


**손해배상 소송 · 가압류
실태조사 결과 및 해외사례**



2022. 10.

노사관계법제과



목 차



I. 손해배상 · 가압류 실태조사 결과 및 판결분석	1
1. 실태조사 개요	2
2. 손해배상 소송 · 가압류 현황	3
3. 손해배상소송의 분포	6
4. 손해배상소송의 판결 분석	8
II. 해외사례	17
1. 면책 규정	17
2. 손해배상 청구 대상이 되는 불법행위 양태	19
3. 손해배상 책임 범위	20
4. 손해배상액 산정 및 제한	21

I. 손해배상 · 가압류 실태조사 결과 및 판결분석

총괄

- ❖ 손해배상 소송은 민노 소속 사업장에 집중
 - 민노를 상대로 제기된 사건이 전체 소송건의 94%(151건 중 142건), 전체 청구액의 99.6%, 인용액의 99.9% ☞6쪽
- ❖ 손배문제는 노사관계 전반의 문제라고 보기 어려움
 - 전체 손배액은 일부 대규모 사업장(9개)의 분쟁이 대다수를 차지(전체 청구액의 80.9%, 인용액의 93.6%), 나머지 64개소는 전체 청구액의 19.1%, 인용액의 6.4% ☞7쪽
- ❖ 손배소송을 제기하더라도 노사 간 해결하는 경우가 많음
 - 제기된 손배소송 중 절반 이상(52%)이 소취하 등을 통해 해결 ☞3쪽
- ❖ 노조에 대한 손배소송의 인용율이 상대적으로 높음
 - 전체 민사 손배소송의 인용율 57.1%에 비해 노조에 대한 손배소송의 인용율은 67.1%로 높음(불법(쟁의)행위로 인정한 판결은 73%) ☞3쪽
- ❖ 법원은 손배액, 책임자를 제한
 - ①불법(쟁의)행위이더라도 손해 발생 또는 손해와의 상당인과관계가 있는 경우에만 손배책임을 인정하고,
②일반 조합원의 공동불법행위 책임을 제한하고 있으며,
③손배책임을 인정되더라도 개별·구체적 사안에 따라 사용자의 귀책사유, 불법(쟁의)행위 동기 등을 참작하여 손배책임을 경감(66.7%) ☞9쪽
- ❖ 손해발생의 가장 큰 원인은 사업장 점거
 - 손해배상 청구 원인의 절반 가량이 사업장 점거에 의한 생산라인 중단 등에 따른 손실로(31건, 49.2%), 인용율은 90.3%, 전체 손배 청구 인용액(332.2억)의 98.6%(327.5억)를 차지
 - 사업장 점거는 대부분 위력이 사용(93.5%)되거나 그 과정에서 폭행·상해가 수반(71%) 되는 문제 발생 ☞10쪽
- ❖ 불법쟁의행위로 손배책임을 인정된 경우는 주로 수단이 문제
 - 대부분 수단부당을 이유로 쟁의행위의 정당성이 부정되었고(89.3%), 위력 등을 사용하여 사업장을 점거한 경우가 절대 다수(88%)를 차지 ☞13쪽
- ❖ 법원은 불법쟁의행위에 대한 청구액이 다액이라는 이유로 권리남용으로 보지 않음
 - 쟁의행위는 헌법과 법률의 범위 내에서 이루어져야 한다는 원칙하에 사용자에게 불법쟁의행위에 대한 손배 청구 권리가 있고,
- 불법쟁의행위에 대한 손해배상 청구액이 다액이라는 사정만으로 회사가 오로지 근로자에게 고통을 주고 손해를 가하려는 목적으로 소를 제기하였다고 단정하기 어렵다는 입장 ☞16쪽

1. 대상 소송

- '09년부터 '22.8까지 기업·국가·제3자가 노동조합·간부·조합원을 상대로 제기된 손해소송 및 가압류 사건 (병합사건은 1건 취급)
 - 아래의 이유로 '09년을 시점으로 함
 - ① 현재 진행 중인 사건 중 가장 오래된 사건이 '09년에 제기(쌍용차)
 - ② 주요 손해소송 대부분이 '09년 이후 제기
 - ③ '08년 이전 소송은 관련 자료 부족 등으로 현황 분석에 한계
 - 노동조합 등을 상대로 제기된 손해소송을 대상으로 하였으므로, 청구원인이 '불법쟁의행위에 의한 손해배상'에만 국한되지 않고, '불법행위(명예훼손, 모욕, 상해, 손괴 등)에 의한 손해배상'도 포함됨
 - 단, 노사관계와 아예 무관한 사건(세월호 집회, 업무실수로 인한 손해 제기 등)은 노동조합 등을 상대로 제기되었더라도 제외

★ 언론에서 인용하는 손잡고 통계(①·②)와는 대상이 다름

- ① '20.11.기준 59건, 청구액 658억원 '20년 당시 진행 중, 확정, 취하된 사건 + '20년 전 확정되었더라도 배상액을 미지급한 사건
- ② '89.~'22.5까지 총 3,160억원 청구

2. 자료 출처 등

- 소송 현황은 아카이브(손잡고 운영 사이트)를 기본으로 하였고, 한국노총 법률원, 언론·지방 관서를 통해 추가 파악
 - * 법원은 관련 자료 부존재, 개인정보 보호 등을 이유로 제공 거부
- 청구액* 및 인용액, 판결 선고 결과** 및 분석은 최종심(진행 중 사건의 경우 전심)의 판결문의 내용을 기준으로 함
 - * 1심 진행 중이거나 소취하 등으로 종결되어 판결문이 존재하지 않을 경우 대법원 나의 사건 검색 상의 소송가액을 청구액으로 함
 - ** 손해책임이 인정된 경우 "인용"(일부인용도 포함됨), 부정된 경우 "기각"으로 함

1. 손배소송 현황

☑ '09년부터 '22.8.까지 약 14년간 손배소송은 151건(73개소), 2,752.7억원 청구, 그중 49건, 350.1억원이 인용됨

- **(청구 현황)** '09~'22.8 손배소송은 총 151건(73개소*), 청구액 2,752.7억
 * 진행 중 사건과 종결된 사건이 모두 있는 기업은 1개로 산정
- **(진행 중)** 현재 진행 중인 사건은 24건(13개소), 청구액 916.5억
- 1심이 진행 중인 사건은 12건(9개소), 청구액 756.2억
현대제철(246.1억), 대우조선해양(480.5억) 포함 (하이트진로는 9.14. 소취하)
 - 2·3심이 진행 중인 사건은 12건(4개소), 청구액 160.3억
쌍용차(2건, 116.7억, '09년 정리해고 철폐 요구 파업)
현대차(8건, 32.9억, '10·'12년 사내하청노조 직접 고용 요구 파업) 포함
- **(종결)** 나머지 127건은 종결(64개소), 청구액 1,836.2억
- 이 중 소취하 또는 조정·화해로 종결된 사건이 66건(52.0%)으로, 최종 판결까지 이른 경우(61건, 판결확정으로 종결)보다 많음
 - * (종결사유) ▲판결확정 61건(48.0%), ▲소취하 51건(40.2%), ▲조정·화해 15건(11.8%)
- **(선고 결과)** ①현재 2·3심이 진행 중인 사건(12건) 중 전심에서 기각된 사건(손배책임 부정)은 1건, 인용된 사건(손배책임 인정)은 11건(전부인용 2건)으로 인용율 91.7%, 인용액 75억
 [총 청구액(160.3억) 대비 46.8%, 인용사건 청구액(159.7억) 대비 47.0%]
- ②**판결확정으로 종결된 사건**(61건) 중 기각된 사건은 23건, 인용된 사건은 38건(전부인용 8건)으로 인용율 62.3%, 인용액 275.1억
 [총 청구액(753.5억) 대비 36.5%, 인용사건 청구액(439.8억) 대비 62.6%]
- ⇒ ①+②**판결이 선고된 73건** 중 기각된 사건은 24건, 인용된 사건 49건(전부인용 10건)으로 인용율 67.1%, 인용액 350.1억
 [총 청구액(913.8억) 대비 38.3%, 인용사건 청구액(599.5억) 대비 58.4%]

★ '09~'21년 전체 손해배상소송(1심 기준)의 인용율은 57.1% (출처: 사법연감)

2. 가압류 현황

- '09~'22.8. 가압류 사건은 총 30건(7개소), 신청액 245.9억
 - 그 중 기각된 사건은 9건, 인용된 사건은 21건으로, 인용율 70% (인용액 187.9억, 인용 사건은 모두 전액 인용)
- 현재, 본안소송 종결 등으로 모두 해제된 것으로 파악됨

< 참고: 소취하 사건 현황 >

- 소취하 총 51건 중 대부분은 1심 중에 소취하(36건, 70.6%)
 - * 2·3심에서 소취하한 15건 중 원고가 전심에서 승소(인용판결)하였음에도, 소를 취하한 경우가 12건(80%)

소취하	건수	전심 선고 결과			청구액	인용액
		기각	인용	일부인용		
1심 소취하	36				307.9억	
2심 소취하	12	3	1	8	26.3억	8.9억
3심 소취하	3			3	90.3억	43.3억
합계	51	3	1	11	424.6억	52.1억

〈 '09 ~ '22.8 손해배상소송 현황 〉

구분	기업수 ¹⁾	사건수 (전체대비)	기각 ²⁾		전부인용 ³⁾		일부인용			청구액	인용사건	인용액 (인용사건대비)	
			청구액	청구액	청구액	청구액	인용액						
진행	소계	13	24 (15.9%)	1 (4.2%)	756.8억	2 (8.3%)	22억	9 (37.5%)	137.7억	53억 (38.5%)	916.5억	159.7억	75억 (47.0%)
	1심 중	9	12		756.2억						756.2억		
	2심 중	2	2	1	0.6억			1	10.1억	1.7억	10.7억	10.1억	1.7억 (16.8%)
	3심 중	2	10			2	22억	8	127.6억	51.3억	149.6억	149.6억	73.3억 (49.0%)
종결	소계	64	127 (84.1%)	23 (18.1%)	313.7억	8 (6.6%)	184.3억	30 (23.6%)	255.5억	90.8억 (35.5%)	1,836.2억		
	판결												
	소계	34	61 (40.4%)	23 (37.7%)	313.7억	8 (13.1%)	184.3억	30 (49.2%)	255.5억	90.8억 (35.5%)	753.5억	439.8억	275.1억 (62.6%)
	1심 확정	22	30	12	113억	2	4.5억	16	227.9억	87.5억	345.3억	232.4억	92억 (39.6%)
	2심 확정	11	17	6	198.4억	6	179.8억	5	7.5억	1.3억	385.7억	187.3억	181.1억 (96.7%)
	3심 확정	10	14	5	2.3억			9	20.1억	2억	22.4억	20.1억	2억 (10.0%)
	소취하	31	51								424.6억		
조정·화해	10	15								658.1억			
합계 ³⁾	73	151	24 (15.9%)	24 (15.9%)	1070.5억	10 (6.6%)	206.3억	39 (25.8%)	393.2	143.8억 (36.6%)	2,752.7억	599.5억	350.1억 (58.4%)

1)기업수의 소계·합계: 하나의 기업에 여러 사건이 있는 경우(예: A기업이 1심 중인 사건과 2심 확정된 사건이 있는 경우) 1개로 산정

2)기각: 청구액은 있으나 인용액은 없음

3)전부인용: 청구액과 인용액 동일

1. 상급단체

※ 2건은 확인 안됨

- 민노를 상대로 제기된 사건이 **142건으로 전체 소송건(151건)의 94%**,
전체 청구액의 99.6%, 전체 인용액의 99.9%를 차지
(청구액 2,742.1억, 인용액 349.6억)

* 142건 중 **금속이 105건**으로 73.9%(전체 소송의 69.5%), 공공운수 8.5%

- 그 중 현재 진행 중인 사건은 22건
(쌍용차, 현대차, 씨제이대한통운, 현대제철, 대우조선 등)

- **한노를 상대로 제기된 사건은 7건**, 그중 진행 중인 사건은 **2건**(전택, 공공연맹)

구분	사건 수	진행 중 사건			종결 사건				청구액	인용액
		전심 결과		소계	소취하 등	판결 확정				
		기각	인용			기각	인용			
민 주 노 총	소계	142	22	11	120	63	21	36	2,742.1억	349.6억
	금속	105	18	11	87	45	11	31	1,973.1억	347.9억
	공공운수	12			12	10		2	334.7억	0.8억
	기타	25	4		21	8	10	3	434.9억	0.9억
	한국노총	7	2	1	5	3		2	3.4억	0.5억
	확인안됨	2			2		2		7.2억	
	합계	151	24	11	127	66	23	38	2,752.7억	350.1억

2. 당사자

※ 당사자 중복(예: 피고가 노동조합+조합간부+조합원)으로 사건수 합계는 151건 초과

- (**원고**) 대부분이 **사용자가 소속 근로자를 상대로 제기하나(54.1%)**,
원청이 하청 근로자를 상대로 제기하는 경우도 있음(25.5%)

- * ▲ 현대차(23건), 금호타이어(1건), 현대제철(2건), 대우조선(2건)이 사내하청노조 상대로 제기
▲ 씨제이대한통운이 택배노조 상대로 제기(4건), ▲ 하이트진로가 화물연대를 상대로 제기(1건) 등
↳ 원청이 하청 근로자를 상대로 제기하는 사건 중 상당수가 **사내하청노조가 원청에 직접 고용을 요구하며 파업한 것과 관련하여 제기된 것이고**(현대차, 현대제철, 금호타이어 등)
- 원청의 공동사용자성을 주장하며 파업한 것과 관련하여 제기된 사건은 대우조선, 하이트진로, 씨제이대한통운 사건으로 총 7건(4.5%)

- 그 외 쟁의행위 과정에서 발생한 경찰관 상해, 장비 손괴 등을 이유로 국가가 청구한 사건도 2건(쌍용차, 유성기업)

□ **(피고) 조합 간부**를 상대로 제기하는 경우가 **49.2%**로 가장 많음
노동조합, 일반조합원을 상대로 제기하는 경우는 각 **24.6%, 22.3%**

당사자	원고 (중복 있음)					피고 (중복 있음)				
	사용자	원청	개인 ¹⁾	국가	기타 ²⁾	노조	간부	조합원	기타 ³⁾	
진행 중	6	16	1	1		12	22	6		
소계	79	24	21	1	8	51	104	51	10	
종 결	판결확정	33	13	12	1	5	16	45	22	8
	소취하 등	46	11	9		3	35	59	29	2
합계	85	40	22	2	8	63	126	57	10	

¹⁾원고 개인: 사용자 소속 임직원이 상해, 명예훼손, 모욕 등을 이유로 청구

²⁾원고 기타: 제3자(보험사, 전광판 소유자, 건물거주자 등)가 쟁의행위 과정에서 발생한 손해를 주장

³⁾피고 기타: 간부인지 조합원인지 확인 안됨

3. 주요 사업장

□ 총 151건(73개소) 중 상위 9개 기업* 내 소송(56건)이 전체 청구액의 80.9%, 인용액의 93.6%를 차지(청구액 2,227억, 인용액 327.8억)

* 현대제철, 대우조선, 쌍용차, 현대차, 한국철도공사, 문화방송, 한진중공업, KEC, 갑을오토텍

○ 4개소(14건)는 현재 소송이 진행 중

- 현대제철('21년 사내하청노조의 직접 고용 요구 파업), 대우조선 사건은 각 '21년, '22년에 제기되어 현재 1심 진행 중

- 쌍용차(2건*, '09년 정리해고 철폐 요구 파업), 현대차(8건, '10-'12년 사내하청노조의 직접 고용 요구 파업) 사건은 각 '09-'10년, '10~'13년에 제기되어 현재 3심 진행 중이며, 전심 결과는 모두 인용

* 해당 파업으로 쌍용차·국가·보험사 등(보험사 2개, 근로복지공단)이 제기(총 6건) → 보험사 등이 제기한 소송은 종결(화해·취하), 현재는 쌍용차·국가 제기 소송만 진행 중

○ 5개소(42건, 소송이 진행 중인 기업의 소송 29건 포함)는 종결

* (종결사유) ▲판결확정 17건(40.5%), ▲소취하 등 25건(59.5%)

- 판결확정으로 종결된 17건 중 인용된 사건이 15건으로, 인용율 88.2%

1. 선고 결과

【대상】 전체 사건(151건) 중 판결이 선고된 사건(73건)에서 판결내용이 없는 소액 심판 사건(5건) 및 국가·제3자가 제기한 사건(5건)을 제외한 나머지 **63건**

【기준】 2·3심 진행 중 사건은 전심(1·2심), 판결확정으로 종결된 사건은 최종심

□ (총괄) 총 63건 중 기각판결은 24건, 인용판결 39건

○ 기각판결 24건 중 13건은 정당(쟁의)행위로 보아 손배책임을 부정하였고,

- 7건은 ①손해가 발생하지 않았다거나(3건),
②손해와의 상당인과관계가 없다며(4건) 손배책임을 부정함

- ③4건은 일반 조합원으로서 단순 노무 제공 거부만으로는 공동 불법행위 책임을 지지 않는다거나,

일반 조합원들의 불법행위(손괴)는 인정되나, 노동조합의 관리 소홀 또는 간부들이 주도했다고 인정할 증거가 부족하다며, 노동조합의 책임을 부정한 판결 등이 있음

* 기각판결 11건(①+②+③) 중 7건에서는 불법(쟁의)행위임을 명시적으로 인정

< 참고: 일반조합원의 공동불법행위 책임 관련 주요 판결 >

□ 공동불법행위 책임 부정 판결

- 조합원으로서, 단순히 지시에 따라 운영을 일부 거부(12시간 초과 운송거부 등)하였다는 사정만으로 불법행위를 저지른 것으로 보기 어려움
- 일반조합원들은 파업 참가('미국 쇠고기 재협상 및 산별교섭 쟁취'를 주장하며 A지청 앞에서 집회 참가 후 그대로 퇴근)만으로 손배 책임이 없음
- 단지 일부 근무를 게을리하였다는 사정(단체협약상 소정근로시간만 근무하고, 고정 연장근로는 거부)만으로는 공동불법행위 책임을 지지 않음

□ 공동불법행위 책임 인정 판결

- 일반조합원이라도 적극적으로 공장을 점거하고 생산라인 가동을 전면 중단시켜 손해 발생·확대를 의도하였으며, 이를 저지하려는 직원들과의 물리적 충돌까지 예상·용인하였던 점 등을 종합하면, 공동불법행위자로서 손배책임 있음
- 복면을 나눠주거나 만장기대로 상대방을 찌르는 방법을 시범보이며 공장진입 행위에 가담한 일반 조합원은 공동불법행위자
- 사내하청노조의 지침 하에 공모하여 서로의 점거 시간을 이용해 조직적으로 쟁의행위를 감행하여 생산시설 점거의 목적을 달성한 조합원은 공동불법행위자

- **인용판결** 39건 중 ①**28건은 불법쟁의행위**로 보아 손해책임을 인정하였고, 나머지 ②**11건은 불법행위**로 보아 손해책임을 인정

※ 쟁의행위 해당 여부에 대한 논란을 배제하기 위해 판결문에서 “쟁의행위”로 적시하면서, 정당하지 않은 쟁의행위라고 판단한 경우는 “불법쟁의행위”로 그 외 “불법행위(업무방해·명예훼손·상해·손괴 등)”로 적시한 경우는 “불법행위”로 분류함

→ 총 **63건 중 46건에서 불법(쟁의)행위임을 인정(73%)**
 이 중 손해 미발생 또는 상당인과관계, 공동불법행위 책임 불인정으로 손해책임을 부정한 판결 7건

합계	기 각 판 결					인 용 판 결		
	소계	정당 행위	손해 부정	상당인과 관계부정	기타	소계	불법쟁의행위 ¹⁾	불법행위
63	24	13	3	4	4	39	28	11

¹⁾구체적 내용은 '3. 불법쟁의행위에 관한 법원의 판단' 참조

- **(책임 제한)** 인용판결 39건 중 26건*(66.7%)에서 노동조합 등의 손해 배상 책임을 제한, **20%에서 90%까지 손해배상액을 감경**

* 불법쟁의행위 사건에서 19건, 불법행위 사건에서 7건

- 그중(26건) 14건이 현대차 사내하청노조의 직접 고용 요구 파업 관련 사건으로, **40%에서 60%까지 책임을 감경**

❖ **책임제한 관련 주요 판결**

(단, 책임제한은 사안에 따라 제한되지 않는 경우도 있고, 비율도 달라짐에 유의)

구분	책임제한	책임제한 이유
현대차 '10·'12년 사내하청노조 직접 고용 요구 파업	40%~60% (60%~40% 감경)	① 조합원 일부가 고용 간주되는 파견근로자의 지위를 확인받았다면, 사내하청 근로자들도 지위 확인을 받을 가능성이 있음에도, 회사가 미온적이고 부정적인 태도를 보임에 따라 노사갈등이 점차 심화됨 ② 회사의 손해가 커진 데에는 공장 생산설비 자체가 대규모인 점에 기인한 측면이 있고, 공장에 지출하는 비용 전체를 모두 고정비로 볼 수 없음 등
한진중공업 '10년 정리해고 철폐 요구 파업	80% (20% 감경)	① 경영악화에 대하여는 회사의 책임이 막중함 ② 파업이 장기화된 데에는 회사가 거액의 이 사건 소송을 제기하는 등 강경한 태도를 보이는 것에도 일부 원인이 있음 ③ 조합원들 역시 상당 기간 업무에 종사하지 못함으로 인하여 많은 어려움을 겪었을 것인 점 ④ 파업 종료 후 새로운 노조와 노사화합 속에 경영정상화를 향해 나아가고 있는 점
쌍용차 '09년 정리해고 철폐 요구 파업	60% (40% 감경)	① 경영악화에 대하여 회사는 경영자로서 막중한 책임이 있음 ② 옥쇄파업이 진행될 무렵 회생절차 개시 → 파업이 없었더라도 어느 정도의 영업손실을 피하기 어려웠을 것임 ③ 고정비 중에는 변동비 등 다른 비용으로서의 성격도 함께 가지고 있는 항목도 있음

2. (쟁의)행위 양태별 법원의 판단

【기준】 (쟁의)행위 양태는 원고(사용자)가 손해발생을 주장하는 주된 원인(청구원인)이 되는 행위로 하며, 법원에서 “사실”로 인정한 내용을 기준으로 함

* **예1** “파업 중 집회를 수반한 경우”

원고가 집회에 따른 치료비를 주장하는 경우 → 집회

사용자가 불법파업에 따른 영업손실을 주장하는 경우 → 파업

예2 ▲ 파업과 준법투쟁이 함께 이루어진 경우 → 파업

▲ 집회 후 사업장 점거를 한 경우 → 사업장 점거

① 사업장(시설) 점거가 손해배상 청구 원인의 49.2%로 과반수에 육박
(전체 63건 중 31건)

○ 청구된 31건 중 28건이 인용되어 인용율은 90.3%

- 불법쟁의행위(22건, 수단 부당) 또는 불법행위(6건, 업무방해·건조물침입)에 따른 손해책임이 인정

- 사업장(시설) 점거로 인해 생산라인 가동이 전면 중단되는 등 손해가 크게 발생(인용액이 327.5억으로, 전체 인용액의 98.6%를 차지)

○ 기각판결 3건 중 2건에서는 불법(쟁의)행위는 인정하였으나, 손해¹⁾ 또는 손해와의 상당인과관계가 없다며 손해책임을 부정하였으며, 1건은 정당한 쟁의행위²⁾로 인정

¹⁾**판결** 점거 시간이 16분으로 이로인한 손해가 없음

²⁾**판결** 점거 시간이 5분으로 수단이 정당성을 잃은 정도로 보기 어려움

○ 한편, 사업장(시설) 점거는 특성상 위력이 사용되는 경우¹⁾가 93.5%(29건)에 달하고, 위력으로 점거하는 과정에서 근로자 등에 대한 폭행·상해가 동반되는 경우²⁾도 71%(22건)에 이룸

* 단, 단순 점거라도 불법행위(업무방해)로서 손해배상 책임이 인정되는 경우가 있음

판결 6일간 지회장은 목에 밧줄을 매달고 사출기 점검대 위에서 내려오지 않고, 조합원 150여 명이 공장안에서 범퍼 자동이송기 생산라인에 착석하여 숙식하면서 단체로 구호를 외치는 등 시위, 정상근무를 하려는 협력업체 직원들을 저지

²⁾**판결** 조합원 900명이 공장 출입구를 컨테이너 등으로 봉쇄하고, 쇠파이프를 소지한 선봉대원들로 하여금 공장 관리자 등의 출입을 통제하게 한 상태에서 화염병, 화염방사기, 볼트 발사용 새총 등을 사용하여 2개월 이상 공장 전면 점거

판결 작업 중이던 근로자들을 밖으로 나가게 하여 생산라인 점거, 생산라인 정지 스위치를 조작해 생산라인을 정지시킨 후 쇠사슬로 앵글과 기둥을 묶어 공장 생산라인 가동 전면 중단, 이를 저지려는 관리직원들에게 플라스틱 상자와 쇠파이프를 휘두르거나 볼트 등 자재를 집어던지면서 대치

판결 공장 담을 넘어 무단으로 들어가 일부 생산라인을 벽삼아 공장 내 자재 운반용으로 사용되는 팔레트 등으로 'ㄷ자' 모양의 대형방호벽을 만들고, 조립 공정라인을 점거, 퇴거를 요구하는 관리직 직원의 안면부를 때리고, 다른 관리직 직원과 보안요원들을 향해 볼트, 너트 등 부품을 집어 던지고, 철재로 된 차량 등반이를 휘둘러 폭행
→ 위력으로 공장을 점거하고, 나아가 생산라인 가동까지 전면 중단시킨 것은 타인의 자유로운 의사결정을 방해하거나 법질서의 기본원칙에 반하는 폭력의 행사로 나아간 것으로 사회통념상 용인될 정도를 넘어선 반사회적 행위에 해당 (법원 판단 유사)

② **집회·시위·농성***은 손해배상 청구 원인의 **22.2%**(14건)로 두 번째로 많음

* 연좌농성, 천막농성, 항의집회, 피켓시위 등(14건 중 파업 중 집회 등을 수반한 경우는 3건)

○ **인용율은 42.9%**(14건 중 6건)로, 그 중 4건은 **불법행위¹⁾**(업무방해·명예훼손·손괴)로 인정되었고, 2건은 **불법쟁의행위(수단 부당)²⁾***로 인정됨

¹⁾**판결** 이사회에 참석하려는 A이사를 둘러싸고 피켓을 들고 'A이사는 퇴진하라'는 구호를 외치고, 진행방향 앞을 가로 막거나 버티며 진로 방해 → 업무방해

²⁾**판결** 조합원으로 구성된 시위대 300여명이 정문 앞 도로에서 결의대회를 하면서, 정문 주차장 앞 펜스를 무너뜨리려 손괴하고, 직원 및 보안 요원들이 소화기를 뿌리며 공장진입을 저지하자, 이들을 향해 죽봉을 휘둘러 57명에게 상해를 가하고, 이들을 해산시키기위해 진입한 경찰관들을 죽봉으로 폭행, 10명 상해
→ 방법과 태양에 관한 정당성의 한계를 벗어난 반사회적 행위에 해당

판결 조합원 1,000명 및 500명이 근무시간 중 본관건물에 계란을 던지며 2차례 항의 집회, 이로인해 생산라인 2군데가 약 300분간 가동중단 → 계란 투척 등 폭력적인 방법

* 아래 '3. 불법쟁의행위에 관한 법원의 판단' 중 수단이 부당한 경우의 집회·시위·농성과 같은 판결

- 기각판결 8건 중 5건은 **불법행위 성립을 부정하였**으며, 나머지 3건은 불법인지에 대한 판단 없이 상당인과관계가 없다는 등의 이유로 **손배책임을 부정하였**음

③ **파업(근로제공 거부, 태업 포함)**을 이유로 청구한 경우는 **17.5%**(11건)

- **상당수가 기각**(7건, 63.6%)되고, 인용율은 36.4%(4건)
- 인용판결 4건은 모두 불법쟁의행위에 따른 손해책임을 인정하였는데,
 - 그중 1건은 찬반투표를 거치지 않고 노선버스 24대를 무단 결행(업무방해죄 유죄 판결)한 사안으로 절차 및 수단이 부당하다고 보았고,
 - 2건(같은 사안)은 “^①노조전임자 수·처우 보장, ^②공장증설, 외주처리 중단, 신규부지 관련 노조와 합의”를 요구하며 파업한 것은 목적이 부당하다고 보았으며,
 - * 아래 '3. 불법쟁의행위에 관한 법원의 판단' 중 목적부당만을 이유로 불법쟁의로 본 판결 2건과 같은 판결
 - 1건은 노조법(조정전치주의 위반) 유죄판결을 받은 사안으로 절차가 부당하다고 보았음
 - * 아래 '3. 불법쟁의행위에 관한 법원의 판단' 중 절차부당만을 이유로 불법행위로 본 판결 1건과 같은 판결
- 기각판결 7건 중 2건은 불법쟁의행위는 인정하였으나 손해와의 상당인과관계가 없다¹⁾며 손해책임을 부정하였고, 5건은 불법(쟁의)행위 성립을 부정하였음

¹⁾**판결** 쟁의기간 중에도 상당한 정도의 노무 제공이 유지, 기간도 6일에 불과

→ 손해(생산차질에 따른 운송비)와의 상당인과관계 인정 안됨

판결 쟁의행위 이전부터 수주 및 생산실적이 감소하고 있었던 점 등

→ 손해(저조한 판매실적) 발생이 불법쟁의행위 때문으로 보기 어려움

④ 그 외 **④준법투쟁(연장근로 거부, 집단 연차 사용)** **4.8%**(3건)으로, 모두 기각

- 1건은 불법행위 성립을 부정하였고(업무방해죄 무혐의 처분), 나머지 2건은 불법쟁의행위 또는 불법행위(업무방해)는 인정하였으나 손해와의 상당인과관계가 없다거나, 일반 조합원으로 공동불법행위 책임이 없다는 이유로 손해책임을 부정

사실로 인정된 청구원인(행위)	기업수	사건수				청구액	인용액	
			기각	전부 인용	일부 인용			
① 소 계	11	31	3	8	20	550.1억	327.5억	
① 사업 장점 거	단순 점거 (생산라인 정지 포함)	2	2	1	1	17억	0.7억	
	위력으로 점거	3	7		5	2	203.6억	195.2억
	위력 점거+폭행·상해	8	22	2	3	17	329.5억	131.6억
② 집회·시위·농성	12	14	8	1	5	31억	4.1억	
③ 파업(태업 포함)	10	11	7		4	295.2억	0.6억	
④ 준법투쟁	3	3	3 ¹⁾			1.3억		
⑤ 단순 노조 활동 ²⁾	1	1	1			0.3억		
⑥ 기타 ³⁾	3	3	2		1	7.7억		
합 계	36	63	24	9	30	885.6억	332.2억	

¹⁾1건은 피고 중 1명이 무변론 판결로 전액 인용되었으나, 판결내용에 따라 기각판결로 분류

²⁾단순 노조 활동: 사용자를 비난하는 내용을 소식지에 게재

³⁾기타: 개별 조합원의 임원 모욕, 사용자를 비난하는 내용을 국회에 민원 제출 등

3. 불법쟁의행위에 관한 법원의 판단

**【대상】 인용사건 중 판결문에서 “쟁의행위”로 적시하면서,
쟁의행위 요건을 판단하여 정당하지 않은 쟁의행위라고 본 판결 28건**

① **(총괄)** 불법쟁의행위로 보아 손해책임을 인정한 판결 중 **대다수인 89.3%가 수단이 부당한 경우이고**(28건 중 25건, 89.3%),

○ 주체 부당만을 이유로 손해책임을 인정한 판결은 없으며,
목적 및 절차 부당만을 이유로 손해책임을 인정한 판결은 각 2건
(같은 사안), 1건

② **(쟁의행위 요건별)** 총 28건 중 25건이 **수단이 부당***한 경우이고,

* ▲(수단만 부당) 10건 ▲(수단+주체 부당) 7건 ▲(수단+목적 부당) 4건 ▲(수단+절차 부당) 2건 등

- 25건 중 **22건이 위력으로 사업장을 점거한 경우(88%)**이며, 그중 16건은 위력으로 점거하는 과정에서 **폭행·상해** 등이 수반된 경우임
 - **집회·시위·농성은 2건**으로, 상해, 손괴 등이 수반되는 등 폭력적으로 이루어진 경우임
 - * 나머지 1건은 파업(노선버스 24대 무단 결행)으로, 12쪽 첫 번째 "-"와 같은 판결
- **주체 부당만**을 이유로 불법쟁의행위로 본 판결은 없고,
 - 위력으로 사업장을 점거하거나(7건) 상해, 손괴 등이 수반된 폭력적 집회를 한 사안(1건)에서 **수단이 부당한 점 등과 주체가 부당한 점을 종합**하여 불법쟁의행위로 본 판결은 8건임
 - 8건 중 7건은 **사내하청노조가 원청에게 직접 고용을 요구한 사건**으로, 그 중 6건이 **현대차 사내하청노조의 직접 고용 요구 파업*** 관련임
 - * 조합원 중 일부가 대법원에서 파견근로자로서의 지위를 확인받자 사내하청노조가 현대차를 상대로 직접 고용을 요구하며 쟁의행위에 돌입한 사건으로, 주체가 부당하다고 본 판결도 있고(위 6건),
 - 일부 조합원이 대법원에서 파견근로자의 지위를 인정받는 등 2년 이상 파견되어 근무하였으므로, 단체교섭의 주체가 될 가능성이 높다고 본 판결도 있음
 - ** 나머지 1건은 ○○공장 사업부위원회가 집회를 주도한 경우로, 사업부위원회의 단체교섭 능력을 부정함
- **목적 부당만**을 이유로 불법쟁의행위로 본 판결은 **2건**(같은 사안)*
 - * 노조전임자 수·처우 보장, 공장증설, 외주처리 중단, 신규부지 관련 노조와 합의
- **절차 부당만**을 이유로 불법쟁의행위로 본 판결은 **1건**(조정전치주의 위반 유죄판결)인데, 다만, 쟁의행위의 동기(임금 미지급 등) 등을 고려하여 손해배상 책임을 90% 감경하였음

합계	소계	수 단 부 당						목적 부당	절차 부당
		수단만	+주체	+목적	+절차	+목적·절차	+주체·목적·절차		
28	25	10	7	4	2	1	1	2	1

4. 손해배상 관련 판례법리

<관련 법령>

- 노조법 제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
- 민법 §750(불법행위의 내용) 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자는 그 손해를 배상할 책임이 있다.
- 민법 §760(공동불법행위자의 책임) ①수인이 공동의 불법행위로 타인에게 손해를 가한 때에는 연대하여 그 손해를 배상할 책임이 있다.
②공동 아닌 수인의 행위중 어느 자의 행위가 그 손해를 가한 것인지를 알 수 없는 때에도 전항과 같다.
③교사자나 방조자는 공동행위자로 본다.

- **(면책의 범위)** 노조법 제3조에 따라 민사상 배상책임이 면제되는 손해는 정당한 쟁의행위로 인하여 입은 손해에 국한되고,
 - 정당성이 없는 쟁의행위는 불법행위로서 사용자는 노동조합이나 근로자에 대하여 손배 청구가 가능(대법원 2009다29366 등)
- **(쟁의행위 요건)** 아래 요건을 모두 갖추어야 정당(대법원 99도4837 전합)
 - ① **(주체)** 단체교섭의 주체로 될 수 있는 자
 - ② **(목적)** 단체교섭과 관련하여 근로조건 유지, 개선 등을 목적
 - ③ **(시기·절차)** 사용자가 근로자의 근로조건 개선에 관한 구체적 요구에 대한 단체교섭을 거부했을 때 개시하되, 특별한 사정이 없으면 조합원의 찬성 결정 등 법령이 규정한 절차를 거쳐야 함
 - ④ **(수단·방법)** 사용자의 재산권과 조화를 이루어야 함은 물론, 폭력, 파괴행위를 수반하는 등 반사회성을 띤 행위가 아니어야 함
 - 사업장 시설 점거의 경우 그 범위가 일부분이고, 사용자 측 출입·관리 지배를 배제하지 않은 병존적 점거라면 정당(대법원 2007도5204)
- **(불법행위자의 범위)** 불법쟁의를 주도한 노동조합 간부의 경우 그 개인에 대한 책임을 인정(대법원 93다92828)
 - 이경우 간부들의 행위는 조합의 집행기관으로서의 행위로 보아 민법 §35①*을 유추 적용, 노동조합의 책임도 인정됨(대법원 93다32828)

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

○ 일반 조합원의 경우 단순히 노무를 정지한 것만으로는 공동불법행위 책임을 지지 않으나,

- 노무정지 시 발생할 수 있는 손해 등을 예방하기 위해 정해진 준수사항을 지키지 않아 손해가 발생·확대된 경우는 그와 상당인과 관계가 있는 손해를 배상할 책임이 있음
- 이에 불법적인 폭력행사나 위력에 의한 업무방해에 적극적으로 가담한 경우에는 손해배상 책임이 인정됨

□ **(권리남용)** 대기업을 손배청구로 얻을 수 있는 이익은 미미한데 비해, 청구액은 근로자들로서는 감당하기 어려운 액수로서, 이는 노조활동 통제를 주된 목적으로 하는 권리남용이라는 주장에 대하여,

○ 쟁의행위는 헌법과 법률이 정하는 테두리 안에서 이루어져야 하므로, 위 범위를 벗어난 쟁의행위에 대한 손해의 배상을 구하는 소송은 권리남용에 해당하지 않을 뿐만 아니라,

- 청구액이 다액이라는 사정만으로 회사가 오로지 근로자에게 고통을 주고 손해를 가하려는 목적으로 소를 제기하였다고 단정하기 어렵다고 판단(대법원 2018다11053)

□ **(배상액의 범위)** 불법쟁의로 인해 근로자가 책임지는 배상액의 범위는 이와 상당관계에 있는 모든 손해임(대법원 93다32828)

○ 재산상 손해는 그 위법행위가 없었더라면 존재하였을 재산상태와 현재의 재산상태의 차이를 의미(대법원 2010다21276)

- 제조업체의 경우 매출이익, 고정비(차임·제세공과금·감가상각비·보험료 등 조업중단 여부와 관계없이 고정적으로 지출되는 비용)가 있음(대법원 93다24735)

□ **(책임의 제한)** 법원은 쟁의행위의 발생 경위나 진행 경과 등 제반 사정을 고려하여 노동조합의 책임 비율을 제한하기도 함

* 불법행위의 발생경위나 진행경과 등 제반 사정을 종합하여 불법행위자의 책임 비율을 제한할 수 있음(대법원 2010다93970)

II. 해외 사례

※ 국가별 전문가를 통해 대륙·영미계 대표국가인 일본, 미국, 프랑스, 영국의 법규·판례 등 문헌조사를 기초로 기존 발표·조사된 해외사례 연구 등을 종합

1. 면책 규정

- ☞ 대부분 국가에서 정당한 쟁의행위에 대해서는 민사상 면책 규정 (일본·영국은 법률로 명시, 프랑스·독일 등은 판례로 규율)
- 그러나, 불법 쟁의행위에 대한 면책을 법률로 명시한 사례는 찾을 수 없었음
- ☞ 우리나라도 정당한 행의행위에 대한 보호는 법률 규정을 통해 명확화하고 모든 민·형사상 책임을 면책하고 있음

□ **[일본]** 헌법 상 노동3권 보장, 법률상 정당한 쟁의행위*에 대해서는 민·형사상 면책권 부여(노동조합법 제1조제1항, 제8조)

* 학설과 판례는 ①주체(노동조합), ②목적(근로조건의 유지 향상 및 이와 밀접한 관련이 있는 경영권에 대한 사항 등도 포함), ③절차(단체교섭 등을 거쳐야 함), ④수단(배타적·전면적 직장점거 등 불가) 요건을 모두 충족되는 경우

- 판례도 노동3권에 의해 보호되는 행위 전반에 대해 정당한 경우 민·형사 면책(다른 헌법적 법익 등과 비교 형량하여 제한)
- 정당성을 결한 경우까지 노동조합·조합원의 민·형사 책임을 제한하는 규정은 별도로 없음

□ **[영국]** 개인의 행위가 노조법 상 정당한 쟁의행위(대상, 절차 준수)인 경우, 일정한 민사책임을 면제

- (대상) 민사책임이 면책되는 쟁의행위 목적은 단체교섭 대상(7가지)과 전부 또는 주된 관련성이 존재해야 하여야 함

☑ 「노동조합법」 상 노동쟁의 요건 (§244)

1. 고용조건 또는 근로자가 근무해야 하는 물리적 조건
2. 근로자 채용이나 채용거부, 고용의 종료 또는 정지, 고용상의 의무
3. 근로자 또는 노동조합 간 일이나 고용상의 의무의 분배
4. 징계 5. 노동조합원 자격 6. 노동조합 임원을 위한 편의 제공
7. 교섭, 협의 또는 기타 절차에 있어서 사용자 또는 사용자단체의 노동조합에 대한 근로자대표권의 인정 및 1 내지 6의 사항에 대한 교섭, 협의 기타 절차에 관한 사항

○ (절차) 사용자가 인정한 노동조합으로 쟁의행위 찬반투표와 사전 통보를 거쳐야 면책 가능

*^①쟁의행위 찬반투표: 투표할 자격을 가진 조합원 절반 이상 투표 → 투표자 과반수 찬성

^②쟁의행위 사전통지: 사용자에게 대해 쟁의행위 14일 전 사전통지 등

○ (면책 범위) 법률 상 민사책임이 면제되는 범위*를 별도로 규정

* ①계약 위반방해의 유인, ②계약 위반방해에 대한 위협 및 이에 대한 ③공모 등

□ [미국] 법률 상 명확한 규정은 없음. 다만, 판례상 적법한 쟁의행위에 대해서는 민·형사상 책임을 부담하지 않음

□ [프랑스] 파업 참가 근로자에 대한 해고 금지* 외 민사면책 관련 법률 규정은 명확히 없으나, 판례상 적법 파업의 경우 민·형사 책임 면제

* 파업권의 행사는 근로계약의 파기를 정당화할 수 없고, 다만 해당 근로자에게 종과실의 잘못이 있는 경우는 예외로 한다.(노동법전 L. 2511-1조)

[쟁의행위에 따른 손해배상 청구권 제한 관련 과거 입법사례]

☑ “집단적 노동분쟁으로 인한 손해배상을 구하는 모든 민사책임 소송”을 금지하고 “형사범죄로 인한 손해나 파업권 및 노조권의 행사와 명백이 결부시킬 수 없는 사실로 인한 손해에 대해서 배상을 구하는 소송을 예외로 한다”는 입법 추진(1982년)

→ 헌법재판소는 파업으로 인해 발생한 손해의 피해자에게 모든 이에게 주어지는 배상권을 부정하는 것은 평등원칙에 반한다고 판결한 사례가 존재

□ [독일] 별도 규정은 없으나, 판례와 다수설에 따르면 노동조합이 정당하지 않은 파업 시 불법행위에 대한 손해배상 청구 인정*

* 손해배상청구권은 독일 민법 제280조 제1항 및 제276조(채무불이행), 제823조 제1항(불법행위)에 의해 인정

2. 손해배상 청구(또는 책임 인정) 대상이 되는 불법(쟁의)행위 양태

- ☞ 일부 국가(일본, 영국 등)는 우리나라와 같이 쟁의행위 목적, 절차 등이 위법하면 손해배상 청구 가능
- ☞ 대부분 폭력·과괴행위 외에도 사업장 점거 등도 위법하다고 판단하여 손해배상을 인정(우리나라와 유사)

□ [일본] 단순 노무제공 중지라도 목적·절차 등에 의해 쟁의행위 전체 정당성이 부정된 경우* 손해배상 인정 사례 존재

* 평화의무 위반('49), 동정파업의 정당성 부정('75), 사전 예고 파업일시를 어겨 정당성 부정('00) 등이 해당

○ 사업장 점거 등 적극적 불법행위*에 대한 손해배상도 인정

* 피켓팅에 의한 영업 방해, 출구 저지, 사업장 점거 등 적극적 행위('09, 88년 등)

□ [프랑스] 파업 참가자가 행한 타인의 자유에 대한 침해를 주로 문제시

○ 대표적 중과실 행위는 근무 장소 무단점거나 출입구 봉쇄로 사용자 조업 방해*, 피켓팅으로 여타 근로자 근로자유 침해 등이 있음

* 파업 중에 공동으로 감행된 운송기업 근로자들의 (타인의) 근로자유에 대한 침해행위로 두 대의 버스차량의 출발을 방해한 경우(cass. soc. 10 février 2009, n° 07-43.939) 등

□ [미국] 연방노동관계법 상 노조의 부당노동행위 규정(§303)을 위반하거나,* 단체협약의 파업포기 조항을 위반(§301)하여 쟁의행위에 참가하는 경우, 불법 피켓시위, 폭력 등 발생 시 손해배상 청구 가능

* 노동조합의 부당노동행위(§303) 중 2차 보이콧, 일자리 배치 요구, 사용자에게 특정 노동조합을(과) 인정 또는 교섭할 것을 강요 또는 요구하는 행위 등을 하는 경우

□ [영국] 쟁의행위 목적이 정당하지 않거나 절차를 위반한 경우, 위법적 피켓팅, 근로계약 이행 위반 권유 등 발생 시 손해배상 인정 가능

3. 손해배상 책임 범위

- ☞ 법률로 개인(임원, 일반조합원)에 대해 면책을 규정하는 사례는 찾기 힘들
- ☞ 일본·독일·미국 등 대부분 국가에서 불법행위에 책임이 있는 경우 노동조합뿐 아니라 개인의 책임이 인정됨

* 그러나, 실제로 일반조합원에 대한 청구사례는 적은 것으로 파악됨

※ <참고> 우리나라는 판례 법리에 의해 개인의 과실여부 등을 개별·구체적으로 판단하여 개인에 대한 손해배상 책임도 제한*하고 있음

* 일반 조합원이 불법쟁의행위시 노동조합 등의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노동조합 또는 조합 간부들과 함께 공동불법행위 책임을 지지 않음 (대법원 2006.9.22. 선고 2005다30610 판결)

- **[일본]** 노동조합 및 근로자에 대한 손해배상 청구 가능. 다만, 사업주가 일반 조합원에 대해서는 손해배상을 청구하지 않는 경향

* 고의 또는 과실로 타인의 권리 또는 법률상 보호되는 이익을 침해한 자는 이에 의해서 발생한 손해를 배상할 책임을 진다(민법 제709조), 부진정연대책임 등

- **[영국]** 일반적으로 노동조합(노동조합이 승인·지지한 경우)과 노조 임원이 파업과 관련한 불법행위 책임 주체

- 다만, 불법행위 참가 근로자는 보통법(민법)에 따라 고용계약 위반에 대한 손해배상 책임*을 질 수 있음

* 이때 손해란, 노동조합의 쟁의행위로부터 비롯된 손해가 아니라 근로자 개인의 근로제공거부라는 계약 위반으로 발생한 손해로, 그 대체노동자의 고용에 필요한 비용에 해당한다는 판례 존재(National Coal Board v. Galley, 198)

- **[미국]** 연방노동관계법 규정과 계약 위반 등을 이유로 노동조합 또는 개별근로자에게 손해배상 청구 가능

* 위법한 파업으로 손해를 받은 경우 손해배상 청구 가능(연방노동관계법 제303조)

- 노동조합이 불법행위를 승인·추인 등을 한 경우가 아니라면 조합원 개인의 불법행위에 대해 노동조합이 손해배상책임을 부담하지 않음*

* 노리스-라과디아법(Norris-LaGuardia Act) 제6조(29 U.S.C.A. § 106)

□ **[프랑스]** 손해배상은 원칙적으로 중과실로 손해를 발생시킨 개인 책임, 노조는 (불법)행위 지시로 손해의 직접 원인이 된 경우 배상책임 부담

* 일반 근로자에게 파업권 행사를 주도적으로 할 수 있도록 하는 동시에 파업 참가자의 행위가 범죄행위 등 중대한 과실에 이른 경우 해고 또는 손해배상 등 책임도 부여

□ **[독일]** 근로자에 대한 손해책임 인정 사례는 찾기 어려우나, 노동조합과 근로자가 연대 책임을 진다는 것이 판례의 기본 입장

4. 손해배상액 산정 및 제한

☞ 손해배상액 제한은 입법례를 찾아보기 어려움

- 영국은 상한액을 정하고 있으나 ①개인에게는 적용되지 않고, ②노조에 적용되지만 개인 상해, 재산의 소유·점유 등에는 적용이 제외되는 등 제한적으로 운영

☞ 일본·미국 등은 사용자 손해 등을 고려하여 손해배상 책임을 제한하는 등 판결을 통해 해결하는 경향(우리나라와 유사*)

* 징의행위의 동기(임금 미지급 등) 등을 고려하여 손해배상액 책임을 최대 20%~90%까지 감경

□ **[영국]** 노조의 위법한 파업(unlawful strike)에 대한 손해배상 상한액 설정

- 최근 기존 상한액을 4배 인상('22.7.21., 시행규칙 개정). 다만, 손해배상 상한액은 개별 불법행위마다 별도 적용되어 복수의 불법행위에 손해배상이 청구될 경우 배상액이 수백만 파운드에 이를 수 있음

* 순수 손해배상액에만 적용되며, 이자·소송비용·부당이득 등은 상한액 산정에서 제외

- (적용 제외) 과실·불법방해 등으로 야기된 개인 상해, 재산의 소유·점유 등과 관련한 의무위반 소송 등에는 적용 제외*

* 우리나라의 사업장 점거 등으로 인한 불법 징의행위에는 사실상 적용되지 않을 가능성

- (개인) 노동조합 간부 등 개인에 대해서는 상한이 적용되지 않음

* 다만, 손해배상 책임을 지는 경우에도 개인재산은 강제집행 대상이 되지 않음

노동조합 조합원 수	손해배상 상한액	
	'22.7.20. 이전	이후
5,000인 미만	1만 파운드	4만 파운드
5,000인 이상 ~25,00인 미만	5만 파운드	20만 파운드
25,00인 이상 ~ 100,000인 미만	12만 5천 파운드	50만 파운드
100,000인 이상	25만 파운드	100만 파운드(약 16억원)

□ **[일본]** 법률 상 손해배상액을 제한하는 규정은 없음. 판례 법리를 통해 사용자측 과실을 손해액 산정에 반영하는 등 감경 가능

* 불시파업의 예측가능성, 불시파업에 대한 사전대책마련 가능성 및 필요성, 관련 부당 노동행위존재, 노사관계의 불안정 등을 고려하여 30% 상계('00.7.14., 国鉄千葉動労 사건)

□ **[미국]** 판례는 손해액을 노동력 축소로 인한 과도한 제조비용, 낭비된 고정비·경상비, 불법적 행위에서 야기된 사용자 손해 등을 참작하여 산정

* 손해의 정확한 액수를 증명하는 것이 필요하지 않거나 가능하지 않을 수 있지만 증거가 있으면 배심원들이 손해에 대한 공정하고 합리적 추정 가능

□ **[기타]** 개인 책임에 대해서는 노동자의 보호를 위해 우리나라와 유사하게 압류 한도를 정한 국가 존재

* 민사집행법 제246조(압류금지채권) 급여의 1/2은 압류금지. 단, 급여의 1/2이 최저생계비(월 187만원) 미달시 최저생계비 압류 금지

국 가	압류 한도 규정
일본	· 조합원 개인 급여의 3/4 압류 금지, 3/4에 해당하는 금액이 표준생계비를 미달할 경우 표준생계비 압류 금지
미국	· 사용자는 법원에 '금지명령 및 손해배상 신청'을 할 수 있으나, 1주일 동안 받는 순임금의 25% 또는 연방 최저시급의 30배를 넘는 금액 중 적은 금액을 초과할 수 없음(캘리포니아 주)
독일	· 부양해야 하는 가족 수 등을 고려하여 임금의 압류 제한 범위 설정

참고 1

국가별 비교(요약)

구 분		주요 내용
손해배상 제한	면책 규정	<ul style="list-style-type: none">· 노조법 상 손해배상 관련 규정 존재<ul style="list-style-type: none">▶ 정당한 쟁의행위의 경우 면책 (일본, 영국)· 별도 규정 없이 판례 상 규율 (프랑스·독일)
	손해배상 대상	<ul style="list-style-type: none">· 통상 노동조합·근로자에 청구 가능. 다만, 우리나라를 포함 판례 등을 통해 단순 참여 근로자에 대한 손해 인정은 찾기 힘들▶ 근로자에게 중과실이 있는 경우 개인책임 원칙, 노조는 자체의 결정으로 손해의 직접적 원인이 된 경우 책임(프랑스)
	기타 법적 제한	<ul style="list-style-type: none">· 노조에 대한 손해배상 청구 시 상한액 설정 (영국)<ul style="list-style-type: none">- 개인 상해·의무위반 소송 등에 대해서는 적용 제외- 노동조합원 개인에 대해서는 적용되지 않음
	노동조합 등 불법행위 양태	<ul style="list-style-type: none">· 대부분 폭력·파괴 행위 뿐 아니라 출구 저지·사업장 점거·불법 피켓팅 등 적극적 불법행위에 대해서도 손해 인정

참고 2

참 고 문 헌

위법한 쟁의행위에 대한 근로자측의 불법행위 손해배상책임('22, 정영훈)

프랑스의 파업과 민사책임('22, 김상훈)

영국의 파업 관련 법적 책임 규율('22, 남궁준)

미국에서 쟁의행위에 대한 노동조합 등의 민사책임('22, 이승욱)

노사관계 법·제도 외국 입법례 조사 연구('19, 사단법인 노동법연구소 해밀)

미국의 위법 쟁의행위에 대한 민·형사상 책임('17.6월, 신동윤)

일본에서의 불법파업과 법적 책임('14.4월, 한국노동연구원)

영국에서의 불법파업과 법적 책임('14.4월, 국제노동브리프, 심재진)

독일에서의 쟁의행위를 둘러싼 법률문제: 쟁의행위의 정당성과 불법쟁의행위의 책임을 중심으로('14.4월, 국제노동브리프, 김기선)

프랑스에서의 파업권의 보장과 그 한계('14.4월, 국제노동브리프, 조임영)

노동조합 및 노동관계조정법 주해(노동법실무연구회)