

---

## 노조법 2·3조 현장 안착을 위한 공동브리핑(안)

---

### [모두 말씀]

안녕하십니까,  
고용노동부 장관 김영훈입니다.

작년 9월 9일, 노동조합법 2·3조가 개정되어  
6개월 간의 시행 준비 기간을 거친 뒤  
오는 3월 10일 시행될 예정입니다.

개정 노동조합법은  
하청노동자들이 자신의 근로조건에 대한  
실질적 결정권을 가진 원청과  
대화가 가능하도록 함으로써  
'참여와 협력의 노사관계'를 구축하고  
노사가 함께하는 '지속 가능한 진짜 성장'을 이루는데  
그 취지가 있습니다.

정부는 개정 노동조합법의 취지가  
현장에서 제대로 구현될 수 있도록 하기 위하여  
시행 준비 기간 동안 여러 방안을 준비해왔습니다.

우선 노동조합법 시행령 개정을 통해  
안정적인 교섭틀 내에서  
하청노동조합의 교섭권을 최대한 보장하면서  
원·하청 교섭이 실질적으로 촉진될 수 있도록  
하였습니다.

또한, 개정 노동조합법 해석지침을 마련하여  
개정법에 따른 사용자 및 노동쟁의에 대한  
구체적 판단기준을 제시함으로써  
현장의 예측가능성을 높이고  
개정 노동조합법의 현장 안착을 지원하였습니다.

오늘 이 자리에서는  
고용노동부와 중앙노동위원회가 함께 검토하여 마련한  
원·하청 교섭절차 매뉴얼을 확정하여 발표하고자 합니다.

이에 대해 먼저 그간의 준비 과정들을 말씀드리면서  
오늘 발표되는 원·하청 교섭절차 매뉴얼의 취지와  
주요 내용을 설명드리겠습니다.

## [ 그간의 준비사항 ]

작년 법 개정 이후  
고용노동부와 중앙노동위원회는  
개정법의 취지를 최대한 구현할 수 있는 방향으로  
원·하청 교섭절차를 마련하기 위하여  
지속적으로 논의하면서 함께 준비해 왔습니다.

고용노동부와 중앙노동위원회는  
노동법 전문가 및 현장 노사의 다양한 의견들을  
함께 수렴하면서, 실무협의도 수시로 진행하여  
개정 노동조합법의 입법취지를  
최대한 구현할 수 있는 교섭절차를 마련하기 위해  
다각적인 측면에서 적극적으로 논의하였습니다.

전문가 및 노·사의 다양한 의견들과  
법적·현실적 측면을 종합적으로 논의하고 검토한 결과,  
현행법의 틀 내에서  
하청노동조합의 교섭권을 최대한 보장하면서  
원·하청 노사의 실질적인 교섭을 촉진하고,  
안정된 교섭체제를 이루기 위한 방안으로  
원·하청 교섭절차를 마련하였습니다.

## [ 원 · 하청 교섭절차 매뉴얼의 취지 및 주요내용 ]

개정 노동조합법에 따라 원청이 후단 사용자로서 하청노동조합과 원청 간 교섭하는 경우에도 법에 따른 교섭창구 단일화 절차가 적용되는 것이며,

이 경우, 원칙적으로 전체 하청노동자의 단위에서 원청에 대한 교섭창구 단일화 절차를 거치는 것이 현행법의 틀 내에서 개정법의 취지를 최대한 구현하기 위한 최선의 방안이라는데 고용노동부와 중앙노동위원회는 의견을 같이 하였습니다.

즉, 개정 노동조합법에 의해 원청이 사용자로 인정되는 경우에도,

원청과 근로계약 관계가 존재하는 ‘원청노동자’와, 원청과 근로계약 관계가 존재하지 않지만 원청이 근로조건을 실질적으로 결정하는 ‘하청노동자’는 교섭권의 범위 및 사용자의 책임범위, 이해관계, 근로조건 결정 방식 등에 있어서 본질적인 차이가 존재함에 따라

교섭단위에서도 하청노동자와 원청노동자를 구분하여  
이해관계 등이 공통된 하청노동자가  
하나의 교섭단위에서 함께 교섭하도록 하는 것이  
합당하다 할 것입니다.

이를 통해 효율적·안정적 교섭체제를 구축하면서,  
안정적인 교섭틀 내에서  
하청노동조합의 교섭권이 최대한 보장될 수 있어  
교섭창구 단일화 제도 및 개정 노동조합법의 취지에도 부합합니다.

이렇듯 전체 하청노동자의 단위에서  
원·하청 교섭이 이루어질 경우,  
하청노동조합의 입장에서는  
교섭권이 실질적으로 보장될 수 있고,  
원청의 입장에서는  
기존에 원청노동조합과의 교섭에 영향을 받지 않아  
원청노동조합과의 관계에서 부담이 줄어들 수 있어  
노사 양측에도 실질적으로 도움이 될 수 있을 것입니다.

한편, 원청과의 교섭에 있어서,  
전체 하청노동자 중에서도 업무의 내용이나 특성,  
근로조건, 이해관계 등이 다른 경우에는  
개정 노동조합법 시행령에 따라  
교섭단위를 합리적으로 분리하는 것도 가능하며,

이 경우, 분리된 교섭단위 내에서 하청노동조합과 원청 간 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭할 수 있습니다.

이에 따라 원·하청 교섭절차 매뉴얼은 하청노동조합과 원청이 교섭하는 경우에 교섭창구 단일화 절차의 각 단계별로 원·하청 교섭에서 쟁점이 되는 사항과, 교섭단위 분리 절차에 대해 구체적인 설명을 담고 있습니다.

원·하청 교섭절차 매뉴얼은 하청노동조합과 원청 간 교섭절차를 명확히 하여 현장의 불확실성이 해소되도록 하고, 하청노동조합의 교섭권 행사 및 실질적 교섭 촉진에 도움을 주어 개정 노동조합법의 취지를 현장에 구현하는데 교두보 역할을 하게 될 것입니다.

### **[ 마무리 말씀 ]**

정부는 개정 노동조합법의 취지가 현장에서 제대로 구현될 수 있도록 법적·행정적 가용수단을 최대한 활용하여 지원할 계획입니다.

노동자와 사용자 여러분께서도 개정 노동조합법의  
취지가 현장에 잘 정착될 수 있도록 요청드립니다.

노동제는 그간 대화조차 어려웠던 원·하청 교섭이  
제도적 틀 안에 들어온 만큼  
법의 취지에 맞게 저희가 마련한 교섭절차에 따라  
실질적인 교섭이 이루어질 수 있도록  
힘써 주시기 바랍니다.

경영제는 이제는 원·하청 교섭의 근거규정이 마련된  
만큼 갈등과 대립의 노사관계에서 벗어나  
상생과 협력의 노사관계가 형성될 수 있도록  
그 책임을 다해 주시기 바랍니다.

이제 개정 노동조합법의 시행이  
약 10일 앞으로 다가왔습니다.

과도한 손배청구 문제를 해결하기 위해 시작된  
'노란봉투법'이 오랜 기간 동안  
많은 사람들의 희생과 노력이 더해진 끝에  
드디어 결실을 맺게 되었습니다.

개정 노동조합법의 시행은  
단순히 개정 절차의 마무리가 아니라,  
대화과 타협을 통한 진짜 성장의 출발점이 될 것입니다.

정부는 개정법의 시행 이후에도  
원·하청 간 교섭질서 안착을 위해  
노사와 함께 노력해 나감으로써  
노사 상생과 격차 해소 등을 통해  
진짜 성장이 실현될 수 있도록 하겠습니다.

감사합니다.