

원·하청 노사의 실질적 교섭 촉진을 위한 「노동조합법」 시행령 입법예고(11.25.~1.5.)

- 개정 노동조합법 취지에 따라 하청노조의 실질적 교섭권을 보장하고
안정적이고 효율적인 교섭 틀 내에서 노사관계의 안정 도모

[추진 배경]

고용노동부(장관 김영훈)는 '26.3.10. 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」*(이하, '노동조합법')」 시행에 따라 원청 사용자와 하청노조 간의 실질적 교섭을 촉진하기 위하여 '노동조합법 시행령' 일부 개정안을 11월 25일부터 내년 1월 5일까지 입법예고 한다고 밝혔다.

* 제2조 제2호 사용자 정의 규정 확대: 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에서 사용자
→ 노동조합법상 사용자는 그 범위에서 교섭의무 부담

정부는 9월부터 개정 노동조합법 후속 조치(사용자성 기준, 노동쟁의 범위, 교섭 절차 등) 논의 등을 위해 '경영계 - 노동계 현장지원 TF'를 운영하여 노·사 현장과 관계부처의 다양한 의견들을 폭넓게 수렴하고 있으며, 지침·매뉴얼 등 마련을 위해 전문가와도 심도 있는 논의를 이어오고 있다.

그중 교섭절차와 관련해서는 다양한 의견이 제시되었고, 법적·현실적 측면을 종합적으로 검토한 결과, 원청 사용자와 하청노조 간의 실질적 교섭을 촉진하면서도, 제도 시행 초기 현장의 혼란을 방지하여 안정된 교섭체계를 이루기 위해서는 현행 교섭창구단일화 절차의 틀 내에서 하청노조의 교섭권을 최대한 보장하는 방안이 합당하다고 판단하여 노동조합법 시행령 등을 보완하게 되었다.

[교섭창구단일화 추진 방향]

❶ 원청 사용자와 하청노조 간 교섭은 원청 사용자의 사업(장)을 기준으로 하되, 노·사 간 자율적인 교섭을 존중하여 원청 사용자와 하청노조가 자율적인 교섭이나 공동교섭에 동의하면 정부는 합치된 의사에 따라 교섭을 진행할 수 있도록 최대한 지원하고,

다만, 합의하지 못하는 경우에 교섭창구단일화 절차를 진행하되, 노동위원회의 교섭단위 분리*를 통해 최대한 하청노조의 실질적 교섭권을 보장한다.

* 시행령 제14조의11 제3항 신설: 교섭단위 분리기준으로 이해관계 공통성, 이익대표 적절성, 당사자의 의사 등을 규정

② 노동위원회의 교섭단위 분리 과정에서 원청노조와 하청노조는 교섭권의 범위, 사용자의 책임 범위, 근로조건, 이해관계 등에서 서로 차이가 있으므로 원칙적으로 원청노조와 하청노조 간에는 교섭단위를 분리하고,

이후 하청노조 간 교섭단위를 분리함에 있어서도 원청 사용자와 하청노조가 합의한 사항은 최대한 존중하여 반영하되, 노·사간 의견이 불일치되는 경우에는 하청노조의 교섭권을 실질적으로 보장하고 안정적 교섭체계를 이룰 수 있는 방향으로 교섭단위 분리제도를 운영할 계획이다.

예를 들어, ①직무나 이해관계, 노동조합 특성이 현저히 다른 경우에는 개별하청별로 분리하는 방식, ②직무 등 특성이 유사한 하청이 있는 경우에는 유사 하청별로 분리하는 방식, ③전체 하청의 직무 등 특성이 유사한 경우는 전체 하청노조로 분리하는 방식 등 합리적인 방식으로 교섭단위 분리를 통해 하청노조의 교섭권을 실질적으로 보장한다.

【 교섭단위 분리 예시 】

① 개별 하청별 분리		② 직무 등 유사 하청별 분리		③ 전체 하청노조로 분리	
원청노조	하청노조1	원청노조	하청노조1~3 (A직무)	원청노조	전체 하청노조
	하청노조2		하청노조4~5 (B직무)		
			하청노조6~7 (C직무)		

이 외에도 다양한 현장 상황에 부합하는 교섭단위 분리방식을 고려하고, 만약 하청노조에서 교섭단위 분리 신청을 하지 않을 경우에는 원청 교섭단위에서 원청노조와 하청노조가 서로 연대하여 교섭하도록 지도할 계획이다.

③ 교섭단위가 분리되면 이후 분리된 교섭단위별로 각각 교섭창구단일화 절차를 진행하여 각각의 교섭대표 노동조합을 결정하게 되며, 정부는 하청노조의 교섭창구단일화 과정에서 자율적인 공동교섭단 구성, 위임·연합 방식의 자율적 연대도 지원하여 소수노조가 배제되지 않도록 지도할 방침이다.

[원청과 하청노조간 교섭 촉진을 위한 현장 지도]

교섭단위 분리 및 교섭창구단일화 과정에서 노동위원회가 특정 근로조건에 대해 원청의 실질적 지배력을 인정하면 원청으로 하여금 사용자로서 교섭 절차를 진행하도록 하여 교섭 전 사용자성 여부를 둘러싼 노사 분쟁을 최소화 한다.

이후 교섭과정에서 노동위원회에서 사용자성이 인정된 범위 외에도 교섭 사항을 원청 사용자와 하청노조가 자율적으로 협의하는 경우 원청 사용자와 하청노조의 교섭 자율성을 최대한 보장한다.

한편, 교섭창구단일화 과정에서 노동위원회가 사용자성을 인정했음에도 원청이 정당한 이유 없이 교섭에 응하지 않는다면 지방고용노동관서의 지도 및 부당노동행위 사법처리를 통해 원청 사용자와 하청노조의 교섭이 촉진될 수 있도록 지원할 계획이다.

아울러, 교섭 전후 과정에서 언제든지 원청 사용자와 하청노조 간 사용자성 범위 등에 대해 의문이 있거나 의견이 불일치하는 경우 가칭 ‘사용자성 판단 지원 위원회’를 통해 교섭의무 여부에 대한 판단을 도와줌으로써 교섭을 촉진하고 노사 간 예측가능성을 높일 수 있도록 지원할 계획이다.

김영훈 고용노동부 장관은 “이번 시행령 개정은 노사자치의 원칙을 교섭 과정에서 최대한 살리면서, 개정 노동조합법의 취지에 따라 하청 노조의 실질적 단체교섭권을 보장하고 안정적인 원청 사용자와 하청노조 간 교섭 틀을 만들어 나가기 위한 것”임을 강조하면서,

이와 함께 “연 내 정부의 사용자성 판단 및 노동쟁의 범위 관련 가이드라인을 마련하여 산업현장에서 불확실성을 해소하고 노사가 법 시행 전 충분히 준비할 수 있도록 최대한 노력”하고,

“노사와 함께 지혜를 모아 대화와 타협의 새로운 패러다임을 구축함으로써 상생과 진짜 성장의 계기가 마련될 수 있도록 최선을 다하겠다”라고 밝혔다.

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



① 교섭단위 분리 결정기준 구체화(시행령 안 제14조의11제3항 신설)

- 교섭단위 분리신청 시 노동위원회가 하청노조의 구체적 상황에 따라 교섭단위를 분리할 수 있도록 분리 결정기준을 구체화
 - 노동위원회가 분리 여부 결정 시 노조의 조직범위, 이해관계의 공통성, 타 노조에 의한 이익대표의 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등도 고려할 수 있도록 시행령에 명시

② 노동위원회의 시정신청 사건 결정기간 연장 가능 근거 마련

(시행령 안 제14조의3제3항, 제14조의5제5항)

- 하청노조는 원청이 교섭요구 사실 공고 또는 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 않은 경우 노동위원회에 시정신청이 가능하며,
 - 이 경우 노동위원회는 원청의 공고의무 유무를 판단하기 위해 특정 근로조건에 대한 원청의 사용자성을 판단
 - 다만 현행 결정기간 10일 동안 노동위원회가 사용자성을 판단하기에는 부족하므로 필요시 1회에 한하여 최대 10일간 결정기간을 연장할 수 있도록 하는 근거규정 마련

※ 노동위원회는 당사자 제출 자료, 노사 등에 대한 직권조사를 통해 원청의 사용자성에 대해 판단

- 특정 근로조건에 대해 사용자성이 인정되면 이후에 교섭 진행

〈사용자성 여부에 관한 노동위원회의 직권조사 근거〉

- 노동위원회는 노동조합법에 따른 판정, 결정 등의 업무와 관련하여, 사실관계를 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)
- 법 제2조제2호 후단의 계약 외 사용자에 대하여 노동위원회에 결정을 신청하는 경우, 노동위원회는 위 규정을 근거로 사용자성 관련 자료 제출 요구 등 직권조사 가능

노동조합법 시행령 개정안

현행	개정안
제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ①·② (생략) ③ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정 을 하여야 한다. <단서 신설>	제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ①·② (현행과 같음) ③ ----- ----- ----- ----- ----- . 다만, 노동위원회는 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자 에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요 청을 받은 경우 그 요청을 받은 날부 터 10일 이내에 결정하기 어려운 때 에는 한 차례에 한정하여 10일의 범 위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① ~ ④ (생략) ⑤ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정 을 하여야 한다. <단서 신설>	제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ ----- ----- ----- ----- ----- . 다만, 노동위원회는 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자 에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요 청을 받은 경우 그 요청을 받은 날부 터 10일 이내에 결정하기 어려운 때 에는 한 차례에 한정하여 10일의 범 위에서 그 기간을 연장할 수 있다.
제14조의11(교섭단위 결정) ①·② (생 략)	제14조의11(교섭단위 결정) ①·② (현 행과 같음)

<신 설>

③ 노동위원회는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하는 경우, 다음 각 호의 사항들을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있는지 여부를 판단하여야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업방식, 작업환경, 노동강도, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등 현격한 근로조건의 차이
2. 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 등 고용형태
3. 노동조합 조직 범위, 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 이에 따른 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등 교섭 관행
4. 근로자 간 이해관계의 공통 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 통일적 근로조건 형성의 필요성, 안정적 교섭체계 구축 가능성, 교섭단위 유지시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성, 당사자들의 의사를 고려하는 것이 교섭단위 분리 또는 통합의 취지를 실현할 수 있는 특별한 사정이 있는 경우

③ (생 략) ④ 제3항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다. ⑤ (생 략) ⑥ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.	<u>당사자들의 의사 등</u> ④ (현행 제3항과 같음) ⑤ 제4항----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- --. ⑥ (현행 제5항과 같음) ⑦ ----- 제6항----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.
--	---