



2025년 2호  
2025.09.03.

# 금속노조 교육지

발행 전국금속노동조합 | 발행인 장창열 위원장 | 편집 교육실 ☎ (02)2670-9506 | 홈페이지 www.kmwu.kr

## 노조법 2·3조 개정, 무엇이 바뀌었을까?

금속노조의 지난한 투쟁으로, 소위 ‘노란봉투법’이 2025년 8월 24일 국회 본회의에서 가결되었다. 우리가 요구했던 안에 비해 부족한 내용이지만, 무엇이 달라졌고 이로 인해 현장에 어떤 변화가 생길지 알아보자.

▲ 우선, “**사용자 범위**”가 확대되었다. 원청 사용자는 하청 노동자들의 교섭을 거부할 수 없게 되었다. 근로

개정된 내용 <제2조(정의)>
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. (신설) 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로 조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

계약을 직접 체결한 당사자가 아니더라도 원청, 도급, 위탁 등 명칭을 불문하고 ‘노동조건에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는자’는 단체교섭 등의 행사를 받아야 하는 사용자로 인정된다.

▲ “**노동조합**” 정의도 개정되었다. 근로자가 아닌 자(해고자, 특고 등)가 조합원으로 소속되어 있어도

개정된 내용 <제2조(정의)>
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 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. (삭제) 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

법상 ‘노동조합’ 지위를 인정받게 되었다. 해고자, 특수고용노동자 가입을 이유로 노동조합 설립신고를 직권

취소(예: 전교조 법외노조 통보) 하거나 설립신고 수리를 거부할 수 없게 된다.

▲ **노동쟁의의 범위도 확대되었다.** 임금, 근로조건 등 협소한 범위에서만 노동쟁의의 대상이었다. 이번 개정

개정된 내용 <제2조(정의)>
“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·(개정)해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호 기목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

안은 임금체불, 부당징계, 부당노동행위, 구조조정 등 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정 또한 쟁의대상이 될 수 있게 되었다. 또한 개정법을 통해 사용자가 단체협약 중 일부\*를 위반한 경우에도 고소고발 및 소송이 아닌 곧바로 쟁의행위를 통해 해결할 수 있도록 확대되었다.

\*일부: ‘임금·복리후생비, 퇴직금’, ‘근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가’, ‘징계 및 해고의 사유와 중요한 절차’, ‘안전보건 및 재해부조’

▲ **손배폭탄도 제한되었다.** 사용자의 노동조합 활동 억압을 위한 과도한 손해배상 청구가 어느정도는 제한되었다. 단체교섭, 쟁의행위를 포함해 피케팅, 사외 집회,

개정된 내용 <제3조(손해배상 청구의 제한)>
① 사용자는 (개정) 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의 행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

선전전, 유인물 배포 등 일반적인 노동조합 활동도 면

책 범위에 포함되었다. 다만 노동조합법상 ‘정당성’이 인정되어야 손해배상에서 면책된다는 내용으로 실질적인 개선은 미미하다. 이번 노조법 개정이 온전한 개정이 아닌 이유 중 하나다.

**▲ 사용자의 단체교섭 거부 등의 불법행위를 막기 위한 노동조합의 투쟁을 통해 발생하는 사용자의 손해를 노동조합(개인 포함)이 배상할 책임이 없게 된다.** 사용자

개정된 내용 <제3조(손해배상 청구의 제한)>
(신설) ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

가 단체교섭을 거부하거나, 대체인력을 투입하여 쟁의행위를 방해하고, 합의된 내용을 어기는 등의 불법행위를 하는 경우가 많다. 이에 대항하기 위한 노동조합의 정당한 투쟁으로 인해 사용자가 겪게 되는 ‘손해’는 사용자가 불법행위라는 원인을 제공한 것이기에, 노동조합이나 노동자가 책임을 지지 않게 되었다. 과거 수많은 탄압을 뚫고 지나온 우리의 투쟁이 법조문으로 신설된 것이다.

**▲ 손해배상 관련 조합원 책임은 노동조합에서의 지위, 관여정도 등으로 개별산정 할 수 있게 되었으며, 손해배상액을 감면 청구 할 수 있게 되었다.** 해당 내용은

개정된 내용 <제3조(손해배상 청구의 제한)>
(신설) ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 노동조합에서의 지위와 역할</li> <li>2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도</li> <li>3. 손해 발생에 대한 관여의 정도</li> <li>4. 임금 수준과 손해배상 청구금액</li> <li>5. 손해의 원인과 성격</li> <li>6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항</li> </ol>
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.

2010년경 진행된 금속노조 현대자동차비정규직 파업으로 인한 대법원 판결의 법리를 적용했다. 쟁의행위 등 노동조합의 활동으로 인해 손해가 발생하여 사용자 측에서 개별 조합원에게 책임을 청구하는 경우, 법원은 개별 조합원의 노동조합 내 지위와 관여 정도 등을 고려하여 손배액을 개별 산정해야 한다. 즉, 조합원 1인이 부담해야 할 금액은 개별조합원의 다양한 사정(경제상태, 부양의무 등)을 고려해야 하므로, 사용자가 노동조합을 탄압하기 위해 “노조탈퇴하면 손해배상소송을 취해주겠다” 는 식의 악랄한 전술은 더 이상 소용이 없게 된다.

**▲ 신원보증인에 대한 손배 청구 또한 제한되었다.** 적어도 노동조합 활동과 관련된 영역에서 신원보증인이 배상책임을 져야 할 의무가 없게 되었다. 손배폭탄을

개정된 내용 <제3조(손해배상 청구의 제한)>
(신설) 제3조(손해배상 청구의 제한) ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

통한 노조 탄압의 도구가 하나 줄어든 셈이다.

**▲ 노동조합, 조합원을 괴롭히기 위한 노조파괴, 부당노동행위 등의 목적으로 이용되는 ‘사용자의 무차별적 손해배상 청구 소송’ 또한 제한되었다.**

개정된 내용 <제3조(손해배상 청구의 제한)>
(신설) ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

▲ 사측이 손해배상책임을 면제 하면 배임죄가 적용될 여지가 있어 손배문제로 노동조합과의 합의를 회피해왔으나, 해당 조문 신설로 인해 **사용자는 ‘법적 부담’ 이라는 핑계없이 노동조합과 손배문제 대한 합의를 할 수 있게 되었다.**

개정된 내용 <제3조(손해배상 청구의 제한)>
(신설) 제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.