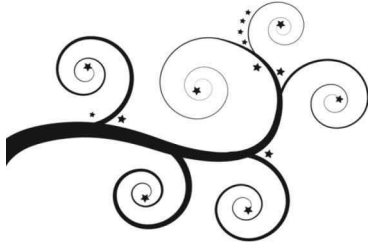


민주노총 세종충남지역본부

[집담회]
노조법 개정 이후
현장의 목소리를
듣는다

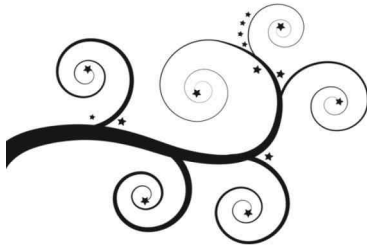
일시 : 2025년 9월 17일(수) 15시

장소 : 민주노총 세종충남지역본부 대회의실



자료집 목차

※ 발제1 : 개정 노조법 법안 요약과 현재 필요한 실무적 논의 제안 ...	1
※ 발제2 : “진짜 사장”과 “진짜 교섭”하자	10
※ 발제3 : 원청교섭투쟁의 배경과 목표	18



개정 노조법 법안 요약과 현재 필요한 실무적 논의 제안

이두규

금속노조 법률원 충남사무소 변호사

1. 개정 법안의 요약

가. 변경된 주요 법문언

- 제2조 제2호

변경 전 - ‘사용자’라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

변경 후 - ‘사용자’라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

‘지배력설’을 채택함.

- 제2조 제5호

변경 전 - ‘노동쟁의’라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체(이하 ‘노동관계 당사자’라 한다)간에 임금 근로시간 복지 해고 기타 대우 등 노동조건 의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

변경 후 - ‘노동쟁의’라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체(이하 ‘노동관계 당사자’라 한다)간에 임금 근로시간 복지 해고 근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건 의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

쟁의행위의 대상에 ‘근로자의 지위’ 포함. ‘사업경영상의 결정’ 포함. ‘단체협 위반’을 포함하여 ‘권리분쟁’의 일부를 포함시킴.

- 제3조

변경 전 - 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

변경 후

- 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
- 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.
- 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상 의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.
- 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면여부 및 정도를 판단하여야 한다.
- 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

‘그 밖의 노동조합의 활동’이라는 표현을 삽입하여 ‘노동조합의 활동이라면’ 손해 면책될 수 있는 근거조항을 신설함.

- 제3조의 2(신설)

사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

사용자들은 그 동안 책임을 면제할 수 없는 이유로 배임을 들었음. 사용자들의 ‘변명’을 입법적으로 봉쇄함.

나. 시행시기

- 개정법 부칙 제1조는 “이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다”고 규정.
- 2025. 9. 9. 공포. 2026년 3. 10. 시행.

2. 개정 후 상황

가. 사측

- 입증의 문제로 치환. ‘침대축구’ 돌입.
- ‘컴플라이언스’ 확대.
- 협력업체 구조 파악 돌입. ‘교섭 단위’ 확정 시도 시작.
- 의제 사전 검토 시작.
- 대형 펌들 TF 설립.

나. 고용노동부

- 가이드라인 제작 돌입. 현재 가이드라인의 내용은 미확인.
- ‘정부는 입법 이후, 노동위원회와 법원에서 원청의 사용자성을 인정하면서 고려했던 판단요소들을 바탕으로 노사현장의 구체적 사례를 고려하여 판단기준과 교섭절차 등을 면밀히 준비하겠습니다.’ - 2025. 7. 29. 장관 브리핑
- ‘법적 불확실성이 상당 부분 해소된 만큼, 법의 취지에 맞게 자율과 책임에 기반한 대화와 타협의 문화를 정착시켜 주시기 바랍니다.’ - 2025. 7. 29. 장관 브리핑
- ‘앞으로 6개월의 준비기간 동안 현장지원 TF를 통해 현장의 다양한 의견을 수렴하고, 구체적인 지침·매뉴얼을 정교하게 마련하면서, 교섭 표준모델과 같이 상생의 교섭을 촉진할 수 있는 방안도 마련하는 등 차분하게 시행을 준비해 나가겠다.’ - 2025. 9. 9. 보도자료
- ‘추정 조항을 삽입하고, 같은 조항을 노동위원회법에 넣는 것을 검토하고 추진하려고 한다.’ - 2025. 9. 9. 지방정부 및 지역의 노동정책 추진방안 마련. 정홍준 교수(국정기획위원회 전문위원)

3. 법원의 판단

가. 현대제철 사건(2022구합69230) 주요 부분 발췌

앞서 본 법리에 따라, 원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부는, 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 ① 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, ② 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, ③ 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여

야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 ① 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행해지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, ② 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여정도, ③ 원고 회사와 사내하청업체의 관계 등을 종합적으로 고려하여야 한다. (중략) 다음과 같은 사실 또는 사정을 종합하면, 원고 회사는 이 사건 의제를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 인정되므로, 이 사건 의제에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당한다. 따라서 이에 반하는 원고 회사의 위 주장은 이유 없다.

원고 회사의 사내하청업체 근로자는 아래와 같은 방식으로 업무를 수행하고 있는데, 사내하청업체 근로자에게 내려지는 업무지시는 원고 회사로부터 직접 이루어지고, 사내하청업체는 업무의 내용이나 방식에 대하여 실질적인 결정 권한을 보유하고 있지 않은 것으로 보인다.

원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 하는 업무 지시는 단순히 도급업무의 실행과정에 수반되는 일반적인 협조 또는 설명 수준을 넘어, 해당 작업에 종사하는 근로자의 작업 강도와 작업 방식에 실질적인 영향을 미치는 지속적·구체적인 지시인 것으로 보인다. 원고 회사는, 사내하청업체 근로자에게 MES 등을 통해 전달되는 정보는 구속력 있는 업무지시가 아니라 도급업무 수행에 필요한 객관적이고 필수적인 정보에 불과하고, 이러한 정보들이 근로자의 안전과 연관되어 있다고 볼 수 없다고 주장하나, 원고 회사가 사내하청업체 근로자에게 전달한 내용은 단순한 객관적 수치나 정보의 나열이 아니라 위 근로자가 실제로 수행해야 하는 작업의 내용, 작업 방식, 작업수량 등을 결정하는 것과 밀접하게 연관되어 있는 점, 작업 도중에도 수시로 MES, 무전기 등을 통한 세부적인 지시가 있었던 것으로 보이는 점, 근로자의 작업내용과 작업강도는 이 사건 사업장에서 이루어지는 작업의 규모와 작업 과정 전반에 내재한 위험성에 비추어 근로자의 안전과도 밀접하게 연관되어 있는 것으로 보아야 하는 점 등에 비추어 원고 회사의 위 주장은 받아들이기 어렵다.

원고 회사는 아래와 같이 사내하청업체의 인력 운용 효율성 제고를 위한 방안을 지속적으로 검토하였고, 사내하청업체 근로자의 구체적인 투입과 배치에 관한 사항을 결정하기도 하였다.

원고 회사는 크레인, 각종 자재 및 제품을 운송하는 특수 궤도차량, 생산라인을

구성하는 각종 전산장비, 고로 압연에 사용되는 롤 등 이 사건 사업장에서 사용되는 생산수단 일체를 소유하고 있다. 생산에 필수적인 대형 설비에 대한 관리 처분 권한이 전혀 없는 사내하청업체가 이 사건 사업장에서 발생하는 노동안전 문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적이다.

원고 회사는 안전 기준에 관한 각종 지침 등을 제정하고 주기적인 안전평가를 실시하고 있는데, 원고 회사가 제정한 안전 관련 지침은 사내하청업체 근로자에게도 동일하게 적용되고, 위반에 대한 제재 조치와 안전평가 등이 원고 회사 소속 근로자와 사내하청업체 소속 근로자에 대하여 동일하게 이루어졌다.

원고 회사의 승인이나 확인이 없으면 사실상 해결이 불가능하다는 취지로 답변하는 모습이 확인되고, 그 외 여러 의제에 대해서도 원고 회사의 규정이나 허락이 필요하다는 취지로만 답변이 이루어지고 있다. 이러한 사내하청업체 자체 산업안전보건위원회의 실태에 비추어 사내하청업체의 산업안전보건위원회는 본래의 기능대로 운영되지 아니하고 사내하청업체 근로자의 민원을 접수하는 창구 역할을 하는 측면이 큰 것으로 보이고, 결국 소속 근로자의 요구를 수렴한 사내하청업체가 민원 사항을 원고 회사에 전달하면 원고 회사의 승인 여부에 따라 근로자의 고충 사항 처리 여부가 결정되고 있는 것으로 보인다.

나. CJ 대한통운 사건(2023누34646) 주요 부분 발췌

직영 터미널과 직간선 터미널, 위탁 터미널의 구분 없이 서브터미널의 운영시간과 월 배송물량을 기준으로 집배점에 분류작업 비용을 지급하고 있는 것으로 보이는 점, 앞서 본 바와 같이 원고는 상하차작업을 위해 별도의 협력업체와 직접 계약을 체결하고 있는데 직간선 터미널과 위탁 터미널을 운영하는 집배점은 각자의 명의로 협력업체와 직접 도급계약을 체결하고 있다는 점만 다를 뿐 원고가 그에 상응하는 집배송수수료 및 상하차비용, 분류비용 등을 지원하여 실질적으로 위 각 터미널 또한 원고의 전국적 배송물류 시스템에 편입되어 운영되고 있는 것으로 보이는 점, 그 외 간선차량의 수, 출발 및 도착시간, 당일배송의 무 여부, 집화물품 인도장소 등 배송상품 인수시간 및 집화상품 인도시간과 관련한 주요 요인들에 관하여는 직영 터미널과 동일하게 여전히 원고가 지배·결정 권한을 행사하는 점 등을 종합하면, (중략) 제1 내지 2 의제에 관한 원고의 지배력에 본질적 차이가 있다고 볼 수 없다.

이 사건 부속계약서 제13조는 주6일제 근무를 규정하고 있고 이에 따라 집배점주가 택배기사와 체결하는 위수탁계약도 대부분 주6일제 근무를 기본으로 하고 있는 이상, 원고가 주장하는 사정만으로는 원고와 집배점주가 근무일에 관하여 중첩적인 지배·결정 권한을 가지고 있음을 넘어 주5일제 시행에 관한 원고의 지배·결정권한이 부정된다고 보기 부족하고 달리 증거가 없다.

택배기사의 보수를 구성하는 다른 요소가 있다는 사실이 보수의 주된 요소 중 하나인 배송수수료와 관련된 교섭 자체를 회피하는 근거가 될 수는 없고, 집배점이 원고와 개별 집배점주들 사이의 서면 합의 등이 이루어지지 않는 한 이 사건 부속계약서 제3조 제2항, 제9조 제1항에 따라 원고가 사전에 정해둔 배송 급지 기준표 및 이 사건 기준표에 따른 급지수수료를 준수할 의무를 부담하는 이상 그와 달리 일부 집배점에서 급지수수료와 다른 형태로 수수료를 책정한 사례가 있다는 사정만으로 배송수수료에 대한 원고의 지배·결정권한이 부정된다고 볼 수 없다.

부속계약서 제10조 제3항이 ‘상품사고에 대한 귀책사유가 있는 자가 명확하게 판명되지 않은 경우에는 엔플러스에 게시된 사고부책과 관련 법령에 따라 원고와 계약자(집배점주)를 포함하여 해당 상품의 운송에 관여한 자들이 합리적으로 손해배상책임을 분담한다.’ 고 규정하고 있는 이상 택배사고가 발생한 경우 사고부책에서 정한 과실비율 및 그에 따라 원고가 엔플러스에 게시한 손해배상금액이 일응의 기준으로 작용함은 앞서 본 바와 같고, 갑나 제42 내지 43호증 등 원고 등이 제출한 증거들 및 원고 등이 드는 사정만으로 원고와 집배점주가 중첩적인 지배·결정 권한을 가지고 있음을 넘어 모든 집배점주가 사고부책 기준과 전혀 무관하게 원고로부터 독립적으로 택배기사와의 손해분담비율에 대한 권한을 행사하고 있음을 인정하기 부족하고 달리 증거가 없다.

4. 유예 기간의 권리관계

- 법리와 판결은 확립되었고, 따라서 권리관계는 이에 부합하게 판단되어야 함. 법 시행 이전에도 권리는 존재함. ‘시행되지 않았으니 권리가 없는 상황’은 아님.

5. 법리적으로 남은 이야기

가. 창구단일화

- 경우의 수
 - 원청 단위 - 원청 노조 모두와 하청 노조 모두가 창구단일화(사측의 해석)
 - 원청 단위 - 원청 노조는 원청끼리, 하청 노조는 하청끼리 창구단일화
 - 하청 단위 - 하청 노조는 하청 내에서 교섭 대표 노조가 되면 원청과 교섭(중노위, 행정법원의 해석)
 - 하청 단위 - 하청 노조는 하청 내에서 하청을 상대로 하는 창구단일화와 원청을 상대로 하는 창구단일화를 진행
- 단위를 원청으로 두고, 하청 노조 끼리 창구단일화 하는 것이 아마 사측이 생각하는 현실적인 방안일 것으로 보임. 다수의 매체가 최근 ‘20개의 교섭을 해야 한다’는 취지로 주장하고 있음. 그러나 이와 같이 해석되기 위해서는 논리적으로 하청업체가 실질적인 지배력이 0이어야 함. 지배력이 0인 하청업체라면 페이퍼컴퍼니에 불과함.
- 중노위와 법원의 해석이 이미 존재함. 이에 따르는 것이 옳다고 생각함. 특히 법원은 ‘창구단일화를 이유로 기본권을 제한할 수 없다’는 취지로 판시함.

나. 교섭은 누구와? 누가?

- 원청만이 사용자인가? - 그렇다면 그 사업장은 묵시적 고용관계?
- 지배력은 ‘중첩적’으로 가지고 있을 수 있음
- 결국은 원청과 하청이 하청 노동자들과 교섭해야.
- 하청 노조가 자신의 안전을 들어서 원청과 교섭해야 함.

6. 돌파

가. 왜 ‘돌파’가 필요한가?

- 사용자들은 입증을 핑계로 교섭에 응하지 않을 것임. 그리고 고용노동부의 가이드라인을 손놓고 보기만 할 경우 해당 가이드라인은 우리의 이해관계와 배치된 것일 가능성을 배제할 수 없음. 지금은 선제적으로 돌파가 필요한 시점이라고 생각함.

나. 전제

- 당연히 사업장 내 조합원들의 결의 수준과 동의, 원청 교섭의 필요성이 있다는 것이 모든 논의의 전제임.

다. 교섭 요구

- 필요성 - 고용노동부의 가이드라인에 우리의 요구가 영향력을 미쳐야. 교섭을 요구해야 우리가 여기에 있다는 것을 알게 됨.
- 유예기간 중이라고 하더라도 교섭 요구할 권리가 없다고 해석될 수는 없음.
- 무엇에 대해 교섭을 요구할 것인가.
 - 무엇에 대해 교섭을 요구해야 하는지가 가장 중요한 상황이라고 생각함.
 - 산업 안전 의제는 빼지 않기를 제안함.
 - 개정법에 ‘근로자의 지위’ 라는 문구가 쟁의행위 범위를 다루는 조문에 들어갔다는 것을 다시 고려해야 할 필요가 있음.
 - 결과적으로, 예를 들면 금속의 기본협약과 같은 수준으로 교섭을 요구하는 것이 우리의 전략이 되어야 한다고 생각함.
 - 요구안에 구체적인 내용을 넣을 것을 제안함.

라. 투쟁

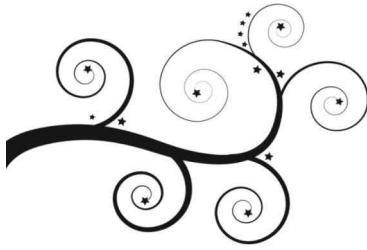
- 사용자들은 교섭에 응하지 않을 것임. 사용자를 교섭 자리에 앉히는 압박을 고려해야 함.

마. 증거 수집

- 현실화가 되지 않기를 간절히 바라지만, 결국 사용자들은 입증의 문제로 몰고 갈 가능성이 높음. 증거를 수집하여 둘 것을 제안함. 증거는 사용해야 할 때 수집하면 매우 늦음. 아무 일도 없을 때 수집해야 하는 것이 증거임. 보험 드는 마음으로, 사용할 일이 없어야 하는 증거를 수집해야 함.

7. 제언 요약

- 투쟁 전략 수립
- 의제 선별 및 의제에 따른 지배력 입증 자료 수집
- 교섭 요구안 작성
- 교섭 요구에도 불구하고 사용자가 응하지 않을 경우의 압박 전술 수립 및 시행



“진짜 사장”과 “진짜 교섭”하자

김다운

전국금속노동조합 충남지부 정책국장

“진짜 사장1)” 과 “진짜 교섭” 하자

1. 제언의 시작

- 노조법 2조 개정은 원청 교섭으로 가는 자동문인가?
- 저들은 1년 내내 교섭할 것이라며 호들갑인데, 과연?²⁾
- 하청노조는 원청과의 교섭을 고민하고 있(었)나?
- 우리 스스로 원청-하청, 모회사-자회사, 정규직-비정규직 ‘단어’ 속에 갇혀있는 것은 아닌지?
- 우리 스스로 법조문, 판례(판정), 증거자료, 노동부 해석에 가두고 있는 것 아닌지?
- 왜 현장 진단없이 교수, 법률가, 활동가들의 발언만 난무하는지?
- 민주노총과 산별노조는 노조법 개정 이후 현장을 조직하고 있는지?
- 같은 고민을 하는 동지들은 무엇을 해야 하는지?

2. 같은 처지, 다른 풍경?

- 우리는 하청업체 정규직인가, 원청의 비정규직인가. 자회사 정규직인가, 모회사 하청인가. 그룹사, 계열사, 생산전문사, 자회사, 거대한 하청업체... 도대체 무엇이 다른가.
- 스스로에 대한 ‘계급 규정’ (나는 하청이다!) vs ‘현실의 장벽’ (그래서 뭘 할 수 있겠나?) → ‘두 세계 사이의 괴리’ (자아분열)를 극복해야 함.
- 현실의 한계를 인정하면서 현 하청과의 교섭구조를 유지하고, 당장의 현장 변화와 권리 확대에 주안점을 두는 것도 노조의 전술이고 생존방법일 수 있음.
- 하지만 우리가 하는 일이 ‘운동’ 이라면, 변화를 위해 불가능해 보이는 ‘선’ 을 조금씩

1) 개정 노조법 제2조 <2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다>

2) 현대모비스 Investor Day Q&A

Q. 최근 상법개정 이후, 당사의 관련 대응방안은 어떤 것이 있는지?

A. 노란봉투법 3조 관련해서는, 근로자 지위 확인 소송 일부를 제외하면 현재 손배소송 진행중인 건은 없음. 2조와 관련해서는, 도급회사를 자회사로 ‘22년에 전환함. 당사는 관련 문제가 크지 않다고 생각함. 다만, 6개월의 유예기간 이후 자회사의 근로조건 결정 범위에 대한 구체적인 시행령이 발표된 뒤에 다시 전략을 수립할 것. 현재 법률적 검토 중. 결론적으로 3조는 관련 리스크는 없고, 2조 관련 리스크는 크지 않지만 완전히 없다고 할 수는 없음

넘는 행위를 도모할 필요가 있음. 그 ‘선’ 을 넘는 시도를 해야, 우리가 어디까지 움직일 수 있고, 상대가 어떻게 움직이는지 확인할 수 있음. 그 ‘선’ 을 넘어도 된다고 이번 개정 노조법이 이야기하는 것임.

- 교섭과 투쟁 시기에 우리의 불만과 분노는 원청(모회사)으로 향했고, 그를 입증하는 근거들이 있었음. 하지만 무엇인지 모를 장벽앞에 멈추었음. 원청의 임금교섭 ‘가이드라인’ 과 고용과 직결된 수주물량 ‘결정권’ 에 좌절하고, 안주해왔던 것이 사실.

- 이런 과거를 극복하기 위해 진짜 사장을 상대로 교섭과 투쟁을 벌여야 함. 지금 사장이 진짜가 아니라고 생각하고, 근거가 있는(근거를 찾기 위한 시도를 하는) 모든 노동자들이 그 대상임. 스스로의 위치를 규정하는 것부터 당사자 스스로가 고민하고, 점검하고, 토론해야함.

[참고1] 하청/자회사노조 사업장 유형 (금속노조 충남지부의 경우)

원청/모회사	하청/자회사	노조(지회)	조합원	비고
현대자동차	이룸테크 외 3개	현대자동차아산사내하청지회	141	근지위 소송중
현대제철	동성엔지니어링외 15개 업체	현대제철비정규직지회	2,114	근지위 소송중
현대모비스	모트라스	현대모비스 아산(495), 천안(205), 서산(172)지회	812	-부제소동의서 제출 -전국 공동교섭
	동원로엑스	현대모비스아산물류지회	80	근지위 소송중
현대트랜시스	현대엠시트	현대엠시트지회	214	현대트랜시스 시트사업부
	트라닉스	현대트라닉스지회	1,018	부제소동의서 제출
현대위아	테크젠	테크젠지회	319	-부제소동의서 제출 -전국 공동교섭
비엠아이	신성, 씨에스워크	비엠아이지회	78	원청노조(한국노총)
한온시스템	한온시스템에이프피	한온시스템아산지회	118	
삼성전자	삼성전자서비스	삼성전자서비스충청지회	216	-CS는 서비스 자회사 -부제소동의서 제출 -전국 공동교섭
	삼성전자서비스CS			
		12개 지회	5,110	

3. “교섭 전략” 이 핵심이다

- 현장 교섭과 투쟁은 ‘당위’ 나 ‘지침’ 으로 성사되지 않음. 주체의 자주성과 자발성이 기본.

- <조직 → 요구 → 교섭 → 투쟁 → 합의 → 조직 → > 원리는 노조운동의 본류임. 교섭 전략과 투쟁조직은 노동조합운동의 핵심 두 축. 법제도를 뛰어넘는 노사의 자주적이고 자율적인 힘의 관계로 추진됨. 현장은 노사간 교섭과 투쟁속에서 매일 벌어지는 대립과 타협의 각축장임. 노동과 자본이 대화하고 대립하고 타협하는데 법제도의 개입은 최소화해야 함.

- 교섭 전략의 시작은 ‘교섭 대상’ ‘교섭 의제’ ‘교섭 구조’ 을 중심에 놓고 설계. 우리가 ‘원청과의 교섭 전략’ 을 채택한다면 다음 수순은 전통적이고 단순함. 이미 교섭과 관련된 절차는 과도할 정도로 규정되어 있음.

※ 원청 요구안 확정 → 교섭요청 및 요구안 발송 → 교섭 해태시 교섭 촉구 투쟁 → 쟁의조정신청 → 쟁의권 확보 + 현장 투쟁 → 하청공동총파업 → 지역-사회적 투쟁 → (매년 진행)

- 매년 지속적으로 원청 교섭 요구를 하면서, 원청을 (현장에서, 사회적으로) 압박하는 것이 관건. 이 경로에서 원청 교섭으로 가는 유리한 지형(사례들+여론)을 만들고 축적해야 함. 기존 하청 교섭과 투쟁을 병행하여 임금 및 단체협약을 갱신하는 싸움도 이어가야 함. (투 트랙 전략)

- 교섭의제는 최대한 간소화할 것인지(예. 산업안전의제³⁾ 원포인트), 폭넓게 갈 것인지 (예. 임금, 고용, 노조활동 등) 원하청 구조와 조건에 따라 유리한 방향으로 전술적으로 판단하면 됨. 다만, 우리 스스로 노동부 매뉴얼에 간히거나 교섭창구단일화 절차, 요구안 수준(수위), 정규직노조와의 부침을 미리 단정하거나 협소하게 만들 필요는 없음. 교섭의제를 확대하는 방향으로 설계해야 현장동력 형성, 사회적 파급력, 원청 사용자성을 인정받는 것에도 유리함.

3) 7월 25일 서울행정법원 행정3부는 “현대제철이 산업안전보건과 관련된 단체교섭 의제에 대해 실질적으로 결정권을 행사하고 있다. 사내하청업체 근로자의 업무 방식, 운영상황, 사내하청업체 근로자 투입 및 배치에 관한 원고의 결정권 등을 종합하면 현대제철은 산업안전보건 의제와 관련해 사용자 지위에 있다고 보는게 타당하다”라고 판결함.

[참고2] A사업장의 경우 교섭 모델

교섭대상	교섭방식	교섭의제				
		A	B	C	D	E
원청	특별단체교섭	정규직화				정규직화 임금협약 단체협약
	단체교섭	산업안전	임금협약	임금협약	임금협약	
			단체협약 a	단체협약 b	단체협약 c	
				산업안전	산업안전	
하청	단체교섭	임금협약				
		단체협약 b				

* 단체협약 a : 핵심요구안(원청의 지배·결정권이 상대적으로 높은) 중심

* 단체협약 b : 하청 요구안

* 단체협약 c : 원청 단협과 동일

- 원청 교섭으로 가는 유리한 판례(판정)들은 충분함. 앞선 노동자들이 원청에 요구하고, 거리에 나가고, 법정에서 싸운 결과임. 이제 우리가 노조법 2조 개정 이후의 사례와 모델을 만들고 축적해야 함. 이는 향후 노정교섭, 지역교섭, 업종교섭 등 초기업단위 교섭, 중층적 교섭으로 가는 중요한 디딤돌이 될 것임. 노사관계의 새로운 판을 만들기 위해 기존 판을 흔들어야 함.

- 동시에 불법파견 정규직화 투쟁의 궁극의 목표는 직접고용 정규직화와 민주노조 사수임. 자칫 노조법 개정 이후 투쟁이 교섭요구안을 선별하거나 교섭테이블을 성사시키는 것에만 매몰될 수 있는 점도 경계해야 함. 때문에 원청 교섭 의제로 ‘불법파견 비정규직 직접고용 정규직화’를 설정하고 ‘온전한 정규직화를 위한 원청 특별교섭(협의체)’를 쟁취하기 위한 노력도 중단없이 해야 함. 원하청노조가 공동으로 기획, 추진하고 함께 원청을 압박하는 투쟁을 그릴 수 있음. 당연하게도 부제소 동의 제출과 근지위 소송 취하를 조건으로 자회사에 입사하여 설립한 자회사노조 도 직접고용 정규직화 요구가 원천 봉쇄된 것은 아님. (소송과 교섭의 문제는 별개)

- 금속노조의 경우, 결의된 현장을 중심으로 올해 사업장 임원선거 시기 2026년 단체교섭의 목표를 “원청 교섭 쟁취”로 수립할 수 있음. 이것을 사업장 각각이 아닌, ‘집단적’으로 하자는 것.

- 결국 교섭창구단일화, 교섭해태 등으로 원청 교섭을 무력화하는 시도는 개별 사업장 대응이 불가능. 법적 대응이나 노동위원회, 노동부 판단에 의존하는 것은 위험하거나 실효성 없음. 힘의 역관계, 즉 현장에서 전국으로 번지는 투쟁을 통해서 가능.

4. “하청공동총파업” 을 조직하자

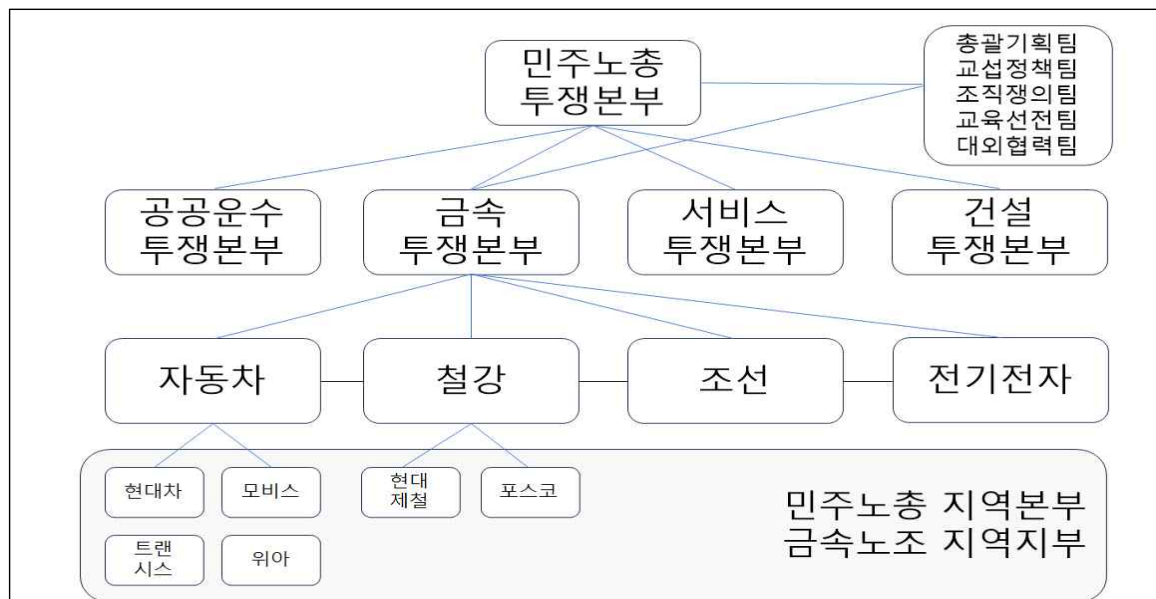
- 당사자의 동력을 기본으로 한 현장투쟁 없이는 어떤 유리한 노동법 개정도 의미없음. (사 문화) 투쟁의 공간이 일터든, 거리든, 법정이든 마찬가지임.
- 법원, 노동위원회, 노동부의 판단과 해석에 의존하거나 기대하는 것, 그들이 판단과 해석을 주도하게 방치하는 것도 위험.⁴⁾ 투쟁으로 우리가 주도해야 함.
- 사업장노조 대표자, 간부 소수의 결의만으로도 불가능함. 그렇다면 현장 조합원들의 상태가 어떤지, 노조법 2조 개정을 어떻게 바라보는지, 스스로 하청노동자라 생각하는지, 그 이유는 무엇인지, 우리는 왜 원청 교섭 추진을 두려워하는지, 원청 교섭의 걸림돌은 무엇이고, 걸림돌을 제거하기 위해서는 어떻게 해야하는지. 지금부터 고민을 나누고 지혜를 모아야 함.
- 현장은 집행부 결의를 시작으로 투쟁동력을 모으기 위한 일상적이고 중단없는 현장 선전 선동, 교육, 조직화 사업을 배치해야 함. 현장의 누가 먼저 나설 것인가. 의지있고 준비된 단위(선봉대)부터 시작한 후 규모를 확대하는 경로. 후발주자는 선봉대를 어떻게 엄호할 것인가를 논의해야.
- 우리는 원청과의 교섭장으로 가는 길, 그 문턱에서 주저앉을 수 있음. 노조법 2조 개정투쟁을 함께 해왔던 우리의 연대정신이 이 때 빛을 발할 것임. 지역연대와 원하청 공동투쟁을 기획해야 하는 이유.
- 전국적으로, 산업과 업종을 망라하여, 한날한시에 각각의 원청에 교섭을 요구하고, 교섭장으로 들어가는 그림을 기획할 필요 최대한 많은 단위들이 “원하청 교섭쟁취 공동투쟁” 대오에 함께 한다면 서로 고립되지 않고, 탄압과 피해도 최소화될 것임. 뚫린 곳은 속도를 내고, 막힌 곳은 선택과 집중 전술을 통해 함께 뚫어주는 전술 구사. 사업장 각개격파가 아닌 투쟁전선을 넓고 크게 형성해야 함.
- 결국 현장의 힘으로 교섭을 이끌어 낼 방안은 전국단위 한날한시 “하청노동자 공동총파업” 임. 총파업 성사부터 성과 도출까지 다양한 경로 설정과 지원 방안을 모색해야 함.

4) 8월 28일 고용노동부는 원하청 단체교섭을 위한 지침 작성에 착수한다고 발표. 지침은 1. 실질적 지배력에 관한 사용자 판단, 2. 원하청 교섭 절차 관련 매뉴얼, 3. 노동쟁의 정의 확대에 따른 지침 등 크게 3가지로 구성될 예정.

5. “전국적 투쟁기구” 가 필요하다

- 위 내용을 지금부터 고민하고, 준비하여 내년 임단투시기에 맞춰 전체가 동시에 하자는 제안. 민주노총과 각 산별노조는 전국적 교섭과 투쟁을 관장하는 기구를 구성해야 함.⁵⁾ (가칭 ‘원청 교섭쟁취 공동투쟁본부’) 상층 중심의 논의가 아닌 각 지역과 현장 당사자 단위를 기구에 결합시켜야 함. 민주노총과 산별노조는 재벌원청을 압박하고, 사회적 여론을 주도하고, 정부와 국회의 책임있는 역할을 견인해야 함. 노동자의 동력이 없는, 현장의 결의가 없는, 교섭과 투쟁전략이 없는 사회적 대화, 노사정 교섭은 허구임.

[참고3] (가)원청교섭 쟁취 공동투쟁본부 조직 구성(안)



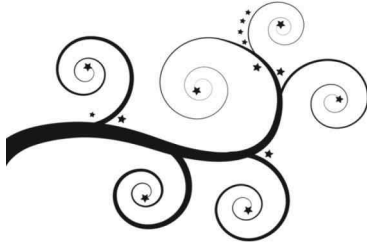
- 각 민주노총(지역본부)은 노동부와 지자체를 압박하여 원청 교섭을 촉진하는 다양한 경로에 대한 지원방안을 강구해야 함. 단일한 원청 자본에 대한 전국 사업장 노조의 경우, 복수의 민주노총 지역본부가 함께 투쟁체계를 만들 수도 있음. 지역내 원청 자본의 타격투쟁을 기획해야 함.

- 공동교섭(투쟁)은 ‘요구-교섭-투쟁-합의-평가’ 등 시작부터 책임까지 공동으로 하는 것. ‘연대’와는 차원이 다름. 고민부터 기획, 실천까지 원하청 노조가 공동으로 모색하는 것이 가장 바람직하고 효과적이며 운동적으로 올바름. 모색과 시도를 미리 예단하고 포기하면 안 됨.

5) 금속노조는 8월 25일 (가)원청교섭 공동투쟁TF 회의를 진행함. 민주노총은 9월 5일 1차 원청교섭 전략회의를 진행하였고 9월 23일 <진짜사장 교섭쟁취 투쟁본부> 발족을 예정하고 있음.

- 하지만 현 노동운동의 상태와 수많은 경험과 사례를 비추어봤을 때, 상당히 회의적이며, 시도조차 안하는 것도 현실. ‘공동목표’ 없이 ‘공동실천’은 불가능함. 원하청 공동투쟁은 원하청 공동의제를 찾는 것부터 시작해야.
- 때문에 원하청 공동투쟁이 원청교섭 성사로 가는 결정적인 요소나 반드시 전제조건이 아니며, 그렇게 되어서도 안됨. 지금 중요한 것은 비정규직 노조의 독자적인 노선의 확립하고 조직력과 단결력을 키우는 것. 그래야 향후 진정한 원하청 공동투쟁 모색도 가능함.
- 준비된 누군가부터 치고 나가며 선례를 남기는 영웅적인 행동도 의미있음. 하지만 아무 것도 하지 않고 누군가 총대 메기를 바라는 것도 우리의 자세가 아님. 가보지 않은 미래를 예단하고 두려워하기 전에, 같은 처지의 동지들이 모여 솔직한 고민을 나누고 지혜를 모아야 함.
- 노조법 개정 이후 오늘 우리가 모인 것 자체가 진전임.

“ 낡은 것은 사라지는데 새로운 것이 도래하지 않는 것이 진짜 위기”



원청교섭투쟁의 배경과 목표

이상규

전국금속노동조합 충남지부 현대제철비정규직지회 지회장

1. 투쟁 경과

2021년 고용노동부가 ‘불법파견’이 현대제철 사업재 내에 존재하니 이를 시정하라는 취지의 시정명령을 현대제철에 내린 것을 기점으로 지회는 직접고용 쟁취를 위한 투쟁을 계획하고 실천을 준비하였으나, 이에 한발 앞서 현대제철은 비정규직노동자들의 소송 취하를 유도하고 간접고용 비정규직으로 고착시켜 노동착취구조를 영구화하려는 자회사 공세를 자행하였음.

당시, 지회는 현대제철의 자회사 공세에 맞서 7월~8월 23일까지 100여 차례 게릴라 파업을 전개하였으며 8.23일부로 게릴라 파업을 중단, 무기한 전면파업으로 전환하고 통제센터 점거 농성에 돌입하였으며 21.10.17부로 합의서를 체결 후 업무복귀를 진행하였음. 당시의 투쟁은 직접고용 요구를 전면에 걸고 진행한 투쟁이 아니라 자회사 공세에 맞서 고용안정과 자회사철폐를 주요구로 내걸고 싸운 수세적인 투쟁이었음.

21년 총파업 투쟁 이후 지회는 직접고용을 쟁취할 때까지 흔들리지 않고 다 같이 함께 할 수 있는 조건을 만들어 내겠다는 전망을 세우고 사업을 진행하였음. 하여, 지회의 주된 활동은 고용과 임금, 노동조건을 향상시킬 수 있는 단체협상 위주로 전개되었음. 더불어, 이후 전개될 직접고용 투쟁을 위하여 대외연대투쟁과 공동의 전망을 세우기 위한 조합원 간 담회를 주로 진행하며 직접고용 투쟁을 준비하였음.

2. 투쟁 배경

현재, 현대제철비정규직지회의 투쟁을 두고 여론과 외부에서는 노조법개정 이후 전면적으로 투쟁에 돌입한 것으로 해석하고 있지만 21년 투쟁 이후 지회는 일관되게 ‘원청의 사용자성 인정’을 위해 투쟁해 왔으며 투쟁동력을 모으기 위한 내용들을 준비해 왔음.

노조법개정 전 무수히 많은 판단과 제도적 조치가 있음에도 불구하고 자본은 이행하지 않고 있으며 정부도 이를 강제하지 못하고 있음. 즉, 노조법이 시행된다고 해서 원청이 바로 교섭테이블에 나오지 않을 것이라는 판단, 공동투쟁본부의 구성지회 이탈, 순천비정규직지회의 붕괴, 국내 정치 정세, 조직진단을 통한 지회의 상황을 고려하여 투쟁시기를 고민하였

음. 나아가, 21년 투쟁으로 인한 형사소송, 200억 손해 선고, 원청교섭 부당노동행위 선고, 근로자지위확인 소송 선고 등 멈추어 있었던 현대제철과의 민형사소송들이 25년을 기점으로 일제히 진행되기 시작하였음. 이는 우리의 의지와 관계없이 우리의 처우를 강제할 수도 있는 중요한 문제임. 모든 대내외적인 정세를 판단한 결과 지회를 둘러싼 정세를 주도적으로 헤쳐 나가기 위한 전략과 결단이 필요한 시점이었음.

하여, 지회는 조합원 교육을 통하여 위와 같은 정세인식과 공통된 기초를 함께 하며 투쟁 시기는 25년도 하반기로 설정하고 온전한 정규직전환을 위하여 투쟁을 전개하기로 결정하였음.

교육 주안점	✓ 불법파견 소송의 판결만을 기다려서는 우리의 전망은 없다는 것을 분명히 한다. ✓ 투쟁의 주체는 간부가 아닌 모든 조합원이며 투쟁의 대상은 현대차자본이라는 투쟁의식을 확립한다. ✓ ‘눈 앞의 목표’로 인식하지 않고 중장기적 투쟁임을 확실히 한다. ✓ 집단적 투쟁이며 개별 판단은 하지 않는다.
-----------	---

3. 투쟁계획

지회는 투쟁계획을 수립하면서 국정감사 국면과 노조법 개정 국면을 적극적으로 활용하는 계획을 세웠음. 불법파견은 많은 피해를 양성하는 ‘중대범죄’ 라는 인식을 대중에게 알리고 여론을 형성하기 위한 계획을 배치하였으며 현대차 자본의 범죄행위를 폭로하고 정부(입법, 사법, 행정)의 역할을 요구하는 한편, 우리의 외침이 요구로 그칠 것이 아니라 우리의 요구를 관철시킬 수 있는 실천투쟁을 배치하는 것을 골자로 하는 전술을 고민함.

시기	8월	9월	10월	11월
목표	범죄행위 폭로 / 지회 요구 수면 위로 부상	범죄행위 폭로 / 지회 요구 수면 위로 부상	요구 관철	요구 관철
내용	- 투쟁선포 - 정부 요구안 발송 - 국회의원 면담투 - 집단고소 - 검찰,국회 선도투	- 여론전 - 국회의원 면담투 - 검찰, 국회 선도투 - 원청요구안 발송 - 노란봉투법 대응	- 여론전 - 노란봉투법 대응 - 현대제철 선도투 - 현대차자본 집중 투쟁	- 여론전 - 노란봉투법 대응 - 현대제철 선도투 - 현대차자본 집중 투쟁

하여, 불법을 자행하고 불법이 확인됨에도 법을 지키지 않고 있는 현대제철과 이에 대한

별다른 강제력을 행사하지 못하고 묵인, 방관하는 정부의 직무유기가 근원적인 문제인 것으로 규정하고 이에 대응하는 투쟁전술을 기획하였으며 시기별 투쟁을 진행하고 있음.

4. 투쟁 전망

지회의 당면한 목표는 직접교섭이며 최종 목표는 직접고용임. 지회는 노조법개정 국면에 매몰되는 것을 경계하며 최종목표를 위하여 투쟁하고 있음. 비정규직노동자는 ‘싸우지 않으면 쟁취할 수 없는 존재’임.

즉, 사회적으로 폭로하고 검찰, 고용노동부, 국회 등 정부에 요구하지만 결국엔 실제로 요구를 관철시킬 수 있는 힘을 기반으로 한 주체적 투쟁이 이번 투쟁의 전망을 결정할 것으로 판단하고 있으며 그에 맞는 투쟁전술을 기획하고 전개하기 위해 노력하고 있음.

더불어, 민주노총과 각 산별노조의 역할이 중요한 시점임. 대선 정국 이후 노조법개정 여부는 확실시되고 있었지만 그에 대한 대응방안은 찾아볼 수가 없었음. 정부와 고용노동부의 속도는 아주 빠르며 노동조합을 기다려 주지 않음. 지금이라도, 개정된 노조법이 현장에서 실제로 실익성 있게 작동하는 노조법이 될 수 있도록 강제해야 하는 투쟁을 전개하여야 하며 그게 결맞은 투쟁전선을 구축하여야 함. 이 투쟁전선은 원청과의 직접교섭으로 끝나는 것이 아니라 직접고용을 넘어 비정규직 철폐까지 전선을 유지하여야 함.

- 실질적 지배력을 가진 원청이 진짜 사장이다 -
- 진짜 사장의 의무는 직접교섭이 끝이 아니라 직접고용으로 의무를 다하여야 한다 -