

중양노동위원회는 원하청 교섭 관련 사건에 대해 개정 노동조합법에 따라 적법하게 결정하고 있습니다

－ 한화오션 하청 노조에 대한 원청의 사용자성은 산업안전 및 작업환경 의제로 인정 －

1. 관련 기사

- 6.16.(화) 연합뉴스, “중노위, 한화오션 ‘사용자성’ 인정... ‘급식업체와도 교섭해야’” * 뉴시스, 뉴스1, 뉴스핌, 파이낸셜뉴스, 이데일리 등 보도

- (전략) 경영계는 중노위 결정이 고용노동부의 개정 노조법 해석지침과 배치된다고 주장했다.
- 한국경영자총협회(경총)는 “노동부는 지침에서 공장 구내식당 등은 도급 위임계약에 따른 일반적 지시권이 인정돼 원청의 하청기업 소속 조합원에 대한 구조적 통제에 해당하지 않는 대표적 사례로 제시했다”고 지적했다.
- 아울러 직접적인 생산 원·하청 관계가 아닌 간접적인 지원·협력 관계까지 단체교섭 상대방 범위가 확대될 경우 산업현장의 혼란이 커질 수 있다고 우려했다.

2. 설명 내용

<중양노동위원회의 결정이 고용노동부의 「개정 노동조합법 해석지침」 과 배치된다는 주장 관련>

- 중양노동위원회는 2026. 6. 15.(월) 전국금속노동조합이 한화오션 주식 회사를 상대로 제기한 ‘교섭요구 노동조합 확정공고 이의신청 재심신청’ 에서 산업안전 및 작업환경 의제에 대해 원청의 사용자성을 인정하면서,
- 조합원이 근무하는 조리실, 세탁실, 통근버스 등 작업장의 노후 시설 및 설비 개선이 그 소유자인 원청의 협조·승인 없이 단독으로 이행할 수 없는 점 등을 고려하였음

- 「개정 노동조합법 해석지침」(25면)은 ‘작업환경’에 대한 사용자성 판단시 고려요소의 예시로서 “작업환경 개선(소음 차단, 냄새·분진 저감, 조명 변경, 공조시설 확충 등)의 필요성이 제기되었을 때, 개선 여부·범위·시기를 결정할 권한과 예산이 계약외사용자에게만 있어 관련근로자의 작업공간 환경이 계약외사용자의 결정에 따라 실질적으로 좌우되는지 여부”를 들고 있고, 중앙노동위원회는 이러한 사항을 고려하여 결정한 것임
- 이는 산업안전 및 작업환경에 관한 근로조건에 대하여 원청이 실질적으로 지배·관리할 수 있는지 여부에 대하여 판단한 것으로서,
 - 도급·위임계약 관계에서의 일반적 지시권 행사에 대한 원청의 사용자성을 인정한 것이 아니며,
 - 「개정 노동조합법 해석지침」(15면)에서 예시로 든 “구내식당에서 조리·배식업무를 하는 사내 협력업체에 식사 시간에 맞춰 조리·배식 업무를 하도록 요구한 경우”와 관련이 없음

<직접적인 생산 공정의 원·하청 관계가 아닌 간접적인 지원·협력 관계까지 단체교섭 상대방 범위가 확대될 경우 산업현장의 혼란이 커질 수 있다는 주장 관련>

- 개정 노동조합법 제2조제2호 후단은 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”를 그 범위에 있어 사용자로 보며,
 - 해당 사용자를 직접적인 생산 원·하청 관계로 한정하고 있지 않음
 - 따라서, 개별·구체적으로 원청이 관련 근로자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는 경우에는 사용자성이 인정될 수 있음

담당 부서	고용노동부 노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	서기관	정장석 (044-202-7615)
	중앙노동위원회 교섭대표결정과	책임자	과 장	김범석 (044-202-8231)
		담당자	사무관	박재형 (044-202-8242)