SHIN&KIM
법무법인(유) 세종

고용노동부 '경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침' 발표

2026.09.08

고용노동부가 최근 '경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침(이하 '**본건 지침**')'을 발표했습니다.

본건 지침 원문은 아래 링크에서 다운로드할 수 있습니다.
https://www.moel.go.kr/info/publicdata/majorpublish/majorPublishView.do?bbs_seq=20260900181&searchDivCd=3

이에 앞서 올해부터 시행 중인 개정 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '**노란봉투법**') 제2조 제5호는 "근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치"를 노동쟁의 범위에 포함시키는 것으로 노동쟁의의 범위를 확대했습니다.

이와 관련하여 고용노동부가 2026. 2. 해석지침을 발간하였음에도 불구하고 '경영성과급'이나 '지방 투자결정' 등이 노동쟁의의 대상이 되는지 논란이 되어 왔습니다. 이에 고용노동부는 "최근 AI 등 산업 대전환 과정에서 영업이익의 일정 비율(N%)에 대한 성과급 요구, 기업의 경영전략상의 투자 결정 등이 노사교섭 이슈로 부각됨에 따라, 현장의 예측 가능성을 높여 노사분쟁을 예방하기 위하여 노동조합법상 노동쟁의 대상의 판단기준을 구체화"하기 위해서 본건 지침을 마련하였다고 밝혔습니다.

이하에서 본건 지침의 구체적 내용에 대해 쟁점별로 살펴보겠습니다.

1. 경영성과급의 요구가 의무적 교섭대상이 될 수 있는지 - "기업의 '영업의 자유' 또는 제3자(국가, 주주 등)의 권익 등을 본질적으로 제약하는 경우에는 교섭대상으로 볼 수 없어"

본건 지침은 "근로자의 임금·복지·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항에 해당하는 경영성과급은 의무적 교섭대상에 해당"한다면서도 "경영성과급 요구가 기업의 '영업의 자유' 또는 제3자(국가, 주주 등)의 권익 등을 본질적으로 제약하는 경우에는, 국가가 이를 제도적으로 보호하여 의무적 교섭대상으로 보는 것은 적절하지 않음"이라고 밝혔습니다.

구체적으로 본건 지침은 '매출액, 영업이익, 당기순이익 등 기업이익과 연동하는 방식의 경영성과급 요구'는 국가·투자자(주주) 등 제3자의 권익을 침해할 우려가 있고, 기업의 경영상 판단·집행 등을 과도하게 제약하기 때문에 의무적 교섭대상으로 볼 수 없으며, "경영성과급은 기업이익과 일정 비율로 연동하지 않고 연봉·기본급의 일정 비율 또는 정액을 특정하여 요구하거나, 기업이익과 일정 비율로 연동하지 않는 방식으로 경영성과급의 지급 기준·시기·대상 등에 대해 노사가 협의하여 결정하는 것이 바람직"하다고 보고 있습니다.

즉, 본건 지침은 (i) 기업이익과 일정 비율로 연동하지 아니하고 (ii) 연봉·기본급의 일정 비율 또는 정액을 특정하는 방식으로 경영성과급을 요구하는 것은 의무적 교섭대상에 해당한다고 보고 있는 것으로 풀이됩니다.
그런데 본건 지침 상의 해석기준에 의하더라도 형식적으로는 기업의 이익에 일정비율로 연동시키지 않으면서 단지 기업에 막대한 이익이 발생한 것을 이유로 예컨대 연봉의 500% 또는 수 억 원의 과도한 경영성과급을 요구하는 경우 이를 본건 지침에 반하는 교섭사항으로 볼 수 있는지는 여전히 물음표가 남습니다.

2. 사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상에 해당하는지 - “개별적·구체적으로 판단하여야 함”

본건 지침은 ‘사업경영상의 결정’이 노동쟁의 대상에 해당하는지는 개별적·구체적으로 판단하여야 한다고 설명하였습니다.

본건 지침은, “사업경영상의 결정이 노동쟁의 대상에 해당하는지는 ‘노동3권’과 ‘영업의 자유’, 두 기본권 간에 조화와 균형을 이루면서, 근로조건에 미치는 영향 등을 고려하여 개별적·구체적으로 판단하여야 함”이라면서, 구체적으로 (i) 해당 사업경영상의 결정이 검토·구상 또는 확정·발표되었으나 근로조건이 변동될 수 있다는 가능성만 있는지, (ii) 결정의 실행과정에서 세부계획(인력운영방안 등) 등이 구체화되어 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는지를 기준으로 판단해야 한다고 덧붙였습니다.

나아가 본건 지침은 노동쟁의 대상 판단의 구체적 예시를 들었는데, 이를 정리하면 아래와 같습니다.

사업경영상의 결정	의무적 교섭 대상 X	의무적 교섭 대상 ㅇ
공장 신설·이전 등 기업 투자	공장 신설·이전 결정 자체	관련하여 인력운영계획 등이 수립 중이거나 결정된 사실이 확인 또는 공지된 경우(이하 같음) → 구조조정에 따른 신설 공장으로의 배치전환(근무지·직무 등 변동), 근무형태 변경, 근무지 이전에 따른 지원(수당, 통근·이주비 지원 등) 등
사업 매각·인수	사업 매각·인수 등 결정 자체	→고용승계 요구, 정리해고 회피와 고용안정 대책, 기존 근로조건 유지 등
AI 등 신기술 도입	신기술 도입 결정 자체	→구조조정에 따른 배치전환, 고용안정대책, 근무시간 조정, 작업방식 변경 관련 안전보건 대책 등
기타	사업경영담당자 선임 반대 및 경영진 교체 요구, 이사회·주주총회 결의 찬성 또는 반대, 특정 주주·투자자의 지분 참여 및 주주구성 변경 요구	

즉, 본건 지침은 공장 시설·이전 등 기업투자, 사업 매각·인수, AI 등 신기술 도입 등에 관한 기업의 결정 자체는 설령 그로 인해 근로조건의 변동 가능성이 있다고 하더라도 의무적 교섭사항이 아니라고 보았습니다.

다만, 그러한 결정과 동시에 그로 인한 인력운용계획 등도 발표되거나 이후 실제 실행 과정에서 그로 인한 인력운영계획 등이 구체화되어 근로조건의 변동을 객관적으로 예상할 수 있는 시점이 되면 비로소 그와 관련되어 있는 근로조건에 관한 사항들은 교섭대상이 될 수 있다

고 보았습니다.

예를 들어, 본건 지침은 공장 이전·신설 발표에 수반되어 정리해고나 구조조정에 따른 배치전환 계획 등이 발표되는 경우 등 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우, 구조조정에 따른 신설 공장으로의 배치전환(근무지·직무 등 변동), 근무형태 변경, 근무지 이전에 따른 지원(수당, 통근·이주비 지원 등) 등이 교섭대상이 될 수 있다고 설명하였습니다.

그런데 위와 같은 사업경영상의 결정은 필연적으로 인력 구조조정이나 배치전환으로 연결될 가능성이 크고 따라서 어느 시점부터는 노동조합은 이에 반대하여 교섭을 요구하거나 쟁의 행위에 돌입할 수 있을 것입니다. 이러한 경우 해당 사업경영상의 결정을 계획대로 실행하기에 상당한 어려움이 발생할 수 있으므로 결국 본건 지침은 교섭요구나 쟁의행위 시점을 일정 시기 이후로 늦추는 효과만 있는 것이 아닌가 하는 아쉬움이 있습니다.

3. 시사점

본건 지침은 일종의 행정지침으로서 경영성과급이나 사업경영상의 결정이 의무적 교섭대상에 해당하는지에 관한 기본적인 해석기준을 제시한 것입니다. 그런데 이와 관련하여 실제 노동계에서 요구하는 교섭대상은 본건 지침에서 규정하거나 예시하고 있는 것보다 훨씬 복잡하고 다양한 양상을 띨 수 있으며, 특히 노동계로서는 본건 지침 상의 해석기준을 의식하여 이를 우회할 수 있도록 교섭대상을 구성할 가능성이 크기 때문에 더더욱 그러할 것입니다.

따라서 경영성과급이나 사업경영상의 결정과 관련하여 어떠한 사항들이 노동쟁의의 대상이 될지는 향후 노동위원회 판정, 법원 판결 등을 지켜볼 필요가 있으며, 한편 현재 노동조합법에서는 정당한 이유 없는 교섭 거부를 부당노동행위로 규정하고 있을 뿐만 아니라 노동조합은 관련 의제에 대해 쟁의행위를 할 수 있으므로, 위와 같은 사항에 대해 교섭 요구가 있을 때에는 단순히 본건 지침에 위배된다는 이유로 교섭요구를 일방적으로 거부할 것이 아니라 전문 변호사를 통한 법적인 검토를 거쳐 충분히 숙고하여 의사결정을 해야 할 것으로 생각됩니다.

저희 법무법인(유) 세종은 노란봉투법 TF를 구성하여 노란봉투법 입법이 업계에 미치는 영향에 대해 심도 있게 검토해왔고, 이 같은 전문성에 기초하여 다수의 기업에 관련 자문, 컨설팅을 제공하고 있으며, 단체교섭지원센터를 통해 단체교섭 등을 지원하고 있습니다.

본건 지침의 상세 내용에 관하여 추가 문의사항이 있으시거나, 본건 지침과 관련한 노사관계 대응 업무를 문의하시려면 아래 연락처로 알려주시기 바랍니다.

[English version] MOEL Issues Guidelines on the Subjects of Industrial Disputes, Including Performance Bonuses

관련구성원

기영석
변호사

김종수
변호사

02-316-4021
ysgi@shinkim.com

02-316-1678
jsokim@shinkim.com

이세리
변호사

02-316-4034
srlee@shinkim.com

조찬영
변호사

02-316-4109
cyocho@shinkim.com

Copyright SHIN & KIM LLC. All rights reserved.