



## 하청노조가 교섭을 요구하면 어떻게 해야 하나요?

2025.09.30

원청의 사용자성을 인정하는 노란봉투법이 통과되어 내년 3월 시행 예정이다. 이와 관련하여 노란봉투법에 따라 하청노조에서 원청에 대해 단체교섭을 요구하는 경우 원청이 어떻게 대응해야 하는지가 요즘 뜨거운 이슈다. 우선 원청이 교섭의무가 있는지부터 살펴봐야 하겠지만, 만약 교섭의무가 인정된다면 원청과 하청노조와의 교섭을 어떤 절차와 방식으로 해야 하는지에 대해서도 고민해 보아야 한다.

구체적인 교섭절차는 교섭단위를 어떻게 볼 것인지에 따라 다르다. 현행법은 하나의 사업 또는 사업장을 교섭단위로 보고 있다(노동조합법 제29조의2 제1항). 그런데 원청의 입장에서 보면 원청회사가 교섭단위가 되지만, 하청노조의 입장에서 보면 하청회사가 교섭단위가 된다. 따라서 원청과 하청노조의 단체교섭과 관련하여 “하나의 사업 또는 사업장”을 어떻게 볼 것인지 문제가 된다.

만약 교섭단위를 하청회사로 본다면, 하청회사 내 교섭창구단일화절차를 거쳐야 한다. 이 경우 현행법을 적용하는데 큰 어려움은 없다. 그러나 원청은 하청별로 단체교섭을 해야 하므로 여러 개의 하청을 가지고 있는 경우에는 원청의 부담이 커질 수 있다.

위와 달리 교섭단위를 원청회사로 본다면, 원청회사 내의 교섭창구단일화절차를 거쳐야 한다. 이 경우 원청노조와 하청노조까지 모두 교섭창구단일화를 해야 하는지 문제가 된다. 또한 원청의 하청노조들에 대한 교섭의무는 의제별로 달라질 수 있는데, 동일한 의제라 하더라도 일부 하청노조에 대해서는 교섭의무가 인정되지만 다른 하청노조에 대해서는 인정되지 않을 수도 있다. 이런 경우 의제별로 교섭창구단일화를 해야 하는지 등 현행법으로 해결하기 어려운 문제들이 수반된다. 따라서 원청회사 단위의 교섭창구단일화는 현행법의 적극적 해석을 넘어 시행령의 개정 등이 필요할 것으로 보인다.

한편 하청노조는 원청에 대해 언제부터 교섭이 가능할까. 현행법은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다고 규정하고 있다(시행령 제14조의2 제1항). 즉, 하청회사와 하청노조 사이에 단체협약이 있는 경우 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 하청노조는 하청회사에 단체교섭을 요구할 수 있는 것이다. 그렇다면 원청에 대해서도 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되기 전까지는 단체교섭을 요구할 수 없다고 해석해야 할까. 아니면 원청과는 단체협약이 없기 때문에 법 시행 직후에 단체교섭을 요구할 수 있다고 해석해야 할까. 이 부분 역시 정리되지 않은 쟁점이다.

또한 교섭대표노동조합은 결정이 있는 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지 그 교섭대표노동조합의 지위를 유지하는데(시행령 제14조의10 제1항), 하청과의 사이에서 교섭대표노동조합의 지위를 가진 노동조합이 있는 경우 원청과의 교섭에서 교섭대표노동조합의 지위를 가지는지 문제가 된다. 특히 하청은 근로조건 전반에 대해 교섭의무를 지지만, 원청은 특정한 의제에 한하여 교섭의무를 지기 때문에 하청과의 관계에서 결정된 교섭대표노동조합이 원청과의 사이에서 당연히 그 지위를 유지한다고 볼 수 없는 측면이 있다.

이제 교섭창구단일화의 구체적 절차에 대해 살펴보자. 현행법상 노동조합의 교섭요구 시 노동조합은 구체적인 의제를 사용자에게 통보하지 않아도 된다(시행령 제14조의2 제2항, 시행규칙 제10조의2). 또한 현행법은 노동조합의 교섭요구 시 사용자는 교섭요구 사실을 공고하도록 되어 있을 뿐, 교섭요구 의제를 공고하는 절차는 없다(시행령 제14조의3 제1항, 시행규칙 제10조의3). 그런데 원청과 하청노조 사이

의 교섭은 각 의제별로 교섭의무 유무가 결정되므로 교섭요구 시 의제를 통보하고, 이를 공고하도록 하는 절차가 필요하다. 원청이 교섭요구 사실을 공고하면 다른 노동조합은 공고기간 내에 원청에 대해 교섭을 요구할 수 있다(시행령 제14조의4). 원청은 공고기간이 끝난 다음에 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하여야 하는데(시행령 제14조의5 제1항), 원청은 교섭의무가 있는 노동조합만을 확정하여 통지하여야 할 것이다. 교섭요구노동조합으로 통지되지 않은 노동조합은 원청을 상대로 노동위원회에 이의신청을 하거나 부당노동행위 구제신청을 할 수 있을 것이다.

교섭요구 노동조합이 위와 같은 절차로 확정되면, 이후 교섭대표노동조합의 결정 절차가 진행된다. 자율적으로 교섭대표노동조합이 정해지지 않는 경우에는 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합으로 확정된다. 그런데 교섭의무가 발생하는 의제가 종사근로자 중 일부에게만 적용되는 의제인 경우, 종사근로자 수를 그러한 의제가 적용되는 종사근로자만 기준으로 산정할 것인지, 아니면 종사근로자 전체를 기준으로 산정할 것인지도 문제가 된다.

이와 같이 현재의 교섭창구단일화제도는 원청과 하청노조 사이의 교섭을 전제로 하지 않고 만들어진 제도이기 때문에 실제로 원청과 하청노조 사이에 교섭절차가 진행되는 과정에서는 교섭창구단일화제도의 적용과 관련하여 여러 문제점들이 야기될 수 있다. 특히 일부 사항에 대해서는 관련 시행령 및 시행규칙의 개정도 필요한 것으로 보인다. 그럼에도 지금까지의 논의는 대부분 원청이 어떠한 조건 하에서 하청노조와의 교섭의무가 발생하는지에 대해 집중하고 있을 뿐, 교섭의무 발생 이후 실제 원청과 하청노조와의 단체교섭은 어떠한 절차와 방식으로 이루어져야 하는지에 대한 논의는 아직 시작 단계에 있다. 노란봉투법의 시행까지 6개월밖에 남지 않았는데, 앞으로 원청과 하청노조 사이에 교섭절차에 대해서도 구체적인 논의가 이루어져 법 시행 이전까지 교섭제도가 완비되길 희망한다.

\*본고는 한국경제 CHO Insight 2025년 9월 17일 자 기고문을 요약한 것입니다.

## 관련구성원

**김종수**

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com