노조법2 · 3조 후속사업을 위한
민주노총 현장노조 대표 - 노동부 현장지원단 간담회

2025. 9. 30 (화) 14:00

금속노조 4층 회의실

전국민주노동조합총연맹

민주노총 전국플랜트건설노동조합 원청교섭 현실화 제도개선 요구

건설현장 원청교섭은 사실상 초기업 교섭이다! 원청 자율교섭 보장하라!

□ 현황 및 문제점

- 현재 건설현장에서는 복수노조 교섭창구단일화제도로 인해 사업별(플랜트건설현장은 교섭단위분리결정으로 사업장 지역별임) 과반수노조에게만 교섭대표권을 부여함으로써 자주적인 민주노조의 단체교섭권을 박탈하기 위한 사용자와 특정노조의 유착 및 결탁으로 특정노조 가입 강요의 황견계약(부당노동행위)이 발생하고 있음.

- 노동조합법상 교섭단위분리제도는 하나의 사업(사용자) 단위를 교섭단위로 설정하여야 하는 원칙에도 불구하고, 예외적으로 현격한 근로조건의 차이 / 고용형태 / 교섭 관행 등을 고려해 교섭단위를 분리할 필요가 객관적으로 있다고 인정되는 경우에만 허용되는 제도임.

- 그런데 2011년 복수노조 교섭창구단일화와 교섭단위분리제도가 도입된 직후 플랜트전문건설업체들은 2012년에 민주노총 플랜트건설노조의 단체교섭권을 약화시키기 위해 노동위원회에 지역별 교섭단위 분리결정 신청을 하였음. 그리고 노동위원회는 교섭단위 분리제도의 취지를 무시하고 무분별하게 교섭단위 분리결정을 남발하여 여수, 포항, 광양, 울산, 서산 등이 지역단위로 교섭단위가 분리되어 지역별로 단체교섭이 이뤄지고 있음.

- 그 결과 민주노총 플랜트건설노조의 영향력이 미치지 못한 지역에서는 플랜트전문건설업체와 지역어용노조가 결탁하여 민주노총 플랜트건설노조를 현장에서 배제하기 위해 민주노총 조합원 채용거부, 근로계약체결시 일자리 볼모로 지역어용노조 가입 종용 및 강요, 지역어용노조에 대한 조합비 대납 등 온갖 부당노동행위들이 발생하고 있음.

- 이런 상황에서 노동조합법 제2조 개정에 따른 원청 사용자 대상 단체교섭에서 조합원

수를 기준으로 교섭대표노조를 결정하는 교섭창구단일화제도가 의무적용되면 특정노조 가입 종용 및 강요, 교섭단위분리제도 악용 민주노조 단체교섭권 박탈 등의 부당노동행위가 지금보다 더 만연되고 확산될 것임.

- 또한 현대, 대우, 삼성 등 10대 건설사가 공사금액 기준 50% 이상을 수주하는 대한민국 건설산업의 원청교섭은 사실상 개별 기업과 사업을 넘나드는 초기업 단위 전국 산별교섭에 해당함. 10대 건설사의 각 협력업체 수가 지역별 공종별로 수 백개가 넘는 상황을 감안하면 초기업 단위 산별교섭의 형태를 가질 수밖에 없음.

- 이런 상황에서 원청 건설사 대상으로 종사자인 조합원수 기준으로 교섭대표노조를 선정하는 교섭창구 단일화제도는 취업과 실업을 반복하며 전국의 일자리를 찾아 떠돌아다니는 임시일용직 고용구조가 일반화된 건설산업에서는 전혀 작동될 수 없는 제도임. 만약 조합원수 기준 교섭대포노조 결정 교섭창구단일화제도를 강제화하면 전국 각지의 건설현장이 불필요한 노노갈등과 원청사의 특정노조 편향 부당노동행위로 각종 폭력사태가 빈번하게 발생할 우려가 높음.

□ 개선 요구

▶ 건설산업 원청 자율교섭 보장 제도개선 마련

- 불필요한 노노갈등과 노사관계 악화 방지를 위해서는 노사가 자율적으로 교섭단위와 교섭방식을 결정해서 단체교섭을 진행하고 산업 및 현장 특성에 적합한 단체협약을 체결하는 것이 필요함. 특히 일용직, 단기계약직, 특수고용직 등 비정규 고용구조가 일반화되어 일자리가 노동자의 목숨줄과 같은 건설산업에서 복수노조 교섭창구단일화제도가 온갖 부당노동행위의 근본 원인이 되므로 원청 사용자교섭에서는 교섭창구 단일화 적용을 배제하고 자율교섭을 보당하는 제도개선이 필요함.

건설기계노동자의 고용 구조와 집단적 노사관계 발전을 위한 요구 사항

1. 건설기계노동자의 고용 구조

○ 일반 건설현장

발주처	→ (도급)	원도급사 (종합)	→ (하도급)	하도급사 (전문)	→ (불법/편법) 재하도급	중간업자 (운반, 물량 등)	→ 임대계약, 운송계약 등	건설 기계 노동자

○ 레미콘 운송

발주처	→ (도급)	원도급사	→ (자재계약)	레미콘 제조사	→ 운송계약, 도급계약 등	건설기계 노동자

- 특수고용 건설기계노동자들은 임대, 운송, 도급 등의 형태로 계약을 맺음. 형식상 근로계약은 아니지만 건설기계 장비 임대와 노동자의 노동이 함께 제공되는 형태.
- 건설현장의 불법/편법 다단계하도급 구조가 건설기계노동자에게도 적용. 사토처리량을 기준으로 하는 운반도급, 레미콘 타설량을 기준으로 하는 물량도급 등 다양한 형태의 재하도급이 이루어지고 있음.
- 고용이 되면 건설기계관리법에 따른 건설기계임대차계약서를 작성해야 함. 일종의 근로계약서를 대체하는 형식. 그러나 작성하지 않는 현장도 많고, 하도급사가 아닌 중간업자와 작성하는 경우도 있음.

2. 주요 임단협 구조

레미콘	↔	- 지역별 레미콘제조사 협회(부울경) - 그 외 제조사 개별 협약

건설기계	↔	- 현장별 교섭 혹은 교섭 없음

- 레미콘운송노동자들은 노동조합 활동을 하기 전부터 상조회 등을 통해 제조사와 운송료 협상을 하는 구조는 마련됨.
- 노동조합이 만들어진 이후 노동시간(8.5제, 7.4제 등), 유류 지원, 각종 복지, 기본 임금(운송료)에 대한 합의를 하고 있음. 노조가 있는 곳은 안정적인 협약이 이어오고 있음.
- 하지만 제조사들은 노동자성 인정 문제로 인해 노동조합의 명의, 지부의 명의를 빼달라고 요청하는 경우도 있으며, 임금 및 단체협약의 형식을 띠지 않기도 함. 일부 제조사에서는 '운송사업자 일동'과 같이 노

동자성을 삭제한 명칭을 요구하기도 함.
- 많은 건설현장에 각 건설기계 기종별 임대료, 노동시간(8. 5제)와 같은 내용의 협약을 체결. 엄밀한 임금 및 단체협약서 형식은 아니어도 합의서 등의 형태로 노동조건에 대한 합의 사항을 체결해 왔음.
- 건설노조에서는 건설기계 모범단체협약안을 만들어 임단협 체결 사업을 실시함. 하지만 공정위의 시정명령 등으로 기존에 체결해왔던 임단협을 이어가지 못하고 있음.
- 임단협 체결은 아니더라도 상시적인 교섭 구조는 마련. 조합원 고용, 법제도 준수와 같은 사항에 대한 논의. 체불발생, 산재발생 시 해결을 위한 교섭이 일상적으로 진행됨.

3. 집단적 노사관계 형성의 장애물

- 건설노조 산하 건설기계지부들에 대한 공정위의 사업자 단체 규정.
- 공정위의 시정명령으로 인한 단체협약 무력화. 레미콘 운송노동자들 이외에는 임단협을 맺지 못하고 있는 상황.
- 특수고용 건설기계노동자들이 포함되어 있다는 이유로 노동조합을 부정하지는 않음. 다만 건설기계노동자들의 노동자성에 대한 시비는 여전.
- 노동자성에 대한 시비로 인해 현장에서 교섭을 거부하거나, 임단협 체결을 거부하는 사례가 여전히 존재.
- 고용노동부 역시 노동자성 문제로 인해 건설기계 노사관계에 개입하기를 꺼림.

4. 집단적 노사관계를 위한 주요 요구

○ 노동자성 입증 책임의 전환

- 특수고용·플랫폼 노동자가 법적 소송을 통해 입증해야 하는 노동자성을 사용자가 입증하도록 전환.
- 노조설립에도 불구하고 노동자성을 이유로 교섭이나 협약체결이 거부되지 않도록 행정 지도 실시.

○ 특고·플랫폼 노동자들의 교섭촉진 방안 마련

- 특수고용 및 플랫폼 형태로 노무를 제공하는 인원들의 규모 파악.
- 국가 및 지방자치단체가 다양한 교섭방식을 통해 단체교섭이 활성화될 수 있도록 구체적인 지원 방안 마련.
- 노사 간의 자율적인 협상과 교섭이 분쟁상태에 있을 때 지방고용노동청 등이 조정하고 중재하는 역할을 수행.

○ 공정거래법 등 경제법에 의한 노동조합 활동 제재 금지

- 노동조합 활동이 공정거래법 등 경제법의 적용을 받는 것을 배제.
- 고용노동부 등이 노동조합에 대해 경제법적 제재가 가해지지 않도록 관리.

전국금속노동조합 충남지부 현대제철비정규직지회

1. 개요

1) 소속 사업장 : 현대제철(주) 당진공장

2) 소속 노동조합 :

대상	구분	세부 구분	회사 명	전체인원	구분	조합원 수	상급단체
현대제철(주) 당진공장	정규직	1개 업체	현대제철 ㈜	4,120	현대제철지회	4,113	전국금속노동조합 (민주노총)
	정규직	1개 업체	현대제철 ㈜	560	현대제철 당진하이스코 지회	556	전국금속노동조합 (민주노총)
	협력	16개 업체	대주중공업 / 서강LNS 동성엔지니어링 / 경진 DH스틸 / 대양산업 삼흥테크 / 태신기업 세일엔지니어링 / 고암 KBS진흥개발 / H@T 성산산업 / 송산HE 유한산업 / 와이오테크	2,400	현대제철 비정규직지회	2,100	전국금속노동조합 (민주노총)
					KBS진흥개발지부	29	금속일반노동조합 (한국노총)
	자회사	1개 업체	현대 ITC	3,700	현대 ITC노동조합	3,014	전국금속노동조합연맹 (한국노총)
					현대 ITC민주노동조합	215	X

2. 정부(입법부,사법부,행정부) 판단

국가인권위원회	- 17진정 0317000 사내하도급 근로자에 대한 복리후생 등 차별	; 19.01.18 차별시정 권고
고용노동부 근로감독	- 4개사 7개 공정 749명 파견법 위반 확인	; 21.02.17 직접고용 시정명령
중앙노동위원회	- 초심지노위 판정 취소 / 중앙 2021부노 268	; 22.03.24 재심 판정 단체교섭 거부 부당노동행위
근로자지위확인 소송	- 1,2차 김범화 외 889명 / 서울고법 2023나10014	; 22.12.01 1심 선고 소제기 공정 불파 인정 (전원 승소)
손배피소	- 지회 외 460 / 인천지법 2021가합 61290 (200억)	; 25.07.14 선고 정규직대체근로비용 50%, 그 외 청구 기각
행정	- 21년 원청교섭거부 부당노동행위 / 서울행정 2022 구합 69230	; 25.07.25 선고 산업안전보건의제 부당노동행위

3. 지회 의견

- 현장당사자들과 고용노동부가 직접 소통하고 논의할 수 있는 TF구성을 요청
- 교섭의제 노사자율원칙
- 교섭창구단일화 노사자율원칙

; 노조법 개정 후 현장에서 실제로 실익성 있게 작동하는 노조법이 될 수 있도록 만들기 위해서는 보여주기식, 엉뚱한 단위의 의견수렴이 아니라 현장 당사자가 직접 참여하여 만들어야 함. ✓ 원청과의 교섭을 하지 못하여 부당한 차별을 받거나 실질적 지배력 하에 노동하지만 교섭하지 못하는 노동자 ✓ 불법파견, 교섭에 관하여 정부 판단 또는 법원 판단을 받은 노동자 ✓ 원청의 일방적 교섭 거부로 결국 다시 법적 판단에 기대기 위해 긴 시간 소송을 해야 했던 노동자 등 현장 당사자들의 의견이 반드시 반영되어야 함

; 정부의 가이드라인이 교섭의제, 대상을 축소할 우려가 매우 큼. 노조의 교섭권을 빼앗기 위해 회사는 움직일 문제, 하청노조가 배제될 문제, 등 노동3권이 보장되어야 할 개정노조법의 취지가 무력화 될 공산이 큼.

전국금속노동조합 경남지부 거제통영고성조선하청지회

1. 개요

1) 소속 사업장 : 한화오션(주)

2) 소속 노동조합 :

대상	구분	세부 구분	회사 명	전체인원	구분	조합원수	상급단체
한화오션(주)	정규직	1개 업체	한화오션 ㈜	9,000	한화오션지회	5,000	전국금속노동조합 (민주노총)
					사무직지회	30	전국금속노동조합 (민주노총)
	하청	100여개 업체	한화오션 사내협력사협의회 회원업체	18,000	거제통영고성 조선하청지회	200	전국금속노동조합 (민주노총)
	하청	1개 업체	㈜웰리브	750	웰리브지회	461	전국금속노동조합 (민주노총)

2. 경과

2022. 07. 22	단체협약 체결 (20개 업체)	51일 파업 / 1도크 철창농성
2022. 12. 30	중앙노동위원회 원청 교섭거부 부당노동행위 판정	
2023. 09. 19	단체협약 체결 (20개 업체)	
2025. 06. 19	단체협약 체결 (20개 업체)	49일 단식투쟁 / 97일 고공농성
2025. 07. 25	서울행정법원 원청 교섭거부 부당노동행위 판결	

3. 지회 의견

· 원청 한화오션과 직접교섭
· 교섭창구단일화 노사자율 (하청노조 독자교섭 보장)
· 교섭의제 제한 없음 (임금, 고용, 복지, 안전, 노동조합활동 등)
· 하청업체와 교섭 : 필요시 대표교섭으로 진행

— 조선하청지회는 2022년, 2023년, 2024년 단체교섭을 통해 세 차례 단체협약 체결
— 20개 하청업체와 교섭 : 4주 1회 개별교섭으로 진행 - 형식적인 교섭일 뿐 내용은 없음 → 파업 막바지에 교섭단 구성하여 대표교섭 진행
— 하청업체 단체협약의 실제 모든 내용은 문구 하나하나까지 원청에서 내려옴 : 2023년 단체교섭 때는 원청 노사관계 담당 책임자(임원)이 조선하청지회 임원에게 직접 연락을 해 단체협약 핵심 내용 조율함
— 원청과 단체협약에서 임금, 고용, 복지, 안전, 노동조합활동 등에 대해 큰 틀에서 단체협을 체결해야 함.
— 필요시 부수적인 내용들은 하청업체와의 대표교섭을 통해 보충협약 체결 (필요성 여부는 추후 검토)

현대자동차 전주비정규직지회 현황

(2025년 09월)

1 사업장 개요 (현대자동차 전주공장)

현대자동차 국내 사업장의 전체 직원은 약 6만 8200명이며 정규직 조합원의 수는 4만 2500명임. 반면 사내하청 노동자는 약 9천여명으로 추정됨.

전주공장의 경우, 정규직 조합원 수는 약 4천명이며, 사내하청 비정규직 노동자는 식당노동자를 포함하여 약 400여명으로 추산됨. 전주공장 비정규직 노동자 중 조합원의 수는 전주비정규직지회가 약 160명, 식당노동조합이 약 100명으로 총 260여명임.

2 지회 소속 업체 현황

	인 원	담당 공정	비 고
마바산업	11명	버스 트럭 도색도면/ 데칼(차량 스티커) 부착	
마스타시스템	45명	공장내 설비 보전	
현수피알에스	32명	차량 검사 및 출고	
백상코퍼레이션(미화)	30명	공장내 미화	
백상코퍼레이션(보안)	44명	공장내 보안	
총원	162명		

3 불법파견 근로자 지위확인소송 현황

■ 1심 계류자 : 93명 : PDI 출고 19명, 보전 28명, 소방1명, 보안 45명

■ 2심 계류자 : 12명 (조합원 11명, 퇴사자 1명)

■ 3심 계류자 : 0명

업체명 (공정명)	차수	사건번호	소송인원 (조합원)	소송경과	비고
현수PRS (출고 PDI)	1차	2018가합501070	12 (11) 퇴사 1명	소제기 : 2018.1.5 1심 : 승소(2024.6.20.)	1심 전원 승소
	2차	2020가합549655	13 (13)	소제기 : 2020.6.4 1심 : 진행 중	마스타 1차와 동일사건번호
	3차	2023가합56468	6 (6)	소제기 : 2023.4.5 1심 : 진행 중	마스타 3차와 동일사건번호

마스타 씨스템 (보전)	1차	2020가합549655	24 (24)	소제기 : 2020.6.4 1심 : 진행 중	
	2차	2021가합588619	1 (1)	소제기 : 2021.12.1 1심 : 진행 중	
	3차	2023가합56468	3 (3)	소제기 : 2023.4.5 1심 : 진행 중	
백상 코퍼레이션 (소방공정)	1차	2017가합531647 2019나2052394 2021다242208	3 (2) 퇴사 1명	소제기 : 2017.5.8 1심 : 패소(2019.11.7) 2심 : 승소(2021.5.28) 3심 : 승소(2024.5.30)	대법 전원 승소
	2차	2021가합539259	1 (1)	소제기 : 2021.6.2 1심 : 진행 중	
백상 코퍼레이션 (보안공정)	1차	2025가합13637	45 (45)	소제기 : 2025.9.17 1심 : 진행중	

4 지난 7년간의 지회의 교섭

지회는 매년 다른 지역 공장의 비정규직지회와 함께 원청사인 현대자동차를 대상으로 원청교섭을 요청하고 있으나 현행 노조법의 한계로 원청교섭은 진행되지 못 함. 이에 각 공장 지회별로 하청 업체와 개별적으로 교섭을 하는 지회도 있고 그렇지 않은 지회도 있음.

하청 업체 교섭을 진행하는 전주공장 비정규직지회의 경우, 임금의 결정은 원청사의 임금교섭이 종료되면 그에 준용하여 관례에 따라 결정되고 있으며, 노동조합 활동 시간은 노조의 규모에 비해 매우 부족한 수준에서 1년마다 갱신되고 있음. 그나마 복지처우에 대해서는 약간씩 개선되고 있으나, 그 수준은 매우 미약한 수준.

하청 노사의 교섭은 매년 원청 노조가 교섭 이면에서 원청사를 압박하여 중재해야만 정리되는 상황이 반복되고 있음. 이는 사실상 원청사인 현대자동차가 모든 결정권을 가지고 있기 때문임.

2018년/2019년 교섭

※ 교섭기간 : 18년 11월 ~ 19년 12월 31일 (2년동안 교섭)

※ 당시 주요 경과사항 : 3개 지회의 공동교섭을 목표로 각 업체들과 교섭 진행. 교섭기간 중 원청사에 의해 결정되는 기본급 임금상승분과 타결성과금의 지급이 중단됨.

※ 교섭 주요 결과 : 임금이나 단협사항에 대한 교섭 진전 없음. 교섭원칙만 확정 (주 1회 성실교섭 원칙 합의)

2020년/2021년 교섭

※ 교섭기간 : 20년 1월 ~ 22년 7월 (2년동안 교섭)
※ 당시 주요 경과사항 : 노동조합 활동 시간을 원하청사로부터 인정받고 업체별 현격한 임금 처우 차이를 줄이는 것을 주요 목표로 함.
22년 5월, 업체 변경 등의 사유로 쟁의권 상실된 업체의 쟁의권을 재확보 후 파업 선전 투쟁 진행함. 22년 6월부터 8주간 월수금 출퇴근 파업 약식 집회를 매일 1시간씩 진행했으며 화목은 중석식 선전전을 추가하여 진행한 결과, 원청 노조가 교섭 이면에서 원청사와 대화하여 교섭을 중재했고 이를 통해 일부 안건에 대해 의견 접근하며 종결.
※ 교섭 주요 결과 :
- 20/21년도 교섭은 임금과 처우가 상대적으로 가장 열악한 업체의 휴가비 신설.
- 부분적인 노동조합활동 시간 : 연 300시간 (지회장, 수석부지회장, 사무장 한정, 1년 한정)

2022년 교섭

※ 교섭기간 : 22년 9월 ~ 23년 1월
※ 당시 주요 경과사항 :
- 보안업체와 미화업체의 노동자들이 지회로 조직화됨. 하지만 교섭이 진전되지 않아 보안/미화 노동자들은 5분~8시간 부분 게릴라 파업을 100여 차례 수시로 전개하며 노사가 갈등 고조.
- 하지만 이러한 게릴라 파업에도 불구하고 사측의 태도 변화가 없었음. 이에 지회는 22년 12월 28일, 원청 사용자 현대자동차 책임 촉구 및 하청 사용자의 교섭 해태를 규탄하는 전주공장 원하청 노조 공동기자회견을 시작으로 본격적인 투쟁에 돌입함.
- 공장 본관 정문 앞에서 약식집회에 매일 진행, 본관 앞 집회때는 노사간 물리적 충돌 발생 (12월28일~1월 12일)
- 1월 12일, 원청노조의 교섭 이면 중재 등을 통해 사측이 교섭 재개를 요청하여 1월 13일 잠정합의안이 도출되어 교섭 종결됨.
※ 교섭 주요 결과 :
- 임금 및 성과금은 원청사의 결과에 따라 결정.
- 교섭 근태 인정 (교섭 시간 주 1회 부분 인정)
- 생일축하금, 경조사비, 정퇴자 처우 신설 및 인상.
- 노동조합 활동 시간 갱신(약 300시간, 예년 수준과 비슷)

2023년 교섭

※ 교섭기간 : 23년 2월 ~ 23년 12월

※ 당시 주요 경과사항 :
- 권한 없는 하청 회사의 한계로 교섭 결렬과 재개가 반복 속에서도 진헹이 안됨.
- 10월 28일(토) 전주 상용차 페스티발 박람회를 타겟으로 한 지회의 원청사 타격 투쟁을 계획 후 통보 -> 원청과 업체의 교섭 재개 요청에 따라 다시 한번 교섭 재개.
- 교섭의 잠정합의안을 구두합의 이후, 원청사가 갑작스럽게 미화와 보안 업체의 계약을 종료

하고 업체를 변경함에 따라 미화 보안 공정은 노사 합의안을 끝까지 정리하지 못함.
※ 교섭 주요 결과 :
- 임금 및 성과금은 원청사의 결과에 따라 결정.
- 자녀입학축하금 10만원 신설 등
- 노동조합 활동 시간 갱신(약 300시간, 예년 수준과 비슷)

2024년 교섭

※ 교섭기간 : 24년 4월 ~ 24년 10월
※ 당시 주요 경과사항 : 상시적인 부분 파업과 하청노사간의 교섭 중 갈등, 물리충돌도 있었음.
※ 교섭 주요 결과 :
- 임금 및 성과금은 원청사의 결과에 따라 결정.
- 문화체육활동 지원 및 상조물품 지원 등 신설
- 노동조합 활동 시간 갱신(약 300시간, 예년 수준과 비슷)

5 개정 노조법에 대한 의견

※ 불법파견과는 구별되는 적극적인 판단 기준을 적용
- 불법파견 판단요소에 준하는 기준에 따라 사용자성을 판단하면 노조법의 개정취지인 단체교섭권의 보장을 훼손할 수 있음. 또한 불법파견 소송에 직접적인 영향을 주기 때문에 사용자성 판단 주체나 소송 당사자들에게 많은 부담을 줄 수 있음. 따라서 그 구조상 원청사의 사용자성이 뚜렷한 사내하도급의 경우에는 원청사를 단체교섭 상대인 사용자로 추정해야함.

※ 사내하도급은, 원청사를 사용자로 추정
- 사내하도급 업체에 대한 판단은 계약의 형식이 아닌 도급 업무를 수행하는 실질을 기준으로 판단해야 함. 현재 현대자동차는 공장 안의 공정을 상시적으로 수행하는 업체마저 사외협력업체 혹은 외주사라 표현하며 과거 사내하도급 업체와 다른 형태의 하도급 계약을 체결하고 있음.

※ 원청사의 교섭 해태가 예상되는 바, 이에 대한 신속한 부당노동행위 긴급 이행명령 제도 등을 통해 원청사가 사용자로서의 책임을 다할 수 있도록 해야함

※ 교섭창구 단일화 및 교섭의제의 설정은 노사자율

※ 산별노조 혹은 연맹 노조 단위가 초기업 교섭을 통해 사내하청 간접고용 비정규직 노동자의 권리를 보장할 수 있는 기본협약을 원청사와 체결할 수 있도록 독려

- 기본협약의 내용 : 산업안전, 차별시정, 고용 및 근속 보장, 노조활동의 보장, 직접고용의 원칙 협의 등

민주일반연맹_공공연대노조

고용노동부 간담회

(현장을 통해 바라본 자회사 교섭사례_민주일반연맹 공공연대노조 도로교통안전관리지부)

1)자회사 노동자로서 모회사와의 교섭 필요성

근무환경 개선을 위해서는 결국 예산이 필요함.

근무환경에는 임금 뿐만 아닌 각종 수당들이 포함되어 있고, 승진도 포함되어 있다고 봄.

그러나 직무급제로 T.O가 없으면 승진을 할 수 없고 5년을 일해도 어제 들어온 신입과 동일한 급여를 받는 구조를 해결하기 위해서는 결국 모회사의 예산 반영이 필요하다고 함.

자회사 대표는 원청 임원으로 근무하던 사람이 퇴직하고 자회사 사장으로 채용된 사람으로 원청에서 사장의 급여와 경영평가를 함. 결국 원청의 눈에 잘 보여야 본인이 안정적으로 월급을 받아가고 편하게 3년을 보내다 갈 수 있으므로 자회사 직원들 처우개선에는 소극적으로 할 수 밖에 없음.

2)모회사가 자회사에 통제하는 부분

예산으로 통제하고 있음. 자회사 21년 임금협약 체결 후 기본금을 최저시급으로 한다 라는 협의를 모회사는 인정할 수 없기에 최저시급 인상분을 예산에 반영하지 않았고 그로인해 23년도 1월부터 6월까지 임금체불이 발생되었음.

또한 자회사 식대비 인상을 두고 원청에서 직고용된 미화/경비직은 식대비도 못 받고 있으니 자회사 직원이 더 많은 급여를 받을 수는 없다라고 함.

자회사 직원이 직고용된 직군 보다 급여가 높아 직고용에서 불만들이 나오고 이것을 해결할 수 없으니 자회사도 더 이상 급여가 인상될 수 없음. 이런 사례가 결국 식대비4만원 인상 투쟁으로 이어졌고 현재 파업 645일째임.

3)자회사 노동자로서 자회사와의 교섭의 한계

단체교섭은 노동조합과 사용자가 임금,복리후생 ,근무시간 등 노동조건 향상이 필요한 자리임에도 불구하고 노동조합이 요구하는 내용을 이행하기 위해서는 결국 원청의 승인이 받아야한다고 함. 결국 근본적인 문제에 해결책을 갖고 있는 곳은 원청임.

4)그동안 식비 문제에 대해서 자회사가 보였던 태도

소극적인 태도. 식대비 인상에 대한 주주의 동의를 구해야 함. 말이 주식회사이지 공단에 속한 한 부서라고 보면 된다라는 말도 함. 결국 사장이지만 직원의 인건비 인상이나 복지를 위해서 금액을 사용할 경우 원청 허락없이 사용할 수 없다라는 말까지 교섭자리에서 나옴.

서비스연맹_마트노조

< 복수노조 - 서비스연맹 마트노조 이마트지부>

1. 사업장 내 설립된 노동조합 현황

	명칭	설립년도	조직대상	인원수 (2023.12)	상급단체
회사	주식회사 이마트	1993. 11. 기업분할 2011. 5. 3.		22,744	
노동조합 1	마트노조 아미트지부 (舊 이마트노동조합)	2017. 10. 16. (2012. 10. 24.)	마트산업 근무자 (이마트 소속 근무자)	5,713	전국민주노동 조합총연맹
노동조합 2	이마트민주노동조합	2014. 3. 10.	이마트 소속 근무자	260	미가입
노동조합 3	전국이마트노동조합	2014. 4. 23.	이마트 소속 근무자	6,815	한국노동조합 총연맹
노동조합 4	E미래유니온노동조합	2021. 9. 15	이마트 소속 근무자	2.5	미가입
노동조합 5	더불어이마트노동조합	2025. 5. 12	이마트 소속 근무자	0	미가입

- 교섭창구단일화 절차 조합원 산정 수(2015년 확인 불가)

노동조합/연도	2017	2019	2021	2023
이마트지부	1625	2976	5139	5714
전국이마트노조	1923	6236	6458	6816

2. 복수노조 설립배경 및 창구단일화 관련

복수노조 설립배경	- 이마트노조 설립 직후 회사는 노조와해공작을 전방위적으로 진행하였음. 그런데 이러한 와해공작에 대한 문건이 공개되고, 이것이 언론 보도를 통해 여론화되면서 수세에 몰리자 결국 이마트노조 및 서비스연맹과 기본협약서 등을 체결하여 노조와 화해분위기를 조성하여 상황을 무마시키려 하였음. 결국 단체교섭은 교섭창구단일화 절차 이후 1년 동안 단체협약 체결로 이어지지 못하였고 회사의 노조대응팀에 소속되었던 자들이 주축이 되어 제3노조가 결성되어 회사의 비호(또는 지원) 하에 조합원의 규모를 급속하게 확장시켜 다시금 진행된 교섭창구단일화에서 과반수노조로 확정된 사안임. 그 이후 이마트노조는 조직확대를 위하여 갖은 노력을 다하였으나 2017년, 2019년 과반수노조 지위 확보에 실패하여 현재에 이르고 있음. - (단수노조만 존재하여 진행한 교섭창구단일화에서는 교섭대표노조 지위를 인정할 수 없다는 대법원 판결이 있기 전의 상황에서) 교섭창구단일화 절차 종료 후 1년만 끌면 새 노조가 참여하는 새로운 교섭창구단일화를 통하여 기존노조의 대표권을 박탈할 수 있다는 방법이 이용된

<table>
<tr><td></td><td>사례로 평가됨.</td></tr>
<tr><td>최초 창구단일화</td><td>- 교섭요구 사실의 공고일 : 2013. 4. 15~ 2013. 4. 22.
- 교섭참여 노동조합 공고일 : 2013. 4. 23.
- 교섭대표 노동조합 확정일 : 2013. 4. 29.</td></tr>
<tr><td>최근 창구단일화</td><td>- 2019. 9. 16. 제3노조가 다시 과반수노조로 확인(서울2019교섭172)
- 이후 현재까지 제3노조가 교섭노조 유지</td></tr>
</table>

3. 유형별 복수노조 침해사례

<table>
<tr><td>교섭창구단일화
절차 악용</td><td>- 2012. 10. 24. 이마트노조 설립
- 11. 19. 이마트노조 위원장 인사발령(인천→광주), 징계해고
- 11. 23. 이마트노조 회계감사 징계해고
- 2013. 1. “이마트 노조 탄압 문건”이 드러나면서 “주동자 외부화방안”, “확산방지방안”, “이원화를 통한 고립화로 조기 조직안정화 구축” 등에 대한 내용이 공개되어 관계자들이 처벌됨.
<table>
<tr><td>성명</td><td>2013년 당시직책</td><td>결과</td></tr>
<tr><td>최○○</td><td>전 대표이사</td><td>징역 10월, 집행유예 2년</td></tr>
<tr><td>윤○○</td><td>인사담당 상무</td><td>징역 10월, 집행유예 2년</td></tr>
<tr><td>임○○</td><td>기업문화팀 팀장</td><td>징역 8월, 집행유예 2년</td></tr>
<tr><td>백○○</td><td>기업문화팀 과장</td><td>벌금 1,000만원</td></tr>
<tr><td>이○○</td><td>기업문화팀 과장</td><td>벌금 1,000만원</td></tr>
<tr><td>고○○</td><td>기업문화팀 과장</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>구○○</td><td>기업문화팀 과장</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>김○○</td><td>기업문화팀 대리</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>도○○</td><td>기업문화팀 대리</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>문○○</td><td>기업문화팀 과장</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>문○○</td><td>기업문화팀 대리</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>최○○</td><td>기업문화팀 과장</td><td>기소유예</td></tr>
<tr><td>추○○</td><td>기업문화팀 대리</td><td>기소유예</td></tr>
</table>
- 4. 4. 이마트/연맹/노조간 합의서 체결
(“노조 및 인사부문 운영 방안”이 부노의 소지가 있음을 인정, “전태일 평전” 불온 서적 규정, 민주노총과 서비스연맹 홈페이지에 대하여 이메일 도용을 통한 회원가입 확인 행위에 대한 재발 방지 등에 대한 내용 포함, 간부에 대한 인사발령 철회, 근로시간면제 1,000시간 부여 등)
- 2013. 4. 29. 이마트노조 대표교섭노조지위 확정
- 교섭기간(차수) : 2013. 4. 23. ~ 2014. 4. 1
(본교섭, 실무교섭 포함 30차 및 실무협의 10여차례)</td></tr>
</table>

	- 교섭결과내용 :단협요구안 총 106개 조항 중 노조철회 31개 조항, 잠정합의 39개 조항, 미합의 36개 조항, 미합의 조항 중 ‘근로시간면제자’ ‘감정노동’ 조항이 최종 쟁점 조정불성립 - 2014. 3. 10. 제2노조(이마트민주노동조합 - 한국노총소속이었다가 탈퇴)설립 - 2014. 4. 23. 제3노조(전국이마트노동조합, 한국노총소속), 제3노조 위원장과 회계감사는 이전에 사측의 노조대응팀 출신으로 사측과의 연계 가능성↑ - 2014. 4. 25. 사측 조합원명단 제출요구로 단체협약 체결 최종 결렬 - 2014. 5. 7. 제3노조 사측에 교섭요구 - 2014. 5. 16. 이마노토조 조정신청 각하(중앙2014조정18) - 2014. 6. 26. 제3노조 과반수노조로 결정(서울2014교섭18)

복수노조 대표교섭노조의 근로조건 악화 사례	1. 임금(대표교섭노조 임금합의) **①2017년도 성과급 400%를 200%로 축소하여 최저임금 산입 범위에 포함(60만원/240만원)**1.기존에 연 400% 지급되던 성과급 중 200%를 매월 나누어 지급하는 직무능력급으로 전환.2.이를 통해 최저임금 기준 임금을 인상한 것처럼 보이게 하면서도 실질적인 임금 상승을 억제. **②2018년도 근로시간 단축: 월 소정근로시간 209시간 → 183시간** 1.주 40시간에서 주 35시간제로 노동시간을 단축하여 월 최저임금 기준을 낮춤.2.시급은 인상된 것처럼 보이지만, 실제 월 임금 인상률은 최소화. **③비정규직을 무기계약직으로 전환** 1>고용 안정성을 강조하며 대규모 비정규직(판매직, 계산원 등)을 무기계약직으로 전환. 2.>그러나 임금 상승 부담을 줄이기 위해 최저임금 수준의 임금 지급과 성과급 축소 및 근로시간 단축 병행. **④ 25년 임금인상 1% 합의** 24년 12월 상여금이 통상임금으로 포함되면서 시급 및 퇴직금 상승회사와 임금인상 1% 합의 2. 복리후생 축소 ① 2024년 2월23일 1분기 전사 노사협의회에서 의료비 지원제도 개선 검토 요청, 이에 회사는 의료비 항목 제외함. 회사는 근로자 대표를 앞세워 사원의 동의 없이 일방적으로 의료비 항목 축소함. 이마트지부는 취업규칙 불이익 변경으로 회사 상대로 고소 진행. ② 최근 서울지방고용노동청은 불기소 의견으로 검찰 송치됨. 의견서 요지로 교섭대표 노동조합이 어떠한 의견 표명하지 않았음

	을 종합의견으로 제출함 3. 경총 노사협력 대상 및 고용노동부 노사문화유고 정부포상 추천 후보자 ① 37회 한국노사협력대상 시상 (교섭노조 김상기 위원장) 이마트는 1993년 창립 뒤 현재까지 무분규.무파업 문화가 이어진 점을 높게 평가 ② 25년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자 31년간 무분규.무파업의 노사관계 유지 4. 회사 고위 임원 송태승 상무와 전국이마트 노조 김상기 위원장 연세대학교 최고경영자과정(AMP) 참여 ① 95기 연세대학교 최고경영자과정 참여(인사담당 송태승상무, 교섭노조 김상기 위원장) ② 1500만원 수업료와 지원자격으로 경영자 및 임원 등 노조 위원장의 자격요건이 안됨. ③ 회사가 교육비를 전부 혹은 일부을 부담했다면 부당노동행위임 ④ 교섭에서의 공정성과 자주성을 상실함 5. 교섭노조 간부 회사의 직책 이용하여 하급자에게 조합가입 강요 및 조합비 대납 ① 현재 교섭노조는 70개 가까운 지부를 설립했고 대부분 주요 지부장과 간부들이 관리자들로 구성되어있음. ② 매번 창구단일화 절차 기간이 도래하면 각 점포에서 교섭노조 간부들이 직책을 이용하여 근무시간 중에 조합가입 및 조합비를 대납하는 방식으로 조합원을 확대하고 있음 ③ 만약 탈퇴하면 불이익을 주는 형태로 조합원을 관리 유지함(발령 및 괴롭힘 등)

● [참고자료. 1] 이마트 내부 문건 (복수노조 대응 전략)

각사 복수노조 준비현황 점검결과

2011. 6.23

점검 개요

❑ 점검 기간 : 2011년 6월 7일~6월 15일

❑ 대상 회사 : 전 계열사 (호텔 제외 10개사: 신세계, 이마트, 건설, 푸드, SI, I&C, 베이커리, 스타벅스, 첼시, L&B)

❑ 점검 방법

○ 전문기관(노무법인) 컨설팅 의뢰, 각사 방문 점검
- 노무사 3명 투입 - 서류점검, 대응력 테스트, 모의실습, 인터뷰(임원,관리자 등) 등

○ 별도 진단 Tool 활용, 총 43개 평가항목 평가

각사별 준비 현황

필수 핵심 준비과제

1. 임직원 의식 무장
2. 발생가능 요인 분석/대안
3. MJ/KS 인력 관리
4. 정보채널 및 정보력
5. 대항마 전략
6. 대응 조직체계 준비
7. 대응 시나리오
8. 면담 / 협상력
9. 현장 중심의 조직관리
10. 기타 (전담인력/시설방호 등)

※ 노사문제 진행 단계

5. 대항마 전략

Point

노조 문제 발발時 → 부당노동행위 피하면서 할 수 있는 대안

1.노사협의회가 나선다 | 2.직원 중 누군가가 나선다

준비 과제 (점검 항목)

1. 노사협의회
○ 설치 및 적법 운영 (구성요건, 노동부 신고, 선출방법, 협의회 실시, 고충처리 등)
○ 사원 대의기구로서 위상 강화
· 협의회 주관 행사, 제도개선, 직원고충해결, 근로자위원 대표성

2. 우군인력 확보 및 활용
○ 문제 발발시, 근로자측 Loyalty인력(제지) 확보
○ 별도 관리 및 활용 가능 여부

사별 현황

구 분		백	이	건설	푸드	SI	I&C	베이커리	스타벅스	첼시	L&B
법적/절차적 운영	구성/신고										
	협의회 실시										
위상강화 운영	제도개선 건의 고충상담주체 행사/활성화 주관	워크샵하 현장 공유(상세자료는 별도 송부 完)									
우군인력 활용											

복수노조 관련 참고 Solution

목차 (Content)

주요 진단항목에 관한 Tips

1. MJ/KS 관리 Manual
2. NJ 대응조직 및 단위 조직별 역할정립
3. 단체교섭 지연 시나리오
4. 효과적인 면담 Manual
5. 가입자 확인 시나리오
6. NJ 대응 시나리오

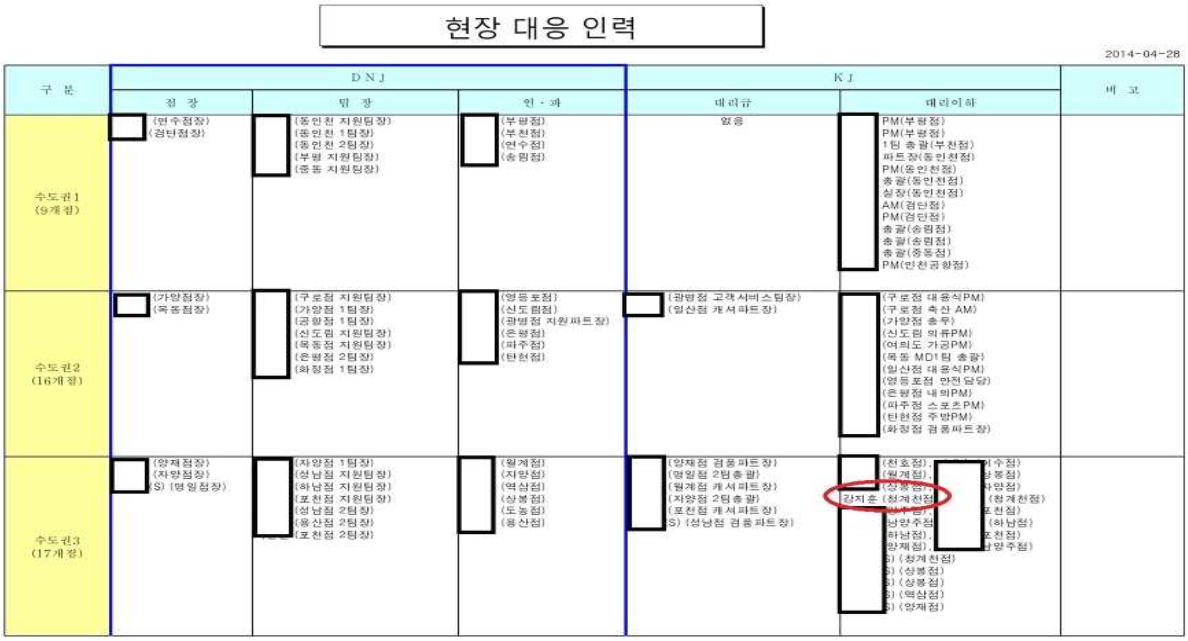
NJ 대응조직 역할정립(상황팀) 예시

항목	Things to do	Point
정보분석	- 규약, NJ 성향(위원장, 소속지부 등) 및 History 분석 - 발생원인(명분/실질) 및 예상 선전전 분석 - 주동자 성향, 목적 및 조직화 범위 분석	- 신고관청, 홈페이지, 소속기업 등 - 부서장, 친분자, 관찰자, 가족 및 DB 분석
전략설계	- 조직형태에 따른 무력화 가능성 검토, 설계 - 발생원인 제거 or 최소화 방안 및 대응논리 개발/전파 - 확산방지 방안 및 주동자 제거방안 설계	- 실무전문가 활용 - 제도개선, 대응논리 전파 - 복무규율 강화
면담/분류	- 1차 가입직군, 친분자, MJ/KS 대상 면담실시 - 핵심주동, 가입자, 가입 예상자, 가입 가능자로 구분 - 개인별 가입배경, needs, 분위기, 회유 Point 확인	- 면담Manual 활용 - 면담자(부서장/친분자/관찰자) 선정
개별전술 실행	- 주변인력 탈퇴를 위한 개별작업 및 NJ 무력화 - 핵심주동 징계(안) 실행 - 핵심주동자 비공식 협의요청 시 특별히 유의	- 실무전문가 활용 - CS 활용, 사전 채증, 규율위반 대상 등

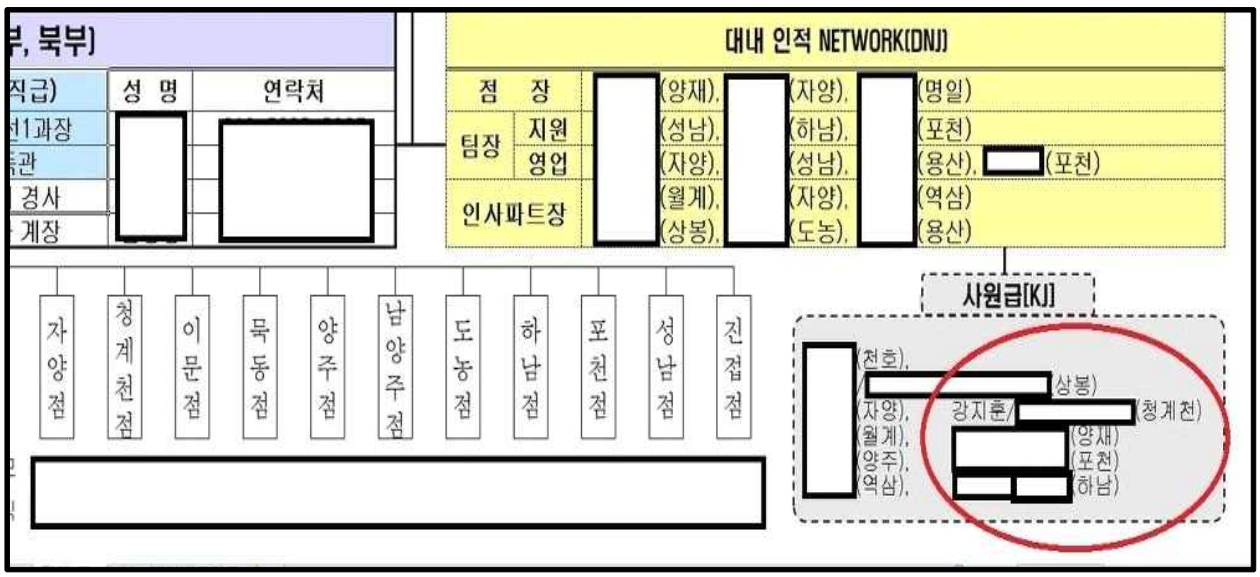
NJ 대응조직 역할정립(대응팀) 예시

항 목	Things to do	Point
유입정보 차단/제거	- 집회신고 - 대행업체 활용 검토 - 대자보, 유인물, e-mail 등 제거, 회수, 삭제 등	- 대행업체 - 전산시스템 담당
물리적 대응	- 물리적 진입에 대한 공권요청, 자체방어 구축 - 흑색비방, 허위사실 주장에 대한 대응논리 전개 - NJ 불합리, 모순, 불법에 대한 사내 홍보/여론 조성	- 공권력 요청 - 내부정서 장악 - NJ 대응 선전전
외부화 실행	- 1차 가입직군, 친분자, MJ/KS 대상 면담실시 - 핵심주동, 가입자, 가입 예상자, 가입 가능자로 구분 - 개인별 가입배경, needs, 분위기, 회유 Point 확인	- 면담Manual 활용 - 면담자(부서장/친분자/관찰자) 선정
대관섭외	- 법률적 조치/차단을 위한 대관섭외 - 정보수집, NJ 폐해, 실상 등 안내/홍보/전파를 위한 공세적 활동 전개	- 대관 섭외

- 초대 전국이마트노동조합 강지훈위원장이 회사측이 만든 노조 현장대응인력으로 분류.
사측이 노조설립에 대비해 많은 문건에서 KJ(가족사원)들을 MJ(문제사원,노조원)들의 대항마로 규정.
사측용어 : DNJ(노조대응팀), KJ(가족사원)

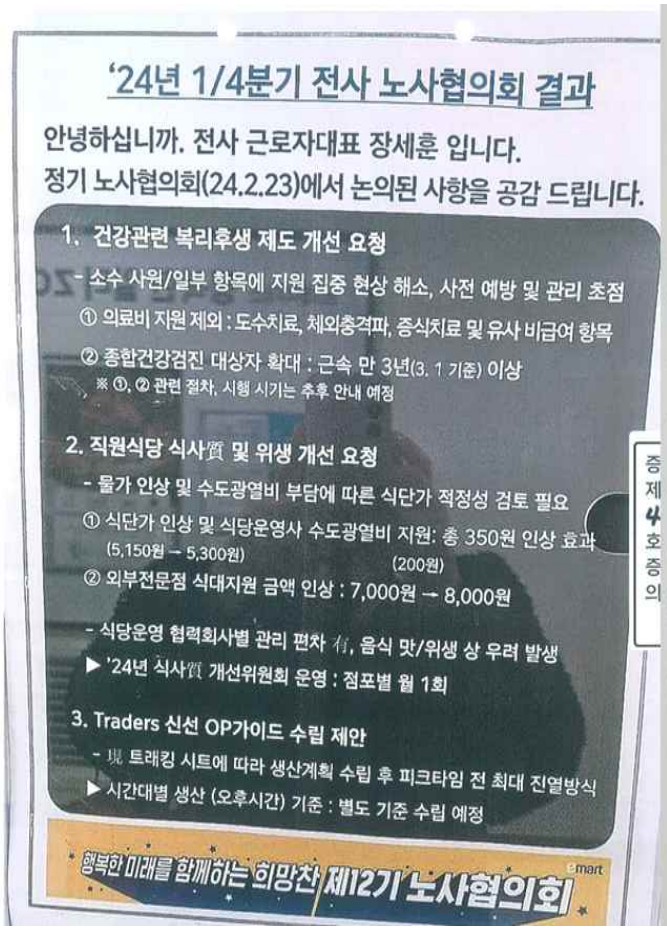


- 노조대응을 위해 외적네트워크로는 노동부,경찰서,노무사를 내부네트워크로는 일부 관리자 및 KJ사원을 분류해 놓았습니다.
회사는 초대 전국이마트노동조합 강지훈 위원장을 노조대응 대내 인적 네트워크로 분류해 놓았습니다



● [참고자료.2] 취업규칙 복리후생 축소(의료비 항목제외)

- 전사 노사협의회 결과 및 회사의 의료비 제도 개선 사실관계 입장문



'24년 1/4분기 전사 노사협의회 결과

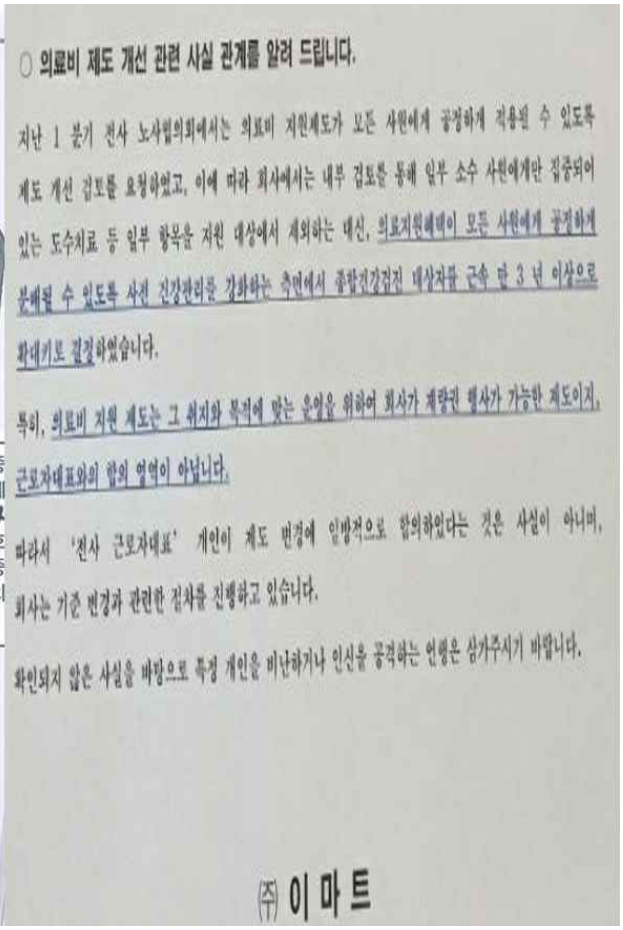
안녕하십니까. 전사 근로자대표 장세훈 입니다.
정기 노사협의회(24.2.23)에서 논의된 사항을 공감 드립니다.

1. 건강관련 복리후생 제도 개선 요청
- 소수 사원/일부 항목에 지원 집중 현상 해소, 사전 예방 및 관리 초점
① 의료비 지원 제외 : 도수치료, 체외충격파, 증식치료 및 유사 비급여 항목
② 종합건강검진 대상자 확대 : 근속 만 3년(3. 1 기준) 이상
※ ①, ② 관련 절차, 시행 시기는 추후 안내 예정

2. 직원식당 식사質 및 위생 개선 요청
- 물가 인상 및 수도광열비 부담에 따른 식단가 적정성 검토 필요
① 식단가 인상 및 식당운영사 수도광열비 지원: 총 350원 인상 효과
(5,150원 → 5,300원) (200원)
② 외부전문점 식대지원 금액 인상 : 7,000원 → 8,000원
- 식당운영 협력회사별 관리 편차 有, 음식 맛/위생 상 우려 발생
▶ '24년 식사質 개선위원회 운영 : 점포별 월 1회

3. Traders 신선 OP가이드 수립 제안
- 現 트래킹 시트에 따라 생산계획 수립 후 피크타임 전 최대 진열방식
▶ 시간대별 생산 (오후시간) 기준 : 별도 기준 수립 예정

행복한 미래를 함께하는 희망찬 제12기 노사협의회



○ 의료비 제도 개선 관련 사실 관계를 알려 드립니다.

지난 1 분기 전사 노사협의회에서는 의료비 지원제도가 모든 사원에게 공정하게 적용될 수 있도록 제도 개선 검토를 요청하였고, 이에 따라 회사에서는 내부 검토를 통해 일부 소수 사원에게만 집중되어 있는 도수치료 등 일부 항목을 지원 대상에서 제외하는 대신, 의료지원혜택이 모든 사원에게 공정하게 분배될 수 있도록 사전 건강관리를 강화하는 측면에서 종합건강검진 대상자를 근속 만 3 년 이상으로 확대키로 결정하였습니다.

특히, 의료비 지원 제도는 그 취지와 목적에 맞는 운영을 위하여 회사가 제한권 행사가 가능한 제도이지, 근로자대표와의 합의 영역이 아닙니다.

따라서 '전사 근로자대표' 개인이 제도 변경에 일방적으로 합의하였다는 것은 사실이 아니며, 회사는 기준 변경과 관련한 절차를 진행하고 있습니다.

확인되지 않은 사실을 바탕으로 특정 개인을 비난하거나 인신을 공격하는 언행은 삼가주시기 바랍니다.

㈜ 이 마 트

- 서울지방고용노동청 불기소 의견 이유서

고용노동부 서울지방고용노동청

수신 수신자 참조
(경유)
제목 고소사건 처리결과 회신

1. 관련 : 사건번호 2024-500382(2024. 4. 15.), 사건번호 2025-586(2025. 5. 19.)

2. 위 사건에 대한 수사를 완료하여 아래와 같이 서울중앙지방검찰청으로 송치하였음을 알려 드립니다.

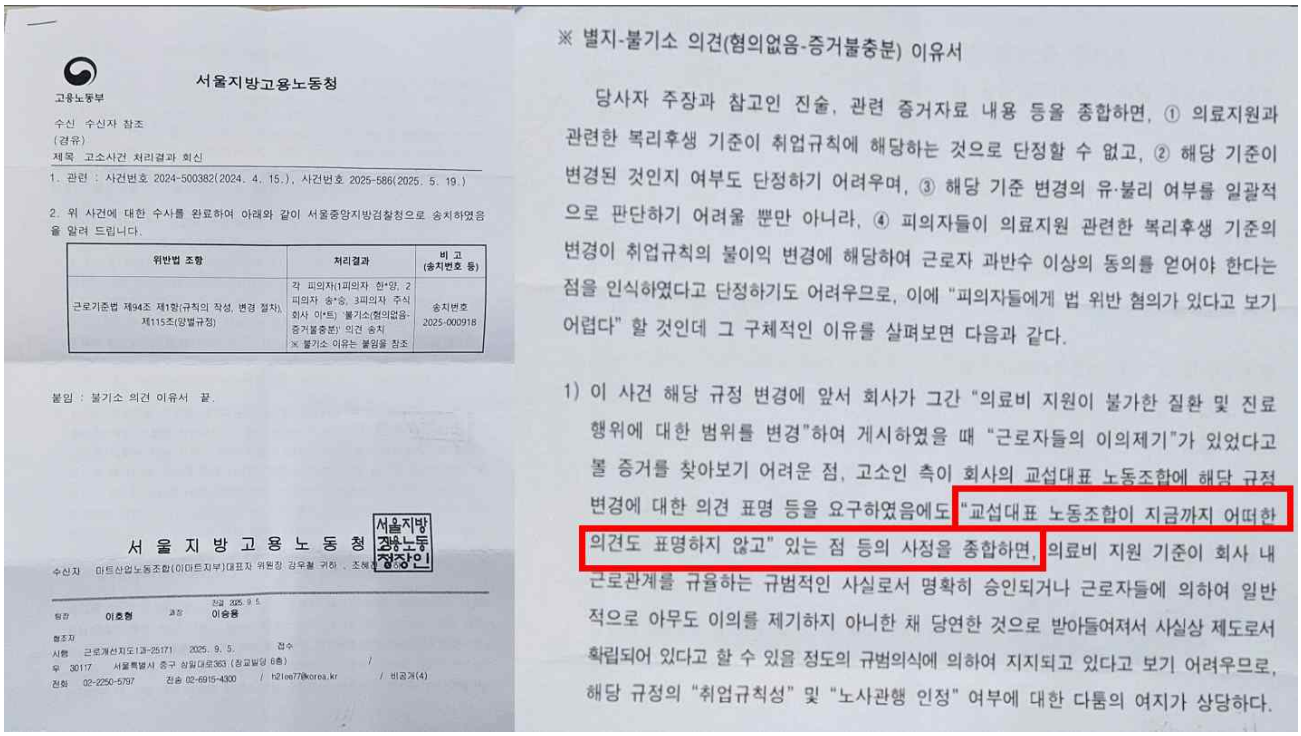
위반법 조항	처리결과	비 고 (송치번호 등)
근로기준법 제94조 제1항(규칙의 작성, 변경 절차), 제115조(양벌규정)	각 피의자(1피의자 한*양, 2피의자 송*승, 3피의자 주식회사 이*트) '불기소(혐의없음-증거불충분)' 의견 송치 ※ 불기소 이유는 붙임을 참조	송치번호 2025-000918

붙임 : 불기소 의견 이유서 끝.

서 울 지 방 고 용 노 동 청 (서울지방고용노동청장인)

수신자 마트산업노동조합(이마트지부)대표자 위원장 강우철 귀하 . 조해

협조자
시행 근로개선지도1과-25171 2025. 9. 5. 접수
우 30117 서울특별시 중구 상일대로363 (장교빌딩 6층) /
전화 02-2250-5797 전송 02-6915-4300 / h21ee77@korea.kr / 비공개(4)



※ 별지-불기소 의견(혐의없음-증거불충분) 이유서

당사자 주장과 참고인 진술, 관련 증거자료 내용 등을 종합하면, ① 의료지원과 관련한 복리후생 기준이 취업규칙에 해당하는 것으로 단정할 수 없고, ② 해당 기준이 변경된 것인지 여부도 단정하기 어려우며, ③ 해당 기준 변경의 유·불리 여부를 일괄적으로 판단하기 어려울 뿐만 아니라, ④ 피의자들이 의료지원 관련한 복리후생 기준의 변경이 취업규칙의 불이익 변경에 해당하여 근로자 과반수 이상의 동의를 얻어야 한다는 점을 인식하였다고 단정하기도 어려우므로, 이에 "피의자들에게 법 위반 혐의가 있다고 보기 어렵다" 할 것인데 그 구체적인 이유를 살펴보면 다음과 같다.

1) 이 사건 해당 규정 변경에 앞서 회사가 그간 "의료비 지원이 불가한 질환 및 진료 행위에 대한 범위를 변경"하여 게시하였을 때 "근로자들의 이의제기"가 있었다고 볼 증거를 찾아보기 어려운 점, 고소인 측이 회사의 교섭대표 노동조합에 해당 규정 변경에 대한 의견 표명 등을 요구하였음에도 "교섭대표 노동조합이 지금까지 어떠한 의견도 표명하지 않고" 있는 점 등의 사정을 종합하면, 의료비 지원 기준이 회사 내 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 근로자들에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 사실상 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있다고 보기 어려우므로, 해당 규정의 "취업규칙성" 및 "노사관행 인정" 여부에 대한 다툼의 여지가 상당하다.

● [참고자료.3] 노사협력대상 및 노사문화유공 정부포상 추천 후보

- ㈜이마트 37회 한국노사협력대상 수상

이마트 한채양 대표와 전국이마트노조 김상기 위원장

이마트 송태승상무와 전국이마트노조 김상기 위원장

- 25년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자 전국이마트노조 김상기 위원장

'25년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자 공개검증

2025년 노사문화유공 정부포상 추천 후보자를 사전 공개하여 국민 의견을 수렴하고 공적심사 자료로 활용하고자 하오니, 붙임 후보에 대해 의견이 있으신 분은 2025. 8. 24.(일)까지 의견 주시기 바랍니다.

1. 공개검증 개요

○ 검증기간 : '25. 8. 8. ~ '25. 8. 24.(17일간)

○ 검증대상 : 83명(명단 참조, 가나다 순)

* 공개검증 대상자는 정부포상 후보자이므로 향후 공적심사위원회 심사를 거쳐 수상자로 선정되거나 탈락될 수 있음을 알려드립니다.

2. 의견제출

○ 제출방법 : 이메일(hsungil7@korea.kr)

○ 제출된 의견은 작성자의 실명, 연락처, 구체적인 사유를 명시한 의견에 한하여 공적심사 자료로 활용되며 별도로 회신하지 않습니다.

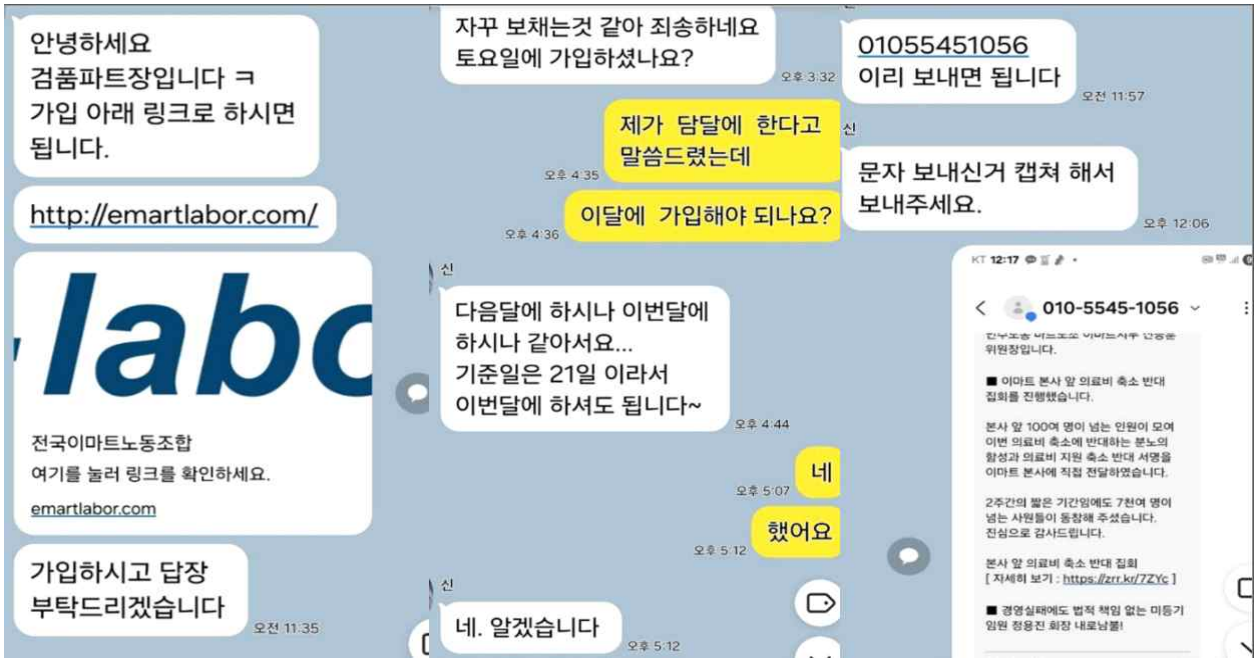
㈜이마트 김상기	▪ **노사 상생협력 실천으로 노사문화 정착** ○ 31년간 무분규무파업의 노사관계 유지 ○ 공정하고 합리적인 교섭 결과 17년 이후 쟁의 없이 매년 임금협약, 격년 단체협약 체결 ○ 근로시간면제 합의 및 공정한 배분 ○ 약 22,000명 점포 근로자 전원의 월 1회 일요일 휴무 보장 ○ 주임, 사원 직급에 대한 임금피크제 적용 제외 ▪ **좋은 일자리 창출** ○ 대기업 최초, 유통업 최초 임금 감소 없는 주 35시간 근무제 도입 ○ 점포 폐점시간 단축으로 근무 강도 완화 ○ 중장년 재직자를 위한 경력개발 및 은퇴 준비 '생애설계 프로그램' 도입 ▪ **노사상생을 위한 차별해소** ○ 정년퇴직자 재고용 우대 프로그램 운영 ○ 연령 제한 없는 파트타이머 채용 확대 ▪ **사회공헌** ○ 독립유공자 후손인 광복회 기부, 나눔바자회, 재해구호, 희망헌혈 등

● [참고자료.4] 인사담당 송태승 상무와 전국이마트 노조 김상기 위원장 연세대학교 최고경영자과정(AMP) 참여

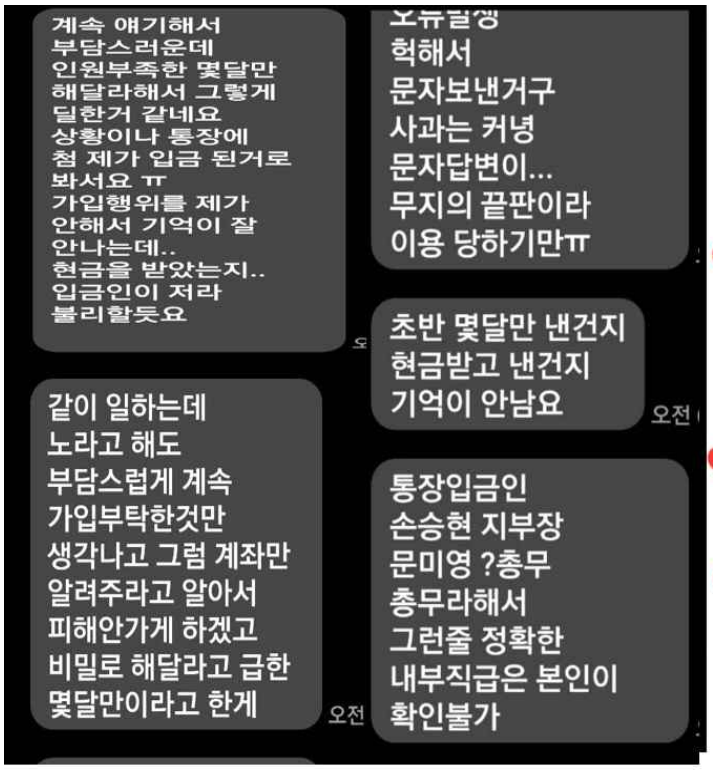
이마트 인사노무담당 임원인
송태승 담당(상무)과
교섭노조 위원장인 **김상기 위원장**은
같은학교 같은과정의
같은기수로 다닌게 맞습니까?
맞다면 어떻게 그럴 수 있습니까?

● [참고자료.5] 회사의 직책 이용하여 하급자에게 조합가입 강요 및 조합비 대납(이마트지부 탈퇴 요구)

- 이마트지부 탈퇴 요구 및 교섭노조 조합가입 강요(검품파트장)



- 조합가입 강요 및 조합비 대납



서비스연맹_백화점면세점판매서비스노동조합

1. 실태조사 양식에 따른 원청대상 취합

업종 구분	조직명	고용구조	원청 및 초기업교섭 대상 (복수인 경우 표 분할하여 기재)	교섭대상으로 삼는 이유	핵심 교섭의제	담당자 연락처
서비스	백화점면세점판매서비스노동조합	협력업체 직고용(이하 동일)	백화점 (AK, 현대, 롯데쇼핑, 신세계, 한화 갤러리아, IFC몰)	- 업무상 연결 되어 있는 부분이 있고 직접적으로 업무지시가 이루어지기도 함 - 건물, 시설에 대한 소유 및 관리 권한이 있어 노동환경에 직접적으로 영향력을 행사할 수 있음 - 백화점 영업일에 맞춰서 근무일이 변동됨, 이를테면 백화점에서 휴점일에 행사 스케줄을 잡으면 출근 필요하며 연장영업 시 근무 시간도 맞추어 연장함 - 노동 안전, 보건에 대한 책임이 분명히 있음, 최근 테러 사건을 미루어 보아 백화점의 통합적 초동대응이 피해를 최소화할 수 있을 것. 이용객, 협력업체 직원, 위탁 등 하첩업체 직원을 포함한 안전관리에 대한 책임이 있음	(백화점, 면세점 공통) △함께 쉬는 휴일 도입 △ 안전하고 건강한 일터 조성 △ 원청 업무전가 문제 해결 등	김소연 위원장 (010-7773-2210)
			면세점 (신라, 신세계디에프, 롯데, JDC(제주국제자유도시개발	백화점과 내용이 대동소이	△ 공항 면세점 접근권 강화 (출퇴근 셔틀버스 운영)	

			센터))		△ 실내 공사로 인한 분진 문제 개선 △원청 업무 전가 근절	
	로레알코리아지부		백화점			하인주 지부장 (010-3860-2538)
	한국시세이도지부		백화점			김연우 지부장 (0010-7711-8140)
	록시땅코리아지부		백화점			나윤서 지부장 (010-9804-1029)
	클라랑스코리아지부		백화점			임해연 지부장 (010-7321-1010)
	샤넬코리아지부		백화점+면세점			한채윤 지부장 (010-7504-0484)
	엘코잉크지부		면세점			최상미 지부장 (010-8008-4009)
	로레알면세지부		면세점			한영숙 지부장 (010-8121-4732)

2) 작성방법

(1) 업종구분

○ 산업영역으로 작성하되 추후 서비스연맹에서 다시 정리할 예정

(2) 조직명

○ 가맹노조 및 지부까지 기재

(3) 고용구조

○ 고용형태에 대해 작성하되 추후 총연맹에서 다시 정리할 예정 : (예시)직고용, 민간위탁, 사내하청, 자회사, 사외하청, 청소경비용역 등

(4) 원청 대상 혹은 초기업교섭 대상

○ 원청사업장 혹은 초기업교섭 사업장이나 단체 기재

(6) 원청/초기업교섭 대상으로 삼는 이유

○ 실질적 지배력에 대한 내용 등을 바탕으로 원청사용자로 삼을 수 있는 내용에 대해 가급적 구체적으로 서술

(7) 핵심 교섭의제

○ 여러 교섭의제 중 원청과 핵심적으로 교섭할 내용 중심으로 2~3가지 기술

(8) 담당자 연락처

○ 실제 교섭 담당자를 중심으로 추후 조사에 있어서 의견청취가 가능한 담당자로 기재

원청과의 직접교섭이 필요한 이유

(민주노총 서비스연맹 서비스일반노동조합 모두의콜센터지부)

■국세청콜센터지회

1. 업무

홈택스 홈페이지 관련, 국세 신고및 납부관련 상담

2. 현재 운영방식

•국세청이 3개사에 (제니엘, 제니엘이노베이션,KTcs)에 민간위탁

•상담사는 위탁사와 근로계약 체결

•실제 업무 지휘・감독: 국세청

•2년 단위 계약으로 국세청이 도급비를 결정하고 도급비에서 상담사에게 지급하는 직접인건비의 비율을 정하고 이 범위안에서 상담사의 근로조건이 결정됨

3. 국세청이 실질적 사용자 (원청과의 교섭이 필요한 이유)

-노조법 2조 개정의 핵심인 ‘근로조건의 결정하는 실질적 사용자는 국세청임

-수탁사들과의 교섭에서 사측 교섭대표들은 자신들은 국세청과의 계약에 따른 직접인건비를 주고 있고 그 이상은 지급할수 없다는 말만 계속하여 교섭이 진척이 안됨

-그래서 근로조건 개선은 항상 난항을 겪고 수탁사들이 감내할수 있는 적은 수준만 이루어짐

4. 그 외 원청 교섭이 필요한 문제

①직접고용・고용안정등 상담사의 고용에 대해서는 수탁사는 어떠한 결정도 할수 없음

②근무시간・교대제 변경, 휴게시간・휴무 보장등 상담사들의 근로조건에 상당한 영향을 미치는 각종 결정은 국세청이 직접 진행하는데 이는 통상 단체협약의 주요내용으로 원청과의 교섭이 보장이 절실함

③상담콜 목표량, SLA 서비스이행평가, 민원 처리 기준, 품질평가 등을 국세청이 통제하기 때문에 수탁사와 상담사는 이를 벗어나는 어떤 논의도 할수 없음

④그외 교육 커리큘럼이나 업무지시 라인도 국세청 주관하고 이는 상담사의 근로조건 직접 영향을 미치기에 상담사가 직접 원청사에 제기해야 하는 문제임

5. 결론

-국세청이 결정하는 인건비・업무 정책・위탁 구조가 상담사의 근로조건을 좌우하기 때문에 노조법 2조 개정 이후에는 국세청을 상대로 단체교섭을 해야만 실질적인 임금 인상, 고용 안정, 근무환경 개선이 가능합니다.

-2023년 국세청 국정감사에서 당시 국회 기재위원 진선미 국회의원은 국세청 상담사의 열악한 처우를 문

제 삼았고 이에 김창기 국세청장은 '다른 공공기관에 비해 처우가 열악하다는 것을 알고 있어 개선하도록 고려하겠다.' 고 답변하였습니다. 그리고 실제로 다음 입찰에서 약간의 처우개선이 이뤄지기도 했습니다. 원청과의 교섭이 되지 않으니까 국회를 통해서 간접적으로 제기해야 하는 현실입니다.

-정부가 모범 사용자로서 국세상담을 하는 상담사들의 고용안정과 처우개선을 직접 책임져야 합니다. 이는 원청과의 직접 교섭이 보장되어야 해결될수 있습니다

■한국장학재단콜센터지회

1. 업무

: 한국장학재단의 업무 (초중고, 대학, 대학원생 장학금 지원사업) 전체에 대한 상담

2. 운영 방식

-한국장학재단이 2개사(KTcs, MG신용정보)에 민간위탁

-상담사는 위탁사와 근로계약 체결하고 실제 업무 지휘·감독은 한국장학재단이 함

-2년 단위 계약. 한국장학재단이 도급비를 결정하고 도급비 범위안에서 근로조건이 결정됨

3. 원청과의 교섭 필요한 이유

①모든 업무 지시와 근로조건을 결정하는 실질적인 사용자입니다.

②2025년 3월 입찰제안서를 통해 서울 상시 상담사를 51명을 감축하였습니다. 또한 특수팀 업무 대구 이전을 결정하여 특수팀(이메일, SNS상담, 서류심사등) 업무에 상당한 지장을 초래하였습니다. 이렇듯 상담사의 고용에 절대적이 영향을 미치는 결정에 수탁사들은 아무런 권한이 없고 상담사들은 이로인해 극심한 고용불안에 시달려야 합니다. 실제 두달동안 농성, 집회등이 진행되었습니다

③올해 6월 1년에 두 번 실적에 따라 지급하는 상생지원금의 평가기준을 대폭 올려 사실상의 임금 삭감을 야기했습니다. 저임금에 시달리는 상담사들이 조금이라도 더 받기 위해 목표달성을 위해 노동력 쥐어짜기에 희생되고 있는 것입니다.

첫째 엠지 (대표번호)의 경우 최고등급인 S등급 기준을 현행 90점에서 95점으로 올렸습니다. 엠지(상환부서)의 경우는 신용회복건수의 목표를 기존 700건에서 1,400건으로 두배 올려 버렸습니다. 또한 넷째 고객 만족도 조사 배점도 기존보다 두배로 상향시키는 등 상담사의 노동력을 쥐어 짜기에 혈안이 되어 있습니다.

둘째. 예전에는 하나의 회사면 묶어서 합산해서 평가를 했습니다. 그런데 이번엔 센터별, 부서별로 다 따로따로 평가를 하겠다는 것입니다. 엠지 (대표번호)는 대구센터 ,광주센터 따로 평가하고 신용회복부서와 연체상환부서를 따로 평가하고, 서울 KTcs 소속도 을지로와 가산을 따로 평가 하겠다고 합니다. 이는 노동자들끼리 경쟁을 심화시키겠다는 의도를 노골적으로 보이고 있습니다. 사실 기존 목표도 달성하기 쉬운 목표가 아니라 죽을 힘을 다해야 달성될수 있는 목표입니다.

이렇듯 상담사들의 평가와 이에 따는 보상, 노동강도는 한국장학재단이 실질적인 사용자로서의 권한을 행사하지만 수탁사는 아무런 결정권이 없으며 상담사들은 원청에 의견조차 제시할수 없습니다.

④한국장학재단은 현 이사장 취임후 정부가 마련한 민간위탁 근로자 보호 가이드라인에 나와 있는 위탁사, 수탁사, 수탁사노동조합이 정기적으로 협의회를 개최하라는 지침도 단한번도 지키지 않았습니다. 원청과 직접교섭이 필요한 이유입니다

■SH공사콜센터

1. 업무

SH공사에서 공급하는 임대나 분양에 대해 안내하고, 거주자의 재계약 관리등에 대한 상담진행, 하자보수 콜센터는 입주민들의 하자 보수 처리등을 접수함

2. 현재 운영방식

- 현재는 KTIS가 임대주택 상담하는 일반콜센터와 하자보수 접수하는 하자접수 콜센터를 같이 운영중,
- 실제 업무 지휘, 감독은 SH공사에서 진행
- 2년 단위 도급계약으로 공사가 도급비를 결정하고 상담사에게 지급하는 직접인건비의 비율을 정하고 이 범위안에서 상담사의 근로조건이 결정됨

3, SH공사가 실질적 사용자 (원청과의 교섭이 필요한 이유)

- 근로조건을 입찰제안서에 제시함 (임금, 업무내용등)
- KTIS와 임금 단협 교섭을 하지만 실제적으로 최종 승인을 하는 곳은 SH공사임, 임금도 도급비안에서만 지급이 가능하다고 함. 실제적으로 임단협 기간에서 민간위탁기업인 KTIS는 공사가 도급비를 인상해야지 임금인상이 가능하다는 말만 반복함.
- 공고가 발표되면 공고에 대한 안내를 콜센터에서 진행하나 급작스럽게 변경된 부분은 부서에서 콜센터로 전화해서 변경사항을 이야기하고 배포해 달라고함.
- 실제적으로 업무에 대한 내용을 건의해도 KTIS에서 처리할 수 있는 것은 없음. 업무 효율을 올리기 위한 민원처리, 접수방법 등에 대한 논의는 공사의 교섭을 통해서 가능함.
- 민간위탁으로 인해 2년마다 도급사가 바뀔 경우 업무는 그대로인데 임금을 주는 업체가 상담사의 근태관리만 하는 격임, 만약 민간위탁 사업장과 교섭조차도 못하는 상황이 되면 상담사의 고용안정, 근무 환경 등 영향을 미칠 수 밖에 없음, 민간위탁사와는 관계없이 원청과의 교섭이 필요함.
- 콜센터의 전반적 문제점은 원청의 위탁으로 인한 상담사 갑질이 문제임, 어느 곳이나 연차사용 이석문제, 실적문제로 인한 비인격적 대우, 과도한 개인자유침해권 등 문제가 많음. 원청이 이 부분에 대한 민간위탁에 책임만 묻지 않고 직접 콜센터 노동자들의 목소리를 들어야 함.

■롯데홈쇼핑콜센터지회

1. 하는 일

롯데홈쇼핑

2. 원청과의 교섭이 필요한 이유

① 실질적 지배는 롯데홈쇼핑에서 하고 있음

② 현재 하청업체이나 롯데홈쇼핑 본사 직원과 같은 건물 같은 층 사무실 공유

③ 24시간 콜센터 특성으로 홈쇼핑 방송 편성표에 따라 실시간으로 관리, 출퇴근 시간 식사시간 야근가능 또는 불가능 여부 등등 세세한 상황까지 하나하나 롯데측에서 지시하며 관리함

3. 핵심 교섭 의제

① 감정노동자 보호법이 있으나 현실에서의 실행은 거의 전무하다 싶은 상태입니다
매뉴얼 구비나 의례적인 온라인 교육은 이행되고 있으나 실제 고객응대메뉴얼은 없다시피합니다

② 24시간 콜센터이다보니 시간별로 출근시간대가 모두 다릅니다. 새벽6시 출근 파트 / 8시반출근파트 / 10시출근파트 / 오후2시 출근파트 / 밤 8시 출근파트 등등... 그러나 그마저도 전일자에 다음날 출근시간을 공지합니다. (방송 편성표 때문에 홈쇼핑은 어쩔수 없다는 입장으로 교섭으로도 절대 합의 불가능하다 함)

③ 당장 내가 8시출근일지 땡겨서 7시에 나오라할지 늦게 9시에 나오라할지 알수가 없음으로 퇴근시간도 불투명하여 가족과의 식사시간을 함께하거나 퇴근이나 출근전 자기계발을 위한 학원 하나 다니는게 불가능한 일입니다

④ 소속된 도급사에 항의하면 롯데가 시킨다고 하고 롯데랑 이야기 하려고 하면 롯데 직원이 아니라고 아예 대화 자체를 원천 봉쇄하고있습니다

⑤ 심지어 노조법 2,3조가 개정되자마자 아직 교섭이야기가 나오지 않았음에도 노동조합이 있는 도급사만 계약해지를 하기 위해 작업중인 정황마저 있습니다

⑥ 롯데홈쇼핑 콜센터는 근무조건이 너무나 열악합니다. 근로조건 개선을 위한 진짜사장과의 교섭이 절실합니다

4. 종합정리

롯데홈쇼핑은 불법 하도급이 분명한 환경에서 일하고 있습니다. 심지어 사무실도 같이 공유하고 있어 상담원들이 레깅스를 입고온다거나 머리에 구르프를 말고 있으면 도급사를 통해 상담원을 찾아내 시정조치를 시킵니다.

본인들 직원이 아니라고 교섭은커녕 실무협의조차 하지 않으면서 쓰레기통을 비워라 옷을 제대로 입고와라 큰 줄기의 업무부터 세세한 에티튜드까지 간섭하고 있는데 대화 자체는 원천 거부하고 있으며 심지어 노동조합이 있는 하청업체의 계약해지를 시도하고 있습니다.

택배노조의 경험과 노조법 개정 이후 원청교섭의 쟁점

1. ‘실질적 지배력’에 대한 판단

▶ ‘실질적 지배력’ 에 대한 법원의 판단 기준

[서울고등법원 2024.1.24. 선고 2023누34646 판결]

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

▶ 교섭의제별 세부적 판단

-택배노조가 원청을 상대로 교섭을 요구한 6개 의제 각각에 대해 교섭의무가 있다는 중앙노동위원회와 법원은 동일하게 판단함.

노동조합이 교섭요구한 6개 의제
① 서브터미널에서 택 배기사의 배송상품 인수시간 단축
② 서브터미널에서 택 배기사의 집화상품 인도시간 단축
③ 택배기사 1인당 1주차장 보장 등 서브터미널의 작업환경 개선
④ 주5일제 및 휴일·휴가 실시
⑤ 수수료 인상 등 급지체계 개편
⑥ 사고부책 개선

-교섭의제 ①, ②, ③과 관련 “3개 교섭의제는 이 사건 대리점 택배기사가 서브터미널에서 종사하는 노무와 직접적인 관련성을 갖는 노동조건에 해당하고, 서브터미널을 운용하는 권한과 책 임을 갖고 있는 이 사건 사용자가 구조적 인 지배· 결정 권을 보유· 행사할 수밖에 없다. 따라서 이 사건 사용자는 이 사건 노동조합의 위 3개 교섭의제에대한 교섭요구에 응할 의무가 있다.” [2021.7.5. 중앙노동위원회 중앙2021부노14]

-교섭의제 ④, ⑤, ⑥과 관련 “위 3개 교섭의제에 관한 노동조건에 대해서는 대리점 주도 비록 제한적 이나마 일정 한 정도의 지배·결정 권을 갖는다고 보여진다. 이러한 사정 에 비추어 보면, 이상의 3개 교섭의제에 관한 노동조건에 대해서는 이 사건 사용주는 대리점주와 중첩적으로 지배· 결정 하고 있는 것으로 판단되므로 이 사건 사용자는 대리점주와 함께 이 사건 노동조합의 교섭요구에 응할

의무가 있다.” [2021.7.5. 중앙노동위원회 중앙2021부노14]

2. CJ대한통운대리점연합(하청)과 단체협약의 경험

▶ 단체협약의 개요 및 경과

-주체: 전국택배노동조합 - CJ대한통운대리점연합

-적용범위: 택배노조가 교섭권이 있는 대리점 + 대리점연합에 위임장을 제출한 대리점

-적용기간: 2025년 7월1일 ~. 2027년 6월30일 (2년)

-교섭구조: CJ대한통운대리점연합이 325개 대리점의 위임장을 받아 택배노조와 집단교섭을 진행하는 방식

-교섭경과:

2024.8.18.	단체협약 체결을 위한 집중교섭에 대한 노사합의서 체결
9.2.	집중교섭 상견례
2025.1.14.	기본협약 체결
6.10.	중앙노동위원회 조정신청
7.10.	단체협약 체결

▶ 단체협약 주요내용

-본협약 27개 조항, 부칙 3개조항, 부속합의

-주요내용

① 노동조합 활동보장: 타임오프, 체크오프 및 유급 조합원 교육시간 보장 등

② 주7일배송-주5일근무: 주5일 근무의 확대실시와 주7일 배송에 대한 자율적 참여

③ 각종 기본권의 보장: 고용안정, 작업중지권, 공민권, 건강검진, 과로방지를 위한 노동시간 제한

④ 휴가보장: 경조사휴가, 병가, 공가, 출산휴가 및 연간 3일의 특별휴가. 휴가사용시 불이익 금지.

⑤ 하차마감시간: 하차 기준마감시간을 정하고 단기, 중장기적 대책을 합의.

⑥ 규정위반상품 및 상품사고의 처리에 대한 기준 마련

⑦ 수수료 및 복지: 고율의 대리점 수수료 공제비율 개별교섭 진행. 학자금 단체협약에 명시.

▶ 시사점

-325개 대리점의 창구단일화 절차: 대리점 차원 창구단일화 절차를 완료하여 택배노조가 단일노조 사업장이거나 교섭대표노조이거나 사용자가 자율적 단일화 기간 중 개별교섭에 동의.

-325개 대리점은 CJ대한통운대리점연합에 위임장을 제출하는 방식으로 집단교섭을 진행함. 택배노조는 CJ대한통운대리점연합의 사용자단체 등록을 요청하였으나 대리점연합의 내부사정으로 진행되지 못함.

-각 대리점별 교섭에서는 다룰 수 없었던 전국적 공통사안 및 CJ대한통운이 실질적 결정권을 갖고 있는 문제들 또한 협약의 내용에 포함하여 체결함.

-단, 대리점이 전권을 가지고 있는 대리점 관리수수료(대리점은 원청에서 지급하는 수수료에서 10~20% 공제 후 택배기사에게 지급하는 구조)에 대해서는 각 대리점별 별도의 교섭을 진행함.
-7월10일 전국택배노동조합과 CJ대한통운대리점연합이 단체협약에 서명한 이후 한국노총 택배산업본부 또한 9월25일 동일한 내용의 단체협약을 대리점연합과 체결함. 이로써 택배노조가 교섭대표노조가 아닌 대리점의 조합원들도 같은 내용의 단체협약을 적용받을 수 있게 됨.
-가장 큰 문제점으로 지적되는 부분은 대리점연합에 위임장을 제출하지 않은 대리점과의 교섭. 위임장을 제출한 325개 대리점 이외에 약 50여개 대리점은 위임장 제출을 거부하여 여전히 대립상태가 지속되고 있음.

3. 노조법 개정 이후 방향

▶ 교섭의제 확장에 대한 기대

-노조법 개정을 통해 원청이 독자적으로 결정하는 근로조건(원청이 대리점에 지급하는 수수료, 원청의 책임하에 운영하는 서브터미널의 주차와 안전 등)에 대해 보다 적극적인 교섭을 추진할 예정.
-원청이 실질적 지배력을 갖고 있는 교섭의제와 관련하여 노동조합이 충분히 판단할 수 있을 뿐 아니라 원청이 지급여력이 없다거나 요구안에 대한 합의를 거부하는 등의 문제는 노사간 교섭의 영역이지 시행령 또는 가이드라인, 행정지침 등을 통해 의제를 제한할 경우 혼란이 가중될 것.
-택배노조는 현재 원청교섭 요구안에 대한 내부 논의중.

▶ 교섭구조에 대한 전망

-대리점연합과 진행한 집단교섭에 원청이 참가하는 원하청 공동교섭의 방식, 원청이 독자적으로 결정해야 할 근로조건과 관련한 별도의 원청 직접교섭 방식 등 다양한 교섭구조가 가능.
-하청 대리점 차원에서 이미 창구단일화 절차를 완료한 조건에서 원청교섭에 대한 창구단일화 절차는 사실상 불필요함. 자율적 교섭을 통해 가능함.
-택배노조는 원청교섭 또한 여전히 개별 기업단위 교섭이라는 한계를 극복하기 위해 산별교섭을 추진하는 방안을 적극적으로 검토중.

▶ 교섭거부, 해태에 대한 적극적 조치가 필요함

-택배노조의 경우 특수고용노동자라는 이유로 하청 대리점들 또한 택배노동자의 노동자성을 인정하지 않아 2심까지 이어지는 소송을 통해 사실상 결론. 노동자성 소송에 이은 원청 사용자성 소송이 대법원에 계류되어 9년째 소송중.
-원청의 교섭거부 부당노동행위에 대해 교섭의제, 교섭구조 등을 이유로 소송이 이어질 경우 사실상 개정 노조법은 형해화 될 것. 쿠팡의 경우 현재에도 현장에서의 노동조합 활동 및 상급단체 간부의 현장출입 등을 방해하고 있는 상황. 교섭을 요구하더라도 응하지 않을 가능성이 높다고 판단함.
-중앙노동위 차원 교섭거부의 부당노동행위에 대해 이행강제금을 부과하는 등의 강력한 제재방안이 마련되는 것이 필요함. (교섭응낙가처분 소송에 준하는 수준)