



제418회국회(정기회)
제1차환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

〈 노동조합의 방해행위 신설 〉

■ 권영세의원 대표발의(의안번호 제2201959호)

2024. 9.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 노동조합의 방해행위 신설 등(안 제81조의2 신설 등)	2

I. 제안경위

2024년 7월 18일 권영세의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2024년 7월 19일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 하나의 사업 또는 사업장에서 복수의 노동조합의 설립·가입을 허용하고 있음. 대신 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하도록 규정하고 있음.

그런데 기존의 노동조합이 다른 노동조합의 설립을 방해하거나, 근로자가 가입한 다른 노동조합의 탈퇴를 종용하는 등 노동조합이 다른 노동조합의 활동을 방해하는 행위가 발생하고 있음에도 이에 대한 제재규정이 없어 개선이 필요하다는 의견이 제기됨.

이에 다른 노동조합의 설립을 방해하는 행위 및 근로자가 가입한 특정 노동조합을 탈퇴할 것을 강요하는 행위를 노동조합의 방해행위로 규정하고 이를 위반할 경우 벌칙을 부과할 수 있도록 하는 등 노동조합의 위법 행위를 사전에 예방하려는 것임(안 제81조의2 신설 등).

Ⅲ. 검토의견

1. 노동조합의 방해행위 신설 등(안 제81조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 ①다른 노동조합의 설립을 방해하는 행위와 ②근로자가 가입한 특정 노동조합을 탈퇴할 것을 강요하는 행위를 ‘노동조합의 방해 행위’로 신설하고, 이를 위반한 자를 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하며, 노동조합의 방해행위가 있을 경우 노동위원회의 구제명령을 통해 구제받을 수 있도록 하는 내용임.

현 행	개 정 안
<신 설>	제81조의2(노동조합의 방해행위) 노동조합 또는 노동조합을 위하여 행위하는 자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “노동조합의 방해행위”라 한다)를 할 수 없다. 1. 다른 노동조합의 설립을 방해하는 행위 2. 근로자가 가입한 특정 노동조합을 탈퇴할 것을 강요하는 행위
第82條(救濟申請) ① 使用者의 不當 勞動行爲로 인하여 그 權利를 침	第82條(救濟申請) ① -----부당 노동행위 또는 노동조합의 방해행

해당한 勤勞者 또는 勞動組合은 勞動委員會에 그 救濟를 申請할 수 있다. ② (생 략) 第84條(救濟命令) ① 勞動委員會는 第83條의 規定에 의한 審問을 종료하고 不當勞動行爲가 成立한다고 判定한 때에는 使用者에게 救濟命令을 발하여야 하며, 不當勞動行爲가 成立되지 아니한다고 判定한 때에는 그 救濟申請을 棄却하는 決定을 하여야 한다. ② 第1項의 規定에 의한 判定・命令 및 決定은 書面으로 하되, 이를 당해 使用者와 申請人에게 각각 교부하여야 한다. ③ (생 략) 第85條(救濟命令의 확정) ① ~ ④ (생 략) ⑤ 使用者가 第2項의 規定에 의하여 行政訴訟을 제기한 경우에 管轄法院은 中央勞動委員會의 申請에 의하여 決定으로써, 判決이 확정될 때까지 中央勞動委員會의 救濟命令의 전부 또는 일부를 이행하도록 명할 수 있으며, 當事者의 申請에 의하여 또는 職權으로 그 決定을 取消할 수 있다. 第90條(罰則) 第44條第2項, 第69條	위(이하 “부당노동행위등”이라 한다)----- -----. ② (현행과 같음) 第84條(救濟命令) ① ----- ----- 종료하고 부당노동행위등이----- -----사용자 또는 노동조합에-----하며, 부당노동행위등이----- ----- -----. ② ----- ----- -----사용자 또는 노동조합과----- -----. ③ (현행과 같음) 第85條(救濟命令의 확정) ① ~ ④ (현행과 같음) ⑤ 사용자 또는 노동조합이----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- ----- -----. 第90條(罰則) -----
--	---

第4項, 第77條 또는 제81조제1항 의 規定에 위반한 者는 2年 이하 의 懲役 또는 2千萬원 이하의 罰 金에 處한다.	-----제77조, 제81조제1항 또는 제81조의2----- ----- -----.
---	---

나. 검토의견

현행법은 사용자로 하여금 노동조합 결성을 주도한 근로자를 해고하는 등 불이익을 주거나, 단체교섭 거부·해태, 노동조합 운영에 대한 지배·개입 등 정상적인 노동조합 활동을 방해하는 행위 등을 할 수 없도록 하고¹⁾, 이를 위반할 경우 형벌에 처하도록 하는 등²⁾ 사용자의 부당노동행위를 법적으로 규율하고 있음.

- 1) 「노동조합 및 노동관계조정법」 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 해태하는 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) 「노동조합 및 노동관계조정법」 제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 제81조제1항의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

반면, 노동조합 또는 근로자가 다른 노동조합 또는 근로자에 대하여 노동조합 가입 및 활동을 방해하는 등 다른 근로자의 노동권을 침해하는 행위에 대하여는 별다른 금지규정 및 처벌규정을 마련하고 있지 않음.

이와 같이 부당노동행위에 대한 금지의무를 사용자에게만 부여하는 것은 헌법 제33조³⁾에 따라 근로자에게 인정된 노동3권의 내용을 보호하기 위해 국가가 정책적으로 공법상의 권리구제제도로서 부당노동행위제도를 설정한 것이라는 취지에서 비롯된 것임.⁴⁾

그러나 노동3권 또한 내재적 한계를 갖고 있으므로 사용자의 재산권 및 다른 근로자의 노동3권과 조화·균형을 이루어 행사되어야 하며⁵⁾, 2011년부터 복수노조가 허용되면서 다수노동조합에 의해 소수노동조합의 근로3권이 침해될 수 있고, 부당노동행위제도를 근로3권을 보장하기 위한 것보다는 근로3권을 침해받았을 때 구제하는 제도로 이해할 필요가 있다는 측면에서 노동조합의 부당노동행위를 인정할 필요가 있다는 주장이 제기되고 있음.⁶⁾

이에 개정안은 노동조합의 방해행위를 별도의 조문으로 새로 신설하여 이를 금지하는 한편, 위반 시 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이

3) 「대한민국헌법」 제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.

4) 하갑래, 『집단적 노동관계법』 제5판, (주)중앙경제, 2018, 573면.

5) 한국경영자총협회, 『부당노동행위제도의 이해』, 2004, 179면.

6) 윤진식, “복수노조 도입에 따른 부당노동행위 제도 개선에 관한 연구: 노동조합의 부당노동행위 제도 도입을 중심으로”, 전북대학교 일반대학원 법학과 박사학위논문, 2012, 107면.

하의 벌금에 처하도록 하고, 노동조합의 방해행위에 대한 노동위원회의 구제명령 제도를 도입하려는 것임.

복수노조 체제 하에서 조합원 확보 경쟁, 다수노조에 의한 소수노조 조합활동 방해 등의 사례가 발생할 가능성이 있으므로, 개정안과 같이 노동조합의 방해행위를 금지하고 이를 처벌함으로써 자유로운 노동조합 조직·가입·탈퇴 등 단결권의 실질적 보장이 이루어진다는 의의가 있음.

다만, 개정안이 규정한 노동조합의 방해행위는 현행 「형법」의 강요죄 및 업무방해죄⁷⁾ 등 규정에 따라 상당 부분 처벌이 가능한 것으로 보이고, 우리나라의 부당노동행위제도는 헌법상 근로3권의 구체책의 일환이라는 측면에서 근로자측의 부당노동행위를 인정하는 것이 법 체계상 적합하지 않다는 의견⁸⁾도 제시되고 있다는 점도 고려할 필요가 있겠음.

한편, 근로자 또는 노동조합의 부당노동행위 규정 신설과 관련하여는 2018년부터 2022년까지 활동한 경제사회노동위원회의 의제별 위원

7) 「형법」 제314조(업무방해) ① 제313조의 방법 또는 위력으로써 사람의 업무를 방해한 자는 5년 이하의 징역 또는 1천500만원 이하의 벌금에 처한다.

② 컴퓨터등 정보처리장치 또는 전자기록등 특수매체기록을 손괴하거나 정보처리장치에 허위의 정보 또는 부정한 명령을 입력하거나 기타 방법으로 정보처리에 장애를 발생하게 하여 사람의 업무를 방해한 자도 제1항의 형과 같다.

제324조(강요) ① 폭행 또는 협박으로 사람의 권리행사를 방해하거나 의무없는 일을 하게 한 자는 5년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 단체 또는 다중의 위력을 보이거나 위험한 물건을 휴대하여 제1항의 죄를 범한 자는 10년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처한다.

8) 김형배, 『노동법(제27판)』, 박영사, 2021, 1473면.

“우리나라의 부당노동행위제도는 헌법의 근로3권의 내용을 구체화하여 구체책을 마련한 것으로 이해되고 있으므로, 근로자측의 부당노동행위는 존재할 수 없다고 생각한다.”

회인 ‘노사관계 제도·관행 개선위원회’에서 다양한 논의를 한 바 있음.

당시 경영계는 단체교섭 질서를 훼손하거나 사용자에게 부당노동행위를 강요하는 행위, 다른 노동조합이나 조합원의 근로3권을 침해하는 행위 등을 포함하여 노동조합의 부당노동행위를 금지해야 한다는 의견을 제시하였으며,

노동계는 현행법이 노동조합의 운영과 활동에 대하여 지나치게 많은 벌칙조항을 규정하여 노조활동을 통제하고 있어 노동3권이 과도하게 제약되고 있으므로 노동조합에 대한 추가적인 금지조항 도입을 반대하는 의견을 제시하였음.⁹⁾

즉, 개정안에 대해서는 부당노동행위제도가 노동3권 보호를 위한 측면과 더불어 공정한 노사관계질서 확보의 측면도 있다는 점을 종합적으로 고려하고, 노사간 의견이 상반되고 있다는 점에서 충분한 의견수렴을 통한 사회적 공감대 형성이 선행될 필요가 있음.

개정안에 대하여 고용노동부는 2011년 복수노조 제도 도입 이후 노동조합 간 노동3권 침해행위에 대한 규율의 사각지대 해소를 위해 개정안의 취지에 동의하며, 다만 노동조합의 방해행위를 부당노동행위로 규율하는 것은 법체계에 맞지 않다는 학계 의견을 고려하여 제6장(부당노동행위)에 신설하기보다는 제2장(노동조합)에 불법행위 금지로 규율하는 방안을 검토할 필요가 있고,

9) 경제사회노동위원회, 『노사관계 제도·관행 개선위원회 활동보고서(2018.7.20.~2022.4.8.)』, 2022.11. 중 관련 내용을 발췌하여 정리함.

노동조합의 방해행위에 대한 노동위원회 구제명령을 신설하는 부분에 대해서는 현행법 규정¹⁰⁾에 의해 상당 부분 구제가 가능하며 노동조합의 행위에 대해서는 방해행위 중단 외 구제명령의 실익(원상회복)이 크지 않을 가능성이 있다는 점에서 신중한 검토가 필요하다는 의견임.

문 의 처
02)6788-5535

- 10) 「노동조합 및 노동관계조정법」 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.
- 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.