

민주노총 법률원 2025 쟁점 법률학교 #1

개정 노동조합법 제2·3조 설명회

개정 노조법 – 어떻게 교섭할 것인가?

2025. 8. 28.

민주노총 법률원 (02-2670-9295, kctulaw99@daum.net)

변호사 권 두 섭, 정 기 호, 하 태 승, 김 하 경, 서 희 원, 박 지 아, 최 진 솔, 최 인 영

노무사 고 관 홍, 이 진 희

I. 개정 노동조합법 제2조 해설

1. 법률 개정 내역 개괄
2. 누구와 교섭할 것인가 – 실질 사용자의 개념과 판단 기준
3. 무엇을 교섭할 것인가 ① – 교섭 의제 정하기
4. 무엇을 교섭할 것인가 ② - 확대된 '노동쟁의' 개념
5. 어떻게 교섭할 것인가 – 원청 교섭의 방식과 절차

II. 개정 노동조합법 제3조 해설

- 법률 개정 내역 개괄
- 손해배상 책임의 면책 법리

III. 사전 질의 응답 및 해설

본격적인 강의에 앞서

1. 노동조합법 개정에도 불구하고 후속 쟁점이 상당함

☞ ‘실질적 지배력’, ‘근로자의 지위’, ‘사업경영상의 결정’, ‘교섭창구 단일화 방식’ 등의 **해석**은?

2. 각종 소송 등 법률 투쟁에만 의존하려는 태도는 반드시 지양해야 함!

☞ 법원과 노동위원회가 해석을 주도하는 것이 아닌, 현장의 투쟁이 **해석**을 주도해야함!

I . 개정 노동조합법 제2조 해설

- 누구와 교섭할 것인가? : 노무제공관계를 넘어서 **실질 사용자** 찾기!
- 무엇을 교섭할 것인가? : 원청 교섭을 위한 **교섭 의제** 찾기!
- 초기업별, 산업별, 지역별 교섭 등 **다양한 교섭형태** 찾기!

- | 개정 전 | 개정 후 |
|--|---|
| 2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. | 2
<div style="border: 1px dashed black; padding: 5px;"> <p>-----, 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</p> </div> |

1. 노동조합법상 사용자 범위 역시 근로계약상 사용자에게 한정 X
2. 근로조건을 실질적·구체적(이하 실질적)으로 지배·결정한다면 원청 사업주 등 역시 사용자
⇒ 실질 사용자 법제화!

1. 노동조합법 제2조 개정 내역 개괄

• 노동쟁의 개념 확대

개정 전	개정 후
5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지· <u>해고</u> 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	5 -----해고. -----근로자의 지위 기타 대우 등 근로조건의 결정과 -----근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 -----관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라 -----목까지 사항에 관한 사용자에 명백한 단체협약 위 -----반 으 로

2. 의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적 확대 ② : 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정?

3. 의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적 확대 ③ : 명백한 단체협약 위반(규범적 부분 한정)?

1. 노동조합법 제2조 개정 내역 개괄

• 노동조합의 소극적 요건 中 라목 삭제

개정 전	개정 후
4. "노동조합"이라 함은 . . . (중략) . . . 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (생략) 라. 근로자가 아닌자의 가입을 허용하는 경우	4. "노동조합"이라 함은 . . . (중략) . . . 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (생략) 라. <삭 제>

- 기존 노동조합법 제2조 제4호 라목 : 근로자가 아닌 자가 노동조합에 가입한 경우 노동조합 소극적 요건
- **정부의 탄압 수단**으로 악용됨 : 설립신고(변경신고) 수리 거부, 법외노조 통보 처분
- **사용자의 부당노동행위 수단**으로 악용됨 : 특수고용직 노동자가 가입한 노동조합에 대해 교섭 거부
- 전교조 법외노조 통보 처분, 건설노조에 대한 교섭 거부 사태 등은 더 이상 허용되지 않음

2. 노동조합법 제2조 해설 ① : 누구와 교섭할 것인가?

- 노무제공관계를 넘어서 실질 사용자 찾기 : 문제되는 유형들은?



2. 노동조합법 제2조 해설 ① : 누구와 교섭할 것인가?

• 노무제공관계를 넘어서 실질 사용자 찾기 : 문제되는 유형들은?

- ✓ 제조업 분야 등의 사내하도급 노동자
- ✓ 플랫폼, 택배, 화물 등 특수고용노동자
- ✓ 공공기관, 지자체 민간위탁
- ✓ 모회사 – 자회사, 계열사
- ✓ 청소 • 경비 등 용역업체
- ✓ 대규모유통업법에 따른 유통업자 – 납품업자(백화점 – 입주업체)
- ✓ 근로자 파견관계
- ✓ 건설계약관계(발주사, 시공사 – 전문건설업체 소속 건설노동자 or 타워크레인 임대업체 소속 타워크레인 기사)
- ✓ 기타 등등...

2. 노동조합법 제2조 해설 ① : 누구와 교섭할 것인가?

실질 사용자 찾기 유의사항

✓ 사용자성이 인정되는 ‘유형’에 제한을 두지 말자

- ex : 모회사와 자회사 관계 ⇒ 단순히 모회사라는 이유로 원청 사용자성이 긍/부정되는 것이 아니라 해당 모자 회사의 계약 관계,

지분 비율, 임원의 겸임 비율, 자회사 임원의 선임 경위 등을 판단해야 함

✓ “제조업 사내하도급”의 경우 ‘폭넓게 사용자성이 인정된다’ 라는 **구조적 경향성이 존재할 것**

✓ 원청과 하청 사이의 **위계적 종속성**을 요구하는 입장 : **비판적 접근** 必 “법 개정 이후 유효 X”

- 백화점(신세계, 롯데)와 입점업체(샤넬, 로레알) 노동자, 전문건설업체와 타워크레인 임대사 소속 타워기사 교섭 가능성

O

2. 노동조합법 제2조 해설 ① : 누구와 교섭할 것인가?

• 실질적 지배력이란 무엇일까?

- 노무제공관계 전반에 대한 실질적인 지배 • 결정력
- 문제된 교섭의제(특정 근로조건)에 대한 지배 • 결정력

원청이 단체교섭 응낙의무를 “이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위”에 있는가,

→ 즉 원청과의 교섭을 통해 노사가 자치적으로 정해갈 여지가 있는가

[참고 : CJ, 대우조선 판결의 주된 판단 기준] 문제된 교섭 요구 의제에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배 • 결정하는 지위에 있는지

- ✓ 종합적-유형적 판단 ① : 해당 노무가 사용자의 업무 수행을 위해 상시적, 필수적인지
- ✓ 종합적-유형적 판단 ② : 사업주의 사업에 실질적으로 편입되었는지
- ✓ 종합적-유형적 판단 ③ : 단체교섭을 통해 노무 조건을 집단적으로 규율할 필요가 있는지

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• 교섭 의제에 관한 선례를 비판적으로 살펴보자!

	노동조합 요구사항(교섭의제)	분류	인정 내역
CJ 대한통운	① 서브터미널 배송상품 인수시간 단축 ② 서브터미널 집화상품 인도시간 단축 ③ 서브터미널 작업환경 개선(주차장 등) ④ 주 5일제 실시 ⑤ 급지 수수료 개편(인상 등) ⑥ 사고 부책 개선	①~③ : 근로시간, 작업방식 ④ : 근로시간, 휴일 ⑤ : 임금(보수) ⑥ : 기타(손해 부담)	✓ 중노위, 법원(1,2심) : 전부 ✓ ① ~ ③ : 압도적 지배력 ✓ ④ ~ ⑥ : 중첩적 지배력
현대제철	① 산업안전보건 의제 ② 정규직과의 각종 임금 차별 시정 ③ 불법파견해소 ④ 자회사 전환 문제	① : 노동안전 ② : 임금 ③~④ : 근로자의 지위	✓ 중노위, 법원 : 노동안전 ✓ 단 ② ~ ④ 에 대해서는 법원의 판단 無

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• CASE STUDY #1 CJ 대한통운 – 택배노조 사례



- ✓ 대리점과 위탁계약을 체결한 택배 노동자들은 CJ 대한통운 물류 사업의 상시적 • 필수적 인력
- ✓ 택배 노동자들은 CJ 대한통운의 시설(서브터미널, 전산망 등 운송시스템)을 이용해 근무해야 하며, 개별 대리점주에게는 독립적인 물적 • 인적 시설 부재

[교섭의제 1 ~ 3 관련] 교섭의제 중 근무시간, 작업방식에 관한 의제(서브터미널 관련)를 해결하기 위해서는 **CJ 대한통운이 보유하고 있는 서브터미널의 물적 • 인적시설을 개선하고, CJ 대한통운이 정한 작업 규범 및 배송시스템이 필요한 의제**

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

나. 택배기사의 보수 결정 요소

- | | | |
|------------------------|---|--------------|
| (1) 급지별 수수료 | } | 원고가 결정하는 요소 |
| (2) 각 책임배송구역에 대한 급지 판정 | | |
| (3) 각 집배점주 내 수수료를 | } | 집배점이 결정하는 요소 |
| | | |

원고 - 집배점 계약서 : '주6일' 업무 수행

집배점 계약서

제13조 【업무일 및 휴일】

계약자는 매주 일요일을 제외하고 주 6일 "본계약 업무"를 수행하되, 관공서의 공휴일에 관한 규정에 따른 공휴일은 휴일로 하는 것을 원칙으로 한다. 단, "본계약 업무"의 특수성 및 계약서 제1조의 대국민 생활 밀착형 서비스로 고객 편의를 고려하여 다음 각 호의 날에는 "본계약 업무"를 수행하기로 한다.

[교섭의제 4 관련] CJ 대한통운과 각 대리점 사이 위수탁 계약에 따라 주6일제 실시가 명시됨. 주 5일제를 시행하기 위해서는 CJ 대한통운의 개입이 필수적, 단 중첩적 지배력 존재

[교섭의제 5 관련] 택배노동자의 보수 중 배달 수수료는 급지 수수료에 의해 좌우되는데, 각 급지 판정과 급지별 수수료액은 모두 CJ 대한통운이 일방적으로 결정하고 있음, 단 보수 문제에 대해서는 중첩적 지배력 존재

[교섭의제 6 관련] 사고부책 문제는 CJ 대한통운, 대리점, 택배노동자 사이 손해배상 분담비율을 정하는 문제, CJ 대한통운이 중첩적 지배력 행사

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• CASE STUDY #2 현대제철 – 금속노조(현대제철 비정규직지회)

라. 이 사건 사업장의 철강제품 생산은 철광석에서 시작하여 최종 제품에 이르기까지 모든 제조 공정을 한 장소에서 일관되게 처리하는 일관제철공법으로 이루어진다. 이에 따라 이 사건 사업장의 제조 공정은 원료 투입 단계부터 제선, 제강, 연주, 압연 등을 거쳐 최종제품이 출하되기까지 수직 계열화되어 있으며, 각 공정이 끊임없이 연결되어 수행되는 특성을 갖는다.

1. 별지2 목록 기재 원고들은 피고의 근로자의 지위에 있음을 확인한다.
2. 피고는 별지3 목록 기재 원고들에게 고용의 의사표시를 하라.
3. 별지4 목록 기재 원고들의 청구를 각 기각한다.
4. 별지2, 3 목록 기재 원고들과 피고 사이에 생긴 소송비용은 피고가 부담하고, 별지4 목록 기재 원고들과 피고 사이에 생긴 소송비용은 위 원고들이 부담한다.

✓ 사내하청 노동자들은 현대제철로부터 상당한 업무지시를 받음 + 하청업체는 실질적 결정 권한 無

✓ 위와 같은 업무지시는 MES를 통해 이뤄지는 등 지속적이고, 구체적. 단순 도급인의 지시 X

✓ 현대제철은 사내하청업체의 인력 운용 효율성 방안을 검토하고, 구체적 투입과 배치를 결정

[노동안전 의제 관련] 현대제철은 ▲ 사업장 생산설비 일체를 소유, 관리 ▲ 사내하청업체에 대해서도 각종 안전 지침을 제정하고, 주기적인 안전평가 실시 ▲ 하청업체가 독자적인 산보위를 개최하더라도 작업 환경과 설비에 관한 통제 권한이 현대제철에게 있는 이상, 실질적 지배력은

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

[불법파견/자회사 교섭의제 관련] 불법파견이 근로자 지위에 중대한 영향을 미치는 중대한 노동조건 임은 인정. BUT 이에 대한 교섭의무는 도급계약의 실질이 불법파견에 해당함이 인정되어야 발생. 당시로서는 일부 근로자들에 대해 1심 판결만 존재하는 상황이기에 실질적 지배력 X

→ 불법파견과 관련된 교섭 가능성을 인정한 것은 중요한 판시

→ 그러나, 실질 지배력이 없다는 위 판시는 소송상의 청구와 교섭을 혼동한 것(교섭에 대한 기본 개념 부재)

→ 개정 노동조합법 하에서는 위와 같은 판시를 그대로 수용할 수 없음(법개정 전 중노위 판시에 불과)

[차별 시정 관련] 인력 중심의 용역계약, 단순 노무도급이라는 점이 구체적으로 입증되지 않음 + 도급 대금에서 인건비가 차지하는 비중이나, 생산물량에 따른 사내하청 근로자들 인건비 증감 사이 상관관계 불분명

→ 인건비 문제 : 인건비 증감은 구체적으로 자료를 확보하는 편이 바람직 + 교섭의제가 세부하(대응조서

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• 교섭 의제에 관한 선례를 비판적으로 살펴보자!

	노동조합 요구사항(교섭의제)	분류	인정 내역
대우조선해양 (한화오션)	① 성과급 의제 ② 학자금 의제 ③ 노조활동 보장(사업장 내 사무실 등) ④ 노동안전 의제 ⑤ 취업방해 금지(블랙리스트 문제)	①~② : 임금(복리후생) ③ : 노조활동 ④ : 노동안전 ⑤ : 기타	✓ 중노위 : 전부 - 단, 불완전한 사용자 개념 판시 ✓ 법원 : ①, ②, ④
백화점 면세점	① 함께 쉬는 휴일 • 휴식 - 휴점일, 영업시간 등 ② 안전 • 건강한 일터 - 고객응대매뉴얼 등 ③ 시설물 확충 보강, 실질적 이용 보장 - 휴게실, 엘리베이터 등	① : 근로시간, 휴일 ② : 작업방식, 노동안전 ③ : 휴게시간, 복리후생	✓ 중노위 : 전부 기각 ✓ 행정소송 1심 진행 中

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• CASE STUDY #3 대우조선(한화오션) – 금속노조(거통고 조선하청지회)

제 목 : 2020년 4분기 사내협력회사 학비보조금 취합 통보

1. 관련근거 : 2020.09.17일 대우조선해양과 사내협력회사협의회간 체결한 학비보조금 양해각서

2. 상기 관련근거에 의거(양해각서 2항) 각 협력회사가 신청한 학비보조금을 취합하여 그중역률
첨부와 같이 통보 하오니 후속 업무 조치 바랍니다.

㉠ 20'년 노사상생 지원금(일명:성과금) 지급 기준

1. 산출기준

- 급여대장 기준 기본급 반영은 적법 하도급 위반으로 반영 불가
- 임률단가기준 : 급여 75% 수준 (기본급 기준 45% 반영)
- 월 환산 기준 근무시간 : 209시간
- 능률 기준 : 전사 평균 75.8% 반영
- 인당 평균 지급기준 : 2,060,000원 수준

2. 지급 대상 : 2020.05.06일 근무자 기준 (물량/직시급/외국인 제외)

3. 협력사별 평가기준 차등 지급

- S등급 : 105%
- A등급 : 102%

- ✓ 전체 생산 공종에 대해 사내하도급업체에 대해 높은 의존도를 보임(노동집약적 산업)
- ✓ 생산공정 전체에서 차지하는 역할과 비중에 비춰볼 때 사실상 원청 회사 사업의 일부로 기능
- ✓ 대우조선은 사내하청업체에 대해 평가를 실시하는 등, 사내하청은 종속적, 통합적 지위에 있었음

[성과금, 학자금 의제 관련] 사내하청업체의 별도 재원 없이 대우조선의 수요 조사에 따라 업체별 총액이 지급됨. 성과금 역시 사내하청업체에 대한 평가 결과에 따라 해당 업체에게 총액을 지급하는 형식

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

[노동안전 의제] 대우조선은 사내하청업체 **안전 보건 체계 전반에 대해 규율과 지침**을 부과하고 감독함. 특히 **사업장의 설비, 작업내용, 작업방식, 작업일정** 등을 지배, 통제하는 이상 실질적 지배력 인정됨

[노조활동 보장] 하청 노조의 원청에 대한 조합활동은 원청이 하청 노동자들의 근로조건에 관해 실질적인 지배력을 행사하고 있는 일부의 분야로 한정됨. **노조 사무실 설치와 사업장 내 출입은 하청업체와 교섭할 사항**

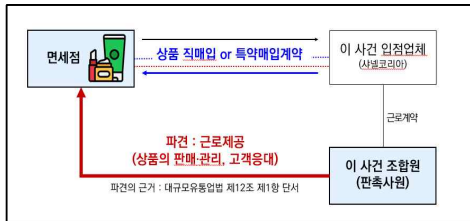
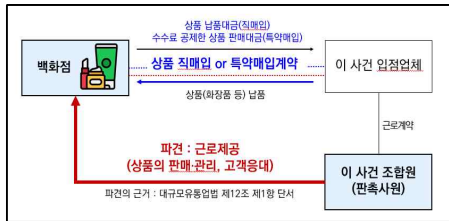
→ 이해하기 어려운 판시. 법률적 청구권의 존재 여부와 단체교섭 의무 여부는 구분할 필요 있음

→ 사업장 내 사무실 설치, 사업장 내 출입 문제에 관한 **최종적인 지배 권한은 원청에게 있음**을 간과함

[취업방해금지] 단순히 법상 존재하는 의무에 불과. 별도로 금지 의무의 존부를 정하거나, 합의할 사항 아님. 블랙리스트 존재에 대한 우려는 일반적이고 추상적인 불안감에 불과. 감시의 필요성 역시 단

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• CASE STUDY #4 백화점, 면세점(신세계 등) – 백면노조



- ✓ 백화점(면세점)과 입점업체의 관계는 대규모유통업법에 따른 상품 매입계약 관계
- ✓ 중노위의 판단 기준 – “입점업체들이 백화점 등에게 종속되었는가? 그 원인과 정도는 어떠한가?”
- ✓ 입점업체의 경영적 독자성(샤넬 매출), 주요 노동조건(임금 등) 결정 과정에서의 독자성 등을 강조함

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• CASE STUDY #4 백화점, 면세점(신세계 등) – 백면노조

2. 회사는 노동조합이 2023년 단체교섭을 통하여 요구한 공동 휴식 및 근무환경 개선과 관련한 요구안들에 대하여 노사 간 교섭을 수차례 진행하였고, 내부적으로 검토하여 개선점을 찾아보았으나, 열거된 근무조건들은 안타깝게도 직원들의 근무 장소가 백화점 또는 면세점으로서 회사가 개선의 노력을 함에 있어 **회사의 권한을 벗어남을 확인한다.**

3. 이에 지속하여 공동 휴식 및 근무환경이 개선될 수 있도록 아래의 사항에 대하여 백화점 또는 면세점에 건의하고 개선할 수 있도록 노력한다.

- 1) 백화점의 월 정기휴무 확대
Extension of regular monthly holidays for department store
- 2) 면세점의 월 정기휴무 확대
Extension of regular monthly holidays for duty free shop
- 3) 설/추석 명절 당일 휴무 정착
Settlement of holidays on the day of Seollal/Chuseok
- 4) 백화점 면세점의 영업시간 변경 및 연장영업 지양
Sublation to change of business hours and extended business hours of department store and duty free shop
- 5) 저녁이 있는 삶 보장을 위한 노력
Efforts to ensure life in the evening
- 6) 백화점 면세점의 직원시설의 개선
Improving employee facilities at department stores and duty free shop
- 7) 고객응대노동자 보호조치 강화
Strengthening protection measures for customer service workers

✓ 중노위 판단의 전제 자체를 재검토할 필요가 있음

⇒ 개정안 법문 중 “**그 범위에 있어서는**” : 마치 불법파견 사건과 같이 노무제공관계 전반의 실질적 지배력

을 검토하는 과정이 아님. **개별 의제에 대한 지배 · 결정 권한**이 누구에게 있는지를 판단해야

⇒ **입점업체 역시 교섭의제에 대해 결정 권한이 없고**, 백화점 및 면세점이 해결해야 할 사안이라 자
인

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• 개별 교섭 의제에 대한 원청 사업주의 구체적인 영향력 행사 방식 찾기

교섭 의제	원청 사업주의 지배 결정력을 검토해볼 수 있는 사실관계
임금	- 원청 사업주가 특정 수당의 재원을 직접 지급하는 경우(대우조선 성과급, 학자금) - 원청 사업주의 지침, 하청 사업주와의 계약을 통해 보수 지급 기준이 결정되는 경우(CJ 대한통운 급지 수수료) - 도급 대금이 대부분 인건비로 구성되고, 도급계약을 통해 인건비 총액이 결정되는 경우
근로시간	- 원청 사업주의 사업 결정(공장 가동 계획 등)에 따라 연장·야간근로가 결정되는 경우 - 간접고용 노동자가 노무제공관계를 할 근로시간의 구체적인 배치와 변경을 결정하는 경우
작업방식	- 원청 사업주가 정한 작업시간, 작업속도, 작업량 등에 따라 작업을 수행하는 경우 - 용역 계약에서도 과업지시서 등을 검토해볼 필요가 있음
노동안전	- 가장 폭넓게 교섭 의무가 인정될 수 있는 사안으로 보임 - 원청 사업주가 생산 설비, 작업 공간, 시설 등에 대한 소유, 관리, 처분 권한을 행사하는 경우가 대부분. 이에 따라 적극적으로 교섭을 요구할 필요가 있음 - 노동 안전의 문제는 설비 도입, 이에 따른 구체적인 작업 방식, 작업조 편성, 이를 위한

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• 지자체가 임금 등 사실상 근로조건을 결정하는 민간위탁 사례

갑 제34호증 2022년도

상하수도 검침업무 민간위탁 수수료 선정 내역 중

3. 임가 산정 결과

○ 2022년 상하수도 검침업무 총임가(수수료) 약 2,751억 원(원가 + 인건비)

1. 원가 산정 결과

구분		명단금액	구분비	비고
순원가	직접 노무비	1,124,096,128	63.84%	검침원(28인), 사무원(1인)
		104,136,400	5.91%	소방(1인), 사무원(1인)
		1,228,236,528	69.76%	
	간접 노무비	114,426,267	6.73%	검침원, 청원, 사무장 4인(보통)
		53,443,192	3.04%	검침원 29인(검침업무지속비)
		67,438,992	3.84%	회계비(31인)(경제인원)
		3,280,643	0.19%	회계비(31인)(경제인원)
		3,848,853	0.22%	회계비(31인)(경제인원)
		910,413	0.05%	회계비(31인)(경제인원)
소 계	4,825,563	0.27%	회계비(31인)(경제인원)	
총 계	252,223,696	14.32%	회계비(31인)(경제인원)	
순 원 가	1,480,460,224	84.08%		
일반관리비	88,627,613	5.04%	노무비 + 경비 × 6%(기타비용)	
	31,785,736	1.79%	노무비+경비+일반관리비(2%) (합동업무분담기준)	
	계	1,600,673,593	90.91%	순원가+일반관리비+이윤의 합계
부가가치세	160,667,359	9.09%	합계금액의 10%	
총 합 금 액	1,760,740,600	100.00%	현합하면 결과	

위에서 확인할 수 있듯, 위탁 수수료의 대부분(약 84%, 노무비, 인건비, 경비, 복리후생비, 여비교통비)을 산출함에 있어서 **수탁자가 완성한 일의 결과**는 고려되지 않습니다. 검침원 28인, 사무원 1인의 노무비는 중소기업중앙회가 발표하는 제조부문 단순노무종사원 노임을 기준으로, 관리조장과 팀장의 노무비는 민간위

이러한 점들은 피고의 퇴직자들로 구성된 소외 합자회사가 설립 과정에서부터 피고로부터 상당한 영향을 받으며 오로지 피고와의 위탁계약을 위하여 설립되었음을 명징하게 드러냅니다.

갑 제4호증 민간위탁 협약서 중

제4조(위탁수수료) ① 위탁수수료는 상하수도 검침업무 등 민간위탁에 관한 금액(이하 "금액"이라 한다) 제20조의 규정에 따라 산정한다.
② 제1항에 의한 위탁수수료 산정 시 인건비 중 순제원액(소장 및 팀장)에 대해서는 양의 연보 증빙원 보수 규정의 7% 상당액을 사용하고, 정원원 및 사무원에 대해서는 제조부문을 보통 인부임을 적용 산정한다.
③ 제1항에 의한 위탁수수료 산정시 원가계산서 상 이윤은 2%를 적용 산정한다.

제19조(직원 정원 및 임금) ① 최초 순제원 인력(소장 및 팀장)의 정원은 지방공공원칙 제66조에 따르며, 직원은 노동관계 법령에 따른다.
② "수탁자"는 매정가액 산정시 적용한 노임에 계약률(계약금액/매정가액)을 곱한 이상의 임금을 지급하여야 한다.

갑 제26호증 노무비 선정표 중

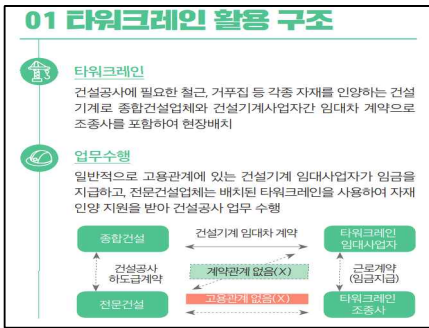
단위당 노무비 (고용승계)

2022년 9월 20일

구분	명단금액	구분비	비고
직접 노무비	1,124,096,128	63.84%	검침원(28인), 사무원(1인)
간접 노무비	104,136,400	5.91%	소방(1인), 사무원(1인)
총계	1,228,236,528	69.76%	
간접 노무비	114,426,267	6.73%	검침원, 사무원, 사무장 4인(보통)
복리후생비	53,443,192	3.04%	검침원 29인(검침업무지속비)
여비교통비	67,438,992	3.84%	회계비(31인)(경제인원)
소모품비	3,280,643	0.19%	검침원 28인(검침 업무)
총산비	3,848,853	0.22%	회계비(31인)(경제인원)
수도요금비	910,413	0.05%	회계비(31인)(경제인원)
보정료	4,825,563	0.27%	회계비(31인)(경제인원)
총계	252,223,696	14.32%	회계비(31인)(경제인원)
총원가	1,480,460,224	84.08%	
일반관리비	88,627,613	5.04%	노무비 + 경비 × 6%(기타비용)
이윤	31,785,736	1.79%	노무비+경비+일반관리비(2%) (합동업무분담기준)
합계	1,600,673,593	90.91%	순원가+일반관리비+이윤의 합계
부가가치세	160,667,359	9.09%	합계금액의 10%
총합금액	1,760,740,600	100.00%	총합하면 결과

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• 작업방식, 작업조건, 근로시간 등에 대한 교섭 의제 찾기



타워크레인 조종사의 성실의무 위반 판단기준	
(국토교통부, 3월13일 마련)	
① 평소보다 의도적으로 작업을 늦춰서 후속공정 지연 등의 차질이 발생한 경우	
② 현장에서 정한 작업개시 시간까지 정당한 사유없이 조종석 탑승 등 작업준비를 완료하지 못한 경우	
③ 타워크레인의 정상 가동속도에서 벗어나 고의로 과도하게 저속운행하는 경우	
④ 작업개시 이후에 원도급사 또는 타워크레인 임대사의 승인을 받지 않고 안전정검을 실시하는 경우	
⑤ 순간풍속이 기준치를 초과했다는 이유로 원도급사의 승인없이 조종석에서 임의 이탈하는 경우	
⑥ 작업 도중에 동영상 시청, 촬영 등 작업에 불필요한 행위를 한 경우	
⑦ 근무 종료 이전에 음주를 한 경우	
⑧ 원도급사의 정당한 작업지시를 특별한 사유없이 거부하는 경우	
⑨ 원도급사가 인정한 하도급사의 정당한 작업요청을 특별한 사유없이 거부하는 경우	
⑩ 작업계획서에 포함된 인양을 정당한 사유없이 거부하는 경우	
⑪ 산업재해가 발생할 급박한 위험상황이 아님에도 조종사 본인의 일반적인 판단하에 위험을 이유로 수시로 조종석을 이탈하는 경우	
⑫ 비작업중인 타워크레인의 신호수가 다른 업무를 수행한다는 이유로 작업을 거부하는 경우	
⑬ 원도급사 등 사업자가 정한 타워크레인의 신호수 배치기준을 상회해 신호수 배치를 요구하고 미충족시 작업을 거부하는 경우	
⑭ 신호수가 배치돼 있음에도 타워크레인의 중량물이 보이지 않는다는 이유로 작업을 거부하는 경우	
⑮ 노조법상 절차에 위배된 정의행위에 참여하고 사용자의 정당한 작업명령에 불응하는 경우	
⑯ 노조법에서 금지하고 있는 형태의 정의행위에 참여해 건설공사에 차질을 준 경우(6월 신설)	

자료 : 국토교통부

✓ (타워임대사) – 건설사(종합or전문) 사이 계약관계는 '건설기계 임대차계약'

✓ 사측은 (전문)건설사와 타워 노동자 사이 계약관계가 부재하다 하지만, 작업방식, 작업시간, 안전 문제의 통제는 사실상 건설사가 결정할 수 밖에 없음 : 직접 교섭 의제를 검토할 사항이 다

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

25

• 노동안전 의제의 중요성과 확장 가능성

구의역 참사 4년, **오늘도 '2인1조'는 지켜지지 않았다**

구의역 김군, 당시 혼자 안전론 고치다 참변

일부 수도권 전철 인력 태부족

"지하 몇십m 혼자 정비 두려워"

다단계 민간위탁에 인력 총원 요인 없어

"국토부 직접 운영방안 찾아야"

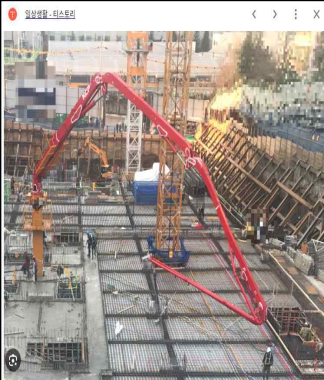
구의역 김군' 참사 4년 지나도 지켜지지 않는 2인1조 근무

전광준 기자

수정 2020-05-26 04:59 | 입력 2020-05-26 04:59



2016년 5월28일 구의역에서 스크린도어 수리 작업을 하던 비정규직 근로자 김이무개씨가 열차에 치여 사망한 지 4년이 되기 5일 전인 23일 오후 서울 구의역 스크린 도어 앞에 마련된 추모 공간 벽에 시민들이 코스트코 손편지를 붙이고 있다. 김태우 기자 unquus@hanti.co.kr



CPB(concrete Placing boom)란? (설치 방법, 설치 안전수칙 등)

저작권 보호를 받는 저작물이 있습니다. 자세히 알아보기

부울경건설지부 타설분회, 안전한 건설현장을 위한 건설노동자 투쟁 선포대회 진행

전설노조 | 2022.01.12

호퍼작업 근절! CPB 설치 의무화!
부울경건설지부 타설분회, 안전한 건설현장을 위한 건설노동자 투쟁 선포대회 진행



민주노총 건설노조 부산울산경남건설지부 타설분회가 안전한 건설현장을 위한 투쟁 선포대회를 진행했다. 부울경건설지부 타설분회는 12월 10시, 부산시청 앞에서 투쟁 선포대회를 통해 호퍼작업 근절! CPB(콘크리트 프레이징 붐, Concrete Placing Boom) 설치 의무화(를 요구하여 지역 안전 환경에 CPB 설치 의무화를 촉구하는 서약에 함께 참여했다. 부울경 지부의 CPB 설치 의무화 촉구 사업은 2021년 4월부터 공론화회의 시작해, 같은해 하반기부터 안전을 대상으로 교섭을 진행 중에 있다.

3. 노동조합법 제2조 해설 ② : 무엇을 교섭할 것인가 (1) – 교섭의제 정하기

• 개별 교섭 의제에 대한 원청 사업주의 구체적인 영향력 행사 방식 찾기

교섭 의제	원청 사업주의 지배 결정력을 검토해볼 수 있는 사실관계
복리후생	- 현금성 복리후생 제도의 경우 임금 의제와 유사한 접근 필요(대우조선 학자금) - 고용형태와 무관하게 사업장 전체에 통일적으로 제공되는 복리후생 제도의 경우 실질적 지배력이 인정될 수 있을 것(사업장 내 통근버스, 휴게시설, 구내식당 등)
노동조합 활동	- 사업장 내 노조 사무실 설치의 문제, 비종사 조합원 출입의 문제 등은 원청사업주가 권한을 가지고 있는 영역이기에 원청사업주와 교섭해야 한다고 보아야 함
고용관계 (고용안정, 직접고용 등)	- 법 개정으로 인해 폭 넓게 교섭의제로 주장해볼 필요 있음(근로자의 지위 부분 후술) - 현대제철 판정에 의하더라도 ‘불법파견 해소’가 교섭 대상이 될 수 있는 것은 사실! - 그 외 원청업체가 기존 용역(도급) 계약을 부당하게 해지하고, 이로 인해 고용관계가 종료되는 경우 등 - 용역, 위탁의 경우 고용승계에 관한 사항을 요구할 수 있음 - 집단적 노사자치로서의 ‘교섭’과 법률상 청구권의 행사인 ‘소송’을 혼동하면 X

4. 노동조합법 제2조 해설 ③ : 무엇을 교섭할 것인가 (2) – 노동쟁의 개념의 확대

• 노동조합법상 ‘노동쟁의’의 개념 → 교섭과 파업(쟁의행위)의 대상과 관련됨

의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적 확대 (1) 근로자의 지위를 근로조건으로 명시

✓ [L교수] 배치전환, 승급, 징계, 인사고과 등 인사에 관한 사항 중 집단성을 띠는 조치에 관한 분쟁

✓ [P교수] 인사이동, 배치전환, 영업양도 등 기업 변동으로 인한 근로자의 지위 변경, 고용형태의 변경

✓ [심지어 사측 로펌도...] 정규직 전환까지도 포함

- 불법 파견 해소, 고용형태 변경(기간제 → 정규직, 무기직 → 정규직), 직접고용(용역, 위탁 → 정규직)

등을 포함한 광범위한 개념으로 해석 필요

- 플랜트, 토목, 건설기계 등 건설현장의 경우 채용교섭의 정당성과 새로운 단협안을 적극 검토해야 함

- 현대제철 판정의 문제점 : 1심 판결을 통해 이미 900명 이상의 사내하청 노동자들의 불파 관계가 확

15.03.29 18:42 | 장문 언더아름 15.03.29 18:42

현대차 노동자 '불법사찰 찾아 3만리' 행진이 의미 있는 이유

4/29/2014

가

(*) 원고로써 올림하기 4 0 277

새봄 노릇자들이 예사롭지 않은 전국행진에 나섰다.

3월 16일 부곡 시장면 현대차 노동자들의 불법파견 사용업체 사장구속 촉구 전교수회투쟁이 반
 쟁점을 높여냈다. 이 불법시장 찾아 3만리' 행진에는 최근 대법원에서 불법파견을 받은 사내하청의
 부고소유당리근 불법파견행위원천 사정에서 책임회피를무릅쓰고 노동자를파견하고있다.



● **관공초**는 현대와 비교할 수 없는 산지조건과 지반 2층 3층 연약지대에서 공사확진을
일구어 올린 공로로 화를 위해 현대사가 말사자 직급과 같은 나쁜 것을 추구하고 있다. 다들 물어 2011
다지 아서 물어 보면 정답에 대해 불행과 같은 화를 내었다는 것이다.



현충사내하청지회 서진해고자 25명에 대한 직접고용 (복직26. 1. 1.)
HD현대건설기계와 협의서 체결했습니다.

2020년 8월 업체폐업에 맞선 투쟁의 시작이 5년만에 결실을 맺었습니다.
5년간 수없이 많은 투쟁들에 함께 싸우며 연대해주신 동지들에게 감사드립니다.

동지들이 보내주신 연대의 마음 잊지 않고 복직후에도 변함없는 마음으로 투쟁하는 동지들과 함께 하겠습니다.
고맙습니다.

 4

오전 10:32

함내 유복·파견 근로자 760여명 정규직 전환

2018.2.7



물리적 특성과 근로와 침구적 원형 간의

서울대학교(총장 상-이)는 정부 출연 재단이 속한 이공계 특화대학 속에서도 정보, 경제, 지역 발전 등 사실상의 특화분야는 학내 양적 발전 근간을 확립하고 학회와 정년을 보장하는 최고학위를 수여하기로 결정하였다.

서울시는 연간 약 229만명의 인원과 추가 소요비를 재원을 마련하는 등 청구된 원안을 위해 노력해나갈 것이며, 향후 관련 정책의 지속적이고 안정적인 추진을 위해 정부와
지방의 관심과 재정적 지원이 요구된다.

시행하는 학교 대표, 근무자 대표, 학부모, 구성원 및 사관 및 장교, 군법의학자 시술과도 순회, 최근 군교사의 임무가 전반에 분포하고 2013년 1월 5일(목) 협치사를 제정하였다. 서울과 가장 가까운 군교사는 7백 60명으로 오는 3월 1일(목)부터 체계가 종료되는 군교사까지 순차적으로 전월하여 2014년 4월(월)까지 완료될 예정이다. 이번 전환 목적에는 가장 중요하는 것은 소속기관에서 직접 교관과, 훈련관 장교 전배, 교관 65세, 지체 편가 등 사별분류는 60세로 하여 훈련 이후에도 임직기간을 연장하여 3년, 2년, 1년 등 임직 기간을 계속하여 65세 이상은 동일한 군교사로서 근무할 수 있다.

4. 노동조합법 제2조 해설 ③ : 무엇을 교섭할 것인가 (2) – 노동쟁의 개념의 확대

29

의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적 확대 (2) 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정

- ✓ 정리해고, 영업양도, 회사분할 등 폭넓게 해석 가능
- ✓ 사업 경영상의 결정? : 기업 인수, 합병, 양도, 휴업, 폐업, 사업의 축소 • 확대, 경영진의 임면, 업무의 기계화 자동화, 사업장의 이전, 업무의 외주화 용역화 ...
- ✓ 법 개정으로 인해 “경영권 vs 근로조건”의 양분 구도는 더 이상 유효하지 않음

사회

노동 시각의 위점

“플랫폼, 노동자에게 알고리즘 공개하라” EU 입법지침...한국은?

수정 2024.04.27 07:01 ▼

조해원 기자

노동권 복아내리는 '플랫폼 노동' 시대
'글로벌 스탠다드' 세운 EU...한국은?

해고 막히니 설비매각하려는 한국와이퍼, "설비 매각 역시 노조와 합의해야"

김준 기자 일력 2023.02.21 20:49 수정 2023.02.21 20:57

f X @ 1 0 + -

"손해에 대한 민형사 책임 물을 것"
'정당한 노조활동에 대한 위협'

HOME > 리포트 > 산업/노동

동양생명·ABL생명 노동자들, '매각 시 고용보장' 촉구

☞ 천재율 기자, 박원순 기자 | ☞ 승인 2025.04.15 16:20 | ☞ 수정 2025.04.15 16:20 | ☞ 댓글 0

매각대책위, 직원 고용보장안 및 보상방안 입장 M&A하는 양사가 내놔야
금융위, 중국 다자그룹-우리금융지주 M&A 계약 승인 검토 중

4. 노동조합법 제2조 해설 ③ : 무엇을 교섭할 것인가 (2) – 노동쟁의 개념의 확대

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

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

마. 시설, 편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항

바. 쟁의행위에 관한 사항

의무적 교섭사항, 정당한 쟁의행위 목적의 확대 (3) 명백한 단체협약 위반

- ✓ “권리분쟁” vs “이익분쟁” 구분 실익 저하 – 단체협약 위반(권리분쟁) 역시 노동쟁의의 대상이 됨
- ✓ 다만 단체협약 중 ‘규범적 부분’ – 근로조건에 관한 사항 위반으로 한정됨
- ✓ “명백한” 위반의 의미 – 노동조합의 적극적인 주장 필요
- ✓ 3조 개정안 – “사용자의 불법행위에 대항하기 위한 쟁의행위”와도 연결지어 고민해볼 필요가 있음

5. 노동조합법 제2조 해설 ④ : 어떻게 교섭할 것인가

실질 사용자의 법적 지위 : 법 개정 전까지는 많은 논란이 있었지만 이제는...!!

[일부 중노위 판정이 제시한 불완전한 원청 사용자 개념]

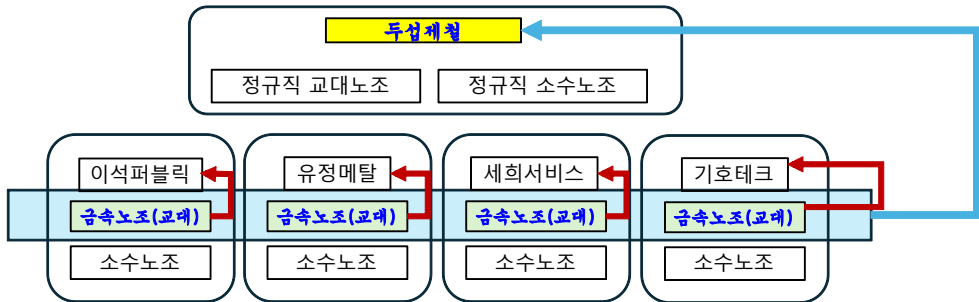
- 특정 의제에 대해 사용자 지위가 인정되더라도, 하청과 공동으로만 교섭해야 한다 (X)
 - 독자적으로 교섭하거나 단체협약을 체결할 지위가 인정되는 건 아니다 (X)
 - 쟁의행위는 하청을 상대로만 해야 한다 (X)
- ⇒ 노동조합법 제2조의 명문이 개정된 이상, 위와 같은 **제한적 사용자 지위 개념은 유효하지 않음.**

- ✓ 노동조합은 하청과도, 원청과도 **각각 교섭**을 할 수 있음
- ✓ 실질 사용자와는 단순히 교섭을 하는 것 뿐 아니라, **단체협약**까지도 체결할 수 있음
- ✓ 실질적 지배력이 인정되는 의제에 관해서는, 실질 사용자에 대해서도 **쟁의행위**를 할 수 있음
- ✓ 위와 같은 실질 사용자는 **쟁의행위시 대체인력 투입금지 의무**를 부담함(CJ 대한통운 판시)

5. 노동조합법 제2조 해설 ④ : 어떻게 교섭할 것인가

[교섭창구 단일화의 문제 - 시행령을 통한 개악에 대비해 투쟁하자!]

- ✓ 중노위와 법원은 이론상 "개별 하청단위에서 교섭창구 단일화가 이뤄지면 좋다"고 보고 있음
- ✓ 즉 개별 하청 사업장에서의 교섭대표노동조합이 원청 사용자와도 교섭을 할 수 있는 것
- ✓ 정규직 노조와 사내하청 노조 사이 OR 각 사내하청노조들 사이 교섭창구 단일화 절차 불필요



5. 노동조합법 제2조 해설 ④ : 어떻게 교섭할 것인가

[실효적인 교섭을 위해서]

- ✓ 노동조합의 적극적인 조직화가 필요함
- ✓ 초기업별, 산업별, 지역별 교섭 등 다양한 형태의 교섭을 시도해야 함
- ✓ 국정운영 5개년 계획에 의할 경우 산업별, 지역별 교섭 촉진 정책을 시행하겠다는데 과연..??

나) 이 사건 교섭요구 시점을 기준으로 '가'항의 이 사건 노동조합(사내하청 지회) 조합원들이 소속된 사내하청 협력사(이하 '이 사건 22개사 사내하청 협력업체'라 한다) 현황은 다음과 같다.

<이 사건 노동조합(사내하청 지회)들이 소속된 사내하청 협력사 현황>

업체명	수행 공정	조합원 수 (단위: 명)	사내하청 협력사 제업에 따른 고용승계 이력
공두산업	탐재	13	(구) 고강산업 소속 근로자들 고용승계
녹산기업(주)	발판	5	
대보기업	발판	21	
(주)레인	도장	23	
(주)명천	탐재	10	(구) 금강산업 소속 근로자들 고용승계
덕림기업(주)	조립	5	
백천ENG	핸드레일	8	(구) 산성기업 소속 근로자들 고용승계
(주)삼호	탐재	4	

- (산업별·지역별 등 교섭 촉진) 초(超)기업별 교섭단위 결정·촉진제 도입, 창구단일화 예외 검토 등 초기업 교섭 활성화로 노동시장 격차 해소
- 공공부문 초기업 단위 자율교섭 체계구축 및 집단교섭 모델 개발·확산, 초기업 교섭 참여 공공조달 민간기업 지원 등
- 업종·산업별 단체협약 효력확장 및 행정명령 효력확장 도입, 지역적 구속력 요건 완화, 국가·지자체의 초기업 교섭 지원방안 노조법상 구체화

6. 정리하며...

[역지사지 - 자본의 대응 전략은 어떠한가?]

- ✓ 실질적 지배력 : 노동관계 전반에 관해, 불법 파견에 준하는 수준의 엄격한 판단 주장
- ✓ 교섭 가능 의제 : 모든 의제에 대해 실질적 지배력 부인, 산업안전 의제를 배제하고는 경영간섭 주장
- ✓ 교섭 조건 : 우선 모두 거부하고, 법원 판결이 나오기 전까지는 미동도 하지 않을 것
 - or 산업안전 의제에 대해서만 자인하고 나머지는 부인하며 선택적으로 교섭요구에 응할 것
- ✓ 교섭 방식 : 창구단일화와 관련된 시행령 개악을 통해 현실적인 교섭권 박탈 시도
 - ⇒ 이번 노동조합법 제2조 개정은 원청 교섭을 위한 “계기”에 불과함
 - ⇒ “교섭 의무가 존재한다 ≠ 교섭에 응할 것이다 ≠ 요구사항이 관철될 것”이다
 - ⇒ 3조 해설에서 다시 언급하겠지만, **민주노조의 최근 주요 파업은 사측(원청)의 교섭 거부에서 촉발**
 - ⇒ 실질적 지배력의 판단 기준과 범위, 의제별 교섭의무 등 **해석상 쟁점을 사법기관이 주도하면 안됨!**
 - ⇒ 그 어느 때보다 조직과 투쟁이 절실한 시점. **현장의 새로운 상상력이 필요한 시점.**

[새로운 의제를, 상상력을, 투쟁을 고대하며]

네이버 9개 계열법인 노사가 최대 8.5% 임금 인상을 골지로 한 임금-단체협약을 공동 체결한다. 지난해 10월부터 시작한 1년 2개월 만에 마무리한 것이다.

민주노동 화성식품노조 네이버지회는 네이버 9개 계열법인과 임단협 공동 체결을 앞두고 있다고 27일 밝혔다.

네이버 노조는 네이버와 계열 법인 간 노동조건 차별을 줄이는 의지를 담은 '공동요구안을 제시하고 작년 10월부터 교섭을 진행해 왔다. 앞서 네이버, 네이버클라우드, 라인업, 라인플러스 등 4개 법인과 임단협 내용을 잠정 합의한 후 찬반 투표를 거쳐 가결했다. 이후 교섭에 난항을 겪은 네이버&S 산하 계열사 5곳에 대해 지난 7월부터 6개월가량 쟁의행위를 이어 왔다. 네이버 노조는 네이버&S 산하 계열사 5곳과 지난 10월부터 순차적으로 교섭을 재개했다.

계열사 가운데 지난 19일 19차 교섭을 진행한 엔터테인먼트(NTS) 법인과 마지막으로 잠정 합의하고 찬반 투표를 거쳐 2022년 단체교섭을 마무리했다. 평의 이후 재개된 교섭에서 노조 측은 사측 임금체제시안을 수용했고 사측은 '근무환경지원비(월 10만원)' 신설 또는 추가 지원, 직장 내 괴롭힘 금지 조항 신설, 상생 협력을 위한 TF 구성과 같은 새로운 제도 도입에 동의하는 등 상호 양보를 통해 합의에 이를 수 있었다고 설명했다.

AI 일자리 공습...美임단협 핵심쟁점 부상

관리한 기사 ☆

입력 2025.01.10 17:54 수정 2025.01.11 01:33 지면 A8

가가

☆ ↗ 💬 ☺ 📄

동부항만 노사, 절충안 타결

AI 도입 문제로 47년 만에 파업

자동차장비 1대당 노동자 1명 채용

6년간 62% 임금 인상 등에 합의

'일자리 전쟁' 화악화 될 수도

美 노동자 70%, AI 대체 가능성

은행선 5년간 최대 20만명 감원도

"AI가 내것 뺏어가" 할리우드 배우-작가, 63년만에 동반파업

동영상 0 : 00 / 00:00:00

👤 1 ❤️ 0

🔊 📄 🗨️ 🔄

"생성형 AI가 외모-목소리 등을" 제작사에 '디지털 초상권' 보장 요구
넷플릭스 등 수익 배분 확대도 쟁점... 넷 데이먼 등 주요 배우들 동참
영화 제작 협회 5조원 손실 예상



Ⅱ. 개정 노동조합법 제3조 해설

노동조합법 제3조 개정 내역 개괄

• 손해배상 청구의 제한 원칙

개정 전	개정 후
제3조(손해배상 청구의 제한) 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 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동 으로 ----- -----.

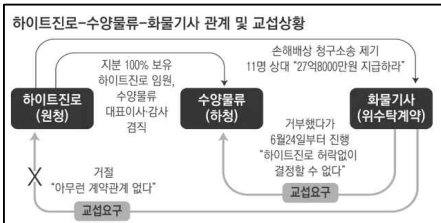
1. 민주노총과 운동본부는 '이 법에 의한' 부분의 삭제를 주장했으나, 개정안에서도 남아 있게 됨

- 종래 대법원이 노동조합법상 정당한 행위를 엄격하게 해석하고 있어서 "이 법에 의한"을 삭제하려 했으나,

- 개정안에도 남아 있게 된 한계가 있음

2. **그 밖의 노동조합 활동에 대한 면책 규정이 추가되었음**

노동조합법 제3조 개정 내역 개괄



노동조합법 제3조 개정 내역 개괄

• 원인 제공에 따른 책임

개정 전	개정 후
<신 설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ② 사용자의 불법행위 에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

1. 최근의 주요한 쟁의행위는 사측의 불법행위에 대항하는 과정에서 많이 발생하고 있음
2. **“이익을 방위하기 위하여”, “부득이”**
 - 그럼에도 불구하고 조직과 교섭 과정의 규범적 근거가 될 수는 있을 것으로 보임
 - **실질적 지배력을 가진 사용자가 교섭을 거부할 경우, 위 조항을 규범적 근거로 적극적인 투쟁 필요**
3. 이미 민법 제761조 제1항 역시 정당방위에 대한 면책 규정을 마련하고 있는 바, 이를 노동관계에서 재

• 부진정연대책임의 제한 및 감면청구

개정 전	개정 후
<신 설>	제3조 ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 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.



현대자동차 20억원 손배소 대법원 판단 비교

손해배상 판단 단계	기존	현대자동차 20억원 손배소 (2017다46274)
기업 입증 책임 단계	쟁의행위 가담자 입증	현대자동차비정규직지회 조합원 A·B·C의 '쟁의행위 가담 사실 입증'
	쟁의행위 위법성 입증	쟁의행위의 위법성 입증
	쟁의행위로 인한 손해 입증	쟁의행위로 인한 손해 20억 원 입증
법원의 재량 결정 단계	책임제한 비율 결정	조합원 A·B·C 동일하게 50% 제한 → A·B·C는 공동해 10억 배상 A 책임 비율 50%, B 책임비율 40%, C 책임비율 30% → A는 10억 배상 → B는 A와 공동하여 위 10억 중 8억 배상 → C는 AB와 공동하여 위 10억 중 6억 배상
배상액	-	10억 (A·B·C 간 부진정연대책임) 10억 (A(10억), B(10억 중 8억), C(10억 중 6억) 간 부진정연대책임)

자료 : 대법원 보도자료

- ✓ 현대차 비지회 손배 대법원 판결(대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결) 입법화
- ✓ 손배 청구에 적용된 엄격한 부진정연대책임 원칙은 노조 탈퇴 종용, 불파 소송 취하 종용 수단화
- ✓ 피고 조합원 1인이 전액에 대해 책임을 져야 하는 부진정연대책임 원칙 완화
- ✓ 각 배상의무자별로 책임 범위를 설정했기에, 소 취하자가 늘어나도 피고 1인의 부담금이 늘어나지는 않음

노동조합법 제3조 개정 내역 개괄

• 신원보증인의 책임 제한

개정 전	개정 후
<신 설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑤ 신원보증법 제6조에도 불구하고 신원보증인 은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다 .

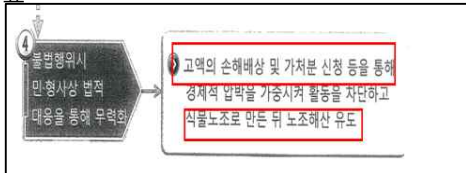
1. 신원보증 : 근로(고용)계약 이후 피고용인이 고용주에게 입힌 손해에 대한 배상을 제3자가 약속하는 제도. 노무제공관계에 부수하는 보증계약에 해당. 그 자체로 전근대적인 제도, 근로기준법과도 부정합
2. 적어도 노조활동과 관련된 영역에서는 신원보증인의 책임을 면제하게 됨

노동조합법 제3조 개정 내역 개괄

• 부당노동행위 목적 손해배상청구 제한

개정 전	개정 후
<신 설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니된다.

⇒ 소위 ‘소권 남용’ 법리를 법제화 – 명문의 법적 근거가 마련된 이상 법원 역시 적극적 판단 필요



뉴스데스크 김상훈

"5명이 470억 원 물어내라" · 노조파괴용 소송 여전히 진행 중

입력 2023-06-15 20:21 | 수정 2023-06-15 20:25

3 가 同 < > >

노동조합법 제3조 개정 내역 개괄

• 책임의 면제

개정 전	개정 후
<신 설>	제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

⇒ 사용자의 합의 거부 사유 중 “배임죄”핑계는 더 이상 유효할 수 X

⇒ 적용 시점 : 다른 규정과 달리 위 조항의 경우 법 시행일 이전의 손해배상 책임에 대해서도 적용됨

경제정책 ▾

CJ대한통운, 택배노조 24억 손해소 취하 "교섭=해법 증명"

CBS노컷뉴스 김동빈 기자 | 2025-08-19 16:54

경제 · 기업산업

현대제철, 비정규직 노조에 건 46억 소송 취하...470억 손해배상 제기한 한화오션도 취소 검토



박종훈 기자

입력 2025-08-14 18:27 | 수정 2025-08-14 18:27

🔊 📄 📌 📁 🔔

Ⅲ. FAQ - 사전 질의 응답