



제433회 국회(임시회)
제2차 기후에너지환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 법률 시행의 유예 〉

■ 송언석의원 대표발의(의안번호 제2216348호)

2026. 3.

기후에너지환경노동위원회

전문위원 한석현

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	3
1. 법률 시행의 유예(안 법률 제21045호 노동조합 및 노동관계 조정법 일부개정법률 부칙 제1조)	3

I. 제안경위

2026년 1월 27일 송언석의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2026년 1월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

최근 국내 증시가 코스피 5,000포인트를 돌파하며 우리 경제의 주력 산업과 기업들에 대한 대내외적 신뢰가 사상 최고 수준에 도달하고 있음.

이러한 성과는 우리 기업들이 어려운 경영 여건 속에서도 글로벌 경쟁력을 확보하기 위해 끊임없이 노력해온 결과이며, 향후 우리 경제의 지속적인 성장을 위해서는 시장의 활력을 안정적으로 유지하는 것이 무엇보다 중요함.

그러나 오는 3월 10일 시행을 앞둔 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률(법률 제21045호)」과 관련하여, 법 해석의 모호함과 산업현장 혼란 가능성에 대한 우려가 지속적으로 제기되고 있음.

주식시장을 포함한 자본시장은 불확실성을 가장 큰 리스크로 간주하는 바, 준비되지 않은 법 시행은 기업의 투자 심리를 위축시키고주가 하락으로 이어질 수 있음.

이에 법령의 구체적 해석 기준을 정립하고 산업 현장의 혼란을 방지하기 위한 보완 입법의 시간을 확보하고자 함.

본 개정안은 해당 법률의 시행 시기를 현행 ‘공포 후 6개월’에서 ‘공포 후 1년 6개월’로 1년 유예함으로써, 노사관계의 법적 안정성을 제고하고 우리 기업들이 안정적인 경영 환경 속에서 국가 경제 성장에 기여할 수 있도록 하려는 것임(안 법률 제21045호 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률 부칙 제1조).

Ⅲ. 검토의견

1. 법률 시행의 유예(안 법률 제21045호 노동조합 및 노동관계 조정법 일부개정법률 부칙 제1조)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 법률 제21045호로 공포된 「노동조합 및 노동관계조정법」의 시행 시기를 현행 ‘공포 후 6개월’에서 ‘공포 후 1년 6개월’로 1년간 유예함으로써, 노사관계의 법적 안정성을 제고하고 우리 기업들이 안정적인 경영 환경 속에서 국가 경제 성장에 기여할 수 있도록 하려는 것임.

현행	개정안
법률 제21045호 노동조합 및 노동관계 조정법 일부개정법률 부칙 제1조(시행일) 이 법은 공포 후 <u>6개월</u> 이 경과한 날부터 시행한다.	법률 제21045호 노동조합 및 노동관계 조정법 일부개정법률 부칙 제1조(시행일) ----- <u>1년 6</u> <u>개월</u> -----.

나. 검토의견

법률 제21045호¹⁾로 개정된 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘개정 노조법’)은 헌법상 노동3권의 실질적 보장과 노사분쟁의 합리적 해결을 도모하기 위하여 근로조건에 대하여 실질적인 지배력을 행사

1) 2025. 9. 9. 공포, 2026. 3. 10. 시행

하는 자를 사용자에게 포함하고, 노동쟁의의 범위를 확대하며, 쟁의행위와 관련한 손해배상 책임을 완화하는 등의 내용을 규정하고 있음.

< 개정 노조법의 주요 내용 >

구 분	개정 전	개정 후
사용자 개념 확대	사업주, 사업의 경영담당자 또는 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자	근로조건에 대하여 실질적·구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서 사용자로 봄
노동조합의 소극적 개념정의 완화	근로자 아닌 자의 노조가입 허용시 노동조합으로 보지 않음	해당 요건 삭제
노동쟁의 범위 확대	임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태	근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치, 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 발생한 분쟁상태 추가
손해배상책임 제한	이 법에 의한 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해 청구 제한	그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해 청구도 추가적으로 제한
	신 설	사용자 불법행위에 방위하기 위하여 부득이하게 가한 손해에 대한 책임 면제
부진정 연대책임 완화	신 설	법원은 손해 발생에 대한 관여의 정도 등에 따라 책임비율을 정함 배상액 감면청구를 허용하고, 법원은 배상의무자별 면제·감경 여부 및 정도 판단
신원보증인 손해배상 면제	피용자 고의·중과실로 인한 손해배상책임(「신원보증법」 제6조)	단체교섭·쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인한 손해배상책임은 면제
소권 남용 금지	신 설	노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권 행사 금지
사용자의 손해배상책임 면제권	신 설	사용자는 노동조합·근로자의 손해배상 책임을 면제할 수 있음

개정 노조법의 입법 경과를 보면, ①사용자 개념의 확대, ②노동쟁의 범위 확대 및 파업 노동자에 대한 기업의 손해배상 청구 제한 등을 핵심으로 하는 노조법 제2조 및 제3조 개정안이 제21대 국회와 제22대 국회에서 각각 본회의를 통과한 바 있으나 2건 모두 대통령의 재의요구권 행사로 인해 입법화에 이르지 못하였음.

이후 동일 취지의 법안들이 다시 발의되었고, 상임위 심사를 거쳐 마련된 대안이 2025년 8월 23일 본회의에 상정되었으나, 24시간 동안 무제한토론²⁾을 실시한 후 8월 24일 국회 본회의를 통과하였음. 이후 국무회의 의결을 거쳐 2025년 9월 9일 개정 노조법이 공포되었고, 부칙에 따라 공포 후 6개월이 경과한 날인 2026년 3월 10일 시행되었음.

그러나 개정 노조법의 내용과 관련해서는, 국회 심사 단계에서부터 노동3권의 실질적 보장 필요성을 강조하는 노동계와 기업의 경영 자율성 침해, 경제 질서 훼손 등 부작용 발생 가능성을 우려하는 경영계의 상반된 의견이 지속적으로 제시되는 등 입법 과정에서 상당한 사회적 논쟁이 제기되었음.³⁾

2) 「국회법」 제106조의2(무제한토론의 실시 등) ① 의원이 본회의에 부의된 안건에 대하여 이 법의 다른 규정에도 불구하고 시간의 제한을 받지 아니하는 토론(이하 이 조에서 “무제한토론”이라 한다)을 하려는 경우에는 재적의원 3분의 1 이상이 서명한 요구서를 의장에게 제출하여야 한다. 이 경우 의장은 해당 안건에 대하여 무제한토론을 실시하여야 하며, 제12조에도 불구하고 의장이 지정하는 다음 각 호의 의원이 무제한토론을 진행할 수 있다. <개정 2026. 2. 10.>

1. 부의장
2. 상임위원장

3) 제22대 국회 심사 당시 개최된 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 입법공청회」(2024.6.26.)에서, 노동계는 ①노동환경 변화에 따라 간접·특수고용이 확산되고 있음에도 이들의 실질적인 근로조건을 결정하는 사용자에 대한 노동3권 행사가 제한되는 상황이므로 개선이 필요하고, ②사용자의 손해배상청구가 실질적으로 근로자의 노동3권 행사를 제약하는 수단으로 활용되고 있다는 점에서 개정안을 통해 근로자의 노동3권을 실질적으로 보장할 필요가 있다는 의견을 제시한 반면,

이뿐만 아니라 노조법 개정안이 국회를 통과한 이후에도 경영계에서는 기업 경영의 불확실성 확대와 산업 현장 혼란 가능성 등에 대한 우려가 계속되었으며, 한국경영자총협회의 경우 2025년 11월 「2025 하반기 국회에 바라는 경영계 건의 과제」 발표를 통해 개정 노조법 시행에 따른 우려를 전달하기도 하였음.⁴⁾

이에 개정안은 개정 노조법의 시행을 앞두고 법 해석의 불명확성과 산업 현장에서의 혼란 가능성에 대한 우려가 제기되고 있는 점을 고려하여, 해당 법률의 시행 시기를 현행 ‘공포 후 6개월’에서 ‘공포 후 1년 6개월’로 1년간 유예함으로써 법령의 구체적인 해석 기준을 정립하고 제도 보완을 위한 시간을 확보하려는 취지로 이해됨.

개정 노조법에 대해서는 산업계 혼란, 경영권 침해 등의 우려가 있는 만큼,⁵⁾ 개정안은 법 시행 시기를 조정함으로써 제도 운용 과정에서 발생할 수 있는 노사 간 분쟁과 산업 현장의 혼란을 최소화하고 법 적용의 예측 가능성을 높여 노사관계의 법적 안정성을 확보하려는 측면이 있는 것으로 보임.

경영계는, ^①사용자 및 노동쟁의 개념 확대는 단체교섭 절차를 교란하고, 법률의 명확성 원칙에 위배되며, 법적 안정성을 침해할 우려가 있고, ^②개정안에 따라 불법쟁의행위에도 사용자의 손해배상 청구를 제한하거나 금지할 수 있어 불법쟁의행위를 조장하고 사용자의 재산권을 과도하게 제한할 수 있는바, 결과적으로 개정안은 기업경쟁력과 국가경쟁력에 악영향을 미칠 수 있다는 의견을 제시하였음.

4) ^①모호한 사용자 범위 규정으로 원청 회사와 거래하는 모든 기업이 단체교섭의무를 부담하며, 이로 인해 원청기업이 국내 협력업체와 거래를 중단하거나 해외로 이전하게 되면 그로 인해 중소·협력업체가 도산하는 등 부정적인 영향이 우려되고, ^②‘근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정’을 노동쟁의의 대상에 포함함으로써 기업의 투자 결정, 사업장 이전, 구조조정 등까지 쟁의행위 대상이 될 수 있어 경영권이 심각하게 침해될 것이 우려됨. 한국경영자총협회, 「2025 하반기 국회에 바라는 경영계 건의 과제」, 2025.11.

5) 개정 노조법과 관련하여, 「기업 경영권을 침해하고 국민에게 실질적 피해를 주는 ‘노란봉투법’의 폐지 촉구에 관한 청원」이 2025년 8월 28일 우리 위원회에 회부되어 있음.

다만, 개정 노조법은 2025년 9월 9일 공포되어 6개월의 준비 기간을 거쳐 2026년 3월 10일부터 시행되었으며, 개정안은 법 시행일 이전 개정을 전제로 하여 부칙 시행일을 수정하고 있으나,⁶⁾ 이미 개정 노조법이 시행된 상황에서 시행 시기를 변경하기 위해서는 부칙 개정이 아닌 법률의 재개정이 필요하다는 점을 고려할 필요가 있음.

한편, 개정안에 대하여 고용노동부는 ①개정 노조법은 장기간의 사회적 논의와 입법 과정을 거쳐 마련된 제도로, 노사 모두 제도 변화 가능성을 이미 인지하고 준비해온 상황에서 시행 유예가 오히려 현장의 갈등을 초래할 우려가 있다는 점, ②노동관계 법률의 특성상 구체적인 기준은 행정해석과 판례 등을 통해 형성되는 것이므로 해석 기준 미비는 집행 과정에서 보완될 사항이라는 점, ③정부가 시행령 개정,⁷⁾ 해석지침⁸⁾ 마련, 전문가 자문기구(단체교섭 판단지원 위원회)⁹⁾ 운영 및 상생교섭 컨설팅 등을 통해 제도의 안정적 정착을 지원하고 있다는 점 등을 고려할 때, 시행 시기를 유예하는 것에 대해서는 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

6) 개정안은 2026년 1월 27일 발의되어 1월 28일 우리 위원회에 회부되었음.

7) 원청 사용자와 하청 노동조합 간의 교섭의 구체적인 절차와 방법을 정한 시행령 일부 개정령안이 2026. 2. 24. 국무회의에서 심의·의결되어 2026. 3. 10. 개정 노조법의 시행일에 맞추어 함께 시행됨.

8) 2025. 12. 26.부터 2026. 1. 15.까지 행정예고를 실시하고, 2026. 2. 24. 개정 노조법 시행령과 함께 해석지침을 확정함.

9) 2026. 2. 24. 「단체교섭 판단지원 위원회 설치·운영 규정(고용노동부훈령)」을 제정하여 개정 노조법상 사용자성 및 노동쟁의 해당 여부 등에 관한 해석 지원을 위한 전문가 중심의 자문 위원회를 구성함.

문 의 처
02)6788-5535

참고

신구조문대비표 「노동조합 및 노동관계조정법」

노동조합 및 노동관계조정법 [법률 제17864호, 2021. 1. 5., 일부개정]	노동조합 및 노동관계조정법 [법률 제21045호, 2025. 9. 9., 일부개정]
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.
1. (생 략)	1. (현행과 같음)
2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. <후단 신설>	2. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 근로자의 근로조건에 대하여 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자도 그 범위에 있어서는 사용자로 본다.
3. (생 략)	3. (현행과 같음)
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.	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. ~ 다. (생 략)	가. ~ 다. (현행과 같음)
라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우	<삭 제>
마. (생 략)	마. (현행과 같음)
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사者”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사者”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고·근로자의 지위 기타 대우등 근로조건의 결정과 근로조건에 영향을 미치는 사업경영상의 결정에 관한 주장의 불일치 및 제92조제2호가목부터 라목까지의 사항에 관한 사용자의 명백한 단체협약 위반으로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.
6. (생 략)	6. (현행과 같음)
제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.	제3조(손해배상 청구의 제한) ① 사용자는 이 법에 따른 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다. ② 사용자의 불법행위에 대하여 노동조합 또는 근로자의 이익을 방위하기 위하여 부득이 사용자에게 손해를 가한 노동조합 또는 근로자는 배상할 책임이 없다.

노동조합 및 노동관계조정법 [법률 제17864호, 2021. 1. 5., 일부개정]	노동조합 및 노동관계조정법 [법률 제21045호, 2025. 9. 9., 일부개정]
	③ 법원은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해배상책임을 근로자에게 인정하는 경우 손해의 배상의무자인 근로자에 대하여 다음 각 호에 따라 책임비율을 정하여야 한다. 1. 노동조합에서의 지위와 역할 2. 쟁의행위 등 참여 경위 및 정도 3. 손해 발생에 대한 관여의 정도 4. 임금 수준과 손해배상 청구금액 5. 손해의 원인과 성격 6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려할 필요가 있다고 인정되는 사항 ④ 제3항에 따른 배상의무자인 노동조합과 근로자는 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있다. 이때 법원은 배상의무자의 경제상태, 부양의무 등 가족관계, 최저생계비 보장 및 존립 유지 등을 고려하여 각 배상의무자별로 감면 여부 및 정도를 판단하여야 한다. ⑤ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다. ⑥ 사용자는 노동조합의 존립을 위태롭게 하거나 운영을 방해할 목적 또는 조합원의 노동조합 활동을 방해하고 손해를 입히려는 목적으로 손해배상청구권을 행사하여서는 아니 된다.
<신 설>	제3조의2(책임의 면제) 사용자는 단체교섭 또는 쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 노동조합 또는 근로자의 손해배상 등 책임을 면제할 수 있다.