

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 (박대수의원 대표발의)

의안 번호	4777
----------	------

발의연월일 : 2020. 10. 29.

발 의 자 : 박대수 · 지성호 · 최춘식
엄태영 · 윤창현 · 허은아
이 용 · 김 용 · 윤두현
김형동 · 김성원 · 홍석준
의원(12인)

제안이유

현행법은 근로자의 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 도모하는 한편, 노동관계를 공정하게 조정하여 산업평화를 유지하는 것을 목적으로 하고 있음.

그런데 현행법 시행 이후 노동조합의 현장 활동이 오히려 위축되고 있는 측면이 있고, 대기업 노동조합에 비해 교섭력이 약한 중소기업의 경우 노동조합의 활동이 일부 제약 받고 있다는 의견이 있음.

이에 근로시간 면제 한도 내에서는 정당한 노동조합의 모든 활동이 보장됨을 명시하고, 노동조합 연합단체·총연합단체 등에 근로자를 파견하는 경우 근로시간 면제 한도를 별도로 설정할 수 있는 근거를 마련하는 등 현행법을 정비하여 노사관계 불안요인을 해소하려는 것임.

주요내용

가. 근로시간 면제 제도를 정비함(안 제24조, 제24조의2)

- 1) 근로시간 면제 대상업무에 대한 해석상의 혼란이 있어 정당한 모든 노조활동을 보장함을 명확히 규정함.
- 2) 노사합의로 연합단체 또는 총연합단체 등 상급 노조단체에 전임자를 파견하는 경우 별도의 근로시간면제한도를 허용함.
- 3) 근로시간면제심위원회회의 공익위원에 대한 정부, 노사 단체의 추천 및 교차배제 방식을 채택하여 정치중립성을 강화함.

나. 복수노조 교섭창구 단일화 제도를 정비함(안 제29조의2제1항)

산업 또는 업종, 지역을 대표하는 초기업단위 노조와 사용자단체가 산업별 또는 업종별, 지역별 교섭을 하기로 합의한 경우에는 교섭창구 단일화 대상에서 제외함을 규정함.

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제4항 중 “조합원 수”를 “조합원 수, 조합원의 지역적 분포, 근무형태, 교섭단위”로, “사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를”을 “이 법 또는 다른 법률에 따른 노동조합 활동을”로 하고, 같은 조 제5항을 제6항으로 하며, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설한다.

- ⑤ 제4항에도 불구하고 노동관계 당사자의 합의로 노동조합이 소속 산업별 연합단체인 노동조합이나 총연합단체인 노동조합 또는 산업별 단위노동조합에 근로자를 파견하는 경우에는 근로시간 면제 한도를 별도로 설정할 수 있다.

제24조의2제3항 중 “정부가 추천하는 공익위원”을 “공익위원”으로 하고, 같은 조 제4항 중 “선출한다”를 “선출하며, 공익위원은 정부·해당 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 사람 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하여 위촉될 공익위원의 수가 남은 경우 그 남은 사람을 위촉한다”로 한다.

제29조의2제1항 단서 중 “제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으

로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다”를 “다음 각 호의 경우에는 그러하지 아니하다”로 하고, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설한다.

1. 해당 노동조합과 사용자단체가 산업별 또는 업종별, 지역별 교섭을하기로 합의한 경우
2. 사용자와 노동조합이 개별 교섭에 동의하거나 제29조의3제2항에 따른 교섭단위의 분리 결정이 있는 경우
3. 각각의 노동조합에만 해당하는 교섭사항이 있는 경우

제81조제1항제1호 중 “그 勤勞者에게”를 “그 밖에 근로자에게”로 하고, 같은 항 제4호 본문 중 “勞動組合의 專任者에게 給與를 지원하거나 勞動組合의 運營費”를 “노동조합의 운영비”로 하며, 같은 호 단서 중 “근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자”를 “근로자”로 한다.

제92조제1호 중 “제24조제5항”을 “제24조제6항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(근로시간면제심의위원회의 공익위원에 관한 경과조치) 이 법 시행 당시 종전의 규정에 따라 위촉된 위원회의 공익위원은 제24조의

2의 개정규정에 따라 위촉된 것으로 보며, 그 임기는 종전 임기의 잔임기간으로 한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>第24條(勞動組合의 專任者) ① ~</p> <p>③ (생 략)</p> <p>④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 <u>조합원 수</u> 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 <u>사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</u></p> <p><u><신 설></u></p>	<p>第24條(勞動組合의 專任者) ① ~</p> <p>③ (현행과 같음)</p> <p>④ -----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>조합원 수, 조합원의 지역적 분포, 근무형태, 교섭단위</u>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----</p> <p>-----<u>이 법 또는 다른 법률에 따른 노동조합 활동을</u>-----</p> <p>-----.</p> <p>⑤ 제4항에도 불구하고 노동관계 당사자의 합의로 노동조합이 소속 산업별 연합단체인 노동조합이나 총연합단체인 노동조합 또는 산업별 단위노동조합에 근로자를 파견하는 경우</p>

<p>⑤ (생 략)</p> <p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ①·② (생 략)</p> <p>③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, <u>정부가 추천하는 공익위원 5명으로</u> 구성된다.</p> <p>④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 <u>선출한다</u>.</p> <p>⑤·⑥ (생 략)</p> <p>제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 <u>교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를</u></p>	<p><u>에는 근로시간 면제 한도를 별도로 설정할 수 있다.</u></p> <p>⑥ (현행 제5항과 같음)</p> <p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ -----<u>공익위원</u>-----.</p> <p>④ -----<u>선출하며, 공익위원은 정부·해당 노동조합 및 사용자단체가 각각 추천한 사람 중에서 노동조합과 사용자단체가 순차적으로 배제하여 위촉될 공익위원의 수가 남은 경우 그 남은 사람을 위촉한다.</u></p> <p>⑤·⑥ (현행과 같음)</p> <p>제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① -----</p>
--	--

포함한다. 이하 같다)을 정하여
교섭을 요구하여야 한다. 다만,
제2항에 따라 교섭대표노동조
합을 자율적으로 결정하는 기
한 내에 사용자가 이 조에서
정하는 교섭창구 단일화 절차
를 거치지 아니하기로 동의한
경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

② ~ ⑧ (생략)

第81條(不當勞動行爲) ① 使用者
는 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 행위(이하 “不當勞動
行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. 勤勞者가 勞動組合에 加入
또는 加入하려고 하였거나
勞動組合을 組織하려고 하였

-----.

다음 각 호의 경우에는 그러하
지 아니하다.

1. 해당 노동조합과 사용자단체
가 산업별 또는 업종별, 지역
별 교섭을하기로 합의한 경
우

2. 사용자와 노동조합이 개별
교섭에 동의하거나 제29조의
3제2항에 따른 교섭단위의
분리 결정이 있는 경우

3. 각각의 노동조합에만 해당하
는 교섭사항이 있는 경우

② ~ ⑧ (현행과 같음)

第81條(不當勞動行爲) ① -----

-----.

1. -----

거나 기타 勞動組合의 業務를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 勤勞者를 解雇하거나 그 勤勞者에게 不利益을 주는 행위

2. 3. (생략)

4. 勤勞者가 勞動組合을 組織 또는 운영하는 것을 支配하거나 이에 介入하는 행위와 勞動組合의 專任者에게 給與를 지원하거나 勞動組合의 運營費를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용한은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

-----그 밖에 근로자에게-----

2. 3. (현행과 같음)

4. -----

-----노동조합의 운영비-----
-----, -----근로자-----

-----.

<p>5. (생 략)</p> <p>② (생 략)</p> <p>第92條(罰則) 다음 各號의 1에 해당하는 者는 1千萬원 이하의 罰金에 處한다.</p> <p>1. 제24조제5항을 위반한 자</p> <p>2. · 3. (생 략)</p>	<p>5. (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>第92條(罰則) -----</p> <p>-----</p> <p>-----.</p> <p>1. 제24조제6항-----</p> <p>2. · 3. (현행과 같음)</p>
--	--