

July 16, 2025

## 노란봉투법 입법 시 사용자의 범위 확대 ①

### I. 노란봉투법 개관

노동조합 및 노동관계조정법(이하 "노동조합법") 제2조 및 제3조 개정안, 일명 '노란봉투법'의 입법이 현실화되고 있습니다. 입법시점에 대하여 다양한 예상이 있으나, 빠르거나 정기국회 이전, 늦어도 연말에는 입법 가능성이 높다고 전망됩니다.

노란봉투법의 주요 내용은 ① 노동조합법상 근로자 및 사용자의 범위 확대, ② 노동조합 및 조합원의 손해배상 책임 제한, ③ 노동쟁의의 대상 확대로, 기존 노동법 체계 및 노사관계를 근본적으로 변화시킬 내용입니다.

그 중 사용자의 개념을 '직접 계약 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'로 확대하는 내용은 단체교섭의 대상 및 범위와 관련되고, 도급과 위탁 등 외부업체를 활용하는 모든 기업의 노사관계에 적용될 수 있다는 점에서, 기업에 가장 중대한 영향을 미치는 내용입니다.

본 뉴스레터에서는 두 편에 걸쳐 '사용자의 범위 확대' 문제를 둘러싼 이슈, 입법 시 예상되는 노사관계 변화 및 기업 실무에 미치는 영향 등을 다루겠습니다.

### II. 사용자의 범위 관련 분쟁의 흐름

노란봉투법이 논의되기 이전에도 노동조합법상 사용자의 범위 확대를 둘러싼 논란이 있었습니다. 대법원은 '단체교섭의무를 부담하는 사용자는 근로자와 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 사람을 의미한다'라는 입장이었으나(대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다40935 판결, 대법원 1999. 11. 12. 선고 97누19946 판결 등), 지배개입의 부당노동행위가 문제된 사건에서 '근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자가 지배·개입의 부당노동행위를 한 경우 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자에게 해당한다'라고 하여 도급인도 지배개입의 부당노동행위에 있어 사용자가 될 수 있다는 입장을 취하였습니다(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결).

그러다가 2017. 1.경 도급인도 수급인 노동조합에 대하여 단체교섭 의무를 부담해야 한다는 분쟁이 제기되었고, 1, 2심 법원은 부당노동행위는 제도의 목적 및 취지 측면에서

단체교섭과 다르다는 이유로 도급인은 수급인 노동조합에 대하여 단체교섭 의무를 부담하지 않는다고 판단하였고, 현재 이 사건은 대법원 전원합의체에서 심리 중입니다.

그런데 중앙노동위원회와 법원이 이른바 실질적 지배력설에 따라 사용자의 범위를 확대하여 도급관계 및 위탁관계에서도 도급인 및 위탁인이 수급인 및 수탁인의 노동조합에 대하여 단체교섭 의무를 부담한다고 판단하는 사례들이 나타났습니다(중앙노동위원회 2021. 6. 2. 자 중앙2021부노14 판정, 중앙노동위원회 2022. 3. 24. 자 중앙2021부노268 판정, 중앙노동위원회 2022. 12. 30. 자 중앙2022부노139 판정, 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결). 또한 도급인 및 위탁인의 단체교섭 의무를 인정한 일부 사안에서는 교섭의제별로 실질적 지배력이 있는지 여부를 달리 판단해야 한다고 하였습니다. 즉 교섭 안건의 내용에 따라 교섭의무가 있는지 여부가 달라진다는 것입니다.

### III. 단체교섭 의무 및 범위에 관한 문제

#### 1. '실질적 지배력'의 판단

확대된 사용자의 범위에 해당하는지 여부에 따라 노동조합법의 전면 적용 여부가 달라지고, 적용 시 당초 예상하지 못하였던 노사관계가 새롭게 형성되므로, 실질적 지배력이 있는지 여부 및 그 판단기준에 대한 논란과 분쟁은 늘어날 것입니다.

향후 입법과정에서 달라질 가능성이 있으나, 현행 입법안은 실질적 지배력을 판단하는 기준에 대하여는 언급하지 않고 있어, 분쟁이 발생하고 법원의 선례가 축적된 이후에야 그 판단기준이 정립될 것으로 보입니다.

다만, 본 법무법인이 담당한 관련 분쟁들에서 중앙노동위원회와 법원의 판단례를 참고해 볼 수 있는데, '원사업주 소속의 노무제공자가 제공하는 노무가 원사업주 이외의 사업주의 사업 수행에 필수적이고 그 사업체계에 편입되어 있는지', '노무제공자의 노동조건 등을 단체교섭에 의해 집단적으로 결정하여야 할 필요성과 타당성'이 있는지가 중요하게 고려될 것으로 예상됩니다. 이는 도급과 근로자파견의 구별 기준보다 완화된 기준으로, 근로자파견관계의 성립 범위보다 사용자성의 인정 범위가 더 넓고, 진정도급 관계에서도 원청의 사용자성이 인정될 수 있음을 알 수 있습니다.

#### 2. 교섭의제별 판단

현재 실질적 지배력설을 취하는 견해들도 도급인이나 위탁인이 단체교섭의무를 부담하는 구체적인 범위에 관한 입장이 다른데, 예를 들어 안건을 불문하고 단체교섭의무

가 인정되는지, 실질적 지배력이 있는 안건에 대하여만 단체교섭의무가 인정되는지 및 그렇다면 안건별로 어떻게 나누어 단체교섭을 해야 하는지 등에 대하여 견해가 분분합니다.

다만 교섭사항은 임금 등 근로조건, 고용안정, 산업안전, 조합활동, 편의제공, 단체교섭 절차, 쟁의행위 등 매우 다양하여, 도급인이나 위탁인이 모든 근로조건에 대하여 실질적 지배력을 행사한다고 보기 어려운 경우도 있고, 결정할 수 없는 사항에 대하여 단체교섭의무를 인정할 수는 없으므로, 실질적 지배력에 따라 사용자성을 판단해야 한다면 논리적으로는 교섭의제별로 실질적 지배력을 판단하는 것이 타당해 보입니다. 그렇다면 상정되는 교섭의제별로 실질적 지배력을 판단할 수밖에 없게 되어 분쟁사항이 늘어나고 법원이나 노동위원회의 판단이 노사관계에서 중요한 역할을 하게 될 것입니다.

#### IV. 시사점

노란봉투법이 시행되면 노동법 체계가 근본적으로 변하고 도급이나 위탁 등의 법률관계에서도 종전과 달리 노동조합법을 고려한 운영이 필요하게 될 것입니다. 법률에서 구체적인 판단기준이 정해지지 않은 이상 분쟁을 통하여 사용자성에 대한 판단을 받는 경우가 늘어날 수밖에 없을 것으로 생각됩니다.

따라서 도급이나 위탁 등을 활용하는 기업으로서는 노란봉투법의 입법시기와 그 내용을 지켜보는 한편, 입법을 미리 대비하여 실질적 지배력 관점에서 도급이나 위탁관계를 판단해보고 대응방안을 생각하여 둘 필요가 있습니다.

다음 뉴스레터에서는 사용자의 범위 확대에 따라 발생이 예상되는 상황에 관하여 설명 드리겠습니다.

\* \* \*

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 개별 및 집단 근로관계 관련 다양한 자문을 제공하면서 각종 유형의 분쟁을 수행하고 있고, 특히 노동조합법상 사용자의 범위 확대 및 실질적 지배력과 관련한 분쟁과 자문업무에 대해서는 독보적인 경험과 전문성을 가지고 있습니다.

이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

## 관련 구성원

---

### 박화진

고문

T 02.3404.0648

E hwajin.park@bkl.co.kr

### 김상민

변호사

T 02.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

### 박은정

변호사

T 02.3404.0598

E eunjung.park@bkl.co.kr

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터에 게재된 내용 및 의견은 일반적인 정보제공만을 목적으로 발행된 것이며, 법무법인(유한) 태평양의 공식적인 견해나 어떤 구체적 사안에 대한 법률적 의견을 드리는 것이 아님을 알려드립니다. 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우 위 연락처로 문의주시기 바랍니다.