

「노동조합 및 노동관계조정법」 Q&A

개정 노동조합법 시행 관련 쟁점별 대응방안

December, 2025



ClassHankyul

법무법인(유한) 클래스한결

1. 개요와 입법 취지

「노동조합 및 노동관계조정법」 개정 법률안이 2024. 8. 24. 국회 의결을 거쳐 2026. 3. 10. 부터 시행될 예정이고, 노조법 시행령 일부 개정안이 2025. 11. 25. ~ 2026. 1. 5.까지 입법 예고 되었습니다.

개정 노조법은 근로자의 단결권·단체행동권 보호 강화를 주요 목표로 하고 있으나, 기업 입장에서는 사용자 범위의 확대, 쟁의행위 대상의 확장, 손해배상 책임의 제한 등 노사관계 전반에 중대한 제도 변화를 초래하는 입법입니다. 이에 따라 기업들은 시행 전 충분한 사전검토와 대응전략 마련이 필수적입니다.

이번 개정의 배경에는 주로 다음과 같은 문제의식이 자리하고 있었습니다. ① 기존 법체계상 사용자 개념의 한계로 인해 발생한 사용자 책임 회피 문제, ② '근로자가 아닌 자'의 가입을 노동조합의 부정요건으로 보아 노조 설립을 과도하게 제한한 점, ③ 노동쟁의의 범위가 지나치게 좁아 실질적 교섭·행동권이 제약된 점, ④ 손해배상 책임이 근로자에게 집중되어 균형성·형평성이 부족하다는 점 등이 그것입니다.

결국, 본 개정안은 근로자의 권리 보장을 확대하려는 사회적 요구를 반영하면서도, 기업에는 사용자성 범위 확대에 따른 단체교섭·노동쟁의 대응 부담 증가, 쟁의행위 허용 범위 확장에 따른 경영상 리스크 증대 등 중대한 변화를 수반하는 법률입니다.

따라서 기업은 단순히 법 시행을 관망할 것이 아니라, 자사 고용구조 및 지휘·명령 체계에 대한 전면적 점검, 다중교섭·교섭창구 변동 가능성에 대비한 교섭 전략 수립, 경영상 주요 의사결정(조직개편·위탁운영·도급·아웃소싱 등) 시 사용자성 판단 관련 리스크 관리 강화, 쟁의행위 증가 및 손해배상 제한제도 도입에 대비한 분쟁 대응 체계 정비 등의 선제적 준비를 통해 잠재적인 법적 리스크를 최소화할 필요가 있습니다.

이에, 법무법인(유) 클래스한결은 고객님들께 개정 노조법 시행과 관련한 쟁점별 대응방안에 대하여 기초적인 안내를 드리오니, 업무에 참조하시기 바랍니다.

2. 쟁점별 대응방안

가. 사용자 개념 확대

1) '근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자'의 판단요소에는 무엇이 있나요?

- 법원은 CJ대한통운, 현대제철, 롯데글로벌로지스, 대우조선해양 사건 등에서 사용자의 범위를 점차 확대하는 방향으로 판시해 왔고, 해당 판례들을 참고해 볼 수밖에 없을 것으로 보입니다.
- 법원은 각 의제별로 크게 ① 실질적인 지배·결정을 할 수 있는 위치에 있는지, ② 해당 노무의 필수성 및 실질 사용자 사업체계의 편입성, ③ 단체교섭 필요성 및 타당성 등의 요소로 판단하고 있습니다.

2) 원·하청 관계가 아닌 경우에는 노란봉투법의 사용자 확대와 무관한가요?

- 아닙니다. 개정법상 사용자는 원·하청 관계가 전제되는 것은 아닙니다.

3) 원청이 어떤 경우에 하청 근로자의 사용자로 인정될 수 있나요?

- 원청이 하청근로자의 특정 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배, 결정하는 경우에는, 해당 근로조건에 대해서는 원청이 하청 근로자와의 관계에서 노동조합법상 사용자로 인정됩니다. 법원은 교섭 의제별로 사용자성 여부를 판단하고 있습니다.

4) 원청이 하청 근로자의 사용자로 인정된다는 것은 무슨 의미인가요?

- 원청은 실질적이고 구체적으로 지배, 결정하는 하청 근로자의 근로조건에 관하여는 노동조합법상 사용자로서 법에서 정한 모든 권리의무의 주체가 됩니다. 해당 근로조건에

관하여 원청은 하청 노동조합과 단체교섭을 하여야 하고, 그에 따른 단체협약을 체결할 수 있으며, 하청 노동조합은 원청을 상대로 쟁의행위를 할 수 있습니다. 또한 원청은 하청 노동조합에 대한 부당노동행위 금지의무, 공정대표의무, 중립유지의무 등을 부담하게 됩니다.

5) '실질적 지배력'의 표지와 '근로자파견'의 표지는 어떻게 다른가요?

- 실질적 지배력 판단에 있어서는, 근로자파견관계 판단의 주요 표지인 상당한 지휘, 명령(하청 근로자에 대한 원청의 구체적인 업무 지시, 노무 감독 등), 실질적 사업 편입(원·하청 근로자의 공동작업 등) 등의 표지까지 요구되지 않습니다.

6) 실질적 지배력 존재 여부가 문제되는 교섭의제는 주로 무엇이 있나요?

- 현재까지 법원, 노동위원회에서 문제되었던 교섭의제로는, ① 성과급 지급, ② 학자금 지급, ③ 노동조합활동 보장(조합 사무실, 사업장 출입 등), ④ 노동안전(산업안전보건 사항), ⑤ 취업 방해금지, 블랙리스트 작성 금지, ⑥ 원·하청 근로자 간 차별 시정, ⑦ 불법파견 해소 및 직접고용, ⑧ 자회사 전환 금지(고용보장) 등이 있습니다.

7) 교섭의제별 사용자성 판단 기준이 별도로 있나요?

- 법원은 교섭의제별로 사용자성을 판단하고 있으며, 최근 선고된 CJ대한통운 사건, 현대제철 사건, 대우조선해양(現 한화오션) 사건 등을 사용자성 판단에 참조할 수 있을 것입니다.

8) '임금'과 관련해서 원청의 실질적 지배력의 표지는 무엇이 있나요?

- 택배회사 사건에서 하급심 판결은, 집배점 택배기사의 임금과 관련된 '급지수수료'가 원청이 집배점주와의 사이에서 일방적으로 정해놓은 '택배집배송 수수료 기준표'에 따라 결정되는 점을 이유로, 원청의 실질적 지배력을 인정하였습니다.

9) '산업안전'과 관련해서 원청의 실질적 지배력의 표지는 무엇이 있나요?

- 대우조선해양(現 한화오션) 사건에서 법원은 원청이 단순히 도급인으로서의 지위를 넘어, 사내하청업체의 안전·보건 체계 전반에 대해 규율과 지침을 부과하고, 그 이행을 사실상 감독하는 위치에 있다는 점을 이유로 원청의 실질적 지배력을 인정하였습니다.

10) 법 개정 이후 원·하청 간 용역·위탁·도급계약을 변경하는 경우, 변경전의 내용이 사용자성 판단에 영향을 미치나요?

- 미칠 수 있습니다. 하청 노동조합에 대한 원청의 단체교섭의무를 인정한 하급심 판결이나 노동위원회 판정에서도 단체교섭 요구 당시 상황뿐만 아니라 그 이전의 상황도 실질적 지배력 유무 판단에 중요하게 고려되었습니다.

11) 하청 노동조합의 쟁의행위로 인해 하청이 정상적인 업무 수행을 하지 못하는 바람에 원청에 손해가 발생한 경우 이러한 하청의 이행장애가 민법상 법정해지권 발생사유인 채무불이행에 해당하는지. 원청이 이러한 채무불이행을 이유로 도급계약을 적법하게 해지할 수 있나요?

- 하청 노동조합의 파업으로 하청이 정상적인 업무를 수행하지 못해 계약을 이행하지 못한 경우라면 원청은 하청에게 채무불이행 책임을 물을 수 있을 것으로 판단되나, 사안에 따라서는 원청이 하청 노동조합의 정당한 쟁의행위와 관련하여 하청에 대해 채무불이행 책임을 묻기는 어려울 수도 있을 것으로 보입니다.

12) 원청이 하청과의 도급계약에 하청의 이행장애를 약정해지 사유로 규정하고 있는데 실제로 이행장애로 인해 손해가 발생한 경우 도급계약을 해지하는 것이 가능한가요?

- 이행장애가 하청 노동조합 등의 위법한 노동조합 활동 내지 쟁의행위에 따른 것이라면 약정해지권 행사가 가능할 것으로 보이지만, 약정해지권 행사는 신중하게 이루어져야 합니다.

13) 원청이 하청 노동조합의 사용자로 인정되면 하청이 근로시간면제자 지정이나 근로시간면제 한도를 정함에 있어 원청 동의를 필요한가요?

- 하청 근로자로부터 근로를 제공받고 그에 대한 대가로 급여를 지급하는 주체는 하청이므로, 하청이 근로시간면제자 지정이나 근로시간면제 한도를 정함에 있어 원청의 동의를 받을 필요는 없을 것으로 생각합니다.

14) 사용자 확대와 관련하여 회사가 대응하여야 할 사항은 무엇인 있나요?

- 회사는 단순히 법률적 위험을 최소화하는 차원을 넘어, 도급·협력업체 관리, 노사관계 관리, 리스크 관리 등 종합적이고 선제적인 대응 전략을 마련해야 합니다.

나. 사용자 개념 확대와 단체교섭 및 쟁의행위

15) 단체교섭 도중 원·하청 간 계약기간이 종료되는 경우 원청은 더 이상 단체교섭에 응할 의무가 없나요? 만약 그렇다면 이를 위해 단체교섭을 지연하는 행위는 부당노동행위에 해당하나요?

- 하청과의 계약관계가 소멸되는 경우, 계약 종료 후에도 원청이 하청에 대해 지배력을 행사하는 등의 특별한 사정이 없는 한 원청의 노동조합법상 사용자의 지위는 원청과 하청 사이의 계약 종료와 함께 원칙적으로 소멸한다고 보는 것이 타당합니다.

16) 하청 노동조합의 단체교섭 요구와 관련하여, 원청이 해당 단체교섭 요구 의제에 대해 실질적 지배력이 없다고 판단하여 단체교섭을 거부하는 경우에도 부당노동행위에 해당하나요?

- 원청이 하청 노동조합의 단체교섭요구 의제에 대해 실질적 지배력이 없는 경우에는 단체교섭을 거부할 정당한 이유가 있습니다.

17) 하청 노동조합이 쟁의행위를 하자 원청이 해당 하청과의 도급계약 등을 해지하는 경우 부당노동행위에 해당하나요?

- 하청 노동조합이 단지 파업을 실시하였다는 점을 주된 이유로 하여 하청 근로자에 대한 노동조합법상 사용자인 원청이 하청과의 도급계약 등을 해지할 경우, 지배 개입의 부당노동행위에 해당할 가능성이 높을 것으로 보입니다.

18) 도급계약 종료 시 하청 노동조합이 원청에 도급계약 유지를 주장하면서 단체교섭을 요구할 수 있나요?

- 도급계약 해지 여부는 원청에서 결정권을 가지고 있는 사항으로서, 원청의 사용자성이 인정된다면 하청 노동조합이 원청에 대해 도급계약 유지 또는 고용승계를 의제로 단체교섭을 요구할 수 있을 것으로 보입니다.

19) 하청노동조합이 원청을 상대로 '하청근로자를 직접 고용하라'는 단체교섭을 요구할 수 있나요?

- 원청이 '하청 근로자의 채용, 배치, 퇴직'에 대해 실질적 지배력을 가지고 있다면, 하청 노동조합이 원청을 상대로 '직접고용'을 의제로 단체교섭을 요구할 수 있을 것으로 보입니다.

20) 하청 노동조합이 원청을 상대로 단체교섭을 요구할 경우 교섭창구단일화는 하청사업 단위로 하나요? 아니면 원청 사업단위로 하나요?

- 원청이 사용자로 인정될 경우, 교섭창구단일화는 원칙적으로 원청의 '사업 또는 사업장' 전체를 기준으로 적용됩니다. 다만, 노동위원회의 교섭단위 분리 결정을 통해 하청 노동조합은 단독으로 교섭을 진행할 수도 있습니다.
- 참고로 시행령 제14조의11 제3항 신설안에 따르면 노동위원회가 교섭단위를 분리하거나 통합할 때 고려해야 할 기준은 근로조건의 현격한 차이, 계약형태·고용형태, 노

동조합 조직 범위, 기존 교섭 관행, 이해관계 공통성 및 이익대표 적절성, 노조 간 갈등 가능성, 당사자의 의사 등입니다.

21) 하청업체가 여러 개이고 각 하청업체마다 노조가 있는 경우 원청은 각 노조와 모두 개별적으로 단체교섭 하여야 하나요? 아니면 원청 사업 단위로 교섭 창구를 단일화할 수 있나요?

- 원청의 단체교섭의무가 인정되는 경우에도 원청이 각 하청 노동조합과 모두 개별적으로 교섭해야 하는 것은 아니고, 교섭창구단일화 절차를 거쳐야 합니다.
- 다만, 교섭창구단일화 절차 이행 전, 원청 사용자와 하청 노동조합이 자율적인 공동교섭이나 직접 교섭 등에 합의하는 경우에는 정부가 그 의사를 최대한 존중해 교섭을 진행할 수 있도록 지원할 것이라는 입장을 밝혔습니다.

22) 원청은 하청 노동조합과 단체교섭할 때 반드시 하청을 교섭에 참여시켜야 하나요?

- 원청은 하청과 별개로 독자적인 단체교섭의무를 부담하므로 반드시 하청과 함께 단체교섭해야 하는 것은 아닙니다.

23) 하청 노동조합의 원청에 대한 단체교섭 요구를 거부할 경우 발생할 수 있는 문제점은 무엇이 있나요?

- 실무적으로 하청 노동조합이 원청에 교섭을 요구하였음에도 원청이 교섭요구 사실을 공고하지 않을 경우 하청 노동조합은 노동위원회에 시정신청을 할 수 있으며(시행령 제14조의3 제2항, 제14조의5 제4항), 노동위원회는 해당 시정신청에 따라 원청의 사용자성에 대한 판단을 할 것으로 보입니다.
- 또한, 하청 노동조합은 사용자의 단체교섭 거부에 대하여 부당노동행위를 주장하면서 노동청에 진정을 제기하거나 형사고소를 할 수 있으며, 법원에 민사집행법상 임시의

지위를 정하는 가처분으로서 단체교섭 응낙가처분을 제기할 수도 있습니다.

24) 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 단체교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아가는 경우 쟁의행위의 상대방은 누구인가요?

- 하청 노동조합은 단체교섭의 상대방인 원청을 상대로 쟁의행위를 할 수 있습니다.

25) 원청과의 단체교섭이 결렬되는 경우 하청 노동조합이 원청 사업장을 점거하는 형태의 쟁의행위를 할 수 있나요?

- 하청 노동조합의 원청 사업장 점거는 부분적·병존적으로 가능할 것으로 보입니다.

26) 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 할 때 원청이 직장폐쇄를 할 수 있나요?

- 가능합니다. 다만 원청의 하청에 대한 직장폐쇄는 실질적으로는 사업장 점거를 해제한다는 의미만 갖게 될 것입니다.

27) 하청 노동조합이 원청에 대해 쟁의행위를 하는 경우 원청이 원청 소속 근로자 또는 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속할 수 있나요?

- 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계있는 자는 투입할 수 있으므로(법 제43조 제1항), 원청은 하청 노동조합의 쟁의행위로 인해 중단된 업무의 수행을 위해서 원청 소속 근로자를 대체근로에 투입할 수 있을 것입니다.
- 다만, 원청이 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속하는 것은 허용될지는 불분명합니다. 법 제43조 제2항이 “사용자는 쟁의행위기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.”고 정하고 있는데, 원청이 다른 하청 소속 근로자를 투입하여 조업을 계속하는 것은 쟁의행위로 인해 중단된 업무를 다른 하청에 도급

주는 것에 해당할 가능성이 있기 때문입니다. 이에 대해서는 향후 법원이나 고용노동부의 해석을 지켜보아야 할 것입니다.

28) 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 단체교섭이 결렬되어 쟁의행위로 나아갔는데 그 방식이 하청에 대한 노무제공 거부인 경우 하청이 노동조합에 대한 대항행위(대체근로, 직장폐쇄 등)를 할 수 있나요?

- 하청 노동조합이 원청과 단체교섭을 진행하다가 쟁의행위를 실시하는 경우에 그 쟁의행위의 효과가 하청에도 미친다면, 하청은 하청 노동조합의 쟁의행위에 대해 대체근로, 직장폐쇄 등으로 대항할 수 있을 것으로 보입니다.

29) 원청과 하청 노동조합 사이에 단체협약이 체결되었다면 하청은 해당 단체협약에 구속되나요?

- 하청이 협약당사자가 아니고 원청과 하청 노동조합 사이의 단체협약에 서명, 날인하지 않았다면, 하청 노동조합이 해당 단체협약에 구속되지는 않는다고 할 것입니다.

30) 원청과 하청 노동조합이 임금협약을 체결한 경우 조합원은 원청에 대해 직접 임금청구를 할 수 있나요?

- 법문상으로는 단체협약을 근거로 하청 근로자가 원청에 대해 직접 임금을 청구할 수 있는 것으로 해석됩니다. 원청의 하청 노동조합에 대한 단체교섭의무 여부가 문제된 사안에서, 서울행정법원은 “단체협약 체결의 상대방이 근로계약을 체결한 사용자에게 해당하지 않더라도, 그가 실질적으로 근로조건을 지배, 결정하는 위치에 있고, 단체협약의 내용이 해당 근로조건에 실질적인 영향을 미친다면 그러한 단체협약의 규범적 효력이 부정된다고 할 수 없다.”라고 판시하여, 원청과 하청노동조합 사이에 체결된 단체협약의 규범적 효력을 인정한 바 있습니다.

31) 하청업체가 여러 개이고 특정 하청업체 노동조합이 단체교섭을 요구한 의제가 다른 복수의 하청업체 소속 근로자들에게도 동일하게 적용되는 의제인 경

우, 특정 하청노동조합과 체결한 단체협약의 효력이 다른 하청업체와 그 근로자들에게 확장 적용될 가능성이 있나요?

- 특정 하청 노동조합과 체결한 단체협약의 효력이 특정 하청 사업 단위를 넘어서 다른 하청업체와 그 근로자들에게 확장 적용된다고 보기는 어려울 것으로 사료됩니다.

다. 노동쟁의 개념 확대

32) '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정'이란 무엇을 의미하나요?

- “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”이란 사업경영상의 결정 중에서도 정리해고와 같이 근로조건과 밀접한 관련이 있어 근로조건의 변경을 필연적으로 수반하는 경우를 의미하며, 근로조건에 “영향을 미친다”는 의미는 영향을 미칠 수 있다는 단순한 가능성이 아닌 현실적으로 구체화 되는 정도에 이를 것을 의미합니다[고용노동부의 「노동조합법 2·3조 개정 주요 질의답변」(2025. 7. 31.) 참조].

33) 회사의 경영상의사결정 사항 가운데 근로조건에 조금이라도 영향을 줄 수 있는 것은 단체교섭 사항에 포함되나요?

- 고용노동부는 '근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 단순한 가능성만으로 노동쟁의 대상에 해당한다고 보기 어려우며, 현실적으로 구체화되는 정도에 이르러야 하는 것으로, 노동조합의 허락을 받아야 한다는 것은 과장된 우려'라는 입장을 밝혔습니다(2025. 7. 31.자 노동조합법 2, 3조 개정 주요 질의 답변).

34) '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정' 사항에 따라 회사가 취하여야 할 대응책은 무엇이 있나요?

- 고용노동부의 의견에 따라 근로조건의 변경이 필연적으로 수반되지는 않는다는 점과 현실화 구체화되지 않은 가능성에 불과하다는 점을 근거로 쟁의행위의 대상이 되는 사업경영상의 결정에 해당하지 않는다고 설득해야 할 것으로 보입니다.

35) '근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정'이 노동쟁의의 범위에 포함되면 공장증설, 해외투자도 노동조합의 허락을 받아야만 가능해지게 되는 것 아닌가요?

- 단순한 투자나 공장증설 그 자체만으로 노동쟁의에 포함되는 것은 아닙니다.

36) "사용자의 명백한 단체협약 위반"이란 어떤 경우를 말하나요?

- 개정법에 의해 노동쟁의의 대상이 된 "사용자의 명백한 단체협약 위반"은 노조법 92조 2호 가목에서 라목까지의 사항에 관한 기존 단체협약에 명시된 내용을 사용자가 명백히 어겼을 때를 의미합니다. 관련 사항 내용을 해석상 혼란이 없도록 명확히 규정할 필요가 있습니다.

37) 노동쟁의 확대와 관련하여 회사가 대응하여야 할 사항은 무엇인가요?

- 노동위원회의 조정이나 법원의 가처분을 통해 "근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정"으로서의 요건을 갖추지 못하였다는 점을 다투는 방법을 고려하여야 합니다.

38) 노동쟁의에 관한 규정이 개정되었는데, 이를 단체교섭 대상에 관한 변경으로 보는 이유는 무엇인가요?

- 노동쟁의 대상을 의무적 교섭사항 및 쟁의행위 대상과 같은 것으로 해석하는 것이 실무의 일반적인 견해이므로 노동쟁의개념 확대에 따라 의무적 교섭 사항도 확대되었다고 보는 것이 일반적입니다.

라. 노동쟁의 개념 확대와 단체교섭 및 쟁의행위

39) 기업의 이전이나 투자 결정, 구조조정 등 기존에 고도의 경영상 판단사항으로 여겨졌던 부분에 대해서도 쟁의행위가 가능해진다는 점이 주요 우려사항으로

지적되고 있는데, 맞나요?

- 네, 맞습니다. 개정법에 따르면 기업의 이전이나 투자 결정, 구조조정 등 기존에 고도의 경영상 판단사항으로 여겨졌던 부분에 대해서도 쟁의행위가 가능할 수 있습니다.

40) 회사의 해외투자 결정을 이유로 한 파업, 정치파업 등이 합법화될 수 있다는 경영계의 우려가 사실인가요?

- 개정 노동조합법에 의하더라도 순수한 의미의 '정치적 파업'은 기존과 마찬가지로 불법으로 판단될 가능성이 높습니다.

41) 원청의 사업경영상의 결정에 대해 하청 노동조합이 이를 거부하기 위한 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 할 수 있나요?

- 네, 이론상 가능합니다. 하청 노동조합이 하청 근로자의 근로조건에 실질적인 영향력을 행사하는 원청을 상대로 단체교섭을 요구하거나 쟁의행위를 하는 것이 가능해질 수 있습니다.

42) 사용자의 단체협약 위반 행위가 노동쟁의에 포함되었으므로 앞으로는 사용자의 단체협약 위반 행위에 따른 후속 조치 등을 노동조합이 단체교섭을 통해 요구하고 그러한 단체교섭에 따른 합의사항을 단체협약으로 체결할 수 있나요?

- 노동조합은 사용자의 단체협약 위반에 대해서도 쟁의행위를 할 수 있으며, 이러한 쟁의행위를 통해 사용자에게 단체교섭을 요구하고 사용자와의 협의를 통해 단체협약 위반에 대한 후속 조치(ex. 보상 방안, 재발 방지책 등)를 새로운 단체협약에 포함시킬 수 있습니다.

43) 노동조합이 사용자의 명백한 단체협약 위반을 주장하면서 단체교섭을 요구하는 경우 이를 다투는 방법이 있나요?

- 사용자는 1) 노동위원회에 조정신청, 2) 법원의 쟁의행위 금지 가처분 신청 등으로 다룰 수 있을 것입니다.

44) 노동조합이 해고를 제한하는 고용안정협약체결을 단체교섭의제로 선정했을 경우 회사는 관련 의제에 대해 반드시 단체교섭 하여야 하나요?

- 노동쟁의의 대상을 기존 “근로조건의 결정”에서 “근로자의 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정”까지 확대하였고, 이로 인해 정리해고, 구조조정, 사업장 이전 등 근로자의 근로조건에 실질적인 영향을 미치는 경영상 결정도 쟁의행위의 대상이 될 수 있게 되었습니다.
- 따라서, 노동조합이 해고를 제한하는 고용안정협약 체결과 같은 고용안정 관련 사항에 대한 단체교섭을 요구하는 경우 사용자는 정당한 이유가 없는 한 이에 대해 성실하게 단체교섭 하여야 할 의무를 부담한다고 해석할 여지가 있습니다.

45) 구주매각 방식의 M&A의 경우 근로자와 회사 사이의 근로관계는 전혀 변경되는 것이 없는데 이러한 경우에도 장래 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 이유로 단체교섭을 요구할 경우 이에 응하여야 하나요?

- 이러한 단체교섭이 요구되는 경우, 사용자는 다른 정당한 사유가 없는 한 부당노동행위 문제 등을 피하기 위해 노동조합의 교섭 요구에 임하여야 할 가능성이 있습니다.

46) 단체협약 유효기간 중 개정법이 시행되는 경우 법 개정으로 인해 확대된 교섭 사항에 대해 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있나요?

- 기존의 단체협약 유효기간 중이라도, 개정된 법률에 따라 새롭게 단체교섭 대상이 된 의제에 대해서는 노동조합이 단체교섭을 요구할 수 있을 것으로 해석됩니다.

마. 노동조합 개입범위 확대

47) 법 개정으로 인해 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들도 노동조합을 설립할 수 있는 것인가요?

- 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들이 주체가 되어 설립한 단체는 여전히 노동조합법상 노동조합으로 인정되지 않는다고 해석됩니다. 따라서 근로자가 아닌 자들이 노조 설립은 불가능합니다. 다만, 이들도 기존 노동조합에 가입할 수는 있습니다.

48) 노동조합법상 근로자가 주체가 된 노동조합이라는 점은 어떻게 알 수 있나요?

- 특정 단체가 노동조합법상 '근로자가 주체가 된 노동조합'인지 여부는 △ 조합원 구성원의 실질, △ 조합원 중 근로자의 비율, △ 집행부 및 의결기구를 실제로 운영하는 주체가 누구인지, △ 활동 목적과 내용이 근로조건 유지·개선과 관련 있는지 등을 종합적으로 살펴 판단하여야 할 것으로 보입니다.

49) 노동조합법상 근로자로 인정되지 않는 사람들이 노동조합에 가입하는 경우 그 사람들도 참여한 쟁의행위가 무효가 되나요?

- 쟁의행위가 노동조합에 의해 주도된 것이라면, 일부 근로자가 아닌 자가 조합원 자격으로 참여했다고 하더라도 쟁의행위 전부가 당연히 무효로 된다고 단정하기는 어렵습니다.

50) 노동조합이 자신들의 투쟁력을 강화시키고자 규약을 개정하여 회사와 무관한 외부인을 노동조합의 조합원으로 가입시키고 이들을 앞세워 단체교섭 등을 요구할 경우 사용자가 이를 문제 삼아 단체교섭을 거부할 수 있나요?

- "외부인이 노동조합에 가입되어 있다"거나 "외부인이 단체교섭에 개입한다"는 이유만으로 사용자가 단체교섭을 전면 거부하기는 어렵습니다.

51) 노동조합 조합원 중 근로자가 아닌 자의 사업장 출입을 막을 수 있나요?

- 회사는 쟁의행위 기간 중이라 하더라도 노동조합 사무실의 출입은 제한할 수는 없을 것입니다.

52) 근로자가 아닌 조합원도 노동조합 전임자가 될 수 있고, 근로시간 면제를 받을 수 있나요?

- 근로시간면제 제도의 취지에 따르면, 근로자가 아닌 조합원은 전임자 지위를 가질 수도 없고, 근로시간 면제를 받을 수 없을 것으로 보입니다.

53) 교섭대표노동조합을 확정하는 과정에 있어, 근로자가 아닌 자도 조합원 수 산정의 기준에 포함되나요?

- 근로자가 아닌 자는 조합원으로서의 지위는 인정되지만, 교섭대표노조 확정 시 산정 기준이 되는 “종사 조합원”에는 포함되지 않는다는 해석이 타당할 것으로 보입니다.

바. 손해배상청구의 제한

54) 노동조합과 근로자의 불법행위에 대한 손해배상책임을 불가능하게 하는 수준의 입법 아닌가요?

- 노동조합법 3조 개정안은 불법행위를 무조건 보호하거나, 불법까지 면책한다는 것은 사실이 아닙니다. 불법적인 쟁의행위는 원칙적으로 손해배상 책임이 있습니다.

55) 제3조 제1항에 따르면 ‘그 밖의 노동조합의 활동’까지 손해배상 청구의 제한 범위에 포함하였는데, 이제 모든 노동조합 활동에 대해 손해배상 청구를 할 수 없는 것인가요?

- 개정안은 민사상 면책을 더욱 명확하게 규정하자는 취지이며, 적법한 노동조합활동을 전제하는 것이고, 위법한 노동조합 활동이 면책의 대상이 되는 것은 아닙니다.

56) 개정법 제3조 제2항에 따르면 사용자 불법행위에 대해 노동조합·근로자가 가한 손해는 배상할 책임이 없다고 하였는데, 사용자 불법행위에 대항하는 행위에 면죄부를 주는 것은 자력구제를 인정하는 과도한 입법 아닌가요?

- 사용자 측이 폭력 등으로 파업권을 방해하는 등 현재의 긴급한 상황에서 다른 대응수단이 없어 불가피한 대응을 한 경우에만 상당한 범위 내에서 책임을 면할 수 있는 것으로, 형법상 정당방위, 자구행위는 극히 제한적으로 허용됩니다.

57) 사용자의 불법행위가 있는 경우라면 그 불법행위의 정도나 노동조합 또는 근로자의 행위 태양과 무관하게 손해배상책임이 면제되나요?

- 사용자의 불법행위와 노동조합 및 근로자의 방위행위 사이에 인과관계가 존재한다는 사실만으로 손해배상 책임이 면제된다고 볼 수는 없고, 그 불법행위의 정도나 불법행위와 방위행위 사이의 관련성 등을 종합적으로 검토하여 노동조합 및 근로자의 방위행위가 사용자의 불법행위와 관련하여 적정하게 상응하는 범위 내에서 손해배상책임이 면제된다고 해석됩니다.

58) 손해배상 책임 비율을 정할 때 해당 근로자의 참여 정도와 관여 정도를 고려하도록 개정되었는데, 사용자가 개별 조합원들의 쟁의행위 가담정도나 손해 기여정도를 구체적으로 입증하지 못하면 조합들에게는 손해배상 청구를 하지 못하나요?

- 노조나 근로자들의 위법한 쟁의행위로 불법행위가 성립함을 전제로, 손해액 산정에 가담 정도 등을 고려한다는 것이고, 사용자가 반드시 모든 개별 조합원들의 구체적인 가담 정도나 손해 기여 비율까지 입증해야만 청구가 가능한 것은 아닙니다.

59) 손해배상 책임 비율을 정할 때 해당 근로자의 참여 정도와 관여 정도를 고려하도록 개정되었는데, 가해행위를 한 개별 근로자를 특정할 수 없을 때에는 해당 근로자에 대해 손해배상을 청구할 수 없나요?

- 가해행위가 공동으로 이루어졌을 경우, 당해 근로자가 공동 행위자중에 포함된 사실을 입증하면 공동불법행위 책임은 성립하는 것이고, 공동 행위자 개별적으로 행위를 특정하지 않아도 공동 참여한 근로자에게 손해배상 청구를 할 수 있습니다.

60) 개정법 제3조 제4항의 입법 취지는 무엇인가요?

- 손해배상 책임의 과도한 부담으로 인해 조합원의 생존권이 침해되는 것을 방지하기 위한 것으로 설령 노동조합 및 근로자에게 손해배상책임이 인정된다 하더라도, 법원이 개별 조합원의 구체적 경제적 상황이나 생계유지 필요성을 고려하여 배상액을 감액할 수 있는 근거를 둔 것입니다.

61) 개정법 제3조 제6항의 입법 취지는 무엇인가요?

- 「민법」 제2조의 권리의 행사와 의무의 이행은 신의에 좇아 성실히 하여야 하며, 권리는 남용하지 못한다는 취지를 반영한 것으로, 사용자가 손해배상청구권을 본래의 손해 회복 수단이 아니라 노조 활동을 위축·탄압하는 수단으로 남용하는 것을 억제하기 위함입니다.

62) 개정법에 의해 사용자가 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적으로 손해배상청구권을 행사할 수 없게 된 상황에서, 손해액 전부를 청구하지 않고 재판부가 보기에 부담스럽지 않은 금액만을 청구하는 것이 전략적으로 유리한가요?

- 노동조합의 위법한 조합활동으로 사용자에게 실질적인 손해가 발생한 사실이 명백하다면, 인위적으로 손해액을 축소하여 청구할 필요는 없으며, 손해액수 보다는 산정 근거가 합리적이고 객관적임을 입증하는 전략이 더 유리합니다.

63) 개정안 제3조의2 입법 취지는 무엇인가요?

- 사용자가 손해배상청구권을 행사하지 않거나 감면하는 경우, 그 자체가 업무상 배임에 해당하지 않는다는 점을 명확히 하기 위한 것입니다.

64) 개정법에 의해 손해배상 책임비율이 제한되는 것은 “근로자”이므로 노동조합에 대해서는 손해액 전부를 물을 수 있나요? 이 경우 노동조합을 상대로 손해액을 전부 배상받을 수 있는 실질적인 방안이 있나요?

- 노동조합의 재정상태, 조합원 수, 쟁의행위의 경위 등을 면밀히 검토한 후, △ 노동조합의 존립을 해치지 않는 범위 내에서 합리적인 금액을 청구하거나, △ 노동조합과 개별 조합원(쟁의행위를 주도한 간부 등)에 대한 공동 책임을 병행 청구하는 방식이 전략적으로 필요합니다.

65) 하청 노동조합원의 불법 쟁의행위와 관련하여 하청에 사용자책임을 물을 수 있나요? 물을 수 있는 경우 그 배상액은 손해배상청구 제한 조항에 의하여 감면되기 전 배상액인지, 아니면 감면된 후의 배상액인가요?

- 원청은 하청 노동조합원의 불법 행위에 대하여 그 사용자인 하청에 사용자책임을 물을 수 있습니다. 하청이 부담하는 사용자책임은 피용자인 조합원의 책임에 대한 대체적 책임이므로, 그 배상액은 손해배상청구 제한 규정에 따라 감면된 이후의 배상액이 될 것입니다.

66) 개정안의 손해배상 청구의 제한 입법으로 인해 불법행위를 면책하려는 것은 아닌가요?

- 개정안 손해배상 청구의 제한의 기본적인 취지는 불법행위를 보호하거나 불법적인 쟁의행위까지 면책하려는 것이 아닙니다.

67) 손해배상청구 제한 조항보다 노동조합에 불리한 내용을 정한 단체협약이 유효한가요?

- 개정법 제3조는 강행규정으로 해석될 가능성이 높으므로, 개정법 제3조보다 노동조합 및 근로자에게 불리하게 규정된 단체협약은 무효로 평가될 가능성이 높습니다.

3. 클라스한결 노동팀

Overview

클라스한결 노동팀은 인사노무 전문변호사와 공인노무사로 구성되어 있으며, 기업의 구조조정 및 조직변동, 인사 및 근로계약, 보수 및 복리후생 등의 개별적 노사관계와 단체교섭 및 단체협약, 쟁의행위 및 부당노동행위, 노사분쟁 및 위기관리 등의 집단적 노사관계, 그리고 중대재해, 산업안전, 산재보험 등의 사회보험 관계, 직장내괴롭힘 및 직장내성희롱 조사 등 인사노무 분야 전반에 대한 서비스를 제공합니다.

사전적 분쟁예방 차원의 각종 규정·절차·사건 관련 자문에서부터 노동위원회 신청사건 대리, 소송업무에 이르기까지 노동 관련 법률 전반에 대한 서비스를 제공하고 있으며, 노사 양측의 특정 입장에 치우치지 아니하는 균형 잡힌 시각을 유지함으로써 사안마다 최선의 결과를 도출하기 위한 노력을 다하고 있습니다.

Key Services

- 임금 등 인사제도 및 임금체계 개편 컨설팅
- 노동조합, 노사관계
- 취업규칙, 단체협약 등
- 기업의 구조조정 및 조직변동 관련 문제
- 중대재해, 산업안전
- 노동형사
- 산재보험 등 사회보험
- 직장내괴롭힘, 성희롱 등
- 노동 관련 소송 및 중재

Contacts

위 쟁점 이외에도 개정 노조법과 관련하여, 의문사항이 있거나 추가적인 검토·자문이 필요하신 경우, 언제든지 본 법무법인 노동팀으로 편하게 문의하여 주시기 바랍니다.

법무법인(유) 클라스한결 노동팀

- 구성원 이경우 대표변호사, 이상도 변호사, 고창은 변호사, 유병민 변호사
 정경심 공인노무사, 최미정 공인노무사
- 연락처 T. 02-3458-9500, 9583