

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(김태선의원 대표발의)

의안 번호	8800
----------	------

발의연월일 : 2025. 3. 11.

발 의 자 : 김태선 · 정준호 · 김남근
복기왕 · 박 정 · 김태년
윤종균 · 이용우 · 박홍배
이학영 · 김주영 · 윤준병
강득구 · 박해철 의원
(14인)

제안이유 및 주요내용

우리 사회는 더 이상 과거의 노동구조에 머무를 수 없습니다. 날로 변화하는 노동 환경 속에서 모든 노동자의 권리를 보호하는 것은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제입니다.

대한민국 헌법 제33조는 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 있음에도 불구하고, 현행 노동조합법은 전통적인 고용관계를 전제로 노동3권의 주체와 내용을 한정하고 있어, 오늘날 노동시장에서 급속도로 확산되고 있는 다양한 형태의 노동자들을 포용하지 못하고 있습니다. 이에 특수고용노동자 등 기존 법체계에서 배제되었던 노동자를 근로자의 범위에 포함하고, 사용자 개념을 확대하여 새로운 형태의 노동자들은 물론 하청 등 간접고용 노동자의 노동3권을 실질적으로 보장하고자 합니다.

또한, 현행법은 노동조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불구하고, 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 한정하고 있어 노동조합이 사용자의 부당노동행위, 단체협약 불이행 등에 대해 쟁의 행위를 할 수 없도록 하고 있습니다. 이에 노동쟁의의 정의를 헌법과 법률의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여, 노사 간의 대화와 교섭의 범위를 폭넓게 보장하고, 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 합니다.

마지막으로, 그동안 노동조합의 쟁의행위와 관련하여 노동조합 및 조합원들이 공동불법행위자로 취급되면서, 개별적인 귀책사유와 기여도를 고려하지 않은 과도한 손해배상 청구와 가압류가 남용되어 왔습니다. 특히 노동조합 또는 조합원 개인에 대한 무리한 손해배상 청구와 신원보증인에 대한 배상책임 요구는 사용자의 재산보호 명분 아래 노동조합 활동을 억압하는 수단으로 악용되고 있습니다. 이에 법원이 손해배상 청구를 판단할 때, 배상의무자의 귀책사유 및 재정 상황을 고려하여 배상액을 감경하거나 면제할 수 있도록 하고, 신원보증인의 손해배상 책임을 면제하여 노동조합의 존립을 위협할 수 있는 과도한 배상 책임을 방지하고자 합니다.

국제기준과 선진국의 입법례를 참고하여 노동3권을 형해화하는 현재의 법적 한계를 극복하고, 헌법이 명시한 노동3권의 원칙을 확고히 해야 합니다. 이를 위해 근로자의 범위를 확대하고, 사용자 개념을 실

질적 교섭 당사자로 확장하며, 쟁의행위의 정당성 범위를 ‘근로조건’으로 확대하고자 합니다. 또한 신원보증인의 손해배상을 제한하고, 법원이 손해배상 청구를 심사할 때 배상의무자의 귀책사유와 재정 상황을 고려하여 배상액을 감경·면제하도록 하여, 과도한 배상책임으로부터 노동조합과 노동자를 보호하려는 것입니다(안 제2조 및 제3조).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제2호에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제5호 전단 중 “勤勞條件의 決定에”를 “근로조건에”로 한다.

1. “근로자”란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 이 경우 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.

가. 노무를 제공하는 사람이 업무를 수행함에 있어 사용자로부터 지휘·감독을 받지 아니하는 경우

나. 노무를 제공하는 사람의 업무가 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우

다. 노무를 제공하는 사람이 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이름과 계산으로 독립적으로 형성된 거래, 일 또는 사업에 종사하는 경우

이 경우 근로계약의 체결 당사자 여부에 관계없이 해당 근로자의

업무에 실질적인 지배력을 행사하거나, 임금·복리후생·해고 등 해당 근로자의 근로조건 및 고용문제에 실질적인 영향력을 가진 사람은 사용자로 본다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “이 法에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲로 인하여”를 “헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로”로 하며, 같은 조에 제2항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

② 사용자의 불법행위로부터 노동조합 또는 근로자의 권리를 보호하기 위해 부득이하게 발생한 손해에 대하여 노동조합 또는 근로자는 배상의 책임이 없다.

③ 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해는 배상청구의 대상이 되지 아니한다.

④ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 배상 의무자의 귀책사유 및 기여도를 고려하여 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다. 이 경우 배상 의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있으며, 법원은 배상 의무자의 재정 상황 및 지급 능력, 손해배상 청구액의 적정 범위 등을 고려하여 면제 또는 감경 여부를 판단하여야 한다.

⑤ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서

는 배상할 책임이 없다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상 청구의 제한에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해가 발생하는 경우부터 적용한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. “<u>勤勞者</u>”라 함은 職業의 種類를 불문하고 <u>賃金・給料</u> 기타 이에 준하는 <u>收入에 의하여 生活하는 者</u>를 말한다.</p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. “<u>근로자</u>”란 職業의 種類와 關係없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 사람을 말한다. 이 경우 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하는 사람은 근로자로 추정하되, 사용자가 다음 각 목의 사항을 모두 입증한 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <p>가. <u>노무를 제공하는 사람이 업무를 수행함에 있어 사용자로부터 지휘・감독을 받지 아니하는 경우</u></p> <p>나. <u>노무를 제공하는 사람의 업무가 사용자의 통상적인 사업 범위 밖에서 이루어진 경우</u></p> <p>다. <u>노무를 제공하는 사람이 사용자가 영위하는 사업과 동종 분야에서 본인의 이</u></p>

	<u>름과 계산으로 독립적으로 형성된 거래, 일 또는 사 업에 종사하는 경우</u>
2. “使用者”라 함은 事業主, 사 업의 經營擔當者 또는 그 사 업의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동 하는 者를 말한다. <후단 신 설>	2. ----- ----- ----- ----- ----- 이 경우 근로계약의 체결 당사자 여부 에 관계없이 해당 근로자의 업무에 실질적인 지배력을 행 사하거나, 임금·복리후생· 해고 등 해당 근로자의 근로 조건 및 고용문제에 실질적인 영향력을 가진 사람은 사용자 로 본다.
3.·4. (생 략)	3.·4. (현행과 같음)
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등 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	5. ----- ----- ----- -----근로조 건에----- ----- ----- -----

합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 自主的 交渉에 의한 합의의 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 請求할 수 없다.

<신설>

<신설>

<신설>

-----.

6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한) ① -----헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로-----

-----.

② 사용자의 불법행위로부터 노동조합 또는 근로자의 권리를 보호하기 위해 부득이하게 발생한 손해에 대하여 노동조합 또는 근로자는 배상의 책임이 없다.

③ 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해는 배상청구의 대상이 되지 아니한다.

④ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 배상의무자의 귀책사

<p><u><신 설></u></p>	<p><u>유 및 기여도를 고려하여 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다. 이 경우 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있으며, 법원은 배상의무자의 재정 상황 및 지급 능력, 손해배상 청구액의 적정 범위 등을 고려하여 면제 또는 감경 여부를 판단하여야 한다.</u></p> <p><u>⑤ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.</u></p>
---------------------------	---