

2026.3.27.

고용노동부가 발표한 '교섭절차 매뉴얼의 핵심'

2026년 3월 10일, 드디어 산업계의 '뜨거운 감자'였던 노란봉투법(노동조합 및 노동관계조정법 2·3조 개정안)이 본격적으로 시행되었습니다. 시행 첫날부터 노동조합측의 교섭요구가 빗발치고 있습니다.

이번 리포트에서는 2026년 2월 27일 고용노동부에서 발표한 교섭절차 매뉴얼의 핵심과 최근의 주요 사건들을 정리해 드립니다.

1. 원 하청 교섭 체계 및 창구단일화의 핵심

: 2월 27일, 고용노동부에서 발표한 교섭절차 매뉴얼

당초 고용노동부는 노란봉투법이 시행된 후 원하청의 교섭단위는 하나로 보고 교섭창구 단일화 절차를 진행해야 한다고 설명하여 왔습니다. 그런데 2026. 2. 27. 발표된 '원하청 상생 교섭절차 매뉴얼'은 하청 회사의 노동조합 전체가 원청과 분리된 하나의 교섭단위로 본다는 지침을 내리면서, 노란봉투법 이후 상당한 다툼이 발생하고 있습니다. 2026. 3. 10. 노란봉투법 시행 첫날부터 다수의 하청 노동조합이 일제히 원청을 상대로 교섭요청을 하였고, 교섭단위 분리 신청도 빈발하고 있습니다.

'원하청 상생 교섭절차 매뉴얼'의 주된 내용은 다음과 같습니다.

Related Areas

HR팀

Contact

차선희 변호사

T. 070-8807-9010
E. shcha@law-lin.com

최지수 변호사

T. 02-3477-8685
E. jschoi@law-lin.com

배태준 변호사

T. 02-3477-8685
E. tjbae@law-lin.com

박혁 변호사/노무사

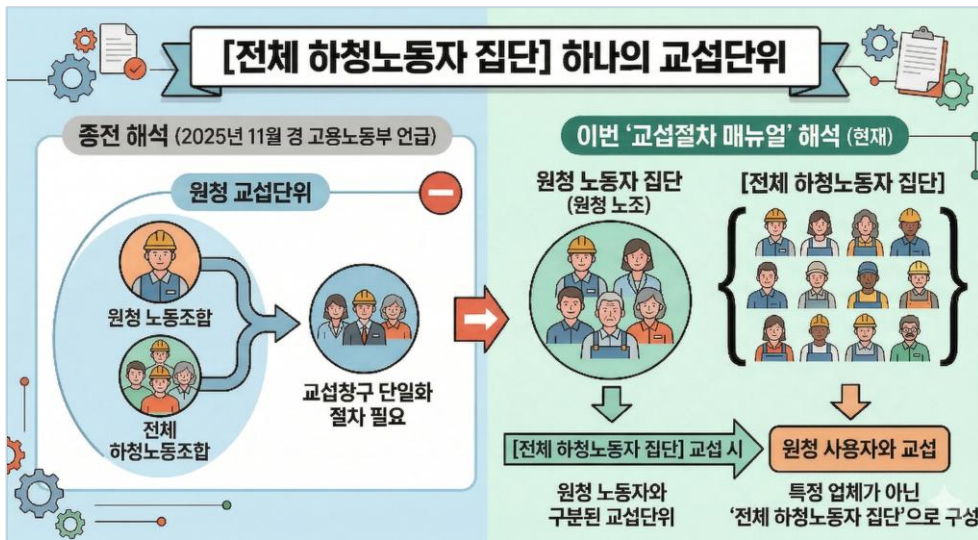
T. 070-8807-9013
E. hpark@law-lin.com

김승현 변호사

T. 070-8807-5037
E. shkim@law-lin.com

(1) 전체 하청노동자 집단이 하나의 교섭단위

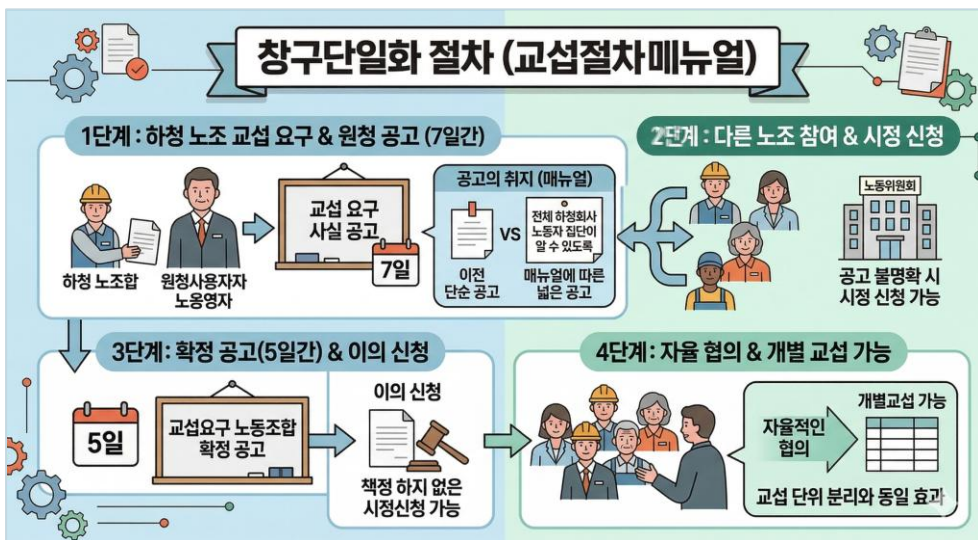
- 고용노동부는 앞선 2025년 11월 경에는 원청 교섭단위를 기준으로 전체 하청노동조합과 원청 노동조합이 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 한다는 취지로 언급하였다가, 이번 '교섭절차 매뉴얼'에서는 전체 하청노동자 집단이 원청 노동자와 구분된 교섭단위라고 명시적으로 해석하였습니다.
- 원청사용자와의 교섭 시, 교섭단위는 특정 업체가 아닌 해당 원청의 영향을 받는 '전체 하청노동자 집단'으로 구성됩니다.



(2) 창구단일화 절차

- '교섭절차 매뉴얼'은 하청 노동조합의 교섭절차와 관련한 구체적인 절차를 마련하였습니다.
- 하청노동조합이 원청사용자를 상대로 교섭을 요구하면 원청사용자는 이를 요구받은 날부터 7일간 교섭요구 사실을 게시판 등에 공고하여 다른 노동조합과 노동자가 알 수 있도록 하여야 합니다. 교섭절차 매뉴얼에서는 이러한 공고의 취지는 "사용자성이 인정되거나 인정될 가능성이 있는 하청회사의 노동자 집단이 알 수 있도록 공고절차가 이루어져야 한다"고 설명하고 있습니다. 다른 노동조합은 교섭요구 사실 공고기간 내에 원청사용자에 대해 교섭을 요구하여 교섭에 참여할 수 있습니다.
- 이러한 공고 절차에서 공고 사실을 알 수 없었던 경우에는 해당 하청노동조합이 노동위원회에 '교섭요구 사실 공고 시정신청'을 할 수 있습니다.

- 원청사용자는 공고기간이 끝난 다음날에 5일간 교섭요구 노동조합 확정공고를 하여야 하는데, 이 공고 내용에 대하여도 원청사용자에게 이의를 신청할 수 있고 이에 따른 조치가 이루어지지 않으면 시정신청이 가능합니다.
- 교섭요구 노동조합으로 확정된 이후에도 각 하청노동조합은 원청사용자와 협의로 개별교섭이 가능합니다. 즉 자율적인 협의를 통해 교섭단위가 분리된 것과 동일한 상황을 만들 수도 있습니다.



(3) 교섭단위 분리

- ‘교섭절차 매뉴얼’에서는 교섭단위 분리와 관련한 고려요소를 설명하였는데, 분리 형태와 관련하여 전체 하청노동자 집단에서 직무별로 분리하는 방안과 더불어 상급단체별 분리도 결정이 가능하다는 점을 명시하였습니다.
- 한편 교섭단위 분리 절차에서 노동위원회는 먼저 사용자성 인정 여부를 판단하도록 정하고 있습니다

이렇듯 이번 ‘교섭절차 매뉴얼’에서는 전체 하청노동자 집단을 하나의 교섭단위로 분리함으로써 원청노동조합과 하청노동조합 간 갈등 및 하청노동조합 간 갈등과 교섭단위 분리를 위한 시점을 전략적으로 고민해야 하도록 하였습니다. 향후 이와 관련한 여러 분쟁이 격화될 가능성이 높습니다. 또한 원청사용자 입장에서도 공고절차에 대한 분쟁 가능성이 높아졌고 사용자성과 관련한 분쟁을 상시 대비하지 않을 수 없게 되었습니다.

2. 기업을 위한 전략적 대응 가이드

- **교섭절차 매뉴얼 숙지** : 교섭절차에 따라 부당노동행위 등 여러 법적 리스크가 발생할 가능성이 커진 상황입니다. 교섭절차 매뉴얼에 따른 공고 등 절차를 반드시 숙지하고 회사 내에서 이러한 절차를 체계화할 필요가 있습니다.
- **하청 구조에 대한 전면적인 점검 필요** : 하청 노동조합으로부터 교섭요구를 받을 가능성이 높아진 상황으로 회사의 하청 구조에 대한 전반적인 점검과 더불어 하청 소속 노동조합의 현황을 파악하여, 교섭요구가 있는 경우 사용자성을 다투어야 할지, 교섭 공고를 하여야 할지를 판단할 수 있어야 합니다.
- **노동위원회 사건 빈발 가능성** : 노란봉투법과 고용노동부의 교섭절차 매뉴얼은 노동위원회의 역할을 크게 확장하고 있으며 이에 따라 노동위원회에 사용자성 판단 및 공고 시정 신청, 교섭단위 분리, 부당노동행위 등 여러 사건이 크게 늘어날 것으로 예상됩니다. 이러한 사건 가능성이 있다면 사전에 법적 검토를 할 필요가 있습니다.

법무법인(유) 린 HR팀은 인사노무분야의 최신 뉴스, 법령 및 규제 동향을 모니터링하여 주기적으로 고객에게 뉴스레터를 발송해드립니다. 해당 뉴스레터의 저작권은 법무법인(유) 린에게 있으며, 출처를 표시할 것을 조건으로 비상업적 용도에 한하여 자유롭게 이용할 수 있습니다(CC BY-NC).

본 뉴스레터에 대해 더 자세히 알고 싶으시거나 기타문의사항이 있으신 경우, 언제든지 법무법인(유) 린 HR팀(02-3477-8695)으로 연락하여 주시기 바랍니다.

