

2026.1.31.

2025.12.26.자 개정 노동조합법 해석지침안 주요내용

2025년 9월 9일 국회를 통과한 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 노동조합법) 개정안, 일명 ‘노란봉투법’의 시행일인 2026년 3월 10일이 다가오고 있습니다. 이번 개정은 지난 수십 년간 유지되어 온 노사 관계의 근간을 뒤흔드는 변화로 평가받고 있습니다. 특히, 고용노동부가 25.12.26. 자로 발표한 ‘해석지침안’은 산업 현장의 혼란을 최소화하기 위해 구체적인 판단 기준을 제시하고 있어, 기업 입장에서는 이를 면밀히 분석하고 선제적으로 대응하는 것이 그 어느 때보다 중요합니다.

1. 계약서가 없어도 사용자가 될 수 있습니다.

사용자 범위의 확대

이번 개정안의 가장 파격적인 변화는 노동조합법상 사용자 범위의 대대적인 확대입니다. 기존에는 근로자와 직접 근로계약을 체결한 당사자만을 사용자로 보았으나 이제는 근로 계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배하거나 결정할 수 있는 지위에 있는 자 역시 사용자로 간주됩니다. 여기서 ‘실질적’이라는 의미는 계약 외 사용자가 도급계약이나 과업지시서 등을 통해 근로조건을 직접 지배하거나 운영 시스템 및 전자기기 등을 매개로 사실상 통제권을 행사하는 경우를 모두 포함합니다.

Related Areas

HR팀

Contact

차선희 변호사

T. 070-8807-9010
E. shcha@law-lin.com

최지수 변호사

T. 02-3477-8685
E. jschoi@law-lin.com

배태준 변호사

T. 02-3477-8685
E. tjbae@law-lin.com

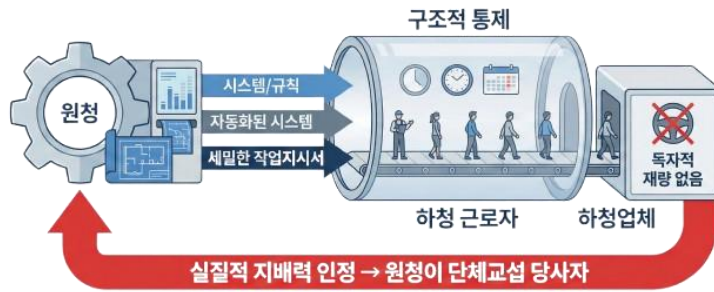
박혁 변호사/노무사

T. 070-8807-9013
E. hpark@law-lin.com

김승현 변호사

T. 070-8807-5037
E. shkim@law-lin.com

사용자성 판단의 핵심, '구조적 통제'



이러한 사용자성을 판단하는 핵심 기준은 바로 '구조적 통제 여부'입니다. 원청이 하청 근로자에게 개별적인 지시를 내리지 않더라도 근로자 집단 전체에 적용되는 규칙이나 자동화된 시스템, 세밀한 작업지시서 등을 통해 체계적인 통제를 행사한다면 이는 실질적 지배력으로 간주될 수 있습니다. 특히, 원청의 생산 계획이 하청 근로자의 인원 배치나 근무 형태와 밀접하게 연동되어 있어 하청업체가 독자적으로 결정할 재량이 본질적으로 제한되는 구조라면 원청은 단체교섭의 당사자로서 책임을 지게 됩니다. 따라서 기업은 하청업체와의 거래 관계에서 발생할 수 있는 구조적 통제 요소를 면밀히 검토해야 할 것입니다.

2. 정리해고도 교섭 대상이 될 수 있습니다.

: 노동쟁의 대상의 확대

이번 개정안에는 노동쟁의의 개념도 확장되면서 기업의 경영권 행사 방식에도 큰 변화가 예상됩니다. 기존에는 임금 등 근로조건의 결정에 관한 분쟁만이 노동쟁의의 대상이었으나 개정법은 (1) 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정과 (2) 명백한 단체협약 위반까지 그 범위를 넓혔습니다. 이는 고용 관계에 직접적인 영향을 미치는 경영상 결정임에도 불구하고 교섭 대상에서 제외되어 발생했던 노사 갈등을 자율적인 교섭을 통해 해결하도록 유도하려는 취지를 담고 있습니다.

더욱 주목할 점은 그동안 고도의 경영상 결단으로 여겨져 교섭 대상이 아니라고 보았던 기업의 정리해고 결정이 이제는 단체교섭의 대상이 된다는 사실입니다. 이에 따라 1998년부터 유지되어 온 정리해고 관련 기존 행정해석은 개정법 시행일인 2026년 3월 10일자로 변경될 예정입니다. 물론, 합병이나 분할, 매각과 같은 기업 조직 변동 결정 그 자체는 여전히 경영권의 영역으로 남아 교섭 대상에서 제외될 수 있습니다.

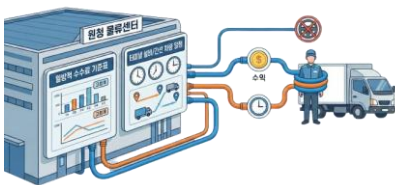
하지만, 이러한 경영상의 결정 과정에서 정리해고나 배치전환 등 근로자의 지위에 실질적이고 구체적인 변동을 초래하는 조치가 수반된다면 이는 의무적인 교섭 사항에 해당하게 됩니다. 또한 임금이나 복리후생, 징계 절차 등 핵심 근로조건에 관한 단체협약을 사용자가 명백히 위반한 경우 역시 노동쟁의의 대상이 되어 노동위원회의 조정 절차를 밟을 수 있을 것입니다.

3. 업종별 주요 사례

: 물류, 조선 및 제조, 유통

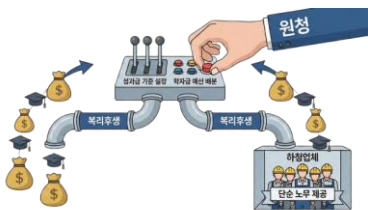
정부 지침은 물류와 조선, 유통 등 갈등이 잦았던 주요 업종의 실제 판례를 인용하여 구체적인 사용자성 판단 기준을 제시하고 있습니다.

(1) 물류 업종



: 택배 기사들의 수수료가 원청이 일방적으로 정한 기준표에 의해 결정되고 원청 소유 터미널의 설비나 간선 차량 운행 일정에 따라 작업 시간이 실질적으로 좌우된다면 원청의 사용자성이 인정될 수 있습니다.

(2) 조선 및 제조 업종



: 하청업체가 전문성 없이 노무 제공에만 치중하거나 원청이 성과급 및 학자금 지원 기준을 직접 설정하고 예산을 배분해 온 경우 해당 복리후생 항목에 대해 원청의 실질적 지배력이 인정된 바 있습니다.

(3) 유통 업종



: 해당 업종에서도 중요한 판결이 있었습니다. 백화점이나 면세점에 입점한 업체의 소속 판매사원이거나 하더라도 화장실이나 휴게실 등 공용 시설의 이용 보장 및 개선, 그리고 고객 응대 과정에서의 폭언이나 폭행으로부터의 보호 매뉴얼 마련 등은 시설 관리 주체인 백화점이나 면세점 측이 지배하고 결정하는 영역이므로 이에 관한 단체교섭 의무가 발생할 수 있다는 것이 법원의 판단입니다.

이러한 사례들은 기업이 소유한 시설물이나 안전 관리 체계, 예산 편성 방식이 어떻게 실질적인 지배력의 증거로 쓰일 수 있는지를 명확히 보여주고 있습니다.

4. 기업을 위한 전략적 대응 가이드

: 개정법 시행 전까지 점검리스트

이러한 법적 변화에 대응하기 위해 기업은 전략적인 가이드를 바탕으로 즉각적인 점검에 나서야 합니다. 먼저 현재 운영 중인 도급 및 위수탁 구조가 실질적 지배력 요건에 해당하는지 법리적으로 정밀하게 재검토해야 합니다. 그리고 원청의 요구가 계약 목적 달성을 위한 일반적 관리 범위 내에 있는지 혹은 하청 근로자의 근로조건을 본질적으로 제한하는 구조적 통제에 해당하는지를 진단하는 것도 중요합니다.

또한 정리해고나 배치전환 등 경영상 결정 시 발생할 수 있는 노사 갈등을 최소화할 수 있도록 교섭 절차와 고용 안정 대책을 포함한 경영 의사결정 프로세스를 새롭게 정비해야 할 것입니다. 마지막으로, 현행 단체협약의 문언을 객관적으로 재해석하고 이행 상태를 철저히 점검하여 명백한 위반으로 인한 분쟁 리스크를 사전에 차단해야 할 것입니다.

이러한 사전 점검을 통하여 변화를 미리 읽고 준비하는 기업만이 새로운 노사 관계 시대의 주도권을 잡을 수 있을 것이라고 예측합니다.

법무법인(유) 린 HR팀은 인사노무분야의 최신 뉴스, 법령 및 규제 동향을 모니터링하여 주기적으로 고객에게 뉴스레터를 발송해드립니다. 해당 뉴스레터의 저작권은 법무법인(유) 린에게 있으며, 출처를 표시할 것을 조건으로 비상업적 용도에 한하여 자유롭게 이용하실 수 있습니다(CC BY-NC).

본 뉴스레터에 대해 더 자세히 알고 싶으시거나 기타문의사항이 있으신 경우, 언제든지 법무법인(유) 린 HR팀(02-3477-8695)으로 연락하여 주시기 바랍니다.

