고용노동부 보도설명자료

보도시점 2025. 11. 25.(화) 배포 즉시

노동조합법 시행령 개정안은 원·하청 간 실질적 교섭을 촉진하면서 안정적인 교섭체계를 이루기 위한 방안입니다.

1. 관련 기사

□ 11.25.(화) 서울신문, “현대차 협력사 5000여곳… “1년 내내 교섭할 수도”” 등 노동조합법 시행령 개정안 관련 다수 보도

2. 설명 내용

1 교섭창구 단일화 적용 관련

<교섭창구 단일화 적용이 하청노조의 교섭권을 약화시킴으로써 개정 노동조합법의 취지를 부정한다는 주장에 관하여>

□ 이번 **노동조합법 시행령 개정안의 취지**는 하청노조의 교섭권을 제한하는 데 있는 것이 아니라,

○ **안정적인 교섭체계 틀** 안에서 **하청노조의 교섭권을 최대한 보장**하여 **원·하청 교섭이 실질적으로 촉진**될 수 있도록 하는 데 있음

□ 교섭창구 단일화 적용은 **교섭단위 분리 제도**를 통해 **하청노조의 실질적 교섭권을 보장**할 수 있는 방안임

○ 노사가 교섭을 시작하기 전 **교섭단위 분리 및 교섭창구 단일화 과정에서 미리 노동위원회가 사용자성을 판단**하므로 **사용자성이 인정될 경우 교섭의무가 부과**되어 이를 통해 **원·하청 교섭을 실질적으로 촉진**

– **노동위원회가 사용자성을 인정**했음에도 **원청이 정당한 이유 없이 교섭에 응하지 않으면 지방고용노동관서의 지도 및 부당노동행위 사법처리**를 통해 **원·하청 교섭을 실질적으로 촉진**할 수 있음

○ 반면, 개별교섭을 하는 경우 교섭단계에서 **원청이 교섭을 거부한 이후에 소송 등에서 비로소 사용자성 판단**이 이루어져, 원청의 교섭거부 및 소송제기 시 **재판 및 교섭에 수년이 소요되는 등 현장 혼란이 가중될 우려**

□ 따라서 **이번 노동조합법 시행령 개정안**은 개정 노동조합법의 취지를 부정하는 것이 아니라, 오히려 하청노조의 교섭권 보장 및 실질적 교섭 촉진을 통해 **개정 노동조합법의 취지를 현실적으로 구현**하기 위한 것임

<시행령 개정안에 따른 교섭창구 단일화 적용이 기존 중앙노동위원회, 법원에서 개별교섭으로 판단한 것보다 훨씬 후퇴했다는 주장에 관하여>

□ '22년 **중앙노동위원회**는 부당노동행위 사건 등에서 **원·하청 교섭 시 원청에 대한 교섭창구 단일화 적용을 부정**한 바 있으나,

○ 이는 노동조합법 개정으로 **제2조제2호 후단에 따른 사용자가 명시적으로 규정되기 전의 사안**임

○ 노동조합법 제2조제2호 **사용자 정의규정이 확대**됨에 따라 하청노조에 대해 실질적 지배력을 가진 **원청이 사용자로 인정**되었으며,

– **원청이 사용자로 인정될 경우 교섭 당사자인 원청사업장을 기준으로 교섭창구 단일화 절차가 적용**된다고 보는 것이 합당함

□ 한편, **법원**은 위 중앙노동위원회의 부당노동행위 사건에 대한 행정소송의 1심 판결에서, **원·하청 교섭절차**에 대하여 **교섭창구 단일화가 적용되지 않고 개별교섭을 해야 한다고 명시적으로 판단한 바는 없음**

□ 이번 시행령 개정안은 하청노조의 교섭권을 제약하기 위한 것이 아니라,

○ 오히려 **안정적 교섭체계 틀** 안에서 **교섭단위 분리** 등을 통해 **하청노조의 교섭권을 최대한 보장**하여 **실질적 교섭이 촉진될 수 있도록 지원**하기 위한 것임

<교섭단위 분리 및 교섭창구 단일화를 거치도록 할 경우 교섭절차가 복잡해져 교섭지연이 우려된다는 주장에 관하여>

□ 원·하청 교섭에서 교섭단위를 분리할 경우, **업무의 성격과 기능, 이해관계 등이 유사한 하청노조끼리 묶어서 분리**가 이루어질 가능성이 높으며,

○ 그와 같은 분리 이후 **하청노조 간 자율적 단일화가 가능**하므로 교섭절차가 복잡해져 교섭지연이 우려된다고 보기는 어려움

○ 또한, **교섭단위가 한 번 분리된 이후 해당 단위에서의 교섭이 안착**되어 교섭절차가 형성되면 **이후 교섭단위 분리와 관련된 부담은 현저히 감소**

□ 아울러, **교섭 전** 교섭단위 분리 및 교섭창구 단일화 과정에서 **노동위원회의 사용자성 판단**을 통해 이후 **교섭단계에서 교섭이 촉진**될 수 있으므로 오히려 **실제 교섭단계에서는 신속한 교섭이 가능**할 수 있음

<가칭 '사용자성 판단 지원 위원회'는 하청노조의 교섭을 사실상 정부 허가제로 만드는 것이라는 주장에 관하여>

□ 교섭단위 분리 및 교섭창구 단일화 과정에서 **노동위원회가 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 인정**하면 원청과 하청노조 간 **실제 교섭단계에서는 교섭의제에 대해 노사가 자율적으로 협의**하여 결정할 수 있으며,

○ 만약 원청과 하청노조가 교섭창구 단일화 절차 개시 전이나, 교섭 전후 과정에서 언제든 **사용자성 범위** 등에 대해 **의문**이 있거나 **의견이 불일치**하는 경우에는 가칭 '사용자성 판단 지원 위원회'에서 **교섭의무 여부에 대한 판단**을 도와주는 것으로,

– '사용자성 판단 지원 위원회'는 **교섭을 지원하는 일종의 자문기구**일 뿐, **교섭을 허가제**로 만든다거나 **노사에게 강제력을 행사**하고자 하는 것은 **전혀 아님**

2 교섭단위 분리 관련

<교섭단위가 수백·수천 개로 세분화됨으로써 사실상 개별교섭이 되어 교섭 창구 단일화 절차가 무력화된다거나, N차 하도급, 부품 납품업체 등 수백·수천 개의 하청노조와 각각 교섭을 해야 하여 1년 내내 교섭하는 등 교섭 부담이 커지고 현장 혼란이 가중된다는 등의 주장에 관하여>

□ 모든 하청노조(N차 하청 포함)가 교섭단위 분리의 대상이 되는 것이 아니라, **특정 근로조건에 대한 실질적 지배력이 인정**되어 **원청의 사용자성이 인정되는 하청노조에 한하여 교섭단위 분리가 적용**됨

○ 즉, 개정 노동조합법에 따르더라도, 원청이 **N차 하도급, 단순히 부품을 납품하는 사외 협력업체** 등 모든 하청과의 관계에서 곧바로 **사용자성이 인정되는 것이 아님**

○ 개정 노동조합법은 **특정 근로조건**에 대해 **실질적·구체적 지배·결정**하는 지위에 있는 원청 등이 **그 범위 내에서 노동조합법상 사용자**가 되는 것으로 규정하고 있어,

– **N차 하도급 등에 대해 특정 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정하는 경우에 한하여 사용자로 인정**되는 것임

□ 더 나아가 사용자성이 인정되는 경우에도, 원·하청 관계에서 **하청노조 간에 교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 근로조건, 이해관계 등에 서로 차이**가 있는 경우가 많아,

○ 이번 시행령 개정안은 하청근로자의 **업무의 성격과 기능, 이해관계의 공통성 등에 따라 분류**하여 **현장의 구체적인 사업장 상황에 부합하게 합리적 범위 내에서 교섭단위가 분리**될 수 있도록 하는 것이므로,

– 현장 상황을 고려할 때, **교섭단위가 과도하고 무분별하게 분리**되어 **원청이 1년 내내 교섭**을 한다거나 **현장 혼란이 가중된다는 주장**은 **과장**된 것임

○ 또한 교섭단위 분리 이후에는 **분리된 단위에서 교섭창구 단일화**를 **거친 뒤 교섭**을 하게 되므로 수백, 수천 개의 하청노조와 개별교섭을 하는 것이 아님

□ 따라서 N차 하도급, 부품 납품업체 등 모든 하청노조에 대해 무조건 사용자성이 인정되어 교섭단위 분리 대상이 된다는 것은 현행법을 고려하지 않는 과도한 주장임

<교섭단위 분리는 예외적으로 인정되는 제도인데, 이를 원칙으로 삼음으로써 기존의 원청과 원청노조 간에도 교섭단위가 쉽게 분리되는 등 교섭창구 단일화 제도가 형해화된다는 주장에 관하여>

□ 현행 노동조합법 제29조의3제2항에서 교섭단위 분리는 "**현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위 분리의 필요가 있다고 인정되는 경우**"에 가능한 것으로 **명시**하고 있으며,

○ 이번 시행령 개정안은 **노동조합법 제29조의3제4항의 노동위원회 결정 기준 등에 대한 위임 근거 규정**을 토대로, **법에서 위임받은 한도 내에서 구체적인 결정 기준들을 추가로 규정**한 것임

○ 즉, 이번 개정안에서 규정한 사항들은 **모두 법상 분리 기준에 따라 기존의 법원 판례, 노동위원회 판정례 및 매뉴얼에서 제시하고 있는 것**들로, 법상 기준을 벗어나 **새로운 기준을 창설한 것이 아님**

□ 한편, **원청노사의 교섭**은 **단일한 직접계약관계에 있는 사용자와 노조가 교섭하는 구조**인 반면, **원청노조와 하청노조**는 **교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 근로조건, 이해관계 등에 서로 차이**가 있음

○ 법률 및 개정안의 기준이 원·하청노조 간에 동일하게 적용된다고 보기 어려워, 시행령이 개정되더라도 기존의 원청과 원청노조 간에도 교섭단위가 쉽게 분리됨으로써 **교섭창구 단일화 제도가 형해화된다는 주장은 타당하지 않음**

<개정안의 교섭단위 분리 기준이 지나치게 추상적이고 자의적이어서 현장에서 예측이 어렵고 혼선이 불가피하며, 자의적으로 판단하게 된다는 주장 등에 관하여>

□ 이번 시행령 개정안에서 규정한 교섭단위 분리 기준들은

○ 기존에 법률에서 추상적으로 규정한 것을 **그간의 법원 판례, 노동위원회 판정례 등에서 제시한 구체적인 기준들로 구체화**한 것으로, **자의적인 기준을 새롭게 만든 것이 아님**

○ 그간 **법원, 노동위원회**도 이와 같은 **구체적 기준들을 활용**하여 **교섭단위 분리 여부에 대해 무리 없이 판단**해 왔음

– 어느 정도 **추상성**을 가질 수밖에 없는 **입법기술**과 **이를 실제 적용하는 사법기관의 법 적용 사례와 운영방식** 등에 비추어 볼 때, **판단기준이 추상적이고 자의적이라는 일부 주장은 타당하지 않음**

□ 다만 현장에서 불확실성에 대한 우려가 있는 만큼 **향후 매뉴얼 마련, 모범사례 축적 등을 통하여 현장의 우려가 최소화**될 수 있도록 노력해 나가겠음

<교섭창구 단일화 과정에서 노동위원회가 20일 안에 사용자성을 판단하기 어려워 자의적 판단 및 현장 혼란이 가중된다는 주장에 관하여>

□ 교섭창구 단일화 과정에서 원청은 **특정 근로조건 중 어느 하나라도 실질적 지배력이 인정되면 사용자성이 인정**되는 것이며,

○ 그간 법원에서 특히 **산업안전 의제에 관하여 사용자성을 인정해 온 사례**가 있는 만큼 노동위원회가 **사용자성을 신속히 판단**하는 것은 가능할 것으로 판단됨

□ 아울러, 노동위원회 인력 충원 및 전문성 강화, 사례 축적 등을 통해 **향후 사용자성 판단과 관련하여 차질이 없도록 하겠음**

<노동위원회의 사건이 급증하고 있는 상황에서 개정 노동조합법이 시행되면 노동위원회에 과부하가 걸릴 수 있다는 주장에 관하여>

□ 노동위원회는 **개정 노동조합법의 시행에 대비**하여 **조사관 증원, 매뉴얼 마련, 현장지원TF 참여 등** 시행준비를 착실히 하고 있으며,

○ 노동부도 이를 지원하는 등 **노동위원회와 함께 개정 노동조합법의 시행을 위한 노력**을 기울이고 있음

○ 향후에도 **노동위원회와 긴밀히 협의**하여 **안정적인 원·하청 교섭이 현장에 안착될 수 있도록 지속적으로 노력**해나갈 계획임

<교섭절차에 대해 최소한의 보완이 필요하다는 주장에 관하여>

□ 정부는 개정 노동조합법에 따른 **원·하청 교섭이 현장에서 안정적으로 시행될 수 있도록 하는 데 최선을 다할 계획**임

○ 우선, 입법예고 제도의 취지에 따라 **입법예고 기간 동안 입법예고안에 대해 노동계·경영계의 다양한 의견**을 듣고, **전문가들과의 충분한 토론과 협의**도 거칠 예정으로,

○ 노동조합법 개정 취지에 따라 **하청노조의 교섭권이 실질적으로 보장**되면서 **안정적·효율적 교섭체계를 구축**할 수 있는 **보다 합리적인 방안이 찾아지면 개정안에 반영할 계획**임

□ 아울러, 법 시행 이후에도 **원·하청 교섭이 원활히 진행되는지 면밀히 살펴보고 보완이 필요한 부분에 대해서는 적극 검토**하겠음

담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	서명석 (044-202-7611)
		담 당	사무관	정장석 (044-202-7615)

대한민국 정책브리핑 OPEN 공공누리 공공저작물 자유이용허락