

노동조합 및 노동관계조정법 개정이 보험산업에 미치는 영향¹⁾

윤기열 연구위원

요약

- ‘노란봉투법’이라고도 불리는 개정 노동조합법이 2026년 3월 10일 시행되었는바, 특히 “근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”가 사용자로서 교섭 및 단체협약 준수 의무를 부담하게 된 점(사용자 범위 확대), 구조조정·합병 등 경영상 조치도 노동쟁의 대상이 될 가능성이 열린 점(노동쟁의 범위 확대)에서 사회적 영향이 클 것으로 예상되고, 보험산업에도 구체적인 문제점을 제기할 것으로 보임
- 보험산업은 ① 보험계약자뿐만 아니라 피보험자, 보험수익자 등 다양한 유형의 소비자에게 적극적인 법적 지위가 부여되어 있는 점, ② 보험회사의 임직원 외에도 보험업에 종사하는 자가 많고, 소비자 보호 및 산업의 질서 유지를 위하여 이들에 대한 규제를 촘촘하게 구현하고 있는 점을 특징으로 함
- 법령이나 행정실무상 근로계약의 당사자가 아닌 자에 대해서도 인력관리의무가 부여되는 경우가 있는데, 이러한 의무를 적극 준수하려다보면 노동조합법상 계약외사용자로서 교섭의무 발생 등 비용이 증가하여 의무를 회피하려는 유인이 발생하므로, 제도개선 시 이를 방지할 방안을 모색할 필요가 있음
- 보험대리점이 소속 보험설계사에 대하여 계약사용자의 지위에 있다고 인정된다면, 그 보험대리점과 제휴 관계에 있는 보험회사가 보험설계사에 대하여 계약외사용자의 지위에 있다고 인정될 것인지가 문제 될 수 있으나, 보험회사와 보험대리점은 사업장을 달리하는 경우가 대부분이어서 ‘사내하청’의 범주에 포섭하기 어려운 점을 고려할 때, 사용자성이 쉽게 인정되리라고 단정하기는 어려움
- 우리나라는 보험소비자 보호를 위해 보험산업의 퇴출을 강하게 규제하고 있는데, 노동조합법의 개정으로 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”가 적법한 노동쟁의 사유로 편입됨에 따라 향후 노동조합이 보험회사의 퇴출 과정에서 의사를 표시함에 따라, 금융위원회의 인가나 결정 처분 자체를 행정소송법상 취소소송으로 다룰 가능성도 있으므로, 실무상 이로 인한 절차 지연을 방지하는 운영 방안을 마련할 필요가 있음

1) 본고는 윤기열(2026), 『「노동조합 및 노동관계조정법」 개정이 보험산업에 미칠 영향』, 보험연구원(발간 예정)의 일부를 수정, 정리한 것으로 상세한 법적 논증은 해당 자료를 참고 바람

1. 개정 노동조합법(이른바 ‘노란봉투법’)의 시행 및 주요 내용

가. 개관

○ 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)이 2025. 9. 9. 개정·공포되어 2026. 3. 10. 시행됨

- ① ‘사용자’의 범위 확대(제2조 제2호), ② ‘노동조합’의 범위 확대(제2조 제4호), ③ ‘노동쟁의’의 범위 확대(제2조 제5호), ④ 손해배상 제도의 특칙(제3조 및 제3조의2)을 규정하였고, 특히 ①, ③의 영향이 클 것으로 예상됨

나. ‘사용자’의 범위 확대

○ 종래 “사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자”를 ‘사용자’로 정의하였으나, “이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다”라는 후문이 신설됨(제2조 제2호)

- 계약사용자(제2조 제2호 전문의 사용자, 개정 전의 ‘사용자’)의 의미에 대해, 우리 판례는 “근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자”²⁾라고 해석하고 있음
- 계약외사용자³⁾(제2조 제2호 후문의 사용자)의 의미에 대해 아직 판례는 존재하지 않음
 - 개정 전 노동조합법의 해석상 “사용자”의 범위를 “실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위”에 있는 자로 확대해석하자는 주장으로, 최근 대법원 전원합의체 판결의 반대이견,⁴⁾ 몇 개의 하급심 판결,⁵⁾ 노동법학자들의 논문 등⁶⁾이 존재했고, 이들 주장이 계약외사용자의 해석에 참고됨⁷⁾

2) 대법원 2008. 9. 11. 선고 2006다40935 판결 등, 다만 “근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위”가 금지되는 사용자(노동조합법 제81조 제1항 제4호, “지배·개입의 부당노동행위”라고도 함)의 의미는 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”도 사용자에게 해당한다고 확대해석함(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결). 이는 “지배·개입의 부당노동행위의 경우, 근로자와 직접 근로계약 등을 체결하지 않았어도 근로자의 기본적인 노동조건에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가 지배·개입이라는 사실적 행위를 통해 노동3권을 침해할 수 있으므로, 대법원은 노동3권에 대한 침해를 예방·제거하는 부당노동행위제도의 관점”(대법원 2026. 5. 21. 선고 2018다296229 전원합의체 판결)에 따른 것으로, 노동조합법 제81조 제1항 제1호(대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두9068 판결), 제81조 제1항 제3호(대법원 2026. 5. 21. 선고 2018다296229 전원합의체 판결)의 부당노동행위에 대해서는 “명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자”라는 해석을 일관함(대법원 2026. 7. 9. 선고 2024두37015 판결 참조)

3) ‘계약사용자’와 ‘계약외사용자’는 고용노동부(2026), “개정 노동조합법 해석지침”, p. 7 이하의 용어례에 따른 것임

4) 대법원 2026. 5. 21. 선고 2018다296229 전원합의체 판결의 반대이견(이하 ‘도급인’은 계약외사용자, ‘수급근로자’는 근로자, ‘수급인’은 계약사용자로 각각 바꾸어 읽을 수 있음); “도급인이 수급근로자의 근로조건에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위는, 수급근로자의 노동조합이 교섭을 요구한 사항과 관련된 수급근로자의 근로조건에 상당한 영향을 미치는 요소를 도급인이 사실상 단독으로 결정할 수 있어 해당 근로조건에 관한 구체적인 내용을 일부라도 직접 결정할 수 있는 것과 동일하다고 평가되고, 나아가 수급근로자-수급인-도급인 사이 노무제공관계에서 나타나는 수급근로자의 도급인에 대한 경제적 종속성의 실질에 비추어 수급근로자의 노동3권 보장을 위해 도급인에 대하여도 해당 교섭사항에 관한 단체교섭의무를 부담시킬 필요성이 있는 경우에 인정된다.”

5) 예: 서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231 판결(이하 ‘원청’은 계약외사용자, ‘사내하청업체’는 계약사용자로 각각 바꾸어 읽을 수 있음); “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 관여 정도, 원고 회사와 사내하청업체의 관계, 사내하청업체의 경제적 독립성 등을 종합적으로 고려하여야 한다.”

- 그럼에도 계약외사용자의 개념적 징표인 “실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위”는 법적 개념으로서 내용과 한계가 분명하지 않아 해석 및 적용에 어려움이 있음
- 더욱이 이 개념은 형사처벌조항의 핵심적 구성요건(노동조합법 제90조)임에도 불구하고, 판례를 통해 그 개념이 충실하게 해명되어 있다고 보기 어렵고, 입법목적이나 입법과정에서 논의된 내용을 통해 수범자가 그 구체적인 의미를 충분히 예측하기 어려워, 8) 헌법상 죄형법정주의 원칙에서 파생된 명확성의 원칙상 9) 논란이 있을 수 있음
- 계약외사용자가 되면, “그 범위에 있어서는” 사용자로 간주되고, 그 범위로는 ① 노동안전 분야, ② 작업환경 분야, ③ 복리후생 분야(성과급·상여금 포함), ④ 근로시간 분야, ⑤ 작업방식 분야, ⑥ 임금·수당 분야 등이 예시됨 10)
- 개정 노동조합법 제2조 제2호는 개념의 불명확성으로 인한 문제가 있음에도, 역설적으로 그 불명확성과 큰 효과(계약외사용자와의 교섭이 가능) 11)로 인해, 개정 노동조합법 중 가장 사회적 영향력이 큰 것으로 평가됨

다. ‘노동쟁의’의 범위 확대

- 종래 ‘노동쟁의’라 함은 “노동조합과 사용자 또는 사용자단체(…)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”로 정의되었으나, “노동조합과 사용자 또는 사용자단체(…)간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 분쟁상태”를 말한다고 하여 그 범위가 확대되었음(제2조 제5호)
- “근로자의 지위 등 근로조건의 결정…에 관한 주장의 불일치”는 “노동관계 당사자 간 고용형태 변경, 징계, 승진 등에 관한 원칙·기준·절차의 설정·변경 등을 둘러싼 분쟁상태”로서, “해고자 복직 요구 등 개별적 근로자의 해고 효력 다툼, 특정인의 승진 누락에 대한 불만 등 인사권의 고유 영역에 해당하는 사항”은 단체교섭 대상이 아님 12)
- “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”를 상술하면, ① 사업경영상의 결정 자체는 단체교섭 대상이 아니나, ② 그 결정을 실현하는 과정에서 근로자 지위 또는 근로조건의 실질적·구체적 변동을 초래하는 정리해고, 구조조정에 따른 배치전환 등은 단체교섭의 대상이 되고, ③ 합병 등 결정에 따라 정리해고,

6) 예: 박수근·정영석(2024), 「원청사업주의 단체교섭의무와 실질적 지배력 판단기준 및 교섭사항」, 『노동법학』 제92호, 한국노동법학회, pp. 44~50, 김린(2025), 「개정 노동법 제2조 제2호 시행의 쟁점과 과제 - 실질적 지배력의 판단기준과 청구단일화 절차의 적용 문제를 중심으로 -」, 『노동법학』 제96호, 한국노동법학회, pp. 44~50 등

7) 개정 후에는 고용노동부(2026), “개정 고용노동법 해석지침”도 자주 참고됨

8) 헌법재판소 2016. 7. 28.자 2015헌마236 전원합의체 결정은 “입법배경 및 입법취지와 관련 조항 등을 고려한 법관의 보충적 해석으로 충분히 그 의미내용을 확인할 수 있”는 경우에는 명확성의 원칙에 위배되지 않는다고 보았음

9) 헌법재판소 1990. 1. 15.자 89헌가103 전원합의체 결정: “죄형법정주의의 원칙은 법률이 처벌하고자 하는 행위가 무엇이며 그에 대한 형벌이 어떠한 것인지를 누구나 예견할 수 있고, 그에 따라 자신의 행위를 결정할 수 있게끔 구성요건이 명확히 규정될 것을 요구한다.”

10) 고용노동부(2026), “개정 노동조합법 해석지침”, pp. 22~32. ①부터 ⑥까지의 분야에 대해서는 계약외사용자가 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 경우 해당 근로조건에 대한 사용자로 간주될 가능성이 크지만, ⑥ 임금·수당 분야에 대해서는 “개별 사안에서 계약외사용자가 임금에 관하여 실질적·구체적으로 결정하였다고 볼만한 사정이 없는 한 임금에 대해 도급인에게 단체교섭의 상대방으로서의 사용자성이 인정된다고 보기 어렵다”고 설명함. 인용구 중에 [] 안의 표현은 내용의 이해를 위해 필자가 삽입하였음. 이하 같음

11) 교섭요구가 제기된 원청 사업장은 개정 노동조합법이 시행된 3월 10일부터 31일까지 363개소였고, 이후 찾아들었다고는 하나 4월에는 42개소, 5월에는 23개소가 추가되었음. 고용노동부 보도참고자료(2026. 6. 22.), “개정 노동조합법 시행 100일, 어렵게 첫발 댄 원·하청 상생·대화 조금씩 진전”

12) 고용노동부(2026), “개정 노동조합법 해석지침”, p. 42

구조조정에 따른 배치전환 등이 객관적으로 예상되는 경우 고용보장 요구 단체교섭을 요구할 수 있음¹³⁾

- 판례는 “구조조정이나 합병 등 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 경영주체의 경영상 조치는 원칙적으로 노동쟁의의 대상이 될 수 없[고]”,¹⁴⁾ 같은 논리에서 “정리해고나 사업조직의 통폐합 등 기업의 구조조정의 실시 여부”¹⁵⁾ 역시 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로 보았는데, 법률 개정을 통해 이를 반복한 것임
- “제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반”은 종래 노동쟁의의 대상에 포함되지 않는다고 보았던 ‘권리분쟁’¹⁶⁾의 일부를 노동쟁의에 포함한 것으로, 적법한 노동쟁의가 되려면 사용자의 ‘명백한’ 단체협약 위반이 있어야 함¹⁷⁾

라. 기타 개정사항

- “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”도 노동조합이 될 수 있음(제2조 제4호 라목 삭제)
 - 근로자가 아닌 자로 구성된 노동조합은 존재할 수 없음(제2조 제4호 각목 외의 부분 참조)¹⁸⁾
- 종래 “사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다”고 규정하였으나, “...이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여...”로 그 범위가 확대됨(제3조 제1항)
 - “그 밖의 노동조합의 활동”이 어떻게 사용자에게 손해를 끼칠 것인지는 판단하기 어려우나,¹⁹⁾ 그 역시 노동조합 법에 의해 정당화되어야 면책된다는 점(“이 법에 의한”, “이 법에 따른”)은 마찬가지임
- “사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다”는 규정이 신설됨(제3조 제2항)
 - 「민법」 제761조 제1항 본문에 대한 특별법적 지위에 있으나, 실질적인 권리·의무의 加減(가감)은 全無(전무)함
- “법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다”는 규정이 신설되고 법원이 고려할 사항이 열거됨(제3조 제3항)
 - 이는 대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결의 법리²⁰⁾를 규정화한 것으로 평가할 수 있고, 당해 판결

13) 고용노동부(2026), “개정 노동조합법 해석지침”, pp. 39~41

14) 대법원 2003. 11. 13. 선고 2003도687 판결

15) 대법원 2002. 2. 26. 선고 99도5380 판결

16) 단체협약이나 근로계약상의 권리의 주장을 권리분쟁(권리쟁의), 그것들에 관한 새로운 합의의 형성을 피하기 위한 분쟁을 이익분쟁(이익쟁의)이라 함. 대법원 1990. 9. 28. 선고 90도602 판결 참조. 이번 개정에 따라 노동쟁의의 대상으로 포함된 권리분쟁은 단체협약 중 (가) 임금·복지후생비, 퇴직금에 관한 사항, (나) 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항, (다) 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항, (라) 안전보건 및 재해부조에 관한 사항임

17) “단체협약 문언의 객관적 의미가 명확하여 해석상 다툼의 여지가 없음에도 사용자가 정당한 사유 없이 불이행한 경우”라고 해석됨; 고용노동부(2026), “개정 노동조합법 해석지침”, p. 44

18) 고용노동부(2025), “노동조합법 2·3조 개정 주요 질의답변”, p. 4

19) 고용노동부(2025), “노동조합법 2·3조 개정 주요 질의답변”, p. 6에 따르면 “현재도 단체교섭, 쟁의행위뿐만 아니라 노동조합법에 의한 정당한 노동조합 활동은 민형사상 면책으로 보호”하고 있음

취지나 입법자료 등²¹⁾에 비추어 볼 때 부진정연대채무 관계가 해소된 것은 아님

- “배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다”는 규정이 신설됨(제3조 제4항)
 - 「민법」 제765조에서 정하는 ‘배상액의 경감청구’ 제도²²⁾와 유사하지만 다소 차이가 있음
- “신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다”는 규정이 신설됨(제3조 제5항)
 - 신원보증제도 자체가 전근대적이라는 지적이 많고,²³⁾ 법률 개정 과정에서 크게 논란이 되지 않았음
- “사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다”는 규정이 신설됨(제3조 제6항)
 - 권리남용 금지제도(「민법」 제2조 제2항)의 특별규정을 노동조합법에 두었다고 볼 수 있음
- “사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다”는 규정이 신설됨(제3조의2)
 - 사용자측 대표가 손해배상을 청구한 소를 취하하는 데 합의하더라도 배임죄(「형법」 제355조 제2항)에 해당하지 않는다는 점을 명확히 하기 위한 취지의 규정이라고 함²⁴⁾

2. 보험산업의 특성 및 노동조합의 개정이 보험산업에 미치는 영향

가. 보험산업의 특성

○ 소비자 보호가 강조되는 산업

20) 당해 판결은 “개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”고 판시하였는바, 개정 노동조합법은 (i) 노동조합에서의 지위와 역할, (ii) 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도, (iii) 손해 발생에 대한 관여의 정도, (iv) 임금 수준과 손해배상 청구금액, (v) 손해의 원인과 성격, (vi) 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항을 법원이 고려할 사항으로 열거함

21) 고용노동부(2025), “노동조합법 2·3조 개정 주요 질의답변”, p. 8

22) 「민법」 제765조는 다른 나라에서 유사한 사례를 찾기 어렵고 우리 법원 실무에서 활발하게 이용되고 있지 못함; 오종근(1997), 「민법 제765조상의 배상액경감청구」, 『비교사법』 제4권 1호, 한국비교사법학회(현 한국사법학회), pp. 240~253; 양창수(1999), 「민법 제765조 - 잊혀진 규정?」, 『서울대학교 법학』 제39권 4호, 서울대학교 법학연구소, pp. 254~255, p. 257, p. 268

23) 강영수(2020), 「후론 1: 신원보증법」, 편집대표 김용덕, 『주석 민법[채권총칙 3]』, 한국사법행정학회, p. 312

24) 한석현(2025), 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 검토보고 〈쟁의행위에 대한 손해배상 면책 확대 등〉」, 박홍배의원 대표발의(의안번호 제2208195호) ■ 김태선의원 대표발의(의안번호 제2208800호) ■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2210488호), 국회 환경노동위원회, p. 56; “최근 노동조합 및 근로자의 쟁의행위 등에 대한 사용자의 손해배상 청구 과정에서 업무상 배임을 피한다는 명목으로 손해배상을 청구하고, 소송을 취하지 않는 사례가 발생하고 있음”, 그러나 이 보고서에서도 이런 경우에 배임죄로 유죄판결을 받을 것인지에 대해서는 회의적임

- 보험계약자뿐만 아니라 피보험자, 보험수익자 등 다양한 보험소비자가 존재하고, 이들은 보험계약의 제3자 또는 객체에 불과한 것이 아니라, 보험계약의 체결부터 지급에 이르기까지 여러 국면에서 적극적인 법적 지위가 부여됨
 - 「금융소비자 보호에 관한 법률」, 「보험업법」 등 법률은 보험소비자 보호를 위한 각종 규제를 마련하고 있음
- 보험산업에서 소비자 보호가 강조되는 이유로는 ① 상품 구조와 용어를 소비자가 이해하기 어렵다는 점(정보 비대칭), ② 거래를 보험회사 또는 판매인이 주도하게 된다는 점(교섭력 차이), ③ 판매자가 소비자의 이익보다는 자신의 이익을 우선하는 유인이 있다는 점(이해상충)과 같은 보험산업의 특성을 들 수 있음²⁵⁾

○ 업무의 외주화가 활발하고 그에 대한 규제가 촘촘한 산업

- 보험회사는 보험업, 즉 보험상품의 취급과 관련하여 발생하는 보험의 인수, 보험료 수수 및 보험금 지급 등을 영업으로 하는데(「보험업법」 제2조 제2호 참조), 관련 영업 전부를 단일한 법인, 보험회사 내에서 수행하는 것은 아님
 - 「보험업법」상 “보험 관계 업무에 종사하는 자”에는 보험회사의 임직원 외에도 (i) 보험설계사, (ii) 보험대리점, (iii) 보험중개사, (iv) 손해사정사, (v) 그 밖에 보험 관계업무에 종사하는 자가 있음(제102조의3)
 - 보험회사의 임원 또는 직원과 보험설계사, 보험대리점, 보험중개사는 모집(“보험계약의 체결을 중개하거나 대리하는 것”, 제2조 제12호)을 할 수 있고(제83조 제1항), 이외의 자가 모집할 경우 처벌됨(제204조 제1항 제2호)
 - 손해사정사는 “보험사고에 따른 손해액 및 보험금의 사정”, 즉 “손해사정”을 수행함(제185조 제1항)
- 「보험업법」에서는 아웃소싱(Outsourcing)에 관하여 높은 수준의 규제를 정하고 있음
 - 보험회사의 임직원이 아니면서 보험 관계 업무에 종사하는 자의 자격이나 의무, 책임 등을 상세하게 규정함으로써 보험소비자를 보호(제95조의2 참조)하고 보험산업의 질서를 유지함(제98조 참조)²⁶⁾
 - 자회사에 대한 정의규정(제2조 제18호), 자회사의 요건 및 할 수 있는 일(제115조), 보험회사와 자회사가 금지되는 행위(제116조)를 각각 규정하고, 보험회사는 자회사에 관하여 금융위원회에 보고할 의무가 있음(제117조)

나. 관리의무 회피 원인

○ 법령이나 행정실무상 근로계약의 당사자가 아닌 자에 대해서도 인력관리 의무가 부여되는 경우가 있는데, 이러한 의무를 적극 준수하려다 보면 노동조합법상 계약외사용자로서 교섭의무 발생 등 비용이 증가하므로, 이러한 의무를 회피할 유인이 발생함

- 「산업안전보건법」은 “도급인은 관계수급인 근로자가 도급인의 사업장에서 작업을 하는 경우에 … 안전 및 보건 시설의 설치 등 필요한 안전조치 및 보건조치를 하여야 한다”(제63조 전문)고, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」은 “사업주 또는 경영책임자등은 … 제3자의 종사자에게 중대산업재해가 발생하지 아니하도록 제4조의 조치[안전 및 보건 확보의무를 하여야 한다](제5조 전문)고, 근로계약의 당사자가 아닌 자들에 대한 보호의무를 각각 규정함
- 조달청이 체결하는 일반용역계약에 있어서, 수요기관(조달청에 용역계약 체결을 요청한 기관 또는 계약상대자로부터

25) 백현진·손지연·최현자(2020), 「보험시장에서의 거래구조 문제와 소비자보호제도에 대한 소비자평가 연구」, 『Financial Planning Review』, 한국FP학회, pp. 35~36

26) 한기정(2017), 『보험법』, 박영사, p. 92

용역의 결과물을 인수할 기관)에서 기술자의 교체를 요청하거나 계약상대자의 사정으로 기술자 교체가 필요한 경우 계약상대자는 사전에 해당 용역의 이행에 필요한 자격 유무를 확인할 수 있는 서류(자격증, 이력서 등)를 수요기관에 제출하고 적격 여부를 서로 협의하여 교체 여부를 결정함(「일반용역계약특수조건」 제7조)

- 「전자금융감독규정」은 금융회사 또는 전자금융업자가 전자금융거래를 위한 외부주문 등의 경우 준수할 바를 열거하고 있는데(제60조 제1항), 특히 “업무수행인력에 대하여 사전 신원조회 실시 … 인력변경 시 인수인계에 관한 사항 등을 포함한 업무수행인력 관리방안 수립”을 명시하고 있음(제13호)
- 이러한 의무와 노동조합법 개정으로 계약외사용자가 되는 자가 새로 부담하게 된 교섭의무가 서로 모순되는 바를 지향하는 것은 아니므로 위법성이 조각되는 의무의 충돌(Pflichtenkollision) 상황에 놓인 것은 아니나, 제도의 설계 측면에서 다음과 같은 문제점이 인식되는바, 개선 과정에서 이에 대한 검토가 필요할 것임²⁷⁾
 - ① 위의 의무를 준수하려다 보면 노동조합법상의 의무를 부담하게 될 사실상의 가능성이 높아지게 될 것인데, 그조차 명확한 것이 아니어서 수범자가 불명확한 상태에 놓인다는 문제점
 - ② 근로자의 보호나 관리가 의도하는 각각의 善(선)이 있기에 바람직한 수범자로서는 최대한 이를 자발적으로 준수하고 심지어 법에서 엄격하게 의무화한 범위를 넘어서 더 적극적으로 보호·관리하는 것이 권장되는데, 다른 법(노동조합법)으로 인한 불이익을 우려하여 이를 회피할 유인이 작동한다는 문제점

다. 보험설계사와 보험회사, 보험설계사와 보험대리점의 각 관계에 미칠 영향

○ ‘사용자’에 “근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”가 포함된 것은 보험설계사와 보험회사, 보험설계사와 보험대리점의 각 법률관계에는 큰 영향이 없을 것으로 예상됨

- 보험설계사와 보험회사, 보험설계사와 보험대리점 사이에 노동조합법이 적용된다면 이들이 계약사용자(명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자; 판례)인지 여부가 문제될 것이고, 그 사이에 다른 회사의 계약관계가 끼어들 여지가 없는 관계에는 계약외사용자의 해당 여부는 문제되지 않음
- 보험설계사가 「근로기준법」 또는 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부에 대해, 대법원은 소극적 입장이었음
 - 최근 보험회사와 독립사업자 신분으로 신입 보험설계사에 대한 교육 업무를 담당하는 교육매니저 위촉계약을 체결한 보험설계사들이 「근로기준법」상 근로자에 해당한다고 판시한 바 있음²⁸⁾
 - 보험설계사가 노동조합법상 근로자인지 여부에 대한 판례는 발견되지 않으나, 2020년 12월 31일 전국사무금융서비스노동조합 보험설계사지부가 고용노동부로부터 노조설립신고필증을 교부받았고,²⁹⁾ 이후 다수의 보험설계사 노동조합이 설립되었으며, 보험회사와 단체협약을 체결한 경우도 있음³⁰⁾

27) 2026년 4월 30일 김소희 의원이 대표발의한 노동조합법 개정안(2218736)은 제2조 제2호에 “다만, 「산업안전보건법」 제63조에 따른 도급인의 안전조치 및 보건조치 또는 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」 제5조에 따른 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무를 이행하기 위한 조치는 근로조건에 대한 지배·결정에 해당하지 아니한다.”라는 단서를 신설하려 하는바, 문제의식에 있어서는 찬성하나, 제2조 제2호로 인한 부작용이 위 두 법률조항에 한정되지 않을 것이므로, 포괄적인 조사가 필요하리라고 생각됨

28) 대법원 2025. 7. 3. 선고 2023다219752 판결, 이 판결에 대한 해설로는 양승현(2025), 「교육 담당 보험설계사의 근로자성 관련 최신 판례 검토」, 『보험법 리뷰』, 보험연구원을 참고 바람

29) 전국사무금융서비스노동조합 전국사무금융노동조합연맹 성명서(2022. 12. 31.), “보험설계사 노동조합, 20년 만에 합법적 노조 인정”(http://samu.or.kr/bbs/?so_table=news01&mode=VIEW&num=1849&category=&findType=&findWord=&sort1=&sort2=&page=1&PHPSESSID=3eeab9e25c6e178a3d0564e54cc1aa49)

라. 보험대리점 소속 보험설계사와 보험회사와의 관계

- 보험대리점이 소속 보험설계사에 대하여 계약사용자의 지위에 있다고 인정된다면, 그 보험대리점과 제휴 관계에 있는 보험회사가 보험설계사에 대하여 계약외사용자의 지위에 있다고 인정될 것인지 문제될 수 있음
 - 아직까지 “실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위”를 가진 계약외사용자의 구체적 의미를 추단하기 어렵고, 보험회사와 보험대리점 사이의 다양한 유형의 제휴관계를 고려할 때 ① 노동안전 분야, ② 작업환경 분야, ③ 복리후생 분야, ④ 근로시간 분야, ⑤ 작업방식 분야, ⑥ 임금·수당 분야 등 어느 영역에서 보험회사가 계약외사용자가 될 것인지를 판단하기 쉽지 않음
 - 논리적으로는 독립형 GA보다는 자회사형 GA에서 사용자성이 인정될 가능성이 더 높다고 여겨질 수 있음
 - 대법원 2026. 5. 21 선고 2018다296229 전원합의체 판결의 반대의견이 제시한 고려요소에 따르면 “근로자의 근로조건과 그에 영향을 미치는 요소가 결정되고 통제되는 구조와 방식, … 업무상 지휘·감독 관계의 존부 및 정도, … 노무를 제공하는 장소를 관리·변경할 권한이 있는지, 수급인이 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지” 등의 요소를 갖출 가능성이 더 높기 때문임
 - 특히 수수료, 설계사 평가, 전산권한 집중 등의 사정이 결부될 경우는 가능성이 더 커질 수 있음
 - 자회사형 GA 중에서는 모회사와의 관계에서 전속의무가 있는 경우 더 가능성이 높다고 여겨질 수 있음
 - 위 대법원 판결의 반대의견이 제시한 고려요소에 따르면 “수급인의 전체 거래 중 도급인과의 거래가 차지하는 비율”이 더 높고, “수급근로자가 도급인의 사업에 편입되어 그 사업수행에 필수적인 노무를 상당한 정도로 지속적·전속적으로 제공”하는 등의 요소를 갖출 가능성이 더 높기 때문임
- ‘실질적 지배력’에 대한 우리 노동법 학계 및 노동분쟁해결 실무, 그에 영향을 미친 일본의 판례 등을 종합적으로 고려할 때, 보험대리점이 보험회사의 자회사인 경우라 하더라도, 그리고 보험대리점이 그 소속 보험설계사에 대하여 노동조합법상 사용자로 인정된다고 하더라도, 그것만으로 보험회사가 보험대리점 소속 보험설계사의 계약외사용자가 된다고 단정하기 어렵다고 판단됨
 - 근로계약 관계는 없으나 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자에게 사용자로서의 책임을 지우려는 선행연구³¹⁾는 ‘사내하청’을 모델로 삼은 것임을 알 수 있는바, 자회사형 GA이든 독립형 GA이든 관계 없이 이들을 ‘사내하청’의 사례에 포섭하기 쉽지 않음
 - 사내하청은 하청사업자가 고용한 하청근로자가 원청의 사업장이라는 공간에서 노무를 제공하는 형태로 수행됨
 - 2000년대 이후, 사내하청에서 원청사업자(‘도급인’)가 하청사업자(‘수급인’)가 고용한 근로자를 자신의 지휘명령권 하에 두는 현상이 빈번해지면서 도급인을 이 근로자의 사용자로 인정할 수 있는지가 문제되었고, 이에 대해 여러 이론적 시도 끝에 사용자 개념을 확장하는 것으로 귀결되어³²⁾ 입법된 것이라고 볼 수 있음

30) 보험매일(2024. 5. 31.), “[생·손보 노사 교섭 확산되는 설계사 노조 활동…출범부터 단협까지]”(https://www.fins.co.kr/news/articleView.html?idxno=100877)

31) 예컨대 강성태(2016), 「사내하청에 관한 세 가지 판단」, 『노동법연구』 제40호, 서울대학교 노동법연구회; 김민기(2023), 「사내하청에 대한 노동법적 규율」, 서울대학교 법학박사학위논문; 박제성(2016), 「사내하청의 담론과 해석」, 『노동법연구』 제40호, 서울대학교 노동법연구회 등이 있음

32) 이론적 시도에 대해서는 류문호(2011), 「사내하도급에서 사용자 개념의 판단법리」, 『노동법포럼』 제7호, 노동법이론실무학회, p. 196 이하를 참고 바람

- 노동조합법 개정 전후로 우리 실무에서 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는지(‘사용자’에 해당하는지) 여부가 문제되었던 사건들도 대개 사내하청 관계가 문제된 것들이었음
 - 조선업을 영위하는 법인과 도급계약을 체결한 하청업체 소속 근로자들이 위 법인 사업장(옥포조선소)에서 직접적인 선박 제조공정에 종사한 경우(서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658, 2023구합56231 판결)
 - 제철, 제강 등 제조업을 영위하는 법인과 도급계약을 체결한 하청업체 소속 근로자들이 위 법인 사업장(당진, 포항, 순천공장 등)에서 고로·전기로 공정에 종사한 경우(서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결)
 - 화물운송업 등을 영위하는 회사가 택배 대리점주와 택배화물 운송에 관한 위수탁계약을 체결하고, 대리점주들은 책임배송구역을 세분화하여 택배기사들에게 각 구역의 택배화물 집화 및 배송 업무를 재위탁한 경우(서울행정법원 2023. 1. 12. 선고 2021구합71748 판결 및 서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결)³³⁾
- 일본에서는 종래 직접 근로계약관계를 맺고 있지 않은 자를 일본 노동조합법상 ‘사용자’로 볼 수 있는지 논란이 있었는데, ① 하청근로자 수용 유형(원청회사가 하청회사의 근로자를 수용하여 자신의 업무에 종사하게 함)에 대해서는 인정하는 경우가 많으나³⁴⁾ ② 간접지배 유형(모회사관계에서 모회사가 자회사를 실질적으로 지배하고 자회사 근로자의 고용이나 근로조건의 결정에 영향을 미치는 경우)에는 자제하는 경향이 있음³⁵⁾

마. 보험계약의 이전, 해산·합병과 보험회사의 개입 가능성

○ 보험산업에서 퇴출(Exit) 규제는 시장의 효율성과 시장참여자의 이해관계에 중대한 영향을 미침

- 퇴출에 대한 장벽이 높을수록 시장의 효율성을 악화시키고 자원의 효율적 배분에 장애가 됨
- 시장 퇴출 규제를 완전히 제거한다면 기업의 도덕적 해이에 의해 보험소비자에게 피해를 입힐 수 있고, 금융시장의 불안정성 등을 야기할 수 있음³⁶⁾
- 「보험업법」과 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」 등에서 정하고 있는 국내 보험산업의 퇴출 규제는 강한 편인데, 시장의 효율성 악화 우려에도 불구하고 보험소비자 보호와 보험산업의 불안정성을 예방하기 위해서라고 이해됨
 - 보험계약의 이전(「보험업법」에 따른 임의이전과 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」에 따른 강제이전), 해산결의나 합병 등에 따른 퇴출이 가능하나, 보험계약자가 이익을 제기할 수 있는 권리 및 절차가 부여되어 있고, 금융위원회의 인가나 결정 등 행정처분을 통해 퇴출의 적절성을 심사함

○ 노동조합법 개정으로 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”는 적법한 노동쟁의

33) 이 경우를 ‘사내하청’의 사례로 평가하는 견해도 있고, 이 사건 택배기사는 사업장에 편입된 것이 아니므로 단체교섭을 요구할 수 없다는 견해도 있음. 전자의 예로는 김민기(2024), 「사내하청과 단체교섭, 다시 해석의 자리에서 - 원청의 사용자성에 관하여 상반된 결론에 이른 고등법원 판결들에 대한 검토 -」, 『노동법연구』 제56호, 서울대학교 노동법연구회, 후자의 예로는 김영문(2022), 「원청의 하청기업 노무제공자 노동조합에 대한 단체교섭의무 - 씨제이대한통운 사건에 대한 중앙노동위원회의 결정을 중심으로 -」, 『노동법논총』 제55집, 한국비교노동법학회, pp. 294~295 참고 바람. 본문의 판결은 대법원에서 본문의 회사와 택배기사 사이에 명시적·묵시적 근로계약관계를 인정할 수 없다는 이유로 파기환송되었음(대법원 2026. 7. 9. 선고 2024두37015 판결)

34) 1995년 일본최고재판소의 “아사히방송(朝日放送)” 판결이 대표적인; 平成7年(1995년) 2월 28日 最高裁判所 判決 平成5(行ツ)17, 民集 第49卷 2号 559頁. 판결 원문은 <https://www.courts.go.jp/hanrei/52526/detail2/index.html>

35) 고수현(2023), 「아사히방송 판결 그 후」, 『법학논총』 제40집 제4호, 한양대학교 법학연구소, pp. 274~275; 令和4年(2022년) 1月27日 東京高等裁判所 判決 令和3(行コ) 第108号도 참조. 판결 원문은 https://www.mhlw.go.jp/churoi/meirei_db/han/h10758.html

36) 김현수(2006), 『보험시장 퇴출에 관한 연구』, 보험개발원 보험연구소, p. 11

사유로 편입되었고, 단체교섭의 대상이 되었으므로, 보험회사의 퇴출 절차가 진행될 경우 노동조합이 단체교섭 및 단체행동을 통해 의사를 표시할 것이 예상됨

○ 보험회사의 퇴출 절차가 진행될 경우 금융위원회의 인가나 결정 처분 자체를, 처분의 상대방이 아닌 노동조합도 「행정소송법」상 취소소송으로 다룰 수 있을지 문제될 수 있음

- 「행정소송법」에 따르면 행정청의 처분등이 위법하다고 주장하며 취소 또는 변경을 구하는 소송인 “취소소송”(제4조 제1호)은 “처분등의 취소를 구할 법률상 이익이 있는 자”가 제기할 수 있는데(제12조), 처분의 직접 상대방이 아닌 제3자라 하더라도 “법률상 보호되는 이익”이 있다면 취소소송을 제기할 자격(원고적격)이 있음(판례³⁷⁾)
- 우리 판례는 특히 환경소송을 중심으로 그 범위를 넓혀 오고 있다고 평가받고 있음³⁸⁾
- 「보험업법」이나 「금융산업의 구조개선에 관한 법률」에서 보험계약의 이전 관련 처분에 있어 개정 노동조합법에 따른 노동조합의 권리를 명시하고 있지는 않고, 이러한 유형의 사례에 들어맞는 판례를 찾기는 어렵지만, “법률상 이익”에 대한 행정법학 및 판례의 발전 경과에 비추어 그와 같은 청구가 각하될 것이라고 단정하기 어려움
 - 노동조합이 보험회사의 퇴출 관련 행정처분에 대하여 취소소송을 제기할 경우, 노동조합법에 따라 경영상 조치에 개입할 노동조합의 이익이 일반적·간접적·추상적 이익에 불과할 것인지 개별적·직접적·구체적 이익에 해당할 것인지, 그 전제로 노동조합법이 직접 행정청을 제약하고 있는지 여부에 따라, 각하될 것인지 본안에 대한 판단이 내려질 것인지 결정될 것임
 - 실무상 보험회사의 퇴출이 시급한 상황에 직면한다면, 보험소비자 보호와 금융안정이라는 퇴출 규제의 목적을 훼손하지 않으면서도, 절차적 불확실성과 불필요한 지연을 방지하는 운영이 필요하리라고 생각됨

37) 대법원 2004. 8. 16. 선고 2003두2175 판결: “법률상 보호되는 이익이라 함은 당해 처분의 근거법규 및 관련법규에 의하여 보호되는 개별적·직접적·구체적 이익이 있는 경우를 말하고, 다만 공익보호의 결과로 국민 일반이 공통적으로 가지는 일반적·간접적·추상적 이익과 같이 사실적·경제적 이해관계를 가지는데 불과한 경우는 여기에 포함되지 아니한다고 할 것이며, 또 당해 처분의 근거법규 및 관련법규에 의하여 보호되는 법률상 이익이라 함은 당해 처분의 근거법규(근거법규가 다른 법규를 인용함으로 인하여 근거법규가 된 경우까지를 아울러 포함한다)의 명문규정에 의하여 보호받는 법률상 이익, 당해 처분의 근거법규에 의하여 보호되지는 아니하나 당해 처분의 행정목적 달성을 위한 일련의 단계적인 관련 처분들의 근거법규(이하 관련법규라 한다)에 의하여 명시적으로 보호받는 법률상 이익, 당해 처분의 근거법규 또는 관련법규에서 명시적으로 당해 이익을 보호하는 명문의 규정이 없더라도 근거법규 및 관련법규의 합리적 해석상 그 법규에서 행정청을 제약하는 이유가 순수한 공익의 보호만이 아닌 개별적·직접적·구체적 이익을 보호하는 취지가 포함되어 있다고 해석되는 경우까지를 말한다.”

38) 박정훈(2006), 「취소소송의 원고적격(2)」, 『행정소송의 구조와 기능』, 박영사, pp. 239~240, pp. 281~282; 특히 대법원 2009. 9. 24. 선고 2009두2825 판결은 “환경상 이익에 대한 침해 또는 침해 우려가 있는 것으로 사실상 추정되어 원고적격이 인정되는 자는 환경상 침해를 받으리라고 예상되는 영향권 내의 주민들을 비롯하여 그 영향권 내에서 농작물을 경작하는 등 현실적으로 환경상 이익을 향유하는 자도 포함된다”고 판시함