

# 2026년부터 바뀌는 노동법은?... 최저임금부터 노란봉투법까지

2026년부터 근로자의 최저임금과 노동관계를 둘러싼 노동법이 잇따라 바뀐다. 2026년 최저임금은 시간당 1만320원으로 확정됐고, 실업급여 상한액도 최저임금 인상에 맞춰 조정된다. 노동조합법상 사용자 범위와 노동쟁의 범위를 확대하는 노란봉투법은 2026년 3월 10일부터 시행된다.

## 최저임금 1만320원...2.9% 인상

2026년 최저임금은 1만320원이다. 주 40시간(월 209시간) 일한다고 가정했을 때 월 환산액은 215만 6880원이다. 2025년 1만30원이었던 최저임금과 비교하면 2.9% 인상된 금액이다. 인상률로 보면 1988년 최저임금이 도입된 이후 역대 인상률과 비교했을 때 7번째로 낮다.



▲지난 8월 5일 서울 마포구 서울서부고용복지플러스센터 게시판에 2026년도 최저임금 홍보물이 게시돼 있다. (사진=뉴스시스)

## 구직급여 상한액 6년 만에 인상

구직급여 상한액이 6만6000원에서 6만8100원으로 3.18% 인상된다. 이에 따라 월 최소 실업급여 지급액(1일 8시간, 30일 기준)은 192만5760원에서 198만1440원으로, 월 상한액은 198만 원에서 204만3000원으로 각각 오른다.

우리나라는 구직급여 수급자의 최소 생계를 보장하기 위해 구직급여가 최저임금의 80%보다 낮아지지 않도록 하는 하한액 제도를 적용하고 있다. 2026년 최저임금이 시간당 1만320원으로 오르며 하한액이 하루 6만6048원으로 상승하자 하한액이 상한액을 웃도는 역전이 발생했다. 이에 따라 고용노동부는 구직급여 상한액을 인상하기로 결정했다.

이는 최저임금이 적용되는 2026년 1월 1일부터 적용될 예정이다.

## 노란봉투법, 3월 10일부터 시행

입법 과정에서 다사다난했던 노동조합법 2·3조 개정안(노란봉투법) 또한 시행을 앞두고 있다.

노란봉투법의 주요 내용은 ▲사용자 범위 확대 ▲노동쟁의 범위 확대 ▲파업에 대한 손해배상 책임 축소 등이다. 하청 근로자의 교섭권을 확대하고, 노동조합 활동에 대한 과도한 법적 책임을 완화하는 것을 목표로 한다.

사용자 범위 확대는 노란봉투법의 가장 핵심적인 변화로 꼽힌다. 개정된 법은 직접 근로계약을 맺은 자뿐만 아니라 근로자의 근로조건에 대해 실질적인 지배력을 행사하는 자도 노동조합법상 사용자로 볼 수 있도록 규정했다. 이에 따라 원청이 하청의 근로조건에 실질적인 지배력을 행사하는 경우 하청 근로자들이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는 법적 근거가 마련됐다.

두 번째로 노동쟁의 범위 확대는 쟁의 대상이 되는 사안을 넓힌 것이 특징이다. 기존에는 노동쟁의를 임금, 근로시간, 복지 등 근로조건에 관한 사항으로 한정해 해석했다. 노란봉투법이 시행되면 근로조건에 결정뿐 아니라 기업 구조조정 등 노동조건에 영향을 미치는 사업결정상의 결

정과 사용자의 명백한 단체협약 위반에 대해서도 단체교섭과 쟁의행위가 가능해진다.

세 번째는 파업에 대한 손해배상 책임 축소다. 그동안 쟁의행위가 불법으로 판단될 경우 노동조합뿐 아니라 개별 조합원에게까지 거액의 손해배상이 청구되는 사례가 반복돼 왔다. 노란봉투법은 고의 또는 중과실이 없는 경우 근로자 개인에게 손해배상 책임을 묻기 어렵도록 하고, 책임이 인정되더라도 각 근로자의 행위와 손해 발생의 인과관계를 따져 책임 범위를 정하도록 했다.

노란봉투법을 구체화한 시행령 또한 함께 시행될 예정이다. 노란봉투법 시행령에 따르면 원청 사용자와 하청 노조 간 교섭은 원청 사업장을 기준으로 진행된다. 원칙적으로 교섭장구 단일화 제도를 적용하되, 노동위원회의 교섭단위 분리 결정을 통해 하청 노조의 교섭권을 보장하도록 했다.

시행령이 시행됨에 따라 교섭단위 분리 기준 또한 확대될 전망이다. 현행 법령은 교섭단위를 분리하는 기준으로 ▲현격한 근로조건 차이 ▲고용 형태 ▲교섭 관행 등 세 가지만을 제시하고 있다. 그러나 시행령에 따라 ▲근로조건 현격한 차이 ▲계약형태·고용형태 ▲노동조합 조직 범위 ▲기존 교섭 관행 ▲이해관계 공통성 및 이익대표 적절성 ▲노조 간 갈등 가능성 ▲당사자의 의사까지 확대될 예정이다.

노란봉투법은 시행령과 함께 2026년 3월 10일부터 시행될 예정이다.

## 2026년부터 다시 '노동절'로...62년 만

2026년부터 '근로자의 날' 명칭이 다시 '노동절'로 바뀐다. 노동절은 1923년부터 기념해 왔지만 1963년 근로자의 날 제정에 관한 법률을 제정하면서 이름이 근로자의 날로 바뀌었다. 노동부는 노동 존중 사회로의 전환을 위해 2026년부터 5월 1일을 다시 '노동절'로 기념하기로 했다. 노동부는 또한 노동절에 교사를 포함한 공무원들도 쉴 수 있도록 법정 공휴일로 제정하는 것을 추진 중이다. **노법**

박정현 기자 [axs@elabor.co.kr](mailto:axs@elabor.co.kr)