노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이정미의원 대표발의)

의 안 번 호	1839

발의연월일 : 2016. 8. 26.

발 의 자 : 이정미・김종대・추혜선
심상정・윤소하・노회찬
권미혁・김해영・박남춘
홍영표 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

최근 쟁의권을 행사하는 사업장에 사용자가 곧바로 직장폐쇄를 단행, 경비용역업체를 투입함으로써 사업장내 쟁의중인 조합원과 폭력사태가 발생하여 심각한 사회문제로 부각되고 있음.

직장폐쇄는 근로자측의 쟁의행위에 대하여 사용자가 근로수령을 거부하여 임금지급의무를 면함으로써 근로자측에 경제적인 압박을 가하는 방어수단임. 그러나 직장폐쇄가 대항성, 방어성, 상당성 요건을 갖춘 경우에만 그 정당성이 인정됨에도 불구하고, 현행법상 직장폐쇄 개시요건과 신고의무만을 규정하고 있어, 정당성 판단에 있어 논란이 발생하고 있음. 또, 노동조합의 쟁의행위로 인하여 노사간 교섭의 균형이 깨지고 사용자측에 불리한 압력이 가해지는 상황에서 수동적 방어적 수단으로 직장폐쇄가 단행되어야 함에도 불구하고 법적 미비로 인하여 제도를 악용하는 사례가 발생하고 있어, 직장폐쇄를 별도로 정의

하고, 부분적 직장폐쇄를 금하며, 사업장내 쟁의행위를 방해하지 못하도록 개정할 필요가 있음.

또한 직장폐쇄에 대한 노동위원회의 개시결정을 통해 정당하지 못한 직장폐쇄 단행을 막고, 불법 직장폐쇄에 대한 징벌적 손해배상 제도를 도입하여 노사 당사자 해결의 원칙을 확보해 주고자 함(안 제2조, 제4조, 제29조의5, 제44조 삭제, 제46조, 제46조의2 신설, 제90조, 제91조, 제96조).

법률 제 호

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제5호 전단 중 “해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한”을 “해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다), 대우 등의 근로조건 및 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한”으로 하고, 같은 호 후단을 삭제하며, 같은 조 제6호를 다음과 같이 하고, 같은 조에 제7호를 다음과 같이 신설한다.

6. “쟁의행위”란 파업·태업 그 밖에 노동조합이 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위를 말한다.

7. “직장폐쇄”란 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 노무의 수령을 거부하는 행위를 말한다.

제4조를 다음과 같이 한다.

제4조(쟁의행위와 형사책임) 근로자는 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 아니하고 집단적 노무제공거부 등의 방법으로 이루어진 경우에는 그 쟁의행위를 이유로 이 법에 정해진 경우를 제외하고는 「형법」 제314조 등을 포함한 형사책임을 지지 아니한다.

제29조의5 중 “제44조제2항, 제46조제1항”을 “제46조제1항”으로 한다.

제44조를 삭제한다.

제46조제1항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(종전의 제2항)을 다음과 같이 하며, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설한다.

다만, 조합원이 아닌 근로자 등 쟁의행위 미참가자의 조업 행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄는 인정되지 아니한다.

② 사용자는 직장폐쇄를 이유로 노동조합과 근로자의 사업장 내 노조활동 및 출입, 쟁의행위를 방해하여서는 아니 된다.

③ 사용자는 노동조합이 업무 복귀 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 할 수 없다.

④ 사용자는 제1항에 따른 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 하고, 신고후 10일내 노동위원회 의결을 얻어 개시해야한다. 이 경우 노동위원회는 노동조합 대표자와 사용자의 의견을 들어야하며 의결 절차는 대통령령에 따른다.

⑤ 사용자는 단체교섭과 노동조합의 쟁의행위 시 시설보호 등의 명목으로 조합원이 아닌 근로자나 타인으로 하여금 사업장 내외부에 배치하여 노사관계에 개입시켜서는 아니 된다.

제4장에 제46조의2를 다음과 같이 신설한다.

제46조의2(손해배상 책임) 사용자가 제46조제1항·제2항·제3항·제5항 및 제81조를 위반함으로써 정신적, 물질적 손해를 입은 근로자 또는 노동조합이 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해의 3배의 범위에

서 배상책임을 진다.

제90조 중 “제44조제2항, 제69조제4항”을 “제69조제4항”으로 한다.

제91조 중 “제46조제1항 또는”을 “제46조제1항·제2항·제3항·제5항, 제46조의2 또는”으로 한다.

제96조제1항제3호 중 “제46조제2항”을 “제46조제4항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조(정의) ----------.
1. ~ 4. (생 략)	1. ~ 4. (현행과 같음)
5. "노동쟁의"라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 "노동관계 당사자"라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	5. ----------해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다), 대우 등의 근로조건 및 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한----------. <후단 삭제>
6. "쟁의행위"라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.	6. "쟁의행위"란 파업·태업 그 밖에 노동조합이 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위를 말한다.

<신 설>	7. “직장폐쇄”란 사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 노무의 수령을 거부하는 행위를 말한다.
제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.	제4조(쟁의행위와 형사책임) 근로자는 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 아니하고 집단적 노무제공거부 등의 방법으로 이루어진 경우에는 그 쟁의행위를 이유로 이 법에 정해진 경우를 제외하고는 「형법」 제314조 등을 포함한 형사책임을 지지 아니한다.
제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.	제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) ----------제46조제1항----------.
제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ① 사용자	<삭 제>

는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.	
②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.	<삭 제>
제46조(직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다. <단서 신설>	제46조(직장폐쇄의 요건) ①----------. 다만, 조합원이 아닌 근로자 등 쟁의행위 미참가자의 조업 행위를 허용하는 부분적 직장폐쇄는 인정되지 아니한다.
<신 설>	② 사용자는 직장폐쇄를 이유로 노동조합과 근로자의 사업장 내 노조활동 및 출입, 쟁의행위를 방해하여서는 아니 된다.
<신 설>	③ 사용자는 노동조합이 업무복귀 의사를 표시한 때에는 직장폐쇄를 할 수 없다.
② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회	④ 사용자는 제1항에 따른 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각

에 각각 신고하여야 한다.	신고하여야 하고, 신고후 10일 내 노동위원회 의결을 얻어 개시해야한다. 이 경우 노동위원회는 노동조합 대표자와 사용자의 의견을 들어야하며 의결절차는 대통령령에 따른다.
<신 설>	⑤ 사용자는 단체교섭과 노동조합의 쟁의행위 시 시설보호 등의 명목으로 조합원이 아닌 근로자나 타인으로 하여금 사업장 내외부에 배치하여 노사관계에 개입시켜서는 아니 된다.
<신 설>	제46조의2(손해배상 책임) 사용자가 제46조제1항·제2항·제3항·제5항 및 제81조를 위반함으로써 정신적, 물질적 손해를 입은 근로자 또는 노동조합이 있는 경우에는 그 자에게 발생한 손해의 3배의 범위에서 배상책임을 진다.
제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	제90조(벌칙) 제69조제4항----------.

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	제91조(벌칙) ---------- ---------- ---------- -------제46조제1항·제2항·제3항·제5항, 제46조의2 또는 --- ---------- ----------.
제96조(과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다. 1.·2. (생 략) 3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자 ② ~ ⑥ (생 략)	제96조(과태료) ①---------- ---------- ----------. 1.·2. (현행과 같음) 3. 제46조제4항---------- ---------- ② ~ ⑥ (현행과 같음)