

2025

민주노총
노동위원회
사업특별위원회

전체수련회

일시: 2025. 11. 27. (목) 14:00~11. 28. (금) 11:00

장소: 강원 알펜시아리조트 컨벤션센터 2층 포레스트홀



민주노총
노동위원회
사업특별위원회

전체수련회

시간	소요시간	내용
11. 27. (목) 13:30~14:00	30	접수 및 단위별 인증샷
14:00~14:10	10	개회, 인사말
14:10~16:05	115	[토론회] 노조법 2조 개정과 노동위원회 과제 사회 : 홍지욱 노동위원회사업특위장 발제1. 개정 노조법 후속조치 현황, 민주노총 요구 권두섭 변호사 발제2. 개정 노조법 후속조치 현황과 노동위원회 과제 박은정 정책국장 토론1. 개정 노조법 시행과 노동위원회 과제 김린 교수 토론2. 개정 노조법 시행 지노위 과제 김다은 충남지노위원 플로어 토론
16:05~16:20	15	단체 사진 촬영
16:20~16:35	15	휴식
16:35~18:00 [사례 발표]	사례별 10 + 질의	진행 : 강민주 기획위원 ○ 지노위 노동자위원 사건 사례 ○ 중노위 노동자위원 사건 사례
	15	휴식 및 이동
18:15~19:50	95	저녁 식사 및 단결의 밤
19:50~21:30	100	사업위원회별 시진
21:30		취침
11. 28. (금) 07:30~09:00		세면 및 아침 식사
09:00~11:00 [워크숍]	120	[워크숍] 노동위원회 역할 변화와 민주노총 노동위원회 사업 과제
11:00 ~		수련회 정리 및 해산

알펜시아리조트 가이드맵,
안내도를 보실 수 있습니다

Alpensia Resort Guide Map
You can see the guide map



자료집 순서

[토론회] 노조법 개정과 노동위원회 과제

사회 : 홍지욱 민주노총 부위원장, 노동위원회사업특별위원회 위원장

발제1. 노동조합법 2, 3조 개정과 이후 과제 권두섭 변호사	6
발제2. 개정 노조법 시행과 노동위원회 과제 박은정 정책국장	66
토론1. 시행령안에 대한 우려 김린 인하대 법전원 교수	81
토론2. 개정 노조법 시행에 따른 민주노조·노동위원회·노동자위원 과제 김다운 충남지노위 노동자위원	86

[사례 발표] 노동자위원 노동위원회 활동 사례

진행 : 강민주 노동위사업특위 기획위원·공공운수노조 법률원 부원장

노동자위원 활동 사례	91
과반수노조 이의신청 사건 사례 부산지노위사업특위 심진호 위원	92
공정대표의무위반 시정신청사례 (복지기금 차별) 인천지노위사업특위 노영민 위원	98
위장폐업 인정 부당해구제신청사건 서울지노위사업위 이오표 위원	106
법의 사각지대 기간제 차별시정 재심 중노위 이삼형 위원	113
초심취소 - 시용계약노동자 해고 중노위 양동규 위원	118
초심취소 - 이주노동자해고, 공정대표의무위반 화해 사례 중노위 박은정 위원	126

[워크숍] 노동위원회 사업 통일성 확보 방안

노동자위원 활동 강화 방안	134
충북지노위 노동자위원 배정제도 김성영 충북지노위사업특위	135
노동위원회사업 강화를 위한 수도권 제안 이상철 강원지노위사업특위	139
노동위원회사업 강화를 위한 영남권 제안 백남운 부산지노위사업특위	142

■ 발제 1

노동조합법 2, 3조 개정¹⁾과 이후 과제

권 두 섭 | 변호사 · 법무법인 여는

1. 전사(前史)

노조법 2, 3조 개정 이후 주로 이슈가 되고있는 원청사업주 사용자책임을 중심으로 그동안 있었던 주요 사건과 실제 교섭 사례를 살펴보고자 한다.

○ 현대중공업 사내하청노조 사례



- 2003년 8월 25일 현대중공업 사내하청노조가 설립되자, 설립신고서에 인적사항이 공개된 노조 임원들과 스스로 조합원임을 밝힌 조합원들이 속한 하청업체들과의 도급 계약이 3개월 사이에 모두 해지되었다. 그 결과 하청업체들은 폐업되었으며 노조간부와 조합원들은 해고(고용승계 배제)되어 현대중공업 공장 밖으로 쫓겨나게 된다(나머

1) 현재 주로 사회적으로 쟁점이 되고 있는 원청 사업주 사용자책임(노조법 제2조 제2호 개정)을 중심으로 발제합니다.

지 비조합원들은 다른 업체로 고용승계).

(노동사회, “어느 하청 노동자의 죽음에 관한 56일의 기록” 2013. 5. 한국노동사회연구소)
 ...2003년 12월 원청은 해고통지서도 보내지 않은 상태에서 **박일수** 열사의 모든 전산자료를 말소시켜 현장 출입을 원천봉쇄하였고, 이는 강제 해고로 이어졌다. 하루라도 빨리 현장으로 돌아가겠다는 소박한 염원이 좌절된 것이다. 열사는 하청노동자도 인간답게 살 수 있는, 노동의 대가를 온전히 받을 수 있는 현장을 하청노동자들과 함께 만들고 싶어했다. 그러나 몇 번의 투쟁전술이 무산되면서 현장에 돌아갈 가능성은 계속 줄어들었고, 희망을 차츰 잃어버린 열사가 결국 분신하기까지에 이른 것이다.....

[대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 : 현대중공업 사내하청 노조 사건]
 그 지배·개입 주체로서의 사용자인지 여부도 당해 구제신청의 내용, 그 사용자가 근로관계에 관여하고 있는 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적인 영향력 내지 지배력의 유무 및 행사의 정도 등을 종합하여 결정하여야 할 것이다. 따라서 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구제명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.

위 사건은 부당노동행위 구제신청이 제기되어 위와 같이 2010년 처음으로 대법원이 근로계약 체결의 당사자가 아니어도 노동조합법상 사용자가 될 수 있다는 판단을 하게 된다. 위 판결은 실질적 지배력설을 채택하였다고 평가되는데, 기본적인 노동조건 등에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본 것이다.

만약 대법원이 2010년에 처음으로 노동조합법의 사용자는 근로계약 체결의 상대방이 아니어도 실질적 지배력이 있으면 사용자에 해당한다는 판결을 했을 때, 정부와 국회가 제도개선이 더 적극적으로 나섰더라면 그 이후 상황은 많이 달라지지 않았을까 생각해본다.

○ 금속노조 삼성전자서비스지회 사건

80년 삼성 '흑역사' 무너뜨린 노동자들, 그리고 두 명의 죽음

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

.....금속노조 삼성전자서비스지회는 2013년 7월 14일 386명의 조합원이 모인 자리에서 노동조합 출범식을 가졌다. 그리고 열흘 후인 24일 삼성전자서비스지회는 삼성전자서비스 원청과 각 협력업체에 교섭요청 공문을 발송했다. 그러나 원청과 협력업체는 이때까지는 모두 무시로 일관했다. 오히려 삼성전자서비스 원청은 노조활동이 활발한 센터에 본사 인력을 투입하여 조합원들의 일감을 빼앗는 방식으로 노조활동을 위축시키려 하였다. '표적감사'라 하여 조합원들을 상대로 전면 감사를 실시하면서 무리하게 징계하기도 하였다. 이런 노조탄압 과정에서 2013년 10월의 마지막 날, 천안 **최종범** 조합원이 "그 동안 삼성서비스 다니며 너무 힘들었어요. 배고파 못살았고 다들 너무 힘들어서 옆에서 보는 것도 힘들었어요"라는 유서를 남기고 스스로 목숨을 끊었다. 우리는 삼성에 의한 사회적 타살이라 해석했다. 그러던 중 또 한 번의 비극적인 사건이 일어났다. 이듬해인 2014년 5월 17일 또 한 명의 조합원이 스스로 세상을 떠난 것이다. 고(故) **염호석** 조합원이었다. 그는 부모님에게 남긴 유서에서 자신의 시신을 안치한 후 삼성전자서비스 투쟁이 승리하는 날 그 때 정동진에 화장해달라고 했다.

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

2013. 7. 노조 설립 이후 1년 만인 2014년 6월 위 사건은 노사합의로 타결된다. 당시 원청인 삼성전자서비스가 블라인드 교섭 형태로 교섭에 나섰기 때문에 타결이 가능했다. 당시 삼성전자서비스 부당노동행위 사건에서 비공개 교섭이 이루어진 과정이 기록되어 있다. 2명의 하청 노동자가 죽고 사회적으로 큰 문제가 되고 나서야 원청은 삼성전자서비스는 앞에는 하청을 내세우고 뒤에서 비공개로 교섭에 나섰던 것이다.

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

1. 기초사실 이 사건 노사교섭경과

-25쪽 가. 2013~2014년도 4) 소위 '블라인드 교섭' 실시 및 기준 단체협약 체결 => **원청인 삼성전자서비스와 비공개 교섭을 '블라인드 교섭'으로 표현.** 김0환이 경찰로 중재자이고, 삼성전자서비스에서는 최0석이 나왔고, 금속노조 본조에서 조0건이 참석으로 적혀 있습니다.

-26쪽 나. 2015~2017년도 블라인드 교섭

2. 123쪽부터 피고인들 및 변호인들의 주장에 대한 판단

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

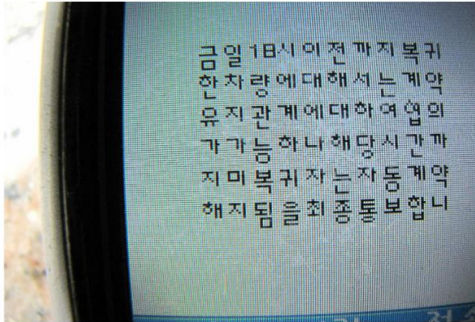
-248쪽 (5)항 "이 사건 노조와 교섭은 사실상 삼성전자서비스의 개입 없이 개별 협력업체 단위

로 성사되기는 어려웠다. 하지만 삼성전자서비스 입장에서는 불법파견 문제 등으로 공개적으로 나설 수 없는 상황이었는데, 피고인의 중재로 범죄사실 기재와 같이 2014. 4. 12.부터 삼성전자서비스의 존재가 드러나지 않는 '블라인드 교섭'이 진행되었다."

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

○ 택배 노동자 사례

“30원만도 못한...” 택배기사들의 눈물



대한통운 광주지사가 지난 3월16일 택배기사들에게 "금일 18시 이전까지 미복귀자는 자동 계약 해지됨을 최종 통보합니다"라고

배달료 30원 인상 요구했다 '문자'로 해고통지.....
화물연대 대한통운분회 조합원들은 이튿날 계약서에 없는 분류 작업을 거부했고, 회사는 78명에게 휴대전화 문자메시지(사진)로 계약 해지를 통보했다.
(한겨레신문 2009. 5. 4.자)

수배 중이던 화물연대 지부장 자살...야권도 격앙
 "여러분이 화물연대와 민주노총을 지켜달라" 유서 남겨

2009년 CJ대한통운에서 80여명의 택배노동자들이 문자로 해고된 사건이 발생하였다. 당시 사건의 경위는 아래 기사에 소개되어 있다.

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

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

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

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

이 사건의 배경에는 장시간 노동의 주요 원인이었던 분류작업 강제 전가, 불안정한 고용상 지위(문자 해고) 문제가 놓여 있었다. 그런데, 이 당시만 해도 대한통운이 택배기사와 직접 위탁계약을 체결하고 있었다. 택배기사들은 특수고용 노동자로 노동법 적용에서 배제되었다. 이후 대한통운은 여기에 간접고용을 더하게 된다. 즉 집배점(대리점)이라는 하청을 중간에 만들고 택배기사들은 이 집배점과 위탁계약을 체결하도록 변경하였다. 문제를 개선하기는커녕 특수고용 노동자라는 지위에 간접고용까지 더해져 고용상의 지위는 더욱 불안정해진 것이다.

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

9	8월 16일	CJ대한통운	47세	과로사	택배없는 날 휴가기간임에도 터미널에서 잡초제거를 하다가 쓰러져 사망
10	10월 8일	CJ대한통운	48세	과로사	배송도중 가슴통증과 호흡곤란을 느껴 곧바로 병원에 후송됐지만 사망
11	10월 12일	쿠팡	27세	과로사	야간근무 마친 뒤 새벽 6시 집에 들어갔다가 사망.
12	10월 12일	한진택배	36세	과로사	고인이 출근하지 않아, 동료들이 집을 방문하였지만 이미 사망. 사망 4일전 새벽 4시 28분까지 배송을 했던 것으로 확인됨.

13	10월 20일	CJ대한통운	39세	과로사	택배물품을 운반했으며, 집에도 2일에 한번씩 들어갈 정도로 일을 했음.
14	10월 20일	로젠택배	40세	자살	택배사의 갑질과 생활고로 스스로 생을 마감함.
15	10월 22일	건영정기 화물	40	과로사	저녁 10시경 욕실에서 쓰러짐, 병원으로 이송했으나 사망함.
16	10월 27일	한진택배	59세	과로사	트레일러 차안에서 쓰러져 있는 것을 발견했으나 구급차로 이송중 사망

택배사별 과로사 대책 발표 이후 과로로 인한 사고 현황 (2020년 11월 이후)					
1	12월 7일	롯데(부산)	미상	과로	배송 도중 쓰러져 병원으로 후송. 긴급 스탠스 시술로 의식회복
2	12월 14일	한진(강동)	50대	과로 뇌출혈	자신의 택배차에서 실신. 아파트 경비원의 도움으로 병원 후송.
3	12월 22일	한진(동작)	40세	과로 뇌출혈	재래시장에서 배송 중 그 자리에서 쓰러짐. 뇌수술 4차례 받았으나 현재 의식불명.
4	12월 23일	롯데(수원)	34세	과로사	자신의 집 화장실에서 출근을 준비하다 그 자리에서 쓰러져 사망.
5	2021년 1월 11일	쿠팡	50대	과로사	11일 새벽 5시20분께 쿠팡물류센터 동탄점 지상주차장 1층 화장실에서 야간근무를 마친 50대 여성 노동자 숨진 채 발견
6	1월 12일	한진(수서)	50대	과로 뇌출혈	분류작업을 하는 도중 갑자기 쓰러짐. 119를 통해 병원에 후송되었으며 뇌수술 진행.
7	2월 9일	CJ대한통운 (목포)	45세	과로 뇌출혈	밤 10시까지 택배업무를 마치고 귀가함. 귀가 후 계속 머리가 아프다고 말했고 귀가 2시간 만에 쓰러짐.
8	2월 17일	롯데(부평)	60세	과로	새벽 2시 30분 자택에서 쓰러져 119에 후송, 다행히 사망이나 뇌출혈 등 중증이 발생하진 않았음. 병원 정밀검진 추진(2월말부터 3월초)
9	3월 6일 (발견)	쿠팡	48세	과로사	심야새벽배송 전담하던 택배노동자, 거주하던 고시원에서 숨진 채 발견
10	3월 6일	쿠팡	40대	과로사	3월 5일 오후 12시부터 오후 11시까지의 근무를 끝내고 귀가한 뒤 새벽에 쓰러져서 사망

11	3월 15일	로젠	51세	과로사	본인의 차량에 쓰러진 채 발견, 병원으로 후송되었으나 의식불명 상태, 15일 밤 11시 20분 뇌출혈로 사망
12	3월 24일	쿠팡	42세	과로사 추정 (파악 중)	24일 낮 12시57분쯤 인천시 계양구 계산동 한 주택가 골목길에서 의식을 잃고 쓰러져 있는 것을 주민이 발견
13	3월 24일	CJ대한통운	59세	과로 뇌출혈	24일 밤 10시 10분경 구토 후 화장실에서 들어간 후 뇌출혈로 쓰러짐.

코로나 시기에 택배 노동자들의 과로사 문제가 사회적인 문제로 제기되었다. 택배 기사들로 조직된 노동조합은 이 문제를 해결하기 위해서 원청인 CJ대한통운 등을 상대로 교섭을 요구하였다. 원청인 CJ대한통운은 ‘택배기사는 노동자가 아니다. 그리고 집배점과 계약을 맺은 사람들일뿐, 자신과는 아무런 관계가 없다’는 이유를 내세우면서 교섭을 거부하였다. 부당노동행위 구제신청이라는 법률대응과 별도로 사회적 압력과 노동조합의 투쟁 끝에 사회적 대화의 형식을 빌린 사실상의 원하청 초기업교섭이 이루어졌다. 아래 합의문에 보면 노동조합, 원청사용자단체, 대리점사용자단체가 참여하여 이루어진 것을 볼 수 있다.

택배기사 과로사 대책 사회적 합의기구 합의문

2. 택배기사의 작업범위 및 분류전담인력의 투입

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

택배노동자 과로사 대책위원회

김 태웅

한국통합물류협회

신 영우

전국대리점연합회

김 종현

[1차 사회적 합의 주요 내용(2021. 1. 21.)]

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

[2차 사회적 합의 주요 내용(2021. 6. 22.)]

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

[3차 사회적 대화기구 출범]

與, 택배 사회적대화기구 출범..."심야배송 노동 실태조사 필요"

송고 2025-09-26 09:53

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

위 택배 사회적 교섭은 노동조합, 사용자단체(한국통합물류협회)와 주요 택배사, 하청사협회(대리점)가 참여한 사실상의 초기업 교섭을 통해 택배노동자들의 장시간 노동, 처우개선 등의 해결이 가능하다는 것을 보여주고 있다.

CJ대한통운 등 원청회사가 좀 더 일찍부터 사용자로서 성실히 교섭에 임하였다면,

2009년 한 택배 노동자의 죽음 이후 정부와 국회가 적극적으로 제도개선이 나섰더라면, 그 사건 이후 36명의 택배노동자가 과로사로 죽어야 했던 일도, 택배노동조합의 점거농성에 따른 손해배상 청구 등으로 빚어진 많은 사회적 갈등도 발생하지 않았을 것이다.

○ 2021년 여의도 LG 트윈타워 청소노동자 80명 해고 사건

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

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

2021년초 여의도에 있는 LG그룹 본사 건물을 청소하는 용역업체 소속 근로자들이 집단적으로 해고가 되는 사건이 발생하여 여러 언론에 보도되었다. 청소 근로자들은 용역업체인 (주)지수아이앤씨에 소속되어 있었는데, 노조가 결성되어 단체협약 체결을 위한 쟁의행위가 진행되던 중에 원청인 (주)에스앤아이코퍼레이션²⁾은 용역업체인 (주)지수아이앤씨와의 도급계약을 해지하였고(갱신 거절), (주)지수아이앤씨는 이를 이유로 같은 일자로 청소 근로자들을 집단적으로 해고(새로 들어온 백상기업이라는 하청업체는 사실상 조합원들은 고용승계에서 배제)하였다.

이 사건 역시 용역업체 소속 청소 근로자들의 노조활동을 이유로 한 부당노동행위로 밖에는 달리 설명이 어려운 사건이다.³⁾

이로 인해 사회적 갈등이 격화되었으며 5개월여의 투쟁 끝에 노사가 합의를 하고 종료되었다. 당시 노조와 체결한 합의서를 보면 원청사업주인 (주)에스앤아이코퍼레이션은 하청업체 M&A 또는 변경 시 하청업체 소속 근로자의 고용 및 노동조건, 단체협약이 승계될 수 있도록 책임진다는 것을 주된 내용으로 하는 합의서를 체결하였다. 원하청 교섭이 문제가 된 대부분 사건의 해결과정을 보면 원청이 뒤에서는 교섭을 하지만(대화라고 말함), 합의서 서명날인은 하청업체만 참여한다. 그런데 이 사건은 특이하게도 원청사인 LG의 (주)에스앤아이코퍼레이션이 합의서에 서명날인까지 하였다. 지

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

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

수아이앤씨(하청업체), 에스앤아이(S&I, 원청 업체), 각자가 가진 권한에 따라 이행할 사항을 합의하고, 공동으로 결정하는 사항은 원청, 하청업체 간 논의하여 조율하면 되는 문제라는 것을 합의서 내용이 잘 보여준다.

합의서

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

제 1 조 [고용안정]

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

제 2 조 [임금 및 단체협약]

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

2021 년 4 월 30 일

전국공공운수사회서비스노동조합
위원장 현정희 (인)
대)서울지역공공서비스지부 지부장 장성기 (인)

장성기

(주)지수아이앤씨
대표이사 윤경선 (인)

윤경선

(주)에스앤아이코퍼레이션
대표이사 이동열 (인)

이동열

○ 하이트 진로 파업 사건

대체트럭 충돌로 부상자까지 나와...하이트진로 공장 화물파업 사흘째

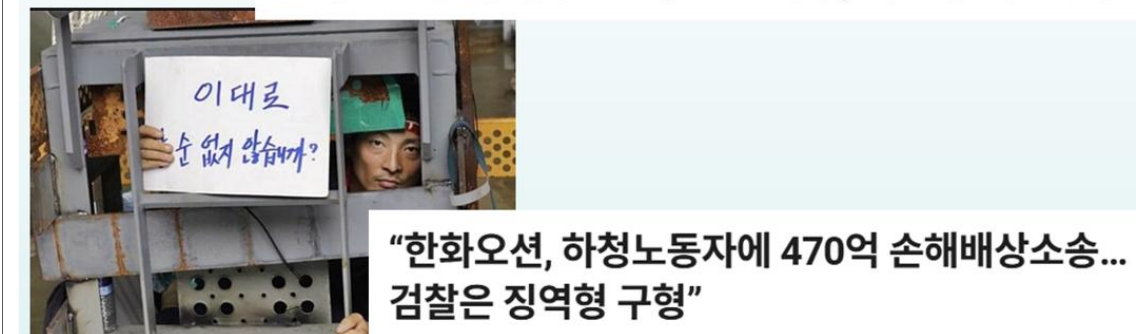
🕒 2분 입력 2022.06.06 14:14 수정 2022.06.06 16:08



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

○ 대우조선해양(현 한화오션) 사내하청 파업 사건

‘올해만 5명째 사망’ 한화오션 사장, 국감장서 ‘뭇매’



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

대우조선 원하청 교섭 물꼬...휴가 전 파업 매듭지을까

(연합뉴스, 2022. 7. 18.자 기사)

원청노사·하청업체 노사 4자 간담회..."23일 여름휴가 전까지 타결 기대"

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

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

하청 노사 요구안을 비교하고 합의점에 이를 수 있도록 논의하는 자리다.

원청 책임회피와 정부 '압박'으로 얼룩진 대우조선의 51일

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

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

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

공공운수노조 서울지부는 서울지역의 각 대학에서 청소, 경비업무를 하는 노동자들이 조직된 노동조합으로 실질 사용자인 대학측과 다양한 교섭을 통해 문제를 해결해 가고 있다. 몇 가지 사례를 보면 아래와 같다.

1) 2017년 임금교섭 당시 투쟁이 장기화되는 과정에서 원청인 대학을 상대로 한 투쟁을 진행하며 합의가 늦어진 곳에 원청의 확약서를 받았다(카이스트, 덕성여대, 광운대, 이화여대, 동덕여대 원청 확약서). 시급을 인상할 수 있도록 조치한다는 내용이다.

- 표 삽입을 위한 여백 -

확 약 서

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

- 아 래 -

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

2017년 7월 19일

노동조합 측

공공운수노조 위원장 조상주
代) 서경지부 지부장 박명선



학교 측

이화여자대학교 총무팀장 이희정

- 2) 2018년 최저임금 인상을 핑계로 일부 학교에서 인원 감축, 구조조정을 시도하자, 그에 대응하는 투쟁이 한 달 이상 진행되었는데, 그 과정에서도 실제 원청과 교섭하고 합의서를 작성하였다. 시급 인상, 인력 충원에 원청인 대학측과 합의를 하였다.

- 표 삽입을 위한 여백 -

확 인 서

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

2018년 5월 9일

확인자 : 인덕대학교 사무부장 김성훈

3) 2022년 고려대, 인덕대 투쟁 사례

△ 2022년 집단교섭 고려대분회 원청면담 경과

- 2021년 11월 23일. 총무부 1차 면담. 2022년 서울지부 집단교섭 요구안 전달.
- 2022년 2월 16일. 총무부 2차면담. 서울지부 집단교섭 결렬상황 설명. 학내 휴게실 및 주차, 보안, 미화노동자 노동환경 관련 논의.
- 2022년 4월 1일. 총무부 3차면담. 서울지노위 조정결과 설명.(권고안 및 조정 결렬).
- 2022년 4월 28일. 총무부 4차면담. 임금 및 요구안 관련 시급한 해결촉구.
- 2022년 5월 17일. 총무부 5차면담. 고려대는 임금관련 해서 용역업체와 논의를 진행 중이니 잘해결될 거라고 함.
- 2022년 6월 9일. 총무부 6차면담. 타사업장상황 공유,
- 2022년 6월 30일. 총무부 7차면담. 7월 4일 총무부장 면담, 7월 5일 용역회사와 협의 약속

△ 2022년 집단교섭 인덕대분회 원청면담 경과

1) 경과

- 1월 4일 요구안 전달

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

○ 공공운수노조 희망연대본부 원청 교섭 사례

80일간 고공농성 끝나고...희망의 눈물 땅을 적시다

강재훈, 전종휘 기자

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



공공운수노조 희망연대본부는 △ 임금, 단체협약 교섭도 원청, 하청 회사와 함께 교섭하여 해결해 왔고, △ 불법파견 문제도 지난한 법률쟁송이 아니라 원청과 교섭을 통해서 고용구조 개선(직접 고용) 합의를 이끌어낸 바 있다. △ 또 하청업체 변경으로 인한 고용불안을 해결하기 위해 대기업인 원청의 사회적 책임 이행 차원에서 직고용이나, 자회사 고용을 이끌어냈다. 이 역시 원청교섭을 통해 해결하였다.

[원청이 실제 나와서 교섭한 사례]

	지부	주요 내용
2013년	- 케이بل방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합) -케이بل방송비정규직티브로드지부 (티브로드 외주업체 지부, 현재는 합병 이후 SK브로드밴드비정규직 지부로 통합)	원청 끌어내는 투쟁을 통해 직접 교섭 진행 : 임금, 주요 노동조건 등 큰 틀에서 교섭 : 이 결과를 바탕으로 외주업체 교섭 통해 임단협 타결 : 특히 티브로드는 본사 투쟁을 통해 집중교섭, 원청이 노사교섭 합의내용 담보, 농성에 대해 민형사상 책임을 지지 않겠다는 등의 내용을 도출. 이를 바탕으로 원청과 외주업체들과의

	지부	주요 내용
		집중교섭을 통해 타결함
2014년	케이블방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합)	원청 끌어내는 투쟁을 통해 직접 교섭 진행 : 구조조정, 해고문제 해결을 위한 고용보장 합의 서 체결 (업체 교체 시 근속 등 고용 승계 내 용 포함) : 임금, 주요 노동조건 등 큰 틀에서 교섭 진행 : 이 결과를 바탕으로 외주업체 교섭 통해 임금 타결
2015년	다산콜센터지부	- 당시 원청인 서울시와 직접 교섭을 통해 정규 직 전환 방식, 노동조건 등 제반 사항 논의. 2017년까지 진행하면서 보수, 직무 등 다산콜 센터재단 설립 및 노동조건 논의과정에서 노조 도 참여
2016년	케이블방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합)	- 원청 직고용 전환을 전제로 한 고용구조 개선 합의 - 이후 직접 교섭을 통해 2019년까지 직고용 완 료(노조로 조직된 외주업체들만 대상으로 직고 용)
2017년	SK브로드밴드 비정규직지부	- 직고용 전환을 위해 원청과 노동조건 등 제반 교섭 진행 : 전환 시점, 전환 후 노동조건 등 제반 사항 합 의
2018년	LG유플러스 비정규직지부	- 직고용 전환을 위한 고용구조 개선 및 고용 승 계 합의 (단계적 전환) : 이후 투쟁을 통해 원청과 직접 교섭을 통해 고 용구조 개선 합의 갱신 : 전환 전까지, 외주업체 교체 시 근속 및 노동조 건 승계를 원청이 보장. 교체 대상 업체 및 교 체 시점 등을 사전 공유하는 형태로 원청과 직 접 소통
	LG유플러스 한마음지부	- 외주업체로 조직화 시작. 근로감독을 통해 불법 파견임을 확인, 이를 바탕으로 원청 직고용 투 쟁 전개. 원청(LG유플러스)과의 직접 교섭을 통해 직고용 전환 시점 및 노동조건 합의
	경기도콜센터지부	- 경기도청과 정규직 전환을 위한 실무협의 진행

	지부	주요 내용
2020년	LG헬로비전 비정규직지부	- LG유플러스 인수 이후, 원청인 LG헬로비전과 직접 교섭 진행 : 홈서비스센터 종사자 처우 개선 및 고용구조 개선 합의 : 이를 바탕으로 임금 및 노동안전, 처우개선 등 제반사항 합의 후 하청업체들과의 교섭을 통해 첫 임단협 타결 : 이후 매년 갱신. 2024년 직고용 전환 합의 도출, 50% 전환 : 전환 전까지, 외주업체 교체 시 근속 및 노동조건 승계를 원청이 보장. 교체 대상 업체 및 교체 시점 등을 사전 공유하는 형태로 원청과 직접 소통. 1년 미만 근속자 업체변경, 자회사 전환시 1년 미만자에 대해서도 원청이 퇴직금 지급
	우리는LG헬로비전 콜센터지부	- LG헬로비전 인수 이후, 콜센터 자회사 전환을 위해 원청인 LG헬로비전과 직접 교섭 진행 : LG헬로비전 콜센터 고용안정 및 처우 개선 이행합의서 체결
2021년	케이블방송 티브로드지부	- 티브로드가 SK브로드밴드로 합병되면서 외주업체 비정규직 노동자 직고용 요구하는 투쟁 전개. 합병 전 2019년부터 시작해서 약 3년간의 인수합병 투쟁을 통해 원청인 SK브로드밴드와 직접 교섭 진행 (그 전까지는 국회를 통해 중재 형태의 교섭으로만 진행함) - 이를 통해 외주업체 3년 유지 후 직고용 전환 합의
2021년	함께살자HCN비정규직지부	- KT스카이라이프 인수 후, 원청인 HCN과 직접 교섭 진행 : 홈서비스센터 처우개선 및 고용보장 합의 : 임금 및 노동안전, 처우개선 등 제반사항 합의 후 하청업체들과의 교섭을 통해 첫 임단협 타결

	지부	주요 내용
		: 이후 2023년까지 임단협 교섭 지원의 형태로 원청과 소통
2022년	케이블방송 티브로드지부	SK브로드밴드 홈앤서비스 정규직 전환을 위해 원청인 SK브로드밴드와 직접 교섭 진행 : 전환 시점, 전환 후 노동조건 등 제반 사항 합의
	딜라이브 비정규직지부	2019년 딜라이브 외주업체들이 정규직 전환될 당시, 노조가 가입되어 있지 않은 두 개 업체가 노조 설립. 이후 희망연대본부 가입 : 원청인 딜라이브와의 직접교섭 통해 임금인상, 고용구조 개선 합의

○ 철도노조 원하청 협의체 교섭 사례

철도노조는 철도공사의 업무 중 일부를 수행하는 철도공사 자회사 노동자들의 노동조건 개선 등을 위하여 2018년부터 원하청 협의체를 구성하여 매년 교섭을 해 오고 있다(철도노조에 원청, 하청 노동자가 같이 조직되어 있고, 원청 사용자인 철도공사, 자회사가 같이 참여하여 논의하는 구조).

이 협의체에서 자회사 노동자들의 다양한 노동조건에 대하여 원하청 교섭을 통해 논의하고 있다. 이것은 교섭은 아니라는 말을 철도공사는 반복하지만, 그 교섭 내용을 들여다보면 사실상 전형적인 원하청 공동교섭 사례라고 할 수 있다.

『노사 및 전문가 중앙협의기구』 노사합의서

1. 2018.6.27. “공사와 동일 유사업무에 종사중인 자회사 직원의 임금 수준은 공사 동일 근속 대비 80% 수준으로 단계적 개선한다”라고 노사 합의한 점 및 『관공서의 공휴일에 관한 규정』상 공휴일의 유급 휴일화 등을 고려하여 광역 역업무위탁, 철도승차권 발매업무, 일반 역업무위탁, 철도차량정비, 도장·세척 직종은 2020년 위탁비 설계 시 시중노임단가 100%를 반영한다.

5. 『원하청 노사협의체』는 '18.6.27. 및 '18.9.28.에 노사합의한 의제에 대하여 확인하고 2019년내 개최하되, 코레일관광개발(주)의 임금 및 승진체계에 대하여 우선 논의한다.

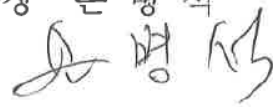
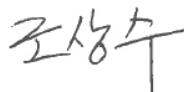
2019.11.25.

전국철도노동조합

한국철도공사

위원장 조 상 수

사장 손 병 석



2025년에도 철도공사 노사간 원하청 협의체 절차합의를 하고 실무교섭을 진행하고 있다.

2025년 원하청협의체 실무협의 절차 운영(안)

신성장사업본부 신성장기획처('25.8.18.)

□ 실무협의 추진계획

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

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

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

- (자회사 단위별) 자회사별·위탁사업별 요구안 수시협의(총 1~2회)

- (공통) 공통 안건 및 자회사 단위별 안건을 월 1회 협의

- (참석범위) ① 위탁 주관부서(공사, 자회사), ② 노동조합 자회사 지부 참석
* 신성장기획처 및 철도노조는 간사로 참석
- (자회사 단위별) 위탁 주관부서(담당부장, 실무자), 자회사 지부장 등 각 6인 이내
- (공통) 위탁 주관부서 처장, 자회사 지부장 등 각 10인 이내
- (협의장소) 간사간 협의 후 서울과 대전 중 선택 * 회의실 준비는 공사
- (기타사항) 절차협의를 정하지 아니한 사항은 간사 간 협의 운영

'25.8.27.(수) 원하청협의체 실무협의(단위별) 결과

□ 실무협의 개요

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

□ 안건 개요 : 총 15건

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

○ 2025년 한화오션 사내하청 97일 고공농성과 노사합의

이 사건 역시 외형적으로는 금속노조(지회)와 한화오션 협력사협의회가 합의하는 형식이었지만, 고공농성 압박과 국회, 정부 등의 사회적 압력에 원청인 한화오션이 실제 교섭에 나섰기에 합의가 가능하였다.



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

전종휘, 박태우 기자

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

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

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

2. 노조법 제2조 제2호 개정과 원청 사업주의 사용자책임

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>

가. 누구와 교섭을 해야 이 문제를 해결할 수 있는지는 노사 당사자가 가장 잘 알고 있는 사항이다.

- 새로 입법이 되었으므로 실질적 지배력이 있는 노동조합법상 사용자에게 해당하는지에 대한 해석은 단체교섭권 보장이라는 관점에서 적극적으로 해석되어야 한다.
- 노동조건, 노동조합 활동 등 다양한 사안을 해결하기 위해서 원청과 단체교섭을 할 필요가 있는지, 어떤 교섭 의제에 대하여 원청, 하청 누가(또는 중첩적으로) 실질적인 지배력을 가지고 사실상의 결정 권한을 가지고 있는지를 가장 잘 아는 사람은 누구보다 노사관계 당사자라고 할 수 있다. 그리고 교섭을 하면서 그런 부분이 명확해지기도 한다. 그러니, 이를 사전적으로 행정기관이나, 사법기관이 판단하는 것이 단체교섭의 역동성과 현실에 전혀 맞지도 않고 노사자치주의를 훼손하게 된다.
- 노동조합도 법이나, 법적 절차에 의존하기보다는 실제 노사관계에서 원, 하청 교섭을 만들어내는 것이 필요하다. 단체교섭은 법률(노동위원회나 법원)이 친절하게 사용자를 교섭의 테이블에 앉혀주는 것이 아니다. 노동조합이 적극적으로 원청을 상대로 교섭을 요구하고, 노사간 교섭(대화)를 통해 문제를 해결해야 하며, 그러면 노동위원회나 법원도 이를 존중할 수밖에 없다. 따라서 노동위원회나 법원의 결정이

- 나 판단에 따라 교섭여부, 교섭의제를 정할 사안이 아니다. 사전적으로 판단해주는 방식의 제도 설정은 거부해야 한다.
- 원청 사용자측은 자신이 사용자임을, 제기된 문제에 대하여 해결할 당사자임을 부인할 가능성이 높다. 주로 재벌 대기업이 많은데, 이들의 행태는 헌법 제33조의 노동3권을 부정하는 것이라고 할 수밖에 없다.
 - 이 경우 노동부, 노동위원회는 어떻게 해야 하는가. 노동부가 시행 이전에 집중해야 할 일은 노사관계에 일일이 개입하여 가이드라인을 정하겠다는 무언가를 만들 것이 아니라, 원청 사용자측이 헌법을 부정하면서 교섭을 거부하고, 다시 지난한 법적 쟁송으로 사안을 끌고 가고, 노동조합 개정 이전과 같은 사회적 갈등이 반복되는 상황으로 끌고 가려고 하는 것을 어떻게 막아 교섭(대화)의 자리로 이끌어낼 것인지를 고민하는 것이다. 정부가 가진 다양한 행정적, 재정적, 제도적 장치를 고민해야 한다.

나. 누가 사용자인가

- 미국은 ‘단체교섭권’이 헌법으로 보장되는 권리도 아닌 국가이다. 심지어 노동조합의 권리도 아니라고 보고 있다. 그런데도, 공동사용자 법리가 오래전부터 인정되어 왔다. 그런데 중요한 것은 사용자의 지배(control)가 존재하는 양식과 정도가 논의의 초점이지, 일반론적으로 ‘판단지표’를 실시한다거나 ‘교섭 의제별’로 심사하는 방식이 아니다. 지배권을 협소하게만 인정하는 트럼프 1기때의 시행령이 우여곡절 끝에 유지되고 있는 현재에도 마찬가지이다. 그래서 이런 협소한 기준을 적용한 상태에서도 최근 구글의 협력업체 노동자들을 조직한 노조의 부당노동행위 사건에서도 구글이 공동사용자(joint employer)로 인정될 수 있었다.⁴⁾

예를 들어 NLRB 2020년 시행령은 “기본적(essential) 고용·노동조건”을 임금, 부가급여, 노동시간, 채용, 해고, 징계, 감독, 지휘로 열거하면서 이 중 하나 이상에 대해서만 실질적으로 지배한다는 것이 인정되면 공동 사용자(joint employer)로 인정될

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

수 있다.

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

미국 연방노동관계위원회(NLRB)의 시행령은 “기본적 고용·노동조건”을 임금, 부가급여, 노동시간, 채용, 해고, 징계, 감독, 지휘로 열거하면서 이 중 하나 이상에 대해서만 실질적으로 지배한다는 것이 인정되면 공동 사용자(joint employer)로 인정될 수 있다고 보고, 원청이 공동 사용자(joint employer)로 인정되면 단체교섭 응낙의무가 인정된다. 교섭 절차에 관해서도, 공동 사용자들은 교섭을 어떻게 진행할 것인가라는 측면에서 유연성을 가지고 있다. 그들은 자신의 대표를 보내서 서로 연대하여 교섭석상에 나설 수도 있다. 또는 어느 사용자(전형적으로는 더 많은 통제를 하는 사용자)가 교섭을 주도하는 것에 합의할 수도 있지만, 그러한 경우에도 다른 사용자는 교섭 결과로 체결된 단체협약에 법적으로 구속되며, 관련된 협약 조항을 승인하고 이행해야만 한다. 그들은 원한다면 각각 개별적으로 교섭하는 방식을 선택할 수도 있다.⁵⁾

- 단체교섭권의 충실한 보장을 위해서는, ‘이것으로 충분하다’는 의미의 문턱값 내지 임계점(threshold)으로 보아 교섭요구 의제들 가운데 적어도 하나 이상의 의제에 실질적 지배력이 미치면 교섭의무를 긍정하고 이후에는 다양한 교섭사항을 가지고 노사간에 자율적으로 교섭이 이루어지도록 보장해야 한다.
- 개정 노조법은 그 문언이 ‘.....근로자의 근로조건’이라고 되어 있다. 굳이 기본적인(essential) 근로조건일 필요도 없으며, 근로조건이면 충분하다. 이는 노동조합법 제2조 제4호 노동쟁의 정의 조항 등을 참고할 수 있을 것이며 집단적 노사관계에 관한 사항도 포함된다고 보는 것이 합리적일 것이다.

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

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

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

[중앙노동위원회 중앙2021부노268 부당노동행위 구제재심판정]

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

- 예를 들어 산업안전에 관한 사항이 근로조건에 관한 사항임은 이론의 여지가 없다. 통상 노동조합의 단체협약은 노동안전에 관한 별도의 장(章)을 두고 있는 것에서도 이를 알 수 있다.

산업안전보건법은 도급인이 사업장에서 일하는 하청 노동자(그 노동조합)와 관계에서 도급인인 사용자는 최소한 산업안전과 관련한 교섭사항에 대하여는 실질적 지배력이 인정된다. 법률상 의무가 존재한다는 것은 실질적 지배력이 인정된다는 것이며, 노동조합은 사용자의 법률상 의무에 해당되는 부분과 관련하여 사업장에 맞게 구체화하기 위한 다양한 교섭사항을 가지고 논의할 수 있다. 예를 들어 특정 위험공정에서 2인 1조 운영을 위한 인력 충원 요구라든지, 구체적으로 필요한 안전 관련 장비의 설치나, 설비 개선 등을 가지고 교섭을 하게 된다.

[대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결]

대구·경북지역에서 건설일용근로자들과 형식적인 근로계약을 맺지 아니한 원청업체들도 위 일용 근로자들과 사이에 실질적인 사용종속관계를 맺고 있는 당사자로서 전문건설업체 등 하수급업체와 중첩적으로 사용자로서의 지위에 있다고 인정되고, 특히 법률상 원청업체의 책임이 인정되는 임금지급에 대한 연대책임, 산업안전·보건관리에 관한 조치의무와 산재보험의 적용, 퇴직공제가입 등에 대한 부분과 원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이다.

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

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

산업안전보건법

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

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

1. 기계·기구, 그 밖의 설비에 의한 위험
2. 폭발성, 발화성 및 인화성 물질 등에 의한 위험
3. 전기, 열, 그 밖의 에너지에 의한 위험
- ② 사업주는 굴착, 채석, 하역, 벌목, 운송, 조작, 운반, 해체, 중량물 취급, 그 밖의 작업을 할 때 불량한 작업방법 등에 의한 위험으로 인한 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
- ③ 사업주는 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 장소에서 작업을 할 때 발생할 수 있는 산업재해를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하여야 한다.
 1. 근로자가 추락할 위험이 있는 장소
 2. 토사·구축물 등이 붕괴할 우려가 있는 장소
 3. 물체가 떨어지거나 날아올 위험이 있는 장소
 4. 천재지변으로 인한 위험이 발생할 우려가 있는 장소
- ④ 사업주가 제1항부터 제3항까지의 규정에 따라 하여야 하는 조치(이하 "**안전조치**"라 한다)에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

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

1. 원재료·가스·증기·분진·흙(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체증기가 응축되어 생긴 미세입자를 말한다)·미스트(mist, 공기 중에 떠다니는 작은 액체방울을 말한다)·산소결핍·병원체 등에 의한 건강장해
2. 방사선·유해광선·고열·한랭·초음파·소음·진동·이상기압 등에 의한 건강장해
3. 사업장에서 배출되는 기체·액체 또는 찌꺼기 등에 의한 건강장해
4. 계측감시(計測監視), 컴퓨터 단말기 조작, 정밀공작(精密工作) 등의 작업에 의한 건강장해

5. 단순반복작업 또는 인체에 과도한 부담을 주는 작업에 의한 건강장해
 6. 환기·채광·조명·보온·방습·청결 등의 적정기준을 유지하지 아니하여 발생하는 건강장해
 7. 폭염·한파에 장시간 작업함에 따라 발생하는 건강장해
- ② 제1항에 따라 사업주가 하여야 하는 보건조치에 관한 구체적인 사항은 고용노동부령으로 정한다.

- 나아가 **중대재해처벌법**은 도급뿐만 아니라, ‘도급, 용역, 위탁, 임대 등 다양한 계약형식을 포괄’ 하고 있고, 장소에 국한하지 않고 ‘시설, 장비, 장소 등’ 이라고 되어 있다. 이 경우 원청 사업주는 종사자인 하청 노동자에 대하여 최소한 산업안전에 관한 사항에 대하여 실질적 지배력이 인정된다고 할 수 있다.

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

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

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

- 무엇보다 “헌법상 기본권인 **단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점**” 을 고려해 판단해야 한다. CJ대한통운 사건에서 서울고등법원⁶⁾이 “노동조합법상 단체교섭의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부는 기본적으로 헌법상 기본권인 단체교섭

권을 구체적으로 실현하는 관점에서 파악하여야 할 것인데, 단체교섭의 대상인 근로조건 등을 지배·결정하는 자와 단체교섭이 이루어지지 않는다면 사용자와 대등한 지위에서 집단적 교섭을 통해 근로조건 등을 결정·개선할 수 있도록 하는 단체교섭권이 실질적으로 기능하지 못하게 된다(대한통운 2심 판결)”고 판시하고 있는 것과, 한화오션 사건에서 서울행정법원⁷⁾이 “사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부(한화오션 1심 판결)”라고 언급하고 있는 것도 같은 취지를 강조한 것이다.

다. 교섭의제는 노사간 자율에 맡겨야 한다.

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

그런데, ILO(국제노동기구)는 제98호 협약상 단체교섭의 내용과 관련하여, 노동조건 개념은 전통적 노동조건(근로일, 연장근로, 휴게, 임금 등)뿐만 아니라, 엄격한 의미에서의 고용 및 노동조건에 통상 포함되는 사항들(승진, 전직, 해고, 복직 등)을 비롯하여 당사자들이 교섭에서 다루기로 자유롭게 결정한 사항들이 모두 포함된다고 본다. 단체교섭에 관한 법·제도는, 교섭 당사자가 교섭 의제에 무엇을 포함시킬 것인가에 관한 완전한 자유를 부여해야 한다고 하고 있고 교섭 사항의 범위를 당국이 일방적으로 제한하는 조치는 제98호 협약과 상충된다고 밝히고 있다⁸⁾

■ 결사의 자유 위원회 결정례집, 2018

1289. 교섭대상을 결정하는 것은 관련 당사자이다.

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

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

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

7) 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231(병합) 판결

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

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

- 노동위원회, 법원 등이 교섭의제별로 심사를 거쳐 단편적 교섭권한을 부여하는 것은 역동적 노동관계 속에서 다양한 노동조건과 노사관계를 한꺼번에 교섭하는 단체교섭의 본령에 맞지 않을 뿐만 아니라, 구체적 권리로서 헌법상 기본권인 단체교섭권을 지나치게 제약하고 자율적 교섭 원칙을 침해하는 것으로 귀결될 수 있다.⁹⁾

단체교섭의 진행 과정을 보면 시작할 때에는 주요한 의제였다가, 진행되는 과정에서 철회되기도 하며, 다른 의제로 교체되기도 하며, 후순위로 밀려나기도 한다. 또 처음 교섭단계에는 없었으나, 논의 과정에서 새로운 의제가 추가되기도 한다. 이것은 꼭 노동조합측뿐만 아니라, 사용자측도 그러하다. 이런 단체교섭의 현실과도 전혀 맞지 않는 제도이다.

- 또 단체교섭은 집단적 자치의 원리를 구현하는 기능을 한다. 어떤 문제를 노동관계 당사자 사이의 자율적인 교섭과 협의를 통해서 형성하고 실현해나가는 기능이 바로 집단적 자치의 원리를 구현하는 기능을 말한다. 여기서 집단적 자치란 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 집단적 차원에서 국가나 외부세력의 개입 없이 근로조건 또는 근로조건에 영향을 주는 다양한 문제들에 대하여 합의를 형성하고 이 합의를 통해 자신들의 문제를 자율적으로 해결해 나가는 것을 말한다. 또한 단체교섭을 통해 합의된 결과를 토대로 단체협약을 체결하는 것이 일반적이기는 하지만, 단체교섭이 반드시 단체협약 체결을 목적으로 해야 하는 것은 아니다.

이와 같은 집단적 자치의 원리를 구현하기 위해서도 각 교섭사항에 대하여 노동위원회나 법원이 사전 단계에서 일일이 결정하는 것은 타당하지 않다.

정규직 노조가 교섭을 할 때 노동위원회 조정과정이나 다른 절차를 통해 교섭의 제별로 허가를 받아서 교섭하지 않듯이 통상적인 단체교섭, 노동위원회 조정절차와

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

차별적으로 취급하면 안된다.

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

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

라. 우려스러운 노동부의 논의 내용¹⁰⁾

- △ 묵시적 근로관계, 파견근로관계를 판단할 때 필요한 징표를 열거하면서 실질적 지배력이 있는 사용자 판단 요소라고 하는 문제
- △ 실질적 지배력이 있는 사용자도, 또 교섭의제별로 실질적 지배력이 있는지(교섭의무)도 노동부(노동위원회)가 판단하겠다는 식의 접근

- 노동위원회 판정이나, 법원의 판결에서 열거하는 사실관계는 결론(실질적 지배력이 있는 사용자에 해당한다)에 유리한 징표들이면 모두 실시하는 방식으로 판정문, 판결문이 작성된다. 그렇기에 여기에는 묵시적 근로계약관계의 징표가 되는 사실, 파견근로관계의 징표가 되는 사실들이 모두 섞여 있다. 이들 징표들이 없어도 얼마든지 실질적 지배력을 인정할 수 있다. 묵시적 근로계약관계, 파견근로관계에 부합하는 징표들까지 있다면 이는 실질적 지배력 인정에도 유리한 사실, 그러니까 판사가 자신이 내린 결론에 유리한 사실이기 때문에 다 열거하는 것이다. 그런 점에서 이들은 편면적 징표, 즉 있으면 인정에 유리하고 없어도 실질적 지배력을 인정하는데 전혀 문제가 되지 않는 그런 징표들이다.

- 현대중공업 사내하청 사건인 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결은 포섭판단(여러 사실관계를 열거하고 실질적 지배력 있는 사용자에 해당한다)을 한 것이지, 실질적 지배력 판단을 위한 ‘일반적인 판단요소’를 제시한 적이 없다. 그런데,

10) 2025년 11월 또는 12월에 노동부의 가이드라인 또는 시행령 개정안 등 내용이 구체화될 것으로 보인다.

마치 그 판결에서 포섭과정에 열거한 사실관계를 판단요소인 것처럼 제시하는 것은 전혀 타당하지 않다.

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

구체적인 법률이 존재하기 이전에는 법원이 다양한 판단요소를 제시할 수 있겠으나, 입법이 되었으므로 이제는 법률의 “문언”에 충실하게 해석해야 한다. 즉 아래 종전 판결에서 첫 번째 판단요소로 제시하고 있는 ‘근로조건에 대하여 구체적이고 실질적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는지’ 여부로 판단하면 된다. 그 외 요소들은 만약 있다면 근로계약관계, 파견근로관계까지 의심해 보아야 하며, 실질적 지배력 판단에 있어서는 매우 유리한 요소로 보면 된다.

택배노조 vs CJ대한통운 사건에서는

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

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

금속노조 vs 한화오션 사건(현대제철 사건도 동일)에서는

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

원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당하는지 여부는 교섭요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할

필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계, 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

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

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

반면, 실질적 지배력의 법리는 파견법상 사용사업주나 근로기준법상 사용자인지 여부가 아니라 노조법상 사용자의 지위에 있는지를 판단하는 기준, 즉 하청근로자와 직접적인 근로계약관계에 있지 아니하더라도 노조법상 사용자로서 노조법이 정하는 집단적 노사관계에서의 책임을 부담하게 되는 법적 효과가 발생하는 것이고, 여기서 더 나아가 근로기준법상의 사용자로서의 책임까지 지게 되는 것은 아님은 자명하다.

- 예를 들어 삼성전자서비스 사건에서 서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결¹¹⁾은 1심 판결과는 달리 근로자파견관계는 부정하면서도 노조법 위반은 여전히 대법원 2007두8881 판결을 원용하면서 유죄로 인정하였다.

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

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

[서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결]

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

이와 같은 **파견법과 노동조합법의 입법 목적과 사용자, 근로자에 대한 정의, 근로자파견 및 노동조합법상 사용자성에 관한 법리 등에 비추어 보면, 노동조합법상의 사용자는 개별적 근로관계를 규율하기 위한 근로기준법과도 차이가 있고, 파견법에 따른 근로자파견관계에 해당하는지 여부의 판단 기준과도 상당한 차이가 있으며, 노동조합법상의 사용자와 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 할 것이다.** 이하에서 피고인 삼성전자서비스가 협력업체 소속 수리기사에 대하여 노동조합법상 사용자의 지위에 있는지 살펴본다.”

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

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

- 법원¹²⁾이 주문한 것은 실질을 포착해 권리의 본질에 상응하는 책임의 주체를 찾으라는 것이다. 즉 ‘**단체교섭권의 온전한 실현**’을 위한 영점 조정이다. 법원은

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

단체교섭권을 중심에 놓고 원리(principle)로서의 기본권 실현이 각종 규칙(rule)에 의해 침해돼서는 안 된다는 점을 분명히 했다. “교섭창구 단일화는 효율성을 고려한 절차 규정이지, 단체교섭권 자체를 제한하는 규범이라고 볼 수 없”고, “단체교섭의 규범적 효력이 ... 실질적 지배력을 지닌 사용자와의 단체교섭 자체를 부정할 근거가 될 수 없”다. 따라서, 각종 하위 법령이나 제도, 정책이 헌법상 기본권을 부정하는 근거로 사용돼서는 안 된다. 법 개정에 따른 실질적 교섭의 기회를 보장하기도 이전에 하위 규칙(rule) 논의에 골몰하는 것은 판시 취지에도 반하는 것이 된다¹³⁾.

3. 교섭창구단일화 강제는 개정법의 취지를 무력화할 수 있다.

가. 노동조합에서는 다양한 자율교섭을 모색하고 있다.

- 서울고등법원은 원청과의 교섭은 창구단일화 절차가 규제할 것을 예정한 영역이 아니라고 밝힌 바 있다(서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결). 중앙노동위 판정도 원하청 교섭 시 개별 하청업체에서 창구단일화 절차를 거치면 족하다고 해석하고 있다. 이런 판결과 판정을 넘어 창구단일화를 강제할 수 없다. 최근 몇가지 사례를 보면 하청이나 자회사가 여러 곳이더라도 교섭이 복잡하지 않음을 보여준다.

- “하청업체가 100개면 노조가 100개가 만들어져서 원청 회사는 1년 내내 교섭만 하게 될 것”이라는 상상에서 출발한 것이 원하청 교섭 창구단일화 강제 논리이며 실제 노사관계 현실을 고려하지 않고 상상으로 그려낸 것을 전제로 한 주장에 불과하다.

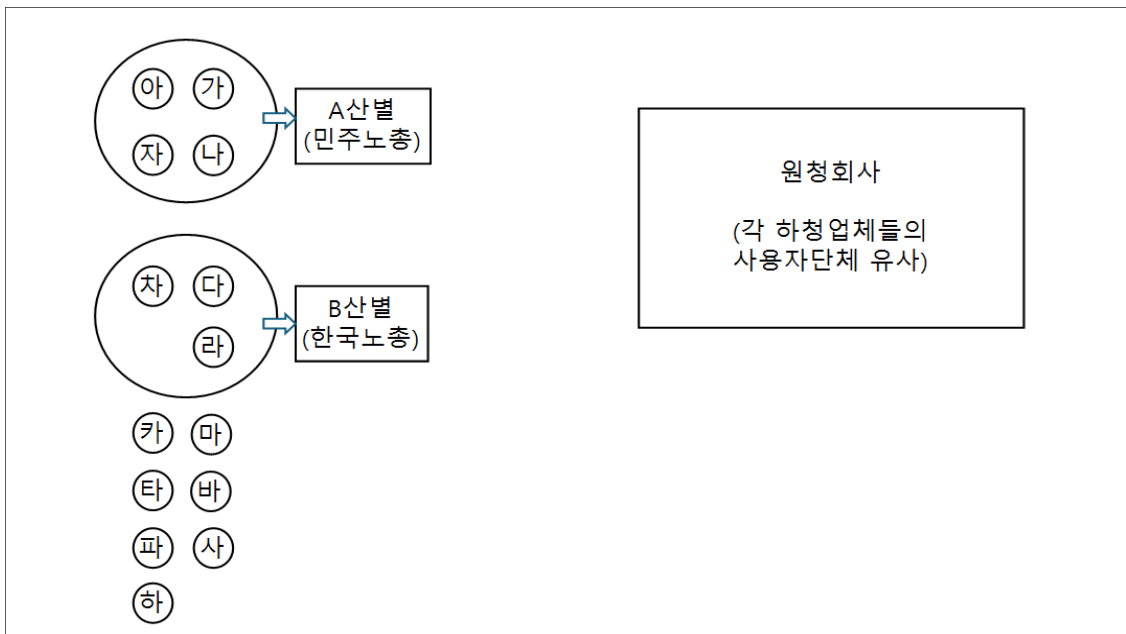
- 2024. 12. 노동부가 발표한 노동조합 조직 현황에 보면 민주노총은 이미 92.2%가, 한국노총의 경우에는 43%가 초기업형태 노조로 전환되었고,

- 이미 조직된 하청 노동자들은 초기업단위로 조직되어 있다. 법 개정이후에 혹여

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

노조가 더 생긴다고 하더라도 많아도 2개(상급단체를 민주노총, 한국노총으로 두는) 내지 3개(무상급 노조)일 것이다. 그렇다면 100개 아니라, 많아도 2-3개 정도의 교섭이 발생한다는 이야기가 된다.

- 자율적으로 교섭을 열어두어도 2-3개의 단체교섭이 생기고, 그 중 교섭을 주도하는 노조의 단체교섭에 다른 노조들은 따라가는 방식으로 이루어지는 것이 일반적인 모습이다. 그러므로 원청의 교섭부담 주장은 실제 일어날 수 있는 일이 아니다.



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

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



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

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

- 공공부문에서 가장 많은 간접고용이 있는 곳은 발전사와 코레일 정도인데, 코레일은 6개의 자회사에 노조가 있다. 이미 원하청 협의체가 구성되어 2018년부터 자율적으로 교섭을 해오고 있다. 코레일네트웍스에는 코레일네트웍스지부와 철도고객센터지부가 모두 민주노총 소속 노조다. 에스알은 독립노조이고, 코레일관광개발은 민주노총 산하 철도노조 소속다. 코레일로지스는 독립노조가 1노조이고, 철도노조

산하 지회는 소수노조다. 코레일유통은 한국노총 전국공공산업노조연맹 소속이고, 코레일테크는 한국노총 한국공공사회산업노조이다. 여기에서도 교섭을 하게 되면 민주노총 소속 노조와 한국노총 소속 노조, 그리고 독립노조 두곳 해서 모두 네번의 교섭을 하게 된다. 그런데 여기는 어차피 교섭단위 분리가 될 가능성이 커서 창구단일화를 강제해도 이만큼의 교섭이 생긴다. 불필요한 절차와 갈등만 생기게 할 뿐, 달라지는 것이 없다.

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

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

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

- 상급단체가 없는 노조가 우후죽순 생겨서 개별 교섭을 요구하는 문제가 있을 수 있다는 주장이 있는데, △ 먼저 하청 노동자의 불안정한 지위로 인해 상급단체 소속이 아닌 독립노조가 생길 가능성은 매우 낮다. 원청 정규직 노조의 경우에도 독립노조들은 소수가 아닌가. △ 적극적으로 산별교섭을 제도화하면 하청노조들이 교섭창구단일화라는 강제적 절차를 통해서가 아니라, 필요에 따라 하나 혹은 두개의 상급단체로 모이게 되고, 이것을 통해 교섭도 수월하게 이루어질 수 있다. 고용노

동부의 정책방향이 산별교섭의 제도화에 있으므로 노조법 2.3조 개정을 계기로 산별교섭을 적극 추동해 나가면 된다.

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

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

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

- 일반적으로 소수로 조직된 노동조합이 체결한 단체협약도 그 기업내에서는 ‘만인호’를 가진다. 즉 노동조합법상 일반적 구속력 요건을 충족하였는지와 상관 없이 현실에서는 사용자 스스로 그 사업장의 전체 노동자들에게 확장하여 적용을 해 버린다. 그렇게 하는 이유는 사용자측의 필요성 때문이다. 사용자는 같은 사업장내에서 이종의 근로조건을 설정하는 것에 대한 부담을 느끼기 때문에 또 만약 소수의 노동조합이 체결된 협약을 그 조합원에게만 적용시킬 경우에는 대거 노조가입의 유인이 될 수 있으므로 사업장 전체에 적용하는 것이다. 이것이 현실이다.

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

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

다. 교섭창구단일화 강제로 발생할 수 있는 문제점

☞ 만약 창구단일화를 강제할 시에는 개정 노동조합법이 현장에서 무력화되고 다시 심각한 노사간 갈등과 분쟁이 격화되는 결과를 초래할 것이다.

1) '창구단일화 강제'와 '자율적인 통합교섭'을 구분하지 않은 주장이 이루어지고 있음

- '원하청 상생, 격차완화를 위해서 원청 정규직노조와 통합하여 원청 교섭이 이루어지면 좋겠다. 개별 하청으로 따로 할 것이 아니라, 하청 단위 전체를 통합하여 (이를 대표하여) 원청과 교섭을 하면 좋겠다' 는 것과(희망)

- 법령이나, 해석을 통해 이를 강제하는 문제, 즉 교섭창구를 강제로 단일화하도록 하는 문제(실행 방법)는 구분해서 봐야 한다. 교섭창구단일화를 강제하는 것은 위 희망을 실현하는 적합한 방법이 전혀 아니다.

- 교섭창구단일화를 강제할 경우에는 전혀 다른 결과를 가져올 수 있다.

2) 원청 교섭과 교섭창구단일화 관한 해석론

(가) 중앙노동위원회의 해석론(현대제철¹⁴⁾과 한화오션¹⁵⁾ 사건)

중앙노동위원회는 이 경우도 교섭창구 단일화는 필요하다는 관점에서(필요설), '하청 단위', 그 중에서도 '개별 하청(각 하청 사업장)' 을 교섭단위로 보고 있다. 따라서, 하청 노동조합이 해당 하청업체에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭 대표노동조합이 되었다면(또는 절차를 거쳤다면) 현행 노조법 상 창구단일화 의무를 충족하였고, 원청을 상대로 바로 교섭을 요구할 수 있다고 보고 있다.

[중노위 판정(현대제철 재심판정문 94-95면)]

노동조합법은 제29조의 2에서 "하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계 없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다."라고, 제29조의3 제1항에서 "제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위는 하

14) 중앙2021부노268 현대제철 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

15) 중앙2022부노139 대우조선해양 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

나의 사업 또는 사업장으로 한다.”라고 규정하고 있는바, 교섭창구 단일화 제도는 사용자가 아니라 교섭단위인 ‘사업 또는 사업장’을 대상으로 적용되는 제도로 해석되는데, 이 때 이 사건과 같이 사내하청 근로자들로 조직된 노동조합의 단체교섭 상대방이 사내하청 사용자 뿐만 아니라 원청 사용자까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 사내하청 근로자들의 노동조건임에는 변화가 없으며 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 사내하청 근로자들이 종사하는 ‘하청 사업(그 하청회사)’으로 그대로 유지된다. 따라서 사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 ‘하청사업(그 하청회사)’이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야 할 것이고, 이러한 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 확정된 교섭대표노동조합은 하청 사용자뿐만 아니라 하청 근로자의 노동조건에 대해 실질적이고 구체적인 지배결정력을 가지는 원청 사용자에게도 교섭을 요구할 수 있다.

(나) 법원 판단

- 이승욱 교수는 교섭요구사실 미공고에 대하여 부당노동행위로 인정함으로써 교섭창구단일화 절차의 대상이 되는 것을 전제로 한 하급심 판결¹⁶⁾이 있었다는 설명을 하고 있고, 일각에서는 법원이 원청의 교섭요구사실 미공고를 부당노동행위로 인정한 것이 원청 차원의 교섭창구 단일화를 전제한 것으로 보는 견해가 있다.
- 이에 대하여 해당 사건의 주심 대리인이었던 우지연(2025)은 이를 오해라고 하면서 한화오션 판결에서 법원은 교섭 거부와 미공고가 사용자가 아니라는 “동일한 이유”로 이뤄진 “하나의 부작위”가 “교섭 거부의 징표”로서 부당노동행위라고 본 것이지, 창구 단일화 절차 이행을 위한 공고 의무를 판단한 것이 아니었다. 같은 날 선고된 현대제철 판결을 보더라도 분명한데, 중앙노동위원회는 원청 노조와 단일화가 불필요하다는 입장인면서도 원청의 미공고를 부당노동행위로 판단했고 법원도 이를 수긍했다. 한화오션 판결을 교섭창구 단일화 강제의 근거로 삼을 수 없는 이유다.
- 오히려 법원은 “원청 노조와 단일화를 거치지 않고도 원청과 직접 교섭이 가능 하다”고 보게 되면 많은 문제가 야기된다는 사용자 주장을 직접적으로 반박했다. “원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가

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

능성이 있다는 것은 부정할 수 없으나, 이는 다면적 고용관계를 형성해 경영상 이득을 취하고 있는 원청이 부담할 문제” 라고도 판시했다. 무엇보다 “노동 3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 범규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리이고 단체교섭 및 단체협약 체결 과정에 대해서는 구체적인 법률로 정하지 않고 노사 간에 자율적으로 정할 사항으로 남겨둘 수도 있는 것이므로(헌법재판소 2002헌바12 결정 참조)”, 하위 법령의 교섭창구 단일화 절차를 가지고 헌법상 단체교섭권 실현을 위한 제약하는 것은 본말 전도임을 분명히 했다¹⁷⁾.

- 이호근¹⁸⁾(2025) 역시 “하청 노동조합이 교섭창구 단일화 절차에 참여하여야 하는 ‘사업 또는 사업장’ 이 하청의 사업 또는 사업장이라고 전제한다면 원청 사용자에게 대한 단체교섭권을 확보한 하청 노동조합은 원청 노동조합과 교섭창구 단일화 절차를 진행하지 않고 곧바로 원청에게 단체교섭을 요구할 수 있는 권한을 가지게 된다. 이러한 논리적 귀결은 하청 노동조합에 대해 원청이 단체교섭 상의 의무를 지는 사용자가 되는 경우 하청업체가 운영하는 사업 또는 사업장을 넘어서 하나의 교섭 단위를 설정한 것이 되어 현행 노동조합법에 위반한다는 주장에 대하여 법원은 이러한 원고 회사의 주장에 대해서도 “교섭창구 단일화 제도는 근로자의 단체교섭권을 제한하기 위한 것이 아니라, 복수노조가 존재하는 동일한 교섭 단위 내에서 교섭 상대방인 사용자에게 과도한 교섭 부담을 지우지 않기 위한 절차적 장치로 보아야 한다” 는 점을 상기하며, “교섭창구 단일화는 근로자 측의 조직 형태가 복수인 경우 사용자 측의 대응 가능성과 교섭 효율성을 고려한 절차 규정이지, 단체교섭권 자체를 제한하는 규범이라고 볼 수 없으므로 교섭창구 단일화 제도를 이유로 하여 실질적으로 사용자 지위에 있는 자와의 교섭 자체를 원천적으로 배제하는 것은 헌법에서 단체교섭권을 기본권으로 보장하고 있는 취지와 정면으로 충돌한다” 고 했다. 그러면서 “교섭 단위의 확장이라는 절차적 문제를 이유로 단체교섭권 자체의 실현을 저해하는 것이 타당하다고 할 수 없다” 고 판시하고 있다. 동시에, 판결문은 원청이 복수의 하청 노동조합의 교섭 요구에 직면하게 될 가능성을 예상한 듯, 이로 인하여 원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야

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

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

할 의무를 부담하게 될 가능성이 있음을 부인할 수 없으나 이는 다면적 고용관계를 형성하여 경영상의 이득을 취하고 있는 원청이 부담해야 할 문제로, 하청 노동조합이 원청을 대상으로 어떠한 교섭의 시도조차하지 못하게 하는 것이 오히려 형평에 반하는 결과를 가져올 수 있어 부당하다고 판결이유를 설시하고 있다. 또한 “단체교섭 의무는 본질적으로 교섭의 창구를 열어두는 의무로 교섭 과정에서의 성실한 협의의무를 의미할 뿐, 단체교섭을 한 원청 사용자에게 노동조합의 요구를 그대로 수용하여 단체협약을 체결할 의무를 부과하는 것이 아니며 하청과의 특정 계약을 강제하거나 계약 내용을 제한하는 것도 아니다. 따라서 원청에 하청 근로자 노동조합에 대한 단체교섭의무를 인정한다고 하더라도 원청의 기업활동의 자유, 하청의 계약의 자유, 영업의 자유의 본질적인 부분이 침해된다고 할 수 없다” 고 판시하고 있다.

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

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

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

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

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

(다) 학설

[1] 불요설

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

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

[2] 불요설과 하청 단위설의 병용 가능설

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

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

[3] 현행 중노위 해석론(=개별 하청 단위설)과 동일한 견해

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

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

: “복수의 하청업체가 있는 경우 하청의 교섭단위를 기준으로 할 때 복수의 하청 전체를 하나의 교섭단위로 볼 것인지, 개별 하청별로 하나의 교섭단위로 보아 개별

하청기업 차원에서 하청노조 간 교섭창구 단일화 절차를 진행하여 교섭대표노조를 결정할 것인지도 문제될 수 있는데, 개별 하청별로 교섭단위를 구성한다고 보는 것이 타당하다. 하청이 도급계약에 따라 수행하는 업무의 내용이나 그에 따른 하청근로자의 근로조건이 상이하고, 하청업체의 규모도 천차만별이기 때문이다.”

최정은, 대법원 노동법실무연구회(2022. 9. 6.) 발제문

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

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

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

[4] 원청 단위설

원청 단위설을 택하는 견해는 일부¹⁹⁾를 제외하고 찾아보기 어려움.

원청 단위설 중에서 <1. 원청기업을 교섭단위로 보고, 원청 노조 / 하청 노조들을

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

분리하여 각각 단일화하자는 견해>에 대해서는 다음과 같이 하청기업들 사이에도 원-하청만큼이나 다양한 차이가 있을 수 있다는 비판이 있었음. 이는 여러 하청기업들을 묶어 창구단일화를 하자는 견해에 동일하게 적용될 수 있을 것임.

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

3) 창구단일화를 전제로 한 교섭단위분리제도 운영에 관한 2025. 11. 20.자 노동부 발표 내용에 대한 검토

(가) 노동부 시행령 개정안의 주요 내용

① 교섭단위 분리 결정기준 구체화(시행령 안 제14조의11제3항 신설)

- 교섭단위 분리신청 시 노동위원회가 하청노조의 구체적 상황에 따라 교섭단위를 분리할 수 있도록 분리 결정기준을 구체화
 - 노동위원회가 분리 여부 결정 시 노조의 조직범위, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등도 고려할 수 있도록 시행령에 명시

② 노동위원회의 시정신청 사건 결정기간 연장 가능 근거 마련 (시행령 안 제14조의3제3항, 제14조의5제5항)

- 하청노조는 원청이 교섭요구 사실 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 않은 경우 노동위원회에 시정신청이 가능하며,
 - 이 경우 노동위원회는 원청의 공고의무 유무를 판단하기 위해 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 판단
 - 다만 현행 결정기간 10일 동안 노동위원회가 사용자성을 판단하기에는 부족하므로 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 결정기간을 연장할 수 있도록 하는 근거규정 마련

※ 노동위원회는 당사자 제출 자료, 노사 등에 대한 직권조사를 통해 원청의 사용자성에 대해 판단

- 특정 근로조건에 대해 사용자성이 인정되면 이후에 교섭 진행

(나) 시행령 개정안의 문제점

- 먼저 노동부의 시행령 개정안은 원하청 교섭의 경우에 원청 단위를 기준으로 창구단일화를 해야 한다는 것을 전제로 하고 있다. 그러나, 이는 종전의 판례, 중앙노동위원회 판정례의 해석, 학계의 통설과도 다르다. 새로 입법이 되었으니, 기존 해석과 다르게 봐야 한다는 주장을 한다. 그러나, 노조법 제2조 제2호의 후문은 없던 것을 창설한 것이 아니라, 기존에도 노동조합법상으로는 사용자인 것은 분명하나, 계속 법적 분쟁이 되고 있으므로 이를 법률에서 명확히 한 것으로 보아야 한다. 확인적 의미의 입법이며, 다만, 사용자 판단기준을 ‘...근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배, 결정할 수 있는 지위에 있는’ 으로 명시하여 종래 해석상 판단요소의 하나로 언급되던 ‘조직에의 편입, 상시, 필수적인 업무’ 등은 이제 더 이상 사용자 판단요소가 아니게 되었다.

- 노동부는 위 시행령을 제시하면서 대외적으로(국회, 언론, 노사단체 등) 밝히기를 “시행령 개정안에 따르면 창구단일화는 하지만, 소속된 총연합단체가 다른 경우나 교섭단위 유지시 노동조합간 갈등 유발로 인해 노사관계가 왜곡될 우려가 있는 경우에는 교섭단위 분리를 통해서 교섭이 가능하다. 현장에서 주장하는 회사노조 설립 등으로 교섭권이 박탈된다는 우려도 해결가능하다” 고 주장하고 있다.

- 그런데, 이러한 노동부의 주장은 이번 시행령 개정안의 내용과는 무관한 주장이다. 노동부의 시행령 개정안은 위와 같은 노동부의 주장에 부합하는 내용을 전혀 담고 있지 않다.

- 시행령 개정안 제14조의11(교섭단위 결정) 제3항은 이렇게 되어 있다. ‘③ 노동위원회는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우, 다음 각 호의 사항들을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있는지 여부를 판단하여야 한다.’

☞ 다음 각호의 사항을 고려하여 판단하는 것이므로 결국 각 고려요소를 모두 검토하여 종합적으로 판단한다는 것이다. 잘 아시다시피 종합적 판단 방식은 하나만 충족한다고 분리가 되는 것이 아니라, 상당한 정도로 여러 요소를 충족해야 가능하다.

- 그런데, 아래에서 보듯이, 시행령 개정안에 들어간 세부 고려요소들은 이미 기존 중앙노동위원회 매뉴얼에 있거나, 실무상 고려요소로 언급되어 오던 사항들을 열거한 것에 불과합니다. 새로울 것이 별로 없다.

- 무엇보다, 시행령의 각 요소별로 하청업체들을 두고 과연 분리 필요성을 충족할 수 있는지를 검토해보면 4호에 열거된 여러 요소들 중 하나인 ‘교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성’을 제외하고는 모두 충족이 불가, 즉 분리보다는 창구단일화를 유지해야 한다는 결론으로 귀착된다는 것이다.

- 나아가, 대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결을 통해 법원은 교섭단위 분리제도의 취지와 관련하여 소극설을 채택하였다²⁰⁾. 즉 교섭창구단일화의 예외적인 제도로 보고 교섭단위 분리는 엄격하게 인정해야 한다는 것이 현재 판례다. 이는 종합적으로 판단할 때 다양한 고려요소의 충족 정도가 많아야 해석상 교섭단위 분리가 가능하다는 이야기가 된다.

“노동조합법 규정의 내용과 형식, 교섭창구 단일화를 원칙으로 하면서도 일정한 경우 교섭단위의 분리를 인정하고 있는 노동조합법의 입법 취지 등을 고려하면, 노동조합법 제29조의3 제2항에서 규정하고 있는 ‘교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우’란 하나의 사업 또는 사업장에서 별도로 분리된 교섭단위에 의하여 단체교섭을 진행하는 것을 정당화할 만한 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등의 **사정이 있고**, 이로 인하여 교섭대표노동조합을 통하여 교섭창구를 단일화하는 것이 오히려 근로조건의 통일적 형성을 통해 안정적인 교섭체계를 구축하고자 하는 교섭창구 단일화 제도의 취지에도 부합하지 않는 결과를 발생시킬 수 있는 **예외적인 경우를 의미한다**(대법원 2018. 9. 13. 선고 2015두39361 판결 참조).”

☞ 그렇다면, 시행령 개정안의 각 요소들의 충족 여부를 검토해 보면 하청업체들 사이에는 우선 법원이 기존 판례에서 중요하게 고려하고 있는 요소인 “현격한 근로조건의 차이”는 대부분 존재하지 않는다. “고용형태”도 하청업체에 속한 간접

20) 임상민(부장판사), 교섭창구단일화에 관한 연구-공정대표의무와 교섭단위 분리에 관한 대법원 판례 분석을 중심으로, 고려대 노동대학원 석사학위 논문, 2020. 8. 133면

고용이라는 처지가 동일합니다. “교섭관행”도 원칙 상대로 교섭이 이루어진 적이 없으니, 해당사항이 없다. 이렇게 아래 표에서 보듯이, 대부분 열거된 요소들을 충족하지 못하게 된다. 그나마 관련된 요소가 제4호에 열거된 것 중에 하나인 ‘교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성’라는 한가지이다. 종합적으로 고려하여 판단한다고 되어 있는데, 위 한가지 요소만 충족한다고 어떻게 교섭단위 분리가 될 수 있다는 것인가? 노동부는 도대체 무슨 근거로 ‘회사노조를 만들어서 교섭권을 박탈하는 것을 막을 수 있게, 상급단체가 다른 경우에는 교섭단위 분리를 통해서 최대한 교섭을 할 수 있도록 할 것이다’는 주장을 국회, 언론을 통해서 하는 것인지 이해하기 어렵다.

- 표 삽입을 위한 여백 -

조문	규정 내용	평가	하청업체들간 해당 고려요소 충족 여부
시행령 제14조의 11 제3항 제1호	1. 업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등 현격한 근로조건의 차이	법률(노조법 제29조의3 제2항)에 있는 '현격한 근로조건의 차이'의 세부 사항을 열거한 내용에 불과 - 교섭단위 분리를 더 쉽게 하는 것과 무관 - 기존 판례는 가장 중요한 고려요소로 보는 경향	대부분은 하청업체들 사이에 현격한 근로조건 차이 없음, 충족 불가(X)
제2호	2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 등 고용형태	위와 동일	고용형태는 하청업체 소속 간접고용으로 동일, 충족 불가(X)
제3호	3. 노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 이에 따른 기존의 단체교섭 등 노사간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등 교섭 관행	위와 동일	분리하여 원청과 교섭한 관행 부존재, 충족 불가(X)
제4호	근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성	종전에도 이미 노동위원회가 고려하고 있던 요소	하청업체들간 오히려 이해관계의 공통, 유사성 존재하므로 분리 요소로 충족 불가(X)
	다른 노동조합에 의한 이익대표의 적절성	종전에도 이미 노동위원회가 고려하고 있던 요소	직종분리, 근로조건 차이로 이익대표 부적절성을 이야기하는 것이므로 이

조문	규정 내용	평가	하청업체들간 해당 고려요소 충족 여부
			역시 해당 사항 없음, 충족 불가(X)
	통일적 근로조건 형성의 필요성	중앙노동위원 매뉴얼에 이미 있는 고려 요소	통일적 근로조건 형성을 하려면 오히려 분리하면 안된다고 볼 것이므로 충족 불가(X)
	안정적 교섭체계 구축 가능성	중전에도 이미 고려 요소로 언급되던 내용	안정적 교섭체계 구축을 위해서는 하청 전체단위 창구단일화를 해야 한다고 볼 것이므로 충족 불가(X)
	교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성	교섭창구 단일화와 노사관계 안정성과 상관관계, 단일화 절차 및 단체교섭 이행 가능성이라는 유사한 요소가 중앙노동위원회 매뉴얼에 있음	유일하게 충족하는 요소(O)
	당사자들의 의사를 고려하는 것이 교섭단위 분리 또는 통합의 취지를 실현할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우 당사자들의 의사 등	중앙노동위원 매뉴얼에 이미 있는 고려 요소	노조가 요구하여도 당사자인 타 노조, 원청이 분리에 동의하지 않을 것이므로 충족 불가(X)

4) 교섭창구단일화 제도를 강제할 경우 예견되는 결과

- 창구단일화가 법으로 강제되는 것과 노조 스스로 하나의 교섭으로 풀어가는 것은 전혀 다른 문제이다.
 - 창구단일화 강제시 노란봉투법은 현장에서 무력화될 수 있다. 이제까지 복수노조 창구단일화제도가 현실에서 어떻게 작동되어 왔는가를 보면 그런 우려를 하지 않을 수 없다. 교섭대표노조를 둘러싼 회사노조 설립, 사용자의 개입 등 빈발하였다는 것은 이미 잘 알려져 있다.
 - 원청업체는 하청업체와의 도급계약 해지 내지 축소로 하청 비정규직 노동자들이 손쉽게 해고가 될 수 있는 구조이며, 상시적인 고용불안에 시달릴 수밖에 없는 하청 비정규직 노동자들의 단결권은 사용자측에 의해 쉽게 침해될 수 있다.
 - 원청업체가 하청업체를 움직여서, 아니 하청업체는 그 전에 스스로 생존(도급 재계약)하기 위해서라도 알아서 ‘회사노조’를 만드는 일이 생길 것이고, 이런 방식으로 노조의 교섭권을 뺏는 일은 기존 원청 노사관계에서 보다 더 많이 발생할 수 있다.
 - 예를 들어 하청업체 전체 단위로 창구단일화를 강제한다면 사측이 지배하는 노조가 과반수 대표노조가 되도록 또는 공동교섭단 내 과반수를 점하도록 하기 위해 원청 또는 하청업체가 개입한다. 이른바 ‘회사노조’를 몇 개 만들어 과반수 다수를 점하는 일은 그간의 경험에 비추어 보면 너무나 예견되는 일이고 아주 손쉬운 일이기도 하다. 아래 포스코 사내하청 사례가 실제 하청업체에서 발생한 대표적인 사례라고 할 수 있다.
- 다른 사업장의 경우에 지금까지는 주로 소수화(무력화) 전략을 썼다면, 창구단일화가 강제되면 교섭권을 뺏는 전략으로 전환할 가능성이 높다.
- 이 경우 하청업체에 기 노조가 설립되어 원하청 교섭을 준비하는 사업장은 물론이고 신규로 조직되는 사업장에서도 노조 설립 움직임이 보이면 신속하게 사측 노조가 설립될 가능성이 높다.

[참고 사례 ① : 금속노조 포스코 사내하청 사례]

1. (주) 000

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

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

2. (주) △△△

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

3. (주) @@

2022년 8월 중순 금속노조 설립하고 가입인원이 100명이 넘어가자 근로자위원과 기존 관리자를 이용하여 제2노조를 설립하였고 금속노조 조합원의 가입을 막기 위해 노조 부지부장을 보안절차 위반으로 면직. 관리자들(팀장, 그룹장)의 개입으로 제2노조가 200명으로 교섭권과 과반노조의 권리를 가져감.

4. (주) ####

2018년 6월경 분회 설립(5명), 설립 1주일 후 조합원 전원 탈퇴로 조직이 와해됨과 동시에 파 트장,주임등의 관리자를 모두 포함시킨 제2노조(100여명)를 만들어 교섭권 가져감

이후 2020년 2월 8일 금속노조 분회 재출범(27명)

5. (주) ▲▲

22년 8월경 근로자 지위확인 소송을 위해 금속노조 조합 설립 움직임을 사측이 포착함.

이후 가입할 예비 조합원 및 근속이 많은 근로자들을 회사 본사 및 각 부서 부서장들이 호출하여, 노동조합 가입을 하지 못하도록 함. 22년 8월 26일자로 58명의 신규조합원이 금속노조 포스코 사내하청 지회에 가입했으나, 제2노조도 비슷한 날짜에 100여명으로 출범하여, **교섭권을 가져감**

6. (주) ○○○○

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

7. (주) ■■■

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

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

- 대표적인 사례로는 건설산업의 경우를 들 수 있다.
- A 원청건설사를 상대로 노조가 교섭을 한다고 할 때, 위 노동부 논의 논리대로라면 A 원청건설사가 진행중인 모든 건설현장²¹⁾에서 창구단일화를 해야 한다. 아래 기사에서 보듯이 주요 원청건설사가 진행 중인 현장은 100개 이상으로 알려져 있다.

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

포스코이앤씨, 103개 모든 현장 공사 무기한 중단

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

대우건설, 거북섬 하청근로자 사망 사고 "전국 105개 현장 작업 중단"

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

21) 각 건설현장별로 근로조건, 고용형태 등에 별로 차이가 없는 경우에 해당하여 기존 노동위원회 판단기준으로 보면 교섭단위 분리 대상이 안됨

얼마나 될까?

아래는 500세대, 2,000세대²²⁾ 규모로 잡았을 때, 각 공종별로 투입되는 전문건설업체의 수를 대략 파악한 것인데, 500세대 기준으로 42개 전문건설업체가, 2,000세대 기준으로 보면 한 개 건설현장에 약 118개의 전문건설업체가 투입된다.

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

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

No.	공종	500세대 기준	2,000세대 기준
		전문건설업체 수	전문건설업체 수
30	비계공사	1	2
31	석공사 (2개 공구)	1	4
32	일반철물공사 (2개 공구)	1	4
33	타일공사 (2개 공구)	1	4
34	부대토목공사	1	4
35	방화문공사	1	2
36	주방가구공사 (2개 공구)	1	4
37	일반가구공사 (2개 공구)	1	4
38	도장공사 (2개 공구)	1	4
39	AL창호공사	1	4
40	조경공사	1	2
41	인테리어공사	1	2
42	자동문공사	1	2
43	특화철물공사	1	2
44	자동제어공사	1	2
45	가스공사	1	2
46	도배공사(2개 공구)	1	4
47	마루공사	1	4
	합 계	42개	118개

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

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

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

- 이 뿐일까 △ 건설현장은 불법하도급이 만연되어 있다. 불법이지만, 재하도급업체도 하청 사용자로 취급된다. 여기까지 고려하면 창구단일화 대상이 되는 업체의 수는 기하급수적으로 늘어난다. △ 건설 노동자들은 상용형태가 아니다. 일시적인 기간동안 일을 하다가, 실업상태였다가 또 다른 현장이 생겨 고용이 되면 일을 하는 구조다. 창구단일화를 하는 과정에서도 얼마나 많은 업체, 현장의 변동이 있겠는가? 즉 창구단일화 기간에도 해당 현장에서 작업이 끝난 조합원²³⁾, 또 전문건설업체와 근로계약을 맺고 현장에 새로 투입된 조합원의 변동이 수시로 일어나는데, 저 많은 업체들 속에서 이런 것이 파악이 가능한가?
- 한편, 창구단일화 절차의 하자를 지적할 수 있는 법적인 분쟁은 너무 쉽게 생길 수 있다. 만약 원청 아래의 모든 하청단위에서 창구단일화를 해야만 교섭이 가능하다면, 건설산업에서의 원청 교섭은 무력화 될 수밖에 없다.

라. 창구단일화 강제가 가져올 결과 ☞ 노사, 노노간 갈등 격화, 극단적 투쟁, 법률적 분쟁도 격화

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

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

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

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

- 기존에 하청노조가 존재하는 곳에도 노조가 있는 업체를 쪼개거나, 손쉽게 몇 개의 하청업체에 어용노조를 설립하는 방식으로 교섭권을 장악할 수 있고
- 새로 설립될 움직임이 보이면 바로 해당 하청업체에 관리자 등을 움직여서 노조를 만들어 교섭권을 뺏아가는 일이 빈발할 것이 예상된다(포스코 사내하청 사례에

23) 해당 현장에서 작업이 끝나면 그 전문건설업체와의 고용관계도 종료된다.

서 목적). 원청의 지배력과 개입력으로는 너무 손쉬운 일이다.

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

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

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

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

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

원청이 하청 근로자와의 근로계약관계 부재를 이유로 단체교섭의 당사자 지위에서 배제된다면, 하청 근로자들의 근로조건 개선에 관한 집단적 요구는 노동조합법이 예정한 제도적인 체계 내에서 해소될 수 없게 되고, 풀리지 못한 노사간의 긴장은 비제도적 방식으로 분출될 우려도 있는 바, 헌법이 보장한 노동3권의 적법한 행사를 통하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화를

유지하고 국민경제 발전을 도모하고자 하는 노동조합법의 입법 목적 실현을 위하여, 하청 근로자의 근로조건에 실질적으로 영향을 미치면서 하청 근로자로부터 노무를 제공받아 이익을 향유하는 원청에 대하여도 그 권한에 상응하는 집단적 노사관계 상의 책임이 인정될 필요가 있다.

4. 이후 과제와 정부가 해야 할 일

가. 준비기간 중에 원청교섭의 모범사례를 만들어 나가야 한다.

노동조합과 정부는 예상되는 원하청 교섭구조를 유형화하고 모범 사례를 만들어야 한다. 초기에 교섭이 정착되는 과정에서 약간의 혼선은 불가피하겠지만, 각 산업, 업종, 사업장에 맞는 교섭사례를 만들어가야 한다.

- ① 산별교섭에 원청 교섭사항 포함하여 교섭
 - 하청업체가 산별교섭의 사용자단체에 들어오지 못하더라도 원청이 사실상의 권한을 가진 사항에 대하여 위 산별교섭에 논의가 이루어지도록 촉진
 - ex) 보건의료노조 산별교섭
- ② [산별노조(원청지회, 하청지회) vs 원청 사용자] 교섭 사례
 - 원청노조, 하청노조가 공동으로(금속노조) 원청 사용자와 교섭하는 사례 발굴
 - ex) 금속노조 현대자동차 사내하청
- ③ 원청 상대로 복수 상급단체가 자율 개별 교섭 사례
 - 금속노조(포스코 사내하청지회) vs 포스코 / 한국노총 금속노련 vs 포스코
- ④ 원청 사용자단체 또는 리딩 사업장 상대로 산별교섭 요구
 - ex) 건설노조 vs 상위 10개 원청사 : 산업안전 의제를 가지고 교섭
 - ex) 건설노조 vs 대한건설협회 : 산업안전 의제를 가지고 교섭
- ⑤ 공공부문 초기업교섭에서 원하청 교섭 실현
 - 유럽 산별 노조는 원하청 교섭이 별도의 쟁점이 되지 않는데, 그 이유가 산별교섭에서 같이 하기 때문, 공공부문 초기업교섭에서 이런 모범 사례를 발굴하여 만들 필요

나. 교섭 해태에 대한 대응 모색

사용자 측이 보이는 태도를 보면 적극적으로 교섭에 나올 가능성이 낮고, 사용자성

을 부정하면서 지리한 법적 공방으로 끌고가려고 할 가능성이 크다. 노동조합도 법률 대응을 선택하게 되면 대법원까지 4~5년의 지난한 법률쟁송의 늪에 빠지게 되는 결과를 초래할 것이다.

오히려 개정 노조법의 해석, 즉 사용자성 판단이나, 각 교섭의제에 대한 실질적 지배력 판단 문제는 현장에서 다양한 교섭사례가 축적되고 그것을 노동위원회나, 법원이 존중하여 해석하는 방향으로 정립되어야 하는 것이 바람직하다. 그런데 이러한 다양한 교섭사례들이 축적되지 않은 상태에서 법률쟁송으로 가게 되면 노동위원회나, 법원에 의해 현실과 전혀 동떨어진 매우 협소한 범위로 축소되어 해석될 우려가 크다. 사용자측이 교섭을 거부할 경우에도 부당노동행위 구제신청이 아니라, 다양한 압력을 통해 실질 사용자인 원청을 교섭 자리로 끌어내야 하는 것이 필요하다.

정부는 원청이 단체교섭을 거부하고 지노위, 중노위, 소송으로 이어가려고 할 때 어떻게 강제할 것인지를 고민해야 한다. 최소한 산업안전 등 1개 이상의 근로조건에 실질적 지배력이 있으면 원청 사용자로 보고 적극적으로 노동쟁의 조정 절차를 진행해야 한다. 특히 사내하도급 등은 사용자로 보고 절차를 진행할 필요가 있다.

부당노동행위 절차 역시 하나라도 실질적 지배력이 있으면 신속히 교섭을 명하고, 사용자가 불복할 경우에는 중앙노동위원회는 노조법 제85조 제5항의 긴급이행명령제도를 적극적으로 활용해야 한다.

다. 원하청 교섭을 초기업 교섭으로 연결 필요, 협약 효력확장

- 유럽에서는 원하청 교섭이 별로 쟁점이 되지 않고 있는데, 그 이유는 산별교섭이 정착되어 있기 때문이다. 산별노조에 원청, 하청조직이 모두 들어와 있고, 사용자단체에도 원청, 하청기업이 모두 포함되어 있기에 산별교섭에 같이 논의를 하므로 쟁점 자체가 되지 않는다. 이재명 정부 국정과제의 하나가 초기업 교섭 촉진, 활성화와 협약효력확장 제도 도입을 밝히고 있다. 노동조합법 제30조 제3항도 국가, 지방자치단체의 다양한 단체교섭 활성화 노력의무를 규정하고 있다. 꼭 전형적인 산별교섭이 아니더라도, 원하청 교섭이 포함된 다양한 형태의 초기업교섭을 만들어낼 필요가 있다. 생기지도 않을 사용자 측의 교섭남발 우려에 대하여는 창구단일화 강제로 대응할 것이 아니라, 초기업교섭 전환으로 이끌어야 한다. 언제까지 노동3권을 부정하고, 노조는

없으면 좋겠고, 노조가 있더라도 단체교섭은 안했으면 좋겠다고 하는 사용자들의 비상식적인 행태를 받아줄 것인가?

노조법 제30조(교섭 등의 원칙) ①노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니 된다.

②노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.

③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

[국정과제 094-노동존중 실현과 노동기본권 보장(국정기획위원회 백서 162쪽)]

주요 내용 — ‘근로자의 날’을 ‘노동절’로 변경하고, 교사와 공무원의 노동기본권을 실질적으로 보장한다. 또한 학령기 노동교육이 교과과정에 편성될 수 있도록 적극 지원한다.

노동분쟁을 전담할 노동법원 설립을 추진하고, 노동위원회에 특수고용·플랫폼 노동자 등 취약노동자 분쟁 조정 기능을 부여해 권리 구제를 강화한다. 아울러 민간 노동센터 활성화도 추진한다.

산업별·지역별 등 초(超)기업 단위 교섭도 촉진·지원한다. 초기업별 교섭단위 결정·촉진제 도입, 창구단일화 예외 검토 등을 통해 초기업 교섭을 활성화하고, 공공 부문 초기업 단위 자율교섭 체계 구축 및 집단교섭 모델 개발·확산, 초기업 교섭 참여 공공조달 민간기업 지원도 병행한다. 업종·산업별 단체협약 효력확장 및 행정명령 효력 확장 도입, 지역적 구속력 요건 완화, 국가·지자체의 초기업 교섭 지원방안을 「노동조합법」에 구체화한다.

경제사회노동위원회의 활동을 개선하고, 산업별·지역별·업종별 중층적 사회적 대화를 활성화해 대화와 참여 중심의 노·사관계를 구축해 나간다. 아울러, 각종 정부 위원회에 노·사 참여를 실질화하고, 노동자대표 위원회 상설화를 위한 입법을 추진한다.

■ 발제 2

개정 노조법 시행과 노동위원회 과제

박 은 정 | 민주노총 정책국장, 중노위 노동자위원

1. 노조법 개정 의미, 개정 취지를 위협하는 시행령

- 헌법 33조 제1항은 ‘근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다’고 규정하고 있음. 법원은 노동3권은 법률의 제정이 없더라도 헌법의 규정만으로도 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리²⁴⁾라고 명시함.
- 헌법재판소는 헌법상 단체교섭권은 사회적·경제적 열위에 있는 근로자가 교섭력을 확보하지 못하여 대등한 노동관계를 형성하지 못하는 상황을 극복하기 위해 특별히 보호하려는 헌법 제정권자의 의사를 반영한 것이며, 동시에 근로조건 결정은 노사간의 교섭과 합의를 통해서 이루어져야 한다는 근로조건 대등결정의 원칙도 내포한 것²⁵⁾이라 밝혀, 단체교섭권의 의미를 명확히 함.
- 헌법의 취지가 무색하게 노조법은 노무제공의 형태 및 관계가 다면화 된 현실을 반영하지 못했음. 노조법 개정으로 △근로계약의 당사자가 아니라도, 근로조건에 관해 실질적 지배력을 가진 자도 노조법상 사용자 지위에 해당하도록 사용자 범위가 확대되고 △ 노동쟁의의 범위가 임금 등 근로조건 만이 아니라 노동자의 지위, 사업 경영상의 결정, 사용자의 단체협약 위반에 관한 분쟁으로 넓어진 것은 늦었지만 다행한 일임.

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

25) 헌법재판소 2021. 12. 23. 선고 2018헌마629, 630(병합) 결정 등

- 그러나 개정 노조법의 시행을 앞둔 상황에서, 정부는 노조법 시행령으로 원청 등 실질적 지배력이 있는 사용자와 다면적·다층적 노동관계에 있는 노동자로 구성된 노동조합의 단체교섭에도 가업별 노사관계에 적용하는 창구단일화를 강제하여, 개정 노조법의 취지를 몰각하고 있음.

※ 이하 발제문에서는 서술의 편의를 위해서 '실질적 지배력이 있는 사용자와 다면적·다층적 노동관계에 있는 노동조합의 교섭'을 '원하청 등 교섭'으로 줄여서 표기함.

- 헌법에 따라 마땅히 단체교섭을 통해 노동조건을 개선할 기회가 하청 등 노동자들이 개정 노조법이 시행도 되기 전에, 노동부의 시행령과 매뉴얼·지침으로 단체교섭권 행사가 다시 막힐 위기에 놓인 것임.
- 한편, 노동부는 '원·하청 등 교섭' 절차 외에도 노동위원회에 별도의 '사용자성 판단위원회' 설치 계획을 밝히고 있음. 개정 노조법의 적용만으로도 노동위원회의 역할 변화는 요구되고 있음. 이에 먼저, ① 개정 노조법의 시행을 위한 노동위원회 역할을 몇 가지 쟁점을 중심으로 살피고 ② 정부 노조법 시행령을 검토하고 폐기 필요성을 밝히며 ③ 확대된 사용자 범위와 노동쟁의 범위 확대를 실현하기 위한 노동위원회 과제를 점검하고자 함.

2. 노조법 개정으로 역할 변화를 요구 받는 노동위원회

1) 노동위원회를 통한 권익 구제 확대 계기 마련

- 이미 1998년 파견법 제정 이후 간접고용 노동자는 날로 증가했으며, 파견 관계뿐만 아니라 원하청과 특수고용 및 플랫폼 영역까지 다면적인 노무제공관계가 점점 확산되고 있음. 그러나 노동관계법은 오래도록 노동시장이 다변화된 현실을 외면해왔고, 헌법이 명시한 노동3권에서 배제된 노동자들은 증가해 왔음. 그 결과 헌법상 권리인 노동3권을 제대로 향유하지 못하는 노동자들의 숫자 역시 큰 폭으로 증가됨. 그 결정 과정에서 노동위원회는 대체로 소극적인 판정과 조정으로 '노동관계에서 발생하는 분쟁 해결' 역할을 스스로 제한해 왔음.

- 노조법 개정으로 그동안 “노동관계에서 발생하는 분쟁 해결”을 요구하며 노동위원회의 문을 두드렸지만 노동위원회의 소극적 법 해석으로 유효 적절한 분쟁 해결 서비스를 받지 못하던 노동관계 당사자가 확대된 심판과 조정서비스를 받을 수 있는 계기가 마련되었음.
- 특히, 이번에 개정된 노조법 제2조의 사용자와 노동쟁의에 관한 정의 개정은 헌법 제33조를 실현하는 관점에서 간접고용노동자 등의 근로조건에 대한 실질적 지배력이 있는 사용자를 단체교섭의 상대방으로 인정하는 것과 단체교섭에 있어서 교섭대상을 확대하여 노사자율의 원칙을 확장하는 것을 취지로 하는 바, 그 배경에는 일부 △노동위원회 판정 및 조정 사례 △노동위원회 업무 범위를 확장하려 노력해 온 노동위원회규칙 등 심판제도 개선 △노동위원회 전문성 제고를 위한 운영 개선 취지가 반영된 것이라는 점을 주목함.
- 따라서, 개정 노조법이 시행되고도 현장 내에 단체교섭 등 노동관계에 관한 의견 차이가 발생하고 이를 자율적으로 해결하지 못하여 노동위원회에 조정 또는 심판 사건으로 접수가 된다면, 노동위원회는 개정 노조법의 취지를 적극적으로 반영하여 심판 및 조정 업무를 하는 것이 마땅함.

2) 노조법 개정 전, 노동관계 실질에 주목한 노동위원회 사건 사례

① 원청 등의 참여, 조정 대상을 넓힌 노동위원회 조정 사례

- 노조법 제5장 제1절 통칙은 노동쟁의의 조정에 관한 통칙에서 노동관계 당사자가 근로조건 등 노동관계에 관한 사항의 자주적 조정 노력 원칙을 두면서, 국가 등에 ‘노동관계 당사자 간 노동관계에 관한 주장이 불일치할 때, 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력’ 하는 역할을 두고 있음. 노동위원회의 조정 업무도 ‘노사 간 자주적 조정의 대상인 근로조건 기타 노동관계에 분쟁 조정’을 조력하는 역할로 폭넓게 해석하는 것이 적절함.
- 물론, 노조법의 ‘조정’의 전치’와 노동위원회법 제2조에 조정 업무를 노동쟁의의 해결을 위한 지원 역할로 두어 노동위원회의 조정이 ‘노동쟁의행위’ 대상자와 범위에 한해야 한다는 의견이 있지만 노조법은 노동위원회가 ‘조정 신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지

원’ 하는 데까지 역할을 넓히고 있음.

- 하지만 노동위원회는 조정업무 진행에서 ‘자주적 분쟁 해결 지원’ 범위를 적극적으로 고려하지 않고 노동쟁의절차로서 노동쟁의 조정 업무를 해석하여 ‘당사자적격 없음’, ‘조정의 대상이 아님’, ‘교섭 미진’ 등을 이유로 조정 대상에서 제외하는 사례가 많았음.
- 노조법 개정으로 조정 당사자와 대상도 확대되겠지만, 노조법 개정 전에도 노동위원회가 조정의 역할을 넓게 해석하여 △원청을 조정에 참여시키거나 △조정 대상의 범위를 임금 등 근로조건에 국한하지 않고 노동관계 실질을 고려하여 조정 업무를 진행한 사례도 적지 않다는 점을 주목함.

※ 아래 조정 사례는 노동위원회 조정사례집에 발췌한 것으로, 사건 번호가 기재되지 않은 경우, 사건 번호를 누락함.

[2014년 조정 사례집] 원청(○○대학교) 면담으로 조정안 접근

- 원청사용자인 대학교와 청소 용역계약을 체결한 하청업체 소속 조합원이 용역계약 시방서에 제한된 정년 제한 조항의 개선이 실질적인 노동관계분쟁 대상이었던 사안에 대해서
- 노동위원회 조사관과 조정위원회 위원의 노력으로 원청 사용자인 대학교와 조정 중 대학교 내 현장 조정 및 원청 사용자 면담을 통해 정년 연장에 관한 조정안을 마련한 사례

[2016년 우수조정사례집]_○○문화재단 노동쟁의 조정사건 등 6개 사례

- 실질적 결정권을 가진 지자체의 조정 참여 및 현장 조정 등을 통해 잠정합의
- 청소용역업체 소속 노동조합의 노동쟁의조정신청에서 원청(한국○○연구원)의 용역계약서 근로시간 8시간 설계 확약

[2018년 조정사례집]_ 버스운송회사 조정 사건에 지자체 등의 조정 참여 유도 사례

- 경남2018조정40~46 대운교통(주) 등 7개 사 노동쟁의 조정신청사건에서, 노동위원회는 창원시의 조정참여를 유도하여 시내버스 준공영제를 포함한 표준운송원가(안)의 변경을 합의는 등 조정을 성립함.

[2014년 조정사례집] 전년도 시중노임단가를 적용하는 원청사의 관행을 개선하여 노사합의 지원

- 원청사용자인 대학병원 내에서 주차용역업 및 청소용역업에 대한 용역계약을 체결한 하청업체 소속 노동자들이, 임금인상 및 복리후생비 인상을 요구하는 과정에서 노동위원회에 조정신청을 한 사례에서
- 노동위원회가 원청이 용역 계약을 위한 입찰공고에서 용역업체 노동자에 대한 임금 지급 기준을 직전 연도 시중노임단가로 제시해 온 관행을 확인하고, 원청이 당해 연도 임금을 합리적으로 결정할 수 있도록 입찰 기준을 변경 적용하는 것으로 입찰 공고 관행을 개선함으로써 노사 자율 합의를 도출함.

[2016년 우수조정사례집] 지자체 예산 지원 약속으로 노사합의를 이끈 사례

- 강원(2016조정9) 도내 5개 의료원이 공동으로 노동쟁의조정을 신청한 사례에서 강원 지노위는 임금협약의 원만한 해결을 위해서 단체협약 내 조정이 필요한 사항을 노사간 협의로 접근시키는 한편,
- 지방의료원의 설립 및 운영에 관한 법률에 따라 인사, 보수, 복무 등에 관한 규정의 제·개정은 이사회를 거쳐 도지사의 승인을 받도록 규정하고 있음을 파악하고, 강원도와 협의를 통해 강원도로부터 50억을 지원받는 조건으로 ‘노사경영개선공동실천협약서’ 체결을 이끌어 냄.
- 위 사례 외에도 노동쟁의조정을 신청한 노동조합의 분쟁해결 당사자를 근로계약의 당사자로 협소하게 규정하지 않고 노동관계 분쟁 해결의 키를 가진 실질적인 사용자로 넓히고, 노동분쟁의 범위도 지자체의 조례나 총액 인건비 예산의 변경, 용역계약 시방서의 용역 노동자 임금 기준 변경 등 조정 대상을 넓힌 노동위원회 조정 사례는 다수 찾을 수 있음. 현행 법체계에서도 노동위원회가 적극적인 법 해석으로 ‘노동관계 분쟁의 실질적 해결’을 도모하기 위한 역할이 가능함을 시사함.

② ‘실질적 지배력을 가진 자’를 사용자에 포함한 노동위원회 판정

- 노동위원회가 조정 업무에서 실질적인 역할을 수행하기 위한 시도를 해왔던 것과 달리, 집단 노사관계에 관한 심판 사건에서 노동위원회는 지나치게 소극적인 태도

를 취해왔음.

- 특히, 2005년 중앙노동위원회가 원청인 현대중공업이 하청노동조합 활동에 대한 지배·개입 부당노동행위 구제신청 사건의 당사자에 해당한다고 판정한 이후, 대법원 판결(2010. 3. 25. 선고 2007두8881)로 확정되었지만, 노동위원회는 10년이 넘도록 ‘근로계약의 당사자 아니라도 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’를 사용자로 인정하지 않았음.
- 민주노총 내 간접고용 비정규직 노동자로 구성된 노동조합들은 2018년부터 원청을 당사자로 노동위원회 조정신청 사건으로, 부당노동행위 구제신청사건으로 노동위원회의 문을 두드렸지만 반복해서 거절을 당했음. 2021년에 이르러서야 ‘하청 조합원의 근로조건 등에 대해 실질적 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’로서 원청을 사용자로 인정하는 판정이 나오기 시작했음.
- CJ대한통운, 현대제철, 한화오션 등 중앙노동위원회 재심 판정의 의의는 원청의 사용자 책임을 지배·개입의 부당노동행위에 대해서만이 아니라 단체교섭의 책임을 부담하는 당사자로 인정함으로써 간접고용 비정규직 노동자가 자신의 근로조건을 개선하기 위해서 실질적인 사용자와 단체교섭을 할 수 계기를 마련했다는 것임.
- 하지만, 백화점이나 면세점에 입점 업체 노동자들의 고객 응대 업무의 매뉴얼이나 업무 시간, 휴게 및 휴일 등 노동시간 중요 사항에 대해 실질적인 결정권을 가진 지위에 있는 자가 백화점이나 면세점 사업주를 입점 업체 노동자와 교섭 책임을 지닌 사용자로 인정하지 않은 판정은 수긍하기 어려움.
- 다만, 사건별 판정의 의의와 한계에도 불구하고, 노동위원회가 노동위원회규칙을 개정하여 형식적인 계약 관계 등을 이유로 구제 신청 취지를 ‘각하’ 하던 것을 당사자 적격성 여부나 노동위원회의 구제명령 대상 여부를 조사와 심사를 거쳐서 판단하도록 한 것은 노동위원회의 심판 기능을 변화하는 계기를 마련한 것으로 평가함.

3. 노조법 하위법령 개정이 몰고 온 개정 노조법 몰각 위험

- 최근 노동부는 ‘개정 노조법에 따른 하위법령 개정 사항’ 발표함. 노동부는 원·하청 등 교섭에 원청 사업(장)을 교섭단위로 창구단일화 절차를 진행해야 한다는 입장을 밝혔음. 다만, 노조법 시행령을 개정해서 예외적으로 교섭단위를 분리하는 요건

을 늘림으로써 하청 등 노조가 창구단일화를 거친 후에도 교섭대표노조로서 단체교섭권을 확보할 가능성을 만든다는 구상임,

노조법 제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

노조법 시행령 개정(안)

제14조의 11 제3항 신설

③ 노동위원회는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우, 다음 각 호의 사항들을 고려하여 교섭단위를 통합할 필요가 있는지 여부를 판단하여야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등 현격한 근로조건, 고용형태
2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 등 고용형태
3. 노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입대상 및 조합원 자격, 이에 따른 기존의 단체교섭 등 당사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등 교섭 관행
4. 근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 통일적 근로조건 형성의 필요성, 안정적 교섭체계 구축 가능성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성, 당사자들의 의사를 고려하는 것이 교섭단위 분리 또는 통합의 취지를 실현할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우 당사자들의 의사 등

- 또한, 교섭단위 분리 및 창구단일화 과정에서 원청의 사용자성을 판단하도록 하며, 사용자성 판단을 위해 교섭창구단일화 관련 시정절차가 지연될 수 있으므로 사건 처리기간을 각 열흘씩 연장할 수 있도록 노조법 시행령을 개정한다는 계획임. 아울러, 교섭의제별 사용자성 여부를 판단할 ‘사용자성 판단 자문위원회’를 설치하여, 교섭당사자 중 일방이라도 신청하면 사용자성 판단 절차를 지원하겠다는 것임.

1) 원하청 등 교섭에 창구단일화 강제할 수 없음

- 교섭창구단일화 제도는 기업별 교섭 상황에서 복수노조를 허용하면서 도입된 제도로, 애초 원청의 사용자에게 노무를 제공하는 하청노동자와 원청과의 관계, 복수의

사용자에 노무를 제공하는 특수고용 노동자, 하도급이나 용역 또는 자회사에 속한 노동자와 모회사나 정부 기관과의 관계 등을 전제하고 설계된 제도가 아님. 다면적 노무 제공 관계가 보편화되고 초기업적 교섭 필요가 높아진 현실에 맞추어 교섭창구단일화 제도는 폐기하는 것이 마땅함.

제285회- 환경노동위원회 제1차 회의록 2009. 12. 1.

○ 임태희 장관

복수노조 설립 규제와 관련해서는 사업장 단위 복수노조를 허용하되 이에 따른 부작용과 혼란을 최소화하기 위해서 교섭창구는 현행 법정신을 반영해서 단일화하는 것으로 합의하였습니다.

- 중략 -

1사 1교섭 체계 확립 및 공정대표 의무를 아울러 부여키로 하였습니다. 이것은 교섭창구 단일화의 기본단위를 사업 또는 사업장으로 설정하면서 교섭대표로 선정된 노조에게 소수 노조에 대한 불합리한 차별을 방지토록 공정한 대표 역할을 하도록 의무를 부여하는 내용입니다.

- 특히나 하청 등의 관계에 있는 노동조합의 원청과의 교섭 요구에 추가적인 교섭창구단일화절차를 밟도록 한다면 노동3권 실현을 위한 방안으로 진행된 노조법 개정 취지를 몰각하는 것임. 더욱이, 원하청 관계를 통틀어서 창구단일화를 진행해야 한 다거나 하청이나 도급과 용역, 자회사 관계 등을 특정하기 어려운 원하청을 비롯한 다양한 지배 구조 내의 노조 모두를 대상을 창구단일화를 해야 한다는 것은 그 자체로 불가능한 것으로 하청 등 노조에게 교섭 기회를 주지 말자는 것과 다를 바 없음.
- 당장 창구단일화제도를 폐기하기 어려우니 창구단일화 절차 진행을 적용한다 해도 하청 개별기업 단위 내 교섭창구 단일화 절차 진행만으로 충분하다는 기존 해석을 유지하는 등 그 요건을 최소화해야 함.
- 노동부가 하위법령 개정으로, 원청 등 단위의 교섭창구단일화 방침을 매뉴얼에 담는다고 해도, 노동위원회는 사업장 단위 복수노조에 한정해서 도입된 창구단일화절차를 원청 등 교섭에 확대 적용해선 안될 것임. 법률 어디에도 원청 등의 교섭에 창구단일화를 적용해야 한다는 조항은 없으며, 판례와 노동위원회 판정에도 원청 등의 단위로 교섭창구단일화를 강제해야 한다는 내용은 없음. 노동부가 매뉴얼과 행정 해석으로 원청 등의 교섭에 교섭창구단일화를 강제해야 한다고 주장해도 노동위원회가 노동부의 해석에 구속될 이유는 없음.

2) 노동부 시행령은 폐기가 답

① 원하청 등 교섭에 교섭대표노조 지위 전제할 이유 없음

- ‘실질적 지배력이 있는 자’는 근로계약의 당사자가 아니지만 “근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”를 의미함. 단일한 사용자와 근로자 간의 관계를 전제로 하는 전통적 근로관계와 달리 복수의 사용자가 노동력의 이용과 통제에 다면적·중첩적으로 관여하는 현실을 반영한 것임.
- 불합리하지만 기업 단위에서 노동조합이 교섭창구단일화 절차를 감수하는 까닭은 최소 2년간은 사업주와 △집단적인 근로계약 △사업장 내 주요 사안의 합의 주체 △의견청취나 동의 주체 등의 지위를 유지할 수 있기 때문임.
- 노동부 논리 대로라면, 하청 등 노조가 특정 근로조건에 관해 원청 등과 교섭을 하려면, 하청노조와 관련이 없더라도 원청의 교섭단위에 있는 다른 노조의 의제에 대해서도 교섭대표권을 가져야 하며, 공정대표의무도 부담해야 하는 상황이 벌어지는 것임.

② 유효한 교섭창구단일화 절차 진행 자체가 미션 임파서블

- 노동부는 교섭단위 분리 요건을 늘려서 하청 등의 교섭기회를 보장하겠다고지만, 교섭단위 분리 신청을 할 수 있는 기간은 사업 또는 사업장 내 ‘교섭대표노조가 결정된 후와 교섭요구공고를 하기 전’으로 한정 됨. 원청 등을 교섭단위로 할 경우, 하청 등이 교섭단위 내 교섭대표 노조 결정 현황을 파악하고 교섭 요구 상황을 파악해야 함. 하청 등 노조가 교섭단위 분리 신청의 적기를 요행이 찾는다고 해도, 노조의 교섭 취지에 따라 교섭단위 분리가 가능할지 알 수 없음. 다면적·다층적 노무제공 방식은 기업단위 노사관계와 달리 수시로 변화할 것이므로, 교섭단위를 분리하거나 통합하는 절차 진행의 효과가 얼마나 갈 것인지도 의문임.
- 교섭창구 단일화 절차 적용을 원청 등을 단위로 할 경우, 교섭 요구 방법, 공고 방법, 소속 조합원 수 산정 방법과 기준, 교섭대표노조의 지위, 단체협약의 유효기간, 등 예측하기 어려운 수 많은 쟁점들이 발생할 것은 충분히 예상할 수 있음. 이는 교섭창구 단일화 이의신청 절차를 전담해 온 노동위원회도 충분히 공감할 것으로

여김. 언론 등에서 우려하는 원청별 수 십개의 교섭은 노조도 원치 않음. 노사 자율에 맡기면 현장별로 합리적 교섭의 틀을 도출할 것으로 생각하며, 이를 선불리 제도로 일원화하여 강제하는 방식이야말로 논란과 노동 현장의 혼란을 일으키게 될 것임.

4. 교섭절차 외, 개정 노조법 적용 관련 몇 가지 쟁점

1) 실질적 지배력 있는 사용자 판단

- 노조법의 개정 취지를 살려 직접 고용관계에 있지 않더라도 노동자의 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 사용자를 단체교섭의 상대방으로 적극적으로 인정하고, 이들 노사가 단체교섭을 통해 근로조건 향상을 꾀할 수 있도록 노동위원회가 보다 적극적인 역할을 하여야 함.
- 실질적 사용자를 판단하는 엄격한 기준의 설정은 결국 간접고용 노동자들의 근로조건 향상을 가로막거나 불완전하게 하는 것임. 근로조건 등의 지배·결정은 사용자들(단독 혹은 공동)에 의해 행해지는 것이므로, 관련 직접 증거의 대부분은 원천적으로 사용자가 보유하고 있으며, 노동자들은 결정된 사항을 지시받거나 지배나 결정으로 인한 영향을 받게 되면서 간접적으로 인지하게 되는 것임. 이러한 상황에서 노동조합 측에 엄격한 입증책임을 요구한다면 개정 노조법 2조가 목적인 간접고용 노동자의 근로조건 향상은 기대할 수 없게 됨.
- 나아가 노동위원회가 실질 사용자 여부 판단 과정에서 사실조사 및 자료 요구 등 보다 적극적인 역할을 수행하는 것이 중요함.

2) 교섭 및 조정 의제 관련

- 앞서 서술한 바와 같이 노동위원회의 조정업무는 노사 간 자주적 조정을 지원하는 역할로 확장하는 것이 바람직함. 더욱이 노조법 개정으로 노동쟁의 대상이 확장된 만큼, 노동쟁의 조정신청 사건의 처리에서도 사용자의 범위를 넓히고, 교섭으로 해결하려는 분쟁의 실질을 살피서 조정을 진행해야 함.
- 일각에선, 노동위원회나 법원이 부당노동행위 재심 판정 사례에서 근로조건 등에 대해서 실질적 지배력과 구체적 결정력을 확인하기 위해서 부당노동행위 판단 시,

단체교섭 의제별 검토를 했으니 법 개정 후에도 교섭 의제별로 교섭 책임을 검토해야 한다는 주장이 있으나, 이는 노사 간에 전체 의제를 대상으로 하는 양보와 타협 및 실력대결의 과정인 단체교섭 및 노동쟁의의 특수성을 고려하지 않은 것으로 동의할 수 없음.

- 따라서 조정사건에서 노사가 교섭할 의제와 그렇지 않은 의제를 노동위원회가 설정하는 형태의 판단을 내려서는 안 될 것임. 명백한 위법 사항이 아닌 한 노사 간 자율적 교섭의 영역에 맡겨두고, 노동위원회는 법 개정전 사례처럼 적극적으로 조정하여 노사 간 분쟁이 해결될 수 있는 방향으로 운영되어야 함.
- 아울러, 단체교섭 거부·해태의 부당노동행위에 있어서도, 노조법 개정의 취지를 살려, 노동조합의 교섭 상대로 사용자성이 확인된 이상 통상의 부당노동행위 사건과 같이 교섭의 거부나 해태 여부만을 종합적으로 판단하면 족할 것임. 노동조합이 교섭을 요구하는 방법이나 시기, 횟수 등에 무리가 없고, 하나 이상의 교섭 의제에 대하여 실질적 지배력이 있는데도, 사용자가 단체교섭을 거부하거나 해태한다면 부당노동행위로 인정하면 될 것임.
- 1963년 부당노동행위 구제 업무가 노동위원회에 들어온 이래, 단체교섭 의제별로 교섭책임을 달리 판단하지 않았던 것처럼 다면적 노무제공 관계의 노사관계에서도 동일하게 판단해야 함. 노사가 단체교섭으로 체결한 단체협약이 불법에 해당하지 않는 한 법적 효력을 인정하고 있는 만큼, 노동위원회가 불법 여부 판단을 넘어서 노사 자율 운영을 침해해선 안 됨.
- 노조법 2조와 3조 개정은 헌법에 따라 당연히 보장되어야 할 권리를 실현하지 못한 노동자에게 뒤늦은 제도 변경으로 노동 3권을 실현하려는 것이 목적이라는 점을 노동위원회 제도 운영에 기준으로 삼아야 한다는 점을 재차 강조함.

5. 노조법 개정에 따른 노동위원회 과제

- 이번 노조법 개정 목적은 파견법 이후 간접고용과 다면적인 노무제공관계가 증가하는 상황에서도 소극적인 법해석과 형식적 고용계약관계를 전제로 단체교섭과 쟁의 행위 절차를 규정한 현행 노조법으로 인해 수 십년 넘도록 노동기본권에서 배제되는 노동자 현실을 개선하려는 것임.

- 따라서 노동위원회는 노조법 시행까지 개정법의 취지를 살려서 하청, 용역, 자회사 등에 속한 노동자가 자신의 근로조건 등을 결정하는 지위에 있는 사용자와 단체교섭 등 노동 3권을 실현할 수 있도록 지원하는 심판 및 조정 업무를 할 수 있도록 준비해야 함.

1) 실질 사용자성 판단, 입증책임 경감 위한 직권조사 강화

- 노조법 개정에 따라, 노동위원회가 담당할 업무의 내용과 범위가 확장될 것은 명징함. 변화되는 업무 내용에 따라 노동위원회에는 노동관계의 실질을 판단하기 위한 높은 전문성과 판단의 기초가 될 충분한 현장조사나 자료 조사 등 직권조사가 강화되어야 함.
- 2021년과 2022년 진행된 노동위원회 규칙 개정은, 노동관계의 유형이나 형식에도 불구하고 심판위원회가 근로관계 실질을 면밀히 검토하기 위해 △자료나 현장 조사를 강화하고 △심문회의 전 위원 준비 회의를 진행하며 △쟁점 사항 심리 강화를 위해 복수의 심문회의 및 판정회의를 개최하는 등 변화를 꾀한 것은 노조법 개정 상황에도 긍정적 영향을 미칠 것으로 여김.

2021년 중앙노동위원회 의결 노동위원회규칙 개정 주요 내용

개요	의미
각하사유 축소 등	- 당사자 적격이 없는 경우, 구제명령 대상이 아닌 경우, 신청 이익이 없는 경우를 각하사유에서 삭제하여 판정의 신뢰성을 확보함 (노동위원회 규칙 제60조 제1항, 3호, 4호, 6호 후단)
전원회의의 처리 사항 명확화	- 노동위원회 삼자 합의제 운영 원칙에 따라 운영하는 전원회의의 개최 시 안건의 사전 검토 기간을 명시하여 위원의 심의권을 보장 - 회의의 안정적인 개최를 위해 안건 유형과 개최 방식을 명확히 함.

2022년 중앙노동위원회 노동위원회규칙 개정 주요 내용

* 2021. 11. 16. 간사회의 부의 → 실무 간사회의(2022. 2. 24. → 2022. 3. 3. 간사회의 → 2022. 3. 21. 간사회의 → 2022. 3. 28. 실무간사회의 2022. 4. 18. 전원회의의 부의안 마련

개요	의미
노동위원회 조사 자료(노위증) 당사자 공개	- 노동위원회가 노동위원회법 제23조에 따라 당사자에 자료 제출을 요구해서 확보한 자료(노위증)를 상대방에게 송달할 근거를 마련. 당사자 변론권 보장
사건 지정원칙 및 쟁점사건 지정 신설	- 노동법적 쟁점이 복잡한 사건을 쟁점 사건으로 지정하는 쟁점사건 배정위원회 구성 근거 마련 - 쟁점 사건 처리에 노동법 전문성이 높은 위원의 배정 등
쟁점설명기일 지정	- 쟁점사건 처리에, 당사자의 주장과 증거 및 주요 쟁점을 명확히 하여 심문회의를 보완하도록 제도 신설
증인 심문 관련 규정 제개정	- 노동위원회가 당사자 신청 외에 보완을 위해 필요한 증인을 직권으로 지정하는 절차 신설 - 증인 심문 절차와 반론권 보장을 위한 당사자의 심문 등 요건과 절차를 명확히 함
심판회의 절차 정비	- 위원장 호선, 회의록 작성 등 절차 정비

- 하지만, 최근 국정감사 과정에서 중앙노동위원회가 지노위 평가기준 개악 등으로 노동위원회 직권조사 기능을 후퇴시킨 상황이 드러남. 노동위원회 직권조사는 정보의 열위에 있는 노동조합을 대신해서 노동위원회가 노동관계의 실질을 확인하고 사용자의 부당노동행위 여부를 추정할 근거를 확보하는 유효 적절한 기능으로 개정 노조법 취지 실현을 위해서도 강화될 필요 있음.
- 2023년 이후, 노동위원회 직권조사가 축소되면서 백화점·면세점 등 실질적 지배력 있는 사용자의 교섭책임에 관한 중앙노동위원회의 판정 등을 보면 구체적인 사실판

계에 대한 충분한 조사가 진행됐는지 의문이 들기도 함. 원·하청 등 관계는 형식적 계약을 통해 사용자의 지배력을 확인하는 것이 아니기에 CJ대한통운 사례와 같이 2회의 현장조사와 복수의 심문회의, 증인 직권조사와 복수의 판정회의 등 집중된 조사를 필요로 할 수밖에 없음.

- 노동위원회의 직권조사를 강화하기 위해서, 사건이 부문별 위원회에 배정되는 즉시 해당 위원회가 미리 조사계획을 세우고 당해 부문별위원회가 주도하여 현장조사와 직권조사를 진행할 수 있어야 함.

○ 최근 5년간 노동위원회 사건 유형별 직권조사 현황

※ 출처 : 이용우 국회의원 2025년 국정감사 자료
(단위: 회)

연도	구분	총계	복수 노조	심판					차별 시정
				소계	부해	부노	공정	기타	
2019	총계	332	13	293	230	47	12	4	26
	중앙	69	10	59	22	32	5	0	0
	지노위 소계	263	3	234	208	15	7	4	26
2020	총계	2606	59	2475	1964	393	46	72	72
	중앙	217	6	210	145	59	5	1	1
	지노위 소계	2389	53	2265	1819	334	41	71	71
2021	총계	10809	965	9576	7833	1196	305	242	268
	중앙	1028	32	978	620	297	49	12	18
	지노위 소계	9781	933	8598	7213	899	256	230	250
2022	총계	15413	506	14667	12608	1427	299	333	240
	중앙	1007	74	900	571	295	26	8	33
	지노위 소계	14406	432	13767	12037	1132	273	325	207
2023	총계	13483	656	12544	10706	1143	246	449	283
	중앙	573	53	497	283	192	17	5	23
	지노위 소계	12910	603	12047	10423	951	229	444	260
2024	총계	11352	365	10842	9412	988	244	198	145
	중앙	268	9	230	128	96	4	2	29
	지노위	11084	356	10612	9284	892	240	196	116

※ 출처 : 이용우 국회의원 2025년 국정감사 자료
(단위: 회)

연도	구분	총계	복수 노조	심판					차별 시정
				소계	부해	부노	공정	기타	
	소계								
2025. 6.	총계	4626	82	4454	3970	353	64	67	90
	중앙	55	6	49	30	19	0	0	0
	지노위 소계	4571	76	4405	3940	334	64	67	90

2) 노동위원회 부당노동행위 구제명령 이행 강제

- 노동조합의 정당한 단체교섭 요구를 사용자가 거부하는 것만이 아니라 해태나 단체협약의 체결을 지연하는 것만으로도 노동조합의 단체교섭권은 침해될 수밖에 없음. 노조법 개정으로 원청 등의 사용자성이 확인됐지만, 실제 하청 등 노조의 교섭을 거부할 가능성이 큼. 원청 등의 사용자가 교섭에 불응한 것에 대해 노동위원회가 부당노동행위로 판단하여 원청 등에 교섭에 응하라는 구제명령을 하더라도 소송으로 교섭 책임을 피하는 사례가 반복되고 있음. 이에, 노동위원회가 긴급이행명령제도 등으로 노동위원회의 구제명령 이행력을 높이기 위한 노력과 관련 노동위원회규칙 등을 개선할 필요 있음.

노조법 제85조(구제명령의 확정)

⑤사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

■ 토론 1

시행령안에 대한 우려

김 린 | 인하대학교 법전원 교수 · 경기지노위 공익위원

1. 원하청교섭에 있어서의 창구단일화에 대한 여러 주장들

개정 노조법 제2조에 따라 원청이 하청 근로자의 근로조건에 대해 실질적 지배력을 행사하는 범위 내에서 사용자로서의 지위를 인정받게 될 경우, 실무상 가장 즉각적이고 복잡한 쟁점으로 부상한 문제가 바로 교섭창구 단일화 절차(노조법 제29조의2) 적용 여부이다.

노조법 제29조 제1항은 노동조합 대표자의 교섭 권한을 원칙적으로 보장하고 있으나, 동법 제29조의2 제1항은 “하나의 사업 또는 사업장” (이하 “하나의 사업” 이라고만 한다)에 복수의 노동조합이 존재하는 경우 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 강제함으로써 이를 절차적으로 제한하고 있다.

문제는 개정법이 상정하는 원청과 하청 노조 간의 관계가 이러한 ‘하나의 사업’ 이라는 전제 조건에 부합하는가이다. 만약 원청의 사용자성이 인정되어 하청 노동조합이 원청에게 교섭을 요구할 때, 이들이 ① 원청의 정규직 노동조합이나 ② 원청 내 다른 하청업체의 노동조합들과 단일한 창구를 구성해야 하는지, 아니면 이러한 절차 없이 독자적인 교섭권을 행사할 수 있는지에 대해 현행법은 명확한 해답을 제시하지 않고 있다.

이에 대하여 학계와 실무에서는 창구 단일화 제도의 취지와 조문의 해석을 두고 이론적으로 다음과 같이 견해가 제시될 수 있다.

첫째, 불요설(不要說)이다(‘자율교섭설’이라고도 한다). 이 견해는 원하청 교섭에는 창구 단일화 절차가 적용되지 않는다는 입장이다. 이 입장은 현행 창구 단일화 제도가 기업별 노조 체제를 전제로 설계되었음에 주목한다. 원청과 하청 노조의 관계는 기업의 울타리 즉 사용자가 지배력을 가진다고 응답 인정되는 범위라 할 수 있는 ‘사업’의 범위를 넘어서는 초기업적 성격을 띠므로 ‘하나의 사업’ 개념을 적용할 여지가 없으며, 단체교섭권이라는 기본권을 제한하는 예외 규정인 제29조의2를 확장 해석해서는 안 된다는 헌법적 요청을 근거로 한다.

둘째, 필요설(必要說)이다. 이 견해는 교섭의 효율성과 안정을 위해 원하청 교섭에도 창구 단일화가 필요하다는 입장이다. 이는 교섭 비용의 절감과 노사관계의 혼란 방지라는 제도의 도입 취지를 중시한다. 필요설은 다시 단일화의 단위를 어디로 볼 것인지에 따라, (i) 원청과 모든 하청을 포괄하여 하나의 단위로 보는 ‘원청 단위설’과, (ii) 하청업체별로 단일화를 거쳐야 한다는 ‘하청 단위설’로 나뉘고, 하청단위설은 다시 개별 하청 단위설 또는 전체 하청 단위설 등으로 나뉠 수 있다.

이러한 해석론의 대립은 단순한 절차의 문제를 넘어, 하청 노조의 헌법상 단체교섭권이 실질적으로 보장될 수 있는가와 직결된 핵심쟁점이다.

2. 시행령안에 대한 평가

지난 11. 24. 공개된 시행령안은 이러한 견해들 중에서 필요설의 입장에 있다고 볼 수 있다. 그리고 필요설 중에서도 단일화와 관련하여 원청과 모든 하청을 포괄하여 하나의 단위로 보는 ‘원청 단위설’이라 평가할 수 있다.

그런데, 문제가 있다. 창구단일화를 법률적으로 강제하기 위해서는 ‘하나의 사업’ 내에 복수의 노동조합이 존재해야 한다.²⁶⁾ 그런데 법률이나 시행령 어디에도 이 ‘하

26) 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가

나의 사업’의 의미를 정의하고 있지 않다는 것이다. 시행령안을 설명하면서 결론적으로 “원하청 노조가 함께 창구단일화를 해야 한다”라고 강변하고 있지만, 시행령안의 내용에는 이러한 강변의 직접적 근거가 되는 내용이 존재하지 않는다. 교섭단위 분리에 관한 기준을 종전보다 넓히기는 했지만, 교섭단위 분리를 널리 인정하는 것과 원하청이 모두 하나의 사업에 속한다는 것은 논리필연적 연관이 없기 때문이다. 그런 점에서 과연 이 시행령안이 의도하는 바와 같이 교섭의 구도가 형성될지 의문이 든다.

하나의 사업은 통상 법인을 단위로 한다. 노조법 제2조 제2호는 사용자의 전통적 정의로 ‘사업주’를 명시하고 있다. 사업주는 자신이 경영하는 범위를 지배하는 자이다. 그리고 그를 사용자를 보는 것은 자연스럽다. 이때의 지배는 형식적 지배를 전제로 하는 개념이다. 법인의 대표이면, 개인사업체의 의사결정자 라면 자신의 사업에 대해 지배를 한다고 보는 것이 그 직함의 명칭을 통해 형식적으로 확정되기 때문이다. 그런데, 이번 개정은 실질적 지배라는 용어를 사용한다. 형식적 지배와 다른 지배의 모습이 현실에서 존재한다는 점을 입법적으로 확인한 것으로 이는 전통적인 사업의 범위와 일치하지 않는다. 법인에 속하지 않은 자 다시 말해 사업의 범위밖에 있는 자에 대해서도 사용자성을 인정한다는 것이 이번 개정의 핵심이다. ‘사업’이라는 개념의 관점에서 보면 해당 근로자에 대한 관계에서 사업주의 지위에 있지 않은 자를 사용자로 포착하는 것이다. 이러한 이해를 바탕으로 창구단일화에 관한 조문을 다시 보자. 이 제도는 “하나의 사업” “내”를 전제한 것으로, 하나의 사업 “밖”에 있는 자를 창구단일화로 인입(引入, 즉, 끌어들임)하는 경우를 상정하고 있지 않다. 노조법 문언의 해석에 따르면 필연적으로 불요설로 귀결되는 것이다. 그런 점에서 시행령안의 대전제부터 이미 법을 오독한 것이어서 동의하기가 어렵고, 과연 이러한 입장이 사법부의 단계에서도 관철될 수 있을지 의문이다. 시행령안의 내용대로 온전히 원하청교섭에서도 창구단일화를 강제하기 위해서는 반드시 법률의 개정이 필요하다. 시행령은 그동안 축적되어온 사업 개념의 해석을 무한확장하는 입장이다. 아마도 이대로

설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

라면 공급망 전체가 다 하나의 사업이라 봐야할지도 모르겠다. 법률 개정이 없는 상태에서 무리한 해석론을 전제로 창구단일화를 강제하겠다는 것은 그로 인한 문제를 정부가 ‘risk taking’을 할 준비가 되었다는 것을 천명한 것인지 의문이다.²⁷⁾

3. 개인적 전망

다만 선해한다면, 시행령안에서 교섭단위 분리의 문호를 넓혀 원청과 하청이 교섭을 두고 주도권 분쟁을 하지 않도록 배려하겠다는 취지를 읽을 수는 있다. 이를테면, 교섭창구단일화제도를 하청노조가 이용해 주면 정부 혹은 노동위원회가 분위기에 맞춰 교섭단위를 분리할 수 있도록 잘 해주겠다는 것이다. 새정부의 분위기가 예전과 다르다는 점을 믿어달라는 호소이기도 하다. 아마도 완전 자율교섭이 법리적으로 타당하지만 우리 역사에서 정부가 노사관계에 대한 “그립”을 놓아 본 적이 없기 때문에 과감하게 그러한 결단내리기가 쉽지 않기 때문일 것이다. 그런 점에서 이 시행령안은 본격 시행을 몇 달 남기지 않은 상황에서 정부 입장에서 현행 법률의 범위 내에서 취할 수 있는 최선을 택한 것으로 이해된다.

하지만, 내 개인적인 감으로는 안타깝게도 노동위원회나 정부에 대한 노동계의 신뢰가 이미 바닥에 떨어졌다는 점이다. 지난 내란정부 시절에 있었던 시행령 정치가 준 트라우마가 적지 않은 실정이기도 하다. 그래서 이러한 시행령안에 대해 정부가 노동계의 협조를 구할 수 있을지 의문이다.

아마도 이 시행령안이 시행되더라도 갈등은 계속될 것이다(사실 어떤 방안이 시행되더라도 마찬가지이다). 당장 떠오르는 것으로, 정부의 읍소(?)에도 불구하고 교섭창구단일화 절차를 밟지 않는 하청노동조합도 존재할 것이라는 점이다. 이 경우 원청은 지금까지 이미 법원에 사건화되었던 여러 경우와 마찬가지로 창구단일화를 거치지 않았음을 이유로 교섭에 응하지 않을 것이고, 하청노조는 이를 근거로 노동위원회에 교

27) 주 68시간 논란과 같이 노동부의 부당한 행정해석을 대법원이 손 들어준 경험이 이러한 무리한 해석시도의 원동력이 된 것은 아닌지 곱씹어볼 일이다.

섭거부의 부당노동행위로 구제신청을 하거나, 혹은 법원에 막바로 단체교섭응낙가처분 등을 제기할 것이다.

이 사건에서는 앞에서 지적한 바와 같이 원청과 하청이 과연 “하나의 사업”이라 볼 수 있는지가 바로 문제될 것이다. 시행령안을 소개하면서 우격다짐으로 “하나의 사업”이라고 무지르며 어물쩍 넘어간 바로 그 쟁점이다. 노동위원회는 아직 이 시행령안에 대해 입장을 내지는 않은 것 같다. 노동위원회가 내부적으로 어떤 입장을 취하고, 위원들에게 어떤 내용을 가이드할지는 예측하기는 이른 상황이다. 그런 점에서 근로자위원들의 역할이 대단히 중요하다.

만약 법원 판결이건 노동위원회 판정이건 원하청을 하나의 사업이 아니라고 본다면 기실 이 시행령안은 원하청교섭에서 창구단일화를 강제하는 정책이 아니라 교섭단위 분리를 넓게 인정한 정책이었다고 역사에 기록될 것이다. 즉, 정부가 기대한 효과자체가 복멸하는 것이다. 정부는 이러한 상황에 대해서까지 검토를 마쳤을지 우려스럽다. 노란봉투법은 우리나라 노사관계에서 패러다임의 변화를 촉발하였다. 노란봉투법의 탄생 배경을 고려한다면 지금은 새로운 시대의 여명인 셈이다. 손에 꼭 쥐고 있는 것을 놓아야 새로운 것을 다시 쫓 수 있다. 과거의 것을 쫓 채 미래의 것을 쫓 수는 없는 노릇 아닌가.

■ 토론 2

개정 노조법 시행에 따른 민주노조·노동위원회·노동자위원 과제

김 다 운 | 전국금속노동조합 충남지부 정책국장
충남지방노동위원회 노동자위원

1. 노조법 개정 전후 문제의식

- 노조법 개정은 원청 교섭으로 가는 자동문인가?
- 자본은 일년 내내 교섭할 것이라며 호들갑인데, 과연?
- 하청노조는 실제로 원청 교섭을 고민, 준비하고 있나?
- 우리 스스로 원-하청, 모-자회사, 정규-비정규 프레임에 갇혀있는 것은 아닌지?
- 우리 스스로 법조문, 판례, 증거자료, 노동부 해석에 갇혀있는 것은 아닌지?
- 왜 현장의 목소리보다 교수, 법률가, 정치인들의 목소리가 더 큰지?
- 민주노총과 산별노조, 지역본부는 노조법 개정 전후 현장을 조직했는지?
- 비슷한 문제의식을 갖은 동지들은 무엇부터 시작해야 하는지?

2. 우리 태도부터 : 경로(제도)의존성 탈피

- 노사관계는 철저하게 자율의 영역이어야 함. (대화와 합의 관계)
- 노동조합운동은 철저하게 조합원들의 자주적인 이해와 요구, 역량에 기반해야 함.
(자기결정권) 노동조합의 본질은 ‘조직 → 교섭 → 투쟁 → 합의 → (다시)조직’의 끊임없는 순환임. 핵심은 단체교섭과 쟁의행위 전략이고, 일상적인 정책과 조직사업이 현장동력이라는 무기를 제공함.

- 특히 단체교섭 활동은 산업·업종 단위 및 초기업교섭, 나아가 전체 노동자가 집단화하여 대규모 노사관계를 만들어 가는 계급화 과정임. 단체교섭 자체가 계급투쟁이고, 계급형성(조직화)의 과정임. 상호 힘의 관계가 작동하여 자율과 집단이 어우러지는 철저한 민주주의의 영역임. 단체교섭은 정치적 협상, 개인간 흥정과는 차원이 다름.
- 조직은 문제해결을 위한 민주적 의사결정구조가 핵심임. 하지만 노동운동 안팎의 법(제도) 의존성과 대리주의 경향이 강해지면서 노사관계 자율성과 노동조합의 자주성, 조합원의 민주성이 침식되고, 수동성, 종속성은 강해지고 있음. 때문에 노조법 개정이 조직, 교섭, 투쟁할 권리를 보장하는 ‘자동문’으로 안일하게 생각했음.
- 원청교섭 노동부 매뉴얼과 시행령을 손 보는 수준으로는 원청교섭은 불가능함. 교섭창구단일화, 교섭단위 분리신청, 교섭의제에 대한 사용자성 판단 따위에 상황적 유불리를 올려놓고 사업장별로 경우의 수를 따지는 순간 더욱 그러할 것. 정치권력과 노동부, 노동위원회가 원청 자본을 교섭자리에 끌고 나오기를 기대하는, 청원과 로비 전략으로는 정상적인 교섭이 될 수도 없음.
- 노동 스스로 자본과 대화(교섭)을 하는데 아무런 제약이 없어야 한다는 입장을 단단히 해야 함. 집단화된 하청노동자의 독자적이고 자주적인 힘으로 교섭권을 확보하겠다는 각오부터 다져야 함. 우리의 과제는 경로(제도)의 의존성을 과감히 탈피하여, 담대한 기획을 도모하고 집단적 실천을 결행할 결의부터 모으는 것부터 시작해야.

3. 노동위원회 역할 : 조정·심판자가 아닌 촉진자

- 교섭권 보장의 제도적 지원은 노사 자율교섭의 틀을 마련하는 것이 핵심.
- 가령 초기업 교섭단위를 구성할 경우 사용자가 교섭 불응시 제재를 가하고(부당노동행위), 초기업교섭에 따른 노동자의 쟁의행위를 처벌하지 않으며, (본질이 민사계약인) 노사관계를 형사법으로 소추하지 않는 것.

- 노동위원회는 노동분쟁 해결과 노동자 권리 구제기관임. 원청교섭을 둘러싼 노동 분쟁 해결과 권리 구제의 가장 좋은 해법은 노사 교섭의 장을 만드는 것임. 대화가 안되니 분쟁은 지속 강화됨. 누구와 대화하고, 어떻게 대화하고, 무엇을 대화할지는 최대한 넓어야 하고 당사자가 정해야 함. 그것이 노동위원회의 방향이어야 함.
- 계엄, 탄핵, 새 정부 출범을 거치며, 노동위원회 노동위원회 역할과 권한이 강해지는 있음. 특히 노조법 개정 이후 원청 교섭을 둘러싼 대부분의 쟁점, 즉 교섭방식, 교섭의제, 교섭대상에 많은 부분을 노동위원회가 결정하는 셈임.
- 노동부가 최근 발표한 노조법 시행령 개정사항을 통해 노동위원회의 권한이 더욱 강해지는 경향이 확인됨. 그동안 그래왔든 노동관련 법(시행령) 개정은 조항 신설이 대부분이며, 기존 조항에 무엇을 계속 추가하면서 정치권력이 노사 양쪽을 오가며 정치적 타협을 시도하는 것으로 보임. 제도적 기능이 추가되면서, 절차적 복잡성만 늘어가는 꼴.
- 원청교섭으로 가는 노동위원회 관련 절차, 가령 교섭창구단일화 이의신청, 교섭거부(해태)에 따른 부당노동행위 구제신청, 교섭단위 분리신청 과정에 노사 위원은 의견을 제출하고 공익위원이 최종 판정을 할 것임. 원청을 상대로 한 노동쟁의조정신청도 크게 다르지 않을 것임.
- 이런 노동위원회 기능과 권한의 강화가 우리에게 장단점, 유불리가 있겠지만, 민주노조운동 관점에서 볼 때 주의를 요해야 하는 함. 우리는 노동위원회가 사안별 고충처리 해결방식에 머물거나, 반대로 과도한 중재권, 심판권을 남용할 양 극단의 위험을 모두 경계해야 함.
- 개정 시행령은 교섭의제별 사용자성 여부에 대해 ‘사용자성 판단 지원위원회’를 설치하는 내용을 포함하는였데, 이 기구는 현장성이 전무한 변호사, 교수, 노동부 출신 관료 중심으로 구성될 것으로 예상. 그 수순은 노사 모두 무수한 소송으로 갈 것고, 노사 자율의 영역은 설 자리가 없게 됨.
- 노동위원회가 사법부의 불법파견 판단 기준을 원청교섭 사용자성 판단 기준으로 적용하는 시도와 경향에 대해 철저히 반대해야 함. 근로자지위를 확인하는 사법적 절차와 노사 대화(교섭)를 위한 실질적 사용자를 따지는 영역은 구분되어야 함. 교

섭의제에 따라 원청 사용자성을 축소, 국한시키려는 경향과 시도도 차단해야 함.

- 노동위원회는 중층적 교섭을 촉진하는 역할을 해야. 하청노동자와 대화를 거부하는 원청 자본을 교섭테이블로 끌고 오는 기능을 해야. 그 이상의 권한과 역할 남용에 대해 경계하고, 제한시켜야 함.
- 이를 위해 노동위원회의 ‘현장성’을 강화시켜야 함. 노동위원회는 법 판례와 문서자료에 머무는 것이 아니라 현장조사, 당사자 조사 등 적극적 사실조사에 임해야 함. 산업구조와 기업지배에 대한 이해를 높여야 함. 노사관계는 ‘실물’임. 원하청 관계의 맥락을 이해해야 하고, 현장에서 벌어지는 무수한 실질적 사용자성에 대한 흔적과 관계를 이해해야 함. 사용자성에 대한 확실한 증거는 현장이고 노동자 당사자임. 노동위원회가 ‘현실도 모르면서’ 노사 교섭의 틀을 만드는데 방해요인이 되어서는 안됨. 노동위원회가 그렇게 되지 않도록 노동자위원의 임무가 중요함.

4. 노동자위원 임무 : 정책가 = 조직가

- 민주노총 노동위원회사업단의 역사는 제도개혁 투쟁의 역사임.

- 민주노총 노동자위원은 민주노조운동 활동가임. 우리는 공조직 간부인 동시에 현장과 지역, 전국구 활동가이고, 현장 밀착력이 강함. 우리의 최대 장점은 현장성임.
- 노동위원회 제도내에서 노동자위원의 역할은 한계가 분명함. 제도개혁(개입)은 노동자계급이 정치·사회적으로 압도적 다수로 조직되어야 가능함. (교섭과 선거) 가령 복수노조 허용은 우리가 주장한 오래된 민주노조의 염원이었음. 저들은 교섭창구단일화로 맞섰고, 소수의 민주노조는 교섭권을 박탈당함. 대중적 정치투쟁으로 교섭창구단일화 폐기를 시키든, 다수노조가 되기 위해 현장을 조직하든, 소수노조라도 자본이 우리와 교섭할 수 있도록 힘으로 관철을 시키든, 관건은 ‘조직화’임.
- 민주노총 노동자위원의 역할은 제도권안에서 노동자 입장에서 의견을 제출하거나 신청인을 대변하는 수준을 넘어야 함. 우리는 심판자, 조정자, 촉진자를 넘어 원청

교섭 투쟁의 지역·현장 조직가가 되어야 함. 먼저 원청 교섭으로 가는 길에 걸림돌이 되는 노동위원회 내의 다양한 요소(노동부 매뉴얼 포함)를 제거하고, 제압하는 내부 투쟁에 나서야 함.

- 우리는 원청 교섭의 가능성을 현장에 전파하고, 하청노동자가 자신있게 진짜 사장과 대화할 수 있는 이론적, 실천적 무기를 제공해야 함. 진전있는 사례와 경험을 축적하고 전국의 노동운동가와 현장 조합원들에게 유통시켜야 함. 현장과 함께 교섭전략, 쟁의전술 수립을 지원해줄 수 있는 우군이 되어야 함.
- 하청(자회사) 노동자 스스로 계급적 위치를 정확히 규정하지 않거나, 원청과의 교섭방식, 교섭의제, 교섭상대에 대해 재단하는 경향을 극복할 수 있도록 지원해야 함. 사용자성 입증책임, 증거수집 앞에 좌절하지 않고 포기하지 않도록 독려해야 함. 교섭요구와 교섭방식을 다른 형태로 대체하려는(가령 산업안전의제에 국한된 원하청 협의체 등) 다양한 꼼수에 현혹되지 않게 해야 함.
- 우리는 기업(법인과 근로계약)에 머물러 있는 종업원 인식과 노동조합활동(교섭, 쟁의)을 사업장 외부로 나올 수 있도록 현장을 조직해야 함. 노동자들이 기업 밖에서 교섭권을 확보하고 가능한 많은 노동자들이 집단화할 수 있도록 추동해야 함. 우리가 먼저 노조법 2조 개정은 하청노조의 원청 직접교섭을 넘어 특고, 플랫폼 노동자의 교섭권과 산별(업종)교섭, 대재별그룹 교섭, 지역교섭 등 중층적 초기업교섭과 대정부 교섭권(정부의 사용자성)까지 나갈 수 있는 시발점이라는 점을 인식해야 함. 현장을 지역으로, 전국으로 묶어야 함.
- 현장은 노조법 개정을 둘러싸고 용기를 내기도, 주저하기도, 관심이 없기도 함. 그럼에도 ‘가짜 사장과 가짜 교섭’을 했던 낡은 노사관계를 청산하고 ‘진짜 사장과 진짜 교섭’을 나설 고민과 준비를 하는 무수한 노동자들이 있음.
- 민주노총 노동자위원들은 노조법 개정 이후 가보지 않은 길을 두려워하고 주저하는 하청, 자회사, 특고, 플랫폼 노동자들에게 조직적 전망을 제시하고, 막힌 곳은 뚫어주고 닫힌 곳은 열어주는 첨병 역할을 해야 함. 제도권과 현장을 넘나들며 원청교섭의 실현가능성과 실질적인 전형을 만드는 마중물이자 조직활동가가 되어야 함.
- 낡은 것은 사라지는 데, 새로운 것이 도래하지 않는 것이 진짜 위기. <끝>



노동자위원 활동 사례



부산2025교섭1 코스포서비스 주식회사 과반수 노동조합에 대한 이의신청

심진호 | 부산지방노동위원회사업특별위원회

개요

● 사용자

- 한국남부발전(주) 자회사-시설 유지관리 서비스업
- 규모 : 540여명

● 신청인 노동조합

- 신청인노조 - 공공운수노조 코스포서비스지부
- 조합원수 251.5명
- 신청외노조1 - 공공산업희망노조 (한국노총 공공연맹 소속)
- 조합원수 196명, 17.6.7 설립
- 신청외노조2 - 코스포서비스노조 (상급단체 없음)
- 조합원수 32명- 23.2.22 설립
- 신청외노조3 - 코스포연합노조 (상급단체 없음)
- 조합원수 28명, 24.1.29. 설립

사건 쟁점

● 사건 쟁점

- 25.2.3. 신청외노조1(신청외노조1,2,3 연합-256명)를 과반수 노조로 공고한 것에 대한 이의신청

● 교섭창구단일화 절차 과정

- 최초 교섭요구: 1.2.
- 교섭요구사실공고기간: 1.2. ~ 1.9.
- 교섭요구노조 확정공고기간: 1.10. ~ 1.15.
- 자율적 교섭대표노조 결정기간: 1.16. ~ 1.29.
- 과반수노조통지일: 2.3. (신청외노조1이 신청외노조1,2,3 연합에 의한 과반수노조임을 통지함)
- 과반수노조 공고일: 2.3.

개요

교섭요구 노동조합의 확정 공고

[노동조합 및 노동관계조정법 시행령] 제 14조의5 제1항의 규정에 따라 교섭요구 노동조합 및 교섭요구 사실에 대한 공고기간(2025년 1월 2일 ~ 1월 9일<7일간>) 중 우리 회사에 교섭을 요구한 노동조합에 대하여 다음과 같이 공고합니다.

1. 공고 기간 : 2025년 1월 10일 ~ 2025년 1월 15일

2. 교섭요구 노동조합

노동조합 명칭	전국공공운수 사회서비스 노동조합	공공산업현장 노동조합	코스포서비스 노동조합	코스포현장 노동조합
노동조합 대표자	엄길용	정태호	임종철	김종성
교섭요구 일자	2025. 1. 2	2025. 1. 3	2025. 1. 8	2025. 1. 6
조 합 원 수*	251.5명	199명	32명	28명

* 각 조합 제출 자료에 의거한 수임.

3. 공고내용이 노동조합이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 않은 경우에는 공고기간 중에 회사로 이의 신청하여 주시기 바랍니다.

2025년 1월 10일

코스포서비스(주) 사장 

개요

과반수 노동조합에 대한 공고

2025.2.3 공공산업희망노동조합, 코스포서비스노동조합, 코스포연합노동조합에서 연합에 의한 과반수 노동조합임을 통지 하였는 바 [노동조합 및 노동관계조정법 시행령] 제14조의7 제2항에 따라 그 사실을 아래와 같이 공고합니다.

1. 공고기간 : 2025. 2. 3 - 2. 10(• 민법 제161조 적용)

2. 과반수 노동조합

- 명 칭 : 공공산업희망노동조합 / 코스포서비스노동조합 / 코스포연합노동조합 - 연합

- 대표자 : 장태호 / 임종형 / 김형성

- 조합원 : 196명 / 32명 / 28명 - 총 256명

3. 이 공고에 대하여 이의가 있는 노동조합은 공고기간(2025.2.3~2.10)내에 노동위원회에 이의를 신청할 수 있으며, 같은 기간 내에 이의를 신청하는 노동조합이 없는 경우에는 관련법에 의거 위 노동조합이 과반수 노동조합으로서 교섭대표 노동조합으로 확정됨을 알려 드립니다.

2025년 2월 3일

코스포서비스(주) 사장



노조주장

● 신청인노조 주장

- 신청외노조1~3의 조합원에는 탈퇴자, 퇴사자, 장기휴직으로 인한 조합비 미납자 등이 다수 포함되어 있어 이를 제외하면 신청인노조가 과반수 노조임
- 특히 교섭요구사실공고기간(25.1.2~1.9) 신청인노조에 가입한 6명의 노동자의 경우 조합비를 계좌이체로 납부하였으나
- 신청외노조에 가입한 17명의 노동자의 경우 가입서류에만 날씨가 있고 조합비 최초 납부일이 25.2.15.이므로 가입일자가 불분명하기 때문에 산정 기준일인 25.1.10.(확정공고일) 현재 조합원수에서 제외해야 하다고 주장함

개요

● 조합원수 산정 기준일(1.10.) 현재 조합원 수

- 신청인노조 - 공공운수노조(코스포서비스지부) : 247.5명
- 신청외노조1,2,3 연합 조합원수 : 251.5명
- 신청외노조1 - 공공산업희망노조 : 192명
- 신청외노조2 - 코스포서비스노조 : 32명
- 신청외노조3 - 코스포연합노조 : 27.5명

※ 촉탁직재계약거부로 부당노동행위 구제신청한 신청외노조1 소속 정년퇴직자 3명은 포함하지 않음

※ 중복가입자4명은 조합비 납부 노조수로 나눈 후에 포함

성명	가입 노동조합	조합비 납부 여부	비고
권OO	신청 외 노동조합1, 신청 외 노동조합3	각각 납부	조합원 수 산정 시 각각 0.5명으로 산정
김OO	이 사건 노동조합, 신청 외 노동조합1	각각 납부	
주OO	이 사건 노동조합, 신청 외 노동조합1	각각 납부	
한OO	이 사건 노동조합, 신청 외 노동조합1	각각 납부	

개요

● 조합원수 산정 기준일(1.10.) 직전 1월 신규가입자

신청인노조 - 6명 (최초 조합비 바로 납부)

신청외노조1- 17명 (1월 급여지급일 2.15.에 최초 조합비 납부)

연번	소속	성명	부서	입사일	가입 노동조합	가입일자
1	남제주	김OO	미화	250102	신청 외 노동조합1	2025. 1. 2.
2	본사	김OO	보안	241218	신청 외 노동조합1	2025. 1. 2.
3	부산	김OO	미화	250102	신청 외 노동조합1	2025. 1. 2.
4	삼척	김OO	체육센터	201120	신청 외 노동조합1	2025. 1. 7.
5	삼척	문O	체육센터	231116	신청 외 노동조합1	2025. 1. 6.
6	삼척	전OO	미화	240909	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
7	신인천	명OO	미화	250102	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
8	신인천	유OO	미화	250102	신청 외 노동조합1	2025. 1. 4.
9	신인천	이OO	미화	250102	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
10	하동	강OO	보안	250102	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
11	하동	김OO	미화	250103	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
12	하동	김OO	미화	250103	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
13	하동	박OO	미화	250103	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
14	하동	서OO	미화	250103	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
15	하동	옥OO	보안	241112	신청 외 노동조합1	2025. 1. 1.
16	하동	이OO	미화	250103	신청 외 노동조합1	2025. 1. 3.
17	하동	장OO	보안	250106	신청 외 노동조합1	2025. 1. 6.
18	남제주	강OO	미화	200612	이 사건 노동조합	2025. 1. 8.
19	남제주	신OO	미화	190101	이 사건 노동조합	2025. 1. 7.
20	남제주	이OO	보안	190101	이 사건 노동조합	2025. 1. 9.
21	삼척	신OO	보안	250102	이 사건 노동조합	2025. 1. 6.
22	삼척	이OO	보안	250102	이 사건 노동조합	2025. 1. 6.
23	영월	정OO	미화	250102	이 사건 노동조합	2025. 1. 6.



심문회의 준비

- 신청외노조1(한국노총)의 노조 가입서류 심각한 문제점 발견
- 가입자와 서명이 틀림
- 공공운수노조 코스포서비스지부장 만났을 때 별로 희망가지지 않는다고 했으나 파면 팔수록 가능성이 보여서 신청외노조1,2,3의 전 가입원서 확인 및 조합비 납부자료 확인하여 문제점 지적
- 마음만 먹으면 충분히 날짜만 바뀌서 가입할 수도 있다는 과정으로 일부 가입원서를 예시로 공익위원에게 확인시킴
→ 모두 수궁함



심문회의 주요질의

- 추가 예정



위원역할 및 시사점

- 신청외노조1(한국노총)의 가입원서의 객관성이 증명되지 않았기 때문에 신규 17명은 조합원 수에서 제외되어야 하며, 구제신청자 3명도 조합원의 의무인 조합비를 납부하지 않았기 때문에 조합원 수에서 제외되어야 하므로 이번 이의신청은 이유가 있다고 생각한다는 의견 제시함
- 공익위원 뿐 아니라 사용자위원도 대단하다면서 수긍하는 모습에 인정될 수도 있겠다고 생각했는데 엄청 아쉬움이 남는 심문회의임
- 민주노총 입장에서 다수노조에 대한 문제는 절대 쉬운 일 아니라는 것 다시 한번 경험함



인천2025공정6 인천광역시청노동조합 공정대표의무 위반 시정신청 사건 - 교대노조의 복지기금 차별 인정 사례

노영민 | 인천지노위사업특별위원회

개요

● (신청인) 신청노조

- 민주일반노조(상급단체 : 민주노총)
- 2024.10.7 강화군환경공무관지부 결성(이후 '지회' 로 변경)
- 강화군 환경공무직 노동자 19명 가입, 활동

● (피신청인) 교섭대표노동조합

- 인천광역시청노조(상급단체 : 한국노총)
- 인천광역시 구·군에 소속된 환경공무관들을 조직대상으로 하여 1971. 9. 23. 설립된 초기업별 노조로 조합원 수는 약 910명

● 사건 쟁점

- 교대노조가 단체협약에 정한 복지기금을 배분함에 있어 사용자를 강화군이 아닌 인천광역시로 상정한 것이 단체협약 이행과정에서의 공정대표의무 위반에 해당하는지 여부

개요

● 노동조합 현황

명칭	인천광역시청노동조합 <이 사건 교대노조>	전국민주일반노동조합 (강화군환경공무원지회) <이 사건 노동조합>
설립일 (지회)	1971. 9. 23.	2021. 5. 20. (2024. 10. 7.)
조합원 수	910명 (강화군청 소속 조합원: 47명)	약 8,000명 (19명)
임<단>협 유효기간	2024 1. 1. ~ 12. 31. < 2024. 1. 1. ~ 2025. 12. 31. >	
상급단체	한국노동조합총연맹	전국민주노동조합총연맹

개요

● 단체협약 관련 규정

제1조(목적) 본 협약은 인천광역시청, 각 구청장·군수와 전국연합 노동조합연맹 인천광역시청 노동조합간에 체결되는 협약으로써 **각 구청장·군수를 “갑”**이라 칭하고 **전국연합노동조합연맹 인천광역시청 노동조합을 “을”**이라 칭하며, **인천광역시청은 환경공무원 후생복지증진 차원에서 지원하고자 “인천광역시”라 별도표기**하고 노동 제법 정신에 입각하여 상호 의무와 권리를 존중하고 조합원의 노동조건 향상과 복지 증진을 도모하며 청소행정의 발전을 도모코자 본 협약을 상호 신의와 성실로서 존중, 이행할 것을 목적으로 한다.

제7조(노·사 조건의 보장)

③ “을”의 조합상근자가 있는 “갑”을 제외한 “갑”은 “을”의 조합원 후생자금 또는 경 제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 자금으로 **매월 20일 130만원씩을 “을”의 지정된 은행 계좌번호로 입금하여 조합원 복지에 사용**하고 “을”은 매년 1월 “갑”에게 전년도 후생자금 지출내역을 문서로써 제출한다.

선행 사건

<선행사건 경과>

- **이 사건 노조 설립 및 단체협약 체결**
 - 2024.10.7 이 사건 노조 강화군청에 지부 결성 및 교섭 요구
 - 2024.11.20 피신청인 노조를 교대노조로 확정공고
 - 2024.12.17 단체협약 체결
- **교대노조는 이 사건 노조에 복지기금 미분배**
 - 2025.1.7 교대노조는 강화군청에 단협에 따른 복지기금 지급 요청
 - 강화군청은 교대노조에 금15,600,000원(12개월분) 지급
 - 이 사건 노조는 교대노조와 강화군청에 조합원 수 비율에 해당하는 복지기금 지급을 요청했으나 지급하지 않아 교대노조와 강화군청을 상대로 공정대표의무 위반 시정신청

선행 사건

<선행사건에 대한 인천지노위 판단>

- **단체협약 이행 과정에서의 공정대표의무 위반으로 판단**
 - '이 사건 교대노조가 이 사건 노동조합에 후생자금을 지급하지 않은 것은 이 사건 단체협약 제7조제3항의 이행과정에서의 공정대표의무 위반이므로 이 사건 교대노조가 조합원 수 등을 고려하여 이 사건 노동조합에 후생자금을 배분하라는 취지의 구 제명령을 함
(인천2025공정3 인천광역시 강화군 공정대표의무 위반 시정신청)

선행 사건 이후 경과

● 복지기금 지급

- 교대노조는 이 사건 노조에 강화군청으로부터 지급받은 후생자금 15,600,000원(12개월분) 중 금 2,057,495원(12개월분)을 분배

3. 10개 군구중 상근자(3명)를 제외한 7개 군구에서 조합원 수와 상관없이 일률적으로 한달에 1,300,000원씩을 지급 받아 전체 조합원을 위하여 공동으로 사용 하고 있는 금액이니 만큼 본조합의 인원수와 귀 노조의 인원을 더해 균등 배분하겠습니다.

4. 계산식 : 130만원 × 7 군구 ÷ 양 노조 가입자 총원 × 귀노조 인원

5. 1,2월분 : 1,300,000원 × 7 ÷ 920 × 13 = 128,587원 × 2개월 = 257,174원
 3,4,5,월분 : 1,300,000 × 7 ÷ 925 × 19 = 186,918원 × 3개월 = 560,754원
 6~12월분 : 1,300,000 × 7 ÷ 925 × 18 = 177,081원 × 7개월 = 1,239,567원
 2025년 1월~12월 전체 금액 : 2,057,495원

선행 사건 이후 경과

● 교대노조의 복지기금 분배 계산 방식

- 인천광역시 내 10개 구·군 전체 조합원 수를 기준으로 각 노동조합의 조합원 수에 비례하여 산정(월별 조합원 수에 따라 계산)
- '130만원 × 7개 구·군 ÷ 양 노동조합원 총원 × 이 사건 노동조합원 수'

*인천광역시 내 10개 구·군 중 강화군청만 복수노조, 그 외는 교대노조만 존재

● 공정대표의무 위반 시정신청

- 교대노조의 복지기금 분배 방식은 이 사건 노조에 적은 금액을 분배하기 위한 것으로 합리적 이유가 없는 고의적인 차별이라며 공정대표의무 위반 시정신청

교대노조 주장

● 신청노조의 주장이 형평성을 저해하고 관례에 어긋남

- 상근자가 있는 구청의 경우 후생자금을 운영하지 않고 있어, 인천광역시 내 10개 구·군청 중 7개 구·군청에서만 후생자금을 지급하고, 해당 금액을 10개 구·군 전체 조합원에게 공통으로 배분하고 있음
- '강화군청에서 지급되는 후생자금은 강화군청 소속 인원에게만 배분하라'는 요구는 각 구·군에서 지급하는 금액은 동일하나 조합원 수는 상이하야 각 구·군별로 개인 책정 금액이 달라 지므로 오히려 형평성을 저해함
- 상근자가 있는 구·군을 제외하고 후생자금을 지원받아 전체 조합원이 사용한 55년 역사의 관례를 벗어나는 것으로 받아들이 수 없음

신청 노조 주장

● 단체협약 상 사용자는 인천광역시가 아닌 강화군

- 인천시 각 구·군의 장(長)이 사용자이므로 강화군청이 단체협약 적용 단위
- 강화군 환경공무직의 근로조건을 결정하는 사용자는 강화군청이므로 노조법 상 사용자가 됨은 당연
- 강화군청은 공무원에게 적용되는 취업규칙을 개별적으로 보유하고 있고,
- 환경공무원 표창수장자에 대한 유급휴가 지급, 강화군 공무원 근로자 노사협의회 운영, 강화군 공무원 근무성정평정위원회의 시행 주체임

신청 노조 주장

● 집단교섭은 교섭 관행일 뿐 단체협약 적용 단위가 아님

- 2024년 단체협약 체결 시 단체교섭 형태는 인천광역시 내 10개 구·군이 집단교섭을 하였으나, 2024년 단체협약 제1조에 따르면 사용자는 각 구·군청장을 의미함
- “갑”이 “각”구청장·군수임을 표기한 점, 단체협약 마지막 부분에 체결 주체로 10개 구·군청장을 일일이 나열 등
- 따라서 각 구·군이 독립적인 사용자이고 단체협약은 개별 구·군 단위로 적용됨

금액 배분 차이

● 복지기금 총액 및 조합원 수

지역	복지기금	교대노조 조합원	신청노조 조합원
중구	-	83	0
동구	1,300,000	41	0
미추홀구	1,300,000	140	0
연수구	1,300,000	65	0
남동구	1,300,000	144	0
부평구	1,300,000	134	0
계양구	-	81	0
서구	-	143	0
강화군	1,300,000	26	19
옹진군	1,300,000	47	0
총계	9,100,000	904	19

금액 배분 차이

● 각 구군별 단위 기준 지급액

지역	교대노조 지급액	신청노조 지급액
중구	-	-
동구	1,300,000	-
미추홀구	1,300,000	-
연수구	1,300,000	-
남동구	1,300,000	-
부평구	1,300,000	-
계양구	-	-
서구	-	-
강화군	751,111	548,889
옹진군	1,300,000	-
총계	8,551,111	548,889

심문회의 준비

● 신청노조 대리인과 협의

- 신청노조 대리인과 협의하여 아래 내용 적극 피력하기로 함
- 강화군청 공무원 노동자들의 노동조건 결정 단위, 표창 및 제재 결정 단위, 성과평가 단위 등이 강화군청이므로 단체협약도 강화군청 단위로 적용되어야 함
- 신청노조 지부 결성 후 교섭창구단일화 절차 진행 역시 강화군청을 사용자로 하여 진행된 것을 환기시켜 단체협약 상 복지금은 강화군청 단위로 적용·분배되어야 함
- 교대노조가 복지금을 인천시 단위로 적용·분배한 것은 합리적 사유가 없으므로 공정대표의무 위반임

심문회의 주요질의

- 교대노조에 인천시청 소속 직원인 조합원이 있는지
- 교섭창구단일화 절차 진행 시 교섭요구 사실 공고, 교섭참여 신청 대상 및 교섭요구노조 확정 공고, 교섭대표노조 결정 공고 등에서 공고 주체는 누구인지
- 상근자가 있는 3개 구·군의 후생복지비 지급을 제외하고 있는 이유, 근로시간면제제도와 복지기금은 별도의 문제인데 왜 연계하는 것인지
- 개별구·군으로 분배할 때 구·군 별로 조합원 1인당 분배액이 달라지는 것은 현재 단체협약 구조에서 당연한 결과일 뿐인데, 이를 근거로 인천광역시 단위로 지급하는 것을 주장할 수 있는지
- 표창휴가 부여(단협 25조) 주체는 누구인지 노사협의회(단협 26조) 실시 단위는 어떻게 되는지
- 후생자금(단협 7조) 지급을 요청할 때 인천시에 하는지, 각 구·군에 하는지 등

위원 역할 및 시사점

- 신청노조 대리인과 사전 소통하여 심문회의 세밀하게 준비함
- 심문회의 시 공익위원들이 질의하지 않은 중요 사안을 꼼꼼히 질의함
- 심문회의 종료 후 노사위원 의견 발표 시 인정되어야 할 핵심 이유를 사전에 준비해 간결하게 주장함
- 사건 결과: 전부인정

<신청취지>

1. 이 사건 교대노조가 2025. 7. 10. 2024년 단체협약 제7조제3항 복지기금을 배분함에 있어 사용자를 강화군이 아닌 인천광역시로 상정한 것은 단체협약이 행정의 공정대표의무 위반임을 인정하라.
2. 이 사건 교대노조는 판정서를 송달받은 날로부터 30일 이내에 단체협약의 사용자를 강화군으로 상정한 복지기금을 산출하여 기지급액과의 차액을 이 사건 노동조합에 지급하라.
3. 이 사건 교대노조는 이 사건 판정서를 송달받은 날부터 7일 이내에 판정서 '주문'의 내용을 글자크기 15이상으로 출력하여 사내 게시판에 30일 이상 게시하라.



서울2024부해4462 위장폐업을 인정한 사건

이오표 | 서울지노위 노동자위원

개요

● 사용자

- 시티글로벌그룹에 (주)시티건설(주력사)과 시티문화재단 존재
- 많은 건설 관련 계열사를 두고 있고, (주)스포원, (주)스포멤버스, (주)시티해양건설 3개사와 연관
- 회장(정○○)이 건설사를, 부회장(회장 부인 윤○○)이 스포츠센터가 소속된 시티문화재단을 운영관리

● 노동자

- 스포츠센터 직원은 모두 17명이나 구제신청을 제기한 노동자는 12명

● 사건 쟁점

- 폐업한 경우 사용자가 누구 인지?
- 해고 사유의 존재

개요

● 스포츠센터의 명의 변경

- (주)스포원(사용자1)이 건물주인 (주)시티해양건설과 부동산 임대차계약을 체결하고 2024. 3. 스포츠센터 개소를 준비하면서 노동자 17명을 채용하였음. 2024. 6. 영업을 시작함.
- (주)스포원(사용자1)은 2024. 9. 심각한 경영난을 타개한다는 명목으로 갑자기 폐업을 결정하고, 2024. 10.3.자로 전원 해고를 통보
- 스포츠센터 회원들에게 환불 안내를 하면서 임시 휴업을 공지함.
- 건물주인 (주)시티해양건설은 (주)스포멤버스(사용자2)와 스포츠센터 부동산 임대차 계약을 체결함. 사용자1과 사용자2는 스포츠센터 자재 납품 계약을 체결함.

사용자 주장

● 사용자1-각하 주장

- 심각한 경영난에 직면하여 사업을 폐업하기로 결정
- 사용자1의 폐업은 진정성이 인정되는 정당한 폐업
- 사용자1에 대한 구제신청은 원직복직할 수 있는 사업장이 소멸하여 구제이익이 없음.

● 사용자2-기각 주장

- 사용자2와 노동자들 사이에는 명시적 또는 묵시적 근로계약 관계가 성립되지 않음.
- 사용자2에게 노동자들에 대한 고용승계의무도 없어 사용자2를 상대로 제기한 구제신청은 이유가 없음.

노동자 주장(1)

<위장폐업인 이유>

- 사용자들은 시티글로벌 그룹의 계열사로 같은 주소지에서 본사를 공유한 사실이 있고, 상호 간에 본사를 바꾸는 방법으로 형식적인 운영주체만을 변경한 것에 불과함.
- 사용자1은 시티글로벌그룹의 계열사인 (재)시티문화재단에 소속되어 있고, (재)시티문화재단은 임원을 포함하여 총 25명이 근무하고 있는데, (재)시티문화재단 4명, 힐링스파&짐 4명, 스포츠센터(사용자1 17명)으로 구성
- 사용자1은 노동자들에게 폐업을 이유로 이 사건 해고 통지를 하였으나, 회원들에게는 시설 개선 공사를 이유로 잠시 휴업한다고 하면서 추후 재개장할 것이라고 안내함

노동자 주장(2)

<위장폐업인 이유>

- 이후 (재) 시티문화재단은 힐링스파&짐의 매니저가 종합체육시설로 인사이동이 되어 새로운 매니저를 채용한다고 구인 공고를 하였고, 사용자2도 지속적인 구인 공고를 통하여 새로운 직원과 트레이너들을 모집함.
- 사용자2는 2024. 11.경부터 스포원이라는 기존의 이름을 그대로 사용하여 2024.12.1.부터 회원 접수를 받아 2025.1.2.부터 재개장을 한다는 공지를 사용자1의 기존 회원들에게 알리는 한편 각종 홍보를 통하여 신규 회원을 모집함.

노동자 주장(3)

<위장폐업인 이유>

- 사용자1의 대표이사는 시티글로벌그룹의 조직도상 그룹 본사 인사총무팀의 부장으로 되어 있고, 사용자2의 대표이사가 채용 공고한 입사 지원 서류에 입사 지원과 관련한 담당자로 기재되어 있으며, 사용자1 및 사용자2의 대표이사들은 그룹웨어상 ㈜시티건설의 직원으로 되어 있음.
- (재)시티문화재단 소속 힐링스파 & 짐의 관리자인 부장 김○○이 2024.8.경에 사용자1에 와서 2024.9.2. 폐업을 한다는 소식을 전하였고, 김○○ 부장은 거래 업체에 폐업이 아닌 재개장할 것이라고 안내함.

노동자 주장(4)

<위장폐업인 이유>

- (재)시티문화재단 소속 과장 전○○은 2024.9.경 노동자1에게 전화를 하여 (재)시티문화재단 소속 이○○에게 인수인계를 하라고 요청하여 노동자1은 사용자1의 회계담당 직원 민○○에게 지시하여 인수인계를 하도록 하였음.
- 사용자2의 현재 헬스팀장 황○○은 (재)시티문화재단 힐링스파&짐의 사원이었고, 이○○ 파트강사도 (재)시티문화재단 힐링스파&짐의 트레이너로 근무한 이력이 있음.

노동자 주장(5)

<위장폐업인 이유>

- 사용자들의 부동산 임대차 계약서에 임대인은 시티근로벌그룹의 계열사인 시티해양건설로 동일하고, 임차인만 사용자1에서 사용자2로 변경되었을 뿐이며, 여전히 스포원이라는 상호로 홍보를 계속하고 있음.
- 사용자1과 사용자2의 주식은 정○○이라는 사람이 각각 100%를 보유하고 있고, 정○○의 배우자인 윤○○은 사용자1과 사용자2를 실질적으로 운영하고 있는 (재) 시티문화재단의 이사장임.

노동위원회 의 판단(1)

- 사용자1과 사용자2가 사실상 동일한 사업장인지
 - ① 사용자들이 각각 독립된 법인이 아니라 그룹의 비독립적인 조직에 가까운 점
 - ② 영업의 주체가 사용자1에서 사용자2로 변경된 것은 사용자1 폐업 후, 사용자2가 유형적 자재만을 양수한 것이 아니라 실질적으로 동일한 2개의 법인 사이에서 위장폐업 후 형식적인 자재양수도만 있었던 점
 - ③ 사용자1과 사용자2의 주식을 그룹의 오너가 100% 보유하고 있는 점

노동위원회 의 판단(2)

- 사용자1과 사용자2가 사실상 동일한 사업장인지
 - ④ 사용자1과 사용자2가 본사 소재지만 바꾸는 방법으로 형식적인 운영주체만 변경되었던 점 등의 사정을 종합적으로 고려하면 사용자1과 사용자2는 사실상 동일한 사업장임.
- 해고가 존재하는지 여부

사용자1이 폐업을 이유로 근로자들에게 해고통지를 하여 근로자들의 의사에 반하여 사용자의 일방적 의사에 의하여 이루어진 해고로 해고가 존재함.

노동위원회 의 판단(3)

- 해고의 정당성(사유, 절차) 여부

사용자1의 위장폐업 후 사용자2가 자재양수도 형식으로 사용자1의 자재를 양수하였으나, 사용자1과 사용자2는 하나의 사업장으로 보아야 하고, 사용자1이 행한 해고에 해고사유가 존재하지 않아 부당함.

현재의 상황(1)

- 지노위 판정 이후 최초 해고자 4명은 사용자가 형사 고소를 하여 중노위 과정에서 합의를 하였고, 사용자는 중노위 재심을 취하하였음. 중노위 재심에서도 사용자들의 재심신청을 기각하였고, 사용자들은 행정소송을 제기한 상태임.
- 지노위 판정 이후 사용자1은 노동자들이 임시로 다른 직장에 다니고 있다는 사실을 알고 원만한 합의를 위해서는 회장과 배우자에게 잘 보여야 한다면서 복직이 어렵다는 사유서를 제출하게 함. 나중에 확인하니 이행강제금을 면탈하기 위하여 사유서를 요구한 것으로 밝혀짐.

현재의 상황(2)

- 노동자들 중에서 관리자(정○○) 1명만 복직하였으나 스포츠센터를 운영하지 않는다는 이유로 다시 해고함. 서울지노위(서울 2025부해3380)에 구제신청을 하여 부당해고로 인정받음.
- 나머지 7명은 복직을 하지 않았다는 이유로 근로관계 종료를 통보함. 이를 해고로 보아 7명 중에서 5명이 다시 서울지노위(서울 2025부해3278)에 구제신청을 제기하였으나 기각 결정을 받음. 이유는 사유서 제출을 사직의 의사로 인정한 것으로 보임.



중앙2025차별25 충북대학교 차별시정 재심신청 (법의 사각지대)

이삼형 | 중앙노동위원회 근로자위원



개요

● 사용자 (피신청인)

- 대한민국 교육부 소속 충북대학교
- 상시 1,500여 명의 교직원 등을 사용, 교육서비스업을 행하는 국립대학교

● 노동자(신청인)

- 충북대학교총장과 기간의 정함이 있는 근로계약을 맺고 조교의 육아휴직자 대체인력으로 채용. 학사 상담, 교수 연구 및 강의 지원 등의 업무를 하다가 계약기간 만료로 퇴직한 자

● 사건 쟁점

- 비교대상 근로자(조교)에 비해 임금을 적게 지급하고 2025년 설 명절휴가비, 각종 수당 등을 지급하지 않은 것이 차별적 처우에 해당하는지

초심 판단

차별적처우 성립 요건

- **비교대상 근로자가 존재하지 않는다.**
 - 비교대상 근로자로 지정한 대학교 조교는 교육공무원임용령에 따라 근무기간을 1년으로 하여 임용된 계약직 공무원으로, 기간제법 제8조제1항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 해당하지 않는다
 - 나머지 쟁점에 대하여는 더 나아가 살펴볼 필요가 없다.
- ✓ 당사자 요건을 충족할 것
- ✓ 제척기간 내에서 신청하였을 것
- ✓ 처우가 '임금, 상여금, 성과금 등과 그 밖의 근로조건 및 복리후생 등'에 해당할 것
- ✓ 비교대상자가 존재할 것
- ✓ 처우가 신청인에게 불리할 것
- ✓ 불리한 것에 합리적 이유가 없을 것

초심 권고

- 1) 고등교육법 제14조에 따른 조교는 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제4호에 따른 기간제근로자 사용 기간 제한(2년)의 예외 사유에 해당하여 2년을 초과하여 근무하였더라도 기간의 정함이 없는 근로자로 간주되지 않는다
- 2) 그러나 이러한 법령으로 인해 대학교 조교의 육아휴직으로 인하여 그 업무를 대체하는 기간제근로자에게 발생할 수도 있는 차별적 처우를 방지하는 데에 사각지대가 발생할 수 있다. 육아휴직 대체 기간제근로자인 이 사건 근로자는 전임자인 조교와 동일·유사한 업무를 수행하였다고 볼 가능성이 있다. 그러나 이 사건 근로자는 전임자인 조교와 달리 명절휴가비를 지급받지 못하는 등 임금 등 근로조건에 있어서 불리한 처우를 받았을 것으로 볼 여지가 있다.

초심 권고

이 사건 시정신청의 경우, 이 사건 대학교의 조교가 실제로는 기간의 정함이 있는 근로계약을 반복적으로 갱신하고 있음에도 기간제법에 따른 기간제근로자 사용기간 제한의 예외 사유에 해당하여 법률적으로는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주되지 못하게 되고, 그 결과 이 사건 근로자와 동일·유사한 업무를 수행하는 비교대상 근로자가 법률적으로는 존재하지 아니하여 차별적 처우를 받았는지 여부에 대한 판단을 받아 차별시정을 할 수 있는 기회조차 없어지게 되었다. 기간제법 제4조제1항제6호 및 같은 법 시행령 제3조제3항제4호의 규정 취지는 대학교의 조교에 대하여는 기간제법의 입법 취지인 기간제근로자의 남용 금지 및 불합리한 차별 금지가 적용되지 아니하여도 된다는 것인데,

초심 권고

이 규정으로 인하여 육아휴직 대체를 위해 채용된 이 사건 근로자와 같은 다른 기간제근로자의 차별 금지 및 시정의 기회가 원천적으로 박탈되는 문제점이 발생하는 것이다.

따라서 비교대상 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 받았는지 여부가 문제 될 수 있다.

이러한 점을 고려하여,
우리 위원회는 이 사건 시정신청을 기각하면서도

이 사건 대학교에게 이 사건 근로자와 같은 기간제근로자들이 동일·유사한 업무를 하는 조교들에 비하여 합리적인 이유 없이 불리한 처우를 하지 아니하도록 관련 지침 및 보수 체계 등을 점검하고 향후 이러한 문제가 발생하지 않도록 노력할 것을 권고한다.

재심 쟁점

● 이 사건 차별적 처우 성립 여부

- ✓ 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상근로자 존재 여부
→ 부 존재
- ✓ 차별적 처우 금지영역에 해당하는지 여부
→ 해당하지 아니 함.
- ✓ 이 사건 근로자에 대한 불리한 처우가 존재하는지 여부
→ 존재 함.
- ✓ 불리한 처우에 대하여 합리적 이유가 있는지 여부
→ 합리적 이유 없음.

기간제법 제8조(차별적 처우의 금지) ① 사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

주장 질의

기간제법 예외업종이라고 영원히 기간제??? 사실상 무기계약은 아닌지???

- 충북대학교 조교들은 대부분 형식상 평가절차를 통하여 정년 까지 1년기간으로 재임용되고 있음.
- 29명중 2명만 재 임용되지 아니 함.
- 무기한 갱신기대권이 존재 함.
- 사실상 무기 계약직으로 간주 ????.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률

제4조(기간제근로자의 사용) (1) 사용자는 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서(기간제 근로계약의 반복갱신 등의 경우에는 그 계속 근로한 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서) 기간제근로자를 사용할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용할 수 있다.

6. 그 밖에 제1호부터 제5호까지에 준하는 합리적인 사유가 있는 경우로서 대통령령으로 정하는 경우

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제3조 (3) 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원 대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우

가. 「고등교육법」 제14조에 따른 강사, 조교의 업무

교육공무원임용령

제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등) ④ 조교는 그 근무기간을 1년으로 하여 임용한다.

의견 개진

기간제 법 입법취지 (법제처 발췌)

기간제근로자, 단시간근로자 등 비정규직 근로자가 급격히 증가하고 이들 근로자에 대한 차별적 처우와 남용행위가 사회적문제로 대두됨에 따라, 기간제근로자 및 단시간근로자에 대한 불합리한 차별을 시정하고 사용자의 남용행위를 규제함으로써 이들 근로자의 근로조건을 보호하고 노동시장의 건전한 발전을 도모하려는 것임.

신청인에게

- 충분히 가치있는 도전이다. 끝까지 했으면 좋겠다.
(법의 사각지대가 아닌 입법부작위 상태로…….)

주심위원에게

입법취지에도 맞지 아니합니다. 새로운 판례가 필요합니다. 입법 사각지대가 아닌 입법 부작위 판례가 필요합니다

오늘 하고 싶었던 이야기

법(령) 개정투쟁을
요구하는 것은
아닐까요??

재심은 **직권**으로 1주일 화해권고 기간 부여 후, 2025. 11. 21. 기각
판정.

초심지노위 권고안과 중앙노동위원회가 우리에게 던지는 것은????

기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률

제8조(차별적 처우의 금지) ①사용자는 기간제근로자임을 이유로 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.

기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 시행령

제3조 (3) 법 제4조제1항제6호에서 "대통령령이 정하는 경우"란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.

4. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교(같은 법 제30조에 따른 대학원 대학을 포함한다)에서 다음 각 목의 업무에 종사하는 경우

가. 「고등교육법」 제14조에 따른 강사, 조교의 업무

교육공무원임용령

제5조의2(대학교원의 계약제 임용 등) ④조교는 그 근무기간을 1년으로 하여 임용한다.



몰랐던 것

차별시정 제척기간은
3개월 아님.

기간제법 제9조(차별적 처우의 시정신청) ① 기간제근로자 또는 단시간 근로자는 차별적 처우를 받은 경우「노동위원회법」제1조의 규정에 따른 노동위원회(이하 “노동위원회”라 한다)에 그 시정을 신청할 수 있다. 다만, 차별적 처우가 있는 날(계속되는 차별적 처우는 그 종료일)부터 6개월이 경과한 때에는 그러하지 아니하다. - 임금은 종료일까지 계속적
... 명절 수당 등은 지급일 기준...



2025부해842 에스에이피코리아주식회사 부당해고 인정 사례

양동규 | 중앙노동위원회 노동자위원

개요

● 사용자

- 에스에이피코리아 주식회사 (본사: 독일)
- 1995년 10월 설립 직원 490명 재무, 영업, 인사관리, 상거래 자산관리 등 영역별 비즈니스 솔루션을 제공하는 법인

● 노동자

2024. 8. 5. 에스에이피코리아 주식회사에 입사하여
Solution Advisor Specialist로 근무하던 중, 2025. 2. 4. 자 해고

● Solution Advisor Specialist : 고객에 SAP Finance 제품 프레젠테이션 및 제품 데모를 담당하는 제품전문가로서, 사전 판매 및 사후 판매를 수행

개요

● 초심

- 신청인 노동자는 2025년 2. 4 행한 해고(본채용 거부)는 부당하다
며 2025. 2.18 서울지방법노동위원회에 구제 신청
초심지노위는 2025. 4. 16 이 사건 노동자의 구제신청 기각

● 사건 쟁점

- 이 사건 노동자가 시용근로자에 해당하는지 여부
- 본 채용 거부의 정당성 여부



사용자 주장

- **본 채용을 거부한 사정 존재**

- 수습기간 동안 해당 직무에서 필요한 최소한의 역량을 확인하기 위한 드라이 런 (여행연습) 평가를 제대로 통과하지 못함
계속되는 피드백에도 불구하고 같은 문제점 계속 발생
- 직무적합성이 상당히 떨어진다고 판단되었고, 발전 가능성도 전혀 보이지 않았기에 적절한 절차를 거쳐 본 채용 거부를 한 것임.



신청인 주장

- **표면적으로는 시용평가를 거쳐 본 채용을 거부한 것으로 보이지만 실제로는 해고를 위한 수단으로 수습제도를 악용한 부당해고임**

- 7차레의 드라이 런 가운데 4차레까지 수습 평가라는 고지 없이 평가를 진행함 (신청인은 훈련 과정으로 인식)
- 드라이 런과 본 채용 거절과의 관련성을 시사하는 언급이 없었음
- 수습평가의 기준도 사전에 명확히 제시하지 않고 평가에도 심각한 오류가 있음

배경 지점

- 팀장과의 관계
팀장의 인격 모독적 발언을 이유로 직장내 괴롭힘 신고
(대화 녹취록 중 : 같이 가려고 했는데 안되겠다)
- 기업문화
:영업 중심 조직에서 팀장의 팀원 판단 재량권 행사
:선배 사원 간의 담합도 엿보임

심문회의 주요질의

- 본채용 관련 평가제도의 존재와 평가 기준 고지 여부
- 정량, 정성 평가 배점표, 평가자 선정 기준 존재 여부
- 통과 기준의 모호성과 평가의 임의성
: 100점 만점 환산하여 80 점인가? Rating 3 획득인가?
- 타 경력사원의 시용제도 적용 사례 여부

사측 제시 평가 기준

<수습기간 3개월 연장동의서에 첨부한 등급 평가 기준>

- Rating 1 - 평가요소를 준비하지 않거나, 설명하지 않음
- Rating 2 - 기대에 80% 이하 충족
- Rating 3 - 기대에 80% 이상 충족
- Rating 4 - 기대에 100% 충족
- Rating 5 - 기대 이상

드라이 런 평가 결과

<수습기간 3개월 연장 동의 후 두 차례 드라이 런 시행>

- 첫번째 평가 24. 12. 19 드라이 런 평가 Rating 3.60 획득
100점 만점으로 환산 시 72 점 (사제 39호 증)
- 두번째 평가 25. 1. 16 Rating 3.2 획득 (사제 16호 증)
제 1평가자 Rating 3.9 제 2평가자 Rating 3.0
제 3평가자 Rating 3.3 제 4평가자 Rating 2.5

000 조사관이 사증 자료 분석해 조사보고서에 적시

재심 판단

<시용근로자 여부>

근로계약서상 시용근로계약이 체결되어 시용근로자 해당
(계약서 3조 수습 3개월, 부적합시 계약 해지 가능)

<본 채용 거부의 정당성>

- 본채용 거부에는 합리적 이유가 있다는 점이 입증되었다고 보기 어렵다.
- 사용자가 정한 목표를 넘어서는 평가등급을 받았다.
- 직무역량 향상과 검증을 위해 반복적으로 드라이 런: 여행연습)을 하여 온 사실은 인정되나, 근로계약서나 취업규칙에는 본 채용의 기준이 되는 평가나 평가기준에 대해 명시하지 않고 있다.

재심 판단

★ 7차례의 드라이런(여행연습) 중 4차례까지는 'Not Pass' 'Pass' 로만 평가한 것으로 보이며,

★ 10.18 수습기간 연장 동의서에 첨부된 수습평가표와 같은 내용이 전달된 사실만 인정될 뿐이어서

★ 당초부터 이 사건 사용자가 주장하는 수습평가표에 따라 평가를 하고 본 채용 여부를 결정하기로 되어 있는지 충분히 입증되지 못함

★ 설사 사용자가 고지한 수습평가표에 따라 본 채용 여부가 결정된다는 것을 이 사건 근로자에게 충분히 고지했거나 사전 고지는 미흡했지만 이 사건 수습 평가표에 따라 평가하고 본채용 여부를 결정하는 것이 이 사건 사용자의 재량범위에 있다고 볼 수 있다고 하더라도

재심 판단

사용자도 2024.10.18 드라이 런을 진행하면서 등급(Rating) 3을 충족하면 고객센터에 나갈 수 있다고 하였던 점에 비추어 다른 사정이 없는 한 본채용에 필요한 평가기준은 등급(Rating) 3에 이르는 것이라고 보는 것이 수습평가표의 내용과 사용자가 언급한 내용의 객관적 의미에 부합한다고 판단해야 한다.

이 사건 근로자는 2024.10.7 드라이 런에서 'Pass' 판정을 받았고, 2024. 12.19 Rating 3.58을, 2025. 1.16 드라이 런에서는 4명의 평가자로부터 각 3.9, 3, 3.3, 2.5로 평균 3.18의 Rating을 받았으므로 사용자가 제시한 수습평가표의 목표치를 달성하였다고 할 것이다.

재심판단

- 사용자 수습평가표의 등급(Rating)을 100 만점 기준으로 점수를 환산한 후 이 사건 근로자가 80점에 미달하여 본채용 기준에 미달하였다는 취지의 주장을 하고 있으나, 수습평가표는 기대치의 80%에 이르는 Rating 3을 성취하여야 한다고 되어 있을 뿐 이를 100점 만점 기준으로 환산하여야 한다거나 환산하는 방법을 정하고 있지 않으며 환산한 점수가 80점 이상에 이르러야 한다고도 명시하지 않고 있다.
- 따라서, 수습평가표 등급 3 이상을 성취한 이 사건 근로자가 이 사건 취업규칙 제 10 조 제 2항의 미숙련에 해당한다고 볼 수 없고, 달리 채용을 거부할 만한 사유도 없으므로 이 사건 본 채용 거부는 부당한 해고로 보아야 함

시사점

사용자의 시용기간의 본채용 거부권이 폭넓게 인정됨에도
초심을 취소하고 본채용 거부를 부당해고로 인정

사용자는 서면을 통해 7차례의 드라이런 평가 항목과 평가를 반복적으로 적시하면서 신청인의 역량이 기대치에 미치지 못함을 강조

조사관의 증거 자료 분석으로 신청인이 등급(Rating) 3을 달성함을 밝힘

신청인도 일관되게 드라이런(예행연습)이 본채용 관련 평가라는 고지를 받지 않았으며, 본인에게 10년 경력의 역량이 있음을 강조함

위원역할

- 위원 사전회의에서 초심이 평가 과정과 결과를 자세히 들여다 보지 않고 가볍게 사용자의 본채용 거부권을 인정한 것에 의문을 제기함
- 평가 통한 본채용 판단 근거 부재 (훈련과 평가의 혼재)
- 평가자 선정 기준 부재 지적(인턴 사원의 평가 참여)
:평가의 객관성 유지 어려움 강조
- 사용자가 주장하는 드라이런 평가가 객관적으로 입증되지 않는 일방적인 주장임을 강조
(신청인의 예행 연습 영상을 볼 수 없냐고 질의)



이주노동자 부당해고 구제 재심 사건 (초심 취소) 공정대표의무위반 시정재심사건(화해)

박은정 | 중노위 노동자위원

사건 개요

이주노동자
부당해고
구제신청 재심

● 사건 번호

- 중앙2025부해733 농업회사법인 주식회사 주암 부당해고 구제 재심신청(25.08.08)

● 노동자

- 중앙2025부해733-네팔 국적 E9 취업 이후, E7 비자 전환 3년 차. 돼지사육 농장 노동자

● 사용자

- 모두 자발적 퇴직 등 해고 부 존재 주장

사건 쟁점

● 노동자 주장

- 중앙2025부해733 농업회사법인 주식회사 주암
- 영구 체류에 용이한 F2-R 비자 획득을 위해 전적 동의 가능여부를 문의했을 뿐인데, 사용자가 일방적으로 해고

● 사건 쟁점

- 해고 존부
- 이주노동자 사업장 변경 요건
- 이주 노동자 비자에 따른 외국인근로자 고용법 25조 적용 등

초심 판정

● 충북2025부해36 농업회사법인 주식회사 주암 부당해고 구제신청

판정일자 2025. 3. 27.

판정결과 기각

판정사항

- 사용자가 해고의 존재를 부인하고 근로자가 자신의 주장을 입증하지 못하므로 해고가 존재하지 아니한다고 판정한 사례

판정요지

- 근로자는 사용자가 구두로 해고하였다고 주장하나, 사용자가 이를 부인하며, 근로자가 자신의 주장을 입증할 만한 자료를 제출하지 아니하여 해고는 존재하지 않는다.

재심 준비

외국인근로자의고용등에관한법률

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용) ① 외국인근로자(제12조 제1항에 따른 외국
인근로자는 제외한다)는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 발생한 경우에
는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 직업안정기관의 장에게 다른 사업 또는 사업
장으로의 변경을 신청할 수 있다.

1. 사용자가 정당한 사유로 근로계약기간 중 근로계약을 해지하려고 하거나 근로계
약이 만료된 후 갱신을 거절하려는 경우
2. 휴업, 폐업, 제19조 제1항에 따른 고용허가의 취소, 제20조 제1항에 따른 고용의
제한, 제22조의2를 위반한 기숙사의 제공, 사용자의 근로조건 위반 또는 부당한 처
우 등 외국인근로자의 책임이 아닌 사유로 인하여 사회통념상 그 사업 또는 사업장
에서 근로를 계속할 수 없게 되었다고 인정하여 고용노동부장관이 고시한 경우
3. 그 밖에 대통령령으로 정하는 사유가 발생한 경우.

재심 준비

외국인근로자의고용등에관한법률

제25조(사업 또는 사업장 변경의 허용)

③ 제1항에 따른 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청한 날부터 3개월 이내에
『출입국관리법』 제21조에 따른 근무처 변경허가를 받지 못하거나 사용자와 근로계
약이 종료된 날부터 1개월 이내에 다른 사업 또는 사업장으로의 변경을 신청하지 아
니한 외국인근로자는 출국하여야 한다. 다만, 업무상 재해, 질병, 임신, 출산 등의 사
유로 근무처 변경허가를 받을 수 없거나 근무처 변경신청을 할 수 없는 경우에는 그
사유가 없어진 날부터 각각 그 기간을 계산한다.

④ 제1항에 따른 외국인근로자의 사업 또는 사업장 변경은 제18조에 따른 기간 중에
는 원칙적으로 3회를 초과할 수 없으며, 제18조의2제1항에 따라 연장된 기간 중에
는 2회를 초과할 수 없다. 다만, 제1항제2호의 사유로 사업 또는 사업장을 변경한 경
우는 포함하지 아니한다.

재심 준비

E-7비자 이주노동자,사업장변경

E-7 이주노동자의 사업장 변경은 원칙적으로 제한.

단 고용주의 귀책사유에 따른 변경은 가능.

사용자 동의 없는 근무지 변경 시, 체류자격 취소 위협 등

● 사업장 변경을 위한 제출 서류

1. 근무처 변경, 추가 신고서, 여권 및 외국인등록증
2. 고용추천서 또는 고용의 필요성을 입증하는 서류
3. 고용계약서
4. 원근무처 장의 이적 동의서
5. 원근무처의 노동법 위반 등 사업장 변경 사유가 존재할 경우, 입증 서류
5. 새 근무처의 회사 관련 서류

재심 준비

사용자, 노무수령 거부 및 구두해고 녹취

년월일	내 용	비고
24.12.2(월)	-이사님(김경국)에게 F-2-R 비자로 변경하고 싶다고 사장님께 말씀하여 달라고 부탁하고 - 대표자에게도 이적동의서 해줄 수 있다고 문자함	노제 1호증 문자
24.12.3,4일	정상적으로 근무함	당사자인정
24.12.5(목) 13시	-13:00경 오후작업 중이던 신청인을 사장이 전화로 사무실로 오라고 하여 가니 동료 직원 2명(딜립,로헛)이 있었고 사장이 동료근로자 앞에서 소리치면서 “오후부터 일 하지마” 라고 말하여 12월5일 오후, 12월6일~7일 근무하지 않았음 -입증 1 동료근로자확인서 -입증2 사용자담변서 이 사건 경과록 기속사를 정리하기로 함	-노제 8.9호 증 확인서 - 초심 담 변 서

※ 이 사건 노동자, 11. 8. 부터 12. 27. 까지 지속 방문, 계속 근로 의사 전달했지만 사용자, 폭언 등으로 사업장에 퇴거 요구. 노무수령 거부 녹취 확인

재심 준비

경기2013부해368/중앙
2013부해466 / 경북2013
부해595 / 중앙2013부해
945 / 부산2013부해529 /
중앙2013부해1106 등 다수
판정례

노동위원회 판정 경향

※ 고용변동 신고가 해고의 의사 표시가 아니라는 노동위원회 판정례
(출처: 고용허가제로 입국한 외국인근로자 해고 관련 쟁점 분석, 2015. 7. 중앙노동위원회 연구
자료(조선대학교 산학협력단))

○ [판정 요지] 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률의 관련 규정(법 제17조, 제32조, 시행령 제23조, 시행규칙 제14조)에 따르면 외국인근로자를 고용하고 있는 사용자는 외국인근로자가 사용자의 승인을 받는 등 정당한 절차 없이 5일 이상 결근하거나 그 소재를 알 수 없는 경우, 그 발생 사실을 안 날부터 15일 이내에 관할 직업안전기관에 신고하여야 하고 이를 위반할 때에는 500만원 이하의 과태료가 부과되기에 사용자는 신고 의무를 이행하지 않을 수 없음. 즉 사용자의 고용변동 신고는 사용자의 신고 의무를 이행한 것으로 고용변동 신고에 따른 근로계약 해지가 해고의 의사 표시를 한 것이라고 볼 수 없음.

사전 준비회의

● 쟁점 검토 요구

- ✓ 해고 없는 근로계약 종료는 사용자 이적동의서 작성 외 없음
- ✓ 사용자 동의 없는 사업장 이탈은 강제출국 위협
- ✓ 재심에서 늦게 제출된 녹취록 근거로 해고 존재 주장

● 공익위원

- 제도적 한계. 노동위원회 구제에 한계
- 화해 권고로 접근할 수 있는 방안. 화해안 제시 요청 등

심문 및 판정

● 심문

- ✓ 사용자, 해고 의사 표시에 해당하는 구체적 행위 및 발언 확인
- ✓ 기속사 퇴거 요구 시점 재확인
- ✓ 사용자, 노무 수령 거부 및 현장 퇴거 요구 사실 인정 발언

● 재심 판정

- 초심 취소

① 근로자가 사용자에게 체류자격 변경을 위해 이적동의서를 요구한 것을 사직의 의사로 단정하기 어려운 점, ② 근로자는 이적동의서를 받을 수 없게 되자 사용자에게 계속 근로 의사를 밝힌 데 반해 사용자는 근로자의 노무 수령을 거부한 점, ③ 근로관계 종료는 사직이나 합의해지라는 점을 이 사건 사용자가 달리 입증하지 못하고 있는 점 등을 고려할 때 근로관계 종료는 사용자의 해고에 의한 것으로 판단

사건 개요

● 사건번호

중앙2024공정44 서울연구원 공정대표의무 위반 시정 재심신청

● 시정신청 취지(요약)

- 교대노조가 5. 20. 에 서울연구원과 근로시간면제 단체협약을 체결했음에도 6. 16.에서야 합의서를 신청인 노조에 전달한 것은 공정대표 의무 위반
- 교섭대표노조가 서울연구원과 7.22. 체결한 근로시간면제 보충합의서는 공정대표의무 위반
- 교섭대표노조가 교섭과정에서 단체교섭 정보를 제공하지 않은 것은 공정대표의무 위반 등

제기 이유

● 노동조합의 시정신청 이유

- 2023. 7.24. 개정 시행된 '서울특별시 서울연구원 운영 및 지원 조례'에 따라 2023. 11. 1. 재단법인 서울기술연구원과 서울특별시 시정개발연구원(서울연구원)이 통합함
- 이 사건 노조는 2020년 설립 이후, 교섭대표노조 지위를 지녀왔지만, 기관 통합 이후 교섭창구단일화 진행
- 2024. 2. 27. 신청 외 노조가 교섭대표노조로 결정

※ 노조 통합과정에서 일부 임금체계 단일화 안 됨. 임금 교섭에 따른 임금 결정 시, 임금체계 차이로 인한 일부 조합원 불이익 발생 가능성 존재. 임금 교섭 참여 필요성 존재

화해 추진

● 노동조합 사전 협의

- 화해를 통한 노동조합 교섭 참여 기회 확보 추진 검토

● 심문회의 준비회의

- 사전 준비회의 전, 주심 공익위원에 화해 추진 방안 제시
- 사전준비회의의 참가한 위원에 화해 추진 제안

※ 당사자 노동조합과 심판위원회 위원 동의하에, 신청인 노조의 교섭 참여를 포함한 화해 추진



화해 성립

■ 화해조항 (발췌)

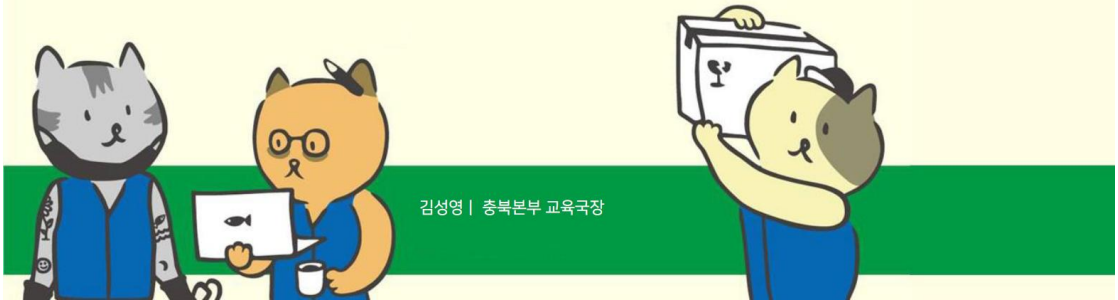
1. 2025년 임금협약 체결을 위한 단체교섭에 신청 노동조합 소속의 재단법인 서울연구원 종사 근로자 1인을 본교섭 위원으로 참여하도록 한다.
2. 신청 노동조합의 2025년 임금협약 체결을 위한 단체교섭 실무교섭 참관 여부는 1항의 본 교섭 위원들이 협의하여 결정한다.
3. 교섭대표노동조합은 신청 노동조합 소속의 본 교섭 교섭위원의 사용자에 대한 자료 요청에 대하여 최대한 협력한다.



노동자위원 활동 강화 방안

 민주노총

충북지방노동위원회 노동자 위원 배정 제도



순서



1. 충북지노위 노동자위원 사건 배정 기준
2. 충북지노위 노동자위원 배정 실제
3. 이로 인한 장점
4. 각자의 유인 요인
5. 어떻게 가능했나?

충북지노위 노동자 위원 배정 기준

- > 민주노총 사건은 민주노총 노동자위원이
- > 사건 배정은 민주노총 본부 담당자가 일괄 배정
- > 무노조 신청인 사건은 랜덤
- > 사건 담당 외 배정 등 지노위 개별 연락 하지 않음

충북지노위 노동자 위원 배정 실제

[Web발신]

위원님, 2025년 12월 심판위원회 관련
총 7명의 위원님을 2025년 11월21일(금)
16시까지 추천 부탁드립니다. 지정사건 1일,
무노조사업장 6일입니다. (12월8일(월),
11일(목), 15일(월), 18일(목), 22일(월),
26일(금), 31일(수))

MMS
11:39

[Web발신]

12월 지정사건은 12월31일
충북대병원입니다.

11:40

08일(월) - 전병찬
11일(목) - 전영봉
15일(월) - 김원만
18일(목) - 윤남용
22일(월) - 김경희
26일(금) - 김기연
31일(수) - 김성영

MMS

- ✓ 지노위 담당 조사관이 본부 담당자에게 다음 달 사건 전달
- ✓ 본부 담당자는 위원들에게 연락 하여 사건 가능 일 확인 후 배정

이로 인한 장점

- 민주노총 사건 민주노총 노동자위원이담당
- 주요 사건에 노동자위원 역량 고려하여배정 가능
- 노동자위원규율
- 본부 집중도강화
- 지노위발언력강화
- 기피신청관련

각자의 유인 요인

- | | |
|-------------|--|
| 지노위 | <ul style="list-style-type: none">✓ 위원배정 업무 간소화✓ 생각보다 나은 조정 성립율✓ 신청인?들의 만족도 |
| 한국노총 | <ul style="list-style-type: none">✓ 민주노총 사건 할 생각 없음✓ 한국노총 사건은 한국노총이✓ 이로 인해 간사 합의가 가능 |

어떻게 가능했나?

노동조합

'노동관료와 자본' 음성거래 근절 촉구

민주노총 충북본부, 함의 서한 전달

김문장 기자(대전) 입력 2002.05.13 06:53

댓글 0

인기 0

청주노동사무소장이 뇌물수수 혐의로 구속된 가운데, 민주노총충북본부(본부장 강경철)는 10일 오후 청주노동사무소 앞에서 권력형비리척결 노동관련기관 규탄대회를 갖고 노동관료와 자본간의 검은 유착을 명백히 규명하라고 촉구했다.

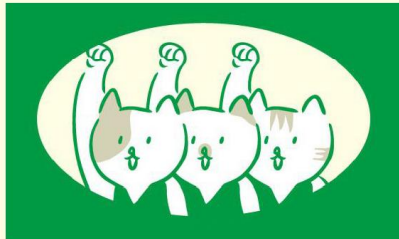
이날 집회에서 충북본부는

"노동관련기관이 사업주들과의 음성적인 유착관계에 대해 끊임없이 제기했으나 중거를 발휘할 수 없었다"며 "이제 명백히 드러난 이상 노동부와 지방노동위원회의 관료들의 자본과 검은 유착관계를 가진 부정비리의혹에 대해 가감 없이 피해처져야 한다"고 주장했다.

본부는 또 "이 사건을 계기로 검은자본과 음성적인 거래가 즉각 근절 되어야한다"고 주장하고 "노동부는 이번 사건이 일화성이 아니라 광주에 이어 오랜 관행이 드러난 것으로 행정관료들의 부정비리를 척결하기 위해 분골쇄신의 각오로 비리 근절 대책을 마련하라"고 촉구했다.



충북지방노동위원회 노동자위원 배정제도



수고하셨습니다

민주노총

노동위원회사업 강화를 위한 수도권_제안



1. 공통 사업 원칙 마련 방안

지노위사업
통일성
확보 방안

● 지역별 공통 지침 마련?

- 지노위 사업 연혁 차이 (사업 시작서울:1997.~)
- 지노위별 사건 현황, 특성, 위원 구성의 차이

※ 심판사건 처리 건수

서울: 4447, 경기: 4928, 인천: 1080 강원: 307

● 공통의 최소 원칙, 권고를 담은 매뉴얼 마련

- 최소 활동 원칙, 지노위 대응, 모범 사례 매뉴얼 마련

2. 사업위원회 운영 원칙 제안

노동자위원 최소 활동 원칙



- ✓ 최소 활동 원칙 수립과 사임권고 기준 마련
- ✓ 위원 추천 시, 특정 성별 60% 초과하지 않도록
- ✓ 활동 원칙 준수와 조직적 활동을 기준으로 위원 위촉
(정년이나 조합원 여부 보다)
- ✓ 특별한 사정이 없으면 위원 활동 임기 보장
- ✓ 사업 임원/담당자는 위원 중에서 선임

3. 지노위 대응사업 제안

노동자 권익구제강화 지노위대응사업



- ✓ 사업위원회와 지노위 간 소통 창구 일원화
- ✓ 간사회의 정례화
- ✓ 부노와 조정 사건 등에 민주노총 위원 배정
- ✓ 특별조정위원회 구성 시, 민주노총 추천 공익위원
으로 배정

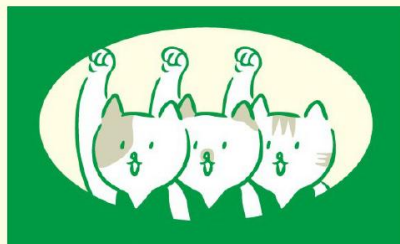
4. 기타 공동 사업 제안

● 지노위-중노위 사업특위 간 사건 대응체계 마련



- ✓ 민주노총 사건은,
 - 사업담당자, 사건 담당 위원, 법률원과 소통
 - 재심신청 시, 중노위사업 담당자와 소통
 - 위원배정, 직권조사, 등 조직적 대응
 - 사건 처리 전반에 대한 평가와 과제 도출

운영에대한최소원칙은공통규칙권고안으로,
운영에참고할모범사례는매뉴얼로!



수도권 노동위사업담당자 의견

민주노총

노동위원회사업 강화를 위한 영남권 _제안



백남운 | 부산지노위사업특위 사업 담당자

순서



1. 위원 위촉 절차와 기준
2. 지노위 위원 활동 원칙
3. 지노위 대응 사업

영남권 사업담당자 회의 결과

회의 개요

○ 일시, 장소 : 2025. 11. 11. (화) 14:00 / 민주노총 부산지역본부 3층 회의실

○ 참석자 : 김경은 부산본부 사무처장, 백남운 부산 상담실장, 박정미 울산 기획국장, 안혜린 경남 정책국장, 박은정 정책국장,

※ 각 지노위사업(특)위 운영규칙을 토대로 노동자위원 위촉 기준 및 활동 원칙 등을 토론하고, 운영규칙 등에 공통적으로 반영을 추진할 사항과 운영에 적용하도록 권고할 사항 등을 논의함.

1. 위원 위촉 절차 및 기준

노동자위원 위촉 기준



- 위원 위촉 절차를 통일적으로 가져가기는 어려운 측면 있음. 지역본부 운영위원회를 거쳐서 위촉할 수 있도록 하되, 노동위원회사업특위가 △위원의 성별 균형 △민주노총 노동위원회사업에 동의하여 조직적인 활동을 할 수 있는 자(조합원, 단체 활동가 등)를 위촉할 수 있도록 조율하는 역할을 갖도록 함.
- 지노위 사업을 위해 경력이 오랜 위원이 일정 정도 필요함을 공감하나 어느정도 제한은 필요함.
- **(공통안)** 노동자위원 임기 연임은 최대 3회까지로 제한한다. 담당 임원 및 사업담당자 경우 예외로 할 수 있다.

2. 지노위 위원 활동 원칙

최소 활동 원칙



- 지노위사업담당임원과 사업담당자는 지노위원의 활동을 총괄하고 지원하는 역할을 담당하며, 지노위 운영에 효과적으로 개입할 수 있도록 당해 노동위원회 위원으로 위촉 추천함.(공통안) 담당 임원 및 사업담당자는 당해 지노위 노동자위원으로 참여한다.
- 지노위 부문별위원회 회의 또는, 지노위사업위원회 회의에 연속 3개월 불참 시, 사임을 권고하는 규정을 두어 위원의 최소 활동과 조직적 참여원칙을 명시함.
- **(공통안)** 회의 및 수련회, 워크숍 등 노동위특위 활동을 3회 이상 불참시 사임 권고 하는 것을 규정에 두고 실제 적용한다.

2. 지노위 위원 활동 원칙

위원 임기 등



- 조합원으로 활동하던 중, 민주노총을 탈퇴하거나 제명 등으로 조합원 자격을 상실한 경우, 사임을 권고하는 기준을 정함.
- **(공통안)** 노동자위원이 조합원일 경우 임기 중 정년 도래시 자동 사퇴처리한다.
※ 단, 민주노총 조합원 자격을 유지할 경우 잔여 임기를 보장한다.

2. 지노위 위원 활동 원칙

회의수당등



- 민주노총 사무처가 받는 회의수당은 지역본부 복지기금 등으로 일괄 납부하는 것을 원칙으로 함.
- 다만, 민주노총 사무처가 아닌 위원의 회의 수당은 지노위사업특별위로 일정 금액의 회비 기준을 정하여 운영하도록 함.
- 위원의 회비를 지노위 사업에 활용하는 경우라도 지노위사업 진행을 위해 지역본부 사업비 예산에 지노위사업 예산을 반영할 수 있도록 함.

3. 지노위 대응사업

위원위촉



○ 지노위 공익위원 위촉 등

- 울산과 경남은 공익위원을 합의제 추천하고 있으나 부산지노위는 담당별 일정 비율을 순차배제하고 있어 전문성과 공정성을 갖춘 위원의 위촉에 어려움을 겪고 있음. 노동위원회법 개정을 통해 위원 위촉 절차 개선이 요구됨.

3. 지노위 대응사업

간사회의 등 지노위 운영개입



※부산지노위사업특위 사례

- 부산지노위는 간사회의를 정례 운영하고 있음. 또한, 민주노총 노동자위원 전체외 지노위 관계자간 정례(반기별) 간담회를 진행하고 있음.
- 간사회의 및 지노위원 간담회는 지노위의 일방적 운영이나 김태기 중노위원장의 ADR교육 등 노동위원회의 역할에 배치된 지노위 활동에 대한 조직적 대응력을 발휘하는 경로가 되고 있음.
- **(공통안)** 지노위 간사회의는 정례화하고 위상을 높이도록 노력한다.
- **(공통안)** 간사는 사업특별위원회에서 정한다.

3. 지노위 대응사업

심판위원회 구성등 대응



- 부산과 경남지노위는 민주노총 조합원 또는 노동조합이 당사자인 사건에 민주노총 위원 배정을 원칙으로 정하고 있음.
- 민주노총 사건에 대한 조직적 대응력을 높이고, 복수노조사건, 개정노조법에 따른 사건, 단체협약시정명령의결요청 사건 등 노동조합 활동에 영향을 미치는 사건에 효과적으로 대응하기 위하여, 민주노총 사건에 민주노총 위원 배정을 관철 하기 위한 방안을 추진함.
- **(공통안)** 지노위 심판위원회 구성시 민주노총 사건일 경우(부노, 복수노조사건 등) 민주노총 노동자위원이 배정하도록 한다.