

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응:

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2025년 8월 25일(월) 오후3시

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :
노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

bkl 법무법인(유한)
태평양

주제 1

「노란봉투법의 주요 내용」

박화진 고문
법무법인(유한) 태평양

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

노란봉투법의 주요 내용

발표자

박화진 고문

2017-2022

고용노동부 차관, 노동정책실장 등

2009-2017

노사협력정책관, 산재예방정책관, 부산지방청장 등

1991-2009

노동조합과장, 차별개선과장 등

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

노란봉투법의 주요 내용

1. 사용자 개념 확대
2. 노동조합의 결격 요건 정비
3. 노동쟁의 개념 확대
4. 손해배상 청구의 제한

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

1. 사용자 개념 확대: 하청노조와 원청사업주의 교섭 의무화

◆ 법 조문

조항	개정 법률
법 제2조 제2호 (후단 신설)	(전단) 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. (후단) 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

◆ 노동조합법상 사용자의 지위

- 노동조합과 교섭할 의무와 부당노동행위를 하지 아니할 의무 등을 부담

◆ 개정안 취지

- 단체교섭 의무 등 사용자의 지위가 근로계약 체결 당사자 외에 실질적 지배력 있는 자(원청 등)로 확대된다는 것
- 다시 말해, 실질적 지배력이 인정되면 그 범위 내에서 당해 근로자와의 관계에서 교섭 의무 등을 부담한다는 것

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

1. 사용자 개념 확대: 몇 가지 질문

1 누가 실질적 지배력을 가진 자인가, 실질적 지배력을 인정하는 기준은?

- 법원 판례, 학계 의견 등을 토대로 노동부에서 판단기준을 정리, 향후 지침/매뉴얼 형태로 발표 예정
- 교섭 요구 사안별로 실질적 지배력 유무를 판단하고 교섭대응 방안을 구상할 필요

2 누구와, 무엇에 관해 교섭해야 하는가(교섭상대방 및 교섭사항)?

- 실질적 지배력이 미치는지 여부를 기준으로 교섭 상대방과 교섭사항 여부를 판단→현재까지 판례와 학계의 주된 입장
- 예시: 1차 하청 vs 2, 3 하청, 사내 하청 vs 사외 하청/납품업체

3 교섭단위 설정, 교섭창구 단일화는 어떻게 진행할 것인가?

- 원청 사업주 입장에서 對원청노조 교섭과 對하청노조 교섭의 분리 여부, 하청노조 교섭의 경우 하청업체 별로 노조와 개별 교섭 또는 전체 하청업체 교섭대표 노조와의 중앙교섭 여부
- 지침/매뉴얼만으로 시행할 수 있는가, 법령 개정은 필요 없는가(시행령, 보완입법 등)

4 쟁의행위 대응 관련 원청의 대체근로 허용범위는?

- 당해 사업과 관계 있는 자의 대체는 허용 → 원청 근로자를 통한 직접 수행은? 다른 하청 근로자의 대체 투입은?



노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 노동조합 결격요건 중 “근로자 아닌 자의 가입을 허용하는 경우” 삭제

◆ 법 조문

조항	개정 법률
법 제2조 제4호 단서 (라목 삭제)	4.(본문)“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. (단서) 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 라. 근로자 아닌 자의 가입을 허용하는 경우(삭제)

◆ 개정안 취지

- 라목 근거로 종래 노조법상 근로자 아닌 자(해고자, 특고, 프리랜서 등)의 가입을 제한하고 가입한 경우 설립신고서를 반려하거나 설립 신고 이후에 “노조 아님”을 통보 → 일부 근로자 아닌 자의 가입을 이유로 노조 지위를 위협하는 것은 부당하다는 취지

◆ 영향

- 법원 판례 등에 따라 특고 다수 직종은 이미 노조법상 근로자로 인정(근로자가 아닌 자가 매우 적음). 단, 라목 단서 규정 폐지로 가입대상 확대될 가능성

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

3. 노동쟁의 개념 확대

◆ 법 조문

조항	현행	개정안
법 제2조 제5호	임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태	임금·근로시간·복지·해고· 근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정 에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반 으로 인하여 발생한 분쟁상태'

◆ 경과

- 2024년 입법안에선 '근로조건의 결정'을 '근로조건'으로 개정하여 쟁의대상을 확대
- 이에 대해 기존 법령, 단체협약의 이행에 관한 분쟁(권리분쟁)까지 쟁의대상이 확대된다는 비판 제기되자 2025년 입법심사 때 개정안과 같이 수정

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

3. 노동쟁의 개념 확대

◆ 우려사항 및 고용노동부 설명

- 근로조건의 결정을 유지하는 대신 다음 사항을 추가, 결과적으로 쟁의 범위를 확대하여 경영계 우려 확산
 - (1) "근로조건에 영향을 끼치는 경영상 결정"을 쟁의대상으로 명시
 - (2) 권리분쟁의 전형적 사례인 단체협약 위반을 명시
- 고용노동부는 경영상의 결정에 대해 "근로조건에 중대한 영향을 미치는 또는 근로조건과 밀접한 관련을 가지는" 등으로 제한적으로 해석할 사항이라고 설명

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

4. 손해배상 청구의 제한

◆ 법 조문

조항	현행	개정안
법 제3조	사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	1. 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위와 함께 '그 밖의 노동조합의 활동'에 대하여 면책 2. '사용자의 불법행위에 대하여 근로자의 이익을 방위'하기 위하여 부득이 손해를 가한 경우 배상책임 면제(→ 민법상 정당방위 해당) 3. 법원은 근로자에게 손해배상책임을 인정할 경우 다음 각호에 따라 근로자별 책임비율을 결정: 노조 지위와 역할, 쟁의행위 참여 정도, 손해발생 관여 정도, 임금수준, 손해 원인과 성격 등 4. 노조, 근로자는 법원에 배상액 감면 청구, 이때 법원은 경제상태, 가족관계, 최저생계비 등을 고려하여 배상의무자별 감면 여부와 정도를 판단 5. 신원보증인은 쟁의행위 등과 관련된 배상 책임을 면제 6. 사용자는 노조 존립을 위태롭게 하거나 노조활동을 방해할 목적 등으로 손해배상청구 금지 7. (법 제3조의2) 사용자는 노조/근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 있음(배임죄 적용을 배제할 근거로 제공), 동 규정은 이 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 소급 적용

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

정부의 시행 준비 상황

- ✓ 국무회의 공포일(9월 중순)로부터 6개월 후에 시행되므로 내년 3월 중순 시행 예상
- ✓ 정부는 현재 관련 지침/매뉴얼을 준비 중: 실질적 지배력, 쟁의대상(사업경영상 결정) 등에 관한 해석 지침을 제시하고, 교섭절차 등은 가이드라인 형태로 제시, 새 노사관계 질서 형성을 지원할 것으로 예상
 - 법률에서 위임한 바 없어 하위법령에서 실질적 지배력 인정기준, 교섭구조·절차 등에 관한 새로운 사항을 정하기는 어려울 것으로 예측
- ✓ 결국 사용자 정의 규정 하나에 의존, 원청 사업주와 하청 노조의 교섭이라는 새로운 입법적 요구에 대응해야 하는 상황
 - 판례와 학계의 의견을 숙지하고 정부가 발표할 지침 내용 등을 예의 주시하여 대응방안을 강구할 필요

주제 2

「노란봉투법 이후 변화되는 노사관계」

A. 실질적 지배력의 판단기준

윤화량 변호사
법무법인(유한) 태평양

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :
노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

노란봉투법 이후 변화되는 노사관계: 실질적 지배력의 판단기준

발표자
윤화량 변호사

2023-2025
2021-2023
2018-2021
2008-2018

대법원 재판연구관(전속부장)
광주지방법원·광주가정법원 목포지원 부장판사
대법원 재판연구관
부산지방법원, 의정부지방법원 판사 등

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :
노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

실질적 지배력의 판단 기준

1. 개정 노조법상 사용자
2. 실질적 지배력

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

1. 개정 노조법상 사용자

◆ 법 조문

조항	개정 법률
법 제2조 제2호 (후단 신설)	(전단) 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. (후단) 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 <u>근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u>

- ✓ 학계의 다수설(지배력설)의 입장을 채택한 것
- ✓ 지배·개입에 의한 부당노동행위가 문제된 사안(현대중공업 사건)에서 대법원 판례는 지배력설의 입장을 취한 바 있음
- ✓ 실질적 지배력을 판단하는 구체적인 표지가 무엇인지 명확하지 않다는 것(판단기준의 불명확성, 예측불가능성)이 지배력설의 문제점으로 지적되어 왔음.
- ✓ 이러한 견해를 단체교섭 등 노조법의 다른 규정에 관하여도 적용할 수 있는지에 관하여는 견해의 대립이 있고, 이에 관하여 아직 대법원 판례는 없었는데, 법령 개정으로 이를 명확히 한 것

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

- ◆ 현 시점에서 실질적 지배력 여부 판단에 관한 기준을 명확히 제시하는 것에는 한계 존재
 - 앞으로 구체적인 세부 기준에 관하여 판례가 축적되는 것을 지켜보아야 함

대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업)

- ✓ 지배·개입 주체로서의 사용자성 여부는 사용자가 근로관계에 관여한 구체적 형태, 근로관계에 미치는 실질적 영향력 내지 지배력의 유무와 행사의 정도, 해당 지배·개입행위의 내용과 태양 등을 종합하여 결정

대법원 2007두8881 판결에 따른 후속 판결

- ✓ 지배·개입 주체로서의 사용자성 인정 판결
- ✓ 서울행정법원 2024. 5. 2. 선고 2023구합63925 판결(한국지엠) 등

최근 CJ대한통운, 현대제철, 한화오션 사건

- ✓ 단체교섭 의제별 원청의 사내하청업체 근로자에 대한 단체교섭 의무 부담하는 주체로서의 사용자성 인정

위 판결들에서 **도급인의 실질적 지배력 유무를 판단한 기준**을 살펴보면, 이에 대한 **힌트**를 얻을 수 있을 것

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

◆ 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업)

대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결 | 현대중공업 사건



- 도급인이 수급인 근로자들이 해야 할 **작업 내용** 전반에 관하여 **직접 관리**
- 개별 도급계약을 통하여 작업 일시, 작업 시간, 작업 장소, 작업 내용 등에 관하여 실질적·구체적으로 결정하는 등 도급인이 **작업시간과 작업 일정을 관리·통제**
- 사내 수급업체는 위와 같은 **작업 일시, 장소, 내용 등이 개별 도급계약에 의해 확정되기 때문에** 사실상 이미 확정되어 있는 업무에 어느 근로자를 종사시킬지 여부에 관해서만 결정하고 있던 것에 지나지 않음
- 사내 수급업체 소속 근로자는 **도급인이 제공한 도구 및 자재를 사용하여 도급인의 사업장 내에서 작업함으로써** 도급인이 계획한 작업 질서에 편입되고 **도급인의 근로자와 함께 선박건조업무에 종사하고 있음**
- **작업의 진행방법, 작업시간 및 연장, 휴식, 야간근로 등에 관하여**서도 사내 수급업체 근로자들이 실질적으로 도급인의 공정관리자(직영반장이나 팀장)의 **지휘·감독하에 놓여 있음**
- 위 사정 등을 종합할 때, 도급인이 사내 수급업체 소속 근로자들의 기본적인 노동조건 등에 관하여 고용사업주인 사내 수급업체의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

◆ 대법원 2007두8881 판결에 따른 후속 판결

대법원 2024. 7. 11. 선고 2018두44661 판결 | 아사히 글라스 사건

- 도급인과 수급인 사이 업무의 상호 연동성 및 협업관계, 도급인이 수급인 근로자들의 채용이나 작업배치, 작업 환경 및 방식에 미친 영향력 내지 지배력의 내용과 정도, 도급계약이 해지됨에 따라 수급인이 폐업하고 수급인 근로자들이 모두 해고된 사정 등을 종합적으로 고려할 때 지배개입의 부당노동행위 주체로서의 사용자라고 판단

서울행정법원 2024. 5. 2. 선고 2023구합63925 판결 | 한국지엠 사건

- 도급인과 수급인이 담당하는 자동차생산 공정은 컨베이어벨트를 통한 연속공정으로 진행됨
- 도급인은 사내 수급업체 근로자들이 해야 할 작업내용 전반에 대해 직접 관리하고 사내 수급업체 근로자들이 담당할 공정, 업무 내용, 작업수행 위치, 투입인력 등을 실질적으로 결정
- 사내 수급업체 소속 근로자들은 도급인이 결정한 작업시간, 작업속도, 작업량 등에 따라 작업을 수행
- 도급인은 사내 수급업체 근로자들의 인적사항을 인사관리 시스템인 신인사시스템에 등록하여 관리하는 등 근태관리를 한 것으로 보임
- 위 사정 등을 종합할 때, 도급인은 사내 수급업체 근로자들의 근로조건을 정함에 있어 직·간접적으로 지배력 내지 영향력을 행사하여 그 근로조건에 대해 실질적이면서 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

◆ 최근 CJ대한통운, 현대제철, 한화오션 사건

서울고등법원 2024. 1. 24. 선고 2023누34646 판결 | CJ대한통운 사건

- 집배점과 집배점 택배기사들은 CJ대한통운이 택배사업을 영위하기 위해 **유기적으로 조직한 사업 중 일부 업무를 담당하고 있음**
- 집배점 택배기사들의 근로조건에 대한 CJ대한통운의 지배는 CJ대한통운이 형성한 **사업특성상 구조적일 수밖에 없을 뿐만 아니라, 그러한 지배력은 일시적이지 아니하고 지속적이고, 계속적임**
- 택배기사들의 근무 장소인 서브터미널 설비에 관한 교섭의제는, 택배기사들의 근로시간과 밀접하게 연관되어 있는데, 이는 서브터미널 시설의 소유자인 **CJ대한통운이 실질적으로 결정할 수 있는 사항에 해당함**
- 택배기사 수수료 인상, 택배사고 발생시 처리지침, 택배기사의 근무일수 관련 교섭의제는 CJ대한통운과 집배점 사이의 위수탁계약으로 그 내용이 **일방적으로 정해짐**
- 위 사정 등을 종합할 때, CJ대한통운은 집배점 택배기사들의 근로조건과 관련된 개별 교섭 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 판단
- 특히, CJ대한통운 사건에서는 집배점과 **'중첩적'으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에도 노동조합법상 사용자의 지위에 있다고 판단하였음**

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

◆ 최근 CJ대한통운, 현대제철, 한화오션 사건

서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2022구합69230 판결 | 현대제철 사건

- 사내하청업체 근로자에게 내려지는 **업무지시**는 MES, 무전기, 유선전화, 메신저, 작업지시서 등을 통해 **현대제철로부터 직접** 이뤄지고, 이는 해당 작업 종사하는 근로자의 작업 강도와 작업 방식에 실질적 영향을 미치는 **지속적, 구체적인 지시임**
- 현대제철은 사내하청업체의 인력 운용 효율성 제고를 위한 방안 검토하고, 사내하청업체 **근로자의 구체적인 투입과 배치에 관한 사항 결정함**
- 현대제철은 사업장에서 사용되는 **생산수단 일체를 소유**하고 있고, 그에 따라 사내하청업체가 이 사건 사업장에서 발생하는 안전 문제에 관하여 제시할 수 있는 해결책은 한정적이며, 현대제철이 **안전 기준에 관한 각종 지침** 등을 제정하고 이는 사내하청업체 근로자에게도 **동일하게 적용**됨
- 현대제철이 사내하청업체에 대한 안전 관련 지침을 마련하거나 그 이행을 감독하는 것이 산업안전보건법, 중대재해 처벌 등에 관한 법률에 따른 도급인의 의무 이행이라는 측면이 있더라도, 그러한 사정만으로 현대제철의 실질적인 지배력을 부인할 수 없음
- 위 사정 등을 종합할 때, 현대제철은 사내하청업체 근로자들과 관련된 산업안전보건 관련 의제를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있다고 인정되므로, 위 의제에 대하여 노동조합법상 사용자에게 해당함

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

◆ 최근 CJ대한통운, 현대제철, 한화오션 사건

서울행정법원 2025. 7. 25. 선고 2023구합55658 판결 | 한화오션 사건

- 한화오션은 선박 건조 및 해양플랜트 제작을 주된 사업으로 하고, 한화오션과 도급계약을 체결한 하청업체 중 설계를 담당하는 업체도 있으나, 대부분은 가공, 조립, 탑재 등 생산공정을 담당함
- 한화오션은 사내하청업체에 대한 높은 의존도를 가지고 있고, 이는 사내하청업체 담당의 각 수급업무가 한화오션의 전체 제조 공정 내에서 유기적으로 통합된 일부로 기능함
- 수행 업무의 실질적 내용과 조직 내 배치를 고려하였을 때도, 사내하청업체 근로자들은 한화오션의 사업 내 조직의 일원처럼 인식되고 있는 것으로 보임
- 사내하청업체에 대한 한화오션의 평가 권한과 그 절차에 관하여 구체적으로 규정한 부속협약서가 존재하며, 한화오션은 실제로 사내하청업체에 대한 종합 평가를 정기적으로 실시하였음
- 한화오션은 사내하청업체 근로자에 대하여 메신저, 이메일 등을 통한 광범위한 업무 지시를 반복적으로 하였음
- 위 사정 등을 종합할 때, 한화오션은 사내하청업체 근로자의 근로조건과 관련된 제1, 2, 4 의제(성과급 및 학자금 지급, 노동안전)에 대하여는 이를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있으나, 나머지 의제(노동조합 활동 보장, 취업방해 금지)에 대하여는 그러한 지위에 있다고 볼 수 없으므로, 제1, 2, 4 의제에 대하여는 노동조합법상 단체교섭 의무를 부담하는 사용자에 해당한다고 판단

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

대법원 2010. 3. 25. 선고
2007두8881 판결(현대중공업)

- ☑ 지배·개입이 문제된 사안에서
전체적으로 실질적 지배력 유무 판단

최근 CJ대한통운, 현대제철,
한화오션 사건

- ☑ 단체교섭 주체가 문제된 사안에서
개별 교섭 의제별로 도급인의
실질적 지배력 유무 판단

학계 견해

- ☑ 원청은 실질적 지배력과 결정권을
가진 사항에 대하여 단체교섭
의무를 부담한다는 견해가 지배적
(Cf. 실질적 지배력이 인정되는
원청에 집단적 노사관계 전반에
대한 일반적인 사용자로서의
책임을 부담시켜야 한다는 견해도
있음)

하나의 사업 또는 사업장에서 사용자의 지위가 일의적으로 정해지는 것이 아니라
개별 사건에서 **각 안건별로 실질적 지배력 여부가 달리 판단됨**으로써 다르게 정해질 것으로 보임

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

◆ 근로자파견의 경우

- 사용관계에서 발생하는 구체적인 근로조건에 대하여 사용사업주가 단체교섭상 사용자 지위에 있고, 부당노동행위책임을 진다는 데에 대체적으로 이견이 없는 것으로 보임

근로자파견 해당 여부에 관한 판단기준 | 대법원 2015. 2. 26. 선고 2010다106436 판결 등 참조



- ① 제3자가 당해 근로자에 대하여 직·간접적으로 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하는지
- ② 당해 근로자가 제3자 소속 근로자와 하나의 작업집단으로 구성되어 직접 공동 작업을 하는 등 제3자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지
- ③ 원고용주가 작업에 투입될 근로자의 선발이나 근로자의 수, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검 등에 관한 결정 권한을 독자적으로 행사하는지
- ④ 계약의 목적이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되고 당해 근로자가 맡은 업무가 제3자 소속 근로자의 업무와 구별되며 그러한 업무에 전문성·기술성이 있는지
- ⑤ 원고용주가 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비를 갖추고 있는지 등의 요소를 바탕으로 근로관계의 실질에 따라 판단

- ◆ 실질적 지배력 여부를 판단하는 데에도 위 판단기준 참고할 수 있을 것으로 보이고, 다만 이보다는 완화된 형태가 될 것

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 실질적 지배력

최근 하급심 판결의 실질적 지배력 유무 판단에 관한 요건

- ✓ 교섭요구 의제에 대한 영향력
- ✓ 원청사업 수행과의 관계
- ✓ 원청과의 단체교섭으로 근로조건을 집단적으로 결정할 필요성

구체적 판단요소

- ✓ 업무의 수행장소
- ✓ 업무의 상호 연동성 및 계속성 등 업무의 도급인의 사업에 편입 여부
- ✓ 작업배치 등 작업지휘권의 작동방법
- ✓ 근로조건 결정 주체
- ✓ 작업환경 및 방식의 결정권
- ✓ 근태관리, 업무평가 여부
- ✓ 작업도구, 자재 등 소유관계

각 요소를 고려하여
실질적 지배력 판단

주제 2

「노란봉투법 이후 변화되는 노사관계」

B. 새로운 노사관계의 형성

김상민 변호사
법무법인(유한) 태평양

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

새로운 노사관계의 형성

1. 노사관계의 변화
2. 교섭단위 및 교섭창구단일화
3. 관련 쟁점
4. 단체교섭 거부 시 문제

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

1. 노사관계의 변화

◆ 원청과 하청노조의 교섭

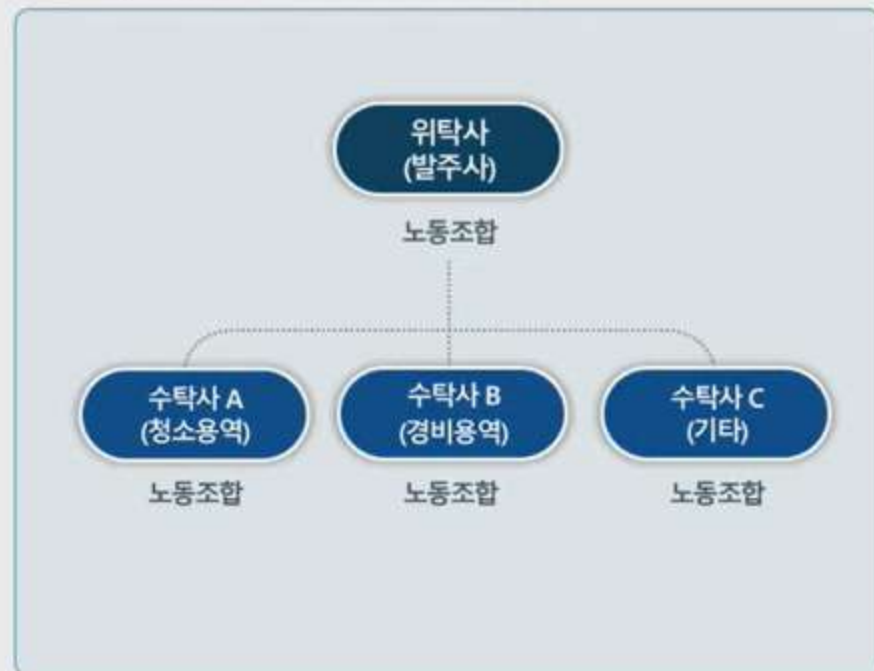


노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

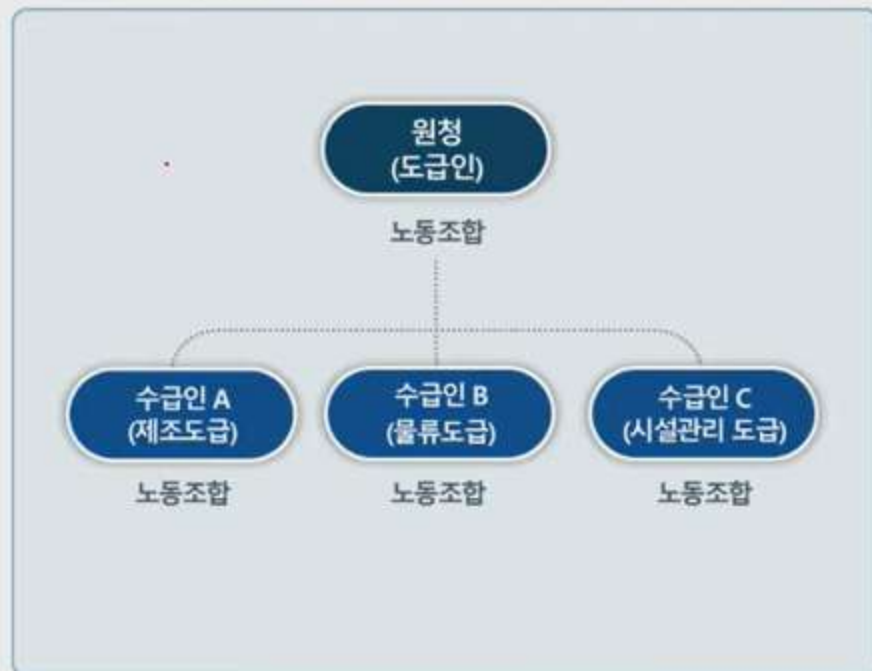
1. 노사관계의 변화

◆ 확장의 범위

☞ 용역, 위탁



☞ 사외도급, 사내도급



노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

1. 노사관계의 변화

◆ 확장의 범위

☞ N차 하청: 중첩적 교섭



노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 교섭단위 및 교섭창구단일화

◆ 노동조합법 개정안(제2조 제2호)

	현행 노조법	개정안
사용자의 개념	"사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.	근로계약 체결 당사자가 아니더라도 <u>근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자</u> 도 그 범위에서 사용자로 간주
교섭창구 단일화 절차 (제29조의2 제1항)	<u>하나의 사업 또는 사업장</u> 에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.	-
노동조합의 교섭 요구 시기 및 방법 (시행령 제14조의2 제1항)	노동조합은 해당 사업 또는 사업장에 단체협약이 있는 경우에는 법 제29조제1항 또는 제29조의2제1항에 따라 그 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 <u>사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.</u> 다만, 단체협약이 2개 이상 있는 경우에는 먼저 이르는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.	-

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 교섭단위 및 교섭창구단일화

◆ 노동조합법 개정안(제2조 제2호)

- 현행 노조법: 1사(또는 1사업장) 1교섭단위 원칙
- 원청-하청 노조 사이의 교섭단위를 어떻게 정할지 문제



결국, 현 단계에서 회사에서 생각하는 방향으로 정하여 진행

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 교섭단위 및 교섭창구단일화

◆ 교섭창구 단일화

- 정해진 교섭단위에서 교섭창구 단일화를 통하여 교섭절차 진행
- 하나의 단위 내 복수 노동조합은 교섭에 참여하려면 창구단일화 절차에 참여하여야 함
- 불참 노조는 교섭요구 할 수 없음
- 교섭단위에 대한 생각이 다를 때, 교섭거부 부당노동행위 등 분쟁 발생 가능성 있음



노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 교섭단위 및 교섭창구단일화

◆ 교섭단위의 분리

노동조합법 제29조의3(교섭단위 결정)

- ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

※사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우 개별교섭이 가능(제29조의2 제1항 단서)

1

하나의 사업 또는 사업장

2

현격한 근로조건의 차이

3

노동위원회 결정

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

2. 교섭단위 및 교섭창구단일화

◆ 교섭창구 단일화 절차에 관한 입법의 불비

고용노동부	민주당
1년 내내 수십~수백개의 하청기업과 교섭해야 한다는 것은 과도한 우려	원청은 1년 365일 교섭요구에 시달려 기업경영에 심각한 문제가 생긴다는 주장은 허상에 기반한 과도한 주장
정부는 노동위원회, 법원에서 제시되는 원청의 사용자성 판단기준 등을 바탕으로 <u>전문가 논의, 현장의견 수렴 등을 통해</u> <u>판단기준, 교섭절차 등을 마련할 것임</u>	환노위에서 법안 통과 시, <u>정부는 법 시행 전까지 필요한 조치를 검토하여 국회에 보고하기로 하였음.</u> 당과 정부는 노란봉투법이 현장에서 안착될 수 있도록 치밀한 준비를 할 것임

개정안에 수권조항이 없으므로, 시행령 등을 통하여 교섭절차를 마련할 수 있을지 의문임
고용노동부가 매뉴얼 형식의 가이드라인을 제공할 것으로 예상됨

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

3. 관련 쟁점

◆ 대체근로 금지

노동조합 및 노동관계조정법 제43조 제1항, 제2항 | 사용자의 채용제한

- ① 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.
- ② 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

- ✓ 기존에는 하청에서 파업 시 다른 하청을 통해 업무 운영 가능
- ✓ 노란봉투법 입법 이후에도 가능한지 문제
- ✓ 쟁점: '당해 사업과 관계 있는 자' / 교섭단위



노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

3. 관련 쟁점

◆ 직장폐쇄

노동조합 및 노동관계조정법 제46조 | 직장폐쇄의 요건

- ① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.
 - ② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.
-
- ✓ 쟁의행위에 대한 사용자의 대항 수단: 노무제공 수령 거부 – 쟁의 미참여 근로자들에 대하여도 임금지급 의무 면하는 데 의의
- 쟁의행위가 사업에 미치는 영향에 따라 하청과 다른 하청, 하청과 원청으로 확대될 가능성
 - ✓ 근로관계에 있지 않은 하청 근로자에 대한 노무제공 수령 거부 방법이 문제
 - ✓ 교섭단위와의 관련성

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

3. 관련 쟁점

◆ 공정대표의무

노동조합법 제29조의4(공정대표의무 등)

- ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

1

교섭창구 단일화 절차에 참여

2

차별적 대우

3

차별의 합리적 이유

교섭단위와 공정대표의무 문제는 밀접한 관련

하나의 교섭단위로 묶인 수급회사 소속 노동조합 및 조합원들 사이에서는
공정대표의무가 문제될 수 있음

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

4. 단체교섭 거부 시 문제

◆ 단체교섭 거부 부당노동행위

노동조합 및 노동관계조정법 제81조 제1항 제3호 | 부당노동행위

① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "不當勞動行爲"라 한다)를 할 수 없다.

3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

◆ 2017~2018년 소위 특고노조 설립 시 문제 대자부

2017~2018년 특고 노동조합	2025년 노란봉투법
• 단체교섭 요구 • 노조법상 근로자가 아니라는 이유로 단체교섭 거부 • 부당노동행위 구제신청 • 교섭요구사실 미공고 시정신청 • 부당노동행위 고소·고발 • 단체교섭 이행 가처분	• 단체교섭 요구 • 실질적 지배력이 없다는 이유로 단체교섭 거부 • 부당노동행위 구제신청 • 교섭요구사실 미공고 시정신청 • 부당노동행위 고소·고발 • 단체교섭 이행 가처분

법원의 판단을 받고자 하는 것이므로 부당노동행위 방어 가능

주제 2

「노란봉투법 이후 변화되는 노사관계」

○. 기존 노사관계의 변화

구교웅 변호사
법무법인(유한) 태평양

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :
노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

노란봉투법 이후 변화되는 노사관계: 기존 노사관계의 변화

발표자
구교웅 변호사

2009-현재 법무법인(유한)태평양

bkl

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

기존 노사관계의 변화

1. 교섭대상
2. 쟁의행위 - 손해배상 제한

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

노동조합법 개정안(제2조 제5호)

조항	현행	개정안
노동쟁의의 대상	임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태	임금·근로시간·복지·해고· 근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정 에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반 으로 인하여 발생한 분쟁상태
단체협약 위반 (제92조 제2호)	2 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자 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	-

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

‘근로조건에 영향을 미치는’의 의미

MBC 공정방송 판결(대법원 2022. 12. 16. 선고 2015도8190 판결)

사안의 개요

- MBC 노조는 2012년 ‘사장 퇴진’ 및 ‘공정보도 사수’를 내걸고 170일 동안 파업을 실시하였고, 노조위원장을 포함한 노조 집행부 5명이 업무방해 등의 혐의로 기소되었음
- 검사는 ‘방송의 공정성’과 같은 추상적인 개념은 근로조건이 될 수 없으므로, 방송의 공정성 보장은 쟁의행위의 목적이 될 수 없다고 주장하였으나, 법원은 쟁의행위의 정당성을 인정하여 무죄를 선고함

법원의 판단

- 공정방송의 의무는 방송법 등 관계법규 및 단체협약 등에 의하여 노사 양측에 요구되는 의무임과 동시에 실제 방송 제작 등에 있어서 공정방송 의무를 실현하는 것이 가능한 환경이 조성되었는지 여부 등은 근로조건을 결정짓는 중요한 요소가 되므로, 방송의 공정성을 실현하기 위한 여러 제도적 장치의 마련과 그 준수는 교섭 여부가 근로관계의 자율성에 맡겨진 사항이 아니라 사용자가 노동조합법 제30조에 따라 단체교섭의 의무를 지는 사항(이른바 의무적 교섭사항)이라 할 것임

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

‘사업경영상의 결정’과 관련한 법원의 입장

기존 대법원 입장

경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항은 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없으므로,
노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위에는 목적의 정당성을 인정할 수 없음

(대법원 2002. 2. 26. 선고99도5380 판결, 2003. 2. 11. 선고2000도4169 판결, 2003. 2. 28. 선고2002도5881 판결, 2003. 3. 14. 선고2002도5883 판결, 2003. 3. 28. 선고2002도6060 판결, 대법원 2003. 7. 22. 선고2002도7225 판결 등)

단체교섭 대상으로 인정된 사례

- 조합원의 차량별 고정승무발령, 배차시간, 대기기사 배치순서 및 일당기사 배치순서에 관하여 노조와 사전합의를 하도록 한 조항은 그 내용이 한편으로는 사용자의 경영권에 속하는 사항이지만 다른 한편으로는 근로자들의 근로조건과도 밀접한 관련이 있는 부분으로서 사용자의 경영권을 본질적으로 제약하는 것은 아니라고 보여지므로 단체협약의 대상이 될 수 있음(대법원 1994. 8. 26. 선고93누8993 판결)
- 2개 법인의 통합에 따른 ① 상위직의 출신별 승진불균형에 대한 인원비율 조정, ② 6, 7급 직급 통합운영, ③ 인턴공채 5급 직원의 임용일 조정 등은 원칙적으로 경영 및 인사방침에 관한 사항으로 보이나, 위 사항들에 대한 사용자의 결정이 임금체계나 임금수준 등에 변경을 가져오는 경우에는 그 한도 내에서 단체교섭의 대상이 될 수 있음(노사관계법제과-1678, 2011. 9. 1.)

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

문제되는 쟁점사례

1

정리해고

- ✓ 기존 대법원 입장: 정리해고는 단체교섭의 대상이 될 수 없음(대법원 2001. 4. 24. 선고 99도4893 판결)
- ✓ 더불어민주당 노란봉투법 Q&A에 교섭대상의 대표적인 예시로 명시

2

기업변동

- ✓ 기존 대법원 입장: 구조조정이나 합병 등 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 경영주체의 경영상 조치는 원칙적으로 노동쟁의의 대상이 될 수 없음(대법원 2003. 11. 13. 선고 2003도687 판결)
- ✓ 합병, 분할 결정 그 자체는 경영주체의 경영상 조치로서 원칙적으로 교섭대상이 될 수 없으나, 그에 수반하여 '근로자의 지위' 내지 '근로조건'에 영향을 미치는 사안(고용보장, 합병위로금 등)에 대해서는 교섭대상에 해당할 가능성이 있음

3

공장 이전/외주화/ 물량 변경

- ✓ 기존 대법원 입장: 공장이전은 경영상의 조치로서 경영주체의 경영의사 결정에 해당하여 그 이전결정 자체는 단체교섭의 대상이 될 수 없음(대법원 2007. 6. 1. 선고 2005두10958 판결). 생산라인 외주화 실시는 사용자의 고유한 인사경영권에 관한 사항으로, 사용자가 노동조합의 교섭요구에 반드시 응할 의무가 없음(노사관계법제과-455, 2015.3.3.)
- ✓ 근로장소가 변경된다는 점, 일자리가 줄어들게 되어 고용안정에 영향을 미치게 될 수 있다는 점에서 해당할 가능성이 상대적으로 더 높음

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

문제되는 쟁점사례

4

경영자 인선

- ✓ 노조에서는 근로조건에 영향을 미치는 사안으로 주장할 것으로 보임(MBC 판례 참고)
- ✓ 경영자 인선은 근로조건에 영향을 미치는 사안이 아니므로, 단체교섭의 대상에 해당하지 않을 가능성이 높음

5

조직개편/ 인사평가배치

- ✓ 기존 대법원 입장: 조직변경 및 업무분장에 관한 결정권은 경영권에 속하는 사항으로서 단체교섭사항이 될 수 없음(대법원 2002. 1. 11. 선고 2001도1687 판결)
- ✓ 근로자의 지위 등 근로조건 결정과 직접적으로 연관되고, 근로조건에도 직접적인 영향을 미친다는 점에서 인사권에 대해서도 교섭의무가 인정될 가능성이 상대적으로 더 높음

6

경영성과급 지급

- ✓ 경영성과급의 임금성에 대해서는 대법원의 판단을 지켜봐야 함
- ✓ 경영성과급이 임금에 해당하지 않더라도, 근로조건(임금이 아닌 금품)에 해당할 수 있으므로, 경영성과급에 대해서도 교섭의무가 인정될 가능성이 상대적으로 더 높음

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

문제되는 쟁점사례

7

해고자 복직

- ✓ 기존 대법원 입장: 해고자 복직은 사용자의 경영 및 인사에 관한 사항으로서 단체교섭사항에 해당하지 아니함 (대법원 2005. 3. 10. 선고 2004도8448 판결)
- ✓ 기존 고용노동부 입장: 해고자 원직복직 등과 같이 인사결정권을 사실상 배제하는 사항은 단체교섭의 대상이 될 수 없음(1993. 7. 1. 자노조01254-768 질의회시)
- ✓ 당초 법안은 '근로조건의 결정'에서 '결정'을 삭제하여 기존의 '이익분쟁'에 더하여 '권리분쟁'도 노동쟁의의 대상으로 포섭하려고 하였으나, 개정안은 '근로조건의 결정'을 그대로 존치하고 있음
 - '해고자 복직'은 전형적인 '권리분쟁'에 관한 사항이고, 근로조건에 영향을 미치는 사안도 아니므로, 단체교섭의 대상에 해당하지 않을 가능성이 높음

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

기존 노사관계의 변화

1. 교섭대상
2. 쟁의행위 - 손해배상 제한

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

노동조합법 개정안(제3조)

주요 쟁점	현행 노조법	개정안
적용범위 (제1항)	이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 손해를 입은 경우 배상 청구 제한	이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위와 함께 '그 밖의 노동조합의 활동' 추가
손해배상의 면책 (제2항)	-	'사용자의 불법행위를 방위'하기 위하여 부득이 손해를 가한 경우 배상 책임 면제
손해배상 책임의 개별화 (제3항)	-	법원은 단체교섭 등의 손해배상책임 인정 시 각 배상의무자의 귀책 사유 및 기여도 등을 고려하여 개별적으로 책임 범위를 정해야 함
감면 청구권 (제4항)	-	<u>배상의무자는 감면을 청구할 수 있으며,</u> 법원은 '배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 감경 여부 및 정도'를 판단
책임면제 (제3조의2)	-	사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있음 ※ 제3조의2 개정규정은 법 시행 전 발생한 손해에 대해서도 적용함(부칙 제2조)

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

손해배상의 면책

◆ '사용자의 불법행위에 대응하기 위해'의 의미

- ① 사용자의 불법행위, ② 노동조합 또는 근로자의 이익보호하기 위한 목적, ③ 부득이 손해를 가한 경우의 요건이 인정되어야 함
- 형법상 정당방위 또는 민법상 정당방위, 긴급피난에 관한 사항을 재확인한 것에 불과한지, 그를 넘어선 수준으로 노동조합을 훨씬 더 두텁게 보호하려는 취지인지 문제될 수 있음
 - 고용노동부는 **민법 제761조의 정당방위와 같은 개념**이라고 설명하면서, 사용자측이 폭력 등으로 파업권을 방해하는 등 **현재의 긴급한 상황에서 다른 대응수단이 없어 불가피한 대응을 한 경우에만 상당한 범위 내에서 책임을 면할 수 있는 것으로** 면죄부를 주는 것이 아니라는 입장임

서울고등법원 2006. 5. 11. 선고 2005나87953 판결(상고미제기로 확정)

- ① 타인의 부당한 가해 행위가 객관적으로 존재하여야 하고, ② 자기 또는 제3자의 이익을 방위하려는 의사에 기한 것이어야 하며,
- ③ 방위에 필요한 한도 내의 행위로서 방위하고자 하는 이익과 타인에게 가한 손해를 비교해서 사회통념상 부득이한 것이었다고 시인될 수 있어야 할 것임

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

손해배상의 면책

◆ '사용자의 불법행위에 대응하기 위해'의 의미

- ① 사용자의 불법행위, ② 노동조합 또는 근로자의 이익보호하기 위한 목적, ③ 부득이 손해를 가한 경우의 요건이 인정되어야 함
- 형법상 정당방위 또는 민법상 정당방위, 긴급피난에 관한 사항을 재확인한 것에 불과한지, 그를 넘어선 수준으로 노동조합을 훨씬 더 두텁게 보호하려는 취지인지 문제될 수 있음
 - 고용노동부는 **민법 제761조의 정당방위와 같은 개념**이라고 설명하면서, 사용자측이 폭력 등으로 파업권을 방해하는 등 **현재의 긴급한 상황에서 다른 대응수단이 없어 불가피한 대응을 한 경우에만 상당한 범위 내에서 책임을 면할 수 있는 것으로** 면죄부를 주는 것이 아니라는 입장임

서울고등법원 2006. 5. 11. 선고 2005나87953 판결(상고미제기로 확정)

- ① 타인의 부당한 가해 행위가 객관적으로 존재하여야 하고, ② 자기 또는 제3자의 이익을 방위하려는 의사에 기한 것이어야 하며,
- ③ 방위에 필요한 한도 내의 행위로서 방위하고자 하는 이익과 타인에게 가한 손해를 비교해서 사회통념상 부득이한 것이었다고 시인될 수 있어야 할 것임

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

손해배상의 면책

◆ 교섭거부에 대한 불법 쟁의행위 가능성

- 하청 노동조합의 교섭요구에 대하여 원청이 실질적 지배력을 다투면서 교섭에 응하지 않는다면, 하청 노동조합은 불법 쟁의행위를 할 수 있고, 이 경우 '정당방위'를 이유로 손해배상의 면책을 주장하는 국면이 발생할 수 있음. 하지만 정당방위 수준으로까지 인정될 가능성은 낮아 보임

부산고등법원 2025. 2. 13. 선고 2023나40 판결(심리불속행기각으로 확정)!



사내하청노조가 사내하청업체 소속 근로자들을 정기적으로 전환해 달라고 꾸준히 요구해오던 중, 원고가 당시 사내하청노조 소속 근로자이던 피고 A를 직접 고용한 것으로 간주되었다는 취지의 이 사건 대법원 판결이 선고되었다. 이 대법원 판결로 공장 내 사내하청업체에서 2년 이상 파견된 근로자들이 원고와 직접적인 근로계약관계에 있는 것으로 간주됨으로써 그 근로자들을 조합원으로 하여 조직된 사내하청노조가 단체교섭의 주체로 될 가능성이 높아졌음에도 원고는 위 판결이 피고 A에게만 적용된다고 주장하며 사내하청노조의 단체교섭요구에 응하지 않았고, 그것이 이 사건 쟁의행위의 시발점이 된 것으로 보임

- ▶ 조합원들의 개별적 책임제한비율을 판단하면서, 원청이 단체교섭에 응하지 않아 쟁의행위가 유발되었다는 사정을 고려함

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 :

노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

손해배상의 면책

◆ 교섭거부에 대한 불법 쟁의행위 가능성

- 하청 노동조합의 교섭요구에 대하여 원청이 실질적 지배력을 다투면서 교섭에 응하지 않는다면, 하청 노동조합은 불법 쟁의행위를 할 수 있고, 이 경우 '정당방위'를 이유로 손해배상의 면책을 주장하는 국면이 발생할 수 있음. 하지만 정당방위 수준으로까지 인정될 가능성은 낮아 보임

부산고등법원 2025. 2. 13. 선고 2023나40 판결(심리불속행기각으로 확정)!

사내하청노조가 사내하청업체 소속 근로자들을 정규직으로 전환해 달라고 꾸준히 요구해오던 중, 원고가 당시 사내하청노조 소속 근로자이던 피고 A를 직접 고용한 것으로 간주되었다는 취지의 이 사건 대법원 판결이 선고되었다. 이 대법원 판결로 공장 내 사내하청업체에서 2년 이상 파견된 근로자들이 원고와 직접적인 근로계약관계에 있는 것으로 간주됨으로써 그 근로자들을 조합원으로 하여 조직된 사내하청노조가 단체교섭의 주체로 될 가능성이 높아졌음에도 원고는 위 판결이 피고 A에게만 적용된다고 주장하며 사내하청노조의 단체교섭요구에 응하지 않았고, 그것이 이 사건 쟁의행위의 시발점이 된 것으로 보임

- ▶ 조합원들의 개별적 책임제한비율을 판단하면서, 원청이 단체교섭에 응하지 않아 쟁의행위가 유발되었다는 사정을 고려함

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

손해배상 책임의 개별화

◆ 기존 판례법리의 입법화

- 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함(대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결 등)
- 개정안은 기존 판례법리를 입법한 것으로 개정안이 시행되더라도 현재 법원의 판단 기초가 크게 달라지지 않을 것으로 보임

사건번호	손해배상 책임의 개별화		
	노동조합	간부 또는 주도적 역할	일반 조합원 또는 단순 가담자
서울고등법원 2022나199, 2022나205 (심리불속행기각으로 확정)		30%	
서울고등법원 2022나2025668 (심리불속행기각으로 확정)	-	15%	-
부산고등법원 2023나40 (심리불속행기각으로 확정)	50%	15%	5%
서울중앙지방법원 2022가합532477 (항소심 계속 중)	60%	60%	40%

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

손해배상 책임의 개별화

◆ 기존 판례법리의 입법화

- 개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도, 현실적인 임금 수준과 손해배상 청구금액 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함(대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결 등)
- 개정안은 기존 판례법리를 입법한 것으로 개정안이 시행되더라도 현재 법원의 판단 기초가 크게 달라지지 않을 것으로 보임

사건번호	손해배상 책임의 개별화		
	노동조합	간부 또는 주도적 역할	일반 조합원 또는 단순 가담자
서울고등법원 2022나199, 2022나205 (심리불속행기각으로 확정)		30%	
서울고등법원 2022나2025668 (심리불속행기각으로 확정)	-	15%	-
부산고등법원 2023나40 (심리불속행기각으로 확정)	50%	15%	5%
서울중앙지방법원 2022가합532477 (항소심 계속 중)	60%	60%	40%

노란봉투법 이후 노사관계 전망과 대응 : 노사관계 대격변에 어떻게 대응해야 하나?

감면 청구권

◆ 고려 요소

- 법원은 ① 배상의무자의 경제상태, ② 부양의무 등 가족관계, ③ 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 감면 여부 및 정도를 판단

▶ 감면 청구에 대해서는 결국 **법원의 재량**이 크게 작용할 것으로 보임

◆ 예상 쟁점

- ✓ 개정안 제3조 제3항의 배상의무자의 귀책 사유 및 기여도 등과 무관하게 배상의무자의 경제상태가 좋지 않다는 이유만으로 책임이 감면될 수 있는지?

:가능성 있음. 다만 귀책 사유와 기여도가 매우 높다면 법원이 경제사정만을 이유로 쉽게 감면을 인정할 가능성은 비교적 낮다고 판단됨.

- ✓ 노동조합 측에서 경제상태가 좋지 않은 조합원에게 불법행위의 주도적인 역할을 부여하는 등으로 법을 악용할 가능성은 없는지?

:가능성 있음. 하지만 주도적인 역할을 할 경우 책임제한 자체를 크게 인정받지 못하게 되어 결과적으로는 배상액이 더 증가되는 효과가 있음.