



법무법인(유) 세종

노란봉투법 50문 50답

2025. 08. 25

노란봉투법의 주요 내용

1. 사용자 범위 확대 (원청의 사용자성 인정)

- 현행 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노동조합법” 또는 “법”)에 의하면, “사용자”는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말합니다(법 제2조 제2호).
- 개정법은 이에 더하여 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”도 추가함으로써(실질적 지배력설 반영), 노동조합법상 사용자 범위를 확대하였습니다.

2. 노동조합 소극적 요건 일부 삭제

- 현행법은 노동조합은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 설립되어야 하고 근로조건 등의 향상을 도모할 목적을 가져야 한다는 등의 적극적 요건 외에, 특정 요건을 갖출 경우에 노동조합으로 보지 않는 소극적 요건을 별도로 정하고 있습니다.
- 개정법은 이 가운데 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”에는 노동조합으로 보지 않는다는 소극적 요건을 삭제함으로써, 노동조합에 근로자가 아닌 자가 가입하더라도 노동조합의 적격성을 인정하도록 하여 노동조합의 단결권 보장을 강화하였습니다.

노란봉투법의 주요 내용

3. 노동쟁의 개념 확대

- 노동조합이 파업 등 쟁의행위를 하기 위해서는 노사간 교섭이 더 이상 자율적으로 타결될 가능성이 없는 “노동쟁의” 상태에 이르러야 합니다. 현행법은 노동쟁의를 “근로조건의 ‘결정’에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”로 정의하였습니다.
- 개정법은 여기에 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”과 단체협약에서 정한 임금, 근로시간, 해고, 안전보건 등에 관해 사용자가 명백하게 위반하는 경우를 추가함으로써 노동쟁의의 개념을 확대하여, 이러한 경우에도 쟁의행위를 할 수 있도록 하였습니다.

4. 노동조합의 불법행위에 대한 손해배상책임의 면제·제한

- 대법원은 불법 쟁의행위로 인한 사용자의 손해에 대하여 노동조합 및 쟁의행위에 가담한 조합원들이 공동불법행위자로서 부진정연대책무를 부담한다고 판단해 왔습니다(민법 제760조). 이에 사용자는 노동조합이나 개별 조합원 중 누구에게든 손해액을 전부 배상 청구할 수 있었습니다.
- 개정법은 노동조합의 불법 쟁의행위에 대한 사용자의 손해배상을 어렵게 하였습니다. 사용자의 노동조합 활동 방해 등의 목적에 기한 손해배상 청구권 행사를 금지하고, 노동조합이 사용자의 불법행위에 대항하기 위해 부득이하게 사용자에게 손해를 가한 경우 손해배상 책임 자체를 면제하였습니다. 손해배상 책임이 인정되는 경우에도 조합원 개인의 노동조합 내 역할, 참여 정도 등을 고려해 손해배상 금액을 개별적으로 산정하도록 함으로써 불법 쟁의행위에 대한 조합원들의 책임을 제한하였고, 손해배상 책임을 부담하는 노동조합과 조합원이 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하였습니다.

CONTENTS

I. 원청의 사용자성

1. 원청이 어떤 경우에 하청 근로자의 사용자로 인정될 수 있는지
2. 원청이 하청 근로자의 사용자로 인정된다는 것은 무슨 의미인지
3. 사내하청이 아닌 부품 납품업체 노동조합도 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는지
4. 원청과 직접적인 계약관계가 없는 2차 하청의 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는지
5. 모회사와 자회사, 지주사와 계열사 관계에서 자회사의 노동조합이 모회사를 상대로, 계열사의 노동조합이 지주사를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는지
6. 단체교섭 도중 원·하청 간 계약기간이 종료되는 경우 원청은 더 이상 단체교섭에 응할 의무가 없는지. 만약 그렇다면 이를 위해 단체교섭을 지연하는 행위는 부당노동행위에 해당하는지
7. 법 개정 이후 원·하청 간 용역/위탁/도급계약을 변경하는 경우 변경 전의 내용이 사용자성 판단에 영향을 미치는지
8. 하청 노동조합의 단체교섭 요구와 관련하여, 원청이 해당 단체교섭 요구 의제에 대해 실질적 지배력이 없다고 판단하여 단체교섭을 거부하는 경우에도 부당노동행위에 해당하는지
9. 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 단체교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아가는 경우 쟁의행위의 상대방은 누구인지
10. 원청과의 단체교섭이 결렬되는 경우 하청 노동조합이 원청 사업장을 점거하는 형태의 쟁의행위를 할 수 있는지
11. 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 할 때 원청이 직장폐쇄를 할 수 있는지
12. 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 하는 경우 원청이 원청 소속 근로자 또는 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속할 수 있는지
13. 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 단체교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아갔는데 그 방식이 하청에 대한 노무제공 거부인 경우 하청이 노동조합에 대한 대항행위(대체근로, 직장폐쇄 등)를 할 수 있는지
14. 하청 노동조합이 쟁의행위를 하자 원청이 해당 하청과의 도급계약 등을 해지하는 경우 부당노동행위에 해당하는지
15. 하청 노동조합의 쟁의행위로 인해 하청이 정상적인 업무 수행을 하지 못하는 바람에 원청에 손해가 발생한 경우 이러한 하청의 이행장애가 민법상 법정해지권 발생사유인 채무불이행에 해당하는지. 원청이 이러한 채무불이행을 이유로 도급계약을 적법하게 해지할 수 있는지
16. 원청이 하청과의 도급계약에 하청의 이행장애를 약정해지 사유로 규정하고 있는데 실제로 이행장애로 인해 손해가 발생한 경우 도급계약을 해지하는 것이 가능한지
17. 원청이 하청 노동조합의 사용자로 인정되면 하청이 근로시간면제자 지정이나 근로시간면제 한도를 정함에 있어 원청 동의가 필요한지
18. 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 판단하기 위한 구체적 요소는 무엇인지
19. ‘실질적 지배력’의 표지와 ‘근로자파견’의 표지는 어떻게 다른지
20. 실질적 지배력 존재 여부가 문제가 되는 교섭의제는 주로 무엇이 있는지

CONTENTS

21. '임금'과 관련해서 원청의 실질적 지배력의 표지는 무엇이 있는지
22. 하청 노동조합이 원청을 상대로 '하청 근로자를 직접고용하라'는 단체교섭을 요구할 수 있는지
23. 도급계약 종료 시 하청 노동조합이 원청에 도급계약 유지를 주장하면서 단체교섭을 요구할 수 있는지
24. 하청 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 경우 교섭창구단일화는 하청 사업 단위로 하는지, 아니면 원청 사업 단위로 하는지
25. 하청업체가 여러 개이고 각 하청업체마다 노조가 있는 경우 원청은 각 노조와 모두 개별적으로 단체교섭해야 하는지, 아니면 원청 사업 단위로 교섭창구를 단일화할 수 있는지
26. 원청이 하청 노동조합과 단체교섭할 때 반드시 하청을 교섭에 참여시켜야 하는지
27. 원청과 하청 노동조합 사이에 단체협약이 체결되었다면 하청은 해당 단체협약에 구속되는지
28. 원청과 하청 노동조합이 임금협약을 체결한 경우 조합원은 원청에 대해 직접 임금청구를 할 수 있는지
29. 하청업체가 여러 개이고 특정 하청업체 노동조합이 단체교섭을 요구한 의제가 다른 복수의 하청업체 소속 근로자들에게도 동일하게 적용되는 의제인 경우, 특정 하청 노동조합과 체결한 단체협약의 효력이 다른 하청업체와 그 근로자들에게 확장 적용될 가능성이 있는지

II. 노동쟁의 확대

30. 노동쟁의에 관한 규정이 개정되었는데, 이를 단체교섭 대상에 관한 변경으로 보는 이유는 무엇인지
31. "근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정"의 예는 무엇이 있는지
32. 회사의 경영상 의사결정 사항 가운데 근로조건에 조금이라도 영향을 줄 수 있는 것은 단체교섭 사항에 포함되는 것인지
33. 원청의 사업경영상의 결정에 대해 하청 노동조합이 이를 거부하기 위한 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 할 수 있는지
34. 사용자의 단체협약 위반 행위가 노동쟁의에 포함되었으므로 앞으로는 노동조합이 사용자의 단체협약 위반 행위에 따른 후속 조치 등에 대해 단체교섭을 요구하고 그러한 단체교섭에 따른 합의사항을 단체협약으로 체결할 수 있는 것인지
35. 노동조합이 해고를 제한하는 고용안정협약 체결을 단체교섭의제로 선정했을 경우 회사는 관련 의제에 대해 반드시 단체교섭해야 하는지
36. 구주 매각 방식의 M&A의 경우 근로자와 회사 사이의 근로관계는 전혀 변경되는 것이 없는데 이러한 경우에도 장래 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 이유로 단체교섭을 요구할 경우 이에 응하여야 하는지
37. 회사의 해외투자 결정을 이유로 한 파업, 정치파업 등이 합법화될 수 있다는 경영계의 우려가 사실인지
38. "사용자의 명백한 단체협약 위반"이란 어떤 경우를 말하는지
39. 노동조합이 사용자의 명백한 단체협약 위반을 주장하면서 단체교섭을 요구하는 경우 이를 다루는 방법이 있는지

CONTENTS

40. 단체협약 유효기간 중 개정법이 시행되는 경우 법 개정으로 인해 확대된 교섭사항에 대해 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있는지

III. 노동조합 가입범위 확대

41. 법 개정으로 인해 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들도 노동조합을 설립할 수 있는 것인지
42. 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들이 노동조합에 가입하는 경우 그 사람들도 참여한 쟁의행위가 무효가 되는지
43. 노동조합이 자신들의 투쟁력을 강화시키고자 규약을 개정하여 회사와 무관한 외부인을 노동조합의 조합원으로 가입시키고 이들을 앞세워 단체교섭 등을 요구할 경우 사용자가 이를 문제삼아 단체교섭을 거부할 수 있는지

IV. 손해배상청구의 제한

44. 사용자의 불법행위가 있는 경우라면 그 불법행위의 정도나 노동조합 또는 근로자의 행위 태양과 무관하게 손해배상책임이 면제되는지
45. 손해배상 책임 비율을 정할 때 해당 근로자의 참여 정도와 관여 정도를 고려하도록 개정되었는데, 사용자가 개별 조합원들의 쟁의행위 가담 정도나 손해 기여 정도를 구체적으로 입증하지 못하면 조합원들에게는 손해배상 청구를 하지 못하는 것인지
46. 손해배상 책임 비율을 정할 때 해당 근로자의 참여 정도와 관여 정도를 고려하도록 개정되었는데, 가해행위를 한 개별 근로자를 특정할 수 없을 때에는 해당 근로자에 대해 손해배상을 청구할 수 없는 것인지
47. 개정법에 의해 손해배상 책임비율이 제한되는 것은 “근로자”이므로 노동조합에 대해서는 손해액 전부를 물을 수 있는 것인지. 이 경우 노동조합을 상대로 손해액을 전부 배상받을 수 있는 실질적인 방안이 있는지
48. 개정법에 의해 사용자가 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적으로 손해배상청구권을 행사할 수 없게 된 상황에서, 손해액 전부를 청구하지 않고 재판부가 보기에 부담스럽지 않은 금액만을 청구하는 것이 전략적으로 유리한지
49. 하청 노동조합원의 불법 쟁의행위와 관련하여 하청에 사용자책임을 물을 수 있는지. 물을 수 있는 경우 그 배상액은 손해배상청구 제한 조항에 의하여 감면되기 전 배상액인지, 아니면 감면된 후의 배상액인지
50. 손해배상청구 제한 조항보다 노동조합에 불리한 내용을 정한 단체협약이 유효한지

V. 노란봉투법 TF 소개

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

01 원청이 어떤 경우에 하청 근로자의 사용자로 인정될 수 있는지

- 원청이 하청 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 경우에는, 해당 근로조건에 대해서는 원청이 하청 근로자와의 관계에서 노동조합법상 사용자로 인정됩니다.
- 어떤 경우에 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정하였다고 볼 수 있는지는 법원의 판결을 통해 명확해질 것으로 보입니다. 다만, 하청 노동조합에 대한 원청의 단체교섭 의무를 인정한 종전의 하급심 판결과 노동위원회 판정은 전체적인 원·하청 관계 또는 원청과 하청 근로자와의 관계에서 실질적 지배력 유무를 판단한 다음, 다시 교섭요구 의제별로 이를 판단하는 경향을 보였습니다.
- 이에 따르면 노동조합법상 사용자 여부는
 - ① 해당 교섭의제와 관련하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하고 있는지
 - ② 원청의 사업에 하청 근로자의 업무가 필수적이고 상시·지속적으로 편입되었는지
 - ③ 하청 근로자의 근로조건을 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성이 있는지 등을 근거로 판단될 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

02 원청이 하청 근로자의 사용자로 인정된다는 것은 무슨 의미인지

- 원청은 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 하청 근로자의 근로조건에 관하여는 노동조합법상 사용자로서 법에서 정한 모든 권리의무의 주체가 됩니다.
- 해당 근로조건에 관하여 원청은 하청 노동조합과 단체교섭을 하여야 하고, 그에 따른 단체협약을 체결할 수 있으며, 하청 노동조합은 원청을 상대로 쟁의행위를 할 수 있습니다. 또한 원청은 하청 노동조합에 대한 부당노동행위 금지의무, 공정대표의무, 중립유지의무 등을 부담하게 됩니다.
- 다만, 원청이 하청 근로자에 대해 사용자로 인정되는 것은 실질적 지배력이 인정되는 개별적·구체적인 교섭의제에 한정되므로, 개별 교섭의제에 따라 사용자성이 달라질 수 있습니다.
- 구체적인 실질적 지배력 판단기준, 단체교섭 절차 등에 관한 사항은 고용노동부 지침 또는 판례를 통해 구체적으로 형성 또는 확정될 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

03 사내하청이 아닌 부품 납품업체 노동조합도 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는지

- 개정법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서는 사용자로 보고 있습니다. 이러한 조항의 주된 적용대상은 사내하청이 될 것으로 보입니다.
- 다만, 법 문언상으로는 사내하청이 아닌 외부 부품 납품업체 근로자들에 대해서도 원청이 사용자가 될 수 있을 것으로 보입니다. 즉, 원청이 외부 부품 납품업체 소속 근로자들의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 인정되면 부품 납품업체 근로자들의 노동조합법상 사용자로 인정될 수 있습니다.
- 반면 부품 납품업체가 원청과의 관계에서 독립적으로 운영되고, 원청과는 단순히 매수인과 매도인의 관계라면, 실질적 지배력이 인정될 가능성은 낮을 것입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

04

원청과 직접적인 계약관계가 없는 2차 하청의 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는지

- 개정법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 그 범위에 있어서는 사용자로 보고 있습니다.
- 이러한 사용자 정의 규정은 원청과 하청 사이에 도급계약 등이 체결된 경우에만 적용되는 것은 아니고, 계약관계가 없는 원청과 2차 하청 사이에도 적용될 수 있습니다.
- 법원은 불법파견 사건에서 2차 하청에 대해서도 근로자파견관계를 인정했고(대법원 2022. 10. 27. 선고 2017다15010 등 판결), 산업안전의 경우에도 2차 하청 근로자들에 대한 원청의 책임이 인정되고 있습니다.
- 다만, 2차 하청이 원청과 직접적인 계약관계가 없는 점을 고려하면, 2차 하청 근로자의 근로조건에 대한 원청의 관여 정도, 영향력 등은 1차 하청의 경우보다 낮을 가능성이 높으므로, 원청이 2차 하청 근로자들의 사용자로 인정되는 경우는 상대적으로 적을 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

05

모회사와 자회사, 지주사와 계열사 관계에서 자회사의 노동조합이 모회사를 상대로, 계열사의 노동조합이 지주사를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는지

- 개정법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 그 범위에 있어서는 사용자로 보고 있습니다.
- 따라서 모회사/지주사와 자회사/계열사 근로자 사이에서도, 모회사/지주사가 자회사/계열사 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 인정되는 경우, 자회사/계열사 노동조합은 모회사/지주사를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있습니다.
- 실제로 일본에서는 모회사에 대해 자회사 노동조합과의 단체교섭 의무를 인정한 바 있습니다. 일본의 사례에 비추어 볼 때, 모회사/지주사와 자회사/계열사 사이에서는 아래 요소가 실질적 지배력 유무 판단에 고려될 것으로 예상됩니다.
 - ① 모회사/지주사의 자회사/계열사에 대한 지분 정도
 - ② 모회사/지주사가 자회사/계열사의 의사결정에 영향을 미치는 정도
 - ③ 모회사/지주사와 자회사/계열사 사이의 인사교류 정도
 - ④ 모회사/지주사가 자회사/계열사의 재정에 미치는 영향
 - ⑤ 모회사/지주사가 자회사/계열사의 인사나 노무 등에 실질적으로 영향을 미치는지 여부 등

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

06

단체교섭 도중 원·하청 간 계약기간이 종료되는 경우 원청은 더 이상 단체교섭에 응할 의무가 없는지. 만약 그렇다면 이를 위해 단체교섭을 지연하는 행위는 부당노동행위에 해당하는지

- 원청이 하청 근로자의 근로조건에 관하여 구체적이고 실질적인 지배·결정을 할 수 있었던 근거가 되었던 하청과의 계약관계가 소멸되는 경우, 계약 종료 후에도 원청이 하청에 대해 지배력을 행사하는 등의 특별한 사정이 없는 한 원청의 노동조합법상 사용자의 지위는 원청과 하청 사이의 계약 종료와 함께 원칙적으로 소멸한다고 보는 것이 타당합니다.
- 다만, 원청과 하청의 계약관계가 종료됨에 따라 하청과 하청 근로자의 근로계약관계도 함께 종료되는 경우가 있을 수 있는데, 이 때 하청 근로자가 원청을 상대로 직접고용이나 고용보장을 의제로 단체교섭을 요구하면 그에 대해서는 원청의 교섭의무가 인정될 가능성이 높습니다. 향후 위와 같은 사례가 자주 문제될 것으로 예상됩니다.
- 노동조합법상 사용자가 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 해당합니다(법 제81조 제1항 제3호). 원청이 특별한 사유 없이 오로지 하청 노동조합과의 단체교섭을 회피하기 위하여 계약 종료 시까지 단체교섭을 지연하는 행위는 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태한 것으로, 부당노동행위에 해당한다고 판단될 가능성이 높습니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

07

법 개정 이후 원·하청 간 용역/위탁/도급계약을 변경하는 경우, 변경 전의 내용이 사용자성 판단에 영향을 미치는지

- 원청의 사용자성 판단은 원청이 하청 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정하였는지 여부, 원청의 사업에 하청 근로자의 업무가 필수적이고 상시·지속적으로 편입되었는지 여부, 하청 근로자의 근로조건을 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성 등을 종합적으로 고려합니다.
- 이 때 원청과 하청이 그 동안 어떠한 내용의 계약을 체결하여 왔는지, 원청과 하청이 그 동안 독립적으로 사업을 수행하였는지 여부 등 법 개정 이전의 사정도 고려될 것으로 보입니다.
- 하청 노동조합에 대한 원청의 단체교섭의무를 인정한 하급심 판결이나 노동위원회 판정에서도 단체교섭 요구 당시 상황뿐만 아니라 그 이전의 상황도 실질적 지배력 유무 판단에 중요하게 고려되었습니다.
- 다만 실질적 지배력 유무는 교섭 당시의 상황을 기초로 판단하므로, 법 개정 이후에 이루어진 업무 형태 변경이나 도급계약 내용 변경이 실질적 지배력 유무 판단에 어느 정도 영향을 미칠 수는 있을 것입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

08

하청 노동조합의 단체교섭 요구와 관련하여, 원청이 해당 단체교섭 요구 의제에 대해 실질적 지배력이 없다고 판단하여 단체교섭을 거부하는 경우에도 부당노동행위에 해당하는지

- 원청이 하청 노동조합의 단체교섭요구 의제에 대해 실질적 지배력이 없는 경우에는 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있다고 할 것입니다.
- 한편 원청이 하청 노동조합의 단체교섭 요구 의제에 대해 실질적 지배력이 없다고 생각하였으나 추후 노동위원회나 법원 등에서 실질적 지배력이 있다고 판단되는 경우, 원청의 행위가 부당노동행위에 해당하는지 문제될 수 있습니다.
- 하청 노동조합에 대한 원청의 단체교섭의무를 인정한 하급심 판결이나 노동위원회 판정은 정당한 이유를 부정하여 원청의 교섭거부를 부당노동행위로 판단하는 경향을 보였습니다. 특별한 사정이 없는 한, 법 개정 이후에도 동일한 해석이 이어질 가능성이 높습니다.
- 다만, 이와 관련하여 고용노동부는 지침을 통해 사용자성 판단 기준을 구체화할 가능성이 높으므로, 교섭거부가 부당노동행위로 평가될 위험을 낮추기 위해서 원청은 향후 발표될 지침의 내용에 주목하여야 할 것입니다. 원청이 고용노동부 지침에 따라 하청 노동조합의 단체교섭 요구를 거부하는 경우, 교섭거부의 '정당한 이유'가 인정되거나, 최소한 부당노동행위의 고의는 부인될 것으로 보이기 때문입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

09

하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 단체교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아가는 경우 쟁의행위의 상대방은 누구인지

- 원청과 하청 노동조합 사이에서 단체교섭이 결렬된 경우, 해당 단체교섭에서 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치 등이 발생한 상대방은 노동조합법상 사용자인 원청입니다. 따라서 하청 노동조합은 단체교섭의 상대방인 원청을 상대로 쟁의행위를 할 수 있습니다.
- 쟁의행위가 사업장 점거와 같은 적극적인 형태로 나타나는 경우에는 원청의 사업장을 점거하는 것과 같이 원청에 대한 직접적인 행위가 될 것입니다.
- 쟁의행위가 소극적 노무제공 거부로 나타나는 경우 원청을 상대로 쟁의행위를 하더라도 그 형태는 하청에 대한 노무 제공을 거부하는 형태가 될 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

10

원청과의 단체교섭이 결렬되는 경우 하청 노동조합이 원청 사업장을 점거하는 형태의 쟁의행위를 할 수 있는지

- 원청이 하청 노동조합과의 관계에서 노동조합법상 사용자로 인정되는 이상 하청 노동조합은 원청을 상대로 쟁의행위를 할 수 있습니다. 하청 노동조합의 쟁의행위에 관하여는 쟁의행위의 정당성에 관한 기존 법리가 그대로 적용될 것으로 보입니다.
- 사업장 점거는 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 전면적·배타적 점거는 위법하지만, 사용자의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 조업도 방해하지 않는 부분적·병존적 점거는 적법합니다(법 제37조 제3항; 대법원 2023. 6. 15. 선고 2019다38543 판결 등).
- 따라서 하청 노동조합의 원청 사업장 점거도 부분적·병존적으로는 가능할 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

11 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 할 때 원청이 직장폐쇄를 할 수 있는지

- 실질적 지배력이 인정되는 경우라면 원청 역시 하청 근로자의 노동조합법상 사용자가 되므로, 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 할 때 원청은 직장폐쇄를 할 수 있을 것입니다.
- 직장폐쇄는
 - ① 사용자가 파업에 참가하지 않은 근로자들의 노무 제공을 거부하고 이들에 대해 임금 지급을 하지 않아도 되며
 - ② 노동조합의 사업장 점거를 해제할 수 있다는 점에서 의미가 있습니다.
- 그런데 (원청이 하청 근로자들에 대한 임금 지급 의무가 있는 근로기준법상 사용자는 아니기 때문에) 원청의 하청에 대한 직장폐쇄는 실질적으로는 사업장 점거를 해제한다는 의미만 갖게 될 것입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

12

하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 하는 경우 원청이 원청 소속 근로자 또는 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속할 수 있는지

- 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계 없는 자를 대체근로에 투입할 수는 없으나, 당해 사업과 관계 있는 자는 투입할 수 있습니다(법 제43조제1항).
- 하청 근로자의 사용자인 원청은 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 하는 경우 그 중단된 업무의 수행을 위해서 당해 사업과 관계 있는 자(예: 원청 소속 근로자)는 대체근로에 투입할 수 있을 것입니다.
- 법원도 <A사와 위탁계약을 맺은 집배점(하청)의 택배기사들이 파업하자, A사가 직고용한 택배기사들에게 하청 택배기사들의 업무를 수행하도록 했던 사안>에서, A사가 직고용한 택배기사들이 ‘당해 사업과 관계없는 자’라고 단정하기 어렵다고 하여, 직고용한 택배기사들이 하청 택배기사들의 업무를 수행했던 것이 노동조합법 제43조가 금지하는 대체근로가 아니라고 판단하였습니다(대구지방법원 2021. 8. 11. 선고 2020노820 판결 등 다수).
- 다만, 원청이 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속하는 것은 허용될지는 불분명합니다. 법 제43조 제2항이 “사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.”고 정하고 있는데, 원청이 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속하는 것은 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 다른 하청에 도급 주는 것에 해당할 가능성이 있기 때문입니다. 이에 대해서는 향후 법원이나 고용노동부의 해석을 지켜보아야 할 것입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

13 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 단체교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아갔는데 그 방식이 하청에 대한 노무제공 거부인 경우 하청이 노동조합에 대한 대항행위(대체근로, 직장폐쇄 등)를 할 수 있는지

- 쟁의행위 대항행위인 대체근로, 직장폐쇄 등에 관한 법 규정(법 제43조, 제46조)은 대체근로, 직장폐쇄로 대항하는 노동조합의 쟁의행위가 어떤 사용자에 대한 것인지에 대해서는 정하고 있지 않습니다.
- 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 쟁의행위를 실시하는 경우에 그 쟁의행위의 효과가 하청에도 미친다면, 하청은 하청 노동조합의 쟁의행위에 대해 대체근로, 직장폐쇄 등으로 대항할 수 있을 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

14

하청 노동조합이 쟁의행위를 하자 원청이 해당 하청과의 도급계약 등을 해지하는 경우 부당노동행위에 해당하는지

- 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결은 원청을 하청 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 지배·개입의 부당노동행위에 대한 시정명령을 이행할 사용자로 인정하였습니다.
- 하청 노동조합이 단지 파업을 실시하였다는 점을 주된 이유로 하여 하청 근로자에 대한 노동조합법상 사용자인 원청이 하청과의 도급계약 등을 해지할 경우, 이는 하청 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 것으로서 지배·개입의 부당노동행위에 해당할 가능성이 높을 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

15

하청 노동조합의 쟁의행위로 인해 하청이 정상적인 업무 수행을 하지 못하는 바람에 원청에 손해가 발생한 경우 이러한 하청의 이행장애가 민법상 법정해지권 발생사유인 채무불이행에 해당하는지. 원청이 이러한 채무불이행을 이유로 도급계약을 적법하게 해지할 수 있는지

- 이행지체, 이행불능 등의 채무불이행이 발생하는 경우 계약 당사자 일방은 계약을 해제, 해지할 수 있습니다(민법 제544조, 제546조). 채무불이행은 채무자의 귀책사유(고의 또는 과실)를 요건으로 합니다(민법 제390조 단서).
- 만약 하청 노동조합의 파업이 노동조합법이 보장하는 정당한 쟁의행위에 해당하더라도, 그 쟁의행위로 인하여 하청이 정상적인 업무를 수행하지 못해 계약을 이행하지 못한 경우 원청은 노동조합에 대해서는 손해배상을 청구할 수 없으나 하청에 대해서는 채무불이행 책임을 물을 수 있다는 것이 다수의 견해였습니다.
- 그러나
 - ① 원청에 실질적 지배력이 인정되는 경우라면 원청 역시 하청 노동조합의 사용자로서 하청 노동조합의 정당한 쟁의행위를 수인할 의무가 있다는 점
 - ② 실질적 지배력이 있는 원청이 하청에 대해 채무불이행에 따른 해지권을 행사하는 것은 하청 노동조합의 활동을 위축시키거나 침해하는 것으로서 지배·개입의 부당노동행위에 해당할 수 있다는 점에서,

사안에 따라서는 원청이 하청 노동조합의 정당한 쟁의행위와 관련하여 하청에 대해 채무불이행 책임을 묻기는 어려울 수도 있을 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

16

원청이 하청과의 도급계약에 하청의 이행장애를 약정해지 사유로 규정하고 있는데 실제로 이행장애로 인해 손해가 발생한 경우 도급계약을 해지하는 것이 가능한지

- 하청의 이행장애를 약정해지 사유로 규정하고 있고 실제로 하청의 이행장애로 인하여 원청에 손해가 발생한 경우에도, 만약 그 이행장애가 하청 노동조합 등의 적법한 노동조합 활동 내지 쟁의행위에 따른 것이라면 이를 이유로 원청이 약정해지권을 행사하기는 어려울 수 있고, 약정해지권을 행사하는 경우 지배·개입의 부당노동행위에 해당될 가능성이 있습니다.
- 반면, 이행장애가 하청 노동조합 등의 위법한 노동조합 활동 내지 쟁의행위에 따른 것이라면 약정해지권 행사가 가능할 것으로 보입니다.
- 다만, 하청 노동조합 등의 위법한 쟁의행위 등이 있었다는 법원의 확정 판결 등이 있기 전에 약정해지권을 행사하는 경우, 당해 약정해지권 행사가 지배·개입의 부당노동행위로 평가될 가능성을 배제할 수 없으므로 약정해지권 행사는 신중하게 이루어져야 합니다.

원청의 사용자성

1. 단체교섭의 상대방

17 원청이 하청 노동조합의 사용자로 인정되면 하청이 근로시간면제자 지정이나 근로시간면제 한도를 정함에 있어 원청 동의가 필요한지

- 근로시간면제 제도는 사용자로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있게 하는 제도입니다(법 제24조 제1항).
- 하청 근로자로부터 근로를 제공받고 그에 대한 대가로 급여를 지급하는 주체는 하청이므로, 하청이 근로시간면제자 지정이나 근로시간면제 한도를 정함에 있어 원청의 동의를 받을 필요는 없을 것으로 생각합니다.
- 참고로 하급심 법원은 근로시간면제 제도와 동일하게 임의적 교섭사항인 노동조합 활동 보장(조합 사무실, 사업장 출입 등)에 대해서 원청에 실질적 지배력이 있는 교섭의제가 아니라고 보았습니다(서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231 판결).
- 구체적인 사안에 따라 다르겠지만, 근로시간면제자 지정 등의 경우 (조합 사무실, 사업장 출입 등에 비하여) 원청의 실질적 지배력이 인정될 여지가 더 낮을 것으로 생각합니다.

원청의 사용자성

2 교섭의제별 실질적 지배력 인정요건

18

근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 판단하기 위한 구체적 요소는 무엇인지

- 교섭의제별 실질적 지배력의 존부를 판단함에 있어서
 - (i) 교섭요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지 여부(이하 '**실질적·구체적 지배·결정**'), (ii) 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지 여부(이하 '**노무의 필수성, 사업체계 편입성**'), (iii) 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부(이하 '**단체교섭 필요성·타당성**')가 문제됩니다(서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231 판결 등).

1) 실질적·구체적 지배·결정 판단 요소로는

- ① 하청 근로자의 작업장소(원청의 사업장 내인지 여부)
- ② 교섭의제가 법률 등에서 원청의 업무로 정해져 있는지
- ③ 하청 근로자가 원청의 전산시스템을 통해서 작업을 실시하는지
- ④ 하청 근로자가 원청의 작업계획에 따라 작업을 실시하는지
- ⑤ 하청 근로자가 작업 결과에 대해서 원청의 평가를 받는지
- ⑥ 하청 근로자에게 적용되는 원청의 지침이 있는지
- ⑦ 하청 근로자가 사용하는 장비의 소유관계 등이 제시되고 있습니다.

2) 노무의 필수성, 사업체계 편입성 판단 요소로는

- ① 하청 근로자의 업무가 원청의 본질적 업무인지
- ② 하청 근로자가 원청의 전산시스템을 통해서 작업을 실시하는지
- ③ 하청 역할이 노무제공에 중점을 두고 있으며, 원청에 경제적으로 종속되어 있는지 등이 제시되고 있습니다.

3) 단체교섭 필요성·타당성 판단 요소로는

- ① 유사한 업무에 종사하고 있는 원청 근로자를 고려하여 근로조건을 통일적·집단적으로 결정할 필요가 있는지
- ② 하청 근로자들이 전속성으로 인하여 원청에게 의존하고 있는지 등이 제시되고 있습니다.

원청의 사용자성

2 교섭의제별 실질적 지배력 인정요건

19 '실질적 지배력'의 표지와 '근로자파견'의 표지는 어떻게 다른지

- 실질적 지배력의 존부를 판단하는 요소인 '하청 근로자의 전산시스템을 통한 업무 수행', '원청의 작업계획에 따른 작업 실시', '원청의 하청 근로자에 대한 평가' 등은 일응 근로자파견의 지표(상당한 지휘·명령, 사업 편입 등)를 판단하는 요소에 해당하기도 합니다. '하청 근로자가 사용하는 장비의 소유관계'도 근로자파견의 지표(수급인의 독립성)를 판단하는 요소입니다.
- 이와 같이 실질적 지배력 판단요소와 근로자파견관계 판단요소는 일정 부분 중첩될 수 있습니다.
- 다만, 실질적 지배력 판단에 있어서는, 근로자파견관계 판단의 주요 표지인 상당한 지휘·명령(하청 근로자에 대한 원청의 구체적인 업무 지시, 노무 감독 등), 실질적 사업 편입(원·하청 근로자의 공동작업 등) 등의 표지까지 요구되지 않습니다.
- 즉, 실질적 지배력 판단이 근로자파견관계 판단에 비하여 완화된 심사기준을 갖고 있는 것으로 이해됩니다. 근로자파견 수준의 상당한 지휘·명령, 실질적 사업 편입이 확인되지 않더라도, 하청 근로자가 원청의 전산시스템 및 기타 사업 체계 하에서 업무를 수행하고 있는 경우에도 실질적 지배력이 인정될 수 있습니다.
- 실제로 하급심 판결 중에는 불법파견은 인정되지 않았지만, 원청의 실질적 지배력은 인정된 사례가 있습니다.

원청의 사용자성

2 교섭의제별 실질적 지배력 인정요건

20 실질적 지배력 존재 여부가 문제가 되는 교섭의제는 주로 무엇이 있는지

- 산업안전보건, 작업 내용과 방식, 노동조합활동 보장, 임금, 고용 등이 핵심적인 단체교섭 의제가 될 것으로 예상됩니다.
- 현재까지 법원, 노동위원회에서 문제되었던 교섭의제로는
 - ① 성과급 지급
 - ② 학자금 지급
 - ③ 노동조합 활동 보장(조합 사무실, 사업장 출입 등)
 - ④ 노동안전(산업안전보건 사항)
 - ⑤ 취업 방해 금지, 블랙리스트 작성 금지
 - ⑥ 원·하청 근로자 간 차별 시정
 - ⑦ 불법파견 해소 및 직접고용
 - ⑧ 자회사 전환 금지(고용보장) 등이 있습니다.
- 하청(집배점) 소속 택배기사들이 원청의 시설인 서브터미널에서 배송상품을 인수받아 배송업무를 수행했던 사안에서는
 - ① 서브터미널에서의 배송상품 인수시간 및 집화상품 인도시간 단축
 - ② 집배점 택배기사 1인당 1분류하차장 보장, 우천 시 택배상품 보호 시설 설치
 - ③ 주5일제 시행
 - ④ 급지수수료 인상·개편
 - ⑤ 택배사고 발생 시 손해배상책임 분담 비율 개선 등의 교섭의제가 문제되었습니다.

원청의 사용자성

2 교섭의제별 실질적 지배력 인정요건

21 '임금'과 관련해서 원청의 실질적 지배력의 표지는 무엇이 있는지

- 택배회사 사건에서 하급심 판결은, 집배점 택배기사의 임금과 관련된 '급지수수료'가 원청이 집배점주와 사이에서 일방적으로 정해놓은 '택배집배송 수수료 기준표'에 따라 결정되는 점을 이유로, 원청의 실질적 지배력을 인정하였습니다. 다만 집배점주들과 집배점 택배기사들이 수수료 비율을 달리 정할 여지가 있으므로, 해당 의제는 원청과 집배점주가 중첩적인 지배·결정 권한을 가진 것으로 판단하였습니다(서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결).

- 또한 법원은 조선사 사건에서, 성과급 및 자녀학자금 지급과 관련하여 원청의 실질적 지배력을 인정하였습니다.

그 구체적인 근거로는 ① 원청이 성과급 총액을 결정하여 각 사내하청업체에 교부하면 사내하청업체가 그 소속 근로자에게 근속연수에 따른 성과급을 지급하여 왔고, 이 구조가 거의 대부분의 기간 동안 반복적으로 유지된 점, ② 원청이 정한 성과급 지급기준에 따라 하청 근로자들에게 성과급이 지급된 점, ③ 하청 근로자들의 성과급 등 주요 근로조건은 오랜 기간 동안 원청과 원청 노동조합 간의 교섭 및 합의를 통하여 결정되어 온 점, ④ 학자금 역시 성과급의 경우와 마찬가지로, 원청이 학자금 총액을 결정하여 각 사내하청업체에 교부하면 사내하청업체가 소속 근로자들에게 근속연수를 기준으로 지급해 온 점, ⑤ 자녀학자금 지급이 단순한 복리후생 차원을 넘어, 원청의 생산 안정화라는 경영상 목적에 따라 기획·결정된 조치였고, 장기간에 걸쳐 지속된 점, ⑥ 이러한 지급이 장기간 반복되어 사내하청업체 근로자의 급여 중 상당한 부분을 차지하게 되었고, 사내하청업체는 별도 재원 없이 원청이 수요 조사를 통해 성과급, 학자금의 지급 총액을 결정하여 지급해준 돈으로 소속 근로자에 대한 성과급과 학자금을 전액 충당하고 있는 점이 제시되었습니다(서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 56231 판결).

- 이와 같은 판결을 종합해 보면,
 - ① 원청이 하청 근로자에게 지급되는 구체적인 임금액이나 그 산정 기준을 정하는지
 - ② 도급대금 중 직접노무비가 차지하는 비중
 - ③ 도급대금 산정 방법(특히 실제 투입되는 하청 근로자의 수와 근무시간에 따라 도급대금이 정해지는지)
 - ④ 하청이 독자적인 임금정책을 시행할 규모와 능력이 되는지 등이 중요한 판단 근거가 될 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

2 교섭의제별 실질적 지배력 인정요건

22

하청 노동조합이 원청을 상대로 '하청 근로자를 직접고용하라'는 단체교섭을 요구할 수 있는지

- 전체적인 관점에서 원청이 하청 또는 하청 근로자에 대해 실질적 지배력을 가지고 있고, 특히 '하청 근로자의 채용·배치·퇴직'에 대해 실질적 지배력을 가지고 있다면, 하청 노동조합이 원청을 상대로 '직접고용'을 의제로 단체교섭을 요구할 수 있을 것으로 보입니다.
- 노동위원회 등은 고용에 대한 원청의 단체교섭의무를 인정하는 데 소극적인 경향을 보였습니다. 제철소 사건에서 중앙노동위원회는 '불법파견 의제(직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환)는 일용 하청 근로자의 지위에 중대한 변화를 초래할 수 있는 가장 중요한 노동조건'이라고 전제하면서도, 원청의 실질적 지배력에 관한 증거가 부족하다는 이유로 이에 관한 원청의 단체교섭의무를 인정하지 않았습니다.
- 실질적 지배력 법리를 고안했던 일본의 판결례에서도 직접고용에 관한 원청의 단체교섭의무를 인정한 사례는 찾기 어렵습니다. 명확한 법적 근거가 없는 상태에서 해석을 통해 원청의 사용자성을 확대하려고 시도하였기 때문에, 원청에 큰 부담이 될 수 있는 의제에 대해서는 원청의 단체교섭의무를 인정하기가 쉽지 않기 때문입니다.
- 그러나 향후에도 위와 같은 경향이 그대로 유지될 것으로 속단하기는 어렵습니다. 법 개정을 통해 원청의 사용자성을 인정하는 근거 규정이 명확히 신설되었을 뿐만 아니라, 노동쟁의에 '근로자의 지위'와 '사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치'에 관한 사항도 포함됨에 따라, 위와 같은 경향에 상당한 변화가 있을 수 있습니다.
- 향후 불법파견 여부가 문제된 사업장, 하청의 폐업 등에 따라 하청과 하청 근로자 사이의 고용관계가 종료된 사업장을 중심으로, 하청 노동조합이 원청에 대해 '직접고용'을 의제로 단체교섭을 요구할 수도 있을 것으로 예상됩니다.

원청의 사용자성

2 교섭의제별 실질적 지배력 인정요건

23 도급계약 종료 시 하청 노동조합이 원청에 도급계약 유지를 주장하면서 단체교섭을 요구할 수 있는지

- 개정법은 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 사항”도 노동쟁의에 포함시키고 있습니다.
- 도급계약의 종료로 인하여 하청 근로자의 고용이 유지될 수 없는 경우, 도급계약 해지는 하청 근로자들의 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 해당합니다.
- 이때 도급계약 해지 여부는 원청에서 결정권을 가지고 있는 사항으로서, 원청의 사용자성이 인정된다면 하청 노동조합이 원청에 대해 도급계약 유지 또는 고용승계를 의제로 단체교섭을 요구할 수 있을 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

3. 교섭방식

24

하청 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 경우 교섭창구단일화는 하청 사업 단위로 하는지. 아니면 원청 사업 단위로 하는지

- 현행법상 교섭창구단일화는 원칙적인 교섭단위인 “사업 또는 사업장”을 기준으로 이루어집니다.
- 중앙노동위원회는 “사내하청 근로자들로 조직된 노동조합의 단체교섭 상대방이 사내하청 사용자뿐만 아니라 원청 사용자까지 확대되더라도 단체교섭 대상은 사내하청 근로자들의 노동조건임에는 변화가 없으며, 근로자들의 이해관계의 공통성을 기반으로 교섭대표노동조합을 정해야 하는 교섭단위는 사내하청 근로자들이 종사하는 ‘하청 사업’으로 그대로 유지된다. 따라서 사내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 ‘하청 사업’이라는 교섭단위에서 교섭창구단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야 할 것”이라고 판단하여, 원청의 단체교섭의무가 인정될 경우 교섭창구단일화는 하청 사업 단위에서 이행하면 충분하다고 판단한 바 있습니다 (중앙2021부노268 판정).
- 이와 같이 교섭단위를 하청 사업 단위로 할 경우, 각 하청 노동조합마다 단체교섭의무를 이행해야 하는 원청에 상당한 부담이 생길 수 있고, 하청이 많은 원청은 현실적으로 교섭의무를 이행하는 것이 불가능해질 수 있습니다. 이에 따라 원청 사업 또는 사업장을 기준으로 교섭창구단일화를 진행하여야 한다는 견해도 대두되고 있습니다.
- 고용노동부는 지침을 통해 구체적인 교섭절차 등을 마련할 것이라고 하므로, 이를 지켜볼 필요가 있습니다.

원청의 사용자성

3. 교섭방식

25

하청업체가 여러 개이고 각 하청업체마다 노조가 있는 경우 원청은 각 노조와 모두 개별적으로 단체교섭해야 하는지. 아니면 원청 사업 단위로 교섭창구를 단일화할 수 있는지

- 원청의 단체교섭의무가 인정되는 경우에도 원청이 각 하청 노동조합과 모두 개별적으로 교섭해야 하는 것은 아니고, 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 합니다.
- 다만, 개정법 하에서 교섭창구단일화를 어떻게 진행하여야 하는지는 아직 명확하지 않습니다. 원청 단위로 진행하여야 한다는 견해, 하청 단위로 진행하여야 한다는 견해, 개정법 하에서는 교섭창구단일화가 유지될 수 없으므로 이를 폐지하여야 한다는 견해 등 교섭창구단일화의 대상과 관련해서 다양한 주장들이 전개되고 있습니다.
- 현행법 해석상 하청 단위를 넘어서 원청 단위로 교섭창구단일화를 할 수 있는지 여부는 추후 고용노동부가 마련하는 교섭절차 관련 지침, 판례 등을 지켜보아야 할 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

3. 교섭방식

26 원청은 하청 노동조합과 단체교섭할 때 반드시 하청을 교섭에 참여시켜야 하는지

- 하청 노동조합이 실질적 지배력을 원청에 단체교섭을 요구하는 경우, 원청은 하청과 별개로 독자적인 단체교섭의무를 부담합니다. 따라서, 원청이 하청 노동조합과 단체교섭을 하면서 반드시 하청과 함께 단체교섭해야 하는 것은 아닙니다.
- 또한 단체교섭요구는 노동조합만이 할 수 있으므로, 원청이 하청에 교섭에 참여하라고 요구할 법적인 근거도 없습니다.
- 다만, 원청이 하청과 공통적으로 결정권한을 가진 단체교섭 의제의 경우 원청과 하청 노동조합 사이에 단체협약이 체결되더라도 단체협약의 효력이 하청에는 미치지 않기 때문에, 하청과도 함께 교섭을 하여야 할 것입니다.
- 이 경우 원청은 하청 노동조합에 하청과 공동으로 교섭을 하여야 한다는 것을 밝히고, 하청 노동조합은 하청에 대해 공동교섭을 요구하여야 할 것으로 보입니다.

원청의 사용자성

4. 단체협약 체결

27

원청과 하청 노동조합 사이에 단체협약이 체결되었다면 하청은 해당 단체협약에 구속되는지

- 단체협약은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명·날인함으로써 성립하며, 협약 당사자만을 구속하는 것이 원칙입니다.
- 따라서 하청이 협약당사자가 아니고 원청과 하청 노동조합 사이의 단체협약에 서명·날인하지 않았다면, 하청 노동조합이 해당 단체협약에 구속되지는 않는다고 할 것입니다.

원청의 사용자성

4. 단체협약 체결

28

원청과 하청 노동조합이 임금협약을 체결한 경우 조합원은 원청에 대해 직접 임금청구를 할 수 있는지

- 사용자와 노동조합이 체결한 단체협약은 소속 조합원의 권리와 의무를 직접 발생시키는 규범적 효력을 가집니다(법 제33조).
- 이러한 규범적 효력이 원청과 하청 노동조합이 체결한 단체협약에 적용될 수 있는지 여부에 대해서는 견해가 나뉠 수 있습니다. 이에 관해서는 고용노동부 해석이나 판례 형성 과정을 지켜볼 필요가 있습니다.
- 다만, 개정법은 원청과 하청 노동조합 사이에 체결된 단체협약에 대해 제33조의 적용을 배제하는 규정을 두지 않으므로, 법문상으로는 단체협약을 근거로 하청 근로자가 원청에 대해 직접 임금을 청구할 수 있는 것으로 해석됩니다.
- 원청의 하청 노동조합에 대한 단체교섭의무 유무가 문제된 사안에서, 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결, 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 567231 판결은 “단체협약 체결의 상대방이 근로계약을 체결한 사용자에게 해당하지 않더라도, 그가 실질적으로 근로조건을 지배·결정하는 위치에 있고, 단체협약의 내용이 해당 근로조건에 실질적인 영향을 미친다면 그러한 단체협약의 규범적 효력이 부정된다고 할 수 없다.”라고 판시하여, 원청과 하청 노동조합 사이에 체결된 단체협약의 규범적 효력을 인정한 바 있습니다.

원청의 사용자성

4. 단체협약 체결

29

하청업체가 여러 개이고 특정 하청업체 노동조합이 단체교섭을 요구한 의제가 다른 복수의 하청업체 소속 근로자들에게도 동일하게 적용되는 의제인 경우, 특정 하청 노동조합과 체결한 단체협약의 효력이 다른 하청업체와 그 근로자들에게 확장 적용될 가능성이 있는지

- 단체협약의 일반적 구속력 제도(법 제35조)는 하나의 사업 또는 사업장에서 상시 동종 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때, 단체협약의 규범적 효력을 조합원이 아닌 동종의 근로자에게 확장하는 제도입니다. 이에 따르면 단체협약의 효력 확장은 “사업 또는 사업장” 범위 내에서 이루어집니다.
- 앞서 살펴본 바와 같이 교섭단위를 하청 사업으로 보는 경우, 단체협약의 효력 확장도 하청 사업의 범위 내에서 이루어진다고 보는 것이 체계적입니다.
- 만약 교섭단위를 하청 사업으로 본다면 원청이 실질적 지배력을 갖는 특정 하청 노동조합의 교섭요구 의제가 다른 하청 소속 근로자들에게 동일하게 적용되는 의제라는 이유만으로, 특정 하청 노동조합과 체결한 단체협약의 효력이 특정 하청 사업 단위를 넘어서 다른 하청업체와 그 근로자들에게 확장 적용된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

노동쟁의 확대

30

노동쟁의에 관한 규정이 개정되었는데, 이를 단체교섭 대상에 관한 변경으로 보는 이유는 무엇인지

- 단체교섭을 하였으나 노사의 견해차이가 좁혀지지 않는 경우 노동쟁의가 발생한 것이고, 그러한 노동쟁의를 해결하기 위한 것이 쟁의행위입니다.
- 이와 같은 이유로 노동쟁의 대상을 의무적 교섭사항 및 쟁의행위 대상과 같은 것으로 해석하는 것이 실무의 일반적인 견해입니다.
- 따라서 노동쟁의 개념 확대에 따라 의무적 교섭 사항도 확대되었다고 보는 것이 일반적입니다.

노동쟁의 확대

31 “근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정”의 예는 무엇이 있는지

- 고용노동부는 2025. 8. 3. 자 Q&A에서 “이번 노동조합법 개정안을 통하여 노동쟁의의 대상이 되는 것은 모든 사업경영상의 결정 일반이 아니라 그것이 근로조건에 영향을 미치는 범위 안에서 그 대상이 된다는 의미”라고 설명하면서, 근로자에게 중대·근본적인 영향을 미침에도 쟁의행위의 대상이 될 수 없었던 ‘정리해고 등’을 그 대표적인 사례로 들었습니다.
- 다만 근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정이 고용노동부가 예로 든 정리해고에 한정되는 것으로 볼 수는 없습니다. 정리해고 이외에도
 - ① 회사의 사업 축소·사업 부문의 정리
 - ② 생산공정의 해외 이전 결정 또는 해외의 생산시설 투자 결정
 - ③ 사업 부문의 양수도나 회사의 매각·인수·분할·합병 등의 M&A 거래
 - ④ 기존에 직영으로 운영되던 업무를 외부 업체에 위탁하는 아웃소싱(외주화) 결정 등의 사업상의 결정도 그로 인하여 근로자들의 근로조건에 영향을 미칠 수 있다면, 노동쟁의의 대상이 될 가능성이 있다고 할 것입니다.
- 더 나아가 하청업체 근로자의 임금이나 다른 노동조건에 영향을 미칠 수 있는 도급대금의 결정, 근로자들의 작업량이나 작업방식에 영향을 줄 수 있는 생산계획 수립 또는 공정의 개선 내지 신규 설비의 도입 결정, 작업 내용 및 작업 환경의 변화를 가져올 수 있는 업무 시스템의 변경 등도 근로자들의 근로조건에 영향을 줄 수 있다는 이유로 단체교섭 및 쟁의행위의 대상으로 주장될 가능성이 있습니다.

노동쟁의 확대

32

회사의 경영상의사결정 사항 가운데 근로조건에 조금이라도 영향을 줄 수 있는 것은 단체교섭 사항에 포함되는 것인지

- 노동쟁의 대상이 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정’으로 확대되는 것과 관련하여, 해당 규정이 회사의 고유 권한인 경영상 결정(예: 구조조정, 생산시설 이전, 신기술 도입 등)까지 노사 합의의 대상으로 만들어 기업의 경영권과 자유를 침해할 수 있고, 이로 인해 불필요한 파업이 빈번하게 발생하면서 산업 현장의 혼란이 가중될 수 있다는 우려가 적지 않게 제기되었습니다.
- 고용노동부는 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정이 노동쟁의의 범위에 포함되면 공장증설, 해외투자도 노동조합의 허락을 받아야만 가능해지게 되는 것이 아닌지 여부’에 대하여, ‘단순한 투자나 공장증설 그 자체만으로 노동쟁의에 포함되는 것은 아니고, 사업경영상의 결정 중에서도 정리해고와 같이 근로조건과 밀접한 관련이 있어 근로조건을 필연적으로 수반하는 경우가 노동쟁의 대상이 되는 것이고, 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 단순한 가능성만으로 노동쟁의 대상에 해당한다고 보기 어려우며, 현실적으로 구체화되는 정도에 이르러야 하는 것으로, 노동조합의 허락을 받아야 한다는 것은 과장된 우려’라는 입장을 밝혔습니다(2025. 7. 31. 자 노동조합법 2·3조 개정 주요 질의답변).
- 그러나 고용노동부의 이러한 입장에도 불구하고,
 - ① 사업상의 결정이 근로조건에 미치는 영향이 어느 정도에 이르러야 ‘밀접한 관련’이 있는 것으로 볼 수 있는지, 어떠한 사업상의 결정이 근로조건을 변경을 ‘필연적으로 수반’하는지, 근로조건에의 영향이 어느 정도에 이르러야 ‘현실적으로 구체화되는 정도’에 이르는 것으로 볼 수 있는지에 관한 명확한 기준은 없는 점
 - ② 노동조합이 단체교섭을 요구하는 시점에서는 어떠한 사업경영상의 결정이 단체교섭 및 쟁의행위의 대상이 될 정도로 근로조건에 밀접하고 필연적이며 구체적인 영향을 주는지 판단할 수 없다는 점 등을 고려하면,

향후 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’에 해당하는지 여부에 대한 해석에 따라 실제 적용 범위와 관련하여 적지 않은 논란과 혼란이 생길 것으로 예상됩니다.

노동쟁의 확대

33

원청의 사업경영상의 결정에 대해 하청 노동조합이 이를 거부하기 위한 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 할 수 있는지

- 개정법의 핵심 내용은 “사용자”와 “노동쟁의”의 범위를 확대하는 것입니다.
- 이러한 2가지 개정 내용을 종합하면,
 - ① 원청이 하청 근로자의 근로조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위와 영향력을 가지고 있어 노동조합법상 사용자의 지위에 있고,
 - ② 원청의 사업경영상 결정이 하청 근로자의 근로조건에 영향을 미치는 경우라면, 하청 노동조합이 하청 근로자의 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하는 원청을 상대로 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 하는 것이 가능해질 수 있습니다.

노동쟁의 확대

34

사용자의 단체협약 위반 행위가 노동쟁의에 포함되었으므로 앞으로는 사용자의 단체협약 위반 행위에 따른 후속 조치 등을 노동조합이 단체교섭을 통해 요구하고 그러한 단체교섭에 따른 합의사항을 단체협약으로 체결할 수 있는 것인지

- 현행법은 ‘노동쟁의’를 임금 인상, 단체협약 갱신 등 새로운 근로조건을 형성하는 ‘이익분쟁’에 한정하였고, 이미 체결된 단체협약의 위반에 대한 다툼은 ‘권리분쟁’으로 보아 법원이나 노동위원회에서 해결해야 할 문제로 해석하여, 권리분쟁에 관한 사항을 관철하기 위한 쟁의행위의 정당성을 인정하지 않았습니다.
- 그러나 개정법은 “사용자의 명백한 단체협약 위반”도 쟁의행위의 정당한 사유가 될 수 있다고 규정하여, 단체협약 위반을 둘러싼 ‘권리분쟁’ 또한 노동쟁의의 범주에 포함될 수 있게 되었습니다.
- 이러한 개정법에 따르면, 노동조합은 사용자의 단체협약 위반에 대해서도 쟁의행위를 할 수 있게 되었습니다. 또한 노동조합은 이러한 쟁의행위를 통해 사용자에게 단체교섭을 요구하고 사용자와의 협의를 통해 단체협약 위반에 대한 후속 조치(예: 보상 방안, 재발 방지책 등)를 새로운 단체협약에 포함시킬 수 있게 되었습니다.
- 다만, “명백한 단체협약 위반”의 구체적인 기준과 그 범위에 관한 논란은 계속될 것으로 보이며, 법 시행 후 실제 판례를 통해 그 적용 범위가 점차 명확해질 것으로 예상됩니다.

노동쟁의 확대

35

노동조합이 해고를 제한하는 고용안정협약체결을 단체교섭의제로 선정했을 경우 회사는 관련 의제에 대해 반드시 단체교섭해야 하는지

- 판례에 의하면, 정리해고의 실시는 사용자의 경영상의 조치라고 할 것이므로 정리해고에 관한 노동조합의 요구 내용이 '사용자는 정리해고를 하여서는 아니된다'는 취지라면 이는 사용자의 경영권을 근본적으로 제약하는 것이 되어 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 단체교섭사항이 될 수 없는 사항을 달성하려는 쟁의행위는 그 목적의 정당성을 인정할 수 없습니다(대법원 2001. 4. 24. 선고 99도4893 판결 등 다수).
- 개정법은 이러한 확립된 판례 법리를 입법으로 변경한 것입니다. 노동쟁의의 대상을 기존 "근로조건의 결정"에서 "근로자의 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정"까지 확대하였고, 이로 인해 정리해고, 구조조정, 사업장 이전 등 근로자의 근로조건에 실질적인 영향을 미치는 경영상 결정도 쟁의행위의 대상이 될 수 있게 되었습니다.
- 개정법 하에서는, 노동조합이 해고를 제한하는 고용안정협약 체결과 같은 고용안정 관련 사항에 대한 단체교섭을 요구하는 경우 사용자는 정당한 이유가 없는 한 이에 대해 성실하게 단체교섭해야 할 의무를 부담하게 될 것입니다.

노동쟁의 확대

36

구주 매각 방식의 M&A의 경우 근로자와 회사 사이의 근로관계는 전혀 변경되는 것이 없는데 이러한 경우에도 장래 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 이유로 단체교섭을 요구할 경우 이에 응하여야 하는지

- 구주 매각 방식의 M&A는 기존 회사의 법인격이 그대로 유지되고 고용관계에 직접적인 변동이 없으므로, 당사자 간의 근로관계 및 근로조건에 영향을 미치지 않습니다.
- 하지만 개정법이 노동쟁의의 대상을 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”으로 확대하였기 때문에, 노동조합이 구주 매각 방식의 M&A의 경우에도 회사의 주요 주주가 변동되고 변경된 주요 주주의 경영방침에 따라 장기적으로 근로자의 고용안정을 포함하여 근로조건에 중대한 영향을 미칠 수 있다고 주장하면서, M&A에 반대하는 단체교섭 및 쟁의행위를 진행할 가능성이 있습니다.
- 이러한 단체교섭이 요구되는 경우 사용자는 다른 정당한 사유가 없는 한 부당노동행위 문제 등을 피하기 위해 노동조합의 교섭 요구에 임하여야 할 가능성이 높습니다.

노동쟁의 확대

37

회사의 해외투자 결정을 이유로 한 파업, 정치파업 등이 합법화될 수 있다는 경영계의 우려가 사실인지

- 개정법이 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”을 쟁의행위 대상으로 포함시킨 것과 관련하여, 경영계는 회사의 해외투자 결정, 신기술 도입, 사업 재편 등 고도의 경영상 판단까지 노동조합의 동의를 얻어야 할 수도 있어 결과적으로 경영권이 침해되고 기업의 신속한 의사결정이 어려워져 경쟁력이 약화될 수 있다고 우려합니다.
- 이에 대하여 고용노동부는 사업경영상의 결정은 정리해고와 같이 근로조건과 밀접한 관련이 있어 근로조건의 변경을 필연적으로 수반하는 것만이 노동쟁의 대상이 되는 것이고, 단순한 투자나 공장증설 그 자체만으로 노동쟁의에 포함되는 것은 아니며, 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 단순한 가능성만으로 노동쟁의 대상에 해당한다고 보기 어렵다는 입장입니다.
- 그러나 고용노동부의 이러한 입장에도 불구하고, 어떠한 사안이 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”에 해당하는지에 관한 명확한 기준이 없다는 점에서, 실제로 노동조합이 ‘회사가 해외투자를 진행할 경우 상대적으로 국내 사업장의 근로조건 등이 저하될 수 있다’는 우려를 제기하면서 이를 이유로 한 쟁의행위를 할 가능성을 배제할 수는 없습니다. 이러한 측면에서 경영계가 제기하는 우려는 어느 정도 근거가 있다고 평가할 수 있을 것입니다.
- 한편, 이처럼 개정법이 노동쟁의의 범위를 넓혔다고 하더라도,
 - ① 정치파업을 명시적으로 합법화하지는 않았고
 - ② 노동조합의 교섭사항 및 노동쟁의의 대상은 근로조건의 결정, 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정, 사용자의 명백한 단체협약 위반 등 여전히 ‘근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치’에 초점을 맞추고 있습니다.
 따라서 개정 노동조합법에 의하더라도 순수한 의미의 ‘정치적 파업’은 기존과 마찬가지로 불법으로 판단될 가능성이 높습니다.

노동쟁의 확대

38 “사용자의 명백한 단체협약 위반”이란 어떤 경우를 말하는지

- 개정법에 의해 노동쟁의의 대상이 된 “사용자의 명백한 단체협약 위반”은 기존 단체협약에 명시된 내용을 사용자가 명백히 어겼을 때를 의미합니다.
- 구체적인 유형들을 예로 들면,
 - ① 단체협약에 명시된 임금, 상여금, 복리후생비 등을 지급 기일이나 규정에 따라 지급하지 않는 경우
 - ② 단체협약에 규정된 연장근로 한도, 휴일, 휴가 부여 등을 준수하지 않는 경우
 - ③ 단체협약에 명시된 징계위원회의 노사 동수 구성, 징계 사유 및 절차, 해고 시 노조와의 합의 등 중요한 절차를 지키지 않고 징계를 강행하는 경우
 - ④ 단체협약에 명시된 안전보건조치나 재해부조에 관한 내용을 준수하지 않는 경우그 위반 여부가 비교적 명백한 사안들을 생각해볼 수 있을 것입니다.
- 다만, 개정법상 “명백성”의 기준에 대해서는 아직 논란이 남아 있는바, 결국 향후 노동위원회나 법원의 판단을 통해 그 범위가 정립되어 갈 것으로 보입니다.

노동쟁의 확대

39

노동조합이 사용자의 명백한 단체협약 위반을 주장하면서 단체교섭을 요구하는 경우 이를 다투는 방법이 있는지

- 개정법에 따라 노동조합이 “사용자의 명백한 단체협약 위반”을 이유로 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 할 경우, 사용자는 다음과 같은 방법으로 이를 다룰 수 있을 것입니다.

1) 노동위원회에 조정 신청

- 노동조합이 쟁의행위에 들어가기 전, 회사는 노동쟁의 조정 또는 중재를 신청하여 객관적인 제3자인 노동위원회의 조정을 받을 수 있고, 그 과정에서 '명백한 위반' 여부에 대한 다툼을 해소하고 합의를 이끌어낼 수 있습니다.

2) 법원에 쟁의행위 금지 가처분 신청

- 회사는 노동조합의 쟁의행위가 위법하다고 판단할 경우 법원에 쟁의행위 금지 가처분을 신청하여, 법원으로부터 (i) 노동조합이 주장하는 단체협약 위반이 '명백한' 것인지, (ii) 그 밖에 그 쟁의행위가 노동조합법에 따른 목적을 벗어난 것은 아닌지, (iii) 쟁의행위 절차는 모두 준수하였는지 여부 등을 다룰 수 있을 것입니다.
- 이와 같은 노동위원회의 조정, 중재 절차 또는 법원의 재판 절차 등을 통하여 회사는 노동조합이 주장하는 '명백한 위반'이 실제로는 위반이 아니거나, 쟁의행위의 정당성을 부여할 만큼 중대한 위반이 아니라는 점을 소명해야 합니다.
- 결론적으로, 회사는 노동조합의 주장에 무조건 응하기보다는 노동위원회나 법원의 판단을 통해 쟁의행위의 정당성을 다투는 절차를 밟을 수 있습니다. 특히 '명백한 위반'의 기준이 불명확한 만큼, 이 점을 중심으로 법적 다툼이 벌어질 가능성이 높을 것입니다.

노동쟁의 확대

40

단체협약 유효기간 중 개정법이 시행되는 경우 법개정에 의해 확대된 교섭사항에 대해 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있는지

- 이미 단체협약에 규정된 사항에 대해서는 단체협약 유효기간 내에는 그 개정이나 폐지를 목적으로 쟁의행위를 하지 않을 ‘평화의무’가 발생합니다.
따라서 기존 단체협약의 유효기간 중에는 단체협약의 내용을 변경하는 단체교섭은 허용되지 않습니다.
- 그러나 평화의무는 단체협약에 규정되지 아니한 사항이나 차기 협약체결을 위한 단체교섭까지 금지하는 것은 아니므로, 단체협약 유효기간 중에도 노동조합은 차기의 협약체결을 위하거나 기존의 단체협약에 규정되지 아니한 사항에 관하여 사용자에게 단체교섭을 요구할 수 있습니다(대법원 2003. 2. 11. 선고 2002두9919 판결).
- 개정법은 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치’ 외에 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’, ‘사용자의 명백한 단체협약 위반’ 등으로 확대했습니다. 이는 기존 단체협약에는 포함되지 않았던 새로운 단체교섭 사항들이 추가된 것입니다.
- 따라서 기존의 단체협약 유효기간 중이라도, 개정된 법률에 따라 새롭게 단체교섭 대상이 된 의제에 대해서는 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있을 것으로 해석됩니다.

노동조합 가입범위 확대

41

법 개정으로 인해 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들도 노동조합을 설립할 수 있는 것인지

- 현행법 제2조 제4호는 ‘노동조합’을 “근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지, 개선 기타 근로자의 경제적, 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체”라고 정의하면서, 단서에서 “다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.”고 규정하여, 노동조합이 해당 조건을 갖출 경우에 노동조합이 아니라고 평가되는 ‘소극적 요건’을 규정하고 있습니다.
- 개정법은 제2조 제4호 (라)목을 삭제함으로써 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”를 노동조합의 소극적 요건에서 제외하였습니다. 이러한 법 개정에 따라 노동조합이 규약 등에 ‘근로자가 아닌 자’도 노동조합에 가입할 수 있게 정한다고 하더라도, 그러한 노동조합을 노동조합이 아니라고 단정할 수는 없게 되었습니다.
- 다만 그와 같이 소극적 요건 가운데 하나가 제외된 것과는 별개로, 노동조합은 ‘근로자가 주체가 되어’ 설립된 단체여야 노동조합으로서 인정될 수 있습니다. 즉, 노동조합은 노동조합법 제2조 제1호에서 정한 근로자의 요건을 충족하는 자들이 주체가 되어 조직되어야 합니다.
- 그러한 측면에서, 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들이 주체가 되어 설립한 단체는 여전히 노동조합법상 노동조합으로 인정되지 않는다고 해석됩니다.

노동조합 가입범위 확대

42

노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들이 노동조합에 가입하는 경우 그 사람들도 참여한 쟁의행위가 무효가 되는지

- 쟁의행위를 할 수 있는 주체는 노동조합이며, 법 제37조 제2항은 “조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.”고 규정하고 있습니다. 따라서 쟁의행위가 정당하다고 평가되기 위해서는 노동조합에 의해 주도된 쟁의행위여야 합니다.
- 노동조합에 의해 주도된 쟁의행위라면 그 구체적인 쟁의행위 참여 인원 중에 일부 노동조합법상 근로자가 아닌 조합원이 포함되어 있다고 하더라도 쟁의행위가 전체가 무효로 해석된다고 단정할 수는 없습니다.

노동조합 가입범위 확대

43

노동조합이 자신들의 투쟁력을 강화시키고자 규약을 개정하여 회사와 무관한 외부인을 노동조합의 조합원으로 가입시키고 이들을 앞세워 단체교섭 등을 요구할 경우 사용자가 이를 문제삼아 단체교섭을 거부할 수 있는지

- 개정법은 제2조 제4호 (라)목을 삭제함으로써 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”를 노동조합의 소극적 요건에서 제외하였습니다. 따라서 노동조합이 ‘근로자가 아닌 자의 가입’을 허용한다고 하더라도 해당 노동조합이 다른 요건을 모두 갖추고 있다면 노동조합으로 인정될 수 있습니다.
- 더욱이 기존에도 단체교섭에 있어서는 노동조합이 외부인에게 단체교섭 권한을 위임할 수 있고, 이에 따라 실질적으로 외부인이 단체교섭에 참여하는 경우가 많았습니다.
- 이러한 점을 종합하면, 사용자가 노동조합에 외부인이 가입되어 있거나 그들이 단체교섭에 개입한다는 이유로 노동조합의 단체교섭을 거부하기는 어려울 것입니다.

손해배상 청구의 제한

44 사용자의 불법행위가 있는 경우라면 그 불법행위의 정도나 노동조합 또는 근로자의 행위 태양과 무관하게 손해배상책임이 면제되는지

- 개정법 제3조 제2항은 사용자의 불법행위에 대해 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 “부득이” 사용자에게 가한 손해에 대한 배상책임을 면제하고 있습니다. 이와 관련하여 아직 법원의 판단이나 고용노동부 등의 구체적인 해석이 존재하는 것은 아니므로, 관련 내용을 좀 더 지켜볼 필요가 있습니다.
- 다만, 고용노동부는 해당 규정이 무조건 면죄부를 주는 입법이 아니라, 민법 제761조의 정당방위와 같이 현재의 긴급한 사용자의 불법행위에 대해 다른 구제수단이 없어 불가피한 대응을 한 경우에만 상당한 범위 내에서 책임을 면하도록 한 규정이라고 설명하고 있습니다.
- 정당방위는 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자가 그 이익을 방위하기 위하여 가해행위를 하는 것 이외에는 적당한 방법이 없는 상황임이 전제로 합니다. 따라서 사용자의 불법행위를 쉽게 피할 수 있거나 국가기관의 구제를 통해 이익 침해를 방위할 수 있는 상황에서의 가해행위는 “부득이”한 행위라고 볼 수 없습니다.
- 또한 노동조합의 행위가 방위를 위한 부득이한 행위로 인정되기 위해서는 방위의 대상인 노동조합 또는 근로자의 이익과 방위행위로 인한 사용자의 손해 사이에 사회통념상의 상당성이 인정되어야 합니다. 방위하여야 할 법익에 비하여 상대방에게 입힌 손해가 커서 균형을 잃은 경우(과잉방위)의 경우에는 손해배상이 면책될 수 없습니다.
- 따라서 단순히 사용자의 불법행위와 노동조합 및 근로자의 방위행위 사이에 인과관계가 존재한다는 사실만으로 손해배상책임이 면제된다고 볼 수는 없고, 그 불법행위의 정도나 불법행위와 방위행위 사이의 관련성 등을 종합적으로 검토하여 노동조합 및 근로자의 방위행위가 사용자의 불법행위와 관련하여 적정하게 상응하는 범위 내에서 손해배상책임이 면제된다고 해석됩니다.

손해배상 청구의 제한

45

손해배상 책임 비율을 정할 때 해당 근로자의 참여 정도와 관여 정도를 고려하도록 개정되었는데, 사용자가 개별 조합원들의 징의행위 가담 정도나 손해 기여 정도를 구체적으로 입증하지 못하면 조합원들에게는 손해배상 청구를 하지 못하는 것인지

- 개정법 제3조 제3항에 따르면, 노동조합 활동에 대하여 근로자에게 손해배상 책임을 부담하는 경우에는 그 책임 비율을 법원이 별도로 정하도록 규정하고 있습니다.
- 이는 대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결의 취지를 반영하여, 부진정연대책임의 법리는 유지하면서 법원이 개별 조합원의 책임 비율을 정할 수 있도록 한 것입니다.
- 개정법의 해석상, 불법 징의행위로 손해를 입은 사용자는 여전히 징의행위 가담자를 상대로 전체 손해를 주장·증명하여 배상을 청구할 수 있고, 사용자가 개별 조합원들의 징의행위 가담 정도나 손해 기여 정도를 반드시 구체적으로 입증해야만 하는 것은 아닙니다.
- 다만, 법원은 개별 조합원 개인에 대한 책임 비율은 노동조합의 책임 비율보다는 낮게 인정할 가능성이 높습니다.

손해배상 청구의 제한

46

손해배상 책임 비율을 정할 때 해당 근로자의 참여 정도와 관여 정도를 고려하도록 개정되었는데, 가해행위를 한 개별 근로자를 특정할 수 없을 때에는 해당 근로자에 대해 손해배상을 청구할 수 없는 것인지

- 구체적으로 가해행위를 한 개별 근로자를 특정할 수 없다면 해당 근로자 개인에게 손해배상 책임을 부담시키는 것은 현실적으로 불가능합니다.
- 이러한 경우에는 사용자는 공동불법행위를 한 노동조합과 그 집행부 등을 상대로 손해배상을 청구할 수 밖에 없을 것입니다.

손해배상 청구의 제한

47

개정법에 의해 손해배상 책임비율이 제한되는 것은 “근로자”이므로 노동조합에 대해서는 손해액 전부를 물을 수 있는 것인지. 이 경우 노동조합을 상대로 손해액을 전부 배상받을 수 있는 실질적인 방안이 있는지

- 개정법 제3조 제3항 법문에 의하면 법원이 책임비율을 정하는 대상은 ‘손해배상의무자인 근로자’입니다. 이에 의하면 근로자가 아닌 노동조합은 책임비율을 정하는 대상이 아닌 것으로 보입니다.
- 다만 과실상계 또는 책임제한의 법리 등이 적용되어 노동조합을 상대로도 손해배상액 전부를 보전받기는 어려울 가능성이 높습니다.
- 한편, 노동조합은 개정법 제3조 제4항을 근거로 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있고, 그러한 청구가 인정되는 경우에는 손해액의 일부만 배상이 됩니다.
- 더욱이 개정법 제3조 제6항에 따르면 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니됩니다. 이에 따라 노동조합에 과도한 손해배상 청구를 할 경우 노동조합 측에서는 노동조합의 존립이 위태롭게 된다고거나 운영이 방해된다고 주장할 가능성도 있습니다.
- 그러므로 향후 불법 행위를 행한 노동조합을 상대로 손해배상 청구를 할 때에는, 노동조합의 경제상태 등을 고려할 때 손해배상 청구에도 불구하고 노동조합의 존립에는 문제가 없다는 점 등을 적극적으로 주장·증명할 필요가 있을 것입니다.

손해배상 청구의 제한

48

개정법에 의해 사용자가 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적으로 손해배상청구권을 행사할 수 없게 된 상황에서, 손해액 전부를 청구하지 않고 재판부가 보기에 부담스럽지 않은 금액만을 청구하는 것이 전략적으로 유리한지

- 개정법 제3조 제6항이 시행된다고 하더라도, 노동조합의 위법한 조합활동으로 사용자에게 손해가 발생한 것이 명확하다면 일부러 손해액을 낮게 계산하여 청구할 필요는 없을 것입니다.
- 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 노동조합 운영을 방해할 목적이 없다는 점을 증명하기 위해서는, 사용자의 손해배상 청구가 위법한 노동조합 활동을 근거로 하는 것이며, 손해배상 청구액이 객관적이고 합리적이라는 점을 보여주는 것이 중요합니다.

손해배상 청구의 제한

49 하청 노동조합원의 불법 쟁의행위와 관련하여 하청에 사용자책임을 물을 수 있는지. 물을 수 있는 경우 그 배상액은 손해배상청구 제한 조항에 의하여 감면되기 전 배상액인지, 아니면 감면된 후의 배상액인지

- 원청이 하청 조합원의 불법 쟁의행위에 대해 하청에 책임을 묻는 경우 도급계약상 계약의무 위반에 따른 책임을 묻는 것이 일반적입니다.
- 최근 노동법 영역에서 직장 내 괴롭힘 등과 관련하여 사용자책임(민법 제756조)의 성립요건인 사무집행관련성을 넓게 해석하여 사용자의 배상책임을 인정하는 경향이 있으나, 노동조합은 사용자의 통제 영역 하에 있다고 보기 어려운 독립적인 단체이므로 노동조합 활동이나 쟁의행위를 사용자의 사무라고 보기에는 다소 어려움이 있습니다.
- 설사 사용자책임을 물을 수 있다 하더라도, 하청이 부담하는 사용자책임은 피용자인 조합원의 책임에 대한 대체적 책임이므로, 그 배상액은 손해배상청구 제한 규정에 따라 감면된 이후의 배상액이 될 것입니다.

손해배상 청구의 제한

50 손해배상청구 제한 조항보다 노동조합에 불리한 내용을 정한 단체협약이 유효한지

- 개정법 제3조는 강행규정으로 해석될 가능성이 높습니다.
- 따라서 개정법 제3조보다 노동조합 및 근로자에게 불리하게 규정된 단체협약은 무효로 평가될 가능성이 높습니다.

노란봉투법 TF 소개

노란봉투법 TF

법무법인 세종 노동그룹은 노란봉투법에 대한 심도깊은 연구와 신속한 대응을 위해 그룹 내 노동조합법 전문가들을 모아 노란봉투법TF를 만들었습니다.

노란봉투법 TF는 향후 노란봉투법 시행에 따른 각 기업들의 대응을 돕기 위한 여러 법적인 자문과 컨설팅을 제공할 예정입니다. 노란봉투법 TF의 주요 구성원은 아래와 같습니다.



조찬영

파트너변호사

E. cyocho@shinkim.com

T. 02 316 4109



김동욱

파트너변호사

E. dwokim@shinkim.com

T. 02 316 1646



김종수

파트너변호사

E. jsokim@shinkim.com

T. 02 316 1678



윤혜영

파트너변호사

E. hyyun@shinkim.com

T. 02 316 4491



송우용

파트너변호사

E. wysong@shinkim.com

T. 02 316 1696



양주열

파트너변호사

E. jyyang@shinkim.com

T. 02 316 7221



장재혁

파트너변호사

E. jhchang@shinkim.com

T. 02 316 4031



정성용

변호사

E. syongjung@shinkim.com

T. 02 316 1688

SHIN & KIM

법무법인(유) 세종

본 50문 50답은 노란봉투법의 이해를 도모하기 위해 작성된 글로서 법원이나 고용노동부의 유권해석과 그 내용이 다를 수 있으며, 개별 사안에 대한 전문적인 자문을 목적으로 하거나 이를 대체하지 않습니다.

본 50문 50답에 대한 저작권은 법무법인 세종에 있으며, 누구든지 법무법인 세종의 사전 허락 없이 이를 무단으로 복제, 배포, 전송, 게시, 수정 또는 변경할 수 없습니다. 본 50문 50답을 인용할 때에는 반드시 그 출처를 밝혀야 하며, 개인적인 목적 또는 각 개별 기업에서 내부적으로 활용할 목적 이외에 이를 이용한 법률 자문 등 상업적인 목적으로 사용해서는 안 됩니다.