



2024년 민주노총

노동법 2·3조 개정 투쟁



“이번에는 반드시”



전국민주노동조합총연맹



교육 순서



01. 노조법 개정의 필요성

02. 노조법 인한 노동자 피해사례

03. 민주노총의 개정안 요목조목

05. 민주노총 투쟁 계획

01. 노조법 2·3조 개정의 제기 배경 _ 헌법과 노조법 모순

헌법 33조 1항 <노동3권>

근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인

단결권

단체교섭권

단체 행동권

즉 노동3권을 가진다

모순



현행 노조법

<노동조합 및 노동관계조정법>

1953년 정규직을 기준으로
제정된 노조법.
무려 70여년 동안 그대로.



현행 노조법은 다양한 고용형태의 노동자의 노조 할 권리를 담고 있지 않아, IMF를 거치면서 노동자라는 이름 앞에

비정규직, 특수고용, 플랫폼, 하청 등 다양한 수식어가 붙어버린 현실이 도래. 헌법의 노동 3권과 노조법상 노동자 권리의 모순 발생

01. 노조법 2·3조 개정의 제기 배경 _ 국제사회 권고

ILO (국제노동기구)

87호(결사의 자유 및 단결권 보호).

98호(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용)

이행에 관한 정부 보고서와 노사단체 의견서 기반

23개 항목에 대한 검토를 한국 정부에 직접 요청



ILO '협약, 권고 적용 전문가위원회'가 한국 정부에 보낸 '직접 요청' 중 ILO 핵심협약 87호(결사의 자유 및 단결보호) 관련 내용

<직접요청 내용 중 주요 항목>을 살펴보면 ILO는 **특수고용노동자, 플랫폼 종사자, 프리랜서 등**

자영업자, 농업노동자도 **단결권과 단체교섭권을 보장받아야 한다고 지적했다.**

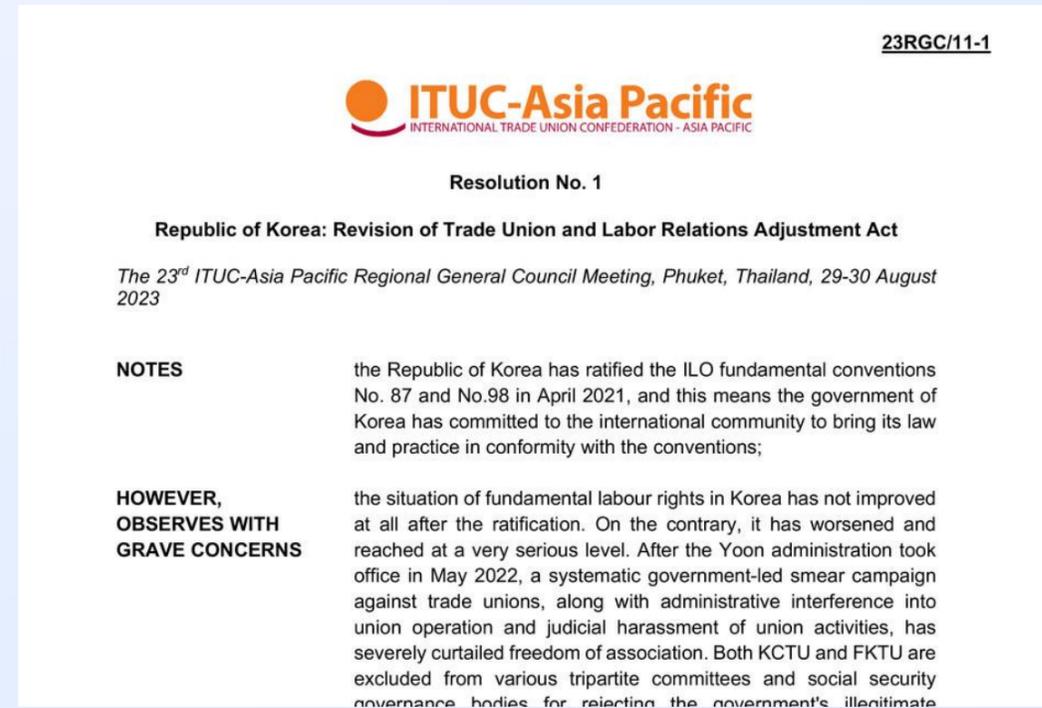
이어 **노조법 2조 1호에 있는 '근로자' 정의를 확대해 모든 노동자가 노조를 설립·가입할 권리를 인정·보장할 것을 기대한다**며

관련 정보를 제공하라고 요청했다.

01. 노조법 2·3조 개정의 제기 배경 _ 국제사회 권고

30년 만에 ILO 협약비준

- 87호(결사의 자유 및 단결권 보호)·
- 98호(단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용)
- 2021년 정부는 87호, 98호에 관한 협약 비준서를 ILO에 기탁 → 1년 뒤
- 2022년 4월 20일부터 국내법적 효력 발생



국제노총
아태지역조직 일반 이사회
23년 8월.

한국정부가 ILO 협약 87호와 98호를 비준한 것은 “법과 관행을 협약에 맞게 바꾸겠다고 국제사회에 약속한 것”
“결사의 자유 및 단체교섭에 관한 비준 협약에 부합하도록 법을 개정하기는 커녕
권리 행사를 제약하는 노조법을 활용하여 노조활동을 지속적으로 탄압하고 있는 한국 정부를 규탄

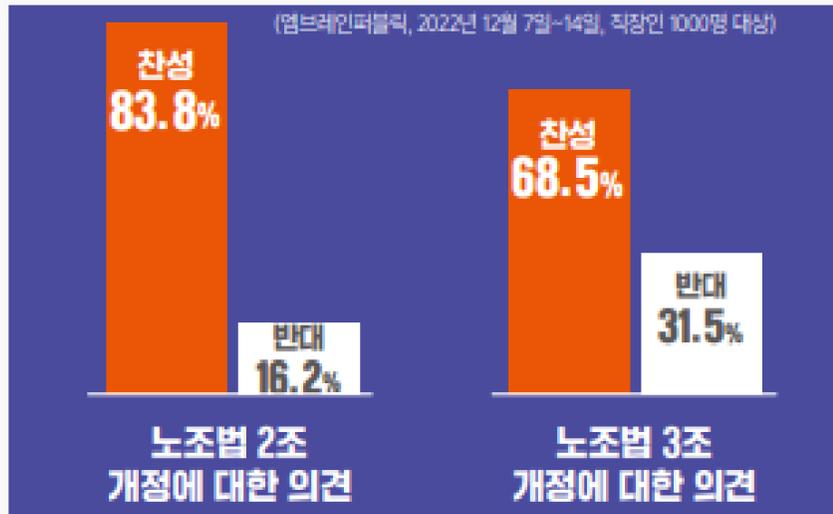
<ILO 핵심 협약>은 누가 노동자이며 누가 노동조합을 만들 수 있는지를 해석하지 말라고 하고 있다.

일하는 모든 사람을 정부가 나서서 재단하고 해석하고 간섭할 게 아닌, 일하는 모든 사람들을 자유롭게 하자는 게 요지.

현행 노조법은 ILO 핵심 협약을 여전히 전면 위배하고 있는 것이다.

01. 노조법 2·3조 개정의 제기 배경 _ 국민, 국가인권위도 개정 촉구

국민들이 지지합니다.



2022년 직장인 1000명 대상 노조법 2조, 3조에 대한 여론조사



2023년 노란봉투법 개정과 대통령 거부권행사 대국민 여론조사 발표

2022년 국가위원회 권고

· 특수형태근로종사자나 플랫폼종사자도 노조법 2조 노동자(근로자)의 정의 규정에 포함되어야 하며, 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 노동자의 노동조건이나 노동조합 활동에 관하여 실질적·구체적으로 지배력·영향력이 있는 자도 사용자 정의 규정에 포함되어야 함.

· 노동조합의 파업권은 임·단협 협상 때뿐만 아니라 구조조정 대응 때도 사용할 수 있어야 하며, 헌법이 보장하는 노동조합 활동으로 인해 손해가 발생하더라도 손해배상이나 가압류는 제한되어야 함.

유의미한 법원 판결

서울행정법원

CJ대한통운, 하청 택배노동자들과
직접 교섭 의무 있다고 판결

대법원

쌍용차, 현대차의 과도한 손해배상 청구에 제동

대법원 “학습지 교사는 노조법상 근로자” 첫 판결

법원, 2심서도 “CJ대한통운, 택배노조 단체교섭 응해야”
판결

대법, 현대제철 ‘불법파견’ 첫 인정

대법 “현대차-기아, 사내 하청 노동자 직접 고용해야”

노동계 “불법파견 근절 계기” 환영
경영계 “경쟁력 악영향” 반응 갈려
현대차, 직고용 실시해와 충격 줄여
한국GM, 패소뎀 1700명 고용 부담

현대자동차와 기아의 공장에서 사내 하청 형태로 근무하는 비정규직 노동자는 현대차와 기아가 직접 고용한 것으로 봐야 한다는 대법원 판단이 나왔다. 노동계는 “불법 파견을 뿌리 뽑는 계기가 돼야 한다”며 환영했지만 경영계는 “기업 경쟁력에 악영향을 미칠 것”이라며 우려를 표했다.

대법원 1부(주심 박정화 대법관)는 27일 기아 사내 하청 근로자 A 씨 등 271명이 기아를 상대

로 낸 근로자 지위 확인 소송에서 원고 승소 판결한 원심을 확정했다. 대법원 3부(주심 노정희 대법관)도 이날 현대차 사내 하청 근로자 B 씨 등 159명이 현대차를 상대로 낸 근로자 지위 확인 소송에서 원고 승소 판결한 원심을 확정했다.

두 판결 모두 하청 근로자들과 고용주인 현대차 및 기아 간에 근로자 파견 관계가 인정돼 파견 근로자로 2년 이상 근무할 경우 직접 고용 의무가 발생한다는 취지다.

현대차의 경우 2010년과 2015년 직접 공정에 참여하는 일부 근로자에 대해 근로자 파견 관계 성립을 인정한 바 있으나 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 ‘간접 공정’ 근로자에 대해서도 파견 관계가 성립한다고 판단한 건 이번이 처음이다.

이번 소송에서 승소한 근로자들은 직접 고용됐을 경우 받을 수 있었던 임금과 실제 받은 임금의 차액 약 107억 원을 받게 됐다. 다만 현대

차와 기아는 노사 특별 합의에 따라 2012년부터 단계적으로 사내 하도급 근로자들에 대한 직고용을 실시해 와 향후 기업 경영에 미칠 여파는 크지 않을 것으로 전망된다.

반면 하청 근로자 지위 관련 대법원 판결을 앞둔 한국GM은 패소할 경우 추가 임금 지불 등에 최소 5000억 원을 지급하고 약 1700명의 비정규직을 직접 고용해야 하는 등 경영 부담이 커질 것으로 보고 있다.

윤장혁 전국금속노조 위원장은 선고 직후 “(현대차는) 20여 년 동안 저지른 불법을 인정하고 교섭에 나와 사내 하청 노동자 문제를 해결하라”고 촉구했다. 반면 한국경영자총협회는 성명을 내고 “도급을 불법 파견으로 판단하는 무리한 판결이 계속될 경우 우리 기업의 글로벌 경쟁력은 물론이고 일자리에도 부정적 영향을 미칠 것”이라고 주장했다. 권오혁 hyuk@donga.com·변종국 기자

東亞日報

2024년 3월 13일 수요일 A12면 사회

대법, 현대제철 하청근로자 불법파견 첫 인정

“현대제철이 실질적 업무지휘”
근로자 161명, 13년만에 승소

현대제철 사내하청업체 소속 근로자들이 현대제철 근로자로 인정해 달라며 낸 소송에서 13년 만에 지위를 인정받았다. 현대제철 사내 하청 근로자들의 불법 파견이 인정된 것은 처음이다.

대법원 2부(주심 이동원 대법관)는 12일 현대제철 수리공장 사내하청 근로자 161명이 현대

상당한 영향력을 행사한 것으로 보인다”고 밝혔다. 이어 “사내협력업체가 폐업하고 새로운 사내협력업체가 도급계약을 체결한 경우에도 기존 근로자를 승계해 기존 업무를 그대로 수행하는 등 사내협력업체가 업무배치권을 행사했다고 보기 어렵다”고 판시했다.

전국금속노조 현대제철비정규직지회는 이날 판결 직후 “참으로 기나긴 시간이었다”며 “현대제철은 불법 파견 노동행위에 대해 사죄하고 비정규직 노동자를 전원 정규직으로 전환해야 한다”고 밝혔다. 현대제철은 “대

朝鮮日報

2024년 1월 25일 목요일 A10면 사회

“CJ대한통운, 택배노조와 직접 교섭해야”

2심도 “단체교섭 거부, 부당행위”
대한통운 “현실 반영 못해, 상고”

CJ대한통운이 택배 기사들의 단체교섭 요구를 거부한 것은 부당노동행위라는 항소심 판결이 나왔다. 앞서 중앙노동위원회와 1심 재판도 같은 결론이었다.

서울고법 행정6-3부(재판장 홍성욱)는 24일 CJ대한통운이 중노위 위원장을 상대로 “단체교섭 거부 부당노동행위라는 재심 판정을 취소하라”며 낸 소송에 대해 원고 패소 판결했다.

택배 기사들로 구성된 전국택배노동조합은 2020년 3월 원청 업체인 CJ대한통운에 물류 터미널 작업 환경 개선 등에 대한 단체교섭을 요구했다. 이에 CJ대한통운은 사용자가 아니라며 단체교섭을 거부했다. 택배 기사들은 CJ대한

통운 하청 업체인 택배 대리점과 계약을 맺은 특수 고용직이다.

지방노동위는 CJ대한통운 손을 들어줬다. 근로계약 관계가 없다면 사용자로 볼 수 없다는 대법원 판례에 따른 것이다. 그러나 중노위가 2021년 6월 재심에서 판단을 뒤집었다. CJ대한통운이 택배 기사들의 근로 조건에 실질적 권한을 행사하는 사용자라는 것이다. 이에 CJ대한통운이 2021년 7월 중노위 판정을 취소해 달라며 소송을 냈다.

1심은 중노위 판단이 맞다고 봤다. CJ대한통운이 항소했지만, 이날 서울고법도 1심과 같은 결론을 내렸다.

이에 대해 CJ대한통운은 “대법원 판례에 반한 무리한 법리 해석과 택배 산업 현실을 제대로 반영하지 못한 판결에 동의하기 어렵다”면서 “판결문을 면밀하게 검토한 뒤 상고할 계획”이라고 밝혔다. 허욱·송혜진 기자

02.노조법 2,3조로 인해 얼마나 많은 노동자들이...

20년 전부터 시작한 노동자 죽음의 행렬.. 고 배달호 열사

“회사가 해도 너무한다.

해고자 18명, 징계자 90명 정도,

재산가압류, 급여 가압류, 노동조합 말살 악랄한 정책에

우리가 여기서 밀려난다면 전 사원의 고용은 보장받지 못할 것이다.(...)

이틀 후면 급여 받는 날이다.

약 6개월 이상 급여 받은 적이 없지만, 이틀 후 역시 내게 들어오는 돈은 없을 것이다.”

2002년 파업을 이유로 65억의 손해배상을 청구하고 조합원 임금과 재산을 가압류한

두산중공업에 맞서 2003년 1월 9일 자결로 저항한 고 배달호 열사의 유언 중.

고 배달호 열사 유언장
회사가 해도 너무한다.
해고자 18명, 징계자 90명 정도,
재산가압류, 급여 가압류, 노동조합 말살 악랄한 정책에
우리가 여기서 밀려난다면 전 사원의 고용은 보장받지 못할 것이다.(...)
이틀 후면 급여 받는 날이다.
약 6개월 이상 급여 받은 적이 없지만, 이틀 후 역시 내게 들어오는 돈은 없을 것이다.”
2002년 파업을 이유로 65억의 손해배상을 청구하고 조합원 임금과 재산을 가압류한
두산중공업에 맞서 2003년 1월 9일 자결로 저항한 고 배달호 열사의 유언 중.

02. 노조법 2,3조로 인해 얼마나 많은 노동자들이...

현행 노조법, 사실상 노동자들을 다 죽이는 법

쌍용차 노동자

해고와 90억 손해 가압류
30명이 유명을 달리

하이트 진로 화물노동자

130여명 집단 해고
28억여 원의 손해 청구

대우 조선 하청 노동자

조합원 5명 470억 손해 청구



사측이 청구한 손해배상 액수

2021년 11월 기준, 출처 손잡고

한진중공업	MBC	쌍용자동차	KEC	현대자동차	철도공사
158억	174억	195억	306억	325억	606억





모든 노동자의 노조할 권리 보장을 위한 민주노총 2024년

노조법 2조, 3조 개정안

요목조목 살펴보기



03. 노조법 2조, 3조 구성

노조법 2조 <정의>

1. 근로자라 함은 ...
2. 사용자라 함은 ...
3. 사용자단체라 함은 ...
4. 노동조합 이라 함은
5. 노동쟁의라 함은 ...
6. 쟁의행위라 함은...

2조는 정의에 대한 부분

근로자, 사용자, 쟁의 대상 등의 범위가 매우 협소하기 때문에
범위를 지금보다 더 넓히자는 취지.

노조법 3조 <손해 배상 청구>

사용자가
노동조합에
손해배상 청구를 할 수 있는
요건을 제한하기 위해
여러 항목을 신설

3조는 손해배상 청구에 대한 부분

파업노동자를 상대로한 사용자의 무분별한 손해배상 청구를
봉쇄하자는 취지

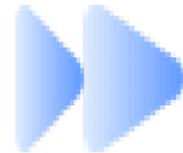
03. 2024년 민주노총 개정안 내용 - 요목조목 2조 1호

현행

제2조(정의) 1호 - 근로자

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

“근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.



노조법 2조 개정

노동자 추정 원칙 적용

개정안

제2조(정의) 1호 - 근로자

이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

“근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

이 경우 노동조합을 조작하거나

노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.

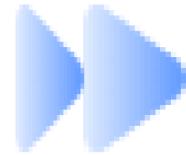
03. 2024년 민주노총 개정안 내용 _ 요목조목 2조 2호

현행

제2조 (정의) 2호 _ 사용자 정의

사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설>

노조법 2조 개정



원칙을 사용자로 간주

개정안

제2조(정의) 2호 _ 사용자

사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.

가. 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자

나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)

03. 2024년 민주노총 개정안 내용 _ 요목조목 2조

현행

제2조(정의) 4 _ 노동조합 정의

“노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로 조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.

다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

다. 공제·수양기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

노조법 2조 개정

특수고용·플랫폼 노동자 등을

근로자가 아닌 자로 보고

노조설립 등 단결권을

제약하지 않도록 개정

개정안

제2조(정의) 4호 _ 노동조합

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

삭제

03. 2024년 민주노총 개정안 내용 _ 요목조목 2조

현행

제2조(정의) 5 _ 노동쟁의 정의

“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

노조법 2조 개정

노동쟁의 대상을 확대하도록 개정

- 정리 해고 등 집단 해고 포함
 - 정치파업, 매각, 구조 조정 등
- 쟁의 범위를 확대하여 다양한 분쟁 대상을 포괄하도록 개정**

개정안

제2조(정의) 5호 _ 노동쟁의

“노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함한다), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.
(후단삭제)

현행

제3조 (손해배상 청구의 제한)

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

7개 항목을 신설

노조법 3조 개정

무분별한 손해 배상 제한하도록 개정.

노조 탄압, 묻지마 손배 폭탄에 제동

개정안

제3조(손해배상 청구의 제한) 7개 항 신설

- ① 사용자는 한법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
- ② 사용자는 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.
- ③ 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.
- ④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였다 하더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.
- ⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.
- ⑥ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.
- ⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 압류를 신청하는 등으로 소권(訴權)을 남용하여서는 아니 된다.

개정안

현행

제3조 2

신설

노조법 3조 개정

노조 활동으로 인해
사용자에게 손해가
발생하더라도

개인별로
귀책사유와 기여정도를
개별적으로 따져
책임 범위를 결정하도록
개정

제3조 2 (손해배상책임과 감면청구)

① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임범위를 정하여야 한다.

② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.

③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

1. 쟁의행위 등의 원인과 경위

2. 사용자의 영업규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인

3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도

4. 배상의무자의 재정상태

5. 배상의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립유지

6. 배상의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도

7. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정

현행

제4조

신설

노조법 4조의 2
신설



사용자가
노동조합의 손배 책임을
면제할 수 있다는
명시적인 규정을
신설 할 것을 제안

개정안

제 4조의 2(책임의 면제)

사용자는 단체 교섭 또는 쟁의행위, 그밖의 노동조합의 활동으로 인한
노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

04. 투쟁 계획 및 일정

이번에는 반드시! 노조법 2,3조 민주노총 개정안 쟁취!

7월 10일

전국단위대표자
결의대회



본회의 의결 이후

거부권 저지 결의대회
매일 촛불행동
집중 수요 선전전
주말 거부권 저지 집회



대통령 거부권 행사 시

거부권 규탄 긴급기자회견
전국노동자대회
총궐기대회 개최



04. 투쟁 호소

윤석열 정부가 또다시 거부권을 행사한다면
우리가 할 수 있는 모든 수단과 방법을 동원하여
불의한 권력을 끌어내는 투쟁에 돌입합니다
거부하는 그 즉시!
바로 그 순간부터!
가장 무능력하고 불통인 윤석열 퇴진을 위한
우리의 강력한 투쟁을 시작합니다!



04. 투쟁 호소

8월 노조법 개정안 관철!

거부권 재행사 시 윤석열정권 퇴진 투쟁 전면화 천명!

채상병특검법, 방송법 등 주요 입법안에 대한 공동 연대 전선을 형성!

9/28 민주수호(거부권규탄)·민중생존권 쟁취 민중대회와

11/9 전국노동자대회·민중총궐기로

정권 퇴진투쟁의 폭발을 일으키는데

민주노총이 더 큰 힘을 모아가야 할 것입니다.

