

[국회토론회] 노동자 손배가압류 관련 노조법 개정 토론회

노동권과 손배가압류의 현주소, 법개정의 필요성

일시 | 2020년 11월 23일(월) 오전 10시

장소 | 국회의원회관 제4간담회의실

주최 | 국회환경노동위원회 국회의원 안호영, 양이원영,
윤미향, 임종성(더불어민주당), 강은미(정의당)

/ 손잡고 / 전국민주노동조합총연맹

프로그램

- 10:00 사회 이용우 변호사, 서울지방변호사회 인권이사
- 10:05 축사 주최 대표
- 10:10발제1 손배가압류 실태와 대안으로서의 노조법 개정안**
송영섭 변호사, 손잡고 법제도개선위원
- 10:30발제2 노조법 개정안 입법검토 및 손배가압류 법개정 필요성**
박제성 한국노동연구원 선임연구위원
- 10:50 토론 이준희 한국경영자총협회 노사관계법제팀장
박래군 인권재단사람 소장, 손잡고 운영위원
박주영 보건학박사, 제주공공보건의료지원단책임연구원
김수진 고용노동부 노사관계법제과장
하태승 변호사, 전국민주노동조합총연맹 법률원
- 11:40 종합토론
- 12:00 폐회

목차

인사말	04
안호영 국회의원	
양의원영 국회의원	
윤미향 국회의원	
임종성 국회의원	
강은미 국회의원	
배춘환 손잡고 상임대표	
발제	
1 손배가압류 실태와 대안으로서의 노조법 개정안 / 송영섭	16
2 노조법 개정안 입법검토 및 손배가압류 법개정 필요성 / 박제성	34
토론	
1 조합활동으로 인한 손해의 배상청구권 행사를 제한하는 노조법 개정안에 대한 경영계 의견 / 이준희	40
2 쟁의행위 참가자에 가해지는 손해배상·가압류는 중대한 인권침해다 / 박래군	48
3 손배가압류에 처한 노동자 건강은 어떻게 파괴되는가 / 박주영	54
4 손배가압류제도에 대한 고용노동부의 입장 / 김수진	64
5 쟁의행위로 인한 손해배상 및 가압류 관련 노조법 개정안에 관한 민주노총 입장 / 하태승	66



안호영 국회의원(더불어민주당), 국회환경노동위원회 간사

안녕하십니까. 더불어민주당 환경노동위원회 간사 안호영입니다. 먼저 오늘 토론회에 개최에 힘 써주신 더불어민주당 환경노동위원회 동료 의원님들과 바쁘신 가운데 노동자들의 손배가압류에 대한 해결책을 찾기 위해 이 자리에 모여주신 모든 분들께 깊은 감사 인사를 드립니다.

얼마 전 9년 만에 공장으로 돌아간 쌍용자동차 노동자가 손배가압류로 월급의 반토막인 '85만1543원'을 받았다는 기사를 본 적이 있습니다. 2009년부터 무려 10년 동안 복직을 위해 투쟁해온 쌍용차 해고자들은 지난 2019년 전원 복직 처리가 되었지만, 복직이라는 첫 기쁨을 누기리도 전에 손배가압류의 문제가 그들을 여전히 짓누르고 있습니다.

또한, 최근 손잡고의 조사결과에 따르면 기업이 제기한 손해배상 청구소송에서 소송 대상이 비정규직과 특수고용직 노동자들로 확대되고 있다고 합니다. 기업이 노동자에게 손해배상 청구소송을 걸고, 급여와 부동산 등을 압류하는 손배가압류는 헌법이 보장하고 있는 노동 3권을 명백히 침해하는 것입니다.

무차별적인 손배가압류를 중단시키며, 손배가압류로 잃어버린 노동권을 보상하고, 앞으로의 노동권을 보장하는 입법체계가 빠른 시일 내에 구축되어야 합니다.

오늘 토론회를 통해 누적된 노동자 손배가압류 현황 및 노동권의 현주소와 법제도개선 방안을 살펴보고, 이에 대한 입법의 필요성과 노동계, 고용노동부, 경영자총협회, 시민사회의 의견을 고루 듣고 해법을 논의할 수 있는 의미 있는 토론의 장이 되기를 진심으로 기원합니다.

저 역시도 환경노동위원회의 위원이자 간사로서, 모든 노동자들이 존중받으며 일할 수 있는 사회를 위하여 최선을 다해 노력하겠습니다. 감사합니다.



양이원영 국회의원(더불어민주당), 국회환경노동위원회 위원

무차별적인 손배가압류는 헌법이 보장한 노동권 침해입니다.

안녕하십니까. 더불어민주당 국회의원 양이원영입니다.

쌍용자동차 사태가 기억납니다. 2009년 5월 정리해고를 막기 위한 파업이 시작되고 경찰의 강제진압으로 수많은 노동자와 연대자들이 다치고 연행됐습니다. 문재인 정부가 출범하고 1년이 넘는 2018년 9월에서야 사회적 대타협을 통해 복직이 결정됐지만 숙제는 여전히 남아 있습니다.

손배가압류 문제입니다. 파업권 행사를 이유로 쌍용차 노동자들에게 선고된 손해배상액만 45억 원에 달하고, 지연이자 64억 원을 포함하면 100억 원을 훌쩍 넘습니다(2020.11월 말 기준). 이중 국가권력이 청구한 금액만 25억 원입니다. 양대노총과 손배가압류를잡자!손에손을잡고(손잡고)가 파악한 실태조사에 따르면 현재까지 손배가압류 청구금액은 전체 약 658억 원에 달합니다. 현 정부 출범 이후 1,200억 가까이 줄었지만, 노동자들은 여전히 빚더미에서 생계를 위협받고 있는 것입니다.

90년대부터 시작된 무차별한 손배가압류는 노동조합과 노동자들을 경제적으로 위협하는 또 다른 수단으로 악용돼 왔습니다. 우리 헌법이 보장한 노동기본권을 하위 법인 업무방해죄과 손해배상 청구로 무력화하고, 압박을 이기지 못한 노동자들의 목숨까지 빼앗았습니다. 국제노동기구(ILO)도 노동자 파업을 무력화하는 수단으로 악용되는 손배가압류 문제 해결을 권고했고, 유엔도 업무방해죄와

손배가압류를 노동자에 대한 보복 조치라며 자제와 독립조사를 요청했습니다.

해결책으로 제시된 이른바 노란봉투법은 19대와 20대에서 국회 문턱을 넘지 못했습니다. 21대 국회가 해결해야 할 무거운 과제입니다. 오늘 토론회가 무차별한 손배가압류를 중단하고 노동자들이 정당한 권리를 행사할 수 있는 계기가 될 수 있도록 지혜를 모아 주시기 바랍니다. 국회에서도 관련 법안이 조속히 논의될 수 있도록 노력하겠습니다. 끝으로 어려운 주제에 발제와 토론을 맡아 주신 분들께 고마움을 전합니다.



윤미향 국회의원(더불어민주당), 국회환경노동위원회 위원

반갑습니다. 국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 비례대표 윤미향입니다.

먼저 오늘 토론회에 함께해주신 국회 환노위 안호영 간사님을 비롯한 동료 의원님들, 손잡고, 민주노총, 한국노총 관계자 여러분들, 그리고 발제와 토론을 맡아주신 전문가 여러분들께 진심으로 감사드립니다.

우리 헌법에서는 모든 국민의 결사의 자유를 보장하고 있고, 단결권, 단체행동권, 단체교섭권의 노동3권을 보장하고 있습니다. 또한, 노조법에는 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 발생한 재산적 손해에 대해서는 민사상 손해배상을 청구할 수 없도록 하고 있습니다.

그러나, 현실에서는 기업주들이 노동자들의 파업으로 영업 손실을 입었다며, 노동조합에 손해배상 청구소송을 걸고, 노조원 개인들과 신원보증인들의 급여와 부동산 등을 모조리 압류하는 방식으로 헌법이 보장한 노동3권을 무력화시키고 있습니다.

2003년 금속노조 두산중공업지회 조합원 故배달호씨, 故김주의 한진중공업지회장이 손배가압류로 인한 고통을 호소하면서 목숨을 끊었습니다. 2019년 10년 만에 공장으로 돌아간 쌍용자동차 복직 노동자들이 설을 앞두고 받은 첫월급은 가압류되었다가 해제되기도 했습니다.

최근 ‘손잡고’에서 확인한 손배소 현황을 보면, 2020년 11월 기준 23개 사업장에서 58건의 손해배상 청구소송이 집계됐고, 누적청구금액은 658억1천여만원이라고 합니다. 특히, 최근에는 울산의 택배 노동자들, 툇게이트 수납원 노동자 등 소송 대상이 비정규직과 특고 노동자들로 확대되고 있습니다.

노동조합의 활동을 무력화시키기 위한 부분별한 손배가압류는 헌법이 보장한 국민의 기본권인 집회와 시위의 자유를 방해하는 행위입니다. 또한 노동자의 노동권을 침해하는 행위로 ILO협약 정신과도 위배되는 제도입니다.

독일, 프랑스에서는 손해배상청구가 기업 이미지만 악화시켜 기업이 손해배상 청구 자체를 하지 않고, 영국 노동조합에서는 노조임원, 조합원에 대한 손해배상 청구를 금지하고, 노동조합의 활동위축을 고려하여 노동조합의 규모에 따른 손해배상 청구 금액을 제한하고 있습니다.

국회에서도 부분별한 손배 소송을 막을 노동조합 및 노동관계조정법(노조법) 개정안, 이른바 ‘노란봉투법’이 19대·20대 국회에서 잇따라 발의됐지만 임기만으로 폐기됐습니다.

21대 국회에서도 지난 6월, 더불어민주당 강병원 의원이 쟁의행위를 비롯한 노조활동으로 인해 발생한 손해 배상을 청구할 수 없도록 하는 노조법 개정안을 발의했습니다.

이 법이 반드시 통과되어 노조활동을 이유로 손배가압류로 고통받는 노동자가 생기지 않도록, 저도 국회 환경노동위원회 위원으로서 여러분들과 함께 연대하여 법과 제도로 노동권 보호, 노동존중사회를 실현하는데 앞장서겠습니다. 뚜벅뚜벅 걸어가겠습니다.

다시 한 번 이 자리에 참석해주신 모든 분들께 감사말씀 드립니다. 감사합니다.



임종성 국회의원(더불어민주당), 국회환경노동위원회

“손배가압류의 노동권 위협, 이대로 뒤흔 안 됩니다”

안녕하십니까? 국회 환경노동위원회 소속 더불어민주당 임종성 의원입니다.

노동3권의 확립은 헌법으로 보장된 권리인 만큼 아무리 강조해도 지나침이 없습니다. 그리고 이 권한을 침해할 수 있는 자격은 그 누구에게도 부여돼선 안 됩니다.

하지만 노조원을 대상으로 한 기업의 손배가압류 행태는 이러한 대원칙을 무색하게 하고 있습니다. 정당한 노조활동으로 인해 발생된 손실액 배상 책임을 기업이 노동자 개인에게 부여하면서 노동자를 벼랑 끝으로 몰아세우는 일이 빈번하게 발생하고 있는 실정이기 때문입니다.

오늘 발제를 맡으신 송영섭 변호사님의 발제문에 따르면 2020년 11월 11일 기준 노조원을 상대로 진행 중인 손배가압류는 총 58건에 청구금액은 658억 원에 달합니다. 건당 평균 약 11억 3천만 원에 달하는 규모로 한 개인이 짊어질 수준을 훨씬 뛰어넘습니다.

이런 식의 손배가압류 행태를 내버려 둔다면, 결과적으로 노동조합의 단체행동권을 제약함으로써 헌법이 보장한 노동3권 자체가 위협을 받게 될 것이 불 보듯 뻔합니다.

노동권은 노동자에게 생명 끈과 다름없습니다. 쟁의행위는 이 생명 끈을 지키기 위한 최후의 몸부림입니다. 노동자가 안심하고 살아갈 수 있는 환경을 만들기

위해, 그리고 그들과 그들 가족의 삶을 지키기 위해, 우리는 이 손배가압류 문제를 결코 좌시해선 안됩니다.

손배가압류 문제, 반드시 해결하겠습니다. 그리고 헌법이 보장한 노동자의 권리를 지키겠습니다.

저 임종성이 국회 환경노동위원회 위원으로서, 더불어민주당 노동존중실천 국회의원단의 일원으로서 이 문제 해결에 앞장서겠다는 약속을 드립니다. 감사합니다.



강은미 국회의원(정의당), 국회환경노동위원회 위원

정의당 원내대표 강은미 의원입니다.

노동자 손배가압류 관련 법 개정 토론회에 함께 해주신 안호영 환경노동위원회 간사님, 임종성, 양이원영, 윤미향 의원님과 민주노총, 관계자 여러분 감사드립니다.

특히 오늘 토론에서 현재 손배가압류 실태와 법 개정에 대한 발제와 관련 논의에 함께해 주시는 분들께도 감사드립니다.

현행 노동조합 및 노동관계조정법 제3조는 사용자가 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 손해배상을 청구할 수 없다고 규정하고 있습니다. 그러나 법원 판례는 엄격한 쟁의행위 정당성론을 통해 많은 쟁의행위를 위법한 것으로 판단하여 노동조합 및 조합원들에게 손해배상책임을 묻고 있습니다.

2020년 11월 현재에도 22개의 손배가압류 사업장, 국가가 제기한 58건, 총 청구금액 658억원, 가압류 18억원으로 현 정부 들어 새롭게 청구된 손배소송도 28건에 이른 것으로 알려졌습니다.

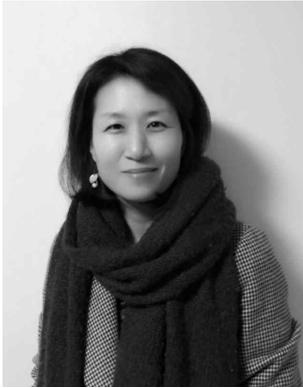
사용자의 손배가압류는 결국 노동조합 와해·파괴, 조합원의 탈퇴 압박, 쟁의 행위 위축, 조합비 납부 어려움 등 사실상 노동조합 활동을 중단시키는 수단으로 악용되고, 이로 인해 초래되는 경제적 부담 등 현실적 압박은 노동자의 삶을 파괴시키고 있습니다. 이제 무차별적 손배가압류의 문제는 더 이상 사법부의 판단에만 맡겨 둘 일이 아닙니다. 노동조합 및 노동관계조정법 개정 등으로 보다 근본적인 대책 마련을 해야합니다.

쟁의행위 손해배상에 대한 법리를 검토하고, 입법에 대한 심층적인 논의를 위한 공론의 장이 마련된 것은 매우 시의적절하며 뜻깊은 일입니다.

정의당은 21대 국회에 노동조합의 쟁의행위에 대한 민사상 손해배상책임 면제 범위를 확대하는 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안을 저의 대표발의로 제출했습니다.

이번 토론회에서 쟁의행위 손해배상·가압류의 심각성에 대한 정확한 현실 진단과 더불어 바람직한 입법방향에 대해 심도 깊은 논의가 이루어지길 기대하며, 저 역시 국회의원으로서는 헌법에 보장된 ‘노동쟁의’를 이유로 노동자가 손배가압류 피해를 입지 않도록 법·제도 개선을 하는데 함께 하겠습니다.

다시 한 번 오늘 토론에 함께 해 주신 분들께 감사의 말씀을 드립니다. 감사합니다.



배춘환 손잡고(손배가압류를잡자!손에손을잡고) 상임대표

안녕하세요. 손잡고 대표 배춘환입니다.

언제가 시작이었는지는 몰라도 지금은 확실히 양극화의 시대인 것 같습니다. 저는 마치 두 개로 쪼개진 나라에 살고 있는 기분이 드는 정도입니다. 이쪽과 저쪽은 공유하는 것이 없어 보입니다. 마주 보고 이야기를 주고받는 형식을 갖추어도 대화로 들리지 않습니다. 두 영화를 한 장면씩 끊어서 번갈아 보는 느낌입니다. 단어도, 어법도, 사람에 대한 이해도, 세계에 대한 이해도 공유점이 없어 보입니다.

기업과 노동자의 관계도 그래보입니다. ‘기업 살리기’가 어떻게 ‘노동자 죽이기’와 같은 말이 되고, ‘노동자 살리기’가 어떻게 ‘기업 죽이기’와 같은 말이 되는지 이해할 수 없습니다. 노동자 없는 기업 없고, 기업 없는 노동자 없는데, 마치 상대가 사라져야 한 쪽이 살 수 있다고 주장하는 것처럼 들립니다. 기업을 살리는데 노동자가 죽거나, 노동자를 살리는데 기업이 죽는다면 무언가 잘못된 것이 아닙니까?

저는 여기에서 기업과 노동자를 대등한 대응쌍으로 놓고 논의 하는 것이 가능한가 의문이 듭니다. 기업과 노동자를 논의의 대응되는 개념으로 이해할 때, 필연적으로 노동자는 죽을 수밖에 없습니다. 기업은 ‘노동’을 필요로 하는 것이지만 노동‘자’를 필요로 하는 것이 아니기 때문입니다. 우리는 이 문제에 좀 더 솔직해져야 한다고 생각합니다. 기업의 이윤을 발생시키고 기업의 영속을 보장할 수 있는 ‘노동’을 제공할 수 있는 것이 꼭 ‘사람’이 아니라면 기업은 노동‘자’를 필요로 하지 않는 건 아닌가? 그래서 자꾸만 노동자를 사람이 아니라 노동으로 치환해서

개념화 하는 것은 아닌가?

‘노동’은 말하지 않고, 주장하지 않고, 숨 쉬지 않습니다. ‘노동’을 위해서는 아무리 먼지가 넘쳐나도 재봉틀 한 대 더 놓는 것이 급하지 환기창을 내는 것은 중요하지 않습니다. ‘노동’을 위해서는 3교대든 2교대는 라인을 멈추지 않는 것이 중요하지 아빠 엄마 얼굴 제대로 못보고 혼자 라면 끓여 먹으며 자라는 그들의 아이들은 중요하지 않습니다. ‘노동’은 ‘노동’으로 교체하면 됩니다.

하지만 노동‘자’는 ‘노동’과 다릅니다. 말하고, 주장하고, 숨을 쉽니다. 일을 할 땐 ‘노동’이 되었다가 일터를 벗어나서 ‘자’가 되는 것이 아닙니다. 노동하는 그 시간에도 사람으로 존재합니다. 힘들면 숨이 차고, 무시당하면 모멸감을 느낍니다. 공기가 부족하면 숨을 쉴 수 없고, 잠을 자지 않으면 살 수 없습니다. 그래서 환기창도 필요하고, 밤잠도 필요합니다. 사람이니까요. 이 당연한 얘기를, 노동자가 사람이라는 얘기를 왜 굳이 노동의 현장에서는 자꾸만 상기시킬 필요가 생기는지 모르겠습니다.

그리고 노동자가 사람이라고 주장하는 그 곳에는 왜 거의 항상 ‘불법’이라는 딱지가 붙는지 모르겠습니다. ‘불법’이라는 딱지를 붙이기만 하면 일은 일사천리로 진행됩니다. 인권이나 노동권이라는 말은 쑥 들어가고 ‘손해’라는 말이 등장합니다. 인권을 주장했는데 계산기를 두드리기 시작합니다. 권리는 손해로 계산되고, 계산된 손해는 권리를 덮고도 남습니다. 기업은 ‘노동자’에서 ‘사람’을 지우고 ‘손해’를 세기 시작합니다. 법원은 ‘불법’이라는 딱지를 붙이고 재판을 시작합니다. 정치권은 카메라가 꺼지면 사라지고 없습니다.

그렇다면 누군가는 노동자가 ‘노동’으로 환산되는 것을 막고 노동자가 ‘사람’이라는 것을 상기시켜야 합니다. 저는 그래서 헌법이 있고 노조법이 있는 줄 알았습니다. 그러나 ‘법’이 무용하게도 노동자가 ‘노동’이 아니라 노동‘자’라고 주장하는 순간 언론의 비난과 불법이라는 딱지들과 수천, 수백억의 손해배상이라는 결과가 와장창 쏟아지는 것을 봅니다.

저는 제가 살고 있는 대한민국이 어떤 나라인지 다시 생각해보지 않을 수 없습니다. 왜냐하면 “경제가 어렵다, 산업경쟁력이 떨어진다”라는 말을 늘상 들어왔는데, 그 때마다 구조조정이다, 산업고도화다, 비정규직이다라는 말로 노동자들이 나가떨어지는 것을 봐 왔기 때문입니다. 여전히 “경제가 어렵다, 산업경쟁력이 떨어진다”고 말하고 있다면 누구의 책임인가, 그때도 노동자에게 ‘조용히 하라’고 했는데 지금도 노동자에게 ‘조용히 하라’고 한다면 앞으로도 노동자는 계산기로 두드려지는 ‘노동’이지 권리를 누리는 ‘자’가 될 수 없지는 않을까, 약속만 있고

실천은 없는 이 나라에 화가 났기 때문입니다. 경쟁력 1위 기업이 된다 한들 노동자의 불행을 딛고 섰다면 그 성취를 부끄러워 할 줄 아는 국민 한 사람이 되고 싶었기 때문입니다.

기업과 노동자를 다시 생각해 봅니다. 기업은 이윤을 추구하고, 노동자는 그 곳에서 삶의 가치를 추구합니다. 설령 기업은 노동‘자’를 ‘노동’으로 치환시켜 도구화 할 수 있어도, 노동자는 기업을 온전히 ‘임금’의 도구로 치환할 수 없습니다. 노동자에게 일터는 생계를 위한 수단 이상이기 때문입니다. 의식하든 하지 않든 일터 구석구석에는 내 삶의 이야기가 새겨져 있고 일터는 내 인생의 일부이자 나의 일부입니다. 그래서 해고는 임금상실 그 이상입니다.

그렇다고 기업은 비도덕적이고 노동자는 도덕적이라는 이야기를 하려는 것이 아닙니다. 서로 추구하는 가치가 다른 것이 꼭 대립하는 관계여야만 하는가, 상호 상생하는 관계일 수는 없는가를 묻고자 합니다. 여기 함께 계신 분들도 기업과 노동자의 대립이 결코 누구의 승리도 가져 오지 않는 다는 것에 동감하실 것이라 생각합니다. 노동자가 ‘노동’이 아니라 ‘사람’이어서 경쟁력이 생기는 기업, 그 상생의 길을 찾을 때, 사회 양극화가 멈추고 통합이 시작되리라는 것을 아시기에 이 자리에 함께 해주셨다고 생각합니다.

분열의 시기에 통합의 길을 모색하고자 모이신 여러분께 진심으로 감사의 말씀드립니다. 이 자리에 계시는 변호사님, 국회의원님, 시민운동 활동가님, 노동자 분들. 기업의 입장에 계시든 노동자의 입장에 계시든 끊어진 다리를 놓는 심정으로, 활짝 열린 마음으로 함께 해 주시면 좋겠습니다. 노동자가 살려면 기업이 살아야 한다는 노동자의 목소리와 기업이 살려면 노동자가 살아야 한다는 기업의 목소리, 그리고 통합의 가치를 이야기 하는 우리 모두의 목소리를 들을 수 있게 되기를 희망합니다.

손배가압류 실태와 대안으로서의 노조법 개정안

송영섭 / 변호사, 손잡고 법제도개선위원

I. 손배가압류 실태

2003년 1월 9일 두산중공업 배달호 열사의 분신 이후 쟁의행위를 이유로 한 손해배상청구로 인해 노동자와 그 가족들이 심각한 경제적 위기에 직면하고, 가족의 해체와 신용불량, 파산, 더 나아가 심리적 불안으로 인한 자살로까지 이어지는 사태가 발생하였습니다. 노동조합에 대한 거액의 손해배상청구는 조합비 고갈로 인해 노동조합의 존립 자체를 위협하는 수준에 이르렀습니다. 노동자들에게 가해지는 손배가압류가 노동조합의 단결을 저해하고 노동자와 그 가족의 삶을 질곡으로 몰아넣고, 사용자의 부당노동행위를 양산함으로써 산업평화를 깨트리는 등 더 이상 용인될 수 없을 정도로 많은 사회적인 문제를 야기시키고 있음에도 불구하고, 아직까지 피해를 입은 노동자들의 생존권보호를 위한 생계비 지원은 물론이고 정부차원에서의 실태조사조차 진행된 적이 없을 정도로 우리나라에서 노동자들의 손배가압류로 인한 피해는 철저하게 외면당해 왔습니다.

정부의 공식 통계자료가 없는 가운데 민간영역에서 손배가압류의 실태파악을 위한 활동이 진행되어 왔습니다. 민주노총과 한국노총, 손잡고¹⁾는 2016년부터 양대노총 소속 노동현장을 중심으로 손배가압류 실태조사를 하여 발표하고 있습

1) 손배가압류를잡자!손에손을잡고, 2014년 <노란봉투캠페인>으로 노동자 쟁의행위에 대한 손배가압류 문제가 사회적 쟁점화 되어 대규모 시민모금캠페인이 벌어진 바 있고, 사회적기구인 손잡고도 이 시기 각계 각층의 참여로 출범하였습니다.

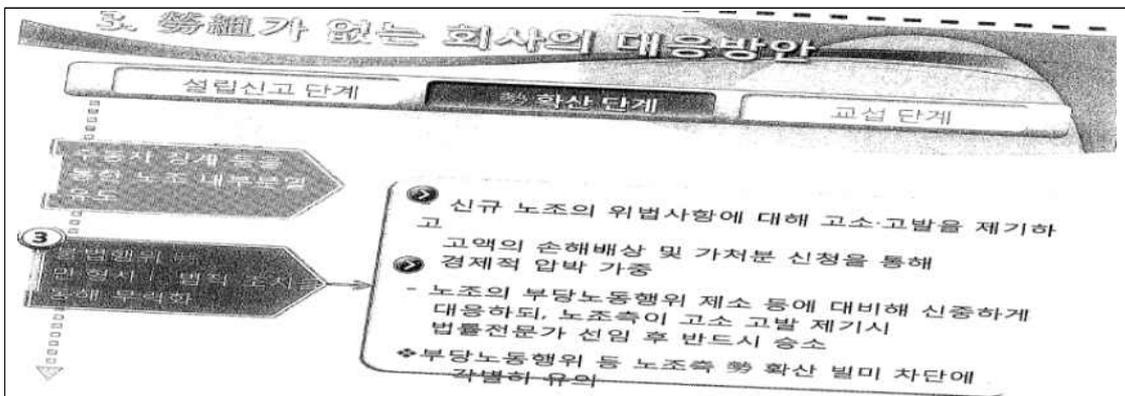
니다. 그 중 2017년 6월 28일 발표된 양대노총의 손배가압류 실태조사²⁾에 따르면, 2017년 6월 기준 노동조합 및 조합원 개인에게 청구된 손해배상 청구금액은 총 24개 사업장, 64건, 총 청구금액 1,867억여 원, 가압류는 총 180억여 원으로 집계되었습니다. 2020. 11. 11. 현재 존재하는 손배가압류는 22개 사업장 및 국가가 제기한 58건, 총 청구금액 658억원, 가압류 약 18억 2천만원에 달합니다.³⁾ 현 정부 출범 이후 새롭게 청구된 손배소송도 28건에 이르는 것으로 확인되었습니다. 현 정부 들어 해소된 사건은 22건으로 약 1,100억여원에 달하는 금액입니다. 해소 사유로는 3년 동안 조합원들의 임금압류가 집행되어 종결되었거나⁴⁾, 수십억원의 소송과 장기해고의 상황에서 노동조합이 사라졌거나⁵⁾, 노조탄압 속에서도 투쟁을 통해 다수노조를 지켜 낸 노조가 교섭력을 통해 합의안을 도출한 경우 등입니다.⁶⁾⁷⁾

노동조합의 파업 또는 공장점거와 관련하여 사용자가 청구한 손해배상액을 보면, 쌍용자동차회사가 정리해고를 막기 위한 파업과 점거를 이유로 노동조합과 조합원들, 연대자에게 174억원, KEC회사가 직장폐쇄 이후 공장점거를 이유로 노동조합과 조합원들에게 306억원, 한진중공업회사가 정리해고 반대 파업을 이유로 노동조합에 158억원, 현대자동차회사가 대법원 판례에 따른 불법파견 정규직화 요구를 위한 파업과 점거를 이유로 노동조합과 조합원들에게 325억원, 한국철도공사가 인원감축, 수서발 KTX자회사 설립 반대, 성과연봉제 도입 반대를 위한 파업을 이유로 노동조합과 조합원들에게 646억원, MBC가 공정방송을 요구한 파업에 대해 195억원, 유성기업회사나 DKC, 갑을오토텍지회가 직장폐쇄 후 공장점거를 이유로 노동조합과 조합원들에게 각 26억원에서 97억원을 청구하는 등 사용자가 노동조합과 노동자들에게 청구하는 손해배상액은 수십억원에서 수백억원에 이릅니다.

과거 권위주의 정권에서 공권력을 통해 파업노동자들을 체포·구속함으로써 노동운동을 탄압하였다면 이제는 법원의 판결로서 가해지는 손배가압류가 신종 노동탄압의 대명사가 되었습니다. 사용자는 고액의 손해배상 및 가처분 신청 등을

-
- 2) 양대노총이 아닌 노동현장의 손배가압류 사례에 대하여는 포함되지 아니하였습니다.
 - 3) 전국민주노동조합총연맹 소속 노동현장을 중심으로 집계된 수치이며, 집계에서 누락된 사업장이 있을 수 있습니다.
 - 4) 금속노조 KEC지회 140억원 손배사건, 30억원 조정결정으로 3년간 임금압류 및 변제
 - 5) 금속노조 하이디스지회 27억원 손배사건
 - 6) 철도노조 400억원 손배사건, 언론노조 MBC본부 195억원 손배사건, 동양시멘트지부 50억원 손배사건
 - 7) 2020. 11. 11.자 2020년 노동자 손배가압류 현황발표자료(민주노총, 손잡고)

통해 경제적 압박을 가중시켜 노조의 활동을 차단하고 식물노조로 만든 뒤 노조 해산을 유도하도록 하고, 주동자에 대해 선별적으로 고액의 손해배상청구를 통해 노조 내부의 분열을 유도합니다.⁸⁾



주도적인 조합원에 대한 거액의 손해배상 청구를 통해 손배 당사자 뿐만 아니라 일반 조합원들에게 압박감을 줌으로써 조합활동을 위축시키고,⁹⁾ 손해배상 청구소송을 기존 노조의 억제 및 친기업노조 확대를 통한 교섭대표권 이관을 위한 수단으로 활용하고 있습니다.¹⁰⁾

- 징계책임을 묻는 징계절차의 진행과 동시에 수천만 원의 손해배상 소송이 진행되면 소송의 당사자뿐만이 아니라 이를 지켜보는 일반 조합원들의 압박감이 더욱 커질 것으로 판단됨.

○ 따라서 2011. 12. 31.을 기한으로 유성노조 조합원을 최대한 확보하는 것은 충분히 가능하고, 문제될 것이 없는 상태임. < 끝 >

8) 삼성그룹, 2012년 “S그룹” 노사전략 문건

9) 유성기업, 2011. 10. 8. 유성노조 가입확대전력 문건

10) 유성기업, 2011. 11. 3. 향후 징계절차 진행 및 유성기업노동조합 조합원 확보방안 문건

○ 또한, ▲ 근로자지위보전 및 임금지급 가처분 신청사건에 대한 결정이 이뤄지고, ▲ 유성노조 가입 대상 조합원 대부분에 대한 징계처분 통보서가 발부되며, ▲ 민사상 손해배상 청구소송에 대한 압박이 시작되고, ▲ 유성노조와의 임금협약이 체결되는 반면 유성지회와의 교섭은 장기화되는 2011. 11월에는 유성기업노동조합의 조합원이 크게 증가할 것으로 예상된다.

손해배상소송 가압류로 조합의 자금줄을 봉쇄하고 경제적 압박을 가하여 노조를 무력화시키고 조합원들에게 퇴사하면 손해배상에서 제외시켜주겠다며 노조탈퇴 및 퇴사를 종용하며¹¹⁾, 노동조합은 물론 조합원들에게까지 거액의 손해배상 청구를 한 다음 노동조합 탈퇴를 조건으로 손해소 취하를 제안해서 노조를 탈퇴시키거나 불법파견을 무마하거나, 근로지위확인소송을 취하하도록 협상하는 수단으로 활용하고, 더 나아가서 노골적으로 퇴사를 강요하고 노조해산 및 해고자복직투쟁의 포기를 요구하는 것입니다.

우리 헌법 제33조에서는 노동자들의 기본권으로 노동3권을 규정하고 있고, 노동조합 및 노동관계조정법 제3조에서는 정의행위에 대하여는 민사책임이 면제된다고 규정하고 있는데, 어떻게 해서 사업주는 노동자가 파업을 했다는 이유로 100억, 200억의 천문학적인 손해배상을 청구할 수 있으며, 법원은 어떻게 무슨 근거로 노동자에게 막대한 금액을 배상하라고 판결을 할 수 있을까요?

2. 입법적 대안의 필요성

가. 해석론을 통한 문제해결 시도와 좌절

대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결은 노동자들이 집단적으로 근로의 제공을 거부하여 사용자의 정상적인 업무운동을 저해하고 손해를 발생하게 한 행위가 당연히 위력에 해당함을 전제로 하여 노동관계 법령에 따른 정당한 정의행위로서 위법성이 조각되는 경우가 아닌 한 업무방해죄를 구성한다는 취지의 종래 대법원 판결을 변경하고, 정의행위로서의 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할

11) KEC, 직장폐쇄 출구전략 로드맵, 인력구조조정 로드맵 문건

수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 심대한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 그 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 하였습니다. 한편, 위 판결의 다수의견(대법관 8인)은 “근로자가 그 주장을 관철할 목적으로 근로의 제공을 거부하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 쟁의행위로서의 파업(노동조합 및 노동관계 조정법 제2조 제6호)도, 단순히 근로계약에 따른 노무의 제공을 거부하는 부작위에 그치지 아니하고 이를 넘어서 사용자에게 압력을 가하여 근로자의 주장을 관철하고자 집단적으로 노무 제공을 중단하는 실력행사이므로, 업무방해죄에서 말하는 위력에 해당하는 요소를 포함하고 있다.”고 하였습니다.

위 전원합의체 판결에 대하여는 ‘파업이 위법행위의 정형인 업무방해죄의 구성요건에 자동적으로 해당한다’는 단결금지법리의 기초 중 일부를 폐기시키고, ‘파업이 사회적으로 유해한 현상이 아니다’라는 생각을 시작하였다고 평가되나¹²⁾, 근본적으로 파업의 본질에 반하는 판결이라는 비판을 피하기 어렵습니다. 전원합의체 판결의 소수의견(대법관 박시환, 김지형, 이홍훈, 전수안, 이인복)이 “다수의견은 사실적인 측면에서 구별이 가능한 작위와 부작위 개념을 외면한 채 근로자가 아무런 일도 하지 않는 것에 불과한 단순 파업을 작위로 파악한 것부터가 잘못이다. 근로자가 사업장에 결근하면서 근로제공을 하지 않는 것은 근로계약상의 의무를 이행하지 않는 부작위임이 명백하다. 다수의견은 근로제공의 거부가 개별적인 것이 아니라 쟁의행위의 목적으로 집단적으로 이루어지는 점을 들어 작위로 보고 있는 듯하다. 그러나 한 사람이 아무 것도 하지 않는 것이나 여러 사람이 아무 것도 하지 않는 것이나, 그리고 여러 사람이 아무 것도 하지 않는 것의 목적이나 동기가 무엇이거나 가릴 것 없이, 어느 경우이건 신체적 활동 등 적극적인 행위가 없다는 점에서는 다를 바 없다. 따라서 근로자들이 쟁의행위의 목적에서 집단적으로 근로제공을 거부한 것이라는 사정이 존재하다고 하여 개별적으로 부작위인 근로제공의 거부가 작위로 전환된다고 할 수는 없다.”라고 하였습니다. 파업의 본질에 대한 소수의견의 설시는 손배가압류 문제에 있어 시사하는 바가 큼니다.

2010. 4. 29. 헌법재판소(2009헌바168 결정)도 “노동법 제4조는 노동조합의 쟁의행위로서 노동법의 목적 달성을 위하여 한 정당한 행위에 대하여 위법성 조각사유에 관한 형법 제20조를 적용하도록 하고 있으나, 이것이 단체행동권의 행

12) 도재형 교수, 업무방해죄 전원합의체 판결의 의의와 과제 - 후속 판결례에 대한 분석을 중심으로, 서울대학교 노동법연구회

사로서 노동법상의 요건을 갖추어 헌법적으로 정당화되는 행위를 범죄행위의 구성요건에 해당하는 행위임을 인정하되 다만 위법성을 조각하도록 한 취지라고 할 수는 없다. 그러한 해석은 헌법상 기본권의 보호영역을 하위 법률을 통해 지나치게 축소시키는 것이며, 위 조항은 쟁의행위가 처벌의 대상이 되어서는 안 된다는 점을 강조한 것으로 이해해야 할 것이다. 나아가 노동법 제3조가 사용자로 하여금 적법한 쟁의행위로 인하여 입은 손해를 노동조합 또는 근로자에 대하여 배상 청구할 수 없도록 한 것도 동일한 맥락에서 바라보아야 할 것이다.”라고 하여 노동권에 대한 새로운 접근이 필요하다고 판시하였습니다.

그럼에도 불구하고 아직까지 법원은 손해배상 문제에 있어서 구시대에 머무르고 있습니다. 법원은 “근로자의 행위가 정당한 쟁의행위라고 하기 위해서는 우선 ① 그 주체가 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자이어야 하고, ② 또 단체교섭과 관련하여 근로조건의 유지, 개선 등을 목적으로 하는 것으로서 그 목적이 정당하여야 하며, ③ 그 시기와 절차가 법령의 규정에 따른 것으로서 정당하여야 하며, ④ 그 방법과 태양에 있어서 폭력이나 파괴행위를 수반하는 등 그 밖에 반사회성을 띤 행위가 아닌 정당한 범위 내의 것이어야 한다.”는 법리를 확고히 하고, 간접고용노동자들의 원청 상대 파업, 정리해고 반대파업, 민영화 반대파업, 노동시장 구조개악 반대파업, 2대 행정지침(일반해고, 취업규칙변경)에 대한 파업, 연대파업 등을 모두 불법화하고 사업주가 청구한 가압류에 대하여도 90% 가까이 인정하고 있습니다. 쟁의행위는 형법상 업무방해죄에 해당하고 예외적으로 정당성요건을 충족하면 위법성조각 된다는 논리구조를 손해배상 사건에도 동일하게 적용하여, 민법상 위법상조각사유로서 쟁의행위 정당성 요건이 모두 구비되지 않는 불법행위로서 사용자의 전 손해를 배상하라고 하는 것입니다. 대법원 2011. 3. 17. 선고 2007도482 전원합의체 판결에서 해석론을 통해 쟁의행위 민형사처벌에 대한 문제해결의 시도가 있었으나 대법관 5인의 소수의견에 그쳤고 그로부터 또다시 10년이 지나도록 아무런 법원의 변화도 없고, 그사이 노동조합과 노동자들에 대한 손해가압류 청구액은 더 커지고 횡수는 더 잦아졌으며, 이제는 손해가압류가 새로운 노조탄압의 수단으로 굳어지기에 이르렀습니다.

나. 쟁의행위 면책규정에 대한 입법취지

법원은 헌법상 노동3권에 해당하더라도 “정당한” 쟁의행위에 국한되어 면책될 수 있다는 기존의 판례법리를 의심의 여지없이 받아들이고 있으나, 우리의 노동법

제정경위를 보면 꼭 그렇지도 않습니다. 1953년 노동쟁의조정법 제정 당시 국회 소관 상임위원 사회보건위원회는 쟁의행위 면책규정에 대하여 당초 “노동쟁의조정법 제12조 사용자는 정당한 쟁의행위에 의하여 손해를 받았을 경우에도 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해를 청구할 수 없다”라고 제출하였고, 이에 대하여 최원호 의원 등은 ‘제12조 중 정당한 쟁의행위에서 「정당한」 을 삭제하는 수정안을 제출하였습니다. 수정안의 내용은 ‘사용자는 쟁의행위에 의하여 손해를 받았을 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해를 청구할 수 없다’는 것이었습니다.

국회 본회의에서의 수정안 제출취지발언을 보면 아래와 같습니다.

“...(정부안) 12조의 정신이 정당한 쟁의행위에 의해서 손해를 받았을 경우에도 배상을 청구할 수 없다고 했으니까 부정당한 쟁의행위에 있어서 손해배상을 청구할 수 있다는 그러한 해석이 될 수 있습니다...부정당한 쟁의행위라는 것은 제일 쉽게 말하자면 제5조¹³⁾에 폭력 또는 파괴행위가 제일 부정당한 쟁의행위라고 했습니다. 또 그뿐만 아니라 제6조 1항¹⁴⁾ 이러한 것도 역시 부정당한 쟁의행위라고 할 수 있습니다. 그러면 폭력을 했든지 혹은 파괴를 하는 것은 쟁의행위라고 할 수가 없게 되어가지고 있습니다. 5조 단서라든지 6조 1항에 있어서 이러한 부정행위는 쟁의행위라고 볼 수 없도록 쟁의행위에서 제외되어 가지고 있는데도 불구하고 그러한 정신에서 만든 조합에다가 어떻게 책임을 지워서 손해배상을 물릴 수가 있느냐...그런 까닭으로 해서 부정당한 행위, 폭력이라든지 파괴행위라는 것은 노동조합이 책임질 수 없는 이러한 행위라고 볼 수 있습니다....이 노동조합의 정신이라는 것은 노동조합을 위한 행위일 것 같으면 어떠한 것이든지 손해배상을 물 수 없다. 그러면 결국 (폭력이나 파괴행위 등으로 인한 손해는) 결국 민법상으로 문다, 얼마든지 물 수가 있는 그러한 것입니다. 만약 이 법 그대로 둔다고 할 것 같으면 금후의 쟁의에 있어서 손해배상 문제에 있어서 대단히 이 노동조합의 운영이 명랑치 않을 뿐만 아니라 노동조합의 운영이라는 것은 일시에 종식이 될 그러한 염려가 있는 까닭으로 해서 법은 법으로서 이것은 완전한 법을 만들어 가지고 정당이라는 문자를 여기서 삭제하자는 그러한 의견입니다.”

13) 노동쟁의조정법 제5조(쟁의행위의 제한) ① 근로자 또는 사용자는 노동쟁의가 발생하였을 때 그 주장을 관철하기 위하여 쟁의행위를 행할 수 있다. 단, 단순한 노동에 종사하는 이외의 공무원은 예외로 한다.
② 쟁의행위는 폭력 또는 파괴행위로써 행할 수 없다.

14) 노동쟁의조정법 제6조(쟁의행위의 중지) ① 공장, 사업장 기타 직장에 대한 안정보지시설의 정상한 유지운행을 정폐 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로 할 수 없다. ② 행정관청은 쟁의행위가 전항에 해당한다고 인정할 경우에는 노동위원회의 결의를 얻어 그 행위의 중지를 명하여야 한다.

표결 결과 수정안과 원안이 모두 부결되었고, 사회보건위원장이 수정안에 이의없음을 발표한 이후 다시 수정안에 대한 표결을 하여 가결되었습니다. 그리하여 1953. 3. 8. 법률 제279호 제정된 노동쟁의조정법 제12조(손해배상청구에 대한 제한)는 “사용자는 쟁의행위에 의하여 손해를 받았을 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 배상을 청구할 수 없다.”는 내용으로 결국 수정안대로 입법화되었습니다.

노조법 제3조에 “이 법에 의한”이라는 제한 문구가 들어간 것은 1961년 5·16 쿠데타 이후입니다. 군사정부는 5월 19일 포고령 제5호로 임금인상과 쟁의행위를 일체 금지시켰고, 5월 23일 포고령 제6호에 의해 노동4법의 효력을 정지시켰으며, 8월 3일 법령 제672호로 근로자의단체행동에관한임시조치법을 공포하여 노동조합개편에 착수하였습니다. 1961년 이후 국가재건최고회의(구 군사혁명위원회)에 의해 제정 또는 개정된 노동입법은 대부분이 5·16 이후 발표된 계엄령과 비상조치의 내용이었던 노동관계에 관한 규제를 입법으로 정비한 것이었습니다.¹⁵⁾ 1963. 4. 17. 노동쟁의조정법 전부개정을 통해 쟁의권을 전반적으로 제약하였고 그 중 쟁의행위 면책규정(제8조)도 “사용자는 이 법에 의한 쟁의행위로 인하여 손해를 받은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.”라고 변경하였습니다. 국가재건최고회의라는 반헌법적인 권력기관에 의해 도입된 노조법 제3조의 “이 법에 의한”이라는 제한 규정은 이후 수차례 노동법 개정에서도 그대로 유지되어 현재에 이르고 있습니다. 그 결과 1953년 노동쟁의조정법 제정당시 최원호 의원이 우려했던 “노동조합의 운영이 명량치 않을 뿐만 아니라 노동조합의 운영이라는 것은 일시에 종식이 될 그러한 염려”가 현실화되었다고 할 수 있습니다.

다. 국제기준에 부합하는 제도개선

우리의 손배가압류 문제는 국제적으로 비난의 대상이 되고 있습니다. 2017년 6월 국제노동기구(ILO)이사회 보고서는 “파업은 본질적으로 업무에 지장을 주고 손해를 발생시키는 행위”라고 적시하며 우리나라 정부에 노조파업을 무력화하는 수단으로 악용되는 손배가압류 문제를 해결하라고 권고하였습니다. 또한 2017년 10월 유엔 경제적 사회적 문화적 권리규약 위원회(UN Committee on Economic, Social and Cultural Rights)는 우리 정부에 “민사상 손해배상청구가 지속되고 있

15) 최신 노동법, 이병태 교수, (주)중앙경제

는 등 쟁의행위 참가 노동자를 상대로 한 보복조치”에 대한 우려를 표명하고, “파업권이 효과적으로 행사될 수 있도록 보장할 것”, “파업권 침해에 이르게 되는 행위를 자제하고 쟁의행위 참가 노동자에 대해 이루어진 보복 조치에 대한 독립적인 조사를 실시할 것”을 권고하였습니다.

ILO 87호, 98호 핵심협약에 대한 비준이 국회에서 논의되고 있는 지금, 손배가압류 문제의 근본적인 해결을 위해서는 노동권에 대한 구시대적인 발상에서 완전히 벗어나는 새로운 입법론적 대안이 필요합니다.

입법적 대안의 방향은 헌법상 노동3권의 행사로서 쟁의행위는 손배가압류의 대상이 될 수 없음을 법률에서 명확히 규정하는 것에서 시작해야 합니다. 단체행동권이란 노동쟁의가 발생한 경우 쟁의행위를 할 수 있는 쟁의권을 의미하며, 이는 노동자가 그의 주장을 관철하기 위하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 할 수 있는 권리입니다. 쟁의행위는 업무의 저해라는 속성상 그 자체가 사용자에 대한 손해발생을 예정하고 있음에도 불구하고 헌법은 그것을 노동자의 권리의 행사로 규정하고 있습니다. 그것은 사용자에 대해 종속적인 지위에 놓인 노동자가 자기의 노동조건의 결정과 경제적 지위 향상에 실질적으로 관여할 수 있기 위해서는 쟁의행위가 불가결하다는 사고방식에 기초한 것입니다. 노동쟁의가 자본주의사회에서 자본과 노동의 근본적인 대립에서 필연적으로 발생하는 사회현상이고, 독일 연방노동법원이 기술한 것처럼 ‘파업권 없는 단체협약은 집단적인 구걸 이외에 아무것도 아니기’¹⁶⁾ 때문입니다. 따라서 헌법상 노동기본권의 행사로 평가되는 쟁의행위는 손배가압류의 대상이 될 수 없고, 사용자의 손해배상 청구는 노동기본권 보장의 취지를 고려하더라도 여전히 용인될 수 없는 예외적인 경우에 국한되어야 합니다.

3. 노동조합및노동관계조정법 개정안

(1) 노동쟁의 개념규정

16) BAG vom 10. 6. 1980. AP Nr. 64 zu Art. 9 GG Arbeitskampf, 니시타니 사토시(西谷敏)저, 일본노동조합법 제477면 재인용

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동關係 當事者"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·<u>해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.</u></p>	<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동關係 當事者"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·<u>해고 (「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다) 기타 대우등 근로조건 및 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. <후단 삭제></u></p>

쟁의행위가 소극적인 노무제공의 거부에 그친 경우, 폭력이나 파괴행위 없이 평화적으로 진행된 경우에도 쟁의행위 목적이 정리해고 반대 등 ‘경영권의 행사’에 관한 것이거나 해고자 복직 등 ‘권리분쟁’에 관한 것이거나 집단적 노사관계에 대한 사항임을 이유로 손배가압류의 대상이 되고 있습니다. 이는 쟁의행위의 원인이 되는 ‘노동쟁의’의 개념이 매우 협소하게 규정되어 있기 때문입니다.

현행법상 노동쟁의 정의 규정은 “근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모”한다는 노조법의 목적에 비추어 보더라도 그 범위가 너무 좁고, 헌법상 기본권으로 보장되고 있는 단체행동권을 지나치게 축소하고 있습니다. 또한 기존에 권리분쟁까지 포함하던 조항¹⁷⁾을 충분한 논의나 설명을 거치지 않은 채 성급하게 개정하여 권리분쟁을 전면 배제시켰고, 근로시간 면제한도(타임오프) 등 단결권 관련 사항, 산별교섭 등 단체교섭 관련 사항 등 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 분쟁을 제외하고 있는 등 노동현실을 반영하지 못하고 있습니다.

따라서 노동쟁의 정의규정을 개정하여 노동쟁의 대상 사안에 근로기준법 제24조에 따른 정리해고를 포함시키고, 노동쟁의 양태를 ‘결정’에 관한 사항으로 한정하지 않아 권리분쟁의 경우에도 노동쟁의의 범위에 속하는 것으로 하고, 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 주장의 불일치를 포함하여 집단적 노사관계에 관한 사항을 포함하는 것으로 하였습니다.

17) 구 노동쟁의조정법의 조항은 “이 법에서 노동쟁이라 함은 임금·근로시간·후생·해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계 당사자 간의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태를 말한다”라고 규정하였습니다.

(2) 손해배상 청구의 제한

현행	개정안
<p>제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자 는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.</p>	<p>제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제 한) ① 사용자는 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구하거 나 가압류를 신청할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴로 인하여 발생한 직접 손해에 대해서는 그러하지 아니하다.</p>

현행 노동조합및노동관계조정법 제3조는 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 발생한 재산적 손해에 대한 민사면책의 인정 요건을 ‘이 법에 의한 단체교섭 및 쟁의행위’로 좁게 한정하고 있어, 폭력이나 파괴행위와 같이 법에서 명시적으로 금지하고 있는 행위가 아닌 평화적인 노무제공 거부에 대하여까지 사용자의 영업손실에 대한 책임이 전면적으로 허용되고 있습니다. 그러나 민법상 계약자유의 원칙과 달리 실질적인 대등한 거래당사자로서의 힘의 균형을 이루도록 하기 위하여 개인 간의 거래의 자유를 수정하여 노동기본권을 보장한 헌법 제33조의 취지에 비추어 볼 때, 노동관계법상 노동조합이 행하는 쟁의행위에 해당함에도 불구하고 정당하지 않다는 이유로 노동사건에 있어서 민사적 원리가 전면적으로 적용되도록 하는 것은 오히려 노동법과 노동사건의 사회법적인 특수성을 부정하는 것입니다. 쟁의행위는 그 성질상 일상적인 업무를 전면적 또는 부분적으로 정지시켜 쟁의노동관계라고 해야 할 특수한 관계를 노사 사이에 만들어 내며, 쟁의행위 국면에서는 일상적 노동관계를 전제로 한 개별근로계약에 기한 근로의무와 직장규율의 전제되는 기반 그 자체가 결여되게 되고, 이러한 쟁의행위의 특수한 성격은 쟁의행위가 정당한 경우는 물론 어떠한 이유로 그 정당성이 부정되는 경우에도 여전히 사실로서 존재합니다.

대표적인 쟁의유형인 파업은 노동자의 채무불이행에 불과할 뿐 부작위로서 불법행위책임의 성립요건이 결여되고 있고, 헌법상 쟁의권 보장취지에 따른 쟁의행

위는 정당성 여부를 불문하고 민사면책의 대상이 되고 다만 예외적으로 권리남용 또는 법익침해로 인정되는 경우에 한하여 손해배상의 대상이 될 수 있습니다. 위 법행위에 대한 손해의 전보는 폭력이나 파괴행위를 주되게 동반함으로써 적극적인 작위행위에 따른 권리남용 또는 법익침해에 해당하는 경우에만 배상책임이 인정되도록 합니다. 그 밖의 노동조합의 활동에 의한 손해배상 책임 발생시 노동조합 및 노동자가 생계 위협을 받게 되는 경우가 발생하고 있는바, 노동3권을 보장하는 헌법 제33조의 취지상 단체교섭 및 쟁의행위와 그 밖의 노동조합 활동을 달리 취급할 이유가 없습니다.

(3) 개인에 대한 손해배상 금지

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p>	<p>제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ② 사용자는 제1항 단서에 따른 행위라도 그것이 노동조합에 의하여 계획된 경우에는 노동조합의 임원이나 조합원 그 밖에 근로자에 대하여 그 손해의 배상을 청구하거나 가압류를 신청할 수 없다.</p>

쟁의행위에 대한 손해배상을 노동조합 뿐만아니라 노조간부, 심지어 일정한 경우 단순 참가한 일반조합원에게까지 부담토록 함으로써 사용자가 쟁의행위로 인한 손해배상 청구를 하면서 실제 그 쟁의행위에 어느 정도 관여했는지와 무관하게 특정 피고(주요활동가)만을 상대로 소를 제기하거나 선별적으로 소취하를 함으로써 손해배상청구권이 노조과피의 수단으로 악용되고 있습니다. 그러나 쟁의행위는 개별 노동자가 아닌 노동조합의 결의와 지시를 기초로 한 노동자 집단의 통일적인 행동으로서 집단적인 행위이고, 쟁의행위 국면에서는 일상적 노동관계를 전제로 한 개별근로계약에 기한 근로의무와 직장규율의 전제되는 기반 그 자체가 결여되며, 조합임원과 일반조합원의 각 행위는 전체적으로 노동조합의 통제 아래 이루어진 행위인 경우에는 법적으로는 노동조합이 행하는 쟁의행위의 단순한 일개 구성부분에 불과합니다. 노동조합의 투표 등 절차를 거쳐 조합원의 총

의로 형성된 경우 사용자는 단결승인의무를 기초로 노동조합의 총의를 존중해야 하며, 쟁의행위가 위법하다고 평가되는 경우에도 누가 그것을 지도하고 누가 적극적으로 참가하였는가를 추궁하여 단체의 책임을 개인의 책임으로 돌리는 것은 단결자치에 위반됩니다.

또한 쟁의행위는 찬반투표 등 민주적 방식의 결의에 의하여 행하여지는 단체 행위라는 점을 고려하였을 때 책임을 진다면 노동조합 그 자체가 지거나 모든 조합원이 분담하여 지는 것이 합당합니다. 노동조합은 조합원들이 내는 조합비로 운영되므로 노동조합에 책임을 부담시키는 것은 전 조합원에게 책임을 분담시키는 것과 다를 바 없습니다. 따라서 노동조합의 통제 하에 이루어진 쟁의행위에 대한 1차적인 책임은 노동조합이 지도록 하고 주도한 임원, 간부들의 내부적인 부담부분은 노동조합 내부에서 알아서 결정하도록 하는 것이 단결자치에 더 부합합니다.

(4) 신원보증인에 대한 손해배상 금지

현행	개정안
<신 설>	제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

신원보증은 피고용인이 고용 후 고용주에게 입힌 손해에 대한 배상을 제3자가 약속하는 것으로서, 근로(고용)계약에 부수되는 일종의 보증계약이라는 점에서 쟁의행위로 인하여 근로관계가 일시적으로 중단되고 쟁의노동관계라고 하는 특수한 관계에 돌입한 상태에서 발생한 손해에 대하여 신원보증인에게 그 책임을 묻는 것은 신원보증인 제도의 취지와 배치됩니다. 더욱이 노사관계의 직접 당사자가 아닌 신원보증인에게 노동조합의 집단적 행동인 쟁의행위로 인한 손해배상에 대하여까지 그 책임을 지우는 것은 제3자인 보증인에게 지나치게 가혹한 부담을 지우는 것입니다.

신원보증인에 대한 손해배상 금지와 관련하여 국회 전문위원 검토의견¹⁸⁾도, 신원보증제도 자체가 인정에 기반한 전근대적 형태의 계약으로 일각에서는 위헌론까지 제기되고 있는 실정임을 감안한다면 신원보증인의 책임을 적정화하는 것은 신원보증법 상 전체적인 관점에서 다루어져야 할 사항이라고 하여, 제도개선의 필요성을 인정하고 있습니다.

(5) 제3자에 대한 채무불이행 손해 제외

현행	개정안
<u><신 설></u>	제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ④ 사용자의 제3자에 대한 채무 불이행으로 인한 손해는 제1항 단서에 따라 배상을 청구할 수 있는 손해의 범위에 포함되지 아니한다.

쟁의행위로 생산차질이 발생한 경우 사용자가 거래관계에 있던 제3자에게 채무불이행책임 등을 부담하는 경우가 발생할 수 있습니다. 이 경우 사용자는 노동조합 등에게 구상금을 청구할 여지가 있는데, 이는 손해 유형상 간접손해에 속할 뿐 아니라 쟁의행위가 정당한 경우에도 부담할 수 있는 책임이므로 이를 배제함이 타당합니다.¹⁹⁾

(6) 손해배상액 상한의 제한

현행	개정안
----	-----

18) 김양건(2017), 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 검토보고서(강병원의원 대표발의, 의안번호 2005157), 국회 환경노동위원회, 12~15면

19) 정당성을 결한 쟁의행위로 사용자가 제3자에 대하여 손해배상책임을 부담하고 노동조합 등에게 구상권을 행사할 경우, 구상권 행사의 범위는 정당성을 결한 쟁의행위로 증가된 손해액으로 한정하는 것이 타당하다는 견해. 長淵滿男, “쟁의행위와 제3자”, 『現代勞動法講座』 1980,353面 (홍기갑, 쟁의행위와 제3자의 손해, 노동법학(11호), 2000, 129면에서 재인용)

<p><신 설></p>	<p>제3조의2(손해배상액의 제한) ① 제3조제1항 단서에 해당하는 경우에도 손해배상 및 가압류로 말미암아 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 권리남용으로서 허용되지 아니한다.</p> <p>② 사업 또는 사업장별 조합원 수, 조합비, 그 밖에 노동조합의 재정규모 등을 고려하여 노동조합에 대한 손해배상액의 상한을 대통령령으로 정한다.</p>
--------------------	--

노동조합은 노동자들의 노동기본권 보장을 위한 필요적 기구이자, 기본권인 단체교섭권과 단체행동권 실행의 주체이며, 다른 노동권의 행사를 위한 실질적인 담보로서의 역할을 하고 있습니다. 헌법 실현적이고 기본권 보장적 기구인 노동조합이 유지되기 위해서는 최소한도의 물적 토대가 필수적인바, 천문학적 액수의 손배가압류로 인해 노동조합의 재정이 파탄나고 노동조합 자체가 와해되거나 붕괴되는 극단적인 상황은 회피되어야 합니다.

근로기준법 제46조 제1항은 휴업시 노동자의 기본적 생계보전을 위해 평균임금 70%의 휴업수당 지급의무를 규정하면서도, 같은 조 제2항은 사업의 존속을 위해 제1항의 기준에 못미치는 수당을 지급할 수 있도록 예외를 인정하고 있습니다. 사용자의 귀책으로 인한 휴업시에도 사업계속의 불가능이라는 사정이 있는 경우에는 휴업수당을 기준 이하로 함으로써 사용자의 수당지급의무를 경감하고 있는바 이는 노사관계의 계속성과 특수성을 고려한 규정입니다. 마찬가지로 노동조합의 귀책으로 인한 손해배상의 경우에도 사용자의 가정적인 이익의 온전한 보전이라는 측면에서 무한정 손해배상의 범위를 확장시켜서는 안 되고, 노동조합의 존립과 자주적인 활동을 해치지 않는 범위내로 제한되어야 합니다. 손해배상으로 말미암아 노동조합의 존립 자체가 불가능하게 되거나 노동조합의 자주적인 활동이 형해화되는 결과가 발생하는 것은 계속적 노사관계의 본질에 비추어 결코 바람직하지 않기 때문입니다.

따라서 손배·가압류로부터 최소한 노동조합의 존립과 자주적 활동을 보호하기 위해서 손해배상의 상한선을 법률에 규정한 영국의 입법례²⁰⁾와 같이 조합원 인

20) 영국 TULRCA 1992 제2장 노동조합의 지위와 재산

제22조 불법행위 소송에서 노동조합에 대한 불법행위 손해배상액의 상한

(1) 본 조는 다음의 경우를 제외하고, 노동조합에 대한 불법행위 소송에 적용된다.

원수 등을 기준으로 노동조합의 손해배상 책임의 상한 설정을 해야 합니다. 손해배상의 최고한도를 제한하는 것은 다양한 영역에서 책임제한을 통하여 위험을 분산하고 예측가능성을 제고하는 현대의 입법경향과도 부합하며, 특히 책임보험과 공제를 가능하게 함으로서 쟁의행위로 인한 손해의 정산 분야에서 선진적 노사관계를 한 걸음 더 나아갈 수 있는 중요한 계기가 될 것입니다.²¹⁾

(7) 손해배상액의 감면

현행	개정안
<p><u><신 설></u></p>	<p>제3조의3(손해배상액의 감면청구) ① 제3조 및 제3조의2에 따른 손해배상 의무자는 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있다.</p> <p>② 법원은 제1항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 그 손해배상액을 감면할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 쟁의행위 등의 원인과 경위 2. 사용자 영업의 규모, 시장 상황 등 사용자 피해 확대의 원인 3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 유무

- (a) 고의(nuisance), 과실(negligence) 또는 의무 위반으로 인한 개인적 상해에 관한 소송
- (b) 재산의 점유, 소유 및 사용에 관련된 의무 위반에 대한 소송
- (c) (제조물책임에 관한) 1987년 소비자 보호법 제1장을 근거로 제기된 소송
- (2) 불법행위 소송에서 손해배상이라는 방식에 의하여 노동조합에게 배상되어야 하는 금액은 다음 표의 최고액을 넘지 못한다.

조합원 수	Maximum award of damages
5,000명 미만	£ 10,000 (약 1,740만원)
5,000명 이상 25,000명 미만	£ 50,000 (약 8,700만원)
25,000명 이상 100,000명 미만	£ 125,000 (약 2억 1,730만원)
100,000명 이상	£ 250,000 (약 4억 3,050만원)

21) 김제완 교수, 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정안에 대한 의견서(2014), 손잡고 등 주최 '과업과 손해 그리고 질문들' 심포지엄 자료집 107면

	<p><u>4. 배상의무자의 경제상태</u></p> <p><u>5. 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 기여한 정도</u></p> <p><u>6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정</u></p>
--	--

쟁의행위 손해배상에 대한 과실상계의 기준이 명확하지 않음으로 인하여 쟁의행위 유발에 대한 사용자의 과실이나 손해확대의 원인, 손해를 방지하기 위한 사용자의 조치 유무, 각 당사자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 기여한 정도, 배상의무자의 경제적인 처지 등이 제대로 반영되지 않고 있습니다. 민법 제765조²²⁾ 및 실화책임에관한법률 제3조²³⁾ 등에는 불법행위 책임이 인정되는 경우에도 일정한 경우 법원이 배상액을 감경할 수 있도록 규정하고 있습니다. 쟁의행위의 경우에도 시장상황, 사업의 규모 등에 따른 위험부담은 본래 경영자가 부담하고 있던 것이므로 불법과업임을 이유로 이를 전부 노동자에게 지우는 것은 형평의 원칙상 타당하지 않고, 또한 쟁의행위 원인과 경위, 배상의무자의 경제적 상태도 충분히 고려되어야 합니다.

22) 민법 제765조(배상액의 경감청구)

- ① 본장의 규정에 의한 배상의무자는 그 손해가 고의 또는 중대한 과실에 의한 것이 아니고 그 배상으로 인하여 배상자의 생계에 중대한 영향을 미치게 될 경우에는 법원에 그 배상액의 경감을 청구할 수 있다.
- ② 법원은 전항의 청구가 있는 때에는 채권자 및 채무자의 경제상태와 손해의 원인 등을 참작하여 배상액을 경감할 수 있다.

23) 실화책임에 관한 법률 제3조(손해배상액의 경감)

- ① 실화가 중대한 과실로 인한 것이 아닌 경우 그로 인한 손해의 배상의무자(이하 “배상의무자”라 한다)는 법원에 손해배상액의 경감을 청구할 수 있다.
- ② 법원은 제1항의 청구가 있을 경우에는 다음 각 호의 사정을 고려하여 그 손해배상액을 경감할 수 있다.
 1. 화재의 원인과 규모
 2. 피해의 대상과 정도
 3. 연소(연소) 및 피해 확대의 원인
 4. 피해 확대를 방지하기 위한 실화자의 노력
 5. 배상의무자 및 피해자의 경제상태
 6. 그 밖에 손해배상액을 결정할 때 고려할 사정

따라서 노동조합의 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동에 대하여 예외적으로 손해배상의 책임이 인정되는 경우에 손해배상 의무자는 법원에 손해배상액의 감경 또는 면제를 청구할 수 있고, 법원은 쟁의행위 등의 원인과 경위, 사용자 영업의 규모, 시장 상황 등 사용자 피해 확대의 원인, 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 유무, 배상 의무자의 경제상태, 각 당사자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 기여한 정도, 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위해 고려해야 할 사정을 고려하여 그 손해배상액을 감경 또는 면제할 수 있도록 합니다. 국회전문위원 검토의견²⁴⁾도, 불법행위의 귀책사유가 사용자에게도 일정 부분 인정된다면, 이로 인해 발생한 손해에 대한 책임도 사용자가 분담하여야 하므로 개정안의 경감청구 조항은 타당하다고 한 바 있습니다. 끝.

24) 김양건(2017), 위 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 검토보고서 20면

노조법 개정안 입법검토 및 손배가압류 법개정 필요성

박제성 / 한국노동연구원 선임연구위원

파업이란 무엇인가?

- 근로의 거부를 통한 의사 표출
 - 업무저해성은 파업의 본질이 아니라 파업의 결과에 불과
 - 부작위로서의 파업은 헌법상 권리로서 보장. 부작위 그 자체에 따른 손실은 용인해야 한다는 것이 헌법의 정신
- 파업 그 자체와 다른 불법행위를 구별해야 한다
 - 피켓팅이나 점거 등의 작위적 행위는 파업 그 자체가 아니라 파업과 구별되는 별개의 단체행동으로서
 - 각자 고유한 적법성 법리에 따라서 판단
- 이러한 법리는 노조법에서 나오는 것이 아니라, 헌법에서 곧바로 나온다.
 - 구체적 권리로서의 노동삼권(2020 대법원 전원합의체)

파업의 구체적 권리성

- 노동삼권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다. (대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)
- 노동삼권의 행사로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상청구가 제한되는 것은 구체적 권리성에 따른 당연한 결과(권리의 적법한 행사로 인한 결과이므로 손실이라고 하는 것이 맞지 않을까)
 - 노동조합법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위에 한정되는 것이 아니다. 그런 점에서 노동조합법 제3조에서 “이 법에 의한” 부분은 더 이상 법적 근거가 없다. 개정안 제3조 제1항 이 부분은 적절하다.
 - 구체적 권리성은 노동삼권 전체에 대해서 인정되는 것. 단체교섭과 쟁의행위에 한정되지 않는다. 그러므로 면책의 범위를 노동삼권 전체로 확대하는 법 개정의 필요성. 개정안 제3조 제1항 이 부분은 적절하다.

노동삼권의 주체

- **헌법 제33조 제1항 : “근로자는 근로조건을 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”**
 - 행위의 주체와 손해배상의 주체 사이의 동일성 : 개인책임의 원칙과의 부합 문제
 - 개정안 제3조 제1항에서 면책의 범위를 “노동조합의 활동”으로 한정하는 것은 부적절
 - 또한 “활동으로 인하여”는 지나치게 포괄적. 노동조합법 제1조와의 관련성 명시하는 것이 적절한 듯.
- **제안**
 - “사용자는 단체교섭, 쟁의행위 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 근로자 또는 노동조합의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 근로자 또는 노동조합에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.” - (일층의 법리)

파업과 손해배상의 기본원칙 1 : 손해배상의 범위

• 불법파업으로 인한 손해의 범위는 파업이 없었을 경우와 비교하는 것이 아니라 파업이 적법한 경우와 비교해야 한다.

- 파업이 적법한 경우에도 일정한 손실은 발생하는데, 이 손실은 배상책임이 발생하는 손해로 인정되지 않는다. 파업이라는 권리의 행사에 따른 결과이기 때문이다.

• **일층의 법리**

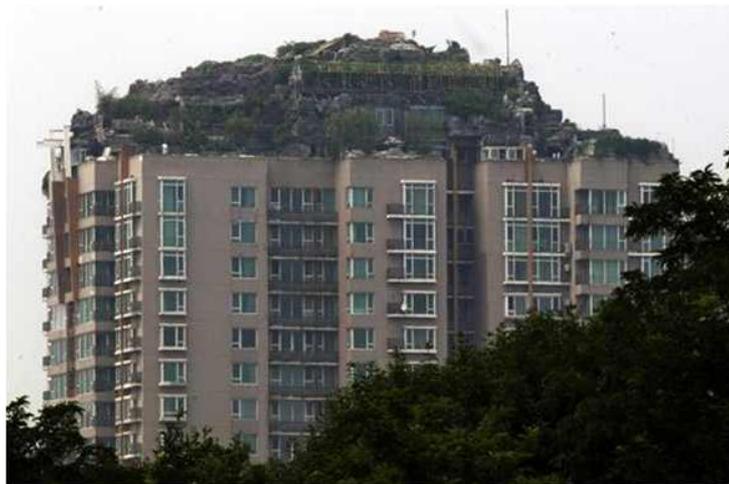
파업과 손해배상의 기본원칙 2 : 개인책임의 원칙

• 손해배상의 책임은 개인책임의 원칙을 따른다.

- 노동조합, 임원, 근로자 간의 연대책임은 발생하지 않는다.
- 각자 자신이 행한 불법행위가 야기한 손해에 대해서만 배상책임을 진다.
- 각자의 행위와 그 행위로 인한 손해의 발생 사이의 인과관계를 입증할 책임은 손해배상을 주장하는 자에게 있다.

• **이층의 법리**

일층의 합법과 이층의 불법



불법파업이란 <불법+파업>의 이층구조

- 일층은 파업권(면책)의 영역이고, 불법은 이층에서만 발생.
- 이층이 불법이라고 일층까지 불법이 되는 것은 아니다.
 - 일층의 손해는 합법파업의 경우에도 발생하는 손실과 같고 그것은 면책의 범위에 포함
 - 손해배상은 이층(불법)에 대해서만 인정된다 (개정안 제3조 제1항 단서)

불법파업에서 손해배상의 범위

- 불법파업으로 인한 손해를 산정할 때 그 비교 대상은 무엇인가?
파업이 없는 상태인가, 아니면 파업이 적법한 상태인가?
- 파업이 없는 경우에 손해가 0이고, 합법파업의 경우에 손해가 60이고, 불법파업의 경우에 손해가 80이라고 가정하자.
 - 법원은 파업이 없는 경우인 0을 기준으로 삼아 80의 손해 전체를 불법파업으로 인한 손해로 보고 배상책임을 인정
 - 이는 합법파업의 경우에도 발생할 수 있는 손해 60까지도 모두 배상하라는 것이어서 파업 그 자체를 벌하는 것과 같다
 - 이는 파업을 권리로 보장하고 있는 헌법을 위반하는 것

예) 정리해고 반대파업과 임금인상 요구파업

- 파업의 목적만 다를 뿐 두 경우 모두 노동의 부작위라는 파업의 기본속성은 동일
 - 이 부작위 그 자체로 인한 손해의 규모도 동일
 - 정리해고 반대파업(일단 불법파업이라고 하자)에서 배상책임이 발생하는 손해의 범위는 임금인상 요구파업(합법파업)에서도 발생할 수 있는 손해를 제외한 손해로 한정

개인책임의 원칙

- 그 이층에서도 노동조합 또는 근로자 개인 또는 노동조합 임원이 직접 개인적으로 불법행위를 했다는 사실이 입증되어야 하고, 바로 그 불법행위로부터 손해가 발생했다는 사실이 입증되어야 한다 - (이층의 법리)
- 민사법의 손해배상법리에 의할 때 사용자는
 - 1) 적법파업의 손실과 불법파업의 손해를 구분해서 손해를 입증해야 하고
 - 2) 개인의 불법행위 사실을 입증해야 하고
 - 3) 개인의 불법행위와 손해의 발생 사이에 인과관계를 입증해야 한다
- 개정안 제3조 제2항은 개인책임의 원칙을 반영하고 있기는 하지만 불충분

간접손해에 대한 배상청구의 제한

- 파업권의 법리에 따라
 - 일층(파업)에서 발생한 간접손해는 직접손해와 마찬가지로 배상책임의 대상이 아니다
 - 이층(불법)에서 발생한 간접손해는 간접손해 배상책임의 일반법리 및 개인책임의 원칙에 따라4
 - 간접손해 배상책임의 일반법리 : 가해자가 그 사정을 알았거나 알 수 있었을 것이라고 인정되는 경우에만 배상책임이 있다(대법원 1996. 1. 26. 선고 94다5472)
- 개정안 제3조 제4항
 - 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해만이 아니라 영업손실도 포함시켜야
 - (제안) "사용자의 영업손실 또는 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해 그 밖에 근로자 또는 노동조합의 위법행위로 인해 직접 발생한 손해가 아닌 손해는 제1항 단서에 따라 배상을 청구할 수 있는 손해에 포함되지 않는다."

신원보증인의 연대책임

- 신원보증계약 : 피용자가 업무를 수행하는 과정에서 그에게 책임 있는 사유로 사용자에게 손해를 입힌 경우에 그 손해를 배상할 채무를 부담할 것을 약정하는 계약 (신원보증법 제2조)
- 노동삼권의 행사로 인한 손실은 신원보증계약상의 연대책임의 대상이 아니다.
 - 이유 1 : 노동삼권의 행사는 피용자로서의 업무를 수행하는 과정이 아니다
 - 이유 2 : 노동삼권의 행사로 인한 손실은 근로자에게 책임 있는 사유가 아니다
 - 이유 3 : 애초에 노동삼권의 행사로 인한 손실에 대해서는 근로자의 배상책임이 발생하지 않으므로 신원보증인에게도 배상책임이 발생하지 않는다
- 개정안 제3조 제3항은 당연한 법리로서 이를 확인하는 의미

조합활동으로 인한 손해의 배상청구권 행사를 제한하는 노조법 개정안에 대한 경영계 의견

이준희 / 한국경영자총협회 노사관계법제팀장, 노동법 박사

1. 개정안 주요내용

□ 손해배상청구 및 가압류 제한

- (노조법 안 제3조제1항) 개정안은 현행 노조법 제3조에서 “이 법에 의한”이라는 문구를 삭제하여, 불법적인 노조활동에 대해서도 손해배상청구를 할 수 없도록 규정했으며, 단서조항을 추가하여 “폭력이나 파괴를 ‘주되게’ 동반한 경우”에만 손해배상청구를 할 수 있도록 한정함.
- 또한, 현행 노조법은 면책대상을 “단체교섭, 쟁의행위”로 하고 있으나, 개정안은 “그 밖의 노조활동”을 추가하여 면책대상을 확대함.
- (노조법 안 제3조제2항) 또한, 폭력이나 파괴행위를 주되게 동반한 경우라도 그 불법행위가 노조에 의해 계획된 경우라면, 행위자인 노조 임원 또는 조합원에게는 손해배상을 청구할 수 없도록 규정함.
- (노조법 안 제3조제3항) 나아가 손해배상 의무자가 배상할 능력이 없는 경우에도, 신원보증법 제6조를 배제하고 신원보증인에게 배상케 할 수 없도록 함.

< 현행 노조법과 개정안 비교 >

	현행	개정안
노조법 제3조	<ul style="list-style-type: none"> - <u>정당한</u> 단체교섭, 쟁의행위에 대한 민사상 손해배상청구 금지 - (신설) - (신설) 	<ul style="list-style-type: none"> - 단체교섭, 쟁의행위, <u>그 밖의 노조 활동에 대해 손배 금지 / 다만, 폭력·파괴를 주되게 동반한 경우에는 그러하지 아니함.</u> - <u>노조간부, 조합원에 대한 손배 금지</u> - <u>신원보증인에 대한 손배 청구 금지</u>

< 손해배상청구 허용여부 >

		현행			개정안			
		노조	조합원	신원보증인	노조	조합원	신원보증인	
단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 조합활동	노조법 준수	X	X	X	X	X	X	
	노조법 위반	폭력·파괴 수반X	O	O	O	X	X	X
		폭력·파괴 일부 수반	O	O	O	X	X	X
		폭력·파괴 주되게 동반	O	O	O	O	X	X

□ 손해배상액 제한 및 경감청구

- (노조법 안 제3조의2) 개정안은 손해배상으로 인해 노조의 존립이 불가능한 경우, 노조에게 배상책임을 부과할 수 없도록 하고, 노조의 재정상태 등을 고려하여 손해배상액의 상한액을 정하도록 함.
- (노조법 안 제3조의3) 또한, 노조가 손해배상액에 대해 법원에 손해배상액 경

감청구를 할 수 있도록 하며, 법원은 불법행위의 발생원인, 노조 및 조합원의 경제상태, 그 밖의 사정 등을 고려하여 경감할 수 있도록 규정함.

< 현행 노조법과 개정안 비교 >

	현행	개정안
노조법 제3조의2	- (신설)	- 손해배상액 상한액 설정
노조법 제3조의3	- (신설)	- 손해배상액 경감 청구

2. 검토

□ 손해배상청구 및 가압류 제한

가. 노조의 불법행위로 인해 손해가 발생했음에도 사용자가 손해배상책임을 물 수 없는 것은 민법상 ‘불법행위에 대한 손해배상책임’ 규정에 어긋나며, 허용되어서 안됨.

- 민법 제750조는 “고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다”고 규정하여, 불법행위자에 대한 손해배상 책임을 명확히 규정하고 있음.
- 이처럼 민법상 규정되어 있는 손해배상청구권을 제한하면서 노조활동을 보호하는 것은 노사관계에서 노조(근로자)의 권리만 과도하게 보장하는 것으로, 노사대등의 원칙에도 반함.
 - 현행 노조법은 노조의 근로3권 행사로 인해 손해가 발생하더라도 주체·목적·수단에서 ‘정당하게’ 행사된 경우라면, 손해배상책임을 면제해주고 있으나, 이를 불법행위에 대해서까지도 인정해주는 것은 아님.
 - 근로3권이 헌법상 보호되는 기본권에 해당하지만, 헌법 제37조는 ‘공공복리를 위하여 필요한 경우’ 법률로써 기본권이 제한될 수 있다고 규정하는바, 근로3권은 무제한적으로 인정되는 권리가 아니며 필요에 따라 제한될 수 있

음.

- 또한, 개정안은 면책대상을 노조활동 전반으로 확대했으나, 단체교섭 또는 쟁의행위와 같이 특정한 행위가 아닌 ‘노조활동’이라는 추상적인 행위 전반에 대해 면책할 경우, 면책대상에 대한 구체적인 범위 획정이 어려우며, 노조활동에 대해 무한정으로 면책하는 것이 되어 노사 간 힘의 불균형이 더욱 심화될 것임.

- 노조활동 전반에 대한 면책규정을 명문화할 경우, 사용자는 예상치 못한 노조활동으로 인해 발생한 피해를 전적으로 부담해야 하며, 이로 인해 사업 운영에 막대한 손해가 발생할 수 있음.

- 나아가 노조법은 사용자의 경영권에 대한 침해를 최소화하기 위해 노조의 쟁의행위 시 일정한 목적 및 절차를 준수하도록 규율하고 있는데, 만일 개정안과 같이 불법적인 노조활동에 대해서 책임을 면제한다면, 노조법상 각종 규정들의 효력을 침해하는 결과가 초래될 것임.

- 특히 개정안은 폭력·파괴행위를 ‘주되게’만 동반하지 않으면 손해배상책임이 면제되는 것으로 하였으나, 이는 노조법 제41조(폭력행위등의 금지) 규정과 직접적으로 상충됨.

<p>✓ 노조법 제37조(쟁의행위의 기본원칙)</p> <p>① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.</p> <p>② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.</p> <p>✓ 노조법 제41조(쟁의행위의 제한과 금지)</p> <p>① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다.</p> <p>✓ 노조법 제42조(폭력행위등의 금지)</p> <p>① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.</p>

- 나아가 많은 기업들이 노조의 불법행위로 인하여 막대한 피해를 입고 있으며, 연간 청구하는 손해배상청구액만 하더라도 약 1,867억원(민주노총사업장

2017년 6월 기준)을 초과하는데, 이에 대해서 손해배상을 청구할 수 없다면 사용자는 일방적으로 모든 손해를 감수하게 됨.

< 민주노총사업장 기준 연도별 손해배상 청구액 >

연도	손배청구 사업장 수	손배청구총액
2002. 06	39개	345억
2003. 01	50개	402억
2003. 10	51개	575억
2011. 05	12개	1,582억7천만원
2013. 01	16개	1,307억
2014. 03	17개	1,691억6천만원
2015. 03	17개	1,691억
2016. 08	20개(57건)	1,521억9,295만원
2017. 06	24개(65건)	1,867억6,415만원

※ 자료 : 민주노총 2016 정책자료집

- 노조의 불법행위책임과 관련하여 해외 입법례를 보더라도 동아시아(일본, 대만), EU국가(독일, 스위스, 프랑스, 이탈리아, 영국), 미국, 캐나다 등 대부분의 국가에서 면책하는 내용의 규정은 없음.

< 불법쟁의행위 관련 해외입법례 >

국가	불법쟁의행위 책임 규정
대만	· 노조가 불법파업 등으로 인해 제3자에게 손해를 발생케 한 경우, 제3자에게 직접적으로 손해배상책임을 지도록 되어 있음(민법 제184조).
독일	· 불법행위자에 대한 해고 처분도 가능함(민법 제626조, 해고제한법 제1조). · 불법파업 참가자에 대해서 이행의 소와 가치분허가신청을 통해 업무로 복귀할 것을 청구할 수 있음(민사소송법 제935조, 제940조). · 국가가 노동쟁의, 쟁의행위에 적극적으로 개입하는 것을 금지함으로써 쟁의행위의 중립성을 보장함.
프랑스	· 1982년 모든 단체행동에 대한 손해배상청구를 할 수 없도록 개정이 되었으나, 곧바로 위헌 결정을 내리며 삭제함.
이탈리아	· 헌법으로 “파업권은 법률에 따라 행사된다.”라고 명확히 규정되어 있음(헌법 제40조).
미국	· 불법행위에 대한 손해 가능(전국노사관계법 제303조)

나. 개정안은 불법행위를 직접 행한 노조임원이나 조합원에게는 책임을 지지 않도록 하고 있으나, 이는 법인의 불법행위시 임원 등 지시·기획·지도한 자도 함께 책임을 져야하는 불법행위 책임원칙에 어긋남.

- 민법 제35조(법인의 불법행위능력)는 법인의 불법행위에 대해 행위자인 이사 기타 대표자에게 손해배상을 하도록 되어 있으며, 현재 대법원은 불법쟁의행위를 기획, 지시한 노조임원에 대해 서로 그 책임을 지워야 한다는 입장임(대법원 1994.03.25. 선고. 93다32828 판결 참조).

< 노조임원의 책임 규정 및 판결문 >

민법 제35조(법인의 불법행위능력)
① 법인은 이사 기타 대표자가 그 직무에 관하여 타인에게 가한 손해를 배상할 책임이 있다. 이사 기타 대표자는 이로 인하여 자기의 손해배상책임을 면하지 못한다.

대법93다32828, 1994.03.25
조합간부들의 행위는 일면에 있어서는 노동조합 단체로서의 행위라고 할 수 있는 외에 개인의 행위라는 측면도 아울러 지니고 있고, 일반적으로 쟁의행위가 개개근로자의 노무정지를 조직하고 집단화하여 이루어지는 집단적 투쟁행위라는 그 본질적 특징을 고려하여 볼 때 노동조합의 책임외에 불법쟁의행위를 기획, 지시, 지도하는 등으로 주도한 조합의 간부들 개인에 대하여도 책임을 지우는 것이 상당하다 할 것이다.

- 나아가 개정안에 따르면, 노조 임원이나 조합원의 조합활동을 빙자한 개인 차원의 불법행위에 대해서도 무제한 허용하는 결과를 초래할 수 있음.

다. 신원보증인의 불법행위책임을 개별적 근로관계에만 한정할 이유가 없으며, 노조활동으로 인한 손해배상책임에도 신원보증법을 배제할 이유도 없음.

- 신원보증계약은 피용자가 사용자와의 관계에서 발생시킨 손해 전반에 대해 신원보증인이 대신 배상할 것을 목적으로 하는 계약임. 따라서 피용자가 불법적인 노조활동을 하는 중에 손해를 발생시킨 경우라면 그에 대해 책임지는 것이

당연하며, 이를 면책해야 하는 특별한 이유가 없음.

- 또한, 민법상 손해배상책임은 ‘고의 또는 과실’로 인해 발생한 손해에 대해서 책임을 규정하고 있는데 반해, 신원보증법 제6조(신원보증인의 책임)는 ‘고의 또는 중과실’로 인하여 발생한 손해에 대한 책임지도록 규정하고 있어 현재도 민법보다 더 좁은 범위에 대해서만 책임규정을 두고 있음.

□ 손해배상액 제한 및 경감청구

- 실제 피해규모와 상관없이 조합원 수, 노동조합의 재정상황 등 가해자측의 사정만 고려해서 손해배상액의 상한을 정하는 것은 원상회복을 원칙으로 하는 손해배상 법리에 반함.
 - 불법과업이 발생하면 회사는 직접적인 영업손실 외에 제3자와의 관계에서 발생하는 부가적인 손실, 기업이미지 훼손, 노사관계 악화 등 간접적인 손실에 따른 피해액도 상당함.
 - 그럼에도 불구하고 노조의 규모와 재정에 따라 받을 수 있는 손해배상액이 달라진다면, 사용자는 불측의 피해를 입게 될 것임.
- 또한, 경제상황에 따라 손해배상액을 경감한다면, 회사는 불확정적인 상황에 따라 배상액이 변동될 우려가 있고, 개별 조합원 간에도 소유재산에 따라 배상액이 달라지는 등 부당한 경우가 발생하게 됨.
- 이처럼 노조의 불법행위로 인하여 사용자가 입게 되는 피해가 막대한 경우에도 노조의 책임을 한정·축소한다면, 노조가 불법으로 나아가도록 유인하는 것과 다름없음.

3. 경영계 의견

- 노조의 불법적인 조합활동에 대해 사용자가 손해배상청구를 하지 못하는 것은 사용자 일방에 대해서만 지나치게 규제하는 것이므로, 현행법과 같이 정당성

을 갖춘 범위 내에서 면책되도록 해야 함.

- 또한, 불법행위를 직접적으로 행한 노조임원이나 조합원에 대해서까지 손해배상청구를 할 수 없도록 하는 것은 민법상 법인의 책임에 관한 규정에 어긋나고, 배상능력이 없는 조합원의 신원보증인에게도 배상청구를 하지 못하는 것은 신원보증인법 규정에도 맞지 않음.

- 또한, 회사가 입은 손해에 대해 노조의 재정상황을 고려하여 상한액을 설정하고 법원에 경감청구가 가능하도록 하는 것은 원상회복을 원칙으로 하는 손해배상책임 규정에 어긋나며, 사용자의 재산권을 심대하게 침해할 수 있으므로 해당 개정안은 모두 철회되어야 함. 끝.

쟁의행위 참가자에 가해지는 손해배상·가압류는 중대한 인권침해다

박래균 / 인권재단사람 소장, 손잡고 운영위원

“두산이 해도 너무한다. 해고자 18명, 징계자 90명 정도 재산가압류, 급여가압류, 노동조합 말살 악랄한 정책에 우리가 여기서 밀려난다면 전사원의 고용은 보장받지 못할 것이다.(중략) 이제 이틀 후면 급여 받는 날이다. 약 6개월 이상 급여 받은 적 없지만, 이틀 후 역시 나에게 돌아오는 돈은 없을 것이다. 두산은 피도 눈물도 없는 악랄한 인간들이 아닌가?”-2003년 1월 9일 故배달호 열사 유서 중

“노동자가 한 사람의 인간으로 살아가기 위해서는 목숨을 걸어야 하는 나라.(중략) 잘못된 자신들이 저질러놓고, 적반하장으로 우리들에게 손해배상 가압류에 고소고발에 구속해 해고까지” -2003년 10월 17일 故김주의 열사 유서 중

2003년, 두산중공업 노동자 배달호 씨가 세상을 떠났다. 그로부터 10개월 한진중공업 김주의 열사가 고공농성 중 목숨을 끊었다. 두 열사의 유서에는 사람을 죽게 하는 손해배상·가압류의 고통이 적나라하게 드러나 있다. ‘한 사람의 인간으로 살아가기 위해’ 목숨을 끊으면서까지 알리고 바로잡고자 했던 것은 ‘노동조합 말살 정책’, ‘적반하장’...손배가압류 제도의 문제를 지적하기 위함이었을 것이다.

그렇게 17년이 지나는 동안 달라진 것은 ‘통잔잔고 0’을 ‘최저생계비 수준’으로 조정한 것뿐이다(2005년 민사집행법 개정). 약 150만 원 가량만 남겨두고 다 가져가는 것. 정작 파업 한 번에 노동자 개인에게 청구하는 금액이 땀겨는 수백억

원에서 적게는 수천만 원에 달하는 살인적 손해배상 청구 그 자체는 고쳐지지 않았다.

아니, 오히려 더 후퇴했다. 이명박 정부로 정권이 바뀌고 손배청구는 사상 최초로 1,000억 원을 넘겼다. 그리고 박근혜 정부로 이어지는 동안 매년 금액을 갱신하며 치솟았다. 이 과정에서 노동자들은 계속 죽어갔다. 2012년 12월 21일, 또 다시 한진중공업에서 노동자 최강서 씨가 목숨을 끊었다. “태어나 듣지도 보지도 못한 손해배상 158억”...그의 유서는 배달호, 김주익 열사의 죽음 이후 노동조합 활동을 하는 노동자의 삶을 탄압하는 수단인 손배가압류의 본질은 아무것도 바뀌지 않았다는 것을 보여주었다. 30명의 희생자를 낸 쌍용자동차 해고노동자들에게 국가와 기업은 400억 원의 손해배상을 청구했고, 이 가운데 47억 원이 1심에서 선고됐다.

거듭된 죽음과 해고노동자에 대한 천문학적 손배소 청구는 사회적 쟁점이 되어 2014년 <노란봉투캠페인>이라는 대규모 시민모금캠페인이 이어졌고, 사회적기구인 <손잡고>도 이 시기 각계각층 500여 명의 발기인 참여로 출범했다. 이 각계각층 500여 명의 발기인 가운데 한 명은 바로 문재인 대통령이었다.

“손해배상과 가압류의 남용은 노동3권을 무력화시키는 부당한 처사입니다. 이러한 현실을 국민의 힘으로 바꾸어 내지 않으면 안 됩니다. 사람이 먼저인 세상, 그래서 노동자들이 행복한 세상, 우리 손으로 만들어 나갑시다.”-2015년 10월 <손잡고> 국회행사에서 문재인 새정치민주연합 당대표 인사말 중

그러나 죽음은 ‘노동존중’을 약속한 문재인 정부에서도 이어졌다. 국가손배 당사자이기도 한 쌍용자동차 해고노동자 김주중 씨가 경찰인권침해조사를 받고 얼마 뒤 2018년 6월, 스스로 목숨을 끊었다. 김주중 씨의 죽음은 ‘더 기다릴 수 없는 현실의 고통’에 놓인 노동자들에게 ‘더 기다려야만 하는 상황’조차 고통일 수 있음을 알렸다. 그는 경찰로부터 회사도 손대지 않은 퇴직금마저 가압류 당했다. 정리해고에 반대한 파업을 했다는 이유였다. 해당 파업은 2018년 7월 ‘노조파괴 문건’이 세상에 드러나며, 이명박 정부와 당시 조현오 경기경찰청장이 사측과 도모해 기획한 ‘노조파괴 시나리오’에 따라 ‘유도된 파업’이라는 점이 세상에 알려졌다. 2018년 8월 경찰청인권침해위원회는 조사결과를 통해 최종 지시자가 ‘이명박 청와대’이며, 공권력 과잉진압이 있었다는 점을 인정하였으며, 위원회는 국가의 손배가압류 취하를 권고했다. 하지만 경찰은 민감룡 청장은 사과를 하는 선에서

끝났고, 뒤를 이은 김창룡 경찰청장은 손배가압류를 풀 수 없다는 입장을 명백히 밝혔다.

쌍용자동차만이 아니었다. 고용노동행정개혁위원회(노동부가 설치했던 기구) 역시 이명박-박근혜 정권 동안 ‘고용노동부’가 불법과건, 노조무력화 시도 등을 확인하고 방치하거나, 심하게는 개입한 정황까지 밝혀냈다. 언급된 사건들에 대해 재조사 실시를 권고하기도 했다. 안타까운 점은 고용노동행정개혁위원회가 지목한 사건으로 정의행위를 할 수 밖에 없었던 노동조합들과 노동자들은 이미 민형사상 소송으로 처벌받거나 지금도 손해배상가압류로 재판받거나 금액이 확정되어 고통 받고 있다는 점이다.

죽음으로도 고치지 못하는 제도의 심각성

매 정권마다 손배가압류로 노동자가 죽었다. 그러나 손배가압류는 여전히 계속되고 있다. 2018년 김주중 씨의 죽음은 고통이 계속되는 한 누군가 또 죽음을 맞이할 지도 모른다는 경고였다. 그러나 사실상 정부와 국회는 제도개선은커녕 실태파악조차 하지 않고 있다.

<손잡고> 출범 이후 19대 국회(2015, 대표발의 은수미 전 더불어민주당 의원), 20대 국회(2017, 대표발의 강병원 더불어민주당 의원)에서 연달아 헌법에 보장된 노동3권을 무력화하는 손배가압류를 법적으로 제한하고자 ‘노동조합 및 노동관계조정법’ 일부 개정안을 발의했다. 그러나 법안이 제대로 논의된 것은 사실상 19대 국회 때 법안심사소위에서 딱 한 번뿐이었다. 당시 소위에 참여한 고용노동부 입장은 다음과 같습니다.

“앞으로 관련해서 노사정위원회에서 이 이슈를 논의하기로 했기 때문에 그 결과를 보고 개선해 나가도록 하겠습니다.”-2015.12.16. 388회 제1차 법안심사소위에서 고영선 당시 고용노동부 차관 발언 중

당시 법안심사소위원회 위원장이자 여당인 새누리당 소속 권성동 의원은 이렇게 말했다.

“문제는 그 정의행위가 불법인 경우에 손해가 발생하게 됩니다. 그 경우까지도

손해배상청구를 하지 못하도록 하게 되는 경우에는 사회정의가 실현된다고 보기가 좀 어렵다, 저는 이렇게 보고 있어요. (중략) 폭력, 파괴행위 이외에도 불법쟁의가 발생할 수 있거든요, 소위 근로자의 지위 향상이 아닌 국가정책이라든가 정부정책과 관련된 쟁의행위도 있을 수가 있기 때문에. 그런 불법적인 부분까지 면책을 해서는 안 된다 하는 것이 우리 여당 위원들의 의견이니까 이 정도로 정리하고.....”-2015.12.16. 388회 제1차 법안심사소위에서 권성동 위원장 발언 중

법안을 대표발의 하였던 은수미 당시 새정치민주연합 의원(현 성남시장)은 쌍용자동차 사례를 들며 “28명의 노동자가 목숨을 잃었다”고 심각성을 피력했다. 이 같은 상황에서 고용노동부는 ‘노사정위원회’에 공을 넘겼고, 여당출신 법안심사소위원장은 ‘불법쟁의’를 엄격히 따지며 ‘사회정의 실현’을 강조하였다. 손배가 압류가 실제 어떤 목적으로 집행되고 구체적으로 기본권을 행사한 국민이 어떤 고통을 받고 있는지에 대한 실태를 국회와 주무부처가 제대로 파악하고 있지 못하기 때문에 가능한 발언이었다.

20대 국회에서는 제대로 된 논의조차 없었다. 김주중 씨의 죽음 이후 국회에서 국가와 기업이 ‘기본권 행사를 이유’로 국민에게 제기한 손배가압류를 ‘괴롭히기 소송’으로 규정하고, 이를 방지하기 위한 특례법이 한 차례 발의되었을 뿐이다.

문재인 정부에도 손배가압류 현황을 전달하고, 해결방안을 요구한 바 있습니다. 2017년 손잡고는 양대노총, 국가 손배당사자들과 함께 손배가압류 진행 경과를 각각 발표하며 1) 누적된 사건에 대한 실태조사와 해결, 2) 기본권침해를 목적으로 악용되는 손배가압류에 대한 예방대책 마련을 요구했다. 그러나 국가 손배와 관련해 관계부처에 요구안을 이관한다는 답변만이 왔을 뿐이다.

한국정부와 국회가 심각성을 인지하지 못하는 상황과 달리, 국제사회에서는 이미 수차례 한국정부에 권고를 보냈다. 문재인 정부가 들어선 이후만 해도 두 차례 권고가 있었습니다.

2017년 6월 ILO이사회 보고서는 “과업은 본질적으로 업무에 지장을 주고 손해를 발생시키는 행위”라고 적시하며 노동자 과업을 무력화하는 수단으로 악용되는 손배가압류 문제를 해결하라고 권고했다.

같은 해 10월, 유엔 사회권위원회는 한국의 노동권과 관련해 1)(해외에 진출한) 한국 기업의 인권침해 문제 대응, 2)포괄적 차별금지법 제정, 3)모든 노동자를 위한 노조 할 권리 전면 보장 및 ILO결사의 자유 협약 비준을 주요 권고사항

으로 꼽았고, 이들 사항을 “18개월 내에 이행상황에 대해 추가 보고할 것”을 한국정부에 요구했다. 특히, 파업권과 관련해 업무방해죄 적용과 손해배상 가압류 적용을 두고 “쟁의행위 참가 노동자에 대한 보복조치”로 명시하고, “당사국의 자체와 독립조사 실시”를 권고했다.

즉 국제사회는 매우 중대한 인권침해로 이 사안을 바라보고 있다. 이 문제를 인권침해로 보지 않는다면 도대체 어떤 게 인권침해이겠는가. 그래서 쌍용자동차 노동자들에게 가해진 국가의 손해배상청구 소송에 대해 국가인권위원회는 2019년 12월 매우 이례적으로 대법원에 의견서를 제출했다. 이 의견서에서 국가인권위원회는 “쟁의행위 당사자들의 불법행위책임을 묻는 것과는 별개로 쟁의행위에 대한 위와 같은 민사손해배상청구소송이 계속해서 증가된다면 이는 결국 근로자 가족·공동체의 붕괴, 노조의 와해 및 축소, 노사갈등의 심화 등 심각한 사회적 문제를 야기 시킬 수 있으며 궁극적으로 국제기구 등이 지적하는 바와 같이 노동조합 활동전반에 대한 단순 진압적 대응을 넘어서서 사전에 통제하고 억제하는 작용을 하여 노동3권 보장의 후퇴를 가져오게 할 우려가 있다고 판단”하고, “이번 의견 제출을 계기로 국가의 부당한 공권력 행사로 인한 인권침해가 근절되고 우리 사회가 노동3권이 충분히 보장받는 사회로 더욱 발전될 수 있기를 기대한다”고 밝혔다.

유엔의 인권기구나 국가인권위원회는 쟁의행위에 따른 손해배상·가압류는 심각한 인권침해로 보고 있는 것이고, 노동조합 활동을 위축 또는 파괴하려는 보복적 조치이기 때문에 이를 바로잡아야 한다고 지적한 것이다.

언제까지 잘못된 인권침해를 지속할 것인가?

전태일 열사가 산화한 지 50년이 지났지만, 여전히 ‘기울어진 운동장’은 변하지 않고 있다. 아니 오히려 ‘프렌들리 비즈니스’로 표현된 기업 위주의 경제정책과 법제도, 판례 등으로 인해서 노동자들에게는 권리를 주장할 수 없는 불균형이 심화되고 있다. 한국에서는 19세기 사유재산권 중심의 민법 논리가 인권의 상위개념으로 작동하고 있다. 국제사회에서 보편적 인권이 발전하고 그에 따라 세계인권선언 제17조에서 규정되었던 재산권이 이후 국제인권규약들에서 사라져 갔지만 한국은 예외였다. 글로벌 스탠다드를 애써 무시하는 기업 중심, 시장 중심의 경제논리가 대한민국이 당사국으로 가입되어 있는 사회권규약(경제·사회·문화적 권리에 관한 국제규약)도 무시하고, 경멸하는 태도를 유지하면서 국제사회의 보

편적 인권 준수의 권고를 외면하고 있다. 그에 따라 유럽연합 등의 ILO 핵심협약의 비준 압박은 더욱 강해지고 있다.

언제까지 국제사회의 권고를 무시하고, 국제적인 보편인권인 노동권을 외면하면서 경제만 강조할 것인가? 경제도 시장도 인권 위에 군림할 수 없다.

지난 11월 11일, 시민단체 <손잡고>는 다시 정부에 요구안을 정리해서 제출했다. 이 요구안에서 손잡고는 2020년 노동자 손배현황 집계결과를 밝혔는데 그에 따르면, “현재 존재하는 노동자 손배가압류는 22개 사업장과 국가가 제기했으며, 58건, 청구금액 658억여 원에 달한다”는 것이다. 3년여의 기간 동안 손해배상과 가압류가 해소된 경우도 있지만, 손해배상 압박을 이기지 못한 노동조합이 해소되어 사라졌거나, 노사합의로 해소된 경우 등이 있어서 이전 정부보다 전체 액수는 줄어들었지만, 여전히 문제인 정부에서도 손배가압류가 노동권을 탄압하는 강력한 수단으로 남아 있음이 드러났다. 더욱이 문제가 되는 것은 “문제인 정부 출범 이후 새롭게 청구된 손배소송은 28건”을 살펴볼 때 “청구대상은 정규직-비정규직을 가리지 않음은 물론, 특수고용노동자, 노조 없는 노동자가 포함되는 등 노동권 사각지대에 놓인 노동자에게까지 확대됐다”는 점이다. “사업장 내 ‘근로기준법 준수’와 ‘안전’을 요구하며 신규노조를 설립한 노동조합과 조합원에 대한 손배도 있다.”는 것은 손배가압류가 노동3권을 무력화하는 수단으로 악용되고 있음을 보여준다.

언제까지 노동권을 무시하고, 노동3권을 부정하면서 잘못된 반인권의 법제도와 판례와 관행을 용인할 것인가. 정부는 문제인 대통령이 약속했던 것처럼 노동자에게 가해지는 야만적인 반인권 제도인 손배·가압류 제도를 폐지하기 위한 실태조사에 나서야 할 것이다. 국회는 노동조합법 제3조를 개정하여 민법이 아니라 노동조합법에 의해서 노동자들의 권리가 보장되도록 입법을 서둘러야 한다. 사법부는 기업의 기업들의 손배와 가압류 청구를 무조건적으로 인정하고 노동자에게 일방적인 고통을 가하는 기존의 인권침해적인 판례 경향에서 벗어나야 한다. 노동법은 민법과는 다른 형성과정과 논리를 갖고 있다. 민법 우선의 법적용 판례 경향에서 벗어나야만 노동권이 보장될 수 있다. 노동현장에서 인권을 지키기 위한 국가의 각 기관들이 노력을 경주할 때 비로소 노동조합 파괴의 수단으로 악용되어온 손배·가압류가 남용되지 않을 것이다.

지금에서는 무엇보다 입법을 통한 노동권 보호장치를 마련하는 일이 시급하다. 21대 국회는 손배·가압류의 고통을 호소하며 목숨을 버린 노동자들의 외침을 더 이상 외면하지 않기를 바란다.

손배가압류에 처한 노동자 건강은 어떻게 파괴되는가

: 2018년 손배가압류 노동자 실태조사 결과의 시사점

박주영 / 보건학 박사, 제주 공공보건의료지원단 책임연구원

1. 2020년 손배가압류 실태와 문제점

- 2003년 1월 두산중공업 배달호, 2003년 10월 두산중공업 김주익, 세원테크 이해남, 2018년 6월 쌍용자동차 김주중... 같은 해 스스로 생을 마감한 노동자가 3명, 가장 최근 세상을 등진 노동자가 1명임. 이들은 노동조합 활동을 하던 중 각각 회사의 손배가압류를 제기받은 공통의 상황이 있었음. 특히 죽음 전, 메모나 유서를 통해 손배가압류의 문제점을 알리고 공론화하고자 하였음.
- 문제는 알려지지 못한 채 숨겨진 수많은 죽음이 있을 수 있다는 점임.
- 발제문은 손배가압류 실태현황을 지적하고 현재 시점에서 변화되어야 할 법률적 문제점에 대해 충분히 지적하고 있음.
- 이에 본 토론문에서는 2018년 시행된 손배가압류 노동자 실태조사 결과를 기반으로, 회사측의 손배가압류라는 법률적 문제가 노동환경을 어떻게 변화시키고 이로 인해 노동자 건강이 어떻게 악화될 수 있는지를 짚어보고자 함.

2. 손배가압류 노동자의 건강을 파괴하는 요인

1) 심리적 부담과 압박감

- 손배가압류 청구금액이 주는 부담감과 불안감이 크게 작용할 수 있음.
- 2018년 진행된 손배가압류 노동자 실태조사(이하 2018 실태조사)(박주영 외, 2020) 결과, 설문조사 참여자(총 231명) 중 75.3%(174명)가 10억원 이상의 손배금액을 청구받았으며, 이 중 34.6%(80명)는 100억원 이상을 청구받았음.
- 2019년 8월 통계청 기준으로 한국 정규직 노동자의 1인당 월 평균임금은 약 316만원임. 만약 한국의 평균임금을 받는 정규직 노동자 개인이 10억원의 손해배상 금액을 갚을 경우, 아무 지출 없이 26년 이상을 지속해서 갚아야 하는 액수임. 이와 같이 대다수 경우, 손해배상 청구금액은 대다수 노동자가 “태어나 듣지도 보지도 못한”(김윤나영, 2012. 12. 27; 송영섭 2018) 금액임. 또한 2018 실태조사 결과, 응답자 중 약 70%(162명)가 손배가압류 청구기간이 6년 이상이라고 답함. 손배가압류 노동자 다수가 손배청구 금액의 압박감에 6년 이상 되는 장기간 동안 시달려 왔음을 알 수 있음.
- 손배가압류로 인한 실제 가압류나 배상금액을 집행하기 전에 손해배상 위협만으로도 정신적 압박이 시작되며, 이를 기반으로 사용자가 손배가압류 취하를 조건으로 회유하는 경우가 발생해 왔음(이명규, 2003; 박강우 2002). 다수 노동자가 “심리적 압박감이 심해서 깊은 잠을 잘 수 없다”, “손배판결 이후 심리적 불안감이 극에 달할 것”, “가압류가 진행될까봐 마음이 불안했음”, 고 호소하고 있음.

2) 직장 내 부당노동행위로 인한 부정적 경험

- 2018실태조사 결과, 손배가압류를 경험한 노동자가 직장 내에서 다양한 형태의 부당노동행위를 경험하고 있었음. <표1>은 조사참여자의 부당노동행위 경험 비율을 제시한 것임.

손해배상 또는 가압류가 진행되는 동안의 부당노동행위 경험	N (%*)
노조활동을 한다는 이유로 인사고과, 성과급 등에서 불리하게 평가받았다.	119(51.3)
손배가압류 금액을 들먹이는 회유나 협박을 당한 적 있다	69 (29.7)
손배가압류 당사자라는 이유로 관리자에게 감시당했다.	56 (24.1)
노동조합의 쟁의권을 포기하라는 압박을 받았다.	51 (22.0)
손배가압류로 인해 노동조합 사무실(또는 노동조합 공간) 출입이 제지되었다.	47 (20.3)
관리자나 회사 측에서 사직을 권유받았다.	45 (19.4)
손배소송이 시작된 이후에 퇴직하라고 종용당했다.	35 (15.1)
퇴사하면 손배가압류를 취하하겠다는 약속서, 문자메시지 등 회유를 받았다.	33 (14.2)
손배가압류 취하를 조건으로 노동조합 탈퇴를 권유받았다.	29 (12.5)

표 45 손해배상 또는 가압류를 경험한 노동자가 겪은 직장 내 부당노동행위 경험(N=231)(중복 응답)(2018)

- 2018실태조사 결과, 손배가압류 노동자는 노동조합에 가입했다는 이유로 인사고과에서 부당한 대우를 받거나(51.3%, 119명), 손배가압류 당사자라는 이유로 감시당하거나(24.1%, 56명), 손배가압류를 조건으로 회유를 받거나(29.7%, 69명), 사직을 권유받고(19.4%, 45명), 퇴직을 강요당하고 있었음(15.1%, 35명). 또한, 노동조합 활동과 관련해서는 직접적으로 쟁의권을 포기하라고 압박을 받거나(22.0%, 51명) 사무실 출입이 제지된 경험(20.3%, 47명)이 20%가 넘었음.
- 문제는 이러한 경험이 실제로 노동자의 인식과 노동조합 활동에도 영향을 미칠 수 있다는 점임. 2018실태조사 결과, 손배가압류 경험 노동자 중 ‘사직을 고민’한 이들이 30.6%(71명), 노동조합 공간에 들어가기 꺼려진다고 응답한 이들이 20.7%(48명), 노동조합 탈퇴를 고민하는 이들이 15.9%(37명)에 달했음.

3) 떠나는 동료와 무너지는 노동조합은 사회적 지지의 박탈

- 2018실태조사 결과, 손배가압류 노동자 중 “조합원 수가 절반 이상 감소”했다고 응답한 이들이 74.1%(149명)에 달했음. 이는 사용자의 손배가압류가 의도하는 바와 궁극적으로 초래할 수 있는 결과가 무엇인지 보여줌.

손해배상이나 가압류로 인한 조합원 수 감소 여부	N (%*)
50% 이상 감소	149 (74.1)
50% 미만으로 감소	25 (12.4)
감소하지 않았다	27 (13.4)

표 46 손해배상 또는 가압류 기간 중 조합원 감소 여부(N=201)(2018)

- 이미 여러 사업장에서 사용자가 노동조합 활동을 방해하고 노조 파괴의 목적으로 손배가압류를 적극적으로 활용했다는 사실이 알려져 왔음(강진구, 박철웅, 2014. 7. 13; 송영섭, 2018; 류한승, 2019). 특히 손배가압류가 노조 탈퇴자에 대해 선별적으로 취하되는 것은 손배가압류가 회사의 영업 손실 보전이 목적이 아니라 노조와 조합원에 대한 위협과 회유 목적으로 이루어진다고 밝혀진 바 있음(박강우, 2002; 류한승, 2019; 김종서, 2016).
- 손배가압류로 인해 조합원 숫자나 규모가 줄어들면서, 신뢰하던 동료들이 사직하거나 노동조합을 탈퇴하는 과정 또한 건강에 영향을 미칠 수 있음. 직장 내에서 동료는 사회적 지지를 제공하는 주요한 자원이 됨 (Karasek et al., 1982; Berkman, 1995; Bakker et al., 2005) 해외연구는 노동자의 사회적 지지가 부족할 경우, 심장질환, 내분비질환, 면역기능, 요통, 업무 스트레스 등 노동자의 신체적, 정신적 건강뿐 아니라 업무성과에도 영향을 미칠 수 있다 (AbuAlRub, 2004; Elfering, Semmer, Schade, Grund, & Boos, 2002; Uchino, 2006)고 보고함.
- 2018 실태조사 응답자 중 80%가 넘는 이들이 손배가압류 과정에서 조합원이 떠나는 것을 경험했다고 밝혔음. 이들 중 다수는 “직장동료들과의 관계가 매우 불편해졌다”, “동료들간의 불신, 배신 등 겪지 않아도 되었을 감정들을 경험하

게 되는 게 가장 힘들었다”, “혼자 남게 되어 외롭고 만나게 되는 것을 꺼리게 된 점”, “소송이 긴 기간 동안 진행되면서 정신적 스트레스를 받았고 노조, 동료들에게 짐을 지우는 것 같아 힘들었다”라고 밝힘.

4) 경제적 부담

- 2018실태조사에 참여한 노동자 다수는 손배가압류로 인해 급여나 동산 및 부동산이 압류된 경험이 있었음. 예를 들어, 비반도체 생산업체 KEC노동조합 조합원은 30억에 달하는 손해배상 판결로 인해 최근 3년간 최저임금에 해당하는 150만원의 임금만 받을 수밖에 없었음(장은교, 2019. 12. 21; 장일호, 2019b). 또한, 쌍용자동차 노동자의 경우, 2009년 퇴직 당시 실제로 해고자 중 40%에 달하는 이들이 퇴직금 가압류를 경험하였음(이승윤, 김승섭, 2015).
- 쌍용자동차 정리해고 이후 9년 만에 회사로 돌아간 노동자가 복직 후 받은 첫 급여 액수는 85만1,543원이었음. 2009년 파업 당시 청구된 경찰의 손해배상 금액이 압류된 후 각 노동자에게 지급된 금액임.
- 이러한 경제적 위축과 부담은 노동자의 건강에 영향을 끼칠 수 있음(Richardson, Elliott, & Roberts, 2013). 경제적 필요가 제대로 충족되지 못할 때 이러한 갈등은 스트레스원(stressor)으로 작동하기 때문임. 이 스트레스원은 건강에 부정적인 영향을 주는 위험요인이 될 수 있으며, 신체건강보다 정신건강에 더 큰 영향을 줄 수 있음. 다수 연구는 경제적 불안정은 우울증상과 자살생각에 통계적으로 유의한 영향을 미칠 수 있다고 밝히고 있음(김재원, 이태진, 2018).

5) 가족과의 불안정한 관계

- 쟁의행위로 인해 손배가압류를 경험한 노동자 중 다수는 가족과의 관계에 어려움을 느끼고 있었음. 전체 응답자 중 36%(84명)가 가족과의 불화, 가족의 걱정, 가족에게 미칠 영향 등을 보고하였음(“가족과 친지들에게 피해가 같까 봐 걱정이다”, “가정에 영향을 미칠까 봐 조바심 낸 적이 많이 있었다”, “가족

들과 친족들의 질타 및 원망”). 응답자 중에는 회사측의 손해배상 청구에 대해 가족들에게 이해받기 힘든 상황에 처해 있거나 설명하기 어려워 알리지 않았다고 밝힌 이들도 있었음(“가족에게 숨기는 게 힘들었다”, “가족들에게 말할 수가 없었다”).

- 특히, 2018실태조사 참여자 중 40대 이상으로 자녀를 두고 있는 성인의 경우, 가구경제의 일차적 소득원뿐 아니라 자녀 교육을 지원자로서 책임을 다하지 못한다는 심적 부담감은 더욱 커질 수 있음.
- 손배가압류 노동자 중 다수가 40대이며, 80% 가까운 이들이 자녀를 두고 있음. 이들 연령대에서는 사교육비 등 자녀를 위한 지출규모와 기간이 상당할 수 있음. 2018년 기준, 초중고 사교육비조사 결과, 1인당 월평균 사교육비의 경우, 초등학생 31.9만원, 중학생 44.8만원, 고등학생 54.9만원에 달함(통계청, 2019).
- 해외 연구는 특히 남성의 경우, 재정적 어려움으로 인해 가장 역할을 하지 못한다는 수치심이나 죄책감과 결합되어 가족과의 관계에 어려움을 느낄 수 있고, 이것이 건강에도 영향을 미칠 수 있다고 밝힘(Lang et al., 2011; .Rantakeisu, Starrin, & Hagquist, 1999; Starrin, Åslund, & Nilsson, 2009).

3. 손배가압류로 인한 노동자 건강 개선방안

- 일시적인 지원책이 논의될 수 있으나, 효과와 지속성을 유지하기 어려울 수 있음. 다수 손배가압류 노동자는 ‘손배가압류를 제기하겠다’는 사용자의 의지가 공개되는 순간부터 ‘힘’을 발휘하는 것으로 나타남. 즉, 손해배상 소송이 본격적으로 시작되고 가압류가 실행된 이후에는 이미 이들의 “일상생활과 삶이 부서진 뒤”(오연서, 정환봉, 2019. 1. 24; 최하얀, 2013. 1. 14; 정현진, 2017. 2. 27)라는 지적임.
- 사후적으로 실행되는 지원책은 일시적으로 노동자의 가계 부담을 덜어줄 수

있으나, 직장을 떠난 동료와 이미 파탄난 가족관계를 돌이키기는 어려울 수 있음. 따라서, 일시적인 지원대책 외에 근본적으로 손배가압류의 영향을 최소화할 수 있는 건강 개선방안이 근본적으로 논의되어야 함.

1) 손배가압류 노동자 전수조사를 통한 실태파악이 우선되어야

- 손배가압류를 제기받은 노동자의 건강현황이나 실태가 구체적으로 파악되지 못하고 있음. 현재 손잡고, 민주노총, 한국노총에서 진행되는 손배가압류 노동자 실태조사가 있으나, 노동조합에 소속되지 못하거나 포괄되지 못하는 더 많은 손배가압류 사례가 있을 수 있음. 체계적인 전수조사를 통해 노동자와 가족에 대한 실태와 건강상태를 파악해야 함.
- 체계적인 전수조사가 시행되려면 세분화된 조사 기준을 적용해야 함. 이미 제조업 이외에 보건의료, 언론, 철도 등 공공부문 사업장에서 손배가압류가 지속적으로 제기되었고 최근에는 택배기사 등 간접고용노동자가 소속된 사업장에서도 쟁의행위에 따른 손배가압류 사례가 발생해왔음(김형석, 2013; 김상범, 2017; 송영섭, 2018).
- 다양한 사업장에서 발생하는 만큼, 직종별로 손배가압류 피해에 대해 고통을 호소하는 양상이나 강도가 다를 수 있음. 사용자가 손배가압류 청구대상을 선정하거나 업무방해의 책임을 묻는 정도도 조금씩 다르기 때문임. 예를 들어 언론사나 공공부문사업장의 경우 노동조합만을 청구소송 대상으로 삼고 있음. 소속조합원 당사자가 대상이 될 때와 피해 차이가 있을 수 있으며, 건강 영향의 양상도 다를 수 있음. 즉, 노동조합 활동을 억제하는 수단으로 손배가압류가 활용된다는 점은 동일하나, 손배가압류 청구사유가 되는 업무방해나 재물손괴, 영업 손실 등 양상이 직종별, 분야별로 다르고 파업을 비롯한 쟁의행위 방식도 차이가 있을 수 있음.

2) 노동자 권리 침해와 적대적 노동환경을 건강위험요인으로 바라보아야

- 위에서 손배가압류 노동자에 대해 다양한 사업장에서 부당노동행위가 발생해

왔음을 언급하였음.

- 특히 노동조합에 대한 적대적인 태도나 노동자가 노동조합 활동을 한다는 이유로 적대적인 환경을 조성하는 경우, 이는 심각한 노동권 위반이자, 노동자 건강을 위협하는 요인으로 바라보아야 함.
- 해외 연구에서는 직장에서 노동자 참여가 보장되고 이를 위한 사용자와의 협상이 보장될 때, 노동환경과 노동자 건강이 개선될 수 있다고 알려짐(Punnett, 2009). 우리나라 근로환경조사를 이용한 연구에서는 노동조합 존재 여부에 따라 노동자 건강(요통)이 달라질 수 있음을 밝힌 바도 있음(Lee et al., 2017).
- 해외연구의 경우 노동자에게 적대적인 노동환경에서 요통 발생 위험이 유의하게 높아지며(Yang et al. 2016), 직장 내 괴롭힘이 노동자의 신체적 건강(요통 등 근골격계통증), 정신적 건강상태(불안, 우울증상, 외상후 스트레스, 수면문제, 번아웃 등)에 영향을 줄 수 있다는 연구는 다수 존재함(Nielsen, 2012).
- 국내에서 쟁의행위에 대한 손해가압류가 현재 수준으로 지속되는 한, 노동자와 노동조합의 활동 여지는 줄어들 수밖에 없으며, 이는 지속적으로 노동자 건강을 위협하거나 파괴하는 요인이 될 수 있음. 노동자나 노동조합에 적대적 노동환경 자체를 노동자 건강을 위협하는 요인으로 심각하게 받아들이고 엄격하게 조치할 필요가 있음.

참고문헌

- 강진구, 박철웅. (2014. 7. 13). [헌법에만 있는 노동3권]법 적용, 갈수록 노동자엔 ‘가혹’ 사용자엔 ‘관대’... 창조건설링 문건 ‘노조파괴 전범’처럼 악용. 경향신문.
- 김윤나영. (2012. 12. 27). ‘158억 손해’ 한진중공업 “최강서 자살은 개인적 사안”. 프레시안.
- 김재원, 이태진. (2018). 경제적 불안정과 중년 남성의 정신건강. 보건경제와 정책연구, 24(1), pp.142-166.

- 김중서. (2016). 쟁의행위를 이유로 한 손해배상청구 비판 -헌법적 관점에서. 민주법학, 60, pp.181-225.
- 류한승. (2019). 한국의 노조파괴, 원인과 과제에 대한 기초연구. 서울: 서울시NPO지원센터.
- 박강우. (2002). 손배소송, 가압류 사업장 현황과 문제점. 신종노동탄압 손배소송, 가압류로 인한 노동기본권 제약의 문제점 공청회 자료집. 2002. 7. 5. 전국민주노동조합총연맹.
- 박주영, 최보경, 김란영, 윤지선, 박형근. (2020). 갚을 수 없는 돈, 떠나는 동료, 아픈 몸: 2018 손해배상·가압류 노동자 실태조사. 보건사회연구 40(3), 010-047.
- 송영섭. (2018). 우리나라 노동3권 행사에 대한 대응방법으로서의 손해배상청구권 행사와 법률적 문제점. 노동3권 제한하는 소송남용에 대한 토론회 자료집. 2018. 2. 27. 더불어민주당 국회의원 강병원, 서울지방변호사회.
- 오연서, 정환봉. (2019. 1. 24). 손배 가압류 당한 파업노동자 ‘월급 압류’ 지옥의 문...이겨도 낭떠러지. 한겨레.
- 이명규. (2003). 손배, 가압류가 노조를 파괴하고 있다. 노동사회, 73, pp.64-69.
- 이승윤, 김승섭. (2015). 쌍용자동차 정리해고와 미끄럼틀 한국사회. 한국사회정책, 22(4), pp.73-96.
- 장은교. (2019. 12. 21). ‘30억 손배’ 최저임금 받으며 다 갚았다. 경향신문.
- 장일호. (2019. 2. 1). 손배 가압류 소송은 어떻게 희망을 빼앗나. 시사인, 594.
- 장일호. (2019. 2. 20). 9년 만에 받은 월급 ‘85만1543원’. 시사인, 596.
- 정현진. (2017. 2. 27). 손배소, ‘효율적’이라는 수단에 노동자는 죽는다[지금여기 연중기획 1 - 노동] 노동자의 또 다른 죽음 손배소. 카톨릭뉴스
- 최하얀. (2013. 1. 14) 내 가족 죽게 만든 ‘연쇄 살인범’, 알고 보니...[강자의 무기, 손배 가압류 ①] 헌법에 보장된 노동권, 돈의 힘에 짓눌리다. 프레시안.
- 통계청. (2019). 2018년 초중고 사교육비조사 결과. 보도자료. 대전: 동기관.
- AbuAlRub, R. F. (2004). Job Stress, Job Performance, and Social Support Among Hospital Nurses. Journal of Nursing Scholarship, 36(1), pp.73-78.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. Journal of occupational health psychology, 10(2), 170.
- Berkman, L. F. (1995). The Role of Social Relations in Health Promotion. Psychosomatic Medicine, 57(3), pp.245-254.
- Elfering, A., Semmer, N. K., Schade, V., Grund, S., & Boos, N. (2002). Supportive colleague, unsupportive supervisor: The role of provider-specific constellations of social support at work in the development of low back pain. Journal of occupational

health psychology, 7(2), pp.130–140.

Karasek, R. A., Triantis, K. P., & Chaudhry, S. S. (1982). Coworker and supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behaviour*, 3(2), pp.181–200.

Lang, I. A., Llewellyn, D. J., Hubbard, R. E., Langa, K. M., & Melzer, D. (2011). Income and the midlife peak in common mental disorder prevalence. *Psychological medicine*, 41(7), 1365.

Lee, N., Sung, H., Kim, J. H., Punnett, L., & Kim, S. S. (2017). Perceived discrimination and low back pain among 28,532 workers in South Korea: Effect modification by labor union status. *Social Science & Medicine*, 177, pp.198–204.

Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). Outcomes of exposure to workplace bullying: A meta-analytic review. *Work & Stress*, 26(4), 309–332.

Punnett, L., Cherniack, M., Henning, R., Morse, T., & Faghri, P. (2009). A Conceptual Framework for Integrating Workplace Health Promotion and Occupational Ergonomics Programs. *Public Health Reports*, 124(4_suppl1), pp.16–25.

Rantakeisu, U., Starrin, B., & Hagquist, C. (1999). Financial hardship and shame: A tentative model to understand the social and health effects of unemployment. *The British Journal of Social Work*, 29(6), pp.877–901.

Richardson, T., Elliott, P., & Roberts, R. (2013). The relationship between personal unsecured debt and mental and physical health: a systematic review and meta-analysis. *Clinical psychology review*, 33(8), pp.1148–1162.

Starrin, B., Åslund, C., & Nilsson, K. W. (2009). Financial stress, shaming experiences and psychosocial ill-health: studies into the finances–shame model. *Social Indicators Research*, 91(2), pp.283–298.

Uchino, B. N. (2006). Social Support and Health: A Review of Physiological Processes Potentially Underlying Links to Disease Outcomes. *Journal of Behavioral Medicine*, 29(4), p.377–387.

YANG, H. et al. (2016). Low Back Pain Prevalence and Related Workplace Psychosocial Risk Factors: A Study Using Data From the 2010 National Health Interview Survey. *Journal of Manipulative and Physiological Therapeutics*, [s. l.], v. 39, n. 7, p. 459–472

손배가압류제도에 대한 고용노동부의 입장

김수진 / 고용노동부 노사관계법제과장

사측의 과도한 손해배상 청구로 노동조합 활동이 저해되고 조합원의 삶이 위태롭게 되는 사례가 발생하지 않도록 해야 한다는 점에 공감합니다. 정부도 그간 노사분규가 대규모로 발생하거나 장기 지속되는 사업장에 대해서는 과도한 손해배상이나 가압류가 발생하지 않도록 현장 지도에 노력을 기울여 왔습니다. 또한 2003년에는 손해배상 및 가압류 제도 및 운영 개선에 대한 노사정 사회적 대화를 진행하여 2003년 12월 노사정 합의를 도출²⁵⁾하였으며, 2005년 1월 27일 민사집행법을 개정하여 근로자 급여를 급여의 1/2 압류금지에 추가하여 급여의 1/2 이 최저생계비에 미달할 때 최저생계비 압류를 금지하는 제도 개선도 하였습니다.

이후에도 손해배상 및 가압류 제도 개선에 대한 몇 차례 노사정 논의가 계속되었습니다만, 노사 간 이견이 첨예하고 노사관계에 미치는 영향이 매우 커서 개선 방향에 대한 공감대 형성이 쉽지 않았던 것으로 알고 있습니다. 다만, 최근 손해배상 및 가압류 제도 개선을 위한 노동조합법 개정안이 여럿 발의되어 국회에 계류 중인 것으로 알고 있으며, 국회 입법 과정에서 다시 한 번 충분한 논의가 이

25) 손해배상가압류 관련 노사정 합의문(2003.12.17.) 1.노동계는 쟁의행위 등 노동조합 활동이 그 목적, 절차 및 방법에 있어서 법령에 합당하도록 최선의 노력을 다한다. 2. 경영계는 노동조합의 적법한 활동을 존중하고, 위법 쟁의행위에 대하여 민사책임을 묻는 경우에도 합리적인 범위 내에서 이루어지도록 최선을 다한다. 3. 정부는 노동조합과 사용자의 위법행위를 방지하는 동시에 손해배상 가압류의 남용방지 및 제도의 보완에 최대한 노력한다. (이하 생략)

루어질 것으로 기대하고 있습니다. 정부도 동 논의 과정에 참여하여 합리적 대안이 마련될 수 있도록 노력하겠습니다.

한편, 손해배상 및 가압류 제도 개선에 대한 논의는 우리나라의 손해배상 체계 등과 함께 검토되어야 하며 2003년 노사정이 합의한 바와 같이 노동계는 정의행위 등 노동조합 활동이 법령에 합당하도록 노력하고 경영계는 노동조합의 활동을 존중하고 과도한 손해배상 청구를 자제하는 등 노사 상호간의 노력도 필요하다고 생각합니다.

쟁의행위로 인한 손해배상 및 가압류 관련 노조법 개정안에 관한 민주노총 입장

하태승 / 변호사, 전국민주노동조합총연맹 법률원

서론

발제문의 내용에 전적으로 공감하는 입장입니다. 발제문에서 지적해주신 바와 같이 양대노총의 실태조사의 결과에 따를 경우 매년 확인되는 사용자에 의한 손해배상청구의 규모는 상상조차 하기 어려운 수준입니다. 2020년 11월 현재 존재하고 있는 손해배상 청구 소송의 소가 규모만 658억에 이르는 수준이며, 2017년에는 1,867억에 해당하는 수준이라고 합니다. 손해배상청구 소송이 사실상 노동자들의 노동 3권의 행사를 가로막는 “또 다른” 노조탄압의 수단으로 변질된 점은 다언을 요하지 않는 것이며, 이에 발제문에서 강조한 노조법 개정안의 도입 필요성 역시 명백한 것입니다.

반면 경총에서 밝힌 토론문의 입장은 온전히 동의하기 어려운 내용입니다. 이 하 경총의 토론문과 같이 노조법 개정안을 크게 ① 손해배상청구 및 가압류의 제한에 관한 부분 ② 손해배상책임 경감에 관한 부분으로 분설해 간략히 반박의견을 올리고자 합니다.

1. 개정 노조법 중 손해배상 청구 및 가압류의 제한에 관한 부분

경총 토론문에서는 근로 3권 역시 헌법 제37조에 따라 공공복리를 위해 일정한 경우에 제한될 수 있는 것이므로 이의 보장을 위해 노조법 개정안을 마련한 것은

납득하기 어렵다는 입장을 제시해주셨습니다. 동일한 논지에서 사용자가 주장하는 재산권 역시 공공복리에 의해 제한될 수 있습니다. 오히려 헌법 제23조는 재산권의 내용과 한계는 법률로 정하고, 재산권의 행사는 “공공복리”에 적합하도록 하여한다고 규정하고 있습니다. 노동 3권의 실질적인 보장을 위해 사용자의 손해배상청구권 역시 법률로써 제한이 가능한 것입니다.

헌법 제23조 ① 모든 국민의 재산권은 보장된다. 그 내용과 한계는 법률로 정한다.
② 재산권의 행사는 공공복리에 적합하도록 하여야 한다.

노동 3권의 실질적인 보장을 위해 마련한 노조법 개정안을 오로지 민사법의 측면에서 검토하고 있는 경총의 입장은 아쉽습니다. 정의행위에 대한 손해배상 책임을 제한하는 규정을 마련한 개정 노조법의 내용적 타당성을 검토하기 위해서는 노조법의 사회법적 특성이 우선적으로 고려되어야 할 것입니다. 사회법적 특성을 고려하지 않는다면, 노조법상 정의행위에 관한 손해배상 책임 관련 현행 규정 역시 애초에 존재 의의가 없는 것입니다.

노조법 개정안의 타당성을 검토하기 위해 핵심적으로는 현재 헌법 제33조가 보장한 단체행동권, 소위 “파업권”이 노동자들에게 얼마나 실질적으로 보장되고 있는지 여부를 고민해야 할 것입니다. 경영상 해고에 대해 반대할 목적으로 파업을 단행하여도 불법 파업이 되고 있습니다. 노동관계 법령 개악에 대해 대항할 목적으로 파업을 단행해도 불법 파업이 되고 있습니다. 그리고 현 정권들어 가장 문제되고 있는 이른바 “간접고용 노동자”들의 원청을 향한 정의행위 역시 사용자는 지속적으로 불법적인 정의행위에 해당한다고 주장하고 있습니다. 노조법에 의해 교섭대표노조가 되지 못하는 소수노조, 어용노조가 사업장에서 과반을 차지한 경우 소수노조는 합법적으로 단독 정의행위를 할 수 조차 없습니다. 이처럼 작금의 현실이 헌법 제33조가 보장한 단체행동권이 실질적으로 보장된 상황이라 평가할 수 있을지는 심대한 의문입니다. 이와 같은 상황에서 최소한 정의행위로 인한 민사상 책임 범위는 제한될 필요가 상당한 것입니다.

나아가 노조법 개정안을 통해 규율하고자 하는 사용자의 손해배상청구 대상은 주로 “부작위에 의한” 손해입니다. 노동자가 고의적으로 폭력·과괴행위를 주도하여 생산시설에 손해를 입힐 경우 개정안으로 손해배상책임이 면책될 여지는 지극히 예외적인 수준에 불과합니다. 근로계약상 노무제공 의무의 중단에 대해 합리적인 수준의 손해배상 책임 제한 규정을 마련한 것으로서 그 타당성은 상당하며, 사용

자의 재산권 행사에 대해 위헌적인 수준의 제한이라고 판단하기는 어렵습니다. 오히려 근로 3권을 실질적으로 실현하기 위한, 사회법으로서의 노동조합법의 의미를 살리기 위한 타당한 개정안이라고 평가할 수 있습니다.

2. 손해배상액 제한 및 경감청구에 관한 부분

더욱 상세히 반박드리고 싶은 내용은 노조법 개정안 제3조의 3에 관한 내용. 손해배상액의 감면 청구에 관한 내용입니다. 개정안은 쟁의행위의 경위, 사용자의 피해 확대의 원인, 피해 확대 방지를 위한 사용자의 노력, 배상의무자의 경제 상태, 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 기여한 정도 등을 고려해 손해배상액을 경감할 수 있다고 규정하고 있습니다.

경총 측 토론자께서는 위와 같은 손해배상 경감규정이 민법상 손해배상 책임의 일반 이론에 정면으로 반한다고 말씀주셨습니다. 앞서 말씀 올린 바와 같이 노조법 개정안을 평가할 때에는 민사법의 잣대가 아닌, 사회법의 잣대로 판단이 필요합니다. 그런데 손해배상 경감청구 규정의 경우 민법의 일반 이론에 비추어 보더라도 과도한 규정이라고 판단하기 어려운 점을 말씀 올리고자 합니다.

노조법 개정안은 현행 판례의 법리를 구체화 한 것에 불과합니다. 가령 대법원 판례를 검토해보아도 다음과 같이 노동조합의 쟁의행위에 대해 손해배상액을 경감한 사례가 존재합니다.

불법행위로 인한 손해배상사건에서 불법행위의 발생경위나 진행경과, 그 밖의 제반 사정을 종합하여 피고의 책임비율을 제한하는 것은 그것이 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리하다고 인정되지 않는 한 사실심의 전권사항에 속한다(대법원 2000. 1. 21. 선고 98다50586 판결, 대법원 2006. 2. 10. 선고 2005다57707 판결 등 참조). 원심판결 이유에 의하면 원심은, 판시와 같은 원·피고의 지위, 이 사건 파업에 이르기까지의 원·피고의 교섭 과정과 상황, 파업으로 인한 손해를 최소화하기 위한 원·피고의 노력 정도, 파업 철회 이후의 쌍방의 합의 내용, 직권 중재제도의 취지와 그로 인한 단체행동권의 제한 정도, 직권 중재제도가 폐지된 경위, 그 밖에 변론에 현출된 제반 사정들을 고려하면, 피고의 책임을 이 사건 파업으로 인한 원고의 손해 중 60%로 제한함

이 손해의 공평 타당한 분담을 위하여 적절하다고 판단하였는바, 원심이 들고 있는 사정들에 비추어 보면 피고의 책임을 원고 손해액의 60%로 제한한 원심의 조치가 형평의 원칙에 비추어 현저히 불합리하다고는 볼 수 없으므로, 그에 관한 원고와 피고의 상고이유 주장은 모두 받아들일 수 없다(대법원 2011. 3. 24 선고 2009다29366 판결).

민법 제766조 제2항은 채권자와 채무자의 경제상태, 손해의 원인을 참작해 손해배상액을 경감할 수 있다고 규정하고 있으며, 특별법인 실화책임법 역시 제3조에서 손해배상액의 경감 규정을 마련하고 있습니다. 위와 같은 손해배상액의 경감 법리에 따라 대법원은 이미 “쟁의행위의 경위, 교섭 상황, 손해를 최소화하기 위한 노력의 정도 등”을 고려해 손해배상액을 적절한 수준에서 제한하고 있습니다.

개정 노조법 제3조의 3은 이와 같은 현행 민법과 대법원의 판단 법리를 기초로 “노조법의 사회법적 특성”을 감안해 손해배상 경감 기준을 구체화 한 것에 불과합니다. 종전에 존재한 법리를 구체화한 내용을 손해배상 일반 법리에 반하는 수준이라고 평가하는 것은 다소간 납득하기 어려운 주장입니다. 끝.

MEMO

MEMO

MEMO

○▷△음 인권재단사람 '인권프로젝트:온'의 지원으로 제작되었습니다

손잡고

[자료집] <국회토론회> 노동권과 손배가압류의 현주소, 법개정의 필요성

발행일 2020. 11. 23

발행처 손잡고 (대표 : 배춘환)

담 당 윤지선 활동가 02-725-4777

Copyright ©손잡고, 2020 ※본 자료는 손잡고 웹사이트에서 다시 볼 수 있습니다.

정부보조금 0%, 회원의 회비로 운영됩니다.

대표전화 02-725-4777 회원가입 문의 sonjabgo47@gmail.com

홈페이지 www.sonjabgo.org 공식SNS [트위터](#) @sonjabgo [페이스북](#) @sonjabgo47

주소 03998 서울시 마포구 성미산로10길 26

토론회 자료집 노동권과 손배가압류의 현주소, 법개정의 필요성