민변 노동위원회-오사카노동자변호단
제15회 정기교류회

民弁 労働委員会-大阪労働者弁護団
第15回 定期交流会

■ 제1주제 : 오사카시의 공무원노동자·공무원노조 공격에 대해 (오사카노동자변호단)

■ 제2주제 : 이명박 정권시기 대한민국의 '전국공무원노동조합'에 대한 탄압과 대응(민변 노동위원회)

■ 서브발제 : 박원순 시장 취임 후 서울시 노동정책 동향(민변 노동위원회)

■일시 : 2012. 11. 24.(토) 13시~17시

■장소 : 오사카시립대학 대세미나실

MINBYUN-Lawyers for a Democratic Society
민주사회를 위한 변호사 모임

<자료집 순서>

1. 민변 노동위원회 오사카교류회 방문 일정표 ····· 5

2. 제15회 오사카교류회 민변 노동위원회 참석자 명단 ····· 6

3. 도미 인 신사이바시 호텔 숙소 배정표 ····· 7

4. 민변 노동위원회-오사카노동자변호단 정기교류회 세미나 순서 ····· 11

5. 오사카시의 공무원노동자·공무원노조 공격에 대해 ····· 13

6. 大阪市における公務員勞働者・公務員勞組バッシングについて ····· 19

7. 오사카시의 공무원노동자·공무원노조 공격에 대한 토론문 ····· 25

8. 이명박 정권시기 대한민국의 '전국공무원노동조합'에 대한 탄압과 대응 ····· 33

9. 오사카노변단 측 질문지 ····· 45

10. 박원순 시장 취임 후 서울시 노동정책 동향 ····· 61

11. 박원순 시장 취임 후 서울시 노동정책 동향 요약문 ····· 75

12. 전일본자치단체노동조합 오사카본부에 관한 질의서 ····· 79

13. 공무원 노동조합 및 서울특별시 노조현황 ····· 88

5

민변 노동위원회 오사카교류회 방문 일정표

일 자	행 선 지	교통편	시간	행 사 일 정	기 타
제1일 (11/23) 金	인천 간사이	 OZ112 대중교통	08:00 10:00 11:40 14:00 18:00 19:00 21:00 22:00 HOTEL	-인천 국제공항 집결 -인천 국제공항 출발 -간사이 국제공항 도착후 입국 수속 및 짐찾기 -오사카시내(신사이바시)로 이동하여 -호텔 체크인 및 휴식(~14:00) -A팀(오사카시내관광)/B팀(조선학교및쓰루하시관광) -개별관광중 저녁식사 -A팀(오사카시내관광)/B팀(재일동포양심수동우회간담회등) -숙소 이동 -숙소 도착 HOTEL DORMY INN SHINSAIBASHI 06-6211-5767	B : 기내식 L : 자유식 D : 자유식
제2일 (11/24) 土	오사카	대중교통	08:00 09:00 11:00 12:00 13:00 13:20 16:00 17:0 18:00 21:00 22:00 	-호텔조식 -자유시간 -개별 점심식사 -호텔로비 집결 및 교류회 세미나 장소 이동(오사카시립대학 대세미나실, 요쓰바시선 니시우메다역 하차) -교류회 세미나 장소 도착 -세미나 1부 -휴식 -세미나 2부 종료 및 환영회 장소 이동 -환영회 장소 도착 및 교류회 환영회 시작 -숙소 이동(2차 뒤풀이의 경우 뒤풀이 장소이동) -숙소 도착 및 휴식 HOTEL DORMY INN SHINSAIBASHI 06-6211-5767	B : 호텔식 L : 자유식 D : 자유식
제3일 (11/25) 日	오사카	대중교통	08:00 09:00 12:00 13:00 18:00 20:00 22:00 	-호텔조식 후 -호텔 프론트 앞 집결 후 관광지 이동 A팀(교토)/B팀(고베) -점심식사(각 팀별) -각 팀별 관광 -저녁식사(각 팀별) -민변 노동위원회 뒤풀이 -숙소 도착 HOTEL DORMY INN SHINSAIBASHI 06-6211-5767	B : 호텔식 L : 자유식 D : 자유식
제4일 (11/26) 月	오사카 간사이 김포	전세버스 OZ1135	08:00 09:00 10:00 12:00 13:30 14:30 16:30 18:00 20:25 22:15	-호텔 조식 후 -호텔 프론트 앞 집결 후 자치노 오사카본부 이동 -자치노 오사카본부 간담회 -점심식사 -호류지 이동 -호류지 도착 및 경내관광 -호류지 출발 -간사이 국제공항 도착, 각자 수속 후 저녁식사 -간사이 국제공항 출발 -김포 국제공항 도착 및 해산	B : 호텔식 L : 자유식 D : 기내식

6

제15회 오사카교류회 민변 노동위원회 참석자 명단

(총 참가자 20명)

■ 항공편 일정(3박 4일)

- A팀 출국(OZ112) : 11. 23.(금) 오전 10시(인천공항) 출발-오전 11시 40분(간사이 공항) 도착

- A팀 귀국(OZ1135) : 11. 26.(월) 오후 8시 25분(간사이 공항) 출발-오후 10시 15분(김포 공항) 도착

7

도미 인 신사이바시 호텔 숙소 배정표

■ 일본에서 한국으로 전화걸기

001 등 국제전화 서비스 번호-82(한국 국가번호)-앞의 0을 뺀 지역번호-전화번호 순서로 누르면 됩니다. 만약 001을 이용해 02-123-4567(서울)로 전화를 건다면 다음과 같습니다. ex) 001-82-2-123-4567

■ 비상연락망

- 전명훈 간사 : 010-4373-0518

■ 세미나 장소 : 오사카시립대학 대세미나실

- 지하철 요쓰바시선 요쓰바시역 승차, 3 정류장 후인 니시우메다역 하차 후 도보로 5분

9

■ 숙소 : 도미인 신사이바시 호텔(HOTEL DORMY INN SHINSAIBASHI)

숙소 : 도미인 호텔 신사이바시

(http://booking.tourbaksa.com/booking/hotel_read.asp?code=JP06836&tvopt=0,1,1,1,1)

(http://www.hotespa.net/hotels/shinsaibashi/)

○ HOTEL DORMY INN SHINSAIBASHI

○ 〒5420086 大阪府大阪市中央區西心齋橋 2－17－3

○ T. 06-6211-5767

○ 요나키소바 무료 서비스(쇼유라멘)/ 제공시간 21:30~23:00

■지하철 미도스지선 「신사이바시」역 7번 출구에서 도보 7분

■지하철 요츠바시선 「요츠바시」역 5번 출구에서 도보 5분

■지하철 미도스지선, 요츠바시선, 센니치마에선 「남바」역 25번 출구에서 도보 7분

- 숙소근처 약도①

- 숙소근처 약도②

■ 자치노 오사카본부 방문 일정

가. 일시 및 장소 : 2012. 11. 26.(월) 10시~12시, 자치노 오사카본부 사무실
(주소: 大阪市北區天神橋3-9-27　PLP會館 1 階　電話 : 06-6242-2233)
간담회 후 12:00~13:30까지 점심식사

나. 간담회 순서
- 민변 소개
- 자치노 역사 및 현황 소개
- 질의응답

민변 노동위원회-오사카노동자변호단 정기교류회 세미나 순서

11월24일 토요일 13:00부터 회장에서 준비

13:20 개회

13:30 일본측 <오사카시의 공무원노동자·공무원노조 공격에 대해> 발표 / 40분

14:10 질의응답 / 30분

14:40 휴게 / 5분

14:45 한국측 <이명박 정권시기 대한민국의 '전국공무원노동조합'에 대한 탄압과 대응> 발표 / 40분

15:25 질의응답 / 30분

15:55 휴게 / 15분

16:10 한국측 서브발제, <박원순 시장 취임 후 서울시 노동정책 동향서울시의 노동정책> 발표 / 20분

16:30 교수님 3명 한마디와 질의응답/ 25분

16:55 마지막 정리

17:00 폐회 및 사진촬영

†3

오사카시의 공무원노동자·공무원노조 공격에 대해

오사카노동자변호단

제1장 들어가며

2011. 11. 27. 오사카시장선거에서 하시모토 도루 후보가 750,813표를 획득하여 경쟁자 히라마츠 쿠니오 후보(522,614표)를 누르고 오사카 시장에 당선되었다. 유권자수는 2,104,977명이고 투표율은 60.92%였다.

2011. 12. 29. 하시모토 도루가 오사카 시장에 취임하였고, 전 날 시정방침연설에서 "오사카시 관공서의 조합 적정화에 집념과 열정을 갖고 있다. 공무원과 공무원조합이 함부로 설치게 내버려두면 나라가 파탄해 버릴 터이니 오사카시 관공서의 조합을 철저히 시민의 감각에 맞도록 시정, 개선하고, 일본전국의 조합을 개선해야 한다. 일본이 다시 살아날 길은 이것뿐이다"라고 말했다.

나아가 다음 날인 12. 30. 하시모토 시장은 "우선 조합적정화가 시정방침연설의 핵심이었음을 간부들은 철저히 인식해야 합니다. 지금까지의 가치관을 바꾸어야만 합니다……공공시설 내 편의허가는 금지. 임대료를 내고 있는 사무소(이것도 조기 철거를 요구합니다)를 제외하고 우선 공공시설 내에 있는 노조에 대한 편의제공을 전부 완전히 중단한다"는 방침을 표명했다.

하시모토 시장의 방침에 따라, 오사카시는 2012. 1. 18. 노동조합의 사물함과 자재보관 장소 등 편의제공 중단을 시작으로 조합 활동에 대한 제한·방해를 확대하고 있다.

이하에서 오사카시 공무원 및 공무원노조가 받은 구체적인 공격 중 특히 중요한 세 가지를 다루고자 한다.

① 오사카시 공무원을 대상으로 한 노동활동 및 정치활동에 관한 직원 설문조사
② 본 청사 내에 있던 조합사무소에 대한 퇴거요구 및 사용불허처분
③ 계속 시행해 온 체크오프 제도(조합비일괄공제제도) 폐지

제2장 오사카시 공무원을 대상으로 한 노동활동 및 정치활동에 관한 직원 설문조사

1. 사실관계

2011년 12월 오사카시 의회에서 교통국의 한 직원이 "근무시간 중에 정치활동을 했다"는

†4

지적을 받은 것을 계기로 2012년 2월 하시모토 시장은 전 직원 대다수를 대상으로 직무명령을 발하였다. 시장은 정확하게 답하지 않는다면 징계처분을 하겠다는 취지를 명시한 다음, 노동조합 가입여부, 노동조합 활동 참가경험, 참가한 노동조합 활동의 내용, 조합가입의 장점과 단점, 정치활동 참가경험, 참가한 정치활동의 내용, 투표행동 등에 관한 설문조사(이하 '본건 설문조사'라고 한다)에 회신하도록 강요했다. 또한 본건 설문조사는 오사카시가 노무라 슈야(野村修也[1])를 중심으로 한 제3자 조사팀에게 위탁하는 형식으로 시행했다.

본건 설문조사에 관하여 변호사회, 법률가 단체, 노동조합 등이 즉시 항의하였고, 노동조합은 부당노동행위 구제신청과 그에 따른 동위원회의 실효성 있는 권고 등에 따라 수집된 설문조사자료는 집계되지 않고 폐기되었다.

2. 부당노동행위구제신청

오사카시 복수 공무원노조들은 오사카시의 본건 설문조사를 노조 약화를 노린 조합 활동에 대한 지배개입에 해당하는 것으로 보아 오사카부 노동위원회에 부당노동행위구제신청을 하였다.

현재 오사카시는 설문조사 실시주체가 제3자 팀이었으므로 '사용자'의 행위가 아님, 제3자 팀은 오사카변호사연합회가 작성한 '기업 등 불상사에 있어서 제3자위원회 가이드라인'의 기준을 충족하는 독립된 조직이라는 점, 조사의 실시 및 내용에 오사카시가 관계하지 않아 책임이 없다는 점, 오사카시가 지배개입 목적 또는 의사가 없었다는 점, 과거부터 현재까지 오사카시에서는 부당한 노사관계가 지속되고 있었으므로 본건 설문조사에는 부당노동행위성립 조각사유가 있다는 점, 설문조사가 활용되지 않고 폐기되었으므로 구제명령의 필요가 없다는 점 등을 주장하고 있다.

3. 손해배상청구소송

여러 명의 오사카시 공무원들이, 오사카시 및 제3자 조사팀을 주도한 노무라(野村)에 대해, 본건 설문조사에 따른 정신적 고통을 이유로 1인당 30만엔의 위자료청구소송을 제기하였다. 또한 오사카시공무원노조도 무형의 손해를 입었다는 이유로 1조합 당 100만엔의 손해배상청구소송을 제기하였다.

개인 원고의 피침해권리·이익은 사상·양심의 자유(헌법 제19조), 정치활동의 자유(헌법 제21조), 단결권(헌법 제28조), 프라이버시권(헌법 제13조)이고, 조합의 피침해권리·이익은 정치활동의 자유, 단결권으로 보인다.

오사카시는 기본적으로는 상기 부당노동행위구제신청사건과 같은 주장을 펴고 있다.

---

1) 변호사, 츄오대학교 상법 교수

이 소송의 의미는 본건 설문조사가 사용자가 침범해서는 안 되는 영역에 들어온 것이고, 하물며 행정청이 공권력을 바탕으로 징계처분을 예고하는 등 강제한 것은 직원 및 조합의 기본적인 인권을 전면적으로 침해한 것이므로, 본건 설문조사 실시의 책임 주체를 분명히 한 다음, 그 위헌성과 위법성을 사법부에서 명확하게 하기 위한 것으로 생각된다.

제3장 본청사 내에 있던 조합사무소에 대한 퇴거요구 및 사용불허처분

1. 사실관계

오사카시 본청사 지하 1층에는 오사카시노련, 오사카시직원 노동조합, 오사카시 종업원 노동조합 등 복수 노조의 사무소가 있었다(시노련과 직원노조는 현 오사카시청사가 1982년에 신축된 이래 계속 같은 위치에 조합사무소를 설치해 왔고, 현재의 오사카시청사로 이전할 당시 오사카시 방실위원회 등과도 조합사무소의 공간비율을 협의하였다.)

2012. 1. 30. 오사카시는 시노련 등에게 "조직 개편에 따라 새로운 행정사무공간을 확보할 필요에 따라"라는 이유를 대며 2012. 3. 31. 원상회복과 퇴거를 통고했다.

2012. 2. 13. 시노련은 오사카시에 사무소퇴거에 관한 단체교섭을 신청하고, 그와 함께 조합사무소 계속 사용 허가를 받기 위해 오사카시 행정재산 사용허가신청서를 제출했다.

2012. 2. 20. 오사카시는 지방공무원법 제55조 제3항의 관리운영사항에 해당한다는 이유로 단체교섭을 거부하였다. 또한, 행정재산의 목적 외 사용허가신청에 대해 불허가 처분을 하였다.

오사카시는 행정사무공간이 필요하다는 설명으로 '부서재편부문, 위기관리실, 정보공개실감찰부, 협동동네만들기실 사무실이 협소하여 사무공간이 약 860㎡정도 부족'하다고 주장하고 있다.

그러나 오사카시는 그 이상의 협의나 설명은 전혀 하지 않고 있다.

2. 부당노동행위 구제신청

2012년 3월 각 조합은 위 조합사무소 퇴거요구 및 사용허가신청 불허가처분이 조합 약화를 목적으로 하고 있다고 보아 조합 활동에 대한 지배개입이라는 이유로 부당노동행위 구제신청을 하였다.

오사카시는 퇴거를 요구한 것에 대하여 '조직개편에 따라 새로이 필요해진 행정사무공간 860㎡를 확보하기 위해', '앞으로 조합원 등에 의해 청사 내에서 위법, 적법여부를 불문하고 정치활동이 이루어질 우려를 완전히 불식하기 위해'라는 두 가지 이유를 제시했다. 또한 행

정재산의 목적외 사용허가는 예외적인 경우 허락해 주는 것에 지나지 않으므로 행정의 재량이 넓은바, 이유가 필요충분함, 불허가처분을 무효로 하도록 요구하는 구제청구는 행정처분의 공정력에 반한다는 점, 앞서 제정된 노사관계조례 제12조의 규정에 의해 편의제공이 전면 금지되었다는 점을 이유로 들며 청사 내 사무실을 조합이 사용할 수 있도록 하는 것은 불가능하고 신청의 이익이 상실되었다고 주장하고 있다.

3. 불허가처분 취소소송

2012년 4월 각 조합은 하시모토 시장이 노동조합 적대 정책의 일환으로 조합 약화를 의도하여 위와 같은 불허가처분을 한 것이고, 이는 불허가처분 판단에 있어서 고려해서는 안 되는 사유를 고려한 '타사고려(他事考慮, = 부당결부)'에 해당하는 재량의 일탈·남용이라는 이유로 불허가처분 취소소송을 제기했다.

제4장 계속 시행해 온 체크오프 제도 폐지

1. 사실관계

오사카시는 2012년 2월 말부터 3월 초에 갑자기 오사카시 직원노조를 제외한 시노련 산하 6개 단위조합(시종사자노조, 대중교통노조, 수도노조, 교육직노조, 학교급식노조, 병원노조)에 체크오프제 폐지를 제안했다. 노동협약·협정에 따라 각각 대우의 차이는 있으나, 오사카시는 기본적으로 내년 말부터 체크오프제를 폐지하겠다고 하고 있다.

2. 부당노동행위 구제신청

이와 같은 상황에 대하여 각 노조는 노사합의에 기초해 문제없이 계속되어온 체크오프제도를 협의도 없이 일방적으로 사용자가 폐지하는 것은 노동조합이 얻어온 이익을 사용자가 일방적으로 박탈한다는 의미라고 보아 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였다.

오사카시는 체크오프제도는 단순한 편의제공에 불과하여 단결의 필수조건이 아니라는 점, 조합비를 공제하지 않는다고 하여 단결이 불가능해지는 것은 아니라는 점, 헌법상 단결권과는 관계가 없다는 점, 폐지에 1년의 유예기간을 두는 등 상당한 대응을 하고 있다는 점 등을 주장하고 있다.

3. 오사카시 직원노동조합에 대한 체크오프제 폐지조례

ㅏ7

오사카시 직원노동조합은 노동조합법상 노동조합이 아니라 직원단체인 바, 이미 조례 개정에 따라 체크오프제가 폐지되었다.

오사카시 직원노동조합에 해당되는 조례에 의한 체크오프제의 폐지는 단결권 침해에 해당한다고 보아 조례 취소를 요구하는 소를 오사카시 지방법원에 제기하였다. 그러나 조례제정행위의 행정행위성 등 까다로운 법적 문제로 인해 1심과 2심 모두 패소하여 현재 원고의 일부가 상고중이다. 끝.

+9

大阪市における公務員勞働者・公務員勞組バッシングについて

第１　はじめに

２０１１年１１月２７日、大阪市長選が行われて、橋下徹氏が、750，813票を獲得して、對抗馬であった平松邦夫氏（522，641票）を破り、大阪市の市長に当選した。なお、有權者數：2，104，977人、投票率：60.92％であった。

２０１１年１２月１９日、大阪市長に橋下徹氏が就任した。

２０１１年１２月２８日、橋下市長は、施政方針演說においては、「大阪市役所の組合を適正化することに執念を燃やす、公務員、公務員の組合をのさばらしておくと國が破綻してしまう、大阪市役所の組合を徹底的に市民感覺にあうように是正、改善していくことによって、日本全國の組合を改めていく、そのことにしか日本の再生の道はない。」などと述べた。

さらに、２０１１年１２月３０日、橋下市長は、「まず組合適正化を施政方針演說の軸としたことを、幹部は徹底して認識すること。これまでの価値觀を変えてもらわなければなりません。・・・公の施設内での便宜許与は禁止。賃料を取っている事務所（これも早期に撤去を求めます）を除いて、まず公の施設内での組合への便宜供与は全て完全に止めます。」と方針を表明した。

橋下市長の方針に従い、大阪市は、平成２４年１月１８日、勞働組合のロッカー・資材置場スペースの取り上げなど便宜供与を打ち切ったのを皮切りに、組合活動に對する制限・妨害を擴大している。

以下においては、大阪市の公務員及び公務員勞組に加えられた具体的な攻撃のうち、重要な３つを取り上げたい。

①大阪市の公務員に對する勞働活動及び政治活動に關する職員アンケート調査

②本廳舍内にあった組合事務所の退去要求と使用不許可處分

③継續してきたチェックオフの廢止

第２　大阪市の公務員に對する勞働活動及び政治活動に關する職員アンケート調査について

１　事實経過

２０１１年１２月、大阪市議會において、交通局の一職員が「勤務時間内に政治活動を行っていた。」との指摘がなされたことをきっかけとして、２０１２年２月、橋下市長は、

ほとんど全職員に對し、職務命令を發して、さらに、正確に回答しなければ懲戒處分を科す旨を明示した上で、勞働組合に加入しているか否か、勞働組合活動への參加経驗、參加した勞働組合活動の内容、組合加入のメリット・デメリット、政治活動への參加経驗、參加した政治活動の内容、投票行動などに關するアンケート調査（以下「本件アンケート調査」という）への回答を强要した。なお、本件アンケート調査は、大阪市が、野村修也氏を中心とする第三者調査チームに委託して行う形式が取られた。

本件アンケート調査に關しては、弁護士會、法律家団体、勞働組合等の卽時の抗議、勞働組合による不当勞働行爲救濟申立及びそれに付隨する勞働委員會による實効確保の勸告等により、集められたアンケートは集計されずに廢棄された。

2　不当勞働行爲救濟申立

大阪市の複數の公務員勞組が、大阪市を相手方として、大阪府勞働委員會に對して、本件アンケート調査が、組合の弱体化を狙ったものであり、組合活動の支配介入に該当するとして、不当勞働行爲の救濟申立を行った。

現在、大阪市は、調査の實施主体は、第三者調査チームによるものであり、「使用者」による行爲でないこと、第三者調査チームは、日本弁護士連合會作成の「企業等不祥事における第三者委員會ガイドライン」の基準を滿たす獨立した組織であり、調査の實施及び内容にも大阪市は關与しておらず、責任はないこと、大阪市には、支配介入の目的、意思は存在しないこと、過去から現在において、大阪市では不当な勞使關係が繼續していたことから、本件アンケート調査は、不当勞働行爲成立阻却事由が存在すること、アンケートは活用されずに廢棄されたので、救濟命令の必要がないこと等を主張している。

3　損害賠償請求訴訟

本件アンケート調査により、精神的な苦痛を被ったとして、複數の大阪市職員が、大阪市及び第三者調査チームの中心であった野村氏に對して、１人当たり３０万円の慰謝料請求訴訟を提起し、また、大阪市の公務員組合も、無形の損害を被ったとして、一組合当たり１００万円の損害賠償請求訴訟を提起した。

個人の原告の被侵害權利・利益は、思想・良心の自由（憲法１９條）、政治活動の自由（憲法２１條）、団結權（憲法２８條）、プライバシー權（憲法１３條）、組合の被侵害權利・利益は、政治活動の自由、団結權と考えている。

大阪市は、基本的には、上記不当勞働行爲救濟申立事件と同じ言い分を主張している。

本件訴訟の意義は、本件アンケート調査が使用者として越えてはならない領域に踏み込むものであり、ましてや行政が公權力を背景に、懲戒處分を予告するなどして强制すること

は、職員及び組合の基本的人權を全面的に侵害するものであることから、本件アンケート調査の實施責任主体を明らかにした上で、その違憲性・違法性を司法により明確にすることであると考えている。

第３　本廳舍内にあった組合事務所の退去要求と使用不許可處分

１　事實經過

大阪市役所の地下１階には、大阪市勞連、大阪市職員勞働組合、大阪市從業員勞働組合など複數の組合が事務所を構えていた（市勞連や市職などは、大阪市役所が現在の場所に移った１９８２年以來、同所に組合事務所を構えており、現大阪市役所廳舍へ移轉した当時、大阪市の部屋委員會などにおいても組合事務所の部屋割が協議された）。

２０１２年1月３０日、大阪市は、市勞連等に對して、「組織改編に伴う新たな行政事務スペースを必要とするため」との理由で、２０１２年3月３１日までに原狀回復の上、退去するよう通告してきた。

２０１２年2月１３日、市勞連は、大阪市に對して、事務室の退去に關する団体交涉を申し入れ、あわせて、引き續き組合事務所の使用の許可を受けるべく、大阪市行政財産使用許可申請書を提出した。

２０１２年2月２０日、大阪市は、地方公務員法第５５條第３項の管理運營事項にあたるという理由で団体交涉を拒否した。また、行政財産の目的外使用許可申請に對しては、不許可處分とした。

大阪市は、行政事務スペースが必要であることの說明として、「府市再編部門、危機管理室、情報公開室監察部、協働まちづくり室の事務室が狹隘のために約８６０㎡の事務スペースが不足」しているためであるとしている。

しかし、大阪市からは、これ以上の協議や說明は一切なされていない。

２　不当勞働行爲救濟申立

２０１２年3月、各組合は、上記組合事務所の退去要求及び使用許可申請に對する不許可處分が組合の弱体化を狙ったものであり、組合活動の支配介入に該当するとして、不当勞働行爲の救濟申立を行った。

大阪市は、退去を求めた理由は、「組織改編に伴い新たに８６０㎡の行政事務スペースが必要になるため」と「今後、組合員等による廳舍内での、違法、適法問わず政治活動がなされるおそれを完全に拂拭するため」の２つであるとした上で、行政財産の目的外使用許可は、例外的に許されるに過ぎず、行政の裁量が廣いので、理由としては必要かつ十分であること、不許

可處分がなかったものとして取り扱わなければならないことを請求する救濟內容は、行政處分の公定力に抵触すること、先日制定された勞使關係條例１２條の規定により、便宜供与が全面禁止になったことから、廳舍內の事務室を組合に使用させることは不可能なので、申立ての利益を喪失したことなどを主張している。

3　不許可處分取消訴訟

２０１２年４月、各組合は、橋下市長の勞働組合敵視政策の一環として、組合を弱体化する意図で、上記不許可處分が行われていることから、許可不許可の判斷に際して、考慮すべきでないことを考慮した「他事考慮」に該当し、裁量權の逸脫・濫用あるとして、不許可處分取消訴訟を提起した。

第４　継續してきたチェックオフの廢止

1　事實経過

大阪市は、突如、２０１２年２月末から３月上旬にかけて、大阪市職を除く市勞連傘下６單組（市從・大交・水勞・學職・學給勞・病院勞組）にチェックオフ廢止提案を行った。勞働協約・協定により、それぞれの取り扱いに違いはあるものの、大阪市は、基本的には來年度末をもって廢止するとしている。

2　不当勞働行爲救濟申立

上記の狀況を受け、各組合は、勞使の合意に基づいて何ら問題なく継續されてきたチェックオフ制度を勞使の協議もなく一方的に使用者が廢止することは、勞働組合が得てきた利益を一方的に使用者が奪うことを意味するので、勞働委員會に不当勞働行爲救濟申立を行った。

大阪市は、チェックオフは、單なる便宜供与であり、団結のための必須條件ではないし、控除されないからといって団結が不可能になるものではないことから、憲法上の団結權とは關係しないこと、廢止に当たって、１年間の猶予を設けるなど相当な對応をしていることなどと主張している。

3　大阪市職員勞働組合に對するチェックオフ廢止條例

大阪市職員勞働組合は、勞働組合法上の勞働組合ではなく、職員団体であるところ、既に、條例改正によって、チェックオフが廢止されている。

大阪市職員勞働組合は、かかる條例によるチェックオフ廢止は、団結權の侵害に当たるとし

て、條例の取消などを求めて、大阪地裁に提訴したが、條例制定行爲の行政處分性などの困難な法的問題があるところ、一審、二審とも敗訴となったおり、現在、組合が上告中である。

以　上

오사카시의 공무원노동자·공무원노조 공격에 대한 토론문

오윤식 변호사(법률사무소 로정)

1. 공무원에 대한 규율의 한일 법제간의 차이

가. 헌법상 노동3권 규정

한국 헌법	일본국 헌법
제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다. ② 공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다. ③ 법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.	제28조 근로자의 단결할 권리 및 단체교섭 그 밖의 단체행동을 할 권리를 보장한다.

나. 공무원의 노동3권 규율

한국	일본국
○ 국가공무원, 지방공무원 모두에 대하여 『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』을 우선적으로 적용하고 그 법률에서 규정되지 않은 사항은 『노동조합 및 노동관계조정법』을 적용 ○ 다만, '사실상 노무에 종사하는 공무원'과 '교원인 공무원'에 대하여는 『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』을 적용하지 않음 ○ '교원인 공무원'에 대하여는 『교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』을	별지 참조

우선적으로 적용하고 그 법률에서 규정되지 않은 사항은 『노동조합 및 노동관계조정법』을 적용 ○ '사실상 노무에 종사하는 공무원'에 대하여는 『국가공무원법』, 『지방공무원법』과 『노동조합 및 노동관계조정법』 등에 의하여 규율 ○ 사실상 노무에 종사하는 공무원은 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권 행사 가능, 그 이외 공무원은 단결권 및 단체교섭권 행사 가능(일부 제한)	

다. 부당노동행위에 관한 규율

한국	일본국
『노동조합 및 노동관계조정법』 제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"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 노동조합에	『노동조합법』 제7조 사용자는 다음의 행위를 하여서는 아니 된다. 제1호 근로자가 노동조합의 조합원인 것 또는 노동조합에 가입하거나 노동조합을 결성하려고 한 것 또는 노동조합의 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 기타 불이익한 취급을 하는 것 또는 근로자가 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 고용조건으로 하는 것. 단 노동조합이 특정의 사업장에 고용되어 있는 근로자의 과반수를 대표하는 경우에는 그 근로자가 그 노동조합의 조합원일 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하는 것을 방해하지 않는다. 제2호 사용자가 고용하는 근로자의 대표자와 단체교섭을 하는 것을 정당한 이유 없이 거부하는 것 제3호 근로자가 노동조합을 결성하거나

서 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 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 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	운영하는 것을 지배하거나 이것에 개입하는 것 또는 노동조합의 운영을 위한 경비의 지불에 관하여 경리 상의 원조를 행하는 것. 단 근로자가 근로시간 중에 시간 또는 임금을 상실하지 않고 사용자와 협의하거나 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 것을 방해하지 않는다. 또한 후생자금 또는 경제 상의 불행 또는 재액을 방지하거나 구제하기 위한 지불에 실제로 쓰이는 복리 기타의 기금에 대한 사용자의 기부 및 최소한도의 넓이의 사무실의 제공은 제외하는 것으로 한다. 제4호 근로자가 노동위원회에 대해서 사용자가 동조의 규정에 위반한 사실을 신고한 것 또는 중앙노동위원회에 대해서 제27조의 12 제1항의 규정에 의한 명령에 대한 재심의 신청을 한 것 또는 노동위원회가 이들 신청에 관한 조사나 신문을 하거나 당사자에게 화해를 권하거나 노동관계조정법에 의한 노동쟁의의 조정을 하는 경우에 근로자가 증거를 제시하거나 발언을 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 기타 불이익한 취급을 하는 것
『공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』과 『교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률』에 따라 공무원, 공무원노조에 대하여도 부당노동행위 제도 적용, 다만 제81조 제2호 단서는 적용 제외	현업공무원 및 단순노무직원인 공무원에 대해서는 부당노동행위 제도 적용, 다만, 그 이외 공무원은 『국가공무원법』 및 『지방공무원법』에 따라 부당노동행위 제도 적용이 배제됨(그 법률은 “직원은 직원단체의 구성원인 것, 이것을 결성하려고 한 것, 또는 이것에 가입하려고 한 것 또는 직원단체에서 정당한 행위를 한 것 때문에 불이익한 취급을 받지 않는다”고 하여 불이익취급 금

	지에 대해서만 규정함)

2. 발제문에 대한 질의

가. 직원 설문 조사 관련

○ 오사카시 공무원들의 노무라에 대한 손해배상청구소송 관련하여, 오사카시 내지 그 시장에 대하여는 피고로 삼지 않았는지?, 만일 오사카시나 그 시장을 피고로 삼지 않았다면 그 이유는 무엇인지?

○ 오사카시공무원 노조가 제기한 손해배상청구소송과 관련하여, '무형의 손해'를 입었다는 이유로 손해배상청구소송을 제기하였다고 하는데, '무형의 손해'는 위자료(慰藉料)를 의미하는지?, 일본국의 최고재판소나 하급심 판례에 의할 때 노조 등 단체나 법인이 손해의 일내용으로 위자료(慰藉料)를 청구하는 것이 가능하지?, 가능하다면 그 판례 번호는?, 더불어 일본의 판례도 불법행위에 대한 손해로 적극적 손해, 소극적 손해 및 위자료의 손해3분설을 취하는지?

나. 조합사무실에 대한 퇴거요구 등 관련

○ 한국의 경우, "사용자가 노동조합에게 단체협약에 따라 무상 제공하여 온 노동조합의 사무실의 사용관계는 민법상 사용대차에 해당한다고 할 것이고 사용대차 목적물은 그 반환 시기에 관한 약정이 없는 한 계약이나 목적물의 성질에 의한 사용 수익이 종료한 때 또는 사용 수익에 족한 기간이 경과하여 대주(貸主)가 계약을 해지한 때에 반환하도록 되어 있는 것(민법 제613조)에 비추어 보면, ① 노조사무실 제공을 포함하는 단체협약 전체가 해지된지 6월이 경과되어 소멸하였다 하더라도 그 사유만으로 당연히 위와 같은 사용대차 목적물의 반환 사유인 사용수익의 종료 또는 사용수익에 족한 기간의 경과가 있다고 할 것은 아니어서 ② 특히 그 반환을 허용할 특별한 사정(예컨대 기존 사무실의 면적이 과대하여 다른 공간으로 대체할 필요가 있다든지 사용자가 이를 다른 용도로 사용할 합리적인 사유가 생겼다는 등)이 있어야만 그 사무실의 명도를 구할 수 있다고 보는 것이 상당하다"라는 판례에 의하여(대법원 2002. 3. 26. 선고 2000다3347 판결), 조합사무실에 대한 퇴거 요구나 인도청구가 규율되는데, 일본에서도 이와 같은 법리가 있는지? 그 판례번호는?

○ 사용자의 조합사무실에 대한 퇴거요구(또는 인도청구)에 관하여 부당노동행위가 성립을

인정한 최고재판소나 하급심 판례(또는 노동위 결정)가 있는지? 그 판례 번호는?

다. 체크오프제도 폐지 관련

○ “이와 같은 상황에 대하여 각 노조는 노사합의에 기초해 문제없이 계속되어온 체크오프제도를 협의도 없이 일방적으로 사용자가 폐지하는 것은 노동조합이 얻어온 이익을 사용자가 일방적으로 박탈한다는 의미라고 보아 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 하였다”는 부분과 관련하여, 2013년 말부터 체크오프를 폐지하겠다는 의사를 표시한 것으로, 그 시기가 도래하지 않은 이상, 노동조합이 얻어온 이익에 대한 사용자의 일방적인 예고에 불과하여, 지배·개입의 부당노동행위가 성립되는지?

○ 단체협약 등 노사협정에 따라 체크오프제를 시행한다고 한다면, 오사카시가 예고한 2013년 말이 도래한 경우에 그 시기에는 그 근거가 상실되므로, 그에 따라 오사카시에서 체크오프를 중단하는 것이 과연 지배·개입의 부당노동행위가 되는지?

○ 사용자의 일방적인 체크오프제도 폐지에 대하여 부당노동행위를 인정한 최고재판소나 하급심 판례(또는 노동위 결정)가 있는지? 그 판례번호는?

별지

일본 공무원의 근로3권(정영훈 일본 교토대 법학박사 정리)

구분		단결권	단체교섭권	단체행동권
지방공무원	단순노무직원	○ 지방공영기업등의 노동관계에 관한 법률 제5조 제1항 (부칙 제5항 : **지방공무원법 제57조에서 규정하는 단순한 노무에 고용된 일반직에 속하는 공무원**으로서 제3조 제4호의 직원 이외의 자에 관한 노동관계 기타 신분 취급에 대해서는 그 노동관계 기타 신분 취급에 관해서 별도의 법률이 제정, 시행되기까지는이 법률 및 지방공기업법이 준용된다)	○ 단순노무직원의 근로조건에 관한 사항은 단체교섭의 대상으로 되고 이에 관하여 단체협약을 체결할 수 있음. 단 지방공영기업등의 관리 및 운영에 관한 사항은 단체교섭의 대상으로 할 수 없음(지방공영기업등의 노동관계에 관한 법률 제7조).	× 쟁의행위는 금지(지방공영기업등의 노동관계에 관한 법률 제11조 제1항)
	단순노무직원 이외의 공무원	○ “직원단체”를 조직하거나 이에 가입할 수 있음(지방공무원법 제52조 제3항, 교육공무원특별법 제29조 : 단 경찰공	△ 지방자치단체와 교섭할 수는 있으나 단체협약을 체결할 권리를 갖지 못한다고 명문으로 규정하고 있음.(지방공무원법 제	× 쟁의행위는 금지(지방공영기업등의 노동관계에 관한 법률 제37조 제1항)

		무원과 소방공무원은 제외)	55조 제1항 및 제2항). 직원단체는 법령, 조례 등에 저촉되지 않는 범위에서 지방자치단체와 서면에 의한 협정을 체결할 수 있으나(지방공무원법 제55조 제9항) 규범적 효력이 인정되지 않음(지방공무원법 제55조 제10항).	
국가공무원	비현업공무원	○ "직원단체"를 조직하거나 이에 가입할 수 있음(국가공무원법 제108조의 2 제3항 : 교도관 등 제외).	上同 (국가공무원법 제108조의 5 제1항 및 제2항)	上同 (국가공무원법 제98조 제2항)
	현업공무원	○ 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있음(특정독립행정법인등의 노동관계에 관한 법률 제4조 제1항). ※ 국가공무원 중 현업공무원은 현재 국유림사업에 종사하는 현업공무원만이 존재.	○ 특정독립행정법인등의 노동관계에 관한 법률 제8조(단, 국유림사업을 행하는 국가가 경영하는 기업의 예산상 또는 자금상 불가능한 자금의 지출을 내용으로 하는 어떠한 협정도 정부를 구속하지 않음. 이와 같은 협정을	× 특정독립행정법인등의 노동관계에 관한 법률 제17조 제1항

			체결한 경우에 정부는 체결 후 10일 이내에 사유를 첨부하여 국회에 제출하고 그 동의를 받아야 함.)	

이명박 정권시기 대한민국의 '전국공무원노동조합'에 대한 탄압과 대응

- 관련 소송에서 나타난 법적 쟁점을 중심으로

전영식 변호사(법무법인 시민)

Ⅰ 이 글의 범위

이명박 정권이 공무원노동조합을 어떻게 탄압하였는지를 검토하기 이전에 김대중 및 노무현 정권 및 이명박 정권 시대에 공무원을 조합원으로 하는 노동조합이 우리가 살펴보려는 '전국공무원노동조합'(이하, '전공노'라고만 한다)만이 있었던 것은 아니다. 2012. 1. 현재 96개에 이르고 있지만, 탄압은 전공노만을 대상으로 진행되었다고 보아도 무방하다.

Ⅱ 이명박 정권이 출범할 당시 공무원 노동운동과 관련한 제도와 '전국공무원노동조합'의 상태

1. 공무원 노동조합의 법제화와 대응

'공무원의노동조합설립및운영등에관한법률'은 2004. 12. 31. 본회의에서 일부 자구만 수정되어 가결되었고, 2005. 1. 27. 공포, 2006. 1. 28.부터 시행되게 되었다. 이 법률이 제정될 당시의 적용 대상 공무원은 2004년 10월 행정자치부가 밝힌 내용에 따르면 공무원 전체 93만 명 중 일반노조법 적용 4만 명, 교원노조법 적용 29만 명을 제외한 법률적용 대상 60만 명 중 다시 교정·수사 등 12만 명, 5급 이상 3만 7천명, 업무총괄·지휘감독 6만 5천명이 제외되어 최종 33만 명에서 36만 명 정도가 가입대상이라고 추정한 바 있다(2012. 1. 현재 행정안전부 노사협력담당관실의 내부 자료에 따르면 가입대상자 295,559명, 가입자 195,086명, 가입률 66.0%라고 하고 있다). 한편 위 법률안에 대하여 공무원 노동조합은 단체행동권을 보장하지 않는다는 것 이외에도 조합원의 가입범위에서 해고자를 제외하고 또한 6급 이하 공무원을 가입 자격이 있는 것으로 규정하면서도 '업무총괄자'인 6급의 경우 및 담당하는 업무의 성격에 따라 가입 자격을 포괄적으로 제한하는 규정이 있다는 점, 단체교섭의 절차와 대상, 단체협약의 효력 등에 많은 문제가 있다고 보아 설립신고를 하지 않기로 결정하였다.

한편 2001. 3. 24. 전국의 각급 공무원직장협의회가 결집하여 전국공무원직장협의회총연합

(약칭, '전공련')을 구성하였으며, 위 전공련을 모태로 하여 2002. 3. 23. '공직사회 개혁, 부정부패 척결, 공무원 기본권 보장'의 기치를 내걸고 전국공무원노동조합이 결성되었는데, 위 법률안에 대한 항의로 국회의 의결이 있기 한 달 전인 2004. 11. 15. 전공노는 파업을 결의, 실행하였다(위 파업으로 인하여 약 3,000여명이 징계를 받았고, 해임 및 파면과 같이 공무원의 지위에서 배제되는 징계를 받은 자들도 700여 명에 이르렀으며, 법원의 판결에 따라 정직 등으로 배제징계를 받은 자들의 징계양정이 완화되어 복직이 상당수가 되었으나 130여명은 여전히 복직되지 못하고 있다. 한편 정부는 설립신고를 하지 않고 있는 공무원 노동조합을 불법단체로 규정 탄압하였다).

2. 공무원 노동조합의 분열과 통합

2006년 가을경부터 전공노 중 일부는 노무현 정권의 탄압으로 형사 및 징계 절차가 동시다발적으로 전국에서 발생하여 이에 대한 부담으로 지부조직이 떨어져 나가고, 조합원들의 탈퇴가 이어지자 설립신고를 통한 법내 노동조합으로의 전환을 주장하기 시작하였다. 그러나 이러한 설립신고를 통한 법내 노동조합으로의 전환은 전공노의 설립 이후 주장하여 온 법률의 개정이란 정부의 양보가 없는 상태에서 백기 투항을 의미하였고, 또한 당시 노동조합의 지도부를 형성하는 사람들 대부분이 총파업으로 인하여 해직자의 신분에 있었기에 쉽게 결정할 수 없었다. 결국 2007년 7월 설립신고를 통한 법내 노동조합으로의 전환을 요구하는 사람들은 '전국민주공무원노동조합'(약칭, '민공노')을 설립하고, 이러한 전환에 동의하는 조합원의 흡수와 지부조직의 집단적인 '전공노'에서 '민공노'로의 전환을 해나가기 시작하였다. 한편, 전공노 또한 위와 같은 민공노의 활동으로 조직이 위축되고 조합원들의 동요가 있게 되자 2007. 9. 새로운 지도부 선출과 동시에 설립신고를 하게 되었고, 위 두 개의 노동조합은 독립하여 최소단위로 설립되어 있던 노동조합을 자기의 편으로 끌어들이는 조직 확장의 다툼을 벌이게 되었고, 각 지방자치단체와 단체교섭을 통하여 단체협약을 체결하여 나갔으며 중앙행정단위의 단체교섭을 위하여 다른 전국단위의 노동조합과 교섭단체를 형성하기에 이르렀다.

위와 같이 조직의 분열이 상호적인 비방과 경쟁 상태에 있을 때 이명박 정권이 2008년 2월 그 임기가 시작되었다. 공무원연금제도에 대한 정부의 변경정책이 거론되고, 오세훈 서울특별시장에 의한 공무원들에 대한 퇴출제가 실시되었으며 농촌진흥청에서 인사평정을 통한 퇴출제가 실시되고 있었으나, 위 조직들은 이러한 공무원들의 근무환경의 변화에 적절하게 대응할 방법을 찾지 못하였고 나아가 함께 형성한 대 정부교섭의 진행도 전혀 진척이 없었다. 한편 조합원들은 설립신고를 한 상태에서의 분열을 끝내고 통합하기를 원하였으며, 대정부교섭에 참가하고 있던 독립된 단위 노동조합이었던 전국의 법원 소속 공무원들을 조합원

으로 하는 법원공무원노동조합이 전공노와 민공노와 함께 통합하는데 참여하게 되면서 2009년 9월 위 3개의 전국 단위의 공무원노동조합이 총회의 결의를 통하여 신설합병 방식으로 통합하기에 이르렀다. 한편 위 통합 과정에서 민공노와 법원노동조합은 모두 상급단체로 '민주노총'에 가입하는 것을 총회 안건으로 하게 되었는데(전공노는 민주노총이 상급단체였다), 정부는 이것을 문제 삼으면서 아래에서 보는 바와 같이 대대적으로 노동조합에 대한 탄압을 가속화하기 시작하였다

Ⅲ 법령의 개정을 통한 탄압과 대응

1. 선거관리위원회 공무원규칙(2009. 11. 20. 중앙선거관리위원회규칙 제317호) 및 선거관리위원회 공무원 윤리강령(2009. 11. 20. 중앙선거관리위원회규칙 제318호)의 개정

소속 공무원에 대하여 금지되는 '정치적 행위'를 '최근 5년간 공직선거에 있어 특정 정당이나 후보자(후보자가 되려는 자를 포함한다)를 지지 · 반대한 단체에 가입하는 행위', '공직선거에 있어 특정 정당이나 후보자를 지지 · 반대하거나 할 것을 표방한 단체에 가입하는 행위', '정당을 설립할 것을 표방하거나 특정 정당 또는 후보자와 정책 · 선거 연대를 하는 등 정치적으로 중립적이지 아니한 단체에 가입하는 행위' 및 위에 해당하는 단체들의 '활동에 관여하거나 그 단체가 운영· 활동에 필요한 재원을 제공하는 행위', ' 지체 없이 그 단체에서 탈퇴하지 아니하는 행위' 등을 포함하는 형태로 개정하였다.

위 규칙의 개정과 시행으로 선거관리위원회 소속 공무원들로 구성된 전국공무원노동조합 선거관리위원회 본부 · 각 지부에는 조합원들의 탈퇴가 줄을 이었고, 결국 징계 중이던 조합원 1명만이 남게 되었다. 그 조합원 및 노동조합은 정치적 자유와 단결권 등의 침해를 이유로 헌법소원을 제기하였다(헌법재판소 2010헌마97 위헌확인). 헌법재판소는 2012. 3. 29. 헌법재판관 전원일치로 노동조합의 청구는 자기관련성이 없다는 이유에서 각하, 조합원이 청구한 사건에 대하여는 기각의 결정을 하였다. 헌법재판소는 "--이 사건 규정들은 선관위 공무원에 대하여 ----정치적 표현의 자유를 제한하며 동시에 결사의 자유 역시 제한"하는 것이지만, "--민주노총과 같은 노동조합에의 가입 · 활동이 제한되는 결과는 위 단체가 정치활동을 행한다는 우연한 사정에 의해 발생하는 간접적 · 사실적인 결과일 뿐이므로 이 사건 규정들에 의해 근로자의 단결권이 제한"되는 것은 아니라고 하고 있다.

2. 국가공무원복무규정(2009. 11. 30. 대통령령 제21861호) 및 지방공무원복무규정(2009. 11. 30. 대통령령 제21862호)(이하, '국가공무원복무규정' 등)

(1)개정의 내용

공무원복무규정 중 “공무원은 집단·연명으로 또는 단체의 명의를 사용하여 국가의 정책을 반대하거나 국가 정책의 수립·집행을 방해해서는 아니 된다”라는 내용이 추가되었고, “공무원은 직무를 수행할 때 제3조에 따른 근무기강을 해치는 정치적 주장을 표시 또는 상징하는 복장을 하거나 관련 물품을 착용해서는 아니 된다”라는 내용이 신설되었다(그러나 참고로 법원공무원들의 경우 위 대통령령, 선관위 규칙의 내용과 비슷한 수준의 법원공무원규칙 개정안이 마련되었으나, 2009. 12.경 대법원은 결의 안건의 대상에서 제외하는 형태로 개정안을 폐기시켜 개정이 이루어지지 않았다).

(2) 헌법소원의 제기와 경과

국가 및 지방공무원들 17명은 위 국가공무원복무규정 등의 시행으로 말미암아 집행의 실시와 상관없이 직접적으로 공무원의 정치적 표현의 자유와 단결권 등이 침해되었고, 위 복무규정의 기본권 침해의 방식과 내용이 헌법에 위반됨을 이유로 2010. 2. 12. 헌법소원을 제기하였다(헌법재판소 2010헌마90 위헌확인). 헌법재판소는 공무원노동조합총연맹이 제기한 헌법소원사건 2009헌마705 사건과 병합하였다. 헌법재판소는 2012. 5. 31. 모두 합헌의견 4명, 법령에 대한 헌법소원을 부정하여 각하의견 1명, “집단, 연명으로 또는 단체의 명의를 사용하여 국가 등의 정책을 ‘방해’하는 행위를 금지하는 부분은 합헌이지만, 집단·연명 또는 단체의 명의를 사용하여 국가 등의 정책을 ‘반대’하는 행위를 금지하는 부분은 헌법 제37조 제2항의 과잉금지원칙에 반하여 공무원의 정치적 표현의 자유를 침해하여 위헌이라는 의견 2명, 국가공무원복무규정 등이 법률유보의 원칙 및 과잉금지원칙에 반하여 공무원의 정치적 표현의 자유를 침해하여 모두 위헌이라는 의견 1명의 의견을 내놓았고, 결과적으로 8인 중 4인의 합헌의견으로 결정되었다.

Ⅳ 노동조합에 대한 행정수단을 이용한 탄압과 대응

1. 공무원노조법상 노동조합으로서의 지위에 대한 탄압 - ‘법상 노동조합으로 보지 아니함’ 처분

(1) 처분의 경위

전공노 및 민공노, 법원공무원노동조합이 통합에 합의하고 각 조합이 합병에 대한 조합원 총회의 개최와 통합공무원노동조합 위원장의 선거 등 통합에 따른 일정을 확정하자, 2009. 8. 28. 노동부장관은 "귀 노조에는 아직 공무원 신분을 상실(법원에서 파면 · 해임 확정)하여 조합원이 될 수 없는 자가 노동조합 간부 등으로 활동하고 있는 것으로 나타나고 있습니다. 이와 관련하여 구체적인 사실관계를 확인하고자 붙임과 같이 자료 제출 및 소명을 요구하오니 2009. 9. 8.까지 제출하여 주시기 바랍니다."라고 자료제출을 요구하였다(같은 내용의 자료제출요구가 같은 해 10.까지 반복되었다). 자료제출 요구의 범위도 해직자들 노동조합 활동자료, 노동조합 임원 및 본부· 지부의 임원선출과 관련한 서류 일체, 임원 및 대의원과 중앙위원, 사무처 각 부서장, 산하기구의 선출직 임원의 명단 등으로 매우 광범위하였다. 위 제출요구에 대하여 전공노는 "우리 조합은 귀 부의 자료제출 요구에 대해 산하조직을 포함하여 해직자의 복무 실태를 조사"하여 노조의 자주성을 침해하지 않는 범위에서 자료를 제출할 예정이라고 밝히고 "타 노동조합과 통합을 추진하고 있는 등 당면 현안을 고려하여 귀 부의 자료제출 요구 기한을 연장"하여 줄 것을 요청하였다. 노동부장관은 2009. 10. 20. 자신들이 가지고 있는 행정조사 자료를 토대로 전공노는 해직자들이 사무처 등에서 활동을 하고 있는 것으로 보아 조합원 자격을 유지하고 있는 것으로 본다면서 '법상 노동조합으로 보지 아니함'이란 소위 '통보'처분을 하였다. 위 '노조로 보지 아니한다는 통보'는 단순히 노동조합이 소극적 요건을 결여한다는 사실을 고지하는 것을 의미하는 것이 아니라, 그로 인하여 신고증 수리처분을 철회한다는 것을 의미하는 처분으로 이해되는 것이고, 이 통보에 의하여 해당 노동조합이 노조법상의 노조의 지위를 상실하고 법외노조로 된다고 할 수 밖에 없다.

(2) 소송의 경과와 현재 상태

전공노는 민공노 및 법원공무원노동조합과의 통합절차를 진행하면서 위 처분에 대하여 취소를 구하는 행정소송을 2009. 10. 말경 제기하였다. 해직자들의 조합원 자격의 유지문제는 향후 통합된 공무원 노동조합의 설립신고에도 영향이 있는 것이었다. 제1심 법원(서울행정법원 2009구합44690 통보처분취소)은 전공노 및 전국민주공무원노동조합, 법원공무원노동조합 등이 합병결의를 하여 그 합병결의에 따라 이미 통합된 노동조합이 설립 중에 있는 노동조합으로서 이미 노동조합으로서의 실질적 성립요건을 갖추고 있다면 '노조법상의 노동조합이 아닌 노동조합'으로 성립된다는 점을 들어 전공노가 이미 노동조합으로서의 실체가 없는 이상 원고에게 이 사건 통보처분의 취소를 구할 법률상 이익이 있다고 보기 어렵다고 하면서 각하를 하였고, 항소심(서울고등법원 2010누12639 통보처분취소)도 1심과 같은 판단에서 항소를 기각하였으며 현재 대법원(대법원 2011두921)에 소송이 계속 중이다.

그러나 다른 형사 및 행정사건에서는 모두 법원이 합병절차가 종료되지 않고 단체성이 존

재하는 것으로 판단하고 있는 점에서 본안에 대한 판단을 회피한 위 사건은 대법원에서 파기될 것으로 전망되고 있다.

2. 노동조합의 설립신고와 반려처분

(1) 합병에 의하여 신설된 전국공무원노동조합의 설립신고와 노동부장관의 반려

노동조합은 2009. 12.경 노동부장관에게 1차로 노동조합설립신고를 한 바 있으나, 노동부장관은 규약 제정절차 등 몇 가지 사항에 관하여 수정보완을 요구한 바 있다. 노동조합은 위 보완요구사항에 대하여 2010. 2. 경 적법한 절차에 따라 조합원총회를 거쳐 위 사항에 관하여 수정하거나 또는 절차를 이행하고 2010. 2. 25. 다시 노동부장관에게 관련법령에 따라 노동조합설립신고를 하였다.

노동부장관은 위 노동조합설립신고에 대하여 ①노동조합설립신고서를 검토한 결과 해직자(구'전국공무원노동조합'조합원 82명)의 조합원 여부에 대해 설립신고시에 소명 자료를 제출하지 않는 등 해직자가 노동조합 조합원에서 배제되지 않은 것으로 판단되고, ② 제출한 산하조직 대표자 중 8명이 '공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률' 제6조 제2항 제1호 및 동법 시행령 제3조 제1호 '나'목의 규정에 따라 노동조합 가입이 금지되는 "부서 내 다른 공무원의 업무수행을 지휘·감독하거나 총괄하는 업무에 주로 종사하는 공무원(이하 '업무총괄자'라 함)으로 확인되었고, 이와 같은 사실을 감안할 때 상당수의 '업무총괄자'가 귀 단체의 조합원에 포함되어 활동하고 있는 것으로 판단된다는 이유에서 노동조합설립신고를 반려하였다.

(2) 소송의 경과

노동부장관의 설립신고반려처분에 대한 취소를 구하는 행정소송을 제기하였고, 행정소송 중에 설립신고제도를 규정한 법률에 대하여 위헌심판제청신청을 하였으며 법원의 기각 결정에 대하여 헌법소원을 제출하였다.

1심(서울행정법원 2010구합11276), 2심(서울고등법원 2010누25239)은 노동조합의 청구를 기각하였고, 이에 상고하여 현재 대법원(대법원 2011두6998)에 소송계속 중에 있다.

한편 전국공무원노동조합이 설립신고가 반려되어 노조법에 의하여 노동조합명칭을 사용할 수 없음에도 불구하고 기자회견과 성명서 등에 노동조합 명칭을 사용하였다는 이유로 검찰

이 전국공무원노동조합과 대표자를 노조법위반혐의로 기소하여 서울남부지방법원 2012고정 419 사건으로 형사재판이 진행되고 있다.

3. 국가공무원 및 지방공무원법상의 집단행위금지조항의 적용

(1) 법률의 규정(생략)

(2) 2009. 7. 19. 범국민대회 참가사건

1) 배경

전국교직원노동조합은 2009. 6. 18. '6월 민주항쟁의 소중한 가치가 더 짓밟혀서는 안됩니다'라는 제목의 시국선언문을 발표하였다. 위 시국선언문에는 현 정부의 공권력 남용으로 기본적 인권이 심각하게 훼손되어 민주주의의 위기가 초래되었고, 이는 현 정부의 독단과 독선적 정국운영에서 비롯되었다는 내용이었다. 행정안전부는 2009. 6. 23. 구 전국공무원노동조합 및 민공노, 법원노동조합 등 3개 노동조합이 위 전교조의 시국선언에 동조하는 내용의 시국선언을 하는 경우 관련자 전원에 대하여 사법처리 및 징계조치를 취하겠다고 발표하였다.

2) 민공노의 대국민 광고와 현수막 게시

민공노는 민생민주국민회의가 주축이 되어 전교조, 공무원노동조합, 각 정당 등이 참여하는 범국민대회를 준비하면서 2009. 7. 13. 경향신문 등에 "정권이 아닌 국민의 공무원이 되고 싶습니다.", "모이자! 7. 19! 교사 · 공무원 시국선언 탄압규탄, 민주회복 시국대회, 2009년 7월 19일(일) 16시 서울광장"이라는 내용으로 전면광고를 하였고, 25개 민공노 소속 지부에서 "정권이 아닌 국민의 공무원이 되고 싶습니다. 우리는 전교조의 시국선언을 지지합니다"라는 현수막을 해당 지방자치단체 청사 건물 외벽에 게시하였고, 같은 내용과 범국민대회의 참가를 독려하는 유인물을 배포하는 등 선전전을 진행하였다. 2009. 7. 19. 16:00경부터 같은 날 17:00경까지 서울역 광장에서 각 정당 소속 국회의원들, 민주노총 위원장 및 교사 및 공무원들 1,500여명이 모여 범국민대회의 사전행사인 '교사 · 공무원 시국선언 탄압 규탄대회'가 개최되었다.

4) 결과

민공노 및 구 전공노 위원장 등 14명에 대하여 국가공무원법위반(지방공무원법위반)으로

기소를 하였고, 58명(15명에 대하여는 파면 또는 해임, 10명에 대하여는 강등 또는 정직의 중징계, 33명에 대하여는 감봉 또는 견책의 경징계)에 대하여 징계절차를 진행하였다.

(3) 재판의 결과

공무원들이 기소된 형사사건 및 징계처분취소를 청구하는 행정사건들은 2009. 6. 18. 시국선언을 한 공무원인 교사들에 대한 공무원법위반 형사 사건과 모두 같은 쟁점을 가지고 있었기에 그 사건에 대한 대법원 판결(대법원 2012.4.19. 선고 2010도6388 전원합의체 판결)이 선고될 때까지 추정되었었고, 위 대법원 전원합의체 판결이 선고되어 다시 절차가 진행되고 있다. 위 대법원 전원합의체 사건의 재판요지는 5명의 대법관의 반대의견(공무원 집단의 이익과 국민의 이익이 충돌하는 경우로 한정)이 있으나, "공무원의 정치적 중립성을 침해할 만한 직접적인 위험을 초래할 정도에 이르렀다고 볼 수 있는 경우에, 그 행위는 공무원인 교원의 본분을 벗어나 공익에 반하는 행위로서 공무원의 직무에 관한 기강을 저해하거나 공무의 본질을 해치는 것이어서 직무전념의무를 해태한 것이라 할 것"이라는 입장이다.

4. 노동부장관의 단체협약시정명령

(1) 노동부장관의 민공노, 구전공노, 법원노동조합의 단체협약에 대한 시정명령

노동부장관은 공무원노조법 제17조 제2항, 노동조합법 제31조 제3항 "행정관청은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의결을 얻어 그 시정을 명할 수 있다."라는 규정에 근거하여 2009년 7월 및 2010년 구전공노, 민공노, 법원노조가 법원 및 각 지방자치단체와 2008년 각 체결한 50여개의 단체협약의 내용에 대하여 시정명령을 하였다.

(2) 시정명령의 사유와 유형

단체협약 내용 중 평균적으로 20개 상당에 대하여 시정명령을 하고 있는데, 그 중 일부만을 소개하면 아래와 같다.

1) 자치단체의 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하여 공무원노조법 제8조 제1항 단서에 정한 교섭금지 대상에 해당함

예) 구는 조합원의 근로조건 및 사회·경제적 지위와 관련된 조례·규칙 등을 제·개정하고자

할 경우 사전에 조합과 협의하고 조합에서 조합원에게 불리하다고 판단하여 의견을 제출할 경우 이를 검토·반영한다.

예) 구는 안정적이고 원활한 조합운영을 위해 조합의 선출직 임원과 사무국장의 전보인사를 단행할 경우 사전 협의하여야 한다.

2) 자치단체의 정책결정에 관한 사항, 임용권의 행사 등 기관의 관리·운영에 관한 사항으로서 근무조건과 직접 관련되지 아니하여 공무원노조법 제8조 제1항 단서에 정한 교섭금지 대상에 해당함

예) 상급기관 및 타 자치단체와의 7급 이상 인사교류시는 1대1 교류원칙으로 한다.

예) 구는 조합원의 승진 인사시 서열순위를 존중하되 다면평가에 대한 결과를 반영하는 등 공정하게 하여야 한다.

(3) 경과

법원은 시정명령의 취소를 청구하는 노동조합의 청구를 대부분 기각하였다. 그러나 법원노동조합이 청구한 내용 중 시정명령 대상 중 5개 항목에 대하여 시정명령이 위법하다는 판단과 함께 취소청구를 인용하였다(**법원은 조합원의 근로조건과 직접 관련된 규칙의 제·개정 및 업무를 추진하고자 할 경우 상당한 이유가 없는 한 조합의 의견을 수렴한다. 법원행정처에서 시행하는 일반직·기능직의 정기 및 보충인사는 인사 발령일자 20일 이전에 시행하도록 노력한다. 조합원은 직장 상사로부터 인권 침해 및 부당한 대우를 받거나 상사의 부패사항 등을 인지하였을 경우 조합에 호소할 수 있고, 조합이 이를 법원에 청원할 경우 법원은 관련부서의 조사결과를 바탕으로 조치한 후 그 결과를 조합에 통보한다. 등**).

(4) 단체협약불이행죄의 형사사건과 헌법재판소의 결정

1) 단체협약불이행죄의 기소와 위헌법률심판제청신청

검찰은 공무원노조법 제17조 제2항, 노동조합및노동관계조정법 제93조 제2호, 같은 법 제31조 제3항에 의하여 단체협약시정명령을 받고도 시정명령을 이행하지 않았다는 이유에서 민공노 및 대표자 등을 기소하였다(부산지방법원 2010고정5160). 노동조합은 단체협약시정명령제도 및 시정명령을 이행하지 않았다고 하여 형사적인 책임을 묻는 법률 조항에 대하여 헌법위반을 주장하면서 위헌법률심판제청신청을 법원에 하였다.

위 부산지방법원의 수소법원은 위헌심판제청신청사건(부산지방법원 2011초기107 위헌법률심판제청)에서 단체협약 시정명령 조항은 그 목적과 수단에 비추어 헌법 제37조 제2항에 근거하여 공공복리 등의 정당한 입법목적을 달성하기 위한 필요하고도 합리적 제한이라고 판단하고서는 단체협약시정명령에 대한 위헌법률심판제청신청은 기각의 결정을, 단체협약불이행죄를 규정한 조항에 대하여는 죄형법정주의의 명확성원칙과 적법절차원칙, 과잉금지원칙에 저촉된다고 보아 신청을 받아들여 헌법재판소에 위법법률심판제청을 하였다.

2) 헌법재판소의 결정(헌법재판소 2011헌가22)

헌법재판소는 2012. 8. 23. 5명의 다수의견에 따라 헌법에 위반되지 않는다는 결정을 하였다. 그러나 헌법재판관 1명은 범죄와 형벌은 입법부가 제정한 형식적 의미의 '법률'로 정하여야 한다는 죄형법정주의원칙에 반하여 헌법에 위반한다는 의견을, 헌법재판관 2명은 행정관청의 시정명령을 이행하지 않았다는 이유로 형사 처벌을 가하고 있는 이 사건 법률조항은 과잉금지원칙에 반하여 헌법에 위반한다는 의견을 제출하였다.

Ⅴ 노동조합 활동에 대한 탄압과 대응

1. 노동조합 활동에 대한 탄압과 방해 행위

행정안전부는 2010. 3. 25. 전공노를 불법단체로 규정하고는 그 명의의 노조현판 제거, 벽보 등의 제거와 웹사이트에 대해 사무실 내에서의 접속차단, 각종 회의 금지 등을 각 지방자치단체에 요청하였다. 나아가 2010. 4. 이후 조합원의 징계절차를 요구하지 않거나 징계양정이 경한 경우 기관경고(강진, 해남, 제주), 담당자 문책요구, 재정지원 및 정부포상 등과 관련한 행·재정적 지원의 배제, 해당 기관 집중 감찰 등을 실시하였다. 이는 인사 및 징계에 대한 독립적 권한을 갖는 각급 지방자치단체에 사실상 노동조합 탄압에 동참하라는 강제조치에 해당하고, 지방자치제도 자체에 대한 심각한 훼손이기도 하다. 행정안전부의 이러한 지침은 법률적으로 아무런 강제력도 가지지 못하는 '권고'로 볼 수 있으나, 지방자치단체가 이 지침을 무시하고 독자적으로 판단하는 것은 사실상 어렵다.

위와 같은 노동조합에 대한 행정안전부의 지침에 따른 강요행위와 이런 강요에 따라 실제 조합원들의 노동조합 설립행위 및 활동에 대한 방해 행위를 하고 있는 자치단체 중 서울특별시를 상대로 서울중앙지방법원에 노동조합활동방해금지가처분 소송을 제기하였다(서울중앙

지방법원 2010카합 1210). 법원은 2010. 4. 30. 위 가처분 사건에 대한 심문을 종결하였으나, 현재까지 아무런 결정을 하지 않고 있다(부당노동행위구제신청을 구제수단으로 선택하지 않은 것은 공무원노조법에 의하여 부당노동행위구제명령이 확정되어도 그 행위자를 처벌하는 규정이 적용되지 않고, 구제신청 및 행정소송으로 이어지는 기간이 장기화될 우려가 있었다).

2. 기타

(1) 2009. 7. 2. 노동조합 전북본부에서 조합원들에 대한 노동교육프로그램 중 당시 파업농성중인 쌍용자동차 평택공장을 방문하는 프로그램을 실시하였다. 검찰은 건조물침입혐의로 24인에 대하여 구약식 기소를 하였고, 벌금형이 최종 확정되었고,

(2) 2009. 9. 말경 노동조합의 통합과 관련한 조합원들의 총투표를 위하여 울산광역시 남구청에 홍보를 위하여 들어간 7명에 대하여 검찰은 건조물침입혐의로 수사하여 이 중 2명에 대하여 구약식 기소를 하였다.

(3) 행정안전부는 민주화운동 중 희생된 열사를 기리는 의례인 '민중의례', '임을 위한 행진곡' 제창을 금지하도록 하였고(2009.10월), 실제 노동조합 행사에 민중의례를 실시하였다는 이유로 '정직'의 징계가 의결되기도 하였다.

Ⅵ 공무원 및 공무원인 교사들에 대한 정당법, 국가(지방)공무원법, 정치자금법 위반 사건

1. 1차 사건의 배경과 과정

2009. 7.경 전교조의 시국선언을 계기로 정부에 대한 비판을 잠재우기 위하여 시작된 수사기관의 조사는 전공노 및 그 조합원에 대한 조사로 확대되었다. 수사기관은 노동부부터 전달받은 전공노 간부 및 과거 간부의 지위에 있던 969명의 계좌에 대하여 압수수색을 하였고, 이들의 계좌로부터 민주노동당에 넘어간 돈을 정치자금법위반으로, 돈이 건너간 원인에 대하여는 정당법 및 지방공무원법위반의 정당가입혐의로 2010. 5. 6. 273명(공무원90명, 교사183명)을 기소하였다.

서울중앙지방법원은 2011. 1. 26. 이 사건(서울중앙지방법원 2010고합750, 2010고합537)에 대한 판결에서 매월 5,000원에서 10,000원씩 이체된 사실은 인정이 되지만 '가입'이란 행위로

인하여 처벌받는 법규정이 정하고 있는 행위는 그 가입과 동시에 공소를 제기할 수 있는 기간이 3년으로 법정되어 있는데 대부분 이 기간을 도과하여 기소되었기에 공소시효 도과이후에 기소한 것으로 보아 면소의 판결을 선고하였다(공소시효가 남아 있는 경우 그 이체의 전제가 되는 지위도 정당법이 정하고 있는 요건과 절차에 따른 당원가입으로 볼 수 없다는 점에서 무죄의 판단을 하였다). 다만 검찰의 기소 내용 중 '당비'의 지급과 관련하여서는 '당비'로 볼 수 없고 '후원금'으로 보이지만 정당에 대한 후원금은 정당이 아닌 정당의 후원회에 납부하여야 하는데, 정당에 납부한 것으로 보아 정치자금법이 정하고 있는 납부방식을 위반한 것이라고 판단하고는 유죄를 인정하고 벌금 30만원에서 50만원을 선고하였다(현재 이 사건은 검찰과 피고인들 모두 항소하여 서울고등법원 2011노462, 서울고등법원 2011노408 사건으로 소송 계속 중에 있다).

2. 2차 사건

1차 사건이 선고되자, 검찰은 2011년 5월경 민주노동당의 cms계좌에 대하여 압수수색영장을 발부받아 2006년 5월부터 2011년 5월까지 민주노동당에 돈을 입금한 자들의 인적사항을 확인하였다. 민주노동당이 cms이체를 요청하는 파일에는 주민등록번호와 계좌번호가 포함되어 있는데, 여기서 확보된 주민등록번호에 임의의 공무원들의 주민등록번호를 대입하여 또는 역으로 공무원들의 주민등록번호에 위 계좌번호에서 입수된 주민등록번호를 대입하여 나온 공무원들의 명단을 추려 기왕의 사건관계자들을 제외하고 나머지 사람들에 대하여 수사를 하는 방식으로 2차 사건을 일으켰다. 공무원의 경우 300여명을 수사하여 2011. 7. 하순경 276명을 1차 사건과 같은 내용으로 기소를 하였다(교사들의 경우는 약 1,400명 정도가 기소되었다). 2차 사건은 전국 14개 지방법원에서 재판이 진행되고 있는데, 일부는 1차 사건과 같은 재판결과가 나왔고, 일부는 1차 사건의 항소심의 결과를 기다리고 있다.

오사카노변단 측 질문지

제 1. 헌법 관련 질문

1. 전제 : 대한민국헌법의 내용

대한민국헌법 제7조는 다음과 같다.
제7조 ① 공무원은 국민전체에 대한 봉사자이며, 국민에 대하여 책임을 진다.
②공무원의 신분과 정치적 중립성은 법률이 정하는 바에 의하여 보장된다.

대한민국헌법 제21조는 다음과 같다.
제21조 ① 모든 국민은 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유를 가진다.
②언론·출판에 대한 허가나 검열과 집회·결사에 대한 허가는 인정되지 아니한다.
③통신·방송의 시설기준과 신문의 기능을 보장하기 위하여 필요한 사항은 법률로 정한다.
④언론·출판은 타인의 명예나 권리 또는 공중도덕이나 사회윤리를 침해하여서는 아니된다. 언론·출판이 타인의 명예나 권리를 침해한 때에는 피해자는 이에 대한 피해의 배상을 청구할 수 있다.

대한민국헌법 제33조는 다음과 같다.
제33조 ① 근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
②공무원인 근로자는 법률이 정하는 자에 한하여 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.
③법률이 정하는 주요방위산업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다.

2. Ⅲ.에 관하여

(1) 1. 선거관리위원회소속 공무원 탄압에 대해

가. 사안의 내용
선거관리위원회 소속 공무원에게 금지되는 “정치행위” 중에 “특정 정당을 지지·반대하는 단체에의 가입”이 있다. 이 때문에, 선거관리위원회소속 공무원들이 전공노선거관리위원회 본부·지부에서 탈퇴가 잇따랐다. 전공노는 정치적 표현의 자유, 단결권, 결사의 자유 침해를

이유로 위 제한규정에 대해 헌법소원을 제기하였으나, 헌법재판소는 위 헌법소원을 각하 또는 기각하였다. 선거관리위원회 소속 공무원의 노동조합 가입이 금지되었다고 해도, 이는 위 단체가 정치활동을 행한다는 우연한 사정에 의해서 발생하는 간접적·사실적인 결과일 뿐이라고 본 것이다.

나. 질문

대한민국헌법 제7조에 따라, 공무원의 신분보장과 정치적 중립성은 법률에 의해 보장된다. 따라서 헌법재판소는 위와 같이 판단하는 대신 헌법 제7조 제2항을 이유로 간단히 합헌 결정을 할 수 있었을 것으로 생각되는데, 그렇게 하지 않았던 것은 어째서인가.

또한 가입할 수 없었던 것이 우연한 사정에 의해 발생하는 간접적·사실적인 결과였다는 판단에 대해서도, 가입할 수 없을 것이 대략 예상되는 경우까지도 간접적·사실적인 결과라고 본 것은 곤란하다고 생각한다. 이는 간접적·사실적인 결과가 아니라 헌법이 보장하는 권리를 침해한 것이라고 생각된다. 그럼에도 간접적·사실적인 결과라고 단언한 헌법재판소의 논리를 더 자세하게 설명해 주시기 바란다.

(2) 2. 국가공무원복무규정에 의한 탄압에 대해

가. 사안의 내용

공무원복무규정의 내용이 추가되어, 집단이나 단체로 국가의 정책을 반대하거나 정책의 집행을 방해해서는 아니 되고, 직무 수행 중에 정치적 주장을 표시하거나 할 수 없게 되었다. 공무원 17명이 위 복무규정 추가에 대해 정치적 표현의 자유, 단결권 등의 침해를 이유로 헌법소원을 제기하였다. 그러나 헌법재판소 재판관 8인 중 4인이 합헌으로 판단하여, 결과적으로 위 복무규정 추가는 위헌으로 판단되지 않았다.

나. 질문

위 복무규정의 헌법상 근거는 대한민국헌법 제7조라고 보면 되는가.

대한민국헌법 제7조에 따라 공무원의 권리가 모두 법률로 규율되어 버릴 수도 있는데, 다른 기본권 규정과의 우열관계에 대하여 어떠한 논의가 있는가.

3. Ⅳ. 에 관하여

(1) 1. “법상 노동조합으로 보지 아니함” 처분에 대해

가. 사안의 내용

전공노가 민공노 및 법원공무원노동조합과 통합을 합의하고 통합하던 과정 중에, 노동부장관이 공무원이 아닌 자가 전공노에 있다고 추측된다는 이유로 전공노에 자료제출을 요구하였다. 전공노는 제출의사를 밝히고 제출기간의 연장을 요구하였다. 그러나 노동부장관은 현재 가지고 있는 자료를 토대로, 공무원이 아닌 자가 전공노에 있다고 보인다며 전공노를 "법률상의 노동조합으로 보지 아니한다"는 취지의 통지를 하였다. 이에 전공노 설립신고 수리가 철회되어, 전공노는 노조법상 조합이 아니게 되었다.

전공노는 위 처분의 취소를 요구하는 행정소송을 제기하였다. 그러나 1심과 2심은, 전공노가 이미 통합에 합의한 이상 통합된 노동조합(신설된 전국공무원노동조합)이 존재하는 것이지 전공노(구 전공노)에는 노동조합으로서의 실체가 없다고 하여 이를 각하하였다.

나. 질문

전공노가 노동부장관의 처분을 받은 이상, 전공노에는 실체가 있다고 생각하는 것이 논리적이다. 그럼에도 법원이 전공노에 실체가 없다고 판단한 것은 어떠한 논리에 따른 것인가. 1심과 2심은 어떻게 판시하였는가.

(2) 2. 설립신고 반려처분에 대해

가. 사안의 내용

신설된 전국공무원노동조합이 설립신고를 하였으나 노동부장관은 이 신청을 반려하였다. 신설된 전국공무원노동조합은 설립신고반려처분의 취소를 구하는 행정소송을 제기하였다.

한편 설립신고가 반려되어 노동조합명칭을 사용할 수 없음에도 불구하고 동 명칭을 사용하였다는 이유로 검찰은 전국공무원노동조합과 대표자를 노조법위반혐의로 기소하였다.

나. 질문

신고에 대해 노동조합으로 인정하지 않는다고 판단하였다면 이해하겠으나, 신고를 반려한 조치는 이해하기 어렵다. 노동부장관이 동 설립신고에 대해서 설립을 인정하지 않는다고 하지 않고 반려한 이유를 알고 싶다.

(3) 3. 집단행위금지조항의 적용에 대해

가. 사안의 내용

전국교직원노동조합은 정부의 공권력 남용으로 기본적 인권이 훼손되고 있다고 비판하는 시국선언문을 발표하였다. 행정안전부(일본의 총무성에 가까운가)는 구 전공노, 민공노, 법원공무원노동조합 등에 위 시국선언에 동조하는 시국선언을 하는 경우, 사법처리 및 징계조치

를 취하겠다고 발표하였다. 특히 민공노는 집회를 기획하여 위 시국선언문을 지지하는 취지의 현수막을 게시하고 인쇄물을 배포하는 등 선전을 하였다.

민공노 및 구 전공노에서 14명이 국가공무원법 위반으로 기소되었고, 58명이 징계되었다. 현재 기소된 형사사건과 징계에 대한 취소소송에서 다투고 있다.

그런데 전국교직원노동조합이 시국선언을 했을 때, 공무원인 교사들은 이미 공무원법위반으로 기소되어 있었다. 이에 이 형사사건에 관하여 대법원은, 요약하자면, “공무원의 정치적 중립성을 침해할 만한 직접적인 위험을 일으키는 행위는 교원의 본분을 벗어나 공익에 반하는 행위로서, 해당 공무원은 직무전념의무를 해태한 것이라 할 것”이라고 판단했다.

나. 질문

공무원법은 공무원이 직무전념의무를 위반한 경우 어떤 형벌을 규정하고 있는가.

과거에 직무전념의무위반으로 처벌된 예가 있다면 어떤 경우인가.

(4) 4. 단체협약시정명령에 대해

가. 사안의 내용

공무원노조법과 노동조합법에 따라, 노동부장관은 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우 노동위원회의 의결을 얻어 해당 노동조합에 시정을 명할 수 있다. 노동부장관은 전공노, 민공노, 법원노조가 체결한 단체 협약에 대하여 몇 차례 시정명령을 하였다. 시정명령 중 상당수는 자치단체의 정책결정에 관한 사항 등, 근무조건에 직접 관련되지 아니하여 공무원노조법 제8조 제1항 단서에 정한 교섭금지대상으로 해당함을 이유로 하였다.

노동조합이 위 시정명령의 취소를 요구하는 소송을 제기했으나, 법원은 대부분 기각하였다.

검찰은 시정명령 불이행을 이유로 민공노 및 대표자 등을 기소하였다.

이에 노동조합은 시정명령제도 자체와, 시정명령을 이행하지 않았다고 하여 형사적인 책임을 묻는 제도의 위헌성을 주장하였다. 법원은 형사처벌에 관한 부분만 헌법재판소에 위헌법률심판을 제청하였고, 헌법재판소는 5인의 다수의견에 따라 헌법에 위반되지 않는다고 결정하였다. 단, 3인은 위헌이라는 의견이었다.

나. 질문

시정명령위반에 굳이 형벌조항을 둘 필요까지는 없었다고 생각하는데, 입법 경위는 무엇인가.

왜 형벌이 필요한지에 관한 입법 경위나 일반적인 설명은 무엇인가.

4. Ⅴ. 에 관하여

-한국 측 발제문과 거의 동일한 사실관계 요약만 있고 질문은 없으므로 번역 생략. -

5. Ⅵ. 에 관하여

- 한국 측 발제문과 거의 동일한 사실관계 요약만 있고 질문은 없으므로 번역 생략. -

6. 여론은 어떠한가

'일반국민은 공무원을 옭아매는 이런 규제에 비판적인 관심을 가지지 않나'라는 근본적인 의문이 있다. 한국의 인구 중 5분의 1이상이 서울에 거주하고 있다. 그런 서울에서 공무원에 우호적인 시장이 선출된 것을 보면 공무원 탄압에 대한 비판적인 흐름이 있을 것 같은데, 그러한 흐름은 없는가.

제 2. 일본의 사건과 비교한 질문

1. 한국의 공무원노조에 대해

(1) 한국의 공무원노동조합에는 (전공노 외에) 어떤 단체가 있는가? 공무원노조의 전체적인 모습을 설명해 주었으면 한다.
(2) 전공노를 비롯한 각 노조에는 몇 명의 공무원이 조합원으로 소속해 있는가?
(3) 조합 중 합법단체와 불법단체는 어느 것인가?

2. 한국에서의 공무원노조 설립신고반려처분에 대해

한국의 공무원노조법에는 조합원의 범위가 정해져 있어, 조합원의 범위에 속하지 않는 조합원이 가입하였다는 이유로 전공노 등의 노동조합설립 신고가 반려된 바 있다.

(1) 발제문에서 소개한 반려처분 취소소송 외에 조합원 가입범위의 제한에 관한 다른 법적 분쟁 유형은 없는가?
(2) 그 외에 법적 분쟁이 있다면 알고 싶다.
(3) 앞으로도 노조 설립 신고가 수리되지 않는다면, 사무소 폐쇄 조치를 시작으로 공무원

노조에 대한 탄압이 계속될 것 같은데, 이에 대해 민변은 어떠한 법적 대응을 검토하고 있는가.

3. 노조사무소 폐쇄에 대해

한국에서는 과거에 공무원노조가 인정되지 않았고, 공무원노조가 법적으로 인정되고 나서도 전공노의 조합설립신고는 반려되었다.

(1) 노무현 정부의 노조사무소 폐쇄(2006년)와 이명박 정부의 노조사무소 폐쇄(2010년)와 같이, 노조가 관청건물 내에 사무소를 가지고 있었던 것을 전제로 하는 사건이 일어나고 있는데, 폐쇄 대상이 된 사무소는 어느 조합의 사무소인가.

한국의 공무원노조에 관하여 성립 경위를 포함, 간단한 설명을 듣고 싶다.

(2) 노조사무소 폐쇄 조치에 대한 소송을 준비하고 있는가?

(3) (2)를 준비 중이라면, 어떠한 법적 쟁점을 다투고자 검토하고 있는가?

4. 조합비원천징수(check off)에 대해

(1) 한국에서 과거 check off한 사례가 있는가?

(2) check off 사례가 있다면 어떠한 사례인가?

(3) 현재도 실시 중인 check off 사례가 있는가?

(4) (3)에 대해, 현재는 실시되지 않는다면, 이명박 정부의 2009년 공무원보수규정 제19조의2, 지방공무원보수규정 제18조의2 신설 때문인가.

(5) 지금도 check off를 실시 중인 사례가 있다면, 어떠한 방법으로 시행하고 있는가?

(6) 행정안전부의 공무원보수규정 제19조의2, 지방공무원보수규정 제18조의2로 check off가 폐지되었던 일에 대하여, 노동조합의 단결권 침해를 다툰 법적 분쟁이 있었는가?

(7) (6)과 같은 법적 분쟁이 없다면, 민변이 법적인 다툼을 검토한 적은 있는가?

제 3. 기타

1.『이명박 정권시기 대한민국의 '전국공무원노동조합'에 대한 탄압과 대응』 33쪽에 "공무원 전체 93만 명 중 일반노조법 적용 4만 명, 교원노조법 적용 29만 명을 제외한 법률적용 대상 60만 명"이라는 기술이 있는데,

(1) 일반노조법 적용 4만 명의 종류는 무엇인가(일본에서는 특별직 지방공무원이 해당한다고 생각된다).

(2) 『박원순 시장 취임 이후 서울시 노동정책동향』에 나온 비정규직에게는 일반 노조법이 적용되는가.

(3) 일반노조법의 적용을 받는 4만 명과 "공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률"의 적용을 받는 33~36만 명은 동일한 노동조합에 가입할 수 있는가(현재 일본에서 혼합조합의 문제).

2. 한국 측 발제문 43쪽에 "공무원노조법에 따라 부당노동행위구제명령이 확정되어"라는 기술이 있는데,

(4) 공무원노조(및 조합원)에는 노동위원회 제도가 적용되는가(일본에서는 "자율적 노사관계제도"의 창설이 검토되고 있는데, 이 경우 노동위원회 제도가 적용된다).

3. 한국 측 발제문 40쪽에 "임용권의 행사"라는 기술이 있는데,

(5) 한국 공무원과 당국간의 노사관계(근무관계)는 노동계약인가, 그렇지 않으면 임용인가(일본에서는, 공무원은 "공법상 근무관계"이고 "임용은 상대방의 동의를 필요로 하는 행정행위"라는 판례가 확립되어 있다. 학설로는 노동계약설이 유력하다). 끝.

第１　憲法からみた質問

１　前提としての大韓民國憲法の内容

大韓民國憲法は，第７條を次のとおり定める。

第７條①　公務員は、國民全体に對する奉仕者であり、國民に對して責任を負う。

②　公務員の身分及び政治的中立性は、法律が定めるところにより保障される。

大韓民國憲法は，第２１條を次のとおり定める。

第21條①　すべての國民は、言論及び出版の自由並びに集會及び結社の自由を有する。

②　　言論及び出版に對する許可又は檢閲並びに集會及び結社に對する許可は、認められない。

③　通信及び放送の施設基準並びに新聞の機能を保障するために必要な事項は、法律で定める。

④　言論及び出版は、他人の名譽若しくは權利、公衆道德又は社會倫理を侵害してはならない。言論及び出版が、他人の名譽又は權利を侵害したときは、被害者は、これに對する被害の賠償を請求することができる。

大韓民國憲法は，第３３條を次のとおり定める。

第33條①　　勤勞者は、勤勞條件の向上のために、自主的な団結權、団体交涉權及び団体行動權を有する。

②　公務員たる勤勞者は、法律が定める者に限り、団結權、団体交涉權及び団体行動權を有する。

③　法律が定める主要防衛産業体に從事する勤勞者の団体行動權は、法律が定めるところにより、これを制限し、又は認めないことができる。

２　「Ⅲ」について

（1）「１」の選擧管理委員會所屬の公務員に對する彈壓について

ア　事案の内容

選擧管理委員會所屬の公務員に對しては，禁止される「政治行爲」につき，「特定政党を支持・反對する団体への加入」が定められた。

そのため，選擧管理委員會所屬の公務員で構成する全公勞選擧管理委員會本部・支部は脫退者が相次いだ。

全公勞は，上記定めに對し，政治的表現の自由，団結權，結社の自由への侵害を理由に憲法訴願を行った。

しかし，憲法裁判所は上記訴願を却下又は棄却した。その理由は，選擧管理委員會所屬の公務員の加入が禁止されるとしてもそれは加入する先の団体が政治活動を行うという偶然の事情によって發生する間接的・事實的な結果にすぎないというものである。

イ　質問

大韓民國憲法の第７條②項により，公務員は，法律によってその身分の保障と政治的中立性が担保されている。したがって，憲法裁判所としては，上記のような判斷をせず，第７條②項をもって，あっさり合憲とすることもできたように思うが，そうしなかったのはどうしてか。

また，加入できないことが偶然の事情によって發生する間接的・事實的な結果であったいいうるとしても，加入できないことがおよそ予定される場合にまで，間接的・事實的な結果といいきるのは，困難と思われる。

そうであれば，間接的・事實的な結果といえず，憲法の保障する權利を侵害したことになると思われる。そこで，間接的・事實的な結果と言い切る憲法裁判所の論理について，もっと詳しく說明してもらいたい。

（2）「２」の國家公務員服務規程による彈壓について

ア　事案の内容

公務員の服務規程につき，規程が追加され，集団や団体として政策に反對したり政策の執行を妨害してはならないとされ，職務遂行中に政治的主張を表示したりしてはならないとされた。

上記服務規程の追加に對し，公務員１７名が，政治的表現の自由，団結權などの侵害を理由に憲法訴願を提起した。

しかし，憲法裁判所は，８人中４人が合憲との判斷を示し，結果として上記服務規程の追加は違憲と判斷されなかった。

イ　質問

上記の服務規律を定めることのできる憲法上の根據は，大韓民國憲法第７條ということでいいか。

公務員の權利は，大韓民國憲法第７條によって，すべて法律によって規律されてしまうことになりかねないが，その他の基本的人權規定との優劣についてどのような議論がされているのか。

３　「Ⅳ」について

（1）「１」の法上の勞働組合としてみないことの處分について

ア　事案の内容

全公勞が民公勞や裁判所公務員勞働組合と統合を合意し，統合の過程にある中，勞働部長官は，公務員でない者が全公勞にいることが推測されることを理由として，資料の提出を全公勞に求めた。

全公勞は，提出する意思のあることを明らかにしながら，提出期限の延長を求めた。

ところが，勞働部長官は，現在所持する資料から公務員でないものが全公勞にいることがうかがわれるとして，全公勞を「法律上の勞働組合として見ない」旨の通知をした。

これによって，全公勞の設立申告の受理が撤回され，全公勞は勞組法上の組合でなくなった。

全公勞は，上記處分の撤回を求める行政訴訟を提起したが，１審，２審は，全公勞がすでに統合に合意している以上，統合された勞働組合（新設された全國公務員勞働組合）が存在し，全公勞（旧全公勞である）は實体を欠くとして，却下の判斷をした。

イ　質問

全公勞が勞働部長官より處分を受けた以上，全公勞は實体を有していると考えるのが論理的である。

そうであるにもかかわらず，全公勞に實体がないと判斷するのは，いかなる論理によるものか。１審，２審はどのように判示しているのか。

（2）「２」の設立申告の返戻處分について

ア　事案の内容

新設された全國公務員勞働組合は，設立申請を行ったが，勞働部長官は，同申請を返戻した。

そのため，新設された全國公務員勞働組合は，上記處分の取り消しを求める行政訴訟を提起した。

一方，檢察は，設立申請の返戻によって勞働組合の名称を使用できないにもかかわらず，同名称を使用したとして，全國公務員勞働組合とその代表者を勞組法違反の嫌疑で起訴した。

イ　質問

申請に對して，勞働組合として認めないと判斷したという措置は分かるが，返戻するという措置は分かりにくい。

どうして勞働部長官は，設立申請に對して設立を認めないという措置ではなく，返戻という措置をとったのか，その理由を教えてもらいたい。

（3）「３」集団行爲禁止條項の適用について

ア　事案の内容

全國教職員勞働組合は，政權の公權力亂用によって基本的人權が傷ついていると批判する時局宣伝文を出した。

これに對して，行政安全部（日本の總務省に近いか）は，旧全公勞，民公勞，裁判所勞働組合らに對して，時局宣伝文に同調する時局宣言を行ったら，司法的處理と懲戒措置をとると發表した。

特に民公勞は，集會を企畫し，上記時局宣伝文を支持する旨の掲示板や印刷物を配布するなどの宣伝をした。

民公勞や旧全公勞に對しては，１４人が國家公務員法違反で起訴され，５８名が懲戒されるという處分がされた。

現在，起訴された刑事事件と懲戒に對する取消の行政訴訟が爭われている。

ところで，全國教職員勞働組合が時局宣言をした際，公務員の教師達は公務員法違反で起訴されていたところ，

（1）事案の内容

行政安全部は，全公勞を不法団体と規定し，勞働組合の表示の撤去や會議禁止を各自治体に要請し，組合員である公務員の懲戒手續をしない場合には自治体の担当者を問責したり，財政支援を排除するなどの監察を行った。

行政安全部の上記措置は，法律的に何の强制力も持たない勸告とされているが，實際には，各自治体が獨自に判斷することは難しい。

上記の行政安全部の處置に對して，勞働組合は，勞働組合活動の妨害禁止の仮處分を提起した。

裁判所は，すでに審尋を終えたが，１年半を過ぎて未だに決定をしない。

その他，勞働運動に關連して刑事事件として起訴が相次いでいる。

（2）質問

特になし。

5　「Ⅵ」について

（1）事案の内容

上述した全國教職員勞働組合が時局宣言を出したことを契機として，政府は，全公勞の組合員に對する捜査をすすめ，幹部にあった者の口座を押收捜索し，これらの口座から民主勞働党に移ったお金を政治資金法違反とし，かかる口座のお金の移動があった公務員９０名を政党加入の嫌疑で起訴した。なお，全國教職員勞働組合の教師については，１８３名が起訴された。

裁判所は，政党加入の嫌疑について，大部分の者について公訴時効を理由とした免訴の判決をし，免訴とならない者についてもお金が移動があったからといって政党に加入したということはできないとして無罪を言い渡した。ただし，裁判所は，政治資金法違反については，有罪を認めて罰金刑を言い渡した。

現在，高裁にて審理中である。

その後，上記と同内容の捜査と起訴がなされ，さらに公務員２７６名が起訴された。なお，教師については，１４００名以上が起訴された。

（2）質問

特になし。

6　世論はどうなのか。

一般の國民は，かかる公務員に對する規制に批判の目を向けないのか，という根本的な疑問がある。

韓國の人口のうち多くが５分の１以上がソウルに居住しているところ，そのソウルにお

いて，公務員に對して友好的な市長が選出されていることからは，公務員バッシングに對する批判の流れがあるように思われるが，そのような流れはないのか。

第２　日本での事件との比較による質問

１．韓國の公務員勞組について

(1) 韓國の公務員勞働組合には、（全公勞以外に）どのような団体があるか？

公務員勞組の全体像をご教示頂きたい。

(2) 全公勞を含む各組合には、何人の公務員が組合員として所屬しているか？

(3) 各組合のうち、合法団体と不法団体は、どれか？

２．韓國での公務員勞組設立申告返戻處分について

韓國の公務員勞組法によれば、組合員の範囲が定められており、全公勞等の勞働組合設立申告が返戻された理由として、組合員の範囲に屬さない組合員が加入していること等があげられている。

(1) 組合員加入範囲の制限に對する法的紛爭類型は、發題文で紹介した返戻處分取消訴訟以外にないのか？

(2) (1)以外の法的紛爭があるのであれば、紹介されたい。

(3) 今後も、勞組設立申告が受理されなければ、事務所閉鎖措置をはじめとする公務員勞組に對する彈壓が継續されると考えられるが、これに對し、民弁がどのような法的な對応を檢討しているか。

３．勞組事務所閉鎖について

従來、韓國では公務員勞働組合が認められておらず、公務員勞働組合が

法的に認められるようになってからも、全公勞は組合設立申告が返戻された。

(1) 盧武鉉政府の勞組事務所閉鎖（2006年）と李明博政府の勞組事務所閉鎖（2010年）のように、勞組が官廳舍内に事務所を有していたことを前提とする事件が起きているが、閉鎖對象となった事務所は、どの組合事務所か。

韓國の公務員勞組の成立経緯を含めて簡略にご説明されたい。

(2) 勞組の事務所閉鎖措置に對する訴訟の準備はあるか？

(3) (2)で準備中であれば、どのような法的爭点で爭うことを檢討しているか？

４．組合費の源泉徴收（check off）について

(1) 韓國で、過去にcheck offをしていた事例はあるか？

(2) check offの事例があるとすれば、それはどのような事例か？

(3) check offの事例は、現在も實施されているか？

(4) (3)について、現在實施されていないとすれば、それは李明博政府による2009年の公務員報酬規程19條の２、地方公務員報酬規程18條の２の各新設によるものか。

(5) check offが現在も施行されていると事例があるのであれば、それは、どのような方法で施行しているか？

(6) 公務員報酬規程19條の２、地方公務員報酬規程18條の２という　行政安全部の命令により、check offが廢止されたことに對する勞働組合の団結權侵害を爭った法的紛爭はあるか？

(7) (6)で法的紛爭がないとすれば、民弁において、法的に爭うことを檢討されたことがあるか？

第３　その他

１．李明博政權時期大韓民國の「全國公務員勞働組合」に對する彈壓と對応の１頁に、「公務員全体93万人中、一般勞組法適用４万人、教員勞組法適用29万人を除いた法律適用對象60万人」との記述があるが、

（１）一般勞組法適用４万人の種類は何か（日本の場合は、特別職地方公務員が該当すると思われる）。

（２）「朴元淳市長の就任のソウル市の勞働政策動向」に登場する非正規職には一般勞組法が適用されるのか

（３）この一般勞組法適用４万人と、「公務員の勞働組合設立および運營などに關する法律」が適用される33-36万人とは同一の勞働組合に加入できるか（日本の現狀では混合組合の問題）。

２．同上8頁に「公務員勞組法によって不当勞働行爲救濟命令が確定して」との記述があるが、

（４）公務員勞組（及び組合員）には勞働委員會制度が適用されるか（日本の場合、「自律的勞使關係制度」の創設が檢討されているが、その場合に勞働委員會制度が適用となる）

３．同上7頁に「任用權の行使」との記述があるが、

（５）韓國の公務員と当局との勞使關係（勤務關係）は勞働契約か、それとも任用か（日本の公務員は、「公法上の勤務關係」とされ「任用は、相手方の同意を要する行政行爲」であるとの判例が定着している。學說は勞働契約說が有力）。

以　上

[오사카 교류회 서브발제문]

박원순 시장 취임 후 서울시 노동정책 동향

장숙경, 정소연, 최용근 변호사

Ⅰ. 들어가며

외환위기 이후 노동시장 유연화 과정에서 급증한 비정규직은 580만 9천명(통계청, 2012년 3월 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과)으로 전체 임금근로자의 33.3%를 차지하고 있고, 공공부문에도 34만 명(2011. 11. 고용노동부 발표)에 이르고 있다. 각종 차별(임금 및 근로조건 등)과 고용불안에 시달리는 비정규직의 증가는 근로빈곤층의 증가와 사회양극화의 원인이며 우리사회가 시급해 해결해야 할 문제이다.

공공부문은 올바른 비정규직 사용관행을 정착시켜 모범적인 사용자로서 민간부문의 비정규직의 사용관행을 선도해야 할 공적 책임이 있다고 할 것이다. 더욱이 비정규직 문제는 우리사회가 시급히 해결해야 할 핵심과제인 만큼 비정규직 남용과 차별해소를 위한 공공기관의 책임과 역할이 절실히 요구된다.

이번 발제에서는 먼저 공공부분의 비정규직 현황에 대해서 살펴본 후, 박원순 서울 시장 취임 이후 전개된 서울시의 일련의 노동복지정책들을 살펴보고자 한다.

Ⅱ. 광역자치단체 고용형태 분석[2)]

1. 고용형태별 규모 및 비중

2) 이하의 내용은 국회 노동복지포럼에서 '참여연대 노동사회위원회'가 작성한 '광역자치단체 고용형태 분석' 보고서의 내용을 요약한 것으로, 정보공개청구를 통해 교부받은 자료를 바탕으로 지자체별 비정규직 사용현황과 근로실태를 분석한 것입니다.

구분	2012.03	
		비율
전체	103,749	100.0
○ 정규직(공무원)	93,085	89.7
○ 비정규직	10,664	10.3
- 무기계약	4,963	4.8
- 기간제	4,512	4.3
○ 간접고용 비정규직(파견/용역)	1,189	1.1

<표 1> 광역자치단체 고용형태별 규모 및 비중 (2012.03 기준, 단위 : 명, %)

※ 기간제의 경우 대구, 파견/용역의 경우 서울, 부산, 전남의 자료부존재(미파악)로 통계에서 제외함[3].※ "비율"은 전체 고용 대비 고용형태 별 고용규모의 비율임

2. 고용형태별 고용구모와 비중 추이

	2007		2009		2011		2007/2011	
		비율		비율		비율	증감	증감율
전체	99,186	100.0	103,704	100.0	106,305	100.0	7,119	7.2
○ 정 규 직(공무원)	89,299	90.0	92,075	88.8	93,391	87.9	4,092	4.6
○ 직접고용 비정규직	8,798	8.9	10,349	10.0	10,886	10.2	2,088	23.7
- 무기계약	4,451	4.5	4,825	4.7	4,970	4.7	519	11.7
- 기간제	4,347	4.4	5,524	5.3	5,916	5.6	1,569	36.1
○ 간접고용 비정규직(파견/용역)	1,089	1.1	1,281	1.2	2,028	1.9	939	86.2

<표 7> 2007~2011 고용형태별 고용규모 및 비중 추이(2007~2011 12월 기준, 단위 : 명, %)

※ 간접고용 중 민간위탁 규모에 대한 연도별 자료가 파악되지 않아 파견/용역만이 포함되었음.

고용형태로서의 비정규직이 사회적 문제로 제기되고 비정규직 감소에 있어 공공부문의 역할이 강조됨에도 불구하고, 광역자치단체의 비정규직 사용은 줄지 않고 있음을 확인할 수 있다.

3. 기간제의 무기계약 전환 규모

3) 자치단체 중 일부가 용역(서울, 부산, 전남)이나 민간위탁(서울, 전북) 고용현황에 대한 자료가 존재하지 않아 정보를 제공하지 않았으므로 비정규직의 비중은 전반적으로 과소추정된 것임을 감안하고 보아야 할 것이다.

	합계	2007	2008	2009	2010	2011	2012.03
전체	2,418	834	199	411	349	324	301
서울	14	7	6	1	0	0	0
부산	12	2	2	2	2	2	2
대구	6	1	1	1	1	1	1
인천	5	3	0	2	0	0	0

<표 8> 2007년~2011년 무기계약 전환 규모 (2007~2011 12월 기준, 단위: 명)

연도별 무기계약 전환 규모를 살펴 볼 경우, 2007년~2012년까지 총 6년간 중 2007년 전환 규모가 834명으로 가장 높고, 2009년도에 411명으로 나타났는데 이는 2006년 발표된 공공부문 비정규직 종합대책에 따라 2007년에 기간제의 무기계약 전환이 추진되고, 비정규직법(기간제법과 파견법)에 따라 2009년 비정규직(기간제, 파견) 사용제한 조항(2년 초과 시 무기계약 전환)이 발효됨에 따라 이루어진 무기계약 전환 결과로 해석된다.

Ⅲ. 서울시 노동정책

1. 서론

서울시에서 무상급식에 대한 논란이 커지자 결국 2011. 8. 24. 주민투표가 시행되었다. 그러나 투표는 투표율 미달로 무산되었으며 오세훈 전 서울시장은 8. 26. 전격 사퇴를 선언하였다. 이후 박원순 후보는 서울시장 보궐선거에서 최종 투표율 48.6%로 전체 투표수 가운데 53.4%를 얻어 10. 26. 서울특별시장에 당선되었다.

박원순 야권통합 서울시장 후보는 2011. 10. 19. 시민권리선언 제7조[4]에서 노동친화적인 공공기관의 운영에 대한 의지를 피력하였다. 또한 공공운수노조와의 선거정책 협약[5]을 통하여 공공부분의 비정규직 문제 해결에 대한 연대에도 적극적인 모습을 보였다.

이에 걸맞게 박원순 서울시장 당선 이후 서울시는 시의 공공부분 비정규직에 대한 실태조사를 실시하고 1) 비정규직 등 노동약자의 보호, 2) '좋은' 일자리 만들기, 3) 노동단체와의

4) <7조> 서울시민은 능력에 따라 직업을 가지고 일할 수 있는 권리를 가진다.
서울시는 노동기본권을 보장하고 고용 안정 및 증진과 적정한 임금 보장을 위해 노력한다

5) 노동기본권과 공공성이 지켜지는 서울시 만들기 서울시장 선거 정책 협약
2-1. 노동조합과 함께 서울시 산하기관에 고용되었거나 민간위탁 업무에 종사하는 비정규직 노동자 실태를 조사하고 고용 안정과 차별 개선을 위한 해결방안을 수립한다.
2-2. 서울시 산하기관 비정규직 노동자는 정규직 직원으로 전환을 추진한다.
2-3. 민간위탁된 서울시 사무에 대한 관리를 철저히 하는 한편, 비용절감 및 서비스의 공공성 강화를 위해 재공공화를 검토하며, 해당 사업장의 노동자의 근로조건 향상 및 서비스의 질 제고를 위해 노력한다.

거버넌스 구축, 4) 노동기본권의 보장, 5) 노동인지적 서울시 행정 문화의 구축 등을 기본방향으로 삼아 '노동 존중'의 서울시를 만들기 위하여 일련의 사업을 진행하고 있다.

그 중에서도 2012. 5. 1. 서울시 공공부문 비정규직의 무기계약직 전환과 노동복지센터의 설립과 시민명예노동옴부즈맨제도의 시행, 노사민정협의회의 실질화, 서울시 노동정책과 신설 등의 사업의 경과와 의의를 살펴보고자 한다.

2. 서울시 공공부분 비정규직의 무기계약직전환

가. 전환 경과

- 2012. 1. 16. 정부, 공공기관 비정규직 고용개선추진안
- 2012. 3. 12. 서울시 비정규직고용개선 계획안 설명회
- 2012. 3. 22. 서울시, '공공부문 비정규직 정규직 전환 계획' 발표
- 2012. 4. 30. 공무직[6] 오리엔테이션
- 2012. 5. 1. 비정규직 1,054명 전환

구분	비정규직 근로자	전환제외		전환자
		일시·간헐	법·지침 제외	
총계	2,916	926	936	1,054
서울시	1,476	665	487	324
본청	167	-	149	18
직속기관	46	35	8	3
사업소	1,263	630	330	303
투자·출연기관	1,440	261	449	730

나. 전환 기준 및 특징

1) 전환기준 및 처우개선 사항 비교(요약[7])

	서울시	정부
전환시	2012.5.1. 일괄 전환	다음 재계약 시기에 전환

6) 서울시는 이번 무기계약직 전환을 통하여 공무원이 아닌 '공무직'을 새로이 신설하고 직제개편, 별도의 호봉제 등의 체계를 마련하고 있다.
7) 구체적 내용은 별첨 자료 참고

기		
상시지속업무 기준	당해 직무가 연중 계속되는 업무 여부 향후 2년간 지속될 업무 전환	당해 직무가 연중 계속되는 업무 여부 과거 2년간, 향후 2년간 지속될 업무에 대해 전환
	9~11개월간 기간제, 이후 공무원이 업무수행하는 업종도 전환	10~11개월간 기간제, 이후 공무원이 업무수행하는 업종도 전환
고령자	55~59세도 무기계약 전환 60세 이상자는 기간제 유지	55세 이하만 전환
임금체계	기존 무기계약직수준으로. - 호봉제 도입 (1~33호봉) 초봉 1860만원 - 명절비, 선택적, 연가보상비 등 상여금 보장	임금 변동 없음
평가	네거티브 방식 - 전원전환 원칙이되, 극히 업무불량인 경우에만 평가대상으로.	전환 대상 평가
복지지원	6개월 이내 기간제 전원 균등성과급 지급	6개월 이상 기간제 대해서 기간별 차등성과급 지급

2) 서울시 안의 특징

① 상시·지속업무 종사자 무기계약직 전환 : 기준완화, 55세~59세 고령자도 전환

전환의 기준이 되는 상시·지속업무는 정부지침으로 '과거 2년 이상 지속, 향후 2년 이상 계속 예상 업무'로 정해진 데 반해, 서울시는 과거기간은 고려하지 않고 향후 2년 이상 지속되는 업무에 종사할 경우 전환대상에 포함되도록 하였다. 이외에도 '연간 10~11개월은 기간제근로자가 담당하고 1~2개월은 정규직이 담당하는 업무'를 상시지속업무로 정한 정부지침보다 기준을 완화해, 연간 9개월 이상은 기간제근로자가 담당하고 3개월 이하는 정규직이 대체하는 경우에도 상시·지속업무로 간주하여 전환 대상자에 포함시켰다.

② 호봉제 적용 : 고용 안정과 임금인상 등 고용의 질 개선

고용안정과 함께 고용의 질 개선을 위해 '호봉제'를 도입하였다. 서울시는 현재 시본청과 사업소에서 근무 중인 무기계약직과 신규 전환 무기계약직 전원에 새롭게 호봉제(1~33호봉)를 도입해 장기근속자는 우대하고, 신규 전환자는 임금인상의 혜택을 받을 수 있도록 한 것이다. 이는 기본급에 근속가산금이 포함되는 것으로 안정된 직업군으로서의 인정을 받게 되는 효과를 갖는다. 현재 기간제근로자의 평균 임금은 연1,500만원 수준이나 호봉제가 도입되면 전환된 무기계약직은 연1,860만원(1호봉 초임)으로 임금이 인상되는 효과가 있으며, 이 외에도 복지포인트(연136만원)와 연가보상비, 퇴직금, 시간외 수당, 건강진단금 등이 별도로 지급된다.

③ 전환제외자 처우개선 : 복지포인트·명절휴가비 등 처우개선 수당지급

서울시는 또한 전환제외 비정규직근로자들이 소외감을 느끼지 않도록 올해부터 본청·사업소의 경우는 복지포인트 136만원과 명절휴가비 110만원 등 처우개선 수당으로 1인당 연 246만원(월 20만원 균등지급)을 지급하였다.

④ 인력관리 제도 개선 : 호칭개선, 정원관리 등 소속감·자긍심 고취

3) 서울시 비정규직 전환의 의의 및 과제

공무원의 임용은 법률이 정한 절차와 방법에 의하여 임용되는 것에 비하여, 이번 비정규직 노동자의 전환은 공무원으로의 전환이 아닌 '공무직'이라는 새로운 직렬과 호봉제를 도입하여 비정규직 노동자들의 노동 조건의 개선을 꾀한 것이다. 이에 대하여 "기존의 비정규직 노동자의 지위가 다소 안정적으로 변경된 것일뿐, 정규직으로 채용된 것이 아니므로 여전히 문제의 근본적인 해결책이 되지 않는다"라는 비판이 존재하는 것도 사실이다. 단기간 근로자들에 대한 대책일 뿐 오히려 노동조건이 더욱 열악한 파견/용역 노동자들에 대한 대책이 빠진 부분에 대해서도 아쉬움을 나타내고 있었다.

이에 대하여 서울시는 이번 1단계 전환이후 전환제외 노동자들에 대한 연구용역을 발주하여 9월 중으로 최종보고서를 바탕으로 2단계 전환 대책을 발표할 예정이라고 한다. 2단계 대책은 ① 1단계 전환때 전환되지 못한 부분에 대한 추가 전환, ② 간접고용 부분의 고용안정 대책, ③ 공무직 임금·직급 체계 설계, ④ 서울시 민간부분까지의 영향 확대 등이 연구과제라고 한다.

서울시는 이번 2단계 전환을 통하여 향후 서울시 채용의 원칙이 되는 제도적 기반을 만들고 비정규직에 대한 사용사유제한의 정신을 살리는 것을 목표로 삼고 있다. 즉, 1단계 전환에서 비정규직법의 예외조항에 해당하는 경우에는 전환 대상으로 삼지 못하였으나, 이러한 부분에 대한 집중적인 용역연구를 통하여 2단계 전환에서 고려할 수 있는 방안을 모색중이라고 한다. 또한 전환제외자 중에서 국시비매칭사업[8]에 대해서도 공무직 전환에 대한 연구도 진행중[9]이다.

---

8) 국가와 시 또는 구가 각각 사업비를 분할하여 부담하는 사업의 경우, 서울시가 전적으로 부담하는 사업에 비하여 고려하여야할 요소가 많아 이번 1단계 전환에서는 제외되었던 부분이다. 이는 같은 사업장에서 같은 일을 하는 비정규직 근로자의 경우에도 비용출연을 누가 하였느냐에 따라 전환 대상자 내지 비대상자로 분류되는 불합리한 결과를 가져오기도 한다.

9) 국비 매칭사업에 대한 명확한 전환기준 수립 건의 : 고용노동부
국비 매칭사업 기간제근로자에 대한 '전환기준' 및 '재원분담' 여부 질의 (3.6)

마지막으로 파견/용역 노동자들과 같은 간접고용에 대한 대책도 마련중이다. 다만 이 분야는 지하철 청소, 사회복지시설 위탁 부분이 많은 부분을 차지하고 있으며 그 대상자가 너무 많다는 점이 난점으로 지적되고 있으나 서울시는 가능한 수단에 대해서도 고민중이라고 한다.

다. 결론 및 2단계 대책 발표 예정

서울시는 1단계 대책을 발표하면서 시가 공공부문을 선도하는 모범사용자로서 이와 같은 전환이 다른 민간 부분에도 파급되기를 희망하고 있다. 서울시의 이번 비정규직 전환은 노동정책에 대한 의지를 표현함과 동시에 그 구체적인 실천이라는 점에서 사회적으로 큰 이슈가 되었다. 전환 이후 일정한 평가 제도가 있다라는 점을 제외하고는 노조들도 대부분 긍정적인 반응을 보일 정도였다.

또한 서울시도 1단계 전환에 그치지 않고 계속적인 연구용역을 통하여 2단계 전환을 준비하면서도, 정부에 총액인건비적용대상에서 무기계약직을 제외하도록 건의[10]하는 등 공공부문의 모범 사용자로서의 모습을 계속적으로 보이고자 하는 점을 긍정적으로 평가하고 싶다. 현재 발제문 완성이 9월 초로 예정되어 있어서 2단계 전환대책에 대한 부분은 발제문에 포함시키지 못한 점은 아쉬우나, 추가적인 모니터링을 통하여 2단계 전환과 그 후속대책에 대해서도 계속적인 관심을 가져야 할 것이다.

3. 노동복지센터

가. 진행 경과

→ '국고보조사업의 경우 해당 사업을 기획한 소관부처와 협의하여 상시·지속적 업무 여부를 판단' 해 주도록 건의 (3.14, 고용노동부)

11개 중앙부처 38개 단위사업에 대해 '전환기준' 및 '재원분담' 여부 질의 (6.7)

→ 10개 중앙부처 37개 단위사업의 전환기준 회신 (8.17 현재)

10) 총액인건비 적용대상에서 무기계약직 제외 건의 : 행정안전부

향후 비정규직 대책이 보다 원활히 추진되도록「지방자치단체의 행정기구와 정원 기준 등에 관한 규정(대통령령)」에서 '총액인건비' 관리대상 중 '무기계약직'이 제외될 수 있도록 개정 건의(2.24, 서울시 → 행안부)

현행규정(행정안전부)		개 정 안 건의
○ 총액인건비 관리대상 : 4개 직종 - 일반직, 소방직, 기타직(계약직공무원, 청원경찰 등), 무기계약직	⇨	○ 총액인건비 관리대상 : 3개 직종 - 일반직, 소방직, 기타직(계약직공무원, 청원경찰 등)

→ (답변) '신중 검토계획' 통보 (6.29, 행정안전부)

- 2011. 10. 민주노총 서울본부와 정책협약(노동복지센터 설립지원) 체결
- 2011. 12. 노동복지센터 설립예산 확보(시의회 통과)
- 2012. 8. 기존 운영중인 3곳과 이번에 새로 개소한 1곳을 제외한 나머지 구의 위탁업체 선정 중단상태

나. 취지 및 위상

기존의 노동조합의 활동에서 소외되기 쉬웠던 지역 중소영세·비정규직 노동자들의 권리 증진과 인권 함향 등을 통하여 전반적인 노동복지의 실현을 목표로 서울시 각 구에노동복지센터를 설립하고자 하는 사업이다. 현장의 세부적인 단위에서도 취업안정성, 교육접근권을 확보하고 특히 실업과 취업을 반복하는 비정규 노동자들에게 상담을 제공하하는 등의 방법으로 현실에서 소외되기 쉬운 중소영세·비정규직 노동자들에 대해 최소한의 복지·문화(생략) 접근권을 보장하는 것을 목표로 삼고 있다.

각 구에 설치될 노동복지센터는 약 3~4명정도의 상근자(노무사 1명 포함)를 중심으로 노동법 등 노동문제의 상담, 고용알선, 문화복지 프로그램 운영 등을 진행하며, 서울시가 사업비와 운영비를 지원하면 이를 민간 컨소시엄이 받아서 운영하는 민간위탁형의 센터가 되는 것으로 구상되었다.

다. 앞으로의 추진 방향 및 전망

현재 사업이 중단상태에서 계속되고 있는 중요한 이유 중의 하나는 이 센터를 통하여 추구하고자 하는 목표에 관하여 서울시와 노동조합간에 이견이 있기 때문인 것으로 보인다. 서울시는 각 구에 설치되는 노동복지센터를 통하여 지역의 작은단위에서 영세 사업장 등에서 일하는 노동자들에 대한 전반적인 노동복지를 추구하는 것을 목표로 삼는 것에 비하여, 노동조합은 미조직 비정규노동자들의 조직화를 보다 우선적인 목표로 보고 있는 것이다.

올해 말까지 15개 구에서 개소하는 것을 목표로 삼았으나 현재 9월내에도 다시 사업이 추진되기는 어려워보인다. 서울시에서도 진행 상황을 보아가며 종합적으로 판단하겠다는 입장이다.

4. 시민명예노동옴부즈맨제도

서울시는 2012. 4. 노동자가 사업장에서 겪고 있는 어려움과 부당함을 해결해 주기 위해 자치구 별로 1명씩 총 25명의 시민명예노동옴부즈맨을 임명하였다. 시민명예노동옴부즈맨은 노무법인 대표부터 노동위원회 국선노무사, 국민권익위원회 상담위원, 노동조합 전임자 등 노동분야 전문가로 구성돼 있으며 2년간 명예직으로 근무하면서 노동분야 지식과 현장경험을 활용하며 무료상담을 진행[11]하는 것이다.

시민명예노동옴부즈맨제도는 아직 홍보부족으로 인하여 이용률이 낮은 편이고 기본적으로는 노동복지센터와 연계하여 활동하는 것을 예정하고 있어, 노동복지센터가 정상 활동을 시작하게 되어야 시민명예노동옴부즈맨제도 또한 본격적인 활동에 들어갈 수 있으리라 기대하고 있다.

5. 노사민정협의회

서울시는 기존의 노사정위원회가 민주노총의 불참으로 인하여 의미있는 논의를 이끌어내지 못한 점을 인식하고, 거버넌스(governance)를 실질화하는 방향으로 노사민정협의회를 만들어가고자 하고 있다. 서울시는 노사민정협의회를 통하여 ① 일자리 문제 논의를 통하여 서울시가 민간부분의 일자리에 관한 의견을 제시하며 이끌어 갈 수 있는 자리를 마련하고, ② 민간부분의 노사관계에서 서울시가 중재·조정 역할을 담당하며, ③ 나아가 지역 노사정협의회를 통하여 지역세분화 활동까지를 기대하고 있다.

서울시는 2011. 7. 28. '서울특별시 노사민정협의회 설치 및 운영 조례'를 정비하여 노사정협의회를 정례화하고 분과위를 두는 등 실질적인 논의기구로 운영되기를 희망하고 있다. 다행히 민주노총 서울본부도 노사민정협의회에 참여하는 것으로 입장을 선회함에 따라 노사민정협의회를 통하여 서울시가 민간부분에서의 노동정책에서도 중립적인 입장에서 조정·중재를 통하여 민간부분의 노동친화적 흐름을 이끌어나가려고 한다.

6. 서울시 노동보좌관 제도 및 노동정책과 신설

2011. 12. 1. 업무를 시작한 서울시 노동보좌관은 지방자치제도 도입 이후 최초로 설치된 것이다. 노동문제와 관련하여 시장을 보좌하고 서울시와 노동부문간 창구역할을 하며 서울시 노동정책의 전반에 대한 업무를 담당하고 있다. 현재 1명의 노동보좌관[12]이 근무중이며, 서울시는 추가적인 비정규직의 근로조건 개선 등 다양한 노동정책을 수행하기 위하여 '노동정

11) 2012. 7. 21.까지 약 245건에 대해 무료상담을 실시하였으며, 이 중 가장 많은 것은 임금체불 관련 사항이 58건으로 가장 많았고 그 뒤를 퇴직금 관련 34건, 해고 관련 29건 등이 있었다.
12) 주진우 보좌관, (전) 민주노총 비정규사업실장과 정책국장, 조사통계부장

책과'를 신설하기로 하고 시가 모범사용자로서 해야하는 기본적인 역할을 보다 체계적으로 관리, 집행하려고 한다.

7. 기타 서울시 노동정책 - 청년유니온

청년유니온의 노조설립신고서가 노동부에서 반려되었었으나 박원순 서울시장 당선이후 서울시에서 지역일반노조로 서울지역 청년유니온의 노조설립신고서가 받아들여졌다. 이후 서울시는 청년유니온과는 '사회적 교섭'이라는 이름하에 정례적인 협의를 가지고 있다. 청년유니온을 일반적인 노조로 보아 교섭하기에는 어려운 점이 있지만, 그 전에 청년 실업이라는 사회적 이슈에 대한 적극적인 의견 수렴 등을 통하여 서울시 정책 수립에 반영하고자 하는 입장을 가지고 있음을 나타내는 것이다.

Ⅳ. 결론

서울시의 일련의 정책들은 사회적 이슈가 되기에 충분했다. 이 이외에도 노조활동으로 인하여 해고된 도시철도 노동자와 서울메트로 해고자 27명을 복직시킨 것도 과거 이명박, 오세훈 전 서울시장과는 비교되는 부분이다.

위에서 살펴본 일련의 정책들을 통하여 서울시가 모범사용자로서 보여주는 모습들이 민간부분에까지 확대되기를 희망하여 본다. 나아가 서울시는 서울시에서 간접고용된 여러 노동자들의 처우에 대해서도 연구와 대책을 마련하고 있어 앞으로 꾸준히 주목할 필요가 있다.

[별첨자료 - 2012. 3. 23. 서울시 보도자료 중 일부]

정규직 전환기준 및 처우개선 사항 비교

구 분		서울시	정부지침
상시·지속적 업무 판단 기준		연중 계속되는 업무로서 향후 2년 이상 행정수요가 지속될 것으로 예상되는 업무	연중 계속되는 업무로서 과거 2년 이상 계속되어 왔고, 향후에도 2년 이상 계속 지속될 것으로 예상되는 업무
연중 계속되는 업무에 대한 기준		연간 9개월 이상은 기간제 근로자가 담당하고, 3개월 이하는 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주	연간 10~11개월은 기간제 근로자가 담당하고, 1~2개월은 정규직이 대체하여 담당하는 경우는 연중 계속되는 업무로 간주
전환제외		- 만 55세~59세 까지의 기간제근로자 : 무기계약직 전환 ※ 만 60세 이상 기간제근로자는 현행유지	55세 이상 고령자는 기간제 근로자 사용 기간 예외사유에 해당되어 기간제근로자로 현행 유지
전환방식		- 대상자는 원칙적으로 무기계약직 전환 - 근무성적·태도 등이 극히 불량한 자에 한해 필요최소한의 평가(네거티브 방식) ※ 소명기회 부여, 장기근속자 우대방안 등 마련	대상자에 대해 실적·직무능력·태도 등에 대해 개인별 평가
전환시기		2012. 5. 1 일괄 전환	근로계약 종료시점에서 개인별 전환 ※ 기관 사정에 따라 계약기간 종료이전 조기전환 가능
전환대상자 고용개선		'고용안정'+'고용의 질' 개선 - 전환대상자 「호봉제」 신규 도입 : 본청·사업소 · 호봉제(1~33호봉)를 도입, 장기근속자 우대 · 임금체계를 개선, '근속가산금' 기본급 산입 - 전환대상자에 대해 '명절휴가비', '복지포인트', '연가보상비'지급(기존 무기계약직과 동일)	고용안정
전환제외자 처우개선	대상	6개월 미만 근무자를 포함한 전환제외자 전원 동등한 처우 개선	'1년 이상 근무한 기간제·시간제'와 '6개월~1년 미만 근무한 기간제·시간제' 차등 처우개선
	내용	복지포인트 1,360천원, 명절휴가비 1,100천원 총 2,460천원 일괄 월별 균분(월20만원) 지급 ※ 투자·출연기관 월 11만원	1년 이상 근무한 기간제·시간제 : 기본 복지포인트 30만원 및 상여금 연 평균 80~100만원 지급 ※ '6개월~1년 미만 근무한 기간제·시간제'는 '근무기간, 시간, 직종 등 고려 지급'

본청 및 사업소 무기계약직 전환대상 현황

(단위 : 명)

기관명	비정규직 근로자수	전환제외		전환대상 (기준충족자)	전환자 수	법 · 지침 제외사유
		일시 · 간헐	법·지침 제외			
총 계	1,476	665	487	324	324	
소 계(본청)	167	-	149	18	18	
대변인	2	-	2	-	-	초단시간 2
서울혁신기획관	1	-	1	-	-	초단시간 1
시민소통기획관	3	-	3	-	-	초단시간 3
여성가족정책실	4	-	4	-	-	초단시간 4
감사관	4	-	4	-	-	초단시간 4
비상기획관	1	-	1	-	-	초단시간 1
정보화기획단	8	-	6	2	2	초단시간 6
기술심사담당관	1	-	1	-	-	초단시간 1
기획조정실	8	-	8	-	-	초단시간 8
경제진흥실	9	-	9	-	-	초단시간 9
복지건강실	11	-	8	3	3	초단시간 8
도시교통본부	8	-	8	-	-	사업완료 2, 초단시간 6
기후환경본부	6	-	6	-	-	초단시간 6
문화관광디자인본부	40	-	27	13	13	초단시간 6, 연구업무 3, 고령자 18
행정국	17	-	17	-	-	초단시간 5, 업무감소 12
재무국	6	-	6	-	-	초단시간 6
교육협력국	3	-	3	-	-	초단시간 3
도시안전실	10	-	10	-	-	초단시간 10
주택정책실	8	-	8	-	-	초단시간 8
도시계획국	11	-	11	-	-	고령자 2, 초단시간 9
공원녹지국	6	-	6	-	-	초단시간 6
소 계(직속기관)	46	35	8	3	3	
시의회	5	-	5	-	-	초단시간 5
농업기술센터	15	15	-	-	-	
시립대학교	12	12	-	-	-	
보건환경연구원	6	-	3	3	3	업무감소 3
인재개발원	8	8	-	-	-	
소 계(사업소)	1,263	630	330	303	303	
도시기반시설본부	12	-	12	-	-	초단시간 12
상수도사업본부	203	4	199	-	-	사업완료 180, 업무감소 3, 초단시간 16
한강사업본부	164	164	-	-	-	
데이터센터	1	-	1	-	-	초단시간 1
어린이병원	11	-	2	9	9	초단시간 2
서북병원	5	-	3	2	2	초단시간 1, 사업완료1 고령자 1
은평병원	3	-	-	3	3	
서울역사박물관	62	-	62	-	-	연구업무 62
서울시립미술관	2	-	2	-	-	전문직종 2
체육시설관리사업소	95	14	36	45	45	고령자 36
공원녹지사업소(3개소)	602	390		212	212	
서울대공원	70	43	-	27	27	
교통방송	4	-	4	-	-	초단시간 4
물재생센터(2개소)	28	15	9	4	4	고령자 7, 초단시간 2
강서도로사업소	1	-	-	1	1	

※소방재난본부, 품질시험소, 아동복지센터, 차량정비센터, 도로사업소(동·서·남·북·성동)는 기간제 및 초단기간 근로자 없음

투자 · 출연기관 무기계약직 전환대상 현황

(단위 : 명)

구분	기관명	비정규직 근로자수	전환제외		전환대상 (기준충족자)	전환자 수	법 · 지침 제외사유
			일시·간헐	법·지침 제외			
합 계		1,440	261	449	730	730	
투자기관	서울메트로	16	9	-	7	7	
	도시철도공사	16	-	13	3	3	고령자 11 대체자 2
	시설관리공단	451	70	47	334	334	고령자 47
	농수산물공사	42	7	-	35	35	
	SH공사	49	7	38	4	4	고령자 11 전문직종 2 근로소득 3 체육선수 11 연구업무 11
출연기관	서울의료원	144	-	95	49	49	고령자 3 전문직종 20 사업완료 22 대체자 8 재정지원 22 연구업무 20
	시정개발연구원	123	1	113	9	9	고령자 1 대체자 3 박사 6 연구업무 103
	산업통상진흥원	79	28	4	47	47	전문직종 4
	신용보증재단	150	52	52	46	46	사업완료 51 고령자 1
	세종문화회관	152	4	20	128	128	사업완료 18 대체자 2
	여성가족재단	25	10	-	15	15	
	서울복지재단	17	-	-	17	17	
	서울문화재단	126	70	52	4	4	사업완료 47 대체자 1 업무감소 4
	시립교향악단	3	-	-	3	3	
	서울디자인재단	29	3	9	17	17	사업완료 5 업무감소 3 고령자 1
	자원봉사센터	18	-	6	12	12	사업완료 6

박원순 시장 취임 후 서울시 노동정책 동향 요약문

한국에서는 외환위기 이후 노동시장 유연화 과정에서 비정규직이 급증하면서 근로빈곤층과 사회양극화가 가속되었습니다. 이는 우리사회가 시급해 해결해야 할 문제이며, 비정규직 남용과 차별해소를 위한 공공기관의 책임과 역할이 요구됩니다.

이번 발제에서는 먼저 공공부분의 비정규직 현황에 대해서 살펴본 후, 박원순 서울 시장 취임 이후 전개된 서울시의 일련의 노동복지정책들을 살펴보고자 합니다.

광역자치단체 고용형태 분석은 발제문을 참고하여 주시기 바랍니다. 다만 자치단체 중 일부의 경우 용역 또는 민간위탁에 대한 고용현황을 밝히지 않고 있어 비정규직의 규모는 자료의 수치를 다소 상회할 것으로 추정됩니다.

서울시 노동정책과 관련하여, 2011. 10. 26. 서울시장에 당선된 박원순 야권통합 서울시장은, 당선 직전인 2011. 10. 19. 일종의 공약 선언인 시민권리선언 제7조에서 노동친화적인 공공기관의 운영에 대한 의지를 피력하였고, 공공운수노조와의 선거정책 협약을 통하여 공공부분의 비정규직 문제 해결에 대한 연대에도 적극적인 모습을 보였습니다.

이어 박원순 시장이 당선된 이후 서울시는 "市의 공공부분 비정규직에 대한 실태조사"를 실시하고, 1) 비정규직 등 노동약자의 보호, 2) '좋은' 일자리 만들기, 3) 노동단체와의 거버넌스 구축, 4) 노동기본권의 보장, 5) 노동인지적 서울시 행정 문화의 구축 등을 기본방향으로 삼아 '노동 존중'의 서울시를 만들기 위하여 일련의 사업을 진행하고 있습니다.

그 중에서도 2012. 5. 1. 서울시 공공부문 비정규직의 무기계약직 전환과 노동복지센터의 설립과 관련된 부분에 대하여 중점적으로 살펴보고자 합니다. 시민명예노동옴부즈맨제도, 노사민정협의회의 실질화, 서울시 노동정책과 신설 등에 대하여는 발제문을 참고하여 주시기 바랍니다.

서울시 공공부분 비정규직의 무기계약직전환과 관련하여, 그 경과 및 전환 기준의 세부적인 내용은 발제문을 참고하여 주시기 바랍니다.

이러한 서울시의 무기계약직 전환은 과거 정부가 고수해 온 정책방향과 비교하여 몇 가지 특징이 있습니다. 우선 전환의 기준이 되는 상시·지속업무는 정부지침이 '과거 2년 이상 지속, 향후 2년 이상 계속 예상 업무'로 정한데 반해, 서울시는 과거기간은 고려하지 않고 향

후 2년 이상 지속되는 업무에 종사할 경우 전환대상에 포함되도록 한 점, 고용안정과 함께 고용의 질 개선을 위해 '호봉제'를 도입한 점, 전환제외자에 대하여는 처우개선 수당을 지급한 점, 호칭개선 등 인력관리 제도 개선을 함께 한 점 등을 들 수 있겠습니다.

이러한 서울시의 무기계약직 전환은 몇 가지 의의 및 과제를 가지고 있다고 보여집니다.

공무원의 임용은 법률이 정한 절차와 방법에 의하여 임용되는 것에 비하여, 이번 비정규직 노동자의 전환은 공무원으로의 전환이 아닌 '공무직'이라는 새로운 직렬과 호봉제를 도입하여 비정규직 노동자들의 노동 조건의 개선을 꾀한 것입니다. 이에 대하여 "기존의 비정규직 노동자의 지위가 다소 안정적으로 변경된 것일 뿐, 정규직으로 채용된 것이 아니므로 여전히 문제의 근본적인 해결책이 되지 않는다"라는 비판도 존재합니다. 단기간 근로자들에 대한 대책일 뿐 오히려 노동조건이 더욱 열악한 파견/용역 노동자들에 대한 대책이 빠진 부분에 대해서도 아쉬움이 있습니다.

이에 대하여 서울시는 이번 1단계 전환 이후 전환제외 노동자들에 대한 연구용역을 발주하여 9월 중으로 최종보고서를 바탕으로 2단계 전환 대책을 발표할 예정이라고 하였으나, 아직 2단계 대책이 외부에 공표되지는 아니한 상태입니다. 2단계 대책은 ① 1단계 전환때 전환되지 못한 부분에 대한 추가 전환, ② 간접고용 부분의 고용안정 대책, ③ 공무직 임금·직급체계 설계, ④ 서울시 민간부분까지의 영향 확대 등이 포함될 것이며, 서울시는 향후 서울시 채용에 있어 원칙이 되는 제도적 기반을 만들고 비정규직에 대한 사용사유제한의 정신을 살리는 것을 목표로 삼고 있다고 알려지고 있습니다. 또한 1단계 전환에서 비정규직법의 예외조항에 해당하는 경우에는 전환 대상으로 삼지 못하였으나, 이러한 부분에 대한 집중적인 용역연구를 통하여 2단계 전환에서 고려할 수 있는 방안을 모색중이라고 합니다.

노동복지센터와 관련하여, 진행 경과는 발제문을 참고하여 주시기 바랍니다.

노동복지센터는 기존의 노동조합의 활동에서 소외되기 쉬웠던 지역 중소영세·비정규직 노동자들의 권리 증진과 인권 함향 등을 통하여 전반적인 노동복지의 실현을 목표로 서울시 각 구에 노동복지센터를 설립하고자 하는 사업입니다. 현장의 세부적인 단위에서도 취업안정성, 교육접근권을 확보하고 특히 실업과 취업을 반복하는 비정규 노동자들에게 상담을 제공하하는 등의 방법으로 현실에서 소외되기 쉬운 중소영세·비정규직 노동자들에 대해 복지·문화적 최소한의 접근권을 보장하는 것을 목표로 삼고 있습니다.

각 구에 설치될 노동복지센터는 약 3~4명정도의 상근자(노무사 1명 포함)를 중심으로 노동

법 등 노동문제의 상담, 고용알선, 문화복지 프로그램 운영 등을 진행하며, 서울시가 사업비와 운영비를 지원하면 이를 민간 컨소시엄이 받아서 운영하는 민간위탁형의 센터가 되는 것으로 구상되었습니다.

현재 위 사업은 일시 중단되고 있는데, 그 이유 중의 하나는 이 센터를 통하여 추구하고자 하는 목표에 관하여 서울시와 민간컨소시엄의 주요한 구성원이 될 노동조합간에 이견이 있기 때문인 것으로 보입니다. 서울시는 각 구에 설치되는 노동복지센터를 통하여 지역의 작은 단위에서 영세 사업장 등에서 일하는 노동자들에 대한 전반적인 노동복지를 추구하는 것을 목표로 삼는 것에 비하여, 노동조합은 미조직 비정규노동자들의 조직화를 보다 우선적인 목표로 보고 있기 때문입니다.

올해 말까지 15개 구에서 개소하는 것을 목표로 삼았으나 현재 운영되고 있는 2~3개소 이외에 단기간 내에 다시 사업이 추가로 추진되기는 어려워보입니다. 서울시에서도 진행 상황을 보아가며 종합적으로 판단하겠다는 입장이다.

앞서 살핀 무기계약직 전환과 노동복지센터의 운영, 그리고 발제문에 포함된 시민명예노동옴부즈맨제도의 시행, 노사민정협의회의 실질화, 서울시 노동정책과 신설 등 일련의 노동정책 변화는 여러모로 부족하지만 서울시가 사용자로서 보여주는 몇 가지 유의미한 모습들을 발견할 수 있었습니다. 이러한 흐름이 민간부분에까지 확대되기를 희망하고, 또한 오늘의 서울시 노동정책에 대한 간단한 발표가 오사카 노동자들의 권리구제에 다소나마 참고가 되었으면 더 바랄 나위가 없겠습니다.

전일본자치단체노동조합 오사카본부에 관한 질의서

변호사 장숙경
변호사 정소연
변호사 최용근

1. 공무원노조의 단체교섭 및 단체협약체결을 규율하는 근거법령이나 제도 현황에 대하여, 지방자치단체 공무원과 중앙정부 공무원을 구별하여 간략하게 알고 싶습니다.

2. 전일본자치단체노동조합(이하 "자치노") 오사카(大阪府) 본부(이하 "오사카본부")의 단체교섭 및 단체협약에 있어서 사용자측 파트너는 누구입니까? 단체교섭 및 단체협약 체결권은 자치노 본부가 행사하고 있습니까, 아니면 지부인 오사카본부에 위임하여 오사카본부가 행사하고 있습니까?

3. 현재 대한민국의 판례는, 공무원노동조합에 대하여 해고자 등이 조합원에 속해 있다는 이유 등을 들면서 법률상 노동조합으로 인정하지 않고 있습니다. 자치노에는 해고자 등이 조합원으로 가입되어 있습니까? 자치노 내 퇴직자회에 사용자에 의하여 해고된 노동자 등도 가입할 수 있습니까? 그렇다면, 대한민국과 같은 문제는 발생하지 않습니까?

4. 자치노의 가입 단위는 "단위조합"이고 132개 단위조합이 자치노에 가입되어 있는 것으로 알고 있습니다. "단위조합"은 각 개별 사업장 단위로 구성되는 것입니까? 인원이나 구성의 측면에서 "단위조합"의 성립 요건이 별도로 있습니까?

5. 대한민국의 경우 2011. 7. 1.부터 복수노조가 가능해졌지만 교섭창구단일화가 강제되어 있어서 소수노조의 경우 단체교섭의 참여가 제한적입니다. 현재 지방자치단체 공무원을 조직구성원으로 하는 노동조합은 자치노를 제외하고도 더 있습니까? 만일 그렇다면, 자치노와 기타 노동조합의 가입비율은 어떻게 되는가요? 이 경우 단체교섭 및 단체협약은 어떤 방식으로 체결되는가요?

6. 현재 오사카에서는 시장이 바뀐 이후 노동조합에 대한 광범위한 탄압이 진행되고 있다고 들었습니다. 오사카본부에 대한 탄압은 어떠한 방식으로 이루어지고 있으며, 그에 대한 오사카본부의 대응은 어떻게 이루어지고 있습니까.

80

부정부패척결! 공직사회개혁! 민주노조사수!

전국공무원노동조합 현황

- 조직 소개 및 정책현안 -

2012. 10. 5.

전국공무원노동조합

1. 공무원노조 소개

□ 중앙부처 및 지방자치단체 소속 14만 조합원으로 구성된 전국 최대 단일노조

◦ **출범 :** 2002년 3월 23일

◦ **기조 :** 부정부패 척결, 공직사회 개혁

◦ **조합원수 :** 전국의 중앙부처 및 지방자치단체 소속 14만 조합원

◦ **조직형태** : 중앙집중·단일집행체계를 갖춘 전국단일노조

◦ **산하조직**

- 본부 : 19개 본부

  14개 지역본부 (광역 시·도 단위)

  5개 직능본부 (중앙행정기관, 법원, 교육청, 대학, 국회)

- 지부 : 210개 지부

  (중앙부처 및 외청, 지방법원, 시도 및 시군구 지방자치단체, 시·도 교육청, 국공립대학, 시·도선관위, 국회 각 기관, 국가인권위원회 등)

2. 공무원노조 정책현안

□ 공무원 노동자 기본권 보장

1) 전국공무원노동조합 설립신고

전국공무원노동조합의 설립신고가 허가제가 아닌 신고주의에 입각하여 즉시 완료될 수 있도록 관련 법률 개정 필요

■ 공무원노조 설립신고 3차례 반려

- 2009. 9 3개 조직 통합 및 상급단체를 '민주노총'으로 결정
- 설립신고 경과

날 짜	내 용	비 고
'09. 12.1	1차 설립신고 제출	
12.4	보완요구 (12.24.까지)	규약내용 및 제정절차 보완, 해직자의 조합원 여부 소명 등 요구
12.21	'설립신고 보완제출'	공무원노조 정책 32321-91
12.24	1차 반려	고용노동부 미 보완으로 판단
'10. 2.23	규약개정 총투표	23~24일 2일간 실시
2.25	2차 설립신고 제출	
3.3	2차 반려	해직자 및 업무 총괄자 8인이 조합원에 포함
'12. 3.26	3차 설립신고 제출	
3.29	3차 반려	'정치적 지위향상'등 규약내용 문제

- 소송진행 현황

날 짜	내 용	비 고
2010.3.8	설립신고반려처분취소소송	서울행정법원
7.23	1심 선고	원고 패
8.13	항소	서울고등법원
2011.2.16	2심 선고	항소 기각
3.16	상고	대법원(2011두6998)
2011.3.16	노조법 제12호제3항제1호 위헌소송	헌법재판소(2011헌바53)

2) 공무원 해고자 원직복직

공직사회 개혁과 부정부패 척결을 위해 활동하다 해고된 136명의 일괄복직과 사면복권을 위한 특별법 제정필요

■ 공무원 노조 해직자 현황 개괄

- 2012. 10. 현재 해고자 136명

- 2004년 공무원노조 특별법 제정과정에서 **단 하루 결근하였다는 이유**로 공직에서 배제 (2006년 이전 해고자 113명, 전체의 82%)

- 이명박 정권하에서 정부정책에 대한 단순한 반대의사 표현 등 정치적 이해관계에 따른 탄압으로 20여명의 추가 해고자가 발생하였음

- 해고기간이 8~10년 경과함에 따라 퇴직연령을 넘어선 해고자발생

- 장기간의 해고생활로 당사자뿐 아니라 가족들도 경제적·정신적·사회적 고통에 시달리고 있음

■ **징계유형별 공무원노조 해고자 현황** (2012. 10. 현재)

구 분	파 면	해 임	당연(직권)면직	기타
138명	71명	54	10명	1명

■ **사유별 공무원노조 해고자 현황**(2012. 10. 현재)

구분	노조출범	공무원 노조법	특별법 총파업 (정치자유선언)	집시법	노조 활동	정치자유 선 언	시국 선언
136명	1명	6명	97명(8명)	2명	21명	3명	6명

3) 공무원· 교사 정치· 표현의 자유 보장

국민의 한사람으로서 공무원과 교사도 국민의 기본권인 정치. 표현의 자유를 보장 받을 수 있도록 관련 법률개정 필요

■ **공무원·교사 정치활동 금지**

- 공무원과 교사의 정치기본권이 보장되지 않아 시국선언 등 정책비판을 이유로 행정 및 형사처벌 사례가 잇따르고 있으며, 표현의 자유 등 헌법상 기본권을 과도하게 침해하는 결과를 낳고 있음

- 1만원의 소액 후원금을 빌미로 1,900여명의 공무원· 교사에 대해 정치자금법 위반혐의로 형사기소와 징계가 이루어져 불필요한 정신. 육체적 피해와 사회적 혼란 및 비용을 발생시키고 있음.

- 공무원의 정치적 중립은 직무와 관련한 범위로 한정되어야 하며, 기본권 중 우월적 지위를 가지는 정치적 표현의 자유 보장은 공무원도 한 사람의 국민으로서 폭넓게 인정되어져야 함.

- 헌법재판소 결정에서도 확인되듯이 헌법상 정치적 중립이란 **'국가기관으로서 직무를 집행함에 있어서의 중립성'**을 의미하므로 공무원도 **'직무와 관련하거나 그 지위를 이용한 행위'**에 한하여 정치적 중립의무 한정해야 함.

- 공무원(교사)의 정치기본권에 대한 전면적 부정은 공무원의 정치적 중립성이라는 미명하에 공무원(교사)노동자의 생각과 입을 막아 공직사회의 건강한 비판과 견제기능을 봉쇄하고 있음.

■ **공무원. 교사 정치· 표현의 자유 침해**

- 시국광고 및 신문전단지 배포를 이유로 노조 사무실을 압수수색하고 간부를 기소하고 징계하는 등 공무원노조에 대한 탄압을 넘어 일상적인 표현의 자유 억압으로 이어지고 있음.

- 공무원 개인 또는 연명 및 공무원 단체의 국가 및 지방자치단체 정책에 대한 반대가 금지됨으로써 공무원노조의 사회적 역할이 정부에 의해 근본적으로 부정당하고 있는 현실임.

- 공무원노조의 정상적인 활동과 사회적 역할을 차단함으로써 공무원을 과거처럼 **'정권의 시녀' '복지부동하는 영혼 없는 공무원'**으로 남아있게 하여, 정치적 위기마다 국민여론을 왜곡하기 위한 수단으로 활용하려는 정치적 의도임.

- 이러한 일련의 정부의 조치는 공무원노조에 대한 노골적인 적대감의 표현으로써 공무원노동자를 사회적 파트너가 아닌 국가(정권)를 위협하는 존재로 보고있음을 반증하는 것임

4) 공무원 노동기본권 보장

공무원 노사관계 파행의 주범인**'공무원(교원)노조 특별법'**을 폐지하고, 일반노조법 개정을 통해 공무원(교원)노사관계를 정상화하고 국제적 기준에 맞는 노동기본권 보장필요

■ **공무원노동자 단결권 ⇒ 공무원노조법 적용대상 56만명 중 27만명 단결권 박탈**

- 공무원노조법 제6조 제1항 및 제2항의 규정에 의해 단결권 이중제한
- "지휘감독 및 업무총괄자"규정에 의해 대부분의 6급 공무원 단결권 제한
- 단순히 직급에 의해 5급 이상 공무원의 단결권 원천적으로 박탈
- 소방공무원 등 특정직 공무원의 단결권 원천적으로 박탈

■ **단체교섭권 ⇒ 2008년 대정부교섭 교섭위원 적격여부 이견으로 5년째 파행**

- 공무원의 특성상 근무조건과 연관될 수밖에 없는'정책결정에 관한 사항, '임용권의 행사'등이 포괄적으로 교섭대상에서 제외
- 교섭창구단일화 과정에 따른 교섭권 제한과 신설노조의 교섭권 부정

- 법령・조례 또는 예산에 의하여 규정되는 사항은 단체협약 효력 제한
- 부당노동행위 처벌조항 적용을 배제하여 정부의 비상식적 노조탄압을 부추김

■ 단체행동권 ⇒ 단체행동권 전면부정은 사실상 노조활동 금지

- 단체행동권을 전면적으로 부정함으로써 노조탄압의 빌미를 제공함
- 법령을 넘어서는 지침으로 노조활동을 사실상 금지하고 있음

■ 국제 노동기준 ⇒ ILO 협약 비준 거부로 노동후진국 전락

- 결사의 자유 및 단결권 보호 협약(제87호) ⇒ 자유롭게 선택한 조합의 설립 및 가입의 권리, 사전허가의 금지, 차별의 금지를 밝히고 있음
- 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호) ⇒ 노동조합의 결성·운영권 보호
- 공공부문의 단결권 보호·고용조건의 결정·절차 협약(제151호)

□ 노동조건 및 제도개선 분야

1) 조건 없는 5. 6급 근속승진 보장 및 확대

조건 없는 5. 6급 근속승진 보장 및 확대를 통하여 인사부조리의 원인을 차단하고 하위직 공무원의 사기를 진작시킬 수 있도록 관련 법률 개정

2) 공무원 보수 인상 및 보수결정구조 개선

물가인상률, 경제성장률, 민간보수 접근율 등을 고려한 합리적 임금 인상과 단체교섭을 중심으로 한 보수결정구조의 정착

3) 공무원 대학생 자녀 학자금 지원

100만 공무원들에게 가장 심각한 문제인 자녀교육비 부담을 해소함으로써, 국민에 대한 참 봉사자로서의 자긍심 회복과 국가발전에 기여하게 함

4) 합리적 직종개편을 통한 기능직 폐지

합리적인 직종개편을 통해 공직사회 차별의 상징이었던 기능직종을 폐지하고 '동일업무-동일직렬'원칙 및 경력, 자격을 고려한 법제도 마련

5) 비정규직 양산하는 총액인건비제 폐지

지자체 통제수단으로 활용되고 있어 지방자치를 심각하게 훼손함은 물론 지자체 비정규직 양산의 주범이 되고 있는 총액인건비제 폐지

6) 공무원 초과근무수당 개선

공무원 수당체계의 합리적 개편과제 중 가장 문제점이 많은 초과근무수당을 실제 노동과 통상임금을 기준으로 개선

7) 합리적인 인사제도 개선

지방자치 강화 및 자치단체 간 합리적 인사교류, 투명하고 공정한 인사가 정착되도록 하기위해 관련 법령 개정

8) 불합리한 공무원 호봉체계 개선

근무경력의 변동이 없음에도 승진 시 호봉 삭감과 직급별 최고호봉을 제한하는 것은 불합리한 제도이므로 관계 법령 개정

9) 현대판 신분제 '고시제도'폐지

공무원조직 내에 출세주의, 파벌주의 등 봉건적 문화를 양산하고, 구성원 간 차별을 통해 현대판 신분제를 고착화시키는 고시제도 폐지

10) 학교근무 지방공무원 합리적 인력배치

학교에 근무하는 지방공무원에 대한 합리적 인력배치로 업무의 효율성 향상과 교직원간 갈등 해소

□ 사회적 의제 분야

1) 공공기관 내 비정규직 정규직화

국가· 지방자치단체는 모범사용자로서 일자리 창출과 고용안정화를 위해 솔선수범하여 상시업무에 종사하는 비정규직 노동자를 정규직으로 전환해야 함

2) 졸속적인 지방행정체제 개편 중단

풀뿌리 민주주의를 파괴하고 주민들의 의사를 무시하면서 추진되고 있는 중앙집권적 지방행정체제 개편은 중단되어야 한다.

3) 공공시설 사유화(민영화, 법인화) 정책 중단

지방 상수도 통합 위· 수탁'이라는 이름으로 진행되고 있는 물 사유화 및 국립대 및 국립과학관 법인화, 농진청 폐지 등 공공시설 사유화 정책 중단

4) 지방자치 가로막는 행정안전부 폐지

과도하게 권한이 집중된 행정안전부를 폐지하고 그 기능과 권한을 분산하여 민주적 행정과 지방분권 실현

5) 공직사회 부패방지 및 투명성 제고

공직사회의 부패를 방지하고 정부운영 전반에 대한 투명성과 책임성 확보를 위한 법령 및 제도개선

공무원 노동조합 및 서울특별시 노조현황

1. 일반 및 교육 공무원 노동조합 현황

-공무원 총 정원 : 980,000명 (노동조합 조직률 : 44%)
1) 일반공무원 : 640,000명 (가입대상 390,000명 중 조직률 56%)
2) 교육공무원 : 340,000명 (조직률 27.4%)
※ 경찰.교정공무원 : 노동조합 및 직장협의회 설립불허
※ 소방공무원 : 직장협의회법 2011. 11. 9 발의

구분	일반공무원			교육공무원
명칭	전국공무원노동조합	대한민국공무원노동조합총연맹	개별노조(90개)	전국교직원노동조합
조합원수	120,000	80,000	20,000	93,000
조직률	31%	20.5%	5.1%	27.4%
창립일	2002. 3. 23	2012. 6. 20		1989. 5. 28
전체조직률	56%			27.4%
	대한민국공무원노동조합총연맹 : 공노총, 광역연맹, 교육청노조 통합			

2. 서울특별시 노동조합 현황

-서울특별시 공무원 총 정원 : 46,000명 (노동조합 조직률 : 53%)
1) 서울시청본청 : 20,000명 (가입대상 15,000명 중 조직률 26.7%)
2) 서울시소속자치구 : 26,000명 (가입대상 20,000명 중 조직률 72%)

■ 전국공무원노동조합 서울지역본부 서울시청지부

- 조합원 수 : 610명
- 조직률 : 4.1%
- 창립일 : 2002년 3월 23일

■ 서울특별시공무원노동조합

- 조합원 수 : 3,500여명
- 조직률 : 23.3%
- 창립일 : 2012년 5월 16일 서울특별시공무원노동조합과 서울특별시청공무원노동조합 통합

■ **전국공무원노동조합 서울지역본부**

- 서울특별시 소속 25개 자치구 중 22개 자치구 가입
- 조직률 : 72%

연번	지부	조합원 수
1	강동	760
2	강북	561
3	강서	900
4	관악	500
5	광진	300
6	구로	730
7	금천	730
8	노원	850
9	도봉	775
10	동작	650
11	마포	490
12	서대문	550
13	중구	570
14	서초	380
15	성동	800
16	성북	812
17	송파	451
18	양천	789
19	영등포	660
20	용산	847
21	은평	796
22	종로	431
총계		14,332

3. 서울특별시 노사관계 현황

- 2011. 10. 26 : 오세훈 시장의 무상급식 찬반투표 결과에 따라 서울특별시장 보궐선거로 박원순 서울시장 당선, 박원순 시장 노동보좌관 신설 결정
- 2011. 12. 5 : 서울시 노사협의회 조직 결정
- 2012. 3. 15 : 전국공무원노동조합 서울지역본부, 서울시 구청장협의회 상견례
- 2012. 4. 26 : 전국공무원노동조합 서울지역본부, 노동조건 관련 서울시 인사과장 면담

- 2012. 9. 13 : 전국공무원노동조합 서울지역본부, 서울시 행정1부시장 면담

※ 박원순 시장 당선이후 수시 비공식 협의 등 노사 소통체계복원 및 서울시 산하 비정규직 1,054명에 대해 2012. 5. 1 정규직 전환