

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(김위상의원 대표발의)

의안 번호	19409
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 22.

발 의 자 : 김위상 · 김선교 · 신성범
조지연 · 우재준 · 김기웅
김은혜 · 박성훈 · 조배숙
이달희 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 “근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다” 라고 규정하여 사용자성의 범위에 대한 해석상 논란이 발생하고 있음.

특히 원청기업이 하청 노동자에 대한 안전조치 등에 관해 책임을 지는 경우 사용자로 해석되어 도급인의 안전보건 조치 활동을 오히려 위축시키는 결과를 만들어 내고 있음.

이에 사용자성 인정에 관한 규정에 안전보건 조치에 관한 사항은 제외하도록 하여 사용자성 인정범위에 대한 혼란을 없애고 법적 명확성을 제고하고자 함(안 제2조제2호 후단).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호 후단 중 “근로조건”을 “근로조건(「산업안전보건법」에 따른 안전조치 및 보건조치, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에 따른 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무에 관한 사항은 제외한다)”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 3개월이 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. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 <u>근로조건</u>에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</p> <p>3. ~ 6. (생 략)</p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- ----- -----<u>근로조건</u> (「산업안전보건법」에 따른 안전조치 및 보건조치, 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」에 따른 도급, 용역, 위탁 등 관계에서의 안전 및 보건 확보의무에 관한 사항은 제외한다)----- ----- ----- -----.</p> <p>3. ~ 6. (현행과 같음)</p>