



■■■■ KIEM REPORT - 동향

개정 노동조합법의 사용자 개념과 공공 위탁

제2조제2호 후단의 신설과 2026년 해석지침의 판단기준

작성	위탁관리 본부장
검수	연구소장
www.kiem.re.kr	

요약

개정의 내용

법률 제21045호 (2025. 9. 9. 공포, 2026. 3. 10. 시행)

「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 「노동조합법」)이 2025년 9월 9일 개정되어 2026년 3월 10일부터 시행되었음. 제2조제2호에 후단이 신설되어 **근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자**도 그 범위에 있어서는 사용자로 보게 되었으며, 같은 조 제5호의 노동쟁의 정의에는 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 등이 추가되었음.

고용노동부는 2025년 12월 26일 해석지침(안)을 행정예고한 뒤 2026년 2월 「**개정 노동조합법 해석지침**」을 확정하여 같은 달 24일 누리집에 게시하였음. 이 지침은 신설된 사용자를 「계약외사용자」로 부르고, **근로조건에 대한 구조적 통제**를 핵심 판단 고려요소로, 사업에의 편입과 경제적 종속성을 보완적 징표로 제시하였음.

지침은 별도의 항목으로 **법령 등에 의해 근로조건 등이 정해지는 경우**를 두었음. 법령·조례로 정해지는 근로조건은 기준, 국회의 심의·의결을 받은 예산의 집행, 국가 또는 자치단체가 산하기관 등에 일반적으로 수행하는 지도·감독은 그 본질과 특수성을 고려하도록 하고, 법령 등에 규정된 바 없이 예산 등에서 포괄적인 재량권을 가지고 외부기관 등을 통해 정책을 집행하는 경우에는 개별 사안별로 판단하도록 하였음.

이 보고서는 조문의 개정 전후와 해석지침 확정본의 판단 요소를 원문의 문언으로 정리하고, 공공부문 기준을 행정예고안과 대조한 뒤, 그 요소를 **위탁 계약의 구조**(위탁금과 인건비 산정, 지휘·감독, 계약 내용의 공개)에 대응시킨 것임. 개별 위탁관계에서 사용자성이 인정되는지에 관한 판단이나 개정의 당부에 관한 평가는 다루지 아니하며, 학술 견해는 확장을 지지하는 견해와 비판하는 견해를 함께 옮겼음.

시행일	해석지침 게시	분야별 예시	검토 문헌
2026. 3. 10.	2026. 2. 24.	6개 분야	5편

보고서 핵심

해석지침은 계약외사용자를 **근로조건별로** 판단하도록 하고, 그 중심에 계약사용자의 결정 자율성을 지속적으로 제약하는 **구조적 통제**를 두었음. 공공부문에 관하여는 법령·조례·예산 의결로 정해진 기준의 집행을 공공정책의 결과로 보는 원칙과, 법령에 규정된 바 없이 포괄적 재량으로 외부기관을 통해 집행하는 경우의 개별 판단을 함께 기술하였음. 위탁 계약의 인건비 산정·지휘·감독 조항은 이 두 문언 가운데 어느 것에 대응하는지를 조항별로 확인할 대상이 됨.

I. 개정의 내용

01 사용자 정의의 개정 전후

후단의 신설

제2조제2호

개정 전 제2조제2호는 사용자를 사업주, 사업의 경영담당자, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자의 세 유형으로 정의하였음. 개정은 이 문장을 그대로 두고 **「이 경우」**로 시작하는 후단을 추가하였음.

제2조(정의) 제2호

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.**

「노동조합 및 노동관계조정법」(법률 제21045호, 2026. 3. 10. 시행) 제2조제2호. 굵은 글씨는 신설된 후단

문언의 네 요소

후단의 구성

후단의 문언은 네 요소로 이루어져 있음. 첫째, 근로계약 체결 당사자가 아니어도 된다는 **계약 관계의 부재**, 둘째, 지배·결정의 대상이 **근로자의 근로조건**이라는 점, 셋째, 그 지배·결정이 **실질적이고 구체적**이어야 하며 그러한 지배·결정을 할 수 있는 **지위**에 있어야 한다는 점, 넷째, 사용자로 보는 범위가 **「그 범위에 있어서는」**으로 한정된다는 점임.

넷째 요소에 따라 후단의 사용자는 모든 근로조건이 아니라 지배·결정할 수 있는 근로조건에 한하여 사용자가 되는 구조임. 전단의 사용자가 근로계약 당사자로서 근로조건 전반에 걸쳐 사용자인 것과 달리, 후단의 사용자는 근로조건마다 해당 여부가 별도로 정해질 수 있음.

전단의 세 유형은 개정 전과 문언이 같으므로, 개정으로 변경된 사항은 전단의 해석이 아니라 전단 밖에 **또 하나의 사용자 유형**이 법률에 명시되었다는 점임. 해석지침도 이 구분을 반영하여 전단의 사용자와 후단의 사용자에 서로 다른 명칭을 부여하였음. 이 보고서는 이하에서 해석지침의 용어를 따름.

해석지침은 개정의 목적을 하도급 등으로 다층화된 고용구조에서 근로조건을 실질적으로 지배·결정하는 주체와의 교섭을 촉진하고, 노동쟁의 대상을 확대하여 노사 간 실질적 교섭과 노사 자율에 의한 분쟁 해결을 도모하는 데 있다고 기술하였음. 지침의 목적은 새로 확대된 사용자에 대한 판단기준과 사례를 제시하여 노사 당사자의 **예측 가능성**을 높이고 개정 취지가 산업현장에서 안정적으로 구현되도록 하는 데 있다고 밝혔음.

I. 개정의 내용 (계속)

02 노동쟁의 정의와 개정의 범위

노동쟁의 정의

제2조제5호

같은 개정으로 제2조제5호의 노동쟁의 정의도 확대되었음. 개정 전에는 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치만이 노동쟁의였으나, 개정 후에는 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치와 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인한 분쟁상태가 함께 포함됨.

표 1. 제2조제2호·제5호의 개정 전후

구분	개정 전(법률 제17864호)	개정 후(법률 제21045호)
제2호	사업주, 사업의 경영담당자, 사업주를 위하여 행동하는 자	같은 문장에 더하여 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 그 범위에서 사용자로 봄
제5호	임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정 에 관한 주장의 불일치	대우 등의 예시에 근로자의 지위가 추가되고, 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 에 관한 주장의 불일치와 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반 이 포함됨

자료: 2026. 3. 9. 기준 시행본(법률 제17864호, 2021. 7. 6. 시행)과 2026. 9. 4. 기준 시행본(법률 제21045호)의 제2조를 본 연구소가 대조

두 정의는 이 법의 복수의 제도가 적용되는 요건이 됨. 사용자에게 해당하면 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위가 부당노동행위로 금지되고(제81조제1항제3호), 노동쟁의에 해당하면 조정 절차의 대상이 됨.

이 보고서의 범위

제2조제2호 중심

이 보고서가 다루는 것은 제2조제2호, 즉 사용자의 범위임. 제2조제5호의 노동쟁의 대상 확대는 해석지침 제3장이, 제3조의 손해배상 청구 제한과 제3조의2의 신설은 부칙 제2조의 적용례가 각각 다루는 영역이므로, 위탁 계약 구조와의 대응에 필요한 범위에서만 VI장에서 언급함.

제3조의 개정규정은 시행 이후 발생하는 손해부터 적용하고, 제3조의2의 개정규정은 시행 전에 발생한 손해에 대해서도 적용한다는 것이 부칙 제2조의 내용임. 이 두 조문은 위탁기관과 수탁기관의 계약 구조와 직접 대응하는 조문이 아니어서 이 보고서의 대상에서 제외하였음.

I. 개정의 내용 (계속)

03 개정과 해석지침의 경과

시행까지의 일정

부칙·보도자료

개정법은 공포 후 6개월이 지난 2026년 3월 10일부터 시행되었음. 그 사이에 고용노동부는 제2조 해석지침(안)을 마련하여 행정예고하였고, 예고 기간이 끝난 뒤 확정본을 게시하였음. 확정본은 **노동조합법 개정 규정의 시행일에 맞추어 2026년 3월 10일부터 시행**한다고 밝히고 있음.

표 2. 개정 법률과 해석지침의 경과

구분	단계	내용
2025. 9. 9.	공포	법률 제21045호 일부개정·제2조, 제3조 개정과 제3조의2 신설 등
2025. 12. 26.	행정예고	「개정 노동조합법 해석지침(안)」·행정절차법 제46조에 따라 2026. 1. 15.까지 20일간
2026. 2. 24.	게시	「개정 노동조합법 해석지침」 확정본(2026. 2.)·고용노동부 노사관계법제과
2026. 3. 10.	시행	개정 규정 시행·해석지침도 같은 날부터 시행

자료: 법률 제21045호와 부칙, 고용노동부 보도자료(2025. 12. 26., 2026. 3. 9.), 고용노동부 주요발간자료 게시면(2026. 2. 24. 등록)

행정예고 보도자료는 해석지침(안)이 **현장지원 TF를 통해 수렴한 노사의견과 전문가 논의 결과를** 토대로 판단기준과 사례를 제시하는 데 중점을 두었다고 밝히고, 예고 기간 중의 의견을 반영하여 최종안을 확정하겠다는 계획을 기술하였음. 행정예고의 근거로는 행정청이 정책·제도를 수립·시행하거나 변경하려는 경우 이를 예고하도록 한 행정절차법 제46조를 들었음. 행정예고안의 표지에는 이 자료가 확정된 공식자료가 아니라는 문구가 있었으며, 확정본에는 그 문구가 없음.

시행 전날의 보도자료(2026. 3. 9.)는 지난 2월 해석지침 확정을 통해 변화가 현장에 일관되게 적용될 수 있도록 하겠다고 적고, 법률전문가와 현장전문가가 참여하는 **단체교섭 판단지원 위원회**를 정부 유권해석 자문기구로 운영하며 자문사례를 축적·정리해 공개하겠다고 밝혔음. 같은 자료는 공공부문에 관하여 정부가 공공부문 교섭 요구에 대해 노동계의 요구를 수렴하여 소통·협의하고 관계부처와의 협업을 상시화하겠다는 방침을 기술하였음.

II. 해석지침의 판단 구조

04 용어례와 문언의 해석

세 가지 용어

해석지침 제2장 I

해석지침은 개정 조문의 해석에 사용할 용어를 먼저 정하였음. 제2조제2호 전단의 사용자를 **계약사용자**, 후단의 사용자를 **계약외사용자**, 계약사용자 소속 근로자 가운데 근로조건이 계약외사용자에 의해 지배·결정되는 자를 **관련근로자**라 함.

표 3. 해석지침의 용어례

구분	근거	해석 내용
계약사용자	제2조제2호 전문	근로자와 직접 계약관계에 있는 사용자(하청, 수급인, 수임인 등)
계약외사용자	제2조제2호 후문	근로자와 계약관계가 없는 제3자(원청, 도급인, 위임인 등)이지만, 계약사용자와의 관계 등에 의해 소속 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자
관련근로자		계약사용자와 계약관계에 있는 근로자 중 자신의 근로조건이 계약외사용자에 의해 실질적이고 구체적으로 지배·결정되는 자

자료: 고용노동부 「개정 노동조합법 해석지침」(2026. 2.) 7쪽

계약외사용자의 예시로 원청·도급인과 함께 **위임인**이 포함되어 있다는 점은 위탁 실무에서 확인할 부분임. 다만 해석지침의 용어례 자체는 위탁기관이나 행정기관을 별도로 들고 있지 아니하며, 해석지침 본문에도 「위탁」이라는 낱말은 사용되지 아니하였음.

문언의 해석

해석지침 제2장 II-1

해석지침은 후단의 핵심 문언을 하나씩 해석하였음. **「실질적」**은 도급계약·과업지시서 등에 의거하여 근로조건을 직접 지배·결정하거나 관리시스템·전자기기 등을 매개로 사실상 지배·결정하는 경우를, **「구체적」**은 모든 근로조건이 아니더라도 근로시간·복리후생 등 특정 근로조건을 지배 또는 결정할 수 있는 경우를 의미한다고 하였음. 포괄적으로 모든 근로조건을 지배·결정하면 사실상 묵시적 근로계약관계에 해당할 수 있다는 각주도 붙였음.

「지위」에 관하여는 지배·결정이 일시적·일회적 현상에 그치지 아니하고 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 행사한다고 볼 정도로 지속적인 관계에 있음을 의미한다고 하였고, **「그 범위에 있어서는」**은 특정 근로조건별로 사용자성 여부가 달라질 수 있음을 명시한 것이라고 해석하였음.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

05 판단 원칙의 정립

선행 판단의 경향

해석지침 제2장 II-2

해석지침은 개정 전의 법원 판결과 노동위원회 판정이 계약외사용자의 사용자성을 판단할 때, 실질적 지배력을 행사할 수 있는 「지위」에 있는지에 대한 판단과 개별 근로조건(교섭의제)에 대한 실질적 지배력 여부를 **유기적으로 판단하는 경향**이 있었다고 정리하고, 전체적으로 다섯 가지 기준을 판단요소로 삼아 종합 판단해 왔다고 하였음.

표 4. 개정 전 판단요소와 해석지침의 위치 부여

순번	개정 전 판결·판정의 판단요소	위치 부여
1	근로조건에 대한 계약외사용자의 실질적·구체적 지배·결정	핵심 판단 고려요소 (구조적 통제)
2	계약외사용자의 사업에 대한 계약사용자 사업의 필수적·체계적 편입	보완적 징표
3	계약외사용자에 대한 계약사용자의 경제적 종속성	보완적 징표
4	관련근로자의 근로관계(근무방식)에 대한 계약외사용자의 영향력·지배력	별도 위치 부여 없음
5	단체교섭의 필요성·타당성	별도 위치 부여 없음

자료: 해석지침 11쪽·17쪽. 4·5행은 해석지침이 판단 원칙에서 별도로 언급하지 아니한 요소임

개정법은 계약외사용자의 판단기준을 「근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자」로 **법률상 명문화**하였으므로, 해석지침은 사용자성 판단을 원칙적으로 개정 조문에 근거하여 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정의 존재를 중심으로 하도록 하였음.

이때 계약외사용자가 근로조건을 지배·결정한다고 판단하려면 단발적·일시적 개입이 아니라 근로조건 결정에 대한 계약사용자의 자율성을 **지속적으로 제약·통제하는 거래관계 등의 구조**가 존재하여야 한다고 보고, 이를 「근로조건의 지배·결정에 대한 구조적 통제」라 하여 핵심 판단 고려요소로 삼았음. 사업에의 편입과 경제적 종속은 이를 보완하는 징표로서 종합적으로 고려하도록 하였음.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

06 참조 판결의 판단 요소

조문 해석의 판례

대법원 2007두8881

해석지침은 조문 해석에서 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결을 인용하였음. 이 판결은 사용종속관계가 있는 자뿐 아니라 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 **실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자**도 사용자에 포함된다고 해석한 것으로, 개정 조문의 문언과 표현이 중복됨.

이 판결이 부당노동행위(지배·개입) 사건이었다는 점은 최정은(2023)의 초록이 정리하고 있음. 같은 초록은 이 판결 이후 원청의 단체교섭 의무를 인정할 것인가가 학계와 실무의 논쟁 대상이 되었다고 기술하였음.

교섭의무 사건의 판시

해석지침 12쪽

판단 원칙의 참조 판결로 해석지침은 단체교섭 의무를 다룬 두 판결을 수록하였음. 판시가 제시한 판단 요소를 정리하면 다음과 같음.

표 5. 참조 판결이 제시한 판단 요소

구분	판시 내용
서울고등법원 2023누34646 (2024. 1. 24.)	교섭요구사항을 사업주가 실질적으로 결정하거나 근로자가 정해진 대로 따를 수밖에 없는지를 기준으로 하되, 업무가 상시적·필수적인지, 사업체계의 일부로 편입되었는지, 그 지위가 지속적인지 등을 종합 고려
서울행정법원 2023구합55658 (2025. 7. 25.)	교섭 의제에 대한 실질적·구체적 지배·결정 지위, 노무의 필수성과 사업체계 편입, 집단적 결정의 필요성과 타당성을 기준으로 하되, 사업에서 차지하는 비중, 근무방식에 대한 관여 정도, 원·하청의 관계, 하청의 경제적 독립성 등을 종합 고려

자료: 해석지침 12쪽에 수록된 판시사항을 본 연구소가 요약

두 판시에는 해석지침이 보완적 징표로 삼은 사업체계 편입과 경제적 독립성이 포함되어 있고, 해석지침이 별도 위치를 부여하지 아니한 **집단적 결정의 필요성과 타당성**도 포함되어 있음. 해석지침은 판시 전체를 판단 기준으로 채택한 것이 아니라, 개정 조문의 문언을 중심에 두고 판시의 요소를 참조하는 방식을 취하였음.

해석지침은 이후 분야별 예시에서도 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결과 2025. 10. 30. 선고 2024구합72896 판결 등의 판시를 요약하여 수록하였음. 이 판결들의 확정 여부와 상급심의 경과는 이 보고서가 확인하지 아니하였음.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

07 구조적 통제의 개념

출발점의 원칙

해석지침 제2장 III-1

해석지침은 도급·위임계약이 독립적인 경영주체 사이에 체결되는 것이므로 **그러한 관계가 있다는 이유만으로** 계약 상대방 소속 근로자의 근로조건에 대한 구조적 통제가 있다고 보기는 어렵다는 원칙에서 출발하였음. 다만 계약 목적 달성이라는 형식을 취한 지시라도 그 내용이 근로시간·휴게시간·작업일정·작업강도·작업환경 등 근로조건 of 핵심적인 부분을 사실상 결정하거나 계약사용자의 재량을 본질적으로 제한하는 경우에는 일반적 관리범위를 넘어선 실질적·구체적 지배·결정으로 판단될 수 있다고 하였음. 이어 집단적 근로조건 결정에서 계약사용자의 자율성을 본질적으로 제약하는 **구조적 통제의 유무와 정도**가 판단의 중심적 고려 요소라고 하였음.

통제의 방식

해석지침 13~14쪽

구조적 통제는 개별 근로자에 대한 지휘·감독이 아니라 **근로자 집단 전체에 적용되는 계약 조건, 세밀한 작업지시서, 자동화된 시스템** 등을 통해 나타난다고 설명되었음. 그 결과 계약외사용자가 특정 근로조건에 대해 사실상의 처분 가능성을 갖게 되며, 이것이 단체교섭 당사자로서 책임을 지는 근거가 된다고 하였음.

해석지침이 제시한 예시는 두 가지임. 하나는 계약외사용자가 일방적으로 정한 계약서에 의해 영업일수 등이 정해져 계약사용자와 근로자 사이의 합의로 근무일수를 변경하기가 사실상 어려운 경우이고, 다른 하나는 작업시간이 물량, 별도 도급계약을 체결한 차량의 수와 출발시각, 계약외사용자가 지배하는 설비와 지원 인력의 투입 규모에 의해 실질적으로 결정되는 경우임.

해석지침은 이 판단이 지휘·명령의 유무가 아니라 계약사용자의 의사결정을 제한하는지를 기준으로 하는 것이어서, **파견에 비하여 상대적으로 완화된 요건**에서 인정될 수 있다고 기술하였음. 파견과의 구별은 10절에서 별도로 정리함.

나타나기 쉬운 관계

해석지침 14쪽·16쪽

구조적 통제는 업무가 단계별로 밀접하게 연계되어 있거나 작업 공정이 상호의존적인 경우에 나타날 가능성이 상대적으로 높고, 수급인이 독립된 설비로 완제품이나 부품을 생산하여 납품하는 통상적인 물량도급 관계에서는 조직적·실질적으로 있다고 보기 곤란하다고 하였음. 다만 그 경우에도 구체적 사안에 따라 특정 근로조건에 대한 구조적 통제가 발생할 수 있다는 단서를 두었음.

개별 법령상의 기준이나 요건을 준수하도록 작업계획서·표준작업지침서로 요구하는 것은 구조적 통제로 볼 수 없으나, 그 문서가 일반적인 정보 제공 수준을 넘어 작업속도·업무량 등 **노동 강도를 실질적으로 결정**하는 경우에는 구조적 통제로 판단될 수 있다고 하였음.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

08 계약상 관리범위의 지시

일반적 지시권

해석지침 15쪽

해석지침은 도급인이 도급 목적 달성을 위해 일반적·결과지향적으로 계약이행의 내용이나 절차에 관해 지시할 수 있는 권한이 있으며, 이러한 요구·협의·조정은 **계약상 관리범위 내의 행위로** 보아야 하고 구조적 통제와 구별되어야 한다고 하였음. 납기와 품질 요구, 거래조건의 협상·변경, 발주서 또는 그에 준하는 시스템에 따른 작업이행 요구 등을 곧바로 구조적 통제로 판단하기는 어렵다는 것임. 해석지침은 일반적 지시권의 예시를 네 유형으로 들었음.

표 6. 도급·위임계약 관계에서의 일반적 지시권 예시

구분	내용
업무시간·일정	식사 시간에 맞춘 조리·배식 요구, 과업지시서를 통한 청소 작업장소 배정·결과 기준 제시, 장애 신고와 근무시간 이후 서버점검 수행 협의
법령·규정 준수	물품 완성 일정·설계 도면대로의 작업 등 목적 달성과 법령 준수 차원의 지시, 작업구역·자재·폐기물 관리 방식 준수 요청
업무 효율·공정	작업 순서·투입 인력 규모를 포함한 업무계획 협의, 다른 협력업체와의 일정 조율, 근로조건에 직접 영향을 미치지 않는 범위의 생산정보 공유
품질·결과물	청소·경비 등 서비스 품질 개선 요청, 민원 발생 시 원인 파악과 대응 요청

자료: 해석지침 15쪽의 예시를 본 연구소가 요약

예시 가운데 청소·경비 등 서비스 품질 개선 요청과 민원 대응 요청, 과업지시서를 통한 작업장소 배정은 공공시설의 관리를 위탁하는 시설형 위탁에서도 나타나는 유형의 지시임. 해석지침은 이들을 계약상 관리범위에 속하는 일반적 지시권의 예시로 들었고, 그러한 지시가 근로조건의 핵심적인 부분을 사실상 결정하는지는 개별 사안에 따라 판단할 필요가 있다고 하였음. 네 유형의 예시는 모두 결과·일정·품질·법령 준수를 대상으로 한다는 공통점이 있으며, 해석지침은 일반적 지시권을 넘어 근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하는지를 개별사안에 따라 판단할 필요가 있다고 정리하였음.

이 구분은 위탁 계약에서 위탁기관이 행사하는 지휘·감독과 대비할 수 있는 부분임. 해석지침은 도급·위임계약 관계라는 일반적 표현을 사용하고 있을 뿐 행정기관의 지휘·감독을 별도로 언급하지 아니하였으며, 행정기관의 지도·감독에 관한 문언은 III장에서 보는 공공부문 항목에 별도로 있음.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

09 사업에의 편입과 경제적 종속

보완적 징표

해석지침 제2장 III-2

해석지침은 구조적 통제를 원칙으로 판단하되, 계약사용자의 사업이 계약외사용자의 사업에 **편입된 정도와 경제적 종속성**을 보완적 징표로 고려할 수 있다고 하였음. 동시에 이러한 징표가 인정되지 않는다는 것만으로 실질적·구체적 지배를 쉽게 부정해서는 안 된다고 하였음.

사업에의 편입

해석지침 17쪽

편입에 관하여는 계약외사용자가 관련근로자의 노무를 자신의 사업목적을 위해 기능적으로 통합하면서 자신의 근로자와 함께 운용할 필요성이 있는 경우 등 계약사용자의 사업이 체계적으로 편입되어 있다면, 근로결정을 실질적으로 지배할 수 있는 지위에 있을 가능성이 높다고 하였음. 예시는 생산계획이 관련근로자의 운용과 밀접히 연결되어 인원배치·근무형태를 결정하는 경우와, 업무가 전체 생산과정과 연동되어 계약외사용자 소속 근로자와 사실상 하나의 작업집단을 이루는 경우임.

반면 해당 업무가 사업의 지속적 운영과 밀접하지 않은 **임시적·일시적 업무**에 그친다면 제3자 소속 근로자의 근로조건을 지배·결정할 유인이나 필요성이 상대적으로 적다고 볼 수 있다고 하였음.

해석지침은 편입의 판시로 서울행정법원 2025. 10. 30. 선고 2024구합72896 판결을 수록하였음. 판매사원의 노무가 백화점·면세점 사업에 상시적·필수적이고 사업체계에 직접 편입되어 있다고 인정하면서, 판매장소만 제공할 뿐 노무 제공을 받지 않는다는 주장을 받아들이지 아니한 사안임.

경제적 종속

해석지침 18~19쪽

경제적 종속성에 관하여는 핵심 장비를 계약외사용자로부터 제공받거나, 전속적·상시적 거래관계로 계약사용자가 경제적으로 종속되어 있는 경우 지배적 지위에 있을 가능성이 높다고 하였음. 예시는 계약사용자가 계약외사용자 외에 신규 거래처를 개척할 자유와 가능성이 없는 경우, 매출액의 대부분이 계약외사용자로부터 발생하여 도급계약이 해지되면 기업 존속이 불투명해지는 경우임.

반대로 계약사용자가 고도의 전문성·기술성을 보유하여 대체자를 찾기 어려운 경우, 다수의 거래처를 가진 전문 용역업체인 경우에는 경제적 종속성이 있다고 보기 어렵다고 하였음. 판시로는 하청이 원청에 경제적으로 사실상 종속되어 있으면 원청이 근로조건에 개입하거나 결정한 사항을 거부하기 어렵게 된다는 2023구합55658 판결의 부분을 수록하였음.

해석지침은 이 고려요소들이 **모두 충족되어야만** 사용자성이 인정되는 것은 아니며 개별 사안의 구체적 사정을 종합적으로 고려하여야 한다고 하였고, 계약외사용자가 계약사용자보다 명백히 우월적 지위에 있지 않더라도 개별 사안에서 실질적 지배력이 인정될 수 있다고 부연하였음.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

10 근로자파견과의 구별

두 제도의 기준

해석지침 제2장 IV-1

해석지침은 「판단 시 유의 사항」의 첫째 항목으로 「파견근로자 보호 등에 관한 법률」의 근로자파견 판단과 노동조합법의 계약외사용자 판단을 대조하였음. 근로자파견의 「상당한 지휘·명령」은 사용사업주가 파견근로자를 자신의 근로자와 거의 동일하게 취급하며 개별 근로자의 노무수행 자체에 직접적·구체적으로 개입하였는지를 보는 것으로, 근로계약상 책임귀속주체의 성격이 있다고 하였음.

이에 비하여 노동조합법의 「지배·결정」은 계약외사용자가 단체교섭 대상이 되는 특정 근로조건의 결정구조를 장악하고 있는지가 문제되는 것이며, 개별 근로자에 대한 직접적 지시 없이도 근로자집단 전체에 적용되는 규칙이나 시스템을 통제함으로써(조직적·간접적 통제) 지배·결정이 가능하다는 점, 근로계약상 책임귀속이 아니라 **단체교섭의무의 귀속주체**가 문제된다는 점에서 차이가 있다고 하였음.

표 7. 두 제도의 판단 기준 대조

구분	노동조합법상 계약외사용자	파견법상 근로자파견
법적 근거	노동조합법 제2조제2호	파견법 제2조제1호
핵심 기준	누가 특정 근로조건의 형성·결정에 실질적 영향을 미쳤는가	누가 근로자를 실질적으로 사용·지휘·명령하였는가
고려사항	구조적 통제, 업무의 조직적 편입 및 통제 (사업에의 편입·경제적 독립성 등)	상당한 지휘·명령, 인사·노무 결정권, 사업에의 실질적 편입, 계약 목적의 확정과 전문성, 독립적 조직·설비
법적 효과	단체교섭 의무 부담	(불법파견 시) 고용 책임

자료: 해석지침 20쪽의 비교표를 본 연구소가 옮김

해석지침은 계약외사용자로서 관련근로자의 근로조건에 관하여 교섭요구 응낙·공고·자료요구·교섭진행 및 합의사항 이행 등을 수행한 것은 **파견법상 불법파견의 징표로 고려될 수 없다**고 명시하였음. 같은 문장은 노동안전 분야의 예시에서도 반복되었음. 이 대조표는 계약외사용자로 인정되는 효과가 **단체교섭 의무의 부담**이며 근로자파견의 고용 책임과 구별된다는 점을 명시한 것임.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

11 근로조건 분야별 고려 요소

개별 근로조건 단위

해석지침 제2장 V

해석지침은 계약외사용자에게 포괄적인 사용자 지위가 부여되는 것이 아니라 **특정한 개별 근로조건**에 대해 사용자로 인정되는 것이라고 하고, 성과급에 대한 사용자성이 인정되더라도 휴게시설·사내복지시설 등 다른 복리후생 항목에까지 일괄적으로 인정되는 것은 아니라는 예를 들었음. 이어 여섯 분야의 고려요소를 예시하였는데, 이는 구조적 통제의 인정 요소를 예시의 형태로 제시한 것이며 이외에도 다양한 양태가 있을 수 있다고 밝혔음.

표 8. 근로조건 분야별 고려요소의 요지

구분	인정 가능성이 높다고 본 사정	인정 가능성이 낮다고 본 사정
노동안전	작업공정·안전절차·보호장비 등 안전보건관리체계를 지배·통제, 안전예산의 결정권 행사	
작업환경	작업장 설비 관리에 영향력을 행사하여 작업환경이 그 결정에 구조적으로 종속	사업장 제공, 기본적인 출입·보안 관리, 법령상 수준의 공용시설 유지·관리
복리후생	시설 이용을 실질적으로 결정하거나 사용 기준 설정에 영향력 행사	공동근로복지기금·상생협력기금처럼 개별 법령에 따른 기금 설치·지원
근로시간	생산계획·작업일정·근로시간·휴게· 연장근로를 결정하거나 승인권 행사	출입절차만 통제하고 계약사용자가 근로시간을 자율 편성
작업방식	작업공정의 구성·작업속도·작업표준과 절차를 지배·결정	납기·결과물의 양과 질 등 결과에 관한 일반적 요구(물량도급 형식)
임금·수당	노무도급계약 등에서 임금 수준을 구체적으로 결정하였다는 근거나 그에 준하는 특별한 사정	평균적 임금수준과 잠정 인원으로 도급액을 정한 뒤 임금구조에 관여가 없거나 계약사용자가 그 범위에서 자율 지급

자료: 해석지침 22~32쪽을 본 연구소가 요약. 노동안전 분야는 인정 가능성이 낮은 사정을 별도로 기술하지 아니하였음
여섯 분야 가운데 위탁 계약과 직접 관련되는 것은 **임금·수당** 분야임. 위탁금에 인건비가 산정되어 포함되기 때문이며, 이 분야의 문언은 IV장에서 별도로 다룸.

II. 해석지침의 판단 구조 (계속)

12 분야별 기술의 세부

노동안전과 작업환경

해석지침 22~26쪽

노동안전 분야에서 해석지침은 계약외사용자 소속 근로자와 관련근로자가 같은 장소에서 근무하고 시설·장비 등이 계약외사용자의 지배·통제 아래 있어, 계약사용자 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치 등의 구조적 개선이 어려운 경우를 들었음. 고려요소로는 작업장·설비에 대한 지배·관리, **안전예산의 편성·집행에 관한 결정권**, 사고조사와 재발방지 조치의 주도, 안전보건관리체계의 총괄적 구축·운영이 예시되었음.

해석지침은 산업안전보건법상 의무의 귀속주체가 누구인지라는 형식적 기준이 아니라, 문제의 실질적 해결 능력과 위험 발생의 구조적 원인을 통제하고 있는지가 기준이 된다는 것이 최근 법원 판결이라고 기술하였음. 작업환경 분야에서는 사무공간·창고·휴게공간의 사용 구역과 이용시간을 계약외사용자가 정하는지, 소음·분진·조명·공조 개선의 권한과 예산이 계약외사용자에게만 있는지를 고려요소로 들었음.

복리후생과 근로시간

해석지침 27~30쪽

복리후생 분야에서는 성과급·상여금의 지급 여부와 수준이 계약외사용자의 평가·등급에 직접 연동되는지, 성과급·학자금 등이 계약사용자의 **별도 재원 및 관리 없이 지속적으로 계약외사용자의 예산과 관리체계에 따라 지급**되어 왔는지, 식대·교통비·복지포인트 등을 계약외사용자가 일방적으로 축소·조정하는지가 예시되었음.

근로시간 분야에서는 투입 인원수와 근무시간을 구체적으로 정하는지, 교대제 변경이나 주말·공휴일 가동 여부를 사실상 결정하는지, 휴가 사용이나 근무표 작성에 계약외사용자의 사전 승인이 필요한지가 예시되었음. 작업방식 분야에서는 작업공정의 구성·작업속도·작업표준을 지배·결정하는지가 기준으로 제시되었음.

위탁 사무와의 접점

분야별 예시의 적용 범위

분야별 예시는 원청·하청의 제조·유통·물류 사업장을 중심으로 서술되어 있고, 인용된 판결도 그러한 사건임. 위탁 사무의 유형 가운데 공공시설의 운영·관리를 위탁하는 시설형 위탁은 시설·장비·안전예산의 결정 권한이 어디에 있는지가 노동안전·작업환경 분야의 고려요소와 대응하며, 상담·교육 등 인력 중심의 사무형 위탁은 임금·수당과 근로시간 분야의 고려요소와 대응하는 부분이 상대적으로 많음. 이 대응은 사무 유형과 해석지침의 분야를 대조한 것이며, 어느 유형에서 사용자성이 인정되는지를 의미하지 아니함.

해석지침이 작업환경 분야에서 인정 가능성이 낮다고 본 사업장 제공, 기본적인 출입·보안 관리, 법령상 수준의 공용시설 유지·관리는 공공시설에 수탁기관이 입주하여 사무를 수행하는 경우에도 나타나는 관리 행위이며, 해석지침은 이를 일반적인 시설제공·기본 관리 차원이라고 표현하였음.

III. 공공부문에 관한 기준

13 확정본의 문언

법령 등에 의한 근로조건

해석지침 제2장 IV-2

해석지침은 「판단 시 유의 사항」의 둘째 항목으로 **법령 등에 의해 근로조건 등이 정해지는 경우**를 두었음. 첫째 항목인 근로자파견과의 구별이 다른 법률과의 경계를 다룬 것이라면, 둘째 항목은 근로조건이 법령·예산으로 정해지는 영역의 판단을 다룬 것임. 공공부문이라는 표현을 제목에 사용하지는 아니하였으나 문언의 주어가 정부·국가·자치단체·공공기관이므로, 행정예고 보도자료도 이 항목을 「공공부문」의 기준으로 소개하였음. 확정본의 문언은 다음과 같음.

2. 법령 등에 의해 근로조건 등이 정해지는 경우

□ ‘근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정’ 여부를 판단함에 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 법령 등에 규정된 바 없이 예산 등에서 포괄적인 재량권을 가지고 외부기관 등을 통해 정책을 집행하는 경우, 정부·공공기관 등이 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

고용노동부 「개정 노동조합법 해석지침」(2026. 2.) 21쪽. 원문의 기호·띄어쓰기를 그대로 옮김

문언은 두 개의 □로 나뉨. 첫째 □는 고려의 대상을 세 가지로 특정하고, 그 아래 두 개의 ○가 원칙을 적었음. 둘째 □는 「다만」으로 시작하여 개별 판단이 필요한 경우를 정하고, 그 판단에 쓸 요소를 세 가지로 들었음. 이 항목은 해석지침 전체에서 정부·공공기관을 주어로 한 유일한 항목임.

두 원칙은 근거로 제시한 사정이 서로 다름. 원칙 1은 법률과 국회 의결 예산이 행정서비스의 내용과 수준을 결정하는 **민주적 의사결정**이라는 성격을 근거로 들었고, 원칙 2는 예산 배분 이후 정부가 산하공공기관의 운영에 직접 관여하지 않고 **각 기관의 자체적 판단**에 따라 운영된다는 사정을 근거로 들었음.

III. 공공부문에 관한 기준 (계속)

14 문언의 구성 요소

원칙과 단서

해석지침 21쪽

확정본의 문언을 원칙과 단서로 나누어 정리하면 아래 표와 같음. 원칙의 대상은 **법령·조례·예산 의결로 정해진 기준의 집행**과 **일반적으로 수행하는 지도·감독**이고, 단서의 대상은 **법령 등에 규정된 바 없이 포괄적 재량권을 가지고 외부기관 등을 통해 정책을 집행하는 경우**임.

표 9. 공공부문 문언의 원칙과 단서

구분	대상	해석지침의 기술
고려 대상	법령·조례 등에 의한 근로조건의 기준, 국회가 심의·의결한 예산의 집행, 국가·자치단체의 산하기관 등에 대한 일반적 지도·감독	그 본질과 특수성을 고려할 필요
원칙 1	정부가 법률이나 국회 의결 예산에서 정해진 근로조건 등을 집행하는 경우	공공정책의 결과로서 개별 노사 간 교섭의 직접 대상이 된다고 보기 어려움
원칙 2	예산 배분 이후 산하공공기관 등에 총액인건비 등 범위의 운영상 재량이 인정되는 경우	원칙적으로 정부의 사용자성을 인정하기 곤란
단서	법령 등에 규정된 바 없이 예산 등에서 포괄적 재량권을 가지고 외부기관 등을 통해 정책을 집행하는 경우	관여 여부와 영향의 정도, 사업운영 주체의 재량권 유무와 정도를 종합하여 개별 사안별로 판단

자료: 해석지침 21쪽의 문언을 본 연구소가 구성 요소별로 정리

표현의 범위

문언에 나타난 주체와 근거

원칙을 기술한 두 ○는 「정부」·「법률」·「국회」를 주어와 근거로 삼고 있고, 첫째 □에는 「조례」와 「자치단체」가 함께 기재되어 있음. 지방의회의 예산 의결을 별도로 명시한 문장은 이 항목에 없음. 또한 이 항목의 문언에는 「민간위탁」이라는 용어가 사용되지 아니하였으며, 위탁과 가장 가까운 표현은 단서의 「외부기관 등을 통해 정책을 집행하는 경우」임. 원칙 2가 제시한 「산하공공기관」과 「총액인건비」는 공공기관 운영의 용어로, 민간수탁기관을 직접 지칭하는 표현은 아님.

이러한 표현의 범위를 넘어 지방자치단체의 조례·예산에 따른 민간위탁에 원칙과 단서 가운데 어느 것이 적용되는지는 해석지침이 직접 정하지 아니한 사항이며, 이 보고서는 그에 관한 판단을 제시하지 아니함.

III. 공공부문에 관한 기준 (계속)

15 행정예고안과의 문언 대조

확정 과정의 변경

행정예고안 19쪽·30쪽, 확정본 21쪽·31쪽

행정예고안(2025. 12.)과 확정본(2026. 2.)의 같은 항목을 대조하면, 첫째 □와 두 개의 ○는 문언이 같고 **둘째 □(단서)에서 3개 부분이** 변경되었음. 임금·수당 분야에서도 2개 부분의 변경과 한 문장의 추가가 확인됨.

표 10. 공공부문·임금 항목의 문언 변경

구분	행정예고안(2025. 12.)	확정본(2026. 2.)
단서 ①	정부·공공기관 등이 예산 등에서 포괄적인 재량권을 가지고	정부·공공기관 등이 법령 등에 규정된 바 없이 예산 등에서 포괄적인 재량권을 가지고
단서 ②	외부기관을 통해 정책을 집행하는 경우	외부기관 등 을 통해 정책을 집행하는 경우
단서 ③	정부가 사업 수행 근로자의 구체적 근로조건 결정에 관여하는지 여부	정부·공공기관 등이 사업 수행 근로자의 구체적 근로조건 결정에 관여하는지 여부
임금 ①	특별한 근거가 없는 한 도급인에게 사용자성이 인정된다고 보기 어려움	개별 사안에서 계약외사용자가 임금에 관하여 실질적·구체적으로 결정하였다고 볼 만한 사정이 없는 한 인정된다고 보기 어려움
임금 ②	도급 총액을 정한 이후, 도급총액의 범위 내에서	도급액을 정한 이후, 도급액의 범위 내에서
임금 ③		지침을 이유로 사용자성 회피를 목적으로 관련근로자의 임금·처우를 종전보다 저하시키는 것은 바람직하지 않다는 문장 추가

자료: 고용노동부 보도자료(2025. 12. 26.) 첨부 「개정 노동조합법 해석지침(안)」과 확정본을 본 연구소가 대조. 이 보고서가 다루는 두 항목에 한정된 대조임

행정예고 보도자료는 공공부문 기준을 정부가 예산 집행 과정에서 **실제로 구체적인 근로기준을 정하거나 조정할 수 있는 재량이 있는지** 등을 종합하여 판단한다고 요약하였으나, 이 보고서는 지침 본문의 문언을 기준으로 삼았음. 문언 변경의 이유는 확정본과 보도자료 어디에도 기재되어 있지 아니하므로, 위 표는 문언 차이를 기재한 것이고 변경의 취지를 해석한 것이 아님.

IV. 위탁 계약 구조와의 대응

16 위탁 계약의 규범 구조

국가 사무의 위탁

위임위탁규정 제13조·제14조

국가 사무의 민간위탁은 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」(2026. 7. 1. 시행, 대통령령 제36429호)이 규율함. 제13조는 민간수탁기관이 선정되면 위탁에 관한 계약을 체결하도록 하고(제1항), 계약 내용에 **민간위탁의 목적, 위탁 수수료 또는 비용, 위탁기간, 민간수탁기관의 의무, 계약 위반 시의 책임**과 그 밖에 필요한 사항을 포함하도록 하였음(제2항). 체결한 계약의 내용·근거·수탁기관·위탁기간 등은 홈페이지에 공개하여야 함(제3항).

제14조는 위탁기관이 민간위탁사무의 처리에 대하여 민간수탁기관을 **지휘·감독**하며 필요한 지시를 하거나 조치를 명할 수 있도록 하고(제1항), 필요한 사항을 보고하게 할 수 있으며(제2항), 위법·부당한 사무 처리를 취소·정지하고(제3항), 계약 위반 시 계약을 해제·해지할 수 있도록 하였음(제4항). 공개 조항의 도입 경위는 앞선 보고서에서 다루었음(**KIEM-REPO-2025-02**).

자치단체 사무의 위탁

지방자치법 제117조제3항

지방자치단체의 장은 조례나 규칙으로 정하는 바에 따라 그 권한에 속하는 사무 중 조사·검사·검정·관리업무 등 주민의 권리·의무와 직접 관련되지 아니하는 사무를 법인·단체 또는 그 기관이나 개인에게 위탁할 수 있음(「지방자치법」 제117조제3항). 위탁의 절차·계약·감독의 세부는 각 지방자치단체의 민간위탁 조례가 정함.

이 구조를 해석지침의 용어에 대응시키면, 수탁기관 소속 노동자와 근로계약을 체결하는 주체는 수탁기관이므로 수탁기관은 **계약사용자**의 위치에 있고, 위탁기관은 그 노동자와 근로계약 관계가 없는 **제3자**의 위치에 있음. 위탁기관이 계약외사용자에 해당하는지는 해석지침의 판단 원칙에 따라 근로조건별로 판단되는 사항임.

표 11. 위탁관계와 해석지침 용어의 대응

구분	해당 주체	근거
계약사용자	민간수탁기관(근로계약 당사자)	노동조합법 제2조제2호 전문
판단 대상인 제3자	위탁기관(국가·지방자치단체)	노동조합법 제2조제2호 후문, 해석지침 7쪽
제3자와의 계약	위탁계약(협약)	위임위탁규정 제13조, 지방자치법 제117조제3항과 조례

자료: 조문과 해석지침의 용어례를 본 연구소가 대응시킴. 위치의 대응이며 사용자성의 인정 여부를 의미하지 아니함

IV. 위탁 계약 구조와의 대응 (계속)

17 판단 요소와 계약 조항의 대응

조항별 대응
본 연구소 정리

위탁 계약의 주요 조항을 해석지침의 문언 가운데 관련되는 부분과 대조하면 아래 표와 같음.
오른쪽 열은 해석지침에 기재된 문언의 요지이며, 각 조항이 어느 문언에 해당하는지를 이
보고서가 판정한 것은 아님.

표 12. 조항별 대응 관계

구분	위탁 계약의 조항	관련되는 해석지침 문언
위탁금	위탁 수수료 또는 비용 (위임위탁규정 제13조제2항), 조례·예산에 따른 편성	법령·조례에 의한 기준과 의결 예산의 집행은 본질과 특수성 고려, 법령에 규정 없이 포괄적 재량으로 외부기관 등을 통해 집행하면 개별 판단(21쪽)
인건비 산정	위탁금 가운데 인건비의 산정 기준과 인원 산정	인원·직급·투입시간으로 인건비를 사실상 결정하거나 인상률·수당 기준을 제시하는 경우, 평균 임금수준과 잠정 인원으로 도급액을 정하고 자율 지급하는 경우(31쪽)
지휘·감독	지시·조치 명령, 보고, 취소·정지 (위임위탁규정 제14조)	산하기관 등에 대한 일반적 지도·감독은 본질과 특수성 고려(21쪽), 일반적·결과지향적 지시는 계약상 관리범위(15쪽)
근로조건 조항	고용승계·근로계약기간·노무비 지급 확인 등 협약상 노동 관련 조항	근로자 집단 전체에 적용되는 계약 조건을 통한 구조적 통제(13쪽), 분야별 고려요소(22~32쪽)
공개	계약 내용과 해제·해지 사실의 홈페이지 공개(제13조제3항, 제14조제4항)	해석지침에 직접 관련되는 문언 없음

자료: 위임위탁규정(2026. 7. 1. 시행) 제13조-제14조와 해석지침의 해당 쪽을 본 연구소가 대응시킴
지휘·감독 행에는 해석지침의 두 문언이 함께 대응함. 하나는 공공부문 항목의 「일반적으로
수행하는 지도·감독」이고, 다른 하나는 도급·위임계약 일반에 관한 「계약상 관리범위」임. 앞의
문언은 대상을 「산하기관 등」으로 기술하고 있어, 민간수탁기관에 대한 지휘·감독이 여기에
포함되는지는 문언만으로 확정되지 아니함.

IV. 위탁 계약 구조와의 대응 (계속)

18 보호 규범과 판단 요소의 접점

계약에 포함된 보호 조항

KIEM-REPO-2021-01

위탁 계약의 근로조건 조항은 대부분 2019년 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」의 권고에 근거함. 가이드라인은 위·수탁 계약서(협약서)에 고용유지·승계, 근로계약기간을 수탁기간과 같게 설정하는 것, 근로조건 보호 위반 시의 계약해지, 노무비 지급내역 제출·확인 등을 명시하도록 권고하였고, 계약금액 중 노무비를 별도로 관리하여 **수탁기관의 전용계좌**에 지급하고 실제 지급된 임금을 확인·정산하는 방식을 두었음. 이 구조는 앞선 보고서에서 정리하였음(**KIEM-REPO-2021-01**).

같은 보고서는 가이드라인이 목적에서 이 규범을 수탁기관의 노동관계법령상 사용자 책임을 부인하는 취지로 해석·활용해서는 안 된다고 명시하면서도, **위탁기관이 노동법상 사용자에 해당하는지에는 답을 두지 아니하였다**는 점을 미해결 쟁점으로 기술하였음. 개정 노동조합법과 해석지침은 그 물음에 대하여 판단의 기준을 법률과 행정해석으로 제시한 규범에 해당함.

대응되는 고려요소

해석지침 27쪽·32쪽

가이드라인의 보호 장치를 해석지침의 고려요소와 대조하면, 노무비 전용계좌와 임금 지급 확인은 임금 분야의 「명시적 승인 없이는 인건비 조정이 불가능한지」와 복리후생 분야의 「별도 재원 및 관리 없이 계약외사용자의 예산과 관리체계에 따라 지급되어 왔는지」라는 문언과 같은 대상을 다룸. 고용승계와 근로계약기간 조항은 근로자 집단 전체에 적용되는 계약 조건이라는 점에서 구조적 통제의 설명에 사용된 표현과 중복됨.

해석지침은 보호 장치의 존재가 사용자성 판단에서 어떻게 평가되는지를 별도로 기술하지 아니하였음. 확정본의 임금 분야에 추가된 문장, 즉 지침을 이유로 사용자성 회피를 목적으로 임금·처우를 종전보다 저하시키는 것은 바람직하지 않다는 기술이 이 주제와 관련되는 유일한 문언임. 보호 장치와 판단 요소가 같은 사실을 대상으로 한다는 점은 문언의 대조로 확인되는 것이며, 그 사실이 어느 방향으로 평가되는지는 개별 판정과 판결에 맡겨진 사항임.

권고와 계약 조건

규범의 층위

앞선 보고서는 가이드라인이 법령이 아닌 **권고**이나, 협약서와 위·수탁 계약서에 포함되면 계약상 의무가 되어 해지·감점이라는 제재와 연결된다는 점을 정리하였음(KIEM-REPO-2021-01). 해석지침은 구조적 통제의 수단으로 근로자 집단 전체에 적용되는 **계약 조건**을 들었으므로, 대조할 때에는 보호 조항이 권고에 그치는지, 계약 조건이 되었는지를 구별하여 확인할 필요가 있음.

또한 가이드라인은 국가·지방자치단체 등 공공부문의 민간위탁을 대상으로 한 정부의 권고이므로, 그 권고를 따른 계약 조항이 해석지침 공공부문 항목의 「법령 등에 규정된 바」에 해당하는지도 문언상 확인할 사항에 해당함. 해석지침은 법령·조례·예산을 들었을 뿐 정부의 지침·가이드라인을 별도로 언급하지 아니하였음.

IV. 위탁 계약 구조와의 대응 (계속)

19 임금 분야 기준과 인건비 산정

임금 분야의 문언

해석지침 31~32쪽

해석지침은 임금이 근로자가 제공한 노동의 대가이고 그 지급과 인상 등은 계약사용자와 관련근로자 사이에서 결정되는 것이므로, 개별 사안에서 계약외사용자가 임금에 관하여 실질적·구체적으로 결정하였다고 볼 만한 사정이 없는 한 도급인에게 단체교섭 상대방으로서의 사용자성이 인정된다고 보기 어렵다고 하였음. 다만 노무도급계약 등에서 임금 수준 등을 구체적으로 결정하였다는 근거가 있거나 그에 준하는 특별한 사정이 있다면 사용자성 인정이 가능하다고 하였음.

표 13. 임금 분야의 두 유형과 고려요소

구분	해석지침의 기술
인정될 수 있는 유형	계약외사용자가 관련근로자의 수·직급·투입시간 등을 기준으로 인건비를 사실상 결정 하거나 임금 인상률·각종 수당 기준 등을 직접 제시하여 계약사용자의 보상 결정 재량을 본질적으로 제한하는 경우
통제가 낮은 유형	도급인이 평균적인 임금수준 및 잠정 인원 등을 활용하여 도급액을 정한 이후 임금구조에 관여가 없거나, 도급액의 범위 내에서 계약사용자가 자율적으로 임금을 지급하는 경우
고려요소 예시	임금테이블 제시, 위험·특근·연장수당의 지급기준과 금액 통제, 「단가인상 시 임금인상 반영금지」 등의 지침 통보, 명시적 승인 없이는 인건비 조정이 불가능한지 여부

자료: 해석지침 31~32쪽

원가 산정과의 접점

KIEM-REPO-2024-02

위탁금의 인건비는 사무의 성격에 따라 정해진 기준(최저임금, 분야별 노임단가, 학술연구용역 기준단가, 사회복지시설 인건비 기준 등)을 근거로 산정되며, 기준별 결정 방식의 차이는 앞선 보고서에서 정리하였음(**KIEM-REPO-2024-02**). 해석지침의 두 유형에 대응시키면, 산정 단계의 공표 단가와 인원이 「평균적인 임금수준 및 잠정 인원」에 해당하는지, 산정 이후의 정산·승인 절차가 「명시적 승인 없이는 인건비 조정이 불가능한」 구조에 해당하는지가 조항별 확인 사항이 됨.

임금 분야의 문언은 「노무도급계약」과 「도급액」을 사용하며 위탁금이라는 표현은 없음. 인건비의 산정 근거가 법령·조례나 의결된 예산에 있으면 III장의 공공부문 문언도 함께 관련됨.

V. 학술 논의

20 사용자 개념 확장에 관한 견해

검토의 방식

초록 범위의 인용

개정 이전부터 단체교섭 상대방으로서의 사용자 개념을 둘러싼 학술 논의가 이어져 왔음. 이 절은 각 문헌의 공개된 초록에서 확인되는 범위로 논지를 옮기며, 확장을 지지하는 견해와 비판하는 견해를 병기하고 본 연구소의 평가를 부가하지 아니함.

확장을 지지하는 견해

최진술(2023), 김린(2025)

최진술(2023)은 노동조합법상 근로자가 근로기준법상 근로자에 한정되지 아니하는데도 단체교섭 상대방을 근로계약관계의 상대방으로 한정하면 교섭 상대방이 존재하지 않는 경우가 생긴다고 지적하고, 단체교섭 상대방으로서의 사용자를 **근로조건에 대하여 실질적 지배력·영향력을 가진 자**로 보아야 한다고 하였음.

김린(2025)은 개정 조문이 다층적 노동구조의 현실을 반영하여 사용자 정의를 확장하였다고 보고, 기존 판례의 기준이 순환적이거나 불법파견 징표와 혼재되어 있다고 비판하면서 사용자성 판단의 세 기준으로 **근로조건 결정에 대한 구조적 통제**(인건비 예산의 결정 등), **업무 과정을 통한 조직적 편입 또는 체계적 통제**, **분쟁을 실제로 해결할 수 있는 교섭 당사자로서의 실질적 지위**를 제안하였음. 교섭창구 단일화에 관하여는 하청 노동조합에 창구 단일화를 요구하는 것이 논리적으로 일관되지 아니한다는 입장을 취하였음(영문 초록 기준).

확장에 비판적인 견해

김희성·성대규(2024)

김희성·성대규(2024)는 개정 이전의 하급심 판결이 근로계약관계가 아닌 「실질적·구체적 지배·결정권」에 근거하여 원청의 교섭 응낙의무를 인정한 데 대하여, 단체교섭은 단체협약 체결이라는 법률행위의 관점에서 이해되어야 하므로 응낙의무에는 근로계약 또는 그와 동일시할 수 있는 원인이 필요하다고 하였음. 이어 이 개념이 재산권에 기한 사실상의 영향력이나 사용종속관계의 지휘·명령권과 어떤 구성요건표지로 구별되는지 해명되지 아니하였다고 지적하고, 결론적으로 이 개념을 **실체가 없는 「수사적 표현」**이라고 평가하였음.

이 논문은 개정 조문이 공포되기 전인 2024년 7월에 발행된 것으로, 비판의 대상은 개정 조문이 아니라 같은 표현을 사용한 판결의 법리임.

교섭의무의 쟁점

최정은(2023)

최정은(2023)은 원청의 단체교섭 의무 인정 여부가 **교섭창구 단일화 등 교섭 절차와 방식, 단체협약의 효력, 쟁의행위 시 대체근로 금지** 등의 법적 쟁점과 연결되어 있어 전반적 검토가 필요하다고 하였음. 부산고등법원 2018나53149 판결을 대상으로 한 개정 전의 평석이며, 초록은 대상 사건이 상고되어 대법원이 단체교섭 상대방으로서 사용자를 원청으로 확대할 수 있는지를 직접 판단하게 될 것으로 예상된다고 기술하였음.

V. 학술 논의 (계속)

21 민간위탁과 지방자치단체

정면으로 다룬 문헌

장호진(2019)

이 보고서의 조희 범위에서 민간위탁과 지방자치단체의 사용자성을 제목으로 정면으로 다룬 논문은 장호진(2019) 1편이 확인되었음. 영문 초록에 따르면 이 논문은 민간위탁을 간접고용의 한 유형으로 보고, 지방자치단체와 수탁기관 근로자 사이의 지배·종속 관계가 민간부문과 다르므로 대법원 법리를 민간위탁에 적용하는 데 한계가 있다고 하였음. 이어 지방자치단체가 집단적 노사관계에서 교섭 당사자가 될 수 있도록 **지방자치법·지방공기업법과 관련 조례의 개정**이 필요하다는 입법론을 제시하였음.

이 논문은 개정 노동조합법과 해석지침보다 앞선 2019년의 문헌이므로, 해석지침의 공공부문 문언에 대한 논의를 포함하고 있지 않음. 이 보고서는 이 논문의 입법론을 소개할 뿐 그 당부를 판단하지 아니하며, 이 논문이 제시한 방향과 다른 입장의 문헌 가운데 민간위탁을 정면으로 다룬 것은 조희되지 아니하였음.

논지의 개관

KCI 등재 초록

표 14. 검토 문헌의 논지 요약

저자(연도)	대상	초록의 요지
장호진(2019)	민간위탁·지방자치단체	대법원 법리의 민간위탁 적용에 한계, 교섭 당사자가 되도록 법령·조례 개정 필요
최진술(2023)	교섭 상대방 개념	근로조건에 실질적 지배력·영향력을 가진 자를 사용자로 보아야 함
최정은(2023)	원청 교섭의무	실질적 지배력설의 전개와 교섭의무 인정 시의 절차·효력 쟁점
김희성·성대규(2024)	원청 응낙의무	응낙의무에는 계약 또는 그와 동일시할 원인이 필요하며 해당 개념은 수사적 표현
김린(2025)	개정 조문의 시행	구조적 통제·조직적 편입·실질적 교섭 지위의 세 기준 제안, 창구단일화 불요

자료: 각 문헌의 KCI 등재 초록을 본 연구소가 요약. 서지는 「근거와 한계」의 참고 문헌 표

다섯 문헌 가운데 김린(2025)만이 개정 조문을 대상으로 하였고, 나머지 네 편은 개정 이전의 판례와 입법론을 다룬 것임. 김린(2025)이 제안한 첫째 기준인 구조적 통제는 해석지침이 핵심 판단 고려요소로 삼은 표현과 같으나, 두 문서의 상호 참조 여부는 확인하지 못하였음.

VI. 위탁 실무의 점검

22 조항별 확인 사항

확인 단위

본 연구소 정리

해석지침은 사용자성을 **근로조건별로** 판단하도록 하였으므로, 위탁기관이 해석지침에 비추어 자신의 계약을 확인할 때에도 계약 전체가 아니라 조항과 근로조건을 단위로 삼는 것이 문언의 구조에 부합함. 아래 순서는 해석지침과 조문에서 도출한 확인 항목이며, 각 항목의 결과가 사용자성 인정 여부를 정하는 것은 아님.

표 15. 위탁 계약의 확인 항목

순번	구분	내용	관련 문언
1	근거 규범	위탁금과 인건비 기준이 법령·조례·의결된 예산 가운데 어디에 근거하는지	해석지침 21쪽
2	산정 방식	인건비를 공표 단가와 인원으로 총액 산정하는지, 개별 임금표·인상률·수당 기준을 제시하는지	해석지침 31~32쪽
3	정산·승인	인건비 조정에 위탁기관의 명시적 승인이 필요한지, 재원이 위탁기관의 관리체계에 따라 지급되는지	해석지침 27쪽·32쪽
4	지휘·감독	지시·조치가 결과·품질·법령 준수에 관한 것인지, 근로시간·인원 배치 등 근로조건의 핵심 부분에 관한 것인지	해석지침 13~15쪽, 위임위탁규정 제14조
5	시설·안전	시설·장비·안전예산의 결정 권한이 위탁기관과 수탁기관 가운데 어디에 있는지	해석지침 22~26쪽
6	기록	위 사항에 관한 계약 조항·지침·정산 서류의 목록과 보관	

자료: 해석지침과 위임위탁규정의 문언을 근거로 본 연구소가 정리

1번은 해석지침의 공공부문 문언이 원칙과 단서를 구분하는 기준이 **「법령 등에 규정」**되어 있는지에 있기 때문에 첫 순번으로 두었음. 2번과 3번은 임금 분야의 두 유형이 산정 단계와 정산 단계에서 각각 다르게 나타날 수 있어 나누어 기술하였음. 4번은 공공부문 항목과 계약상 관리범위의 두 문언이 함께 대응하는 항목임.

VI. 위탁 실무의 점검 (계속)

23 노동쟁의 대상 확대와 위탁의 변경

사업경영상의 결정

해석지침 제3장 I

제2조제5호의 개정으로 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상에 포함되었음. 해석지침은 합병·분할·양도·매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 결정 그 자체는 단체교섭 대상이 아니나, 그 결정을 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 **정리해고, 구조조정에 따른 배치전환** 등은 단체교섭 대상이 된다고 하였음. 사업의 일부 폐지나 일부 매각 결정 그 자체도 단체교섭 대상에 포함되지 않는다고 하였음.

해석지침은 결정 당시 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 수준인 경우에는 단체교섭 대상으로 보기 어렵다고 하고, 합병·분할·매각·양도 등의 결정에 따라 정리해고 등이 객관적으로 예상되는 경우에는 고용보장 요구 등에 관한 단체교섭을 요구할 수 있다고 하였음. 또한 대다수 또는 상당수 근로자의 근로조건에 영향을 미쳐야 한다는 요건을 두었음.

위탁 실무에서 제기될 수 있는 물음은 위탁의 종료, 수탁기관의 교체, 직영 전환 등 위탁 구조의 변경이 이 기준에서 어떻게 다루어지는지임. 해석지침의 예시는 기업조직의 변동을 대상으로 서술되어 있고 위탁 구조의 변경을 별도로 언급하지 아니하였으므로, 이 보고서는 그 해당 여부를 판단하지 아니함.

근로자 지위의 결정

해석지침 제3장 II

해석지침은 노동쟁의 대상이 되는 근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치를 고용형태 변경, 징계, 승진 등에 관한 원칙·기준·절차의 설정·변경 등을 둘러싼 분쟁상태라고 하고, 예시로 기간제 근로자 등의 **정규직 전환 제도의 신설 또는 기준 변경 요구**를 들었음. 개별 근로자의 해고 효력 다툼과 특정인의 승진 누락에 대한 불만은 대상에서 제외하였음.

단체협약 위반

해석지침 제3장 III

해석지침은 권리분쟁에 관한 사항은 원칙적으로 노동쟁의 대상이 아니라고 하면서, 예외적으로 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항, 즉 임금·복리후생비·퇴직금, 근로 및 휴게시간·휴일·휴가, 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차, 안전보건 및 재해부조에 관한 **사용자의 명백한 단체협약 위반**을 노동쟁의 대상으로 포함한다고 하였음. 「명백한」 위반은 단체협약 문언의 객관적 의미가 명확하여 해석상 다툼의 여지가 없음에도 사용자가 정당한 사유 없이 불이행한 경우라고 해석하였음.

판단 기준의 축적

게시일 기준의 한계

개별 사안에서 교섭 요구가 있을 때 그에 응할 의무가 있는지는 사실관계에 따라 달라지고, 개정 법률 시행 후의 노동위원회 판정과 법원 판결, 단체교섭 판단지원 위원회의 자문사례가 축적되어야 기준이 구체화되는 영역임. 실무 적용 시에는 그 시점의 판정·판결과 고용노동부의 후속 자료를 함께 확인할 필요가 있음.

근거와 한계

인용한 규범·자료

표 16. 이 보고서가 인용한 규범과 자료

구분	회차·일자	해당 부분
노동조합 및 노동관계조정법	법률 제21045호, 2025. 9. 9. 공포, 2026. 3. 10. 시행	제2조제2호·제5호, 제81조제1항제3호, 부칙 제2조
같은 법 (개정 전)	법률 제17864호, 2021. 7. 6. 시행	제2조 · 대조용
행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정	대통령령 제36429호, 2026. 7. 1. 시행	제13조, 제14조
지방자치법	법률 제21447호, 2026. 7. 1. 시행	제117조제3항
고용노동부 「개정 노동조합법 해석지침」	2026. 2., 2026. 2. 24. 게시	3쪽(시행시기), 7~32쪽 (제2장), 35~44쪽(제3장)
같은 해석지침(안)	2025. 12., 행정예고 보도자료 첨부	표지, 19쪽·30쪽 · 대조용
고용노동부 보도자료 (해석지침안 행정예고)	2025. 12. 26.	추진 배경, 공공부문 요약
고용노동부 보도자료 (개정법 시행)	2026. 3. 9.	해석지침 확정, 판단지원 위원회, 공공부문 방침

조문은 국가법령정보의 시행일별 본문으로 2026. 9. 4. 기준 시행본을 확인함. 해석지침 쪽수는 인쇄 쪽 번호 기준
해석지침은 고용노동부 누리집 주요발간자료 게시면(2026. 2. 24. 등록, 담당 노사관계법제과)에 첨부된 확정본 PDF(48쪽)를 직접 열람하여 인용하였음. 공공부문 항목과 임금·수당 분야의 문언은 원문 그대로 옮기거나 요지를 적었고, 요약한 부분에는 표 아래에 그 사실을 밝혔음.

행정예고안은 2025. 12. 26. 보도자료에 첨부된 PDF를 열람하였으며, 표지의 「확정된 공식자료가 아님」이라는 문구를 확인하였음. 두 문서의 대조는 공공부문 항목과 임금·수당 분야에 한정하였음.

근거와 한계 (계속)

참고 문헌

검토 범위와 인용 기준

표 17. 참고한 학술 문헌

저자	제목	출처
장호진	민간위탁에서 지방자치단체의 노동법상 사용자성	노동법학 69, 한국노동법학회, 2019, 97-126
최진술	단체교섭의 상대방으로서 노동조합법상 사용자 개념 검토	사회법연구 51, 한국사회법학회, 2023, 185-220
최정은	노동조합 및 노동관계조정법상 원청의 사용자성·단체교섭 의무 인정 여부를 중심으로	사법 63, 사법발전재단, 2023, 583-630
김희성·성대규	단체교섭에 있어서 원청의 사용자성에 관한 연구(I)	노동법포럼 42, 노동법이론실무학회, 2024, 139-179
김린	개정 노조법 제2조 제2호 시행의 쟁점과 과제	노동법학 96, 한국노동법학회, 2025, 51-91

서지는 KCI 등재 정보로 대조하였음. 장호진(2019)·김린(2025)은 영문 초록, 나머지 세 편은 국문 초록을 근거로 인용함

문헌 검토의 범위

학술 문헌은 KCI 등재 정보에서 「노동조합법상 사용자」·「원청의 사용자성」·「실질적 지배력」, 그리고 「민간위탁」과 「사용자성」을 함께 축으로 찾아 검토하였음. 게시일(2026. 9. 4.) 이전에 발행된 문헌만을 대상으로 하였음. 개정 전의 단체교섭 상대방 논의에서 확장을 지지하는 견해(최진술)와 비판하는 견해(김희성·성대규)를 병기하고, 쟁점을 정리한 평석(최정은)과 개정 조문 시행의 쟁점을 다룬 문헌(김린)을 추가하였음.

민간위탁과 지방자치단체의 사용자성을 제목으로 정면으로 다룬 논문은 장호진(2019) 1편이 확인되었고, 개정 이전의 입법론이어서 본문에서는 소개에 그쳤음. **해석지침의 공공부문 문언(2026. 2. 확정)을 대상으로 한 학술 논문은 조회되지 아니하였음.** 공공기관 모·자회사 관계에서 모회사의 사용자성을 다룬 조연민(2021, 노동법연구 50)과 원청의 부분적·중첩적 사용자성을 다룬 이승욱(2021, 노동법학 80)도 확인하였으나, 위탁 계약 구조와의 대응이라는 이 보고서의 범위와 거리가 있어 인용하지 아니하였음. 개정으로 「실질적·구체적 지배·결정」이 법률의 문언이 된 뒤 김희성·성대규(2024)와 같은 입장에서 이루어진 논의는 조회 범위에서 확인되지 아니하였음.

근거와 한계 (계속)

조문의 확인

게시일 기준 시행본

조문은 게시일 당시 시행본을 대상으로 하였음. 노동조합법 제2조는 2026. 3. 9. 기준 시행본(법률 제17864호)과 2026. 9. 4. 기준 시행본(법률 제21045호)을 각각 조회하여 대조하였고, 「행정권한의 위임 및 위탁에 관한 규정」과 「지방자치법」도 2026. 9. 4. 기준 시행본의 조문을 인용하였음. 개정법의 국회 심의 경과와 의결 일자는 이 보고서의 대상에서 제외하였음.

이 보고서의 한계

유의 사항

2026년 9월 4일까지 공개된 법률과 해석지침의 문언 기준임. 해석지침은 **확정본 원문을 직접 열람**하여 인용하였고, 행정예고안과의 대조는 이 보고서가 다룬 두 항목(공공부문, 임금·수당)에 한정함. 문언 변경의 이유와 행정예고 기간의 제출 의견은 확인하지 못하였음. 개정 법률 시행 이후의 노동위원회 판정과 법원 판결, 단체교섭 판단지원 위원회의 자문사례는 수집·분석하지 아니하였으므로, 해석지침의 기준이 개별 위탁관계에 어떻게 적용되었는지는 다루지 못하였음. 해석지침이 인용한 하급심 판결의 확정 여부도 확인하지 아니하였음. 위탁 계약 조항과 해석지침 문언을 대응시킨 표와 확인 항목의 표는 문언을 대조한 것이며 개별 조항의 해당 여부를 판정한 것이 아님. 학술 문헌은 KCI 등재 서지와 공개된 초록의 범위로만 인용하였고 원문은 확보하지 아니하였음. 실무 적용 시에는 그 시점의 현행 조문과 소관 부처의 자료를 직접 확인하시기 바람.

함께 볼 자료

개정 이전의 보호 규범과 위탁기관의 사용자성 쟁점은 **민간위탁 노동자의 근로조건 보호**(KIEM-REPO-2021-01), 위탁 원가 인건비 기준의 결정 방식은 **8개년 위탁 원가 인건비 기준 동향**(KIEM-REPO-2024-02), 계약 공개 조항의 도입은 **민간위탁 정보공개 의무의 도입**(KIEM-REPO-2025-02)에서 각각 다루었음.

문의

내용의 문의는 **한국관리위탁연구소**로 하시기 바람.