# 최신
# 인사노무 동향

**노란 봉투법**
**시행 D-40 특집**

법무법인(유한) 태평양
인사노무그룹



bkl 법무법인(유한)태평양

2026
Vol.6

# CONTENTS


**노란봉투법 시행 임박:** 새로운 노사환경 조망 1

**교섭요구부터 분쟁까지:** 노란봉투법 시행 D-40, 어떤 준비가 필요할까? 1

1. 교섭요구를 받았을 때 1
2. 교섭의무 존부를 다툴 때 5
3. 교섭 요구에 응할 때 7
4. 노동조합의 쟁의행위가 있을 때 9
5. 교섭단위 분리 신청이 있을 때 10

**주요 업무 사례** 12

1. 회식 중 발생한 일회성 직장 내 성희롱을 이유로 한 징계해고의 정당성을 인정받은 사례 12
2. 평균임금 산입 기준에 대한 인사관행의 적법·타당성을 입증하여 1심 판결을 번복, 회사 승소를 이끌어 낸 사례 12
3. 연합한 두 노조가 '근로자대표'에 해당한다고 판단한 원심판결을 확정한 사례 13
4. 징계위원회 개최를 위한 대기발령 기간 중 회사의 문건 반출을 이유로 행해진 징계해고가 정당하다는 판정을 이끌어 낸 사례 13
5. 회식 중 동성 간 성희롱 행위의 존부 등을 입증하여 초심 지방노동위원회 판정을 뒤집고 징계해고가 정당하다는 판정을 이끌어 낸 사례 14
6. 직장 내 괴롭힘 신고 남발 등을 이유로 한 징계해고가 정당하고, 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 한 불리한 처우에도 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례 14
7. 보험회사 교육매니저의 근로기준법상 근로자성을 부정한 사건 15
8. 컨베이어라인 내 업무에 대하여 최초로 근로자파견관계 성립을 부정한 사례 16
9. 규정에 반하여 발급된 보증서로 인하여 회사가 보증채무를 이행하게 된 사안에서, 해당 보증서를 발급한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정한 사례 16
10. 고정급여의 감소에도 불구하고 업계의 특성 및 성과급 증가에 따른 임금총액의 증가를 고려하여 임금피크제가 유효하다고 판단한 사례 17

## 노란봉투법 시행 임박: 새로운 노사환경 조망

노란봉투법 시행을 앞두고 기존의 노사관계는 중대한 전환점을 맞이하고 있습니다. 사용자 개념의 확대, 쟁의행위 대상 확대, 손해배상 책임에 대한 규율 변화는 새로운 노사관계 창설과 기존의 노사관계의 변화로 이어지고 변화의 폭은 막대할 것으로 예상됩니다. 특히 원·하청 관계에서의 단체교섭, 사용자성 판단, 분쟁의 양상은 더 이상 과거의 경험이나 관행만으로 대응하기 어려울 수 있습니다.

이러한 변화 속에서 법 시행 이후 기업과 실무자가 직면하게 될 핵심 쟁점을 정리하고, 예상되는 노사분쟁의 양상과 대응 방향을 조망해 보려고 합니다. 단순히 법·제도 변화의 취지를 점검하는 데에 그치지 않고, 실제 현장에서 마주할 수 있는 교섭, 분쟁, 쟁의행위 등 각 국면에서 실무적인 시사점을 살펴봅니다.

## 교섭요구부터 분쟁까지:
## 노란봉투법 시행 D-40, 어떤 준비가 필요할까?

법 시행 이후 하청 노동조합으로부터 교섭요구를 받으면 어떻게 대응해야 할까요.

교섭에 응해야 하는지, 교섭을 거부할 수 있는지, 교섭에 응한다면 어느 범위까지인지, 고용노동부에서 말하는 교섭단위 분리신청은 무엇이고 우리 사업장에도 해당되는 것인지, 원청 노동조합이 없어 노사관계가 낯설기만 한데 무엇부터 준비해야 할지 고민입니다.

하청 노동조합으로부터 교섭요구를 받은 시점부터 시간순으로 준비 및 고려사항을 살펴봅니다.

### 1) 교섭요구를 받았을 때

*하청 노동조합으로부터 교섭요구를 받았다면, 먼저 교섭의무의 인정 가능성을 판단하여야 하고, 원청 노동조합과의 단체교섭과는 달리 하청 노동조합과의 단체교섭은 '교섭의제'별로 그 의무 여부가 달라지므로, 교섭의제에 대한 검토가 필요합니다.*

*크게 교섭에 응하고 구체적인 교섭 전략을 수립하는 방안, 교섭의무를 다투고 분쟁을 준비하는 방안으로 구분할 수 있고 이에 관한 의사결정이 필요합니다.*

▲ CONTENTS

## ■ 교섭 요구 공문을 받았을 때 가장 먼저 살펴보아야 할 것은?

노란봉투법 시행으로 단체교섭에서 가장 큰 변화는 '교섭의제'별 판단이 필요하다는 점입니다. 기존 원청 노동조합과의 단체교섭에서는 근로조건 전반이 다루어지지만, 노란봉투법은 사용자의 정의 개념을 확대하면서도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 '그 범위에 있어서는' 사용자라고 하여 근로조건에 따라 사용자성 여부가 달라집니다.

따라서 교섭요구를 받으면, **하청 노동조합으로부터 교섭을 요구받은 사항이 어떤 것인지 파악하여야 합니다.** 만약 그것이 명확하지 않다면 경우에 따라 하청 노동조합에 교섭의제를 명시할 것을 요구하거나, 구체적인 교섭의제를 밝히지 않은 교섭요구에 응하지 않는다고 대응할 수 있습니다.

## ■ 원청의 사용자성, 어떻게 판단하는가?

교섭의제가 파악되었다면 구체적인 교섭의제별로 사용자성 인정 여부를 검토하여야 합니다. 이때, 교섭요구 사실공고 여부는 바로 결정해야 하므로 신속한 판단이 필요합니다.

관련하여 고용노동부는 2025. 12. 26.「노란봉투법 해석지침(안)」을 발간하였는데, 그 내용은 아래와 같습니다.

### ① 사용자성 판단 기준: '구조적 통제'가 핵심

- 고용노동부는 '실질적 지배력' 판단의 〈핵심 판단 징표〉로 '근로조건에 대한 구조적 통제 여부'를 제시하였고, 이에 대한〈보완적 징표〉로 ① 계약사용자(하청)의 사업이 계약외사용자(원청)의 사업에 편입된 정도, ② 계약사용자의 경제적 종속성 여부를 제시하였습니다.
- **사용자성 판단 시 핵심적으로 검토하여야 할 사항**은 다음과 같습니다.

| 구분 | KEY WORD | 핵심 검토 항목 |
|---|---|---|
| **핵심 징표** | 근로조건에 대한 구조적 통제 | 집단적 근로조건을 조직적·구조적으로 통제하는지 여부<br>→ 도급계약, 과업지시서 등을 통해 근로자의 근로조건을 직접적으로 지배·결정하는지<br>→ 관리시스템, 전산시스템, 전자기기 등을 매개로 근로조건을 사실상 지배·결정하는지<br>※ 다만, 일반적인 도급계약 관계에서 도급 목적 달성을 위하여 도급인이 결과지향적으로 계약 이행 내용이나 절차에 관해 지시하는 권한은 원칙적으로 허용 |

▲ CONTENTS

| 구분 | KEY WORD | 핵심 검토 항목 |
|---|---|---|
| 보완 징표 | 사업에 편입된 정도 | 계약사용자의 사업이 계약외사용자의 사업에 체계적으로 편입되어 있는지<br>→ 계약외사용자의 생산계획이 관련 근로자들의 운용과 밀접히 연결되어 지속적으로 인원효율화 계획을 작성하고, 인원배치·근무형태 등을 결정하는지<br>→ 관련 근로자들의 업무가 전체 생산과정과 연동, 계약외사용자 소속 근로자들과 함께 작업이 진행되고, 각 공정별로 사실상 하나의 작업집단을 이루는지 |
| | 경제적 종속성 | 사업운영 체계 내에서 핵심적인 장비를 계약외 사용자로부터 제공받거나, 전속적 또는 상시적 거래관계인지<br>→ 계약사용자가 독자적인 영업 활동을 통해 계약외사용자 외에 신규 거래처를 개척할 자유와 가능성을 지니고 있는지<br>→ 상시적·전속적 거래관계로 인해 매출액의 대부분이 계약외사용자로부터 발생하여 도급계약이 해지될 경우 기업 존속이 불투명해지는지 |

### ② 교섭의제별 인정 범위 예시

· 고용노동부는 일반적인 근로조건 영역별로 사용자성 판단에 활용할 수 있는 고려 요소를 유형별로 제시하였고, 이에 따라 하청 노동조합이 요구하는 교섭의제에 따라 각각의 교섭의무 인정 가능성이 높은 경우에 해당하는지 살펴볼 필요가 있습니다.

| | 교섭의제 | 교섭의무가 인정될 가능성이 높은 경우 예시 |
|---|---|---|
| 1 | 노동안전 | 작업공정·안전절차· 보호장비 등 전반적 안전보건관리체계를 지배·통제하는 경우<br>계약외사용자 소속 근로자와 관련 근로자가 같은 장소에서 근무하고, 시설·장비 등이 계약외사용자의 소유로 관리책임이 계약외사용자에게 있어 계약사용자 단독으로는 위험요인 제거나 안전설비 설치 등 구조적 개선이 어려운 경우 |
| 2 | 작업환경 | 작업장 설비 관리 등에 실질적·구체적인 영향력을 행사하고, 그로 인해 관련 근로자의 작업환경이 계약외사용자의 정책·결정에 구조적으로 종속되어 있는 경우 |
| 3 | 복리후생 | 계약외사용자가 복리후생 시설 등에 대한 관련 근로자의 이용을 실질적으로 결정하거나, 사용 기준 설정에 영향력을 행사하는 경우 |
| 4 | 근로시간 | 계약외사용자가 생산계획, 작업일정, 근로시간, 휴게시간, 연장근로 등에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정하거나 승인권을 행사하는 경우 |
| 5 | 작업방식 | 계약외사용자가 작업공정의 구성, 작업속도, 작업표준 및 절차 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 경우 |
| 6 | 임금, 수당 | 계약외사용자와 계약사용자 사이의 노무도급계약 등에서 관련 근로자의 임금 수준 등을 구체적으로 결정하였다는 근거가 있거나 그에 준하는 정도의 특별한 사정이 있는 경우 |

▲ CONTENTS

### ■ 실질적 지배력 검토 후 어떤 의사결정을 해야할까?

이 단계에서 회사의 의사결정은 다음 세 가지 방향으로 고려될 수 있습니다.

① 실질적 지배력을 검토한 후 단체교섭 요구에 응하되, 구체적인 교섭 전략을 수립하는 준비를 할 수 있습니다.

② 선례가 부족하고 관점에 따라 판단이 달라질 수 있으므로, 법률적 판단을 받기 위하여 단체교섭에 응하지 않고 이를 다투는 방향을 선택할 수도 있습니다.

③ 교섭의제가 다양할 수 있으므로, 현실적으로는 복합적인 대응 방식을 고려할 수 있습니다. 예컨대 일부 교섭 요구의제에 대한 이견이 있는 경우, 제한적 범위 내에서 교섭에 우선 응하는 방식도 생각해 볼 수 있습니다.

이 과정에서, **명확한 범위 설정 없이 포괄적으로 교섭에 응할 경우 추후 사용자성에 대해 다투기 곤란한 상황이 초래될 수 있습니다.** 교섭에 응할 경우에는 교섭의제, 교섭 범위에 관하여 명확한 입장을 가질 필요가 있습니다.

교섭을 거부하는 경우에도, **사용자성 부존재에 대한 논리와 근거를 명확히 세워, 향후 예상되는 부당노동행위 구제신청, 형사 고발, 행정 분쟁까지 염두에 둔 종합적인 대응 계획을 초기부터 수립**하는 것이 필요합니다.

## 태평양 전문가의 insight

"태평양은 현재 제조, 건설, 물류, 유통, 금융 등 다양한 산업 분야에서 100여 개에 달하는 고객사를 대상으로 노란봉투법 대응 컨설팅 및 자문을 수행하고 있습니다. 관련 경험을 통해 볼 때, 노란봉투법 시행을 앞두고 인사 담당자들은 근로조건별 실질적 지배력 리스크를 선제적으로 점검하여 리스크 저감 방안을 강구하고, 예상되는 교섭 의제를 추출하여 교섭요구에 대한 단계적 대응 방안을 구체적으로 마련해 놓는 등으로 노란봉투법 시행을 대비할 필요가 있습니다."



박은정 변호사

**노란봉투법 관련 기고문 바로가기**

- 사용자성 판단의 핵심 기준은 '구조적 통제'
- 개정 노동조합법 시행령(안) 입법예고
- 노란봉투법 관련 '실질적 지배력' 판단기준에 관한 판결
- 노란봉투법 국회 본회의 통과
- 노란봉투법 입법 시 사용자의 범위 확대 ②
- 노란봉투법 입법 시 사용자의 범위 확대 ①
- 2025년 노사관계와 노동분쟁의 주요 이슈 전망

▲ CONTENTS

## 2) 교섭의무 존부를 다툴 때

*교섭요구에 응하지 않을 때 '단체교섭 불응을 통보하면 법적으로 문제되는 것이 아닌가' 라는 부담감이 들 수 있습니다. 그러나 법 시행 이후 판결이나 행정해석 등이 축적되기 전까지는 법률적인 판단의 필요성이 충분히 존재하며, 사용자로서도 응당 그러한 법률적 판단을 받아볼 권리가 있다는 생각을 가질 필요가 있습니다.*

### ■ 교섭의무 존부에 대해 다투고자 할 때에는 어떻게 준비해야할까?

교섭에 응할 수 없다는 의사표시의 방식에 대해서는 정하여진 것은 없고, 교섭의무가 없다고 판단된다는 취지의 공문을 회신하는 것이 가장 일반적인 대응이 될 것입니다.

교섭에 응하지 않을 경우 부당노동행위 분쟁이 예상되므로, 대응 논리와 관련 자료를 마련해 둘 필요가 있고, 회사 내부적으로는 관련 업무에 대한 분장, 외부적으로는 분쟁 발생 시 신속한 검토와 대응, 협업을 해 나갈 수 있도록 법률 전문가와의 협업체계를 구축해 두는 것이 필요합니다.

### ■ 교섭에 응하지 않을 경우 어떤 분쟁들이 제기될 수 있고, 어떻게 대응해야 할까?

하청 노동조합의 교섭 요구에 응하지 않거나 제한적으로 교섭에 응한 경우, 아래와 같이 5가지 유형의 절차가 예상됩니다.

태평양 인사노무그룹은 과거 노동조합법상 근로자성이 문제된 사건들(이른바 특고노조 사건), 노란봉투법 입법 전 사용자성 확대가 문제된 사건들을 통하여 아래의 분쟁 절차를 모두 경험한 바 있습니다.

**① 교섭요구사실 미공고 시정신청(노동위원회)**

- 사용자가 교섭창구단일화 절차의 시작점인 '교섭요구사실의 공고'를 하지 않은 경우, 노동조합은 노동위원회에 시정신청을 제기할 수 있습니다. 노동위원회는 10일 이내에 결정을 내려야 하나, 재입법예고 중인 노동조합법 시행령에는 1회에 한하여 그 기간을 연장할 수 있도록 하고 있습니다.
- 신속히 진행되는 특징이 있으므로 사전에 준비해두는 것이 필요합니다. 지방노동위원회의 결정이후 중앙노동위원회 재심, 행정소송의 흐름으로 진행됩니다.

**② 부당노동행위 구제신청(노동위원회)**

- 노동조합은 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하였다는 이유로 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 할 수 있습니다.
- 쟁점은 원청의 사용자성 및 교섭거부에 '정당한 이유'가 있었는지, 부당노동행위 의사가

인정되는지가 되고, 지방노동위원회의 판정은 약 2~3개월가량 소요되며, 중앙노동위원회 재심 및 행정소송으로 진행됩니다.

**③ 부당노동행위를 이유로 한 진정(고용노동부), 고소(고용노동부/검찰)**

- 부당노동행위는 형사처벌의 대상이 되므로, 노동조합은 고용노동부에 진정을 하거나, 고용노동부와 검찰에 형사고소할 수 있습니다.
- 진정의 경우 법 위반이 인정되면 고용노동부가 시정지시를 한다는 점에서 고소와 차이가 있고, 고용노동부의 시정지시를 기한 내에 이행하지 않아 입건될 경우 고소와 동일한 절차로 진행됩니다. 고소 절차에서는 혐의가 인정되면 기소되어, 법원의 판단을 받게 됩니다.

**④ 단체교섭 응낙 가처분 신청(법원)**

- 노동조합은 교섭 불응 상태를 신속히 해소하기 위하여 법원에 원청의 단체교섭 응낙을 구하는 가처분을 신청할 수 있습니다. 가처분은 본안에 앞서 비교적 빠르게 판단되며, 사안에 따라 1개월 내에 결정이 이루어지기도 합니다.
- 다만 가처분이 인용되려면 교섭 미이행으로 회복하기 어려운 손해가 발생한다는 점, 즉 '보전의 필요성'이 인정되어야 하고, 노동위원회를 통한 신속한 구제절차 등이 가능하다는 점에 비추어, 인용 가능성은 높게 평가하기 어렵습니다.
- 그러나 가처분이 인용될 경우 교섭 불응 시 1일당 금전 지급을 명하는 등의 간접강제가 함께 부과되어 사용자에게 상당한 부담이 될 수 있으므로, 가처분 제기 시 적절한 대응이 필요합니다.

**⑤ 쟁의조정 신청(노동위원회)**

- 노동조합은 교섭 거부 또는 교섭 불응 상태를 교섭결렬과 동일하게 평가하여, 쟁의행위에 필요한 사전절차로서 쟁의조정을 신청할 수 있습니다. 이는 사용자성에 대한 노동위원회의 판단을 구하는 것과 동시에 쟁의행위를 통해 요구를 관철하겠다는 의사로 볼 수 있습니다.
- 법률적으로는 이와 같은 권리분쟁은 쟁의조정의 대상이 되지 않는다고 판단되나, 실무적으로 노동위원회는 쟁의조정 대상으로 보고 결정을 내리고 있습니다.
- 노동위원회는 조정신청이 있는 경우 10일 이내에 조정회의를 개최하고 조정을 시도, 조정중지 또는 행정지도 등을 결정하여야 하므로, 상당히 긴박한 일정으로 진행되는 점을 고려하여 신속하게 의사결정 및 대응할 필요가 있습니다.

## 태평양 전문가의 insight

"태평양은 교섭요구사실 미공고 시정신청부터 부당노동행위 구제·형사 고소, 단체교섭 응낙 가처분, 쟁의조정에 이르기까지, 교섭 단계별로 전개되는 분쟁의 전 과정에 대해 풍부한 대리 경험을 보유하고 있습니다. 특히 행정·형사·사법 절차가 병행되는 복합 분쟁에서는 큰 그림을 보고, 일관된 논리로 방어하는 것이 핵심입니다."



김상민 변호사

**노란봉투법 관련 기고문 바로가기**

- 어게인 2017? 미리 살펴보는 노란봉투법 분쟁 '6종 세트'
- 제갈량의 북벌 실패와 노란봉투법
- 악마는 디테일에 있다는데... '난수표 노란봉투법'
- 노란봉투법 수면 아래…숨죽인 원청노조·하청사업주
- 손자병법이 말하는 '노란봉투법 5불가론'

### 3) 교섭 요구에 응할 때

**■ 하청 노동조합의 교섭 요구에 응하기로 결정하였다면, 어떤 것부터 해야할까?**

하청 노동조합의 교섭요구에 응하기로 결정하면, 노동조합법 소정의 교섭창구단일화 절차를 우선적으로 개시하여야 하고 그 첫 단계는 단체교섭 요구 사실의 공고입니다[사용자의 단체교섭 요구 사실 공고 전, 사용자 또는 노동조합은 교섭단위 분리신청을 할 수 있으며, 이 경우는 이하 5) 교섭단위 분리신청에서 다룹니다].

현재 재입법예고 중인 노동조합법 시행령에 따르면, 하청 노동조합도 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 하고, 원칙적으로 원-하청 전체 단위에서 절차가 진행됩니다. 다만 예외적으로 사용자는 개별교섭을 진행하거나, 교섭단위 분리 신청에 따른 노동위원회의 결정이 있다면 분리된 교섭단위로 교섭을 하게 될 수 있습니다.

회사가 처한 현실과 상황 및 대응 역량, 기존의 노사관계에의 영향 등을 종합적으로 고려하여 **교섭단위의 분리 결정, 개별교섭, 교섭창구단일화 등 교섭 방식에 대한 의사결정을 하는 것이 필요합니다.**

**■ 교섭이 실제로 진행된다면 회사는 어떤 상황에 직면하게 될까?**

절차적인 부분들이 완료되면 실제 단체교섭을 진행하게 됩니다. 단체교섭은 법률적인 절차이지만, 본질적으로 노사간 협상의 절차이므로, 교섭이 개시되면 단순히 법과 논리만으로

▲ CONTENTS

해결하기 어려운 많은 상황들을 맞이하게 됩니다. 또한 회사로서는 사업경영상 판단을 배제한 채 교섭에 응할 수는 없고, 한정된 자원 안에서의 배분의 문제도 동시에 발생합니다.

초기 설립된 노동조합은 상급단체나 연합단체로부터의 적극적인 지원을 받아 최초 단체교섭을 진행하는 경우가 많고, 특히 하청 노동조합의 경우 법 시행에 따라 최초로 체결될 단체협약을 위해 다양한 교섭전략으로 임할 가능성이 높습니다. 또한 단체교섭을 진행하는 중에도 피켓팅이나 집회시위, 현수막 설치 등 다양한 조합활동이 발생할 수 있습니다.

이러한 과정에서 **사용자단체나 법률전문가들로부터 적극적인 조력을 받아 회사의 법률상 의무의 범위와 책임에 대한 명확한 검토와 함께, 다른 회사들의 노사관계나 단체협약, 단체교섭 과정 등을 참고하여 체계적으로 대응해 나갈 필요**가 있습니다. 또한 이 과정에서 단체교섭 경험이 풍부한 전문가에게 단체교섭 권한을 위임하여 단체교섭 진행에 직접 참여를 요청하는 것도 고려해 볼 수 있습니다.

단체협약은 성질상 한번 체결되고 나면, 어느 일방에 불리한 내용이라고 하더라도, 이를 변경하기에 상당한 어려움이 따르므로, 각 항목과 문장과 단어 선택 하나까지도 신중을 기할 필요가 있음을 유념하여야 합니다.

## 태평양 전문가의 insight



구교웅 변호사

"태평양은 현재 다수의 IT·게임·플랫폼 기업 및 서비스업 사업장의 단체교섭에서 소속 전문가들이 교섭위원으로 직접 참여하며 교섭을 수행하고 있습니다. 단체교섭은 진행 과정에서 회사 제안의 수정이나 복수의 전략 수립이 요구되고, 합의에 근접할수록 정확한 판단과 의사결정이 핵심입니다."

**노란봉투법 관련 기고문 바로가기**

- 노란봉투법 정부 해석지침 사용설명서
- 근로조건에 영향 없는 경영상 결정이 있을까

▲ CONTENTS

## 4) 노동조합의 쟁의행위가 있을 때

### ■ 쟁의조정이란 무엇이고 어떤 절차로 진행될까?

쟁의조정이란 쟁의행위의 절차적 요건으로서, 제3자인 노동위원회를 통한 분쟁의 조정 절차입니다.

조정이 신청되면 노동위원회는 10일 이내에 조정을 종료하여야 하므로, 조정신청이 접수되는 즉시 노사 양측에 사업현황에 대한 자료와 조정의 대상이 되는 쟁점 등에 대한 의견을 수렴합니다. 이 과정에서 쟁점이 조정 대상이 아닌 경우 '각하' 결정을 하거나, 교섭이 미진한 상태에서 쟁의조정을 신청한 경우 '행정지도'를 하거나, 신청한 측에서 취하를 하도록 권유하기도 합니다.

위와 같은 사유에 해당하지 않는 경우 노동위원회는 신속하게 조정회의를 개최하고, 조정안을 낼 수 있도록 입장차를 좁히기 위해 노사 양측을 적극적으로 설득하는 역할을 수행합니다. 조정기간 내에 조정이 성립되면 조정안은 단체협약으로서의 효력을 갖게 되지만, 조정이 성립되지 않으면 노동위원회는 '조정중지' 내지는 '조정불성립' 결정을 하게 됩니다. '조정중지' 내지는 '조정불성립'이 있는 경우, 노동조합은 쟁의행위 찬반투표를 거쳐, 적법한 쟁의행위로 나아갈 수 있게 됩니다.

한편 노란봉투법 시행 이후에는 하청 노동조합과의 교섭의무, 즉 사용자성을 다투는 분쟁의 쟁의조정 단계에서도 실시될 수 있는데, 조정 절차에서도 사용자가 의견을 개진할 수 있는 기회는 부여받을 수 있으므로, 10일의 짧은 기간 중에 조속히 의견을 정리하여 제출, 개진할 필요가 있습니다.

쟁의조정 단계는 상당히 짧은 기간 내에 이루어지는 것에 비하여, 노동위원회의 적극적인 설득, 노동조합의 쟁의행위 예고 등으로 **경험이 적은 회사로서는 온전히 대응하기에 상당한 어려움을 겪을 수 있으므로, 법률 전문가의 조력이나 조정 절차에의 동석 등을 요청하는 것을 적극적으로 고려할 필요**가 있습니다.

### ■ 실제 쟁의행위에 나아간다면, 어떤 준비를 하고 대응해야 할까?

노동위원회의 쟁의조정과 쟁의행위 찬반투표까지 완료되면, 노동조합은 쟁의행위를 할 수 있고, 쟁의행위는 전면파업부터 부분파업, 태업이나 준법투쟁 등 다양한 형태로 실시될 수 있어 각 대응 방식은 다를 수밖에 없습니다.

어떠한 방식이든 쟁의행위는 회사의 업무를 저해하는 방식으로 진행될 것이므로, 회사의 생산계획, 인력 운영 계획을 비롯한 사업적 측면에서의 검토를 통해 경영상 어려움을 예방하는 것이 가장 중요할 것입니다.

법률적으로는 쟁의행위라 하더라도 그 수단과 방법에서 일정한 수준의 제한을 받으므로, 법상 한계를 벗어나는 쟁의행위가 발생하는지 여부를 점검하고, 필요한 경우 민형사상 절차를 통해 회사의 경영권을 보호하는 방어적인 분쟁이 필요하게 될 수 있습니다. 또한 파업의 진행 양태에

따라 회사의 방어적 쟁의 수단으로서 직장폐쇄를 검토할 실익도 있을 것입니다.

한편 노란봉투법 시행으로 인하여 하청 노동조합의 쟁의행위가 있는 경우, 노동조합법상 쟁의행위로 금지된 업무의 대체투입을 금지하는 조항이 문제될 수 있습니다. 이 때 원청 근로자나 기존의 다른 하청업체 근로자들이 '당해 사업에 관계 있는 자'에 해당할 수 있는지가 쟁점이 되고, 회사는 당해 사업과 관계있는자로 인정될 수 있는 방안을 고민해 볼 필요가 있습니다.

## 5) 교섭단위 분리 신청이 있을 때

### ■ 교섭단위란 무엇이고 교섭단위 분리신청은 어떤 의미인가?

현행 노동조합법은 원칙적으로 모든 노동조합에게 교섭창구 단일화를 거칠 것을 요구하는데, 교섭단위란 이러한 교섭창구 단일화를 거쳐야 하는 하나의 집단을 의미하고, 교섭창구 단일화에 대한 예외의 일환으로, 하나의 사업 또는 사업장에서 서로 이질적인 근로자 집단이 있는 경우 이를 각각 분리하여 교섭하도록 하는 것이 교섭단위 분리입니다.

특히 최근 고용노동부는 2026년 3월 시행 예정인 개정 노동조합법을 앞두고 시행령 개정안을 재입법예고하며(2026. 1. 21. ~ 2. 6.), 교섭단위 분리·통합 판단 기준을 보다 구체화하였습니다. 이번 수정안은 하청단위의 교섭단위 분리 시 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 우선적으로 고려하도록 명시함으로써, 하청 노동조합의 교섭권을 강화하려는 정책적 방향성을 분명히 하고 있습니다.

해당 입법예고안에 따르면 아래 사항들을 고려하여 노동위원회는 교섭단위 분리 및 통합 결정을 하게 됩니다.

| | |
|---|---|
| 시행령 제14조의11 제4항에 따른 교섭단위 결정시 **우선적 고려사항** | 노동조합 간 이해관계의 공통 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 및 노사관계 왜곡 가능성 등 |
| 시행령 제14조의11 제3항 각 호에 따른 교섭단위 결정시 판단기준 | 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등에 기인한 현격한 근로조건의 차이 |
| | 계약형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등에 따른 고용형태 |
| | 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등에 따른 교섭 관행 |
| | 위 각 호에 준하는 사유로 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 사항 |

### ■ 하청 노동조합이 교섭단위 분리신청을 제기한다면?

교섭단위는 한번 분리되면, 다시 통합하는 절차를 거치지 않는 한 분리된 상태로 계속하여 운영이 됩니다. 또한 교섭단위가 분리되면 교섭창구단일화를 각각 진행하여야 하는 것은 물론, 단체협약도 각각 체결되며, 단체협약의 효력이 확장되는 범위나 쟁의행위의 참여 범위 등도 전부 교섭단위에 연동됩니다. 무엇보다도 회사의 입장에서는 교섭단위가 분리되면 각각의 교섭단위별로 단체교섭을 하여야 하므로 그만큼의 인원과 비용이 소요될 수밖에 없습니다.

또한 노란봉투법 시행 이후에는 하청의 교섭의제별 판단이 반드시 수반되어야 하는 점을 고려하여 교섭단위 분리신청에 대응할 필요가 있고, 특히 하청 노동조합은 교섭단위 분리신청을 먼저 진행한 후 교섭요구를 할 수 있으므로, 교섭단위 분리신청 절차가 사용자성이 다루어지는 첫 번째 분쟁이 될 수 있습니다.

#### 태평양 전문가의 insight



김영민 노무사

"태평양은 사무직 노조의 교섭단위 분리 신청 사건에서 사용자 측을 대리하여 신청 기각 결정을 이끌어낸 바 있으며, 그 외에도 다수의 노동쟁의 조정신청 사건을 대리하여 교섭 국면에서 발생한 분쟁과 조정 절차를 성공적으로 방어해 왔습니다. 이와 같은 사건에서의 핵심은 교섭 구조와 쟁점의 성격을 정확히 구분한 뒤, 체계적인 논리를 제시하는 데 있습니다."

**노란봉투법 관련 기고문 바로가기**

- 교섭단위 분리 신청 절차와 노란봉투법 시행 후 전망

▲ CONTENTS

## 주요 업무 사례

### 1. 회식 중 발생한 일회성 직장 내 성희롱을 이유로 한 징계해고의 정당성을 인정받은 사례

고위급 직원 A가 신입사원에게 직장 내 성희롱을 행하여 징계해직 된 후 부당해고 구제신청을 제기한 사안에서, 태평양은 회사를 대리하여 해고의 정당성을 입증, 승소 판결을 이끌어 냈습니다.

태평양은 비록 회식 중 발생한 일회성 직장 내 성희롱 행위였음을 감안하더라도, 가해 직원이 압도적으로 우월한 지위에 있었던 점, 가해 직원이 직장 내 성희롱 예방에 대한 책임이 있는 지위로서 하급자들의 모범이 되어야 할 위치에 있었던 점, 회사가 직장 내 성희롱에 있어서 무관용 정책을 고수하고 매년 직장 내 성희롱 예방교육을 실시해 온 점 등을 주장, 입증하여 해고의 정당성을 인정받았습니다.

### 2. 평균임금 산입 기준에 대한 인사관행의 적법·타당성을 입증하여 1심 판결을 번복, 회사 승소를 이끌어 낸 사례

피고 회사가 B2B 영업 실적에 따라 지급한 'A수당'을 퇴직금 산정을 위한 평균임금에 어떤 시점을 기준으로 산입해야 하는지가 쟁점이 된 사안으로, 원고는 상품 출고일 기준 산입을 주장한 반면 피고회사는 출고 이후 소정의 심사를 거쳐 실적이 인정된 날을 기준으로 산입해야 한다고 항변하였습니다.

이는 'A수당'과 명칭이 유사한 'B수당'이 명문의 안내문에 따라 출고일 기준으로 운영되어 온 상황에서, 해당 규정과 회사의 인사관행 중 어느 기준이 우선하는지가 문제가 된 사건입니다.

1심은 원고의 주장이 받아들여졌으나, 태평양은 항소심부터 피고 회사를 대리하여 약 15년 전 인사제도의 연혁을 추적, 분석하여 'A수당'은 실적 인정일에 확정되는 고유한 수당이라는 점을 주장하였고, 항소심 법원은 해당 주장이 타당하다고 보아 1심을 취소하고 원고 청구를 기각하였으며, 이 판결은 상고심을 거쳐 확정되었습니다.

▲ CONTENTS

## 3. 연합한 두 노조가 '근로자대표'에 해당한다고 판단한 원심을 재확인, 확정한 사례

피고 회사는 연합한 A노조 및 B노조와 탄력적 근로시간제에 관하여 합의하였는데, 합의 당시 총 5개의 노조가 있었지만 근로자의 과반수로 조직된 노동조합은 존재하지 않았습니다. 원고는 약 4년 후 위 탄력근로 합의가 적법한 근로자대표에 의하여 이루어지지 않아 무효라고 주장하며 피고회사에 연장근로수당 및 퇴직금중간정산금 차액을 청구하였습니다.

원고는 탄력적 근로시간제가 강행규정의 예외이자 형사처벌을 수반하는 제도이므로 근로자대표 개념을 엄격히 해석해야 한다고 주장하였습니다. 태평양은 피고 회사를 대리하여, 원고 주장은 행위자에게 '불리한' 유추해석금지라는 형사법의 원칙을 오해한 것이고, 근로기준법상 근로자대표 개념은 통일적으로 해석되어야 하며, 근로자들의 집단적 의사가 실질적으로 반영되었다면 합의를 무효로 볼 수 없다는 점을 중심으로 반박하였습니다. 법원은 피고측 주장을 받아들여 원심을 재확인, 원고의 항소를 기각하였으며, 원고 측에서 상고하지 아니하여 확정되었습니다.

본 판결은 근로자대표의 적법성 판단에 있어 형식적인 요건보다는, 구체적 타당성 관점에서 실제로 근로자들의 의사가 반영되었는지를 중점적으로 판단하였다는 점에서, 향후 유사한 사건에서 근로자대표를 둘러싼 분쟁에 중요한 기준으로 참고할 수 있습니다.

## 4. 징계위원회 개최를 위한 대기발령 기간 중 회사의 문건 반출을 이유로 행해진 징계해고가 정당하다는 판정을 이끌어 낸 사례

근로자 A는 불성실한 근태, 허위 보고 등으로 징계위원회 개최 전 대기발령 중이었는데, 동 기간 중 회사의 기밀 문건을 개인 이메일로 반출하였습니다. 회사는 이를 인지한 이후 종전 징계사유에 대한 정직 처분을 하고, 징계위원회를 재차 개최하여, 회사 문건 반출을 이유로 하여 징계해고하였습니다. 태평양은 회사를 대리하여 정직처분 뿐만 아니라, 징계해고 처분까지 정당하다는 판정을 받았습니다.

태평양은 피신청인 회사를 대리하여, 근로자가 회사 문건을 반출한 시점 및 그 내역, 근로자의 소명 내용 등을 근거로, 근로자가 방어권 행사 목적에서 회사 문건을 반출한 것이 아니라는 점을 충실하게 입증하였습니다. 또한 근로자의 반출 행위가 없었다면 징계해고 처분은 이루어지지

않았을 것이라는 점을 밝혀, 징계해고 처분이 사직 권고를 거부한 것에 대한 불이익으로 행해진 것이 아님을 적극적으로 소명하였고, 그 결과 노동위원회로부터 징계해고가 정당하다는 판단을 이끌어냈습니다.

## 5. 회식 중 동성 간 성희롱 행위의 존부 등을 입증하여 초심 지방노동위원회의 판정을 취소하고 징계해고가 정당하다는 재심판정을 이끌어 낸 사례

근로자A가 자신의 성과평가에 불만을 제기함에 따라 회사가 평가결과의 공정성을 확인하는 과정에서, 해당 근로자가 회식 자리에서 동성 간 성희롱 행위를 하였다는 제보가 접수되었습니다. 회사는 이를 이유로 근로자를 징계해고하였고, 근로자A는 노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였습니다.

초심 지방노동위원회는 참고인들의 진술이 일부 엇갈린다는 점 등을 이유로 문제된 성희롱 행위 중 일부를 사실로 인정하지 않았습니다. 또한 성희롱 제보가 발생 시점으로부터 약 7개월이 경과한 후 성과평가 결과에 관한 면담 과정에서 접수되었다는 사정 등을 고려할 때 근로자에 대한 표적 징계 가능성을 배제할 수 없다며 해고의 정당성을 부정하였습니다.

그러나 태평양은 재심에서 신청인 회사를 대리하여 중앙노동위원회로부터 징계해고의 정당성을 인정받았습니다. 태평양은 성희롱 사실 인정에 관한 법원 법리 및 관련 사례를 적극적으로 현출하여 문제된 성희롱 행위 전부가 사실로 인정된다는 점을 입증하는 한편, 근로자의 주장 및 근로자가 제출한 참고인 진술서의 신빙성이 현저히 낮다는 점, 그리고 근로자가 표적 징계 등을 주장하며 피해직원·동료직원 및 회사를 부당하게 비난하는 과정에서 회사와의 신뢰관계가 중대하게 훼손되었다는 점 등을 적극 강조하여, 초심 결정을 취소하고 징계해고가 정당하다는 중앙노동위원회의 판단을 이끌어냈습니다.

## 6. 직장 내 괴롭힘 신고 남발 등을 이유로 한 징계해고가 정당하고, 직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 한 불리한 처우에도 해당하지 않는다는 판단을 이끌어 낸 사례

근로자A는 회사가 부당한 직장 내 괴롭힘 신고 및 진정의 반복적 제기, 정당한 업무명령 불이행, 개인정보 누설 등의 비위행위를 이유로 징계해고 조치한 것이 부당해고라며

노동위원회에 구제신청을 하였습니다. 태평양은 해당 사건에서 회사를 대리하여 징계해고의 정당성을 인정받았습니다.

태평양은 근로자A가 스스로 직장 내 괴롭힘의 피해자가 아님을 인식하고 있었음에도 불구하고, 징계를 회피할 목적에서 약 1년 6개월에 걸쳐 피진정인·노동청·경찰서 등 총 13차례에 걸쳐 진정 및 신고를 제기하였고, 그 과정에서 동일 부서 동료 팀원들에게 심각한 정신적 고통과 업무상 혼란을 초래하였다는 점을 입증하여, 직장 내 괴롭힘 신고의 '남발' 그 자체가 아니라, 그로 인한 비위행위 및 조직질서 훼손을 이유로 한 징계해고가 정당한 조치임을 강조하였습니다.

위와 병행하여 근로자A는 노동청에 자신에 대한 징계해고가 근로기준법 제76조의3 제6항에서 금지하는 '직장 내 괴롭힘 신고를 이유로 한 불리한 처우'에 해당한다고 진정하였는데, 해당 사건에서 태평양은 마찬가지로 회사를 대리하여 징계해고의 정당성을 기반으로 노동청의 내사종결을 이끌어냈습니다.

## 7. 보험회사 교육매니저의 근로기준법상 근로자성을 부정한 사건

원고는 보험회사와 위촉계약을 체결하고, 보험설계사 시험을 준비하는 사람들을 교육하는 교육매니저의 업무를 수행하였습니다. 원고는 자신이 피고 회사의 근로기준법상 근로자에 해당한다고 주장하면서, 법원에 소를 제기하여 위촉계약기간에 해당하는 퇴직금 및 휴일근무수당을 청구하였습니다.

태평양은 회사를 대리하여, 원고는 스스로 교육 자료를 준비하였고, 회사가 해당 자료를 감수하거나 수정한 바 없으며, 원고는 정하여진 업무 장소·시간에 출근할 의무가 없었고, 교육 대상 지점장과 직접 일정을 조율하여 교육을 진행하는 등 회사에 종속되어 임금을 목적으로 근로를 제공하였다고 볼 수 없는 점, 원고가 휴일에 업무를 수행하였다고 가정하더라도 이는 사용자의 지휘·감독 하에 이루어진 '휴일근로'로 볼 수 없다는 점 등을 강조하여, 근로기준법상 근로자성을 부정하는 판결을 이끌어냈습니다.

▲ CONTENTS

## 8. 컨베이어라인 내 업무에 대하여 최초로 근로자파견관계 성립을 부정한 사례

완성차 제조회사의 2차 협력업체 소속 근로자가 수행한 생산공정 내 컨베이어라인 공정 업무가 파견근로자 보호 등에 관한 법률(이하 '파견법')상 근로자파견에 해당하는지 여부가 쟁점이 된 사안에서, 태평양은 근로자파견관계의 성립을 인정한 1심을 취소하고, 근로자파견 성립을 부정하는 취지의 회사의 승소 판결을 이끌어냈습니다.

원고는 피고와 계약관계에 있는 부품업체(1차 협력업체)의 수급인(2차 협력업체) 소속으로 근무하였는데, 태평양은 이러한 2차 협력업체 소속 근로자의 근로자파견관계 성립 여부를 판단함에 있어서는 특히 부품업체(1차 협력업체)의 실질적인 역할을 핵심적으로 고려하여야 한다는 법리를 제시하였습니다. 또한 태평양은 관련 증거를 적극 수집·현출하여, 피고가 아닌 부품업체(1차 협력업체)가 랩가드의 사양과 재고 관리, 부착 방법 및 품질 관리, 컨베이어라인 내 작업 위치 결정 등 업무 전반을 실질적으로 주도하였다는 점을 입증함으로써 승소하였습니다.

본 판결은 도급업무가 연속된 컨베이어 라인에서 이루어지더라도, 1차 협력업체의 전문성과 실질적 역할이 인정되는 경우 원청과 2차 협력업체 소속 근로자 간의 근로자파견관계가 성립하지 않는다는 점을 명확히 하였다는 점에서 향후 2차 협력업체 근로자가 근로자파견 성립을 주장하는 제조업 사내도급 사건에서 중요한 선례가 될 것입니다.

## 9. 규정에 반하여 발급된 보증서로 인하여 회사가 보증채무를 이행하게 된 사안에서, 해당 보증서를 발급한 근로자에 대한 해고의 정당성을 인정한 사례

원고는 조합원에게 보증 발급 및 자금 융자 등의 사업을 영위하는 피고 조합의 지점장이었는데, 특정 조합원에게 피고 조합 내부 규정을 위반한 보증을 발급하였습니다. 결국 주채무자가 채무를 불이행하여 피고 조합이 채권자에게 해당 보증채무를 이행하게 되어 손해가 발생하였고, 피고 조합은 이를 이유로 원고를 파면처분하였습니다.

태평양은 피고 조합을 대리하여 조합 내부 규정, 전산 시스템의 작동 방식, 국가계약법 등 관련 법령의 내용을 구체적으로 설명하고, 관련자 진술서, 관련소송 판결문(피고 조합과 채권자

간의 소송) 등을 제출함으로써 원고가 발급한 보증은 피고 조합의 규정 및 전산상 발급될 수 없는 위법한 보증임을 다각적으로 주장하여, 이 사건 파면처분이 정당하다는 법원의 판결을 이끌어냈습니다.

## 10. 고정급여의 감소에도 불구하고 업계의 특성 및 성과급 증가에 따른 임금총액의 증가를 고려하여 임금피크제가 유효하다고 판단한 사례

피고 회사는 고용상연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 개정에 따라 정년을 만 58세에서 만 60세로 연장하면서, 적법한 노사합의를 거쳐 만 55세부터 적용되는 임금피크제를 도입하였는데, 2년의 근무기간 연장에도 불구하고 고정급여 총액이 감소하는 구조(40%)가 과도한 불이익에 해당한다며 임금피크제의 무효를 주장하는 소를 제기하였습니다.

태평양은 피고 회사를 대리하여 금융업 특성상 임금 수준이 높아 정년 연장에 따른 인건비 부담이 큰 점과, 피고의 임금피크제가 이러한 업계 특성을 반영한 합리적인 모델이라는 점을 설명하였습니다. 아울러 영업직 임금피크제 적용 대상자들이 성과급을 통해 실제로 총소득이 감소하지 않았거나 오히려 증가하였다는 점을 구체적 사례로 입증하여 법원으로부터 제1심과 마찬가지로 피고의 임금피크제가 합리적 이유 없는 연령차별에 해당하지 않는 유효한 임금피크제라는 판단을 이끌어냈습니다.

본 판결은 정년 연장에 수반하여 도입된 임금피크제가 총급여 감소 등 일부 불리한 요소를 포함하고 있더라도, 업종 특성, 임금 수준, 보완 장치 및 실제 소득 효과 등을 종합적으로 고려하여 합리성이 인정될 수 있음을 명확히 하였다는 점에서, 향후 금융권을 비롯한 고임금 업종의 임금피크제 설계 및 분쟁 대응에 참고할만한 사례가 된다는데 의의가 있습니다.

▲ CONTENTS

BKL stood out as being client-focused, service-minded, and professional with deep expertise and solid teamwork.

- Chambers & Partners Asia-Pacific

## CONTACT

**법무법인(유한) 태평양 | 인사노무그룹**




**김상민** 변호사



**이정한** 변호사



**장상균** 변호사



**이욱래** 변호사



**김성수** 변호사



**박진홍** 변호사



**이진우** 변호사



**백종현** 변호사



**구교웅** 변호사



**박은정** 변호사



**조홍선** 변호사



**최성욱** 변호사



**최대술** 공인노무사



**김영민** 공인노무사



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.

© BAE, KIM & LEE LLC. ALL RIGHTS RESERVED