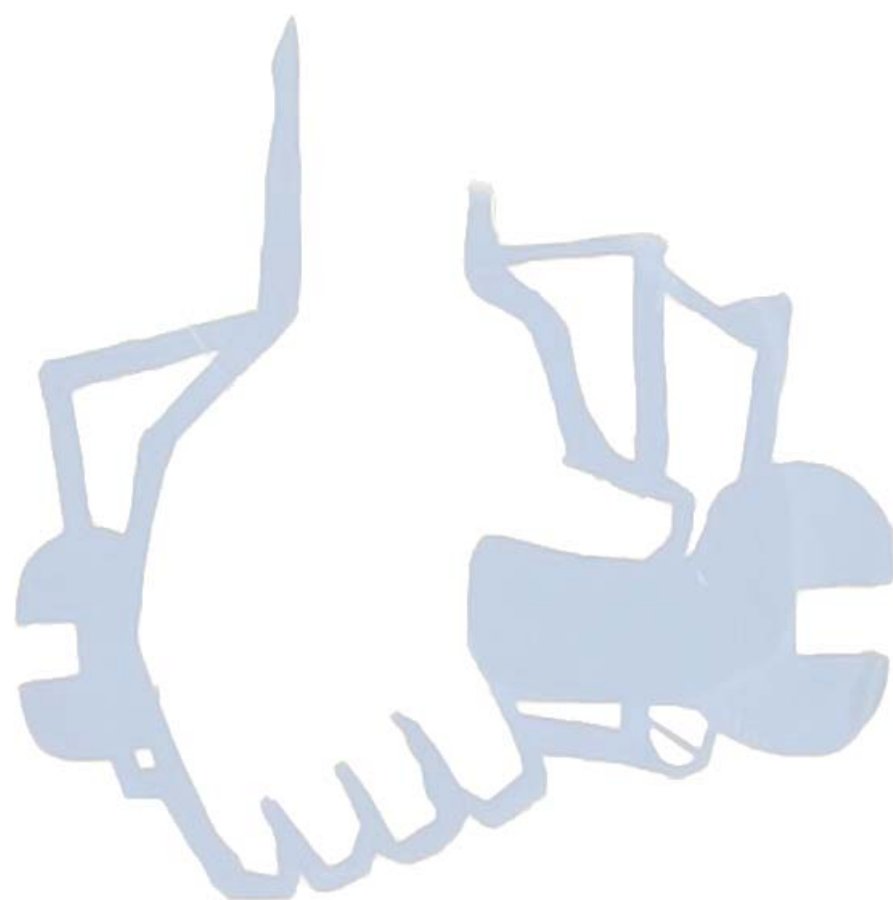


표지



목 차

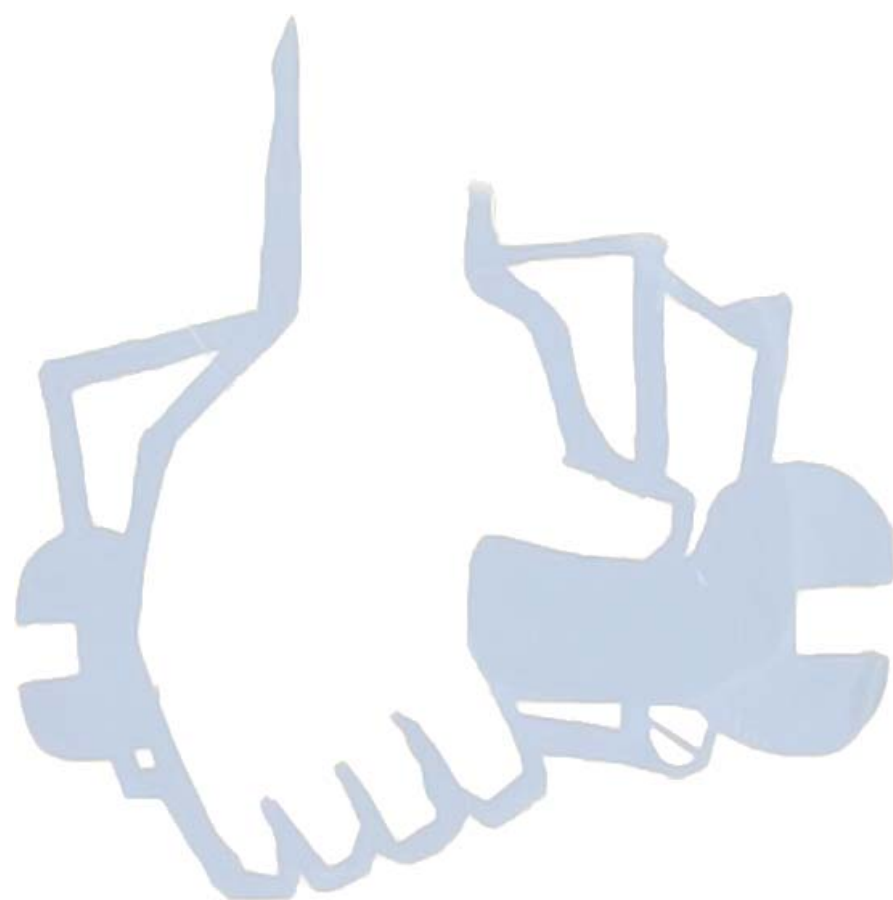
〈2025년 금속법률원 쟁점 법률학교〉

1부. 발제

- 노 조 법 개 정 과 우 리 의 대 응 3

2부. 토론

- ‘ 교 섭 ’ 보 다 ‘ 방 향 ’ 과 ‘ 조 직 화 ’ 31
- 노조법 개정 이후 원청교섭 어떻게 할 것인가? 39
- 원청에 맞선 파업투쟁이 반드시 필요한 이유 47
- “진짜 사장”과 “진짜 교섭”을 하기 위한 제언 57
- 노 조 법 개 정 이 후 현 장 의 과 제 67



색간지

색간지

노조법 개정과 우리의 대응

개정 노조법 살펴보기

개정 내용의 이면

우리의 관점과 대응



금속노동자들의 염원

진짜 사장이 책임져야

온전하게 파업할 자유

[성명] 노조법 2·3조 개정안, 환노위 통과 폭염을 뚫은 노동자 투쟁의 결과. 원청교섭시대, 손배없는 시대 열었다

작성일 2025.07.28 작성자 대변인 Views 4273

Attachment파일 **다운로드** 성명서 헤드.jpg, 성명_250728_노조법 2·3조 개정안, 환노위 통과_원청교섭시대, 손배없는 시대 열었다.hwp

[성명]

노조법 2·3조 개정안, 환노위 통과
폭염을 뚫은 노동자 투쟁의 결과
원청교섭시대, 손배없는 시대 열었다

윤석열의 두 차례 거부권 행사로 좌절됐던 노조법 2·3조 개정안이 마침내 국회 환경노동위원회를 통과했다. 폭염 속에서도 단 하루도 멈추지 않았던 노동자들의 투쟁이 만든 소중한 결실이다.



주요 개정 내용

[제2조 제2호 - 사용자 정의]

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	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.	2. <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>

근로계약 **없어도** 근로조건을 **실질적·구체적 지배·결정**한다면 사용자

사내하청노동자

플랫폼, 택배, 화물 등 특고 노동자

모회사-자회사, 계열사 노동자

청소, 경비 등 용역노동자

건설(발주사, 시공사) 노동자

주요 개정 내용

[제2조 제4호 라목 삭제]

현행	개정안
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 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.	4. ----- ----- ----- ----- -----, ----- -----.
가. ~ 다. (생략)	가. ~ 다. (현행과 같음)
라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우.	<삭제>
마. (생략)	마. (현행과 같음)

노조에 노동자 아닌 사람들(일부 특고 노동자 등)이 일부 가입되어 있다는 이유로 노조설립신고 수리 거부하거나 노조 지위 부정할 수 없음.

전교조 설립신고 취소

건설노조 단체교섭 거부

일부 특고 노동자들로만 노조 구성?

주요 개정 내용

[제2조 제5호 - 노동쟁의 정의]

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금근로시간복사해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	5. “-----해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호가목부터 라목까지 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로----- ----- -----.

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다. <개정 2001. 3. 28., 2010. 1. 1.>

1. 삭제 <2021. 1. 5.>

2. 제1조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자

- 가. 임금·복지후생비, 퇴직금에 관한 사항
- 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
- 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
- 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
- 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
- 바. 쟁의행위에 관한 사항

근로자의 지위 등 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 → 정리해고, 외주화, 공장이전 등

주요 개정 내용

[제3조 제1항 - 손해배상 청구의 제한 원칙]

현행	개정안
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할	제3조(손해배상 청구의 제한) ① ① 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로

“그 밖의 노동조합 활동”

[제3조 제2항 - 원인 제공에 따른 책임]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

현차비지회 = 불과

현대제철비지회 = 불과

거통고지회 = 교섭거부부노

주요 내용 개정 내용

[제3조 제3항, 제4항 - 부진정연대책임의 제한 및 감면 청구]

현행	개정안
<신설>	제3조 ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임비용을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위와 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. 이

[제3조 제4항 감면 - 신원보증인에 대한 청구 제한]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑤ 『신원보증법』 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

부진정연대책무는 유지

개별 조합원 부담액

감면 청구 가능

주요 개정 내용

[제3조 제6항 - 부당노동행위 목적 손해배상청구 청구 제한]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑥ <u>사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.</u>

권리남용 금지

신의칙

[제3조의2 - 책임의 면제]

현행	개정안
<신설>	제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단 채교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

배임죄 핑계

개정 내용의 이면

개정 내용의 이면

[제2조 제2호 - 사용자 정의]

현행	개정안
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. <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>

대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결

[1] 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 노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제4호에서 정한 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.

CJ 대한통운 부노 2심 판결

법개정으로 우리

현대제철, 한화오션 1심 판결

의 법적 환경이 변

백화점 면세점

화?

개정 내용의 이면

등록: 2025-07-25 19:05:00 수정: 2025-08-06 09:50:13

현대제철 · 한화오션, ‘산업안전 · 성과급’서 원청 사용자성 인정

"객관적 지표 없는 노란봉투법, 해석자 따라 결론 달라져"

박용희 · 2025. 9. 11. 17:49

[재록 인용]

일자리연대, 정책토론회 개최
“진짜 사용자 정의할 기준 모호
교섭창구 단일화 등 준비안돼”

[서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231(병합) 판결]
원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 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.

해석의
문제

무엇을 교섭?

교섭창구 단일화 제도 적용

3. 노동조합법 제2조 해설 ①: 무엇을 교섭할 것인가 (1) - 교섭의제 정하기

· 교섭 의제에 관한 선택을 비판적으로 살펴보자!

	노동조합 요구사항(교섭의제)	분류	원청 내역
대우조선해양 (현화오션)	① 정액급 의제 ② 학자금 의제 ③ 노동활동 보장(시정명 내 사무실 등) ④ 노동안전 의제 ⑤ 취업명예 금지(블랙리스트 문제)	①~⑤: 임금(배리후생) ⑥: 노동활동 ⑦: 노동안전 ⑧: 기타	✓ 중노위: 전부 - 단, 불안전한 사용자 개별 명시 ✓ 법원: ①, ②, ④
백화점 면세점	① 함께 하는 휴일휴식 - 휴일일, 영장시간 등 ② 안전·건강한 일터 - 고령대응뉴얼 등 ③ 시설물 확충 보장, 실질적 이용 보장 - 휴게실, 엘리베이터 등	①: 근로시간, 휴일 ②: 작업방식, 노동안전 ③: 휴게시간, 복리후생	✓ 중노위: 전부 가격 ✓ 행정소송 1심 진행 중

11) “원청이 행사하는 ‘실질적 지배력’은 특정 사안에 대하여 개입하거나 특정 근로조건을 결정하는 것이지, 원청이 특정 영역에 있어 실질적 지배력을 행사하고 있다고 하여 곧 바로 하청노동조합의 조직 운영 전반에 대하여 사용자의 지위에서 포괄적으로 지배력을 행사하고 있다고 볼 수는 없다. 특히 노동조합 사무실의 설치나 사업장 내 출입은 노동조합의 조직적 독립성과 운영 자율성을 전제로 하여 기본적으로 하청업체와의 교섭 및 협의를 통해 해결되어야 할 사항이다. 하청 노동조합의 조합원들이 원청 사업장 내에서 근무하고 있다는 사정만으로 원청이 상시적으로 사무실 공간을 제공하거나 하청 노동조합 임원의 무제한적인 사업장 출입을 허용해야 할 의무를 부담한다고 보기는 어렵다.”(서울행법 2025.7.25. 2023구합55658 판결)

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

bkl 법무법인(유한)
태평양

2. 교섭단위 및 교섭창구단일화

• 노동조합법 개정안(제2조 제2호)

- 현행 노조법: 1사(또는 1사업장) 1교섭단위 원칙
- 원청 - 하청 노조 사이의 교섭단위를 어떻게 정할지 문제



결국, 현 단계에서 회사에서 생각하는 방향으로 정하여 진행



김상민 변호사
법무법인(유한) 태평양

개정 내용의 이면

[제3조 제1항 - 손해배상 청구의 제한 원칙]

현행	개정안
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할	제3조(손해배상 청구의 제한) ① ① 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로

“이 법에 의한”...?

[제3조 제2항 - 원인 제공에 따른 책임]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

“부득이”

“방위하기 위하여”

누가 판단하나? 법원

보호받을 수 있을까?



개정 내용의 이면

[제3조 제3항, 제4항 - 부진정연대책임의 제한 및 감면 청구]

현행	개정안
<신설>	<u>제3조</u> ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위와 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. 이

대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결

위법한 쟁의행위를 결정·주도한 노동조합의 지시에 따라 실행에 참여한 조합원으로서의 쟁의행위가 다수결에 의해 결정되어 일단 방침이 정해진 이상 쟁의행위의 정당성에 의심이 간다고 하여도 노동조합의 지시에 불응하기를 기대하기는 사실상 어렵고, 급박한 쟁의행위 상황에서 조합원에게 쟁의행위의 정당성 여부를 일일이 판단할 것을 요구하는 것은 근로자의 단결권을 약화시킬 우려가 있다. 그렇지 않은 경우에도 노동조합의 의사결정이나 실행행위에 관여한 정도 등은 조합원에 따라 큰 차이가 있을 수 있다. 이러한 사정을 전혀 고려하지 않고 위법한 쟁의행위를 결정·주도한 주체인 노동조합과 개별 조합원 등의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있을 뿐만 아니라 손해의 공평·타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋난다. 따라서 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

주동자 아님을 증명?

우리끼리 폭탄 돌리기?

실질적 부담 경감?

개정 내용의 이면

주 문

1. 제1심판결 중 피고들에 대한 부분을 아래와 같이 변경한다.
원고에게,
가. 피고 []은 공동하여 2,000,000,000원 및 이에 대하여 2011. 4. 8.부터 2025. 2. 13.까지 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 연 20%로 계산한 돈을 지급하고,
나. 피고 []는 위 피고들과 공동하여 가항 기재 돈 중 1,357,091,881원 및 이에 대하여 2011. 4. 8.부터 2025. 2. 13.까지 연 5%, 그 다음날부터 다 갚는 날까지 연 20%로 계산한 돈을 지급하라.
다. 원고의 피고들에 대한 나머지 청구를 모두 기각한다.
2. 원고와 [] 사이에서 생긴 소송총비용 중 10%는 원고가, 나머지 90%는 위 피고들이 각각 부담하고, 원고와 [] 사이에서 생긴 소송총비용 중 40%는 원고가, 나머지 60%는 피고 김형기가 각각 부담한다.
3. 제1의 가, 나항은 가집행할 수 있다.

꿈은 이루어지지 않았지만,

꿈을 실현할 길은 조금 열렸다!

그러나 그 길도 닫힐 수 있다!

왜?

'애매모호' 노란봉투법...노사갈등 쓰나미 예고

김정민 · 2025. 9. 11. 18:05

서울경제

[사설] "로봇 생산 국내로" 노란봉투법 勞形포 점입가경

"정부 지침 법적 구속력 없어 노사 법정 다툼 불가피"
"하청노조 원청대상 장의시 거래단절로 폐업위기"
"특고, 플랫폼 노동 등 새 고..."

국힘 "노란봉투법 후폭풍 점입가경... 산업현장 무질서 우려"

김광태 · 2025. 9. 10. 17:58

경정영 불확실성 확대

움직임 노골화하는데

노란봉투법이 명분 준 '파업 공화국'...자동차업계 전반 '흔들'

한번, '노란봉투법' 헌법소원..."경제활동 자유 침해, 노조에만 특혜"

가 가



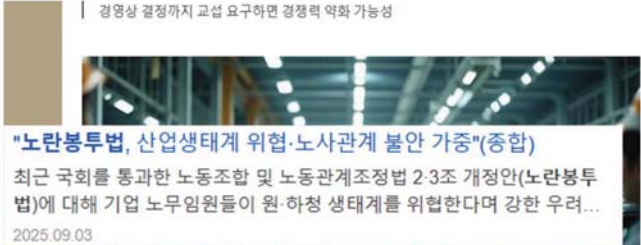
해럴드경제 언론사삭

[단독] 정책아당 띄운 野, 노란봉투법 맞불... '사업장 점거 금지' 대 체근로 허용' 추진

법무법인 로앤에이, 노동환경 변화 맞춤형 '노란봉투법' 대응 전담 팀 신설

◎법무법인 로앤에이 법무법인 로앤에이(김성호 대표변호사, 이하 '로앤에이')가 최근 국회 본회의를 통과한 '노란봉투법'에 선제적으로 대응하기 ...

[이데일리 노선환 기자] 2025년 발사리법대 정책토론회가 11일 오후 서울 중구 프레스센터에서 '노란봉투법, 미대로 관철은가?'를 주제로 열렸다. 김용성(원북부터) 한국경총 노사관계법제팀장, 이영로 중기중 인력정책본부장, 제정남 한국노총 정책국장, 이재필 일자리연대 명예대표, 박영범 한성대학교 명예교수, 김희성 강원대학교 법전원 교수, 이승길 일자리연대 정책위원장이 토론을 진행하고 있다.



"노란봉투법, 산업생태계 위협...노사관계 불안 가중"(종합)

최근 국회를 통과한 노동조합 및 노동관계조정법 2·3조 개정안(노란봉투법)에 대해 기업 노무임원들이 원·하청 생태계를 위협한다며 강한 우려...

2025.09.03



'노란봉투법' 나비효과 날아든 부동산시장... "입주연기에 공급 늦춰진다"

3월을 입주시기로 기재된 계약서를 썼다. 현대건설은 일반 분양 공고시에 나갈 입주시기를 검토 중이다. 현대건설 관계자는 "노란봉투법" 시행으...

노들 2025.09.05

영 울적로에 기인사 표지, 일러스트로 보라 거기기

與 "노란봉투법 지침, 재계와 긴밀 소통...자사주 소각 의무화도 속도조절"

이승주 기자 · 2025. 9. 8. 14:49

가 가

[the300]



[서울=뉴스1] 정병학 기자 = 정병학 더불어민주당 대표와 최태원 대한상공회의소 회장을 비롯한 참석자들이 8일 서울 중구 대한상공회의소에서 열린 더불어민주당-대한상공회의소 정책간담회에서 대화를 나누고 있다. 2025.09.08. [jhope@news1.com] 사진=정병학

더불어민주당이 '노란봉투법(노동조합법 2·3조 개정안)'에 대한 경제계의 우려를 듣고 "후속 지침을 만드는 과정에서 불확실성을 줄이기 위해 더 긴밀하게 소통하겠다"고 약속했다. 자사주 소각 의무화 등 민주당이 검토 중인 추가 상법 개정에 대해서도 "충분히 소통하면서 속도 조절하겠다"며 '재계 달래기'에 나섰다.

김영훈 고용노동부 장관은 "이번 노동조합법 2·3조 개정은 산업현장에서부터 노사의 대화를 촉진하고, 노동시장 격차를 해소하기 위한 '대화 촉진법'이자 '상생의 법', 노동과 함께하는 '진짜 성장법' 이라면서,

"이번 개정은 투쟁과 대결이 아닌 책임 있는 대화와 타협의 노사관계로 성장하기 위한 기반을 마련한 것으로, 일각에서 우려하는 무분별한 교섭이나 무제한 파업, 불법파업에 대한 무조건적인 면책이 아니다"라고 강조하며, "정부는 노사 양측과 지속적으로 소통하면서 예측가능성을 확보할 수 있도록 준비해나갈 것이며, 노사관계 당사자인 경영계와 노동계에서도 자율과 책임에 기반한 새로운 노사관계가 정착될 수 있도록 노력해 주실 것을 당부드린다."라고 밝혔다.

노조법 2·3조 제정에 따른 정부 후속 조치 본격화

국회 노사관계법제팀 (안건번호: 2025.09.03)

이동 뉴스 알림

노조법 2·3조 개정

책임 있는 대화와 타협을 통해 진정한 성장으로 이어가겠습니다.

- ▶ 경영노동자와 근로조건 결정에 대한 권한과 책임을 일치
- ▶ 하청노동자들과 원청 간 대화와 타협을 통한 협력 강화 및 법적 구속 → 노동시장 격차 해소 가능
- ▶ 불법파업에 대해서는 엄중 조치하되 합법성을 감안하여 손해배상 개선
- ▶ 자도청의 정원과 보강으로 대화의 가능성을 높여 노사관계의 신뢰 구축 → 갈등비용 감소 → 지속 가능한 성장 기반 마련

고용노동부 노조법(mol.go.kr) 10도(2025.09.04) 참고

2 후속조치 계획

❖ 현장의 불확실성을 해소하기 위해 구체적인 지침·매뉴얼을 마련하고, 노사와 긴밀히 소통하여 상생의 원하청 교섭모델 마련 등 지원

① 원하청 상생 교섭모델 발굴·확산

- 권역별·업종별 주요 기업의 원하청 관계를 진단하고, 노사 공감대 하에 모의 원하청 공동 노사협의회 등 구성
- 이를 통해 원하청 교섭 표준모델 및 시뮬레이션 등을 추진하여 모범모델 발굴·확산
- 원하청 노사협의회 등 모델 마련을 위해 경영계·노동계와의 지속 협의 추진

- 1 -

② 구체적 지침·매뉴얼 등을 통한 현장 불확실성 해소

- 사용자성 확대 및 노동쟁의 대상과 관련한 지침·매뉴얼 마련
 - (사용자성 확대) 설계적·구체적 지배·결정하는 지위에 있는 자가 그 범위 내에서 사용자'로 인정된다는 판례' 등을 기반으로 지침 마련
 - * 그간 판례에서는 • 필수직구조적 사업 편입, • 단제교섭의 필요성타당성, • 경제적 조직성 중속성 등을 종합적으로 판단하여 사용자성 판단
 - (노동쟁의 범위) 개정법으로 근로조건에 미치는 영향이 중대하고 밀접한 경우에 사업경영상의 결정을 교섭 대상으로 인정
 - 고용관계 등 근로조건에 미치는 영향 정도 등에 대한 판례·법리, 해의사례 등을 고려하여 현실적·구체적 판단기준 마련
 - (교섭절차) 노사가 자율적으로 교섭할 수 있는 다양한 방안을 검토하고, 예측가능하고 안정적인 교섭 구조·절차 방안 강구
- 지침·매뉴얼 마련 과정에서 전문가 등과 논의하며 법률 정합성을 높이고, 노사의 의견도 충분히 반영하여 현장 직합성 제고

지침 매뉴얼에 불법파견 판단?

지침 매뉴얼에 창구단일화?

- 노동정책 연구회 이승욱 분과장(집단분과) : 외부 강연과 토론회를 통해 엄격한 실질적 지배력 인정 주장 / 원청 교섭에 창구단일화 적용

- 지침 매뉴얼은 노동위/법원 판단의 기준이 될 가능성이 있음.

8) 이승욱, "노동조합법 2·3조 개정에 따른 향후 과제", 한국노동법학회 주최, 「노동조합법의 전환점」 토론회(2025. 8. 19.), 29~31쪽. 더욱 구체적 사례로는 다음과 같이 설명하고 있다.

- ① 근로자들의 노무가 간접사용자 사업 운영에 필수적이고 사업체 내에 편입되어 있는지
 - 근로자들의 업무가 간접사용자 사업에서 차지하는 범위와 정도.
 - 근로자들의 업무가 간접사용자에게 상시적이고 필수적인 업무인지.
 - 직접사용자들이 담당하는 업무가 간접사용자의 전체적인 공정 내에서 유기적으로 조직되고 통합된 일부분으로서 기능하고 있는지 여부: 근로자 업무가 간접사용자 소속 근로자 업무와 단일한 목적을 위하여 기능적으로 결합하고 있는 정도와 내용
 - 근로자들의 업무가 간접사용자의 공정 전체에서 차지하는 역할 및 비중
 - 근로자와 직접사용자들의 성과와 업무에 대한 간접사용자에 의한 평가 유무와 정도
- ② 근로자의 근로조건에 대한 사용자의 개입 정도
 - 작업 내용, 작업 방식, 작업 일정, 작업 배치, 작업 위치, 투입 인력수 등 근로자들의 근무방식과 임금, 근로시간, 복리후생 등 근로조건 등의 내용 및 이에 대한 간접사용자의 관여 정도(생산시스템, 모바일기기를 통한 지시도 포함)
 - 근로자들의 근무방식과 근로조건 등에 대해 직접사용자가 독자적으로 결정할 수 있는 범위와 정도.
 - 간접사용자에 의한 근로자들에 대한 업무 지시의 내용과 범위.
 - 간접사용자에 의한 지시가 일방적인 협조 또는 설명 수준을 넘어서, 해당 작업에 종사하는 근로자의 작업 강도, 작업 방식에 실질적인 영향을 미치는 구체적인 지시인지 여부.
 - 간접사용자에 의한 지시의 지속성과 반복성.
 - 도급계약이나 작업요청서, 과업지시서 등을 매개로 한 직접사용자에 대한 간접사용자의 개입 내용과 정도.
 - 직접사용자가 근로자의 임금 수준이나 증액 여부를 노조와의 교섭을 통하여 독자적으로 결정할 수 있는지.
 - 직접사용자의 수급대금이 도급받은 일의 성과에 의하여 결정되는지 아니면 투입된 근로자의 수나 근무시간의 길이에 좌우되는지
- ③ 직접사용자와 간접사용자의 관계
 - 직접사용자가 간접사용자에 의한 지속적이고 구체적인 통제를 받는지 여부
 - 직접사용자가 간접사용자의 사업 운영 체계 내에 실질적으로 포섭되어 있는지 여부.
 - 직접사용자가 업무 수행에 핵심적인 장비를 간접사용자로부터 제공받고 있는지 여부.
 - 장비의 유지·보수·교체 등 장비의 운용성 확보를 누가 담당하는지
 - 직접사용자가 경제적 독립성과 운영상 독자성이 보유하고 있는지 여부
 - 직접사용자가 간접사용자에게 경제적으로 사실상 중속되어 있는지 여부와 정도
 - 직접사용자가 회사의 규모·업종의 성격에 비추어 간접사용자와 전속적 거래관계에 있는지 여부
- ④ 두 사용자 사이의 도급계약이나 노무제공계약의 내용과 방식
 - 노동3권을 보장할 필요성이 있는지 여부
 - 간접사용자와의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지
 - 근로자들 사이에 통일적인 근로조건 설정의 필요성.
 - 근로자들의 근무방식과 근로조건 등을 공동으로 결정하여야 할 필요성과 타당성.
 - 노동조합이 요구한 교섭사항의 내용과 성질.
 - 노동조합의 교섭요구사항에 대한 직접사용자 및 간접사용자의 입장.
 - 간접사용자에 의한 단체교섭이 노동조합이 요구한 외계 해결을 위하여 적절한 수단인지 여부

경향신문

PICK

노란봉투법 시행 앞두고 “청소·경비는 교섭 제외 가능성”...노동계 “법 개정 무력화”

입력 2025.09.17. 오전 6:00 · 수정 2025.09.17. 오전 6:02 · 기사원문

최서은 기자

10

21

🔍 📄 🗨️ 📧 📱



16일 서울 서대문구 이화여대에서 열린 청소·경비노동자 원청교섭권 보장 촉구 기자회견에서 참가자들이 청소·경비노동자의 원청 교섭권 보장을 촉구하고 있다. 정지윤 선임기자

고용노동부 산하 노동정책연구회 소속 이승욱 이화여대 법학전문대학원 교수는 지난 5일 한국노총에서 진행한 강연자료에서 과거 CJ대한통운 판결에서 제시된 '하청 근로자의 노무가 원청사업 수행에 필수적인지 여부'를 사용자 지위 판단 기준으로 언급하면서 '청소·경비 영역은 원청교섭에서 제외될 가능성이 있다'고 했다. 노동정책연구회는 이재명 정부의 노동정책을 설계하고 추진하는 전문가들이 모인 노동 싱크탱크다. 이 교수는 노조법을 다루는 2분과의 분과장을 맡고 있어 향후 노란봉투법 관련 정부 정책과 지침 방향에도 영향을 끼칠 수 있다.

가만히 있으면?

문제점 2. 창구단일화를 강제하면 노란봉투법은 현장에서 무력화 됩니다

회사 노조 빈발

- 교섭대표노조를 두고 '회사노조' 설립 및 사용자 개입이 빈번해지는 것은 이미 잘 알려져 있음
- 하청업체는 생존을 위해, 원청은 하청업체를 통해 자발적으로 '회사노조'를 만들고, 노조의 교섭권을 빼앗을 가능성이 높아짐

손쉬운 노조 무력화

- 창구단일화가 강제될 경우, 사측이 지배하는 노조가 과반수 대표 노조가 되도록 개입 예상
- 기존에는 소수화 전략을 사용했지만, 창구단일화 강제 시에는 교섭권 탈취 전략으로 전환
- 노조 설립 움직임이 보이면 신속하게 사측 노조가 만들어질 수 있음

진짜 사장 얼굴 보기도 전에 입구 컷!!!

민주노조의 간접고용 노동자들 조직화도 험난!!!

기업들 '노란봉투법 쇼크'...노조 대신 로펌 찾는다

김준혁 · 2025. 8. 24. 16:22

🔍 🔊 📄 📌 📧

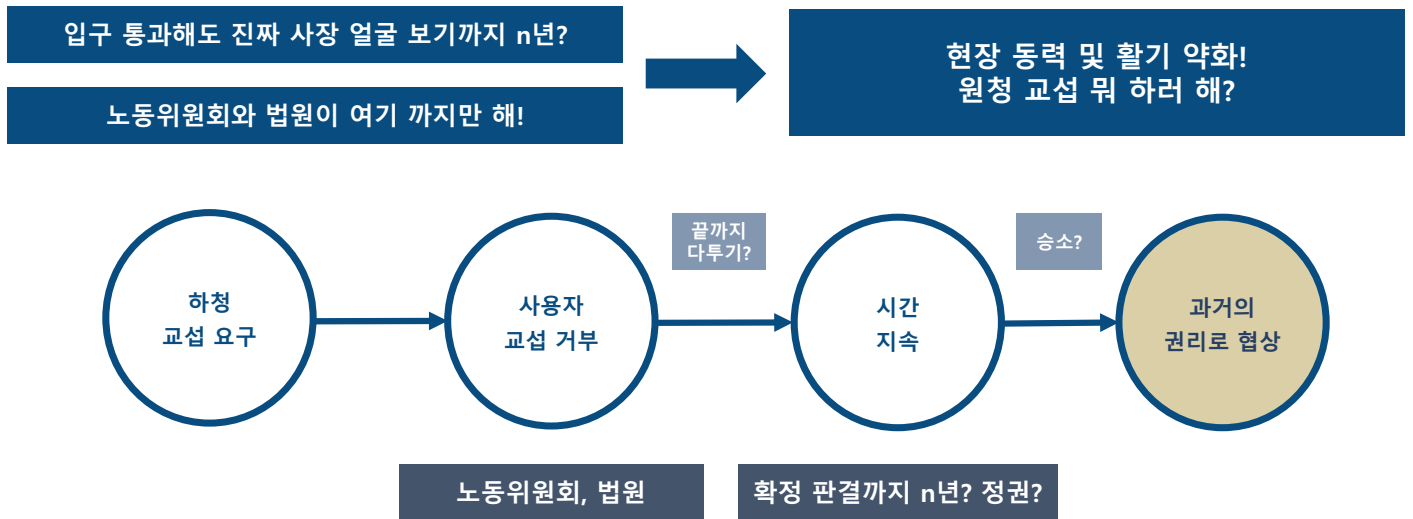
입법 가시화 7월 이후 문의 붐을
"평월비 30% 급증...하청 둔 대기업 중심"
"기업들 당장 뭐부터 해야할지 혼돈"



경제6단체 및 경제단체협의회 구성원들이 19일 오후 서울 여의도 국회에서 열린 노동조합법 개정안 수정 촉구 경제계 결의대회에서 손팻말을 들고 있다. 뉴스1

[파이낸셜뉴스] 노란봉투법(노동조합법2-3조)이 결국 24일 국회 본회의를 통과하면서 이제 재계의 시선은 노동조합이 아닌 법무법인(로펌)으로 향하고 있다. 사용자성과 정의범위 등 불확실성을 내포하고 있는 노란봉투법에 법적 자구책을 마련하기 위해서다. 시행유예 기간 6개월 동안 정부의 지침(가이드라인)이 나올 때까지 마냥 기다릴 수만은 없는 상황이다. 하청사를 맡기는 수백~수천개 둔 주요 제조 대기업을 중심으로 이미 지난달 말부터 법률자문 수요가 급증했다.

■ 자본이 바라는 시나리오



우리의 관점과 대응

**저들의 시나리오가 현실이
되지 않도록!!!**

**그리고 우리의 염원이 현
실화되도록!!!**

무엇이 실질적 구체적 지배인가?

- 책상머리 교수와 판사 니들이 현장을 알아?
- 어떤 노동조건을 가지고 원청과 교섭할 필요가 있는지(어떤 노동조건에 대해 원청이 실질적인 결정권한을 가지고 있는지)는 교섭당사자들이 제일 잘 앎.
- 따라서 교섭과 투쟁 과정에서 원청이 권한을 행사할 수 있는 교섭의제들이 정돈되기 마련. → 원청과의 교섭여부를 국가가 사전에 정해주는 것 자체가 말이 안됨(지침 매뉴얼, 법원이 정해주는 것 자체가 말이 안됨).

창구단일화? 꿈도 꾸지 마!

- 현행법상 교섭창구단일화 제도는 하나의 사업 또는 사업장을 전제로 적용.
- 원청과 하청 ≠ 하나의 사업 또는 사업장
- 원청 교섭과 관련해서는 법이 없음. → 자율교섭
- 법이 없는데, 지침 매뉴얼로 강제(수용)? OR 노조법 개악?

1. 노조법 개정의 효과를 상쇄
시키는 정부 및 자본의 시도 분
쇄(지침, 매뉴얼, 노조법 개악
분쇄 투쟁).

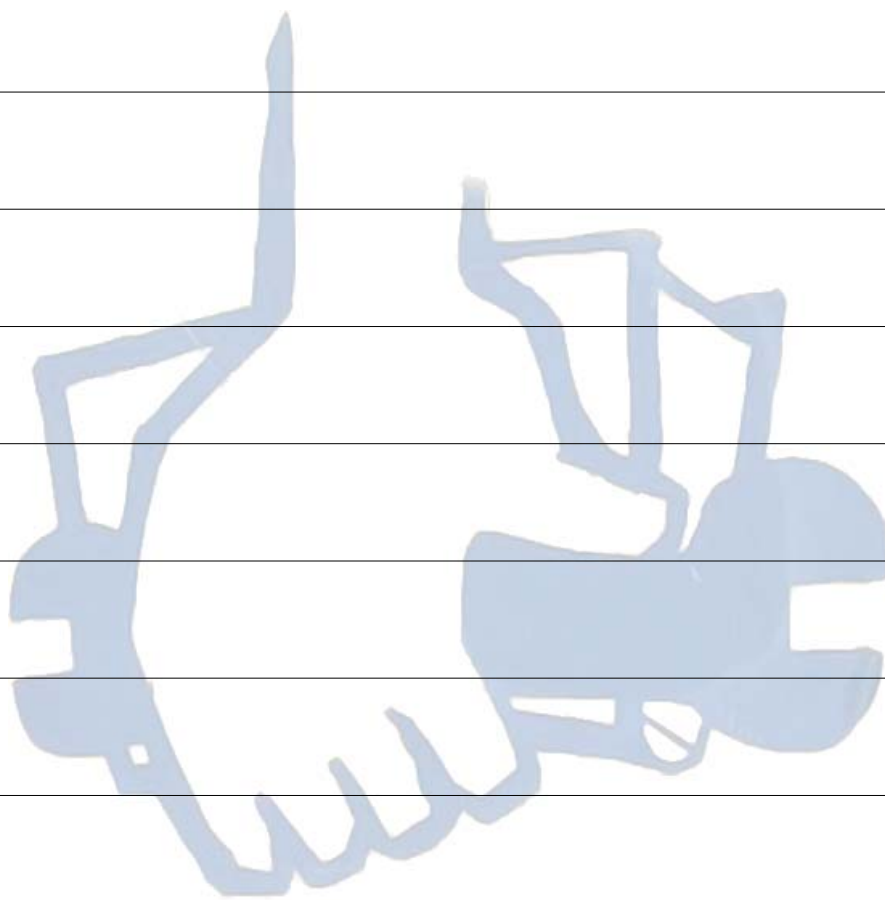
2. 현장의 간절한 의제들을 교
섭의제로 성안하고 관철(우리
스스로 교섭의제 제한하지 않
기)

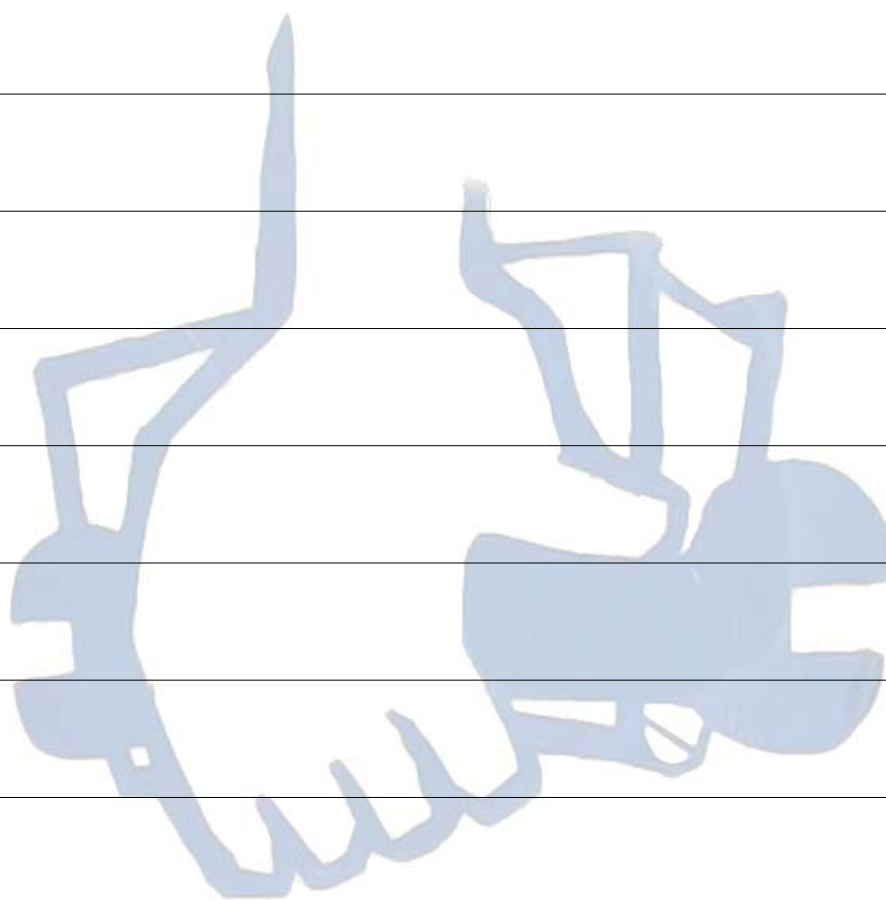
**3. 현장의 투쟁으로 원청 교섭
자리 앉히고 도장찍게 하는 의
미 있는 사례 만들기 - 이 것
이 법적 기준으로**

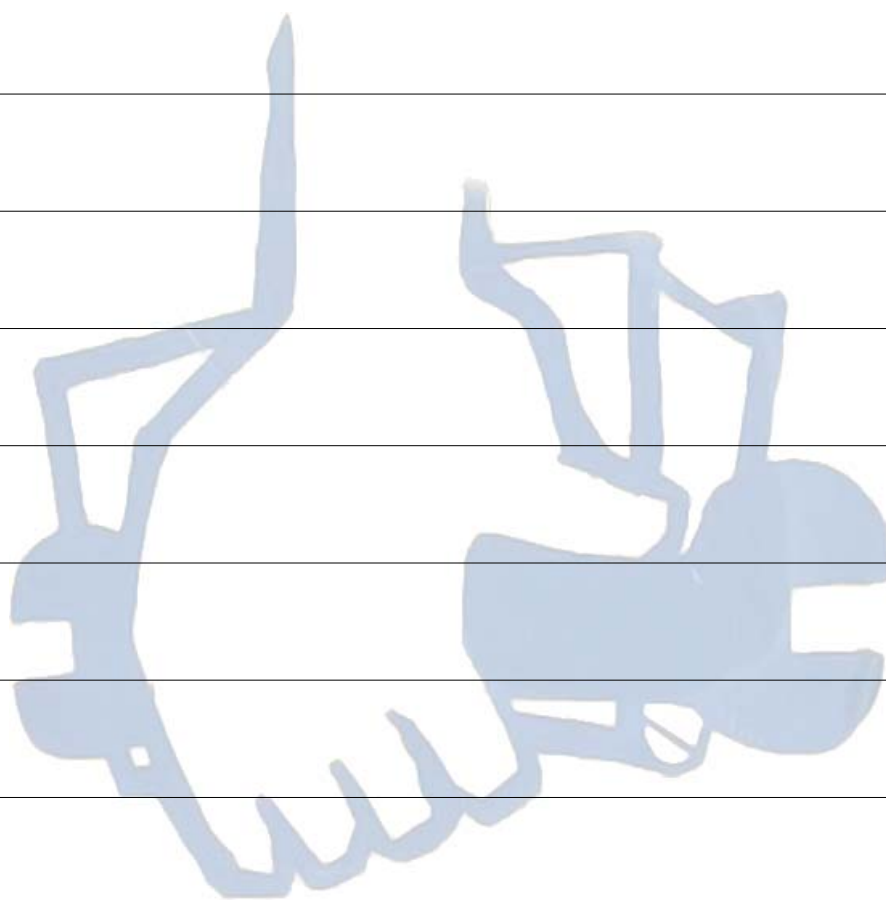
**4. 이를 관철하기 위해 우리는
무엇을 준비하고 실행해야 하
는지 지금부터 치열하게 고민
하고 기획하기.**



감사합니다







색간지

색간지

‘교섭’보다 ‘방향’과 ‘조직화’

정책실 구인규 정책국장

- 교섭은 투쟁의 일환, 교섭을 잘하려면 같은 곳을 바라보고 힘을 모으는 과정이 선행되어야 함
- 그런 측면에서의 2조 개정이 상대적으로 교섭을 중심으로 보게 하지만, 그 교섭을 잘하기 위해서는 교섭을 실현하기 위한 전제 조건들이 먼저 고민되어야 함.

1) 금속노조 교섭 현황과 쟁점

(1) 노조 교섭 현황

중앙교섭	지부집단교섭	대각선·사업장 보충교섭
-25년 67개 사업장 82개 지·분회, 17,947명 -20년 역사, 9개 장 70조 산별협약 -통일요구·중앙교섭요구, 금속산업최저임금 -지부집단교섭요구·임금 요구 -사업장 필수·권장 요구	117개 사업장, 11개 지부, 138지·분회 25,264명 -임금 보충교섭·하한선(충남)·결정(경주) -지부별 협약 (조합활동 보장, 자립기금 등) -지역별 차이	-488개 사업장 중 388개 교섭단위 -기업지부 -그룹사 -다지역군 -집단교섭 + 보충교섭
(사)금속산업사용자협의회 (2005년) (고용노동부 소관) -회원사 A~D등급 연회비(조합원 규모별) -지역별 이사·교섭대표 -노무법인(조인스) 수탁 운영	○○지역 금속산업사용자협의회	개별 기업 현대차(4만) ~ 조합원 2명까지 다양
금속산별협약 13개 장(전문, 총칙, 조합활동 보장, 노동조건 임금 퇴직금, 건강권 노동안전보건, 고용안정, 비정규직 이주노동자 관련, 성폭력 예방 및 금지, 기업의 사회적 책무와 경영참가, 산업전환, 금속노사공동위, 노동쟁의, 부칙) 68개조항 / -금속산업 최저임금	-지부별 협약 또는 매해 협약서 축적 -지역 공동사업 -지부 활동기금	-모범단협 -부속합의, 별도합의, -고용안정협약 -미래발전협약 등

(2) 교섭 관련 체계와 사업 내용

구분	내용	비고
산별교섭방침	1. 기조·목표 2. 요구방침 : 시기,단위,요구안 일치를 중심으로 3. 요구안 : 통일·중앙·지부·사업장 임금·금속산업최저임금	

	4. 교섭방침 : 교섭권, 돌입시기·교섭내용·교섭주기·조정시기 일치 5. 교섭체계 : 교섭단 구성_중앙·지부·보충 6. 핵심 쟁의전술 : 일괄조정 - (총) 파업 - 타격·상경 7. 타결방침 : 시기, 쟁취수준, 미·불승인	
논의 단위	- 정책실(교섭실) - 단체협약위원회(규약) - 중앙집행위원회 - 중앙위원회 - 대의원대회	
창구단일화	창구단일화 - 갱신(신규) 교섭 요구 - 교섭요구사실 공고 - 복수노조 확인 - 교섭창구단일화 - 교대노조 결정	
조정	- 일괄조정에 따른 시기집중, 동시쟁의권 늦게 들어오는 문제는?	
쟁의	- 교섭 전술의 일환 vs 사회적 투쟁 등을 위한 쟁의권	
일상사업	- 교섭을 잘하기 위한 일상적 사업계획은?	

토론주문1) 현장의 힘으로 단협을 이끌어낼 방안은 무엇인가?

○ 단체협약의 두 축 - 노조활동 보장과 노동조건 보장. 무엇을 우선할 것인가?

- 현장이 요구하는 단협 부분은?

- 노조가 지향해야 할 단협은?

- 현실에서 조합원이 요구하고 결의하는 단협은?

- 조합활동이 제대로 이루어지지 않으면 임금성 요구를 제외하고 제안할 내용도 쟁취할 내용도 없음

- 임금은 시간이 지나면 여러 형태로 올릴 수 있지만, 조합활동은 밀리기 시작하면 쇠퇴, 쇠퇴하고 임금만 요구하면 노조 본연의 역할을 하지 못하는 것

- 법개정은 오히려 임금을 비롯한 핵심적인 노동조건에 대해서는 교섭의 여지가 있으나 조합활동과 관련해서는 (교섭 의제로) 인정하지 않을 확률이 높음. (원청의 장소제공, 출입과 같은 물리적 요건을 제외한)

토론주문2) 사용자성 인정, 교섭대상 범위 관련 교섭요구(안)를 어떤 관점에서 어떻게 마련할 것인가?

○ 사용자성 인정

- 금속노조 입장에서는 당연히 자본질서에서 최상위에 위치한 재벌·대기업을 포함하여 고민해야 함

- 다만, 현장 단위별로, 업종별로 큰 편차를 개별 현장에 싸움을 맡기거나 개별돌파하는 방식이 아닌 노조 차원에서 26년 사업계획의 목표로 '온전한 산별교섭 쟁취'와 같이 큰 싸움을 한축으로 하여 그 안에서 개별 노사관계들이 포함되어 투쟁할 수 있도록 하는 방향이 필요하다고 생각함

- 이를 위해 현장에서는 전 조합원에게 법률관계를 넘어 조합원이 생각하는 '진짜 사장'이 누구인지, 왜 그렇게 생각하는지, 현장에서 실제 그런 것들을 어디서 느끼는지_ ex. 관리자가 항상 이 문제에서는 원청의 핑계를 댄다, 그룹사 방침이다, 모회사 방침이다 등등의 증언과 횡수, 빈도 등을 일상적으로 기록 취합하면서 조합원의 역할을 높이고 이를 통한 현장 동력을 형성할 수 있도록 하는 방안

○ 교섭 대상 범위와 요구

- 수용성과 지향성 : 현실 조합원의 요구는 가시적이고 즉각적인 임금 부분의 요구가 높겠으나, 노조 입장에서는 사회적으로 2조 개정을 통한 오히려 노조가 포괄하지 못했던 조합원들의 노동자의 처우 개선을 통한 격차 해소와 조직화 기반 마련, 사회적으로 산별교섭의 효용을 인정받을 수 있는 의제들을 기존 교섭 체계와 연동하여 어떻게 마련할지 고민

-현실성과 가능성 : 현실적으로 판단된 의제들만으로 조합원 요구나 신규조직화에 어려울 수 있어 이를 넘어서는 의제들, 당장의 성과금, 이익분배, 고용안정, 복지문제와 같은 것들을 현장 조건에 맞게 일점돌파하거나 대표의제로 내세우되, 결과적으로 조직력을 기초로 설계해야 할 문제, 이에 개별 현장 싸움을 전체적으로는 노조가 큰 틀에서 함께 싸울 수 있는 구조를 마련하는 것에 대한 고민 (기존 임단투와의 연계 등)

-사회적 여론과 투쟁력 : 이를 위한 전체 노동진영의 큰 전선이 필요, 제조업을 넘어 플랫폼, 특수고용 등과 같이 현실적으로 노동법의 보호를 받지 못하는 노동자들의 교섭 모델을 지원하여 돌파하는 것이 대재벌을 사용자로 두고 있는 금속노조의 현실에서도 유리, 총연맹 차원의 시기집중과 공동의 투쟁을 통한 상호연대의 힘을 확인하여 함께 싸워가는 과정을 만드는게 중요

-결과적으로 개별 협약의 형태는 가장 높은 형태는 단체협약 형태가 되겠으나, 개별 의제별 내지 사안에 대한 3자간 약속이나 협약서 형태로 정리될 수 있음. 그 연속성을 만들어내기 위한 내부 노조의 힘을 키울 수 있는 내용들을 전략적으로 견지하여 배치하고, 그를 중심으로 요구안을 관철시켜 나가는 질서가 필요

토론 주문3) 어떤 방식으로 교섭할 것인가? (초기업교섭, 누구를 사용자로 할 것인지의 문제 등)

- 기업별 담장은 경제주의 매몰의 위험성, - 기업을 넘는 요구는 사회적 요구는 산별노조로 노조운동이 지향해야 할 일관적 기초

- 복수의 금속노조 단위가 교섭을 요구하는 부분을 공동교섭단을 통한 18만 조합원 수를 기본으로 하여 교섭을 요구하고 그 안에서 교섭의 의제별로 교섭단에서 중심을 나누고 교섭을 정리해가는 방식

- 사용자 단체를 형성하도록 하는 방안 / 그룹사, 업종사, 일점, / 모든 걸 열어놓고 고민 필요 / 관건은 그 사용자를 사용자로 보는 우리 조합원이 얼마나 그 싸움을 할 것인가의 방향과 의지를 모으는 것이 전제되어야 함

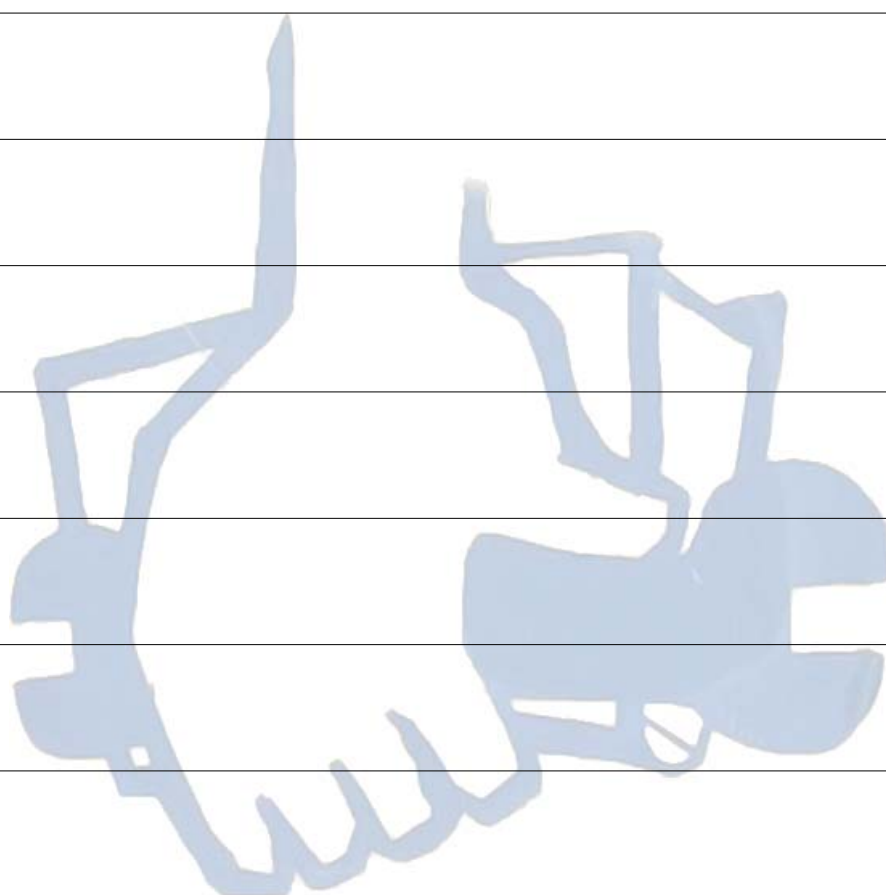
- 특히 조직화가 되지 않았는데 대표성을 펼 수 있다거나, 정부의 중재 등으로 교섭 구조가 열린다 하더라도 결과적으로 현장 동력이 없을 경우 실질적 교섭 내용을 쟁취하지 못할 것이 당연

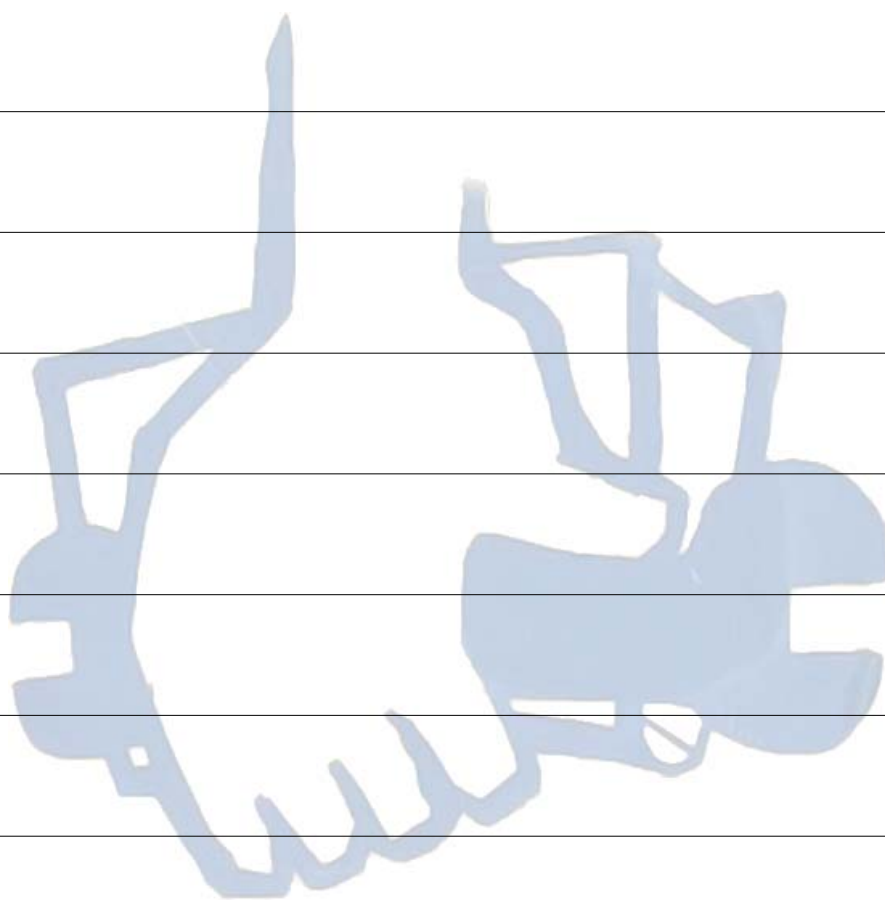
○ 소결

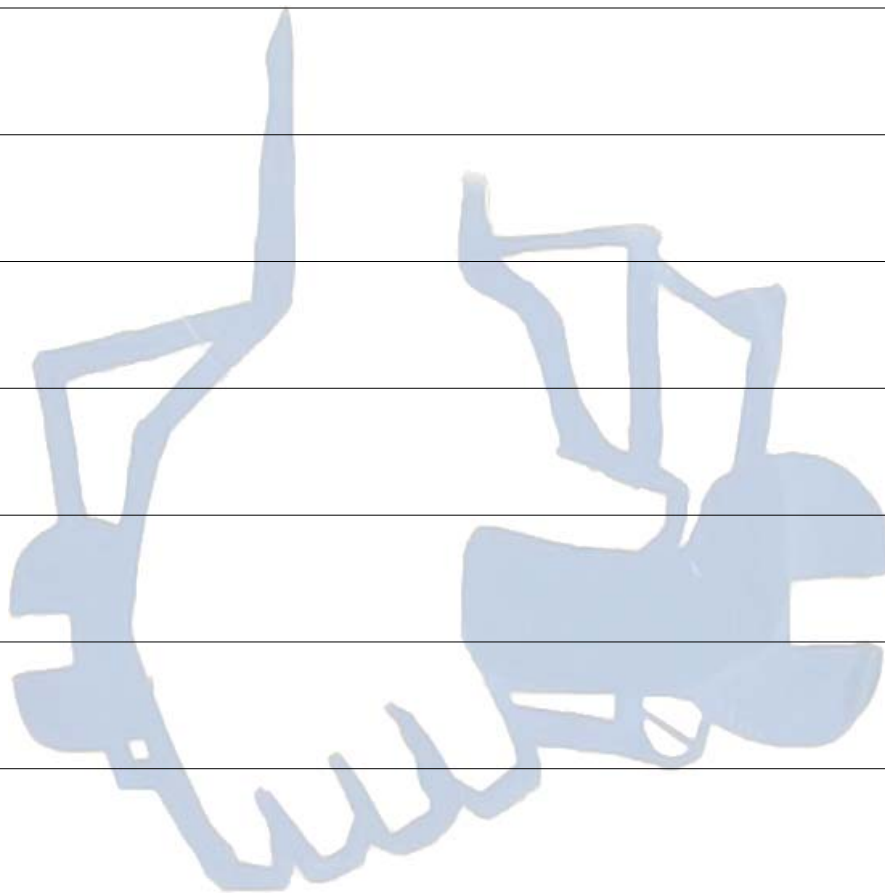
- 교섭은 조직이 받쳐주지 않으면 공허, 교섭도 투쟁이라는 말을 다시 고민해보자.

- 초기업교섭과 산별노조의 관점에서 기존에 실패했다라도 다시 만들어보겠다는 내부의 결의가 같은 방향으로 형성되어야 하는게 관건

- 특히 조직화를 통한 대표성 확보와, 현장 장악력 없이는 교섭은 누군가 이루어주길 바라는 허상과 같을 수밖에 없음







색간지

색간지

노조법 개정 이후 원청교섭 어떻게 할 것인가?

25.09.22

진환 (금속노조 조직국장)

1) 의미

- 98년 정리해고법, 파견법 제정 이후 비정규직제도 확대되고 심각한 사회문제 발생.
- 자본은 하청노동자의 실제 사용자이지만 책임을 회피해왔음. 20년간 비정규직 노동자들은 진짜 사장에게 책임을 묻는 투쟁 진행.
- 노조법 2조 개정은 원청의 책임회피를 바로잡기 위한 시발점으로 불평등한 이중착취 구조를 현장에서 바로 잡는 계기로 만들어야 함.
- ‘형식’이 ‘실제’에 우선하고 기계적으로 구분하는 법적, 상식적 구분선을 깨고 ‘실제’를 왜곡하는 ‘형식’을 깨드리며 실제=형식으로 만들어가는 과정.
- 다수의 미조직 노동자를 조직하는 시작
- 악법인 파견법, 비정규직법 등 비정규직 제도를 바꾸어 가야 함.

2) 현 상황

- 8월 24일 노조법 2·3조가 8월 임시국회 본회의 통과됨. 9월 2일 국무회의에서 의결돼 6개월 유예기간을 거쳐 내년 3월 10일 시행 예정임.
- 노조법 개정으로 사용자의 범위가 실질적 결정권, 지배력이 있는 자로 확대되며, 하청노조가 원청과의 교섭 권을 확보할 수 있게 됨.
- 그러나 노조법 개정 내용에 원청교섭의 교섭범위, 교섭의제, 교섭방식 등 구체적인 내용은 공백 상태이며, 6개월 시행 준비기간에 이에 대한 내용들이 마련될 예정임.
- 고용노동부에서는 6개월간 법 시행 준비기간 동안 노사 의견을 수렴하는 TF를 구성하기로 하고, 고용노동부, 개정 노조법 안착을 위한 현장지원단 운영방안 발표 함. 원청 사용자성 판단기준, 교섭 절차, 노동쟁의 범위 등에 대한 구체적 지침과 매뉴얼을 마련해나갈 계획이라고 밝혔음.
- 경총을 비롯한 자본은 노조법 개정 내용을 악의적으로 왜곡하는 선전을 대대적으로 진행하고 있고, 이후 교섭을 거부하고 법적 쟁송으로 가도록 유도하며 시간끌기 전략을 구사할 가능성이 매우 높음.
- 노동부 노동정책연구회 이승욱 교수의 경우 원청과 교섭창구단일화 주장 중. 현실에서 원청교섭을 가로막아 노조법 개정 취지를 뒤집는 의미.

3) 쟁점

(1) 교섭범위 - ‘원청 사업주의 지배결정에 대한 판단’

- 사내하청, 자회사, 사외하청, 부품사, 협력사의 실제 사용자인 원청을 대상으로 교섭 요청
- ‘이 사업장은 되고, 저 사업장은 안 되고’로 미리 판단하지 않고 준비.
- 이득을 얻는 자가 진짜 사장이고 책임져야 할 사업자다
- 장기적으로 공급망의 최상위에 있는 자본이 가장 큰 책임을 지도록 해야함.

(2) 교섭의제

- 임금/ 복리후생/ 작업방식/ 노동안전/ 노동조합활동/ 고용관계 등
- 교섭의제를 제한하지 않고 열린 방식으로 의제 발굴하고 확장해 나가야 함.

(3) 교섭절차 및 교섭방식

- 교섭창구단일화는 폐지되어야 함. 특히 하청노조의 원청교섭은 교섭창구단일화 대상이 될 수 없음. 원청교섭에서 창구단일화 적용될 경우 노조법 2조 개정의 실효성을 약화시켜 법개정의 취지를 무력화하는 것임.
- 노사 자율교섭이 기본 원칙이 되어야 하며, 다양한 현장에서 각 현장에 적합한 교섭이 이뤄질 수 있어야 함.
- 개별교섭 - 하청노조가 각각 원청과 교섭 가능하도록 해야 함. 다수의 노조가 있을 경우 민주노총/한국노총/기업노조 3단위로 교섭이 정리 가능함.
- 원하청 공동교섭 - 하청노조가 원청교섭을 진행하는 것이 1차적이며, 원하청 공동교섭의 경우 모범적 단결의 사례를 만들어 가야함.

(4) 노동부 매뉴얼(가이드라인)

- 노동부 매뉴얼 반대 입장.
- 노사 자율교섭을 기본으로 사업장별 교섭구조 마련하도록 해야 함.
- 노동부는 교섭체계를 만들어 강제하는 것이 아니라 원청교섭을 촉진하고 지원하는 역할을 해야 함.

4) 원청교섭 방향

(1) 총연맹 체계에 맞춰 통일적 대응

- 진짜사장 교섭쟁취 금속노조 투쟁본부 구성
- 투쟁본부가 원청교섭 공동투쟁의 컨트롤타워의 역할로 전체 투쟁을 지도, 지원
- 노조 전체가 원청교섭투쟁을 주요사업으로 함께 할 수 있도록 조직화하는 한편, 선도적으로 원청교섭투쟁을 진행할 사업장을 지원하고, 전체가 이를 엄호할 수 있도록 함.

(2) 조직화

- 원청교섭에서 하청노동자 조직화가 가장 중요한 핵심. 교섭을 하더라도 단결력과 투쟁력을 갖추지 못하면 말잔치로 끝날 수 밖에 없음. 하청노동자에 대한 대대적 조직화 필요함
- 현장노동자들의 관심과 참여 유도할 의제 확정하고, 의제를 관철할 방안 마련(투쟁계획)
- 사회적 정당성(명분)과 맞는 의제 발굴 - 원청자본을 사회적으로 포위
- 작더라도 확실한 승리 - 효능감의 확보
- 조선, 철강, 자동차 등 주요사업장에서 원청교섭 준비.
- 작더라도 모범적인 원청교섭의 사례들을 만들고 축적해야 함.

(3) 원하청 단결

- 하청노동자 주체의 힘이 성장하는 만큼 원하청 공동투쟁의 질은 높아질 것임

- 원하청 차별을 없애는 방향으로 하되 사업장 상황에 맞게끔 속도조절 필요함
- 원청지회가 다수노조인 경우/ 원청지회가 소수노조인 경우/ 원청지회가 없는 경우, 각 상황에 맞는 대응 필요
- 원하청 공동교섭의 경우 원청이 대리하거나 하청노동자의 자주성이 약화되지 않는 방식으로 이뤄져야 함.
- 모범 사업장 확인하고 조직화, 지도부 미팅, 간부 간담회, 조합원 교육 등
- 원하청지회 갈등상황 발생 시 해결할 방안 마련해야 함.

(4) 미조직 조직화

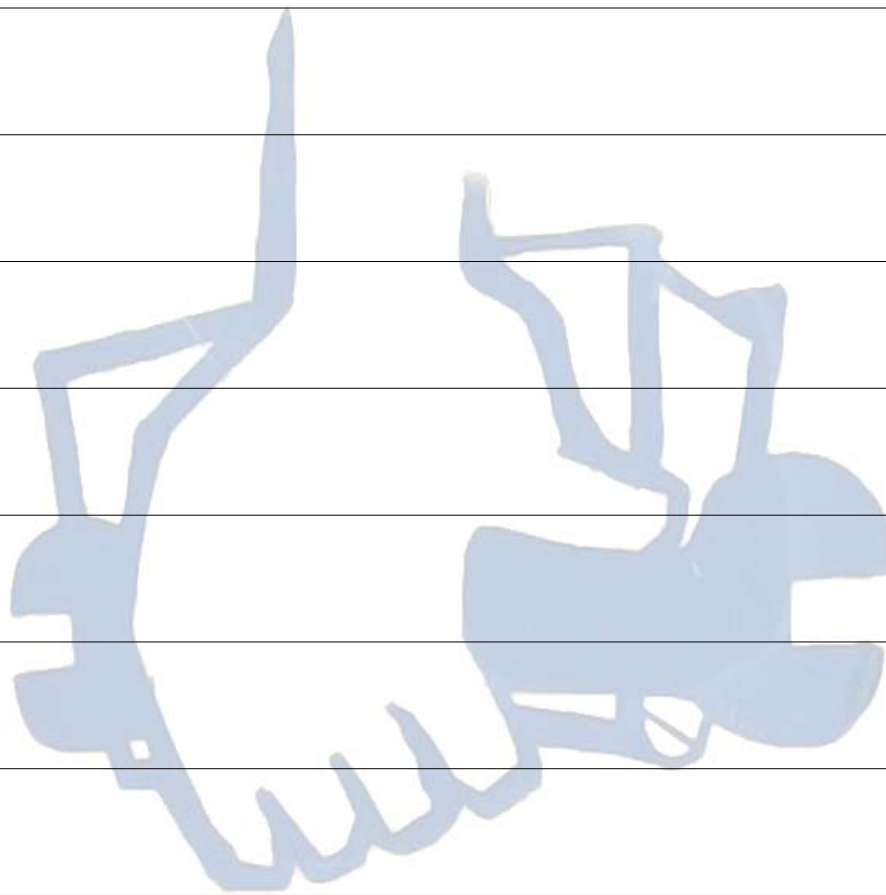
- 조직화 대상을 최대한 특정하고, 대상에 맞는 조직화 방안 마련
- 특정 원청을 대상으로, 특정업종별 하청조직화 등 고려

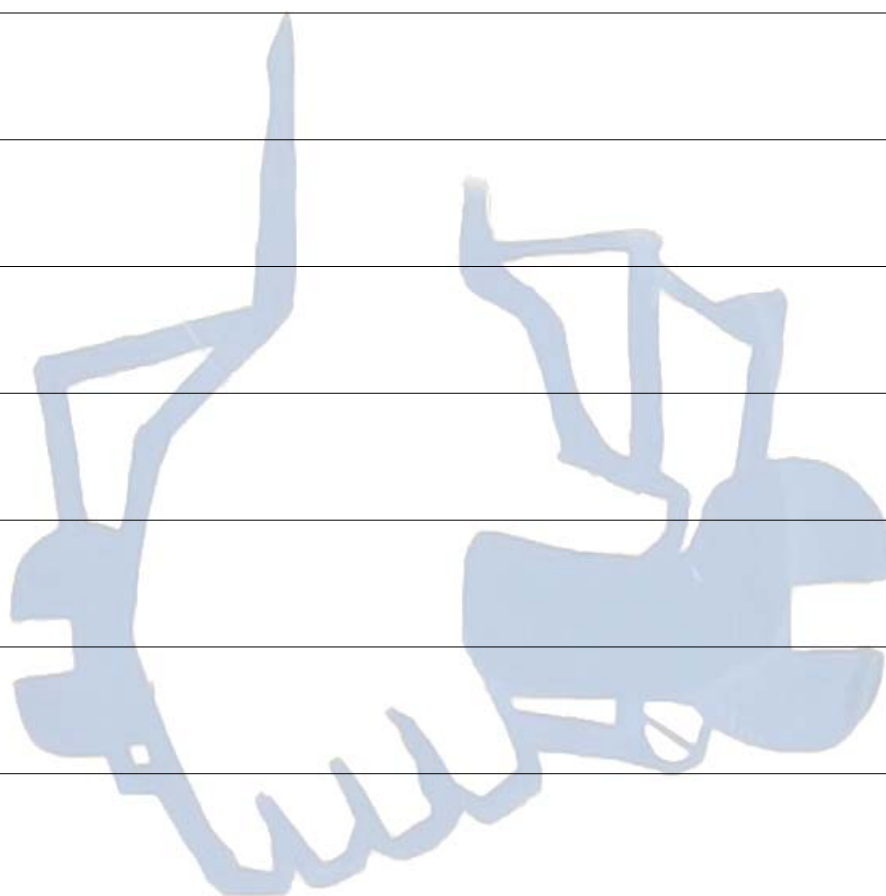
(5) 선전과 교육

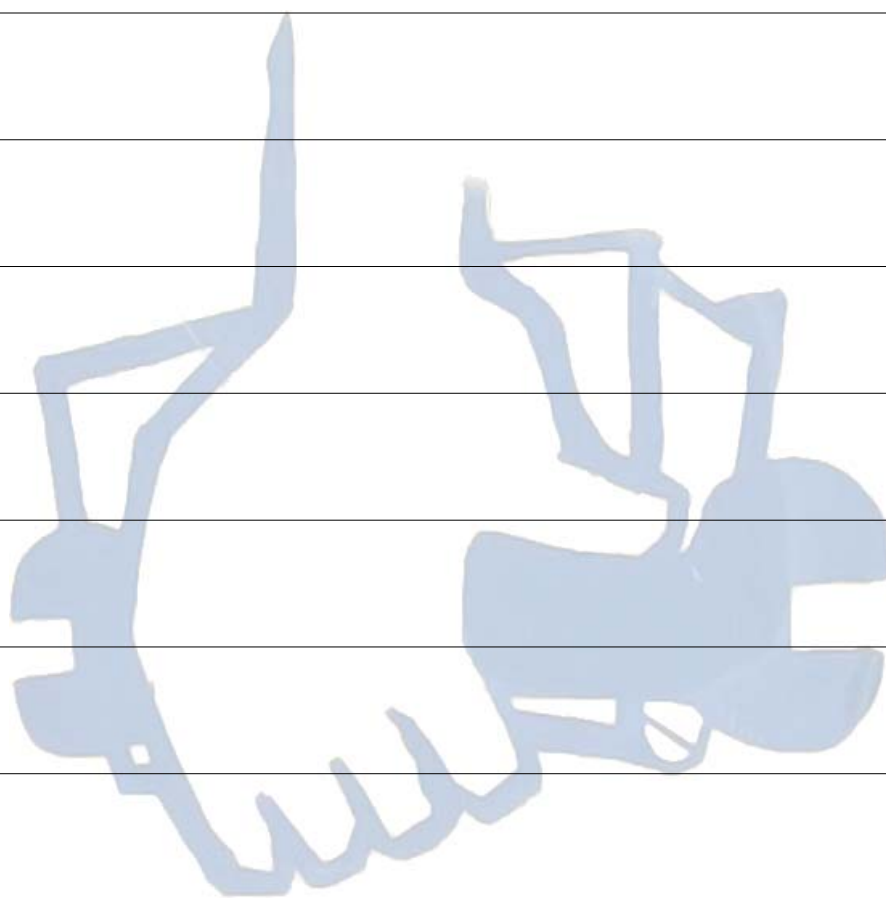
- 총연맹 차원에서 대대적인 선전이 필요함. ‘이제는 모두가 노조할 때’
- 노조법 개정이 하청노동자만의 문제가 아니라 전체 노동자의 중요한 사안임을 인식해야 함. 조직 내 인식의 차이를 좁힐 수 있도록 선전과 교육, 실천이 필요함.
- 새로운 정부 하에서 사회적 명분을 확보하는 것의 중요성을 인식하고, 원청지회 조합원 + 하청지회 조합원 숫자가 늘어날수록 어떤 장점이 있는지 선전과 교육 필요
- 현장의 다수를 조직하여 쪽수를 늘리는 것만큼, 조직된 노동자들이 계급적 의식을 가지고 연대할 수 있도록 선전과 교육 필요.

마치며

- 노조법 개정으로 세상이 바뀌는 것은 아님. 파견법 제정 이후 이중착취에 대한 비정규직 노동자들의 저항이 20년 투쟁으로 쌓여 노조법 2,3조 개정이 된 것임.
- 마찬가지로 노조법 개정 내용의 빈 여백은 간접고용비정규직의 투쟁으로 채워야 할 것임.
- 복수노조 법개정처럼 되지 않기 위해서 경계하고 투쟁해야 함. 교섭창구단일화 폐지하고 민주노조를 강화하는 방향으로 나가야 함.
- 원청교섭의 확대는 초기업교섭, 산별교섭으로 이어지고, 사회적 힘을 강화하는 방향으로 나아가야 함.
- 이제는 노조할 때! 그리고 세상을 바꿔갈 때!







색간지

색간지

원청에 맞선 파업투쟁이 반드시 필요한 이유¹⁾

서범진(금속법률원)

1. 기본적 문제의식

- 지난 민주노조 운동의 역사가 말해주는 것처럼 법률 개정이 자동으로 사회 변화를 담보하지 않으며, 더더욱이나 이번 법 개정은 기존 법률 및 판례와 비교하여 새로 변경된 내용 자체가 많지 않음.
- 또, 지금까지 개정을 요구해 온 우리의 취지를 현실에서 무력화할 수 있는 사용자와 정부의 수단, 시나리오가 다양하게 존재함.
- 현재 한국 경제 상황을 고려할 때, 사용자와 정부가 1997년부터 쌓아온 비정규직 제도의 장점(원청 자본의 책임 회피, 임금 삭감, 이윤 극대화 등)을 포기할 의사도 이유도 여력도 없음이 명백하므로, 개정 노조법의 취지가 실현되려면 노동계급의 강력한 현장 투쟁이 반드시 벌어져야 함. 조합원들이 중심이 되는 투쟁 없이 소수 활동가나 전문가, 교수, 법률가, 기자 등이 대신 나서서, 법원과 노동위원회, 국회, 고용노동부를 통해 원하청 교섭과 원청의 사용자 책임을 강제해 보겠다는 것은 몽상 그 자체임.
- 사용자와 정부를 노동 의제에서 합리적 설득의 대상, 논의의 파트너로 보고 이후를 계획할 것이 아니라, 그들의 진짜 속내와 전혀 일관성 없는 말과 행동을 현장에서 폭로하고 그들과 싸우지 않고는 노동자의 권리와 이익이 실현되지 않는다는 점을 조합원들에게 입증하고 설득하려는 전략이 필요함.
- 중장기적 투쟁을 준비하는 동시에, 무엇보다 노조법 개정이 시행되는 2026년에 준비된 사업장을 중심으로 통상의 임단협 수준을 넘어서는 파업, 그러한 파업에 연대하는 사회적 투쟁을 만들어보자는 목표가 필요하다고 생각됨.

2. 2026년, 강력한 파업투쟁이 필요하고 불가피한 이유

가. 법률(법원, 노동위원회)에 의존했을 경우, 사용자의 대응 시나리오 예상

- 노동조합에서 교섭을 요구할 경우, 원청은 아예 교섭할 의무가 없다(사용자성 내지 구

1) 전체 법률원(법무법인 여는)의 입장 또는 금속법률원 전체의 입장이 아닌, 개인 입장을 전제로 토론문을 작성하였습니다.

체적·실질적 지배력 부정 또는 요구안의 내용 일부를 문제 삼아(교섭 의제가 아니다)
교섭 불응, 회피 → 노동조합 : 교섭의무를 주장하며 노동위원회에 단체교섭 해태 부당
노동행위 구제신청 또는 법원에 원청에 대한 교섭응낙가처분 신청

- 노동위원회 : 노조법이 막 통과된 상황에서 선례가 부족하고, 특정 교섭 의제가 해당 원청의 교섭 의무가 있다고 볼 수 있는지 불명확하다며 사용자의 ‘부당노동행위의 의사’를 인정하지 않을 가능성, 설령 노동위원회가 3~6개월 정도 걸려 교섭 의무를 인정 하더라도, 사용자는 불복 후 법원으로 갈 수 있음. 대법원까지 갈 경우 확정 판결까지 몇 년이 걸릴지 모름.
- 법원 : 노동조합이 노동위원회를 거치지 않고 가처분을 제기할 수도 있으나, 법원 역시 노조법이 막 통과된 상황에서 선례가 부족하고 특정 교섭 의제가 해당 원청의 교섭 의무가 있다고 볼 수 있는지 불명확하다는 이유로 가처분보다 본 소송에서 시간을 가지고 다투라고 판단할 수 있음(기각). 본 소송으로 가면, 1심부터 대법원까지 갈 경우 확정 판결까지 몇 년이 걸릴지 모름.
- 확정 판결이 나온다고 하더라도, 이미 몇 년이 지난 과거의 교섭권에 불과하여 실효성이 적음.
- 노동위원회나 법원에서 교섭권이 인정된다고 하더라도, 사용자는 교섭을 할 의무만 강제받은 것이지 교섭의 특정 내용에 대해 수용해야 한다는 의무를 부담하는 것이 아님. 교섭 자리에 앉은 뒤, 논의를 하염없이 끌고 불성실하게 교섭하는 것도 가능함.
- 노동위원회와 법원이 노동조합에서 요구한 특정한 의제에 대해 원청이 교섭의무가 없다고 판단하여 이것이 확정될 경우, 이는 결국 이후 우리의 발목을 잡게 될 가능성이 높음. 당장 그 해의 교섭 요구 내용을 수정할지 결정해야 하는데, 이것이 현장의 사기 저하를 불러올 수 있고 차기 교섭 요구 등에 대한 자기검열로 작동하게 될 수 있음. 비슷한 내용의 판례가 전국적으로 누적될 경우, 더더욱 사용자는 하청 교섭을 거부할 명분을 얻게 될 것임.

나. 사용자의 불성실 교섭 및 도급 계약 해지 가능성

- 한 편, 노동위원회와 법원에서 시간이 지연되고 있는 사이, 하청업체와 원청의 도급계약 기간이 종료되면 원청은 해당 하청업체와 도급계약을 해지하는 대응도 고려할 수 있음.
- 설령 사용자가 위와 같은 법률적 과정 없이 일단 노동조합의 요구에 응하여 교섭 자리

에 앉았다고 가정하더라도, 앞서 본 것처럼 교섭에는 나오되 불성실 교섭으로 일관하며 시간을 끌 수 있음. 특히 판례 등이 전혀 존재하지 않는 교섭 의제를 핵심적으로 공략하여, 해당 의제를 빼라 말아라 하며 교섭 의제 선정에 대한 줄다리기로만 시간을 잡아먹을 수도 있음. 이렇게 시간을 끌다가 하청업체와의 도급계약 기간이 종료되면, 이 때도 원청은 하청에 대한 계약 해지를 고려할 수 있게 됨.

다. 노동부 지침과 교섭창구단일화 대응

- 한 편, 현재 추진되는 노동부 지침은 부르주아 법률의 기준에서 보더라도 어떠한 강제력도 없다고 보아야 함. 개정 노조법 조항과 관련하여, 국회에서 입법을 할 때 해당 조항의 구체적 실행 내용을 행정부에서 시행령 등으로 정할 수 있도록 한 위임 조항이 아예 없었기 때문임. 따라서 노동부 지침은 만들어지더라도 노동부 공무원들의 자체 실무 메뉴얼에 불과한 것으로 취급되어야 하고, 그것이 무슨 법률적 구속력이 있는 것처럼 얘기된다면 이는 “불법”적인 것임. 이는 박근혜 정부 당시 고용노동부 “양대지침”에 대해 민주노조 운동이 비판했던 것과 정확히 같은 성격임.
- 그러나 현실에서 고용노동부는 자신들이 만드는 지침이 이후 강한 힘을 가지는 것처럼 전제하고 있음. 이를 전제로 노동조합 측에도 지침을 만드는 과정(TF)에 어떤 방식으로든 참여하라고 제안하는 입장으로 알고 있음.
- 그러나 이런 논의에 참여한다고 해도, 노동조합이 요구하는 내용이 온전히 지침에 포함될 리도 없거니와(자본의 이익과 ‘조정’하는 과정을 거칠 것이므로), 결과적으로 법적 강제성도 없는 행정부 “지침”에다가 노동조합의 논의와 합의를 거쳤다는 정당성(명분)만 더해주는 셈이 됨. 이는 이후에 노동조합이 지침의 불법성을 주장하며 이를 다룰 때 불리하게 작용할 것임.
- 따라서 우리는 노동부 지침 논의에 대해 외부에서 비판하되, 그 논의에 내부적으로 참여하는 모양새는 만들지 말아야 함.
- 특히, 이승욱 교수 등 현재 노동부에 들락날락하는 친 민주당 지식인들의 입장을 보면, 원청에 대한 교섭창구단일화 제도 운영, “필수노동” 수행 하청 노동자들에 대한 교섭권 한정 등 위험천만한 얘기를 떠들고 있음. 어차피 노동조합이 이후 노동부 지침을 거부, 무시하며 싸우는 것이 불가피한 그림이 될 가능성이 높음.
- 한 편, 교섭창구단일화 제도는 원하청 교섭을 전혀 염두에 두지 않고 설계된 제도로서 추후 입법을 통해 손을 보든 아예 없애든 할 문제이지, 행정부 지침으로 제도를 자의

적으로 변형해서 운영해서는 안 됨. 이는 없는 법을 만드는 것과 다름 없음. 더구나 원청과 하청에 모두 조직을 가지고 있는 금속노조 입장에서는, 원청에 대한 교섭창구단일화 의무화는 하청 노동자들의 교섭권 박탈에 그치는 것이 아니라 결국 노노 갈등을 강화하는 재앙적 결과로 이어질 것임. 고용노동부가 특정한 형태의 교섭창구단일화 절차를 강제할 수 없도록 싸워야 함.

- 교섭창구단일화제도를 원하청 교섭에 손댈 수 없도록 초기업 교섭을 강제하는 새 입법을 하자는 움직임도 있으나, 개정 노조법 시행 전까지 이러한 논의가 마무리될 가능성도 적고, 무엇보다 현장의 투쟁이나 압력이 없는 현 상황에서 (자본은 물론) 민주당 정부가 이러한 사실상의 ‘산별 교섭 강제’를 허용하는 제도 변화에 동의할 이유도 없어 보임. 민주당 정부 일각에서 이야기하는 ‘초기업 교섭’의 강조점은 플랫폼 노동이나 특수고용노동자 등 조직력이 없는 곳에 한정되어 있는 것으로 보임. 따라서, 오히려 현재로서는 ① 고용노동부 지침이 교섭창구단일화를 변형할 수 없게 싸우고 ② 현장에서 다양한 형태의 원하청 교섭방식을 열어내 교섭창구단일화 제도를 현실에서 무력화한 뒤 ③ 이를 기반으로 교섭창구단일화 제도를 법적으로 폐기하는 방향으로 나아가는 것이 더 현실적이라고 생각됨.

라. 개정 노조법을 거꾸로 이용한 합법적 대체인력 투입?

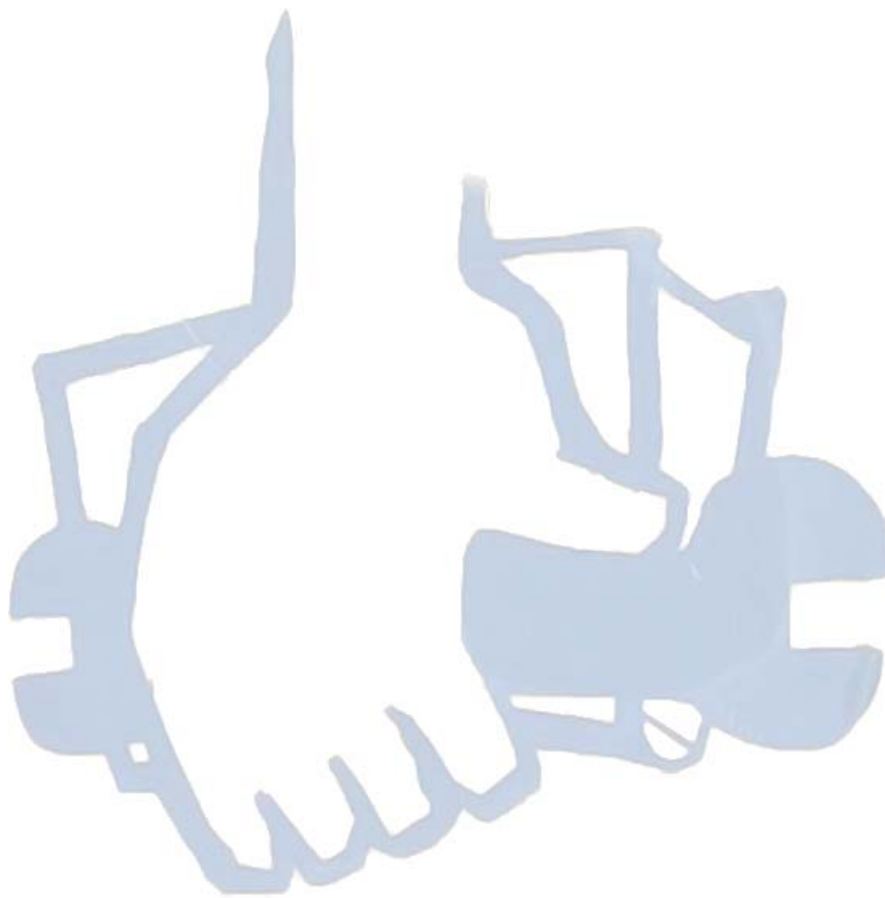
- 한 편, 교섭 단위를 원청까지 확장한다는 것은 사용자에게 유리한 무기가 될 수도 있음. 현행 노조법에 따르면(제43조), 사용자는 쟁의행위 기간 중 새로운 채용으로 파업 인력을 대체할 수 없음. 그러나 이는 곧 기존의 인력으로는 대체인력을 투입할 수 있다는 의미임.
- 예컨대, 2021년 대한통운 파업에서 CJ 직영기사를 대체인력으로 투입하였음. 당시 이를 물리적으로 저지한 택배 노동자들의 행위에 대해, 일부 법원은 정당행위로 무죄를 선고하기도 하였지만, 일부 법원(경주, 울산 등)은 오히려 대체인력 투입이 적법하다고 판단하였음. 이 때의 근거는 CJ가 실질적 사용자라면, 대한통운 각 사업소에 직고용 기사를 투입하는 것은 파업 기간 중 “새로운 채용”이 아닌 적법한 기존의 인력을 활용한 행위라는 것이었음.
- 이런 논리를 적용한다면, 원청이 실질적 사용자로서 원청의 인력을 하청 노동자 파업에 “합법적 대체인력”으로 투입하는 시도가 더 늘어날 수도 있음. 즉, 하청에서의 쟁의행위를 실질화하기 위해서는 사업장 점거 등 더 적극적인 전술을 모색하는 것이 불가

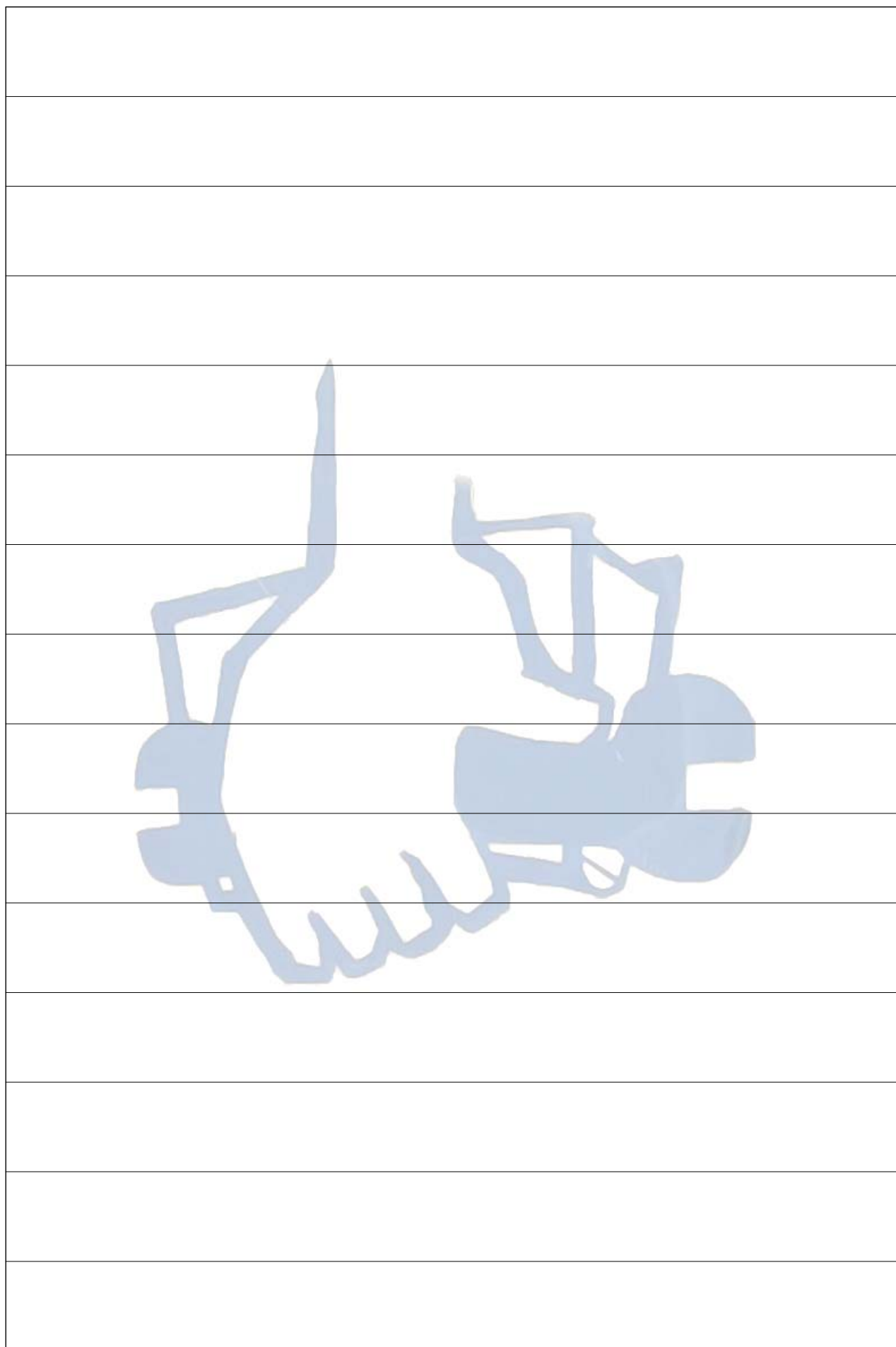
피해될 수 있는 것임.

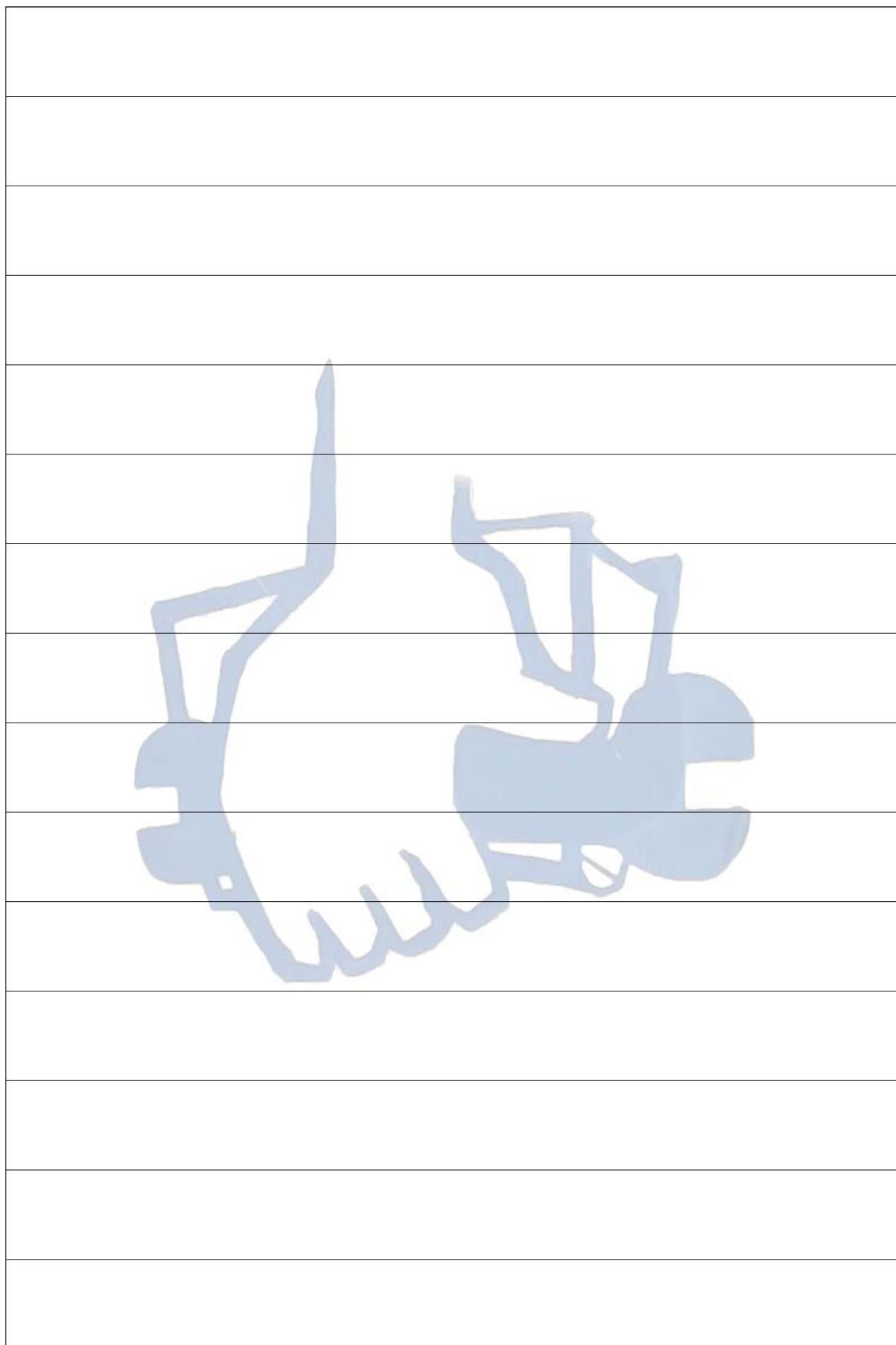
3. 결론

- 중대재해처벌법의 경우가 그랬던 것처럼, 법의 제정 또는 개정 이후 가장 중요한 것은 “1호 사업장”임. 노조법 2,3조 개정을 기반으로 한 현실의 선례가 어떤 내용이 되느냐 하는 문제가 이후 사태 전개에 큰 영향을 미칠 것이 분명함. 그리고 “1호 사업장” 원하청 단체협약의 내용은 곧 누가 어떻게 쟁취했느냐에 따라 달라질 것임.
- 법률가나 활동가의 시각으로는 개정 노조법의 내용이 이전 판례에 비추어 질적 변화가 없다고 할 수 있겠지만, ‘판례’가 무엇인지조차 관심이 없는 조합원의 관점에서 생각해 보면, 분명 이번 법 개정은 하나의 사건으로서 자신의 처우 개선에 대한 기대감을 갖게 할 수 있을 것임.
- 이러한 정서는 투쟁을 만들 수 있는 좋은 토양이 될 수 있다고 생각됨. 법률 개정의 기회를 잡아 하청 노동자들의 오랜 염원, 권익 개선(임금 문제 등 현장 노동자들에게 가장 절실한 의제들)을 위해 적극 싸우자, 싸우면 승리할 수 있다고 얘기할 수 있는 기회라고 믿음.
- 다만, 각 현장별로 구체적 조건이 다르고, 투쟁의 의지나 경험도 다를 것으로 생각됨. 그런 점에서 보면, 총연맹 등이 주관하는 투쟁본부와 병행하여, 준비된 간접고용단위(들) 중심으로 공동투쟁을 신속히 준비하고 전개하는 것도 필요해보임(투트랙 전략). 예컨대, 사회적 상징성은 있으나 조직력이 약한 사업장(플랫폼 노동 등)은 불가피하게 법률 절차 등 중심으로 이후 실행 계획을 짤 수밖에 없을 것임. 그러나 금속 간접고용단위들은 이와 상황이 다를 수 있고, 전체 보조를 맞추려다가 타이밍을 놓치거나 전술에 엇박자가 날 가능성도 있다고 생각됨. 투쟁본부 등은 준비된 공동투쟁 단위들의 투쟁에 조직적 지원·사회적 연대를 제공하는 역할을 하는 데 집중하는 것이 더 바람직하지 않을까.
- 준비된 현장을 중심으로 2026년 가능한 빠른 시점부터 투쟁과 파업이 벌어지고, 사용자와 정부가 이를 탄압한다면 법률원 구성원들도 한 마음으로 적극 나서서 투쟁을 방어하기 위해 최선을 다할 것임. 부족하나마 개정된 노조법 3조의 쓰임새도 바로 이러한 곳에 있을 것이라 생각됨. 자본주의 법률은 애초에 노동자를 겨냥한 칼이지, 노동자가 자신의 이익을 위해 다룰 수 있는 무기는 아님. 금속법률원 또한 노동자들의 투쟁을 대신하겠다고 착각하는 오만한 ‘무딘 칼’이 아닌, 노동자들의 투쟁을 위한 ‘조악한 방패’로서의

역할을 하기 위해 애쓰고자 함.







색간지

색간지

“진짜 사장” 과 “진짜 교섭” 을 하기 위한 제언

김다운 / 전국금속노동조합 충남지부 정책국장

1. 고민의 시작

- 노조법 2조 개정은 원청 교섭으로 가는 자동문인가?
- 저들은 1년 내내 교섭할 것이라며 호들갑인데, 과연? 왜?
- 하청노동자들은 원청과의 교섭을 고민하고 있(었)나?
- 우리 스스로 원청-하청, 모회사-자회사, 정규직-비정규직 ‘프레임’ 간혀있는 것은 아닌지?
- 우리 스스로 법조문, 판례(판정), 증거자료, 노동부 해석에 간혀있는 것은 아닌지?
- 왜 현장의 고민과 상태는 드러나지 않고 교수, 법률가, 활동가들의 발언만 난무하는지?
- 민주노총과 산별노조는 노조법 개정 이후 현장을 조직하고 있는지?
- 같은 고민을 하는 동지들은 무엇부터 시작해야 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 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 이야기 하는 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, 토론하고, 조직해야 함.

[참고1] 하청/자회사노조 사업장 유형 (금속노조 충남지부의 경우)

/	/	()		
	3		141	
	15		2,114	
		(495), (205), (172)	812	-
			80	
			214	
			1,018	
			319	-
	,		78	()
			118	
			216	-CS
	CS			-
		12	5,110	

3. “교섭 전략” 부터

- 현장 교섭과 투쟁은 ‘당위’ 나 ‘지침’ 으로 성사되지 않음. 주체의 자주성과 자발성이 기본.
- <조직 → 요구 → 교섭 → 투쟁 → 합의 → 조직 →> 원리는 노조운동의 본류임. 교섭전략과 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’ 를 중심에 놓고 설계. 우리가 ‘원청과의 교섭 전략’ 을 채택한다면, 다음 수순은 전통적이고 단순하게 사고할 필요가 있음. 이미 우리는 교섭절차에 대해 익숙하고, 법제도는 교섭과 관련해 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, 지역에서, 사회적으로) 압박하는 것이 관건. 이 경로에서 원청 교섭으로 가는 유리한 지형(모범적 사례 + 우호적 여론)을 만들고 축적해야 함. 기존 하청 교섭과 투쟁을 병행하여 임금 및 단체협약을 갱신하는 싸움도 이어가야 함. (원하청 자본 모두 사용자이고 교섭상대임. 투트랙 전략)

- 교섭의제는 최대한 간소화할 것인지(예. 산업안전의제 원포인트), 폭넓게 갈 것인지 (예. 임금, 고용, 노조활동 등) 원하청 구조와 조건에 따라 유리한 방향으로 전술적으로 판단하면 됨. 다만, 우리 스스로 과거 판례, 노동부 매뉴얼에 간히거나 교섭창구단일화 절차, 요구안 수준(수위), 정규직노조와의 부침을 미리 단정하거나 협소하게 만들 필요는 없음. 재차 강조하지만 노사 교섭은 힘의 관계고 자율의 영역임. (그렇게 주장해야 함)
- 교섭의제(요구)를 확대하는 방향으로 설계해야 현장동력 형성, 사회적 파급력, 원청 사용자성을 인정받는 것에도 유리함.

[참고2] A사업장의 경우 교섭 모델

교섭상대	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 또는 기본협약 수준

*단체협약 b : 기존 하청 단협에 대한 갱신 요구안

*단체협약 c : 원청 단협, 정규직노조 요구안과 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 하청 노동자 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 싸움에 중단이 없어야 함. 원하청노조가 공동으로 기획, 추진하고 함께 원청을 압박하는 투쟁을 그릴 수 있음. 당연하게도 부제소 동의 제출과 근지위 소송 취하를 조건으로 자회사에 입사한 자회사노조 조합원들도 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 위험하며, 실효성도 없음. 힘의 역관계, 즉 현장에서 전국으로 번지는 투쟁을 통해서 가능.

4. “하청 공동총파업” 을 조직하자

- 당사자의 동력을 기본으로 한 현장투쟁 없이는 그럴 듯한 노동법 개정도 의미없음. 또 다른 법적 시비가 붙는 사이 사문화될 것. 이 싸움은 일터, 거리, 법정에서 동시에 열리게 될 것. 법원, 노동위원회, 노동부의 판단과 해석에 의존하거나 기대하는 것, 그들이 판단과 해석을 주도하게 방치하는 것도 위험. 투쟁으로 우리가 주도해야 함.

- 현장 간부들의 결의가 먼저 필요함. 이후 현장을 조직하고 주체가 되게 만들어야 함. 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. 현장간부들 중심으로 지금부터 고민을 나누고 집단적 지혜를 모아야 함.

- 현장은 집행부 결의를 시작으로 투쟁동력을 모으기 위한 일상적이고 중단없는 현장 선전선동, 교육, 조직화 사업을 배치해야 함.

- 누가 먼저 나설 것인가. 의지있고 준비된 단위(선봉대)부터 시작한 후 규모를 확대하는 경로를 설정. 후발주자는 선봉대를 어떻게 엄호할 것인가를 논의해야.

- 우리는 원청과의 교섭장으로 가는 길에 힘채 부쳐 중간에 주저앉거나 되돌아 올 수도 있음. 이 때 노조법 2조 개정 투쟁을 함께 해왔던 동지들의 연대정신이 빛을 발할 것임. 동일 업종 차원의 공동투쟁, 지역 차원의 연대투쟁, 현장의 원하청 공동투쟁을 기획해야 하는 이유.

- 전국적으로, 산업과 업종을 망라하여, 한날한시에 각각의 원청에 교섭을 요구하고, 교섭장으로 들어가는 기획을 제안함. 최대한 많은 단위들이 “원청 교섭쟁취 공동투쟁” 대오에 함께 한다면 서로 고립되지 않고, 탄압과 피해도 최소화될 것임. 뚫린 곳은 속도를 내어 전형을 만들고, 막힌 곳은 집중통해 함께 뚫어주는 전술 구사. 사업장 각개격파가 아닌 투쟁전선을 넓고 크게 형성해야 함.

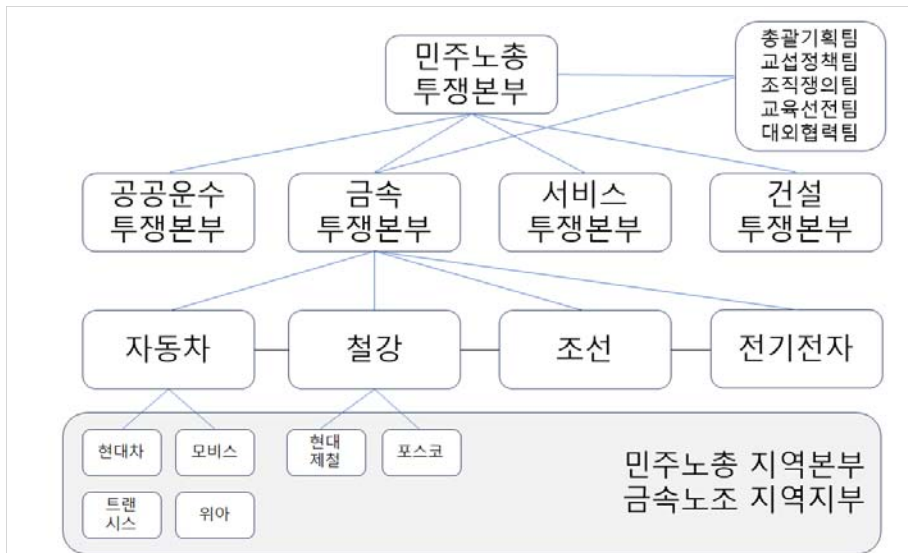
- 결국 현장의 힘으로 원청 교섭을 이끌어 낼 방안은 전국단위 한날한시 “하청노동자 공동총파업” 임. 총파업 성사부터 성과 도출까지 다양한 경로 설정과 지원 방안을 모색해야 함.

5. 현장이 참여하는 “전국적 기획단위” 가 필요하다

- 위 내용을 지금부터 준비하여 내년 입단투 준비기(2~3월)에 맞춰 전체 하청노동자가 동시에 실

행하자는 제안. 민주노총과 각 산별노조는 전국적 교섭과 투쟁을 관장하고 지도·지원하는 기구를 구성해야 함. (가칭 ‘원청 교섭쟁취 공동투쟁본부’) 상층 중심의 논의가 아닌 각 지역과 현장 당사자를 기구에 결합시켜야 함.

[참고3] (가)원청교섭 쟁취 공동투쟁본부 조직 구상(안)

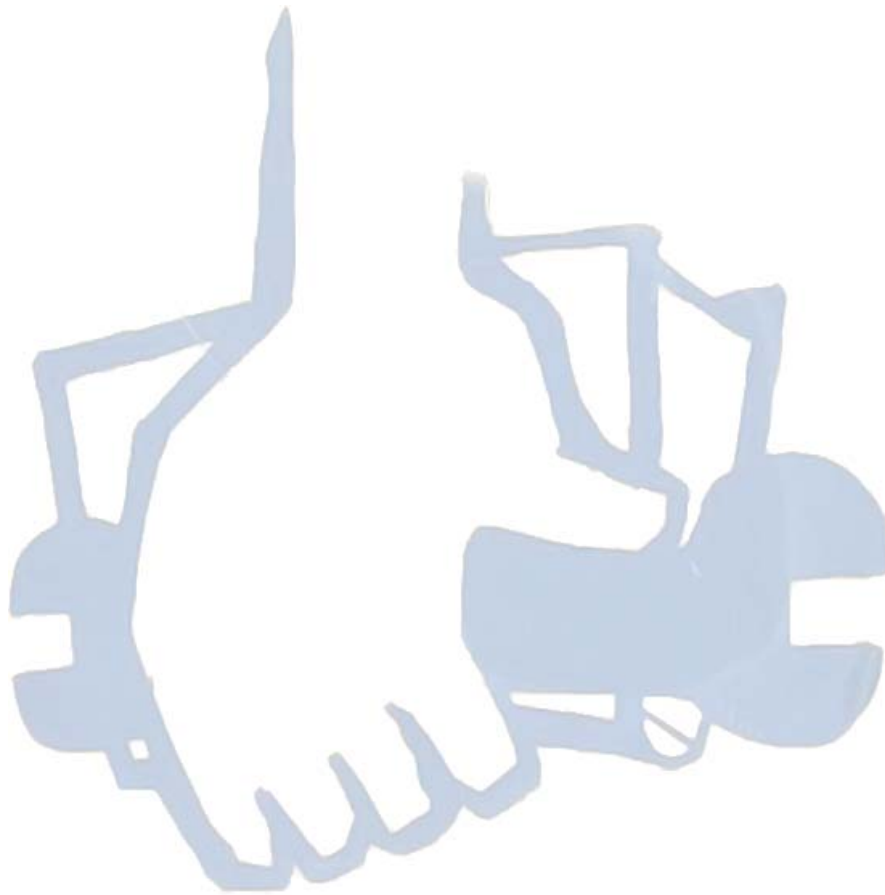


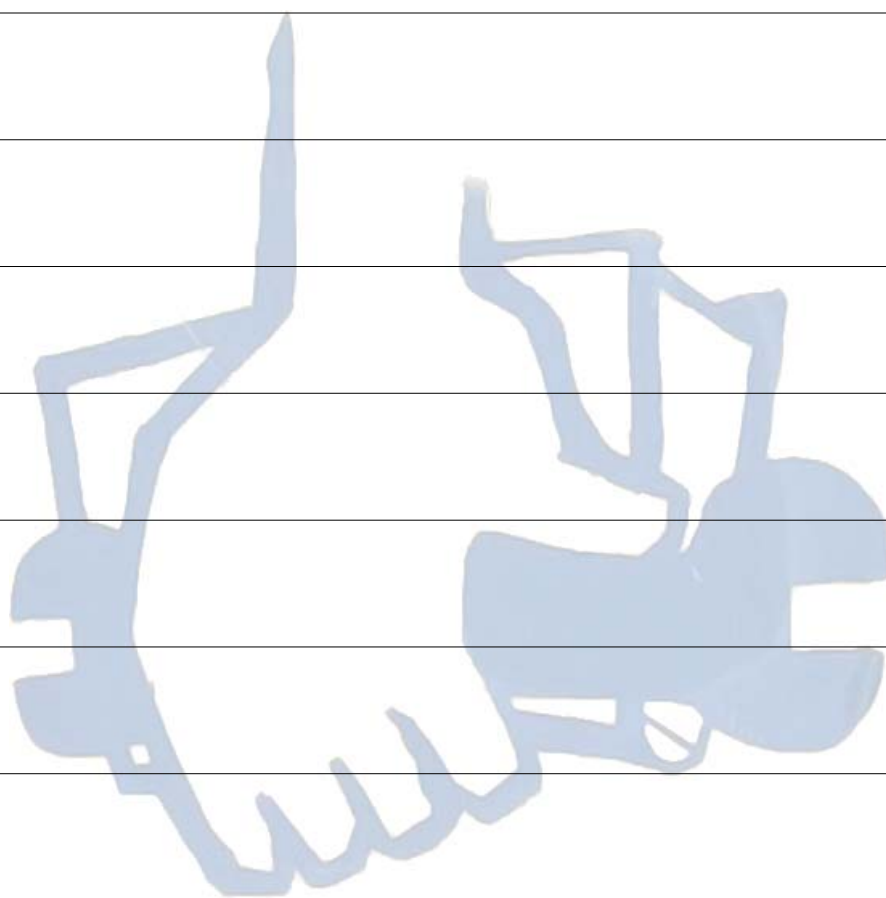
- 노동자의 동력이 없는, 현장의 결의가 없는, 교섭과 투쟁전략이 없는 사회적 대화, 노사정 교섭은 허구임.
- 민주노총과 산별노조는 대기업 원청을 압박하고, 사회적 여론을 주도하고, 정부와 국회의 책임있는 역할을 전인해야 함. 진보정당도 민주당보다 앞서 노동의제를 선점하고 사회정치적 의제를 만들고 플랫폼, 특고, 하청노동자를 조직하는데 나서야 함. 각 단위의 역할이 시너지 효과를 발휘할 때 원청 교섭과 특고·하청 노동자 조직화에 유리한 지형을 만들 수 있음.
- 각 민주노총(지역본부)은 노동부와 지자체를 압박하여 원청 교섭을 촉진하는 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 안됨.
- 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 노선을 확립하고 조직력과

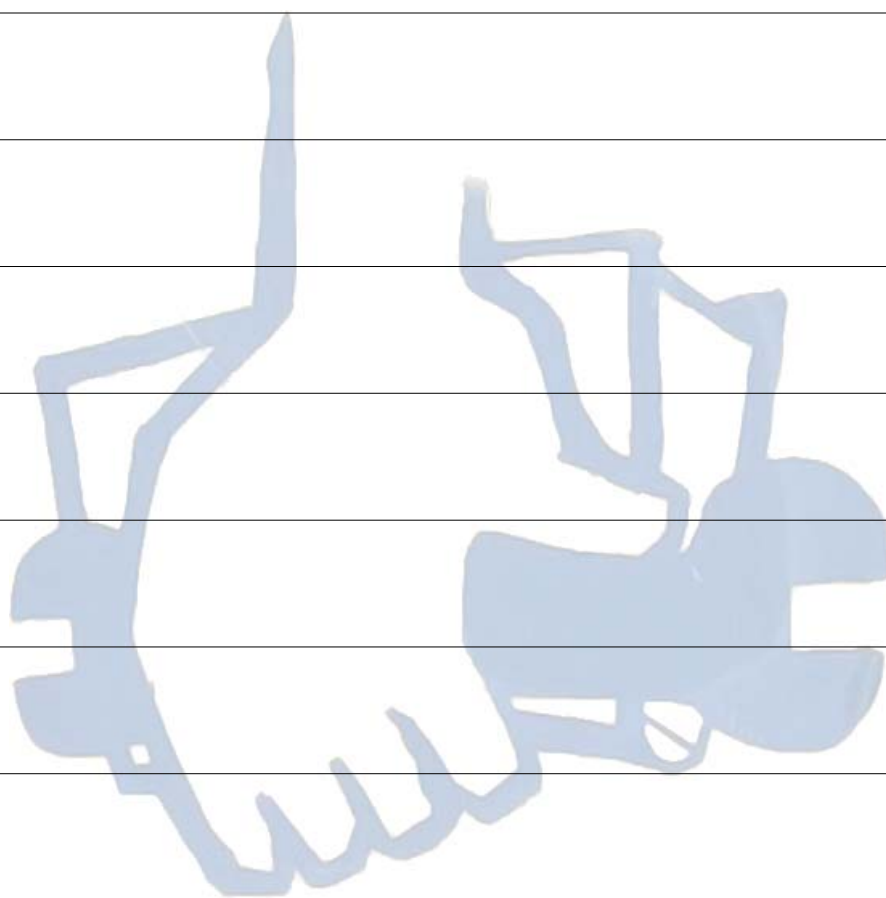
단결력을 키우는 것. 그래야 향후 진정한 원하청 공동투쟁 모색도 가능함.

- 준비된 누군가부터 치고 나가며 선례를 남기는 영웅적인 행동도 의미있음. 하지만 아무것도 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”







- .

자본은 지금껏, 기업의 불안, 경영 불확실성이라는 허상을 앞세워 회사의 과실과 불법이 있더라도 노동자들이 저항하지 못하게 해 달라는 요구를 노골적으로 드러내 왔으며 정부는 그에 맞추어 법과 제도를 철저하게 자본가들의 입맛에 맞추어 설계하였음. 제대로 투쟁하지 못했던 시간들은 우리에게 어떻게 되돌아왔는지, 노조법 개정 투쟁 국면에서 우리의 투쟁은 어떠하였는지 되돌아보아야 함. 비정규직노동자의 투쟁이 합법이나 불법이나 가늠하는 민주노총의 실천은 무기력했으며 한계에 부딪혔음. 노조법 개정 투쟁이 비정규직 당사자들만 모여서 하는 투쟁이 아니라 전체노동자의 투쟁으로 받아 안아야 하는 계획도 노력도 부족했음. 우리 스스로도 법과 제도의 결과에만 매몰되 현장투쟁을 제대로 전개하지 못하였음.

이 결과, 우리가 받아 안은 개정노조법은 모든 파업에 대한 손배가압류 금지, 사내도급업체 소속 노동조합에 대한 원사업주의 사용자 간주 규정 등이 제외되었음. 그에 따라 개정노조법이 시행된다고 해서 원청이 바로 교섭 테이블에 나오지 않을 것임. 회사는 교섭을 회피하기 위한 여러 방안들을 마련할 것이며 교섭을 요구해도 교섭을 거부하고 소송으로 끌고 갈 것이 뻔함. 더불어, 교섭 창구 단일화 문제로 인해 법 개정 목적의 무력화 가능성까지 보이고 있음. 이에 따라 교섭을 둘러싼 일대 혼란과 분쟁이 예상되고 있음.

하지만, 이번 노조법 개정으로 인하여 투쟁하는 노동자들의 손에 작은 힘이라도 쥐어 투쟁할 수 있는 계기가 될 것이라는 점은 분명 고무적임. 나아가, 지금은 개정노조법을 둘러싼 정세를 주도적으로 헤쳐 나가기 위한 전략과 투쟁이 필요한 시점임.

- .

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.
투쟁 핵심 기초	✓ 온전한 정규직전환을 위한 실천투쟁에 모두가 앞장선다 ✓ 비정규직단위 노동자들과 공동투쟁을 실천하고 전국적 연대투쟁을 강화한다. ✓ 자본의 어떠한 회유와 농간에 흔들리지 않고 지회의 지침에 절대 복무한다.

25년 상반기 조합원 교육을 통해 4가지 공통의식과 3가지 투쟁 기초를 확립하고 공동의 전망을 세웠으며 투쟁 시기는 25년도 하반기로 설정하였음. 이 모든 내용은 우리의 요구를 실제로 관철시킬 수 있는 실천투쟁을 기본으로 하고 있음.

노동자, 특히나 하청노동자는 ‘싸우지 않으면 쟁취할 수 없는 존재’ 임.

노조법 개정 국면을 적극적으로 활용하나, 노조법개정은 하나의 수단일 뿐이며 법과 국가 정책에 의존하는 것이 아닌 스스로의 조직력과 투쟁력으로 내용을 만들어 나가야 함. 즉, 〈원청 교섭 → 단협 쟁취 → 직접 고용〉을 쟁취하기 위해서는 실제로 요구를 관철시킬 수 있는 힘을 기반으로 한 주체적 투쟁이 현대제철비정규직지회의 전망을 결정할 것으로 판단하고 실천하고 있음.

-

현장 동력이 가능한 사업장의 선을 넘기 위한 투쟁을 지지하고 엄호하여야 하며 준비된 사업장이 치고 나가는 것이 끝이 아니라 함께 고민하고 함께 투쟁하는 투쟁전선을 구축하여야 함.

즉, 노조법개정투쟁을 비정규직 당사자들만 모여서 하는 투쟁이 아니라 민주노총의 과제로 삼아 민주노총의 투쟁으로 받아안아야 함. 정규직, 비정규직을 넘어, 공장을 넘어, 산업과 지역을 넘어 공동의 과제를 갖고 함께 투쟁하는 전국적 투쟁의 틀을 형성하는 것이 매우 중요함.

원·하청 공동투쟁으로 시작하자.

투쟁의 어려움, 자기 사업장의 문제에 몰입하면서 ‘조합주의’의 큰 문제를 낳았음. 가장 두드러지는 현상은 원·하청 간 불신과 반목이며 이를 타파하는 것은 분명 지대하게 어려운 일임. 하지만, 하나의 자본을 향해 반목하고 분열된 노동자의 투쟁으로는 어렵다는 것을 원·하청 조합원 모두가 인지하고 있는 것도 분명한 사실이지만, 하청노조가 스스로 울곧이 서 있어야 제안도 대화도 할 수 있다는 냉혹한 현실 또한 공존함.

지회는 21년 투쟁을 진행하며 자본의 갈라치기에 갈등이 확대되거나 심화되었으며 하청노동자의 투쟁을 원청노조가 방해하는 지경에까지 이르렀음. 나아가, 정규직은 비정규직을 향한 차별은 당연하다는 인식이 퍼져나가고, 비정규직은 정규직을 투쟁해야 할 대상으로 바라보는 지경으로 가고 있었음. 막연한 당위성으로

원·하청 투쟁을 조직하기에는 어려움이 있는 현실이었음.

〈대화 → 인정 → 의지 → 공동의 목표 → 공동투쟁 → 변화〉

지난, 24년 현대제철 당진공장 역사상 처음으로 원·하청 공동 총파업과 공동 결의대회를 진행하였음. 원·하청 집행부는 대화를 먼저 시작하였으며 다름을 인정하고 한 발부터 딛고 나아가려는 의지를 확인 후 공동의 목표를 설정하고 공동투쟁을 전개하였음. 그로 인하여 조금이지만 정규직의 인식 변화, 비정규직의 태도 변화가 진행되었음. 물론, 각 지회의 이해관계가 공동투쟁 성사의 주된 이유라고 할 수 있지만, 한 발을 떼었다는 것 자체가 진전이며 진정한 원·하청투쟁의 길로 가는 계기가 된 것은 분명함.

공장 내 원·하청 공동투쟁 실현을 위한 노력을 시작으로 전국적 투쟁의 틀을 형성해 나아가자.

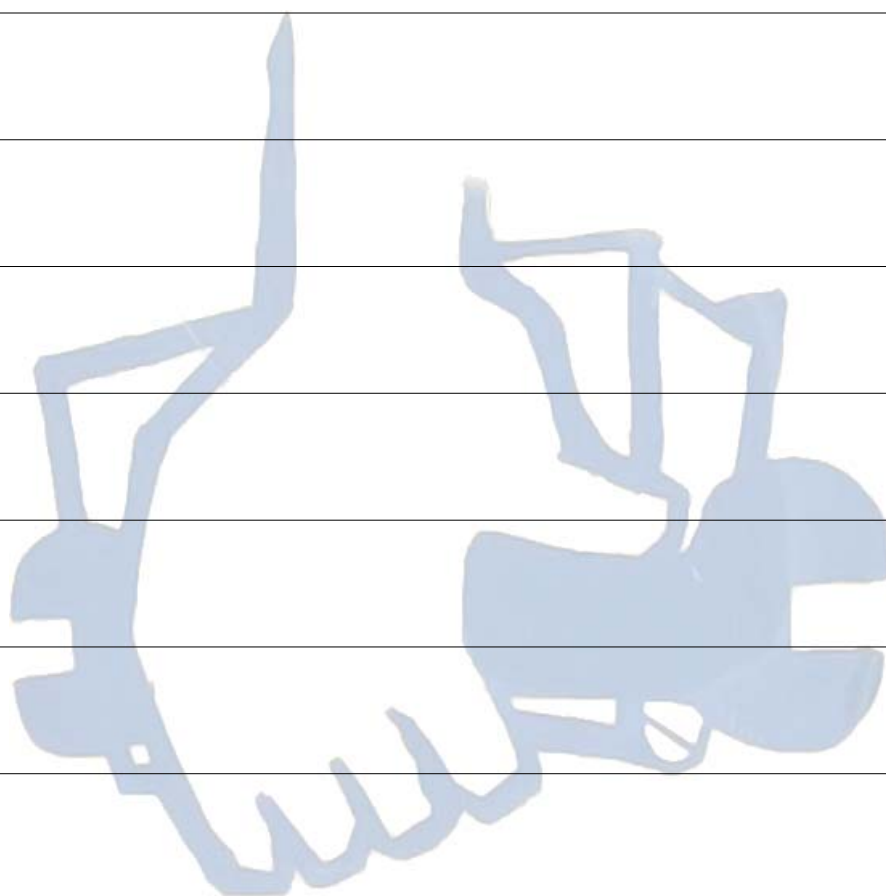
- 가 .

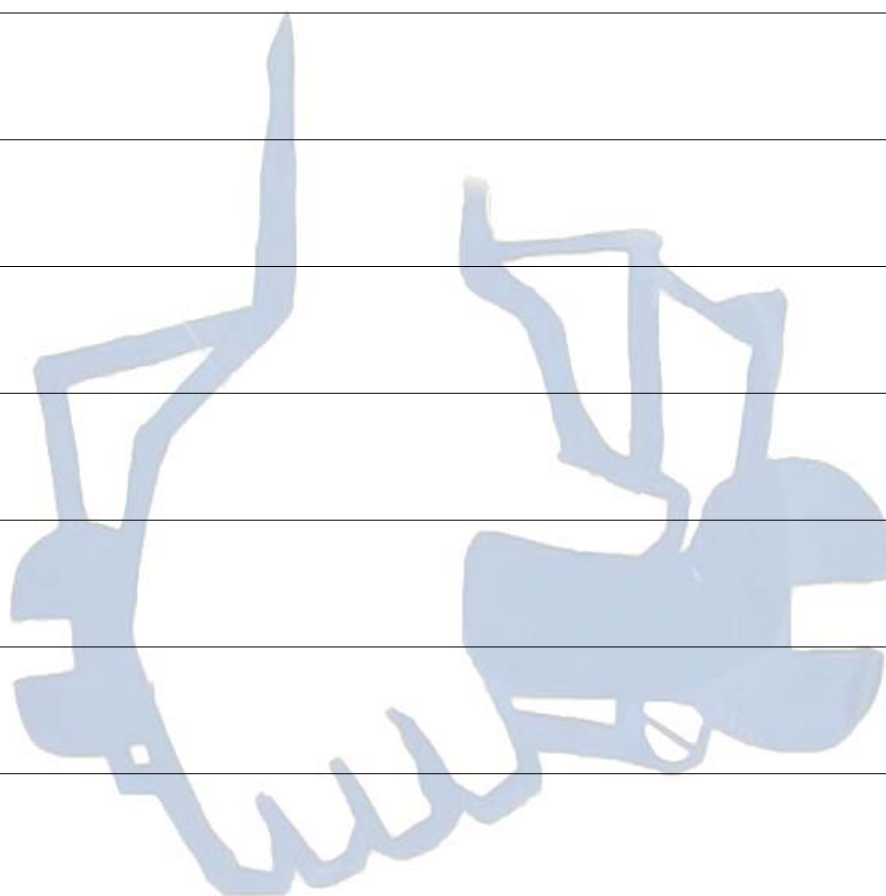
노조법 개정 국면에서 우리는 ‘직접 교섭’을 기본 요구로 삼고 있음. 그 이유는 그것이 직접고용, 나아가 비정규직 제도 자체의 철폐를 주장하는 것보다 상대적으로 쉽게 쟁취될 수 있는 ‘눈 앞의 목표’로 인식되기 때문임. 그러나 이 경우 자칫 투쟁 주체들의 시야가 각 사업장으로 갇히면서 투쟁의 방향과 범위가 달라지거나 좁아질 수 있는 위험을 초래할 수 있음.

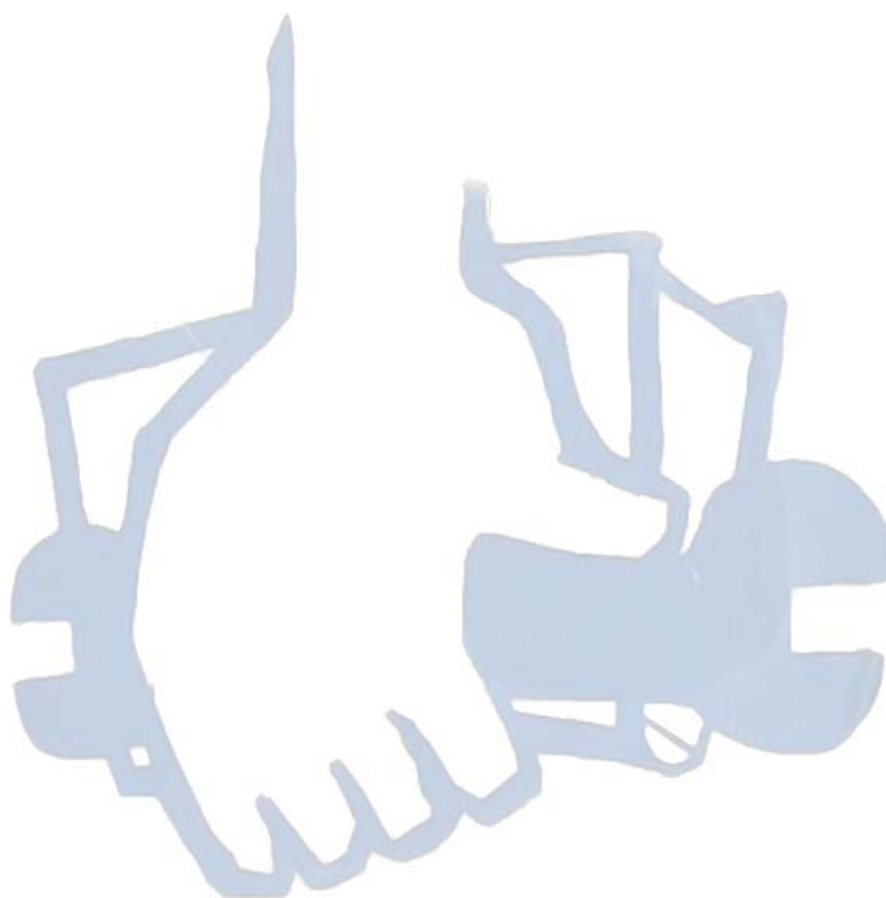
노조법 개정국면을 적극 활용하되 우리의 목표를 명확히 하고 우리의 정확한 요구를 전면에 걸고 싸워 나가야 함. 우선, 개정된 노조법이 현장에서 실익성 있게 작동하는 노조법이 될 수 있도록 강제하는 투쟁을 전개하여야 하며 그게 걸맞은 전국적 투쟁전선을 구축해야 함. 이 투쟁전선은 원청과의 직접교섭으로 끝나는 것이 아니라 직접고용을 넘어 비정규직 철폐하는 날까지 전선을 유지하여야 함.

끝으로,

현 국면을 돌파할 수 있는 힘은 우리의 요구를 실제로 관철 시킬 수 있는 조직력과 투쟁력







2025년 금속쟁점법률학교 평가 설문 및 법률자문 수요조사

장시간 교육에 참여하시느라 수고하셨습니다.
마지막으로~ 이번 교육에 대한 구체적인 평가설문 및 법률자문 수요조사 부탁드립니다.
동지들이 작성해주신 평가서와 설문지는 앞으로 더욱 발전된 법률교육을 만들어 가는데
큰 도움이 됩니다. 이후 금속법률원의 다른 교육일정 등에도 많은 관심과 참여
부탁드립니다!!

★ 평가 설문은 하단 QR코드로 연결된 링크로 작성 해주시면 됩니다.



