

<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 있음. 그 가운데 이미 제1, 2차 토론회는 9월 6일(화)과 13일(화)에 개최되었고, 제3차 토론회를 오는 9월 15일(목) 오후 2시 한국노동연구원 대회의실(9층)에서 개최함.

이 보도자료는 공개토론회 개최취지 및 발표논문을 요약한 것임.

◆ 순서

- 복수노조 교섭창구단일화(유니언숍 포함): 이철수 교수(이화여대)
- 기타 단체교섭권 관련사항(단협 유효기간 포함): 조용만 교수(건국대)

〈노사관계 선진화방안 주요쟁점 분석 및 입법대안 모색〉 공개토론회 개요

담당자	문무기 연구위원
전화	02)3775-2177
매수	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 노사 관계자와 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.
 - 2차 토론회부터 노사 관계자를 지정토론자에 포함시키고자 다시 섭외하였으나, 한국노총·민주노총은 내부 사정으로 참석하지 못하였음.

○ 공개토론회의 일정은 다음과 같음.

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

· 사 회: 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))

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

· 사 회: 하경효 교수(고려대 법학과)

· 주제발표: 제1주제: 정리해고 및 기업변동시 근로관계

(유성재 교수(중앙대 법학과))

제2주제: 노사협의회제도 활성화

(이승욱 교수(부산대 법학과))

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

· 사 회: 이규창 교수(단국대 경영학과)

· 주제발표: 제1주제: 복수노조 교섭창구단일화(유니언숍 포함)

(이철수 교수(이화여대 법학과))

제2주제: 기타 단체교섭권 관련사항(단협 유효기간 포함)

(조용만 교수(건국대 법학과))

○ 지정토론(가나다 순):

김영완 전문위원(한국경영자총협회)

김유선 소장(한국노동사회연구소)

배규식 연구위원(한국노동연구원)

송강직 교수(동아대 법학과)

이주희 교수(이화여대 사회학과)

조영길 대표변호사(I&S 법률사무소)

- 제4차 공개토론회(2005. 9. 20.(화) 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) 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 제4차부터 제5차 토론회는 주제, 일정, 방식 및 지정토론자 등이 계속 검토·섭외중이어서 다소 유동적임.

복수노조 교섭창구단일화(유니언숍 포함)

담당자	이철수 교수(이화여대)
전화	02)3277-3463
매수	4매

□ 창구단일화를 위하여 반영되어야 할 관점들

- 교섭창구단일화의 기본단위는 사업별로 획정을 원칙으로 하여야 함.
 - 기존의 '조직대상' 개념은 더 이상 유용한 관점이 될 수 없고, 다만 근로관계의 특수성을 반영하여 예외적으로 기본단위가 설정될 수 있도록 하여야 함.
- 단일화의 대상은 개별 사용자가 교섭의무를 부담하는 경우에 국한, 사업장 내에 존재하는 단위노조, 지부뿐만 아니라 대각선 교섭을 원하는 초기업적 단위노조도 포함시켜야 함.
- 노사간의 개별합의에 의해 창구단일화를 배제하는 특약 허용불가
 - 노사간의 개별합의에 의한 창구단일화 배제 특약은 제도의 취지를 몰각시킬 우려가 있기 때문에 허용되어서는 아니 됨.
- 교섭대표는 독립된 당사자의 지위를 가지게 되며, 교섭대표의 의사는 전체 노조와 조합원을 대표하는 것으로 설계되어야 함.
- 교섭대표는 규범적 사항뿐만 아니라 채무적 사항에 대해서도 교섭을 행하고 단체협약을 체결할 권리를 갖도록 하여야 함. 다만 소수조합 보호를 위해 절차적 규정을 정비가 필요함.
- 공정대표의무는 창구단일화의 성패를 가늠하는 중요한 개념요소로 제외국의 실례를 면밀히 검토하여 현실적이고도 실효성 있는 방안을 구체적으로 마련하여야 함.

□ 교섭대표선정방식

- 향후 교섭대표의 선정이 노조간 자율적 결정- 과반수 노조의 존재 - 교섭대표선출을 위한

선거의 방식으로 이루어지는 경우 이를 관장하기 위해 노동위원회의 업무가 대폭적 증가가 예상된다. 현재 법률과 구체적 시행령이 마련되어 있지 않아 그 내용은 유동적이지만 외국의 예를 보았을 때 다음과 같은 업무들이 추가될 것으로 사료됨.

- 판정적 기능의 강화

- 새로운 유형의 지배·개입이 발생할 소지가 높기 때문에 부당노동행위 사건 수가 증가할 것임.
- 교섭단위의 결정·공정대표의무의 이행 여부 등 노노간의 분쟁에 대한 판정 업무는 필수적인 것으로 보임.
- 또한 선거신청의 적격성 여부¹⁾ 및 선거결과에 대한 이의제기 및 대표권한의 박탈·정지 등에 대한 판정 업무가 필요할 것으로 여겨짐.

○ 최소한의 확인적 기능의 필요

- 자율적으로 교섭대표를 선출한 경우 또는 과반수 노조가 존재하는 경우에 노동위원회의 확인 또는 인증이 필요한지가 검토되어야 함.
- 조합원 수에 관하여 의견 불일치가 있는 경우 이를 최종적으로 확인할 필요가 있음.
- 또한 창구단일화 절차에 포기할 경우 분쟁가능성을 줄이기 위해 노동위원회가 이를 확인할지에 관한 검토도 필요할 것으로 보임.
- 이러한 상기의 확인적 업무는 노동위원회의 판단이 중국적인 것으로 하고 법원에서의 제소가능성은 열어 두지 않는 것이 타당하리라고 보여짐.

○ 과반수노조가 존재하는 경우 선거절차 필요성 검토

- 향후 입법내용에 따라 유동적임. 그러나 다수의 노조가 존재할 경우를 상정하면 노동위원회가 선거에 참여하여 이를 관리할 필요성은 높다고 보여짐.
- 현장에서 교섭대표 선출을 위한 선거관리 및 감독, 선거결과에 대한 행정적 처리 등의 업무가 필요할 것임.²⁾

1) 예를 들어 대표기간의 문제, 부당노동행위 개재 시 또는 파업기간 중의 특칙, 단체교섭 거부의 부당노동행위의 선결문제로 처리할지의 여부 등

2) 미국의 경우 선거신청권자의 결정·선거신청기간의 도과여부에서, 약정 선거방식은 증거수집 등 청문절차의 진행·투표자격자의 명단작성과 이를 위한 사용자에의 요구 및 제재·옵저버 선출·선거운동의 방지 등 현장

□ 대표조합의 공정대표의무의 성실한 이행 담보

○ 대표조합의 공정대표의무의 성실한 이행은 창구단일화제도의 성패를 가늠하는 관건임.

- 비교법적으로 봤을 때, 미국의 경우에는 단체교섭과 협약체결 과정뿐만 아니라 고충처리과정에서도 공정대표의무가 요구된다는 점과 노동조합의 부당노동행위제도가 설정되어 있기 때문에, 공정대표의무 위반행위에 대하여 교섭단위 내의 종업원(조합원이건 비조합원 이견 불문)이 노동조합의 책임을 물을 수 있다는 점을 특징으로 볼 수 있음.
- 그러나 우리나라의 경우 교섭대표는 교섭단위 내의 모든 종업원이 아니라 조합원만의 이익을 대표한다는 점, 노동조합의 부당노동행위제도가 설정되어 있지 않다는 점, 다수 노동조합에 대하여 노사협의회 근로자위원 선출 권한을 부여하고 근로기준법 등에서 서면협정을 체결하는 주체로서의 지위를 인정하고 있다는 점 등에서 미국과 많은 차이를 보이고 있음. 향후 공정대표의무 법리의 적용범위를 확정하고 실효성 확보방안을 마련함에 있어 보다 구체적이고 실질적인 검증 작업이 필요하리라고 여겨짐.

○ 공정대표의무

- 체결된 단체협약의 내용이 소수노조 또는 그 조합원을 차별의 문제 발생시 사용자의 부당노동행위가 성립될 가능성이 높음. 이 외에 특정 집단의 조합원이 차별을 받았다고 주장하는 경우를 상정해 볼 수 있음.
 - 근로기준법 제5조상의 국적·신앙·성별·사회적 신분을 이유로 하는 불합리한 차별뿐만 아니라 부서별·직종별·조직형태 상의 차별 등이 여기에 해당될 것으로 보임.
 - 이 경우는 강행법규위반의 문제가 발생하게 되고, 어느 경우든 공정대표의무 위반으로 판단되면 당해 단체협약을 무효로 하여야 할 것임.

○ 실무적인 차원에서 불합리한 차별인지의 여부를 어느 기관에서 판단할 것인지, 공정대표의무 위반의 경우 노동조합에게 별도로 어떠한 책임을 물을 것인지 등의 검토가 필요함.

- 우리나라는 미국과 같이 노동조합의 부당노동행위제도가 설정되어 있지 않기 때문에 노동위원회를 통한 구제가 가능하려면 별도의 입법이 필요함.
 - 이 경우 법원에의 구제신청과의 관계에 있어 미국식의 선점의 법리(배타적 관할권)를 인

에서의 선거관리 및 감독, 선거결과에의 이의에 대한 행정적 처리 등의 업무가 필요하였던 것으로 나타났음.

정여부에 대하여 검토하는 것이 의미있는 일일 것임.

- 노동조합의 책임을 묻기 위하여 교섭대표의 인증을 철회하거나 교섭대표기간을 제한하는 방안 등의 검토도 필요함.
- 노동조합의 책임과 관련하여 명시적 근거규정이 마련되어 있지 않으면 노동조합을 상대로 민사 책임을 물을 수밖에 없고, 그런 경우 공정대표의무제도의 실효성을 기대하기는 힘들기 때문임.

○ 창구단일화제도는 단체교섭상의 난맥상을 방지하고 합리적 노사관계를 지향하기 위해 고안된 제도임. 따라서 우리 법제상 직접적으로는 단체교섭 과정에 해당되지 않지만 합리적이고 건전한 노사관계의 진작을 위해 공정대표의무의 범리를 원용할만한 영역이 존재함.

- 고충처리과정에서의 공정대표의무의 인정문제

- 우리나라에서의 교섭당사자의 역할은 집단적 이익분쟁 사항에 대해 단체교섭을 행하기 때문에, 미국과 달리 고충처리를 단체교섭의 과정으로 보지 않음. 따라서 현행법상 개별적 고충에 대해서 노동조합이 관여할 권한과 책임은 존재하지 않음.
- 그러나 고충처리를 담당하는 고충처리위원의 선임에 다수 노동조합이 관여하기 때문에 (근로자참여및협력증진에관한법률 제 26조 제1항 및 제6조 2항 참조), 자의적·차별적 고충처리로 인해 소수노조의 조합원이 불이익을 당할 개연성을 배제할 수 없음.

- 단체협약에 약정된 고충처리 또는 중재절차를 적용하는 경우에도 마찬가지로 상황임. 이 경우 미국과 같이 공정대표의무의 문제로 접근할 수는 없는지에 관한 입법정책적 검토가 필요함.

○ 이외에도 협약 체결 이후 권리분쟁에 해당되지만 창구단일화를 계기로 증대될 가능성이 높은 차별 유형, 예컨대 단체협약의 해석 적용이나 이행과정,³⁾ 쟁의행위 결정과정,⁴⁾ 또는 근로기준법상의 제도화된 종업원대표기능⁵⁾을 수행하는 과정에서 특정 조합원 또는 특정 직무나 조직형태를 차별하는 경우에도 동 의무를 원용에 대한 검토가 필요함.

3) 단체협약상 인사협의 또는 합의조항을 이행함에 있어 특정 근로자에게 불성실한 태도를 보이는 경우

4) 쟁의행위 결정 시 특정 부서를 파업세력으로 결정하는 경우

5) 취업규칙의 불이익변경, 탄력적근로시간제 도입으로 인해 특정 집단이 불이익을 받는 경우.

기타 단체교섭권 관련사항(단협 유효기간 포함)

담당자	조용만 교수(건국대)
전화	02)450-4204
매수	2매

□ 단체교섭 대상사항

- 선진화방안에서는 집단적 노사관계에 관한 사항을 포괄할 수 있도록 교섭사항에 관한 기준을 명시하되, 권리분쟁사항은 제외하고, 경영·인사권의 본질적 사항에 대한 제한이나 침해를 가져오는 것으로 임의적 교섭사항으로 볼 수 있는 것에 관해서는 해석론으로 해결토록 제안하고 있음.
- 선진화방안에 따르면 집단적 노사관계에 관한 사항 모두가 의무적 교섭사항에 해당하는지 아니면 그 중 일부가 의무적 교섭사항인지 불분명함. 따라서 집단적 노사관계에 관한 사항 중에서 의무적 교섭사항에 해당하는 것을 법에서 특정하거나 적어도 예시하는 방법을 택하는 쪽이 해석상의 논란을 최소화할 수 있음.
- 선진화방안은 권리분쟁사항을 의무적 교섭사항에서 배제하고 있고 기본적으로는 이것이 타당하나, 현실에서 이익분쟁과 권리분쟁의 구별이 용이하지 않을 수 있음. 따라서 권리분쟁의 요소를 갖고 있더라도 이익분쟁과 ‘주요’ 관련된 사항은 의무적 교섭사항으로 보아야 함.
- 선진화방안에서는 인사경영사항 중 의무적 교섭사항으로 볼 수 없는 것에 대해서는 해석론에 위임하고 있는데 기본적 방향은 타당하나, 의무적 교섭사항에서 배제되는 인사경영권에 고유한 사항을 선협적으로 정하는 것은 곤란하고, 인사경영상의 의사결정이 초래하는 결과, 즉 집단적 근로조건의 중대한 변화는 의무적 교섭사항에서 배제되어서는 아니 될 것임.

□ 단체협약의 유효기간

- 선진화방안에서는 협약기간을 노사 자율로 정할 수 있도록 하되 3년을 초과하는 협약에 대해서는 3년이 경과한 후 노사 일방 당사자가 6개월 이전에 상대방에게 그 해지를 통지할 수 있도록 제안하고 있음.
- 3년을 초과하는 기간의 정함이 있는 협약에 대해 일방적 해지를 인정하는 것은 일반적 법원칙에 대한 예외를 인정하는 것으로 적절하지 않음. 따라서 기간의 정함이 있는 협약에 대해서는 차라리 최고 유효기간을 법적으로 규제하는 것이 보다 타당.
- 하나의 노조에게 교섭권을 부여하는 교섭창구단일화제도를 택하는 경우 협약의 유효기간에 대한 법적 규제와는 별도로 교섭대표노조의 지위가 보장되는 일정 기간에 대한 법적 규율이 필요함.