

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안  
(강은미의원 대표발의)

의안 번호	4376
----------	------

발의연월일 : 2020. 9. 29.

발 의 자 : 강은미 · 양정숙 · 장혜영  
윤재갑 · 이은주 · 류호정  
이수진<sup>(비)</sup> · 배진교 · 용혜인  
심상정 · 이용빈 의원  
(11인)

제안이유

고용형태의 다양화로 학습지 교사, 레미콘 운전기사, 보험설계사, 애니메이션 작가, AS기사, 화물차 운전기사, 간병인, 킥서비스, 방송사 구성작가, 대리 운전자, 텔레마케터 등 특수한 고용형태로 일하는 종사자들이 계속 증가하고 있음에도 이들의 노동권이 보장되지 못해 실질적인 권리확보가 불가능한 상태임.

또한, 노동조합의 쟁의행위에 대한 손해배상 청구 및 가압류 신청 등 민사책임 뿐만 아니라 업무방해죄 등 형사책임을 묻는 사례가 증가하여 노동3권의 행사가 사실상 제한되는 결과가 초래된다는 지적이 제기되고 있음.

더욱이, 초기업단위 노동조합 등 다양한 노동조합이 출현하고 있으나 단체교섭 절차 등 근로자의 단체교섭권 확보를 위한 제도화에 미진한 점이 있음.

이에 프리랜서, 특수형태근로종사자 등 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 자도 근로자의 개념에 포함된다는 점을 법률에 명시하고, 노동조합의 쟁의행위를 실질적으로 보장하기 위하여 현행법의 과도한 규제와 미비한 제도를 정비함으로써 현행법을 국제노동기준에 부합하게 하며, 근로자의 노동 3권이 실질적으로 보장되도록 하려는 것임.

### 주요내용

- 가. 프리랜서, 특수형태근로종사자 등 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하는 자와 실업자도 근로자의 개념에 포함됨을 명시함(안 제2조제1호).
- 나. 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자도 사용자의 개념에 포함됨을 명시함(안 제2조제2호).
- 다. 노동조합의 쟁의행위에 대한 민사상 손해배상책임 면제 범위를 확대함(안 제3조).
- 라. 행정관청이 노동조합의 규약이나 결의, 처분의 시정을 명할 수 있도록 한 근거규정을 삭제함(안 제21조 삭제).
- 마. 포괄적으로 정하고 있는 노동조합의 교섭 대상을 구체적이고·명확하게 하면서 그 범위를 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항까지로 확대함(안 제29조제1항).

- 바. 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 하는 교섭창구 단일화 절차를 폐지함(안 제29조의2부터 제29조의5까지 삭제).
- 사. 산업별·지역별·업종별로 구성된 초기업단위 노동조합은 산업별·지역별·업종별로 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구할 수 있고, 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하도록 함(안 제29조의6 신설).
- 아. 단체협약의 지역적 구속력을 확대하여 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약이 해당 산업·지역·업종의 근로자와 사용자에게 대하여도 적용될 수 있도록 규정함(안 제36조).
- 차. 부당노동행위의 유형을 확대하고 누구든지 도급 등의 계약을 체결할 때 부당노동행위에 간여할 수 없도록 함(안 제81조 및 제81조의2 신설).

## 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제3호에 후단을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4호 각 목 외의 부분 단서 중 “各目的 1에”를 “各 목의 어느 하나에”로 하고, 같은 호 가목 중 “代表하여 행동하는 者의 참가를 허용하는 경우”를 “대표하는 자로서 채용, 인사, 해고, 임금, 근로시간, 그 밖에 중요한 근로조건에 관하여 독자적인 결정권한을 가진 자의 가입을 허용하는 경우”로 하며, 같은 목에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 호 라목을 삭제한다.

이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자도 근로자로 본다.

- 가. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 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 있다고 대통령령으로 정하는 자

이 경우 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 해당 노동조

합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있거나 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력이 있는 자(도급인을 포함한다. 이하 같다)도 사용자로 본다.

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

다만, 그러한 자들만으로 구성된 단체의 경우는 제외한다.

제3조를 다음과 같이 한다.

제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한) ① 사용자는 단체교섭, 쟁의 행위, 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 단서에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다.

③ 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 제1항 단서에 따른 손해의 범위에 포함되지 아니한다.

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

⑤ 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해 배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 노동조합의 임원, 조합원

또는 그 밖의 근로자에게 가압류를 하여서는 아니 된다.

제9조 중 “인종”을 “국적, 인종”으로 한다.

제12조제1항 중 “前段 및 第3項의”를 “전단의”로, “3日 이내에”를 “지체 없이”로 하고, 같은 조 제2항 전단 중 “20日”을 “7일”로 하며, 같은 항 후단 중 “3日 이내에”를 “지체 없이”로 하고, 같은 조 제3항을 삭제한다.

제21조를 삭제한다.

제29조제1항 중 “代表者는 그”를 “대표자는 근로조건 및 근로조건과 밀접하게 관련된 사항의 유지·개선, 조합활동·단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항에 관하여 그”로 하고, 같은 조 제2항을 삭제한다.

제29조의2부터 제29조의5까지를 각각 삭제한다.

제29조의6을 다음과 같이 신설한다.

제29조의6(초기업단위 노동조합의 단체교섭) ① 초기업단위 노동조합(산업별·지역별·업종별로 구성된 노동조합을 말한다. 이하 같다)

이 해당 산업별·지역별·업종별로의 사용자에게 장소 및 시간을 특정하여 단체교섭을 요구하는 경우 이를 요구받은 사용자는 사용자단체를 구성하거나 연합하여 교섭에 응하여야 한다.

② 제1항에 따라 연합하여 교섭에 응하는 사용자는 초기업단위노동조합이 교섭대표단 구성을 요구한 때에는 정당한 사유 없이 이를 거부하여서는 아니 된다.

제31조제3항을 삭제한다.

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

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

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

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

제33조의2를 다음과 같이 신설한다.

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

협약이 체결된 이후에 해당 기업에 적용되는 초기업단위협약이 체결된 경우에도 또한 같다.

제36조의 제목 “(地域的 拘束力)”을 “(단체협약의 구속력)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “하나의 地域에”를 “하나의 산업, 지역 또는 업종에”로 하며, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 노동위원회는 효력이 확장되는 단체협약 내용의 사회적 공익성을 고려하여야 한다.

제41조제1항 후단을 삭제한다.

제43조제3항 및 제4항을 각각 다음과 같이 하고, 같은 조에 제5항을 다음과 같이 신설한다.

③ 사업이 도급이나 근로자 파견계약에 따라 이루어지는 경우 원사업주 또는 사용사업주는 수급사업주 또는 파견사업주 소속 근로자들의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수급사업주 또는 파견사업주의 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 또는 근로자파견을 받는 경우에도 적용한다.

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

제81조제1항제1호 및 제5호 중 “解雇하거나”를 각각 “해고하거나 근로자의 노무제공을 거부하는 등”으로 하고, 같은 항에 제6호부터 제8호까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

6. 근로계약 체결의 형식적 당사자가 아니더라도 제2조제2호 단서에 따라 사용자로 보는 자가 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사하여 제1호부터 제5호까지의 규정에 따른 행위를 하거나 다른 사람으로 하여금 해당 행위를 하게 하는 행위
7. 사용자가 각 노동조합 사이에 정당한 사유 없이 차별적인 취급을 하는 행위
8. 사용자의 고용인 또는 사용자의 지배를 받는 자가 노동조합이나 근로자에 대하여 노동조합활동 및 쟁의행위시 미행, 감시하거나 폭행, 협박, 압력을 행사하여 조합활동을 위축시키거나 쟁의행위를 무력화시키는 행위

제81조의2를 다음과 같이 신설한다.

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

1. 제81조제1항 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위
2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위
3. 정당한 단체행동에 참가하지 아니할 것을 조건으로 하는 행위

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

제89조제2호 중 “제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에”를 “제85조제3항에”로 한다.

제90조 중 “第77條 또는 第81條”를 “제77조, 제81조 또는 제81조의2”로 한다.

제91조 중 “제43조제1항·제2항·제4항”을 “제43조제1항·제2항·제4항·제5항”으로 한다.

제93조제2호를 삭제한다.

## 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. “勤勞者”라 함은 職業의 種類를 불문하고 賃金·給料 기타 이에 준하는 收入에 의하여 生活하는 者를 말한다.</p> <p><u>&lt;후단 신설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></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</p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. ----- ----- -----.</p> <p><u>이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자도 근로자로 본다.</u></p> <p><u>가. 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 자</u></p> <p><u>나. 실업상태에 있거나 구직 중인 자</u></p> <p><u>다. 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 자</u></p> <p>2. ----- ----- -----</p>



다만, 다음 각 목의 1에 해당 하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

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

나.·다. (생략)

라. 노동자가 아닌 자의 加入 을 허용하는 경우. 다만, 解雇된 자가 노동委員會에 不當勞動行爲의 救濟申請 을 한 경우에는 中央勞動 委員會의 再審判定이 있을 때까지는 勞動자가 아닌 자로 解釋하여서는 아니된 다.

마. (생략)

5.·6. (생략)

第3條(損害賠償 請求의 제한) 使 用者는 이 法에 의한 團體交涉

-----각 목의 어느 하나에  
-----  
-----.

가. -----  
-----대표하는 자로서 채 용, 인사, 해고, 임금, 근로 시간, 그 밖에 중요한 근로 조건에 관하여 독자적인 결정권한을 가진 자의 가 입을 허용하는 경우. 다만, 그러한 자들만으로 구성된 단체의 경우는 제외한다.

나.·다. (현행과 같음)

<삭 제>

마. (현행과 같음)

5.·6. (현행과 같음)

제3조(손해배상 청구 및 가압류 의 제한) ① 사용자는 단체교

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.

섭, 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 단서에 따른 손해발생이 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 때에는 해당 근로자에게 배상을 청구할 수 없다.

③ 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 제1항 단서에 따른 손해의 범위에 포함되지 아니한다.

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

⑤ 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 발생한 손해배상청구권의 강제집행을 보전할 목적으로 노동조합



을 접수한 때에는 3日 이내에  
申告證을 교부하여야 한다.

③ 行政官廳은 設立하고자 하  
는 勞動組合이 다음 各號의 1  
에 해당하는 경우에는 設立申  
告書를 返戻하여야 한다.

1. 第2條第4號 各目的 1에 해당  
하는 경우

2. 第2項의 規定에 의하여 補完  
을 요구하였음에도 불구하고  
그 기간내에 補完을 하지 아  
니하는 경우

④ (생략)

第21條(規約 및 決議處分の 是正)

① 行政官廳은 勞動組合의 規  
約이 勞動關係法令에 위반한  
경우에는 勞動委員會의 議決을  
얻어 그 是正을 명할 수 있다.

② 行政官廳은 勞動組合의 決  
議 또는 처분이 勞動關係法令  
또는 規約에 위반된다고 인정  
할 경우에는 勞動委員會의 議  
決을 얻어 그 是正을 명할 수  
있다. 다만, 規約違反시의 是正  
命令은 利害關係人の 申請이  
있는 경우에 한한다.

-----지체 없이-----  
-----.

<삭 제>

④ (현행과 같음)

<삭 제>

③ 第1項 또는 第2項의 規定에 의하여 是正命令을 받은 勞動組合은 30日 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 正當한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

第29條(交渉 및 締結權限) ① 勞動組合의 代表者는 그 勞動組合 또는 組合員을 위하여 使用者나 使用者團體와 交渉하고 團體協約을 체결할 權限을 가진다.

② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

③·④ (생략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

第29條(交渉 및 締結權限) ① ---  
-----대표자는 근로조건 및 근로조건과 밀접하게 관련된 사항의 유지·개선, 조합활동·단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항에 관하여 그-----  
-----  
-----  
-----  
-----

<삭 제>

③·④ (현행과 같음)

<삭 제>

① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.

③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여

한 노동조합의 전체 조합원 과 반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수

있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복 절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

⑧ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭 비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.  
② 제1항에도 불구하고 하나의

<삭 제>

사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의4(공정대표의무 등) ①

교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가

<삭 제>

있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정할 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.

④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단 일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

<삭 제>

<신 설>

第31條(團體協約의 작성) ①·②  
(생략)

③ 行政官廳은 團體協約중 違  
法한 내용이 있는 경우에는 勞  
動委員會의 議決을 얻어 그 是  
正을 명할 수 있다.

第32條(團體協約의 有效期間) ①  
· ② (생략)  
③ 團體協約의 有效期間이 만

제29조의6(초기업단위 노동조합

의 단체교섭) ① 초기업단위  
노동조합(산업별·지역별·업  
종별로 구성된 노동조합을 말  
한다. 이하 같다)이 해당 산업  
별·지역별·업종별로의 사용  
자에게 장소 및 시간을 특정하  
여 단체교섭을 요구하는 경우  
이를 요구받은 사용자는 사용  
자단체를 구성하거나 연합하여  
교섭에 응하여야 한다.

② 제1항에 따라 연합하여 교  
섭에 응하는 사용자는 초기업  
단위노동조합이 교섭대표단 구  
성을 요구한 때에는 정당한 사  
유 없이 이를 거부하여서는 아  
니 된다.

第31條(團體協約의 작성) ①·②  
(현행과 같음)

<삭 제>

第32條(團體協約의 有效期間) ①  
· ② (현행과 같음)  
③ -----



<신 설>

<신 설>

정이 있는 경우 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.

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

2. 단체교섭이 진행 중인 경우  
⑤ 제4항에 따라 단체협약이 해지된 경우에도 새로운 단체협약이 체결될 때까지는 그 체결을 위하여 노동조합이 활동하는 데 필요한 사항으로서 대통령령으로 정하는 사항과 관련된 종전 단체협약의 효력은 유지되는 것으로 본다.

제33조의2(초기업단위협약의 효력) 단체협약은 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 단체협약(이하 “초기업단위협약”이



投票에 의한 組合員 過半數의 贊成으로 決定하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 (해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접 · 비밀 · 무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.

② (생략)

第43條(使用者의 採用制限) ① ·

② (생략)

③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 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

-----  
-----  
----- . <후단 삭제>

② (현행과 같음)

第43條(使用者의 採用制限) ① ·

② (현행과 같음)

③ 사업이 도급이나 근로자 파견계약에 따라 이루어지는 경우 원사업주 또는 사용사업주는 수급사업주 또는 파견사업주 소속 근로자들의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 직접 수행하거나 다른 수급사업주 또는 파견사업주의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없다.

④ 제1항부터 제3항까지의 규정은 사용자가 쟁의행위 발생에 대비하여 사전에 사업과 관





② (생략)

<신설>

조합이나 근로자에 대하여 노동조합활동 및 쟁의행위시 미행, 감시하거나 폭행, 협박, 압력을 행사하여 조합활동을 위축시키거나 쟁의행위를 무력화시키는 행위

② (현행과 같음)

제81조의2(부당노동행위 간여 금지)

① 누구든지 도급·위임 그 밖의 계약을 체결함에 있어 그 상대방은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 제81조제1항 각 호의 행위를 하는 것을 조건으로 하는 행위

2. 소속 근로자들이 노동조합에 가입하지 아니하거나 탈퇴할 것을 조건으로 하는 행위

3. 정당한 단체행동에 참가하지 아니할 것을 조건으로 하는 행위

② 누구든지 쟁의행위 등 노동조합 활동을 이유로 해당 조합원들이 소속된 업체와의 도급·위임 그 밖의 계약을 해지하

第89條(罰則) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 者는 3年 이하의 懲役 또는 3千萬원 이하의 罰金에 處한다.

1. (생략)
2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 行政訴訟을 제기하여 확정된 救濟命令에 위반한 者

第90條(罰則) 第44條第2項, 第69條第4項, 第77條 또는 第81條의 規定에 위반한 者는 2年 이하의 懲役 또는 2千萬원 이하의 罰金에 處한다.

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 規定을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

第93條(罰則) 다음 각號의 1에 해당하는 者는 500萬원 이하의 罰金에 處한다.

여서는 아니 된다.

第89條(罰則) -----  
-----  
-----  
-----.

1. (현행과 같음)
2. 제85조제3항에-----  
-----  
-----

第90條(罰則) -----  
-----제77조, 제81조 또는 제81조의2-----  
-----  
-----.

제91조(벌칙) -----  
-----제43조 제1항·제2항·제4항·제5항-----  
-----  
-----  
-----.

第93條(罰則) -----  
-----  
-----.

<p>1. (생략)</p> <p>2. <u>第21條第1項・第2項 또는 第31條第3項의 規定에 의한 命</u> <u>습에 위반한 者</u></p>	<p>1. (현행과 같음)</p> <p><u>&lt;삭제&gt;</u></p>
--	---