

노동조합법 2·3조 개정 주요 질의답변

2025. 7. 31.

목 차

1. 노동조합법 2·3조 왜 개정해야 하는 것인가요? 1
2. 원청인 대기업 등은 1년 365일 내내 수십-수백개의 하청기업과
교섭해야 할 것이라고 주장하는데 사실인가요? 2
3. 주한유럽상공회의소 등은 한국시장에서 철수할 수도 있다고 밝히고,
암참은 법개정이 한국의 투자매력도에 미치는 부정적 영향에 대해 우려.
이에 대한 대책은 무엇인가요? 3
4. 2조 4호 라목 삭제, 자영업자 등으로 구성된 경우도 노동조합으로
인정되는 것인가요? 4
5. ‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’이 노동쟁의의 범위에
포함되면 공장증설, 해외투자도 노동조합의 허락을 받아야만
가능해지게 되는 것 아닌가요? 5
6. 제3조제1항, ‘그 밖의 노동조합의 활동’까지 손해배상 청구의 제한
범위에 포함하였음. 이제 모든 노동조합 활동에 대해 손해배상 청구를
할 수 없는 것인가요? 6
7. 제3조제2항, 사용자 불법행위에 대해 노동조합·근로자가 가한 손해는
배상할 책임이 없다고 하였는데, 사용자 불법행위에 대항하는 행위에
면죄부를 주는 것은 자력구제를 인정하는 과도한 입법 아닌가요? 7
8. 노동조합과 근로자의 불법행위에 대한 손해배상책임을 불가능하게 하는
수준의 입법 아닌가요? 8

1. 노동조합법 2·3조 왜 개정해야 하는 것인가요?

- 산업현장에서부터 노사의 대화를 촉진하고,
상생의 기반을 다지며, 미래 성장을 준비하는 법임
- ① 실질적인 사용자 책임을 명확히 하여 교섭질서를 바로
세움으로써 대화를 촉진하고, 분쟁을 줄이기 위한 것임
- ② 노사 당사자가 스스로 대화하고 해결하는
‘노사자치’의 원칙에 기반하여 원하청이 협력의 관계, 수평적 관계로
나아가 국내 산업 생태계의 지속가능한 상생을 뒷받침 할 것임
- ③ 진짜 성장을 위해서는 노동이 함께 가야 할 것임
 - 갈등에서 벗어나 생산적으로 문제를 해결해 나가는 구조는
분쟁으로 인한 리스크를 줄여 우리 기업의 경쟁력을 높이고,
근로자의 노동환경이 개선되는 선순환 구조를 가능하게 할 것

2. 원청인 대기업 등은 1년 365일 내내 수십~수백개의 하청기업과 교섭해야 할 것이라고 주장하는데 사실인가요?

- 다수의 하청에 대해 무조건 사용자로 인정되는 것은 아님
 - 특정한 근로조건과 관련해서 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 경우에만 사용자로 인정
 - * [현대제철·한화오션 1심 판결, '25.7.25]
 - ▲ 현대제철(산업안전의제에 대해서 사용자성 인정)
 - ▲ 한화오션(성과급·학자금 지급, 노동안전 의제에 사용자성 인정)
- 정부는 노동위원회, 법원에서 제시되는 원청의 사용자성 판단기준 등을 바탕으로 전문가 논의, 현장의견 수렴 등을 통해 판단기준, 교섭절차 등을 마련할 것이며.
 - 1년 내내 수십~수백개의 하청기업과 교섭해야 한다는 것은 과도한 우려임

3. 주한유럽상공회의소 등은 한국시장에서 철수할 수도 있다고 밝히고, 암참은 법개정이 한국의 투자매력도에 미치는 부정적 영향에 대해 우려. 이에 대한 대책은 무엇인가요?

- 한-EU FTA 등 통상과 관련된 이슈에서도 ILO 핵심협약 비준이 조건으로 제시되는 등 세계경제에서 '노동권 보호'에 대한 관심이 높음
 - 이러한 상황에서 통상이 원활히 이루어지도록 하고, 기업 경쟁력을 높이기 위해서도 원청의 책임있는 경영이 필요한 시점임
- 정부는 기업의 투자에 있어서 예측가능성이 매우 중요하다는 점을 잘 알고 있으며,
 - 입법 이후 기업이 안정적으로 한국에서 사업할 수 있도록 신뢰 있는 제도환경을 조성해 나가기 위한 정부의 책임을 충실히 이행할 것임
- 준비기간 동안 국내외 기업의 의견 역시 폭넓게 수렴하면서,
 - 세부적인 기준, 운영 매뉴얼 등을 마련하여 현장의 혼란을 최소화하고, 법 적용에 대한 불확실성 우려를 해소해 나가겠음

4. 2조 4호 라목 삭제, 자영업자 등으로 구성된 경우도
노동조합으로 인정되는 것인가요?

- ☐ 노동조합법 제2조 제4호 본문에 따라
노동조합의 주체는 여전히 '근로자'로 규정되고 있으며,
 - 단지 일부 근로자 아닌 자가 포함되었다는 이유만으로
노동조합의 자주성과 주체성이 부정되지 않도록 하자는 것임
- ☐ 즉, 라목이 삭제되더라도
노동조합의 주체가 근로자여야 한다는 전제는 유지되는 것임

5. ‘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 아님

- 사업경영상의 결정 중에서도 정리해고와 같이 근로조건과 밀접한 관련이 있어 근로조건의 변경을 필연적으로 수반하는 경우가 노동쟁의 대상이 되는 것이며,
- 근로조건에 영향을 미칠 수 있다는 단순한 가능성만으로 노동쟁의 대상에 해당한다고 보기 어려우며, 현실적으로 구체화되는 정도에 이르러야 하는 것으로, 노동조합의 허락을 받아야 한다는 것은 과장된 우려라 봄

6. 제3조 제1항, ‘그 밖의 노동조합의 활동’까지 손해배상 청구의 제한 범위에 포함하였음. 이제 모든 노동조합 활동에 대해 손해배상 청구를 할 수 없는 것인가요?

- ☐ 제3조 제1항의 손해배상청구의 제한은 기본적으로
‘이 법에 의한’ 활동의 경우임
 - 즉, 현재도 단체교섭, 쟁의행위 뿐만 아니라 노동조합법에 의한
정당한 노동조합 활동은 민형사상 면책으로 보호하고 있으며,
 - 판례에서도 정당한 활동인 경우 민사상 책임을 면책함
- ☐ 개정안은 이러한 민사상 면책을
더욱 명확하게 규정하자는 취지이며,
노동조합 활동이라 해서 무조건 면책의 대상이 되는 것은 아님

7. 제3조제2항, 사용자 불법행위에 대해 노동조합·근로자가 가한 손해는 배상할 책임이 없다고 하였는데, 사용자 불법행위에 대항하는 행위에 면죄부를 주는 것은 자력구제를 인정하는 과도한 입법 아닌가요?

☐ 해당 조항은 민법 제761조의 정당방위와 같은 개념임

* 제761조 ①타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다.

○ 현재의 긴급한 위난에 대해

국가의 구제를 구할 여유가 없고, 대항행위를 하는 것 외에는
적당한 방법이 없을 때 상당한 범위 내에서 정당방위가 인정되는 것임

☐ 개정안 제3조 제2항 역시, 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, 면죄부를 주는 것이 아님

8. 노동조합과 근로자의 불법행위에 대한 손해배상책임을 불가능하게 하는 수준의 입법 아닌가요?

- ☐ 노동조합법 2·3조 개정안은 불법행위를 무조건 보호하거나, 불법까지 면책한다는 것은 사실이 아님
- ☐ 이는 '23년 대법원 판례의 취지를 입법화한 것으로
 - '개별책임'으로 인해 사용자가 개인별 손해를 모두 입증해야 한다는 우려 등을 해소하기 위해 부진정연대책임을 인정하되,
 - 조합원의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해발생에 대한 관여 정도 등을 고려하여 과도한 손해배상청구 문제를 해소하고 형평에 맞게 책임비율을 결정하는 취지임