

# 이 대통령-이시바, 17년만 한일정상 공동결과문서 발표... '김대중-오부치' 선언 계승 언급

이재명 대통령과 이시바 시게루 일본 총리가 23일 정상회담을 통해 경제, 안보, 사회, 문화 등 제반 분야에서 상호 이익이 되고 도움이 되는 실질적 협력을 강화하기로 합의했다.

1박2일 일정으로 일본을 찾은 이 대통령은 이날 오후 도쿄 총리관저에서 약 2시간가량 한일정상회담을 했다. 각 1시간씩 소인수회담과 확대회담을 이어갔다.

양국 정상은 회담을 마친 뒤 공동기자 회견에 이어 공동언론발표문을 내놨다. 한일 정상이 공동 결과문서를 발표한 것은 2008년 이명박 정부 이후 17년 만이다.

두 정상은 국제사회의 다양한 과제에 대해 파트너인 한일 양국이 미래지향적이고, 상호호혜적인 공동의 이익을 위해 함께 협력해 나가야 한다는 점에 인식을 같이했다.

특히 올해 한일 국교정상화 60주년을 맞아, 1965년 국교정상화 이래 지금까지 축적되어 온 한일관계의 기반에 입각하여 양국 관계를 미래지향적이며 안정적으로 발전시켜 나가자는 데 뜻을 모았다.

이시바 총리는 이른바 1998년 '김대중-오부치' 선언(21세기의 새로운 한일 파트너십 공동선언)을 포함해 역사인식에 관한 역대 내각의 입장을 전체적으로 계승하

안보·경제 정상 차원 소통 강화... 수소·AI 등 미래산업 분야 협력  
공동과제 대응 협의체 출범키로... 한반도 완전한 비핵화 의지 재확인  
이시바 "김대중-오부치" 선언 포함 역대 내각 입장 전체적으로 계승  
남북 피해자 문제 해결에 나 "납치 문제의 해결 위한 노력 중요" 지지

고 있음을 언급했다. 이 선언에는 '식민 통치에 대한 통절한 반성과 사죄'가 명기돼 있다. 그러나 이시바 총리는 강제징용 등에 대한 직접 사과 언급은 하지 않았다.

일본 정부가 최우선 과제로 내걸고 있는 남북 피해자 문제 해결과 관련해서는 "납치 문제의 해결을 위한 노력이 중요하다는 데 의견을 같이한다"는 내용이 담겼다.

두 정상은 구체적으로 회담을 통해 정상 간 교류 및 전략적 인식 공유 강화, 미래산업 분야 협력 확대 및 공동 과제 대응, 인권교류 확대, 한반도 평화와 북한 문제 협력, 역내 및 글로벌 협력 강화 등에 합의했다.

양 정상은 인도태평양 지역을 포함한 여내 전략 환경 변화와 최근 새로운 경제·통상 질서 하에서 양국 간에 전략적 소통 강화가 필요하다는 데에 인식을 같이하고, 안보·경제안보를 포함한 각 분야에서 정

상 및 각급 차원에서의 소통을 강화하기로 했다.

수소·인공지능(AI) 등 미래산업 분야 협력도 더욱 확대하고, 저출산·고령화 등 양국이 공통으로 직면한 사회문제 협력을 위한 당국 간 협의체를 출범하기로 했다.

한일 위워크리데이 참여 횟수 상한을 기존의 총 1회에서 2회로 확대하는 등 인적교류 활성화 방안에도 뜻을 모았다.

이 대통령은 또 북핵 문제를 해결하고 한반도 평화의 실질적 진전을 이루기 위한 우리 정부의 구상과 정책 방향을 설명했으며, 양 정상은 한반도의 완전한 비핵화 및 항구적 평화구축에 대한 확고한 의지를 재확인했다.

북한의 핵·미사일 위협에 대응해 한미 일 공조를 바탕으로 안보리 대북제재 결의가 충실히 이행되도록 국제사회와 협력도 지속하기로 확인했다. 북한의 불법 사이버 활동이나 러북 간 군사협력의 심화에 대해



이재명 대통령과 이시바 시게루 일본 총리가 23일(현지시간) 일본 도쿄 총리 관저에서 한일 확대 정상회담을 하고 있다. /뉴스1

함께 대처해 나가야 할 필요성과 대화와 외교를 통한 북핵·미사일 문제의 평화적 해결의 중요성도 강조했다.

이 대통령은 일본과 미국을 연계 방문하게 된 것은 한일, 한미일 협력과 전략적

소통을 강화하기 위한 것이라고 환기했다. 두 정상은 엄중한 국제정세 속 양국이 협력을 확대해 한일관계의 발전이 한미일 공조 강화로 이어지는 선순환을 계속 만들어 나가자고 했다.

이 밖에 10월 한국 경주에서 열리는 아시아태평양경제협력체(APEC) 정상회의와 일본에서 열릴 한일 정상회담의 성공적인 개최를 위해 상호 협력해 나가기로 했다. /뉴스1

이른바 '노란봉투법'으로 불리는 노동조합법 2·3조 개정안이 국회 본회의를 통과했다. 노동계는 '20년 간의 숙원'이 해결됐다고 반기는 분위기지만, 경영계는 경제 생태계를 위협할 것이라며 우려하고 있다.

특히 사용자 범위와 파업을 포함한 노동쟁의 인정 범위가 넓어지면서 노사 갈등의 불씨는 여전히 남아 있다는 분석이 나온다.

24일 국회와 고용노동부에 따르면 이날 국회는 본회의에서 재적 186명, 찬성 183명, 반대 3명으로 노조법 개정안을 의결했다. 국민의힘은 투표에 불참했다.

노란봉투법은 노동계의 숙원이다. 지난 2009년 쌍용차 정리하고 사태 이후 2014년 법원이 노조에 47억원이라는 거액의 손해배상 가압류 판결을 내리자, 시민단체가 노란봉투에 성금을 모아 전달한 것에서 유래했다.

당초 21대와 22대 국회에서 두 차례 본회의 문턱을 넘었지만, 윤석열 전 대통령이 거부권(재의요구권)을 행사하면서 입법은 무산됐다. 이번 통과로 세 번째 만에 국회를 최종 판문을 넘어섰다.

◆핵심은 사용자·노동쟁의 범위 확대...원·하청 교섭 가능

개정안의 핵심은 사용자 범위와 노동쟁의 범위의 확대다. 그동안 노동계는 사용자 범위를 확대해 '진짜 사장'과의 교섭이 가능하도록 해달라고 요구해왔다. 현행 법은 사용자를 '사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자'에 관한 사항에 대해 사업주를 위해 행동하는

## 노란봉투법 통과... 사용자·노동쟁의 범위 확대, 갈등 불씨 여전

### 24일 국회 본회의 통과... '실질적 사용자' 교섭 가능

### 노동계 "20년 숙원 해결" vs 경영계 "생태계 위협"

### 경영상 결정까지 쟁의 사유 포함... 현장 혼란 불가피

### "가이드라인 마련하겠다"지만... 법적 분쟁 이어질 듯

자료를 규정하고 있기 때문에 근로계약의 당사자가 아니면 교섭이 불가능하다.

하지만 개정안에는 '근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대해 실질적으로 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다'는 내용이 추가됐다.

예를 들어 원청인 대기업이 하청업체 근로조건에 개입할 수 있는 상황이라면 해당 업체 노조가 원청 대가를 상대로 교섭을 요구할 수 있다는 것이다. 또 근로자의 지위, 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정, 사용자의 명백한 단체협약 위반이 있을 때 합법 파업이 가능해진다.

지금까지는 노조가 파업, 즉 쟁의행위를 하려면 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 '근로조건'의 결정에 관한 것이어야 한다. 이 외 정치적 목적으로 인한 파업 등은 모두 불법파업으로 간주돼 처벌 대상이 됐다.

경영계는 이 '경영상의 결정'에 촉각을 곤두

세우고 있다. 법안에 구체적인 사항이 담기지 않았지만, 이대로라면 인건비 절감을 위해 공장을 해외로 이전하는 경우에도 근로조건에 영향을 미친다고 해석된다면 파업이 가능해지기 때문이다.

이와 관련해 고용부는 "모든 경영상 결정이 다 쟁의 범위에 포함되는 것으로 해석되기는 어렵다"고 설명하지만, 실제로 경영계가 마지막으로 요구했던 부분이 바로 사용자 범위와 노동쟁의 범위 확대에 대한 보류였다.

◆"가이드라인 만들겠다"지만... 불확실성에 법적 분쟁 이어질 듯

일각에서는 법 조항의 모호성 때문에 결국 법정 다툼으로 이어질 것으로 보고 있다. 고용부가 구체적인 가이드라인을 만든다고 해도 노동위원회와 법원 판례가 쌓이기 전까지는 현장 혼란이 불가피하다는 것이다.

한국노동법학회가 20일 개최한 '노동조합법의 전환적 토론회'에서는 이 같은 우려가 쏟아

졌다.

이준희 광운대 법학부 교수는 "지나치게 추상적이어서 노사 관계에 대한 사법부 개입 가능성이 확대하는 결과를 부를 것"이라고 했다.

권오성 연세대 법학전문대학원 교수도 "아무런 지침도 마련하지 않고 법을 개정하는 것은 국회가 결정을 사법부에 떠넘기는 것"이라고 비판하기도 했다.

상황이 이렇다보니 노란봉투법과 관련한 로펌업계 특수도 예상된다.

한 로펌에서 인사노무사건을 담당하고 있는 변호사는 "법 통과가 되기 전부터 문의가 많아지고 있어 기업들이 우려하는 것은 사실인 것 같다"며 "솔직히 말해 우리한테는 큰 '대목'이 될 수 있어, 상법 개정과 함께 가장 주목하고 있는 '사안'이라고 전했다.

주무부처인 고용부는 경영계 우려가 과도하다고 보고 있다. 고용부는 지난달 31일 질의답변 자료를 통해 "노조법 2·3조는 실질적인 사용자 책임을 명확히 해 교섭절차를 바로 세움으로써 대화를 촉진하고 분쟁을 줄이기 위한 것"이라며 "원청이 1년 365일 내내 수십, 수백개의 하청 기업과 교섭한다는 것은 과도한 우려"라고 했다. 그러면서 "노동위원회, 법원에서 제시되는 원청의 사용자성 판단기준 등을 바탕으로 전문가 논의, 현장의견 수렴 등을 통해 판단기준, 교섭절차 등을 마련할 예정"이라고 덧붙였다. /뉴스1

노란봉투법 개정안 주요 내용 (노조법 제23조)	
현행법	2025년 한·노위 대안
<p><b>2조 사용자 개념</b></p> <p>“사업자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.”</p>	<p>“사업자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.”</p> <p>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자위에 있는 자도 그 범위에 포함되는 사용자로 본다. <b>주요 변경</b></p>
<p><b>노동조합 소극적 요건</b></p> <p>근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우</p>	<p>“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관하여 주·종업의 명백한 단체협약 위반을 말한다.</p> <p>“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건에 관하여 주·종업의 명백한 분쟁상태를 말한다. <b>주요 변경</b></p>
<p><b>노동쟁의 개념</b></p>	<p>① 사용자에 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 있다. <b>주요 변경</b></p> <p>② 사용자의 명백한 단체협약 위반에 따라 노동조합 또는 근로자에게 손해가 발생하여 부당이득을 취득한 경우 노동조합 또는 근로자는 배상을 청구할 수 있다. <b>주요 변경</b></p> <p>③ 사용자에 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자는 배상을 청구할 수 있다. <b>주요 변경</b></p> <p>④ 사용자에 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자는 배상을 청구할 수 있다. <b>주요 변경</b></p>
<p><b>손해청구 및 배상책임 제한</b></p>	<p>사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다. <b>주요 변경</b></p>
<p><b>책임면제</b></p>	<p>사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다. <b>주요 변경</b></p>

자료: 고용노동부 25.07.29 연차기 618호(www.news1.com)

한국수력원자력주

## 에너지의 내일! 에너지의 미래!

# 한국수력원자력에서 만나요!

무한한 에너지의 시작, SMR 기술

삶을 지켜주는 경제적 에너지

한계를 넘어 미래로 나아가는 원자력 에너지