

# 안전하고 건강하게 일할 권리 보장을 위한 개정 노조법의 의미와 필요성

박다혜 회원 변호사

노동조합 및 노동관계조정법(이하 ‘노조법’) 일부개정법률안, 일명 ‘노란봉투법’이 2025년 8월 24일 국회 본회의를 통과했고, 2026년 3월 10일 시행을 앞두고 있다. 이번 개정법의 내용은 크게 네 가지로 요약할 수 있다. 첫째, 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다고 규정함으로써 원청사업주와 하청노동조합 간 단체교섭을 가능하도록 하는 사용자 개념의 확대, 둘째, 노동조합이 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않도록 하는 현행 규정의 삭제, 셋째, 노동쟁의의 개념에 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정과 사용자의 단체협약 위반 사항 추가, 넷째, 단체교섭이나 쟁의행위에 더하여 그 외의 노동조합 활동으로 인해 사용자가 입은 손해에 대해서도 배상을 청구할 수 없도록 하는 내용, 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임 인정 시 근로

자의 개별적 책임 비율을 정하는 기준, 배상액 감면 청구, 손해배상책임 면제 등의 근거 규정 신설이다.

## 노란봉투법 개정 논의의 역사

노란봉투법이라 불리는 노조법 개정 논의 역사의 시작은 22년 전으로 알려져 있다. 2003년 두산중공업 노동조합 교섭위원이었던 배달호 열사가 회사의 손해배상 청구와 가압류로 고통받다가 분신 자결한 사건을 계기로 제17대 국회에서 쟁의행위와 관련된 손해배상의 사유 및 손해의 책임 등을 제한하는 내용의 법안들이 발의되었다. 이후 2009년 쌍용자동차 파업과 관련하여 2013년 금속노조쌍용차지부에 대해 47억 원을 배상하라는 1심 판결이 선고되면서 노란봉투법 필요성에 대한 논의는 사회적으로 큰 관심을 받게 되었다. 당시 파업은 쌍용차의 구조조정 때문에 일어나게 되었는데, 단체협

약에는 “회사가 경영상 필요에 의해 인원을 정리하고자 할 때는 쌍용차지부와 합의해야 한다.”라고 명시되어 있었지만, 법원은 이와 같은 단체협약 조항이 있더라도 파업은 정당화될 수 없다고 판단하면서 지부의 손해배상책임을 인정했다. 이를 계기로 노란봉투에 담긴 성금을 전달하는 시민들의 캠페인이 시작되면서 ‘노란봉투법’이라는 말이 탄생했다. 제19대 및 제20대 국회에서는 노조의 손해배상책임 범위를 제한하고 조합원 개인에 대한 손해배상청구를 금지하며 쟁의행위의 정당성 범위를 넓히는 취지의 다수의 법 개정안이 발의되었다. 2022년에는 대우조선 하청노조 파업에 대한 470억 원 손해배상청구 사건을 계기로 노조법 개정 논의가 다시 활발해졌다. 천문학적 금액의 손해배상청구뿐만 아니라, 열악한 노동조건에서 일하는 하청노동자들이 단체교섭권과 단체행동권을 제대로 행사하기 어려운 현실을 새삼 되돌아보게 했다. 그러나 제21대 국회 본회의에서의 의결된 노조법 개정안은 당시 대통령의 거부권 행사로 개정이 무산된 바 있다<sup>1)</sup>.

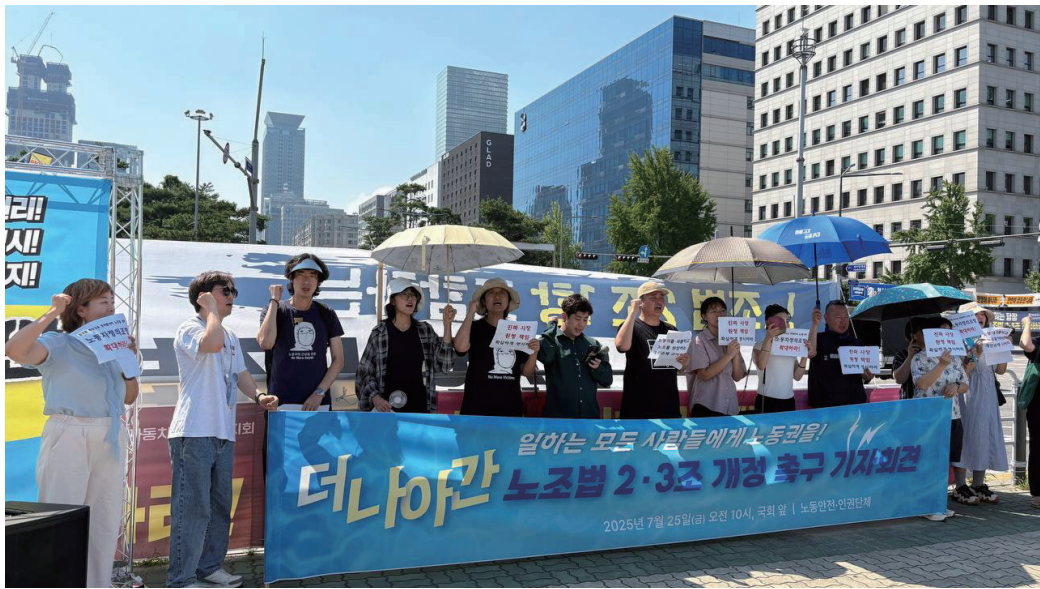
개정법에 담긴 주요 쟁점인 사용자 개념을 확대하는 문제, 근로자 아닌 자가 노동조합에 가입하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다는 규정의 문제점, 이른바 경영사항 및 권리분쟁을 노동쟁의 사항에 포함할 것인지 여부, 노조 조합원에 대한 민사책임의

제한 등은 입법 과정에서 새로이 답을 찾은 내용이 아니다. 오래전부터 판례와 학설을 통해 이론적·실무적으로 많은 논의가 축적되어 온 주제이다. 오랫동안 논의되어 온 주제가 비로소 입법화되었을 뿐이다.

## 개정된 노조법의 의미

대표적으로 개정법은 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.”라는 규정을 제2조 제2호 후단에 신설하여 사용자의 범위를 확대하였는데, 이는 그간 판례를 통해 형성되어 온 법리를 반영한 규정이다. 대법원은 2010. 3. 25. 선고 2007두8881 판결(현대중공업 사건) 등을 통해 근로자와 근로계약을 직접 체결하고 있는 사용자가 아니라 하더라도 당해 근로자의 기본적인 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 부당노동행위 구제명령의 대상인 사용자가 된다고 판시한 바 있다. 위 대법원 판결은 부당노동행위가 문제된 사안이지만, 근본적으로 이 같은 판시는 실질적인 책임을 부담해야 할 주체를 찾아내어 법적 책임을 묻는 것이 타당하다는 의미를 담고 있다. 최근에는 하청노조에 대한 원청사업주의 단체교섭 거부가 부당노동행위에 해당된다고 보아 사용자 개념의 확대를 인정한 중앙노동위원회 판정들과 같은 취지의 하급심 법원 판결들이 여럿 선고되고 있다.

1) 본 문단 및 이하 개정 노조법에 대한 설명 부분은, 2025년 한국노동법학회 정책토론회 ‘노동조합법의 전환점 : 제2·3조 개정의 함의와 과제’ 발제문 중 박귀천, ‘노동조합 및 노동관계조정법 제2조 및 제3조 개정의 취지, 필요성 및 평가’를 참조하여 정리하였다.



▲ 2025.07.25. 노조법 2·3조 개정 촉구 노동안전·인권단체 기자회견. 사진: 유창희

즉 법원은 원청의 하청노조에 대한 부당노동행위 등 노동법적 쟁점이 문제 된 사안에서 원청의 사용자성을 인정함으로써 사용자 개념을 확대함과 동시에, 하나의 근로자 내지 하나의 노동관계에 대해 둘 이상의 사용자 존재 가능하다는 입장을 피력해 왔고, 개정법에서는 이러한 입장을 반영하고 있다.

사실 이러한 법원의 입장, 그리고 이를 반영한 개정 노조법의 내용은 이미 노동안전보건 관계 법령에서는 익숙한 개념이다. 노동자 보호의 현실적 필요성이 존재하는 이상 하나의 사용자와 하나의 근로자 간의 근로계약 관계라는 단편적인 형식을 넘어, 원청사업주 또는 경영책임자 등의 책임을 정하고 있기 때문이다. 중대재해 처벌 등에 관한 법률(이하 ‘중대재해처벌법’)이 제정·시행되면서 하청노동자가 사망한 사건에서 원청사업주와 대표이사에게 책임을 지우고, 때로는 소속 계열사가 아닌 그룹 회장이 기소

되기도 한다. 중대재해처벌법상 안전보건 확보의무는 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 ‘종사자’의 안전·보건상 유해위험을 방지할 의무를 말하기 때문에, 사망한 종사자가 해당 사업주와 고용관계에 있는지를 묻지 않는다. 의무위반이 존재하고 해당 위반과 사망 간의 인과관계가 인정된다면 사업주와 경영책임자 등이 중대한 결과에 대한 책임을 지게 하는 것이다. 산업안전보건법은 중대재해처벌법과 같이 종사자를 두루 보호하는 것은 아니지만, 전부개정을 통해 도급인의 의무를 확대하여 규정함으로써 하청노동자에 대한 원·하청사업주의 중첩적 의무를 정하고 있다. 분절되고 분화된 노동의 현실을 고려할 때 일터에서의 재해 예방의 권한과 책임을 조율시킨다는 관점에서 이와 같은 입법 방향은 지극히 타당하다.

앞서 말했듯이 대법원은 노조법 개정을

통해 사용자의 범위를 입법으로 확대하기 한참 전부터 하청노동자에 대한 원청사업주의 실질적 지배력을 인정한 바 있다. 특히 최근 하급심 판결들에서 법원이 사업장의 안전보건 관련 사안에서 원청의 실질적 지배력을 인정한 주요한 배경 중 하나가 바로 노동안전보건 관계 법령의 취지와 내용이라는 것을 기억할 필요가 있다.

## 노동자 건강권을 위한 노조법 개정의 필요와 과제

노동안전보건 관계 법령은 이미 일터의 모든 노동자(근로자를 넘어 종사자)를 포괄하려는 노력을 하고 있다. 그러나 단체교섭이나 조합 활동을 통한 집단적 참여가 보장되지 않은 채 노동자 개인이 혼자 위험을 파악하고 회사에 요구하고 작업을 중지하거나 행동하는 것은 사실상 불가능에 가깝다. 하물며 더 위험한 일을, 보다 많은 위험에 노출된 채 수행하다, 훨씬 더 많이 죽는 현실 속 비정규직 개인이 원청에 위험을 보고하고 조치를 요구하는 것은 실로 상상하기 어렵다. 하청 노동조합이 조직되어 있더라도 크게 다르지 않다. 원청사업주의 안전보건관리체계 내에서 원·하청 공동으로 산업안전보건위원회와 같은 단위를 구성하고 운영하는 것도 중요하겠지만, 심의·의결 구조의 한계를 벗어나 원청과의 교섭 및 단체행동을 통해 구속력 있는 단체협약을 체결하는 것과는 무게를 달리한다. 노동안전보건 관계 법령에서의 진전이 처벌의 강화를 넘어 예

방의 제도화로 이어지기 위해 노조법 개정이 절실히 필요했던 이유다. 처벌이 예방을 위한 강력한 기제 중 하나인 것은 맞지만, 처벌(또는 처벌의 우려)만으로 저절로 예방이 달성되지는 않는다는 것을 중대재해처벌법 시행 이후 현실을 통해 우리는 확인하고 있다. 일터의 상시적인 감시체계이자 주체인 노동조합을 통해 단체교섭 및 조합 활동이라는 집단적 대응 또는 조직적 참여로 안전보건의 수준을 높이고 재해를 예방하는 것이 필요하다. 노조가 안전하고 건강한 작업 환경, 그리고 이것이 실제로 작동될 수 있게 하는 적절한 임금 등의 노동조건을 위해, 그 노동조건을 결정하는 실질적 주체에게 교섭을 요구하는 것은 일할 환경을 위한 권리와 노동3권이라는 헌법상 기본권의 조화로운 행사로서 당연한 귀결이다<sup>2)</sup>.

끝으로 이번 법 개정이 그동안 노동현장에서 노동안전보건 관계 법령을 충분히 활용해 왔는지 되짚어 보는 계기가 되었으면 한다. 중대재해가 발생했을 때 엄중한 처벌을 요구하는 근거로서의 중대재해처벌법의 활용을 넘어서, 근골격계 유해요인조사나 위험성평가 등 일상적인 안전보건활동을 안정적으로 충실하게 운영하는 것을 넘어서, 사업장의 비정규직 안전보건 의제를 무겁게 인식하며 원·하청간 공동교섭과 초기업교섭에 대해 구체적으로 고민할 때다. 

2) 노동자 건강권을 위한 노조법 2·3조 개정 필요성 국회 토론회에서의 필자의 발제문 '노동자 건강권 보장을 위한 노조법 2, 3조 개정의 필요성과 의미' 참조