

NEWSLETTER

노동 그룹 | Labor and Employment Group

CONTACT



변호사 진창수

T: 02.6386.6290
E: changsoo.jin@leeko.com



변호사 송현석

T: 02.772.4691
E: hyunseok.song@leeko.com



변호사 함승완

T: 02.772.4765
E: seungwan.hahn@leeko.com



변호사 김영진

T: 02.6386.1962
E: youngjin.kim@leeko.com



변호사 최재훈

T: 02.2191.3019
E: jaehoon.choi@leeko.com



변호사 노재인

T: 02.772.5972
E: jaein.roh@leeko.com

개정 노동조합법상 사용자 및 노동쟁의에 관한 고용노동부 해석지침(안) 행정예고

2026. 3. 10. 시행을 앞두고 있는 개정 「노동조합법 및 노동관계조정법」(노동조합법) 제2조는 사용자의 범위를 '근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'로 확대하고(제2호), '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정' 등을 노동쟁의 대상으로 포함하였습니다(제5호). 고용노동부는 사용자 개념 및 노동쟁의 범위의 확대와 관련하여 법적 불확실성이 우려되고 예측가능성이 떨어진다는 현장의 우려를 최소화하기 위해 해석지침(안)을 행정예고(2025. 12. 26. ~ 2026. 1. 15.)하였습니다. 고용노동부 해석지침(안)의 주요 내용은 다음과 같습니다.

1. 사용자 개념 확대에 관한 해석지침(안)

1) 사용자 여부 판단의 핵심 기준

노동조합법 제2조 제2호가 사용자의 판단 기준으로 "근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정"이라고 명시하고 있는데, 고용노동부는 이에 대한 핵심적인 판단기준으로 '근로조건에 대한 구조적 통제'를 제시하였습니다.

근로조건에 대한 구조적 통제는 고용노동부가 해석지침(안)을 통하여 처음으로 밝히는 사용자성 판단기준으로, 원청이 하청 근로자의 근로조건 결정을 구조적으로 제약하여 하청의 근로조건 결정 재량을 본질적·지속적으로 제한하는 경우 '구조적 통제'가 인정된다는 것입니다. 예를 들면 ▲ 계약외사용자가 일방적으로 정한 계약서에 의해 계약사용자의 영업일수 등이 정해지며, 이를 준수하지 않을 경우 도급·위수탁 계약의 해지가 가능하여 계약사용자와 관련근로자간 합의를 통해 근무일수 등의 변경이 사실상 어려운 경우, ▲ 관련근로자의 작업시간이 작업물량 및 계약외사용자와 별도 도급계약을 체결한 물류차량의 수 및 출발시각, 계약외사용자가 지배·결정하는 작업 설비 및 지원 인력의 투입 규모 등에 의해 실질적으로 결정되는 경우 등이 여기에 해당합니다. 근로조건에 대한 구조적 통제는 원·하청 생산라인이 직·간접적으로 연동되어 있는 경우 또는 원·하청 작업공정이 상호 의존적인 경우에 나타날 가능성이 높습니다.

반면에 도급인이 수급인에게 일반적으로 도급계약의 이행이나 절차에 관해 요구하거나 수급인과 협의·조정하는 것은 도급계약상 의무이행을 구하는 행위로 근로조건에 대한 구조적 통제와 구별된다는 것입니다. 예를 들면 ▲ 약정한 납기 준수 및 품질 요구, ▲ 협의에 의한 도급계약 내용의 변경, ▲ 개별 발주서 등에 따른 작업이행 요구 등이 여기에 해당합니다.

2) 사용자 여부 판단 시 고려요소 및 사례

고용노동부는 해석지침(안)에서 법원이 지금까지 노동조합법상 사용자성 징표로 고려하였던 원청 사업에의 편입, 원청에 경제적 종속 등을 근로조건에 대한 구조적 통제를 판단하는 보완적 지표로 고려하겠다고 설명하고 있습니다. 이에 따르면 ▲ 하청이 원청 사업 체계에 직접 편입되어 있는 경우, ▲ 하청의 거래처로 원청이 유일한 경우, ▲ 하청의 존속 여부가 원청과의 도급계약 존속에 달려 있는 경우 등은 근로조건에 대한 실질적·구체적 지배·결정의 판단에 고려될 수 있다는 것입니다.

그리고 고용노동부는 해석지침(안)이 현장에서 보다 쉽게 활용될 수 있도록 노동조합법상 사용자성 판단 사례를 몇 가지 제시하였습니다. 예를 들면 ▲ 노동안전 측면에서 원청이 작업공정·안전절차 등 전반적 안전보건관리체계를 지배·통제하거나, 하청이 단독으로는 시설·장비 등에 있어서 위험요인 제거나 안전설비 설치 등을 구조적으로 개선하기 어려운 경우, ▲ 복리후생 측면에서 하청 근로자의 편의시설 이용을 실질적으로 결정하거나, 사용 기준 설정에 영향력을 행사하는 경우, ▲ 근로시간 측면에서 원청이 하청의 생산계획, 작업일정, 근로시간, 휴게시간, 연장근로 등에 대한 실질적인 결정권을 갖거나 승인권을 행사하는 경우, ▲ 임금 등 급여 측면에서 원청이 투입되는 하청 근로자의 수, 근로시간 등을 기준으로 인건비를 사실상 결정하거나 임금 인상률, 각종 수당 기준을 직접 제시하는 등 하청의 경영 재량을 본질적으로 제한하는 경우 등은 사용자성이 인정될 수 있다고 설명하고 있습니다.

이를 표로 정리하면 아래와 같은바, 보다 자세한 내용은 별첨 자료를 참고하시기 바랍니다(별첨 붙임 자료).

근로조건 판단 범주	원청의 사용자성 인정 행위 예시
노동안전	<ul style="list-style-type: none">■ 작업공정·안전절차 등 전반적 안전보건관리체계를 지배·통제■ 시설·장비 등이 원청의 지배하에 있음(이에 따라 하청이 위험요인 제거나 안전설비 설치 등을 구조적으로 개선하기 어려운 경우)■ 원청 외 하청의 안전 관련 예산의 편성·집행 등을 결정
복리후생	<ul style="list-style-type: none">■ 편의시설 이용을 실질적으로 결정(통근버스, 휴게시설 등)■ 복리후생(식대, 교통비, 복지포인트 등) 기준 설정·변경을 결정 또는 영향력 행사■ 기준·등급 또는 성과 목표를 정하여 하청의 성과급·상여금 지급 여부, 수준, 성과평가 등 실시

근로시간	<ul style="list-style-type: none"> ■ 하청의 생산계획, 작업일정, 근로시간, 휴게시간, 연장근로 등에 대한 실질적인 결정권을 갖거나 승인권을 행사 ■ 하청의 근로시간제, 근무스케줄, 시차제 등에 승인권 행사 또는 승인 관행 존재
임금 등	<ul style="list-style-type: none"> ■ 하청 근로자의 임금테이블 제시 ■ 하청 근로자의 위험 · 특근 · 연장근로수당 등 통제 ■ 투입되는 하청 근로자의 수, 근로시간 등을 기준으로 인건비를 사실상 결정하거나 임금 인상률, 각종 수당 기준을 직접 제시 ■ 인도급 방식의 도급대금 결정(* 다만, 도급인이 도급대금 총액을 산정함에 있어서 평균적인 임금 수준과 업무 수행에 필요한 잠정 인원 등을 활용하였으나, 도급총액의 범위 내에서 수급인이 자율적으로 임금을 지급하는 등 경우에는 사용자성이 인정될 여지가 있음)

2. 노동쟁의 범위에 관한 해석지침(안)

1) 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정

고용노동부는 해석지침(안)에서 '노동조합법 제2조 제5호 소정의 사업경영상의 결정'은 여러 행위가 결합되어 일련의 형태로 나타날 수 있는바, 그 중 노동쟁의 대상이 되는 사업경영상의 결정은 **근로조건에 대한 실질적 · 구체적 변동을 초래하는지를 기준으로** 판단해야 하며, 결정 당시 근로자의 근로조건에 대한 영향이 추상적 · 잠재적 수준에 그치는 경우에는 노동쟁의 대상으로 보기 어렵다고 밝히고 있습니다.

이에 따르면 합병, 분할, 양도, 매각 등 기업조직 변동을 목적으로 하는 사업경영상의 결정 그 자체는 근로조건에 실질적 · 구체적인 영향을 미친다고 보기 어려워 단체교섭 대상에 포함된다고 할 수 없으나, 이를 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적 · 구체적 변동을 초래하는 정리하고, 구조조정에 따른 배치전환 등이 단체교섭 대상이 된다는 것입니다. 그리고 합병, 분할, 매각, 양도 등의 결정에 따라 고용조정 등이 임박한 경우뿐만 아니라 객관적으로 예상되는 경우에도 노동조합은 고용보장 요구 등에 관한 단체교섭을 요구할 수 있게 됩니다.

2) 근로자 지위 관련 근로조건의 결정

고용노동부는 해석지침(안)에서 '근로자 지위의 결정에 관한 주장의 불일치'는 노동관계 당사자 간 고용형태 변경, 징계, 승진 등에 관한 원칙 · 기준 · 절차의 설정·변경 등을 둘러싼 분쟁상태를 말하며, 따라서 비정규직의 정규직 전환, 징계 · 승진 기준의 설정 및 변경 요구 등에 관한 이익분쟁이 노동쟁의 대상에 포함된다고 설명하고 있습니다.

이에 따르면 개정법 시행 이후에는 비정규직의 정규직 전환은 물론이고, 징계 · 승진 등 각종 인사 제도를 둘러싼 교섭요구 및 노동쟁의 진행이 예상됩니다.

3) 사용자의 단체협약 위반

노동조합법 제92조 제2호 중에서 근로조건에 관한 사항인 가족부터
라목까지(임금, 복리후생, 퇴직금, 근로시간, 해고, 안전보건 등) 사항을 정한
단체협약에 명백히 위반될 경우 노동쟁의 대상이 됩니다.

고용노동부는 해석지침(안)에서 '명백한 단체협약 위반'이란 단체협약 문언의
객관적 의미가 명확하여 해석상 다툼의 여지가 없음에도 사용자가 정당한 사유
없이 불이행한 경우를 의미하며, 구체적으로 사용자가 단체협약 위반을 스스로
인정하면서도 이행하지 않거나, 노동위원회의 노동쟁의 조정이나 지방고용노동
관서의 노사 교섭지도 과정에서도 위반사실이 객관적으로 확인되는 경우 등을
말한다고 설명하고 있습니다.

3. 시사점

노동조합법은 사용자 범위 및 노동쟁의 범위를 확대하면서도 추상적인 판단기준만
제시하여 현장에서 예측가능성이 떨어진다는 우려가 많았습니다. 이러한 가운데
고용노동부의 해석지침(안)은 현장에서의 어려움을 다소나마 해소하는 데 도움을
줄 것으로 예상됩니다. 다만 행정예고 중인 해석지침(안)은 확정된 내용이 아니고
향후 노사 및 현장의 의견을 반영하여 수정될 가능성이 있으므로, 지속적으로
관심을 가지고 모니터링할 필요가 있습니다.

법무법인(유) 광장은 새정부가 들어선 이후 급변하는 노동정책에 대응하기 위하여
2025. 5. 14. 안경덕 전 고용노동부 장관을 고문으로 영입하고 노동
컴플라이언스팀을 출범시켰으며, 노동조합법 및 동법 시행령(안) 등에 대하여 이미
뉴스레터 및 고객 세미나 등을 통해서 고객과 지속적으로 소통하고 있습니다.
고용노동부 해석지침(안) 이외에도 추가적인 교섭창구 단일화 절차 업무매뉴얼
등이 조만간 공개될 것으로 예상하고 있는바, 저희 법무법인(유) 광장은 해당
이슈에 대한 고객과의 소통 및 필요한 법률적 지원에 최선의 노력을 다하도록
하겠습니다. 2026. 3. 10.자로 시행되는 노동조합법의 내용과 기업의 대응 방안 등
관련 업무에 있어 도움이 필요하신 경우 본 뉴스레터의 담당 변호사들에게
언제든지 편하게 연락을 주시기 바랍니다.

붙임 자료 | 개정 노동조합법 해석지침(안) 

이 뉴스레터는 일반적인 정보 제공만을 목적으로 발행된 것으로서, 법무법인(유) 광장의 공식적인 견해나 법률의견이 아님을 알려드립니다. 법무법인(유) 광장에서 발송하는
뉴스레터를 원하지 않으시면 [\[수신거부\]](#)를 클릭해 주십시오.

뉴스레터 더 보기