

2025.08.01

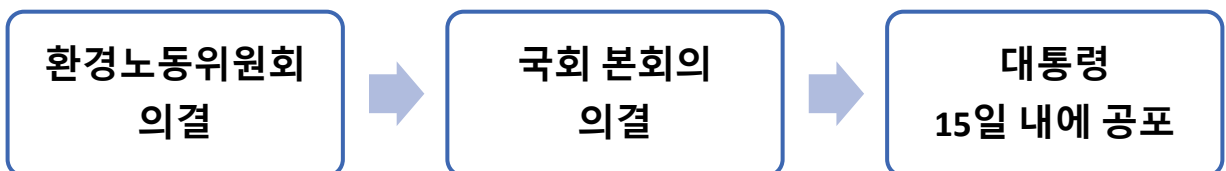
노란 봉투법, 환경노동위원회 통과

- 주요 내용 정리

2025년 7월 28일 국회 환경노동위원회가 이른바 '노란봉투법'으로 불리는 「노동조합 및 노동관계조정법」 개정안을 의결하였습니다. 해당 개정안은 아직 국회 본회의를 통과하지는 않았으나, 통과가능성이 높을 것으로 전망됩니다.

이에 본 뉴스레터에서는 개정안의 주요 내용을 살펴보고, 사업장에 미칠 수 있는 실무적 영향을 분석하였습니다.

개정안의 향후 처리절차



개정안은 현재 환경노동위원회를 통과하였으며, **8월 4일** 국회 본회의에 상정될 예정입니다.

본회의 통과 후 대통령이 공포하면, 개정안 부칙에 따라 **공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행**됩니다.

사용자 개념의 확대

- 현행 노동조합법상 '사용자'는 원칙적으로 근로계약관계를 맺고 있는 자를 의미합니다. 그러나 이번 개정안은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도, 특정한 근로조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 지위(이하 '실질적 지배력')에 있는 경우에는, 그 근로조건에 한하여 사용자로 간주하도록 하여 사용자 개념의 범위를 확대하고 있습니다.
- 협력업체 소속 근로자들이 원청업체를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는 법적 근거가 마련됨에 따라, 협력 업체 소속 근로자들의 노동조합 설립 가능성이 커지며, 적절한 대응을 못할 시 부당노동행위가 성립될 가능성이 커집니다.
- 다만, 개정된 내용은 '대법원 2010.3.25 선고, 2007두8881판결' 등 기존 판례가 제시해 온 법리를 반영한 것으로, 개정안이 시행되더라도 원청업체가 협력업체 소속 근로자에 대해 당연히 사용자로 인정되는 것은 아닙니다. 개별 사안마다 실질적 지배력이 있는지 여부에 따라 판단될 것입니다.

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. " 사용자"라 함은 사업주, 사업경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. " 사용자"라 함은 사업주, 사업경영담당자 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.

고용노동부 장관은 노란봉투법 관련 브리핑에서, 법원과 노동위원회가 원청업체의 사용자성을 인정할 때 고려해온 판단요소를 바탕으로 구체적 판단기준을 마련할 예정이라고 밝혔습니다. 이에 따라 법 개정 이후 고용노동부가 실무적용을 위한 가이드라인을 제시할 가능성이 높습니다.

※ 판례 및 노동위원회는 다음과 같은 요소들을 종합적으로 고려하여, 원청업체가 실질적 지배력을 가지는지 여부를 판단해 왔습니다.

대법원 2010.3.25 선고, 2007두8881판결,
서울행정법원 2025.7.25 선고, 2023구합55658판결 등 참조

구체적 판단 요소
▪ 해당 사업에서 외주 인력 비율을 높게 유지하는 것이 일반적인 구조인지 여부
▪ 협력업체 근로자들이 원청업체의 사업을 위한 핵심 공정에 필수적인 역할을 수행하는지 여부
▪ 전체 작업 공정에 대해 원청업체가 직접 작업내용의 전반을 관리하는지 여부 ▪ 작업 중 연장근로나 휴식 등 운영에 있어 원청업체 소속 관리자의 지휘·감독을 받는지 여부 ▪ 원청업체의 전산시스템상 사내협력업체 근로자의 출퇴근 시간 및 사내 하청업체별 일일 투입 인력을 조회 가능한지 여부 ▪ 작업에 사용되는 장비가 원청업체로부터 대여되고, 전산시스템상 대여 이력을 관리하고 있는지 여부
▪ 개별도급계약에 따라 원청업체가 작업 내용, 시간 및 장소 등에 대하여 관리·통제하는지 여부 ▪ 사내협력업체가 단지 사전에 확정된 작업 내용에 특정 근로자를 배치하는 수준인지 여부

실질적 지배력의 주요요인

노동쟁의 개념 확대

- 노동조합법 제2조 제5호의 개정으로, ①근로자의 지위 등 근로조건에 관한 결정, ②'근로조건에 영향을 미치는' 경영사항의 결정, ③명백한 단체협약 위반으로 인한 분쟁 상태 등이 노동쟁의의 개념에 포함되었습니다.
- 이로 인해 종전에는 사용자가 임의적으로 교섭여부를 판단할 수 있었던 사항이 회사에 단체교섭의무가 발생하는 '의무적 교섭사항'에 해당할 여지가 생겼고, 이에 해당할 경우 쟁의행위를 할 수 있는 근거가 마련되었습니다.

의무적 교섭사항(종전)	의무적 교섭사항(개정안)
- 임금, 근로시간 등 근로조건 - 재해보상, 안전보건에 관한 사항 - 해고나 징계의 기준에 관한 사항 - 영업양도, 인력 구조조정 등 경영사항(x) - 단체협약 이행에 관한 사항(x)	- 임금, 근로시간 등 근로조건 - 재해보상, 안전보건에 관한 사항 - 해고나 징계의 기준에 관한 사항 - 영업양도, 인력 구조조정 등 경영사항 - 단체협약 이행에 관한 사항

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자 단체 간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자 지위 기타 대우 등 근로조건에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

노동조합의 소극적 요건 삭제

- 현행 노동조합법상 노동조합을 적법하게 설립하기 위해서는 제2조 제4호의 실질적 요건(적극적 요건 및 소극적 요건)과 제10조 내지 제12조의 절차적 요건을 충족해야 합니다.
이번 개정안은 소극적 요건 중 하나였던 '근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우'를 삭제함으로써, 노동조합 설립 요건을 완화한 것입니다.
- 이에 따라, 특수형태근로종사자나 플랫폼 종사자 등 노동조합법상 근로자가 아닌 자도 가입할 수 있게 되었으며, 사업장 내 신규 노동조합의 설립 가능성, 기존 노동조합의 조합원 수가 증대될 가능성이 있는 것으로 평가됩니다.
- 다만, 노동조합의 주체는 여전히 '근로자'로 규정되어 있어, 근로자에 해당하는 자 없이 설립신고한 노동조합은 반려될 가능성이 있습니다.

현행	개정안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적 사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 라. <삭제>

손해배상책임의 제한

- 현행법상 위법한 행위의행위 등으로 인해 손해가 발생한 경우
노동조합과 개별 조합원은 공동불법행위자로서 부진정연대책무를 부담하므로, 회사는 개별 조합원에게도 전체 손해액에 대해 배상을 청구할 수 있었습니다.
- 개정안은 개별 조합원에 대한 손해배상책임 범위를 제한하여, 개별 조합원의 조합활동 참여가 활성화될 가능성이 있습니다.

현행	개정안
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다. ③ 법원은 단체교섭, 행위로 인하여 손해를 입은 경우 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 행위로 인하여 손해 입은 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금수준과 손해배상 청구금액 5. 손해의 원인과 성격 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항 ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이 때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다. ⑤ 신원보증법 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 행위로 인하여 손해를 입으려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다. ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입으려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.



주소 : 경기도 과천시 과천대로 7길 65, B동 907호(갈현동, 상상자이타워)
주차 : 해당건물 B1~B4층 주차장

대중교통 이용 시

지하철 4호선 인덕원역이나 정부과천청사역에서 버스 (과천지식정보타운 정류소에서 도보15분)를 이용하시기 바랍니다.

하나로컨설팅 노무법인의 뉴스레터에 게재된 내용 또는 의견은 당 노무법인이나 소속 공인 노무사의 공식적인 검토의견이 아니며, 일반 적인 정보제공을 목적으로 작성되었음을 알려 드립니다.

하나로컨설팅 노무법인 또는 소속 공인노무사 의 공식적인 검토의견이나 자문을 원하시는 경우에는 우측의 연락처로 문의하여 주시기 바랍니다.

상담 관련하여 회원사가 아닌 경우 소정의 수수료가 발생될 수 있음을 알려 드립니다.

상담 월~금 09:00~18:00
방문상담은 사전예약 필수

전화 02-6949-1227
팩스 02-6949-1678

양재모 대표 공인노무사
cpla21@hrhanalaw.com

김재연 공인노무사
cplaeony@hrhanalaw.com

황금별 공인노무사
gold@hrhanalaw.com

이정빈 공인노무사
cplabin@hrhanalaw.com

신형재 공인노무사
cplahj@hrhanalaw.com