

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(윤종오의원 대표발의)

의안 번호	1494
----------	------

발의연월일 : 2016. 8. 9.

발 의 자 : 윤종오 · 김경진 · 안민석
김종훈 · 서영교 · 조정식
강병원 · 유은혜 · 노회찬
이용득 의원(10인)

제안이유

현행법은 직장폐쇄를 노동조합의 쟁의행위에 대항하기 위하여 사용자가 사용할 수 있는 방어적 수단으로서 쟁의행위의 한 유형으로 보고 있고, 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있으며 미리 행정관청 등에 신고하도록 규정하고 있음.

최근 자동차 부품회사인 갑을오토텍이 자사 노동조합의 쟁의행위를 무력화하기 위해 직장폐쇄 이후에 파업에 참가하지 않은 일부 근로자들을 중심으로 조업을 계속하여 파업을 무력화시키고 물리력을 행사하는 등 직장폐쇄로 인한 사회적 논란이 발생하고 있어 사용자의 직장폐쇄를 쟁의행위로 보는 것은 타당하지 않다는 지적이 제기됨.

이에 직장폐쇄의 개념을 법에 명확히 정의하고 그 요건에 하나의 사업 또는 사업장에 소속된 근로자 전부를 대상으로 하는 경우를 추가하며, 그 준수사항을 구체화함으로써 사용자의 직장폐쇄가 쟁의행위

에 대한 공격적 수단으로 남용되는 것을 방지하여 근로자의 단체행동권을 보장하려는 것임.

주요내용

가. 직장폐쇄를 쟁의행위의 유형에서 제외하고 그 개념을 별도로 정의함(안 제2조제6호 및 제7호).

나. 직장폐쇄의 요건에 하나의 사업 또는 사업장에 소속된 근로자 전부를 대상으로 하는 경우를 추가함(안 제46조제1항).

다. 사용자는 직장폐쇄를 이유로 노동조합의 사업장 내 쟁의행위 등을 방해해서는 아니 되며, 사업장 내·외부에 시설보호 등을 이유로 사람 또는 장비를 배치하여 위력을 과시하거나 물리력을 행사하게 해서는 아니 됨(안 제46조제3항 및 제4항 신설).

라. 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 중지하고 업무복귀의 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 지체 없이 해제해야 함(안 제46조제5항 신설).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제6호 중 ““爭議行爲”라 함은 罷業·怠業·職場閉鎖 기타 勞動關係當事者が 그 主張을 관철할 目的으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 業務”를 ““쟁의행위”란 파업이나 태업, 그 밖에 노동조합이 그 주장을 관철하기 위하여 하는 행위로서 업무”로 하고, 같은 조에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

7. “직장폐쇄”란 사용자가 쟁의행위에 대항하여 근로자의 근로 제공을 거부하는 행위를 말한다.

제29조의5 중 “제46조제1항”을 “제46조제1항·제3항·제5항”으로 한다.

제4장의 제목 “爭議行爲”를 “쟁의행위 등”으로 한다.

제46조의 제목 “(職場閉鎖의 요건)”을 “(직장폐쇄의 요건 등)”으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 하며, 같은 조에 제3항부터 제5항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 경우에 하나의 사업 또는 사업장에 소속된 근로자 전부를 대상으로 하여 직장폐쇄를 할 수 있다.

③ 사용자는 직장폐쇄를 이유로 노동조합과 근로자의 사업장 내 노

동조합 활동 및 쟁의행위를 방해하여서는 아니 된다.

④ 사용자는 직장폐쇄 중 사업장 내·외부에 시설보호 등을 이유로 사람 또는 장비를 배치하여 위력을 과시하거나 물리력을 행사하게 하여서는 아니 된다.

⑤ 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 중지하고 업무복귀의 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 지체 없이 해제하여야 한다.

제91조 중 “제46조제1항”을 “제46조제1항·제3항·제4항·제5항”으로 한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다.

제2조(직장폐쇄에 관한 경과조치) 이 법 시행당시 직장폐쇄 중인 사용자에게 대하여는 제46조제1항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

신·구조문대비표

현행	개정안
<p>第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 5. (생략)</p> <p>6. “<u>爭議行爲</u>”라 함은 <u>罷業·怠業·職場閉鎖</u> 기타 <u>勞動關係當事者가 그 主張을 관철할 目的으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 業務의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.</u></p> <p><u><신설></u></p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. ~ 5. (현행과 같음)</p> <p>6. “<u>쟁의행위</u>”란 <u>파업이나 태업, 그 밖에 노동조합이 그 주장을 관철하기 위하여 하는 행위로서 업무-----</u> -----.</p> <p>7. “<u>직장폐쇄</u>”란 <u>사용자가 쟁의 행위에 대항하여 근로자의 근로 제공을 거부하는 행위를 말한다.</u></p>
<p>제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, <u>제46조제1항</u>, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로</p>	<p>제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>제46조제1항·제3항·제5항</u>----- ----- -----</p>

본다.

第4章 爭議行爲

第46條(職場閉鎖의 요건) ①使用
者는 勞動組合이 爭議行爲를
開始한 이후에만 職場閉鎖를
할 수 있다.

② (생략)

<신설>

<신설>

<신설>

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41

-----.

第4章 쟁의행위 등

第46條(직장폐쇄의 요건 등) ①
사용자는 노동조합이 쟁의행위
를 개시한 경우에 하나의 사업
또는 사업장에 소속된 근로자
전부를 대상으로 하여 직장폐
쇄를 할 수 있다.

② (현행과 같음)

③ 사용자는 직장폐쇄를 이유
로 노동조합과 근로자의 사업
장 내 노동조합 활동 및 쟁의
행위를 방해하여서는 아니 된
다.

④ 사용자는 직장폐쇄 중 사업
장 내·외부에 시설보호 등을
이유로 사람 또는 장비를 배치
하여 위력을 과시하거나 물리
력을 행사하게 하여서는 아니
된다.

⑤ 사용자는 노동조합이 쟁의
행위를 중지하고 업무복귀의
의사를 표시한 때에는 직장폐
쇄를 지체 없이 해제하여야 한
다.

제91조(벌칙) -----

조제1항, 제42조제2항, 제43조	-----
제1항·제2항·제4항, 제45조제2	-----
항 본문, <u>제46조제1항</u> 또는 제6	----- <u>제46조제1항·제3항·제4</u>
3조의 규정을 위반한 자는 1년	<u>항·제5항</u> -----
이하의 징역 또는 1천만원 이	-----
하의 벌금에 처한다.	-----.