

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안  
(노동래의원 대표발의)

|          |       |
|----------|-------|
| 의안<br>번호 | 17386 |
|----------|-------|

발의연월일 : 2022. 9. 16.

발 의 자 : 노동래 · 강병원 · 김영진  
신영대 · 신정훈 · 윤미향  
이병훈 · 이은주 · 이학영  
이해식 · 전재수 · 정태호  
홍영표 의원(13인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 정형적이고 전통적인 직접고용관계를 전제로 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장해 왔음. 근로계약의 당사자만을 노동조합의 단체교섭 및 단체협약 체결의 상대방으로서 사용자로 인정하는 것이 대표적임.

그러나 현행법은 지속적으로 확대되어 온 도급·위탁·파견 등 간접고용 영역의 근로자를 충분히 보호하지 못하는 측면이 있음. 최근의 대우조선해양 하청노조의 임금교섭 및 파업 사례가 대표적으로, 이는 근로계약의 당사자와 근로자의 근로조건에 대한 실질적인 영향력·지배력을 가지는 자 간에 괴리가 발생하고 있음에도 간접고용 근로자는 여전히 근로계약의 당사자만을 교섭 대상으로 할 수 있기 때문임.

한편, 노동조합의 쟁의행위는 법령상의 요건을 충족할 경우 민·형사상 책임에서 면책됨. 그러나 그 범위가 협소하여 실제로는 쟁의행위

가 종료된 이후 과도한 금액의 손해배상 청구와 압류·가압류 신청으로 노동조합의 존속과 근로자의 생계가 위협받는 실정임.

그러므로 노동조합의 교섭 대상인 사용자의 범위를 확대하는 한편 노동조합 및 근로자에 대한 손해배상의 범위를 제한하여 노동조합의 자유로운 활동과 실질적인 교섭력을 보장하고자 함(안 제2조제2호 및 제3조의2 등).

## 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제5호 중 “賃金·勤勞時間·福祉·解雇 기타 待遇等 勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致”를 “근로조건에 관한 주장의 불일치”로 한다.

2. “사용자”라 함은 근로계약의 형식과 상관없이 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사할 수 있는 자를 말한다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “請求할 수 없다”를 “청구하거나 그 재산에 대하여 압류·가압류를 신청할 수 없다”로 하며, 같은 항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

다만, 폭력이나 파괴 행위로 인하여 직접적으로 발생한 손해로서 그 사실을 사용자가 증명할 수 있는 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항 단서에 해당하는 행위로 손해를 입은 사용자는 그 행위가 노동조합의 지시 및 통제에 따라 이루어진 경우에는 그 노동조합 외에 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자 등의 개인에게 배상을 청구하거나 그 재산에 대하여 압류·가압류를 신청할 수 없다.

③ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 사용자의 손해에 대하여는 배상할 책임이 없다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(손해배상액의 감면청구) ① 제3조에 따른 손해배상 의무자는 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있다.

② 법원은 제1항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사항을 고려하여 그 손해배상액을 감면할 수 있다.

1. 쟁의행위 등의 원인과 경위
2. 손해배상 의무자가 고의 또는 손해 발생의 가능성을 인식한 정도
3. 손해배상 의무자의 행위로 인하여 발생한 손해의 정도
4. 손해배상 의무자가 피해구제를 위하여 노력한 정도
5. 손해배상 의무자의 재정 상태

## 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. (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.</p> <p>3. ~ 4. (생 략)</p> <p>5. “勞動爭議”라 함은 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體(이하 “勞動關係 當事者”라 한다)간에 賃金·勤勞時間·福祉·解雇 기타 待遇등 勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로 인하여 발생한 紛爭狀態를 말한다. 이 경우 主張의 不一致라 함은 當事者間에 合意를 위한 노력을 계속하여도 더이상 自主的 交渉에 의한 合意의 餘地가 없는 경우를 말한다.</p> <p>6. (생 략)</p> | <p>第2條(定義) -----<br/>-----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. “사용자”라 함은 근로계약의 형식과 상관없이 근로자의 근로조건에 대하여 실질적인 지배력 또는 영향력을 행사할 수 있는 자를 말한다.</p> <p>3. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. -----<br/>-----<br/>-----<br/>----- <u>근로조건에 관한 주장의 불일치</u>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----<br/>-----.</p> <p>6. (현행과 같음)</p> |



<신 설>

제3조의2(손해배상액의 감면청구)

① 제3조에 따른 손해배상 의무자는 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있다.

② 법원은 제1항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사항을 고려하여 그 손해배상액을 감면할 수 있다.

1. 정의행위 등의 원인과 경위
2. 손해배상 의무자가 고의 또는 손해 발생의 가능성을 인식한 정도
3. 손해배상 의무자의 행위로 인하여 발생한 손해의 정도
4. 손해배상 의무자가 피해구제를 위하여 노력한 정도
5. 손해배상 의무자의 재정 상태