

**개정 노동조합법은 원·하청간 대화를 제도화하여
격차를 완화하기 위한 것으로, 법 개정 이전부터
있었던 성과급 갈등과 연관시키는 것은
온당치 않습니다.**

1. 관련 기사

□ 5.29.(금) 매일경제, [사설] 뉴노멀된 ‘성과급 파업’... 그 길 튼 노봉법 놔둘건가

- 한국경제를 떠받치는 핵심 대기업에서 마치 경쟁하듯 ‘N% 성과급’ 갈등이 쏟아지고 있다. 이 열병의 진원지는 지난 3월 시행된 노란봉투법(노동조합법)이다.
- 손해배상 면책조항도 성과급 투쟁에 기름을 붓는 요소다. 파업으로 막대한 피해가 나더라도 노란봉투법 3조는 ‘부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다’고 제한한다.
- 본래 노란봉투법 개정 취지는 하청 노동자들을 두텁게 보호한다는 것이었다. 그러나 현실은 기득권 대기업 노조가 더 큰 욕망을 분출하는 통로가 됐다.

2. 설명 내용

< 개정 노동조합법으로 인해 기득권 대기업 노조의 성과급 갈등이 열렸다는 내용에 관하여 >

- 노동조합법 개정 취지는 상대적으로 열악한 지위에 있는 하청노동자들과 실질적 근로조건을 가진 원청이 직접 교섭을 할 수 있도록 하여 원·하청 격차를 완화하기 위한 것임
- 최근 대기업 성과급 갈등은 원·하청간 교섭 문제가 아닌, 직접 고용관계에 있는 사용자와 소속 노동자간 교섭과 관련한 사안으로, 개정 노동조합법이 주로 상정한 원·하청 교섭과는 사안의 성격을 달리함

□ 아울러 경영성과급 지급과 관련한 노사간 분쟁은 개정 노동조합법 시행 이전부터 있어 온 것으로,

○ 최근 성과급 관련 요구가 증대한 것은 개별 기업의 실적 향상과 성과 분배를 중시하는 노동시장의 인식 변화 속에서 기업 간 성과급 수준이 공개되고 성과급 상한 폐지 등 성과 분배에 대한 쟁점이 선명해지면서 노사 갈등으로 이어진 데 따른 것임

○ 노동조합법 개정으로 성과급 등이 새롭게 노동쟁의 대상으로 문제된 것은 아니므로 개정 노동조합법으로 인해 성과급 파업이 열렸다는 주장은 적절하지 않음

< 개정 노동조합법의 손해배상 면책 조항이 성과급 투쟁에 기름을 부었다는 내용에 관하여 >

□ 개정 노동조합법은 노동조합의 손해배상에 대한 무조건적 면책을 규정한 것이 아니며, 불법행위에 대한 손해배상 책임을 분명하게 지우고 있음

○ 노동조합법 제3조는 불법파업 손해에 대한 공동 배상책임은 유지하되 형평의 원칙에 비추어 책임 범위 내에서 손배책임을 지도록 한 '23년 대법원 판례 법리를 입법화한 것임

- 이에 불법파업 손해에 대한 노조원의 부진정연대책임을 인정하면서 노조 내 지위와 역할, 쟁의 참여 경위와 정도, 손해발생에 대한 관여 정도 등을 고려하여 권한과 책임에 맞는 배상책임을 규정한 것임

□ 또한 기사에서 언급한 개정 노동조합법 제3조제2항*은 사용자 측이 폭력 등으로 노동조합 활동을 방해하는 등 긴급한 상황에서 다른 수단이 없어 불가피하게 대응한 경우 적용되는 예외적 규정으로, 민법 제761조**의 정당방위와 같은 개념임

* 노동조합법 제3조(손해배상 청구의 제한) ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

** 민법 제761조(정당방위, 긴급피난) ① 타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다.

- 이는 최근의 성과급 갈등과는 관련이 없는 조항이며, 이러한 조항을 인용하여 노동조합의 손해배상책임을 모두 면책하는 것처럼 개정 노동조합법을 설명하는 것은 법률 내용을 왜곡한 과도한 주장임

담당 부서	노사협력정책관 노사관계법제과	책임자	과 장	강승헌 (044-202-7611)
		담당자	서기관	유현경 (044-202-7609)

