

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(강민정의원 대표발의)

의안 번호	17105
----------	-------

발의연월일 : 2022. 8. 31.

발 의 자 : 강민정 · 김남국 · 김의겸
김주영 · 민형배 · 박영순
서영석 · 양정숙 · 유정주
윤영덕 · 이수진 · 아주진(비)
이용우 · 정필모 · 최강욱
의원(15인)

제안이유

최근 도급·위탁·파견 등 간접고용이 확대되고, 다층적인 근로관계에 따라 근로계약의 당사자인 사용자와 실질적으로 근로조건에 대한 영향력·지배력을 가지는 자 간에 괴리가 발생하고 있음. 그럼에도 현행법은 근로계약의 당사자만을 사용자로 인정하고 있어 사용자에 대한 교섭 및 쟁의행위만으로는 근로조건 개선에 한계가 있는 실정임.

한편, 노동조합의 쟁의행위는 법령상의 요건을 충족할 경우 민·형사상 책임에서 면책됨. 그러나 그 범위가 협소하여 실제로는 쟁의행위가 종료된 이후 과도한 금액의 손해배상 청구와 압류 신청으로 노동조합의 존속과 근로자의 생계가 위협받는 실정임. 이에 국제노동기구(ILO)는 2017년 과도한 손해배상 소송이 노동조합의 활동을 무력화하는 수단으로 활용되지 않도록 할 것을 권고한 바 있음.

그러므로 노동조합의 교섭의 대상인 사용자의 범위를 확대하는 한편 노동조합 및 근로자에 대한 손해배상의 범위를 제한하여 노동조합의 자유로운 활동과 실질적인 교섭력을 보장하고자 함.

주요내용

- 가. 근로자와 근로계약을 체결한 자 뿐만 아니라 근로자의 근로조건 및 노동조합 활동에 지배력·영향력을 미치는 자도 사용자로 인정하여 노동조합의 교섭범위를 확대함(안 제2조제2호).
- 나. 쟁의행위등이 노동조합의 의사결정에 따른 경우 폭력·파괴 행위로 사용자에게 손해를 입혔더라도 노동조합이 아닌 임원·조합원 등 근로자 개인에게는 손해배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제2항).
- 다. 사용자의 영업손실과 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해를 손해배상액 산정 범위에서 제외하고, 손해배상 청구 및 압류·가압류 신청 한도를 노동조합의 존립이 가능한 범위까지로 한정함(안 제3조제3항·제4항).
- 라. 근로자가 간접고용된 경우 근로자의 직접·간접 사용자는 근로자에 대한 손해배상 청구 범위에 관하여 사전에 협의하여야 한다고 규정함(안 제3조제6항).
- 마. 사용자가 근로자의 폭력·파괴 행위 등에 원인을 제공하였다고 인정되는 경우, 배상의무자의 감면청구가 있었던 경우 법원이 손해배

상액의 감면을 결정할 수 있다고 함(안 제3조의2).

바. 근로자의 고용형태에 따라 사용자를 직접사용자와 간접사용자로 구분하고, 간접사용자의 사용자성 판단의 기준을 명시함(안 제4조의2).

사. 간접고용 근로자는 직접사용자와 간접사용자 중 일방을 선택하여 교섭 및 단체협약 체결을 신청할 수 있고, 그 신청을 받은 사용자는 그에 응하도록 함(안 제29조의6).

아. 간접사용자가 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이유로 직접사용자와의 도급·위탁·과건 등 간접고용 계약을 해지할 수 없도록 하고, 이를 이유로 계약이 해지된 경우 직접사용자가 그 타당성을 노동위원회에서 다룰 수 있도록 함(안 제43조의2제1항부터 제4항까지).

자. 간접고용 근로자가 쟁의행위등을 이유로 한 간접사용자의 간접고용 계약 해지로 인하여 해고된 경우 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고등 구제절차에 따라 구제를 신청할 수 있도록 함(안 제43조의2제5항부터 제8항까지).

차. 간접사용자가 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이유로 직접사용자와의 간접고용 계약을 해지하는 행위를 부당노동행위로 보고, 노동조합 또는 근로자가 노동위원회에 구제를 신청할 수 있도록 함(안 제81조제1항제7호).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조에 제4호의2를 다음과 같이 신설한다.

이 경우 계약의 명칭이나 형식과 상관 없이 근로자의 근로조건(산업 안전 및 보건에 관한 사항을 포함한다) 및 노동조합 활동에 관하여 실질적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서 사용자로 본다.

4의2. “간접고용”이란 도급·위탁·용역·파견 등 그 명칭과 상관 없이 제3자를 매개로 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항부터 제7항까지를 각각 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제1항(중전의 제목 외의 부분) 중 “爭議行爲로”를 “쟁의행위, 그 밖에 노동조합의 활동(이하 “쟁의행위 등”이라 한다)으로”로, “請求할 수 없다”를 “청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없다”로 하고, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 폭력이나 파괴 행위로 인하여 직접 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항 단서에도 불구하고 사용자는 제1항 단서에 따른 행위가 노동조합에 의하여 계획된 경우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없다.
- ③ 제1항 단서에 따라 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구하는 경우에도 사용자의 영업손실 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해에 대하여는 배상을 청구할 수 없다.
- ④ 손해배상의 청구 및 가압류의 신청으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없다.
- ⑤ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 사용자의 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.
- ⑥ 근로자의 고용관계가 제2조제4호의2에 따른 간접고용 관계에 해당하는 경우 직접사용자와 간접사용자(이하 “공동사용자”라 한다)는 손해배상 청구를 하기 전에 손해배상 청구 여부·시기 및 배상청구액에 관하여 미리 협의하여야 한다. 이 경우 공동사용자는 이중적 손해배상 청구로 인하여 헌법이 정한 근로자의 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권이 침해되지 않도록 노력하여야 한다.
- ⑦ 공동사용자는 제6항에 따른 협의를 할 경우 손해배상 청구의 상대방인 노동조합에 의견을 진술할 기회를 부여하여야 하고, 그 내용

을 협의에 반영하도록 노력하여야 한다.

제1장에 제3조의2 및 제4조의2를 각각 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(손해배상액의 제한) ① 법원은 사용자가 노동조합의 폭력 또는 파괴 행위를 유발하거나 단체협약 또는 교섭을 일방적으로 거부함으로써 노동조합의 폭력 또는 파괴 행위에 원인을 제공하였다고 인정할 만한 경우에는 제3조제1항 단서에 따른 손해배상액을 감면할 수 있다.

② 제3조에 따른 손해의 배상의무자(이하 “배상의무자”라 한다)는 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있다.

③ 법원은 제2항에 따른 손해배상액의 감면 청구가 있는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 그 손해배상액을 감면할 수 있다.

1. 쟁의행위등의 원인과 경위
2. 사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인
3. 배상의무자의 재정 상태
4. 배상의무자의 행위가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도
5. 피해확대를 방지하기 위한 배상의무자·사용자의 노력 정도
6. 공동사용자의 이중적 손해배상청구 여부 및 그 배상액. 다만, 공동사용자 중 일방만이 손해배상을 청구한 경우에는 제3조제6항에 따른 협의 사항(같은 조 제7항에 따라 노동조합이 진술한 의견을 포함한다)을 고려하여야 한다.

7. 그 밖에 손해액의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사항
제4조의2(간접고용의 특례) ① 근로자의 고용관계가 제2조제4호의2에
따른 간접고용 관계에 해당하는 경우 사용자는 다음 각 호에 따라
구분한다.

1. 직접사용자: 근로자와 직접 근로계약을 체결한 자
2. 간접사용자: 직접사용자와 간접고용 계약을 체결함으로써 근로자
를 사용하는 자

② 제1항에 따른 고용관계에서 근로계약을 체결하지 아니하고 근로
자를 사용하는 자가 제2조제2호에 따른 사용자에 해당하는지 여부
를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다. 다만, 다
음 각 호의 사항 중 일부 사항에만 해당되더라도 사용자에 해당한
다고 판단할 수 있다.

1. 근로자의 근로조건에 대하여 직·간접적 통제권이 있는지 여부
2. 경제적 우위성을 이용하여 간접고용 계약의 체결, 대금의 결정,
갱신거부 및 해지 등을 함에 있어 실질적으로 근로자의 임금을 결
정할 수 있는지 여부
3. 직·간접적으로 업무수행에 관한 구속력 있는 지시를 하는지 여
부
4. 근로자의 업무 내용이 사용자의 사업 수행 및 운영에 필수적·상
시적인지 여부
5. 공정 간 유기적 연계성이 있어 근로자가 간접사용자의 사업에 실

질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지 여부

6. 노동 제공의 결과로서 발생한 유·무형의 이익이 공유되는지 여부

제29조의6을 다음과 같이 신설한다.

제29조의6(간접고용에서의 교섭 특례) ① 근로자 중 제4조의2제1항제1호에 따른 직접사용자와 같은 항 제2호에 따른 간접사용자 간의 간접고용 계약에 따라 간접사용자에게 근로를 제공하는 자(이하 “간접고용 근로자”라고 한다)가 소속된 노동조합의 대표자는 공동사용자 중 직접사용자 또는 간접사용자 어느 하나를 선택하여 교섭 및 단체협약 체결을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 신청을 받은 공동사용자 중 일방은 3일 이내에 그 신청사실을 다른 공동사용자에게 알려야 한다.

③ 공동사용자는 제1항에 따른 신청을 한 노동조합과 교섭 및 단체협약 체결을 위한 협의에 응하여야 한다.

④ 교섭대표노동조합의 교섭권 및 단체협약권에 관하여는 제29조제2항부터 제4항까지와 제29조의2부터 제29조의5의 규정을 준용한다.

제43조의2를 다음과 같이 신설한다.

제43조의2(쟁의행위 등을 이유로 한 계약 해지 등 금지) ① 간접사용자는 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이유로 직접사용자와의 간접고용 계약을 해지하거나 계약갱신을 거부하여서는 아니 된다.

② 직접사용자는 간접사용자가 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이

유로 간접고용 계약을 해지하거나 계약갱신을 거부한 때에는 노동위원회에 계약 해지 또는 계약갱신 거부의 타당성 여부에 관한 심사를 청구할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른 타당성 여부를 심사하여 인용 또는 기각 결정을 할 수 있다.

④ 노동위원회가 제3항에 따른 인용 결정을 한 경우에는 직접사용자와 간접사용자 간의 종전의 계약이 끝난 때에 그 계약과 동일한 조건으로 다시 계약한 것으로 본다.

⑤ 간접고용 근로자는 제1항에 따른 계약해지 또는 계약갱신 거부로 인하여 해고된 경우에는 해고된 날로부터 3개월 내에 노동위원회에 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고등 구제신청을 할 수 있다.

⑥ 중앙노동위원회는 제5항에 따른 부당해고등 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 당사자를 심문하여야 한다.

⑦ 중앙노동위원회는 제6항에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 간접사용자에게 구제명령을 내려야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

⑧ 제5항에 따른 부당해고등 구제신청의 조사 및 구제명령 등에 관하여는 「근로기준법」 제29조부터 제33조까지의 규정을 준용한다.

⑨ 제2항에 따른 타당성 심사 및 제5항에 따른 부당해고등 구제신

청의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제81조제1항에 제6호 및 제7호를 각각 다음과 같이 신설한다.

6. 소속 및 고용형태를 이유로 행한 제1호부터 제5호까지의 행위

7. 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이유로 간접사용자가 직접사용자와의 간접고용 계약을 해지하거나 계약갱신을 거부하는 행위

제84조제1항에 후단을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 제81조제1항제7호에 따른 구제명령은 제43조의2제4항에 따른 간접고용 계약의 회복 등 이에 준하는 간접고용 근로자 지위의 원상회복조치 명령을 말한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상의 제한에 관한 적용례) 제3조·제3조의2의 개정규정은 이 법 시행 이후 발생하는 사용자의 손해에 대한 배상분부터 적용한다.

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. (생 략)</p> <p>2. “使用者”라 함은 事業主, 事業의 經營擔當者 또는 그 事業의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 말한다. <후단 신설></p> <p>3. 4. (생 략) <신 설></p> <p>5. 6. (생 략)</p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p style="text-indent: 2em;">이 경우 <u>계약의 명칭이나 형식과 상관 없이 근로자의 근로조건(산업 안전 및 보건에 관한 사항을 포함한다) 및 노동조합 활동에 관하여 실질적으로 지배력·영향력을 미칠 수 있는 지위에 있는 자는 그 범위에 있어서 사용자로 본다.</u></p> <p>3. 4. (현행과 같음)</p> <p>4의2. “<u>간접고용</u>” 이란 <u>도급·위탁·용역·파견 등 그 명칭과 상관 없이 제3자를 매개로 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다.</u></p> <p>5. 6. (현행과 같음)</p>

第3條(損害賠償 請求의 제한) 使用者는 이 法에 의한 團體交涉 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. <단서 신설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

第3條(損害賠償 請求의 제한) ①

 -----쟁의행위, 그 밖에 노동조합의 활동(이하 “쟁의행위 등”이라 한다)으로-----
청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴 행위로 인하여 직접 발생한 손해에 대하여는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에도 불구하고 사용자는 제1항 단서에 따른 행위가 노동조합에 의하여 계획된 경우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없다.

③ 제1항 단서에 따라 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구하는 경우에도 사용자의 영업손실 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해에 대하여는 배상을 청구할 수 없다.

④ 손해배상의 청구 및 가압류

<신 설>

<신 설>

<신 설>

의 신청으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없다.

⑤ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 사용자의 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.

⑥ 근로자의 고용관계가 제2조 제4호의2에 따른 간접고용 관계에 해당하는 경우 직접사용자와 간접사용자(이하 “공동사용자”라 한다)는 손해배상 청구를 하기 전에 손해배상 청구 여부·시기 및 배상청구액에 관하여 미리 협의하여야 한다. 이 경우 공동사용자는 이중적 손해배상 청구로 인하여 헌법이 정한 근로자의 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권이 침해되지 않도록 노력하여야 한다.

⑦ 공동사용자는 제6항에 따른

<신 설>

협의를 할 경우 손해배상 청구의 상대방인 노동조합에 의견을 진술할 기회를 부여하여야 하고, 그 내용을 협의에 반영하도록 노력하여야 한다.

제3조의2(손해배상액의 제한) ①

법원은 사용자가 노동조합의 폭력 또는 파괴 행위를 유발하거나 단체협약 또는 교섭을 일방적으로 거부함으로써 노동조합의 폭력 또는 파괴 행위에 원인을 제공하였다고 인정할 만한 경우에는 제3조제1항 단서에 따른 손해배상액을 감면할 수 있다.

② 제3조에 따른 손해의 배상 의무자(이하 “배상의무자”라 한다)는 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있다.

③ 법원은 제2항에 따른 손해배상액의 감면 청구가 있는 경우에는 다음 각 호의 사항을 고려하여 그 손해배상액을 감면할 수 있다.

1. 쟁의행위등의 원인과 경위
2. 사용자의 영업 규모, 시장의

상황 등 사용자 피해 확대의
원인

3. 배상의무자의 재정 상태

4. 배상의무자의 행위가 손해의
발생 및 확대에 실질적으로
영향을 미친 정도

5. 피해확대를 방지하기 위한
배상의무자·사용자의 노력
정도

6. 공동사용자의 이중적 손해배
상청구 여부 및 그 배상액.
다만, 공동사용자 중 일방만
이 손해배상을 청구한 경우에
는 제3조제6항에 따른 협의
사항(같은 조 제7항에 따라
노동조합이 진술한 의견을 포
함한다)을 고려하여야 한다.

7. 그 밖에 손해액의 공평한 분
담을 위하여 고려하여야 할
사항

<신 설>

제4조의2(간접고용의 특례) ① 근
로자의 고용관계가 제2조제4호
의2에 따른 간접고용 관계에
해당하는 경우 사용자는 다음
각 호에 따라 구분한다.

1. 직접사용자: 근로자와 직접

근로계약을 체결한 자

2. 간접사용자: 직접사용자와
간접고용 계약을 체결함으로
써 근로자를 사용하는 자

② 제1항에 따른 고용관계에서
근로계약을 체결하지 아니하고
근로자를 사용하는 자가 제2조
제2호에 따른 사용자에 해당하
는지 여부를 판단할 때에는 다
음 각 호의 사항을 고려하여야
한다. 다만, 다음 각 호의 사항
중 일부 사항에만 해당되더라
도 사용자에 해당한다고 판단
할 수 있다.

1. 근로자의 근로조건에 대하여
직·간접적 통제권이 있는지
여부

2. 경제적 우위성을 이용하여
간접고용 계약의 체결, 대금
의 결정, 갹신거부 및 해지
등을 함에 있어 실질적으로
근로자의 임금을 결정할 수
있는지 여부

3. 직·간접적으로 업무수행에
관한 구속력 있는 지시를 하
는지 여부

<신 설>

4. 근로자의 업무 내용이 사용자의 사업 수행 및 운영에 필수적·상시적인지 여부

5. 공정 간 유기적 연계성이 있어 근로자가 간접사용자의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있는지 여부

6. 노동 제공의 결과로서 발생한 유·무형의 이익이 공유되는지 여부

제29조의6(간접고용에서의 교섭 특례) ① 근로자 중 제4조의2 제1항제1호에 따른 직접사용자와 같은 항 제2호에 따른 간접사용자 간의 간접고용 계약에 따라 간접사용자에게 근로를 제공하는 자(이하 “간접고용 근로자”라고 한다)가 소속된 노동조합의 대표자는 공동사용자 중 직접사용자 또는 간접사용자 어느 하나를 선택하여 교섭 및 단체협약 체결을 신청할 수 있다.

② 제1항에 따른 신청을 받은 공동사용자 중 일방은 3일 이내에 그 신청사실을 다른 공동

<신 설>

사용자에게 알려야 한다.

③ 공동사용자는 제1항에 따른 신청을 한 노동조합과 교섭 및 단체협약 체결을 위한 협의에 응하여야 한다.

④ 교섭대표노동조합의 교섭권 및 단체협약권에 관하여는 제29조제2항부터 제4항까지와 제29조의2부터 제29조의5의 규정을 준용한다.

제43조의2(쟁의행위 등을 이유로 한 계약 해지 등 금지) ① 간접사용자는 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이유로 직접사용자와의 간접고용 계약을 해지하거나 계약갱신을 거부하여서는 아니 된다.

② 직접사용자는 간접사용자가 간접고용 근로자의 쟁의행위등을 이유로 간접고용 계약을 해지하거나 계약갱신을 거부한 때에는 노동위원회에 계약 해지 또는 계약갱신 거부의 타당성 여부에 관한 심사를 청구할 수 있다.

③ 노동위원회는 제2항에 따른

타당성 여부를 심사하여 인용 또는 기각 결정을 할 수 있다.

④ 노동위원회가 제3항에 따른 인용 결정을 한 경우에는 직접 사용자와 간접사용자 간의 종전의 계약이 끝난 때에 그 계약과 동일한 조건으로 다시 계약한 것으로 본다.

⑤ 간접고용 근로자는 제1항에 따른 계약해지 또는 계약갱신 거부로 인하여 해고된 경우에는 해고된 날로부터 3개월 내에 노동위원회에 「근로기준법」 제28조에 따른 부당해고 등 구제신청을 할 수 있다.

⑥ 중앙노동위원회는 제5항에 따른 부당해고등 구제신청을 받으면 지체 없이 필요한 조사를 하여야 하며 당사자를 심문하여야 한다.

⑦ 중앙노동위원회는 제6항에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 간접사용자에게 구제명령을 내려야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제

第81條(不當勞動行爲) ① 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. ~ 5. (생략)

<신설>

<신설>

② (생략)

신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

⑧ 제5항에 따른 부당해고등 구제신청의 조사 및 구제명령 등에 관하여는 「근로기준법」 제29조부터 제33조까지의 규정을 준용한다.

⑨ 제2항에 따른 타당성 심사 및 제5항에 따른 부당해고등 구제신청의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

第81條(不當勞動行爲) ① -----

-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

6. 소속 및 고용형태를 이유로 행한 제1호부터 제5호까지의 행위

7. 간접고용 근로자의 쟁의행위 등을 이유로 간접사용자가 직접사용자와의 간접고용 계약을 해지하거나 계약갱신을 거부하는 행위

② (현행과 같음)

