

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이진숙의원 대표발의)

의안 번호	19567
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 26.

발 의 자 : 이진숙 · 윤영석 · 이인선
이철규 · 박대출 · 서명옥
이달희 · 유용원 · 윤상현
권영진 · 이주영 · 김장겸
강선영 · 유상범 · 박수민
윤재옥 · 김대식 · 김석기
임종득 · 김미애 · 김기웅
윤용근 · 엄태영 의원
(23인)

제안이유

현행법은 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 보도록 규정하고 있음.

그런데 사용자 지위의 확장으로 원청을 사용자로 인정하게 됨으로써 거대 산별노조 등 원청 노동조합이 단체교섭권을 독점할 가능성이 커질 수 있고, 성과급, 채용 관련 사항 등이 노동쟁의 대상이 되는 경우에 원청 노동조합의 이해관계에 따라 단체교섭 및 노동쟁의가 이루어져 소수 하청업체 근로자 및 취업 준비 청년들이 소외될 수 있다는 문제점이 지적되고 있음.

이에 실질적 지배력과 관련된 사용자 지위의 객관적 기준을 마련하고 노동쟁의 제한 대상을 구체적으로 명시함으로써 산업 혼란을 막고 소수 하청업체 근로자들의 노동권 및 청년들의 취업 기회를 보호하려는 것임.

주요내용

- 가. 관계 법령에 따른 적법한 도급 계약을 맺은 원청업체의 사용자는 독자적인 인사·노무 관리 권한 및 예산·조직을 갖춘 독립적 경영 주체로 인정되는 하청업체의 근로자에 대하여는 사용자의 지위를 인정하지 아니하도록 함(안 제2조제2호 단서 신설).
- 나. 노동조합의 쟁의행위는 사용자의 경영권에 해당하는 것으로서 인사권 행사에 관한 사항, 경영상 판단과 연계되는 성과급 산정 및 지급에 관한 사항, 자산 운영과 관련된 경영상 결정에 관한 사항에 대하여는 이를 행할 수 없도록 함(안 제41조제3항 신설).
- 다. 사용자는 쟁의행위 기간에 한정하여 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 해당 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 해당 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있도록 함(안 제43조).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호에 단서를 다음과 같이 신설한다.

다만, 관계 법령에 따른 적법한 도급 계약을 맺은 원청업체의 사용자는 독자적인 인사·노무 관리 권한 및 예산·조직을 갖춘 독립적 경영주체로 인정되는 하청업체의 근로자에 대하여는 사용자의 지위를 인정하지 아니한다.

제41조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

③ 노동조합의 쟁의행위는 사용자의 경영권에 해당하는 것으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 이를 행할 수 없다.

1. 신규 채용 규모 및 방식의 결정, 도급·파견 근로자의 일괄 원청 직접고용 전환 등 사용자의 인사권 행사에 관한 사항
2. 투자 전략 등 경영상 판단에 따른 성과급 산정 및 지급에 관한 사항
3. 신규 투자, 공장 이전, 사업의 양도·양수, 하도급 계약의 체결 및 해지 등 자산 운영과 관련된 경영상 결정에 관한 사항

제43조제1항부터 제3항까지를 각각 삭제하고, 같은 조 제4항 전단을

다음과 같이 한다.

사용자는 징의행위 기간에 한정하여 그 징의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 해당 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 해당 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다.

제91조 중 “제43조제1항·제2항·제4항”을 “제43조제4항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

①·② (생략)

<신설>

第43條(使用者의 採用制限) ① 使

用者는 爭議行爲 기간중 그 爭議行爲로 중단된 業務의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 者를 採用 또는 대체할 수 없다.

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

①·② (현행과 같음)

③ 노동조합의 쟁의행위는 사용자의 경영권에 해당하는 것으로서 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 이를 행할 수 없다.

1. 신규 채용 규모 및 방식의 결정, 도급·파견 근로자의 일괄 원청 직접고용 전환 등 사용자의 인사권 행사에 관한 사항

2. 투자 전략 등 경영상 판단에 따른 성과급 산정 및 지급에 관한 사항

3. 신규 투자, 공장 이전, 사업의 양도·양수, 하도급 계약의 체결 및 해지 등 자산 운영과 관련된 경영상 결정에 관한 사항

第43條(使用者의 採用制限) <삭

제>

② 使用者는 爭議行爲期間중 그 爭議行爲로 중단된 業務를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의 행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계 없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.

④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.

제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, 제43조제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1

<삭 제>

<삭 제>

④ 사용자는 쟁의행위 기간에 한정하여 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 해당 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 해당 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다.

제91조(벌칙) -----

-----제43조제4항-----

년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.	----- -----.
----------------------------------	-----------------