

고용노동부의 ‘노란봉투법 해석지침(안)’이 공개되었습니다.

2025.12.30

법무법인(유) 세종 노동그룹은 2026. 1. 6.(화) 15:00부터 고용노동부 해석지침(안)의 내용 및 기업들의 실무적 대응전략을 고찰하는 웨비나를 진행합니다. 기업 임직원 여러분들의 많은 관심과 참여를 부탁드립니다.

1. 들어가며

‘노란봉투법’[개정 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’)]은 노동조합법상 ‘사용자’ 범위를 근로계약 등을 직접 체결하지 않은 자까지 확대하고, 노동쟁의 대상에 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정, 근로자 지위 결정에 관한 주장의 불일치, 사용자의 명백한 단체협약 위반’을 새롭게 포함하였습니다.

고용노동부는 2025. 12. 26. 법 시행을 약 3개월 앞두고 「개정 노동조합법 해석지침(안)」(제2조 제2호 및 제2조 제5호)을 통해 해석기준을 제시하였습니다. 추후 행정예고를 통해 수렴된 의견을 검토하여 보완될 예정입니다. 위 해석지침(안)의 내용은 아래와 같습니다.

2. 해석지침(안)의 요지

가. 노동조합법상 사용자성 (제2조 제2호)

(1) 판단원칙

해석지침(안)은 사용자성 판단기준이 법문에 규정된 ‘근로조건에 대한 실질적구체적 지배결정’임을 명확히 하고, 그에 대한 **핵심 판단기준**으로 ‘근로조건의 지배결정에 대한 구조적 통제’를 제시하였습니다.

(2) 판단 시 고려 요소

A. 핵심 요소: 근로조건에 대한 구조적 통제

- **계약외사용자**(또는 편의상 ‘**원청**’)가 **관련근로자**(또는 편의상 ‘**하청 근로자**’)의 근로시간, 휴게시간, 작업일정, 작업강도, 작업환경 등 구체적인 근로조건에 핵심적인 부분을 사실상 결정하거나, **계약사용자**(또는 편의상 ‘**하청**’)가 독자적으로 결정할 수 있는 재량을 본질적·지속적으로 제한하는 경우, 근로조건에 대한 ‘구조적 통제’가 인정될 수 있음
- 구조적 통제는 원·하청 생산라인 등이 연동된 경우와 같이 원·하청의 업무가 단계별로 밀접하게 연계되어 있거나 작업공정이 상호 의존적인 경우 나타날 가능성이 높음. 반면, 수급인이 독립된 설비를 갖추고 완제품이나 부품을 생산하여 납품하는 통상적인 물량도급 관계의 경우, 구조적 통제가 나타날 가능성은 낮아질 수 있음

[구조적 통제 예시]

- 인력운용: 원청이 특정 공정에 필요한 인력의 수, 자격, 기능 등 인력 운용의 틀을 지정·변경할 권한을 보유하고 있는 경우 등
 - 근로시간: 원청의 생산공정 방식·교대운영과 상시적으로 연동되어 하청 교대제, 근무시간(연장근로, 휴일근로 등)이 구조적으로 결정되는 경우 등
 - 작업방식: 원청이 세밀한 작업지시서·관리시스템 등을 통해 업무 배정, 순서, 방식 등을 결정하는 경우 등
- 다만, 도급계약 등이 있다는 이유만으로 계약 상대방 소속 근로자의 근로조건에 대한 구조적 통제가 있다고 보아서는 안 됨. 일반적인 도급계약 관계에서는 도급목적 달성을 위해 도급인이 수급인에게 일반적으로 계약이행의 내용이나 절차에 관해 지시권을 보유함 . 도급인의 이러한 요구·협약·조정(예: 납기 및 품질 요구, 거래조건 협상·변경, 발주서 및 그에 준하는 시스템에 따른 작업이행 요구 등)은 계약상 관리범위 내의 행위로서, 구조적 통제와 구별되어야 함

B. 보완적 요소: 조직적 사업 편입 및 경제적 종속성

- 기존 법원 판결 등에서 사용자성 판단 시 고려한 ‘원청의 사업에의 편입’ 및 ‘경제적 종속성’ 등 요소는 보완적 지표로 고려 가능
- [원청 사업에의 편입] 하청 근로자의 노무가 원청의 사업체계에 직접 편입된 경우
- [경제적 종속성] 원청 사업운영 체계 내에서 핵심적인 장비를 원청으로부터 제공받거나, 전속적 또는 상시적 거래관계로 인해 하청이 원청에 경제적으로 종속되어 있는 경우 등 근로조건을 독자적으로 결정하기 어려운 구조 존재

(3) 개별 근로조건별 사용자성 인정 범위 예시

① 노동안전

- 원청이 작업공정·안전절차 등 전반적 안전보건관리체계를 지배·통제하는 경우 이에 대한 사용자성 인정 가능성 높음. 특히 원·하청 근로자가 같은 장소에서 근무하고, 시설·장비 등 관리의 책임이 원청에 있어서 하청이 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치 등의 구조적 개선이 어려운 경우 사용자성 인정될 수 있음

② 작업환경

- 원청이 하청 근로자의 작업장 설비 관리 등에 실질적구체적 영향력을 행사하고, 하청 근로자의 작업환경이 원청의 정책결정에 구조적으로 종속되어 있는 경우, 이에 대한 사용자성 인정 가능성 높음
- 단, 사업장 제공, 기본적인 출입보안 관리, 법령상 요구되는 수준의 공용시설 유지관리 등을 위한 통상적인 시설관리출입통제에 머무르는 경우 사용자성 인정 가능성 낮음

③ 복리후생

- 원청이 하청 근로자의 이용을 실질적으로 결정하거나, 사용기준 설정에 영향력을 행사하는 경우 등에 원청의 사용자성 인정 가능성

이 높음

- 단, 「근로복지기본법」상 공동근로복지기금, 「대중소기업 상생협력 촉진법」상 상생협력기금과 같이 관련 법령에 따라 조성되어 기금활용에 관해 참여기업의 자율성 등이 높은 경우, 기금 설치 내지 기금 통한 지원만으로 사용자성 인정된다고 보기 어려움

④ 근로시간

- 원청이 생산계획, 작업일정, 근로시간, 휴게시간, 연장근로 등에 대한 실질적인 결정권을 갖거나 승인권을 행사하는 경우 등에는 사용자성 인정 가능성 큼

⑤ 작업방식

- 원청이 작업공정 구성, 작업속도, 작업표준 및 절차 등을 실질적, 구체적으로 지배결정하는 경우 사용자성 인정 가능성 큼
- 반면, 일의 납기, 결과물의 양질 등 작업 결과에 관한 일반적 요구만을 할 뿐, 구체적인 공정 운영이나 작업수행 방식은 하청(수급인)의 자율에 맡겨져 있는 경우 원청 사용자성 인정 가능성 낮음(예: 물량도급 형식의 계약)

⑥ 임금·수당

- 임금은 계약당사자 사이에 발생결정되는 것으로, 특별한 근거 없는 한 임금에 대해 도급인에게 단체교섭 상대방으로서의 사용자성 인정된다고 보기 어려움
- 다만, 원청이 투입 근로자의 수, 근로시간 등을 기준으로 인건비를 사실상 결정하거나 임금 인상률, 각종 수당 기준을 직접 제시하는 등 하청사용자의 재량을 본질적으로 제한하는 경우 사용자성 인정될 수 있음
- 반면, 도급인이 평균적인 임금 수준과 업무 수행에 필요한 잠정 인원 등을 활용하여 도급 총액을 정하고, 도급총액의 범위 내에서 수급인이 자율적으로 임금을 지급하는 등 경우에는 사용자성 인정 여지 적음

나. 노동쟁의 대상 확대 (제2조 제5호)

(1) 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정

해석지침(안)은 노동쟁의 대상을 확대한 입법취지를 고려하되, 헌법상 기본권인 ‘노동3권’과 ‘영업의 자유’의 규범조화적 해석을 원칙으로 제시하였습니다.

- 노동쟁의 대상이 되는 사업경영상의 결정은 근로조건에 대한 실질적·구체적 변동을 초래하는지를 기준으로 판단해야 함. 결정 당시 근로자의 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 수준에 그치는 경우 노동쟁의 대상으로 보기 어려움
- 기업투자 및 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정 그 자체는 단체교섭 대상이 아님
- 그러나 이를 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등은 단체교섭 대상이 됨. 이에 ‘정리해고는 단체교섭 대상이 될 수 없다’는 종래 고용노동부 행정해석(협력68140-477, 1998. 12. 18. 등)은 2026. 3. 10.자로 변경
- 다만, 합병, 분할, 매각, 양도 등의 결정에 따라 고용조정 등이 ‘객관적으로 예상’되는 경우, 노동조합은 고용보장 요구 등에 관한 단체교섭을 요구할 수 있음

(2) 근로자 지위와 관련한 근로조건의 결정

- 노동쟁의 대상이 되는 ‘근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치’는 노동관계 당사자간 고용형태 변경, 징계, 승진 등에 관한 원칙·기준·절차의 설정·변경 등을 둘러싼 분쟁상태를 말함
- 비정규직의 정규직 전환, 징계·승진 기준의 설정 및 변경 요구 등에 관한 이익분쟁이 노동쟁의 대상에 포함됨을 명시

(3) 사용자의 명백한 단체협약 위반

- 노동조합법 제92조 제2호 중 근로조건에 관한 사항인 ‘가목부터 라목까지’에 대한 사용자의 ‘명백한 단체협약 위반’을 노동쟁의 대상으로 포함
※ 단체협약 내용 중 노동조합 활동에 관한 사항인 법 제92조 제2호 ‘마목’과 ‘바목’ 위반은 노동쟁의에 포함하고 있지 않음
- ‘명백한’ 단체협약 위반이란, 단체협약 문언의 객관적 의미가 명확하여 해석상 다툼의 여지가 없음에도 사용자가 정당한 사유 없이 불이행한 경우를 의미함
- 사용자가 단체협약 위반을 스스로 인정하면서도 이행하지 않거나, 노동위원회의 노동쟁의 조정이나 지방고용노동관서의 노사 교섭지도 과정에서도 위반사실이 객관적으로 확인되는 경우 등을 말함

관련구성원

조찬영

변호사

02-316-4109

cyocho@shinkim.com

김종수

변호사

02-316-1678

jsokim@shinkim.com

윤혜영

변호사

02-316-4491

hyyun@shinkim.com

송우용

변호사

02-316-1696

wysong@shinkim.com

양주열

변호사

02-316-7221

jyyang@shinkim.com

김민석

고문

02-316-2856

msukim@shinkim.com