

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안  
(윤미향의원 대표발의)

의안 번호	17135
----------	-------

발의연월일 : 2022. 9. 1.

발 의 자 : 윤미향 · 송옥주 · 이수진(비)  
김홍걸 · 이성만 · 이용선  
임종성 · 이동주 · 강은미  
전용기 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

대법원은 판례에서 원청사업주가 근로자의 노동조건을 실질적·구체적으로 지배·결정하였다면 원청사업주의 사용자성을 인정할 수 있다고 판시하였음. 그러나 그 이후에도 노동행정기관에서 간접고용 근로자의 특성에 따라 사업주의 사용자성을 인정하지 않은 사례가 다수 있음.

이러한 법적 지위의 불안정성을 해소하기 위해서는 현행법상 사용자의 정의에 ‘근로자의 근로조건에 사실상의 영향력·지배력을 행사하는 자’를 포함하도록 함으로써 사용자의 책임을 명확히 할 필요가 있음.

한편, 단체협약의 효력은 일반적으로 단위기업 내 협약 당사자 간에서만 인정되나, 근로자의 권리보장을 위하여 단체협약을 체결하지 아니한 사용자 및 근로자에게도 협약의 효력을 확장할 필요성이 있음.

이에 현행법은 사업장단위 또는 지역단위의 구속력 확장을 인정하고 있음.

그러나 때로 공공의 이익을 위해 하나의 산업·업종 단위에서 공통된 단체협약의 효력을 인정할 필요성이 있을 수 있음. 이를 고려하여, 독일의 단체협약 일반적 구속력 선언 제도를 차용하여 기존의 ‘지역적 구속력’ 제도를 ‘일반적 구속력’으로 확장함으로써 근로자의 권리를 두텁게 보장하고자 함(안 제2조제2호·제36조 등).

## 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설한다.

이 경우 근로계약의 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 그 영향력 또는 지배력을 미칠 수 있는 범위에 있어서는 사용자로 본다.

가. 근로자의 근로조건(작업환경과 안전·보건에 관한 사항을 포함한다)과 작업방법 등에 관하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자

나. 도급이 이루어진 경우로서 하수급인의 업무에 관하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인

제29조의3제1항에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 제2조제2호 후단 각목의 어느 하나에 해당하는 사용자와 그 사용자로부터 사실상의 영향력 또는 지배력을 받는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합 사이의 교섭에 있어서는 하나의 사업장 또는 사업장이 별도로 있는 것으로 본다.

제36조를 다음과 같이 한다.

제36조(단체협약의 구속력 확장) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우로서 단체협약 당사자의 공동 신청이 있는 때에는 제10조제1항에 따른 연합단체인 노동조합과 사용자단체를 대표하는 자 각각 3명으로 구성된 위원회(이하 “단체협약위원회”라 한다)의 동의를 얻어 당해 지역 또는 산업·업종에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용(이하 “단체협약의 일반적 효력”이라 한다)한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 공공의 이익을 고려하여야 한다.

1. 단체협약이 당해 지역 또는 산업·업종에서 종업하는 동종의 근로자의 반수 이상의 근로조건을 규율하는 경우
2. 비정상적인 경제상황에 대처하기 위하여 단체협약의 유효성을 보장하기 위한 경우

② 고용노동부장관은 제1항의 신청에 따른 결정을 하려면 단체협약의 일반적 효력에 의해 단체협약을 적용받는 근로자·사용자, 단체협약 적용 결정에 직·간접적 이해관계가 있는 노동조합 및 사용자단체, 단체협약이 적용될 지역의 지방자치단체의 장에게 서면에 의하여 의견을 제출할 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 단체협약의 일반적 효력의 결정이 있을 경우 단체협약은 당해 지역 또는 산업·업종에서 사용되는 다른 근로자와 사

용자에게도 적용된다.

④ 제1항에 따른 단체협약의 일반적 효력은 단체협약의 만료에 따라 상실된다.

⑤ 제4항에도 불구하고 고용노동부장관은 공공의 이익을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 단체협약위원회의 동의를 얻어 단체협약의 만료 전에도 단체협약의 당사자에게만 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 제2항을 준용한다.

⑥ 고용노동부장관은 제1항에 따라 단체협약의 일반적 효력의 결정을 하거나 제4항 또는 제5항에 따라 그 효력이 상실될 경우에는 그 사실을 지체 없이 공고하여야 한다. 이때 공고에는 단체협약의 내용이 포함되어야 한다.

⑦ 그 밖에 단체협약위원회의 구성·운영 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.



3. ~ 6. (생략)  
 제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.  
<단서 신설>

② ~ ④ (생략)  
 第36條(地域的 拘束力) ① 하나의 지역에 있어서 從業하는 同種의 勤勞者 3分の 2 이상이 하나의 團體協約의 적용을 받게 된 때에는 行政官廳은 당해 團體協約의 當事者의 雙方 또는 一方의 申請에 의하거나 그 職權으로 勞動委員會의 議決을

하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인

3. ~ 6. (현행과 같음)  
 제29조의3(교섭단위 결정) ① --  
 -----  
 -----  
 -----  
 -----

다만, 제2조제2호 후단 각목의 어느 하나에 해당하는 사용자와 그 사용자로부터 사실상의 영향력 또는 지배력을 받는 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합 사이의 교섭에 있어서는 하나의 사업장 또는 사업장이 별도로 있는 것으로 본다.

② ~ ④ (현행과 같음)  
 제36조(단체협약의 구속력 확장)  
 ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유가 있는 경우로서 단체협약 당사자의 공동 신청이 있는 때에는 제10조제1항에 따른 연합단체인 노동조합과 사용자단체를 대표하는 자 각각 3명으로

얻어 당해 地域에서 從業하는 다른 同種의 勤勞者와 그 使用者에 대하여도 당해 團體協約을 적용한다는 決定을 할 수 있다.

② 行政官廳이 第1項의 規定에 의한 決定을 한 때에는 지체없이 이를 公告하여야 한다.

구성된 위원회(이하 “단체협약 위원회”라 한다)의 동의를 얻어 당해 지역 또는 산업·업종에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용(이하 “단체협약의 일반적 효력”이라 한다)한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 고용노동부장관은 공공의 이익을 고려하여야 한다.

1. 단체협약이 당해 지역 또는 산업·업종에서 종업하는 동종의 근로자의 반수 이상의 근로조건을 규율하는 경우

2. 비정상적인 경제상황에 대처하기 위하여 단체협약의 유효성을 보장하기 위한 경우

② 고용노동부장관은 제1항의 신청에 따른 결정을 하려면 단체협약의 일반적 효력에 의해 단체협약을 적용받는 근로자·사용자, 단체협약 적용 결정에 직·간접적 이해관계가 있는 노동조합 및 사용자단체, 단체협약이 적용될 지역의 지방자

치단체의 장에게 서면에 의하여 의견을 제출할 기회를 주어야 한다.

③ 제1항에 따른 단체협약의 일반적 효력의 결정이 있을 경우 단체협약은 당해 지역 또는 산업·업종에서 사용되는 다른 근로자와 사용자에게도 적용된다.

④ 제1항에 따른 단체협약의 일반적 효력은 단체협약의 만료에 따라 상실된다.

⑤ 제4항에도 불구하고 고용노동부장관은 공공의 이익을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 단체협약위원회의 동의를 얻어 단체협약의 만료 전에도 단체협약의 당사자에게만 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다. 이 경우 제2항을 준용한다.

⑥ 고용노동부장관은 제1항에 따라 단체협약의 일반적 효력의 결정을 하거나 제4항 또는 제5항에 따라 그 효력이 상실될 경우에는 그 사실을 지체

없이 공고하여야 한다. 이때  
공고에는 단체협약의 내용이  
포함되어야 한다.

⑦ 그 밖에 단체협약위원회의  
구성·운영 등에 관하여 필요  
한 사항은 대통령령으로 정한  
다.