

개정 노동관계법(발췌)

여기에 수록하는 노동관계법은 1997년 3월 13일 공포된 근로기준법(법률 제5,309호), 노동조합 및 노동 관계 조정법(법률 제5,310호), 노동위원회법(법률 제5,311호) 등을 1996년 12월 31일 공포된 법률과 비교 작성한 것이다.

※ 소제목 옆에 *로써 별도의 법을 명시하지 않은 경우에는 「노동조합 및 노동관계조정법」임

1) 노동조합의 결격사유 및 자구 정리

현행	개정
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1-2. (생략) 3. 가-라. (생략) 마. 주로 정치 운동 또는 사회 운동을 목적으로 하는 경우 5-6. (생략)	제2조(정의) (현행과 같음) 1-2. (현행과 같음) 3. 가-라. (현행과 같음) 마. 주로 정치 운동을 목적으로 하는 경우 5-6. (생략)

2) 노조 임원 겸직 금지

현행	개정
제23조(임원의 선거 등) ① - ② (생략) ③ 노동조합의 임원은 2 이상의 노동조합의 전임 임원을 겸할 수 없다.	제23조(임원의 선거 등) ① - ② (현행과 같음) ③ (삭제)

3) 쟁의 조정 기간 : 일반 사업 10일, 공익사업 15일(1차례 연장 가능)

현행	개정
제54조(조정기간) ① 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 15일, 공익사업에 있어서는 20일 이내에 종료하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의한 조정 기간은 관계 당사자 간의 합의로 이를 연장할 수 있다.	제54조(조정기간) ① 조정은 제53조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에 종료하여야 한다. ② 제1항의 규정에 의한 조정 기간은 관계 당사자 간의 합의로 일반사업에 있어서는 10일, 공익사업에 있어서는 15일 이내에서 연장할 수 있다.

4) 연차 유급 휴가 상한선 폐지

* 근로기준법

현행	개정
<p>제48조(연차 유급 휴가) ① 사용자는 1년간 개근한 근로자에 대하여는 10일, 9할 이상 출근한 자에 대하여는 8일의 유급 휴가를 주어야 한다.</p> <p>② 사용자는 2년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속 근로년수 1년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급 휴가를 주어야 한다. 다만, 그 휴가 총 일수가 20일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상 임금을 지급하고 유급 휴가를 주지 아니할 수 있으며, 30일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 유급 휴가를 주지 아니할 수 있다.</p> <p>③ - ⑤ (생략)</p>	<p>제59조(연차유급휴가) ① (현행과 같음)</p> <p>② 사용자는 2년 이상 계속 근로한 근로자에 대하여는 1년을 초과하는 계속 근로년수 1년에 대하여 제1항의 휴가에 1일을 가산한 유급 휴가를 주어야 한다. 다만, 그 휴가 총 일수가 20일을 초과할 경우에는 그 초과하는 일수에 대하여는 통상 임금을 지급하고 유급 휴가를 주지 아니할 수 있다.</p> <p>③ - ⑤ (현행과 같음)</p>

5) 회의 소집권자 지명기한 명시

현행	개정
<p>제18조(임시총회 등의 소집)</p> <p>① - ② (생략)</p> <p>③ 노동부 장관은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태한 경우에는 노동위원회의 승인을 얻어 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.</p> <p>④ 노동부 장관은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.</p>	<p>제18조(임시 총회 등의 소집)</p> <p>① - ② (현행과 같음)</p> <p>③ 노동부 장관은 노동조합의 대표자가 제2항의 규정에 의한 회의의 소집을 고의로 기피하거나 이를 해태하여 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 노동위원회의 의결을 요청하고 노동위원회의 의결이 있는 때에는 지체없이 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.</p> <p>④ 노동부 장관은 노동조합에 총회 또는 대의원회의 소집권자가 없는 경우에 조합원 또는 대의원의 3분의 1 이상이 회의에 부의할 사항을 제시하고 소집권자의 지명을 요구한 때에는 15일 이내에 회의의 소집권자를 지명하여야 한다.</p>

하지 아니하거나 허위의 서류를 제출한 자 또는 조사를 거부·방해하거나 기피한 자	하거나 허위의 보고를하거나 허위의 보고를 한 자
--	----------------------------

9) 복수 노조

현행	개정
<p>부칙 제5조(노동조합의 설립에 관한 경과 조치)</p> <p>① 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 1999년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직 대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다. 다만, 하나의 사업 또는 사업장의 경우에는 2001년 12월 31일까지 기존 노동조합과 조직 대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.</p> <p>① - ② (생략)</p>	<p>부칙 제5조(노동조합의 설립에 관한 경과 조치)</p> <p>① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에 불구하고 2001년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직 대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.</p> <p>① - ② (현행과 같음)</p>

10) 위법한 단체 협약에 대한 시정 명령

현행	개정
<p>제31조(단체 협약의 작성)</p> <p>① - ② (생략)</p> <p>③ 노동부 장관은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 시정을 명할 수 있다.</p>	<p>제31조(단체 협약의 작성)</p> <p>① - ② (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p>

11) 대체근로 : 사업내 허용, 신규 하도급 금지

현행	개정
<p>제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의 행위 기간 중 그 쟁의 행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. 다만, 제81조 제2호 단서의 규정에 의한 단체협약이 체결되어 있고 당해 사업내에 대체할 수 있는 근로자가 없으며 쟁의 행위로 인하여 중대한 경영상의 손실이 예상되는 경우에는 일시적으로 기간을</p>	<p>제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의 행위 기간 중 그 쟁의 행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. <단서 조항 삭제></p>

정하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 있다.

② 제1항 단서의 규정에 의하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하고자 하는 사용자는 그 사유와 채용 또는 대체할 인원·업무·기간 등을 명시하여 노동위원회의 승인을 얻어야 한다.

제91조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항 본문, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정에 위반한 자
2. (생략)

② 사용자는 쟁의 행위 기간 중 그 쟁의 행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.

제91조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정에 위반한 자
2. (현행과 같음)

12) 무노동 무임금(쟁의 행위 기간에 대한 임금 지급 문제)

현행	개정
제44조(쟁의 행위 기간중의 임금 지급 요구의 금지) 사용자는 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간에 대한 임금을 지급하여서는 아니되며, 노동조합은 그 기간에 대한 임금의 지급을 요구하거나 이를 관철할 목적으로 쟁의 행위를 하여서는 아니된다. 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.	제44조(쟁의 행위 기간중의 임금 지급 요구의 금지) ① 사용자는 쟁의 행위에 참가하여 근로를 제공하지 아니한 근로자에 대하여는 그 기간에 대한 임금을 지급할 의무가 없다. ② 노동조합은 쟁의 행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의 행위를 하여서는 아니된다.

13) 변형(탄력적) 근로시간제

* 근로기준법

현행	개정
제42조의 2(탄력적 근로시간제) ① (2주 단위 48시간제) ② 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의(업무	제50조(탄력적 근로시간제) ① (현행과 같음) ② 사용자는 근로자 대표와의 서면 합의에 의

단위 또는 부분적으로 적용하고자 할 때에는 당해 노동자와의 서면 합의)에 의하여 다음 각 호의 사항을 정한 때에는 1월 이내의 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제42조 제1항의 근로 시간을 초과하지 아니하는 범위 안에서 특정주에 제42조 제1항의 근로시간을, 특정일에 제42조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 56시간을 초과할 수 없다.

- 1. - 4. (생략)
- ③ - ⑤ (생략)

하여 다음 각 호의 사항을 정한 때에는 1월 이내의 단위 기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 제49조 제1항의 근로시간을 초과하지 아니하는 범위안에서 특정주에 제49조 제1항의 근로시간을, 특정일에 제49조 제2항의 근로시간을 초과하여 근로하게 할 수 있다. 다만, 특정주의 근로시간은 56시간을, 특정일의 근로시간은 12시간을 초과할 수 없다.

- 1. - 4. (현행과 같음)
- ③ - ⑤ (현행과 같음)

14) 경영상 이유에 의한 해고

* 근로기준법

현	행	개	정
<p>제27조의2(경영상 이유에 의한 해고) ① (생략)</p> <p>② 계속되는 경영 악화로 인한 사업의 양도·합병·인수의 경우에는 제1항의 규정에 의한 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.</p> <p>③ 제1항의 경우에 사용자는 해고를 피하기 위한 노력을 다하여야 하며 합리적이고 공정한 해고의 기준을 정하고 이에 따라 그 대상자를 선정하여야 한다.</p> <p>④ 일정 규모의 인원을 해고하고자 할 때에는 대통령령이 정하는 바에 따라 노동위원회의 승인을 받아야 한다.</p>	<p>제31조(경영상 이유에 의한 해고) ① 사용자는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하고자 하는 경우에는 긴박한 경영상의 필요가 있어야 한다.</p> <p><삭제></p> <p>② (현행 ③ 과 같음)</p> <p><삭제></p> <p>③ 사용자는 제2항의 규정에 의한 해고를 피하기 위한 방법 및 해고의 기준 등에 관하여 당해 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수를 대표하는 자(이하 '근로자 대표'라 한다)와 성실하게 협의하여야 한다.</p>		

⑤ 사용자가 제1항, 제3항 및 제27조의3 제2항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제27조 제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.
제27조의3(경영상 이유에 의한 해고의 절차)
① ② (생략)

④ 사용자가 제1항 내지 제3항의 규정에 의한 요건을 갖추어 근로자를 해고한 때에는 제30조 제1항의 규정에 의한 정당한 이유가 있는 해고를 한 것으로 본다.

<삭제>

15) 직권 중재가 가능한 필수 공익사업의 범위

현 행	개 정
제71조(공익사업의 범위 등) ① ② (생략) 부칙제2조(적용시한) 제71조 제2항 제1호의 규정 중 시내버스 운송 사업에 관한 규정은 2000년 12월 31일까지 적용한다.	제71조(공익사업의 범위 등) ① (현행과 같음) ② 병원사업 추가 부칙제2조(적용시한) 제71조 제2항 규정 중 제1호의 시내버스 운송사업에 관한 규정 및 제4호의 은행사업(한국은행법에 의한 한국은행은 제외한다)에 관한 규정은 2000년 12월 31일까지 적용한다.

16) 노조 전임자 급여 지급 → 지급 금지, 5년간 시행 유예(부칙 제6조)

현 행	개 정
부칙제1조(시행일) 이 법은 1997년 3월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조 제2항 및 제81조 제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여 지원에 관한 규정에 한한다)은 2002년 1월 1일부터 시행한다. 제7조(노동조합 전임자에 관한 경과 조치) 이 법 시행 당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에 당해 노동조합과 사용자는 2001년 12월 31일까지 전임자에 대한 급여 지원 규모가 점진적으로 축소되도록 하여야 하며, 노동조합은 재정 자립에 노력하여야 한다.	부칙제1조(시행일) 이 법은 공포한 날부터 시행한다. 제6조(노동조합 전임자에 관한 경과 조치) ① 이 법 시행 당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 제24조 제2항 및 제81조 제4호 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여 지원에 관한 규정에 한한다)을 2001년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.

② 제1항의 규정에 해당하는 사업 또는 사업장의 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여 지원 규모를 노사협약에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정 자립에 사용하도록 한다.

17) 해고 근로자의 조합원 자격 문제(제2조 제3호 라목) → 현행 유지(중노위 재심판정시까지)

18) 노동 쟁의의 정의 문제(제2조 제4호) → 현행 유지(이익 분쟁에 한함, 권리 분쟁 미포함)

19) 노동위원회 위원장의 직급 및 공익위원 자격

* 노동위원회법

현	행	개	정
제8조(공익위원의 자격 기준 등)		제8조(공익위원의 자격 기준 등)	
① (생략)		① (현행과 같음)	
1. 심판 담당 공익위원		1. 심판 담당 공익위원	
가. 법학, 경영학, 경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 교수 5년 이상 재직한 자		가. 법학, 경영학, 경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 부교수로 5년 이상 재직한 자	
나. -다. (생략)		나. -다. (현행과 같음)	
〈신설〉		라. 노동관계 업무에 15년 이상 종사하여 전문적 지식과 경험을 갖춘 자로서 심판 담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자	
2. 조정 담당 공익위원		2. 조정 담당 공익위원	
가. 공인된 대학에서 교수로 5년 이상 재직한 자		가. 공인된 대학에서 부교수로 5년 이상 재직한 자	
나. -다. (생략)		나. -다. (현행과 같음)	
라. 기타 노동관계 업무에 20년 이상 종사한 자 또는 사회적 덕망이 있는 자로서 조정 담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자		라. 기타 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 자 또는 사회적 덕망이 있는 자로서 조정 담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자	
② 지방노동위원회의 공익위원은 다음의 구분에 따라 다음 각 목의 1에 해당하는 자로서 노동문제에 관한 지식과 경험이 있는 자 중에서 위촉한다.		② 지방노동위원회의 공익위원은 다음의 구분에 따라 다음 각목의 1에 해당하는 자로서 노동문제에 관한 지식과 경험이 있는 자 중에서 위촉한다.	

1. 심판 담당 공익위원

가. 법학, 경영학, 경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 부교수 이상으로 3년 이상 재직한 자

나. -라. (생략)

<신설>

2. 조정 담당 공익위원

가. 공인된 대학에서 부교수 이상으로 3년 이상 재직한 자

나. -라. (생략)

마. 기타 노동관계 업무에 15년 이상 종사한 자 또는 사회적 덕망이 있는 자로서 조정 담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자

③ (생략)

제9조(위원장)

① - ② (생략)

③ 중앙노동위원회 위원장은 차관급 정무직으로 한다.

④ (생략)

1. 심판 담당 공익위원

가. 법학, 경영학, 경제학 등 노동문제와 관련된 학문을 전공한 자로서 공인된 대학에서 부교수 이상으로 3년 이상 재직한 자

나. -라. (현행과 같음)

마. 노동관계 업무에 10년 이상 종사하여 전문적 지식과 경험을 갖춘 자로서 심판 담당 공익위원으로 적합하다고 인정되는 자

2. 조정 담당 공익위원

가. 공인된 대학에서 부교수 이상으로 5년 이상 재직한 자

나. -라. (현행과 같음)

제9조(위원장)

① - ② (현행과 같음)

③ 중앙노동위원회 위원장은 정무직으로 한다.

④ (현행과 같음)

20) 쟁의 행위의 제한

현행	개정
<p>제38조(노동조합의 지도와 책임)</p> <p>① 쟁의 행위는 그 쟁의 행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 작업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의 행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행, 협박 기타 위력을 사용하여서는 아니된다.</p> <p>② - ③ (생략)</p>	<p>제38조(노동조합의 지도와 책임)</p> <p>① 쟁의 행위는 그 쟁의 행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 작업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의 행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행, 협박을 사용하여서는 아니된다.</p> <p>② (현행과 같음)</p>

③ 노동조합은 쟁의 행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리 통제할 책임이 있다.

21) 단체 협약의 유효 기간

현 행	개 정
<p>제32조(단체 협약의 유효 기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효 기간을 정할 수 없다.</p> <p>② - ③ (생략)</p>	<p>제32조(단체 협약의 유효 기간)</p> <p>① (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ 단체 협약의 유효 기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체 협약을 체결하고자 단체 교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체 협약이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체 협약은 그 효력 만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다. 다만, 단체 협약에 그 유효 기간이 경과한 후에도 새로운 단체 협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체 협약이 체결될 때까지 종전 단체 협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 3월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체 협약을 해지할 수 있다.<1997.3.10 제정></p>

22) 방위산업체 근로자의 범위

현 행	개 정
<p>제38조(노동조합의 지도와 책임)</p> <p>① 쟁의 행위는 그 쟁의 행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의 행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행, 협박 기타 위력을 사용하여서는 아니된다.</p> <p>② -③ (생략)</p>	<p>제41조(쟁의 행위의 제한과 금지)</p> <p>① (생략)</p> <p>② 방위산업에 관한 특별조치법에 의하여 지정된 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의 행위를 할 수 없으며 주로 방산 물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.</p>