

개정 노동조합법 업무 참고자료

2026. 3.



고용노동부



목 차

1 노동조합법 제2·3조 개정사항 / 1

I. 제2조(정의)	3
II. 제3조(손해배상 청구의 제한)	4
III. 제3조의2(책임의 면제)	5
IV. 부칙	5

2 사용자 및 노동쟁의 해석지침 / 7

제1장 개요	9
제2장 제2조제2호 사용자	13
I. 용어례	15
II. 계약외사용자 판단 원칙	16
III. 판단 시 고려 요소	21
IV. 판단 시 유의 사항	28
V. 계약외사용자 인정 범위 예시	30
제3장 제2조제5호 노동쟁의	41
I. 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정	43
II. 근로자 지위와 관련한 근로조건 결정	50
III. 사용자의 명백한 단체협약 위반	51



3 원·하청 상생 교섭절차 매뉴얼 / 53

I. 목적	57
II. 원·하청 교섭 체계	59
III. 교섭절차 세부 내용	63

4 노동조합법 제2조제4호라목 / 87

I. 노동조합 설립신고	89
--------------------	----

5 노동조합법 제3조·제3조의2 / 91

I. 입법 취지	93
II. 그 밖의 노동조합의 활동 추가	94
III. 정당방위 관련 조항	95
IV. 손해배상 책임비율 개별화 및 배상액 감면청구, 소권남용 금지 ...	96
V. 신원보증인의 손해배상책임 면제	98
VI. 사용자의 손해배상 책임 면제	99

1. 노동조합법 제2·3조 개정사항

I. 제2조(정의)	3
II. 제3조(손해배상 청구의 제한)	4
III. 제3조의2(책임의 면제)	5
IV. 부칙	5

('26.3.10. 시행)

개정 전	개정 후(현행)
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. (생 략) 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설> 3. (생 략) 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (생 략) 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 마. (생 략) 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “<u>노동관계 당사자</u>”라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다. 6. (생 략)	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. (현행과 같음) 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u> 3. (현행과 같음) 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (현행과 같음) <u><삭 제></u> 마. (현행과 같음) 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “<u>노동관계 당사자</u>”라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고·<u>근로자의 지위</u> 기타 대우 등 근로조건의 결정과 <u>근로 조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정</u>에 관한 주장의 불일치 및 <u>제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체 협약 위반</u>으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다. 6. (현행과 같음)

II

제3조(손해배상 청구의 제한)

(‘26.3.10. 시행)

개정 전	개정 후(현행)
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, <u>그 밖의 노동조합의 활동</u> 으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. ② <u>사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.</u> ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, <u>그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.</u> 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액 5. 손해의 원인과 성격 6. <u>그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항</u> ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다. ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, <u>그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</u> ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.

III

제3조의2(책임의 면제)

(‘26.3.10. 시행)

개정 전	개정 후(현행)
〈신 설〉	제3조의2(책임의 면제) <u>사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.</u>

IV

부칙

(‘26.3.10. 시행)

개정 전	개정 후(현행)
〈신 설〉	제1조(시행일) <u>이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.</u> 제2조(손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) <u>제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, 제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용한다.</u>

2. 사용자 및 노동쟁의 해석지침

제1장 개요	9
제2장 제2조제2호 사용자	13
I. 용어례	15
II. 계약외사용자 판단 원칙	16
III. 판단 시 고려 요소	21
IV. 판단 시 유의 사항	28
V. 계약외사용자 인정 범위 예시	30
제3장 제2조제5호 노동쟁의	41
I. 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 ...	43
II. 근로자 지위와 관련한 근로조건 결정	50
III. 사용자의 명백한 단체협약 위반	51

제1장 개요

지침의 목적 및 시행시기

「노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’)」 일부개정(25. 9.9.)은 하도급 등으로 다층화된 고용구조에서 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 주체와의 교섭을 촉진하고, 노동쟁의 대상을 확대하여 노사 간 실질적 교섭을 촉진하고 노사 자율에 의한 분쟁 해결을 도모하는데 목적이 있음

노동조합법 제2조제2호 후문을 신설하여 노동조합법상 ‘사용자’ 범위를 근로계약 등을 직접 체결하지 않은 자까지 확대하고, 법 제2조제5호에는 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정, 근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치, 사용자의 명백한 단체 협약 위반을 새롭게 포함하였음

이 지침은 개정 노동조합법 제2조제2호 새로 확대된 ‘사용자’에 대한 판단기준과 사례 및 제2조제5호 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’ 등 노동쟁의 대상의 구체적인 판단기준을 제시함으로써 노사 당사자의 예측 가능성을 높이고 개정 노동조합법의 취지가 산업현장에서 안정적으로 구현되도록 하기 위해 만들어 졌음

이 지침은 노동조합법 개정 규정의 시행일에 맞추어 2026년 3월 10일부터 시행함

제2장

제2조제2호 사용자

- 계약사용자(노동조합법 제2조제2호 전문 사용자): 근로자와 직접 계약 관계에 있는 사용자(하청, 수급인, 수입인 등)
- 계약외사용자(노동조합법 제2조제2호 후문 사용자): 근로자와 계약 관계가 없는 제3자(원청, 도급인, 위임인 등)이지만, 계약사용자와의 관계 등에 의해 계약사용자 소속 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자
- 관련근로자(하청 등 소속 근로자): 계약사용자와 계약관계에 있는 근로자 중 자신의 근로조건이 원청·도급인 등 계약외사용자에 의해 실질적이고 구체적으로 지배·결정되는 자

Ⅱ

계약외사용자 판단 원칙

1 정의

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

1 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도”

- 노동조합법 제2조제2호 전문의 계약사용자와 후문의 계약외사용자를 구별하는 기준으로서,
 - 전문의 계약사용자는 근로계약 또는 노무제공계약 등을 체결함으로써 계약당사자로서 부여되는 사용자의 지위를 갖는 자를 의미함
 - 후문의 계약외사용자는 근로계약 등을 체결하지 않아 계약당사자가 아닐지라도 법에서 정한 ‘근로조건을 실질적·구체적 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’로서 사용자의 지위에 있는 자를 의미함

2 “근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도”

● ‘실질적이고 구체적으로’에서

- ‘실질적’이라 함은 계약외사용자 등이 도급계약 및 과업지시서 등에 의거하여 관련 근로자의 근로조건을 직접적으로 지배·결정하는 경우, 또는 계약외사용자 등이 운영하는 관리시스템이나 전자기기 등을 매개로 관련근로자의 근로조건을 사실상 지배·결정하는 경우 등을 의미함
- ‘구체적’이라 함은 계약외사용자 등이 포괄적*으로 모든 근로조건을 지배·결정하지 않더라도 근로시간, 복리후생 등 특정 근로조건에 대하여 지배 또는 결정할 수 있다는 것을 의미함

* 포괄적으로 모든 근로조건을 지배 결정하면 사실상 묵시적 근로계약관계에 해당할 수 있음

● ‘지배·결정’에서

- ‘지배’라 함은 시설·장비·장소에 대한 소유권 등 법적 또는 사실상의 통제력을 가지고 있어 해당 공간의 운영 방식과 안전상 위험 요소 등을 관리·제어할 수 있는 상태이거나
- 계약외사용자 등이 관련근로자나 계약사용자에 대해 직접적인 지시 없이도 근로조건에 대하여 자신이 의도하는 행위나 조건을 부과할 수 있거나 또는 자신의 의도에서 벗어나는 경우 언제라도 개입하여 이를 변경하거나 제재할 수 있도록 영향력이나 통제력을 행사하는 경우를 의미함

- ‘결정’이라 함은 계약외사용자 등이 직접 결정하는 경우뿐만 아니라, 도급계약이나 과업지시서, 관리시스템, 전자기기 등을 매개로 구체적인 근로조건에 대한 실질적인 결정 권한을 보유하고 있다고 볼 수 있을 정도로 인정되는 경우, 즉 필요시 언제라도 근로조건을 변경·조정할 수 있는 법적 또는 사실적 권한을 가지고 있다고 인정되는 경우를 포함함
- ‘지위’에 있다는 것은 관련 근로조건에 대한 사용자의 지배·결정이 일시적 또는 일회적인 현상에 그치는 것이 아니라, 그 근로조건에 관하여 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 행사하고 있다고 볼 수 있을 정도로 지속적으로 그리고 실질적·구체적으로 지배하거나 결정할 수 있는 법적 또는 사실적 권한을 보유한다고 인정될 수 있는 관계에 있음을 의미

3 “그 범위에 있어서는 사용자로 본다.”

- 계약외사용자의 사용자 지위는 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 근로조건 범위의 범위 내에서 인정되며, 특정 근로조건별로 사용자성 여부가 달라질 수 있음을 명시한 것임



판시사항 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판례

근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자뿐만 아니라 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석함이 타당

2 판단원칙의 정립

■ 그간 법원 판결 및 노동위원회 판정은 사안에 따라 차이는 있으나, 계약외 사용자에 대한 사용자성을 판단하는 경우

- ① 실질적 지배력을 행사할 수 있는 '지위'에 있는지에 대한 판단과 함께
- ② 개별 근로조건(교섭의제)에 대한 실질적 지배력 여부를 유기적으로 판단하는 경향

● 전체적으로는 아래의 기준을 판단요소로 종합 판단해 왔음

- ① 근로조건에 대한 계약외사용자의 실질적·구체적 지배·결정
- ② 계약외사용자의 사업에 대한 계약사용자 사업의 필수적·체계적 편입
- ③ 계약외사용자에 대한 계약사용자의 경제적 종속성
- ④ 관련근로자의 근로관계(근무방식)에 대한 계약외사용자의 영향력·지배력
- ⑤ 단체교섭의 필요성·타당성

■ 개정 노동조합법은 '근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'로 계약외사용자에 대한 판단기준을 법률상 명문화

● 이에 사용자성 판단은 원칙적으로 개정된 법률 조문에 근거하여 근로 조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정의 존재를 중심으로 판단

- 이때, 계약외사용자가 관련근로자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정한다고 판단하기 위해서는 단발적·일시적 개입이 아니라, 근로조건 결정에 대한 계약사용자의 자율성을 지속적으로 제약·통제하는 거래 관계 등의 구조가 존재하여야 하고, 이러한 ❶근로조건의 지배·결정에 대한 구조적 통제를 핵심 판단 고려요소로 봄
- 아울러 기존의 판결에서 제시한 ❷계약외사용자 사업에 계약사용자의 편입 여부, 계약사용자가 계약외사용자에게 경제적으로 종속되어 있는지 등 판단 요소도 보완적 징표로 고려하여 종합적으로 사용자성을 판단할 필요


판시사항 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646(1심 판결이유 인용)

노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지는 사업주가 근로 조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로 조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 집배점의 관계, 집배점 택배기사의 ❶업무가 상시적·필수적인 업무인지, ❷원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 ❸원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.


판시사항 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658 판결

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

III

판단 시 고려 요소

1 근로조건에 대한 구조적 통제 여부

- 원칙적으로 도급·위임계약 등은 각각의 독립적인 경영주체 간에 체결되어 해당 경영주체 사이에서 계약 내용에 따른 법률관계가 형성되는 것으로, 이러한 관계가 있다는 이유만으로 계약 상대방 소속 근로자의 근로조건에 대한 구조적 통제가 있다고 보기는 어려움
- 다만, 계약외사용자의 지시가 계약 목적 달성이라는 형식을 취하고 있더라도, 그 내용이 관련근로자의 근로시간, 휴게시간, 작업일정, 작업강도, 작업환경 등 구체적인 근로조건의 핵심적인 부분을 사실상 결정하거나 계약사용자가 결정할 수 있는 재량을 본질적으로 제한하는 경우, 이는 일반적 관리범위를 넘어선 실질적·구체적 지배·결정으로 판단될 수 있음
- 이와 같이 실질적·구체적 지배·결정의 양태는 관련근로자에 대한 계약외 사용자의 지휘·감독에 의한 것이 아니라 집단적 근로조건을 구조적으로 통제하는 방식으로 나타남
- 따라서 집단적 근로조건 결정에 있어서 계약외사용자가 계약사용자의 자율성을 본질적으로 제약하는 구조적 통제 유무와 정도가 ‘실질적·구체적 지배·결정’ 판단의 중심적 고려 요소
- 이러한 구조적 통제는 주로 규칙·시스템 등을 통한 지배 방식으로 나타나며 계약외사용자는 관련근로자에게 직접 지시를 내리지 않더라도 근로자 집단 전체에 적용되는 계약 조건, 세밀한 작업지시서 또는 자동화된 시스템 등을 통해 체계적·실질적 통제를 행사할 수 있음

- 그 결과 계약외사용자는 관련근로자의 특정 근로조건에 대해 사실상 ‘처분 가능성(영향력)’을 갖게 되며, 이것이 계약외사용자가 단체 교섭의 당사자로서 책임을 지게되는 근거가 됨

- 구조적 통제 예시 사례

- ▲ 계약외사용자가 일방적으로 정한 계약서에 의해 계약사용자의 영업일수 등이 정해져, 계약사용자로서는 이를 준수하지 않을 수 없어 계약사용자와 관련근로자간 합의를 통해 근무일수 등의 변경이 사실상 어려운 경우
 - ▲ 관련근로자의 작업시간이 작업물량 및 계약외사용자와 별도 도급계약을 체결한 물류차량의 수 및 출발시각, 계약외사용자가 지배·결정하는 작업 설비 및 지원 인력의 투입 규모 등에 의해 실질적으로 결정되는 경우
- 이는 계약외사용자가 관련근로자에 대한 지휘·명령을 하는지가 아니라, 근로조건 결정에 대한 계약사용자의 의사결정 등을 제한하는지 등을 기준으로 판단하는 것으로, 파견에 비하여 상대적으로 완화된 요건 하에서 인정될 수 있음

■ 구조적 통제는 계약사용자와 계약외사용자의 업무가 단계별로 밀접하게 연계되어 있거나 작업 공정이 상호의존적인 경우(생산라인 연동 등)에 나타날 가능성이 상대적으로 높음

● 납품형 외주하청 등 도급인의 사업장 밖에서 수급인이 독립된 설비를 갖추고 완제품이나 부품을 생산하여 납품하는 통상적인 물량도급 관계의 경우 이러한 구조적 통제가 조직적·실질적으로 있다고 보기 곤란

- 다만, 이 경우에도 구체적 사안에 따라 특정 근로조건에 대한 구조적 통제가 발생할 수도 있음

■ 한편, 일반적인 도급계약 관계에서는 도급 목적 달성을 위해 도급인이 수급인에게 일반적·결과지향적으로 계약이행의 내용이나 절차에 관해 지시할 수 있는 권한이 있으며, 이러한 요구·협의·조정은 계약상 관리범위 내의 행위로 보아야 하고, 이는 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 의미로서의 구조적 통제와 구별되어야 함

- 일반적 도급계약 관계에서 ▲납기 및 품질 요구, ▲거래조건 협상·변경, ▲발주서 및 그에 준하는 시스템에 따른 작업이행 요구 등의 경우를 곧바로 근로조건에 대한 구조적 통제로 판단하기는 어려움

도급·위임계약 관계에서의 일반적 지시권(예시)

[업무시간·일정 관련 지시]

- 공장 구내식당에서 조리·배식업무를 하는 사내 협력업체에 식사 시간에 맞춰 조리·배식업무를 하도록 요구하는 경우
- 공장 관리자가 청소 용역업체에 일별 작업장소 배정 등을 과업지시서를 통해 정하거나 결과 기준을 제시하는 경우
- 전산장비 유지보수 용역에서 여러 경로로 접수된 장애(고장)신고 및 근무시간 이후에 서버점검 등을 수행해 달라는 협의

[법령 준수·규정 준수 요구]

- 제조현장에서 도급인이 물품 완성 일정, 설계 도면대로 작업 진행 등 목적 달성 및 법령 준수 차원의 지시
- 지정된 작업구역 사용 요청, 작업장 내 자재·폐기물 관리 방식 준수 등 작업 공간·설비사용 관리 요청

[업무 효율·공정 운영을 위한 조정·협의]

- 작업 순서·투입 인력 규모를 포함한 전반적 업무계획 협의 및 동시 작업하는 다른 협력업체와의 공정 충돌 방지를 위한 일정 조율 등
- 제조업 생산효율화를 위해 관련근로자의 근로조건에 직접 영향을 미치지 않는 범위 내에서 시스템 등을 통하여 생산정보를 공유

[서비스 품질·결과물에 대한 요구]

- 서비스 품질 관련 개선 요청(청소·경비 등) 및 민원 발생 시 원인 파악 및 대응 요청 등

- 특히 제품생산에 있어서 생산시설, 작업자의 자격요건, 보건위생 사항, 제품의 성상, 작업방식 등과 관련하여 해당 개별 제품별로 별도의 법령상 기준이나 요건을 준수해야 하는 경우,
 - 작업계획서·표준작업지침서 등을 통해 계약사용자, 관련근로자에게 준수하도록 하는 것은 구조적 통제로 볼 수 없음
 - 다만, 작업계획서나 표준작업지침서 등이 일반적인 정보 제공 수준을 넘어서 작업속도, 업무량 등 노동 강도를 실질적으로 결정하는 경우에는 근로조건에 대한 구조적 통제로 판단될 수 있음
 - 즉, 도급·위임계약 관계에서의 일반적 지시권을 넘어 관련근로자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는지를 개별사안에 따라 판단할 필요

2 업무의 조직적 편입 및 경제적 종속 여부

- 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자임을 판단하기 위해서는 앞서 본 ①구조적 통제를 원칙으로 계약사용자가 독립적으로 근로조건을 결정할 자율성이 제한되는지 판단하되,
 - 이를 위해 기존에 판결에서 제시한 ②계약사용자의 사업이 계약외 사용자의 사업에 편입된 정도 및 경제적 종속성 여부 등을 보완적 징표로 고려할 수 있음
 - 다만, 이러한 징표들이 인정되지 않는다는 것만으로 사용자의 실질적·구체적 지배를 쉽게 부정해서는 안됨

1 계약외사용자 사업에의 편입

- 계약외사용자가 관련근로자의 노무를 자신의 사업목적을 위해 기능적으로 통합하면서 자신의 근로자와 함께 운용할 필요성이 있는 경우 등 계약사용자의 사업이 계약외사용자의 사업에 체계적으로 편입되어 있다면, 근로결정에 대해 실질적으로 지배할 수 있는 ‘지위’에 있을 가능성이 높음
 - 예시: ▲ 계약외사용자의 생산계획이 관련근로자들의 운용과 밀접히 연결되어 지속적으로 인원효율화 계획을 작성하고, 인원배치·근무형태 등을 결정
▲ 관련근로자들의 업무가 전체 생산과정과 연동, 계약외사용자 소속 근로자들과 함께 작업이 진행되고, 각 공정별로 사실상 하나의 작업집단을 이루는 경우
- 반면 해당 업무가 사업의 지속적 운영과 밀접하지 않은 임시적·일시적 업무에 그친다면, 제3자 소속 근로자의 근로조건을 지배·결정할 유인이나 필요성은 상대적으로 적다고 볼 수 있음



판시사항 서울행정법원 2025. 10. 30. 선고 2024구합72896

이러한 점을 고려하면 판매사원들이 상품판매 업무에 관하여 제공하는 노무는 참가인들의 사업 수행에 상시적·필수적인 것은 물론 구조적으로 참가인들의 사업체계에 직접 편입되어 있다고 충분히 인정할 수 있고, … (중략) … 참가인들이 단지 판매장소만을 제공할 뿐 판매사원들의 노무 제공 자체를 받지 않는다는 주장은 받아들이기 어렵다.

2 경제적 종속성

- 계약외사용자의 사업운영 체계 내에서 핵심적인 장비를 계약외사용자로부터 제공받거나, 전속적 또는 상시적 거래관계로 인해 계약사용자가 계약외사용자에게 경제적으로 종속되어 있는 경우에는 계약외사용자가 계약사용자 및 관련근로자에 대해 지배적 지위에 있을 가능성이 높음
 - 예시: ▲ 계약사용자가 독자적인 영업 활동을 통해 계약외사용자 외에 신규 거래처를 개척할 자유와 가능성이 없는 경우
 - ▲ 상시적·전속적 거래관계로 인해 매출액의 대부분이 계약외사용자로부터 발생하여 도급계약이 해지될 경우 기업 존속이 불투명해지는 경우
- 이에 경제적 종속성 여부를 검토하여 계약사용자가 근로조건을 실질적으로 결정하기 어려운 구조가 존재하는지 판단할 필요
- 다만, 반대로 계약사용자가 고도의 전문성·기술성을 보유하여 계약외사용자가 해당 기술에 대한 대체자를 찾기 어려운 경우, 계약사용자가 다수의 거래처를 가지고 있는 전문 용역업체인 경우 등은 경제적 종속성이 있다고 보기 어려움



판시사항 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658 판결

사내하청업체가 도급받은 업무가 ❶하청업체 자체의 전문성을 결여한 채 소속 근로자의 노무제공에 중점을 두고 있고, ❷사내하청업체에 원청이 아닌 다른 업체와 도급계약을 체결하거나 병존적으로 별개의 도급계약을 체결하고 이를 이행할 능력이 없으며, ❸원청과의 도급계약이 해지될 경우 기업의 존속이 불투명해지는 등 하청이 원청에 경제적으로 사실상 종속되어 있다면, 하청은 원청이 하청근로자의 근로조건에 대하여 직·간접적으로 개입하거나 결정한 사항에 대하여 거부하기 어렵게 된다.

■ 이러한 고려요소들이 모두 충족되어야만 사용자성이 인정되는 것은 아니며, 개별 사안의 구체적 사정을 종합적으로 고려하여 사용자성 여부를 판단하여야 함

● 또한 계약외사용자가 계약사용자보다 명백히 우월적 지위에 있지 않더라도 개별 사안에서 근로조건에 대한 실질적 지배력이 인정될 수 있음



판시사항 서울행정법원 2025. 10. 30. 선고 2024구합72896

판매사원들이 상품판매 업무에 관하여 제공하는 노무는 참가인들의 사업수행에 상시적·필수적인 것은 물론 구조적으로 참가인들의 사업체계에 직접 편입되어 있다고 충분히 인정할 수 있고, 앞서 본 바와 같이 이는 참가인들이 이 사건 입점업체에 비해 거래상 명백히 우월적 지위에 있는지 여부와 직접 관계되는 것이 아니므로, 참가인들이 단지 판매장소만을 제공할 뿐 판매사원들의 노무 제공 자체를 받지 않는다는 주장은 받아들이기 어렵다.

IV

판단 시 유의 사항

1 파견법상 근로자파견과의 차이

- 파견법상 근로자파견에 해당하는지의 판단기준인 ‘상당한 지휘·명령’은 사용사업주가 파견근로자를 자신의 근로자와 거의 동일하게 취급하며 개별 근로자의 노무수행 자체에 대해 직접적·구체적으로 개입했는지에 따라 판단하는 것으로서, 근로계약상 책임귀속주체의 성격이 있음
- 반면, 노동조합법에서 ‘지배·결정’은 계약외사용자가 단체교섭의 대상이 되는 특정 근로조건의 결정구조를 장악하고 있는지가 문제되는 것으로
 - 개별 근로자에 대한 직접적·구체적 지시 없이도, 근로자집단 전체에 적용되는 규칙이나 시스템을 통제함으로써(조직적·간접적 통제) 지배·결정이 가능하다는 점에서 차이가 있음
 - 특히 근로계약상 책임귀속이 문제되는 것이 아니라 단체교섭의무의 귀속주체가 문제된다는 점에서 차이가 있음
- 계약외사용자로서 관련근로자의 근로조건에 관한 실질적·구체적인 지배·결정 범위에 대해 교섭요구 응낙·공고·자료요구·교섭진행 및 합의사항 이행 등을 수행한 것은 파견법상 불법파견의 징표로 고려될 수 없음

	노동조합법상 계약외사용자 판단	파견법상 근로자파견 판단
법적 근거	「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제2호(“사용자” 정의)	「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호(“근로자 파견” 정의)
핵심 기준	“누가 특정 근로조건의 형성·결정에 실질적 영향을 미쳤는가”	“누가 근로자를 실질적으로 사용·지휘·명령하였는가”
판단시 고려사항	① 근로조건에 대한 구조적 통제 ② 업무의 조직적 편입 및 통제 (계약외사용자의 사업에의 편입 및 경제적 독립성 등)	① 업무상 상당한 지휘·명령 ② 인사·노무에 관한 결정권 행사 ③ 사용사업주의 사업에의 실질적 편입 ④ 계약 목적의 확정 및 업무의 구별·전문성 ⑤ 독립적 기업조직·설비의 보유
법적 효과	단체교섭 의무 부담	(불법파견 시) 고용 책임

2 법령 등에 의해 근로조건 등이 정해지는 경우

- ‘근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정’ 여부를 판단함에 있어 법령·조례 등에 의해 정해지는 근로조건 기준, 국회의 심의·의결을 받은 예산의 집행 및 국가 또는 자치단체가 산하기관 등에 대해 일반적으로 수행하는 지도·감독 등은 그 본질과 특수성을 고려할 필요
- 정부가 법률이나 국회에서 심의·의결한 예산에서 정해진 근로조건 등 관련 사항을 집행하는 경우, 이는 국민을 대상으로 한 행정서비스의 내용과 수준을 결정하는 민주적 의사결정에 따른 공공정책의 결과로서 본질적으로 개별 노사 간 교섭의 직접 대상이 된다고 보기는 어려움
- 특히, 예산 편성·배분 이후 산하공공기관 등에 총액인건비 등 범위 내에서 운영상 재량이 인정되고, 정부가 이에 직접 관여하지 않고 각 기관의 자체적 판단과 결정에 따라 운영되므로, 원칙적으로 정부의 사용자성을 인정하기 곤란
- 다만, 정부·공공기관 등이 법령 등에 규정된 바 없이 예산 등에서 포괄적인 재량권을 가지고 외부기관 등을 통해 정책을 집행하는 경우, 정부·공공기관 등이 사업 수행 근로자의 구체적 근로조건 결정에 관여하는지 여부와 그 영향의 정도, 그리고 사업운영 주체가 근로조건을 자율적으로 결정할 수 있는 재량권의 유무와 정도 등을 종합적으로 살펴 개별 사안별로 ‘실질적·구체적 지배·결정’ 여부를 판단하여야 함

■ 개정 노동조합법 제2조제2호 후문은 “이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.”라고 규정

● 따라서 계약외사용자에게 포괄적인 사용자 지위가 부여되는 것은 아니며, 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 특정한 개별 근로조건에 대해 사용자로 인정되는 것임

* 예를 들어 복리후생 분야(휴게시설, 사내복지시설, 성과급 등) 중 성과급에 대한 사용자성이 인정된다고 하더라도, 그 사실만으로 휴게시설, 사내복지시설 등 다른 모든 복리후생 항목에까지 사용자성이 일괄적으로 당연히 인정되는 것은 아님. 이에 대해 계약외사용자가 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는지는 추가적인 고려가 필요

■ 일반적인 근로조건 영역에서 사용자성 판단에 활용할 수 있는 고려요소를 다음과 같이 유형별로 예시하여 제시함

● 이는 구조적 통제의 인정 요소를 예시의 형태로 제시하는 것이며, 이외에도 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정은 다양한 양태로 나타날 수 있음

1 노동안전 분야

■ 노동안전 교섭의제에 대하여 계약외사용자가 작업공정·안전절차·보호장비 등 전반적 안전보건관리체계를 지배·통제하는 경우 해당 근로조건에 대한 사용자성이 인정될 가능성이 높음

- 특히 계약외사용자 소속 근로자와 관련근로자가 같은 장소에서 근무하고, 시설·장비 등이 계약외사용자의 지배·통제 하에 있는 경우 등
- 아래의 예시 등과 같은 사정으로 인해 관리 책임이 계약외사용자에 있어서 계약사용자 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치 등의 구조적 개선이 어려운 경우에는 노동안전에 대한 계약외사용자의 사용자성을 인정할 수 있음

‘노동안전’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

[작업장·설비 등에 대한 지배·관리]

- 계약외사용자 소속 근로자와 관련근로자가 동일한 작업공간에서 혼재하여 근무하고, 해당 작업에 사용되는 주요시설·장비·설비·작업공간 등이 계약외사용자의 지배·통제하에 있어 안전시설 개선 권한이 계약외사용자에 집중되어 있는지 여부 등

[안전예산에 대한 결정권 행사]

- 안전 관련 예산(안전시설 설치·보강 등)의 편성·집행에 관하여, 지급·지원 범위, 교체·추가 지급 승인 등을 계약외사용자가 결정하고, 계약사용자는 그 범위 내에서만 이행할 수 있는지 여부

[사고예방·사고대응 및 재발방지 조치에 대한 실질적 결정권]

- 관련근로자의 작업방법·작업환경·보호수준이 계약외사용자의 결정에 의해 실질적으로 좌우되는지 여부
- 산업재해 발생 시 사고조사, 재발방지대책 수립·시행에 관한 의사결정 등을 계약외사용자가 주도하는지 여부

[구조적 안전개선에 대한 결정·집행 권한의 집중]

- 안전시설 등 개선 필요성의 인정, 개선 범위·시기·방법의 결정 및 예산 배분을 계약외사용자가 사실상 전적으로 담당하여, 관련근로자의 안전수준 향상 여부가 계약외사용자의 구조적 개선 의사·결정에 직접적으로 의존하는지 여부
- 해당 사업장의 안전보건관리체계를 계약외사용자가 총괄적으로 구축·운영하고, 그 체계 아래 계약사용자의 안전조직 및 관련근로자가 편입되어 지휘·감독을 받는 구조인지 여부

■ 산업안전보건법상 일부 계약외사용자는 도급인의 책임자로서 관련근로자의 안전·보건에 대한 조치를 취할 법적 의무가 있으나,

- 산업안전보건법상 도급인으로서의 의무 이행과는 별개로 계약사용자의 권한과 책임만으로는 소속 근로자의 산업안전 관련 사항에 대한 통제가 제한적이고, 계약외사용자가 사업장의 설비, 작업내용, 작업방식, 작업 일정 등 사업장 내에서 근무하는 모든 근로자들의 안전 관련 요소 및 산업안전보건체계 전반을 실질적으로 지배·통제하는 경우에는 계약외 사용자의 실질적 지배력이 인정될 수 있음
- 산업안전보건법상 의무의 귀속주체가 누구에게 있느냐는 형식적 기준이 아니라, 계약외사용자가 문제의 실질적 해결 능력과 위험 발생의 구조적 원인을 통제하고 있는 경우 ‘실질적 지배력’이 인정될 수 있다는 것이 최근 법원 판결임

■ 계약외사용자로서 노동안전에 대한 교섭 요구를 응낙하고 교섭진행, 합의이행 등을 수행한 것은 파견법상 불법파견의 징표로 고려될 수 없음



판시사항 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결

» 산업안전보건 교섭의제 부분 요약정리

- ① 원고회사의 생산에 필수적인 생산수단 일체를 소유하며, 대형설비에 대한 관리 처분 권한이 없는 사내하청업체가 사업장에서 발생하는 노동안전문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적
- ② 원고회사는 안전 기준에 관한 각종 지침을 제정하고 주기적 안전평가를 실시 하고 있는데, 이는 사내하청업체 근로자에게도 동일적용되고 위반에 대한 제재조치와 안전평가 등이 동일하게 이루어짐
- ③ 산업안전과 관련한 대부분의 조치는 보호구 지급, 위험 설비 개선, 안전시설 확충, 작업공간 재배치 등과 같이 원청의 설비와 규정, 예산에 직결된 사항으로서 하청업체가 독자적으로 결정하거나 집행하기 어려움
- ④ 원고회사가 사업장의 설비, 작업내용, 작업방식, 작업일정 등 사업장 내에서 근무하는 모든 근로자들의 안전과 관련한 요소를 지배·통제하고 있는 이상, 안전 지침을 마련하거나 그 이행을 감독하는 것이 관련 법령에 따른 도급인의 의무 이행이라는 측면을 가지고 있다고 하더라도 그러한 사정만으로 원고 회사의 실질적인 지배력이 부인될 수 없음



» 판매사원 보호 방안 관련

판매사원들이 고객 응대 과정에서 겪을 수 있는 위험은 단순히 상품에 관한 불만 등의 유형으로만 한정되지 않고, 폭언, 폭행 등의 위협으로 물리적인 보호 조치가 필요한 경우나, 개별 매장과 관계된 불만이 아니어서 참가인 백화점·면세점 측의 직접적인 대응이 필요한 경우 등을 얼마든지 상정할 수 있다. 이러한 경우에는 기본적으로 이 사건 입점업체별로 마련된 고객응대 매뉴얼만으로는 판매사원들에 대한 보호가 충분히 이루어지지 않을 여지가 크고, 참가인 백화점·면세점 내에 배치된 보안요원, 현장 관리자, 각종 시설과 장비 등을 통하여 대응이 이루어질 필요성이 인정되며, 그 내용을 포괄할 수 있는 매뉴얼의 마련 주체는 이 사건 입점업체가 아닌 참가인들이 될 수 밖에 없다.

2 작업환경 분야

■ 계약외사용자가 관련근로자의 작업장 설비 관리 등에 실질적·구체적인 영향력을 행사하고, 그로 인해 관련근로자의 작업환경이 계약외사용자의 정책·결정에 구조적으로 종속되어 있는 경우에는, 작업환경에 관한 사용자성이 인정될 가능성이 높음

● 다만, 사업장 제공, 기본적인 출입·보안 관리, 법령상 요구되는 수준의 공용시설 유지·관리 등을 위한 통상적인 시설관리·출입통제와 같이 일반적인 시설제공·기본 관리 차원에 머무르는 경우에는, 작업환경과 관련된 사용자성이 인정될 가능성이 낮음

‘작업환경’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

- 관련근로자가 사용하는 사무공간·창고·휴게공간의 사용 가능 구역, 이용시간, 사용 인원 상한 등을 계약외사용자가 구체적인 기준을 정하고, 그에 따라 계약사용자가 기준에 따를 수밖에 없는 구조인지 여부
- 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



» 화장실·휴게실 등 시설 이용 보장 및 개선 관련

- ① 앞서 살펴본 바와 같이 상품판매 업무에 관한 판매사원들의 노무제공이 다면적 관계에 기초하여 구조적으로 참가인들의 사업체계에 직접 편입되어 있다고 볼 수 있는 이상, … (중략) … 근무환경 개선에 관한 의무가 곧바로 부정되는 것은 아님
- ② 면세점이 그 시설 일부를 임차하여 면세점 매장으로 활용하는 범위 내에서는 독립적인 휴게 공간 마련, 복지후생을 위한 기물 구비 및 품질 향상 등과 같이 시설 관리와 개선을 독자적으로 실행할 여지가 있으므로, 이에 관하여 이용 보장·개선을 요구하는 범위에서는 참가인 면세점의 실질적 지배력이 충분히 인정
- ③ 백화점·면세점 내의 시설 관리에 관한 사항은 이 사건 입점업체가 아닌 참가인들이 지배·결정하는 영역에 있음이 분명 … (중략) … 원고 조합원 근무자들은 여전히 근무환경의 향상을 위해 집단적 노사관계의 운영에 관한 사항으로서 시설물 이용 보장·개선에 관한 요청을 할 수 있고(앞서 본 것처럼 참가인들이 해당 요구를 수용하여야 하는지는 그 다음의 문제이다), 참가인들이 시설관리자로서 적절히 협조함에 따라 시설물 이용 보장·개선이 이루어질 수 있다는 것과는 별개로 단체교섭을 통해 근무환경 개선을 도모하는 것도 단체교섭권의 실질적 구현 측면에서 인정될 필요성이 있기 때문이다.

3 복리후생 분야

■ 복리후생(휴게시설, 사내복지시설 등)과 관련하여 계약외사용자가 복리후생 시설 등에 대한 관련근로자의 이용을 실질적으로 결정하거나, 사용 기준 설정에 영향력을 행사하는 경우 계약외사용자의 사용자성 인정 가능성이 높음

- 다만, 「근로복지기본법」에서 정한 공동근로복지기금 및 「대·중소기업 상생협력 촉진에 관한 법률」에서 정한 상생협력기금과 같이 개별 법령 등에 따라 그 조성 목적을 가지며, 기금 활용에 있어 참여 기업의 자율성 등이 높은 경우, 관련 법령에 따라 기금을 설치하거나 기금을 통해 지원했다는 이유만으로 사용자성이 인정된다고 보기 어려움

‘복리후생’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

- 관련근로자의 성과급·상여금 지급 여부 및 수준, 성과평가에 계약외사용자가 구체적으로 영향을 미치거나, 계약외사용자가 정한 평가·등급(프로젝트 평가, 공정별 실적지표, 고객만족도 등)에 직접 연동되어 있는지 여부
- 그간 복리후생(성과급, 학자금 등)이 계약사용자의 별도 자원 및 관리 없이, 지속적으로 계약외사용자의 예산과 관리체계에 따라 지급되어 왔는지 여부
- 관련근로자의 복리후생(식대, 교통비, 복지포인트, 선택적 복지 한도 등)을 계약외사용자가 일방적으로 축소·조정하거나, 그 조정 여부를 실질적으로 결정하는지 여부
- 관련근로자에 대한 복리후생 제도(성과급, 상여금, 복지포인트, 사내 복지시설 이용 등)의 기본 기준·운영방식을 계약외사용자가 일괄적으로 정하고, 계약사용자가 이를 그대로 따르는 구조인지 여부
- 복리후생 관련 불만·민원·이의제기가 발생한 경우, 실질적으로 계약외사용자가 해결 방안(지급 여부, 수준, 대상 범위 등)을 정하고, 계약사용자는 집행 역할에 그치는 구조인지 여부



» 성과금·학자금 교섭의제 부분 요약정리

- ① 하청업체들은 원고 회사가 배정한 금액을 교부받고 해당 금액을 소속 근로자들에게 성과금 명목으로 지급, 근속연수에 따른 차등 외에는 근로자에 대한 개별 평가는 고려하지 않고 전체 하청근로자들에게 동일한 비율로 배분. 원고 회사가 성과금 총액을 결정하고 이를 각 하청업체에 교부하면 사내하청업체가 다시 그 소속 근로자에게 성과금을 지급하는 구조는 거의 대부분의 기간동안 반복적으로 유지되어 옴
- ② 원고 회사는 2020년 성과금 지급 기준을 설정하였고, 사내하청업체는 원고 회사가 정한 기준에 따라 소속 근로자들에게 성과금을 지급
- ③ 원고 회사와 참가인 조합 원청 지회 사이의 노사합의 내용에 성과금 처우에 관한 사항이 장기간에 걸쳐 교섭·합의되어 옴
- ④ 원고 회사는 사내하청업체들의 인력 현황, 작업 능률 등을 검토하고 이에 기초하여 사내하청업체들에 대한 실질적인 관리를 실시하였으며, ‘2016년 협력사 안정화 대책(안)’에 따르면, 학자금 지원을 포함한 복지제도 운영이 고기량 사내하청 근로자의 이탈을 방지하기 위한 방안으로 명시되어 있는 등 자녀 학자금 지급이 단순한 복리후생 차원을 넘어 원고 회사의 생산 안정화라는 경영상 목적에 따라 기획·결정된 조치였음
- ⑤ 성과금, 학자금이 장기간에 걸쳐 반복적으로 지속되어 사내하청업체 근로자의 급여 중 상당한 부분을 차지하게 되었고, 사내하청업체는 성과금, 학자금을 별도의 재원으로 마련하는 것이 아니라 원고회사가 수요 조사를 통해 성과금, 학자금의 지급 총액을 결정하여 지급해준 돈으로 소속 근로자에 대한 성과금과 학자금을 전액 충당하고 있는 점에 비추어 보면, 사내하청 업체 근로자에 대한 성과금과 학자금 지급에 대하여 원고 회사가 실질적이고 구체적인 지배력을 갖고 있는 것으로 봄이 타당

4 근로시간 분야

- 계약외사용자가 생산계획, 작업일정, 근로시간, 휴게시간, 연장근로 등에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정하거나 승인권 행사를 하는 경우 사용자성 인정가능성이 높음
- 반면, 계약사용자가 사내 협력업체라도 계약외사용자가 출입절차만 통제하고 계약사용자가 자율적으로 근로시간을 편성하는 경우라면 근로시간 등에 대한 사용자성 인정가능성이 낮음

‘근로시간’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

[근무시간·교대제 체계에 대한 통제]

- 계약외사용자가 특정 공정·라인에 투입해야 할 인원수와 근무시간(예: “야간조 10명, 주말 2교대 운영”)을 구체적으로 정하고, 이에 따라 계약사용자의 인력배치·근로시간 운영이 사실상 결정되는지 여부
- 계약외사용자가 교대제 변경(예: 2조2교대 → 3조2교대), 탄력근로제·집중근무시간대 도입·변경 여부를 사실상 결정하고, 계약사용자는 그 결정에 따라 근무형태를 조정할 수밖에 없는지 여부
- 계약외사용자가 주말·공휴일 가동 여부 및 가동 일수·시간을 직접 결정하고, 계약사용자는 그 일정에 맞춰 휴일근로를 배치할 수밖에 없는지 여부

[개별 근무시간 조정 및 근무형태에 대한 통제]

- 계약사용자가 소속 근로자들의 휴가 사용을 승인할 때 계약외사용자의 인력 수급 계획에 따르거나 승인을 받는지 여부
- 관련근로자의 시차출퇴근, 조퇴·지각 허용, 교대 변경, 대체근무 신청에 대해, 계약사용자가 아니라 계약외사용자의 승인 절차를 통해야만 실제 근무시간 변경이 가능한 구조인지 여부
- 계약사용자가 주·월 단위 근무표·근무스케줄을 작성하더라도, 이를 계약외사용자에게 사전 제출·승인을 받아야 하고, 계약외사용자가 인원·시간대·교대구성을 구체적으로 수정·조정하는 관행이 있는지 여부



» 주 5일제 근무 교섭의제 부분 요약정리

- ① 계약서를 통해 주 6일 업무수행 원칙을 정하고 있으며, 원고와 개별 집배점주 간의 위수탁계약체결 과정에서 내용이 변경될 가능성이 없고, 집배점주들이 이를 준수하지 않을 경우 위수탁계약 해지 가능
- ② 계약외사용자가 휴무일, 근무일을 정할 재량권을 가지고 있으므로 택배기사들의 근무일 조정을 통해 주 5일 시행이 가능함
- ③ 집배점주들이 주 5일제를 시행하기 위해서는 다른 집배점 택배기사들에게 전가하는 방식이거나 택배기사를 추가 고용하여야 하는데 화물자동차 운송사업 신규허가가 원칙 금지되어 현실적 방안이 아님

5 작업방식 분야

- 계약외사용자가 작업공정의 구성, 작업속도, 작업표준 및 절차 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 경우에는 사용자성이 인정될 여지가 큼
- 반면, 일의 납기, 결과물의 양·질 등 작업의 결과에 관한 일반적인 요구만을 할 뿐, 구체적인 공정 운영이나 작업수행 방식은 계약사용자(수급인)의 자율에 맡겨져 있는 경우에는 계약외사용자의 사용자성 인정 가능성은 낮음(예: 물량도급 형식의 계약)



» 작업시간 단축 교섭의제 부분 요약정리

- ① 배송상품 인수시간, 집화상품 인도시간은 ▲택배상품의 물량(작업내용), ▲원고와 별도 도급계약을 체결한 간선차량의 수 및 출발시각, ▲원고가 배타적으로 지배하고 있는 서브터미널의 설비, ▲분류인력 투입 규모 등에 영향을 받음
- ② 집화물량은 ▲집배점이 계약한 물량 외 원청이 계약한 물량도 포함되며, ▲간선차량의 수, 출발 및 도착시간, 집화물품 인도장소 등 주요 요인들에 의해 영향

6 임금·수당 분야

- 임금은 근로자가 제공한 노동의 대가이고, 그 지급과 인상 등은 계약 당사자인 계약사용자와 관련근로자 사이에 발생하고 결정되는 것으로, 개별 사안에서 계약외사용자가 임금에 관하여 실질적·구체적으로 결정하였다고 볼 만한 사정이 없는 한 임금에 대해 도급인에게 단체교섭의 상대방으로서의 사용자성이 인정된다고 보기 어려움
- 다만, 계약외사용자와 계약사용자 사이의 노무도급계약 등에서 관련 근로자의 임금 수준 등을 구체적으로 결정하였다는 근거가 있거나 그에 준하는 정도의 특별한 사정이 있다면 사용자성 인정이 가능
 - 예를 들어 노무도급계약에서 계약외사용자가 관련근로자의 수, 직급, 투입시간 등을 기준으로 인건비를 사실상 결정하거나 임금 인상률, 각종 수당 기준 등을 직접 제시하여 계약사용자의 보상 결정 재량을 본질적으로 제한하는 경우에 임금 등에 대한 계약외사용자에 대해 사용자성 인정될 수 있음
- 반면, 도급인이 평균적인 임금수준 및 업무 수행에 필요한 잠정 인원 등을 활용하여 도급액을 정한 이후, 관련근로자의 임금구조에 관여가 없거나 도급액의 범위 내에서 계약사용자가 자율적으로 임금을 지급하는 경우에는 임금에 대한 구조적 통제가 낮다고 볼 수 있음
 - 아울러, 본 지침은 사용자성 판단을 위한 기준을 제시하는 것으로서, 지침을 이유로 사용자성 회피를 목적으로 관련근로자의 임금·처우를 종전보다 저하시키는 것은 바람직하지 않음

‘임금’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

- 계약외사용자가 관련근로자의 임금테이블을 제시하여 계약사용자의 관련 근로자에 대한 보상결정 재량을 본질적으로 제한하는 경우
- 위험·특근·연장수당 등 각종 수당 지급기준 및 금액을 계약외사용자가 통제하는지 여부
- 계약외사용자가 “단가인상 시 임금인상 반영금지” 등의 지침을 통보하는지 여부
- 계약외사용자의 명시적 승인 없이는 인건비 조정이 불가능한지 여부



판시사항 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결(1심 판결이유 인용)

» 금지수수료 교섭의제 부분 요약정리

- ① 택배기사들의 수수료는 기준표에서 정한 금지수수료에 배달건수 및 수수료율을 곱하여 산정되므로 기준표를 변경할 경우 수수료도 달라짐
- ② 금지수수료는 원고가 개별 집배점주들과 위수탁 계약 체결이전 일방적으로 정해둔 것으로서 위수탁계약 체결 과정에서 변경 가능성 없음
- ③ 개별 집배점주들은 배송금지 기준표를 준수할 의무를 부담하고 준수하지 않을 경우 집배점 위수탁계약이 해지될 수 있음
- ④ 개별 집배점주들과 택배기사들이 위수탁계약 체결과정에서 수수료 비율을 달리 정하더라도 원고가 설정한 고정금액에 의하여 한계가 있음

제3장

제2조제5호 노동쟁의

I

근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

1 입법 취지

- 개정 전 노동조합법 및 판례에 따르면 근로자 지위 및 근로조건에 중대한 영향을 미치는 사업경영상의 결정도 노동쟁의 대상이 되지 않아, 단체교섭이 제한되고 쟁의행위의 목적상 불법이 되어 과도한 손해 배상의 원인이 되었음
- 이에 개정 노동조합법은 노동쟁의 정의 규정에 ‘근로조건의 결정’이라는 문언을 유지하면서도, 근로자 지위 박탈 등 근로조건에 중대한 영향을 미치는 정리해고 등 사업경영상의 결정을 추가하여 헌법상 노동3권을 실질적으로 보호하려는 것임
 - 즉 사업경영상의 결정이 고용관계 등에 직접적인 영향을 미침에도 불구하고 단체교섭 대상에서 제외되었던 문제를 해결하기 위해 노동쟁의 대상을 확대하여 노사 간 실질적 교섭을 촉진하고, 노사 자율에 의한 분쟁 해결을 도모하는데 목적이 있음

2 사업경영상의 결정의 의미

- 사업경영상의 결정이란 기업이 경쟁력과 운영상의 효율성을 확보하기 위한 경영 과정상 권한 행사를 말함
 - 경영전략 또는 기업조직의 근본적인 변화 등과 같이 사업 운영에 중대한 변화를 초래하는 경영상의 의사결정뿐만 아니라
 - 인력의 증감·배치, 수주량·생산량 조절, 판매 전략, 가격정책, 신규 인력 채용, 영업정책 변경, 작업설비 변경, 작업공정 변경·개선 등 다양한 모습으로 나타남
- 아울러, 사업경영상의 결정은 여러 행위가 복합적으로 결합되어 단계적으로 실행되는 특징이 있음
 - 기업투자 등 영업의 자유의 본질적인 영역에 속하는 결정부터 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직의 변동을 목적으로 하는 결정과 그 결정을 실현하는 과정에서 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등 다양한 결정이 일련의 형태로 나타날 수 있음
- 사업경영상의 결정은 다양한 층위와 유형으로 나타날 수 있으므로 개정법상 노동쟁의 대상 여부를 판단함에 있어서 일률적으로 정형화하기 어려우며 근로조건에 미치는 영향 등을 고려하여 사안별로 개별적·구체적으로 판단하여야 함

3 해석의 원칙

■ ‘노동3권’과 ‘영업의 자유’의 규범조화적 해석

- ‘노동3권’과 ‘영업의 자유’는 각각 헌법상 또는 헌법에 기초한 고유한 기능·본질을 가지고 있으므로 두 권리의 행사는 양 기본권 사이의 실제적인 조화를 추구하여 적절한 균형을 이루어야 함

※ (헌법 제33조제1항) “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”(→ 노동3권)

※ 헌법 제15조(직업선택의 자유), 제23조제1항(재산권) 등에 따라 기업은 그가 선택한 사업 또는 영업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사를 결정할 자유를 가짐 (→ 영업의 자유)

- 개정 노동조합법 제2조제5호에서는 사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상이 되는 요건으로 ‘근로조건에 영향을 미치는’이라고 규정

- 사업은 인적·물적시설의 유기적 결합체인 이상 어떠한 사업경영상의 결정이든 근로자의 근로조건에 어느 정도의 영향을 미칠 수밖에 없음. 그러나 그러한 모든 사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상이 된다고 해석할 경우 사용자의 영업의 자유를 과도하게 침해하는 부당한 결과를 초래할 수 있음

※ 상법상 주주총회는 회사의 최고 의사결정기관으로 법령 등에 따라 임원의 임면, 전환사채 발행, 주식배당, 합병, 영업양도 등 기업의 조직과 경영에 관한 필요한 사항을 의결할 수 있음

- 따라서 ‘사업경영상의 결정’의 노동쟁의 대상 여부를 판단할 때, 두 기본권의 본질적 내용을 침해하지 않으면서 상호 조화를 이루도록 이익형량하여야 하며, 근로자의 생존권적 이익을 보장하면서도 영업의 자유의 핵심영역을 보호하는 규범조화적 해석이 필요

※ 판례는 노사관계(조합활동, 쟁의행위 수단과 방법 등)에 있어서도 노사의 권리를 비교형량하여 판단하는 등 조화적 해석을 기준으로 함

- » 입법자는 … 본래 근로3권이 달성하고자 하는 헌법적 보장의 목적과 취지에서 벗어나 노사 간의 사회적 균형을 무너뜨리지 않도록 하는 범위에서 필요한 제도와 규범을 마련하여야 한다. 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중하는 전체 헌법 질서 내에서 단체행동권의 헌법적 보장의 목적과 취지 등을 종합적으로 고려하고 … (헌법재판소 2022. 5. 26. 선고 2012헌바66 등 참조)
- » 쟁의행위는 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 할 뿐만 아니라 다른 기본적 인권을 침해하지 아니하는 등 그 밖의 헌법상의 요청과 조화되어야 함(대법원 2003. 12. 26. 선고 2003두8906 등)
- » 두 기본권이 충돌하는 경우에는 구체적인 사안에서의 사정을 종합적으로 고려한 이익형량과 함께 양 기본권 사이의 실제적인 조화를 꾀하는 해석 등을 통하여 이를 해결 … (대법원 2008다38288(전합); 대법원 2017두 38560 등)

■ 노동쟁의 대상의 명확화

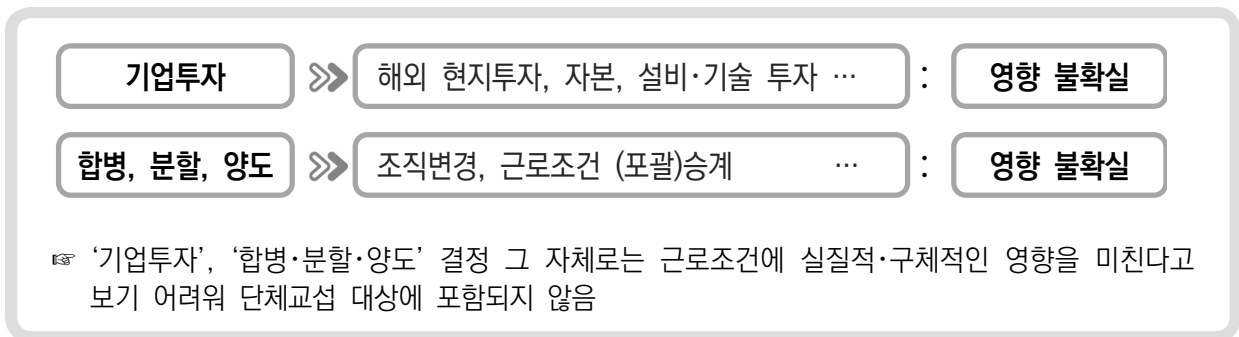
- 노동조합법 제2조제5호의 노동쟁의 대상 여부는 의무적 단체교섭 사항에 대해 사용자가 단체교섭을 거부·해태할 경우 부당노동행위(노동조합법 제81조) 등의 형사처벌에 영향
 - 따라서 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’ 범위에 대해 그 범위를 구체적으로 판단할 수 있는 기준이 필요

4 '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상 결정' 구체적 판단기준

- ❖ 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정 그 자체는 단체교섭 대상이 아님
- ❖ 이러한 사업경영상의 결정을 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등은 사업경영상의 결정이라도 단체교섭 대상이 됨
- ❖ 합병, 분할, 매각, 양도 등의 결정에 따라 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등이 객관적으로 예상되는 경우 고용보장 요구 등에 관한 단체교섭을 요구할 수 있음

■ 노동쟁의 대상이 되는 '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정'은 단순히 근로조건에 영향을 미칠 가능성만 있는 단계의 결정이 아님

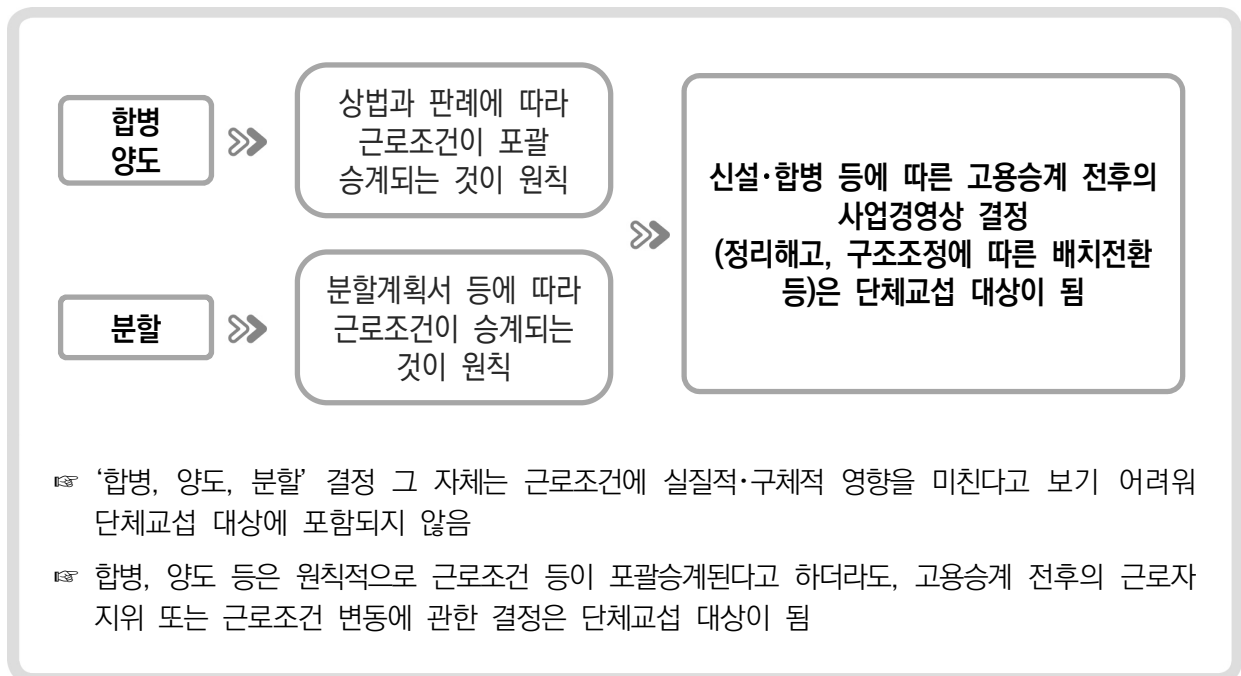
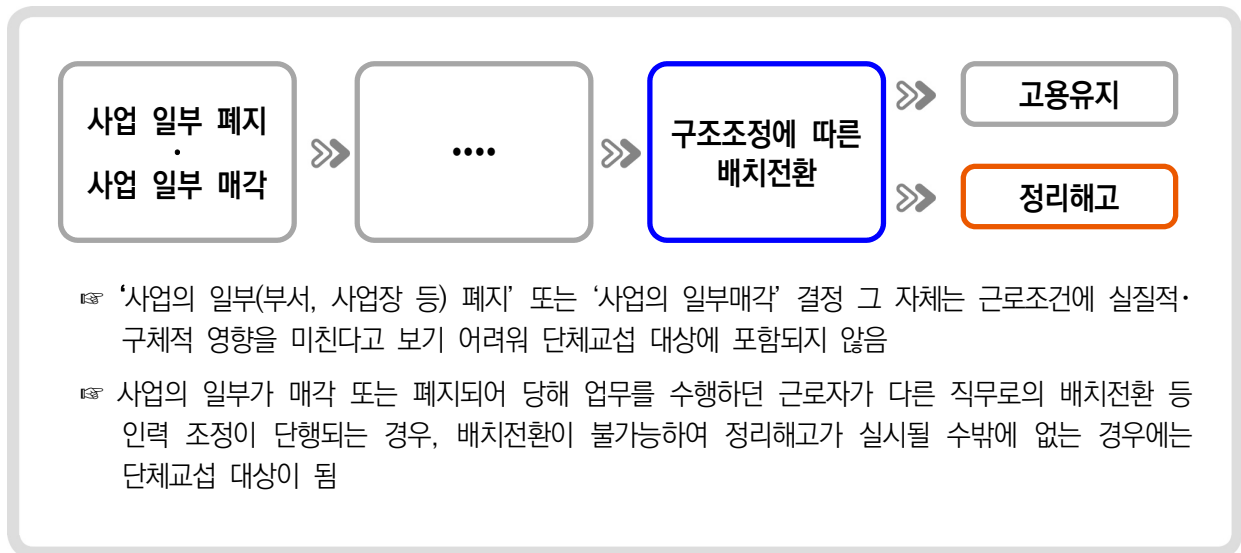
- 사업경영상의 결정 당시 근로자의 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 차원의 수준인 경우에는 이를 근로조건에 영향을 미치는 단체교섭 대상으로 보기 어려움



■ 기업의 구조조정 과정상의 사업경영상 결정으로서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등은 단체교섭 대상이 됨

- 기존 판례에서는 정리해고 실시 여부를 고도의 경영상의 결단으로 보아 단체교섭 대상이 될 수 없다는 입장이었으나, 개정 노동조합법에 따르면 정리해고는 근로조건의 본질적 요소인 근로자의 지위 박탈 등 근로 조건에 중대한 영향을 미치는 결정에 해당하므로 단체교섭 대상이 됨

※ 그간 ‘정리해고’는 단체교섭의 대상이 될 수 없다는 우리부 행정해석(협력 68140-477, 1998. 12. 18. 등)은 2026. 3. 10. 자로 변경



■ 한편, 합병, 분할, 매각, 양도 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업 경영상의 결정에 따라 정리해고, '구조조정에 따른' 배치전환 등이 객관적으로 예상되는 경우

● 노동조합은 근로자 보호를 위해 고용보장 요구 등* 근로자 지위 및 근로조건 변동과 관련 있는 사항에 대해 단체교섭을 요구할 수 있음

* (예) '정리해고를 실시하지 않는다',
'정리해고시 노동조합과 사전 합의하여 시행한다'

- 고용보장 등에 관한 단체교섭 과정에서 노사의 의견이 불일치할 경우 노동위원회에 조정을 신청하여 분쟁 해결을 지원받을 수 있음

■ 단체교섭의 본질상 단체교섭 대상이 되는 사업경영상의 결정은 근로조건의 유지·개선과 관련이 있어야 하며, 사용자의 전속된 경영상 결정 권한*에 관한 사항은 의무적 교섭사항이 아님

* (예) 상법상 이사회 및 주주총회의 권한 등

● 또한 대다수 또는 상당수 근로자의 근로조건에 영향을 미쳐야 함

법 개정 전후 비교

- ❖ 법 개정 전 '정리해고 결정'은 단체교섭 대상이 될 수 없었으나, 법 개정으로 '정리해고 결정' 그 자체에 대해 단체교섭할 수 있게 되었음
- ❖ 법 개정예 따라 근로자 지위 또는 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 사업경영상의 결정은 '의무적 교섭 사항'에 포함
- ❖ 법 개정예 따라 사용자는 노동조합의 고용보장 등 정당한 단체교섭 요구에 응하여야 하며, 정당한 이유없이 거부·해태할 경우 부당노동행위에 해당할 수 있음

II

근로자 지위와 관련한 근로조건 결정

- 노동조합법 제2조제5호에서 정의하고 있는 노동쟁의는 “임금·근로시간·복지·해고·근로자 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 …에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”를 말함
- 개정 노동조합법은 ‘근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치’라는 기존 체계를 유지하면서 노동쟁의 대상에 ‘근로자 지위’ 개념을 새롭게 포함
 - 법 체계적 해석상 ‘근로자’는 단체교섭 상대방인 사용자가 근로조건을 결정할 수 있는 범위에 해당하는 자이고, 근로자 지위는 ‘근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치’에 포함되는 한 유형으로서 이익분쟁에 해당하므로
 - 노동쟁의 대상이 되는 ‘근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치’는 노동관계 당사자간 고용형태 변경, 징계, 승진 등에 관한 원칙·기준·절차의 설정·변경 등을 둘러싼 분쟁상태를 말함

근로자 지위와 관련한 단체교섭 대상 예시

- 기간제 근로자 등의 정규직 전환 제도의 신설 또는 기준 변경 요구
- 징계·승진 제도의 공정성 확보를 위한 기준 마련 및 변경 요구
- 정년 연장과 관련된 기준 설정 요구

※ ‘정리해고 등’으로 인한 근로자 지위 박탈은 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’에 해당되어 단체교섭 대상임

- 단체협약상 근로조건에 관한 사항은 규범적 효력을 가지고 있어 단체교섭 대상은 개별 조합원의 처분에 관한 사항이 아니라 집단적인 기준의 설정·변경에 관한 사항이 전제되는 것임

근로자 지위와 관련한 단체교섭 대상 제외

- 해고자 복직 요구 등 개별적 근로자의 해고 효력 다툼
- 특정인의 승진 노력에 대한 불만 등 인사권의 고유 영역에 해당하는 사항

III

사용자의 명백한 단체협약 위반

1 개요

- 노동쟁의 대상이 되기 위해서는 새로운 합의의 형성을 피하기 위한 요구사항 이른바 ‘이익분쟁’에 관한 사항이어야 하며
 - 체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등 이른바 권리분쟁에 관한 사항은 사법절차를 통하여 해결해야하므로 노동쟁의의 대상에 해당되지 않음
 - 개정 노동조합법은 ‘근로조건의 결정’을 단체교섭의 대상으로 하는 종래의 법 문언을 그대로 유지하여, 노동쟁의의 대상을 권리분쟁에 관한 사항 전반으로 확대하지 않으면서도
 - 예외적으로 권리분쟁에 관한 사항 중 노동조합법 제92조제2호 ‘가목부터 라목까지의 사항’에 관하여 사용자의 명백한 단체협약 위반을 노동쟁의 대상으로 포함
- ※ 단체협약 내용 중 노동조합 활동에 관한 사항인 법 제92조제2호 ‘마목’과 ‘바목’ 위반은 노동쟁의에 포함하고 있지 않음

노동조합법 제92조제2호	노동쟁의 해당 여부
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	해당 - 근로조건에 관한 사항
마. 시설·편의제공 및 근무시간 중 회의참석에 관한 사항 바. 쟁의행위에 관한 사항	해당하지 않음 - 노동조합 관련 사항

- ※ 법 개정과 별개로 노동조합법은 사용자가 단체협약의 내용 중 노조법 제92조제2호 ‘가목’부터 ‘바목’까지 사항을 불이행한 경우 형사처벌 대상으로 삼음으로써 단체협약의 실효성을 확보하고 있음

- 단체협약의 해석·이행 방법에 관한 당사자간 의견 불일치는 노동쟁의 대상은 아님

- 당사자간 충분한 협의에도 불구하고 이견이 해소되지 않을 경우 노동조합법 제34조에 따라 노동위원회에 견해 제시 요청 등을 통해 해결

2 사용자의 '명백한' 단체협약 위반의 의미

- 단체협약 문언의 객관적 의미가 명확하여 해석상 다툼의 여지가 없음에도 사용자가 정당한 사유 없이 불이행한 경우를 말함

- 구체적으로 ①사용자가 단체협약 위반을 스스로 인정하면서도 이행하지 않거나, ②단체협약 문언이 명확하여 노동위원회의 노동쟁의 조정이나 지방고용노동관서의 노사 교섭지도 과정에서 위반사실이 객관적으로 확인되거나, ③노동위원회의 단체협약 해석이나 중재재정 등으로 위반 사실이 확인되었음에도 이를 이행하지 않을 경우 등은 분쟁상태가 발생한 것으로 볼 수 있음

단체협약 위반 예시

- (제92조제2호 가목) '각 조합원 기본급의 000%에 해당하는 성과급을 지급한다'고 하였으나, 정당한 사유 없이 지급하지 않은 경우
- (제92조제2호 나목) '00년 0월 말일까지 교대근무자의 근무형태를 4조2교대제로 전환·시행한다'고 하였으나, 정당한 사유 없이 시행하지 않은 경우
- (제92조제2호 다목) '회사는 정리해고의 경우 노동조합과 사전합의한다'는 절차적 조항이 있음에도 사용자가 노동조합과의 성실한 교섭을 위한 노력을 전혀 하지 않은 경우

3 노동쟁의의 조정 대상

- 사용자의 단체협약 위반 사항에 대해 노동조합이 자율적 해결을 위해 단체교섭을 요구하면 사용자는 이에 응하여야 하며, 노동위원회는 조정을 통해 노사의 자율적 분쟁 해결을 지원

3. 원·하청 상생 교섭절차 매뉴얼

I. 목적	57
II. 원·하청 교섭 체계	59
III. 교섭절차 세부 내용	63

● 일러두기

1. 이 매뉴얼은 2026. 3. 10.부로 시행된 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭이 가능해짐에 따라 해당 사용자와의 교섭절차에 관한 현장의 이해를 높이고 바람직한 방향을 제시하기 위해 노사관계 전문가, 노사 상급단체, 현장 실무자 등의 의견을 참고하여 마련한 것임
2. 이 매뉴얼에서 「노동조합 및 노동관계조정법」은 “노동조합법” 또는 “법”으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」은 “노동조합법 시행령” 또는 “시행령”, “영”으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」은 “노동조합법 시행규칙” 또는 “시행규칙”으로 함

✓ 용어례

- ❖ 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자로 인정될 수 있는 경우는 사업주 간 도급, 위임 등 다양한 형태가 가능하나, 이하 편의상 도급계약에서의 원·하청 관계를 대표적으로 기재함에 따라 각 당사자들 중 ①사용자를 원청사용자(즉, 하청노동자와 근로계약, 노무제공계약 등을 체결하지 않은 자), 하청사용자, ②노동자 및 노동조합을 각각 하청노동자, 하청노동조합, 원청노동자, 원청노동조합으로 기재함

- 노동조합법 제2조제2호에서 노동조합법 전반에 적용되는 사용자의 정의에 대해 규정
- 개정 노동조합법은 하도급 등 다층화된 고용구조에서 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 주체와의 대화와 상생을 촉진하기 위해서 제2조제2호 후단을 신설하여 노동조합법상 사용자의 범위를 확대

〈 개정 노동조합법 제2조제2호 〉

개정 전	개정 후(현행)
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>〈후단 신설〉</u>	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u>

- 원·하청 관계 등에서 원청사용자 등이 하청노동자 등의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우,
 - 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 해당하여 하청노동조합 등과의 관계에서 교섭 의무를 갖는 상대방이 됨

- 원·하청 교섭은 하청노동조합의 교섭권을 실질적으로 보장하면서 대화를 통해 원·하청 상생과 협력의 노사관계 구축을 위한 것임
- 이를 위해 하청노동조합 뿐만 아니라 원청사용자의 적극적 역할이 필요하며, 교섭창구단일화의 취지를 고려하여 하청노동조합의 교섭권을 실질적으로 보장할 수 있도록 절차 준수 필요
- 이에 노동조합법 제2조제2호 후단에 따라 원청사용자가 노동조합법상 사용자로 인정되어 하청노동조합과 원청사용자 간 단체교섭을 하는 경우 교섭절차에 관한 구체적 사항을 안내하고자 함

II

원·하청 교섭 체계

1 교섭창구 단일화 적용 및 교섭단위

- (원청사용자의 계약외사용자로서 지위) 노동조합법 개정으로 하청노동자와 근로계약관계를 맺은 계약사용자인 하청사용자 뿐만 아니라 하청노동자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 원청사용자도 그 범위 내에서 계약외사용자로서 법적 책임을 가짐
 - 원청사용자는 하청노동자와 직접 근로계약관계가 없음에도 하청노동자의 근로조건을 일부 지배·결정함을 전제로 부분적 사용자로서 하청노동조합과 노동조합법상 단체교섭의무 등을 부담하게 됨
- (원·하청 교섭단위) 원·하청 간 교섭당사자는 하청노동조합과 원청사용자이고, “계약외사용자인 원청사용자”는 “전체 하청노동자 집단”과 교섭단위를 구성함
 - 계약외사용자로서 원청사용자는 복수의 하청기업에 종사하는 전체 하청노동조합(원)에 대해 실질적 지배력이 미치는 범위 내에서 단체교섭의무를 지게 됨
 - 하청노동조합(원)과 원청노동조합(원)은 교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 근로자의 특성, 이해관계, 근로조건 결정 방식 등에 있어서 본질적인 차이가 존재하며,
 - 전체 하청노동조합(원)은 하청사용자를 달리하더라도 계약외사용자인 원청사용자를 공유한다는 이해관계의 공통성을 가지고 있으므로, 전체 하청노동자 집단이 동일한 교섭단위에 속함

■ (원·하청 교섭창구 단일화 절차) 노동조합법 제29조의2에 따른 교섭창구 단일화는 전반적으로 강행규정으로 해석되고, 노동조합법 개정에 의한 원청사용자와 하청노동조합 간 교섭 절차에도 적용

● 이에 따라 교섭권자인 전체 하청노동조합은 교섭의무자로서 계약외 사용자인 원청사용자를 대상으로 교섭을 진행하기 위하여 전체 하청 노동조합 간 교섭창구 단일화 절차를 진행하여야 함

- 이를 통해 전체 하청노동자 간 근로조건의 통일적 형성 및 하청노동 조합 간 효율적·안정적 교섭체계를 구축할 수 있으며,
- 원청사용자에 대한 하청노동조합의 단체교섭권을 보장함으로써 하청 노동자의 근로조건 향상 및 원·하청 간 상생과 협력의 노사관계를 구축하고자 하는 개정 노동조합법의 취지에도 부합

● 원·하청 간 단체교섭을 위한 교섭창구단일화 절차에서 원청노동조합(원)과 교섭단위 분리 절차를 거칠 필요는 없으며,

* 하청노동조합(원)은 해당 교섭단위에서 교섭당사자가 아닌 원청노동조합(원)과 교섭 창구단일화 절차를 거칠 필요가 없고, 기존의 원청사용자와 원청(교대)노동조합 간 교섭단위는 종래와 같이 별도로 존재·운영됨

** 원청노동조합(원)은 계약사용자인 원청사용자에 대해 원청노동자의 근로조건을 교섭 하는 교섭권자일뿐, 계약외사용자 지위에 있는 원청사용자와 하청노동자의 근로조건을 교섭하는 하청노동조합(원) 간 원·하청 교섭단위에서 교섭당사자에 해당하지 않음

- 교섭단위 분리는 전체 하청노동자 집단 내에서 개정 노동조합법 시행령의 취지에 따라 합리적으로 결정

● 한편, 현행법상 개별교섭 요구는 교섭창구 단일화 절차 내에서 사용자의 동의를 얻도록 규정하고 있으므로,

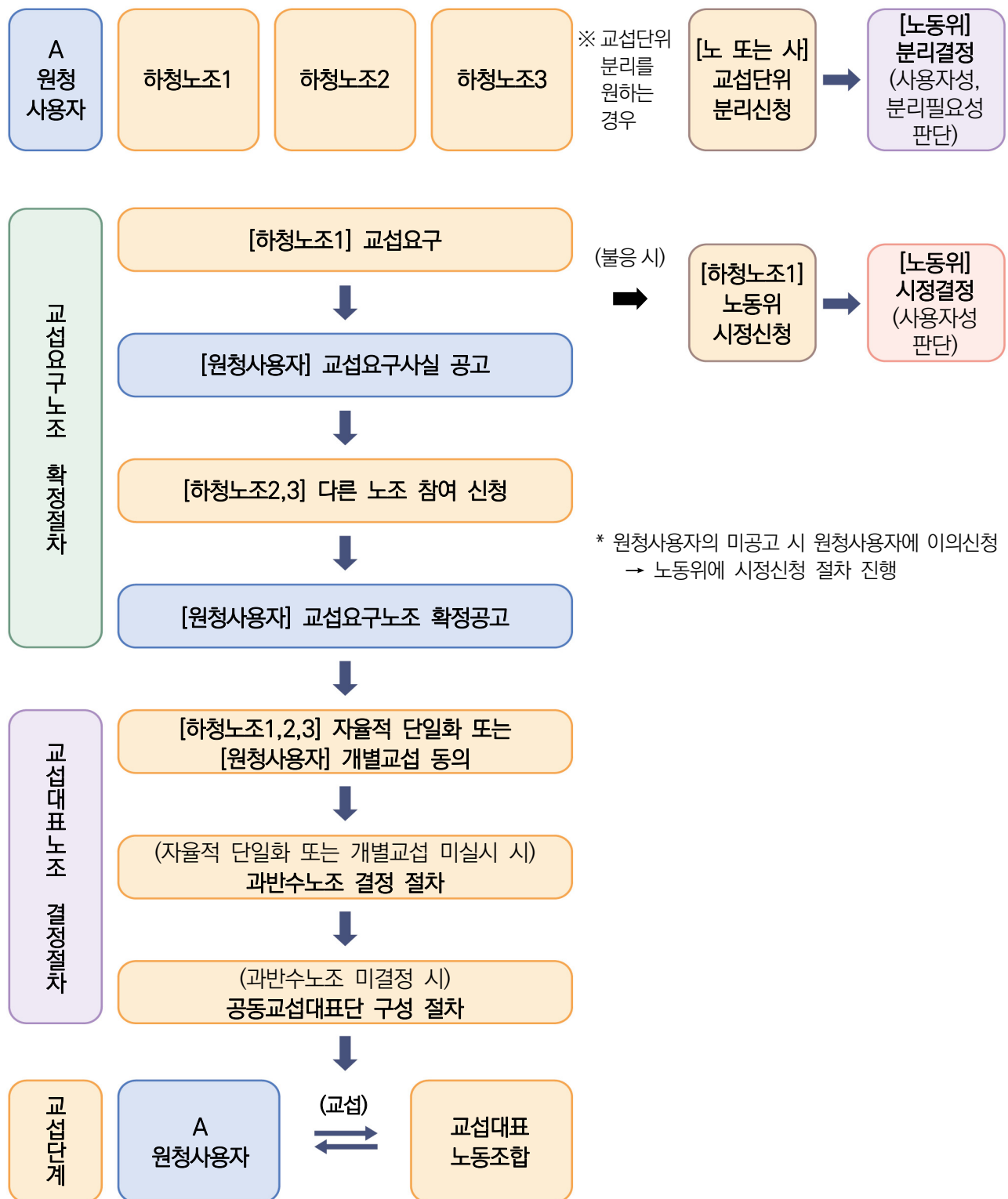
- 특정 하청노동조합이 전체 하청노동자의 단위에서 원청사용자에 대해 교섭창구단일화를 거치지 않고 곧바로 개별교섭을 요구하는 경우, 원청 사용자는 개별교섭에 응해야 할 의무는 없을 것임

2 원·하청 교섭절차 개관

- 하청노동조합과 원청사용자 간 교섭에서 교섭단위는 ‘전체 하청노동자 집단’이며, 교섭요구권자는 전체 하청노동자 집단에서 조직 또는 가입된 전체 하청노동조합(원)이므로,
 - 해당 교섭단위에서 복수의 하청노동조합이 있는 경우에는 해당 하청노동조합(원) 간 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노동조합을 정하여 원청사용자와 교섭을 진행
 - 원청노동조합(원)은 해당 교섭단위 내에 있는 교섭당사자가 아니므로, 하청노동조합(원)과 원청사용자 간 교섭에 있어 전체 하청노동조합(원)과 원청노동조합(원) 간 교섭단위 분리 절차는 거칠 필요가 없음
- 하청노동조합(원)이 원청사용자에 교섭요구를 하면, 원청사용자는 교섭요구 사실을 전체 하청노동자 및 하청노동조합이 알 수 있도록 공고하고,
 - 교섭요구 사실 공고 기간 중 전체 하청노동자 집단에 존재하는 다른 하청노동조합은 원청사용자에 교섭요구를 함으로써 해당 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 있음
 - 이러한 절차를 통해 전체 하청노동조합 중에서 원청사용자에 대한 교섭요구 노동조합을 확정하고, 해당 하청노동조합 사이에서 교섭대표노동조합을 결정하는 절차를 거친 뒤 원청사용자와 교섭
- 한편, 원·하청 교섭에서 ‘전체 하청노동조합(원)’의 단위에 있어 하청노동조합 또는 원청사용자는 교섭단위 분리 신청을 할 수 있으며,
 - 이 경우 노동위원회는 영 제14조의11제3항 및 제4항에서 규정된 사항들을 고려하여 교섭단위 분리 여부를 결정할 수 있음

- 노동위원회가 교섭단위 분리 결정을 하면, 분리된 교섭단위 내에 존재하는 하청노동조합은 해당 교섭단위 내에서 원청사용자에 대한 관계에서 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭하여야 함

〈 원·하청 교섭절차 개관 〉



III

교섭절차 세부 내용

1 교섭창구단일화 절차

〈 현행법상 교섭창구단일화 절차 〉

①교섭요구 노동조합 확정절차

①(勞)교섭요구 → ②(使)교섭요구사실 공고 →
③(勞)다른 노조의 교섭참여 →
④(使)교섭요구노조 확정공고



②교섭대표노동조합 결정절차

⑤교섭요구노조 간 자율적 교대노조 결정
(또는 사측 개별교섭 동의) →
⑥과반수노조 결정 → ⑦공동교섭대표단 구성

❖ 본 매뉴얼에서는 원·하청 교섭에서 교섭창구 단일화 절차에 관하여 기존 절차와 비교 시 차이가 있는 부분을 위주로 기술, 그 외의 부분에 대해서는 기존의 「집단적 노사관계 업무매뉴얼」을 참고 가능

1 하청노동조합의 교섭요구

시행령 제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2 제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 해야 한다.

- 하청노동조합은 원청사용자가 소속 조합원의 근로조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있어 원청사용자와 단체교섭을 하고자 하는 경우, 원청사용자를 상대로 교섭요구
 - 다만 해당 교섭단위에서 원청사용자와 하청노동조합 간 체결한 기존 단체협약이 존재하는 경우에는 해당 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 교섭요구가 가능하며,
 - * '26.3.10. 법 시행 이후 최초로 하청노동조합이 원청사용자에 교섭을 요구하고자 하는 경우에는 기존의 단체협약이 존재하지 않으므로 법 시행 후 즉시 교섭요구 가능
 - 해당 교섭단위에서 기존 하청 교섭대표노동조합이 존재하는 경우에는 그 지위유지기간이 만료되는 경우에 교섭요구 가능

2 원청사용자의 교섭요구 사실의 공고

1 원칙

시행령 제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

- 원청사용자는 하청노동조합으로부터 영 제14조의2에 따른 교섭요구를 받은 때에는 요구받은 날부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 노동자가 알 수 있도록 하여야 함

2] 공고 범위

- 교섭요구 사실을 공고하는 취지는, “해당 교섭단위 내”에 있는 다른 노동조합과 노동자가 알 수 있도록 함으로써 교섭창구단일화 절차에 참여할 수 있도록 하는 것이므로
 - 원청사용자는 사용자성이 인정되거나 인정될 가능성이 있는 모든 하청 노동조합, 하청노동자가 알 수 있도록 교섭요구 사실을 공고해야 함
 - * 전체 하청노동자 집단에서 특정 직무에 종사하는 하청노동자 집단 등으로 교섭 단위가 분리된 경우에는 분리된 해당 교섭단위 내에서 사용자성이 인정되거나 인정될 가능성이 있는 모든 하청노동조합, 하청노동자가 알 수 있도록 하여야 함

3] 공고 방법



관련 판례

≫ 본사뿐만 아니라, 전국에 8개 지역본부, 각 지역본부 산하에 82개 지사가 있고, 지역본부 및 그 산하지사에 본부 소속 근로자 약 430명의 약 6배에 이르는 약 2,600명의 근로자가 근무하고 있는 사업(장)의 경우

- 교섭요구 사실을 본사 승강기 앞 벽면과 본사로비 벽면에 공고한 것만으로는 지역본부 및 지사에 근무하는 대다수 근로자가 알 수 없었을 것이어서 ‘다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록’ 공고한 것으로 볼 수 없음(서울고등법원 2018. 7. 20 선고 2018누39531 판결. 대법원 심리불속행 기각)

- 원청사용자는 하청노동자들이 사용하는 게시판뿐만 아니라 각 하청 노동자들이 작업하는 공간의 벽면이나 기둥, 휴게장소, 출입구, 식당 등 하청노동자들이 머무는 장소 여러 곳에 충분히 공고할 필요
 - 아울러, 원청사용자의 전산시스템에 하청노동자들이 접속하는 경우에는 전산시스템에도 공고하고, 하청사용자에도 협조를 구하여 하청 사용자의 사업(장) 게시판, 하청 전산시스템에도 공고
 - * 하나의 사업장이 지역으로 나누어져 있는 경우에도 해당 지역별 사업장을 누락하지 않도록 모두 다 공고해야 함

- 원청사용자는 기본적으로 모든 사내하청 노동조합(하청노동자)이 알 수 있도록 공고하고, 사외하청의 경우에도 「개정 노동조합법 해석지침」에 따라 사용자성이 인정될 소지가 있으면 사내하청에 준하는 방식으로 폭넓게 공고할 필요
 - 원청사용자가 사용자성 인정 가능성을 스스로 판단하기 어려운 경우에는 고용노동부 내 「단체교섭 판단지원 위원회」의 지원을 받아 판단하는 것도 가능
- 하청노동조합의 교섭요구에 대해 원청사용자가 공고하지 않는 경우, 노동위원회가 교섭요구 사실 공고 시정신청 절차를 통해 사용자성 및 공고의무 여부를 판단한 후 원청사용자에 공고를 명할 수 있는데,
 - 노동위원회가 공고를 명했음에도 원청사용자가 정당한 이유 없이 공고하지 않는 경우에는 시정신청한 노동조합과의 관계에서 부당 노동행위로 사법처리 등도 검토

- 원청사용자가 시행령 제14조의3제1항에 반하여, 교섭요구를 한 노동조합 외에 다른 하청노동조합과 근로자가 교섭요구 사실을 알 수 없도록 공고하여 교섭창구단일화 절차에 참여하지 못한 경우,
 - 해당 하청노동조합은 노동위원회에 “교섭요구 사실 공고 시정신청”을 할 수 있고, 노동위원회는 원청의 사용자성 및 공고의무 미이행 여부를 판단하여 시정명령
 - 노동위원회의 시정명령이 있는 경우, 원청사용자는 교섭창구단일화 절차를 다시 진행해야 함
- 이에 따라 교섭비용 증가, 교섭에 참여한 다른 노동조합의 교섭 지연 등 원청사용자의 부담도 상당하므로
 - 원청사용자는 당초에 교섭요구 사실 공고를 할 때 하청노동조합 및 하청노동자가 충분히 알 수 있도록 공고할 필요가 있음

3 다른 하청노동조합의 교섭 참여

시행령 제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.

● 어느 하청노동조합의 교섭요구에 따라 원청사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우,

- 그 원청사용자와 교섭하려는 다른 하청노동조합은 해당 교섭요구 사실 공고기간 내에 원청사용자에 대하여 교섭을 요구함으로써 교섭에 참여할 수 있으며,
- 이 경우에도 원청사용자가 해당 하청노동조합 소속 조합원의 근로 조건에 대해 실질적·구체적으로 지배·결정하는 지위에 있어 법 제2조 제2호 후단에 따른 사용자로서 교섭상대방으로 인정되어야 함

4 원청사용자의 교섭요구 노동조합 확정 공고

시행령 제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고해야 한다.

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날

- 원청사용자는 교섭요구 사실의 공고기간이 끝난 다음 날에 최초 교섭을 요구한 하청노동조합 및 교섭에 참여한 하청노동조합에 교섭요구 노동조합을 확정하여 통지하고, 5일간 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하여야 함

- 공고의 범위, 방법 등에 대해서는 교섭요구 사실 공고와 동일함

- 교섭요구 노동조합은 원청사용자의 확정 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나, 공고되지 않은 것으로 판단되는 경우,

- 먼저 원청사용자에게 이의를 신청할 수 있고, 원청사용자는 이의 신청 내용이 타당하다고 인정되는 경우에는 수정공고 및 통지

- 하청노동조합의 이의신청에도 원청사용자가 이에 따른 조치를 취하지 않은 경우에는 하청노동조합은 노동위원회에 시정신청 가능

- 원청사용자는 교섭요구 노동조합 확정 공고 절차까지 진행한 결과, 해당 교섭단위 내에 최초로 교섭요구한 하청노동조합 외에 다른 하청노동조합은 없는 것으로 밝혀진 경우,

- 이후의 교섭창구단일화 절차(자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의 → 과반수노동조합 결정 → 공동교섭대표단 구성)는 진행하지 않고 곧바로 교섭 가능
- 다만 해당 하청노동조합은 교섭대표노동조합의 지위는 취득하지 못하므로 단체협약 체결 후 그 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 다시 교섭요구를 통해 교섭창구단일화 절차를 진행할 필요
- 해당 하청노동조합이 교섭 중 새로운 하청노동조합이 신설된 경우 등에 대해서는 기존의 「단수노조의 교섭대표노조 지위 변경 지침」(노사관계법제과-1095, 2020.4.20.)에 따라 판단

원청사용자의 미공고 등에 대한 하청노동조합의 구제 수단

- » 최초 교섭요구를 했음에도 교섭요구 사실을 공고하지 않은 경우: 노동위원회에 교섭요구 사실 공고 시정신청
- » 교섭요구 사실 공고 기간 중에 참여신청을 했음에도 교섭요구 노동조합 확정 공고에서 제외한 경우: 원청사용자에 이의신청 → 노동위원회에 교섭요구 노동조합 확정 공고 시정신청
- » 교섭요구 사실 공고를 다른 하청노동조합이 알 수 없도록 좁은 범위에서만 공고함에 따라, 하청노동조합이 공고 사실을 몰라 참여신청을 하지 못한 경우: 노동위원회에 교섭요구 사실 공고 시정신청

5 자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의

법 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직 형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

시행령 제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제3항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다.

- 교섭요구 노동조합으로 확정된 하청노동조합 간에 교섭요구 노동조합 확정(결정)일로부터 14일 이내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하거나, 원청사용자와 개별교섭 협의 가능
 - 이해관계가 유사한 하청노동조합 간 협의를 통해 최대한 자율적으로 공동교섭단을 구성하는 것이 바람직하며,
 - 그 과정에서 지방고용노동관서의 교섭컨설팅이나 지도 등 조력을 받아 공동교섭단을 구성하는 방안도 적극 고려 가능

6 과반수 노동조합 결정 등

- 자율적 교섭대표노동조합 결정 기간 내에 하청노동조합 간 자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하지 못하고, 원청사용자의 개별교섭 동의도 없는 경우, 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 결정됨
 - 과반수 노동조합은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 종사근로자인 조합원 과반수로 조직된 노동조합을 의미하며,
 - 2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합하여 과반수가 되는 경우에도 과반수 노동조합으로 인정됨

- 따라서 자율적 교섭대표노동조합 결정 기간 내에 하청노동조합 간 자율적으로 공동교섭단을 구성하지 못하였다고 하더라도, 가능한 다수의 하청노동조합들이 위임·연합을 함으로써 연대하여 교섭함이 바람직하고, 그 과정에서 위임·연합에서 제외된 소수노조의 이해관계도 반영될 수 있도록 함이 바람직
- 이 경우에도 지방고용노동관서의 교섭컨설팅이나 지도 등을 통해 적극 지원할 필요
- 과반수 노동조합 결정 절차를 통하여 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는 이후 공동교섭대표단 구성절차를 진행

2 교섭단위 분리 절차

1 개요

- 법 제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.
- ④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

■ 교섭단위는 원칙적으로 ‘하나의 사업 또는 사업장’으로 하나,

- 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭 단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우 노동관계 당사자 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 노동위원회가 교섭단위 분리결정 가능

※ 법 제29조의3제4항에서 교섭단위 분리의 결정기준은 대통령령으로 정하도록 위임하고 있음

- 따라서 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭에서, 전체 하청 노동자의 교섭단위를 직무, 이해관계 등이 유사한 하청노동자의 집단끼리 분리하는 것도 가능

■ 다만 교섭단위 분리의 신청 및 적용대상이 되는 노동조합은 교섭요구권이 있는 노동조합을 기준으로 판단하므로

- 원청사용자가 하청노동자의 사용자임이 확인되지 않는 경우 해당 하청 노동자가 소속된 하청노동조합은 원청사용자에 대해 교섭을 요구할 수 있는 노동조합이라고 볼 수 없어 교섭단위 분리 신청을 하더라도 신청인 적격 미충족 등의 사유로 인정될 수 없을 것임

2 교섭단위 분리 신청

1 신청인

법 제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

시행령 제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.

● 법 및 시행령상 교섭단위 분리의 신청인은 “노동관계 당사자”, 즉, 노동조합과 사용자로 규정

- 이는 노동조합법상 노동조합과 사용자의 관계에 있어 해당 교섭단위에서 서로 교섭 상대방이 될 수 있는 당사자를 의미

● 원청사용자가 법 제2조제2호 후단의 사용자에 해당하는 경우, 원청사용자와의 교섭에서의 구체적인 노동관계 당사자는 아래와 같음

① 하청노동조합: 원청사용자가 법 제2조제2호 후단의 사용자에 해당하는 하청노동자 집단에서 조직된 모든 단위 노동조합

② 원청사용자: 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자

2 신청 가능 기간

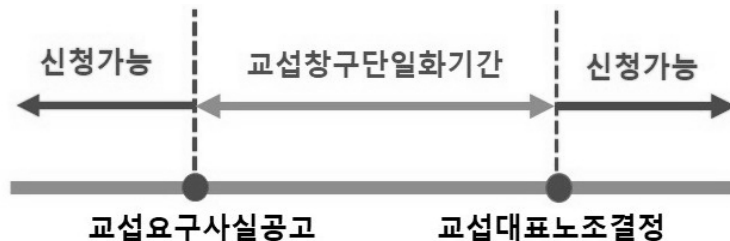
시행령 제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.

1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전
2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

- 시행령 제14조의11제1항에 따라 ‘사용자가 교섭요구사실을 공고한 때’부터 ‘교섭대표노동조합 결정 시’까지 사이(즉, 교섭창구 단일화 절차가 진행 중인 경우)에는 교섭단위 분리 신청 불가

- 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자의 교섭단위를 분리하는 신청을 하는 경우에도 위 규정이 적용됨이 원칙

※ 신청기간: i)사용자의 교섭요구 사실 공고 전, 또는 ii)교섭대표노동조합 결정 이후



- 교섭단위 분리 신청이 가능한 기간이 아님에도 교섭단위 분리 신청을 한 경우에는 노동위원회규칙 제134조제4호에 따라 각하

* 노동위원회규칙 제134조(각하) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등의 신청사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

4. 신청시기를 벗어난 기간에 교섭단위 분리·통합 결정을 신청한 경우

③ 신청 절차

시행규칙 제10조의8(교섭단위 결정 신청) ① 법 제29조의3제2항 및 영 제14조의11 제1항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청하려는 노동조합 또는 사용자는 별지 제7호의7서식의 교섭단위 결정 신청서에 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.

● (신청서) 원청사용자 관할 지방노동위원회에 시행규칙 별지 제7호의7 서식에 따라 신청서 제출

- (신청취지 및 이유) 원청의 사용자성이 인정되는 근로조건*, 희망하는 분리 형태, 분리 이유 및 필요성 등에 대해 상세히 기재

* 특히 원청의 사용자성 여부는 신청인 적격, 신청이유를 판단함에 있어서 중요한 쟁점이므로 분리신청 시 하청노동자의 어느 근로조건에 대해서 원청사용자가 실질적·구체적 지배·결정하는지를 구체적으로 특정**하여 기재할 필요

** 실질적 지배력이 있는 근로조건을 특정하지 않은 때에는 신청이유가 명확하지 않은 경우에 해당하므로 노동위원회규칙 제138조 및 제41조에 따라 보정요구

- (노동조합 특정) 신청서 서식에 해당 교섭단위 내에 있는 모든 하청 노동조합의 수를 기재하면서,

- 해당 노동조합들의 명칭 특정이 가능한 경우에는 별지에 노동조합 명칭, 소재지, 연락처 등의 정보를 최대한 기재할 필요

* 다른 노동조합에 대한 통지 및 의견 제출이 제대로 이루어져 원·하청 교섭이 원활히 이루어질 수 있도록 신청인도 최대한 상세히 기재하는 등 협조 필요

● (첨부서류) 교섭단위 분리 필요성이 있다는 점을 증명할 수 있는 자료를 신청서에 첨부하여 제출

- 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하기 위해서는 먼저 해당 하청노동자와의 관계에서 원청의 사용자성이 인정되어야 하므로, 원청의 사용자성에 관한 자료가 있는 경우에는 해당 자료도 제출
- 이때 노동위원회는 원청사용자 등에 대한 직권조사를 통하여 관련 자료 확보

» 노동위원회는 노동조합법에 따른 판정, 결정 등의 업무와 관련하여, 사실 관계를 확인하는 등 사무집행을 위하여 필요하다고 인정되는 경우, 근로자, 노동조합, 사용자 등에 대하여 필요한 서류 등의 제출 요구 등을 할 수 있으며 (노동위원회법 제23조),

- 위와 같은 노동위원회의 서류제출 요구 등에 응하지 않거나, 거짓의 서류 등을 제출하는 등의 경우에는 500만원 이하의 벌금에 처함(노동위원회법 제31조)

→ 노동위원회는 위 규정을 근거로, 사용자성 관련 자료의 제출 요구, 분리신청 사실을 통지해야 하는 대상인 다른 당사자 파악을 위한 조사 등 직권조사 가능

3 교섭단위 분리 신청 내용의 통지 및 의견 제출

1 신청내용 통지

시행령 제14조의11(교섭단위 결정) ② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.

■ 노동위원회는 교섭단위 분리 신청서를 접수받으면, 해당 교섭단위 내의 다른 모든 노동관계 당사자(원청사용자, 하청노동조합)에게 신청 사실을 통지

■ 노동위원회는 일차적으로 신청인이 신청서에 기재한 내용을 토대로 다른 당사자들을 파악

● 다만 하청노동조합의 경우, 다른 하청노동조합의 존재를 알지 못할 가능성이 있는 등 신청서에 기재되지 않은 노동조합이 존재할 여지가 있으므로, 신청서를 통한 파악 외에도 아래의 직권조사 방법들을 적절히 병행하여 다른 당사자를 파악할 필요

- 원청사용자에 대한 전화복명, 자료제출요구, 현장방문 및 관계자 문답 등 다양한 방법을 통해 하청사용자 및 하청노동조합에 대해 파악
- 원청사용자 등을 통해 파악한 하청사용자에 대해서도 전화복명, 자료제출요구 등을 통해 하청노동조합 파악
- 그 외에 신청서에 기재된 다른 당사자에 대한 전화복명, 자료제출요구 등을 통해 신청서에 미처 기재되지 않은 또 다른 당사자 파악
- 하청사용자의 협조를 얻어 하청사용자의 전산시스템 등에 교섭단위 분리신청 사실을 알리면서, 하청노동조합으로 하여금 노동위원회에 연락하도록 공지(노동위원회는 연락을 받으면 구체적 신청내용을 해당 하청노동조합에게 통지)

2 다른 당사자의 의견 제출

- 노동위원회로부터 교섭단위 분리 신청 사실을 통지받은 다른 당사자(신청인 외에 하청노동조합, 원청사용자)는 교섭단위 분리에 대한 의견을 제출할 수 있음
 - 제출하는 의견의 내용은 원청의 사용자성에 대한 의견, 분리 필요성에 대한 의견 등 교섭단위 분리를 둘러싼 제반 쟁점들이 가능

4 노동위원회 심리

1 사용자성 판단

- 교섭단위 분리 절차에서 노동위원회는 하청노동조합이 원청사용자의 실질적 지배력이 미친다고 주장하는 특정 근로조건에 대해 사용자성 인정 여부를 판단

- 이를 위해 신청인이 제출한 의견 및 자료뿐만 아니라, 다른 당사자가 제출한 의견 및 자료, 노동위원회가 원청사용자 등에 대한 직권조사를 통해 확보한 자료 등을 종합적으로 고려하여 판단

※ 개정 노동조합법 제2조 및 고용노동부의 「개정 노동조합법 해석지침」 등에 따라 판단

② 교섭단위 분리 필요성 판단

시행령 제14조의11(교섭단위 결정) ③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무 시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건의 차이
2. 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태
3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용 범위 등을 고려한 교섭 관행
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3 제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.

● (영 제14조의11제3항) 일반적인 교섭단위 분리 시 고려요소에 관하여
기본원칙을 규정

- 법에 규정된 “현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등”을 판단함에 있어서 각 항목별로 고려하여야 하는 세부요소들을 규정한 것으로, 해당하는 요소들을 종합적으로 고려하여 분리 필요성 여부를 판단

- ❶ 우선, 각각의 항목별로 세부 요소들을 종합적으로 고려하여 각각의 항목이 충족되는지 여부를 판단하고,

* (예) 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중 등 제1호에 규정된 세부요소들을 종합적으로 고려하여 현격한 근로조건의 차이가 있는지 여부를 판단

- ❷ 각각의 항목별로 충족 여부를 판단한 이후, 인정되는 항목, 부정되는 항목을 종합적으로 고려하여 분리 필요성이 있는지 여부를 판단

- 특히 기존에 교섭단위 분리 제도가 적용되어 왔던 직접적인 계약 관계에 있는 사용자와의 관계에서는, 개정법 및 시행령이 시행되더라도 교섭단위 분리 기준이 종전과 변함이 없다는 점을 유의할 필요

● (영 제14조의11제4항) 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭에서, 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하는 경우에 예외적으로 적용되는 고려사항을 규정

- 교섭단위 필요성 여부에 대한 판단을 할 때에는 교섭단위 분리의 일반원칙인 제3항도 적용되는 것이므로 제3항에 규정된 사항들도 함께 고려하되, 제4항에 규정된 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항의 요소들보다 우선적으로 고려

- 이는 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하는 경우에는 현장의 구체적 상황을 반영함으로써 교섭창구단일화 제도 및 교섭단위 분리 제도의 취지를 실질적으로 구현할 필요가 있음에 따라 이러한 취지를 적극적으로 반영할 수 있도록 한 것임

5 교섭단위 분리 결정

1 분리 형태

- 노동위원회는 신청취지 및 다른 당사자들의 의견, 사용자성 및 분리 필요성에 관한 자료 등을 종합적으로 검토하여, 아래의 예시를 비롯하여 다양한 형태로 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있음
- (예시①) 전체 하청노동자 집단*에서 A직무, B직무, C직무별로 분리 하도록 결정 가능

* 모든 하청노동자를 의미하는 것이 아니라, 원청의 사용자성이 인정되는 하청노동자 전체를 의미

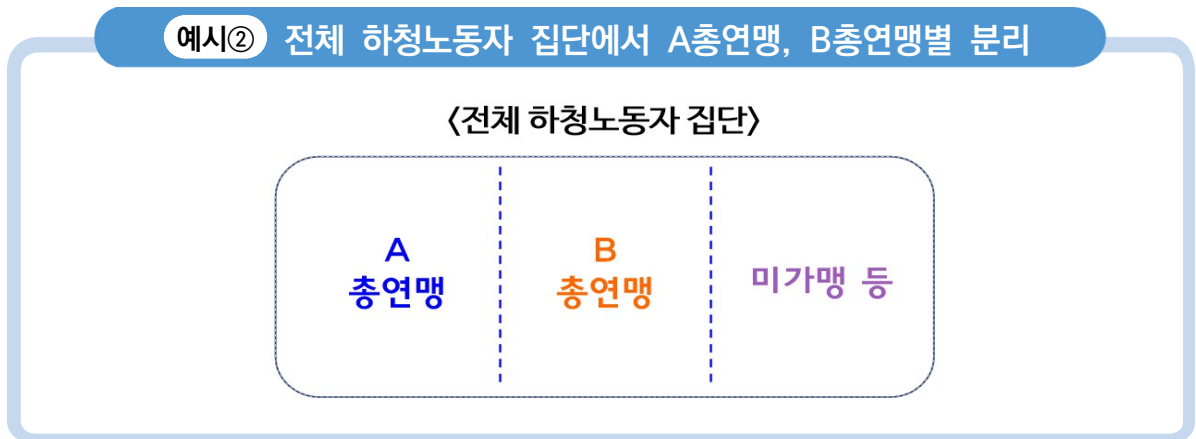
예시① 전체 하청노동자 집단에서 A,B,C 직무별 분리

〈전체 하청노동자 집단〉



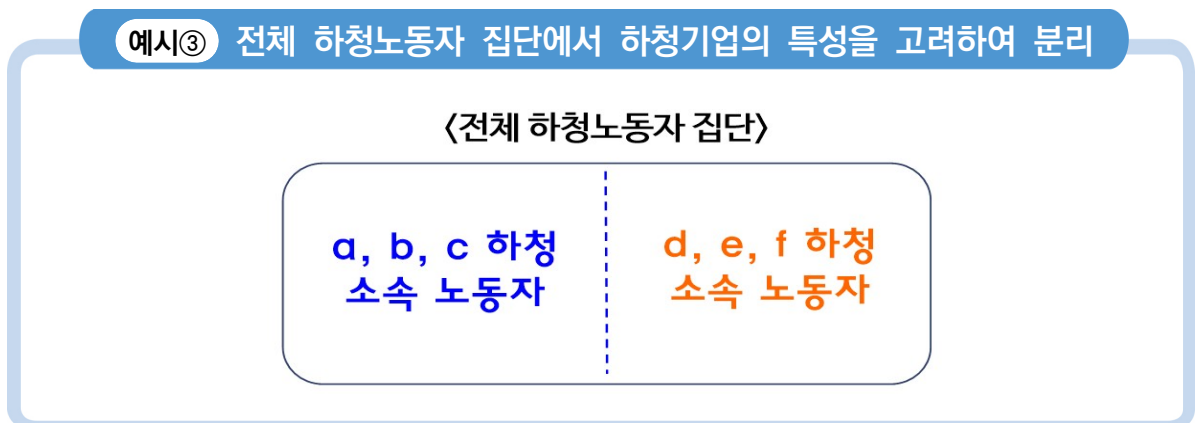
- (예시②) 전체 하청노동자 집단에서 시행령 제14조의11제3항의 요소 뿐만 아니라, 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 고려하여 교섭단위 분리 필요성이 인정되는 경우에는 A상급단체, B상급단체로 분리하도록 결정 가능

예시② 전체 하청노동자 집단에서 A총연맹, B총연맹별 분리



- (예시③) 전체 하청노동자 집단에서 ‘a+b+c하청기업’, ‘d+e+f하청기업’ 등 근로조건, 고용형태 등이 유사한 업체들을 묶어서 분리하는 등 하청기업의 특성을 고려하여 분리하도록 결정 가능

예시③ 전체 하청노동자 집단에서 하청기업의 특성을 고려하여 분리



- (기타) 위와 같은 예시 외에도 교섭단위 분리 필요성이 인정되는 경우에는 현장의 구체적 상황에 맞게 교섭단위를 합리적으로 분리 가능

2 교섭단위 분리 결정 이후의 절차

- 노동위원회의 교섭단위 분리 결정은 당사자에게 송달되면 처분으로서 효력을 갖게 되며, 이에 대해 행정소송이 제기되더라도 취소가 확정되지 않는 한 그 효력이 유지되므로(노동위원회법 제17조의2제2항, 제27조제2항),
 - 사용자 및 노동조합은 노동위원회의 분리 결정에 따라 분리된 단위에서 교섭창구 단일화 절차를 진행해야 함
- 이때, 노동위원회의 분리 결정 이후 분리된 단위에서 하청노동조합이 원청사용자에게 교섭을 요구하였으나 원청사용자가 이를 공고하지 않는 경우,
 - ① 교섭요구 사실 공고 시정신청 절차를 통해 공고의무 유무를 판단한 후 시정을 명하고,
 - ② 노동위원회가 시정을 명하였음에도 원청사용자가 공고하지 않는 경우에는 지방고용노동관서 신고 등을 통해, 사용자성이 인정된 하청 노동조합과의 관계에서 부당노동행위 사법처리 등을 검토

4 교섭 촉진을 위한 방안

1 교섭 당사자로서의 사용자성 판단 및 교섭 거부·해태 등에 대한 조치 방안

- 교섭창구단일화 과정에서 노동위원회가 하청노동자의 근로조건 중 어느 하나라도 원청사용자의 사용자성이 인정된다고 판단한 경우,
 - 원청사용자는 교섭 절차 및 교섭당사자로서의 의무를 이행해야 함
- 하청노동조합이 원청사용자에 교섭요구, 교섭참여 신청을 하였음에도 원청사용자가 정당한 이유 없이 교섭요구사실 공고, 확정 공고 등의 절차를 미이행한 경우,
 - 하청노동조합이 공고 미이행에 대해 노동위원회에 시정신청을 하여 노동위원회가 사용자성 및 공고의무 유무를 판단한 후 원청사용자에 시정명령을 할 수 있으며,
 - 원청사용자가 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않는 경우 지방 고용노동관서는 이행을 지도하고, 이에 불응할 경우 시정신청한 노동조합과의 관계에서 교섭 거부·해태의 부당노동행위로 사법조치
 - 만약 원청사용자가 교섭요구 사실 공고 등 교섭 절차는 이행했으나 이후 실제 교섭에서 사용자성이 인정된 교섭의제에 대해 정당한 이유 없이 응하지 않는 경우에도 위와 동일한 방향으로 조치
- 다만 '26.3.10. 이후 하청노동조합이 원청사용자를 상대방으로 하는 교섭창구단일화 절차를 이행하지 않는 경우에는 원청사용자를 교섭 거부·해태의 부당노동행위로 처벌할 수 없음

2 교섭 과정에서 교섭 촉진 방안

- 노동위원회가 사용자성을 인정한 근로조건 이외에 다른 근로조건에 대해 교섭에서 교섭의제로 할지 여부는 노사자치의 원칙에 따라 노사가 자율적으로 정할 수 있음
 - 하청노동조합이 사용자성이 인정되는 교섭의제를 추가 요구하고 원청 사용자도 이에 동의하는 경우에는 해당 의제에 대해 단체교섭을 진행
- 원청사용자는 노동위원회가 사용자성을 인정한 교섭의제 및 사용자성이 있다고 판단한 일부 교섭의제에 대해서는 교섭할 의사가 있으나, 그 외에 하청노동조합이 주장하는 교섭의제에 대해서는 교섭할지에 대해 노사의견이 불일치할 경우
 - 노사의견이 불일치된 의제에 대해서는 원청사용자가 교섭에 응하지 않았다고 해서 곧바로 지방고용노동관서에서 교섭 거부·해태의 부당 노동행위로 판단하기는 어려움
 - 이 경우 노사는 교섭 전 미리 고용노동부의 '단체교섭 판단지원 위원회'에 지원을 요청하여, 사용자성이 인정되는 의제에 대한 의견을 토대로 노사가 교섭의제를 논의하는 것이 바람직
 - 노사 간 교섭하기로 합의되지 않는 교섭의제에 대해서는 노동위원회의 부당노동행위 구제절차를 통해 노동위원회의 최종 결정에 따라 교섭 의무가 있는 의제에 해당하는지 여부를 판단

4. 노동조합법 제2조제4호라목

I. 노동조합 설립신고	89
--------------------	----

I

노동조합 설립신고

1 입법 취지

■ 기존에는 법 제2조제4호라목에 따라 조합원 중 일부라도 ‘근로자가 아닌 자’가 포함될 경우 노동조합이 아니라고 보고 설립신고 반려

⇒ ‘근로자가 아닌 자’ 등이 일부 포함되었다는 이유만으로 근로자가 주체가 되어 자주적으로 설립한 노동조합의 지위가 부정되지 않도록 함으로써 근로자의 단결권을 실효적으로 보장

2 현행 규정 및 개정법 내용

■ (현행) ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’ 노동조합으로 보지 아니함

■ (개정) 노동조합으로 보지 아니하는 경우를 규정한 법 제2조제4호 각 목 중에서, ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우(라목)’ 삭제

3 업무 처리 요령

■ 개정법 취지에 따라 근로자 아닌 자 등이 일부 포함되었다는 사실을 이유로 일괄적으로 설립신고를 반려해서는 아니 되며,

● 법 제2조제4호에 따라 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결한 노동조합에 대해 근로자 아닌 자 등이 일부 포함된 경우에도 설립신고 수리

* 법 제2조제4호 각 목 해당 여부, 법 제10조 및 제11조에서 각각 신고서와 규약 기재사항의 누락 여부, 보완 요구시 기한 내 보완 여부 등 중심으로 심사

5. 노동조합법 제3조·제3조의2

I. 입법 취지	93
II. 그 밖의 노동조합의 활동 추가	94
III. 정당방위 관련 조항	95
IV. 손해배상 책임비율 개별화 및 배상액 감면청구, 소권남용 금지	96
V. 신원보증인의 손해배상책임 면제	98
VI. 사용자의 손해배상 책임 면제	99

[법률 제21405호, 2025. 9. 9. 일부개정 이유]

- 기존 법원은 쟁의행위와 관련하여 노동조합 및 조합원의 공동불법행위 책임에 대해 모든 공동불법행위자에게 일률적으로 부진정연대책임을 부과함으로써 개별 조합원의 행위에 비해 과도한 배상의무가 부과되는 사례 존재
- 따라서 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 관여의 정도, 임금 수준과 손해배상 청구금액, 손해의 원인과 성격 등에 따라 개별적으로 책임비율을 정하도록 하고,
- 노동조합과 근로자로 하여금 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하며, 나아가 사용자가 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임 등을 면제할 수 있다는 규정 등을 신설하여 노사분쟁의 원만한 해결을 도모하려는 것임

II

그 밖의 노동조합의 활동 추가

제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

■ 사용자가 손해배상을 청구함으로써 근로자의 노조활동이 위축되는 것을 방지하기 위해, ‘이 법에 의한 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해’로 규정되어 있는 손해배상책임 제한 범위를 이 법에 따른 노동조합 활동으로 확대

■ 손해배상청구의 제한은 기본적으로 ‘이 법에 따른’ 정당한 활동에 대한 것으로

● 개정 전에도 단체교섭, 쟁의행위 뿐만 아니라 노동조합법에 의한 정당한 노동조합 활동은 민·형사상 면책으로 보호하고 있었음

※ (대법원 2020. 7. 29. 선고 2017도2478 판결) 조합활동은 근로자가 가지는 결사의 자유 내지 노동3권에 바탕을 둔 것으로서 노동조합법 제1조의 목적을 달성하기 위하여 정당한 행위에 대하여는 민형사상 면책

■ 개정법은 이러한 민사상 면책 범위를 더욱 명확히 규정하는 취지임

III

정당방위 관련 조항

제3조(손해배상 청구의 제한) ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

■ 해당 조항은 민법 제761조의 정당방위와 같은 개념임

※ 제761조(정당방위, 긴급피난) ① 타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다.

■ 사용자 측이 폭력 등으로 노동조합 활동을 방해하는 등 현재의 긴급한 상황에서 다른 수단이 없어 상당한 범위 내에서 불가피하게 대응한 경우에만 민법상 책임을 면하는 것임

IV

손해배상 책임비율 개별화 및 배상액 감면청구, 소권남용 금지

제3조(손해배상 청구의 제한) ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.

1. 노동조합에서의 지위와 역할
2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도
3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
5. 손해의 원인과 성격
6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.

■ 개정법은 손해배상의 책임비율을 개별화하여 과도한 부진정연대책임을 방지하자는 취지에 따라, 법원이 단체교섭, 쟁의행위 그 밖의 노동조합 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우

- 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 ▲노동조합에서의 지위와 역할, ▲쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, ▲손해 발생에 대한 관여의 정도, ▲임금 수준과 손해배상 청구금액, ▲손해의 원인과 성격 등에 따라 책임비율을 정하도록 입법

■ 이는 '23년 대법원 판례*의 취지 등을 입법화한 것으로

● 민법 제760조의 공동불법행위자들 간 공동배상책임 원칙은 유지하되, 공동불법행위자들 간 책임 제한 비율을 개별화

- 개별 조합원 등에 대해 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상청구금액 등을 고려하여 책임비율을 결정

* (대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결) 위법한 쟁의행위를 결정·주도한 주체인 노동조합과 개별 조합원 등의 손해배상책임의 범위를 동일하게 보는 것은 헌법상 근로자에게 보장된 단결권과 단체행동권을 위축시킬 우려가 있을 뿐만 아니라 손해의 공평·타당한 분담이라는 손해배상제도의 이념에도 어긋난다. 따라서 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

■ 아울러, 과도한 손해배상으로부터 개별 근로자를 보호하고 노동조합의 자주적 활동을 보장하기 위해 손해의 배상의무자인 노동조합과 근로자의 법원에 대한 배상액 감면 청구권을 입법

● 법원이 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하도록 규정

■ 또한, 사용자가 노동조합 활동을 방해할 목적으로 손해배상 청구권을 행사·남용하지 못하도록 하는 조항을 입법

제3조(손해배상 청구의 제한) ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

■ 개정법은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대한 신원보증인의 배상책임을 면제

● 현행 「신원보증법」에 따르면, 신원보증인은 피용자가 업무를 수행하는 과정에서 피용자의 고의 또는 중과실로 인한 행위로 사용자에게 손해를 입힌 경우 그 손해를 배상할 책임이 있음

※ 제6조(신원보증인의 책임) ① 신원보증인은 피용자의 고의 또는 중과실로 인한 행위로 발생한 손해를 배상할 책임이 있다.

③ 법원은 신원보증인의 손해배상액을 산정하는 경우 피용자의 감독에 관한 사용자의 과실 유무, 신원보증을 하게 된 사유 및 이를 할 때 주의를 한 정도, 피용자의 업무 또는 신원의 변화, 그 밖의 사정을 고려하여야 한다.

■ 사용자가 근로자의 쟁의행위 등으로 인한 손해에 대하여 제3자인 신원보증인에게까지 손해배상청구를 하는 것은 과도한 측면이 있어 이를 개선하기 위한 것임

VI

사용자의 손해배상 책임 면제

제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

〈부칙〉 제2조(손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, 제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용한다.

- 사용자가 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임 면제에 따른 배임죄 처벌 우려를 완화하고 노사분쟁의 원만한 해결 등을 촉진하기 위하여 손해배상 등 책임을 면제할 수 있는 근거 조항을 입법
- 법 시행 전의 손해에 대해서도 소급 적용할 수 있도록 규정(부칙 제2조)