

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 (이정미의원 대표발의)

의안 번호	2679
----------	------

발의연월일 : 2016. 10. 18.

발 의 자 : 이정미 · 노회찬 · 추혜선
윤소하 · 심상정 · 김종대
김종훈 · 윤종오 · 우원식
여기구 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

1998년 「파견근로자보호등에관한법률(이하 파견법)」이 제정된 이후, 근로자공급 중 파견이 합법화되었으나 도리어 변종의 고용형태가 만연함. 2006년에 파견법(시행 2007. 7. 1. 법률 제8076호)이 개정되었으나 여전히 용역, 아웃소싱, 사내하청 등 간접고용 형태의 노동자들에게는 고용과 임금의 불안정성이 지속되고 있음. 또한 학습지 교사, 레미콘기사, 보험모집인 등 ‘특수형태근로종사자’라고 불리는 특수고용직 노동자도 노동법 사각지대에서 노동권이 보장되지 못해 실질적인 권리확보가 불가능한 상태임. 이와 같이 종속적 노동 하에 있으면서도 헌법상 노동3권의 주체가 되지 못하는 간접고용, 특수고용직 노동자들에 대한 근로자성 인정과 더불어 사용자의 책임회피를 근본적으로 막는 법제도의 도입이 시급함. 따라서 이들에 대한 노조법상 근로자성을 보다 넓게 인정하고 동시에 사용자가 책임을 회피하지 못하도록 사용

자 개념도 확대해야 함(안 제2조).

노조법상 실질적인 지배력과 영향력을 행사하는 사용자의 책임을 명확하게 하고, 근로자성의 확대를 통해 헌법상 보장된 노동3권의 보장과 사회적·경제적 지위를 향상시켜야 함.

노동조합의 쟁의행위에 대한 손해배상 청구 및 가압류 신청(2016년 8월 기준 민주노총 소속 20개사업장 노조에만 청구된 손해배상액은 1,521억원, 가압류 144억원) 등 민사책임, 업무방해죄 등 형사책임을 묻는 사례가 증가되고 있는 현실에서 노동3권이 사실상 제한되고 노사대등의 대원칙을 형해화하고 있어, 현행 노조법 개정을 통해 노동3권의 실질적인 보장을 꾀하려고 함(안 제3조).

노조법상 노조가입·설립의 제한, 이를 이유로 한 노동자에 대한 해고 등 불이익 조치 등을 개선하기 위하여 법 개정을 통해 헌법상 보장된 노동3권의 기본정신을 올바르게 구현하려고 함. 또한 산별교섭이 법적으로 보장될 수 있도록 규정함(안 제33조의2 신설, 안 제36조).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2호에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3호에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4호가목 중 “대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우”를 “대표하는 자로서 채용, 인사, 해고, 임금, 근로시간 기타 중요한 근로조건에 관하여 독자적인 결정권한을 가진 자의 가입을 허용하는 경우”로 하고, 같은 목에 단서를 다음과 같이 신설하며, 같은 호 라목을 삭제한다.

다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다.

- 가. 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자
- 나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자
- 다. 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자

다만, 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니라고 하더라도 당해 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자로

본다. 이 경우 사내하도급의 도급 사업주는 실질적 지배력 또는 영향력이 있는 자로 본다.

이 경우 동종 업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약 규정에도 불구하고 사용자 단체로 본다.

다만, 그러한 자들만으로 구성된 단체의 경우에는 그러하지 아니하다.

제3조를 다음과 같이 한다.

제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ① 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 손해를 입은 경우에 노동조합 및 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 사용자는 제1항 단서의 규정에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행하여진 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다.

③ 제1항 단서의 규정에 따른 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니한다.

④ 「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.

⑤ 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한

손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 노동조합의 임원, 조합원 또는 그 밖의 근로자에게 가압류를 하여서는 아니 된다.

제9조 중 “인종”을 “국적, 인종”으로 한다.

제12조제1항 중 “전단 및 제3항”을 “본문”으로, “3일 이내에”를 “즉시”로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “누락등”을 “누락”으로, “20일”을 “7일”로 하며, 같은 항 후단을 삭제하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제3항을 삭제한다.

다만, 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 즉시 신고증을 교부하여야 한다.

제21조를 삭제한다.

제30조의2를 다음과 같이 신설한다.

제30조의2(국가·지방자치단체와 체결한 단체협약의 효력) ① 국가·지방자치단체와 체결한 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준이, 당해 조합원의 근로조건에 관한 법률이나 예산에 정한 기준보다 유리한 경우, 정부·지방자치단체의 장은 그 체결 후 10일 이내에 사유를 붙여 이를 국회 또는 지방의회에 제출하고, 그 승인을 구하여야 한다. 다만 국회가 개회 중일 때에는 국회 소집 후 5일 이내에 제출하여야 한다.

② 제1항의 단체협약에 정한 근로조건이 법률 또는 조례의 위임을 받아 정해진 기준보다 유리한 경우에는 당해 단체협약의 효력이 우선하여 적용된다.

③ 국가 또는 지방자치단체는 제2항의 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정된 기준을 당해 단체협약에 정한 기준에 합치하도록 개정하여야 한다.

④ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준이 다른 법령이나 규정 등에 의하여 감독행정관청의 승인을 얻도록 규정되어 있는 경우, 당해 감독행정관청의 승인이 없는 경우에도 단체협약에 정한 기준은 효력이 있다.

제31조제3항을 삭제한다.

제32조제3항 단서를 삭제하고, 같은 조에 제4항 및 제5항을 각각 다음과 같이 신설한다.

④ 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 사유를 기재하여 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 다만, 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭 노력이 있는데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우
2. 단체교섭이 진행 중인 경우

⑤ 제4항에 따라 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위해 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항과 관련된 종전 단체협약의 효력은 유지되는 것으로 본다.

제33조의2를 다음과 같이 신설한다.

제33조의2(초기업단위협약의 효력) ① 단체협약은 그보다 넓은 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약(“초기업단위협약”이라 한다. 이하 같다)에 따라 적용되는 규정보다 근로자에게 불리한 규정을 포함할 수 없다.

② 제1항의 규정은 단체협약이 체결된 이후에 해당 기업에 적용되는 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약이 체결된 경우에도 적용된다.

제36조의 제목 중 “지역적”을 “단체협약의”로 하고, 같은 조 제1항 중 “하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해”를 “행정관청은 하나의 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약에 대하여 당해”로, “지역에서”를 “산업·지역·업종에서”로 하며, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 노동위원회는 효력이 확장되는 단체협약 내용의 사회적 공익성을 고려하여 의결하여야 한다.

제43조제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 하고, 같은 조에 제5항을

다음과 같이 신설한다.

③ 사업이 도급이나 근로자파견계약에 따라 이루어지는 경우 원사업주(또는 사용사업주)는 수급사업주(또는 파견사업주) 소속 근로자들의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수급사업주(또는 파견 사업주)의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자가 쟁의행위 발생에 대비하여 사전에 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 주는 경우 및 근로자파견을 받는 경우에도 적용한다.

⑤ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 발주자·도급인 또는 직상수급인은 하수급인 사업장의 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 주거나 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

제76조제1항 중 “고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한”을 “대통령은 쟁의행위가 공익사업에 관한”으로 하고, 같은 조 제2항 중 “고용노동부장관”을 “대통령”으로 하며, 같은 조 제3항 중 “고용노동부장관”을 “대통령”으로, “중앙노동위원회와”를 “국회와 중앙노동위원회 및”으로 한다.

제81조제1호 및 제5호 중 “근로자에게 불이익을 주는 행위”를 각각 “근로자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 근로자에게 불이익을 주는 행위”로 하고, 같은 조에 제6호 및 제7호를 각

각 다음과 같이 신설한다.

6. 근로계약의 형식적 당사자가 아니더라도 제2조제2호의 후단의 규정에 따라 사용자로 보는 자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호 내지 제5호의 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 위 각 호의 행위를 하게 하는 행위
7. 사용자가 각 노동조합 사이에 정당한 이유 없이 차별적인 취급을 하는 행위

제81조의2를 다음과 같이 신설한다.

제81조의2(부당노동행위 간여 금지) ① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위
2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위
3. 정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위

② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당해 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니 된다.

제90조 중 “제77조 또는 제81조의 규정에”를 “제77조, 제81조 또는 제81조의2의 규정을”로 한다.

제91조 중 “제43조제1항 제2항 제4항”을 “제43조제1항·제2항·제3항·제

4항·제5항”으로 한다.

제93조제2호를 삭제한다.

부 칙

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

신·구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.</p> <p style="margin-left: 20px;"><u><단서 신설></u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u><신 설></u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u><신 설></u></p> <p style="margin-left: 20px;"><u><신 설></u></p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에</p>	<p>제2조(정의) ----- -----.</p> <p>1. ----- ----- -----.</p> <p style="margin-left: 20px;"><u>다만, 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 근로자로 본다.</u></p> <p style="margin-left: 40px;"><u>가. 자신이 아닌 다른 자의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자</u></p> <p style="margin-left: 40px;"><u>나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자</u></p> <p style="margin-left: 40px;"><u>다. 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있는 자 중 대통령령으로 정하는 자</u></p> <p>2. ----- ----- -----.</p>

목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 <단서 신설>

나.·다. (생략)

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. (생략)

-----.

가. -----
-----대표하는 자로서 채용, 인사, 해고, 임금, 근로시간 기타 중요한 근로조건에 관하여 독자적인 결정권한을 가진 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 그러한 자들만으로 구성된 단체의 경우에는 그러하지 아니하다.

나.·다. (현행과 같음)

<삭제>

마. (현행과 같음)

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자 는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ① 사용자 는 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 손해를 입은 경우에 노동조합 및 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 사용자 는 제1항 단서의 규정에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 행하여진 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다.

③ 제1항 단서의 규정에 따른 손해배상의 범위에 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 포함되지 아니한다.

④ 「신원보증법」의 규정에 따른 신원보증인은 단체교섭 또는 쟁의행위 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.

⑤ 단체교섭 또는 쟁의행위 그

밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 노동조합의 임원, 조합원 또는 그 밖의 근로자에게 가압류를 하여서는 아니 된다.

제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용형태, 정당 또는 신분에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

제9조(차별대우의 금지) -----

국적, 인종-----

-----.

제12조(신고증의 교부) ① 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.

제12조(신고증의 교부) ① -----

----- 본문 -----

즉시-----
-----.

② 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락 등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라

② -----
----- 누락 -----

20일 이내의 기간을 정하여 보
완을 요구하여야 한다. 이 경우
보완된 설립신고서 또는 규약
을 접수한 때에는 3일 이내에
신고증을 교부하여야 한다.

<단서 신설>

③ 행정관청은 설립하고자 하
는 노동조합이 다음 각호의 1
에 해당하는 경우에는 설립신
고서를 반려하여야 한다.

1. 제2조제4호 각목의 1에 해당
하는 경우

2. 제2항의 규정에 의하여 보완
을 요구하였음에도 불구하고
그 기간내에 보완을 하지 아
니하는 경우

④ (생략)

제21조(규약 및 결의처분의 시정)

① 행정관청은 노동조합의 규
약이 노동관계법령에 위반한
경우에는 노동위원회의 의결을
얻어 그 시정을 명할 수 있다.

② 행정관청은 노동조합의 결
의 또는 처분이 노동관계법령
또는 규약에 위반된다고 인정
할 경우에는 노동위원회의 의

----7일-----

-----. <후단 삭제> 다
만, 보완된 설립신고서 또는 규
약을 접수한 때에는 즉시 신고
증을 교부하여야 한다.

<삭제>

④ (현행과 같음)

<삭제>

결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정 명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.

③ 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

<신 설>

제30조의2(국가·지방자치단체와 체결한 단체협약의 효력) ① 국가·지방자치단체와 체결한 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준이, 당해 조합원의 근로조건에 관한 법률이나 예산에 정한 기준보다 유리한 경우, 정부·지방자치단체의 장은 그 체결 후 10일 이내에 사유를 붙여 이를 국회 또는 지방의회에 제출하고, 그 승인을 구하여야 한다. 다만 국회가 개회 중일 때에는 국회 소집 후 5일 이내에 제출하여야 한다.

② 제1항의 단체협약에 정한

근로조건이 법률 또는 조례의 위임을 받아 정해진 기준보다 유리한 경우에는 당해 단체협약의 효력이 우선하여 적용된다.

③ 국가 또는 지방자치단체는 제2항의 법령 또는 조례에 의한 위임을 받아 규정된 기준을 당해 단체협약에 정한 기준에 합치하도록 개정하여야 한다.

④ 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준이 다른 법령이나 규정 등에 의하여 감독행정관청의 승인을 얻도록 규정되어 있는 경우, 당해 감독행정관청의 승인이 없는 경우에도 단체협약에 정한 기준은 효력이 있다.

제31조(단체협약의 작성) ①·② (생략)

③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

제32조(단체협약의 유효기간) ①·② (생략)

제31조(단체협약의 작성) ①·② (현행과 같음)

<삭제>

제32조(단체협약의 유효기간) ①·② (현행과 같음)

존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 사유를 기재하여 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 다만, 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. 새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭 노력이 있는데도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우

2. 단체교섭이 진행 중인 경우

⑤ 제4항에 따라 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위해 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항과 관련된 종전 단체협약의 효력은 유지되는 것으로 본다.

제33조의2(초기업단위협약의 효력) ① 단체협약은 그보다 넓은 산업·지역·업종을 적용범위

<신 설>

<신 설>

제36조(지역적 구속력) ① 하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. <후단 신설>

로 하는 단체협약(“초기업단위협약”이라 한다. 이하 같다)에 따라 적용되는 규정보다 근로자에게 불리한 규정을 포함할 수 없다.

② 제1항의 규정은 단체협약이 체결된 이후에 해당 기업에 적용되는 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약이 체결된 경우에도 적용된다.

제36조(단체협약의 구속력) ① 행정관청은 하나의 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약에 대하여 당해-----

-----산업·지역·업종에서-----

-----. 이 경우 노동위원회는 효력이 확장되는 단체협약 내용의 사회적 공익성을 고려하여 의결하여야 한다.

② (생략)

제43조(사용자의 채용제한) ①·

② (생략)

③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의 행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계 없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.

④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.

<신설>

② (현행과 같음)

제43조(사용자의 채용제한) ①·

② (현행과 같음)

③사업이 도급이나 근로자파견 계약에 따라 이루어지는 경우 원사업주(또는 사용사업주)는 수급사업주(또는 파견사업주) 소속 근로자들의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수급사업주(또는 파견 사업주)의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자가 쟁의행위 발생에 대비하여 사전에 사업과 관계 없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 주는 경우 및 근로자파견을 받는 경우에도 적용한다.

⑤ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 발주자·도급인 또는 직상수급인은 하수급인 사업장의 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 주거나 쟁의와 관계없는 자

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. ~ 4. (생략)

5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

-----.

1. -----

----- 근로자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

2. ~ 4. (현행과 같음)

5. -----

----- 근로자와의 노무제공계약을 해지하거나 갱신을 거부하는 등 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

<신 설>

6. 근로계약의 형식적 당사자가 아니더라도 제2조제2호의 후단의 규정에 따라 사용자로 보는 자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호 내지 제5호의 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 위 각 호의 행위를 하게 하는 행위

<신 설>

7. 사용자가 각 노동조합 사이에 정당한 이유 없이 차별적인 취급을 하는 행위

<신 설>

제81조의2(부당노동행위 간여 금지) ① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어서 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제81조 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위
2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위
3. 정당한 단체행동에 참가하지 않을 것을 조건으로 하는 행위

제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

제93조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. (생략)
2. 제21조제1항·제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 당해 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하여서는 아니 된다.

제90조(벌칙) -----
-----제77조, 제81조
-----또는 제81조의2의 규정을-----

-----.

제91조(벌칙) -----

- 제43조제1항·제2항·제3항·제4항·제5항, -----

-----.

제93조(벌칙) -----

-----.

1. (현행과 같음)
- <삭 제>