



제418회국회(정기회)
제8차환경노동위원회

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안

검 토 보 고

< 지정·구제명령의 이행상황 제출 요구 등 >

■ 권영세의원 대표발의(의안번호 제2202717호)

2024. 11.

환 경 노 동 위 원 회

전문위원 손을춘

목 차

I . 제안경위	1
II . 제안이유 및 주요내용	1
III . 검토의견	2
1. 시정·구제명령의 이행상황 제출 요구 등(안 제86조의2 신설 등)	2

I. 제안경위

2024년 8월 12일 권영세의원이 대표발의한 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 2024년 8월 13일 우리 위원회에 회부되었음.

II. 제안이유 및 주요내용

현행법은 교섭대표노동조합과 사용자가 공정대표의무를 위반하여 노동조합이 차별의 시정을 요청한 경우 또는 사용자의 부당노동행위에 대하여 근로자 또는 노동조합이 구제신청을 한 경우에 대하여 노동위원회가 시정명령 또는 구제명령을 하도록 하고, 확정된 시정명령 또는 구제명령을 이행하지 아니한 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있음.

그런데 이와 같은 벌칙 부과 이외에 시정명령·구제명령의 이행여부에 대해서는 별도로 관리를 하고 있지 않아 해당 명령을 이행하지 아니하거나, 해당 명령의 취지에 맞지 아니한 조치를 이행하는 경우도 발생하고 있다는 지적이 제기됨.

이에 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」에 규정된 시정명령 이행상황의 제출요구 제도를 현행법에 도입하여 시정명령·구제명령의 신속한 이행을 도모하고자 함(안 제86조의2 및 제96조제1항제4호 신설).

Ⅲ. 검토의견

1. 시정·구제명령의 이행상황 제출 요구 등(안 제86조의2 신설 등)

가. 개정안의 주요 내용

개정안은 노동위원회가 공정대표의무 위반에 대한 시정명령과 부당노동행위에 대한 구제명령을 하고 이것이 확정된 경우 고용노동부장관으로 하여금 해당 시정명령 및 구제명령의 이행상황을 제출할 것을 교섭대표노동조합 또는 사용자에게 요구할 수 있도록 하고, 이를 위반한 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하며,

교섭대표노동조합 또는 사용자가 시정명령 또는 구제명령을 이행하지 아니하는 경우 시정 또는 구제를 요청한 노동조합 또는 근로자로 하여금 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 하는 내용임.

현행	개정안
<신설>	<u>제86조의2(이행상황의 제출) ① 고용노동부장관은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 명령에 대하여 해당 각 호의 자에게 그 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.</u> <u>1. 제29조의4제4항에 따라 확정된 시정명령: 교섭대표노동조합 또는 사용자</u>

第96條(過怠料) ①다음 各號의 1에 해당하는 者는 500萬원 이하의 過怠料에 處한다. 1. ~ 3. (생 략) <신 설> ②・③ (생 략)	2. 제85조제3항에 따라 확정된 구 제명령: 사용자 ② 다음 각 호의 어느 하나에 해 당하는 자가 명령을 이행하지 아 니하는 경우 해당 각 호의 자는 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다. 1. 교섭대표노동조합 또는 사용자 가 제29조의4제4항에 따라 확정 된 시정명령을 이행하지 아니하 는 경우: 제29조의4에 따라 차 별의 시정을 요청한 노동조합 2. 사용자가 제85조제3항에 따라 확정된 구제명령을 이행하지 아 니하는 경우: 제82조에 따라 구 제신청을 한 근로자 또는 노동 조합 第96條(過怠料) ①----- ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. 제86조의2제1항에 따른 이행상 황의 제출 요구를 따르지 아니 한 자 ②・③ (현행과 같음)
--	---

나. 검토의견

현행법 제29조의4는 교섭대표노동조합과 사용자로 하여금 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별하는 것을 금지하고 있으며, 이를 위반한 경우 노동위원회로 하여금 시정명령을 내릴 수 있도록 하고 있음.

한편, 현행법 제81조는 근로자가 노조 가입·노조 조직 등을 한 것을 이유로 근로자에게 불이익을 주는 행위 등을 ‘부당노동행위’로서 이를 금지하고 있고, 노동위원회로 하여금 부당노동행위에 대하여 사용자에게 구제명령을 하도록 규정하고 있음.

그리고 현행법 제89조는 위 두 규정에 따른 시정명령 및 구제명령에 위반한 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 벌칙규정을 마련하고 있음.¹⁾

그러나 피해 근로자 및 노동조합의 권리를 실질적으로 구제하기 위해서는 노동위원회의 시정명령 및 구제명령의 충실한 이행이 필요한바, 현행법은 해당 명령의 이행상황에 대한 중간점검이 미비하여 구제의 실효성을 확보할 필요가 있다는 지적이 있음.

이에 개정안은 고용노동부장관으로 하여금 공정대표의무 위반 및 부당노동행위에 대한 노동위원회의 확정된 시정명령 및 구제명령에 대해 이행상황을 제출하도록 요구할 수 있도록 하고, 요구에 따르지

1) 이와 관련한 자세한 조문 내용은 <참고> 공정대표의무 및 부당노동행위 관련 현행법 조문을 참조

않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과하도록 하며, 확정된 시정명령 및 구제명령 불이행에 대한 신고 제도를 도입하려는 것임.

현행 「근로감독관직무규정」(훈령)은 근로감독관의 직무에 ‘노동조합의 설립·운영 등과 관련한 업무’를 명시²⁾하고 있고, 같은 규정 제9조³⁾는 근로감독관으로 하여금 직무와 관련하여 보고를 요구할 수 있도록 규정하고 있으므로, 시정명령 및 구제명령 이행과 관련한 확인을 행정관청에서 할 수 있음.

또한 현행법 상 확정된 시정명령 및 구제명령 위반은 범죄행위이므로 누구나 일반적인 진정·고소 등의 방법으로 행정관청에 신고할 수 있다고 할 것임.

그러나 개정안과 같이 이를 법률에 명시적으로 규정함으로써 교섭대표노동조합 및 사용자에게 시정명령 및 구제명령 이행 필요성에 대한 경각심을 제고하고 노동3권 침해에 대한 권리구제의 실효성을 제고할 수 있을 것으로 기대됨.

또한 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 등 여러 입

2) 「근로감독관직무규정」 제2조(근로감독관의 직무) ① 근로감독관(이하 "감독관"이라 한다)은 다음 각 호의 직무를 수행한다.

1. (생략)

2. 노동관계법령 위반의 죄에 대한 수사 등 사법경찰관의 직무

3. 노동조합의 설립·운영 등과 관련한 업무

4. ~ 15. (생략)

16. 그 밖에 노동관계법령의 운영과 관련하여 고용노동부장관(이하 "장관"이라 한다)이 지시하는 업무

3) 「근로감독관직무규정」 제9조(보고요구) ① 감독관은 제2조제1항의 직무와 관련하여 사업장 또는 관계인에 대하여 보고를 요구할 때에는 담당감독관 명의의 별지 제7호서식의 보고요구서를 발부하여야 한다.

법령에서 확정된 시정명령에 대한 이행상황 제출요구와 시정명령 미이행에 대한 신고제도를 규정하고 있으므로, 이를 참고할 필요도 있겠음.

시정명령 이행상황 제출요구 및 신고 관련 참고 입법례

「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사용자에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사용자가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제24조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제15조제1항(제15조의2제4항 및 제15조의3제2항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 이행상황 제출요구에 따르지 아니한 자

「파견근로자 보호 등에 관한 법률」 제21조(차별적 처우의 금지 및 시정 등) ③ 제2항에 따른 시정신청, 그 밖의 시정절차 등에 관하여는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제9조부터 제15조까지 및 제16조제2호·제3호를 준용한다. 이 경우 “기간제근로자 또는 단시간근로자”는 “파견근로자”로, “사용자”는 “파견사업주 또는 사용사업주”로 본다.

제46조(과태료) ④ 제21조제3항, 제21조의2제4항 및 제21조의3제2항에 따라 준용되는 「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제15조제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 이유 없이 따르지 아니한 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

「고용상 연령차별금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률」 제4조의8(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 연령차별행위를 한 사업주에게 제4조의7에 따른 시정명령의 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 피해자는 연령차별행위를 한 사업주가 시정명령을 이행하지 아니하면 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제24조(과태료) ② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제4조의8제1항에 따른 고용노동부장관의 이행상황 제출요구를 정당한 사유 없이 따르지 아니한 자

「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」 제29조의4(시정명령 이행상황의 제출요구 등) ① 고용노동부장관은 확정된 시정명령에 대하여 사업주에게 이행상황을 제출할 것을 요구할 수 있다.

② 시정신청을 한 근로자는 사업주가 확정된 시정명령을 이행하지 아니하는 경우 이를 고용노동부장관에게 신고할 수 있다.

제39조(과태료) ③ 사업주가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 위반행위를 한 경우에는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

9. 제29조의4제1항(제29조의5제4항 및 제29조의6제3항에 따라 준용되는 경우를 포함한다)을 위반하여 정당한 이유 없이 고용노동부장관의 시정명령에 대한 이행상황의 제출요구에 따르지 아니한 경우

다만, 개정안은 ‘이행상황의 제출요구를 따르지 아니한 자’에 대하여 500만원 이하의 과태료를 부과하고 있으나 유사 입법례에 따르면 ‘정당한 이유 없이’ 제출요구에 따르지 아니한 자에 대하여 과태료를 부과하고 있다는 점을 감안하여 입법례에 따라 정비할 필요가 있고,

개정안 부칙4)은 개정안을 ‘이 법 시행 당시’ 시정명령 또는 구제명령이 확정된 경우부터 적용하도록 하고 있으나, 동 문언에 따른 경우가 법 시행 이전에 확정된 시정명령 또는 구제명령에도 적용되는지 여부가 명확하지 않은 측면이 있으므로, 이를 분명히 할 필요가 있음.

개정안에 대해 고용노동부는 행정관청의 이행상황 확인을 통해 확정된 시정명령 또는 구제명령의 이행을 도모함으로써 실효성 있는 권리구제 및 노동3권 침해행위에 대한 예방 효과도 기대할 수 있는 점 등을 고려할 때 개정안의 입법 취지에 공감한다는 의견임.

4) 개정안 부칙은 다음과 같음.

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(이행상황의 제출에 관한 적용례) 제86조의2의 개정규정은 이 법 시행 당시 제29조의4제4항에 따라 시정명령이 확정된 경우 또는 제85조제3항에 따라 구제명령이 확정된 경우부터 적용한다.

문 의 처
02)6788-5535

「노동조합 및 노동관계조정법」

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.

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

제82조(구제신청) ① 사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합은 노동위원회에 그 구제를 신청할 수 있다.

제83조(조사등) ① 노동위원회는 제82조의 규정에 의한 구제신청을 받은 때에는 지체 없이 필요한 조사와 관계 당사자의 심문을 하여야 한다.

제84조(구제명령) ① 노동위원회는 제83조의 규정에 의한 심문을 종료하고 부당노동행위가 성립한다고 판정한 때에는 사용자에게 구제명령을 발하여야 하며, 부당노동행위가 성립되지 아니한다고 판정한 때에는 그 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다.

제85조(구제명령의 확정) ① 지방노동위원회 또는 특별노동위원회의 구제명령 또는 기각결정에 불복이 있는 관계 당사자는 그 명령서 또는 결정서의 송달을 받은 날부터 10일 이내에 중앙노동위원회에 그 재심을 신청할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의한 중앙노동위원회의 재심판정에 대하여 관계 당사자는 그 재심판정서의 송달을 받은 날부터 15일 이내에 행정소송법이 정하는 바에 의하여 소를 제기할 수 있다.

③ 제1항 및 제2항에 규정된 기간내에 재심을 신청하지 아니하거나 행정소송을 제기하지 아니한 때에는 그 구제명령·기각결정 또는 재심판정은 확정된다.

④ 제3항의 규정에 의하여 기각결정 또는 재심판정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.

제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제37조제2항, 제38조제1항, 제42조제1항 또는 제42조의2제2항의 규정에 위반한 자
2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자