

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안  
(박해철의원 대표발의)

의안 번호	74
----------	----

발의연월일 : 2024. 6. 3.

발 의 자 : 박해철 · 송옥주 · 이수진  
박선원 · 김영배 · 박희승  
강선우 · 서영교 · 김태선  
김정호 · 윤종균 · 허성무  
김주영 · 박홍배 의원  
(14인)

제안이유

최근 판례는 사용자를 노동자와 명시적·묵시적 근로계약관계를 맺고 있는 자뿐만 아니라, 노동조건에 관하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석하고 있음.

이에 이를 법률에 반영하여 하청 등 간접고용 노동자도 원청 사용자와 단체교섭 등을 할 수 있도록 함으로써, 이들의 노동3권을 보장할 필요가 있음.

다음, 헌법과 현행법은 노동조건을 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불구하고, 현행법은 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건 결정’에 관한 사항으로 한정하고 있음.

이에 따라 노동조합은 사용자의 부당노동행위, 단체협약의 불이행

등과 같은 사안에 대해서 쟁의행위를 할 수 없고, 법원도 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여, 노동3권의 심각한 제약과 노사간의 대화와 교섭을 통한 노사문제 해결을 저해하고 있는 현실을 개선할 필요가 있음.

또한, 쟁의행위와 관련하여 법원은 노동조합 및 조합원들의 공동불법행위에 대해 이들 각각의 불법행위 책임범위 여부를 구체적으로 산정하지 아니하고 모든 공동불법행위자 각각에게 총 손해발생액 전부를 부담시키고 있는데, 노동3권이 헌법에 부여된 권리임을 감안하면 지금처럼 모든 행위자 각각에 대해 과도한 배상책임이 부과되는 것은 개선될 필요가 있음.

마지막으로 사용자가 쟁의행위 등으로 입은 손해에 대해 제3자인 신원보증인에게까지 손해배상을 청구할 수 있기 때문에, 신원보증제도가 실제로는 노동조합의 활동을 억압하는 수단으로 작용하고 있어, 이에 대한 개선도 필요한 상황임.

이에 사용자 개념을 확대하여 고용형태의 다변화 등에 따라 양산되는 비정규직 노동자들이 헌법상 노동3권을 제대로 누리지 못하는 부당한 현실을 개선하고, 노동쟁의 정의를 헌법과 현행법의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여 노사간의 대화와 교섭의 장을 폭넓게 보장하고 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 함.

또한 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우, 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와

기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 함.

마지막으로 사용자가 쟁의행위 등으로 입은 손해에 대해서는 제3자인 신원보증인의 배상책임을 면제해서 노사분쟁의 원만한 해결을 꾀하고자 함.

## 주요내용

가. 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 사용자로 본다고 규정하여, 현행 사용자의 범위를 확대함(안 제2조 제2호 후단 신설).

나. 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건’에 관한 사항으로 확대하여 정당한 쟁의행위의 범위가 확대될 수 있도록 함(안 제2조제5호).

다. 법원이 조합원 등의 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 그 손해에 대하여 각 배상의무자별로 각각의 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하도록 함(안 제3조제2항 신설).

라. 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제3항 신설).



## 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제5호 전단 중 “勤勞條件의 決定”을 “근로조건”으로 한다.

이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

② 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.

③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상의 제한에 관한 적용례) 제3조제2항 및 제3항의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생하는 손해부터 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. &lt;후단 <u>신설</u>&gt;</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)間에 賃金·勤勞時間·福祉·解雇 기타 待遇等 <u>勤勞條件의 決定에 관한 主張의 不一致로 인하여 발생한 紛爭</u></p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- ----- . 이 경우 <u>근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u></p> <p>3.·4. (현행과 같음)</p> <p>5. ----- ----- ----- ----- ----- <u>근로조건</u> ----- -----</p>

상태를 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.

6. (생략)

第3條(損害賠償 請求의 제한) (생략)

<신설>

<신설>

-----.  
-----  
-----  
-----  
-----.

6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한) ①

(현행 제목 외의 부분과 같음)

② 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정하여야 한다.

③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.