



August 2025

# 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 **김영진**  
T: 02.6386.1962  
E: youngjin.kim@leeko.com



변호사 **김기현**  
T: 02.772.5910  
E: kihyun.kim@leeko.com

## 개정 노동조합법(일명 노란봉투법) 국회 본회의 통과

「노동조합 및 노동관계조정법」(일명 노란봉투법, **노동조합법**) 제2조, 제3조 개정 법률이 어제 국회 본회의를 통과하여 공포 및 시행을 앞두고 있습니다. 노란봉투법은 2014년 쌍용자동차 파업으로 인한 손해배상 사태를 둘러싸고 시민들이 근로자들에게 노란봉투에 위로금을 담아 전달한 데서 유래한 이름으로, 사용자의 개념을 확장하여 노동조합의 자주권과 노조활동에 대한 권리를 획기적으로 강화하고 사용자의 손해배상청구권을 대폭 제한하는 내용으로 구성되어 있습니다.

### 1. 개정 노동조합법의 주요 내용

#### ■ 개념 확대 (제2조 제2호)

현행	2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
개정	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.<후단 신설>

#### ■ 노동조합요건 완화 (제2조 제4호)

현행	4. "노동조합"이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
개정	4. 좌동 라. 항 <삭제>

■ 노동쟁의범위 확대 (제2조 제5호)

현행	5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 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.
개정	5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 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.

■ 손해배상제한 (제3조)

현행	사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
개정	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.
신설	<p>② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.</p> <p>③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해 배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노동조합에서의 지위와 역할</li> <li>2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도</li> <li>3. 손해 발생에 대한 관여의 정도</li> <li>4. 임금 수준과 손해배상 청구금액</li> <li>5. 손해의 원인과 성격</li> <li>6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항</li> </ol> <p>④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이 때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양 의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상 의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.</p> <p>⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</p> <p>⑥ 사용자는 노동조합을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해 배상청구권을 행사하여서는 아니된다.</p> <p style="text-align: center;">&lt;제2항 내지 제6항 신설&gt;</p>

사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다. <신설>

## 2. 분석과 전망

### ■ 사용자 범위 확대 (제2조 제2호)

현행 노동조합법상 직접 고용주만을 사용자로 보았으나, 개정 노동조합법은 근로자의 근로조건을 실질적으로 지배·결정할 수 있는 자도 사용자에게 포함함으로써, 하청 회사·파견 회사·자회사·계열사 등 간접고용 근로자나 직접 근로계약관계가 없는 근로자로 구성된 노동조합도 원청이나 모회사 등에 교섭을 요구할 수 있게 됩니다. 또한 노동조합법상 사용자의 개념요소로 실질적·구체적 지배·결정의 의미는 향후 노동위원회 판정과 법원의 판례 등을 통해 구체화될 것으로 예상되나, 당분간은 그 범위를 둘러싸고 혼란이 불가피해 보입니다.

따라서 기업 입장에서는 ▲ 원하청 계약구조와 노사 관계에 미치는 영향, ▲ 신규 원하청 계약 시 노동조합법 관련 조항 적용 여부, ▲ 하청의 기업 규모와 운용 방식 등을 검토한 후 원청의 법적 책임을 최소화하는 방안을 마련할 필요가 있습니다. 또한 향후 같은 리스크가 반복될 수밖에 없으므로 이 기회에 원하청, 자회사, 계열사 관련 노무 컴플라이언스 운용체계를 점검하여 내부 준법 실태를 점검하고 관련 프로세스를 보완할 필요가 있습니다.

### ■ 노동조합 가입·활동 권리 강화 (제2조 제4호)

근로자가 아닐 경우 노조 가입이 불가했던 현행 노동조합법 조항을 삭제하여, 특수고용·플랫폼 근로자 등도 노동조합에 가입할 수 있게 됩니다. 이는 개별 기업의 문제일 뿐만 아니라 특수고용·플랫폼 근로자들의 사용 빈도가 높은 동종 업계 전반의 문제이기도 하므로, ▲ 동종 업계의 특수고용·플랫폼 근로자 등 운영실태를 검토, ▲ 특수고용·플랫폼 근로자들과 소통 강화, ▲ 특수고용·플랫폼 근로자들과 사이에 관련 정보의 공개 및 투명성 유지, 변경 내용에 대한 적극적인 공유를 통하여 사전에 갈등과 긴장관계를 예방할 필요가 있습니다.

### ■ 노동쟁의 범위 확대 (제2조 제5호)

현행 노동조합법상 근로조건 '결정'만 노동쟁의 대상이었으나, 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정, 단체협약의 중대한 위반 행위까지 노동쟁의 대상으로 확대됩니다. 당초 근로조건 전체를 노동쟁의의 대상으로 개정하려 했으나, 이럴 경우 쟁의행위가 과도하게 확대되고 노동쟁의로 인한 현장갈등비용이 증가된다는 우려를 고려하여 개정 과정에서 노동쟁의 대상이 일부 축소되었습니다.

따라서 기업 입장에서는 ▲ '근로조건' 전반에 대한 점검 및 근로조건이 구체화되어 있는 단체협약, 취업규칙 중 과거 쟁의대상이 아니었던 부분 특별 점검, ▲ 경영상 중요 결정, 특히 정리해고, 구조조정, 인수·합병·분할 시 노동조합 또는 노사협의회 등을 통한 소통 강화, ▲ 징계, 해고, 산업안전 관련 규정의 적정성 점검 등 다양한 쟁의사유에 대하여 사전에 점검할 필요가 있습니다.

### ■ 노조의 손해배상 책임 제한, 손해배상액 제한 (제3조)

쟁의행위로 발생하는 손해에 대한 사용자의 노동조합 상대 손해배상 청구를 제한하여 불가피한 경우를 제외하면 노동조합과 근로자는 대규모 손해배상 소송으로부터 보호를 받게 됩니다.

따라서 기업 입장에서는 ▲ 쟁의행위 개시부터 종료까지 손해배상 청구와 관련된 매뉴얼 점검, ▲ 손해배상 청구와 관련된 내부 의사결정 과정 점검 등을 통하여 개정 노동조합법의 취지에 맞추어 손해배상 청구와 관련된 전반적인 의사결정 프로세스를 점검할 필요가 있습니다.

### ■ 책임 면제 (제3조의2)

사용자는 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상등 책임을 임의로 면제할 수 있는 법률상 근거 규정이 신설되었습니다. 이는 사용자가 배임 우려에서 벗어나 노동조합 등의 손해배상책임을 면제할 수 있도록 하려는 것인데, 기업 입장에서는 노사분쟁의 해결을 위한 조치 중 하나로 책임 면제를 고려할 필요가 있습니다.

### ■ 시행시기

개정 노동조합법은 공포 6개월 후 시행될 예정입니다. 다만, 사용자의 노동조합, 근로자에 대한 책임 면제 규정은 개정법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 소급하여 적용됩니다. 개정 노동조합법은 사용자의 범위, 노동쟁의의 범위, 노동조합 등에 대한 손해배상 제한 등을 담고 있으므로, 기존 노사관계의 패러다임을 혁신적으로 바꾸는 내용입니다. 이로써 노동조합의 자주권과 노조활동에 대한 폭넓은 권리 강화가 예상되나, 기업 입장에서는 적지 않은 부담으로 작용할 수 있으므로 사전에 철저한 준비와 사후 적절한 대응으로 건전한 노사관계를 이어나갈 필요가 있습니다.

## 3. 맺음말

개정 노동조합법은 기존 노사관계의 패러다임을 혁신적으로 바꾸는 내용이며 동시에 새정부가 추진하는 정책방향에 따른 것으로, 상당 부분이 예상되었던 내용입니다.

법무법인(유) 광장은 새정부가 들어선 이후 급변하는 노동정책에 대응하기 위하여 2025. 5. 14. 안경덕 전 고용노동부 장관을 영입하고 노동 컴플라이언스팀을 출범시킨 바 있습니다. 개정 노동조합법의 내용과 기업의 대응 방안 등 관련 업무에 있어 도움이 필요하신 경우 본 뉴스레터의 담당 변호사들에게 연락을 주시면 언제든지 도움을 받으실 수 있습니다.

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