

인사 · 노무 판례 및 동향

2025 년 12 월

노동계 및 정부 동향

노란봉투법 시행령 입법예고 - 교섭창구 단일화와 교섭단위 분리

고용노동부가 2026 년 3 월 10 일 시행되는 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 '노조법') 제 2·3 조, 이른바 '노란봉투법' 개정에 맞춰 교섭절차를 구체화하는 시행령을 입법예고 하였습니다.

이번 시행령 신설안은 원청 노조와 하청 노조의 교섭창구 단일화 제도를 유지하지만, 하청 노조가 원청과 별도로 단체교섭을 진행할 수 있도록 교섭단위 분리 기준을 구체화하였습니다.

1. 배경

'노란봉투법'이라는 이름은 2014 년 법원이 자동차 회사의 정리해고에 반대하여 파업에 참여한 노조원 30 여 명에게 약 47 억 원의 불법파업 손해배상을 판결하자, 한 시민이 "4 만 7 천 원씩 모으면 47 억 원"이라는 취지로 노란 봉투에 돈을 넣어 언론사에 보내며 모금 운동을 시작한 데서 유래했습니다. 노란 봉투는 과거 월급봉투가 노란색이었던 데서 착안한 것으로, 손해배상 압류로 고통받는 노동자들이 일상을 회복하기를 바라는 상징적 의미를 담고 있습니다. 이 캠페인이 노동조합법 개정 논의(사용자 범위 확대와 손해배상 제한)로 이어지면서 해당 법안이 '노란봉투법'으로 불리게 되었습니다.

노란봉투법은 근로계약 당사자가 아니더라도 '근로조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 자'를 노동조합법상 사용자로 확대 인정함으로써, 하청·용역·플랫폼(특수고용) 등 간접고용 노동자도 실질적 지배력을 가진 원청과 단체교섭을 할 수 있도록 하였습니다. ([Dentons Lee - 인사 · 노무 판례 및 동향 2025 년 9 월호](#))

2011 년, 노동자의 단결선택권과 노동조합 설립의 자유를 보장하려는 취지에 따라 하나의 사업장에서 복수의 노조 설립이 허용되었습니다. 동시에 '교섭창구 단일화 제도'가 도입되어, 복수노조가 존재하더라도

교섭대표노동조합을 단일하게 선정하여 사용자와 단체교섭 및 협약을 진행함으로써 교섭의 혼란과 중복을 방지하고 근로조건의 통일성을 유지하도록 설계되었습니다. (노조법 제 29 조의 3 제 1 항).

위 원칙에도 불구하고, 하나의 사업 또는 사업장에서 ① 현격한 근로조건의 차이, ② 고용형태,

③교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우, 노동위원회는 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있습니다. (노조법 제 29 조의 3 제 2 항).

2. 주요 내용

- **교섭단위 분리 결정 기준 구체화**

원청 사용자와 하청노조 간 교섭은 원청 사용자의 사업장을 기준으로 노사 간 자율적인 교섭을 존중하여 합치된 의사에 따라 교섭을 진행합니다.

다만, 합의하지 못하는 경우 교섭창구단일화 절차를 진행하되 노동위원회의 교섭단위 분리를 통해 최대한 하청노조의 실질적 교섭권을 보장합니다. 원청노조와 하청노조는 교섭권의 범위, 사용자의 책임 범위, 근로조건, 이해관계 등에서 서로 차이가 있으므로 원청노조와 하청노조 간에는 원칙적으로 교섭단위를 분리합니다.

시행령 신설안은 노동위원회가 교섭단위를 분리 결정을 할 때 고려해야 할 기준을 현행보다 확대하여 제시했습니다. 그 기준은 ▲근로조건의 현격한 차이 ▲계약형태 · 고용형태 ▲노동조합 조직 범위 ▲기존 교섭 관행 ▲이해관계 공통성 및 이익대표 적절성 ▲노조 간 갈등 가능성 ▲당사자의 의사 등입니다.

교섭단위 분리는 하청노조의 특성과 상황에 따라 다양한 유형으로 이루어질 수 있습니다. 동일 상급단체인 노조끼리 교섭하는 방식, 직무가 같거나 유사한 노조들을 묶어서 분리하는 방식, 혹은 전체 하청노조가 교섭단위가 되는 모델이 가능할 것으로 보입니다. 하청 노조가 분리 신청을 하지 않으면 원청 노조와 하청 노조가 연대해 교섭하는 방식도 가능합니다.

교섭단위가 분리되면 분리된 단위별로 교섭창구 단일화 절차를 다시 거쳐 교섭대표 노조를 확정하게 됩니다. 정부는 이 과정에서 소수노조가 배제되지 않도록 공동교섭단 구성, 위임 · 연합 등 다양한 연대 방식을 허용하겠다는 방침입니다.

- **노동위원회의 시정신청 결정기간 연장**

노동위원회가 특정 근로조건에 대해 원청의 실질적 지배력을 인정하면 원청은 사용자로서 교섭 의무가 부여됩니다. 원청이 정당한 이유 없이 교섭을 거부할 경우 하청 노조는 노동위원회에 시정신청을 할 수 있습니다. 현행 시행령은 노동위원회가 10 일 이내에 시정 여부를 결정하도록 규정하고 있으나, 사용자성에 대한 판단이 필요한 경우 10 일을 추가로 연장할 수 있도록 했습니다.

3. 노사 반응: 교섭 난이도 상승

- **노동계:**

교섭창구단일화 과정에서 소수 노조는 필연적으로 교섭에서 배제되고, 교섭대표가 된 노조는 특정 하청사 노동자뿐 아니라 전체 하청사 노동자를 대표해야 하는 부담까지 안게 되어 노조 간 갈등과 경쟁만 증가하게 될 것이라 우려하고 있습니다.

- **경영계:**

하청 사업장이 많아질수록 교섭 대상이 급증해 업무 효율 저하와 비용 부담될 뿐 아니라, 교섭 단위 분리 확대는 15 년간 유지돼 온 원청 단위의 교섭창구단일화제도를 형해화하여 산업현장의 막대한 혼란이 우려된다는 입장입니다.

시사점:

노란봉투법 시행으로 노사관계가 한층 입체적이고 복합적인 양상으로 전개되고 있습니다. 이에 따라 기업은 법률사무소 등 전문기관과 긴밀히 협업하여 개정 내용 전반을 면밀히 검토하고, 자사 실정에 부합하는 교섭 지침과 매뉴얼을 정비해야 합니다. 아울러 사용자성 자가진단, 계약·하도급 구조 재설계, 노사협력 TF 구성 등 노무 리스크 관리와 대응 체계를 선제적으로 구축할 필요성이 크게 높아졌습니다.

Authors

김은지

변호사

D +82 2 2262 6024

eunjee.kim@dentons.com

전 초 록

공인노무사

D +82 2 2262 6134

cholok.jeon@dentons.com

이상으로 11 월에 있었던 주요 노동법 판결과 동향을 정리하였습니다. Dentons 의 인사·노무팀은 지속적으로 최신 법률 정보와 분석을 제공하며, 고객님의 노동 및 고용 관련 법적 요구를 충족하기 위해 최선을 다하고 있습니다. 매달 발간되는 뉴스레터에 많은 관심 부탁드립니다.

© 2025 Dentons. Dentons is a global legal practice providing client services worldwide through its member firms and affiliates. This publication is not designed to provide legal or other advice and you should not take, or refrain from taking, action based on its content. Please see [dentons.com](https://www.dentons.com) for legal notices.

