

노동판례리뷰

노동조합의 사전합의권 남용 법리와 근로계약 변경에 대한 개별 동의권 배제

- 서울고등법원 2025. 7. 11. 선고 2024나2030688 판결 -

【판결 요지】

[1] 노동조합이 사전합의권을 남용한 경우란 노동조합 측에 중대한 배신행위가 있고 이로 인하여 사용자 측의 절차 흠결이 초래되었다거나, 인사처분의 필요성과 합리성이 객관적으로 명백하며 사용자가 노동조합 측과 사전 합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 노동조합 측이 합리적 근거나 이유 제시도 없이 무작정 인사처분에 반대함으로써 사전 합의에 이르지 못하였다는 등 사정이 있는 경우를 의미한다.¹⁾

[2] 원고들의 근로계약서는 원고들의 근무장소와 근무내용을 한정하는 취지로 보인다. 그러나 이 사건 사업장 소속 근로자 51명 중 원고들을 포함하여 35명이 담당하는 N사의 고객만족도 조사 업무가 종료되어 이 사건 사업장의 규모가 대폭 축소되고 위 업무를 담당하는 근로자들이 더 이상 이 사건 사업장에서 근무할 수 없는 상황이 되었고, 이러한 상황에서 다른 사업장으로 배치전환을 하는 것에 대해서까지 근무장소와 근무내용 변경에 대한 원고들의 개별 동의가 있어야 한다고 볼 수 없다.

원고들은 피고 회사에서 N사의 고객만족도 조사 업무를 담당하던 정규직 근로자들이며, A노조에 가입해 있었다. N사가 2021. 11.말, 수원사업장(이하 '이 사건 사업장') 위탁 업무를 2021. 12. 31.자로 종료함을 통보하자, 피고는 경영설명회를 개최하여 근로자들에게 노사협의를 제안했다. A노조는 원고들을 포함한 근로자 35명으로부터 고용안정 논의 관련 권한을 위임받았다. 이후 피고와 A노조는 여러 차례 협의했으나 합의를 도출하지 못했다. 피고는 근로자들에게

1) 판결요지[1]은 1심 판결에 언급되었는데, 대법판결은 이를 그대로 원용하였다.

희망퇴직과 전직지원을 안내했지만, 근로자 24명은 이를 거부했고, 피고는 이들에게 이 사건 사업장 내 대기발령을 통지했다. 이후 피고는 2022. 1. 부천사업장으로의 전환배치를 위한 개별 면담과 특별교섭을 시도했으나, 근로자들과 노동조합은 이에 불응하고 전환배치에 동의할 수 없다는 입장을 고수했다. 이에 피고는 2022. 2. 17. 이 근로자들에게 2. 21.자로 부천사업장으로 전환배치하는 내용의 인사명령을 하였다. 그러나 전환배치 대상자들은 2. 21. 전환배치에 불응해 부천사업장 출근 대신 이 사건 사업장에 출근해 사업장을 점거하였다. 피고는 출근을 촉구하며 징계를 경고했으나, 2022. 3. 17. 노사 간 합의는 이루어지지 않았다. 결국 피고는 3월 말과 4월 초에 걸쳐 ‘인사명령 불응, 무단결근(15일), 업무명령 불복 및 단체행동’을 이유로 원고들을 징계해고하였다.

원고들은 노동위원회에 구제신청을 했으나 초심과 재심에서 모두 기각 판정을 받았다. 원고들은 민사소송을 제기하였으나, 제1심인 서울서부지방법원도 원고들의 청구를 기각했고, 항소심에서도 대상판결과 같이 항소를 기각하였다.

한편, 피고와 A노동조합 사이에 체결된 단체협약 제15조 제2항은 “업무의 배치전환은 사전에 조합 및 본인과 충분히 협의해야 하며, 불이익하게 전환할 때는 합의하여 시행한다.”라고 규정하고 있으며, 원고들의 근로계약서에는 업무장소와 소속에 관하여 “소속팀/ACC : 사업5팀/P수원”, “근로장소 : 수원센터”라고 기재되어 있었다.

Pacta sunt servanda! 법학을 처음 배울 때 가장 먼저 접하는 법언이다. ‘계약은 지켜져야 한다’는 말을 구태여 라틴어로 표현해서 소개한다는 사실이 이 법언의 무게를 짐작하게 한다. 이 사건에서는 두 개의 ‘pacta’가 문제된다. 단체협약과 근로계약서가 그것이다. 이 둘은 노사관계를 규율하는 가장 강력한 규범적 기준이다. 피고가 원고들에게 한 징계해고의 사유는 직접적으로 원고들의 전환배치 불응에 기인한다. 그런데 원고들의 입장에서는 이 전환배치는 피고가 두 개의 ‘pacta’를 어긴 것에 기인한 부당한 명령이므로 이를 따를 의무가 없다고 보았을 수도 있다. 결국 이 사건 징계해고의 당부는 전환배치명령이 정당한 명령인지 여부에 달려 있다.

전환배치명령의 정당성이 문제되는 사건에서 사용자는 일반적으로 전환배치는 경영상 판단, 즉 재량권이라는 주장을 한다. 이에 대해 판례는 “전직처분 등이 정당한 인사권의 범위 내에 속하는지 여부는 당해 전직처분 등의 업무상의 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상의 불이익을 비교·교량하고, 근로자가 속하는 노동조합(노동조합이 없으면 근로자 본인)과의 협의 등 그 전직처분을 하는 과정에서 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부에 의하여 결정되어야 한다”라고 하면서, “전보처분 등을 함에 있어서 근로자 본인과 성실한 협의절차를 거쳤는지 여부는 정당한 인사권의 행사인지 여부를 판단하는 하나의 요소라고는 할 수 있으나, 그러한 절차를 거치지 아니하였다는 사정만으로 전보처분 등이 권리남용에 해당하여 당연히 무효가 된

다고 볼 수는 없다.”는 법리를 제시한다(대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결 등).

다만, 위 법리가 모든 사건에 그대로 적용되는 것은 아니다. 노사관계에서는 일반적으로 근로자가 사용자의 명령에 따라야 하지만, 거기에는 현대적 계약관계가 요구하는 한계가 존재하기 때문이다. 현대에 들어와서도 신분관계적 성격이 완전히 일소되지는 못했지만, 그래도 노사관계는 법적으로 그 본질이 계약관계이다. 따라서 계약법의 법리가 적용된다. ‘Pacta sunt servanda’를 필자가 구태여 언급한 이유도 여기에 있다. 이 법언의 이면에는 계약이란 정당한 것임이 전제되어 있다. 그리고 계약의 정당성은 그것이 자유의사에 의해 체결되었다는 점에 근거한다. 자유로운 의사로 체결된 것이므로 당사자는 그 책임을 져야 하고 국가는 그 이행을 강제할 수 있다. 근로기준법 제4조의 근로조건 자유결정 원칙이 이러한 법리를 노동법 차원에서 재확인한 것이다.

이 사건의 단체협약은 불이익한 배치전환에 노동조합은 물론이고 본인의 ‘합의’가 필요하다고 규정한다. 하여, 사용자인 피고는 이를 준수해야 한다. 한편, 이 사건 근로계약에서도 근로장소가 특정되어 있다. 하여, 사용자는 이를 보장해야 하며, 계약의 내용인 근로장소를 변경하기 위해서는 당사자 ‘합의’가 필요하다. 따라서 이 사건에서 전환배치의 정당성을 인정하기 위해 요구되는 신의칙상의 절차는 이러한 단체협약상의 사전합의 및 근로계약서의 내용을 변경하는 합의의 정도에 이르는 것이어야만 한다. 사용자가 스스로 자신의 의사에 의해 구속되기를 희망한 ‘pacta’의 내용을 준수해야 하는 것이다. 따라서 합의가 존재하지 않는 한 이 사건은 원고들의 주장이 더 탄탄하다고 볼 수 있다.²⁾

그러나 판례는 일찍이 판결요지[1]과 같이 노동조합의 사전합의권 남용의 법리를 제시한 바 있다. 그 근거는 민법 제2조의 권리남용이다. 그런데 소유권 행사를 두고 다투는 일반 민사사건에서는 권리남용이 매우 엄격하게 적용되는 경향이 있는데, 이와 달리 노사관계에서는 근로자측의 권리행사에 상대적으로 느슨하게 적용되는 느낌이다.³⁾ 이 사건도 그러한 예라 할 수 있다. 대상판결이 원용한 1심판결에서는 노동조합이 제시한 조건에 대해 “과도한 요구조건”이라거나 “피고로서는 받아들일 수 없는 안”이라 평가한다. 대상판결에서도 “업무가 종료되어 유급 대기기간이 한 달 반 넘게 계속되는 상황에서도 한사코 다른 사업장으로의 배치전환을 거부하였다”는 설시가 눈에 들어온다. 재판부가 마치 피고의 입장에서 사건을 이해하고 있음을 드러낸 것이다. 그런데 이 사건에서 합의권은 원고 측이 행사하는 권리이다. 권리의 행사는 최대한 보장되어야 한다. 다만 사회적 수용 한계를 초과하거나 구체적 타당성을 도모하기 위한 필

2) 원고들이 중노위 결정에 불복하는 대신 민사소송을 제기한 것은 민사법원이라면 행정법원보다 이러한 계약법리에 더 충실한 판단을 내려 줄 것이라 기대했기 때문이 아닐까.

3) 사건으로 이 법리는 노동조합에게 사전합의권 행사가 가장 필요한 순간에 그 본래적 기능을 제한하는 데 사용될 수 있다는 점에서 오히려 사용자에 의한 남용 가능성이 크다는 점에서 장차 전향적 검토가 필요하다.

요가 현저히 높은 경우에 권리남용으로 보아 그 효력을 부인할 수 있을 뿐이다. 그런데 사업장 규모의 대폭 축소 및 위탁업무 종료라는 사정은 사용자의 경영상 사정에 불과하다. 근로자는 성실히 근로를 제공했다면 충분하다. 따라서 근로자에게 경영상 위험의 공유를 제안하려면 신중한 검토가 필요하다. 즉, 이 사건에서 원고 측의 합의권을 무력화하고 그들을 납득시키기 위해서는 원고들의 행위가 권리남용으로 해당한다는 점을 판결요지[1]이 제시한 기준에 맞추어 상세하게 포섭하고 그 이유를 설시했어야 한다.⁴⁾ 나아가 이 사건은 결과의 면에서 정리해고와 동일하다는 점에서 피고가 정리해고의 실제적·절차적 요건을 우회하기 위해 징계해고에 나아간 것이라는 의심도 든다. 대상판결은 이 점 역시 고려했어야 한다. 즉, 노동조합의 사전합의권은 정리해고에서의 절차적 요건의 성격도 지니는 것이다(근기법 제24조 제3항).

한편, 이 사건에서는 근로계약서 내용의 효력도 중요한 쟁점이 된다. 참고로, 사용자가 일방적으로 임금을 감액한 경우 그 효력이 인정될 수 없다는 점에 대해서 의문의 여지가 없을 것이다. 그렇다면 근로장소의 경우에는 어떤가? 대법원 2013. 2. 28. 선고 2010다52041 판결은 “근로계약에서 근로 내용이나 근무장소를 특별히 한정된 경우에 사용자가 근로자에 대하여 전보나 전직처분을 하려면 원칙적으로 근로자의 동의가 있어야 한다.”는 판시를 한 바 있다. 즉, 근로장소 변경도 원칙적 동意的 대상이다. 임금과 비교할 때 근로장소는 중요성이 덜 하다고 볼지도 모르겠다. 그러나 근로장소는 명목적 임금에는 산입되지 않는 출퇴근시간과 관련이 있다. 수원에서 부천으로의 근로장소 변경은 통근시간을 2시간가량 증가시키는데, 이는 근로자의 입장에서 임금의 실질적 가치를 하락시켜 임금 삭감과 다를 바 없다. 이런 점에서 근로계약상 근로장소의 변경의 경우에도 개별 근로자의 동의를 요한다고 봄이 상당하다. 그런데 판결요지[2]의 설시는 이 문제를 사전합의권 남용과 동가치한 것으로 취급한다는 점에서 수긍하기가 어렵다. 사전합의권은 노동조합 등에 의한 사용자의 인사권 제한으로서의 효력이 있다면 근로계약상 근로장소는 개별 근로자의 생활 근거지 보장을 위한 본질적인 계약 내용으로서 양자의 논의의 평면을 달리한다. 대상판결은 개별 근로계약의 핵심요소인 근로장소 특성의 효력마저 노동조합의 집단적 사전합의권 남용 범리에 흡수시켜, 개별 근로자의 동의권을 최종적으로 무력화하였다는 점에서 비판을 면하기 어렵다.

대상판결의 결론대로라면 사용자는 사전합의권을 존중하지 않아 노사 간 진지한 교섭은 좌

4) 판결문에 따르면 피고가 제시한 조건들에도 “유사 업무가 생길 경우 우선 배치 기회를 부여”하겠다고거나, “지원을 최대한 검토할 것”, “최선의 노력을 할 테니 인사발령에 응해달라”는 것처럼 조건부이거나 불확실한 것이 포함되어 있다. 원고 측에서 보면 이는 약소한 제안일 수 있어 과도해 보이는 원고의 주장은 이에 대항하기 위한 전략의 일환이라 볼 여지도 있다. 노사 간 교섭은 과도한 제안과 약소한 제안이 교차하며 합의점을 찾아가는데, 과도와 약소의 평가는 당사자의 몫이지 법원의 몫이 아니므로 이를 불합리하다거나 무작정 반대로 해석하는 데는 신중할 필요가 있다. 그리고 이 사건 대량 징계해고는 위탁 종료 후 3개월 넘짓 만에 이루어져 지나치게 서두른 감도 있다.

절될 것이고, 근로계약상 근로장소 특성은 근로자를 유인하는 미끼로 활용될지 모르겠다. 자유 의사로 계약을 체결한 자에게 법원이 계약에 따른 책임을 묻지 않는다면 도리 없이 나타날 현상이다. **KL**

김 린(인하대학교 법학전문대학원 교수)

정년연장형 임금피크제의 유효성 판단

- 수원지방법원 성남지원 2025. 7. 15. 선고 2024가합204074 판결 -

【판결 요지】

근로자가 근로를 제공하는 근본적인 이유는 근로에 상응하는 임금을 받는 것이고, 정년연장이 근로자에게 이익이 되는 가장 큰 이유는 근로자가 연장된 근무기간 동안 추가적으로 급여를 수령할 수 있기 때문이다. 정년연장과 함께 시행되는 임금피크제의 임금 조정률이 과도할 뿐만 아니라 임금 삭감에 대한 대상조치도 충분하게 도입되지 않았다면, 정년연장 및 임금피크제의 시행 전과 비교할 경우 연장된 근무기간을 실질적으로 무임금으로 일하는 것과 다를없고, 이러한 정년연장은 근로자의 노동력만을 착취하는 것일 뿐 근로자에게 어떠한 이익을 가져다준다고 보기 어렵다. 이 사건 임금피크제는 고령자고용법 제4조의4 제1항에 위배되어 무효이므로, 피고는 원고들에게 이 사건 임금피크제가 시행되지 않았더라면 원고들이 지급받았을 임금 등과 원고들이 이 사건 임금피크제 시행 후 실제 지급받은 임금 등의 차액을 지급할 의무가 있다.

1. 사실관계

원고 A·B와 C는 각각 1990년과 2000년에 IM라이프생명보험(현 DGB생명보험)에 입사하여 차장 직급으로 근무하다가 정년에 이르러 퇴직하였다. 피고 회사는 정년을 만 60세 이상으로 규정한 「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진법에 관한 법률(이하 '고령자고용법'이라 함)」이 시행되기 직전인 2016년 11월 30일에 임금피크제를 도입했으며, 당시 정년은 만 58세였다. 노사 합의에 따라 마련된 임금피크제 기준에 따르면, 대상은 만 56세가 되는 전 직원이며, 적용 기간은 만 56세에 도달하는 연도의 1월 1일부터 만 60세가 되는 해당 연도의 월말까지이다. 임금 지급률은 임금피크제 적용 직전 연도 말의 임금을 기준으로, 만 56세에는 75%를 지급한 뒤 매년 10%포인트씩 줄여 만 60세에는 35%까지 삭감된 임금이 지급되도록 했다. 이와 함께 회사는 임금피크제 적용 시점부터 원고들을 기존 부서에서 소비자보호부로 변경하여 민원 처리 업무를 맡겼다. 임금피크제의 적용으로 만 56세부터 삭감된 임금을 받았던 원고들은 정년퇴직 이후 임금피크제가 적용되지 않았다면 받을 수 있었던 임금과 퇴직금 등을 청구하며 회사를 상대로 소송을 제기하였다.

2. 대상판결 내용

해당 판단은 임금피크제의 절차적 위법에 관한 쟁점이 아닌, 실제적인 위법에 관한 것이 쟁점인 사안으로, 강행규정인 고령자고용법 제4조의4 제1항의 위반 여부가 다투졌다. 우선 목적의 타당성과 관련하여 법원은 이 사건의 임금피크제가 ‘고령층 근로자의 고용안정과 청년 일자리 창출을 목적’으로 한다며 도입 목적의 타당성을 인정하였다. 그러나 이에 반하여, 근로자들의 입는 불이익 정도가 지나치게 크다고 판단하였는데, 근로자들이 56세부터 60세까지 임금피크제를 적용하여 받을 수 있는 총액은 기존 연봉의 275%에 불과하였다. 이는 정년연장 전 56세부터 58세까지 3년간 지급되던 총액 300%에도 미치지 못한 수준으로, 재판부는 회사가 주장하는 1개월간의 복리후생금품을 최대치로 반영하더라도, “정년연장 및 임금피크제의 시행 전과 비교할 경우 연장된 근무 기간을 실질적으로 무임금으로 일하는 것과 다름없고 이러한 정년연장은 근로자의 노동력만 착취하는 것일 뿐 근로자에게 어떠한 이익을 가져다준다고 보기 어렵다”고 판시하였다. 다음으로 임금피크제 적용을 받는 대상자들을 소비자보호부로 부서를 변경하여 민원 업무를 수행하게 한 것에 대하여 재판부는 대상 조치의 적정성을 판단하였는데, 민원 업무의 스트레스와 해당 업무는 일반 직원들도 수행한다는 점을 고려하면, 해당 업무가 임금을 줄이는 대신 업무 부담을 덜어주는 조치로 보기 어렵다고 보았다. 마지막으로, 감액된 재원이 고령 근로자의 고용 안정화와 청년 일자리 창출에 사용되었다고 보기 어렵다고 판단하였는데, 실제 회사가 임금피크제를 도입한 이후에 퇴직한 직원은 약 103명(2019~2023년)인 반면에 신규 채용인원은 16명(2021~2022년)에 그쳤다.

3. 검토

2022년 5월, 한국전자기술연구원의 정년유지형 임금피크제에 대해 ‘합리적 이유 없는 연령 차별’ 여부에 관한 판단에서 대법원은 임금피크제의 유효성에 관한 판단기준(① 도입 목적의 타당성, ② 대상자들의 불이익 정도, ③ 대상조치 유무 및 그 적정성, ④ 임금피크제로 확보한 재원이 제도 도입 목적에 맞게 사용되었는지 여부 등)을 제시하였고, 이후 대부분의 하급심 판결에서는 해당 판단기준이 중요하게 고려되었다. 다만, ‘정년연장형’ 임금피크제에 대한 하급심 판결은 임금피크제의 유효성 판단기준을 고려하면서도 대체로 정년이 연장되었다는 사실 자체에 주목하여 ‘정년유지형’보다는 제도의 정당성을 폭넓게 인정하는 경향이 존재하였다(서울중앙지방법원 2023. 1. 19. 선고 2020가합604507 판결, 서울고등법원 2023. 2. 19. 선고 2022나2025019 판결, 서울남부지방법원 2024. 3. 27. 선고 2023가합110139 판결 등). 이러한 흐름 속에서 대상 판결은 정년연장형 임금피크제라 하더라도 각 판단기준을 구체적으로 살펴보고, 합리적 사유가

있는지 엄격하게 검토해야 한다는 기본을 다시 확인시켜 주었다는 데 의의가 있다.

대상판결에 따르면, 정년연장이 근로자에게 주는 가장 큰 이익은 연장된 근무기간 동안 경제적 이익을 얻을 수 있다는 점인데, 근무 기간이 늘어났더라도 지급받을 수 있는 임금 총액이 오히려 기존보다 큰 폭으로 삭감된다면 정년연장은 더 이상 이익이 아닌 “노동력 착취”라는 것이다. 지금까지 고령 근로자에 대한 임금 삭감 문제는 계속 일할 기회를 준다는 명분하에 그 대가로 임금 감액이 당연시되었으며, 그 전제에는 고령 근로자의 육체적 노동의 효율성 저하라는 인식이 자리 잡고 있다. 그러나 언제까지 이와 같은 관점의 타당성이 유지될 수 있을까?

평균 수명이 늘어나면서 노동 가능 기간이 연장되고, 고령 근로자가 축적한 경험과 숙련도 역시 중요한 자산이 되고 있다. 따라서 고령이 생산성에 미치는 영향은 단순히 나이만을 기준으로 일반화할 수 없으며, 반드시 업무의 성격에 따라 개별적으로 평가되어야 한다. 실제로 ‘정년 후 재고용에 관한 판단’(서울행정법원 2023. 3. 30. 선고 2021구합4755 판결)에서도 법원은 축적된 고령 근로자에 대해 “고령이라 하더라도 업무 성과에서 뚜렷한 차이가 있었다고 보기 어렵다”고 판시하였다. 이러한 점을 고려할 때, 고령 근로자에게 일할 기회를 부여한다는 이유만으로 임금을 당연히 삭감하는 관행은 지양되어야 하며, 합리적 근거와 업무 특성에 기초한 평가가 선행되어야 한다. 그만큼 임금 감액은 구체적이고 엄밀한 판단이 함께 이뤄져야 하는 쟁점이다.

대상판결이 판단기준별 검토를 통해 합리적 사유를 구체적으로 살핀 점은 의미가 크다. 그러나 이 사안과 같이 과도한 임금 감액률도 유효한 것인지에 관한 판단이 이뤄지지 않은 점은 한계로 지적된다. 임금 감액 문제는 임금피크제뿐 아니라 정년 후 재고용 상황에서도 구체적인 기준이 부재한 채 법적 분쟁을 통해서만 해결되고 있는 실정이다. 따라서 법원의 엄격한 심사를 통해 임금피크제의 유효성 판단기준을 보다 분명히 확립할 필요가 있다. 동시에, 관련 분쟁을 예방하기 위해서는 1991년 제정된 고령자고용법(당시 「고령자고용촉진법」)에 시대 변화에 부합하는 새로운 기준을 반영하는 입법 작업이 필요하며, 이는 곧 본격화될 정년연장 논의와 병행되어야 할 중요한 과제라 할 것이다. [KLI](#)

이은주(한국노동연구원 부연구위원)

원하청교섭 시 원청사의 단체교섭의무 판단방법, 그리고 노란봉투법

- 대상판결 1 : 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결 -

- 대상판결 2 : 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658 · 56231 판결 -

【판결 요지:대상판결 1】

원고 회사는 이 사건 의제¹⁾를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 인정되므로, 이 사건 의제에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다.

【판결 요지:대상판결 2】

원고 회사는 사내하청업체 근로자의 근로조건과 관련된 제1, 2, 4 의제²⁾에 대하여 이를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으나, 제3, 5 의제³⁾에 대하여는 그러한 지위에 있다고 볼 수 없으므로, 원고 회사는 제1, 2, 4 의제에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다.

1. 사건 개요 및 판결 요지

하청근로자로 조직된 노동조합(이하 ‘하청노조’)의 교섭요구에 대하여 원청회사가 단체교섭 의무를 부담하는지 여부는 오랫동안 논란이 된 쟁점이다. 이 쟁점에 대해 같은 날(2025. 7. 25.) 같은 재판부에 의해 ‘일정한 교섭의제에 대하여 원청회사가 교섭의무를 부담한다’는 두 개의 판결이 선고되었다.

한편 ‘노란봉투법’(사용자 범위 확대 등의 내용을 담은 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2·3조 개정)이 2025. 9. 9. 공포되었고, 2026. 3. 10. 시행을 앞두고 있다. 대상판결들은 기존의 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)하에서의 해석이기 때문에, 노란봉투법 시행 이후의 해석 기준이 될 수는 없으나 중요한 참고 사례는 될 것이다.

대상판결 1의 사안은 ‘전국금속노동조합 충남지부 현대제철비정규직지회’가 현대제철 주식회사에 단체교섭을 요구한 것이다. 하청노조가 요구한 교섭의제는 ‘① 산업안전보건, ② 차별시정, ③ 직접고용 원칙 및 불법파견 정규직 전환, ④ 자회사 채용 중단’이다. 현대제철이 교섭요구

- 1) 산업안전보건.
- 2) 성과급 지급, 학자금 지급, 노동안전.
- 3) 노동조합 활동 보장, 취업방해 금지.

사실을 공고하지 않자, 하청노조는 단체교섭거부의 부당노동행위에 해당한다며 노동위원회에 구제를 신청하였다.

충남지방노동위원회는 ‘현대제철을 노동조합법상 사용자로 보기 어렵다’며 구제신청을 기각하였다. 그러나 중앙노동위원회는 2022. 3. 24. 네 가지 의제 중 ‘산업안전보건’에 대해서는 현대제철이 노동조합법상 사용자 지위가 인정되므로 단체교섭거부의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였다.

현대제철(원고)은 위 재심판정의 취소를 구하는 소를 제기하였고, 대상판결 1은 재심판정의 위법이 없다며 원고의 청구를 기각하였다. 한편 대상판결 1은 원청사의 단체교섭의무가 인정되는 산업안전보건 의제 외에 나머지 세 가지 의제에 대해서는 별도로 판단하지 않았다. 노사 당사자가 행정소송에서 다투지 않았기 때문이다.

대상판결 2의 사안은 ‘전국금속노동조합 거제통영고성 조선후청지회’가 한화오션 주식회사(변경 전 상호 : 대우조선해양 주식회사)에 단체교섭을 요구한 것이다. 하청노조가 요구한 교섭 의제는 ‘① 성과급 지급, ② 학자금 지급, ③ 노동조합 활동 보장, ④ 노동안전, ⑤ 취업방해 금지’이다. 원청회사가 교섭요구사실을 공고하지 않자, 하청노조는 단체교섭거부의 부당노동행위에 해당한다며 노동위원회에 구제를 신청하였다.

경남지방노동위원회는 ‘원고 회사는 이 사건 단체교섭 요구에 응할 지위에 있지 않다’는 이유로 구제신청을 기각하였다. 그러나 중앙노동위원회는 2022. 12. 30. ‘원고 회사는 사내 협력업체 소속 근로자의 노동조건에 대해 실질적 지배력을 행사하는 범위에서 사내 협력업체와 함께 단체교섭에 응할 의무가 있으므로, 이 사건 단체교섭 요구에 응하지 아니한 것은 단체교섭거부의 부당노동행위에 해당한다고 판정하였다(다만, 교섭요구사실을 공고하지 않은 행위는 부당노동행위가 아니라고 판정하였다).

노동조합과 원청회사 모두 위 재심판정에 대해 행정소송을 제기하였다. 대상판결 2는 원청회사는 5가지 의제 중에 ‘성과급 지급, 학자금 지급, 노동안전’에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으나, ‘노동조합 활동 보장, 취업방해 금지’에 대하여는 그러한 지위에 있다고 볼 수 없으므로, 원청회사는 ‘성과급 지급, 학자금 지급, 노동안전’ 의제에 대하여 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 판단하였다.

2. 대상판결들의 판단 방법

대상판결들은 먼저 ‘노동조합법 제81조 제1항 제3호의 사용자’에는 같은 항 제4호의 사용자와 마찬가지로 근로조건 등을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 하였다. 즉, ‘지배개입 주체로서의 사용자’와 ‘단체교섭상 사용자’는 동일하다는 것

이다. 그리고 그 이론적 논거를 매우 상세히 제시하고 있다. 마치 노란봉투법의 국회 본회의 통과를 예견한 듯한, “영원히 깨질 수 없는”⁴⁾ 아름다운 논거이다.

다음으로 ‘원청회사가 단체교섭의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부’에 대해 ‘총론적 사용자성 판단’과 ‘각론적 교섭의제 판단’의 방법을 제시한다. ‘총론적 사용자성 판단’과 관련해서는 교섭의제에 대한 실질적·구체적 지배·결정, 사업 편입, 단체교섭 필요성·타당성 등의 판단기준을 제시하였다.⁵⁾

그리고 ‘각론적 교섭의제 판단’으로 들어간다. 하청노조가 요구한 교섭의제에 대해서 그 의제 하나 하나씩 원청회사가 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는지 여부를 판단한다. 그 결과 대상판결 1은 ‘산업안전보건’ 의제에 대해, 대상판결 2는 ‘성과급 지급, 학자금 지급, 노동안전’ 의제에 대해 원청회사의 지배·결정력을 인정하였다. 구체적인 각 의제별 판단에 대해서도 대상판결들은 매우 상세한 논거를 제시하고 있다(참고로 CJ대한통운 판결⁶⁾은 ① 배송상품 인수시간의 단축, ② 집화상품의 인도작업 대기시간의 단축, ③ 택배기사 1인당 1개의 하차장 보장 등 작업환경 개선, ④ 휴일, 휴가 및 주5일 근무제 실시, ⑤ 급지수수료 인상, ⑥ 사고 부책 개선 등의 의제에 대해 모두 원청회사의 단체교섭의무를 인정하였다).

3. 대화촉진법으로서의 노란봉투법

고용노동부 장관은 2025. 7. 29. ‘노동조합법 2·3조 개정 관련 브리핑(안)’에서 노란봉투법(안)을 ‘대화 촉진법, 상생의 법, 진짜 성장법’으로 명명하였다. 우선적으로 주목할 것은 노사간의 대화 촉진법이다.

불법파업 관련 사용자 측의 막대한 손해배상 청구를 제한하는 것이 노란봉투법의 배경(2009년 쌍용차 파업과 2022년 대우조선 하청노조 파업)이다. 기존 법하에서 구조조정 반대 파업은 정의행위 ‘목적’의 정당성이 부정되었고, 하청노조 교섭요구에 대한 원청의 사용자성이 인정되는 판례가 없는 상황이었다. 그래서 사용자는 단체교섭 자체를 거부하였고, 노조는 공장 점거를 수반한 강력한 파업에 돌입하였다. 기존 법이 단체교섭의무를 부정하였기에 대화는 실종되고

4) 영화 ‘케이팝 데몬 헌터스’의 OST ‘Golden’의 가사 중 일부이다.

5) “앞서 본 법리에 따라, 원고 회사가 사내하청업체 근로자에 대하여 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에게 해당하는지 여부는 교섭 요구 의제에 대하여 원청이 실질적이고 구체적으로 지배·결정하는 지위에 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노무가 원청의 사업 수행에 필수적이고 사업체계에 편입되어 있는지, 사내하청업체 근로자들의 노동조건 등을 원청과의 단체교섭에 의해 집단적으로 결정할 필요성과 타당성이 있는지 여부 등을 기준으로 판단하여야 하고, 위와 같은 판단을 함에 있어 사내하청업체 근로자들의 업무가 이 사건 사업장에서 행하여지는 원고 회사의 사업에서 차지하는 비중, 사내하청업체 근로자의 근무방식과 이에 대한 원고 회사의 직·간접적 관리 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계, 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.”

6) 서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결.

노사 간의 극한 대립으로 치달았다.

개정 노동조합법 제3조 및 제3조의2는 손해배상 청구를 직접 제한한다. 같은 개정법 제2조는 사용자 개념(제2호)과 노동쟁의 개념(제5호)을 확대하여 손해배상 청구의 원인(즉, 불법파업의 원인)을 제거한다. 사용자의 단체교섭의무를 확대하여, 기존의 점거 파업과 같은 극단적 대립이 아닌, 노사 간의 단체교섭 등의 대화를 촉진해야 할 것이다.

따라서 노란봉투법 시행 후의 해석 기준은 개정 법률의 문언과 함께 위의 노사 대화 촉진을 위한 법 개정 배경과 취지를 충분히 고려해야 한다.

4. 노란봉투법 시행 후의 해석 방향

대상판결들은 ‘총론적 사용자성 판단’의 기준과 함께 구체적인 ‘각론적 교섭의제 판단’ 방법을 보여줬다. 이것을 ‘참고’하면 향후 노란봉투법 시행 후의 ‘원청회사의 단체교섭의무 여부’의 판단 방법은 대략 세 가지가 있을 수 있다.

(1)설은 ‘총론적 사용자성 판단’과 ‘각론적 교섭의제 판단’을 모두 하는 것이다(이른바 ‘모두 판단설’). 판단이 오래 걸릴 것이므로 신속한 대화 촉진에는 걸맞지 않다. (2)설은 ‘총론적 사용자성 판단’만 하고 각론 판단은 생략하는 것이다(이른바 ‘총론 판단설’). 교섭의제에 대해 일일이 판단하게 되면 교섭은 요원해질 것이기 때문에, 원포인트로 사용자성만 판단하여 원청회사에 교섭의무를 부담시키자는 방향이다. (3)설은 ‘각론적 교섭의제 판단’만 하고 총론 판단은 생략하는 것이다(이른바 ‘각론 판단설’). 결국은 교섭의제 판단으로 귀결될 것이므로, 총론 판단은 생략하고 판단된 교섭의제에 대해 신속히 원청회사에게 교섭의무를 부담시키자는 방향이다.⁷⁾

‘사내’ 하청과 같이 원청회사의 전반적인 지배와 통제력이 강한 경우에는 (2)설의 장점이 발휘될 것이다. 구체적인 교섭의제는 노사자치에 맡기는 것이 바람직할 수 있다. 반면 모자기업이나 사회협력업체의 경우에는 총론적 사용자성 인정이 쉽지 않으나, 특정 의제에 대한 지배·결정력이 인정될 수 있으므로 (3)설의 장점이 발휘될 것이다. 어떤 방향이든 노사 대화를 촉진시킬 수 있는 실용적 방안이 필요하다고 본다. **KL**

방강수(법학박사, 공인노무사)

7) 기존 법하에서는 사용자성 판단이 불가피할지 모르나, 개정 노동조합법은 명시적 문언을 통해 사용자 개념을 확대 하였으므로 사용자성 판단은 불필요하다고 본다. 다만, 모든 교섭의제를 일일이 다 판단하는 것은 바람직하지 않다. 중요 의제 중심으로 판단하고, 최소 1개 의제라도 원청회사의 지배·결정력이 인정된다면 단체교섭의무를 인정하여 노사 대화를 촉진시킬 필요가 있다.