제12회 노란봉투법 모의법정 경연대회 문제

2026. 06.

대 회 집 행 위 원 회

【 문 제 】

○ 주식회사 삼닉전자(원고)는 사내하청업체 소속 근로자로 조직된 '손잡고 노동조합(피고 1)'과 위 노동조합의 위원장 정연운(피고 2), 부위원장 허태삼(피고 3), 쟁의부장 전다웅(피고 4)을 상대로 불법파업에 따른 손해배상청구 소송을 수원지방법원에 제기할 예정이고, 여러분은 이 손해배상 사건의 원고 또는 피고를 소송 대리하게 될 변호사이다.

○ 원고와 피고 사이에 발생한 사실관계는 아래 **[사실관계]**와 같고, 이 사실관계는 당사자 사이에 다툼이 없다.

○ 원고 또는 피고는 7쪽 이하의 첨부자료를 가지고 법무법인 희망 소속 변호사인 여러분을 찾아와 사건 대리를 의뢰하였다.

○ 여러분은 다음 과제를 수행하여야 한다.

1. 원고 또는 피고 중 일방의 대리인으로서 사건을 수임하였음을 전제로 할 것
2. 전 항의 선택에 따라 원고의 소장 또는 피고의 답변서를 각각 작성할 것

- 소장 또는 답변서에는 [사실관계]를 고려할 때 상대방이 주장할 것으로 예상되는 청구원인, 항변, 법률상 주장 등에 대한 사항을 기재하고, 그 요건과 근거 등에 관하여 상세히 논리적으로 전개할 것
- 소장 또는 답변서는 대법원 규칙 및 대한법률구조공단 사이트를 참조하여 15장 이내로 작성하되, 대회규정 "11. 서면 작성 방법"을 준수할 것
- 소장 또는 답변서의 당사자표시는 이름만을 기재할 것
- 주어진 [사실관계]와 [증거자료]에서 확인되는 사실관계 외의 가정적 사실관계를 상상하지 말 것

【 유의사항 】

○ 공고에 제시된 문제에 지시된 사항에 따라 소장, 답변서 등 수행 과제의 원고와 피고의 각 서면을 모두 제출할 것

○ 제출하는 소장 또는 답변서의 변호사 이름은 “법무법인 희망 담당변호사 나대리”로 기재하되, 그 성명 옆에 괄호로 참가팀의 참가번호를 기재하고, 서면자체에는 참가팀의 소속 대학원 등 인적사항이 드러나지 않도록 유의할 것

○ 관할법원은 “수원지방법원”, 사건번호는 “2026가합260630 손해배상(기)”, 서면작성 일자는 “2026. 6. 30.”로 할 것

○ 전자문서의 파일명은‘대회연도-경연단계-지위-참가번호’순으로 붙일 것
(예 : 2026-서-피고-120001)

○ 제출기한을 준수할 것(2026. 7. 2. 목 18:00)

【 사실관계 】

○ 주식회사 삼닉전자(이하 “삼닉전자”라고 한다.)는 서울시 강남구에 본사를 두고 경기도 기성시에 반도체 공장을 설치·운영하여 반도체를 생산·판매하는 회사이다.

○ 주식회사 사닉케미컬(이하 “사닉케미컬”라고 한다)은 삼닉전자와 도급계약을 체결하고 삼닉전자의 반도체 공장의 구내에서 반도체 제조공정에 필수적인 화학물질을 공급하는 시설의 운영·점검·유지관리 업무를 20여 년간 전속적으로 수행하는 사내하도급업체이다. 사닉케미컬은 설립 이래 삼닉전자의 화학물질 공급 시설의 운영·점검·유지관리 업무만을 처리하고 있고, 이는 사닉케미컬의 유일한 매출원이다.

○ 사닉케미컬은 화학물질 처리에 관한 인적·물적 법적 기준과 기술 역량을 보유하고 있는 전문 업체이다. 삼닉전자의 반도체 생산공정은 24시간 연속하여 가동되고 있어서, 사닉케미컬의 화학물질 공급시설의 운영·점검·유지관리 업무도 이에 맞추어 4조 3교대로 이루어지고 있다. 사닉케미컬은 법적 자격을 가진 현장소장과 교대반장으로 하여금 근로자를 지휘·감독하도록 하고 있는데, 현장소장이 근무조 편성, 휴게시간, 연차휴가, 교육, 작업배치 및 작업절차를 정하고 있다. 또한, 채용, 임금, 평가, 징계 등 인사노무관리는 사닉케미컬이 직접 수행하고 있고, 이에 대해서 삼닉전자는 관여하고 있지 않다.

○ 손잡고 노동조합은 사닉케미컬 소속 근로자를 조직대상으로 하는 기업별 노동조합으로서 2015. 1. 3. 기성시로부터 설립신고증을 교부받았다. 손잡고 노동조합은 사닉케미컬 소속 근로자의 과반수를 조직하고 있는데, 2015. 3. 3. 사닉케미컬과 처음으로 단체협약을 체결한 이래 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결하고 있다. 사닉케니컬은 손잡고 노동조합이 단체교섭을 요구하면 줄곧 노동조합법에 따른 교섭창구단일화절차에 따라 단체교섭요구 사실을 공고하였는데 그동안 손잡고 노동조합 이외에 교섭 참여를 신청한 노동조합은 없었다.

○ 사닉케미컬의 업무 내용과 업무 처리 방법은 삼닉전자 간에 체결된 도급계약 및 시방서에서 정하고 있다. 주된 업무는 화학물질 제조 업체가 삼닉전자에 납품하면 이를 인수하여 반도체 공장 내에 삼닉전자가 지정한 장소에 보관하고 있다가

삼닉전자로부터 화학물질 교체 요구를 받으면 공급설비의 주입구까지 운반하여 주입하고, 폐화학물질을 수습한 뒤에 외부 업체가 수거할 수 있도록 반출 준비를 하는 것이다. 그 외에도 화학물질 재고 관리, 화학물질 누출 확인을 위한 정기 순찰, 공급시설 점검 및 점검 기록 등과 같은 업무도 처리하였다.

○ 2025. 5. 2. 사닉케미컬의 근로자가 화학물질을 보관 장소에서 주입구까지 운반하던 중 다른 협력사의 운송장비와 충돌하여 화학물질이 누출되어 삼닉전자 공장 가동이 48시간 중단되었다. 이 사고를 계기로 삼닉전자는 산업재해 및 중대재해 발생 위험 제거 및 공정가동 연속성 확보를 위하여 고위험물질인 화학물질의 운반과 주입, 폐화학물질의 수습 작업에 대해서 피지컬 AI가 탑재된 로봇을 활용하는 방안을 수립하고 2025. 9. 1. 부터 사닉케미컬과 협력하여 2달 동안 실증작업을 진행하였다.

○ 사닉케미컬은 2022년 반도체 산업 업황 악화 이래 삼닉전자가 도급비를 인상하지 않았기에 임금을 비롯한 상여금을 동결하고 신규 채용을 중단하는 등과 같은 비용 절감 조치를 강도 높게 지속할 수밖에 없는 상황이었다. 이러한 상황에서 삼닉전자가 도입하는 피지컬 AI 로봇을 활용하면 인건비를 절감할 수 있다고 판단하고 삼닉전자의 위 실증작업에 적극 협력하였다. 실증작업 결과 화학물질의 운반과 주입, 폐화학물질의 수습 작업 중 일부에 피지컬 AI 로봇이 활용 가능하고 업무 처리의 안정성과 효율도 크게 증가하는 것으로 확인되었다.

○ 손잡고 노동조합이 2025. 11. 20. 사닉케미컬에 단체교섭을 요구함으로써 노동조합법에 따른 교섭창구단일화 절차가 진행되었는데, 손잡고 노동조합 이외에는 교섭 참여를 신청한 노동조합은 없었다. 이에 사닉케미컬과 손잡고 노동조합은 2025. 12. 10. 첫 번째 단체교섭을 하기로 합의하였다. 손잡고 노동조합은 이 자리에서 자동화 로봇 실증작업 결과 및 향후 도입 계획 설명과 로봇 도입에 따른 고용안정 보장, 2022년 이래 동결된 임금 및 정기 상여금 인상을 요구하였다.
십여 차례 단체교섭이 진행되었지만, 사닉케미컬은 삼닉전자가 2022년부터 현재까지 도급비를 인상하고 있지 않고 2026년도에도 도급비 인상이 예정되어 있지 않아서 임금 및 정기 상여금 인상은 불가능하며, 자동화 로봇 도입의 시기와 범위는 삼닉전자가 결정할 수 있는 사항이어서 이에 관해서 교섭하는 것은 현실적으로 불가능하다는 입장을 고수하였다.

○ 손잡고 노동조합은 2026. 3. 10. 삼닉전자에게 위험물질 운반 및 취급에 관한 안전보건 개선, 도급비의 적정화, 피지컬 AI 로봇 도입 계획 협의 및 고용보장 방안에 관한 교섭을 요구하는 공문을 발송하였지만, 삼닉전자는 자신이 손잡고 노동조합 조합원의 사용자가 아니라는 이유를 들어 단체교섭요구 사실을 공고하지 않았다.

○ 이에 손잡고 노동조합은 삼닉전자를 상대로 경기지방노동위원회에 2026. 3. 16. 교섭요구사실 미공고 시정신청을 하였고, 경기지방노동원회는 2026. 3. 24. 삼닉전자의 사용자성을 인정하여 시정명령을 내렸다. 삼닉전자는 이에 불복하여 중앙노동위원회에 재심을 신청하였지만, 2026. 4. 3. 중앙노동위원회도 삼닉전자의 사용자성을 인정하여 재심신청을 기각하였다.

○ 삼닉전자는 사회적 여론 등을 고려하고 중앙노동위원회의 결정을 존중한다는 차원에서 2026. 4. 6. 손잡고 노동조합의 교섭요구 사실을 공고함으로써 노동조합법에 따른 교섭창구단일화 절차가 진행되었는데, 교섭참여를 신청한 노동조합은 없었다. 이에 삼낙전자와 손잡고 노동조합은 삼닉전자 기성시 공장 내 회의실에서 2026. 4. 22. 첫 번째 단체교섭을 실시하기로 합의하였다.

○ 손잡고 노동조합은 첫 번째 단체교섭 자리에서 2026. 3. 10. 삼닉전자에 대해서 요구한 세 가지 사항을 교섭의제로 하여 교섭할 것을 요구하였다. 하지만, 삼닉전자는 산업안전보건 의제 이외의 의제에 대해서는 자신은 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있지 않다는 점을 들어서 단호하게 교섭 거절의 의사를 표시하였다. 삼닉전자는 이후 3차례 진행된 단체교섭에서도 산업안전보건 의제에 관해서만 교섭에 응할 뿐 나머지 의제에 대해서는 같은 이유로 전혀 교섭에 응하지 않았다.

○ 이에 손잡고 노동조합은 2026. 5. 6. 조합원 총회를 소집하여 고용안정과 도급비 인상 관철을 위한 쟁의행위 찬반 투표를 진행하였고, 소속 조합원 350명 중 300명이 출석하고 출석 조합원 95%가 전면파업에 찬성하였는데, 파업 시기는 집행부에 위임하기로 결의하였다. 손잡고 노동조합 위원장 정연운은 다음 날 이 사실을 삼닉전자와 사닉케미컬에 통지하였다.

○ 손잡고 노동조합는 위 결의 이후 경기지방노동위원회의 노동쟁의 조정 절차를

거쳐 2026. 5. 17. 오후 5시에 사닉케미컬 직원 휴게실 앞에서 비번인 근로자들을 중심으로 파업 결의 대회를 진행하였다. 그런데, 결의 대회를 마치고 정문 앞으로 행진하던 중 피지컬 AI 로봇이 화학물질을 운반하는 것을 목격하고 위원장 정연운, 부위원장 허태삼, 쟁의부장 전다웅이 피지컬 AI 로봇 운반 업무를 테스트하던 삼닉전자 소속 근로자와 피지컬 AI 로봇 업체 소속 근로자에게 몰려가 피지컬 AI 로봇의 일방적인 도입 철회, 고용보장, 도급비 인상을 통한 처우 개선을 요구하는 구호를 외치면서 강력하게 항의하였다. 이에 삼닉전자는 실증작업을 포기하고 철수하였는데, 피지컬 AI 로봇은 화학물질 보관 장소 옆의 창고에 보관하였다.

○ 손잡고 노동조합은 2026. 5. 18. 오전 8시부터 삼닉전자에 대해서 단체교섭에 성실하게 응할 것을 요구하면서 5월 18일부터 19일까지 이틀간 시한부 파업에 돌입하였다. 이에 삼닉전자와 사닉케미컬은 실증작업의 성과를 바탕으로 쟁의행위로 중단된 화학물질 교체 작업을 진행하기 위하여 사닉케미컬 관리자들의 협력을 얻어서 피지컬 AI 로봇을 이용한 화학물질 교체 작업을 오전 10시부터 착수하였다.

○ 이 작업을 목격한 손잡고 노동조합 위원장 정연운, 부위원장 허태삼, 쟁의부장 전다웅 등은 삼닉전자의 직원과 사닉케미컬의 관리자들에게 강력하게 항의하던 중 피지컬 AI 로봇의 작업 반경 안으로 진입하고 말았다. 이에 피지컬 AI 로봇의 작동이 자동으로 멈추면서 화학물질 주입이 늦어져 반도체 생산공정이 2시간 중단되었다가 재개되었다.

○ 삼닉전자는 2시간의 공정가동 중단에 대한 책임을 물어, 손잡고 노동조합 및 피켓팅을 주도한 위원장 정연운, 부위원장 허태삼, 쟁의부장 전다웅에게 공장가동 중단으로 인한 일실손해 등을 근거로 산정한 금 30억 원의 손해를 전액 연대하여 배상하라는 소를 제기하였다.

[손해액의 산정방식과 개별 피고의 책임 제한이나 분담 비율 원칙(법리)에 관한 부분은 사건의 쟁점에서 제외함]

손잡고노동조합

보 도 자 료

2026년 3월 10일(화) | 전다웅 쟁의부장 010-2323-7878

(우) 17115 경기도 기성시 삼닉로 3, 2층 | 대표전화 (031)219-9100 | FAX (031)219-9110

“껍데기 교섭은 끝났다! 삼닉전자가 책임져라!”
손잡고 노조 원청 투쟁 결의

손잡고노조 “사닉케미컬의 권한 없음 자인…진짜 사장 삼닉전자 직접 교섭하라”

○ 삼닉전자 반도체 제조공정에 필수적인 화학물질 공급을 책임지고 있는 노동자들로 구성된 손잡고 노동조합은 지난 12월 10일부터 사닉케미컬과 십여 차례에 걸쳐 단체교섭을 진행해왔지만, 사닉케미컬은 스스로 아무런 결정 권한이 없다는 점을 실토했다.

○ 사닉케미컬은 삼닉전자가 도급비를 인상하지 않는 이상 노동자들의 임금 및 정기 상여금 인상에 관한 교섭은 불가능하고, 노동자들의 생존권이 달린 피지컬 AI 로봇 도입에 대해서도 삼닉전자만이 결정할 수 있는 사안이어서 이에 대해 교섭을 할 수 없다고 자인했다.

○ 아무런 권한 없는 사닉케미컬과의 소모적인 껍데기 교섭은 더 이상 무의미하다. 손잡고 노동조합은 20여 년간 사닉케미컬 노동자들에게 위험 업무를 떠맡겨온 ’진짜 사장’ 삼닉전자의 권두섭 회장과 정기효 사장에 대한 교섭을 요구한다.

○ 동일한 사업장에서 일을 하면서도 ‘하청’이라는 고용 형태라는 장벽에 가로막혀 차별을 겪고 있는 하청 노동자의 현실을 개선하는 것은 더 이상 미룰 수 없는 사회적 책무이다. 삼닉전자는 더 이상 “사용자가 아니다”라는 비겁한 변명 뒤에 숨지 말고, 실질적 지배력을 행사하는 진짜 사장으로서 하청 노동자들의 절규와 정당한 교섭 요구에 즉각 응답해야 한다.

이에 우리는 다음과 같이 결의한다.

삼닉전자 하청노동자 권리보장 원청교섭 쟁취하자
삼닉전자 노동자 생존권 위협하는 도급비 인상 쟁취하자
노동자 일자리 위협하는 피지컬 AI 도입계획 폐기하자
하청노동자의 원청교섭 가로막는 노동부지침 폐기하자
하청노동자 단결하여 원청교섭 승리하자

○ 삼닉전자가 끝내 우리의 요구를 외면한다면, 손잡고 노동조합은 모든 수단을 동원하여 강력한 원청 타격 투쟁에 돌입할 것이다.

2026. 3. 10.

손잡고 노동조합 위원장 정연운

[첨부2. 증거번호2_2026.03.10.손잡고노조 공문]

손잡고노동조합

경기도 기성시 삼닉로 3, 2층 / 전화 (031)219-9100 / 팩스 (031)219-9110

수　신 : 주식회사 삼닉전자

제　목 : 단체교섭 요구의 건

담　당 : 손잡고노동조합 위원장 정연운

일　자 : 2026. 3. 10.

○ 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

○ 우리 손잡고 노동조합은 귀사와 도급계약을 맺은 사내하청업체 주식회사 사닉케미컬 소속 노동자들로 구성된 노동조합입니다. 우리 조합원들은 지난 20여 년간 귀사 기성시 반도체 공장 구내에서 반도체 제조공정에 필수적인 화학물질 공급 시설 운영 및 유지관리 업무를 전속적으로 수행해 왔습니다.

○ 우리 노동조합은 사닉케미컬 측과 수차례 단체교섭을 진행하였으나, 사닉케미컬은 도급비 동결로 인한 임금 인상의 불가 능력을 호소하였고, 특히 귀사가 주도하여 추진 중인 피지컬 AI 로봇 도입 시기와 범위 등에 대해서는 자신들에게 어떠한 결정 권한도 없음을 명백히 밝혔습니다.

○ 귀사는 우리 사닉케미컬 소속 노동자들의 기본적인 노동조건과 작업환경, 고용안정에 중대한 영향을 미치는 사안에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 바, 노동조합법상 “사용자”에 해당합니다.

○ 이에 우리 노동조합은 「노동조합 및 노동관계조정법」에 따라 실질적 사용자인 귀사에 아래와 같이 단체교섭을 요구하오니, 헌법상 보장된 노동3권을 존중하여 성실히 교섭에 임해 주시기 바랍니다.

- 아 래 -

가. 주요 교섭 요구 안건

위험물질 운반 및 취급에 관한 안전보건 개선
하청 노동자 처우 개선을 위한 도급비의 적정화
피지컬 AI 로봇 도입 계획 협의
로봇 도입에 따른 하청 근로자 고용보장 방안 마련

나. 제1차 단체교섭 일시 및 장소 (안)

일시: 2026년 3월 24일 (화) 14:00
장소: 삼닉전자 기성시 공장 내 회의실 (장소는 추후 협의 가능)

○ 귀사는 본 교섭 요구 공문을 수령한 즉시 관련 법령에 따라 지체 없이 '교섭요구사실'을 공고하여 교섭창구단일화 절차를 이행해 주실 것을 강력히 촉구합니다. 끝.

손잡고 노동조합　위원장 정연운 (직인 생략)

[첨부3. 증거번호3_2026.03.11.삼닉전자 공문]

SAMNICK ELECTRONICS

주식회사 삼닉전자

서울특별시 강남구 강남대로 72 (삼닉빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

문서번호 : 삼닉 제2026-0018호

수　　신 : 손잡고노동조합

제　　목 : 귀 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 회신의 건

담　　당 : DS부문 피플팀

일　　자 : 2026. 3. 11.

○ 귀 노동조합의 건승과 노사화합을 통한 산업발전을 기원합니다.

○ 당사는 2026. 3. 10. 자로 귀 노동조합이 발송한 '단체교섭 요구의 건' 공문을 접수하였으며, 이에 대한 당사의 공식적이고 최종적인 입장을 아래와 같이 회신합니다.

○ **당사는 귀 노동조합 조합원들의 '사용자'가 아닙니다.**

귀 노동조합 조합원들은 독립된 법인인 주식회사 사닉케미컬(이하 '사닉케미컬')과 근로계약을 체결한 사닉케미컬 소속 직원들입니다. 사닉케미컬은 화학물질 처리에 관한 독자적인 기술 역량을 보유한 전문 업체이며, 현장소장이 자체적으로 근무조 편성 및 작업절차를 정하고 근로자를 지휘·감독하고 있습니다. 또한 채용, 임금, 징계 등 모든 인사노무관리는 사닉케미컬이 전적으로 수행하고 당사는 일절 관여하지 않습니다. 따라서 당사는 귀 조합원들과 어떠한 고용관계도 맺고 있지 않으므로 단체교섭의 의무를 지는 당사자가 아닙니다.

○ **이른바 '노란봉투법'은 당사 사업장과 아무런 관련이 없습니다.**

귀 노동조합은 당사가 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적인 지배·결정권을 행사하고 있다고 주장하나, 이는 사실과 다릅니다. 당사와 사닉케미컬의 관계는 철저히 적법한 '도급계약'에 기초하고 있으며, 업무 내용 역시 도급계약 및 시방서

에서 정한 바에 따라 이행되고 있을 뿐입니다. 이른바 '노란봉투법'의 논리는 당사와 같은 적법하고 진정한 도급관계에 있는 사업장에는 전혀 무관한 사안이며, 이를 근거로 원청인 당사에 교섭을 요구하는 것은 법률에 위배됩니다.

○ 결론적으로 당사는 귀 노동조합에 대한 사용자 지위에 있지 않으므로, 향후 어떠한 명분으로도 귀 노동조합의 단체교섭 요구에 응할 수 없음을 안내드립니다. 아울러 교섭 당사자가 아니므로, 노동조합법에 따른 '교섭요구사실 공고' 등 교섭창구 단일화 절차 역시 진행하지 않을 것임을 통보합니다.

○ 귀 노동조합은 무리한 원청 교섭 요구를 즉각 중단하시기 바라며, 만일 당사를 상대로 부당한 쟁의행위를 강행하거나 업무를 방해할 경우 민·형사상 모든 법적 책임을 엄중히 물을 것임을 양지하시기 바랍니다. 끝.

주식회사 삼닉전자　대표이사 정기효

중앙노동위원회 National Labor Relations Commission

보도자료

보도시점 2026. 4. 3.(금) 14:00 배포 즉시

주식회사 삼닉전자 하청 노조 대상 '사용자성' 부분 인정

- 산업안전보건 의제에 대한 원청인 삼닉전자의 실질적 지배력 확인
- 삼닉전자의 교섭요구사실 미공고 시정신청에 대한 재심신청 기각

중앙노동위원회(위원장 박성근)는 2026년 4월 3일, 원청업체인 주식회사 삼닉전자(이하 '삼닉전자')가 경기지방노동위원회의 시정명령 결정에 불복하여 제기한 '**교섭요구사실 미공고 시정 재심신청**' 사건에 대하여 **삼닉전자의 재심신청을 기각**하였다.

이에 따라 **삼닉전자**가 손잡고 노동조합의 교섭 요구에 대하여 **사용자성이 인정**되므로 **교섭요구사실을 공고하여야 한다**는 경기지방노동위원회의 시정명령은 그대로 유지되었다.

1. 사건의 배경

사내하청업체 사닉케미컬 소속 근로자들로 구성된 손잡고 노동조합은 2026년 3월 10일, 원청인 삼닉전자에 대하여 안전보건 개선, 도급비 적정화, 로봇 도입에 따른 고용보장 등을 의제로 교섭을 요구하였다. **삼닉전자는 자신이 사용자가 아니라는 이유로 교섭요구사실을 공고하지 않았고**, 이에 노조는 경기지방노동위원회에 **시정신청을 제기**하였다. **경기지방노동위원회가 삼닉전자의 사용자성을 인정하여 시정명령**을 내리자, 삼닉전자는 이에 불복하여 **중앙노동위원회에 재심을 신청**하였다.

2. 중앙노동위원회의 판단 근거

□ 산업안전 분야에 대한 실질적 지배력·결정력 인정

중앙노동위원회는 **삼닉전자가 하청 근로자들의 작업 환경 및 안전보건 조치와 관련하여 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 행사하는 지위에 있다**고 판단하였다. 특히 위험물질을 취급하는 반도체 제조공정의 특성상 원청의 지배권이 미치는 사업장 내에서의 안전보건 의제는 원청의 결정 권한이 절대적이라는 점이 고려되었다.

□ **기타 의제에 대한 판단 유탈**

위원회는 **삼닉전자가 산업안전보건 의제에 대하여 사용자성이 인정**되어 **교섭요구사실 미공고 시정명령의 요건을 충족**한 이상, 손잡고 노동조합이 요구한 다른 의제(도급비 적정화, 피지컬 AI 로봇 도입 계획 및 고용보장 방안)에 대해서는 더 나아가 살펴볼 필요 없이 판단하지 아니한다고 밝혔다.

3. 결론

중앙노동위원회는 삼닉전자가 노동조합법상 교섭요구사실을 공고할 의무가 있는 사용자 지위에 있다고 보아, 초심 결정(경기지방노동위원회)이 타당하다고 판단하고 삼닉전자의 재심신청을 기각하였다. 이번 결정은 **원청 사업장 내에서 하청 근로자의 생명과 안전에 직결되는 산업안전보건 의제에 대해서는 원청 사용자에게도 교섭창구단일화 절차 이행 등 최소한의 노동조합법상 의무가 발생할 수 있음**을 재확인한 데에 의의가 있다.

담당 부서	중앙노동위원회 심판1과	책임자	과 장	김○○	(044-259-5060)
		담당자	조사관	오○○	(044-259-5019)

대한민국 정책브리핑 OPEN 출처표시 공공누리 공공저작물 자유이용허락

[첨부5. 증거번호4_2026.04.30.손잡고노조 공문]

손잡고노동조합

경기도 기성시 삼닉로 3, 2층 / 전화 (031)219-9100 / 팩스 (031)219-9110

수　신 : 주식회사 삼닉전자

제　목 : 단체교섭 거부 행위 시정 및 전(全) 의제에 대한 성실교섭 촉구의 건

담　당 : 손잡고노동조합 위원장 정연운

일　자 : 2026. 4. 30.

○ 하청 노동자의 생존권 보장과 민주적 노사관계 발전을 위해 노력하는 귀사의 무궁한 발전을 기원합니다.

○ 우리 노동조합은 지난 2026. 4. 22. 제1차 단체교섭을 시작으로 귀사와 총 4차례에 걸쳐 단체교섭을 진행해 왔습니다. 그러나 귀사는 교섭 때마다 '산업안전보건 의제'를 제외한 나머지 의제(도급비 적정화, 피지컬 AI 로봇 도입 계획 협의 및 고용보장 방안)에 대해 "실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있지 않다"는 무책임한 이유를 들어 교섭을 거부하고 있습니다.

○ 이는 중앙노동위원회의 판정 취지를 왜곡하고, 하청 노동자들의 고용과 생존권을 벼랑 끝으로 내모는 명백한 '부당노동행위(교섭거부)'인바, 우리 노동조합은 귀사의 이중적인 태도에 깊은 유감을 표하며 아래와 같이 법리적 사실을 밝히고 성실교섭에 임할 것을 강력히 촉구합니다.

- 아 래 -

가. 중앙노동위원회 판정 취지의 왜곡 중단 촉구

귀사는 중앙노동위원회가 산업안전보건 의제에 대해서만 사용자성을 명시했다는 이유로 나머지 의제에 대한 교섭 의무가 없다고 주장합니다. 그러나 중앙노동위원회는 귀사가 교섭요구사실을 공고해야 할 의무가 있는 '사용자 지위'에 있음을 확인한 것이며, 나머지 의제에 대해서는 '사용자성이 없어서'가 아니라 시정명령 요건이 충족되어 "더 나아가 살펴볼 필요 없이

판단을 유탈(생략)"한 것에 불과합니다. 이를 교섭 거부의 면죄부로 삼는 것은 아전인수식 해석입니다.

나. '도급비 적정화' 의제에 대한 귀사의 실질적 지배결정권

하청업체 사닉케미컬은 설립 이래 귀사 기성시 공장의 화학물질 공급 시설 운영·유지관리 업무만을 전속적으로 수행해 왔으며, 귀사가 지급하는 도급비가 사닉케미컬 매출의 100%를 차지합니다. 귀사가 2022년부터 현재까지 도급비를 동결함에 따라 하청 노동자들의 임금과 상여금 역시 동결되었습니다. 하청 근로자의 임금과 근로조건을 결정하는 원천인 '도급비 원가'를 독점적·일방적으로 결정하는 귀사가 도급비 적정화 의제에 지배력이 없다고 주장하는 것은 모순입니다.

다. '피지컬 AI 로봇 도입 및 고용보장' 의제에 대한 귀사의 지배결정권

귀사는 지난 2025년 5월 발생한 누출 사고를 계기로 고위험 물질 취급 공정에 피지컬 AI 로봇 활용 방안을 직접 수립하였고, 2025년 9월부터 두 달간 실증작업을 주도하였습니다. 하청 근로자들의 일자리를 직접적으로 대체하게 될 자동화 로봇의 도입 시기, 범위, 투자 규모를 전적으로 결정하는 주체는 원청인 귀사입니다. 자신들이 도입하는 로봇으로 인해 길거리로 나앉게 될 하청 근로자들의 고용보장 방안에 대해 권한이 없다고 발뺌하는 것은 기만에 가깝습니다.

○ 헌법과 노동조합법이 보장하는 단체교섭 제도는 노사가 성실하게 대화하여 파국을 막는 데 그 목적이 있습니다. 귀사가 지금처럼 알맹이를 쏙 뺀 껍데기 교섭(산업안전 분야 한정)만을 고집한다면, 우리 노동조합 역시 하청 노동자의 생존권을 지키기 위해 법이 허용한 모든 수단과 방법을 동원하여 전면적인 쟁의행위에 돌입할 수밖에 없음을 엄중히 경고합니다.

○ 귀사는 쪼개기 교섭 거부 행위를 즉각 시정하고, 노동조합이 요구한 4대 핵심 의제 전체에 대하여 실질적 사용자의 책임감을 가지고 차기 교섭에 임해 주시기 바랍니다. 끝.

손잡고 노동조합　위원장 정연운 (직인 생략)

SAMNICK ELECTRONICS

주식회사 삼닉전자

서울특별시 강남구 강남대로 72 (삼닉빌딩) / 전화 (02) 789-0123 / 팩스 (02) 789-0177

문서번호 : 삼닉 제2026-0023호

수　　신 : 손잡고노동조합

제　　목 : 귀 노동조합의 단체교섭 촉구 공문(2026. 4. 30.자)에 대한 회신의 건

담　　당 : DS부문 피플팀

일　　자 : 2026. 5. 2.

○ 귀 노동조합의 발전을 기원합니다.

○ 당사는 귀 노동조합이 2026. 4. 30. 자로 발송한 '단체교섭 거부 행위 시정 및 전(全) 의제에 대한 성실교섭 촉구의 건' 공문을 접수하였으며, 이에 대한 당사의 최종 입장을 아래와 같이 회신합니다.

1. 중앙노동위원회 판정에 대한 당사의 합리적 해석

귀 노동조합은 당사가 중앙노동위원회의 판정 취지를 왜곡하고 있다고 주장하나, 이는 사실과 다릅니다. 중앙노동위원회가 당사의 '교섭요구사실 미공고 시정명령 재심신청'을 기각한 것은 오직 당사 사업장 내에서 이루어지는 '산업안전보건' 의제에 한정하여 예외적으로 실질적 지배력을 인정한 것에 불과합니다. 노동위원회가 나머지 의제에 대해 '판단하지 아니한다'고 명시한 것은, 당사자 간의 첨예한 다툼이 있는 상황에서 당사가 해당 의제들에 대한 법적 사용자 지위에 있음을 인정할 수 없다는 신중한 법리적 판단의 결과입니다.

2. 노동위원회 매뉴얼 및 법리에 따른 교섭 의무 부존재

‘개정 노동조합법 원하청 상생 교섭절차 매뉴얼’ 및 최근의 노동조합법 관련 법리를 종합적으로 살펴보더라도, 귀 노조가 요구하는 '도급비 적정화', '피지컬 AI 로봇 도입 계획', '하청 근로자 고용보장' 의제는 원청인 당사가 단체교섭에 응할

의무가 있는 사항이 아닙니다.

- **도급비 적정화** : 이는 당사와 독립된 법인인 사닉케미컬 간의 경영상 계약(단가 결정) 문제일 뿐, 근로조건이 아닙니다.

- **로봇 도입 및 고용보장** : 당사의 사업장 내 설비 투자는 당사의 고유한 경영권에 속하는 사항이며, 하청 근로자의 고용보장 의무는 전적으로 사용자인 사닉케미컬에 있습니다.

따라서 이 세 가지 의제에 대해 당사가 실질적인 지배·결정권을 행사한다는 귀 노조의 주장은 법적 근거가 전혀 없습니다.

3. 부당노동행위 주장에 대한 당사의 입장

당사가 법적 의무 없는 사항에 대한 교섭을 거절하는 것은 정당한 권리 행사이며, 결코 부당노동행위가 될 수 없습니다. 만일 귀 노동조합이 당사의 정당한 교섭 거절을 '부당노동행위'라고 간주한다면, 당사를 상대로 막무가내식 억지를 부릴 것이 아니라 관할 노동위원회에 정식으로 '교섭거부 부당노동행위 구제신청'을 제기하여 공식적인 법적 판단을 구하는 것이 타당할 것입니다. 당사는 노동위원회 또는 법원의 확정된 법적 판단이 존재하지 않는 한, 산업안전 의제를 제외한 나머지 의제에 대하여 교섭에 응할 의사가 전혀 없음을 다시 한번 분명히 밝힙니다.

○ 귀 노동조합은 법에 위배되는 무리한 주장과 교섭 요구를 즉각 중단하고, 산업안전보건 의제에 국한된 교섭에 성실히 임해 주시기를 바랍니다. 끝.

주식회사 삼닉전자　대표이사 정기효

[첨부7. 증거번호7_2026.5.4.손잡고노조 공문]

손잡고노동조합

경기도 기성시 삼닉로 3, 2층 / 전화 (031)219-9100 / 팩스 (031)219-9110

수　신 : 주식회사 삼닉전자

제　목 : 단체교섭 거부 궤변 규탄 및 도급비·AI 로봇 도입 교섭 이행 최후통첩의 건

담　당 : 손잡고노동조합 위원장 정연운

일　자 : 2026. 5. 4.

○ 귀사의 2026. 5. 2. 자 회신 공문(삼닉 제2026-0023호)에 대한 회신입니다.

○ 우리 노동조합은 '노동위원회 매뉴얼'을 운운하며 도급비 인상과 AI 로봇 도입 의제에 대해 지배력이 없다는 귀사의 주장이 현실을 철저히 기만하는 궤변임을 지적하며, 아래와 같이 최후통첩을 보냅니다.

- 아 래 -

가. 전속 하청업체의 유일한 자금줄이 원청인데 임금 지배력이 없다는 것은 어불성설입니다.

사닉케미컬은 지난 20여 년간 귀사의 공장 구내에서 전속적으로 업무를 수행해 왔으며, 귀사의 화학물질 공급 시설 운영 업무가 사닉케미컬의 유일한 매출원입니다. 귀사가 2022년 이래 도급비를 단 한 푼도 인상하지 않았기 때문에 하청 노동자들의 임금이 철저히 동결된 것입니다. 이처럼 사닉케미컬의 재정을 100% 틀어쥐고 있는 귀사가 하청 노동자의 임금(도급비 인상)에 대한 실질적 지배력이 없다는 것은 손바닥으로 하늘을 가리는 격입니다.

나. 피지컬 AI 로봇 도입은 하청 노동자의 근로조건을 좌우하는 중대한 교섭 사항입니다.

귀사는 로봇 도입이 당사의 고유한 경영권이라고 주장합니다. 그러나 경영

상 결정이라 할지라도 그것이 근로자의 일자리를 대체하고 고용안정과 근로조건에 직접적이고 중대한 영향을 미친다면 이는 당연히 단체교섭의 대상이 됩니다. 피지컬 AI 로봇 도입의 시기와 범위 등 모든 결정 권한은 오직 삼닉전자에 있습니다. 귀사가 주도하는 일방적인 로봇 도입은 우리 조합원들에 대한 명백한 생존권 위협이며, 이에 대한 고용보장 대책을 논의하는 것은 실질적 사용자인 귀사의 당연한 의무입니다.

다. 부당노동행위 구제신청으로 시간을 끌려는 얄팍한 꼼수를 중단하십시오.

귀사는 법적 판단(부당노동행위 판정)을 받아오라며 노동조합을 조롱하고 있습니다. 생존의 벼랑 끝에 내몰린 하청 노동자들에게 기나긴 법적 쟁송으로 시간을 끌며 책임을 회피하려는 귀사의 악의적인 태도에 분노를 금할 수 없습니다.

○ 우리 노동조합은 더 이상 귀사의 기만적인 책임 회피를 좌시하지 않을 것입니다. 귀사가 즉각 입장을 번복하고 도급비 인상 및 피지컬 AI 로봇 도입에 따른 고용보장 의제를 포함한 전면적인 성실 교섭에 나서지 않는다면, 우리 노동조합은 전 조합원의 총의를 모아 전면 파업을 포함한 강력한 쟁의행위에 즉각 돌입할 것임을 엄중히 경고합니다.

○ 이후 발생하는 공장 가동 차질 등 모든 파국적 사태의 책임은 하청 노동자의 정당한 교섭 요구를 묵살한 '진짜 사장' 삼닉전자에 있음을 분명히 밝힙니다. 끝.

손잡고 노동조합　위원장 정연운 (직인 생략)

[첨부8. 증거번호8_2026.05.07.손잡고노조 소식지]

2026. 5. 7.
제8-7호
손잡고노동조합

노동조합 소식

발행 손잡고노동조합(경기도 기성시 삼닉로 3, 2층) / 전화 (031)219-9100 / 팩스 (031)219-9110

□ [긴급 조합원 통신] 95% 압도적 찬성으로 전면파업 결의!

"구속 각오한 끝장 투쟁으로 진짜 사장 끌어낸다"

어제(5월 6일) 열린 조합원 임시총회에서 우리의 분노가 마침내 폭발했다. 전체 조합원 350명 중 300명이 참석하여 무려 95%라는 압도적인 찬성률로 전면파업이 가결되었다. 집행부는 오늘(5월 7일) 사측에 쟁의행위 결의 사실을 공식 통보하고 본격적인 파업 준비에 돌입했다. 이에 쟁의대책위원장으로 최전선에 선 정연운 위원장을 만나 투쟁의 결의를 다졌다.

□ [정연운 위원장 특별 인터뷰]

"노란봉투법은 바로 지금 쓰라고 있는 것이다!"

Q. 95%라는 압도적 찬성으로 파업이 가결되었다. 소감은?
"조합원 동지들의 끓어오르는 분노와 생존을 향한 절박함을 다시 한번 확인했다. 2022년 이후 단 한 푼도 오르지 않은 임금, 그리고 우리를 언제 거리로 내몰지 모르는 피지컬 AI 로봇의 공포 앞에서 하청 노동자들이 선택할 수 있는 길은 오직 투쟁뿐이다. 동지들의 뜻을 받들어 한 치의 물러섬 없이 싸우겠다."

Q. 사측은 산업안전 외의 교섭을 거부하며, 노조의 파업이 불법이라고 매도하고 있다.
"명백한 궤변이다! 도급비 인상 쟁취와 피지컬 AI 로봇 도입 저지 파업은 하청 노동자의 목숨줄을 지키기 위한 지극히 정당하고 합법적인 쟁의행위다. 사닉케미컬 뒤에 숨어서 교섭을 거부하는 삼닉전자의 비겁함이야말로 불법 부당노동행위다. 이른바 '노란봉투법(노동조합법 제2조 개정안)'이 왜 만들어졌나? 바로 우리처럼 근로조건에 실질적인 지배력을 행사하는 '진짜 사장'에게 책임을 묻고, 당당하게 파업할 수 있도록 보장하기 위해 있는 것이다. 우리의 파업은 노란봉투법의 정신을 실현하

는 역사적인 투쟁이다."

Q. 앞으로의 투쟁 계획과 각오는?

"사측이 경찰과 손해배상 청구를 무기로 우리를 짓밟으려 한다면, 나는 위원장으로서 기꺼이 구속을 각오하고 맨 앞에서 바리케이드를 칠 것이다. 이것은 하청 노동자들의 생존권이 걸린 끝장 파업이다. 우리는 적당한 선에서 타협하지 않는다.삼닉전자의 권두숍 회장과 정기효 사장이 직접 하청 노동자의 고용보장과 처우개선을 위한 제대로 된 안을 들고 교섭장에 걸어 나올 때까지, 우리의 총파업 투쟁은 결단코 끝나지 않을 것이다. 동지들, 질긴 놈이 이긴다! 끝까지 함께 투쟁하자!"

□ [투쟁 지침]

1. **파업의 구체적인 돌입 시기와 전술은 쟁의대책위원회에 위임된 바, 집행부의 지침에 일사불란하게 따른다.**
2. **전 조합원은 5월 17일 파업 결의 대회에 단 한 명의 예외 없이 집결한다.**

SAMNICK ELECTRONICS

내 용 증 명

발신인	주식회사 삼닉전자 대표이사 정기효 (우)06000 서울특별시 강남구 강남대로 72 (삼닉빌딩)
수신인	1. 손잡고 노동조합 위원장 정연운 2. 손잡고 노동조합 부위원장 허태삼 3. 손잡고 노동조합 쟁의부장 전다웅 (우)12000 경기도 기성시 삼닉로 3, 2층

제 목	**불법 쟁의행위 즉각 중단 촉구 및 조업방해에 따른 손해배상(30억 원) 청구 통보의 건**

1. 당사 사업장 내에서 노무를 제공하는 귀하들의 노고에 관하여는 유감스럽게 생각하나, 귀 노동조합이 현재 자행하고 있는 명백한 불법행위에 대하여 당사의 최종적인 엄중 경고 및 법적 조치 계획을 통보합니다.

2. 쟁의행위 목적의 부당성 및 법적 절차 무시

당사는 이미 수차례 공문을 통해 '도급비 인상' 및 '피지컬 AI 로봇 도입' 의제에 대하여 당사가 교섭할 법적 의무가 없음을 명백히 밝혔습니다. 만일 귀 노동조합이 당사에게 교섭 의무가 있다고 굳게 믿었다면, 마땅히 관할 노동위원회에 '부당노동행위 구제신청'을 제기하여 공식적인 법적 판정을 먼저 구했어야 합니다. 그러나 귀 노조는 이러한 합법적인 권리구제 절차를 철저히 무시한 채, 당사에게 교섭 의무가 존재하지 않는 사안을 억지로 관철하기 위해 곧바로 파업에 돌입하였습니다. 이는 쟁의행위의 목적상 정당성을 근본적으로 상실한 명백한 불법 파업입니다.

3. 쟁의행위 수단의 불법성 (법원 가처분 결정 취지를 정면으로 위반한 조업 방해)

더욱 심각한 것은 귀 노조의 물리적 업무방해 행위입니다. 2026. 5. 18. 오전 10시경, 귀하들은 피지컬 AI 로봇의 작업 반경에 무단으로 진입하여 반도체 생산 공정을

2시간 동안 전면 중단시키는 치명적인 위법 행위를 자행했습니다.

최근 수원지방법원(민사합의31부)은 동종 업계인 삼성전자의 위법 쟁의행위 금지 가처분 신청 사건(2026. 5. 18. 결정)에서 사측의 손을 들어주며 대부분을 인용한 바 있습니다. 해당 재판부는 반도체 생산 공정의 특수성을 고려하여, 쟁의행위 기간일지라도 '안전보호시설 유지' 및 '웨이퍼 변질 방지'를 위한 작업은 평상시 수준으로 이뤄져야 한다고 판시하였으며, 사업장 주요 시설에 대한 점거를 엄격히 금지하였습니다. 사법부조차 반도체 라인 공정 중단 및 시설 점거 행위의 막대한 위험성을 인정하여 엄단하고 있음에도 불구하고, 귀 노동조합은 화학물질 주입 공정을 물리력으로 멈춰 세우는 범죄행위를 저지른 것입니다.

4. 30억 원의 손해배상 청구 예고

귀하들의 위법한 조업 방해로 인하여 당사는 공장 가동 중단에 따른 막대한 일실손해를 입었습니다. 이에 당사는 2시간의 공정 중단에 대한 책임을 엄중히 물어, 귀 노동조합 및 피켓팅 및 물리적 방해를 직접 주도한 정연운 위원장, 허태삼 부위원장, 전다웅 쟁의부장 등 3인을 상대로 금 3,000,000,000원(30억 원)의 손해를 연대하여 배상하라는 민사소송을 즉각 제기할 것임을 통보합니다.

5. 경영권 침해 규탄 및 주주 이익 훼손에 대한 경고

현재 귀 노동조합의 무책임한 불법 파업으로 인해 코스피 시가총액 최상위권인 당사의 주가가 흔들리고 있으며, 이는 국가 경제 전반에 심각한 혼란을 초래하는 행위입니다. 당사가 막대한 리스크를 감수하며 창출한 기업의 성과는 당사에 자본을 투자한 주주들에게 최우선으로 분배되어야지, 독립된 하청업체 소속 근로자인 귀하들의 부당한 요구에 굴복하여 훼손될 수 없습니다. 피지컬 AI 로봇 도입은 글로벌 시장에서 살아남기 위한 당사의 핵심적인 경영권이며, 귀하들이 이를 침해할 권리는 추호도 없습니다.

6. 귀 노동조합 및 수신인들은 본 내용증명 수령 즉시 일체의 불법 파업 및 업무방해 행위를 중단하시기 바랍니다. 이를 이행하지 않을 시, 예고된 30억 원의 손해배상 청구는 물론 업무방해죄 형사 고발 등 모든 법적 조치를 타협 없이 끝까지 관철

할 것임을 엄중히 경고합니다. 끝.

2026. 5. 19

주식회사 삼닉전자 대표이사 정기효

정대삼주
표닉식
이전회
효사자사

[첨부10. 증거번호10_2026.05.20.손잡고노조 내용증명]

내 용 증 명

발신인	1. 손잡고 노동조합 위원장 정연운 2. 손잡고 노동조합 부위원장 허태삼 3. 손잡고 노동조합 쟁의부장 전다웅 (우)12000 경기도 기성시 삼닉로 3, 2층
수신인	주식회사 삼닉전자 대표이사 정기효 (우)06000 서울특별시 강남구 강남대로 72 (삼닉빌딩)

제 목	**귀사의 부당노동행위 규탄 및 노조파괴용 손해배상 청구 협박에 대한 회신의 건**

1. 귀사가 2026. 5. 19. 자로 발송한 내용증명 우편은 잘 받아보았습니다. 하청 노동자들의 정당한 생존권 투쟁을 불법으로 매도하고 거액의 손해배상으로 협박하는 귀사의 적반하장식 태도에 분노를 표하며, 아래와 같이 우리 노동조합의 최종 입장을 밝힙니다.

2. 파업의 근본 원인은 귀사의 명백한 불법행위(교섭 거부)에 있습니다.

귀사는 우리의 파업이 목적상 정당성을 상실했다고 주장하나, 이 사태를 촉발한 원흉은 다름 아닌 삼닉전자입니다. 귀사는 도급비를 독점적으로 결정하여 하청 노동자의 임금을 동결시켰고, 우리의 일자리를 빼앗을 피지컬 AI 로봇 도입을 일방적으로 추진하면서도 "권한이 없다"는 비겁한 변명으로 단체교섭을 거부했습니다. 노조가 요구한 의제들은 하청 노동자의 근로조건과 직결된 사안으로 귀사에게 명백한 교섭 의무가 존재합니다. 우리의 쟁의행위는 귀사의 불법적인 교섭 거부(부당노동행위)에 맞서 헌법상 보장된 노동3권을 수호하기 위한 정당한 방어행위입니다.

3. 파업 대체 인력으로 AI 로봇을 투입한 것은 명백한 대체근로 금지 위반입니다.

귀사는 우리가 조업을 방해했다고 비난하지만, 오히려 불법을 자행한 것은 삼닉전자입니다. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제43조는 쟁의행위 기간 중 그 중단된 업무를 수행하기 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용하거나 대체할 수 없다고 명시

하고 있습니다. 귀사가 5월 18일 파업으로 중단된 화학물질 교체 작업에 피지컬 AI 로봇을 전격 투입한 것은, 사람을 기계로 바꿨을 뿐 본질적으로 쟁의행위를 무력화하기 위한 '불법 대체인력 투입'과 전혀 다르지 않습니다. 우리의 항의는 귀사의 불법적인 대체 로봇 투입을 저지하기 위한 정당한 노조 활동이었습니다.

4. 30억 원 손해배상 청구는 얄팍한 '노조 파괴용 전략적 봉쇄소송'에 불과합니다.

귀사는 일개 하청업체 노동조합 간부 3명에게 무려 30억 원이라는 천문학적인 손해배상을 청구하겠다고 협박하고 있습니다. 도급비가 동결되어 최저임금 수준을 받는 노동자 3명에게 30억 원을 청구해서 대체 어떻게 집행하겠다는 것입니까? 이는 손해 전보가 목적이 아니라, 천문학적인 금액으로 간부들과 조합원들에게 겁을 주어 노동조합의 뿌리를 뽑으려는 전형적인 '노조 파괴용 기획 소송'이자 권리남용입니다.

5. 권두섭 회장과 정기효 사장은 즉각 교섭장에 나오십시오.

귀사가 거액의 손배가압류라는 폭력적인 수단으로 우리를 짓밟으려 한다면, 우리는 더는 잃을 것이 없기에 목숨을 걸고 더 크게 싸울 수밖에 없습니다. 국가 경제 혼란과 주주 이익 훼손이 그토록 걱정되십니까? 그렇다면 삼닉전자의 권두섭 회장과 정기효 사장이 당장 하청 노동자들의 교섭장에 직접 나와 대화에 응하십시오. 교섭에 응하면 아주 쉽게 풀릴 문제를 도대체 왜 이렇게까지 사태를 악화시키며 질질 끄는 것입니까?

6. 삼닉전자가 손해배상 청구 협박을 거두고 성실한 교섭안을 들고나오지 않는 한, 손잡고 노동조합의 투쟁은 결코 멈추지 않을 것입니다. 귀사의 맹성을 촉구합니다. 끝.

2026. 5. 20.

손잡고 노동조합 위원장 정연운
손잡고 노동조합 부위원장 허태삼
손잡고 노동조합 쟁의부장 전다웅

개정 노동조합법

원·하청 상생 교섭절차 매뉴얼

2026. 2.

고용노동부
Ministry of Employment and Labor

중앙노동위원회
National Labor Relations Commission

[첨부11. 증거번호11_개정 노동조합법 원하청 상생 교섭절차 매뉴얼]

<일러두기>

1. 이 매뉴얼은 2026. 3. 10.부로 시행된 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의해 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭이 가능해짐에 따라 해당 사용자와의 교섭절차에 관한 현장의 이해를 높이고 바람직한 방향을 제시하기 위해 노사관계 전문가, 노사 상급단체, 현장 실무자 등의 의견을 참고하여 마련한 것임

2. 이 매뉴얼에서 「노동조합 및 노동관계조정법」은 “노동조합법” 또는 “법”으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」은 “노동조합법 시행령” 또는 “시행령”으로, 「노동조합 및 노동관계조정법 시행규칙」은 “노동조합법 시행규칙” 또는 “시행규칙”으로 함

〈용어례〉

❖ 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자로 인정될 수 있는 경우는 사업주 간 도급, 위임 등 다양한 형태가 가능하나, 이하 편의상 도급계약에서의 원·하청 관계를 대표적으로 기재함에 따라 각 당사자들 중 ①사용자를 원청사용자(즉, 하청노동자와 근로계약, 노무제공계약 등을 체결하지 않은 자), 하청사용자, ②노동자 및 노동조합을 각각 하청노동자, 하청노동조합, 원청노동자, 원청노동조합으로 기재함

목 차

1. 목적 ····· 1

2. 원·하청 교섭 체계 ····· 2

□1 교섭창구단일화 절차 적용 및 교섭단위 ····· 2

□2 원·하청 교섭절차 개관 ····· 4

3. 교섭절차 세부 내용 ····· 6

□1 교섭창구단일화 절차 ····· 6

<1> 하청노동조합의 교섭요구 ····· 6

<2> 원청사용자의 교섭요구 사실의 공고 ····· 7

① 원칙 ····· 7

② 공고 범위 ····· 7

③ 공고 방법 ····· 8

[참고] 원청사용자가 공고를 제대로 하지 않은 경우 하청노동조합의 불복 방법 ···· 9

<3> 다른 하청노동조합의 교섭 참여 ····· 10

<4> 원청사용자의 교섭요구 노동조합 확정 공고 ····· 10

<5> 자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의 ····· 12

<6> 과반수 노동조합 결정 등 ····· 12

2 교섭단위 분리 절차 ····· 14

<1> 개요 ····· 14

<2> 교섭단위 분리 신청 ····· 15

① 신청인 ····· 15

② 신청 가능 기간 ····· 15

③ 신청 절차 ····· 16

<3> 교섭단위 분리 신청 내용의 통지 및 의견 제출 ····· 18

① 신청내용 통지 ····· 18

② 다른 당사자의 의견 제출 ····· 19

<4> 노동위원회 심리 ····· 19

① 사용자성 판단 ····· 19

② 교섭단위 분리 필요성 판단 ····· 20

<5> 교섭단위 분리 결정 ····· 22

① 분리 형태 ····· 22

② 교섭단위 분리 결정 이후의 절차 ····· 23

4. 교섭 촉진을 위한 방안 ····· 24

<1> 교섭 당사자로서의 사용자성 판단 및 교섭 거부·해태 등에 대한 조치 방안 ····· 24

<2> 교섭 과정에서 교섭 촉진 방안 ····· 25

1. 목적

□ 노동조합법 제2조제2호에서 **노동조합법 전반에 적용되는 사용자의 정의**에 대해 규정

○ 개정 노동조합법은 하도급 등 다층화된 고용구조에서 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 주체와의 대화와 상생을 촉진하기 위해서 **제2조제2호 후단을 신설**하여 **노동조합법상 사용자의 범위를 확대**

〈개정 노동조합법 제2조제2호〉

현 행	개 정
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 〈후단 신설〉	**제2조(정의)** 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 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.

○ 원·하청 관계 등에서 **원청사용자 등이 하청노동자 등의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정**할 수 있는 지위에 있는 경우,

- **제2조제2호 후단에 따른 사용자에 해당**하여 **하청노동조합 등과의 관계에서 교섭 의무를 갖는 상대방**이 됨

□ 원·하청 교섭은 **하청노동조합의 교섭권을 실질적으로 보장**하면서 **대화를 통해 원·하청 상생과 협력의 노사관계 구축**을 위한 것임

○ 이를 위해 하청노동조합 뿐만 아니라 **원청사용자의 적극적 역할이 필요**하며, 교섭창구단일화의 취지를 고려하여 **하청노동조합의 교섭권을 실질적으로 보장할 수 있도록 절차 준수** 필요

□ 이에 **노동조합법 제2조제2호 후단**에 따라 원청사용자가 노동조합법상 사용자로 인정되어 **하청노동조합과 원청사용자 간 단체교섭**을 하는 경우 **교섭절차에 관한 구체적 사항**을 안내하고자 함

2. 원·하청 교섭 체계

1 교섭창구 단일화 적용 및 교섭단위

□ **(원청사용자의 계약외사용자로서 지위)** 노동조합법 개정으로 하청 노동자와 근로계약관계를 맺은 계약사용자인 하청사용자 뿐만 아니라 **하청노동자의 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는 원청사용자**도 **그 범위 내에서 계약외사용자로서 법적 책임**을 가짐

○ 원청사용자는 하청노동자와 직접 근로계약관계가 없음에도 **하청노동자의 근로조건을 일부 지배·결정함을 전제**로 **부분적 사용자로서 하청노동조합과 노동조합법상 단체교섭의무 등을 부담**하게 됨

□ **(원·하청 교섭단위)** 원·하청 간 교섭당사자는 하청노동조합과 원청사용자이고, **"계약외사용자인 원청사용자"는 "전체 하청노동자 집단"과 교섭단위를 구성**함

○ **계약외사용자로서 원청사용자**는 복수의 하청기업에 종사하는 **전체 하청노동조합(원)**에 대해 **실질적 지배력이 미치는 범위** 내에서 **단체교섭 의무**를 지게 됨

○ 하청노동조합(원)과 원청노동조합(원)은 **교섭권의 범위 및 사용자의 책임 범위, 근로자의 특성, 이해관계, 근로조건 결정 방식** 등에 있어서 **본질적인 차이가 존재**하며,

- **전체 하청노동조합(원)**은 하청사용자를 달리하더라도 계약외사용자인 원청사용자를 공유한다는 **이해관계의 공통성**을 가지고 있으므로, **전체 하청노동자 집단**이 **동일한 교섭단위**에 속함

□ **(원·하청 교섭창구 단일화 절차)** 노동조합법 제29조의2에 따른 **교섭창구 단일화**는 전반적으로 **강행규정으로 해석**되고, 노동조합법 개정에 의한 **원청 사용자와 하청노동조조합 간 교섭 절차에도 적용**

○ 이에 따라 **교섭권자인 전체 하청노동조합**은 **교섭의무자로서 계약외사용자인 원청사용자를 대상**으로 교섭을 진행하기 위하여 **전체 하청노동조합 간 교섭창구 단일화 절차**를 **진행**하여야 함

- 이를 통해 **전체 하청노동자 간 근로조건의 통일적 형성** 및 **하청노동조합 간 효율적·안정적 교섭체계를 구축**할 수 있으며,

- 원청사용자에 대한 **하청노동조합의 단체교섭권을 보장**함으로써 **하청노동자의 근로조건 향상** 및 **원·하청 간 상생과 협력의 노사관계를 구축**하고자 하는 **개정 노동조합법의 취지에도 부합**

○ 원·하청 간 단체교섭을 위한 교섭창구단일화 절차에서 **원청노동조합(원)과 교섭단위 분리 절차를 거칠 필요는 없으며,**

* 하청노동조합(원)은 해당 교섭단위에서 교섭당사자가 아닌 원청노동조합(원)과 교섭창구단일화 절차를 거칠 필요가 없고, 기존의 원청사용자와 원청(교대)노동조합 간 교섭단위는 종래와 같이 별도로 존재·운영됨

** 원청노동조합(원)은 계약사용자인 원청사용자에 대해 원청노동자의 근로조건을 교섭하는 교섭권자일뿐, 계약외사용자 지위에 있는 원청사용자와 하청노동자의 근로조건을 교섭하는 하청노동조합(원) 간 원·하청 교섭단위에서 교섭당사자에 해당하지 않음

- **교섭단위 분리**는 **전체 하청노동자 집단 내**에서 **개정 노동조합법 시행령의 취지**에 따라 **합리적으로 결정**

○ 한편, **현행법상 개별교섭 요구**는 **교섭창구 단일화 절차 내에서 사용자의 동의를 얻도록 규정**하고 있으므로,

- 특정 하청노동조합이 전체 하청노동자의 단위에서 **원청사용자에 대해 교섭창구단일화를 거치지 않고 곧바로 개별교섭을 요구**하는 경우, 원청사용자는 **개별교섭에 응해야 할 의무는 없을 것임**

2 원·하청 교섭절차 개관

□ 하청노동조합과 원청사용자 간 교섭에서 **교섭단위는 '전체 하청노동자 집단'**이며, 교섭요구권자는 전체 하청노동자 집단에서 조직 또는 가입된 전체 하청노동조합(원)이므로,

○ 해당 교섭단위에서 복수의 하청노동조합이 있는 경우에는 **해당 하청노동조합(원) 간 교섭창구단일화 절차**를 거쳐 **교섭대표노동조합**을 정하여 원청사용자와 교섭을 진행

○ **원청노동조합(원)은** 해당 교섭단위 내에 있는 **교섭당사자가 아니**므로, 하청노동조합(원)과 원청사용자 간 교섭에 있어 **전체 하청노동조합(원)과 원청노동조합(원) 간 교섭단위 분리 절차는 거칠 필요가 없음**

□ 하청노동조합(원)이 원청사용자에 교섭요구를 하면, **원청사용자**는 교섭요구 사실을 **전체 하청노동자 및 하청노동조합이 알 수 있도록 공고**하고,

○ 교섭요구 사실 공고 기간 중 **전체 하청노동자 집단에 존재하는 다른 하청노동조합**은 **원청사용자에 교섭요구**를 함으로써 **해당 교섭창구 단일화 절차에 참여**할 수 있음

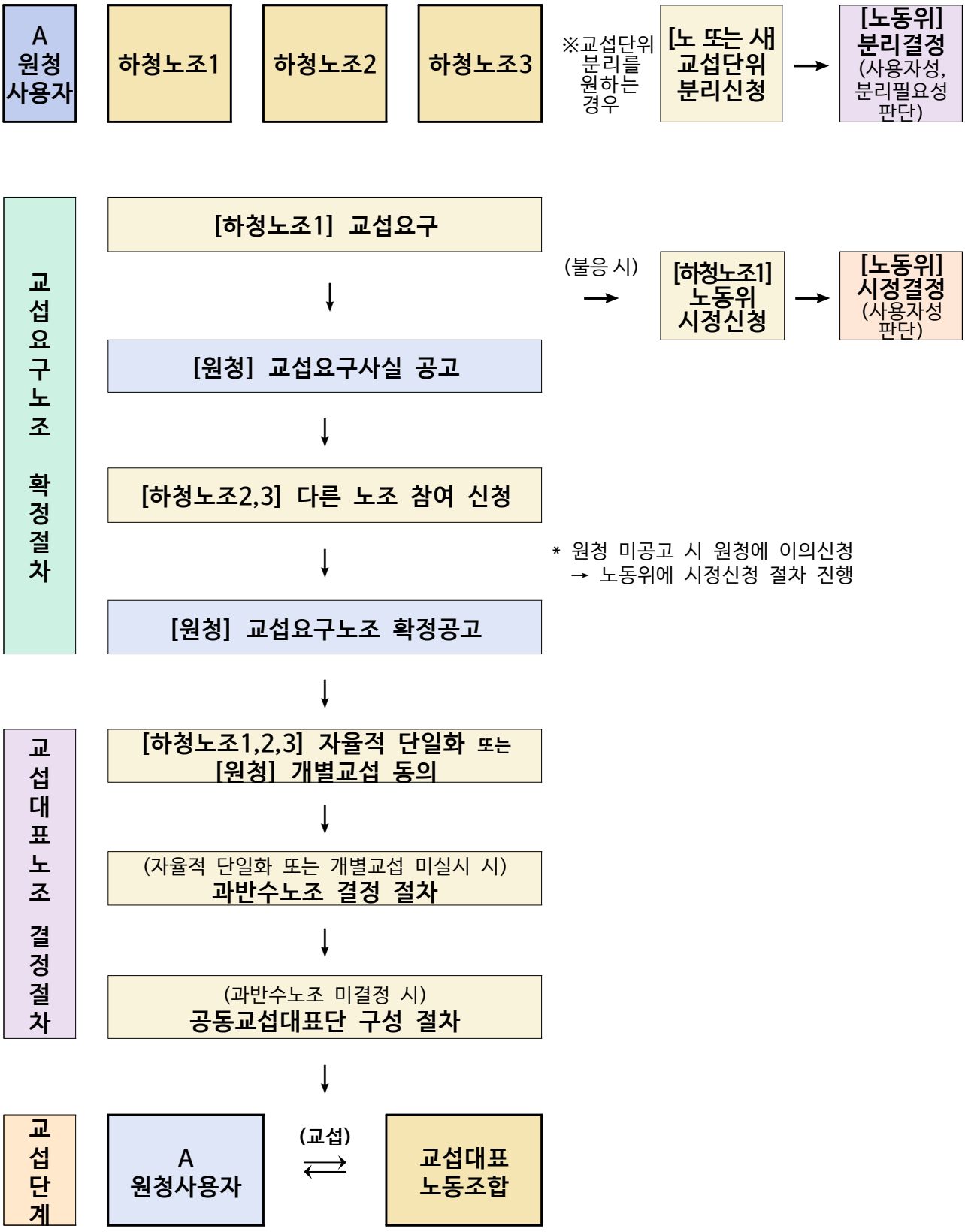
○ 이러한 절차를 통해 전체 하청노동조합 중에서 **원청사용자에 대한 교섭요구 노동조합을 확정**하고, 해당 하청노동조합 사이에서 **교섭대표노동조합을 결정하는 절차**를 거친 뒤 원청사용자와 교섭

□ 한편, 원·하청 교섭에서 **'전체 하청노동조합(원)'의 단위**에 있어 하청노동조합 또는 원청사용자는 **교섭단위 분리 신청**을 할 수 있으며,

○ 이 경우 노동위원회는 **영 제14조의11제3항 및 제4항**에서 규정된 사항들을 고려하여 **교섭단위 분리 여부를 결정**할 수 있음

○ 노동위원회가 **교섭단위 분리 결정**을 하면, 분리된 교섭단위 내에 존재하는 하청노동조합은 **해당 교섭단위 내에서 원청사용자에 대한 관계에서 교섭창구단일화 절차**를 거쳐 교섭하여야 함

<원·하청 교섭절차 개관>


A 원청 사용자
하청노조1
하청노조2
하청노조3
※교섭단위 분리를 원하는 경우
[노 또는 새 교섭단위 분리신청
[노동위] 분리결정 (사용자성, 분리필요성 판단)
교섭요구노조 확정절차
[하청노조1] 교섭요구
(불응 시)
[하청노조1] 노동위 시정신청
[노동위] 시정결정 (사용자성 판단)
[원청] 교섭요구사실 공고
[하청노조2,3] 다른 노조 참여 신청
* 원청 미공고 시 원청에 이의신청 → 노동위에 시정신청 절차 진행
[원청] 교섭요구노조 확정공고
교섭대표노조 결정절차
[하청노조1,2,3] 자율적 단일화 또는 [원청] 개별교섭 동의
(자율적 단일화 또는 개별교섭 미실시 시) 과반수노조 결정 절차
(과반수노조 미결정 시) 공동교섭대표단 구성 절차
교섭단계
A 원청사용자
(교섭)
교섭대표 노동조합

3. 교섭절차 세부 내용

1 교섭창구단일화 절차

〈현행법상 교섭창구단일화 절차〉

❶교섭요구 노동조합 확정절차		❷교섭대표노동조합 결정절차
①(勞)교섭요구 → ②(使)**교섭요구사실 공고** → ③(勞)다른 노조의 교섭참여 → ④(使)**교섭요구노조 확정공고**	➡	⑤교섭요구노조 간 **자율적 교대노조** 결정 (또는 사측 개별교섭 동의) → ⑥**과반수노조** 결정 → ⑦**공동교섭대표단** 구성

❖ 본 매뉴얼에서는 원·하청 교섭에서 교섭창구 단일화 절차에 관하여 **기존 절차와 비교 시 차이가 있는 부분을 위주로 기술**, 그 외의 부분에 대해서는 기존의 「**집단적 노사관계 업무매뉴얼**」**을 참고** 가능

<1> 하청노동조합의 교섭요구

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의2(노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) ① 노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.

② 노동조합은 제1항에 따라 사용자에게 교섭을 요구하는 때에는 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 적은 서면으로 해야 한다.

○ 하청노동조합은 원청사용자가 **소속 조합원의 근로조건**에 대해 **실질적·구체적으로 지배·결정**하는 지위에 있어 **원청사용자와 단체교섭**을 하고자 하는 경우, **원청사용자를 상대로 교섭요구**

- 다만 해당 교섭단위에서 **원청사용자와 하청노동조합 간 체결한 기존 단체협약이 존재**하는 경우에는 **해당 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터** 교섭요구가 가능하며,

* '26.3.10. 법 시행 이후 최초로 하청노동조합이 원청사용자에 교섭을 요구하고자 하는 경우에는 기존의 단체협약이 존재하지 않으므로 법 시행 후 즉시 교섭요구 가능

- 해당 교섭단위에서 **기존 하청 교섭대표노동조합**이 존재하는 경우에는 **그 지위유지기간이 만료되는 경우에 교섭요구** 가능

<2> 원청사용자의 교섭요구 사실의 공고

1 원칙

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) ① 사용자는 노동조합으로부터 제14조의2에 따라 교섭 요구를 받은 때에는 그 요구를 받은 날부터 7일간 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 해당 사업 또는 사업장의 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 한다.

② 노동조합은 사용자가 제1항에 따른 교섭요구 사실의 공고를 하지 아니하거나 다르게 공고하는 경우에는 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

○ 원청사용자는 하청노동조합으로부터 영 제14조의2에 따른 교섭요구를 받은 때에는 **요구받은 날부터 7일간 교섭요구 사실을 해당 사업(장)의 게시판 등에 공고**하여 **다른 노동조합과 노동자가 알 수 있도록** 하여야 함

2 공고 범위

○ 교섭요구 사실을 공고하는 취지는, **"해당 교섭단위 내"에 있는 다른 노동조합과 노동자**가 알 수 있도록 함으로써 교섭창구 단일화 절차에 참여할 수 있도록 하는 것이므로 ,

- 원청사용자는 **사용자성이 인정**되거나 **인정될 가능성이 있는 모든 하청노동조합, 하청노동자**가 알 수 있도록 교섭요구 사실을 공고해야 함

* 전체 하청노동자 집단에서 특정 직무에 종사하는 하청노동자 집단 등으로 교섭단위가 분리된 경우에는 분리된 해당 교섭단위 내에서 사용자성이 인정되거나 인정될 가능성이 있는 모든 하청노동조합, 하청노동자가 알 수 있도록 하여야 함

3 공고 방법

〈관련 판례〉

ㅇ 본사뿐만 아니라, 전국에 **8개 지역본부**, 각 지역본부 산하에 **82개 지사**가 있고, 지역본부 및 그 산하지사에 본부 소속 근로자 약 430명의 약 6배에 이르는 약 2,600명의 근로자가 근무하고 있는 사업(장)의 경우 - 교섭요구 사실을 **본사 승강기 앞 벽면과 본사로비 벽면에 공고**한 것만으로는 지역본부 및 지사에 근무하는 대다수 근로자가 알 수 없었을 것이어서 **'다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록' 공고한 것으로 볼 수 없음**(서울고등법원 2018. 7. 20 선고 2018누39531 판결. 대법원 심리불속행 기각)

ㅇ 원청사용자는 하청노동자들이 사용하는 **게시판**뿐만 아니라 각 하청노동자들이 **작업하는 공간**의 벽면이나 기둥, **휴게장소, 출입구, 식당** 등 **하청노동자들이 머무는 장소** 여러 곳에 충분히 공고할 필요

- 아울러, **원청사용자의 전산시스템**에 하청노동자들이 접속하는 경우에는 전산시스템에도 공고하고, 하청에도 협조를 구하여 **하청사용자의 사업(장) 게시판, 하청 전산시스템**에도 공고

* 하나의 사업장이 지역으로 나누어져 있는 경우에도 해당 지역별 사업장을 누락하지 않도록 모두 다 공고해야 함

ㅇ 원청사용자는 기본적으로 **모든 사내하청 노동조합**(하청노동자)이 알 수 있도록 공고하고, **사외하청의 경우**에도 「개정 노동조합법 해석지침」에 따라 **사용자성이 인정될 소지가 있으면 사내하청에 준하는 방식으로 폭넓게 공고**할 필요

- 원청사용자가 사용자성 인정 가능성을 스스로 판단하기 어려운 경우에는 고용노동부 내 **「단체교섭 판단지원 위원회*」의 지원을 받아 판단**하는 것도 가능

ㅇ 하청노동조합의 교섭요구에 대해 원청사용자가 공고하지 않는 경우, **노동위원회가** 교섭요구 사실 공고 시정신청 절차를 통해 **사용자성 및 공고의무 여부를 판단한 후 원청사용자에 공고를 명**할 수 있는데,

- 노동위원회가 공고를 명했음에도 원청사용자가 **정당한 이유 없이 공고하지 않는 경우**에는 시정신청한 노동조합과의 관계에서 **부당노동행위**로 **사법처리** 등도 검토

참고 원청사용자가 공고를 제대로 하지 않은 경우 하청노동조합의 불복 방법

□ 원청사용자가 시행령 제14조의3제1항에 반하여, 교섭요구를 한 노동조합 외에 **다른 하청노동조합과 근로자가 교섭요구 사실을 알 수 없도록 공고**하여 **교섭창구단일화 절차에 참여하지 못한 경우,**

○ 해당 하청노동조합은 노동위원회에 "**교섭요구 사실 공고 시정 신청**"을 할 수 있고, 노동위원회는 원청의 **사용자성 및 공고 의무 미이행 여부를 판단**하여 **시정명령**

→ 노동위원회의 시정명령이 있는 경우, 원청사용자는 **교섭창구단일화 절차를 다시 진행**해야 함

□ 이에 따라 **교섭비용 증가, 교섭에 참여한 다른 노동조합의 교섭 지연** 등 **원청사용자의 부담도 상당**하므로

○ 원청사용자는 당초에 교섭요구 사실 공고를 할 때 **하청노동조합 및 하청노동자가 충분히 알 수 있도록 공고할 필요**가 있음

<3> 다른 하청노동조합의 교섭 참여

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의4(다른 노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법) 제14조의2에 따라 사용자에게 교섭을 요구한 노동조합이 있는 경우에 사용자와 교섭하려는 다른 노동조합은 제14조의3제1항에 따른 공고기간 내에 제14조의2제2항에 따른 사항을 적은 서면으로 사용자에게 교섭을 요구하여야 한다.

○ 어느 하청노동조합의 교섭요구에 따라 **원청사용자가 교섭요구 사실을 공고**한 경우,

- 그 원청사용자와 교섭하려는 **다른 하청노동조합**은 해당 교섭요구 사실 공고기간 내에 원청사용자에 대하여 교섭을 요구함으로써 **교섭에 참여**할 수 있으며,

- 이 경우에도 원청사용자가 **해당 하청노동조합 소속 조합원의 근로조건**에 대해 **실질적·구체적으로 지배·결정**하는 지위에 있어 **제2조 제2호 후단에 따른 사용자**로서 **교섭상대방으로 인정**되어야 함

<4> 원청사용자의 교섭요구 노동조합 확정 공고

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) ① 사용자는 제14조의3제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음 날에 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합을 확정하여 통지하고, 그 교섭을 요구한 노동조합의 명칭, 그 교섭을 요구한 날 현재의 종사근로자인 조합원 수 등 고용노동부령으로 정하는 사항을 5일간 공고해야 한다.

② 제14조의2 및 제14조의4에 따라 교섭을 요구한 노동조합은 제1항에 따른 노동조합의 공고 내용이 자신이 제출한 내용과 다르게 공고되거나 공고되지 아니한 것으로 판단되는 경우에는 제1항에 따른 공고기간 중에 사용자에게 이의를 신청할 수 있다.

③ 사용자는 제2항에 따른 이의 신청의 내용이 타당하다고 인정되는 경우 신청한 내용대로 제1항에 따른 공고기간이 끝난 날부터 5일간 공고하고 그 이의를 제기한 노동조합에 통지하여야 한다.

④ 사용자가 제2항에 따른 이의 신청에 대하여 다음 각 호의 구분에 따른 조치를 한 경우에는 해당 노동조합은 해당 호에서 정한 날부터 5일 이내에 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 노동위원회에 시정을 요청할 수 있다.

1. 사용자가 제3항에 따른 공고를 하지 아니한 경우: 제1항에 따른 공고기간이 끝난 다음날
2. 사용자가 해당 노동조합이 신청한 내용과 다르게 제3항에 따른 공고를 한 경우: 제3항에 따른 공고기간이 끝난 날

○ 원청사용자는 교섭요구 사실의 공고기간이 끝난 다음 날에 **최초 교섭을 요구한 하청노동조합 및 교섭에 참여한 하청노동조합에 교섭요구 노동조합을 확정하여 통지**하고, 5일간 **교섭요구 노동조합 확정 공고를** 하여야 함

- 공고의 범위, 방법 등에 대해서는 교섭요구 사실 공고와 동일함

○ 교섭요구 노동조합은 원청사용자의 확정 공고 내용이 **자신이 제출한 내용과 다르게 공고**되거나, **공고되지 않은 것**으로 판단되는 경우,

- **먼저 원청사용자에게 이의를 신청**할 수 있고, 원청사용자는 이의신청 내용이 타당하다고 인정되는 경우에는 수정공고 및 통지

- 하청노동조합의 이의신청에도 **원청사용자가 이에 따른 조치를 취하지 않은 경우**에는 하청노동조합은 **노동위원회에 시정신청** 가능

○ 원청사용자는 교섭요구 노동조합 확정 공고 절차까지 진행한 결과, **해당 교섭단위 내에 최초로 교섭요구한 하청노동조합 외에 다른 하청노동조합은 없는 것**으로 밝혀진 경우,

- **이후의 교섭창구단일화 절차**(자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의 → 과반수노동조합 결정 → 공동교섭대표단 구성)는 **진행하지 않고 곧바로 교섭** 가능

- 다만 해당 하청노동조합은 **교섭대표노동조합의 지위는 취득하지 못하므로** 단체협약 체결 후 그 단체협약 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 다시 교섭요구를 통해 교섭창구단일화 절차를 진행할 필요

- 해당 하청노동조합이 교섭 중 **새로운 하청노동조합이 신설**된 경우 등에 대해서는 기존의 **「단수노조의 교섭대표노조 지위 변경 지침」**(노사관계법제과-1095, 2020.4.20.)에 따라 판단

〈원청사용자의 미공고 등에 대한 하청노동조합의 구제 수단〉

ㅇ 최초 교섭요구를 했음에도 교섭요구 사실을 공고하지 않은 경우 : 노동위원회에 교섭요구 사실 공고 시정신청
ㅇ 교섭요구 사실 공고 기간 중에 참여신청을 했음에도 교섭요구 노동조합 확정 공고에서 제외한 경우 : 원청사용자에 이의신청 → 노동위원회에 교섭요구 노동조합 확정 공고 시정신청
ㅇ 교섭요구 사실 공고를 다른 하청노동조합이 알 수 없도록 좁은 범위에서만 공고함에 따라, 하청노동조합이 공고 사실을 몰라 참여신청을 하지 못한 경우 : 노동위원회에 교섭요구 사실 공고 시정신청

<5> 자율적 교섭대표노동조합 결정 또는 개별교섭 동의

〈노동조합법 및 시행령 관련 규정〉

노동조합법 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

노동조합법 시행령 제14조의6(자율적 교섭대표노동조합의 결정 등) ① 제14조의5에 따라 교섭을 요구한 노동조합으로 확정 또는 결정된 노동조합은 법 제29조의2제3항에 따라 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하려는 경우에는 제14조의5에 따라 확정 또는 결정된 날부터 14일이 되는 날을 기한으로 하여 그 교섭대표노동조합의 대표자, 교섭위원 등을 연명으로 서명 또는 날인하여 사용자에게 통지해야 한다.

○ 교섭요구 노동조합으로 확정된 하청노동조합 간에 교섭요구 노동조합 확정(결정)일로부터 14일 이내에 **자율적으로 교섭대표노동조합을 결정**하거나, **원청사용자와 개별교섭 협의** 가능

- 이해관계가 유사한 **하청노동조합 간 협의를 통해 최대한 자율적으로 공동교섭단을 구성**하는 것이 바람직하며,

- 그 과정에서 **지방고용노동관서의 교섭컨설팅이나 지도 등 조력을 받아 공동교섭단을 구성**하는 방안도 적극 고려 가능

<6> 과반수 노동조합 결정 등

○ 자율적 교섭대표노동조합 결정 기간 내에 하청노동조합 간 **자율적으로 교섭대표노동조합을 결정하지 못하고, 원청사용자의 개별교섭 동의도 없는 경우, 과반수 노동조합이 교섭대표노동조합**으로 결정됨

- 과반수 노동조합은 **교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합**의 **전체 종사근로자인 조합원 과반수**로 조직된 노동조합을 의미하며,

- **2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합**하여 과반수가 되는 경우에도 **과반수 노동조합으로 인정**됨

○ 따라서 자율적 교섭대표노동조합 결정 기간 내에 하청노동조합 간 자율적으로 공동교섭단을 구성하지 못하였다고 하더라도, **가능한 다수의 하청노동조합들이 위임·연합**을 함으로써 **연대하여 교섭**함이 바람직하고, 그 과정에서 **위임·연합에서 제외된 소수노조의 이해관계도 반영**될 수 있도록 함이 바람직

- 이 경우에도 **지방고용노동관서의 교섭컨설팅이나 지도 등을 통해 적극 지원**할 필요

○ 과반수 노동조합 결정 절차를 통하여 교섭대표노동조합이 결정되지 못한 경우에는 이후 **공동교섭대표단 구성절차**를 진행

2 교섭단위 분리 절차

<1> 개요

〈노동조합법 관련 규정〉

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조 제2항을 준용한다.

④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

□ **교섭단위**는 원칙적으로 **'하나의 사업 또는 사업장'**으로 하나,

○ 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 **교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우** 노동관계 당사자 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 **노동위원회가 교섭단위 분리결정** 가능

※ 법 제29조의3제4항에서 교섭단위 분리의 결정기준은 대통령령으로 정하도록 위임하고 있음

- 따라서 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭에서, 전체 하청노동자의 교섭단위를 **직무, 이해관계 등이 유사한 하청노동자의 집단끼리 분리**하는 것도 가능

□ 다만 **교섭단위 분리의 신청 및 적용대상이 되는 노동조합**은 **교섭요구권이 있는 노동조합을 기준으로 판단**하므로

○ **원청사용자가 하청노동자의 사용자임이 확인되지 않는 경우** 해당 하청노동자가 소속된 하청노동조합은 원청사용자에 대해 교섭을 요구할 수 있는 노동조합이라고 볼 수 없어 **교섭단위 분리 신청을 하더라도 신청인 적격 미충족 등의 사유로 인정될 수 없을 것**임

<2> 교섭단위 분리 신청

1 신청인

〈노동조합법 및 시행령 관련 규정〉

법 제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.
시행령 제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다.

○ 법 및 시행령상 교섭단위 분리의 신청인은 “**노동관계 당사자**”, 즉, **노동조합과 사용자**로 규정

- 이는 **노동조합법상 노동조합과 사용자의 관계**에 있어 **해당 교섭단위에서 서로 교섭 상대방이 될 수 있는 당사자**를 의미

○ 원청사용자가 **제2조제2호 후단의 사용자**에 해당하는 경우, **원청사용자와의 교섭에서의 구체적인 노동관계 당사자**는 아래와 같음

① **하청노동조합**: 원청사용자가 제2조제2호 후단의 사용자에 해당하는 하청노동자 집단에서 조직된 모든 단위 노동조합

② **원청사용자**: 제2조제2호 후단에 따른 사용자

2 신청 가능 기간

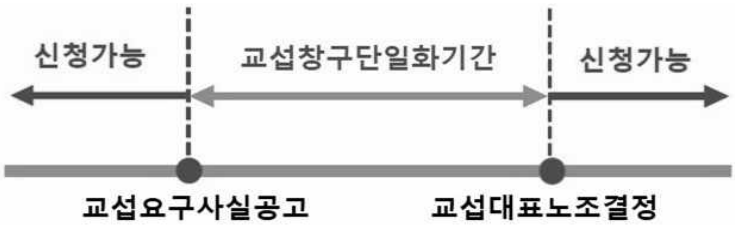
〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의11(교섭단위 결정) ① 노동조합 또는 사용자는 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하여 교섭하려는 경우에는 다음 각 호에 해당하는 기간에 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청할 수 있다. 1. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전 2. 제14조의3에 따라 사용자가 교섭요구 사실을 공고한 경우에는 법 제29조의2에 따른 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후

○ 시행령 제14조의11제1항에 따라 **‘사용자가 교섭요구사실을 공고한 때’**부터 **‘교섭대표노동조합 결정 시’**까지 사이(즉, 교섭창구 단일화 절차가 진행 중인 경우)에는 **교섭단위 분리 신청 불가**

- **제2조제2호 후단에 따른 사용자의 교섭단위를 분리**하는 신청을 하는 경우에도 **위 규정이 적용됨이 원칙**

※ 신청기간: ⅰ)사용자의 교섭요구 사실 공고 전, 또는 ⅱ)교섭대표노동조합 결정 이후



○ **교섭단위 분리 신청이 가능한 기간이 아님에도 교섭단위 분리 신청**을 한 경우에는 노동위원회규칙 제134조제4호에 따라 **각하**

* 노동위원회규칙 제134조(각하) 심판위원회는 교섭창구 단일화 절차 등의 신청사건이 다음 각 호 중 어느 하나에 해당하는 경우에는 각하한다.

4. 신청시기를 벗어난 기간에 교섭단위 분리·통합 결정을 신청한 경우

3 신청 절차

〈노동조합법 시행규칙 관련 규정〉

제10조의8(교섭단위 결정 신청) ① 법 제29조의3제2항 및 영 제14조의11제1항에 따라 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 신청하려는 노동조합 또는 사용자는 별지 제7호의7서식의 교섭단위 결정 신청서에 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다는 사실을 증명할 수 있는 자료를 첨부하여 관할 노동위원회에 제출해야 한다.

○ **(신청서)** 원청사용자 관할 지방노동위원회에 시행규칙 별지 제7호의7 서식에 따라 신청서 제출

- **(신청취지 및 이유) 원청의 사용자성이 인정되는 근로조건***, 희망하는 분리 형태, 분리 이유 및 필요성 등에 대해 상세히 기재

* 특히 원청의 사용자성 여부는 신청인 적격, 신청이유를 판단함에 있어서 중요한 쟁점이므로 분리신청 시 하청노동자의 어느 근로조건에 대해서 원청사용자가 실질적·구체적 지배·결정하는지를 구체적으로 특정**하여 기재할 필요

** 실질적 지배력이 있는 근로조건을 특정하지 않은 때에는 신청이유가 명확하지 않은 경우에 해당하므로 노동위원회규칙 제138조 및 제41조에 따라 보정요구

- **(노동조합 특정)** 신청서 서식에 해당 교섭단위 내에 있는 **모든 하청노동조합의 수**를 기재하면서,

  • 해당 노동조합들의 **명칭 특정이 가능한 경우**에는 별지에 노동조합 **명칭, 소재지, 연락처 등의 정보를 최대한 기재**할 필요

* 다른 노동조합에 대한 통지 및 의견 제출이 제대로 이루어져 원·하청 교섭이 원활히 이루어질 수 있도록 신청인도 최대한 상세히 기재하는 등 협조 필요

○ **(첨부서류) 교섭단위 분리 필요성**이 있다는 점을 **증명할 수 있는 자료**를 신청서에 첨부하여 제출

- 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하기 위해서는 먼저 해당 하청노동자와의 관계에서 **원청의 사용자성이 인정**되어야 하므로, **원청의 사용자성에 관한 자료**가 있는 경우에는 해당 자료도 제출

- 이때 노동위원회는 **원청사용자 등에 대한 직권조사**를 통하여 관련 자료 확보

〈노동위원회의 직권조사 근거〉

ㅇ 노동위원회는 **노동조합법에 따른 판정, 결정 등의 업무**와 관련하여, **사실관계를 확인하는 등 사무집행을 위하여 필요**하다고 인정되는 경우, **근로자, 노동조합, 사용자 등에 대하여 필요한 서류 등의 제출 요구 등**을 할 수 있으며(노동위원회법 제23조), - 위와 같은 노동위원회의 **서류제출 요구 등에 응하지 않거나, 거짓의 서류 등을 제출**하는 등의 경우에는 **500만원 이하의 벌금**에 처함(노동위원회법 제31조) → **노동위원회는 위 규정을 근거로, 사용자성 관련 자료의 제출 요구, 분리신청 사실을 통지해야 하는 대상인 다른 당사자 파악을 위한 조사 등 직권조사** 가능

<3> 교섭단위 분리 신청 내용의 통지 및 의견 제출

1 신청내용 통지

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의11(교섭단위 결정) ② 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회는 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 그 내용을 통지해야 하며, 그 노동조합과 사용자는 노동위원회가 지정하는 기간까지 의견을 제출할 수 있다.

□ 노동위원회는 교섭단위 분리 신청서를 접수받으면, **해당 교섭단위 내의 다른 모든 노동관계 당사자**(원청사용자, 하청노동조합)에게 신청 사실을 통지

□ 노동위원회는 일차적으로 **신청인이 신청서에 기재한 내용**을 토대로 **다른 당사자들을 파악**

○ 다만 하청노동조합의 경우, 다른 하청노동조합의 존재를 알지 못할 가능성이 있는 등 **신청서에 기재되지 않은 노동조합이 존재**할 여지가 있으므로, 신청서를 통한 파악 외에도 **아래의 직권조사 방법들을 적절히 병행하여 다른 당사자를 파악**할 필요

- **원청사용자**에 대한 **전화복명, 자료제출요구, 현장방문 및 관계자 문답** 등 다양한 방법을 통해 **하청사용자 및 하청노동조합**에 대해 파악
- 원청사용자 등을 통해 파악한 **하청사용자**에 대해서도 **전화복명, 자료제출요구 등**을 통해 하청노동조합 파악
- 그 외에 **신청서에 기재된 다른 당사자**에 대한 전화복명, 자료제출 요구 등을 통해 **신청서에 미처 기재되지 않은 또 다른 당사자 파악**
- **하청사용자의 협조를 얻어 하청사용자의 전산시스템 등**에 교섭단위 분리신청 사실을 알리면서, 하청노동조합으로 하여금 노동위원회에 연락하도록 공지(노동위원회는 연락을 받으면 구체적 신청내용을 해당 하청노동조합에게 통지)

2 다른 당사자의 의견 제출

○ 노동위원회로부터 교섭단위 분리 신청 사실을 통지받은 **다른 당사자**(신청인 외에 하청노동조합, 원청사용자)는 **교섭단위 분리**에 대한 의견을 제출할 수 있음

- 제출하는 의견의 내용은 **원청의 사용자성**에 대한 의견, **분리 필요성**에 대한 의견 등 교섭단위 분리를 둘러싼 제반 쟁점들이 가능

<4> 노동위원회 심리

1 사용자성 판단

○ 교섭단위 분리 절차에서 노동위원회는 하청노동조합이 **원청사용자의 실질적 지배력이 미친다고 주장하는 특정 근로조건**에 대해 사용자성 인정 여부를 판단

- 이를 위해 **신청인이 제출한 의견 및 자료**뿐만 아니라, **다른 당사자가 제출한 의견 및 자료**, 노동위원회가 원청사용자 등에 대한 **직권조사를 통해 확보한 자료** 등을 종합적으로 고려하여 판단

※ **개정 노동조합법 제2조** 및 고용노동부의 「**개정 노동조합법 해석지침**」 등에 따라 판단

2 교섭단위 분리 필요성 판단

〈노동조합법 시행령 관련 규정〉

제14조의11(교섭단위 결정) ③ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.

1. 업무의 성질 · 내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계 · 구성항목 · 지급방법, 근무시간, 휴일 · 휴가, 복리후생, 보수 · 복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건의 차이
2. 계약의 형태 · 방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태
3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등을 고려한 교섭 관행
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

④ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.

○ **(영 제14조의11제3항) 일반적인 교섭단위 분리 시 고려요소**에 관하여 **기본원칙을 규정**

- 법에 규정된 "현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등"을 판단함에 있어서 **각 항목별로 고려하여야 하는 세부요소들을 규정**한 것으로, **해당하는 요소들을 종합적으로 고려하여 분리 필요성 여부를 판단**

- ❶ 우선, **각각의 항목별로 세부 요소들을 종합적으로 고려**하여 각각의 항목이 충족되는지 여부를 판단하고,

  * (예) 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중 등 제1호에 규정된 세부요소들을 종합적으로 고려하여 현격한 근로조건의 차이가 있는지 여부를 판단

- ❷ 각각의 항목별로 충족 여부를 판단한 이후, **인정되는 항목, 부정되는 항목을 종합적으로 고려**하여 분리 필요성이 있는지 여부를 판단

- 특히 기존에 교섭단위 분리 제도가 적용되어 왔던 **직접적인 계약관계에 있는 사용자와의 관계**에서는, 개정법 및 시행령이 시행되더라도 **교섭단위 분리 기준이 종전과 변함이 없다는 점을 유의**할 필요

○ **(영 제14조의11제4항)** 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자와의 교섭에서, **하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리**하는 경우에 예외적으로 적용되는 고려사항을 규정

- **교섭단위 필요성 여부에 대한 판단**을 할 때에는 교섭단위 분리의 일반원칙인 제3항도 적용되는 것이므로 제3항에 규정된 사항들도 함께 고려하되, **제4항에 규정된 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항의 요소들보다 우선적으로 고려**

- 이는 원·하청 교섭에서 하청노동자에 관하여 교섭단위를 분리하는 경우에는 현장의 구체적 상황을 반영함으로써 **교섭창구단일화 제도 및 교섭단위 분리 제도의 취지를 실질적으로 구현할 필요**가 있음에 따라 이러한 취지를 적극적으로 반영할 수 있도록 한 것임

<5> 교섭단위 분리 결정

1 분리 형태

○ 노동위원회는 **신청취지 및 다른 당사자들의 의견**, 사용자성 및 분리 필요성에 관한 자료 등을 종합적으로 검토하여, **아래의 예시를 비롯하여 다양한 형태로 교섭단위를 분리하는 결정**을 할 수 있음

○ **(예시①) 전체 하청노동자 집단*에서 A직무, B직무, C직무별로 분리**하도록 결정 가능

* 모든 하청노동자를 의미하는 것이 아니라, 원청의 사용자성이 인정되는 하청노동자 전체를 의미

〈예시①: 전체 하청노동자 집단에서 A,B,C 직무별 분리〉

○ **(예시②) 전체 하청노동자 집단**에서 시행령 제14조의11제3항의 요소뿐만 아니라, 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 고려하여 교섭단위 분리 필요성이 인정되는 경우에는 **A상급단체, B상급단체로 분리**하도록 결정 가능

〈예시②: 전체 하청노동자 집단에서 A총연맹, B총연맹별 분리〉

○ **(예시③) 전체 하청노동자 집단에서 'a+b+c하청기업', 'd+e+f하청기업' 등** 근로조건, 고용형태 등이 유사한 업체들을 묶어서 분리하는 등 **하청기업의 특성을 고려하여 분리하도록 결정 가능**

〈예시③: 전체 하청노동자 집단에서 하청기업의 특성을 고려하여 분리〉

○ **(기타)** 위와 같은 예시 외에도 **교섭단위 분리 필요성이 인정되는 경우**에는 **현장의 구체적 상황에 맞게 교섭단위를 합리적으로 분리** 가능

2 교섭단위 분리 결정 이후의 절차

○ 노동위원회의 교섭단위 분리 결정은 **당사자에게 송달되면 처분으로서 효력**을 갖게 되며, 이에 대해 행정소송이 제기되더라도 **취소가 확정되지 않는 한 그 효력이 유지**되므로
(노동위원회법 제17조의2제2항, 제27조제2항),

- 사용자 및 노동조합은 **노동위원회의 분리 결정에 따라 분리된 단위에서 교섭창구 단일화 절차를 진행**해야 함

○ 이때, 노동위원회의 분리 결정 이후 **분리된 단위에서 하청노동조합이 원청사용자에게 교섭을 요구**하였으나 **원청사용자가 이를 공고하지 않는 경우,**

- ①**교섭요구 사실 공고 시정신청** 절차를 통해 **공고의무 유무**를 판단한 후 **시정을 명**하고,

- ②**노동위원회가 시정을 명하였음에도 원청사용자가 공고하지 않는 경우**에는 지방고용노동관서 신고 등을 통해, 사용자성이 인정된 하청노동조합과의 관계에서 **부당노동행위 사법처리 등**을 검토

4. 교섭 촉진을 위한 방안

<1> 교섭 당사자로서의 사용자성 판단 및 교섭 거부·해태 등에 대한 조치 방안

○ 교섭창구단일화 과정에서 노동위원회가 **하청노동자의 근로조건 중 어느 하나라도 원청사용자의 사용자성이 인정된다고 판단**한 경우,

- 원청사용자는 **교섭 절차** 및 **교섭당사자로서의 의무**를 이행해야 함

○ 하청노동조합이 원청사용자에 **교섭요구, 교섭참여 신청**을 하였음에도 원청사용자가 **정당한 이유 없이 교섭요구사실 공고, 확정 공고 등의 절차를 미이행**한 경우,

- 하청노동조합이 **공고 미이행에 대해 노동위원회에 시정신청**을 하여 노동위원회가 사용자성 및 공고의무 여부를 판단한 후 **원청사용자에 시정명령**을 할 수 있으며,

- 원청사용자가 노동위원회의 시정명령을 이행하지 않는 경우 **지방고용노동관서는 이행을 지도**하고, 이에 불응할 경우 시정신청한 노동조합과의 관계에서 **교섭 거부·해태의 부당노동행위**로 **사법조치**

- 만약 원청사용자가 교섭요구 사실 공고 등 교섭 절차는 이행했으나 이후 **실제 교섭에서 사용자성이 인정된 교섭의제에 대해 정당한 이유 없이 응하지 않는 경우에도** 위와 동일한 방향으로 조치

○ 다만 '26.3.10. 이후 하청노동조합이 **원청사용자를 상대방으로 하는 교섭창구단일화 절차를 이행하지 않는 경우**에는 원청사용자를 **교섭 거부·해태의 부당노동행위로 처벌할 수 없음**

<2> 교섭 과정에서 교섭 촉진 방안

○ **노동위원회가 사용자성을 인정한 근로조건 이외**에 **다른 근로조건**에 대해 교섭에서 **교섭의제**로 할지 여부는 노사자치의 원칙에 따라 **노사가 자율적으로 정할 수 있음**

- 하청노동조합이 **사용자성이 인정되는 교섭의제를 추가 요구**하고 **원청사용자도 이에 동의**하는 경우에는 **해당 의제에 대해 단체교섭**을 진행

○ 원청사용자는 **노동위원회가 사용자성을 인정한 교섭의제** 및 **사용자성이 있다고 판단한 일부 교섭의제**에 대해서는 **교섭할 의사**가 있으나, **그 외에 하청노동조합이 주장하는 교섭의제**에 대해서는 교섭할지에 대해 **노사의견이 불일치**할 경우

- **노사의견이 불일치된 의제**에 대해서는 원청사용자가 교섭에 응하지 않았다고 해서 **곧바로 지방고용노동관서에서 교섭 거부·해태의 부당노동행위로 판단하기는 어려움**

- 이 경우 노사는 교섭 전 미리 고용노동부의 **'단체교섭 판단 지원위원회'에 지원을 요청하여, 사용자성이 인정되는 의제에 대한 의견**을 토대로 노사가 교섭의제를 논의하는 것이 바람직

- 노사 간 교섭하기로 합의되지 않는 교섭의제에 대해서는 **노동위원회의 부당노동행위 구제절차**를 통해 노동위원회의 최종 결정에 따라 교섭의무가 있는 의제에 해당하는지 여부를 판단

수 원 지 방 법 원

제 3 1 민 사 부

결 정

사 건 2026카합10237 위법쟁의행위금지가처분

채권자 A

소송대리인 법무법인 OO

담당변호사 OOO, OOO, OOO, OOO, OOO, OOO, OOO

채 무 자 1. B

2. C

채무자 1, 2 소송대리인 법무법인 OO

담당변호사 OOO, OOO, OOO, OOO

3. D

4. E

채무자 3, 4 소송대리인 변호사 OOO, OOO

주 문

1. 가. 채무자들은 2026. 3. 18. 자 쟁의행위찬반투표 결과에 기한 쟁의행위 기간 중 [별지 1] 기재 각 시설이 쟁의행위 전 평상시(평상시의 평일 또는 평상시의 주말·휴일)와 동일한 정도의 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 유지·운영되

는 것을 정지·폐지 또는 방해(유형력 행사, 해악 고지, 지침 배포 등 평상시와 같은 정도의 운영을 저해하는 각종 행위)하거나, 소속 조합원들로 하여금 그와 같은 행위를 하게 하여서는 아니 된다.

나. 채무자들이 위 가.항을 위반할 경우, 채무자 B, D은 위반일수 1일당 각 100,000,000원을, 채무자 C, E은 위반일수 1일당 각 10,000,000원을 각 채권자에게 지급하라.

2. 가. 채무자들은 2026. 3. 18. 자 쟁의행위찬반투표 결과에 기한 쟁의행위 기간 중 [별지 2] 기재 각 작업이 쟁의행위 전 평상시(쟁의행위 전 평상시의 평일 또는 평상시의 주말·휴일)와 동일한 정도의 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 수행되는 것을 방해(유형력 행사, 해악 고지, 지침 배포 등 평상시와 같은 정도의 수행을 저해하는 각종 행위)하거나, 소속 조합원들로 하여금 그와 같은 행위를 하게 하여서는 아니 된다.

나. 채무자들이 위 가.항을 위반할 경우, 채무자 B, D은 위반일수 1일당 각 100,000,000원을, 채무자 C, E은 위반일수 1일당 각 10,000,000원을 각 채권자에게 지급하라.

3. 채무자 B, C는 2026. 3. 18. 자 쟁의행위찬반투표 결과에 기한 쟁의행위 기간 중 다음 각 호의 행위를 하거나 소속 조합원 또는 제3자로 하여금 하게 하여서는 아니 되고, 채무자 B, C가 이를 위반할 경우 채무자 B는 위반행위 1일당 100,000,000원을, 채무자 C는 위반행위 1일당 10,000,000원을 채권자에게 각 지급하라.

가. [별지 3] 기재 시설의 전부 또는 일부를 점거하는 행위

나. [별지 3] 기재 시설에 잠금장치를 설치하거나 근로자의 출입을 방해하는 행위

4. 집행관은 제1 내지 3항 기재 각 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다.

5. 채권자의 나머지 신청을 기각한다.

6. 소송비용은 각자 부담한다.

신 청 취 지

1. 채무자들은 쟁의행위 기간 중에

가. [별지 1] 기재 각 시설의 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 하거나 채권자 소속 근로자들로 하여금 위와 같은 행위를 하게 하여서는 아니 되고,

나. 채권자 소속 근로자들에게 [별지 1] 기재 각 시설의 유지·운영을 위한 업무를 중단하도록 지시·독려하거나 지침을 배포하여서는 아니 되고,

다. 유형력을 행사하거나 해악을 고지하는 등의 방법으로 채권자의 임직원이 [별지 1] 기재 각 시설의 유지·운영을 위한 업무에 종사하는 것을 방해하여서는 아니 된다.

2. 채무자들은 쟁의행위 기간 중에

가. 채권자 소속 근로자들에게 [별지 2] 기재 각 작업 수행을 중단하도록 지시·독려하거나 지침을 배포하여서는 아니 되고,

나. 유형력 행사, 해악 고지 등의 방법으로 채권자의 임직원이 [별지 2] 기재 각 작업에 종사하는 것을 방해하여서는 아니 된다.

3. 채무자들은 쟁의행위 기간 중 다음 각 호의 행위를 하거나 소속 조합원 또는 제3자로 하여금 하게 하여서는 아니 된다.

가. [별지 3] 기재 시설의 전부 또는 일부를 점거하는 행위

나. [별지 3] 기재 시설에 잠금장치를 설치하거나 근로자의 출입을 방해하

는 행위

4. 채무자들은 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하기 위하여 다음 각 호와 같은 방법으로 협박을 사용하는 행위를 하거나 소속 조합원 또는 제3자로 하여금 하게 하여서는 아니 된다.

가. [별지 4] 기재와 같은 내용을, 문자메시지, 카카오톡 등 SNS 메시지, 사내메신저를 이용해 채권자 소속 근로자에게 발송하는 행위

나. [별지 4] 기재와 같은 내용의 글이나 동영상을 인터넷, 사내 인트라넷, 동영상 플랫폼에 게시하는 행위

다. 채권자의 사업장 내에서 [별지 4] 기재와 같은 내용이 담긴 플래카드, 현수막을 게시하거나, [별지 4] 기재와 같은 내용이 담긴 글을 게시판에 게시하는 행위

라. 채권자 소속 근로자들에게 [별지 4] 기재와 같은 내용을 대면으로 전달하는 행위 5. 집행관은 제1 내지 4항 각 명령의 취지를 적당한 방법으로 공시하여야 한다.

6. 채무자들이 제1항 내지 4항 각 명령을 위반하는 경우 위반행위 1회당 채무자 B, D은 각 200,000,000원씩(다만, 위반행위가 1일을 경과하여 지속되면 매 1일마다 200,000,000원씩 추가), 채무자 C, E은 각 10,000,000원씩(다만, 위반행위가 1일을 경과하여 지속되면 매 1일마다 10,000,000원씩 추가)을 지급하라.

이 유

1. 소명사실

이 사건 기록 및 심문 전체의 취지를 종합하면, 다음 사실이 소명된다.

가. 당사자의 지위

1) 채권자는 반도체 및 관련 제품 제조업 등을 영위하는 주식회사로서, 2025. 12. 말 기준 128,881명의 근로자를 고용하고 있다.

2) 채무자 B(이하 '채무자 B'라 한다)는 2023. 1. 18. 설립된 노동조합의 지부로서 2026. 4. 11. 기준 조합원 수는 약 74,000명이고, 채무자 C는 채무자 B의 지부장이다.

3) 채무자 D(이하 '채무자 D'라 한다)은 2018. 8. 13. 설립된 노동조합으로, 2026. 4. 13. 기준 조합원 수는 약 20,071명이고, 채무자 E은 채무자 D의 위원장 직무대행이다.

나. 단체교섭 및 조정의 결렬

1) 채무자 B, D는 F과 G(이하 'G'이라 한다)을 결성하여 2025. 12. 중순경 채권자와 임금 등에 관하여 단체교섭을 실시하였으나 합의에 이르지 못하였다.

2) G은 2026. 2. 20.경 노동조합 및 노동관계조합법(이하 '노동조합법'이라 한다)에 따라 중앙노동위원회에 노동쟁의 조정을 신청하였는데, 2026. 3. 3. 양 측의 입장 차이로 중앙노동위원회는 조정중지결정을 하였다.

다. 쟁의행위 찬반투표 및 쟁의행위 예고

채무자 B, D와 F은 2026. 3. 5. 공동투쟁본부를 결성하여 2026. 3. 9.부터 같은 달 18.까지 전체 조합원을 대상으로 쟁의행위 찬반투표를 실시하였다. 투표 결과 조합원 과반수가 쟁의행위에 찬성하였고, 이에 공동투쟁본부는 2026. 5. 21.부터 2026. 6. 7.까지 쟁의행위(이하 '이 사건 쟁의행위'이라

한다)에 돌입할 것임을 예고하였다.

2. 채무자 C의 당사자적격 주장에 관한 판단

채무자 C는 '노동조합법 제38조 제1항, 제42조 제1, 2항은 노동조합만을 수범자로 규정하므로, 채무자 B의 지부장인 채무자 C 개인에 대한 신청은 부적법하다'는 취지로 주장한다.

그러나 ① 보전처분의 당사자적격은 그 보전처분으로 보전되는 권리에 관한 본안소송에서 당사자적격과 일치하는바, 채권자가 채무자 C에 대하여 부작위의무 이행청구권을 가지고 있음을 주장하고 있는 점, ② 사용자는 기업시설에 대한 방해배제 내지 방해예방청구권을 피보전권리로 하여 노동조합뿐만 아니라 그 소속 조합원을 상대로도 임시의 지위를 정하는 가처분 내지 같은 내용의 본안소송을 제기할 수 있으므로(대법원 2011. 2. 24. 선고 2010다75754 판결 참조), 노동조합 임원이 쟁의행위를 지휘하여 기업시설에 대한 방해가 발생하거나 발생할 우려가 있는 경우, 사용자는 해당 임원 개인을 상대로 방해배제·예방청구권을 행사할 수 있는 점, ③ 노동조합법 제38조 제1항, 제42조 제1, 2항은 수범자 범위를 노동조합에 한정하고 있지 않은 점, ④ 채무자 C는 채무자 B의 지부장으로 이 사건 쟁의행위를 주도하고 있는 점 등을 종합하면, 이 부분 채무자 C의 주장을 받아들일 수 없다.

3. 인용하는 부분

가. 안전보호시설에 대한 정상적 유지·운영 방해 금지 가처분 신청(주문 제1항)

1) 노동조합법 제42조 제2항의 해석

가) '안전보호시설'의 의미

노동조합법 제42조 제2항은 "사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다."고 규정한다. 여기서 '안전보호시설'이라 함은 사람의 생명이나 신체의 위험을 예방하거나 위생상 필요한 시설을 말하고, 이에 해당하는지 여부는 당해 사업장의 성질, 당해 시설의 기능, 당해 시설의 정상적인 유지·운영이 되지 아니할 경우에 일어날 수 있는 위험 등 제반 사정을 구체적·종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

나) '정상적'인 유지·운영의 의미

법해석의 목표는 법적 안정성을 저해하지 않는 범위 내에서 구체적 타당성을 찾는 데 있다. 그러기 위해서는 가능한 한 법률에 사용된 문언의 통상적인 의미에 기반을 두되, 법률의 입법취지와 목적, 법질서 전체와의 조화, 다른 법령과의 관계 등을 아울러 고려하면서 위와 같은 법해석의 목표에 부응하는 해석을 할 필요가 있다.

위 법리를 토대로 아래와 같은 사정들을 종합하여 살펴보면, 노동조합법 제42조 제2항에서 정한 안전보호시설의 '정상적'인 유지·운영이란 '평상시(평상시의 평일 또는 평상시의 주말·휴일)와 동일한 정도의 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 유지·운영되는 것'을 의미하고, 설령 안전보호시설이 생산 기능을 겸하고 있더라도 마찬가지라고 봄이 타당하다.

① '정상적(正常的)'이라는 단어의 사전적인 의미는 '특별한 변동이나 탈이 없이 제대로인 상태', 즉 평시와 같은 상태를 말한다. 한편, 노동조합법 제42조의2 제1항은 필수유지업무에 관하여는 '정당한' 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위를 금지하면서 같은 법 제42조의3에서 '노동

관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정을 서면으로 체결하여야 한다'고 규정한다. 즉, 법문상 필수유지업무의 '정당한' 유지·운영은 '필요 최소한의 유지·운영'으로 해석되는 반면, 제42조 제2항의 안전보호시설에 관하여는 '정상적'인 유지·운영이라고 규정함으로써 필수유지업무와는 다른 용어를 사용하고 있다. 위와 같은 법문의 차이점에다가 앞서 본 '정상적'이라는 단어의 사전적인 의미를 더하여 보면, 노동조합법 제42조 제2항에서 규정한 '정상적'이라는 뜻은 '상태가 특별한 변동이나 탈이 없는 평상시와 같은 상태'를 의미한다고 해석하는 것이 문언의 통상적인 의미에 부합한다.

② 노동조합법 제42조 제2항은 안전보호시설에 대한 예방조치로 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 금지하여 '사람의 생명·신체를 보호'하는 것을 목적으로 하는 조항으로서, 헌법상 보장된 단체행동권의 행사에 있어 내재적 한계로 작용한다. 위와 같이 해당 조항이 보호하고자 하는 법익의 방향을 고려할 때, 그 운영 기준인 '정상적' 운영은 어떠한 위험 발생 가능성도 용납하지 않는 안전한 상태, 즉 '평상시와 동일한 운영 상태'로 해석하는 것이 입법목적에도 부합한다.

③ 안전보호시설의 기능 마비로 인해 발생하는 사고는 대규모 인명피해나 회복 불가능한 손해로 이어질 수 있다. 따라서 안전보호시설의 운영은 사후적인 대응이 아닌 위험 발생 자체를 원천적으로 차단하는 '사전 예방'의 관점에서 접근해야 하는바, 그러한 비상 상황에 대응하기 위해서라도 평상시와 동일한 수준의 운영 체계가 유지될 필요가 있다.

④ 한편, 안전보호시설이 생산기능을 겸하고 있다고 하더라도 그 기능을 인위적으로 분리하는 것이 가능한지 여부가 불분명하고, 특정 시설 내에서 획일적으로 근로자를 '생산 담당'과 '안전 담당'으로 나누어 전자의 쟁의행위만 허용한다면 사실상 안전보호시설의 평상시와 같은 유지·운영은 불가능해질 것이며, 그 연장선에서 법이 보호하고자 하는 생명·신체의 안전이 위협받을 개연성이 커진다. 따라서 어떤 시설이 안전보호시설의 요건을 충족한다면, 그 일부 기능이 생산적 성격을 가진다고 하더라도 해당 시설의 정상적인 유지·운영을 방해하는 일체의 쟁의행위는 노동조합법 제42조 제2항에 따라 금지된다고 봄이 타당하다.

2) 구체적 검토

위와 같은 노동조합법 제42조 제2항의 해석을 토대로 기록 및 심문 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하면, 주문 제1항 가처분을 명할 피보전권리 및 보전의 필요성을 인정할 수 있다.

가) [별지 1] 기재 각 시설은 방재시설(사업장 내 사고 발생 시 신고 접수, 현장 출동, 초동 대처, 작업자 병원 이송 등), 배기·배수시설, 화학물질 공급시설, 전력공급시설, 관제시설로서, 각 시설의 특성, 목적, 구조 등에 비추어 각 시설이 정상적으로 유지·운영되지 않을 경우 화재, 폭발사고, 유독가스 누출, 정전 등으로 사람의 생명이나 신체에 대하여 위험을 야기할 우려가 합리적인 관점에서 보더라도 상당하다. 따라서 각 시설 모두 노동조합법 제42조 제2항에서 정한 안전보호시설에 해당한다.

나) 그렇기에 채무자들은 쟁의행위 기간 중이라도 [별지 1] 기재 각 시설에 관해서는 평상시와 동일한 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써

유지·운영되게 할 의무를 부담한다. 채무자들은 안전보호시설의 범위 및 정상적인 유지·운영의 의미에 대하여 다투는 취지이나, 앞서 본 이 재판부의 판단에 의할 때에는 받아들일 수 없는 주장이다. 그 연장선에서, 만일 채무자들이 쟁의행위 기간 중 [별지 1] 기재 각 시설이 평상시와 동일한 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 유지·운영되는 것을 유형력 행사, 해악 고지, 지침 배포 등 각종 방법으로 정지·폐지·방해하거나, 소속 조합원들로 하여금 그와 같은 행위를 하게 한다면, 이는 노동조합법 제42조 제1항에서 금지하고 있는 위법한 쟁의행위에 해당한다.

다) 나아가 [별지 1] 기재 각 시설과 같이 '사람의 생명·신체를 보호'하는 것을 목적하는 하는 안전보호시설의 경우에는 일단 사고가 발생하면 그 피해는 사업장 내부에 국한되지 않고 지역 사회 전체로 확산될 우려가 다분하고, 그 결과는 돌이킬 수 없는 대형 인명피해나 환경파괴 등으로 이어질 수 있다. 이러한 인명피해나 광범위한 환경파괴 개연성은 이 부분 보전의 필요성과 관련하여 '회복할 수 없는 중대한 손해 발생 가능성'에 해당한다[관련하여, 채무자들은 채권자가 주장하는 시설들이 안전보호시설에 해당한다고 하더라도 사전 조치로 위험을 방지할 수 있는 기술적 대안 및 채권자의 자체적 안전 확보 수단이 존재하므로, 이 부분 가처분은 보전의 필요성이 없다는 취지로 주장한다. 그러나 노동조합법 제42조 제2항은 강행규정으로서 안전보호시설에 대한 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위를 절대적으로 금하고 있을 뿐 '기술적 대안 및 안전 확보 수단의 존재' 또는 '위험 방지 가능성'을 별도의 예외 사유로 규정하고 있지 않다. 무엇보다 쟁의행위는 통상 예측하기 어려운 방식으로 진행될 가능성이 크고, 채무자들이

제시하는 기술적 대안 및 안전 확보 수단이 실제 쟁의행위 상황에서 정상적으로 작동한다는 보장도 없다. 즉, 이론상 그러한 안전조치가 가능하다는 사정만으로 보전의 필요성을 부정할 수는 없다].

나. 작업시설의 손상 방지작업 또는 원료·제품의 변질·부패 방지작업(이하 '보안작업'이라 한다) 중단 금지 가처분 신청(주문 제2항)

1) 노동조합법 제38조 제2항의 해석

가) 보안작업의 범위

노동조합법 제38조 제2항은 "작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다."라고 규정한다. 이는 쟁의행위로 인하여 사업장의 핵심적인 물적 기반이 훼손되거나 회복 불가능한 손해가 발생하는 것을 방지함으로써 쟁의행위 종료 후 노사관계가 정상적으로 회복되고 사업이 지속될 수 있는 최소한의 기반을 유지하려는 데 그 입법취지가 있다. 따라서 보안작업의 범위에 관하여는 작업의 형식이나 명칭이 아닌 "작업시설의 손상, 원료·제품의 변질 및 부패 방지"라는 노동조합법 제38조 제2항의 규정 취지에 부합하는지 여부를 실질적으로 검토하여 판단해야 한다. 즉, 어떤 작업이 생산과 관련성이 있거나 생산을 목적으로 하는 업무라는 이유만으로 보안작업에서 일률적으로 배제된다고 볼 수는 없고, 해당 작업의 성질 및 공정의 특수성, 원료·제품의 특성 등을 종합적으로 고려하여 그 작업의 정상적인 수행이 이루어지지 않을 경우 노동조합법 제38조 제2항에서 예방하고자 하는 결과(시설 손상, 원료·제품 변질 등)를 초래할 개연성과 위험이 존재한다면, 이는 보안작업에 해당한다고 봄이 타당하다.

나) '정상적' 수행의 의미

앞서 본 안전보호시설의 정상적 유지·운영에 관한 해석 법리를 토대로 아래와 같은 사정 등을 더하여 보면, 보안작업의 '정상적'인 수행이란 '평상시(평상시의 평일 또는 평상시의 주말·휴일)와 동일한 정도의 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 작업이 수행되는 것'을 의미한다.

① 앞서 정리한 바와 같이 '정상적(正常的)'이라는 단어의 사전적인 의미는 '특별한 변동이나 탈이 없이 제대로인 상태', 즉 평시와 같은 상태를 말한다.

② 위 가)에 기재하였듯이 노동조합법 제38조 제2항은 쟁의행위로 인한 사회·경제적 손실을 최소화하고 쟁의행위가 종료되면 바로 업무에 복귀할 수 있도록 함을 입법취지로 한다. 위와 같은 입법목적을 달성하기 위해서는 보안작업이 형식적으로 이루어지는 것을 넘어 실질적으로 '작업시설의 손상 방지' 및 '원료·제품의 변질·부패 방지'라는 목적을 달성할 수 있게끔 수행되어야 한다. 즉, 노동조합법 제38조 제2항에서 정한 '정상적' 수행이란 해당 작업이 목적을 달성하기 위해 요구되는 평상시의 기준과 방식대로 수행되어야 함을 의미한다고 해석하는 것이 그 입법목적에도 부합한다.

2) 구체적 검토

위와 같은 노동조합법 제38조 제2항의 해석을 토대로 기록 및 심문 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하면, 주문 제2항 가처분을 명할 피보전권리 및 보전의 필요성을 인정할 수 있다.

가) 앞서 정리한 바와 같이 문제되는 작업이 비록 생산과 관련되거나 생산을 목적으로 하는 업무의 성격이 있다고 하더라도, 그 작업을 중단할 경

우 시설 손상, 원료·제품 변질 등과 같은 결과를 초래할 위험이 있다면 보안작업에 해당한다고 보아야 한다. [별지 2] 기재 각 작업은 설비 관리 업무(설비 내부 배관 관리 업무, 마스크 세정설비 약액 관리 업무, 웨이퍼 배출 관리 업무 등), 제조 관리 업무(웨이퍼 정체 관리 업무 등), 공정 관리 업무(웨이퍼 정체 관리 업무, 공정 불량 발생 모니터링 및 후속 조치 업무 등), AI 센터 시스템 관리 업무로서, 각 작업의 특성, 내용, 구조 등에 비추어 쟁의행위로 인해 그 업무가 평상시와 같은 수행에 미치지 못할 경우 반도체 시설의 손상이나 웨이퍼와 같은 원료·제품의 변질 또는 부패의 결과를 초래할 개연성과 위험이 충분하다. 따라서 보안작업에 해당한다고 봄이 타당하다.

관련하여, 채무자들은 생산이 중단된 대기(Idle) 상태 등에서는 설비 관리 업무가 불필요하고, [별지 2] 기재 나머지 작업은 모두 적극적인 생산 활동을 전제로 한 업무에 해당하므로 보안작업에 해당하지 않는다는 취지로 주장한다. 그러나 ① 쟁의행위는 '소극적으로' 업무의 정상적 운영을 저해함(ex. 노무제공의 집단적 거부)으로써 사용자에게 경제적 타격을 주는 것을 본질로 하는바, 그 동전의 양면과 같이 쟁의행위 중이라도 사용자의 조업계속의 자유나 기업시설에 대한 권리가 침해되어서는 안 되는 점, ② 채권자에게 대기 상태의 유지나 신규 웨이퍼 투입 중단을 요구함은 사용자의 조업계속의 자유를 전면적으로 침해하는 것인 점, ③ 즉 채무자들의 주장은, '파업할 테니 일을 덜 시켜라. 그러면 문제가 안 생긴다'는 취지인바, 이는 사용자의 조업계속의 자유나 사업수행권을 정면으로 침해하는 주장으로 해석할 수밖에 없는 점, ④ 초정밀 미세장비에 해당하는 반도체 시설의 경우 설비가 한번 손상되면 수리를 거쳐 다시 재가동 되는 데에는 상당한 시간과 비용이

소요되므로, 쟁의행위 기간 중이라 하더라도 시설 손상 방지를 위한 작업은 평상시와 같은 정도로 수행될 필요가 있는 점, ⑤ 24시간 가동되는 연속순환 공정의 특수성과 웨이퍼의 고유한 특성상 웨이퍼의 공정 대기 한계시간과 정해진 보관용량이 초과되는 경우, 일정 시간 내에 후속 공정으로 진행하지 못하면 산패, 화학물질 증착, 과도한 식각 등을 원인으로 웨이퍼가 변질될 위험성이 큰 점, ⑥ 이 사건 업종과 같은 제조업의 경우 그 산업의 특성상 대부분의 공정이 생산을 전제로 하거나 생산과 관련성이 있는 작업일 수밖에 없고, 마찬가지 이유에서 제조업에서 보안작업으로 분류될 수 있는 작업 또한 상당 부분 생산의 성격을 겸유하거나 생산을 전제로 할 수밖에 없는 특성이 있는 점, ⑦ 이 사건 웨이퍼 관련 작업이 설령 궁극적으로는 생산과 관련되거나 적극적인 생산활동을 전제로 하는 작업이라고 하더라도, 그 작업이 중단될 경우 노동조합법 제38조 제2항이 예방하고자 하는 원료·제품의 변질 또는 부패의 결과가 발생할 개연성이 크다는 사실에는 변함이 없는 점, ⑧ 소자 분석 업무, 공정 관리 업무 및 시스템 관리 업무 역시 웨이퍼의 원활한 후속 공정 지원과 관련된 작업으로서 웨이퍼의 변질·폐기를 방지하기 위한 기능을 수행하는 것에 의문이 없는 점 등을 종합하면, 채무자들의 이 부분 주장을 받아들일 수 없다.

나) 따라서 채무자들은 쟁의행위 기간 중이라도 [별지 2] 기재 각 작업에 관해서는 평상시와 동일한 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 수행되게 할 의무를 부담한다. 채무자들은 보안작업의 범위 및 정상적 수행의 의미에 대하여 다투는 취지이나, 위와 같은 이 재판부의 판단에 의할 때에는 받아들일 수 없는 주장이다. 그 연장선에서, 만일 채무자들이 쟁의행위 기간

중 [별지 2] 기재 각 작업이 평상시와 동일한 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무로써 수행되는 것을 유형력 행사, 해악 고지, 지침 배포 등 각종 방법으로 방해하거나, 소속 조합원들로 하여금 그와 같은 행위를 하게 한다면, 이는 노동조합법 제38조 제2항에서 금지하고 있는 위법한 쟁의행위에 해당한다.

다) 보전의 필요성과 관련하여서도, 반도체 제조 공정은 24시간 연속 운전을 전제로 설계된 것으로서, 일시적인 가동 중단조차 수율(收率) 저하, 웨이퍼 손실, 설비 재가동 비용 등 막대한 직접적 손실을 초래할 수 있다. 나아가 글로벌 반도체 공급망 내에서 채권자가 차지하는 비중 등을 고려할 때, 시설 손상 및 원료·제품의 변질 내지 부패로 인한 생산 차질은 자동차·가전·정보통신 등 관련 산업의 생산 지연으로 이어질 수 있고, 이는 국내 산업 전반의 생산성 저하로 이어질 수 있다. 위와 같은 손해나 위험은 사후적인 금전배상 등을 통해서는 회복될 수 없는 현저한 손해 내지 급박한 위험에 해당한다.

다. 점거행위 금지 가처분 신청(주문 제3항)

1) 노동조합법 제42조 제1항은, '생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설[1]'에 해당하는 경우, '점거'하는 형태의 쟁의행위를 금지하고 있다. 이때 '생산 기타 주요업무에 관련되는

1) 노동조합법 시행령 제21조(점거가 금지되는 시설) 법 제42조제1항에서 “대통령령이 정하는 시설”이란 다음 각 호의 시설을 말한다.
1. 전기·전산 또는 통신시설
2. 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로
3. 건조·수리 또는 정박중인 선박. 다만, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우를 제외한다.
4. 항공기·항행안전시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설
5. 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」 제2조제2호·제2호의2·제2호의3에 따른 인체급성유해성물질·인체만성유해성물질·생태유해성물질을 보관·저장하는 장소
6. 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

시설'이란 노동조합에 의해 점거될 경우 사용자(또는 타 근로자)의 조업의 중단 또는 방해를 가져올 수 있는 시설로서, 당해 사업의 종류, 쟁의행위 당시의 생산 또는 업무의 형태, 그 시설이 점거될 경우 사용자 또는 다른 근로자의 조업·업무가 중단 또는 방해되는지를 중심으로 판단하여야 한다.

2) 위 법리를 토대로 이 사건 기록 및 심문 전체의 취지에 의하여 알 수 있는 다음과 같은 사정을 종합하면, 채무자 B와 C에 대하여 주문 제3항 가처분을 명할 피보전권리 및 보전의 필요성을 인정할 수 있다.[2)]

가) [별지 3] 기재 각 시설은 '생산라인(FAB) 및 연구라인, 생산 관련 업무실, IOC(Integrated Operation Center), 특수분석실, 구매창고(냉동고·부품·원자재), 전기·전산 또는 통신 관련 시설, 폭발위험물질 또는 유해성화학물질 보관·저장 시설 등'으로, 각 시설의 특성, 구조, 목적 등에 비추어 모두 '생산 및 기타 주요업무 관련 시설 내지 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정한 점거 금지 시설'에 해당한다. 따라서 이에 반하는 채무자 B, C의 주장을 받아들일 수 없고, 위 채무자들은 쟁의행위 기간 중이라도 직접 또는 소속 조합원이나 제3자로 하여금 [별지 3] 기재 각 시설을 점거하지 않을 의무를 부담한다. 그리고 점거 금지의 구체적인 방법은, 채권자의 이 부분 신청 취지와 같이 각 시설에 대한 ① 전부 또는 일부의 점거 금지, ② 잠금장치 설치나 근로자 출입 방해 금지로 함이 실효성 확보 측면 등의 관점에서 적정하다[관련하여 채무자 B, C는 부분적·병존적 점거는 가능하다는 취지로 주장하나, 노동조합법 제42조 제1항에서 정한 시설에 해당하는 경우 부분적·병존적 점거를 포함한 일체의 점거가 허용될 수 없다. 한편, 판례(대법원 2012.

2) 채무자 D와 채무자 E에 대해서는 이 부분 채권자의 신청을 받아들이지 않았다. 그 이유는 뒤에 나올 '4. 기각하는 부분'에 기재하였다.

5. 24. 선고 2010도9963 판결)가 언급한 '병존적 점거'의 적법성은 직장·사업장 시설 일반에 관한 정당성 판단 법리이므로, 이 사건에서는 적용될 수 없다].

나) 보전의 필요성과 관련하여, 채무자 B의 지부장인 채무자 C는 2026. 3.경 G 라이브방송 및 인터넷 커뮤니티 등에서 '18일의 기간 동안 D, B, F 모든 집행부는 평택 사무실을 점거하고 집회를 진행할 것이다. 만약 회사를 위해서 근무하는 자가 있다면 명단을 관리해서 추후 과반 노조로서 강제 전배나 혹은 해고 [...] 주도적으로 회사 입장에 앞장선 사람들은 사측으로 블랙리스트 만들겠다'는 취지의 발언을 여러 차례 하였다. 즉, 점거 방식으로 쟁의행위를 하겠다는 의사를 적극적으로 피력한 바 있다. 이는 채무자 B와 채무자 C에 대하여 이 부분 가처분을 명할 필요성을 인정케 하는 필요충분한 정황에 해당한다.

라. 간접강제 및 집행관 공시 신청(주문 제4, 5항)

당사자의 관계, 이 사건 쟁의행위 및 가처분 신청에 이르게 된 경위, 채무자들의 태도 등에 비추어 보면, 채무자 B, C는 주문 제1 내지 3항 기재 가처분 결정에도 불구하고, 채무자 D와 E은 주문 제1, 2항 기재 가처분 결정에도 불구하고, 각 이를 위반할 가능성이 있다. 따라서 이 사건 가처분 결정의 실효성을 확보하기 위하여 각 해당 부분에 관하여 집행관 공시 및 간접강제를 명하되, 간접강제금의 액수는 이 사건 가처분결정의 위반 가능성, 그로 인하여 채권자가 입게 될 피해의 정도, 이 사건의 경과 등 제반 사정을 고려하여 채무자 B, D는 위반일수 1일당 1억 원, 채무자 C, E은 위반일수 1일당 1,000만 원으로 정하고, 이를 초과하는 부분은 받아들이지 않는다.

4. 기각하는 부분

가. 채권자 소속 근로자들, 임직원에 대한 방해금지 가처분 신청(신청취지 제1, 2항)

채권자는 신청취지 제1, 2항에서 채무자들로 하여금 채권자의 소속 근로자들이나 임직원이 [별지 1] 기재 각 시설의 유지·운영 업무 및 [별지 2] 기재 각 작업에 종사하는 행위를 방해하지 말 것을 구하고 있다. 그러나 이 사건 가처분의 채무자는 노동조합 및 그 대표자들로 채무자들이 영향을 미치는 대상은 소속 조합원들에 한정되므로, 채무자 B, D 소속 조합원 외에 채권자 소속 근로자들이나 임직원에 대한 이 부분 신청은 받아들이지 않는다.[3)]

나. 채무자 D, E에 대한 [별지 3] 기재 시설 점거 금지 가처분 신청 (신청취지 제3항)

채권자가 제출한 자료만으로는 채무자 D 및 채무자 E이 그 소속 조합원들로 하여금 신청취지 제3항과 같은 행위를 하게 하였다거나 할 우려가 있다는 점이 충분히 소명되었다고 보기 어렵고, 달리 이를 인정할 만한 자료가 없다. 즉 보전의 필요성을 인정하기 어렵다. 채권자가 이 부분 신청에 관한 소명자료로 제출한 것은 모두 채무자 C의 발언으로, 채무자 D 내지 채무자 E이 사전에 채무자 C와 위와 같은 발언을 하기로 공모하였다고 볼 만한 자료를 찾을 수 없는 이상, 채무자 C가 점거 및 쟁의행위 미참여자에 대한 불이익 관련 발언을 하였다는 사실만으로 채무자 D나 채무자 E 역시 그러한 행위를 할 위험성이 있다고 쉽사리 단정할 수는 없다[제출된 자료에 의하면,

3) 한편 이 재판부는 주문 제1의 가.항과 제2의 가.항에서 신청취지 1, 2항에 없는 '쟁의행위 전 평상시와 동일한 정도의 인력, 가동시간, 가동규모, 주의의무'라는 문구를 삽입하였다. 신청취지 1, 2항과 동일성을 해치지 않는 범위 내에서 각 노동조합법 근거조문상 '정상적'이라는 문구의 뜻을 명확히 함과 아울러 집행과 관련한 특정성을 보완하기 위함이다.

오히려 채무자 D는 2026. 3. 6. 자 입장문을 통해 '조합원들의 자발적인 마음에 기반하여 진행되어야 승리할 수 있다고 생각한다. 파업에 참여하지 않았다는 이유로 조합원이나 아직 노조에 가입하지 않은 일반 동료에게 불이익을 가하는 일은 결코 지지할 수도 동의할 수도 없다'는 내용이 담긴 입장문을 발표함으로써 채무자 B와는 다른 입장임을 밝힌 바 있다(소을 나2호증)]. 따라서 채무자 D, E에 대한 이 부분 가처분 신청 및 그 신청이 인용됨을 전제로 한 간접강제 및 집행관 공시 신청은 받아들이지 않는다.

다. 채무자들에 대한 [별지 4] 기재 행위 금지 가처분 신청(신청취지 제4항)

노동조합법 제38조 제1항은 "쟁의행위는 그 쟁위행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니 되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다."라고 규정한다. 위 규정은 쟁의행위의 주체가 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자에 대하여 폭행·협박을 사용하는 것을 금지하는 규범으로서, 그 보호법익은 사용자의 이익이 아니라 근로자 개인의 신체적 안전 및 의사결정의 자유이다. 따라서 사용자인 채권자가 노동조합법 제38조 제1항에 근거하여 채무자들을 상대로 '근로자들에 대한 폭행·협박을 사용한 쟁의행위 참가 호소 및 설득의 금지를 구할 권리'를 취득한다고 볼 수는 없다. 즉 채권자에게 해당 조항을 근거로 신청취지 제4항과 같은 신청을 할 권리는 부여될 수 없다. 설령 그러한 권리를 인정할 수 있더라도, 주문 제1 내지 3항 기재 가처분결정만으로도 이 사건 가처분의 목적은 상당 부분 달성될 수 있다고 보이므로,

별도로 이 부분 결정을 하여야 할 보전의 필요성도 인정되기 어렵다. 따라서 이 부분 신청은 받아들이지 않는다.

5. 결론

그렇다면, 이 사건 신청은 위 인정범위 내에서 이유 있어 이를 인용하고, 나머지는 이유 없어 이를 기각하기로 하되, 사건의 경위 및 내용 등에 비추어 소송비용은 각자 부담하기로 한다. 이에 주문과 같이 결정한다.

2026. 5. 18.

재판장 판사 ○○○

판사 ○○○

판사 ○○○