

노란봉투법과 기업의 대응 방향

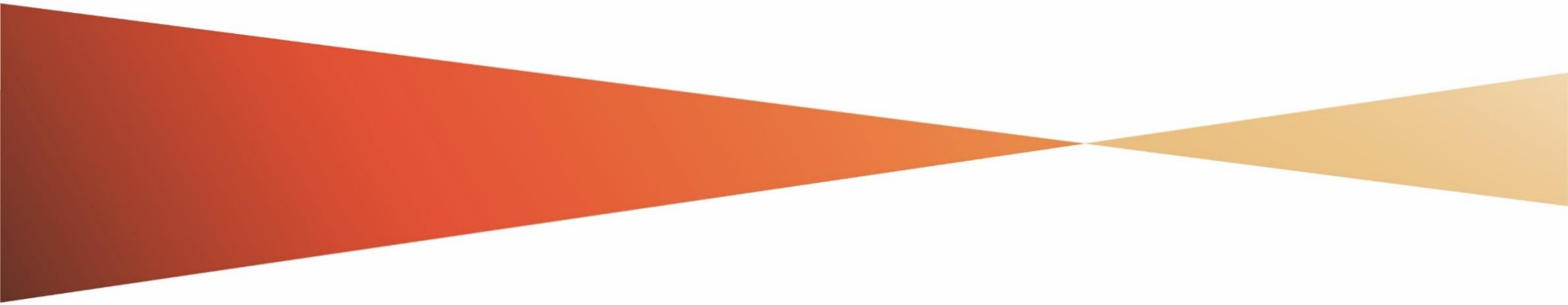
2025. 8. 13.



목 차

- I. 노란봉투법의 개정사항
- II. 노란봉투법의 주요 내용
- III. 예상되는 상황과 기업의 대응

1. 노란봉투법의 개정사항



노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호



근로계약 체결 당사자가 아니더라도, 노동조합법상 사용자에 해당 가능

현행

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

<후단 신설>

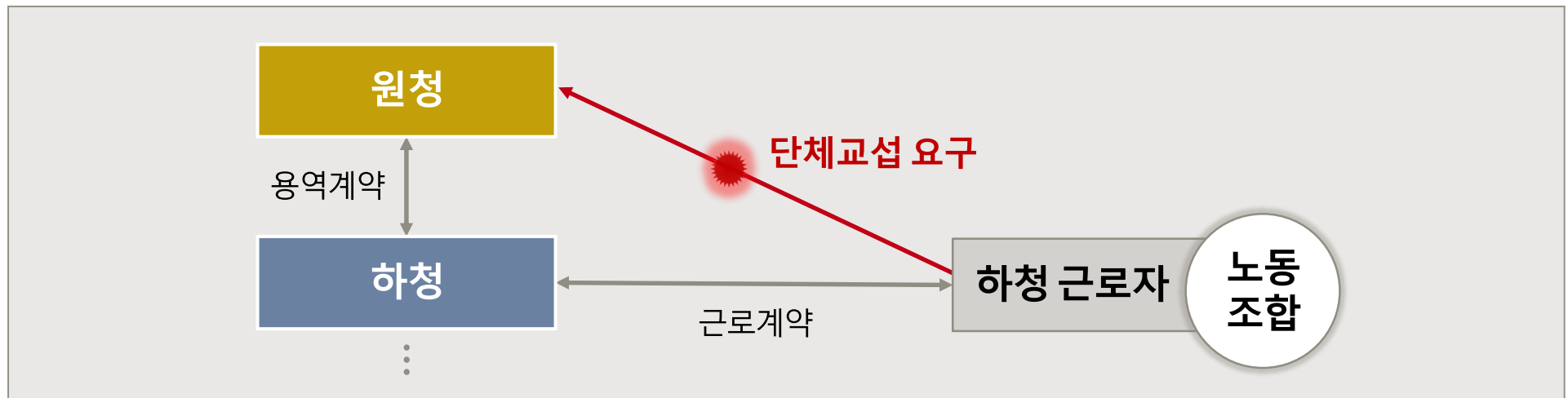
개정안

2. -----
----- 이 경우
근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의
**근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로
지배·결정**할 수 있는 지위에 있는 자도 **그
범위에 있어서는** 사용자로 본다.

노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호



‘실질적 지배력’이 인정될 경우, 원청 사업자도 하청 근로자로 조직된 노동조합과 단체교섭에 응할 의무 부담



Implications

- 단체교섭 및 단체협약 체결 대상이 하청 근로자의 노동조합까지 확대
- 하청 근로자 노동조합 조직 및 하청 근로자 쟁의행위 가능성 확대
- ‘자회사 소속 근로자’, ‘특수고용형태 종사자’도 포함될 가능성 있음

노동조합 가입 범위 확대

노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호 라목



현행

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 ----- 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

개정안

4. -----

라. <삭제>

Implications

- 노동조합의 주체는 여전히 ‘근로자’
- 단, ‘근로자가 아닌 자’가 가입하였더라도 노동조합으로 인정 가능

노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호



근로자의 지위 및 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 대해서도 단체교섭 및 쟁의행위 가능

현행

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.

개정안

5. -----
----- 임금·근로시간·복지·해고·**근로자의 지위** 기타 대우등 근로조건의 결정과 **근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정**에 관한 주장의 불일치 및 **제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반**으로 -----.

Implications

- 쟁의행위 가능 범위 대폭 확대
- ‘사업경영상 결정’에 대하여 노동조합 조직 및 쟁의행위로 대항할 가능성 확대

노동조합 및 노동관계조정법 제3조, 제3조의2



사용자의 노동조합 및 근로자에 대한 손해배상 청구 제한 / 노동조합 및 근로자의 배상책임 면제

현행

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

<신 설>

개정안

제3조(손해배상 청구의 제한) ① -----이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, **그 밖의 노동조합의 활동**으로 -----.

② **사용자의 불법행위**에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

노동조합 및 노동관계조정법 제3조, 제3조의2



배상의무자 개별 책임비율 산정

현행

<신 설>

개정안

③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 **다음 각 호에 따라 책임비율**을 정하여야 한다.

1. 노동조합에서의 지위와 역할
2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도
3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
5. 손해의 원인과 성격
6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

노동조합 및 노동관계조정법 제3조, 제3조의2



배상의무자별 감면 여부 및 정도 판단 기준

현행

<신 설>

개정안

- ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 **각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단**하여야 한다.

노동조합 및 노동관계조정법 제3조, 제3조의2



신원보증인의 배상책임 면제

현행

<신 설>

개정안

- ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

노동조합 및 노동관계조정법 제3조, 제3조의2



사용자의 손해배상청구권 제한

현행

<신 설>

<신 설>

개정안

- ⑥ 사용자는 **노동조합의 존립을 위태롭게** 하거나 **운행을 방해할 목적** 또는 조합원의 **노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적**으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

노동조합 및 노동관계조정법 부칙



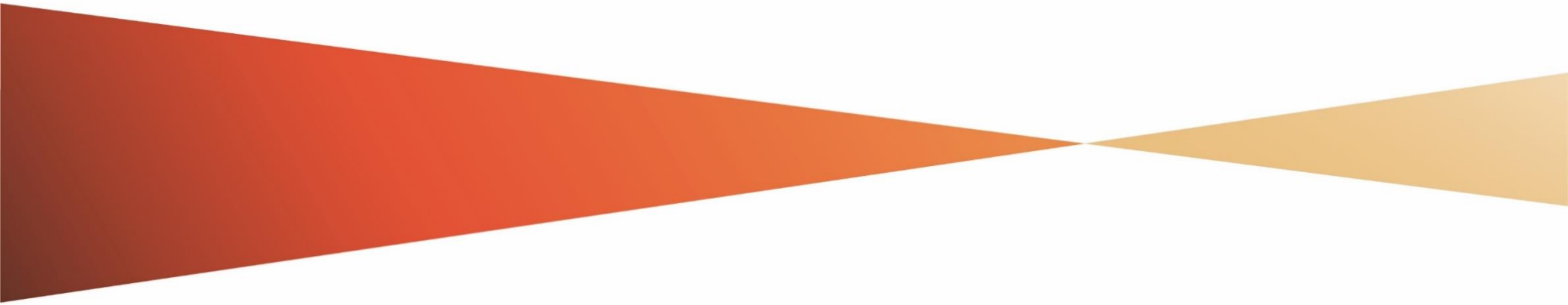
시행 시기 및 적용

현행	개정안
<신 설>	제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다. 제2조(청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, 제3조의2 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용한다.

Implications

- 불법쟁의행위 시 손해배상책임 완화로 인해 좀 더 적극적인 쟁의행위 시도 가능

II. 노란봉투법의 주요 내용



노동조합법 제2조·제3조 개정 관련 브리핑

2025. 7. 29.



<보도사점: 2025. 7. 29.(화) 14:00 브리핑 이후>

존경하는 국민 여러분, 그리고 노사 당사자 여러분.

이번 법 개정에 대해 노사 모두 기대와 우려가
함께 존재하는 것을 잘 알고 있습니다.

① 정부는 준비기간 동안 **노사와 전문가 의견을** 충분히 듣고,
정부도 입법취지가 현장에서 제대로 작동하고,
노사관계의 안정성이 확보될 수 있도록
면밀히 준비하겠습니다.

입법 이후 시행 전까지는 대화와 조율,
타협의 시간이라 생각합니다.

국회와 협력하면서 현장과 제도를 세심하게 살피고,
전문가 논의, 현장 의견수렴 등을 통해
매뉴얼, 지침 등을 마련하며,
현장에서의 실행을 돕기 위해 필요한 방안들을 함께
추진하겠습니다.

노동조합법 제2조·제3조 개정 주요 질의답변

2025. 7. 31.



2. 원청인 대기업 등은 1년 365일 내내 수십~수백개의 하청기업과
교섭해야 할 것이라고 주장하는데 사실인가요?

□ 다수의 하청에 대해 무조건 사용자로 인정되는 것은 아님

○ 특정한 근로조건과 관련해서 실질적이고 구체적으로 지배·결정할
수 있는 경우에만 사용자로 인정

- * [현대제철·한화오션 1심 판결, '25.7.25]
 - ▲ 현대제철(산업안전의제에 대해서 사용자성 인정)
 - ▲ 한화오션(성과급·학자금 지급, 노동안전 의제에 사용자성 인정)

□ 정부는 노동위원회, 법원에서 제시되는 원청의 사용자성 판단기준
등을 바탕으로 전문가 논의, 현장의견 수렴 등을 통해 판단기준,
교섭절차 등을 마련할 것이며.

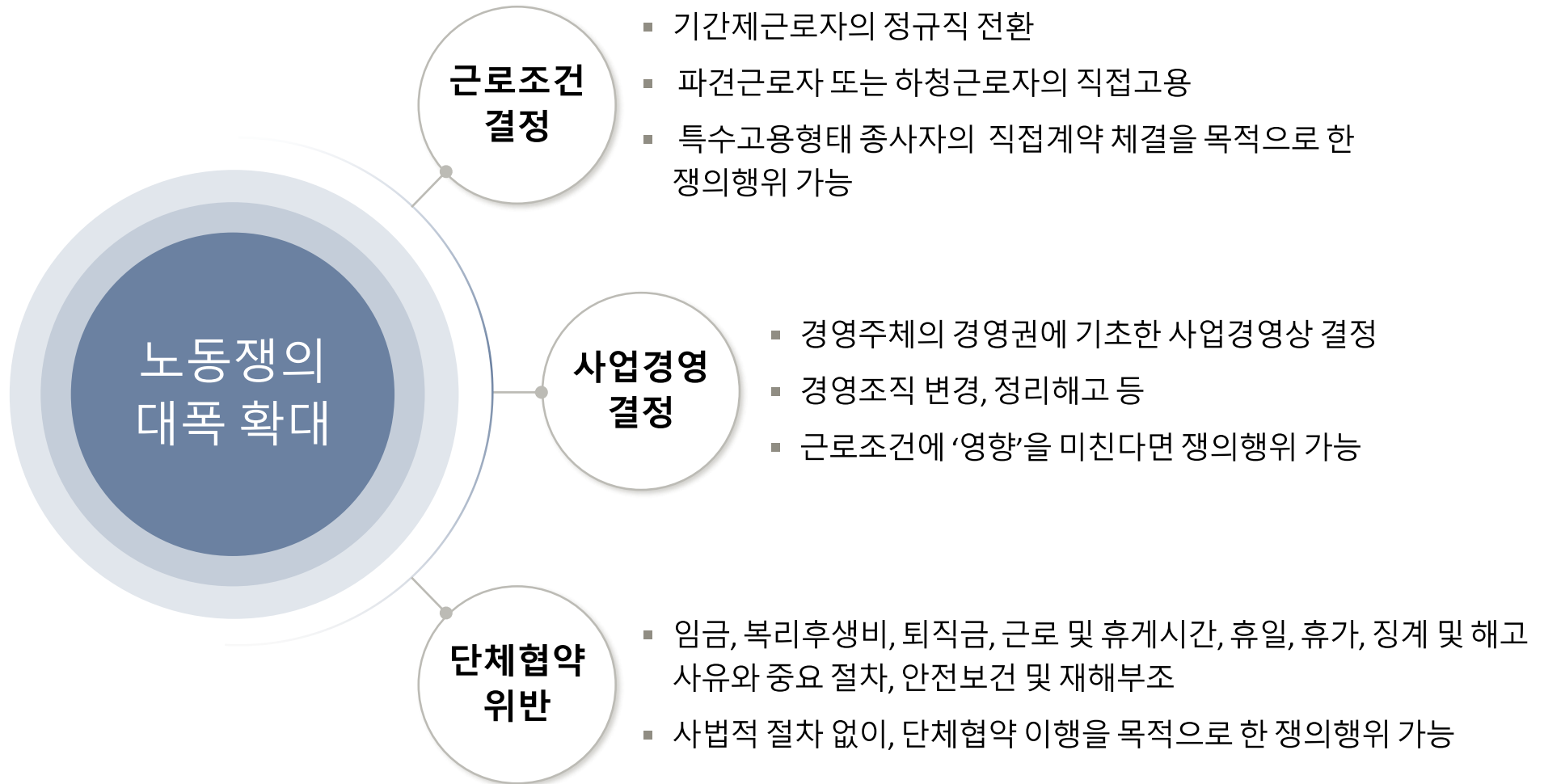
○ 1년 내내 수십~수백개의 하청기업과 교섭해야 한다는 것은
과도한 우려임

현행법에 따른 노동쟁의 범위

현행법과 종래 판례는 '노동쟁의'를 근로조건 '결정'에 관한 주장의 불일치로 한정

쟁의행의 목적	노동쟁의 여부	정당성 유무
■ 사업부 폐지 (대법원 93다30242 판결)	■ 경영의사 결정에 의한 경영조직 변경은 단체교섭사항이 될 수 없음	X
■ 사업 외주화 (대법원 2006도9478 판결)	■ 기업 구조조정 실시는 고도의 경영상 결단에 속하여 단체교섭사항이 될 수 없음	X
■ 정리해고 (대법원 99도4893 판결)	■ 정리해고 실시는 경영상의 조치로서 경영권을 근본적으로 제약하게 되어 단체교섭사항이 될 수 없음	X
■ 외주업체 소속 근로자의 정규직 전환	■ 외주업체 소속 근로자의 사용자가 아님	X

무엇이 달라지는가?



개정법에 따른 노동쟁의 범위

임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 근로자의 대우에 관하여 영향을 미치는지?

쟁의행위 목적	근로조건 영향성	정당성 유무
▪ 사업부 폐지	▪ 근로조건 변경 (배치전환)	O
▪ 사업 외주화	▪ 근로조건 변경 (배치전환, 인원 및 업무량 증감)	O
▪ 정리해고	▪ 근로조건 변경 (해고)	O
▪ 정규직 전환	▪ 근로조건 변경 (근로자의 지위)	O

근로자의 범위 확대, 그리고 이제는 사용자 범위의 확대

- 원칙적으로 근로자는 사용자와 근로계약을 체결한 자이지만, 판례는 **근로기준법상 근로자**에 해당되는지 여부는 **계약의 형식이 아닌 실질에 따라 사용종속적 관계에 있는지 여부를 판단**해야 한다고 보고 있음
- 판례는 근로기준법상 근로자에 해당되지 않는다 하더라도 노동조합법상 근로자에는 해당될 수 있다는 전제 하에 **근로기준법상 근로자가 아닌 자의 노동조합 설립 내지 가입을 인정**하고 있음
- 지금까지는 근로기준법 또는 노동조합법상 보호를 받기 위해서는 **적어도 사용자와 직접적 계약관계(계약 형태는 불문)가 있을 것**이 요구되었음
- **노란봉투법의 사용자 개념의 확대는 직접적 계약관계가 없다 하더라도 노동조합법상 사용자로서의 책임을 물을 수 있다는 점에 의의**가 있음

실질적 지배력: 판단 구조

법원

- 원청 사업자가 하청 근로자의 근로조건을 실질적 결정 또는 그 의사나 정하는 바에 따르도록 하여 지배
- 교섭의제별로 사용자에게 해당 의제에 대한 단체교섭 의무가 있는지 밝히는 것이 타당

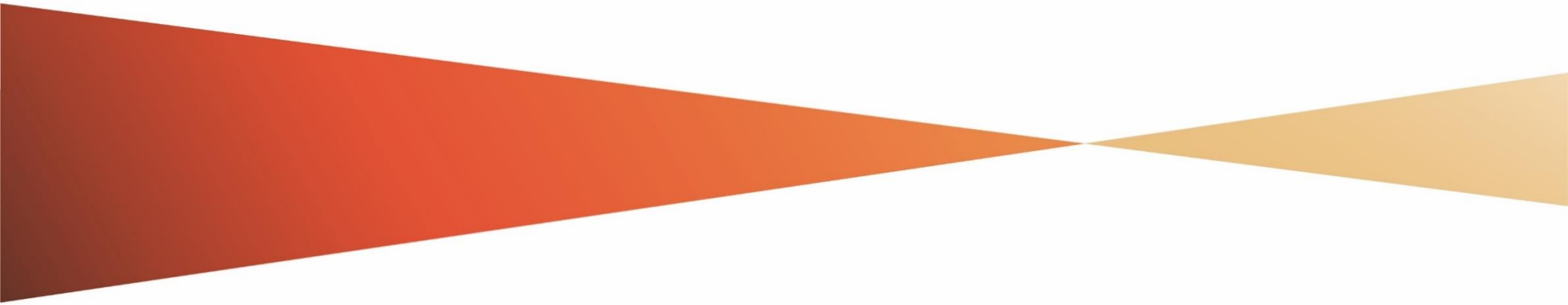
고용노동부 주요 질의답변

- 특정한 근로조건과 관련해서 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 경우에만 사용자로 인정
- 현대제철(산업안전의제에 대해서 사용자성 인정), 한화오션(성과급·학자금 지급, 노동안전 의제에 사용자성 인정)

실질적 지배력: 일반적 판단 기준



III. 예상되는 상황과 기업의 대응



노란봉투법의 의의 및 파급효과

- 노란봉투법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 노동조합법상 사용자에게 해당 가능하다고 명시하고 있다는 점에서, 반대해석상 기존 노동조합법상 '사용자'는 **기본적으로 근로계약 관계를 전제**로 하고 있고, 이러한 정의 규정을 바탕으로 규율
- 6개월의 유예기간 내에 추가적인 입법 내지 고용노동부의 가이드라인 배포 등은 예상되나, 기업으로서는 **(i) 법률에 명시된 사항, (ii) 시행령에 명시된 사항, (iii) 고용노동부령에 명시된 사항을 구분하여 대비**를 할 필요가 있음
- 특히, 법률은 추가적인 개정이 어려울 수 있다는 점을 고려하여 법률의 기존 문구 내에서 해석을 통하여 대비할 수밖에 없다는 한계를 이해할 필요 있음

하청 노동조합이 교섭 요구 시 발생할 수 있는 여러 문제들



다수의 하청이 존재하는 상황에서 일부 하청 노동조합이 임금, 산업안전보건, 조합활동 보장 등의 안건으로 교섭을 요구하는 경우 기업의 담당자가 고려할 사항들

교섭창구 단일화 절차 관련

단체교섭 관련

쟁의행위 관련

- 노동조합의 구체적인 교섭요구 전에도 실질적 지배력 여부를 판단할 수 있는가?
- 회사는 곧바로 교섭요구사실을 공고하는 등 교섭창구 단일화 절차를 진행하여야 하는가?
- 교섭요구사실 공고는 어느 범위까지 해야 하는가? 회사와 계약을 체결한 모든 하청 소속의 근로자가 알 수 있도록 해야 하는가? 만약 그렇다면 어떤 방식으로 공고를 해야 하는가?
- 기존 원청 노조와 체결한 단체협약이 있는 경우 해당 단체협약이 존재함을 이유로 교섭요구를 거부할 수 있는가?

하청 노동조합이 교섭 요구 시 발생할 수 있는 여러 문제들



다수의 하청이 존재하는 상황에서 일부 하청 노동조합이 임금, 산업안전보건, 조합활동 보장 등의 안건으로 교섭을 요구하는 경우 기업의 담당자가 고려할 사항들

교섭창구 단일화 절차 관련

단체교섭 관련

쟁의행위 관련

- 교섭 의제 별로 실질적 지배력이 인정되는가?
- 교섭 중 도급계약을 해지할 수 있는가? 이 경우 단체교섭을 거부할 수 있는가?
- 하청 노동조합이 계약해지를 반대하면서 조정신청을 하고 이후 파업에 들어갈 수 있는가?



다수의 하청이 존재하는 상황에서 일부 하청 노동조합이 임금, 산업안전보건, 조합활동 보장 등의 안건으로 교섭을 요구하는 경우 기업의 담당자가 고려할 사항들

교섭창구 단일화 절차 관련

단체교섭 관련

쟁의행위 관련

- 하청 노동조합이 파업을 하는 경우 원청 근로자 또는 다른 하청 근로자들을 통해 당해 업무를 수행할 수 있는가?
- 하청 노동조합의 파업으로 인해 손해가 발생하는 경우 하청에게 손해배상책임을 청구할 수 있는가?

Q & A

Q

노동조합법은 ‘하나의 사업 또는 사업장’을 전제로 교섭단위를 인정하고 있고, 원칙적으로 하나의 사업(장)은 하나의 법인격을 의미하는 것으로 이해되고 있는데, 이번 노란봉투법상 사용자 확대에 인하여 미치는 영향력은 무엇인가요?

A

- 노동조합법은 **교섭 단위를 전제로 교섭창구 단일화 절차**를 비롯하여 그 후 이어지는 **단체교섭, 쟁의행위, 대체근로 금지, 단체협약의 효력** 등을 규율
- 하나의 사업(장)은 (i) 교섭을 요구한 개별 하청, (ii), 하청 전체, (iii) 원청과 하청 전체 등 다양한 견해가 존재할 수 있음
- **‘교섭단위’는 교섭창구단일화 제도를 실현하기 위한 단위를 결정하는 개념**이라는 점이 고려될 필요

Q

단순히 원하청 관계 뿐만 아니라 모자 회사 관계에도 사용자로 인정될 수 있나요?
외국계 기업의 경우에는 외국에 있는 모회사를 상대로 교섭을 요구할 수 있나요?

A

- 직접적 계약관계가 없다 하더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다면 노동조합법상 사용자에 해당됨
- 따라서 반드시 원하청 관계만으로 국한되지 않고 모자 회사 관계에서도 인정될 수 있음
- 다만, 외국에 있는 모회사를 상대로 교섭은 가능하지 않을 것으로 보임

Q & A

Q 단체협약 체결 이후 단체협약의 특정 조항의 해석에 노사간 이견이 있어서 회사가 이를 이행하지 않고 있는 경우 노동조합은 회사와 반드시 교섭을 한 이후에만 노동위원회 조정 신청 및 쟁의행위를 할 수 있나요?

- A**
- 노란봉투법은 '노동쟁의'를 아래와 같은 사유로 발생한 분쟁 상태로 규정함
 - 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 **주장의 불일치**
 - 제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 **명백한 단체협약 위반**
 - '**주장의 불일치**'는 '당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우'로서 **일정 기간의 교섭을 전제**로 함
 - '**사용자의 명백한 단체협약 위반**'은 '주장의 불일치' 즉 '교섭'을 전제로 규정하고 있지 않는다는 점에 주목할 필요

Q 하청의 노동조합이 파업을 하는 경우 대체근로를 할 수 있나요? 특히, 원청 자신의 근로자 또는 다른 하청 근로자를 사용할 수 있나요?

- A
- 대체근로 금지는 ‘당해 사업’과 관계없는 자를 사용하는 것을 제한하는 것으로서 ‘당해 사업’을 어떻게 해석하느냐의 문제로 귀결됨
 - 이론의 여지는 있겠으나, 원청의 실질적 지배력이 인정되었다는 것은 하청이 수행하는 업무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 그 체계에 편입되어 있다고 볼 수 있다는 점 등을 고려할 때, 원청업체가 영위하는 사업으로 해석하는 것이 타당하고, 이에 원청 근로자 사용은 가능하다고 보임
 - 그러나, 대체근로 금지의 취지에 비추어 볼 때 기존에는 계약 관계가 없었으나 새로이 계약을 체결하고 다른 하청의 근로자를 사용하는 것은 허용되기 어려울 것으로 판단됨

Q 하청의 노동조합 파업으로 인하여 원하청 간 계약이 이행되지 않아 원청에 손해가 발생한 경우 원청은 하청에 채무불이행에 의한 손해배상을 청구할 수 있나요?

- A
- 노란봉투법은 원청이 하청의 노동조합에 대하여 사용자로서의 책임을 질 수 있도록 하고 있으므로, **하청의 노동조합의 파업이 원청 간의 관계에서 발생한 것이라면** 설사 그로 인하여 하청의 채무불이행 책임이 발생하더라도 **하청에 대하여 그 책임을 묻는 것은 제한** 될 수 있음
 - 하청의 노동조합이 원청과 하청 모두와 교섭을 하고 있는 상황에서 양자 모두의 관계에서 파업에 들어가게 되는 경우에는 **그 책임의 범위가 모호**해질 수 있음
 - 다단계 원하청 구조(원청 - 하청 - 재하청)에서 하청업체와 재하청업체가 재하청업체의 노동조합과 교섭 중 파업으로 인해 원청이 위탁한 업무를 수행하지 못한 경우, **하청은 원청에 대하여 채무불이행 책임을 지게** 되겠지만, **재하청과의 관계**에서는 그 손해에 대하여 **하청과 재하청 간 책임 정도를 따져 분담**하게 될 수 있음

- 환노위를 통과한 노란봉투법은 8월 본회의를 통과할 가능성이 높은 상황
- 노란봉투법은 (근로)계약을 전제하지 않은 관계에 있어 사용자를 인정한다는 점에서 기존 노사관계의 패러다임을 뒤흔드는 것이기는 하나, 노동쟁의 범위 확대나 손해배상 청구 제한 등은 반드시 원하청 관계에서만 국한되는 문제 아님
- 하청에 새로 노동조합이 설립되어 원청에 교섭을 요구하는 사례는 증가할 것으로 예상되고, 사용자의 인사·경영에 관한 결정에 관하여 노동조합의 교섭 요구 및 그로 인한 분쟁은 불가피한 상황
- 앞으로 벌어질 불가피한 상황에 대하여 6개월의 유예기간 동안 세밀한 분석과 이를 바탕으로 한 철저한 대비가 필요한 시점

감사합니다

KIM & CHANG

서울특별시 종로구 사직로 8길 39
(우) 03170

T 02 3703 1114
F 02 737 9091/9092

www.kimchang.com
lawkim@kimchang.com