

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이용우의원 · 신장식의원 · 윤종오의원 대표발의)

의안 번호	562
----------	-----

발의연월일 : 2024. 6. 17.

발 의 자 : 이용우 · 신장식 · 윤종오
강경숙 · 강유정 · 강준현
고민정 · 김기표 · 김남근
김남희 · 김문수 · 김민석
김선민 · 김영배 · 김영환
김용만 · 김 윤 · 김재원
김종민 · 김준형 · 김태년
김 현 · 김현정 · 노종면
모경종 · 문대림 · 민병덕
민형배 · 박민규 · 박상혁
박은정 · 박 정 · 박정현
박주민 · 박지원 · 박지혜
박해철 · 박홍근 · 박홍배
박희승 · 백승아 · 복기왕
서미화 · 서영교 · 서영석
서왕진 · 손명수 · 송옥주
송재봉 · 오기형 · 용혜인
유동수 · 이광희 · 이성윤
이소영 · 이수진 · 이용선
이재강 · 이재관 · 이해민
이해식 · 이훈기 · 임미애
전용기 · 전종덕 · 전진숙

정성호 · 정을호 · 정일영
정진욱 · 정춘생 · 정혜경
조계원 · 조 국 · 차규근
차지호 · 채현일 · 천준호
최민희 · 한정애 · 한준호
한창민 · 허성무 · 허 영
황명선 · 황운하 · 황정아
의원(87인)

제안이유

현행법은 근로자와 사용자, 노동쟁의에 대한 용어를 정의하고 있음.

그러나 실제 근로자임에도 불구하고 짧게는 수 년에서 길게는 10년 이상 소송 등을 통해 근로자로 인정받기 전까지 헌법상 노동3권을 전혀 향유하지 못하는 법의 사각지대에 방치되는 문제가 반복되고 있음.

또한 하청근로자 등의 노동조건 등에 대하여 사실상의 지배력 또는 영향력을 행사하는 등 법원 판례 등에 따르더라도 사용자의 지위가 인정되고, 실제로 사용자로서의 권한을 행사하여 경제적 이익을 취하면서도 정작 사용자로서의 책임은 다하지 않는 불합리한 상황이 반복되고 있어 노사분쟁은 물론 사회적 문제가 야기되고 있음.

나아가 헌법과 현행법은 노동조건을 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상을 노동3권 행사의 목적으로 규정하고 있음에도 불구하고 법원은 정당한 쟁의행위의 범위를 협소하게 해석하여 결과적으로 노사간의 대화와 교섭을 통한 문제해결을 막고 헌법상 노동3

권의 온전한 보장을 저해하고 있음.

한편, 현행법은 일정한 범위에서 단체교섭과 쟁의행위로 인하여 발생한 손해에 대하여 사용자가 손해배상을 청구할 수 없도록 규정하고 있음.

그러나 현행법은 헌법상 노동3권을 온전히 보장하지 못하고 침해하는 방향으로 민사면책 대상을 설정하는 근본적인 문제가 있을 뿐만 아니라 노동조합의 의사결정에 따른 집단적 행위인 쟁의행위 등에 대하여 근로자 개인에게 손해배상청구를 허용하고, 근로계약상 채무불이행에 불과한 단순 근로제공 거부에 대하여도 손해배상청구를 허용하며, 일부 행위에만 참여한 조합원의 경우에도 전체 손해배상책임을 부담해야 하는 등 그 면책 대상과 범위가 매우 협소하게 규정되어 있어 헌법상 기본권인 노동3권이 온전히 보장되지 못하는 심각한 문제를 야기하고 있음. 결국 이로 인하여 손해배상청구나 가압류 신청이 노동조합과 조합원을 괴롭히거나 탄압하는 수단으로 기능하는 결과가 야기되고, 이와 같은 상황이 사회적 문제로 대두된 지 오래임.

이에 근로자와 사용자 정의를 개정하여 고용형태의 다변화 등에 따라 양산되는 비정규직 근로자들이 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 헌법을 기준으로 쟁의행위 등에 따른 면책 대상과 범위를 설

정하여 손해배상청구 제한 조항이 헌법에 부합하는 방식으로 해석되고 실질적으로 기능할 수 있도록 하고자 함. 나아가 사용자가 정의행위 등으로 인한 손해배상책임 등을 면제할 수 있다는 규정을 신설하여 노사분쟁의 원만한 해결을 꾀하고자 함.

주요내용

- 가. 노동조합을 조직하거나 가입한 자는 근로자로 추정하여 실제 근로자임에도 장기간 노동3권을 향유하지 못하는 현실의 불합리를 시정하고자 함(안 제2조제1호).
- 나. 근로자의 노동조건 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자 등을 사용자로 본다고 규정하여 사용자의 정의를 실질화하고자 함(안 제2조제2호).
- 다. 근로자가 아닌 자가 가입할 경우 노동조합으로 보지 않는 현행 규정을 삭제하여, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 다양한 일하는 사람의 단결권을 보장하고 ILO 등 국제기구의 권고를 따르도록 함(안 제2조제4호라목 삭제).
- 라. 노동쟁의를 임금·근로시간·복지·해고(경영상 해고 포함) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위 포함), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태로 규정하여 노동쟁이의 대상을

헌법상 노동3권 규정에 부합하도록 실질화하고자 함(안 제2조제5호).

마. 사용자는 헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 손해배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제1항 신설).

바. 사용자는 쟁의행위 등이 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제2항 신설).

사. 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제3항 신설).

아. 사용자는 노무제공 거부로 인한 손해와 정당한 쟁의행위 등이었더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대하여는 배상을 청구할 수 없도록 함(안 제3조제4항 신설).

자. 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상청구를 허용하지 않도록 함(안 제3조제5항 신설).

차. 「신원보증법」에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위 등으로 인하여 발생한 손해에 대하여 배상할 책임이 없다고 규정함(안 제3조제6항 신설).

카. 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한

수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권을 남용하여서는 아니 된다고 규정함(안 제3조제7항 신설).

타. 법원은 쟁의행위 등으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 배상 의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다고 규정함(안 제3조의2제1항 신설).

파. 손해배상의 배상 의무자는 법원에 감면을 청구할 수 있도록 하고, 법원은 쟁의행위의 원인과 경과, 배상 의무자의 재정 상태 등을 고려하여 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하도록 함(안 제3조의2제2항 및 제3항 신설).

하. 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 있도록 함(안 제4조의2 신설).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제1호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제2호 중 “事業主”를 “근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 事業主”로 하며, 같은 호에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 호에 각 목을 다음과 같이 신설하며, 같은 조 제4호의 라목을 삭제하고, 같은 조 제5호 전단 중 “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 “해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다) 기타 대우 등 노동조건과 근로자의 지위(사업재편 등에 따라 영향을 받는 노동조건과 근로자의 지위를 포함한다), 노동관계 당사자 사이의 관계에 관한 사항, 그 밖에 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태”로 하며, 같은 호 후단을 삭제한다.

이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.

이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.

가. 근로자의 노동조건, 수행업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는

자

나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부 또는 일부를 다른 사업주에게 맡기고 자신의 사업장(원사업주가 제공하거나 지정한 경우 또는 원사업주가 지배·관리하는 장소를 포함한다)에서 해당 업무를 이행하도록 하는 경우의 원사업주(업무가 여러 차례에 걸쳐 맡겨진 경우 상위 원사업주도 포함한다)

제3조 제목 외의 부분을 제1항으로 하고, 같은 조 제1항(종전의 제목 외의 부분) 중 “이 법에 의한 團體交渉 또는 爭議行爲”를 “헌법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 노동조합 또는 근로자의 행위”로 하며, 같은 조에 제2항부터 제7항까지를 각각 다음과 같이 신설한다.

- ② 사용자는 노동조합의 쟁의행위 기타의 행위가 사용자의 부당노동행위 등 불법행위로 발생한 경우에는 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.
- ③ 사용자는 노동조합의 의사결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.
- ④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.

⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.

⑥ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권(訴權)을 남용하여서는 아니 된다.

제3조의2를 다음과 같이 신설한다.

제3조의2(손해배상책임과 감면청구) ① 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임범위를 정해야 한다.

② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.

③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

1. 쟁의행위 등의 원인과 경위

2. 사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인

3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도

4. 배상의무자의 재정상태

5. 배상의무자의 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장, 존립 유지

6. 배상의무자가 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도

7. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정

제1장에 제4조의2를 다음과 같이 신설한다.

제4조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위를 행한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.

부 칙

이 법은 공포한 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. “勤勞者”라 함은 職業의 種類를 불문하고 賃金·給料 기타 이에 준하는 收入에 의하여 生活하는 者를 말한다. <u><후단 신설></u></p> <p>2. “使用者”라 함은 <u>事業主</u>, 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><후단 신설></u></p> <p><u><신 설></u></p> <p><u><신 설></u></p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. ----- ----- -----.</p> <p><u>이 경우 노동조합을 조직하거나 노동조합에 가입한 자는 근로자로 추정한다.</u></p> <p>2. ----- <u>근로자 또는 노동조합에 대하여 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 사업主</u>----- -----.</p> <p><u>이 경우 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.</u></p> <p><u>가. 근로자의 노동조건, 수행 업무 또는 노동조합 활동 등에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하거나 보유하고 있는 자</u></p> <p><u>나. 명칭에 관계없이 원사업주가 자신의 업무의 전부</u></p>

<신 설>

발생한 경우에는 그로 인하여 발생한 손해의 배상을 청구할 수 없다.

<신 설>

③ 사용자는 노동조합의 의사 결정을 수행하는 과정에서 발생한 손해에 대하여 노동조합 이외에 근로자 개인에게 배상을 청구할 수 없다.

<신 설>

④ 사용자는 노동조합 또는 근로자의 노무 제공 거부로 인하여 발생한 손해와 이 법이 정한 절차와 수단에 따른 단체교섭이나 쟁의행위를 하였더라도 불가피하게 발생하였을 손해에 대해서는 배상을 청구할 수 없다.

<신 설>

⑤ 손해배상으로 인하여 노동조합의 존립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상의 청구가 허용되지 아니한다.

⑥ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

<신 설>

<신 설>

⑦ 사용자는 노동조합 활동을 위축시키거나 근로자를 괴롭히기 위한 수단으로 소를 제기하거나 가압류를 신청하는 등으로 소권(訴權)을 남용하여서는 아니 된다.

제3조의2(손해배상책임과 감면청구)

① 법원은 단체교섭, 쟁의 행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 인정하는 경우 각 손해의 배상의 무자별로 귀책사유와 기여도에 따라 개별적으로 책임 범위를 정해야 한다.

② 제1항의 배상의무자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다.

③ 법원은 제2항의 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 각 배상의무자별로 면제, 감경 여부 및 정도를 판단하여야 한다.

1. 쟁의행위 등의 원인과 경위
2. 사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인

<신 설>

3. 피해 확대를 방지하기 위한
사용자의 노력 정도

4. 배상의무자의 재정상태

5. 배상의무자의 부양의무 등
가족관계, 최저생계비 보장,
존립 유지

6. 배상의무자가 손해의 발생
및 확대에 실질적으로 영향을
미친 정도

7. 그 밖에 손해의 공평한 분담
을 위하여 고려하여야 할 사
정

제4조의2(책임의 면제) 사용자는
단체교섭 또는 쟁의행위를 행
한 노동조합 또는 근로자의 손
해배상 등 책임을 면제할 수
있다.