

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(한정애의원 대표발의)

의안 번호	17907
----------	-------

발의연월일 : 2018. 12. 28.

발 의 자 : 한정애 · 김경협 · 이후삼
김철민 · 김병기 · 신창현
강병원 · 서형수 · 위성곤
송옥주 · 노응래 · 윤일규
김상희 · 서영교 · 설 훈
유승희 의원(16인)

제안이유 및 주요내용

국제노동기구(이하 'ILO') 결사의 자유에 관한 제87호 협약 및 제98호 협약(이하 '결사의 자유 협약') 비준은 헌법상 노동기본권의 실현, 노사관계의 자율성에 바탕을 둔 노사 간의 대등성과 공정성 확보, 이를 통한 소득격차 해소와 보편적 수준의 노동인권 보장, 나아가 상생적인 노사관계에 기반한 국가 경쟁력 강화 및 국제무역관계에서 협상력의 제고를 위하여 필요 불가결함.

우리나라 경제의 지속적 성장과 각종 자유무역협정의 체결로 인해 우리나라 노사관계에 대한 국제사회의 관심이 고조되고 있는 상황에서, ILO 협약 비준을 통해 결사의 자유에 관한 보편적인 국제노동기준이 노사관계 법·제도 속에 뿌리내릴 수 있도록 하여 국제사회에서 노동인권 선진국으로서의 위상을 확보할 필요가 있음.

특히, 그간 우리나라 노사관계는 상생과 협력보다는 반목과 대립의 관계로 지속되어 온 경향이 있고, 이는 산업현장의 잘못된 관행이나 인식, 여러 사회경제적 환경에 기인한 측면도 있을 것이나, 우리의 노사관계를 규율하는 현행법이 노사관계의 자율성에 바탕을 둔 노사간의 대등성과 공정성을 확보할 수 있는 국제적 기준에 부합하지 못하는 점에도 그 원인이 있다고 할 것임.

이에 노사정은 국제적 노동기준에 부합하는 법·제도적 기틀을 만들기 위해 2018년 7월 20일 노사정대표자회의 노사관계 제도·관행 개선위원회를 발족하여 전체회의 12회, 간사단회의 3회, 공익위원회의 6회 등 결사의 자유 협약을 비준하기 위한 심도 깊은 논의를 진행하였으나 노사 간 합의에 이르지 못하는 못하였음.

그러나 결사의 자유 협약 비준의 중요성과 시급성을 감안하여, 2018년 11월 20일 노사관계 제도·관행 개선위원회 공익위원들은 결사의 자유 협약 비준을 위한 최소한의 입법사항으로서 단결권에 관한 최종 공익위원안을 발표하였음.

2018년 11월 20일 발표된 공익위원안을 토대로, 현행법을 결사의 자유 협약에 부합하도록 하고 공정하고 대등한 노사관계 형성을 위한 제도적 기틀을 마련하기 위해 아래와 같은 사항을 개정함.

첫째, 해고자 및 실업자 등의 노동조합의 가입자격을 제한하고 있는 것으로 해석될 수 있는 제2조제4호라목 단서를 삭제하여 해고자 및 실업자 등 근로자의 노동조합 가입이나 활동을 허용하는 동시에, 해고자

및 실업자 등 조합원의 기업 내 조합활동이 기업의 효율적인 운영을 저해하지 않도록 함(안 제2조, 제5조).

둘째, 현행법은 노동조합의 임원 자격을 조합원으로 제한하여 결사의 자유 협약과 상충되는 점을 고려, 노동조합 임원 자격을 노동조합 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 하되, 기업별 노동조합이 다수를 차지하는 우리나라의 현실에서 기업별 노동조합 임원이 수행하는 역할과 중요성을 고려하여 기업별 노동조합에 한정하여 노동조합 임원이나 대의원의 자격을 종사자인 조합원으로 한정함(안 제17조, 제23조).

셋째, 현행법은 노조전임자에 대한 급여 지급과 이를 요구하는 쟁의 행위를 금지하고 있어 결사의 자유 협약과 상충되는 점을 고려하여, 노조전임자에 대한 급여금지 규정을 삭제하되 사용자가 급여를 지급하는 경우에 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위 내에서 교섭, 고충처리 등 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 수행할 수 있도록 하고 근로시간면제 한도를 초과하는 내용의 노사합의는 무효로 함(안 제24조).

또한, 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회에 설치하도록 하고 근로시간면제심의위원회는 노동단체, 경영자 단체, 경제사회노동위원회에서 각각 추천한 위원들로 구성하도록 하여, 근로시간면제 범위를 중립적이고 독립적인 기관에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있도록 함(안 제24조의2).

아울러, 운영비 원조 부당노동행위에 대한 헌법불합치(2018.5.31.자,

2012헌바90 결정) 결정을 반영, 노동조합의 자주적 운영을 침해할 위험이 없는 최소한의 운영비 원조 행위는 부당노동행위 예외로 인정하여 허용함(안 제81조제4호 단서).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호라목 단서를 삭제한다.

제5조를 다음과 같이 한다.

제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.

② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사자”라 한다)가 아닌 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 그 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

③ 종사자가 아닌 조합원이 제2항에 따라 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 목적, 시기, 장소, 인원 등을 정하여 사용자에게 통보하여야 하고 사용자는 합리적 이유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

④ 종사자가 아닌 조합원은 제24조제2항, 제29조의2, 제41조제1항에 따른 조합원 수 산정에서 제외한다.

⑤ 해고된 조합원이 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사자로 본다.

⑥ 공무원과 교원의 노동조합의 조직·가입에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제17조제2항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 사업 또는 사업장에 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

제23조의 제목 “(任員의 選舉등)”을 “(임원의 자격등)”으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 한다.

① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 다만, 사업 또는 사업장에 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

제24조를 다음과 같이 한다.

제24조(근로시간면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받아 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자가 급여를 지급하는 경우 근로자는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에서 정하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

제24조의2제1항 중 “고용노동부”를 “「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회”로 하고, 같은 조 제2항부터 제6항까지를 각각 다음과 같이 하며, 같은 조에 제7항 및 제8항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.

③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호에 따라 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)과 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 각 5명으로 구성된다.

1. 근로자위원: 전국적 규모의 노동 단체가 추천하는 사람

2. 사용자위원: 전국적 규모의 경영자 단체가 추천하는 사람

3. 공익위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 노

동단체와 경영자 단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

- ⑥ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
- ⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제81조제4호 본문 중 “勞動組合의 專任者에게 給與를 지원하거나”를 “제24조제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하거나”로 하고, 같은 호 단서를 다음과 같이 한다.

다만, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행, 그 밖의 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 최소한의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

제92조제1호를 삭제한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

마. (생략)

5.·6. (생략)

第5條(노동조합의 조직·加入) 勤勞者는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 加入할 수 있다. 다만, 公務員과 敎員에 대하여는 따로 法律로 정한다.

마. (현행과 같음)

5.·6. (현행과 같음)

제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.
② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사자”라 한다)가 아닌 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 그 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
③ 종사자가 아닌 조합원이 제2항에 따라 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 때에는 대통령령으로 정하는 바에 따라 목적, 시기, 장소, 인원 등을 정하여 사용자에게 통보하여야 하고 사용자는 합리적 이유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.
④ 종사자가 아닌 조합원은 제24조제2항, 제29조의2, 제41조제1항에 따른 조합원 수 산정에서 제외한다.

第17條(代議員會) ① (생략)

② 代議員은 組合員의 직접·秘密·無記名投票에 의하여 選出되어야 한다. <단서 신설>

③·④ (생략)

第23條(任員의 選舉등) ① 勞動組合의 任員은 그 組合員중에서 選出되어야 한다.

② (생략)

⑤ 해고된 조합원이 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사자로 본다.

⑥ 공무원과 교원의 노동조합의 조직·가입에 대하여는 따로 법률로 정한다.

第17條(代議員會) ① (현행과 같음)

② -----

다만, 사업 또는 사업장에 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

③·④ (현행과 같음)

제23조(임원의 자격등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 다만, 사업 또는 사업장에 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

② (현행과 같음)

第24條(勞動組合의 專任者) ① 勤勞者는 團體協約으로 정하거나 使用者의 同意가 있는 경우에는 勤勞契約 소정의 勤勞를 제공하지 아니하고 勞動組合의 業務에만 종사할 수 있다.

② 第1項의 規定에 의하여 勞動組合의 業務에만 종사하는 者(이하 “專任者”라 한다)는 그 專任期間동안 使用者로부터 어떠한 給與도 지급받아서는 아니된다.

③ 使用者는 전임자의 正當한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는

제24조(근로시간면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받아 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자가 급여를 지급하는 경우 근로자는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다

③ 使用者는 제1항에서 정하는 근로자의 正當한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.

④ 제2항을 위반하여 근로시간

다른 법률에서 정하는 업무와
건전한 노사관계 발전을 위한
노동조합의 유지·관리업무를
할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항
을 위반하는 급여 지급을 요구
하고 이를 관철할 목적으로 쟁
의행위를 하여서는 아니 된다.

제24조의2(근로시간면제심의위원
회) ① 근로시간 면제 한도를
정하기 위하여 근로시간면제심
의위원회(이하 이 조에서 “위
원회”라 한다)를 고용노동부에
둔다.

② 근로시간 면제 한도는 위원
회가 심의·의결한 바에 따라
고용노동부장관이 고시하되, 3
년마다 그 적정성 여부를 재심
의하여 결정할 수 있다.

③ 위원회는 노동계와 경영계
가 추천하는 위원 각 5명, 정부
가 추천하는 공익위원 5명으로
구성된다.

④ 위원장은 공익위원 중에서
위원회가 선출한다.

면제 한도를 초과하는 내용을
정한 단체협약 또는 사용자의
동의를 그 부분에 한정하여 무
효로 한다.

제24조의2(근로시간면제심의위원
회) ① -----

----- 「경제사회
노동위원회법」에 따른 경제사
회노동위원회-----.

② 위원회는 근로시간 면제 한
도를 심의·의결하고, 3년마다
그 적정성 여부를 재심의하여
의결할 수 있다.

③ 경제사회노동위원회 위원장
은 제2항에 따라 위원회가 의
결한 사항을 고용노동부장관
에게 즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에
따라 경제사회노동위원회 위원

⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

<신 설>

<신 설>

장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호에 따라 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)과 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 각 5명으로 구성된다.

1. 근로자위원: 전국적 규모의 노동 단체가 추천하는 사람
2. 사용자위원: 전국적 규모의 경영자 단체가 추천하는 사람
3. 공익위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 노동단체와 경영자 단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

⑥ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회

第81條(不當勞動行爲) 使用者는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (생략)
4. 勤勞者가 勞動組合을 組織 또는 運營하는 것을 支配하거나 이에 介入하는 행위와 勞動組合의 專任者에게 給與를 지원하거나 勞動組合의 運營費를 원조하는 행위. 다만, 勤勞者가 勤勞時間中에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 使用者가 허용함은 무방하며, 또한 勤勞者의 厚生資金 또는 經濟상의 不幸 기타 災厄의 방지와 救濟 등을 위한 基金의 寄附와 最小限의 규모의 勞動組合事務所의 제공은 예외로 한다.

5. (생략)
 第92條(罰則) 다음 각號의 1에 해

의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

第81條(不當勞動行爲) -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)
4. -----

----- 제 24조제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하거나-----
----- 다만, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행, 그 밖의 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 최소한의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. (현행과 같음)
 第92條(罰則) -----

<p>당하는 者는 1千萬원 이하의 罰金에 處한다.</p> <p><u>1. 제24조제5항을 위반한 자</u> 2.·3. (생략)</p>	<p>----- -----.</p> <p><u><삭 제></u> 2.·3. (현행과 같음)</p>
--	--