



국회노동포럼 토론회

노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 하는가?

일시 | 2025년 9월 30일(화) 오전 9시 30분

장소 | 국회 의원회관 제9간담회의실

사회 이용우 국회노동포럼 연구책임의원

축사 우원식 국회의장

안호영 환경노동위원회 위원장

김동명 한국노총 위원장

양경수 민주노총 위원장

손경식 한국경영자총협회 회장

권창준 고용노동부 차관

좌장 김선수 석좌교수(사법연수원, 전 대법관)

발제

박귀천 교수 (이화여자대학교)

권두섭 변호사 (법무법인 여는)

토론

황용연 노동정책본부장(경총)

류제강 정책본부장(한국노총)

이정희 정책실장(민주노총)

조충현 노사협력정책관(고용노동부)

김 린 교수(인하대학교)

여연심 변호사(법무법인 지향, 전 대법원 재판연구관)

정흥준 교수(서울과학기술대학교)

김혜진 공동집행위원장(노조법 2·3조 개정 운동본부)

문의 이용우의원실 02-784-8101



국회노동포럼(대표의원 이학영, 연구책임의원 이용우 · 신장식)

소 개

노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 하는가?

좌 장

- 김 선 수 (사법연수원 석좌교수(전 대법관))

발 제

노조법상 사용자 개념 확대에 따른 사용자 개념 판단 기준 및
교섭방식에 대한 검토 :

- 박 귀 천 (이화여자대학교 교수) / 17

노동조합법 개정과 이후의 과제 :

- 권 두 섭 (법무법인 여는 변호사) / 45

현장증언

황 용 연 (경총 노동정책본부장) / 103

류 제 강 (한국노총 정책본부장) / 109

이 정 희 (민주노총 정책실장) / 117

조 총 현 (고용노동부 노사협력정책관) / 123

김 린 (인하대학교 교수) / 127

여 연 심 (법무법인 지향 변호사(전 대법원 재판연구관)) / 133

정 흥 준 (서울과학기술대학교 교수) / 147

김 혜 진 (노조법 2·3조 개정 운동본부 공동집행위원장) / 151

축 사



국회
부의장 이 학 영

안녕하십니까, 국회 노동포럼 대표 국회 부의장 이학영입니다.

‘노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 하는가’ 긴급토론회의 개최를 환영합니다.

바쁘신 일정에도 함께해주신 안호영 환경노동위원회 위원장님과 김동명 한국노총 위원장님, 양경수 민주노총 위원장님, 손경식 한국경총 회장님께 깊이 감사드립니다. 아울러 토론회 준비를 위해 애써주신 국회 노동포럼의 연구책임의원하신 이용우, 신장식 의원님께 감사의 말씀을 전합니다.

지난 8월 24일 국회 본회의에서 노란봉투법이 통과되고, 내년 3월 10일 시행을 앞두고 있습니다.

그동안 다단계 하청 구조 속에서 수많은 간접고용·비정규직 노동자들은 자신의 근로 조건을 실질적으로 결정하는 ‘진짜 사장’과는 대화조차 나눌 수 없었습니다. 교섭을 요구하면 외면당했고, 권리를 지키기 위해 파업을 하면 되돌아온 것은 수십억, 수백억 원에 달하는 손해배상 청구뿐이었습니다.

이같은 부당한 현실을 바꾸어야 한다는 간절한 목소리가 모여 마침내 노란봉투법이 통과된 것입니다. 헌법이 보장하는 노동3권이 사각지대에 놓인 노동자들에게도 제대로 작용할 수 있도록 하는 큰 진전입니다.

무엇보다 노란봉투법은 노사간 신뢰와 상생을 제도적으로 가능하게 하는 법입니다. 대화 촉진법이자, 노사 상생법입니다. 대화와 교섭이 소송과 대립보다 더 큰 이익을 가져온다는 사실을 우리는 숏한 경험을 통해 확인해왔습니다.

이제 남은 과제는 법의 취지가 현장에서 제대로 구현되도록 하는 것입니다. 정부와 노동위원회는 교섭의 절차와 사용자성 판단 등 법 시행 후 현장에서 혼란이 발생하지 않도록 철저히 준비해야 합니다.

오늘 긴급토론회가 노동계와 경영계 그리고 각 분야의 전문가 여러분이 함께한 만큼, 법 시행 과정에서 필요한 세부 과제가 심도 있게 논의되기를 기대합니다.

저 역시 국회에서 입법 취지가 흔들리지 않고, 현장에서 노동자의 권리가 오롯이 보장될 수 있도록 끝까지 노력하겠습니다.

감사합니다.

축 사



국회 환경노동위원회
위원장 안 호 영

안녕하십니까.

국회 환경노동위원회 위원장이자 전북 완주·진안·무주 국회의원 안호영입니다.

「‘노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 하는가?’ 국회노동포럼 긴급 토론회」개최를 진심으로 축하드립니다.

오늘 토론회를 준비해주신 국회 노동포럼 이학영 대표의원님, 이용우·신장식 연구책임의원님을 비롯한 동료 의원님들께 감사드립니다. 아울러 좌장을 맡아주신 김선수 전 대법관님과 발표와 토론에 참여해 주신 전문가 여러분께도 깊이 감사드립니다.

22대 국회가 드디어 노란봉투법을 통과시킨 점을 국회 환경노동위원장으로서는 매우 뜻깊게 생각합니다.

저는 노란봉투법에 대해 갈등이 아닌 협력으로, 파국이 아닌 성장으로 이어지는 ‘진짜 성장의 법’이라고 말씀드린 바 있습니다. 하청·비정규직 노동자의 염원이 담긴 이 법을 제대로 시행하기 위해서는 치밀한 준비가 필요합니다.

법 시행이 불과 5개월 남은 이 때, 국회노동포럼이 노-사-정과 전문가를 모시고 노란봉투법의 제대로 된 시행방안을 모색하는 자리를 마련한 것은 시의적절합니다.

앞으로 사용자의 정의, 교섭의 절차 등 노란봉투법의 후속조치를 마련함에 있어, 노동 3권을 충실히 보장한다는 법의 취지를 확고히 살려 나가야 할 것입니다.

앞으로도 국회 환경노동위원장으로서 노란봉투법의 안착을 위해 적극적인 지원을 아끼지 않겠습니다. 다시 한번 토론회개최를 축하드리며, 참석하신 모든 분들의 건승을 기원합니다.

감사합니다.

2025. 9. 30.

안호영 국회 환경노동위원장

축 사



한국노총
위원장 김 동 명

안녕하십니까. 한국노총 위원장 김동명입니다.

지금 우리는 파괴된 민주주의를 회복하고, 잊혔던 노동자·민중의 권리를 제자리에 돌려 놓기 위해 숨 가쁘게 달리고 있습니다.

지난 겨울 차별 해소, 불평등 완화, 소수자·인권 보호, 노동의 권리 확장을 요구했던 광장의 외침을 잊지 않고 있습니다.

한국노총은 광장의 요구를 실현하는 첫걸음을 노조법 2·3조 개정에서부터 찾겠다고 말씀 드려 왔습니다.

노조법 개정은 노동자 연대의 상징이기도 합니다.

양대 노총과 옛 야권은 노조법 개정안 처리를 앞세워 윤석열 정권에 맞서 함께 투쟁했습니다.

이 자리를 빌려 노조법 개정안 통과에 앞장선 모든 분께 다시 한번 감사 인사드립니다.

그리고 오늘 노조법 개정의 목적을 다시 되새깁니다.

과거에 정해진 직접근로계약이라는 틀에 갇혀 노동권의 사각지대에 방치되었던 비정형 노동자에도 노동기본권을 보장하라,

파업을 조직하거나 참가했다는 사실만으로 손배로 가압류로 패가망신하게 하는 제도는 잘 못 됐다.

하청이라는 특이한 경영 방식 뒤에 숨어 이윤을 남기면서도 사용자로서 책임은 회피해온 원청 기업들도 사회적 책무를 이행하라.

노조법 시행을 5개월여 앞두고 아직은 여러 고민들이 많은 시기입니다.

하지만 노조법 개정의 당초 취지를 생각하면 그 방향은 분명합니다.

노동자가 단결하고, 사용자와 교섭하고, 그래도 안 되면 단체 행동을 할 수 있게 하는 노동3권은 기본권으로 헌법으로 보장하고 있습니다.

개정 노조법 시행 준비도 어떻게 하면 하청 노동자, 특수고용직 등 비정형 노동자에게 노동3권을 온전히 돌려줄 수 있을지 고민해야 합니다.

하청업체 노동자를 실질적 구체적으로 지배 결정하면서도 기업의 이익을 앞세우며 교섭의 책임은 회피하는 산업계의 행태가 더 이상 방치되어서는 안됩니다.

가장 유의할 점은 후속 조치라는 '꼬리'가 개정 노조법 취지라는 '몸통'을 흔들어서는 안 될 것이라는 점입니다.

한국노총은 노조법 개정의 취지가 온전히 작동할 수 있어야 한다는 원칙에서 단 한 걸음도 물러나지 않을 것입니다.

오늘 토론회를 준비해 주신 국회노동포럼 이용우 연구책임의원님께 각별히 감사의 말씀을 드리며

발제에 나선 박귀천 교수님과 권두섭 변호사님의 의견을 새겨듣도록 하겠습니다.

토론에 나선 노사정 관계자와 전문가들의 고견도 흘리지 않겠습니다. 특히 사회를 맡아 주신 김선수 전 대법관님께 깊은 감사를 드립니다.

감사합니다.

2025. 9. 30.

김동명 한국노총 위원장



민주노총
위원장 양 경 수

안녕하십니까? 민주노총 위원장 양경수입니다.

노조법 2·3조가 국회 본회의를 통과한 이후 기업과 사용자의 우려에 대한 보도가 하루도 거르지 않고 계속되고 있습니다. 친자본 언론들은 그동안 하청노동자의 저임금과 차별로 돈을 벌어난 원청 사용자들의 염살을 침소봉대하며 기업이 망하게 될 것이라고 합니다.

과연 그렇습니까?

지금도 수 많은 하청노동자들의 임금 즉 원청과 하청회사와 계약한 인건비의 30~40%가 어딘가로 사라지고 있습니다. 하청노조가 임금교섭을 요구하면 하청회사 사장은 ‘아무런 권한없다 원청 사용자에게 얘기하라’ 합니다. 그러면 원청과 계약한 용역계약서상 인건비가 얼마인지 확인이라도 해달라고 요구하지만 경영상의 비밀이라고 공개하지 않습니다. 이처럼 하청노동자는 자신의 임금을 원청에서 얼마로 책정했는지도 모르고 하청사장에게 받는 임금은 언제나 최저임금입니다. 20년 30년을 일해도 하청노동자는 2년에 한 번씩 하청업체가 변경될 때마다 신입사원으로 최저임금을 받습니다. 하청노동자는 퇴직할 때까지 최저임금을 받습니다.

수 십년 동안 사용자들이 하청노동자의 임금을 얼마나 많이 착취했습니까?
노란봉투법이 하청노동자의 임금을 가로채는데 걸림돌이 된다고요?

파견법이 제정된 지 27년입니다. 그동안 대기업 원청사용자들은 파견법을 기반삼아 하청노동자들의 노동기본권을 참탈하고 파견노동자와 근로계약관계가 아니라는 형식논리로 노동법적 책임을 지지 않았습니다.

이제 처음으로 하청노동자의 실질 사용자인 원청과 단체교섭할 수 있는 길을 만들었습니다. 하청노동자와 대화로 문제를 해결하는 일이 기업이 망할 일인지 묻지 않을 수 없습니다.

노란봉투법은 하청노동자의 피눈물이 서린 법입니다. 최소한의 양심이 있다면 사용자가 먼저 교섭하겠다고 선언해야 합니다.

오늘 토론회는 사용자들이 단체교섭에 나와서 하청노동자와 교섭할 수 있도록 촉진하는 내용으로 진행되어야 합니다. 사용자가 교묘하게 법 문구 뒤에 숨어서 또다시 하청노동자의 처우개선을 외면하도록 허용해서는 안됩니다.

노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야하는가? 토론회를 준비한 국회노동포럼 국회의원 과 김선수 교수님을 비롯한 발제자, 토론자 모두에게 감사 인사드립니다. 고맙습니다.

2025.9.30.

양경수 민주노총 위원장

축 사



한국경영자총연합회
회장 **손 경 식**

안녕하십니까, 국회노동포럼 토론회 개최를 축하드리며,
이번 토론회 개최에 힘써주신 이용우 의원님의 노고에 감사드립니다.

바쁘신 일정에도 참석해주신 우원식 의장님, 안호영 위원장님, 김동명 위원장님, 양경
수 위원장님, 권창준 차관님 감사합니다.

또한 오늘 좌장을 맡아주신 김선수 교수님과발제를 맡아주신 박귀천 교수님, 권두섭
변호사님께도 감사드립니다.

최근 우리 경제는 많은 어려움에 직면해 있습니다.

미국의 관세 정책, 글로벌 경쟁 심화로 수출이 둔화되고, 건설투자 부진도 계속되면서
올해 성장률이 1% 수준에도 미치지 못할 것으로 전망됩니다.

이처럼 어려운 환경 속에서기업들이 일자리를 지키고새로운 성장 동력을 만들기 위해
서는 안정적인 노사관계가 무엇보다 중요합니다.

하지만 우리 산업현장은 여전히 노사간 갈등이 계속되고 있어 우려스러운 상황입니
다.

특히 노동조합법 제2조· 제3조 개정안이 국회를 통과하고 고용노동부에서 여러차례
법안에 대해 설명을 해 주었지만 우리 기업들의 불안감은 여전히 가시지 않고 있습니다.

지금 통과된 법안만으로는 노동조합법상 사용자가 누구인지,
수 많은 하청노조와 교섭은 어떤 방식으로 해야 하는지,교섭 안전은 무엇인지 조차도

불분명한 상황입니다.

따라서 ‘노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 하는가’란 주제로 진행되는 오늘 이 토론회가 더욱 중요하게 느껴집니다.

개정법은 사용자 범위를 확대해 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 ‘근로자의 근로조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위’에 있는 자까지 사용자로 보고 있습니다.

근로계약의 당사자가 아님에도 단체교섭 의무를 부과하기 위해서는 그 요건이 명확해야 합니다.

그렇지 않으면 당사자가 이를 수증하지 못할 것이고 이렇게 되면 장기적인 법률 분쟁으로 이어질 수밖에 없습니다.

일각에서는 이같은 모호한 사용자의 범위 문제는 현장에서 노사간의 협의를 통해 풀어가야 한다는 목소리가 있습니다. 그러나 명확한 기준이 없는 상태에서 노사간에 협의를 하도록 할 경우 더욱 큰 혼란과 분쟁이 발생할 것입니다.

또한 개정법은 노동쟁의 대상을 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상 결정’에 까지 확대하고 있습니다.

이 역시 노동쟁의 대상이 되는 사업경영상 결정이 어디까지 해당하는지 불분명하여 급변하는 글로벌 시장에서 수시로 경영상 결정을 해야하는 우리 기업들을 혼란스럽게 하고 있습니다.

따라서 노동조합법 개정의 후속조치로 마련되고 있는 정부의 지침과 매뉴얼에는 사용자 범위와 노동쟁의 개념 등을 최대한 구체화하여 산업현장의 불확실성을 최소화해야 합니다.

또한 최소한의 노사관계의 안정과 균형을 위해서는 사업장 점거 금지, 대체근로 허용 등 사용자의 대응 수단도 글로벌스탠다드에 맞게 개선될 필요가 있습니다

오늘 토론이 산업현장의 혼란을 줄이고 노사관계의 안정과 발전을 위해 지혜를 모으는 장이 되길 바랍니다.

감사합니다.



고용노동부
장관 **김 영 훈**

존경하는 내외 귀빈 여러분 안녕하십니까. 고용노동부 장관 김영훈입니다.

바쁘신 와중에도 토론에 참여해주신 노사단체 관계자분들과 전문가 여러분께 감사드리며,

무엇보다 개정 노조법 시행과 관련한 국회 토론회를 개최해 주신 이용우 의원님과 국회노동포럼 관계자분들께 주무 부처 장관으로서 진심으로 감사드립니다.

이번 노조법 2·3조 개정의 핵심은 ‘권한과 책임의 일치’입니다.

원·하청간 다층적 구조가 강화되는 상황에서 노사현장의 갈등과 분쟁의 상당수는 근로조건을 실질적으로 결정하는 자와의 대화 자체가 불법이 되는 구조로부터 비롯되어 왔습니다.

개정법의 취지는 노사 당사자가 스스로 대화하고 책임지며, 해결하는 ‘노사자치’의 원칙에 따라, 원하청이 단절에서 벗어나 협력의 관계로, 수직적 구조가 아닌 수평적 대화로 나아가게 하는 것입니다.

이를 통해 국내 산업 생태계의 지속가능한 성장을 뒷받침할 수 있을 것입니다.

제가 개정법을 ‘대화촉진법’, ‘상생의 법’, ‘진짜 성장법’ 그리고 ‘중대재해감축법’이라고 말하는 이유입니다.

이제 법은 통과되었지만, 더 중요한 것은 개정법의 취지가 실제 현장에서 안정적으로 구현되도록 하는 것입니다.

원·하청 간 교섭을 실질적으로 보장하고, 근로조건에 중대한 영향을 미치는 ‘사업경

영상 결정' 등, 노동쟁의 범위를 명확히 하여,

현실의 갈등이 합법적 절차 안에서 조정·교섭될 수 있도록 준비하는 것이 앞으로의 과제로 남아있습니다.

정부는 법 시행 준비기간 동안 입법취지가 구현될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

먼저, 판례와 법리를 기반으로 가이드라인을 조속히 마련하여 현장의 상생을 이루겠습니다.

둘째로, 노사단체와 협의하여 '원·하청 상생협의회'를 구성하고, 업종 특성을 반영한 원·하청 교섭모델을 공동 설계·확산하겠습니다.

셋째로, 가이드라인과 원하청 교섭 모델을 만드는 과정 전반에 현장지원 TF를 통해 경영계·노동계·관계부처의 충분한 의견을 수렴하고, 주요 기업에 대해서는 노사의 공감 하에 지방관서를 통해 원하청 교섭을 지원하겠습니다.

그러나, 이 모든 과정에서 최선의 방법을 찾기 위해서는 노사가 함께 지혜를 모으고 조율하며 현실과 법률의 간극을 좁혀가야 합니다.

이 과정이 녹록치만은 않을 것이기에 이 자리에서 노사 모두의 협조를 부탁드립니다.

대통령께서도 지난 국무회의에서 경영계와 노동계를 새의 양 날개에 비유하시며, “입법취지를 살리려면 노사가 모두 상호존중 협력 정신을 발휘해야 한다.”라고 말씀하셨습니다.

지금 이 새로운 원하청 패러다임을 만들어 나갈 시작점이며, 노사정이 협력해야만 이 법이 노사 공동의 이익을 찾는 진정한 '상생의 법'으로 작동할 수 있을 것입니다.

지난 9월 9일 개정법이 공포된 이후부터 후속조치에 대한 사회적 관심이 지속되고 있습니다.

이 자리가 각계 입장의 차이를 넘어 국가 전체 산업 생태계를 아우르는 건설적·생산적 자리가 되길 바랍니다.

정부는 여기서 도출된 지혜를 면밀히 검토해 필요한 제도 개선과 현장 지원으로 이어가겠습니다.

감사합니다.

노조법상 사용자 개념 확대에 따른
사용자 개념 판단 기준 및
교섭방식에 대한 검토

박 귀 천

이화여자대학교 교수

노조법상 사용자 개념 확대에 따른 사용자 개념 판단 기준 및 교섭방식에 대한 검토

박귀천(이화여자대학교 법학전문대학원 교수)

I. 서론: 사용자 개념에 관한 개정 노조법 제2조 제2호의 의의와 과제

- 현행 노조법상 “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.”라고 규정하고 있음. 이는 엄밀히 말하면 사용자 개념의 구체적 내용에 관하여 규정하고 있다기 보다는 사용자를 세 종류의 부류로 나누어 규정하고 있는 것이라고 볼 수 있음. 따라서 오래전부터 “사업주”, “사업의 경영담당자”, “그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”라는 각각의 사용자 개념의 구체적 의미에 관해서는 판례와 학설 등을 통한 해석론에 맡겨져 왔음.
- 기존 학설: 오래전부터 학설은 근로자와 근로계약을 맺고 있는 사업주가 아닌 외부의 기업을 그 근로자가 소속한 노동조합에 대하여 단체교섭상의 사용자 또는 부당노동행위의 주체로서의 사용자로 보아야 할 경우가 있고 이는 노동관계의 구체적인 실태에 대응하여 사용자의 개념을 외부로 확대하려는 것이라고 함.¹⁾
 - 학설은 특히 단체교섭과 관련하여 단체교섭을 신청한 노동조합의 조합원에 대한 근로계약상의 사용자, 즉, 고용주가 아니더라도 고용주와 근접·유사한 지위에 있는 자에 대하여는 일정한 범위 안에서 단체교섭상의 당사자로 보아야 할 것이라는 견해가 지배적이었음.²⁾
- 기존 판례: 사용자 개념 확대에 관한 판례는 원청사업주의 하청노조에 대한 부당노동행위가 문제되었던 2010년 대법원 판결³⁾이 리딩케이스라고 할 수 있음. 교섭창구단일화제도가 시행되기 이전 하급법원의 판결과 가처분 결정 중에는 단체교섭상 사용자 개념 확대를 인정한 경우를 발견할 수 있음.⁴⁾ 교섭창구단일화제도가 시행된 이후 최근까지도 하청노조에 대한 원청사업주의 단체교섭의무를 인정한 중앙노동위원회 판정들⁵⁾에 대해 적법성을 인정한 고등법원과 행정법원 판결들이 내려졌음.⁶⁾ 또한, 이른바 기획폐업 등 하청에 대한 원청의 부당노동행위가 문제된 사

1) 임종률, 『노동법』 박영사, 2004, 32쪽.

2) 2000년대 초반 출간된 주요 노동법 교수들의 교과서에서는 모두 이와 같은 취지의 견해가 제시되었음. 임종률, 위의 책, 110쪽; 김형배, 『노동법』, 박영사, 2003, 758쪽 이하; 이병태, 『노동법』, 현암사, 2001, 225쪽 이하; 김유성, 『노동법 II』, 법문사, 2000, 316쪽 이하.

3) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업 사건).

4) 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결, 서울남부지방법원 2007. 12. 10.자 2007카합2731 결정, 대전지방법원 2011. 10. 6.자 2011카합782 결정.

5) 중앙노동위원회 2021. 6. 2. 판정 2021부노14(씨제이대한통운 사건), 중앙노동위원회 2022. 3. 24. 판정 중앙2021부노268((현대제철 사건), 중앙노동위원회 2022. 12. 20. 판정(한화오션 사건),

안에서 원청이 하청노조 및 근로자에 대해 노조법 제81조의 지배·개입 및 단체교섭 해태의 부당노동행위 주체로서의 사용자로 인정될 수 있다고 본 고등법원 판결이 대법원에서 확정된 경우도 있음.⁷⁾

- 2026. 3. 10.부터 시행되는 개정 노조법 제2조 제2호 후단은 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.”라고 규정하여 근로계약 체결 당사자가 아닌 자라 하더라도 일정한 경우에는 사용자로 간주된다는 규정을 신설함.
- 사용자 개념 규정의 변화로 인해 노조법 전반에 걸쳐 미치게 되는 영향, 기존 해석론의 변화 가능성, 효과 등에 대한 각 조항별 해석론과 정책적·입법적 대응이 필요함. 다만 이 글에서는 실질적 사용자 개념 판단 기준 및 교섭 방식과 관련된 내용을 중심으로 살펴봄.
 - 개정 노조법 제2조 제2호 후단에 추상적으로 규정되어 있는 사용자 개념의 구체적 판단 기준에 관하여 그간의 법원 판례 및 중노위 판정 등을 통해 제시된 내용 등을 고려한 해석론 필요
 - 교섭방식에 관한 해석(원청사업주가 노조법상 사용자로 인정되어 원청사업주와 하청노조 간의 교섭이 이루어지게 되는 경우, 현행 노조법상 교섭창구단일화 제도와와의 관계에 대한 해석) 및 법령 개정 필요성 등에 대한 검토 필요

II. 사용자 해당 여부에 관한 판단 기준

1. 관련 판례 검토

1) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결

(1) 판결 내용

- “지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할

6) 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결(씨제이대한통운 사건), 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결(현대제철 사건), 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658·2023구합56231 판결(한화오션 사건).

7) 서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결 및 대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결(삼성전자서비스 사건).

수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구 제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.”라고 판시함.

- 다만, 구체적 판단과 관련하여서는 세부적인 판단 기준 내지 판단요소는 제시하지 않고, 아래와 같이 인정된 사실관계들을 종합하여 원청을 사용자로 판단함.

① 원고 회사가 공정의 원활한 수행 및 품질관리 등을 위해서 사내 하청업체 소속 근로자들이 해야 할 작업 내용 전반에 관하여 직접 관리하고 있었고, 또 개별 도급계약을 통하여 작업 일시, 작업 시간, 작업 장소, 작업 내용 등에 관하여 실질적·구체적으로 결정하는 등 원고 회사가 작업시간과 작업 일정을 관리·통제하고 있기 때문에 근로자들이 노동조합의 총회나 대의원대회 등 회의를 개최하기 위하여 필요한 노조활동 시간 보장, 노조간부의 유급 노조활동시간 보장 등에 대하여 실질적인 결정권을 행사하게 되는 지위에 있는 점,

② 사내 하청업체는 위와 같은 작업 일시, 장소, 내용 등이 개별도급계약에 의해 확정되기 때문에 사실상 이미 확정되어 있는 업무에 어느 근로자를 종사시킬지 여부에 관해서만 결정하고 있던 것에 지나지 않았던 점

③ 사내 하청업체 소속 근로자는 원고 회사가 제공한 도구 및 자재를 사용하여 원고 회사의 사업장 내에서 작업함으로써 원고 회사가 계획한 작업 질서에 편입되고 원고 회사 직영근로자와 함께 선박건조업무에 종사하고 있었던 점

④ 작업의 진행방법, 작업시간 및 연장, 휴식, 야간근로 등에 관하여서도 위 근로자들이 실질적으로 원고 회사 공정관리자(직영반장이나 팀장)의 지휘·감독하에 놓여 있었던 점

(2) 시사점

□ 작업 내용, 작업 시간, 작업 장소 등에 관하여 원청이 관리·통제/하청업체의 결정 권한 정도/원청이 계획한 작업 질서에의 편입/원청근로자와 하청근로자가 함께 업무에 종사/작업 진행방법 및 근로시간에 관한 원청의 지휘·감독 등의 사실인정을 통해 원청의 사용자성 인정.

□ 구체적인 판단 요소들을 제시하지 않으면서 인정된 사실관계들을 종합하여 원청의 사용자성을 판단했다는 점은 다른 사건에서도 반드시 이 판결에서 문제된 사실관계와 같은 정도의 사정들이 모두 인정되어야만 사용자라고 보는 것은 아니라고 해야 할 것임. 물론 다른 사건에서 이 판결에서 인정된 사실관계와 같은 상황이 모두 충족된다면 원청의 사용자성이 인정될 가능성은 매우 높음.

2) 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결

(1) 판결 내용

□ 대구고등법원은 이 판결에서 건설일용노동자들의 노동조합에 대해 원청업체가 단체교섭의무를 부담하는 사용자로 인정함. “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 것”이라고 판시하면서 다음과 같은 점들을 판단의 근거로 제시함.

① 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

② 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”

(2) 시사점

□ 원청이 노무 제공의 모습, 작업 환경, 근무시간의 배정 등을 실질적으로 결정한다는 점을 근거로 제시.

□ 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치의무 등 법률상 원청의 책임이 인정되는 하청 근로자들의 근로조건에 대한 부분에 관해서는 원청의 단체교섭 당사자로서의 지위 인정할 수 있다고 하였다는 점에서 법률에서 원청의 의무와 책임으로 규정하고 있는 사항이 교섭의제가 되는 경우 법률에 규정이 있다는 점은 원청의 하청 노조에 대한 실질적·구체적 지배·결정을 인정하는 중요한 근거가 될 수 있음을 보여줌.

3) 서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결(대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결)

(1) 판결 내용

□ “노동조합법상 부당노동행위 관련 규정 내용과 취지 등에 비추어 보면, 노동조합법 제81조의 '사용자'에는 근로자와 직접 근로계약을 맺은 당사자뿐만 아니라, 근로자와 직접 근로계약을 맺지는 않았지만 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자라면 노동조합법상 부당노동행위의 주체로서 처벌의 대상이 되는 사용자에게 해당한다고 할 수 있다.”라고 함.

□ 이 사건에서는 하청근로자들이 원청에 대해 불법파견과 부당노동행위를 주장하였는데 불법파견은 부정한 반면 원청의 노조법 위반은 인정함.

(2) 시사점

□ 이 판결에서는 원청의 불법파견 해당 여부와 노조법상 사용자성 해당 여부를 구분하여 양자는 별개의 판단을 요하는 문제임을 확인함. 불법파견 해당 여부를 판단함에 있어서는 불법파견 판단기준에 대한 기존 판례와 마찬가지로 원청이 하청근로자들에 대해 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였는지 여부에 관하여 판단한 반면, 하청근로자에 대한 원청의 부당노동행위 주체로서의 사용자성, 즉, 노조법상 사용자성을 판단함에 있어서는 지휘·명령 여부에 대해 판단하지 아니함.⁸⁾

8) 김민기, “사내하청에 대한 노동법적 규율”, 서울대학교 박사학위논문, 2023, 269쪽. 한편, 이 판결에서 원청(삼성전자서비스)의 하청근로자에 대한 노조법상 사용자성 판단의 구체적 근거로 제시된 사실관계는 ① 업무위탁계약서에 삼성전자서비스는 협력업체에 필요시 위탁업무를 원활하게 수행하기 위한 시설 및 전산장비, 기타 공구를 임대하거나 사용하게 할 수 있다고 규정되어 있음. 이에 따라 삼성전자서비스는 수리업무 수행에 필요한 기본적인 시설과 장비 등을 협력업체에 무상으로 대여하거나 이존, 애니존, 케이존, G-ERP와 같은 전산시스템을 제공하였고, 협력업체 소속 수리기사들은 삼성전자서비스가 제공한 시설과 장비, 전산시스템을 사용하여 업무를 수행함. ② 삼성전자서비스는 업무위탁계약의 ‘위탁비 지급 기준’ 및 단가에 따라 산정한 위탁비를 협력업체에 지급하고, 위 수수료 기준 및 단가에는 협력업체 수리기사들에 대한 인건비와 사회보장 비용 등이 포함되어 있음. 한편 협력업체는 삼성전자서비스로부터 받은 위탁비의 범위 내에서 수리 실적에 따라 소속 수리기사들에게 임금을 지급하므로, 삼성전자서비스가 정한 위탁비 기준 및 단가는 협력업체 소속 수리기사들의 임금에도 간접적으로 영향을 미칠 수밖에 없었음. 서비스 업무 수행 시간(요일과 시간)은 업무위탁계약에 정해져 있고 그 조정이 필요한 경우 삼성전자서비스와 협의하여야 한다고 규정되어 있음. 이러한 협력업체의 서비스 업무 수행 시간은 삼성전자서비스의 서비스 정책에 따라 결정·변경된 것으로 보이고, 이에 따라 협력업체 소속 수리기사들의 기본적인 근무 요일과 시간도 결정됨. 협력업체는 소속 수리기사들의 능력 향상을 위해 자체교육 프로그램을 통해 지속적으로 교육을 실시하여야 하고, 삼성전자서비스가 인정한 수리 자격이 있는 수리기사에게 위탁업무 수행을 맡겨야 함. 이에 따라 수리기사들이 수리업무에 투입되기 위해서는 수리의 종류별로 필요한 교육을 이수하고 삼성전자서비스가 요구하는 일정한 자격을 갖추어야 함. ③ 업무위탁계약서에 따라 협력업체가 수행해야 할 위탁업무는 ‘위탁비 지급 기준’에서 정한 제품에 대한 수리업무로 정해져 있고, 협력업체는 삼성전자서비스의 사전 서면동의 없이는 제3자와 동일·유사한 계약을 체결할 수 없도록 규정하고 있으므로, 협력업체의 업무는 전적으로 삼성전자서비스와의 위탁업무계약에 의존하고 있음. 또한 삼성전자서비스와 협력업체 사이의 업무위탁계약은 1년 단위로 체결되고 계약 기간 중 계약해지 사유를 광범위하게 규정하고 있음. 삼성전자서비스는 계약 종료 후 재계약 체결을 거부하거나 계약을 해지하는 등으로 협력업체와의 계약을 일방적으로 종료시킬 수 있었고, 이 경우 삼성전자서비스와의 업무위탁계약에 전적으로 의존하

- ‘임금’에 관한 판단에서는 불법파견 여부를 판단할 때에는 하청이 독자적인 임금 체계를 갖추고 그에 따라 산정한 임금을 수리기사들에게 지급한 사정을 중시하였으나, 노조법상 사용자성 여부를 판단할 때에는 “협력업체는 피고인으로부터 받은 위탁비의 범위 내에서 수리 실적에 따라 소속 수리기사들에게 임금을 지급한다. 따라서 피고인이 정한 위탁비 기준 및 단가는 협력업체 소속 수리기사들의 임금에도 간접적으로 영향을 미칠 수밖에 없었다.”라고 판시하여 원청이 정한 위탁비 기준 및 단가가 협력업체 소속 수리기사들의 임금에 ‘간접적으로 영향’을 미칠 수밖에 없다는 사정을 실질적 지배·결정의 징표로 인정함.⁹⁾
- 하청업체가 자기 자본으로 설립 자본금을 마련하고, 그 소유의 자산 보유, 업무 수행에 필요한 일부 재료를 자체적으로 구입하여 사용하는 등 독자적인 실체를 가지고 있는 사정들이 인정되더라도 하청업체의 업무 및 사업 존속이 전적으로 원청과의 위탁업무계약에 의존하고 있다면, 원청의 하청근로자에 대한 실질적 지배력 내지 영향력이 미칠 수 있다고 판단. 즉, 하청의 기업으로서의 독립성은 원청의 노조법상 사용자성 판단에서 고려요소가 되지 아니함.¹⁰⁾

4) 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결

(1) 판결 내용

- 서울고등법원은 원청의 사용자성을 인정한 중앙노동위원회 재심 판정 및 1심 행정법원 판결의 입장을 유지하면서 “부당노동행위는 근로계약상의 위법행위가 아니라 집단적 노사관계법에 특유한 위법행위인바, 현실적인 근로계약의 당사자인가 여부로서 사용자 개념의 기준을 도출하여야 한다고 볼 수 없다. 노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부는 기본적으로 헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점에서 파악하여야 할 것인데, 단체교섭의 대상인 근로조건 등을 지배·결정하는 자와 단체교섭이 이루어지지 않는다면 사용자와 대등한 지위에서 집단적 교섭을 통해 근로조건 등을 결정·개선할 수 있도록 하는 단체교섭권이 실질적으로 기능하지 못하게 된다.”라고 하면서 “근로자에 대한 해석은 필연적으로 사용자에 대한 해석과 연결된다 할 것인데, 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지를 주요 판단요소로 고려하는 노동

는 협력업체 사장으로서의 그의 의사와 무관하게 사업을 포기할 수밖에 없었음. 삼성전자서비스는 협력업체에 대하여 계약의 유지·존속과 폐지 여부를 정함에 있어 우월한 지위에 있었고, 이를 이용하여 협력업체를 통하여 수리업무 처리 실적을 압박하고 수리기사 자격을 제한하는 등 협력업체의 구체적인 업무에 관여하기도 함(김민기, “사내하청에 대한 노동법적 규율”, 서울대학교 박사학위논문, 2023, 266쪽 이하 참조).

9) 김민기, “사내하청에 대한 노동법적 규율”, 서울대학교 박사학위논문, 2023, 269쪽.

10) 김민기, “사내하청에 대한 노동법적 규율”, 서울대학교 박사학위논문, 2023, 270쪽.

조합법상 근로자 개념의 해석에 조응하여(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두 12598, 12604 판결 등 참조) 노동조합법상 사용자 여부 또한 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지의 관점에서 파악하여야 한다고 봄이 자연스럽다.”라고 판시함.

□ 한편, 이 판결의 1심 판결인 서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결에서는 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지에 대해 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 설시함.¹¹⁾

□ 아울러 이 사건에서 중앙노동위원회, 서울행정법원, 서울고등법원은 모두 각 교섭의제별로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지 여부를 판단함.¹²⁾

(2) 시사점

□ 이 사건에서는 ① 원청과 하청의 관계, ② 하청근로자 업무가 상시적·필수적 업무인지, ③원청의 사업체계의 일부로 편입 및 그로 인해 원청이 하청 근로자의 근로조건을 지속적으로 지배하거나 결정하는지를 판단 요소로 제시함.

□ 중노위와 마찬가지로 각 교섭의제별로 사용자성 판단함을 확인.

5) 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결 및 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658·2023구합56231 판결

(1) 판결 내용

□ 2025년 7월 25일에 내려진 두 개의 행정법원 판결¹³⁾은 노조법 제81조 제3호 및

11) 이 사건의 중앙노동위원회 재심 판정에서는 “이 사건 대리점 택배기사의 노무가 이 사건 사용자의 사업 수행에 필수적이고 그 사업체계에 편입되어 있는지 여부, 이 사건 대리점 택배기사의 노동조건 등을 단체교섭에 의해 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것”이라고 밝힘(중앙노동위원회 2021. 6. 2. 판정 2021부노14).

12) 교섭의제: ① 서브터미널에서 배송상품 인수시간 단축, ② 서브터미널에서 집화상품 인도시간 단축, ③ 서브터미널 작업환경 개선(택배기사 1인당 1주차장 보장, 우천시 상품 보호 시설 설치), ④ 주5일제 실시, ⑤ 급지수수료 인상·개선, ⑥ 사고부책 개선.

제4호의 사용자라 함은 “근로자를 고용한 사업주로서의 권한 및 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”라고 실시했고, 그 주요 논거는 다음과 같음.

① 다면적 노무제공관계의 확산, 특히 대규모의 자본과 노동력의 투입이 요구되고 공정이 세분화 되어 있는 제조업, 건설업 분야에서 다면적 노무제공관계의 문제점(원청이 생산공정의 효율성, 인건비 절감, 고용 유연화 등의 이유로 사내하청을 활용하는 경우가 많고, 그에 따라 하청업체와 근로계약을 체결한 근로자에 대해서도 실질적인 작업지시나 감독은 원청의 관리자에 의해 이루어지며, 하청 소속 근로자들이 원청의 사업을 위한 제작 공정에서 필수적인 역할을 수행)

② 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리인바, 어떠한 사용자가 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자인지 여부는 기본적으로 단체교섭을 요구하는 근로자가 근로조건의 향상을 위하여 누구와 단체교섭을 할 수 있어야 하는지를 중심에 두고 판단하는 것이 합헌적 법률해석의 원칙에 부합된다는 점

③ ILO는 하청 근로자가 자신의 근로조건을 결정할 수 있는 원청에 대하여 단체교섭권을 가진다고 인정하고 있으며, 단체교섭의 상대방인 사용자에 해당하는지 여부에 있어 형식적 근로계약관계의 유무에 국한되지 않고 기능적·실질적인 해석을 하고 있다는 점

④ 지배·개입의 부당노동행위와 단체교섭 거부의 부당노동행위에 있어 사용자 개념을 동일하게 파악하는 것이 노동조합법 조문과 체계의 정합성에 부합된다는 점

□ 원청이 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는, 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함께 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행해지는 원청의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원청의 직·간접적 관여 정도, 원청과 사내하청업체의 관계 등을 종합적으로 고려하여야 한다고 판시함. 다만, 2022구합69230 판결과는 달리 2023구합55658·2023구합56231 판결에서는 이러한 판단 요소에 더하여 사내하청업체의 경제적 독립성도 판단 요소로 제시하였다는 점에서 차이가 있음.

□ 하청 근로자에 대한 원청의 사용자성을 인정한 중노위 판정, 행정법원, 서울고등

13) 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결 및 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658·2023구합56231 판결.

법원 마찬가지로 각 교섭의제별로 사용자성 판단.

□ 2022구합69230 판결에서 원청의 사용자성 인정의 근거로 제시된 인정 사실은 아래와 같음.¹⁴⁾

- 원청의 사내하청업체 근로자의 업무를 수행방식에 따르면 사내하청업체 근로자에게 내려지는 업무지시는 원청으로부터 직접 이루어지고, 사내하청업체는 업무의 내용이나 방식에 대하여 실질적인 결정 권한을 보유하고 있지 않은 것으로 보임.
 - 사내하청업체가 원청으로부터 수령하는 작업의뢰서에는 작업 상세 내역, 작업 대상과 유형, 수행 위치, 예정일 등이 기재되어 있고, 사내하청업체 근로자는 이를 바탕으로 정비 작업을 수행
 - 사내하청업체 근로자가 구체적으로 해야 하는 작업의 내용은 사내하청업체와 원청 사이에 체결된 도급계약에 의해 구체적으로 특정된 것이 아니라 MES(Manufacturing Execution System), 무전기, 유선전화, 카카오톡 등 메신저, 작업지시서 등을 통한 원고 회사 소속 근로자들의 지시에 의하여 구체적으로 특정되었고, 사내하청업체 소속 근로자들은 위 지시에 따라 해당 업무를 수행
- 원청은 사내하청업체의 인력 운용 효율성 제고를 위한 방안을 지속적으로 검토하였고, 사내하청업체 근로자의 구체적인 투입과 배치에 관한 사항을 결정하기도 하였음.
- 원청은 이 사건 사업장에서 사용되는 생산수단 일체를 소유하고 있음. 생산에 필수적인 대형 설비에 대한 관리처분 권한이 전혀 없는 사내하청업체가 이 사건 사업장에서 발생하는 노동안전 문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적임.
- 원청은 안전 기준에 관한 각종 지침 등을 제정하고 주기적인 안전평가를 실시하고 있는데, 원청이 제정한 안전 관련 지침은 사내하청업체 근로자에게도 동일하게 적용되고, 위반에 대한 제재 조치와 안전평가 등이 원청 소속 근로자와 사내하청업체 소속 근로자에 대하여 동일하게 이루어졌음.
- 원청이 이 사건 사업장의 설비, 작업내용, 작업방식, 작업일정 등 이 사건 사업장 내에서 근무하는 모든 근로자들의 안전과 관련한 요소를 지배·통제하고 있는 이상, 원청이 사내하청업체에 대한 안전 관련 지침을 마련하거나 그 이행을 감독하는 것이 관련 법령에 따른 도급인의 의무 이행이라는 측면을 가지고 있다고 하더라도 그러한 사정만으로 원고 회사의 실질적인 지배력이 부인될 수 없음.

14) 이 사건에서 하청노조는 원청에 대해 ① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환, ④ 자회사 채용 중단의 4가지 교섭의제에 대한 단체교섭을 요구하였는데 서울행정법원은 (원청)만이 이 사건 재심판정의 위법 여부를 다투며 그 취소를 구하고 있는 이 사건에 있어 산업안전보건 의제를 제외한 나머지 의제에 대한 중앙노동위원회 판단의 당부는 이 사건의 결론에는 영향을 주지 아니하는 점, 산업안전보건 의제를 제외한 나머지 의제에 대하여 원고 회사가 실질적 지배력을 행사하고 있는지 여부는 이 사건에서 주된 쟁점이 되지도 않은 점 등을 고려하여 산업안전보건 의제를 제외한 나머지 의제에 관하여는 별도로 판단하지 않음.

□ 2023구합55658·2023구합56231 판결에서 서울행정법원은 이 사건에서 전체가 하나의 생산라인인 것처럼 유기적으로 작동하고 있는데, 생산 공종에 있어 사내하청업체에 대한 높은 의존도에 비추어 사내하청업체들이 담당하는 각 수급업무 역시 원고 회사의 전체적인 제조 공정내에서 유기적으로 조직되고 통합된 일부로서 기능하고 있다고 보인다는 점, 사내하청업체 근로자들은 외형상 독립된 하청업체 소속 근로자임에도 불구하고, 수행 업무의 실질적 내용과 조직 내 배치에 따라 원고 회사의 사업 내 조직의 일원처럼 인식되고 있는 것으로 보인다는 점, 사내하청업체 근로자에 대하여 메신저, 이메일 등을 통한 업무 지시를 하기도 하였다는 점 등을 원청의 사용자성 인정의 근거로 제시함. 이 사건에서 하청노조는 원청에 대해 ① 성과급 지급, ② 학자금 지급, ③ 노동조합 활동 보장, ④ 노동안전, ⑤ 취업방해 금지'의 5가지 의제에 대한 단체교섭을 요구했는데, 서울행정법원은 근로조건과 관련된 ①, ②, ④ 의제에 대해서는 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으나, ③, ⑤ 의제에 대해서는 그러한 지위에 있다고 볼 수 없다고 판단했음. 원청의 사용자성 인정의 근거로 제시된 인정 사실은 아래와 같음.

- 제1, 2 의제(성과급 및 학자금 지급): 사용자성 인정

- 원청의 사내하청업체들은 원청이 정한 성과급 총액의 범위 내에서 각 업체별로 배정된 금액을 교부받고, 교부받은 금액을 소속 근로자들에게 성과급 명목으로 지급.
- 원청과 참가인 노동조합 원청 지회 사이의 종전 노사 합의 내용을 살펴보면, 사내하청 근로자들에 대한 성과급 등 처우에 관한 사항이 장기간에 걸쳐 노사 간 교섭 및 합의의 대상이 되어 왔음.
- 사내하청업체들은 원청으로부터 학자금 총액을 교부받은 후 이를 다시 소속 근로자들에게 근속 연수를 기준으로 학자금 명목으로 지급함.
- 원청은 사내하청업체들의 인력 현황, 작업 능률 등을 검토하고, 이에 기초하여 사내하청업체들에 대한 실질적인 관리를 해 온 것으로 보임.
- 학자금 지급이 장기간에 걸쳐 반복적으로 지속되어 사내하청업체 근로자의 급여 중 상당한 부분을 차지하게 되었음

- 제3 의제(노동조합 활동 보장): 사용자성 부정

- 하청업체들은 원청과 체결한 개별 임대차계약에 따라 사업장 내부에 일정한 사무공간을 확보하고 있으므로, 필요할 경우 해당 공간의 일부를 노동조합에 제공하거나, 임대차계약의 변경 또는 추가 계약을 통하여 추가적인 공간을 확보할 수도 있을 것으로 보임. 사업장 부지 전체를 관리·통제하는 원청의 승낙 여부가 문제된다고 하더라도, 이는 원청과 하청의 개별적인 합의나 별개의 임대차 계약을 통하여 해결할 문제임.
- 원청이 행사하는 '실질적 지배력'은 특정 사안에 대하여 개입하거나 특정 근로조건을 결정하는 것이지, 원청이 특정 영역에 있어 실질적 지배력을 행사하

고 있다고 하여 곧바로 하청노동조합의 조직 운영 전반에 대하여 사용자의 지위에서 포괄적으로 지배력을 행사하고 있다고 볼 수는 없음. 특히 노동조합 사무실의 설치나 사업장 내 출입은 노동조합의 조직적 독립성과 운영 자율성을 전제로 하여 기본적으로 하청업체와의 교섭 및 협의를 통해 해결되어야 할 사항임.

- 제4 의제(노동안전): 사용자성 인정

- 사내하청업체 소속 근로자들은 이 사건 사업장 내에서 작업을 수행함에 있어 원청이 정한 안전관리 절차 및 기준을 준수해야 함.
- 원청은 이 사건 사업장에 근무하는 인원 전체에 대하여 적용되는 안전 관련 규정 외에도, '협력회사 안전보건 관리 규칙', '협력회사 정기안전보건협의회 운영규칙' 등 사내하청업체 및 그 소속 근로자의 안전과 보건에 관한 사항을 독립적으로 규율하는 별도의 내부 규정을 직접 제정하여 적용함.
- 이 사건 사업장 내에서 안전사고가 발생하면 해당 사고는 원청의 안전담당팀과 참가인 조합 원청 지회 소속 노동안전팀에 동시에 공유되며, 이후 양측은 사고 현장에 직접 출동하여 사고 발생 경위 등을 조사하고, 사고 원인 분석(RCA, Root Cause Analysis) 및 재발방지 대책 수립 과정을 공동으로 수행함.

- 제5 의제('취업 방해 행위 금지', '블랙리스트 작성 금지': 사용자성 부정

- 취업 방해 행위, 블랙리스트 작성은 "누구든지 근로자의 취업을 방해할 목적으로 비밀 기호 또는 명부를 작성·사용하거나 통신을 하여서는 아니 된다"고 규정하고 있는 근로기준법 제40조에 의하여 명시적으로 금지되는 행위에 해당함. 위 근로기준법 규정은 수범자의 범위를 한정하지 않고 모든 사람에 대하여 적용되므로, 그 준수 의무는 근로조건에 대한 실질적 지배력 여부, 단체협약체결 여부와는 무관하게 부과됨.

(2) 시사점

□ 기존에 하청 근로자에 대한 원청의 단체교섭 의무를 인정했던 판정 및 판결들에서 제시되었던 판단 요소들에 더하여 하청근로자들의 업무가 원청 사업에서 차지하는 비중, 하청 근로자의 근무 방식과 이에 대한 원청의 직·간접적 관여 정도, 하청의 경제적 독립성을 판단 요소로 제시함.

□ 특히 같은 날 내려진 두 개의 판결 중 2023구합55658·2023구합56231 판결에서만 “하청의 경제적 독립성”을 언급하였다는 특징이 있음. 이 판결에 따르면 문제된 사내하청업체는 “중앙노동위원회의 현장조사에서 사내하청 협력사는 ① 수급업무 수행의 핵심적인 장비들을 원청으로부터 사용대차 형식으로 제공받고, 원청이 당해 장비들에 대한 유지·보수·교체 등을 담당하며, ② 통상 소액의 임료를 지급하고 원청으로부터 임차한 사무실에 5명 내외의 사무직 근로자들이 근무하고 있고,

③ 거의 모든 사내하청 협력사들은 다른 도급인과 별건의 도급계약을 체결하지 않고 원청의 선박 건조에 관한 수급 업무만을 수행하는 것으로 나타났는바, 원고 회사와 도급계약을 체결한 사내하청업체들(특히 참가인 조합에 소속된 직접 생산 공정에 관여하는 사내하청업체)은 대부분 규모의 영세성, 조선업종의 특수성 등으로 인하여 원고 회사와 전속적인 거래관계에 있었고, 경제적으로도 사실상 종속되어 있었던 것으로 보인다.”고 함. 이는 이 사건에서 문제된 사내하청이 사실상 원청으로부터의 경제적 독립성이 없다는 점을 지적함으로써 원청이 사내하청 근로자들의 근로조건에 대해 실질적 지배력을 가진다는 점을 보다 적극적으로 뒷받침할 수 있는 하나의 징표로 제시하고자 한 것으로 보임.

6) 서울남부지방법원 2007. 12. 10.자 2007카합2731 결정

(1) 결정 내용

- 피신청인들(피신청인들은 신청인과 사이에 단말기 유지보수 위임도급계약을 체결한 협력업체인 주식회사 K, 주식회사 L 등에 소속된 근로자들) 등의 이 사건 건물 등에의 출입금지를 구하는 신청 부분에 대하여 피신청인들은, 신청인이 협력업체 근로자들의 근로조건을 결정함에 있어 실질적 지배력과 영향력을 가진 자로서 노조법상 단체교섭의무를 부담하는 지위에 있으므로, 적어도 피신청인들이 신청인과 사이에 단체교섭을 하거나 이를 요구·촉구하고자 하는 목적으로 출입하는 것은 허용되어야 한다고 주장함.
- 서울남부지법은 “노조법 제81조 제3호에서는 사용자가 노동조합의 대표자 등과의 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있는바, 단체교섭에서의 사용자는 일반적으로 근로계약상의 사용자를 말하는 것이지만 위 조항이 단결권의 침해에 해당하는 일정한 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복할 것을 목적으로 하고 있는 점을 감안하면, 근로계약상 사용자 이외의 사업주도 근로계약상의 사용자와 직접 근로계약관계를 맺고 있는 근로자를 자기의 업무에 종사시키고, 그 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 부분적이기는 하더라도 근로계약상의 사용자와 같이 볼 수 있을 정도로 현실적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그 한도 내에서 위 조항에서 정하는 '사용자'에 해당한다고 할 것이다.”라고 판시.
- 이 결정에서 판단의 근거로 제시된 주요 사실은 다음과 같음.
 - 신청인(원청)은 고객(증권사)으로부터 전산망 유지보수 요구를 접수받으면, 피신청인들은 협력업체 근로자들에게 이를 처리할 것을 '업무협조' 방식으로 요청하면서 그 작업 시각 및 내용을 정하여 통보하였고, 이 경우 그 작업시간을 야간

또는 휴일로 정하는 경우도 있었음.

- 신청인은 출장소 별로 업무량과 소속인원을 파악한 후 협력업체 근로자들에 대하여도 근무지를 이동시키거나, 담당고객 및 사이트를 지정·관리하도록 지침을 세운 바 있음.
- 신청인은 연휴 및 당번근무조를 편성함에 있어서 협력업체의 근로자들을 포함시켜 왔으며, 당번근무를 마친 협력업체 근로자들은 내부전산망을 통하여 신청인의 팀장, 본부장, 전무이사에게 당번근무결과를 보고함.
- 협력업체의 근로자들은 신청인의 사옥 등에서 근무하고 있으며, 신청인으로부터 그 작업에 필요한 일체의 드라이버 등 공구와 케이블 등의 자재, 컴퓨터와 사무비품, 사무공간 등을 제공받음.
- 신청인은 협력업체 근로자들의 서열이 없어 조직관리에 애로가 있다는 사유 등을 들어 협력업체 근로자들에 대하여도 신청인의 네트워크사업부 자체 지침에 의하여 사원, 대리, 과장 3단계의 직급 체계를 운영함과 아울러 일정 요건을 갖춘 경우에는 신청인 회사의 출장소 '출장소장'직에도 임명하기로 결정하고, 이에 따라 협력업체 근로자들에 대하여 신청인 네트워크사업부 명의로 출장소장, 과장, 대리의 직급을 발령함.
- 매년 협력업체의 직원들에 대한 평가를 실시하여 그 용역단가 등 승급 여부를 직접 결정함.
- 신청인이 협력업체 근로자들에 대하여 그 작업 내용·시간을 구체적으로 지정하고, 공구, 자재, 사무용품 등을 지급하여 왔으며, 피신청인들은 이 사건 건물 등을 비롯하여 신청인의 사옥의 식당, 주차장 등 부대시설을 사용함.
- 노동부는 신청인과 협력업체와의 사이의 위임도급계약은 불법파견근로관계에 해당한다고 판단함.

(2) 시사점

- 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 부분적으로라도 사용자성 인정 가능하다는 점 확인
- 다만, 이 사건의 경우 원청이 하청근로자들의 근로조건을 직접 결정하고 인사관리, 업무 지시 등을 구체적으로 했다는 점, 특히 노동부가 원청과 하청간에 체결된 도급계약을 불법파견근로관계로 인정했다는 점 등을 통해 원청의 노조법상 사용자성을 용이하게 인정할 수 있는 사건이었다고 볼 수 있음.

7) 대전지방법원 2011. 10. 6.자 2011카합782 결정

(1) 결정 내용

□ 채권자(하청노조)는 공공 및 사회서비스 업종에 종사하는 근로자들을 조직대상으로 하여 설립된 전국단위 산업별 노동조합이고, 채무자(원청)는 아태산업개발 주식회사와 청소 및 시설관리 도급계약을 체결하였는데, 아태산업개발과 근로계약을 체결한 청소용역 근로자들이 채무자 사업장에서 근무하고 있고 그 중 일부가 채권자에 가입하여 채권자 대전지역일반지부 수자원공사지회로 편성되었음. 채권자는 2011. 3. 28.부터 수차례에 걸쳐 채무자에 대하여 단체교섭을 요구하여 왔으나, 채무자는 이에 응하지 아니함.

□ “단체교섭의 당사자로서의 사용자로 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정하지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니라고 하더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으면 단체교섭의 당사자로서의 사용자에 해당한다고 볼 것이다.”라고 설시. 판단 근거로 인정된 사실관계는 다음과 같음.

- 채무자가 아태산업개발과 청소 및 시설관리 도급계약을 체결하면서 약정한 시설관리 및 청소용역 계약특수조건에 명시된 내용에 따르면 ① 채무자는 용역에 관한 제반사항을 감독하고 관리하며 본 용역전반에 대해 포괄적으로 지시할 수 있는 권한을 가진 감독원을 지정할 수 있고, 감독원은 용역 업무전반에 대하여 점검 평가를 할 수 있으며, 평가결과에 따라 시정지시, 상벌 요구 등 필요한 조치를 취할 수 있음. ② 채무자는 아태산업개발의 종업원에 대한 인원배치에 조정이 필요하다고 인정될 때에는 아태산업개발에게 배치조정을 요구할 수 있으며 아태산업개발은 상당한 이유가 없는 한 이에 응하여야 하고, 아태산업개발의 종업원 중 부적격 또는 부적당하다고 인정되는 자가 있을 경우 아태산업개발에게 그 사유를 통보하고 교체 등 조치를 요구할 수 있으며 아태산업개발은 지체 없이 이에 응하여야 함. ③ 아태산업개발은 용역원의 휴가시작 2일전 사유, 기간 등을 기재한 소정 양식을 감독원에게 제출하여야 하며, 각 분야별로 용역업무 수행에 지장이 발생할 수 있다고 감독원이 판단 시 휴가자 수를 제한할 수 있고, 채무자는 아태산업개발과 협의하여 정원 및 근무인원을 가감조정 할 수 있음. ④ 폐지 등 재활용품은 분리수거하여 채무자가 지정하는 장소에 별도 보관하고 채무자의 지시에 따라 처리하여야 하고, 발생 수익금은 채무자의 자산으로 귀속되며, 채무자가 필요하다고 판단할 경우 아태산업개발의 용역업무수행 성과에 따른 용역원의 포상비, 복리후생비로 집행할 수 있고, 아태산업개발이 계약이행을 위하여 건물 내에서 사용하는 사무실, 탈의실, 창고, 전력 및 용수 등은 채무자가 제공함. ⑤ 채무자는 아태산업개발에게 회사 외부지역의 물품운반, 행사지원 등을 위해 작업을 지시할 수 있고, 이때 공사의 평사원에 준하여 실비의 여비를 채무자가 사후 아태산업개발에게 정산 지급하되 필요시 아태산업개발의 종업원에게 직접

지급할 수 있음.

- 실제로도 채무자는 감독원을 통해 채무자 사업장에서 근무하는 아태산업개발 소속 근로자들의 업무수행상태를 점검하고 있고, 채무자의 직원이 배석한 가운데 청소용역원이 폐지 및 고철을 매각하여 그 매각대금을 사용하는 것에 관한 논의를 하였으며, 아태산업개발과 그 소속 근로자들 사이의 근로조건 등에 관한 충남 지방노동위원회 조정사건에 참고인으로 참석하여 협의를 하기도 하였고, 아태산업개발에게 청소용역원의 감축을 요청하기도 하였으며, 아태산업개발에 대한 작업요청서 등을 통하여 아태산업개발 소속 근로자들의 작업 일시, 작업 시간, 작업 장소, 작업 내용에 등에 관하여 실질적·구체적인 결정을 하였고, 아태산업개발 소속 근로자들을 위한 지하휴게시설에 TV케이블 및 전화케이블, 개인옷장, 냉장고 등을 설치하여 주기도 하였음.
 - “위와 같이 채무자가 감독원을 통해 채무자 사업장에 근무하는 아태산업개발 소속 근로자들에 대하여 구체적인 업무지시 및 업무감독을 하고 있고, 위 근로자들의 근로조건을 실질적으로 결정하고 있는 점 등을 고려하면, 채무자는 위 아태산업개발 소속 근로자들에 대하여 적어도 폐지처분, 휴게공간 개선, 노동조합 사무실 제공, 연장근로 조정, 업무범위 조정에 관하여는 아태산업개발의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 봄이 상당하므로, 채무자는 ... 채권자와 사이에 단체교섭의무를 부담한다 할 것”이라고 설시함.
 - 다만, 채무자가 단체교섭의 당사자로서의 사용자에게 해당한다고 하더라도 직접고용 관계가 없는 아태산업개발 소속 근로자들에 대한 관계에서 임금, 정년 등의 직접 고용과 관련된 사항은 단체교섭의무의 대상이 되지 않는다고 봄이 상당하다고 판단함.
- (2) 시사점
- 교섭의제별로 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지 여부를 판단.
 - 용역계약서에서 용역 전반에 대한 원청의 지시 권한과 용역업체 근로자에 대한 인사관리, 업무감독 등에 관한 구체적인 내용들을 명시하고 있을뿐 아니라 실제로도 원청이 용역업체 근로자에 대한 업무내용, 근로시간 및 장소 등을 정하고 근로조건에 관여했다는 점 등을 통해 노조법상 사용자성이 인정됨.
 - 가처분 사건이기는 하지만 임금과 정년 등 직접 고용과 관련된 사항은 원청의 단

체교섭의무 대상으로 보지 아니함.

2. 개정 노조법상 사용자성 판단의 원칙과 기준

□ 위에서 살펴본 판례에서 제시된 내용을 중심으로 노조법 제2조 제2호 후단의 사용자성 판단을 위해 고려해야 할 판단 기준 내지 판단 요소들에 대해 검토하며 발제자의 의견을 제시하고자 함.

1) 판단의 기본원칙: 헌법상 노동3권 보장의 관점(헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점, 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지의 관점, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부)

□ 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리임.¹⁵⁾ 우리나라 헌법학에서 노동3권은 법률상 규정이 없더라도 그 성질상 사인(私人) 간에도 직접 적용되는 권리라고 보는 학설이 지배적이고,¹⁶⁾ 노동3권의 직접적 효력을 인정하는 견해에 따르면, 노동3권은 단체협약 체결을 둘러싼 사용자와 근로자 사이의 관계를 그 규율대상으로 하는 것으로서 양자간의 법률 관계가 사법(私法)적인 성격임이 명백하므로 직접적 효력을 가진다고 인정해야 함.¹⁷⁾ 노동3권은 원래부터 태생적으로 사인과 사인 간의 행위를 전제로 한 것이고 사용자나 그 밖의 사인이 근로자의 단결활동을 방해하거나 억압하도록 방치하면 무의미하게 되는 성질의 기본권이므로 사인 간의 관계에 대하여도 직접 효력을 미친다고 보아야 한다는 입장에서 노동3권의 대사인적 효력은 직접적 효력이 인정됨.

□ 노조법과 같은 법률이 없다 하더라도 사인(私人) 간에 직접적 효력을 갖는 노동3권의 의의가 사용자성 판단의 기본 원칙이 되어야 함. 서울고법이 실시한 바와 같이 “헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점”과 “노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지의 관점”이 노조법상 사용자성 판단의 출발점이 되어야 함.

□ 2025. 7. 25. 내려진 서울행정법원 판결들에서 제시된 “사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이

15) 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결.

16) 김철수, 『헌법학개론』, 박영사, 1992, 274쪽, 김선택, “사법질서에 있어서의 기본권 효력”, 『고려법학』 제39권 제39호, 2002, 170쪽, 장영수, 『헌법학』, 홍문사, 2021, 503쪽, 전광석, 『한국헌법론』, 집현재, 2018, 962쪽 등. 각 학자들의 견해에 관한 보다 상세한 내용은 심현우, 『기본권 대사인적 효력에 대한 직접효력설의 적정성 검토』, 고려대학교 석사학위 논문, 2022, 83~84쪽 참조.

17) 김선택, 위의 글, 170쪽, 장영수, 위의 글, 503쪽, 전광석, 위의 글, 962쪽.

있는지 여부”라는 판단 기준 역시 헌법상 노동3권 보장의 관점에서 도출되는 기준이라고 볼 수 있음.

2) 하청근로자의 근로조건에 대한 원청의 관여, 지배·결정

- 노조법 제2조 제2호 후단의 사용자 개념은 근로조건에 대한 지배 및 결정을 하는 경우에 성립되는 개념이므로 원청이 하청 근로자의 근로조건에 어느 정도 관여, 개입, 지배, 결정하는지가 주된 판단 기준이 될 수밖에 없음.
- 원청이 직접적으로 하청근로자 근로조건을 결정하는 경우뿐 아니라 도급계약서, 과업지시서, 업무매뉴얼 등을 통해 지배·결정하는 경우도 포함됨.
- 지배의 개념에 대해 박제성 박사는 ‘사전적(事前的) 행위 제어’와 ‘자의적 개입 권능’이 결합된 것으로, 타인의 행위에 대해서 구체적이거나 직접적인 지시를 매개하지 않고서도 의도하는 행위를 강제할 수 있고, 의도에서 벗어나는 경우에는 언제든지 개입하고 수정하고 제재할 수 있는 권한이 유보되어 있을 때를 의미하며, 예컨대, 원청이 목표를 사전에 설정하고 그 성과 여부를 평가해서 재계약 여부를 결정하거나, 제3자를 통해 노동과정을 제어하면서 필요한 경우 제3자를 교체하는 방식으로 원하는 조직 관리를 실현하거나, 원청의 이익 실현에 최적화된 구조를 만들어 놓음으로써 그 구조 안에 들어오는 자는 자신의 의지와 상관없이 구조적으로 원청의 이익에 복무되도록 하는 것 등이라고 설명함. 이러한 지배는 직접적일 수도 있고 간접적·유보적일 수도 있는데 간접적 지배가 사내하청에 좀 더 잘 대응할 것이라고 함.¹⁸⁾

3) 파견근로관계 판단 기준과 노조법상 사용자성 판단 기준의 관계 및 구분(하청 근로자들의 노무가 원청의 사업수행에서 상시적·필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지 여부/원청의 하청근로자들에 대한 지휘·명령)

- 법원이 제시한 판단기준 중 ‘하청근로자들의 노무가 원청의 사업수행에서 상시적·필수적인지’, ‘원청의 사업체계에의 편입되어 있는지’라는 기준은 원청과 하청근로자 간의 파견근로관계 해당 여부가 문제된 사건, 즉, 근로자파견과 도급의 구분이 문제된 사건에서 제시된 판단기준이기도 함.
 - 2015. 2. 26. 대법원 판결¹⁹⁾에서 제시된 근로자파견 판단기준은 ① 근로자파견에 해당하는지는 당사자가 붙인 계약의 명칭이나 형식에 구애될 것이 아니라, ②

18) 박제성, “사내하청의 담론과 해석”, 『노동법연구』 제40호, 서울대학교 노동법연구회, 2016, 127쪽.

19) 대법원 2017. 1. 25. 선고 2014다211619 판결, 대법원 2016. 7. 22. 선고 2014다222794 판결, 대법원 2018. 12. 13. 선고 2016다240406 판결, 광주고등법원 2015. 4. 24. 선고 2012나4823 판결 등 다수

제3자(원청업체)가 당해 근로자(하청 근로자)에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지, ③ 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지, ④ 원고용주(하청업체)가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지, ⑤ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지, ⑥ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등임.

□ 불법파견 해당 여부가 문제된 사건에서 파견과 도급의 구분 기준 중 하나로 제시되었던 “당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지”에서 언급된 사업에의 “편입”이라는 개념은 우리나라 현행법에서 규정하고 있는 개념은 아니지만 독일 근로자파견법(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz)에 규정되어 있는 개념임.

- 독일 근로자파견법은 근로자파견의 개념에 대해 “근로자가 사용사업주의 노동조직에 편입되어 사용사업주의 지시에 따르는 경우”에 근로자는 근로하기 위해 파견된 것이라고 규정하고 있음(독일 근로자파견법 제1조 제1항 2문). 이 규정은 2017년 개정법에서 신설된 것으로 연방노동법원이 오랫동안 파견과 도급의 구별 기준으로서 제시하였던 ‘사용사업주 조직에의 편입(Eingliederung)’ 및 ‘사용사업주의 지시(Weisungen)’라는 두 개념을 사용하여 규정한 것임.²⁰⁾
- 반면 우리의 현행 근로자파견법상 근로자파견 개념은 “사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것”이라고 하여 독일과 같이 ‘사업에의 편입’이라는 개념을 명시하고 있지 않음에도 불구하고 우리 대법원이 이를 근로자파견의 판단기준 중 하나로 채택했음.
- 독일 연방노동법원 판례에 따르면 하청의 근로자가 원청의 사업 내에서 원청이 직접 고용한 근로자들과 혼재되어서 작업을 하거나 원청의 사업 내의 직접고용 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 일하는 경우에는 하청의 근로자가 원청의 사업조직에 편입되었다고 인정될 가능성이 높음.²¹⁾ 근로자가 종전까지 원청의 직접고용근로자에 의해 처리되던 업무를 수행하는 경우²²⁾에도 도급인의 사업조직에 편입되었다는 정황으로 인정될 수 있다고 함. 또한 연방노동법원은 하청의 근로자가 휴가, 근로시간, 산업안전 등의 보호를 원청이 아닌 하청으로부터 보장 받는다고 하여 그로 인해 원청 사업에의 완전한 편입이 부정되는 것도 아니라고

20) BAG 18.1.2012 - 7 AZR 723/23 등 다수.

21) BAG 30.1.1991 - 7 AZR 497/89.

22) BAG 30.1.1991 - 7 AZR 497/89.

함.²³⁾ ‘사업에의 편입’이라는 개념은 원칙적으로 하청 근로자에 의해 제공되는 노무가 원청의 사업에서 차지하는 중요성의 정도, 원청 사업내의 다른 노무와의 관련성의 정도를 통해 판단되어야 하는 것이라고 보아야 할 것임.²⁴⁾

□ 한편, 법원이 제시한 노조법상 사용자성 판단기준 중 ‘하청근로자들의 노무가 원청의 사업수행에서 상시적·필수적인지’ 역시 근로자파견근로관계 판단에서 제시되는 판단 요소중 하나임.

- 불법파견이 인정되었던 사건에서 대법원은 “사내협력업체 소속 근로자들이 담당한 엔진조립 업무는 피고(원청)의 필수적이고 상시적인 업무이며 피고가 정한 생산계획 등에 따라 일일작업량이 실질적으로 정하여져 있으므로 이 사건 사내협력업체가 이를 무시한 채 자체적으로 생산계획을 조절하는 것은 현실적으로 불가능해 보이고, 전체적으로 보아 피고가 계획한 전체 엔진생산 일정 등에 연동하여 작업이 진행되지 않을 수 없다.”라고 판시함.²⁵⁾

□ 요컨대 법원은 원청의 직접고용의무가 인정될 수 있는 근로자파견관계 판단에서 사용하는 일부 판단 기준을 노조법상 실질적 사용자성 판단에서 차용하고 있는바, 양자의 관계와 구분에 대해 유의할 필요가 있음. 원청과 하청근로자간의 관계가 불법파견관계로 인정된다면 직접고용의무가 있는 사용자, 즉, 개별적 노동관계에서의 사용자가 될 수 있으므로 노조법상 사용자성 해당 여부는 더 살펴볼 필요도 없이 인정됨.

- 원청과 하청 근로자 간의 집단적 노동관계에서 문제되는 ‘실질적 지배·결정’이라는 기준은 그간 법원이 원청과 하청 근로자 간의 개별적 노동관계 사건에서 제시해 온 원청의 하청 근로자에 대한 상당한 지휘·명령 등의 판단 요소와는 구별되는 개념임을 유의해야 함. 근로자파견법상 직접고용의무가 있는 원청으로 인정되지 못한다 하더라도 노조법상 사용자로는 인정될 수 있음을 의미함. 이는 마치 노동조합법상 근로자라고 하여 반드시 근로기준법상 근로자로 인정되는 것은 아닌 것처럼 노조법상 사용자로서 하청 근로자에 대해 노조법상 의무를 부담하는 지위에 있다고 하여 근로기준법, 근로자파견법 등에서 문제되는 개별적 노동관계에서의 사용자라고 단정할 수는 없음을 의미함.

□ 위에서 살펴본 서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결(대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결)에서는 불법파견 해당 여부와 노조법상 사용자성 해당 여부가 모두 문제되었는데 불법파견 해당 여부를 판단함에 있어서는 원청이 하청 근로자들에 대해 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하

23) BAG 30.1.1991 - 7 AZR 497/89.

24) 박귀천, “근로자파견성” 판단 기준 재정립의 모색 - 판례에 대한 분석을 중심으로, 『노동법포럼』 제 27호, 노동법이론실무학회, 2019, 62~63쪽.

25) 대법원 2021. 7. 8. 선고 2018다243935, 2018다243942(병합) 판결.

는 등 상당한 지휘·명령을 하였는지 여부에 관하여 판단한 반면, 하청근로자에 대한 원청의 부당노동행위 주체로서의 사용자성, 즉, 노조법상 사용자성을 판단함에 있어서는 지휘·명령 여부에 대해 판단하지 아니하였다는 점은 양자는 일부 관련성은 있지만 구분되는 법리의 문제라는 점을 보여줌.

- 다만, 원청의 하청근로자에 대한 업무상 지시, 지휘·명령이 있었다는 사실을 원청의 노조법상 사용자성 인정의 하나의 판단 근거로 제시한 판결들도 있음. 이는 어떻게 보아야 하는가?
- 원청이 하청근로자에 대해 업무상 지휘·명령을 하였다는 사실이 인정된다면 원청의 하청근로자에 대한 노조법상 사용자성이 인정될 가능성이 높아지겠지만 그러한 사실이 없다고 하여 사용자성이 부정된다고 보아서는 안 될 것임. 즉, 원청의 하청근로자에 대해 업무상 지휘·명령이 없다고 하여 노조법상 사용자성을 부정하여서는 안 됨.

4) 법률상 원청의 의무가 인정되는 사항

- 법원은 산업안전보건, 임금에 대한 연대책임 등과 같이 법률상 원청의 의무로 규정되어 있는 사항이라도 원청과 하청노조 간의 단체교섭사항이 될 수 있다는 점을 인정하는 입장을 보임.
- 더 나아가 법률상 원청의 의무로 규정되어 있는 사항에 대해서는 원청이 단체교섭 당사자로서의 지위에 있다고 볼 수도 있음.

5) 하청업체의 경제적 독립성

- 2023구합55658·2023구합56231 판결에서는 하청업체의 원청으로부터의 경제적 독립성이 판단 기준으로 제시됨. 다만, 이 판결에서는 하청업체가 원청에 경제적으로 종속되어 있다는 점이 원청의 사용자성을 인정하는 하나의 근거가 되었음.
- 이 기준은 불법파견 해당 여부가 문제된 사안에서 대법원이 제시한 판단 기준인 “(하청이) 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지”를 떠오르게 함. 대법원은 “비록 하청이 근로자들과의 고용계약에 따른 각종 인사처리를 행하고 독자적인 조직체계를 가지는 등 회사의 실체 내지 사업경영상 독립성을 갖추고 있다고 하더라도 이는 원청과 하청 근로자들 사이에 직접 고용관계를 인정할 수 없는 근거가 될 뿐 근로자파견인지 도급인지 여부를 판가름하는 기준은 될 수 없다”고 판시한 원심 판결을 지지하면서 결론적으로는 근로자파견을 인정한바 있음.²⁶⁾ 요컨대 요컨대, 하청의 독립적 실체가 인정된다 하

26) 대법원이 원심의 입장을 지지하면서 심리불속행 판결을 내린 사건(대법원 2016. 6. 23. 선고 2016다

더라도 이 때문에 근로자파견관계가 부정되는 것은 아닌 것처럼 하청의 독립성이 노조법상 사용자성을 부정하는 판단기준으로 사용될 수는 없음.

6) 교섭의제별 사용자성 판단

- 법원은 노조법상 사용자성 판단의 기준을 실시한 후 해당 사건에서 문제된 교섭의 제별로 판단하고 있음.
- 노조가 사용자에게 대해 교섭을 요구할 때 처음에는 구체적인 교섭의제를 특정하지 않은 채 교섭 요구를 하더라도 결국 구체적 교섭의제별로 의무적 교섭 사항에 해당되는지 여부를 판단하게 될 것임. 하청에 대한 원청 사용자성은 근로조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 그 범위에 있어서 사용자가 되는 것이기 때문에 문제되는 근로조건별로 사용자로서의 의무를 부담해야 하는지 아닌지를 판단할 수밖에 없을 것임.
- 이러한 판단구조는 하청노조 입장에서는 일단 최소한 하나의 교섭의제를 통해 원청 사용자를 교섭의 장으로 나오도록 할 수 있다는 장점이 있는 반면, 교섭의제별로 사용자성에 대한 신속한 판단이 이루어져야 실익이 있다는 어려움도 있음. 실무적으로는 결국 교섭의제별 사용자성이 얼마만큼 충분히 증명될 수 있는가의 문제가 될 것임. 현실적으로는 원청의 교섭거부 사건이 1차적으로 노동위원회에서 다루어질 가능성이 매우 높다는 점을 고려할 때 노동위원회의 적극적인 직권조사를 통한 증명이 이루어질 수 있도록 하는 방안이 필요할 것임.

III. 교섭 방식

1. 원하청 교섭 시 교섭창구단일화 절차 적용 여부

1) 교섭창구단일화 절차가 적용되는 “하나의 사업 또는 사업장”

- 교섭창구 단일화 절차에 대해 규정하고 있는 현행 노조법 제29조의2 제1항은 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.”라고 규정하고 있고, 제2항은 “다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.”라고 규정함.

13741 판결, 원심: 서울고등법원 2016. 1. 15. 선고 2015나2661 판결).

- 현행법상 교섭창구단일화 절차는 개정 노조법과 같이 원하청 간의 교섭을 고려하지 않은 상황에서 만들어진 절차이므로 원청사용자와 하청노조간의 교섭이 이루어지게 되는 경우 원하청 교섭에 대한 고려가 없었던 상황에서 만들어진 교섭창구단일화 절차는 개정 노조법 하에서의 원하청 교섭에 대해서는 적용되지 않는다고 보는 해석도 가능할 수 있음.
- 반면, 교섭창구단일화 절차가 필요하다고 보게 된다면 노조법 제29조의2에서 말하는 “하나의 사업 또는 사업장”이 원청사업과 하청사업을 합하여 하나의 사업으로 볼 것인지, 원청사업과 하청사업을 각각의 사업으로 볼 것인지 달라질 수 있다고 생각됨.
- 전자로 보는 경우에는 원칙적으로 원청노조와 하청노조 간에 교섭창구단일화 절차가 진행되어야 하고 후자의 경우에는 하청사업 내의 노조들 간에 교섭창구단일화 절차를 진행하면 될 뿐 원청노조와 교섭창구단일화 절차를 진행할 필요는 없다는 해석이 가능할 수 있음.
- “하나의 사업 또는 사업장에서 ... 노동조합이 2개 이상인 경우”에 교섭창구단일화 절차가 적용되도록 규정하고 있는 노조법의 문언해석에서 출발한다면 노동조합의 관점에서 하나의 사업(장) 내에 2개 이상의 노동조합이 있는가라는 점이 문제됨. 이 때의 사업은 교섭 상대방인 사용자의 사업을 의미하는 것이라는 해석도 가능하겠지만 노조법 제29조의 3 제1항에서는 “제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.”라고 규정하고 있고, 교섭창구단일화 제도는 사용자가 아니라 교섭단위인 “사업 또는 사업장”을 대상으로 적용된다고 해석될 수 있음.²⁷⁾
- 이와 같은 입장을 취한 중앙노동위원회 2022. 3. 24. 판정 중앙2021부노268 사건에서는 “사내하청 근로자들로 조직된 노동조합의 단체교섭 상대방이 사내하청 사용자뿐만 아니라 원청 사용자까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 사내하청 근로자들의 노동조건임에는 변화가 없으며 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 사내하청 근로자들이 종사하는 ‘하청사업’으로 그대로 유지된다.”고 함. 따라서 “사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 ‘하청사업’이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야 할 것이고, 이러한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 확정된 교섭대표노동조합은 하청 사용자뿐만 아니라 하청근로자의 노동조건에 대해 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 가지는 원청 사용자에게도 교섭을 요구할 수 있다고 보아야 할 것이다.”라고 함.

27) 중앙노동위원회 2022. 3. 24. 판정 중앙2021부노268((현대제철 사건)의 입장.

□ 서울행정법원은 위와 같은 중노위 판정에 대해 명시적인 견해를 밝히지는 않았지만 중노위 판정의 적법성은 인정함. 즉, “근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권은 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이고 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에 대하여는 구체적인 법률로 정하지 않고 노사간에 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002. 12. 18. 선고 2002헌바12 결정 참조), 실질적 지배력설에 따른 사용자 개념의 해석이 노동조합법상 교섭창구단일화 절차 등의 관련 규정들에 의해 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다하더라도, 그러한 사정이 근로자의 헌법상 기본권인 단체교섭권의 행사 범위를 제한하는 근거가 될 수는 없다.”, “교섭창구 단일화는 근로자측의 조직 형태가 복수인 경우 사용자측의 대응 가능성과 교섭 효율성을 고려한 절차 규정이지, 단체교섭권 자체를 제한하는 규범이라고 볼 수 없으므로, 교섭창구 단일화 제도를 이유로 하여 실질적으로 사용자 지위에 있는 자와의 교섭 자체를 원천적으로 배제하는 것은 헌법에서 단체교섭권을 기본권으로 보장하고 있는 취지와 정면으로 충돌한다.”라고 함²⁸⁾

- 법률에 의해 창설된 제도인 교섭창구단일화제도로 인해 헌법상 노동3권이 제한된다면 이는 본말이 전도되는 상황이 될 수 있음.
- 다만, 법원이 “실질적 지배력설에 따른 사용자 개념의 해석이 노동조합법상 교섭창구단일화 절차 등의 관련 규정들에 의해 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다.”고 지적한 부분에서 현행법이 예정하지 않았던 원하청 교섭에서 교섭창구단일화 절차를 그대로 적용하는 것이 타당한지, 입법적 보완이 필요한 것인지 등의 문제의식을 엿볼 수 있음.

2) 개별 교섭 방식

□ 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.”라는 규정 하에서 교섭창구단일화 제도는 교섭단위인 “사업 또는 사업장”을 대상으로 적용된다고 해석할 수밖에 없다고 생각되고 따라서 하청사업에서 2개 이상의 노동조합이 조직되어 있다면 하청사업에서 교섭창구단일화 절차를 거친 교섭대표노동조합이 원청사용자를 상대로 교섭요구를 할 수 있다고 할 것임.

□ 이 경우 원청과 하청은 별도의 교섭단위가 되고 하청노조는 하청사업 내에서 교섭대표노조가 된다면 원청과 개별 교섭이 가능하다고 해석됨.

3) 원청노조와 하청노조가 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 한다고 해석하는 경우

²⁸⁾ 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결.

- 발제자는 하청사업에서의 교섭창구단일화 절차를 거친 하청의 교섭대표노조가 원청을 상대로 개별교섭을 하는 것이 가능하다고 보는 입장이지만 원청노조와 하청노조가 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 한다고 해석하는 경우에는 노조법 제29조의 3 제2항 소정의 교섭단위분리 절차를 통해 하청노조가 교섭권이 실질적으로 행사될 수 있어야 함(원청노조와 하청노조가 함께 원청사용자를 상대로 교섭할 수 있는 상황은 별론으로 함).
- 원청노조와 하청노조가 교섭창구단일화 절차를 통해 교섭대표노조를 정해야 한다면 하청노조의 수적열세로 인해 하청노조가 교섭대표노조가 될 가능성은 거의 없고 공동교섭대표단을 구성하는 경우에도 “공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.”라는 노조법 규정으로 인해 하청노조는 역시 수적 요건 미충족으로 배제될 가능성이 높음.
- 중노위 판정 중에는 용역직종의 경우 직종의 특성상 용역계약이 이루어지는 현장을 단위로 교섭단위를 분리하여야 한다고 판단한 결정례가 있음. 즉, 중앙노동위원회 2016. 11. 21. 2016단위24 결정에 따르면 “청소 등 시설관리 용역의 경우 그 직종의 특성상 임금 등 근로조건이 용역계약의 내용에 의해 결정되어 사용자의 근로조건에 대한 결정에 있어 재량권이 극히 미미하고, 용역계약기간이 1년 내지 3년으로 단기간의 계약기간으로 이루어져 용역계약기간 만료에 따라 용역업체가 변경된 경우 고용보장 특약에 의해 고용관계는 지속되나 기존 업체와 체결한 단체협약은 소멸하고, 신규 업체와의 단체교섭이 제약을 받는 등 노동조합의 노동3권 행사가 심각하게 제한될 수 있으며, 현장의 원청업체마다 용역계약 조건이 달라 현장 간 근로조건의 통일성을 기대하기 어려워 교섭창구 단일화가 오히려 불합리한 결과를 초래할 가능성도 있는 점 등을 고려할 때 용역계약이 이루어지는 현장을 단위로 교섭단위를 분리할 필요가 있다.”라고 함.

2. 입법론적 개선방안

- 하청노조와 원청사업주의 사이의 관계는 마치 산별교섭과 유사한 구조라는 점에서 기업별 노조를 전제로 설계된 교섭창구단일화절차와는 정합성이 떨어지고, 이에 장기적 관점에서는 입법적 해결 방안도 적극적으로 고려하여야 할 것이라는 견해가 있고,²⁹⁾ 타당한 지적이라고 생각함.
- 개정 노조법에 따른 사용자 개념 확대에 대한 비판 중에는 “100개의 하청업체가 있는 원청회사는 만일 100개의 하청업체에 모두 노조가 있다면 100개의 노조와

29) 김홍영·권오성·김린·노호창·방강수, 노동분쟁에서 당사자 적격의 판단기준에 관한 연구, 중앙노동위원회 연구용역보고서, 한국노동법학회, 2020, 68쪽.

일일이 단체교섭을 해야 하는 것인가?”라는 것과 같은 유형의 질문이 많음. 모든 하청업체에 각각 노조가 조직되어 활발한 노조활동을 함을 전제로 하는 위와 같은 질문의 현실성은 별론으로 하더라도 그러한 문제 발생의 가능성을 도외시할 수는 없음. 그런데 이러한 문제는 위에서 살펴본 개별교섭방식 방식이나 교섭단위분리 방식 중 어느 쪽을 취하더라도 근본적으로 해결되기는 어려운 문제라고 생각됨.

- 이러한 문제와 관련한 개선 방안으로 하청업체나 용역업체의 경우 업종이나 근로 조건의 유사성 등을 고려하여 여러 사업 또는 사업장을 대상으로 교섭단위를 통합할 수 있는 근거를 마련하는 법 개정도 고려되어야 할 것임.
- 현행 노동조합법 제29조의3 제2항은 “하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.”라고 규정하여 사업 또는 사업장 내 교섭단위 통합이 가능함을 규정하고 있음. 여기서 더 나아가 여러 사업 또는 사업장을 대상으로 하는 교섭단위 통합제도, 다시 말하여 초기업적인 통합제도는 근로 조건 통일, 격차해소, 기업 간 공정경쟁 확보, 근로자 지위 개선 필요성에서 고려되어야 하고, 장기적으로는 초기업교섭 활성화를 도모한다는 의미도 있음.
 - 2020년 안호영의원 대표발의 노동조합법 개정안(발의일: 2020. 10. 7, 의안번호: 2104441)에서는 “여러 사업 또는 사업장에서 산업이나 업종의 유사성, 근로조건의 유사성, 노동조합의 조직형태, 지리적 근접성, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 중앙노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽이나 고용노동부장관의 신청을 받아 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다. 다만, 교섭단위의 통합신청을 받은 중앙노동위원회의 결정기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”라는 규정이 제안됨.
 - 사실상 산업이나 업종이 유사하고 노조 조직형태, 지리적 근접성, 교섭 관행 등이 유사한 다수의 하청업체들이 교섭단위 통합제도를 통해 원청사용자와 교섭할 수 있다면 하청노조의 잦은 교섭요구로 인한 비효율과 비용 및 시간상 부담 문제 등에 대한 하나의 해결 방안이 될 수 있을 것임.

IV. 결론

- 개정 노조법 제2조 제2호 후단의 사용자 개념 판단은 헌법상 노동3권 보장의 관점, 즉, 헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점, 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지의 관점, 사내하청업

체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기본 토대로 하여 판단하여야 함. 실제 사건에서 법원은 근로자파견의 판단기준 중 일부 기준과 유사한 내용을 노조법상 사용자 판단기준으로 사용하고 있는데 근로자파견 판단과 노조법상 사용자 판단은 구분되어야 하고 근로자파견 판단기준과 유사한 기준을 사용하는 경우 노동3권 보장 관점에서의 노조법상 사용자 판단이라는 기본 틀이 흔들리지 않도록 유의해야 함.

- 현행 노조법상 교섭창구단일화 제도는 원하청 교섭을 고려하지 않은 제도라는 점에서 이 제도를 원하청 교섭에 그대로 적용하는 것이 타당한 해석론인지 의문이 제기됨. 다만 현행 노조법 문언해석상 교섭창구단일화제도는 하청사업 내에서 하청노조들 간에 거치면 된다고 봄. 입법론적으로는 여러 사업 또는 사업장을 대상으로 하는 교섭단위 통합제도를 도입하여 다수의 하청노조들이 교섭단위 통합을 통해 원청과 교섭할 수 있도록 하는 방안이 필요하다고 생각함.
- 한편, 현행 노동조합법 제30조 제3항은 “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.”고 규정하고 있음. 법리적으로나 현실적으로 볼 때 민간 하청업체의 개별적인 근로조건을 정부가 직접 나서서 높은 수준으로 개선하거나 하청업체 근로자를 원청이 직접 고용하도록 강제하는 것은 어려움이 많다는 점을 고려할 때 정부는 개정 노조법 하에서 원하청교섭을 통해 자치적으로 적정 수준의 근로조건과 근무환경을 만들어갈 수 있도록 조력해야 할 것임.

노동조합법 개정과 이후의 과제



권 두 섭

법무법인 여는 변호사

노동조합법 개정과 이후의 과제

- 권두섭(변호사, 법무법인 여는)

1. 그동안 우리 사회가 해왔던 우(愚)를 되풀이 해서는 안됩니다.

- 노동조합법 개정의 내용은 “서로 대화를 하라”는 것이지, 하청 노동조합의 “요구를 들어주라”는 것이 아닙니다. 노사간 교섭(대화)은 많을수록 좋은 것이고, 개정 이후 정부와 국회, 노사가 할 일도 그동안 막혀 있던 대화(교섭)을 촉진하는 방향으로, 이제까지 막혔던 대화(교섭)으로 인한 사회적 갈등을 해소하는 방향으로 정책과 노력을 집중해야 합니다.

- 역사에 가정은 없다고 하지만, 지난 20여년 동안 개정 노동조합법과 관련한 여러 사건들에서 얻을 수 있는 교훈은 그 때 만약 원청이 교섭에 성실히 나섰다면, 그 때 원청이 성실히 교섭하도록 제도적인 개선을 서둘렀다면 결과가 다르지 않았을까 하는 생각을 하게 됩니다.

○ 현대중공업 사내하청노조 사례



- 2003년 8월 25일 현대중공업 사내하청 노조 설립되자, 설립신고서에 인적사항이 공개된 임원들과 스스로 조합원임을 밝힌 조합원들이 속한 하청업체들과의 도급계약

이 3개월 사이에 일제히 해지되고 하청업체는 폐업 → 노조간부와 조합원만 해고(고용승계 배제), 나머지 비조합원들은 다른 업체로 고용승계

(노동사회, “어느 하청 노동자의 죽음에 관한 56일의 기록” 2013. 5. 한국노동사회연구소)

...2003년 12월 원청은 해고통지서도 보내지 않은 상태에서 **박일수** 열사의 모든 전산자료를 말소시켜 현장 출입을 원천봉쇄하였고, 이는 강제 해고로 이어졌다. 하루라도 빨리 현장으로 돌아가겠다는 소박한 염원이 좌절된 것이다. 열사는 하청노동자도 인간답게 살 수 있는, 노동의 대가를 온전히 받을 수 있는 현장을 하청노동자들과 함께 만들고 싶어했다. 그러나 몇 번의 투쟁전술이 무산되면서 현장에 돌아갈 가능성은 계속 줄어들었고, 희망을 차츰 잃어버린 열사가 결국 분신하기까지에 이른 것이다.....

[대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 : 현대중공업 사내하청 노조 사건]

그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 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.**

☞ 원청인 현대중공업이 노조를 인정하고 교섭에 성실히 응했다면, 대법원이 2010년에 처음으로 노동조합법의 사용자는 근로계약 체결의 상대방이 아니어도 실질적 지배력이 있으면 사용자에 해당한다는 판결을 했을 때, 정부와 국회가 제도개선이 더 적극적으로 나섰더라면.

○ 금속노조 삼성전자서비스지회 사건

80년 삼성 '흑역사' 무너뜨린 노동자들, 그리고 두 명의 죽음

<https://www.pressian.com/pages/articles/2024022314001623611>

.....금속노조 삼성전자서비스지회는 2013년 7월 14일 386명의 조합원이 모인 자

리에서 노동조합 출범식을 가졌다. 그리고 열흘 후인 24일 삼성전자서비스지회는 삼성전자서비스 원청과 각 협력업체에 교섭요청 공문을 발송했다. 그러나 원청과 협력업체는 이때까지는 모두 무시로 일관했다. 오히려 삼성전자서비스 원청은 노조활동이 활발한 센터에 본사 인력을 투입하여 조합원들의 일감을 빼앗는 방식으로 노조활동을 위축시키려 하였다. '표적감사'라 하여 조합원들을 상대로 전면 감사를 실시하면서 무리하게 징계하기도 하였다. 이런 노조탄압 과정에서 2013년 10월의 마지막 날, 천안 최종범 조합원이 “그 동안 삼성서비스 다니며 너무 힘들었어요. 배고파 못살았고 다들 너무 힘들어서 옆에서 보는 것도 힘들었어요”라는 유서를 남기고 스스로 목숨을 끊었다. 우리는 삼성에 의한 사회적 타살이라 해석했다. 그러던 중 또 한 번의 비극적인 사건이 일어났다. 이듬해인 2014년 5월 17일 또 한 명의 조합원이 스스로 세상을 떠난 것이다. 고(故) 염호석 조합원이었다. 그는 부모님에게 남긴 유서에서 자신의 시신을 안치한 후 삼성전자서비스 투쟁이 승리하는 날 그 때 정동진에 화장해달라고 했다.

경찰은 전투병력을 동원해서 신성한 장례식장까지 밀고 들어와 조합원들을 물리력으로 진압하고 시신을 강제로 탈취해가는 충격적인 만행을 저질렀다.....

☞ 만약 원청 회사인 삼성전자서비스가 부당노동행위로 하청노조를 파괴하려고 하지 않고 노동조합의 교섭에 성실히 응했다면, 2010년 현대중공업 대법원 판결 이후에 노동부라도 제대로 역할을 했다면 결과가 다르지 않았을까.

'삼성서비스 사태' 노사 협상 사실상 타결

입력 2014.06.27 06:00

박철웅 기자

기본급 120만·건당 성과급 2만5000원... 노조 총회 수용할 듯
염호석 조합원 자살 유감 표시와 재발방지 조치도 포함

☞ 결국 당시 노사합의로 타결되는데, 삼성전자서비스가 블라인드 교섭 형태로 교섭에 나섰기 때문에 타결이 가능했음

[서울중앙지방법원 2019. 12. 17. 선고 2018고합557 판결]

1. 기초사실 이 사건 노사교섭경과

-25쪽 가. 2013~2014년도 4) 소위 '블라인드 교섭' 실시 및 기존 단체협약 체결

=> 원청인 삼성전자서비스와 비공개 교섭을 '블라인드 교섭'으로 표현. 김0환이 경찰로 중재자이고, 삼성전자서비스에서는 최0석이 나왔고, 금속노조 본조에서 조0건이 참석으로 적혀 있습니다.

-26쪽 나. 2015~2017년도 블라인드 교섭

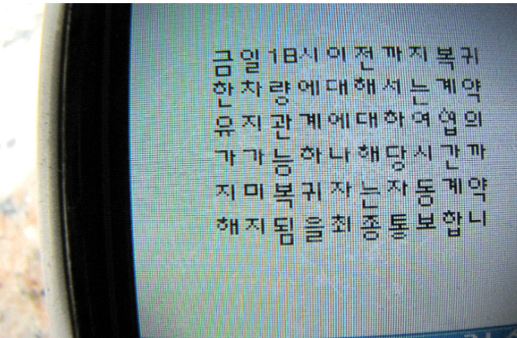
2. 123쪽부터 피고인들 및 변호인들의 주장에 대한 판단

-246쪽~252쪽 피고인 김0환의 뇌물 수수 여부(2014~2015)

-248쪽 (5)항 "이 사건 노조와 교섭은 사실상 삼성전자서비스의 개입 없이 개별 협력업체 단위로 성사되기는 어려웠다. 하지만 삼성전자서비스 입장에서는 불법 파견 문제 등으로 공개적으로 나설 수 없는 상황이었는데, 피고인의 중재로 범죄 사실 기재와 같이 2014. 4. 12.부터 삼성전자서비스의 존재가 드러나지 않는 '블라인드 교섭'이 진행되었다."

-250쪽 "피고인은 2015년에도 블라인드 교섭을 통해 이 사건 노조와 삼성전자서비스를 중재하였고.."

○ 택배 노동자 사례

“30원만도 못한...” 택배기사들의 눈물	
	배달료 30원 인상 요구했다 '문자'로 해고통지..... 화물연대 대한통운분회 조합원들은 이튿날 계약서에 없는 분류 작업을 거부했고, 회사는 78명에게 휴대전화 문자메시지(사진)로 계약 해지를 통보했다. (한겨레신문 2009. 5. 4.자)
수배 중이던 화물연대 지부장 자살...야권도 격앙 "여러분이 화물연대와 민주노총을 지켜달라" 유서 남겨	

- 2009년 CJ대한통운에서 80여명의 택배노동자들이 문자로 해고된 사건에서 지회장이 복직 촉구하면서 자살한 사건

건당 수수료를 30원 인상하기로 한 노사합의를 일방적으로 파기하고, 택배기사의 업무가 아닌 분류작업을 강제하고, 이에 항의해 단 하루 분류작업을 거부했다는 이유로 화물연대 소속 택배기사 78명에게 휴대폰 문자메시지로 계약해지를 통보

출처 : 매일노동뉴스(<https://www.labortoday.co.kr>)

고 박종태(사망당시 38세) 화물연대 광주지부 1지회장은 5월3일 대전시 대덕구 읍내동에 위치한 대한통운 대전지사 앞 야산의 나무에 목매 숨진 채 발견됐다. 그는 유서에서 “죽음이 세상을 바꿀 것이라고 생각하진 않는다” 며 “최소한 화물연대 조직이 깨져서는 안 된다는 것, 힘없는 노동자들이 길거리로 내몰린 지 43일이 되도록 아무 힘도 써 보지 못해서는 안 된다는 절박한 심정으로 호소하기 위해 (죽음을) 선택했다“고 썼다.

출처 : 매일노동뉴스(<https://www.labortoday.co.kr>)

☞ 장시간 노동이 강제될 수밖에 없었던 주요 원인이었던 분류작업 강제 전가, 불안정한 고용상 지위(문자 해고) 문제해결에 적극적으로 나섰더라면

택배사별 과로사 대책 발표 이전 과로사 현황 (~2020년 10월)					
1	1월 13일	우체국	33세	과로사	새벽에 거실에 나오다가 갑자기 쓰러져 의식불명 후 사망
2	3월 12일	쿠팡	47세	과로사	택배노동자 배송 중 계단에서 사망 배송 중 빌라계단 4-5층 사이에 쓰러져 사망
3	4월 10일	CJ대한통운	33세	과로사	집에서 잠을 자던 중 사망한 것으로 확인
4	5월 4일	CJ대한통운	42세	과로사	가족여행을 가기로 한 날 잠을 자던 중 아침에 사망함
5	5월 28일	쿠팡	40대	과로사	쿠팡 물류센터 내 화장실에서 새벽 2시 40분경 쓰러져 119에 후송되었으나 사망
6	6월 1일	쿠팡	39세	급성 심근경색	쿠팡천안물류센터 조리실에서 가슴통증을 호소하다 쓰러짐. 심정지 상태로 인근 병원으로 옮겨졌으나 숨짐.
7	6월 11일	로젠택배	31세	과로사	배송 중에 갑자기 쓰러져 사망
8	7월 5일	CJ대한통운	47세	과로사	평소 고통을 참다가 일요일에 응급실에 실려가 바로 혼수상태 후 사망

9	8월 16일	CJ대한통운	47세	과로사	택배없는 날 휴가기간임에도 터미널에서 잡초제거를 하다가 쓰러져 사망
10	10월 8일	CJ대한통운	48세	과로사	배송도중 가슴통증과 호흡곤란을 느껴 곧바로 병원에 후송됐지만 사망
11	10월 12일	쿠팡	27세	과로사	야간근무 마친 뒤 새벽 6시 집에 들어갔다가 사망.
12	10월 12일	한진택배	36세	과로사	고인이 출근하지 않아, 동료들이 집을 방문하였지만 이미 사망. 사망 4일전 새벽 4시 28분까지 배송을 했던 것으로 확인됨.
13	10월 20일	CJ대한통운	39세	과로사	택배물품을 운반했으며, 집에도 2일에 한번씩 들어갈 정도로 일을 했음.
14	10월 20일	로젠택배	40세	자살	택배사의 갑질과 생활고로 스스로 생을 마감함.
15	10월 22일	건영정기 화물	40	과로사	저녁 10시경 욕실에서 쓰러짐, 병원으로 이송했으나 사망함.
16	10월 27일	한진택배	59세	과로사	트레일러 차안에서 쓰러져 있는 것을 발견했으나 구급차로 이송중 사망

택배사별 과로사 대책 발표 이후 과로로 인한 사고 현황 (2020년 11월 이후)					
1	12월 7일	롯데(부산)	미상	과로	배송 도중 쓰러져 병원으로 후송. 긴급 스탠스 시술로 의식회복
2	12월 14일	한진(강동)	50대	과로 뇌출혈	자신의 택배차에서 실신. 아파트 경비원의 도움으로 병원 후송.
3	12월 22일	한진(동작)	40세	과로 뇌출혈	재래시장에서 배송 중 그 자리에서 쓰러짐. 뇌수술 4차례 받았으나 현재 의식불명.
4	12월 23일	롯데(수원)	34세	과로사	자신의 집 화장실에서 출근을 준비하다 그 자리에서 쓰러져 사망.
5	2021년 1월 11일	쿠팡	50대	과로사	11일 새벽 5시20분께 쿠팡물류센터 동탄점 지상주차장 1층 화장실에서 야간근무를 마친 50대 여성 노동자 숨진 채 발견
6	1월 12일	한진(수서)	50대	과로 뇌출혈	분류작업을 하는 도중 갑자기 쓰러짐. 119를 통해 병원에 후송되었으며 뇌수술 진행.
7	2월 9일	CJ대한통운 (목포)	45세	과로 뇌출혈	밤 10시까지 택배업무를 마치고 귀가함. 귀가 후 계속 머리가 아프다고 말했고 귀가 2시간 만에 쓰러짐.
8	2월 17일	롯데(부평)	60세	과로	새벽 2시 30분 자택에서 쓰러져 119에 후송, 다행히 사망이나 뇌출혈 등 중증이 발생하진 않았음. 병원 정밀검진 추진(2월말부터 3월초

9	3월 6일 (발견)	쿠팡	48세	과로사	심야새벽배송 전담하던 택배노동자, 거주하던 고시원에서 숨진 채 발견
10	3월 6일	쿠팡	40대	과로사	3월 5일 오후 12시부터 오후 11시까지의 근무를 끝내고 귀가한 뒤 새벽에 쓰러져서 사망
11	3월 15일	로젠	51세	과로사	본인의 차량에 쓰러진 채 발견, 병원으로 후송되었으나 의식불명 상태, 15일 밤 11시 20분 뇌출혈로 사망
12	3월 24일	쿠팡	42세	과로사 추정 (과약 중)	24일 낮 12시57분쯤 인천시 계양구 계산동 한 주택가 골목길에서 의식을 잃고 쓰러져 있는 것을 주민이 발견
13	3월 24일	CJ대한통운	59세	과로 뇌출혈	24일 밤 10시 10분경 구토 후 화장실에서 들어간 후 뇌출혈로 쓰러짐.

☞ 사회적 대화의 형식을 빌린 원, 하청 교섭 초기업교섭

택배기사 과로사 대책 사회적 합의기구 합의문

2. 택배기사의 작업범위 및 분류전담인력의 투입

- 1) 택배기사의 기본 작업범위는 택배의 집화, 배송(택배기사별로 분류된 택배를 본인의 택배차량에 상차하는 작업 포함)으로 한다. 다만, 집화, 배송에 수반되는 전산입력 등 부수적인 업무는 집화, 배송업무로 본다.

택배노동자 과로사 대책위원회

김 태웅

한국통합물류협회

신 영우

전국대리점연합회

김 종철

[1차 사회적 합의 주요 내용(2021. 1. 21.)]

- 택배기사의 분류작업을 기본 작업 범위에서 제외
- 택배사 측이 분류전담 인력을 투입
- 택배기사가 분류작업을 하는 경우 별도의 수수료를 지급
- 작업시간 제한: 주 최대 60시간, 일 최대 12시간
- 심야배송 제한
- 택배요금의 거래구조 개선, 명절·성수기 특별대책, 표준계약서 등

[2차 사회적 합의 주요 내용(2021. 6. 22.)]

- 택배기사의 분류작업 제외를 2021년 내에 완료
- 택배기사 보호를 위한 택배 원가 상승 요인은 개당 170원임을 확인
- 택배기사의 작업시간을 주 60시간으로 제한
- 세부 이행계획(부속서)을 표준계약서에 반영
- 분류작업 제외 조치 시행을 위한 준비기간 설정
- 주 5일제에 대해서는 시범사업 실시 후 본격 논의
- 우체국 택배 관련 별도 조항 포함 (우정사업본부와 노조 우체국 본부 간 조정)

[3차 사회적 대화기구 출범]

與, 택배 사회적대화기구 출범..."심야배송 노동 실태조사 필요"

송고 2025-09-26 09:53

‘...이날 행사에는 택배과로사대책위, 민주노총 택배노조, 한국노총 택배산업본부, 국토교통부·고용노동부·공정거래위원회·우정사업본부 등 관계부처, 한국통합물류협회 5대 택배사(쿠광, CJ, 롯데, 한진, 로젠) 등 택배사업자단체, 한국생활물류택배서비스협회(택배대리점단체), 녹색소비자연대·한국소비자연맹 소비자단체, 김병기 더불어민주당 원내대표를 비롯해 을지로위원회 소속 책임의원(손명수, 김남근, 이용우, 이연희, 박홍배, 이훈기)이 참석했다.’

☞ 법원 재판과 상관없이 노동조합, 사용자단체(한국통합물류협회)와 주요 택배사, 하

청사협회(대리점)가 참여한 사실상의 초기업 교섭을 통해서 해결 가능

→ CJ대한통운 등 원청회사가 사용자로서 성실히 교섭에 임하였다면, 2009년 한 택배 노동자 죽음 이후 적극적으로 제도개선이 나섰더라면, 이후 10년이 지나 다시 8년간 36명의 택배노동자가 과로사로 죽어야 했던 일도, 사회적 갈등과 노동조합의 점거농성에 따른 손해배상 청구 등이 발생했을까?

○ 2021년 여의도 LG 트윈타워 청소노동자 80명 해고 사건

[LG트윈타워 청소노동자] “인간답게 살고 싶어 노조 만 들었는데 해고돼”

고용승계 요구 로비농성 20일째 ... 노동·시민·사회단체 LG제품 불매운동 시작

- 2021년 초 여의도 소재 주식회사 LG 소유의 LG그룹 본사 건물을 청소하는 용역업체 소속 근로자들이 집단적으로 해고가 되는 사건이 발생하여 여러 언론에 보도
- 청소 근로자들은 용역업체인 (주)지수아이앤씨에 소속되어 있었고 노조가 결성되어 단체협약 체결을 위한 쟁의행위가 진행되던 중에 원청인 (주)에스앤아이코퍼레이션¹⁾은 용역업체인 (주)지수아이앤씨와의 도급계약을 해지하였고(갱신 거절), (주)지수아이앤씨는 이를 이유로 같은 일자로 청소 근로자들을 집단적으로 해고(새로 들어온 백상기업이라는 하청업체는 사실상 조합원들은 고용승계에서 배제).
- 용역업체 소속 청소 근로자들의 노조활동을 이유로 한 부당노동행위로 밖에는 달리 설명이 어려운 사건²⁾
- 사회적 갈등이 격화되었으며 5개월여의 쟁의 끝에 노사가 합의를 하고 종료
- 노조와 체결한 합의서를 보면 원청사업주인 (주)에스앤아이코퍼레이션은 하청업체 M&A 또는 변경 시 하청업체 소속 근로자의 고용 및 노동조건, 단체협약이 승계될 수 있도록 책임진다는 것을 주된 내용으로 하는 합의서를 체결
- 원하청 교섭이 문제가 된 대부분 사건의 해결과정을 보면 원청이 뒤에서는 교섭을 하지만(대화라고 말함), 합의서 서명날인은 하청업체만 참여. 그런데 이 사건은 원청

1) LG그룹 산하 지주회사, 계열사 등의 시설관리, 청소 등의 업무를 수행하기 위해 설립된 지주회사인 (주)LG의 자회사

2) (주)지수아이앤씨는 LG그룹 회장 구광모 회장의 고모 2명이 운영하는 용역업체이고 이 사건 이전에 11년간이 LG 본사 건물 청소용역계약을 수행해 왔기에 갑자기 용역계약 갱신을 거절한 것은 노조설립과 쟁의행위와는 달리 이유가 될만한 것이 없었음

사인 LG의 (주)에스앤아이코퍼레이션이 합의서에 서명날인도 함

합의서

전국공공운수노동조합 서울지역공공서비스지부(이하 '노동조합')와 주식회사 에스앤아이코퍼레이션(이하 '에스앤아이'), 주식회사 지수아이앤씨(이하 '지수아이앤씨')는 LG 트윈타워분회 조합원(본 합의일 기준이며, 이하 '조합원' 혹은 '노동자'라고 함)에 대한 고용안정 및 현안 관련하여 다음과 같이 합의한다.

제 1 조 [고용안정]

- ① 지수아이앤씨는 2021 년 7 월 1 일자로 LG 마포빌딩 사업장으로 고용한다.
- ② 지수아이앤씨는 회사 매각 시 LG 마포빌딩 사업장 노동자 전원이 고용승계 될 수 있도록 한다.
- ③ 에스앤아이는 LG 마포빌딩 용역업체 M&A 또는 변경 시 용역업체 소속 노동자의 고용 및 노동조건, 단체협약이 승계될 수 있도록 책임진다.
- ④ 에스앤아이는 LG 마포빌딩을 매각할 계획이 없음을 확인한다. 만약 LG 마포빌딩을 매각할 경우라도 LG 마포빌딩 내에서 고용이 보장되도록 한다.

제 2 조 [임금 및 단체협약]

지수아이앤씨와 노동조합이 2021 년 4 월 30 일 체결한 합의서(별첨)에 대하여 에스앤아이는 내용을 확인하고 이에 대한 이행이 될 수 있도록 협력한다.

2021 년 4 월 30 일

전국공공운수사회서비스노동조합

위원장 현정희 (인)

대)서울지역공공서비스지부 지부장 장성기 (인)

장성기

(주)지수아이앤씨

대표이사 윤경선 (인)

윤경선 Same

(주)에스앤아이코퍼레이션

대표이사 이동열 (인)

이동열

- 지수아이앤씨(하청업체), 에스앤아이(S&I, 원청 업체), 각자가 가진 권한에 맞게 합의, 공동으로 결정하는 사항은 원청, 하청업체간 논의하여 조율하면 되는 문제, 노조와 위 두 주체가 나와서 같이 합의하고 사인을 한 사례

○ 하이트 진로 파업 사건

대체트럭 충돌로 부상자까지 나와...하이트진로 공장 화물파업 사흘째

⌚ 2분 입력 2022.06.06 14:14 수정 2022.06.06 16:08



하이트진로 본사 점거 농성하는 화물연대

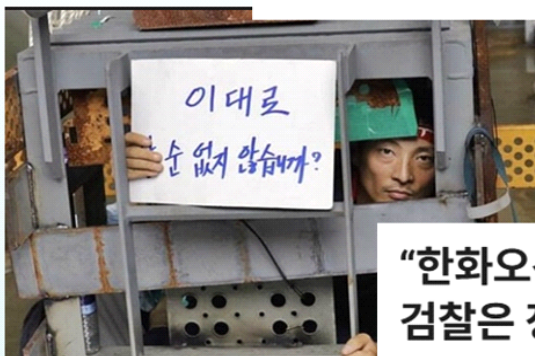
2022/08/16 15:26 송고



- 2022. 3.부터 교섭 요구
- 2022. 6. 2. 파업에 들어감
- 2022. 8. 24.에서야 하이트진로의 물류팀장과 수양물류의 대표이사가 교섭에 참석
- 2022. 9. 9. 노사간에 합의

○ 대우조선해양(현 한화오션) 사내하청 파업 사건

‘올해만 5명째 사망’ 한화오션 사장, 국감장서 ‘뭇매’



“한화오션, 하청노동자에 470억 손해배상소송... 검찰은 징역형 구형”

- 파업 전 6개월 이상 교섭에 나오지 않아 파업에 들어감
- 2022. 6. 2. 파업에 들어감
- 파업 이후 40일만인 2022. 7. 15.경에야 교섭 자리에 참석
- 이후 7일 정도 후인 2022. 7. 22.에 합의

대우조선 원하청 교섭 물꼬…휴가 전 파업 매듭지을까

(연합뉴스, 2022. 7. 18.자 기사)

원청노사·하청업체 노사 4자 간담회…“23일 여름휴가 전까지 타결 기대 “

장기화한 대우조선해양 하청업체 노동조합 파업 사태에 교섭 테이블이 마련돼 해결의 실마리를 찾을 수 있을지 주목된다.

18일 연합뉴스 취재를 종합하면 대우조선 원청 노사와 하청업체 노사는 지난 15일부터 사태 해결을 위한 협의에 들어갔다.

하청 노사 요구안을 비교하고 합의점에 이를 수 있도록 논의하는 자리다.

원청 책임회피와 정부 ‘압박’ 으로 얼룩진 대우조선의 51일

https://www.khan.co.kr/article/202207221936001/?utm_campaign=rss_btn_click&utm_source=khan_rss&utm_medium=rss&utm_content=total_news

파업은 지난달 2일 시작됐지만 노조가 원청과 공식적으로 마주앉기까지는 한 달 넘는 시간이 걸렸다. 노조는 2015년부터 5년간 계속된 조선업 불황으로 삭감된 임금 30%를 다시 복구하고 하청노조의 활동 인정, 폐업 하청업체 소속 노동다고 용승계, 산업안전 대책 등을 요구해 왔다.

○ 공공운수노조 서울지부(용역업체 소속 청소노동자 등 조합원) 대학 교섭 사례

1) 2017년 임금교섭 당시 투쟁이 장기화되고 있었고 원청 투쟁을 진행하며 합의가 늦어진 곳에 원청 확약서를 받음(카이스트, 덕성여대, 광운대, 이화여대, 동덕여대 원청 확약서)

확 약 서

이화여자대학교(이하 '학교')는 원만한 노사관계 형성을 위하여 아래와 같이 확약한다.

- 아 래 -

학교는 현재 진행중인 2017년 서경지부 집단교섭에서 용역업체가 시급 830원 인상(기본급 정액 173,470원 인상)할 수 있도록 한다.

2017년 7월 19일

노동조합 측

공공운수노조 위원장 조상주
代) 서경지부 지부장 박명선



학교 측

이화여자대학교 총무팀장 이희경

2) 2018년 최저임금 인상을 핑계로 일부 학교에서 인원 감축, 구조조정을 시도해서 그에 대한 투쟁을 한 달 이상 진행

확 인 서

1. 2018년 시급은 670원 인상하여 8,270원으로 한다. 차기 임금교섭 시 타 대학과 동일한 시급을 책정하도록 노력한다.
2. 2017년 의무사용한 연차 5일분에 대해서는 2018년도에는 강제하지 않으며 미사용 연차 휴가는 기존대로 수당으로 지급한다.
3. 2017년 정년퇴직자 결원에 따른 2명을 신규충원하며 채용방식은 대학측에서 직접고용한다. 단, 2018년 퇴직자 부터는 기존 고용형태인 용역업체를 통해서 고용한다.

2018년 5월 9일

확인자 : 인덕대학교 사무부장 김성훈

3) 2022년 고려대, 인덕대 투쟁

△ 2022년 집단교섭 고려대분회 원청면담 경과

- 2021년 11월 23일. 총무부 1차 면담. 2022년 서울지부 집단교섭 요구안 전달.

- 2022년 2월 16일. 총무부 2차면담. 서울지부 집단교섭 결렬상황 설명. 학내 휴게실 및 주차, 보안, 미화노동자 노동환경 관련 논의.
- 2022년 4월 1일. 총무부 3차면담. 서울지노위 조정결과 설명.(권고안 및 조정 결렬).
- 2022년 4월 28일. 총무부 4차면담. 임금 및 요구안 관련 시급한 해결촉구.
- 2022년 5월 17일. 총무부 5차면담. 고려대는 임금관련 해서 용역업체와 논의를 진행 중이니 잘해결될 거라고 함.
- 2022년 6월 9일. 총무부 6차면담. 타사업장상황 공유,
- 2022년 6월 30일. 총무부 7차면담. 7월 4일 총무부장 면담, 7월 5일 용역회사와 협의 약속

△ 2022년 집단교섭 인덕대분회 원청면담 경과

1) 경과

- 1월 4일 요구안 전달
- 2월 23일 집단교섭 진행사항 공유
- 3월 23일 집단교섭 결렬 및 쟁의조정 상황 공유
- 4월 27일 집단교섭 수정 요구안 공유
- 5월 31일 원청면담
- 6월 27일 원청면담

○ 공공운수노조 희망연대본부 원청 교섭 사례

80일간 고공농성 끝나고...희망의 눈물 땅을 적시다

강재훈, 전총회 기자

수정 2019-10-19 11:23 등록 2015-04-26 20:33



- △ 임금, 단체협약 교섭도 원청, 하청 회사와 교섭하면서 타결, △ 불법파견 문제도 지난한 법률쟁송이 아니라 원청과 교섭을 통해서 고용구조 개선(직접 고용) 합의 이끌어냄 △ 하청업체 변경으로 인한 고용불안 해소, 원청도 대기업의 사회적 책임 이행 차원에서 직고용, 자회사 고용을 원하청 교섭을 통해 이끌어냄

[원청이 실제 나와서 교섭한 사례]

	지부	주요 내용
2013년	- 케이블방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합) -케이블방송비정규직티브로드 지부(티브로드 외주업체 지부, 현재는 합병 이후 SK브로드밴드비정규직지부로 통합)	원청 끌어내는 투쟁을 통해 직접 교섭 진행 : 임금, 주요 노동조건 등 큰 틀에서 교섭 : 이 결과를 바탕으로 외주업체 교섭 통해 임단협 타결 : 특히 티브로드는 본사 투쟁을 통해 집중 교섭, 원청이 노사교섭 합의내용 담보, 농성에 대해 민형사상 책임을 지지 않겠다는 등의 내용을 도출. 이를 바탕으로 원청과 외주업체들과의 집중교섭을 통해 타결함
2014년	케이블방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합)	원청 끌어내는 투쟁을 통해 직접 교섭 진행 : 구조조정, 해고문제 해결을 위한 고용보장 합의서 체결 (업체 교체 시 근속 등 고용 승계 내용 포함) : 임금, 주요 노동조건 등 큰 틀에서 교섭 진행 : 이 결과를 바탕으로 외주업체 교섭 통해 임금 타결
2015년	다산콜센터지부	- 당시 원청인 서울시와 직접 교섭을 통해 정규직 전환 방식, 노동조건 등 제반 사항 논의. 2017년까지 진행하면서 보수, 직무 등 다산콜센터재단 설립 및 노동조건 논의 과정에서 노조도 참여
2016년	케이블방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합)	- 원청 직고용 전환을 전제로 한 고용구조 개선 합의 - 이후 직접 교섭을 통해 2019년까지 직

	이브지부로 통합)	고용 완료(노조로 조직된 외주업체들만 대상으로 직고용)
2017년	SK브로드밴드 비정규직지부	- 직고용 전환을 위해 원청과 노동조건 등 제반 교섭 진행 : 전환 시점, 전환 후 노동조건 등 제반 사항 합의
2018년	LG유플러스 비정규직지부	- 직고용 전환을 위한 고용구조 개선 및 고용 승계 합의 (단계적 전환) : 이후 투쟁을 통해 원청과 직접 교섭을 통해 고용구조 개선 합의 갱신 : 전환 전까지, 외주업체 교체 시 근속 및 노동조건 승계를 원청이 보장. 교체 대상 업체 및 교체 시점 등을 사전 공유하는 형태로 원청과 직접 소통
	LG유플러스 한마음지부	- 외주업체로 조직화 시작. 근로감독을 통해 불법파견임을 확인, 이를 바탕으로 원청 직고용 투쟁 전개. 원청(LG유플러스)과의 직접 교섭을 통해 직고용 전환 시점 및 노동조건 합의
	경기도콜센터지부	- 경기도청과 정규직 전환을 위한 실무협의 진행
2020년	LG헬로비전 비정규직지부	- LG유플러스 인수 이후, 원청인 LG헬로비전과 직접 교섭 진행 : 홈서비스센터 종사자 처우 개선 및 고용구조 개선 합의 : 이를 바탕으로 임금 및 노동안전, 처우개선 등 제반사항 합의 후 하청업체들과의 교섭을 통해 첫 임단협 타결 : 이후 매년 갱신. 2024년 직고용 전환 합의 도출, 50% 전환 : 전환 전까지, 외주업체 교체 시 근속 및 노동조건 승계를 원청이 보장. 교체 대상 업체 및 교체 시점 등을 사전 공유하는 형태로 원청과 직접 소통. 1년 미만 근속자 업체변경, 자회사 전환시 1년 미만자에 대

		해서도 원청이 퇴직금 지급
	우리는LG헬로비전 콜센터지부	LG헬로비전 인수 이후, 콜센터 자회사 전환을 위해 원청인 LG헬로비전과 직접 교섭 진행 : LG헬로비전 콜센터 고용안정 및 처우 개선 이행합의서 체결
2021년	케이블방송 티브로드지부	티브로드가 SK브로드밴드로 합병되면서 외주업체 비정규직 노동자 직고용 요구하는 투쟁 전개. 합병 전 2019년부터 시작해서 약 3년간의 인수합병 투쟁을 통해 원청인 SK브로드밴드와 직접 교섭 진행 (그 전까지는 국회를 통해 중재 형태의 교섭으로만 진행함) - 이를 통해 외주업체 3년 유지 후 직고용 전환 합의
2021년	함께살자HCN비정규직지부	KT스카이라이프 인수 후, 원청인 HCN과 직접 교섭 진행 : 홈서비스센터 처우개선 및 고용보장 합의 : 임금 및 노동안전, 처우개선 등 제반사항 합의후 하청업체들과의 교섭을 통해 첫 임단협 타결 : 이후 2023년까지 임단협 교섭 지원의 형태로 원청과 소통
2022년	케이블방송 티브로드지부	SK브로드밴드 홈앤서비스 정규직 전환을 위해 원청인 SK브로드밴드와 직접 교섭 진행 : 전환 시점, 전환 후 노동조건 등 제반 사항 합의
	딜라이브 비정규직지부	2019년 딜라이브 외주업체들이 정규직 전환될 당시, 노조가 가입되어 있지 않은 두 개 업체가 노조 설립. 이후 희망연대본부 가입 : 원청인 딜라이브와의 직접교섭 통해 임금인상, 고용구조 개선 합의

○ 철도노조 원하청 협의체 교섭 사례

- 철도노조는 철도공사의 업무 중 일부를 수행하는 자회사 노동자들의 노동조건 개선 등을 위하여 2018년부터 원하청 협의체를 구성하여 매년 교섭을 해 오고 있음 (철도노조에 원청, 하청 노동자가 같이 조직, 원청 사용자인 철도공사, 자회사가 같이 참여하여 논의하는 구조)
- 자회사 노동자들의 다양한 노동조건에 대하여 원하청 교섭을 통해 논의

『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.
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.

2019.11.25.

전국철도노동조합

위원장 조 상 수

조상수

한국철도공사

사장 손 병 석

손병석

- 2025년에도 철도공사 노사간 원하청 협의체 절차합의를 하고 실무교섭을 진행하고 있음

2025년 원하청협의체 실무협의 절차 운영(안)

신성장사업본부 신성장기획처('25.8.18.)

□ 실무협의 추진계획

- (협의안건) 노동조합에서 既 제출한 44개 안건 중 노사전 합의를 통해 원하청협의체 논의 안건으로 명시된 사항

- * 자회사 직원의 임금수준, 승진체계, 처우개선 방안
- * 위탁 인건비의 타 용도 전용 예방 방안
- * 공사 직원과 동일·유사업무 수행 자회사 직원의 근무시간을 공사 직원과 동일하게 적용 노력
- * 공사 직원과 동일·유사업무 수행 직원의 임금수준을 공사직원의 80%수준으로 단계적 개선

- (협의방식) 실무협이는 '협의방식'으로 운영하고, ①자회사 단위별 협의 후 → ②공통 협의 개최

- (자회사 단위별) 자회사별·위탁사업별 요구안 수시협의(총 1~2회)
- (공통) 공통 안건 및 자회사 단위별 안건을 월 1회 협의

- (참석범위) ① 위탁 주관부서(공사, 자회사), ② 노동조합 자회사 지부 참석

- * 신성장기획처 및 철도노조는 간사로 참석

- (자회사 단위별) 위탁 주관부서(담당부장, 실무자), 자회사 지부장 등 각 6인 이내
- (공통) 위탁 주관부서 처장, 자회사 지부장 등 각 10인 이내

- (협의장소) 간사간 협의 후 서울과 대전 중 선택 * 회의실 준비는 공사

- (기타사항) 절차협이에 정하지 아니한 사항은 간사 간 협의 운영

'25.8.27.[수] 원하청협의체 실무협의(단위별) 결과

□ 실무협의 개요

- (일정/장소) '25. 8. 27.(수) / 서울사옥 213호
- (관광개발) 10:00 ~ 11:30 / (네트웍스) 14:30 ~ 18:20
- (참석자) 총 20명(공사 5명, 자회사 4명, 철도노조 11명)
- (공사) 담당부장 5명(신성장기획처, 여객서비스처, 역운영처, 광역운영처)
- (자회사) 담당처장 4명(관광개발 1명, 네트웍스 3명)
- (조합) 본조 1명(조직국장), 자회사 지부 10명(관광개발 4명, 네트웍스 6명)

□ 안건 개요 : 총 15건

관광개발 (3건)	네트웍스	
	역무(7건)	고객센터(5건)
(1) 인력충원(적정 인력 산출, 위탁인원 설계시 사업량기준 산출)	(1) 중간착취 근절	(8) 일방적인 노동조건 변경금지 (노동조합과 합의)
(2) 열차 내 승무원실 설치 및 개선 (이음, 청룡, 산천)	(2) 광역역무 4조2교대 도입(412명 충원)	(9) 고객센터 건물 안전진단과 비새는 곳 신속한 조치 요청
(3) 숙소 및 탈의실 확보	(3) 광역역무 1인근무 금지	(10) AI도입시 조합과 합의
	(4) 여객역무 4조2교대(35명) 및 조별인력 충원(44명)	(11) 위탁비 산정기준 개선 (단순노무 외 다른직무)
	(5) 주차사업소 노동환경 개선 및 사업소 확대	(12) '25~'27 고객센터 인력운용 계획서 제출
	(6) 위탁업무 변경시 노사협의 (역업무 위탁, 광역기동팀, 고객센터)	
	(7) 역무업무 민간위탁 철회 및 금지	

○ 2025년 한화오션 사내하청 97일 고공농성과 노사합의

- 외형적으로는 금속노조(지회)와 한화오션 협력사협의회가 합의하는 형식이었지만, 고공농성 압박과 국회, 정부 등 사회적 압력에 원청인 한화오션이 실제 교섭에 나섰기에 합의가 가능하였음



**한화오션 하청노동자 '상여금 인상'
잠정 합의...무엇이 '원청'을 움직였나?**

전종휘, 박태우 기자

수정 2025-06-18 20:09 등록 2025-06-18 17:11

.....18일 조선훑청지회는 전날 밤 한화오션 하청업체 19곳을 대표하는 한화오션 사내협력사협의회와 2024년 단체협약에 잠정 합의했다고 밝혔다. 노사 교섭의 핵심 쟁점이었던 연간 상여금은 현재 월 기본급의 50% 지급하던 것을 100%로 인상하기로 했다. 상여금은 조선소 하청노동자들의 장기근속과 숙련 형성에 필요한 임금 항목으로 꼽히지만, 조선업 불황과 최저임금 산업 범위 개편을 겪으면서 대부분 삭감됐다. 지난해 4월 조선훑청지회는 단체교섭을 시작하면서 상여금 300% 지급을 요구했지만, 하청업체들은 지난달까지도 상여금 인상 자체를 거부했다. 교섭 막판인 지난 16일에야 상여금 100% 지급에 합의했다. 이 밖에도 노사는 정규직에 해당하는 상용공 확대를 위해 노력하기로 하고, 노조 조합원 취업방해 목적의 ‘블랙리스트’ 작성 금지와 산업재해 은폐 방지를 위한 조항도 단체협약에 신설했다.

교섭 타결 배경에는 원청 한화오션의 태도 변화가 있었던 것으로 풀이된다. 상여금 지급이 포함된 단체협약은 원칙적으로는 조선훑청지회 조합원에게만 적용되지만, 조합원이 아닌 하청노동자에게도 상여금 대신 ‘격려금’이라는 이름으로 같은 금액이 지급된다. 한화오션 하청노동자들이 2만명에 가깝고, 상여금·격려금은 원청이 하청업체에 주는 기성금에서 지급된다는 점을 고려하면 원청의 결정 없이는 하청업체들이 상여금 인상을 결정할 수 없다.....

2. 정부와 국회는 원하청간 실질적인 교섭을 촉진하는 역할을 해야 합니다.

가. 노동부가 가이드라인을 만들어서 누구와 교섭할지, 어떤 교섭의제로 교섭할 것인지를 정해주겠다? ☞ 원청 사용자측의 교섭거부 빌미만 제공할 가능성이 커서, 원하청 교섭을 촉진시키고자 만든 노동조합법 개정의 취지를 몰각시키는 결과를 초래할 것입니다.

(1) 누구와 교섭을 해야 이 문제를 해결할 수 있는지는 노사 당사자가 가장 잘 알고 있는 사항

- 새로 입법이 되었으므로 실질적 지배력이 있는 노동조합법상 사용자에게 해당하는지

에 대한 해석은 단체교섭권 보장이라는 관점에서 적극적으로 해석되어야 한다.

- 노동조건, 노동조합 활동 등 다양한 사안을 해결하기 위해서 원청과 단체교섭을 할 필요가 있는지, 어떤 교섭의제에 대하여 원청, 하청 누가(또는 중첩적으로) 실질적인 지배력을 가지고 사실상의 결정권한을 가지고 있는지를 가장 잘 아는 사람은 법률가나 판사가 아니며, 노사관계 당사자라고 할 수 있다.

- 노동조합도 법이나, 법적 절차에 의존하기보다는 실제 노사관계에서 원, 하청 교섭을 만들어내는 것이 필요하다. 단체교섭은 법률(노동위원회나 법원)이 친절하게 사용자를 교섭의 테이블에 앉혀주는 것이 아니다. 노동조합이 적극적으로 원청을 상대로 교섭을 요구하고, 노사간 교섭(대화)를 통해 문제를 해결해야 하며, 노동위원회나 법원도 이를 존중할 수밖에 없다. 그 때문에 노동위원회나 법원의 결정이나 판단에 따라 교섭여부, 교섭의제를 정할 사안이 아니다.

- 원청 사용자측은 자신이 사용자임을, 제기된 문제에 대하여 해결할 당사자임을 부인할 가능성이 높다. 이 경우 노동부, 노동위원회는 어떻게 해야 하는가. 노동부가 시행 이전에 집중해야 할 일은 가이드라인이 아니라, 원청 사용자측이 교섭을 거부하고, 다시 지난한 법적 쟁송으로 사안을 끌고 가고, 노동조합 개정 이전과 같은 사회적 갈등이 반복되는 상황으로 끌고 가려고 하는 것을 막고 어떻게 교섭(대화)의 자리로 이끌어 낼 것인지를 고민하는 것이다.

1) 누가 사용자인가

- 미국에서 단체교섭권은 헌법으로 보장되는 권리도 아니고, 심지어 노동조합의 권리도 아니라는 점이다. 그런데도, 공동사용자 법리가 오래전부터 인정되어 왔다. 그런데 중요한 것은 사용자의 지배(control)가 존재하는 양식과 정도가 논의의 초점이 지, 일반적으로 ‘판단지표’를 실시한다거나 ‘교섭 의제별’로 심사하는 방식이 아니다. 지배권을 협소하게만 인정하는 트럼프 1기때의 시행령이 우여곡절 끝에 유지되고 있는 현재에도 마찬가지이다. 그래서 이런 협소한 기준을 적용한 상태에서도 최근 구글의 협력업체 노동자들을 조직한 노조의 부당노동행위 사건에서도 구글이

공동사용자(joint employer)로 인정될 수 있었다.³⁾

즉 NLRB 시행령은 “핵심적 고용·노동조건”을 임금, 부가급여, 노동시간, 채용, 해고, 징계, 감독, 지휘로 열거하면서 이 중 하나 이상에 대해서만 실질적으로 지배한다는 것이 인정되면 joint employer로 인정될 수 있다.

■ 국제 노동법률가 네트워크(International Lawyers Assisting Workers, ILAW)의 법정의견서(amicus brief)

미국 연방노동관계위원회(NLRB)의 시행령은 “핵심적 고용·노동조건”을 임금, 부가급여, 노동시간, 채용, 해고, 징계, 감독, 지휘로 열거하면서 이 중 하나 이상에 대해서만 실질적으로 지배한다는 것이 인정되면 공동 사용자(joint employer)로 인정될 수 있다고 보고, 원청이 공동 사용자(joint employer)로 인정되면 단체교섭 응낙의무가 인정된다. 교섭 절차에 관해서도, 공동 사용자들은 교섭을 어떻게 진행할 것인가라는 측면에서 유연성을 가지고 있다. 그들은 자신의 대표를 보내서 서로 연대하여 교섭석상에 나설 수도 있다. 또는 어느 사용자(전형적으로는 더 많은 통제를 하는 사용자)가 교섭을 주도하는 것에 합의할 수도 있지만, 그러한 경우에도 다른 사용자는 교섭 결과로 체결된 단체협약에 법적으로 구속되며, 관련된 협약 조항을 승인하고 이행해야만 한다. 그들은 원한다면 각각 개별적으로 교섭하는 방식을 선택할 수도 있다.⁴⁾

- 단체교섭권의 충실한 보장을 위해서는, ‘이것으로 충분하다’는 의미의 문턱값 내지 임계점(threshold)으로 보아 교섭요구 의제들 가운데 적어도 하나 이상의 의제에 실질적 지배력이 미치면 교섭의무를 긍정하고 이후에는 노사간 다양한 교섭사항을 가지고 자율적으로 교섭이 이루어지도록 보장할 필요성이 있다.

[서울행정법원 2023. 5. 12. 선고 2021구합63945 판결]

..... 참가인 공사는 적어도 임금의 수준과 교대근무제 수립이라는 근로 형태에 관하여는 지배력 내지 영향력을 행사하여 이 사건 근로자들의 근로조건에 대해 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단된다.

3) *Cognizant Technology Solutions U.S. Corporation and Google LLC, Joint Employers and Alphabet Workers Union-Communications Workers of America, Local 1400*, 372 NLRB No.108, (2023); *Accenture d/b/a Accenture Flex; Google LLC/Alphabet Inc. (as Joint Employers)* Case No. 20-RC-319743.

4) 대법원 2018다296229 현대중공업 단체교섭 청구의 소. 국제 노동법률가 네트워크(International Lawyers Assisting Workers, ILAW)의 법정의견서(amicus brief)

[중앙노동위원회 중앙2021부노268 부당노동행위 구제재심판정]

- 현대제철 사건에서 중앙노동위원회는 사용자 해당여부에 관한 포섭판단 과정에서 교섭의제 중 산업안전에 대하여만 실질적 지배력을 인정하였으나, 주문을 보면 산업 안전의제를 특정하여 교섭을 하라고 한 것이 아니라 ‘.....이 사건 노동조합의 단체교섭 요구에 성실히 응하라’ 고 재심판정을 하였다.

- 산업안전보건법의 도급인이 사업장에서 일하는 하청 노동자(그 노동조합)와 관계에서 도급인인 사용자는 최소한 산업안전과 관련한 교섭사항에 대하여는 실질적 지배력이 인정된다. 법률상 의무가 존재한다는 것은 실질적 지배력이 인정된다는 것이며, 노동조합은 사용자와 법률상 의무를 해당 사업장에 맞게 구체화하기 위한 다양한 교섭사항을 가지고 논의할 수 있다. 예를 들어 2인 1조 운영을 위한 인력 충원, 구체적으로 필요한 특정 안전 관련 장비의 설치 등

산업안전보건법 도급계약의 도급인, 여기서 도급은 ‘6. “도급”이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.’(제2조 제6호)

* **도급인의 사업장** : 제10조 제2항 ‘도급인의 사업장(도급인이 제공하거나 지정한 경우로서 도급인이 지배·관리하는 대통령령으로 정하는 장소를 포함한다. 이하 같다)’

산업안전보건법

제63조(도급인의 안전조치 및 보건조치) 도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다. 다만, 보호구 착용의 지시 등 관계수급인 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 제외한다.

제38조(안전조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험

② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요

한 조치를 하여야 한다.

③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.

1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소

④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 “안전조치”라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

제39조(보건조치) ① 사업주는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 건강장해를 예방하기 위하여 필요한 조치(이하 “보건조치”라 한다)를 하여야 한다. <개정 2024. 10. 22.>

1. 원재료·가스·증기·분진·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해
5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
7. 폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해

② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

- 중대재해처벌법에 따르면 도급뿐만 아니라, ‘도급, 용역, 위탁, 임대 등 다양한 계약형식을 포괄’ 하고 있고, 장소에 국한하지 않고 ‘시설, 장비, 장소 등’ 이라고 되어 있다. 종사자인 하청 노동자에 대하여 원청 사업주는 최소한 산업안전에 관한 사항에 대하여 실질적 지배력이 인정된다.

중대재해 처벌 등에 관한 법률 제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보 의무) 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우에는 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 아니하도록 제4조의 조치를 하여야 한다. 다만, 사업주나 법인 또는 기관이 그 시설, 장비, 장소 등에 대하여 실질적으로 지배·운영·관리하는 책임이 있는 경우에 한정한다.

제4조(사업주와 경영책임자등의 안전 및 보건 확보의무) ① 사업주 또는 경영책임자등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 안전·보건상 유해 또는 위험을 방지하기 위하여 그 사업 또는 사업장의 특성 및 규모 등을 고려하여 다음 각 호에 따른 조치를 하여야 한다.

1. 재해예방에 필요한 인력 및 예산 등 안전보건관리체계의 구축 및 그 이행에 관한 조치
 2. 재해 발생 시 재발방지 대책의 수립 및 그 이행에 관한 조치
 3. 중앙행정기관·지방자치단체가 관계 법령에 따라 개선, 시정 등을 명한 사항의 이행에 관한 조치
 4. 안전·보건 관계 법령에 따른 의무이행에 필요한 관리상의 조치
- ② 제1항 제1호·제4호의 조치에 관한 구체적인 사항은 대통령령으로 정한다.

- “헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점”을 고려해야

☞ “노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지”(대한통운 2심), “사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부”(대한통운, 한화오션 1심), 노동관계에서 발생하는 문제를 해결할 수 있는 지위에 있는지 등도 같은 취지

2) 교섭의제는 노사간 자율에 맡겨야 한다.

- 한국정부는 ILO 87호, 98호 협약을 비준하였다. 국내법으로 효력을 가진다. 이와 관련한 ILO 감독기구의 권고, 결정은 유권해석과 같은 효력을 가지게 된다.

그런데, **ILO(국제노동기구)**는 제98호 협약 상 단체교섭의 내용과 관련하여, 노동조건 개념은 전통적 노동조건(근로일, 연장근로, 휴게, 임금 등) 뿐만 아니라, 엄격한 의미에서의 고용 및 노동조건에 통상 포함되는 사항들(승진, 전직, 해고, 복직 등)을 비롯하여 당사자들이 교섭에서 다루기로 자유롭게 결정한 사항들이 모두 포함된다고

봄

- 단체교섭에 관한 법·제도는, 교섭 당사자가 교섭 의제에 무엇을 포함시킬 것인가에 관한 완전한 자유를 부여해야 한다고 하고 있고 교섭 사항의 범위를 당국이 일방적으로 제한하는 조치는 제98호 협약과 상충된다고 밝히고 있다⁵⁾

■ 결사의 자유 위원회 결정례집, 2018

1289. 교섭대상을 결정하는 것은 관련 당사자이다.

1290. 교섭대상사항을 제한하기 위하여 당국이 일방적으로 취한 조치는 제98호 협약에 상충된다.

1313. 단체협약에 대한 임의적 교섭 그리고 교섭 당사자의 자치는 결사의 자유 원칙의 기본적 측면이다.

1314. 위원회는 제98호 협약 제4조에 확립된 단체교섭의 자유롭고 임의적인 성격이 보장되도록 하기 위하여 단체교섭 과정에서 당사자의 자치를 존중하는 것의 중요성을 강조하였다.

- 노동위원회, 법원 등이 교섭의제별로 심사를 거쳐 단편적 교섭권한을 부여하는 것은 역동적 노동관계 속에서 다양한 노동조건과 노사관계를 한꺼번에 교섭하는 단체교섭의 본령에 맞지 않을 뿐만 아니라, 구체적 권리인 헌법상 기본권인 단체교섭권을 지나치게 제약하고 자율적 교섭 원칙을 침해하는 것으로 귀결될 수 있다.⁶⁾

- 정규직 노조가 교섭을 할 때 노동위원회에서 교섭의제별로 허가를 받아서 교섭하는가? 통상적인 단체교섭, 노동위원회 조정절차와 차별적으로 취급하면 안된다.

노동위원회에서 교섭도 하기 전인 조정과정에서 교섭의제에 대하여 그 가부를 일일이 결정하는 방식은 안된다. 노동위원회 조정은 노사간 교섭을 촉진시키는 역할을 해야지 노사갈등을 촉진시키는 일을 해서는 안된다. 교섭의제 문제는 노사간 교섭 과정에서 조정할 문제로 보아야 한다.

- 교섭의제 중에 정말 원청 사용자가 실질적 지배력이 없는 것으로 확인된다면 노조 스스로 교섭안전에서 철회할 것이고 자연스럽게 해당 안전은 하청업체와의 교섭으로 해결하게 될 것이다.

5) Croatia - CEACR, observation, 2010; Fiji - CEACR, observation, 2010; General Survey, 2012, para. 215; General Survey, 1994, para. 250; Compilation, 2018, para. 1290 등 참조.

6) 우지연, 이진욱, '실질적 지배력 있는 원청의 교섭의무-대상판결 : 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231(병합) 판결', 노동판례연구모임 발제문(2025. 9. 12.)

- 교섭의제 문제는 이후에 쟁의행위로 나아간 경우에 ‘쟁의행위 목적 정당성’을 판단할 때에, 또 특정 교섭의제에 대한 교섭거부가 문제가 되어 만약 부당노동행위 구제신청 사건이 제기되었을 때 그 때 판단할 문제이다.

3) 우려스러운 노동부의 논의 내용

△ 묵시적 근로관계, 파견근로관계를 판단할 때 필요한 징표를 열거하면서 실질적 지배력이 있는 사용자 판단 요소라고 하는 문제

△ 실질적 지배력이 있는 사용자도, 또 교섭의제별로 실질적 지배력이 있는지(교섭의 무)도 노동부(노동위원회)가 판단하겠다는 식의 접근

- 노동위원회 판정이나, 법원의 판결에서 열거하는 사실관계는 결론(실질적 지배력이 있는 사용자에게 해당한다)에 유리한 징표들이면 모두 실시하는 방식으로 판정문, 판결문이 작성된다. 그렇기에 여기에는 묵시적 근로계약관계의 징표가 되는 사실, 파견근로관계의 징표가 되는 사실들이 모두 섞여 있다. 이들 징표들이 없어도 얼마든지 실질적 지배력을 인정할 수 있다.(묵시적 근로계약관계, 파견근로관계에 부합하는 징표들까지 있다면 이는 실질적 지배력 인정에도 유리한 사실일 뿐 - 그런 점에서 편면적 징표에 해당)

- 현대중공업 사내하청 사건인 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결은 포섭판단(여러 사실관계를 열거하고 실질적 지배력 있는 사용자에게 해당한다)을 한 것이지, 실질적 지배력 판단을 위한 일반적인 판단요소를 제시한 적이 없다. 그런데, 마치 그 판결에서 포섭과정에 열거한 사실관계를 판단요소인양 제시하는 것이 맞는가?

- 노동조합 개정 전에 단체교섭 사건에서 실질적 지배력 판단요소를 제시한 사건례는 아래와 같은데, 이 중 상시적, 필수적인지, 사업에의 편입은 근로계약관계 또는 파견근로관계 판단의 요소들에 해당한다. 이런 요소는 실질적 지배력 판단과 관련해서는 유리한 요소(편면적 징표)일 수는 있으나, 독립적인 판단요소로 볼 수는 없다.

택배노조 vs CJ대한통운 사건에서는

[서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결]

노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

금속노조 vs 한화오션 사건(현대제철 사건도 동일)에서는

[서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231(병합) 판결]

원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부는 교섭요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계, 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

- 근로자파견관계에 관한 판단은 개별적 근로관계에서의 근로자-사용자 관계의 성부에 관한 것으로서, 노조법상 노사관계에서의 당사자성을 판단하는 실질적 지배력설과는 목적도, 요건도, 효과도 다르다.

근로자파견관계로 판단되면, 원청은 파견법상 사용사업주가 되어 일정한 범위 내에서는 근로기준법상 사용자의 지위에 서게 되고, 또한 파견법을 위반하였을 시 파견근로자를 직접고용한 것으로 간주되거나 직접고용할 의무를 지게 된다.

반면, 실질적 지배력의 법리는 파견법상 사용사업주나 근로기준법상 사용자인지 여

부가 아니라 노조법상 사용자의 지위에 있는지를 판단하는 기준. 하청근로자와 직접적인 근로계약관계에 있지 아니하더라도 노조법상 사용자로서 노조법이 정하는 집단적 노사관계에서의 책임을 부담하게 되는 법적 효과가 발생하는 것이고, 여기서 더 나아가 근로기준법상의 사용자로서의 책임까지 지게 되는 것은 아님은 자명하다.

- 서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결⁷⁾은 위 1심 판결과는 달리 근로자 파견관계는 부정하면서도 노조법위반은 여전히 대법원 2007두8881 판결을 원용하면서 유죄로 인정한 것을 참고할 수 있다.

요컨대 서울고등법원은, 노조법상 사용자 판단에 관한 법리는 근로기준법상 사용자 개념의 정의나 법리와도, 파견법상 근로자파견관계의 판단기준과도 상이하고, (i) 노무제공관계의 실질에 비추어 (ii) 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 한다고 하여 그 독자성을 강조한 것이며, 이러한 전제에서 위 사건에서 원청인 삼성전자서비스의 파견법상 사용사업자 지위는 부정했으면서도 실질적 지배력설에 따른 노조법상 사용자 지위는 인정한 것입니다.

[서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결]

“**파견법**은 '근로자파견사업의 적정한 운영을 도모하고 파견근로자의 근로조건 등에 관한 기준을 확립하여 파견근로자의 고용안정과 복지증진에 이바지하고 인력수급을 원활하게 함'을 목적으로 하고(제1조), '근로자파견'은 '파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것'을 의미한다(파견법 제2조 제1호). **반면에 노동조합법**은 '헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함'을 목적으로 하고(제1조), '근로자'는 '직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자'를, '사용자'는 '사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자'를 의미한다(노동조합법 제2조 제1호, 제2호).

이와 같은 파견법과 노동조합법의 입법 목적과 사용자, 근로자에 대한 정의, 근로자 파견 및 노동조합법상 사용자성에 관한 법리 등에 비추어 보면, 노동조합법상의 사용

7) 대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결(상고기각)로 확정되었습니다.

자는 개별적 근로관계를 규율하기 위한 근로기준법과도 차이가 있고, 파견법에 따른 근로자파견관계에 해당하는지 여부의 판단 기준과도 상당한 차이가 있으며, 노동조합 법상의 사용자와 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 할 것이다. 이하에서 피고인 삼성전 자서비스가 협력업체 소속 수리기사에 대하여 노동조합법상 사용자의 지위에 있는지 살펴본다.”

- 불법파견 내지 묵시적 근로관계에 해당되는 징표를 열거하면서 이를 실질적 지배력 판단할 때 하나의 판단 징표처럼 제시하는 것은 매우 부적절하며, 실질적 지배력은 하청과 원청이 ‘진정도급관계’ 이지만 노동조합법상 사용자로 보겠다는 것임. 만약 이후에 노동부가 만든다는 가이드라인이 이런 식으로 작성된다면, 원하청간 교섭을 가로막는 장애물이 되고, 다시 지리한 법적 분쟁의 수렁으로 노사간 단체교섭을 몰아가는 우를 범하는 것이 될 것이다.

- 노동부가 할 일은 사용자측의 단체교섭 거부를 어떻게 적절히 제어하여 교섭의 장으로 이끌어낼 것인가에 집중해야 한다. 노동부의 노사교섭지도, 부당노동행위 업무처리, 노동위원회의 노동쟁의 조정업무 처리를 그렇게 운영하는 것이다. 그리고 이참에 초기업교섭, 산별교섭으로 나아가는 계기로 삼아 적극적인 노동정책을 고민하는 것이 되어야 할 것이다.

- 법원⁸⁾이 주문한 것은 실질을 포착해 권리의 본질에 상응하는 책임의 주체를 찾으라는 것이다. 즉 ‘단체교섭권의 온전한 실현’을 위한 영점 조정이다. 법원은 단체교섭권을 중심에 놓고 원리(principle)로서의 기본권 실현이 각종 규칙(rule)에 의해 침해돼서는 안 된다는 점을 분명히 했다. “교섭창구 단일화는 효율성을 고려한 절차 규정이지, 단체교섭권 자체를 제한하는 규범이라고 볼 수 없”고, “단체교섭의 규범적 효력이 ... 실질적 지배력을 지닌 사용자와의 단체교섭 자체를 부정할 근거가 될 수 없”다. 따라서, 각종 하위 법령이나 제도, 정책이 헌법상 기본권을 부정하는 근거로 사용돼서는 안 된다. 법 개정에도 따른 실질적 교섭의 기회를 보장하기도 이전에 하위 규칙(rule) 논의에 골몰하는 것은 판시 취지에도 반하는 것이 된다⁹⁾.

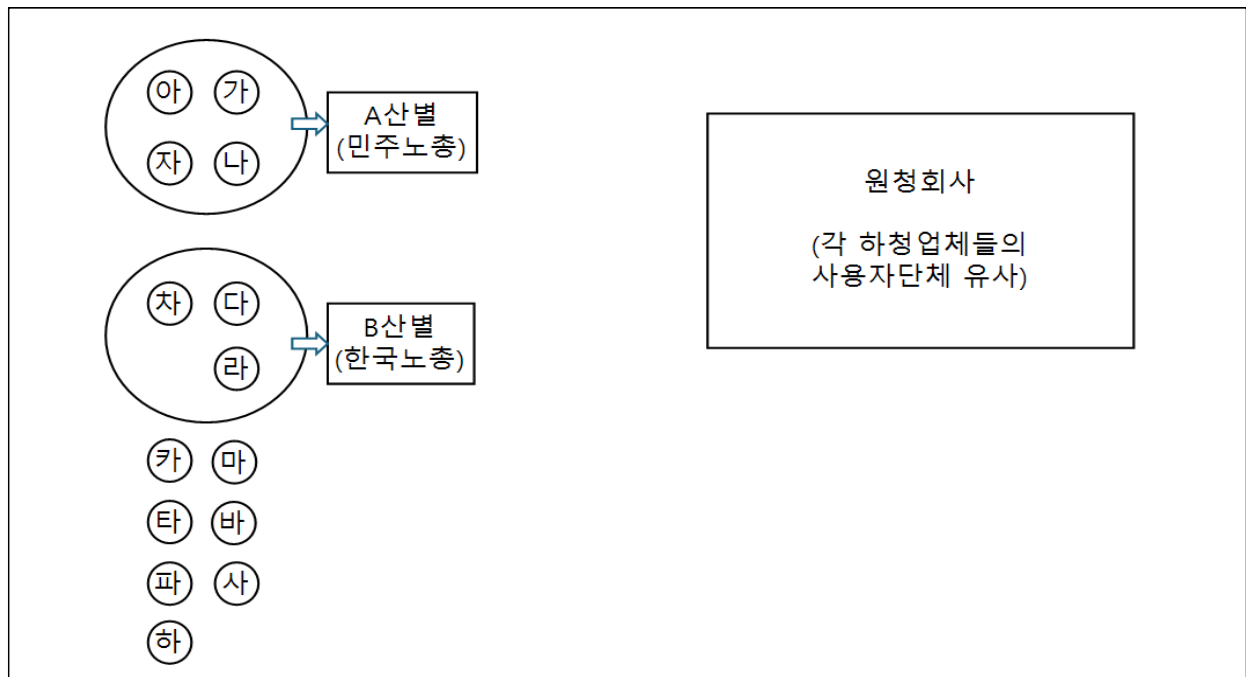
8) 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231(병합) 판결, 2022구합69230 판결 (한화오션, 현대제철 서울행정법원 판결)

9) 우지연, ‘원청교섭 1심 판결의 의미’, 매일노동뉴스 2025. 9. 24. 칼럼

3. 다양한 단체교섭 모델을 구축하는데, 남은 시간을 사용해야 합니다.

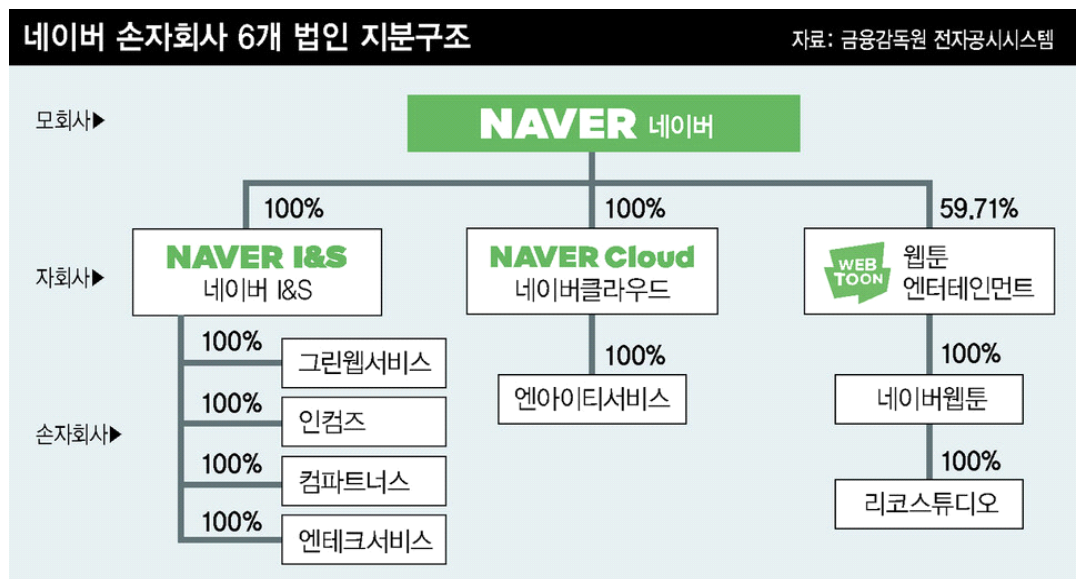
가. 다양한 자율교섭이 모색되고 있습니다.

- 서울고등법원은 원청과의 교섭은 창구단일화 절차가 규제할 것을 예정한 영역이 아니라고 밝힌 바 있다(서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결). 중앙노동위 판정도 원하청 교섭 시 개별 하청업체에서 창구단일화 절차를 거치면 족하다고 해석하고 있다. 이런 판결과 판정을 넘어 창구단일화를 강제할 수 없다. 최근 몇가지 사례를 보면 하청이나 자회사가 여러 곳이더라도 교섭이 복잡하지 않음을 보여준다.
- “하청업체가 100개면 노조가 100개가 만들어져서 원청 회사는 1년 내내 교섭만 하게 될 것”이라는 상상에서 출발한 것이 원하청 교섭 창구단일화 강제 논리이며 실제 노사관계 현실을 고려하지 않고 상상으로 그려낸 것을 전제로 한 주장에 불과하다.
- 2024. 12. 노동부가 발표한 노동조합 조직 현황에 보면 민주노총은 이미 92.2%가, 한국노총의 경우에는 43%가 초기업체 노조로 전환되었고,
- 이미 조직된 하청 노동자들은 초기업체단위로 조직되어 있다. 법 개정이후에 혹여 노조가 더 생긴다고 하더라도 많아도 2개(상급단체를 민주노총, 한국노총으로 두는) 내지 3개(무상급 노조)일 것이다. 그렇다면 100개 아니라, 많아도 2-3개 정도의 교섭이 발생한다는 이야기가 된다.
- 자율적으로 교섭을 열어두어도 2-3개 중 교섭을 주도하는 노조의 단체교섭에 다른 노조들은 따라가는 방식으로 이루어지는 것이 일반적인 모습이다. 이므로 원청의 교섭부담 주장은 실제 일어날 수 있는 일이 아니다.



- **포스코** 사내하청 노조는 금속노조 포스코 사내하청지회, 그리고 한국노총 금속노련 소속 기업별 노조들도 ‘포스코 협력사, 공급사 연대’ 이런식으로 묶여져 있으므로 원청교섭은 2개가 있을 뿐이다.

- 최근 **네이버** 사례에서도 손자회사 6개 법인의 조합원들은 모두 같은 노동조합(민주노총 화섬식품노조 네이버지회) 소속으로 하나의 노동조합이 교섭을 요구하였는데, 개별 하청업체가 일일이 별개의 노동조합을 설립하여 각각 교섭을 요구할 것이라는 주장이 현실화되기 어렵다는 실례를 보여준다.



- 현대제철 비정규직의 경우 현대제철 비정규직지회 소속 용역업체들은 당진과 순천에서 금속노조 현대제철 비정규직 지회로 조직되어 있고, 자회사는 한국노총에서 순천과 당진에 하나씩, 민주노총 인천, 포항, 울산 자회사 각 하나씩 금속노조로 나뉘어 조직되어 있다. 이 경우 교섭에 크게 어려움이 없다. 여기에 창구단일화를 강제하면 원청은 원하청 교섭을 준비하는 것이 아니라, 자회사 정책에 순응하고 어느 정도 영향력을 행사하는 것이 수월한 상급단체 소속노조가 교섭권을 장악할 수 있도록 개입하는 방향을 선택할 것이다.

- 원청교섭을 요구하고 있는 한화오션의 거통고 조선하청지회의 경우에도 현재는 하나의 노조다. 그간 많은 현장갈등이 이 문제로 있었지만, 금속노조 거통고지회와 한화오션은 원청 교섭을 하면 된다. 여기에도 창구단일화를 강제하면 금속노조 거통고지회의 교섭권을 뺏기 위해 개입에 나서지 않을까. 그 다음에 발생할 일은 굳이 언급하지 않아도 예상이 가능할 것이다.

- 공공부문에서 가장 많은 간접고용이 있는 곳은 발전사와 코레일 정도인데, 코레일은 6개의 자회사에 노조가 있다. 이미 원하청 협의체가 구성되어 2018년부터 자율적으로 교섭을 해오고 있다. 코레일네트웍스에는 코레일네트웍스지부와 철도고객센터지부가 모두 민주노총 소속 노조다. 에스알은 독립노조이고, 코레일관광개발은 민주노총 산하 철도노조 소속다. 코레일로지스는 독립노조가 1노조이고, 철도노조산하 지회는 소수노조다. 코레일유통은 한국노총 전국공공산업노조연맹 소속이고, 코레일테크는 한국노총 한국공공사회산업노조이다. 여기에서도 교섭을 하게 되면 민주노총 소속 노조와 한국노총 소속 노조, 그리고 독립노조 두곳 해서 모두 네번의 교섭을 하게 된다. 그런데 여기는 어짜피 교섭단위 분리가 될 가능성이 커서 창구단일화를 강제해도 이만큼의 교섭이 생긴다. 불필요한 절차와 갈등만 생기게 할 뿐, 달라지는 것이 없다.

- 발전소도 연료환경운전설비 하청과 한전KPS 하청, 민간경상정비 하청으로 나뉘어 있지만 발전비정규연대회의 차원에서 발전5사를 상대로 공동교섭을 요구할 것이므로 하나의 교섭으로 정착될 것이다.

- 정부도 공공부문에서 초기업교섭을 추진하고 있으므로 원하청 교섭도 초기업교섭에서 풀어나가면 된다. 산별교섭이 정착된 유럽의 경우 원하청 교섭이 별도의 쟁점이 되지 않는 이유가 그것이다.

- 그런데 노조법 2.3조 개정 이후 노조가 많이 생겨서 각각 다른 업무를 하고 있는 하청업체 사이에 하나의 노조가 아닌 여러 노조가 생길 수도 있다. 예를 들어 금융권에서는 콜센터, 청소, 경비, 전산 등 업무가 각각 다른 하청업체들이 각각 다르게 노조를 만들 수 있는데, 이 경우 상급단체가 동일하면 공동교섭단을 구성할 수 있을 것이고, 상급단체가 같더라도 업무영역이 다르고 노동조건이 다르다면 어차피 교섭단위를 분리해야 하는 상황이 된다. 창구단일화 강제는 불필요한 절차와 갈등만 생기게 할 뿐, 달라지는 것이 없다.

- 상급단체가 없는 노조가 우후죽순 생겨서 개별 교섭을 요구하는 문제가 있을 수 있다는 주장이 있는데, △ 먼저 하청 노동자의 불안정한 지위로 인해 상급단체 소속이 아닌 독립노조가 생길 가능성은 매우 낮다. 원청 정규직 노조의 경우에도 소수가 아닌가. △ 적극적으로 산별교섭을 제도화하면 하청노조들이 교섭창구단일화라는 강제적 절차를 통해서가 아니라, 필요에 따라 하나 혹은 두개의 상급단체로 모이게 되고, 이것을 통해 교섭도 수월하게 이루어질 수 있다. 고용노동부의 정책방향이 산별교섭의 제도화에 있으므로 노조법 2.3조 개정을 계기로 산별교섭을 적극 추동해 나가면 된다.

나. 하청에 소수로 조직되어 있더라도 하청 노동자 전체를 ‘대표’ 하는 노조로 역할을 할 수밖에 없습니다.

- 하청 전체 단위를 대표하려면 하청 전체단위로 창구단일화를 해야 한다는 의견이 있을 수 있다.

- 그런데, 하청에 소수로 조직된 노조가 원청 교섭을 하더라도 자연스럽게 하청 노동자 전체를 대표하는 대표노조로서 역할을 하게 된다.

- 일반적으로 노동조합이 체결한 단체협약은 그 노동조합이 소수노조여도 최소한 그 기업내에서는 ‘만인효’를 가진다. 즉 일반적 구속력 요건과 상관 없이 사용자 스스로 그 사업장의 전체 노동자들에게 확장 적용한다. 그건 노동조합이 원해서라기보다는, 사용자측의 필요성 때문에 자연스럽게 그렇게 된다. 사용자는 같은 사업장내에서 이중의 근로조건을 설정하는 것에 대한 부담을 느끼기 때문에 또 만약 소수의 노동조합이 체결된 협약을 조합원에게만 적용시킬 경우에는 대거 노조가입의 유인이 될 수 있으므로 전체에 적용한다. 이것이 이제까지의 현실이다.

- 예를 들어 2개의 하청업체만 노조가 조직된 금속노조 A지회가 원청 교섭의 결과 성과급을 100% 지급하기로 합의했다고 하자. 또 시급을 500원 올리기로 했다고 하자. 그러면 원청이 위 내용을 그 조합원에게만, 아니면 노조가 있는 2개 하청업체에만 적용할까. 당장 대거 노조에 가입할 것이고, 이중 근로조건의 설정은 다른 하청업체와 거기서 일하는 하청 노동자들의 불만이 증가할 것이기에 이를 막기 위해서 전체로 확장 적용한다.

ex) 한화오션 금속노조 거통고조선하청지회의 2022년 설, 추석휴가비, 2023년 상여금 50% 신설 등이 법률(일반적 구속력 등)과 상관 없이 위와 같은 이유 때문에 다른 하청노동자들에게도 동일하게 적용되었다.

다. 만약 창구단일화 강제시에는 개정 노동조합법이 현장에서 무력화되고 다시 심각한 노사간 갈등과 분쟁이 격화되는 결과를 초래할 것입니다.

- 일부 원청 교섭과 관련하여 교섭창구단일화를 시행령 등으로 강제하려는 우려스러운 움직임이 있다.

- 그 내용은 ① 창구단일화를 해야 하는 단위(교섭단위)를 하청 전체로 보고 여기서 창구단일화를 해야 한다는 내용, 또는 ② 원청까지 포함해(원청 + 하청 전체) 창구단일화를 해야 한다는 내용(원청과 별도로 교섭을 하려면 교섭단위 분리제도를 통한 분리)으로 보인다.

- 이승욱 교수는 교섭요구사실 미공고에 대하여 부당노동행위로 인정함으로써 교섭

창구단일화 절차의 대상이 되는 것을 전제로 한 하급심 판결¹⁰⁾이 있었다는 설명을 하고 있고, 일각에서는 법원이 원청의 교섭요구사실 미공고를 부당노동행위로 인정한 것이 원청 차원의 교섭창구 단일화를 전제한 것으로 보는 견해가 있다.

- 이에 대하여 해당 사건의 주심 대리인이었던 우지연(2025)은 이를 오해라고 하면서 한화오션 판결에서 법원은 교섭 거부와 미공고가 사용자가 아니라는 “동일한 이유”로 이뤄진 “하나의 부작위”가 “교섭 거부의 징표”로서 부당노동행위라고 본 것이지, 창구 단일화 절차 이행을 위한 공고 의무를 판단한 것이 아니었다. 같은 날 선고된 현대제철 판결을 보더라도 분명한데, 중앙노동위원회는 원청 노조와 단일화가 불필요하다는 입장이면서도 원청의 미공고를 부당노동행위로 판단했고 법원도 이를 수긍했다. 한화오션 판결을 교섭창구 단일화 강제 의 근거로 삼을 수 없는 이유다.

- 오히려 법원은 “원청 노조와 단일화를 거치지 않고도 원청과 직접 교섭이 가능하다”고 보게 되면 많은 문제가 야기된다는 사용자 주장을 직접적으로 반박했다. “원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있다는 것은 부정할 수 없으나, 이는 다면적 고용관계를 형성해 경영상 이득을 취하고 있는 원청이 부담할 문제”라고도 판시했다. 무엇보다 “노동 3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이고 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에 대해서는 구체적인 법률로 정하지 않고 노사 간에 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002헌바 12 결정 참조)”, 하위 법령의 교섭창구 단일화 절차를 가지고 헌법상 단체교섭권 실현을 위한 제약하는 것은 본말 전도임을 분명히 했다¹¹⁾.

- 이호근¹²⁾(2025) 역시 “하청 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여하여야 하는 ‘사업 또는 사업장’이 하청의 사업 또는 사업장이라고 전제한다면 원청 사용자에게 대한 단체교섭권을 확보한 하청 노동조합은 원청 노동조합과 교섭창구 단일화 절차를 진행하지 않고 곧바로 원청에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권한을 가지게 된다. 이러한 논리적 귀결은 하청 노동조합에 대해 원청이 단체교섭 상의 의무를 지는 사

10) 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231(병합) 판결(한화오션 서울행정법원 판결)

11) 우지연, “원청교섭 1심 판결의 의미”, 2025. 9. 24.자 매일노동뉴스

12) 이호근, “한화오션 및 현대제철 부당노동행위 구제 재심판정 취소 판결의 의의와 과제”, 노동법률 (2025. 9.) 146면 이하

용자가 되는 경우 하청업체가 운영하는 사업 또는 사업장을 넘어서 하나의 교섭 단위를 설정한 것이 되어 현행 노동조합법에 위반한다는 주장에 대하여 법원은 이러한 원고 회사의 주장에 대해서도 “교섭창구 단일화 제도는 근로자의 단체교섭권을 제한하기 위한 것이 아니라, 복수노조가 존재하는 동일한 교섭 단위 내에서 교섭 상대방인 사용자에게 과도한 교섭 부담을 지우지 않기 위한 절차적 장치로 보아야 한다”는 점을 상기하며, “교섭창구 단일화는 근로자 측의 조직 형태가 복수인 경우 사용자 측의 대응 가능성과 교섭 효율성을 고려한 절차 규정이지, 단체교섭권 자체를 제한하는 규범이라고 볼 수 없으므로 교섭창구 단일화 제도를 이유로 하여 실질적으로 사용자 지위에 있는 자와의 교섭 자체를 원천적으로 배제하는 것은 헌법에서 단체교섭권을 기본권으로 보장하고 있는 취지와 정면으로 충돌한다”고 했다. 그러면서 “교섭 단위의 확장이라는 절차적 문제를 이유로 단체교섭권 자체의 실현을 저해하는 것이 타당하다고 할 수 없다”고 판시하고 있다. 동시에, 판결문은 원청이 복수의 하청 노동조합의 교섭 요구에 직면하게 될 가능성을 예상한 듯, 이로 인하여 원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있음을 부인할 수 없으나 이는 다면적 고용관계를 형성하여 경영상의 이득을 취하고 있는 원청이 부담해야 할 문제로, 하청 노동조합이 원청을 대상으로 어떠한 교섭의 시도조차하지 못하게 하는 것이 오히려 형평에 반하는 결과를 가져올 수 있어 부당하다고 판결이유를 설시하고 있다. 또한 “단체교섭 의무는 본질적으로 교섭의 창구를 열어두는 의무로 교섭 과정에서의 성실한 협의의무를 의미할 뿐, 단체교섭을 한 원청 사용자에게 노동조합의 요구를 그대로 수용하여 단체협약을 체결할 의무를 부과하는 것이 아니며 하청과의 특정 계약을 강제하거나 계약 내용을 제한하는 것도 아니다. 따라서 원청에 하청 근로자 노동조합에 대한 단체교섭의무를 인정한다고 하더라도 원청의 기업활동의 자유, 하청의 계약의 자유, 영업의 자유의 본질적인 부분이 침해된다고 할 수 없다”고 판시하고 있다.

(1) 교섭창구단일화 강제시 발생할 수 있는 문제점

문제점 1. ‘창구단일화 강제’와 ‘자율적인 통합교섭’을 구분하지 않은 주장이 이루어지고 있음

- ‘원청청 상생, 격차완화를 위해서 원청 정규직노조와 통합하여 원청 교섭이 이루어지면 좋겠다. 개별 하청으로 따로 할 것이 아니라, 하청 단위 전체를 통합하여(이를 대표하여) 원청과 교섭을 하면 좋겠다’ 는 것과(희망)
- 법령이나, 해석을 통해 이를 강제하는 문제, 즉 교섭창구를 강제로 단일화하도록 하는 문제(실행 방법)는 구분해서 봐야 한다. 교섭창구단일화를 강제하는 것은 위 희망을 실현하는 적합한 방법이 전혀 아니다.
- 교섭창구단일화를 강제할 경우에는 전혀 다른 결과를 가져올 수 있다.

문제점 2. 교섭창구단일화 제도를 강제할 경우 예견되는 결과

- 창구단일화가 법으로 강제되는 것과 노조 스스로 하나의 교섭으로 풀어가는 것은 전혀 다른 문제이다.
- 창구단일화 강제시 노란봉투법은 현장에서 무력화될 수 있다. 이제까지 복수노조 창구단일화제도가 현실에서 어떻게 작동되어 왔는가를 보면 그런 우려를 하지 않을 수 없다. 교섭대표노조를 둘러싼 회사노조 설립, 사용자의 개입 등 빈발하였다는 것은 이미 잘 알려져 있다.
- 원청업체는 하청업체와의 도급계약 해지 내지 축소로 하청 비정규직 노동자들이 손쉽게 해고가 될 수 있는 구조이며, 상시적인 고용불안에 시달릴 수밖에 없는 하청 비정규직 노동자들의 단결권은 사용자측에 의해 쉽게 침해될 수 있다.
- 원청업체가 하청업체를 움직여서, 아니 하청업체는 그 전에 스스로 생존(도급 재계약)하기 위해서라도 알아서 ‘회사노조’를 만드는 일이 생길 것이고, 이런 방식으로 노조의 교섭권을 뺏는 일은 기존 원청 노사관계에서 보다 더 많이 발생할 수 있다.
- 예를 들어 하청업체 전체 단위로 창구단일화를 강제한다면 사측이 지배하는 노조

가 과반수 대표노조가 되도록 또는 공동교섭단 내 과반수를 점하도록 하기 위해 원청 또는 하청업체가 개입한다. 이른바 ‘회사노조’를 몇 개 만들어 과반수 다수를 점하는 일은 그간의 경험에 비추어 보면 너무나 예견되는 일이고 아주 손쉬운 일이기도 하다. 아래 포스코 사내하청 사례가 실제 하청업체에 발생한 대표적인 사례라고 할 수 있다.

다른 사업장의 경우에 지금까지는 주로 소수화(무력화) 전략을 썼다면, 창구단일화가 강제되면 교섭권을 뺏는 전략으로 전환할 가능성이 높다.

이 경우 하청업체에 기 노조가 설립되어 원하청 교섭을 준비하는 사업장은 물론이고 신규로 조직되는 사업장에서도 노조 설립 움직임이 보이면 신속하게 사측 노조가 설립될 가능성이 높다.

[참고 사례 ① : 금속노조 포스코 사내하청 사례]

1. (주) 000

2022년 8월말 금속노조 설립 조짐이 보이자 동일한 시기에 근로자위원을 이용하여 한국노총을 설립하였고 사장이 H노조를 가입하면 4조 2교대(직원들이 가장 원하는 요구사항)을 들어주겠다고 회사 인트라넷 게시판에 게시하여 금속노조 가입을 노골적으로 방해하였으나, 다행히 아직은 교섭권을 빼앗지는 못함

회사는 직원들의 근로조건 개선을 위하여 숙원사항인 4조 2교대에 관하여 "H"로 간다는 전제 하에 그들이 추천하는 분들과 인사노무로 구성된 T/F를 발족하여 충실히 검토후 전직원 동의 하에 제 임기내(Max 1년) 시행될 수 있도록 최선의 노력을 다하겠습니다.

2. (주) △△△

금속노조 조합이 노조탄압으로 조직이 축소되고 남은 4명이 해고를 당하였고 그 이후 해고자가 2016년 1월부터 2016년 7월에 걸쳐 복직하였고 금속노조가 사측에 교섭요구를 할 것을 대비하여 제2노조를 금속노조 조합원보다 소폭 많은 7명으로 비밀리에 결성하고 교섭권을 뺏아감

3. (주) @@

2022년 8월 중순 금속노조 설립하고 가입인원이 100명이 넘어가자 근로자위원과 기존 관리자

를 이용하여 제2노조를 설립하였고 금속노조 조합원의 가입을 막기 위해 노조 부지부장을 보안 절차 위반으로 면직. 관리자들(팀장, 그룹장)의 개입으로 제2노조가 200명으로 **교섭권과 과반노조의 권리를 가져감**.

4. (주) #####

2018년 6월경 분회 설립(5명), 설립 1주일 후 조합원 전원 탈퇴로 조직이 와해됨과 동시에 파트장,주임등의 관리자를 모두 포함시킨 제2노조(100여명)를 만들어 **교섭권 가져감**
이후 2020년 2월 8일 금속노조 분회 재출범(27명)

5. (주) ▲▲

22년 8월경 근로자 지위확인 소송을 위해 금속노조 조합 설립 움직임을 사측이 포착함.
이후 가입할 예비 조합원 및 근속이 많은 근로자들을 회사 본사 및 각 부서 부서장들이 호출하여, 노동조합 가입을 하지 못하도록 함. 22년 8월 26일자로 58명의 신규조합원이 금속노조 포스코사내하청 지회에 가입했으나, 제2노조도 비슷한 날짜에 100여명으로 출범하여, **교섭권을 가져감**

6. (주) ●●●●

2015년 초까지 금속노조 조합원이 30여명으로 교섭권을 가지고 있었으나 회사가 직원들을 이용하여 제2노조를 결성하여 **교섭권을 뺏아감**.

7. (주) ■■

2022년 8월경 금속노조 가입 120여명으로 과반수 조합이 됨. 그러나, 2023년 3월중순 사측에서 조합간부 2~3회 면담 회유압박 하여 금속노조 조합원 7명 외 전원 탈퇴, 2023년 4월 제2노조 설립(130여명)하여 **교섭권 가져감**, 금속노조 조합원 2명의 경우 조합원 가입범위에 해당되지 않는 직위로 승진시켜 조합 탈퇴시킴

문제점 3. 원하청 구조에서 위와 같은 창구단일화를 강제할 경우 지난한 교섭창구단일화 절차, 관련한 법적 분쟁으로 인해 원청 교섭 자체가 불가능한 경우가 다수 존재할 수 있음

- 대표적인 사례로는 건설산업의 경우를 들 수 있다.

- A 원청건설사를 상대로 노조가 교섭을 한다고 할 때, 위 노동부 논의 논리대로라면 A 원청건설사가 진행중인 모든 건설현장¹³⁾에서 창구단일화를 해야 한다. 아래 기

13) 각 건설현장별로 근로조건, 고용형태 등에 별로 차이가 없는 경우에 해당하여 기존 노동위원회 판단 기준으로 보면 교섭단위 분리 대상이 안됨

사에서 보듯이 주요 원청건설사가 진행 중인 현장은 100개 이상으로 알려져 있다.

<https://news.einfomax.co.kr/news/articleView.html?idxno=4368686>

포스코이앤씨, 103개 모든 현장 공사 무기한 중단

https://www.seoul.co.kr/news/economy/2025/09/10/20250910500084?wlog_tag3=naver

대우건설, 거북섬 하청근로자 사망 사과 “전국 105개 현장 작업 중단”

- 그렇다면, 아파트 공사 1개 현장 기준으로 현장에 투입되는 전문건설업체의 수는 얼마나 될까?

아래는 500세대, 2,000세대¹⁴⁾ 규모로 잡았을 때, 각 공종별로 투입되는 전문건설업체의 수를 대략 파악한 것인데, 500세대 기준으로는 42개 전문건설업체가, 2,000세대 기준으로 보면 한 개 건설현장에 약 118개의 전문건설업체가 투입된다.

No.	공종	500세대 기준	2,000세대 기준
		전문건설업체 수	전문건설업체 수
1	가설웬스공사	1	1
2	가설사무실공사		
3	임시동려공사		
4	가설용수공사		
5	지하수공사		
6	CMS공사		
7	건축토공사	1	1
8	영구배수공사	1	2
9	파일공사	1	2
10	철근콘트리트공사 (1공구)	1	2
11	철근콘트리트공사 (2공구)	1	2
12	DEEP DECK	1	2
13	일반 DECK	1	2
14	전기공사 (2개 공구)	1	4
15	소방공사	1	2
16	통신공사	1	2
17	설비공사 (2개 공구)	1	4
18	균열보수공사	1	2
19	깁폼	1	4
20	알폼	1	4
21	방수공사 (2개 공구)	1	4
22	미장,조적공사 (2개 공구)	1	4
23	내장목공사 (2개 공구)	1	4
24	난간대공사	1	2

14) 재개발 등의 경우에 대체로 규모가 2,000세대가 넘어가게 된다. 예를 들어 서울 성북구 장위 10구역 대우건설 2,004세대, 장위 4구역은 GS건설 2,840세대

25	PL창호공사	1	2
26	목창호공사	1	4
27	배수판공사	1	2
28	엘리베이터공사	1	2
29	흡음뿔철공사	1	2
30	비계공사	1	2
31	석공사 (2개 공구)	1	4
32	일반철물공사 (2개 공구)	1	4
33	타일공사 (2개 공구)	1	4
34	부대토목공사	1	4
35	방화문공사	1	2
36	주방가구공사 (2개 공구)	1	4
37	일반가구공사 (2개 공구)	1	4
38	도장공사 (2개 공구)	1	4
39	AL창호공사	1	4
40	조경공사	1	2
41	인테리어공사	1	2
42	자동문공사	1	2
43	특화철물공사	1	2
44	자동제어공사	1	2
45	가스공사	1	2
46	도배공사(2개 공구)	1	4
47	마루공사	1	4
	합 계	42개	118개

- 그렇다면 A원청건설사에 100개 현장이 운영된다면 원청 아래 모든 하청업체를 단위로 창구단일화를 해야 한다면 어떻게 될까.

- 물론 위 공종 관련 전문건설업체들이 동시에 모두 현장에 투입되지는 않는다. 다만, 같은 현장이라도 각 단지마다 순차적으로 작업이 이루어질 수 있으므로 다수 공종의 전문건설업체가 투입된다. 이를 고려하여 특정 교섭창구단일화 시점에 현장에 있는 전문건설업체가 40개(118개 중)라고 하면 $100\text{개} \times 40\text{개 업체} = 4,000\text{개}$ 업체가 창구단일화 대상이 된다.

- 여기서 그치지 않는다. 위 40개의 각 전문건설업체들은 또 전국에 원청건설사가 다른 여러 현장(예를 들어 평균 5개 현장이라고 보면)에 들어가 있다. 원청 건설사가 달라도 고용형태, 노동조건 등에서 별 차이가 없으므로 교섭단위 분리가 되지 않을 것이다. 나아가 노조는 전문건설업체와의 교섭을 위해 전문건설업체 단위에서도 창구단일화를 해야 한다. 그렇다면 한번의 원하청 교섭을 위해 창구단일화 대상이 되는 현장수가 $100\text{개} \times 40\text{개} \times 5\text{개 현장} = 20,000\text{개}$ 현장이라는 결과가 나온다.

- 이 뿐일까 △ 건설현장은 불법하도급이 만연되어 있다. 불법이지만, 재하도급업체도 하청 사용자로 취급된다. 여기까지 고려하면 창구단일화 대상이 되는 업체의 수

는 기하급수적으로 늘어난다. △ 건설 노동자들은 상용형태가 아니다. 일시적인 기간 동안 일을 하다가, 실업상태였다가 또 다른 현장이 생겨 고용이 되면 일을 하는 구조다. 창구단일화를 하는 과정에서도 얼마나 많은 업체, 현장의 변동이 있겠는가? 즉 창구단일화 기간에도 해당 현장에서 작업이 끝난 조합원¹⁵⁾, 또 전문건설업체와 근로계약을 맺고 현장에 새로 투입된 조합원의 변동이 수시로 일어나는데, 저 많은 업체들 속에서 이런 것이 파악이 가능한가?

- 한편, 창구단일화 절차의 하자를 지적할 수 있는 법적인 분쟁은 너무 쉽게 생길 수 있다. 만약 원청 아래의 모든 하청단위에서 창구단일화를 해야만 교섭이 가능하다면, 건설산업에서의 원청 교섭은 무력화 될 수밖에 없다.

(2) 창구단일화 강제가 가져올 결과 ☞ 노사, 노노간 갈등 격화, 극단적 투쟁, 법률적 분쟁도 격화

- 만약 시행령이나, 지침 등으로 하청 전체단위에서의 교섭창구 단일화를 강제할 경우에 그 결과는 희망과는 반대로 나타날 것이다.

① 원청회사들은 창구단일화를 명분으로 교섭을 거부할 것이다. 사용자가 아니라는 이유에 하나가 더해지는 것이다.

- 교섭단위 분리신청을 하더라도 동일 유사한 업무를 하는 하청의 경우 어용노조가 만들어지면 분리신청이 받아들여지기 어렵다. 다른 업무의 경우에도 교섭 의제와 구조를 확인하는 복잡한 절차를 거쳐야 해서 교섭 어려워진다.

② 원청, 하청 회사들은 교섭권을 자신의 영향력 하에 있는 노조가 장악하도록 하기 위해 다양한 개입을 시도할 것이다.

- 기존에 하청노조가 존재하는 곳에도 노조가 있는 업체를 쪼개거나, 손쉽게 몇 개의 하청업체에 어용노조를 설립하는 방식으로 교섭권을 장악할 수 있고

- 새로 설립될 움직임이 보이면 바로 해당 하청업체에 관리자 등을 움직여서 노조를 만들어 교섭권을 뺏어가는 일이 빈발할 것이 예상된다(포스코 사내하청 사례에서 목격). 원청의 지배력과 개입력으로는 너무 손쉬운 일이다.

15) 해당 현장에서 작업이 끝나면 그 전문건설업체와의 고용관계도 종료된다.

- 결국 원청 회사로 하여금 단체교섭에 나서기보다, 자신의 영향력 하에 있는 노조를 설립하여 원하청 교섭을 회피하는 방향의 선택을 하도록 만들 가능성이 커진다.
- 노조탄압 컨설팅으로 유명한 창조컨설팅도 복수노조를 만들어 교섭권을 빼앗는 것을 중요한 전략으로 삼았다. 창조컨설팅, 노무법인, 로펌의 시장이 형성되면서 이러한 경향성, 현장에서의 혼란은 더 커진다. 지금도 각종 컨설팅 업체들이 난무하는데 그런 방식으로 교섭권을 왜곡시킬 가능성이 커진다.
- 회사노조를 앞세운 노노간 충돌, 갈등으로 현장을 몸살을 앓을 가능성이 자율교섭으로 남겨두는 경우보다 훨씬 커지게 된다.
- 교섭창구단일화 절차에 시간이 오래 걸리거나 소수노조가 배제되면서 결국 거통고조선하청지회의 투쟁과 같은 극한투쟁이 다시 반복될 수밖에 없다. 그것은 노조법 2.3조 개정의 효과를 무력화시키게 될 것이다.

③ 원하청 교섭은 정착되지 못하고, 관련한 법적 분쟁만 격화될 가능성이 크다.

- 한화오션의 경우를 예로 들어보자. 금속노조 거통고지회가 조직한 규모는 여전히 소수이다. 창구단일화가 강제될 경우에 원청, 하청업체들은 원하청 교섭에 나서기보다 몇 개의 하청업체를 움직여 교섭권을 뺏는 전략을 선택할 가능성이 크다. 2023년과 같은 금속노조 거통고지회의 투쟁은 다시 생길 수밖에 없다.
- 이처럼 현장은 창구단일화 절차를 둘러싼 지난한 법적 분쟁, 부당노동행위, 이른바 불법파업을 이유로 한 손해배상, 해고, 형사문제 등 법적 분쟁이 격화될 가능성이 커진다.

☞ 금속노조 vs 한화오션 사건(현대제철 사건도 동일)에서 한 법원의 판시보다는 노동부가 한 발 앞서 가야 하는 것이 아닌가?

[서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231(병합) 판결]

원청이 하청 근로자와의 근로계약관계 부재를 이유로 단체교섭의 당사자 지위에서 배제된다면, 하청 근로자들의 근로조건 개선에 관한 집단적 요구는 노동조합법이 예정한 제도적인 체계 내에서 해소될 수 없게 되고, 풀리지 못한 노사간의 긴장은 비제도적 방식으로 분출될 우려도 있는바, 헌법이 보장한 노동3권의 적법한 행사를 통하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화를 유지하고 국민경제발전을 도모하고자 하는 노동조합법의 입법 목적 실현을 위하여, 하청 근로자의

근로조건에 실질적으로 영향을 미치면서 하청 근로자로부터 노무를 제공받아 이익을 향유하는 원청에 대하여도 그 권한에 상응하는 집단적 노사관계 상의 책임이 인정될 필요가 있다.

4. 노동부가 해야 할 일

(1) 준비 기간중에 원청교섭의 모범사례를 만들어나가야

1) 2025년 하반기에 원청교섭을 요구하고 있는 단위들의 교섭 지원

- 현대제철 비정규직 지회가 2025년 하반기 원청 교섭을 진행하고 있는 상황
- 현대제철 비정규직지회는 2025년 7월 25일에 행정법원에서 원청의 교섭해태가 부당노동행위임을 인정받은 상태
- 현대제철 원청이 교섭에 나와서 교섭이 성사될 고용노동부가 역할을 해야 할 필요성이 있다.
- 현대제철만이 아니라 네이버 자회사, CJ대한통운 등 원청교섭을 준비하고 진행하고 있는 단위의 교섭에 대한 고용노동부의 구체적인 교섭 지원을 통해 모범사례를 만들어야 한다.
- 특히 공공부문에서 모범사례를 만들 필요가 있다.

2) 예상되는 원하청 교섭구조를 유형화하고 모범 사례를 만들어야 함

① 산별교섭에 원청 교섭사항 포함하여 교섭

- 하청업체가 산별교섭의 사용자단체에 들어오지 못하더라도 원청이 사실상의 권한을 가진 사항에 대하여 위 산별교섭에 논의가 이루어지도록 촉진

ex) 보건의료노조 산별교섭

② [산별노조(원청지회, 하청지회) vs 원청 사용자] 교섭 사례

- 원청노조, 하청노조가 공동으로(금속노조) 원청 사용자와 교섭하는 사례 발굴

ex) 금속노조 현대자동차 사내하청

③ 원청 상대로 복수 상급단체가 자율 개별 교섭 사례

- 금속노조(포스코 사내하청지회) vs 포스코 / 한국노총 금속노련 vs 포스코

④ 원청 사용자단체 또는 리딩 사업장 상대로 산별교섭 요구

ex) 건설노조 vs 상위 10개 원청사 : 산업안전 의제를 가지고 교섭

ex) 건설노조 vs 대한건설협회 : 산업안전 의제를 가지고 교섭

⑤ 공공부문 초기업교섭에서 원하청 교섭 실현

- 유럽 산별 노조는 원하청 교섭이 별도의 쟁점이 되지 않는데, 그 이유가 산별교섭에서 같이 하기 때문, 공공부문 초기업교섭에서 이런 모범 사례를 발굴하여 만들 필요

(2) 교섭 해태에 대한 대응 모색

- 원청이 단체교섭을 거부하고 지노위, 중노위, 소송으로 이어가려고 할 때 어떻게 강제할 것인지가 교섭을 실질화시키는 관건

- 부당노동행위 긴급이행명령 제도의 적극 활용 안내

- 사용자 지위 성립과 관련한 사실조사가 효과적으로 기능할 수 있는 방안 모색

- 사내하도급 등은 위에서 본 것과 같이 조정과정에서 사용자로 보고 조정 진행 필요

(3) 노동자들의 의견 수렴 방식

- 고용노동부 TF에서 의견을 수렴하기 위한 절차를 밟고 있다. 그런데 경영계와 민주노총, 한국노총을 만나는 것 못지 않게 현장의 의견을 직접적으로 듣는 것이 필요하다. 총연합단체뿐만 아니라, 구체적인 현장을 파악하고 있는 산별조직과 만나는 것이 필요하다.

- 민주노총, 한국노총과 의논하여 여러 현장의 현황과 교섭의 현실 가능성과 문제에

대해서 직접 이야기를 듣는 현장토론이 필요하다.

- 가급적 고용노동부 TF 차원에서 산업별, 업종별, 지역별로 현장 순회토론이 이루어지기를 바란다.

(4) 손배 철회에 대한 지원

- 현대차나 현대제철 등 현재 진행되는 손배에 대해서는 철회 합의가 이루어. 져고 쌍용자동차지부에 대한 손배도 합의가 이루어졌다.

- 그런데 이미 확정판결이 난 손배에 대해 논의가 되지 않는 상황인데 이에 대해서도 고용노동부가 교섭을 촉진할 필요가 있다.

- 거통고 조선하청지회의 470억 손배도 교섭은 진행되었으나 일방사과인가 쌍방사과 인가가 쟁점이 되어 아직 철회가 확정되지 않았는데 이에 대해서도 고용노동부의 노력이 필요하다.

(5) 왜곡보도로 인해 형성된 사용자 부담, 현장 혼란 인식에 대한 적극 대응 필요

- 언론, 야당, 경총 등 사용자측의 과장되고 왜곡된 주장과 보도로 인해 사용자 부담, 현장 혼란 인식 심화 등 잘못 형성된 인식을 개선할 필요

- 참고로 윤석열 정부의 건폭몰이 수사 당시 대통령 윤석열, 국토교통부 장관 원희룡, 대구시장 홍준표, 국회의원(국민의 힘 정진석, 권성동, 성일종, 박정하, 양금희, 김정재, 주호영, 임이자, 이만희) 등의 발언들이 노조에 대한 부정적 인식을 형성하고, 노조활동을 위축시킬 수 있으므로 이러한 혐오표현을 하여서는 안된다는 국가인권위원회의 의견 표명까지 있었음에도 정치인들이 이런 발언을 반복하고 이를 무비판적으로 인용보도를 하는 것은 있어서는 안됨[국가인권위원회 2024. 2. 21. 22진정 1019400·23진정0423400(병합) 의견 표명]

1) 국가인권위원회 2024. 2. 21. 22진정1019400·23진정0423400(병합) 의견 표명

... 일반적으로 정치인과 같은 공인의 발언은 사인에 견주어 더 넓게, 더 빠르게 전파될 가능성이 있고 그 파급효과도 커서 정치영역을 비롯해 사회 전반에 다양성과 인권 존중이라는 민주주의의 기본가치를 진전시킬 책무가 있다. 특히 공직수행자인

정치인은 언행에 신뢰를 주어야 할 위치에 있는만큼, 공무수행 과정에서 이들의 표현행위가 특정 집단의 존엄성을 침해하거나 공론장을 왜곡하는 형태로 행해져서는 안 된다는 요청이 강하게 부과된다.

이 사건 진정의 피진정인들이 그 발언의 파급력이 크고, 공론의 장을 왜곡시키지 않을 책임이 있는 정치인과 고위 공직자라는 점에서, 피진정인들의 주장처럼 노동조합의 불법행위에 대한 비판과 평가라 하더라도 그 표현이 과도해서 시민들이 노동조합에 대한 부정적 인식을 갖게 할 우려가 크므로, 예방을 위한 노력이 필요하다.

.....헌법 제10조 제2문에 근거하여 개인의 기본권을 확인하고 보장해야 할 의무를 지고 있다. 국가기관은 노동조합과 노조원의 불법행위를 사실에 근거하여 객관적으로 비판하고 불법행위의 중단을 요청할 수 있으나, 이를 넘어서 과격한 표현을 사용하여 우리 사회 내에서 노동조합의 존재 의미와 역할을 왜곡하거나 부정해서는 안 된다.

이러한 점에서, 피진정인들의 일부 발언, 가령 “조폭”, “건폭”, “노피아”, “기생충”, “노동자 빨대” 등은 시민들에게 노동조합에 대한 부정적 인식을 형성함으로써 노동조합 활동에 부정적인 영향을 미치고 노동조합 활동을 위축시킬 수 있다.

따라서 피진정인 1 내지 12에게, 노동3권을 비롯하여 국민의 기본권을 보장해야 할 의무가 있는 국가기관 등으로서, 노동조합의 존립과 활동에 부정적 영향을 줄 수 있는 과격한 발언을 하지 않으며, 나아가 이러한 발언으로 인해 차별이 확산되지 않도록 예방조치를 강구할 필요가 있다는 의견을 표명한다.

=====

[참고 : 교섭창구단일화 관련 기존 해석 논의]

(1) 원청 교섭과 교섭창구단일화에 관한 해석론

1) 중앙노동위원회의 해석론(현대제철¹⁶⁾과 한화오션¹⁷⁾ 사건)

중앙노동위원회는 이 경우도 교섭창구 단일화는 필요하다는 관점에서(필요설), ‘하청 단위’, 그 중에서도 ‘개별 하청(각 하청 사업장)’을 교섭단위로 보고 있음. 따

16) 중앙2021부노268 현대제철 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

17) 중앙2022부노139 대우조선해양 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

라서, 하청 노동조합이 해당 하청업체에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 되었다면 현행 노조법 상 창구단일화 의무를 충족하였고, 원청을 상대로 바로 교섭을 요구할 수 있다고 판단

[중노위 판정(현대제철 재심판정문 94-95면)]

노동조합법은 제29조의 2에서 “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계 없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.”라고, 제29조의3 제1항에서 “제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야하는 단위는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.”라고 규정하고 있는바, 교섭창구 단일화 제도는 사용자가 아니라 교섭단위인 ‘사업 또는 사업장’을 대상으로 적용되는 제도로 해석되는데, 이 때 이 사건과 같이 사내하청 근로자들로 조직된 노동조합의 단체교섭 상대방이 사내하청 사용자 뿐만 아니라 원청 사용자까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 사내하청 근로자들의 노동조건임에는 변화가 없으며 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 사내하청 근로자들이 종사하는 ‘하청 사업(그 하청회사)’으로 그대로 유지된다. 따라서 사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 ‘하청사업(그 하청회사)’이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야 할 것이고, 이러한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 확정된 교섭대표노동조합은 하청 사용자뿐만 아니라 하청 근로자의 노동조건에 대해 실질적이고 구체적인 지배결정력을 가지는 원청 사용자에게도 교섭을 요구할 수 있다.

2) 법원 판단

- 이승욱 교수는 교섭요구사실 미공고에 대하여 부당노동행위로 인정함으로써 교섭창구단일화 절차의 대상이 되는 것을 전제로 한 하급심 판결¹⁸⁾이 있었다는 설명을 하고 있고, 일각에서는 법원이 원청의 교섭요구사실 미공고를 부당노동행위로 인정한 것이 원청 차원의 교섭창구 단일화를 전제한 것으로 보는 견해가 있다.

- 이에 대하여 해당 사건의 주심 대리인이었던 우지연(2025)은 이를 오해라고 하면서 한화오션 판결에서 법원은 교섭 거부와 미공고가 사용자가 아니라는 “동일한 이

18) 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231(병합) 판결(한화오션 서울행정법원 판결)

유”로 이뤄진 “하나의 부작위”가 “교섭 거부의 징표”로서 부당노동행위라고 본 것이지, 창구 단일화 절차 이행을 위한 공고 의무를 판단한 것이 아니었다. 같은 날 선고된 현대제철 판결을 보더라도 분명한데, 중앙노동위원회는 원청 노조와 단일화가 불필요하다는 입장이면서도 원청의 미공고를 부당노동행위로 판단했고 법원도 이를 수긍했다. 한화오션 판결을 교섭창구 단일화 강제의 근거로 삼을 수 없는 이유다.

- 오히려 법원은 “원청 노조와 단일화를 거치지 않고도 원청과 직접 교섭이 가능하다”고 보게 되면 많은 문제가 야기된다는 사용자 주장을 직접적으로 반박했다. “원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있다는 것은 부정할 수 없으나, 이는 다면적 고용관계를 형성해 경영상 이득을 취하고 있는 원청이 부담할 문제”라고도 판시했다. 무엇보다 “노동 3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이고 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에 대해서는 구체적인 법률로 정하지 않고 노사 간에 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002헌바12 결정 참조)”, 하위 법령의 교섭창구 단일화 절차를 가지고 헌법상 단체교섭권 실현을 위한 제약하는 것은 본말 전도임을 분명히 했다¹⁹⁾.

- 이호근²⁰⁾(2025) 역시 “하청 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여하여야 하는 ‘사업 또는 사업장’이 하청의 사업 또는 사업장이라고 전제한다면 원청 사용자에게 대한 단체교섭권을 확보한 하청 노동조합은 원청 노동조합과 교섭창구 단일화 절차를 진행하지 않고 곧바로 원청에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권한을 가지게 된다. 이러한 논리적 귀결은 하청 노동조합에 대해 원청이 단체교섭 상의 의무를 지는 사용자가 되는 경우 하청업체가 운영하는 사업 또는 사업장을 넘어서 하나의 교섭 단위를 설정한 것이 되어 현행 노동조합법에 위반한다는 주장에 대하여 법원은 이러한 원고 회사의 주장에 대해서도 “교섭창구 단일화 제도는 근로자의 단체교섭권을 제한하기 위한 것이 아니라, 복수노조가 존재하는 동일한 교섭 단위 내에서 교섭 상대방인 사용자에게 과도한 교섭 부담을 지우지 않기 위한 절차적 장치로 보아야 한다”는 점을 상기하며, “교섭창구 단일화는 근로자 측의 조직 형태가 복수인 경우 사용자 측의 대응 가능성과 교섭 효율성을 고려한 절차 규정이지, 단체교섭권 자체

19) 우지연, “원청교섭 1심 판결의 의미”, 2025. 9. 24.자 매일노동뉴스

20) 이호근, “한화오션 및 현대제철 부당노동행위 구제 재심판정 취소 판결의 의의와 과제”, 노동법률 (2025. 9.) 146면 이하

를 제한하는 규범이라고 볼 수 없으므로 교섭창구 단일화 제도를 이유로 하여 실질적으로 사용자 지위에 있는 자와의 교섭 자체를 원천적으로 배제하는 것은 헌법에서 단체교섭권을 기본권으로 보장하고 있는 취지와 정면으로 충돌한다” 고 했다. 그러면서 “교섭 단위의 확장이라는 절차적 문제를 이유로 단체교섭권 자체의 실현을 저해하는 것이 타당하다고 할 수 없다” 고 판시하고 있다. 동시에, 판결문은 원청이 복수의 하청 노동조합의 교섭 요구에 직면하게 될 가능성을 예상한 듯, 이로 인하여 원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있음을 부인할 수 없으나 이는 다면적 고용관계를 형성하여 경영상의 이득을 취하고 있는 원청이 부담해야 할 문제로, 하청 노동조합이 원청을 대상으로 어떠한 교섭의 시도조차하지 못하게 하는 것이 오히려 형평에 반하는 결과를 가져올 수 있어 부당하다고 판결이유를 설시하고 있다. 또한 “단체교섭 의무는 본질적으로 교섭의 창구를 열어두는 의무로 교섭 과정에서의 성실한 협의의무를 의미할 뿐, 단체교섭을 한 원청 사용자에게 노동조합의 요구를 그대로 수용하여 단체협약을 체결할 의무를 부과하는 것이 아니며 하청과의 특정 계약을 강제하거나 계약 내용을 제한하는 것도 아니다. 따라서 원청에 하청 근로자 노동조합에 대한 단체교섭의무를 인정한다고 하더라도 원청의 기업활동의 자유, 하청의 계약의 자유, 영업의 자유의 본질적인 부분이 침해된다고 할 수 없다” 고 판시하고 있다.

- 또 법원은 CJ대한통운 사건에서는 기본적으로 원청과의 교섭은 현행법상 교섭창구 단일화가 강제되지 않으므로 자율교섭을 하면 된다는 논지를 펴고 있다.

[서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결]

노동조합법상 사용자에게 근로자와 직접적인 근로계약관계가 존재하지 않는 사용자가 포함된다고 해석하는 것이 노동조합법 제29조의2가 규정하고 있는 교섭창구단일화 절차에 어긋난다고 할 수 없다. 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이므로(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결 참조), 교섭창구 단일화 절차에 포섭될 수 있는지에 따라 노동조합법상 사용자의 개념이 달라진다고 해석하는 것은 본말이 전도된 것이다. 같은 이유에서 이러한 해석이 노동조합법 제33조에 따른 단체협약의 규범적 효력에 반한다고 할 수도 없다.

[서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결]의 추가 판단

단체교섭 및 단체협약체결 과정에 대하여는 구체적인 법률로 규율하지 않고 노사 간 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002. 12. 18. 선고 2002헌바12 결정 참조), 위와 같은 사용자 개념의 해석이 교섭창구 단일화 절차 등 노동조합법이 규정하고 있는 단체교섭 절차 및 과정과 관련된 개별 규정들에 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다 하더라도 그러한 사정이 기본권으로서의 단체교섭권의 행사 범위를 제한할 근거가 되기는 어렵다.

3) 학설

[1] 불요설

장영석, “간접고용과 교섭창구단일화절차”, 「노동법학」 제73호, 2020, 54면

: 현행법 상 교섭창구단일화 절차는 직접고용관계의 기업별 교섭을 전제한 제도여서 원청교섭에 적용되지 않고, 하위 법령의 제도 불비를 이유로 헌법상 단체교섭권 부정할 수 없으므로, 교섭창구단일화 거칠 필요 없이 원청 교섭 가능하다는 견해

[2] 불요설과 하청 단위설의 병용 가능설

권오성, “하청노조의 단체교섭에 관한 쟁점”, 「노동법률」 2021년 6월호, 중앙경제사

: 하청 노조가 선택한 단체교섭의 방식에 따라 양자가 병용 가능하다는 주장임. 예를 들어 원청기업만을 상대로 하는 교섭의 경우 당초 현행법이 예정한 교섭방식이 아니므로 교섭창구 단일화 절차를 거칠 필요가 없고(ex. 원청 사업장 내 위험원 처리 등), 하청기업과 원청기업 모두를 상대로 하는 교섭의 경우 하청단위로 절차를 거치면 된다는 입장(ex. 규범적으로 하청에 처분권 있으나 원청도 사실상 처분권 행사해온 사항).

[3] 현행 중노위 해석론(=개별 하청 단위설)과 동일한 견해

김민기, 사내하청에 대한 노동법적 규율 - 단체교섭권의 실현을 중심으로 -서울대학교 박사학위 논문, 2023. 8., 288-289면

: “하청노조 역시 교섭창구 단일화 절차를 거치되 교섭단위는 ‘개별 하청’으로 보아야 한다. 교섭단위를 ‘원청’으로 보아 원청노조와 하청노조가 모두 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 한다고 보게 되면, 통상 원청의 사업규모가 하청보다 훨씬 크다는 점을 고려하면 하청노조가 교섭대표노동조합으로 확정되는 경우는 거의 없을 것이고, 교섭대표노동조합에 공정대표의무가 부여되어 있기는 하지만 하청노조의 이해관계가 교섭과정에서 제대로 반영되지 않을 가능성도 있다.”

: “복수의 하청업체가 있는 경우 하청의 교섭단위를 기준으로 할 때 복수의 하청 전체를 하나의 교섭단위로 볼 것인지, 개별 하청별로 하나의 교섭단위로 보아 개별 하청기업 차원에서 하청노조 간 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 교섭대표노조를 결정할 것인지도 문제될 수 있는데, 개별 하청별로 교섭단위를 구성한다고 보는 것이 타당하다. 하청이 도급계약에 따라 수행하는 업무의 내용이나 그에 따른 하청근로자의 근로조건이 상이하고, 하청업체의 규모도 천차만별이기 때문이다.”

최정은, 대법원 노동법실무연구회(2022. 9. 6.) 발제문

“교섭창구 단일화 절차의 적용을 전제로 한 현행법의 해석상 ‘개별 하청’을 교섭단위로 보는 방안이 타당하다고 생각한다. 이는 노동조합법의 문리해석에 부합하고, 헌법이 단체교섭권을 보장하는 취지를 고려하여 노무제공자의 노동조건에 관하여 실질적인 단체교섭이 가능할 수 있도록 창구단일화 절차에 관한 노동조합법 규정을 합목적적으로 해석·적용하는 방안이라고 생각한다.

이승욱, “다면적 노무제공관계에서 부분적·중첩적 사용자”, 「노동법학」 제80호, 한국노동 법학회, 2021, 143-144면

“교섭창구단일화절차는 원사업주(하청)의 사업 또는 사업장을 대상으로 하여야 한다. 원사업주 이외의 사업주가 원사업주와 함께 부분적 중첩적인 사용자 지위를 가지는 ‘사용자’ 성이 인정된다고 하더라도… 이로 인해 원사업주가 운영하는 ‘사업 또는 사업장’이 원사업주가 아닌 제3자의 ‘사업 또는 사업장’으로 변경되는 것이 아니다.

[4] 원청 단위설

원청 단위설을 택하는 견해는 일부²¹⁾를 제외하고 찾아보기 어려움.

원청 단위설 중에서 <1. 원청기업을 교섭단위로 보고, 원청 노조 / 하청 노조들을 분리하여 각각 단일화하자는 견해>에 대해서는 다음과 같이 하청기업들 사이에도 원-하청만큼이나 다양한 차이가 있을 수 있다는 비판이 있었음. 이는 여러 하청기업들을 묶어 창구단일화를 하자는 견해에 동일하게 적용될 수 있을 것임.

; “시설관리 하청기업 乙 소속 하청근로자가 조직한 하청 노조와 운송 하청기업 丙 소속 하청근로자가 조직한 하청 노조도 서로 이해관계가 동일하지 않다. 따라서 이들을 하나의 교섭단위로 묶는 것도 합리성이 없다.” (권오성, 위 글)

21) 최정은은 조상균(2010)을 원청 단위설로 분류하고 있는데, 해당 글이 주로 다루고 있는 쟁점은 노조법 제29조의2 제1항의 ‘근로자가 가입한 노동조합’이라는 문구에 간접고용 노동자들이 조직한 노동조합이 포함되는지 여부이고(=원청 사용자성 확대 추세에 비추어 포함된다고 해석함이 타당하다는 주장), 원청 교섭 시 창구단일화의 방식에 대해 특정한 교섭단위를 주장하는 견해라고 볼 수 있는지는 의문임(조상균, “개정노조법상 ‘교섭창구 단일화 방안’을 둘러싼 문제”, 「노동법논총」 제18집, 한국비교노동법학회, 2010, 169면)

토론문 01

황 용 연

경총 노동정책본부장

「노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 하는가?」 토론문

황용연 한국경영자총협회 노동정책본부장

1. 노조법 2·3조 개정 논의의 배경과 전개

- 2003년 두산중공업, 2009년 쌍용자동차 파업 등의 과정에서 발생한 손해배상 청구를 계기로 소위 ‘노란봉투법(노동조합법 제3조 개정)’에 대한 개정 논의가 시작됨.
- 이와 관련해 노무현 정부 시절인 제17대 국회, 문재인 정부 시절인 제20대 국회에서 노동조합법 제3조 개정에 대한 요구가 있었으나 법치주의의 근간을 해치고, 시장 경제 질서를 훼손할 것이란 우려가 많아 법안 처리가 유보됨.
 - ※ 국회 환노위 법안심사소위 회의록(2020. 12)에 따르면, 문재인 정부 시절 당시 고용노동부는 “20년 전부터 개정안에 대한 고민을 해왔으나, 민법상 손해배상 원칙이나 민사집행법, 신원보증법 문제까지 법률의 원칙을 흔드는 특례조항이 많아, 이 부분에 대한 충분한 논의가 필요하다”고 밝힌바 있음.
- 당초 소위 ‘노란봉투법’은 조합원 개인에 대한 과도한 손해배상 청구를 제한한다는 취지에서 추진됐으나, 이번에 통과된 개정법률에는 ① 사용자 범위 확대, ② 노동쟁의 개념 확대, ③ 불법쟁의행위에 대한 손해배상책임 제한 등이 포함되었음.

2. 사용자 범위 확대 (제2조 제2호)

- 개정법은 사용자 범위를 확대해 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 ‘근로자의 근로조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위’에 있는 자까지 사용자로 보고 있음.
- 사용자 정의의 모호성으로 인해 노동조합법상 사용자인지 아닌지를 둘러싸고 산업현장에 큰 혼란이 발생할 것이며, 노동조합법이 단체교섭 거부·해태를 부당노동행위로 보고 형사처벌을 규정하고 있어서 기업인들은 불안하게 함.

- 현행 노동조합법에 따르면 하나의 사업·사업장에 노조가 다수일 경우 단체교섭을 하기 위해서는 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 함. 다수의 하청노조가 존재하거나 하청이 다단계 구조일 경우 단체교섭과 관련해 ① 원청사업주가 어디까지 교섭의무가 있는 사용자에 해당하는지, ② 교섭 의제나 범위는 어디까지인지, ③ 교섭 창구 단일화를 어떻게 진행해야 하는지 등을 둘러싼 혼란이 발생하고 있음.

○ 개정법의 ‘실질적 지배력’ 관련 규정은 일본의 아사히방송 최고재판소 판결을 인용한 것으로 보임. 아사히방송 사건은 하청업체 소속 근로자들의 기본적인 근로조건에 대해 고용주와 부분적이지만 동일시할 수 있는 정도로 현실적이고 구체적인 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그에 한하여 사용자에게 해당하는 것으로 해석함이 상당하다는 판결임.

※ 일본 최고재판소는 아사히방송이 하청업체 노조가 요구한 교섭사항 중 자신이 스스로 결정할 수 있는 근로조건(프로그램 제작 업무에 관한 근무 할당 등 취업 관련 제반 조건 등)의 개선을 요구하는 부분에 대해 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부한 것에 대해 부당노동행위를 구성한다고 판시함.

3. 노동쟁의 개념 확대 (제2조 제5호)

○ 개정법은 기존 ‘근로조건의 결정’에 더해 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’에 관한 주장의 불일치를 노동쟁의 대상에 포함시키고 있으나, 이는 사용자의 경영권을 침해하여 기본권간의 충돌이 발생함.

※ 대법원은 경영권의 헌법적 근거를 헌법 제119조 제1항(경제질서 기본), 제23조 제1항(재산권), 제15조(직업선택의 자유)에서 찾고 있으며, “모든 기업은 그가 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며, 기업 또는 영업을 변경하거나 처분할 수 있는 자유를 가지고 있고, 이는 헌법에 의하여 보장되고 있다고 함으로써 경영권의 헌법적 실체성을 인정”(대법원 2003. 7. 8. 선고 2002도7225 판결)

- 기업의 구조조정, 사업장 이전, 투자 결정 자체는 근로조건에 대한 영향 유무와 무관하게 사용자의 고도의 경영상 판단사항으로서 노동쟁의 대상으로 삼는 것도 문제이지만, 단체교섭과 쟁의행위 대상으로 인정할 경우 사용자의 경영권을 침해하는 것임.

※ 기업의 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한 노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위에는 목적의 정당성을 인정할 수 없음(대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결참조).

○ 개정법은 노동조합법 제92조에 따른 ‘사용자의 명백한 단체협약 위반’도 노동쟁의 대상으로 삼고 있으나, 이러한 내용은 법원이나 노동위원회의 판단이 필요한 사항이지 노동쟁의 대상으로 삼기에는 부적절한 내용임. 따라서 단체협약 위반 사항에 대한 노동쟁의 대상을 인정한다고 하여, 이러한 사항을 단체교섭이나 쟁의행위 대상으로 삼아서 안될 것임.

※ 노동조합법 제92조는 임금, 근로 및 휴게시간, 징계 및 해고 등에 관한 사항 등 단체협약 내용을 위반한 사용자에 대해 1천만원 이하의 벌칙을 규정함.

4. 불법쟁의행위에 대한 손해배상책임 제한 (제3조)

○ 개정법은 사용자의 불법행위에 대해 노조 또는 근로자의 이익을 방위하기 위해서라면 부득이 손해를 가했다고 하더라도 배상책임을 면제하는 규정을 신설하였으나, 이는 산업현장에서 많은 법적 분쟁을 초래할 것임.

※ 해당 규정은 민법 제761조 제1항의 정당방위 규정과 문언상 유사함. 그러나 민법상 정당방위는 타인의 불법행위에 의한 현재의 급박한 이익 침해가 있는 상황에서 이익침해의 현재성 또는 급박성, 방위행위의 필요성, 국가기관에의 구제요구에 의한 방위 불가능, 방위행위의 상당성 등 엄격한 요건 하에 인정되는 제도로 타인의 불법행위가 있다고 방위행위의 책임을 면하는 제도가 아님.

- 개정법에서 상정하는 사용자의 불법행위가 어떤 것인지에 대한 논란은 물론이고, 법적 구제절차(부당노동행위에 대한 형사처벌 규정, 노동위원회를 통한 원상회복 등)가 있음에도 객관적인 법적 판단이 이루어지지 않은 상태에서 사용자에게 손해를 가한 경우 면책에 대해서는 엄격하게 해석해야 함.

- 개정법에 따르면 사용자의 불법행위를 명분으로 노동조합법상 규정된 쟁의행위 절차 준수 없이 노조 또는 근로자의 물리적 실행행위로 남용되지 않도록 제도적 장치를 마련해야 함.

5. 제안 사항

- 개정 노동조합법은 위헌성 문제가 제기되고 있고, 산업현장의 혼란과 기업의 경쟁력 약화를 초래할 우려가 큼.
 - 추상적이고 모호한 개념에 따른 사용자성 확대는 죄형법정주의의 명확성 원칙 위반 문제가 제기되고 있음.
 - 또한 개정법은 근로조건에 영향을 미친다는 이유로 사용자의 사업경영상 의사결정도 노동쟁의에 포함시킴으로써 경영권을 침해하고, 사용자의 사업 운영에 대한 자유를 과도하게 침해한다는 우려가 제기되고 있음.
- 노동조합법 제2조, 3조가 산업현장에 미치는 영향을 고려하여, 노사정 및 전문가들의 심도있는 대화를 통한 협의를 통해 개선점을 찾고 미비점을 보완해 주실 것을 제안함. <끝>

토론문 02



류 제 강

한국노총 정책본부장

노란봉투법 시행 무엇을 준비해야 하는가? 토론회

한국노총 정책본부장 류 제 강

I. 경 과

- 2003년 두산중공업 사태로 막대한 손배·가압류(정리해고, 징계, 단협해지 등의 노동탄압 포함)에 대한 사회적 논의가 대두
- 2013년 쌍용차 파업에 따른 47억원 손해배상에 따른 ‘노란봉투’ 성금 캠페인의 확대로 노란봉투법이라는 명칭을 사용.
- 2022년 대우조선해양 사태로 470억원의 손배 소송이 제기되면서 사회적인 논란과 노조법 개정 논의가 구체적으로 재 점화 됨.
- 19대 국회에서부터 입법 발의가 이어졌던 노란봉투법은 21대 국회와 22대 국회에서 각각 본회의를 통과하였으나 대통령의 거부권 행사로 폐기됨.
- 새 정부 출범 이후 2025년 8월 30일 일부 내용변경을 거쳐 세 번째로 국회 본회의를 통과한 ‘노란봉투법’ (노동조합 및 노동관계조정법 제2·3조 개정안)은 2025년 9월 9일 최종 공포됨.
- 이 개정법은 공포일로부터 6개월이 경과한 날인 2026년 3월 10일에 시행.

II. 개정법의 주요 내용

- 이번 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조·제3조 개정은 ▲ 사용자 범위 확대 (실질적·구체적 지배·결정권) ▲노조가입범위 확대(특수고용직 등 단결권 보장) ▲ 노동쟁의 범위 확대 (근로자의 지위·사업경영상 결정 등) ▲ 손해배상 청구 요건 제한 (정당한 쟁의행위에 대한 손배 남용 차단) 등의 내용들을 담고 있음.
- 구체적인 개정안의 세부 내용은 첨부한 노조법 개정 전·후 조문 비교표 참조.

III. 개정법안의 주요 쟁점

1. 사용자 범위 (실질적·구체적 지배결정의 범위)

- 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업 사건)과 2014.2.13. 선고 2011다78804 판결(88관광개발주식회사 사건)을 통해 근로자와 근로계약을 직접 체결하고 있는 사용자가 아니더라도 당해 근로자의 기본적인 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는자는 부당행위 구제명령의 대상인 사용자가 된다고 판시.

- 서울행정법원 2023.1.23. 선고 2021구합71748 판결, 서울행정법원 2025.7.25. 선고 2022구합69230 판결, 2025.7.25. 선고 2023구합56231(병합) 판결 등에서는 “사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는 지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고 위와 같은 판단을 함에 있어 사내 하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행해지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계 등을 종합적으로 고려하여야 한다”라는 판단기준을 제시.
- 따라서 ‘사용자의 범위 확대’라는 법 개정 취지와 ‘실질적·구체적 지배·결정을 판단한 과거 판례’ 등을 감안하여 보다 구체적인 세부판단기준을 제시할 필요가 있음.
- 개정 노조법에 전에 없던 ‘지배결정권’ 개념이 들어가면서 교섭의제 범위가 이전 보다 축소 해석될 여지가 있어 우려.
- 다만 이번 법 개정 이전 과거 판례를 기계적으로만 해석해서는 안 되며, 고용형태가 다양화 되고 변칙적으로 확대 되는 산업계의 고용형태의 변화 흐름 및 근로자 추정제도 도입에 대한 국제적 표준 및 국내 논의 현황 등을 감안하여 ‘사용자의 범위 확대’라는 법 개정 취지를 보다 폭넓게 해석하여야 함.

2. 노동쟁의의 범위 : 근로자의 지위, 사업경영상의 결정, 단체협약 위반 등

- 이번 법 개정을 촉발한 사회적 논란이 되었던 주요사건은 서두에서 설명한 2003년 두산중공업 사태, 2013년 쌍용차 사태, 2022년 대우조선해양 등으로써 대체로 경영권을 빌미로 일방적으로 자행한 대규모 구조조정과 이에 따른 극단적인 갈등과 대립, 수반된 징계 해고, 단협 일방 해지 등의 노동탄압에 근본적인 원인이 있음.
- 또한 기존 판례에서도 “경영권에 속하는 사안이라 하더라도 근로조건(개선)과 관련이 있을 때에는 단체교섭의 대상이 될 수 있다”는 판례들이 다양하게 축적되어 있음. (대법원 1192.5.2. 선고 91다34523 판결, 대법원 1994.8.26. 선고 93뉴8993 판결 등)
- 따라서 정리해고나 구조조정, 징계해고, 체불임금, 고용형태의 변경 등의 ‘근로조건에 대한 영향’에 대한 보다 구체적인 세부판단기준을 제시할 필요가 있음.
- 다만 위 사례들의 극단적인 갈등 원인이 노동쟁의의 범위에 포함되지 않는다는 점을 악용한 사측의 노동탄압에 그 원인이 있었던 만큼 “노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지”라는 노조법의 목적을 달성할 수 있도록 보다 폭넓게 해석하여야 함.

3. 교섭 절차

① 개별교섭의 보장

- 하청노조에 단체교섭권을 인정하는 다양한 판례들이 상존.
- 헌법에 따라 하청노조는 사용자 지위가 인정된 원청에 대해 헌법상 단체교섭권 행사 가능 (대법원 2020.9.3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결 : 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로서 실현될 수 있는 권리가 아니라 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 범규범으로서 효력을 발휘 할 수 있는 구체적 권리로 보아야 한다.)

② 초기업 교섭 간소화

- 노동조합의 필요에 따라 개별교섭 외에도 하청사 공동교섭, 원·하청 연대교섭, 산별교섭 등의 초기업 교섭 등 다양한 교섭형태가 가능하도록 지원하고 절차를 간소화 해야 함.
- 현재 법 체계상으로는 하청노조의 사용자성 입증도 어렵지만, 설령 사용자성을 입증한다고 하더라도 교섭창구 분리, 창구 단일화 절차 등 이중 삼중의 교섭 전 절차가 필요해 현실적으로 ‘사용자의 범위 확대’라는 법 개정 취지가 현실에서 반영되기 어려움.
- 따라서 교섭창구 분리신청 과정에서 노동위원회의 교섭을 촉진하는 적극적인 개입이나 원청의 교섭요구에 하청노조의 참여방안, 초기업교섭 촉진 또는 지원 방안 등이 강구되고 절차 간소화를 병행해야 함.

③ 정부 개입 최소화

- 교섭단위 문제는 현장 노동자와 노동자가 판단해야 할 영역. 특정 교섭형태를 정부가 강요하는 형태의 후속 조치는 노조의 자율성을 침해하는 것으로 해석될 여지가 큼.
- 자율적 노사 교섭을 촉진할 수 있는 방향(교섭모델)을 제시하고, 인센티브 제공 등을 통해 기업이 하청노동자와 마주앉을 수 있도록 유인책을 제시해야 함.
- 노동조합도 교섭의 전 과정에서 노동시장 이중구조 해소, 하청 노동자의 노조할 권리 보장이라는 노조법 개정 정신을 이행할 수 있도록 스스로 노력할 것임. 정부와 재계의 적극적인 동참을 기대함.

4. 대체인력 투입

- 개정 노조법 시행 이후 하청노조 파업 시 원청 정규직 투입, 원청노조 파업 시 하청노동자 투입, A하청노조 파업 시 (원청이 지배하는) B하청의 노동자 투입 등과 같은 대체인력 투입이 가능해 질 수 있다는 우려 있음.

- 단체교섭이라는 제도는 쟁의행위를 동반할 수 있는, 그래서 갈등성이 포함된 제도임. 사업의 압박이 있어야 성실한 교섭이 이뤄질 수 있다는 의미. 단결-단체교섭-단체행동으로 이어지는 과정을 원활히 진행할 수 있어야 함.
- 대체인력 투입이 손쉬워지면 사용자는 단체교섭을 제대로 할 유인을 가지지 못 함. 개정 노조법의 취지가 현장에서 전혀 작동하지 않는 상황도 배제할 수 없음. 노동부는 이 같은 우려에 대해 경각심을 가지고 노조법 시행 전 후속조치를 고민해야 함.

IV. 결 론

- 노란봉투법 개정은 사용자 범위 확대와 노동쟁의 범위 확대를 통해, 그동안 법적 사각지대에 놓여 있던 하청·간접고용 노동자의 권리를 보장하려는 취지임.
- 판례가 이미 제시해온 “실질적·구체적 지배결정” 기준을 토대로, 사용자성 판단을 보다 명확히 하고, 경영권 사안이라 하더라도 근로조건과 밀접한 관련이 있는 경우 단체교섭·쟁의 대상이 될 수 있음을 확인해야 함.
- 교섭 절차와 관련해서는 개별교섭뿐만 아니라 원·하청 연대교섭, 산별교섭 등 다양한 형태가 제도적으로 보장될 수 있도록 현실적 장치를 마련해야 함.
- 결국 이번 법 시행은 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고, 구조조정, 정리해고, 단협해지 등 일방적 노동탄압으로부터 노동자를 보호하며, 산업현장의 갈등을 예방하고 산업평화에 기여하는 방향으로 작동해야 함.

[참고] 노조법 개정 전·후 조문 비교표

구분	기존	개정
제2조 제2호	제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u>
제2조 제4호	4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (생략) <u>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우</u> 마. (생략)	4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (현행과 같음) <u><삭제></u> 마. (현행과 같음)
제2조 제5호	제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “ <u>노동관계 당사자</u> ”라 한다)간에 임금·근로시간·복지· <u>해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치</u> 로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	제2조(정의)이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “ <u>노동관계 당사자</u> ”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고· <u>근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로</u> 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
제3조	제3조(손해배상 청구의 제한)사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 정의행위로 인하여	제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 <u>이 법에 의한 단체교섭 또는 정의행위, 그</u>

손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임범위를 정하여야한다.

1. 노동조합에서의 지위와 역할
2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도
3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
5. 손해의 원인과 성격
6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

제3조의2(책임의면제)사용자는 단체교섭또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상등 책임을면제할 수 있다.

토론문 03

이 정 희

민주노총 정책실장

개정노조법 시행, 무엇을 준비할 것인가?

이정희 (민주노총 정책실장)

1. 노란봉투법, 개정노조법의 의의

- 노란봉투법으로 불리는 개정노조법은 현실을 변화시키기 위한 시민들의 적극적인 참여와 입법제안, 입법과정에서 입법의 취지를 살리기 위해 입법의 범위와 내용을 확장한 모범적인 입법사례
- 2000년대 초반 두산중공업, 한진중공업등 노동현장의 손해배상으로 인한 노동쟁의의 무력화와 노동자의 희생, 2009년 쌍용자동차 정리해고로 인한 사회적 갈등과 노동자의 삶의 파괴를 경험하면서 손해배상 제한에 대한 입법요구가 시작되고 2020년대 택배노동자들과 조선업종 비정규직 노동자들의 열악한 노동환경과 투쟁으로 입법이 이루어짐
- 불법적인 쟁의행위와 손해배상에 이르게 되는 중요한 2가지 요인, 노동자에게 결정적으로 중요한 의미를 가지는 정리해고 등 구조조정에 대한 노동자의 쟁의가 가능해야 한다는 점, 비정규직·특수고용노동자가 교섭을 통해 자신의 권리를 향상시키기 위해서는 진짜 사장과 교섭할 수 있어야 한다는 점이 입법에 반영되어 손해배상에 대한 제한으로 시작된 입법논의가 단체행동권의 의제와 주체를 확장하는 입법으로 귀결되었음
- IMF이후 확산된 노동시장의 불안정과 이중구조를 완화하기 위해 비정규직, 간접고용의 권리를 보장하기 위한 입법시도가 이루어졌지만 시혜적 방식으로는 불가능하다는 것이 확인되었으며 차별받는 주체의 노조할 권리, 교섭할 권리를 확장하는 것이 가장 효과적인 방법이며 노조법 개정은 논의과정에서 이러한 방향의 입법이 이루어졌다는 점에서 역사적 의의가 있음
- 불안정노동의 확산과 다양한 노사관계 형태가 나타나는 상황에서 법안논의과정에서 제기된 특수고용·플랫폼노동자의 노동자 추정조항이 빠진 점은 아쉬운 점이며 국정과제에서 제기된 대로 근로기준법에 노동자 추정조항을 도입하는 것이 필요함

2. 개정노조법 시행에서 제기되는 쟁점과 입장

1) 바람직한 방향

- 노조법개정을 통한 실질사용자의 교섭의무 부과는 법적 고용계약을 중심으로 하는

기업별 노사관계만으로는 한국사회의 복잡한 노사관계를 해결할 수 없고 초기업 교섭이 불가피하게 되었으며 초기업 노사관계를 촉진하는 방향의 제도설계와 당사자들의 노력이 필요함

- 노조법 개정에 따른 현실적인 교섭의무의 발생으로 원청이 교섭에 나서는 것만이 아니라 노동안전과 노동시간의 단축, 원하청 격차의 해소, 산업구조조정과 위기대응 등 한국사회경제 문제해결을 위해 업종·산업단위의 대화와 교섭을 적극적으로 추진하는 것이 필요
- 초기업교섭을 발전시켜야 할 측면에서도 그렇고, 하청·특수고용노동자의 처우를 개선하기 위해서도 원하청 공동교섭을 실현하거나 최소한 동일한 처지와 조건에 있는 하청·특수고용노동자를 하나의 교섭단위로 설정하고 공동교섭을 추진하는 것이 바람직함

2) 현실적인 교섭제도의 설계

- 원하청 노동자의 지위, 임금과 근로조건의 현격한 차이, 원하청 조직화수준의 차이 등으로 인해 당장 원하청 공동교섭을 실현할 수는 없음. 원하청 공동교섭은 원하청 노동조합과 사용자 모두가 동의하는 예외적 상황에서 가능할 것이며 공동산업안전보건위원회 등을 통해 공동사업과 교섭의 경험을 축적해나가는 것이 필요
- 사용자들이 간접고용·특수고용형태를 사용하는 주된 이유는 노동력에 대한 효과적인 통제와 비용절감에 있으며, 이런 이유로 계약의 형식에 관계없이 원청사업주가 하청 노동자의 인건비에 대해 상당한 통제와 실질적인 결정을 하고 있는 것이 현실임. 이런 조건에서 교섭의제는 계약의 형식에 따라 제한될 수 없으며 임금을 포함한 대부분의 의제가 포함되는 것이 합리적
- 하청·특수고용노동자의 사업단위를 하나의 교섭단위로 설정하는 것은 상대적으로 동일한 사내하청이나 특수고용업종에서는 가능하겠지만 건설업 등 하도급업종이 동일적이지 않은 경우 일률적으로 적용하기 어려움
- 일각에서 우려하는 수십, 수백개의 교섭단위로 인한 과도한 교섭비용과 교섭구조의 혼란은 하청·특수고용노동자의 열악한 처지와 현실적인 조직력의 제한을 고려할 때 과도한 기우. 유사한 근로조건과 처우에 있는 노동자의 경우 단일 조직과 공동교섭을 통한 교섭력의 확보를 지향할 것이며 하청의 교섭단위는 현실적으로 2~3개 정도로 귀결될 것
- 창구단일화를 위한 행정적 비용과 예상되는 노사갈등을 고려할 때 하청단위의 교섭은 자율교섭을 원칙으로 하고 필요시 공동교섭과 교섭단위통합을 진행하면 될 것. 조직률이 여전히 낮고 노조활동의 권리가 보장되지 않아 노조활동에 대한 사용자의 지배개입이 일상적으로 이루어지고 이로 인해 노동조합의 단체교섭권이 침해되는

조건에서 창구단일화제도 자체에 대한 재검토가 필요

3) 법시행 준비과정에서 고려할 점

- 법시행 전이라도 그동안 노동위원회, 법원에서 원청의 교섭의무가 인정된 사업장의 경우 적극적인 행정지도를 통해 하청과의 교섭에 나서도록 하는 것이 필요. 이를 통해 노조법개정에 따른 실질적인 교섭사례를 확산하고 예상되는 문제에 대한 점검
- 원청사용자의 예상되는 대응 중 하나는 노조에 대한 지배개입, 친사용자 노조를 만드는 것이며 이는 개정노조법을 무력화하는 시도. 임금체불이나 노동안전 등과 함께 노동조합에 대한 개입을 그동안 기업운영에서 있을 수 있는 일로 용인되어왔던 관행에 대해 명백한 반헌법적 범죄행위로 규정하고 강력하게 단속, 처벌하겠다는 의지를 보여 사용자들의 노조활동 지배개입을 차단해야 함
- 그동안 그래왔듯이 교섭의무가 있다는 노동위원회의 결정에도 불구하고 이에 불복하여 법적 다툼을 통해 교섭권을 무력화하고 분쟁을 장기화하는 것에 대한 대책을 마련해야 함. 노동부의 행정지도, 노동위원회의 신속한 판단과 결정에 대한 집행대책이 필요함

토론문 04

조 총 현

고용노동부 노사협력정책관

현장 토론

토론문 05

김 린

인하대학교 교수

안녕하십니까. 귀한 자리에 불러주셔서 감사합니다.

노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법) 제2조 및 제3조 개정을 핵심으로 하는 ‘노란봉투법’이 통과된 지 한달여가 지났고 이제 5개월 정도 후에 그 시행을 앞두고 있습니다. 이 법은 오랜 기간 노동 현장의 갈등을 유발했던 쟁점들을 입법적으로 해소하여, 노사 당사자가 불필요한 법적 다툼이 아닌 교섭 그 자체에 집중할 수 있는 토대를 마련했다는 점에서 큰 의의가 있습니다.

특히, 노조법의 입법 취지가 현장에서 제대로 구현되고, 건설적인 노사관계의 새 시대를 열기 위해 시행 전 남은 5개월 동안 우리가 준비해야 할 과제와 향후 전망에 대해 말씀드리고자 합니다. 이하의 내용은 논의를 촉진하기 위해 개인적으로 아직 가다듬어지지 못한 설익은 생각입니다. 향후 활발한 토론이 이루어지기를 기대합니다.

I. 사용자 범위 확대 (제2조 제2호)의 정착 과제

개정된 제2조 제2호는 “실질적 지배력설”을 수용하여 단체교섭의 상대방으로서의 사용자 범위를 확대했습니다. 이는 원청과 하청 관계, 모자회사 관계 등에서 발생하던 교섭 거부 문제를 조기에 정리하고 노사 간의 교섭 촉진을 위한 법적 토대가 될 것입니다.

1. '실질적 지배력' 판단 기준의 구체화

향후 개정법의 해석과 관련하여 사용자를 확정하기 위한 ‘실질적 지배력’의 판단 기준의 구체화가 일단 문제됩니다. 학계에서는 ① 사업 운영에 필수적이고 사업체계 내에 편입되어 있는지, ② 근로조건에 대한 사용자의 개입 정도, ③ 직접 사용자와 간접 사용자의 관계, ④ 노동 3권 보장 필요성 등을 종합 고려해야 한다는 의견이 제시된 바 있습니다(제가 온전히 동의한다는 취지는 아닙니다).

사건으로는 원하청 관계, 모자회사 관계, 공공부문 민간위탁 등 실질적 지배력이 문제되는 사례유형별 특성이 있으므로 이를 고려하여 실질적 지배력에 대한 판단 기준을 세분화하거나 종합 고려 방식을 구조화할 필요가 있습니다. 이를 통해 교섭의 기준을 보다 명확하게 제시할 수 있고, 노사 모두 예측 가능성을 확보할 수 있을 것입니다.

다만, 기준을 확립하더라도 이 문제는 어디까지나 교섭의 상대방을 정하는 수준의 문제라는 점을 잊어서는 안됩니다. 불법파견이나 묵시적 근로관계와 같이 실제적인 권리의 유무를 판단하는 쟁점이 아니기 때문입니다. 단체교섭권 보장의 취지를 달성할 필요성이 핵심 징표이므로 지나치게 엄격한 기준을 들이대어서는 노란봉투법의 취지에 반한다는 점을 염두에 두고 접근해야 합니다.

2. ‘그 범위에 있어서는’의 해석 정도

또한, 제2호에 추가된 문언 중 “그 범위에 있어서는”의 해석 정도와 관련하여 논란이 예상됩니다. 교섭 의무를 최소화하여 이해하려는 “엄격설”은 모든 의제에 대해 의제별로 실질적 지배력이 미치는지 여부를 건건이 노동위원회나 사법부의 판단을 받게 하여 상당한 절차 지연을 야기할 것입니다. 결국 입법 취지가 몰각되고 사법부에 막대한 심판 부담을 안기며, 다시 극한 대립으로 치달아 모처럼 마련된 노란봉투법의 장을 파괴하게 될 것입니다. 사용자 측은 형사처벌을 우려하며 엄격해석을 주장할 것으로 예상되는데, 노란봉투법은 교섭촉진을 위한 것이기 형사처벌을 목적으로 하는 법이 아닌 만큼 이를 엄격하게 해석할 필요는 없다고 생각합니다.

저는 그 범위에 있어서는의 의미를 엄격하게 보지 말고 완화하여 이해하자는 “완화설”적 해석이 개정 취지를 가장 잘 살릴 수 있다고 봅니다. 실질적 지배력 유무는 교섭 과정에서 상호 확인될 수 있습니다. 즉, 교섭력의 유무나 크기에 의해 지배력이 미치는 범위는 간접적으로 확인이 가능하므로, 제도의 시행 초기부터 특정 의제에 국한한 탐색 기회를 봉쇄할 필요는 없다고 봅니다. 노사간의 교섭은 자율 교섭이고, 교섭의 테이블에 일단 마주 앉으면 여러 가지 의제가 논해질 것인데, “완화설”은 이러한 자연스런 모습이 바람직한 교섭의 모습이라는 점을 부각합니다. 노란봉투법의 입법 취지는 바로 여기에 있지 않을까요?

다만, 현장에서는 노동조합 측이 합리적 교섭 전략을 수립하여 임금, 산업안전 등 명확한 주요 근로조건에 한하여 교섭을 요구할 가능성이 높아 보이는데, 만약 그렇게 된다면 이 쟁점이 실무적으로는 크게 논란이 될 가능성이 낮다는 점도 함께 고려해야 합니다.

II. 노동쟁의 개념 확대와 쟁의행위의 정당성 (제2조 제5호)

개정된 제2조 제5호는 노동쟁의의 중요한 개정 내용으로 “근로조건에 영향을 미치는 결정”을 포함하여 노동쟁의의 범위를 확대했습니다. 이는 종래 판례상 부정적이던 정리해고 등 구조조정에 대한 교섭을 허용하는 것으로 해석됩니다. 해외투자 등 경영상 결정이라도 구조조정이나 일감 감소 등으로 조합원의 근로조건에 영향을 미친다면 교섭 대상이 될 수 있을 것입니다. 이로 인해 쟁의행위의 정당성 인정 범위 역시 확대되어 노동조합의 손해배상 면책 역시 이전보다 용이하게 인정될 수 있을 것으로 전망됩니다. 경영상 결정을 의무적 교섭대상에 포함하는 것이 사용자에게는 일견 불리한 것처럼 보일 수도 있으나, 오늘날의 ESG 경영 관점에서 볼 때 어색하거나 부당한 법 개정이라고 보기는 어렵습니다. 오히려 현대적 시류에 더 부합한다고 보는 것이 더 타당해 보입니다.

다만, 이 규정이 교섭 대상을 확대한다는 의미일 뿐, 노동조합의 동의를 받아야 한다고 해석되지는 않는다는 점을 명확히 할 필요가 있습니다. 사용자 중에는 이 규정을 두고 경영사항마다 노동조합의 동의를 받아야 한다고 오해하는 경우가 있는 것 같은데, 노란봉투법은 교섭을 촉진하는 법이지 경영상 결정마다 노동조합의 동의를 요구하는 법이 아닙니다. 이 규정의 개정은 그동안 노동조합과의 대화 자체를 거부하던 사안을 교섭대상에 포함시킴으로써 노동조합의 대응 폭을 공식적으로 확장해 줄 것입니다. 거기에는 노동조합은 경영상 결정 자체의 번복이 아닌, 그 대신 다른 대안(예: 정리해고 방침 시 보상 프로그램 마련 요구)을 요구하는 교섭을 제안하는 것과 같이 유연한 교섭의제 설정도 포함되어 있습니다. 노동쟁의 개념의 확대로 노동위원회의 조정서비스의 범위 역시 확대되므로 좋은 교섭을 이뤄낼 가능성도 높아질 것으로 전망됩니다.

III. 원하청 교섭 관계의 전망과 과제

1. 창구 단일화 문제

하청노조 등이 원청을 상대로 교섭을 요구할 때 창구 단일화를 해야하는지가 논란이 됩니다. 구체적으로는 원청노조와의 단일화가 문제되는 것 같습니다. 그런데 현행 창구 단일화 제도는 기업별 노조를 전제로 설계되어 초기업 단위에서 이를 강제하면 사실상 교섭 봉쇄의 효과가 발생할 수 있다는 점을 염두에 두어야 합니다. 창구단일화는 15년여전 복수노조 시행에 따른 사용자의 전리품과 같은 것으로 복수노조가 정착되고, 초기업교섭을 목전에 둔 상황에서 이를 강제하는 것은 타당하지 않습니다. 사실상 창구단일화에 대한 위헌의 의심이 확산되는 단계에서 이를 고수한다면 오히려 창구단일화제도의 단명을 촉진할 것 같다는 생각도 듭니다. 그럼에도 여전히 창구단일화를 적용하고자 한다면 개별 하청 사업장을 창구 단일화의 단위로 봄이 타당하다고 생각합니다. 실질적 지배력 유무는 근로자의 입장에서 판단하는 것이므로 개별 하청 노조의 입장에서 파악해야 하고, 이는 원청 노조나, 여타의 하청과는 무관하기 때문입니다. 즉, 원청 사용자는 해당 하청 사업장을 전제로 실질적 영향력을 미치며, 원청 노조와 하청 노조 간의 경합, 하청노조간의 경합은 발생하지 않습니다.

2. 교섭 단위 통합의 유도

원청으로서는 하청이 많아지면 응해야 할 교섭 단위가 늘어 현실적 어려움이 있다는 지적이 있습니다. 그러나 이러한 문제는 법률로 강제하기보다는 단체교섭의 자유권적 성격을 고려하여 당사자들이 해결하도록 두는 것이 바람직합니다.

교섭은 혼자 하는 것이 아니고 국가가 강제하는 것도 아닙니다. 당사자가 정하는 것입니다. 교섭의 비효율은 노동조합 역시 원하지 않을 것이므로 하청노조 스스로도 교섭 지연을 고려하여 교섭 단위 통합 신청을 적극적으로 활용하는 방식으로 정리하려고 노력할 것입니다. 국가로서는 그들의 판단을 존중하면 됩니다. 대신 정부와 노동위원회는 이러한 자발적인 창구 단일화 및 교섭 단위 통합을 유도하고, 이를 촉진하기 위한 행정적 지원 근거를 마련하는 것을 검토할 필요가 있습니다.

IV. 예상 문제에 대한 건설적 접근과 논의 촉진

1. 대체근로 금지: 폐지보다 '사정거리 조정'

사용자 측에서 노란봉투법에 대응하여 대체근로 금지 폐지를 주장하는 입법 시도가 있는 것으로 알고 있습니다. 그러나 대체근로 금지는 쟁의행위의 실효성을 보장하는 핵심 장치이며, 이를 폐지하면 힘의 균형이 사측에 지나치게 쏠릴 것입니다. 즉, 이 제안은 과도한 것으로 노란봉투법이 갖 입법된 지금 시점에 제기할 이슈는 아닌 것 같습니다.

오히려 우리는 경영상 결정에 대한 교섭권이 확대된 상황에서 노란봉투법의 입법 취지 관철을 위해 대체근로 금지를 폐지할 것이 아니라, 그 사정거리를 명확하게 다듬는다는 관점에서 접근할 필요가 있습니다. 예를 들어, 원청이 계약기간 만료로 하청업체 변경을 시도하는 경우

하청근로자들이 고용 승계를 요구하며 쟁의행위에 나아가는 경우(하청업체 변경시 고용승계를 보장하는 방안이 확정되면 더 이상 문제되지 않을 수도 있습니다), 하청 근로자의 쟁의행위 중 계약기간이 만료되거나, 혹은 원청이 채무불이행을 이유로 하청계약을 해지하는 경우 등에 대비하여 대체근로금지의 보호 범위를 명확하게 해둘 필요가 있습니다. 이런 경우 대체근로금지가 적용되지 않는다면 하청노조의 교섭권 무력화가 문제될 수 있습니다. 한편, 사용자 측에서는 앞에서 본 바와 같이 대체근로 금지 폐지를 요구하기 보다는 위와 같은 경우 원청의 하청 선택의 자유를 어느정도 보장해 달라는 취지의 논의를 제안하는 것이 더 합리적일 것입니다.

2. 사업장 점거 금지: 쟁의행위의 실효성 보장

원청이나 모회사 사업장(본사 로비 등)을 점거하는 행위의 허용 여부도 논란이 될 수 있습니다. 교섭 단위를 결정하는 사업장 개념과 쟁의행위의 터전으로서의 물리적 사업장 개념을 동일하게 볼 필요는 없으며, 하청 노조 등의 쟁의행위에 대한 실효성 보장 관점에서 원청 사업장 점거를 허용하는 것이 타당합니다. 다만, 현행 법리에 따르면 전면적, 배타적 점거는 하청 노조에 대해서도 동일하게 허용되지 않을 것입니다. 하청노조의 입장을 직접적으로 전달하기 위해서는 원청의 고유 사업장에서의 활동은 불가결해 보입니다. 공급망 내 이익 분쟁은 공급망의 정점(원청)에서 다투는 것이 가장 합리적이라는 점을 고려해야 할 것입니다.

3. 건설적 노사 협력 지원

가장 큰 리스크는 법적인 것이라기보다는 이러한 협상에 관한 노사 모두의 경험 부족입니다. 노사 관계는 역동적이며, 새로운 법적 환경에서 서로를 이해하고 생산적 협상을 도모하는 스킬을 갖추 수 있도록 이를 지원하는 제도 마련이 시급합니다. 대체근로 금지 폐지나 하청노조의 사업장 점거 금지와 같은 극단적 요구는 다시 극단적 대립을 낳을 뿐입니다. 사건으로 지금은 정부 및 사회가 노사 각자의 선의가 발현될 수 있는 교섭구조와 방식을 찾는데 노력하고, 하청 교섭 상황에서의 전형적인 문제를 해결하는 전향적 방식을 검토하는데 집중해야 합니다.

V. 나가며: 노란봉투법, 교섭 문화의 전환점이 되도록

노란봉투법은 노동 현장의 오랜 비정상적 갈등 구조를 '법과 제도'를 통해 '교섭과 협력'의 장으로 전환하려는 시도입니다. 남은 5개월 동안 법의 취지를 살릴 수 있도록 정교한 고민과 그에 따른 준비가 필요합니다. 노사 모두가 '공멸'이 아닌 '공존'을 기원하는 경제 주체로서, 이 법이 불필요한 사법적 분쟁 비용을 줄이고, 건설적인 단체교섭을 촉진하는 전환점이 되도록 지혜를 모아야 할 때입니다.

감사합니다.

토론문 06

여 연 심

법무법인 지향 변호사(전 대법원 재판연구관)

토론문

여연심(변호사, 법무법인 지향)

1. 개정 노동조합법상 사용자성 판단 기준의 설정 문제

개정 전 노동조합법에 따라 원청¹⁾ 사업주가 하청노조에 대한 단체교섭의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 판단한 하급심 판결은 대체로 유사한 법리를 판시하고 있습니다. 대표적으로 대한통운 사건의 판결(서울행정법원 2021구합71748)을 살펴보면 아래와 같은 구조입니다.

“3) 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자의 의미

(생략) 나아가 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자에는 같은 항 제4호의 사용자 와 마찬가지로 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자뿐만 아니라 기본적인 노동 조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 **실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다**고 해석함이 타당하다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 참조). 그 이유는 다음과 같다.(생략)

4) 원고가 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 ‘사용자’ 인지 여부
위와 같은 법리에 의하면, **노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사**

1) 다양한 지위가 있을 수 있으나 편의상 ‘원청’이라고만 합니다.

용자에 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 업무가 상시적·필수적인 업무인지, 원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.”

위 판결의 구조는 사용자의 범위에 대한 일반적인 법리를 판시하고, 해당 사안(원고)에 포섭하는 기준으로 근로조건 지배 여부를 기준으로 판단해야 함을 밝히고 있습니다. 그리고 이 판단을 위해 원고와 집배점 등의 관계 등 해당 사안에서 고려할 요소를 나열하고 있습니다.

위와 같은 구조의 판결을 두고 근로조건 지배 여부를 판단하고자 해당 사안에서 고려한 ‘요소’들이 마치 하나의 ‘요건’ (사실)인 것처럼 오독되는 경우가 있는데, 판결의 구조상 그와 같이 볼 수는 없습니다. 위 판시는 항소심(서울고등법원 2023누34646 판결)에서도 인용 형식으로 그대로 유지되었고 현재 사건은 대법원에 계류중입니다.

한편 현대제철 사건(서울행정법원 2022구합69230) 판결은 아래와 같이 판시하였습니다.

“나. 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자

(생략).. 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석함이 타당하다.(생략)

다. 원고 회사가 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부

앞서 본 법리에 따라, 원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동 조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는 ①교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, ②사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, ③사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행해지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자들의 근무 방식과 이에 대한 원고 회사의 직간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계 등을 종합적으로 고려하여야 한다.”

위 판결은 노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자에게 대한 기본 법리를 대한통운 판결과 동일하게 판시하였는데, 해당 사안(원고)에 포섭하는 기준으로 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지와 더불어 여러 가지 요소를 나열하여 동어반복과 유사한 형태를 보였습니다. ②, ③의 경우 ‘원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지’라는 ①과 마치 동등한 요건처럼 판시되어 오해를 불러일으킵니다. 그러나 ①이 인정된다면 ②, ③, ④가 필요하지 않을 것입니다. 또한 ‘원고가 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위

에 있는지’는 사실 판단에 가까우므로, 매우 다양한 사실관계를 종합하여 판단해야 할 것입니다. ⑥의 경우 이러한 사정이 있다면 ⑤를 인정하기 용이할 것이지만, 실제로는 ⑥역시 추상적일 뿐 아니라, ‘원고가 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위’에 있지만 필수적이거나 사업체계에 편입되지 않은 하청의 업무 영역도 있을 수 있다는 점에서 이 기준은 문제가 있습니다. ⑦의 경우 ‘필요성과 타당성’이라는 규범적인 기준을 원고에 대한 포섭판단에서 고려하는 것이 논리적인지도 의문입니다.

중요한 것은 법률이 개정된 후의 적용 문제와 위 판결의 법리는 다르게 보아야 한다는 점입니다. 위 판결들은 모두 개정 전 노동조합법이 원청이 사용자인지 여부에 대해 아무런 규정을 하고 있지 않지만 해석에 의하여 일정한 요건(혹은 요소)하에, 원청(근로자와 직접 계약관계 없는 제3자)이 교섭의무를 부담한다는 취지의 결론을 내린 판결들입니다. 따라서 어떤 경우에 원청이 사용자이거나 교섭의무를 부담하는지에 관하여 비교적 자유롭게 법리를 형성할 수 있었습니다.

개정법은 정의 조항(제2조)에서 다음과 같이 정하고 있습니다.

2. “使用者“라 함은 事業主, 사업의 經營擔當者 또는 그 사업의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 법위에 있어서는 사용자로 본다.

개정법에 따라 제3자가 사용자인지를 판별할 때에는 “근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”인지 여부만이 유일한 판단 기준이 된다고 할 수 있고, 특정 분쟁관계에서는 매우 구체적인 사실관계에 따라 이를 판단해야 할 것입니다.

결론적으로 하급심 판결이 개정 전 법률의 해석 및 판단 기준으로 제시한 내용들을 개정 법률하에서 무비판적으로, 특히 어떤 ‘요건’ 사실이나 법률적인 ‘기준’인 것처럼 받아들이는 것은 극히 경계해야 할 것입니다. 가령 사업체계 편입 여부나 상시적이고 필수적인 업무인지 여부, 전속성 여부 등은 편면적 징표로서 그런 것이 존재할 때에는 사용자 판단을 용이하게 하는 요소가 될 수는 있을 것이지만, 이를 마치 필요한 요건처럼 보고자 한다면 결론의 판단이 왜곡될 가능성이 있다고 생각합니다.

2. 사용자의 확정 문제

가. 형식적 근로계약과 근로자-사용자 관계 문제

일반적인 경우 형식적 근로계약이 존재하면 근로자-사용자 관계가 있다고 봅니다. 예컨대 근로자는 근로계약을 증거로 하여 해당 근로계약상의 사용자에게 노동관계법령상의 책임을 묻고자 할 것입니다. 이때 사용자는 근로계약의 존부를 다룰 수 있으나 일단 형식적 근로계약의 존재 자체는(그것이 서면이든 아니든) 인정된다고 가정하겠습니다.

그런데 근로계약의 존재 자체가 인정되어도 이것이 실질적으로 근로자 -

사용자라는 법률관계의 효과를 가져오는 것은 아닙니다. 즉 ‘간주’라는 법률효과를 부여하는 것은 아닙니다.

[대법원 2019. 12. 12. 선고 2019다253175 판결]

“근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질이 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 하고, 종속적인 관계가 있는지 여부는 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행케 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2004다29736 판결 등 참조). 어떤 근로자에게 누가 근로기준법상 임금지급의무 등을 부담하는 사용자인가를 판단할 때에도 계약의 형식이나 관련 법규의 내용에 관계없이 실질적인 근로관계를 기준으로 하여 위와 같은 여러 요소들을 종합적으로 고려하여야 한다(대법원 2006. 12. 7. 선고 2006도300 판결 등 참조).”

그런데 최근 대법원은 피고인이 사용자로서 근로자에게 해고예고수당, 연차수당 등을 지급하지 않아 기소되었고, 피고인(사용자)은 해당 근로자는 실제 근로자가 아니라 임원이라고 주장한 사안에서, 근로계약서가 작성되었다면 특별한 사정이 없는 한 그 계약서의 내용대로 근로계약이 체결되었다고 보아야 한다는 판결을 선고하였습니다.

[대법원 2023. 8. 31. 선고 2023도6323 판결] “...이처럼 계약서의 형식, 내용의 자율적 결정권을 가진 사용자가 근로계약서를 작성하였다면, 특별한 사정이 없는 한 그 계약서의 내용대로 근로계약이 체결되었다고 보아야 한다” 2)

이때 근로계약이 체결되었다는 것은, 사실적인 의미에서 근로계약을 체결하는 행위를 하였다는 의미가 아니라 법률적인 의미에서 근로자의 지위와 사용자의 지위가 인정된다는 법률적 판단이라고 할 수 있습니다. 근로계약(서)이 존재하면 일용 근로관계를 인정한다는 취지입니다. 다만 ‘특별한 사정’이 있다면 근로관계가 인정되지 않을 수도 있습니다.

나. 근로관계의 증명책임 문제

‘근로자 - 사용자 법률관계’를 주장할때 상대방에게 무엇인가를 청구하는 주체는 거의 근로자입니다. 사용자가 ‘근로자 - 사용자 법률관계’를

2) 대법원 2007. 9. 7. 선고 2005두16901 판결 : 근로계약기간을 정한 근로계약서를 작성한 경우 최분 문서인 근로계약서의 문언에 따라 특별한 사정이 없는 한 근로자와 사용자 사이에는 기간의 정함이 있는 근로계약을 맺었다고 보아야 하고...(생략)

원인으로 하여 근로자에게 무엇인가를 청구하는 사례는 상정하기 어렵습니다.

형식적 근로계약이 존재한다고 하여 곧 실질적 근로계약이 인정되는 것은 아닙니다. 물론 현실에서 대부분은 형식적 근로계약이 존재하면 상대방이 실질적 근로-사용관계를 다투지 않으나 간혹 상대방이 실질적 근로-사용관계가 존재하지 않는다고 주장하는 경우가 생깁니다. 이때 누가 증명책임을 부담하는지 문제될 수 있는데, 일반적인 원리에 의하면 원고인 근로자가 증명책임을 부담한다고 해석될 것입니다.

형식적 근로계약이 존재하지 않는 관계에서 근로자가 어느 특정인을 지정하여 그 특정인이 사용자라고 하면서 노동관계법령상의 책임을 묻고자 하는 경우를 가정해 보자. 이때 근로자는 상대방이 실질적 사용자라고 주장할 것이고 상대방은 실질적 근로-사용관계가 존재하지 않는다고 주장할 것입니다. 이때에도 일반적인 원리에 의하면 원고인 근로자가 증명책임을 부담한다고 해석될 것입니다.

결국 일반적인 사안에서 ‘근로자 - 사용자 법률관계’ 인지 여부가 문제되는 경우에는 근로자가 증명책임을 부담한다고 할 수 있습니다. 다만 앞서 본 바와 같이 형식적 근로관계가 있는 경우(근로계약서의 존재), 일용 근로자 - 사용자 법률관계가 인정된다고 볼 수 있습니다.

다. 원청의 사용자성 관련 증명책임

그런데 형식적 근로관계가 존재하지 않는 관계에 있으나 근로자와 특정한 관계를 맺고 있는 경우 근로자가 증명책임을 부담하는 경우 개정 법률의 취지가 몰각되고 사용자에게 적절한 책임을 묻지 못하는 부당한 결과가 초래할 위험성이 있습니다. 이는 증거의 구조적 편재와 증거 접근성 문제(디스커버리 제도 부재, 문서제출명령 제도의 실효성 문제 등)에 기인합니다. 다만 증명책임을 전환 문제는 법률 없이 가능한지 논란이 있을 수 있습니다.

따라서 몇가지 전제되는 사실이 있으면(앞서 본 대법원 2023도6323 판결의 근로계약의 존재), 일용 상대방이 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자라고 보고, 상대방이 이에 대하여 반증을 하여 사용자 지위를 부정할 수 있도록 판단의 체계를 구축할 필요성이 있습니다. 예를 들어 원청은, 하청업체 근로자들이 원청사업장 내에서 원청사업에 필요한 근로를 어느 정도 지속적으로 제공하는 경우 일용 근로자의 근로조건(중 적어도 일부, 예를 들어 공간의 안전문제나 휴게장소 문제 등), 하청업체 근로자들이 원청사업의 업무 중 감정노동을 맡고 있는 경우(콜센터 업무 등) 일용 감정노동자 보호에 관한 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자라고 볼 수 있을 것입니다. 다만 이러한 판단 체계의 구축은 개별 유형에 따라 매우 세심하게 만들어질 필요가 있습니다. 권두섭 변호사님의 발제문에 있는 실제 교섭사례나, 법 개정 후 현실에서 이루어지고 있는 하청노동조합의 근로조건에 관한 3자 합의 등의 사례(의 구체적인 내용)을 참고할 수 있을 것입니다.

[단독] 노란봉투법 첫 사례...KB국민은행, 하청 노동자에도 '5일 휴가' 보장키로

기사입력 : 2025년09월23일 12:29 | 최종수정 : 2025년09월23일 20:12



원청·하청·노동자간 3자 논의 통해 지난주 확정
하청 노동자에 日 1시간 휴식·연간 5일 휴가 제공
시중은행이 하청 노동자 처우개선 보장 첫 사례
금융권 전체 확산 전망, 하청 고용 변화 불가피

[서울=뉴스핌] 정광연 기자 = KB국민은행이 내년 3월 노란봉투법 시행에 맞춰 금융권 최초로 하청 콜센터 노동자들의 '감정노동' 휴식 및 휴가를 직접 챙기기로 했다. 내년부터 원청과 하청 직원간의 교섭이 가능해지는 만큼 선제적으로 처우개선에 나선 것이다. 금융권 전체가 비슷한 상황에 놓여있어 KB국민은행의 이번 결정이 상당한 파장을 남길 것으로 예상된다.

KB국민은행은 지난주 용역업체(하청) 및 콜센터 노동자들과 처우개선 간담회를 개최하고 일일 기준 1시간의 휴식시간(점심시간 제외)과 연간 최대 5일의 '감정노동휴가'를 제공하기로 최종 합의한 것으로 23일 확인됐다.

3. 의제별로 사용자 지위를 판단해야 하는지

현재까지 선고된 여러 하급심 판결은 마치 의제별로 사용자 지위를 판단해야 하는 것 같은 오해를 불러일으킬 여지가 있습니다. 개정 법률은 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 “그 범위에 있어서는” 사용자로 본다고 규정하고 있습니다. 이는 문언적으로는 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 범위에서 사용자로 본다고 이해됩니다. 그러나 이를 교섭을 요구하는 의제별로 사용자 지위를 판단하라는 취지로 이해하기는 어렵습니다. 실무적으로도 상당한 어려움이 있을 것으로 보입니다.

예를 들어 원청이 근로자의 교대제 등에 실질적이고 구체적으로 지배·결

정할 수 있다고 인정되고 나머지는 분명하지 않은 상황인데, 노동조합이 교대제뿐만 아니라 ㉠, ㉡, ㉢ 의제에 대해 교섭을 요구한다고 가정해 보겠습니다. 이런 경우 교대제에 있어서는 원청을 사용자로 본다는 점은 분명하기 때문에 우선 사용자에게 교섭의무가 발생하는 것으로 볼 수 있습니다. 그렇다면 교섭 자체는 시작하되 ㉠, ㉡, ㉢ 의제에 대해서는 사용자는 판단에 따라 교섭사항으로 삼지 않겠다는 입장을 취할 수 있습니다. 이는 일반적인 노사 교섭시 임의적 교섭사항에 대한 거부의 법률적 의미가 같을 것입니다. 다만 만약 사후적으로 ㉠, ㉡, ㉢ 의제에 대해 교섭의무가 있다고 인정된다면 사용자는 교섭거부로 인한 법적 책임을 부담하게 될 수 있으므로 교섭의무에 대하여 스스로 적극적인 판단을 할 필요성이 있습니다. 나아가 교섭의 대상으로 삼더라도 합의를 할 의무는 없는 것이므로, 설령 합의가 되지 않더라도 실질적인 이해와 협의가 진행되기를 기대할 수도 있을 것입니다.

토론문 07

정 흥 준

서울과학기술대학교 교수

현장 배부 예정

토론문 07

김 혜 진

노조법 2·3조 개정 운동본부 공동집행위원장

‘노란봉투법 시행, 무엇을 준비해야 할까’ 토론문

김혜진(노조법 2.3조 개정운동본부 공동집행위원장)

1. 들어가며

- 노조법 개정의 취지는 헌법에 보장된 노동3권을 하청노동자들에게도 보장하기 위한 것임. 그동안 원청 교섭이 이루어지지 않았던 이유는 사용자책임을 회피하는 방식으로 간접고용이나 특수고용을 활용해왔기 때문이기도 함. 그리고 하청노동조합에 대한 탄압을 공공연하게 해왔기 때문임. 노조법이 개정되었다고 해서 원하청 교섭이 잘 이루어질 것이라고 보는 어려움. 노조법이 개정된 지금도 원청은 시간을 끌면서 소송을 하거나 업체와의 계약을 해지하는 등 다양한 방법으로 교섭을 회피할 수단을 많이 갖고 있음. 특히 대다수 하청업체는 원청의 도급비에 의존하여 생존하기 때문에 원청에 의존할 수밖에 없고, 하청노동자의 지위는 그보다 더 열악함. 원하청 교섭은 그러한 불균형한 권력관계 위에서 이루어지는 것이라는 점이 전제되어야 함.
- 노조법 2.3조 개정안을 뒷받침하는 여러 판례(2010년 현대중공업 판례, 2024년 CJ대한통운 판례, 2025년 현대제철과 거통고조선하청지회 판례)는 하청노동자들이 원청과 교섭하기 위한 지난한 투쟁 과정에서 나온 것임. 이에 근거하여 노조법이 개정되었으므로 개정 노조법 2.3조의 후속조치는 이 판례에서 더 앞으로 나아가는 것이어야 함. 판례를 그대로 적용하거나 후퇴하는 방향으로 가서는 안 됨.
- 노조법 2.3조 개정의 후속조치는 교섭의 ‘효율성’을 고려하는 것이어서는 안 됨. 노조법 개정의 취지가 비정규직 노동자들이 원청과 교섭을 제대로 할 수 있게 함으로써 비정규직 노동자들의 노동조건을 개선하기 위한 것이므로, 교섭이 노조법 개정의 취지에 맞게 잘 이루어지도록 하는 데에 초점이 맞춰져야 함.

2. 가이드라인(지침) 논의의 문제점

(1) 사용자의 범위와 교섭 의제 등

- 교섭의제를 가이드라인에서 구체화하는 것은 실질적으로 불가능함. 원하청 관계를 일률적으로 규정하기 어려운 상황에서 원청이 하청노동자들의 노동조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 사안은 그야말로 사업장마다 다르기 때문임. 임금만 놓고 보더라도 임금을 원청이 결정하는 경우가 있고, 임금의 범위를 원청이 정하지만 하청이 그대로 지급할 의무가 없는 경우도 있으며, 하청이 임금에 대한 결정권한을 가진 경우도 있음. 임금에 영향을 미치는 요소(낙찰율 적용등), 임금성 복지비용 등을 누가 결정할 수 있는지

도 매우 복잡하고 사업장마다 다름. 특수고용 노동자들은 임금을 구성하는 요소도 매우 다를 수 있음. 따라서 어떤 경우는 가능하고 어떤 경우는 가능하지 않다는 것을 일반화하여 담기는 어려움. 그런데도 무리하여 가이드라인에서 담으면, 원청은 언제라도 교섭을 회피할 수 있는 방향으로 체계를 변화시킬 것임.

- 가이드라인을 만들 때 가능한 교섭 의제를 나열하는 방식으로 할 경우, 노동위원회가 원청이 구체적으로 지배·결정하는 의제인데도 가이드라인에서 제시된 교섭의제에서 벗어난다는 이유로 교섭을 제한할 우려도 있음. 노동위원회가 교섭의제에 대해 임의로 규정하고 판단하는 것 자체가 교섭의 제한이 됨. 지침이나 가이드라인으로 교섭의제를 제한하는 것은 ILO 98호 협약, 교섭의제를 당국이 일방적으로 제한하지 못하도록 한 결사의자유위원회의 결정에 위배됨.
- 노조법 2조의 사용자 개념 확대는 불법파견이나 묵시적 근로계약관계를 상정하는 것이 아니라 ‘노조법상 사용자개념’이므로 ‘사용자’의 범위를 엄격하게 적용하려는 시도는 문제가 됨. 노조법 2조 개정은 사내하청의 원하청 관계만을 고려한 것이 아님. 건설산업을 놓고 보면, 현재는 노조와 전문건설업체 사이에 교섭이 이루어지고 있음. 노조법 2조 개정으로 원도급사인 시행사까지 교섭의 대상이 확대될 수 있을 것임. 그런데 노동안전 영역에서 공사기간이 중요할 수 있는데, 이는 발주처와 교섭이 이루어져야 함. 백화점 입점업체 노동자들의 경우 노동시간이나 휴게공간 등에 대해 백화점에 교섭을 요청할 필요도 있음. 즉 노동조건에 대해 지배·결정할 수 있는 지위에 대해서는, 노동자들이 교섭을 통해 노동조건을 개선할 필요성이라는 측면에서 판단해야 함.
- 플랫폼, 프리랜서, 특수고용 노동자들의 경우 기업이 노동자들의 노동조건을 지배·결정할 수 있는데도 ‘노동자성’ 문제로 교섭을 거부할 경우도 있을 수 있음. 그리고 교섭 의제와 관련해서도 카카오모빌리티가 대리운전노조와의 교섭과 관련하여 ‘임금’은 교섭의제가 아니라고 주장하여 쟁점이 있었던 것처럼 사용자의 교섭해태가 문제가 될 수 있음. 가이드라인에 기업이 노동자와 근로계약을 체결하지 않았더라도 플랫폼, 프리랜서, 특수고용 노동자들의 노동조건을 지배·결정할 수 있다면, 그 노동자들이 속한 정당한 노동조합과 교섭을 해야 한다는 점을 가이드라인에 담을 필요가 있음.
- 노동자들은 누구와 어떤 의제로 교섭을 해야 문제가 해결되는지를 잘 알고 있음. 하지만 노동자들이 근거를 확보하기 어려움. 노동위원회 판정을 통해서 교섭을 해야 할 의제인지를 여부를 결정하게 될텐데 노동자들에게 입증책임을 지우면 교섭을 하기 어려운 경우가 많이 발생함. 가이드라인이 판단 기준이 될 가능성이 높는데 원하청 관계는 기본적으로 불평등하고 노동자들은 입증자료를 확보하는 것이 어렵다는 점이 충분히 고려되어야 함. 그런 점에서 노동위원회의 직권조사가 필요함. 그런데 원하청 도급계약서나 과업지시서가 투명하게 공개되고, 시설의 소유관계나 업무지시 관계가 투명해지면 노동자들은 어떤 의제로 누구와 교섭을 해야 하는지를 더 잘 판단할 수 있게 됨. 원하청 간 정보 공개가 매우 중요한 이유임.

(2) 교섭창구 단일화

- 원하청교섭에서 교섭창구 단일화와 관련해서 네 가지 견해가 있는 것으로 보임. ①자율교섭이 원칙 ②원하청 모두를 묶어서 교섭 ③원청을 제외하고 하청업체들 간의 교섭창구 단일화 ④각 하청업체 내부 단일화 절차. 각 의견 중 어떤 것이 법리에 맞는가에 대해서는 전문가들의 견해가 다른 것으로 보이는데, 지금 교섭창구단일화 논의는 과연 ‘법리’ 문제인가? 지금 제기되는 교섭창구단일화와 관련한 논의는 ‘기업의 효율성’을 중심으로 접근하는 것으로 보임. 기업의 입장에서 교섭을 효율적으로 하게 하려고 하청노동자의 교섭권을 제한하는 것은, 헌법에 보장된 노동3권과 개정 노조법의 취지를 무력화하는 것임.
- 원하청 모두를 묶어서 창구단일화를 하는 경우 교섭 결과를 원하청 모두에게 동일하게 적용해야 하는데 이것이 가능한가. 하청업체를 묶어서 창구단일화를 하는 경우 소수노조의 교섭권이 박탈된다는 점을 활용하여 원청은 하청업체에 어용노조를 만들고 민주노조를 소수화하여 노조를 무력화하게 될 것임. 많은 원청이 이미 하청업체 노조에 대한 부당노동행위를 해왔음. 이 경우 노조를 만들고 교섭을 요구하는 하청노동자들의 거센 저항, 그리고 노조법 개정을 위해 애써온 시민사회단체들의 항의에 직면하게 될 것임.
- 결국 가능한 것은 자율교섭임. 현장에서 진행되는 교섭은 매우 다양하여 교섭형태를 하나로 규정하기 어려울 것으로 보임. 예를 들어 포항의 포스코 하청의 경우 건설과 제조업은 서로 다른 부문이라서 교섭을 달리할 수밖에 없을 것임. 그런데 노조활동 인정(출입문제나 노조사무실 등)에 대해서는 건설과 제조부문 하청노조가 공동으로 요구할 수도 있음. 플랜트는 현재 지역별로 교섭이 이루어지고 있음. 원도급사를 대상으로 해야 할 것도 있고 전문건설업체를 대상으로 해야 할 것도 있음. 때로는 발주처를 대상으로 교섭해야 할 사안도 있음. 자율교섭에 근거하여 다양한 교섭이 이루어지면서 가능한 것과 가능하지 않은 것이 확인되어야 복잡다단해보이는 원하청 교섭이 자리잡을 수 있음.
- 이미 ‘교섭창구단일화’가 제도화되어 있어서 완전한 자율교섭을 인정하기 어렵다면, 현대제철비정규직 지회 중노위 판정에서처럼 각 사업장별로 교섭창구 단일화 절차를 거치고, 이후의 교섭단위 구성은 자율에 맡기는 방안이 마지노선일 것임. 현대제철비정규직지회는 2025년 7월 25일 행정법원 판결에 근거하여 원청과의 교섭을 인정받았기 때문에, 이미 교섭을 요구하고 진행할 것임. 그런데 이처럼 이미 확보된 이 권리를, 정부의 가이드라인으로 다시 후퇴시켜서 현대제철 전체 하청업체를 상대로 교섭창구단일화 절차를 다시 밟으라고 요구할 수는 없음.
- 고용노동부는 교섭창구단일화를 전제하되, ‘교섭관행’에 근거하여 민주노총, 한국노총, 기타로 교섭단위를 분리하는 방안도 고려하는 것으로 보임. 그런데 여러 조건에 따라 한국노총이나 민주노총 내부에서 또다시 교섭단위 분리를 할 경우 어떻게 할 것인지, 신규로 노조를 만들어지고 교섭을 요청하는 경우에도 ‘교섭관행’이라는 기준을 적용할 것인지, 자율적으로 교섭을 할 경우 한국노총과 민주노총, 기타 조직이 함께 공동교섭단을 구성할 수도

있을텐데 교섭단위 분리 이후에 다시 공동교섭을 하는 것이 수용될 것인지, 복잡한 창구단 일화 교섭단위 분리 절차를 거치면 시간이 많이 걸리게 되는데, 그 사이에 하청업체 계약이 종료되고 새로운 업체가 들어오는 경우는 없는지, 동일한 업무를 하는 하청업체에 복수노조가 만들어졌을 때 수월하게 교섭단위 분리가 될 것인지, 특히 교섭의 방식과 관련하여 노동위원회가 사실상 결정하는 과정을 밝게 될 경우 그에 불복하여 소송으로 가는 경우가 많아질 수 있을텐데 결국 교섭 방식이 소송으로 결정되도록 할 것인지 등 노동위원회가 고려되어야 할 많은 문제에 제대로 답할 수 있을지 의문임. 특히 이러한 ‘교섭단위 분리’를 원하청교섭만이 아니라 일반적인 복수노조 사업장에도 적용하겠다는 것인지 질문하고자 함. 또한 이것이 법 개정 없이 시행령 등으로 강제 가능한 것인지에 대해서도 의문임.

3. 고용노동부와 국회, 시민사회가 해야 할 노조법 후속작업

- 가이드라인 혹은 지침을 만들더라도 그것은 법 개정의 취지에 맞게 교섭을 실질적으로 가능한 원하청 교섭의 사례와 가능성을 풍부하게 소개함으로써 교섭의 현실성을 높이는 것이어야 함. 가이드라인 혹은 지침을 통해 교섭의 대상과 의제와 방식을 정하고 노동위원회가 노동자들의 교섭요구에 대해 평가하고 판단하는 근거로 작동하면 안 됨. 가이드라인 혹은 지침의 성격이 더 교섭이 잘 이루어질 수 있도록 하는 데에 있다면 가능한 많은 사례들을 잘 보여주는 것이어야 함. 전문가들의 논의로 지침이 만들어져서는 안 되며, 서둘러서도 안 됨. 실질적으로 교섭을 하고자 하는 현장노동자들을 직접 만나서 노동자들이 생각하는 교섭의 방식과 의제, 대상에 대해 충분히 의견을 수렴해야 함.
- 많은 비정규직 노동자들은 노조법 개정 이후를 걱정함. 벌써부터 대형로펌들이 사용자책임 회피를 위한 컨설팅을 시도하고 있기 때문에 노동자들은 로펌들이 제안하는대로 원청이 사용자책임을 회피하기 위해서 계약해지나 고용구조의 변화가 생기지 않을까 우려하기도 함. 교섭을 요구할 수 있다 하더라도 사용자들이 교섭의 의제와 대상, 방법에 대해 인정하지 않고 소송을 계속하면 대법원 판결까지 몇 년이 흐르고 그러면 노조는 무력화되는 것 아닌지에 대한 고민도 있음. 특수고용노조들은 ‘노동조건을 지배·결정하는 지위에 있는자’는 분명히 찾을 수 있지만 ‘노동자성 인정’이라는 허들을 넘지 못해 교섭을 못할까 걱정하기도 함. 고용노동부와 국회, 시민사회가 해야 할 일은 이런 우려를 불식시키고, 노조법 개정의 효과가 실질적으로 발휘될 수 있도록 하는 것임. 그러려면 노동자들을 만나 가능한 교섭에 대해서 설명하고, 사용자책임을 회피하려는 시도에 대해서는 부당노동행위로 단호하게 대응해야 하며, 국회와 정부는 원청을 교섭자리에 앉히기 위해서 노력을 기울여야 함. 최선을 다해 모범사례를 만들어야 노동자들도 자신감을 갖고 교섭에 나설 수 있고, 그래야 어렵게 개정된 노조법이 그 취지대로 작동할 수 있게 될 것임.
- 손해배상과 관련하여 현대제철과 현대자동차는 현재 진행 중인 손배는 취하를 했음. 쌍용자동차지부의 손배도 취하되었음. 하지만 확정된 손배와 관련해서 현대자동차는 아직 취하

하지 않고 있고 현대제철도 일부 손배가 남아있음. 이미 확정된 손배라 하더라도 불법파견에 저항하여 발생한 손배는 깨끗하게 취하되고, 그 손배 자체가 사회적 갈등이 된 경우에도 그 문제를 해결해나가는 것이 의미있을 것임. 그런 점에서 아직 손해배상이 남아있는 사업장에서는 그 문제가 해결될 수 있도록 고용노동부와 국회, 시민사회가 나서야 함.

- 법 시행 이전에 원하청 교섭이 진행되는 단위가 있음. 현대제철비정규직지회는 2025년 7월 25일, 노조법 2.3조 개정 전에 행정법원 판결을 통해 원청과의 교섭을 인정받은 바 있음. 중노위에서도 이미 원청이 교섭해야 한다는 판정을 받은 바 있음. 고용노동부는 법 시행 이전이라도 원하청 교섭이 실질화되고 현대제철이 모범사례가 될 수 있도록 해야 함. 인천공항을 비롯한 전국 15개 공항에서 자회사 노동자들이 10월 1일부터 교대제 개선 등을 요구하며 파업에 돌입함. 교대제 개선은 인력 총원 없이는 불가능하며 인력은 결국 원청에서 결정할 수밖에 없음. 거동고조선하청지회, CJ대한통운 등도 원청과의 교섭을 요구하고 있음. 이런 사업장에서부터 모범사례를 만드는 것이 그럴듯한 가이드라인보다 현장에 주는 메시지가 더 강력할 것임. 국회나 시민사회도 이 사업장의 교섭이 제대로 이루어져서 원하청교섭이 현장에 정착될 수 있도록 각자의 자리에서 노력을 기울여야 할 것임.

4. 마치며

- 교섭창구단일화가 노조법 2.3조 후속조치에서 핵심쟁점이 되는 것 자체가 문제임. 이것은 경총과 보수언론에서 제기하는 ‘100개 업체와 교섭해야 하는가’라는 공격에 대한 방어적 태도인 것으로 보이는데, ‘100개 업체와 교섭해야 하는가’라는 질문의 전제는 이미 100개 업체를 한 기업이 관리하고 있다는 것임. 용역, 외주화, 분사, 도급, 사내하청 등 여러 이름으로 기업 내부에서 해왔던 일을 외부에 맡기는 것은 그만큼 많은 비용과 복잡한 관리를 전제하는 것임. 그런데도 기업들이 외주화를 적극적으로 해왔던 이유는 외주업체의 ‘고도의 전문성’ 때문이 아니라 비용절감과 사용자책임 회피에 있었음. 그래서 노조법 2.3조 개정안이 제기된 것임. 노조법 2.3조 개정을 계기로 하여 무분별한 외주화에 경종을 울리는 것도 필요한 일임. 특히 공공부문은 노조법 2.3조 개정을 통해 외주화의 문제점에 대해 검토하고 대안을 마련하는 논의를 해야 함.
- 그동안 노동자들의 교섭권을 실질적으로 제한해온 복수노조 교섭창구단일화 제도의 문제점에 대해 들여다보고 제도를 개선하는 계기로 만들어야 함. 그리고 노조법 2.3조 개정으로 인해 촉발될 교섭을 단위사업장 원하청 관계로 좁히지 말고, 산별교섭을 제도화함으로써 복잡다단한 교섭의 어려움을 해소해야 함. <끝>