<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 제1~4차 토론회는 9월 6일(화), 13일(화), 15일(목) 및 20일(화)에 각각 개최되었으며, 제5차 토론회를 오는 9월 22일(목) 한국노동연구원 대회의실(9층)에서 개최함.

이 보도자료는 공개토론회 개최취지 및 발표논문을 요약한 것임.

◆ 순서

- 노동조합및노동관계조정법상 근로자의 개념 - 특히 실업자의 조합원자격과 관련하여- (박종희 교수(고려대 법학과))
- 산별노조에 대한 법적 규율의 쟁점과 입법방향(이승욱 교수(부산대 법학과))
- 노조전임제도의 현황과 향후 전망(김정한 연구위원(한국노동연구원))

〈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) - 기 개최

· 사 회: 이규창 교수(단국대 경영학과)

· 주제발표: 제1주제: 교섭창구 단일화와 관련한 법률적 쟁점

(이철수 교수(이화여대 법학과))

제2주제: 단체교섭 대상사항 및 단체협약의 유효기간

(조용만 교수(건국대 법학과))

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

· 사 회: 박래영 교수(홍익대 경제학과)

· 주제발표: 제1주제: 대체근로 및 쟁의행위 관련사항

(조용만 교수(건국대 법학과))

제2주제: 파업시 공익보호를 위한 최소업무의 유지의무

(김홍영 교수(충남대 법학과))

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

- 주제발표: 제1주제: 노동조합및노동관계조정법상 근로자의 개념
 - 특히 실업자의 조합원자격과 관련하여 -
(박종희 교수(고려대 법학과))
- 제2주제: 산별노조에 대한 법적 규율의 쟁점과 입법방향
(이승욱 교수(부산대 법학과))
- 제3주제: 노조전임제도의 현황과 향후 전망
(김정한 박사(한국노동연구원))
- 지정토론(가나다 순):
 - 김동원 교수(고려대 경영학과)
 - 김승호 연구위원(노동사회연구소)
 - 오문완 교수(울산대 법학과)
 - 은수미 연구위원(한국노동연구원)
 - 조준모 교수(숭실대학교 경제학과)
 - 최재황 정책본부장(한국경영자총협회)

노동조합및노동관계조정법상 근로자의 개념 - 특히 실업자의 조합원자격과 관련하여 -

담 당 자	박종희 교수(고려대)
전 화	02)3290-1896
매 수	2매

□ 실업자의 노조법상 근로자 여부

- 실업자의 노조법상 근로자 여부에 관한 학설과 판례의 입장 그리고 법이론적인 측면에서 고찰하여 보면, 노조법상 근로자 개념에는 실업자도 포함하여 이해하는 것이 타당함.

□ 제도개선의 내용과 방향

- 실업자의 노조법상 근로자로 인정하는 입법의 타당성 여부
 - 현행 노조법이 근로자 개념 규정을 두지 않았다면 달리 판단할 여지가 있지만, 현행과 같이 정의규정을 두고 있으면서 그 의미의 불명확성 때문에 실무상 논란을 일으키는 경우라면 관련 규정을 개정하여 분명하게 제시해 주는 것이 바람직할 수 있음.
- 실업자에 대한 단결권 등의 보장과 관련된 사항에서 신규실업자와 이직실업자를 구분하는 것은 이론적으로 가능하지 않을뿐더러, 실무적으로도 이를 처리하기가 매우 곤란함. 따라서 실업자를 노조법상 근로자 개념에는 포함시키되 신규실업자와 이직실업자를 구분하여 입법하는 것은 바람직하지 않음. 이 문제는 노조 스스로가 규약에서 자율적으로 정하도록 맡기는 것이 타당한 것으로 보임.
- 노조법 제2조 제1호 정의규정에 실업자도 포함하는 것으로 개정하는 것이 바람직하다면, 기업별 노동조합의 경우 또는 이에 준하는 조직으로 볼 수 있는 초기기업별 노동조합의 기업별 단위 지부의 경우는 실업자가 조합원이 될 수 없다는 것을 입법적으로 명시하는 것이 바람직한지 여부

- 기업별 노동조합은 법률상 개념이 아니라 사실상의 특별한 특징을 지닌 노동조합을 의미할 뿐이며, 이러한 특징은 법적으로 강제하거나 혹은 법적으로 규정할 성질의 것은 아니기 때문에 바람직하지 않음. 기업별 노동조합 유형은 노동조합 스스로 조합원 자격범위를 그렇게 정한 것에 불과함.
- 다만 실무적으로 기업별 노동조합에서 초기업별 노동조합 전환 등을 둘러싸고 소극적이며 제약적인 해석론을 전개하는 판례의 입장과 기업별 노동조합에서 부당노동행위로든 정당한 이유 없는 경우든 간에, 해고된 근로자와의 갈등관계 등을 대비하여 노동조합 스스로 기업별 조직 유형을 선택한 경우에는 종업원 이외의 자에게 조합원 자격이 인정되지 않는다는 점을 선언적으로 규정하는 것은 인정될 수 있음.

○ 노조법 제2조 제4호 단서 라목 단서 규정의 의미

- 해고된 자가 중노위 재심판정 때까지 조합원 자격을 유지한다는 노조법 제2조 제4호 단서 라목 단서 규정은 비록 기업별 노조의 경우에만 적용될 수 있다는 점이 판례에 의하여 밝혀졌다고 하더라도, 문언적으로 불필요한 오해를 없애고 명료성을 제고한다는 측면에서는 정돈하는 것도 무방하리라고 보여짐.

○ 현행 노조법 제23조의 조합임원 자격제한 규정의 개선 필요성 여부

- 조합임원의 자격제한과 관련한 현행 노조법 제23조 규정은 실업자의 조합원 자격이 부인되던 시기에는 오용 가능성으로 인하여 적극적인 개선이 필요한 것으로 볼 수 있으나, 실업자를 근로자에 포함한다면 지금의 규정 위에 노조 스스로의 자율적인 결정에 따라 얼마든지 필요한 부분을 추가할 수 있으므로 굳이 입법적 개선은 필요하지 않음.

산별노조에 대한 법적 규율의 쟁점과 입법방향

담 당 자	이승욱 교수(부산대)
진 화	051)510-2518
매 수	3매

□ 문제의 상황

○ 과도기적 산별노조 체제의 확산

- 산별노조가 광범위하게 확산되고 있기는 하지만, 여전히 노사간에 기업별 의식이 잔존하고 있고 이에 상응하는 사용자단체가 아직 제대로 결성되지 않고 있으며, 산별노조에 적합한 법운용의 기본원칙과 구체적 내용이 형성되고 있는 상태임.
- 현재의 상황은 노사관계의 실태면에서도, 그 규율면에서도 과도기적 상태에 있음.
- 이에 따라 여러 가지 법적인 문제가 발생하고 있음.

○ 교섭창구 단일화와 산별교섭에 대한 배려

- 원론적으로 볼 때 교섭창구단일화제도는 노동조합의 조직형태와 직접적인 관련성을 가지는 제도는 아니지만, 실제로는 기업별 교섭을 사실상 강제하는 제도로 기능할 여지가 있음.
- 교섭창구단일화제도가 산별노조에 대하여 차별적인 효과를 가지는 방향으로 설계되지 않도록 산별교섭에 대한 제도적 배려가 필요함.

□ 교섭창구단일화와 산별노조

○ 공동교섭단위의 설정이 필요함.

- 교섭창구단일화방안이 사실상 기업별 교섭을 강제하는 효과를 가져 조직형태에 따른 차별을 야기할 수 있다는 점을 고려하여 사용자에게 대하여 단체교섭의 시기, 장소, 방법 등 단체교섭의 절차를 공동으로 하여야 할 의무, 즉 공동교섭단위의 구성을 법에 의해 부과하는 방안을 적극적으로 검토할 필요가 있음.

○ 공동교섭단위의 설정기준

- 공동교섭단위의 설정기준은 업종의 유사성, 근로관계의 유사성, 노동조합의 조직형태, 노사의 입장, 교섭의 관행, 지리적 근접성을 기본으로 하면서, 복수 사용자와의 집단적인 교섭이 이루어져 국민경제에 미치는 영향이 크다는 점을 감안하여 분쟁의 평화적 해결을 통한 산업평화의 유지라는 공익적 요소도 함께 고려하는 방향으로 결정하도록 함.

○ 공동교섭단위의 신청권자

- 공동교섭단위의 신청은 산별노조 또는 지역별노조와 같은 초기업별 단위노동조합과 사용자 또는 노동부장관(경우에 따라서는 행정관청)이 하도록 하고, 공동교섭단위의 결정은 산별교섭단위의 경우 중앙노동위원회가, 지역별 교섭단위의 경우 관련 지역의 범위에 따라서 중앙노동위원회 또는 지방노동위원회가 담당하도록 함.
- 공동교섭단위를 신청할 수 있는 노동조합은 사용자에게 무용한 공동교섭의무를 부과하는 것을 막고 교섭창구단일화제도의 형해화를 배제하기 위하여, 공동교섭단위를 구성하는 각 사용자에게 대해 당해 노동조합이 교섭대표권을 확보하고 있는 경우에만 공동교섭단위 신청자격을 부여하도록 함.

○ 공동교섭단위와 사용자 단체교섭협회의 구성

- 공동교섭단위가 인정되면 개별 사용자는 사용자 “단체교섭협회”의 구성원으로 됨.
- 교섭협회는 공동교섭단위 내에서 이루어지는 단체교섭에서 복수의 사용자를 위한 교섭대표가 되어, 공동교섭단위에서 교섭권과 협약체결권을 가짐.

○ 산업단위의 단체협약 효력확장제도의 신설

- 현재 사업장단위와 지역단위에서만 단체협약의 효력확장제도가 설정되어 있으나, 공동교섭단위제도의 설정과 함께 산업단위의 단체협약 효력확장제도를 신설할 필요가 있음.

□ 산별노조의 운영에 관한 해석

- 산별노조에 관한 규율에 있어서는 법에 의한 규제 보다는 해석에 의한 규제가 바람직

함.

- 우리나라 산별노조의 실태가 과도기적 상황에 있다는 점, 산별노조의 실태가 매우 다양하다는 점을 고려하면 법에 의해 산별노조의 방향성 내지 내부문제에 직접 개입하는 의미를 가지기 때문임.
 - 따라서 원칙적으로 해석에 의하여 쟁점에 따라 구체적 타당성이 있는 해결을 도모하는 방향이 타당함.
- 지부에 관하여 설립신고를 가능하도록 하고 있는 노조법 시행령 제7조는, 실질적으로 산별노조의 운영이나 설립에 장애로 작용하고 있지 않기 때문에 굳이 삭제할 필요가 없음.
- 산별노조의 기업지부가 기업별노조로 조직형태 변경을 하는 것은 허용되지 않는다고 해석하여야 함.
- 산별노조에서 이탈하고자 하는 자는 산별노조에서 탈퇴하고 새로이 기업별 노조를 설립하는 방법을 채택하도록 함.
 - 그 경우에는 설립이 금지되는 복수노조에 해당하지 않음.
- 단위노동조합의 내부조직에 불과한 지부는 노조법상 ‘노동조합’이 아니며, ‘원칙적으로’ 독자적인 단체교섭이나 단체협약체결능력을 가질 수 없다고 해석하여야 함.
- 예외적으로 규약의 명시적인 규정에도 불구하고, 실질적인 관점에서 산별노조 등 초기업별 단위노동조합의 지부·분회가 독자적인 단체교섭 및 단체협약체결 능력을 가지는 경우에는 기업내 지부에 대해 독자적인 교섭권이 인정될 수 있으나, 극히 제한적으로 해석되어야 함.
- 사용자단체의 이탈에 의한 단체협약의 회피를 막기 위하여, 사용자단체를 탈퇴한 경우 당해 단체협약의 유효기간 만료일까지는 당해 단체협약의 효력을 적용받는다라는 규정을 명문으로 둘 필요가 있음.

노조전임제도의 현황과 향후 전망

담 당 자	김정한 연구위원(한국노동연구원)
전 화	02)783-6083
매 수	3매

□ 노조전임제도에 대한 현행 규정

- 현행 노조법 제24조 제2항에서는 “제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다”고 하고, 동법 제81조 제4호에서 “노동조합의 전임자에게 급여를 지원”하는 사용자의 행위를 부당노동행위로 규정하고 있음.
- 이러한 현행법의 기본취지는, 노조전임자의 급여지급 문제는 노동조합의 자주성 확보라는 기본요건에 따라 원칙적으로 노조가 부담해야 하며, 노조 스스로가 이를 해결하지 못할 경우에는 완전유급 전임자제도 자체를 포기해야 한다는 방향을 설정한 것임.

□ 노조전임제도에 대한 향후전망 및 논의

- 노조전임자 임금지급 금지와 관련하여 노사간에 현격한 인식의 격차를 보이고 있음. 노조전임자문제는 노조규모의 영세성을 고려할 때 노조로서는 사활이 걸린 사안으로서, 이 문제가 어떻게 전개되느냐에 따라 향후 노동운동의 미래를 가늠할 수도 있는 중요한 현안으로 볼 수 있음.
- 2007년 1월 1일부터의 노조전임자 임금지급 금지와 관련하여 현 단계에서 고려할 수 있는 방안으로는 크게 다음과 같이 4가지의 경우가 있을 것임.
 - 노조전임자 급여지급 금지규정 유예
 - 노조전임자 임금 지급금지와 부당노동행위로 간주하는 조항의 유예는 1997년 3월 13일 노조법 제정 시 5년간 유예(2001년 12월 말 까지), 2001년 3월 28일 노조법 개정으로 다시 5년간 유예(2006년 12월 말까지)하여 총 10년간 유예되었다는 점을 감안하면 현실성이 없을 뿐 아니라, 법 시행의 장기간 유예는 법질서의 존립과 관철력에 있어서 법에 대한 신뢰를 훼손한다는 점에서 문제가 있음. 또한 법적용을 유예하기 위해서는 노사간 합의가 전제되어야 하지만 노사간 합의는 경영계의 극심한 반발을 고

려할 때 아주 어려울 것으로 판단됨.

- 결국 법개정, 즉 법적용의 일정기간 재재유예는 노사간에 현격하게 인식의 격차를 보이는 조항과의 trade-off가 이루어진 다음에야 정치적 타협의 가능성으로 남게 됨.

- 현행법 폐지

- 노동계로서는 가장 바람직한 안이지만, 경영계로부터는 아주 극심한 반발을 초래할 것으로 예상됨. 현행법이 폐지되기 위해서는 노사관계 선진화방안 가운데 경영계가 바라는 과제를 노동계가 양보하여 경영계의 의도대로 관철되는 경우 상정할 수 있는 안임. 그러나 노조전임자 급여 미지급은 경영계가 가장 희망하는 과제라는 점을 고려할 때, 현실성이 다소 떨어지는 안으로 볼 수 있음.

- 현행법 유지

- 현행법의 유지는 경영계로서는 가장 바람직한 안이지만 노동계로서는 극렬 반대할 것으로 예상됨. 산별노조로의 전환이 상대적으로 빠른 민주노총에 비해 한국노총에서 반발의 강도가 강할 것으로 전망됨. 그러나 민주노총의 경우에도 소규모 노조가 적지 않기 때문에 노조전임자 임금지급금지는 양대 노총, 나아가 우리나라 노동운동에 치명적인 과급력을 미칠 것으로 보임.
- 우리나라는 기업별 노조가 지배적인 노조조직형태로 산별노조에서도 재정의 측면에서나 노조 운영 면에서도 여전히 기업별 노조의 행태를 답습하고 있는 실정으로, 특히 300인 미만 노조의 경우 조합비만으로는 노조전임자를 둔다는 것이 현실적으로 어려움. 또한 대공장노조¹⁾의 경우에도 지금과 같은 노조활동이 불가능할 것으로 보여짐.
- 노조전임자 임금지급 금지가 현실화될 경우, 노동계의 반발은 불가피할 뿐 아니라 이를 둘러싼 노사정간 치열한 공방이 이어질 가능성이 높음.
- 현행법이 2007년 이후에도 그대로 유지될 경우 단위사업장에서는 노사간의 역학관계에 따라 비공식전임이 발생할 가능성이 적지 않으며, 이 과정에서 노사간 다툼의 여지가 적지 않을 것으로 보임. 노조가 비공식전임문제를 전면부에 부각시키지 않겠지만, 임단투에서 수면 아래에서의 노사간 핵심쟁점으로 대두될 것으로 전망됨.
- 현행법이 유지될 경우 노조로서는 생존을 위해 기업별 노조를 산별노조 또는 지역노조로 조직형태 전환이 예상됨. 실질적인 초기업노조로의 전환과 노조전임자에 대한 임금미지급은 이적전임자의 출현과 양산을 가져와, 현행 기업별 노조 중심의 노사관계와는 다른 형태의 노사관계를 초래하여 노사정간에 새로운 문제를 야기할 것으로

1) 현대자동차노조의 경우에도 노조전임자 임금을 자체적으로 부담할 경우 가용재원은 전체 예산의 27.4%에 지나지 않음.

생각됨.

- 노사관계제도선진화위원회(안)으로 법 개정

- 노사관계제도선진화위원회가 제시한 안은 노사 모두에게 불만족을 야기하여 반대에 봉착할 가능성이 큰 것으로 보임. 특히 ‘최소범위 내에서 급여지원을 허용하는 기준 설정’(노조전임자 상한선과 하한선)을 둘러싸고 노사간 현격한 인식의 격차를 보일 가능성이 클 것으로 생각됨.
- 선진화위원회안에는 상한선은 최대 20명, 하한선은 예컨대 100인 미만은 유급전임을 부인 하거나 시간전임 인정을 제안하고 있음. 선진화위원회안과 같이 회사가 임금을 지급하는 노조전임자의 상한선을 최대 20명으로 하고, 조합원 100인 미만인 경우 유급전임을 부인할 경우 노조로서는 현재와 같은 노동운동을 하기 어렵기 때문에 노동계의 반발이 불가피할 것으로 전망됨.
- 경영계 또한 선진화위원회안 자체에 대한 반대뿐만 아니라, 위원회안대로 최소한도의 유급노조전임자를 인정할 경우 현재에도 노사간 역학관계에 따라 단체협약상의 전임자수와 실제 전임자수간에 상당한 차이가 있다는 사실을 고려하면, 선진화안은 현행법 폐지와 동일한 결과를 낳는 안으로 간주하여 반대할 것으로 보임. 또한 경영계는 노조법 제81조 4호의 개정에 대해서도 매우 반발할 것으로 예상할 수 있음.
- 그러나 이 안은 현행법 폐지나 현행법 유지에 비해서는 상대적으로 노사간 반발의 강도가 약할 것으로 기대되기 때문에, 상한선과 하한선 설정 과정에서 노사간 타협의 소지가 전혀 없는 것은 아닐 것으로 전망됨.

○ 각 안에 대한 경영계와 노동계의 선호도는 다음과 같음.

각 안에 대한 노사의 상대적 선호도

	선진화위원회안	현행법 유지	현행법 폐지	유예
노동계	△	X	◎	○
경영계	△	◎	X	△

주 : ◎ 아주 만족, ○ 만족, △ 불만족, X 아주 불만족