

노란봉투법, 환노위 전체회의 통과 - 주요 내용과 전망

국회 환경노동위원회(이하 “**환노위**”)가 2025년 7월 28일 전체회의를 열고 노란봉투법(노동조합 및 노동관계조정법 개정안) 환노위 대안을 의결하였습니다. 이번에 통과된 환노위 대안은 과거 재의요구권 행사로 입법이 무산되었던 안이나 올해 발의된 다수의 개정안들과 비슷하면서도 다소 다른 내용을 담고 있습니다. 이하에서는 환노위 대안의 주요 내용을 살펴보고 향후 본회의 통과 시 예상되는 전망을 분석합니다.

I. 사용자 개념 확대(제2조 제2호)

현행 노조법은 ‘사용자’를 ‘사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’로 정의하고 있습니다(제2조 제2호). 이는 임금지급의무를 부담하는 주체로서 근로자와 ‘상호 근로 계약관계에 있는 자’를 의미합니다. 환노위 대안은 여기에 ‘근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자’를 추가합니다(이른바 ‘**실질적 지배력**’). 이로써 실질적 지배력을 갖는 사용자, 예컨대 원청이 협력업체 노동조합과의 관계에서 단체교섭의무를 부담하거나, 협력업체 노동조합의 쟁의행위 시 대체근로금지조항(제43조)의 적용을 받을 가능성이 발생하게 되었습니다.

현행	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
환노위 대안	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배 결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다. <후단신설>

II. 노동조합의 소극적 요건 삭제(제2조 제4호)

현행 노조법은 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’에는 이를 노조법상 노동조합으로 보지 않는다는 소극적 요건을 두고 있습니다(제2조 제4호 라.목). 이번 환노위 대안에서는 특수형태근로종사자나 플랫폼 종사자 등의 단결권을 보장하기 위한 취지에서 이 부분을 삭제하였습니다.

현행	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합 단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
환노위 대안	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합 단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 라. <삭제>

Ⅲ. 노동쟁의 개념 확대(제2조 제5호)

현행 노조법은 ‘노동쟁의’를 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 ‘결정’에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태로 정의하고 있습니다(제2조 제5호). 과거 재의요구권 행사로 폐기되었던 법안은 여기서 ‘결정’을 삭제함으로써 체불임금 청산·해고자 복직·부당노동행위 구제 등 권리분쟁사항이 폭넓게 노동쟁의의 대상에 포함되도록 하였지만, 이번 환노위 대안은 ‘결정’ 문구를 그대로 유지하는 대신 일부 대상을 열거하여 추가하는 방식을 택하였습니다. 이로 인해 △ 근로자의 지위나 △ 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치, 그리고 △ 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태가 새롭게 노동쟁의의 개념에 들어가게 되었습니다.

현행	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
환노위 대안	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

IV. 손해배상책임 제한(제3조 및 제3조의2)

종래 법원은 위법한 쟁의행위로 인한 사용자의 손해에 대하여 노동조합 및 쟁의에 가담한 조합원들은 공동불법행위자로서 민법 제760조에 따라 부진정연대책무를 부담한다고 보아 왔습니다. 이에 따라 사용자는 노동조합이나 개별 조합원 중 누구에게든 손해 전부의 배상을 청구할 수 있었습니다. 그런데 대법원은 2023년, 부진정연대책무의 원칙을 인정하면서도 개별 조합원들별로 귀책사유와 기여도에 따라 책임 범위를 제한하는 취지의 판결을 선고 하였습니다(대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결).

환노위 대안은 사실상 위 대법원 판결과 유사한 취지의 조항을 담으면서, 위 대법원 판결이 언급한 고려요소들을 명문으로 반영하였다는 점이 특징입니다(제3조 제3항). 그 밖에도 환노위 대안은 △ 종래 노조법에 따른 정당한 '단체교섭'과 '쟁의행위'에 대하여만 손해배상청구를 금지하였던 것에 '노동조합의 활동'을 추가하고(제3조 제1항), △ 사용자의 불법행위에 대하여 부득이하게 손해를 가한 경우에는 손해배상책임 자체를 면제하며(제3조 제2항), △ 손해배상의무가 발생한 경우에도 배상의무자가 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하는 한편(제3조 제4항), △ 노동조합의 존립을 위태롭게 하는 등의 목적에서의 손해배상청구권 행사를 금지하고(제3조 제6항), △ 배상책임이 인정되는 경우에도 사용자가 손해배상책임을 면제할 수 있도록 하는 취지의 조항을 추가하는 등(제3조의2) 많은 개정내용을 담고 있습니다.

현행	제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
환노위 대안	제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다. ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액 5. 손해의 원인과 성격 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항

환노위 대안	④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이 때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다. ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다. ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다. 제3조의2(책임면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.
--------	---

V. 분석과 전망

이번 환노위 대안은 과거 재의요구권 행사로 폐기되었던 법안과 비교하여 ① 사용자 개념은 그대로 유지하면서도 ② 노동쟁의의 개념은 일부 축소하고, 그 대신 ③ 손해배상책임 제한 규정을 구체화하면서 다양한 책임제한·면제 규정을 추가하였다는 점이 특징입니다. 그동안 다수의 노란봉투법이 발의되면서 △ 사내하도급이기만 하면 실질적 지배력 여부와 무관하게 도급인을 사용자로 보거나, △ 근로자의 범위를 대폭 확대하거나, △ 권리분쟁사항 전반을 노동쟁의의 대상으로 삼거나, △ 개별 조합원에 대한 손해배상청구 자체를 원칙적으로 금지하는 등 다양한 개정안이 논의되었으나, 이번 환노위 대안에는 반영되지 않았습니다.

그럼에도 이번 환노위 대안은 현행 노조법에 비해 전체적으로 노동조합 및 근로자의 권리를 대폭 확대하는 내용을 담은 것으로 평가됩니다. 특히 사용자 개념 확대로 인해 당장 수많은 협력업체 노동조합들이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 것으로 예상되는데, 이는 원청에게 단체교섭의무 관련 분쟁 및 부당노동행위 리스크를 비롯하여 협력업체 노동조합의 쟁의행위로 인한 생산 차질, 교섭창구단일화를 둘러싼 사내 혼란, 파견법상 사용자성 인정 위험 증가 등의 위험을 야기할 것으로 예상됩니다. 그 밖에도 환노위 대안은 '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치'를 노동쟁의의 개념에 포함하고 있어, 기업의 이전이나 투자 결정, 구조조정 등 기존에 고도의 경영상 판단사항으로 여겨졌던 부분에 대해서도 쟁의행위가 가능해진다는 점이 주요 우려사항으로 지적되고 있습니다.

환노위 대안은 부칙에서 해당 법안의 시행일을 공포 후 6개월이 경과한 날로 정하고 있습니다(단, 사용자가 노동조합 또는 근로자의 손해배상책임을 면제할 수 있도록 한 제3조의2는 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용합니다). 현재로서는 사용자 개념 확대의 핵심인 '실질적 지배력'에 관한 명확한 기준이 없고, 향후 법원이 손해배상의 책임비율이나 감면 여부 및 정도를 어떻게 판단할 것인지도 예측하기 어려운 상황입니다. 향후 환노위 대안이 본회의를 통과할 경우, 시행일까지 이와 같은 점들을 둘러싸고 노사정간 치열한 다툼이 계속될 것으로 예상됩니다. 기업로서는 법 시행에 앞서 사업장의 현황과 함께 개정 노조법이 일선에 미칠 영향을 면밀히 점검하는 한편, 앞으로도 관련 논의를 계속해서 주목할 필요가 있습니다.

Related Areas

노동

송무

Contact

이명철 변호사

02-528-6494

mclee@yulchon.com

김수현 변호사

02-528-5070

soohyun@yulchon.com

최진수 변호사

02-528-5141

jschoi@yulchon.com

정지원 고문

02-528-5406

jiweon@yulchon.com

조상욱 변호사

02-528-5355

swcho@yulchon.com

박재우 변호사

02-528-5682

parkjw@yulchon.com

이광선 변호사

02-528-5095

kslee@yulchon.com

구자형 변호사

02-528-5227

jhku@yulchon.com

송연창 변호사

02-528-5998

ycsong@yulchon.com