

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(유상범의원 대표발의)

의안 번호	19620
----------	-------

발의연월일 : 2026. 6. 30.

발 의 자 : 유상범 · 장동혁 · 엄태영
조정훈 · 최은석 · 송석준
송언석 · 김상훈 · 조배숙
박충권 · 강선영 · 김민전
박상웅 · 박정하 · 강대식
최수진 · 유용원 · 최보윤
김석기 · 김선교 · 김은혜
의원(21인)

제안이유 및 주요내용

현행 「노동조합 및 노동관계조정법」은 근로자의 노동3권을 보장하고 노사 간 자율적인 교섭질서를 확립하는 것을 목적으로 하고 있으나, 사용자 개념의 불명확성과 노동쟁의 대상 범위의 확장, 부당노동행위 규율의 비대칭성 등으로 인해 산업현장에서의 갈등과 법적 불확실성이 끊이지 않고 있음.

특히 ‘노란봉투법’ 시행 후 각급 노동위원회는 법률이 원청에 부여한 산업안전 관련 의무마저 사용자성의 인정근거로 확대해석하고, 거대 노조는 개인당 수억 원의 성과급 지급을 요구하며 대규모 파업을 강행하는 등 현행법이 노사질서의 왜곡과 현장의 혼란을 방치한다는

지적이 제기되는 실정임.

또한, 부당노동행위 제도는 노조의 부당한 행위는 규제하지 않은 채 오로지 사용자의 행위만 규제하면서 이중처벌 논란을 야기할 뿐 아니라, 노사 간 실질적 대등성을 침해하고 양측 권리·의무의 균형을 무너뜨리는 큰 축으로 작용한다는 비판을 받고 있음.

이에 사용자 개념을 사업주와 동일시할 수 있을 정도로 권한과 책임을 실질적으로 담당하는 경우로 한정하고, 노동쟁의의 대상에서 사용자의 고도의 경영상 의사결정은 제외하며, 사업장 점거 금지와 대체근로 허용 및 노동조합에 의한 부당노동행위 금지 등을 도입해 노사관계의 예측 가능성과 안정성을 제고하고, 산업현장의 갈등을 완화하는 한편, 공정하고 균형 잡힌 노동질서를 확립하고자 함(안 제2조제2호·제5호, 제42조제1항 등).

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제2호 후단 중 “근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도”를 “근로자의 기본적인 근로조건에 관하여 고용한 사업주와 동일시할 수 있을 정도로 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자는”으로 하고, 같은 조 제5호 전단 중 “근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”를 “근로조건에 관한 주장(인사·경영권 등 사용자의 고도의 경영상 의사결정은 제외한다)의 불일치”로 한다.

제42조제1항 중 “생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설”을 “사업장”으로 한다.

제43조를 삭제한다.

제81조제1항 중 “不當勞動行爲”를 “사용자의 부당노동행위”로 한다.

제81조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

- ③ 노동조합 또는 노동조합을 위하여 행위하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “노동조합의 부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 개인의 의사에 반해 파업 참가를 강요하거나 참가하지 않는 경우 불이익을 주는 행위
2. 근로를 제공하지 않는 조합원, 노동조합의 전임자에 대한 임금 지급을 요구하거나 근로시간면제한도를 초과하는 임금지급을 요구하는 행위
3. 위법한 쟁의행위 또는 폭력·과괴행위를 한 근로자에 대한 민·형사상 면책을 강요하는 행위
4. 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위

제82조제1항 중 “사용자의 부당노동행위”를 “사용자 또는 노동자의 부당노동행위”로 하고, “근로자 또는 노동조합”을 “사용자, 근로자 또는 노동조합”으로 한다.

제84조제1항 중 “사용자에게 구제명령을”을 “구제명령을”로 하고, 같은 조 제2항 중 “사용자와 신청인”을 “관계 당사자”로 한다.

제85조제5항의 “사용자”를 “관계 당사자”로 한다.

제90조 중 “제81조제1항”을 “제81조제1항, 제3항”으로 한다.

제91조 중 “제42조제2항, 제43조제1항·제2항·제4항”을 “제42조제2항”으로 한다.

부 칙

이 법은 공포한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. (생략)</p> <p>2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 <u>근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.</u></p> <p>3. ~ 4. (생략)</p> <p>5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “<u>노동關係 當事者</u>”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등 <u>근로조건</u>의 결정과</p>	<p>제2조(정의) (현행과 같음)</p> <p>1. (현행과 같음)</p> <p>2. ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>근로자의 기본적인 근로조건에 관하여 고용한 사업주와 동일시할 수 있을 정도로 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자는 -</u> ----- -----.</p> <p>3. ~ 4. (현행과 같음)</p> <p>5. ----- ----- ----- ----- ----- ----- <u>근로조건에 관한</u></p>

또는 하도급 줄 수 없다.

③ 제1항 및 제2항의 규정은 필
수공익사업의 사용자가 쟁의행
위 기간 중에 한하여 당해 사업
과 관계없는 자를 채용 또는 대
체하거나 그 업무를 도급 또는
하도급 주는 경우에는 적용하지
아니한다.

④ 제3항의 경우 사용자는 당해
사업 또는 사업장 과업참가자의
100분의 50을 초과하지 않는 범
위 안에서 채용 또는 대체하거
나 도급 또는 하도급 줄 수 있
다. 이 경우 과업참가자 수의 산
정 방법 등은 대통령령으로 정
한다.

제81조(부당노동행위) ① 사용자
는 다음 각 호의 어느 하나에
해당하는 행위(이하 “不當勞動
行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 5. (생략)

② (생략)

<신설>

<삭제>

<삭제>

제81조(부당노동행위) ① -----

-----(“사용자의
부당노동행위”-----)
-----.

1. ~ 5. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

③ 노동조합 또는 노동조합을
위하여 행위하는 자는 다음 각
호의 어느 하나에 해당하는 행

<신 설>

<신 설>

<신 설>

<신 설>

제82조(구제신청) ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

② (생략)

제84조(구제명령) ① 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가

위(이하 “노동조합의 부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

1. 개인의 의사에 반해 과업 참가를 강요하거나 참가하지 않는 경우 불이익을 주는 행위

2. 근로를 제공하지 않는 조합원, 노동조합의 전임자에 대한 임금 지급을 요구하거나 근로시간면제한도를 초과하는 임금지급을 요구하는 행위

3. 위법한 쟁의행위 또는 폭력·파괴행위를 한 근로자에 대한 민·형사상 면책을 강요하는 행위

4. 정당한 이유 없이 단체교섭을 거부하거나 해태하는 행위

제82조(구제신청) ① 사용자 또는 노동자의 부당노동행위-----사용자, 근로자 또는 노동조합-----

-----.

② (현행과 같음)

제84조(구제명령) ① -----

<p>이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>----- -----.</p>
<p>제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, <u>제42조제2항</u>, 제43조제1항·제2항·제4항, 제45조제2항 본문, 제46조제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>제91조(벌칙) ----- ----- <u>제42조제2항</u>----- ----- ----- ----- -----.</p>