

2026 한권으로 끝내는 노동법2 추록 (2026.04.22. 기준)

p53 (맨 위의 조문)

노조법 제2조 【정의】

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

p56 1.원칙 부분

1. 원칙 - 사용자 개념의 내부적 확장

- **사용자의 개념에 대해서는 근기법과 노조법의 정의규정이 통일되어 있음. 즉 노동조합법도 노동조합법은 단체협약의 당사자로 서의...(노조법 제2조 제2호 전단)**

p56 날개문제 24번 삭제

→ [司08] 근로기준법상 사용자와 노동조합 및 노동관계조정법상 사용자는 그 개념이 동일하다.(0)

p57 2. 사용자개념의 외부적 확장 부분

2. 사용자 개념의 외부적 확장

- 그런데, 다면적 노무제공관계가 확산되고 있는 상황에서 실질적으로 근로조건에 대한 지배력을 행사하는 사용자는 형식적인 계약관계의 부존재를 이유로 단체교섭 등의 사용자로서 책임을 회피하고, 근로계약을 체결한 사용자는 근로조건을 개선할 권한과 능력이 없어 근로자들의 노동3권이 사실상 형해화되는 결과를 초래함.
- 그러한 점을 고려하여 노동조합법은 “이 경우 근로계약 체결 당사자가 아 니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다”는 규정을 통해 사용자의 범위를 외부적 으로 확대하고 있음.(노조법 제2조 제2호 후단)
- 근로계약의 사실적 존부와 관계없이 당해 근로관계에 대해 실질적 지배력을 가지는 자의 단체교섭거부, 지배·개입 등은 부당 노동행위로 성립된다는 것이 최근의 유력한 견해였으며(사용자개념의 확장) 최근 법원에서 지배·개입 유형의 부당노동행위에 대하여 이를 수용하였음.

▶ 보다 상세한 내용은 부당노동행위의 주체 부분 참조

[判] : 사내 하청업체 근로자와의 관계에서 원청회사의 부당노동행위 주체성

근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자가, 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 등으로 법 제81조 제4호 소정의 행위를 하였다면, 그 시정을 명하는 구체명령을 이행하여야 할 사용자에게 해당한다.(대판 2010.3.25, 2007두8881)

p57 날개문제 32번 삭제 후 다른 문제로 대체

- [예상] 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.32) (O)
- [司14] 부당노동행위인 지배·개입의 주체로서의 사용자는 근로자의 근로조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 포함한다.32) (O)

p58 1번 문제 1번 지문 수정

- ① 사용자라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

p62 (맨 위의 조문 라목 삭제)

노조법 제2조 【정의】

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

4호. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 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 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
- 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
- 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
- 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우**
- 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

p63 III. 노동조합의 소극적요건(결격사유)의 첫 번째 문단

- 한 편 노동조합이라 할 수 있으려면 ① 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하지 않을 것 ② 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받지 않을 것 ③ 공제·수양, 그 밖의 복리사업만을 목적으로 하지 않을 것 ④ **근로자가 아닌 자의 가입을 허용하지 않을 것** ⑤ 주로 정치운동을 목적으로 하지 않을 것 등의, 노조법 제2조 제4호 단서에 나와 있는 소극적 요건도 충족해야 함.

p63. 날개문제 3번의 4번 지문 삭제

- [예상] 노동조합의 결격사유에 해당되지 않는 것은?(3번문제)
- ① 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
- ② 경비의 일부를 노동조합 연합단체로부터 지원을 받는 경우
- ③ 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
- ④ 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우**
- ⑤ 주로 정치활동을 목적으로 하는 경우

p66. 4. 근로자가 아닌 자의 배제 (전체 삭제 후 수정)

4. 근로자가 아닌 자의 배제

근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우

- 구법에서는 기업에서 해고된 조합원의 근로자성을 원칙적으로 부정하고, 단서조항을 통해 '해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.'고 규정하여 예외적으로 기업별 노조가입을 허용하였지만, 2021. 7.6. 시행된 신법에서는 노조법 제2조 제4호 라목 단서조항을 삭제하였음.
- 따라서, 노조법 제2조 제4호 라목 단서조항이 삭제되어 시행되고 있는 2021. 7.6. 부터는 해고된 자를 비롯하여 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자도 기업별 노동조합 가입을 할 수 있음.(다만, 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자는 기업별 노동조합의 대의원이나 임원으로 선출될 수 없으며, 쟁의행위 찬반투표의 조합원수 산정에 포함되지 않음)

4. '근로자가 아닌 자의 배제'규정의 삭제

- 구법에서는 '근로자가 아닌 자의 가입'을 노동조합을 부정하는 요건으로 규정하여 노동조합 설립이 쉽게 방해되는 부당한 상황을 초래하였으나, 현행법은 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 규정을 삭제하여, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 다양한 일하는 사람의 단결권을 보장하고 ILO 등 국제기구의 권고를 따르도록 하였음(제2조제4호라목 삭제).

p66. 날개문제 13번, 14번 삭제

- [勞09] 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다.(13번문제)
- [예상] 기업별 노동조합의 조합원인 근로자가 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.(14번문제)

p84. 4번 문제의 5번 지문 삭제

04. 노동조합 및 노동관계조정법상 노동조합의 설립에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? ▶ 노24
- ① 노동조합의 설립신고서에는 목적과 사업을 기재해야 한다.
 - ② 노동조합은 매년 1월 31일까지 전년도 12월 31일 현재의 조합원수를 행정관청에 통보하여야 한다.
 - ③ 노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.
 - ④ 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다.
 - ⑤ 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 설립신고서를 반려하여야 한다.

p85. 4번 문제의 4,5번 지문 해설 (라목 삭제)

[설립신고절차 요약]

구분		행정관청의 처분
설립신고서나 규약에 하자가 없는 경우		접수 시로부터 3일 이내 신고증 교부
노동조합의 소극적 요건을 결여하는 경우 가. 사용자, 이익대표자 참가 허용 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 위조 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용(⑤) 마. 주로 정치운동을 목적		설립신고서를 반려
보완을 요구하는 경우(④)	규약이 첨부되어 있지 않은 경우	1. 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구 2. 보완된 설립신고서 또는 규약 접수 시로부터 3일 이내에 신고증 교부
	설립신고서나 규약의 기재사항 중 누락·허위사실이 있는 경우	
규약제정 및 임원선거의 방법*이 관련 법규에 위반되는 경우		
보완 요구 기간 내에 보완하지 않은 경우		설립신고서를 반려.

p136. 10번 문제 정답 수정 - 정답 2.

p166. 노조법 제3조 조문 수정

노조법 제3조 【손해배상 청구의 제한】

① 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

p171. 내용 수정

1. 사용자

- 노동조합법 제2조 제2호에 따르면 “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다”고 규정하고 있음.
- 즉 근로계약의 당사자가 아니더라도 근로조건에 대한 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 가진 자를 단체교섭 및 단체협약의 체결 당사자로 인정한 것임.
- 향후 판례를 통해서 “실질적이고 구체적인 지배·결정”에 대한 구체적인 기준이 제시될 것으로 판단됨.
- 교섭당사자로서의 사용자는 협의의 사용자, 즉 사업주만을 의미하므로 법인 사업의 경우에는 법인 그 자체, 개인사업의 경우에는 사업주 개인이 교섭 당사자가 됨.
- 교섭당사자로서의 사용자의 개념에 대하여 판례는 “근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자, 즉 근로자와의 사이에 그를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다 할 것”이라고 판시하여 단체교섭의 당사자로서의 사용자는 근로자와 근로계약관계를 맺고 있을 것을 요구하고 있음.(대판 1995.12.22., 95누3565)

[例: 교섭당사자로서의 사용자란 근로자와 근로계약관계를 맺고 있는 자를 의미함] 노동조합에 대응하는 교섭당사자로서의 사용자라 함은 근로자와의 사이에 사용종속관계가 있는 자를 말하므로 향운노조 소속 파견조합원들과 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있지 아니한 창고회사들은 향운노조와 단체교섭을 체결할 의무가 있는 사용자의 지위에 있지 않다.(대판 1997.9.5, 97누3644).

▶ 다만 최근 판례에서는 부당노동행위(특히 해당 판결에서는 지배개입유형)의 주체에 관하여, 근로관계에 실질적인 영향력 내지 지배력을 행사하고 있는 경우 근로계약과 무관하게 사용자성을 인정하였음(대판 2010.3.25, 2007두8881 참조). 물론 해당 판례가 단체교섭의 당사자로서의 사용자에 대해서는 구체적으로 언급하지 않았기 때문에 근로계약관계가 없는 자에게 단체교섭의 당사자로서의 사용자성이 인정된 것인지에 대해서는 논란이 있을 수 있음

p171. 날개문제 23번, 24번 삭제

ㄱ [司14] 부당노동행위인 단체교섭거부의 주체로서의 사용자라 함은 근로자를 지휘·감독하면서 그로부터 근로를 제공받고 그 대가로서 임금을 지급하는 것을 목적으로 하는 명시적이거나 묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다.

[勞08] 수산물 창고업자는 향운 노동조합에 대하여 단체교섭 당사자의 지위에 있다.

p172 내용 삭제

3. 사용자 개념의 확장

- 부당노동행위로서의 지배개입의 경우에는 실질적 지배가 인정되는 경우 사용자 책임을 물을 실익이 존재한다는 것에 대해서는 타수확설과 판례.(대판 2010.3.25, 2007두8881)의 태도가 일치하고 있지만, 근로계약의 당사자가 아닌 자에게 단체교섭의 당사자로서의 사용자성을 인정할 것인지에 대해서는 판례가 그 가능성만을 제시하였다고 볼 수 있을 것임
- ▶ 이에 대하여는 부당노동행위 부분 참조

p175. 시행령 제14조의3 제3항 수정

㉔ 노동위원회는 제2항에 따라 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 ~~하여야 한다.~~ 해야 한다. 다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

p176. 시행령 제14조의5 제5항 수정

㉔ 노동위원회는 제4항에 따른 시정 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 10일 이내에 그에 대한 결정을 ~~하여야 한다.~~ 해야 한다. 다만, 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭요구에 관하여 시정 요청을 받은 경우로서 해당 기간 이내에 그에 대한 결정을 하기 어려운 경우에는 한 차례에 한정하여 10일의 범위에서 그 기간을 연장할 수 있다.

p185. 시행령 제14조의11 제3항부터 제6항까지 삭제 후 새로운 내용으로 교체

㉔ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 경우 법 제29조의3제2항에 따라 다음 각 호의 사항을 고려하여 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정해야 한다.

1. 업무의 성질·내용, 작업환경, 책임비중, 임금체계·구성항목·지급방법, 근무시간, 휴일·휴가, 복리후생, 보수·복무규정 등을 고려한 현격한 근로조건 차이
2. 계약의 형태·방식, 직종, 채용방법, 정년, 인사교류 여부 등을 고려한 고용형태
3. 노동조합의 가입 대상 및 조합원 자격, 노동조합에 가입된 근로자 범위, 기존의 단체교섭 등 노사 간 협의 여부 및 그 방식, 단체교섭 대상의 적용범위 등을 고려한 교섭 관행
4. 그 밖에 제1호부터 제3호까지의 규정에 준하는 사항으로서 노동위원회가 교섭단위의 분리 또는 통합 여부를 결정하기 위하여 필요하다고 인정하는 사항

㉔ 제1항에 따른 신청을 받은 노동위원회가 법 제2조제2호 후단에 따른 사용자에 대한 교섭에서 같은 후단의 적용을 받는 근로자에 관하여 법 제29조의3제2항에 따라 교섭단위의 분리 또는 분리된 교섭단위의 통합 여부를 결정하는 경우에는 노동조합 간 이해관계의 공통성 또는 유사성, 다른 노동조합에 의한 이익 대표의 적절성, 교섭단위 유지 시 노동조합 간 갈등 유발 가능성 및 노사관계 왜곡 가능성 등을 제3항 각 호의 사항보다 우선적으로 고려하여 그에 관한 결정을 해야 한다.

㉔ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지해야 한다.

㉔ 제5항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.

㉔ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.

㉔ 제1항부터 제7항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.

~~㉔ 노동위원회는 제1항에 따른 신청을 받은 날부터 30일 이내에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 하고 해당 사업 또는 사업장의 모든 노동조합과 사용자에게 통지하여야 한다.~~

~~㉔ 제3항에 따른 통지를 받은 노동조합이 사용자와 교섭하려는 경우, 자신이 속한 교섭단위에 단체협약이 있는 때에는 그 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3개월이 되는 날부터 제14조의2 제2항에 따라 필요한 사항을 적은 서면으로 교섭을 요구할 수 있다.~~

~~㉔ 제1항에 따른 신청에 대한 노동위원회의 결정이 있기 전에 제14조의2에 따른 교섭 요구가 있는 때에는 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정이 있을 때까지 제14조의3에 따른 교섭요구 사실의 공고 등 교섭창구단일화절차의 진행은 정지된다.~~

~~㉔ 제1항부터 제5항까지에서 규정한 사항 외에 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정 신청 및 그 신청에 대한 결정 등에 관하여 필요한 사항은 고용노동부령으로 정한다.~~

p189. 판례추가

※ 해당 사안에서는, i) 단체협약 잠정합의안 마련 및 단체교섭 과정에서... 않았음.

사용자와 교섭대표노동조합이 ‘소수노조 소속 조합원’에 대한 징계 절차에서 소수노조의 조합원들을 배제하고 교섭대표노동조합의 조합원들만을 근로자 측 위원으로 선임하였다면, 특별한 사정이 없는 한 징계 절차에서 소수노동조합 등을 합리적 이유 없이 차별한 것으로 공정대표의무에 위배(判)

p195. 판례추가

협약을 이행하는 것과 관련하여 ... 어느 일방에도 치우치지 아니한 공정하고 중립적인 태도를 유지하는 소극적 의무라고 봄이 타당하다.

소수 노조에게 조합원수에 대한 증빙자료제출을 요구했으나, 소수노조가 자료를 제출하지 않은 사안에서 회사가 일괄공제 조합원수를 기준으로 차량배분을 결정한 것을 공정대표의무 위반이라고 보기 어렵다고 판시(判) / 또한 차량 지원이 교섭창구 단일화 시점으로부터 약 1년 후에 있었고, 그 사이에 각 노동조합 조합원수의 비율에 상당한 변동이 있었던 점을 고려하여 “교섭창구단일화 시점”이 아니라, “차량지원 시점을 기준”으로 차량을 차등 지원한 것이 합리적이라고 판시(判)

p201. 2. 집단적 노사관계 운영에 관한 사항 판례 밑에 내용 추가

[判 : 단체교섭의 대상] 단체교섭의 대상이 되는 단체교섭사항에 해당하는지 여부는 ...

- 노동조합법은 제2조 제5호의 노동쟁의의 정의조항을 개정하였음.(2026.3.10.시행)
- 개정된 노동조합법 제2조 제5호에 따르면 “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항¹⁾에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다”고 규정하고 있음.
- 노동쟁의의 대상과 단체교섭의 대상이 일치한다는 견해에 따르면 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항은 노동쟁의의 대상이 아니므로 단체교섭의 대상에 해당하지 않는다고 볼 수 있음. 판례는 단체적 노사관계의 운영에 관한 사항도 단체교섭의 대상에 해당한다고 판시함으로써, 노동쟁의의 대상과 단체교섭의 대상이 일치하지 않는다는 입장에서 서 있다고 할 수 있음.
- 하지만, 이러한 법리가 개정된 노동쟁의의 정의조항이 시행된 이후에도 유지가 될지는 개정법 시행 이후의 판례법리를 지켜보아야 함.

p201. 3번 추가

3. 노동쟁의의 대상과 단체교섭의 대상

- 전술한 것처럼 노동조합법은 제2조 제5호의 노동쟁의의 정의조항을 개정하였음.(2026.3.10.시행)
- 구법과 비교하면, “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태”를 노동쟁의의 대상으로 추가하였다. 즉 경영상 결정사항과 사용자의 명백한 단체협약 위반 사항도 노동쟁의의 대상으로 추가되었으므로, 해당 사항에 대하여는 노동위원회의 조정·중재의 대상이 될 수 있다. 다만, 해당 사항이 단체교섭의 대상 및 정당한 쟁의행위의 목적사항이 될 수 있는지에 대하여는 견해가 대립되고 있으며, 개정법 시행 이후 나오게 될 판례를 통해서 관련 법리가 정립될 것으로 판단됨.

1) [노동조합법 제92조(벌칙)] 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.
 2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 바. 쟁의행위에 관한 사항

p202. 1. 권리분쟁 사항 바로 밑의 내용 추가

1. 권리분쟁사항

- 권리분쟁이라 함은 기존의...
- 권리분쟁사항은 i) 민사소송이나 ...
 - ▶ 이익분쟁이라 함은
- 하지만, 개정된 노동조합법(시행:2026.3.10)에 따르면 “제92조제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태”도 노동쟁의의 대상으로 규정하고 있으므로, 적어도 단체협약의 규범적 부분 위반에 따른 권리분쟁사항은 노동쟁의의 대상이 됨. 따라서 처벌조항이 있는 규범적 부분에 대한 단체협약을 위반하여 발생한 권리분쟁 사항은 쟁의행위의 목적사항으로 인정할 가능성이 있음. 하지만, 이는 향후 판례법리를 지켜보아야 할 것임.

p204. 맨밑에 (3)번 내용 추가

- ④ 정리해고에 대하여 사전 ‘협의’와 의도적으로...

[判] 정리해고는 근로자에게 귀책사유가 없는데도 ...없다.(대법원 2012.06.28, 선고 2010다38007 판결[근로자지위확인등])

(3) 노동쟁의 정의조항의 개정과 경영권 사항

- 하지만, 2026.3.10.부터 시행되고 있는 노동조합법에 따르면 노동쟁의의 대상에 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”가 추가되었으므로, 노동쟁의의 정의에 대한 법률의 변화가 교섭대상에 대한 판례법리에도 영향을 미칠지는 향후 판례법리를 살펴보아야 함.

p266. 조문개정

노조법 제2조 【정의】

이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

- 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조 제2호 가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 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.

p266. 노동쟁의의 대상 수정

노동쟁의 대상	<p>임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정</p> <p>1. 집단적 노사관계에 관한 분쟁사항-노동쟁의에 포함안됨(判)</p> <p>[判] 사용자와 근로자 사이의 근로계약관계에 있어서 근로자의 대우에 관하여 정한 조건인 근로조건 이외의 사항에 관한 노동관계 당사자 사이의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태는 근로조건에 관한 분쟁이 아니어서 구 노동쟁의조정법(1996.12.31, 법률 제5244호로 폐지되기 전의 것) 제2조의 노동쟁의라고 할 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 이러한 사항은 중재재정의 대상이 되지 않는다.(대판 1997.10.10, 97누4951)</p> <p>▶ 이러한 관례의 태도에 반대하여 집단적 노사관계에 관한 분쟁도 노동쟁의의 대상이 된다고 보아야 한다는, 반대 견해도 있음.</p> <p>2. 권리분쟁사항 - 현행법상 포함되지 않는 것으로 해석</p> <ul style="list-style-type: none"> ● 구법하에서는 노동쟁의의 대상이 ‘근로조건에 관한’ 것으로 규정되어 있었으나, 1997년 개정된 현행법하에
------------	---

서는 '근로조건의 결정에 관한' 것으로 규정되어 있으므로, 노동쟁의를 이익분쟁으로 한정하고, 민사소송이나 부당노동행위 구체절차를 통하여 해결할 수 있는 권리분쟁은 노동쟁의의 대상이 아닌 것으로 해석.

1. 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁

- "근로조건의 결정"에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁은 노동쟁의의 대상이 됨.

2. 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁

- 2026.3.10. 시행이전의 노동조합법에 따른 사업경영상의 결정에 관한 분쟁에 대하여는 노동쟁의의 대상으로 규정하고 있지 않았으나, 개정 노동조합법은 "근로조건에 영향을 미치는" "사업경영상의 결정"에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁을 노동쟁의의 대상으로 포함하고 있음.

3. 제92조 제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁

- 노동조합법 제92조 제2호에 따르면 단체협약의 실효성을 확보하기 위하여 임금 등의 일정사항 위반에 대해서만 형사처벌의 대상으로 규정하고 있음.

- 형사처벌의 대상이 되는 단체협약 위반 사항 중에서도 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항 등의 규범적 사항에 대하여, 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 발생한 분쟁상태를 노동쟁의의 대상으로 인정하고 있음.

※ 2026.3.10. 개정된 노동조합법이 시행되기 전에는 노동쟁의의 대상을 '근로조건의 결정에 관한' 것으로만 규정하고 있었으므로, 권리분쟁사항은 노동쟁의의 대상이 아닌 것으로 해석하여 왔음. 하지만, 법개정을 통하여 노동조합법 제92조에 의해 벌칙의 적용대상이 되는 단체협약의 규범적 부분을 명백하게 위반한 경우에는 노동쟁의의 대상이 됨.

p266-267 날개문제 수정

(1) 날개문제 2번 문제 - 문제 수정

- [勞13] "노동쟁의"라 함은 근로자와 사용자 또는 사용자단체간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.(2번 문제만 수정)

(2) 날개문제 5번, 6번, 7번문제 - 삭제

- [예상] 근로조건 이외의 집단적 노사관계에 대한 분쟁사항은 노동쟁의라고 할 수 없다.(5번문제)
- [예상] 근로조건 이외의 집단적 노사관계에 대한 분쟁사항은 노동쟁의라고 할 수 없다.(6번문제)
- [예상] 현행 노조법 규정에 따르면, 민사소송이나 부당노동행위 구체절차를 통하여 해결할 수 있는 권리분쟁은 노동쟁의의 대상이 아닌 것으로 해석할 수 있다.(7번 문제)

p304. 내용추가

2. 상대방에 대하여 그 주장을 관철할 목적으로 하는 행위

- 그 주장을 관철할 목적으로 하는 행위라야 쟁의행위가 되므로 조합원총회나 운동경기의 개최만을 목적으로 작업을 중단한 것은 쟁의행위라 볼 수 없음.
- 그런데 상대방에 대한 '주장'의 내용에 무엇이 포함되는지에 관하여는 아무런 규정을 두고 있지 않음. 이에 대해서는 i) 쟁의행위의 목적은 단체교섭의 대상과 일치한다는 견해와 ii) 단체교섭의 대상보다 쟁의행위의 목적을 넓게 보는 견해 등이 있음. 또한 '주장'의 내용에 노동쟁의의 대상이 포함되어 있는지도 문제됨.

p308. I. 1. 노조법 제3조 조문내용 수정

1. 민사면책

노조법 제3조 【손해배상 청구의 제한】

① 사용자는 ~~이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여~~ 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

p329. 노조법 제3조 조문내용 수정

노조법 제3조 【손해배상 청구의 제한】

① 사용자는 ~~이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여~~ 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

p330. II. 쟁의행위의 정당성의 요건 개관(判) 아래 내용 추가

[判: 적법한 쟁의행위에 부수된 행위에 대한 정당성 판단]

- 다만, 노동쟁의의 정의규정이 개정되었으므로, 쟁의행위의 목적의 정당성에 대하여 판례법리가 변화할지는 향후의 판례를 지켜 보아야 함.

p348. 노조법 제3조 조문내용 수정

[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.~~

- ① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.
- ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.
- ③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다.
 1. 노동조합에서의 지위와 역할
 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도
 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도
 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액
 5. 손해의 원인과 성격
 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항
- ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다.
- ⑤ 「신원보증법」제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.
- ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.

[노조법 제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해 배상 등 책임을 면제할 수 있다.

p349. 판례 수정

구분	내용
개인책임 전면긍정설 (判)	<p>[判1 : 조합간부들에 대한 책임귀속 여부] 조합간부들의 행위는</p> <p>[判2 : 조합간부의 손해배상의 범위] 불법쟁의행위에 대한 귀책사유가 있는 노동조합이나 불법쟁의행위를 기획·지시·지도하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이고, 그러한 노동조합 간부 개인의 손해배상책임과 노동조합 자체의 손해배상책임은 부진정 연대채무관계에 있는 것이다. 것이므로 노동조합의 간부도 불법쟁의행위로 인하여 발생한 손해 전부를 배상할 책임이 있다.(대판 2006. 9. 22, 2005다30610 ; 同 大판 1994.3.25, 93다32828))</p>

p349. 날개문제 삭제 (9번, 10번, 11번 문제 삭제)

- ~~[勞12] 불법쟁의행위를 기획·지시하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이다.(9번)~~
- ~~[勞7] 노동조합 간부 개인의 손해배상책임과 노동조합 자체의 손해배상책임은 부진정연대채무관계에 있는 것이므로 노동조합의 간부도 불법쟁의행위로 인하여 발생한 손해 전부를 배상할 책임이 있다.(10번)~~
- ~~[勞16] 불법쟁의행위에 대한 귀책사유가 있는 노동조합이나 불법쟁의행위를 기획·지시·지도하는 등 이를 주도한 노동조합 간부 개인이 그 배상책임을 지는 배상액의 범위는 불법쟁의행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해이다.(11번)~~

p350. 2. 손해배상의 범위 : 판례 삭제 및 수정

2. 손해배상의 범위

(1) 일반법리

- ~~쟁의행위의 민사책임으로서의 손해배상의 범위는 ...~~

~~[判 : 사용자측의 과실 참작·과실상계] 다만, 사용자가 노동조합과의 성실교섭의무를 ...~~

판례

~~[判 : 불법쟁의행위에 대한 개별조합원 등에 대한 책임제한의 정도]
개별 조합원 등에 대한 책임제한의 정도는 노동조합에서의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여 정도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다. (대법원 2023.6.15. 선고 2017다46274 판결)
※ 대법원은 공동불법행위자들이 부담하는 손해에 대해 책임비율을 개별적으로 평가하지 않는 것이 원칙이나, 일정한 유형의 사안에서 형평의 원칙에 비추어 예외적으로 공동불법행위자 사이에 책임제한 비율을 달리할 수 있다고 판단하여 왔다. (대법원 2014. 4. 10. 선고 2012다82220 판결) 이 판결은 기존 선례들의 연장선상에서, 제조업체가 위법한 쟁의행위에 가담한 개별조합원 등을 상대로 조업이 중단됨으로써 입은 고정비용 상당 손해배상을 구하는 사안에서, 개별 조합원 등의 책임제한 정도는 개별 조합원 등의 지위와 역할, 쟁의행위 참여 경위 및 정도, 손해 발생에 대한 기여도 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다고 최초로 명시한 판례이다.~~

(2) 근로자의 손해배상 책임비율 제한

- 2026.3.10. 시행되는 ~~노동조합법 제3조 제3항~~에 따르면 “법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다”고 정하면서 책임비율을 정할 때 고려하여야 할 사항으로 “노동조합에서의 지위와 역할(1호), 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도(2호), 손해 발생에 대한 관여의 정도(3호), 임금 수준과 손해배상 청구금액(4호), 손해의 원인과 성격(5호), 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항(6호)”등을 열거하고 있음.

- 모든 공동불법행위자 각각에게 총 손해액의 전부를 부진정연대책임 방식으로 묻는 등 과도한 배상의무가 부과되는 경우 노동조합은 그 존립을 위협받고 쟁의행위에 참가한 근로자들은 경제적 곤란과 가정의 파탄 등 고통을 겪고 있어 이를 개선할 필요가 있다는 점에서 해당 법규정을 신설한 것이라 할 수 있음.
 - 이러한 법개정은 부진정연대책임의 법리는 유지하되, 법원이 법에서 규정하고 있는 각 항목들을 고려하여 개별조합원의 책임 비율을 정하도록 한 것으로 볼 수 있음. 사용자가 개별 조합원의 쟁의행위 가담정도나 손해 기여 정도를 구체적으로 입증해야 할 의무가 있는 것은 아니라고 볼 수 있음.
- (3) 사용자의 불법행위에 대한 부득이한 방위행위의 면책
- 2026.3.10. 시행되는 노동조합법 제3조 제2항에 따르면 “사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다”고 규정하여 i) 사용자의 불법행위에 대하여 ii) 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 iii) 부득이하게 사용자에게 손해를 가한 경우 노동조합이나 근로자의 손해배상책임을 완전히 면제하는 규정을 두고 있음.
 - 이러한 법개정은 노동조합의 쟁의행위가 사용자의 불법행위에서 비롯되는 경우가 있는데도, 노동조합과 근로자 측에서만 손해배상책임을 부담하는 불합리한 상황이 발생하고 있다는 노사관계의 현실을 고려한 것이라 할 수 있음.
 - 하지만, 해당 법규정은 민법 제761조2)의 정당방위의 개념을 노동조합법에 규정한 것이므로, 사용자측이 폭력 등으로 파업권을 방해하는 등 긴급한 상황에서 다른 대응수단이 없어 불가피한 대응을 한 경우에만 상당한 범위 내에서 책임을 변할 수 있는 것으로 해석됨.
- (4) 기타 손해배상 청구 관련 법규정
- ① 배상액 감면 청구
- 2026.3.10. 시행되는 노동조합법 제3조 제4항에 따르면 “제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있음. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다”고 규정하고 있음.
- ② 신원보증인의 배상책임 면제
- 2026.3.10. 시행되는 노동조합법 제3조 제5항에 따르면 “신원보증법 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.”고 규정하고 있음.
 - 노사관계의 변화를 예측하기 어려운 신원보증인에게 쟁의행위 등에 따른 손해배상책임을 지도록 하는 전근대적인 제도가 지속되고 있다는 점을 감안하여 해당 법규정을 신설한 것이라고 할 수 있음.
- ③ 사용자의 손해배상청구권 행사의 제한
- 2026.3.10. 시행되는 노동조합법 제3조 제6항에 따르면 “사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다”고 규정하고 있음.
- ④ 사용자의 책임면제
- 2026.3.10. 시행되는 노동조합법 제3조의2에 따르면 “사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.”고 규정하고 있음.
 - 사용자의 책임면제를 통해 노사분쟁의 원만한 해결을 도모하려는 것이라 할 수 있음.

p350. 날개문제 삭제 (17번 문제 삭제)

→ [예상] 불법쟁의행위에 대하여 개별조합원이 공동불법행위에 대한 손해를 배상하는 경우, 손해에 대한 책임비율을 개별적으로 평가할 수 있다는 것이 판례의 태도이다.(17번)

p375-377. 삭제 후 수정

(375p. 2. 사용자 개념의 확장부터 377p. 끝줄까지 모두 삭제)

→ 2. 사용자 개념의 확장.....

묵시적인 근로계약관계를 맺고 있는 자를 말한다 할 것이다.(대법원 1995. 12.22, 선고 95누3565 판결)

2) [민법 제761조(정당방위, 긴급피난)] ① 타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 타인에게 손해를 가한 자는 배상할 책임이 없다. 그러나 피해자는 불법행위에 대하여 손해의 배상을 청구할 수 있다. (현재의 긴급한 위난에 대해 국가의 구제를 구할 여유가 없고, 대항행위를 하는 것 외에는 적당한 방법이 없을 때 상당한 범위 내에서 정당방위가 인정되는 것이다)

(아래내용으로 교체)

2. 사용자 개념의 외부적 확장

● 근로계약을 체결하지 아니한 원청업체도 부당노동행위의 주체가 될 수 있는지가 쟁점이다.

(1) 개정법 시행 이전 판례법리

● [판례]에 따르면, 그러한 부당노동행위의 구제제도의 취지를 고려할 때 “부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다”고 판시하여 개정법이 시행되기 이전에도 근로계약관계가 없는 사용자에게까지 부당노동행위 주체로서의 사용자 개념을 확장하였음.³⁾

● 특히 [판례]는 지배·개입유형의 부당노동행위에 대하여 그 목적을 “단결권을 침해하는 행위를 부당노동행위로서 배제·시정하여 정상적인 노사관계를 회복하는 것”이라고 하면서 “근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”라면 지배·개입유형의 부당노동행위의 사용자에게 해당한다고 판시하였음.⁴⁾

● 다만, 해당 판례는 노조법 제81조 제1항 제4호 소정의 부당노동행위, 즉 지배·개입유형의 부당노동행위에 대하여 원청회사의 사용자성을 인정하고 있는 판례이므로, 교섭거부 등 다른 유형의 부당노동행위로서의 사용자 개념의 확대를 인정할 수 있는지가 논쟁이 되어 왔음.⁵⁾

(2) 개정 법규정 : 2026.3.10. 시행

● 그런데, 노동조합법은 제2조 제2호 2문에서 “이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다”는 규정을 통해 사용자의 범위를 외부적으로 확대하고 있음. (2026.3.10. 시행)

● 즉 ‘근로계약의 당사자가 아니더라도 근로조건에 대한 실질적이고 구체적인 지배·결정력을 가진 자’를 지배·개입 유형의 부당노동행위의 사용자로 인정하는 것을 넘어서서 단체교섭 및 단체협약의 체결 당사자로도 인정한 것인데, 향후 판례를 통해서 “실질적이고 구체적인 지배·결정”에 대한 구체적인 기준이 제시될 것으로 판단됨.

p376-377. 날개 문제 삭제

날개문제 8번부터(p376)부터 날개문제 13번까지(p377)를 삭제할 것

p413. 문제4번, 지문 5번 및 5번 해설 삭제

04. 노동조합 및 노동관계조정법상 부당노동행위에 관한 설명으로 옳지 않은 것은? ▶ 노25

① ②③④

㉟ 부당노동행위의 예방·제거는 노동위원회의 구제명령을 통해서 이루어지는 것이므로, 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 한 그 한도 내에서는 부당노동행위의 주체로서 구제명령의 대상자인 사용자에게 해당한다고 볼 수 있을 것이다.

① ▶ ①②③④

㉟ 대판 2010.3.25, 2007두8881

3) 대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결 참조

4) 대법원 2010.3.25. 선고 2007두8881 판결 참조

5) 조용만·김홍영 3판, 698p ; 그런데, 부당노동행위로서의 지배개입의 경우에는 실질적 지배가 인정되는 경우 사용자 책임을 물을 실익이 존재한다는 것이 다수학설과 판례의 태도가 일치하고 있지만, 근로계약의 당사자가 아닌 자에게 단체교섭의 당사자로서의 사용자성을 인정할 것인지에 대해서는 논란이 있다. 즉 i) 외부적인 계약형식에 관계없이 근로조건 전부 또는 일부에 대하여 구체적 영향력 내지 지배력을 미치는 경우에는 단체교섭의 당사자로서의 사용자성을 인정해야 한다는 견해도 있고, ii) 단체교섭의 제도적 의미는 단체협약의 규범력을 매개로 실현되는데, 근로계약의 당사자가 아닌 원청회사에게 교섭 의무를 부담시킬 실익이 있는지가 문제되기 때문에 사용자 책임을 확대하는 경우에 있어서도 단체교섭의 상대방으로 인정하는데 있어서는 신중을 기할 필요가 있다는 견해도 있다.(이철수, 앞의 글, 108p 참조)