

July 16, 2026

韩国《黄色信封法》施行四个月：未来劳动争议趋势与企业应对要点

I. 韩国《黄色信封法》的施行与四阶段争议发展

韩国《黄色信封法》施行以来，截至 2026 年 7 月 3 日，共有 1,168 个下级承包企业工会向 441 家发包企业提出了集体协商要求。部分企业已自主开展集体协商，但多数企业已进入劳动委员会审查程序，并在劳动委员会作出决定后，进一步研究是否开展集体协商及其他应对方案。不过，目前无论是在劳动委员会初审还是复审程序中，对于是否具有“实质性支配力”以及是否负有集体协商义务等问题，仍存在较大争议

围绕是否负有集体协商义务等问题，劳资双方之间的争议预计将按照以下四个阶段逐步展开。目前，仍有大量企业处于第二阶段，即等待劳动委员会作出判断；但随着第二阶段结束并进入集体协商程序，第三阶段乃至第四阶段的争议也将陆续出现。

1. 集体协商要求阶段；
2. 申请分离协商单位及判断是否公告集体协商要求事实阶段：对用人单位主体资格的第一次判断；
3. 因拒绝集体协商引发的不当劳动行为及劳动争议调解程序：对用人单位主体资格的第二次判断；
4. 集体协商破裂后的劳动争议调解及争议行为（如罢工）阶段

对于企业而言，有必要针对各阶段涉及的法律争议点、可采取的应对措施以及可供选择的方案进行分析和准备。

II. 【第一阶段】集体协商要求阶段：对集体协商要求的基本决策

下级承包企业工会提出的集体协商要求，可分为以下两类：① 未明确具体协商议题的概括性要求；② 已明确具体协商议题的要求。由于判断发包企业是否具有“实质性支配力”，应以协商议题已经明确为前提，因此，发包企业在收到下级承包企业工会提出的集体协商要

求后，应首先确认协商议题的具体内容，并据此决定应对方式，即是立即开展集体协商，还是先寻求法律上的判断。即使决定寻求法律判断，企业也有必要事先考虑拟推进至何种程序阶段，并制定相应的应对方案。

在这一阶段作出决策时，不仅需要就是否负有集体协商义务进行法律层面的分析，还应同时综合考虑工会动向、政府政策取向以及争议长期化的可能性等政策性、战略性因素，进行全面研判。因此，如果能在收到工会正式发出的集体协商要求函之前，预先制定内部应对指引，将有助于企业在收到相关要求后迅速作出应对。

III. 【第二阶段】 申请分离协商单位及判断是否公告集体协商要求事实阶段：对用人单位主体资格的第一次判断

实践中，不少下级承包企业工会在正式提出集体协商要求之前，即先行向劳动委员会申请分离协商单位。关于是否准予分离协商单位，除韩国《工会及劳动关系调整法》规定的“工种、劳动条件等存在显著差异”等法定要件外，韩国相关实施令修订后进一步要求综合考虑各工会之间利益关系的共同性，故该制度在修法之初曾引发较大关注。

从韩国劳动委员会目前的裁决实践来看，在分离协商单位申请案件中，约 40% 的申请获得支持，约 60% 的申请被驳回。其中，仅以所属上级工会组织不同作为理由申请分离协商单位的案件，多数未获劳动委员会认可。

如果发包企业决定就其是否负有集体协商义务请求劳动委员会作出判断，并据此暂缓公告工会提出集体协商要求的事实，工会通常会向劳动委员会提出“未公告更正申请”（미공고시정신청）。在此类案件中，劳动委员会在超过 87% 的案件中认定发包企业具有用人单位主体资格。不过，劳动委员会通常并不会就下级承包企业工会提出的全部协商议题逐一作出判断，而是主要就产业安全、作业环境等部分议题认定发包企业具有用人单位主体资格，而对于其他协商议题则多数未作出判断。

在劳动委员会作出认定发包企业具有用人单位主体资格的决定后，企业需要在以下几种应对方案之间作出选择：接受初审决定并继续推进集体协商程序；向中央劳动委员会申请复审；或者在推进集体协商程序的同时申请复审。企业作出上述决策时，不仅应充分评估相关法律问题，还应综合考虑同行业企业的应对实践以及是否可能面临不当劳动行为调查等因素，统筹制定整体应对策略。

IV. 【第三阶段】因拒绝集体协商引发的不当劳动行为及劳动争议调解程序：对用人单位主体资格的第二次判断

与韩国《黄色信封法》相关的不当劳动行为争议，主要可能发生于以下两种情形：① 发包企业暂缓开展集体协商，且未启动集体协商代表窗口单一化程序（即确定工会协商代表的法定程序）；② 发包企业虽已启动集体协商，但认为其对部分协商议题不具有实质性支配力，因此拒绝就该等议题进行协商。在上述情况下，下级承包企业工会通常会通过向韩国劳动委员会提出不当劳动行为救济申请，或者向劳动监察机关提出投诉、申诉、刑事控告或举报等方式，推动相关争议程序。

即使韩国劳动委员会已经作出认定发包企业具有用人单位主体资格的决定（即作出“未公告更正决定(미공고 시정결정)”），如果发包企业仍持续不推进集体协商程序，工会仍可随时主张发包企业构成不当劳动行为并提出相应救济请求。此外，如果劳动委员会仅就部分协商议题作出判断，而对其他协商议题尚未作出判断，则围绕该等尚未认定的协商议题，劳资双方之间的争议仍可能持续存在，并进一步演变为新的法律争议。

例如，韩国建筑行业工会已于 2026 年 7 月 1 日公开表示，将敦促发包企业参与集体协商；如果企业继续拒绝开展集体协商，工会将以构成不当劳动行为为由提出举报。对于企业而言，虽然是否开展集体协商应依据法律判断作出决定，但亦应提前做好应对工会提出不当劳动行为主张的准备，包括充分梳理并论证暂缓推进集体协商程序的原因、申请复审的目的及合理性等可能影响是否构成不当劳动行为认定的相关因素。

另一方面，下级承包企业工会还可能自集体协商启动阶段起，积极利用韩国劳动委员会的劳动争议调解（쟁의조정）程序推动争议解决。相较于不当劳动行为争议，该程序通常能够在较短时间内作出决定；而一旦工会经该程序依法取得罢工权，可能对发包企业造成较大的经营压力。因此，企业亦有必要提前针对劳动争议调解程序可能带来的法律风险及应对方案做好充分准备。

V. 【第四阶段】集体协商破裂后的劳动争议调解及争议行为（如罢工）阶段

如果集体协商最终破裂，双方将进入劳动争议调解程序；届时，一旦发生争议行为（如罢工），替代用工问题将可能成为新的争议焦点。下级承包企业工会除可能就劳动委员会已认定发包企业具有用人单位主体资格的协商议题继续要求开展集体协商外，还有可能就其他协商议题一并提出集体协商要求。如果发包企业拒绝就该等议题进行协商，工会亦可能立即宣布集体协商破裂，并向劳动委员会申请启动劳动争议调解程序。目前尚难以预测劳动委员会在劳动争

议调解阶段是否会进一步就各项协商议题逐一判断发包企业是否具有用人单位主体资格。但需要注意的是，劳动争议调解程序原则上应在 10 日内完成（经法定程序可以延长），程序推进速度较快。因此，企业应提前做好准备，以便能够在较短时间内就相关协商议题是否应认定发包企业具有用人单位主体资格等问题迅速作出法律判断并采取相应应对措施。

另一方面，韩国《工会及劳动关系调整法》第 43 条规定，用人单位不得为维持因争议行为而中断的业务运营，招用与本企业无关的人员替代劳动者，也不得将相关业务另行发包或转包。因此，在韩国《黄色信封法》施行后，如果发包企业被认定具有用人单位主体资格，其是否仍可如以往一样通过其他分包企业继续开展相关业务，将成为新的法律争议。

对此，目前主要存在两种观点：一种观点认为，既然发包企业已被认定属于法律意义上的用人单位，则应适用禁止替代用工的规定，因此不得再通过其他分包企业安排替代劳动；另一种观点则认为，《黄色信封法》仅扩大了用人单位的认定范围，相应地，《工会及劳动关系调整法》第 43 条所称“与本企业有关的人员”的范围亦应作扩张解释，因此仍可通过其他分包企业实施替代用工，该观点亦具有一定的说服力。

虽然目前尚无直接的司法判例或行政先例对此问题作出明确判断，但企业仍有必要提前评估相关法律风险，并结合实际业务情况，预先制定替代用工方案，明确不同替代用工措施的优先顺序，以便在发生争议行为时能够迅速采取应对措施。

VI. BKL 人事劳动业务部门的专业服务能力

BKL 人事劳动业务部门曾成功代理相关案件，并获得韩国大法院全员合议庭于 2026 年 5 月 21 日作出具有里程碑意义的判决，明确了在旧韩国《工会及劳动关系调整法》框架下，认定发包企业具有用人单位主体资格原则上应以存在劳动合同关系为前提。围绕发包企业用人单位主体资格相关法律问题，BKL 始终处于韩国实务研究和争议处理的前沿，拥有业内领先的专业能力以及丰富的代表性项目经验。

依托上述专业优势，自韩国《黄色信封法》立法阶段起，BKL 即持续为企业客户提供针对法律实施的专项法律咨询服务；自《黄色信封法》正式施行以来，已代理众多企业处理相关法律事务，从收到工会首次集体协商要求函件开始，到劳动委员会各阶段程序，为企业提供全过程、持续性的法律支持。特别是，BKL 人事劳动业务部门围绕《黄色信封法》实施过程中各阶段的核心法律问题，积累了丰富的实务经验和成熟的综合应对能力，主要包括：

（一）集体协商要求阶段的函件回复及整体应对方案设计；

(二) 围绕各项协商议题是否具有实质性支配力的法律论证，以及分离协商单位申请、未公告更正申请（미공고 시정신청）等程序中的陈述与举证策略；

(三) 针对工会提出集体协商要求的整体应对方案，以及因拒绝集体协商可能引发的刑事法律风险管理（包括应对劳动监察机关调查的标准化处理机制）；

(四) 劳动争议调解程序的应对准备，以及替代用工方案和替代用工优先顺序的事前评估等。

与此同时，BKL 持续密切关注劳动委员会最新裁决动态及相关主管机关的监管动向，并及时将最新实践成果融入客户法律服务方案，协助企业提前制定更具前瞻性的应对策略。

随着《黄色信封法》实施后相关争议逐步进入集中爆发阶段，BKL 将继续依托领先的专业能力和丰富的实践经验，协助企业建立统一、高效且切实可行的整体应对策略，为企业有效防控法律风险提供有力支持。

* * *

BKL 人事劳动业务部门长期为企业提供个别劳动关系和集体劳动关系领域的法律咨询服务，并代理处理各类劳动争议案件。尤其是在韩国《工会及劳动关系调整法》项下用人单位范围扩大、实质性支配力认定等相关争议及法律咨询领域，BKL 拥有丰富的实务经验、领先的专业能力以及大量代表性项目经验。

如果您就上述内容有任何疑问，或希望进一步了解韩国《黄色信封法》相关法律问题，欢迎随时与我们联系。

相关成员

金相民

律师

T 82.2.3404.7545

E sangmin.kim@bkl.co.kr

池涌泉

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.0245

E yongquan.chi@bkl.co.kr

金应杰

资深外国律师 (中国)

T 82.2.3404.7594

E yingjie.jin@bkl.co.kr

法务法人(有限)太平洋谨此声明：本简报所载内容及观点仅供一般参考之用，既不代表法务法人(有限)太平洋的正式立场，亦不构成针对任何具体事项的法律意见。如有相关咨询，敬请通过上述联系方式垂询。