

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(김태선의원 대표발의)

의안 번호	244
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 10.

발 의 자 : 김태선 · 이훈기 · 임호선
권철승 · 민병덕 · 이기현
문대림 · 이학영 · 강훈식
박은정 · 이해식 · 장철민
김영배 · 조승래 · 조 국
의원(15인)

제안이유

우리 사회는 이제 더 이상 과거의 노동구조에 머무를 수 없습니다. 날로 변화하는 노동 환경 속에서 모든 노동자들의 권리를 보호하는 일은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제입니다.

대한민국 헌법 제33조는 근로자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 보장하고 있음에도, 1953년 제정된 현행 노동조합법은 전통적인 고용관계를 전제로 노동3권의 주체와 내용을 한정하고 있어, 오늘날 노동시장에서 급속도로 확산되고 있는 다양한 형태의 노동자들을 포용하지 못하고 있는 실정입니다. 최근 판례에서도 사용자를 노동자와 명시적 또는 묵시적 근로계약 관계를 맺고 있는 자뿐만 아니라, 노동조건에 대해 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 포함된다고 해석하고 있습니다. 이에 특수고용노동자 등을 근로

자의 범위에 포함시키고, 사용자 개념을 확대하여 고용형태의 다변화로 인한 새로운 형태의 노동자들은 물론 하청 등 간접고용 노동자들의 노동3권을 보장하고자 합니다.

또한, 현행법은 노동조건의 유지·개선과 노동자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불구하고, 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 한정하고 있습니다. 이로 인해 노동조합은 사용자의 부당노동행위, 단체협약의 불이행 등과 같은 사안에 대해서는 쟁의행위를 할 수 없으며, 법원 또한 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여 노동3권을 심각하게 제약하고 있습니다. 이에 노동쟁의의 정의를 헌법과 현행법의 목적에 부합하게 명확하고 구체적으로 규정하여, 노사 간의 대화와 교섭의 장을 폭넓게 보장하고 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장하고자 합니다.

마지막으로, 그동안 노동조합의 쟁의행위와 관련하여 노동조합 및 조합원들의 공동불법행위에 대해 각각의 불법행위 책임 범위를 구체적으로 산정하지 않고, 모든 공동불법행위자에게 총 손해 발생액 전부를 부담시키는 경우가 대부분이었습니다. 특히 노동자 개인에 대한 과도한 손해배상 청구와 가압류, 신원보증인에 대한 손해배상 청구는 사용자의 재산보호 명분으로 노조활동에 대한 억압 수단으로 악용되고 있습니다. 이에 개인에 대한 손해배상 청구 및 압류·가압류를 금지하고, 신원보증인에 대한 손해배상 청구를 금지하고, 노동조합에 대한 손해배상 청구액에도 상한선을 정해 노동조합 존립이 불가능한 정도

의 손해배상 청구를 금지하고자 합니다.

국제기준과 선진국 입법례에 비추어 노동3권의 핵심을 형해화하고 있는 현재의 법률적 한계를 극복하고, 헌법이 명시한 노동3권의 원칙은 확고하게 지켜져야 합니다. 이를 위해 근로자의 범위에 노무제공자를 포함시키고, 사용자 개념을 실질적 교섭 당사자로 확장하며, 쟁의 행위 정당성 범위를 ‘근로조건’으로 확대하고자 합니다. 또한, 개별 조합원과 신원보증인에 대한 손해배상을 제한하고, 노동조합에 대해서도 배상액 상한제를 도입하여 과도한 배상책임으로부터 노동조합과 노동자를 보호하려는 것입니다.

주요내용

- 가. 근로자를 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람, 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람으로 규정하여, 범위를 확대함(안 제2조제1호).
- 나. 근로계약 체결 당사자 외에도 근로자의 근로조건, 노동조합 활동 또는 노사관계에 관하여 실질적이고 구체적인 지배력이나 영향력을 행사하는 자를 사용자의 범위에 포함시킴(안 제2조제2호).
- 다. 노동쟁의의 대상을 ‘근로조건’에 관한 사항으로 확대함으로써 합법적 쟁의행위의 범위를 확장함(안 제2조5호).

라. 폭력이나 손괴 행위로 인한 직접 손해를 제외하고는 단체교섭 또는 쟁의행위로 인한 손해에 대하여 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없도록 하고, 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원 및 그 밖의 근로자에 대해 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류할 수 없도록 함(안 제3조제1항 단서 및 제2항 신설).

마. 노동조합의 손해배상 책임이 노동조합의 존립과 활동에 과도한 부담이 되지 않도록 하면서 손해배상액의 상한을 해당 노동조합의 규모와 재정 상태 등을 고려하여 대통령령으로 정하도록 함(안 제3조 제3항 신설).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호 및 제2호를 각각 다음과 같이 하고, 같은 조 제5호 전단 중 “勤勞條件의 決定”을 “근로조건”으로 한다.

1. “근로자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

가. 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 사람

나. 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람

다. 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람

2. “사용자”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.

단, 나목에 해당하는 자는 그 지배력 또는 영향력을 행사하는 범위 내에 있어서만 사용자로 본다.

가. 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자

나. 근로계약의 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건, 노동조

합 활동 또는 노사관계에 관하여 실질적·구체적인 지배력이나
영향력을 행사하거나 행사할 지위에 있는 자

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목
외의 부분) 중 “이 법에 의한 團體交渉”을 “團體交渉”으로 하며, 같은
항에 단서를 다음과 같이 신설하고, 같은 조에 제2항부터 제4항까지를
각각 다음과 같이 신설한다.

다만, 폭력 또는 손괴 행위 등을 동반한 경우에는 그러하지 아니하
다.

② 제1항 단서에도 불구하고, 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경
우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배
상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적물로 할 수 없
다.

③ 제1항 단서에 따른 노동조합의 손해배상 책임은 노동조합의 존
립 및 활동에 과도한 부담이 되지 아니하도록 하여야 한다. 이 경우
손해배상액의 상한은 노동조합의 조합원 수 등 규모와 조합비 등
재정 상태 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

④ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체교섭, 쟁
의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서
는 배상할 책임이 없다.

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(손해배상 청구의 제한에 관한 적용례) 제3조의 개정규정은 이 법 시행 이후 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해가 발생하는 경우부터 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. “<u>勤勞者</u>”라 함은 <u>職業의 종류를 불문하고 賃金·給料 기타 이에 준하는 收入에 의하여 生活하는 者를 말한다.</u></p> <p>2. “<u>使用者</u>”라 함은 <u>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.</u></p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. “<u>근로자</u>”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <p style="margin-left: 20px;">가. <u>직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 사람</u></p> <p style="margin-left: 20px;">나. <u>자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 그 대가를 받아 생활하는 사람</u></p> <p style="margin-left: 20px;">다. <u>그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람</u></p> <p>2. “<u>사용자</u>”란 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다. 단, 나목에 해당하는 자는 그 지배력 또는 영향력을 행사하는 범위에 있어서만</p>

3.·4. (생략)

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 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 계속하여
도 더이상 自主的 交渉에 의
한 合意의 餘地가 없는 경우

사용자로 본다.

가. 사업주, 사업의 경영담당
자 또는 그 사업의 근로자
에 관한 사항에 대하여 사
업주를 위하여 행동하는
자

나. 근로계약의 당사자가 아
니더라도 근로자의 근로조
건, 노동조합 활동 또는
노사관계에 관하여 실질적
· 구체적인 지배력이나 영
향력을 행사하거나 행사할
지위에 있는 자

3.·4. (현행과 같음)

5. -----

-----근로조건-----

를 말한다.

6. (생략)

第3條(損害賠償 請求의 제한) 使用者는 이 법에 의한 團體交渉 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>

<신설>

<신설>

6. (현행과 같음)

第3條(損害賠償 請求의 제한) ①

-----團體交渉-----

--. 다만, 폭력 또는 손괴 행위 등을 동반한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 제1항 단서에도 불구하고, 그 행위가 노동조합의 결의에 따른 경우에는 노동조합의 임원·조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 손해배상을 청구하거나 그 재산을 압류·가압류 등의 목적물로 할 수 없다.

③ 제1항 단서에 따른 노동조합의 손해배상 책임은 노동조합의 존립 및 활동에 과도한 부담이 되지 아니하도록 하여야 한다. 이 경우 손해배상액의 상한은 노동조합의 조합원 수 등 규모와 조합비 등 재정 상태 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

<신 설>

④ 신원보증인은 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 단체 교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.