

<개정 노동조합 및 노동관계조정법 (일명 노란봉투법)의 문제점과 향후 과제>

2025년 11월 4일 (화)



개정 노동조합 및 노동관계조정법 (일명 노란봉투법)의 문제점과 향후 과제

2025.11.4.(화) 임석희 선임연구원, 박기주 연구위원, 옥승철 부연구위원

- 노란봉투법은 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2·3조로, 2014년 쌍용차 파업 당시 거액의 손해배상 판결을 받은 노조원에게 노란봉투에 성금을 넣어 지원한 데에서 유래
 - 노동계는 노동권 강화, ‘손배 폭탄’ 문제 해결, 국제노동기준 부합 등을 이유로 찬성하며, 경영계는 법적 불확실성, 경영권 침해, 불법파업 조장, 투자 위축 등 부작용을 우려해 반대
- 핵심 내용은 ① 사용자 범위 확대, ② ‘근로자가 아닌 자’의 노조가입 제한 규정 삭제, ③ 노동쟁의 대상 확대, ④ 불법행위에 대한 손해배상 책임 면제·제한 등임
 - ① 근로계약 당사자가 아니더라도 ‘실질적·구체적 지배력’이 있으면 사용자로 인정, ② 특수형태 근로종사자 등 근로자가 아닌 자도 노조 가입 허용, ③ 임금 등 근로조건에 영향을 미치는 주요 경영상 결정도 노동쟁의 대상 포함, ④ 쟁의·노조활동으로 인한 손해배상 책임 제한·감면
- 교섭범위 예측 난해, 사용자의 고유 경영권한 침해, 불법파업 조장 등의 문제가 있으며, 이로 인해 노사관계 불안정, 경영활동 위축, 법률·실무부담 확대 등 비용증가가 예상됨
 - 하청이 원청을 상대로 교섭요구 및 쟁의행위가 가능해지고 노조활동에 따른 손해배상 부담이 경감됨에 따라 불필요한 쟁의와 파업이 늘어날 것으로 예상됨
 - 이에 따라 원·하청 산업 생태계가 붕괴되고 기업의 경영 자율성이 저하되며 기업이 불확실성에 대비하는 법률 비용 등 비용증가가 예상됨에 따라 외국인 투자 신뢰가 위축될 것
- 법경제학적인 분석에서도 노란봉투법은 정보 비용, 협상 비용, 분쟁해결 비용 등 각종 비용을 증가시켜 사회적 비효율성을 초래하는 제도로 평가됨
 - 사용자에 대한 법적 개념의 모호성으로 정보 비용을 높이고, 교섭 대상을 확대하여 협상 비용을 증가시키며 분쟁 범위 확대와 불법행위 억지력 약화로 분쟁해결 비용 등이 급증함
- 노란봉투법에 대한 인식을 빅데이터·여론으로 분석한 결과, 노동권 강화에 대한 공감대가 존재하지만 기업 피해, 청년일자리 축소 등 경제적 파급효과에 대한 우려가 좀 더 큰 것으로 나타남
 - 노란봉투법에 대한 빅데이터 감성분석에서 찬성이 31%, 반대가 40%, 중립이 29%로 나타났으며, 보수와 진보, 중도 등 이념 스펙트럼별로 여론의 양극화가 매우 심한 것으로 나타났음
 - 3040 등 젊은 세대로 구성된 MZ노조의 경우 청년 일자리 축소와 정규직 불이익 가능성을 지적하며 신중론을 제기하는 등 노동계 내부에서 세대별 이해 분화가 나타남
- 기업은 원·하청 구조와 임금 결정 구조 파악, 교섭창구 정비 등 다가올 변화에 미리 대비해야 하며, 경제사회노동위원회 등 이해당사자가 모두 참여하는 기구를 통해 향후 논의를 이어가야 함
- 혼란 방지를 위해 사용자의 개념 명확화, 사용자 판단기구 설치, 쟁의행위 범위의 합리적 조정, 불법쟁의에 대한 손해청구권 보장과 합리적 감면기준 마련 등을 포함한 대체입법을 추진해야 함
 - 핵심은 ① 규정을 명확하게 하고 ② 노동자-사용자 간 균형을 지향해야 한다는 것임

1. 서론 : 노란봉투법의 이해와 제기되는 논란

1. 노란봉투법¹⁾의 개념 및 배경

- 노란봉투법은 「노동조합 및 노동관계조정법」(노조법) 제2조와 제3조를 개정하는 법안으로, 2014년 쌍용자동차 파업으로 인해 거액의 손해배상 판결²⁾을 받은 노조원들을 돕기 위해 시민들이 ‘노란 봉투’에 성금을 담아 전달한 사건³⁾에서 유래
- 개정안의 핵심은 ① 사용자 범위 확대, ② ‘근로자가 아닌 자’의 노조 가입 제한 규정 삭제, ③ 노동쟁의 대상 확대, ④ 불법행위에 대한 손해배상책임 면제·제한 등이며, 이는 노사관계 구조 전반에 상당한 변화를 초래할 것으로 예상됨
- 윤석열 정부 당시 국회에서 2번이나 통과되었으나 대통령 재의요구권(거부권) 행사로 폐기된 바 있고, 정권교체 후 25년 8월 국회 본회의를 다시 통과해 시행을 앞두고 있음

2. 노란봉투법을 둘러싼 주요 쟁점 및 찬반 의견

- 노동계에서는 노동3권 보장 강화의 필요성을 주장하는 한편, 경영계에서는 법적 불확실성과 경영권 침해, 경제질서 훼손을 우려하는 등 사회적 논란이 큼
- 노동계에서는 노동권 보호 및 불평등 해소, ‘손배(손해배상) 폭탄’의 문제 해결, 국제 노동기준과의 부합 등을 이유로 노란봉투법의 입법 취지에 찬성하며 환영하는 입장
- 노동권 보호 및 불평등 해소 : 현재 법은 간접고용·비정규직 노동자들의 교섭권을 제대로 보장하지 못하고 있어, 노란봉투법이 실질적인 고용 관계를 법제화해 노동시장의 불평등을 완화하고 사회적 약자인 노동자의 권리를 실효적으로 보호하는 것이 필요
- ‘손배 폭탄’ 문제 해결 : 과도한 손해배상 청구는 노동조합의 활동을 위축시키고 노동자 개인의 생계를 위협해 헌법상 보장된 노동 3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 무력화 시키므로 노란봉투법은 이런 관행을 개선해 노동 3권을 실질적으로 보장하고자 함
- 국제 노동 기준과의 부합⁴⁾ : 국제노동기구(ILO)는 사용자의 범위를 넓게 해석하고, 쟁의 행위에 대한 과도한 제재를 금지할 것을 권고하고 있어 노란봉투법은 이런 국제적인 노동 기준에 맞춰 국내 법제를 개선하는 과정으로 볼 수 있음

1) 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안, 의안번호 2211924, 제22대 (2024~2028) 제427회

2) 수원지방법원 평택지원 제1민사부, 2010가합5252 손해배상(기), 2013.11.29. 선고

3) 아름다운재단, “[노란봉투 캠페인] 9,241명이 만들어 낸 4억 7천만원의 기적”, 2014.03.03.

4) 경향신문, “노란봉투법 통과, 제2의 ‘오겜’ 성기훈 막을까?”, 2025.08.25

- 경영계에서는 경영 불확실성 및 기업 경쟁력 약화, 경영권 침해, 불법 파업 조장 우려, 법적 안정성이 훼손된다는 등의 이유로 노란봉투법에 반대하는 입장
 - 경영 불확실성 및 경쟁력 약화 : '사용자'의 범위를 모호하게 확대하면 원청기업이 수많은 하청업체 노조와 교섭해야 하는 복잡한 상황에 놓이게 되어 예측 불가능한 경영 환경을 조성하고, 기업의 투자 결정을 위축시켜 국가 경쟁력 저하로 이어질 수 있다는 지적
 - 경영권 침해 : 정리해고, 구조조정 등 경영상 판단의 영역까지 쟁의행위의 대상으로 인정하는 것은 기업의 고유한 권한을 침해하는 것이며, 이는 기업의 자율적이고 신속한 의사 결정을 방해하여 급변하는 시장 환경에 유연하게 대응하는 것을 어렵게 만들
 - 불법 파업 조장 : 파업으로 인한 손해배상 책임이 제한되면, 노동조합이 불법적이거나 과격한 쟁의행위에 대한 부담없이 파업을 선택할 가능성이 커지므로 산업 현장의 혼란을 가중시키고, 결과적으로 노동자와 기업 모두에게 손해를 끼칠 수 있다는 우려가 제기됨
 - 법적 안정성 훼손 : 법안의 모호한 규정들은 법적 분쟁을 늘리고, 기업의 재산권 침해 소지가 있다는 비판이 있고, 특히 외국인 투자자들에게 이러한 불확실성은 투자 매력도를 떨어뜨리는 요인이 될 수 있음

II. 노란봉투법의 주요 내용⁵⁾ 및 위헌성 문제

1. 사용자 범위 확대

- **현행 규정의 사용자의 범위를 확대하여 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로 조건에 대한 ‘실질적 지배력’을 기준으로 함**
 - 기존 법률은 '사용자'를 '사업주, 경영담당자 또는 사업주를 위해 행동하는 자'로 한정했으나, 개정안은 "근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자"를 사용자로 명시
 - 원청 기업이 하청 노동자의 노동조건을 실질적으로 결정하는 현실을 반영한 조항으로, 하청·간접고용 노동자들이 자신들의 고용주뿐만 아니라 실질적인 영향력을 행사하는 원청 기업을 상대로 단체교섭을 요구하고 쟁의행위를 할 수 있는 법적 근거를 마련

[표 2-1] 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제2호

현행	개정안
- "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	- "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자 본다.</u>

- **'실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위'라는 개념이 모호해 죄형법정주의의 명확성 원칙에 위배되며 교섭범위 예측을 어렵게 하여 법적 안정성을 저해함**
 - 원청업체가 수많은 하청업체와 거래하는 경우 교섭의 상시화와 경영 및 노사관계의 불안정성을 초래할 수 있으며, 이는 민법상 도급계약의 기본 원리와 헌법상 계약의 자유 및 재산권의 본질적 내용을 침해할 우려
 - 하청 중 어디까지가 사용자-근로자의 관계에 있을 수 있는지 모호해 교섭 범위 예측을 어렵게 하며, 이는 법적 안정성을 저해할 수 있음
 - 법의 구체적 사항을 시행령 등에 위임하는 수권조항조차 없어, 정부가 지침을 만들어도 법적 구속력이 없기 때문에 결국 법원에서 개별 사건마다 다툼이 불가피함⁶⁾

5) 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안, 의안번호 2211924, 제22대 (2024~2028) 제427회

6) 이데일리, "'애매모호' 노란봉투법…노사갈등 쓰나미 예고", 2025.09.11.

2. ‘근로자가 아닌 자’의 노조 가입 제한 규정 삭제

- 현행법은 ‘근로자가 아닌 자’가 가입하는 단체를 노동조합으로 인정하지 않도록 규정하고 있으나, 개정안에서는 이를 삭제하여 노동조합 구성원의 범위를 넓힘
- 특수형태근로종사자, 플랫폼노동자 등 전통적인 고용관계에 속하지 않는 사람들은 현행법상 ‘근로자가 아닌 자’이므로 이들이 가입하는 경우 노동조합으로 보지 않았음
 - 개정안은 해당 조항을 삭제하여 다양한 형태로 일하는 사람들에게도 노동조합 결성권, 단결권 등을 인정하고자 함으로, 국제노동기구(ILO)의 권고를 반영한 것

[표 2-2] 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제4호

현행	개정안
- “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우	- “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. - 라. <삭제>

- 헌법은 근로자에게 노동3권을 보장하고 있는데, 사업자적 성격을 가진 직군까지 이를 보장하는 것은 헌법이 예정하지 않은 권리 확대이며 과잉입법에 해당할 수 있음
- 헌법 제33조1항에 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다”고 규정하고 있어 노동3권의 주체를 근로자로 한정하고 있음
 - 「근로기준법」상의 근로자는 임금과 노무의 종속 관계*가 있으며, 입법자가 이를 넘어 “근로자가 아닌 자”에게까지 확대하는 것은 입법재량의 한계를 벗어난 과잉입법임
- * 근로기준법 제2조1항 : “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.
- 근로자의 범위를 넓게 해석해서 특수형태근로종사자 등을 포함시킨다고 해도, 그 외 근로자가 아닌 자를 모두 노동조합에 가입할 수 있도록 한 것은 명백한 위헌임
 - 개정안은 특수형태근로종사자 등 근로자의 성격을 가진 직군 외에 명백히 사업자적 성격을 가진 자도 노조에 가입 가능하게 한 것으로, 과잉금지원칙 중 침해의 최소성 원칙에 반함
 - 근로기준법 등을 개정해 일정조건 하에 특수형태근로종사자와 플랫폼노동자 등을 근로자로 인정해 노동조합에 가입 가능하게 하는 것이 대안이 될 수 있음

3. 노동쟁의 대상의 확대

- 현행법은 노동쟁의의 대상을 '근로조건의 결정'에 관한 사항으로 제한하고 있으나, 개정안은 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정과 단체협약 위반으로 인한 분쟁까지 확대함
- 임금, 근로시간, 복지, 해고 등 근로조건에 관한 결정만이 노동쟁의의 대상이었으나, 개정안은 정리해고나 구조조정, 아웃소싱, 공장이전 등 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정도 쟁의의 대상에 포함
- 특히 개정안은 사용자의 명백한 단체협약 위반에 대해서는 노동조합법 제92조 제2호 가목~라목까지의 사항에 관한 분쟁도 노동쟁의로 인정하도록 규정함
 - 가. 임금·복리후생비, 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 사항

[표 2-3] 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호

현행	개정안
- "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.	- "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.

- 경영상 결정에 대해서도 쟁의행위를 인정하여 사용자의 고유한 경영권을 침해할 우려가 있으며, 헌법이 의도한 균형이 무너질 우려가 있음
- 인수합병(M&A), 구조조정, 투자 등 경영상 결정에 대해서도 노동조합이 반대 파업을 할 수 있게 되어 사용자의 고유한 경영권을 침해할 우려가 있음
 - 이는 실질적으로 법체계가 금지하는 자력구제를 인정하는 문제가 있음
- 헌법이 근로조건 개선을 위해 노동3권을 보장한 것은 맞지만, 노동권이 지나치게 확장되고 경영권이 지나치게 위축되어 헌법이 의도한 균형이 깨질 수 있음

4. 손해배상 책임의 제한

- 현행법은 적법한 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해는 노조나 근로자에게 손해배상을 청구할 수 없다고 규정했으나 범위와 기준이 명확하지 않아 개정안에 세부적으로 반영
- 개정안은 손해 배상책임이 인정되는 경우에도 노동조합 내 지위, 쟁의 참여 정도, 손해 발생 관여 정도 등을 고려해 근로자별 책임비율을 정하도록 했음
- 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있게 하였고, 법원은 배상 의무자의 경제상태, 부양의무, 가족관계 등을 고려해 감면 여부 및 정도를 판단하도록 함
- 사용자의 불법행위에 방위하기 위한 목적으로 발생한 손해와 신원보증인에게도 면책을 인정하고, 노동조합의 활동을 방해할 목적으로 손해배상청구 하는것도 금지
- 신설된 제3조 2항은 노사 간 자율적인 분쟁 해결을 유도할 목적으로 사용자가 손해 배상 책임을 자발적으로 면제할 수 있게 함

[표 2-4] 노동조합 및 노동관계조정법 제3조 제2호

현행	개정안
- 사용자는 <u>이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로</u> 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. - <신 설> - <신 설> - <신 설>	- ① 사용자는 <u>이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로</u> 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. - ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다. - ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상 의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금 수준과 손해배상 청구 금액 5. 손해의 원인과 성격 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항 - ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

현행	개정안
- <신 설>	- ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체 교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.
- <신 설>	- ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.
- <신 설>	- 제3조의2 (책임의 면제) 사용자나 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

- 손해배상책임 면제 대상 행위에 '그 밖의 노동조합의 활동'을 추가해 면책 범위를 확대했고 배상의무자별 책임범위를 정하도록 하고 있어 광범위한 파업을 조장할 우려
 - 단체교섭과 쟁의행위 외에 '그 밖의 노동조합의 활동'이 어디까지인지 개념이 모호해 노동조합의 광범위한 불법파업이나 폭력·파괴행위를 조장할 수 있다는 우려가 제기됨
 - 법원이 손해배상책임을 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임범위를 정하고 배상 의무자의 재정상황을 고려해야 하는 등 사실상 손해배상 책임을 면제해줄 우려
 - 이는 사용자의 손해배상청구권을 사실상 제한할 수 있으며, 현행 민법상 공동불법행위에 대한 부진정연대책무의 원칙에 반하며, 합리적인 근거 없이 노동조합에만 손해배상 제한이라는 특혜를 제공하여 평등권을 위배할 수 있음

5. 부칙

- 개정안은 부칙을 신설하여 법의 시행일을 법안 공포 후 6개월이 경과한 날로 정했고, 손해배상 책임에 대한 경과규정을 둠
- 제3조의 개정규정(손해배상 책임 제한)은 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위 등으로 인하여 발생하는 손해부터 적용하며 제3조 2항(사용자 면제 규정)은 법 시행 이전에 발생한 손해에도 소급하여 적용

[표 2-5] 노동조합 및 노동관계조정법 부칙

현행	개정안
ㄷ <신 설>	- 제1조(시행일) 이 법은 <u>공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행</u>한다. - 제2조 (손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 <u>이 법 시행 이후</u> 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다. 다만, <u>제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용</u>한다.

Ⅲ. 노란봉투법이 경제질서에 미치는 영향

1. 노사관계의 불안정성 심화

- 개정안에 따라 노동쟁의의 범위가 확대되고 손해배상이 제한되면 파업 및 쟁의행위가 빈번해져 산업 현장에 큰 혼란이 우려됨
 - 정리해고나 아웃소싱, 공장이전 등 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정도 쟁의의 대상에 포함되고 손해배상이 제한되어 파업, 쟁의행위가 잦아질 것으로 예상됨
 - 이는 기존의 임금근로시간 문제 중심의 협상구조를 넘어 경영 의사결정 단계까지 파업의 빌미가 확대됨을 의미하며, 기업의 정상적인 사업 운영에 지속적인 불확실성을 초래함
 - 손해배상도 제한되면 결과적으로 노사관계 질서를 크게 후퇴시키고, 쟁의행위의 상시화로 인해 노사 간 협력적 관계보다는 대립적 관계가 고착화될 가능성이 높음
- 원·하청 간 산업 생태계가 붕괴되어 국내 산업이 공동화(空洞化)될 가능성이 높음
 - 원청을 상대로 한 쟁의와 파업의 상시화로 인해 원·하청 간에 산업 생태계가 붕괴될 수 있으며 이로 인한 외국기업의 국내 투자 감소 등 국내 산업이 공동화될 위기
 - 국내 제조업은 자동차와 조선, 철강 등 다단계 협업 체계로 구성되어 있어 수많은 하청이 원청을 상대로 쟁의와 파업을 상시화할 시 노사관계에 엄청난 대혼란을 가져올 수 있음⁷⁾
 - 원청 기업은 국내 협력업체와 거래를 단절하거나 사업을 해외로 이전할 가능성이 커져 국내 하청업체를 담당하던 수많은 중소기업들이 도산하고 국내 산업이 공동화될 가능성

2. 기업의 경영활동 위축 및 경쟁력 약화

- 경영권 침해와 손해배상 면책으로 인해 기업의 자율성이 저하되어 사업상의 경영 활동이 위축되고 투자환경이 악화될 수 있음
 - 구조조정, 공장 해외이전 등 경영상의 의사결정도 쟁의행위 대상에 포함되어 경영권이 침해되며, 손해배상의 면책으로 기업의 자율성은 더욱 저하됨
 - 국내에서 사업성이 없다고 판단해 사업을 해외로 이전하려 해도 노조의 반대쟁의가 일어나 경영계 입장에서는 이러지도 저러지도 못하는 진퇴양난의 상황에 빠질 수 있음

7) 한국경영자총협회, “노동조합법 개정안 국회 환노위 전체회의 통과에 대한 경영계 입장”, 2025-07-28

- 경영권을 행사할 때 노조의 허가를 받아야 하는 상황이 올 수 있으며, 이는 기업의 투자심리를 급격히 위축시키고 외국인 투자자의 신뢰도를 하락시키는 요인임
- 경영판단에 대해 노조의 개입이 잦아지는 것은 기업의 경영 활동과 신속한 의사결정을 방해해 시장경제의 효율적 자원 배분 기능을 왜곡시키고, 경제 전체 생산성을 떨어뜨림
- 이는 결과적으로 글로벌 공급망에서 한국의 경쟁력을 약화시킬 것이며, 한국에서 해외 기업이 이탈할 가능성이 높음

3. 법적 불확실성 증대 및 비용 증가(“Ⅳ. 노란봉투법의 법경제학적 분석” 참조)

- 사용자의 범위 등 모호한 개념으로 인해 법적 분쟁이 증가하고 예측 가능성이 저해되어 관련 비용이 급증할 수 있음
- ‘실질적 지배력’ 등 불명확한 개념은 법적·사회적 분쟁 가능성을 높이고 예측 가능성을 저해해 불법 쟁의행위에 대응하기 위한 기업의 법률과 실무 부담이 증가함
- 사용자 여부와 쟁의 대상에 해당하는지 여부 등에 대해 매번 사법적 판단을 구해야 하는 등 ‘경영의 사법화’ 현상이 강해질 것으로 예상됨

4. 노동조합 사이의 갈등 심화

- 노란봉투법이 애초에 의도했던 것과 달리, 법이 시행되면 대규모 노동조합과 소규모 노동조합 사이에 갈등이 커져 사회적 양극화를 더 심화시킬 가능성이 있음
- 노란봉투법 시행 시 노동조합 조직률과 협상력이 높은 대기업·정규직 근로자는 보호 받는 반면, 비정규직·중소기업 근로자는 오히려 피해를 볼 수 있음
- 손배 제한으로 민주노총 등 대규모 노조는 더 강력한 대정부·대기업 투쟁을 할 가능성이 높는데, 소규모 노조들은 동참하기 어렵거나 의견이 다를 수 있어 노조 간 갈등이 심화됨
- 원래 교섭당사자였던 원청의 노조 입장에서는 원청이 하청의 노조와도 교섭하느라 원청 노조에게 돌아오는 몫이 줄어들 것을 우려해 하청 노조와의 갈등이 생길 수 있음

5. 시장경제 질서 전반에 부정적 파급효과

- 시장경제의 기본 원리라고 할 수 있는 계약자유 원칙과 명확성의 원칙, 기업 경영의 자율성이 훼손되어 국가경쟁력 및 글로벌 신뢰도가 저하될 수 있음

- 근로자-사용자 관계는 근로계약으로 형성되는 것인데, 근로계약이 없어도 사용자성을 인정한다는 것은 계약자유 원칙과 명확성 원칙을 훼손할 수 있음
 - 시장경제에서 계약의 자유가 보장되지 않고 계약관계에 큰 불확실성*이 존재한다는 것은 글로벌 관점에서 한국은 사업을 마음놓고 할 수 없는 나라라는 인식을 심어줄 수 있음
- * 노란봉투법에서의 불확실성이 심각한 것은 노조법 위반(부당노동행위, 단체협약 위반 등) 시 사용자가 형사처벌을 당할 수도 있는 사안이기 때문임
- 근로계약 당사자가 아닌 사람들에게까지 교섭 등 사용자로서의 의무를 다해야 한다는 조항이 한국에 투자하려고 했던 기업들이 보기에 얼마나 황당할지 생각해봐야 함

IV. 노란봉투법의 법경제학적 분석

□ 분석 배경

- 노란봉투법은 사용자 및 노동쟁의의 범위를 넓히고 불법행위에 대한 손해배상 책임을 제한함으로써, 법적 불확실성을 키우고 교섭·분쟁 해결에 드는 시간과 노력을 늘림
- 이는 법경제학적 관점에서 볼 때, 정보탐색, 협상, 계약 집행 및 분쟁 해결에 들어가는 거래비용(Transaction Costs)을 높여 사회 전체의 비효율성을 초래하는 제도라고 분석할 수 있음

□ 거래비용 이론으로 본 노란봉투법

- 법경제학에서 거래비용이란 어떠한 경제적 활동을 하는 데 있어 목표 달성 자체의 비용 외에 부수적으로 발생하는 모든 비용을 의미함
- 여기에는 정보탐색 비용, 협상 비용, 계약의 이행 및 감시 비용, 분쟁해결 비용 등이 포함되며, 효율적인 제도는 이런 거래비용을 최소화하여 사회적 자원이 원활하게 배분 되도록 도움
- 하지만 노란봉투법의 핵심 조항들은 이러한 거래비용을 각 단계에서 급격히 증가시키는 요소를 포함하고 있음

□ 노란봉투법이 거래비용을 증가시키는 방식

1. 정보탐색 및 협상 비용의 증가

- 노란봉투법은 '사용자'의 개념을 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 "근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자"로 확장

① 높아지는 정보 비용

- '실질적이고 구체적인 지배력'이라는 개념은 매우 모호하고 추상적이어서 원청업체는 수많은 하청업체 근로자들의 근로조건에 대해 자신들이 법적 '사용자'에 해당하는지 판단하기 위해 막대한 법률 검토 비용과 실무적 노력을 투입해야 함
- 판단을 하게 되더라도 그것이 최종적인 판단인가에 대해 상대측이 불복할 수도 있는 등, 예측가능성을 떨어뜨려 정보 탐색 비용을 크게 늘림

② 급증하는 협상 비용

- 사용자의 범위가 넓어지면서 원청업체는 수많은 하청업체 노조와 상시적인 교섭 상태에 놓일 수 있고, 개정안에는 교섭창구 단일화 절차에 대한 어떠한 지침도 없는 상태
- 이는 교섭의 복잡성과 빈도를 기하급수적으로 늘려서 협상에 소요되는 시간과 자원, 즉 협상 비용을 증가시킴

2. 분쟁 해결 및 사회적 비용의 증가

- 이 법은 노동쟁의의 대상을 기존 '근로조건의 결정'에서 '적용·이행' 및 '경영상 결정' '까지로 확대했고 불법 쟁의행위에 대한 손해배상 책임을 개별적으로 산정하고 감면할 수 있도록 함

① 분쟁의 일상화

- 과거에는 사법적 판단의 영역이었던 해고, 임금 체불, 단체협약 이행과 같은 '권리분쟁'이나 M&A, 구조조정과 같은 '경영 판단'까지 파업의 대상이 될 수 있음
- 이는 사실상 모든 갈등을 힘의 대결인 '쟁의'로 해결하려는 유인을 제공하여 분쟁을 일상화하고, 이로 인한 산업 현장의 혼란과 갈등 해결 비용을 증폭시킴

② 불법행위 조장 및 사회적 비용 전가

- 불법파업에 대한 손해배상 책임을 약화시키는 것은 불법행위의 '비용'을 낮춰 오히려 이를 조장하는 결과를 낳을 수 있음
- 이는 민법상 공동불법행위 책임 원칙을 훼손할 뿐만 아니라, 불법행위로 인한 피해 비용을 가해자가 아닌 기업(피해자)과 사회 전체가 떠안게 만들
- 이는 결국 기업의 투자 심리를 위축시키고 국가 경쟁력을 약화시켜 더 큰 사회적 비용을 유발하게 됨

- 법경제학의 거래비용 이론에 따르면, 노란봉투법은 각종 비용을 증가시켜 사회적 비효율성을 초래하는 제도로 평가됨

- 노란봉투법은 법적 개념의 모호성으로 인해 정보비용을 높이고, 교섭 대상을 확대해 협상비용을 증가시킴. 또 분쟁의 범위를 넓히고 불법행위에 대한 억지력을 약화시켜 분쟁해결 비용과 사회적갈등 비용을 크게 늘림

V. 국민의 목소리: 빅데이터와 여론으로 본 ‘노란봉투법’ 인식 구조

□ 노동권 강화 공감대 존재하나, 경제적 파급효과 우려 병존

- 전체 여론에서 노란봉투법 찬성 약 40%, 반대 50%로⁸⁾ 분석되며 반대가 다소 우세한 양상
- 찬성 측은 법안을 ‘열악한 노동환경 개선’과 ‘하청노동자 권리 보장’을 위한 제도적 개혁으로 인식하며, 불평등 구조 개선과 사회적 약자 보호를 기대
- 반대 측은 ‘기업 경영 부담 증가’, ‘투자 위축’, ‘노조 과잉 권한’ 등 경제 전반에 미칠 부정적 영향 우려

□ ‘노동자 보호’와 ‘기업 피해’가 여론의 양대 축 형성

- 노동자/기업/전문가 인터뷰 및 썸트렌드 분석 결과, 긍정 키워드는 ‘보장하다’, ‘강화하다’, ‘개선’, ‘필요하다’로 나타나, 법이 노동자의 정당한 권리 보장과 사회적 형평 회복을 위한 장치로 인식
- 부정 키워드는 ‘제한하다’, ‘우려’, ‘혼란’, ‘부담’이 중심을 이루며, 법이 기업 경영활동을 제약하고 산업경쟁력을 약화시킬 수 있다는 우려 반영
- 결과적으로 여론의 인식은 노동 정의와 경제 안정이라는 가치 충돌 구조 속에서 형성

□ (인터뷰) ‘노동권 강화’와 ‘경제 부담’이 교차하는 인식 구조

- 기업 측은 노란봉투법이 사용자의 책임을 과도하게 확장시켜 경영 효율 저하와 산업 생태계 불안을 초래할 것이라는 우려 다수 제기
- 노동계 측은 하청 노동자 현실을 반영한 사용자책임 법제화로 평가하며, 과도한 손배소 남발을 억제해 노동3권을 실질적 보장하는 법으로 봄
 - 다만, MZ 노조는 청년 일자리 축소와 정규직 불이익 가능성을 지적하며 신증론을 제기, 노동계 내부에서도 세대별 이해 분화가 나타남

8) 썸트렌드, 인터뷰 분석 결과, 커뮤니티 분석 결과를 합산

- 전문가 중 찬성 측은 법을 노사관계 전환의 계기로 평가, 반대 측은 법체제 혼란 및 위험 소지 등을 지적
- 그러나 대다수 전문가들은 노사정 협의 기반의 사회적 합의와 단계적 개혁의 필요성에 공감하며, 정부가 정책조정 메커니즘을 제도화해야 한다는 데 의견이 수렴

□ (커뮤니티) 이념 스펙트럼별 여론 양극화 심화

- 보수 성향 커뮤니티에서는 반대 여론이 70~90%로 높으며, “기업 피해와 노조 횡포 가능성”을 우려하는 목소리가 강함
- 진보 성향 커뮤니티에서는 찬성 여론이 80~90%로 압도적이며, 노란봉투법을 “노동권 강화의 상징적 입법”으로 평가. 민주당의 입법 추진을 적극 지지하며 “약자를 위한 상식적 개정”이라는 인식 뚜렷
- 중도 성향 커뮤니티에서는 찬반 비율이 45~55%로 팽팽하며, 법의 취지에는 공감 하지만 경제적 파급과 현장 혼란에 대한 우려가 병존. 실용적 접근과 토론 중심의 의견 교환 활발
- 이러한 분포는 노란봉투법이 단순한 노동법 개정이 아니라, 이념 대립과 사회 갈등의 연장선상에 위치하고 있음을 보여줌

□ ‘노사 균형’과 ‘사회적 합의’ 필요성에 대한 공통된 인식

- 인터뷰와 온라인 여론 모두에서 “사회적 대화”, “상생”, “보완입법” 키워드가 빈번히 언급
- 진영을 불문하고 국민은 입법의 속도보다 절차적 정당성과 합의 과정을 중시하였음
- 여론의 핵심은 찬반 수치 자체보다 시행 과정의 공감대 형성 및 정책적 균형감 확보 여부에 있음
- 정부와 국회가 현장의 충격 완화를 위해 노사 양측이 모두 참여하는 합의형 제도를 만들어야 한다는 인식 존재

① 기업/노동계/전문가 인터뷰 분석

○ 분석 개요

- (기간) 2022.9.3.~25.10.9(약 3년간)
- (대상) 기업/노동자/전문가 관련 인터뷰 40명의 텍스트 데이터
- (방법) AI LLM 기반 Keyword frequency analysis, sentiment analysis, comparative discourse analysis, community sentiment mapping 등
- (조사주체) 여의도연구원

○ 기업측 주요 주장

노조법 2조 개정 반대 (원청-하청 교섭 의무화 반대)	·원청-하청 직접 교섭 강제 ⇨ 사용자 책임 무한 확대, 현장 혼란 ·경영 효율 저하·산업 경쟁력 약화 우려
노조법 3조 개정 반대 (파업 손배 제한 반대)	·불법파업 손배 제한 ⇨ 기업 방어권 약화, 불법행위 억제 수단 상실 우려 ·손배·형사제재 유지·보완 입법 요구
경영상 결정에 대한 노조 개입 우려	·쟁의 대상에 사업장 이전·구조조정 포함 ⇨ 투자·해외 이전 의사결정 제약 ·국내 투자 위축, 기업 엑소더스 전망
산업 생태계 및 협력사 피해	·원청 의무 확대 ⇨ 노조 부재 하청 선별, 국내 하청 거래 축소 가능성 ·중소 협력사 존폐 위기, 공급망 충격, 외국기업 철수 리스크
법률 수정 또는 보완 요구	·현 상태 통과 반대, 대폭 수정·유예·재논의 요청 ·상생 가치 확보 목적의 협력사 지원, 불법파업 손배 제재 유지 등 대안 제시

○ 노동자 측 주요 주장

원청 사용자책임 인정과 교섭권 확립	·하청 노동자 현실 반영해 실질적 사용자와 교섭권 보장 요구 ·원청 책임 법적 명문화로 노동조건 개선·현장 합리화 기대
과도한 손배소 방지와 노동3권 보장	·파업 참가자에 대한 손해배상 남발 억제. 노동자의 정당한 쟁의권 보장 ·법안 통과 시 노사 불균형 완화·기본권 확보 전망
비정규직·하청 노동자 보호 강화	·취약계층 노동자 권리 보호와 고용 안정 필요 강조 ·원청 교섭권 보장 통해 비정규직 교섭력·노동조건 향상 기대
노동계 내 자정 목소리	·일부 MZ세대 노조 중심으로 신중론 제기, 청년 일자리 위축·정규직 불이익 우려 ·법 제정 촉구와 사회적 논의 병행 주장

○ 전문가 측 주요 쟁점과 논점

찬성측	·노란봉투법을 시대적 필연 및 노사관계 전환점으로 평가 ·대법 판례 취지 반영한 절제된 개정안으로, 재계 우려 일부 수용한 절충안 강조 ·국제 노동기준·FTA 노동조항에 부합하는 법으로 노동권 강화·사회적 대화 병행 제안
반대측	·법이 기업에 과도한 책임 부과·헌법상 재산권·계약의 자유 침해 가능성 지적 ·사용자 범위 모호성·위헌 소지·분쟁 증가 우려 ·산업현장 파업 증가·투자 감소·경제 둔화 전망, 자율적 교섭·현행 법 활용 주장
중립 및 대안적 시각	·찬반 대립을 넘어 사회적 대화 제도화·노사정 협력·초기업 단위 교섭 등 보완책 제시 ·법 취지 유지하며 단계적 시행과 제도적 완충 필요 강조 ·노란봉투법을 노동정책 업그레이드 계기로 평가

2 커뮤니티/카페/뉴스 댓글 분석

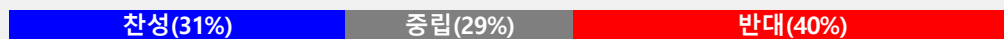
○ 분석개요

- (기간) 2025.7.8. ~ 2025.10.8 [3개월]
- (대상) 전체 92,157건 [X, 커뮤니티, 네이버·다음 카페, 인스타그램, 유튜브, 블로그, 티스토리, 네이버·다음 뉴스 등]
- (방법) 썸트렌드 활용

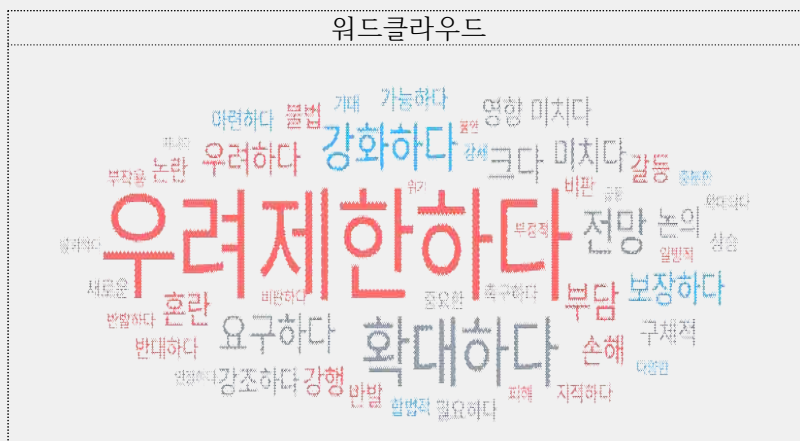
○ 긍정적 감성 분석

- 노란봉투법에 대한 여론 : 부정(반대) 40% > 긍정(찬성) 31%
- (부정 키워드) 제한하다, 우려, 부담, 손해
- (긍정 키워드) 강화하다, 보장하다, 가능하다 등

※ [빅데이터 감성분석] 키워드 : 노란봉투법



※ 감성분석(Sentiment Analysis) : 텍스트 데이터에서 감정이나 의견의 방향을 자동으로 식별하고 분류하는 기술로, 주로 여론의 특정 이슈에 대한 긍정(Positive), 부정(Negative), 중립(Neutral) 감정을 판별하는데 사용



○ 주요 긍정 키워드 맥락분석

① 찬성 논거

- (노동자 보호 및 권리 보장) 주요 긍정 이유로 노동자의 정당한 권리 보호가 가장 많이 언급. "약자인 노동자를 위한 최소한의 안전장치"라는 표현 다수 등장
- (원·하청 불공정 구조 개선 가능) 노란봉투법이 원청 대기업과 하청 노동자 간 불합리한 구조를 개선할 제도적 장치로 평가되며 현장의 권한과 책임을 일치시키는 상식적 개정으로 인식
- (노사관계 발전 및 사회적 비용 감소 강화) 법 시행으로 노사 간 대화와 상생이 촉진 되어 파업 등 갈등이 줄고 사회적 비용이 장기적으로 감소할 것으로 전망
- [주요 키워드] (1순위) 강화하다, (2순위) 보장하다 (3순위), 가능하다·마련하다

② 반대 논거

- (기업 경영 제한 및 경제 악영향) 법 시행 시 투자 위축, 일자리 감소, 외국기업 이탈 등 경제 전반에 부정적 파급효과가 발생할 것이라는 전망 다수. "노란봉투법 때문에 기업 다 망한다"는 극단적 표현도 확인
- (불법 과격 노조행위 등 부작용 우려) 손해배상 청구 제한으로 불법파업·쟁의행위가 사실상 면책될 가능성 제기. 법이 노조의 과도한 행위에 면죄부를 줄 수 있다는 인식 확산
- (과잉입법 및 법체계 혼란) 노란봉투법이 "기존 법체계를 흔드는 위험한 실험"이라고 보며, "민법상 계약 원칙을 무시하고 사용자 개념을 억지로 확장", "입법례를 찾아보기 힘든 세계적 유례없는 법"이라며 국제적 신뢰 하락을 거론
- [주요 키워드] (1순위) 제한하다 (2순위) 우려 (3순위) 혼란·부담

○ 온라인 커뮤니티별 여론 비교

- (진보) 노동권 강화와 민주당 입법 추진 지지 여론 압도적으로 나타나 정책이 진보 진영 결집 효과 유발
- (중도) 찬반 팽팽토론 활발, 노란봉투법이 여론 핵심 쟁점으로 부상
- (보수) 기업 피해·노조 과잉권력 우려 지배적, 법안이 진보·보수 간 이념 대립 구도 심화시키는 양상

이념성향	주요커뮤니티	긍정 여론	부정여론	특징 및 경향
진보	클리앙, 루리웹, 뽀뿌 등	80~90%	10~20%	찬성 압도적, 노동권 강화 환영, 민주당 입법 적극 지지
중도	디시인사이드, MLB파크, SLR클럽 등	45~55%	45~55%	찬반 팽팽, 토론 활발
보수	FM코리아, 보배드림, 와이고수 등	10~30%	70~90%	반대 일색, 기업 피해·노조횡포 우려, 야당 입장 지지

VI. 대응 방안 및 향후 과제

1. 기업의 사전적 대응 방안

- ☐ 사용자의 범위가 확대됨에 따라 원청과 하청 간의 업무 구조와 임금 등의 결정 구조를 미리 파악해둘 필요가 있음
 - 근로계약 당사자가 아니더라도 임금 등 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하는 주체가 사용자로 인정됨에 따라 하청의 노동조합이 원청을 상대로 교섭을 요구하는 사례가 늘어날 수 있음
 - 원청은 수많은 하청 근로자의 근로조건에 실질적인 영향을 끼치고 있는 경우에 해당되는 하청이 어디까지인지 범위를 점검해 두어야 하며, 교섭창구 정비를 해두어야 함
- ☐ ‘근로자가 아닌 자’의 노동조합 가입 허용으로 과거와는 다른 형태의 노동조합 조직화가 확대될 가능성에 대비해 노사관리 전략의 재검토가 필요
 - 특수형태근로종사자, 플랫폼종사자 등 새로운 형태의 근로자들이 노동조합 조직화에 나설 가능성이 있으며, 이들과의 단체교섭이나 집단행동 등에 대응할 새로운 전략을 마련해야 함
 - 현 규정은 ‘근로자가 아닌 자’ 누구든 노동조합에 가입할 수 있게 길을 열어준 것이라서 전문시위꾼이 등장할 가능성도 있으며⁹⁾, 가능한 모든 가능성에 대비를 해야 함
- ☐ 주요 경영상의 의사결정 사항도 노동쟁의 대상이 되는 만큼, 경영상 결정에 노동조합의 요구를 사전에 검토하고 내부적으로 협의를 할 창구 마련이 필요
 - 특히 정리해고나 구조조정, 아웃소싱, 공장이전 등 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정이 직접적인 대상이 되므로 미리 대비를 해야 함
- ☐ 손해배상 책임의 제한과 면책 규정이 도입됨에 따라 사용자의 손해배상 청구의 범위가 제한될 수 있어 사실관계 입증에 필요한 자료관리와 대응체계가 요구됨
 - 손해배상책임이 인정되는 경우에도 노조 내 지위와 역할, 쟁의행위 참여 정도 등에 따라 책임비율을 달리 정하도록 하였으므로 관련 정보를 미리 파악하고 대응해야 함

9) 한국경제인협회, “노조법개정안(노란봉투법)의 위헌성 여부에 대한 검토”, 2024.08.

2. 사회적 합의 도출의 필요성

- 노란봉투법은 노동자의 권리를 보호하려는 노동계와 기업의 경영 자율성을 지키려는 경영계가 참여하게 대립하고 있어, 충분한 사회적 논의를 거쳐야 정당성이 확보됨
- 특정 계층의 이해관계가 참여하게 얹힌 법안이 충분한 사회적 논의 없이 통과된다면, 법의 정당성과 실효성에 대한 의문이 제기될 수밖에 없음
 - 예를 들어 경영계의 의견이 전혀 반영되지 않은 채 법이 통과된다면, 경영계는 법을 준수 하는데 소극적이거나 심지어 법을 회피하려는 시도를 할 가능성이 있으며, 이는 법치주의의 근간을 흔드는 위험한 결과를 초래할 수 있음
- 노란봉투법에 대한 합의를 도출하는 과정은 단순히 법안 하나를 통과하는 것을 넘어 양측이 서로 대화와 타협을 통해 지속 가능한 노사 관계를 구축하는 계기가 됨
- 양측이 합의하지 못한 채 노란봉투법이 국회 본회의를 통과했기 때문에¹⁰⁾, 이제라도 경제사회노동위원회와 같은 이해당사자가 모두 참여하는 기구를 통해 향후 논의를 이어나가야 함

3. 합리적 입법 추진을 위한 제언 (노동 3권 보장과 사용자 기본권의 균형)

- 노동자와 사용자 간 균형을 맞추고, 지속가능한 경제성장을 하기 위해서는 단기적으로 시행령을 통해 불확실성을 줄이고, 장기적으로 새로운 법안(대체 입법)을 추진해야 함

1) '사용자' 개념의 명확화 및 구체화

- '실질적 지배력'이라는 모호한 개념을 구체적인 기준으로, 예컨대 '근로조건 결정에 직접적이고 지속적인 영향력을 행사하는 경우' 등으로 명확히 규정해야하며, 하청 관계의 특성을 고려한 세분화된 기준을 마련해야 함
 - 이 경우에도 직접적이고 지속적인 영향력이 의미하는 바를 시행령으로 구체화시켜야 함
- 사법적 판단에만 의존하기보다 객관적인 기준에 따라 '사용자' 여부를 판단할 수 있는 제3의 행정기구(예: 독립적인 노사정위원회)를 설립해 혼란을 최소화해야 함

10) 국회 보도자료, “국회 본회의, 「노동조합 및 노동관계조정법」 처리”, 2025.08.24.

- 현재 통과된 법의 사용자 규정이 모호해 사용자 여부를 두고 소송이 남발하게 될 것으로 예상되므로, 1차적으로 제3의 행정기구에서 사용자 여부를 판단해야 함

2) 특수형태근로종사자와 플랫폼노동자를 위한 다른 입법 추진

- 모든 '근로자가 아닌 자'를 노조에 가입하는 것을 허용하는 것이 아닌, 특수형태 근로종사자와 플랫폼노동자 등 근로자의 성격을 가진 직군만을 허용해야 함
- 현재 통과된 법안에서는 근로자가 아닌 자도 누구든지 노조에 가입이 가능해, 근로자를 보호하기 위해서 만든 노동3권 보장이 무색해지며 전문노조꾼 등장 등 부작용도 우려됨
- 근로기준법 등을 수정해 일정조건 하에서 특수형태근로종사자-플랫폼노동자 등을 근로자로 인정해주고, 노조 가입요건에 근로자만 허용하는 규정은 그대로 두는 것이 바람직함

3) '쟁의행위' 범위에 대한 합리적 조정

- 노동자의 생존권이 직접적으로 위협받는 '정리해고'등에 대해서는 단체교섭 및 쟁의 행위의 정당성을 인정하되, 기업의 본질적인 경영상 판단(예: 신규투자, 사업확장 등)은 쟁의행위의 대상에서 제외하여 경영 자율성을 보장해야 함
- 쟁의행위의 요건에 대해 폭넓게 인정할 경우, 거의 모든 경영상의 의사결정이 쟁의대상이 될 수 있으므로 정상적인 경영활동이 불가능에 가까워질 수 있음
- 노동3권의 행사와 기업경영권이라는 두 가지 기본권이 충돌할 때, 양측의 이익을 공정하게 저울질할 수 있는 조항을 신설해야 함
- 가령 노동자의 근로조건에 직접적으로 영향을 미칠 수 있는 결정에 대해서는 쟁의행위를 인정하되, 간접적인 영향을 미치는 결정에 대해서는 경영권을 우선하는 조항을 넣을 필요

4) 손해배상 책임의 합리적 조정

- 불법적인 쟁의행위에 대한 기업의 손해배상 청구권을 보장하되, 법원이 손해배상액을 산정할 때 노동자의 경제적 지위와 재산 상태를 고려하여 배상액을 합리적으로 조정할 수 있는 조항을 도입해야 함
- 노동자 개인에게 무분별하게 책임을 전가하는 것을 막기 위해, 노조가 불법행위에 대한 책임을 질 경우, 노조의 재정 상태를 고려하여 손해배상액을 산정하는 기준을 마련할 필요

- 손해배상액 산정의 공정성을 높이기 위해, 노동조합의 회계 투명성을 강화하는 제도를 함께 도입해야 함