

이상, 이 글에서는 2006년 3월 시행된 노동조합법의 개정 과정을 검토하고 개정된 각 조항의 법적 해석을 시도한 후 보험산업에 미칠 영향을 검토하였다. 개정 노동조합법, 이른바 ‘노란봉투법’은 우리나라의 공동불법행위에 대한 판례와 노동조합법상 정당한 행위에 대한 해석이 실제 적용되는 과정에서 개별 근로자에게 너무 큰 금액의 배상청구와 가압류로 인한 고통을 지운다는 문제의식에서 시작되었고, ‘노란봉투법’이라는 이름도 그와 관련하여 붙은 것이었다. 그런데 사회적 논의와 법안 심의 과정에서 이른바 ‘사내하청’에 있어서 근로조건에 대해 원청사업자가 하청근로자와 협의해야 한다는, 그러한 의무를 법제화해야 한다는 것으로 ‘노란봉투법’의 주안점이 옮겨갔다. 그리고 법안에 대한 찬반대립이 평행선을 달리던 중에 별다른 타협 없이 법안이 통과됨에 따라 개정 노동조합법이 시행되었다.

노동조합법 제2조 제2호가 수정되어 ‘사용자’에 계약외사용자, 즉 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”가 추가되었다. “실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위”의 해석이 문제될 것이고, 여러 의견이 제시되고 있으나, 문언의 불명확함이 완전히 해소된 것은 아니어서 우려된다. 이는 단순히 해석상의 어려움에서 그치는 것이 아니라 당해 조항이 처벌규정의 전제가 되는 것이어서 헌법상 명확성의 원칙 문제도 야기한다.

노동조합법 제2조 제4호의 라목이 삭제되어 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”가 노동조합의 소극요건에서 배제되었는데, 그렇다고 하여 근로자가 아닌 자가 주도가 된 노동조합의 설립을 허용한 것이라고 해석되지는 않고, 이번 개정은 2021년 노동조합법이 개정된 것에 대한 정비 성격으로 이해된다.

노동조합법 제2조 제5호가 수정되어 노동조합법상 적법한 노동쟁의의 개념이 확대되었고, 이에 따라 단체교섭의 안전이 확대되었다고 볼 수 있다. 사업경영상의 결정이 근로자의 지위나 근로조건에 실질적·구체적 변동을 초래하는 경우에는 단체교섭의 대상이 된다는 부분은 우리 판례가 헌법상의 권리로 보는 경영권과의 충돌 문제가, 권리분쟁에 대한 노동쟁의를 허용한 것은 자력구제의 범위를 확대하는 중대한 개정이라는 점에서 우리 헌법상 법치국가적 원리와는 충돌 문제가 각각 내재되어 있다.

“단체교섭 또는 쟁의행위”에 “그 밖의 노동조합의 활동으로 인[한]” 손해배상책임도 면책 되는 것으로 포함시킨 제3조 제1항은 “이 법에 의한(따른)” 것이라는 점이 달라진 바 없어 개정 전에 비해 크게 바뀐 부분이 없다고 보인다. 「민법」상 정당방위 조항(제761조 제1항)의 특칙을 노동조합법에 신설한 제3조 제2항은 「민법」의 보호영역을 변화시키는 것이 아니므로, 그 자체로 큰 의미가 있는 개정은 아니다.

법원이 단체교섭, 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 근로자에 대하여 책임비율을 정하도록 한 제3조 제3항은, 우리 판례의 공동불법행위 책임 및 부진정연대책임 법리에 대한 예외적 규정으로 눈에 띄나, 대법원 2023. 6. 15. 선고 2017다46274 판결의 법리와 같은 것이다. 이 판결은 공동불법행위 책임 및 부진정연대책임 법리에 대한 종래 판례의 태도와 위낙 이질적인 판결이어서 그에 대한 비판의 여지가 많지만, 이를 차치하고, 제3조 제3항이 이 판결의 입장에서 크게 달라진 부분은 없어, 이 조항의 신설 자체가 추가로 갖는 의의는 크지 않다.

배상액의 감면을 청구할 수 있는 근거가 되는 제3조 제4항은 우리 「민법」상 이채로운 조항이며 사실상 “잊혀진” 조항으로 평가받는 제765조와 유사한 규정으로, 그 해석에 있어서 「민법」 제765조에 대한 해석론의 도움을 얻을 수 있을 것이고, 역시 이 조항의 신설 자체가 사회적으로 미칠 영향은 커 보이지 않는다. 신원보증인의 배상책임을 면제하는 내용의 제3조 제5항은, 전근대적인 신원보증제도에 대한 사회적 공감대가 형성되어 있어 크게 논란이 될 만한 내용이 아니다. 다만 신원보증제도 전반에 대한 개선 논의가 노동조합법 조항 하나의 신설로 대체된 것 같아 아쉬운 면이 있다. 사용자의 손해배상청구권 남용을 제한하는 제3조 제6항은, 우리 「민법」상 권리남용을 금지하는 일반원리(제2조 제2항)에서 크게 더 나아간 것이 있다고 보이지 않는다. 사용자가 손해배상책임을 면제할 수 있다는 점을 신설한 제3조의2는, 쟁의행위 계속 중 또는 종료 후 사측 대표가 근로자나 노동조합을 상대로 한 손해배상 청구의 소를 취하하더라도 ‘괜찮다’는 메시지를 주기 위한 규정으로 보이는바, 기존에도 이러한 소 취하 합의에 대한 법적인 제재가 발견되지 않음에 비추어, 해당 조항 신설의 실익(實益)이 무엇인지 알기 어렵다.

이와 같은 개정 노동조합법이 우리 보험산업에 미칠 영향을 분석하였다. 보험산업은 「보험업법」 등 관련 법률에 따라 소비자 보호가 강조되고 업무의 외주화에 대한 규제가 엄격하다. 개정된 노동조합법이 이러한 특성을 갖는 보험산업과 만났을 때 어떤 문제가 발생할 수 있는지 검토하였다.

우리 법제에서는 종래 근로계약의 당사자가 아닌 자들에 대해서도 일정한 보호의무나 관리의무를 지우는 경우가 있었고, 특히 보험산업의 경우 보험소비자의 보호를 위해 「전자금융감독규정」 등에서도 인력을 관리할 의무가 가중되어 있다. 그 밖에 법령상의 근거를 따로 명시하지 않은 자율규제 형식의 의무도 존재한다. 이러한 의무를 지는 보험회사는 노동조합법 개정으로 노동조합법상 의무를 부담하게 될 사실상의 가능성이 높아지고, 근로자의 보호나 관리가 의도하는 가치를 자발적으로 준수하지 않고 오히려 이를 회피할 유인이 작동한다는 문제점이 있다.

보험설계사는 보험회사 또는 보험대리점 등과 계약을 맺고 모집 업무를 수행하는데, 종래 이들의 관계에 노동조합법이 적용되는지 논란이 있었다. 노동조합법 개정으로 “사용자”에 계약외사용자가 포함되었지만(제2조 제2호), 이들의 관계는 별도의 사용자, 즉 ‘하청사용자’가 존재하는 관계가 아니므로 기존의 논란에 추가될 것은 없다. 노동조합법상 적법한 노동쟁의의 범위가 확대된 부분(제2조 제5호)은 이들의 관계에 영향을 미칠 수 있겠다.

그런데 보험대리점 소속의 보험설계사와 보험회사 사이의 관계는 중간에 보험대리점이라는 ‘하청사용자’처럼 보이는 자가 있어, 이러한 범위에서 보험회사가 계약외사용자가 될 수 있을지 문제된다. 상대적으로 독립형 GA보다는 자회사형 GA가, 자회사형 GA 중에서는 모회사의 관계에서 전속의무가 있는 경우가 계약외사용자가 될 가능성이 더 높다고 짐작할 수 있다. 그런데 근본적으로 계약외사용자의 범리가 사업장을 공유하지 않는 모회사 사이에서도 적용될 것인지에 대한 검토가 필요하다. 계약외사용자, 즉 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위가 상정한 것이 사업 및 사업장을 공유하나 법적 사용자가 서로 다른 경우, 이른바 ‘사내하청’의 경우임을 생각하면, 보험대리점 소속 보험설계사에 대하여 보험회사가 계약외사용자가 될 수 있을지 의문이다.

마지막으로 우리 보험시장에서 보험회사의 퇴출이 자주 벌어지는 것은 아니지만, 노동조합법 개정으로 인해 퇴출 제도에 미칠 영향을 검토할 필요가 있다. 「보험업법」 등 관련법률상 보험계약의 이전과 같은 퇴출 규제는 현재 보험소비자를 보호하기 위한 법적 장치를 두고 있는데, 노동조합법 개정으로 “근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”가 단체교섭 사유로 편입되었으므로, 인가나 결정 등의 처분이 노동조합에게 내려진 것이 아니라 하더라도 노동조합이 그 처분이 위법하다고 다툼 “법률상 보호되는 이익”이 있는지 문제될 수 있다. 우리 판례가 취소소송의 원고적격의 범위를 넓혀 나가는 추세에 비추어 볼 때, 노동조합이 퇴출 과정에 이익을 제기할 법적 지위를 획득할 가능성이 전무하다고 단정하기는 어렵다.