

**노조법 2·3조 개정 운동본부**

**노동조합법 개정안  
및 설명자료**

---

2022. 10.



## 노동조합 및 노동관계조정법 개정안

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.

2. “사용자”라 함은 근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.

가. 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자

나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)

5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함한다), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한)

① 사용자는 헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을

달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

② 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인해 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.

③ 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.

④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.

⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.

⑥ 『신원보증법』 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권을 남용하여서는 아니 된다.

### 제3조의2(손해배상책임과 감면청구)

① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 비율을 정해야 한다.

② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.

③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상 의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

1. 쟁의행위 등의 원인과 경위
2. 사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인
3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도
4. 배상 의무자의 재정상태
5. 배상 의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지
6. 배상 의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도
7. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정

#### 제4조의2(책임의 면제)

사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

[법 개정안 비교표]

현행 노동조합법	운동본부 법 개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. ----- -----.</p> <p>-----. <u>이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</u></p>
<p>2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. &lt;후단 신설&gt;</p>	<p>2. "사용자"라 함은 <u>근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는</u> 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 다음 각목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.</u></p> <p><u>가. 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자</u></p> <p><u>나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)</u></p>
<p>5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. <u>이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.</u></p>	<p>5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고(<u>「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다</u>) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함한다), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 <u>근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.</u></p>

<p>제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p>	<p>제3조(손해배상 청구의 제한)          ① 사용자는 <u>헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로</u> 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>② 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인해 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>③ 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>⑥ 『신원보증법』 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권을 남용하여서는 아니 된다.</p>
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제3조의2(손해배상책임과 감면청구)          ① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기</p>

	<p>여도에 따라 개별적으로 책임 비율을 정해야 한다.</p>
<신설>	<p>② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.</p>
<신설>	<p>③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>쟁의행위 등의 원인과 경위</u></li> <li>2. <u>사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인</u></li> <li>3. <u>피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도</u></li> <li>4. <u>배상의무자의 재정상태</u></li> <li>5. <u>배상의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지</u></li> <li>6. <u>배상의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도</u></li> <li>7. <u>그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정</u></li> </ol>
<신설>	<p>제4조의2(책입의 면제)  <u>사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.</u></p>



# 노동조합법 개정안 설명 자료

노조법 2·3조 개정 운동본부 정책법률팀<sup>1)</sup>

## [제2조 제1호 - 근로자 정의]

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.</p> <p><u>이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</u></p>

### ☞ 해설

1. 현행 노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라 함)의 근로자 정의 규정은 헌법상 노동3권을 보장하고자 하는 노동조합법의 입법 목적, 이를 반영한 변화된 대법원의 노동조합법 근로자성 판단기준<sup>2)</sup>, 발효된 ILO 87호·98호 협약<sup>3)</sup> 기준상 근로계약관계에 한정하지 않고 특수고용노동자를 포함한 경제적·조직적 종속성이 있는 노무제공자를 두루 포함하는 것으로 해석됨.
2. 그러나 일하는 일반 국민들의 입장에서는 근로자성의 복잡한 판단 법리 등으로 자신이 노동조합을 조직할 수 있는 근로자에 해당하는지를 직관적으로 알기 어려우며, 일부 노무제공자 국민이 노동조합을 만들더라도 현실에

---

1) 김유정 변호사, 박현희 노무사, 윤지영 변호사, 정기호 변호사  
 2) 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604(병합) 판결, 대법원 2018. 10. 12. 선고 2015두38092 판결, 대법원 2019. 2. 14. 선고 2016두41361 판결, 대법원 2019. 6. 13. 선고 2019두33712 판결 등  
 3) 2022. 4. 20. 발효. ILO는 제87호·98호 협약의 적용대상자인 ‘worker’는 고용관계의 존재 여부와 상관없으며 고용관계가 존재하지 않는 자영 노동자(‘self-employed workwe’)도 결사의 자유 및 단체교섭권을 동등하게 보장받아야 한다는 견해임

서 대부분의 노무수령자가 부인하여 수년에 걸치는 소송 등의 법적 분쟁을 거치고 있음. 그 결과 많은 노무제공자들은 노동조합 결성을 지레 포기하거나, 노동조합을 조직하거나 가입한 노무제공자의 경우도 법원 확정 판결 시 까지 노동3권의 행사가 유보되는 등<sup>4)</sup> 현행 근로자 정의 조항은 일하는 모든 국민이 충분히 노동3권을 향유할 수 있는 일반적 노동법 기준으로는 상당히 미흡함.

3. 이에 근로자 정의 조항에 “노동조합을 조직하거나”, “노동조합에 가입한 자”를 노동조합법상 근로자로 추정하는 규정을 부가하여, 노무제공자들이 보다 적극적으로 노동조합법상 단결권 등을 향유할 수 있도록 하고, 노무제공자의 근로자성에 대한 법적 다툼이 발생하더라도 장기간 소요되는 재판 기간 동안 이들의 노동3권의 행사를 허용하여 ‘지연된 정의’의 문제를 해소하고자 함<sup>5)</sup>
4. 추정 방식을 통해 사용자에게 입증책임을 전환(근로자가 아님을 주장하는 자가 입증책임을 부담)함과 동시에 사용자의 반론권도 보장

---

4) 재판 진행 기간 동안 노동3권을 행사할 수 없으므로 권리를 박탈당하는 것이며, 많은 사례에서 이 기간 동안 노무수령자가 노동조합 조직자 등에게 계약해지나 재계약거부 등의 불이익을 주는 등 추후 부당노동행위로 평가될 수 있는 노조파괴 행위 등이 진행된다고 보고되고 있음.

5) 만약 법원 판결로 근로자성이 최종적으로 부인되는 경우라 할지라도 노동3권의 임시적 허용은 노무제공자와 수령자간 집단적인 노무제공조건의 의사교환을 가능케 하여 공정한 거래질서 형성에 도움이 될 것으로 보여 짐.

[제2조 제2호 - 사용자 정의]

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>2. “사용자”라 함은 <u>근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는</u> 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <u>이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.</u></p> <p>가. <u>근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자</u></p> <p>나. <u>명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)</u></p>

☞ 해설

1. 현행 노동조합법상 사용자 정의는 근로기준법의 그것과 매우 유사하여 근로계약을 체결한 자가 아닌 경우 사용자가 자신의 사용자성을 부인하여 분쟁의 대상이 되는 경우가 많음. 이미 노동조합법상 근로자 정의규정이 근로

계약관계를 넘어서는 노무제공자에 대하여도 적용되고 있는 바, 이러한 노동조합법 근로자에 대응하는 개념으로 사용자 정의 규정을 개정할 필요가 있음.

2. 개정안은 “근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업주·” 등을 사용자로 표현하여, 노동조합법상 사용자가 노동3권의 행사 주체인 근로자 및 노동조합의 상대방이라는 점을 명시하였음. 이는 노사 간의 노동관계를 규율하는 노동조합법의 입법목적 및 앞서 본 근로자 정의 규정 개정안과도 부합하는 것임.
3. 대법원은 이미 노동조합법의 ‘사용자’에는 근로계약관계의 상대방인 사업주 이외에도 “부당노동행위 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 자”도 포함한다는 법리를 형성하고 있음<sup>6)</sup>. 개정안 가목은 이러한 대법원 판례상의 문구인 “노동조건”<sup>7)</sup>을 명시하고 판례를 통해 드러난 “수행업무 또는 노동조합 활동 등”을 명기하여 법률상 또는 사실상의 권한이 포괄할 수 있는 범위를 구체화시킨 것임.
4. 개정안 나목은 국내 노동현장에서 많은 문제가 되고 있는 사내하도급을 명시하였음. 사내하도급의 경우 대부분 원사업주의 작업장에서 노무제공이 진행되므로 원사업주에 의해 노동조건이 직·간접적으로 영향을 받을 수밖에 없는 구조적 특성을 가짐.<sup>8)</sup> 이에 사내하도급의 경우 원사업주의 사실상의 영향력이나 지배력 행사 내지 보유를 간주함.
5. 개정안은 가목과 나목의 요건에 충족하는 경우 노동조합법의 사용자로 간주하는 것이며, 현행의 법적 분쟁을 통해 노동조합법의 사용자를 헌법과 노동조합법에 부합하도록 해석하는 방식이 가지는 권리행사의 유보 및 침해 상황<sup>9)</sup>을 해소하고 노동3권을 실질적으로 보장하기 위한 것임.

---

6) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결, 대법원 2021. 2. 4 선고 2020도11559 판결

7) “근로자의 기본적인 **노동조건** 등에 대하여 (중략) 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”

8) 이러한 사내하도급의 구조적 특성을 고려하여 이미 산업안전보건법 등에서 도급인의 책임을 명시하고 있으며, 대법원 역시 수급인 소속 근로자의 정의행위 등에 대해 도급인의 수인의무를 인정하고 있음(대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결)

9) 장기간 소요되는 법원의 확정 판결 시까지 사용자가 자신의 지위를 부정하면서 근로자의 노동3권의 행사가 불가능해지는 상황

[제2조 제5호 - 노동쟁의 정의]

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. <u>이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.</u></p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고(「근로기준법」 제24조에 따른 <u>해고를 포함한다</u>) 기타 대우 등 <u>노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함한다), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.</u></p>

☞ 해설

1. 현행 노동조합법은 노동쟁의의 대상을 “임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정”과 관련한 주장의 불일치 사항으로 협소하게 규정하고 있으며, 이 점에 의해 발효된 ILO협약 기준에 미달하다는 지적이 상당함.
2. 현행 규정은 “임금…” 등의 표현으로 근로계약관계만을 대상으로 하는 것으로 오인될 소지가 있으며, 노무제공자까지 확대된 노동조합법상 근로자에 부합하지 않음.
3. 또한 현행 규정은 근로조건 결정으로만 노동조합의 역할을 축소시켜 노동조합이 건강하고 다양하게 활동할 수 있는 여지를 없앴
4. 노동조합법 제1조에서는<sup>10)</sup> “근로조건의 유지·개선”뿐만 아니라 “근로자의

10) 제1조 (목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

경제적·사회적 지위의 향상” 또한 노동조합법의 목적임을 명시하고 있으므로, 노동쟁의의 대상에 “근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 사항”을 명시하여 노동조합법의 목적에 부합하도록 개정하고자 함. 여기에 “해고, 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위, 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항” 등 현실에서 발생하는 노동쟁의의 다양한 대상을 예시로서 명기하여 이해하기 쉽도록 함.

5. 근로기준법 제24조에 따른 해고를 노동쟁의의 대상으로 포함하여, 권리분쟁도 노사 간 교섭구조를 통해 해결할 수 있는 경로를 열어주고, 사업재편 등에 따라 영향을 받는 근로자의 노동조건과 지위 역시 노동쟁의의 대상으로 포함하여 구조조정 등의 집단적 노동조건 및 근로자 지위 변동 시 노동3권 행사를 통해 기업의 중요한 주체인 근로자들의 의사도 사용자의 의사결정에 반영될 수 있는 방안을 마련함.
6. 노동쟁의는 노사 간 분쟁상태라는 의미이므로 그 대상을 협소하게 규정한 현행 규정을 개정하여 현실에서 발생하고 있는 노사 간의 다양한 분쟁 대상을 포괄할 수 있도록 개정한 것으로, 헌법이 보장하는 근로자의 노동3권이 노동조합법에 의해 축소되지 않도록 하고, 노사 간 분쟁이 단체교섭과 쟁의조정이라는 노사자치 및 공익의 조정기능(노동위원회의 쟁의조정)에 의해 해결될 수 있도록 한 것이 개정안의 핵심 내용임.

[제3조 제1항 - 손해배상 청구의 제한 원칙]

현행	개정안
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

☞ 해설

1. 대법원은 노동3권에 대하여 “헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 규정함으로써 노동3권을 기본권으로 보장하고 있음. 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다”라고 판시하고 있음(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결).
2. 노동3권의 행사에 대한 손해배상을 제한하는 것은 헌법상 구체적 권리성에 따른 당연한 귀결이고 노동3권이 노동조합법이 제정됨으로써 비로소 인정되는 권리가 아닌 이상 손해배상 청구의 금지는 노동조합법상의 단체교섭 또는 쟁의행위에만 국한되는 것이 아님. 따라서 노동조합법상 면책의 범위를 “이 법에 의한” 단체교섭 또는 쟁의행위로 한정할 근거가 더는 없어서 이를 삭제하였으며 대법원판결 취지와 같이 구체적 권리임을 명확히 하기 위해서 ‘헌법에 의한’이라는 문구로 대체.
3. 아울러 노동조합법의 목적(제1조)은 ‘헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하는’ 하는 것임. 이는 헌법 제33조가 노동3권을 기본권으로 보장하는 취지임. 따라서 노동조합법 제1조의 목적을 달성하기 위한 행위는 노동3권을 실현하는 수단이자 구체적 행위에 해당하므로, 이러한

행위에 대해서는 손해배상을 원칙적으로 금지한다는 취지를 명확히 하고자 '제1조의 목적을 달성하기 위한' 문구를 추가.

4. 또한 대표적인 쟁의인 파업은 노동자의 채무불이행에 불과할 뿐인 부작위로서 불법행위책임의 성립요건을 충족한다고 할 수 없고, 헌법상 쟁의권 보장취지에 따른 쟁의행위는 정당성 여부를 불문하고 민사면책의 대상이 되고 다만 예외적으로 권리남용 또는 법익침해로 인정되는 경우에만 손해배상의 대상이 될 수 있는 것이 헌법의 정신이며 이러한 헌법상의 정신을 노동조합법상 명확히 할 필요가 있는데, 제3조 1항은 이러한 원칙을 명확히 하는 선언적 의미의 규정임.
5. 그동안 노동조합의 파업 또는 공장점거와 관련하여 사용자가 청구한 손해배상액을 보면, 쌍용자동차가 정리해고를 막기 위한 파업과 점거를 이유로 노동조합과 조합원들, 연대한 노동자에게 174억원, KEC가 직장폐쇄 이후 공장점거를 이유로 노동조합과 조합원들에게 306억원, 한진중공업이 정리해고 반대 파업을 이유로 노동조합에 158억원, 현대자동차가 대법원 판례에 따른 불법파견 정규직화 요구를 위한 파업과 점거를 이유로 노동조합과 조합원들에게 325억원, 한국철도공사가 인원 감축, 수서발 KTX 자회사 설립 반대, 성과연봉제 도입 반대를 위한 파업을 이유로 노동조합과 조합원들에게 646억원, MBC가 공정방송을 요구한 파업에 대해 195억원, 유성기업회사나 DKC, 갑을오토텍지회가 직장폐쇄 후 공장점거를 이유로 노동조합과 조합원들에게 각 26억원에서 97억원을 청구하는 등 그동안 사용자가 노동조합과 노동자들에게 청구하는 손해배상액은 수십억 원에서 수백억 원에 이르는 등 기존 법의 제3조는 유명무실한 규정이었음. 따라서 기존 2조의 규정이 노동권의 보장이라는 헌법의 정신을 제대로 구현하지 못한 점에 대한 반성적 고려에서 노동권의 행사 과정에서 발생한 손해배상을 금지하는 헌법상의 원칙을 명확히 선언할 필요가 크다고 할 것임.
6. 그리고 우리의 손배·가압류 문제는 국제적으로 비난의 대상이 되고 있음. 2017년 6월 국제노동기구(ILO)이사회 보고서는 “파업은 본질적으로 업무에 지장을 주고 손해를 발생시키는 행위”라고 적시하며 우리나라 정부에 노조 파업을 무력화하는 수단으로 악용되는 손배·가압류 문제를 해결하라고 권고하였음. 또한 2017년 10월 유엔 경제적 사회적 문화적 권리규약 위원회



(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights)는 우리 정부에 “민사상 손해배상청구가 지속되고 있는 등 쟁의행위 참가 노동자를 상대로 한 보복조치”에 대한 우려를 표명하고, “파업권이 효과적으로 행사될 수 있도록 보장할 것”, “파업권 침해에 이르게 되는 행위를 자제하고 쟁의행위 참가 노동자에 대해 이루어진 보복 조치에 대한 독립적인 조사를 실시할 것”을 권고하였음. ILO 87호, 98호 핵심협약에 대한 비준이 이루어진 지금, 손배·가압류 문제의 근본적인 해결을 위해서는 노동권에 대한 구시대적인 발상에서 완전히 벗어나는 새로운 입법론적 대안이 필요하고, 기본 방향은 헌법상 노동3권의 행사로서 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동은 손배·가압류의 대상이 될 수 없음을 법률에서 명확히 규정하는 것에서 시작해야 함.

7. 아울러 국회 환경노동위원회 이은주 정의당 의원에 따르면 국회 입법조사처는 “(주요 선진국에는) 특별한 경우를 제외하고 실제 사용자가 노조나 근로자를 상대로 손해배상 청구와 그 이행을 요구하는 일은 없다”는 의견을 제시하였음. 우리나라도 명실상부 선진국이 분명하므로 헌법상 노동권 행사에 대한 손해배상을 청구하는 구시대적인 제도를 개선할 필요가 매우 큼

[제3조 제2항 - 원인 제공에 따른 책임]

현행	개정안
〈신설〉	제3조(손해배상 청구의 제한) ② 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인해 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.

☞ 해설

1. 최근의 쟁의행위는 사용자의 단체교섭 거부, 대체인력 투입, 합의 파기 등의 불법한 행위에 기인하거나 이에 대항하는 과정에서 발생하고 있음
2. CJ대한통운의 경우 하청 노조 조합원들이 공짜 노동인 분류작업을 거부하자 원청이 대체인력을 투입하였고 이 과정에서 조업방해 행위가 발생. 대우조선해양의 경우 원청이 교섭을 거부하는 상황에서 하청업체와 실효성 없는 단체교섭을 1년 가까이 진행하다가 구사대의 폭력에 내몰려 점거에 돌입. 하이트진로의 경우 원청이 교섭을 거부하며 노조가 있는 하청업체를 폐업하는 방식으로 부당노동행위를 한다는 의혹이 제기되었고 이에 노조가 쟁의행위 돌입.
3. 이처럼 쟁의행위가 사용자의 불법한 행위에 기인하거나 대항하는 과정에서 발생하는 경우 그에 대한 책임을 노동조합 및 조합원이 부담하는 것은 신의칙 및 형평의 원칙에 반함.
4. 이런 이유로 CJ대한통운이 하청노동자들을 상대로 16억원의 손해배상을 청구한 사건에서 법원은 조합원들의 조업방해행위에 대해 “직접 배송을 방해하는 것은 자신들의 생계 수단을 빼앗기는 데 대한 항의의 일환이고 그 자체로 자신들이 배송을 하겠다는 의미가 담겨 있다”며 사측에 패소 판결을 하였음.
5. 민법 제761조 제1항도 “타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다”고 정하고 있음.
6. 이러한 법리 및 판례의 취지를 노사관계의 특수성에 맞게 노동조합법에 반

영

7. 당해 규정을 통해 사용자의 무분별한 불법행위를 억제하는 효과도 예상됨

[제3조 제3항 - 개인에 대한 청구 제한]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ③ 사용자 는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조 합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청 구할 수 없다.

☞ 해설

1. 쟁의행위에 대한 손해배상을 노동조합뿐만 아니라 노조 간부, 심지어 일정한 경우 단순 참가한 일반 조합원에게까지 부담토록 함으로써 사용자가 쟁의행위로 인한 손해배상 청구를 하면서 실제 그 쟁의행위에 어느 정도 관여했는지와 무관하게 특정 피고(주요활동가)만을 상대로 소를 제기하거나 선별적으로 소 취하를 함으로써 손해배상청구권이 노조파괴의 수단으로 악용되고 있음. 그러나 쟁의행위는 개별 노동자가 아닌 노동조합의 결의와 지시를 기초로 한 노동자 집단의 통일적인 행동으로서 집단적인 행위이므로, 쟁의행위의 책임은 원칙적으로 노동조합에 있음을 명확히 규정할 필요가 있어서 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다는 점을 명문화하였음.
2. 그리고 쟁의행위 국면에서는 일상적 노동관계를 전제로 한 개별 근로계약에 따른 근로의무와 직장규율의 전제되는 기반 그 자체가 존재하지 않음. 조합 임원과 일반 조합원의 각 행위가 전체적으로 노동조합의 통제 아래 이루어진 행위에 해당하면 법적으로는 노동조합이 행하는 쟁의행위의 단순한 일개 구성 부분에 불과하므로, 그 책임을 근로자 개인에게 묻는 것은 노동조합의 단체의 행위가 아닌 개인의 행위로 치환하는 것이므로 집단적 노사관계에 부합하지 않음.
3. 노동조합의 투표 등 절차를 거쳐 조합원의 전체의사로 형성된 경우 사용자는 단결승인의무를 기초로 노동조합의 총의를 존중해야 하며, 쟁의행위가 위법하다고 평가되는 경우에도 누가 그것을 지도하고 누가 적극적으로 참가하였는가를 추궁하여 단체의 책임을 개인의 책임으로 돌리는 것은 헌법이 단결권을 기본권으로 보장한 정신에 위반됨

4. 또한 쟁의행위는 찬반투표 등 민주적 방식의 결의에 따라 행하여지는 단체 행위라는 점을 고려하였을 때 책임을 진다면 노동조합 그 자체가 지거나 모든 조합원이 부담하는 것이 합당함. 노동조합은 조합원들이 내는 조합비로 운영되므로 노동조합에 책임을 부담시키는 것은 전 조합원에게 책임을 부담시키는 것과 다를 바 없음. 따라서 노동조합의 통제 아래 이루어진 쟁의행위에 대한 1차적인 책임은 노동조합이 지도록 하고 주도한 임원, 간부들의 내부적인 부담 부분은 노동조합 내부에서 알아서 결정하도록 하는 것이 단결자치 원칙에 더 부합함.
5. 입법조사처에 따르면 독일에서 손해배상 소송은 노동조합을 대상으로 하고 조합원을 대상으로 하지는 않으며, 실제 확정판결에 근거해 조합원에게 손해배상책임이 인정된 사례는 알려진 바 없다고 하며, 영국은 ‘노동조합 및 노동관계법(Trade Union and Lanor Relations Act)’에 따라 불법행위로 인한 쟁의행위라 하더라도 실질적으로 손해배상을 할 능력이 없는 노동조합의 임원이나 조합원 등이 아닌 노동조합을 상대로 손해배상 청구를 하도록 규정(제22조 제1항)하고 있음.

[제3조 제4항 - 손해배상 범위 제한]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.

☞ 해설

1. 종래 대법원은 불법쟁의행위로 인하여 노동조합이나 근로자가 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계가 있는 모든 손해라고 해 오고 있음<sup>11)</sup>
2. 그런데 쟁의행위는 그 정의에서 알 수 있듯이 기본적으로 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위이기 때문에 정당한 쟁의행위인 경우에도 손해가 발생하게 되고 불법적인 쟁의행위인 경우에도 결과는 마찬가지로. 그런데 현행 노동조합법은 정당한 쟁의행위에 대해서는 손해배상 청구를 금지하고 있는바, 행위와 손해 간의 인과관계를 규범적으로 판단할 것을 요구하고 있음. 즉 정당한 쟁의행위의 경우 쟁의행위로 인해 손해가 발생하고, 둘 사이에 인과관계가 있다고 하더라도 규범적으로 배상책임을 묻지 못하게 하는 것임.
3. 이런 점을 고려하면 불법적인 쟁의행위라고 해서 모든 손해에 대한 배상책임을 지는 것이 아니라 정당한 쟁의행위였더라도 발생하지 않았을 손해에 대해서만 배상책임을 인정하는 것이 적정함. 불법적인 쟁의행위로 인한 손해를 산정할 때 그 비교 대상은 쟁의행위가 없는 상태가 아니라 정당한 쟁의행위가 있는 때여야 함
4. 동항은 이러한 내용을 구체적으로 정한 것임. ‘이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에

11) 대법원 1993. 12. 10. 선고 93다24735 판결 등

대해서는 배상을 청구할 수 없다.’ 부분은 위법한 행위로 인하여 손해배상 청구를 할 수 있는 경우라도 노동조합법이 정한 절차 등을 갖춰 적법하게 쟁의행위 등이 이루어졌을 경우 발생할 수밖에 없는 손해를 손해배상 범위에서 제외하자는 내용임. 손해액 산정을 위법 여부를 기준으로 하여 불법행위와 상당인과관계에 있는 손해만 배상할 책임이 있다는 법리 및 손해의 공평·타당한 분담을 지도 원리로 하는 손해배상제도의 이상과 기능에 부합하는 방향으로 개정하는 취지임.

5. ‘노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해’는 고정비, 영업 손실 등 노무 제공 거부에 따라 생산, 영업 활동이 중단되어 발생하는 손해를 의미함. 즉, 위법한 행위로 인하여 손해배상청구를 할 수 있는 경우라도 손해액 산정에 있어 소극적 노무 제공 거부에 따른 손해는 손해배상 범위에서 제외한다는 내용임. 소극적 노무 제공 거부행위는 노동3권의 보호범위 내에 있는 행위로서 불법이 될 수 없다는 원칙을 손해액 산정 기준에 구현하는 취지임.

[제3조 제5항 - 노동조합의 존립을 위한 청구 제한]

현행	개정안
〈신설〉	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.

☞ 해설

1. 노동조합은 노동3권을 실현하기 위한 가장 기본적인 단위로서 그 존립이 매우 중요함. 손해배상으로 말미암아 노동조합의 존립 자체가 불가능하게 되거나 노동조합의 자주적인 활동이 형해화되는 결과가 발생하는 것은 계속적 노사관계의 본질에 비추어 보아도 결코 바람직하지 않음.
2. 이런 이유로 무제한적인 손해배상으로부터 최소한 노동조합의 존립과 자주적 활동을 보호하기 위해서 영국은 손해배상의 상한선을 법률에 규정하고 있음. 책임제한을 통하여 위험을 분산하고 노동조합의 존립을 유지하기 위함.
3. 이러한 책임 제한의 규정은 여러 법령에서도 확인할 수 있음. 근로기준법 제46조 제1항은 휴업 시 노동자의 기본적 생계보전을 위해 평균임금 70%의 휴업수당 지급의무를 규정하면서도, 같은 조 제2항은 사업의 존속을 위해 제1항의 기준에 못 미치는 수당을 지급할 수 있도록 예외를 인정하고 있음. 사용자의 귀책으로 인한 휴업 시에도 사업계속의 불가능이라는 사정이 있는 경우에는 휴업수당을 기준 이하로 함으로써 사용자의 수당지급의무를 경감하고 있는 바 이는 노사관계의 계속성과 특수성을 고려한 것임. 상법도 감사인의 손해배상책임을 제한하는 규정을 두고 있음
4. 한편 손해배상 청구가 외관상으로는 적법한 것으로 보여도 상대방인 노동조합의 존립을 불가능하게 하여 실질적으로는 노동조합 파괴, 소멸을 불러일으키는 정도의 것이라면 그 손해배상 청구권의 행사는 법적 외관만 갖추었을 뿐 실질에 있어서는 헌법상 단결권을 침해하고 손해보전이라는 목적을 넘어 노동조합 소멸이라는 반헌법적, 반사회적 부당 이익을 얻기 위한 권리남용에 해당할 뿐임.
5. 이에 노동조합의 존립이 불가능한 때 손해배상 청구를 제한하도록 규정함



[제3조 제6항 - 신원보증인에 대한 청구 제한]

현행	개정안
〈신설〉	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑥ 『신원보증법』 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

☞ 해설

1. 신원보증법 제6조는 피용자(근로자)의 고의 또는 중과실로 인한 행위로 인하여 발생한 손해에 대해서 신원보증인이 배상할 책임이 있다고 규정하고 있음.
2. 그런데 신원보증은 피고용인이 근로(고용)계약 후 고용주에게 입힌 손해에 대한 배상을 제3자가 약속하는 것으로 신원보증은 근로(고용)계약에 부수되는 일종의 보증계약에 해당. 따라서 쟁의행위로 인하여 근로관계가 일시적으로 중단되고 쟁의노동관계라고 하는 특수한 관계에 돌입한 상태에서 발생한 손해에 대하여, 신원보증인에게 근로계약이 중지된 동안 발생한 손해에 대한 책임을 묻는 것은 신원보증인 제도의 취지와 배치됨.
3. 더욱이 노사관계의 직접 당사자가 아닌 신원보증인에게 근로자 개인의 행위가 아닌 노동조합의 집단적 행동인 쟁의행위로 인한 손해배상에 대하여 까지 그 책임을 지우는 것은 제3자인 보증인에게 지나치게 가혹한 부담을 지우는 것임. 따라서 근로계약이 중단된 특수한 상황인 쟁의행위 또는 단체의 행위라고 보아야 하는 노동조합의 활동에 대하여 신용보증제도를 적용하는 것은 신용보증계약의 성격에 비추어 봤을 때 타당하지 않음
4. 한편 신원보증제도 자체에 대해서도 연좌제 방식으로 개인 책임을 무분별하게 확대한다는 비판이 존재함.
5. 신원보증제도 자체의 전근대적 문제점과 근로기준법 조항<sup>12)</sup>과의 부정합 문

12) 근로기준법 제20조(위약 예정의 금지)는 ‘사용자는 근로계약 불이행에 대한 위약금 또는 손해배상액을 예정하는 계약을 체결하지 못한다.’고 규정하고 있어 근로자에 대해 일정한 손해배상채권의 담보를 금지하고 있음. 신용보증제도 또한 일종의 근로계약에 따른 손해배상채권의 담보로서 근로기준법의 위 조항이 금지한 위약에

제는 차치하고라도 피용자의 횡령, 배임 등 개별적 범죄행위에 의한 손해 발생을 예방하고 손해를 보전하는 것이 목적인 신원보증제도를 노동3권 행사에까지 적용하여 실질적으로 노동3권 행사를 제약하는 결과를 불러일으키는 것은 신원보증제도의 본래 목적에도 벗어나는 것이어서 부당함.

---

정금지와 사실상 동일한 기능을 하고 있는 문제가 있음.

[제3조 제7항 - 소권 남용 제한]

현행	개정안
<신설>	제3조(손해배상 청구의 제한) ⑦ 사용자 는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권을 남용하여서는 아니 된다.

☞ 해설

1. 권리의 행사와 의무의 이행은 신의에 좇아 성실히 하여야 하며(민법 제2조 1항), 남용해서는 안됨(2항). 소를 제기할 수 있는 권리를 소권이라고 부르는데, 사용자의 손해배상 청구나 가압류가 표면적으로는 소권의 행사처럼 보이나 실제로는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 활용하는 경우에는 소권의 남용(濫用)임을 명확히 할 필요가 있음.
2. 일본의 경우 상대방 당사자를 괴롭힐 목적 또는 소송이 계속되고 있다는 사실을 사회적으로 과시함으로써 상대방에게 유·무형의 불이익을 주는 것을 목적으로 제기 된 소는 소권 남용이라고 각하.<sup>13)</sup> 미국에서는 ‘전략적 봉쇄 소송’(Strategic Lawsuit Against Public Participation)이라 하여 기본권 제한의 수단으로 소송을 활용하는 것을 제한하는 법리가 발전하였음.
3. 사용자는 손해를 전보(填補)받기 위한 의사가 전혀 없으면서 쟁의행위에 가담한 조합원들에 대해 무차별적으로 손해배상을 제기하고 노동조합을 탈퇴하거나 기존 노동조합에 대항하는 노조에 가입하는 경우에 손해배상을 취하여 노동조합 활동을 위축시키고 단결권을 침해하는 경우가 다수 존재함. 이는 부당노동행위의 수단으로 소송을 활용하는 것에 다름 아님.
4. 이처럼 노동조합의 활동을 위축하거나 괴롭히기 위한 수단으로 활용되는 소권은 권리남용에 해당한다는 점을 분명히 하여 법원이 직권으로 소 및 가압류 신청을 각하할 수 있도록 함

13) 東京高判 平成13. 1. 31. 判例タイムズ 1080号 220頁, 권오성, ‘노조법 개정안에 대한 검토 의견’에서 재인용

[제3조의2 제1항 - 부진정연대책임의 제한]

현행	개정안
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제3조의2(손해배상책임과 감면청구)  <u>① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의 무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 비율을 정해야 한다.</u></p>

☞ 해설

1. 종래 법원은 공동불법행위의 경우 부진정연대책임을 인정해 왔음. 즉 불법 행위자 각각이 발생한 손해 전부에 대해 책임을 지도록 해왔음. 공동불법행위자의 부진정연대책무관계를 인정함으로써 피해자를 두텁게 보호하기 위함.
2. 이에 사용자가 전체 조합원을 대상으로 손해배상청구를 하고, 노조를 탈퇴하거나 권리를 포기하는 경우 소를 취하하는 방식으로 부진정연대책임의 법리를 악용하는 경우가 많았음.
3. 그러나 공동불법행위의 구체적인 내용을 따지지 않고 부진정연대책임을 묻는 것이 적정한지에 대해서는 많은 논의가 있었음. 법원행정처는 부진정연대책임이 손해분담의 공평에 반하는 경우가 있으므로 공동불법행위자에 대하여 결과에 관한 분담비율에 따른 배상액을 따로 정할 수 있도록 하는 항변권을 인정할 필요가 있다고 지적한 바 있음.
4. 법무부 역시 부분적 인과관계 내지 손해발생에의 기여도를 고려하여 일부 단순 관여자에 대해서는 책임을 제한하고 손해배상액을 감액하는 것이 손해의 공평한 분담의 원칙상 타당하다는 입장임.
5. 특히 쟁의행의 손해 사건의 경우 쟁의행위에 관여한 자의 역할, 행위의 정도, 관여도를 고려하지 않고 선택적으로 손해배상 청구·가압류를 하고, 법원이 기계적인 부진정연대책임 법리에 따라 손해 전부의 배상을 명하는 것은 헌법상 권리인 노동3권의 실질적인 보장을 저해하고 노동3권 특히 단체행동권의 행사를 제한하는 결과 초래. 따라서 연대책임의 법리를 완화하여 손

해배상책임을 제한한 필요가 있음.<sup>14)</sup>

6. 이런 이유로 각 배상의무자별로 책임 비율을 정하도록 규정 신설

---

14) 노병호·김태현, “불법쟁의행위와 조합원 연대배상책임을 제한”, 강원법학 제44권, 2015. 권오성, “구체적 권리로서의 단체행동권과 쟁의행위의 민사책임”, 노동법이론실무학회, 2022.에서 재인용

[제3조의2 제2항, 제3항 - 손해배상액의 감면 청구]

현행	개정안
<p>&lt;신설&gt;</p>	<p>② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.</p> <p>③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 쟁의행위 등의 원인과 경위</li> <li>2. 사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인</li> <li>3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도</li> <li>4. 배상의무자의 재정상태</li> <li>5. 배상의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지</li> <li>6. 배상의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도</li> <li>7. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정</li> </ol>

☞ 해설

1. 민법 제765조 및 실화책임에 관한 법률 제3조 등에는 불법행위 책임이 인정되는 경우에도 일정한 경우 법원이 배상액을 감경할 수 있도록 하는 조항이 마련되어 있음. 특히 실화책임에 관한 법률의 경우 화재 피해의 확대 여부와 규모는 실화자가 통제하기 어렵다는 점을 고려하여 손해배상액수를 경감할 수 있는 규정을 두고 있음
2. 쟁의행위의 경우에도 시장 상황, 사업의 규모 등에 따라 손해액수가 크게 차이가 날 수 있음, 시장 상황, 사업의 규모 등에 따른 위험부담은 본래 경영자가 부담하고 있던 것이므로 불법파업임을 이유로 이를 전부 노동조합

측에 지우는 것은 형평의 원칙상 타당하지 않음. 쟁의행위 원인과 배상의무자의 경제적 상태도 충분히 고려할 필요가 있음. 따라서 손해를 인정하는 경우에도 배상의무자의 청구가 있는 경우 쟁의행위 원인, 사용자의 영업 규모 등을 고려하여 책임을 감면할 수 있도록 하는 개정

3. 고려요소는 그간 법원이 판결에서 제시한 요건들을 구체화한 것임. 대법원은 “원·피고의 지위, 이 사건 파업에 이르기까지의 원·피고의 교섭 과정과 상황, 파업으로 인한 손해를 최소화하기 위한 원·피고의 노력 정도, 파업 철회 이후의 쌍방의 합의 내용, 직권 중재제도의 취지와 그로 인한 단체행동권의 제한 정도, 직권 중재제도가 폐지된 경위, 그 밖에 변론에 현출된 제반 사정들을 고려하면, 피고의 책임을 이 사건 파업으로 인한 원고의 손해 중 60%로 제한함이 손해의 공평 타당한 분담을 위하여 적절하다고 판단“하여 피고 노동조합의 쟁의행위에 대한 손해배상액을 경감한 원심의 판단을 확정하 바 있음(대법원 2011. 3. 24. 선고 2009다29366 판결).

[제4조의2 - 책임의 면제]

현행	개정안
<신설>	제4조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해 배상 등 책임을 면제할 수 있다.

☞ 해설

1. 사용자가 손해배상청구에 대한 사회적 비난을 회피하기 위해 손해배상청구를 하지 않으면 업무상배임죄에 걸린다는 주장을 하는 경우가 종종 있음.
2. 업무상배임이란 “업무상의 임무에 위배하여 타인의 사무를 처리하는 자가 그 임무에 위배하는 행위로써 재산상의 이익을 취득하거나 제3자로 하여금 이를 취득하게 하여 본인에게 손해를 가한 때” 성립하는 범죄임(「형법」 제 356조, 제355조 제2항).
3. 그런데 법원은 “기업의 경영에는 원천적으로 위험이 내재하여 있어서 경영자가 아무런 개인적인 이익을 취할 의도 없이 선의에 기하여 가능한 범위 내에서 수집된 정보를 바탕으로 기업의 이익에 합치된다는 믿음을 가지고 신중하게 결정을 내렸다 하더라도 그 예측이 빗나가 기업에 손해가 발생하는 경우가 있을 수 있는바, 이러한 경우예까지 고의에 관한 해석기준을 완화하여 업무상배임죄의 형사책임을 묻고자 한다면 이는 죄형법정주의의 원칙에 위배되는 것임은 물론이고 정책적인 차원에서 볼 때에도 영업이익의 원천인 기업가 정신을 위축시키는 결과를 낳게 되어 당해 기업뿐만 아니라 사회적으로도 큰 손실이 될 것”이라는 원칙을 세우고 있음(대법원 2004. 7. 22. 선고 2002도4229판결 등). 즉 손해가 발생하였다는 결과만으로 업무상배임죄가 성립하지 않는다고 보고 있음. 따라서 손해배상청구를 하지 않는다는 것이 업무상배임에 해당할 여지는 없음.
4. 실제로 노사 간에 손해배상청구의 소를 제기하지 않거나 이미 제기한 소를 취하한다는 합의를 하는 경우가 있음. 이러한 해결이 기업 입장에서든 소모적인 분쟁을 종결하는 효과적인 방식에 해당.
5. 이러한 취지에서 규정 신설