

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(나경원의원 대표발의)

의안 번호	20004
----------	-------

발의연월일 : 2026. 7. 16.

발 의 자 : 나경원 · 곽규택 · 조배숙
서천호 · 윤용근 · 김선교
최보운 · 김재섭 · 송석준
구자근 · 서지영 · 김미애
박수영 · 임종득 · 송언석
강명구 의원(16인)

제안이유

현행법은 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자로 규정하여 사용자 범위가 원청 사업주와 거래하는 모든 하청 사업주로 확대될 우려가 있음.

또한 근로조건에 영향을 미치는 사업 경영상의 결정을 노동쟁의 대상에 포함시킴으로써 기업의 투자 결정, 사업장 이전, 구조조정 등 사용자의 고도의 경영상 판단사항까지 쟁의행위 대상이 될 수 있어 사용자의 경영권 침해 우려가 제기되고 있음.

아울러 사용자 범위의 모호함에도 불구하고 단체교섭 거부·해태에 따른 형사처벌이 부과되는 경우 기업인들의 경영활동을 크게 위축시킬 수 있다는 지적이 있음.

이에 기업이 처한 불확실성을 줄일 수 있도록 확대된 사용자 및 노

동쟁의 범위의 기준을 명확하게 하고 사용자 부당노동행위 중 과도한 형사처벌규정을 삭제하려는 것임.

주요내용

- 가. 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 사용자로 볼 수 있는 자의 범위와 관련하여 “근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자”를 “근로자의 기본적인 근로조건에 관하여 고용한 사업주와 동일시할 수 있을 정도의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자”로 변경함(안 제2조제2호 후단).
- 나. 노동쟁의의 대상과 관련하여 “근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치”를 “인사·경영권 등 사용자의 고도의 경영상 의사결정을 제외한 근로조건에 관한 주장의 불일치”로 변경함(안 제2조제5호).
- 다. 단체교섭을 정당한 이유 없이 거부하거나 해태하는 행위 등에 대한 사용자 처벌규정을 삭제함(안 제90조).

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 정도의 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.

제90조 중 “第44條第2項, 第69條第4項, 第77條 또는 제81조제1항의 規定에 위반한 者”를 “제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항제1호·제2호·제4호 및 제5호를 위반한 자”로 한다.

부 칙

이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현 행	개 정 안
第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다. 1. (생 략) 2. “使用者”라 함은 事業主, 사업의 經營擔當者 또는 그 사업의 勤勞者에 관한 사항에 대하여 事業主를 위하여 행동하는 者를 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> 3. · 4. (생 략) 5. “勞動爭議”라 함은 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體(이하 “<u>勞動關係 當事者</u>”라 한다)間에 賃金·勤勞時間·福祉·해고·근로자의 지위	第2條(定義) ----- -----. 1. (현행과 같음) 2. ----- ----- ----- ----- -----. -----<u>근로자의 기본적인 근로조건에 관하여 고용한 사업주와 동일시할 수 있을 정도의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있는 자로서 대통령령으로 정하는 자는</u>----- ----- -----. 3. · 4. (현행과 같음) 5. ----- ----- ----- -----

기타 대우등 근로조건의 결정
과 근로조건에 영향을 미치는
사업경영상의 결정에 관한 주
장의 불일치 및 제92조제2호
가목부터 라목까지의 사항에
관한 사용자의 명백한 단체협
약 위반으로 인하여 발생한
紛爭狀態를 말한다. 이 경우
主張의 不一致라 함은 當事者
間에 合意를 위한 노력을 계
속하여도 더이상 自主的 交渉
에 의한 合意의 餘地가 없는
경우를 말한다.

6. (생략)

第90條(罰則) 第44條第2項, 第69
條第4項, 第77條 또는 제81조제
1항의 規定에 위반한 者는 2年
이하의 懲役 또는 2千萬원 이
하의 罰金에 處한다.

-----근로조건에 관한
주장(인사·경영권 등 사용자
의 고도의 경영상 의사결정은
제외한다)의 불일치-----

6. (현행과 같음)

第90條(罰則) 제44조제2항, 제69
조제4항, 제77조 또는 제81조제
1항제1호·제2호·제4호 및 제
5호를 위반한 자-----