

## 개정 노동조합법 시행 100일, 어렵게 첫발 댄 원·하청 상생·대화 조금씩 진전

- 시행 첫 달 이후 신규 교섭요구 빠르게 감소… 현장 교섭요구 안정화
- 노동위 판정 등 법에 정해진 절차에 따라 단계적으로 교섭절차 진행 中

고용노동부(장관 김영훈)는 개정 노동조합법 시행('26.3.10.) 약 100일이 지난 현재(6.19일 기준) 원청 사업장에 대한 하청 노조의 교섭요구 현황 등을 분석한 결과를 6.22일 발표했다. 분석 결과 법 시행 초기에 집중됐던 교섭요구는 빠르게 안정되고 있으며, 원·하청 노사는 노동위원회의 판단과 교섭창구단일화 등 법에서 정한 절차에 따라 차분하게 교섭을 준비하고 있는 것으로 나타났다.

일각에서 우려했던 교섭요구의 폭발적 증가나 교섭단위의 과도한 세분화는 나타나지 않았으며, 노동위원회의 사용자성 판단이 내려진 사업장의 상당수가 그 판단에 따라 후속 교섭절차를 진행하고 있어 교섭 지연이라고 보기는 어렵다고 밝혔다.

### < 교섭요구 현황 >

개정법 시행 이후 약 100일간(3.10.~6.19.) 총 원청 사업장 439개소를 대상으로 1,161개 하청노동조합, 총 16.4만명이 교섭을 요구한 것으로 나타났다.

교섭요구는 시행 첫 달(3.10.~3.31.) 원청 363개소를 대상으로 교섭요구가 집중적으로 제기된 이후 4월 42개소, 5월 23개소가 추가되는데 그치는 등 점차 안정화되고 있는 것으로 나타났다.

\* 교섭요구 제기 원청 사업장: (3월) 363개소 → (4월) 405개소(+42) → (5월) 428개소(+23)

1개 원청 사업장당 교섭요구는 평균 2.6건(평균 조합원 수 375명) 수준으로, 일각에서 제기한 '교섭 쓰나미'는 나타나지 않았다.

이 중 민간부문은 249개소(56.7%), 공공부문은 190개소(43.3%)로 나타났다. 교섭을 요구한 노동조합 상급단체별 현황을 살펴보면, 민주노총 47.0%, 한국노총 43.6%, 미가맹 9.4% 순으로 파악되었다.

### < 교섭절차 진행 현황 >

법 시행 초기에는 사용자성 여부와 관련한 판단 사례가 충분하지 않음에 따라 사용자도 대체적으로 법에서 예정된 노동위원회 판단절차를 통해 사용자성 여부를 확인받아 교섭을 진행하려는 경향을 보이고 있다.

교섭요구가 제기된 439개소 원청 사업장 중 42개소는 노동위원회 판단을 거치지 않고 자율적으로 교섭요구 사실을 공고하며 교섭창구단일화 절차에 착수했다.

교섭요구 이후 사용자성 등에 관한 노동위원회 절차가 진행된 원청은 141개소이다. 이 가운데 노동위원회에서 사용자성을 인정받은 원청은 103개소\* (미공고 시정신청, 교섭단위분리신청 등 포함)이며, 이 중 결정서가 송달되지 않은 32개소를 제외한 71개소 가운데 54개소가 노동위원회 판단에 따라 교섭창구단일화 절차를 진행하고 있다. 이는 사용자성 인정된 원청 대부분이 노동위원회 판단을 존중하면서 법에서 정한 절차에 따라 교섭을 준비하고 있음을 보여준다.

\* 지노위 사용자성 인정 원청(103개소) 진행상황: ▲교섭창구단일화 진행 54개소 ▲결정서 미송달(32개소) ▲중노위 재심절차 진행(13개소) ▲후속절차 검토(4개소)

교섭요구사실을 공고하며 교섭을 위한 절차를 진행한 원청은 총 96개소 (자율적 진행 42개소, 노동위원회 판단에 따른 진행 54개소)이다.

이 중 51개소는 교섭창구단일화 절차를 마치고 교섭 의제·일정 등을 실무협의 중이며, 그 가운데 인천광역시의료원 등 10개소는 상견례 등 본교섭절차에 들어갔다. 창구단일화절차를 진행 중인 나머지 기업들도 교섭요구 노동조합 확정 공고를 진행중이거나 교섭대표노동조합 결정 절차를 거치고 있어 조만간 교섭에 착수할 것으로 보인다.

교섭창구단일화는 기존 원청의 복수노조 사업장에서도 적용되는 제도로, 교섭요구사실 공고, 교섭대표노조 결정 절차 등을 거치는데 일정기간이 소요되므로 이러한 절차 진행에 소요되는 것을 원·하청 교섭의 지연으로 보기는 어렵다.

한편, 교섭이 요구된 439개소 중 256개소는 노동조합이 교섭요구 이후 노동위원회 시정신청 등 별도의 후속조치를 진행하지 않은 상태이다. 이는 교섭이 일률적으로 지연되거나 원청이 절차를 거부하는 상황이라기보다, 업종과 사업장별 사정에 따라 선행 노동위원회 판단이나 노정협의 결과 등을 지켜보는 경우가 상당수 포함된 것으로 파악된다.

민간부문에서 후속조치를 진행하지 않은 137개소 중 건설업(85개소)이 대다수로, 타워크레인 노동조합이 법 시행 초기 다수의 교섭요구와 노동위원회 시정신청을 제기한 후 이를 취소하고 다른 기업들에 대한 노동위원회 판단을 지켜보는 상황 등이 영향을 미친 것으로 보인다.

공공부문의 경우 돌봄, 생활폐기물 등 교섭요구가 집중된 분야의 처우개선을 노정협의체에서 논의하고 있어, 노동조합이 논의 상황을 지켜보면서 법적 교섭 절차 진행 시기 등을 판단할 것으로 보인다.

따라서 현재 후속조치가 없는 사업장까지 모두 교섭이 지연되거나 제도가 작동되지 않는 사례로 해석하기는 어려우며, 향후 노동위원회 판단과 선도적인 교섭사례가 축적되면 사업장별로 필요한 후속조치가 이어질 것으로 예상된다. 정부는 지방관서 전담팀을 통해 세밀히 진행상황을 지켜보면서 조속히 교섭절차가 진행될 수 있도록 지원해 나갈 예정이다.

### < 교섭단위 분리 현황 >

노동위원회는 29개 원청에 대해 교섭단위 분리 여부를 결정하였으며, 이 중 12개소(41.4%)에 대해 교섭단위 분리가 인정되었다. 분리 유형을 보면, 개별 신청 사안에 따라 ①사업부문별 분리(9개소)가 가장 많았고, ②노동조합 상급 단체별 분리(2개소), ③노조별 분리(1개소) 순으로 나타났다.

이는 개정 노동조합법 시행령에 원·하청 교섭에서 교섭단위 분리 시 노조 간 이해관계의 공통성, 이익대표의 적절성, 갈등 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 우선적으로 고려하도록 규정되어 있으며, 원·하청 교섭의 경우, 기존의 근로계약을 체결한 당사자간의 교섭과는 달리 노조 간 소속된 기업이 달라 이해관계, 직무, 노조의 특성 등이 다를 수 있다는 점을 교섭단위 분리 시 충분히 고려할 필요가 있다는 점을 반영한 것이다.

교섭단위 분리가 인정된 경우 대체로 2개 교섭단위로 분리되었으며, 현재까지 최대 분리 사례도 3개 단위 수준이다. 이에 분리가 인정된 원청 12개소 기준으로 교섭단위는 평균 2.2개로 나타났으며, 교섭단위가 지나치게 세분화되는 양상은 나타나지 않은 것으로 파악되었다.

#### < 공공부문 노정협의체 운영 >

한편, 정부는 ‘돌봄’ 등 교섭요구가 많은 직종을 중심으로 노동자의 처우개선 방안을 실질적으로 논의하기 위한 노정협의체를 구성·운영하고 있다.

우선적으로 복지부, 성평등부, 교육부가 참여하는 ‘돌봄’ 노정협의체를 구성하여 노인, 장애인, 아동 등 사회적 약자를 지원하는 돌봄 분야 종사자의 처우개선을 위한 논의를 진행 중이다.

아울러 돌봄 분야에서 형성된 노정간 대화의 틀을 생활폐기물 등 다른 분야로 확대하고 있으며, 관계부처와 함께 다양한 정책적 지원방안을 폭넓게 검토하여 현장에서 실질적인 처우개선으로 이어질 수 있도록 노동계와 적극적으로 소통해 나갈 계획이다.

#### < 평가 및 향후 계획 >

법 시행 이후 약 100일이 지나면서, 원·하청 교섭을 위한 교섭 절차 경험과 노동위원회 판단이 현장에서 점차 축적되고 있다. 사용자성 판단, 교섭요구 미공고 시정신청, 교섭단위 분리 등 법령에서 정한 절차를 통해 교섭의 대상과 범위, 교섭단위가 구체화되고 있으며, 이를 토대로 원·하청 간 대화의 틀이 형성되고 있다.

이에 정부는 앞으로도 원·하청 노사 간 교섭절차가 질서 있게 진행될 수 있도록 현장 상황을 면밀히 점검하고, 지방고용노동관서 전담팀을 중심으로 노사 질의와 애로사항에 신속히 대응하면서 현장의 예측가능성을 높여 나갈 예정이다.

김영훈 장관은 “개정 노동조합법 시행 이후 일각에서 우려했던 교섭 쓰나미나 무분별한 쪼개기 교섭은 나타나지 않고 있으며, 원·하청 노사는 노동위원회 판단과 교섭창구단일화 등 법에서 정한 절차에 따라 차분하게 교섭을 준비하고 있다”라고 평가했다.

이어 “경영계는 노동위원회의 판단이 내려진 경우 개정법의 상생 취지와 노사자치 원칙에 맞게 법원 판단을 기다리기보다는 당사자 간 교섭에 적극적으로 임해 주기를 바란다”라며 “노동조합도 원청이 실질적으로 지배·결정할 수 있는 의제를 중심으로 실질적인 문제 해결과 교섭 성과를 만들어 나가는 데 힘써 달라”라고 당부했다.

#### 붙임. 개정 노동조합법 관련 FAQ

담당 부서	노사협력정책관	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
	노사관계법제과	담 당	서기관	유현경 (044-202-7609)
	노사협력정책관	책임자	과 장	최재윤 (044-202-7372)
	개정노조법현장지원단	담 당	사무관	서관범 (044-202-7693)



**1. 시행 100일, 실제 교섭 10곳인데, 원·하청 교섭이 더디게 진행되는 것 아닌지?**

- ☐ 법 시행 초기인 만큼 교섭요구가 먼저 늘어나고, 그에 따른 교섭이 단계적으로 진행되는 과정에 있음
- ☐ 현재까지 노동위원회 사용자성 판단이 신청된 원청은 141개소이며, 사용자성이 인정된 원청은 103개소(결정서 송달 71개소)임
  - 그 중 54개소가 교섭창구단일화 등 후속절차를 진행함
    - \* 지노위 사용자성 인정 원청(103개소) 진행상황: ▲교섭창구단일화 진행 54개소  
▲결정서 미송달(32개소) ▲중노위 재심절차 진행(13개소) ▲후속절차 검토(4개소)
  - 노동위원회 판단을 거치지 않고 자율적으로 교섭요구사실을 공고한 42개소를 합하면, 현재 교섭창구단일화 등 후속절차를 진행하고 있는 원청은 총 96개소\*임
    - \* 노동위원회 사용자성 인정 후 절차진행(54개소)+자율적 절차 진행(42개소)
  - 이 중 51개소는 교섭창구단일화 절차를 마친 상태로, 교섭 의제·일정 등을 실무협의 중이며, 그 가운데 인천광역시의료원 등 10개소는 상견례 등 본교섭 절차에 들어감
- ☐ 현재 노사의 사정이나 협의상황 등 개별 사업장의 절차에 따라 창구단일화 절차가 진행되고 있으며,
  - 사업장별로 절차가 마무리되면 실제 교섭이 진행되는 사례가 순차적으로 늘어날 것으로 보임
- ☐ 참고로 원청 노사의 경우에도 교섭창구단일화 절차를 거치는 경우 본교섭 개시까지 상당 시일이 소요되는 것을 고려하면 원·하청 교섭진행 상황이 이례적으로 더디다고 보기는 어려움
  - 앞으로 창구단일화 절차에 대한 이해와 관행이 정착되면 불필요한 갈등 없이 보다 신속하고 원활하게 진행될 것임

## 2. 교섭절차가 더디게 진행되는 것이 교섭창구단일화 절차 등 제도 절차상 문제인 것 아닌지?

- 법 시행 초기 단계인 만큼, 원·하청 교섭에 교섭창구단일화 등 새로운 제도가 현장에 적용되는 과정에서 일정한 시간이 소요되는 측면이 있음
  - 다만, 교섭창구단일화는 기존 원청 노조와의 교섭과정에서도 동일하게 적용되는 절차로
    - 교섭을 지연시키는 것이 아닌, 원·하청 관계에서 교섭 당사자의 범위를 확정하기 위한 과정임
- 복수노조제도가 처음 시행('11.7월)되었을 때에도 교섭창구단일화 절차로 인해 교섭이 과도하게 지연될 것이라는 우려가 있었으나,
  - 이후 제도가 안착하면서 이러한 우려는 크게 나타나지 않았음
- 특히 개정 노조법 제2조 후단에 따른 사용자성을 둘러싼 노사간 쟁점을 노동위원회 판단 및 교섭창구단일화 등 제도화된 틀 내에서 판단하고,
  - 정부가 그 판단에 따라 교섭이 이루어지도록 적극 지도·지원함으로써 교섭을 촉진해나갈 수 있을 것임

**3. 법 시행 한 달만에 하청노조의 원청 상대 교섭 요구가 1,000건을 넘었는데, 과도한 하청노조 요구가 국가 경제 전반에 충격을 주게되는 것 아닌지?**

- 법 시행 약 3개월이 지난 시점에서 하청노조의 교섭요구 추이를 확인했을 때 차츰 안정화 국면에 접어드는 것으로 파악됨

\* 원청 교섭요구 현황:

(3월) 363개소 → (4월) 405개소(+42) → (5월) 428개소(+23)

- 아울러 법 시행 이후 하나의 원청 사업장에 대한 교섭요구는 평균 2.6건에 그치는 등 당초 일각에서 우려한 '교섭 쓰나미' 주장은 과도한 것임
- 현장 노사 모두 법 테두리 내에서 질서 있는 교섭과 제도의 안정적 정착을 위해 차분하게 대응할 필요가 있으며,
  - 정부도 면밀한 지원과 조정을 통해 합리적인 의제 범위 내에서 질서 있는 교섭이 이루어질 수 있도록 최대한 지원하겠음



**4. 조리 등 사내 간접 지원·협력업체 등에 대한 원청의 사용자성을 인정한 노동위 결정이 노동부 해석지침과 배치되는 것 아닌지?**

- ☐ 산업안전, 작업환경 의제에 대해 사내지원업체에 대한 원청의 사용자성을 인정한 중노위 결정(6.15.)은 해석지침과 배치되지 않음
- ☐ 개정 노조법은 “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
- ☐ 중노위는 조리실·세탁실·통근버스 등 노후시설·설비의 개선을 소유자인 원청의 협조나 승인 없이 단독으로 이행할 수 없는 점 등을 고려하여 산업안전 및 작업환경 의제에 대해 사용자성을 인정하였음
- ☐ 노동부 해석지침도 주요 시설·장비 등이 원청의 관리 권한과 책임하에 있고 안전시설 개선 권한이 원청에 집중되어 하청사용자 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치 등의 개선이 어려운 경우 등을 사용자성 인정의 고려요소로 제시한 바 있고,
  - ‘작업환경(소음, 냄새·분진, 공조시설 등) 개선 여부·범위·시기를 결정할 권한과 예산이 원청에만 있는 경우’를 사용자성 판단 고려요소로 제시하고 있음
- 이에 따라 사내 조리시설에 대해서도 당해 근로조건에 관한 원청의 실질적·구체적 지배력이 인정될 수 있음

- 이번 결정은 원청이 해당 산업안전과 작업환경을 실질적으로 지배·관리할 수 있는 지위에 있는지 여부를 판단한 것이며,
- 해석지침에서 도급인의 일반적 지시권으로 예시한 ‘구내식당 협력업체에 식사시간에 맞춰 조리·배식하도록 요구’하는 사례는 업무시간·일정과 관련한 것임
- 이에 해석지침의 일반적 지시권 사례와는 그 내용과 성격이 다름

## 5. 지방노동위원회와 중앙노동위원회 판단이 다른 경우가 있는데, 신뢰도가 저하되는 것 아닌지?

- ☐ 지방노동위원회와 중앙노동위원회의 판단이 일부 다르다는 사실만으로 노동위 결정의 신뢰도가 낮아졌다고 보는 것은 타당하지 않음
  - 노동위원회는 지노위 초심에 대해 중노위가 사실관계와 법리를 다시 심리하는 재심구조로 설계되어 있으며, 이를 통해 **판단의 오류를 바로잡고 법 적용의 통일성을 높일 수 있음**
  - 아울러 재심과정에서는 당사자가 새로운 주장이나 자료를 제출할 수 있고, 사실관계에 대한 쟁점별 법리 판단이 보다 구체화되면서 결론이 달라질 수 있음
- ☐ 원·하청 사건과 관련하여 중앙노동위원회에서 지방노동위원회와 판단이 달라진 경우는 **총 18개 사건 중 2건으로 11.1%**이며,
  - \* 복수노조 사건 전체의 초심취소율은 '25년 기준 총 33건 중 3건(9.1%)
  - 법원의 민사사건 1심 파기 비율(26.1%), 형사사건 1심 판결 파기 비율(고등 45.6%, 지법 항소부 39.4%)에 비해 월등히 적음
    - \* 법률심인 대법원의 2심 판결 파기 비율은 민사사건 2.2%, 형사사건 6.1%
- ☐ 중노위 재심 판단 등 사례가 축적되어 나가면 기준이 보다 명확해지고 **현장의 예측가능성을 높여 나갈 수 있을 것임**

## 6. 상당수 원청이 지노위 판단에 불복하는 등 사용자성 등을 부정하는 경향이 강한 것인지?

- ☐ 지방노동위원회에서 사용자성이 인정된 원청은 103개소이며,  
이 중 54개소(52.4%)가 노동위 판단에 따라 창구단일화 절차를  
진행하였음
  - 중노위에 재심을 신청한 원청 및 노동조합은 13개소(12.6%)임
  - 나머지 36개소(36.7%)는 결정서 송달 전(32개소)이거나, 절차 검토 중  
(4개소)인 것으로 파악
- ☐ 따라서 상당수의 원청이 지노위의 판단에 따라 교섭에 임하고자  
하는 경향이 있으며,
  - 중노위 및 법원의 판단까지 받아보고자 하는 경향이 일반적이라고  
보기 어려움
- ☐ 정부는 노동위원회의 판단이 현장에서 존중되고 후속 교섭절차로  
원활히 이어질 수 있도록 사업장별 교섭 진행 상황을 면밀히 살펴  
사용자의 부당한 교섭거부·지연 등에 대해서는 법과 원칙에 따라  
처리할 계획임

## 7. 교섭단위 분리가 노조 상급단체별로 쪼개지는 등 너무 쉽게 분리되어 쪼개기 교섭이 만연해지는 것 아닌지?

- 현재까지 노동위원회에서 29개 원청 대상 교섭단위분리 여부가 결정되었으며, 분리가 인정된 사업장은 12개소(41.4%)임
  - 대체적으로 ①사업부문별 분리(9개소)가 인정되며, ②노조 상급단체별 분리(2개소) 및 ③노조별 교섭단위 분리(1개소)는 제한적으로 인정
  - 아울러 교섭단위 분리가 인정된 경우도 대체로 2개 교섭단위로 분리되었으며, 현재까지 최대 분리 사례도 3개 단위 수준임
    - 이에 분리가 인정된 원청 12개소 기준으로 교섭단위는 평균 2.2개로 나타났으며, 교섭단위가 지나치게 세분화되는 양상은 나타나지 않고 있음
- 아울러 개정 노조법 시행령은 원·하청 교섭에서 교섭단위 분리 시 노조 간 이해관계의 공통성, 이익대표의 적절성, 갈등가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 우선 고려하도록 규정되어 있음
  - 이는 원·하청 교섭의 경우 기존 근로계약을 체결한 당사자간 교섭과 달리 노조간 소속된 기업이 달라 이해관계, 직무, 노조의 특성 등이 다를 수 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 점을 반영한 것임

**8. 산업안전보건법 등에 도급인의 의무가 규정되어 있다는 이유로 노조법상 원청의 교섭의무를 인정한다면 법적 의무를 충실히 이행한 기업에게 부당한 것이 아닌지?**

- ☐ 산업안전보건법상 의무를 부담하거나 이를 이행한다는 사정만으로 곧바로 노동조합법상 사용자가 되는 것은 아니며, 사용자성 여부는 별개로 판단하여야 할 사항임
  - 해석지침도 산안법상 도급인으로서의 의무이행과는 별개로 사업장의 설비, 작업내용, 작업방식 등 안전 관련 요소를 원청이 실질적으로 지배·결정하는 경우 원청에 사용자성이 인정될 수 있다고 명시하고 있음
- ☐ 노동위원회도 노동안전 부문 의제에 대한 사용자성 판단 시 산업안전보건법상 의무 이행만으로 사용자성을 판단하는 것이 아니며,
  - 주요 시설·장비·설비 등에 대한 개선 권한 및 사업장 내 위험요인 등을 관리·통제할 수 있는 권한과 책임의 주체가 누구인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하고 있음
- ☐ 따라서 산업안전보건법상의 의무 이행만으로 개정 노조법상 사용자성이 인정된다는 것은 과도한 우려임