

July 7, 2026

## 노란봉투법 시행 4개월, 향후 분쟁 전망과 기업의 대응 포인트

### I. 노란봉투법 시행과 4단계 분쟁 과정

노란봉투법이 시행된 이후 2026. 7. 3.까지 총 1,168개의 하청 노동조합이 441개 원청 기업을 대상으로 단체교섭을 요구하였습니다. 자율적으로 교섭을 진행한 기업도 일부 있으나, 다수의 기업은 노동위원회의 판단을 거쳤고, 그 결정 이후 교섭 여부 등 대응 방안을 고민하고 있습니다. 다만, 아직 초심 또는 재심 노동위원회에서 실질적 지배력의 유무 내지 교섭 의무의 존부에 관하여 많은 다툼이 있는 상황입니다.

교섭 의무의 유무 등에 관한 노사 간의 분쟁은 아래와 같은 4단계를 거치며 진행되어 갈 것입니다. 현재 2단계에서 노동위원회의 판단을 기다리고 있는 기업이 많지만, 2단계를 마무리하고 단체교섭을 진행하는 상황이 되면 3단계 또는 4단계 분쟁도 발생할 것입니다.

- ① 교섭요구 단계
- ② 교섭단위 분리신청 및 교섭요구사실 공고의무 판단 단계: 사용자성 1차 판단
- ③ 단체교섭 거부를 이유로 한 부당노동행위 분쟁 단계: 사용자성 2차 판단
- ④ 단체교섭 결렬 이후의 쟁의조정·쟁의행위 단계

기업으로서는 단계별 법적 쟁점은 무엇이고 어떤 대응 방안이 있는지, 선택지는 무엇인지 검토하고 준비할 필요가 있습니다.

### II. [1단계] 교섭요구 단계: 교섭요구에 대한 기본적 의사결정

하청 노동조합의 교섭요구는 ① 교섭의제를 특정하지 않은 포괄적 요구 ② 교섭의제를 특정한 요구로 유형화할 수 있습니다. 실질적 지배력 유무를 판단하기 위해서는 교섭의제가 특정될 필요가 있는데, 원청으로서는 하청 노동조합의 단체교섭 요구 시 교섭의제를 확인한 후 어떻게 대응할 것인지, 즉 바로 교섭에 응할 것인지 또는 법적 판단을 받아볼 것인지 결정할 필요가 있습니다. 법적 판단을 구하는 경우에도 어느 단계까지 진행할 것인지 미리 생각해 둘 필요가 있습니다.

이 단계의 의사결정은 교섭 의무에 대한 법률적 검토뿐만 아니라 노동조합 동향, 정부의 정책 의지, 분쟁의 장기화 가능성 등 정책적·전략적인 차원의 검토가 병행되어야 할 것입니다. 노동조합의 단체교섭 요구 공문이 접수되기 전부터 내부적으로 가이드라인을 마련해 두면 즉각적인 대응이 가능합니다.

### III. [2단계] 교섭단위 분리 및 교섭요구사실 공고 여부 판단 단계: 사용자성 1차 판단

하청 노동조합이 단체교섭 요구를 하기 전 '교섭단위 분리신청'을 한 예가 많이 있습니다. 교섭단위 분리 여부는 직종 등 현격한 근로조건의 차이 등 법상 요건 외에 노동조합 간 이해관계의 공통성을 고려하도록 시행령이 개정되면서 우려가 컸던 부분이었습니다. 노동위원회는 실제 교섭단위 분리신청 사건에서 "40% 인정, 60% 기각"의 판정을 내리고 있는데, 특히 소속된 상급단체의 차이만을 이유로 한 교섭단위 분리는 인정되지 않은 예가 더 많은 것으로 확인되고 있습니다.

원청이 단체교섭 의무에 관하여 노동위원회의 판단을 받아 보기로 결정할 경우 교섭요구사실 공고를 보류하게 되면, 노동조합 측에서 '미공고 시정신청'을 하게 됩니다. 노동위원회는 시정신청 사건에서 87% 이상 폭넓게 원청 기업의 사용자성을 인정하고 있는데, 하청 노동조합이 교섭을 요구한 모든 의제에 대하여 판단을 내리기보다는 산업안전·작업환경 의제 등 일부 의제에 대해 사용자성을 인정하고 나머지 의제는 판단하지 않은 사례가 대부분입니다.

사용자성 인정 결정이 내려지면 원청 기업은 초심 결정을 수용하여 교섭절차를 진행할 것인가, 그렇지 않으면 중앙노동위원회에 재심을 신청할 것인지, 교섭절차와 재심 과정을 병행할 것인지 선택이 필요하고, 법리적 측면과 함께 동종 업계의 대응, 부당노동행위 조사 가능성까지 종합적으로 살펴 결정할 필요가 있습니다.

### IV. [3단계] 단체교섭 거부를 이유로 한 부당노동행위 및 쟁의조정 분쟁 단계: 사용자성 2차 판단

노란봉투법과 관련한 부당노동행위 분쟁은 (1) 원청이 교섭을 보류하고 교섭창구 단일화 절차에 나아가지 않거나 (2) 단체교섭을 시작하였으나 개별 교섭안건에 대한 실질적 지배력을 인정할 수 없어 해당 안건의 교섭에는 불응하는 상황에서 발생할 수 있습니다. 하청 노동조합이 부당노동행위 구제신청 및 노동청 진정·고소·고발 등의 문제제기를 함으로써 분쟁이 진행됩니다.

노동위원회의 사용자성 인정 결정(미공고 시정결정)이 내려진 이후에도 계속 교섭절차를 진행하지 않는다면 노동조합은 언제든지 부당노동행위 문제를 제기할 수 있습니다. 노동위원회가 일부 안건에 대하여는 판단을 내리고 다른 안건에 대해 판단을 내리지 않는 상황이라면 뒤의 안건을 둘러싸고 노사 간 분쟁이 지속될 수 있습니다.

건설 관련 노동조합에서는 2026. 7. 1. 교섭 참여를 촉구하면서 계속 교섭을 거부할 경우 부당노동행위로 고발하겠다는 입장을 밝힌 바 있습니다. 기업으로서는 법적인 판단에 따라 교섭 여부를 결정해야 하겠지만 노동조합이 부당노동행위 문제를 제기할 경우에도 대비해야 합니다. 교섭 절차를 보류한 이유, 재심 판단을 구한 취지 등 부당노동행위 여부에 영향을 미칠 요소들을 살펴보아야 합니다.

한편 하청 노동조합이 교섭개시 단계에서부터 노동위원회 쟁의조정 절차를 적극적으로 활용할 수도 있습니다. 쟁의조정 절차는 부당노동행위 분쟁에 비하여 상대적으로 단기간 내에 결정이 이루어지고, 파업권을 취득하게 되면 원청에 상당한 부담이 될 수 있는 점에서 쟁의조정 사건에 대한 대응 또한 염두에 두고 준비해야 합니다.

#### V. [4단계] 단체교섭 결렬 이후의 쟁의조정·쟁의행위 단계

마지막으로, 단체교섭이 결렬되면 노동쟁의 조정 과정에 들어가게 되고, 실제 쟁의행위 발생 시 대체근로가 쟁점이 될 수 있습니다. 하청 노동조합은 노동위원회에서 사용자성이 인정된 의제 외에 다른 의제에 관하여도 단체교섭을 요구할 가능성이 있고, 원청이 이를 거부하면 곧바로 단체교섭 결렬을 선언하고 노동쟁의 조정신청으로 나아갈 가능성도 있습니다. 노동위원회가 해당 쟁의조정 단계에서 의제별 사용자성까지 판단할지는 예측하기 어려우나, 조정 절차는 10일 이내의 매우 짧은 기간에 진행됩니다(연장 가능). 기업 입장에서는 해당 안건의 사용자성 여부 등 신속히 대응할 수 있도록 대비해 둘 필요가 있습니다.

한편, 노동조합법 제43조는 사용자가 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 당해 사업과 관계없는 자를 채용·대체하거나 그 업무를 도급·하도급하는 것을 금지하고 있습니다. 노란봉투법 시행으로 원청의 사용자성이 인정된 경우에 종래처럼 다른 하청을 통한 업무 운영이 가능한지가 문제될 수 있습니다. 원청이 사용자에게 포섭된 이상 대체근로는 허용되지 않는다는 견해도 있지만, 사용자의 개념이 확대되었으므로 당해 사업과 관계 있는 자의 범위 또한 확대되어 다른 하청을 통한 대체근로는 가능하다는 견해도 설득력이 있습니다. 직접적인 선례는 없지만, 기업으로서는 법적 문제를 사전 검토하고 가능한 대체투입 우선순위를 지정해 두는 것도 고려할 필요가 있습니다.

#### VI. BKL 인사노무그룹의 자문 역량

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 구 노동조합법상 원청의 사용자성은 근로계약 관계를 전제로 한다는 취지의 대법원 전원합의체 판결(2026. 5. 21. 선고)을 이끌어냈고, 원청의 사용자성과 관련한 각종 쟁점 논의를 선도할 정도로 최고 수준의 전문성과 레

퍼런스를 보유하고 있습니다. 이러한 독보적인 역량을 바탕으로, BKL 인사노무그룹은 노란봉투법 입법 시점부터 법률 시행에 대비한 자문을 제공함은 물론 노란봉투법 시행 이후 다수의 기업을 대리하여 초기 공문 대응부터 노동위원회 사건까지 전 과정을 밀착 자문하고 있습니다.

특히 BKL 인사노무그룹은 (i) 단체교섭 요구 단계의 공문 회신 및 대응방안 설계, (ii) 의제별 실질적 지배력에 관한 법리 구성과 교섭단위 분리·미공고 시정신청 단계의 소명전략, (iii) 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 대응 및 단체교섭 거부 관련 형사 리스크 관리(노동청 대응 프로토콜 포함), (iv) 노동쟁의 조정신청 대비 및 대체근로 투입 우선순위 검토 등 단계별로 부각되는 핵심 쟁점 전반에 걸쳐 축적된 경험과 통합적 대응 역량을 토대로 최선의 지원을 제공하고 있습니다. 아울러 노동위원회 판정례와 관계 기관 동향을 빠르게 파악하여, 이를 반영한 선제적 대응을 지원하고 있습니다.

노란봉투법 시행 과정에서의 분쟁이 본격 확산되는 국면에서, BKL은 기업들이 일관되고 실효적인 대응 전략을 마련하는 데 기여하겠습니다.

\* \* \*

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 자문 업무에 대해서는 독보적인 경험과 전문성을 가지고 있습니다.

이와 관련하여 문의 사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.

## 관련 구성원

### 박화진

고문

T 02.3404.0648

E [hwajin.park@bkl.co.kr](mailto:hwajin.park@bkl.co.kr)

### 김상민

변호사

T 02.3404.7545

E [sangmin.kim@bkl.co.kr](mailto:sangmin.kim@bkl.co.kr)

### 박은정

변호사

T 02.3404.0598

E [eunjung.park@bkl.co.kr](mailto: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.