

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

(조지연의원 대표발의)

의안 번호	12682
----------	-------

발의연월일 : 2025. 9. 4.

발 의 자 : 조지연 · 김은혜 · 김승수
임이자 · 박수민 · 김소희
박충권 · 김성원 · 최수진
박준태 의원(10인)

제안이유 및 주요내용

현행법은 노동조합이 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설을 점거하는 형태로 쟁의행위를 할 수 없도록 하고, 사용자는 쟁의행위 기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급을 줄 수 없도록 하고 있음.

하지만 주요 선진국 수준의 건강한 노사관계 문화 정착을 위해서는 무분별하게 사업장을 점거할 수 없도록 하고, 기업의 생산성 유지를 위한 대체근로 허용이 이루어져야 한다는 지적이 있음.

이에 노동조합이 사업장의 점거·업무방해의 형태로 쟁의행위를 행할 수 없도록 하고, 쟁의행위 기간중 대체근로 금지 규정을 삭제함으로써 사용자의 정당한 경영권을 보호하려는 것임(안 제42조제1항 및 제43조 삭제).

법률 제 호

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

노동조합 및 노동관계조정법 일부를 다음과 같이 개정한다.

제42조제1항을 다음과 같이 한다.

- ① 쟁의행위는 폭력, 파괴행위 또는 사업장의 점거·업무방해의 형태로 이를 행할 수 없다.

제43조를 삭제한다.

부 칙

이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

신 · 구조문대비표

현행	개정안
第42條(暴力行爲등의 금지) ① <u>爭議行爲는 暴力이나 破壞行爲 또는 生産 기타 主要業務에 관련되는 施設과 이에 準하는 施設로서 大統領令이 定하는 施設을 占據하는 형태로 이를 행할 수 없다.</u> ② ~ ④ (생략) 第43條(使用者의 採用制限) ① <u>使用者는 爭議行爲 기간중 그 爭議行爲로 중단된 業務의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 者를 採用 또는 대체할 수 없다.</u> ② <u>使用者는 爭議行爲期間중 그 爭議行爲로 중단된 業務를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.</u> ③ <u>제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 使用者가 쟁의 행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계 없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는</u>	第42條(暴力行爲등의 금지) ① <u>쟁의행위는 폭력, 파괴행위 또는 사업장의 점거·업무방해의 형태로 이를 행할 수 없다.</u> ② ~ ④ (현행과 같음) <u><삭 제></u>

적용하지 아니한다.

④ 제3항의 경우 사용자는 당
해 사업 또는 사업장 파업참가
자의 100분의 50을 초과하지
않는 범위 안에서 채용 또는
대체하거나 도급 또는 하도급
줄 수 있다. 이 경우 파업참가
자 수의 산정 방법 등은 대통
령령으로 정한다.