



제429회 국회(정기회)
제6차 기후에너지환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 전부개정법률안

검 토 보 고

〈 노동조합법의 한글화 〉

■ 박해철의원 대표발의(의안번호 제2212806호)

2025. 11.

기후에너지환경노동위원회

전 문 위 원 한 석 현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 총괄 검토	2
가. 개정의 필요성	2
나. 개정 주요 내용	3
2. 주요 사항별 검토	6
가. ‘해태’의 ‘거부’ 또는 ‘기피’로의 변경	6
나. ‘통고’를 ‘통보’로 변경	9
다. 가지번호 정비	12
라. 추가 정비 필요사항	12

I. 제안경위

2025년 9월 8일 박해철의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 전부개정법률안은 2025년 9월 9일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

「노동조합 및 노동관계조정법」은 헌법에 의거하여 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권 보장을 통해 근로조건을 유지·개선하고 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화와 국민경제 발전을 도모하기 위해 1953년에 제정되었음.

그러나, 제정된 이래 수십년간 어려운 한자어나 일본식 표현 등이 그대로 사용되고 있어 일상 언어생활과 거리가 있고 이해하기 어렵다는 지적이 있었음.

고 전태일 열사는 한자로 작성된 「근로기준법」을 읽으며 “나에게 「근로기준법」을 쉽게 알려줄 대학생 친구가 있었으면 좋겠다.”고 할 정도임.

이에 한자표기를 한글표기로 개정하여 한글을 바탕으로 법률용어와 문장을 알기 쉽게 표현함으로써 현행법에 대한 이해도를 높여 배움의 많고 적음을 떠나 모든 국민이 전태일 열사와 같은 어려움을 겪지 않도록 법에 대한 접근성 및 신뢰성을 높이고자 함.

Ⅲ. 검토의견

1. 총괄 검토

가. 개정의 필요성

우리나라는 역사적으로 오랫동안 한자 문화권에 있었고, 일본법이 도입된 영향으로 우리 법령에는 어려운 한자어와 일본어 투 표현 등이 많이 있었음.

1997년 「노동조합법」과 「노동쟁의조정법」을 통합하여 다시 제정된 「노동조합 및 노동관계조정법」의 경우에도 과거의 법 규정을 그대로 반영하여 한글화가 되지 않은 채 조문이 구성되어 현재까지 이어지고 있는바, 아직 대부분의 조문이 한자로 표기되어 있고, 과거의 한자식 또는 일본식 표현이 그대로 사용되고 있음.

정부는 2006년부터 ‘알기 쉬운 법령 만들기 사업’을 통해 법령 속 어려운 한자어, 일본식 용어 등을 우리말로 바꾸는 등의 용어 정비를 추진하여 법령 정비기준을 마련하였으며, 이를 반영하여 제출·발의된 법률안이 국회에서 통과된 결과 많은 법률이 한글화되고 국민들이 알기 쉬운 용어로 변경되었음.

이와 관련하여, 2017년 한자를 한글로 변경하고 표현을 쉽게 변경한 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」(의안번호 제2009833호)이 발의된 바 있으나, 표현의 순화 과정에서 의미가 변경되는 부분

이 없는지 시간을 가지고 검토하여야 한다는 의견¹⁾으로 개정에는 이르지 못한바, 현재까지도 법 규정에 한자와 한자식·일본식 표현을 그대로 사용하는 문제가 지속되고 있음.

이에 국민들이 노동조합과 집단적 노사관계에 관한 법제도를 이해하는데 어려움을 겪을 수 있으므로, 개정안은 현행법을 한글화하고 용어를 정비함으로써 국민 누구나 법을 쉽게 이해할 수 있고, 국민의 언어생활에 맞는 법률이 되도록 하려는 것인바, 그 필요성이 있다고 할 수 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 한자표기를 한글표기로 개정하고, 한글을 바탕으로 법률용어와 문장을 알기 쉽게 표현한다는 입법취지에 동의하며, 다만 법률용어가 개정되는 과정에서 의미의 변경이 수반되는 경우가 일부 있으므로 일부 조문은 현행법을 유지하거나 보완할 필요가 있다는 의견임.

나. 개정 주요 내용

개정안은 한자로 표기된 단어를 한글로 변경하면서, 한자식·일본식 표현을 국민들이 일상생활에서 자주 사용하는 표현으로 변경하고 있음.

일례로, ‘~의 규정에 의한’을 ‘~에 따른’으로, ‘당해’를 ‘해당’으로, ‘기타’를 ‘그 밖에’로, ‘각호(목)의 1에’를 ‘각 호(목)의 어느 하나에’ 등

1) 국회사무처, 「제376회국회(임시회) 환경노동위원회회의록(고용노동소위원회) 제1호」, 2020.2.17.

으로 변경하고 있음.

< 개정안의 변경 문구 >

현행법	개정안	대상조문 (현행법 기준)
당해	해당	제6조, 제11조, 제25조, 제35조, 제36조, 제43조, 제55조, 제57조, 제60조, 제64조, 제68조, 제72조, 제73조, 제80조, 제81조, 제84조, 제95조
해태	거부	제18조
해태	기피	제30조, 제81조
통고	통보	제32조, 제79조, 제78조, 제79조
각호(목)의 1에	각 호(목)의 어느 하나에	제2조, 제12조, 제13조, 제28조, 제92조, 제93조, 제96조
기타	그 밖에	제2조, 제4조, 제11조, 제16조, 제33조, 제42조, 제38조, 제42조, 제47조, 제48조, 제50조, 제81조, 제94조
내에(서)	안에(서)	제5조, 제6조, 제12조, 제19조, 제45조, 제54조, 제69조
한한다.	한정한다.	제21조, 제43조
않는	아니하는	제32조, 제43조
월	개월	제32조, 제82조
~라 함은	~는	제2조, 제42조의2, 제71조
~의한(의하여) ~로 인하여	~따른(따라) ~로	제2조, 제3조, 제6조, 제7조, 제10조, 제16조, 제17조, 제52조, 제55조, 제83조, 제85조, 제86조, 제96조
~의 규정에 의한 ~의 규정을	~의(에) ~에 따른 ~을	제7조, 제10조, 제12조, 제13조, 제18조, 제21조, 제33조, 제34조, 제36조, 제42조의2, 제42조의4, 제42조의5, 제42조의6, 제45조, 제46조, 제52조, 제53조, 제54조, 제55조, 제56조, 제57조, 제60조, 제61조, 제61조의2, 제64조, 제68조, 제69조, 제70조, 제72조, 제76조, 제77조, 제78조, 제79조, 제80조, 제82조, 제83조, 제84조, 제85조, 제86조, 제88조, 제89조, 제90조, 제91조, 제92조, 제93조, 제95조, 제96조
~내지	~부터 ~까지 ~에서	제28조, 제45조, 제61조의2, 제72조, 제94조

현행법	개정안	대상조문 (현행법 기준)
~에 있어서(는) ~함에 있어서(는)	~의 경우에(는) ~하는 경우에(는) ~에서, ~가	제10조, 제11조, 제14조, 제16조, 제18조, 제29조 의2, 제37조, 제42조, 제51조, 제54조, 제83조
~에 위반	~을 위반	제21조, 제89조, 제90조, 제93조, 제95조
~이 정하는	~으로 정하는	제42조의2, 제87조, 제96조
~에 관하여	~에	제29조의2, 제29조의3
~ 간에	~ 사이에	제2조, 제34조, 제42조의4, 제49조, 제60조, 제64 조, 제68조
~에 의하거나	또는	제83조, 제85조
~이 있는 날부터	~일부터	제54조
~시	~을 하는 경우	제42조의6
근로계약 소정의	근로계약에 따른 소정의	제24조
발한다	한다	제84조
제5항에 따른 공동교섭대표단	공동교섭대표단	제29조의2

한편, 현행법은 1997년 제정 이후 여러 차례 개정을 거치며 새로운 조문이 추가된바, 이 때 기존 법 조문의 조 번호를 모두 이동할 경우 타법에서의 인용조문 등에서의 혼란을 방지하기 위해 ‘0조의0’ 형식의 가지번호를 사용하였음.

개정안은 일부개정이 아닌 전부개정의 방식으로 법률 문언을 새로 작성하면서, 기존 가지번호를 모두 정리하여 조문번호를 조정하였음.

이하에서는 변경 과정에서 의미가 일부 변경된 것으로 보이거나 추가적으로 정비가 필요한 내용을 중심으로 검토함.

2. 주요 사항별 검토

가. ‘해태’의 ‘거부’ 또는 ‘기피’로의 변경

개정안은 ‘해태’를 ‘거부’ 또는 ‘기피’로 변경하고 있음.

구체적으로 살펴보면, 행정관청의 임시총회 또는 임시대의원회의 소집권자 지명 요건으로 노동조합 대표자가 조합원 또는 대의원 요구에 따라 임시총회 또는 임시대의원회를 소집하여야 함에도 불구하고 이를 ‘고의로 기피하거나 해태’하는 경우를 ‘거부하거나 고의로 기피’하는 경우로 변경하였고(안 제18조제3항),

노동조합과 사용자·사용자단체로 하여금 정당한 이유없이 교섭·단체협약의 체결을 ‘거부하거나 해태’하는 것을 금지한 규정을 ‘거부하거나 기피’하는 것을 금지하는 것으로 변경하였으며(안 제35조제2항),

부당노동행위 중 하나로 노동조합의 대표자 등과의 단체협약체결 등을 정당한 이유없이 ‘거부하거나 해태하는 행위’를 ‘거부하거나 기피하는 행위’로 변경하였음(안 제81조제1항제3호).

< 개정안 주요내용 >

현 행	개 정 안
第18條(臨時總會등의 召集) ③ 行政官廳은 勞動組合의 代表者가 第2項의 規定에 의한 會議의 召集을 故意로 기피하거나 이를 懈怠하여 組合員 또는 代議員의 3分の 1 이상이 召集	제18조(임시총회등의 소집) ③ 행정관청은 노동조합의 대표자가 제2항에 따른 회의의 소집을 <u>거부하거나 고의로 기피하여</u> 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명

현 행	개 정 안
權者の 지명을 요구한 때에는 15日 이내에 勞動委員會의 議決을 요청하고 勞動委員會의 議決이 있는 때에는 지체없이 會議의 召集權者를 지명하여야 한다.	을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체 없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.
第30條(交渉등의 원칙) ② 勞動組合과 使用者 또는 使用者團體는 정당한 이유없이 交渉 또는 團體協約의 체결을 <u>거부하거나 懈怠</u> 하여서는 아니 된다.	제35조(교섭등의 원칙) ② 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 정당한 이유 없이 교섭 또는 단체협약의 체결을 <u>거부하거나 기피</u> 하여서는 아니 된다.
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. 3. 勞動組合의 代表者 또는 勞動組合으로부터 위임을 받은 者와의 團體協約締結 기타의 團體交渉을 정당한 이유없이 <u>거부하거나 懈怠</u> 하는 행위	제89조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다. 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 그 밖의 단체교섭을 정당한 이유 없이 <u>거부하거나 기피</u> 하는 행위

국립국어원 표준국어대사전은 ‘해태’의 법률적 의미를 ‘어떤 법률 행위를 할 기일을 이유 없이 넘겨 책임을 다하지 아니하는 일’로 정의하고 있고, ‘거부’는 ‘요구나 제의 따위를 받아들이지 않고 물리침’으로, ‘기피’는 ‘꺼리거나 싫어하여 피함’으로 정의하고 있음.

이에 따르면 ‘해태’와 ‘거부’, ‘기피’는 그 의미가 모두 다른 것으로 보이는바, ‘해태’는 소극적 의무 불이행 모두를 포괄하는 개념으로, ‘기피’는 의도적으로 의무를 불이행하는 개념으로, ‘거부’는 보다 적극적으로

의무 불이행의 의사를 표현하는 개념으로 각각 해석될 수 있음.

이를 고려할 때 개정안에 따를 경우 안 제18조제3항은 노동조합 대표자가 회의의 소집을 하지 아니할 적극적 의사가 있는 경우에만 회의 소집권자를 지명할 수 있는 것으로 해석되어 노동조합 대표자의 법적 책임이 축소되고,

안 제35조제2항과 안 제89조제1항제3호는 단체교섭 등을 의도적으로 회피하는 경우만이 금지되어 사용자의 법적 책임이 축소되는 효과가 발생할 수 있겠음.

법제처의 『알기 쉬운 법령 정비기준』²⁾은 ‘해태하다’를 ‘게을리하다, 제때 하지 않다, 이행하지 못하다, 이행하지 않다’ 등으로 변경하는 것을 권고하고 있는바, 개정안 심사 시 이를 반영하여 문언을 정비할 필요가 있다고 보임.

개정안에 대해 고용노동부는 ‘해태’와 ‘거부’ 및 ‘기피’는 모두 다른 의미를 가지고 있어 이를 변경할 필요가 있으며, 구체적으로 ‘고의로 기피하거나 이를 해태하여’는 ‘고의로 기피 또는 이를 게을리하여’로, ‘거부하거나 해태’는 ‘거부하거나 기피 또는 해태’³⁾로 각각 개정하는 것이 바람직하다는 의견이므로, 참고할 필요가 있겠음.

2) 법제처, 『알기 쉬운 법령 정비기준 - 열번째판-』, 2023.12.

3) 다만, 이 경우 ‘해태’라는 표현을 그대로 쓰게 되므로, ‘거부하거나 게을리’로 변경하는 것이 바람직하다고 보임.

나. ‘통고’를 ‘통보’로 변경

개정안은 ‘통고’를 ‘통보’로 변경하고 있음.

구체적으로 살펴보면, 단체협약 유효기간 경과 후 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때 종전 단체협약 효력을 존속시킨다는 취지의 약정이 있는 경우 그에 따르도록 하면서, 당사자 일방이 해지하고자 하는 날의 6개월 전까지 상대방에게 ‘통고’함으로써 종전 단체협약을 해지할 수 있도록 하던 것을, ‘통보’함으로써 해지할 수 있도록 하고 (안 제37조제3항),

고용노동부장관이 긴급조정을 결정한 때 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 ‘통고’하도록 하면서, 중앙노동위원회는 ‘통고’를 받은 때 지체없이 조정을 개시하고, 해당 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우 중재 회부 여부를 ‘통고’를 받은 날부터 15일 이내에 하도록 하던 것을 각각 ‘통보’로 변경함(안 제84조제3항, 제86조, 제87조제2항).

< 개정안 주요내용 >

현 행	개 정 안
第32條(단체협약 유효기간의 상한) ③ 團體協約의 有効期間이 만료되는 때 를 전후하여 當事者 雙方이 새로운 團體協約을 체결하고자 團體交渉을 계속하였음에도 불구하고 새로운 團 體協約이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하 고는 종전의 團體協約은 그 效力滿	제37조(단체협약 유효기간의 상한) ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때 를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단 체협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하 고는 종전의 단체협약은 그 효력만

현 행	개 정 안
了日부터 3月까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 團體協約에 그 有效期間이 경과한 후에도 새로운 團體協約이 체결되지 아니한 때에는 새로운 團體協約이 체결될 때까지 종전 團體協約의 효력을 存續시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 當事者 一方은 解止하고자 하는 날의 6月전까지 相對方에게 <u>통고함</u> 으로써 종전의 團體協約을 解止할 수 있다.	료일부터 3개월까지 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 6개월 전까지 상대방에게 <u>통보함</u> 으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.
第76條(緊急調整의 決定) ③ 고용노동부장관은 第1項 및 第2項의 規定에 의하여 緊急調整을 決定한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 公表함과 동시에 中央勞動委員會와 관계 當事者에게 각각 <u>통고</u> 하여야 한다.	제84조(긴급조정의 결정) ③ 고용노동부장관은 제1항 및 제2항에 따라 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공표함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 <u>통보</u> 하여야 한다.
第78條(中央勞動委員會의 調停) 中央勞動委員會는 第76條第3項의 規定에 의한 <u>통고</u> 를 받은 때에는 지체없이 調停을 開始하여야 한다.	제86조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 제84조제3항에 따른 <u>통보</u> 를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.
第79條(中央勞動委員會의 仲裁回附 決定權) ② 第1項의 規定에 의한 決定은 第76條第3項의 規定에 의한 <u>통고</u> 를 받은 날부터 15日 이내에 하여야 한다.	제87조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권) ② 제1항에 따른 결정은 제84조제3항에 따른 <u>통보</u> 를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.

국립국어원 표준국어대사전은 ‘통고’를 ‘서면이나 말로 소식을 정하여 알림’으로, ‘통보’를 ‘통지(기별을 보내어 알게 함)하여 보고함’으로 각각 정의하고 있어 그 사전적인 의미는 유사하다고 보임.

다만, 법제처의 『알기 쉬운 법령 정비기준』⁴⁾은 ‘통고하다’를 ‘알리다’로 변경하는 것을 권고하고 있고,

현행 「노동조합 및 노동관계조정법」이 ①노동조합이 규약의 변경 사항 등을 행정관청에게 알리는 것(현행법 제13조), ②근로시간면제심의위원회의 의결 사항을 고용노동부장관에게 알리는 것(현행법 제24조의2), ③노동조합과 사용자·사용자단체로부터 단체교섭·단체협약 체결 권한 위임 시 그 사실을 상대방에게 알리는 것(현행법 제29조), ④행정관청이 금지되는 쟁의행위를 중지할 것을 알리는 것(현행법 제42조), ⑤쟁의행위 기간 동안의 필수유지업무 근무 조합원을 사용자에게 알리는 것(현행법 제42조의6), ⑥노동쟁의 발생 시 일방이 상대방에게 알리는 것(현행법 제45조), ⑦노동위원회의 조정위원회 또는 단독조정인이 조정의 종료를 결정한 경우 이를 관계 당사자 쌍방에 알리는 것(현행법 제60조)에 ‘통보’를 사용하고 있다는 점을 종합적으로 고려하여 변경 여부 및 변경할 적절한 용어를 검토할 필요가 있겠음.

개정안에 대해 고용노동부는 ‘긴급조정 결정을 알리는 것’(안 제84조 제3항, 제86조, 제87조제2항)은 중앙노동위원회의 중재와 관계 당사자의 쟁의행위 중지를 기대하고 이를 알리는 경우⁵⁾에 해당하여 일정한

4) 법제처, 『알기 쉬운 법령 정비기준 - 열번째판-』, 2023.12.

5) <도설 법률용어사전> ▲‘통지’라고 하는 것은 어떤 일정한 사실이나 처분 또는 의사를 특정된 상대방에게 알리는 것 ▲‘통보’라고 하는 경우는 일정한 사실을 알린다고 하는 점에서 ‘통지’나 ‘통고’와 동일하나, ‘통보’는 사실행위이다. 바꾸어 말하면 ‘통보’가 ‘통지’와 다른 점은 전자에 있어서는 그 알리는 것에 의하여 법률상의 효과의 발생이 기대되지 아니하고 또 의사의 ‘통지’는 포함되지 아니한다고 하는 것이다. ▲‘통고’는 일정한 행위 또는 처분을 상대방이 행할 것을 기대하고 일정한 사실을 알리는 경우에 많이 사용되고 있는 용어이다. … 그러나 이 ‘통고’는 ‘통보’와 같은 의미로 사용되는 경우도 있다.

사실을 알린다는 ‘통보’보다는 ‘통고’의 의미가 더 적절한 것으로 판단되므로, 해당 조문의 경우에는 현행의 ‘통고’를 유지하는 것이 바람직하다는 의견임.

다. 가지번호 정비

개정안은 과거 가지번호를 사용하여 신설했던 조문을 정비하여 조문 체계를 단일 번호 방식으로 재구성하고 있는바, 이는 조문 간 연속성과 체계성을 위한 것임.

다만, 고용노동부는 현행법이 1997년 제정 이후 조문번호의 큰 변화 없이 약 30년간 이어져 온 법률인 만큼 노동위 결정, 법원 판례 및 고용노동부 행정해석 등이 방대하게 축적되어 있어 조문번호가 변경될 경우 기존 판정·판례 및 해석 등과 조문번호의 괴리로 해석의 연속성이 흔들리며, 동법을 주로 활용하는 노조·사용자, 노무사 및 현장 실무자 등의 상당한 불편·혼란을 야기할 수 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견이므로, 참고할 필요가 있겠음.

라. 추가 정비 필요사항

(1) 개정 법률 반영

개정안은 현행 시행 중인 법률을 기준으로 용어를 정비하고 있으나, 「노동조합 및 노동관계조정법」이 2025년 9월 개정되어 2026년 3월

10일 시행될 예정이므로, 향후 심사 시 이를 반영하여 조정할 필요가 있음.

(2) 알기 쉬운 법령 정비기준을 반영한 추가 정비

법제처의 『알기 쉬운 법령 정비기준』은 ‘과태료에 처한다’를 행정기관이 우월적 지위에 있다는 어감을 내포하고 있는 관(官) 중심의 표현이므로 ‘과태료를 부과한다’라고 정비하도록 권고하고 있으나, 개정안은 현행법과 동일하게 ‘과태료에 처한다’라고 하고 있으므로 이를 반영하여 ‘과태료를 부과한다’로 일괄하여 정비할 필요가 있음.(안 제103조 및 제104조)

또한 개정안은 ‘~의 규정에 의하여(의한, 따른)’를 ‘~에 따라(따른)’로 정비하고 있는데, 이를 반영하지 못한 부분이 일부 있으므로, 일괄하여 추가 정비할 필요가 있음.

< 추가 정비 필요사항 >

대상 조문	개정안	정비안
안 제49조제4항	제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정	제2항에 따른 노동위원회의 결정
안 제61조제2항 및 제3항	제1항의 규정에 따라 노동쟁의를 해결	제1항에 따라 노동쟁의를 해결
안 제79조제4항	제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정	제3항에 따라 중재재정이나 재심결정이 확정

(3) 다른 법률의 개정

개정안은 가지조항을 정비하고 있으므로, 이에 따라 변경된 조문번호를 인용하고 있는 타법을 개정하여야 함. 이에 개정안은 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「노동위원회법」, 「선원법」, 「한국산업은행법」 등 4개 법률을 부칙으로 개정하고 있음.

다만, 이외에도 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「공인노무사법」, 「방송법」, 「사립학교교직원 연금법」, 「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」이 현행법 조문을 인용하고 있는 부분을 추가적으로 개정할 필요가 있다고 보이므로, 심사 시 이를 반영할 필요가 있겠음.⁶⁾

개정 필요 법률
「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제1조(목적) 이 법은 「대한민국헌법」 제33조제2항에 따른 공무원의 노동기본권을 보장하기 위하여 「노동조합 및 노동관계조정법」 제5조제1항 단서에 따라 공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 사항을 정함을 목적으로 한다. 제17조(다른 법률과의 관계) ② 공무원(제6조제1항제4호에 해당하는 사람을 포함한다)에게 적용할 노동조합 및 노동관계 조정에 관하여 이 법에서 정하지 아니한 사항에 대해서는 제3항에서 정하는 경우를 제외하고는 「노동조합 및 노동관계조정법」에서 정하는 바에 따른다. 이 경우 「노동조합 및 노동관계조정법」 제3조 중 "단체교섭 또는 쟁의행위"는 "단체교섭"으로, 제4조 본문 중 "단체교섭·쟁의행위"는 "단체교섭"으로, 제10조제1항 각 호 외의 부분 중 "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"는 "고용노동부장관에게"로, 제12조제1항 중 "고용노동부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 "행정관청"이라 한다)"은 "고용노동부장관"으로, 제24조의2제3항부터 제8항까지 중 "위원회"는 "심의위원회"로, "근로자"는 "공무원"으로, "노동단체"는 "노동단체 또는 공무원 노동단체"로, "사용자", "전국적 규모의 경영자단체" 및 "경

6) 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」을 반영하여 개정하는 경우, 조 번호는 제4조부터 달라지게 되므로, 이를 반영하여 정비할 필요가 있음.

영자단체"는 각각 "정부교섭대표"로, 제30조제1항 및 제2항 중 "사용자"는 "정부교섭대표"로, 제58조, 제60조제2항부터 제4항까지 및 제61조제3항 중 "조정위원회 또는 단독조정인"은 "공무원 노동관계 조정위원회"로, 제59조 중 "조정위원회의 위원장 또는 단독조정인"은 "공무원 노동관계 조정위원회 위원장"으로, 제60조제3항 중 "제1항의 규정에 의한 조정안"은 "조정안"으로, 제61조제1항 중 "조정위원 전원 또는 단독조정인"은 "공무원 노동관계 조정위원회 위원 전원"으로, 제66조제1항, 제67조 및 제68조제2항 중 "중재위원회"는 "공무원 노동관계 조정위원회"로, 제94조 중 "제88조 내지 제93조"는 "제93조"로 보고, 같은 법 중 "근로자"는 "공무원(제6조제1항제4호에 해당하는 사람을 포함한다)"으로, "사용자"(같은 법 제30조의 "사용자"는 제외한다)는 "기관의 장, 공무원에 관한 사항에 대하여 기관의 장을 위하여 행동하는 사람"으로, "행정관청"은 "고용노동부장관"으로 본다.

③ 「노동조합 및 노동관계조정법」 제2조제4호라목, 제24조, 제24조의2제1항·제2항, 제29조, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제36조부터 제39조까지, 제41조, 제42조, 제42조의2부터 제42조의6까지, 제43조부터 제46조까지, 제51조부터 제57조까지, 제60조제1항·제5항, 제62조부터 제65조까지, 제66조제2항, 제69조부터 제73조까지, 제76조부터 제80조까지, 제81조제1항제2호 단서, 제88조부터 제92조까지 및 제96조제1항제3호는 이 법에 따른 노동조합에 대해서는 적용하지 아니한다.

「공인노무사법」

제2조(직무의 범위) ① 공인노무사는 다음 각 호의 직무를 수행한다.

5. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제52조에서 정한 사적(私的) 조정이나 중재

제3조의4(공인노무사자격심의·징계위원회) ④ 자격심의·징계위원회의 위원은 다음 각 호의 사람으로 한다.

5. 다음 각 목에 해당하는 사람 중에서 고용노동부장관이 위촉하는 사람

나. 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제2항에 따른 총연합단체인 노동조합에서 추천하는 사람

「방송법」

제20조(방송사업자의 대표자 임명 등) ③ 제2항에 따른 방송사업자는 대표자 후보자를 추천받기 위하여 교섭대표노동조합(「노동조합 및 노동관계조정법」 제29조제2항에 따른 교섭대표노동조합을 말한다. 이하 같다)과의 합의를 거쳐 사장추천위원회를 설치·운영하여야 한다.

「사립학교교직원 연금법」

제31조(재직기간의 계산) ⑥ 퇴직수당 지급시 재직기간을 계산할 때에는 다음 각 호의 사유로 인한 휴직을 제외한 휴직기간, 직위해제기간, 정직기간 및 강등에 따라 직무에 종사하지 못하는 기간은 그 기간의 2분의 1을 각각 뺀다.

4. 「사립학교법」 제59조제1항제11호 또는 「노동조합 및 노동관계조정법」 제24조제1항에 따른 휴직

「제주특별자치도 설치 및 국제자유도시 조성을 위한 특별법」

제399조(노동조합 등에 관한 특례) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제10조제1항, 제12조, 제13조, 제18조제3항·제4항, 제21조, 제27조, 제28조제1항제4호, 같은 조 제2항, 제31조제2항·제3

항, 제36조, 제42조제3항·제4항, 제46조제2항 및 제96조제3항(이양된 권한에 따른 과태료의 부과·징수에 한정한다)에 따른 고용노동부장관의 권한은 도지사의 권한으로 하며, 국가사무로서 고용노동부장관이 처리하던 사무는 도지사가 처리한다. 다만, 노동조합의 주된 사무소의 소재지가 제주자치도인 경우만 해당하며, 연합단체인 노동조합과 전국규모의 산업별 단위 노동조합에 대한 권한은 제외한다.

문 의 처

02)6788-5535