

CONTACT



변호사 진창수
T: 02.6386.6290
E: changsoo.jin@leeko.com



변호사 송현석
T: 02.772.4691
E: hyunseok.song@leeko.com



변호사 함승완
T: 02.772.4765
E: seungwan.hahm@leeko.com



변호사 김영진
T: 02.6386.1962
E: youngjin.kim@leeko.com



변호사 최재훈
T: 02.2191.3019
E: jaehoon.choi@leeko.com



변호사 이정우
T: 02.772.4393
E: jungwoo.lee@leeko.com

고용노동부, 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침」 발표

고용노동부는 2026. 9. 3. 노동조합 및 노동관계조정법(노동조합법)상 노동쟁의 대상의 기준을 구체화하는 「경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침(신규 시행지침)」을 발표하였습니다.

개정 노동조합법 제2조 제5호는 노동쟁의를 “임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정 및 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치(이하 생략)”로 규정함으로써 노동쟁의의 범위를 확대하였습니다. 개정 노동조합법이 2026. 3. 10. 시행된 이후 노동조합이 영업이익의 일정 비율에 대한 성과급 요구, 기업의 경영전략상의 투자 결정 등을 교섭안건으로 제기하고, 해당 이슈가 사회적으로 이슈화되면서 노사 현장에서는 노동조합법상 사용자가 단체교섭의무를 부담하는 ‘사업경영상의 결정’의 의미가 무엇인지에 관한 혼란이 지속되고 있습니다.

이에 고용노동부는 신규 시행지침을 통해, 향후 단체교섭, 노동쟁의 조정, 쟁의행위 및 부당노동행위에 관한 정부 해석·운영 및 사건처리 등에 있어 보다 구체적인 준거를 제시하였습니다. 신규 시행지침은 고용노동부가 지난 2월 발표한 ‘개정 노동조합법 해석 지침’이 정한 일반적 판단 기준을 전제로 하며, 그 주요 내용은 다음과 같습니다.

1. 신규 시행지침의 주요 내용

■ 기업이익과 연동되는 경영성과급이 노동조합법상 의무적 교섭대상인지

기업의 성과를 근로자에게 분배하는 경영성과급은 지급 여부·기준·금액·시기 등이 다양하여 그 종류와 법적 성격 또한 일률적이지 않은 특성을 가집니다. 따라서 경영성과급이 노동조합법 제2조 제5호에 따른 사용자의 의무적 단체교섭 사항에 해당하는지가 문제되었습니다.

고용노동부는 신규 시행지침을 통해 경영성과급 중 기업이익(기업의 매출액, 영업이익, 당기순이익)과 일정 비율로 연동하는 방식의 경영성과급은 노동조합법에 따른 의무적 교섭대상 및 조정·쟁의행위 대상으로 보기 어려움을 명확히 하였습니다. 경영성과급 중 ① 근로자의 임금·복지·기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 사항에 해당하는 경영성과급은 의무적 교섭대상인 반면, ② 기업이익과 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 기업의 영업의 자유 또는 제3자(국가, 주주 등)의 권익 등을 본질적으로 제약할 우려가 있으므로, 국가가 이를 의무적 교섭대상으로 보아 제도적으로 보호하는 것은 적절하지 않다는 것입니다.



변호사 이화성
T: 02.772.4316
E: hwasung.lee@leeko.com

■ 개정 노동조합법상 ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’의 의미

고용노동부는 지난 2월 발표한 개정 노동조합법 해석지침에서 노동쟁의 대상이 되는 사업경영상의 결정은 근로조건에 대한 실질적·구체적 변동을 초래하는지를 기준으로 판단해야 하며, 결정 당시 근로자의 근로조건에 대한 영향이 추상적·잠재적 수준에 그치는 경우에는 노동쟁의 대상으로 보기 어렵다고 밝힌 바 있습니다.

신규 시행지침 또한 사업경영상의 결정 자체는 단체교섭 대상이 되지 않음을 명확히 하는 한편, 의무적 교섭대상으로서 노동쟁의 조정 및 부당노동행위 판단의 준거가 되는 기준을 구체화하였습니다. 즉, ① 사업경영상의 결정이 검토·구상 또는 확정·발표되었으나 근로조건이 변동될 수 있다는 가능성만 있는 경우에는 의무적 교섭 대상이라 볼 수 없지만, ② 결정의 실행과정에서 세부계획(인력운영방안 등)이 구체화되어 근로조건의 변동이 객관적으로 예상되는 경우에는 의무적 교섭대상이 된다는 것입니다. 고용노동부는 위 판단기준에 따라 ▲ 공장 신설·이전 등 기업 투자, ▲ 사업 매각·인수, ▲ AI 등 신기술 도입 등 사업경영상의 결정이 의무적 교섭대상이 될 수 있는지를 사례 형태로 정리하였습니다. 보다 자세한 내용은 별첨 자료를 참고하시기 바랍니다.

경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침 2026. 9. 고용노동부

2. 고용노동부의 향후 조치사항

고용노동부는 향후 노동조합이 ‘사업경영상의 결정’ 자체에 대한 교섭을 요구하거나, 경영성과급 지급에 있어 기업이익의 일정 비율 배분을 주장·관철하려는 경우에는 노동조합법이 다음과 같이 해석·적용될 수 있다고 밝혔습니다.

- **노동쟁의 조정 단계:** 노동위원회는 교섭요구 내용을 다른 기준으로 변경하여 합리적인 요구안을 제시하도록 당사자에게 적극 권고하고, 노동조합이 이에 응하지 않을 경우 해당 부분은 법 제2조 제5호의 노동쟁의에 해당하지 않음을 이유로 행정지도 결정
- **쟁의행위의 정당성:** 노동조합이 쟁의행위 대상에 해당하지 않는 사항을 주된 목적으로 쟁의행위에 나아가는 경우, 대법원 판례 기준 등에 따라 쟁의행위의 정당성 여부 판단
- **부당노동행위 해당 여부:** 사업경영상의 결정 자체 또는 기업이익과 일정 비율로 연동하는 방식의 경영성과급 요구는 의무적 교섭대상으로 볼 수 없어, 해당 부분에 대한 교섭거부는 부당노동행위로 의율하기 어려움

3. 시사점

신규 시행지침은 기업이익과 연동되는 방식의 경영성과급 및 근로조건이 변동될 수 있다는 가능성만 존재하는 단계의 사업경영상의 결정을 의무적 교섭대상에서 제외하고 있다는 점에서 기존 지침보다 진일보하였다고 평가할 수 있을 것입니다.

다만, ① 기업이익(매출액, 영업이익, 당기순이익)과 직접 연동된 경영성과급만이 의무교섭대상에서 제외된다고 해석될 여지가 있어 노동조합이 다른 요소들을 작위적으로 활용하여 경영성과급을 요구할 가능성이 여전히 존재하는 점, ② 경영성과급을 교섭금지대상으로 명시하지 않고 있으므로, 노동조합이 임금 등 다른 의무적 교섭

대상을 레버리지로 활용할 가능성이 있는 점, ㉠ 신규 시행지침이 법령의 위임범위를 벗어난 것이 아닌지 다툼의 여지가 있는 점 등에 비추어, 현장의 혼란이 종식되지 아닐 가능성도 있습니다. 그 경우, 계약상 지급의무가 존재하지 아니하는 제반 경영 성과급을 지급함에 있어서 주주총회 승인을 거치도록 상법을 개정할 필요성이 있다는 입법적 논의가 보다 본격화될 수 있습니다.

법무법인(유) 광장은 새정부가 들어선 이후 급변하는 노동정책에 대응하기 위하여 2025. 5. 14. 안경덕 전 고용노동부 장관을 고문으로 영입하였고, 송현석 변호사와 이정우 변호사를 공동팀장으로 하여 노동 컴플라이언스팀을 운영하고 있습니다. 또한, 개정 노동조합법을 둘러싼 최근 노동 이슈에 대하여 뉴스레터 및 고객 세미나 등을 통해서 고객과 지속적으로 소통하는 장을 마련하고 있으며, **2026. 9. 10(목). 15:00 중대재해처벌법 · 노란봉투법 대응 세미나**를 개최하여 본 시행지침에 대해 보다 자세한 설명 및 구체적인 실무 대응방안을 소개할 예정입니다.

저희 법무법인(유) 광장은 개정 노동조합법에 대한 고객과의 소통 및 필요한 법률적 지원에 최선의 노력을 다하도록 하겠습니다. 경영성과급 등 노동쟁의 대상 시행지침의 내용과 기업의 대응 방안 등 관련 업무에 있어 도움이 필요하신 경우 본 뉴스레터의 담당 변호사들에게 언제든지 편하게 연락을 주시기 바랍니다.

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