

노조법 시행령 폐기! 하청노동자 교섭권 보장! 충남 하청·자회사 노동자 원청교섭 요구 기자회견

개요

■ 제목 : 금속노조 충남지역 하청·자회사 노동자 원청교섭 요구 입장발표 기자회견

■ 일시 : 2026년 1월 28일(수) 11시

■ 장소 : 고용노동부 천안지청앞

■ 순서 :

1. 이상호 금속노조 충남지부장 : 노조법 시행령 폐기 등 금속노조 입장 발표
2. 금속노조 충남법률원 : 노조법 시행령 문제점 및 노동부 역할 주문
3. 현대제철비정규직지회 : 현대제철 원청 교섭요구 근거와 계획
4. 현대자동차아산사내하청지회 : 현대자동차 원청교섭 요구 근거와 계획
5. 현대모비스아산지회 : 기자회견문 낭독

(위 순서는 변동될 수 있음)

■ 문의 : 김다운 금속노조 충남지부 정책국장 (010-3652-2687)

※ 기자회견후 원청교섭 요구 지회 대표자 금속노조 입장전달 천안지청장 면담 진행

※ 첨부자료 :

- 1) 기자회견 취지 해설 및 2026년 원청교섭 요구 현황
- 2) 기자회견문

기자회견 취지

- 하청노동자의 염원을 담은 노조법 2,3조 개정안이 국회에서 통과된 지, 5개월입니다. 3월 10일 법 시행을 앞둔지 1달여 남았습니다. 하지만 법 개정 이전에도 가능하고 정당했던 원청사용자와의 단체교섭은 오히려 법 개정 이후 더 어렵고 무수한 쟁점을 만들면서 복잡해지고 있습니다. 진즉에 없어져야 할 희대의 노동악법, 교섭창구단일화를 악용하여 설계된 노동부의 노조법 시행령 개정안 때문입니다.
- 쉽게 갈 수 있는 길을 더 꼬이게 만드는 노동부, 노사 자율교섭의 문을 열라는 노조법 개정 취지를 무력화하는 노동부, 대화로 노사문제를 풀려는 하청·자회사 노동자들의 진정성을 오히려 노사분쟁과 법적 쟁송으로 몰고가는 노동부.
우리는 노동부에 하청·자회사 노동자들의 진짜 사장과 진짜 교섭으로 가는 길을 가로막고, 노조법 개정 취지를 훼손하는 노조법 시행을 앞두고 노조법 시행령 개정안 폐기 입장을 다시 한 번 전달합니다.
- 금속노조 충남지부 소속 8곳, 3,600여명의 하청·자회사 지회 조합원들은 금속노조 방침에 따라 현대자동차·현대제철·현대모비스 등 원청 회사에 지난 1월 20일 2026년 단체교섭 요구 공문을 발송했습니다. 현재 진행중인 노동부의 방해와 앞으로 예상되는 원청 자본의 무시에도 불구하고, 노조법 2·3조 개정의 취지가 무색하지 않게 진짜 사장과 진짜 교섭을 열기 위한 열망에 따른 것입니다. 그동안 하청·자회사 노동자들은 수십년간 불법파견 현장에서 노동하면서, 노동조건에 대한 결정권이 없는 하청 사용자와 단체교섭을 진행해 왔습니다. 이제 올곧은 단체교섭권이 보장되고, 진일보한 노사관계 확립을 위해 노조법 시행령이 폐기되어야 하는 이유를 현장 당사자들이 노동부에 직접 전달합니다.
- 우리는 고용노동부가 노사 대화를 방해하고 가로막는 것이 아니라, 대화를 주선하고 교섭의 장을 만드는 촉진자의 역할을 주문합니다. 노사간 자율적인 대화에는 어떠한 제약도 장벽도 없어야 합니다. 노동부는 현장 당사자의 목소리를 듣고 노동정책에 반영해야 합니다. 지금의 현장 노동자들이 원청의 사용자성을 인정하는 확실한 증거입니다. 현장의 목소리가 세상에 알려질 수 있도록 언론 노동자들의 많은 관심과 취재를 당부드립니다.

[첨부자료1] 전국금속노동조합 2026년 원청교섭 요구 현황 (2026.1.23. 기준)

1월 23일까지 원청교섭요구 공문을 발송한 단위는 24개 지·분회 7,040명 이상 (계약 사용자 143곳 이상). 해당 원청은 13곳, 이 원청 소속 금속노조 조합원은 69,733명

지부	지회	조합원 수	업체수	도급형태	원청(교섭요구)	원청소속 금속 조합원 수
경기	현대차남양비정규직	34	1	·1차 사내하청	현대자동차	38,023
경남	웰리브	450	1	·2차 사내하청	한화오션	5,000
	거통고조선하청	300	21	·1차 사내하청	한화오션	
광주전남	현대제철비정규직	123	2	·1차 사내하청	현대제철	7,482
	전남조선하청지회	000	000		현대삼호중공업	2,020
대전충북	한온시스템대전사내하청	44	1	·1차 사내하청	한온시스템	1,219
	한국타이어사내하청	113	3		한국타이어	1,209
울산	서진산업	170	2		SECO 서진산업	없음
	한온시스템사출	37	1		한온시스템	
	SHB	100	3		에스에이치비	없음
	울산현대모비스	1,162	1	·1차 사외하청(자회사)	현대모비스	1,640
충남	현대모비스아산	495		·1차 사외하청(자회사)	현대모비스	
	현대모비스천안	203		·1차 사외하청(자회사)	현대모비스	
	현대모비스서산	174		·1차 사외하청(자회사)	현대모비스	
	현대모비스아산물류	79	1	·1차 사내하청(도급계약)	현대모비스	
	현대차아산사내하청	140	6	·1차 사내하청 1 ·2차 사내하청 5	현대자동차	
	현대제철비정규직	2,086	16	·1차 사내하청	현대제철	
	현대제철내화조업정비	327	1	·1차 사내하청	현대제철	
	비엠아이	83	2	·1차 사내하청(도급계약) 2	비엠아이	없음
	한국지엠부평비정규직	18	3		한국지엠	6,559
전북	현대차전주비정규직	163	4	·1차 사내하청 2 ·2차 사내하청 2	현대자동차	
현대중공업	현대중공업사내하청	198	30		현대중공업	6,581
기아자동차	동희오토분회	000	12		동희오토	없음
미편제	현대차비정규직	541	32		현대자동차	
합계	24	7,040	143		13	69,733

지금 당장, 제한 없는 원하청 노사교섭을 실현합시다

전국금속노동조합 충남지부

노조법 개정, 보편적인 노동권 보호를 위한 역사적인 사건

법 개정의 취지 훼손하는 시행령 문제 있음

정부 기관의 소극적인 해석과 태도는 부작용만 키울 뿐

노동부의 역할이 그 어느 때보다 중요한 시기로 적극적인 역할 나서야

○ 역사적인 노조법 개정의 취지

- IMF 이후 변화한 산업 환경과 기업의 고용 형태에 관계법과 노동행정이 따라가지 못하는 지체 현상 발생, 불법파견의 횡행과 더불어 고용되었으나 보호받지 못하는 노동자 대량 발생. 2010년대 들어 플랫폼 경제의 등장과 함께 노동권 사각지대가 심대한 사회문제로 대두됨.
- 2022년 거제 대우조선해양(현 한화오션)에서 발생한 하청 노동자의 파업은 간접고용 비정규직 노동자의 참혹한 현실이 사회에 알려지는 계기가 되었으며, 파업 종료 후 사용자가 가한 보복성 손해배상에 대한 사회적 공분도 일어남. 이를 계기로 지난 2009년 쌍용자동차 해고 사태시 제기된 노조에 대한 손해배상가압류를 금지하는 “노란봉투법”이 다시 제기됨.
- 동시에 간접고용 노동자의 노동권 보호를 위해서는 실질 사용자(진짜 사장)와의 교섭이 헌법과 노조법의 정신 그대로 보장되어야 한다는 여론을 타고 국회가 ‘노조법 2·3조를 개정하였으나 윤석열의 거부권으로 법 제화를 이루지 못하고 장기 표류함.
- 내란의 실패와 정권 교체 이후 비로소 지난해 ‘노조법 2·3조’ 개정을 이루었고, 오는 3월 10일 법 시행을 앞두고 있음.

○ 시행령 논란과 법 개정 취지의 실현

- 법 시행을 앞두고 새로운 시행령과 노동부/노동위의 해석 및 지침(매뉴얼)이 필요한 상황에서 노동부가 제시한 시행령이 모법의 창구단일화 조항에 집착하며 오히려 하청 노동자의 교섭권을 제약하고, 현장의 혼란을 증폭하고 있음.

- 기존의 창구단일화 제도는 개별기업 노사관계만을 상징하고, 모든 교섭을 기업별교섭에 가두어 강제하는 제도로 형식적인 노사 고용관계를 넘어 실질 사용자인 원청과 다양한 하청 단위 노동자 집단과의 직접 교섭을 실현하고자 하는 개정 노조법 취지와 부합하지 못함. 나아가 교섭비용의 감소라는 법취지와 달리 사실상 사용자의 노조에 대한 지배개입을 실현하는 수단으로 악용되어 이미 노동조합에서는 오랫동안 폐기를 주장하고 있음.
- 하청 노동자의 교섭권은 지난 30여 년간 박탈된 상태였으며, 개정 노조법의 적용도 윤석열 탄으로 사실상 3년이 유예된 것으로 보아야 함. 이런 상황에서 하청노동자의 교섭권 실현에 ‘회사의 개입 가능성이 농후하고, 숫자로 외화되는 힘의 논리에 의해 결정되는’ 기존 창구단일화 제도를 준용하겠다는 것은 또다시 교섭에서 배제되는 하청노동자를 기어이 만들겠다는 논리이며, 또 다른 의미의 사회적 폭력임.
- 실질 사용자와 노동자가 자신의 노동조건을 교섭할 수 있도록 보장한다는 법 개정 취지를 온전하게 살려야 하며, 이를 위해서는 동일한 목표로 조직된 하청노동자의 조직 단위에게 교섭권을 제약하지 않아야 함. 창구단일화의 기계적 적용은 교섭대표노조 지위를 둘러싼 노동조합 조직간의 경쟁만이 아니라, 이를 노-노 갈등으로 악용하는 사용자의 부당노동행위를 조장할 것이 명확함. 이는 제도의 안착을 불가능하게 하는 부정적 요인임.
- 법이 개정되고 시행되었음에도 그 효과가 제한되거나, 제도로부터 또다시 배제되는 집단이 생긴다면 그 책임은 오로지 정치권과 행정 당국에 있으며, 그 피해는 온전히 노동자 전체가 감수하여야 함.

○ 노동부의 역할이 그 무엇보다 중요함

- 원하청 노사간의 직교섭은 한국 사회가 그간 체험하지 못한 경험으로 어차피 법 시행 후 제기되는 상황에 따라 제도의 수정과 정비가 불가피함. 시행 전에 예상되는 우려만으로 법개정의 취지까지 훼손하며 교섭권에 제약을 거는 것은 합리적인 행정이 아님. 더욱이 본격적인 시행에 앞서 미리 교섭의 방식과 경로, 의제까지 다양한 제약을 두는 것은 지나친 행정 편의적인 사고라는 비난을 면할 수 없음.
- 이미 중앙노동위는 금속노조에 속한 하청노동자 단위에 대해 교섭권을 넘어서 ‘쟁의권’까지를 인정한 상황임. 이는 개정 법의 시행 이전에 그 취지를 적극 해석하고 적용한 것으로, 제도 실행으로 인한 혼란이라는 부정적 영향보다 교섭권 실현으로 인한 권리의 보장이라는 긍정성이 더 크다는 판단으로 해석됨. 원하청 노사간의 자유로운 교섭과 이를 통한 자율적인 해결이라는 방향은 거스를 수 없는 대세임.
- 지금은 상황을 쫓아가는 것이 아니라 공무와 법집행의 적극적인 대처를 강조하는 “적극행정”이 그 어느 때보다 필요함. 시행될 수밖에 없는 개정 법과 관련 제도의 안착을 위해, 형식적인 법 논리와 행정 관행이 아니라 노동부의 선제적이고 적극적인 행보가 요구됨.
- 노동부의 역할이 무엇보다 중요한 시기로, 금속노조는 각 기관이 ‘법 시행 두 달 전’이라는 벽 뒤에 숨지 말고 제한 없는 원하청 노사교섭을 위해 사용자의 거부와 소극적 태도를 적극적으로 지도하여 줄 것을 요청함. 이를 위해 시행령을 포함한 노동부의 해석과 지침이 노동자의 바람을 온전하게 담은 방향으로 대체되어야 함. (끝)

노동부는 노조법 시행령 폐기하고 원청교섭 촉진자 역할을 다하라

노조법 개정 취지를 휴지 조각으로 만드는 노조법 시행령, 전면 폐기하라!

노동부가 노조법 시행령 개정안에 대한 수정안을 재입법 예고하였다. 하지만 단체교섭권을 제약하는 교섭창구단일화를 전제로 설계된 본질은 바뀌지 않았다. 현대의 노동악법, 진즉에 폐기되어야 할 교섭창구단일화 절차가 노조법 개정 취지를 무력화하는데 활용되는 것에 우리는 분노한다.

단체교섭권은 헌법에 보장된 권리이다. 노조법 개정 이전에도 어떤 사용자와도 교섭을 할 수 있어야 했다. 개정 노조법 시행일인 3월 10일 전에도 얼마든지 교섭을 요구할 수 있고, 교섭할 수 있어야 한다. 하지만 원청 사용자는 노조법 개정도, 하청·자회사 노동자들의 대화 요청도 비웃으며 무시로 일관하고 있다. 그들은 소송에 또 소송, 돈 들여 소송만 할 궁리이다. 대화하자는 것이 왜 이렇게 어렵단 말인가?

쉽고 아름답게 갈 수 있는 길을, 복잡하고 지저분하게 만드는 주범은 노동부이다. 원청사용자의 시간 끌기, 무시 전략에 날개를 달아준 주범도 노동부이다. 무엇을 요구하고, 무엇을 교섭하고 무엇을 합의할지는 철저히 노사가 자율적으로 결정해야 한다.

노동부는 교섭의 의제, 교섭의 방식, 교섭의 상대, 교섭의 절차에 어떠한 제한도 두지 마라. 노동부는 그럴 권한이 없다. 노동부가 할 일은 교섭 거부 사용자를 처벌하고, 사용자를 교섭의 장에 끌어내고, 노사가 대화로 공동의 문제를 해결할 수 있는 자리를 만든 것이다. 노동부는 노조법 개정 취지에 맞는 원청교섭 촉진자로서 본연의 임무를 다하라!

하청·자회사 충남 노동자들이 나섰다. 무시하고 방해해도 우리는 간다!

올해 1월 20일 전국금속노동조합 충남지부 소속 8개 지회, 3,600명의 하청·자회사 노동자들이 현대자동차, 현대제철, 현대모비스, 비엠아이 등 원청사용자를 상대로 2026년 단체교섭을 시작하자고 공문을 발송했다. 자본가단체와 보수 언론들은 일제히 무슨 큰일이 난 것처럼, 세상이 망하는 것처럼 호들갑이다.

일찍이 충남 지역에서 현대자동차아산공장과 현대제철당진공장 비정규직 노동자들이 모범적으로 앞서서 불법과건 정규직화 투쟁과 “진짜 사장 나와라” 싸움을 시작했다. 불법과건 범죄 회피 꼼수로 탄생한 현대모비스 자회사 모트라스 조합원들이 노조법 개정 이후 원청교섭 투쟁의 대열에 합류한 것 뿐이다.

누구는 “원청교섭이 가능하겠냐?” 라고 한다. 누구는 “법 시행 이후에 시도하자” 고 한다. 누구는 “노동부와 노동위원회의 판단과 지침을 지켜보자고” 한다. 또, 누구는 “단체교섭이 아니라 다른 형태로 원청사용자와 대화하자고” 한다.

우리에게는 그럴 이유가 전혀 없다. 오히려 늦었다. 아무런 권한도 없는 바지 사장과 의미 없는 단체교섭을 수십년 해왔다. 누가 우리의 노동조건을 “실질적이고 구체적으로 지배·결정 하는지” 우리 현장 노동자들이 누구보다 잘 알고 있다.

어떤 원청사용자도 교섭 요구에 답변이 없다. 자본이 무시하고, 정부가 방해해도, 우리는 간다. 진짜 사장과 진짜 교섭을 하기 위해, 비정규직·자회사 노동자들의 차별과 박탈감을 해소하기 위해, 현장의 변화와 권리의 확대를 진정으로 이룰 수 있는 단체교섭과 단체행동을 위해 나갈 것이다. 노조법 개정이 된 이상 원청사용자는 피할 길이 없다. 권한이 있는 곳에 책임이 따라야 한다. 원청 자본은 뒤에 숨지 말고 당당히 교섭의 장에 나와라.

원청사용자는 더 큰 노사분쟁을 만들기 전에 교섭의 장으로 나와라! 노동부는 단체섭권을 무력화시키는 모든 행위를 중단하고, 본연의 임무를 다하라! 그렇지 않으면 노조법 개정이 소송과 갈등의 장을 만드는 셈이 될 것이다. 정부와 자본은 극단의 노사분쟁을 해소하고 방지하기 위한 빠르고 좋은 길은 노사 대화밖에 없음을 명심해야 한다.

2026년 1월 28일

전국금속노동조합 충남지부