

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(박홍배의원 대표발의)

의안 번호	8195
----------	------

발의연월일 : 2025. 2. 17.

발 의 자 : 박홍배 · 이용우 · 김남근
이광희 · 박지원 · 윤준병
박희승 · 민병덕 · 고민정
김태선 · 백승아 · 송재봉
박정현 · 김주영 · 서영교
박수현 의원(16인)

제안이유 및 주요내용

오늘날 대한민국의 노동시장은 간접고용, 하청, 파견, 플랫폼 노동 등 다양한 고용형태가 등장하고 있음. 하지만 현행 노조법은 사업주의 정의를 지나치게 협소하게 규정하여 실질적인 사용자의 지배·결정권 아래 있음에도 불구하고 단체교섭권을 행사할 수 있고, 정당한 노동쟁의가 불법으로 판단되는 등 법적 보호에서 배제되는 문제가 나타나고 있음.

또한 쟁의행위를 근로조건의 결정에 관한 사항으로 한정하고 있어 정당한 쟁의행위에 제한이 발생하며, 이로 인해 불법으로 규정되는 쟁의행위를 이유로 노동조합과 근로자에게 손해배상 책임을 부여해 사실상 노동쟁의를 억압하는 수단으로 이용되고 있음.

이에 고용형태의 다변화 등으로 인해 발생하는 헌법상 노동3권 사

각지대를 개선하기 위해 실질적인 사용자에게 대한 책임을 규정할 수 있도록 사용자의 정의를 확대하고 근로조건에 대해 정의행위를 진행할 수 있도록 정의행위 범위 대상을 확대하고자 함. 또한 손해배상 면제책임 및 청구 대상을 추가하고, 신원보증인에 대한 손해배상 책임 면제와 배상의무자별로 귀책사유 및 기여도에 따른 책임 범위 지정 등을 규정하여 노동3권 제약을 방지하고 노사간의 대화와 교섭을 통해 문제를 해결하는 노사자치주의를 실현하고자 함(안 제2조, 제3조 및 제3조의2 신설).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4호라목을 삭제하며, 같은 조 제5호 전단 중 “勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로 인하여 발생한 紛爭狀態를 말한다”를 “근로조건에 관한 주장의 불일치로 인한 분쟁상태를 말한다”로 한다.

이 경우 직접 계약관계 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 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”를 “이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로”로 하며, 같은 조에 제2항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자가 이를 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 경우 그 노동조합 또는 근로자는 배상의 책임이 없다.

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

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

⑤ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다. 이 경우 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있으며, 법원은 청구가 있는 경우 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

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

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

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. (생 략)</p> <p>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></p> <p>3. (생 략)</p> <p>4. “勞動組合”이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主적으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者의 經濟的·社會的 地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다음 各目的 1에 해당</p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p><u>이 경우 직접 계약관계 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는자도 그 범위에 있어서 사용자로 본다.</u></p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>4. ----- ----- ----- ----- -----.</p>

하는 경우에는 勞動組合으로
보지 아니한다.

가. ~ 다. (생략)

라. 勤勞者가 아닌 者의 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
合意를 위한 노력을 계속하여
도 더이상 自主的 交渉에 의
한 合意의 餘地가 없는 경우
를 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.

-----.

가. ~ 다. (현행과 같음)

<삭제>

마. (현행과 같음)

5. -----

-----근로조
건에 관한 주장의 불일치로
인한 분쟁상태를 말한다. ---

-----.

6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한) ①
-----이 법에 의한 단체교
섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노
동조합의 활동으로-----

<신 설>

-----.

② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자가 이를 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 경우 그 노동조합 또는 근로자는 배상의 책임이 없다.

<신 설>

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

<신 설>

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

<신 설>

⑤ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다. 이 경우 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있으며, 법원은 청구가

<p><u><신 설></u></p>	<p><u>있는 경우 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.</u></p> <p><u>제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해 배상 등 책임을 면제할 수 있다.</u></p>
---------------------------	--