



개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료

2021. 3.



고용노동부

CONTENTS

제1장.	노조법 개정배경	1
제2장.	국제노동기구(ILO) 핵심협약	5
제3장.	노조법 개정 추진경과	13
제4장.	개정 노조법 주요내용	21
	제1절. 노동조합의 조합원 자격	23
	1. 해고자 등의 기업별 노조 가입 관련	23
	2. 노조 임원 등의 자격 관련	27
	3. 회사에 소속되지 않은 조합원의 노조활동 원칙	29
	4. 노동조합의 의사결정 기준	31
	5. 해고된 조합원의 권리 유지기간	34
	제2절. 노조전임자 급여 및 근로시간면제제도 정비	35
	제3절. 단체교섭 제도 관련 개편	41
	1. 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여	41
	2. 분리된 교섭단위의 통합 근거 신설	42
	3. 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 신설	43
	제4절. 단체협약 유효기간 상한 연장	44
	제5절. 사업장 점거형태의 쟁의행위 제한 원칙 확립	45
제5장.	자주하는 질문과 답변	49
첨부	첨부 1. 노동조합 및 노동관계조정법(법률)	63
	첨부 2. 개정 「노조법」 신규조문 대비표	79
	첨부 3. 경사노위 공익위원안	95
	첨부 4. ILO핵심협약 비준을 위한 개정 노동조합 및 노동관계조정법 해설	103

노조

제1장

노조법 개정배경



개정 「노동조합 및
노동관계조정법」
설명자료

제1장. 노조법 개정배경

제1절. 노조법 개정의 역사

- 헌법상 노동 3권을 구체화하는 집단적 노사관계법은 1953년 3월 (舊)노동조합법과 (舊)노동쟁의조정법의 제정으로 시작
 - 형법이 1953년, 민법이 1958년에 제정된 상황을 감안하면 집단적 노사관계법의 제정은 상당히 신속하게 진행되었음
- 1953년 법 제정 이후 집단적 노사관계법의 개편은 대체로 1980년대까지는 정부의 개입과 제한이 강화되는 방향으로 추진되었으나,
- 1987년 민주화운동 이후에는 노동법의 보편적 규범성을 확대하고, 정부의 개입을 축소하는 방향으로 법 개정이 추진되었음
 - **1987년** 노조 조직형태 자율화, 노조 임원 자격제한 삭제, 노조 해산명령 삭제, 쟁의행위 제한 기간(냉각기간·중재기간 등) 단축
 - **1997년** (舊)노동조합법과 (舊)노동쟁의조정법을 “노동조합 및 노동관계조정법”으로 통합하면서 복수노조 설립 허용(시행유예), 노조 전임자 급여지급 금지(시행유예), 제3자 개입금지규정 삭제, 쟁의행위시 대체근로 금지 등 대폭 개편
 - **1999년** 교원노조법, **2005년** 공무원노조법의 제정으로 교원과 공무원의 단결권이 인정
 - **2010년** 13년간 유예(1997년 신설)되어 온 기업단위 복수노조가 허용되고 교섭창구단일화제도가 도입, 노조 전임자 급여지급이 금지되고 “근로시간면제 제도(타임오프)”가 도입

1953년	1980년	1997년	1999년, 2005년	2010년
· (舊)노동조합법 · (舊)노동쟁의법 제정	· 제3자 개입금지 · 쟁의 장소 제한 (사업장만 가능)	· 노동조합 및 노동관계 조정법 제정 (舊法 통합) · 제3자 개입금지 삭제 · 복수노조, 전임자 급여 지급 금지 신설(시행유예)	· (99) 교원노조법 · (05) 공무원노조법 제정	· 복수노조, 노조전임자 급여 금지 규정 시행(13년간 유예) · 근로시간면제제도(타임오프), 교섭창구 단일화 제도 신설

제2절. ILO 핵심협약 비준과 노조법 개정 요구의 증대

1. ILO 가입과 핵심협약 비준 압력

- 1991년에는 국제노동기구(ILO)에 가입하면서 가장 보편적 노동 기본권을 담은 국제규범인 ILO 핵심협약을 비준하기로 약속
 - ILO 핵심협약(8개)은 보편적 국제규범이고, 세계 10대 경제대국으로 부상한 우리나라의 위상을 고려할 때 핵심협약 비준은 국격의 문제이며, 당위적 과제가 됨
- 최근 국제사회가 노동과 무역의 연계를 강화하는 상황에서 노동 기본권 보장은 단순히 노동의 문제를 넘어 경제·통상의 문제로 확대
 - ILO 핵심협약 미비준은 수출주도 개방경제인 우리나라에 더욱 큰 부담으로 작용
- 대표적으로 EU는 우리 노조법이 한-EU FTA 협정문에 위반된다며 분쟁해결절차를 개시
 - 2021.1월 한-EU FTA 전문가 패널은 한국의 노조법 일부 조항이 결사의 자유 원칙에 위배 된다고 개선 권고
 - 향후 한-미, 한-캐나다 FTA에서도 압력은 더욱 가중될 것으로 예상
- 결국 ILO 핵심협약 비준은 노동 기본권을 신장하는 노동의 문제를 넘어 우리 기업과 국가 경제의 주요한 변수가 됨

2. ILO 핵심협약 비준을 위한 노조법 개정 추진

- 1991년 ILO 가입 이후 수차례에 걸쳐 지속적인 노조법 개정 노력이 있었으나 ILO 핵심협약을 비준할 수 있는 수준에는 이르지 못해 핵심협약 비준이라는 국제사회와의 약속 이행이 지체
- 정부는 2017년 「ILO 핵심협약 비준」을 국정과제로 선정하고, “先 노조법 개정 - 後 핵심협약 비준” 방침을 확정하여 법 개정을 추진하게 됨

※ 노조법 개정의 구체적 경위 등은 제3장(15쪽)에서 자세하게 서술

ILO

제2장

국제노동기구 (ILO) 핵심협약



개정 「노동조합 및
노동관계조정법」
설명자료

제2장. 국제노동기구(ILO) 핵심협약

제1절. 국제노동기구(International Labor Organization)란?

- ILO는 급격한 산업화 과정에서 열악해진 노동인권문제를 해결하기 위해 1919년 국제연맹 산하(UN의 전신)에 설립

❖ ILO의 주요 기능

- 국제노동기준(협약·권고)의 수립 및 이행 감독
- 양질의 고용 확산을 위한 정책자문, 협력사업 등 회원국 지원
- 고용·노동문제 연구 및 교육·훈련 사업 등 실시

- 현재는 187개 회원국으로 구성되어 있으며, 우리나라는 1991년에 152번째 회원국으로 가입
 - 1996년 이후 24년간 이사국으로 활동하고 있으며, 2003~2004년에는 이사회 의장직도 수행하는 등 적극적 역할 수행 중

제2절. ILO 핵심협약이란?

- ILO는 전세계 모든 노동자가 기본적 노동권을 보장받아야 한다는 취지에서 190개 협약 채택
 - 그 중에서도 모든 회원국이 증진·존중·실현해야 할 8개 협약을 **핵심협약**(Fundamental Convention)으로 정함
 - * ▲결사의 자유 관련 협약(87호, 98호) ▲강제노동 관련 협약(29호, 105호)
 - ▲아동노동금지 관련 협약(138호, 182호) ▲고용차별금지 관련 협약(100호, 111호)
- 우리나라는 1997~2001년에 걸쳐 아동노동 금지, 고용차별 금지에 관한 2개 분야 4개 협약을 비준하였고,
 - 2017년에는 결사의 자유 및 강제노동 금지 관련 3개 핵심협약 비준 (29호, 87호, 98호) 및 관련 법 개정을 국정과제로 선정·추진

비준협약

아동노동 금지	>	노동 가능한 아동의 최저연령을 정하고, 특히 가혹한 노동으로부터 아동을 보호하는 내용 (제138호, 제182호 협약)
고용차별 금지	>	성별 및 사회적 출신성분 등을 이유로 한 취업·임금수준 등의 차별을 금지하는 내용 (제100호, 제111호 협약)

미비준협약

결사의 자유 보호	>	자유로운 노사단체 설립·가입 및 활동 등을 보장하는 내용 (제87호, 제98호 협약)
강제노동 금지	>	강요에 의해 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동으로써의 강제노동을 금지하는 내용 (제29호, 제105호 협약)

제3절. ILO 핵심협약의 비준 필요성

① ILO 핵심협약은 노동기본권과 관련한 가장 기본적 국제규범으로 국제사회의 일원이라면 모두가 준수해야 할 보편적 약속임

- ILO 핵심협약은 ILO 187개 회원국 중 독일, 영국, 프랑스 등 선진국뿐 아니라 캄보디아, 앙골라 등 신흥국을 포함한 146개국이 모두 비준하고 있는 만큼 **보편적 국제규범**임
 - 우리나라는 1991년 ILO 가입 이래로 **국제사회에 핵심협약 비준을 지속적으로 약속해** 왔음
- ILO도 **한국의 노사관계 법·제도에 대해 권고와 검토의견을 채택** 하면서 **개선을 요구** 중이며,
 - UN 사회권 규약위원회, 정례인권검토 회의 등에서도 우리나라에 **핵심협약 비준을 권고**하고 있음
- ☞ 세계 10대 경제강국(20년 명목GDP 기준)인 우리나라가 **가장 기본적 노동규범 조차 준수하지 못하고** 있음

② 세계적인 무역 기조가 노동권과 무역의 연계를 강화하는 추세로 변화하고 있어 노동기본권 준수가 곧 **통상 협상력과 직결**됨



- 최근 FTA 협정 등을 통해 높은 수준의 노동 관련 조항들을 요구하고 있어 핵심협약 비준 자체가 통상 관계에서 **협상력을 제고** 하기 위한 **기본 요건**이기도 함
 - 세계 무역구조가 노동과 무역의 연계를 강화하는 추세로 변하고 있으며 **노동기본권 제한, 강제노동** 등으로 상품가격을 낮추는 것은 **공정한 무역질서를 해친다고 보기 때문**임
- 이에 따라 FTA 협정 등을 통해 높은 수준의 노동 관련 조항이 요구되고 있으며, 대표적으로 EU는 **韓-EU FTA 상 약속**(ILO 핵심협약 비준 노력 등)이 **이행되지 않는다면서 분쟁해결 절차를 개시**

- 최종적으로 한국의 개정前 노조법이 결사의 자유 원칙에 부합하지 않는다면 개정*을 권고('21.1.25)함

- * ❶ 자영업자(특고), 해고자, 실직자 등의 자유로운 노조 가입을 보장할 것<노조법 2조1호, 4호>
- ❷ 노조 임원은 조합원 중에 선출한다는 규정을 개정하여 자유로운 선출을 보장할 것<노조법 23조1항>
- ❸ 노조설립신고제도는 협정문에 위배되지는 않으나 한-EU간 추가적 논의를 진행할 것

- 최근 캐나다, 멕시코 등은 EU와의 FTA 체결 전에 ILO 핵심협약을 비준하여 이러한 문제를 사전에 차단하고 있음

핵심협약 비준으로 통상분쟁 사전 차단 사례

 캐나다 캐-EU FTA 발효를 앞두고 제98호 협약을 비준하여 8개 핵심협약 모두 비준 완료 ('17.6월)	 멕시코 멕-EU FTA 개선 협상 타결 직후 제98호 협약을 비준하여 8개 핵심협약 모두 비준 완료 ('18.11월)
---	--

☞ 경제의 대외의존도가 높은 우리나라 특성(무역의존도 70%)상 통상의 불확실성 완화 및 협상력 제고를 위해 조속한 핵심협약 비준이 필요

제4절. 노조법 개정 필요성

○ ILO 핵심협약 비준을 위해서는 핵심협약의 내용과 배치된다고 해석되는 국내법을 개정해야 함

- 우리나라의 경우 ILO 핵심협약이 비준되면 국제법적 효력을 갖는 핵심협약은 헌법 제6조*에 따라 국내법**과 같은 효력을 갖게 되기 때문

* 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.

** ▲제87호, 제98호 협약 관련 : 노조법, 공무원노조법, 교원노조법 ▲제29호 협약 관련 : 병역법

○ 핵심협약을 먼저 비준하자는 주장도 있었지만, 이는 현장의 노사관계 법·제도 적용에 혼란을 가져올 수 있어 “先 노조법 개정 - 後 핵심협약 비준”을 추진하였음

* 핵심협약은 포괄적·추상적인 부분이 있어 법 적용의 대상과 방식을 둘러싸고 혼란을 야기할 수 있으며, 법원에서 개별적인 사건을 판단할 때에도 불확실성이 증가할 우려

※ [참고] 결사의 자유 관련 핵심협약 주요 규정

□ 제87호. 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약

결사의 자유와 관련한 가장 기본적 협약으로 노사단체의 자유로운 단결과 자주적인 운영을 주요내용으로 함

- [제2조] 근로자와 사용자는 각자의 이익을 보호·증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가짐
- [제3조] 근로자 단체 및 사용자 단체는 규약과 규칙을 작성하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가짐
- [제8조] 이 협약에서 규정한 권리를 행사하는데 있어서 근로자 및 사용자 그리고 그 단체는 다른 국내법령을 존중하여야 함. 그러나 국내법령과 그 법령의 적용으로 인해 협약에 규정한 보장내용이 침해되어서는 안됨

□ 제98호. 단결권 및 단체교섭권의 원칙 적용에 관한 협약

결사의 자유를 행사함에 있어 발생할 수 있는 차별이나 가입행위로부터 충분한 보호를 받아야 함을 주요내용으로 함

- [제1조] 근로자들은 노동조합원이라는 이유로 인한 고용거부, 노동조합원 또는 노동조합원 활동참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받아야 함
- [제2조] 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 함
 - 특히, 사용자나 사용자 단체가 근로자 단체를 지배·재정지원·통제하려는 행위에 대해서도 보호가 이루어져야 함
- [제4조] 필요한 경우 각국의 상황에 맞는 조치들을 취하여 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려·촉진하여야 함

※ [참고] 우리나라의 ILO 핵심협약 비준현황

협약번호 (채택년도)	협약 주요내용	비준일
✓ 비준한 핵심협약		
제100호 (1951)	동등보수 협약 사용자가 근로자에게 직·간접적으로 혹은 현금·현물의 형태로 지불하는 최저임금, 급료, 그 밖의 모든 형태의 추가급여가 남녀차별 없이 동등 지불 의무	1997.12
제111호 (1958)	차별(고용과 직업) 금지 협약 직업능력개발·고용·특정직업에의 접근·고용계약과 조건 등에 있어 모든 형태의 차별을 철폐할 목적으로 국가 정책을 결정·추진함으로써 기회와 처우의 평등을 촉진하여야 함.	1998.12
제138호 (1973)	최저연령 협약 아동노동의 효율적인 철폐를 보장하고, 또한 취업의 최저연령을 연소자의 심신의 완전한 발달에 가장 적합한 수준까지 점진적으로 높일 것을 규정, 특히 취업 최저연령은 어떤 경우에도 15세 미만이어서는 안됨	1999.1
제182호 (1999)	가혹한 형태의 아동노동 금지 협약 18세 미만 아동에 대한 가혹한 노동을 금지함.	2001.3
✓ 미비준 핵심협약		
제87호	결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 기본적인 '결사의 자유'에 관한 원칙을 규정하고 있으며, 자발적인 단체 설립·가입, 자유로운 대표자 선출 등 보장	-
제98호	단결권 및 단체교섭권 원칙 적용에 관한 협약 근로자의 단결권 행사에 대한 보호와 자율적 단체 교섭 장려를 위한 조치 등을 보장	-
제29호	강제 또는 의무노동에 관한 협약 모든 형태의 강제노동(처벌의 위협 하에서 자발적으로 제공하지 않은 노동)을 금지	-
제105호	강제노동 폐지에 관한 협약 정치적 견해 표명 및 파업 참가에 대한 처벌 등 5가지 형태*로 부과되는 강제노동을 금지 * ① 정치적 견해 표명 등에 대한 제재 ② 경제개발을 위한 노동 동원 ③ 노동규율 수단 ④ 파업 참가에 대한 제재 ⑤ 인종·사회·민족·종교적 차별대우 수단	-

노동

제3장

노조법 개정 추진경과



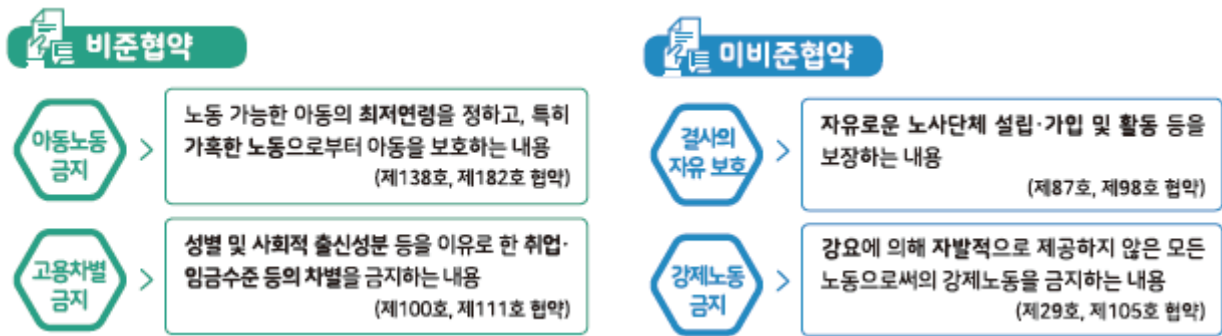
개정 「노동조합 및
노동관계조정법」
설명자료

제3장. 노조법 개정 추진경과

제1절. 추진경과

1. 핵심협약 비준 약속

- 우리나라는 1991년 국제노동기구(ILO)에 152번째 회원국으로 가입하여 ILO 핵심협약 비준을 국제사회에 지속적으로 약속해왔음
- 1996년 OECD 가입과 2006년, 2008년 UN 인권이사회 이사국 선거를 계기로 핵심협약 비준을 국제사회에 공식적으로 약속하였음
- 2015년에는 韓-EU FTA가 전체 발효되면서 FTA 협정문 제13장에 따라 ILO 협약의 효과적 이행이 필요함을 다시 확인하였음



2. 국정과제 선정

- 2017년에는 “ILO 핵심협약 비준을 통한 노동기본권 보장”을 문재인 정부 국정과제로 선정하고 적극 추진하기로 하였음
- ILO 핵심협약을 비준하기 위해서는 국제협약과 상충되는 국내법의 해석과 적용상 혼란을 방지하기 위해 관련 법을 개정하여야 한다고 판단

* ▲제87호, 제98호 협약 관련 : 노조법, 공무원노조법, 교원노조법 ▲제29호 협약 관련 : 병역법

- 다만, 노동관계법은 노사 등 이해관계자 간의 의견이 첨예하게 대립하는 과제로 사회적 공감대와 공론화가 반드시 필요
 - 이에 이해당사자의 의견을 충분히 수렴하여 법 개정논의가 이루어질 수 있도록 “사회적 대화”를 진행하게 됨

3. 사회적 대화의 진행

□ [노사정 대표자회의] '18.4월 노사정 대표자*들은 경제사회노동위원회 산하 “노사관계 제도관행개선위원회”를 발족하기로 합의

* (勞) 한국노총위원장, 민주노총위원장 (使) 한국경총회장, 대한상의회장 (政) 고용노동부장관

○ 동 위원회를 통해 ILO 핵심협약 비준을 위한 노동관계법 개정 관련 사회적 대화를 진행하기로 하였음

□ [경사노위 논의] '18.7.20. 노사정 대표자 합의에 따라 「노사관계 제도 관행개선위원회」를 발족하여 노조법 개정에 대한 노사정 논의 개시

○ '18.7.20~11.20. 1단계 논의에서는 ILO 핵심협약 비준에 필요한 필수 개정사항에 대해 논의를 진행

- 23차례 회의를 거쳐 핵심협약 비준을 위한 최소한의 법 개정 사항*을 「공익위원 입장문」 형식으로 발표하였고, 2단계 논의를 추가 진행하기로 함

* ①해고자·해직자 등의 단결권 ②노조 전임자 급여와 관련한 개정방향 등

○ '18.11.20~'19.4.15. 2단계 논의에서는 핵심협약 비준과 직·간접적으로 관련되는 노조법 개정사항에 대해 추가 논의를 진행

- 노사가 제안한 의제를 기초로 논의가 진행되었는데 개별교섭 제도 개선(勞), 산별교섭 활성화(勞), 단체협약 유효기간 상한 연장(使), 사업장 내 쟁의행위 원칙 확립(使) 등은 논의가 이루어졌으나,

- 대체근로 허용(使), 필수공익사업 폐지(勞), 부당노동행위 제도 개선 (勞: 처벌강화, 부노사유 추가 使: 처벌폐지, 노조부노 신설) 등은 이견을 좁히는데 한계가 있었음

- 10개월간의 심도 깊은 논의*에도 불구하고 노사의 요구사항은 이견이 크고, 단기간에 타협이 어려운 쟁점들이 다수 있어 합의에 난항을 겪음

* 전체회의 25회, 간사단회의 3회, 공익위원 회의 11회, 부대표급 비공식협상 등

- '19.4.15. 노사가 추천한 공익위원들은 핵심협약 비준을 위한 필수 개정사항과 노사의 요구, 노사관계 발전을 위한 제도 개선 사항 등을 함께 고려하여 중재안 형식의 「공익위원 권고안」을 제시
 - 제시된 공익위원 권고안을 토대로 노사정은 다시 한번 이견 조율에 집중하였으나, 최종 합의에 이르지 못하는 못하고, '19.5.20. 사회적 합의가 최종 결렬되면서 논의가 마무리됨

【 공익위원안 주요내용 】

노사 요구 의제		공익위원안 주요내용
ILO 핵심협약 비준 핵심사항		· 노조 조합원 자격은 규약으로 자유롭게 결정하도록 규정 · 노조 전임자 급여지급 금지 규정 및 관련 처벌규정 삭제
勞 요 구	① 산별교섭 활성화 및 촉진	· 국가·지자체의 다양한 교섭방식 활성화 노력 의무 부여
	② 교섭창구단일화 개선	· 사용자 동의로 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여
	③ 쟁의행위 목적 및 대상 확대	경사노위 의제 미채택
	④ 노조법 형사처벌 제도 개선	경사노위 의제 미채택
使 요 구	① 직장점거 전면금지	· 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하거나, 비파업 근로자의 출입·조업 기타 정상적 업무를 저해하는 쟁의행위 제한
	② 단체협약 유효기간 연장	· 2년 → 3년으로 연장
	③ 대체근로 금지 규정 폐지	경사노위 의제 미채택
	④ 부당노동행위 형사처벌 폐지	경사노위 의제 미채택

4. 정부 입장발표

- 10개월 간의 논의에도 불구하고 노·사·정 합의가 최종 무산됨에 따라 정부는 ILO 핵심협약과 관련 법 개정을 더 이상 미룰 수 없다고 판단하고 공익위원 권고안을 토대로 법 개정을 추진하기로 함
- '19.5.22. ILO 핵심협약 비준(3개)과 노동관계법 개정(노조법, 공무원·교원노조법)을 20대 정기국회 내로 추진하겠다는 정부 입장을 발표

정부입장 발표 주요내용

- ① 미비준 3개 협약(강제노동 제29호, 결사의 자유 제87호·제98호) 비준 추진
- ② 노동관계법 및 병역법 개정 병행 (先입법-後비준 또는 최소한 동시에 진행)
- ③ 비준안과 법 개정안은 정기국회 제출
- (제105호 협약 제외 이유) 관계부처 검토 결과, 국내법상 정치적 견해 표명 및 쟁의행위 참가 등에 대해 징역형을 두는 경우가 있어(국가보안법 등), 우리나라 형벌체계 및 분단국가 상황 등을 고려하여 향후 비준여건이 성숙되면 재추진하기로 하였음

5. 국회 논의

- '19.10.4. 정부 입장발표 이후 사회적 대화를 토대로 마련된 **공익위원안**을 기초로 **노동관계법 개정안**을 마련하고 **국회에 제출**하였음
- '20.5.29. 국회의 심도 있는 논의가 진행되지 못한 상황에서 **20대 국회 회기가 종료**되어 **노동관계법 개정안은 폐기**되었음
- '20.6.30. 정부는 사안의 시급성·중요성을 고려하여 **21대 국회 개원 즉시 논의가 재개**될 수 있도록 **법 개정안**을 **재제출** 하였고,
 - **21대 국회 원구성과 동시에 조속한 논의 재개**를 위해 **지원 실시**
- '20.6월~12월까지 공개 토론회(5회), 노사 간담회(3회), 전문가포럼(2회), 환노위 공청회 등 **이해관계자 의견을 폭넓게 수렴**하는 한편,
 - 당정협의(4회), 국회 법안설명(20회) 등을 통해 정부 입법안에 대한 **충분한 설명도 병행**하며 **국회논의를 측면에서 지원**함
 - 특히, 회사에 종사하지 않는 조합원의 사업장 내 노조활동 기준, 사업장 점거형태의 쟁의행위 제한 등 **노·사간 이견이 극명한 쟁점들을 조율**해가면서 **연내 법 개정**을 위한 노력을 지속함

6. 법 개정 완료

- '20.12.8. **부단한 노력 끝에 2020년 정기국회 환경노동위원회 마지막 전체회의에 노동관계법 개정안이 상정**되었음
 - 국회 논의에는 **정부 입법안을 중심으로 관련 의원 입법안(11개)**이 **함께 논의**되었음
- '20.12.8~9. **밤샘 논의 끝에 정부 입법안과 의원 입법안, 이해관계자 의견 등을 함께 고려한 환경노동위원회 대안을 마련**하여 최종적으로 **국회를 통과**하였음(12.9. 본회의 통과)
- '21.1.5. 개정 노동관계법은 국무회의 의결을 거쳐 **최종 공포**되었고, '21.7.6. **개정법 시행**(공포 후 6개월) 예정
- '21.2.26. ILO핵심협약(제29호, 제87호, 제98호) **비준동의안 국회 통과**

17.7월	18.7월~19.5월	19.5.22.	19.10.4.	20.6.30.	20.6월~21.1월
국정과제 선정 "ILO 핵심협약 비준 및 관련 법 개정"	사회적 대화 · 공익위원안 발표(4.15) · 최종결렬(5.20)	정부입장 발표 · 핵심협약 비준 · 법 개정 병행	노동관계법 개정안 국회 제출 (20대)	노동관계법 개정안 국회 제출 (21대)	국회 논의 및 통과 · 법 개정 논의(6월~12월) · 국회 통과(12.9), 공포('21.1.5) · 법 시행('21.7.6.)

제2절. 주요내용 [요약]

※ 자세한 내용은 후술(23쪽 이하)하는 개정 주요내용을 참고

구분	현행	개정안
실업자·해고자 노조가입 자격	<ul style="list-style-type: none"> ·기업별 노조의 조합원은 해당 사업(장)의 종사자로 한정 ·초기업단위 노조(산별노조, 지역노조, 직종별노조 등)는 해고자도 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> ·<결사의 자유 보장> <ul style="list-style-type: none"> - 해고자 등도 기업별 노조에 가입 허용 (제2조제4호라목 “단서” 삭제) ·<보완방안> <ul style="list-style-type: none"> - 해당 기업의 종업원이 아닌 조합원은 사업장 내 노조활동시 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않아야 함 - 해당 기업의 종업원이 아닌 조합원은 타임오프 한도, 교대노조 결정, 쟁의 행위 찬반투표 의사결정 제한
노조 임원 자격	<ul style="list-style-type: none"> ·노조 임원은 조합원 중에서 선출 	<ul style="list-style-type: none"> ·<결사의 자유 보장> <ul style="list-style-type: none"> - 조합원·임원 자격은 노조 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 ·<보완방안> <ul style="list-style-type: none"> - 기업별 노조의 임원은 종업원인 조합원으로 한정
노조 전임자 급여 지급	<ul style="list-style-type: none"> ·노조 전임자 급여 지급 금지 ·다만, 근로시간 면제한도 내 급여 지급은 가능 ·면제 한도를 초과하여 급여 지급시 부당노동행위로 규율 ·노조 전임자 급여 지급을 요구하는 쟁의행위 금지 	<ul style="list-style-type: none"> ·<결사의 자유 보장> <ul style="list-style-type: none"> 노조 전임자 급여 지급 금지 삭제 ·<보완방안> <ul style="list-style-type: none"> 근로시간면제제도의 기본 틀 유지 ①사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 ②면제 한도 초과 단체협약 무효화 ③면제 한도 초과 급여지급시 부노로 규율
단체교섭 관련 제도 개편	<ul style="list-style-type: none"> ·사용자 동의로 개별 교섭 가능, 다만 개별 교섭시 사용자 준수 의무 부재 ·교섭단위 분리에 관한 규정만 有 	<ul style="list-style-type: none"> ·사용자 동의로 개별 교섭시 성실 교섭 및 차별금지 의무 부여 ·다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가지자체 노력의무 부여 ·분리된 교섭단위의 통합 근거 신설
단체협약 유효기간 상한	·2년	·3년
사업장 점거형태의 쟁의행위	<ul style="list-style-type: none"> ·생산 기타 주요업무 시설 등에 대한 점거 금지 ·판례는 전면적·배타적 사업장 점거는 금지, 부분적·병존적 점거는 허용 	·사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해 하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설
공무원·교원 노조의 조합원 자격	<ul style="list-style-type: none"> ·공무원·교원 퇴직자, 5급 이상 공무원, 소방공무원은 노조 가입 불가 	<ul style="list-style-type: none"> ·퇴직한 공무원·교원의 노조 가입 허용 (규약으로 정하도록 개정) ·가입기준을 “직급”에서 “직무”로 전환, 소방공무원 노조 가입 허용 * ‘지휘·감독자’ 등 직무는 가입 불가

제3절. 법 개정의 의미

- 첫째, 결사의 자유 원칙에 부합하도록 노동관계법을 개정함으로써 ILO의 지속적인 권고를 이행하게 되면서 ILO 핵심협약을 비준하기 위한 장애요인을 해소하였음
 - 1991년부터 30년간 계속된 국제사회와의 약속을 지킬 수 있게 되었으며, 「노동존중사회」 실현을 위한 핵심과제가 이행됐음
 - 둘째, 노사관계의 실질적 자율성 신장에 기여할 것임
 - 노조 조합원의 자격, 임원 자격 등에 대한 자율성은 확대되고, 국가에 의한 과도한 노사관계 개입은 대폭 축소되어 우리 노사관계가 자율성을 토대로 상생 도약할 것임
 - 셋째, ILO 핵심협약 비준을 위한 법 개정을 단행하면서도 우리 노사관계의 특수성을 반영하여 현장 부작용을 최소화 하였음
 - ILO 핵심협약은 모든 회원국이 준수해야 할 보편적 규범이지만, 개별 국가의 특수성과 현실이 다르다 보니 결사의 자유의 원칙을 보장한다는 전제 하에 국가별 특성을 반영할 수 밖에 없음
 - 우리 기업별 교섭관행 특성, 노사간 힘의 균형을 고려한 보완방안을 개정내용에 반영하였다는 것은 큰 의미가 있음
 - 넷째, 한-EU FTA 협정문 등에서 제시하는 노동 규범을 준수함으로써 경제·통상 측면에서의 불확실성을 해소하고 협상력을 제고할 수 있게 됨
 - 최근 韓-EU FTA 분쟁해결절차에서 전문가 패널은 “한국의 노조법 일부 조항이 결사의 자유 원칙에 위배된다”며 개선을 권고(21.1.25)
 - 이번 법 개정으로 전문가 패널의 권고사항은 해소* 됐으나, 향후 韓-美, 韓-加 FTA 등에서도 발생할 수 있는 노동 관련 분쟁에 당당하게 대응할 수 있는 기반을 마련했다는 데 큰 의미가 있음
- * 한-EU FTA 전문가 패널의 권고는 노조법 개정전 상황을 기준(20.11.25)으로 내린 권고였음

노동

제4장

개정 노조법 주요내용



개정 「노동조합 및
노동관계조정법」
설명자료

제4장. 개정 노조법 주요내용

제1절. 노동조합의 조합원 자격

1. 해고자 등의 기업별 노조 가입 관련 (법 제2조)

① 개정배경

- 우리 노조법은 해고자 등 회사에 종사하지 않는 자(이하 '비종사 근로자')의 기업별 노조 가입을 제한하고 있어 결사의 자유를 침해하므로 이를 개선해야 한다는 국내외적 압박이 지속
 - * 전교조와 전공노에 해직자가 가입되어 있고, 임원으로 활동한다는 이유로 '노조아님 통보'(13년 전교조, '09년 전공노)를 함에 따라 논란이 가중
- ILO는 “해고·실업 상태에 있는 근로자의 조합원 자격을 금지”하는 규정이 결사의 자유 원칙에 위배된다며 해당 규정의 폐지 또는 결사의 자유에 부합하도록 개정하도록 권고하였음

📖 ILO 권고: 해고 및 실업 상태에 있는 근로자의 조합원 자격을 금지하고 있는 규정 폐지('04.11월)

📖 ILO 협약 제87호 제2조: 근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다.

② 현행규정

- 노조법상 노동조합의 주체는 “근로자”이며, “근로자”라면 자유롭게 노동조합을 조직하거나 가입할 수 있도록 규정하고 있음
 - 한편, “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”를 노조의 결격 요건으로 보고 있어 해고자 등 비종사 근로자가 노동조합에 가입할 수 있는 노조법상 근로자인지가 쟁점이 되어 왔음

📖 <노조법 제5조> 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.



📖 <노조법 제2조 제1호> “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

📖 <노조법 제2조 제4호> “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로 조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

- 우리 노조법상 “근로자” 개념 자체는 매우 넓게 규정되어 있으나 노동조합 설립이 곧바로 교섭·행동권의 보장으로 연결되므로 “근로자”의 법적인 해석에 다소 엄격했던 것이 사실임

➔ 해외사례 : 통상 우리와는 달리 단결권과 교섭·행동권을 분리하여 부여하고 있음

-  영국: 노조설립은 자율이나 단체교섭 등의 과정에서 다툼이 있는 경우 “자주성 인준” 절차 필요
-  일본: 별도 설립신고제도는 없으나, 노조법상 정한 절차에 참여하기 위해 “자격 심사” 참여 필요

- '04년 대법원 판결로 산별노조 등 초기업단위 노조에는 실직자·구직자 등의 가입이 가능하게 되었으나,

* **대법원 판례(2001두8568)** 노조법상 '근로자'에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자 뿐만 아니라, 일시적 실업상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함 ☞ [실업자·구직자 등도 노조법상 근로자 해당, 초기업 단위 노조 가입 가능](#)

- 기업별 노조에는 해고자 등 해당 기업에 근무하지 않는 자의 가입이 법률과 판례에 의해 제한

* **대법원 판례(2001두8568)** 노조법 제2조제4호라목단서는 “기업별 노조” 조합원이 사용자로부터 해고됨으로써 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로서 이와 같은 경우에만 한정적으로 적용 ☞ [기업별 노조에 한해서는 비종사 근로자는 가입이 제한되는 것으로 봄](#)

③ 개정법 내용

- 기업별 노조에 해고자 등의 노조 가입을 제한하는 것으로 해석 (대법원 2001두8568)되는 법 제2조 제4호 라목 ‘단서’를 삭제하여 기업별 노조에도 규약에서 정하는 바에 따라 해고자 등이 가입할 수 있도록 노조원 자격 확대

<신구조문대비표>

현 행	개 정
第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.	第2條(定義) ----- -----.
4. “勞動組合”이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者의 經濟的·社會的地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다음 各目的의 1에 해당하는 경우에는 勞動組合으로 보지 아니한다.	4. ----- ----- ----- ----- ----- -----.

<p>라. 勤勞者가 아닌 者의 加入을 허용하는 경우. 다만, 解雇된 者가 勞動委員會에 不當勞動行爲의 救濟申請을 한 경우에는 中央勞動委員會의 再審判定이 있을 때까지는 勤勞者가 아닌 者로 解釋하여서는 아니된다.</p> <p>第5條(勞動組合의 組織·加入) 勤勞者는 자유로이 勞動組合을 組織하거나 이에 加入할 수 있다. 다만, 公務員과 敎員에 대하여는 따로 法律로 정한다.</p>	<p>라. ----- -----경우 <단서 삭제></p> <p>제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① (현행 제목 외의 부분과 같음)</p>
--	--

4 개정 포인트

- 가. 초기업 또는 기업단위 등 노조 조직형태와는 무관하게 노조의 가입범위는 자체 규약으로 자유롭게 정할 수 있게 됨
- 나. 기업별 노조에서 해고자 등 비종사 근로자의 노조 가입을 허용하고자 하는 경우에는 노조법 제16조 제2항의 규정에 따라 **특별의결정족수***에 의한 규약 개정이 필요함
 - * 재적 조합원의 과반수가 출석하여 2/3 이상의 찬성 필요 (노조법 제16조 제2항)
- 다. 노조법 제2조 제4호 라목의 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”는 여전히 노동조합의 소극적 요건이므로
 - 프랜차이즈 점주 등 **순수 자영업자**는 협회 등 **일반적 결사체** 결성은 당연히 가능하지만, 근로자가 주체가 되어 근로조건의 개선을 목적으로 하는 노조법상 **노동조합**에 가입하거나 **설립**할 수는 **없음**
- 라. 공무원, 교원의 경우에도 노조가입 자격을 기존 공무원 및 교원 관련법에 의한 현직자에서 ‘**현직 및 전직자**’로 확대함

※ [참고] 개정 공무원노조법 및 교원노조법 주요내용

1. 공무원노조법

□ 노조가입 범위 중 공무원의 직급 제한 삭제 (제6조제1항)

- 현행법은 6급 이하인 일반직, 별정직 및 일부 특정직(외무행정 및 외교정보관리직) 공무원만 노조 가입을 허용
- 개정법은 '6급 이하' 기준을 삭제함으로써 직급에 따른 노조 가입 제한 폐지
 - * 다만, 법 개정 이후에도 '지휘·감독자' 등 직무에 따른 가입 제한은 기존과 동일하므로, 실제로는 5급 이상 중 실무에 종사하는 공무원만 노조가입이 가능

□ 소방 및 교육공무원(조교, 교육전문직원) 노조가입 허용 (제6조제1항제2호)

- 소방공무원과 교육공무원(조교, 교육전문직원*)의 노조가입 허용
 - * 「교육공무원법」 제2조에 따른 장학관, 장학사, 교육연구관, 교육연구사를 말함

□ 퇴직공무원 노조가입 허용 (제6조제1항제4호)

- 노조 가입이 가능한 공무원(법 제6조제1항제1호부터 제3호*)으로 근무하다 퇴직한 자의 노조 가입 허용(단, 규약으로 정해야 함)
 - * 일반직공무원, 외무영사직렬·외교정보기술직렬, 소방·교육공무원, 별정직공무원

□ 직무 특성에 따른 가입 제한 조문 정비 (법 제6조제2항)

- 공무원 노조 가입의 소극적 요건의 의미 명확화
 - * (1호) "업무의 주된 내용"이 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원
 - * (3호) 교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원
- 조합원의 지위에서 업무 수행이 적절하지 않은 제2호(인사·노무)와 제4호(노동관계의 조정·감독)를 통합

2. 교원노조법

- 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 규약으로 정하는 사람을 교원 노조 가입 대상에 포함(제4조의2제2호)

2. 노조 임원 등의 자격 관련 (법 제17조, 제23조)

① 개정배경

- 현행법상 노조의 임원 등은 그 조합원 중에 선출하도록 규정하고 있었으나, ILO는 비조합원(non-union members)이 노조 간부로 출마할 수 없도록 규정한 노조법 규정의 폐지를 권고

📖 ILO 권고: 비조합원이 노동조합 간부로 출마할 수 없다는 규정 폐지('04.11월)

- 아울러, 노조법 제2조 제4호 라목 단서 삭제로 해고자 등 비종사 근로자도 기업별 노조에 가입할 수 있게 됨에 따라,
 - 기업별 노사관계의 특성과 노조 임원 등의 중요성을 고려하여 보완방안을 마련할 필요성 제기

② 현행규정

- 노조 임원은 조합원 중에서 선출하도록 규정되어 있고, 대의원은 명시적 규정은 없으나 해석상 조합원 중에서 선출하는 것으로 운영
- 기업별 노조에는 해고자 등 비종사 근로자가 가입할 수 없으므로 비종사 근로자는 애초에 기업별 노조 임원 등으로 선출될 수 없었음
 - * 초기기업별 노조에는 비종사 근로자라도 가입이 가능하므로 조합원이라면 임원 등으로 선출 가능

③ 개정법 내용

- 노동조합 임원 등의 자격은 원칙적으로 자체 규약으로 정할 수 있도록 함
 - 다만, 기업별 노조의 임원은 그 회사에 소속된 종사 조합원 중에서 선출하도록 함

<신구조문대비표>

현행	개정
第17條(代議員會) ①·② (생략) <신설>	第17條(代議員會) ①·② (현행과 같음) ③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

<p>③·④ (생략)</p> <p>第23條(任員의 選舉等) ① 勞動組合의 任員은 그 組合員중에서 選出되어야 한다.</p> <p>② (생략)</p>	<p>④·⑤ (현행 제3항 및 제4항과 같음)</p> <p>第23條(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.</p> <p>② (현행과 같음)</p>
---	--

4 개정 포인트

가. 노조 임원 등의 자격은 규약으로 자유롭게 정할 수 있음

나. 다만, 우리 기업별 노사관계의 특성, 노조 임원의 중요성을 감안하여 「기업별 노조」의 임원 등은 종사 조합원 중에서 선출할 수 있도록 함

* 산별노조 「기업별 지부·지회」의 경우에는 적용되지 않음

- 산업별·기업별 노조 등 노조의 조직형태는 조합원들이 자율적으로 결정하는 것이며, 기업별 노조를 선택한 경우에는 기업별 노사관계의 특성을 고려하여 종사조합원 중에서 임원을 선출하도록 한 것임

다. 대의원도 동일한 이유로 기업별 노조는 해당 기업에 소속된 조합원 중에서 선출하도록 함

3. 회사에 소속되지 않은 조합원의 노조활동 원칙 (법 제5조 제2항)

1 개정배경

- 해고자 등 비종사 근로자가 기업별 노조에 가입할 수 있게 됨에 따라 “회사에 소속되지 않은 조합원(이하 비종사 조합원)”의 사업장 내 노조활동 원칙을 확립하는 보완입법의 필요성 제기

📖 ILO 판정례 : 노조대표가 기업체에 고용되지는 않았지만 그 노조의 조합원이 기업체에 고용된 경우 노조 대표의 기업체 접근이 허용되어야 함. 이런 편의제공은 관련 기업체의 효율적 운영을 손상하지 않아야 함(16.6월)

📖 ILO 협약 제135호 제2조 : (1) 근로자대표가 그 직무를 신속하고도 능률적으로 수행할 수 있도록 기업에 그러한 편의가 적절하게 제공되어야 한다. (2) 이 경우에 국내 노사관계 제도의 특성 및 해당 기업의 필요, 규모, 능력을 고려해야한다. (3) 그러한 편의제공은 해당 기업의 효율적인 운영을 방해해서는 안된다.

2 개정법 내용

- 해고자 등 비종사 근로자가 노동조합에 가입하더라도 비종사 조합원이 사업장 내에서 노조활동을 할 때에는 “사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 한다”는 원칙적 규정 신설

<신구조문대비표>

현 행	개 정
<p>第5條(勞動組合의 組織·加入) 勤勞者는 자유로이 勞動組合을 組織하거나 이에 加入할 수 있다. 다만, 公務員과 敎員에 대하여는 따로 法律로 정한다.</p>	<p>제5조(노동조합의 조직·가입·활동)</p> <p>① (현행 제목 외의 부분과 같음)</p> <p>② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사근로자”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.</p> <p>③ (생략)</p>

3 개정 포인트

- 가. “사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는” 범위라 함은
 - 비종사 조합원의 사업장 내 노조활동의 목적, 시간, 장소, 행위, 절차 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, 불필요한 갈등을 예방하기 위해 노사가 규칙(절차)을 정하는 것이 바람직할 것임

나. 사업장 출입과 관련해서도 종사자라 하더라도 일정한 절차를 거치는 것이 일반적(사원증을 통한 신원확인 등)이며,

- 노조 조합원이라는 이유만으로 해당 회사에 소속되지 않은 조합원들의 출입이 아무런 제한없이 보장된다고 보기는 어려움

다. 「형법」에 주거침입·퇴거불응(제319조) 등의 규정이 있으므로 사안에 따라 형법 규정을 적용받을 수도 있음에 유의

4 관련 판례 및 해외사례

○ (판례) 산별노조 본조가 기업별 지부의 쟁의행위를 지원하면서 해당 사업장에 진입한 사건에서 비종사 조합원의 사업장 내 노조활동 적법성을 판단한 바 있음


- 적법성 판단의 기준으로 노사합의 위반 여부, 사업 운영에 지장을 주었는지 여부, 노조활동 장소·시간·수단·방법 등을 고려함


대법원 2020.7.9. 선고 2015도6173


· 피고인 등과 ○○지부 조합원들이 이 사건 집회에 참여하게 된 경위와 참여방식, 집회 이후 사정 및 금속노조 ○○지부 차원에서는 쟁의행위에 관한 찬반투표 절차를 거치지 않았던 점 등에 비추어 보면, 이들의 이 사건 집회 참여 행위는 이 사건 지회 및 그 소속 조합원들의 쟁의행위를 지원·조력하기 위한 산업별 노동조합의 조합활동으로서의 성격을 가진다.


· 피고인 등이 산업별 노동조합 조합원의 △△공장 출입 방식이나 절차를 정한 노사 간의 합의 등을 위반하였다고 볼 만한 자료가 없을 뿐만 아니라, △△공장 출입으로 인하여 ☆☆기업의 사업 운영에 지장을 주었다고 보기도 어렵다. (중략) △△공장 내에서 머무른 장소와 시간 등을 함께 고려해 보면, 이러한 출입행위의 정당성을 부정할 정도로 그 수단과 방법의 상당성이 없다고 단정하기도 어렵다.


○ (해외사례) 산별노조 중심의 국가들은 대체로 사업장 출입을 엄격히 제한

·  독일 : 출입시 사용자에게 어떤 종류의 활동을 할 것인지 명확히 사전 통보해야하며, 판례와 다수설도 사용자의 의사에 반해 사업장으로 침입하는 행위는 주거침입·기물손괴 등으로 보고 있음

·  영국 : 조정중재국(ACAS) 가이드라인을 통해 사업 이익에 불리하지 않은 범위 내에서 비종사 조합원의 출입을 인정하고 있고, 타임오프 협정에 사업장 출입 및 시설이용에 대한 내용을 반드시 (should) 포함하도록 규정하고 있음

·  호주 : 공정근로법에서 사내출입권과 관련한 절차·권리 등을 명시적으로 규정하면서, 사업주가 노조를 포함한 이해관계자의 사업장 출입에 대해 허가할 권리를 인정

·  뉴질랜드 : 고용관계법에서 노조 대표자의 사업장 출입을 인정하면서도, 노조대표가 사업장에 출입하기 위해서는 사용자 대표의 동의가 필요(부동의시 다음날까지 그 사유를 노조 대표에게 통지해야함)

·  미국 : 사용자의 출입 거부권을 재산권의 일종으로 인정

4. 노동조합의 의사결정 기준 (법 제24조, 제29조의2, 제41조)

1 개정배경

- 해고자 등 비종사 근로자가 기업별 노조에 가입할 수 있게 됨에 따라 다른 노조나 사용자에게 영향을 미치는 법적 의사결정*에 대해서는 노조 조합원들의 진정한 의사에 왜곡이 없도록 예방할 필요

* ①근로시간 면제 한도 결정, ②교섭대표노조 결정, ③쟁의행위 찬반투표

2 현행법 규정

- 근로시간 면제 한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등 법적 의사결정은 사업(장) 조합원 수를 기준으로 결정

① 근로시간 면제 한도 결정

- 사업(장)별 조합원 수 등을 고려하여 근로시간 면제 한도 결정

② 교섭대표노조 결정

- 교섭대표노조 결정을 위한 (1) 과반수 노조 산정 (2) 공동교섭대표단 참여 여부 판단(사업장 내 조합원 수의 10% 이상) (3) 공동교섭대표단 결정(조합원 수 비중 고려)

③ 쟁의행위 찬반투표

- 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한 그 조합원 과반수의 찬성으로 쟁의행위 가능

3 개정법 내용

- 상기 결정 모두 종사근로자인 조합원을 기준으로 산정하도록 명시

<신구조문대비표>

현 행	개 정
第24條(노동조합의 專任者) ① (생략)	第24條(근로시간 면제 등) ① (생략)
② 第1項의 規定에 의하여 勞動組合의 業務에만 종사하는 者(이하 “專任者”	② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제

라 한다)는 그 專任期間동안 使用者로부터 어떠한 給與도 지급받아서 아니된다.

③~⑤ (생략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

①~⑧ (생략)

<신설>

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

① 勞動組合의 爭議行爲는 그 組合員의 직접·秘密·無記名投票에 의한 組合員 過半數의 贊成으로 決定하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.

② (생략)

자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

③~⑤ (생략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

①~⑨ (생략)

⑩ 이 조의 제4항부터 제7항까지와 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.

② (현행과 같음)

4 개정 포인트

① 근로시간 면제 한도 결정

- 근로시간 면제는 기본적으로 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 사용자로부터 급여를 지급받으며 노조활동에 전임(專任)하는 것을 허용하는 제도이므로 근로제공 의무를 면제받는 제도의 특성상 한도 배분의 기준은 종사근로자인 조합원이 되어 함

② 교섭대표노조 결정

- 교섭대표 노조는 종사근로자인 조합원의 임금 등 중요한 근로 조건을 결정하는 임단협의 주체이며, 과반수 노조인 교섭대표 노조는 노사협의회 근로자 위원으로 활동하며 종사근로자의 휴게, 근로시간 등의 결정에 중요한 역할을 함
- 따라서, 교섭대표노조의 결정에는 종사근로자인 조합원들의 의사가 보다 명확히 반영될 필요가 있음

③ 쟁의행위 찬반투표

- 쟁의행위 개시 여부를 결정하는 찬반투표는 쟁의행위 기간 중 임금상실 등 책임을 함께 부담하는 의사결정이므로 종사근로자인 조합원들을 기준으로 가부를 결정해야 함

☞ 쟁의행위 찬반투표(재적조합원의 과반수 찬성 필요) 예시

- ▲ (전체 조합원 현황) 종사 조합원 100명, 회사에 종사하지 않는 조합원 50명 가정
- ▲ (찬반투표 가결요건) 종사 조합원 100명 중 51명 이상의 찬성 필요

5. 해고된 조합원의 권리 유지기간 (법 제5조 제3항)

① 개정배경

- 개정법이 시행되면 노동조합이 사업장 내 노조활동 및 각종 법적 의사결정 등에 있어 해당 사업(장)에 종사하는지 여부에 따라 법적인 규율이 달라지게 됨
- 사용자의 부당한 해고로 종사근로자인 조합원의 권리가 소멸되는 것을 예방하기 위한 보완조치가 필요

② 현행법 규정

- 별도의 현행 규정은 없음
- 기존 노조법 제2조 제4호 라목의 단서 규정과 유사하나, 해고자 등 비종사 근로자의 노동조합 가입 제한과는 전혀 무관함에 유의

③ 개정법 내용 및 포인트

- 가. 종사근로자인 조합원이 해고되어 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회 재심판정 전까지는 종사근로자로 간주
- 나. 사업장 내 노조활동, 노조 임원선거 출마, 각종 의사결정(근로시간 면제 한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표)등에서 불이익이 없도록 함

<신구조문대비표>

현 행	개 정
<p>第5條(노동조합의 조직·가입) 勤勞者는 자유로이 勞動組合을 組織하거나 이에 加入할 수 있다. 다만, 公務員과 敎員에 대하여는 따로 法律로 정한다.</p>	<p>제5조(노동조합의 조직·가입·활동)</p> <p>① (현행 제6조 제1항의 내용과 같음)</p> <p>② (생략)</p> <p>③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.</p>

제2절. 노조전임자 급여 및 근로시간면제제도 정비 (법 제24조, 제24조의2, 제81조)

1 개정배경

- 노조전임자 급여 지급 금지 규정은 1997년 노동조합 및 노동관계조정법의 시작과 함께 제정됐으나, 13년간의 유예를 거쳐 2010년에서야 시행될 만큼 노사간 오랜 쟁점이었음
 - 이는 노조의 자주성을 제고하기 위한 조치였으나, 기업별 노조가 지배적인 우리나라에서 영세 노조의 자립을 위해서는 최소한의 지원이 현실적으로 필요했음
 - 이에 노조 전임자 급여 지급을 금지하면서 근로시간면제제도를 도입하여 노조의 자주성과 원활한 노조활동의 균형을 도모
- 그러나, ILO는 노조전임자에 대한 급여 지급은 입법적 관여 대상이 아니라며 금지 규정의 폐지를 지속적으로 권고하면서,
 - 근로시간면제제도에 대해서는 우리나라의 역사적 배경 속에서 그 도입 취지를 이해한다며 긍정적으로 평가

☞ ILO 결사위 의견

- ▲ 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급을 금지하는 것은 입법적 관여의 대상이 아니기에 노조법 제24조 제2항(금지규정), 제5항(제재규정) 등을 폐지할 것을 요청(‘17.6월)
- ▲ 위원회는 한국에서의 본 사안의 역사적 복잡성과 복수노조 제도의 맥락에서 유급 노조전임자에 제한을 둬으로써 균형을 맞추려는 정부의 의도를 이해한다. (‘12.3월)

- 이에 ILO 핵심협약 비준을 위해 노조전임자 급여지급 금지 규정은 삭제하되, 근로시간면제 제도의 기본 틀을 유지하는 방향으로 법 개정을 추진할 필요성 제기

2 현행규정

- ① 노조 전임자는 사용자로부터 어떤 급여도 지급 받을 수 없으며, 급여 지급시 사용자는 부당노동행위로 처벌됨
- ② 노조 전임자 급여 지급 등을 요구하는 쟁의행위는 금지되며, 이를 위반하는 노조에 대한 형사처벌(1천만원 이하 벌금) 규정

③ 예외적으로 근로시간면제자는 근로시간면제 한도 내에서 임금의 손실 없이 노조 활동 가능

* 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무

④ 근로시간 면제 한도는 고용노동부 산하 근로시간면제심의위원회에서 노사 추천위원 및 정부 추천 공익위원들이 결정

3 개정법 내용

① 노조 전임자 급여지급 금지 규정과 형사처벌 규정 삭제(부당노동행위 사유에서 제외)

② 노조 전임자 급여지원 등을 요구하는 징의행위 금지 및 처벌 규정(1천만원 이하 벌금) 삭제

③ 사용자로부터 급여를 지급받으면서 노조 업무에 종사하는 자는 모두 “근로시간면제자”로 규율

- 근로시간 면제 한도를 초과하는 사용자의 급여지급은 부당노동행위로 처벌(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)되며,

- 면제 한도를 초과하는 급여 지급을 정한 단체협약과 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효로 규정

☞ 근로시간 면제 한도 분배 예시

▲ (현황<가정>) 조합원이 50명인 노조(타임오프 한도 최대 2,000시간)에서 근로시간면제자 1명, 무급 노조 전임자 2명이 활동 중인 상황

▲ (상황변경) 노조법이 개정되어 노조 전임자에게도 사용자가 급여를 지급하기로 노사가 합의

▲ (타임오프 한도 배분) 명칭과는 무관하게 사용자가 급여를 지급하면 근로시간면제자로 의제, 타임오프 한도 2,000시간 내에서 3명에게 타임오프 한도를 배분*하고 이에 따라 급여 지급

* case① $\frac{2000}{3}$ h / $\frac{2000}{3}$ h / $\frac{2000}{3}$ h, case② 800h / 700h / 500h 등 배분기준은 자율, 최대한도는 준수

☞ 만약 사용자가 각각의 근로시간면제자에게 2,000시간(총 6,000시간) 만큼의 급여를 지급한다면, 곧바로 부당노동행위로 처벌됨(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)

☞ 노사가 합의했다고 하더라도 타임오프 한도를 초과하는 노사 합의는 그 부분에 한해서 무효

④ 근로시간면제심의위원회는 기존 고용노동부 산하에서 경제사회노동위원회로 이관(정부의 공익위원 추천권 배제)

<신 구조문 대비표>

현 행	개 정
<p>第24條(勞動組合의 專任者) ① 勤勞者는 團體協約으로 정하거나 使用者의 同意가 있는 경우에는 勤勞契約 소정의 勤勞를 제공하지 아니하고 勞動組合의 業務에만 종사할 수 있다.</p> <p>② 第1項의 規定에 의하여 勞動組合의 業務에만 종사하는 者(이하 “專任者”라 한다)는 그 專任期間동안 使用者로부터 어떠한 給與도 지급받아서는 아니된다.</p> <p>③ 使用者는 全임자의 正當한 노동조합 활동을 制限하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 第2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 使用者가 同意하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 第24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 使用者와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</p>	<p>第24條(근로시간 면제 등) ① ----- ----- 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약----- -----업무에-----.</p> <p>② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사 근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</p> <p>③ -----제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의----- -----제한해서는-----.</p> <p>④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 한다.</p>

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 고용노동부에 둔다.

② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.

③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.

<신 설>

<신 설>

<삭 제>

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제-----

----- 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)-----.

② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고-----

-----의결할-----.

③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람
2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람
3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑤·⑥ (생략)

第81條(不當勞動行爲) ① 使用者는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “不當勞動行爲”라 한다)를 할 수 없다.

1. ~ 3. (생략)

4. 勤勞者가 勞動組合을 組織 또는 運營하는 것을 支配하거나 이에 介入하는 행위와 勞動組合의 專任者에게 給與를 지원하거나 勞動組合의 運營費를 圓조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

5. (생략)

② (생략)

⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원-----.

⑦·⑧ (현행 제5항 및 제6항과 같음)

第81條(不當勞動行爲) ① -----

-----.

1. ~ 3. (현행과 같음)

4. -----

-----근로시간 면제한
도를 초과하여 급여를 지급하거나---

-----제24조제2항-----

5. (현행과 같음)

② (현행과 같음)

4 개정 포인트

- 가. ILO가 개선을 권고한 **노조 전임자 급여 지급**에 대한 국가의 직접적인 금지 및 **형사처벌** 등의 입법적 관여를 **삭제**하면서도 ILO도 인정한 **근로시간 면제** 제도의 기본 틀은 **유지**하도록 함
- 나. **노조 전임자 급여 지급 금지 및 형사처벌** 규정이 **삭제**되었으나 원칙적으로 **노조 전임자 급여**는 **노조가 부담**하는 것이 자주성 측면에서 **바람직**하다 할 것임
 - ‘노조 전임자’ 명칭을 삭제하고 ‘**근로시간면제자**’로 **일원화**하여 명칭 여하를 불문하고 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무에 종사하며 **사용자로부터 급여를 지급 받는다**면 **근로시간면제자**에 해당함
 - ※ **TIP** 근로시간면제자는 소정 근로의 의무가 있는 자를 전제로 하는 개념이므로 해고자 등은 근로시간면제자가 될 수 없음
 - 근로시간면제자에 대한 **사용자의 급여 지급**은 **근로시간 면제 한도 내에서만** 가능함
- 다. **근로시간 면제 한도**는 **강행규정**으로 **면제 한도를 초과하는 급여 지급 요구**에 대해 **사용자가 동의**하거나, **면제 한도를 초과하는 내용을 단체협약**으로 정하더라도 이는 **무효**임
 - **실제로 면제 한도를 초과하는 급여를 지급**하는 경우 그 행위만으로 사용자는 **부당노동행위**로 처벌됨

☞ 개정 POINT

- ① 사용자의 급여지급은 근로시간 면제 한도 내에서만 가능
- ② 근로시간 면제 한도를 초과하는 단체협약이나 사용자의 동의는 그 부분에 한해 무효
- ③ 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하면 사용자는 부당노동행위로 처벌됨

5 관련 판례

- **근로시간 면제자에게 지급하는 급여**는 **근로제공 의무에 상응**하는 수준이어야 하며, **타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여**를 지급할 경우 **부당노동행위**가 될 수 있다고 판결

☞ 대법원 2016.4.28. 선고 2014두11137

· 단체협약 등 노사 간 합의에 의한 경우라도 타당한 근거 없이 과도하게 책정된 급여를 근로시간 면제자에게 지급하는 사용자의 행위는 노동조합법 제81조 제4호 단서에서 허용하는 범위를 벗어나는 것으로서 노조전임자 급여 지원 행위나 노동조합 운영비 원조 행위에 해당하는 부당노동행위가 될 수 있다.

2. 분리된 교섭단위의 통합근거 신설 (법 제29조의3)

1 개정배경

- 현재는 하나의 사업(장) 내에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태·교섭관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 수 있음
- 그러나, 사정 변경 등으로 이미 분리된 교섭단위를 통합할 필요성이 있음에도 통합의 근거가 없어, 현장의 교섭상황 변화에 유연하게 대응할 수 없다는 문제가 제기

2 개정법 내용

- 교섭단위 분리 후 사정 변경 등으로 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있는 경우 노사 당사자 일방 또는 쌍방의 신청에 의해 노동위원회가 '분리된 교섭단위를 통합'하는 결정을 할 수 있도록 함

<신구조문대비표>

현 행	개 정
제29조의3(교섭단위 결정) ① (생략)	제29조의3(교섭단위 결정) ① (현행과 같음)
② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.	② ----- ----- ----- <u>분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할</u> ----- -----한쪽의----- <u>분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는</u> -----.
③ (생략)	③ (현행과 같음)
④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.	④ <u>교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한</u> ----- -----.

3. 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력 의무 신설 (법 제30조)

① 개정배경

- 기업별 교섭 외에도 업종별 교섭 등 교섭구조 다양화를 위한 제도적 장치에 대한 필요성 제기
- 이에 현장의 필요에 따라 노사가 스스로 적합한 교섭형태를 결정할 수 있도록 지원하는 방안을 도입하기 위한 법 개정을 추진

② 개정법 내용

- 노사가 다양한 교섭방식을 자유롭게 선택할 수 있도록 지원하고 활성화하는 국가·지자체의 노력 의무 조항 신설

<신구조문대비표>

현 행	개 정
第30條(交渉등의 원칙) ①·② (생략) <u><신 설></u>	第30條(交渉등의 원칙) ①·② (현행과 같음) <u>③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화 될 수 있도록 노력하여야 한다.</u>

제4절. 단체협약 유효기간 상한 연장 (법 제32조)

① 개정배경

- 우리나라의 **단체협약 유효기간은 2년**을 상한으로 하여 **매년 임금 협상**을 하고, 격년으로 임·단협 교섭을 진행함으로써 **상당한 교섭 비용과 잦은 노사갈등** 발생
- 노사가 자율적으로 협의하여 **2년**을 넘어서 **단체협약을 체결**하려 하더라도 법적으로 **불가능한 상황**이므로, **노사 자율성**을 보다 **보장**하기 위해 **단체협약 유효기간의 상한 연장 필요성**이 제기

→ **해외사례** : OECD 회원국(37개) 중 법률로 상한을 정한 국가는 13개, 법률상 상한이 없는 국가는 24개
 · 상한을 정한 국가 중 11개는 3년 이상(호주·칠레 4년, 네덜란드 5년), 우리나라 2년, 에스토니아 모호

② 개정내용

- **[현행법] 단체협약 유효기간 상한 2년 → [개정법] 3년으로 연장**

<신구조문대비표>

현 행	개 정
<p>第32條(團體協約의 有效期間) ① 團體協約에는 2年을 초과하는 有效期間을 정할 수 없다.</p> <p>② 團體協約에 그 有效期間을 정하지 아니한 경우 또는 第1項의 기간을 초과하는 有效期間을 정한 경우에 그 有效期間은 2年으로 한다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>第32條(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.</p> <p>② ----- ----- ----- -----3년-----.</p> <p>③ (현행과 같음)</p>

③ 개정 포인트

- 가. **3년 한도의 범위 내에서 노사가 자율적 합의를 통해 단체협약을 체결**할 수 있도록 함
- 나. **단체협약 유효기간 한도가 3년으로 연장**되는 것이지 3년의 유효기간이 강제되는 것은 아님
- 다. **3년을 초과하는 단체협약 유효기간을 정한 경우에는 노사합의가 있었다고 하더라도 3년임**

제5절. 사업장 점거형태의 쟁의행위 제한 원칙 확립 (법 제37조)

1 개정배경

- 쟁의행위가 헌법상 보장된 기본권이기는 하나 **사용자의 사업장 출입권, 비파업 근로자의 일할 권리** 등도 함께 존중되어야 함

📖 ILO 판정집

- ▲ 파업권의 행사는 사용자의 사업장 출입 권리뿐 아니라 비파업 근로자의 근로의 자유를 존중해야 함(No. 940)
- ▲ 근로자 등에 의한 플랜테이션 점거는(특히 폭력행위가 있는 경우) 협약 제87호 제8조에 반함(No. 785)

- **경사노위 공익위원들도 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해**하거나, **비파업 근로자의 출입·조업 및 정상적 업무를 저해하는 쟁의행위는 제한할 것을 권고**

☞ **공익위원 권고안** : 직장점거를 통한 파업권의 행사는 사용자의 사업장 출입권과 파업에 참가하지 않은 근로자의 일할 권리를 존중해야 한다는 국제노동기준을 고려하여, 사업장 내 생산시설 등의 점거 형태로 이루어지는 쟁의행위가 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하거나, 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 저해하는 경우에는 이를 제한하는 방향으로 정비할 것

2 현행규정

- 법 제37조에서 **쟁의행위 기본원칙**(목적·방법·절차·주체적 정당성)을 정하고, **쟁의행위의 금지 양태는 제42조에서 별도 규정**

* <원칙규정> 제37조(쟁의행위 기본원칙) ①목적·방법·절차의 정당성 ②노조 주도가 아닌 쟁의행위 금지
<관련규정> 제42조(폭력행위등의 금지) ①폭력, 파괴행위, 주요시설 등에 대한 점거형태의 쟁의행위 금지

- **쟁의행위는 근로제공의 소극적 거부로 정상적 업무의 운영을 저해하는 수준에 그쳐야 하며,**

- **폭력·파괴 등의 행위를 수반하는 쟁의행위는 정당성이 인정되지 않음**

3 개정법 내용

- 기존 행정해석과 대법원 판례를 법에 명확히 하기 위해 쟁의행위 기본원칙(제37조)에 **“사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위”를 금지하는 원칙 신설**

※ 법 제37조 원칙 조항만 개정(3항 신설), 관련 규정 법 제42조는 현행 유지

<신 구조문대비표>

현 행	개 정
제37조(쟁의행위의 기본원칙) ①·② (생략) <u><신설></u>	제37조(쟁의행위의 기본원칙) ①·② (현행과 같음) <u>③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해 서는 아니 된다.</u>
제38조(노동조합의 지도와 책임) ①쟁의행 위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조 업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법 으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.	(현행과 같음)
②·③ (생략)	(현행과 같음)
제42조(폭력행위등의 금지) ①쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요 업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시 설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거 하는 형태로 이를 행할 수 없다.	(현행과 같음)
② ~ ④ (생략)	(현행과 같음)

4 개정 포인트

가. 점거형태의 쟁의행위를 새롭게 금지하는 것은 아니며, **기존의 행정 해석과 판례의 입장을 쟁의행위 원칙조항에 명시**(개정법 제37조 제3항)

☞ 대법원 '90.6.5. 선고 90도1431

· 직장점거는 파업시 사용자에게 의한 방해를 막고 변화하는 강세에 기민하게 대처하기 위하여 퇴거하지 않고 사용자의 의사에 반하여 직장에 체류하는 쟁의수단이므로 사용자측의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 종업도 방해하지 않는 부분적, 병존적 점거일 경우에 한하여 정당성이 인정되는 것이고, 이를 넘어 사용자의 기업시설을 장기간에 걸쳐 전면적, 배타적으로 점유하는 것은 사용자의 시설 관리권능에 대한 침해로서 부당하다고 하여야 할 것이다.

☞ 대법원 '91.6.11. 선고 91도383

· 직장 또는 사업장 시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 관리 지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수 밖에 없다.

나. 법 제42조 제1항에서는 이러한 원칙을 명확히 하여 **생산시설이나 주요 업무시설, 시행령 제21조***의 시설 등을 **점거하는 형태의 쟁의행위를 제한하고 있음**

- * (1) 전기·전산 또는 통신시설 (2) 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로
 (3) 건조·수리 또는 정박중인 선박. 다만, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우 제외
 (4) 항공기·항행안전시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설
 (5) 화약폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」 제2조제2호에 따른 유독물질 보관·저장 장소
 (6) 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

- **대법원도 법 제42조의 생산 기타 주요업무시설에 대한 점거는 원천적으로 금지된다고 판시**

☞ 대법원 '18.12.27. 선고 2017도16870

· 병원 로비가 점거된다고 하여 병원 내의 수술실이나 입원실과 같이 환자의 수술과 치료하는 병원 고유의 업무를 수행하는 곳이 업무가 중단된다고 보기 어려워 이를 **노동조합 및 노동관계조정법 제42조의 주요업무시설로서 원천적으로 점거 형태의 쟁의행위가 금지되는 장소로 볼 수 없음**

다. 반면, 일반적인 시설(생산 기타 주요업무시설 등이 아닌)에서의 **부분적·병존적 점거는 사용자의 재산권과 조화를 이루고, 사용자의 업무가 방해될 위험성이 없는 범위에서 정당한 행위라고 판시**

☞ 대법원 '07.12.28. 선고 2007도5204

· 노동조합의 조합원들이 쟁의행위로 사무실 일부를 점거한 사안에서 점거한 곳의 범위와 평소의 사용형태, 사용자측에서 이를 사용하지 못하게 됨으로써 입은 피해의 내용과 정도에 비추어 이는 **폭력의 행사에 해당하지 않는 사업장 시설의 부분적·병존적인 점거로서 사용자의 재산권과 조화를 이루고 있고, 사용자의 업무가 실제로 방해되었거나 업무방해의 결과를 초래할 위험성이 발생하였다고 보기 어려우므로, 위 점거행위는 노동관계법령에 따른 정당한 행위임**

노동

제5장

자주하는 질문과 답변



개정 「노동조합 및
노동관계조정법」
설명자료

제5장. 자주하는 질문과 답변

1. 해고자가 기업별 노조에 가입하여 파업을 주도하면서 복직을 요구해도 기업은 대응할 방법이 없는 것 아닌지?

- 개정 「노조법」은 **결사의 자유를 온전하게 보장**하고, “결사의 자유 협약”을 비준하라는 30년간의 ILO 요구를 반영하기 위한 조치로,
 - 누구와 결사하여 노동조합을 만들것인지는 노동조합이 “**규약**”으로 스스로 정하라는 취지임
 - 따라서, 해고자가 당연히 가입되는 것이 아니라 **규약을 제·개정하여 해고자를 가입범위에 포함**시키고, 해고자가 실제로 가입하는 경우에 조합원 자격을 갖는 것임
 - 규약의 제·개정은 **재적 조합원 과반수 출석에 2/3 이상의 찬성** (노조법 제16조제2항)으로 의결할 수 있음
- 다만, 개정법에 의해 외부인들이 기업별 노조에 가입할 수 있는 길이 열림에 따라 우리나라의 **기업별 노사관계 특수성을 감안하여 일정한 보완장치를 함께 규정**하였음
 - 기업별 노조의 **임원·대의원은 교섭·단체행동을 주도·주관하는 리더**로서 기업에 **종사하는 근로자 중에서 선출**하도록 하였고,
 - **쟁의행위 찬반투표, 창구단일화, 타임오프 한도 배분** 등 다른 노조나 사용자에게 영향을 주는 **공적(公的)인 의사결정**을 하는 경우에는 기업에 **종사하는 조합원들로 결정**하도록 하였음
 - 아울러, 회사에 소속되지 않은 조합원은 “**효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위**”에서만 사업장 내의 **노조활동이 가능**함
- 한편, 현행법에 따르더라도 **해고자 복직은 근로계약 당사자간의 문제**이며, 설령 단체교섭 사안으로 **정당한 해고**에 대한 복직을 요구한다고 해도 사용자가 이에 **응할 의무는 없음**

2. 개정 노조법에서도 법 제2조 제4호 라목이 존치된다면 특고 노조의 설립이 제한되는 것 아닌지?

- 우리 「노조법」 제2조제1호는 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료·기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 **매우 넓게 규정**하고 있으며,
 - 실제 적용에 있어서도 경마기수, 경륜선수, 정수기 판매·수리원, 대리기사, 방과후 강사, 배달기사 등 **다양한 특고 노조설립**이 이루어진 점을 볼 때도 이를 확인할 수 있음
 - 대법원과 행정청도 소득의존성, 지속·전속성 등과 함께 「노조법」상 보호 필요성을 토대로 **특고의 근로자성을 넓게 인정**하는 추세*임
- ※ 53쪽 “노조법상 근로자성에 대한 최근 대법원 판례 경향” 참고
- 이처럼 **특고의 노조 설립**은 법 규정이 아닌 “**법 해석**”의 문제로 대부분 국가에서도 우리나라와 같이 별도 성문법이 아닌 **개별·구체적 사안별**로 근로자성을 판단하고 있으며,
 - 어떠한 사람이라도 **노조법상 근로자**에 해당한다면 **노조 설립**과 가입에 전혀 문제가 없음
- 따라서, **현행 규정으로도 충분히 특고의 단결권을 보호**할 수 있고, 오히려 라목을 삭제하게 되면, **순수 자영업자의 노조 가입을 제한할 수 없음**

※ [참고] 노조법상 근로자성에 대한 최근 대법원 판례 경향

「노조법」상 근로자성 판단기준

*대법 2014두12598(학습지교사 판례), 대법 2015두38092(방송연기자 판례) 등

- ① 노무제공자의 소득이 주로 특정 사업자에게 의존하는지
 - ② 사업자가 보수 등 계약 내용을 일방적으로 정하는지
 - ③ 노무제공자가 사업 수행에 필수적 노무를 제공함으로써, 특정 사업자의 사업을 통해 시장에 접근하는지
 - ④ 노무제공자와 특정 사업자간의 법률관계가 상당한 정도로 지속적·전속적인지
 - ⑤ 사용자와 노무제공자간에 어느 정도 지휘·감독이 존재하는지
 - ⑥ 노무제공자가 특정 사업자로부터 받는 임금·급료 등의 수입이 노무제공 대가인지 등을 종합적으로 고려
- ⇒ 노무제공의 실질에 비추어 노동3권 보호의 필요성이 있는 경우, 노조법상 근로자에 해당

□ 학습지교사 판례(대법원 2018.6.15. 선고 2014두12598 판결)

- 학습지교사의 ①업무 준비 및 수행에 필요한 시간 등을 볼 때, 현실적으로 **겸업이 어려워** 학습지교사는 사측에게 받는 수수료가 주된 소득원이었을 것으로 보이고
 - ②사측이 미리 마련한 정형화된 형식으로 위탁계약을 체결하는 등 계약의 주요 내용이 사측에 의하여 결정된 것으로 보이는 점
 - ③사측의 사업 수행에 필수적 노무를 제공하면서 사측의 사업을 통해 시장에 접근
 - ④사측과 일반적으로 1년 단위로 계약을 체결하고 그 기간을 자동연장하여 왔으므로 계약관계가 지속적이었고, 사측에 상당히 전속되어 있던 것으로 보이며

- ⑤사측은 ▲교사들에게 입사실무 교육을 하고 특정 단위조직에 배정한 이후 사측의 관리회원을 배정했으며 ▲표준필수업무를 시달하고 ▲2~3달에 1회 집필시험을 치른 점 ▲회원관리현황을 보유하며 교사들에게 때때로 일정한 지시를 하고 ▲주 3회 오전에 조회 등을 진행하기도 하는 등 근로기준법상 근로자에 해당한다고 볼 정도는 아니지만 어느 정도 사측의 지휘·감독을 받았으며
- ⑥학습지회원 관리 및 기존회원 유지, 신규회원 모집 등 노무제공의 대가로 수수료를 지급받은 점을 종합적으로 고려

⇒ **노조법상 근로자성을 인정할 필요성이 있다**고 판시

□ **방송연기자 판례**(대법원 2018.10.12. 선고 2015두38092 판결)

- 방송연기자가 방송사에 전속된 것으로 보기 어렵거나, 그 소득을 주로 의존하고 있다고는 단정하기 어렵더라도
- 방송연기자는 ①사측이 정한 내용에 따라 출연계약서 등을 작성하고
 - ②사측의 방송사업 수행에 필수적 요소인 방송연기를 제공하며, 사측의 방송사업을 통해 방송연기시장에 접근하는 점
 - ③방송연기자는 ▲사측이 정한 시간과 장소에서 감독의 개별적이고 직접적인 지시에 따라 연기를 하며 ▲감독이 대본연습 단계부터 관여하고 ▲감독은 최종적으로 연기의 수정을 요구할 수도 있는 등 업무 수행상 구체적·개별적 지휘감독을 받으며
 - ④출연료는 연기라는 노무제공의 대가인 점 등을 종합적으로 고려 시

⇒ **노무제공관계 실질에 비추어** 방송사와 대등한 위치에서 노무조건 등을 교섭할 수 있도록 할 필요성이 크므로

- 전속성과 소득의존성이 강하지 않은 측면이 있다 하더라도 **노조법상 근로자성을 부정할 것은 아니**라고 판시

3. 기업별 노조의 임원 자격 제한은 ILO 핵심협약 위반이 아닌지?

- 개정안은 해고자·실업자의 결사의 자유를 폭 넓게 인정하되
 - 우리나라 기업별 노사관계 하에서 임원·대의원의 중요성·특수성을 고려하여 기업별 노조 임원·대의원 자격만 제한한 것임
- 이러한 보완방안은 우리 기업별 노사관계의 특성을 고려한 것임
 - 우리 노사관계는 유럽과 달리 여전히 5,600개 이상의 노조가 기업별 노조로 활동하고 있고, 전체 조합원의 41.8%가 기업별 노조의 조합원으로 가입돼 있음
 - 이러한 기업별 노조의 임원은 노동조합뿐 아니라 근로자 대표로 활동하기도 하며, 종사자의 근로시간, 휴가 등 근로조건에 관한 결정을 위임받아 행사할 만큼 중요한 역할을 수행함
- 따라서, 개별기업 사정을 정확히 파악하지 못하는 외부인이 노조 임원이 되면 근로자 대표로서의 역할이 어려울 수도 있고, 사실상 원활한 교섭이 제한될 수도 있음
 - 이에 기업별 노조의 효율적이고 원만한 노사관계를 위해 노조 임원의 자격을 회사에 종사하는 조합원으로 정한 것임
 - 노조는 스스로 조직형태를 결정할 수가 있다는 측면에서 개정안은 결사의 자유의 원칙을 존중하고 있으며, 노조의 자율적 선택으로 기업단위 노조로 활동할 때에 기업별 노사관계 하에서 임원의 중요성을 고려하여 보완방안을 마련한 것임
- 경사노위 공익위원들도 우리 기업별 노사관계의 특성을 고려하여 기업별 노조 임원·대의원 자격을 그 회사에 종사하는 조합원으로 할 것을 권고하였음

4. 개정법 제5조의 “사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위”는 어느정도 수준인지?

- “효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위”란 기업별 특성에 따라 달리 적용돼야 할 문제로 일률적으로 정하기는 어려움
- 따라서, 해당 기업에 가장 적합한 형태로 사업장 내 노조활동 원칙을 사내 규칙이나 단체협약 등을 통해 정하는 것이 바람직

※ **관련 판례 동향 : 대법원 2020.7.9. 선고 2015도6173**

- **(사건개요)** 산별노조 조합원(회사에 소속되지 않은 조합원)이 산하 지부 K공장의 쟁의행위를 지원하기 위해 사업장 내로 출입한 사건
- **(판단요소)** 산별노조 조합원들의 활동이 K공장 내 주차장에서 약 25분간 구호를 외치고 파업가를 제창한 후 곧바로 공장 밖으로 퇴거한 점
 - 산별노조 조합원들이 K공장에 출입하는 과정에서 재물을 손괴하거나 경비원들에게 상해를 가하는 등 행위를 하지 않은 점
 - 산별노조 조합원의 K공장 출입방식이나 절차를 정한 노사간 합의 등을 위반하였다고 불만한 자료가 없는 점
- **(결론)** 산별노조 조합원들의 K공장 내 조합활동은 시간(약 25분), 장소(K공장 내 주차장), 행위(단순 구호, 폭력행위 없음), 절차(노사합의 위반 근거 없음) 등의 측면에서 사용자의 사업 운영에 지장을 주었다고 보기 어려움

5. 전임자 급여 지급 금지 규정 삭제로 근로시간 면제한도에 포함되지 않는 과도한 일반 노조활동 지원 요구가 증가하는 것 아닌지?

- 현행과 동일 ⇒ 현재도 근무시간 중에 이루어지는 노조 활동(노조 총회, 교육 등)에 대해서는 합리적 범위 내에서 노·사가 단체협약으로 유급 처리할 수 있다는 것이 행정해석의 일관된 입장

☞ 행정해석

- ① 근로시간면제 대상업무는 근로시간면제자가 수행하는 것이 원칙이나, 근로시간면제자가 아닌 자가 타 법률(예: 「산안법」 상의 명예산업안전감독관 활동)에 규정된 활동을 한 경우에는 수행한 시간에 한해 유급처리를 인정하는 것은 가능
- ② 전체 조합원을 대상으로 하는 조합원 교육, 총회, 대의원대회 등 합리적 범위 내에서 단체협약 등으로 유급처리를 인정하는 것은 가능
- ③ 다만, 일반 조합활동이 주기적·고정적으로 진행되어, 근로시간면제 한도를 초과하는 상태에 이르면 법률에 위반(부당노동행위)

- 합리적 범위는 노·사의 자율적 교섭을 통해 정해야 할 것이나, 노조 자주성을 침해할 정도로 과도할 경우 부당노동행위 소지

6. 개정법 부칙에 따르면 연합단체에 파견된 근로시간면제자에 대해서도 사용자가 급여를 지급해야 하는 것인지?

- * 부칙 제3조(근로시간면제심의위원회 이관에 관한 준비행위) ① 경제사회노동위원회는 제24조의2에 따른 근로시간면제심의위원회 구성을 위한 위원 위촉 등 필요한 절차를 이 법 시행 전에 진행할 수 있다.
- ② 경제사회노동위원회는 이 법 시행 즉시 근로시간면제심의위원회가 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영실태를 고려하여 근로시간면제한도 심의에 착수한다.
- 이번 개정 「노조법」 부칙은 새롭게 출범할 경사노위 산하 근로시간면제심의위원회에서 **조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영실태를 고려하여 근로시간 면제 한도 심의에 착수**하라는 것임
- 따라서, 연합단체에 파견된 조합원이라고 해서 **무조건 급여를 지급**해야하는 것은 **아님**

7. 교섭단위 분리 등에 따른 교섭단위를 달리하는 노조에게도 차별 금지 의무가 적용되는 것인지?

- 우리 노조법은 하나의 사업(장)에서 복수의 노조가 존재하는 경우 원칙적으로 **교섭창구 단일화 절차**를 거치도록 하고 있음
 - 다만, 교섭창구 단일화 기간 내에 **사용자가 교섭창구 단일화 절차를 거치지 않기로 동의한 경우에는 각각의 노동조합과 개별 교섭이 가능함**
- 개정법은 하나의 교섭단위에서 개별교섭이 진행된다면, **교섭창구 단일화 절차에 참여한 각각의 노조**에 대해 **차별적으로 대우**해서는 안된다는 의미임
 - 따라서, 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등으로 **교섭단위가 분리된 노조**에 대해서도 **차별금지 의무가 확대 적용되는 것은 아님**

8. 사용자 동의로 개별교섭시 차별금지 의무를 부여한다는 것은 단체교섭 결과의 차별금지도 의미하는 것인지?

- 개별교섭시의 차별금지 의무는 단체교섭 과정에 있어서의 차별 금지이지 결과의 차별금지를 의미하는 것은 아님
- 교섭창구단일화를 하지 아니하고 개별교섭을 진행할 경우, 상대적으로 교섭력이 약할 수 있는 소수노조에 대해서도 사용자가 성실히 교섭하고 차별적 대우를 하지 않을 것을 규정한 것임

9. 단체협약 유효기간을 노사 합의로 3년의 기간 내에서 정할 수 있다고 규정한 것은 단협 유효기간 상한 연장을 무력화 시키는 것 아닌지?

- 개정 「노조법」의 취지는 단체협약 유효기간의 한도를 2년에서 3년으로 연장하는 것이고,
 - 구체적인 기한은 3년 내에서 노사가 자율적으로 정하도록 한 것임
- 아울러, 단체협약은 「노조법」 제31조에 따라 노사가 합의하고 서면으로 작성하여 서명날인해야 하고, 유효기간 내에 노사는 이를 준수할 의무가 부과되므로
 - ‘노사 합의’는 당연히 전제되는 것이며, 합의하여 정할 수 있다는 문구가 들어갔다고 해서 달라지는 바는 전혀 없음
- 3년으로 그 기간이 연장되면 해당 기업이나 업종 등의 특성을 고려하여 노사가 단체협약의 유효기간을 정하게 될 것이고, 기존 2년에 비해 노사 자율의 원칙이 보다 충실하게 반영될 수 있음

10. 개정법에 따르면 단체협약 유효기간 중임에도 새로운 단체협�을 노조가 요구할 수 있는 것 아닌지?

- 단체협약이 체결되면 해당 단체 유효기간 내에서 노사 양측은 협약 내용을 준수해야 하며,
 - 특별한 사정이 없는 한 이미 정한 내용의 변경·개폐를 요구하는 쟁의행위를 해서는 아니됨(평화 의무)
- 이는 판례의 일관된 견해*이며 노사 합의로 정한 단체협약 유효기간 내에 노조가 교섭을 요구한다고 해서 언제나 회사가 응하여야 한다는 주장은 사실이 아님

* 이른바 평화의무를 위반하여 행해진 쟁의행위는 노사관계를 평화적·자주적으로 규율하기 위한 단체협약의 본질적 기능을 해치는 것일뿐 아니라 노사관계에서 요구되는 신의성실의 원칙에도 반하는 것이라 할 것이므로 정당성이 없다. (대법원 1994.9.30. 선고 94다4042)

개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료

첨부1

노동조합 및 노동관계조정법 (법률)



노동조합 및 노동관계조정법 (약칭: 노동조합법)
[시행 2021. 7. 6] [법률 제17864호, 2021. 1. 5, 일부개정]

고용노동부(노사관계법제과) 044-202-7610

제1장 총칙

제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.
3. “사용자단체”라 함은 노동관계에 관하여 그 구성원인 사용자에게 대하여 조정 또는 규제할 수 있는 권한을 가진 사용자의 단체를 말한다.
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.
 - 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우
 - 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우
 - 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우
 - 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우
 - 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “**노동관계 당사자**”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁 상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
6. “쟁의행위”라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조(정당행위) 형법 제20조의 규정은 노동조합이 단체교섭·쟁의행위 기타의 행위로서 제1조의 목적을 달성하기 위하여 한 정당한 행위에 대하여 적용된다. 다만, 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니된다.

제2장 노동조합

제1절 통칙

제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “**종사근로자**”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.

③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

제6조(법인격의 취득) ① 노동조합은 그 규약이 정하는 바에 의하여 법인으로 할 수 있다.

② 노동조합은 당해 노동조합을 법인으로 하고자 할 경우에는 대통령령이 정하는 바에 의하여 등기를 하여야 한다.

③ 법인인 노동조합에 대하여는 이 법에 규정된 것을 제외하고는 민법중 사단법인에 관한 규정을 적용한다.

제7조(노동조합의 보호요건) ①이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동위원회에 노동쟁의의 조정 및 부당노동행위의 구제를 신청할 수 없다.

②제1항의 규정은 제81조제1항제1호·제2호 및 제5호의 규정에 의한 근로자의 보호를 부인하는 취지로 해석되어서는 아니된다.

③이 법에 의하여 설립된 노동조합이 아니면 노동조합이라는 명칭을 사용할 수 없다.

제8조(조세의 면제) 노동조합에 대하여는 그 사업체를 제외하고는 세법이 정하는 바에 따라 조세를 부과하지 아니한다.

제9조(차별대우의 금지) 노동조합의 조합원은 어떠한 경우에도 인종, 종교, 성별, 연령, 신체적 조건, 고용 형태, 정당 또는 신분 등에 의하여 차별대우를 받지 아니한다.

제2절 노동조합의 설립

제10조(설립의 신고) ①노동조합을 설립하고자 하는 자는 다음 각호의 사항을 기재한 신고서에 제11조의 규정에 의한 규약을 첨부하여 연합단체인 노동조합과 2 이상의 특별시·광역시·특별자치시·도·특별자치도에 걸치는 단위노동조합은 고용노동부장관에게, 2 이상의 시·군·구(자치구를 말한다)에 걸치는 단위노동조합은 특별시장·광역시장·도지사에게, 그 외의 노동조합은 특별자치시장·특별자치도지사·시장·군수·구청장(자치구의 구청장을 말한다. 이하 제12조제1항에서 같다)에게 제출하여야 한다.

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 조합원수
4. 임원의 성명과 주소
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 연합단체인 노동조합에 있어서는 그 구성노동단체의 명칭, 조합원수, 주된 사무소의 소재지 및 임원의 성명·주소

②제1항의 규정에 의한 연합단체인 노동조합은 동종산업의 단위노동조합을 구성원으로 하는 산업별 연합단체와 산업별 연합단체 또는 전국규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체를 말한다.

제11조(규약) 노동조합은 그 조직의 자주적·민주적 운영을 보장하기 위하여 당해 노동조합의 규약에 다음 각 호의 사항을 기재하여야 한다.

1. 명칭
2. 목적과 사업
3. 주된 사무소의 소재지
4. 조합원에 관한 사항(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體에 관한 사항)
5. 소속된 연합단체가 있는 경우에는 그 명칭
6. 대의원회를 두는 경우에는 대의원회에 관한 사항
7. 회의에 관한 사항
8. 대표자와 임원에 관한 사항
9. 조합비 기타 회계에 관한 사항
10. 규약변경에 관한 사항
11. 해산에 관한 사항
12. 쟁의행위와 관련된 찬반투표 결과의 공개, 투표자 명부 및 투표용지 등의 보존·열람에 관한 사항
13. 대표자와 임원의 규약위반에 대한 탄핵에 관한 사항
14. 임원 및 대의원의 선거절차에 관한 사항
15. 규율과 통제에 관한 사항

제12조(신고증의 교부) ①고용노동부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.

②행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 누락등으로 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.

③행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.

1. 제2조제4호 각목의 1에 해당하는 경우
2. 제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간내에 보완을 하지 아니하는 경우

④노동조합이 신고증을 교부받은 경우에는 설립신고서가 접수된 때에 설립된 것으로 본다.

제13조(변경사항의 신고등) ①노동조합은 제10조제1항의 규정에 의하여 설립신고된 사항중 다음 각호의 1에 해당하는 사항에 변경이 있는 때에는 그 날부터 30일 이내에 행정관청에게 변경신고를 하여야 한다.

1. 명칭
2. 주된 사무소의 소재지
3. 대표자의 성명
4. 소속된 연합단체의 명칭

②노동조합은 매년 1월 31일까지 다음 각호의 사항을 행정관청에게 통보하여야 한다. 다만, 제1항의 규정에 의하여 전년도에 변경신고된 사항은 그러하지 아니하다.

1. 전년도에 규약의 변경이 있는 경우에는 변경된 규약내용
2. 전년도에 임원의 변경이 있는 경우에는 변경된 임원의 성명
3. 전년도 12월 31일 현재의 조합원수(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 構成團體別 組合員數)

제3절 노동조합의 관리

제14조(서류비치등) ①노동조합은 조합설립일부터 30일 이내에 다음 각호의 서류를 작성하여 그 주된 사무소에 비치하여야 한다.

1. 조합원 명부(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體의 명칭)
2. 규약
3. 임원의 성명·주소록
4. 회의록
5. 재정에 관한 장부와 서류

②제1항제4호 및 제5호의 서류는 3년간 보존하여야 한다.

제15조(총회의 개최) ①노동조합은 매년 1회 이상 총회를 개최하여야 한다.

②노동조합의 대표자는 총회의 의장이 된다.

제16조(총회의 의결사항) ①다음 각호의 사항은 총회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 규약의 제정과 변경에 관한 사항
2. 임원의 선거와 해임에 관한 사항
3. 단체협약에 관한 사항
4. 예산·결산에 관한 사항
5. 기금의 설치·관리 또는 처분에 관한 사항
6. 연합단체의 설립·가입 또는 탈퇴에 관한 사항
7. 합병·분할 또는 해산에 관한 사항
8. 조직형태의 변경에 관한 사항
9. 기타 중요한 사항

②총회는 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 과반수의 찬성으로 의결한다. 다만, 규약의 제정·변경, 임원의 해임, 합병·분할·해산 및 조직형태의 변경에 관한 사항은 재적조합원 과반수의 출석과 출석조합원 3분의 2 이상의 찬성이 있어야 한다.

③임원의 선거에 있어서 출석조합원 과반수의 찬성을 얻은 자가 없는 경우에는 제2항 본문의 규정에 불구하고 규약이 정하는 바에 따라 결선투표를 실시하여 다수의 찬성을 얻은 자를 임원으로 선출할 수 있다.

④규약의 제정·변경과 임원의 선거·해임에 관한 사항은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여야 한다.

제17조(대의원회) ①노동조합은 규약으로 총회에 갈음할 대의원회를 둘 수 있다.

②대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다.

③하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

④대의원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

⑤대의원회를 둔 때에는 총회에 관한 규정은 대의원회에 이를 준용한다.

제18조(임시총회등의 소집) ①노동조합의 대표자는 필요하다고 인정할 때에는 임시총회 또는 임시대의원회를 소집할 수 있다.

②노동조합의 대표자는 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상(聯合團體인 勞動組合에 있어서는 그 構成團體의 3분의 1 이상)이 회의에 부의할 사항을 제시하고 회의의 소집을 요구한 때에는 지체없이 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 한다.

③행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하

여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

④ 행정관청은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.

제19조(소집의 절차) 총회 또는 대의원회는 회의개최일 7일전까지 그 회의에 부의할 사항을 공고하고 규약에 정한 방법에 의하여 소집하여야 한다. 다만, 노동조합이 동일한 사업장내의 근로자로 구성된 경우에는 그 규약으로 공고기간을 단축할 수 있다.

제20조(표결권의 특례) 노동조합이 특정 조합원에 관한 사항을 의결할 경우에는 그 조합원은 표결권이 없다.

제21조(규약 및 결의처분의 시정) ① 행정관청은 노동조합의 규약이 노동관계법령에 위반한 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

② 행정관청은 노동조합의 결의 또는 처분이 노동관계법령 또는 규약에 위반된다고 인정할 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다. 다만, 규약위반시의 시정명령은 이해관계인의 신청이 있는 경우에 한한다.

③ 제1항 또는 제2항의 규정에 의하여 시정명령을 받은 노동조합은 30일 이내에 이를 이행하여야 한다. 다만, 정당한 사유가 있는 경우에는 그 기간을 연장할 수 있다.

제22조(조합원의 권리와 의무) 노동조합의 조합원은 균등하게 그 노동조합의 모든 문제에 참여할 권리와 의무를 가진다. 다만, 노동조합은 그 규약으로 조합비를 납부하지 아니하는 조합원의 권리를 제한할 수 있다.

제23조(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.

② 임원의 임기는 규약으로 정하되 3년을 초과할 수 없다.

제24조(근로시간 면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간 면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한해서는 아니 된다.

④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.

⑤ 삭제

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)에 둔다.

② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.

③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람

2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람

3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다.

- ⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제25조(회계감사) ①노동조합의 대표자는 그 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 이상 당해 노동조합의 모든 재원 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황등에 대한 회계감사를 실시하게 하고 그 내용과 감사결과를 전체 조합원에게 공개하여야 한다.

②노동조합의 회계감사원은 필요하다고 인정할 경우에는 당해 노동조합의 회계감사를 실시하고 그 결과를 공개할 수 있다.

제26조(운영상황의 공개) 노동조합의 대표자는 회계연도마다 결산결과와 운영상황을 공표하여야 하며 조합원의 요구가 있을 때에는 이를 열람하게 하여야 한다.

제27조(자료의 제출) 노동조합은 행정관청이 요구하는 경우에는 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다.

제4절 노동조합의 해산

제28조(해산사유) ①노동조합은 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 해산한다.

1. 규약에서 정한 해산사유가 발생한 경우
 2. 합병 또는 분할로 소멸한 경우
 3. 총회 또는 대의원회의 해산결의가 있는 경우
 4. 노동조합의 임원이 없고 노동조합으로서의 활동을 1년 이상 하지 아니한 것으로 인정되는 경우로서 행정관청이 노동위원회의 의결을 얻은 경우
- ②제1항제1호 내지 제3호의 사유로 노동조합이 해산한 때에는 그 대표자는 해산한 날부터 15일 이내에 행정관청에게 이를 신고하여야 한다.

제3장 단체교섭 및 단체협약

제29조(교섭 및 체결권한) ①노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

- ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ④노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.
- ③ 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.
- ④ 제3항에 따른 기한까지 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.
- ⑤ 제3항 및 제4항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.
- ⑥ 제5항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.
- ⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항까지에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

- ⑧ 제6항 및 제7항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.
- ⑨ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.
 ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.
 ③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.
 ④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.
 ② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
 ③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.
 ④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는 제85조 및 제86조를 준용한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항·제3항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제1항제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

제30조(교섭등의 원칙) ① 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 신의에 따라 성실히 교섭하고 단체협약을 체결하여야 하며 그 권한을 남용하여서는 아니된다.
 ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 거부하거나 해태하여서는 아니된다.
 ③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

제31조(단체협약의 작성) ① 단체협약은 서면으로 작성하여 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.
 ② 단체협약의 당사자는 단체협약의 체결일로부터 15일 이내에 이를 행정관청에게 신고하여야 한다.
 ③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.

제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.
 ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.
 ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.

제33조(기준의 효력) ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.
 ② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다.

제34조(단체협약의 해석) ①단체협약의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당사자 쌍방 또는 단체협약에 정하는 바에 의하여 어느 일방이 노동위원회에 그 해석 또는 이행방법에 관한 견해의 제시를 요청할 수 있다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 날부터 30일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

③제2항의 규정에 의하여 노동위원회가 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

제36조(지역적 구속력) ①하나의 지역에 있어서 종업하는 동종의 근로자 3분의 2 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 행정관청은 당해 단체협약의 당사자의 쌍방 또는 일방의 신청에 의하거나 그 직권으로 노동위원회의 의결을 얻어 당해 지역에서 종업하는 다른 동종의 근로자와 그 사용자에 대하여도 당해 단체협약을 적용한다는 결정을 할 수 있다.

②행정관청이 제1항의 규정에 의한 결정을 한 때에는 지체없이 이를 공고하여야 한다.

제4장 쟁의행위

제37조(쟁의행위의 기본원칙) ①쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니된다.

②조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

제38조(노동조합의 지도와 책임) ①쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.

②작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간중에도 정상적으로 수행되어야 한다.

③노동조합은 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임이 있다.

제39조(근로자의 구속제한) 근로자는 쟁의행위 기간중에는 현행범외에는 이 법 위반을 이유로 구속되지 아니한다.

제40조 삭제

제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.

제42조(폭력행위등의 금지) ①쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.

②사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

③행정관청은 쟁의행위가 제2항의 행위에 해당한다고 인정하는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 행위를 중지할 것을 통보하여야 한다. 다만, 사태가 급박하여 노동위원회의 의결을 얻을 시간적 여유가 없을 때에는 그 의결을 얻지 아니하고 즉시 그 행위를 중지할 것을 통보할 수 있다.

④제3항 단서의 경우에 행정관청은 지체없이 노동위원회의 사후승인을 얻어야 하며 그 승인을 얻지 못한 때에는 그 통보는 그때부터 효력을 상실한다.

제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ①이 법에서 “필수유지업무”라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.

②필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하 “필수유지업무협정”이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.

제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정) ①노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.

②제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.

③제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.

④제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.

⑤제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조제2항의 규정을 준용한다.

제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의행위) 제42조의4제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.

제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ①노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.

② 제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.

제43조(사용자의 채용제한) ①사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.

②사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

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

④제3항의 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.

제44조(쟁의행위 기간중의 임금지급 요구의 금지) ①사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간중의 임금을 지급할 의무가 없다.

②노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.

제45조(조정지 전치) ①노동관계 당사자는 노동쟁의가 발생한 때에는 어느 일방이 이를 상대방에게 서면으로 통보하여야 한다.

②쟁의행위는 제5장제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제54조의 규정에 의한 기간내에 조정이 종료되지 아니하거나 제63조의 규정에 의한 기간내에 중재재정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제46조(직장폐쇄의 요건) ①사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.

②사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.

제5장 노동쟁의의 조정

제1절 통칙

제47조(자주적 조정의 노력) 이 장의 규정은 노동관계 당사자가 직접 노사협의 또는 단체교섭에 의하여 근로조건 기타 노동관계에 관한 사항을 정하거나 노동관계에 관한 주장의 불일치를 조정하고 이에 필요한 노력을 하는 것을 방해하지 아니한다.

제48조(당사자의 책무) 노동관계 당사자는 단체협약에 노동관계의 적정화를 위한 노사협의 기타 단체교섭의 절차와 방식을 규정하고 노동쟁의가 발생한 때에는 이를 자주적으로 해결하도록 노력하여야 한다.

제49조(국가등의 책무) 국가 및 지방자치단체는 노동관계 당사자간에 노동관계에 관한 주장이 일치하지 아니할 경우에 노동관계 당사자가 이를 자주적으로 조정할 수 있도록 조력함으로써 쟁의행위를 가능한 한 예방하고 노동쟁의의 신속·공정한 해결에 노력하여야 한다.

제50조(신속한 처리) 이 법에 의하여 노동관계의 조정을 할 경우에는 노동관계 당사자와 노동위원회 기타 관계기관은 사건을 신속히 처리하도록 노력하여야 한다.

제51조(공익사업등의 우선적 취급) 국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체 및 공익사업에 있어서의 노동쟁의의 조정은 우선적으로 취급하고 신속히 처리하여야 한다.

제52조(사적 조정·중재) ①제2절 및 제3절의 규정은 노동관계 당사자가 쌍방의 합의 또는 단체협약이 정하는 바에 따라 각각 다른 조정 또는 중재방법(이하 이 조에서 “사적조정등”이라 한다)에 의하여 노동쟁의를 해결하는 것을 방해하지 아니한다.

②노동관계 당사자는 제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 이를 노동위원회에 신고하여야 한다.

③제1항의 규정에 의하여 노동쟁의를 해결하기로 한 때에는 다음 각호의 규정이 적용된다.

1. 조정에 의하여 해결하기로 한 때에는 제45조제2항 및 제54조의 규정. 이 경우 조정기간은 조정을 개시한 날부터 기산한다.

2. 중재에 의하여 해결하기로 한 때에는 제63조의 규정. 이 경우 쟁의행위의 금지기간은 중재를 개시한 날부터 기산한다.

④제1항의 규정에 의하여 조정 또는 중재가 이루어진 경우에 그 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

⑤사적조정등을 수행하는 자는 「노동위원회법」 제8조제2항제2호 각 목의 자격을 가진 자로 한다. 이 경우 사적조정 등을 수행하는 자는 노동관계 당사자로부터 수수료, 수당 및 여비 등을 받을 수 있다.

제2절 조정

제53조(조정개시) ①노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 따른 조정신청 전이라도 원활한 조정을 위하여 교섭을 주선하는 등 관계 당사자의 자주적인 분쟁 해결을 지원할 수 있다.

제54조(조정기간) ①조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

제55조(조정위원회의 구성) ①노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 조정위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 조정위원회는 조정위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 규정에 의한 조정위원은 당해 노동위원회의 위원중에서 사용자를 대표하는 자, 근로자를 대표하는 자 및 공익을 대표하는 자 각 1인을 그 노동위원회의 위원장이 지명하되, 근로자를 대표하는 조정위원은 사용자가, 사용자를 대표하는 조정위원은 노동조합이 각각 추천하는 노동위원회의 위원중에서 지명하여야 한다. 다만, 조정위원회의 회의 3일전까지 관계 당사자가 추천하는 위원의 명단제출이 없을 때에는 당해 위원을 위원장이 따로 지명할 수 있다.

④노동위원회의 위원장은 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원의 불참 등으로 인하여 제3항의 규정에 따른 조정위원회의 구성이 어려운 경우 노동위원회의 공익을 대표하는 위원 중에서 3인을 조정위원으로 지명할 수 있다. 다만, 관계 당사자 쌍방의 합의로 선정한 노동위원회의 위원이 있는 경우에는 그 위원을 조정위원으로 지명한다.

제56조(조정위원회의 위원장) ①조정위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 공익을 대표하는 조정위원이 된다. 다만, 제55조제4항의 규정에 따른 조정위원회의 위원장은 조정위원 중에서 호선한다.

제57조(단독조정) ①노동위원회는 관계 당사자 쌍방의 신청이 있거나 관계 당사자 쌍방의 동의를 얻은 경

우에는 조정위원회에 갈음하여 단독조정인에게 조정을 행하게 할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 단독조정인은 당해 노동위원회의 위원중에서 관계 당사자의 쌍방의 합의로 선정된 자를 그 노동위원회의 위원장이 지명한다.

제58조(주장의 확인등) 조정위원회 또는 단독조정인은 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방을 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

제59조(출석금지) 조정위원회의 위원장 또는 단독조정인은 관계 당사자와 참고인외의 자의 출석을 금할 수 있다.

제60조(조정안의 작성) ①조정위원회 또는 단독조정인은 조정안을 작성하여 이를 관계 당사자에게 제시하고 그 수락을 권고하는 동시에 그 조정안에 이유를 붙여 공표할 수 있으며, 필요한 때에는 신문 또는 방송에 보도등 협조를 요청할 수 있다.

②조정위원회 또는 단독조정인은 관계 당사자가 수락을 거부하여 더 이상 조정이 이루어질 여지가 없다고 판단되는 경우에는 조정의 종료를 결정하고 이를 관계 당사자 쌍방에 통보하여야 한다.

③제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자의 쌍방에 의하여 수락된 후 그 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 관계 당사자는 당해 조정위원회 또는 단독조정인에게 그 해석 또는 이행방법에 관한 명확한 견해의 제시를 요청하여야 한다.

④조정위원회 또는 단독조정인은 제3항의 규정에 의한 요청을 받은 때에는 그 요청을 받은 날부터 7일 이내에 명확한 견해를 제시하여야 한다.

⑤제3항 및 제4항의 해석 또는 이행방법에 관한 견해가 제시될 때까지는 관계 당사자는 당해 조정안의 해석 또는 이행에 관하여 쟁의행위를 할 수 없다.

제61조(조정 효력) ①제60조제1항의 규정에 의한 조정안이 관계 당사자에 의하여 수락된 때에는 조정위원 전원 또는 단독조정인은 조정서를 작성하고 관계 당사자와 함께 서명 또는 날인하여야 한다.

②조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

③제60조제4항의 규정에 의하여 조정위원회 또는 단독조정인이 제시한 해석 또는 이행방법에 관한 견해는 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제61조의2(조정종료 결정 후의 조정) ①노동위원회는 제60조제2항의 규정에 따른 조정의 종료가 결정된 후에도 노동쟁의의 해결을 위하여 조정을 할 수 있다.

②제1항의 규정에 따른 조정에 관하여는 제55조 내지 제61조의 규정을 준용한다.

제3절 중재

제62조(중재의 개시) 노동위원회는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 때에는 중재를 행한다.

1. 관계 당사자의 쌍방이 함께 중재를 신청한 때
2. 관계 당사자의 일방이 단체협약에 의하여 중재를 신청한 때
3. 삭제

제63조(중재시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.

제64조(중재위원회의 구성) ①노동쟁의의 중재 또는 재심을 위하여 노동위원회에 중재위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 중재위원회는 중재위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 중재위원은 당해 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 관계 당사자의 합의로 선정한 자에 대하여 그 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자간에 합의가 성립되지 아니한 경우에는 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 지명한다.

제65조(중재위원회의 위원장) ①중재위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 중재위원중에서 호선한다.

제66조(주장의 확인등) ①중재위원회는 기일을 정하여 관계 당사자 쌍방 또는 일방을 중재위원회에 출석하게 하여 주장의 요점을 확인하여야 한다.

②관계 당사자가 지명한 노동위원회의 사용자를 대표하는 위원 또는 근로자를 대표하는 위원은 중재위원회의 동의를 얻어 그 회의에 출석하여 의견을 진술할 수 있다.

제67조(출석금지) 중재위원회의 위원장은 관계 당사자와 참고인외의 자의 회의출석을 금할 수 있다.

제68조(중재재정) ①중재재정은 서면으로 작성하여 이를 행하며 그 서면에는 효력발생 기일을 명시하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 중재재정의 해석 또는 이행방법에 관하여 관계 당사자간에 의견의 불일치가 있는 때에는 당해 중재위원회의 해석에 따르며 그 해석은 중재재정과 동일한 효력을 가진다.

제69조(중재재정등의 확정) ①관계 당사자는 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 중재재정이 위법이거나

나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 그 중재재정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②관계 당사자는 중앙노동위원회의 중재재정이나 제1항의 규정에 의한 재심결정이 위법이거나 월권에 의한 것이라고 인정하는 경우에는 행정소송법 제20조의 규정에 불구하고 그 중재재정서 또는 재심결정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송을 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 중재재정 또는 재심결정은 확정된다.

④제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

제70조(중재재정 등의 효력) ①제68조제1항의 규정에 따른 중재재정의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.

②노동위원회의 중재재정 또는 재심결정은 제69조제1항 및 제2항의 규정에 따른 중앙노동위원회에의 재심신청 또는 행정소송의 제기에 의하여 그 효력이 정지되지 아니한다.

제4절 공익사업등의 조정에 관한 특칙

제71조(공익사업의 범위등) ①이 법에서 “공익사업”이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업
4. 은행 및 조폐사업
5. 방송 및 통신사업

②이 법에서 “필수공익사업”이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.

1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업
2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업
3. 병원사업 및 혈액공급사업
4. 한국은행사업
5. 통신사업

제72조(특별조정위원회의 구성) ①공익사업의 노동쟁의의 조정을 위하여 노동위원회에 특별조정위원회를 둔다.

②제1항의 규정에 의한 특별조정위원회는 특별조정위원 3인으로 구성한다.

③제2항의 규정에 의한 특별조정위원은 그 노동위원회의 공익을 대표하는 위원중에서 노동조합과 사용자가 순차적으로 배제하고 남은 4인 내지 6인중에서 노동위원회의 위원장이 지명한다. 다만, 관계 당사자가 합의로 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자를 추천하는 경우에는 그 추천된 자를 지명한다.

제73조(특별조정위원회의 위원장) ①특별조정위원회에 위원장을 둔다.

②위원장은 공익을 대표하는 노동위원회의 위원인 특별조정위원중에서 호선하고, 당해 노동위원회의 위원이 아닌 자만으로 구성된 경우에는 그중에서 호선한다. 다만, 공익을 대표하는 위원인 특별조정위원이 1인인 경우에는 당해 위원이 위원장이 된다.

제74조 삭제

제75조 삭제

제5절 긴급조정

제76조(긴급조정의 결정) ①고용노동부장관은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.

②고용노동부장관은 긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.

③고용노동부장관은 제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.

제77조(긴급조정시의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공표

된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공포일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.

제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.

제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권) ①중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 결정은 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

제80조(중앙노동위원회의 중재) 중앙노동위원회는 당해 관계 당사자의 일방 또는 쌍방으로부터 중재신청이 있거나 제79조의 규정에 의한 중재회부의 결정을 한 때에는 지체없이 중재를 행하여야 한다.

제6장 부당노동행위

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

1. 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위
2. 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위. 다만, 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 대표하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약의 체결은 예외로 하며, 이 경우 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다.
3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해대하는 행위
4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 제24조제2항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.
5. 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자가 이 조의 규정에 위반한 것을 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위

② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.

1. 운영비 원조의 목적과 경위
2. 원조된 운영비 횟수와 기간
3. 원조된 운영비 금액과 원조방법
4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

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

②제1항의 규정에 의한 구제의 신청은 부당노동행위가 있는 날(계속하는 행위는 그 終了日)부터 3월 이내에 이를 행하여야 한다.

제83조(조사등) ①노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

②노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 할 때에는 관계 당사자의 신청에 의하거나 그 직권으로 증인을 출석하게 하여 필요한 사항을 질문할 수 있다.

③노동위원회는 제1항의 규정에 의한 심문을 함에 있어서는 관계 당사자에 대하여 증거의 제출과 증인에 대한 반대심문을 할 수 있는 충분한 기회를 주어야 한다.

④제1항의 규정에 의한 노동위원회의 조사와 심문에 관한 절차는 중앙노동위원회가 따로 정하는 바에 의한다.

제84조(구제명령) ①노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

②제1항의 규정에 의한 판정·명령 및 결정은 서면으로 하되, 이를 당해 사용자와 신청인에게 각각 교부하여야 한다.

③관계 당사자는 제1항의 규정에 의한 명령이 있을 때에는 이에 따라야 한다.

제85조(구제명령의 확정) ①지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

②제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

③제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

④제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

⑤사용자가 제2항의 규정에 의하여 행정소송을 제기한 경우에 관할법원은 중앙노동위원회의 신청에 의하여 결정으로써, 판결이 확정될 때까지 중앙노동위원회의 구제명령의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 당사자의 신청에 의하여 또는 직권으로 그 결정을 취소할 수 있다.

제86조(구제명령등의 효력) 노동위원회의 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 제85조의 규정에 의한 중앙노동위원회에의 재심신청이나 행정소송의 제기에도 불구하고 그 효력이 정지되지 아니한다.

제7장 보칙

제87조(권한의 위임) 이 법에 의한 고용노동부장관의 권한은 대통령령이 정하는 바에 따라 그 일부를 지방고용노동관서의 장에게 위임할 수 있다.

제8장 벌칙

제88조(벌칙) 제41조제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자
2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

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

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 삭제
2. 제31조제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 내용중 다음 각목의 1에 해당하는 사항을 위반한 자
 - 가. 임금·복리후생비, 퇴직금에 관한 사항
 - 나. 근로 및 휴게시간, 휴일, 휴가에 관한 사항
 - 다. 징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항
 - 라. 안전보건 및 재해부조에 관한 사항
 - 마. 시설·편의제공 및 근무시간중 회의참석에 관한 사항
 - 바. 쟁의행위에 관한 사항
3. 제61조제1항의 규정에 의한 조정서의 내용 또는 제68조제1항의 규정에 의한 중재조정서의 내용을 준수하지 아니한 자

제93조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제7조제3항의 규정에 위반한 자
2. 제21조제1항·제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자

제94조(양벌규정) 법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그

법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다. 다만, 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제95조(과태료) 제85조제5항의 규정에 의한 법원의 명령에 위반한 자는 500만원 이하의 금액(당해 命令이 作爲를 명하는 것일 때에는 그 命令의 불이행 日數 1日에 50萬원 이하의 比率로 算定한 금액)의 과태료에 처한다.

제96조(과태료) ①다음 각호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 과태료에 처한다.

1. 제14조의 규정에 의한 서류를 비치 또는 보존하지 아니한 자
 2. 제27조의 규정에 의한 보고를 하지 아니하거나 허위의 보고를 한 자
 3. 제46조제2항의 규정에 의한 신고를 하지 아니한 자
- ②제13조, 제28조제2항 또는 제31조제2항의 규정에 의한 신고 또는 통보를 하지 아니한 자는 300만원 이하의 과태료에 처한다.
- ③제1항 및 제2항의 규정에 의한 과태료는 대통령령이 정하는 바에 의하여 행정관청이 부과·징수한다.
- ④ 삭제
 - ⑤ 삭제
 - ⑥ 삭제

개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료

첨부 2

개정 「노조법」 신구조문 대비표



<신구조문 대비표>

현 행	개 정
<p>第2條(定義) 이 法에서 사용하는 用語의 定義는 다음과 같다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>4. “<u>勞動組合</u>”이라 함은 勤勞者가 主體가 되어 自主的으로 團結하여 勤勞條件의 유지·개선 기타 勤勞者의 經濟的·社會的 地位의 향상을 도모함을 目的으로 組織하는 團體 또는 그 聯合團體를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 勞動組合으로 보지 아니한다.</p> <p>가. ~ 다. (생략)</p> <p>라. 勤勞者가 아닌 者의 加入을 허용하는 <u>경우. 다만, 解雇된 者가 勞動委員會에 不當勞動行爲의 救濟申請을 한 경우에는 中央勞動委員會의 再審判定이 있을 때까지는 勤勞者가 아닌 者로 解釋하여서는 아니된다.</u></p> <p>마. (생략)</p> <p>5.·6. (생략)</p>	<p>第2條(定義) ----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 같음)</p> <p>4. ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----.</p> <p>가. ~ 다. (현행과 같음)</p> <p>라. ----- -----경우 <단서 삭제></p> <p>마. (현행과 같음)</p> <p>5.·6. (현행과 같음)</p>

第5條(勞動組合의 組織·加入) 勤
勞者는 자유로이 勞動組合을
組織하거나 이에 加入할 수 있
다. 다만, 公務員과 敎員에 대
하여는 따로 法律로 정한다.

第7條(勞動組合의 보호요건) ①
(생략)

② 第1項의 規定은 第81條第1
號·第2號 및 第5號의 規定에
의한 勤勞者의 보호를 否認하
는 취지로 解釋되어서는 아니
된다.

③ (생략)

제5조(노동조합의 조직·가입·활
동) ① (현행 제 목 외의 부분과
같음)

② 사업 또는 사업장에 종사하
는 근로자(이하 “종사근로자”라
한다)가 아닌 노동조합의 조합
원은 사용자의 효율적인 사업
운영에 지장을 주지 아니하는
범위에서 사업 또는 사업장 내
에서 노동조합 활동을 할 수
있다.

③ 종사근로자인 조합원이 해
고되어 노동위원회에 부당노동
행위의 구제신청을 한 경우에
는 중앙노동위원회의 재심판정
이 있을 때까지는 종사근로자
로 본다.

第7條(勞動組合의 보호요건) ①
(현행과 같음)

② -----제81조제1
항제1호-----

-----.

③ (현행과 같음)

第17條(代議員會) ①・② (생략)

<신설>

③・④ (생략)

第23條(任員의 選舉등) ① 노동조합의 任員은 그 組合員중에서 選出되어야 한다.

② (생략)

第24條(노동조합의 專任者) ① 勤勞者는 團體協約으로 정하거나 使用者의 同意가 있는 경우에는 勤勞契約 소정의 勤勞를 제공하지 아니하고 勞動組合의 業務에만 종사할 수 있다.

② 第1項의 規定에 의하여 勞動組合의 業務에만 종사하는 者(이하 “專任者”라 한다)는 그

第17條(代議員會) ①・② (현행과 같음)

③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.

④・⑤ (현행 제3항 및 제4항과 같음)

第23條(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.

② (현행과 같음)

第24條(근로시간 면제 등) ① ---

--사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약-----
-----업무에-----
-----.

② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사

專任期間동안 使用者로부터 어
떠한 給與도 지급받아서 는 아
니된다.

③ 사용자는 전임자의 정당한
노동조합 활동을 제한하여서는
아니 된다.

④ 제2항에도 불구하고 단체협
약으로 정하거나 사용자가 동
의하는 경우에는 사업 또는 사
업장별로 조합원 수 등을 고려
하여 제24조의2에 따라 결정된
근로시간 면제 한도(이하 “근
로시간 면제 한도”라 한다)를
초과하지 아니하는 범위에서
근로자는 임금의 손실 없이 사
용자와의 협의·교섭, 고충처리,
산업안전 활동 등 이 법 또는

업 또는 사업장별로 종사근로
자인 조합원 수 등을 고려하여
제24조의2에 따라 결정된 근로
시간 면제 한도(이하 “근로시
간 면제 한도”라 한다)를 초과
하지 아니하는 범위에서 임금
의 손실 없이 사용자와의 협
의·교섭, 고충처리, 산업안전
활동 등 이 법 또는 다른 법률
에서 정하는 업무와 건전한 노
사관계 발전을 위한 노동조합
의 유지·관리업무를 할 수 있
다.

③ -----제1항에 따라 노동
조합의 업무에 종사하는 근로자
의-----제
한해서는-----.

④ 제2항을 위반하여 근로시간
면제 한도를 초과하는 내용을
정한 단체협약 또는 사용자의
동의를 그 부분에 한하여 무효
로 한다.

다른 법률에서 정하는 업무와
건전한 노사관계 발전을 위한
노동조합의 유지·관리업무를
할 수 있다.

⑤ 노동조합은 제2항과 제4항
을 위반하는 급여 지급을 요구
하고 이를 관철할 목적으로 쟁
의행위를 하여서는 아니 된다.

제24조의2(근로시간면제심의위원
회) ① 근로시간 면제 한도를
정하기 위하여 근로시간면제심
의위원회(이하 이 조에서 “위
원회”라 한다)를 고용노동부에
둔다.

② 근로시간 면제 한도는 위원
회가 심의·의결한 바에 따라
고용노동부장관이 고시하되, 3
년마다 그 적정성 여부를 재심
의하여 결정할 수 있다.

③ 위원회는 노동계와 경영계
가 추천하는 위원 각 5명, 정부
가 추천하는 공익위원 5명으로
구성된다.

<신 설>

<삭 제>

제24조의2(근로시간면제심의위원
회) ① 근로시간면제자에 대한
근로시간 면제-----

----- 「경제사회노동위원
회법」에 따른 경제사회노동위
원회(이하 “경제사회노동위원
회”라 한다)-----.

② 위원회는 근로시간 면제 한
도를 심의·의결하고-----

-----의결할-----
-----.

③ 경제사회노동위원회 위원장
은 제2항에 따라 위원회가 의
결한 사항을 고용노동부장관에
즉시 통보하여야 한다.

④ 고용노동부장관은 제3항에
따라 경제사회노동위원회 위원

<신 설>

④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.

⑤·⑥ (생략)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로

장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.

⑤ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.

1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람

2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람

3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람

⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원-----
-----.

⑦·⑧ (현행 제5항 및 제6항과 같음)

제29조의2(교섭창구 단일화 절차)

① -----

자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

<신 설>

② (생략)

③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과 반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구

제3항

② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.

③ (현행 제2항과 같음)

④ 제3항-----기한까지-----

단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대

-----.

⑤ 제3항과 제4항-----

-----.

⑥ 제5항-----

-----.

⑦ 제1항 및 제3항부터 제5항
까지에 따른-----

통령령으로 정하는 바에 따라
노동조합의 신청을 받아 그 이
의에 대한 결정을 할 수 있다.

⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노
동위원회의 결정에 대한 불복
절차 및 효력은 제69조와 제70
조제2항을 준용한다.

⑧ (생략)
<신설>

제29조의3(교섭단위 결정) ① (생
략)

② 제1항에도 불구하고 하나의
사업 또는 사업장에서 현격한
근로조건외 차이, 고용형태, 교
섭 관행 등을 고려하여 교섭단
위를 분리할 필요가 있다고 인
정되는 경우에 노동위원회는
노동관계 당사자의 양쪽 또는
어느 한 쪽의 신청을 받아 교
섭단위를 분리하는 결정을 할
수 있다.

.

⑧ 제6항 및 제7항

⑨ (현행 제8항과 같음)

⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제
9항의 조합원 수 산정은 종사
근로자인 조합원을 기준으로
한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① (현
행과 같음)

②

분리하거나 분리된 교섭
단위를 통합할

한쪽의

분리하거나 분리된 교
섭단위를 통합하는

③ (생략)

④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

第30條(交渉등의 원칙) ①·② (생략)
<신설>

第32條(團體協約의 有効期間) ① 團體協約에는 2年을 초과하는 有効期間을 정할 수 없다.

③ (현행과 같음)

④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한-----

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) -----

-----제37조제2항·제3항-----

-----제81조제1항제3호-----

第30條(交渉등의 원칙) ①·② (현행과 같음)

③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

第32條(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서

② 團體協約에 그 有效期間을 정하지 아니한 경우 또는 第1項의 기간을 초과하는 有效期間을 정한 경우에 그 有效期間은 2年으로 한다.

③ (생략)

第37條(爭議行爲의 기본원칙) ①

· ② (생략)

<신설>

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

① 노동조합의 爭議行爲는 그 조합원의 직접·秘密·無記名投票에 의한 조합원 過半數의 贊成으로 決定하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.

② (생략)

노사가 합의하여 정할 수 있다.

② -----

-3년-----.

③ (현행과 같음)

第37條(爭議行爲의 기본원칙) ①

· ② (현행과 같음)

③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

第41條(爭議行爲의 제한과 금지)

① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원으로 한다.

② (현행과 같음)

<p>條第4項, 第77條 또는 <u>第81條</u>의 規定에 위반한 者는 2年 이하 의 懲役 또는 2千萬원 이하의 罰金에 處한다.</p>	<p>-----<u>제81조제</u> <u>1항</u>----- ----- -----.</p>
<p>第92條(罰則) 다음 各號의 1에 해 당하는 者는 1千萬원 이하의 罰金에 處한다.</p>	<p>第92條(罰則) ----- ----- -----.</p>
<p>1. <u>제24조제5항을 위반한 자</u> 2. 3. (생략)</p>	<p><삭제> 2. 3. (현행과 같음)</p>

개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료

첨부 3

경사노위 공익위원안



※ [참고] 경사노위 공익위원안 (2019.4.15)

지난 2018년 7월 경제사회노동위원회에 의제별 위원회로 설치된 노사관계제도·관행개선위원회의 1차적인 임무는 결사의 자유 관련 국제노동기구(ILO) 기본협약 비준을 위한 노사관계제도·관행 개선에 관한 노사정 합의를 모색하는 것입니다.

우리 위원회는 지금까지 전체 회의 25회, 간사단 회의 6회, 공익위원 회의 11회, 그리고 수차례에 걸친 비공식협의 등 지속적인 노력을 하였으나 유감스럽게도 합의를 도출하지 못하였습니다. 노사정 부대표급 비공식협상에서도 합의에 이르지 못하였습니다.

그러나 ILO 기본협약 비준은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제입니다. ILO 기본협약 비준과 관련 국내법 개정은 기본적 인권을 노동의 장에서 실현한다는 의미가 있습니다. 한편 EU는 우리나라의 ILO 기본협약 미비준을 이유로 한-EU 자유무역협정(FTA)에 따른 분쟁해결절차를 개시하였고 이제 그 마지막 단계를 앞두고 있는 긴박한 상황에 있습니다. 이러한 상황을 고려하여 공익위원 일동은 ILO 기본협약 비준과 관련 법 개정 의제에 관한 위원회 논의를 마무리하면서 여러 쟁점에 관한 공익위원안을 최종적으로 제시합니다.

공익위원 일동은 노사 당사자에게 ILO 핵심협약 비준이 가지는 의미와 비준의 긴급성을 무겁게 받아들이고, 우리나라 노사관계의 미래와 지속가능한 발전을 위하여 공익위원안을 기초로 대승적인 차원에서 대타협을 재차 시도할 것을 간곡하게 호소합니다. 또한 정부와 국회에 대해 공익위원안과 노사정 합의 내용을 반영하여 ILO 기본협약 비준과 관련 법 개정을 위한 행정적·입법적 조치에 조속히 착수하기를 권고합니다.

2019.4.15.

경제사회노동위원회
노사관계제도·관행개선위원회

1. 단결권과 관련한 제도 개선 방향

(1) 노동조합 설립 및 가입 자격

- 노동조합의 가입자격을 제한하고 있는 것으로 해석될 수 있는 「노동조합 및 노동관계조정법」(‘노조법’) 제2조 제4호 라목은 해고자 및 실업자 등 근로자의 노동조합 가입이나 활동을 제한하지 않는 내용으로 개정할 것
- ILO 제135호 근로자대표협약(2001년 비준)의 취지에 따라 비종업원인 조합원의 기업 내 조합활동과 기업의 효율적인 운영이 조화롭게 이루어지도록 하는 방안을 모색할 것

(2) 노동조합 임원 자격과 조합활동

- 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다고 규정한 노조법 제23조 제1항을 ILO 제87호 협약에 부합하는 내용으로 개정할 것. 이와 함께 대의원과 관련한 노조법 제17조를 정비할 것
- 기업별 노동조합이 다수를 차지하는 우리나라의 현실과 기업별 노동조합 임원이 수행하는 역할 및 중요성을 고려하여, 기업별 노동조합에 한하여 노동조합 임원이나 대의원의 자격을 종업원인 조합원으로 한정할 것

(3) 공무원의 노동조합 가입

- 공무원노조의 가입범위를 직급에 따라 일률적으로 제한하고 직무에 따라 광범위하게 제한하고 있는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」(‘공무원노조법’) 제6조는 다음과 같이 적정한 수준으로 보장할 것
- 구체적인 가입범위는 ‘직무’에 따라 결정되어야 한다는 원칙 하에서 아래와 같이 정비할 것

- 노조가입 가능 공무원에 대한 직급 제한을 삭제할 것
- 소방공무원에게 공무원노조 설립과 가입을 허용할 것
- ①업무분장·배치·인사평정 등 다른 공무원의 중요한 근무조건에 대하여 결정·감독할 권한을 가지거나 정책결정권한을 가지는 공무원, 다른 공무원의 업무를 총괄하면서 지휘·감독권을 행사하는 공무원, ②업무의 주된 내용이 조합원의 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원, ③교정·수사 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 업무에 종사하는 공무원은 노조가입대상에서 제외할 것
- 위의 내용을 참작하여 「공무원직장협회의 설립·운영에 관한 법률」을 개정할 것
- 공무원으로 임용되어 근무하다가 퇴직한 자의 조합원 자격은 노동조합이 자율적으로 결정할 수 있도록 할 것

(4) 교원의 노동조합 가입

- 「유아교육법」과 「고등교육법」에서 규정하고 있는 교원도 노동조합을 설립·가입할 수 있도록 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제2조를 개정할 것
- 교원으로 임용되어 근무하다가 퇴직한 자의 조합원 자격은 노동조합이 자율적으로 결정할 수 있도록 할 것

(5) 노동조합설립신고제도

- 노조법 제10조 및 제12조에서 정한 노동조합설립신고제도가 노동조합의 자주성과 민주성을 확보한다는 본래의 취지를 구현하면서 운용될 수 있도록 정비할 것
- 노조아님 통보제도를 규정한 노조법 시행령 제9조 제2항을 삭제할 것

(6) 노조전임자에 대한 급여지급금지 및 근로시간면제제도

- 노조전임자에 대한 급여 지급과 이를 요구하는 쟁의행위를 금지하고 있는 노조법 제24조 제2항 및 제5항과 제92조 제1호는 삭제하는 방향으로 개정할 것. 이와 함께 노조법 제81조 제4호의 관련 내용을 정비할 것
- 소규모 기업별 노동조합이 다수 존재하는 우리나라의 현실 하에서 근로시간면제제도는 노동조합의 자주성을 제도적으로 확보하면서 동시에 정당한 조합활동을 원활하게 할 수 있도록 하는 긍정적인 기능을 하고 있는 점을 고려하여 그 기본적인 틀을 유지하되, 근로시간면제 한도를 중립적이고 독립적인 기관에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있도록 개정할 것
- 노조전임자에 대한 급여지급 실태가 건설적이고 조화로운 노사관계의 형성과 전개에 저해요인으로 작용하였던 과거의 관행을 되풀이하지 않고, 사용자의 경비원조에 의해 노동조합의 자주성이 침해되지 않도록 근로시간면제 한도를 초과하는 내용의 노사합의를 무효로 하도록 개정할 것

2. 단체교섭권과 관련한 제도 개선 방향

(1) 교섭창구단일화제도 정비

- 현행 교섭창구단일화제도의 개별교섭 동의 방식(노조법 제29조의2)은 사용자가 임의로 교섭상대방을 선택하여 노사관계 불안정의 요인이 되는 경우가 있는 점을 고려하여 그 부작용을 최소화하는 방향으로 개별교섭 동의 방식을 개선할 것
- 현행 교섭창구단일화제도에서는 교섭단위 분리 제도만을 두고 있어(노조법 제29조의3) 노사당사자가 그 이후의 상황 변화에 효과적으로 대응할 수 없는 문제점을 고려하여, '사업장 내 교섭단위 통합 및 변경 제도'를 신설할 것
- 현행 교섭창구단일화제도는 법에 의해 기업별 교섭구조를 사실상 부과하는 효과를 가질 수 있는 점을 감안하여 노사의 자율적 선택에 따라 교섭구조를 정할 수 있도록 업종별 교섭 등 교섭구조를 다양화할 수 있는 제도적 장치를 도입할 것

(2) 단체협약 유효기간 연장

- 현행 단체협약 유효기간 상한은 교섭비용 증가, 노사 자율 교섭 기회의 제약 등 합리적 노사관계 형성에 부정적인 효과를 초래할 수 있는 점을 고려하여 단체협약 유효기간의 상한을 3년으로 연장할 것

3. 단체행동권과 관련한 제도 개선 방향

(1) 사업장 점거 제한

- 직장점거를 통한 파업권의 행사는 사용자의 사업장 출입권과 파업에 참가하지 않은 근로자의 일할 권리를 존중해야 한다는 국제노동기준을 고려하여, 사업장 내 생산시설 등의 점거 형태로 이루어지는 쟁의행위가 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하거나, 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 저해하는 경우에는 이를 제한하는 방향으로 정비할 것

(2) 쟁의기간 중 대체고용 금지

- 쟁의기간 중 대체고용을 허용할 경우 파업의 실효성을 저해하여 단체행동권의 본질적 내용을 침해하는 위헌의 소지가 있는 점, 국제노동기준 위반 가능성이 큰 점, 실질적으로 기업별 교섭이 지배적인 우리나라 노사관계 현실에서 이를 허용한다면 오히려 노사관계의 불안정을 초래하고 대체고용 그 자체로 인해 분규가 장기화될 우려가 있는 점 등을 고려하여 현행 제도를 유지할 것

※ 소수의견: 사용자의 조업의 자유는 쟁의기간 중에도 인정되어야 하고 쟁의기간 중에도 노사간 힘의 균형을 유지할 필요가 있는 점을 고려하여 현행법과 같은 대체고용의 포괄적 금지규정은 삭제하되, 파견근로자에 의한 대체고용금지 제도는 유지할 것

4. 기타 과제

- 특수형태고용종사자에 대한 결사의 자유를 인정하되, 그 계약관계나 노무 제공방식의 특수성을 반영하여 단체교섭권 등의 구체적인 행사 방법 등에 관한 합리적인 방안을 자율적으로 모색하기 위하여 노사정 협의를 조속히 개시할 것
- 현행 노조법은 근로시간 면제 한도의 적정성을 3년마다 심의하도록 규정하고 있으나(제24조의2제2항), 2013년 이후 그 적정성에 대한 심의가 이루어지지 않아 산업현장의 환경 변화를 적절하게 반영하지 못하고 있는 점, 위의 제도 변화 등을 감안하여, 정부는 근로시간면제제도 운영 및 조합 활동의 실태를 파악하기 위한 현장조사를 실시하고 이를 향후 노사관계 정책 수립·시행에 반영할 것
- 노사간 갈등이 불필요하게 사회적으로 확대되는 것을 방지하고 자기책임을 원칙으로 하는 자율적 노사관계를 형성할 수 있도록, 강제노동에 관한 ILO 기본협약(제29호 협약 및 제105호 협약)의 취지와 내용도 고려하면서, 업무방해죄, 부당노동행위에 대한 처벌조항을 포함한 노동관계법 처벌규정을 중장기적인 관점에서 전체적으로 정비할 것 - 끝 -

개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료

첨부 4

ILO핵심협약
비준을 위한 개정
노동조합 및 노동관계
조정법 해설





ILO 핵심협약 기준을 위한

개정 노동조합 및 노동관계조정법 해설

 고용노동부

개정노동조합 및 노동관계조정법 해설

목 차

- Ⅰ 왜 ILO 핵심협약인가?
- Ⅱ 결사의 자유 협약, 무엇이 문제인가?
- Ⅲ 노조법 개정 주요내용

I

왜 ILO 핵심협약인가?



국제사회 속의 우리나라의 위상



2020년 세계 경제 규모 10위



2019년 가장 혁신적인 나라 1위 (블룸버그)



전세계 여권 파워 4위



빌보드 선정 2020년 최고의 아티스트 BTS

ILO의 단골손님



- UN 산하 국제노동기구, 노동조건을 개선하여 사회정의를 확립
- '20년 기준 187개국 가입



대한민국

- '91년 ILO 가입, 25년째 이사국
- '03~'04년 이사회 의장직 수행
- 11번째 분담금(약100억원, 2.2%) 지출 국가 (1위 미국 22%, 2위 중국 12%)

**13차례 권고, 3차례 검토의견을 채택하며
한국의 노동기본권 개선 압력**

OECD의 모니터링



- 일정 경제규모 이상의 국가들로 구성되어 경제사회발전 및 세계경제 문제에 대응 ('20년 37개국 가입)

◦ 우리나라는 '97년 12월 OECD 조건부 가입

- 고용노동사회위원회(ELSA)가 약속 이행 상황 모니터링*
- '97~'99년 연 3~4회, '99년~ '07년 2~3년 단위
 - * 정례회의 7회, 확대의장단회의 3회, 조사단 방문 4회 (이중 7회는 이사회 보고)

◦ '07년 6월 12일 이사회에서 모니터링 종료 결정

- * "모니터링은 즉시 종료하되, 2010년경 추가정보를 제공(inform)하도록 한다"

FTA와 노동의 연계 강화

무역우위를 점하기 위한 국가간 FTA 일반화 경향

* 우리나라 21건 발효·타결(미국, 캐나다, 영국, EU, 칠레, 싱가포르 등)

▶ 한-EU FTA “노동장” 추가 등 선진국 일수록 노동권 관련 이슈가 중요

- 노동기본권 제한, 강제노동 등으로 상품가격을 낮추는 것은 공정한 무역질서를 해친다고 봄
- EU는 우리 노조법이 한-EU FTA 협정문에 위반된다며 분쟁해결절차 개시→ 노조법 개정 권고('21.1.25.)

수출주도의 우리나라 입장에서는 핵심협약이 무역·통상에 주요 변수
노동을 넘어 국익, 국격의 문제

노동분야에서 대접받지 못하는 이유

우리나라가 ILO 이사국으로 활동하고 많은 분담금을 납부하고 있음에도 불구하고, OECD 모니터링, 계속되는 ILO 개선권고 등 국격에 맞지 않는 평가를 받는 이유는 무엇인가?

우리나라가 ILO 핵심협약을 미비준하고 있기 때문



미국과 중국도 비준하지 않고 있는데 우리나라도 ILO 핵심협약 비준하지 않아도 되는 것 아닌가?

ILO 가입 30년만에 핵심협약 비준



- ▶ '20. 12. 9. 노조법 개정안 국회 통과
- '21.1.5. 공포, 7.6일 시행 예정
- ▶ '21. 2.26. 결사의 자유 협약 국회 비준 통과
- 비준서 ILO 기탁
→ 1년 후 효력 발생 국내규범으로 작용

국제사회와의 약속 이행,
But 기대감과 함께 많은 「우려와 걱정」 상존

개정노동조합 및 노동관계조정법 해설

II

결사의 자유 협약, 무엇이 문제인가?



8대 ILO 핵심 협약

- ILO는 전세계 노동자의 기본적 노동권 보장을 위해 109개 협약 채택
- 보편적 국제규범으로 특히 실현해야 할 8개 핵심협약 결정 ('98년)

187개 회원국 중
146개국 비준
(미비준: 미국, 중국, 네팔등)



우리나라는 8개중
4개만 비준



OECD국가 중
36위/37개국

비준 협약

아동노동 금지

노동 가능한 아동의 최저연령을 정하고, 특히 가혹한 노동으로부터 아동을 보호 (제138호, 제182호 협약)

고용차별 금지

성별 및 사회적 출신성분 등을 이유로 취업·임금수준 등의 차별 금지 (제100호, 제111호 협약)

미비준 협약

결사의 자유 보호

자유로운 노사단체 설립가입 및 활동 등을 보장 (제87호, 제98호 협약)

강제노동 금지

강요에 의해 자발적으로 제공하지 않은 모든 노동으로서의 강제노동 금지 (제29호, 제105호 협약)

무엇이 문제인가?



1. 해고자·실업자의 노조가입 제한 규정

ILO핵심협약 제87호 제2조

“근로자와 사용자는 각자의 이익을 보호·증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가짐”

ILO는 “해고·실업 상태에 있는 근로자의 조합원 자격을 금지”하는 규정은 **결사의 자유 원칙에 위배**

➔ 해당 규정의 폐지 또는 결사의 자유에 부합하도록 개정 권고



2. 노조전임자 급여 지급 금지 및 처벌규정

노조전임자에 대한 사용자의 임금 지급을 금지하는 것은 **입법적 관여의 대상이 아님**

➔ 노조법 제24조 제2항(금지규정), 제5항(제재규정) 등을 폐지할 것을 요청 ('17.6월, ILO 결사의 자유위원회)

노조법 개정의 역사



노조법 개정을 국정과제로 추진



Ⅲ

노조법 개정 주요내용



Ⅲ. 노조법 개정 주요내용

노조법 개정 기본방향

핵심협약 비준 위한
**장애요인
해소**

- ▶ 해고자 등의 노조 가입 허용
- ▶ 노조전임자 급여지급 금지규정 폐지
※ 근로시간면제제도는 유지

법개정 부작용
최소화 위한
**보완 방안
마련**

- ▶ 기업별 노조 임원 자격 기준 정비
- ▶ 비종사 조합원의 사업장 내 노조활동 원칙 확립
- ▶ 공적의사결정의 왜곡 방지

노사관계
**힘의 균형
조절 조치**

- ▶ 직장점거 형태의 쟁의행위 원칙 규정
- ▶ 단체협약 유효기간 상한 연장 (2년 → 3년)

1

해고자 등의 노조 가입



현행규정

- 노조법 제5조
“**근로자**는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다 ”
- 노조법 제2조
 1. “**근로자**”라 함은……임금·급여 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자……
 2. “**노동조합**”이라 함은 **근로자가 주체가 되어** 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다.
다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우, 다만 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때 까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.



개정배경

해고자 등 소속 외 근로자는 개별기업의 노조가입 금지, 초기업단위 노조는 가입 가능



판례 (2001두8568)

노조법상 '근로자'에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자 뿐만 아니라, 일시적 실업상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함
⇒ 실업자·구직자 등도 노조법상 근로자 해당, 초기업 단위 노조 가입 가능

ILO의 개정권고

“어떠한 차별도 없이 사전인가 받지 않고 스스로 자주적”에 위반



해외사례

단결권은 결사의 자유 차원 보장, 교섭·행동권을 별개로 보장



노조설립은 자율이나, 단체교섭 등의 과정 중 다툼이 있는 경우 “자주성 인준” 절차



별도 설립신고제도는 없으나, 노조법상 절차에 “자격 심사” 필요



개정포인트

법 제2조 제4호 '라목 단서' 삭제

- ✓ 노조의 가입 범위: 자체 「규약」으로 자유롭게 결정
- ✓ 초기업·기업 등 노조형태와 무관하게 규약에 따라 해고자 등 비종사 근로자의 노조 가입 가능 여부 결정
※ 규약 변경시 특별의결정족수 충족 필요
- ✓ 프랜차이즈 점주 등 순수 자영업자
- “근로자가” 아니므로 노동조합 가입·설립할 수 없음
※ 헌법 제21조 제1항 결사의 자유에 따라 조합·협회·상공인회 등 결사체 형성
- ✓ 공무원·교원 노조가입 자격 확대: 현직자 ⇒ “현직 및 전직자”

1.1

노조 임원 및 대의원 자격



개정배경

해고자 등 비종사 근로자의 노조 가입에 제한이 없어짐



개별 사업장 단위 노조의 임원·대의원에 비종사자가 선출될 수도 있게 됨에 따른 노사관계 불안 우려가 노사간 쟁점화



개정포인트

원칙 노조 임원 등의 자격은 규약으로 자유롭게 정할 수 있음

- ✓ 우리 기업별 노사관계의 특성, 노조 임원의 중요성을 감안하여
- ✓ 「기업별 노조」의 임원 등은 종사 조합원 중에서 선출할 수 있도록 함
- ✓ 대의원도 기업별 노조는 해당 기업에 소속된 조합원 중에서 선출

1.2

노조활동 원칙



개정배경

해고자 등 비종사 근로자의 노조 가입에 제한이 없어짐

“회사에 소속되지 않은 조합원(이하 비종사 조합원)”의
사업장 내 출입 등 갈등요인으로 노사간 쟁점화



조합원이므로 **출입 등 보장** vs 조합원은 자율이나 **회사출입은 별개**



ILO
관련 규정

ILO 판정례 (16.6월)

노조대표가 기업체에 고용되지는 않았지만 그 노조의 조합원이 기업체에 고용된 경우 노조 대표의 기업체 접근이 허용되어야 함. 이런 편의제공은 관련 기업체의 효율적 운영을 손상하지 않아야 함

ILO 협약 제135호 제2조

(1) 근로자대표가 그 직무를 신속하고도 능률적으로 수행할 수 있도록 기업에 그러한 편의가 적절하게 제공되어야 한다. (2) 이 경우에 국내 노사관계 제도의 특성 및 해당 기업의 필요, 규모, 능력을 고려해야한다. (3) 그러한 편의제공은 해당 기업의 효율적인 운영을 방해해서는 안된다.

산별노조 중심의 국가들은 대체로 사업장 출입을 엄격히 제한



독일

- 출입시 사용자에게 사전 통보(활동내용 등)
- 판례도 사용자 의사에 반한 사업장 침입 행위는 주거침입·기물손괴 등으로 판단



영국

- 사업 이익에 불리하지 않은 범위 내에서 비종사 조합원의 출입을 인정
- 타임오프 협정에 사업장 출입 및 시설이용에 대한 내용을 반드시 포함하도록 규정



호주

- 공정근로법에 사내출입권 관련 절차·권리 등을 규정
- 사업주가 노조를 포함한 이해관계자의 사업장 출입에 대해 허가할 권리를 인정



뉴질랜드

- 노조대표가 사업장에 출입하기 위해서는 사용자 대표의 동의가 필요



미국

- 사용자의 출입 거부권을 재산권의 일종으로 인정



개정내용

원칙규정 신설 (제5조제2항)

비중사 조합원이 사업장 내에서 노조활동을 할 때에는
“**사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 한다**”



개정포인트

- ✓ “사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는” 범위란
 - 비중사 조합원의 사업장 내 노조활동의 목적, 시간, 장소, 행위, 절차 등 종합 판단
 - 불필요한 갈등을 예방하기 위해 노사가 규칙(절차)을 정하는 것이 바람직
- ✓ 종사자도 사업장 출입시 일정 절차를 거치는 것이 일반적 (사원증 확인 등)
- ✓ 사안에 따라 형법 규정을 적용받을 수도 있음에 유의
(「형법」에 주거침입·퇴거불응(제319조) 등의 규정)

1.3 공적의사결정 기준



개정배경

해고자 등 비중사 근로자의 노조 가입에 제한이 없어짐에 따라
다른 노조나 사용자에게 영향을 미치는 법적 의사결정에
노조 조합원들의 진정한 의사에 왜곡이 발생할 우려

- 1 근로시간면제 한도 결정
- 2 교섭대표노조 결정
- 3 쟁의행위 찬반 투표

중사근로자인
조합원 수
기준으로 결정



조합원들의 진정한 의사가 반영될 수 있도록 할 필요성



개정내용 1 근로시간면제 한도 결정

| 근로시간 면제제도 개요



- '97년 노조전임자 급여지급 금지 규정 도입 ⇒ 13년간 적용 유예
⇒ '10.12.4 노사정 합의로 근로시간면제제도 도입
- 조합원 규모에 따라 10단계로 구분하여 연간시간한도 고시
+ 지역분포 따른 할증
- 조합원 규모는 사업장 단위 전체 조합원 수

| 개정내용

결정기준을 “사업(장)별 종사 조합원 수”로 명확화

근로시간면제는 사용자로부터 급여를 지급받으며 노조활동에 전임하는 것을 허용하는 제도이므로,
근로제공 의무가 있는 종사근로자인 조합원 기준 산정



개정내용 2 교섭대표노조 결정

| 교섭대표노조 결정 기준



- 조합원 수를 기준으로 판단
 - (1) 과반수 노조 산정 기준
 - (2) 공동교섭대표단 참여 여부 판단 기준(사업장 내 조합원 수의 10% 이상)
 - (3) 공동교섭대표단 결정 (조합원 수 비중 고려)

| 개정내용

결정기준을 “사업(장)별 종사 조합원 수”로 명확화

교섭대표 노조는 종사근로자인 조합원의 임금 등 중요한 근로조건을 결정하는 임단협의 주체이며
종사근로자의 휴게, 근로시간 등의 결정에 중요한 역할을 하므로
의사결정의 기준은 종사 근로자가 되는 것이 타당



개정내용 2 쟁의행위 찬반 투표

| 쟁의 행위 판단 기준



전체 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한
그 조합원 과반수의 찬성으로 쟁의행위 가능

| 개정내용

**전체 종사 조합원의 직접·비밀·무기명 투표에 의한
종사 조합원 과반수의 찬성으로 쟁의행위 가능**

쟁의행위 개시 여부를 결정하는 찬반투표는
쟁의행위 기간 중 임금상실 등 책임을 함께 부담하는 의사결정이므로
종사근로자인 조합원들을 기준으로 가부를 결정해야 함

$$\text{쟁의행위 판단 기준} = \frac{\text{쟁의행위 찬성 종사 조합원 수}}{\text{전체 종사 조합원 수}}$$

2

노조전임자 급여



현행규정

노조전임자 급여지원 금지 및 근로자시간면제제도 시행('10.1.1~)

- ✓ 노조 전임자는 사용자로부터 어떤 급여도 지급 받을 수 없으며,
급여 지급시 사용자는 부당노동행위로 처벌됨
- ✓ 노조 전임자 급여 지급 등을 요구하는 쟁의행위는 금지되며,
이를 위반하는 노조에 대한 형사처벌(1천만원 이하 벌금) 규정
- ✓ 예외적으로 근로시간면제자는 근로시간면제 한도 내에서
임금의 손실 없이 노조 활동 가능
- ✓ 근로시간면제심의위원회
- 노동부, 노사공익위원 심의 의결 ⇒ 고용노동부 장관이 고시



ILO의 입장

ILO는 노조전임자에 대한 급여 지급은 입법적 관여 대상이 아니라며
금지 규정의 폐지를 지속적으로 권고하면서,

근로시간면제제도에 대해서는 우리나라의 역사적 배경 속에서
그 도입 취지를 이해한다는 입장

ILO 결사위 의견

- 노조 전임자에 대한 사용자의 임금 지급을 금지하는 것은 입법적 관여의 대상이 아니기에 노조법 제24조 제2항(금지규정), 제5항(제재규정) 등을 폐지할 것을 요청 (17.6월)
- 위원회는 한국에서의 본 사안의 역사적 복잡성과 복수노조 제도의 맥락에서 유급 노조전임자에 제한을 둬으로써 균형을 맞추려는 정부의 의도를 이해한다. (12.3월)



개정내용

노조전임자 관련 입법적 관여는 폐지, 근로시간면제제도는 기본틀 유지

- ① 노조 전임자 급여지급 금지 규정과 형사처벌 규정 삭제 (부당노동행위사유에서 제외)
- ② 노조 전임자 급여지원 등을 요구하는 쟁의행위 금지 및 처벌규정(1천만원 이하 벌금) 삭제
- ③ 사용자로부터 급여를 지급받으면서 노조 업무에 종사하는 자는 모두 "근로시간면제자"로 규율
 - 근로시간면제한도를 초과하는 사용자의 급여지급은 부당노동행위로 처벌 (2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)
 - 면제 한도를 초과하는 급여 지급을 정한 단체협약과 사용자의 동의는 그 부분에 한해 무효
- ④ 근로시간면제심의위원회 이관
 - (기존)고용노동부 산하 ⇒ 경제사회노동위원회 (정부의 공익위원 추천권 배제)



개정포인트

| 노조 전임자 급여 지급 관련

- ✓ 노조 전임자 급여 지급 금지 및 형사처벌 규정이 삭제되었으나 원칙적으로 노조 전임자 급여는 노조가 부담하는 것이 자주성 측면에서 바람직
- ✓ 노조 전임자 명칭 삭제 ⇒ '근로시간면제자'로 일원화
 - * 소정 근로를 제공하지 않고 노동조합업무에 종사하여 사용자로부터 급여를 지급 받는다면 근로시간면제자에 해당
 - 이들에 대한 사용자의 급여 지급은 근로시간 면제 한도 내에서 가능



근로시간면제자는 소정 근로의 의무가 있는 자를 전제로 하는 개념이므로 해고자 등은 근로시간면제자가 될 수 없음

| 근로시간면제제도 관련

- ✓ 근로시간 면제 한도는 강행규정으로 면제 한도를 초과하는 급여지급 요구에 대한 사용자의 동의, 면제 한도를 초과하는 내용을 단체협약으로 정하더라도 무효
 - 면제 한도를 초과하는 급여를 지급하는 행위만으로도 사용자는 부당노동행위로 처벌됨

3

단체협약유효기간 한도



개정배경

2년 상한의 단체협약 유효기간은 상당한 교섭비용과 잦은 노사갈등 유발



노사 자율성을 보다 보장하기 위해 **단체협약 유효기간의 상한 연장 필요**



개정포인트

3년 한도 내에서 노사가 자율적 합의를 통해 단체협약을 체결
(다만, 3년의 유효기간이 강제되는 것은 아님)

- 3년을 초과한 경우 노사합의가 있더라도 유효기간은 3년



해외사례

OECD 회원국(37개) 중 법률로 상한을 정한 국가는 13개국
- 11개국은 3년 이상 (4년 : 호주, 칠레, 5년 : 네덜란드), 우리나라 2년, 에스토니아 모호

4

직장점거 관련 쟁의행위 원칙 추가



개정배경 및 내용

직장점거를 둘러싼 현장 노사 갈등 빈번, 명확한 규율 필요성 지속 제기

ILO 판정집

- 파업권의 행사는……비파업 근로자의 근로의 자유를 존중 (No. 940)
- 근로자 등에 의한 플랜테이션 점거는 (특히 폭력행위가 있는 경우) 협약 제87호 제8조에 반함 (No. 785)

경사노위 공익위원 권고

- 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하거나, 비파업 근로자의 출입·조업 및 정상적 업무를 저해하는 쟁의행위는 제할 것을 권고

규정 추가

쟁의행위 기본원칙 (제37조 제3항)

“사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위” 금지



개정포인트 1

점거형태의 쟁의행위를 새롭게 금지하는 것은 아니며,
기존의 행정해석과 판례의 입장을 쟁의행위 원칙조항에 명시



대법원 (‘90.6.5. 선고 90도1431)

직장점거는 파업시 사용자에 의한 방해로 막고 변화하는 강세에 기민하게 대처하기 위하여 퇴거하지 않고 사용자의 의사에 반하여 직장에 체류하는 쟁의수단으로 사용자측의 점유를 완전히 배제하지 아니하고 그 중업원도 방해하지 않는 부분적, 병존적 점거일 경우에 한하여 정당성이 인정되는 것이고, 이를 넘어 사용자의 기업시설을 장기간에 걸쳐 전면적, 배타적으로 점유하는 것은 사용자의 시설관리권능에 대한 침해로서 부당하다고 하여야 할 것이다.



대법원 (‘91.6.11. 선고 91도383)

직장 또는 사업장 시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수 밖에 없다.



개정포인트 2

생산시설이나 주요 업무시설, 시행령 제21조의 시설 등을 점거하는 형태의 쟁의행위 제한

노조법 시행령 제21조에서 규정하는 시설이란?

- (1) 전기·전산 또는 통신시설 (2) 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로
- (3) 건조·수리 또는 정박중인 선박. 다만, 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우 제외
- (4) 항공기·항행안전시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설
- (5) 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」 제2조제2호에 따른 유독물질 보관·저장 장소
- (6) 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설

생산 기타 주요업무시설에 대한 점거는 원천적으로 금지라 판시



대법원 ('18.12.27. 선고 2017도16870)

병원 로비가 점거된다고 하여 …… 병원 고유의 업무를 수행하는 곳이 업무가 중단된다고 보기 어려워 이를 노동조합 및 노동관계조정법 제42조의 주요업무시설로서 원천적으로 점거 형태의 쟁의행위가 금지되는 장소로 볼 수 없음



개정포인트 3

일반적인 시설(생산 기타 주요업무시설 등이 아닌)에서의 부분적·병존적 점거는 사용자의 재산권과 조화를 이루고, 사용자의 업무가 방해될 위험성이 없는 범위에서 정당한 행위라고 판시



대법원 ('07.12.28. 선고 2007도5204)

노동조합의 조합원들이 쟁의행위로 사무실 일부를 점거한 사안에서 점거한 곳의 범위와 평소의 사용형태, 사용자측에서 이를 사용하지 못하게 됨으로써 입은 피해의 내용과 정도에 비추어 이는 폭력의 행사에 해당하지 않는 사업장 시설의 부분적·병존적인 점거로서 사용자의 재산권과 조화를 이루고 있고, 사용자의 업무가 실제로 방해되었거나 업무방해의 결과를 초래할 위험성이 발생하였다고 보기 어려우므로, 위 점거행위는 노동관계법령에 따른 정당한 행위임

5 기타사항



제29조의2

개별교섭시 성실교섭, 차별금지의무 부여

- 자율적 교섭대표노조 결정 기간(14일) 중 사용자 동의로 개별교섭 가능
- 개별교섭시 사용자의 모든 노조와 성실하고, 차별없이 교섭에 임해야 함



제29조의3

분리된 교섭단위의 통합근거 신설

- 하나의 사업(장)에서 근로조건, 고용형태 등의 차이로 교섭단위 분리 가능
- 노사 당사자의 신청으로 "분리된 교섭단위를 통합"할 수 있는 근거 마련



제30조

다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 신설

개정노동조합 및 노동관계조정법 해설

감사합니다

