



노조법 2·3조 개정 후속 대응 워크숍

일 시 2025년 10월 1일(수) 15시

장 소 택배노조 회의실 (서대문구 경기대로 82, 6층)

유튜브 생중계 예정

사 회 조영선 (노조법 2·3조 개정 운동본부 공동대표)

발 제 1. 원청교섭의 실질화 방안

• 권두섭 (변호사)

2. 현장의 교섭 전략

• 정양현 (공공운수노조 정책부장)

• 구인규 (금속노조 정책국장)

• 김국현 (서비스연맹 정책실장)

• 최복준 (보건의료노조 정책실장)

• 이정민 (민주일반연맹 정책실장)

• 김학진 (화성식품노조 정책실장)

• 이영록 (건설산업연맹 플랜트건설노조 정책실장)

• 김경수 (사무금융노조 미조직비정규국장)



주 최 노조법 2·3조 개정 운동본부

프로그램

사회 : 조영선 노조법 2·3조 개정 운동본부 공동대표

발제

1. “원청교섭의 실질화 방안”

권두섭 변호사, 민주노총 법률원

2. “현장의 교섭 전략”

정양현 공공운수노조 정책부장

진환 금속노조 조직국장

김국현 서비스연맹 정책실장

최복준 보건의료노조 정책실장

이정민 민주일반연맹 정책실장

김학진 화섬식품노조 정책실장

이영록 건설산업연맹 플랜트건설노조 정책실장

김경수 사무금융노조 미조직비정규국장

발제 1

원청교섭의 실질화 방안

권두섭

변호사, 민주노총 법률원

노동조합법 개정과 원청교섭 실질화 과제

- 권두섭(변호사, 민주노총 법률원)

1. 교섭 상대방인 사용자와 교섭 의제 문제

가. 노동부가 가이드라인을 만들어서 누구와 교섭할지, 어떤 교섭의제로 교섭할 것인지를 정해주겠다? ☞ 원청 사용자측의 교섭거부 빌미만 제공할 가능성이 커서, 원하청 교섭을 촉진시키고자 만든 노동조합법 개정의 취지를 몰각시키는 결과를 초래

- 원래 노동조합의 교섭 상대방은 사용자에 국한되지 않는다!!

(1) 누구와 교섭을 해야 이 문제를 해결할 수 있는지는 노사 당사자가 가장 잘 알고 있는 사항

- 새로 입법이 되었으므로 실질적 지배력이 있는 노동조합법상 사용자에 해당하는지에 대한 해석은 단체교섭권 보장이라는 관점에서 적극적으로 해석되어야 한다.

- 노동조건, 노동조합 활동 등 다양한 사안을 해결하기 위해서 원청과 단체교섭을 할 필요가 있는지, 어떤 교섭의제에 대하여 원청, 하청 누가(또는 중첩적으로) 실질적인 지배력을 가지고 사실상의 결정권한을 가지고 있는지를 가장 잘 아는 사람은 법률가나 판사가 아니며, 노사관계 당사자라고 할 수 있다.

- 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, 노동위원회나 법원도 이를 존중할 수밖에 없다. 그 때문에 노동위원회나 법원의 결정이나 판단에 따라 교섭여부, 교섭의제를 정할 사안이 아니다.

- 원청 사용자측은 자신이 사용자임을, 제기된 문제에 대하여 해결할 당사자임을 부인할 가능성이 높다. 이 경우 노동부, 노동위원회는 어떻게 해야 하는가. 노동부가 시행 이전에 집중해야 할 일은 가이드라인이 아니라, 원청 사용자측이 교섭을 거부하고, 다시 지난한 법적 쟁송으로 사안을 끌고 가고, 노동조합 개정 이전과 같은 사회적 갈등이 반복되는 상황으로 끌고 가려고 하는 것을 막고 어떻게 교섭(대화)의 자리로 이끌어 낼 것인지를 고민하는 것이다.

1) 누가 사용자인가

- 미국에서 단체교섭권은 헌법으로 보장되는 권리도 아니고, 심지어 노동조합의 권리도 아니라는 점이다. 그런데도, 공동사용자 법리가 오래전부터 인정되어 왔다. 그런데 중요한 것은 사용자의 지배(control)가 존재하는 양식과 정도가 논의의 초점이지, 일반적으로 ‘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.¹⁾

1) *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.

즉 NLRB 시행령은 “핵심적 고용·노동조건”을 임금, 부가급여, 노동시간, 채용, 해고, 징계, 감독, 지휘로 열거하면서 이 중 하나 이상에 대해서만 실질적으로 지배한다는 것이 인정되면 joint employer로 인정될 수 있다.

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

미국 연방노동관계위원회(NLRB)의 시행령은 “핵심적 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.²⁾

- 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 노사간 다양한 교섭사항을 가지고 자율적으로 교섭이 이루어지도록 보장할 필요성이 있다.

[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.

[중앙노동위원회 중앙2021부노268 부당노동행위 구제재심판정]

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

- 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 산업안전보건법의 도급인이 사업장에서 일하는 하청 노동자(그 노동조합)와 관계에서 도급인인 그 사용자는 최소한 산업안전과 관련한 교섭 사항에 대하여는 실질적 지배력이 인정된다. 법률상 의무가 존재한다는 것은 실질적 지배력이 인정된다는 것이며, 노동조합은 사용자와 법률상 의무가 있는 부분을 해당 사업장에 맞게 구체화하기 위한 다양한 교섭사항을 가지고 논의할 수 있다. 예를 들어 2인 1조 운영을 위한 인력 충원, 구체적으로 필요한 특정 안전 관련 장비의 설치 등

산업안전보건법 도급계약의 도급인, 여기서 도급은 ‘6. “도급”이란 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 맡기는 계약을 말한다.’(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 사업장에서 작업을 하는 경우에 자신의 근로자와 관계수급인 근로자의 산업재해를 예방하기 위하여 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 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·흠(fume, 열이나 화학반응에 의하여 형성된 고체 증기가 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 중대재해처벌법에 따르면 도급뿐만 아니라, ‘도급, 용역, 위탁, 임대 등 다양한 계약형식을 포괄’ 하고 있고, 장소에 국한하지 않고 ‘시설, 장비, 장소 등’ 이라고 되어 있다. 종사자인 하청 노동자에 대하여 원청 사업주는 최소한 산업안전에 관한 사항에 대하여 실질적 지배력이 인정된다.

중대재해 처벌 등에 관한 법률 제5조(도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무) 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.

- “헌법상 기본권인 단체교섭권을 구체적으로 실현하는 관점” 을 고려해야 한다.

☞ “노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 침해할 수 있는 권한·지위에 있는지”(대한통운 2심), “사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부”(대한통

운, 한화오션 1심), 노동관계에서 발생하는 문제를 해결할 수 있는 지위에 있는지 등도 같은 취지

2) 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 협약 상 단체교섭의 내용과 관련하여, 노동조건의 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 있다³⁾

■ 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.

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

- 노동위원회, 법원 등이 교섭의제별로 심사를 거쳐 단편적 교섭권한을 부여

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

하는 것은 역동적 노동관계 속에서 다양한 노동조건과 노사관계를 한꺼번에 교섭하는 단체교섭의 본령에 맞지 않을 뿐만 아니라, 구체적 권리인 헌법상 기본권인 단체교섭권을 지나치게 제약하고 자율적 교섭 원칙을 침해하는 것으로 귀결될 수 있다.⁴⁾

- 정규직 노조가 교섭을 할 때 노동위원회에서 교섭의제별로 허가를 받아서 교섭하는가? 통상적인 단체교섭, 노동위원회 조정절차와 차별적으로 취급하면 안된다.

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 교섭안건에서 철회할 것이고 자연스럽게 해당 안건은 하청업체와의 교섭으로 해결하게 될 것이다.

- 교섭의제 문제는 이후에 쟁의행위로 나아간 경우에 ‘쟁의행위 목적 정당성’을 판단할 때에, 또 특정 교섭의제에 대한 교섭거부가 문제가 되어 만약 부당노동행위 구제신청 사건이 제기되었을 때 그 때 판단할 문제이다.

3) 우려스러운 노동부의 논의 내용

△ 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 지

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

배력이 있는 사용자에게 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 사실일 뿐 - 그런 점에서 편면적 징표에 해당)

- 현대중공업 사내하청 사건인 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결은 포섭판단(여러 사실관계를 열거하고 실질적 지배력 있는 사용자에게 해당한다)을 한 것이지, 실질적 지배력 판단을 위한 일반적인 판단요소를 제시한 적이 없다. 그런데, 마치 그 판결에서 포섭과정에 열거한 사실관계를 판단요소인양 제시하는 것이 맞는가?

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

택배노조 vs CJ대한통운 사건에서는

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

노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 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 지배점의 관계, 지배점 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 사용자에게 해당하는지 여부는 교섭요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계, 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

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

근로자파견관계로 판단되면, 원청은 파견법상 사용사업주가 되어 일정한 범위 내에서는 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. 하청 근로자와 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.

- 서울고등법원 2020. 8. 10. 선고 2020노115 판결⁵⁾은 위 1심 판결과는 달리 근로자파견관계는 부정하면서도 노조법 위반은 여전히 대법원 2007두8881 판

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

결을 원용하면서 유죄로 인정한 것을 참고할 수 있다.

요컨대 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 인정한 것입니다.

[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 판단**

하야 할 것이다. 이하에서 피고인 삼성전자서비스가 협력업체 소속 수리기사에 대하여 노동조합법상 사용자의 지위에 있는지 살펴본다.”

- 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 것임. 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.

- 법원⁶⁾이 주문한 것은 실질을 포착해 권리의 본질에 상응하는 책임의 주체를 찾으라는 것이다. 즉 ‘단체교섭권의 온전한 실현’을 위한 영점 조정이다. 법원은 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 개정에만 따른 실질적 교섭의 기회를 보장하기도 이전에 하위 규칙(rule) 논의에 골몰하는 것은 판시 취지에도 반하는 것이 된다⁷⁾.

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

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

2. 교섭창구단일화 문제

가. 이미 다양한 자율교섭이 모색되고 있습니다.

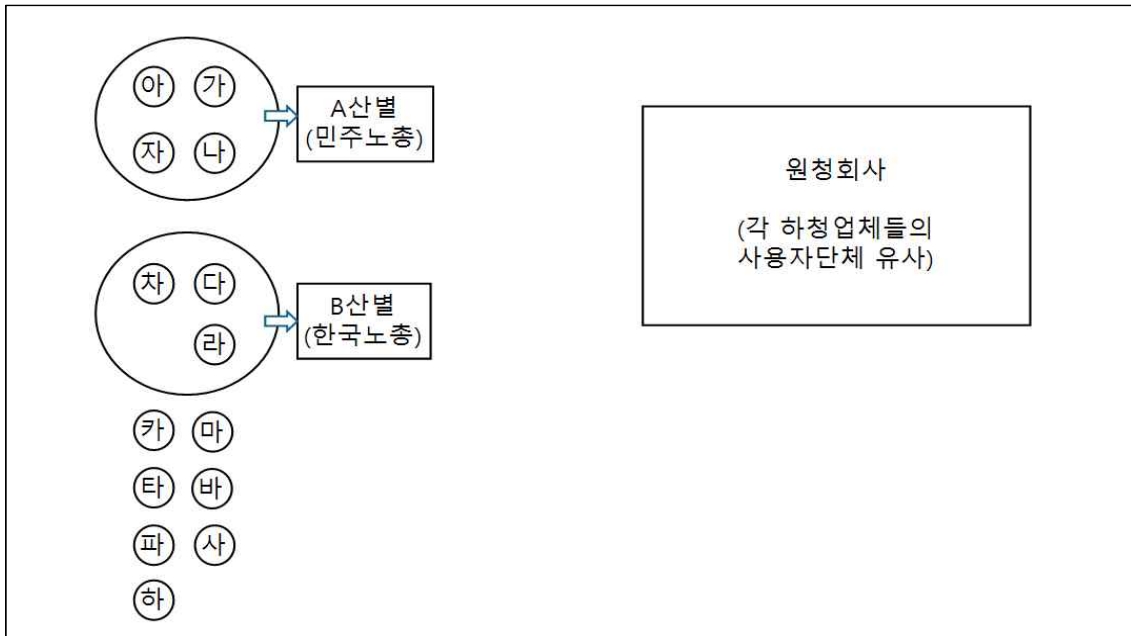
- 서울고등법원은 원청과의 교섭은 창구단일화 절차가 규제할 것을 예정한 영역이 아니라고 밝힌 바 있다(서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결). 중앙노동위 판정도 원하청 교섭 시 개별 하청업체에서 창구단일화 절차를 거치면 족하다고 해석하고 있다. 이런 판결과 판정을 넘어 창구단일화를 강제할 수 없다. 최근 몇가지 사례를 보면 하청이나 자회사가 여러 곳이더라도 교섭이 복잡하지 않음을 보여준다.

- “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 하여 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 2-3개 중 교섭을 주도하는 노조의 단체교섭에 다른 노조들은 따라가는 방식으로 이루어지는 것이 일반적인 모습이다. 이므로 원청의 교섭부담 주장은 실제 일어날 수 있는 일이 아니다.

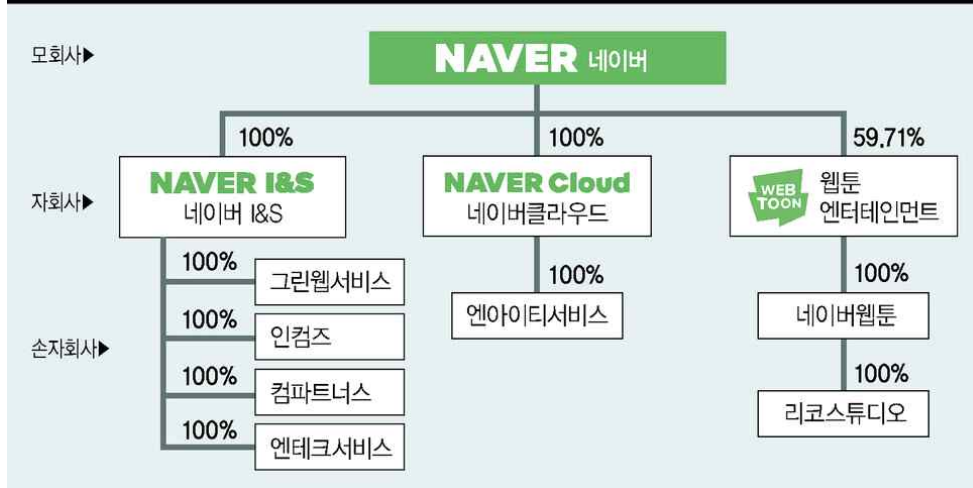


- 포스코 사내하청 노조는 금속노조 포스코 사내하청지회, 그리고 한국노총 금속노련 소속 기업별 노조들도 ‘포스코 협력사, 공급사 연대’ 이런식으로 묶여져 있으므로 원청교섭은 2개가 있을 뿐이다.

- 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.

네이버 손자회사 6개 법인 지분구조

자료: 금융감독원 전자공시시스템



- 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. 여기에도 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 코레일네트웍스 지부와 철도고객센터지부가 모두 민주노총 소속 노조다. 에스알은 독립노조이

고, 코레일관광개발은 민주노총 산하 철도노조 소속다. 코레일로지스는 독립노조가 1노조이고, 철도노조산하 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 소수가 아닌가. △ 적극적으로 산별교섭을 제도화하면 하청노

조들이 교섭창구단일화라는 강제적 절차를 통해서가 아니라, 필요에 따라 하나 혹은 두개의 상급단체로 모이게 되고, 이것을 통해 교섭도 수월하게 이루어질 수 있다. 고용노동부의 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 하게 됩니다.

- 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 노동조합이 체결한 단체협약은 그 노동조합이 소수노조여도 최소한 그 기업내에서는 ‘만인효’를 가진다. 즉 일반적 구속력 요건과 상관없이 사용자 스스로 그 사업장의 전체 노동자들에게 확장 적용한다. 그건 노동조합이 원해서라기보다는, 사용자측의 필요성 때문에 자연스럽게 그렇게 된다. 사용자는 같은 사업장내에서 이중의 근로조건을 설정하는 것에 대한 부담을 느끼기 때문에 또 만약 소수의 노동조합이 체결된 협약을 조합원에게만 적용시킬 경우에는 대거 노조가입의 유인이 될 수 있으므로 전체에 적용한다. 이것이 이제까지의 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 것

이기에 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. 만약 창구단일화 강제시에는 개정 노동조합법이 현장에서 무력화되고 다시 심각한 노사간 갈등과 분쟁이 격화되는 결과를 초래할 것입니다.

- 일부 원청 교섭과 관련하여 교섭창구단일화를 시행령 등으로 강제하려는 우려스러운 움직임이 있다.

- 그 내용은 ① 창구단일화를 해야 하는 단위(교섭단위)를 하청 전체로 보고 여기서 창구단일화를 해야 한다는 내용, 또는 ② 원청까지 포함해(원청 + 하청 전체) 창구단일화를 해야 한다는 내용(원청과 별도로 교섭을 하려면 교섭단위 분리제도를 통한 분리)으로 보인다.

- 이승욱 교수는 교섭요구사실 미공고에 대하여 부당노동행위로 인정함으로써 교섭창구단일화 절차의 대상이 되는 것을 전제로 한 하급심 판결⁸⁾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 입장이면서도 원청의 미공

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

고를 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 가능하다”고 보게 되면 많은 문제가 야기된다는 사용자 주장을 직접적으로 반박했다. “원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를 부담하게 될 가능성이 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 법규범으로서 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 했다⁹⁾.

- 이호근¹⁰⁾(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

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

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

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 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.

(1) 교섭창구단일화 강제시 발생할 수 있는 문제점

문제점 1. ‘창구단일화 강제’ 와 ‘자율적인 통합교섭’ 을 구분하지 않은 주장이 이루어지고 있음

- ‘원하청 상생, 격차완화를 위해서 원청 정규직노조와 통합하여 원청 교섭

이 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.

문제점 2. 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 하청업체에발생한 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)을 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 파트장,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 포스코사내하청 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

문제점 3. 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 건설현장¹¹⁾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 사과 “전국 105개 현장 작업 중단”

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

아래는 500세대, 2,000세대¹²⁾ 규모로 잡았을 때, 각 공종별로 투입되는 전문건설업체의 수를 대략 파악한 것인데, 500세대 기준으로는 42개 전문건설업체

11) 각 건설현장별로 근로조건, 고용형태 등에 별로 차이가 없는 경우에 해당하여 기존 노동위원회 판단 기준으로 보면 교섭단위 분리 대상이 안됨

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

가, 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	갱폼	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	배수관공사	1	2
28	엘리베이터공사	1	2
29	흡음뿔칠공사	1	2
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 조합원¹³⁾, 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.

(2) 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 사내하

13) 해당 현장에서 작업이 끝나면 그 전문건설업체와의 고용관계도 종료된다.

청 사례에서 목격). 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 있는바, 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.

3. 노동쟁의 개념

(1) 개정 노동조합법 환경노동위원회 위원회의결안의 노동조합법(대안) 제안이유

- 나아가 현행법은 그 목적에서 “근로조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모”하도록 되어 있음에도, 법은 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건을 결정’으로만 비좁게 한정하고 있어, 근로자의 지위를 포함하여 근로조건에 영향을 미치는 정리해고나 구조조정 등에 대해서는 쟁의행위를 할 수 없고, 사용자의 단체협약 위반 등과 같은 사안에 대해서도 쟁의행위를 할 수 없게 되는바, 다른 국가들과 비교할 때 좁은 쟁의행위 범위만을 인정하고 있음. ... 이에 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자에 포함하여 노동3권이 실효적으로 보장될 수 있도록 하고, 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제하며, 노동쟁의의 정의에 ‘근로조건을 결정’이라는 기존 규정을 유지하면서도, 정리해고나 구조조정 등과 같은 근로자의 지위를 포함한 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정과 사용자의 단체협약 위반 사항 등을 추가하여 헌법상 노동3권을 실질화하려는 것임

(2) 개정 노동쟁의 개념의 해석

• 노동조합법상 '노동쟁의'의 개념 → 교섭과 파업(쟁의행위)의 대상과 관련됨

의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적 확대 (1) 근로자의 지위를 근로조건으로 명시

- ✓ [L교수] 배치전환, 승급, 징계, 인사사고 등 인사에 관한 사항 중 집단성을 띠는 조치에 관한 분쟁
- ✓ [P교수] 인사이동, 배치전환, 영업양도 등 기업 변동으로 인한 근로자의 지위 변경, 고용형태의 변경
- ✓ [심지어 사측 로펌도...] 정규직 전환까지도 포함
 - 불법 파견 해소, 고용형태 변경(기간제 → 정규직, 무기직 → 정규직), 직접고용(용역, 위탁 → 정규직) 등을 포함한 광범위한 개념으로 해석 필요
 - 플랜트, 토목, 건설기계 등 건설현장의 경우 채용교섭의 정당성과 새로운 단협안을 적극 검토해야 함
 - 현대제철 판정의 문제점 : 1심 판결을 통해 이미 900명 이상의 사내하청 노동자들의 불파 관계가 확인되었다면 교섭 조건은 충분히 마련되고도 남은 상황. 근로자의 지위 교섭을 위해 반드시 판결이 필요한 것 X

의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적 확대 (2) 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정

- ✓ 정리해고, 영업양도, 회사분할 등 폭넓게 해석 가능
- ✓ 사업 경영상의 결정? : 기업 인수, 합병, 양도, 휴업, 폐업, 사업의 축소·확대, 경영진의 임면, 업무의 기계화 자동화, 사업장의 이전, 업무의 외주화 용역화 ...
- ✓ 법 개정으로 인해 “경영사항 vs 근로조건”의 양분 구도는 더 이상 유효하지 않음

사원 노동자간의 의견 “플랫폼, 노동자에게 알고리즘 공개하라” EU 입법지침...한국은? 수정 2024.04.27 07:01 조계환 기자 노동권 복아나라는 '플랫폼 노동' 시대 '글로벌 스탠더드' 세운 EU...한국은?	해고 막히니 설비매각하려는 한국와이퍼, "설비매각 역시 노조와 합의해야" 김준 기자 일목 2023.02.21 20:49 수정 2023.02.21 20:57 f X 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31 32 33 34 35 36 37 38 39 40 41 42 43 44 45 46 47 48 49 50 51 52 53 54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67 68 69 70 71 72 73 74 75 76 77 78 79 80 81 82 83 84 85 86 87 88 89 90 91 92 93 94 95 96 97 98 99 100 101 102 103 104 105 106 107 108 109 110 111 112 113 114 115 116 117 118 119 120 121 122 123 124 125 126 127 128 129 130 131 132 133 134 135 136 137 138 139 140 141 142 143 144 145 146 147 148 149 150 151 152 153 154 155 156 157 158 159 160 161 162 163 164 165 166 167 168 169 170 171 172 173 174 175 176 177 178 179 180 181 182 183 184 185 186 187 188 189 190 191 192 193 194 195 196 197 198 199 200 201 202 203 204 205 206 207 208 209 210 211 212 213 214 215 216 217 218 219 220 221 222 223 224 225 226 227 228 229 230 231 232 233 234 235 236 237 238 239 240 241 242 243 244 245 246 247 248 249 250 251 252 253 254 255 256 257 258 259 260 261 262 263 264 265 266 267 268 269 270 271 272 273 274 275 276 277 278 279 280 281 282 283 284 285 286 287 288 289 290 291 292 293 294 295 296 297 298 299 300 301 302 303 304 305 306 307 308 309 310 311 312 313 314 315 316 317 318 319 320 321 322 323 324 325 326 327 328 329 330 331 332 333 334 335 336 337 338 339 340 341 342 343 344 345 346 347 348 349 350 351 352 353 354 355 356 357 358 359 360 361 362 363 364 365 366 367 368 369 370 371 372 373 374 375 376 377 378 379 380 381 382 383 384 385 386 387 388 389 390 391 392 393 394 395 396 397 398 399 400 401 402 403 404 405 406 407 408 409 410 411 412 413 414 415 416 417 418 419 420 421 422 423 424 425 426 427 428 429 430 431 432 433 434 435 436 437 438 439 440 441 442 443 444 445 446 447 448 449 450 451 452 453 454 455 456 457 458 459 460 461 462 463 464 465 466 467 468 469 470 471 472 473 474 475 476 477 478 479 480 481 482 483 484 485 486 487 488 489 490 491 492 493 494 495 496 497 498 499 500 501 502 503 504 505 506 507 508 509 510 511 512 513 514 515 516 517 518 519 520 521 522 523 524 525 526 527 528 529 530 531 532 533 534 535 536 537 538 539 540 541 542 543 544 545 546 547 548 549 550 551 552 553 554 555 556 557 558 559 560 561 562 563 564 565 566 567 568 569 570 571 572 573 574 575 576 577 578 579 580 581 582 583 584 585 586 587 588 589 590 591 592 593 594 595 596 597 598 599 600 601 602 603 604 605 606 607 608 609 610 611 612 613 614 615 616 617 618 619 620 621 622 623 624 625 626 627 628 629 630 631 632 633 634 635 636 637 638 639 640 641 642 643 644 645 646 647 648 649 650 651 652 653 654 655 656 657 658 659 660 661 662 663 664 665 666 667 668 669 670 671 672 673 674 675 676 677 678 679 680 681 682 683 684 685 686 687 688 689 690 691 692 693 694 695 696 697 698 699 700 701 702 703 704 705 706 707 708 709 710 711 712 713 714 715 716 717 718 719 720 721 722 723 724 725 726 727 728 729 730 731 732 733 734 735 736 737 738 739 740 741 742 743 744 745 746 747 748 749 750 751 752 753 754 755 756 757 758 759 760 761 762 763 764 765 766 767 768 769 770 771 772 773 774 775 776 777 778 779 780 781 782 783 784 785 786 787 788 789 790 791 792 793 794 795 796 797 798 799 800 801 802 803 804 805 806 807 808 809 810 811 812 813 814 815 816 817 818 819 820 821 822 823 824 825 826 827 828 829 830 831 832 833 834 835 836 837 838 839 840 841 842 843 844 845 846 847 848 849 850 851 852 853 854 855 856 857 858 859 860 861 862 863 864 865 866 867 868 869 870 871 872 873 874 875 876 877 878 879 880 881 882 883 884 885 886 887 888 889 890 891 892 893 894 895 896 897 898 899 900 901 902 903 904 905 906 907 908 909 910 911 912 913 914 915 916 917 918 919 920 921 922 923 924 925 926 927 928 929 930 931 932 933 934 935 936 937 938 939 940 941 942 943 944 945 946 947 948 949 950 951 952 953 954 955 956 957 958 959 960 961 962 963 964 965 966 967 968 969 970 971 972 973 974 975 976 977 978 979 980 981 982 983 984 985 986 987 988 989 990 991 992 993 994 995 996 997 998 999 1000 '손해'에 대한 민형사 책임 물을 것 '정당한 노조활동'에 대한 위법	HQ/KE > 리포트 > 산업소통 동양생명 ABL생명 노동자들, '매각 시 고용보장' 촉구 한재울 기자, 박원준 기자 승인 2023.04.15 16:20 수정 2023.04.15 16:20 댓글 0 매각대책위, 직원 고용보장 및 보상명인 입장 M&A하는 영사가 내놔야 금융위 중국 다자그룹 우리금융지주 M&A 계약 승인 검토 중
--	---	--

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
 2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 바. 쟁의행위에 관한 사항

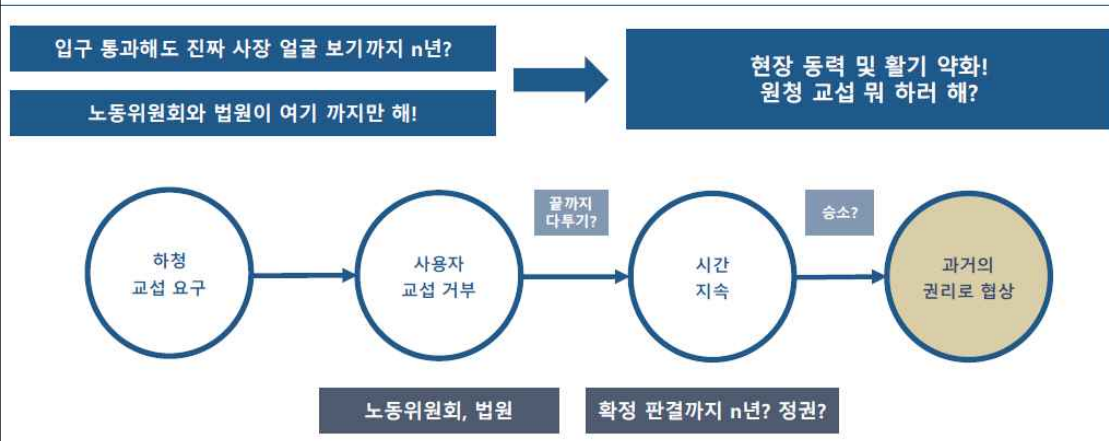
의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적의 확대 (3) 명백한 단체협약 위반

- ✓ “권리분쟁” vs “이익분쟁” 구분 실익 저하 - 단체협약 위반(권리분쟁) 역시 노동쟁의의 대상이 됨
- ✓ 다만 단체협약 중 ‘규범적 부분’ - 근로조건에 관한 사항 위반으로 한정됨
- ✓ “명백한” 위반의 의미 - 노동조합의 적극적인 주장 필요
- ✓ 3조 개정안 - “사용자의 불법행위에 대항하기 위한 쟁의행위”와도 연결지어 고민해볼 필요가 있음

4. 원하청 교섭과 과제

(1) 원하청 교섭을 법률 쟁송으로 끌고 가는 것은 원청 사용자가 원하는대로 움직이는 꼴

■ 자본이 바라는 시나리오



- 우선 대법원까지 4~5년의 지난한 법률쟁송의 늪에 빠지게 되는 결과 초래
- 개정 노조법의 해석, 사용자성 판단이나, 각 교섭의제에 대한 실질적 지배력 판단 문제는 현장에서 다양한 교섭사례가 축적되고 그것을 노동위원회나, 법원이 존중하여 해석하는 방향으로 정립되어야 함

- 그런데 이러한 다양한 교섭사례들이 축적되지 않은 상태에서 법률쟁송으로 가게 되면 노동위원회나, 법원에 의해 매우 협소한 범위로 축소되어 해석될 우려가 큼
- 교섭거부시에도 부당노동행위 구제신청이 아니라, 다양한 압력을 통해 실질 사용자인 원청을 교섭 자리로 끌어내야 함

(2) 노동부 지침, 가이드라인 제정 움직임 대응 필요

- 10월말 연구회 보고서, 11월 노동부 가이드라인
- 고용노동부 가이드라인에 대한 현장의 대응이나, 시민사회단체와 공동 대응 필요
- 우리의 기준과 주장을 외화하는 작업 필요

(3) 2026년 공동교섭, 공동투쟁 전략이 중요

- 2000년대초 민주노총이 했던 각 사업장의 교섭과 파업 시기를 일정한 시점에 집중시키는 ‘시기집중 공동파업’이 필요
- 시기집중 공동파업은 의제를 쟁점화하기 쉽고 조직력이 약한 노조도 파업참여, 조기 타결을 이끌어 내는데 유리한 전술
- 2026년 6월말, 7월초 특정시기에 파업 집중
- 하청, 원청 모두를 상대로 교섭과 쟁의행위 진행
- 모범 사례 발굴로 교섭방식과 교섭의제 측면에서 사회적 공감대 확산 필요
- 조직, 투쟁역량을 보완하는 여론 대응도 중요 : 원하청 공투위+시민사회 공동 대응팀 구성 필요

ex) 직장갑질119의 윤석열 정권의 노동시간 개악 저지 투쟁

보도자료

시단법인 직장갑질119
gab119.com / 카카오톡 오픈채팅 <직장갑질119>

- 수신 언론사 사회부
- 일시 2022년 12월 16일(금) 17:00
- 내용 윤석열표 강제야근 주90시간 가동
- 요청 인터넷 12월 18일(일) 낮 12시, 초간신문 12월 19일(월) 보도 요청
- 문의 박정규(직장갑질119 운영위원, 언론담당 010-9664-9957)
오진호(직장갑질119 집행위원장 010-7763-1917)
정현철(직장갑질119 사무국장 010-9273-1948)
박성우(직장갑질119 노무사, 노동법인 노동과인권 010-8714-9593)

직장에서 겪는 갑질과 부당한 대우를 상담하고 공론화해 법과 제도를 개선하고, 직장인들이 스스로 모여 문제를 해결하도록 지원하는 민간공익단체 직장갑질119는 정부와 기업의 후원을 받지 않고, 직장인들과 시민들의 후원으로 운영됩니다.
장기후원 <http://bit.ly/gab119> 일시후원 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119

■ 10쪽(노동시간을 둘러싼 현장 갑질 사례 분석과 시사점, 보고서(34쪽) 별첨)

연장근로 관리단위 확대시(별 단위) : 주 90.5시간 (21.5h+11.5h×6일)

연구회 권고안, 최장 주 90.5시간 '과로사 촉진법'
윤석열표 강제야근 가정도 건강도 망쳐
정부 69시간 → 주일 적용 80.5시간 → 1일차 연속휴식 적용 90.5시간
'노동시간 갑질사례 분석과 시사점 보고서' ... '야근갑질 279건 분석'
<근로시간 관련 노동환경 7대 문제점>
① 심각한 초과시간 노동 ② 동의없는 강제 연장근로 ③ 무제한 공짜노동
포괄임금제 ④ 노동시간 휴가 위반초지 ⑤ 퇴근후 SNS 휴식권 박탈
⑥ 악용되는 유연근무제 ⑦ 노예노동 현장 5인미만 ... 불합리한 압력부터

보도자료

시단법인 직장갑질119
gab119.com / 카카오톡 오픈채팅 <직장갑질119>

- 수신 언론사 사회부
- 일시 2023년 3월 11일(토) 14:00
- 내용 윤석열 정부 '몰아서 일하기' 7문 7답
- 요청 인터넷 3월 12일(일) 낮 12시, 초간신문 3월 13일(월) 보도 요청
- 문의 박정규(직장갑질119 운영위원, 언론담당 010-9664-9957)
오진호(직장갑질119 집행위원장 010-7763-1917)
신지영(직장갑질119 활동가 010-4086-8336)
박성우(직장갑질119 노무사, 노동법인 노동과인권 010-8714-9593)

직장에서 겪는 갑질과 부당한 대우를 상담하고 공론화해 법과 제도를 개선하고, 직장인들이 스스로 모여 문제를 해결하도록 지원하는 민간공익단체 직장갑질119는 정부와 기업의 후원을 받지 않고, 직장인들과 시민들의 후원으로 운영됩니다.
장기후원 <http://bit.ly/gab119> 일시후원 농협 119-119-9118 사단법인 직장갑질119

■ 17쪽(붙임자료 포함)

"몰아서 일하기" - 연장근로 관리단위 확대 시 (분기별)

분기별 연장근로총량관리(140시간) 도입한 회사의 근무표로 근무하는 경우(2023년 4월 ~ 6월)

시간	월	화	수	목	금
0-9	근무 (4H)				
9-13	휴게 (1H)				
13-14	근무 (4H)				
14-18	휴게 (1H)				
18-19	근무 (4H)				
19-23	근무 (4H)				
23-24	근무 (1H) 불가				

주5일 자정 퇴근법

주69시간제? ... 일요일(11.5시간) 휴일 후 근무 10시간 더해 90.5시간
11시간 연속휴식 없는 주64시간? ... 매일 밤12시 퇴근(8시간+연장 6H)
주4일제? 연속 사흘 3시 퇴근 ... '재주 한 달 살이' '병원 한 달 살이'
2022년 야근갑질 229건 ... 연차휴가 재한 96건(42%) 평가 67건(29%)
포괄임금 금지법, 근로시간기록 의무제, 근로자대표 법제화 ... 감독사급

직장인 80% 법정휴가 못 써

직장인 1000명 연차휴가 설문조사 ... 66.8% 12일미만 41.5% 6일미만
연차 6일미만 ... 20대 55% 비정규직 61% 5인미만 62% 일반직원 59%
연차 못쓰는 이유 ... 동료 업무부담 28% 조직문화 16% 업무과다 15%
윤석열 정부 '몰아서 일하기' 법안 폐기 ... 연차휴가 신고센터 설치해야



(4) 다양한 원하청 교섭방식과 모범 사례를 만들어야 함

① 산별교섭에 원청 교섭사항 포함하여 교섭

- 하청업체가 산별교섭의 사용자단체에 들어오지 못하더라도 원청이 사실상의 권한을 가진 사항에 대하여 위 산별교섭에 논의가 이루어지도록 촉진
- ex) 보건의료노조 산별교섭에 하청 요구사항 포함

② 원하청 공동교섭 [산별노조(원청지회, 하청지회) vs 원청 사용자] 교섭 사례

- 원청노조, 하청노조가 공동으로 원청 사용자와 교섭하는 사례 발굴

[철도노조 원하청 협의체 교섭 사례]

- 철도노조는 철도공사의 업무 중 일부를 수행하는 자회사 노동자들의 노동조건 개선 등을 위하여 2018년부터 원하청 협의체를 구성하여 매년 교섭을 해오고 있음
- (철도노조에 원청, 하청 노동자가 같이 조직, 원청 사용자인 철도공사, 자회사가 같이 참여하여 논의하는 구조)

- 자회사 노동자들의 다양한 노동조건에 대하여 원하청 교섭을 통해 논의

『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

위원장 조 상 수

조상수

한국철도공사

사장 손 명 석

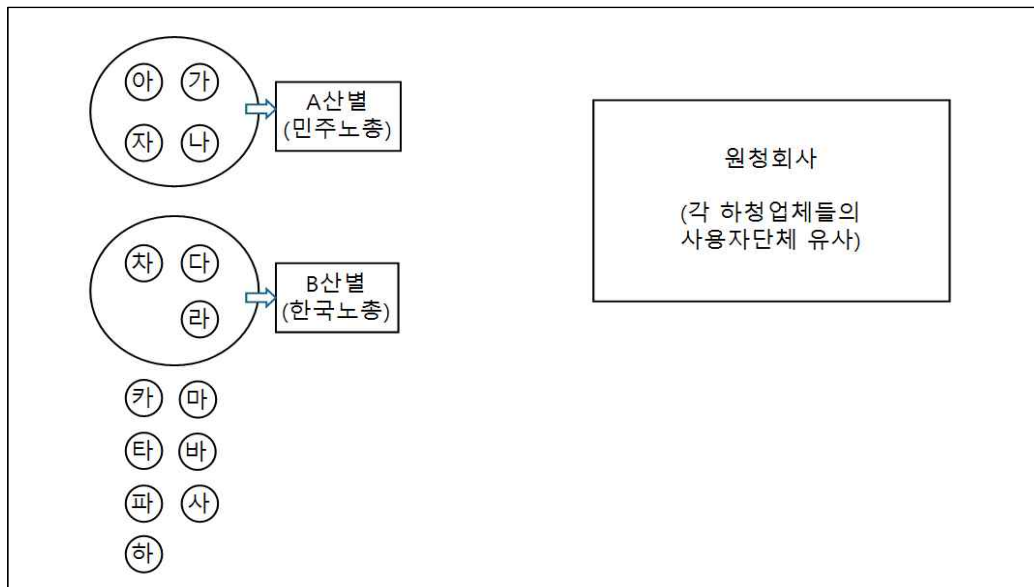
손명석

③ 집단교섭 사례

- 산별노조(초기업노조) vs 원청 사용자 집단
- ex) 공공운수노조 서울지부 vs 서울지역 대학교

④ 원청 상대로 복수 상급단체가 자율 개별 교섭 사례

- 금속노조(포스코 사내하청지회) vs 포스코 / 한국노총 금속노련 vs 포스코



⑤ 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

⑥ 공공부문 초기업교섭에서 원하청 교섭 실현

- 공공부문 초기업교섭에서 이런 모범 사례를 발굴하여 만들 필요

(5) 원하청 교섭을 초기업 교섭으로 연결 필요, 협약 효력확장

- 유럽에서는 원하청 교섭이 쟁점이 되지 않음, 산별노조에 원청, 하청조직이 모두 들어와 있고, 사용자단체에도 원청, 하청기업이 모두 포함되어 있기에 산별교섭에 모두 같이 논의를 하므로 쟁점 자체가 되지 않음

- 이재명 정부 국정과제의 하나가 초기업교섭 촉진, 활성화와 협약효력확장 제도임

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.

- 공공부문 초기업 교섭
- 공공조달 민간기업 초기업교섭
- 초기업교섭 창구단일화 예외
- 산별협약 등 초기업협약의 효력확장제도 도입

[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.

(6) 지금이라도 왜곡보도로 인해 형성된 사용자 부담, 현장 혼란 인식에 대한 적극 대응 필요

- 언론, 야당, 경총 등 사용자측의 과장되고 왜곡된 주장과 보도로 인해 사용자 부담, 현장 혼란 인식 심화 등 잘못 형성된 인식을 개선할 필요



- 참고로 윤석열 정부의 건폭몰이 수사 당시 대통령 윤석열, 국토교통부 장관 원희룡, 대구시장 홍준표, 국회의원(국민의 힘 정진석, 권성동, 성일종, 박정하, 양금희, 김정재, 주호영, 임이자, 이만희) 등의 발언들이 노조에 대한 부정적 인식을 형성하고, 노조활동을 위축시킬 수 있으므로 이러한 혐오표현을 하여서는 안된다는 국가인권위원회의 의견 표명까지 있었음에도 정치인들이 이런 발언을 반복하고 이를 무비판적으로 인용보도를 하는 것은 있어서는 안됨[국가인권위원회 2024. 2. 21. 22진정1019400·23진정0423400(병합) 의견 표명]

1) 국가인권위원회 2024. 2. 21. 22진정1019400·23진정0423400(병합) 의견 표명

... 일반적으로 정치인과 같은 공인의 발언은 사인에 견주어 더 넓게, 더 빠르게 전파될 가능성이 있고 그 파급효과도 커서 정치영역을 비롯해 사회 전반에 다양성과 인권 존중이라는 민주주의의 기본가치를 진전시킬 책무가 있다. 특히 공직수행자인 정치인은

언행에 신뢰를 주어야 할 위치에 있는만큼, 공무수행 과정에서 이들의 표현행위가 특정 집단의 존엄성을 침해하거나 공론장을 왜곡하는 형태로 행해져서는 안 된다는 요청이 강하게 부과된다.

이 사건 진정의 피진정인들이 그 발언의 파급력이 크고, 공론의 장을 왜곡시키지 않을 책임이 있는 정치인과 고위 공직자라는 점에서, 피진정인들의 주장처럼 노동조합의 불법행위에 대한 비판과 평가라 하더라도 그 표현이 과도해서 시민들이 노동조합에 대한 부정적 인식을 갖게 할 우려가 크므로, 예방을 위한 노력이 필요하다.

.....헌법 제10조 제2문에 근거하여 개인의 기본권을 확인하고 보장해야 할 의무를 지고 있다. 국가기관은 노동조합과 노조원의 불법행위를 사실에 근거하여 객관적으로 비판하고 불법행위의 중단을 요청할 수 있으나, 이를 넘어서 과격한 표현을 사용하여 우리 사회 내에서 노동조합의 존재 의미와 역할을 왜곡하거나 부정해서는 안 된다.

이러한 점에서, 피진정인들의 일부 발언, 가령 “조폭”, “건폭”, “노피아”, “기생충”, “노동자 빨대” 등은 시민들에게 노동조합에 대한 부정적 인식을 형성함으로써 노동조합 활동에 부정적인 영향을 미치고 노동조합 활동을 위축시킬 수 있다.

따라서 피진정인 1 내지 12에게, 노동3권을 비롯하여 국민의 기본권을 보장해야 할 의무가 있는 국가기관 등으로서, 노동조합의 존립과 활동에 부정적 영향을 줄 수 있는 과격한 발언을 하지 않으며, 나아가 이러한 발언으로 인해 차별이 확산되지 않도록 예방조치를 강구할 필요가 있다는 의견을 표명한다.

참고자료 1. 전사(前史)

- 노동조합법 개정의 내용은 “서로 대화를 하라”는 것이지, 하청 노동조합의 “요구를 들어주라”는 것이 아닙니다. 노사간 교섭(대화)은 많을수록 좋은 것이고, 개정 이후 정부와 국회, 노사가 할 일도 그동안 막혀 있던 대화(교섭)을 촉진하는 방향으로, 이제까지 막혔던 대화(교섭)으로 인한 사회적 갈등을 해소하는 방향으로 정책과 노력을 집중해야 합니다.
- 역사에 가정은 없다고 하지만, 지난 20여년 동안 개정 노동조합법과 관련한 여러 사건들에서 얻을 수 있는 교훈은 그 때 만약 원청이 교섭에 성실히 나섰다면, 그 때 원청이 성실히 교섭하도록 제도적인 개선을 서둘렀다면 결과가 다르지 않았을까 하는 생각을 하게 됩니다.

○ 현대중공업 사내하청노조 사례



- 2003년 8월 25일 현대중공업 사내하청 노조 설립되자, 설립신고서에 인적사항이 공개된 임원들과 스스로 조합원임을 밝힌 조합원들이 속한 하청업체들과의 도급계약이 3개월 사이에 일제히 해지되고 하청업체는 폐업 → 노조간부와 조합원만 해고(고용승계 배제), 나머지 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 **사용자에 해당한다.**

☞ 원청인 현대중공업이 노조를 인정하고 교섭에 성실히 응했다면, 대법원이 2010년에 처음으로 노동조합법의 사용자는 근로계약 체결의 상대방이 아니어도 실질적 지배력이 있으면 사용자에 해당한다는 판결을 했을 때, 정부와 국가가 제도개선이 더 적극적으로 나섰더라면.

○ 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 노

조화동이 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 최중범 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.....

☞ 만약 원청 회사인 삼성전자서비스가 부당노동행위로 하청노조를 파괴하려고 하지 않고 노동조합의 교섭에 성실히 응했다면, 2010년 현대중공업 대법원 판결 이후에 노동부라도 제대로 역할을 했다면 결과가 다르지 않았을까.

'삼성서비스 사태' 노사 협상 사실상 타결

입력 2014.06.27 06:00

박철웅 기자

기본급 120만-건당 성과급 2만5000원... 노조 총회 수용할 듯
염호석 조합원 자살 유감 표시와 재발방지 조치도 포함

☞ 결국 당시 노사합의로 타결되는데, 삼성전자서비스가 블라인드 교섭 형태로 교섭에 나섰기 때문에 타결이 가능했음

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

1. 기초사실 이 사건 노사교섭경과

-25쪽 가. 2013~2014년도 4) 소위 '블라인드 교섭' 실시 및 기존 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

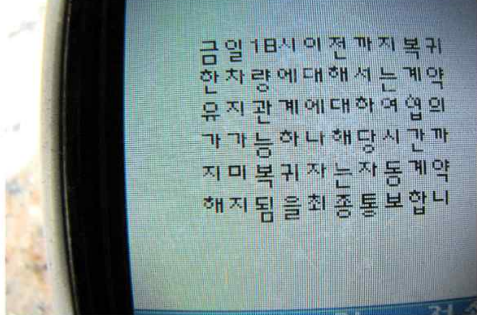
-246쪽~252쪽 피고인 김0환의 뇌물 수수 여부(2014~2015)

-248쪽 (5)항 "이 사건 노조와 교섭은 사실상 삼성전자서비스의 개입 없이 개별 협력업체 단위로 성사되기는 어려웠다. 하지만 삼성전자서비스 입장에서는 불법 파견 문제 등으로 공개적으로 나설 수 없는 상황이었는데, 피고인의 중재로 범죄 사실 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



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

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

- 2009년 CJ대한통운에서 80여명의 택배노동자들이 문자로 해고된 사건에서 지회장이 복직 촉구하면서 자살한 사건

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. 그

는 유서에서 “죽음이 세상을 바꿀 것이라고 생각하진 않는다” 며 “최소한 화물 연대 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>)

☞ 장시간 노동이 강제될 수밖에 없었던 주요 원인이었던 분류작업 강제 전가, 불안정한 고용상 지위(문자 해고) 문제해결에 적극적으로 나섰더라면

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	심야 새벽배송 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 (과악 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.

☞ 사회적 대화의 형식을 빌린 원, 하청 교섭 초기업교섭

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 태환

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 택배산업
본부, 국토교통부·고용노동부·공정거래위원회·우정사업본부 등 관계부처,
한국통합물류협회 5대 택배사(쿠팡, CJ, 롯데, 한진, 로젠) 등 택배사업자단체,
한국생활물류택배서비스협회(택배대리점단체), 녹색소비자연대·한국소비자연

맹 소비자단체, 김병기 더불어민주당 원내대표를 비롯해 을지로위원회 소속 책임의원(손명수, 김남근, 이용우, 이연희, 박홍배, 이훈기)이 참석했다.’

☞ 법원 재판과 상관없이 노동조합, 사용자단체(한국통합물류협회)와 주요 택배사, 하청사협회(대리점)가 참여한 사실상의 초기업 교섭을 통해서 해결 가능
→ CJ대한통운 등 원청회사가 사용자로서 성실히 교섭에 임하였다면, 2009년 한 택배 노동자 죽음 이후 적극적으로 제도개선이 나섰더라면, 이후 10년이 지나 다시 8년간 36명의 택배노동자가 과로사로 죽어야 했던 일도, 사회적 갈등과 노동조합의 점거농성에 따른 손해배상 청구 등이 발생했을까?

○ 2021년 여의도 LG 트윈타워 청소노동자 80명 해고 사건

[LG트윈타워 청소노동자] “인간답게 살고 싶어 노조만 들었는데 해고돼”

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

- 2021년 초 여의도 소재 주식회사 LG 소유의 LG그룹 본사 건물을 청소하는 용역업체 소속 근로자들이 집단적으로 해고가 되는 사건이 발생하여 여러 언론에 보도
- 청소 근로자들은 용역업체인 (주)지수아이앤씨에 소속되어 있었고 노조가 결성되어 단체협약 체결을 위한 쟁의행위가 진행되던 중에 원청인 (주)에스앤아이 코퍼레이션¹⁴⁾은 용역업체인 (주)지수아이앤씨와의 도급계약을 해지하였고(갱신거절), (주)지수아이앤씨는 이를 이유로 같은 일자로 청소 근로자들을 집단적으로 해고(새로 들어온 백상기업이라는 하청업체는 사실상 조합원들은 고용승계에서 배제).
- 용역업체 소속 청소 근로자들의 노조활동을 이유로 한 부당노동행위로 밖에는 달리 설명이 어려운 사건¹⁵⁾

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

15) (주)지수아이앤씨는 LG그룹 회장 구광모 회장의 고모 2명이 운영하는 용역업체이고 이 사건 이전에 11년간까

- 사회적 갈등이 격화되었으며 5개월여의 쟁의 끝에 노사가 합의를 하고 종료
- 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 체결
- 원하청 교섭이 문제가 된 대부분 사건의 해결과정을 보면 원청이 뒤에서는 교섭을 하지만(대화라고 말함), 합의서 서명날인은 하청업체만 참여. 그런데 이 사건은 원청사인 LG의 (주)에스앤아이코퍼레이션이 합의서에 서명날인도 함

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.

이 LG 본사 건물 청소용역계약을 수행해 왔기에 갑자기 용역계약 갱신을 거절한 것은 노조설립과 쟁의행위 외에는 달리 이유가 될만한 것이 없었음

2021 년 4 월 30 일

전국공공운수사회서비스노동조합

위원장 한정희 (인)

대)서울지역공공서비스지부 지부장 장성기 (인)

장성기

(주)지수아이앤씨

대표이사 윤경선 (인)

윤경선

(주)에스앤아이코퍼레이션

대표이사 이동열 (인)

이동열

- 지수아이앤씨(하청업체), 에스앤아이(S&I, 원청 업체), 각자가 가진 권한에 맞게 합의, 공동으로 결정하는 사항은 원청, 하청업체간 논의하여 조율하면 되는 문제, 노조와 위 두 주체가 나와서 같이 합의하고 사인을 한 사례

○ 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



하이트진로 본사 점거 농성하는 화물연대

2022/08/16 15:26 송고



- 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



- 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 노동다고 용승계, 산업안전 대책 등을 요구해 왔다.

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

- 1) 2017년 임금교섭 당시 투쟁이 장기화되고 있었고 원청 투쟁을 진행하며 합의가 늦어진 곳에 원청 확약서를 받음(카이스트, 덕성여대, 광운대, 이화여대, 동덕여대 원청 확약서)

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 조상수 代) 서경지부 지부장 박명선	학교 측 이화여자대학교 총무팀장 이희권

- 2) 2018년 최저임금 인상을 핑계로 일부 학교에서 인원 감축, 구조조정을 시도해서 그에 대한 투쟁을 한 달 이상 진행

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

△ 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



- △ 임금, 단체협약 교섭도 원청, 하청 회사와 교섭하면서 타결, △ 불법과건 문제도 지난한 법률쟁송이 아니라 원청과 교섭을 통해서 고용구조 개선(직접 고용) 합의 이끌어냄 △ 하청업체 변경으로 인한 고용불안 해소, 원청도 대기업의 사회적 책임 이행 차원에서 직고용, 자회사 고용을 원하청 교섭을 통해 이끌어냄

[원청이 실제 나와서 교섭한 사례]

	지부	주요 내용
2013년	- 케이블방송비정규직지부 (딜라이브 외주업체 지부, 현재는 원청 직고용 이후 딜라이브지부로 통합) -케이블방송비정규직티브로드지부(티브로드 외주업체 지부, 현재는 합병 이후 SK브로드밴드비정규직지부로 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 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 합의서 체결 (업체 교체 시 근속 등 고용 승계 내용 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 정규직 전환 방식, 노동조건 등 제반 사항 논의. 2017년까지 진행하면서 보수, 직무 등 다산콜센터재단 설립 및 노동조건 논의과정에서 노조도 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 완료(노조로 조직된 외주업체들만 대상으로 직고용)
2017년	SK브로드밴드 비정규직지부	- 직고용 전환을 위해 원청과 노동조건 등 제반 교섭 진행 : 전환 시점, 전환 후 노동조건 등 제반 사항 합의
2018년	LG유플러스 비정규직지부	- 직고용 전환을 위한 고용구조 개선 및 고용 승계 합의 (단계적 전환)

		: 이후 투쟁을 통해 원청과 직접 교섭을 통해 고용구조 개선 합의 갱신 : 전환 전까지, 외주업체 교체 시 근속 및 노동조건 승계를 원청이 보장. 교체 대상 업체 및 교체 시점 등을 사전 공유하는 형태로 원청과 직접 소통
	LG유플러스 한마음지부	- 외주업체로 조직화 시작. 근로감독을 통해 불법파견임을 확인, 이를 바탕으로 원청 직고용 투쟁 전개. 원청(LG유플러스)과의 직접 교섭을 통해 직고용 전환 시점 및 노동조건 합의
	경기도콜센터지부	- 경기도청과 정규직 전환을 위한 실무협의 진행
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 콜센터 지부	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 : 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 자회사 노동자들의 노동조건 개선 등을 위하여 2018년부터 원하청 협의체를 구성하여 매년 교섭을 해 오고 있음

(철도노조에 원청, 하청 노동자가 같이 조직, 원청 사용자인 철도공사, 자회사가 같이 참여하여 논의하는 구조)

- 자회사 노동자들의 다양한 노동조건에 대하여 원하청 교섭을 통해 논의

『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

위원장 조 상 수

조상수

한국철도공사

사장 손 병 석

손병석

- 2025년에도 철도공사 노사간 원하청 협의체 절차합의를 하고 실무교섭을 진행하고 있음

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) 절차협이에 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) 인력충원(적정 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

- 외형적으로는 금속노조(지회)와 한화오션 협력사협의회가 합의하는 형식이었지만, 고공농성 압박과 국회, 정부 등 사회적 압력에 원청인 한화오션이 실제 교섭에 나섰기에 합의가 가능하였음



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 조선헌청지회는 전날 밤 한화오션 하청업체 19곳을 대표하는 한화오션 사내협력사협의회와 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 산입 범위 개편을 겪으면서 대부분 삭감됐다. 지난해 4월 조선헌청지회는 단체교섭을 시작하면서 상여금 300% 지급을 요구했지만, 하청업체들은 지난달까지도 상여금 인상 자체를 거부했다. 교섭 막판인 지난 16일에야 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 조선헌청지회 조합원에게만 적용되지만, 조합원이 아닌 하청노동자에게도 상여금 대신 ‘격려금’이라는 이름으로 같

은 금액이 지급된다. 한화오션 하청노동자들이 2만명에 가깝고, 상여금·격려금은 원청이 하청업체에 주는 기성금에서 지급된다는 점을 고려하면 원청의 결정 없이는 하청업체들이 상여금 인상을 결정할 수 없다.....

참고자료 2. 교섭창구단일화 관련 기존 해석 논의

(1) 원청 교섭과 교섭창구단일화에 관한 해석론

1) 중앙노동위원회의 해석론(현대제철¹⁶⁾과 한화오션¹⁷⁾ 사건)

중앙노동위원회는 이 경우도 교섭창구 단일화는 필요하다는 관점에서(필요설), ‘하청 단위’, 그 중에서도 ‘개별 하청(각 하청 사업장)’을 교섭단위로 보고 있음. 따라서, 하청 노동조합이 해당 하청업체에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합이 되었다면 현행 노조법 상 창구단일화 의무를 충족하였고, 원청을 상대로 바로 교섭을 요구할 수 있다고 판단

[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 결정하여야하는 단위는 하나의 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 사

16) 중앙2021부노268 현대제철 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

17) 중앙2022부노139 대우조선해양 주식회사 부당노동행위 구제 재심판정

내하청 근로자들이 가입 내지 조직한 노동조합이 ‘하청사업(그 하청회사)’이라는 교섭단위에서 교섭창구 단일화 절차를 거쳤다면 노동조합법에서 요구되는 교섭창구 단일화 의무를 충족한 것이라고 보아야할 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.
--

2) 법원 판단

- 이승욱 교수는 교섭요구사실 미공고에 대하여 부당노동행위로 인정함으로써 교섭창구단일화 절차의 대상이 되는 것을 전제로 한 하급심 판결¹⁸⁾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 입장이면서도 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 가능하다”고 보게 되면 많은 문제가 야기된다는 사용자 주장을 직접적으로 반박했다. “원청이 복수의 하청 노동조합과 개별적으로 교섭해야 할 의무를

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

부담하게 될 가능성이 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 법규범으로서 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 했다¹⁹⁾.

- 이호근²⁰⁾(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 단체

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

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

교섭권 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 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 사건에서는 기본적으로 원청과의 교섭은 현행법상 교섭창구단일화가 강제되지 않으므로 자율교섭을 하면 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.

3) 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 ‘개별 하청’으로 보아야 한다. 교섭단위를 ‘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.

이승욱, “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 일부²¹⁾를 제외하고 찾아보기 어렵음.

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

21) 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”, 「노동법논총」 제18집, 한국비교노동법학회, 2010, 169면)

발제 2

현장의 교섭 전략

정양현

공공운수노조 정책부장

공공운수노조 노조법 2·3조 대응 방향

(1) 들어가며

- 노조법 2·3조의 취지는 원·하청 구조에서 발생하는 이익과 책임의 불일치를 일치시키기 위함임. 이 취지를 중심으로 사용자-교섭구조 등이 구성되어야 한다고 생각함.
- 사용자성 인정, 창구단일화 등 역시 위와 같은 취지 하에서 논의가 진행되어야 함. 하지만 이승욱 교수 발언 등 그러지 않은 정황이 계속적으로 나타나면서 정작 교섭의제와 대상 등에 대한 논의 진행이 속도를 받지 못하고 있음.
- 노조법 개정안은 사용자 정의(제2조 제2호)와 노동쟁의(제2조 제5호)로 나뉘는데, 현재 논의는 아직까지 제2조 제2호를 중심으로 진행하고 있음. 이를 감안해주시기를 바람.

(2) 노조법 2·3조 기본 대응 방향

① 교섭 단위별 유형·특성의 체계적 파악 및 원청 교섭·협의를 관행·사례 수집을 교섭구조 후퇴 방지

- 공공운수노조의 경우 내부에 업종·조직 등이 다른 노조에 비해 복잡하여 일률적인 교섭 방향을 설정하기에 어려움이 있음. 이에 노조 내 각 단위별 유형·특성을 보다 체계적으로 파악하여 다양한 교섭 모델을 만들 필요가 있음.
- 기본적으로는 원·하청 노동조합의 관계를 중심으로 유형을 분리하여 내부 조사를 진행할 예정임. 조사가 완료되면 유형-업종 등에 맞는 대응 방안을 논의할 예정임.

▲ 유형 구분(안)

유형	세부 유형	
<1유형> 원·하청 민주노총	1-1. 원청+하청 공공운수노조	1-2 원청 타 산별
<2유형> 원청 한국노총, 무상급	2-1. 원청노조 우호적	2-2. 원청노조 적대적
<3유형> 원청 무노조, 기타	3-1. 원청 무노조	3-2. 기타

- 그리고 이미 현장 투쟁으로 명칭을 불문하고 원청과 교섭-협의를 구조를 갖춘 조직의 경우 사용자들이 사용자성 판단을 받아보라고 하거나, 교섭 의제를 축소를 시도할 가능성이 있음. 현장 투쟁을 통해 나름의 교섭 구조를 갖춘 조직들의 교섭이 축소되지 않도록 교섭 관행 등 역시도 조사하여 최저선으로 제시하기 위한 준비를 진행하고 있음.

② 초기업 교섭 지향성 강화 및 기획 교섭-투쟁을 통한 선도적 사례 형성

- 노조법 개정의 주요한 취지에 맞춰 폭넓은 의제로 다양한 교섭 유형을 시도하되, 초기업 교섭을 지향한다는 기본 원칙에 부합하도록 논의를 진행할 예정임.
- 사용자측에서 창구단일화 등 사유로 교섭 부담을 주요한 원인으로 거론하고 있는 상황에서 초기업 교섭이라는 지향을 제시하는 것 역시 주요한 해법이기도 함.
- 서울지역공공서비스지부의 대학사업장 집단 교섭을 노조법 2·3조 시대에 맞게 원청까지 포함할 수 있도록 하는 방안 등을 현장 단위에서 고민하고 있고, 이와 같은 선도적 사례를 노조 차원에서 적극적으로 지원할 수 있는 방안을 고민하고 있음.
- 원·하청 공동 투쟁 역시 주요한 한축인데, 궤도·에너지·의료 등 원·하청이 노조 내에 모두 조직되어 있고, 역량이 있는 단위를 중심으로 계획 수립을 논의

할 예정임.

③ 노동부 지침·매뉴얼 대응

- 노동부는 사용자성은 지침, 교섭단위-창구단일화는 매뉴얼을 준비하고 있음. 노조법 개정의 취지대로 이익과 책임을 일치시키고, 원청교섭 등을 원활하게 진행하기 위해서는 가장 먼저 노동부 지침과 매뉴얼을 잘 대응하는 것이 필요함.
- 사용자성 입증 책임과 관련해서도 입증 주체가 노동조합일 경우, 원청교섭은 매우 어려워질 것임. 노동과정이 물리적으로 결합되어 있는 경우는 상대적으로 덜하겠으나, 분리되어있는 경우에는 사용자성 입증부터 난관에 봉착할 우려가 있음. 특히나 손자회사 등 여러 단계에 걸쳐서 나타나는 지배구조를 가진 경우 모회사의 사용자성을 노동자가 증명하는 것은 사실상 불가능함.
- 사용자성 판단의 경우 우리의 기준은 표현은 조금씩 다를 수 있지만 ‘이익과 책임의 일치’임. 해당 원칙을 바탕으로 사용자성이 인정될 수 있도록 해야함.
- 교섭단위와 창구단일화와 관련해서는 현재와 같은 일률적 기준이 적용되기 어려움. 일률적 기준이 마련되면 여기서부터 현장에 많은 문제가 발생할 것임. 특히 원청을 포함한 교섭단위는 사용자가 노·노 갈등을 유발할 수 있음. 노동부가 내놓은 교섭단위 분리 활용은 현실에서 어떻게 작동할지 미지수임. 따라서 교섭단위와 창구단일화 모두 현장의 상황에 맞게 자율적으로 구성할 수 있도록 하여야 함.
- 노동쟁의 대상과 관련한 조문이 개정에 맞춰 노동부, 법원 등의 노동쟁의 대상에 대한 기존의 협소한 해석 역시 개정 취지에 맞게 넓게 해석될 수 있도록 대응이 필요함.

(3) 사업계획

① TF 구성

- 정책기획실(2), 조직쟁의실(1), 공공기관사업팀(1), 전략조직팀(1), 법률원(1)
- 중앙 TF는 현안 대응, 실태조사, 교육 등 중심으로 운영 예정

- 의제, 기획 투쟁-교섭 등을 준비하기 위해서는 현장이 참여할 수 있는 논의기구 구성이 필요한 상황임. 10월 중순경 노조법 2·3조 세미나·집담회 등 형식으로 진행하면서 현장단위 참여 제안 예정.

② 원청교섭을 위한 기초 실태조사

- 위에 언급한 유형 구분(안)을 중심으로 교섭 관행 등 실태조사 문항 작성 중에 있음.
- 11월 초까지 완료 예정

③ 교섭의제 및 기획 투쟁-교섭

- 각 업종과 고용형태 등에 맞는 교섭의제를 개발하기 위해 현장이 참여하는 교섭 의제 기획회의 구성 등 논의 중
- 유형조사 결과를 바탕으로 초기업교섭 강화라는 지향과 원하청 연대를 통해 선도적 사례를 남길 수 있는 사업장을 추려 공동투쟁 등 배치 기획 준비 중

④ 쟁의 대상 확대 관련 대응

- 2023년 단협 개악 원상회복

① 취지

- 2023년 윤석열 정부 당시 정부의 대대적인 단체협약-규약 실태조사 및 시정명령 등 행정압박에 따라 다수 사업장에서 단체협약 후퇴가 이뤄짐.
- * 2023년 당시 단협 개악은 주로 ▲구조조정·조직개편을 이유로 기관 정원 축소를 금지하거나 노사 합의로 정원을 조정하도록 하는 것 ▲인사위원회에 노조 추천 외부인사를 포함하게 하는 것 ▲성과상여금을 집행하기 전에 노조와 합의하도록 하는 내용 등으로, 대부분 ‘사업경영상의 결정’이란 이유로 시정명령을 내린 바 있음.
- 이번 노조법 2-3조 개정으로 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’이 쟁의의 대상으로 포함됨에 따라, 이전 개악 내용을 원상회복하기 위한 사업에 착수

② 대응 계획(안)

- (취지) 2023년 전후 시기를 중심으로 노동위원회 시정명령 등 행정압박에 따라 개악된 단체협약 실태를 파악하고, 2026년 단체협약 투쟁 시기부터 조직적으로 대응할 수 있도록 태세를 구축.
- (방식) ▲단체협약 개악 실태조사(2025년 하반기) ▲노동부 질의회시 및 관련 요구안 수립 등 관련 대응사업 근거 확보(2025년 하반기) ▲모범단협안 재검토 및 수정-보완(2025년 하반기) ▲단체교섭 투쟁 시 공동 대응 모색-실현(2026년 상반기 이후)

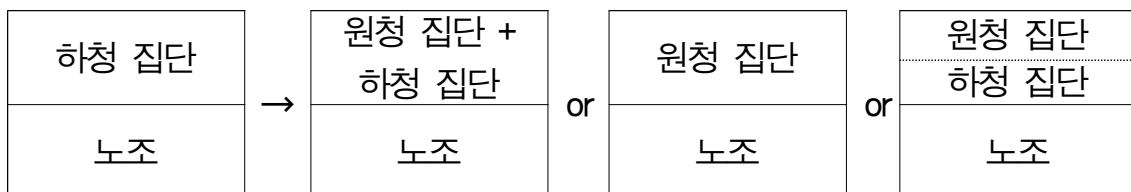
⑤ 기타 쟁점 대응 준비

- 종사근로자 범위, 근로시간면제, 대체근로, 직장폐쇄, 쟁의행위 찬반투표, 부당노동행위(경비원조 등) 부수 쟁점 검토 예정

(4) 논의·검토 사항

① 초기업교섭이 가능한 교섭단위 구성의 필요

- 서울지역공공서비스지부의 경우 오랜 기간동안 서울지역 대학사업장 집단교섭을 진행해왔고, 경기지역지부 역시 경기지역의 집단교섭을 정착시키기 위한 과정에 있음.
- 이번 노조법 개정안의 경우 한 원청을 교섭-쟁의 대상으로 확대시킨 것임. 그렇기에 하청 집단 교섭을 이미 진행하고 있는 경우 기존 하청 집단 위에 같은 테이블에 ‘원청 집단(대학)’을 교섭 테이블로 끌고 와야하는 상황임.
- 원청 사용자가 당연히 기존의 교섭 관행을 인정해서 교섭 테이블에 나오지 않을 것임. 현장 투쟁이 필요할 것인데, 이 과정에 교섭단위 구성이 하나의 원청 사업자를 중심으로 진행될 경우 투쟁은 더 어려움을 겪을 것임. 자율적이고, 초기업적인 교섭단위 구성이 필요한 주요 이유 중에 하나임.



- 기존 초기업-집단 교섭을 진행하고 있는 단위의 교섭 테이블에 원청을 집단으로 엮을 수 있도록 하는 기획 투쟁-교섭이 필요하고, 이를 위해 다양한 사례들을 취합하여 집단적 원청교섭의 필요성 등을 강조할 수 있도록 하여야 함.

② 다양한 공통투쟁-교섭 시도 필요

- 산별·업종 등을 구획을 넘어 상징성 있는 공동 투쟁을 만들 필요가 있음. 모든 의제와 사업장을 총연맹 차원에서 기획하는 것은 현실적 어려움이 있음. 적어도 특정 의제(인력충원, 노동안전 등)나, 요구에 대해서는 총연맹 차원에서 뾰족한 사업계획을 세워 돌파한다는 계획 등이 논의될 필요가 있어 보임.

발제 2

현장의 교섭 전략

진환

금속노조 조직국장

노조법 개정 이후 원청교섭 어떻게 할 것인가?

25.10.01

진환 (금속노조 조직국장)

1) 의미

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

2) 현 상황

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

3) 쟁점

(1) 교섭범위 - ‘원청 사업주의 지배결정에 대한 판단’

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

(2) 교섭의제

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

(3) 교섭절차 및 교섭방식

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

(4) 노동부 매뉴얼(가이드라인)

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

4) 원청교섭 방향

(1) 총연맹 체계에 맞춰 통일적 대응

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

(2) 조직화

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

(3) 원하청 단결

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

(4) 미조직 조직화

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

(5) 선전과 교육

- 총연맹 차원에서 대대적인 선전이 필요함. ‘이제는 모두가 노조할 때’

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

마치며

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

발제 2

현장의 교섭 전략

김국현

서비스연맹 정책실장

노조법 개정에 따른 서비스연맹 교섭 전략 전망

■ 서론

- 노조법 2,3조 개정에도 불구하고 쟁점이 많고 노동부 지침이나 시행령, 원청 교섭 요구와 사용자측의 반응, 노동조합의 교섭 및 투쟁에 대한 준비 정도 등 변수도 다양함. 질서가 크게 변화하는만큼 개정 이후 후속 사업에 노동계의 역량을 집중하고 적극 개입해야함.
- 이번 노조법 개정에서 특고플랫폼 노동자들의 노조할 권리는 보장되지 못함. 이에 따른 특고플랫폼 노동자들의 교섭과 투쟁, 입법 전략이 수립되어야 함.
- 또한 노동자 입장에서는 이후 원청의 교섭 의무에 대해 법률 기관들이 해석을 주도할 수 있는 위험성도 높음. 현장의 투쟁이 노조법 개정 내용의 해석을 주도할 수 있는 준비가 필요함.
- 그럼에도 불구하고 8.24 노조법 개정은 노동자들의 피땀어린 투쟁의 성취물이자, 내란세력을 제압하고 정권교체까지 만들어낸 투쟁이 사회대개혁 실현으로 발전되는 과정이라고 평가할 수 있음. 좀처럼 만나기 힘든 노동자 주도의 유리한 정세를 타고 앉아 주도적으로 판을 짜고 달려들어 성과를 내야함.

■ 서비스연맹 교섭 사례(유형별)

1. 택배노조 CJ대한통운본부

- 택배노조 CJ대한통운본부, 2020년 원청인 CJ대한통운에 교섭 요구했으나 사측은 교섭 거부. 이후 지노위는 사측의 손을(20년 11월), 중노위는 노조의 손을 들었음(21년 6월).
- 23년 1월 서울행정법원, CJ대한통운의 취소소송에서 청구 기각. 24년 1월 고등법원, 항소 기각으로 1심 판결 유지. 핵심은 CJ대한통운의 실질적 지배력이 인정된 점. 현재는 대법원 계류 중.
- 24년부터 택배노조 CJ대한통운본부는 CJ대한통운 대리점연합회와 교섭 추진, 25년 7월 교섭 타결.

2. 백화점면세점 판매서비스노조

- 2024년 노조의 9개 지부(부루벨코리아,로레알코리아, 록시땅코리아, 삼정무역, 사

넬코리아, 쏘메이, 하이코스, 한국시세이도, 클라랑스코리아) 사용자와 집단 교섭 최초 성사했으나 백화점/면세점 원청은 교섭에 응하지 않음.

- ▲백화점·면세점의 영업시간 변경에 따른 근무시간 및 휴일 결정, ▲휴게실, 화장실 등 점포 내 시설물 이용 보장 및 개선, ▲감정노동자 보호를 위한 고객응대매뉴얼 작성 등의 내용에 대한 백화점, 면세점 원청을 대상으로 교섭 요구.
- 교섭 거부 및 해태로 지난 2023년 9월 26일 백화점·면세점 7개사(롯데백화점, 현대백화점, 신세계백화점, 롯데면세점, 신라면세점, 신세계면세점, JDC면세점)를 서울지방노동위원회에 진정. 지노위와 중노위 연달아 노동조합의 재심 청구 기각.
- 24년 6월, 백화점·면세점 12개사를 대상으로 원청 사용자성 인정 행정소송. 25년 8월 최종 변론기일.

3. 서비스일반노조 콜센터지부

- 서비스연맹에는 국세청, 한국장학재단, SH공사의 민간위탁사와 계약한 노동자들이 조합원으로 소속되어 있음. 실제 업무 지휘 감독은 원청사에서 실시.
- 노조는 민간위탁사와 교섭을 진행하고 있지만 임금 조건 등 상향시키기 쉽지 않음. 원청이 도급비를 결정하면 그 안에서 상담사에게 지급하는 인건비 비율을 결정하기 때문.
- 그 결과 근로조건 개선은 난망하고 수탁사들이 감내할 수 있는 아주 작은 범위 내에서만 교섭이 가능한 수준.

4. 배달플랫폼노조 플랫폼노동

- 2020년 배달플랫폼 사회적대화. 정부 개입 없이 노조와 사측이 참여한 한국 최초의 민간주도 사회적 대화기구로서 전 세계의 주목을 받았음.
- 2020년, 배달의민족 자회사인 우아한청년들과 첫 단체협약 체결. 이후 지속적으로 단체교섭 진행.
- 2021년 쿠팡과 최초로 교섭 시작. 공동교섭단을 꾸리는 등 여러 방안을 시도함.
- 2025년 민주당 주도의 배달 사회적 대화 시작함.

■ 교섭 전략 수립방향

- 서비스연맹에서는 소속 조합원들의 업종과 고용형태가 다양한만큼 다양한 유형

의 교섭이 추진되고 있음

- 경험을 바탕으로 전망 수립하면서 몇 가지 방향을 제시하고자 함.

1. 실질적 지배력 증명을 위한 준비

- CJ대한통운의 사례를 보아도 고등법원은 ‘노조법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나 근로자가 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 판단해야 한다’고 밝힘.
- 노조법의 개정으로 이전보다 교섭 의무에 대해 넓게 해석할 가능성이 높으나 사용자가 교섭에 응할 수 밖에 없는 교섭 의제를 제시하는 전략이 필요함.
- 따라서 원청 교섭을 요구하기에 앞서 사업장의 근로조건을 면밀히 분석하여 교섭의제를 선정하고 요구안을 전략적으로 마련하는 노력이 필요함. 또한 실질 지배에 대한 증거를 충분히 마련하는 노력이 병행되어야 함.

2. 산업안전영역에서 우선적으로 교섭 의제 선정

- 교섭 의제를 마련함에 있어서도 노동자와 시민의 안전에 대해 요구하는 의제를 우선시하고자 함.
- 산재사망률 1위 국가인만큼 참혹한 현실과 정권교체 직후부터 산재사고를 줄이기 위해 이재명 정부가 보여주고 있는 의지를 반영하고자 함. 또한 산업안전 요구에 대해서는 사회적 공감대도 높은만큼 이를 교섭의제에 우선 적용함.

3. 창구단일화 등 교섭 경로 연구

- 아직은 정해진 조건이 없기에 전망 수준임.
- 노조부터 충분히 준비되면 교섭요구 공문을 발송, 자율교섭을 요구함. 교섭요구 공문 발송 시점에 대해서는 사업장별 판단이 필요함.
- 노조별 준비와 여러 조건을 반영하여 가급적 산별교섭의 형태로 확대하여 산별 협약 쟁취를 목표로 투쟁해야 함.

4. 특고플랫폼 권리 쟁취

- 노조법2,3조 개정에서 특고플랫폼노동자에 대한 노동자성 인정 문제는 아쉽게도

누락됨.

- 그럼에도 불구하고 노동권이 확장되는 시기적 특성을 고려해 특고플랫폼 노동자들이 분명하고 명확하게 목소리를 높일 필요가 있음.
- 교섭의제를 마련하고 원청사에 교섭에 응할 것을 촉구하는 투쟁을 전개해야 함. 또한 사회적 여론의 압박을 받을 수 있도록 언론사업 등을 적극적으로 병행해야 함.

5. 현장 투쟁 준비

- 교섭을 성사함에 있어서 법적 근거와 치밀한 논리, 정당한 요구안 등을 우선 마련해야겠지만 노조 중앙, 상층 사업, 법률적 판단에만 기대지 않도록 전략을 수립해야 함.
- 강력한 현장 노동자들의 단결력을 발동할 수 있도록 현장 활동을 강화하고 투쟁 계획을 분명히 해야 함. 교육선전사업에도 공을 들여 조합원들의 힘을 기본으로 하여 투쟁을 힘있게 성사시키고 해당 업종 노동자들로 하여금 노조에 가입할 수 있도록 끊임없이 추동해야 함.

■ 서비스연맹 투쟁 방향

1. 서비스연맹 원청교섭 쟁취 투쟁본부 건설

1) 역할

- 노조법 2,3조 개정 이후 원청교섭 쟁취를 위한 투쟁계획 마련 및 조직적 토론
- 가맹조직의 ▲교섭의제 준비 ▲공동투쟁 계획 ▲교육선전사업 ▲조직확대 계획 마련 등 지휘

2) 구성

① 투쟁본부 운영위원회

- 참가 대상: 서비스연맹 담당 임원, 가맹조직 임원 및 집행 담당 간부
- 내용: 사업계획 수립 및 기획사업 총괄. 가맹조직의 공동투쟁 조직.

3) 기본 계획

① 가맹조직 원청교섭 현황 조사

- 기간: 9월 말~10월 초까지
- 가맹산하조직에서 노조법 2.3조 개정이후 원청교섭을 추진하고 있거나, 추진가능성이 있는 사업장의 교섭현황 등(교섭의제, 법쟁송현황, 투쟁계획) 실태조사.

② 2025년 서비스연맹 원청교섭 학교

- 시기 및 참가대상: 시기 미정/원청교섭 투쟁 단위 대표자 및 담당자
- 내용: 노조법 개정안과 시행령 해설을 통해 가맹조직별 원청교섭투쟁 준비. 2026년 투쟁을 통해 원청교섭을 현실화하기 위한 조직적 준비와 결의

③ 민주노총 투쟁 계획에 적극 결합

- 항상 중요한 지점이지만 다른 시기보다 총연맹 중심성을 발휘해야 하는 시기.
- 총연맹의 전략과 투쟁 계획이 힘있게 실현될 수 있어야 경영계의 시도를 제압할 수 있고 정부를 견인할 수 있음. 우선 노조법 시행 전까지 6개월여의 시간이 아주 중요함.

발제 2

현장의 교섭 전략

최복준

보건의료노조 정책실장

보건의료노조 토론문

※ 본 토론문은 병원 사업장 하청용역으로 한정함. 일차의료 영역인 병의원급과 돌봄분야는 별도의 논의로 접근 필요

○ 병원사업장의 경우로 한정해 본다면 주로 청소, 주차, 경비, 시설, 세탁 업무 등을 하청의 대상으로 하며, 진료와 간호, 진료지 등의 경우 대부분 직접고용 비정규직 유지. 의료법과 그 관련법에 따라 타 업종에 비해 비교적 간접고용 업무가 제한적. 일부 민간중소사업장의 경우 ‘청소 ... 세탁’ 업무 중 업무량에 따라 직고비정규직이나 무기계약직도 일부 있음

○ 노조법 개정에 따라 보건의료노조는 아래와 교섭환경을 검토 중임

- (1) 즉 노조법 개정에 따른 원하청 교섭 대상의 범위가 상대적으로 협소함
- (2) 기 조직된 의료업무에 대한 범위는 의료법과 그 관련법에 따라 반드시 직접고용(비정규직) 대상으로 하여 하청용역의 대상은 한정적이며, 업무/직무의 구분이 상대적으로 뚜렷함
- (3) 국공립의료기관은 해당 업무/직무에 대한 공무원(무기계약직) 전환이 이루어져 고용안정에 대한 최소한의 장치를 마련하고 있음
- (4) 보건의료노조는 산별중앙교섭 요구안으로 고용승계와 노동조건 협약을 원하청 계약에 반영할 것을 지속적으로 추진하고 있음
- (5) 보건의료노조는 모든 사업장과 직무에 대한 표준적인 단체협약 마련을 통해, 보건의료분야 노동시장에서의 기준점을 제시하고자 함
- (6) 현재 하청용역에 해당하는 업무는 물론, 기존 보건의료에서의 모든 업무에 대한 노동조건을 포괄하려는 시도이며, 이런 노동시장에 개입을 통한 의료체계의 공정 강화를 추구해야 함
- (7) 기존 조직된 단위에 대한 임금과 단협의 표준안을 단체협약위원회를 중심으로 마련하여 전조직 토론을 준비하고 있음. 이 가운데 하청용역에 대한 임금과 단협안에 대한 표준안 마련도 포함되어야 함

○ 보건의료노조는 하청용역 단위에 대한 교섭환경에 따라 노조법 개정과 무관하게 산별교섭을 통한 원청에 대한 초기업적 교섭모델을 추진해 왔음

- 다른 한 편, 청소와 세탁업무도 감염의 위험에 상시적으로 노출되어 있거나, 의료기관 건립시 반드시 주차장을 설치하도록 의무를 지고 있는 등 개념적으로는 하청용역의 업무 역시 넓은 의미로 진료를 지원하기 위한 행위로 인식할 필요있음. 즉 노-사 교섭의 범위를 넘어 각종 규정에 대한 개입도 함께 필요함
- 일반적으로 하청노조의 요구에 대해 원청사용자는 계약 변경 또는 다양한 경영기법 변경으로 대응 할 것이 유력해 질 것으로 예측되고 있음

○ 따라서 보건의료노조는 기존의 교섭단위와 교섭관행을 최대한 활용해 갈 것으로 논의하고 있음.

위의 교섭환경과 교섭층위에 따라,

- (1) 기관단위 노-사 현장교섭에서 공통 요구 검토
- (2) 각 특성별 다른 교섭환경에 따른 대응방안 마련
- (3) 산별중앙 교섭 표준안을 통한 총괄적 개입과 방침 마련
- (4) 초기업단위 교섭 검토
- (5) 노-사교섭 외 정부 거버넌스에서의 관련 사항 요구

- 즉, 산별중앙교섭에서의 표준안에 하청용역에 대한 업무범위를 담는다는 의미는 보건 의료노조의 모든 교섭층위에서의 논의 대상으로 위치를 부여해야 한다는 뜻

〈보건의료노조 주요 영역별 다층적 교섭단위〉

	의료전달체계	보건의료인력	진료비 지불제도	의료통합돌봄
정부거버넌스	정부거버넌스	정부거버넌스 (일부)	정부거버넌스	개설 검토
산별·초기업교섭	비대상	인력기준과 확충	추진 검토	지역별/의제별/공급지특성별
사회적대화 (노·사·정 또는 다중 거버넌스)	지역별/의제별 ex)1차의료와 돌봄	공공의대 직종별업무범위	행위별수가개혁	제도 도입 + 추진

○ 원청이 가지는 실질적 지배력이란 법적지배력을 노동시장에 대한 지배력에 나오는 있는 점에 보다 착목할 필요있음. 따라서 다층적이고 중층적으로 교섭구조를 확장해

가는 한편, 현장에서의 원청이 가지는 실질적/구체적 지배력에 대한 규명할 때 일종의 풍선효과를 방지할 수 있을 것.

(예시) 원청에 대한 주요 교섭 의제 및 요구안

○ 고용안정

- 도급계약/시방서에 고용승계 명시
- 정년(도급계약상 고용승계할 노동자의 최대 나이 적시)

○ 임금 및 복지

- 임금, 상여, 명절선물 등 일체(도급계약에 명시)
- 휴가, 휴일, 교대근무 등 근로조건에 관한 사항 일체(도급계약에 명시)
- 호봉제 도입 및 승계(현 사업장 계속 근로기간에 따른 임금설계를 도급계약에 명시)

○ 하도급계약

- 도급계약/시방서에 단체협약 승계 조항 삽입
- 하청 관리자의 폭언/폭행 등 갑질에 대한 원청의 감독 의무 및 책임
- 하청 업체 교체/변경에 대한 노동조합의 확인/동의
- 하도급 설계, 공고, 계약 시 노동조합과 협의/합의, 노동조합의 참관 등
- 시방서의 변경에 관한 사항

○ 기타 원청의 지배력이 높은 부분

- 시설 출입권
- 노동조합 사무실 제공
- 작업거부권(급박한 상황에서 작업을 중지하고 이를 원/하청 누구에게든 통지함으로서 의무를 완수)
- 사고에 따른 보상/책임 분담

발제 2

현장의 교섭 전략

이정민

민주일반연맹 정책실장

원청교섭 전략_민주일반연맹

1. 들어가는말

○민주일반연맹(이하 연맹)은 8월24일 국회에서 통과된 노조법 개정으로 ‘진짜 사장’과의 직접교섭 할 수 있는 제도적 계기가 마련됨

○연맹은 공공부문의 정규직과 공무원을 제외한 대다수의 비정규직 노동자가 속해 있고 실질적 사용자인 중앙과 지방정부, 공공기관이 직접적으로 문제해결에 나서기를 요구해왔으며 중앙과 각 지역, 직종별 투쟁을 벌임

○민주노총은 9월23일 ‘진짜사장 교섭쟁취 투쟁본부’를 구성하여 노조법이 현장에서 실질화하기 위한 투쟁이 시작됨

2.이재명정부의 국정과제

이재명정부 123대 국정과제(노동분야 중 일부)	
국정위_국민보고대회(8/13)	국무회의_확정(9/16)
▶초기업단위 교섭활성화 및 단체협약 효력 확장 □ 주요 내용 ① 공공부문 초기업단위 자율교섭 체계 구축(’26) 및 집단교섭 모델 개발(’25~) - 초기업단위 모범적 노-정 교섭 등 사례 확산 방안* 마련 * ① 21년 정부-보건의료노조 합의 이행 지원, ② 교육부 및 17개 시도교육청은 3개 노조로 구성된 ‘전국학교비정규직연대회의’가 ’17년부터 집단교섭을 통해 체결한 임금협약 사례 전파 ② 국가 및 지방자치단체의 민간부문 초기업 교섭 촉진·지원 - 국가 등에 의한 예산지원을 받거나 공	▶초기업 수준 노·사 교섭 확산과 사회적 대화 활성화 <목표> ○ (산업별·지역별 등 교섭 촉진) - 공공부문 초기업 단위 자율교섭 체계구축 및 집단교섭 모델 개발·확산, 초기업 교섭 참여 공공조달 민간기업 지원 등 - 업종·산업별 단체협약 효력확장 및 행정 명령 효력확장 도입, 지역적 구속력 요건 완화, 국가·지자체의 초기업 교섭 지원방안 노조법상 구체화 <기대효과> -초기업교섭활성화, 노동자 참여확대로 노

공조달 진입 민간기업 대상 공공부문 초 기업 교섭 모델 활용하도록 지도 컨설팅 지원('26.上)	동시장 이중구조개선
---	------------

3.공공부문 현황(민주일반연맹)

1)전반

-직종(업종) 및 고용형태등 다양다종하고 복잡함

①공무직(중앙행정 및 지자체)

*중앙행정: 중앙부처 및 국가기관(법원 등)

*지자체:환경미화,시설,경비,보건,행정 등 *지방공기업 및 지자체 출자출연기관

*공공기관:일부포함

②자회사(공공기관)

-공단,공사의 환경미화,시설,경비,콜센터 등

③위탁

-돌봄,환경미화,콜센터 등

*환경미화:생폐수집운반,선별,소각 등

*돌봄:아이돌보미,(노인)생활지원사,장애인활동지원사, 노인일자리,아동복지교사,
(다문화방문교육지도자)

<표참조>민주일반연맹 교섭구조 현황

분류	직종			교섭형태	관련부처	비고(현황)	
중앙행정	공무직*법원 등 국가기관			직접교섭	해당부처	*국방부(집단교섭) *문체부(집단교섭)	
지자체	공무직(일반)			직접교섭	해당지자체	*집단교섭(강원,경남 등)	
	정규직(출자출연기관)				해당지자체		
	위탁	돌봄	아이돌보미	업체교섭	여가부	*부처면담 일상화	
			생활지원사		복지부		
		생활폐기물	수집운반		환경부	*부처면담 일상화	
			선별장				
			소각장				
		노인일자리			복지부	*부처면담 일상적	
		다문화센터			여가부		
	기타	검침(가스,수도)		업체교섭	해당지자체		
생활체육지도자		(지)체육회	문체부	예)문체부-대한체육회-지자체-지자체체육회			
공공기관	자회사			자회사교섭	해당부처	예)행안부-경찰청-도로교통공단(모)-도로교통공단안전관리(자)	
기타	콜센터			업체교섭	해당기관	공공+민간	

4.문제점

- 공공부문 고용 및 처우에 관한 모든 사항은 중앙정부(기재부) 예산구조에 편입됨
- 돌일노동 동일임금의 원칙도 지켜지지 않음(환경미화,시설,경비 등 기본직종에 대한 기본임금 과 수당도 각 부처나 지자체별로 차이가 남)
- 이전 ‘공무직위원회’ (20~22)는 중앙행정기관을 기준으로 설정하였고 열악한 자회사 및 위탁노동자들에 대한 사항은 논의가 제대로 안됨

5.원청교섭 기본방향

- 공공부문의 교섭모델은 ‘노정교섭’ 이 정답이며 중앙행정,지자체,공공기관을 총괄할수 있는 교섭구조로 가야 함
- 그러한 기본 교섭구조속에서 공무직, 자회사, 위탁의 영역을 동시에 논의해야 제대로 된 원청교섭이 이루어질수 있음

-중앙정부 중심으로 교섭구조를 이루어 내고 ‘공무직위원회’의 역할은 공공부문 전체에 공통적으로 적용할 수 있는 제반 노동조건(고용안정 및 수당) 개선사항을 중심으로 논의

-결론은 노조법개정에 따른 모범적 사용자로서 정부가 직접 나서 공공부문교섭구조에 대해 노동계와 긴밀하게 대화해야 함

6. 공공부문 비정규직 원청교섭 구조(안)

1) 원칙

- 비정규직 중심의 초기업별 교섭 활성화 원칙
- 고용형태에 따른 차별과 격차를 해소하기 위한 교섭체계 구축
- 비정규직 최대사용자 정부와 지방정부가 실질적 사용자성에 대한 실천적 입증
 - 정책 구현의 진정성
- 노동조건과 밀접히 연관되는 사안에 대한 실사구시적 의제와 교섭체계 구성

2) 직종별 교섭구조

(1) 중앙행정 및 국가기관 공무직

○기획재정부(정부)에서 임금 인상을 및 수당을 결정하고 각 기관이 이를 준용하나 정부를 상대로 실질 교섭을 할 수 없음. 따라서 중앙정부와 공무직 간 노정교섭 체계 필요

① 중앙교섭 체계

정부부처 -> 기재부 포함한 사용자공동교섭대표단 마련

중앙행정기관 유관 노조별 -> 노동자공동교섭대표단 마련

② 의제

- 총액인건비 제도 개선
- 중앙행정기관 노동자 표준안전관리 기준 마련, 산업안전보건위원회 확대, 발전

- 인력 확충 및 고용안정, 정규직 전환 대상
- 위탁, 자회사, 기간제, 시간선택제임기제공무원
- 중앙행정기관 비정규직 임금체계 단일화 (자회사 포함)
- 정규직과 차별, 격차 해소(임금, 처우, 복지, 안전, 업무조건)

③ 중앙교섭 합의한 사항 전체 부처에 적용

- 부처별 보충 교섭

(2) 지자체 공무원

○행정안전부(정부)가 기준인건비 제도 등을 통해 실질임금에 적용을 받는 단가등을 산정하고 지자체 페널티 제도를 통해 임금 인상을 억제함. 더불어 고용에 영향을 미치는 행정안전부의 지자체 조직관리지침을 통해 민영화, 부서통폐합, 인원감축 등이 지자체에서 시행되고 있음. 따라서 행정안전부와 지자체 공무원 간의 노정교섭 필요

① 중앙교섭 체계

- 인사혁신처, 행안부, 시장군수구청장협의회, 시도지사협의회

-> 사용자공동교섭대표단 마련

- 지자체 비정규직(공무원, 기간제, 위탁) 노조단위

-> 노동자공동교섭대표단 마련

② 의제

- 기준인건비제도 개선
- 지자체 노동자 표준안전관리 기준 마련, 산업안전보건위원회 확대, 발전
- 인력 확충 및 고용안정, 정규직 전환 대상
- 기간제, 시간선택제임기제공무원 남용
- 위탁, 자회사 직영전환
- 천차만별 지자체 비정규직 임금체계 단일화
- 정규직과 차별, 격차해소 (임금, 처우, 복지, 안전, 업무조건)

③ 중앙교섭에서 합의한 사항 전체 지자체에 적용

- 그리고 지자체별 보충교섭

(3) 공공기관

○정부가 제시한 정규직 전환의 방식으로 자회사로 전환되었고, 전환 과정에서 '바람직한 자회사 설립 모델안(2018.12.31.)', 전환 이후 '공공기관 자회사 운영 개선 대책(2020.03.23)'이 발표되었지만, 공공기관별로 자회사 인건비 등 설계를 따로 하다 보니, 동일 직종 간 임금과 노동조건의 차이와 차별이 발생함.

○직종별 적정노임단가 제시 등 자회사 노동자 표준임금제 수립을 통한 동일가치 노동 동일임금 실현을 위해 기획재정부와의 노정 교섭이 필요함.

① 중앙교섭 체계

○기재부 포함한 정부부처와 공공기관협의회

-> 사용자 공동교섭대표단 마련

○자회사 포함 유관노조별

-> 노동자 공동교섭대표단 마련

② 의제

- 총액인건비 제도 개선
- 공공기관 노동자 표준안전관리 기준 마련, 산업안전보건위원회 확대, 발전
- 인력 확충 및 고용안정, 정규직 전환 대상
- 위탁, 자회사, 기간제, 시간선택제임기제공무원
- 공공기관 비정규직 임금체계 단일화 (자회사 포함)
- 정규직과 차별, 격차 해소(임금, 처우, 복지, 안전, 업무조건)

③ 중앙교섭 합의한 사항 전체 기관에 적용

- 기관별 보충 교섭

(4)돌봄노동자 및 사회서비스영역 노동자

○아이돌보미, 생활지원사, 장애인활동지원사, 노인일자리담당자의 임금과 근무방식 등은 여성가족부와 복지부의 사업안내서로 결정 됨, 게다가 근로시간면제의 적용여부를 노조법에도 불구하고 복지부와 여가부가 '국고보조 사업' 이라는 이유로 사실상 불허하고 있음. 따라서 해당부처와의 노정교섭 필요.

(5)이외 직종

①생활폐기물수집운반 환경미화원

○생활폐기물수집운반 환경미화원의 임금 기준을 결정하는 것은 환경부의 생활폐기물수집운반 원가산정에 관한 규정으로, 규정의 결정에 따라 실질 임금이 결정되는 영향이 매우 큼. 따라서 환경미화원과 환경부의 노정교섭 필요.

②지방출자출연기관

○지방출자출연기관은 매년 행정안전부에서 결정한 총인건비 인상율을 일률적으로 적용받고 있음. 또한 매년 행정안전부에서 예산 편성지침 및 편성보완 지침을 통해 인건비 및 복리후생비 지급을 규정하고 있음.

○이에 노조법에 근거한 단체교섭이 실제로 심각한 제한을 받고 있음. 따라서 지방출자출연기관 노동자들은 행정안전부와 노정교섭이 필요함.

③생활체육지도자

○생활체육지도자의 임금 기준은 문화체육관광부가 정하고 근무 방식은 대한체육회가 정함. 따라서 문체부와 대한체육회와의 노정교섭 필요

7.대응(안)

○이재명정부의 비정규직정책은 ①비정규직의 고용안정과 처우개선 ②동일가치노동 동일임금 원칙 정립과 공정한 보상실현 ③초기업별 단위 교섭활성화 및 단체협약 효력확장

○ ‘원청교섭투쟁본부’는 원하청관계의 새로운 교섭체계를 추진하는바 공공부문의 특성을 감안하여 ‘공공부문비정규직회의’를 강화하여 노정협의체를 추동하고 교섭체계 전반적인 상과 조합원 활동계획을 제시함

○해당 산별 및 각 노조는 투본 및 TF 등 전담조직을 구성하여 원청교섭전략에 대한 조합원과의 교육 및 선전활동 등 소통을 강화하여 사용자성을 적극 주장하고

민주노총 각 지역단위별로 투쟁을 집중시키는 방식으로 가야 함.

○하반기 임단협교섭이 집중되는 단위를 중심으로 파업투쟁을 적극 고려하여 11월 전노대를 기점으로 하반기와 내년 상반기까지 지속적으로 투쟁해야 함

발제 2

현장의 교섭 전략

김학진

화섬식품노조 정책실장

『노조법 개정에 따른 현재 고민』

- 화섬식품노조 김학진 정책실장

조합은 11월 초경, 관련 단위 전체 회의를 통해 논의를 진행해 나갈 예정임

1. 노조법 개정 관련 고민 단위와 현황

☐ 제조업 계통 사내하청 단위

○ 석유화학단지 내 포장, 출하 중심 사내하청 지회 조직

- * 현재, 여수산단 6개 지회 약 3,500명 사내하청지회 조합원 조직, 울산산단 1개 지회, 대산산단 조직 중

○ 제조업 내 사내하청 단위 (지게차, 포장 출하 등)

- * 오비맥주내 지게차 담당 사내하청조직 등 제조업내 도급사들이 존재하며 현재 해당 단위별 요구 파악중에 있음

☐ IT 노동

○ 네이버, 카카오 등

- * 조직 : 지분율 100% 종속회사 다수의 법인 소속 노동자로 조직됨
- * 교섭 : 법인 별 교섭. 현재 수개의 법인별 교섭이 진행 중 (소수간부가 다수 교섭을 진행하는 형태로 효능감이 낮고 피로감이 상당함)
- * 주요 교섭 의제 : 법인별 임금(차이 존재)=> 24년 카카오 전체 최저임금 합의,, 복지(사업법인과 운영법인 차이를 좁혀가는 중), 단체협약 조항(법인 규모와 조합원 차이로 발생하는 부분 이외는 비슷한 내용으로 합의됨)

○ 게임 등

- * 조직 : 넥슨, 스마일게이트 등 수개 법인을 동일 지회로 조직됨
- * 교섭 : 형식은 법인 별 교섭. 그러나, 일종의 패턴 교섭 형태로 진행
- * 주요 교섭 의제 : 법인별 임금(성과에 따라 차이 존재), 복지(비슷함), 단체협약 조항(법인 규모와 조합원 차이로 발생하는 부분 이외는 비슷한 내용으로 합의됨)

□ 사모펀드 대상

○ 폐기물 처리 업종

- * 특징 : 중소 규모 폐기물 소각처리업 다수는 사모펀드가 인수 운영하는 경우가 많음
(JP모건, IMM, 케펠 등)
- * 조직 : 조합내 비노텍, 한국환경, 다나에너지, 승경 등 사모펀드 케펠이 인수하고 EMK RK 운영하고 있음
- * 교섭 : 법인별(공장) 교섭
- * 주요 교섭 의제 : 임금 및 복지제도 중심

□ 동일 계열사 내 조직

○ 홀딩스 개념 계열사

- * 조직 : KCC, 풀무원, 삼양사, LX홀딩스, (주)LG, SPC 계열 등 계열사별 조직된 경우
- * 교섭 : 법인별 교섭 정착됨. 법인별 교섭 결과의 차이는 큰 차이는 없는 경향
- * 주요 교섭 의제 : 임금 및 복지제도, 임금피크제 등 동일집단 내 동일한 제도 이
슈시 동일한 경과로 합의되고 있음

2. 이후 교섭의제와 교섭 단위 (고민)

=> 조합은 11월 초경 전체 고민 단위를 한데 모아 논의틀 구성하기로 함

□ 제조업 계통 사내하청 단위

○ 석유화학단지 내 사내하청지회

: 일부 근로자지위확인소송 진행하고 있고, 고민하고 있는 단위도 있음.

* 24년부터 공동 교섭 요구:

▲ 교섭구조: 원정보다 12개 협력사 공동 교섭으로 요구함 => 거부 => 당일 지회별 다수법인 상견례 진행=> 지회별 교섭 진행 => 공동조정신청(하나의 사건으로 처리)=> 조정중지 => 파업권 상태로 교섭 진행 (단계별 합의)

▲ 교섭의제 : 2가지 확정 (원청 대비 근로조건 80% 단계별 쟁취 + 공동 투쟁)

▲ 투쟁 : 공동투쟁 결정 (구조조정 실행될 경우 사내하청 공동 파업 결의)

* 25년 교섭

▲ 24년 교섭 구조와 의제 동일 유지함

▲ 노조법 개정에 따른 원청 교섭 구조 실현에 대한 부분 고민 시작. 이와 함께 석유화학산업 위기에 따른 노조 대응과 같이 고민진행 중.

▲ 25년 교섭 합의된 단사 없음(일부는 먼저 투쟁 시작함. 일괄 조정신청은 하지 않았음)

=> 10월 말, 사내하청 전체 집행위원 수련회를 통해 석화산업 위기 및 노조법 개정에 따른 대응을 교육하고 토론하기로 함

○ 제조업 내 사내하청 단위 (지게차, 포장 출하 등)

* 현재 고민과 의제들의 실태파악중.

□ IT 노동

○ 모회사와 함께 전체 소산별 교섭구조 요구 고민

○ 의제

* 설립시 유연근로제도 도입과 포괄임금제 폐지등이 실현시킨 경험, 노동제도는 공동의제

* ‘하나의 회사, 하나의 복지’ 관철 고민 (IT 초창기 제안된 사업)

* 카카오 사례 공유 :

<2024 카카오 임금협약 : 2. 카카오 최저시급은 식대, 기타 수당 등을 포함한 통상시급을 기준으로 10,900원(월 209시간 기준, 최저월급 2,278,100원) 이상으로 한다. 단체협약 사항 중 식대 관련 항목에 관하여 이후 단체협약이 체결되더라도 위 최저시급(통상시급)을 유지하기로 한다.>

=> 매년 카카오 내 최저임금 인상

<2025 카카오 임금협약 :② 카카오 최저시급은 2025년 상반기 내에 별도로 협의한다. - 합의내용 계약시급기준 10,300원, 식대 20만원 적용시 11,257원
- 합의후 카카오 단기 계약직군 급여 인상, 카카오 교섭법인 동일하게 적용>

○ 교섭구조

- * 법인별 교섭이 아닌 주요의제는 모법인과 함께, 법인별 특성은 법인별로 하는 구조
- * 공동의제와 법인별 의제 구분에 대한 고민

□ 사모펀드 대상

○ 폐기물 처리 업종

- * 교섭 특징 : 법인 대표는 존재하나 실질적으로 사모펀드 대표가 소속된 법인의 교섭 결과가 그대로 적용됨. 이외 법인은 실제 교섭 진도가 별도 진행할수 없음, 성과급은 법인(공장별) 영업이익에 따라 차등 적용.

*24년 교섭

▲ 교섭구조: 동일사모펀드 소속 4개 회사 공동 교섭 요구 => 회사 거부 => 법인별 교섭 => 사모펀드 대표 있는 법인 중심으로 본교섭 진행 => 공동 조정신청 하였으나, 임금중심의 공동교섭에 대한 이견 발생하여 법인별 타결 됨,

▲ 교섭 의제 : (24년도가 임금교섭 년도였음) 동일자본 4개 법인 동일임금 쟁취를 목표로 진행, 이후 이견 발생하여 법인별 규모의 다름과 이익률 다름을 근거로 임금은 차이를 인정하되 동일 타결금으로 목표 수정 => 동일 타결금 쟁취로 마

무리

* 25년 교섭

▲ 24년 교섭구조와 의제와 달리 더 준비해서 진행하기로 함

▲ 전체 폐기물처리업종 10개 지회 사업으로 전환함. 교섭구조보다는 공동사업과 공동의제 발굴 시기로 정하고 진행함 (=> 조합원 실태조사 실시하고 교육 진행, 노동안전 중심으로 공동 교섭의제를 설정하기로 함 => 26년 계획에 반영할 예정)

□ 동일 계열사 내 조직

=> 실태조사 이후 회의들에서 논의하여 대응해야 함

발제 2

현장의 교섭 전략

이영록

건설산업연맹 플랜트건설노조 정책실장

건설산업 원청교섭 현실화 방안 검토

건설산업연맹 전국플랜트건설노동조합 정책기획실장 이영록

1. 건설산업 생산체계와 노동시장 구조



2. 건설산업 대발주처·원청 교섭과 투쟁의 역사

(1) 1980~90년대

○ 중층적 다단계 하도급에 의한 임금 중간착취 구조가 만연화된 무노조 현장 130만 '노가다'에 근로기준법은 없다

입력 2008. 1. 16. 13:51 | 수정 2008. 1. 16. 14:01



○ 포항지역 건설현장에서 8시간 노동제 단체협약 쟁취로 민주노조 토대 마련

| 87년 노동자대투쟁과 포항건설노조 창립

포항지역건설노동조합 주요연혁

1987년	배관사 냉목회 결성, 용접사 모임 불꽃회 결성
1988년	포항 가남인 협의회 결성
1989년 4월 13일	현대 예식장 발기인 199명으로 노조 설립
6월 7일	노동조합 결성 보고대회
9월 1일	단체협약 쟁취 임시총회
9월 4일	"총 파업"
10월 7일	단협합의 중요사항 "8시간 근로제 합의 및 근로기준법 준수 개선"
1991년 6월 7일	파업 찬반투표 임시총회 78.1% 파업 결의
6월 9일	임금협상 합의
11월 1일	단체협약 갱신



(2) 2000년대

○ 2002년 여수 총파업 투쟁을 통해 여수, 광양, 울산, 서산지역으로 민주노조 확산

| 2002년 여수건설노조 총파업 투쟁

"일용직 노동자에게도 근로기준법 보장하라"

기사입력 2002-08-09 07:42 최종수정 2002-08-09 07:42

7월 17일부터 파업에 들어갔던 여수지역건설노동자조합(위원장 문선식)이 요구
간 8시간 준수, 주휴차 수당지급 등 단협안이 지난 7일 잠정 타결됐다.



| 퇴직공제제도 전면적용 투쟁



건설현장 원청 단체협약 체결 확산과 공안탄압

2001-2002 전국 단협체결 현장

조직	단체협약 체결			단체협약 진행/결렬		
	01/11	02/06	02/11	01/11	02/06	02/11
서울	3	5(3)	8(4)	3	10(4)	10(6)
인천	11	12(5)	12(4)	3	8(1)	16(0)
부천	27	27(4)	경기도	-	-	경기도
경기도	29	97(25)	85(16)	37	32(18)	17(12)
경기북부	13	경기도	경기도	12	경기도	경기도
경기서부	24	37(12)	41(8)	6	23(5)	11(5)
전북	6	6(0)	16(2)	4	7(2)	8
대전	4	5(1)	8(2)		8	4
부산	15	22(3)	19(1)	1	5(3)	7(3)
대구	13	25(1)	33(1)	5	-	4
천안	4	10(3)	17(3)	-	2(0)	5(3)
합계	149	246(57)	239(41)	71	95(33)	82(29)

■ 산업안전보건위원회 구성 현황

* 총 65개 현장에서 산업안전보건위원회 구성

1. 2002년 7개 구성

- 용인 신갈 4개 현장 : 두산건설 등
- 용인 신봉 1개 현장 : LG건설(현 GS건설)
- 용인 죽전 2개 현장 : 전영 등

2. 2003년 13개 구성

- 의정부 송산 1개 현장 : 대우건설
- 용인 구갈 4개 현장 : 코오롱건설 등
- 용인 죽전 3개 현장 : 현대건설 등
- 파주 금촌 5개 현장 : 한라건설 등

3. 2004년 29개 구성

- 포천 송우리 2개 현장 : 대명건설 등
- 동두천 생안 2개 현장 : 현진종합건설 등
- 동두천 송내 4개 현장 : 흥인건설 등
- 성남 분당 2개 현장 : 포스코건설 등
- 용인 동백 19개 현장 : 벽산건설 등

4. 2005년 12개 구성

- 성남 1개 현장 : 신동아건설
- 용인 보라 4개 현장 : 삼능건설 등
- 평택 이충 2개 현장 : 태보건설 등
- 일산 풍동 1개 현장 : 양우
- 파주 교하 4개 현장 : 동문 등

5. 2006년 4개 구성

- 고양 구일산 3개 현장 : 남양건설 등
- 고양 풍동 1개 현장 : 남양건설

* 총 190개 현장에서 433명의 근로자위원 선출

- 근로자대표 190명
- 직종별 근로자대표 243명

- 2000년 : 3개 현장 총 3명 ==> 근로자대표 3명

- 2001년 : 5개 현장 총 5명 ==> 근로자대표 5명

- 2002년 : 36개 현장 총 68명 ==> 근로자대표 36명,
직종대표 32명

- 2003년 : 103개 현장 총 133여명 ==> 근로자대표 103명,
직종대표 30여명

- 2004년 : 30여개 현장 총 200여명 ==> 근로자대표 30명,
직종대표 170명

- 2005년 : 9개 현장에 14명 ==> 근로자대표 9명,
직종대표 5명

- 2006년 : 4개 현장에 10명 ==> 근로자대표 4명,
직종대표 6명



제1차 용인 동백 건설현장 원하청 공동 단체교섭 개최 !
2004년 6월 16일 오전 10시 한라건설 안전교육장에서 개최돼..

세계일보

민노총산하 건설노조 공사현장서 상습갈취

기사입력 2003-10-02 09:12 최종수정 2003-10-02 09:12 스크랩 본문듣기 · 설정

공감

댓글

요약본

가

인

민주노총 산하 건설산업노조가 현장 노조 전임비 명목으로 건설사들로부터 돈을 거둬들인 사실이 적발돼 경찰이 사법처리에 나섰다.



ILO, 한국정부에 '강력한 권고'

기사입력 2006-03-30 18:42 작성수정 2006-03-30 18:42

공무원 완전한 노동권 보장, 노동 탄압 사법제도 개혁 등 요구

이꽃맘 기자

ILO 이사회, '결사의 자유위원회' 권고문 채택

제네바에서 열고 있는 295차 ILO(국제노동기구) 이사회 '결사의 자유위원회'는 한국정부에 대해 공무원의 완전한 권리보장, 파업 제한 필수공익사업 목록 수정, 건설산업연맹 소속 노동자의 사법 처리에 대해 '기요 요강'으로 표명하는 등 강력한 권고를 내려 이에 큰 파장이 미칠 전망이다. 이는 그

3/29일 ILO 이사회 결사의 자유위원회는
건설산업연맹 소속 노동자들에 대한
형사기소와 벌금형/징역형 선고를 재검토
하고, 기소 및 징역의 결과에 의한 피해를
보상하라고 한국정부에게
권고결정함.

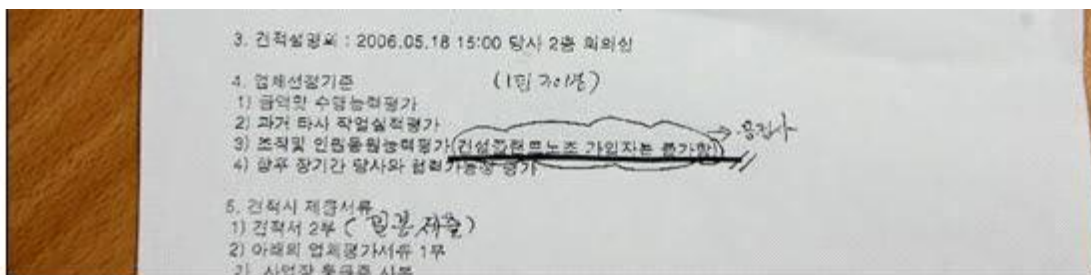
● 천안지법, 충남건설지부 단체협약 '공갈' 혐의 무죄 선고.. 원청 사용자성 인정

2006년 7월 천안지법은 '건설노조가 현장에 조합원도 없는데 산업안전 및 환경 등 건설사의 약점을 잡아 고소고발을 진행하고 그를 통해 전임비 명목으로 금원을 갈취했다'는 부분을 무죄 선고함.

재판부는 '건설노조가 실체가 있는 조직으로 판단하고, 현장에 조합원도 있었던 것으로 판단되며, 건설현장의 특성상 원청사가 포괄적인 관리책임을 가지고 있는 바 설사 대부분의 조합원들이 하청소속 노동자라 할지라도 원청사가 단체교섭에 응하는 것은 적법하다고 보여진다고 함.

(3) 2010년대

○ 교섭창구단일화 제도 시행 전 : 발주자/원청의 블랙리스트 작성, 손배 가압류 등 민주노조 탄압과 부당노동행위 만연



△울산의 한 원청업체가 지난 5월 18일 하청업체를 상대로 견적설명회를 개최하며, 업체선정기준으로 한 항목 가운데 "건설플랜트노조 가입자는 불가함"이라고 서술돼 있다. ©민중의소리 맹철영 기자

포스코, 손해배상과 가압류 등 이용해 건설노조 죽이기 직접 나서

건설노조와 직접 당사자가 아님을 강조해 온 포스코가 손해배상과 가압류 등을 이용해 건설노조 죽이기에 직접 나섰다. 포스코는 ‘본사 점거 손해배상소송액 10억8천700만원을 배상하라’는 판결을 기초로 지난해 11월 28일 노동조합 조합비를 포함한 모든 통장, 노조 소유 토지에 대한 가압류와 더불어 15개 전문건설업체에 대한 추심명령신청으로 조합비 징수를 원천봉쇄했다.

포스코건설은 전문건설업체들에게 공사수주원칙을 건설노조 조합원을 적게 채용하는 업체에게 우선적으로 공사를 주겠다고 협박하고, 전문건설업체는 소장과 반장들에게 ‘기능인협의회’ 가입원서를 작성하지 않으면 나가라고까지 공갈을 일삼고 있다.

포스코, 현장에 한국노총 설립지원, 민주노총 탈퇴공작 등으로 노노분열 획책

이에 따라 포스코 내 건설현장은 공공연한 불법 블랙리스트를 통해 출입 및 취업 통제를 건설비정규노동자유기 반복적 고용형태를 이용해 노동자들을 협박, 탈퇴서 양식을 작성 비치해 놓고 노조탈퇴를 강요하고 노조활동을 하지 않겠다는 각서를 강압하고 있다.

○ 교섭창구단일화와 교섭단위분리제도 악용하여 민주노조 단체교섭권 박탈 만연



강원지노위 삼척그린파워 교섭대표노조 확정

업체명	국민노총	민주노총
성장이앤씨	32	36
GS네오텍	53	63
정풍	7	159
정호이앤씨	4	231
현대스틸산업	56.5	42.5

포천 대우발전소건설현장 교섭대표노조 판정결과

업체명	한국노총	민주노총
정호이앤씨	3	0
윤창기공	1	0
범진기공	16.5	9.5
금화피에시	18.5	13.5

포천 대우발전소현장 부당노동행위 확인됨

사회
노동

[단독] 대우건설 하청업체, 한국건설플랜트노조 유지비·노조비 지원 등 부당노동행위

김자영 기자 baldkim@kyunghyang.com

입력 : 2015-10-08 09:59:24 | 수정 : 2015-10-08 19:52:19

댓글 (1)

공유하기

대우건설이 시공 중인 포천북한화력발전소 공사를 맡은 하청업체들이 특정 노조에 유지비 조항비를 지원하는 등 부당노동행위를 한 것으로 확인됐다. 북수노조 교섭장구 단일화 체도를 악용해 민주노총 전국플랜트건설노조를 배제하기 위한 것이다.

2015년 10월 8일 경향신문 단독보도

3. 건설산업 원청교섭 현실화 방안

(1) 건설현장 원청 사용자는 원청건설기업 외에 발주자까지 확대되어야

| 노조법 제2조 제2호 개정과 건설산업 원청은?

▶ 건축공사, 토목공사

- 발주자-종합건설사-전문건설사-건설(일용/기계)노동자
-타워임대사-타워크레인조종사
- 원청 = 종합건설사 vs LH(?)

▶ 플랜트공사 : 신설/중설

- 발주자-종합건설사-전문건설사-플랜트건설노동자
-외주 제작업체-플랜트건설노동자
- 원청 = 종합건설사 vs 발주자

▶ 플랜트공사 : 유지보수(대정비)

- 발주자-(종합건설사)-전문건설사-플랜트건설(일용)노동자
- 원청 = 종합건설사 vs 발주자

(2) 현장 조합원의 요구에 기반한 원청 교섭 의제는 어떻게 선정해야 하는가?

- 도입기 : 산업안전보건 의제(원하청 안전보건노사협의체 운영/혹서기·혹한기 작업중지 및 유급휴게 보장)
- 시행기 : 노조활동보장 의제(노조간부 출입 보장, 노조 현장사무실 운영 보장), 플랜트기본협약 요구 의제(모듈·외부 제작장 적용 확대, 플랜트건설노조 단체교섭 당사자인정, 현장책임자 노조활동 보장)
- 정착기 : 채용, 임금, 근로시간, 교육훈련 등 노동조건 및 환경 의제(조합원 우선 고용, 플랜트 직종별 최저임금 보장, 온전한 8시간 및 주5일제 시행, 고숙련 기능인 양성 교육훈련 실시)

(3) 기존 전문건설업체 교섭, 관련 노조 교섭 등 관계 설정은 어떻게?

☐ 전국플랜트건설노동조합 교섭과 투쟁 현재와 미래

	현재 교섭 대상	원청교섭 대상 주요 발주자·원청
중앙	대한기계설비건설협회(?)	
포항	포항철강단지전문건설협 의회	포스코
여수	여수산단건설업협의회	GS칼텍스, 여천NCC, 롯데케미칼
전동경서	광양제철단지전문건설인 협의회	포스코
울산	울산플랜트산업협의회	SK에너지, 에스오일, 롯데케미칼
충남	대산지역플랜트전문건설 협의회	현대오일뱅크, LG화학, 한화토탈, 롯데케 미칼
전북	현장별 전문건설업체	OCI, GEM코리아
경인	현장별 전문건설업체	삼성바이오, 롯데바이오, 셀트리온
강원충북	현장별 전문건설업체	SK하이닉스, 한국남부발전
반도체사업단	-	SK하이닉스, 삼성전자

☐ 교섭시기와 방식은?

○ 교섭 시기 : 전문업체 교섭 시기 일치 vs 원청 교섭 시기 별도

○ 교섭 방식 : 전국단위 통일교섭 확보를 위한 원청 본사 교섭 vs 지역 발주자 공
장협의회 통일 교섭

☐ 원청 단체협약과 전문건설업체 지역별 단체협약의 관계는?

○ 기존 안착화된 지역 단체협약의 성과를 계승하고, 한계를 극복하는 대안이 될
것인지?

○ 공동요구 공동투쟁 조직화 문제

- sk에코플랜트, 포스코enc 등 원청건설사 대상 플랜트건설노조와 건설노조 공동투쟁 방안
- 포스코, 현대제철 등 플랜트건설노조와 금속노조 공동투쟁 방안

문서번호 : 문서관리-1	발신자 : 윤재수 / 010-3815-4294 / yunoffice@posco.com	2018. 6. 20
발신주소 : 경북 포항시 남구 동해안로 6261 (37859) ㈜포스코 푸지엘지니아형철강공사관리그물		
수신자 : 민주노동 전국플랜트건설노동조합 포항지부장		
수신주소 : 포항시 남구 중앙로 91 번길 6(해동동) 2층 민주노동 전국플랜트건설 노동조합 포항지부		
참조 : 담당자		
제목: 원청교섭에 관한 사전 면담요청 건에 대한 회신		

1. 귀 노동조합의 무궁한 발전을 기원합니다.

2. 귀 노동조합에서 요청한 원청교섭에 관한 사전 면담요청 건에 대한 회신입니다.

3. 당사는 관계법률 및 단체협약에 따른 사용자 및 사용자 단체가 아니므로 교섭 권한 및 의무가 없으며, 간담회 참석시 교섭진행에 혼란만 가중될 것으로 판단되어, 요청하신 면담요청 건은 참석이 곤란하오니, 양해하여 주시기 바랍니다.

가. 노동조합 및 노동관계 조정법 제 2 조(정의), 제 29 조(교섭 및 체결권한),

제 30 조(근성들의 원칙)

나. 전국 플랜트건설노동 조합지부 및 포항철강단지 전문건설협의회 간 2016년도 단체협약 (16.8.17). 마합.

이 우편물은 2018-06-20
정 377001000004로 송신되
나 4월출발부발로 발송한것을 송신함
포항철강공사관리

주식회사 포스코
대표이사 회장 권 오



포스코그룹 원청(발주처) 교섭을 위한 간담회 요청

발신인 : 전국플랜트건설노동조합 위원장 이종화

서울시 영등포구 대림로 146 여수빌딩 3층 전화 02) 834-5375

수신인

번호	업체명	대표자	주 소
1	대포스코	권오준	경북 포항시 남구 동해안로 6261 포스코 대외협력팀
2	대포스코건설	이영훈	경북 포항시 남구 대동로 180 포스코건설 플랜트사업본부
3	대포스코플랜트	조영범	경북 포항시 남구 대동로 83번길 61
4	포스코에너지(주)	박기홍	서울시 강남구 테헤란로 410 서원 16층
5	대포스코이비티	최두환	경북 포항시 남구 호동로 68
6	대포스코엔텍	최강우	경북 포항시 남구 신흥로 110

문서번호 : 제2018 - 147호

제 목 : 포스코그룹 원청(발주처) 교섭 진행을 위한 간담회 참석 요청 건

1. 귀 사의 무궁한 발전을 기원합니다.

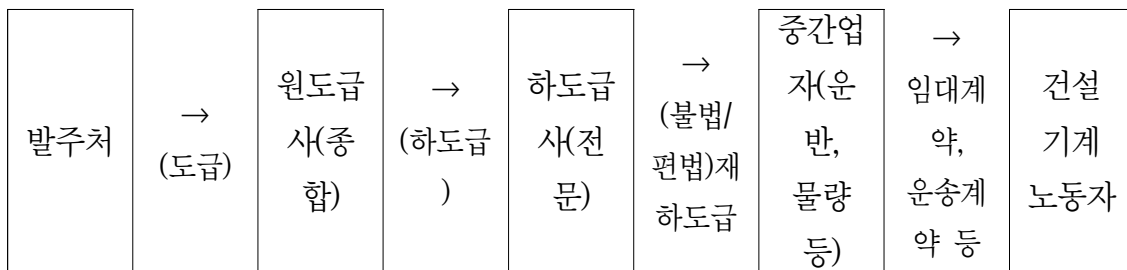
2. 본 노동조합은 민주노동 전국건설산업노동조합연맹 소속 산별노동로서 석유화학공단/제철강공단/반도체공단/발전소의 산업설비공사 및 계보수원장에서 일하는 플랜트건설노동자 8만 여명이 가입되어 있으며, 현재 포항·여수·전남동부감람서부·울산·충남·전북·경인·강원 지방 등 8개 지부를 두고 있습니다.

이 우편물은 2018-06-05
정 314170101544-314170101540로 송
나 4월출발부발로 발송한것을 송신함
서울시 영등포구 대림로 146 여수빌딩 3층

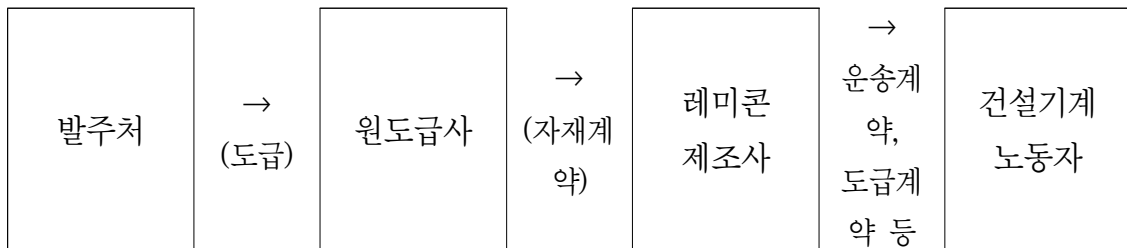
건설기계노동자의 고용 구조와 집단적 노사관계 발전을 위한 요구 사항

1. 건설기계노동자의 고용 구조

○ 일반 건설현장



○ 레미콘 운송



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

2. 주요 임단협 구조

레미콘	↔	- 지역별 레미콘제조사 협회(부울경) - 그 외 제조사 개별 협약
건설기계	↔	- 현장별 교섭 혹은 교섭 없음

- 레미콘운송노동자들은 노동조합 활동을 하기 전부터 상조회 등을 통해 제조사와 운송료 협상을 하는 구조는 마련됨.
- 노동조합이 만들어진 이후 노동시간(8.5제, 7.4제 등), 유류 지원, 각종 복지, 기본 임금(운송료)에 대한 합의를 하고 있음. 노조가 있는 곳은 안정적인 협약이 이어오고 있음.
- 하지만 제조사들은 노동자성 인정 문제로 인해 노동조합의 명의, 지부의 명의를 빼달라고 요청하는 경우도 있으며, 임금 및 단체협약의 형식을 따지 않기도 함. 일부 제조사에서는 ‘운송사업자 일동’ 과 같이 노동자성을 삭제한 명칭을 요구하기도 함.
- 많은 건설현장에 각 건설기계 기종별 임대료, 노동시간(8. 5제)와 같은 내용의 협약을 체결. 엄밀한 임금 및 단체협약서 형식은 아니어도 합의서 등의 형태로 노동조건에 대한 합의 사항을 체결해 왔음.
- 건설노조에서는 건설기계 모범단체협약안을 만들어 임단협 체결 사업을 실시함. 하지만 공정위의 시정명령 등으로 기존에 체결해왔던 임단협을 이어가지 못하고 있음.
- 임단협 체결은 아니더라도 상시적인 교섭 구조는 마련. 조합원 고용, 법제도 준수와 같은 사항에 대한 논의. 체불발생, 산재발생 시 해결을 위한 교섭이 일상적으로 진행됨.

3. 집단적 노사관계 형성의 장애물

- 건설노조 산하 건설기계지부들에 대한 공정위의 사업자 단체 규정.
- 공정위의 시정명령으로 인한 단체협약 무력화. 레미콘 운송노동자들 이외에는 임

단협을 맺지 못하고 있는 상황.

- 특수고용 건설기계노동자들이 포함되어 있다는 이유로 노동조합을 부정하지는 않음. 다만 건설기계노동자들의 노동자성에 대한 시비는 여전.
- 노동자성에 대한 시비로 인해 현장에서 교섭을 거부하거나, 임단협 체결을 거부하는 사례가 여전히 존재.
- 고용노동부 역시 노동자성 문제로 인해 건설기계 노사관계에 개입하기를 꺼림.

4. 집단적 노사관계를 위한 주요 요구

○ 노동자성 입증 책임의 전환

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

○ 특고·플랫폼 노동자들의 교섭촉진 방안 마련

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

○ 공정거래법 등 경제법에 의한 노동조합 활동 제재 금지

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

발제 2

현장의 교섭 전략

김경수

사무금융노조 미조직비정규국장

사무금융노조 원청교섭 준비(안)

김경수 사무금융노조 미조직비정규국장

1) 현황

(1) 고용노동부

- 고용노동부가 2026년 3월 10일 시행을 앞두고 시행 범위와 교섭 절차와 관련된 매뉴얼(시행령, 시행규칙 개정) 마련 중임.
- 시행령에서 범위(실질적 지배력 등)를 좁히고, 시행규칙에서 절차(교섭창구 단일화)가 왜곡될 가능성이 있음.
- 고용노동부 산하 연구회 학자들 의견은 ① 창구단일화를 해야 하는 단위(교섭 단위)를 하청 전체로 보고 여기서 창구단일화를 해야 한다는 견해, ② 원청까지 포함된다고 보고(원청 + 하청 전체) 창구단일화를 해야 한다는 견해(원청과 분리하는 교섭단위 분리제도를 통한 분리)로 나뉘고 있음. 위 해석론 중 하나를 시행령에 넣거나, 노동부 지침에 반영할 가능성이 큼
- 현재, 민주노총은 창구단일화를 강제하는 것이 아닌 자율교섭을 요구하고 있는 상황임.

(2) 금융위원회

- 금융위원회는 2000년 1월 <금융회사 업무위탁 등에 관한 규정>을 제정함. 콜센터 업무위탁의 근거 조항으로 포지티브 규제(전면 금지, 예외 허용)를 골자로 함. 그러나, 2005년 규정이 개정되면서 내거티브 규제(전면 허용, 예외 금지)로 전환하면서 콜센터업무가 대거 외주화됨.
- 규정 제1항 3호에 따르면 “업무의 위탁 또는 수탁으로 인하여 당해 금융기관의 건전성 또는 신인도를 크게 저해하거나 금융질서의 문란 또는 금융이용자의 피

해 발생이 심히 우려되는 경우“ 업무위탁이 제한됨.

- 규정은 2005년 개정 이후에도 금융회사의 본질적 업무는 업무위탁을 금지하고 있음.
- 금융회사의 업무 프로세스 중 콜센터의 역할은 절대적이며, 콜센터 노동자들은 금융업무의 핵심적인 업무(개인정보 이용, 금융상품 안내, 대출 상담, 채권추심 등)를 수행하고 있음.
- 노조법 개정 이후 KB국민은행은 금융감독당국으로부터 대출 상환 등 고객 정보를 다루는 중요 업무를 외부 콜센터에 위탁하는 외주업무를 제한하라고 통보받음. 또한, 신한은행도 연내 콜센터에서 대출상환업무를 중단할 것으로 알려지고 있음.
- 노조법 시행을 앞두고 금융권 콜센터에서는 원청의 책임회피의 수단으로 사용될 가능성이 있음. 업무위탁 제한에 따른 콜센터 노동자의 구조조정 우려가 존재함.

(3) 사무금융노조

○ 콜센터지부 현황

조직명	고용구조	원청대상	원청대상으로 삼는 이유	핵심 교섭의제
라이나손해보험콜센터지부	민간위탁	라이나손해보험	- 라이나손해보험의 콜센터 업무를 효성ITX가 도급받고 있음. 현재는 효성ITX와 교섭 중	- 고용형태 변경 - 임금 및 근로조건 향상 - 금융회사 업무위탁 규정 상 본질적 업무에 해당. 정규직(자회사형) 쟁취 - AI 등 신기술 도입 시 노조와 합의 - 고용안정협약 체결
KB손해보험 CNS지부	자회사	KB손해보험	- KB손해보험 가입자의 사고 접수 등 수행. 업무의 실질적 지배력은	- 모회사와 동등한 임금 및 근로조건 쟁취 - AI 등 신기술 도입 시 노조

			모회사가 가지고 있음.	와 합의 - 고용안정협약 체결
티시스지부	계열사	흥국생명보험	- 흥국생명보험, 흥국화재보험 및 그룹내 계열사의 콜센터 및 지원 업무를 하고 있고 업무의 실질적 지배적은 모회사가 가지고 있음. - skb콜센터 하도급 업무도 하고 있음.	- 계열사와 동등한 임금 및 근로조건 쟁취 - AI 등 신기술 도입 시 노조와 합의 - 고용안정협약 체결

- 시행령에서 범위(실질적 지배력 등)를 어떻게 해석할 것인지에 따라 KB손해보험CNS지부(모자회사 관계)와 티시스지부(계열사 관계)의 원청교섭 여부가 결정될 것임. 민주노총 법률원에서는 모자회사도 계열사도 실질적 지배력이 있다면 원청교섭이 가능하다고 판단하고 있음.
- 라이나손해보험콜센터지부(민간위탁)의 경우, 원청은 라이나손해보험, 도급회사는 효성ITX 1개로 2개 이상의 하청노조가 존재하지 않아 교섭구조가 단선화되어 있음.

2) 준비

(1) 정책분야

- 내년 3월 10일까지 기다릴 것이 아니라, 그 전에 금융회사 원청이 콜센터업무의 실질적 지배력 및 사용자성이 있음을 입증해야 원청과의 교섭의제를 만들 수 있음.
- <금융회사 업무위탁 등에 관한 규정>에 따라 본질적 업무의 콜센터 위탁과 관련한 전수조사를 금융위원회에 요구함. (국회 정무위원회 김현정의원실)
- 전수조사를 통해 본질적 업무를 위탁할 때 고용문제가 발생하지 않도록 명확한 지침과 가이드를 마련할 것을 금융당국에 요구함. (하청노동자에 대한 원청의 고용승계 등, 자회사형 고려)

- 금융위원회 금융정책과(일반 규제 담당)와의 노정교섭 등 소통채널 마련 필요
: 국회 정무위원회 의원실을 통한 관료 면담 이후 노정교섭으로 전환

(2) 조직분야

- 노조 내 콜센터가 있는 71개 사업장 중 47개 사업장의 현황 자료. (2020년 기준)

[콜센터 노동자 실태조사 지부]

(단위: 개)

업종분부	지부	개
여수신	KB국민카드, 롯데카드, BC카드, 하나카드, 신한카드 현대카드, 서울신용보증재단, KB신용정보, 애큐온저축은행, JT친애저축은행, 저축은행중앙회, 아주캐피탈, JT캐피탈, KB캐피탈, 애큐온캐피탈, 현대캐피탈, NH농협캐피탈, 현대커머셜	18
생보	신한생명, 동양생명, 메트라이프, 오렌지라이프, 처브라이프, 푸본현대생명, 흥국생명, DGB생명, IBK연금보험	9
손보	더케이손보, 현대해상, 흥국화재, 에이스손보, KB손보, MG손보, 한화손보, AXA손보	8
증권	신한금융투자, 교보증권, 상상인, 하이투자증권, KB증권, NH투자증권, SK증권	7
공공금융	금융감독원, 예금보험공사, 예탁결제원, 한국증권금융	4
직할	SK매직	1
합계		47

- 사무금융노조의 47개 사업장에서 일하는 콜센터 노동자는 모두 2만637명으로 나타남. 이 중 5178명(전체 대비 25.1%)은 직접고용이며 1만5459명(74.9%)이 간접고용 형태임. 직접고용 중 2228명(10.8%)은 정규직이며 1783명(8.6%)은 무기계약직, 1137명(5.5%)은 계약직 형태임 간접고용 중 1780명(8.6%)은 자회사에서 일하고 있으며 1만2426명(60.2%)은 용역·도급업체, 1253명(6.1%)은 파견업체에 각각 고용돼 있음. 고용형태 순으로 보면 용역·도급이 가장 많고, 정규직, 무기계약직, 파견, 계약직 순임.
- 업종별로 보면 콜센터 노동자는 여수신이 1만1903명으로 가장 많음. 이어 손해보험 5869명, 생명보험 2066명, 증권 350명, 직할 303명, 공공금융 146명 순임.

업종별 고용형태 분포를 세분화하면 여수시는 총 1만1903명 중 793명이 직접고용이며 1만1110명이 간접고용임. 직접고용은 정규직 540명, 무기계약 28명, 계약직 195명으로 구성돼 있음. 간접고용은 용역·도급 9891명, 파견 839명임.

- 손해보험은 총 5869명 중 직접고용이 3261명, 간접고용이 2608명으로 타 업종에 비해 직접고용이 비율이 높은 것이 특징임. 직접고용은 정규직 1173명, 무기계약 1636명, 계약직 452명으로 구성돼 있음. 간접고용은 자회사 1400명, 용역·도급 1011명, 파견 197명임.
- 생명보험은 총 2066명 중 직접고용은 646명, 간접고용은 1420명이다. 직접고용은 정규직이 272명, 계약직은 374명이다. 간접고용은 1420명 모두 용역·도급 형태로 고용돼 있음.
- 증권은 총 350명 중 280명이 직접고용으로 업종 중 직접고용 비율이 가장 높음. 간접고용 70명 모두 용역·도급 형태임. 직접고용을 세분화하면 정규직 160명, 무기계약 59명, 계약직 61명임. 증권업종의 경우 일부 용역·도급 콜센터 노동자가 파악되지 않은 것으로 추정됨.
- 일반사무는 콜센터 실태조사에 참여한 지부가 1곳임. 해당 지부의 콜센터 고용형태 분포는 정규직 80명, 계약직 6명(이상 직접고용), 파견 217명 등 총 303명임.
- 공공금융은 총 146명 중 직접고용이 112명(정규직 3, 무기계약 60, 계약직 49)이며 34명이 용역·도급 고용형태임

[업종본부별 콜센터 고용형태]

(단위: 명)

	직접고용				간접고용				총합계 (A+B)
	정규직	무기	계약	합계(A)	자회사	용역도 급	파견	합계(B)	
여수신	540	28	195	793	380	9,891	839	1,110	11,903
손보	1,173	1,636	452	3,261	1,400	1,011	197	2,608	5,869
생보	272	0	374	646	0	1,420	0	1,420	2,066
증권	160	59	61	280	0	70	0	70	350
직할	80	0	6	86	0	0	217	217	303
공공금융	3	60	49	112	0	34	0	34	146
합계	2,228	1,783	1,137	5,178	1,780	12,426	1,253	15,459	20,637

하청업체별 원청(사무금융노조 사업장) 및 노동자 수

(단위: 명)

순 위	하청	원청	노동자 수
1	메타넷애플랫폼	신한생명, 메트라이프, 오렌지라이프, 처브라이프, IBK연금보험, KB국민카드, 롯데카드 총 8곳	1,364
2	티시스	흥국생명, 흥국화재 등	1,000
3	한국고용정보	KB국민카드, 하나카드, 저축은행중앙회 총 3곳	739
4	고려휴먼스	KB국민카드, 아주캐피탈, 신한카드, KB캐피탈 총 4곳	710
5	유베이스	KB손해보험, KB국민카드, 롯데카드, 신한카드, 현대커머셜 총 5곳	598
6	트랜스코스모스 코리아	동양생명, DGB생명, KB증권, 신한카드 총 4곳	581
7	제니엘	신한생명, 롯데카드, 신한카드 총 3곳	483
8	프리머스HR	KB국민카드, 하나카드, 신한카드 총 3곳	407
9	한국코퍼레이션	오렌지라이프, KB증권, 서울신용보증재단 총 3곳	306
10	유니에스	신한생명, 신한카드 총 2곳	261
11	리딩아이	롯데카드, 하나카드 총 2곳	241
12	에이스휴먼파워	신한카드, 애규온저축은행, 아주캐피탈 총 3곳	157
13	효성ITX	라이나손해보험, 신한생명, 푸본현대생명, 현대커머셜 총 3곳	154
14	월앤비전	NH농협캐피탈, SK매직, 롯데카드 총 3곳	146
15	씨아이템프러리	아주캐피탈, KB캐피탈 총 2곳	103
16	MG신용정보	KB국민카드, 롯데카드 총 2곳	92
합계			7,086

※ 하청별 노동자 수는 각 원청의 노동자를 모두 합한 숫자

- 정규직 지부의 협조를 통해 간접고용(하청) 노동자 접촉 지점을 확보하여 설립 주체를 형성함.
- 자발적 설립 상담을 요청하는 콜센터 노동자 상담을 통해 설립 주체를 형성함.
- 하반기 홍보캠페인 및 주체 형성 및 신규 조직 설립
- 보다 원활한 조직 확대를 위해 기존 3개의 콜센터지부를 통합콜센터지부로 변경하고, 기존 지부들은 지회로 편성.

(3) 홍보분야

- 노조법 2조 개정의 효과를 널리 알리고, 노동조합이 만들어지면 임금 및 근로조건이 향상된다는 것을 홍보함.
- 전략 조직 사업장을 선정하여 노조법 개정에 따른 콜센터 노동조합 필요성을 알리는 선전 홍보활동을 통해 우호적 분위기 조성.
- 웹툰 제작 및 배포 등 보다 신선한 홍보방식을 도입해야 함.

(4) 교섭분야

- 노조법 2조는 원청을 상대로 교섭할 수 있는 권리이지 교섭의 목표가 아님. 교섭의 최종목표는 직접고용 쟁취이고, 실리적 목표는 콜센터노동자의 임금 및 근로조건 향상에 있음.
- 원청과 도급업체가 체결한 용역계약서를 확보할 수 없는 상황임. 요구한다고 해도 줄 생각이 없기 때문에, 인력의 규모 및 1인당 지급비용을 알 수 없는 상황임.
- 교섭의 원칙은 <동일노동, 동일임금 적용>과 <중간착취 금지, 직접고용 쟁취>임. 때문에 원청 소속 노동자와의 임금 및 근로조건 대등의 원칙에 따라 요구안을 작성해 최초 교섭을 진행함.
- 하지만, 사측에서 직접고용 요구를 거부할 것이기 때문에 이에 대한 대안으로 콜센터 표준노임단가 책정 및 이에 따른 용역계약금의 확대를 요구해야 함.
- 3월 10일 시행일에 맞추어 교섭요구를 동시에 하고, 교섭요구 방식은 산별교섭을 통해 진행
- 처음 진행되는 원청교섭인 만큼 본조 임원 및 사무처 담당자가 직접 교섭에 참여, 교섭에 대한 책임성을 높여야 함.

※ 보험설계사지부, 교통사고조사원지부 등은 고용노동부의 시행령 발표 이후 별도의 대책을 마련할 예정임.