

<노사관계 선진화방안 주요쟁점 분석 및 입법대안 모색> 공개토론회 개최

◆ 우리 연구원에서는 2003년 12월 제시된 『노사관계법·제도 선진화 방안』에 대하여 국민적 공감대를 형성하고 합리적인 입법대안을 모색하기 위하여 9월중 총 5차례의 공개토론회를 계획하고 있으며, 제1차 토론회를 9월 6일(화) 오후 2시 한국노동연구원 대회의실(9층)에서 개최함.

이 보도자료는 공개토론회 개최취지 및 발표논문을 요약한 것임.

◆ 순서

- 부당노동행위, 부당해고구제제도 개선: 김홍영 교수(충남대)
- 노동위원회 구성, 운영 개선 및 조정기능 활성화: 이철수 교수(이화여대)

〈노사관계 선진화방안 주요쟁점 분석 및 입법대안 모색〉 공개토론회 개요

담 당 자	문무기 연구위원
전 화	02)3775-2177
매 수	3매

□ 공개토론회 개최취지

- 2003년 12월 노사관계제도선진화연구위원회에서는 『노사관계법·제도 선진화 방안(이하 ‘선진화방안’)』을 제시하였으나, 이에 대하여 현재까지 노사정위원회 등을 통한 노사관계 당사자간의 실질적이고 구체적인 논의가 진전되지 못하고 있음.
 - 반면 국제사회(ILO·OECD)에서는 선진화방안의 충실하고 조속한 시행 등 기본적인 지지의사를 표명하고 있는 가운데, 최근 OECD 이사회는 우리 정부에 대해 2007년 봄까지 노사관계법·제도 개선결과를 보고토록 결정한 바 있음.
- 따라서 지금까지 일부 학계·언론 등을 통해 단편적으로 진행되어 온 선진화방안에 대한 논의를 체계적으로 공론화하는 과정을 거쳐, 범국민적 공감대형성과 함께 구체적인 입법대안을 모색할 필요성이 제기되고 있음.
 - 이러한 필요성에 따라 한국노동연구원은 선진화방안 전체를 망라하여 합리적인 입법정책 방향을 모색하는 공개토론회를 개최하게 되었음.

□ 공개토론회 방식 및 일정

- 위의 취지에 따라 본 공개토론회는 공익적 관점의 학계 및 관계전문가들로 이루어지는 토론회로서, 총 5차에 걸쳐 한국노동연구원 대회의실(9층)에서 9월 한 달 동안 개최될 예정임.
 - 각 토론회는 언론 및 국민일반의 관심도, 노사의 호응 가능성 등을 종합적으로 고려하여 개별적인 주제에 대한 심층토론회로 개최하고자 함.

○ 공개토론회의 일정은 다음과 같음.

- 제1차 공개토론회(2005. 9. 6.(화) 14:00-18:00)

· 사회: 윤성천 교수(광운대 법학과)

· 주제발표: 제1주제: 부당노동행위 · 부당해고 구제제도 개선

(김홍영 교수(충남대 법학과))

제2주제: 노동위원회 구성 · 운영 개선 및 조정기능 활성화

(이철수 교수(이화여대 법학과))

· 지정토론(가나다 순): 김동원 교수(고려대 경영학과)

김소영 박사(한국노동연구원)

이 정 교수(외국어대 법학과)

임상훈 박사(한국노동연구원)

- 제2차 공개토론회(2005. 9. 13.(화) 오후 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 정리해고 및 기업변동시 근로관계

(유성재 교수(중앙대 법학과))

제2주제: 노사협의회제도 활성화

(이승욱 교수(부산대 법학과))

- 제3차 공개토론회(2005. 9. 15.(목) 오후 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 복수노조 교섭창구단일화(유니언숍 포함)

(이철수 교수(이화여대 법학과))

제2주제: 기타 단체교섭권 관련사항(단협 유효기간 포함)

(조용만 교수(건국대 법학과))

- 제4차 공개토론회(2005. 9. 20.(화) 오후 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 대체근로 및 쟁의행위 관련사항

(조용만 교수(건국대 법학과))

제2주제: 최소서비스 도입방안

(김홍영 교수(충남대 법학과))

- 제5차 공개토론회(2005. 9. 22.(목) 오후 14:00-18:00)

· 주제발표: 제1주제: 실업자노조 관련문제

(박종희 교수(고려대 법학과))

제2주제: 산별노조 관련문제

(이승욱 교수(부산대 법학과))

제3주제: 노조전임자 관련문제

(김정한 박사(한국노동연구원))

○ 위와 같이 계획된 공개토론회의 일정 가운데 제2차부터 제5차 토론회는 주제, 일정, 방식 및 지정토론자 등이 계속 검토·섭외중이어서 다소 유동적임.

부당노동행위 · 부당노동행위 구제제도 개선

담 당 자	김홍영 교수(충남대)
진 화	042)821-5839
매 수	4매

□ 부당노동행위제도의 개선방안 검토

○ 구제제도의 실효성 강화 및 직접 형사처벌 규정의 정비

- 선진화방안은 부당노동행위 구제제도의 실효성을 강화하기 위한 방안으로서 구제절차에서 당사자의 화해절차강화를 통한 사건의 신속해결 및 노사관계의 안정화에 기여, 둘째, 다양한 구제명령의 근거마련, 셋째, 긴급이행명령제도의 신청범위확대 및 긴급이행명령의 이행상황에 대해 사용자가 보고토록 할 것 등을 검토하였음. 이는 학계나 실무계에서 계속 주장해온 바로, 부당노동행위 제도의 개선을 위해 조속히 입법이 필요함.
- 선진화방안은 부당노동행위에 대한 형사처벌 규정을 정비할 것을 제안하고 있음. 이러한 방안에 대하여 노동계는 부당노동행위의 사전 방지가 제대로 되지 못할 수 있다는 점을 우려함. 따라서 형사처벌제도를 활용하기보다 구제절차를 정비하여 적극 활용하는 것이 노사의 자율성과 책임성을 존중한다는 점에서 노사관계의 선진화를 위한 올바른 방향으로 사료됨. 그러므로 구제제도를 통해 적절히 구제되는 방법을 적극 모색하는 한편, 궁극적으로는 부당노동행위에 대한 형사처벌제도를 폐지하여야 함.
- 실제에 있어서 부당노동행위를 입증할 수 있는 제반 증거자료들이 사용자측에 존재한다는 점에서, 자칫 근로자측의 입증이 어려워지는 경우가 발생할 수 있으므로 입증책임의 전환을 위한 법제화 필요.
- 부당노동행위에 대한 구제절차를 담당하는 기관인 노동위원회가 그 역량이 강화되어야 함. 이를 위하여서는 현재 노동위원회 상근인력의 증원이 필요함. 앞으로 노동조합 조직형태의 다양화 및 복수노동조합 인정 등으로 부당노동행위 사건이 복잡해질 것을 감안하여 노동위원회 인력의 전문성 강화 필요.

○ 노동조합의 부당노동행위의 도입 여부

- 선진화방안은 노동조합의 부당노동행위는 별도로 신설하지 않되, 개별규정에서 노동조합의 행위준칙을 명확히 하는 방안을 제안하였음.
- 노동조합의 부당노동행위제도 도입은 이미 나름대로 노동3권 보장 및 노사자치를 체계화하여 온 우리 법제도 및 관행에 비추어 노사자치를 오히려 지금보다 후퇴시킬 위험이 존재함.
- 또한, 부당노동행위에 대해 노동위원회를 통한 구제절차 이외에 법원을 통한 사법적 구제절차가 2중적으로 인정되고 있는 현행 체계에서, 노동위원회를 통한 규제의 강화가 제대로 기능하지 못하고 오히려 집단적 노사관계혼란을 초래할 위험성 존재.

□ 부당해고 구제제도의 개선방안 검토

○ 부당해고 구제방식과 내용의 다양화

- 선진화방안은 노동위원회의 구제절차에서 화해에 의한 우선적 해결의 근거규정을 마련하고 화해의 실효성을 제고하는 방안을 검토하였음. 이에 대하여 신속한 화해를 위하여 노동위원회의 적극적 화해유도가 필요하며, 화해로 해결되는 경우 노동위원회는 화해조서의 작성을 유도하고 그 이행에 대해 지도·감독하여야 함.
- 선진화방안에서 제시된 금전보상은 부당해고에 대한 구제방식의 다양화라는 측면에서 부당해고구제제도를 보완하기 위한 것으로, 노동계에서도 전향적인 검토가 필요하리라고 보여짐. 다만 금전보상이 사용자에게 의해 남용되지 않도록 인정요건과 보상액의 기준을 법이 정하도록 하며, 사용자가 신청하는 경우에는 보상액을 보다 높이는 방향을 검토할 필요가 있음.

○ 부당해고 구제명령의 실효성 제고 및 직접 형사처벌규정의 정비

- 선진화방안에서는 신속한 처리, 확정된 구제명령 불이행에 대한 제재 등 다양한 구제명령 이행확보방안의 신설을 검토하였음.

- 구제명령에 대해 확정·미확정을 구분함이 없이 적법하게 취소되기 전까지는 사용자에게 이행의무인정→노동위원회의 노사 당사자로부터 구제명령 이행상태파악→불이행한 사용자에게 대해 조속히 임의이행하도록 적극적인 행정지도·감독 및 사용자의 이행 거부에 대해 구제명령 위반으로서 과태료 또는 이행강제금 부과 등을 통한 구제명령의 전체적 이행실효성 확보 필요.
- 부당해고에 대한 형사처벌이나 행정감독은 이미 제 기능을 하지 못하고 있는 실정임. 따라서 부당해고 구제제도의 개선을 시급히 실행하는 한편, 이를 토대로 궁극적으로는 부당해고에 대한 형사처벌제도를 완전히 폐지하는 것이 바람직 함.

○ 부당해고 구제기관과 절차의 일원화

- 현재는 부당해고 구제기관과 절차가 노동위원회와 법원으로 2원화되어 있음. 이에 대하여 선진화방안은 현단계에서는 현행을 유지하지만, 중장기적으로 구제기관과 절차를 일원화할 것을 제안하였음.
- 최근 사법개혁의 차원에서 노동법원의 도입 논의가 이루어지고 있는 상태임. 노동법원이 도입되면 부당해고사건을 포함하여 노동분쟁의 판정적 해결은 노동법원으로 통일되는 것이 바람직하다고 봄.
- 다만 신속한 해결, 직권주의 조사의 확대, 다양한 구제조치, 판결내용의 이행 감독 절차의 구비 등이 전제되어야 함. 또한 부당해고 등 개별적 권리분쟁사건에 대해 노동법원의 판정적 해결 이전에 조정적 해결을 도모하기 위하여, 노동위원회에 사전의 조정절차를 두는 것이 신속한 해결, 노사관계의 안정성 회복, 노동법원의 사건부담 완화 등의 차원에서 바람직할 것으로 여겨짐.

□ 구제제도 개선의 시급성

- 노사분쟁이 제대로 해결되지 않고 있어 노사간의 반목이 크고 노사의 대립이 노정간 대립으로 확대되고 있음.
- 처벌제도 강화는 실제의 예방 내지 시정의 효과는 기대할 수 없어, 노사대립

과 노정대립을 오히려 강화시킬 위험성이 있음. 따라서 피해자의 실질적인 구제를 달성하고 노사관계의 안정과 발전을 위해서는 분쟁해결제도로서 구제 제도를 개선하는 것이 중요함.

- 노동법원 도입논의는 비교적 천천히 진행되고 있으므로, 노동위원회의 판정 적 분쟁해결절차를 우선적으로 개선하는 것이 필요함. 이를 위하여 노동위원회 상근인력의 충원에 노사정의 관심이 필요함. 또한 노동위원회에 권리분쟁에 대한 조정적 분쟁해결절차의 도입에 대해 논의를 시작할 필요가 있음.

노동위원회 구성·운영 개선 및 조정기능 활성화

담 당 자	이철수 교수 (이화여대)
전 화	02)3277-3463
매 수	3 매

□ 노동위원회 조정기능 활성화

○ 조정대상 확대 필요성

- 선진화 방안에서는 직권중재와 조정전치주의를 폐지하는 등 조정이 쟁의행위를 규제하는 기능을 한다는 과거의 부정적 이미지를 청산하기 위해 새로운 설계를 하고 있는 만큼, 조정은 일종의 공익적 ‘서비스’로 노사자치를 훼손하지 않는 한 가급적 자유롭게 이용할 수 있게 하는 것이 바람직함.
- 조정제도의 본래적 목적이 쟁의행위를 예방하기 위한 것이라는 점을 상기한다면, 이 익분쟁과 권리분쟁, 쟁의행위의 적법·불법의 구별은 중요한 의미를 지니지 않음.
- 따라서 집단적 권리분쟁만을 조정대상으로 삼고 있는 현행 노조법 제2조 제5호의 개정을 통한 조정대상 확대가 필요함.

○ 예방적 기능으로서의 조정제도 활성화

- 쟁의행위 조정의 절차와 시기에 있어서, 현재 조정전치주의와 사후적 조정의 틀로부터의 개선필요.
- 즉 선진화방안이 요구하고 있는 바와 같이 “분쟁이 있는 곳에 조정이 있다”, “찾아가는 조정서비스 제공”이라는 원칙 하에서 조정전치주의에 대한 재고, 조정기간제한의 삭제, 예방적 조정 및 간이조정 등 조정방식의 확대 등이 필요함.

○ 사적 조정제도의 활성화

- 사적 조정제도의 활성화를 위하여서는 공적 조정과 사적 조정이 유기적으로 연계하는 한편, 사적 조정시장의 확대를 위한 인프라 구축이 필요함.
- 사적 조정시장 활성화의 유도뿐만 아니라 조정이 실질적 분쟁해결을 위하여 기여할 수 있는 범위의 확대 및 조정의 질이 향상되어야 함.

□ 노동위원회 구성·운영 개선의 필요성

○ 노동위원회 역할의 증가

- 복수노조의 등장에 따라 노동위원회의 역할은 증대될 것으로 예상됨. 이로 인한 새로운 유형의 지배·개입의 부당노동행위에 대한 대비가 필요할 것으로 보임.
- 또한 복수노조 등장에 따라 교섭단위의 결정, 공정대표의무의 이행 여부 등 노노간의 분쟁에 대한 해결기능의 보완이 요구됨.

○ 노동법원 도입논의

- 현재 사법제도개혁위원회를 중심으로 하여 노동법원의 도입에 관한 논의가 이루어지고 있음. 따라서 노동위원회의 구조 및 운영의 개선을 논함에 있어서 노동법원과 노동위원회의 관계설정이 필수적임.
- 노동법원의 도입으로 노동법원이 노동위원회를 대체한다거나, 노동위원회의 기능축소를 우려하는 등의 부정적인 관점보다는, 노동위원회가 노동법원과의 유기적 관계 하에서 노동법원의 분쟁해결을 원조함으로써 노동분쟁의 조정을 전담하는 기구로서 자리매김할 수 있는 방향으로의 관계모색이 필요함.

○ 노동위원회 인력의 충원 및 인력의 질적 향상

- 공익위원의 중립성과 전문성이 제고되어야 함. 이를 위하여 위원회 정원 확대 및 담당 심사관의 충원 등 업무인력충원의 문제가 해결되어야 함. 뿐만 아니라 위원에 대한 수당의 문제가 해결되어야 함.

○ 노동위원회의 집단적 노사관계의 인프라기능 강화

- 노동위원회가 현재와 같은 기능에 따라서 집단적 노사관계의 인프라로서의 기능이 담보되기 위해서는 심판과 조정업무의 분리·독립이 필요함. 이를 위하여서는 이들 업무를 담당할 별도의 독립국이 설치됨으로써 심판 및 조정의 전문성과 원활한 서비스의 제공이 이루어질 수 있도록 도모하여야 함.