

# 새로 바뀐 노조법, 무엇이 달라지나

■ 전국금속노동조합 충남지부 정책해설지 ■ 30호\_2025년 8월 25일(월) ■ 홈페이지 <https://ch.kmwu.kr>

어제(8월 24일) 국회가 <노동조합 및 노동관계조정법>(이하 ‘노조법’)을 개정하였습니다. 단, 6개월 유예기간을 두고 시행합니다. 2015년 국회에 첫 발의한 후 10년만입니다. ‘노란봉투법’의 유래가 된 쌍용차 노동자들과 거제 대우조선과 당진 현대제철 비정규직 노동자들을 비롯한 수많은 노동자들이 현장에서, 거리에서, 법정에서 싸운 결과입니다.

그동안 법 개정은 윤석열의 거부권에 막혔고, 윤석열 탄핵 이후에도 자본가와 국민의 힘, 보수언론 등은 법의 개정을 막기 위해 수단과 방법을 가리지 않고 저항했고, 앞으로도 그럴 것입니다. 무엇이 바뀌었길래 그럴까요?

## 노조법 2조: “사용자·노동조합·노동쟁의” 범위를 폭넓게

노조법 2조는 이 법에서 사용하는 용어의 ‘정의’를 규정합니다. 2조에는 총 6개의 호가 있는데 이번 국회는 2호, 4호, 5호를 개정하였습니다.

### 제2조 2호: 사용자란?

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

■ “**실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자**”라는 문구는 2010년 현대중공업 부당노동행위 사건의 대법원 판례에 등장합니다. 즉, 오래전 대법원 판례로 나온 것을 이번 노조법 개정안에 넣은 것에 불과합니다.

제조업 사내하청 노동자의 경우 원청의 작업장에서 일하기 위해 원청에 의해 노동조건이 직간접적으로 영향을 받을 수 밖에 없습니다. 이는 재벌그룹 자회사도 마찬가지입니다. 온라인 앱이나 프로그램 등을 통해 원청이 업무를 통제하고 임금, 휴일 등을 결정한다면 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 볼 수 있습니다.

이번 개정으로 사내하청과 특수고용 노동자로 구성된 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 수 있는 법적 근거를 마련하였습니다. 하지만 **원청 자본은 ‘그런 지위’에 있지 않다고 저항할 것이 뻔하기에, 실제 원청과 교섭이 이루어 지도록 격렬한 싸움을 벌여야** 합니다.

### 제2조 4호: 노동조합이란?

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 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 (삭제)

■ 그동안 정권과 자본은 ‘근로자가 아닌 자’가 가입되어 있다는 이유로 노동조합을 인정하지 않은 사례가 많았습니다. 대표적으로 노동자성을 인정받기 위해 오랫동안 싸워온 플랫폼·특수고용 노동자들입니다. 노조라고 보지 않는 항목중 하나인 ‘**근로자가 아닌 자의 가입**’을 **삭제**하면서 특수고용 노동자들이 가입되어 있다는 이유로 노동부가 설립신고를 거부하거나 기존 노조를 부정하는 것, 자본이 이를 빌미로 시간을 끌며 교섭을 거부하는 행위 등을 막을 최소한의 근거를 마련하였습니다.

노동자 범위를 폭넓게 보고 노조법에 확대, 명시하는 것이 보다 근본적인 해결책일 것입니다. 때문에 민주노총 등 노동계는 ‘근로자’를 정의하는 제2조 1호 개정을 요구하였지만, 이번에는 빠진 한계가 있습니다. 애초 노조법 2조 개정 투쟁 출발점이 ‘노동자인데 노동자라 부르지 못했던’ 플랫폼·특수고용노동자들의 노동자성을 인정받기 위한 싸움이었음을 돌이켜보면 아쉬운 대목입니다.

### 제2조 5호: 노동쟁의란?

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고·**근로자의 지위** 기타 대우 등 근로조건에 결정과 **근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정**에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 **사용자의 명백한 단체협약 위반으로** 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.

■ 위 개정법은 노동쟁의의 정의를 확대한 것입니다. 먼저 ‘**근로자의 지위**’와 ‘**근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정**’을 쟁의행위 대상인 근로조건에 추가하였습니다. 즉 근로조건에 ‘근로자의 지위’를 포함시켜면서 정리해고, 외주화, 공장 이전 등 ‘**사용자의 일방적인 경영상의 결정**’이라도 단체교섭과 쟁의행위의 대상이 될 수 있다는 의미를 더욱 명확하게 했습니다.

노조법 ‘제92조 2호’는 단체협약 위반시 처벌규정을 담고 있고 ‘가목부터 라목’은 **△임금·복리후생비, 퇴직금 △근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가 △징계 및 해고의 사유와 중요한 절차 △안전보건 및 재해부조에 관한 사항**입니다. 이를 쟁의행위 대상에 포함시켜 사용자가 단체협약을 위반할 시 노조는 소송이 아닌 교섭과 쟁의행위를 통해 자율적으로 다툼을 해결할 수 있습니다. 자본은 노조가 파업을 밥 먹듯이 할 것이라고 걱정할 것이 아니라, 단체협약을 준수하고, 단체교섭에 성실하게 임하면 될 것입니다. ☞

### 노조법 3조 : “손해배상 청구” 를 엄격하게

노조법 3조는 “손해배상 청구의 제한” 범위를 규정합니다. 애초 3조에는 별도의 조항이 없었으나 이번 개정법에 6개 항을 신설하여 구체적인 손배청구 범위를 명시했습니다.

#### 제3조 : 손해배상 청구의 제한

① 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, **그 밖의 노동조합의 활동으로 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, **그밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임**을 근로자에게 인정하는 경우 손해 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.

1. 노동조합에서의 지위와 역할
2. 쟁의행위 등 참여 경위와 정도
3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
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. 이 때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저 생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자들별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

⑤ 『신원보증법』 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

제3조의 2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

■ ①항은 기존 손배 청구 제한 범위에 ‘**그밖의 노조활동**’ 을 추가하였습니다. 하지만 노동계는 ‘이 법에 의한’ 을 문구를 삭제하고 ‘헌법에 의한’ 으로 대체하는 것을 주요하게 요구했습니다. 헌법에 보장된 단체교섭과 쟁의행위에 대한 손해배상 청구 범위를 ‘이 법’ 즉 노조법에 한정할 이유가 없기 때문입니다. ‘이 법에 의한’ 문구가 살아있으면서 ‘그 밖의 노조활동’ 을 추가하는 것을 실효성이나 큰 의미가 없어 보입니다. ‘그 밖의 노조활동’ 으로 인해 사용자가 손해를 보는 경우를 찾아 보기 힘들고, ‘이 법’ 테두리 안의 적법한 노조활동이라면 어차피 노조가 손해를 책임질 일이 없기 때문입니다.

②항은 노조의 쟁의행위가 자본의 교섭 거부, 대체인력 투입, 합의 파기 등의 **불법행위로 발생되거나 이에 맞서는 과정인 경우 노조에 책임을 물을 수 없다**는 것입니다. 민법 제761조 제1항도 “타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다” 고 정하고 있습니다.

③항은 조합원에게 손해배상을 인정하는 경우 각 항목에 따라 **조합원 각각의 배상책임을 달리해야 한다**는 뜻이고

④항은 배상책임이 있다고 하더라도 **조합원의 사정을 감안하여 감액할 수 있다**는 내용입니다. 가령 자본이 조합원 100명에게 100억의 손배를 청구하면서 노조 탈퇴 및 소송을 포기하게 종용하는 경우가 있습니다. 만약 50명이 이 회유에 넘어가 자본이 이들의 손배책임을 면제해주면 남은 50명이 100억을 부담하는 셈입니다. 하지만 각 조합원에 대해 배상책임비율을 정하게 되면 면책자(탈퇴자)가 발생해도 1인당 배상금액이 커지지 않고, 손배로 인해 노조활동 위축과 이탈자 발생을 최소화하는 효과가 있습니다.

⑤항의 ‘신원보증법 제6조’ 는 “피용자(근로자)의 고의 또는 중과실로 인한 행위로 인하여 발생한 손해에 대해서 신원보증인이 배상할 책임이 있다” 고 규정합니다. 개정법은 신원보증은 제3자가 보증하는 개념으로, 쟁의행위라는 노사간 특수한 상황에서, 일시적인 근로관계가 중단으로 **사용자가 손해를 보는 것까지 신원보증인에게 책임을 묻는 것은 신원보증 취지에 맞지도 않고 과도하다**는 내용입니다.

⑥항은 “권리의 행사와 의무의 이행은 신의에 좇아 성실히 하여야” 하며(민법 제2조 1항), “남용해서는 안된다” (2항)는 취지를 담고 있습니다. 사용자도 손해배상 청구라는 소송할 권리가 있지만 **실제로 노조활동을 위축시키거나 노동자를 탄압하기 위한 수단으로 활용되기에 이를 억제하는 근거**를 마련한 것입니다.

■ <제3조의 2>는 **자본이 손배청구를 하지 않으면 기업과 주주에게 손해를 입히는 ‘업무상 배임’ 이 된다**며, **노사간 손배취하 협의를 할 때 이를 반대하는 주장을 제압**하기 위한 취지입니다. ‘업무상 배임’ 은 “타인의 사무를 처리하는 자가 임무를 위반하여 재산상의 이익을 얻거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가한 때” 성립합니다. 법원은 손해가 발생하였다는 것으로 업무상배임죄가 성립하지 않는다고 보며, 손배청구를 하지 않는다는 것이 업무상배임에 해당하지 않습니다.

실제로 노사 간에 손배청구를 제기하지 않거나 이미 제기한 소를 취하한다는 합의를 하는 경우가 있습니다. 기업입장에서도 이러한 해결방식이 불필요한 노사갈등을 끝내어 경영활동의 리스크를 줄이는 데 효과적일 것입니다. 📌