

2025년 9월 9일 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’이라 함) 일부개정법률이 법률 제21045호로 공포되어 6개월이 지난 2026년 3월 10일 시행되었다(법률 제21045호로 개정되기 전의 다른 노동조합법과 구별할 필요가 있는 경우에는 이하 ‘개정 노동조합법’이라 함). 세간에서는 ‘노란봉투법’이라는 별칭으로 잘 알려져 있는 법으로, 개정된 조항 수가 많은 것도 아니고 개정안을 둘러싼 논란에도 오랜 기간이 소요되었으나, 시행된 이후로도 내용이 명확하지 않은 부분이 있다. 노동조합법은 건설, 조선, 전기, 금융, 보험 등 분야를 가리지 않고 노동자와 노동조합이 있는(또는 있을) 사업장에는 어디든 적용되는 것이므로 사회적 영향력은 엄청나다고 볼 수 있다. 따라서, 어느 법률가라도 납득할 수 있도록 이 법률의 해석을 도출하는 것이 시급한 과제라고 할 수 있다.

오랜 논란 끝에 개정 노동조합법이 전격적으로 수용되는 과정에서 타협점이 마련된 것은 아니어서, 현 시점에서 관련 자료를 검토해 보면, 법안의 조문 자체에 대한 조밀한 검토보다는, 법안의 효과에 대한 낙관적 기대나 법안의 부작용에 대한 비관적 예언이 엇갈리는 경우가 많다. 심지어 법안 전체에 대한 위헌론과 합헌론이 다투기도 했다. 그러나 헌법이 정한 절차에 따라 법률로 성립된 이상, 우선적인 과제는 그 법률의 의미가 무엇인지를 파악하는 것이다. 입법의 시간은 지나가고, 해석과 적용의 시간이 도래했다. 그렇다면 현재의 법률을 어떻게 이해해야 입법과정에서 제기된 문제점들이 무리 없이 적용될 수 있을지 검토하고, 그럼에도 불구하고 남아 있는 문제점이 있다면 이를 그대로 드러냄으로써 이어질 논의를 촉발하여 개선 과제로 삼아야 한다. 이념이나 이해관계에 따라 결론을 선취(先取)해서는 안 될 것이고, 법치주의적 체계정당성(Systemgerechtigkeit)과 공익(Public interest)을 기준으로 해석론을 전개해야 할 것이다.

관련된 선행연구는 결코 적지 않다. 노동계나 경영계에서 각각 발표한 다량의 팸플릿부터, 정부(특히 고용노동부)에서 내놓은 입장 및 자료, 법안이 위헌이라는 학계의 주장 및 합헌이라는 주장, 관련 판례에 대한 법률가들의 평석 외에도, 다면적 노무제공관계에 대한 이론적·비교법적 검토도 많이 축적되어 있고, 노동조합의 활동으로 손해가 발생하였을 때 「민법」상 손해배상 이론에 대한 예외를 인정할 수 있을지에 대한 논설도 다수 발견

된다. 개정 노동조합법이 시행된 지 얼마 되지 않았지만 이에 대한 진지한 해석론을 전개한 것들도 있다. 여기에서는 이들 문헌을 일일이 언급하지 않고 본론에 해당하는 제Ⅱ·Ⅲ·Ⅳ장에서 필요한 선행연구를 소개하고 이에 대한 비판적 검토를 수행한다.

제Ⅱ장에서는 노동조합법이 대체 어떤 법률인지, 헌법적 근거와 법률체계 속에서 노동조합법의 지위에 대한 개관적 설명을 시도하고, 2026년에 시행에 이른 개정 노동조합법의 개정경위를 검토한다(제1절). 특히 ‘노란봉투법’이라는 낭만적 캐치프레이즈가 어떤 경위에서 등장했고 노사 간, 여야 간 대립 속에서 어떤 식으로 의미가 전용(轉用)되었는지 살펴 보면서 우리가 검토할 개정 노동조합법 자체에 대한 (긍정적이든 부정적이든) 선입견을 없애보려 한다. 또한 ‘노란봉투법’이라는 이름을 가진 다수의 법안들의 주요 내용을 검토하면서, 문제점이 미처 해소되지 않은 채 입법화된 부분들을 드러내 보려 한다(제2절).

제Ⅲ장에서는 본격적으로 개정 노동조합법의 해석을 시도한다. 흔히 ‘노란봉투법’이라고 묶어서 부르지만, 개정 노동조합법의 각 수정 부분은 전체 법체계 속에서의 맥락, 해당 조항의 입법목적이나 사회적 영향면에서 전혀 무관한 것들이 모여 있다고 볼 수 있다. 즉, 여러 법조문의 다발로 보는 것이 더 정확하고, 따라서 제Ⅲ장에서는 이들 조항을 분해하여 각 조항의 의미를 축조(逐條)하며 해석함을 목표로 한다. 이들에 대한 정합적이고 헌법합치적인 해석에 주안점을 두되, 그럼에도 불구하고 여전히 남아 있는 문제점이 있다면 그 역시 밝혀 개선의 과제로 삼고자 한다.

이러한 성과를 바탕으로 제Ⅳ장에서는 개정 노동조합법이 우리 보험산업에 미칠 영향을 검토한다. 다른 산업에 비해 보험산업은 법적으로 보호받는 소비자의 범위가 넓은데, 노동조합법의 가치가 소비자 보호라는 관점과 상충하는 경우가 있을 수 있다. 또한 보험산업은 업무의 외주화가 중요한 역할을 하는 동시에 이에 대한 규제가 엄격하다는 특징이 있다(제1절). 보험소비자를 보호하고 산업의 질서를 유지하기 위해 법령이나 행정 실무에서 근로계약의 당사자가 아닌 보험회사에 널리 부여한 인력관리의무가 있는데, 이를 적극 준수하려다 보면 노동조합법상 계약외사용자로서 교섭의무 발생 등 비용이 증가할 수 있다 보니, 이러한 의무를 회피할 유인이 발생한다는 문제가 있다(제2절 가목). 보험회사나 보험대리점이 자사에 소속된 보험설계사에 대하여 「근로기준법」이나 노동조합법상 사용자에게 해당하는지 문제 되어 왔는데, 노동조합법 개정으로 이러한 관계에 법리상 변화가 있을지도 검토가 필요하다(제2절 나목). 경우를 달리하여 보험대리점 소속 보험설계사에 대하여 보험회사가 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 볼 수 있

을지도 문제된다(제2절 다목). 한편 보험계약의 이전이나 해산·합병과 같은 보험산업에서의 퇴출 규제는, 현재 보험소비자 보호 절차를 엄격히 두고 있는데, 노동조합법 개정으로 노동조합에 사업경영상의 결정에 개입할 권한이 생겼으므로, 향후 노동조합이 보험회사의 퇴출 과정에서 의사를 표시함에서 나아가, 행정소송 등 법적 수단을 강구할 가능성은 없는지 검토가 필요하다(제2절 라목).