

노란봉투법의 주요 내용과 시사점

요약

2025년 9월 9일 개정된 노동조합법은 ① 직접 근로계약 관계가 아닌 원청으로 사용자 범위를 확장하고, ② 노동조합의 성립 범위를 넓히며, ③ 사업경영상 결정에 대한 징의행위를 허용하고, ④ 징의행위 등으로 발생한 손해에 대한 기업의 손해배상청구권을 크게 제한함. 이번 노동조합법 개정으로 노동조합과 근로자의 권리가 크게 강화됨에 따라 기업의 노사관계 대응 부담도 증가할 것으로 예상되는바, 보험회사들은 현장의 혼란을 방지하고 노사관계 리스크를 줄이기 위해 법률적 검토, 현황 점검 및 개선 필요성 검토, 단계별 대응방안 마련, 법리형성·입법과정 모니터링 등 종합적으로 대응할 필요가 있음

1. 노란봉투법의 주요 내용

- 2025년 9월 9일 개정된 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노동조합법') 제2조 및 제3조, 이른바 '노란봉투법'이 6개월간의 유예기간을 거쳐 2026년 3월 10일부터 시행될 예정임
 - 주요 내용은 ① 근로계약 당사자가 아니라도 '실질적 지배력'을 행사하면 '사용자'로 간주하고, ② 근로자가 아닌 자의 가입을 허용해도 노동조합으로 인정하며, ③ 사업경영상 결정 등에 대한 징의행위를 허용하고, ④ 징의행위 등으로 발생한 손해에 대한 기업의 손해배상청구권을 제한하는 것임
- 개정 노동조합법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 '실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'도 그 범위에 있어서는 노동조합법상 사용자로 간주함
 - 이는 개정 전 법률하에서 노동위원회 및 법원이 이른바 '실질적 지배력설'에 따라 사용자성을 넓게 본 사례들과 결을 같이 하는 것으로 이에 따라 도급·위탁 등 간접고용 구조에서 근로계약 당사자가 아닌 원청이나 플랫폼 또는 프랜차이즈 본사 등도 노동조합법상 사용자로 교섭의무를 부담할 수 있게 됨
 - '실질적 지배력'의 판단기준, 근로관계 당사자가 아닌 자가 사용자로 간주될 때 교섭 범위(안건) 및 창구단일화 등 교섭 절차에 대해서는 규정이 없는바, 고용노동부는 개정 법률 시행 준비단계에서 관련 판례와 판단기준을 종합적으로 검토해 구체적 지침 내지 매뉴얼을 마련한다는 계획임

- 노동조합의 결격요건에서 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우’를 삭제하여 ‘근로자가 아닌 자’를 가입대상으로 하더라도 노동조합으로 인정함
 - 이로 인해 자영업자나 특수형태근로종사자가 노동조합을 결성할 수 있게 되는 것인지 의문이 있으나 고용노동부는 노동조합의 주체가 ‘근로자’여야 한다는 전제는 변함이 없으며, 개정 사항은 일부 근로자가 아닌 자가 포함되었다는 이유만으로 노동조합이 부정되지 않도록 하기 위한 것이라는 입장임
- 기존에 ‘근로조건의 결정’에 대해서만 할 수 있었던 쟁의행위는 ‘근로자 지위의 결정’, ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상 결정’ 및 ‘사용자의 명백한 단체협약 위반’ 등에 대해서도 할 수 있도록 범위가 확대됨
 - 정당한 쟁의행위로 인정되는 범위가 크게 확대되어 예컨대 근로조건에 영향을 미치는 경우 정리하고, 구조조정, 인수합병, 사업장 이전 등 기업의 사업경영상 결정도 쟁의 대상이 될 수 있음
 - ‘근로조건 영향성’, ‘단체협약 위반의 명백성’과 같은 불확정 개념에 관해 해석·적용상 어려움이 예상되는바, 고용노동부는 노동쟁의의 범위에 관해서도 지침 내지 매뉴얼을 마련할 예정임
- 노동조합 및 근로자의 쟁의행위 등으로 발생하는 손해에 대한 기업의 손해배상청구를 다양한 측면에서 제한함
 - 기존의 ‘정당한 단체교섭 쟁의행위’에 추가하여 ‘정당한 노동조합 활동’에 대한 손해배상청구도 금지됨
 - 노동조합 근로자가 사용자의 불법행위에 대항해 부득이 손해를 가한 경우에는 손해배상책임을 면제함
 - 사용자가 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 조합 활동을 방해하고 손해를 입힐 목적으로 행사하는 악의적 손해배상청구를 금지함
 - 손해배상책임이 인정되는 경우라도 조합원 개인의 손해배상 금액은 법원이 노동조합 내 역할, 참여 정도, 임금 수준, 손해 발생에 대한 관여도 등을 고려해 개별적으로 산정하도록 하고, 노동조합 근로자가 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 함
 - 향후 법원이 손해배상의 책임비율이나 감면 여부 및 정도에 관해 개별 구체적 사안에서 어떻게 판단할지 현시점에서는 예상하기 어려움
 - 사용자가 노동조합 근로자의 손해배상 등 책임을 자발적으로 면제할 수 있도록 근거 조항을 신설함
 - 개정 법률 시행 전 손해에 대해서도 적용됨

2. 시사점

- 개정 노동조합법으로 집단적 근로관계에서 노동조합과 근로자의 권리가 크게 확대됨에 따라 기업의 노사관계 대응 부담이 증가할 것으로 예상됨
 - 사용자성 확대로 근로계약 당사자가 아닌 자회사나 협력업체 노동조합이 원청에 단체교섭을 요구할 수 있게 됨에 따라 기업의 단체교섭의무 부담 및 부당노동행위 위험이 증가하고 협력업체 노동조합의 쟁의행위로 업무에 차질을 빚을 수 있음
 - 기업의 투자, 구조조정, 인수·합병, 사업장 이전 등 사업경영상 결정에 대해서도 노동쟁의가 가능해짐에 따라 근로조건에 영향을 미치는 주요 경영사항에 관해 노동조합 및 근로자와의 소통이 보다 중요해짐
 - 단체교섭, 쟁의행위 등으로 손해를 입더라도 노동조합 또는 근로자를 대상으로 손해배상을 청구할 수 있는 범위가 크게 제한됨
 - 개정 법률은 ‘실질적 지배력’, ‘근로관계 영향성’ 등 불확정 개념을 사용하고, 해석·적용에 관해 구체적 지침을 두고 있지 않은 부분이 많아 법률적 불확실성으로 인한 어려움도 가중될 것으로 보임

- 보험회사들은 개정 법률 시행으로 인한 현장에서의 혼란을 방지하고 노사관계 리스크를 최소화하기 위해 개정 법률의 내용 및 기존 관련 판례를 심도 깊게 검토하여 다음을 포함하여 종합적으로 대응할 필요가 있음
 - 사용자성 리스크 관련, 자회사나 GA, 손해사정, 콜센터, 기타 백오피스 기능 등 협력업체와의 계약 및 실태를 점검해 ‘실질적 지배력’이 인정될 가능성이 있는지 평가하고 이를 토대로 계약상, 실무상 불필요한 리스크 요인을 줄이고 업무절차, 계약 관계 개선 필요성을 검토함
 - 교섭 요청 및 쟁의행위에 대비하여 단계별 대응방안을 마련함
 - 주요 사업경영상 결정에 관해서는 근로조건 영향성을 사전에 검토하여 사전 협의 등 분쟁 소지를 최소화할 수 있는 방안을 강구함
 - ‘실질적 지배력’, ‘근로관계 영향성’ 등의 판단기준과 교섭 절차, 손해배상 책임비율, 감면 기준 등에 대한 고용노동부 지침 해석, 법원의 판결 및 향후 입법과정을 면밀히 모니터링하고 필요시 의견을 개진하는 등 대응함

양승현 연구위원
shyang@kiri.or.kr

The Yellow Envelope Law: Key Provisions and Implications

ABSTRACT

The amendment to the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act (hereafter ‘the Trade Union Act’) enacted on September 9, 2025, ① expands the definition of “employer” to include principal contractors without a direct employment relationship, ② broadens the scope of union formation, ③ allows industrial action over certain managerial decisions, and ④ significantly limits employers’ damage claims for losses arising from industrial action. The amendment to the Trade Union Act is expected to increase compliance pressures on companies as union and worker rights expand. Insurers will therefore need a coordinated response to manage labor-relations risks, including legal review, assessment of current practices, development of phased measures, and ongoing monitoring of judicial and legislative changes.

1. Key Provisions of the Yellow Envelope Law

Articles 2 and 3 of the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act (the ‘Trade Union Act’), known as the Yellow Envelope Act, were amended on 9 September 2025 and will take effect on 10 March 2026 after a six-month grace period.

The main features of the amended Act are as follows: ① firms exercising substantial control may be deemed “employers” even without a direct employment contract; ② unions are recognized even if they admit non-employees; ③ industrial action is allowed over certain managerial decisions; and ④ employers’ damage claims arising from industrial action are limited.

The amended Trade Union Act treats an entity as an “employer” even if it is not a party to the employment contract, provided it can substantially and specifically control the worker’s working conditions. This amendment aligns with prior cases in which labor relations commissions and courts applied the doctrine of substantial control to interpret “employer” broadly, and it enables principal firms in subcontracting, platform, or franchise arrangements that are not direct parties to the employment contract to be treated as employers under the Act and thus bear collective bargaining obligations. The amended Act does not specify the criteria for determining “substantial control,” nor does it set out bargaining procedures such as the scope of bargaining issues or the rules for single-channel bargaining when an entity other than the direct employer is deemed an employer, and the Ministry of Employment and Labor therefore plans to review relevant case law and judicial standards during the implementation phase and develop detailed guidelines or manuals accordingly.

With the amendment removing the provision that disqualified unions admitting non-employees, a labor union will now retain its legal status even if it allows non-employee membership. This amendment raises the question of whether self-employed individuals or workers in special types of employment may now form labor unions, but the Ministry of Employment and Labor has stated that unions must still be composed principally of “workers” and that the amendment merely prevents a union from losing its legal status solely because it includes some non-employee members.

Industrial action was allowed only in disputes over the determination of working conditions previously, but the amended Act expands this to include disputes over worker status, managerial decisions affecting working conditions, and clear violations of collective agreements. With the expanded scope of lawful labor disputes under the amended Act, managerial decisions affecting working conditions, including layoffs, restructuring, mergers and acquisitions, and workplace relocations, may now

be subject to industrial action. Because concepts such as the impact on working conditions or the clarity of a collective agreement violation are indeterminate and may pose interpretive challenges, the Ministry of Employment and Labor plans to prepare guidelines or manuals on the scope of lawful labor disputes.

The amended Act restricts employers' damage claims in several respects for losses arising from industrial action by unions and workers. The previous Act prohibited employers from seeking damages for lawful collective bargaining and industrial action, but the amended Act extends this prohibition to lawful union activities more broadly. A union or worker is not liable for damage unavoidably caused in response to an employer's unlawful act. The amended Act prohibits employers from making malicious damage claims aimed at harming or undermining labor unions. Even when liability is recognized, the court must assess each union member's damages individually based on factors such as their role, level of participation, wage level, and degree of involvement, and the union or worker may request a reduction in the damages. At this stage, it is difficult to predict how courts will determine individual liability or possible reductions in damages in specific cases. The amendment introduces a provision allowing employers to voluntarily waive the liability of unions or workers. This provision also applies to damages that occurred before the amended Act takes effect.

2. Implications

As the amended Trade Union Act significantly expands union and worker rights in collective labor relations, companies are expected to face greater burdens in managing labor-management relations. With the expanded definition of "employer," unions of subsidiaries or subcontractors may now demand collective bargaining from the principal firm, increasing its bargaining obligations and unfair labor practice risks and potentially causing operational disruptions if subcontractor unions engage in

industrial action. As labor disputes may now arise over managerial decisions such as investment, restructuring, mergers and acquisitions, and workplace relocations, communication with unions and workers on key management matters affecting working conditions will become increasingly important. Even if a company incurs losses from collective bargaining or industrial action, its ability to seek damages from unions or workers is expected to be greatly limited. As the amended Act uses indeterminate concepts such as “substantial control” and “impact on the employment relationship” without providing detailed interpretive guidance, legal uncertainty is expected to add to the challenges faced by companies.

To prevent workplace disruption and minimize labor-relations risks under the amended Act, insurers should closely review the amendments and relevant case law and prepare a comprehensive response that includes the following measures. Insurers should ① review contracts and actual practices with subsidiaries, general agencies (GAs), loss adjusters, call centers, and other outsourcing or back-office partners with respect to employer-status risks; ② assess whether “substantial control” could be found; and ③ based on ① and ②, consider reducing unnecessary contractual or operational risks and improving work procedures and contractual arrangements, while preparing phased response measures for bargaining demands and industrial action. It is also necessary to assess in advance how major managerial decisions may affect working conditions and to explore measures, such as prior consultation with unions and/or workers, to minimize disputes. Insurers also need to closely monitor the Ministry’s guidance and interpretations, court rulings, and future legislative developments on criteria such as “substantial control”, impact on the employment relationship, bargaining procedures, and standards for allocating or reducing damage liability, and respond as needed, including by submitting opinions.

Seunghyun Yang, Research Fellow
shyang@kiri.or.kr