

# 원청 책임/손해배상 금지(노란봉투법) 노조법 2·3조 개정 운동본부 (‘노조법 2·3조 개정 운동본부’)

수 신 각 언론사 정치부·사회부

발 신 이용우 노조법 2·3조 개정 운동본부 공동집행위원장 010-4244-8564  
한상진 노조법 2·3조 개정 운동본부 언론팀 010-5584-4831

제 목 [운동본부 기획 보도자료 5] ‘노란봉투법’에 대한 오해와 진실3

날 짜 2022. 12. 08. (총 15 쪽)

## 보 도 자 료

<노조법 2·3조 개정 운동본부> 기획보도 시리즈 - 다섯 번째

‘노란봉투법’에 대한 오해와 진실3

“합법 파업은 낙타가 바늘귀 들어가기”

합법적으로 쟁의행위를 할 수 있는 틀을 만드는  
것이 우선이다!

1. 원청 책임/손해배상 금지(노란봉투법) 노조법 2·3조 개정 운동본부(약칭 ‘노조법 2·3조 개정 운동본부’)는 노조법 2·3조 개정 관련 주요 내용과 쟁점을 총 7회에 걸친 연속 기획보도를 통해 전해드리고 있습니다.
2. 기획보도 다섯 번째 주제는 비정규직 노동자들의 투쟁이 합법적인 쟁의행위로 인정받기는 낙타가 바늘귀 통과하기보다 어려운 현실과 그 사례입니다.

### ▣ 보도자료 요약

1. 노동조합이 합법적인 쟁의행위를 하려면 노동조합법에 따른 노동조합이 되어야 하지만, 이른바 특수고용직 노동자의 경우 노동자로 인정받는 것부터 쉽지가 않습니다.
  - 현대자동차판매 노동자 사례
  - 화물연대 사례
  - 택배노조 사례

2. 어렵게 노동조합을 인정받아도, 실질적인 사용자인 원청을 상대로 하는 쟁의행위를 하는 것도 불가능에 가깝습니다.

- 대우조선해양 하청노동자 사례

3. 쟁의행위에 대한 협소한 법률 규정은 공기업·공공기관의 민영화에 반대하는 투쟁이나 국민들에 대한 공적서비스의 정상화를 요구하는 투쟁을 노동자들의 밥그릇싸움으로 매도하여 불법적인 쟁의행위로 규정합니다.

- 철도노조 사례
- 방송 노동자 사례

4. 부당한 정리해고나 구조조정에 반대하는 투쟁 역시 경영권을 침해한다는 이유로 불법파업이라고 합니다.

- 쌍용자동차 노동자 사례
- KEC노동자 사례

## “합법 파업은 낙타가 바늘귀 들어가기”

합법적으로 쟁의행위를 할 수 있는 틀을 만드는 것이 우선이다!

이른바 ‘노란봉투법’이라고 하는 ‘노동조합 및 노동관계 조정법’ 개정안에 대해서 재계에서는 불법파업을 조장하거나 면책하는 악법이라고 선전하고 있습니다. 얼핏 그럴듯하게 들릴지 모르지만 전혀 아닙니다. ‘노란봉투법’은 노동3권이 제대로 보장되지 못하는 후진적인 법률을 바꾸는 법입니다. 노동3권을 좀 더 현실에 맞게 보장하여 부당하고도 불필요한 손해배상 소송이 개시되지 않도록 하는 법이기도 합니다.

우리 헌법은 노동자들의 단체행동권을 기본권으로 보장하고 있습니다.

헌법 제33조 ①근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

그럼에도 노동자들이 쟁의를 시작하기만 하면 ‘불법’이라는 딱지가 붙기 일쑤입니다. 현대화되고 다면화된 노무제공관계와 그에 따른 책임을 인정하지 않으려고 하는 사용자의 태도, 입법부의 역할 방기, 사법부의 느린 변화의 합작품이라고 할 수 있습니다.

1. 노동조합이 합법적인 쟁의행위를 하려면 노동조합법에 따른 노동조합이 되어야 하지만, 이른바 특수고용직 노동자의 경우 노동자로 인정받는 것부터 쉽지가 않습니다.

노동조합이 합법적인 쟁의행위를 하려면 노동조합법에 따른 노동조합이 되어야 합니다. 우리 노동조합법은 “근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.” 라고 규정하고 있습니다(노동조합법 제2조 제1호).

위 조항에 의하면 임금이거나 그에 준하는 수입에 의존하여 노무를 제공하면서 살아가는 무수한 노동자들은 당연히 법률상 근로자에 해당합니다. 그러나 이들이 노동조합을 만들고 인정받는 것만 수년이 걸리기도 합니다.

이른바 특수고용직들의 경우에는 단독으로 노동조합을 설립하려고 하면 설립신고부터 잘 받아주지 않는 경우들이 적지 않습니다. 산별노동조합에 가입하여 사용자에게 교섭을 요구하면

특수고용직은 노동자가 아니라 독립자영업자라고 하면서 교섭에 아예 응하지 않습니다. 결국 특수고용직들은 재판을 통해 자신들이 노동자임을 확인받아야 합니다.

일례로 학습지 교사들의 경우 노동조합법상 노동조합이라고 대법원으로부터 인정받는데 걸린 소송 기간만 거의 10여년에 달합니다. 소송을 통해 노동자임을 확인받는 긴 시간 동안 합법적인 쟁의를 하지 못하게 됩니다.

대법원은 학습지 교사가 노동조합법상의 노동자임을 확실히 하였습니다.

“노조법상 근로자는 타인과의 사용종속관계하에서 노무에 종사하고 대가로 임금 기타 수입을 받아 생활하는 자를 말한다. 구체적으로 노조법상 근로자에 해당하는지는, 노무제공자의 소득이 특정 사업자에게 주로 의존하고 있는지, 노무를 제공 받는 특정 사업자가 보수를 비롯하여 노무제공자와 체결하는 계약 내용을 일방적으로 결정하는지, 노무제공자가 특정 사업자의 사업 수행에 필수적인 노무를 제공함으로써 특정 사업자의 사업을 통해서 시장에 접근하는지, 노무제공자와 특정 사업자의 법률관계가 상당한 정도로 지속적.전속적인지, 사용자와 노무제공자 사이에 어느 정도 지휘.감독관계가 존재하는지, 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금.급료 등 수입이 노무 제공의 대가인지 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. 노조법은 개별적 근로관계를 규율하기 위해 제정된 근기법과 달리, 헌법에 의한 근로자의 노동3권 보장을 통해 근로조건의 유지.개선과 근로자의 경제적.사회적 지위 향상 등을 목적으로 제정되었다. 이러한 노조법의 입법 목적과 근로자에 대한 정의 규정 등을 고려하면, 노조법상 근로자에 해당하는지는 노무제공관계의 실질에 비추어 노동3권을 보장할 필요성이 있는지의 관점에서 판단하여야 하고, 반드시 근기법상 근로자에 한정된다고 할 것은 아니다.”(대법원 2018. 6. 15. 선고 2014두12598, 12604 판결)

위 판결을 필두로 이후 한국방송공사 방송연기자(대법원 2015두38092 판결), 철도매점운영자(대법원 2016두41361 판결), 현대차 카마스터(대법원 2019두33712 판결) 등이 노동조합법상 근로자로 인정되었습니다. 하급심에서는 택배기사, 대리기사 등이 노동조합법상 근로자에 해당한다고 판단하고 있습니다.

그러나 이와 같은 잇따른 판결에도 불구하고 많은 사용자가 특수고용직들이 노동조합을 만들면 일단 ‘당신들은 노동자가 아니다’라며 버티는 일이 비일비재합니다. 이에 항의하면서 쟁의를 하면, 노동자가 아닌 자들이 쟁의를 한다는 이유로 불법파업 딱지가 붙게 되는 것입니다.

사례① 현대자동차판매 노동자 사례 : 금속노조 자동차판매연대지회 통합지회 (10/26 노조법2조 개정 토론회 中)

현대자동차를 판매하는 영업사원은 모두 원청인 현대자동차(주)에 직접 고용된 정규직 판매

노동자만 있었습니다. 그러나 20여 년 전 IMF 외환위기 당시 현대자동차는 돈 몇 푼 쥐어주고 구조조정을 단행하여 정규직 영업사원을 개인사업자로 만들었습니다. 현재는 정규직 영업사원은 전국 350여개 지점에 6천여 명, 비정규직 영업사원은 전국 370여개 지점에 6천여 명 됩니다.

비정규직 영업사원은 원청인 현대자동차로부터 입사부터 퇴사까지 모든 지휘 감독을 받습니다. 현대자동차가 제조한 자동차만을 판매하고, 현대자동차가 지급한 계약서와 테블릿PC, 현대자동차 명함을 들고 현대자동차의 시스템을 통해서 정규직 영업사와 동일한 노동을 합니다.

그러나 개인사업자라는 이유로 기본급도 없고, 4대 보험도 안 들어 주며, 10년을 성실하게 일해도 퇴직금 한 푼 받지 못합니다. 근로기준법을 적용 받지 못해 대리점 사장이 기분 나쁘다며 하루아침에 해고 하더라도 아무런 법적 보호를 받지 못합니다. 비인격적인 대우와 4대 보험조차 들어주지 않는 지옥 같은 노동환경을 바꿔 보려고 우리는 헌법에 보장된 노동조합을 설립하였습니다.

○ 노동조합 설립 경과 : 노조설립 후 4년만에 교섭이 이루어졌으나, 그마저도 실내용은 없었고, 오히려 노동자들은 해고됨.

- 2015. 8. 22. 노동부에 노조 설립신고

- 2015. 9. 18. 서울고용노동청 설립 신고증을 교부. 그러나 대리점 대표들은 대리점 판매노동자가 개인사업자라고 주장하며 단체교섭 거부. 지노위, 중노위도 노동조합법상 노동자라고 판정하고 단체교섭에 응하라고 하였지만, 대리점 대표들은 노동위 결정에 불복해 서울행정법원에 행정소송을 제기.

- 2018. 8. 16. 서울행정법원 노동조합법상 노동자라고 판결.

- 2019. 6. 18. 서울고등법원에 이어 대법원도 최종 확정판결.

그러나 대리점대표들은 온갖 핑계를 대면서 단체교섭을 집단적으로 거부했고, 단체교섭 거부 부당노동행위로 60여명의 현대기아차 대리점 대표들을 노동부에 형사고소하자 4년만에야 처음으로 단체교섭에 응하기 시작했습니다. 전국의 100개가 넘는 현대기아차 대리점 대표들과 단체교섭을 진행하였지만, 대리점 대표들은 대리점에서 결정할 수 있는 것이 아니라며 단협 요구안을 모두 거부 하였습니다. 결국 노동조건을 결정할 수 있는 진짜사장 현대자동차지만 현대자동차는 직접적인 고용관계가 아니라는 이유로 노동조합의 단체교섭요구를 모두 무시 하였습니다.

현대자동차와 전국의 대리점 대표들에게 4대 보험을 가입해 줄 것을 요구 하면서 단체교섭을 요청하였지만 돌아오는 대답은 수 백 명의 조합원 해고 통보였습니다.

2015년부터 시작된 현대자동차의 악랄하고 잔인한 노조탄압은 2022년 현재까지 전혀 멈추지 않고 계속되고 있습니다. 최근 현대자동차는 전국의 370개 대리점 중 일 년에 40여개 대리점을 순차적으로 강제로 폐업시키고, 동일한 장소나 인근장소에 2~3개월 안에 똑같은 대리점을 다시 냅니다. 그런 다음 노동조합에 가입하지 않은 비조합원은 전원 고용승계를 해주고, 노동조합에 가입한 조합원은 7년째 한명도 고용승계가 되지 않습니다. 노동조합 조합원을 모두 속아내 해고 하고 있는 것입니다. 누가 보더라도 명백한 부당노동행위 범죄행위입니다. 검찰과 노동부에 여러 차례 부당노동행위에 대해 형사 고소하였지만 직접적인 고용관계가 아니라는 이유로 제대로 된 수사도 하지 않고 모두 불기소 처분 하였습니다.

자동차판매연대지회는 2022. 5. 3. 부터 삼성역 3번 출구 현대자동차 국내사업본부앞에 천막을 치고 고용승계를 요구하며 농성 투쟁 중에 있습니다. 현대자동차는 법원에 시위금지가처분 신청을 하였고 서울중앙지법은 현대자동차와 직접적인 고용관계도 아닌데도 불구하고 현대자동차의 신용과 명예를 훼손하고 있다는 회사의 주장을 받아들여 노동조합의 가장 기본적인 활동인 “노조탄압, 부당노동행위, 부당해고, 집단해고, 원직복직” 등의 요구를 현수막, 피켓뿐만 아니라 방송을 통해 연설을 하거나 구호를 외치는 것을 못하도록 결정했습니다.

하청 비정규 노동자가 지옥 같은 노동환경을 개선하려고 노동조합을 설립 하였지만 단체교섭은 모두 거부당했고, 대법원을 통해서 노동자성을 4년여 만에 확정 받았지만 실질적인 진짜사장 원청이 단체교섭을 거부하면서 결국 7년여 동안 아무것도 할 수가 없었습니다. 현대자동차의 악랄한 노조탄압에 저항하며 투쟁을 이어 가고 있지만 최근 서울중앙지법의 가처분 결정으로 집회시위조차 제대로 할 수 없는 상황입니다. 특수고용노동자이며 간접고용 노동자인 비정규직 판매사원이 현대자동차를 상대로 투쟁한다는 것은 정말 어렵습니다. 그래서 노조법2조, 3조는 반드시 개정되어야 합니다. 그렇지 않으면 특수고용 간접고용 노동자의 노동3권은 보장될 수가 없습니다.

사례② 화물연대 사례 : 화물연대본부 대전지역본부 하이트진로지부

화물연대본부 대전지역본부 하이트진로지부

- 주요 업무: 주류 운송 및 공병 운송

- 원청 : 하이트진로(주)

#### 임금 및 노동조건

- 평균임금(운송료): 하이트진로의 화물을 운송하는 화물노동자들은 월평균 약 800만원의 운송료를 지급받고 있으나 유류비, 차량수리비, 보험료 등 지출비용을 제외하면 순수입은 2-300만원에 불과함. 차량할부금을 지불하고 있는 경우 매달 150~350만원의 추가 비용이 발생하므로 할부를 납부하는 기간(중고차 3년, 신차 5년)에는 월평균 수입이 100만원도 채 되지 않는 경우가 대부분임. 운송료 수준이 이처럼 열악한 것은 물가인상에 따라 화물운송에 소요되는 비용이 증가했음에도 불구하고 운송료는 그대로 유지되어왔기 때문임. 지난 15년 간 하이트진로는 유가 변동분만 운송료에 반영했을 뿐, 물가인상에 따른 비용은 운송료에 반영하지 않음. 이에 따라 화물노동자의 순수입은 인상되기커녕 오히려 감소해왔음.
- 노동조건 : 화물노동자들은 저가 운임으로 인해 심야 야간운전(심야노동) 및 하루 평균 12시간 노동을 초과하는 장시간 노동에 내몰리는 노동조건에 처해 있으며 유류비 폭등으로 인해 열악해진 생계비를 감당하기 위해 초과 노동을 감수하고 있음. 따라서 일부 품목과 차종에 적용되고 있는 안전운임제의 안착과 확대는 화물노동자의 노동조건 개선에 사활적인 과제임.
- 노동안전(산재보험 적용 등): 현행 산재보험법 시행령 개정에도 불구하고 하이트진로지부 조합원들은 운송 단계상 제조업체에서 물류센터간 운송업무를 하고있어 시행령 제125조 15호가 규정하는 유통배송 기사에 해당하지 않으므로 산재보험 적용을 받을 수 없음. 그러나 2023년 7월부터는 적용될 전망 ☞ 고용노동부 산재보상정책과 공식 간담회 입장 확인

#### 노조법 2,3조로 인한 피해상황

- 원청(하이트진로)은 파업 104일 동안 “직접 계약관계가 없다”는 주장으로 하청(수양물류)에 교섭책임을 전가하며, 17회에 걸친 교섭을 거부하고 화물연대 조합원들에 대한 손배·가압류 탄압을 자행함. 이후 지속된 투쟁과 본사 점거 및 고공농성 등을 통하여 18차 교섭 테이블에 처음 참석했음.
- 원청의 교섭거부로 인해 파업이 장기화 되며 해당 조합원들은 차량 할부가 연체되고 생계의 어려움이 가중되었음
- 15년간 삭감되거나 동결 또는 소폭 인상되어 최저임금에도 못 미치는 운송료 인상을

요구하며 쟁의행위(파업)에 돌입하자 조합원 132명에 대해 1차 하청(수양물류)과 2차 운송사(명미)가 일방적 계약해지 통보(해고예고 포함) ➡ 이천공장 70명, 청원공장 52명

- 원청인 하이트진로(주)가 파업 조합원 25명을 상대로 2,775,548,915원 손해배상 청구
- 지회 간부의 자택에 대한 부동산 가압류 및 유일한 생계수단인 차량 이전청구권 가압류 ➡ 자택(부동산) 가압류 3명, 차량 가압류 1명
- 하이트진로 이천공장, 청주공장, 홍천공장, 본사 등에 대한 업무방해금지 가처분 신청으로 노동조합의 집회 및 선전활동 원천 봉쇄
- 단체협약 체결 후 협약내용 미이행 등

### 사례③ 택배노조 사례

전국택배연대노조 택배노조의 공짜노동거부(분류작업) 파업을 두고 원청이 제기한 손해배상청구 사건 (손잡고 아카이브 中)

본 소송의 원인이 된 사건은 2018년 택배노동조합 울산지회 노동자들이 진행한 일명 '공짜노동 거부 파업'이다. 택배노동자들은 터미널 분류 작업이 노동시간에 포함되지 않아 사실상 공짜노동을 하고 있다며 근무조건 등 개선을 요구했다. 노조는 원청인 **CJ대한통운**과 대화를 통해 해결하고자 했으나, **CJ대한통운이 노동자성을 부정하고, 노조 소속 택배노동자들의 블랙리스트를 만들고, 노조탈퇴를 종용하는 등 부당노동행위가 발생했다고 밝혔다.** **CJ대한통운은 쟁의행위 참여 조합원 25%에 대해 업무방해로 고소하고, 민사손배를 연달아 제기했다.** **CJ대한통운은 노조가 울산 지역 등에 위치한 허부터미널과 서브터미널에서 분류작업을 거부하고, 쟁의행위를 벌인 것에 대해 '불법점거'라고 주장했다.** 이로 인해 배송인력을 투입하고, 임시터미널을 마련해야 했으며 인건비, 임시터미널 비용, 개별 배송 지연 손해 등의 명목으로 약16억여원을 손해배상청구했다(2억원을 청구했으나 이후 청구금액을 확장했다).

노조는 '분류작업'만을 거부하는 적법한 쟁의행위였으며, 대체인력을 투입한 것은 위법이라고 반박했다. 또 회사가 불법행위라고 주장하는 내용이 대부분 사실과 다르고, 일부는 회사의 위법에 맞선 정당방위임을 강조했다. 1심 재판부는 택배노조 소속 택배기사들은 노조법상 근로자이며, 택배노조도 노조법상 노동조합인 점, 분류작업 거부는 근로조건 개선 사항이므로 쟁의행위 대상이라는 점 등을 들어 적법할 여지가 크다고 보았다. 재판부는 쟁의행위 과정에서 일부 불법행위가 있다고 하더라도 CJ대한통운이 손해에 대해 쟁의행위와의 인과성을 입증하지 못한 점, 손해가 발생했다는 충분한 입증이 이뤄지지 않은 점 등을 들어 원고의

청구를 기각했다. CJ대한통운이 항소하지 않아 원고패소로 소송이 종결됐다.

**2. 어렵게 노동조합을 인정받아도, 실질적인 사용자인 원청을 상대로 쟁의행위를 하는 것은 불가능에 가깝습니다.**

합법적으로 설립된 노동조합임을 인정받더라도 ‘진짜’ 사용자를 상대방으로 하는 쟁의를 할 수 없게 되어 있습니다. 대우조선해양 하청노동조합은 실질적인 결정권을 가지고 있는 대우조선해양을 상대로 교섭을 하고 싶었지만 철저히 무시당했습니다. 원청은 ‘나는 법적 책임이 없다’라는 답변만 반복하며 그 실체도, 노동조건이나 작업환경을 결정할 권한이 미비한 하청업체에 모든 책임을 떠넘기는 일이 반복하여 발생하고 있습니다.

그러나 사용자가 교섭을 거부하는 행위는 노동조합법상 부당노동행위에 해당합니다. 대법원은 이미 2010년도에 지배개입 부당노동행위 사건에서 원청이 부당노동행위의 주체로서 사용자에게 해당할 수 있다고 판결하였습니다.

“부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다.” (대법원 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결)

위 판결에도 불구하고 많은 원청은 아직까지 교섭거부 부당노동행위에 관한 판례는 없으니 교섭에 응할 수 없다는 태도를 보이고 있습니다. 중앙노동위원회가 원청에게 교섭의무를 인정하는 판정을 잇따라 내놓고 있지만 원청은 판정을 그대로 이행하지 않고 대형로펌을 선임하고 행정소송을 제기하여 다투고 있습니다(중앙노동위원회 2021. 6. 2. 중앙2021부노14 판정, 서울행정법원 2021구합71748호). 이런 사건들 역시 대법원까지 확정되려면 수년 이상 걸릴 것입니다. 그 수년의 기간 동안 하청노조가 원청을 상대로 쟁의를 시작하기만 하면, 사용자가 아닌 원청을 상대로 쟁의를 한다는 이유로 불법파업 딱지가 붙게 될 것입니다.

**사례④ 대우조선해양 하청노동자 사례**

- 금속노조 조선하청지회는 2022년 4월 원청 대우조선해양에 단체교섭을 요구했으나 대우조선해양은 하청노동자와의 교섭 당사자가 아니라며 거부함
- 원청을 상대로한 단체교섭 요구안은 ▲성과금 지급 ▲학자금 지급 ▲노동조합 활동보장(대우조선 출입 보장 및 조합사무실 제공) ▲노동안전(원청 산업안전보건위원회에 하청노조 참석, 사고조사 및 RCA회의 하청노조 참석) ▲취업방해 금지(블랙리스트)로 한정함

— 원청 대우조선해양의 교섭거부에 대해 경남지방노동위원회에 부당노동행위구제신청을 하였으나 기각되어 중앙노동위원회에 재심 신청함. 원청과 하청노동자가 직접적/묵시적 고용계약을 하지 않았더라도 노동조합법상 원청이 하청노동자의 사용자일수 있다(지배력설)은 인정했으나, 구체적 요구에 대해 원청에게 결정권이 없고 하청업체에 결정권이 있다고 판단함

“단체교섭의 사용자 측 당사자란 근로자 측 당사자의 단체교섭 요구에 대하여 그 상대방 당사자로서 성실하게 교섭에 응할 의무가 있는 자를 말하며, 사회·경제적 변화에 따라 근로자파견·근로자공급·도급·모자기업 및 하도급업체 등 복잡해지는 다양한 취업형태에 대응하여 노사문제를 합리적으로 해결하기 위해서는 사용자의 개념을 근로계약의 당사자로 국한할 것이 아니라 이를 실질에 맞게 확장해야 할 필요성이 있으나, 결국 단체교섭의 당사자란 근로자의 경제적, 생활상 지위 향상 등의 의무가 있는 자로, 실질적으로는 단체교섭 요구 조건의 결정권자로 봄이 타당하다.”

“원청업체가 실질적인 권한을 행사하는 부분에 있어서는 최소한 원청업체에 단체교섭 당사자로서의 지위를 인정할 수 있다고 할 것이나, 아래와 같은 점을 고려하면 하청업체가 실질적인 권한을 행사하는 것으로 보인다.”

#### ○ 단체교섭 상황

##### < 2021년 >

- 2021년 5월 3일 9개 도장업체에 단체교섭 요구 (조선소 하청노동자 최초의 대중적 단체교섭 요구 및 진행)
- 2021년 6월 23일~29일 9개 도장업체와 제1차 단체교섭 실시 (2주 1회 개별교섭 진행)
- 2021년 10월 7일 쟁의조정 신청하여 10월 18일 조정 종료 결정
- 요구안 19개 조항 중 단 하나의 조항도 합의되지 않음

##### < 2022년 >

- 2022년 1월 11일 13개 하청업체에 단체교섭 요구
- 2022년 2월 24일~27일 제1차 단체교섭 실시 (4주 1회 교섭 실시)
- 2021년 교섭을 진행해 온 도장업체 포함 총 21개 하청업체와 개별교섭 진행
- 2022년 4월 14일~29일 쟁의조정 신청하여 5월 10일까지 13개 하청업체 조정 종료 결정
- 임금 30% 인상 등 요구안 6개~9개 조항 중 단 하나의 조항도 합의되지 않음

< 파업투쟁 >

- 2022년 6월 2일 파업투쟁 돌입
- 2022년 7월 1일~5일 21개 하청업체 교섭 대표 3명과 실무 협의
- 2022년 7월 15일 부터 원하청 4자 협의 형태로 협상 진행 (실제로는 하청 노사간 협상 진행)
- 2022년 7월 22일 노사 의견접근 및 협약 체결 (같은 내용의 협약을 업체별로 각각 체결)

<평가와 과제>

- 하청업체가 결정할 수 있는 것이 거의 없다는 것을 확인함
- 기본적인 요구사항조차도 전혀 합의할 의사가 없었음
- 대우조선해양 원청은 단체교섭 책임을 철저히 회피함
- 하청업체가 교섭을 위임한 사측 노무사는 일상적으로 원청과 협의 및 공조, 2021년 단체교섭에 참여했던 노무법인 1곳은 합리적인 입장을 가졌으나 2022년 단체교섭 도중 노동조합에 적대적인 회사의 완고한 입장을 확인하고 그만 둠
- 결정권 없는 상대와 단체교섭을 하는 것은 결국 파업으로 귀결됨
- 대우조선해양과 협력사협의회 노조혐오, 폭력적 대응은 노동조합이 극단적 투쟁을 선택하게 함
- 하청업체는 개별교섭을 주장하였으나 결국 교섭대표 3인을 통한 협상을 통해 합의에 이름
- 2023년에 단체교섭 실시 업체를 확대하고 단체교섭과 협약 체결을 차근차근 제도화 해나가는 것이 중요함
- 그러나 무엇보다 원청 대우조선해양과의 교섭이 반드시 필요함 (중노위 판정, 노조법 2조 개정 등으로 원청 사용자성 확대와 하청노조의 원청 상대 교섭권 확보)

- 3. 정의행위에 대한 협소한 법률 규정은 공기업·공공기관의 민영화에 반대하는 투쟁이나 국민들에 대한 공적서비스의 정상화를 요구하는 투쟁을 노동자들의 밥그릇싸움으로 매도하여 불법적인 정의행위로 규정합니다.**

문제는 또 있습니다. 흔히 노동조합이 하는 투쟁을 두고 밥그릇 싸움이나 한다면 손가락질을 하는 경우들이 있습니다. 그러나 현재 정의행위의 정당성에 관한 법률 규정과 이론은 아주 협소한 범위에서 머무르고 있습니다. 오직 밥그릇 싸움만 할 수 있게 만들어 놓았다고 해도 과언이 아닙니다. 공기업이나 공공기관 노동자들이 국민들에 대한 공적 서비스의 정상화, 민영화 반대 등을 요구하는 파업은 불법이 될 수 있습니다.

사례⑤ 민영화 저지파업을 했던 철도노조 사례 (손잡고 아카이브 中)

철도노조의 2003년 철도노조 총파업에 대한 손해배상청구 사건

본 소송은 철도노조의 2003년 총파업을 두고 제기된 소송이다. 2003년, 정부가 철도구조개혁안을 발표함에 따라 국회에 철도구조개혁법률이 발의된다. 같은 해 4월 20일 정부와 노조는 철도구조개혁은 이해당사자와 충분한 논의를 거쳐 추진한다는 내용의 합의를 했다. 그러나 6월 30일 일방적으로 철도구조개혁법을 국회에 상정하고 법안을 처리하려고 하자, 노조는 파업을 결의하고 2003년 6월 28일부터 2003년 7월 1일까지 파업을 진행했다. 철도청은 철도구조개혁은 경영과 관련된 사항이라며 파업을 불법으로 규정하고, 철도노조를 상대로 97억여원의 손해배상청구소송을 제기했다. 청구금액은 추후 75억여원으로 변경됐다.

1심 재판부는 2003년 철도노조 파업의 목적이 철도민영화 공사화 법안의 철회이므로 노동조건의 결정에 관한 사항이 아니며, 조합원 찬반투표 및 조정절차를 거치지 않은 점 등을 들어 불법파업이라고 판단했다. 단, 철도청이 노사합의사항을 이행하지 않아 쟁의행위의 원인을 제공했다고 보고, 철도노조의 책임을 40%로 제한해 10억여원을 배상하라고 판결했다. 2심 재판부는 운수수익결손금 등 손해산정액을 추가해 13억4천여만원을 추가로 배상하라고 판결했다. 상고했으나 심리불속행 기각으로 원심이 확정됐다.

사례⑥ 방송의 공공성을 목적으로 파업을 했던 방송 노동자 사례 (손잡고 아카이브 中)

문화방송본부의 2012년 공영방송정상화 요구 파업에 대한 손해배상청구 사건

본 소송의 원인이 된 사건은 2012년 전국언론노동조합 문화방송본부의 파업이다. 노조는 2012년 1월부터 7월 17일까지 약170일동안 '김재철 사장 퇴진 및 공정방송 사수'를 요구하며 파업을 했다. 이를 두고 MBC는 근로조건을 벗어난 파업으로 목적, 절차, 수단 등이 정당하지 않다며 불법파업이라고 주장했다. 노조는 당시 이명박 청와대의 지시에 따라 사장이 노조파괴를 단행했으며, 이 과정에서 당시 사장이 연임을 위해 단체협약을 파기하고 보복성 조직개편 및 인사조치를 했다는 점, 공정보도를 요구하는 것은 방송노동자의 근로조건과 밀접한 관계가 있다는 것을 주장하며 정당한 파업이라고 반박했다.

MBC는 노조와 파업에 참가한 조합원 개인 16명을 대상으로 195억여원의 손해배상을

청구했다. 1심과 2심 재판부 모두 파업 목적의 정당성을 인정했다. 법원은 공정성을 실현하기 위한 제도적 장치의 마련과 준수가 단체교섭 사항이며, 방송사업 종사자의 근로조건을 결정짓는 중요한 요소라고 판단했다. 절차 수단에서도 문제가 없다고 보았다. 2심도 같은 이유로 원고 패소했다. 상고 후 대법원에 계류 중이던 2018년, MBC 측이 상고를 취하해 2심 확정으로 종결되었다.

#### 4. 부당한 정리해고나 구조조정에 반대하는 투쟁 역시 경영권을 침해한다는 이유로 불법파업이라고 합니다.

가장 치명적인 밥그릇 깨트리기, 즉 부당한 정리해고를 하더라도 현재는 노동조합은 파업으로 맞설 수 없습니다. 아무리 정리해고의 이유가 부당하더라도 정리해고 실시나 구조조정을 반대하는 파업은 불법이 되어 버립니다. 정리해고 뿐 아니라 사업을 양도하거나 사업장을 이전하는 행위 등 근로조건에 치명적인 결정에 반대하기 위해 쟁의를 하면 경영권을 침해한다는 이유를 들어 불법파업이 되어 버리는 것이 현실입니다.

#### 사례⑦ 정리해고에 반대하며 파업을 했던 쌍용자동차 노동자 사례 (손잡고 아카이브 中)

##### 금속노조 쌍용자동차지부 정리해고 반대 파업에 대한 손해배상청구 사건

본 소송의 원인이 된 배경은 2009년 5월 22일부터 8월 6일까지 77일간 진행된 파업이다. 당시 노조는 쌍용자동차 매각 과정에서 2646명을 정리해고한다. 비정규직까지 포함하면 규모가 3천여명에 달했다. 이에 노동조합은 공장을 점거하고 파업에 돌입한다. 사측은 정리해고에 대한 파업은 목적상 '정당성 결여'임을 주장하며, 파업기간동안 업무방해, 영업손실, 재물손괴 등을 사유로 노동조합과 조합원을 상대로 3건의 손해배상 소송을 제기한다. 본 소송은 노동조합을 대상으로 제기한 소송으로, 개별 조합원을 대상으로 한 소송과 별개로 소송이 진행되고 있다.

지부는 '노사상생'의 방안을 제시하며 대화를 통한 해결을 요구했으나 사측에서 이를 거부한 점, 일방적인 해고의 부당성, 매각과정의 문제 등을 제기하며 반박했다. 1심에서 재판부는 정리해고가 경영주체의 고도의 경영상의 결정이라며 쟁의행위를 불법이라고 보았다. 단, 경영악화 등 회사의 책임을 인정해 배상책임을 60%로 제한해, 3,311,400,000원을 배상하라고 판결했다. 1심 선고 이후 2018년 경찰청인권침해진상조사위원회 조사보고서가 발표된다. 해당 보고서는 2009년 쌍용차사태에 청와대 지시에 의한 공권력 개입 및 국가폭력이 있었다는

점을 포함하고 있다. 진상조사결과가 발표된 이후 1년만인 2019년 11월 15일, 2심 선고가 있었으나 재판부는 1심을 그대로 인용한다. 현재 쌍방 상고로 대법원 계류 중이다.

사례⑧ 단체협약을 이해할 것을 요구하며 파업을 했던 KEC노동자 사례 (손잡고 아카이브 中)

#### KEC지회의 2010년 파업에 대한 손해배상청구 사건

KEC는 반도체를 생산하는 회사이다. KEC지회는 1997년 전국민주노동조합총연맹에 가입하면서 산별노조인 전국금속노동조합 구미지부 소속 KEC지회가 됐다. 소송의 배경이 된 2010년 파업은 노조전임자 임금지급에 대한 노사간 이견으로 시작됐다. 사측은 2010년 7월부터 적용되는 개정된 노조법에 따라 전임자 임금지급을 하지 않기로 결정했다. 반면 노조는 단체협약에 노조전임자 임금지급이 명시되어 있고, 개정된 법이 단체협약까지 금지하는 것은 아니라고 반박했다. 이후 노조는 2010년 임금 및 단체협약과 노동기본권사수를 걸고 쟁의행위를 진행했다. 노조 파업에 대해 회사는 용역경비를 배치하고 직장폐쇄를 실시했다. 이 과정에서 새벽 여성기숙사에 경비용역이 침입해 여성 노동자들을 끌어내는 사건이 발생하며 노사 대립이 심화됐다. 회사는 공장점거로 생산시설 손괴, 생산중단으로 인한 손실 등을 주장하며 301억원의 손해배상청구소송을 제기했다. 이후 6년여동안 청구금액에 대한 감정이 진행되며 청구금액은 약143억으로 변경됐다. '퇴사하면 손배 대상에서 제외하겠다'는 확약서가 발견되면서 손배소송 중 개별조합원을 대상으로 회유와 협박이 있었음이 드러났다.

이 소송과 별개로 회사의 부당노동행위에 대해 인정하며 사측이 노동조합과 조합원에게 손해배상하라는 법원 판결이 2017년에 있었다. '인력구조조정로드맵'이라는 '노조파괴시나리오'가 발견되어 2012년 국정감사가 실시됐다. 해당 노조파괴시나리오에 '손해배상가압류로 경제적 압박'이 명시된 점을 근거로 지회는 본 소송이 노조파괴시나리오의 과정에서 진행된 것임을 주장했다. 본 소송은 2016년 1심 진행과정에서 법원 조정이 성립되어 종결됐다. 지회는 장기화된 1심 소송과정과 소송비용에 대한 부담, 조합원들의 심리적, 경제적 압박 등 부작용이 심화돼, 재판을 계속하기 어렵다고 판단해 조정에 응했다. 3년 간 30억원의 임금압류가 있었다.

## 5. 결론

<‘노조법 2, 3조 개정 운동본부’>가 노조법 2조의 노동자 정의 조항과 사용자 정의 조항, 그리고 노동쟁의 조항을 개정하자고 요구하는 것은 이처럼 도저히 합법적인 쟁의를 할 수 없게 만드는 부당하고 위헌적인 상황을 개선하고자 하는 것입니다. 노동자를 사용하여 이익을 얻는 사업주는 마땅히 그 책임을 다해야 합니다. 노동자를 노동자로, 사용자를 사용자로 정당한 이름을 찾을 수 있도록 입법부는 노동조합법 개정에 적극적으로 나서기를 촉구합니다.