

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(최은석의원 대표발의)

의안 번호	19526
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 26.

발 의 자 : 최은석 · 강대식 · 이준석
최수진 · 권영세 · 유상범
김정재 · 김은혜 · 이소희
김장겸 · 서지영 의원
(11인)

제안이유

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

그에 따라 경영상의 결정이 노동쟁의의 대상으로 확대되고 폭력행위 및 노사분쟁의 장기화로 이어질 수 있어 사용자의 노동조합 쟁의 행위 관련 방어권 보호와 기업경영의 불확실성 해소를 위한 개선대책을 마련하려는 것임.

주요내용

가. 노동관계의 당사자가 되는 사용자의 범위를 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건 등에 관하여 고용한 사업주와 동

일시할 수 있는 권한과 책임을 가지고 있는 것으로 볼 수 있는 지위에 있는 자로 규정함(안 제2조제2호).

나. 노동쟁의의 대상이 되는 주장과 관련하여 “근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장”을 인사·경영권 등 사용자의 고도의 경영상 의사결정을 제외한 근로조건 전반에 관한 주장으로 변경함(안 제2조제5호).

다. 점거형태 쟁의행위 금지대상을 현행 ‘생산 기타 주요시설에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설’에서 ‘사업장’으로 규정하여 금지행위 범위가 확대될 수 있도록 함(안 제42조제1항).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호를 다음과 같이 하고, 같은 조 제5호 전단 중 “근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및”을 “근로조건에 관한 주장(인사·경영권 등 사용자의 고도의 경영상 의사결정은 제외한다)과”로 한다.

2. “사용자”란 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건 등에 관하여 고용한 사업주와 동일시할 수 있는 권한과 책임을 가지고 있는 것으로 볼 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.

제42조제1항 중 “生産 기타 主要業務에 관련되는 施設과 이에 準하는 施設로서 大統領令이 定하는 施設을 占據하는 形態”를 “사업장을 점거하는 형태”로 한다.

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

