

May 22, 2026

대법원 전원합의체, 원청의 단체교섭의무 부정

- 구 노동조합법 하에서 근로계약이 있어야 단체교섭의무 발생(대법원 2018다296229 전원합의체 판결)

I. 대법원판결의 요지

대법원은 2025.9.9. 개정 전 구 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '구 노동조합법') 하에서 단체교섭의무를 부담하는 사용자는 근로계약관계를 맺고 있는 자에 국한되므로, 원청은 근로계약관계가 없는 하청 근로자들에 대하여 단체교섭의무를 부담하지 않는다고 판단하였습니다.

태평양은 제1심부터 대법원까지 회사(원청)측을 대리하여 전 심급 승소를 이끌어냈습니다. 이번 판결을 통해 태평양이 일관되게 주장해 온 '구 노동조합법의 해석상 근로계약관계 없는 원청에게는 단체교섭의무를 부과할 수 없다는 법리가 최종 확정되었습니다.

그동안 A 물류사의 중앙노동위원회 판정 및 행정소송의 제1·2심 판결, B 철강사 및 C 제철회사의 중앙노동위원회 판정 및 제1심 판결 등에서 원청의 단체교섭의무를 인정하는 결론이 내려져 왔고, 유통업 사건에서의 제1심 판결은 입점업체가 원사업주에 비해 우월한 지위에 있지 않거나 경제적 종속성이 없더라도 원사업주의 단체교섭의무가 인정된다는 취지로 판단하기까지 하였습니다. 이번 대법원판결은 구 노동조합법 하에서 이른바 '실질적 지배력'을 근거로 근로계약관계가 없는 원청에 단체교섭의무를 인정해 온 여러 하급심판결 및 노동위원회 판정이 법리적으로 잘못되었다는 점을 분명히 하였다는데 의의가 있습니다.

II. 대법원 전원합의체 판결의 내용 및 의의

이번 판결은 구 노동조합법 아래 단체교섭의무를 부담하는 사용자는 근로계약관계를 맺고 있는 자에 한정된다는 대법원의 종전 법리는 타당하다고 판단하면서, 그 논거로 ① 부당노동행위 유형별로 사용자의 범위를 다르게 볼 수 있는 점, ② 지배·개입과 달리 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위는 근로자와 사용자 사이의 개별 근로계약관계의 존재 여부와 밀접한 관련을 가질 수밖에 없는 점, ③ 죄형법정주의 원칙상 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 개념과 관련하여 엄격해석이 필요한 점, ④ 최근 노동조합법의 개정 내용과 경위를 볼 때 그러한 해석이 타당하고, 개정 노동조합법의 규정과 실질적으로 유사한 내용의 법리를 창설하고 적용하려는 시도는 적절하다고 볼 수 없는 점 등을 들었습니다.

이번 판결은 단순히 해당 사건의 해결에 그치는 것이 아니라 구 노동조합법 하에서 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위를 둘러싼 분쟁과 법적 불안정성을 대법원이 최종적으로 정리하였다는 데 의미가 있습니다. 특히 이번 판결로, 구 노동조합법이 적용되는 사안에서 “실질적 지배력”을 이유로 교섭요구를 함에 따른 각종 분쟁에 대하여는 원청의 단체교섭의무 자체가 부정되는 방향으로 사건들이 정리될 것으로 보입니다. 이로써 이번 판결은 구 노동조합법상 원청의 단체교섭의무 논쟁에 관하여 사실상 마지막 페이지를 장식한 판결이라고 평가할 수 있습니다.

III. 개정 노동조합법상 실질적 지배력 판단에 미치는 영향

대법원판결의 반대의견은 다수의견과 달리 구 노동조합법 하에서 단체교섭의무를 부담하는 사용자의 범위는 근로계약관계를 맺고 있는 자에 한정되지 않는다고 판단하면서, 개정 노동조합법 제2조 제2호 후문의 “실질적이고 구체적으로 지배결정할 수 있는 지위”를 해석하는 데 참고할 만한 기준을 제시하였습니다.

반대의견에 따르면 원청의 단체교섭의무는 포괄적으로 인정되는 것이 아니라, 하청 근로자의 근로조건에 상당한 영향을 미치는 요소를 원청이 사실상 단독으로 결정할 수 있어 해당 근로조건에 관한 구체적인 내용을 일부라도 직접 결정할 수 있는 것과 동일하게 평가되고, 나아가 3자 사이 노무제공관계에서 나타나는 하청 근로자의 원청에 대한 경제적 종속성을 실질에 비추어 하청 근로자의 노동3권 보장을 위해 원청에 대하여도 해당 교섭사항에 관한 단체교섭의무를 부담시킬 필요성이 있는 경우에 인정됩니다.

No	구분	핵심 내용	주요 고려요소
①	직접 결정과 동일한 평가	원청이 해당 근로조건에 상당한 영향을 미치는 요소를 사실상 단독으로 결정	<ul style="list-style-type: none"> 근로조건과 그 영향요소가 결정·통제되는 구조·방식 업무상 지휘·감독 관계의 존부 및 정도 수급인의 노무제공장소 관리·변경 권한 수급인의 독립적 조직·설비 보유 여부
②	경제적 종속성	수급인 및 수급 근로자가 원청의 사업 구조에 어느 정도 종속되어 있는지	<ul style="list-style-type: none"> 수급인의 원청 거래의존도 원청과 거래 종료 시 대체 거래 가능성 원청의 재계약·갱신계약 체결 방식과 기준 원청 사업 수행에 필수적인 노무 제공 여부 원청에 대한 지속적·전속적 노무 제공 여부
③	교섭 필요성	수급인과의 교섭만으로 해당 근로조건을 유지개선을 기대할 수 있는지	<ul style="list-style-type: none"> 수급인이 단독으로 결정할 수 있는 요소의 존재 여부 및 그 요소만으로 근로조건 개선이 가능한지 원청의 결정·통제 구조로 인해 수급인의 재량이 본질적으로 제한되는지

④	유의사항	<p>업무상 지휘감독이나 사업 편입성은 원청 사용자성을 높이는 사정이지만, 그 부존재만으로 단체교섭의무를 쉽게 부정할 수는 없음</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 개별적 근로관계 판단 요소와 집단적 노사관계상 사용자성 판단 요소를 구분
---	-------------	-----------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------

위와 같이 반대의견은 '원청이 사실상 단독으로 결정할 수 있어 해당 근로조건에 관한 구체적인 내용을 일부라도 직접 결정할 수 있는 것과 동일하게 평가될 정도를 요구하면서, 이에 더하여 하청 근로자의 원청에 대한 경제적 종속성, 그리고 해당 교섭사항에 관한 단체교섭의무를 부담시킬 필요성이 있는 경우에 한정된다는 점을 분명히 하였습니다. 이는 원청 사용자성 판단에 있어 고용노동부의 「개정 노동조합법 해석지침」 보다 비교적 엄격한 기준을 제시한 것으로 보이고, 향후 개정 노동조합법의 해석에 관하여 참고가 될 수 있습니다. 향후 고용노동부 내지 노동위원회, 하급심 법원에서 실질적 지배력의 범위를 확장시키는 경향에 영향을 줄 것으로 보이고, 기업들도 이 점을 고려하여 분쟁에 대응할 필요가 있습니다.

* * *

법무법인(유한)태평양 인사노무그룹은 이번 대법원판결에서 축적한 소송 경험과 개정 노동조합법 대응 경험을 바탕으로, 고객사의 원·하청 노사관계 리스크 진단, 계약구조 및 현장 운영 점검, 단체교섭 요구 대응전략 수립을 종합적으로 지원하겠습니다.

관련 구성원

김성수

변호사

T 02.3404.0673

E seongsoo.kim@bkl.co.kr

김일연

변호사

T 02.3404.0682

E ilyeon.kim@bkl.co.kr

김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

본 Legal Update는 김재현 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.