

February 27, 2026

## 고용노동부 「원·하청 상생 교섭절차 매뉴얼」 발간

### I. 개요

2026년 3월 10일 개정 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “**노동조합법**”)의 시행을 앞두고, 고용노동부는 2026년 2월 27일 원청사용자와 하청 노동조합 간의 단체교섭 절차를 규정한 ‘원·하청 상생 교섭절차 매뉴얼’(이하 “**매뉴얼**”)을 발간하였습니다. 이번 매뉴얼은 대체적으로 교섭창구단일화 절차를 사용자성 확대를 고려하여 설명한 내용이나, 법 시행을 2주도 남기지 않은 상황에서 기존 입장을 변경한 부분도 있고, 기존 노동조합법상 법리와 정합성이 문제될 여지가 있어 상당한 논란이 있을 것으로 보입니다.

### II. 주요 내용

#### 1. 원·하청 교섭단위 분리 관련 입장 변경

고용노동부는 2025년 11월 24일 자 보도자료를 통하여 ‘노동위원회의 교섭단위 분리 과정을 통해 원칙적으로 원·하청 간 교섭단위를 분리한다’는 입장이었으나, 이번 매뉴얼에서 ‘원·하청 간 단체교섭을 위한 교섭창구 단일화 절차에서 원청과 하청 사이 교섭단위 분리 절차를 거칠 필요는 없다.’고 입장을 변경하였습니다. 그러면서 매뉴얼은 원청 사용자가 계약외사용자의 지위에서 교섭할 때, ‘전체 하청노동자 집단’만으로 별도의 독자적인 교섭단위를 구성한다고 밝혔습니다.

이는 원·하청 간 교섭단위가 당연히 분리된다는 전제에 기초한 것으로, ‘1사 1교섭단위’를 원칙으로 삼고 예외적인 경우에만 분리를 허용해 온 기존 교섭단위 법리와 충돌할 소지가 있습니다.

#### 2. 상급단체별 교섭단위 분리 가능성

매뉴얼은 하청노동자 집단 내에서 교섭단위를 분리할 때, 시행령 제14조의11 제4항을 적용하여 근로조건의 차이(제3항)보다 ‘노동조합 간 이해관계의 공통성’, ‘노동조합 간 갈등 유발 가능성’ 등 주관적 요소를 우선적으로 고려해야 한다고 설명하면서, 구체적인 예시를 통해 상급단체별 분리 가능성을 표명하였습니다.

그 결과 향후 실무상 민주노총·한국노총 등 상급단체를 기준으로 한 교섭단위 분리도 가능하다는 점을 시사하였는데, 교섭단위 분리는 노동조합을 기준으로 하는 것이 아니라 직군별로 하는 것이 원칙이라는 점에서 법리상 논란이 있어 보이고, 교섭단위가 여러가지 기준에 의하여, 그리고 과도하게 세분화되어 절차적 안정성에도 우려되는 부분이 있습니다.

### 3. 교섭요구 사실 공고 범위의 광범위한 확대

매뉴얼은 원청사용자가 하청노조로부터 교섭요구를 받은 경우, 원청 게시판 공고에 그치지 않고 사내·사외하청을 불문하고 사용자성이 인정될 소지가 있는 "전체 하청노동조합 및 노동자가 알 수 있도록" 공고할 것을 요구합니다. 나아가 하청노동자가 작업하는 벽면, 기동, 휴게장소, 식당뿐만 아니라 '하청사용자의 사업장 게시판 및 전산시스템'에 까지 협조를 구하여 공고할 것을 권고하고 있습니다.

공고 절차에 흠결이 발생할 경우, 하청노조는 노동위원회에 시정신청을 제기할 수 있고, 이로 인해 전체 교섭창구 단일화 절차가 중단되거나 처음부터 다시 진행되어야 하는 절차적 리스크가 발생할 수 있습니다. 따라서 원청로서는 교섭요구 초기 단계부터 공고의 범위와 증빙 확보에 만전을 기해야 할 것으로 예상됩니다.

### 4. 부분적 사용자성과 단체교섭 판단지원 위원회

원청사용자는 하청노동자의 모든 근로조건에 대하여 교섭의무를 부담하는 것이 아니라, 자신이 '실질적·구체적으로 지배·결정'할 수 있는 범위에서만 교섭의무를 부담합니다. 매뉴얼은 사용자성이 인정되는 의제와 그렇지 않은 의제에 관해 노사 간 견해가 갈리는 경우, 이를 곧바로 교섭거부·해태의 부당노동행위로 단정하기보다는 고용노동부 내 설치된 '단체교섭 판단지원 위원회'의 지원을 받도록 안내합니다.

무단으로 교섭을 거부할 경우 부당노동행위 리스크가 확대될 수 있으나, 그렇다고 모든 요구를 전면 수용해야 하는 것도 아닙니다. 따라서 원청사는 교섭요구를 받은 즉시 전면 수용 또는 전면 거부로 대응하기보다는, '단체교섭 판단지원 위원회'를 활용하여 의제별 사용자성 및 교섭의무 범위를 다투어 보는 것도 고려할 수 있습니다.

### 5. 부당노동행위 사법처리 가능성

매뉴얼은 기존 보도자료에서 언급하였던 기초를 재확인하면서, (i) 원청사용자가 교섭요구 사실 공고 등에 대한 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않고 관할 노동관서의 지

도에 불응하는 경우 또는 (ii) 교섭요구 사실 공고 등 교섭절차는 이행하였더라도 실제 교섭에서 사용자성이 인정된 교섭의제에 대하여 정당한 이유 없이 응하지 않는 경우에 교섭거부·해태의 부당노동행위 사법처리 가능성을 또 다시 강력하게 언급하였습니다. 이에 따라 기업에서는 교섭요구 접수 초기부터 공고·증빙 체계를 정비하고, 의제별 사용자성(특히 '구조적 통제') 판단자료를 사전에 점검하고, 교섭요구 접수 초기 단계에서부터 공고·증빙 체계를 체계화 및 사전에 정비할 필요가 있습니다.

### III. 의의 및 시사점

2026년 3월 10일 이후 교섭절차를 어떻게 해야 하는지 의문과 우려가 있던 상황에서 본 매뉴얼은 원청사용자의 교섭절차에 관하여 상세한 내용을 담고 많은 절차 설명을 하고 있습니다. 다만, 교섭단위에 관한 설명은 법령 체계 및 기존 법리와의 정합성 측면에서 논란의 소지가 있으며, 법원에서도 동일하게 판단이 될 지 추이를 지켜볼 필요가 있습니다.

기업은 개정 노조법 시행 후 교섭요구 접수 초기 단계부터 공고 범위·방법을 구체화하고 공고 이행에 관한 증빙을 체계적으로 확보·정비하면서, 의제별 사용자성(특히 '구조적 통제') 판단과 교섭 참여에 관한 의사결정을 미리 해두시는 방향으로 법시행에 대응하실 필요가 있습니다.

\* \* \*

법무법인(유한) 태평양 노란봉투법 대응 TF팀은 △'실질적 지배력' 판단을 통한 원청 사용자성 리스크 진단, △업종별 계약 및 계약구조 분석을 통한 개선안 제시, △노동조합의 교섭요구 확대에 대비한 전략 수립까지 아우르는 전방위적 자문·지원 체계를 갖추고 있습니다. 노란봉투법 대응 TF팀은 업종별 계약구조의 현실을 반영한 전략적 대응을 통해, 고객사가 안정적 노사관계를 유지할 수 있도록 적극 지원하겠습니다.

특히 태평양은 이미 최신 판례와 이번 매뉴얼을 분석한 고유의 점검 리스트를 바탕으로 고객사별 맞춤형 리스크 진단을 지원하고 있으니, 관련하여 궁금하신 사항은 언제든지 문의해 주시기 바랍니다.

## 관련 구성원

---

### 이옥래

변호사

T 02.3404.0684

E [wookrae.lee@bkl.co.kr](mailto:wookrae.lee@bkl.co.kr)

### 김상민

변호사

T 02.3404.7545

E [sangmin.kim@bkl.co.kr](mailto:sangmin.kim@bkl.co.kr)

### 박은정

변호사

T 02.3404.0598

E [eunjung.park@bkl.co.kr](mailto:eunjung.park@bkl.co.kr)

### 본 Legal Update는 강수완 변호사가 함께 참여하였습니다.

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.