

개정 노동조합법 해석지침(안)

2025. 12.

이 자료는 전문가, 노사의 의견을 수렴하여 작성한 것이며 행정예고를 통해 수렴된 의견을 검토하여 추가 보완할 예정으로, 확정된 공식자료가 아님

목 차

제1장 개요

제2장 제2조제2호 사용자

I. 용어례	6
II. 계약외사용자 판단 원칙	7
III. 판단 시 고려요소	12
IV. 판단시 유의사항	18
V. 계약외사용자 인정 범위 예시	20

제3장 제2조제5호 노동쟁의

I. 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 ...	34
II. 근로자 지위와 관련한 근로조건 결정	41
III. 사용자의 명백한 단체협약 위반	42

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 제2조 제2호 후문을 신설하여 노동조합법상 ‘사용자’ 범위를 근로계약 등을 직접 체결하지 않은 자까지 확대하고, 법 제2조 제5호에는 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정, 근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치, 사용자의 명백한 단체협약 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 산업 현장에서 안정적으로 구현되도록 하기 위함임

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

제2조제2호 사용자

- **계약사용자**(노동조합법 제2조제2호 전문 사용자): 근로자와 직접 계약 관계에 있는 사용자(하청, 수급인, 수임인 등)
- **계약외사용자**(노동조합법 제2조제2호 후문 사용자): 근로자와 계약관계가 없는 제3자(원청, 도급인, 위임인 등)이지만, 계약 사용자와의 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 뜻은 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 의미
 - 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 근로계약 관계에 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 권한’을 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, 계약외사용자에 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 근로조건에 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 거래관계 등의 구조가 존재하여야 하고, 이러한 ①근로조건의 지배·결정에 대한 구조적 통제를 핵심 판단 고려요소로 봄

- 아울러 기존의 판결에서 제시한 ②계약외사용자 사업에 계약사용자의 편입 여부, 계약사용자가 계약외사용자에게 경제적으로 종속되어 있는지 등 판단 요소도 보완적 징표로 고려하여 종합적으로 사용자성을 판단할 필요

□ A사(물류) 판결

판시사항 서울고등법원 2024.1.24. 선고 2023누34646(1심 판결이유 인용)

노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지는 사업주가 근로조건인 교섭요구사항에 대하여 실질적으로 결정하거나, 근로자가 해당 근로조건을 사업주의 의사대로 또는 정해진 대로 복종하여 따를 수밖에 없어 사업주가 해당 근로조건을 지배하고 있는지를 기준으로 판단해야 하고, 그러한 판단을 함에 있어서는 원고와 지배점의 관계, 지배점 택배기사의 ①업무가 상시적·필수적인 업무인지, ②원고의 사업체계의 일부로 편입됨으로써 근로조건을 지배하거나 결정하는 ③원고의 지위가 지속적인지 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

□ B사(조선) 판결

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

원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는 교섭 요구 의체에 대하여 ①원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, ②사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, ③사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 ①사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, ②사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관여 정도, ③원고 회사와 사내하청업체의 관계, ④사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.

- 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 근로조건에 **핵심적인 부분**을 사실상 결정하거나 **계약사용자가 독자적으로 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 계약외사용자의 지휘·감독에 의한 것이 아니라 **집단적 근로조건을 조직적·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 방식**으로 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 정해지며, 이를 준수하지 않을 경우 도급·위수탁 계약의 해지가 가능하여 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

□ 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 조직적·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·협약·조정은 계약상 관리 범위 내의 행위로 보아야 하고, 이는 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 수행해달라는 협의

[법령준수·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 작업공간·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 등을 위한 조정
- 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, 관련근로자에 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

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 계약 사용자가 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

백화점·면세점 판결 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 계약외 사용자로부터 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 독자적으로 결정하기 어려운 구조가 존재하는지 판단할 필요
- 다만, 반대로 계약사용자가 고도의 전문성·기술성을 보유하여 계약외 사용자가 해당 기술에 대한 대체자를 찾기 어려운 경우, 계약사용자가 다수의 거래처를 가지고 있는 전문 용역업체인 경우 등은 경제적 종속성이 있다고 보기 어려움

B사(조선) 판결 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658 판결

사내하청업체가 도급받은 업무가 ①하청업체 자체의 전문성을 결여한 채 소속 근로자의 노무제공에 중점을 두고 있고, ②사내하청업체에 원청이 아닌 다른 업체와 도급계약을 체결하거나 병존적으로 별개의 도급계약을 체결하고 이를 이행할 능력이 없으며, ③원청과의 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 고려**하여 사용자성 여부를 판단하여야 함
- 또한 계약외사용자가 계약사용자보다 명백히 우월적 지위에 있지 않더라도 개별 사안에서 근로조건에 대한 실질적 지배력이 인정될 수 있음

백화점·면세점 판결 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 근로자파견 관계에 해당하는지 여부의 판단기준인 ‘상당한 지휘·명령’은 사용사업주가 파견근로자를 자신의 근로자와 거의 동일하게 취급하며 개별 근로자의 노무수행 자체에 대해 직접적·구체적으로 개입했는지 여부에 따라 판단하는 것으로서, 근로계약상 책임 귀속주체의 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
- 이에 계약외사용자로서 **관련근로자의 근로조건에 관한 실질적·구체적인 지배·결정 범위에 대해 교섭 요구 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	(불법 파견시)고용 책임

2**법령 등에 의해 근로조건 등이 정해지는 경우**

- ‘근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정’ 여부를 판단 함에 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 예산 등에서 포괄적인 재량권을 가지고 외부기관을 통해 정책을 집행하는 경우, 정부가 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

V

계약외사용자 인정 범위 예시

- 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 근로 조건에 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 고려 요소를 다음과 같이 유형별로 예시하여 제시함
 - 이는 구체적 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 소유로,

- 관리의 책임이 계약외사용자에 있어서 계약사용자 단독으로는 위험 요인 제거나 안전설비 설치 등의 구조적 개선이 어려운 경우는 노동안전에 대한 계약외사용자의 사용자성을 인정할 수 있음

‘노동안전’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

[관련근로자의 작업장·설비에 대한 지배·관리]

- 계약외사용자 소속 근로자와 관련근로자가 동일한 사업장·작업공간에서 혼재하여 근무하고, 해당 작업에 사용되는 주요시설·장비·설비·작업공간 등이 계약외사용자의 소유 또는 관리 하에 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 여부, 수준, 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 주관, 원인 규명, 재발방지대책 수립·시행 여부 및 내용에 관한 의사결정을 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 관련 근로자의 안전·보건에 대한 조치를 취할 **법적 의무**가 있으나,
 - **산업안전보건법상 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, 문제의 실질적 해결 능력과 위험 발생의 구조적 원인을 누가 통제하는지를 기준으로 **‘실질적 지배력’**을 판단하는 것이 최근 법원 판결임
- 계약외사용자로서 노동안전에 대한 **교섭 요구를 응낙하고 교섭진행, 합의 이행 등을 수행한 것은 파견법상 불법파견의 징표로 고려될 수 없음**

C사(철강) 판결 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결

❖ 산업안전보건 교섭의제 부분 요약

- ① 원고회사의 생산에 필수적인 생산수단 일체를 소유하며, 대형설비에 대한 관리처분 권한이 없는 사내하청업체가 사업장에서 발생하는 노동안전문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적
- ② 원고회사는 안전 기준에 관한 각종 지침을 제정하고 주기적 안전평가를 실시하고 있는데, 이는 사내하청업체 근로자에게도 동일적용되고 위반에 대한 제재조치와 안전평가 등이 동일하게 이루어짐
- ③ 산업안전과 관련한 대부분의 조치는 보호구 지급, 위험 설비 개선, 안전 시설 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 부인될수 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.

- 계약외사용자가 관련근로자의 **작업장 설비 관리 등에 실질적·구체적인 영향력**을 행사하고, 그로 인해 관련근로자의 작업환경이 계약외 사용자의 정책·결정에 구조적으로 종속되어 있는 경우에는, 작업 환경에 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, 작업 환경과 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 백화점·면세점 내 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, 사용기준 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 채용 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 해결방안(지급 여부, 수준, 대상 범위 등)을 정하고, 계약사용자는 집행 역할에 그치는 구조인지 여부

❖ 성과급·학자금 교섭의제 부분 요약

- ① 하청업체들은 원고 회사가 배정한 금액을 교부받고 해당 금액을 소속 근로자들에게 성과급 명목으로 지급, 근속연수에 따른 차등 외에는 근로자에 대한 개별 평가는 고려하지 않고 전체 하청근로자들에게 동일한 비율로 배분. 원고회사가 성과급 총액을 결정하고 이를 각 하청업체에 교부하면 사내하청업체가 다시 그 소속 근로자에게 성과급을 지급하는 구조는 거의 대부분의 기간동안 반복적으로 유지되어 옴
- ② 원고회사는 2020년 성과급 지급 기준을 설정하였고, 사내하청업체는 원고 회사가 정한 기준에 따라 소속 근로자들에게 성과급을 지급
- ③ 원고회사와 하청노조 지회 사이의 노사합의 내용에 성과급 처우에 관한 사항이 장기간에 걸쳐 교섭·합의되어 옴
- ④ 원고회사는 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 성과급, 학자금이 장기간에 걸쳐 반복적으로 지속되어 사내하청업체 근로자의 급여 중 상당한 부분을 차지하게 되었고, 사내하청업체는 성과급, 학자금을 별도의 재원으로 마련하는 것이 아니라 원고회사가 수요 조사를 통해 성과급, 학자금의 지급 총액을 결정하여 지급해준 돈으로 소속 근로자에 대한 성과급과 학자금을 전액 충당하고 있는 점에 비추어 보면, 사내하청 업체 근로자에 대한 성과급과 학자금 지급에 대하여 원고 회사가 실질적이고 구체적인 지배력을 갖고 있는 것으로 봄이 타당

- 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 독자적으로 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 요약

- ① 계약서를 통해 주 6일 업무수행 원칙을 정하고 있으며, 이는 집배점과 택배기사 계약 체결과정에서 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 실질 적이고 구체적으로 지배·결정하는 경우에는 사용자성이 인정 될 여지가 큼
- 반면, 일의 납기, 결과물의 양·질 등 작업의 결과에 관한 일반적인 요구만을 할 뿐, 구체적인 공정 운영이나 작업수행 방식은 계약 사용자(수급인)의 자율에 맡겨져 있는 경우에는 계약외사용자성 인정 가능성은 낮음(예: 물량도급 형식의 계약)

❖ 작업시간 단축 교섭의제 부분 요약

- ① 배송상품 인수시간, 집화상품 인도시간은 ▲택배상품의 물량(작업내용), ▲원고와 별도 도급계약을 체결한 간선차량의 수 및 출발시각, ▲원고와 배타적으로 지배하고 있는 서버터미널의 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

- 임금은 근로자가 제공한 노동의 대가이고, 그 지급과 인상 등은 계약 당사자인 계약사용자와 관련근로자 사이에 발생하고 결정되는 것으로, 특별한 근거가 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 도급 총액을 정한 이후, 관련근로자의 임금구조에 관여가 없거나 도급총액의 범위 내에서 계약사용자가 자율적으로 임금을 지급하는 경우에는 임금에 대한 구조적 통제가 낮다고 볼 수 있음

‘임금’에 대한 사용자성 판단시 고려요소(예시)

- 계약외사용자가 관련근로자의 임금테이블을 제시하여 계약 사용자의 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

❖ 급지수수료 교섭의제 부분 요약

- ① 택배기사들의 수수료는 기준표에서 정한 급지수수료에 배달건수 및 수수료율을 곱하여 산정되므로 기준표를 변경할 경우 수수료도 달라짐
 - ② 급지수수료는 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
-

제2조제5호 노동쟁의

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고·**근로자의 지위** 기타 대우 등 근로조건에 결정과 근로조건에 영향을 미치는 **사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반**으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정

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 손해배상의 원인이 되었음
- 이에 개정 노동조합법은 노동쟁의 정의 규정에 ‘근로조건에 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 관한 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 제15조제1항(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 2012헌바66등 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 2017두38560 등)

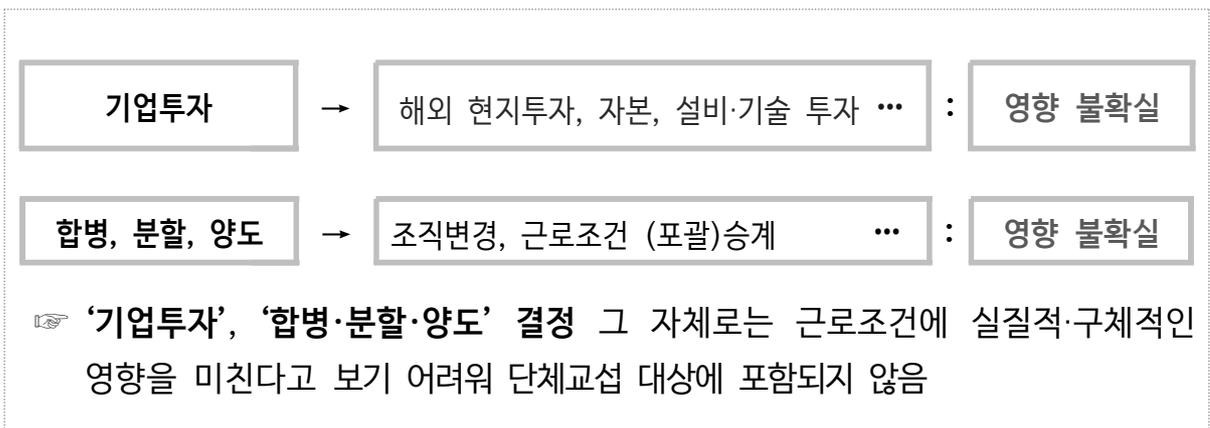
□ 노동쟁의 대상의 명확화

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

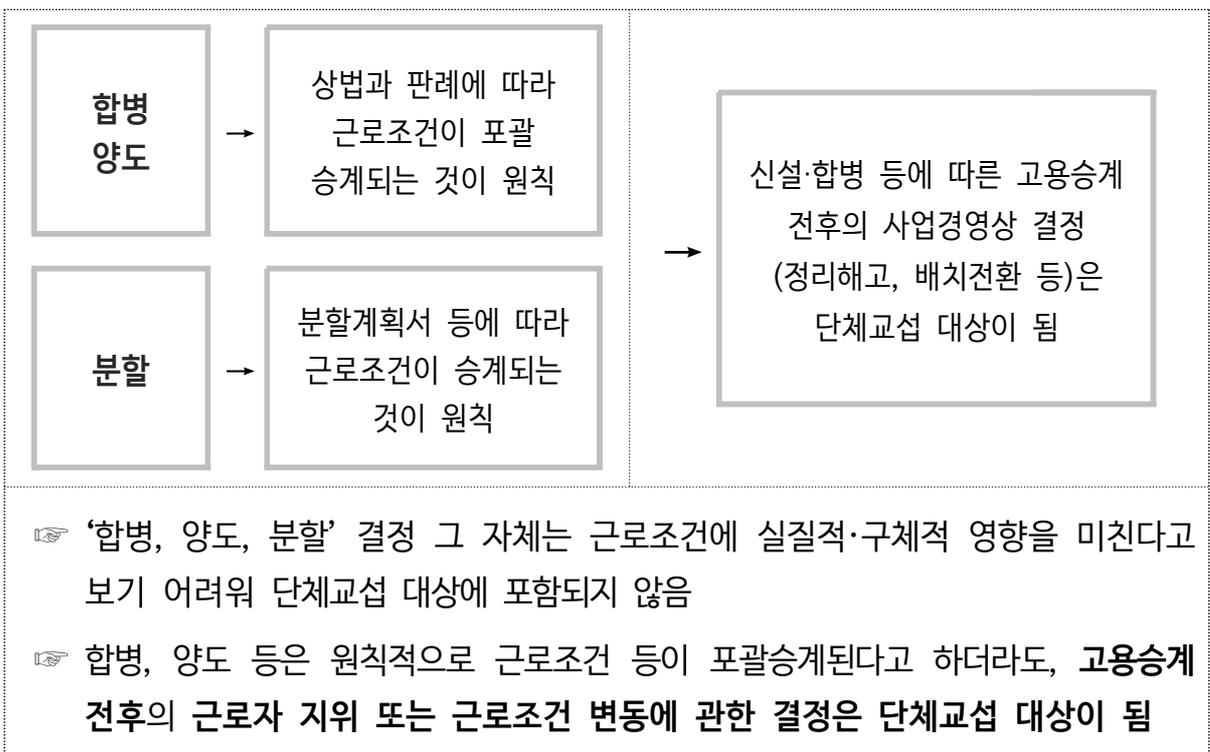
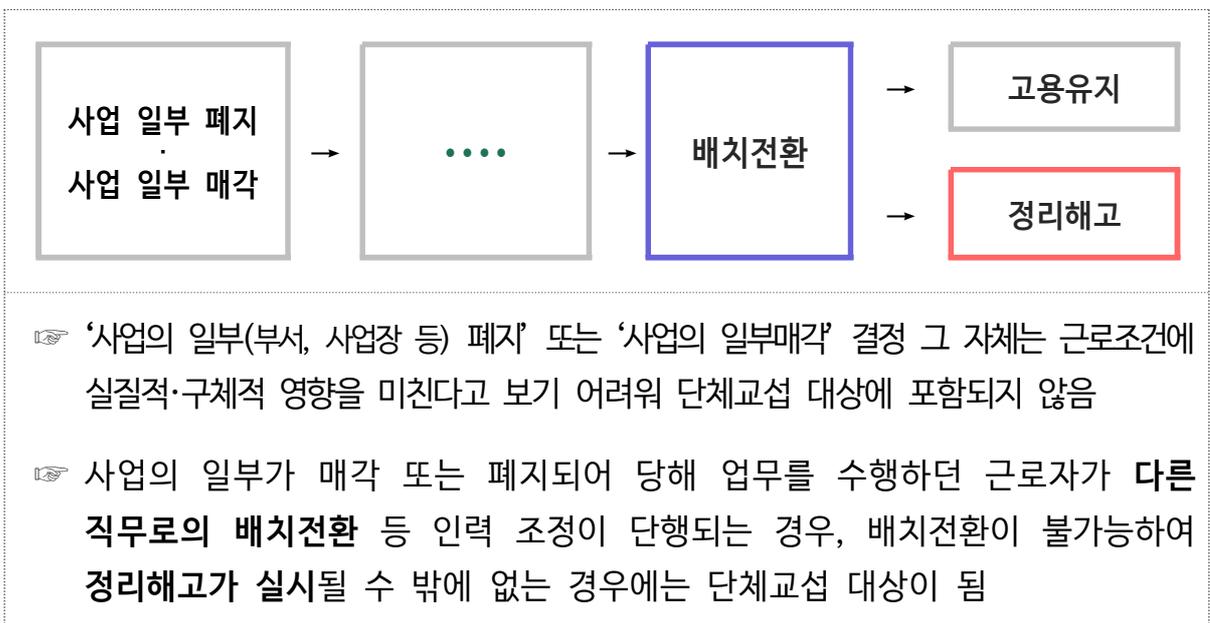
- 노동쟁의 대상이 되는 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’은 단순히 근로조건에 영향을 미칠 가능성만 있는 단계의 결정이 아님
 - 사업경영상의 결정 당시 근로자의 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 차원의 수준인 경우에는 이를 근로조건에 영향을 미치는 단체교섭 대상으로 보기 어려움



- 기업의 구조조정 과정상의 사업경영상 결정으로서 근로자 지위 또는 근로조건에 실질적·구체적으로 변동을 초래하는 정리해고, 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. 10자로 변경



- 한편, 합병, 분할, 매각, 양도 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정에 따라 정리해고, 배치전환 등이 **객관적으로 예상되는 경우**
 - 노동조합은 근로자 보호를 위해 **고용보장 요구 등*** 근로자 지위 및 근로조건 변동과 **관련 있는 사항**에 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, 사용자에게 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 개정에 따라 근로자 지위 또는 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 사업경영상의 결정은 ‘의무적 교섭 사항’에 포함
- ❖ 법 개정에 따라 사용자는 노동조합의 고용보장 등 정당한 단체교섭 요구에 응하여야 하며, 정당한 이유없이 거부·해태할 경우 부당노동행위에 해당할 수 있음

- 노동조합법 제2조5호에서 노동쟁의로 정의되고 있는 “임금·근로시간·복지·해고·근로자 지위 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”를 말함
- 개정 노동조합법은 ‘근로조건에 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 ‘근로조건에 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]

- ▲ 비정규직의 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 누락에 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 해결해야 하므로 노동쟁의의 대상에 해당되지 아니함
- 개정 노동조합법은 ‘근로조건 결정’을 단체교섭의 대상으로 하는 종래의 법 문언을 그대로 유지하여, 노동쟁의의 대상을 권리분쟁에 관한 사항 전반으로 확대하지 않으면서도
 - 예외적으로 권리분쟁에 관한 사항 중 노동조합법 제92조 제2호 ‘가목부터 라목까지의 사항’에 관하여 사용자의 명백한 단체협약 위반을 노동쟁의 대상으로 포함
- ※ 단체협약 내용 중 노동조합 활동에 관한 사항인 법 제92조 제2호 ‘마목’과 ‘바목’ 위반은 노동쟁의에 포함하고 있지 않음

노동조합법 법 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 과정에서도 위반사실이 객관적으로 확인되거나, ③노동위원회의 단체협약 해석이나 중재재정 등으로 위반사실이 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

