

개정 '노란봉투법' 시행령 및 고용노동부 해석지침이 확정되었습니다.

2026.02.25

1. 들어가며

‘노란봉투법’[개정 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’)]은 노동조합법상 ‘사용자’ 범위를 근로계약 등을 직접 체결하지 않은 자까지 확대하고(제2조 제2호), 노동쟁의 대상에 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업상의 결정, 근로자 지위 결정에 관한 주장의 불일치, 사용자의 명백한 단체협약 위반’을 추가하였습니다(제2조 제5호).

이에 고용노동부는 ① 노동조합법 시행령을 개정하여, 원청 사용자와 하청 노동조합 간의 단체교섭 가능성을 고려하여 교섭창구단일화 및 교섭단위 결정에 관한 내용을 구체화하였고, ② 「개정 노동조합법 해석지침(안)」을 발표해 확대된 사용자성(제2조 제2호) 및 노동쟁의 대상(제2조 제5호)에 관한 해석기준을 제시하였습니다. 개정된 노동조합법 시행령은 재입법예고까지 거쳐 2026. 2. 24. 국무회의에서 심의의결되었고, 해석지침 역시 행정예고 등을 통해 현장 의견 수렴 후 일부 개정되었으며, 노란봉투법과 함께 2026. 3. 10.부터 시행될 예정입니다.

이번 뉴스레터에서는 ① 개정 노동조합법 시행령의 주요 내용을 해설하고, ② [2025. 12. 30.자 뉴스레터\(고용노동부의 ‘노란봉투법 해석지침\(안\)’이 공개되었습니다.\)](#)에서 다루었던 해석지침(안)과 확정된 해석지침의 변경 내용을 소개합니다.

[다운로드]

- [고용노동부 노란봉투법 해석지침\(최종\)](#)
- [개정 노동조합법 시행령](#)

2. 개정 노동조합법 시행령의 내용

가. 개정 내용 요약

개정 조문	주요 내용
-------	-------

제14조의3(노동조합 교섭요구 사실의 공고) 제3항 단서 신설	교섭요구 사실 공고 시정신청에 대한 노동위원회의 결정기간 연장 가능 근거 마련 • 현행 10일 + 10일
제14조의5(교섭 요구 노동조합의 확정) 제5항 단서 신설	교섭요구 노동조합 확정 공고 시정신청에 대한 노동위원회의 결정기간 연장 가능 근거 마련 • 현행 10일 + 10일
제14조의11(교섭단위 결정) 제3항, 제4항 신설	교섭단위 분리·통합 결정 기준 구체화 • 제3항: 일반적인 교섭단위 분리·통합 기준 • 제4항: 원하청 관계에서 하청 근로자의 교섭단위 분리·통합 기준

나. 교섭요구 사실 공고 시정신청 결정기간 연장 (10일+10일) - 제14조의3 제3항 단서 신설

개정 시행령에서는 시행령 제14조의3 제3항 단서를 신설하여, 하청 노동조합이 원청에 교섭요구를 하였으나 원청이 교섭요구 사실을 공고하지 아니하여 노동위원회에 시정 신청을 한 경우, 노동위원회가 10일 내에 그에 대한 결정을 하기 어려울 때에는 10일의 범위에서 한 차례 그 기간을 연장할 수 있도록 하였습니다. 이 경우 노동위원회는 원청의 사용자성을 판단하여 결정을 내리게 되는데 원·하청 관계에서 원청의 하청 노동자에 대한 사용자성을 판단하기가 쉽지 않음을 고려하여 그와 같이 결정 기간을 연장할 수 있도록 한 것입니다.

다. 교섭요구 노동조합 확정 공고 시정신청 결정기간 연장 (10일+10일) - 제14조의5 제5항 단서 신설

개정 시행령에서는 기존 시행령 제14조의5 제5항 단서를 신설하여, 하청 노동조합이 원청의 교섭 요구 사실 공고 기간 중에 교섭 요구를 하였으나 원청이 교섭요구 노동조합 확정 공고를 하지 아니하여 노동위원회에 시정신청을 한 경우, 노동위원회가 10일 내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 때에는 10일의 범위에서 그 기간을 한 차례 연장할 수 있도록 하였습니다. 이 경우에도 노동위원회는 원청의 사용자성을 판단하여 결정을 내리게 되는데 전항에서 살펴본 바와 같은 이유로 결정 기간을 연장할 수 있도록 한 것입니다.

라. 교섭단위 분리·통합 결정 기준 구체화 - 제14조의11 제3항, 제4항 신설

노동조합 또는 사용자는 사용자가 교섭요구 사실을 공고하기 전, 또는 교섭대표노동조합이 결정된 날 이후 노동위원회에 교섭단위를 분리하거나 통합하는 결정을 신청할 수 있습니다(시행령 제14조의11 제1항).

개정 시행령은 제14조의11 제3항과 제4항을 신설하여, 제3항에서는 일반적인 교섭단위 분리·통합 결정 시 적용되는 사항을 규정하였고, 제4항에서는 원·하청 관계에서 하청근로자에 관하여 교섭단위 분리·통합 결정 시에 적용되는 사항을 별도로 규정하였습니다.

일반적 교섭단위 분리·통합 기준(제3항)은 그 동안 판례에서 인정되어 왔던 기준을 법제화한 것으로, (i) 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임 비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건 차이(제1호), (ii) 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태(제2호), (iii) 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등을 고려한 교섭 관행(제3호), (iv) 제1호부터 제3호에 준하는 사유로 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 사항(제4호)을 규정하고 있습니다.

원·하청 관계에서의 교섭단위 분리·통합 기준(제4항)은 (i) 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, (ii) 다른 노동조합에 의한 이익 대

표의 적절성, (iii) 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각호의 일반적인 기준보다 우선적으로 고려하도록 하고 있습니다.

3. 확정 고용노동부 해석지침의 변경 내용

가. 변경 내용 요약

고용노동부가 2025. 12. 26. 발표하였던 개정 노동조합법 해석지침(안)의 내용에 대해서는 지난 [뉴스레터\(고용노동부의 ‘노란봉투법 해석지침\(안\)’이 공개되었습니다.\)](#)에서 자세히 소개해드렸습니다.

2026. 2. 24. 확정된 해석지침에서 추가/변경된 주요 내용은 아래와 같습니다.

항목	주요 변경 내용
제2조 제2호(사용자) 관련	‘근로조건에 대한 구조적 통제’와 ‘근로자파견’의 차이점 추가
제2조 제5호(노동쟁의) 관련	노동쟁의의 대상이 되는 ‘배치전환’이 일상적인 배치전환이 아니라 구조조정에 따른 배치전환임을 명시

나. 노동조합법상 사용자성 (제2조 제2호)

(1) 근로자파견과 구조적 통제의 구분

확정된 해석지침은 기존 해석지침(안)과 마찬가지로, 노동조합법상 사용자성의 핵심 판단기준으로 ‘근로조건의 지배결정에 대한 구조적 통제’를 제시하였습니다.

이에 더하여 확정 해석지침은, ‘구조적 통제란 계약외사용자(원청)가 관련 근로자에 대한 지휘·명령을 하는지가 아니라, 근로조건 결정에 대한 계약사용자(하청)의 의사결정 등을 제한하는지 등을 기준으로 판단하는 것으로, 파견에 비하여 상대적으로 완화된 요건 하에서 인정될 수 있다’는 문구를 추가하였습니다.

이는 기존 해석지침(안)에 있었던 ‘노동조합법상 사용자성과 파견법상 근로자파견의 차이’를 재차 강조한 것으로, 개별 근로자에 대한 직접적·구체적 지시 수준에는 이르지 않더라도, 근로자집단 전체에 적용되는 규칙이나 시스템을 통제하는 경우 노동조합법상 사용자성이 인정될 수 있다고 본 것입니다.

(2) 하청근로자의 임금 저하 방지

확정된 해석지침은 “지침을 이유로 사용자성 회피를 목적으로 관련근로자의 임금 처우를 종전보다 저하시키는 것은 바람직하지 않음”이라는 내용을 추가하였는데, 이는 원청이 하청 근로자의 임금에 대해 구조적 통제를 하지 않는다는 것을 보여주기 위해 원청이 지급하던 도급비 중 하청근로자의 인건비로 지출되는 비중을 의도적으로 낮추는 것을 방지하기 위한 것으로 보입니다.

다. 노동쟁의 대상 확대 (제2조 제5호)

확정된 해석지침은 배치전환과 관련하여, 일상적으로 이루어지는 배치전환이 아닌 “구조조정에 따른 배치전환” 등이 단체교섭 대상이 된다는 것을 명확히 하였습니다.

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