

현장

노동자가

말하는

국회토론회

2025.12.15(월) 오전10시

@국회의원회관 제2세미나실

노조법 2조
시행령



현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령

식순

10:00-10:10 인사말

10:10-10:55 발제 각 15분

10:55-11:35 토론 각 10분

11:35-11:55 종합토론

11:55-12:00 폐회

(총 2시간)

04 축사

12 인사말

20 발제

22 개정노조법! 하청노동자에게 노동3권을 온전히 돌려줄 수 있나

최범규 전국금속노동조합 충남지부 현대제철 비정규직지회 수석부지회장

30 원청 직접교섭의 필요성과 교섭 경과

강인석 전국금속노동조합 거제통영고성조선하청지회 부지회장

34 백화점·면세점 ‘이중 사용자’구조 :2024구합72896 판결의 의미와 직접교섭의 과제

김소연 백화점면세점판매서비스노동조합 위원장

44 토론

46 노동조합법 2조 개정과 노조법 시행령 개정안의 문제점

신하나 변호사, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회 위원장

68 교섭자리에 앉는 것에 허들을 두지 말라

김혜진 전 노조법2.3조개정운동본부 집행위원장

74 현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령 국회토론회 토론문

박귀천 이화여대 법학전문대학원 교수

78 토론

서명석 고용노동부 노사관계법제과 과장

축사



이학영 국회의원
(더불어민주당)

안녕하십니까, 국회 부의장 이학영입니다.

현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령 국회 토론회 개최를 환영합니다.

토론회를 함께 주최해주신 이용우, 정혜경 한창민 용혜인 의원님과 손잡고를 비롯한 모든 관계자 여러분께 감사의 말씀을 전합니다.

지난 8월 노조법 개정안이 국회를 통과하고 9월 공포되었습니다. 비정규직·하청 노동자들이 마침내 ‘진짜 사장’과 마주 앉을 수 있는 법적 토대가 마련되었다는 점에서 그 의미가 매우 큼니다.

이 법이 본회의를 통과하고 공포되기까지 수많은 노동자가 거리에서 그리고 법정에서 원청의 사용자성을 증명하기 위해 싸워왔습니다. 그들이 흘린 피눈물과 시간이 판례로 축적되었기에 오늘 법 개정이 가능했음을 반드시 기억해야 합니다.

법이 개정되었지만, 모든 문제가 해결된 것은 아닙니다. 법의 취지를 구체화해야 하는 시행령이 법의 입법 취지를 온전히 담아내지 못할 것이라는 우려가 제기되고 있습니다. 노동자의 눈물과 투쟁으로 어렵게 쌓아 올린 판례와 노동 현장의 절실한 요구가 시행령에 온전히 반영되어야만 법 개정의 취지가 살아날 수 있습니다.

이번 토론회는 노조법 시행령 입법예고 이후 노동자들이 새 시행령안에 대해 어떤 문제의식을 가지고 있는지, 현장에서는 어떤 과제가 가장 시급한지를 들을 수 있는 매우 중요한 자리입니다.

현장의 절박한 요구가 반영되지 않는다면 법 개정의 의미가 반쪽에 그칠 수밖에 없습니다. 오늘 노동자 여러분을 비롯해 정부와 각계의 전문가 여러분께서 나누어 주시는 의견을 귀담아, 노조법 시행령이 노동현장의 절실함을 담아낼 수 있도록 국회에서 최선을 다하겠습니다.

감사합니다.

안녕하십니까. 더불어민주당 인천 서구를 국회의원
기후에너지환경노동위원회에서 활동하고 있는 이용우입니다.
바쁘신 가운데 “현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령” 토론회에
참석해주신 여러분께 깊은 감사를 드립니다.

지난 8월 수십년의 기다림 끝에 통과된 노란봉투법 노조법 2조
3조개정안은 원청의 사용자 책임을 명확히 하고, 하청 노동자들의
실질적인 교섭권을 보장하는 한편, 쟁의행위에 대한 무차별 손배를
제어하기 위한 것이었습니다.
개정노조법이 현장에서 작동하기 위해서는 후속조치의 중요성이
매우 크고, 그 점에서 정부가 대책을 잘 마련할 것을 요구해 왔습니다.

하지만 그러나 최근 입법예고된 시행령은 이러한 개정 취지에 과연
부합하는가에 대해 노동현장에서 많은 우려가 나오고 있는 것도
사실입니다.

그런 점에서 각계 의견 수렴을 하는 입법예고 기간 열리는 오늘 이
자리는 더욱 의미가 있습니다.

실제로 원청을 상대로 교섭권을 획득한 행정소송 승소 노동자들이
직접 발제에 나섭니다. 현대제철, 조선하청, 백화점 판매서비스
현장에서 싸워온 노동자들의 생생한 경험이 노조법 개정의 진정한
취지를 말해줄 것입니다. 그들의 경험은 단순한 사례가 아니라, 법이
지향해야 할 방향을 보여주는 나침반입니다.

다행히 고용노동부 노사관계법제과장님께서도 토론자로
함께해주셨습니다. 오늘 현장의 목소리를 직접 듣고, 법학자, 노동법
전문가, 노동계와 진지한 대화를 나누는 자리가 되기를 바랍니다.

입법예고 기간은 한 달도 남지 않았습니다.

노동자의 권리를 실질적으로 보장하는 시행령, 법 개정의 취지를
살리는 시행령이 되도록, 오늘 이 자리에서 나온 현장의 목소리가
반드시 반영되어야 할 것입니다.

여러 정당과 시민사회단체가 초당적으로 함께해주신 것에도
감사드립니다. 노동의 가치와 노동자의 권리는 어느 한 정파의
문제가 아닌, 우리 사회 전체가 함께 고민해야 할 과제입니다.

오늘 토론회가 형식적인 절차가 아닌, 노란봉투법의 온전한 시행을
위한 계기가 되기를 희망합니다. 감사합니다.



이용우 국회의원
(더불어민주당)

축사



정혜경 국회의원
(진보당)

반갑습니다.

진보당 비정규직 노동자 국회의원 정혜경입니다.

약 25년이 넘는 오랜 투쟁을 거쳐 노조법 상의 사용자에 대한 정의를 바꾸어내고, 노동자를 죽음으로 이끌었던 손배폭탄법도 손을 뗐습니다.

하청 노동자들의 교섭권 행사의 길이 조금은 넓어지고, 파업했다고 월급과 전제금까지 압류당하지 않을 수 있다는 작은 희망이 현장을 설레이게도 했습니다.

그러나 내년 3월 법 시행을 앞두고 발표된 노조법 시행령 개정안은 이런 현장의 기대와 설레임에 찬물을 끼얹고 있습니다. 기업별 노조활동에서 복수노조 제도와 연계하여 사용자의 노조에 대한 지배개입 등 부당노동행위 수단으로 적극 활용되어온 교섭창구단일화 제도가 이번에는 하청노동자들의 교섭권을 억압하는 높디높은 장벽으로 등장했습니다.

그동안 교섭창구단일화 폐지 투쟁이 지속되어 왔지만, 다시한번 폐지의 절실함을 보여주는 또 하나의 증거가 이번 시행령 개정안입니다.

내년 노조법2,3조 개정의 후속 과제로 ‘교섭창구단일화 폐지’를 반드시 이루어내야 하는 중요한 이유가 추가되었습니다.

진짜 사장인 원청이 교섭장에 나와야 한다는 것은 이미 여러 사업장의 법원 판결을 통해 인정되어 왔습니다. 개정 노조법은 이런 거스를 수 없는 시대적 추세를 반영한 것입니다. 시행령 역시, 이런 시대적 흐름과 추세에 부합되게 개정해야 할 것입니다.

하청노동자의 원청과의 교섭할 권리를 조금이라도 더 확대하는 방향으로, 교섭 대상 역시 노사자율의 원칙 하에 더 확대해나가는 것을 기본으로 시행령을 수정보완되어야 할 것입니다.

오늘 이 자리는 개정 노조법의 정신을 어떻게 현실에서 구현할 것인지, 시행령이 어떤 방향으로 보완되어야 하는지, 무엇보다 직접 당사자인 현장노동자의 목소리로 현장에서 이미 겪고 있는 문제를 직접 듣고 방안을 자리입니다.

정책이든 입법이든 책상 위에서 완성되는 것이 아니라, 현장의 노동자가 겪고 있는 생생한 현실을 반영할 때 비로소 제 역할을 할 수 있습니다.

오늘 제기되는 우려와 문제의식이 정부정책과 국회 입법 설계에 잘 반영될 수 있도록 저도 노력하겠습니다.

오늘 발제를 맡아주신 현대제철비정규직지회,
거제통영고성하청지회, 백화점면세점판매서비스노동조합
노동자분들께 깊이 감사드리며, 토론을 함께해주시는 모든
분들께도 감사의 인사를 드립니다.

오늘의 논의가 개정 노조법이 본 취지에 맞게 현장에서 실질적으로
작동하도록 만드는 데 중요한 디딤돌이 되기를 기대합니다.

축사



한창민 국회의원
(사회민주당)

수많은 하청노동자의 희생과 노력으로 지난 8월 24일 노조법2.3조 개정안이 국회 본회의를 통과해 내년 3월 10일 시행을 앞두고 있습니다. 원청에 교섭을 요구하는 것만으로 노조탄압 대상이 되고 민형사상 책임을 져야 했던 과거와 결별하고, 원하청교섭의 시대로 나아간다는 기대감이 현장에 확산됐습니다.

하지만 개정안 통과 3개월 만에 들려오는 소식들은 법 개정의 취지가 현장에서 제대로 실현될 수 있는지 큰 우려를 낳고 있습니다.

노조법2.3조 개정안 논의가 막바지에 이른 지난 7월, 우리 법원은 현대제철과 한화오션이 하청노동자와 교섭을 거부한 것을 부당노동행위로 본 중앙노동위원회 판정이 옳다고 판결했습니다. 노조법2.3조가 개정되기 전이었지만 법원은 원청기업의 하청노동자에 대한 실질적 지배력과 사용자성을 인정했습니다.

하지만 한화오션은 소송 결과에 항소하며, 최종심 판결까지 하청노조와의 교섭에 응하지 않겠다고 밝혔고, 현대제철은 하청노조가 보낸 교섭 요청 공문에 공식 답변 대신 산업안전 관련 협의체 구성만 제안했습니다.

지난달 노동부가 발표한 노조법 시행령은 현장노동자들의 기대를 더 멀어지게 하고 있습니다. 노동법 전문가들은 시행령의 교섭창구단일화 전제 조건이 원청과의 교섭 자체를 어렵게 하거나 법적인 분쟁을 유발할 수 있다며 우려의 목소리를 내고 있습니다.

노동부 시행령에 따르면 원청과의 1차 단일화를 거치고, 복수의 하청노조가 있는 경우 2차 단일화를 거쳐야 하는데 이의제기만으로도 과정이 중단되고, 이를 해소하기 위해 노동위원회-법원을 오가는 지난한 공방이 이어질 수 있습니다. 하청노동자의 실질적 교섭권을 보장하자는 취지는 사라지고 절차를 둘러싼 다툼만 남게 될 상황입니다.

이처럼 법원의 판결에 불복하는 사용자, 사용자의 교섭 거부와 지연을 정당화할 시행령의 등장은 노조법 개정의 취지를 무색하게 만들고 있습니다. 그동안 논의에서 배제된 현장의 목소리를

바탕으로, 법 개정 취지와 현장 적용 사이에서 확산하는 문제점을
짚어보고, 원하청교섭의 보장이라는 본래의 목적에 맞는 시행
방안 모색이 시급한 때입니다.

때마침 뜻깊은 토론회 자리를 마련해주신 동료의원들과
시민사회, 노동조합 및 현장노동자 여러분께 깊이 감사드리며,
저와 사회민주당도 어렵게 쟁취한 새로운 법과 제도가 현장에서
온전하게 실현되도록 최선을 다하겠습니다. 새 법
시행까지 남은 3개월, 졸속시행령이 법 개정 취지를 후퇴시키는
일이 없도록 힘 모아 함께하겠습니다.
고맙습니다.

축사



용혜인 국회의원
(기본소득당)

안녕하십니까?

기본소득당 대표 용혜인 의원입니다.

3개월 전 국회 본회의에서 노동조합법 2조와 3조 개정안, 일명 노란봉투법을 통과시켰던 때가 기억납니다. 단체행동권 행사에 따른 손배·가압류를 제한하는 것과 함께 사업장의 실질적 지배 상태를 기준으로 사용자성을 판정하는 것이 개정의 핵심이었습니다.

수많은 노동자와 그 가족들의 안타까운 죽음을 부른 가혹한 손배·가압류가 유의미한 수준으로 제한된다는 사실로부터 감격스러운 마음이 솟아났습니다. 그러나 법이 통과된 이후 하청 노동자, 특수고용 노동자, 플랫폼 노동자들이 실질적인 사용자와의 교섭할 권리가 생기는 효과에 대해서는 상대적으로 관심이 덜했습니다.

오늘 <‘교섭하라’ 판결받은 노동자가 묻고 노동부가 답한다> 토론회는 특별히 개정된 노조법에 따른 사용자성 인정·확대가 현장에서 실질적인 효과를 내고 있는지를 집중적으로 다룹니다. 또 지난 11월 24일 입법예고된 노동조합법 시행령 개정안이 노란봉투법 제정의 취지를 뒷받침하는지 오히려 제약하는지도 다루게 됩니다.

안타깝게도 현재까지 상황은 간접고용 노동자들이 실질적 사용자와 직접 교섭할 권리가 구현되는 데로 이어지지 못하고 있는 것으로 보입니다.

오늘 현장의 경험을 발제 자료로 준비하신 분들의 사례들을 보면 노란봉투법 제정 전에 이미 소송을 통해 법원 판결로 간접고용 노동자들과 직접 교섭할 의무를 부여받은 사용자 기업들이 노조의 교섭 요구에 응하지 않고 있음을 보여줍니다. 이름만 들어도 알 수 있는 유수의 대기업들이 그렇습니다.

이들 기업들이 노조법 2·3조 개정안의 시행일인 2026년 3월 10일 이후에는 교섭에 적극 응할지 불확실합니다. 법률과 동일한 기속 효과가 있는 법원 판결로 이미 교섭 의무를 부여받은 기업들이 교섭 요구를 거부한다면, 개정 법률의 시행에도 불구하고 마찬가지로 태도를 보이지 않을까 우려되는 상황입니다.

지난 11월 26일 입법예고된 노조법 시행령 개정안도 이런 우려를 불식시키는 대안이 될 수 있다는 판단이 서지 않습니다.

원청 기업에 대한 하청 노조의 교섭권은 2010년 도입 이래 사용자의 교섭의 지연 및 회피 전략으로 사용되어왔던 복수노조 창구 단일화 제도를 기본으로 하고 있고, 단일화가 안 될 경우 25개 사항으로 세분화된 기준에 따라 분리 교섭을 할 수 있도록 하고 있습니다. 교섭창구 단일화나 지나치게 복잡한 분리 기준이 노란봉투법 제정 취지에 맞는 교섭 활성화를 촉진하기보다는 교섭의 제약이 될 수 있을 것이란 우려가 현재로서는 현실성이 커 보입니다.

오늘 토론회는 현장의 노조 활동가들이 직접 경험한 교섭 사례를 통해 문제를 제기하고, 노동부 담당 공무원을 포함한 전문가 분들의 지혜가 답하는 형식으로 진행됩니다.

흔하지 않은 형식인 만큼 더 많은 지혜가 모일 것을 기대합니다. 원청의 하청 노동자에 대한 사용자성을 인정한 노조법 개정안이 간접고용 노동자들의 실질적인 근로조건 개선으로 이어지도록 실질적인 대안이 제안되고 이것이 노동 행정에 반영되기를 요구하고 희망합니다. 노조법 2, 3조 개정을 실질화 할 수 있는 후속 법률 개정의 필요성도 진지하게 모색되었으면 합니다.

오늘 자리를 마련해주신 모든 분들께 감사의 말씀을 드리고 현장의 노동조합 활동가 분들에게는 특별한 격려와 응원의 마음을 전합니다.

저와 기본소득당은 노란봉투법 제정에 감격했던 취지가 온전히 실현될 수 있도록 노력을 아끼지 않겠다고 약속합니다.

감사합니다.



박래군 상임대표
(손잡고)

현장에 답이 있다고 합니다.

어떤 문제가 생길 때마다 수없이 듣는 말입니다.
복잡한 문제일수록 현장에서 답을 찾자고도 합니다. 현장에는
풀어야 할 문제를 풀기 위해 부단히 애를 썼던 사람이 있습니다.
그들의 말을 경청하고, 그로부터 해결의 실마리를 찾는 게
지혜로운 태도라고 들어왔습니다.

지난 8월 24일, ‘노조법 2,3조’가 개정되었습니다.
손배가압류 싸움을 해왔던 ‘손잡고’가 창립된 11년 만이고,
배달호 열사가 분신한 지 22년 만의 일입니다. 애초에 기대했던
수준까지는 아니었지만, 이번 개정은 교섭조차 하지 못해온
현장의 비정규직, 간접고용, 특수고용 노동자들에게는 새로운
희망을 주었습니다. 특히 2조의 개정으로 비정규직 노동자들이
‘실질적 지배력을 행사하는’ 원청과 교섭할 수 있는 가능성을
높여주었습니다. 사용자 정의의 개정은 노조법 제정 이후 처음
있는 일이었습니다.

노조법 2,3조의 개정은 현장에서 노동권의 확보를 위해 노력해온
결과입니다. 길고 긴 과정을 밟아야 하는 소송의 과정을 통해서
확보해온 판례들이 축적된 결과들입니다. 노조법 2,3조 개정의
내용은 사실상 지금까지 법원의 판례들의 반영이었습니다. 그렇게
확보한 결과로 노조법 개정을 이루었는데, 요즘 현장 노동자들의
불안감은 높아갑니다.

이미 행정소송 판결을 통해서 교섭 대상인 원청 사용자를
확인한 현장들이 있습니다. CJ 대한통운, 한화오션,
현대제철, 백화점면세점의 비정규직, 하청 노조들이 판결을
통해 확인한 결과를 갖고 원청에 교섭을 요청하지만, 계속
거부당하고 있습니다. 노조법 개정 이전에 이미 이런 판결들을
확보하였음에도 현실은 그렇습니다. 이 노동자들은 개정
노조법 시행되는 2026년 3월 10일까지 손 놓고 기다려야 하는
건가요? 그때가 되면 원청이 교섭에 나올까요? 노동부에 대책을
요구했지만, 현장 노동자들이 제대로 말할 수 있는 기회도
주어지지 않았습니다.

그러는 중에 “교섭창구 단일화, 교섭의제 제한”을 내용으로 하는 시행령안이 입법예고되었습니다. 현장 노동자들은 답답하기만 합니다. 이번 토론회는 개정 노조법 통과 후 처음으로 현장 노동자들이 자신들의 문제를 직접 말하는 자리입니다. 현장 노동자들이 시행령안에 대해 어떤 문제 의식을 갖고 있는지 듣는 자리입니다. 노동부를 비롯해 관계기관에서 꼭 경청했으면 하는 생각으로 이 자리를 만들었습니다.

무엇보다 현장에서 비정규직, 간접고용, 특수고용
노동자의 노동권 실현을 위해 노력하면서 발제도
맡아주신 현대제철비정규직지회, 거제통영고성하청지회,
백화점면세점판매서비스노동조합에 감사드립니다.
아울러 토론자로 함께 하신 노동부 관계자, 신하나, 김혜진,
박귀천 선생님께도 감사 인사를 전합니다. 어려운 여건
속에서도 이 토론회를 주최해주신 이학영 국회 부의장을 비롯해
이용우, 정혜경, 한창민, 용혜인 의원님께 감사드립니다.
손잡고의 제안에 호응해서 함께 공동주최 단체로 참여해주신
노동인권실현을위한노무사모임, 민주노총법률원,
민주사회를위한변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회,
전국공공운수사회서비스노동조합, 전국금속노동조합,
전국불안정철폐연대 법률위원회에도 고마운 마음을 전합니다.

아무쪼록 오늘의 토론회를 통해서 현장 노동자들의 말이
관계기관과 관계자들에게 가당기를 바랍니다.
고맙습니다.



장창열 위원장
(전국금속노동조합)

금속노조 위원장 장창열입니다.

15일 오늘, 현대제철, 한화오션 하청 비정규직 노동자들은 원청 교섭을 요구하며 쟁의조정에 돌입했습니다.

충남지부 현대제철비정규직지회는 2021년 불법파견 해결 및 직접고용을 주장하며 파업을 벌였습니다.
이듬해, 경남지부 거제통영고성조선하청지회가 하청 노동자 처우 개선을 외치며 파업을 전개했습니다.

모두 원청을 대상으로 한 파업이었습니다. 국가로부터 이 파업들은 불법 낙인이 찍혔습니다. 공권력 투입이 검토됐습니다. 모두 수백억원대 손해 소송을 당해야만 했습니다.

노동자들은 이렇게 되리라 알고 있었을 겁니다. 하지만 나설 수밖에 없었습니다. 파업해야 하청 현장이 바뀌고, 내 삶이 나아지기 때문입니다.

이들의 투쟁으로 노조법 개정안이 통과됐습니다. 법원은 이 두 사업장에 대해 원청이 하청 노동자와 교섭하지 않는 것은 부당노동행위라고 판결까지 내렸습니다.

그런데 원청은 여전히 교섭에 응하지 않고 있습니다. 하청 노동자의 권리를 짓밟고, 개정 노조법을 무력화하려는 태도입니다. 금속노조 위원장으로서 분노하지 않을 수가 없습니다.

원청 교섭은 금속노조만의 사안이 아닙니다. 백화점면세점판매서비스노동조합, 택배노조 씨제이대한통운본부 역시 원청 교섭 정당성을 인정받았지만 가로막힌 상태입니다.

이런 상황에서 정부가 할 일은 시행령으로 원청 교섭의 길을 더 복잡하게, 더 어렵게 만드는 것이 아니라 원청 교섭에 가장 가까운 사업장부터 다가가 교섭을 촉진하고, 실현하는 일입니다. 창구단일화로, 교섭단위분리는 원청 자본에 ‘빠져나갈 길’만 제공할 뿐입니다.

노동자의 총투쟁이 필요합니다. 원청이 움직이지 않으면 노동자는 투쟁할 수밖에 없습니다.

저는 올해 임기를 마치고 박상만 위원장 당선인에게 금속노조의 깃발을 건넵니다. 박상만 당선인은 금속노조의 ‘원청 교섭 쟁취 투쟁본부’를 확대한다는 공약을 내걸었습니다.

내년에도 금속노조는 투쟁의 길을 갑니다. 하청 비정규직 노동자의 투쟁을 금속노조의 이름으로 전개합니다.
이 투쟁에 많은 연대를 부탁드립니다.



엄길용 위원장
(전국공공운수노동조합)

반갑습니다. 공공운수노조 위원장 엄길용입니다.

최근 한 기사에서 “시행령이 없었다면 법원 확정 판결을 기다렸다가 교섭할 수 있었을 것”이라는 현대제철비정규직지회 이상규 지회장님의 말씀을 보았습니다.

오늘 토론회에 참여하신 현장 동지들 역시 비슷한 생각을 하실 것 같습니다.

끈질기게 20년을 넘게 투쟁해서 노조법 2·3조(노란봉투법) 개정을 이뤄냈습니다. 하지만 법개정 취지와 어긋나는 정부의 시행령 발표로 여러 현장에서 혼란을 겪고 있습니다.

노조법 2·3조의 개정 취지는 단순합니다.

간접고용·하청 노동자의 노동으로 이윤을 취득한 사람이 책임도 함께 져야 한다는 것입니다. 하지만 정부의 시행령은 이런 취지와 정면으로 어긋나고 있습니다. 이번 시행령의 핵심은 교섭창구단일화를 통해 교섭 자체를 복잡하게 만들고, 민주노조의 교섭권을 빼앗아 다시 사용자 책임을 회피할 수 있도록 사용자를 지원하는 것입니다.

만약 이 시행령대로라면 3월 10일부터 현장에서는 사용자에 의한 ‘교섭단위 게리맨더링’이 벌어질 것입니다.

정부는 현재 제출된 시행령을 폐기하고, 노동자추정제 도입을 통해 모든 간접고용·하청 노동자들이 진짜 사용자와 교섭할 수 있도록 지원하여야 합니다. 그리고 노조법 2·3조 개정을 초기업교섭 구조 확립이라는 사회적 과제와 어떻게 연결할 수 있을지를 고민해야 합니다.

공공운수노조는 여러 현장의 동지들과 함께 노조법 2·3조가 개정 취지대로 현장에서 시행되고 정착될 수 있도록 함께 투쟁하겠습니다.

건강한 모습으로 투쟁에 현장에서 다시 만나뵙겠습니다.

감사합니다.

안녕하세요. 노동인권실현을 위한 노무사 모임 회장 김성호입니다.

노란봉투법이라고도 불리는 「노동조합 및 노동관계 조정법」(노조법) 제2,3조 개정은 2025년 8월 24일 국회 본회의를 통과되고 9월 12일 공포되어 내년 3월 10일 시행됩니다. 재계는 이번 노조법 개정으로 노사관계가 난리라도 날 것처럼 떠들썩하고 있습니다. 그러나 이번 노조법 개정은 하루아침에 나온 얘기도 아니며, 마른하늘에 날벼락처럼 떨어진 논점도 아닙니다. 그중 노조법 제2조 개정 사항은 이미 2010년 대법원 판결을 통해 법리로 형성된 내용이며, 제조물 책임법처럼 그 적용례가 없는 것도 아닙니다.

노조법 제2조 개정의 배경에는 사용자 책임을 숨기려는 원청 사용자와 이를 찾아내려는 노동자 사이의 숨바꼭질과도 같은 역사가 있었습니다. 노조법 제2조 개정은 노동관계에 실질적인 지배력과 영향력을 행사하며 책임은 회피하려는 숨은 사용자를 찾아 나선 노동자의 고된 여정이기도 합니다.

원청의 사용자 숨기는 원청이 이윤과 고용 유연성을 위해 무분별하게 하청 또는 자회사를 만들면서 산업구조와 노동관계의 왜곡을 불러온 주된 이유였습니다. 이는 한국 산업발전의 궤와 같이하고 있는데, 재벌 중심의 산업발전 정책을 추진하고 그로 인한 노동관계의 왜곡을 묵인한 정부의 역할도 적지 않았다고 봅니다.

일면 한국 노사관계 변화의 큰 변곡점이라고 볼 여지도 있지만 기존의 법원 판례를 확인하는 수준이라는 한계도 있습니다. 그래도 법문에 명시된 것을 저평가할 필요는 없을 것이며 적어도 법원의 판례, 즉 노동관계의 형식보다 실질을 중요시하자는 너무나 기초적이고 당연한 것이 지켜지게 노사관계, 단체교섭을 운영하면 됩니다.

그러나 이번 시행령 입법예고는 이러한 상식에 부합하는 것인지 의문입니다. 형식적 논리에 밀려왔던 노동기본권을 실질에 맞춰 보장하라는 판례와 입법의 취지에 맞는 것인지에 노동자들은 깊은 불신을 표명하고 있습니다. 현재도 교섭창구단일화 절차로 인해 교섭 비용이 노동조합에 지나치게 전가되고 있으며,



김성호 회장
(노동인권실현을 위한 노무사 모임)

연대의 가치를 실현해야 할 노조 사이에 경쟁과 갈등을 조장하는 제도로 변질되고 있습니다. “사업장 단위”라는 창구단일화제도의 법리를 왜곡한다는 지적도 있습니다. 나아가 이미 일부 기업에서는 “실질적이고 구체적인 지배·결정”의 흔적을 지우는 시도들이 언론에 보도되고 있습니다.

또 하나 아쉬운 것은 입법예고를 하기 전까지 어떠한 사회적 협의를 했는지 알 수 없다는 점입니다. 새 정부는 지속적으로 사회적 대화를 중요하게 여기겠다고 했지만 정작 중요한 논의에 노사 당사자는 논의 과정에 참여하지 못 했습니다.

현재의 노동관계는 300년 전의 산업혁명 시기와는 비교할 수 없을 정도로 달라졌고 이에 따라 노동자와 사용자의 범위를 어떻게 정할 것인지에 대해 논의가 분출하고 있습니다. 그러나 생각해보면 이 역시 단순합니다.

“타인의 노동력을 사용하여 실질적인 이윤을 얻는 자가 사용자 책임을 진다.”

이번 노조법 개정은 한계가 있지만 이 단순한 상식을 법리적으로, 제도적으로 인정한 것입니다.

오늘 토론회를 통해 대법원 판결과 노조법 개정의 취지에 부합되도록 단체교섭을 운영할 수 있는 현명한 지혜를 모을 수 있기를 기대합니다.



발제

현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령

발제
01

개정노조법! 하청노동자에게 노동3권을 온전히 돌려줄 수 있나

최범규

전국금속노동조합 충남지부
현대제철 비정규직지회 수석부지회장

다단계 하청 구조 속에서 수많은 간접고용·비정규직 노동자들은 자신의 노동조건을 실질적으로 결정하는 ‘진짜 사장’과는 대화조차 나눌 수 없었다. 교섭을 요구하면 외면당했고, 권리를 지키기 위해 투쟁을 하면 되돌아오는 것은 수십억, 수백억 원에 달하는 손해배상 청구뿐이었다. ‘권한 있는 자가 책임도 져야 한다’는 것은 상식이 아닌가? 이 같은 부당한 현실을 바꾸어야 한다는 간절한 염원이 모여 통과된 개정노조법이다. 그러나, 우려하였던 현실이 벌어졌다. 지난 11월 20일 <원·하청 노사의 실질적 교섭 촉진을 위한 노동조합법 시행령 입법 예고>를 통해 드러난 내용과 행정해석은 개정노조법의 취지를 사실상 무력화하고 있다. 노조법이 원안대로 시행되지 않을지도 모른다는 현장의 불안은 현실이 되었다. 노동부가 마치 하청노조의 교섭권을 보장해 줄 것처럼 온갖 미사여구로 포장했지만 이번에 밝혀진 시행령은 자본에 ‘더 해태하라’는 신호만 줄 뿐이다. 오히려 자본이 교섭을 거부할 수 있는 무기를 노동부가 제도적으로 보장해 준 것이다.

1

현대제철 하청노동자는 지금껏 ‘원청의 사용자성 인정’을 위해 투쟁해왔다.

현대제철 내 하청노동자들의 처우는 참담하다. 현대제철은 정규직 대비 50% 수준의 임금, 하청노동자에게는 허용치 않는 복리제도, 가짜 사장 뒤에 숨은 채 하청업체의 계약, 재계약, 폐업을 기획하며 마치 일회용품처럼 아무 때나 쓰다 버려도 되는 듯 상시적인 고용불안에 시달리게 하고 있다. 더 힘들고 더 위험한 일로 내몰렸지만 현대제철은 하청노동자의 처우를 당연한 것이라고 한다. 하청노동자들은 더 위험한 업무를 하면서 동시에 상대적으로 부실한 관리감독을 받고, 하청업체는 설비에 대한 통제 권한이 없기에 위험에 대한 대비도 개선도 할 수 없다. 본인 의사와 상관없이 물건 마냥 팔려 다녀야 하는 하청노동자, 힘들다 토로하거나 거부하는 노동자는 힘으로 억누르는 데만 정신이 팔린 현대제철에 맞서 하청노동자는 지금껏 ‘원청의 사용자성 인정’을 위해 투쟁해왔다. 어느 것 하나 결정할 수 없는 하청업체와의 교섭으로는 우리의 처우를 절대로 개선할 수 없다는 것은 지난 십수 년간의 세월이 반증하고 있다.

2

분쟁, 고소, 고발 그 모든 원인은 하청노동자의 교섭을 결단코 거부한 기업에 있다.

지난 2021년, 현대제철은 불법파견 범죄행위가 드러나자 ‘자회사 방침’을 밝히고 사내하청사 15개 업체 폐업을 통보하였

다. 하청노동자를 향한 해고 위협에 지회는 ‘대화를 하자’고 요청하였지만 현대제철은 끝끝내 무시하였다. 하청노동자는 불법을 바로잡기 위해, 대화를 거부한 현대제철을 교섭장에 끌어내기 위해 투쟁하였지만 ‘단체교섭대상 사용자’가 아니라는 이유로 쟁의행위 정당성까지 부정당하였다. 그 결과, 쟁의행위에 참가한 641명 개별 노동자들에게 ‘200억 원’, ‘46억 1천만 원’의 손해복탄이 돌아왔고, 투쟁을 멈추게 되었다.

당시 투쟁은 불법파견을 해소하고 하청노동자들과 성실하게 교섭해달라는 요구가 주된 요구였다. 더불어, 현대제철 하청 노동자들의 대부분의 파업과 투쟁은 제도적으로 현대제철과 교섭이 불가능하기 때문에 발생하는 인정투쟁이다. 하청노동자들의 노동3권을 인정하지 않고 진짜 사용자로서의 책임을 회피해 온 현대제철의 오만한 행태가 고소, 고발 등 모든 분쟁을 야기한다. 현대제철의 의지를 강제하여 교섭을 진행하게 된다면 노사 간 분쟁은 줄어들게 명백하다.

3 법과 제도는 존재하지만 현실에서는 작동하지 않는다

사법부, 행정부 판단 현황

	원고/대리인	피고/대리인	사건번호	경과
1	고용노동부 근로감독	현대제철	파견법 위반 청원	직접고용 시정명령
2	김범화 외 922명 / 법률원	현대제철/화우,한빛 등	인천지법 2016가합50814	22.12.01 소제기 모든 공정 불파인정
3	전국금속노동조합	현대제철	중앙2021부노268	원청사용자성 및 부당노동행위 인정
4	현대제철/세종	중노위원장 등	서울고법 2025누7986	원청사용자성 및 부당노동행위 인정

현대제철의 불법행위에 대한 행정부와 사법부의 법-제도적 판단은 연이어 나왔다. 지금까지 현대제철의 사용자성에 대한 수 번에 걸친 행정부와 사법부의 판단은 현대제철이 실질적 사용자이니 교섭하라는 일관된 기초를 유지하고 있다. 그러나 십수 년간 법-제도적 판단에도 불구하고 현대제철의 범죄행위는 단 한 번도 처벌받지 않았고, 지금도 범죄는 반복되고 있다.

2016년, 현대제철의 파견법 위반을 확인한 첫 법원 판결이 나왔다(순천공장, 광주지방법원 2011가합5135 등 병합사건). 2021년, 법원 판결보다도 한참 늦은 노동청의 특별근로감독을 통해 순천공장과 당진공장 모두에 파견법 위반 확인이 있었다. 그러나 현대제철은 직접고용시정명령 이행을 거부하였다. 이에 따른 119억 원의 과태료 부과도 있었으나 실제 집행되진 않았다. 2022년, 당진공장에서도 첫 직접고용 판결이 나왔다(인천지방법원 2016가합50814). 그러나 현장은 이미 현대제철의 일방적인 자회사 설립으로 절반이 넘는 하청노동자들이 ‘소취하확약서’, ‘직접고용시정이행 확인서’ 등을 쓰고 법적 구제를 포기한 상태였다.

노동청은 현대제철의 파견법 위반 범죄사실을 인지하고도 한참이 지난 2024년에서야 기소의견으로 검찰에 넘겼다. 그러

나 범죄행위를 멈추기 위해 처벌을 해야 할 검찰은 2025년이 끝나가는 현재까지도 공소장을 쓰지 않고 있다. 한편, 교섭을 거부하는 현대제철에 2022년 중앙노동위원회의 부당노동행위 판정, 2025년 서울행정법원의 부당노동행위 판결도 있었다. 그러나 검찰은 부당노동행위에 대해서도 ‘무혐의 처분’을 하였다. 직접고용 시정명령도 소용없고, 노동위원회 판정도 원청을 교섭자리에 끌어내지 못하고, 검찰마저 노동부와 법원이 판단한 불법행위에 대해 알 수 없는 이유로 처벌하지 않는 상황에서 하청노동자들은 사실상 현대제철의 불법행위에 그대로 노출될 수밖에 없다.

2025. 7.25. 노동부장관 인사청문회 서면질의 답변 일부 발췌

- 중앙노동위원회의 판정에 대해 행정소송이 제기되었다고 하더라도 판정이 취소되지 않는 한 처분의 효력은 그대로 유지*되므로
- 중앙노동위원회의 판정 내용대로 현대제철은 산업안전보건 의제에 대하여 하청노조와의 교섭에 응해야 한다고 생각함

노동부는 지난 김영훈 노동부장관 인사청문회 서면질의를 통해, 교섭 거부는 부당노동행위라는 노동위원회 판정에 대해 “현대제철이 노동위 판정에 불복해 행정소송을 제기하였다 하더라도 노동위 판정은 유효하다”는 답변을 한 바 있다. 같은 서면질의에서 현대제철의 파견법 위반에 대해서는 “불법파견 노동자에 대한 직접고용의 주체는 원청이고 자회사 설립을 통한 직접고용을 바랍직하지 않다”고 답변을 하였다. 그러나 노동부의 제도적 조치가 지연되는 것에 대해서는 “회사는 소송으로 대응하고 있어 파견 노동자 보호가 지연되고 있는 것으로 알고 있다”거나 노동위원회 판정에도 안전문제가 발생해도 “노동위원회 판정, 행정조치 미이행을 이유로 가중할 수 있도록 규정한 조항은 없다”는 답변을 하고 있다(2025.7. 고용노동부 서면답변서 95-92). 사실상 노동부의 제도적 조치를 이행하지 않아도 소송으로 회피할 수 있음을 노동부도 인지하고 있으나, 별다른 대책이 없다는 것을 시인하고 있는 셈이다.

원청 교섭 요구 현황

지회	교섭		교섭내용 및 쟁점	11월 24일 사용자측 회신공문
	차수	날짜		
현대제철 비정규직지회	1	10/17	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	<div> <div> <div>HYUNDAI STEEL</div> <div>문서번호 HSDJ-COR251120-001</div> <div>수 신 전국금속노동조합</div> <div>참 조 총남지부 현대제철비정규직지회 (총남 당진시 송악읍 대성길 4-20)</div> <div>제 목 25년 단체교섭 요청에 관한 회신</div> <div> <div>【관련 : 금속중앙 04-25-07-010 2025년 진파시장 원형대상 직원교섭 요청 건 등】</div> <div> 1. 공평하고 안정적인 노동환경이 조성되길 희망합니다.</div> <div> 2. 2026. 3. 시행 예정인 개정 노동조합법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다고 하고 있으나 법원은 실질적 사용자에게 해당되는지 여부를 각 의제별로 판단하여야 한다는 입장입니다.</div> <div> 3. 당사는 2025. 7. 경 산업안전보건 의제와 관련하여 당사의 실질적 사용자가 문제된 행정소송의 1심 판결이 있었으나 현재 항소심이 진행 중인 바 향후 법원의 최종 확정판결 결과에 따라 후속 조치를 취할 예정입니다.</div> <div> 4. 당사는 산업안전보건 분야에 대한 책임과 역할에 대해 공감하여 당사 사업장 내에서 근무하고 있는 수급업체(또는 협력업체) 근로자들의 안전보건을 확보하고 중대재해를 예방하기 위해 최선의 노력을 다하겠습니다. 끝.</div> </div> </div> <div> <div>2025. 11. 20</div> <div>현대제철 주식회사</div> <div>생산본부장 이보룡</div> </div> <div> <div>총남 당진시 송악읍 복부산업로 1480</div> <div>현대제철 주식회사</div> <div>Tel : 041-680-6082</div> <div>Fax : 041-680-6099</div> <div>청교원가치사상</div> <div>Empowering the Future Industry</div> </div> </div>
	2	10/21	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	3	10/23	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	4	10/27	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	5	10/29	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	6	10/31	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	7	11/03	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	8	11/05	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	9	11/07	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	10	11/10	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	11	11/12	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	12	11/14	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	13	11/17	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	14	11/19	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	
	15	11/24	□사용자측 불참 (회신공문 ○)	
	16	12/03	□사용자측 불참 (회신공문 ×)	

행정소송 1심 판결이 난 지난 7월 이후 지회는 현대제철에 임금, 복지, 고용, 산업안전에 대해 수차례 교섭 요청을 하였다. 현대제철은 묵묵부답으로 일관하던 중 15차례 교섭공문 끝에 지난 11월 20일에야 공문으로 교섭 거부를 하였다. 그러나 내용을 보면 행정법원에서 원청 교섭 거부 부당노동행위 판정이 나온 것에 대해서는 “법원의 최종 결과에 따라 후속조치를 취할 것”이라며 사실상 현대제철은 법적 책임을 소송 뒤로 미루는 방식으로 교섭의무를 회피하고 있다.

즉, 현대제철은 사법부 최종 확정판결을 받아야만 ‘교섭권’을 보장하겠다는 입장을 견지하고 있다. 개정노조법에 대해서도 “법원은 각 의제별로 판단하여야 한다는 입장”이라는 자의적 해석을 앞세워 사실상 개정노조법이 시행되더라도 이행하지 않을 것임을 간접적으로 시사하고 있는 셈이다.

결국, 법 이행과 교섭 실행 여부는 법과 제도를 넘어서 전적으로 기업의 의지에 달렸으며 고용노동부는 이를 강제하지 못하고 방관하고 있는 것이다. 무엇보다 개정노조법에 대한 노동부의 시행령은 노동위원회의 판정을 지킬 생각이 없는 원청이 노동위원회의 판정을 지킬 수 있도록 제도적 조치를 마련하는 것이 전제되어야 한다. 노동위원회의 판정 자체를 지킬 생각이 없는 현대제철에게 노동위원회의 권한을 강화한다고 하여 현대제철을 강제할 수 있다고 믿는 노동부의 생각은 큰 오산이다.

4

현대제철의 법 이행 거부로 인해 하청노동자들의 삶은 파괴되고 있다

현대제철의 “대법원 판결 전까지 법을 지키지 않겠다”라는 교섭의무 거부로 인해 하청노동자들은 지금 이순간에도 심각한 피해를 겪고 있다. 더욱더 심해지는 차별적 처우와 노동권 침해가 구조적으로 반복되고 법적·제도적 무력감이 누적되면서 하청노동자들의 삶은 파괴되고 있다. 산업안전은 더욱더 심각하다. 현대제철이 교섭을 거부한 21년 이후 24년까지 당진 공장에서만 중대재해로 5명의 노동자가 사망하였으며 추락 사고 27건, 끼임 사고 59건, 온열질환 사고 14건 등 확인된 휴업사고만 554건, 비휴업사고는 1,441건에 달한다. 당연히 해도 매해 예외없이 하청노동자들의 재해율이 원청노동자보다 높았다. 이것이 현대제철에서 벌어지고 있는 ‘위험의 외주화’이다.

현대제철비정규직지회가 교섭을 요구하고 법과 제도권에서 현대제철이 실질적 사용자임을 인정한 이후 현대제철의 하청 노동자 탄압과 산업안전 배제는 더욱더 심화되고 있다. 붕괴사고 직후 위험이 해소되지 않은 구조물에 하청노동자들을 투입하는 현대제철, 노동부가 명령하고 법이 판단한 교섭은 하지 않으면서 ‘교섭’대신 현장에 감시용 로봇개를 풀어버리는 현대제철, 더 벌어질 수도 없는 노동조건 격차를 어떻게든 벌리고 마는 현대제철, 현대제철하청노동자들의 정당한 권리 찾기는 현대제철의 보복으로 대갚음된다.

차별’을 해소하고 ‘위험의 외주화’를 막는 것은 사람이 막는 것이다.

하청노동자가 차별받지 않기 위해, 다치지 않고, 죽지 않기 위해 사용자와의 교섭을 통해 자신의 권리를 찾을 수 있게, 현대제철하청노동자들이 지금껏 개정노조법을 염원하고 기다린 이유이다.

2023.12.06. 사고현장	2025.09.06. 작업장 내 붕괴	작업장 내 분진
		

5 누구를 위한 개정노조법 시행령인가

더 이상 기업이 교묘하게 법 문구 뒤에 숨어서 하청노동자의 처우개선을 외면하도록 허용해서는 안 된다. 고용노동부의 이번 시행령은 원청이 단체교섭에 나와 하청노조와 교섭할 수 있도록, 원청교섭이 활발히 성사될 수 있도록, 원청 자본이 교섭을 해태하거나 법원 소송으로 시간을 끌 수 없도록 하여야 하는 시행령이어야 했다.

도대체 누구를 위한 개정노조법 시행령인가 묻지 않을 수 없다.

고용노동부는 교섭창구 단일화는 원청과 교섭을 하려면 원청과 하청 모두 다 교섭창구 단일화 절차를 하여야 한다고 주장하고 있지만, 이는 지난 현대제철비정규직지회의 행정법원 판결에서도 크게 후퇴한 주장이다. 법원과 중앙노동위원회는 원청과의 교섭은 창구단일화 절차가 규제할 영역이 아니라고 밝혔으며, 원하청 교섭 시 개별 하청업체에서 창구단일과 절차를 거치면 족하다고 해석해 왔다.

더불어, 하청업체 노조들 사이에도 창구단일화를 요구하였는데 이는 전적으로 경영계의 요구를 반영한 것이다. 경영계는 “수십, 수백 개의 하청업체 노조가 교섭을 요구하면 산업현장은 극도의 혼란 상태에 빠지게 될 것”이라며 개정노조법을 반대하였다. 하지만, 7월 25일 법원은 현대제철비정규직지회 행정법원 판결에서 이 같은 주장을 반박하며 “원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있다는 것은 부정할 수 없으나 이는 다면적 고용관계를 형성에 경영상 이득을 취하고 있는 원청이 부담할 문제”라고 판시했다. 즉, 그동안 원·하청 관계, 차별을 통해 많은 경영상 이득을 취했으니 단체교섭도 그에 상응하여 책임을 다해야 한다는 판시인 것이다.

노동부는 대안으로 기존 ‘교섭단위 분리신청’을 활용하라 한다. 하지만, 그동안 노동위원회와 법원의 교섭단위 분리 기준 자체가 엄격하였다. 또한, 노동위원회에서 노조의 분리 신청이 받아들여져도, 이를 수긍하지 않은 원청은 재판부로 쟁점을 끌고 갈 것이며 분리 신청 결과가 나올 때까지 교섭 절차는 중단될 것이다. ‘사용자성 판단 자문위원회’의 설치와 기능은 더욱더 가관이다. 모든 하청노동자의 교섭할 권리를 누가? 어떻게? 무엇을 보고 판단한다는 것인가? 또한, 교섭 의제별 사용자성 판단은 하청노동자의 교섭 의제를 제한하는 것이다. 나아가, 원청사용자는 제한된 사용자성이라도 교섭을 거부하고 소송으로 불복하려 할 것이다. 노동위원회는 또 다른 분쟁을 만들고 노사는 교섭은 못한 채 지루한 소송전으로 내몰리게 될 것이다. 법 이행과 교섭 실행 여부를 전적으로 기업이 선택하는 당장의 현실을 하나도 벗어나지 못하였다.

6

고용노동부는 실질적 교섭권 보장을 위해 시행령 전면 재검토하라

개정노조법 이전 무수히 많은 판단과 제도적 조치가 있음에도 불구하고 현대제철은 이행하지 않고 있으며 고용노동부도 이를 강제하지 못하고 있다. 현대제철의 사례로 입증되었듯이 노동위원회의 권한을 강화한다고 하더라도 기업은 제도적 조치를 무시하고 행정소송을 이어 갈 것이 명백하다. 더불어, 이번 시행령 개정안이 노동부 설명과 반대로 하청노조의 교섭권을 박탈하는 방향으로 갈 것으로 보인다. 개정노조법의 취지를 살리고 현장에서 실제로 실익성 있게 작동하는 노조법이 될 수 있도록 고용노동부는 시행령을 전면 재검토하여야 한다.

① 사용자를 사용자라 부르지 못한 과거를 청산하여야 한다.

노동위원회와 법원이 노사 자율의 영역을 과도하게 개입하고 교섭권을 함부로 재단할 수 없다. 모든 사내하청노동자의 교섭권을 보장하여야 한다. 그리고 하청노동자의 당연한 요구를 노사가 자율적으로 만들어 나갈 수 있는 방향으로 전면 수정되어야 한다. 더불어, 원청자본이 교섭을 해태하거나 법원 소송으로 시간을 끌 때 원청에게 구속력을 강제하여야 하며 이를 이행하지 않을 시 가해지는 강력한 처벌과 제재 방안 또한 담겨야 한다.

② 노조법 시행 전 원하청교섭 성공 사업장을 만드는 것부터 시작하자.

애초 개정노조법은 교섭 결정을 법원으로부터 판결 받은 바 있는 판례를 기준으로 시작된 바 있다. 시행 전 근거가 된 현대제철, 한화오션, CJ대한통운, 백화점면세점의 교섭을 고용노동부가 적극 지원하고 이들의 교섭이 제대로 이뤄지지 않는 현실을 들여다보고 그 경험을 시행령에 반영하여야 한다.

고용노동부는 위와 같은 내용들이 수반된 시행령을 통해 원청자본을 견인하고 압박해서 교섭 자리에 앉히는 역할을 하여야 한다. 이 시작이 노동조건을 실질적으로 결정하는 자와의 대화 자체가 불법이 되는 비정상적인 구조를 바꾸는 첫걸음이다.

마지막으로 고용노동부 장관은 노조법 2·3조 개정의 핵심은 ‘권한과 책임의 일치’라고 한 바 있다.

그에 따라, 다면적, 비상식적, 불법적 고용관계를 통해 부당이득을 취해온 원청자본의 요구를 반영할 것이 아니라 진짜 사용자로서 역할을 하게 하여야 하며 책임을 지게 만들어야 하는 것이 고용노동부가 할 일이다.

발제

02

원청 직접교섭의 필요성과 교섭 경과

강인석

전국금속노동조합
거제통영고성조선하청지회 부지회장

1

원청 직접교섭은 정말 가능할 것인가?

- ▶ 거통고조선하청지회는 2021년부터 하청업체와 단체교섭을 진행했음. 2021년 9개 도장업체와의 단체교섭이 시작이었고, 이는 2022년 22개 하청업체로 확대되었음.
- ▶ 2022년 51일 파업을 통해 하청업체와 첫 번째 단체협약을 체결하였고, 2022년 9월, 2024년 6월 단체협약을 갱신 체결하였음. 그리고 현재 2025년 단체교섭을 진행하고 있음.
- ▶ 이제까지의 단체교섭은 사실상 원청 한화오션과의 단체교섭이었음. 협상안은 사실상 한화오션이 마련했고 교섭은 그 내용에서 한치도 벗어나지 않았음. 그러므로 노조법 2조 개정과 원청 직접교섭은 하청노동자의 노동삼권을 실질적으로 회복하고, 왜곡된 단체교섭을 정상화하는 것임.
- ▶ 조선하청지회는 원청 한화오션이 하청노동자에 대한 실질적 지배력을 가진 사용자라는 중앙노동위원회와 행정법원의 판결을 근거로, 또한 곧 시행될 개정 노동조합법을 근거로 2025년 9월 24일부터 4차례 원청 한화오션에 단체교섭을 요구했음. 그러나 한화오션은 대법원 확정판결이 나면 교섭 여부를 검토해보겠다는 답변으로 여전히 단체교섭을 거부하고 있음.
- ▶ 이 같은 한화오션의 태도는 2026년 3월 개정 노동조합법이 시행되더라도 조선하청지회와의 직접 단체교섭은 하지 않겠다는 입장이라는 것을 확인할 수 있음. 즉, 개정 노동조합법이 시행되면 원청과의 직접교섭이 당연히 성사되는 것이 아님. 개정 노동조합법은 원청이 하청노조와의 단체교섭을 회피할 수 있는 구멍 투성이 내용임. 그러므로 정부의 행정력으로 그 구멍을 잘 메워서 실질적인 원청 직접교섭이 가능하게 해야 할 역할이 노동부에 있음.
- ▶ 그러나 노동부의 시행령은 원청에게 하청노조와의 단체교섭을 회피할 수 있는 선택지를 더 많이 추가해주는 내용으로 마땅히 폐기되어야 함.
- ▶ 개정 노동조합법이 시행되는 2026년 3월 이후 원청 한화오션에 단체교섭을 요구하면 한화오션은 교섭에 응할까?
- ▶ 정규직노동조합이 이른바 '어용노조'라면 원청은 당연히 노동부 시행령에 따른 정규직노동조합과의 교섭창구단일화를 통해 하청노조의 단체교섭권을 무력화시키려고 할 것임. 한화오션에게 이번 금속노조 한화오션지회(정규직노조)의 임원 선거가 매우 중요했던 이유가 여기에 있음. 한화오션은 대우조선해양 인수 이후에 어용노조의 집권을 위해 총력을 기울였음. 그런데 어용노조가 당선된다고 하더라도 정규직 노사관계에 (금속노조 탈퇴라는 선택지를 보유하게 되었다는 것 말고는) 그렇게 큰 변화는 없음. 노동부 시행령에 따르면 오히려 어용노조의 당선은 하청 노사관계에 더 큰 영향을 키친다고 봐야 함.
- ▶ 다행히 금속노조 한화오션지회 선거에서 기존 집행부가 재선되었음. 이는 조선하청지회의 원청 직접교섭 관점에서는 매

우 행운이라고 할 수 있음. 그러나 하청노동자의 단체교섭권을 운에 맡겨야 한다는 것 자체가 잘못된 것이고 서글픈 것임.

- ▶ 노동부 시행령에 따르면 조선하청지회가 한화오션과 직접 단체교섭을 하기 위해서는 교섭단위 분리신청을 해야 함. 노동부장관은 시행령에 대한 브리핑 자료에서 교섭단위 분리가 마치 당연히 가능한 것처럼 거짓말을 하고 있으나, 현행 제도에서 교섭단위 분리신청은 매우 까다로운 과정임. 즉, 교섭단위 분리신청 자체가 하청노조에는 또하나의 큰 장애물로 작용할 수 있음.
- ▶ 또한번 운이 좋아서 중앙노동위원회가 교섭단위 분리 결정을 내린다면 이제 조선하청지회는 한화오션과 직접 단체교섭을 할 수 있을까? 한화오션이 정말 단체교섭을 하지 않기로 작정했다면, 이번엔 복수노조 카드를, 교섭창구 단일화 카드를 선택할 수 있음.
- ▶ 사업장 단위까지 복수노조가 합법화 된 2011년 이후 교섭창구단일화 제도는 노동자의 단체교섭권과 파업권을 봉쇄하는 효과적인 역할을 해왔음. 금속노조만해도 복수노조인 지회가 100곳이 넘으며, 그 중 상당수는 소수노조로 단체교섭권과 파업권이 봉쇄되어 있음. 사내하청도 예외는 아니어서 철강업종의 경우 복수노조가 일상화되어 있음.
- ▶ 조선업은 운이 좋아서 이제까지 자본이 복수노조를 전략으로 채택하지 않았음. 하청노조의 조직력이 취약해 복수노조를 통한 단체교섭권, 파업권 봉쇄보다는 자본이 무노조 전략을 더 선호한 결과임. 그러나 언제든 자본은 복수노조라는 전략을 선택할 수 있을 것임.
- ▶ 한화오션 정규직노조의 선거 결과 교섭단위 분리의 가능성이 상대적으로 높아지고, 자본이 당장 복수노조 카드를 선택하지는 않게 된다면 2026년 조선하청지회는 원청 한화오션과 직접 단체교섭할 수 있을까?

2

늦었다고 생각할 때가 가장 빠른 때다 - 교섭창구단일화 폐기 투쟁으로 나아가자

- ▶ 2011년 복수노조 합법화 이후 민주노총은, 금속노조는 교섭창구단일화라는 악법을 폐기하기 위한 투쟁을 제대로 하지 않았음. 당장의 현실적인 힘의 부족으로 폐기시키지 못 할 수도 있음. 그러나 당장 폐기시키지 못하는 것과, 폐기 싸움을 포기하는 것은 전혀 다른 문제임. 그렇게 본다면 민주노총은, 금속노조는 사실상 교섭창구단일화 폐기 투쟁을 포기했고, 교섭창구단일화는 단체교섭의 디폴트값이 되었음.
- ▶ 엄밀히 따져 노동자의 온전한, 실질적 노동삼권과 교섭창구단일화 제도는 양립할 수 없음. 노조법 2조 개정을 통해 비정규직 하청노동자의 온전한 노동삼권 보장의 가능성이 열렸는데, 현행 교섭창구단일화 제도를 더욱 굳건히 유지하고 적용

하겠다는 노동부 시행령은 그 가능성을 다시 닫아버릴 수 있음.

- ▶ 그런데 그것은 시행령의 문제인가? 교섭창구단일화 제도의 문제인가? 우리가 폐기해야 할 것은 노동부 시행령인가? 교섭창구단일화라는 악법인가? 견지망월(見指忘月), 달은 보지 않고 손가락만 본다고 했던가. 노동부 시행령을 폐기하면 현행 교섭창구단일화 제도 하에서도 원청 직접교섭이 가능하며 하청노동자도 온전한 노동삼권을 확보할 수 있다는 것은 운 좋으면 가능한 일이거나 자기기만임.
- ▶ 노동부 시행령은 노동조합법 개정으로 기대에 차있던 우리를 교섭창구단일화라는 현실로 안내해주었음. 이제는 너무 당연하고 익숙해진 교섭창구단일화 제도가 노동자의 단체교섭권과 파업권을 근본적으로 가로막고 있다는 것은 새삼 일깨워주었음.
- ▶ 하지만 금속노조는 주저하고 있음. 민주노총은 포기하는 마음 변치않고 있음. 사실 누군가 “이제와서 교섭창구단일화 폐기가 가능해?” 묻는다면 아무도 선뜻 그렇다고 대답하기 어려운 것이 사실임. 그럼에도 우리가 다시 교섭창구단일화에 주목하고 그것의 폐기를 위한 투쟁 계획과 전략을 가져야 하는 것은 한국사회에서 지금 노동삼권을 온전히 누리는 노동자보다 그렇지 않은 노동자가 훨씬 더 많기 때문임. 모든 노동자에게 온전한 노동삼권을 실현하기 위한 투쟁은 교섭창구단일화 폐기를 그 바탕에 놓지 않을 수 없음. 노동조합법 2조 개정과 이에 대응하는 노동부 시행령을 계기로 금속노조가, 민주노총이 다시금 교섭창구단일화 폐기를 위한 전략을 세우고 투쟁할 수 있어야 할 것임.

백화점·면세점 ‘이중 사용자’구조 :2024구합72896 판결의 의미와 직접교섭의 과제

김소연

백화점면세점판매서비스노동조합 위원장

1

문제의식

: 왜 직접교섭이 필요한가

- ▶전국의 롯데·신세계·현대·신라 등 주요 백화점과 면세점 현장에는 샤넬, 로레알, 시세이도, 클라랑스, 록시땅, 엘코, 로레알메시 등 다양한 글로벌·국내 브랜드사 소속의 백화점면세점판매서비스노동조합 조합원들이 근무하고 있다. 근무하는 브랜드와 점포는 서로 다르지만, 영업시간, 휴게, 고객응대, 안전 등 근로조건의 핵심 영역은 거의 동일한 규율 아래 운영되고 있다. 영업시간이 길어지면 노동시간이 늘어나고, 휴게실·안전시설·고객응대 지침은 모두 점포 운영 주체의 통제하에 있다.
- ▶노동자들이 맺은 고용계약의 상대방은 브랜드사이지만, 실제 근무환경을 좌우하는 권한은 백화점·면세점이 쥐고 있다. 영업시간, 휴무일, 고객응대 매뉴얼, 시설 관리 등 핵심 근로조건이 백화점·면세점의 운영규칙을 통해 결정되기 때문이다. 이로 인해 브랜드사와 교섭만으로는 현실의 문제를 해결할 수 없다는 한계를 현장 조합원들이 직접 체감해왔다.
- ▶이러한 구조적 한계를 넘어서기 위해, 개별 기업 단위의 교섭을 넘어 산업 전체의 공통 의제를 다루는 조직이 필요했다. 그 결과 2019년 11월, 7개 지부로 구성된 산별노조인 백화점면세점판매서비스노동조합이 출범했다. 이후 노조는 백화점·면세점의 근로조건의 실질적 지배 주체로 규정하고, 이들과의 직접교섭을 지속적으로 요구해왔다.
- ▶그 요구의 정당성은 서울행정법원 2025.10.30. 선고 2024구합72896 판결을 통해 확인됐다. 법원은 백화점·면세점이 영업시간·휴게·안전 등 근로조건을 실질적으로 지배·통제한다고 인정하며, 이들이 판매노동자에 대한 사용자성을 가진다고 판단했다. 이는 판매노동자가 누구와 교섭해야 실제 변화를 만들어 낼 수 있는지를 법적으로 명확히 한 판결이자, 산업 구조 현실을 반영한 제도적 전환점이라 할 수 있다.

2

백화점·면세점 산업의 ‘이중 사용자’ 구조

- ▶서울행정법원 2025. 10. 30. 선고 2024구합72896 판결은 백화점·면세점 운영자가 입점업체 판매사원에 대해 실질적 지배력을 행사한다고 보아 사용자성을 인정하면서도, 그 관계가 전통적인 수직적 도급 구조(원청-하청)에 그대로 해당하지는 않는다고 판시하였다. 백화점·면세점 산업은 일반적인 하청·용역 구조와 달리 특정매입·임대(갑·을) 방식의 입점거래 구조로 운영되며, 이는 플랫폼(공간) 기반 입점 모델에 가깝다.

표1 / 원하청 구조와 특정매입·임대(갑·을) 입점거래 구조 비교

구분	원-하청 구조	특정매입·임대(갑·을) 입점거래 구조 (백화점·면세점)
관계 성격	수직적 도급 관계	플랫폼(공간)제공자와 입점브랜드 간 수평적 거래·협력관계
권한과 역할	원청: 지휘·감독·결과 책임 하청: 작업 수행	브랜드: 고용·판매·재고 독립 관리 백화점·면세점: 공간 제공과 영업 규칙(영업시간·휴점·시설 이용 등)관리
고용 책임	원청 공동 사용자 가능성	입점 브랜드가 1차 사용자, 백화점·면세점이 영업시간·근무환경을 실질적으로 지배·관리하는 공동사용자로 기능
위험 부담	하청이 비용·손실 등 대부분의 위험 부담	입점 브랜드가 재고·영업 성과를 주로 부담하고, 백화점·면세점은 수수료·임대료를 통해 플랫폼 운영 위험 부담

- ▶ 백화점·면세점 안에 들어와 있는 입점 브랜드는 백화점·면세점의 공간을 빌려 자기 브랜드 상품을 직접 파는 독립 사업자다. 이들은 원청의 지시를 받아 단순히 물량만 처리하는 하청업체가 아니라, 자기 브랜드의 상품과 전략에 따라 스스로 영업하고, 백화점·면세점과는 서로 거래하는 파트너 관계에 있다.
- ▶ 한편 백화점·면세점은 입점 브랜드에게 단순히 공간만 빌려주는 것이 아니라, 영업시간·휴무일·고객응대 방식, 휴게실·화장실 같은 시설 이용 기준 등을 정하고 현장에서 집행한다.
- ▶ 그래서 판매노동자는 형식상으로는 입점 브랜드와 근로계약을 맺지만, 실제 근무시간과 업무방식을 좌우하는 백화점·면세점의 통제를 함께 받으면서, 두 사용자 사이에 놓인 '이중 사용자' 구조 속에서 일하게 된다.

그림1 / 백화점·면세점 산업의 이중 사용자 구조

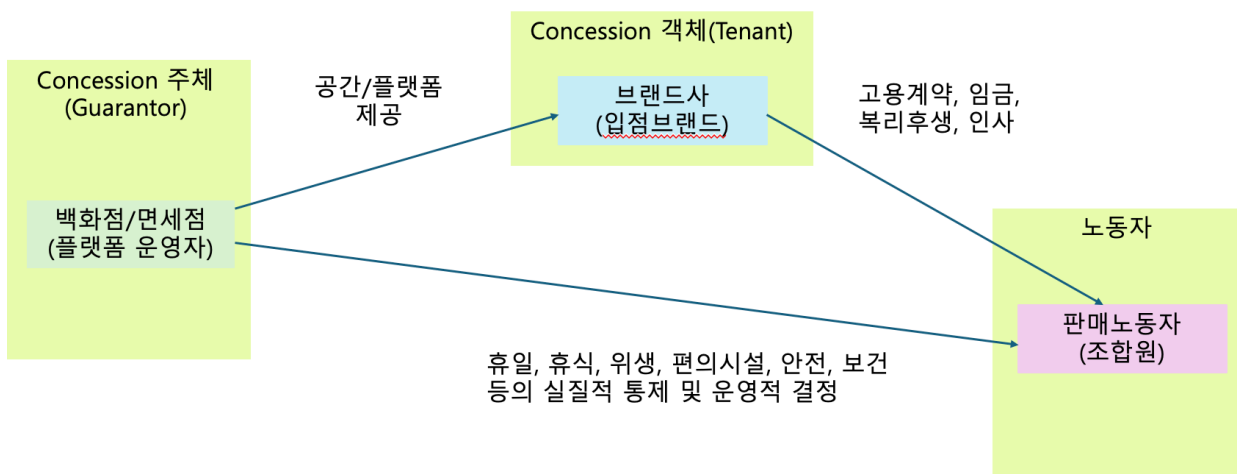


표2 / 브랜드사 VS 백화점·면세점

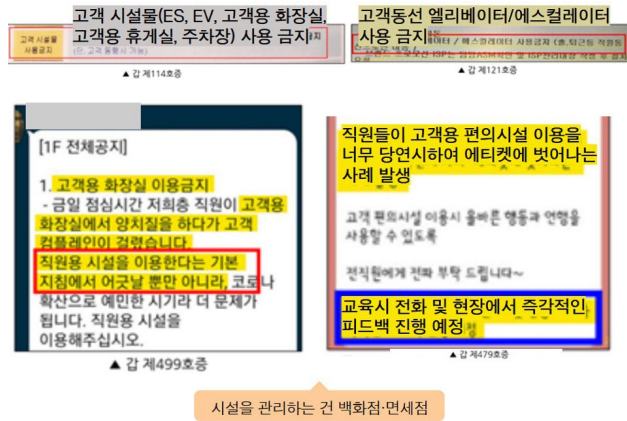
주체	브랜드사 / 위탁업체	백화점 / 면세점
법적 지위	근로계약 당사자	근로계약 비당사자
통제 영역	<ul style="list-style-type: none">• 고용계약 체결• 임금·복리후생 결정• 인사·평가·교육 등 인사권 행사	<ul style="list-style-type: none">• 영업시간·휴일 결정• 휴게·위생 편의시설 제공• 매장 위치 및 동선 지정• 고객 응대 규칙 실질 통제• 안전·보건 책임
통제 성격	근로조건 및 환경에서 법적·형식적 책임	근로조건 및 환경에서 시간, 휴일, 휴게공간, 위생, 안전, 보건에 대한 실질적·운영적 지배력
노동자 인식	"월급 주는 곳, 소속 회사"	"실제로 일하는 곳, 지시받는 곳"

▶ [표 2]가 보여주듯이, 백화점·면세점 산업에서는 브랜드사는 고용하는 사용자주체지만 백화점·면세점이 실질적인 운영을 담당하는 이중 사용자 구조가 형성되어 있다. 이러한 구조 속에서 백화점·면세점은 영업일·영업시간, 휴게·휴일 운영, 고객응대 방식, 시설 이용·개선 등 핵심 근로조건을 사실상 결정·통제하고 있으며, 그 구체적인 내용은 아래 [그림 2]와 같다.

그림2 / 백화점·면세점의 운영 통제 사례

휴일 / 근무시간	<div><div>5월 정기휴점은 미정입니다 휴점 안할수도 있습니다.. ▲ 갑 제44호증(2020. 4. 17.)</div><div>5/21크루즈 입점으로 1시간 연장 영업 진행하오니 1인 근무 매장은 비초 출근 할 수 있도록 협조 요청드립니다.</div><div>각 본사에는 오피스에서 공문 보낼 예정 이니 참고하세요~</div><div>참고로 이날 직영은 A조 9시30분/B조 10시30분으로 출근시간 변경됩니다.</div><div>▲ 갑 제49호증(2020. 4. 1.)</div><div>▲ 갑 제69호증의 2(2023. 5. 17.)</div><div>휴무일을 변경·전달하는 건 백화점</div><div>영업시간을 변경하는 건 면세점</div></div>
고객응대	<div><div>20시경 어떤 상의입장장은 귀뚜라미 먹이 하고 스킨십하고 직원들에게 여자친구 있다고 하고 이상한말 하고 있습니다.</div><div>네~ 알겠습니다. 내일 파트리더분이 오시면 매장가서 경위 여쭙보겠 습니다.</div><div>향후 매장내 동일/유사사례 발생시 바로 출근 파트리더분께 핸드폰으로 신고해주시시오. 또는 안전실로 신고해주셔도 됩니다.</div><div>고생하셨습니다!</div><div>▲ 갑 제402호증</div><div>본사 서비스팀 현장 점검 진행(2/2~4일까지) 본사 고객센터에서 부장직책 서비스 관련 현장 점검 진행중입니다. 매장 크로스 체크 및 매장 내부 서비스 관련 점검 진행중입니다. 개인 통화는 매장 밖에서 진행 바랍니다. 명찰 패용 및 청결한 복장상태 유지. 대기자세 체크 - 데스크에 앉아있을 경우 다리 꼬아 앉아있거나 서 있을 경우 짝다리 하는 경우 POP 고지 없이 매장에 직원이 없는 경우 지적됨 니다. 해당 공지</div><div>점검에 지적되지 않도록 매니저님들이 근무직원들과 내용 공유해주시고 매장 관리 바랍니다.</div><div>▲ 갑 제261호증</div><div>감정노동 신고를 받고 서비스를 관리하는 건 백화점·면세점</div></div>

위생 편의시설



- ▶ 이와 같은 이중 사용자 구조는 노동자들로 하여금 “누가 우리의 근로조건을 실제로 지배하고 통제하는가”라는 질문만 남긴 채, 교섭 상대가 분명하지 않은 교섭 공백 상태를 만들어왔다.
- ▶ 한국의 법제나 산업 현실 속에는 이러한 구조를 정확히 설명할 개념적 언어가 존재하지 않는다. 흔히 ‘원청’이라는 표현이 사용되지만, 이는 전통적인 도급·하청 관계를 전제로 한 개념으로, 백화점·면세점처럼 입점 브랜드와 수평적 거래관계에 있는 산업 구조를 설명하기에는 한계가 있다.
- ▶ 이에 본고에서는 백화점·면세점 산업의 현실을 보다 정확히 나타내기 위해 미국 NLRB에서 사용하는 용어인 ‘공동사용자(Joint Employer)’라는 개념을 차용하고자 한다. 이는 형식상의 고용계약 여부가 아니라, 근로자의 근로조건을 실질적으로 지배·통제하는 주체를 사용자로 본다는 점에서, 백화점·면세점이 실제로 수행하는 역할과 부합하는 개념이다.

3 판결의 의미와 노동조합 실천 과제

- ▶ 이번 판결은 백화점·면세점 산업의 현실을 정면으로 다루었다. 서울행정법원(2025.10.30. 선고 2024구합72896)은 “노조법은 집단적 노사관계의 질서를 보호하기 위한 법률이며, 단체교섭권이 실질적으로 보장되기 위해서는 근로조건에 실질적 영향을 미치는 주체가 교섭에 나서야 한다”고 전제했다. 법원은 영업시간과 휴점일 결정권이 판매노동자의 근로시간·휴일에 직접적인 영향을 미친다는 점에서, 백화점·면세점이 근로조건을 실질적으로 지배한다고 판단했다.
- ▶ 또한 판결은 고객응대노동자 보호 매뉴얼, 보안·안전관리 체계, 화장실·휴게실 등 근무시설의 관리·개선권한이 모두 백화

점·면세점의 통제 아래 있음을 인정했다. 이들 영역은 폭언·폭행 등 안전문제와 근로환경에 직결되는 사안으로서, 단체교섭의 정당한 의제가 된다고 보았다.

그림3 / 서울행정법원 판결이 인정한 백화점·면세점 교섭의제

<p>휴일휴식은 백화점·면세점 권한</p> <p>“ 백화점·면세점의 영업일, 영업시간 지정·변경은 조합원들의 근무일과 근무시간과 밀접한 연관이 있다. 이는 그들의 경영권인 동시에 조합원의 노동조건이기도 하다. 단체교섭을 통해서 결정해야 한다.</p> <p>판결문 중에서</p>	<p>감정노동보호는 백화점·면세점 의무</p> <p>“ 고객들은 백화점·면세점 입점업체 조합원 사이 근로계약관계를 정확히 파악할 수 없으며 ‘백화점·면세점’으로 인식하고 인원을 접수한다. 따라서 백화점·면세점이 주도적으로 해결해야 한다. 근로환경·안전보건 문제는 근로조건과 직결된 문제이기에 단체교섭 사항이다.</p> <p>판결문 중에서</p>	<p>시설물 이용·개선은 백화점·면세점 권한</p> <p>“ 시설관리에 관한 사항은 입점업체가 아닌 백화점·면세점이 지배·결정하는 영역이다. 공영면세점의 경우에는 공영 시설에 대한 관리권이 공영공사에 있다고 보이나, 면세점이 매장으로 활용하는 범위에서는 독립적인 휴게 공간 마련, 복지 후생을 위한 기물 구비 등 시설관리와 개선을 독자적으로 실행할 여지가 있다.</p> <p>판결문 중에서</p>
---	---	--

▶ 이 판결은 백화점·면세점이라는 특수한 입점거래 구조 속에서 백화점면세점판매서비스노동조합과의 직접교섭 의무를 처음으로 인정한 결정으로, 노동자의 교섭권을 제도적으로 보장하는 새로운 법적 토대를 마련하였다.

① 판결의 핵심 의미

- ▶ 첫째, 사용자성 판단 원칙의 확립이다.
법원은 기존 “근로계약 없으면 비사용자다”라는 논리를 깨고, 근로조건을 실질적으로 지배·통제하면 사용자로 본다는 명확한 기준을 제시했다. 이로써 영업시간·휴게·안전관리 등 백화점·면세점의 운영 통제력이 사용자성 판단의 핵심 요소로 인정되었다.
- ▶ 둘째, 이중 교섭 구조의 필요성을 확인했다.
임금·인사와 같은 문제는 브랜드사와, 영업시간·휴게·안전 등 운영 관련 의제는 백화점·면세점과 교섭해야 한다는 점에서, 법원은 실질적으로 이중 교섭 체계의 정당성을 승인했다.

표3 / 교섭 의제

주체	주요 교섭 의제
브랜드사	임금·성과급, 복리후생, 고용계약 및 인사(채용·배치·징계 등)
백화점·면세점	영업일·영업시간, 휴게·안전 및 시설(화장실·휴게실 등), 고객응대·서비스 운영 기준

② 직접교섭 실현을 위한 추진전략

- ▶ 2026 산별교섭 공식 요구
법원 판결을 근거로 백화점·면세점에 “사용자이며 단체교섭 의무가 있다”고 통보하고 교섭을 요구한다.

▶ 공동교섭 또는 업종별 산별교섭 제안

영업시간, 휴게, 고객응대, 안전 등은 사업장 간 공통 의제이므로, 개별 점포가 아닌 전사·전국 단위의 교섭을 추진한다. 동시에 백화점협회·면세점협회가 업종 사용자단체로서 교섭과 사회적 대화에 참여하도록 요구한다.

▶ 4·5자 협의체 구성

브랜드사·백화점·면세점·노조·정부가 참여하는 다자 협의체를 구성해, 업종의 지속가능한 발전과 제도 개선을 논의한다.

▶ 조직화 확대 사업 강화

현장 업종·산업 수준에서 조직율을 높여 교섭력과 사회적 영향력을 강화한다.

③ 제도개선과 사회적 공론화 방향

▶ 제대로 된 정부 가이드라인 제정 요구

산업통상부와 고용노동부는 백화점·면세점 등 오프라인 플랫폼에서의 사용자성 정의, 실질적 지배력 판단 기준(영업시간·안전시설 등) 등 실질적으로 단체교섭권을 보장하는 교섭 의무 범위를 명확히 하는 실효적 지침을 마련해야 한다. 최근 중노위와 법원 판결 간에 ‘실질적 지배력’ 해석이 엇갈린 만큼, 행정 지침으로 분쟁 방지를 제도화해야 한다.

▶ 산별·업종별 교섭 제도화 요구

노조법 2·3조 개정의 취지에 따라 △산별교섭 요구 시 사용자 측 교섭의무 명시 △업종 사용자단체의 교섭참여 의무 명시 △교섭창구 단일화 재검토 △산별협약 효력 확장 등 제도 개선이 필요하다. 백화점·면세점 업종은 이러한 논의를 현장에서 실현할 대표적 사례로 평가된다.

▶ 대중 캠페인 및 사회적 공론화

SNS·현장 포스터·언론 기고 등을 통해 백화점·면세점이 ‘자리만 빌려주는 곳’이 아니라 영업시간·휴게·고객응대 규칙을 직접 정하는 공동사용자임을 사회적으로 알린다. 이를 통해 판결의 취지와 교섭 구조 개편 필요성에 대한 사회적 공감대를 넓혀 나간다.

표4 / 대중 캠페인 및 사회적 공론화 예시

구분	아이디어
의제	<ul style="list-style-type: none"> • 노동안전과 고객안전의 연관성 (테러 사건 등) • 더 많은 조직화가 백화점·면세점 교섭을 만들어낼 수 있다 · 공동휴식, 연장영업 중지, 명절 당일 휴무, 휴게실 개선
슬로건	<ul style="list-style-type: none"> • 고객님의 쇼핑길이 황천길이 될 수 있습니다 · 잠시 멈춰야 오래 갈 수 있습니다 · 쉬어야 미소가 있습니다 · 3000명의 힘이 판결을 만들었다, 10만명이 모이면 현장이 바뀐다! (의제 포함)
방식	<ul style="list-style-type: none"> • 매장 중심의 조직화 선전전 · 명동 롯데 본점·신세계 본점 중심의 트럭 시위

4

‘이중 사용자’구조에 관한 국제적 개념과 기준

- ▶ 앞서 살펴본 백화점·면세점의 이중 사용자 현실은 한국만의 특수한 현상이 아니라, 국제적으로도 공통적으로 등장하는 쟁점이라는 점을 확인할 필요가 있다. 아래 표는 각국에서 ‘누가 사용자(또는 공동사용자)인가’를 판단할 때 어떤 기준을 쓰는지 비교한 것이다.

표5 / 국제적 사용자성 판단 기준 비교

구분	기본 개념	주요 기준
미국(NLRB)	Joint Employer(공동사용자)	근로조건 직접·간접 통제
EU	User Undertaking(사용사업주)	근무시간·안전 관리 주체
한국(판례)	실질 지배 사용자	운영조건 결정권(2024구합72896)

- ▶ 미국 NLRB의 Joint Employer(공동사용자) 개념은 형식상 누가 직접 고용계약을 맺었는지만을 보지 않는다. 실제로 어느 기업이 근로자의 임금, 근로시간, 업무 지시, 작업 규칙 등을 직접 또는 간접적으로 통제하는지를 종합적으로 따져 공동사용자 여부를 판단한다.
- ▶ EU의 User Undertaking(사용사업주) 개념 역시 실질 통제를 중심에 둔다. 근무시간 배정, 작업장 내 규율, 안전·보건 관리와 같은 핵심 노동조건을 누가 주도하고 있는지를 기준으로, 그 주체에게 사용자 책임과 의무(특히 안전보건·노동권 보장 의무)를 부과한다.
- ▶ 최근 한국 법원도 이러한 국제적 흐름과 궤를 같이 하는 결정을 내리고 있다. 백화점과 면세점이 입점 브랜드 소속 판매 노동자의 영업시간, 휴게, 안전, 시설 이용 등 근로조건을 실질적으로 지배·통제하고 있다면, 형식상 고용계약 당사자가 아니라 하더라도 단체교섭에 응할 법적 의무가 있는 사용자에게 해당한다고 판시한 것이다(서울행정법원 2025.10.30. 선고 2024구합72896, 2025.11.13. 선고 2024구합67146).
- ▶ 한국의 ‘이중 사용자’ 구조에 관한 논의가 미국의 공동사용자, EU의 사용사업주 법리와 마찬가지로 ‘실질적 지배·통제’를 핵심 판단 기준으로 삼고 있음을 보여 주며, 서비스·플랫폼 산업에서 노동자의 교섭권을 강화하는 데 의미 있는 진전을 이룬 판결이다.

5

결론

- ▶ 백화점·면세점 산업은 기존의 원·하청 구조와 달리, 특정매입·임대 방식의 ‘입점거래’ 구조로 운영된다. 판매노동자는 브랜드사와 고용계약을 맺지만, 실제 근로조건은 영업시간·휴게·안전관리 등에서 백화점·면세점이 실질적으로 통제한다. 이러한 산업 구조는 미국 NLRB의 공동사용자(Joint Employer), EU의 사용자사업주(User Undertaking) 개념과 일치하며, 이번 법원 판결도 이를 명확히 인정했다.
- ▶ 이제 백화점·면세점은 ‘장소만 빌려주는 임대업자’ 뒤에 숨을 수 없다. ‘공동사용자’로서 근로조건 책임을 지고 단체교섭에 성실히 임해야 한다.
- ▶ 백화점면세점판매서비스노동조합은 공식 단체교섭을 요구하며, 이중 교섭 구조의 확립과 산별 교섭 제도 개선, 사회적 캠페인 및 조직화 확대를 통해 판매서비스노동자들의 근로환경을 적극 추진할 것이다.
- ▶ 오늘날 자본의 노동유연화 요구와 함께 플랫폼 구조는 온라인을 넘어 오프라인 영역으로 확장되고 있다. 백화점·면세점 산업 역시 개별 사업장이 아닌 오프라인 플랫폼 구조로 기능하고 있으며, 공간과 운영 규칙을 통해 다수 노동자의 노동환경을 실질적으로 지배하고 있다. 이번 판결은 이러한 현실을 법적으로 인정한 첫 사례로서, 노동자 교섭권 보장과 산별교섭 체계 발전의 중요한 이정표가 될 것이다. 나아가 오프라인 플랫폼 산업 전반의 사용자 책임과 노동권 보장 기준을 새롭게 세우는 계기가 될 것으로 기대된다.

※ 고용노동부 노조법 시행령 개정안(입법예고)에 대한 우려

고용노동부가 최근 입법예고한 노조법 시행령 개정안은 사용자 판단 기준을 행정적 편의 중심으로 제한하고 있어, 백화점·면세점 산업의 현실과 부합하지 않습니다. 백화점면세점판매서비스노동조합은 이번 개정안이 ‘실질적 지배력에 기초한 사용자성’을 인정한 법원의 판결 취지를 훼손하는 방향이라고 판단합니다.

법원은 이미 판결을 통해 “교섭창구 단일화 제도는 근로자의 단체교섭권을 제한하기 위한 것이 아니라, 복수노조가 존재하는 동일 교섭단위 내에서 사용자의 과도한 부담을 완화하기 위한 절차적 장치일 뿐”이라고 밝힌 바 있습니다. 그러나 노동부가 제시한 이번 개정안은 오히려 이 제도를 재해석하여, 법원이 확인한 실질적 교섭권을 다시 창구단일화 절차에 묶어두는 위험이 있습니다.

이번 시행령 개정안은 원청-하청 간 교섭 보장을 취지로 내세우고 있지만, 실제 현장에서는 오히려 실질적 사용자와의 교섭을 제한할 가능성이 있습니다. 법원의 판결 취지를 살려, 노동자의 교섭권이 후퇴하지 않도록 시행령 내용을 다시 검토해 주시기 바랍니다.



토론

현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령

토론
01

노동조합법 2조 개정과 노조법 시행령 개정안의 문제점

신하나

변호사, 민주사회를위한변호사모임 노동위원회 위원장

1

노조법 제2조 제2호 개정과 국가의 자율교섭 촉진 의무

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. -----</p> <p>-----</p> <p>-----, 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</p>

가. 노조법 제2조 개정의 배경과 입법취지

노조법 제2조가 개정된 주된 배경은 지난 수십 년간 비정규직, 하청, 특수고용 등 간접고용 형태가 노동시장의 주류로 확산되면서 노동 현실과 법률이 심각하게 괴리되었기 때문입니다. 기존 법 체계에서는 노동자들과 근로계약을 맺은 1차 사용자가 아닌, 원청이나 실질적 사업주(진짜 사장)가 근로 조건에 직접적인 지배력과 영향력을 행사했음에도 불구하고, 노동자들은 그들과 교섭조차 할 수 없는 '교섭 대상의 부재' 상황에 놓였습니다. 이러한 문제는 국제 노동기준, 특히 ILO 핵심 협약(결사의 자유) 비준 이후 더욱 심각하게 지적되었으며, 간접고용 노동자들이 원청과의 직접 교섭(원청교섭)을 쟁취하기 위해 오랜 기간 탄압을 감수하며 바쳐온 투쟁과 희생, 헌신이 있었기에 비로소 국내법을 국제 기준에 맞추어 노동 3권을 실질적으로 보장해야 한다는 시대적, 법적 요구에 따라 개정이 추진되었습니다.

개정법의 입법 취지는 헌법상 노동 3권의 실질적 보장에 있습니다. 핵심은 '실질적 사용자 책임 원칙'을 확립하는 것으로, 근로계약 당사자 여부를 넘어 노동자의 근로 조건에 '실질적인 지배력과 영향력'을 행사하는 모든 주체를 '사용자' 범위에 포함시켜 단체교섭 의무를 부과하는 것입니다. 이를 통해 원청 등이 간접고용을 악용하여 교섭을 회피하거나 책임을 전가하는 행태를 막고, 노동자들이 자신의 근로 조건을 결정하는 힘을 가진 주체와 직접 교섭할 수 있게 함으로써 노사 간 교섭력의 불균형을 해소하는 것이 궁극적인 목표입니다. 더 나아가, 사용자 개념 확대는 원청을 상대로 하는 쟁의행위의 정당성을 확보할 길을 열어주어 간접고용 노동자들의 단체행동권을 보장하는 효과를 가져옵니다.

나.

헌법 및 ILO 기준에 따른 국가의 자율교섭 촉진 의무

헌법이 보장하는 노동삼권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접적인 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적인 권리입니다. 다면적 노무제공 관계에서 근로조건의 향상을 위하여 원청을 교섭 상대방으로 인정하는 것이 필요하며, 본래 그러한 해석은 헌법 자체의 규범적 해석으로 가능합니다. 이를 확인하기 위해 노조법을 개정한 것입니다. ILO 국제기준에 비추어 보면, 국가는 원하청 교섭 등 단체교섭방식이 다양화·활성화되도록 해야 하며, 자율적 교섭을 제한해서는 안 됩니다. 한국이 2021년에 비준한 ILO 제98호 협약(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약)과 관련하여, ILO의 기본입장은 하청 근로자의 노동조건을 실질적으로 결정할 권한이 있는 원청회사에 대하여 단체교섭권을 인정하고 있으며, 회원국은 노사의 자발적 교섭을 장려하고 촉진하는 데 필요한 조치를 취해야 한다는 것입니다(협약 제4조). ILO 협약을 비준하면서, 한국은 2021년 노동조합법 제30조 제3항을 신설하였고, 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 합니다.

노동조합 및 노동관계조정법

제30조(교섭등의 원칙)

③ 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.

다.

노사 자치주의 원칙과 고용노동부의 역할

다양한 노동현장과 복잡해진 산업구조 내에서, 누구와 어떤 교섭을 해야 문제를 해결할 수 있는지는 노사 당사자가 가장 잘 알고 있습니다. 입법취지에 맞게, 실질적 지배력이 있는 노동조합법상 사용자에게 해당하는지에 대한 해석은 단체교섭권 보장이라는 관점에서 적극적으로 해석되어야 합니다. 노동조건, 노동조합 활동 등 다양한 사안을 해결하기 위해서 원청과 단체교섭을 할 필요가 있는지, 어떤 교섭 의제에 대하여 원청, 하청 누가(또는 중첩적으로) 실질적인 지배력을 가지고 사실상의 결정 권한을 가지고 있는지를 가장 잘 아는 사람은 누구보다 노사관계 당사자라고 할 수 있습니다. 그리고 교섭이 역동적으로 진행되기 때문에, 실질적 사용자가 누구인지, 어떤 내용을 어떻게 교섭하면 좋을지 교섭 과정에서 명확해 지기도 합니다. 때문에 행정기관이나, 사법기관이 선제적으로 교섭 대상과 방식을 판단하는 것은 단체교섭의 역동성과 현실에 전혀 맞지도 않고 노사자치주의를 훼손하게 됩니다. 노동조합도 법이나, 법적 절차에 의존하기보다는 실제 노사관계에서 원, 하청 교섭을 만들어내는 것이 필요합니다.

노동조합은 원청 사용자를 대상으로 교섭을 적극적으로 요구하고, 노사 당사자 간의 대화와 합의를 통해 현안을 해결해야 하며, 사법기관 및 행정기관은 이러한 자율적 교섭의 결과를 존중해야 합니다. 따라서 노동위원회나 법원의 결정에 따라 교섭 여부나 의제를 정할 문제가 아니며, 행정기관의 사전적 판단을 통해 교섭 행위를 제약하는 제도 설정은 노사 자치의 원칙에 위배되어 지양되어야 합니다. 원청 사용자 측은 자신들이 노조법상 사용자에게 해당한다는 점과 제기된 현안의 해결 당사자라는 책임을 회피할 가능성이 높으며, 특히 재벌 대기업 등은 이러한 부인을 통해 헌법 제33조의 노동 3권을 침해하는 행태를 보여왔

습니다. 이 상황에서 고용노동부와 노동위원회의 역할은 매우 중요합니다. 노동부는 시행 이전에 노사관계에 대한 지나친 행정적 개입을 통해 자율적 교섭을 위축시키는 가이드라인을 마련하는 대신, 원청 사용자 측이 헌법적 의무를 부정하고 지난 한 법적 쟁송으로 사안을 장기화하며 사회적 갈등을 반복시키려는 시도를 차단하고, 교섭(대화)의 장으로 이끌어낼 수 있는 방안을 강구하는 데 집중해야 합니다.

2

‘원하청을 하나의 단위로 한 교섭창구 단일화’를 전제로 한 교섭단위분리제도 운영에 관한 2025. 11. 20.자 노동부 발표 내용에 대한 법적 검토

가. 노동부 시행령 개정안의 주요 내용

- 1) 교섭단위 분리 결정기준 구체화(시행령 안 제14조의11제3항 신설)
 - 교섭단위 분리신청 시 노동위원회가 하청노조의 구체적 상황에 따라 교섭단위를 분리할 수 있도록 분리 결정기준을 구체화
 - 노동위원회가 분리 여부 결정 시 노조의 조직범위, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등도 고려할 수 있도록 시행령에 명시
 - 2) 노동위원회의 시정신청 사건 결정기간 연장 가능 근거 마련 (시행령 안 제14조의3제3항, 제14조의5제5항)
 - 하청노조는 원청이 교섭요구 사실 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 않은 경우 노동위원회에 시정신청이 가능하며,
 - 이 경우 노동위원회는 원청의 공고의무 유무를 판단하기 위해 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 판단
 - 다만 현행 결정기간 10일 동안 노동위원회가 사용자성을 판단하기에는 부족하므로 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 결정기간을 연장할 수 있도록 하는 근거규정 마련
 - ※ 노동위원회는 당사자 제출 자료, 노사 등에 대한 직권조사를 통해 원청의 사용자성에 대해 판단
 - 특정 근로조건에 대해 사용자성이 인정되면 이후에 교섭 진행
-

나.

원청 교섭에서의 교섭창구 단일화 제도 적용에 관한 법적 판단 및 학설 동향

① 학계의 논의

▶ 창구단일화 불요설 (No Requirement Theory, 장영석 등):

현행 창구단일화 절차는 직접고용관계의 기업별 교섭만을 전제한 제도이므로 원청과의 교섭에는 적용되지 않는다고 보는 견해입니다. 하위 법령상의 제도 불비를 이유로 헌법상 단체교섭권을 부정할 수 없으므로, 창구단일화 절차를 거칠 필요 없이 원청과의 교섭이 가능하다고 보고 있습니다.

▶ 불요설과 하청 단위설의 병용 가능설 (Combination Theory, 권오성 등):

하청 노동조합이 선택하는 단체교섭 방식에 따라 불요설과 하청 단위설이 병용 가능하다고 보는 견해입니다. 원청만을 상대로 하는 교섭(예: 원청 사업장 내 위험 요소 처리 등)의 경우 당초 노조법이 예정한 교섭방식이 아니므로 창구단일화 절차가 불필요하며, 하청기업과 원청기업 모두를 상대로 하는 교섭의 경우 하청 단위로 창구단일화 절차를 거치는 것이 타당하다는 입장입니다.

▶ 개별 하청 단위설 (Individual Subcontractor Unit Theory, 김민기, 최정은, 이승욱 등):

다수의 학설은 현행 중앙노동위원회의 해석론과 동일하게 교섭단위를 '개별 하청'으로 보아야 한다고 보고 있습니다. 이 견해는 원청 기업을 교섭단위로 볼 경우 통상 원청 노조의 규모가 하청 노조보다 훨씬 크다는 점을 고려할 때, 하청 노조가 교섭대표노동조합으로 확정될 가능성이 극히 낮아져 하청 노동자의 이해관계가 교섭과정에서 제대로 반영되지 못할 수 있다는 현실적 비판에 근거합니다. 또한 복수의 하청업체가 있더라도 하청별 업무 내용이나 근로 조건이 상이하므로, 개별 하청별로 교섭단위를 구성하는 것이 합리적이며, 이 경우가 노동조합법의 문리해석에 부합하고 헌법상 단체교섭권을 보장하는 취지를 합목적으로 해석·적용하는 방안이라고 봅니다.

② 중앙노동위원회 판단

중앙노동위원회는 현대제철^①과 한화오션^② 사건에서, 하청노조와 원청 사용자의 교섭에도 교섭창구 단일화는 필요하다는 관점에서(필요설), '하청 단위', 그 중에서도 '개별 하청(각 하청 사업장)'을 교섭단위로 보았습니다. 따라서, 하청 노동조합이 해당 하청업체에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 되었다면(또는 절차를 거쳤다면) 현행 노조법 상 창구단일화 의무를 충족하였고, 원청을 상대로 바로 교섭을 요구할 수 있다고 판단하였습니다.

① 중앙2021부노268 현대제철 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

② 중앙2022부노139 대우조선해양 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

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.

③ 법원 판단

법원은 CJ대한통운 사건에서 기본적으로 원청과의 교섭은 현행법상 교섭창구단일화가 강제되지 않으므로 자율교섭을 해도 된다는 논지를 펴고 있습니다.

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

노동조합법상 사용자에 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.

법원은 한화오션 판결^③에서 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 주장을 배척했다. 또 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.

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

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

(중략)

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. 교섭 단위의 확장이라는 절차적 문제를 이유로 단체교섭권 자체의 실현을 저해하는 것이 타당하다고 할 수 없다.

(중략)

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.

다. 교섭창구 단일화가 적용되는 ‘하나의 사업 또는 사업장’에 대한 검토

대법원은 근로기준법 제11조에 따른 상시 근로자 수 판단이나 과거 복수노조 금지 조항에서의 판단에서 ‘사업 또는 사업장’을 특별한 사정이 없는 한 ‘경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체’로 해석해왔습니다. 즉, ‘하나의 활동주체가 유기적 관련 아래 사회적 활동을 계속적으로 행하는 단위 장소’로 보아, 기본적으로 ‘개별 기업’을 그 기준으로 삼았습니다(대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381 판결, 대법원 2007. 10. 26. 선고 2005도9218 판결 등). 또한 복수노조 금지 조항 당시 ‘하나의

③ 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231(병합) 판결(한화오션 서울행정법원 판결)

사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우' 역시 기업별 단위노동조합에 준하는 경우를 가리키는 것으로 보았습니다(대법원 2009. 4. 17. 선고 2008마759 결정).

[대법원 2007. 10. 26. 선고 2005도9218 판결]

근로기준법 제11조는 상시 5인 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다고 규정하고 있는바, 여기서 말하는 사업 또는 사업장은 특별한 사정이 없는 한 경영상의 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하고(대법원 1993. 2. 9. 선고 91다21381 판결 등 참조), 사업장인지 여부는 하나의 활동주체가 유기적 관련 아래 사회적 활동으로서 계속적으로 행하는 모든 작업이 이루어지는 단위 장소 또는 장소적으로 구획된 사업체의 일부분에 해당되는지에 달려 있다(대법원 2007. 10. 26. 선고 2005도9218 판결 참조).

[대법원 2009. 4. 17. 선고 2008마759 결정]

'하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우'는 기업별 단위노동조합이 설립되어 있거나, 초기업적인 산업별·직종별·지역별 단위노동조합의 지부 또는 분회만이 설립되어 있더라도 그 독자적인 규약 및 집행기관을 가지고 독립한 단체로서 활동을 하면서 당해 조직이나 그 조합원에 고유한 사항에 대하여는 독자적으로 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지고 있어 기업별 단위노동조합에 준하여 볼 수 있는 경우를 가리키는 것이고(대법원 2009. 4. 17. 선고 2008마759 판결)

노조법 제29조의2 제1항 본문은 "하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우..."교섭창구 단일화 절차를 규정하고 있는데, 이는 복수노조 허용에 따라 '개별 업체' 단위에서 교섭 절차를 유지하기 위해 도입된 것입니다. 따라서 노조법 개정을 통해 교섭할 수 있는 '사용자'의 범위가 근로계약 관계가 없는 원청까지 확대된 것은 기존 창구단일화 제도가 예정하지 않은 입법 영역입니다. 현재 원청과 하청은 엄연히 독립된 기업이므로, 이러한 다면적 고용관계에서 발생하는 교섭에 대해서는 창구단일화 규정이 적용되지 않는 것으로 해석되어야 마땅하며, 보수적으로 보더라도 하청업체별로 창구단일화를 이행하면 족한 것으로 보아야 합니다.

이러한 논지는 법원의 판단에서도 재차 확인됩니다. 서울고등법원(2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결)은 "단체교섭 및 단체협약체결 과정에 대하여는 구체적인 법률로 규율하지 않고 노사 간 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로," 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"고 판시함으로써, 새로운 사용자 개념에 대한 단체교섭은 기존의 절차적 제약(창구 단일화)에 구속되지 않고 자율교섭이 가능함을 간접적으로 강력히 시사하였습니다.

라.

위헌적 요소가 다분한 교섭창구 단일화 제도 적용의 문제

헌법재판소는 2024. 6. 27. 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 29조 2항 등 위헌소원 사건에서 재판관 5 대 4의 의견으로 합헌 결정을 선고했습니다. 그러나 당시 헌법재판관 9명 중 4명이 교섭대표노동조합에 대한 독점적 교섭권을 규정한 노동조합법 제29조의2 제1항이 과잉금지원칙을 위반하여 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 합치되지 않는다는 반대 의견을 냈습니다. 가까스로 합헌 결정이 나온 것입니다.

당시 이은애, 김기영, 문형배, 이미선 재판관은 "노동조합법은 공정대표의무의 내용에 관한 상세한 규정을 두고 있지 않아 공정대표의무의 내용은 법원의 해석에 의해 구체화되는데, 법원이 인정하는 정보제공이나 단순 의견수렴 등의 절차는 요식에 그칠 수도 있어 소수 노조의 의사를 실질적으로 반영시키는 데엔 부족한 측면이 있다"고 밝혔습니다.

이어 "노동조합법은 교섭대표노조가 사용자와 잠정적으로 합의한 단체협약안에 대한 확정절차에 소수 노조가 참여할 수 있는 규정을 두고 있지 않다"며 "공정대표의무만으로는 소수 노조의 단체교섭권 침해를 최소화하기 위해 필요한 절차적 참여권이 제대로 보장되고 있다고 보기 어렵다"고 했습니다.

복수노조 교섭창구단일화 제도는 2011. 7. 시행 당시에도 위헌 논란이 컸습니다. 하지만 현재는 그 이듬해 4월 재판관 만장일치로 "단체교섭권의 실질적 보장을 위해 불가피하게 도입된 제도"라며 합헌 결정을 내렸습니다. 제도가 시행된 13년 동안 현장에서 소수노조의 단체교섭권 침해 사례가 쌓이면서 헌법재판관의 시각도 크게 달라졌기 때문에 4명의 위헌의견이 나온 것입니다.

노조법 2,3조 개정은 오랜 국민의 염원일 뿐 아니라, 수많은 노동자들의 희생과 헌신으로 이루어졌습니다. 또 핵심적인 의미는 비정규·하청·플랫폼·특수고용 노동자들의 열악한 노동현실을 개선하기 위한 단결권의 보장을 의미합니다. 2024. 6. 당시 사법부조차도 창구단일화 제도의 위헌성을 강조하고 있는 만큼 입법적 개선 노력이 필요하다는 지적이 나왔습니다. 노조법이 개정된 이후 교섭이 촉진되도록 노력해야 할 고용노동부가 소수노조의 단결권을 침해하는 위헌적인 제도로 많은 비판을 받아 온 교섭창구 단일화 제도를 적용하도록 적극 나서는 것, 이는 그 자체로 위헌적인 시도이며 의무 해태라고 생각합니다.

마.

고용노동부 시행령에 대한 구체적 검토

① 원청 단위 창구단일화 전제의 부당성 및 입법의 확인적 성격

먼저, 노동부의 시행령 개정안은 원하청 교섭의 경우에 원청 단위를 기준으로 창구단일화를 이행해야 한다는 전제를 내포하고 있는 것으로 해석됩니다. 그러나 이러한 전제는 종전의 판례, 중앙노동위원회 판정례의 해석, 그리고 학계의 통설적인 견해와 명백히 상이합니다. 노동부는 기존 해석과 달리 새로운 입법 취지에 따라 창구단일화의 해석도 달라져야 한다고 주장하지만, 노조법 제2조 제2호 후문은 없던 사용자 지위를 창설한 것이 아니라, 기존에도 노동조합법상 사용자였던 지위를 법률에서 명확히 확인해 준 것(확인적 의미의 입법)으로 보아야 합니다. 다만, 사용자 판단

기준을 '근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는' 것으로 명시함으로써, 종래 해석상 판단 요소로 언급되던 '조직에의 편입', '상시·필수적인 업무 수행' 등은 이제 더 이상 사용자 판단 요소로 기능하지 않게 되었습니다. 따라서 개정법은 오히려 실질적 교섭 대상을 확대하여 교섭을 촉진하는 데 목적이 있으며, 창구 단일화와 같은 절차적 제약을 가중하는 것은 입법 취지 자체에 반합니다.

② 교섭단위 분리 제도의 엄격성과 개정안 고려요소의 실효성 부재

노동부는 위 시행령을 제시하면서 대외적으로(국회, 언론, 노사단체 등) “시행령 개정안에 따르면 소속된 총연합단체가 다른 경우나 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발로 인해 노사관계가 왜곡될 우려가 있는 경우에는 교섭단위 분리를 통해서 교섭이 가능하다. 현장에서 주장하는 회사 노조 설립 등으로 교섭권이 박탈된다는 우려도 해결 가능하다”고 공언하고 있습니다. 그러나 노동부의 시행령 개정안은 위와 같은 대외적 표명에 부합하는 내용을 전혀 담고 있지 못합니다.

시행령 개정안 제14조의11(교섭단위 결정) 제3항은 '노동위원회는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우, 다음 각 호의 사항들을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있는지 여부를 판단하여야 한다'고 규정합니다. 즉, 각 고려요소를 모두 검토하여 종합적으로 판단하겠다는 의미이며, 종합적 판단 방식은 단일 요건의 충족만으로는 분리가 허용되지 않고 상당한 정도로 여러 요소를 충족해야만 가능합니다. 노동위원회의 위원들이 지금까지의 관행을 넘어 적극적인 판단을 해줄 것인지에 대한 의문도 상당합니다. 그러나 시행령의 문언만 보더라도, 교섭단위 분리는 상당히 엄격한 것으로 확인됩니다.

또 시행령 개정안에 열거된 세부 고려요소들은 이미 기존 중앙노동위원회 매뉴얼에 있거나 실무상 고려요소로 언급되어 오던 사항들을 재열거한 것에 불과하며, 새로운 것이 거의 없습니다.

나아가, 대법원은 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결을 통해 교섭단위 분리 제도의 취지를 소극설(消極說)의 입장에서 명확히 하여, 교섭창구단일화의 예외적인 제도로 보고 교섭단위 분리는 엄격하게 인정해야 한다는 것이 현재 확립된 판례의 태도입니다. 대법원은 '교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우'에 대해 “하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 사정이 있고, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 예외적인 경우를 의미한다.”고 판시한 바 있습니다(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결). 이는 종합적으로 판단할 때 다양한 고려 요소의 충족 정도가 높아야만 해석상 교섭단위 분리가 가능하다는 것을 의미합니다.

이러한 엄격한 법원 판례에 비추어 시행령 개정안의 각 요소별 충족 여부를 하청업체들 간의 관계에 검토해 보면, 법원이 중요하게 고려하는 요소인 “현격한 근로조건의 차이”는 대부분 존재하지 않습니다. “고용형태” 역시 하청업체에 소속된 간접고용이라는 처지가 동일하며, “교섭 관행” 또한 원청을 상대로 한 교섭 관행이 확립되지 않았으므로 해당 사항이 없다고 볼 가능성이 있습니다. 실제로 시행령 개정안에 열거된 대부분의 요소들은 하청업체들 간에는 충족이 불가하여 분리보다는 창구단일화를 유지해야 한다는 결론으로 귀착될 우려가 있습니다. 그나마 관련된 요소는 제4호에 열거된 것 중 하나인 ‘교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성’이라는 단 한 가지입니다. 노동부는 도대체 무슨 법적 근거로 하나의 요소만 충족하더라도 교섭단위 분리가 가능하며, 회사 노조의 교섭

권 박탈을 막을 수 있다는 주장을 국회와 언론을 통해 공언하는 것인지 그 논거를 이해하기 어렵습니다. 결국 고용노동부의 시행령 개정안은 개정 노조법의 취지를 이행하기는커녕, 교섭권 확대를 절차적 제약으로 무력화할 위험성만을 내포하고 있습니다.

조문	규정 내용	평가	하청업체들간 해당 고려요소 충족 여부
시행령 제14조의11 제3항 제1호	1. 업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임비중, 임금체계·구성항목지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등 <u>현격한 근로조건의 차이</u>	법률(노조법 제29조의3 제2항)에 있는 ‘현격한 근로조건의 차이’의 <u>세부 사항을 열거한 내용에 불과</u> - 교섭단위 분리를 더 쉽게 하는 것과 무관 - 기존 판례는 가장 중요한 고려요소로 보는 경향	대부분은 하청업체들 사이에 현격한 근로조건 차이 없기에 충족이 어려울 가능성이 있음
제2호	2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 등 <u>고용 형태</u>	위와 동일	고용형태는 하청업체 소속 간 접고용으로 동일하다고 판단될 여지 있음
제3호	3. 노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 이에 따른 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등 <u>교섭 관행</u>	위와 동일	분리하여 원청과 교섭한 관행 부존재함
제4호	근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성	종전에도 이미 노동위원회가 고려하고 있던 요소	하청업체들간 오히려 이해관계의 공통, 유사성 존재하므로 분리 요소로 충족하기 어려움
	다른 노동조합에 의한 이익대표의 적절성	종전에도 이미 노동위원회가 고려하고 있던 요소	직종분리, 근로조건 차이로 이익대표 부적절성을 이야기하는 것이므로 해당 사항 없음
	통일적 근로조건 형성의 필요성	중앙노동위원 매뉴얼에 이미 있는 고려 요소	통일적 근로조건 형성을 하려면 오히려 분리하면 안된다고 볼 것이므로 충족 어려움
	안정적 교섭체계 구축 가능성	종전에도 이미 고려 요소로 언급되던 내용	안정적 교섭체계 구축을 위해서는 하청 전체단위 창구단일화를 해야 한다고 볼 것이므로 충족 어려움

조문	규정 내용	평가	하청업체들간 해당 고려요소 충족 여부
	교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성	교섭창구 단일화와 노사관계 안정성과 상관관계, 단일화 절차 및 단체교섭 이행 가능성이 라는 유사한 요소가 중앙노동위원회 매뉴얼에 있음	유일하게 충족하는 요소(0)
	당사자들의 의사를 고려하는 것이 교섭단위 분리 또는 통합의 취지를 실현할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우 당사자들의 의사 등	중앙노동위원 매뉴얼에 이미 있는 고려 요소	노조가 요구하여도 당사자인 타 노조, 원청이 분리에 동의 하지 않을 것이므로 충족 어려움

3

간접고용- 원청교섭에 교섭창구 단일화 제도를 강제할 경우 발생하는 노동3권의 실질적 무력화

가.

강제적 단일화와 자율적 교섭의 본질적 차이

교섭창구 단일화가 법률적 절차로 강제되는 것과, 노동조합 스스로 교섭 전략을 위해 하나의 교섭 구조를 자율적으로 모색하는 것은 그 법적, 현실적 의미가 전혀 다릅니다. 창구단일화가 강제될 경우, 현행 복수노조 창구단일화 제도가 현실에서 어떻게 작동되어 왔는지에 대한 경험적 분석을 통해 볼 때, 어렵게 개정된 노조법(일명 ‘노란봉투법’)의 취지는 현장에서 무력화될 수밖에 없습니다. 교섭대표노조 지위를 둘러싼 사용자의 개입, 회사 노조의 설립, 부당노동행위 등이 빈발했던 역사는 이미 잘 알려진 사실입니다.

나.

다면적 고용관계 하에서의 단결권 침해 기제 및 회사노조 설립의 위험

원청-하청 관계는 하청 비정규직 노동자들이 원청의 도급계약 해지 또는 축소라는 강력한 기제로 인해 손쉽게 해고될 수 있는 구조적 취약성을 내포하고 있으며, 이는 상시적인 고용불안을 유발하여 단결권 행사를 사용자 측에 의해 쉽게 침해당 하도록 만듭니다.

원청업체는 하청업체를 움직여, 혹은 하청업체 스스로가 생존(도급 재계약)을 위해 능동적으로 '회사 노조'를 설립하도록 유도할 가능성이 높으며, 이러한 방식의 정당 노조 교섭권 탈취 행위는 기존의 직접 고용관계보다 다면적 고용관계에서 더욱 빈번하게 발생할 수 있습니다. 예를 들어, 하청업체 전체 단위로 창구단일화를 강제할 경우, 사측이 지배하는 노조가 과반수 대표노조가 되도록 하거나 공동교섭단 내 과반수를 점하도록 하기 위해 원청 또는 하청업체가 개입하게 됩니다. 회사 노조를 전략적으로 다수 설립하여 과반수 지위를 점하는 일은 그간의 경험에 비추어 볼 때 매우 손쉽고 충분히 예견되는 전술입니다. 기존에 소수화(무력화) 전략을 사용했다면, 창구단일화가 강제되면 교섭권 자체를 박탈하는 전략으로 전환될 가능성이 높습니다. 이 경우, 이미 원하청 교섭을 준비하는 사업장은 물론 신규로 조직되는 사업장에서도 노조 설립 움직임이 포착되는 즉시 사측 노조가 신속하게 설립되어 교섭권을 선점할 위험이 상존합니다.

다.

현장 사례들을 통한 교섭권 무력화의 위험성

다음의 구체적인 금속노조 포스코 사내하청 사례들은 교섭창구 단일화 제도의 악용 가능성과 그로 인해 하청 노동자들의 단결권이 얼마나 쉽게 훼손될 수 있는지를 명징하게 보여주며, 노동부의 후속 조치가 개정법의 취지를 훼손할 것이라는 우려를 강화하는 강력한 실증적 증거입니다.

① 포스코 사내 하청 사례

1. (주) OOO

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

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 관리자를 이용하여 제2노조를 설립하였고 금속노조 조합원의 가입을 막기 위해 노조 부지부장을 보안절차 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

② 플랜트 건설현장 사례(건설산업연맹)

플랜트 건설현장에서는 원청 건설사와 하청업체가 공모하여 현장 개설 초기에 교섭단위 분리 제도와 창구단일화 제도를 악용하는 양상을 보였습니다.

사례	사업장	주요 수단 및 행태	결과 및 특징
포천 LNG발전소	대우건설 및 협력업체	어용 노조 설립 및 지원: 원청 및 하청 업체들은 한국노총 소속 한국플랜트 노조를 설립·지원하고, 최초 노조비와 노조 유지비를 대납함. 노조파괴 공작: 민주노총 간부의 현장 출입을 불허하는 동시에 어용 노조 간부는 현장을 자유롭게 활동하도록 허용함.	부당노동행위: 하청업체들의 부당노동행위가 국정감사 자료와 제보를 통해 폭로됨. 교섭권 탈취: 교섭단위 분리 결정을 활용하여 한국플랜트노조가 교섭대표노조로 확정되어 민주노총 노조를 배제함.

사례	사업장	주요 수단 및 행태	결과 및 특징
김포 LNG발 전소	두산중공업 및 다우산업개발	교섭권 확보 꼼수: 한국노총 노조가 창구단일화 절차 참여 시 조합원 수를 다수라고 모호하게 제출하며 교섭권을 확보하려 함. 협약 조작 및 지연: 한국노총과 체결한 단체협약의 유효성을 주장하며 창구단일화 절차를 무효화하고 재개하려 시도함.	노조 간 갈등 유발: 한국노총 노조가 새로 입사하는 작업자들을 사전에 포섭하여 현장에 투입하는 등 부당한 방법으로 교섭권을 확보하려 함. (다우산업개발은 민주노총이 교섭권을 확보했으나, 동일 현장 내 다른 업체들은 한국노총에 교섭권을 빼앗김)
부천 발전소 현대화	DL이앤씨 및 협력업체	개별교섭 악용: 민주노총 노조가 과반수 노조 통지 불응 시, 사측은 양 노조와 개별교섭을 진행하겠다고 통보하며 민주노총을 무력화시킴. 이후 실효성 없는 교섭으로 시간을 끌며 한국노총과 신속하게 단협을 체결함.	노조 무력화: 사측은 교섭대표노조가 되지 않을 경우 개별교섭을 통지하고, 교섭권이 빼앗길 것 같으면 개별교섭을 하지 않는 방식으로 노동자를 대변하는 노조를 쉽게 무력화시키는 사례.
삼성 바이오 로직스	(주)동부	자료 조작 의혹: 사측과 한국노총이 짜고 있지도 않았던 창구단일화 절차 사진 자료를 제출하여 인천지노위가 사측과 한국노총의 주장을 인용함.	사법기관 기만: 사측이 자료를 마음껏 조작하여 창구단일화 절차를 만들어낼 수 있으며, 행정·사법기관은 그 진위 여부를 수사할 수 없어 사측의 편을 들어주는 결과가 발생함.

③ 동희오토 비정규직 사례 (금속노조)

동희오토는 한국 최초 생산직 전원 100% 간접고용 공장으로, 창구단일화 이전부터 사용자 개념의 모호함과 복수노조 제도를 악용한 노조 파괴 공작의 대표적인 사례입니다.

항목	주요 수단 및 행태	결과 및 특징
페이퍼 노조 및 탄압	페이퍼 노조 부활:업체별 소장, 경리 등으로 구성된 페이퍼 노조를 활성화시켜 한국노총으로 상급단체를 변경하고 신입사원에게 근로계약서와 동시에 한국노총 가입서를 작성하게 함. 고용노동부 행정해석 악용:노동부의 '복수노조에 해당한다'는 행정해석을 근거로 금속노조를 '불법노조'로 낙인찍고 원청 및 하청 관리자가 총동원되어 **1:1 맞춤형 탈퇴 공작**을 전면화함.	단결권 원천 봉쇄:금속노조 조합원 350여 명이 대규모 해고, 업체 폐업, 전환 배치 등의 불이익을 당하며 무너짐. 해고자 복직 이후에도:복수노조 창구단일화 때문에 교섭권이 없어 실질적인 활동이 불가능했고, 유니온샵규정으로 노동자 전원이 한국노총에 포괄됨.

항목	주요 수단 및 행태	결과 및 특징
원청 교섭권 무력화	현장 노무 관리 원칙:'금속노조는 안된다'는 원칙 하에 신입 사원 교육 및 상시 면담을 통해 '불법노조 출신, 해고' 등의 유언비어를 퍼트려 노동조합 선택의 자유를 원천적으로 봉쇄함.	소수 노조 무력화:현재 남아있는 소수 노조는 창구단일화 절차에 참여하더라도 교섭권이 없으며, 사측의 어용 노조 지원 하에 단결권이 지속적으로 무력화됨.

④ 용역업체 노조파괴 사례 (공공운수노조)

용역업체인 태가비엠이 세브란스병원 등 다수의 사업장에서 원하청 공모를 통해 창구단일화 제도를 노조파괴의 핵심 수단으로 활용했습니다.

사례	사업장	주요 수단 및 행태	결과 및 특징
세브란스 병원	태가비엠	창구단일화 지연 및 활용:민주노조 가입 사실 확인 즉시 교섭 지연을 획책하고, 기존 한국노총 노조를 타 사업장의 노조(한국노총 철도산업 지부)로 조직 전환시켜 조합원 수를 불림으로써 교섭권을 박탈하려 계산함. 치밀한 탈퇴 공작:구역별 분쇄, 관계형 접근(사적 모임, 친분 관계 활용), 현장 관리자에게 전략적 비용 지출 권한 부여 등을 통해 조합원 탈퇴를 실시간으로 보고하며 부당노동행위를 자행함.	법적 지연:고용노동부의 부실 지연 수사 방조속에 8년간 수사와 재판이 진행되는 동안 140여 명 조합원 중 2명만 남는 등 노조가 사실상 궤멸됨. 노조파괴 문건 확인:8년 뒤 법원 판결 과정에서 태가비엠 측의 수십 종 노조파괴 문건이 발견되었으며, 여기서 창구단일화 제도를 이용한 교섭권 무력화 방안이 핵심 전략으로 명시됨.
서울지역 대학	(복수 대학)	초기업 교섭 제약:15년째 진행해 온 서울지역 대학 비정규직의 초기업 집단교섭이 기업별 창구단일화 제도로 인해 제약됨. 원청 사용자는 기업 단위에서 '친사 노조'를 내세워 교섭권을 박탈하려는 강력한 유인을 가짐.	카르텔 형성:세브란스병원 사례와 같이 원청-용역업체-어용노조 간의 ***노조파괴 카르텔***이 형성되어 대학 사업장(중앙대, 고대안암병원, 서울여대 등)에서 민주노조의 교섭권이 무력화되는 시도가 반복됨.

⑤ 이마트 사례 (서비스연맹)

이마트는 복수노조 대응 전략을 통해 창구단일화 제도를 기존 노조의 대표권 박탈 및 근로조건 악화를 위한 도구로 활용한 사례입니다.

항목	주요 수단 및 행태	결과 및 특징
복수노조 설립 및 악용	제3노조 결성 및 비호:민주노조 설립 후 노조 와해 공작이 공개되어 수세에 몰리자, 노조 대응팀 출신이 주축이 된 제3노조(전국이마트 노동조합)를 결성하여 회사의 비호 하에 급속히 규모를 확장시킴. 노조와의 화해 분위기 조성 후:기본 협약서를 체결하여 상황을 무마시킨 뒤, 창구단일화 절차 종료 후 1년이 지나자마자 제3노조를 앞세워 기존 노조의 대표권을 박탈함.	교섭권 탈취:제3노조가 과반수 노조로 확정되어 교섭권을 장악함. 노조의 불리한 근로조건 합의:제3노조는 성과급 축소(400%를 200%로), 주 35시간제로 노동시간 단축을 통한 월 임금 인상률 최소화, 비정규직의 무기계약직 전환 시 최저임금 수준 임금 지급 등 실질적인 근로조건을 악화시키는 단협을 체결함.
부당노동행위 정황	노사 협력으로 포장:제3노조 위원장은 경총 노사협력 대상 및 고용노동부 노사문화 유공 포상 후보로 추천되는 등 회사와 친화적인 관계를 대외적으로 과시함. 부당 관계:인사담당 임원과 교섭 노조 위원장이 동일한 연세대학교 최고경영자과정(AMP)에 동기로 참여하였으며(회사가 교육비를 부담했을 경우 부당노동행위 소지), 교섭 노조 간부들이 직책을 이용해 조합 가입을 강요하고 조합비를 대납함.	노조 자주성 상실:교섭 노조가 회사의 이익에 부합하여 행동하며, 심지어 회사가 복리후생(의료비 지원)을 축소할 때 교섭대표 노조는 의견을 표명하지 않아 사측의 취업규칙 불이익 변경을 사실상 방조함.

이러한 사례들은 교섭창구 단일화 제도가 원청의 지배력 아래 놓인 하청 기업에서 정당한 노동조합의 단체교섭권을 제도적으로 박탈하는 수단으로 악용될 수 있음을 생생하게 보여주며, 노동부의 후속 조치가 개정법의 취지를 실질적으로 훼손할 것이라는 우려를 강화하는 강력한 실증적 증거입니다.

라.

교섭창구 단일화 제도 강제가 야기할 결과 : 노사·노노 간 갈등 격화 및 법률적 분쟁의 심화

만약 고용노동부가 시행령이나 지침 등을 통해 하청 전체 단위에서 교섭창구 단일화를 강제할 경우, 그 결과는 노사관계의 안정화라는 입법 목표와는 정반대로 나타날 것입니다.

① 원청 사용자 측의 교섭 회피 명분 강화 및 절차적 장벽 심화

원청 회사들은 창구단일화를 절차적 명분으로 내세워 교섭 의무를 회피할 것입니다. 이는 기존의 '사용자 불인정' 주장에 더하여 '**창구단일화 미충족**'이라는 새로운 회피 기제가 추가되는 것을 의미합니다. 교섭단위 분리 신청을 시도하더라도, 동일·유사한 업무를 수행하는 하청의 경우, 현행 대법원 판례가 요구하는 '현격한 근로조건의 차이'를 입증하기 어려워 분리 신청이 기각될 가능성이 높습니다. 또한 분리 요건 충족을 위해 교섭 의제와 구조를 확인하는 복잡하고 지난한 절차를 거쳐야 하므로, 교섭 시도 자체가 절차적 장벽에 의해 사실상 봉쇄될 것입니다.

② 교섭권 장악을 위한 사용자의 부당개입 심화 및 회사 노조 전략의 만연

원청 및 하청 회사들은 정당 노동조합의 교섭권을 무력화하고 자신의 영향력 하에 있는 노조가 교섭권을 장악하도록 하기 위해 다양하고 치밀한 개입을 시도할 것입니다. 기존에 하청 노조가 존재하는 곳에는 노조가 있는 업체를 분할(쪼개기)하거나, 손쉽게 다수의 하청업체에 어용(御用) 노조를 설립하여 교섭권을 장악할 수 있습니다. 신규로 노조 설립 움직임이 포착되는 즉시 해당 하청업체에 관리자 등을 동원하여 회사 노조를 조직하여 교섭권을 선점하는 행위가 빈발할 것으로 예상되며(상기 포스코 사내하청 사례에서 목격된 바와 같이), 원청의 자본력과 지배력 하에서는 이러한 부당노동행위가 매우 용이하게 실행될 수 있습니다. 결국 원청 회사는 단체교섭에 직접적으로 응하기보다, 자신의 영향력 하에 있는 노조를 전략적으로 설립하여 원하청 교섭 자체를 회피하는 방향을 선택할 가능성이 커집니다. 과거 노조 탄압 컨설팅으로 악명을 떨쳤던 창조컨설팅이 복수노조 설립을 교섭권 탈취의 핵심 전략으로 삼았듯이, 현재 난무하는 각종 노무법인 및 로펌의 시장이 이러한 회사 노조 설립을 부추기며 현장의 혼란을 더욱 가중시킬 것입니다. 회사 노조를 앞세운 노노(勞勞) 간의 충돌과 갈등으로 현장이 몸살을 앓을 가능성은 자율 교섭을 허용하는 경우보다 훨씬 커지게 됩니다. 교섭창구단일화 절차의 장기화와 소수 노조의 영구적인 배제는 결국 거제·통영·고성 조선하청지회의 투쟁과 같은 극한적인 단체행동 및 직장폐쇄 등의 극단적 노사 분쟁을 재차 반복시킬 수밖에 없으며, 이는 노조법 제2·3조 개정의 입법 효과를 무력화시키는 결정적인 결과를 초래하게 될 것입니다.

③ 원하청 교섭 정착 좌절 및 법률적 분쟁의 격화

창구단일화 강제는 원하청 교섭의 실질적 정착을 방해하고, 오히려 관련 법적 분쟁만을 격화시킬 가능성이 큼니다. 예를 들어, 한화오션 협력업체 노조의 경우, 창구단일화가 강제될 경우 원청 및 하청업체들은 정당 노조와 교섭에 나서기보다 회사 노조를 통한 교섭권 탈취 전략을 선택할 가능성이 농후합니다. 이 경우, 2023년 거통고조

선하청지회의 투쟁과 같은 정당한 노동조합의 극한 투쟁은 필연적으로 재발될 수밖에 없습니다. 궁극적으로, 현장은 창구단일화 절차의 적법성, 부당노동행위 여부, 교섭권 배제에 따른 단체행동의 정당성 여부를 둘러싼 지난한 법적 분쟁에 휘말리게 될 것입니다. 나아가, 기업들은 이를 빌미로 '불법 파업'을 주장하며 개정된 노조법 제3조의 취지를 무력화하는 과도한 손해배상 청구, 해고, 형사 고발 등 법률적 쟁송을 격화시킬 가능성이 농후합니다.

4

단체교섭 의제의 자율성 : ILO 원칙과 기본권의 중심성

한국 정부가 비준한 ILO 제87호 및 제98호 협약은 국내법과 동일한 효력을 가지며, 관련 ILO 감독기구의 권고 및 결정은 법적 유권해석과 같은 중요성을 가집니다. ILO는 제98호 협약상 단체교섭의 내용과 관련하여, 전통적인 근로조건(임금, 근로시간, 휴일 등)을 넘어 승진, 전직, 해고, 복직 등 고용 및 노동조건에 통상 포함되는 사항들, 나아가 교섭 당사자들이 자유롭게 결정한 모든 사항을 교섭의제에 포함한다고 해석합니다. 특히 ILO는 "교섭대상을 결정하는 것은 관련 당사자"이며, "교섭대상 사항을 제한하기 위하여 당국이 일방적으로 취한 조치는 제98호 협약에 상충된다"고 명확히 밝히고 있습니다(결사의 자유 위원회 결정례집 1289, 1290).

단체협약에 대한 임의적 교섭과 교섭 당사자의 자치는 결사의 자유 원칙의 근본적 측면이며, ILO는 제98호 협약 제4조에 확립된 자율적 교섭의 성격이 보장되도록 당사자의 자치를 존중하는 것의 중요성을 강조하고 있습니다.

노동위원회나 법원 등이 교섭의제별로 실질적인 지배력 유무를 심사하여 단편적 교섭권한을 부여하는 방식은, 역동적인 노사관계 속에서 다양한 노동조건과 노사관계를 포괄적으로 교섭하는 단체교섭의 본령에 맞지 않을 뿐만 아니라, 구체적 권리로서 헌법상 기본권인 단체교섭권을 지나치게 제약하고 자율적 교섭 원칙을 침해하는 결과를 초래합니다. 단체교섭은 초기 주요 의제가 논의 과정에서 철회되거나, 다른 의제로 교체되거나, 혹은 논의 과정에서 새로운 의제가 추가되는 등 유기적이고 역동적으로 진행됩니다. 이러한 단체교섭의 현실과 맞지 않는 제도적 사전 개입은 부당합니다.

나아가 단체교섭은 집단적 자치의 원리를 구현하는 기능을 합니다. 집단적 자치란 노동조합과 사용자가 집단적 차원에서 국가나 외부 세력의 개입 없이 근로조건 및 이에 영향을 주는 다양한 문제에 대하여 자율적으로 합의를 형성하고 해결해나가는 것을 의미합니다. 이러한 집단적 자치의 원리를 구현하기 위해서라도, 각 교섭 사항에 대하여 노동위원회나 법원이 사전 단계에서 일일이 결정하는 것은 타당하지 않습니다. 정규직 노조가 교섭할 때 노동위원회 조정 과정이나 다른 절차를 통해 교섭 의제별로 허가를 받지 않듯이, 원하청 교섭 역시 통상적인 단체교섭 및 노동위원회 조정 절차와 차별적으로 취급해서는 안 됩니다. 따라서 노동위원회 조정 단계에서 교섭 의제에 대하여 그 가부를 일일이 결정하는 방식은 지양되어야 하며, 노동위원회는 노사 간 교섭을 촉진하는 역할을 수행해야 합니다. 교섭 의제 중 원청 사

용자에게 실질적 지배력이 없는 것으로 확인된다면, 노조 스스로 해당 안건을 철회하고 하청업체와의 교섭으로 해결하게 될 것입니다.

우려스러운 노동부의 논의 내용을 살펴보면, 노동부는 묵시적 근로관계나 파견근로관계를 판단할 때 필요한 '징표'를 열거하며 이를 실질적 지배력이 있는 사용자 판단 요소로 삼으려는 접근 방식을 보이고 있습니다. 노동위원회 판정이나 법원의 판결문은 결론(실질적 지배력 인정)에 유리한 모든 징표를 설시하는 방식으로 작성되는데, 여기에는 묵시적 근로계약관계나 파견근로관계의 징표가 되는 사실들도 혼재되어 있습니다. 이러한 징표들은 편면적 징표, 즉 있으면 실질적 지배력 인정에 유리하지만 없어도 그 인정에 전혀 문제가 되지 않는 요소들입니다. 예를 들어 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업 사내하청 사건)은 포섭 판단(다양한 사실관계 열거 후 실질적 지배력 인정)을 한 것이지, 실질적 지배력 판단을 위한 '일반적인 판단 요소'를 제시한 적이 없습니다. 그러나 노동부는 이를 마치 필수적인 판단 요소인 것처럼 제시하고 있습니다.

입법이 이루어지기 이전에는 법원이 다양한 판단 요소를 제시할 수 있었으나, 노조법이 개정되어 '근로조건에 대하여 구체적이고 실질적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는지' 여부라는 법률의 '문언'이 명확해진 이상, 이제는 이 문언에 충실하게 해석해야 합니다. 종전 판결에서 제시된 상시적·필수적인 업무, 사업에의 편입 여부 등은 근로계약관계 또는 파견근로관계 판단의 요소에 해당하며, 실질적 지배력 판단에 있어서는 유리한 요소(편면적 징표)일 수는 있으나, 독립적인 판단 요소로 볼 수는 없습니다.

근로자파견관계에 관한 판단은 개별적 근로관계에서의 근로자-사용자 관계 성립 여부에 관한 것으로, 노조법상 집단적 노사관계에서의 당사자성을 판단하는 실질적 지배력설과는 그 목적, 요건, 효과가 명확히 다릅니다. 파견법상 사용자 사업주로 판단되면 직접 고용 의무 등이 발생하지만, 실질적 지배력의 법리는 하청 근로자와 직접적인 근로계약관계가 없더라도 노조법상 사용자로서 집단적 노사관계에서의 책임만을 부담하게 되는 법적 효과가 발생하는 것입니다. 서울 고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결(삼성전자서비스 사건)은 1심과는 달리 근로자 파견 관계는 부정했으나, 노무 제공 관계의 실질에 비추어 노동 3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 노조법상 사용자 지위는 인정함으로써 두 법리의 독자성과 차이를 강조했습니다.

이처럼 불법 파견이나 묵시적 근로관계에 해당되는 징표를 실질적 지배력 판단의 필수적인 징표처럼 제시하는 것은 매우 부적절하며, 실질적 지배력 법리의 본질, 즉 '진정 도급관계'이지만 노동조합법상 사용자로 보겠다는 취지를 훼손하는 것입니다. 만약 노동부가 이러한 방식으로 가이드라인을 작성한다면, 원하청 간 교섭을 가로막는 장애물이 되고, 다시 지리한 법적 분쟁의 수렁으로 노사 간 단체교섭을 몰아가는 우(愚)를 범하는 것이 될 것입니다. 노동부가 할 일은 사용자 측의 단체교섭 거부를 어떻게 적절히 제어하여 교섭의 장으로 이끌어낼 것인가에 집중해야 합니다.

법원이 판시한 것은 실질을 포착해 권리의 본질에 상응하는 책임의 주체를 찾으라는 것입니다. 즉, '단체교섭권의 온전한 실현'을 위한 영점 조정이 핵심입니다. 법원은 단체교섭권을 중심에 놓고 원리(principle)로서의 기본권 실현이 각종 규칙(rule)에 의해 침해되어서는 안 된다는 점을 분명히 했습니다. "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 없다"는 것입니다. 따라서 각종 하위 법령이나 제도, 정책이 헌법상 기본권을 부정하는 근거로 사용되어서는 안 되며, 법 개정에 따른 실질적 교섭의 기회를 보장하기도 이전에 하위 규칙(rule) 논의에 골몰하는 것은 법원 판시 취지에도 반하는 것입니다.

5

교섭권 실질화 및 노사관계 선진화를 위한 고용노동부의 역할

노조법 개정의 취지를 현장에 안착시키고 노동 3권의 실질적 보장을 달성하기 위해, 노동계와 정부는 협력하여 교섭 구조의 선진화를 도모해야 하고, 특히 자율적 교섭 관행을 창출하는 데 중점을 두어야 합니다.

가. 원하청 교섭의 자율적 정착 및 모범 사례 구축

노동조합과 정부는 예상되는 원하청 교섭 구조를 유형화하고 모범 사례(Best Practices)를 선제적으로 창출하는 데 주력해야 합니다. 초기에 교섭이 정착되는 과정에서 일부 혼선은 불가피하나, 각 산업, 업종, 사업장 특성에 맞는 자율적 교섭 모델을 확산시켜야 합니다.

① 산별 교섭에 원청 교섭 사항 포함을 통한 촉진:

하청업체가 산별 교섭의 사용자단체에 가입되어 있지 않더라도, 원청이 실질적 권한을 가진 사항에 대하여 해당 산별 교섭에서 논의가 이루어지도록 정부가 촉진해야 합니다.

② [산별노조(원청지회, 하청지회) vs 원청 사용자] 공동 교섭 모델 발굴:

원청 노조와 하청 노조가 상급단체를 중심으로 공동의 교섭단을 구성하여 원청 사용자와 교섭하는 사례를 발굴하고 지원해야 합니다.

③ 원청을 상대로 복수 상급단체가 자율적으로 개별 교섭하는 사례 허용:

금속노조(포스코 사내하청지회) vs 포스코 / 한국노총 금속노련 vs 포스코 등 복수 상급단체 소속 노조가 원청을 상대로 자율적인 개별 교섭을 진행하고 그 결과가 존중되도록 해야 합니다.

④ 원청 사용자단체 또는 리딩 사업장을 상대로 한 초기업 교섭 요구:

건설노조 vs 상위 10개 원청사 또는 대한건설협회 등 사용자단체를 상대로 산업안전 등 공통 의제를 가지고 초기업적인 교섭을 요구하는 사례를 모색하고 지원해야 합니다.

⑤ 공공 부문 초기업 교섭에서 원하청 교섭 실현:

유럽의 경우 산별 교섭이 정착되어 원하청 교섭이 별도의 쟁점이 되지 않는 점을 참고하여, 공공 부문 초기업 교섭에서 원하청 교섭의 모범 사례를 발굴하여 확산할 필요가 있습니다.

나.

사용자 교섭 해태(懈怠)에 대한 신속하고 강력한 행정적 대응 모색

사용자 측이 사용자성 부정을 이유로 교섭에 소극적으로 임하거나 지리한 법적 공방으로 사안을 장기화할 가능성이 높습니다. 노동조합이 법률 대응을 선택할 경우 대법원까지 4~5년의 지난한 법률 쟁송의 늪에 빠지게 되는 결과를 초래하며, 이는 개정 노조법의 효과를 무력화시킬 것입니다.

따라서 원하청 교섭의 사용자성 및 실질적 지배력 판단 문제는 현장에서 다양한 교섭 사례가 축적되고, 이를 노동위원회나 법원이 존중하여 해석하는 방향으로 정립되어야 합니다. 정부는 원청이 단체교섭을 거부하고 노동위원회 조정 및 소송으로 이어가려고 할 때 어떻게 강제할 것인가에 대한 실질적인 방안을 고민해야 합니다.

최소한 산업안전 등 단 1개 이상의 근로조건에 실질적 지배력이 확인된다면 원청 사용자로 간주하고 노동 쟁의 조정 절차를 적극적으로 진행해야 합니다. 특히 사내하도급 등의 경우에는 사용자성을 인정하고 절차를 진행할 필요가 있습니다. 부당노동행위 구제 절차에서도, 하나라도 실질적 지배력이 확인되면 신속하게 교섭 재개를 명령하고, 사용자가 이에 불복할 경우 중앙노동위원회는 노조법 제85조 제5항의 긴급 이행 명령 제도를 적극적으로 활용하여 교섭을 강제해야 합니다.

다.

원하청 교섭을 초기업 교섭으로의 전환 촉진 및 협약 효력 확장

유럽의 산별 교섭 정착 사례처럼, 원하청 교섭이 포함된 다양한 형태의 초기업 교섭을 만들어낼 필요가 있습니다. 노조법 제30조 제3항은 국가 및 지방자치단체의 다양한 단체교섭 활성화 노력 의무를 규정하고 있으며, 이는 이재명 정부 국정 과제 중 하나인 '초기업 교섭 촉진, 활성화와 협약 효력 확장 제도 도입'의 취지와도 일맥상통합니다.

현재의 우려를 창구단일화 강제로 대응할 것이 아니라, 원하청 교섭을 초기업 교섭 전환으로 이끌어내야 합니다. 노동 3권을 부정하고 단체교섭 자체를 거부하려는 사용자들의 비상식적인 행태를 언제까지 수용할 것인지에 대한 근본적인 성찰이 필요하며, 정부는 초기업 교섭 활성화를 통해 노사 관계 선진화와 노동 기준 확립에 기여해야 할 것입니다.

토론
02

교섭자리에 앉는 것에 허들을 두지 말라

김혜진

전 노조법2.3조개정운동본부 집행위원장

노조법 2.3조 개정 과정에서, 그리고 시행령을 만드는 과정에서 현장노동자들의 목소리를 들어야 한다는 점이 반복적으로 제기되었다. 고용노동부도 현장의 목소리를 듣겠다고 공언했고 많은 논의자리를 마련한 것으로 안다. 하지만 고용노동부가 내놓은 시행령은 정말로 현장의 이야기를 들은 것인지 의심하게 한다. 오늘 발제를 해주신 현장노동자들은 노조법 개정 과정에서 온 힘을 다한 분들이다. 이분들의 목소리를 제대로 듣기를 바란다.

1

교섭은 문제 해결의 출발점일 뿐이다.

- ▶ 발제문에서 이야기한 대로 현대제철 사내하청 노동자들의 파업과 투쟁은 제도적으로 현대제철과 교섭이 불가능했기 때문에 생기는 투쟁이었다. 거동고조선하청지회의 파업과 고공농성도 마찬가지였다. 교섭으로 해결하고 싶어도 문제해결의 열쇠를 갖고 있는 원청이 교섭자리에 앉지 않았기 때문에 발생하는 문제였다.
- ▶ 노조법 2조 개정은 원청이 문제해결을 하도록 하는 것이 아니라 문제해결을 위해 교섭자리에 나오도록 하는 내용이다. 일단 교섭자리를 만들어서 논의를 시작해보자는 것이다. 그런데 고용노동부의 시행령은 교섭자리에 앉기까지 또다시 온갖 허들을 만들어놓는 것이다. 교섭을 시작한 이후에도 실질적으로 문제 해결에 이르기까지는 너무나 많은 절차가 필요하다. 교섭도 충분히 해야 하고, 결렬이 되면 조정도 해야 하고 파업찬반투표도 해야 하고 기약없는 투쟁도 해야 한다. 이 긴 과정의 출발선에서부터 교섭창구 단일화와 노동위원회의 사용자 판단, 교섭의제 판단을 거쳐야 하는 등 복잡한 절차를 만들어놓는다면 과연 교섭이 가능하겠는가.

2

현장의 발제를 통해 확인할 수 있는 것

① 교섭창구 단일화를 강제한 시행령은 법원 판결의 후퇴이다.

- ▶ 원청교섭에도 교섭창구단일화가 적용되어야 하는가에 대해서는 확정적인 법리가 없다. 복수노조 교섭창구단일화는 '기업단위의 복수노조'만을 상정한 것이다. 시행령에서 이야기하는 원하청 전체의 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 한다는 주장은 소수의 주장일 뿐이다. 그런데 고용노동부는 왜 노동자들의 교섭을 가장 어렵게 만드는 최악

의 주장을 자신들의 근거로 가져왔는지 알 수 없다. 처음부터 노조법 2.3조 이후 원하청 교섭을 어렵게 하고자 한 것이 아니라면 말이다.

- ▶ 특히 오늘 발제를 한 현대제철 사내하청과 백화점면세점판매서비스노조의 행정법원 판결은 ‘원하청이 모두 교섭 창구 단일화를 해야 한다’는 고용노동부의 시행령과는 다르다. 백화점면세점서비스노조 판결(2024구합72896 부당노동행위구제재심판정취소)에서 법원은 “교섭창구 단일화 제도는 근로자의 단체교섭권을 제한하기 위한 것이 아니라 복수노조가 존재하는 동일한 교섭단위 내에서 교섭 상대방인 사용자에게 과도한 교섭 부담을 지우지 않기 위한 절차적 장치일 뿐이다. 노동3권은 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적인 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 지배력 유무에 따라 사용자 개념을 해석하는 것이 노동조합법상 교섭창구 단일화 절차 등의 관련 규정들에 의해 온전히 포섭되지 못하는 측면이 있다 하더라도, 그러한 사정이 근로자의 단체교섭권 행사 범위를 제한하는 근거가 될 수는 없다.”고 밝히고 있다.
- ▶ 현대제철 사내하청의 경우 원하청 교섭창구단일화가 아니라 각 하청업체 내부의 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다. 행정법원은 그 상황에서 원청이 교섭거부를 한 것에 대해 부당노동행위로 판단하였다. 그러면서 법원은 “원청 노조와 단일화를 거치지 않고도 원청과 직접 교섭이 가능하다”고 보게 되면 많은 문제가 야기된다는 사용자 주장을 직접적으로 반박했다. “원청이 복수의 하청노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 있다는 것은 부정할 수 없으나, 이는 다면적 고용관계를 형성해 경영상 이득을 취하고 있는 원청이 부담할 문제”라고 판시한 것이다.
- ▶ 이미 법원의 판단이 있는데도, 이 법원의 판결과 다르게 원하청 교섭창구단일화 절차를 강제하는 것은 법원 판결에서도 후퇴하는 것이다. 게다가 이 법원 판결은 노조법 2.3조 개정 이전에 나온 것이다. 노조법 2.3조 개정 이후의 시행령이 법원 판결보다 진전해야 하는데 오히려 후퇴하는 시행령을 내놓는 것이 말이 되는가.

② 노동위원회가 교섭의 의제를 판별하겠다는 판단의 문제

- ▶ 현장의 노동조건은 현장의 노동자들이 가장 잘 안다. 누가 내 노동조건을 결정하는지, 그리고 노동조건 중에 어떤 부분을 누구와 교섭해야 하는지를 가장 잘 아는 것은 노동자들이다. 사용자들은 자신들이 책임져야 할 부분을 은폐하고 하청으로 책임을 떠넘긴다. 그리고 대부분의 자료는 원청이 갖고 있다. 원청과 하청의 도급계약서 하나 구하기 어려운 것이 노동자들이 현실이다. 노동위에서 누가 사용자인지를 증명하도록 하는 것은 현장의 실태와는 무관하게 사용자책임이 은폐될 가능성이 높다.
- ▶ 현대제철 사내하청이 낸 부당노동행위 구제신청에 대해 총남지노위는 부당노동행위가 아니라고 했다. 현대제철이 사용자지위에 있지 않다는 이유로 교섭거부를 부당노동행위로 볼 수 없다는 것이었다. 그런데 중앙노동위원회와 행정법원에서는 원청인 현대제철의 교섭거부를 부당노동행위로 보았다. 이토록 같은 사안을 놓고도 지노위와 중노위의 판단이 달라진다. 백화점면세점판매서비스노조의 경우, 지노위와 중노위 모두 백화점과 면세점의 교섭거부를 부당노동행위로 보지 않았다. 이미 대법원은 노동자들의 노동조건을 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 보고 있는 상황이었고, 노동위원회가 법률을 넘어 보다 폭넓게 교섭을 인정하고 복돋는 결정을 할 수 있는데, 반대로 분쟁을 격화하고 교섭을 축소하며 사용자편향적인 결정을 해왔다는 것을 부정하기 어려울 것이

다. 그런데 여전히 사용자와 교섭의제 판별을 노동위원회에 맡기라고 하는 것인가.

3

노조법 시행령(안)은 현장에 더욱 큰 혼란을 가져온다

① 혼란스러워지는 제조업 사내하청의 교섭창구 단일화

- ▶ 시행령대로 교섭창구단일화 절차가 시행되면 원청 사업주들은 의도적으로 하청업체에 회사노조를 만들 수 있다. 하청업체는 원청과의 계약이 걸려있기 때문에 원청의 요구에 순응할 수밖에 없고, 그럴 경우 하청업체들마다 회사노조가 만들어져서 교섭창구단일화 과정을 방해하거나 혹은 교섭에서 회사노조가 우위를 점할 수 있다.
- ▶ 이런 우려를 고용노동부도 알고 있는 것 같다. 그래서 고용노동부는 시행령을 통해 상급단체별로 교섭단위 분리가 가능하도록 하겠다고 이야기한다. 굳이 시행령이 아니더라도 원하청은 교섭단위가 분리될 수 있을 것이다. 노동조건의 격차가 워낙 현격하기 때문이다. 그런데 사내하청끼리도 교섭창구 단일화 절차를 밟은 후 상급단체별로 교섭단위를 분리하도록 하겠다는 고용노동부의 설명이 이 시행령에서 어떻게 실현가능한지 모르겠다. 법원은 교섭단위 분리를 예외적인 것으로 보기 때문에 상급단체가 다르다는 사정만으로 교섭단위 분리가 가능하지 않을 가능성이 높다. 결국 원청은 교섭단위 분리에 대해 법원에 소송을 제기할 것이고, 그럴 경우 교섭의 권리는 또다시 지연되고 제한된다.
- ▶ 포스코 사내하청의 경우 원청이 직접 개입하여 하청업체에 복수노조를 만든 것이 밝혀진 바 있다. 원청은 하청업체 각각에 회사노조를 만들어서 다수노조의 지위를 획득하게 했다. 이처럼 원청이 개입하면 하청업체 각각이 교섭창구단일화를 할 때 과반노조의 지위를 회사노조가 가져갈 수 있고, 그 이후에 다시 교섭창구단일화 절차를 거치고 상급단체별로 교섭단위를 분리하게 되면 설령 교섭권을 보장받는다 하더라도 이미 여러 업체의 소수조합원들은 자신의 권리를 행사하기 어렵게 된다.

② 건설과 미디어산업 등 등 프로젝트형 업종은 교섭이 어려워진다.

- ▶ 건설업은 교섭창구단일화 절차가 더욱 어렵고 복잡하다. 원청을 기준으로 해서 교섭창구단일화를 하려고 하면, 현장이 100여개가 된다고 하면 그곳에는 40여개의 전문건설업체가 일을 하게 된다. 기존에도 교섭창구 단일화로 인해서 소수노조의 권리가 보장되지 않았을 뿐 아니라 절차의 복잡성으로 인해 노동3권이 많이 저해되었다. 6개월 이내의 프로젝트형으로 일을 하고 있는 건설노동자들의 입장에서 절차에 치여 교섭을 제대로 하기 어렵게 된다.
- ▶ 이런 프로젝트형 산업은 건설업만이 아니다. 영화노조 등 문화예술계에도 많은 노동조합이 있다. 영화도 일에 기

한이 정해져있는데 이들의 원청은 영화제작사만이 아니다. 최근 OTT로 드라마나 영화 등의 제작이 옮겨가고 있는데 영화나 드라마 노동자들은 원청인 넷플릭스와의 교섭이 필요하다. 영화제작사들이 카카오의 자회사로 편입되고 있는데, 이 경우 영화노조는 카카오와도 교섭을 해야 한다. 그 경우 교섭창구단일화의 범위는 어디까지인가. 원청을 중심으로 교섭창구단일화의 단위를 설정해버리면 정작 필요한 교섭을 요구할 때 교섭창구단일화 절차 때문에 교섭을 꺼리게 된다.

③ 여러 산업이 걸쳐있는 곳은 더욱 복잡해진다.

- ▶ 포스코는 제조업이지만 포스코와 교섭을 원하는 곳은 사내하청만이 아니다. 포스코의 물량을 실어나르는 화물노동자들도 포스코가 노동조건을 지배하고 결정한다. 포스코 공장건물을 유지하고 보수하기 위해서는 건설플랜트 노동자들이 들어가서 일을 하게 된다. 이 역시 포스코가 노동조건을 지배 결정한다. 그렇다면 이 노동자들을 조직하고 있는 화물연대와, 플랜트노조의 경우 포스코와 교섭을 하려면 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 하는 것인가. 그렇다면 교섭창구 단일화 절차는 더욱 복잡해진다. 원청과 교섭창구단일화 절차를 거치고 나서 분리하고, 하청업체 전체의 교섭창구 단일화 절차를 거치고 나서 다시 또다시 화물연대와 플랜트노조가 또다시 교섭단위를 분리해야 하는가. 이 분리의 순서는 어떻게 해야 하는가. 현장의 혼란을 감당하기 어렵다.
- ▶ 다이소는 현재 교섭 중이다. 그런데 화물연대가 다이소를 대상으로 교섭을 요청한다. 다이소 물류센터에서 일하는 노동자들과 화물연대 노동자들은 노동조건이나 업무의 형태가 완전히 다르기 때문에 교섭단위 분리가 가능할 것이다. 그런데 화물연대와 다이소지회 모두 공공운수노조라는 단일한 노조 소속이다. 이 경우 교섭창구단일화 절차가 강제된다면 ‘공공운수노조’라는 단일한 이 노조는 교섭단위 분리가 가능할 것인가. 그 교섭단위 분리를 핑계로 사측이 교섭을 거부하면 어떻게 될 것인가.

④ 플랫폼 노동자들 교섭 요구의 복잡성을 노동위원회가 감당할 수 있는가?

- ▶ 플랫폼 노동자들의 교섭 요구는 매우 복잡하다. 쿠팡은 택배노동자들을 해고하면서 ‘해고’라고 하지 않았다. 그들은 ‘클렌징’이라거나 ‘입차제한’이라는 말로 노동자들을 해고했다. 노동자들은 이 해고에 대해 대리점이 아니라 원청에 교섭을 요구해야 한다. 배달플랫폼 노동자들은 알고리즘에 대해 공개할 것을 요구했다. 이것도 역시 원청을 상대로 교섭을 요청해야 한다. 플랫폼 노동과 관련하여 새로운 기술로 인해서 노동자들의 노동조건은 영향을 받게 되고, 이것을 시행하는 원청에 교섭을 요청해야 한다. 이런 교섭 요구는 ‘임금’이나 ‘노동조건’에 영향을 미치는 요소이지만 겉으로는 ‘임금’이나 ‘노동조건’의 문제로 보이지 않는 경우가 많다. 현재 노동위원회는 이런 변화에 대한 이해가 있는가.
- ▶ 노동위원회는 사용자성과 관련하여 10일 이내에 판단하고 필요하면 10일을 연장할 수 있다고 한다. 20일이라는 기간은 결국 교섭권 실현을 지연시키는 것이므로 기간을 연장하는 것 자체는 문제이다. 그런데 노동위원회가 플랫폼 노동자들의 복잡한 교섭 요구에 대해 이 기간 안에 판단을 내리기 힘들 것이라는 점이다. 노동위원회의 전문성이 충분하지 않은 지금, 노동자들의 요구를 그대로 수용하겠다면 모르겠지만, 이 기간 안에 판단을 내리겠다고 한다면, 당사자 제출자료와 노사 등 직권조사를 통해 하겠다고 하는데, 20일을 주더라도 그 업종의 구조를 이해하기는 쉽지 않다고 본다. 10일 안에 판단하도록 하고, 판단을 못하겠다면 자율교섭을 하도록 해야 한다. 자율교섭을 보장하면 노동자들 스스로 필요한 곳에 필요한 의제를 갖고 교섭 요청을 하고 교섭을 할 수 있다. 노동위원회가

4

고용노동부는 사용자의 부당노동행위를 처벌과 원청교섭에 힘써야 한다.

- ▶ 현대제철 사내하청 노동자들이 행정법원의 판결에 따라 원청에 교섭 요청을 했으나 원청은 교섭을 거부했다. 거통고조선 하청지회, 백화점 면세점의 사용자들도 행정법원의 판결에도 교섭에 임하지 않고 있다. 이들은 노조법이 아직 시행되지 않았으며 법원의 판결도 최종심이 아니라는 핑계를 대고 있다. 그런데 백화점면세점서비스노조 사건에 대한 법원 판결은 분명히 말하고 있다. ‘백화점과 면세점의 교섭의무는 법률 개정과 무관하게, 노조법상 사용자를 실질적 지배력을 가진 자로 해석하는 선례가 집적되어 있고, 노조법 규정은 이를 명문으로 확인하고 선언하는 취지의 규정일 뿐’이라고 말이다. 그러면서 원청과의 교섭은 노조법 시행 이후부터 비로소 확장되는 것이 아니라고 판결했다. 즉 이미 원청과의 교섭은 지금도 가능한 것이어야 한다는 뜻이다. 고용노동부도 노조법 개정안의 시행일을 기다릴 것이 아니라, 지금 원청과 교섭을 요구하는 단위들에서부터 실질적으로 교섭이 이루어질 수 있도록 지도를 해야 한다.
- ▶ 사내하청 노조가 만들어지면 그동안 원청사업주는 하청업체와의 계약을 해지하고 그 때문에 노동자들은 해고되는 일이 반복되어왔다. 2025년 12월 현재 한국GM은 세종물류 사내하청 업체와 재계약을 하지 않고, 사내하청 업체는 120명 전원을 해고했다. 노조를 만들고 교섭을 요청한 것에 대한 원청의 보복해고라는 점이 명백하다. 그런데도 고용노동부는 이러한 부당노동행위에 대해 제대로 조치를 취하지 않고 있다. 이렇게 원청이 하청노조와의 교섭을 회피하기 위해서 부당노동행위를 하는 것에 대해서 제대로 대응하지 않으면서 노조법 시행령을 말할 수는 없다. 고용노동부는 지금이라도 한국GM 등 하청업체에 대한 책임회피를 위해 부당노동행위를 하고 있는 원청업체의 부당노동행위에 대해 제대로 처벌해야 한다.
- ▶ 5.16 군사쿠데타로 세워진 박정희 정부가 노동조합에 대한 통제를 강화하기 위해 복수노조를 금지시켰고 2010년에야 단위사업장의 복수노조가 인정되었다. 하지만 이 때 ‘교섭창구 단일화’를 강제함으로써 노조할 권리가 제한되었다. 창조건설팅이라는 노조파괴 전문업체가 노조파괴에 활용한 것도 바로 교섭창구 단일화였다. 민주노조를 소수노조화하여 노조로서의 권한을 없애는 것이 바로 그것이었다. 그런데 이제는 비정규직 노조의 원청교섭에까지 복수노조 교섭창구단일화 절차를 강제하려고 한다. 창조건설팅의 노조파괴 공작 때 이미 교섭창구단일화의 문제점은 분명해졌다. 고용노동부는 교섭창구 단일화 제도를 폐기하기 위해 노력해야 한다. 원청이 100개의 하청과 교섭하게 될까 걱정되면 산별교섭을 활성화하면 된다. 공연히 고용노동부가 나서서 통제하는 순간 현장에는 혼란이 극심해지고 하청노동자의 교섭권은 제한된다. “권한이 있는 자가 책임진다”는 당연한 원칙을 지금부터라도 제대로 세우기 위해 ‘자율교섭’에 맡겨야 한다.

토론

03

현장노동자가 말하는 노조법 2조 시행령 국회토론회 토론문

박귀천

이화여대 법학전문대학원 교수

1

기억의 소환

- ▶ 1997년에 제정된 법률 제5310호 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노조법”)에서는 복수노조의 설립이 허용된 이후 2011년 교섭창구단일화제도가 실시되기 이전, 법원은 산업별(초기업) 노조의 경우에는 법원은 “새로 설립된 노동조합이 기존의 기업별 노동조합과 조직대상이 중복되더라도 그 조직형태의 실질이 하나의 사업 또는 사업장의 근로자만을 조직 대상으로 한정하지 않은 산업별 노동조합인 경우에는, 그 산업별 노동조합은 기존의 기업별 노동조합과의 관계에서 노조법 부칙 제5조 제1항^④에 정한 설립이 금지되는 복수노조는 아니므로, 기존의 기업별 노동조합이 설치된 사업장에 속한 근로자들은 새로이 설립된 산업별 노동조합의 조합원으로 가입할 수 있다.”라고 판시함^⑤. 이러한 경우에 기업별 노조와 산별노조는 각각 개별 교섭을 할 수 있었음^⑥.
- ▶ 그러나 주지하는 바와 같이 노조법에 도입된 교섭창구단일화 절차제도는 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계 없이 복수노조가 있는 경우에 모두 적용되는 것으로 규정됨에 따라 제도가 처음 도입되던 당시부터 교섭창구단일화 제도로 인한 산별교섭 형해화 위험에 대해 지적되었고^⑦, 이는 결국 현실화되었음.
- ▶ 노조법상 창설된 제도인 교섭창구단일화제도가 지속적인 위헌성 논란에도 불구하고 어쨌든 법에 존재하고 있는 한, 가급적 헌법상 노동기본권을 제한하거나 위축시키지 않는 방향으로 운영되어야 함.
- ▶ 과거 노동자들의 오랜 투쟁의 결실로 복수노조 설립이 허용된 이후 노조법에 도입 된 교섭창구단일화제도가 결국 산별 교섭을 형해화시키는 방향으로 작용해 왔다는 점을 생각하며, 역시 노동자들의 오랜 투쟁을 통해 노조법 개정이 이루어진 현재, 하청노동자들의 노동3권이 실질적으로 보장될 수 있는 방향으로 법이 적용되어야 한다는 점을 생각해야 함.

④ 1997년 법 부칙 제5조(노동조합 설립에 관한 경과조치) ①하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2001년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.

⑤ 대법원 2008. 12. 24. 선고 2006두15400 판결.

⑥ 권혁, “교섭창구단일화제도와 산별교섭”, 『노동법학』 제43호, 한국노동법학회, 2012, 3쪽.

⑦ 권혁, 위의 글, 7쪽, 조상균, “교섭창구단일화제도의 쟁점과 문제점”, 『노동법학』 제43호, 한국노동법학회, 2012, 42쪽.

2

노조법 시행령 개정안 및 향후 입법론 등에 대한 토론자의 의견

- ▶ 입법예고되어 있는 노조법 시행령 개정안에 대해서는 다음과 같이 생각함.
 - 현행 노조법상 하나의 사업 또는 사업장 내에 두 개 이상의 노조가 있을때 적용되는 교섭창구단일화 절차를 무슨 근거로 개정 시행령처럼 여러 개의 하청사업들과 원청사업 내에 있는 복수노조들 모두에게 함께 교섭창구단일화 절차를 적용하도록 강제할 수 있는가라는 법리적 의문이 있음.
 - 교섭창구단일화제도도 하나의 사업 내에 존재하는 복수노조 상황에 대해 적용하는 것을 전제로 설계된 제도인데 개정 노조법처럼 원하청 관계에 대해 적용하기에는 적합하지 않은 제도임.
 - 따라서 기존 중노위 판정과 행정법원 판결과 같이 하나의 하청사업 내에 복수노조가 있다면 하청단위에서 창구단일화한 후 바로 원청사용자에게 교섭 요구 가능하다고 보는 것이 현재로서는 법리적으로 타당하다고 보임. 특히 법이 없을 때보다 절차가 훨씬 복잡해진 것은 하청 노동조합 입장에서는 법은 왜 개정했나라는 생각이 들게 할 수 밖에 없음.
 - 개정 시행령에 의해 교섭단위 분리가 다양한 사유에 따라 널리 인정된다면 결국 개별교섭이나 마찬가지로의 결과가 나타나게 되는 것이 아닌가?라고 볼 수도 있음. 그런데 그렇다면 왜 굳이 새로운 창구단일화절차와 분리 절차를 거쳐야 하는가?라는 의문도 다시 들 수 밖에 없음.
 - 개정 시행령이 시행되는 경우 n차 하청들에 대해서는 어떻게 할 것인가? 여러 개의 하청사업에 복수 노조가 있는 경우 교섭요구사실공고는 몇차 하청까지 해야 하는가?라는 의문이 생김.
- ▶ 가장 이상적인 모습은 원하청 함께 산별교섭을 하는 모습이겠지만 그것이 얼마나 이상적이고 어려운지는 이 자리에서 굳이 말할 필요가 없음. 그럼에도 불구하고 이는 노동계가 지향해야 할 길이라는 점은 분명함. 현실적으로는 여러 개의 하청사업의 노조들이 공동교섭이나 교섭단위 통합 등을 통해 길을 찾는 전략은 필요할 것이라고 생각함.
- ▶ 하청노조와 원청사업주의 사이의 관계는 마치 산별교섭과 유사한 구조라는 점에서 기업별 노조를 전제로 설계된 교섭창구단일화절차와는 정합성이 떨어지고, 이에 장기적 관점에서는 입법적 해결 방안도 적극적으로 고려하여야 함⁸.
 - 하청업체나 용역업체의 경우 업종이나 근로조건의 유사성 등을 고려하여 여러 사업 또는 사업장을 대상으로 교섭단위를 통합할 수 있는 근거를 마련하는 법 개정이 고려되어야 할 것임.
 - 현재 노조법상 교섭창구단일화제도 및 그 절차가 개정 노조법에 따른 원하청 교섭에서도 요구되는지 자체에 대해 논란이 있음. 노조법 개정을 통해 현행 노조법 제29조의2는 기업 내 복수노조를 전제함을 분명히 하고 원청사용자와 같이 확대된 사용자와의 단체교섭과 관련하여서는 노조법 제29조의2 이하에서 규정하고 있는 교섭창구단일화 절차가 적용되지 않는다고 명시하거나 혹은 직접 고용되어 있는 기업(즉, 하청기업) 내의 노조들 간에만 교섭창구단일화 절차를 거치면 된다는 점을 명시하는 방안도 고려해 볼 수 있을 것임.

⁸ 김홍영·권오성·김린 노호창·방강수, 노동분쟁에서 당사자 적격의 판단기준에 관한 연구, 중앙노동위원회 연구용역보고서, 한국노동법학회, 2020, 68쪽.



서명석

고용노동부 노사관계법제과 과장



[illegible]

[illegible]

[illegible]

공동주최 더불어민주당 국회의원 이학영, 이용우
진보당 국회의원 정혜경
사회민주당 국회의원 한창민
기본소득당 국회의원 용혜인
노동인권실현을 위한 노무사모임
민주노총법률원
민주사회를위한변호사모임 노동위원회
민주주의법학연구회
손잡고
전국공공운수사회서비스노동조합
전국금속노동조합
전국불안정노동철폐연대법률위원회

발행처 | 손잡고
서울특별시 중구 정동길 12-11 6층
T. 02-725-4777 E. sonjabgo47@gmail.com