

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)

의안 번호	2444
----------	------

제안연월일 : 2024. 7.

제안자 : 환경노동위원장

1. 대안의 제안경위

가. 심사경과

의안번호	대표발의자	발의일	심사 경과
2200074	박해철의원	2024.6.3.	<ul style="list-style-type: none"> · 제415회 국회(임시회) 제2차 전체회의(2024.6.20.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거침 · 제415회 국회(임시회) 제5차 전체회의(2024.6.28.) 상정 후 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 · 제416회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.9.) 상정 및 축조심사, 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.16.) 상정, 축조심사 및 의결 · 제416회 국회(임시회) 제1차 안전조정위원회(2024.7.18.) 상정
2200244	김태선의의원	2024.6.10.	<ul style="list-style-type: none"> · 제415회 국회(임시회) 제2차 전체회의(2024.6.20.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거침 · 제415회 국회(임시회) 제5차 전체회의(2024.6.28.) 상정 후 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 · 제416회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.9.) 상정 및 축조심사, 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.16.) 상정, 축조심사 및 의결 · 제416회 국회(임시회) 제1차 안전조정위원회(2024.7.18.) 상정
2200562	이용우의원 신장식의의원 윤종오의원	2024.6.17.	<ul style="list-style-type: none"> · 제415회 국회(임시회) 제2차 전체회의(2024.6.20.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거침 · 제415회 국회(임시회) 제5차 전체회의(2024.6.28.)

의안번호	대표발의자	발의일	심사 경과
			상정 후 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 · 제416회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.9.) 상정 및 축조심사, 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.16.) 상정, 축조심사 및 의결 · 제416회 국회(임시회) 제1차 안전조정위원회(2024.7.18.) 상정
2200978	김주영의원	2024.6.26.	· 제415회 국회(임시회) 제5차 전체회의(2024.6.28.) 상정 후 제안설명, 검토보고 및 대체토론을 거쳐 고용노동법안심사소위원회 회부 · 제416회 국회(임시회) 제1차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.9.) 상정 및 축조심사, 제2차 고용노동법안심사소위원회(2024.7.16.) 상정, 축조심사 및 의결 · 제416회 국회(임시회) 제1차 안전조정위원회(2024.7.18.) 상정

나. 제416회 국회(임시회) 제1차 안전조정위원회(2024. 7. 18.)에서 위 4건의 법률안을 심사한 결과, 4건의 법률안을 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 각 법률안의 내용을 통합하여 위원회 대안을 제안하기로 의결함.

다. 제416회 국회(임시회) 제2차 환경노동위원회(2024. 7. 22.)는 안전조정위원회의 심사결과를 받아들여 위 4건의 법률안을 본회의에 부의하지 아니하기로 하고, 각 법률안의 내용을 통합하여 위원회 대안을 제안하기로 의결함.

2. 대안의 제안이유

헌법에 보장된 ‘노동3권’은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직

접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적인 권리라고 보아야 함.

그러나 간접고용이 확산되는 노동현실에서 원청의 지배를 받는 간접고용 근로자들은 노동3권, 특히 단체교섭권에서 권리를 보장받지 못하는 현실임. 묵시적 근로관계가 인정되어야 단체교섭의무가 발생한다면, 원청은 교섭의무를 부담하지 않고 하청은 근로관계 개선 등과 관련해 실질적 권한 또는 능력이 없어 하청 근로자들은 단체교섭권을 행사할 수 없는 상황이 초래됨. 그동안 원청과 하청의 독립적인 법인격이라는 법적 장벽 때문에 헌법상 근로자의 노동3권이 보장되고 있음에도 불구하고 실질적으로 직접적 노사관계에 있는 근로자들의 정당한 노동쟁의를 불법으로 판단하기도 하였음.

또한 헌법과 현행법은 노동조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불구하고, 현행법은 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 한정하고 있음.

이에 따라 노동조합은 사용자의 부당노동행위, 단체협약의 불이행 등과 같은 사안에 대해서 쟁의행위를 할 수 없고, 법원도 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여, 노동3권의 심각한 제약과 노사 간의 대화와 교섭을 통한 노사문제 해결을 저해하고 있는 현실을 개선할 필요가 있음.

또한, 쟁의행위와 관련하여 법원은 노동조합 및 조합원들의 공동불

법행위에 대해 이들 각각의 불법행위 책임범위 여부를 구체적으로 산정하지 아니하고 모든 공동불법행위자 각각에게 총 손해발생액 전부를 부담시키고 있어, 모든 행위자 각각에 대해 과다한 배상책임이 부과되는 것을 개선할 필요가 있음.

이에 고용형태의 다변화 등에 따라 양산되는 비정규직 근로자들이 헌법상 노동3권을 제대로 누리지 못하는 부당한 현실을 개선하고, 노동쟁의 정의를 현행법의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 함.

또한 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 하고, 나아가 사용자가 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임 등을 면제할 수 있다는 규정을 신설하여 노사분쟁의 원만한 해결을 도모하려는 것임.

3. 대안의 주요내용

가. 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다고 규정하여, 현행 사용자의 범위를 확대함(안 제2조제2호 후단 신설).

나. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제하여, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 다양한

일하는 사람의 단결권을 보장하고 ILO 등 국제기구의 권고를 따르도록 함(안 제2조제4호라목 삭제).

다. 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건’에 관한 사항으로 확대하여 정당한 쟁의행위의 범위가 확대될 수 있도록 함(안 제2조제5호).

라. 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제1항).

마. 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제2항 신설).

바. 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 함(안 제3조제3항 신설).

사. 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제4항 신설).

아. 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있도록 함(안 제3조의2 신설).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4호의 라목을 삭제하며, 같은 조 제5호 전단 중 “勤勞條件의 決定”을 “근로조건”으로 한다.

이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

제3조의 제목 중 “제한”을 “제한 등”으로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 중 “이 법에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲로”를 “이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로”로 하고, 같은 조에 제2항부터 제4항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

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 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유

와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.

④ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

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

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상 청구의 제한 등에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 적용한다.

신·구조문대비표

현행	개정안
第2條(定義) 이 법에서 사용하는用語의 定義는 다음과 같다.	第2條(定義) ----- -----.
1. (생략)	1. (현행과 같음)
2. "使用者"라 함은 事業主, 사업의 經營擔當者 또는 그 사업의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. <후단 신설>	2. ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u>
3. (생략)	3. (현행과 같음)
4. "勞動組合"이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者の 經濟的·社會的地位의 향상을 도모함을 목적으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다	4. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.

음 각目の 1에 해당하는 경우에는 勞動組合으로 보지 아니한다.

가. ~ 다. (생략)

라. 勤勞者가 아닌 者の 加入
을 허용하는 경우

마. (생략)

5. "勞動爭議"라 함은 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體(이하 "勞動關係 當事者"라 한다)間에 賃金·勤勞時間·福祉·解雇 기타 待遇等 勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로 인하여 발생한 紛爭狀態를 말한다. 이 경우 主張의 不一致라 함은 當事者間에 合意를 위한 노력을 계속하여도 더이상 自主的 交渉에 의한 合意의 餘地가 없는 경우를 말한다.

6. (생략)

第3條(損害賠償 請求의 제한) 使用者는 이 法에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲로 인하여 損害를 입은 경우에 勞動組合 또는 勤勞者에 대하여 그 賠償을 請

-----.

가. ~ 다. (현행과 같음)

<삭제>

마. (현행과 같음)

5. -----

-----근로조

건-----

-----.

-----.

6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한 등)
① -----이 법에 의한 단
체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의
노동조합의 활동으로-----

求할 수 없다.

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

-----.

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 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.

④ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

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