원 산출은 콜수와 응답률을 기준으로 하고, 임금과 복지 관련 부분은 광역 역무와 비슷한 형태로 적용하고 있음.

-SR고객센터는 SR주식회사 건물의 일부 공간을 고객센터에 할애하는 형태로 운영하고 있고, 임금 및 복지 관련 부분은 광역 역무와 비슷.

## 2) 여객승차권발매 역무 운영형태

- 코레일이 직영 운영하는 여객열차 11개 역(서울역, 용산역, 청량리역, 영등포역, 광명역, 수원역, 천안역, 대전역, 동대구역, 대구역, 부산역)에서 승차권 발매업무를 전담함.
- 역 시설 중 일부 공간에 ‘대표창구’를 운영하고, 해당 창구 바로 옆에 코레일 직원이 ‘여행안내 창구’에서 근무를 함.
- 숙직실 및 휴게시설의 배정 및 배치 권한 또한 코레일이 직접 행사.
- 인원 산출은 ‘대표량’을 기준으로 하고, 임금과 복지 등은 광역 역무와 비슷한 형태로 적용.

## 3) 질서지킴이 업무 운영형태

- 수도권 광역전철 내 승객의 안전을 지키고, 질서를 유지하는 업무를 담당하기 때문에 이동 형태로 근무하고, 중간 기착점에 휴게실 및 사무실 등을 필요로함.
- 시설 사용 권한이 부여되어 있지 않아서, 코레일에 별도로 요구해야 함.
- 인원 산출의 근거는 불분명하며, 2인 1조 근무.
- 계약과 관련해서는 광역 역무와 비슷한 형태로 계약하나, 낙찰률을 여전히 적용하고 있음.(90%)

## 4) 주차관리 업무 운영형태

- 코레일 관할의 전국 전철역과 열차역의 156개 주차장을 유·무인으로 운영하고 있음.
- 매출액의 47%를 영업료로 지불하는 형태로 운영하고, 주차요금과 직원 무료 주차 등의 결정권을 코레일이 수행함.
- 입찰 형태로 주차장을 외주로 주고, 이를 다시 코레일네트웍스가 용역으로 수행하기도 함.(광명역 주차타워)

# 4. 코레일네트웍스 노동자들의 노동조건과 안전의 결정권자는 코레일

## 1) 노사 및 전문가 협의체 합의서

- 코레일이 노동자들에 대해서 ‘어느 회사에서’, ‘어떤 노동조건으로’, ‘얼마의 임금을 받고’, ‘어떤 신분’으로 일을 할지를 결정하는 실질적 권한을 가지고 있는 것을 증명하는

것이 노사 및 전문가 협의체 합의서로 잘 나타남.

-다만, 해당 합의나 결정 내용에도 불구하고, 코레일은 해당 합의를 지키지 않거나, 회피하는 모습을 보임.

**『노사 및 전문가 중앙협의기구』 노사합의서**

1. 2018.6.27. “공사와 동일 유사업무에 종사중인 자회사 직원의 임금 수준은 공사 동일 근속 대비 80% 수준으로 단계적 개선한다”라고 노사 합의한 점 및 『관공서의 공휴일에 관한 규정』상 공휴일의 유급 휴일화 등을 고려하여 광역 역업무위탁, 철도승차권 발매업무, 일반 역업무위탁, 철도차량정비, 도장·세척 직종은 2020년 위탁비 설계 시 시중노임단가 100%를 반영한다.
2. 2020년 기본급 단가는 합의서 서명 시점에 공표된 시중노임단가에 해당 년도의 정부 임금 인상률을 곱하여 산정하며, 2021년 이후에는 정부 지침에 따라 2020년 위탁비 모수에 정부 인상률을 곱하여 산정한다.
3. 공사와 동일·유사업무 종사중인 자회사 직원의 임금수준 개선을 위하여 저임금 공기업 인상률 상향 조정을 정부에 건의한다.
4. 자회사 브랜드 사용료는 산출방식 등 수수체계를 다각적으로 검토하여 개선하고, 2020년부터 적용한다.
5. 『원하청 노사협의체』는 ‘18.6.27. 및 ‘18.9.28.에 노사합의한 의제에 대하여 확인하고 2019년내 개최하되, 코레일관광개발(주)의 임금 및 승진체계에 대하여 우선 논의한다.
6. 2019.12.31. 용역계약 종료예정인 광역역무 등 1,029명에 대해서는 전환 지연 시 전환대상자 해고 등 불이익 방지를 위해 용역계약 종료시점에 맞춰 자회사로 즉시 전환한다.

계	광역역무	광역 철서지킴이	구내운전	연료주입, 입환유도	객차 도장·세척등
1,029	147	105	265	398	114
전환 자회사	코레일네트웍스(주)		코레일로지스(주)		코레일테크(주)

7. 현재 『노사 및 전문가 협의기구』에서 협의중인 임금, 정년은 자회사 전환임용 이후 자회사 노사간 추가 협의하되, 노사간 임금수준 합의 전까지는 기존 용역업체의 임금수준으로 지급한다.

2019.11.25.

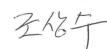
한국철도공사

사장 손병석



전국철도노동조합

위원장 조상수



**한국철도공사**  
**「노사 및 전문가 협의기구」 전문가 조정 결정서**

한국철도공사 「노사 및 전문가 협의기구」의 전문가(전문위원)는 '노사 및 전문가 협의기구 전문가 조정결정서'(18.8.24)에 따라 자회사에 위탁중인 업무의 전환방식에 대하여 다음과 같이 조정하기로 결정했다.

- 다 음 -

1. 자회사 위탁중인 직무인 매표, 광역역무, 콜센터 등 종사자 1,128명은 생명·안전업무와 무관한 것으로 판단됨
2. 다만, 생명·안전업무 업무의 직접고용 원칙을 정한 정부 가이드라인의 취지를 고려할 때 코레일관광개발(주) 승무원 553명의 경우 업무의 생명·안전 관련성에 노사 및 당사자간 이견이 상당하고,
3. 또한, 철도안전 강화로 국민의 생명과 안전을 보호하는 것이 공공기관으로서 사회적 책임을 다하는 것이라는 점을 고려하여, 코레일관광개발(주)에 위탁중인 『열차내 고객서비스』 업무에 대해 관련 법 및 규정 제·개정 등을 통해 전환할 것을 권고한다.
4. 자회사 직원의 임금수준, 승진체계 등에 대해 동일 직종의 공사 직원과 불합리한 차별이 없도록 노사는 『원하청 노사협의체』를 구성하여 협의·개선하도록 노력한다.

2018. 9. 28.

전문위원	전문위원	전문위원
한국노동사회연구소 소장	숙명여자대학교 경영학부 교수	한국노동연구원 연구위원
노 광 표	권 순 원	오 계 태



## 2) 안전근로협의회

### (1) 협의체 구성과정

- 코레일네트웍스는 자체적으로 노사협의회와 산업안전보건위원회를 구성하고 있음.
- 그러나 시설물, 장비 및 물품들 대부분이 코레일의 소유이기 때문에 “권한이 없다.”, “코레일에 요청해보겠다.” 등의 답변이 돌아오기 일쑤였음.
- 2018년 12월 10일 태안화력발전소에서 발생한 참사로 인해 김용균의 이름으로 ‘죽지 않고 일할 권리’를 요구하는 투쟁 과정에서 공공기관에서는 『공공기관의 안전관리에 관한 지침』(‘19.3.28. 기획재정부)에 따라 『공공기관 안전근로협의회 구성 및 운영규정』이 마련됨.

※공공기관의 안전관리에 관한 지침』(‘19.3.28. 기획재정부)

제12조(안전근로협의회) 안전관리 중점기관이 「산업안전보건법」에 따라 산업안전보건위원회를 설치·운영하여야 하는 경우에는 사업장 안전에 관한 중요 사항을 협의하기 위해 원·하청 노사 등이 참여하는 안전근로협의회를 별도로 구성·운영하여야 한다.

### (2) 안전근로협의회 운영현황

- 코레일에서는 2019년 9월부터 안전근로협의회를 구성하고, 운영하기 시작함.
- 원청 코레일의 산업안전보건위원회에 앞서서 원하청이 참여하는 안전근로 협의회를 진행함.
- 대전 충청권의 경우 안전근로협의회 운영규정을 제정하고, 이에 따라 안전근로 협의회를 운영하고 있으나 서울본부, 수도권광역본부 등은 운영규정 제정을 코레일이 회피함.
- 안전근로협의회의 안건으로는 철도이용객과 자회사 노동자들의 안전과 관련한 구조물, 시설물, 안전설비 등의 개선, 수리 등의 안건이 올라가고, 휴게시설과 사무용품 등과 관련한 안건도 올라가게 됨.
- 코레일 사측 지역본부 산업안전보건위원, 코레일 노측 지역본부 산업안전보건위원, 코레일네트웍스 사측 업무담당자, 코레일네트웍스 노동자대표가 참석하는 구조에서 안건 협의를 진행함.
- 안전근로협의회를 통해서 코레일네트웍스 노동자들의 노동조건을 일부 개선하게 됨.



# 안전근로협의체 운영규정

제정 2020. 9. 29.

## 제1장 총칙

**제1조【목적】** 이 규정은 안전관리 중점기관으로 지정된 산업안전보건법 시행령의 산업안전보건법 적용대상에 따라 한국철도공사 대전·충청본부(이하 “본부”라 한다)와 전국철도노동조합 대전지방본부(이하 “조합”이라 한다) 간에 안전근로 협의체(이하 “협의체”라 한다)를 구성·운영하는데 필요한 사항을 정함을 목적으로 한다.

**제2조【신의성실의 의무】** 원·하청 근로자 측과 사용자 측은 상호 신의를 바탕으로 성실하게 협의체 운영에 참여하여야 하며, 협의체에서 심의·의결된 사항에 대하여는 상호 성실히 이행하여야 한다.

## 제2장 협의체의 구성

**제3조【협의체 구성】** ①협의체 구성은 원청의 경우는 본부 산업안전보건위원회(이하 “산보위”라 한다) 위원으로 하고, 대전충청본부에 속한 계열사(하청업체포함)로 한다.

- ② 계열사(하청업체포함)의 경우는 다음 각호와 같다.
  1. 사측 대표위원 : 산업안전보건(안전보건관리책임자)을 책임지고 있는 부서의 장
  2. 해당위원 : 안전관련 해당 각 처의 처장
  3. 노측 대표위원 : 근로자대표 또는 명예산업안전감독관
  4. 해당위원 : 노측 대표위원이 지명한 자
- ③ 협의체 위원은 계열사(하청업체 포함)에 소속된 자로 한다.

**제4조【위원 신분 보장】** 원·하청 협의체의 위원으로 정당한 활동을

전개하여 전체 근로자의 의사를 집약 토의하도록 하여야 한다.  
②계열사(하청업체포함)근로자측이 협의체 회의와 관련하여 자료의 공개를 요청하였을 경우 계열사(하청업체포함)사용자 측은 이를 제시하여야 한다.

**제11조【회의록 작성 및 보존】** 각 간사는 다음 각호의 사항을 기록한 회의록을 2부 작성하여 각 2년간 보존한다.

- ①개최 일시 및 장소
- ②출석 인원
- ③심의 사항
- ④기타 토의사항

**제12조【활동 보장】** 계열사(하청업체포함)는 협의체 의견 수렴 및 현장 조사를 위하여 계열사(하청업체포함)노측 위원들의 활동을 보장한다. 산업안전보건위원회를 운영 중인 소속은 위원회에서 정하고, 위원회를 운영하지 않은 소속은 별도로 정한다.

**제13조【회의소집】** 제6조의 규정에 따른 정기회의는 조합과 본부가 협의하여 소집하며, 회의 개최 7일전에 개최 일시, 장소 및 의안 등을 각 위원이 알 수 있도록 통보하여야 한다. 다만, 긴급 한 경우(중대재해시)의 임시회의 소집은 그러하지 아니하다.

**제14조【회의 불참 방지】** ①각 위원은 협의체 회의에 불참하는사례가 없도록 최선의 노력을 하여야 하며, 제3조②항 위원이 협의체에 출석하지 못할 경우에는 당해 사업장의 그 직위에 상응하는 자에게 위원의 임무를 서면으로 위임하여 위원으로서의 직무를 대리하게 할 수 있다.  
②협의체 회의에 불참위원이 있을 경우 원청 산보위 위원장은 그 불참

한 것을 이유로 불이익을 주어서는 안 된다.

## 제3장 협의체의 운영

**제5조【간사 등】** ①협의체의 원활한 운영을 위하여 본부 산업안전보건위원회의 노사 각 1인의 간사를 협의체 간사로 지정한다.

**제6조【회의】** ①협의체는 정기회의와 임시회의로 구성한다.  
②정기회의는 원청본부 산업안전 보건위원회 개최 시 정기적으로 개최한다.  
③ 제1항의 규정에 따른 임시 협의체는 원청 산보위 위원장이 필요하다고 인정하여(중대재해시) 서로 협의한 후에 개최한다.

**제7조【실무협의체】** ①원청 산보위 위원장은 협의체의 원활한 회의 운영을 위하여 협의체를 개최하기 전에 상호 협의하여 의제에 관해 실무협의체를 운영하며, 이때 위원은 협의 안전에 따라 필요한 위원을 따로 지명할 수 있다.  
②필요하면 원·하청 합동점검을 실시한다.

**제8조【협의】** 협의체에서 협의 사항은 다음 각 항과 같다.  
①계열사(하청업체포함)의 산업안전·보건 등 산업재해 예방 사항  
②기타 산업안전·보건 현안(예)토의사항 및 건의 사항

**제9조【의결사항 공지】** 계열사(하청업체포함) 대표위원은 협의체에서 심의·의결한 사항을 문서 또는 기타 방법으로 직원(대전충청본부내)에게 공지하여야 한다.

**제10조【의안수집 및 자료공개】** ①계열사(하청업체포함)위원은 근로자들에게 의안 제출을 권장하고, 평소 적극적인 의안수집 활동 등을

사유를 각 위원에게 명확히 설명하고, 불참 방지를 위하여 노력하여야 한다.  
③협의체의 회의 참석을 확인하기 위하여 참석위원은 반드시 회의록에 서명날인 하여야 한다.

**제15조【위원 호칭】** 협의체 회의 개최 시 근로자위원과 사용자위원은 상호 ○○○위원으로 호칭하여 인격을 존중함으로써 협의체의 원만한 운영에 적극적으로 협조하여야 한다.

**제16조【준용 규정】** 이 규정에 명시되지 아니한 사항에 대하여는 산업안전보건법령에 따른다.

## 부 칙

이 규정은 원·하청 조합과 사용자간에 합의한 날부터 시행한다.

※ 안전근로협의회 안전 및 결과 예시

9	[22년 2분기] 속직실 내 방음벽 및 차단벽 설치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 속직실 외벽(바로 앞)에 술집들이 있어 소음과 담배냄새로 인하여 야간 휴게시간 시 제대로 휴식을 취할 수 없음</li> <li>- 하계기간에는 술집의 야외 테이블을 속직실 외벽까지 배치하여 영업하며 이를 저지하기 위한 직원 간 술집 주인, 고객과 마찰이 자주 발생함</li> <li>- 속직실에는 방음벽을 설치하고, 외부에는 헨스를 설치하여 소음 및 담배연기 차단</li> </ul>	가능역	- 설치 완료	의견일치
10	[22년 2분기] 차단벽 설치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 역사 앞 주택 주민들이 주택 앞에 주차를 한 뒤 나갈 때 역사 보행동로로 차를 올려 유턴함</li> <li>- 차량이 역사 보행동로에서 유턴하여 바닥 블록이 파손되어 있고 통로를 이용하는 고객이 교통사고 위험에 노출되어 있음</li> </ul>	가능역	- 설치 완료	의견일치
11	[22년 2분기] 직원 화장실 1개소에 콘센트 설치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 라디에이터를 사용할 수 없어 화장실 내 수도관 동파 예방을 할 수 없음</li> </ul>	가능역	- 2분기 재논의	의견일치
12	[22년 2분기] 여자속직실 내 방음벽 설치	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여자속직실이 역무실 옆에 있어 점심시간 및 첫차와 막차 휴게시간에 업무소음(전화, 무전기 및 고객응대)으로 온전한 휴게시간을 보장 받을 수 없어 방음벽 설치 요청</li> </ul>	백석역	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 현장점검 완료</li> <li>- 대체 장소 확보 완료</li> <li>- '23년 근무환경 개선 시 추진</li> </ul>	의견일치

(3) 안전근로협회의 한계

- 안전근로 협의체에서 주로 관철되는 것은 구조물과 시설물 결함, 휴게시설 설치 등임. 코레일 측에서는 노사협의회 안전들이 안전근로협의회 안전으로 올라오는 것을 거부할 때가 많음.

- 그러나 코레일네트웍스 입장에서 시설권과 노동권 전반에 대한 권한을 가진 코레일이 해당 조치를 취해야 하기 때문에 넓은 의미의 산업안전과 보건에 관한 사항으로 처리를 요구하게 됨.

- 안전근로협의회가 공공기관에 부여된 의무이기는 하지만, 산업안전보건법상 강제된 사항이 아니기 때문에, 원청의 산업안전보건위원회의 성향에 영향을 받게 됨.

3) 원하청협의회의 현황

- 2018년 코레일과 전국철도노동조합 간에 '년 1회' 원하청 협의회를 개최하기로 함.

- 원하청협의회의 개최를 기정사실화하고, 노사 및 전문가협의회 합의 등의 이행을 원하청협의회에서 논의하여 구체화하기로 함.

- 그러나 법적 강제성이나 구속력이 없어서 이행 의무를 갖는 코레일은 2018년 이래 현재까지 단 1회도 본 협의를 개최하지 않았음.

-2022년 ‘반기 1회’ 원하청협의회 본 협의를 개최한다는 합의를 하였으나, 코레일이 제대로 협의회에 나오도록 하는 것은 오직 당사자들의 투쟁밖에는 없는 상황.

## 5. 진짜 사장 코레일이 책임지게 노조법 2·3조 개정해야

-코레일네트웍스지부는 안전근로협의회와 원하청협의회의 한계 속에서 결국 원청에 직접교섭을 요구하는 공문을 발송할 수밖에 없었음.

-하청·자회사 노동자들의 노동권을 온전히 지킬 수 있는 것은 결국 진짜 사장과 교섭하는 수밖에 없음. 따라서 노조법 2조의 변경이 반드시 필요함.

-또한, 원청을 상대로 투쟁할 때마다 업무방해 등으로 고소고발을 남발하는 원청 코레일의 모습 속에서 노조법 3조의 개정은 노동자들의 자신의 요구를 관철하기 위해 반드시 필요함.

※코레일을 상대로 한 교섭 요구 공문



수신자 한국철도공사 사장 (인재경영실장)

(경유)

제 목 인권침해 중단 및 2022년 단체교섭 요구(8차)

---

1. 실질적 사용자에게 책임을! 간접고용 노동자에게 권리를!
2. 귀사는 간접고용하고 있는 광역철도 역무원 노동자들에 대해서 ‘SLA(서비스수준협약)’ 협약을 이유로 『실제 순회 점검 일치 여부 CCTV 확인』을 하겠다는 뜻을 나타냈습니다. 또한 기존 일일순회 점검 횟수를 5회에서 6회로 늘려 업무량을 늘리고, 평가 기준 등을 변경해 업무량을 증가시키고 있습니다.
3. 이는 간접고용 노동자들에 대한 인권침해이자, 귀사 스스로 실질적 결정 권한을 가진 사용자 임을 드러내는 것입니다. 우리 노동조합은 역내 CCTV를 목적 외의 용도 사용하도록 동의한 바 없고, 조합원 누구도 정보의 주체로서 정보제공에 동의한 바 없습니다. 따라서 귀사가 CCTV를 통해 순회 점검 일치 여부를 확인하는 행위는 ‘개인정보 보호법 위반’에 해당하며, 애초 귀사는 ‘근로자참여 및 협력증진에 관한 법률’에 따른 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치와 관련한 협의를 한 바 없습니다.
4. 따라서 우리 노동조합은 귀사가 CCTV 감시행위를 즉각 중단하고, 사과와 재발 방지대책을 내놓을 것을 요구하며, 3호에도 불구하고 귀사가 CCTV를 통해 인권을 침해하려 하면 ‘권한 없는 자의 불법적 행위’로 규정하고 실력행사를 할 것임을 알립니다.
5. 아울러 우리 공공운수노조 전국철도노동조합 코레일네트웍스지부와 철도고객센터지부는 지난 2022년 8월 19일, 8월 26일, 9월 2일, 9월 8일, 9월 16일, 9월 23일, 9월 30일에 KN지부-2022-123호, KN지부-2022-127호, KN지부-2022-129호, KN지부-2022-132호, KN지부-2022-135호, KN지부-2022-138호, KN지부-2022-141호 공문을 통해 귀사에 7차에 걸쳐 『2022년 단체교섭』을 요구하였으나, 귀사는 각 공문을 수신한 사실을 인정할 뿐, 요구일이 지난 현재까지 교섭과 관련한 답변이 없음에 유감을 표합니다. 이에 다음 각호의 사유로 10호와 같이 『2022년 단체교섭』을 8차 요구합니다.
6. 귀사는 코레일네트웍스를 통해 간접고용 비정규직 노동자를 사용해 왔고, 이 노동자들은 공공

6-1

운수노조 전국철도노동조합 코레일네트웍스지부와 철도고객센터지부에 소속되어 있습니다. 귀사는 노동조건과 노동조합 활동 등 간접고용노동자들에게 실질적인 결정 권한을 행사해왔음에도 불구하고, 형식적인 근로계약을 체결하고 있지 않다는 이유로 사용자 책임을 회피해왔습니다.

7. 그러나 대법원판결과 중앙노동위원회의 판정, 그리고 국가인권위원회의 권고 등은 간접고용 사업장에서의 원청 사용자 책임과 간접고용 노동자의 노동권을 보장하기 위해 실질적 결정권을 행사하는 원청회사가 책임지고 교섭에 나서야 함을 인정(권고)하고 있습니다.
8. 또한 2021년 2월 26일 ILO 핵심협약이 국회에서 비준되고, 2022년 4월 20일 발효됨에 따라 국내법과 동일한 효력을 갖게 되었습니다. ILO협약은 간접고용노동자의 결사의 자유 및 단체교섭권 보호를 강화하고 하청남용을 제약하며, 하청 및 파견노동자의 고용노동을 결정할 수 있는 자 사이의 단체교섭은 가능해야 함을 밝히고 있습니다.
9. 그나마, 정부 정책에 따라 노사 합의한 ‘원하청 협의체’ 본협의를 해태하고 있으며 자회사 노동자들의 처우개선 합의 이행을 하지 않고 있습니다.
10. 이에 전국철도노동조합 코레일네트웍스지부와 철도고객센터지부는 코레일네트웍스 소속 노동자들의 노동조건에 대해, 아래와 같이 귀사와의 단체협약 체결을 위한 교섭을 요청하니 성실히 임해주시기 바랍니다.

- 아 래 -

- 가. 일시 : 2022년 10월 12일 수요일 오전 10시 30분
  - 나. 장소 : 귀사 회의실 (간사 간 협의)
  - 다. 위원 : 코레일네트웍스지부 지부장 외 9명, 한국철도공사 사장 외 9명
  - 라. 안건 : 불임 참조
  - 마. 절차 : 간사 간 협의
- ※ 조합 간사 : 서재유 정책부장(010-6295-2690), 기타사항 공문 하단 참조.

- 불임 ) 1. 광역철도 현장에 배포된 SLA관련 사항,  
2. 코레일네트웍스지부 철도고객센터지부 교섭요구안. 끝.

# 현 장 증 언 6

## 특수고용노동자의 안전하게 일할 권리

정지수(전국가전통신서비스노조 SK매직서비스지부 노동안전보건부장)

SK매직서비스에서 특수고용직으로 가전제품설치 업무를 담당(이하 ‘설치마스터’)하고 있고, 노동조합에서 노동안전부장을 맡고 있는 정지수입니다.

가전통신노조 SK매직서비스지부는 정규직 비정규직 특수고용직이 하나로 뭉쳐 구성원의 96%가 조합원으로 가입되어 있는 노동조합입니다.

현재 저희 노사는 노동자가 안전하게 일할 수 있는 환경을 만들기 위해 산업안전보건 위원회를 매 분기마다 회의를 진행하고 있습니다.

저는 특수고용노동자로 처음에는 ‘근로기준법상 근로자로 인정받지 못하는데 가능할 까?’ 라는 생각도 하였지만, 고용형태는 다르지만 저희 설치마스터는 회사에 존속되어 매일 똑같은 설치 업무를 진행하고 있고 각종 공구와 중량물 운반, 고소작업 등 위험한 작업에 노출되어 있어 꼭 참여해야 한다고 생각하였습니다.

노동조합의 요구로 노사합의에 따라 산업안전보건위원회에 참여하고 있고, 노사 관계가

잘 유지되어 주어진 만큼 열심히 활동하고 있습니다.

분기별 회의 참여는 물론, 사업장 위험성 평가 시 참여하여 설치마스터의 입장에서 작업환경과 개선사항에 대해 의견을 제시하고 있고, 수시로 회사의 담당 팀과 물류실무협의를 통해 안전사고 예방활동을 하고 있습니다. 2022년에는 설치마스터를 포함한 회사에서 일하는 모든 노동자를 위한 고객응대종사자 건강보호 매뉴얼을 제정하여 현장에 배포하고 교육을 실시했습니다.

근로자로 규정되어 있지 않아 나는 안 된다고 스스로 판단하지 않고 법규에는 규정되어 있지 않지만 우리 모두가 회사의 업무를 하니 현장 노동자로 의견을 제시하고 안전하게 일할 권리를 요구하고 있습니다.

하지만 특수고용노동자이기에 한계도 있습니다.

산업안전보건관리규정의 적용대상에 대한 논의, 명예산업안전감독관 위촉 등 회사에서 법령을 주장할 때는 근로자가 아니기에 의견이 막히는 부분도 있지만 산업안전보건법 시행령에는 특수고용직이 포함되어 있기에 그 안에 있는 내용으로 회의를 풀어나가기도 합니다.

노사 관계가 잘 유지되고 노동조합이 푹푹 잘 뭉쳐 있을 때는 법의 한계를 뛰어넘어 활동을 보장받을 수 있으나 법과 제도의 한계는 우리의 신분을 지속 가능하도록 보장 해주지 않아 한편으로는 불안합니다. 매년 반복되는 노동자의 부상과 사망 뉴스를 보면 안타깝고 저희도 저렇게 사고가 날 수도 있겠다고 생각합니다.

SK매직서비스가 다른 특수고용노동자들 보다는 조금 나은 사례라 발표는 했지만, 대한민국의 특수고용 노동자로 살아가는 것은 정말 힘든 것 같습니다. 근본적인 문제 해결이 답인 것 같습니다. 법과 제도를 바꾸는 투쟁을 통해 공동 산업안전보건위원회가 지속성을 담보하고 전체 특수고용노동자에게 확대되기 위해서는 노조법 2·3조 개정이 반드시 필요하다고 생각합니다.

고용형태에 상관없이 모든 노동자가 법의 보호를 받고, 다치지 않고 스스로를 지킬 수 있도록 건강하고 안전한 노동환경을 함께 만들어갔으면 좋겠습니다.

감사합니다.





# 발 제

## 노동자 건강권 보장을 위한 노조법 2, 3조 개정의 필요성과 의미

박다혜 변호사(노동자권리연구소, 금속노조 법률원)

### 1. 들어가며 - 오늘 우리가 서 있는 지점

“강만 낮은 곳으로 흐르는 것이 아니다. 산재사건에서는 형벌도 낮은 곳으로만 흐른다. 기업이 크면 클수록 그 기업의 최고책임자에게까지 산재사고의 책임을 묻는 것은 불가능에 가깝다. 산업안전보건법은 정말로 고래를 빠져나가고 피라미만 걸리는 이상한 그물이다. 그 그물을 들고 있자니 피라미 보기가 참 민망했다.”

현직 부장판사인 저자가 여러 건의 하청노동자 사망 사건 재판을 하면서 느낀 소회를 쓴 글 일부다<sup>1)</sup>. 당시 법으로는(정확하게는 법 집행 관행상) 하청노동자가 원청의 사업

---

1) 박주영, 어떤 양형 이유, 김영사, 2019

장 등 원청의 지배력 하에서 일을 하다가 법으로 정한 조치가 이행되지 않아 사망해도 원청 대표이사는 물론이고 원청 법인의 책임을 인정하는 것이 어려웠고, (원하청 불문하고) 회사가 크고 복잡할수록 회사의 대표이사나 담당 임원에게 재해 예방의 책임을 묻기가 불가능에 가까웠기 때문이다.

법과 법의 집행이 진짜 권한있는 자에게 제대로 책임을 부과하지 못하면서, 현실은 더욱 악화되었다.

사업주(도급인, 원청)가 자신의 사업을 영위하기 위해 노동자를 직접 고용하지 않고 제3자(수급인, 하청)에게 도급, 용역, 위탁 등을 한 후 제3자 또는 제3자가 사용하는 노동자로부터 노무를 제공받는 식으로 노동시장의 분절과 분화가 가속화되면서, 사업장을 관리·통제하는 사업주와 고용관계가 존재하지 않는 이들이 늘어나고 있다.

최근 고용형태 공시자료에 의하면, 전체 간접고용 노동자는 96만여 명이고 이 중 70%가 대기업집단의 하청노동자이다.<sup>2)</sup> 이들은 단순히 계약의 상대방이나 계약상의 지위만 다른 것이 아니라 더 위험한 일을, 보다 많은 위험에 노출된 채 수행하다, 더 많이 죽는다. 고용노동부 산하 안전보건공단의 실태조사 결과에 따르면 하청업체의 산재 사망률이 원청업체에 비해 약 8배 높다.<sup>3)</sup>

최근의 변화라면, 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’이라 함)이 제정·시행되면서 하청노동자가 사망한 사건에서 원청 대표이사가 처벌을 받고<sup>4)</sup>, 심지어 소속 계열사가 아닌 그룹 회장이 기소가 되는<sup>5)</sup> 현실을 마주하고 있다.

사업주가 자신의 지배·통제의 영역에 대해 위험을 예방하기 위한 조치를 취하지 않은 탓에 노동자를 사망에 이르게 하였다면, 사망한 노동자가 해당 사업주와 고용관계를 맺고 있는지 여부를 묻지 않고 의무위반과 사망의 결과에 대한 책임을 지게 하는 것이 규범의 목적과 취지에 부합하다는 지적<sup>6)</sup>이 산업안전보건법에 대해 쏟아지던 때와 비교하면, 새로운 입법이 가져온 변화가 작지 않다. 무엇보다도 분절되고 분화된 노동의 현실을 고려할 때 일터에서의 재해 예방의 권한과 책임을 조응시킨다는 관점에서 그와 같은 변화의 방향은 지극히 타당하다.

2) 한겨레, 특하면 파견·용역…간접고용 10명 중 7명 ‘원청님’은 대기업, 2022. 9. 28.

3) 안전보건공단, 16년도 원·하청 산업재해 통합 통계 산출 실태조사 결과 발표, 2017. 4. 11.; 매일노동뉴스, 「같은 공간에서 일하는데 하청 사고사망률 원청보다 8배 높아」, 2017. 4. 12.

4) 한겨레, 하청노동자 숨지게 한 원청 대표 ‘유죄’…중대재해법 첫 적용, 2023. 4. 6.

5) KBS, ‘중대재해 1호’ 삼표그룹 회장 기소, 2023. 3. 31.

6) 이진국 외, 산업안전보건법 위반 범죄에 대한 법 적용상 문제점 및 개선방안, 안전보건공단 산업안전보건연구원, 2021

그렇다면 중대재해처벌법 적용으로 일터의 안전보건과 재해 예방의 책임의 문제는 해결된 것인가. 불행히도 그렇지 않다.

동법상 경영책임자의 안전보건확보의무 위반으로 종사자<sup>7)</sup>가 중대재해 피해를 입은 경우 그 경영책임자를 처벌하는 것이 가능해진 것은 사실이나, 평상시의 일상적 작업환경의 개선과 재해 예방 조치, 이를 위한 책임의 소재는 중대재해처벌법으로 용이해진 측면이 있을 뿐 당연히 법에 의해 획득되는 것은 아니다. 또한 중대재해 결과가 발생한 후에도 형사 처벌을 부과하는 것 외, 재발방지 대책 등 현장에서의 변화와 조치를 마련해가는 과정에서의 책임의 문제는 기존 노동법의 체계와 한계를 그대로 지니고 있다.

또한 사용자의 손에 쥐어진 손해배상 청구라는 수단의 힘은 어떤가.

아무리 일터가 위험하여 급박한 조치가 필요하거나 유해·위험요인이 제거·관리되지 않아 노무제공을 거부하는 등의 권리 행사가 필요한 경우에도 손해배상 청구권은 쉽게 제한되지 않는다. 중대재해처벌법 등 노동안전보건 관계 법령과 그 법의 해석에 있어 현 정부조차도 재해 예방을 위해서 적극적인 작업중지권 행사가 필요함을 강조하고 있음에도 불구하고, 노동자의 권리 행사에 여전히 쉽게 뒤따르는 민·형사상 책임의 압박, 그 중에서도 노동조합 간부 개인들에 대한 손해배상 청구 제한이 미흡하다는 것은 법체계 내 사실상 모순을 포함함으로써 노동자의 안전과 건강권을 위협하는 결론에 이를 수 있다.

그렇다면 오늘날 안전보건법령의 입법적 성취와 그로 인해 노동자 건강권 보장에 조금은 다가갔다고 할 수 있는 규범 실태가 여전히 갖고 있는 과제는 무엇인지 살펴보고, 현대사회의 복잡·다양한 고용형태, 특히 다면화·중층화된 간접고용 관계에 대응할 수 없는 낡은 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 함)을 개정하는 것이 노동자 건강권에 어떻게 기여할 수 있는지 짚어보겠다.

---

7) 중대재해처벌법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

7. “종사자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자를 말한다.

가. 「근로기준법」상의 근로자

나. 도급, 용역, 위탁 등 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위하여 대가를 목적으로 노무를 제공하는 자

다. 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우에는 각 단계의 수급인 및 수급인과 가목 또는 나목의 관계가 있는 자

## 2. 현행 노동안전보건법령과 노동조합법의 헌법적 근거와 부조화

우리 헌법은 제32조에서 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”(제3항)고 정하면서 근로의 권리를 선언하고, 이어서 제33조에서 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”(제1항)고 하여 노동3권을 명문으로 규정하여 보장하고 있다. 헌법상 근로의 권리는 ‘일할 자리에 관한 권리’만이 아니라 ‘일할 환경에 관한 권리’도 함께 내포하고 있는데, 일할 환경에 관한 권리는 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다.<sup>8)</sup>

산업안전보건법은 헌법상 기본권을 구체화한 법으로서, 근로조건의 본질적인 요소이자 인간 존엄성 보장의 핵심이라 할 수 있는 노동자의 생명, 건강, 근로능력의 유지·증진 등을 실현하기 위한 법률이다.<sup>9)</sup> 산업안전보건법 제1조는 “산업 안전 및 보건에 관한 기준을 확립하고 그 책임의 소재를 명확하게 하여 산업재해를 예방하고 쾌적한 작업환경을 조성함으로써 노무를 제공하는 사람의 안전 및 보건을 유지·증진함을 목적으로 한다”라고 규정하여 그 입법취지를 밝히면서, 노동자의 안전과 건강을 보호하기 위한 정부의 책무와 사업주의 각종 의무 등을 규정하고 있다. 중대재해처벌법 역시 제1조에서 사업 또는 사업장을 운영하면서 안전·보건 조치의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 사업주, 경영책임자 등에 대한 처벌을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함을 밝히고 있다.

한편 또 다른 헌법상 기본권으로서 노동자가 존엄을 지키고 근로조건의 향상을 도모하기 위한 노동3권이 있다. 노동조합법은 제1조에서 “헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다”고 정한다.

위 각 법령은 인간의 존엄성 보장을 위한 근로조건 유지·향상을 위해 노동자에게 보장된 권리를 구체화하는 법이어야 한다. 그러나 현행 노동조합법 하에서 안전하고 건강하게 일할 권리를 요구하는 노동자들은 쉽게 목소리를 빼앗기거나 손과 발이 묶인다.

8) 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정

9) 헌법재판소 2009. 5. 28. 선고 2007헌가18 결정

특수고용노동자들이 헌법상 기본권인 노동3권을 행사하기 위해서는 5년, 10년 법적 분쟁을 거치는 것이 마치 세트에 따라오는 과정이 되었고, 원청의 사업장에서 원청이 정한 작업속도와 작업량을 원청의 기계설비를 돌려 생산해내는 하청노동자들의 교섭 요구를 원청은 거부하기 일쑤다. ‘일하다 죽지 않게’를 외치며 근로조건 개선을 요구하며 단결한 이들이 노무 제공을 거부하며 스스로의 권리를 행사하는 순간 손배·가압류라는 손쉬운 탄압의 수단이 노동자들과 이들 가족의 삶을 후려친다.

이것이 현실이라면 과연 일할 환경에 관한 권리를 정하고 있는 노동안전보건법령과 일할 환경에 관한 권리를 집단적으로 행사하기 위한 권리를 정하고 있는 노동조합법은 우리의 헌법 체계 하에서 조화를 이루고 있다고 할 수 있을까.

### 3. 노동안전보건법령의 성취와 과제

중대재해처벌법으로 인한 기업 경영상의 위축을 우려하며 법 개정을 논하고 있는 정부조차도 일찍이 중대재해 예방을 위해서는, “현장에서 일하는 노동자들이 사업장의 위험을 가장 잘 알고 있으니 유해·위험요인을 파악하고 필요한 조치를 하기 위해 노동자의 의견을 충분히 청취해야 한다”, “회사에 직접 소속된 노동자뿐만 아니라 소속되어 있지 않더라도 상시 노무를 제공하는 모든 노동자와 유지보수 작업 남품 등을 위해 일시적으로 출입하는 모든 사람들이 제기한 유해·위험요인을 확인해야 한다”, “현장작업자 등과 함께 개선방안을 마련해야 하는데 안전보건조치가 되어 있지 않으면 유해·위험요인이 제거, 대체, 통제 등 개선될 때까지는 원칙적으로 작업을 중지하고 조치가 완료된 후 작업을 개시해야 한다”, “소속 근로자만으로 구성된 산업안전보건위원회만이 아니라, 다양한 소속의 종사자들까지 참여할 수 있는 안전보건협의체 등을 통한 종사자의견청취 절차를 반드시 거쳐야 (안전보건확보)의무를 이행한 것으로 평가할 수 있”다는 취지의 내용을 해설서 등 여러 경로를 통해 수차례 안내해왔다.<sup>10)</sup>

중대재해 예방을 위해 일터의 모든 노동자 참여를 강조하는 말 역시 주로 기업을 대리하는 로펌이나 전문가들의 입을 통해서도 수없이 반복되고 있다.

10) 대검찰청 중대재해처벌법 벌칙해설, 고용노동부 중대재해처벌법 해설(중대산업재해 관련) 등에서 발췌한 내용이다.

<p>성공적인 안전보건관리체계 구축·이행을 위해서는 잠재된 위험에 대해 가장 잘 알고 있는 <b>현장 작업자의 참여</b>가 반드시 필요합니다.</p> <p><b>실행전략_1</b></p> <p>안전보건관리 전반에 관한 정보를 공개합니다</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>안전보건관리와 관련된 모든 정보는 공개를 원칙으로 합니다.</li> <li>안전보건 관련 참여 절차를 적극적으로 알립니다.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>공식적인 협의체인 산업안전보건법에 따른 산업안전보건위원회나 도급 및 건설관련 협의체 등을 효과적으로 운영할 필요가 있습니다.</li> <li>- 산업안전보건위원회를 운영할 때 대표되지 않는 수급인 근로자, 파견업체(근로자) 등에도 별도로 참여기회를 부여하는 것이 바람직합니다.</li> </ul>
---	--

사실 산업안전보건법은 노동자의 정보접근권이나 의사결정 등에 참여할 권리, 작업중지권 등 다양한 권리 행사의 근거가 되는 내용을 상당 부분 포함하고 있는데, 중대재해처벌법으로 인해 산업안전보건법상 각 제도들이 강제력이 부과되는 효과가 생기거나<sup>11)</sup> 법의 보호대상이 종사자로 확대되면서 산업안전보건법상 제도들이 재해석되고 다양한 주체들의 참여나 교섭에 활용될 여지가 많아졌다.

특히 산업안전보건법이 기본적으로 근로기준법상 근로자를 보호대상으로 하는 법인데 반해, 중대재해처벌법의 보호대상이 ‘근로자’를 넘어 ‘종사자’로 확대되면서 모든 관련 의무가 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 모든 종사자의 안전보건상 유해위험을 방지하기 위한 것으로 확대되었다는 점은 매우 의미가 있다.

산업안전보건법상 안전보건조치의무와 중대재해처벌법상 안전보건확보의무는 각각 이행되는 것이 아니라 사실상 하나의 체계로 구성되고 운영·이행될 수밖에 없는 바, 각 사업 또는 사업장의 안전보건관리는 종사자를 보호하기 위한 것으로 재구성될 수밖에 없기 때문이다.

11) 가령 산업안전보건법 제36조에서 정하고 있는 위험성평가는 “건설물, 기계·기구·설비, 원재료, 가스, 증기, 분진, 근로자의 작업행동 또는 그 밖의 업무로 인한 유해·위험 요인을 찾아내어 부상 및 질병으로 이어질 수 있는 위험성의 크기가 허용 가능한 범위인지를 평가하여야 하고, 그 결과에 따라 이 법과 이 법에 따른 명령에 따른 조치를 하여야 하며, 근로자에 대한 위험 또는 건강장해를 방지하기 위하여 필요한 경우에는 추가적인 조치를 하”는 제도로서 해당 작업장의 근로자를 참여시켜 실시해야 하는데, 법상 의무지만 벌칙규정이 없어 사실상 권고적 효력만 존재했다. 그런데 중대재해처벌법을 적용하여 경영책임자등의 안전보건확보의무를 구성하는데 있어 위험성평가가 반영된 사례들이 나오고 있다. 대표이사가 사업장의 특성에 따른 유해·위험요인을 확인하여 개선하는 업무 절차를 마련함에 있어(중대재해처벌법 제4조 제1항 제1호, 시행령 제4조 제3호) 최소한 산안법과 그 위임에 따른 사업장 위험성평가에 관한 지침(고용노동부 고시)이 규정하는 방법과 절차·시기 등에 대한 기준을 전혀 반영하지 않고 일반적인 사항에 대한 절차만 규정해 해당 현장과 작업 공정의 특성, 실질적인 위험요인 등을 제대로 찾아내지 못한 안전보건확보의무를 위반하였고 그로 인해 중대산업재해가 발생하였다는 공소사실이 그 예다. 즉 산안법만 적용한다면 위험성평가를 부실하게 한 것만으로는 아무런 처벌을 받지 않지만, 중대재해처벌법 시행으로 위험성평가에 강제력이 부과되는 효과가 발생하고 있다.

산업재해가 빈발하는 가장 중요한 원인으로 원하청 관계를 통한 위험 및 책임의 전가, 즉 위험의 외주화가 꼽히는 상황에서, 사업 또는 사업장을 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업주가 계약의 형식, 고용형태 무관하게 모든 노동자를 보호할 책임을 지지 않으면 안전보건의 달성이 불가능하다는 오랜 경험과 확인 끝에 비로소 새로운 규범이 등장한 것이다.

문제는 입법을 통한 새로운 노동안전보건법령의 성취가 어떻게 예방의 제도화로 이어질 것인가이다. 처벌이 예방을 위한 강력한 기제임은 분명하지만, 처벌(또는 처벌의 우려)만으로 저절로 예방이 달성되지는 않는다. 일터의 상시적인 감시체계이자 주체인 노동조합을 통해 단체교섭 및 조합활동이라는 집단적 대응 내지 조직적 참여로 안전보건의 수준을 향상시키고 재해를 예방하는 것이 필요하다.<sup>12)</sup>

무엇보다 이미 노동안전보건법령은 일터의 모든 노동자(근로자를 넘어서 종사자)에게 정보를 공개하고 스스로의 생명과 건강을 지키는 데 참여할 것을, 사업주의 안전보건관리체계에서 적극적으로 목소리를 낼 것을 강력히 요구하고 있다.

단체교섭이나 조합 활동을 통한 집단적 참여가 보장되지 않은 채 노동자 개인이 혼자 위험을 파악하고 회사에 요구하고 작업을 중지하거나 행동하는 것은 불가능하다. 하물며 더 위험한 일을, 보다 많은 위험에 노출된 채 수행하다, 훨씬 더 많이 죽는 비정규직 노동자가, 나 홀로 원청에 위험을 보고하고 조치를 요구하는 것은 실로 상상하기 어렵다.

그렇기에 단결한 노동자들이 안전하고 건강한 작업환경이라는 최우선되는 근로조건을 위해, 그 근로조건을 결정하는 실질적 주체에게 교섭을 요구하는 것은 일할 환경을 위한 권리와 노동3권이라는 헌법상 기본권의 조화로운 행사로서 당연한 귀결이다.

---

12) 노동자들이 안전보건 문제 해결에 적극적으로 참여할수록 산재 발생률과 직업적 위험도가 낮아지고(유럽연합 안전보건청(EU-OSHA) ‘유럽기업들에 새롭게 나타나는 위험에 대한 조사’ 결과, 2012) 노동자들의 자주적 단결체인 노동조합은 낮은 재해율에 영향을 주는데 동일하게 노사 공동의 안전보건위원회가 있다고 하더라도 노동조합이 있는 사업장의 안전보건위원회가 그렇지 않은 곳에 비해 재해율을 낮추는데 더 기여한다.(산업안전보건연구원 ‘사업장의 안전보건체계와 산재발생률의 관련성’ 연구, 2006).

## 4. 노동조합법 개정 없이 노동자 건강권 보장 없다

지난 2. 21. 국회 환경노동위원회를 통과한 노동조합법 개정안은 아래와 같다.

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (생 략)</p> <p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. &lt;후단 신설&gt;</p> <p>3.4. (생 략)</p> <p>5. 노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.</p> <p>6. (생 략)</p> <p>제3조 (손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p> <p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>제2조(정의) _____</p> <p>_____.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>— 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</p> <p>3.4. (현행과 같음)</p> <p>5. _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____ <del>근로조건</del> _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>_____</p> <p>6. (현행과 같음)</p> <p>제3조(손해배상 청구의 제한) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)</p> <p>② 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는</p>



<p>&lt;신 설&gt;</p>	<p>경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.</p> <p>③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</p>
--------------------	---

위 개정안 제2조 제2호 사용자 정의 규정은 ① 직접 근로계약 체결한 사용자가 아니어도, ② 노동자들의 근로조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으면 사용자에 포함하는 것으로 개정하는 취지다.<sup>13)</sup>

여기서 실질적이고 구체적으로 지배·결정한다는 것은 대법원 판례(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)에서 가져온 표현이다. 이는 금속노조 현대중공업사내하청지회를 설립하자 원청인 현대중공업이 노동조합을 탄압하기 위해 간부들이 소속된 업체를 폐업하고 해고하였는데, 하청지회에서 현대중공업의 행위가 노동조합법 제81조 4호의 부당노동행위에 해당한다고 구제신청을 제기한 사건에서의 판결이다.

이 사건에서 근로계약을 체결하지 않은 현대중공업이 노동조합법상의 사용자가 될 수 있는지가 쟁점이 되었는데, 대법원은 ① 현대중공업이 하청노동자들의 작업시간과 작업일정을 관리·통제하고 ② 현대중공업이 제공한 도구와 자재를 사용하여 현대중공업 사업장 내에서 작업하고, ③ 작업의 진행방법, 작업시간 및 연장, 휴식, 야간근로 등에 관하여서도 현대중공업이 결정하였기 때문에, 하청노동자들에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 지위에 있으므로 노조법상의 사용자에 해당한다고 보았다.

아울러 CJ대한통운 사건에서 서울행정법원은 ① 원청과 하청의 관계, ② 노동자들의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, ③ 근로조건을 지배하거나 결정하는 원청의 지위가 지속적이지 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 판단하였다.

위와 같이 노동조합법상 사용자의 정의가 개정되는 경우 노동조합은 원청을 상대로 원청이 실질적이고 구체적으로 지배하는 영역을 교섭 의제로 정해 단체교섭을 요구할 수

13) 한편 산업안전보건법상 사업주는 “근로자를 사용하여 사업을 하는 자”를 의미하고(제2조 제4호), 중대재해처벌법은 사업주를 “자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자”로 규정한다(제2조 제8호).

있고, 원청은 노동조합의 교섭 요구에 응해야 하며, 원청이 교섭을 거부하거나 교섭에 진척이 없으면 합법적으로 쟁의행위를 하고, 원청과 단체협약을 체결할 수 있게 된다. 통상 노동안전보건 관련 의제는 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 경우가 대부분에 해당할 것으로 보인다. 실제 최근 현대제철, CJ대한통운, 대우조선 등의 사례에서 하청노동자나 특수고용노동자로 조직된 노동조합에 대한 원청의 단체교섭 거부 중 특히 안전보건 관련 사항에서의 교섭 거부가 부당노동행위로 판정되기도 하였다.

위 개정안 제3조는 현행 노동조합법 제3조를 제1항으로 변경하고 제2항을 신설하여 손해배상이 인정되는 경우 조합원별로 책임과 기여에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록<sup>14)</sup> 하였다. 이를 정리하면 제1항은 노동조합법에 의한, 즉 합법적 쟁의행위로 사용자가 손해를 입었을 경우 전면적으로 손해배상을 금지한다는 현행 규정이고, 제2항은 이 법에 의하지 않은 쟁의행위로 인해 노동조합과 조합원에게 손해배상 책임이 인정될 경우에도 조합원 개별에 대한 손해배상 책임을 제한하겠다는 내용이다.

위와 같은 개정안이 충분하다고 하기는 어려울 것이다. 특히 제2조의 근로자 규정이 개정되지 않아 특수고용노동자들이 소송을 통해 노동자임을 인정받아야 하는 어려움은 여전히 존재하며, 단순 파업에 대한 손해를 인정하지 않는 것과 조합원 개인에게는 책임을 묻지 않도록 하는 것은 제3조 개정의 핵심적인 사항임에도 반영이 안 되었기에, 한 계도 명확한 개정안으로 평가된다.<sup>15)</sup>

그럼에도 불구하고 건강한 작업환경을 요구할 수 있는, 일할 환경에 관한 권리인 헌법상 기본권의 주체인 종사자가 노동안전보건법령의 확대된 보호 대상에 해당하는 것을 넘어서, 안전하고 건강하게 일하기 위한 작업환경 등 근로조건에 관하여 교섭할 권리가

---

14) 법원이 조합원들에게 손해배상 책임을 인정하더라도 해당 조합원이 부담해야 하는 책임 범위를 정하도록 한 것이다. 그동안 법원은 노동조합의 손해배상 책임을 인정하는 경우 노동조합과 조합원들 사이에 부진정연대책임이 성립한다고 보았다. 부진정연대책임이란, 예를 들어 사용자가 쟁의행위로 입은 손해가 100인데, 노동조합과 조합원이 A, B, C 3명이라고 한다면, 노동조합에게 100 전부를 청구할 수도 있고, 조합원 중 한 명에게 100 전부를 청구하거나 노동조합과 조합원들에게 4등분 하여 각 25씩 청구할 수도 있고, 조합원 두 명을 지목하여 각 50씩 청구할 수 있다는 것이다. 흔히 사용자는 이를 악용하여 조합원에게 손해배상 청구를 한 다음 소취하를 조건으로 노조 탈퇴나 권리 포기를 요구하고 조합원들 사이를 이간질하는 도구로 활용하였다. 그리고 일부 조합원들이 노조 탈퇴 등을 하여 소취하가 되더라도 해당 조합원의 비율만큼 손해배상 금액이 줄어드는 것이 아니라 남은 조합원들이 사용자가 입었다고 주장하는 손해 전부를 책임져야 했다. (즉 사용자가 조합원 4명에게 100을 청구하였는데, 그중 한 명의 소를 취하한다고 해서 75로 줄어드는 것이 아니라 여전히 남은 세명을 상대로 100을 청구할 수 있게 되는 것) 개정안 제3조 제2항은 이러한 문제를 해결하기 위한 취지의 내용이다(민주노총 법률원, 노동조합법 2조.3조 개정안에 대한 설명 자료).

15) 민주노총 법률원, 노동조합법 2조.3조 개정안에 대한 설명 자료

비로소 널리 인정된다는 측면에서는 위 개정안은 필요하다. 게다가 중대재해처벌법이 책임의 주체 및 보호 대상의 확대 등 나아간 지점이 분명 존재하지만, 사업주가 동법상 처벌을 피하기 위한 노력에만 몰두하지 않고 근본적으로 예방에 집중하도록 만들기 위해서는 재해 예방에 강력한 동기가 있는 상시적인 주체로서 노동조합의 집단적 참여와 교섭을 어떻게 가능하게 할 것인지 더 늦지 않게 국회가 답해야 한다. 헌법에 부합하는 제대로 된 노동조합법 없이 노동자 건강권 보장은 없다.