

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(이수진의원 대표발의)

의안 번호	4567
----------	------

발의연월일 : 2020. 10. 19.

발 의 자 : 이수진^비 · 강은미 · 김경협
김주영 · 노웅래 · 민병덕
송옥주 · 양정숙 · 어기구
윤미향 의원(10인)

제안이유

현재 「노동조합 및 노동관계조정법」은 노동조합 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 원칙적으로 금지하는 한편, 근로시간면제 한도 내에서만 전임자의 노동조합 활동을 허용하는 이른바 근로시간면제제도를 규정함으로써 이로 인해 노동조합 활동이 위축되는 등 부작용이 심각한 상황임.

또한, 노동자 대표자의 교섭권한 역시 관련 규정이 미비한 탓에 실무상 근로조건의 유지·개선으로만 좁게 해석되어 집단적 노사관계법의 대전제인 노사 간 자율교섭을 통한 협약자치 원칙의 실현을 가로막고 있음.

이에 현행법의 과도한 규제와 미비한 제도를 정비함으로써 현행법을 국제노동기준에 부합하게 하고, 헌법상 노동 3권이 실질적으로 보장되도록 하려는 것임.

주요내용

가. 노동조합 전임자에 대한 급여지급 금지 및 근로시간면제제도를 폐지하고 노동조합 전임자에 대한 급여지급 여부는 노사자율로 결정하도록 하며, 노동조합 전임자에 대한 급여지급을 부당노동행위로 금지하는 규정을 삭제함(안 제24조, 제81조제1항 등).

나. 노동조합 대표자의 교섭 및 체결권한을 구체적이고 명확하게 하면서 그 범위를 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항까지로 확대함(안 제29조제1항).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제24조제2항·제4항 및 제5항을 각각 삭제한다.

제24조의2를 삭제한다.

제29조제1항 중 “그 노동조합 또는”을 “근로조건 및 고용 또는 근로조건과 밀접하게 관련된 경영상 사항, 노동조합 활동·단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계, 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 사항에 대하여 그 노동조합 또는”으로 한다.

제81조제1항제4호 중 “노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의”를 “노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자의”로 한다.

제92조제1호를 삭제한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
제24조(노동조합의 전임자) ① (생략) ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다. ③ (생략) ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무	제24조(노동조합의 전임자) ① (현행과 같음) <u><삭 제></u> ③ (현행과 같음) <u><삭 제></u>

를 할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

<삭 제>

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 고용노동부에 둔다.

<삭 제>

② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.

③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.

④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회

의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

②~④ (생략)

제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (생략)

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조

제29조(교섭 및 체결권한) ① -----근로조건 및 고용 또는 근로조건과 밀접하게 관련된 경영상 사항, 노동조합 활동·단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계, 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 사항에 대하여 그 노동조합 또는-----

-----.

②~④ (현행과 같음)

제81조(부당노동행위) ① -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. -----

----- 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을

제4항에 따른 활동을 하는 것
을 사용자가 허용함은 무방하
며, 또한 근로자의 후생자금
또는 경제상의 불행 그 밖에
재해의 방지와 구제 등을 위
한 기금의 기부와 최소한의
규모의 노동조합사무소의 제
공 및 그 밖에 이에 준하여
노동조합의 자주적인 운영 또
는 활동을 침해할 위험이 없
는 범위에서의 운영비 원조행
위는 예외로 한다.

5. (생략)

② (생략)

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해
당하는 자는 1천만원 이하의
벌금에 처한다.

1. 제24조제5항을 위반한 자

2. 3. (생략)

위한 기금의 기부와 최소한의
규모의 노동조합사무소의 제
공 및 그 밖에 이에 준하여
노동조합의 자주적인 운영 또
는 활동을 침해할 위험이 없
는 범위에서의 운영비 원조행
위는 예외로 한다.

5. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

제92조(벌칙) -----

-----.

<삭제>

2. 3. (현행과 같음)