

◇개정이유

「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」 제28조제1항에서는 학습기업 사업주가 학습근로자에 대하여 해당 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 다른 근로자에 비하여 합리적인 이유 없이 차별적 처우를 할 수 없도록 규정하고 있고, 같은 조 제2항에서는 학습근로자가 차별적 처우를 받은 경우에 노동위원회에 시정을 신청할 수 있도록 하였음.

이에 노동위원회의 소관 사무에 이를 명시함으로써 업무를 명확히 하는 한편, 양벌규정을 합리적으로 개선하려는 것임.

◇주요내용

가. 노동위원회의 소관 사무에 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」에 따른 차별적 처우 시정 등에 관한 업무를 명시하고, 부문별 위원회 중 차별시정위원회의 소관 업무를 명확히 함(제2조의2 및 제15조제4항).

나. 법인·단체 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 양벌규정의 적용을 받지 않도록 함(제32조 단서 신설).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 인

2021년 1월 5일

국 무 총 리 정 세 군

**국 무 위 원
고용노동부
장 이 재 갑**

●**법률 제17864호**

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제2조제4호라목 본문 중 “경우.”를 “경우”로 하고, 같은 목 단서를 삭제한다.

제5조의 제목 “(勞動組合의 組織・加入)”을 “(노동조합의 조직・가입・활동)”으로 하고, 같은 조 제목 외의 부분을 제1항으로 하며, 같은 조에 제2항 및 제3항을 각각 다음과 같이 신설한다.

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.

제7조제2항 중 “第81條第1號”를 “제81조제1항제1호”로 한다.

제17조제3항 및 제4항을 각각 제4항 및 제5항으로 하고, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

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

제23조의 제목 “(任員의 選舉등)”을 “(임원의 자격 등)”으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 한다.

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.

제24조의 제목 “(勞動組合의 專任者)”를 “(근로시간 면제 등)”으로 하고, 같은 조 제1항 중 “勤勞契約”을 “사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약”으로, “業務에만”을 “업무에”로 하며, 같은 조 제2항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제3항 중 “전임자의”를 “제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의”로, “제한하여서는”을 “제한해서는”으로 하며, 같은 조 제4항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제5항을 삭제한다.

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.

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

제24조의2제1항 중 “근로시간 면제”를 “근로시간면제자에 대한 근로시간 면제”로, “고용노동부”를 “「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 “경제사회노동위원회”라 한다)”로 하고, 같은 조 제2항 중 “근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되”를 “위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고”로, “결정할”을 “의결할”로 하며, 같은 조 제3항을 다음과 같이 하고, 같은 조 제4항부터 제6항까지를 각각 제6항부터 제8항까지로 하며, 같은 조에 제4항 및 제5항을 각각 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제6항(중전의 제4항) 중 “위원장은 공익위원”을 “위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원”으로 한다.

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

제29조의2제1항 단서 중 “제2항”을 “제3항”으로 하고, 같은 조 제2항부터 제8항까지를 각각 제3항부터 제9항까지로 하며, 같은 조에 제2항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(중전의 제3항) 중 “제2항”을 “제3항”으로, “기한내에”를 “기한까지”로 하며, 같은 조 제5항(중전의 제4항) 전단 중 “제2항과 제3항”을 “제3항 및 제4항”으로 하고, 같은 조 제6항(중전의 제5항) 중 “제4항”을 “제5항”으로 하며, 같은 조 제7항(중전의 제6항) 중 “제1항부터 제4항까지의 규정에 따른”을 “제1항 및 제3항부터 제5항까지에 따른”으로 하고, 같은 조 제8항(중전의 제7항) 중 “제5항 및 제6항”을 “제6항 및 제7항”으로 하며, 같은 조에 제10항을 다음과 같이 신설한다.

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

⑩ 제4항부터 제7항까지 및 제9항의 조합원 수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

제29조의3제2항 중 “분리할”을 “분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할”로, “한 쪽의”를 “한쪽의”로, “분리하는”을 “분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는”으로 하고, 같은 조 제4항 중 “교섭단위 분리”를 “교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한”으로 한다.

제29조의5 중 “제37조제2항”을 “제37조제2항·제3항”으로, “제81조제3호”를 “제81조제1항제3호”로 한다.

제30조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

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.

제32조의 제목 “(團體協約의 有效期間)”을 “(단체협약 유효기간의 상한)”으로 하고, 같은 조 제1항을 다음과 같이 하며, 같은 조 제2항 중 “2年”을 “3년”으로 한다.

① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.

제37조에 제3항을 다음과 같이 신설한다.

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

제41조제1항을 다음과 같이 한다.

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.

제81조제1항제4호 본문 중 “勞動組合의 專任者에게 給與를 지원하거나”를 “근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나”로 하고, 같은 호 단서 중 “제24조제4항”을 “제24조제2항”으로 한다.

제90조 중 “第81條”를 “제81조제1항”으로 한다.

제92조제1호를 삭제한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(단체협약의 유효기간에 관한 경과조치) 이 법 시행 전에 체결한 단체협약의 유효기간에 대해서는 제32조제1항 및 제2항의 개정규정에도 불구하고 종전의 규정에 따른다.

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.

제4조(다른 법률의 개정) 경제사회노동위원회법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제1조 중 “협의”를 “심의·협의”로 한다.

제11조제1항 중 “대응하기”를 “대응하거나 다른 법률에서 심의하도록 규정된 업무를 수행하기”로 하고, 같은 조 제3항을 제4항으로 하며, 같은 조에 제3항을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제4항(종전의 제3항) 중 “제1항의”를 “제1항에 따라 긴급한 현안에 대응하기 위하여 두는”으로 한다.

③ 제1항에 따라 위원회에 다른 법률에서 심의하도록 규정된 업무를 수행하기 위하여 특별위원회를 두는 경우 해당 특별위원회의 구성·운영 등에 관한 사항은 해당 법률의 규정에 따른다.

◇개정이유

국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자에 대하여 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 허용하고, 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정 삭제 등을 통해 근로자의 단결권 보장의 범위를 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

◇주요내용

가. 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자의 기업별 노동조합 가입을 허용함(현행 제2조 제4호라목 단서 삭제, 제5조).

- 1) 기업별 노동조합의 경우 해고된 조합원의 근로자성이 부인되는 것으로 보는 규정을 삭제함.
- 2) 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 함.
- 3) 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자로 봄.

나. 노동조합 임원 자격을 노동조합 규약으로 정할 수 있도록 하되, 기업별 노동조합의 경우 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함(제17조제3항 신설, 제23조제1항).

다. 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 노동조합 업무 수행 등에 관한 사항을 규정함(제24조 및 제24조의2).

- 1) 노동조합의 업무에 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정을 삭제함.

- 2) 사용자가 노동조합의 업무에 종사하는 근로자에게 급여를 지급하는 경우, 해당 근로자는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 노동조합의 업무를 수행하여야 함.
- 3) 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 함.
- 4) 근로시간면제심의위원회를 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회에 설치하되, 경제사회노동위원회의 특별위원회로 하고, 근로시간면제심의위원회는 노동단체, 경영자단체, 경제사회노동위원회에서 각각 추천한 위원들로 구성함.

라. 개별교섭 시 차별 대우 금지 등에 관한 사항을 규정함(제29조의2제2항 신설, 제29조의3제2항).

- 1) 개별교섭 시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 됨.
- 2) 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있도록 함.

마. 단체협약 유효기간의 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장함(제32조제1항 및 제2항).

<법제처 제공>

국회에서 의결된 산업재해보상보험법 일부개정법률을 이에 공포한다.

대 통 령 문 재 인 인

2021년 1월 5일

국 무 총 리 정 세 군

**국 무 위 원
고용노동부 이 재 갑
장 관**

●법률 제17865호

산업재해보상보험법 일부개정법률

산업재해보상보험법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제125조제4항 본문 중 “특수형태근로종사자는 이 법의 적용을 원하지 아니하는 경우”를 “특수형태근로종사자가 다음 각 호의 어느 하나의 사유(이하 “적용제외 사유”라 한다)에 해당하는 경우에는 특수형태근로종사자 또는 사업주는”으로 하고, 같은 항 단서를 삭제하며, 같은 항에 각 호를 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제5항 본문 중 “이 법의 적용 제외를 신청한 경우에는”을 “특수형태근로종사자 또는 사업주가 이 법의 적용 제외를 신청하여 공단이 이를 승인한 경우에는”으로 하며, 같은 항 단서를 삭제하고, 같은 조 제6항 중 “다시 이 법의 적용을 받기 위하여 공단에 신청하는 경우에는 다음 보험연도”를 “적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우에는 해당 사유가 소멸한 날”로 하며, 같은 항에 후단을 다음과 같이 신설하고, 같은 조 제7항 중 “법 적용 제외 및 재적용의 신청”을 “법 적용의 제외 신청 및 적용제외 사유의 소멸 사실 통지”로 한다.