



제415회국회(임시회)
제2차 환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 정의행위 등에 대한 손해배상 면책 확대 등 >

- 박해철의원 대표발의(의안번호 제2200074호)
- 김태선의의원 대표발의(의안번호 제2200244호)
- 이용우의원 · 신장식의의원 · 윤종오의원 대표발의
(의안번호 제2200562호)

2024. 6.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 임재금

목 차

< 요 약 >	1
I. 제안경위	5
II. 제안이유	5
1. 박해철의원안	5
2. 김태선의원안	7
3. 이용우·신장식·윤종오의원안	9
III. 주요내용	11
1. 박해철의원안	11
2. 김태선의원안	12
3. 이용우·신장식·윤종오의원안	13
IV. 검토의견	16
1. 제21대 국회 논의경과 및 법률안의 주요 내용	16
2. 근로자 개념의 확대(김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안 제2조	

제1호 등)	19
3. 사용자 개념의 확대(박해철의원안, 김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안 제2조제2호)	25
4. 노동쟁의 범위의 확대(박해철의원안, 김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안 제2조제5호)	31
5. 손해배상 청구의 제한(김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제1항 등)	36
6. 개인에 대한 배상청구 금지 (김태선의원안 제3조제2항 및 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제3항)	42
7. 손해배상액의 제한 및 감면 청구 (박해철의원안 제3조제2항, 김태선의원안 제3조제3항, 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제5항 및 제3조의2 등)	45
8. 신원보증인의 손해배상책임 면제(박해철의원안 제3조제3항, 김태선의원안 제3조제4항 및 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제6항)	52

< 요약 >

- 박해철의원안은 사용자 개념과 노동쟁의의 범위를 확대하고, 법원으로 하여금 배상의무자별로 손해배상액을 산정하도록 하며, 노조활동으로 인한 손해에 대하여 신원보증인의 책임을 면제하는 내용으로, 제21대 국회에서 우리 위원회가 제안하여 국회를 통과하였으나 대통령의 재의요구로 인하여 최종적으로 부결된 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)」과 본질적으로 동일한 취지로 발의된 것임.
- 김태선의원안과 이용우·신장식·윤종오의원안은 노무제공자를 근로자에 포함하거나 근로자가 아닌 자에 대한 노조가입 제한 규정을 삭제하는 등 근로자 개념, 사용자 개념, 노동쟁의의 범위, 사용자의 손해배상 청구 제한 등과 관련하여 박해철의원안과 비교할 때 추가적인 사항을 규정하고 있는데, 구체적인 사항은 우측의 [표]로 정리하였음.

[표] 현행법과 개정안(3건) 비교

구 분	현 행	박해철의원안	김태선의의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
근로자 개념 확대	임금 등 수입에 의하여 생활하는 사람	(현행 유지)	노무제공자 및 그 밖에 보호 필요성이 있는자 추가	노조를 조직하거나 가입한 자 추가 (노조가입자 제한요건 삭제)
사용자 개념 확대	근로계약의 당사자 및 사업경영담당자, 노무관리자 등	근로조건에 대한 실질적 지배력이 있는 자 추가	근로조건, 노동활동 등에 관하여 실질적 지배력이 있는 자 추가	①노조 상대방 지위에 있는 자 ②노동조건, 수행업무, 노조활동 등에 관하여 사실상 영향력을 행사하는 자 ③하도급의 원사업주 추가
노동쟁의 범위 확대	임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 분쟁	근로조건에 관한 분쟁		①경영상 이유에 의한 해고 포함 ②근로조건에 관한 분쟁 ③근로조건 외 근로자의 지위, 노동관계 당사자 사이의 관계, 근로자의 사회·경제적 지위 향상에 관한 분쟁 ④쟁의행위 최후수단 요건 삭제
손해배상 청구 제한	이 법에 의한 쟁의행위로 인한 손해 청구 제한	(현행 유지)	쟁의행위로 인한 손해(폭력·손괴행위로 인한 손해 제외) 청구 제한	①현법에 의한 쟁의행위로 인한 손해 청구 제한 ②사용자 불법행위, 노무제공 거부, 적법한 쟁의행위에 의한 불가피한 손해 청구 제한 ③노조활동 위촉, 근로자 괴롭힘 수단으로 손해배상 청구 금지
개인에 대한 배상청구	허용	(현행 유지)	노조의 결의에 따른 경우 금지	노조의 의사결정 수행 과정에서 발생한 손해의 경우 금지
손해배상액 제한 및 감면	규정없음	배상의무자별 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정함	①노조 존립 및 활동에 과도한 부담이 되는 손해배상 청구 금지 ②노조 규모 등 고려한 상한액 산정	①배상의무자별 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정함 ②노조 존립이 불가능한 수준의 손해배상 청구 금지 ③배상액 감면청구 허용 ④사용자는 손해배상 책임을 면제할 수 있음
신원보증인 손해배상 면제	피용자 고의·중과실로 인한 손해 배상할 책임 有	단체교섭, 쟁의행위 및 노조활동으로 인한 손해배상책임은 면제		

□ 제21대 국회에서 동 개정안들과 유사한 취지의 개정안들에 대하여 고용노동법안심사소위원회 8차례, 입법공청회 1차례, 안전조정위원회 1차례 등 심도 있는 심사가 이루어졌는바, 그 과정에서 제시된 주요 의견을 살펴보면 다음과 같음.

- **근로자 개념의 확대**(본문 19쪽)는, 노무제공자, 실업자 및 구직자에 대한 근로자성을 인정한 대법원의 법률 해석 내용을 법률에 명시하려는 것으로,
 - 현행법상 근로자 개념이 고전적인 일대일 노사관계를 전제로 하고 있어 변화된 노동현실에 따른 근로자 개념을 포섭하지 못하는 문제를 해결할 필요가 있다는 등의 의견과
 - 대응되는 사업자가 불분명해 단체교섭 및 쟁의행위의 상대방을 특정하기 어려운 경우도 있다는 등의 의견이 있었음.
- **사용자 개념의 확대**(본문 25쪽)는, 근로자에게 실질적·구체적 지배력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자 등을 사용자 개념에 포함함으로써 원청 사용자의 의무와 책임을 강화하려는 것으로,
 - 직접고용 비중이 감소하고 있는 산업구조 변화에 대한 근로자 측의 대응책을 마련할 필요가 있다는 등의 의견과
 - 노동조합법 상 형벌의 구성요건인 사용자의 범위가 불명확하게 규정되어 있어 죄형법정주의 원칙에 위배될 우려가 있다는 등의 의견이 있었음.
- **노동쟁의 범위의 확대**(본문 31쪽)는, 노동쟁의에 이익분쟁 뿐 아니라 권리분쟁 등도 포함하여 정당한 쟁의행위의 범위를 확장하려는 것으로,
 - 노사관계에서 분쟁의 대상으로 볼 수 있는 내용이 법적으로 노동쟁의에 포함되지 아니하여 불법 쟁의행위가 되는 문제를 해결할 필요가 있다는 등의 의견과
 - 노사 간의 모든 사항을 쟁의행위를 통해서만 해결하는 풍토를 조장하여 산업현장의 노사관계 불안정이 가중될 수 있다는 등의 의견이 있었음.
- **손해배상 청구의 제한**(본문 36쪽)은, 현행법이 ‘이 법에 의한’ 쟁의행위로 인한 손해에 대하여 손해배상 청구를 제한하고 있는 것을 폭력·손괴행위를 제외한 모든 쟁의행위 등에 대한 손해로 확장하려는 것으로,
 - 현행법 규정이 노동조합법에서 정한 정당성 요건을 충족하는 경우에만 손해배상 면책이 되는 것으로 오용되고 있으므로 이를

개선할 필요가 있다는 등의 의견과

○ 헌법상 재산권을 침해한다는 등의 의견이 있었음.

□ **개인에 대한 배상청구 금지**(본문 42쪽)는, 노동조합의 결정에 의한 쟁의행위로 인하여 노동조합의 손해배상책임이 인정된다고 하더라도 그 행위를 수행한 개인에게는 손해배상을 청구할 수 없도록 하려는 것으로,

○ 노동조합의 쟁의행위에 흡수된 조합원의 행위를 개인의 행위로 환원하여 개별 근로자에게 불법행위책임을 추급하는 것은 단체행동권 보장의 취지에 어긋난다는 등의 의견과

○ 위법한 쟁의행위에 참여하거나 위법행위를 한 개별근로자에 대한 손해배상 청구를 제한하는 것은 재판청구권을 침해할 소지가 있다는 등의 의견이 있었음.

□ **손해배상액의 제한 및 감면 청구**(본문 45쪽)는, 배상의무자별 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하고, 손해배상책임은 노동조합의 존립에 과도한 부담이 되지 않도록 하며, 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하는 등의 내용으로,

○ 실질적인 배상능력을 고려하지 않는 손해배상액 청구는 노동조합 압박 및 탈퇴를 목적으로 하는 것이므로 이를 방지할 필요가 있다는 등의 의견과

○ 일반적인 손해배상액의 산정방식과 달리 쟁의행위에 대한 손해배상액을 제한하거나 상한을 법률로 규정하는 것은 사용자의 손해배상청구권을 과도하게 제한하는 것이라는 등의 의견이 있었음.

□ **신원보증인의 손해배상책임 면제**(본문 52쪽)는, 쟁의행위 등으로 인해 발생한 손해에 대하여 제3자인 신원보증인의 배상책임을 면제하려는 것으로,

○ 전근대적인 연좌제도인 신원보증제도를 폐지할 필요가 있다는 의견과

○ 신원보증법에 대한 개정 논의 없이 쟁의행위 등에 대해서만 예외를 인정하는 것은 형평성 측면에서 논란이 제기될 우려가 있다는 의견이 있었음.

I. 제안경위

2024년 6월 3일 박해철의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안과 2024년 6월 10일 김태선의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 각각 2024년 6월 11일 우리 위원회에 회부되었음.

2024년 6월 17일 이용우의원·신장식의원·윤종오의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2024년 6월 18일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유

1. 박해철의원안

최근 판례는 사용자를 노동자와 명시적·묵시적 근로계약관계를 맺고 있는 자뿐만 아니라, 노동조건에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석하고 있음.

이에 이를 법률에 반영하여 하청 등 간접고용 노동자도 원청 사용자와 단체교섭 등을 할 수 있도록 함으로써, 이들의 노동3권을 보장할 필요가 있음.

다음, 헌법과 현행법은 노동조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불

구하고, 현행법은 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 한정하고 있음.

이에 따라 노동조합은 사용자의 부당노동행위, 단체협약의 불이행 등과 같은 사안에 대해서 쟁의행위를 할 수 없고, 법원도 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여, 노동3권의 심각한 제약과 노사간의 대화와 교섭을 통한 노사문제 해결을 저해하고 있는 현실을 개선할 필요가 있음.

또한, 쟁의행위와 관련하여 법원은 노동조합 및 조합원들의 공동불법행위에 대해 이들 각각의 불법행위 책임범위 여부를 구체적으로 산정하지 아니하고 모든 공동불법행위자 각각에게 총 손해발생액 전부를 부담시키고 있는데, 노동3권이 헌법에 부여된 권리임을 감안하면 지금처럼 모든 행위자 각각에 대해 과다한 배상책임이 부과되는 것은 개선될 필요가 있음.

마지막으로 사용자가 쟁의행위 등으로 입은 손해에 대해 제3자인 신원보증인에게까지 손해배상을 청구할 수 있기 때문에, 신원보증제도가 실제로는 노동조합의 활동을 억압하는 수단으로 작용하고 있어, 이에 대한 개선도 필요한 상황임.

이에 사용자 개념을 확대하여 고용형태의 다변화 등에 따라 양산되는 비정규직 노동자들이 헌법상 노동3권을 제대로 누리지 못하는 부당한 현실을 개선하고, 노동쟁의 정의를 헌법과 현행법의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여 노사간의 대화와 교섭의 장을 폭

넓게 보장하고 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 함.

또한 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 함.

마지막으로 사용자가 쟁의행위 등으로 입은 손해에 대해서는 제3자인 신원보증인의 배상책임을 면제해서 노사분쟁의 원만한 해결을 꾀하고자 함.

2. 김태선의원안

우리 사회는 이제 더 이상 과거의 노동구조에 머무를 수 없습니다. 날로 변화하는 노동 환경 속에서 모든 노동자들의 권리를 보호하는 일은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제입니다.

대한민국 헌법 제33조는 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 있음에도, 1953년 제정된 현행 노동조합법은 전통적인 고용관계를 전제로 노동3권의 주체와 내용을 한정하고 있어, 오늘날 노동시장에서 급속도로 확산되고 있는 다양한 형태의 노동자들을 포용하지 못하고 있는 실정입니다. 최근 판례에서도 사용자를 노동자와 명시적 또는 묵시적 근로계약 관계를 맺고 있는 자뿐만 아니라, 노동조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석하고 있습니다. 이에 특수고용노동자 등을 근로자의 범위에 포함시키고, 사용자 개념을 확대하여 고용형태의 다변화

로 인한 새로운 형태의 노동자들은 물론 하청 등 간접고용 노동자들의 노동3권을 보장하고자 합니다.

또한, 현행법은 노동조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불구하고, 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 한정하고 있습니다. 이로 인해 노동조합은 사용자의 부당노동행위, 단체협약의 불이행 등과 같은 사안에 대해서는 쟁의행위를 할 수 없으며, 법원 또한 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여 노동3권을 심각하게 제약하고 있습니다. 이에 노동쟁의의 정의를 헌법과 현행법의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여, 노사 간의 대화와 교섭의 장을 폭넓게 보장하고 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 합니다.

마지막으로, 그동안 노동조합의 쟁의행위와 관련하여 노동조합 및 조합원들의 공동불법행위에 대해 각각의 불법행위 책임 범위를 구체적으로 산정하지 않고, 모든 공동불법행위자에게 총 손해 발생액 전부를 부담시키는 경우가 대부분이었습니다. 특히 노동자 개인에 대한 과도한 손해배상 청구와 가압류, 신원보증인에 대한 손해배상 청구는 사용자의 재산보호 명분으로 노조활동에 대한 억압 수단으로 악용되고 있습니다. 이에 개인에 대한 손해배상 청구 및 압류·가압류를 금지하고, 신원보증인에 대한 손해배상 청구를 금지하고, 노동조합에 대한 손해배상 청구액에도 상한선을 정해 노동조합 존립이 불가능한 정도의 손해배상 청구를 금지하고자 합니다.

국제기준과 선진국 입법례에 비추어 노동3권의 핵심을 형해화하고 있는 현재의 법률적 한계를 극복하고, 헌법이 명시한 노동3권의 원칙은 확고하게 지켜져야 합니다. 이를 위해 근로자의 범위에 노무제공자를 포함시키고, 사용자 개념을 실질적 교섭 당사자로 확장하며, 쟁의 행위 정당성 범위를 ‘근로조건’으로 확대하고자 합니다. 또한, 개별 조합원과 신원보증인에 대한 손해배상을 제한하고, 노동조합에 대해서도 배상액 상한제를 도입하여 과도한 배상책임으로부터 노동조합과 노동자를 보호하려는 것입니다.

3. 이용우·신장식·윤종오의원안

현행법은 근로자와 사용자, 노동쟁의에 대한 용어를 정의하고 있음.

그러나 실제 근로자임에도 불구하고 짧게는 수 년에서 길게는 10년 이상 소송 등을 통해 근로자로 인정받기 전까지 헌법상 노동3권을 전혀 향유하지 못하는 법의 사각지대에 방치되는 문제가 반복되고 있음.

또한 하청근로자 등의 노동조건 등에 대하여 사실상의 지배력 또는 영향력을 행사하는 등 법원 판례 등에 따르더라도 사용자의 지위가 인정되고, 실제로 사용자로서의 권한을 행사하여 경제적 이익을 취하면서도 정작 사용자로서의 책임은 다하지 않는 불합리한 상황이 반복되고 있어 노사분쟁은 물론 사회적 문제가 야기되고 있음.

나아가 헌법과 현행법은 노동조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도

불구하고 법원은 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여 결과적으로 노사간의 대화와 교섭을 통한 문제해결을 막고 헌법상 노동3권의 온전한 보장을 저해하고 있음.

한편, 현행법은 일정한 범위에서 단체교섭과 쟁의행위로 인하여 발생한 손해에 대하여 사용자가 손해배상을 청구할 수 없도록 규정하고 있음.

그러나 현행법은 헌법상 노동3권을 온전히 보장하지 못하고 침해하는 방향으로 민사면책 대상을 설정하는 근본적인 문제가 있을 뿐만 아니라 노동조합의 의사결정에 따른 집단적 행위인 쟁의행위 등에 대하여 근로자 개인에게 손해배상청구를 허용하고, 근로계약상 채무불이행에 불과한 단순 근로제공 거부에도 손해배상청구를 허용하며, 일부 행위에만 참여한 조합원의 경우에도 전체 손해배상책임을 부담해야 하는 등 그 면책 대상과 범위가 매우 협소하게 규정되어 있어 헌법상 기본권인 노동3권이 온전히 보장되지 못하는 심각한 문제를 야기하고 있음. 결국 이로 인하여 손해배상청구나 가압류 신청이 노동조합과 조합원을 괴롭히거나 탄압하는 수단으로 기능하는 결과가 야기되고, 이와 같은 상황이 사회적 문제로 대두된 지 오래임.

이에 근로자와 사용자 정의를 개정하여 고용형태의 다변화 등에 따라 양산되는 비정규직 근로자들이 헌법상 노동3권을 제대로 누리지 못하는 부당한 현실을 개선하고, 노동쟁의 정의를 헌법과 현행법의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여 노사간의 대화와 교섭

의 장을 폭넓게 보장하고 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 함. 또한 헌법을 기준으로 쟁의행위 등에 따른 면책 대상과 범위를 설정하여 손해배상청구 제한 조항이 헌법에 부합하는 방식으로 해석되고 실질적으로 기능할 수 있도록 하고자 함. 나아가 사용자가 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임 등을 면제할 수 있다는 규정을 신설하여 노사분쟁의 원만한 해결을 꾀하고자 함.

Ⅲ. 주요내용

1. 박해철회원안

가. 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다고 규정하여, 현행 사용자의 범위를 확대함(안 제2조 제2호 후단 신설).

나. 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건’에 관한 사항으로 확대하여 정당한 쟁의행위의 범위가 확대될 수 있도록 함(안 제2조제5호).

다. 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 함(안 제3조제2항 신설).

라. 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하

여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제3항 신설).

2. 김태선의원안

가. 근로자를 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람, 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람으로 규정하여, 범위를 확대함(안 제2조제1호).

나. 근로계약 체결 당사자 외에도 근로자의 근로조건, 노동조합 활동 또는 노사관계에 관하여 실질적이고 구체적인 지배력이나 영향력을 행사하는 자를 사용자의 범위에 포함시킴(안 제2조제2호).

다. 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건’에 관한 사항으로 확대함으로써 합법적 쟁의행위의 범위를 확장함(안 제2조5호).

라. 폭력이나 손괴 행위로 인한 직접 손해를 제외하고는 단체교섭 또는 쟁의행위로 인한 손해에 대하여 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없도록 하고, 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원 및 그 밖의 근로자에 대해 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없도록 함(안 제3조제1항 단서 및 제2항 신설).

마. 노동조합의 손해배상 책임이 노동조합의 존립과 활동에 과도한 부

답이 되지 않도록 하면서 손해배상액의 상한을 해당 노동조합의 규모와 재정 상태 등을 고려하여 대통령령으로 정하도록 함(안 제3조 제3항 신설).

3. 이용우·신장식·윤종오의원안

가. 노동조합을 조직하거나 가입한 자는 근로자로 추정하여 실제 근로자임에도 장기간 노동3권을 향유하지 못하는 현실의 불합리를 시정하고자 함(안 제2조제1호).

나. 근로자의 노동조건 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자 등을 사용자로 본다고 규정하여 사용자의 정의를 실질화하고자 함(안 제2조제2호).

다. 근로자가 아닌 자가 가입할 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제하여, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 다양한 일하는 사람의 단결권을 보장하고 ILO 등 국제기구의 권고를 따르도록 함(안 제2조제4호라목 삭제).

라. 노동쟁의를 임금·근로시간·복지·해고(경영상 해고 포함) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위 포함), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태로 규정하여 노동쟁이의 대상을 헌법상 노동3권 규정에 부합하도록 실질화하고자 함(안 제2조제5호).

- 마. 사용자는 헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제1항 신설).
- 바. 사용자는 쟁의행위 등이 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제2항 신설).
- 사. 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제3항 신설).
- 아. 사용자는 노무제공 거부로 인한 손해와 정당한 쟁의행위 등이었다 라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대하여는 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제4항 신설).
- 자. 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상청구를 허용하지 않도록 함(안 제3조제5항 신설).
- 차. 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제6항 신설).
- 카. 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권을 남용하여서는 아니 된다고 규정함(안 제3조제7항 신설).

타. 법원은 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다고 규정함(안 제3조의2제1항 신설).

파. 손해배상의 배상의무자는 법원에 감면을 청구할 수 있도록 하고, 법원은 쟁의행위의 원인과 경과, 배상의무자의 재정 상태 등을 고려하여 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하도록 함(안 제3조의2제2항 및 제3항 신설).

하. 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 있도록 함(안 제4조의2 신설).

IV. 검토의견

1. 제21대 국회 논의경과 및 법률안의 주요 내용

제21대 국회에서는 노동조합의 단체행동권을 충분히 보장하기 위한 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」 11건¹⁾과 「모든 노동자의 노동권 보장을 위한 노조법 2조·3조 개정에 관한 청원」 1건²⁾이 제출되었음.

환경노동위원회는 동 12건의 안건에 대한 심사³⁾를 통해 전체회의에서 대안을 제안하기로 의결(2023.2.21.)하였으나, 동 대안이 법제사법위원회 회부된 후 60일 이내에 심사가 미완료된바 환경노동위원회는 해당 안건의 본회의 부의를 요구(2023.5.24.)하였으며,⁴⁾ 2023년 11월 9일 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)」이 본회의에서 의결되었음.

1) 강병원의원 대표발의(의안번호 제2100702호), 강은미의원 대표발의(의안번호 제2104376호), 임종성의원 대표발의(의안번호 제2108518호), 이수진의원 대표발의(의안번호 제2116503호), 이수진의원 대표발의(의안번호 제2116847호), 강민정의원 대표발의(의안번호 제2117105호), 윤미향의원 대표발의(의안번호 제2117135호), 양경숙의원 대표발의(의안번호 제2117168호), 이은주의원 대표발의(의안번호 제2117346호), 노웅래의원 대표발의(의안번호 제2117386호), 고민정의원 대표발의(의안번호 제2118115호)

2) 유취안의 50,000인 청원(청원번호 제2100106호)

3) 고용노동법안심사소위원회 8차례, 입법공청회 1차례, 안건조정위원회 1차례

4) 「국회법」 제86조(체계·자구의 심사) ③ 법제사법위원회가 제1항에 따라 회부된 법률안에 대하여 이유 없이 회부된 날부터 60일 이내에 심사를 마치지 아니하였을 때에는 심사대상 법률안의 소관 위원회 위원장은 간사와 협의하여 이의가 없는 경우에는 의장에게 그 법률안의 본회의 부의를 서면으로 요구한다. 다만, 이의가 있는 경우에는 그 법률안에 대한 본회의 부의 요구 여부를 무기명투표로 표결하되, 해당 위원회 재적위원 5분의 3 이상의 찬성으로 의결한다.

④ 의장은 제3항에 따른 본회의 부의 요구가 있을 때에는 해당 법률안을 각 교섭단체 대표의원과의 협의하여 바로 본회의에 부의한다. 다만, 제3항에 따른 본회의 부의 요구가 있었던 날부터 30일 이내에 협의가 이루어지지 아니하였을 때에는 그 기간이 지난 후 처음으로 개의되는 본회의에서 해당 법률안에 대한 본회의 부의 여부를 무기명투표로 표결한다.

이후 법률안에 대한 대통령의 재의요구서가 제출(2023.12.1.)된바, 본회의에서 재의를 거쳤으나 부결(2023.12.8.)되었음.

당시 본회의에서 의결한 대안은 ①‘사용자’ 및 ②‘노동쟁의’의 범위를 확대하여 정당한 쟁의행위의 범위를 확장하고, ③손해배상 의무자별 손해배상액 산정 및 ④노조활동 손해에 대한 신원보증인 책임 면제를 통해 노조활동으로 인한 손해에 대하여 과도한 손해배상책임이 부과되는 것을 방지하는 내용을 담고 있었음.

[표] 제21대 국회 본회의 의결안 주요내용

구분	개정내용	개정취지
사용자 개념 확대 (제2조제2호)	근로조건에 실질적·구체적인 지배·결정 지위에 있는 자도 사용자로 봄	근로조건의 실질적인 지배력 범위에 따라 원청 사용자까지 사용자로 확대
노동쟁의 범위 확대 (제2조제5호)	‘근로조건의 결정’ 과정에서 발생하는 분쟁 → ‘근로조건’에 대한 분쟁	부당노동행위 철회, 단체협약 이행 등과 같은 법률분쟁(권리분쟁)에까지 정당한 쟁의행위 범위 확장
배상의무자별 손해액 산정 (제3조제2항)	법원은 쟁의행위 손해를 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 책임 산정 의무	노조활동으로 인한 손해에 대해서는 공동불법행위의 부진정연대책임 법리를 완화하여 개별 불법 행위자에 대한 과도한 배상책임 부과 방지
신원보증인 면책 (제3조제3항)	노조활동으로 인한 손해에 대한 책임 면제	배상책임이 친인척 등 신원보증인에게 확장되는 것 방지

제22대 국회 개원 이후 이와 관련하여 3건의 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」이 발의되었으며, 이 중 박해철의원안의 경우 제21대 국회 재의를 통해 부결된 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)」과 본질적으로 동일한 내용을 담고 있음.

김태선의원안과 이용우·신장식·윤종오의원안은 근로자·사용자의 개념, 노동쟁의의 범위, 손해배상 청구 제한 범위 등에 관하여 박해철의원안과 비교할 때 추가적인 사항을 규정하고 있으며, 자세한 사항은 다음 [표]와 같음.

[표] 현행법과 개정안(3건) 비교

구 분	현 행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
근로자 개념 확대	임금 등 수입에 의하여 생활하는 사람	(현행유지)	노무제공자 및 그 밖에 보호 필요성이 있는자 추가	노조를 조직하거나 가입한 자 추가 (노조가입자 제한요건 삭제)
사용자 개념 확대	근로계약의 당사자 및 사업 경영 담당자, 노무관리자 등	근로조건에 대한 실질적 지배력이 있는 자 추가	근로조건, 노동활동 등에 관하여 실질적 지배력이 있는 자 추가	①노조 상대방 지위에 있는 자 ②노동조건, 수행업무, 노조 활동 등에 관하여 사실상 영향력을 행사하는 자, ③하도급의 원사업주 추가
노동쟁의 범위 확대	임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 분쟁	근로조건에 관한 분쟁		①경영상 이유에 의한 해고 포함 ②근로조건에 관한 분쟁 ③근로조건 외 근로자의 지위, 노동관계 당사자 사이의 관계, 근로자의 사회·경제적 지위 향상에 관한 분쟁 ④쟁의행위 최후수단 요건 삭제
손해배상 청구 제한	이 법에 의한 쟁의행위로 인한 손해 청구 제한	(현행유지)	쟁 의 행 위 로 인한 손해(폭력·손괴행위로 인한 손해 제외) 청구 제한	①현법에 의한 쟁의행위로 인한 손해 청구 제한 ②사용자 불법행위, 노무제공 거부, 적법한 쟁의행위에 의한 불가피한 손해 청구 제한 ③노조활동 위축, 근로자 괴롭힘 수단으로 손해배상 청구 금지
개인에 대한 배상청구	허용	(현행유지)	노조의 결의에 따른 경우 금지	노조의 의사결정 수행 과정에서 발생한 손해의 경우 금지
손해배상액 제한 및 감면	규정없음	배상의무자별 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정함	①노조 존립 및 활동에 과도한 부담이 되는 손해배상 청구 금지 ②노조 규모 등 고려한 상한액 산정	①배상의무자별 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정함 ②노조 존립이 불가능한 수준의 손해배상 청구 금지 ③배상액 감면청구 허용 ④사용자는 손해배상 책임을 면제할 수 있음
신원보증인 손해배상 면제	피용자 고의·중과실로 인한 손해 배상할 책임 有	단체교섭, 쟁의행위 및 노조활동으로 인한 손해배상책임은 면제		

2. 근로자 개념의 확대(김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원 안 제2조제1호 등)

가. 개정안의 주요 내용

김태선의원안은 ‘자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람’과 ‘그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람’을 추가하는 내용이며, 이용우·신장식·윤종오의원안은 노조를 조직하거나 가입한 자를 근로자로 추정하면서, 근로자가 아닌 자의 노조 가입을 제한하는 규정을 삭제하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
第2條(定義) 이 법에서 사용하는用語의 定義는 다음과 같다.	第2條(定義) ----- ----- -----.	第2條(定義) ----- ----- -----.
1. “ <u>勤勞者</u> ”라 함은 職業의 종류를 불문하고 賃金·給料 기타 이에 준하는 收入에 의하여 生活하는 者를 말한다. <후단 신설>	1. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 가. <u>직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 사</u>	1. ----- ----- ----- ----- ----- -----, 이 경우 <u>노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로</u>

현행	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
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 보	<u>람</u> <u>나. 자신이 아닌 다</u> <u>른 사람의 업무를</u> <u>위하여 노무를 제</u> <u>공하고 해당 사업</u> <u>주 또는 노무수령</u> <u>자로부터 그 대가</u> <u>를 받아 생활하는</u> <u>사람</u> <u>다. 그 밖에 노무를</u> <u>제공하는 사람으</u> <u>로서 이 법에 따</u> <u>른 보호의 필요성</u> <u>이 있다고 대통령</u> <u>령으로 정하는 사</u> <u>람</u>	추정한다. 4 _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____ _____

현행	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
지 아니한다. 가. ~ 다. (생략) 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용 하는 경우 마. (생략)		-----. 가. ~ 다. (현행과 같음) <삭제> 마. (현행과 같음)

나. 검토의견

현행 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하, “노동조합법”이라 함)은 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 정의하고 있으며, 이는 현행 「근로기준법」 상의 근로자 정의⁵⁾와 비교할 때 ‘근로의 제공’이 아닌 ‘경제적 의존’에 초점을 맞추고 있다는 점에서 더 넓은 범위로 해석할 수 있다는 견해가 다수이나,⁶⁾ 노동조합법의 적용대상이 되는 근로자의 범위에 대해서는 구체적·개별적 판단에 맡겨져 있음.

김태선의원안은 근로자의 정의에 ①자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람 및 ②그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람을

5) 「근로기준법」 제2조(정의) ① 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다.

6) 노동법실무연구회, 『노동조합 및 노동관계조정법 주해(Ⅰ)』, 박영사, 2023, 319면.

추가함으로써 보험설계사, 골프장 캐디, 택배원 등의 노무제공자⁷⁾⁸⁾ 뿐 아니라 이 법에 따른 보호의 필요성이 인정되어 대통령령에 규정되는 다양한 고용형태를 가진 노동자에 대해서 노동조합법상의 노동기본권을 행사할 수 있도록 하려는 것임.

이용우·신장식·윤종오의원의 경우 노조를 조직하거나 가입한 사람을 근로자로 추정하도록 함으로써 노동조합원의 근로자성에 대한 입증책임을 사용자로 전환하고, 근로자가 아닌 자에 대한 노조가입 제한 규정을 삭제함으로써 현재는 근로하고 있지 아니하나 노동조합에 가입한 실업·구직 중인 자 및 다양한 형태로 근로하고 있으나 현행법상 근로자에 포섭되지 아니한 자로 구성된 노동조합의 법적 지위의 불안정성을 해소하여 노동조합법이 적용되는 근로자의 범위를 넓히고 노동권을 폭넓게 보장하려는 것임.

대법원은 “노동조합법상의 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근로기준법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다”⁹⁾¹⁰⁾라고 실시하고 있음. 그리고 대법원은 골프장 캐디 및 학습지교

7) 「고용보험법」 제77조의6(노무제공자인 피보험자에 대한 적용) ① 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약(이하 “노무제공계약”이라 한다)을 체결한 사람 중 대통령령으로 정하는 직종에 종사하는 사람(이하 “노무제공자”라 한다)과 이들을 상대방으로 하여 노무제공계약을 체결한 사업에 대해서는 제8조제2항에 따라 이 장을 적용한다.

8) 「고용보험법 시행령」 제104조의11은 노무제공자로 보험설계사, 학습지 방문강사, 택배원, 대출모집인, 신용카드회원모집인, 방문판매원, 대여제품 방문점검원, 가전제품 설치 및 수리원, 방과후학교 강사, 건설기계 운전자, 화물차주, 쿠팡서비스 배송업자, 대리운전업무자, 소프트웨어기술자, 관광안내원, 어린이통학버스 운전자, 골프장 캐디 등을 규정하고 있음.

9) 대법원 2011. 3. 24. 선고 2007두4483 판결, 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결, 대법원

사 등 노무제공자도 노동조합법상 근로자에 해당한다고 인정한 바 있으며,¹¹⁾ 전국보험설계사 노조, 라이더유니온(배달기사), 전국방과후강사 노조 등 노무제공자가 설립한 노동조합이 고용노동부로부터 노동조합 설립신고필증을 교부받아¹²⁾ 활동 중임.

한편, 대법원은 “노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노동조합법’이라고 한다) 제2조 제1호와 제4호 (라)목 본문에서 말하는 ‘근로자’에는, 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 사람 이외에도, 일시적인 실업 상태에 있거나 구직 중인 사람도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함”¹³⁾된다고 판시함으로써 실업자 및 구직자의 노동조합법상 근로자성을 인정한 사례가 있음.

개정안은 이와 같은 대법원의 개별 사례에서의 법률 해석과 실제 법률 적용 상황을 법률에 일반적으로 명시하여 반영하고, 노동조합에 가입한 자를 포괄적으로 근로자로 인정하여 다양한 형태로 일하는 노

2015. 6. 26. 선고 2007두4995 전원합의체 판결, 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두 12598, 12604 판결

10) 다만, 대법원은 노동조합법상 근로자에 해당하는지 여부에 대해서는 여섯 가지 판단 기준을 제시하고 있음.(“구체적으로 노동조합법상 근로자에 해당하는지는, ①노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, ②노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, ③노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, ④노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지, ⑤사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘·감독관계가 존재하는지, ⑥노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.”(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598 판결))

11) 골프장 캐디 : 대법원 2014. 2. 13. 선고 2011다78804 판결
학습지 교사 : 대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598 판결

12) 라이더유니온 설립신고필증 교부일 : 2020. 11. 10.
전국보험설계사 노조 설립신고필증 교부일 : 2020. 12. 30.
전국방과후강사 노조 설립신고필증 교부일 : 2020. 9. 18.

13) 대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결, 대법원 2015. 1. 29. 선고 2012두28247 판결

동자 및 실업자·구직자들의 노동기본권을 폭넓게 보호할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, ①판례에서 다양한 고용형태 근로자에 대해서 노동조합법상 근로자로 인정하고 있기는 하나, 소송기간이 길어 법적 판단을 받기 전까지는 사실상 노동조합 활동을 할 수 없으므로, 이들에 대해 노동3권이 즉각적으로 실현될 수 있도록 할 필요가 있다는 점, ②현행 근로자 개념은 고전적인 일대일 노사관계를 전제로 하고 있어 변화된 노동현실에 따른 근로자의 개념을 포섭하지 못하는 문제가 있다는 점, ③법문헌에 모호함이 내포되어 있더라도 법관의 보충적인 가치판단을 통해 그 내용을 확인할 수 있다면 명확성 원칙에 반하지 않는다는 판례가 있다는 점 등을 감안할 때 개정안과 같이 근로자의 범위를 확대하는 것이 필요하다는 의견이 제시되었음.

신중한 검토가 필요하다는 의견으로, ①현행 규정 및 판례로도 근로자를 폭넓게 해석하고 있으며, ②개정안에 따른 경우 전문직(변호사, 세무사 등), 자원봉사자, 자영업자 등까지 노동3권의 향유 대상이 됨으로써 발생할 수 있는 문제점¹⁴⁾이 있고, ③대응 사업자가 불분명해 단체교섭 및 쟁의행위의 상대방을 특정하기 어려운 노무제공자도 있다는 점을 고려할 필요가 있다는 등의 의견이 제시되었음.

14) 발생할 수 있는 문제점의 사례로 자영업자의 담합행위가 노동조합법상 단체행동으로 보호받을 수 있다는 가능성이 제시되었음.

3. 사용자 개념의 확대(박해철의원안, 김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안 제2조제2호)

가. 개정안의 주요 내용

각 개정안은 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자에게 실질적·구체적 지배력 또는 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 볼 수 있도록 확대하되, 박해철의원안은 근로자의 근로조건에 대한 실질적 지배력이 있는 자를, 김태선의원안은 근로자의 근로조건, 노동조합 활동 등에 관하여 실질적 지배력이 있는 자를 각각 그 범위에 있어서 사용자로 보도록 하며, 이용우·신장식·윤종오의원안은 사업주를 노조 상대방으로서의 지위에 있는 사업주로 변경하면서 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 관하여 실질적 지배력이 있는 자 및 도급 등의 경우 원사업주를 사용자로 보도록 규정하고 있음.

[표] 개정안 조문대비표

현 행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
第2條(定義) 이 法 에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.	第2條(定義) ----- ----- ----- -----.	第2條(定義) ----- ----- ----- -----.	第2條(定義) ----- ----- ----- -----.
2. “使用者”라 함은 事業主, 사업의 經營 擔當者 또는 그 사업의 勤	2. ----- ----- ----- -----	2. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사 람을 말한다.	2. ----- ----- 근로자 또는 노동조 합에 대하여 노동 관계의

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. <후단 신설>	----- ----- ----- ----- -. 이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서 사용하는 사용자로 본다.	단, 나목에 해당하는 자는 그 지배력 또는 영향력을 행사하는 범위에 있어서만 사용자로 본다. 가. 사업주, 사업의 경영 담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자 나. 근로계약의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건, 노동조합 활동 또는 노사관계에 관하여 실질적·구체적인 지배력	상대방으로서의 지위에 있는 事業主--- ----- --. 이 경우 다음 각 목의 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 사

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
		<u>이나 영향</u> <u>력을 행사</u> <u>하거나 행</u> <u>사할 지위</u> <u>에 있는 자</u>	<u>업주에게</u> <u>맡기고 자</u> <u>신의 사업</u> <u>장(원사업</u> <u>주가 제공</u> <u>하거나 지</u> <u>정한 경우</u> <u>또는 원사</u> <u>업주가 지</u> <u>배·관리하</u> <u>는 장소를</u> <u>포함한다)</u> <u>에서 해당</u> <u>업무를 이</u> <u>행하도록</u> <u>하는 경우</u> <u>의 원사업</u> <u>주(업무가</u> <u>여러 차례</u> <u>에 걸쳐 맡</u> <u>겨진 경우</u> <u>상위 원사</u> <u>업주도 포</u> <u>함한다)</u>

나. 검토의견

현행법은 근로계약의 당사자 및 해당 기업 내부의 사업경영담당자, 노무관리자 등만을 사용자로 인정하고 있으며, 이에 따라 업무의 도급

또는 파견 등에 따라 발생하는 간접 고용관계에서 도급인 또는 사용자
 업주(이하 “원청 사용자”라 함)가 근로자의 근로조건 등에 실질적인 영
 향력을 행사함에도 불구하고 수급인의 근로자 또는 파견근로자(이하
 “하청 근로자”라 함)에 대한 부당노동행위¹⁵⁾ 금지 의무를 원청 사용자
 에게 부과할 수 있는지 여부에 대하여 지속적으로 분쟁이 있어 왔음.¹⁶⁾

이와 관련하여, 대법원은 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여
 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고
있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에
있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개
 입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을
 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당”한다고 판시한 바

15) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하
 나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타
 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에
 게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정
 한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에
 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이
 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그
 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노
 동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교
 涉을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간
 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가
 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근
 로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와
 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영
 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자
 가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거
 를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

16) 연합뉴스, 「중노위 “백화점·면세점은 입점업체 근로자의 ‘사용자’ 아냐”」, 2024.6.12.
 한겨레, 「‘택배기사 진짜 사장=CJ대한통운’...법원 “교섭거부 부당” 첫 인정」, 2023.1.12.

있고,¹⁷⁾ 중앙노동위원회 또한 CJ대한통운이 대리점 택배기사에 대해서 노동조합법상 사용자에 해당하며 따라서 CJ대한통운이 전국택배노조의 단체교섭을 거부한 것은 부당노동행위에 해당한다고 판정한 사례가 있음.¹⁸⁾

이에 각 개정안은 대법원 판례와 중앙노동위원회의 판정 취지를 반영하여, 원청 사용자가 하청 근로자의 근로조건(박해철의원안, 김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안) 및 노동조합활동 또는 노사관계(김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안)에 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 경우의 원청사용자 또는 도급 시의 원사업주(이용우·신장식·윤종오의원안)를 사용자로 간주하려는 것임.

이는 노동조합법 상 단체교섭의 당사자 및 부당노동행위 금지 규범의 수범자로서 원청 사용자의 의무와 책임을 강화하고 하청 근로자 및 배달기사 등 특수형태근로종사자의 노동권 보장 및 근로조건 개선을 도모하는 의미가 있음.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, ^①사용자가 외주를 통한 도급계약, 사내하청 등으로 직접고용의 비중을 줄이게 된 산업구조 변화에 대응할

17) 대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결

18) 중앙노동위원회 보도참고자료, 「중노위, 씨제이대한통운이 전국택배노조의 단체교섭 요구를 거부한 것은 부당노동행위에 해당」, 2021.6.2.

수 있도록 근로자측의 대응책을 함께 마련할 필요가 있고, ②하청 및 파견근로자에게 그들의 고용조건을 결정할 수 있는 원청사용자와의 단체교섭권을 부여하는 것이 ILO 입장과 일치하며, ③현행 사용자의 개념은 법원의 해석에 의존하고 있는 상황이므로, 노동관계의 실질을 따져 사용자성을 인정하고 있는 현행 판례에 따라 사용자 개념을 법률에 명확히 정리할 필요가 있다는 등의 의견이 제시되었음.

신중한 검토가 필요하다는 의견으로, ①사용자 범위가 불명확하게 규정되어 있어 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정¹⁹⁾ 등을 감안할 때 죄형법정주의 원칙에 위배될 우려가 있고, ②근로계약의 당사자가 아닌 원청사업주에 대해 하청근로자에 대한 사용자 지위를 인정할 경우 도급·파견 등 기업 간 계약의 실체를 부정하고, 결국 대기업 중심의 노동시장으로 수렴하는 결과가 초래되며, ③교섭창구 단일화, 교섭단위 결정, 조정절차 당사자 적격²⁰⁾ 등 현행법 체계와의 적합성을 고려할

19) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 5. (생략)

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.

20) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

제53조(조정의 개시) ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

필요가 있다는 등의 의견이 제시되었음.

4. 노동쟁의 범위의 확대(박해철의원안, 김태선의의원안, 이용우·신장식·윤종오의원안 제2조제5호)

가. 개정안의 주요 내용

박해철의원안과 김태선의의원안은 현행 ‘근로조건의 결정’에 관한 분쟁으로 규정되어 있는 노동쟁의의 범위를 ‘근로조건’에 관한 분쟁으로 확대하는 내용이며,

이용우·신장식·윤종오의원안은 노동쟁의의 범위에 ①경영상 이유에 의한 해고²¹⁾에 따른 분쟁을 포함하고, ②‘근로조건의 결정’에 관한 분쟁을 ‘노동조건’에 관한 분쟁으로 확대하며, ③근로조건 이외에도 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함), 노동관계 당사자 사이의 관계, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장에 관한 분쟁도 포함하고, ④쟁의행위의 최후수단 요건인 제2조제5호 후단을 삭제하는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현	행	박해철의원안 김태선의의원안	이용우 신장식·윤종오의원안
第2條(定義)	이 법에서	第2條(定義) -----	第2條(定義) -----

21) 「근로기준법」 제24조(경영상 이유에 의한 해고의 제한) ① 사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다. 이 경우 경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.

현행	박해철의원안·김태선의의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.	----- -----.	----- -----.
5. “勞動爭議”라 함은 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體(이하 “勞動關係 當事者”라 한다)間에 賃金・勤勞時間・福祉・解雇 기타 待遇等 勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로 인하여 발생한 紛爭狀態를 말한다. 이 경우 主張의 不一致라 함은 當事者間에 合意를 위한 노력을 계속하여도 더이상 自主的 交渉에 의한 合意의 餘地가 없는 경우를 말한다.	5. ----- ----- ----- ----- ----- -----근로조 건----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.	5. ----- ----- ----- ----- ----- ----- 해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다) 기타 대우등 노동조건과 근로자의 지위(사업 재편 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 분쟁상태-----. ≤후단 삭제>

나. 검토의견

현행법은 파업·태업 등 쟁의행위²²⁾를 하기 위해서는 반드시 조정 또는 중재절차를 거치도록 하고 있으며,²³⁾ 조정 및 중재의 대상으로 노동쟁의를 규정하고 있는바,²⁴⁾ 노동쟁의는 쟁의행위의 전제가 되는 노사간 분쟁 상태로서 쟁의행위의 정당성 판단의 기초가 되는 개념이라고 할 수 있음.

현행법은 노동쟁의의 개념요소로서 노동관계 당사자 간 주장의 불일치 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 규정하고 있음. 현행 노동쟁의의 대상에는 노동관계 당사자 사이에 그들의 권리의무를 새로이 형성하기 위한 단체협약의 체결 등의 과정에서 단체협약조항에 포함시킬 내용의 결정에 관한 분쟁인 ‘이익분쟁(의사결정분쟁)’²⁵⁾만이 포함되며, 노동관계 당사자 사이에 그들의 권리의무를 이미 형성하고 있는 근거가 되는 기존의 근로계약·단체협약·노동법규의 해석·적용·이행에 관한 분쟁인 ‘권리분쟁(법률분쟁)’²⁶⁾은 포함되지 않는다는 것이 다수의 견해임.²⁷⁾

22) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

23) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제45조(조정의 전치) ② 쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제63조(중재시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

24) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제53조(조정의 개시) ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

25) 임금인상, 근로시간 변경, 해고의 기준 변경 등이 해당

26) 체불임금 청산, 해고자 복직, 단체협약 이행, 부당노동행위 구제 등이 해당

한편, 대법원은 정리해고·구조조정 등 경영주체의 경영상 조치는 원칙적으로 노동쟁의나 단체교섭의 대상이 될 수 없음을 판시하고 있으며,²⁸⁾ 근무시간 중 조합활동, 조합전임자 등 집단적 근로관계의 운영에 관한 사항은 근로조건 이외의 사항으로서 그에 대한 노사간 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 현행법상의 노동쟁의라고 할 수 없다고 판시하였음.²⁹⁾

이에 3건의 개정안은 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정’에서 ‘근로조건’(이용우·신장식·윤종오의원안의 경우 ‘노동조건’)으로 변경함으로써 이익분쟁 뿐 아니라 권리분쟁도 포함하도록 하며, 이에 추가하여 이용우·신장식·윤종오의원안은 경영상 이유에 따른 해고에 관한 사항이나 근로자의 지위, 노동관계 당사자 사이의 관계, 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 사항도 포함하도록 함으로써 정당한 쟁의행위의 범위를 폭넓게 확장하여 근로자의 노동권을 강화할 수 있다는 점에서 입법의 의의가 있음.

27) 노동법실무연구회, 『노동조합 및 노동관계조정법 주해 I』, 박영사, 2023, 487면 및 490면.

28) 대법원 2003.11.13. 선고 2003도687 판결 : “구조조정이나 합병 등 기업의 경쟁력을 강화하기 위한 경영주체의 경영상 조치는 원칙적으로 노동쟁의의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한 노동조합이 그 실시를 반대하기 위하여 벌이는 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다.”

대법원 2003.12.26. 선고 2001도3380 판결 : “정리해고나 부서·조직의 통폐합 등 구조조정의 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 노동조합이 실질적으로 그 실시 자체를 반대하기 위하여 쟁의행위에 나아간다면, 비록 그 실시로 인하여 근로자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다.”

29) 대법원 2003.7.25. 선고 2001두4818 판결 : “근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건의 결정에 관한 분쟁이 아니어서 현행법상의 노동쟁의라고 할 수 없고, … 근무시간 중 조합활동, 조합전임자, 시설 편의제공, 출장취급에 관한 부분은 근로조건 이외의 사항으로서 …”

한편, 이용우·신장식·윤종오의원안은 ‘당사자 간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우’에만 노동쟁의를 인정하도록 하는 ‘쟁의행위의 최후수단 요건’ 규정인 제2조제5호 후단을 삭제하고 있는데, 이는 노사간 협의 또는 단체교섭의 진행 양태가 다양하여 해당 요건 충족 여부를 판단하기 어려운 경우가 많은바 정당한 노동쟁의 및 쟁의행위가 제한되는 것을 방지하여 단체행동권을 폭넓게 보장하려 한다는 점에서 의의가 있음.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, ①노사관계에서 분쟁의 대상으로 볼 수 있는 내용이 법적으로 노동쟁의에 포함되지 아니하여 불법 쟁의행위가 되는 문제를 해결할 필요가 있고, ②ILO가 정리해고 등 근로자에게 사회경제적 영향을 미치는 범위로 노동쟁의의 범위를 넓힐 필요가 있다고 권고한 바 있었다는 점 등을 고려해야 한다는 의견이 제시되었음.

신중한 검토가 필요하다는 의견으로, ①개정안에 따른 노동쟁의 범위 확대 및 최후수단성 요건 삭제는 노사 간의 모든 사항을 쟁의행위를 통해서만 해결하는 풍토를 조장하여 산업현장의 노사관계 불안정이 가중될 수 있고, ②‘경영상 이유에 의한 해고’를 포함하는 것은 경영권의 본질적 사항을 침해할 우려가 있다는 등의 의견이 제시되었음.

5. 손해배상 청구의 제한(김태선의원안, 이용우·신장식·윤종오의 원안 제3조제1항 등)

가. 개정안의 주요 내용

김태선의원안은 폭력 또는 손괴 행위 등을 동반한 경우를 제외한 모든 단체교섭·쟁의행위에 대하여 손해배상 청구를 제한하려는 것이며,

이용우·신장식·윤종오의원안은 ①헌법에 의한 단체교섭·쟁의행위 및 그 밖에 노동조합법의 목적³⁰⁾을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위에 대한 손해배상 청구를 제한하고, ②사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 인해 발생한 쟁의행위 등에 따른 손해, 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해, 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서도 손해배상 청구를 제한하며, ③사용자가 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권(訴權)을 남용하여서는 아니 됨을 명시하고, ④사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있도록 하려는 것임.

30) 「노동조합 및 노동관계조정법」 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.

[표] 개정안 조문대비표

현행	김태선의원안	이용우 신장식·윤종오의원안
第3條(損害賠償 請求의 제한) 使用者는 이 법에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또는 勤勞者에 대하여 그 賠償을 請求할 수 없다. <단서 신설> <신 설> <신 설>	第3條(損害賠償 請求의 제한) ① -----團體交渉----- ----- ----- ----- ---. 다만, 폭력 또는 손괴 행위 등을 동반한 경우에는 그러하지 아니하다.	第3條(損害賠償 請求의 제한) ① -----헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위-----. ② 사용자는 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다. ④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는

현행	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
<신설>		배상을 청구할 수 없다.
<신설>		⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권(訴權)을 남용하여서는 아니 된다.
		제4조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

나. 검토의견

현행법은 사용자의 노동조합 또는 근로자에 대한 손해배상 청구를 제한하면서도, 그 범위를 ‘이 법에 의한’ 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해로 한정하고 있음. 대법원은 손해배상 청구 제한의 대상이 되는 손해는 ‘정당한 쟁의행위로 인한 손해’로 국한되고 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위를 구성한다고 판시하고 있으며,³¹⁾ 근로자의 쟁의행위

31) 대법원 2011.3.24. 선고 2009다29366 판결 : “노조법 제3조는 ‘사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다’고 규정하여 사용자의 손해배상청구에 대하여 제한을 가하고 있으나, 여기서 민사상 그 배상책임이 면제되는 손해는 정당한 쟁의행위로 인한 손해에 국한된다고 풀이하여야 할 것이고, 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위를 구성하고 이로 말미암아 손해를 입은 사

가 적법하기 위해서는 주체·목적·절차·수단 및 방법 등에서 모두 정당성이 인정되어야 함을 명시하고 있음.³²⁾

개정안은 이와 같은 정당한 쟁의행위에 대한 법원의 엄격한 요건 해석으로 인해 다수의 쟁의행위가 불법행위를 구성하고, 이에 대하여 사용자가 노동조합 및 근로자를 대상으로 거액의 손해배상을 청구함으로써 근로자의 쟁의행위가 결과적으로 위축되는 현상을 방지하기 위한 것임.

개정안의 내용을 구체적으로 살펴보면, 김태선의원안은 현행법이 규정하고 있는 ‘이 법에 의한’을 삭제하되, 폭력 또는 손괴행위 등이 동반된 손해에 대해서는 손해배상 책임이 면제되지 않도록 하는 단서를 두었음.

그리고 이용우·신장식·윤종오의원안은 ‘이 법에 의한’ 대신 ‘헌법에 의한’ 및 ‘이 법 제1조의 목적을 달성하기 위한’으로 규정함으로써 손해배상 책임이 면제되는 쟁의행위의 범위를 확대하고 있으며, 이외에 ①사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 인한 쟁의행위로 발생한 손해, ②노무 제공 거부로 인한 손해, ③이 법이 정한 절차와 수단에 따라 쟁의행위를 하였더라도 발생하였을 손해에 대한 배상청구를 제한하고 있음.

용자는 노동조합이나 근로자에 대하여 그 손해배상을 청구할 수 있다 할 것이다.”

32) 대법원 2009. 6. 23. 선고 2007두12859 판결 : “근로자의 쟁의행위가 적법하기 위해서는, 첫째 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, 둘째 그 목적이 근로조건의 향상을 위한 노사간의 자치적 교섭을 조성하는 데에 있어야 하며, 셋째 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부하였을 때 개시하되 특별한 사정이 없는 한 조합원의 찬성결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 하고, 넷째 그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론 폭력의 행사에 해당되지 아니하여야 한다는 여러 조건을 모두 구비하여야 할 것인바”

즉, 김태선의원안에 따르면, 폭력·손괴행위를 제외하면 모든 쟁의행위에 대해 손해배상 청구가 제한되는 것으로 해석할 수 있으며, 이용우·신장식·윤종오의원안은 헌법 및 노동조합법의 목적에서 벗어나는 쟁의행위에 대해서만 손해배상 청구가 가능하고, 이 경우에도 특정한 사항에 대해서는 전면적으로 손해배상 청구가 제한된다고 해석할 수 있음. 따라서 두 개정안은 일부 노동조합법 규정에 위반된다고 해석되는 쟁의행위에 대해서도 「민법」 제750조³³⁾의 예외를 규정함으로써 노동권의 실질적 보장을 도모한다는 의미가 있음.

또한 이용우·신장식·윤종오의원안은 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 사용자의 소권(訴權) 남용을 금지하고, 사용자로 하여금 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있도록 함으로써 쟁의행위를 방해하거나 업무상 배임을 피한다는 명목으로 사용자가 손해배상청구를 하는 사례³⁴⁾를 방지하고 근로자의 단체행동권을 보장한다는 의미가 있음.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, ①“현행 제3조의 이 법에 의한” 문구

33) 「민법」 제750조(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.

34) 아주경제, 「대우조선 사태로 본 노조파업 때 손배 방지...배임될까」, 2022.7.26.

로 인해 노동조합법에서 정한 정당성 요건을 충족하는 경우에만 손해배상 면책이 되는 것으로 오용되고 있다는 점, ②노동3권은 법률이 없더라도 헌법만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라는 점, ③장기간의 손해배상 소송 과정에서 노동조합이 파괴되는 사례가 다수 발생한다는 점 등을 종합적으로 고려해야 한다는 의견이 제시되었음.

신중한 검토가 필요하다는 의견으로, ①불법행위로 손해가 발생했음에도 사용자의 손해배상 청구권을 제한하는 것은 헌법상 재산권을 침해하고 과잉금지 원칙 및 민법상 불법행위에 대한 손해배상책임 규정의 기본원리에 위배된다는 점, ②불법 쟁의행위에 대한 면책을 규정하는 해외 입법례를 찾기 어렵다는 점, ③손해배상 청구는 대부분 위력·폭행·상해 등을 수반한 사업장 점거행위로 발생한 손해에 대한 청구이지 노조를 탄압하기 위한 것이 아니며, 불법상태를 해소하기 위해 사용하는 최후의 수단이라는 점 등을 고려해야 한다는 의견이 제시되었음.

6. 개인에 대한 배상청구 금지(김태선의원안 제3조제2항 및 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제3항)

가. 개정안의 주요 내용

김태선의원안은 폭력 또는 손괴행위로 인한 손해의 경우 배상청구가 인정되나, 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에게는 손해배상 또는 그 재산을 압류·가압류할 수 없도록 하고, 이용우·신장식·윤종오의원안은 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없도록 하는 내용임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
第3條(損害賠償 請求의 제한) (생략) <신설>	第3條(損害賠償 請求의 제한) ① (생략) ② 제1항 단서에도 불구하고, 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적으로 할 수 없다.	第3條(損害賠償 請求의 제한) ① (생략) ③ 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.

나. 검토의견

현행 「민법」 제760조³⁵⁾는 수인이 공동의 불법행위로 타인에게 손해를 가한 때에는 연대하여 그 손해를 배상할 책임을 지도록 규정하여 공동불법행위책임을 규정하고 있으므로, 노동조합의 쟁의행위 등으로 인해 공동불법행위책임을 인정되는 경우 그 조합원 등 개인에 대해서도 손해배상책임을 인정될 수 있음.

이와 관련하여 대법원은 “일반조합원이 불법쟁의행위 시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 진다고 할 수 없을 것이다.”라고 판시하고 있는바,³⁶⁾ 불법쟁의행위에 단순히 참여한 일반 조합원 개인에 대해서는 손해배상책임을 인정하지 않고 있음.

다만, 쟁의행위에 적극적으로 가담한 경우에는 해당 개인에 대하여 공동불법책임에 따른 손해배상청구가 인정되는바, 해당 손해배상책임이 개인에게 과도한 부담으로 작용할 수 있다는 우려가 있음.

이에 2건의 개정안은 「민법」 제760조의 공동불법행위책임 규정

35) 「민법」 제760조(공동불법행위자의 책임) ① 수인이 공동의 불법행위로 타인에게 손해를 가한 때에는 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다.

36) 대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30610 판결 : “불법쟁의행위를 기획·지시·지도하는 등으로 주도한 조합간부들이 아닌 일반조합원의 경우, 쟁의행위는 언제나 단체원의 구체적인 집단적 행동을 통하여서만 현실화되는 집단적 성격과 근로자의 단결권은 헌법상 권리로서 최대한 보장되어야 하는데, 일반조합원에게 쟁의행위의 정당성 여부를 일일이 판단할 것을 요구하는 것은 근로자의 단결권을 해칠 수도 있는 점, 쟁의행위의 정당성에 관하여 의심이 있다 하여도 일반조합원이 노동조합 및 노동조합 간부들의 지시에 불응하여 근로제공을 계속하기를 기대하기는 어려운 점 등에 비추어 보면, 일반조합원이 불법쟁의행위 시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위책임을 진다고 할 수 없을 것이다.”

및 같은 법 제35조³⁷⁾의 법인의 불법행위책임 규정의 예외를 규정하여 노동조합의 결정에 의한 행위를 수행한 개인에게 손해배상을 청구할 수 없도록 함으로써 공동불법책임 또는 법인의 불법행위책임에 대한 손해배상 과정에서 거액의 손해배상으로 인한 개인의 피해 발생 가능성을 방지하려 한다는 점에서 의의가 있음.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전 체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, ① 노동조합의 쟁의행위에 흡수된 조합원의 행위를 개인의 행위로 환원하여 개별 근로자에게 불법행위책임을 추급하는 것은 단체행동권 보장의 취지에 어긋난다는 점, ② 쟁의행위로 인한 근로자의 근로계약 상 근로제공 의무 미이행에 대해서는 사용자의 임금 미지급 등의 방법으로 해결이 가능함에도 쟁의행위에 대한 보복 수단으로 일부 조합원에게 선별적으로 손해배상을 청구하는 문제가 있다는 점, ③ 공동불법행위자로 인정하기 위해서는 먼저 조합원 각각의 불법행위 사실이 입증되어야 하고, 각각의 불법행위와 손해 발생 사이의 인과관계가 입증되어야 함에도, 공동불법행위자라는 이유만으로 구체적인 내용을 따지지 않고 부진정연대책임을 묻는 것은 손해의 공평한 분담원칙에 맞지 않다는 점 등을 고려해야 한다는

37) 「민법」 제35조(법인의 불법행위능력) ① 법인은 이사 기타 대표자가 그 직무에 관하여 타인에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 이사 기타 대표자는 이로 인하여 자기의 손해배상책임을 면하지 못한다.

② 법인의 목적범위외의 행위로 인하여 타인에게 손해를 가한 때에는 그 사장의 의결에 찬성하거나 그 의결을 집행한 사원, 이사 및 기타 대표자가 연대하여 배상하여야 한다.

의견이 제시되었음.

신중한 검토가 필요하다는 의견으로, ①위법한 쟁의행위에 참여하거나 위법행위를 한 개별근로자는 채무불이행이나 불법행위책임을 부담하는 것이 다수설이며 이들에 대한 손해배상 청구를 제한하는 것은 민법상 불법행위에 대한 손해배상 책임원칙에 위배되고, ②개정안은 노동조합 임원이나 조합원 개인 차원의 불법행위를 무제한 허용하는 결과를 초래하며, ③정당성이 없는 쟁의행위 또는 폭력·과괴행위로 인하여 피해를 입은 경우에 대해서까지 사용자로 하여금 손해배상 청구를 할 수 없도록 하는 것은 사용자의 재산권을 과도하게 제한하는 것이며, 재판청구권을 침해할 소지가 있다는 등의 의견이 제시되었음.

7. 손해배상액의 제한 및 감면 청구

(박해철의원안 제3조제2항, 김태선의의원안 제3조제3항, 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제5항 및 제3조의2 등)

가. 개정안의 주요 내용

각 개정안은 법원이 손해배상액을 산정함에 있어 고려할 사항 등을 규정하여 손해배상액을 제한·감경하려는 것으로,

박해철의원안 및 이용우·신장식·윤종오의원안은 법원으로 하여금 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 하는 것이며,

김태선의원안 및 이용우·신장식·윤종오의원안은 노동조합의 존립이 불가능하거나 활동에 과도한 부담이 되는 수준의 손해배상책임 인정 또는 그 청구를 금지하되, 김태선의원안은 노동조합의 조합원 수 등 규모와 조합비 등 재정 상태 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 손해배상액의 상한을 넘지 않도록 하는 것임.

한편, 이용우·신장식·윤종오의원안은 배상의무자로 하여금 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하고, 법원으로 하여금 배상의무자별로 쟁의행위 등의 원인과 경위 등을 고려하여 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하도록 하는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
第3條(損害賠償請求의 제한) (생략) <u><신설></u>	第3條(損害賠償請求의 제한) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ② 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에	第3條(損害賠償請求의 제한) ① (생략)	제3조의2(손해배상책임과 감면청구) ① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
<신설>	<u>따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.</u>	③ 제1항 단서에 따른 노동조합의 손해배상 책임은 노동조합의 존립 및 활동에 과도한 부담이 되지 아니하도록 하여야 한다. 이 경우 손해배상액의 상한은 노동조합의 조합원수 등 규모와 조합비 등 재정상태 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.	<u>배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다.</u> 第3條 (損害賠償請求의 제한) ⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.
<신설>			제3조의2(손해배상책임과 감면청구) ② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. ③ 법원은 제2항

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
			의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다. 1. <u>쟁의행위 등의 원인과 경위</u> 2. <u>사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인</u> 3. <u>피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도</u> 4. <u>배상의무자의 재정상태</u> 5. <u>배상의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지</u> 6. <u>배상의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향</u>

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
			<u>을 미친 정도</u> <u>7. 그 밖에 손해</u> <u>의 공평한 분</u> <u>담을 위하여</u> <u>고려하여야</u> <u>할 사정</u>

나. 검토의견

대법원은 불법쟁의행위에 대한 배상책임을 지는 자의 손해배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해가 된다고 판시하면서도,³⁸⁾ 쟁의행위의 발생경위나 진행경과 등 제반 사정을 고려하여 노동조합의 책임비율을 제한하고 있음.³⁹⁾

그러나 사용자측의 포괄적인 손해배상 청구로 인하여 직접적인 쟁의행위로 인한 것이 아닌 손해까지 포함한 배상액이 청구되어 노동조합 및 소속 근로자에게 과도한 부담이 되고 나아가 노동조합의 존립에 위협이 된다는 지적이 있음.

38) 대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30610 판결 : “불법쟁의행위에 대한 귀책사유가 있는 노동조합이나 불법쟁의행위를 기획·지시·지도하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이고, 그러한 노동조합 간부도 불법쟁의행위로 인하여 발생한 손해 전부를 배상할 책임이 있다.”

39) 대법원 2006. 9. 22. 선고 2005다30610 판결 : “사용자가 노동조합과의 성실교섭의무를 다하지 않거나 노동조합과의 기존합의를 파기하는 등 불법쟁의행위에 원인을 제공하였다고 볼 사정이 있는 경우 등에는 사용자의 과실을 손해배상액을 산정함에 있어 참작할 수 있다.”

대법원 2011. 3. 24. 선고 2009다29366 판결 : “전국철도노동조합의 불법 쟁의행위와 상당인과관계 있는 한국철도공사의 손해를 산정하면서, 당사자의 지위, 파업에 이르기까지의 교섭 과정과 상황, 파업으로 인한 손해를 최소화하기 위한 당사자의 노력 정도, 파업 철회 이후의 쌍방의 합의 내용, 직권 중재제도의 취지와 그로 인한 단체행동권의 제한 정도, 직권 중재제도가 폐지된 경위 등 제반 사정들을 고려하여, 위 노동조합의 책임을 한국철도공사의 손해 중 60%로 제한한 원심의 조치가 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리하다고 볼 수 없다”

이에 각 개정안은 정의행위에 대한 배상의무자의 손해배상액의 범위와 금액 등을 제한하려는 것임.

구체적으로, 박해철의원안과 이용우·신장식·윤종오의원안은 법원으로 하여금 배상의무자별 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하게 하고,

김태선의원안은 노동조합의 손해배상 책임은 노동조합의 존립에 과도한 부담이 되지 않도록 하되, 손해배상액의 상한을 노동조합의 규모와 재정 상태 등을 고려하여 대통령령으로 정하도록 하며,

이용우·신장식·윤종오의원안은 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우의 손해배상청구를 금지하고, 배상의무자로 하여금 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 하되, 법원은 정의행위 등의 원인과 경위, 사용자의 영업 규모, 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도, 배상의무자의 재정 상태 등을 종합적으로 고려하여 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하도록 하고 있음.

개정안은 공동불법행위책임을 규정한 「민법」 제760조,⁴⁰⁾ 손해배상 한도를 통상의 손해로 하고 있는 「민법」 제393조⁴¹⁾ 및 배상의무자의 고의·중과실이 아닌 경우에만 배상액 경감을 청구할 수 있도록 하는 「민법」 제765조⁴²⁾의 예외를 규정하여 손해배상액을 제한하고 감

40) 「민법」 제760조(공동불법행위자의 책임) ① 수인이 공동의 불법행위로 타인에게 손해를 가한 때에는 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다.

41) 「민법」 제393조(손해배상의 범위) ① 채무불이행으로 인한 손해배상은 통상의 손해를 그 한도로 한다.

면 청구를 허용함으로써 손해배상으로부터 노동조합의 존립과 자주적 활동을 보호하려 한다는 점에서 의의가 있음.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, ①쟁의행위에 따른 구체적인 손해를 따지지 않고 포괄적으로 손해배상액을 청구하는 문제를 해결하기 위해서는 손해배상의 범위를 직접적인 쟁의행위에 의해서 발생한 손해로 명확히 규정할 필요가 있고, ②불법쟁의행위에 대한 사용자의 책임 비율 등을 고려하도록 하고 있는 판례를 손해배상 감면 청구의 내용으로 법률에 반영할 필요가 있으며, ③실질적인 배상능력을 고려하지 않는 손해배상액 청구는 노동조합 압박 및 탈퇴를 목적으로 하는 것이므로 이를 방지할 필요가 있다는 점 등이 제시되었음.

신중한 검토가 필요하다는 의견으로, ①손해배상액의 산정은 위법한 쟁의행위와 상당인과관계에 있는 통상의 모든 손해로 산정하는 것이 타당하며, ②일반적인 손해배상액의 산정은 각 사안에 따라 법원의 자유심증으로 모든 사정을 종합한 판단을 통해 이루어지는데 반해, 쟁의행위에 대한 손해배상액을 제한하거나 상한을 법률로 규정하는 것은 사용자의 손해배상청구권을 과도하게 제한하는 것이고, ③실제 피해

42) 「민법」 제765조(배상액의 경감청구) ① 본장의 규정에 의한 배상 의무자는 그 손해가 고의 또는 중대한 과실에 의한 것이 아니고 그 배상으로 인하여 배상자의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 경우에는 법원에 그 배상액의 경감을 청구할 수 있다.

② 법원은 전항의 청구가 있는 때에는 채권자 및 채무자의 경제상태와 손해의 원인 등을 참작하여 배상액을 경감할 수 있다.

액이 아닌 사업장 규모, 시장상황, 배상의무자의 재정상태 등을 고려하여 배상액 상한을 정하도록 하면 불확정성이 커져 피해에 대한 배상액을 예측할 수 없다는 점 등이 제시되었음.

8. 신원보증인의 손해배상책임 면제(박해철의원안 제3조제3항, 김태선의원안 제3조제4항 및 이용우·신장식·윤종오의원안 제3조제6항)

가. 개정안의 주요 내용

각 개정안은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대한 신원보증인의 배상 책임을 면제하려는 것임.

[표] 개정안 조문대비표

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
第3條(損害賠償請求의 제한) (생략) <신설>	第3條(損害賠償請求의 제한) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서	第3條(損害賠償請求의 제한) ① (생략) ④ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서	第3條(損害賠償請求의 제한) ① (생략) ⑥ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서

현행	박해철의원안	김태선의원안	이용우·신장식·윤종오의원안
	는 배상할 책임이 없다.	는 배상할 책임이 없다.	는 배상할 책임이 없다.

나. 검토의견

현행 「신원보증법」에 따르면, 신원보증인은 피용자가 업무를 수행하는 과정에서 피용자의 고의 또는 중과실로 인한 행위로 사용자에게 손해를 입힌 경우 그 손해를 배상할 책임이 있음.⁴³⁾

그러나 사용자가 근로자의 쟁의행위 등으로 인한 손해에 대하여 제3자인 신원보증인에게까지 손해배상청구를 하는 경우가 있어 신원보증제도가 실질적으로 노동조합의 활동을 억압하는 수단으로 악용될 우려가 있고, 신원보증계약이 대부분 금전적 대가 없이 가족·친지 등 친분관계에서 이루어진다는 점을 감안할 때 그 책임범위가 과도한 측면이 있다는 지적이 있음.

이에, 개정안은 쟁의행위 등으로 인해 발생한 손해에 대하여 신원보증인의 배상책임을 면제하여 배상책임이 과도하게 확장되는 것을 방지하려 한다는 점에서 의의가 있다고 보임.

이와 관련하여, 제21대 국회에서 실시한 입법공청회(2022.11.17.)와 전

43) 「신원보증법」 제2조(정의) 이 법에서 “신원보증계약”이란 피용자(被傭者)가 업무를 수행하는 과정에서 그에게 책임 있는 사유로 사용자(使用者)에게 손해를 입힌 경우에 그 손해를 배상할 채무를 부담할 것을 약정하는 계약을 말한다.

제6조(신원보증인의 책임) ① 신원보증인은 피용자의 고의 또는 중과실로 인한 행위로 발생한 손해를 배상할 책임이 있다. ② (생략)

③ 법원은 신원보증인의 손해배상액을 산정하는 경우 피용자의 감독에 관한 사용자의 과실 유무, 신원보증을 하게 된 사유 및 이를 할 때 주의를 한 정도, 피용자의 업무 또는 신원의 변화, 그 밖의 사정을 고려하여야 한다.

체회의 및 소위원회 논의과정에서는 다음과 같은 의견이 제시되었음.

타당성을 인정하는 의견으로, 신원보증 제도는 전근대적인 연좌제
도로서 이를 폐지하는 것이 바람직하다는 의견이 제시되었으며, 신중
한 검토가 필요하다는 의견으로, 「신원보증법」에 대한 개정 논의 없
이 쟁의행위 등에 대해서만 예외를 인정하는 것은 다른 분야와의 형
평성 논란이 제기될 우려가 있다는 의견이 제시되었음.

문 의 처
02)6788-5535