

노조법 2·3조 개정안 발의 야 5당 국회의원·노동시민사회 기자회견

**'노조할 권리'를 보장한 헌법의 정신을 되살릴 때이다.  
국회는 노조법 2.3조 개정에 즉각 나서라.**

2025. 3. 6.(목) 11시 / 국회 본청 계단

1) 개요

- 일시 : 2025년 3월 6일 (목) 오전 11:00
- 장소 : 국회 본청 앞 계단
- 주최 : 노조법 2·3조 개정운동본부, 민주노총, 한국노총.

2) 취지

- 2024년 윤석열의 거부권 행사로 입법이 좌절된 노조법 2·3조 개정안(노란봉 투법)의 재발의를 야 5당이 함께 나서게 됐음을 대내외 선포함.
- 노조법 2·3조 개정 운동본부와 민주노총, 한국노총을 망라한 노동시민사회가 야 5당(안)이 재발의하는 노조법 2·3조 개정안을 지지하는 한편, 입법 실현을 위해 향후 공동행동을 펼쳐나갈 것임을 천명함.
- 이번에 발의하는 노조법 2·3조 개정안은 세 번째 발의하는 법안으로서 지난 번에 통과된 법안보다 진전된 내용으로 논의되고 통과되어야 함. 윤석열이 화물연대와 건설노조를 부정하고 짓밟았던 것을 기억한다면, 노조를 만들었거나

가입한 자를 노동자로 추정하는 조항이 반드시 포함되어야 하고, 사용자책임을 묻기 위해 긴 소송을 하지 않도록 법이 더 구체적이어야 함. 또한 현실에서 노조탄압 수단으로 쓰일 뿐 아니라 개인의 삶을 파탄 내는 개인 손배에 대해서도 이제는 제한을 가해야 할 때라는 것을 강조함.

### 3) 진행

- (사회) 신하나 노조법 2·3조 개정운동본부 공동집행위원장
- (취지발언) 남재영 노조법 2·3조 개정운동본부 공동대표
- (양노총 대표발언) 양경수 민주노총 위원장, 강석윤 한국노총 상임부위원장
- (현장노동자 발언)
  - 최민수 금속노조 전남조선하청지회 지회장
  - 김규우 건설노조 건설기계분과 위원장
  - 고석근 공공운수노조 한국마사회지부 수도권 지회장
  - 하인주 서비스연맹 백화점면세점판매서비스노조 수석부위원장
- (국회의원 발언)
  - 이용우 · 이학영 국회의원 (더불어민주당)
  - 신장식 국회의원 (조국혁신당)
  - 윤종오 국회의원 (진보당)
  - 최승현 최고위원 (기본소득당)
  - 한창민 국회의원 (사회민주당)
  - 이은주 전 국회의원 (정의당)

### ○ 기자회견문 - 자료 대체

※ 첨부 : 기자회견문, 현장노동자 발언문, 노조법 2·3조 개정 발의안

※ 기자 여러분의 관심과 취재를 요청드립니다.

## [노조법 2·3조 개정안 재발의 기자회견문]

### **'노조할 권리'를 보장한 헌법의 정신을 되살릴 때이다. 국회는 노조법 2.3조 개정에 즉각 나서라.**

윤석열은 위헌적인 계엄포고령을 통해 '집회와 시위 등 일체의 정치활동을 금하며, 사회 혼란을 조장하는 파업과, 태업, 집회행위를 금한다'고 선포했었다. 이런 겁박은 노동자들에게 이미 행해지고 있던 일이었다. 2022년 거통고 조선헌청지회가 파업을 할 때 윤석열은 정치브로커 명태균의 보고에 따라 공권력 투입 운운했고, 안전운임제 일몰제 폐지를 위한 화물연대 파업에는 위헌적 강제노동인 업무개시명령을 발동했으며, 건설노동자들의 합법적 단체협약 체결을 '공갈협박'으로 둔갑시켜서 탄압했다. 노조법 2.3조 개정에 대해서도 두 번이나 거부권을 행사했다. 노동권에 대한 탄압은 결국 내란으로 이어졌다. 이제야말로 노조할 권리를 보장한 헌법의 정신을 되살려야 할 때이다.

노조법은 헌법에 담긴 노동권을 보장하기 위해서 존재하는 것이기에 그 권리를 제한하거나 침해해서는 안 된다. 그러나 한국의 노조법은 오히려 노동권을 제한하거나 침해하는 방식으로 작동해왔다. 기업들은 노동자들의 고용형태를 왜곡하여 노동자가 아니므로 노조를 할 수 없다고 주장하거나, 고용형태가 복잡하다는 이유로 사용자책임을 모호하게 만들었고 정부는 기업의 편을 들어 노동권을 훼손했다. 파업의 범위를 좁히고 절차를 복잡하게 만들어서 조금의 위법만 있어도 그 파업을 불법으로 몰아 거액의 손해배상을 청구할 수 있도록 만들었다. 노조할 권리를 빼앗긴 노동자들은 저임금과 불안정한 노동에 시달렸다. 노조법이 노동권을 보장하는 법이 되도록 돌려놓아야 한다.

노조법 2.3조 개정은 거창한 것이 아니다. 원청이 하청노동자들에게 식사를 제공하다가 갑자기 식비를 부담하라고 할 때, 원청에게 왜 그런지 묻고 식사에 대해 교섭하도록 하자는 것이다. 일하는데 너무 추우니 시설의 소유자인 원청에게 온풍기를 가동해달라고 요구할 수 있게 하자는 것이다. 일터괴롭힘으로 인해 죽음을 택했던 오요안나와 같은 프리랜서 노동자들이 실질적인 사용자들에게 일터괴롭힘을 신고하고 대응할 수 있게 하자는 것이다. 노동자가 목소리를 냈다는 이유로 받아내지도 못할 거액의 손해배상을 겁박용으로 사용하지 못하게 하자는 것이다. 내 노동조건을 결정할 수 있는 권한을 가진 자에게 책임을 요구하고, 노조를 함부로 탄압하지 말라는 이 상식적인 요구를 도대체 언제까지 해야

하는 것인가.

오늘 우리는 여러 국회의원과 함께 노조법 2.3조 개정안을 다시 발의한다. 22대 국회에서 세번째 발의이다. 이전에 국회 본회의를 통과한 법안은 여러 한계를 갖고 있다. 윤석열이 화물연대와 건설노조를 부정하고 깃뚫았던 것을 기억한다면, 노조를 만들었거나 가입한 자를 노동자로 추정하는 조항은 반드시 포함되어야 한다. 사용자책임을 묻기 위해 긴 소송을 하지 않도록 법이 더 구체적이어야 한다. 현실에서 노조탄압 수단으로 쓰일 뿐 아니라 개인의 삶을 파탄내는 개인 손배에 대해서도 이제는 제한을 가해야 한다. 너무 많은 노동자들이 지금 고통받고 있다. 현장노동자들의 절실한 요구를 담은 노조법 2.3조 개정 운동본부의 법안에 대해 국회가 빠르게 논의하기를 촉구한다.

2025년 3월 6일

노조법 2.3조 개정 운동본부/ 민주노총 / 한국노총  
야 5당 국회의원 (이용우, 신장식, 윤종오, 용혜인, 한창민 의원)

## [현장노동자 발언문]

### 1. 최민수 금속노조 전남조선하청지회 지회장

현대삼호 하청노동자이며, 전남조선하청지회 지회장입니다. 저를 포함한 임원 2명은 9개월 전 소속 업체가 폐업하고 후속 업체로 이관되는 과정에서 탈락하였습니다. 이후 현대삼호 원하청은 하청지회를 무더기 형사고소 했습니다. 위법, 불법인 하청지회 투쟁으로 회사가 큰 손해를 입어 폐업할 수도 있다고 합니다. 우리가 죽을죄를 지은 것 같습니다.

그러나 현대삼호 원청이 부당노동행위 했다는 판정은 확정되었고, 지노위에 이어 중노위는 하청업체가 사전 기획한 표적 해고는 단결권을 침해하는 부당노동행위이자 부당해고라고 판정했습니다. 현대삼호 원하청의 무더기 형사고소는 검찰과 경찰마저도 인정하지 않았습니다. 어떠한 손해를 입었는지 사측은 아무런 근거도 제시하지 못하고 있습니다.

왜겠습니까? 정당한 노조 활동을 불법으로 낙인찍고 손해배상으로 연결하려는 모습은 어느 사업장이든 같지 않습니까? 시위 지침을 마련하고 규탄 집회에 노동자를 동원한 불법의 증거 앞에서, 지노위·중노위·형사사건 수사 과정에서 드러난 사실관계마저도 거짓말로 부정하는 모습.

정치권력에만 윤석열이 있는 것은 아닙니다. 전국 투쟁사업장에도 법 위에서 군림하며, 거짓말만 반복하는 윤석열이 있습니다. 아무리 권력을 바꿔내더라도 사회가 바뀌지 않는 것은 경제권력을 또 다른 윤석열이가 장악하고 있기 때문입니다.

현대삼호 원하청이 자행하고 있는 각종 불법행위를 노동조합이 했더라면 막대한 손해배상과 강한 형사처벌을 면하지 못했을 것입니다. 기울어진 운동장입니다.

일천만 비정규직, 하청노동자는 절대다수이지만, 모순되게도 사회적 약자로 규정되어 있습니다. 절대다수의 비정규직, 하청노동자의 노동권이 보장받기 위해서는 진짜 사장인 원청에 책임을 물을 수 있어야 합니다.

정당한 활동을 언제든 형사고소로 불법으로 규정하고, 손해배상으로 연결하여 차별로 서러움에 찬 노동자들의 목소릴 막는 반헌법적 수단을 금지해야만 합니다. 이는 노조법 2·3조 개정으로 시작할 수 있습니다. 개정되지 못한다면 정치권력에서 윤석열이 파면되

더라도 / 사업장에서 윤석열은 계속될 것입니다. 감사합니다.

## 2. 김규우 건설노조 건설기계분과 위원장

반갑습니다. 전국건설노동조합 건설기계분과위원장이자 특수고용노동자 대책회의 의장인 김규우입니다.

우선 건설기계 상황을 말씀드리겠습니다. 건설기계노동자들은 다른 건설노동자들과 다르지 않습니다. 하루하루 일거리를 걱정해야 하고 건설회사, 레미콘 회사 등의 지시를 받아 일을 해야만 하는 노동자입니다. 원래 건설회사 등에 소속되어 회사의 장비를 가지고 일을 하는 노동자였습니다. 1990년대부터 건설자본의 비용절감과 규제완화라는 명목으로 회사의 장비를 불하받아 하루 아침에 사장님이 되었습니다. 하지만 하던 일은 건설회사에 속한 노동자일 때와 달라지지 않았고, 감당해야 할 비용만 늘어났습니다.

이러한 허울 좋은 사장님들이 2000년대 초반부터 노동조합을 조직하였고, 술한 우여곡절 끝에서도 노동조합을 지켜왔습니다. 조합원들의 권익을 보호하고 노동자로서 보호받기 위한 각종 법제도 개선 사업을 해나갔습니다. 하지만 여전히 너무 불안정합니다. 현장에서는 교섭권도 없는 사장님들과 교섭할 수 없다고 내쫓기 일쑤입니다. 투쟁 끝에 단체협약을 맺어도 법적의무가 없다며 무시하기 일쑤입니다. 이런 와중에 공정위를 앞세운 윤석열 정권은 건설노조를 사업자 단체라고 칭하고, 수억원의 과징금을 부과하였습니다. 지방노동위원회들은 당신들은 노조법상 근로자가 아니기 때문에 우리가 나설 일은 없다고 선포하기도 합니다. 현장을 개선하고 노동조건을 개선해도 단체협약 등으로 이를 강제할 방법이 없어, 도로아미타불이 되기 일쑤입니다.

이런 허울좋은 사장님, 프리랜서 등이 몇 백만에 달합니다. 정부 추계로 최소 200만명이 고 실질적인 비임금노동자라 불리는 사람이 700만명에 육박한다고 합니다. 근로계약이 아닌 위탁, 임대, 용역, 수탁, 촉탁 등의 계약을 맺고 실질적으로는 사용자와 노동자의 관계를 맺는 경우가 많습니다. 또한 새로운 노동 형태가 증가하고 있고, 다수의 사용자와 관계를 맺어야 하는 플랫폼 노동자들이 점점 증가하고 있습니다. 이들에 대한 보호대책들이 나오고 있지만 실질적인 것은 스스로 노동조합 등 단체를 만들고 자신의 처지를 개선하는 일입니다.

건설기계, 화물, 학습지, 대리운전기사, 배달라이더, 방과후강사 등 특수고용 플랫폼 노동

자들은 2000년대 초반부터 특고대책회의, 현재 특고플랫폼대책회의를 통해서 투쟁을 해왔습니다. 특히 스스로 뭉치는 노조 할 권리를 특수고용노동자들에게 보장하는 활동, 노조법 2조 1항 개정을 통해 근로자 범위를 확대하기 위한 투쟁을 20여년간 해왔습니다. 하지만 번번히 국회에서 막혀왔고, 거부권이 행사되어 왔습니다. 이제는 좀 바꿀 때가 되지 않았습니까?

저희 건설노조와 화물연대는 3월 7, 8일 전국을 돌며 대행진을 합니다. 윤석열 정권 아래에서 받았던 탄압을 알려내고, 공정거래위원회 등을 통해서 특수고용노동자들을 괴롭혔던 실태를 폭로할 것입니다. 3월 8일에는 국회에 와서 특수고용노동자들을 위한 입법을 촉구할 것입니다. 특히 노조법 제2조 제1항 개정을 통해 근로자정의개념을 확대하고, 특수고용노동자들의 노조할 권리를 보장해야 합니다.

### 3. 고석근 공공운수노조 한국마사회지부 수도권 지회장

반갑습니다. 공공운수노조 한국마사회지부 수도권지회 고석근 지회장입니다.

공공부문 비정규직 노동자들은 지난 문재인 정부의 정책으로 대부분 직접고용 방식이 아니라 자회사 방식으로 전환되었습니다. 인력공급형 공공기관의 거대 용역회사인 자회사 전환은 공공부문 비정규직 노동자들을 용역회사에서 자회사로 간판만 바뀌었지 간접고용이라는 틀은 변하지 않았습니다.

공공기관 자회사는 인건비와 처우, 일반관리비와 이윤까지 포함한 모든 사업과 예산을 모회사에게 의존하고 있습니다. 자회사 노동자들은 모회사와 체결한 용역계약에 따라 업무범위, 임금과 인력 규모, 근무형태 등이 결정됩니다. 모회사가 계약과정에서 인건비를 올려주지 않으면 자회사 내부의 교섭으로는 해결할 수 있는 것이 없습니다.

오히려 후퇴한 측면도 있습니다. 용역업체 시절에는 공개되던 계약서와 관련 자료들이 자회사로 전환되면서 수의계약을 함에도 영업비밀이 되어 공개되지 않고 있습니다. 이로 인해 현장 노동자들은 본인의 정당한 노동의 대가가 얼마로 책정되었는지, 책정이 적정한지를 모른 채로 임금교섭을 진행하고 있습니다.

그래서 올해도 우리의 모든 것을 결정하는 진짜 사장과 교섭하기 위해 공공운수노조의 공공부문 간접고용 노동자들은 원청교섭을 요구하며 투쟁에 나설 것입니다. 원청 사용자

들은 뻔뻔하게 자기들은 사용자가 아니라고, 권한이 없다고 말할 것입니다. 그럼에도 다시 한번 진짜 사장과 교섭하기 위해, 형식적인 교섭이 아니라, 진짜 교섭권을 얻기 위한 투쟁에 나섭니다.

노조법 2·3조가 통과되고 공포된다면 진짜 사장을 향한 간접고용 노동자들의 투쟁 역시 더욱 의미 있는 결실을 맺을 것이라고 생각합니다. 노조법 2·3조가 신속해서 통과되고, 공포되어 공공부문 간접고용 노동자가 진짜 사장인 모회사와 교섭할 수 있는 날이 빠르게 오길 바랍니다. 공공운수노조 공공부문 간접고용 노동자들도 현장에서, 그리고 거리에 힘차게 함께 투쟁하겠습니다. 감사합니다.

#### 4. 하인주 서비스연맹 백화점면세점판매서비스노조 수석부위원장

안녕하십니까. 저는 백화점면세점판매서비스노동조합 수석부위원장 하인주입니다.

오늘 저는 백화점과 면세점 안에 있는 노동자들의 절박한 목소리를 전하고자 이 자리에 섰습니다. 우리 노동조합은 현재 원청인 백화점, 면세점들과 행정소송 중에 있습니다. 소송을 시작한 이유는 간단합니다. 우리가 원하는 것은 근로시간과 근로환경, 노동안전을 실질적으로 좌우하는 원청이 협상 테이블에 나와 우리와 대화하는 것입니다.

2022년부터 우리는 원청에 교섭을 요구해왔지만, 원청은 단 한 번도 응답하지 않았습니다. 왜일까요? 그래도 되기 때문입니다. 이 나라의 법이 협력업체 노동자와는 어떠한 대화를 하지 않아도 아무런 문제가 없기 때문입니다.

원청인 백화점과 면세점이 책임을 회피하는 동안, 노동자들은 가까운 고객 화장실 이용을 제재받으며 따뜻한 온수는 커녕 한겨울 차가운 물에 손을 닦아야 하는 직원 화장실을 돌고 돌아 가야했습니다. 감정노동에 시달리고, 위협을 받아도 보호해주지 않는 상황 속에 있어야 했습니다.

폭염인 여름 내내, 수많은 백화점이 오픈 전에는 에어컨을 틀지 않아 땀으로 흠뻑 젖어야 했고, 모든 것이 얼어붙는 한파에도 오픈 전엔 히터를 켜주지 않아 핫팩으로 몸을 녹이며 오픈 준비를 해야 했습니다.

우리도 사람이라 발버둥쳐보지만 협력업체 노동자에겐 말할 창구조차 없습니다.

오늘 이 자리에 서서 노조법 2·3조 개정안을 다시 말하면서, 저는 이 법이 개정된 이후 우리가 어떤 삶을 살게 될지 생각합니다.

어쩌면 기껏해야 7명이 간신히 들어가는 비좁은 휴게실때문에 차디찬 계단 바닥에 웅크리고 주저앉아 쉬지 않아도 되는 삶, 가족과 저녁이 있는 삶을 짓밟힌 채 무조건적으로 내려오는 연장영업 지시를 따르지 않아도 되는 삶, 모두가 다함께 쉬는 정기휴일에는 현장 연락 하나 없이 제대로 쉴 수 있는 삶을 살 수 있을지도 모릅니다.

어쩌면 고객화장실에 간다고 눈치보지 않아도 되는 삶, 갑질 고객이 나타났을 때 두리번거리며 도와줄 보안을 찾지 않아도 되는 삶, 활주로 가로질러 있는 창고에 위험하게 달려가지 않아도 되는 삶, 일하는 시간 동안 에어컨과 히터를 제대로 틀어달라고 요구할 수 있는 삶을 살 수 있을지도 모릅니다.

저희는 남들 다 쉬는 주말과 공휴일 쉼은 꿈도 못 꾸니다. 장시간 서서 일하는데 휴게실도 제대로 없으며, 창고가 지하 5층 위험한 주차장 사이에 있건, 도로 건너에 있건, 공항 활주로 건너편에 있건 항의 할 수도 없이 참고 견뎌야 합니다. 이것이 정당한 노동환경입니까?

우리는 특별한 대우를 요구하는 것이 아니라 노동자로서 기본적인 권리를 지키며 일할 수 있기를 바라며 그저 인간답게 일하고 싶을 뿐입니다.

노조법 개정은 우리에게 단순한 법률 문제가 아니라, 존엄을 되찾는 문제입니다. 협력업체 노동자들의 목소리에 귀 기울여 주십시오. 우리의 현실을 직시하고, 노조법 개정안 통과에 힘을 보태주십시오. 하청노동자, 협력업체 노동자가 자기 노동조건에 대해서 실질적인 사용자와 제대로 대화할 수 있게 해주십시오. 수많은 하청노동자들이 이 개정안이 통과됨으로써 말할 입을 얻게 될 것입니다.

노조법 2·3조는 몇 번씩 고꾸라졌습니다. 하지만 윤석열 정권이 거부권을 행사하고 또 행사해도, 이 자리를 채우고 있는 모든 사람들은 꺾이지 않았습니다. 이제 우리의 이 목소리가 헛되지 않기를 간절히 바라며 국회와 정부가 이 절실한 요구에 응답하고, 변화를 이끌어내기를 희망합니다. 노조법 개정은 더이상은 미룰 수 없는 시대적 과제입니다. 모든 노동자가 존중받는 세상을 위해 우리는 멈추지 않을 것입니다. 감사합니다.

## [노조법 2·3조 개정운동본부, 민주노총 발의안]

### 제안이유

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 노동 3권 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 교섭의 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.

## 주요내용

- 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 노동쟁의의 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 등이었더라도 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).

법률 제 호

### 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2호 중 “事業主”를 “근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 事業主”로 하며, 같은 호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4호의 라목을 삭제하고, 같은 조 제5호 전단 중 “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 “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 분쟁 상태”로 하며, 같은 호 후단을 삭제한다.

이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.

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 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)

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 중 “이법에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲” 를 “헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위” 로 하며, 같은 조에 제2항부터 제7항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

- ② 사용자는 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인하여 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 소권(訴權)을 남용하여서는 아니 된다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(손해배상책임과 감면청구) ① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다.

- ② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.
- ③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 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. 배상의무자의 재정상태
  5. 배상의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지

6. 배상의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도

7. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정

제1장에 제4조의2를 다음과 같이 신설한다.

제4조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

## 부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

### 신구대조표

현 행	개 정 안
<p>第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. “勤勞者”라 함은 職業의 種類를 불문하고 賃金·給料 기타 이에 준하는 收入에 의하여 生活하는 者를 말한다. <u>&lt;후단 신설&gt;</u></p> <p>2. “使用者”라 함은 <u>事業主</u>, 事業의 經營擔當者 또는 그 事業의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동</p>	<p>第2條(定義) ----- ----- -.</p> <p>1. ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</u></p> <p>2. ----- <u>근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 事業主</u>-----</p>

하는 者를 말한다. <후단 신 설>

<신 설>

<신 설>

3. (생 략)

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단

-----  
이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.

가. 근로자의 노동조건, 수행 업무 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)

3. (현행과 같음)

4. -----  
-----



를 말한다.

6. (생략)

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.

<신설>

<신설>

<신설>

한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태-----.

<후단 삭제>

6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한) ① -----헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제 1조의 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.

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 인하

<신 설>

여 발생한 손해와 이 법이 정  
한 절차와 수단에 따른 단체교  
섭이나 쟁의행위를 하였더라도  
불가피하게 발생하였을 손해에  
대해서는 배상을 청구할 수 없  
다.

<신 설>

⑤ 손해배상으로 인하여 노동  
조합의 존립이 불가능하게 되  
는 경우에는 손해배상의 청구  
가 허용되지 아니한다.

<신 설>

⑥ 「신원보증법」 제6조에도  
불구하고 신원보증인은 단체교  
섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조  
합의 활동으로 인하여 발생한  
손해에 대해서는 배상할 책임  
이 없다.

<신 설>

⑦ 사용자는 노동조합 활동을  
위축시키거나 근로자를 괴롭히  
기 위한 수단으로 소를 제기하  
거나 가압류를 신청하는 등으  
로 소권(訴權)을 남용하여서는  
아니 된다.

제3조의2(손해배상책임과 감면청  
구) ① 법원은 단체교섭, 쟁의  
행위, 그 밖의 노동조합의 활

동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상 의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다.

② 제1항의 배상 의무자는 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. 정의행위 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

<p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>미친 정도</u> <u>7. 그 밖에 손해의 공평한 분</u> <u>담을 위하여 고려하여야 할</u> <u>사정</u> <u>제4조의2(책임의 면제) 사용자는</u> <u>단체교섭 또는 쟁의행위를 행</u> <u>한 노동조합 또는 근로자의 손</u> <u>해배상 등 책임을 면제할 수</u> <u>있다.</u></p>
---------------------------	---