

---

# 제5회 노동법률가대회

## 노동법률가들의 팩트체크 - 바로 보는 정부의 노조법 개정안

---

일시 2020년 1월 17일(금) 오후 3시~6시

- 장소 광화문 변호사회관 10층 조영래홀
- 주최 노동법률단체[노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국불안정노동철폐연대]



# 제5회

# 노동법률가대회

**일시** 2020. 1. 17.(금) 15:00~18:00

**장소** 광화문 변호사회관 조영래홀

## 프로그램

<b>1부: 기획토론회 15:00~17:00</b> <b>“노동법률가들의 팩트체크- 바로 보는 정부의 노조법 개정안”</b>	
발제	정부 「노동조합 및 노동관계조정법 개정안」의 문제점 (김태욱 변호사, 민주노총 사무금융 법률원)
토론①	국제노동기준에서 본 정부 개정안의 문제점 (Jeffrey Vogt, 국제노동변호사네트워크[International Lawyers Assisting Workers Network])
토론②	정부 노조법 개정안 관련 언론보도의 문제점 (전종휘 기자, 한겨레 탐사팀장)
토론③	판례 경향과 비교해 본 정부 노조법 개정안의 문제점 (장승혁 교수, 한양대 법학전문대학원)
토론④	국가인권위 권고에 비추어 본 정부 노조법 개정안의 문제점 (김원규 변호사, 국가인권위원회)
<b>2부: 노동법률가대회 17:00~18:00</b> - 2019년 최고의 디딤돌/최악의 걸림돌 노동판결 투표 결과 발표 - 각 단체 인사와 연대의 시간	

주최 | 노동인권실현을 위한 노무사모임, 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회, 민주주의법학연구회, 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹), 전국불안정노동철폐연대 법률위원회



■ 목차

발제	노동조합 및 노동관계조정법 개정안의 문제점	5
● 토론1	국제노동기준에서 본 정부 개정안의 문제점	43
● 토론2	정부 노조법 개정안 관련 언론보도의 문제점	49
● 토론3	판례와 비교해 본 정부의 노조법 개정안의 문제점	65
● 토론4	국가인권위 권고에 비추어 본 정부 노조법 개정안의 문제점	69
● 2019	노동법률단체 공동활동 보고	74
● 2019년	노동인권실현을 위한 노무사모임 활동보고	76
● 2019년	민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 활동보고	77
● 2019년	민주주의법학연구회 활동보고	84
● 2019년	법률원(민주노총·금속노조·공공운수·서비스연맹) 활동보고	87
● 전국불안정노동철폐연대	2020년 활동계획	95
● 2019년	디딤돌/걸림돌 노동판례 투표결과	98



## 정부의 노동조합 및 노동관계조정법 개정안의 문제점

김태욱 변호사 (민주노총 사무금융 법률원)

### **I. ILO협약 비준 경과**

1. 한·EU FTA 전문가 패널 절차 진행 중
2. 경제사회노동위원회에서의 왜곡된 논의
3. 3개 협약 비준 동의안 및 노조법 등 개정안 국회에 제출

### **II. 정부 입법안 총평**

1. ILO 권고 및 국제노동기준에 훨씬 못미침
2. 강제노동금지 협약(105호) 비준 누락
3. 정부의 선행조치 누락
4. ILO 핵심협약과 상관없는 노동법 개악
5. 유럽연합(EU)과 분쟁도 피할 수 없음

### **III. 정부 입법안 개별 검토**

1. 실업자·해고자의 노조 가입 (노조법 제2조 제4호 라목 단서 삭제)
2. 종사자 아닌 조합원의 조합활동 (노조법 제5조)
3. 노조 임원자격 (노조법 제17조, 제23조)
4. 근로시간면제제도 (노조법 제24조, 제24조의2)
5. 교섭창구단일화 (노조법 제29조의2, 제29조의3)
6. 교섭등의 원칙 (노조법 제30조)
7. 단체협약 유효기간 (노조법 제32조)
8. 직장점거 금지 (노조법 제42조)
9. 공무원의 노조 가입 범위 (공무원노조법 제6조)
10. 공무원노조 교섭의 절차 (공무원노조법 제9조)
11. 교원의 노조 가입 범위 (교원노조법 제2조)
12. 교원노조의 교섭창구단일화 (교원노조법 제6조)

### **IV. 정부 입법안에서 누락된 핵심 과제**

1. 원칙
2. 누락된 핵심과제

### **V. 결론**

## I. ILO협약 비준 경과

### 1. 한·EU FTA 전문가 패널 절차 진행 중

- 한국 정부의 지속적인 ILO핵심 협약 미비준에 대하여, EU 집행위원회는 한·EUFTA의 「무역과 지속가능발전 장(章)(제13장)」에 따라 정부간 협의(2018. 12. 17.) 절차를 거쳐 현재 전문가 패널이 구성되어 2019. 12. 30.부터 활동을 개시함. 패널 구성 후 90일 이내에 전문가 패널 보고서 제출 예정

### 2. 경제사회노동위원회에서의 왜곡된 논의

#### 가. 경제사회노동위원회의 출범

- 기존의 사회적 대화가 “관련 의제들의 입법을 강요하는 도구(합의 강요)”로 사용되어 왔다는 반성적 고려가 경제사회노동위원회(이하 “경사노위”)가 출범의 배경. 기존의 사회적 대화가 위와 같이 변질된 이유로는 “산별단위 노조가 아닌 기업별로 분산된 노조 조직형태와 낮은 노조 조직율, 수권 가능한 동맹정치 세력의 부재(노동조합을 지지하는 강력한 정당의 부재) 등을 원인으로 제시됨<sup>1)</sup>. 문재인 정부는 정부가 주도하지 않는 노사의 자율성 기반하에 작동하는 사회적 대화를 추구하겠다고 하였고, 그런 취지에서 경사노위가 출범했음<sup>2)</sup>.

- 2018. 6. 12. 경사노위법 시행 이후, 민주노총의 참여 등을 두고 공식 출범을 미루다가 민주노총 참여없이 2018. 11. 22. 공식 출범<sup>3)</sup>.

#### 나. 왜곡된 논의

- 경사노위 산하 노사관계제도·관행개선위원회에서 ILO핵심협약 비준 문제 등을 논의하였

---

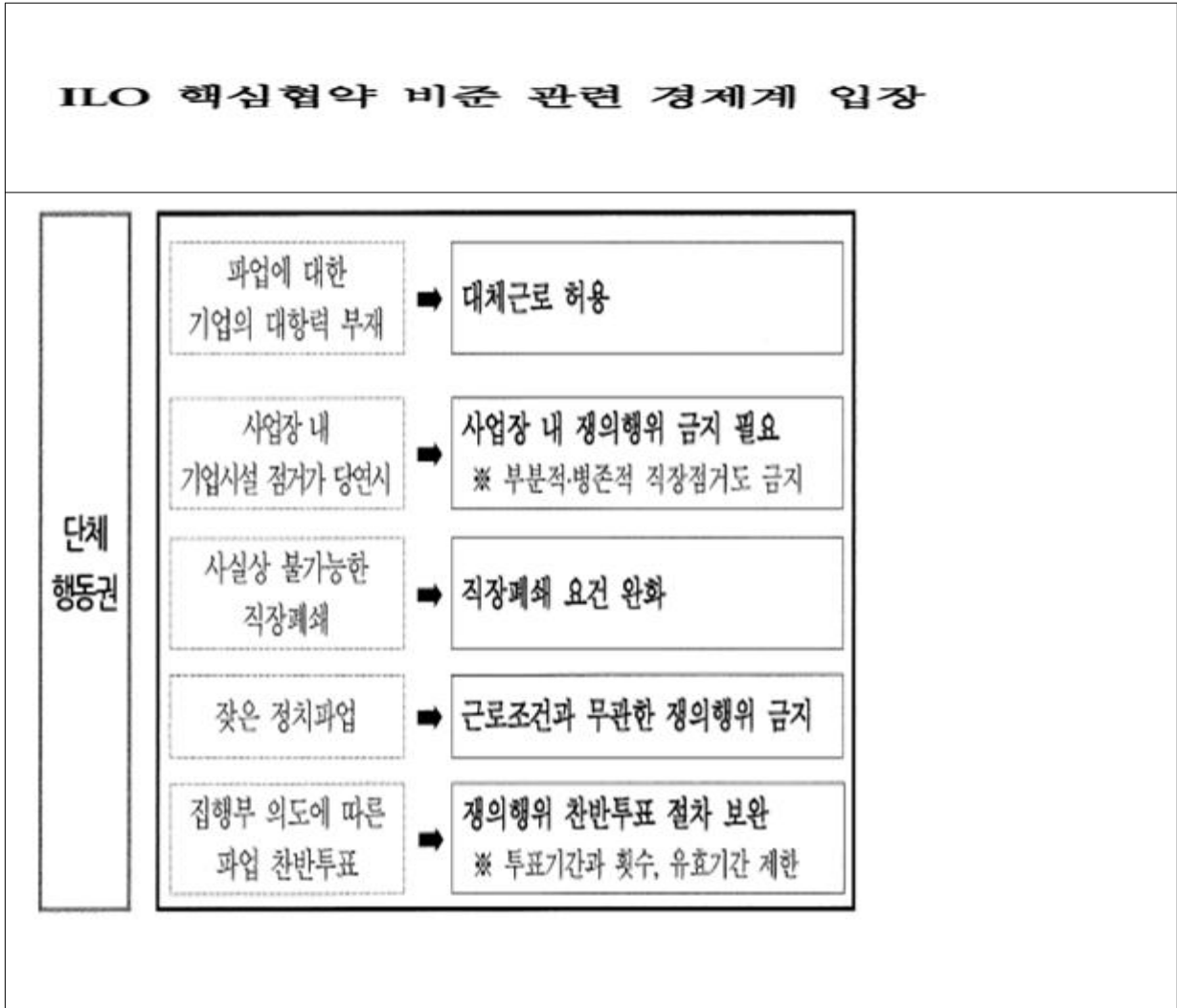
1) 우태현(경제사회발전노사정위원회 기획위원), 문재인 정부의 사회적 대화와 핵심과제, 사회적 대화 국제워크숍(2018.10.). 그러나 정부의 노조법 입법안은 위와 반대되는 방향으로 가고 있는 것으로 보임.

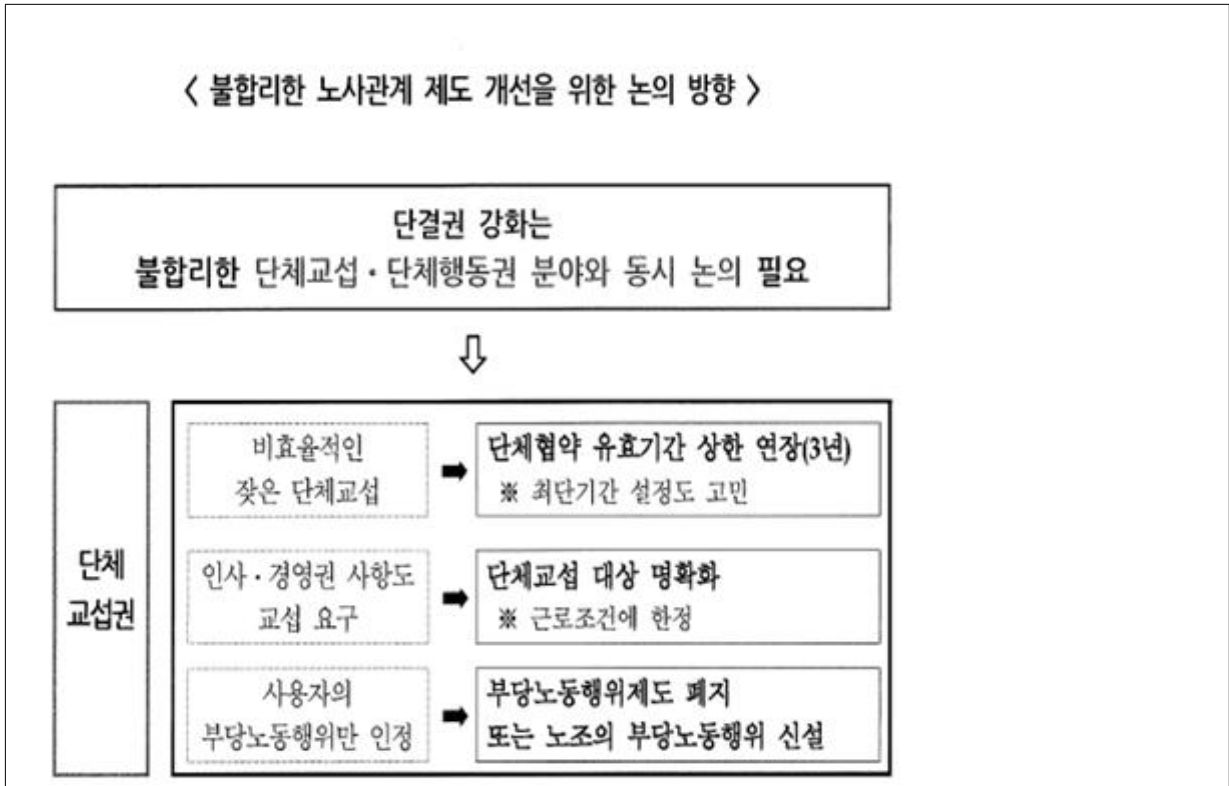
2) 국가의 역할 “주도적 행위자가 아니며, 사회적 대화 절차를 적극 장려” (경사노위 홈페이지)

3) 민주노총은 공식 출범 이전에는 각종 의제별 위원회에 부분적으로 참여하다가, 공식 출범 이후에는 불참



는데, 그 과정에서 사용자측에 의하여 아래와 같이 부당한 조건들이 제시됨. 애당초 조건없이 즉시 비준했어야 하는 ILO핵심 협약 비준이 다른 무언가와 교환해야하는 것처럼 왜곡되기 시작함.





-공익위원안에도 위와 같이 왜곡된 논의들이 반영됨.(밑줄 부분)

## II. 공익위원 의견 주요내용

### 1. 단결권과 관련한 제도 개선 방향

#### (1) 노동조합 설립 및 가입자격

- 노동조합의 가입자격을 제한하고 있는 것으로 해석될 수 있는 「노동조합 및 노동관계조정법」(‘노조법’) 제2조 제4호 라목을 해고자 및 실업자 등 근로자의 노동조합 가입이나 활동을 제한하지 않는 내용으로 개정할 것

#### (2) 노동조합 임원 자격과 조합활동

- 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다고 규정한 노조법 제23조 제1항을 ILO 제87호 협약에 부합하는 내용으로 개정할 것.

#### (3) 공무원과 교원의 노동조합 가입

- 공무원노조의 가입범위를 6급 이하라는 직급에 따라 일률적으로 제한하는 대신 담당 직무에 따라 정할 것
- 유아교육법과 고등교육법상의 교원에 대해 교원노조 설립을 허용할 것
- 공무원 또는 교원이었던 자의 조합원 자격은 노조 규약에서 정하도록 할 것

#### (4) 노동조합설립신고제도

- 노동조합설립신고제도를 노동조합의 자주성과 민주성을 확보한다는 본래의 취지를

<p>구현하면서 운용될 수 있도록 정비할 것</p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 노조아님 통보제도를 규정한 노조법 시행령 제9조 제2항을 삭제할 것</li><li>(5) 노조전임자에 대한 급여지급금지 및 근로시간면제제도</li><li>○ 노조전임자에 대한 급여 지급과 이를 요구하는 쟁의행위를 금지하고 있는 노조법 조항을 삭제할 것</li><li>○ 근로시간면제한도는 중립적이고 독립적인 기관에서 노사가 자율적으로 결정할 수 있도록 할 것</li><li>○ 그 한도를 초과하는 내용의 노사합의는 무효로 할 것</li></ul> <p><b>2. 단체교섭권과 관련한 제도 개선 방향</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>(1) 교섭창구단일화제도 정비</li><li>○ 교섭창구단일화제도 시행 과정에서 나타난 문제점(개별교섭동의방식(노조법 제29조의 2), 교섭단위분리제도(제29조의3))을 개선할 것</li><li>○ 교섭구조를 다양화할 수 있는 제도적 장치를 도입할 것</li></ul> <p><b>(2) 단체협약 유효기간 연장</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ <u>단체협약 유효기간의 상한을 3년으로 연장할 것</u></li></ul> <p><b>3. 단체행동권과 관련한 제도 개선 방향</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ <u>국제노동기준에 부합하도록 직장점거를 규제할 것</u></li><li>○ 쟁의기간 중 대체고용 금지는 국제노동기준, 헌법의 취지를 고려하여 현행대로 유지할 것<ul style="list-style-type: none"><li>※ <u>[소수의견] 대체고용의 포괄적 금지규정은 삭제하되, 파견근로자에 의한 대체 고용금지 제도는 유지할 것</u></li></ul></li></ul> <p><b>4. 기타 과제</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>○ 특수형태고용종사자에 대한 결사의 자유를 인정하되, 그 계약관계나 노무제공방식의 특수성을 반영하여 단체교섭권 등의 구체적인 행사 방법 등에 관한 합리적인 방안을 자율적으로 모색하기 위하여 노사정 협의를 조속히 개시할 것</li><li>○ 근로시간면제한도의 적정성에 대한 심의를 위하여 정부는 실태를 파악하기 위한 현장조사를 실시하고 이를 향후 노사관계 정책 수립·시행에 반영할 것</li><li>○ 업무방해죄와 부당노동행위에 대한 처벌조항 등 노동관계법상 처벌규정을 중장기적인 관점에서 전체적으로 정비할 것</li></ul>
<p>■ 2019. 4. 15. 공익위원 최종 입장</p>

3. 3개 협약 비준 동의안 및 노조법 등 개정안 국회에 제출

가. 비준 동의안

- 정부는 2019. 10. 24. ILO 제87호 협약(결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약), 제 98호 협약(단결권 및 단체교섭권 협약), 제29호(강제노동에 관한 협약)에 대한 국회 비준 동의안을 국무회의에서 심의·의결하고, 10. 7. 국회에 접수함. 10. 8. 외교통일위원회 회부된 후 11. 21. 상정된 상태임. 2019. 11. 21. 제371회 제8차외교통일위원회에서 3개 협약 비준 문제가 간략하게 토의됨<sup>4)</sup>.

- 위 3개의 핵심협약 비준동의안에 대한 외교통일위원회 수석전문위원의 검토보고서는 아래와 같음.

<p><b>라. 종합의견</b></p> <p>...(생략)...동 협약안에 대해서는 우리나라 역대 정부가 국제사회에 지속적으로 비준을 약속해 왔을 뿐만 아니라, 최근 EU가 「한-EU FTA」에 따른 비준 노력 의무 미이행을 이유로 제기한 분쟁해결절차가 진행 중인 점 등을 고려할 때, 국회의 비준동의가 필요한 것으로 봄.</p> <p><u>다만, 현재까지 동 협약안 비준 시 함께 정비되어야 할 「노동조합 및 노동관계조정법」 등의 개정방향에 대한 노사 양측의 합의가 이루어지지 못하고 있는 가운데, '19. 10. 4. 국회에 제출된 정부입법안에 대한 소관 상임위원회(환경노동위원회)의 심사도 개시되지 못하고 있다는 점에서, 향후 정부입법안에 대한 심사경과 등을 반영하여 동 협약안에 대한 비준동의 시기 등을 결정할 필요가 있는 것으로 보임.</u></p>	<p><b>라. 종합의견</b></p> <p>...(생략)...동 협약안에 대해서는 우리나라 역대 정부가 국제사회에 지속적으로 비준을 약속해 왔을 뿐만 아니라, 최근 EU가 「한-EU FTA」에 따른 비준 노력 의무 미이행을 이유로 제기한 분쟁해결절차가 진행 중인 점 등을 고려할 때, 국회의 비준동의가 필요한 것으로 봄.</p> <p><u>다만, 현재까지 동 협약안 비준 시 함께 정비되어야 할 「병역법」에 대한 정부입법안이 아직까지 국회에 제출되지 못하고 있는 점을 고려할 때, 향후 정부입법안 제출 시 이에 대한 소관 상임위원회(국방위원회) 심사 경과 등을 반영하여 동 협약안에 대한 비준동의 시기 등을 결정할 필요가 있는 것으로 보임.</u></p>
--	---

4) 단결권및단체교섭협약 비준동의안(의안번호 22815), 결사의자유및단결권보호협약비준동의안(의안번호 22816), 강제노동협약비준동의안(의안번호 22817)

단결권및단체교섭협약 비준동의안 결사의자유및단결권보호협약비준동의안	강제노동협약비준동의안
--	-------------

**나. 노조법 등 개정안**

- 경사노위 최종 공익위원안(19. 4. 15.)을 바탕으로 3개 법률(노조법·공무원노조법·교원노조법)에 대한 정부개정안 입법예고(7. 31. ~ 9. 9.)기간을 거침.
- 현재 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”, 의안번호22801), 교원의노동조합설립 및 운영등에관한 법률(이하 “교원노조법”, 의안번호22800), 공무원의노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 “공무원노조법”, 의안번호22802)은 모두 2019. 10. 4. 접수된 후, 노조법과 교원노조법은 2019. 10. 7.에, 공무원노조법은 2019. 10. 8.에 각 환경노동위원회에 회부되어 있는 상태.
- 결사의 자유 관련 정부입법안의 주요 요지는 아래와 같음.

실업자해고자 노조가입 ▲ 노조임원자격 ▲ 전임자 급여지급 · 근로시간면제제도 ▲ 공무원·교원 노조가입 범위 확대 ▲ 단협 유효기간 확대 ▲ 사업장 점거 제한 ▲ 교섭창구단일화제도 개선 등이 정부가 밝힌 주요 개정내용임
---

**II. 정부 입법안 총평**

**1. ILO 권고 및 국제노동기준에 훨씬 못미침**

- 특수고용노동자, 간접고용노동자 노동기본권, 노조설립신고제도, 공익사업 쟁의권, 파업과 민·형사책임 문제도 누락.
- 정부입법안에 담긴 실업자·해고자 노조가입, 노조임원자격, 전임자급여(근로시간면제제도), 공무원과 교원의 단결권도 국제노동기준 위반이거나 기준에 훨씬 못 미침.

**2. 강제노동금지 협약(105호) 비준 누락**

- 결사의 자유에 관한 87호, 98호, 강제노동금지에 관한 29호 협약은 비준하면서 105호 협약은 비준하지 못하겠다는 정부의 태도는 모순임.

**협약(제105호 협약, 1957년)**

[ 1조] 이 협약을 비준하는 회원국은 이하에서 규정한 어떠한 형태의 강제근로이든 금지하고 이를 적용하지 않을 책임을 진다.

(가) 정치적 견해 또는 기존의 정치적·사회적·경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 또는 교육의 수단

(나) 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하는 수단

(다) 노동규율의 수단

(라) 파업 참가에 대한 제재

(마) 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단

- 정부는 강제노동금지 협약 비준을 거부함으로써 여전히 ① 정치적 견해 또는 사상에 대하여 강제근로를 부과하고, ② 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하겠다는 것인지, ③ 또한 파업 참가에 대한 제재를 계속하겠다는 것인 분명한 입장을 밝혀야 함.

**3. 정부의 선행조치 누락**

- 국회에 정부입법안을 제출하면서 정작 정부가 할 수 있는 일들은 전혀 언급이 없음.

- 노조법 시행령 제9조 제2항 삭제, 전교조 법외노조통보 직권취소, 특수고용노동조합 설립신고 수리, 규약/결의 처분 및 단체협약 시정명령제도 운영 개선 등은 국회 입법과 상관 없이 정부가 바로 할 수 있지만 어떤 조치도 없음.

- 정부의 ILO 핵심협약 비준 의지에 의구심이 들 수밖에 없음.

**4. ILO 핵심협약과 상관없는 노동법 개악**

- 사업장 점거 금지, 단체협약 유효기간 연장은 ILO 핵심협약과 전혀 상관 없고, 오히려 협약 취지와 내용에 반함(유해적 개정사항)

- ILO 핵심협약 비준을 핑계로 노동기본권 개선은커녕 오히려 노동기본권을 후퇴시키는 명백한 노동개악으로 ILO 헌장 제19조 제8항, 제87호 협약 제8조 위반임

Effect of Conventions and Recommendations on more favourable existing provisions

8. **In no case** shall the adoption of any Convention or Recommendation by the Conference, or the ratification of any Convention by any Member, **be deemed to affect any law, award, custom or agreement which ensures more favourable conditions** to the workers concerned than those provided for in the Convention or Recommendation.
2. **The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.**

**ILO 제19조(협약 및 권고)**

8. 어떠한 경우에도 의한 협약이나 권고의 채택 또는 회원국에 의한 **협약의 비준이 협약 또는 권고에 규정된 조건보다도 관계 노동자에게 보다 유리한 조건을 보장하고 있는 법률, 중재재정, 관습 및 협정에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 안된다.**

✓ILO 제87호 협약 제8조

2. 국내법은 이 협약에 규정된 보장사항을 저해하거나 저해할 목적으로 적용되어서는 안된다.

5. 유럽연합(EU)과 분쟁도 피할 수 없음

- 유럽연합(EU)은 2019. 7. 4. 한-EU FTA에 따른 전문가패널 소집을 요청하면서 ① 특수고용노동자의 결사의 자유 관련 노조법 제2조 제1호, ② 노동조합설립신고 관련 노조법 제12조 제1항 내지 제3항 문제를 구체적으로 지적함. 그러나 정부입법안에는 EU가 지적한 특수고용노동자, 노조설립신고제도가 모두 누락됨. 정부입법안이 통과되더라도 EU와 FTA 관련 분쟁은 지속되고, 노동후진국 오명도 벗기 어려움.

- (참고1) 2018. 12. 17. 정부간 협의 절차에서의 쟁점(6가지)

- ① 노조법 제2조 제1호 : “근로자” 개념 (특수고용, 해고자, 실업자)
- ② 노조법 제2조 제4호 라목 : 근로자 아닌 자의 노동조합 가입 금지
- ③ 노조법 제23조 제1항 : 조합원 중에서만 노동조합 임원 선출
- ④ 노조법 제12조 제1~3호 : 노동조합 설립 신고시 행정관청의 사실상의 재량
- ⑤ 노조법 제31조 제2,3항 : 단체협약 신고 및 위법 단체협약 시정명령
- ⑥ 형법 제314조(업무방해죄)를 평화적 파업에도 적용하는 것

- (참고2) 2019. 7. 4. 전문가 패널 소집 요청시 쟁점(4가지)

- ① 노조법 제2조 제1호 : “근로자” 개념 (특수고용, 해고자, 실업자)

5회 노동법률가대회

- ② 노조법 제2조 제4호 라목 : 근로자 아닌 자의 노동조합 가입 금지
- ③ 노조법 제23조 제1항 : 조합원 중에서만 노동조합 임원 선출
- ④ 노조법 제12조 제1~3호 : 노동조합 설립 신고시 행정관청의 사실상의 재량

### Ⅲ. 정부 입법안 개별 검토

#### 1. 실업자·해고자의 노조 가입 (노조법 제2조 제4호 라목 단서 삭제)

##### (1) ILO 기준

- 모든 노동자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립, 가입할 권리를 가진(제87호 협약 제2조)

Report No 353, March 2009 ( 1865 호사건  
 (v) ~~해자및실업자취업지원자유지급기반협회의노동조합가입보충금지노조법~~  
 조항을폐지 것

##### (2) 정부입법안 내용

- 노조법 제2조 제4호 라목 전체가 아니라, 단서만 삭제
- 실업자·해고자의 기업별노조 가입자격을 허용하는 취지라고 설명

노조법	개정 노조법
2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. ~ 3. (생략) 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건외 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합 단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 3. (현행과 같음) 4. ----- ----- ----- -----



경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. ~ 다. (생략) 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. <u>다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.</u> 마. (생략) 5. ~ 6. (생략)	-----. 가. ~ 다. (현행과 같음) 라. ----- -. <단서 삭제> 마. (현행과 같음) 5. ~ 6. (현행과 같음)
--	---

(3) 정부입법안 검토

- 대법원은 노조법 제2조 제4호 라목 단서는 기업별 노동조합의 조합원이 사용자로부터 해고됨으로써 근로자성이 부인될 경우에 대비하여 마련된 규정으로 이와 같은 경우에만 한정적으로 적용되고, 원래부터 일정한 사용자에의 종속관계를 필요로 하지 않는 산업별·직종별·지역별 노동조합의 경우에는 적용되지 않는다고 해석(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두 8568 판결 참조) 같은 판결에서 노조법 제2조 제1호 및 제4호 라목 본문에서 말하는 ‘근로자’에는 특정한 사용자에게 고용되어 현실적으로 취업하고 있는 자뿐만 아니라, 일시적으로 실업 상태에 있는 자나 구직중인 자도 노동3권을 보장할 필요성이 있는 한 그 범위에 포함된다고 해석.
- 현재 대법원 판례를 고려하면 노조법 제2조 제4호 라목 단서만 삭제하더라도, 실업자·해고자의 기업별노조 가입자격을 인정하는 취지로 볼 여지도 있음. 정부안도 그런 입장임.
- 그러나 판례의 변경 가능성 등을 고려하면 실업자·해고자의 노조가입 자격을 연계하는 것은 여전히 결사의 자유 원칙에 비추어 미흡하고 불완전함 → 차제에 입법적으로 명확히 정리해야 함
- 제2조 제4호에서 이미 노동조합을 ‘근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하는 단체 또는 그 연합단체’로 정의하고 있음 → 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우에 노동조합으로 보지 아니한다는 규정은 이중 기재로 불필요할 뿐더러, 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하더라도 근로자 단체로서의 주체성이 있을 경우 노동조합으로 보는 것이 결사의 자유 원칙에 부합

(4) 소결

- 노조법 제2조 제1호 근로자 정의규정을 ILO 권고 및 국제노동기준에 맞게 개정하여 특수고용노동자, 실업자·구직자의 결사의 자유 보장을 명확히 해야 함. 노조법 제2조 제4호 라목 전체를 삭제해야 함

현 행	개 정 안
<p><b>제2조(정의) ①</b> 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. &lt;후단 신설&gt;</p> <p>4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.</p> <p>가.~다. (생략)</p> <p>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.</p>	<p><b>제2조(정의) ①</b> 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.</p> <p>1. -----와 관계 없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에서 근로를 제공하는 자를 말한다. 다음 각 목의 1에 해당하는 경우에는 근로자로 본다.</p> <p>가. 하나 또는 둘 이상의 사업에서 타인을 위하여 노무를 제공하고 그 대가를 받아 생활하는 자</p> <p>나. 실업 상태에 있거나 구직 중인 자</p> <p>다. 그 밖에 이 법에 따른 단결권을 보호할 필요성이 있는 노무제공자로서 대통령령으로 정하는 자</p> <p>4. -----</p> <p>가.~다. (현행과 같음)</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p>

2. 종사자 아닌 조합원의 조합활동 (노조법 제5조)

(1) ILO 기준

모든 노동자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립, 가입할 권리를 가짐(제87호 협약 제2조)

Report No 353, March 2009 ( 1865.호사권  
 (v) 해자및실업자조합원자유사금지박함원의노동조합원보호출가금지노조법  
조항을폐지 것

(2) 정부입법안 내용

- 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원(종사자 조합원)과 종사자가 아닌 조합원(비종사자 조합원)을 구분하여 조합활동에서 차등을 둠
- 비종사자 조합원이 사업장 내 조합활동시 사업장 출입 및 시설사용에 관한 노사 합의절차 또는 사업장 규칙 준수 필요

노조법	개정 노조법
<p><u>5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.</u></p>	<p><u>제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다.</u></p> <p><u>② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “종사자”라 한다)가 아닌 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있다.</u></p> <p><u>③ 종사자가 아닌 조합원이 제2항에 따라 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 때에는 사업장 출입 및 시설 사용에 관한 노사간 합의된 절차 또는 사업장 규칙 등을 준수하여야 한다. 이 경우 사용자는 합리적 이유없이 종사자가 아닌 조합원의 사업장 출입 등을 거부하여서는 아니된다.</u></p>

	<p style="text-align: center;"><u>종사자가 아닌 조합원은 제24조제2항, 제29조의2, 제41조제1항에 따른 조합원 수 산정에서 제외한다.</u></p> <p>⑤ <u>해고된 조합원이 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사자로 본다.</u></p> <p>⑥ <u>공무원과 교원의 노동조합의 조직·가입·활동에 대하여는 따로 법률로 정한다.</u></p>
--	---

**(3) 정부입법안 검토**

- 개정안의 핵심은 종사자(재직자) 여부에 따라 조합활동에 차등을 두겠다는 것임.
- 개정안 제5조 제2항, 제3항의 문언상 ‘종사자가 아닌 조합원’은 실업자·해고자 뿐만 아니라, 산업별·지역별·연합단체 등 초기업노조의 임원·조합원도 포함되는 것으로 해석됨. 동일 산업(금속산업)과 동일한 사업 또는 사업장(현대자동차 울산공장)은 구별되는데, 개정안은 “사업 또는 사업장”이 기준임.
- 따라서 정부입법안은 고용노동부가 밝힌대로 실업자·해고자 조합원에 대하여만 적용되는 것이 아니라, 산별노조를 포함한 초기업단위 임원·조합원에게도 적용될 수 있음.
- 현재 판례는 ① 단체협약의 근거 여부, 조합활동의 필요성과 기업의 시설관리권의 침해 정도 등을 종합적으로 비교衡量하여 조합활동을 허용, ② 산별 노조의 임원이나 조합원이 지부가 설치된 개별 기업의 사업장에 출입하고자 하는 경우에는 보다 엄격한 심사가 요구된다고 하면서도, ③ 산별 노동조합의 임원이나 조합원이 지부 노조사무실에 출입하는 것을 방해하는 것은 위법하다고 봄(서울고법 2010. 5. 14. 2009라2341 언론노조 YTN지부 출입방해금지가처분 결정, 서울중앙지법 2012. 5. 29.자 2011카합2006 발전노조 조합활동 방해금지가처분 결정)
- 개정안은 사측이 산별노조, 연대단위 활동을 제한하는 도구로 악용할 가능성 높음. ▲ 첫째, 개정안 제5조 제3항을 근거로 산별노조 임원·조합원 등 종사자 아닌 조합원의 출입통제에 관한 단체교섭을 요구하거나, 취업규칙을 불이익하게 개정할 가능성 있음, ▲ 둘째, 사용자가 임의로 사업장 규칙을 만들고 이를 근거로 산별노조 임원·조합원, 연대단위의 출입을 방해할 가능성 있음

5회 노동법률가대회

- 사측의 출입방해행위에 대하여 사후에 가처분 등으로 다뤄 승소하더라도 출입방해 기간 동안 산별노조 활동 등에 상당한 제약을 받을 수 있음

(4) 결론

- 실업자·해고자의 결사의 자유에 관한 ILO의 원칙은 단순하고 명백함 → 노동조합 가입, 조직 및 활동에 있어서 재직자와 차별하지 말라는 것임
- 종사자와 비종사자 간의 조합활동에 차등을 둘 합리적 근거 없음
- 사회양극화 해소를 위해 산별노조 활동을 적극적으로 장려해도 모자랄 판에 개정안은 산별노조 활동을 장려하기는커녕 오히려 제약하는 족쇄로 악용될 것임
- 개정안 제5조는 즉시 철회되어야 함

3. 노조 임원자격 (노조법 제17조, 제23조)

(1) ILO 기준

- 노동조합은 자신의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 계획을 수립할 권리를 가짐. 공공기관은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가야 함(ILO 제87호 협약 제3조)

Report No 353, March 2009 ( 1865 호사건  
 (v) ~~해자및실업차기추원자격유지금지박항원노동조합원보출금지노조법~~  
 조항을폐지 것

(2) 정부입법안 내용

- 노조 임원자격은 자율적으로 결정(규약)하도록 하되, 기업별 노사관계 현실을 고려, 기업별 노조 임원은 재직자로 한정한다고 함

노조법	개정 노조법
-----	--------

<p>17조(대의원회) ① (생략)</p> <p>② 대의원은 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의하여 선출되어야 한다. &lt;단서 신설&gt;</p> <p>제23조(임원의 선거등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.</p>	<p>제17조(대의원회) ① (현행과 같음)</p> <p>② ----- ----- . 다만, 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.</p> <p>제23조(임원의 자격등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 다만 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.</p>
--	---

(3) 정부 입법안 검토

- 현재도 산별노조는 일정한 사용자에의 종속관계를 요하지 않으므로 실업자·해고자도 조합원이 될 수 있고, 따라서 임원과 대의원이 될 수 있음.
- 문제는 기업별 노조의 임원자격 제한인데, 개정안은 여전히 실업자·해고자는 기업별노조의 임원과 대의원이 될 수 없도록 하고 있음. 현재와 달라진 것이 전혀 없음

(4) 결론

- ILO 권고 및 결사의 자유 협약의 취지대로 노조법 제23조 제1항 삭제해야 함

4. 근로시간면제제도 (노조법 제24조, 제24조의2)

(1) ILO 기준

- 필요한 경우에는 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위하여 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 매커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉

진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취해야 함(ILO 제98호 협약 제4조)

-ILO는 수차례 권고를 통해 노조 재정은 노동조합이 스스로 부담하는 것이 바람직하지만, 그렇다고 노조 전임자의 급여지급에 대해 입법이 개입하는 것은 부당하다는 취지의 입장을 표명(CASE NO. 1865 공무원·교원 결사의 자유 침해 : ILO기준에 부합하는 공무원·교원의 노동3권 보장).

-ILO 결사의 자유 위원회는 노조전임자에 대한 사용자의 급여 지급 문제에 대한 해결책을 모색하여 법적인 간섭이 없도록 할 것, 이를 통해 근로자와 사용자가 자유롭고 자발적인 교섭을 진행할 수 있도록 할 것을 촉구<sup>5)</sup>. 한국 정부가 빠른 시일 내에 노조전임자에 대한 급여지급금지 규정들을 폐지하고, 이 문제가 노사간의 자유로운 교섭에 맡겨지게 될 것을 믿는다고 밝힘<sup>6)</sup>.

-2017년에도 아래와 같은 취지로 권고함

③ 노조 전임자 임금지급 금지에 관하여  
위원회는 정부가 여전히 노조 전임자 임금 지급 문제를 노사 자율교섭의 범위에서 배제하고 있으며, 처벌 대상으로 삼고 있는 점에 유감을 표했다. “노조 전임자 임금 지급 문제는 노사간 혹은 노사 단체간 자율 교섭으로 다루도록 해야 한다”는 이전의 견해를 재차 강조했다. 전임자 임금지급 금지가 금전을 통한 사용자의 지배개입으로 노동조합을 보호하기 위해 도입되었다는 정부의 설명에 대해서는 “사용자가 조합원들에게 임금을 지급함으로써 노조 내부 문제에 개입하고 이들을 사용자의 지휘 통제 하에 두려고 하는 특정 사건이 발생한다면 이러한 행동은 증거에 의해 처벌되어야 한다고 본다. 사용자가 노조활동에 개입하거나 노조 간부를 통제하에 두려고 시도했다는 증거나 진정이 없는 채로, 자율적으로 체결된 단체협약에 근거하여 사용자가 노조 전임자에게 임금을 지급했다는 이유로 사용자를 처벌하는 것은 사용자의 개입으로부터 노동조합을 보호하려는 목적과 전혀 상관없는 자율적인 단체 교섭에 대한 용납할 수 없는 제약”이라고 못 박은 후 “노조 전임자 임금 지급 금지 조항을 폐지하고 누구도 이에 관한 단협을 체결했다는 이유로 처벌하지 말 것과 노조 전임자 임금 지급에 관한 단협 조항을 시정하도록 요구하지 말 것을 요청”했다.

-노동조합 간부가 어떤 종류의 보수도 받지 못하도록 금지하는 법규정은 협약 제87호 제3조의 요건과 배치<sup>7)</sup>.

-사용자에 의한 노조전임자 임금 지급을 금지하는 이제 막 채택된 법률과 관련하여 위원회는 이렇게 널리 확산되고 오래 지속된 관행의 폐지는 노조에 재정적 어려움을 초래할 수 있고 그 운영을 상당히 방해할 위험이 있다고 봄<sup>8)</sup>.

5) CFA Report No. 353, Case No. 1865(2009).

6) CFA Report No. 363, Case No. 1865(2012).

7) the 1996 Digest, para. 421.

8) 307th Report, Case No. 1865, para. 225.

(2) 정부입법안 내용

- 노조 전임자 급여지급금지 규정 및 면제한도 초과 요구하는 쟁의행위에 대한 처벌 규정은 삭제하되, 현행 근로시간면제제도의 기본 틀은 유지하여, 근로시간면제한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자 동의는 무효라고 명시함.

노조법	개정 노조법
<p>24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니된다.</p> <p>③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니된다.</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간면제한도(이하 “근로시간면제한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</p>	<p>제24조(근로시간면제 등) ① ----- ----- --- 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받아 근로계약 -----.</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p> <p>③ ----- 제1항에서 정하는 근로자----- -----.</p> <p>④ 제2항을 위반하여 근로시간면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 한다.</p> <p>② 제1항에 따라 사용자가 급여를 지급하는 경우에 근로자(이하 이 조에서 “근로시간면제자”라 한다)는 ----- ----- ----- 임금의 손실없이 사용자와의 협의·교섭 ----- ----- -----.</p>



<p><u>노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.</u></p> <p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 고용노동부에 둔다.</p> <p>② <u>근로시간 면제 한도는</u> 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.</p> <p>③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.</p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>&lt;삭 제&gt;</u></p> <p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① ----- ----- ----- - 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회-----.</p> <p>② 위원회는 근로시간 — 한도를 심의·의결하고----- ----- 의결할 수 있다.</p> <p>③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간면제 한도를 고시하여야 한다.</p> <p>⑤ 위원회는 다음 각호에 따라 근로자를 대표하는 위원(이하 “근로자위원”이라 한다)과 사용자를 대표하는 위원(이하 “사용자위원”이라 한다) 및 공익을 대표하는 위원(이하 “공익위원”이라 한다) 각 5명으로 구성된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. <u>근로자위원</u> : 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람</li> <li>2. <u>사용자위원</u> : 전국적 규모의 경영자 단체가 추천하는 사람</li> <li>3. <u>공익위원</u> : 경제사회노동위원회 위원장이</li> </ol>
---	---

	<u>15인 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자 단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람</u>
--	---

**(3) 정부 입법안 검토**

-전임자 급여지급에 관한 ILO 권고와 국제노동기준은 간단명료함 → 국가가 관여하지 말고 노사 자율에 맡기라는 것.

-정부입법안은 ① 근로시간면제한도를 존치하고, ② 이를 초과하는 단체협약, 사용자의 동의를 무효로 한다는 것임 → 여전히 국가가 전임자 급여지급에 입법적으로 개입하겠다는 것으로서 ILO 권고 및 국제노동기준 위반임.

-근로시간면제심의위원회를 고용노동부에서 경제사회노동위원회에 두는 것으로 변경한 것도 문제임 → 경제사회노동위원회는 대통령의 자문 요청에 응하기 위하여 설치된 협의기구, 자문기구에 불과하지 집행력과 책임있는 정부부처가 아님

**(4) 결론**

-근로시간면제제도를 폐지하고, 전임자 급여지급 문제는 노사자율에 맡겨야 함. 현행 노조법 제24조 제2, 4, 5항 삭제, 제24조의2 삭제

**5. 교섭창구단일화 (노조법 제29조의2, 제29조의3)**

**(1) ILO 기준**

-ILO는 복수노조가 있을 경우 원칙적으로 교섭창구단일화, 개별교섭 모두 결사의 자유 원칙에 부합한다고 함. 다만 ① 소수노조의 조합활동이 보장되어야 하고, ② 파업의 적법성은 그 단체의 대표지위에 의존하지 않는다는 점을 분명히 함

-ILO 결사의 자유 위원회는, 가장 대표적인 노조가 배타적인 권리를 지니는 단체교섭제도와 한 사업장 내에서 복수의 노조가 복수의 단체협약을 체결하는 것이 가능한 제도 양자 모두 결사의 자유 원칙에 부합한다는 점을 인정.

-그러나 가장 대표적인 노조에 대한 결정은 편파성과 남용의 가능성을 피하기 위해 ① 객관적이며 사전에 결정되고 정확한 기준에 따라야 하며, ② 노조간 차별은 단체교섭, 당국과의 협의, 국제 조직에의 파견 대표의 임명 목적 등을 위해서만 일정정도의 우선권을 주는 것에 국한되어야 한다. 따라서 위원회는, 배타적 교섭대표를 선임하는 제도 하에서 요건을 충족하는 ③ 대표 노조가 없을 경우 단체교섭권은 해당 교섭 단위 내 모든 노조에게 부여되어야 하며, 단체교섭권을 부여받지 못한 노조도 자체 활동을 수행할 수 있어야 하며 최소한 자기 조합원을 대변하고 개별적인 이의제기에서 조합원을 대표할 수 있도록 정부가 조치를 취할 것을 권고<sup>9)</sup>.

-교섭단위 중 가장 대표적인 노동조합을 그 교섭단위의 배타적 교섭기관으로 인정하도록 규정하는 것이 반드시 협약 제87호와 불일치하는 것은 아니나 이것은 여러 가지 보호장치가 마련되는 경우에만 그러하다고 함. 결사의 자유 위원회는 노동조합을 배타적 교섭기관으로 인정하는 절차가 확립되어 있는 국가에서는 다음과 같은 보호장치가 포함되는 것이 필수적이라고 지적. (a) 독립기구에 의한 배타적 교섭단체 인정, (b) 관련 교섭단위 근로자의 과반수 투표에 의한 대표 단체 선정, (c) 충분한 다수 투표를 획득하지 못한 단체가 법정기간 경과 후 새로 투표를 요구할 수 있는 권리 및 (d) 배타적 교섭단체로 인정되지 않은 단체가 이전 투표 후 일정기간 (흔히 12개월)이 경과하면 새로 투표를 요구할 수 있는 권리<sup>10)</sup>

-결사의 자유위원회는 한국 정부에 대해 ‘① 교섭대표로 선출될 수 있는 노동조합이 없는 경우 모든 노동조합은 그 소속 조합원을 위한 단체교섭권을 인정받을 것, ② 단체교섭권이 없는 소수노조에게도 노조활동을 하는 것, 자신의 조합원 이익을 대변하는 것, 조합원들의 개별적 고충을 대변하는 것을 인정할 것’ 등의 조치를 취할 것을 요구<sup>11)</sup>

## (2) 정부입법안 내용

-교섭창구단일화 제도 유지, 단 사용자 동의로 개별교섭 진행시 사용자에게 모든 노조에 대한 성실교섭 및 차별금지의무 부과.

-분리된 교섭단위에 대한 통합 근거규정 신설

9) Digest, 2006: paras. 354, 950 and 976

10) the 1996 Digest, para. 834; 300th Report, Case No. 1741, para. 55; 302nd Report, Case No. 1826, para. 407; 328th Report, Case No. 2136, para. 525; and 332nd Report, Case No. 2252, para. 879.

11) CFA Report No. 363, para. 116.



### (3) 정부입법안 검토

-정부입법안은 여전히 교섭창구단일화 제도를 존치시키고 있음

-또한 ① 사용자가 개별교섭 여부를 일방적으로 결정할 수 있고, ② 조합원들의 투표가 아니라 단순 조합원 수에 의하여 사실상 교섭대표노조가 정해지는 문제는 여전히<sup>12)</sup>

-개별 교섭시 모든 노동조합과 성실교섭 및 차별금지 의무를 신설하더라도 이는 선언적 의미에 그칠 공산이 큼.

-창구단일화를 통하여 사업장 교섭단위를 사실상 강제하는 것도 협약의 취지에 반한다고 볼 여지가 있음. 즉, 결사의 자유 위원회는 ① 협상은 반드시 지역단위에서 이루어져야 하며 이에 따라 협상단체는 지역단위 단체여야 한다는 지역공공서비스법의 제한 규정은 근로자가 스스로 선택한 단체를 설립하고 이런 단체에 가입할 권리 및 완전히 자유롭게 대표를 선택할 권리에 대한 제한에 해당한다<sup>13)</sup>고 하였고, ② 협약 제98호 제4조의 규정에 의한 자유롭게 자발적인 단체교섭의 원칙에 따르면 교섭수준의 결정은 본질적으로 당사자의 재량에 맡겨야 할 사안이며 따라서 교섭수준을 법률, 행정당국의 결정 또는 노동행정 당국의 관례에 의해 강제하여서는 안 된다<sup>14)</sup>고 하였으며, ③ 법률은 산업 수준의 단체교섭에 장애가 되어서는 안 된다<sup>15)</sup>고 함.

### (4) 결론

-현행 교섭창구단일화 제도는 교섭대표노조에게 단체교섭권, 협약체결권, 쟁의권 등 모든 권한을 부여하는 반면(100% 기본권), 소수노조는 교섭권과 쟁의권을 완전히 박탈하고 있음(0% 기본권)

-헌법상 기본권을 인원 수에 따라 차별하는 것도 문제이거니와, 그 차별의 정도가 단순히 양적 차등에 그치는 것이 아니라 기본권 자체를 부인하는 질적 차별에 해당한다는 점에서

---

12) 2018년 4월경 한국을 방문한 국제노총 법규부장 Makbule 등은, 한국의 창구단일화 제도 중 ① 창구단일화 및 개별 교섭 여부를 사용자가 사실상 결정할 수 있도록 된 부분, ② 과반수 노조 여부를 투표가 아니라 조합원 수를 기준으로 하는 부분은 협약 위반 소지가 있을 수도 있다는 점에 대하여 수궁하였다.

13) the 1996 Digest, para. 284.

14) the 1996 Digest, para. 851; 302nd Report, Case No. 1845, para. 514; 306th Report, Case No. 1906, para. 553; 308th Report, Case No. 1926, para. 629; 321st Report, Case No. 1975, para. 117; 325th Report, Case No. 2099, para. 193; 338th Report, Case No. 2326, para. 448, Case No. 2403, para. 600, and Case No. 2375, para. 1226.

15) the 1996 Digest, para. 853.

5회 노동법률가대회

헌법 제10조 제1항 평등원칙, 헌법 제33조 노동3권 규정에 정면으로 위배됨

-사용자가 임의로 개별교섭 여부를 결정한다는 점에서 노사대등, 노사균형 원칙에도 위배되고, 합법적인 어용노조 육성방안으로 악용되고 있음.

-현행 교섭창구단일화 강제제도는 즉시 폐지되어야 함 → 노조법 제29조의2 삭제

6. 교섭등의 원칙 (노조법 제30조)

(1) ILO 기준

- 필요한 경우에는 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위하여 사용자 또는 사용자단체와 근로자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 매커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취해야 함(ILO 제98호 협약 제4조)

(2) 정부입법안 내용

국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 선택할 수 있도록 하고 단체교섭 촉진을 위해 노력하여야 한다는 규정 신설

노조법	개정 노조법
30조(교섭등의 원칙) ①·② (생략) <신 설>	제30조(교섭등의 원칙) ①·② (현행과 같음) ③ <u>국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 선택할 수 있도록 하고 노동관계 당사자간 단체교섭 촉진을 위해 노력하여야 한다.</u>

(3) 정부입법안 검토

-현재 우리 사회는 사회양극화와 정규직-비정규직간 임금차별, 원·하청 노동자간 임금격차로 몸살을 앓고 있음. → 산별교섭의 제도적 보장은 사회양극화, 취약계층의 임금격차를 해소할 수 있는 유력한 방안임

-World Bank(2002), OECD(2004), ILO(2004) 실증분석에서도 ▲ 노동조합 조직률이 높고, 단체협약 적용률이 높을수록, ▲ 임금교섭 집중도(centralization)와 조정도(coordination)가 높을수록 임금불평등 정도는 낮은 것으로 확인되고 있음<sup>16)</sup>

-정부입법안은 이러한 점을 고려하여 산별교섭 촉진정책의 일환으로 보이나, 단지 정부와 지방자치단체가 ‘노력하여야 한다’는 선언적 규정에 그쳐 실질적 효과를 보기 어려움

#### (4) 결론

-산별교섭 활성화를 위해서는 ① 초기업단위 노동조합의 교섭과 협약체결권, ② 사용자단체의 구성방안을 명시해야 함 → 예컨대 현행 교원노조법 제6조 제1항은 “사립학교는 사립학교 설립·경영자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다”는 규정을 두고 있는 바, 이를 원용하여 산업별·지역별 사용자단체 구성과 공동교섭 규정을 마련할 필요 있음

-현행 정부입법안은 국가 및 지방자치단체가 산별교섭 촉진을 위해 어떻게 노력하겠다는 것인지 전혀 알 수 없음 → 최소한 대통령령으로 관련 내용을 정하도록 명시해야 함

[            ] ③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 선택할 수 있도록 하고 노동관계 당사자간 단체교섭 촉진을 위해 노력하여야 한다.

[개선방향] ③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 선택할 수 있도록 지원하고 노동관계 당사자간 단체교섭 촉진을 위해 노력하여야 하며 이러한 지원 및 노력에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

### 7. 단체협약 유효기간 (노조법 제32조)

#### (1) ILO 기준

- 단체협약의 존속기관과 관련하여 ILO 결사의 자유위원회는 단체협약 기간의 상한선을 폐지하는 등으로 단체협약의 존속기간이 장기화되도록 하는 법령 개정안은 노동조합의 교섭할 자유를 침해할 위험성이 있다고 지적하였음. “위원회는 매우 장기간 유효한 단체협약

16) 김유선, 임금불평등 진단과 과제, 불평등 양극화 해소를 위한 대안 모색 토론회(2018), 18쪽

을 체결할 수 있게 되는 경우 대표성이 불안정한 노동조합은 근로자의 진정한 이익을 훼손하면서까지 더욱 장기적인 단체협약을 수용함으로써 그 입지를 강화하고 싶은 생각이 들 위험이 있음을 인식하고 있다”<sup>17)</sup>고 밝힌 바와 같이, 복수노조 상황에서 단체협약의 유효기간이 장기화되면 소수노조의 교섭권과 쟁의권 등 노동조합의 본질적인 권리를 침해할 수 있다는 점을 분명히 하였음.

- 또한 위원회는 “당사자가 달리 기간을 합의한 바 없는 경우, 단체협약이 2년 동안 효력을 가져야 한다고 규정하는 법조항은 단체교섭권을 침해하는 것이 아니다”<sup>18)</sup>라고 밝혔듯이 단체협약 2년의 유효기간을 두는 현행 법령의 수준이 노사의 자율적인 교섭원칙을 침해하지 않으면서, 노사간의 교섭 안정화의 균형에 맞는 적절한 수준임을 인정하고 있음.

**(2) 정부입법안 내용**

단체협약의 유효기간 상한을 현재 2년에서 3년으로 확대

노조법	개정 노조법
32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다.	제32조(단체협약의 유효기간) ① ----- - 3년-----.
② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.	② ----- ----- ----- 3년-----.

**(3) 정부입법안 검토**

-단체협약 유효기간의 최대 한도 연장은 사실상 단체협약 유효기간 확대로 귀결될 가능성이 매우 높음. 3년이 지나서야 단체교섭, 단체협약을 체결할 수 있다는 것은 헌법상 보장된 단체교섭권을 과도하게 침해하는 것임.

-단체협약 유효기간 연장이 교섭창구단일화 제도와 결합할 경우, 소수노조는 교섭대표노조가 결정된 날로부터 최소 4년 이상 교섭요구를 할 수 없음 → 실질적인 단체교섭권 박탈임<sup>19)</sup>

17) the 1996 Digest, para. 905; CFA 320th Report, Case No.2047, para. 361. 참조

18) CFA 330th Report, Case No. 2229, para. 956. 참조



(4) 결론

- ILO 핵심협약 기준을 이행하기는커녕 오히려 이에 역행하는 명백한 노동개악임
- 헌법상 단체교섭권을 형해화하고 과도하게 제약하는 위헌적 발상임
- 단체협약 유효기간 연장 관련 개정안은 즉시 철회되어야 함

8. 직장점거 금지 (노조법 제42조)

(1) ILO 기준

- ILO는 직장점거를 쟁의행위의 정당한 수단으로 인정하고 있음
- 국제노동기구 결사의 자유 위원회와 전문가위원회의 입장은 쟁의행위 수단에 대한 제한은 오로지 쟁의행위가 평화롭지 않게 된 경우에만 정당화될 수 있다는 입장. 즉, 노동자들에게 인정되지 않는 다양한 쟁의행위 유형에 대하여(비공인파업, 파업, 태업, 준법투쟁, 연좌농성), 위원회는 쟁의행위가 평화롭지 않게 된 경우에만 이러한 제한이 정당화될 수 있다고 판단하고 있음<sup>20)</sup>.

(2) 정부입법안 내용

-사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하는 형태의 쟁의행위 금지. 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설에 대하여 이를 전부 또는 일부를 점거하는 형태의 쟁의행위 금지

노조법	개정 노조법
42조(폭력행위등의 금지) ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에	제42조(폭력행위등의 금지) ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 형태로 행하여서는 아니된다.

19) 노조법 시행령 제14조의10에 의하면 교섭대표노동조합이 결정된 날로부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에 비로소 다른 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구할 수 있음. 교섭대표노조를 결정하기까지 상당한 기간이 소요될 뿐만 아니라, 교섭대표노조가 결정된 뒤에도 최소 4년(단체교섭기간 1년 + 단체협약 유효기간 3년)이 경과해야만 비로소 교섭요구를 할 수 있음

20) the 1996 Digest, paras. 496 and 497; and 306th Report, Case No. 1865, para. 337.

<p style="text-align: center;"><u>시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다.</u></p> <p><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p><u>② 쟁의행위는 사용자의 점유를 배제하고 조업을 방해하는 형태로 행하여서는 아니된다. 다만, 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설에 대해서는 이를 전부 또는 일부를 점거하는 형태로 행하여서는 아니된다.</u></p>
--	---

**(3) 정부입법안 검토**

-쟁의행위의 본질은 근로제공의 집단적 정지와 거부에 국한되는 것이 아니고, 주장 관철 목적 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위로 근로자가 사용자와 실질적으로 대등한 지위에서 교섭할 수 있도록 해주는 기능을 부여하는 기본권이라는 측면에서 쟁의행위의 방법은 소극적 노무제공 거부에 국한될 필연성이 없다. 또한 헌법상 쟁의권은 본질상 근로자가 ‘근로를 제공하는 장소’에서 쟁의행위를 할 권리를 포함하고 있음.

-대법원은 직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 ① 그 점거 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리·지배를 배제하지 않는 병존적인 점거인 경우에는 정당한 쟁의행위로 보고(부분적·병존적 직장점거는 정당성 인정), ② 이와 달리 직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 정당성의 한계를 벗어난 것으로 보고 있음(전면적·배타적 직장점거는 정당성 부정).<sup>21)</sup>

-이처럼 현행 노조법 하에서도 부분적·병존적 직장점거만 허용되고, 전면적·배타적 직장점거는 금지되므로 사용자의 시설관리권 보호에 지장이 없음

-새삼스럽게 입법으로 사업장 직장점거 금지규정을 신설하는 것은 헌법상 보장된 쟁의권에 대한 과도한 침해로 사용자의 오·남용 가능성 높음 → 사업장 내 평화로운 피켓팅, 위법한 대체인력 투입 감시활동 등 현행법이 인정하는 보조적 쟁의수단 행사마저 불가능하게 할 위험성 있음

21) 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도383 판결, 대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결

## 5회 노동법률가대회

-생산 기타 주요업무에 관련되는 시설 등에 대하여 '전부 또는 일부'를 점거하는 형태의 파업을 금지하는 것도 쟁의권에 대한 과도한 침해임 → '전부 또는 일부'의 의미는 100% 금지하겠다는 것인데 주요업무 시설을 부분적, 병존적으로 평화롭게 일부 점거하여 피켓팅 등을 하는 것도 금지될 우려 있음

-사용자가 문제된 장소가 주요업무 시설에 해당한다고 강변하면서 직장점거를 일체 금지하는 등 오·남용의 위험성이 있음 → 이 경우 사용자의 점유를 배제하지 않고 '일부' 점거 형태의 평화로운 피켓팅, 파업 집회도 금지될 우려 있음. 사후적으로 주요업무 시설이 아닌 것으로 밝혀져 가처분 등에서 승소하더라도 파업기간 중 쟁의권 침해는 피할 수 없음

-직장점거 금지는 ILO 핵심협약 비준과 전혀 상관 없을 뿐만 아니라(무의적 개정사항), 협약 비준을 빌미로 기존 노동기본권을 후퇴시킨다는 점에서 ILO 헌장 제19조 제8항, 제 87호 협약 제8조 위반임(유해적 개정사항)

### (4) 결론

- ILO 핵심협약 비준을 이행하기는커녕 오히려 이에 역행하는 명백한 노동개악임
- 직장점거 금지 관련 개정안은 즉시 철회되어야 함

## 9. 공무원의 노조 가입 범위 (공무원노조법 제6조)

### (1) ILO 기준

- 근로자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가짐(제87호 협약 제2조)
- 직급·직무와 관계없이 모든 공무원의 결사의 자유 보장

#### [Report No 353, March 2009]

749. 결론들에 이어, 위원회는 이사회가 이하의 권고를 채택하기를 요구한다.

(a) 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(이하 '공무원노조법') 및 동 시행령에 관하여 위원회는 정부가 공무원의 권리를 완전히 보장하기 위하여 아래와 같은 추가적인 조치를 취할 것을 요구한다.

- (i) \_\_\_\_\_, 교도관, 교육시설, 지방 공공서비스 노동자, 근로감독관을 포함하여 \_\_\_\_\_ **관계없이 모든 직급의 공무원에게 자신의 이익을 보호할 조직을 결성할 권리를 보장할 것**
- (ii) **공무원 파업권 제한은 오로지 엄격한 의미에서의 필수유지업무를 수행하고 국가 명의로 공권력을 행사하는 공무원만을 그 대상으로 하도록 보장할 것**
- (iii) 노조전임자의 노동조합활동이 무급휴직처리 쟁점에 대한 협상을 허락할 것. 위원회는 위 쟁점들에 관하여 정부가 취하거나 고려하는 조치에 대한 보고를 요청한다.

(2) 정부입법안 내용

- 퇴직 공무원, 소방공무원 노조 가입 허용
- 직급에 의한 노조가입 제한은 삭제하되, 직무에 의한 제한은 유지

공무원노조법	개정 공무원노조법
<p>6조(가입 범위) ① 노동조합에 가입할 수 있는 공무원의 범위는 다음 각 호와 같다.</p> <p>1. 6급 이하의 일반직공무원 및 이에 상당하는 일반직공무원</p> <p>2. 특정직공무원 중 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 외무행정·외교정보관리직 공무원</p> <p>3. 삭제</p> <p>4. 6급 이하의 일반직공무원에 상당하는 별정직공무원</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>② 제1항에도 불구하고 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 공무원은 노동조합에 가입할 수 없다.</p> <p>1. 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권을 행사하거나 다른 공무원의 업무를 총괄하는 업무에 종사하는 공무원</p> <p>2. 인사·보수에 관한 업무를 수행하는 공무원 등 노동조합과의 관계에서 행정기관의 입장에서 업무를 수행하는 공무원</p>	<p>제6조(가입 범위) ① -----</p> <p>- 사람-----.</p> <p>1. 일반직공무원</p> <p>2. 특정직공무원 중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원 및 소방공무원</p> <p>3. (현행과 같음)</p> <p>4. 별정직공무원</p> <p>5. 제1호·제2호 또는 제4호의 공무원이었던 사람으로서 노동조합 규약으로 정하는 사람</p> <p>② -----</p> <p>-----.</p> <p>1. -----</p> <p>-----</p> <p>- 주로 종사하는 ----</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p>

<p>3. <u>·수사 또는 그 밖에 이와 유사한 업무에 종사하는 공무원</u></p> <p>4. 업무의 주된 내용이 <u>노동관계의 조정·감독 등 노동조합의 조합원 지위를 가지고 수행하기에 적절하지 아니하다고 인정되는 업무에 종사하는 공무원</u></p> <p>③ 공무원이 면직·파면 또는 해임되어 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지는 노동조합원의 지위를 상실하는 것으로 보아서는 아니된다.</p> <p>④ (생략)</p>	<p>3. ----- 등 공공의 안녕과 국가안전보장에 관한 -----</p> <p>2. -----인사·보수 또는 노동관계 ----- -----공무원</p> <p>&lt;삭제&gt;</p> <p>④ (현행과 같음)</p>
---	--

**(3) 정부입법안 검토**

- 직급 제한은 삭제되었지만, 직무 제한은 여전히 종전과 동일한 형태로 남아 있음
- 업무 총괄, 교정·수사, 인사·보수, 노동관계 업무 등에 종사하는 공무원은 여전히 노조 가입 제한
- 공무원의 단결권을 실질적으로 뒷받침하는 교섭과 쟁의권 관련 사항은 누락됨

**(4) 결론**

- 직무 제한 규정 역시 삭제되어야 함, 공무원노조법 제6조 제2항 삭제
- 공무원의 단체교섭과 쟁의권을 실질적으로 보장하는 내용이 들어가야 함
- 차제에 공무원노조법을 폐지하고 노조법으로 일원화, 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장해야 함

**10. 공무원노조 교섭의 절차 (공무원노조법 제9조)**

(1) 정부입법안 내용

- 교섭창구단일화 규정 그대로 유지

공무원노조법	개정 공무원노조법
9조(교섭의 절차) ① ~ ③ (생략)	제9조(교섭의 절차) ① ~ ③ (현행과 같음)
④ 정부교섭대표는 제2항과 제3항에 따라 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우에는 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 <u>단일화</u> 될 때까지 교섭을 거부할 수 있다.	④ ----- ----- ----- ----- <u>단일화</u> 된 때에는 교섭에 응하여야 한다.

(2) 정부입법안 검토

- 앞서 노조법상 교섭창구단일화 제도에서 지적한 문제는 공무원노조법에서도 동일함

(3) 결론

- 공무원노조법의 교섭창구단일화 규정도 즉시 삭제되어야 함

11. 교원의 노조 가입 범위 (교원노조법 제2조)

(1) ILO 기준

- 해직자를 포함한 모든 교원에 대하여 결사의 자유 보장

<p><b>ILO</b></p> <p>5 이상 고위 공무원, 직무를 이유로 노조 가입 제한을 받는 공무원, 소방, 교정, 지방공무원, 교육공무원, 근로감독관의 단결권을 보장할 것</p> <p>○ 해고된 근로자에 대한 조합원 자격을 부정하는 노동조합법, 교원노조법 및 공무원노조법의 관련 조항을 삭제할 것</p>
---

(2) 정부입법안 내용

- 헌법불합치결정에 따라 유아교육법, 고등교육법에 따른 교원의 노조가입 허용
- 퇴직교원의 노조가입 허용

교원노조법	개정 교원노조법
<p>2조(정의) 이 법에서 “교원”이란 「초·중등 교육법」 제19조 제1항에서 규정하고 있는 교원을 말한다.</p> <p>다만, 해고된 사람으로서 「노동조합 및 노동관계조정법」 제82조제1항에 따라 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 사람은 「노동위원회법」 제2조에 따른 중앙노동위원회(이하 “중앙노동위원회”라 한다)의 재심판정이 있을 때까지 교원으로 본다.</p> <p>&lt;신설&gt;</p>	<p>제2조(정의 및 가입범위)</p> <p>① 이 법에서 “교원”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람을 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「유아교육법」 제20조제1항에 따른 교원</li> <li>2. 「초·중등교육법」 제19조제1항에 따른 교원</li> <li>3. 「고등교육법」 제14조제2항 및 제4항에 따른 교원</li> </ol> <p>&lt;삭제&gt;</p> <p>② 제1항에도 불구하고 제1항 각 호의 어느 하나에 해당하는 교원으로 임용되어 근무하였던 자에 대한 교원의 노동조합(이하 “노동조합”이라 한다) 가입 자격에 관하여는 해당 노동조합의 규약으로 정한다.</p>

(3) 정부입법안 검토

- 해직자를 포함한 교원의 노조가입 범위는 확대되었지만, 단결권을 실질적으로 뒷받침하는 교섭과 쟁의권 관련 사항은 누락됨
- 해직자의 교원노조 가입을 허용하는 정부입법안은 입법예고하면서도, 정작 해직자 9명을 이유로 6만 명의 조합원이 소속된 전교조 법외노조통보처분에 대하여는 전혀 언급이 없음

(4) 결론

- 교원의 단체교섭과 쟁의권을 실질적으로 보장하는 내용이 들어가야 함
- 차제에 교원노조법을 폐지하고 노조법으로 일원화, 헌법상 노동3권을 실질적으로 보장해야 함
- 국회 입법에 앞서 정부가 먼저 노조 아님 통보에 관한 노조법 시행령 제9조 제2항을 삭제하고, 전교조 법외노조통보처분을 직권으로 취소해야 함 → 정부의 ILO 핵심협약 비준 의지의 시금석

## 12. 교원노조의 교섭창구단일화 (교원노조법 제6조)

### (1) 정부입법안 내용

- 교원노조에 대하여 교섭창구단일화 규정 신설

교원노조법	개정 교원노조법
<p>6조(교섭 및 체결 권한 등) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 <u>교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자와</u> 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 이 경우 사립학교는 사립학교 설립·경영자가 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.</p>	<p>제6조(교섭 및 체결 권한 등) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원의 임금, 근무조건, 후생복지 등 경제적·사회적 지위 향상에 관하여 <u>다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자와</u> 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>1. 제4조제1항에 따른 노동조합의 경우 : <u>교육부장관, 시·도 교육감 또는 사립학교 설립·경영자. 이 경우 사립학교 설립·경영자는 전국 또는 시·도 단위로 연합하여 교섭에 응하여야 한다.</u></p> <p>2. 제4조제2항에 따른 노동조합의 경우 : <u>교육부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사(이하 “시·도지사”라 한다), 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자</u></p>



<p>(생략)</p> <p>③ <u>조직 대상을 같이하는 둘 이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다.</u></p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>&lt;신 설&gt;</p> <p>④ (생략)</p> <p>⑤ 제1항에 따른 단체교섭의 절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>② (현행과 같음)</p> <p>③ <u>노동조합의 대표자는 제1항에 따른 단체교섭을 하려면 교섭하려는 사항을 서면으로 작성하여 교육부장관, 시·도 교육감, 시·도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자에게 교섭을 요구하여야 한다.</u></p> <p>④ <u>교육부장관, 시·도 교육감, 시·도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교의 설립·경영자는 제3항에 따라 노동조합으로부터 교섭을 요구받았을 때에는 교섭을 요구받은 사실을 공고하여 관련된 노동조합이 교섭에 참여할 수 있도록 하여야 한다.</u></p> <p>⑤ <u>교육부장관, 시·도 교육감, 시·도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 교섭을 요구하는 노동조합이 둘 이상인 경우 해당 노동조합에 교섭창구를 단일화하도록 요청할 수 있다. 이 경우 교섭창구가 단일화 된 때에는 교섭에 응하여야 한다.</u></p> <p>⑥ <u>교육부장관, 시·도 교육감, 시·도지사, 국·공립학교의 장 또는 사립학교 설립·경영자는 노동조합과 단체협약을 체결한 경우 그 유효기간 중에는 그 단체협약의 체결에 참여하지 아니한 노동조합이 교섭을 요구하여도 이를 거부할 수 있다.</u></p> <p>⑦ (현행 제4항과 같음)</p> <p>⑧ 제1항부터 제7항----- -----.</p>
---	--

(2) 정부입법안 검토

- 1999. 1. 29. 제정된 교원노조법 부칙 제2항에 따라 제6조 제3항의 교섭창구단일화 규정은 2009년 12월 31일까지 그 효력을 가지고, 그 이후로는 실효된 상태임

<법률 제5727호, 1999. 1. 29.>  
 ① (시행일) 이 법은 1999년 7월 1일부터 시행한다.

(유효기간) 제6조제3항의 규정은 2009년 12월 31일까지 그 효력을 가진다.

- 정부입법안은 위와 같이 실효된 교섭창구단일화 제도를 새삼스럽게 부활시키겠다는 것임
- 노조법처럼 교섭대표노조 방식으로 할지 아니면 공무원노조법처럼 교섭단 방식으로 할지는 대통령령에 포괄적으로 위임되어 그 내용조차 불분명함
- 새삼스레 실효된 교섭창구단일화 제도를 신설하는 것은 교섭권 침해일 뿐만 아니라, 교섭의 신속성과 효율성 저해, 교섭비용 증가, 복수노조간 갈등으로 학교현장의 혼란만 부추길 뿐임

**(3) 결론**

- 교원노조법의 교섭창구단일화 규정도 즉시 삭제되어야 함

**IV. 정부 입법안에서 누락된 핵심 과제**

**1. 원칙**

- ILO 핵심협약 비준 관련 법·제도를 개선하려고 한다면, 당연히 ILO가 제도의 폐지 내지 개정을 지속적·명시적으로 권고한 사항을 최우선 과제로 해야 함
- 그럼에도 정부입법안은 정작 ILO의 지속적·명시적 권고사항, 결사의 자유 보장에 관한 핵심 의제들을 모두 누락하였다는 점에서 근본적 문제가 있음

**2. 누락된 핵심과제**

의제	ILO 권고에 따른 개선방안	관련 규정
특수고용노동자	○ 노조법상 근로자 개념 확대 ○ 특수고용노동자 노동3권 보장	노조법 제2조 제1호
간접고용노동자	○ 노조법상 사용자 개념 확대 ○ 원청 사용자성 인정, 교섭권 보장	노조법 제2조 제2호

노조설립신고	○ 설립신고 반려규정 삭제 ○ 신고주의에 맞게 제도운영	노조법 제12조
노조아님 통보 전교조 법외노조	○ 모법의 근거없는 시행령 규정 삭제 ○ 전교조 법외노조통보처분 직권취소	노조법시행령 제9조 제2항
공무원·교원 단체교섭/협약	○ 교섭대상과 범위 확대 ○ 단체협약 이행확보 수단 마련	공무원노조법 제8, 10조 교원노조법 제7조
단체교섭과 쟁의행위 대상	○ 단체교섭 및 협약 체결범위 확대 ○ 사회경제 정책 교섭·쟁의권 보장	노조법 제29조
공익사업장 쟁의권	○ 필수유지업무제도 폐지 ○ 최소유지업무제도 신설 ○ 필수공익사업장 대체근로 금지	노조법 제42조의2 ~ 6 노조법 제43조 노조법 제71조
파업과 형사책임	○ 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않는 평화로운 파업에 대한 형사면책	형법 제314조
파업과 민사책임	○ 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않는 평화로운 파업에 대한 민사면책	노조법 제3조

## V. 결론

첫째, 명색이 ILO 핵심협약 비준, 결사의 자유에 관한 개정안임에도 정부입법안에는 ILO가 지속적·명시적으로 권고한 특수고용노동자, 간접고용노동자, 노조설립신고 등에 관한 내용이 통째로 누락되었음,

둘째, 국회 입법과 상관없이 정부가 할 수 있는 노조법 시행령 제9조 제2항 삭제, 전교조 법외노조통보처분 직권취소, 특수고용노동조합 설립신고 수리 등도 누락되었음,

셋째, 그나마 정부입법안에 담긴 실업자·해고자, 노조 임원자격, 전임자 급여(근로시간면제 제도)도 ILO 및 국제노동기준에 훨씬 못미치는 수준이고, 현재와 별반 차이가 없음,

넷째, 노동기본권 개선효과는 불분명한 반면, 노동계약은 명확하고 명백함 → 노동자의 교섭과 쟁의권을 심각하게 제한하는 직장점거 금지, 단체협약 유효기간 연장이 들어가 있음,

## 5회 노동법률가대회

다섯째, 직장점거 금지, 단체협약 유효기간 연장은 ILO 핵심협약 비준과 아무런 상관이 없을 뿐만 아니라(무익적 개정사항), ILO 핵심협약 비준을 핑계로 노동기본권을 후퇴시키는 것으로서 ILO 헌장 제19조, 제87호 협약 제8조 위반임(유해적 개정사항),

여섯째, 정부입법안은 즉시 철회되어야 하고, ILO 및 국제노동기준에 부합하는 새로운 입법안을 마련해야 함. 끝.

## 국제노동기준에서 본 정부 개정안의 문제점

제프리 보거트(국제노동변호사네트워크)

동지들.

저는 솔리다리티 센터에서 법률국장으로 일하고 있는 제프 보그트입니다. 저는 오랫동안 한국의 법적 변화양상을 이해해왔고, 한국의 노동조합들이 ILO와 다른 국제기구에 진정/제소하는 것을 지원해왔습니다.

지금은 노동조합 운동에서 중요한 시기입니다. 정부가 결국에는 ILO 핵심협약인 결사의 자유 권리에 관한 제87호 협약과 단체교섭 권리에 관한 제98호 협약을 비준할 수도 있습니다. 이 두 협약의 비준은 노동조합이 오랫동안 일관되게 요구해온 것입니다. 그러나 우리는 여전히 정부의 비준을 기다리고 있습니다. 또한 문제가 되고 있는 것은 정부가 이 두 협약에 온전한 영향력을 부여하게 될 법률이 제정될 수 있도록 하는 데 실패했다는 사실입니다. 대신에 노동자들은 두 협약이 비준되더라도 국내적 차원에서는 권리를 행사하는 데 몇몇 장애물에 직면하게 될 것입니다.

비준의 실패는 실제로 유럽연합이 한-EU FTA 하의 전문가패널을 요청하도록 만들었습니다. 전문가패널의 보고서가 올해 나올 것입니다.

민주노총에서 저에게 몇 가지 주제를 간략히 다루어달라고 요청해왔습니다. 오늘 이에 대해서 말씀드리겠습니다.

첫 번째 주제는 '누가 결사의 자유에 대한 권리를 가지는가'에 관한 것입니다. ILO 협약 제 87 호 아래서는 모든 노동자들이 어떠한 것에도 구애받지 않고 사전 승인없이 자신의 선택으로 조직을 설립하거나 조직에 가입할 권리가 있습니다. ILO 감독 시스템은 공공부문 노동자들과 민간부문 공식경제 노동자, 뿐만 아니라 민간부문 비공식 경제에 종사하는

## 5회 노동법률가대회

노동자[자영업 노동자들(self-employed workers)까지 포함]들 모두가 포괄되도록 ‘결사의 자유에 대한 권리’라는 용어를 매우 폭넓게 해석하여 왔습니다.

한국의 노조법은 오랫동안 덤프트럭 운전자나 레미콘 운전자들과 같은 특정 종류의 노동자들을 법의 영역에서 배제해왔습니다. 두 핵심협약에는 이러한 배제를 정당화할 만한 어떠한 근거도 없습니다. 두 핵심협약은 경찰과 군대에 대해서만 결사의 자유에 대한 권리제한을 예외적으로 인정하고 있을 뿐입니다. 실제로 ILO는 한국정부에 이러한 노동자들이 단결권과 단체교섭할 권리를 가지도록 보장할 것을 요구해왔습니다.

다른 많은 국가들과 마찬가지로, 사용자들은 고용관계의 존재를 위장하기 위해 위장도급관계와 같은 많은 수단들을 만들어 왔습니다. 깃이코노미(gig economy)에서, 우버와 같은 사용자는 심지어 자신들의 사업은 단순한 앱일 뿐 교통서비스에 관여하지 않았다고 주장해왔습니다.

물론 이러한 노력은 실패하고 있습니다. ILO 권고 198 호는 위장도급과 같은 환경에서 실제 사용자가 누구인지 식별하는데 도움을 줄 목적으로 채택되었습니다. 물론 그런 노동자들은 하청업체의 다른 피고용자들 사이에서 단결할 권리뿐만 아니라 실제 사용자의 피고용자들과도 단결할 권리를 가집니다. 나아가 그런 경우에는 단체교섭은 가짜 사용자인 하청업체가 아니라 진짜 사용자와 이루어져야 합니다.

고용의 변화하는 특성을 고려하여, 많은 국가들은 전통적인 직접 고용관계를 벗어난 고용관계를 포함하는 좀더 완화된 노동자의 정의를 채택했습니다. 몇몇 국가들은 의존적 자영업자(dependent self-employed)라는 제 3의 범주를 채택하여 단결권과 단체교섭권이 보장되는 범위를 확대하였습니다. 나아가 어떤 국가들은 자영업 노동자(self-employed worker)들이 적법한 단결권을 가지는 것을 인정하고 있고, 단체교섭까지 할 수 있도록 경쟁법(competition law)의 적용을 배제하고 있습니다.

한국의 노조법은 혼란과 모호함을 없애서 노동자들이 자신들의 권리를 인정받기 위해 법원으로 가지 않아도 되도록 개정되어야 합니다. 한국의 모든 노동자들은 단결권을 가져야 하고, 그들의 노동으로부터 이익을 얻고 고용조건을 지배하는 사용자와 교섭을 할 수 있어야 합니다.

일터의 균열은 단체행동과 관련한 문제들을 발생시킵니다. 사용자가 위장도급을 하면, 하청업체와 원청에 고용된 노동자들에게 어려움을 발생시킬 수 있습니다. 하청업체 노동자들은 단체교섭 하는데 어려움에 직면하게 되기도 하는데, 이는 하청업체가 단체교섭을 거부하기 때문이거나 하청업체가 실제 사용자인 원청이 노동조건에 대한 책임이 있기 때문에 자신들은 단체교섭을 할 능력이 안된다고 주장하기 때문입니다. 하청업체 노동자들의 원청 사용자에 대한 파업 또는 하청업체에 대한 원청 노동자들의 파업이 불법적인 동정파업이라는 주장을 하게 만들기도 한다. 물론 도급이 위장이면 하청업체 노동자들이 원청 사용자와 단체교섭을 할 수 있기 때문에 동정파업 문제는 없게 됩니다. 그러나 ILO는 어떠한 경우에도 동정파업이 금지되어 있지 않다는 점을 분명히 해왔습니다. 특히 하청업체 노동자들의 경우에도 말이죠.

\* 2차 행위(Secondary Activity)는 다른 노동자들의 파업을 지원할 목적으로 자신들의 사용자를 상대로 행하는 동정파업(Sympathy Strike)를 의미합니다(윤진이 주)

마지막으로, 저는 종사자인 노조 임원과 종사자가 아닌 노조 임원을 구별하는 노조법 개정법안이 있다는 것을 알고 있습니다. 노동조합 임원 자격은 어떤 사람이 그 기업의 종사자인지 여부에 따라 달라져서는 안됩니다. 기업별노조 그리고 특히 초기업별 노조의 임원은 그 기업의 종사자가 아닌 사람도 될 수 있어야 합니다. 노동조합 임원은 어떤 경우라도 노동조합을 대표하여 조합원들에게 접근하는 것이 허용되어야만 합니다.

그래서 제게는 임원 자격을 종사자인지 아닌지에 따라 구분하는 노조법 개정안은 임원이 종사자 여부를 구분하지 않는 ILO 기준에 비추어 보았을 때 별다른 근거가 없는 것으로 생각됩니다. 노조 임원이 대표역할을 수행할 수 있도록 하는 것과 사업이 원활히 운영되도록 하는 것 둘 다 인정하는 것이 필요합니다.

민주노총 질문에 대한 저의 답변이 도움이 되었길 바라며, 다른 질문에도 기꺼이 답변을 드리겠습니다. 여러분이 하는 일에 행운이 있길 빌고, 저도 여러분을 지원할 수 있길 바랍니다. 감사합니다.

<원문>

Yo-bo-seyo

Dear friends

My name is Jeff Vogt, the Rule of Law Director for the Solidarity Center. I have followed the legal developments in Korea for many years and have assisted Korean trade unions in presenting cases before the ILO and other forums.

This is an important time for the trade union movement. The government might finally ratify two core ILO Conventions, number 87 on freedom of association and number 98 on collective bargaining. Ratifying these two conventions has been a consistent demand of trade unions for many years. However, we are still waiting on the government to act. Also troubling is the fact that the government has failed to introduce implementing legislation that would give full effect to these two conventions. Instead, workers would continue to face several obstacles to exercising their rights at the national level even if the ILO conventions are ratified.

The failure to act has in fact led the European Union to request an expert panel under the EU-Korea. That report will be delivered later this year.

The KCTU has asked me to address briefly certain issues.

The first issue is who is entitled the right to freedom of association. Under Convention 87, all workers without distinction whatsoever shall have the right to establish and to join organisations of their own choosing without previous authorisation. The ILO supervisory system has interpreted this language very broadly to ensure that everyone is covered, both public and private formal sector workers, as well as workers in the informal economy (including the self-employed worker).



The TULRAA has for years excluded certain classes of workers, including for example dump truck and cement mix drivers from the scope of the law. This exclusion has no basis in the convention, which only recognizes an exemption for the police and military, and indeed the ILO has called upon the government to ensure that these workers are afforded the right to associate and to bargain.

Like many other countries, employers have created numerous means to disguise the existence of an employment relationship, often through bogus subcontracting relationships. In the gig economy, employers like uber have even claimed to be mere apps and not even involved in transportation services.

Of course, these efforts are failing. ILO Recommendation 198 was adopted for the very purpose of helping to identify who is the real employer in such circumstances, such as bogus outsourcing of labor. Such workers of course have the right to associate, but not only among other employees of the subcontractor but instead with the employees of the real employer. Further, in such cases, bargaining should also be with the real employer and not the bogus subcontractor.

Given the shifting nature of employment, many countries have adopted looser definitions of workers, which include those beyond the classic direct employment relationship. Others have adopted a third category of dependent self-employed, which also extends the right to associate and to bargain to these workers. Further, some countries are also recognizing that even legitimately self-employed workers have a right to associate and have even created an exception to competition law to allow for collective bargaining.

The TURLAA should be amended to dispel and ambiguity and confusion, and to relieve workers of the obligation of going to court in order to have their rights recognized.

The fragmentation of the workplace as raises concerns with regard to collective action. When the employer engages in bogus subcontracting, it can create difficulties for workers employed by the subcontractors and well as the real employer. In some cases, subcontracted workers will face obstacles to bargaining either because the subcontractor refuses to bargain, or claims they are unable to do so because the real employer is responsible for the terms and conditions of work. Strikes by subcontracted workers against the real employer or strikes by the workers of the employer against the subcontractor can give rise to claims of illegal secondary activity. Of course, where the subcontractor is bogus, then there is no real secondary issue, as the subcontracted workers should be able to bargain with and strike against that employer. But in any case, the ILO has made repeatedly clear that secondary activity should not be deemed illegal.

Finally, I understand that there is a proposal to make a distinction between union officials who are employees, and those who are not. Eligibility for trade union office does not depend on whether one is employed by the enterprise where the union is recognized. Enterprise, and especially higher-level unions, will have officials who are not employees of the enterprise. Trade union officials in any case must be allowed access to the members for the purpose of representing the membership.

Workers' representatives should be granted access to all workplaces in the undertaking where such access is necessary to enable them to carry out their representation function. The Committee on Freedom of Association has noted that workplace access requires a balance between enabling trade unions to carry out their functions promptly and efficiently and not impairing the efficient operation of the undertaking. The relevant conventions and recommendations however do not make distinctions between the trade union representatives who are employees and those who are not.

## 토론문 : 정부 노조법 개정안 관련 언론보도의 문제점

전종희(한겨레 탐사팀장)

### 1. ILO 핵심협약 비준 관련 일지

- 2019.7.31 : 정부, 노동조합법 공무원노동조합법 교원노동조합법 등 개정안 입법예고
- 2019.9.24 : 정부, 국무회의에서 87호, 98호, 29호 협약 비준동의안 심의 및 의결
- 2019.10.1 : 정부, 국무회의에서 협약 비준 위한 노조법, 공무원노조법, 교원노조법 등 노동관계법 개정안 의결
- 2019.10.4 : 정부, 노동관계법 개정안 국회 접수
- 2019.10.7 : 정부, 협약 비준 동의안 국회 접수

### 2. 언론보도 톱아보기

- 한국언론진흥재단 빅카인즈에서 11개 중앙일간지와 8개 경제지를 대상으로 2019년 하반기(7월1일-12월31일) 동안 'ILO', '협약'을 키워드로 삼아 검색한 결과 모두 737건 검색.
- 언론사별 보도 건수를 보면, 중앙일간지에선 경향신문(68건) 국민일보(19건) 내일신문(26건) 동아일보(27건) 문화일보(19건) 서울신문(33건) 세계일보(41건) 조선일보(32건) 중앙일보(27건) 한국일보(39건) 한겨레(31건) 등. 8개 경제지에선 머니투데이(81건) 매일경제(45건) 서울경제(62건) 아시아경제(37건) 아주경제(31건) 파이낸셜뉴스(15건) 한국경제(59건) 헤럴드경제(45건) 등이었음.

#### 2-1) 보도태도 분석

정부가 ILO 핵심협약 내용을 반영한 노동조합 및 노동관계 조정법, 공무원노조법, 교원노조법 등 관련 법률을 입법 예고한 2019년 7월31일 직후 사실 및 칼럼 대상

①보수+경제신문=부정적 태도 일변

<매일경제>

[사설] ILO협약에 맞춘 노동법, 경영계 요구 대체근로도 허용해야(2019-07-31)

(앞부분 생략) 그럼에도 **전체적으로는 여전히 노동계에 기울어진 법률 개정안**이라 할 만하다. 경영계는 노동조합법을 개정할 때 대체근로를 허용해야 한다고 요구해왔다. 노동조합 파업 때 대체인력을 투입하지 못하도록 금지하는 규정은 미국 일본 영국 등에선 찾아볼 수 없다. 그런데 우리나라 노동조합법 43조는 대체근로를 금지하고 있다 보니 파업 때 사용자 측이 속수무책이다. 노사 합의로 풀어야 할 노동행위들에 대해 사용자 형사처벌 규정을 두고 있는 것도 주요 국가 중 한국뿐이다.

정부는 이들 법률 개정안을 9월 정기국회에 제출할 것이라고 한다. 국회 심의과정에서는 대체근로가 허용되고 부당노동행위 형사처벌은 폐지돼야 마땅하다. **노동자 권리를 국제 수준에 맞추게 되면 사용자 권리도 국제 기준에 맞추는 건 당연하다.**

<한국경제>

[사설] '정파이익이 국익과 따로 노는 정치'는 안 된다(2019-08-01)

(앞부분 생략) 국민들로부터 국가 운영을 위임받은 정당의 '정파 이익'과 '국익'이 다른 방향에 있는 것이라면 엄청난 문제가 아닐 수 없다. 유감스럽게도 정부와 여당의 정책 가운데 그런 걱정을 갖게 하는 게 적지 않다. '일자리 정부'를 자임하면서 **그간 매달린 정책이 다수 국민을 위한 것인지, 노동시장을 장악한 소수 노조세력을 위한 것인지부터 다시 묻지 않을 수 없다.** 무리한 최저임금 인상과 근로시간 단축, 기업 현실을 무시한 산업안전보건법 등 사례는 널렸다. 'ILO 핵심협약' 비준을 위해 노동법 개정을 강행하려는 것을 보면 **이 정부의 주된 정책협의 상대는 여전히 노조세력 아니면 일부 좌편향된 사회단체라는 의구심을 떨치기 어렵다.**

(뒷부분 생략)

<서울경제>

[사설] 말 많은 ILO협약 비준 끝내 밀어붙이겠다는 건가(2019-07-30)

(앞부분 생략) 개정안은 실업자·해고자의 노조가입 허용 등 노동계가 요구해온 사항을 대거 수용했다. 더 나아가 노조 전임자 임금지급 금지 규정을 삭제하고 국가와 지방자치단체

가 산업별·지역별 노조 설립과 교섭을 촉진하도록 노력해야 한다는 조항까지 넣었다. 개정안이 통과되면 노조의 힘은 더 커지고 사측은 노사협의를 경영활동에서 위축될 수밖에 없다.

반면 경영계가 요구하는 사항은 단체협약 유효기간을 2년에서 3년으로 연장하는 정도만 반영됐다. 핵심 요구사항이었던 파업 시 대체근로 허용이나 사용자에게만 책임을 묻는 부당노동행위 폐지는 수용하지 않고 유지하겠다고 하니 가뜩이나 노동계 쪽으로 기울어진 운동장의 편향이 더 심해질 것이라는 비판의 목소리가 나온다. 그런데도 이재갑 고용부 장관은 “현장의 우려 등 우리 노사관계의 현실을 고려해 보완입법안을 마련했다”고 하니 어이가 없다.

그렇지 않아도 대내외 악재로 경영환경이 불투명하데 기업들을 궁지로 몰아넣는 불합리한 조항들이 가득한 노동법 개정안에 채찍질을 하니 기업들이 어찌 정부를 믿고 투자와 기술개발에 선뜻 나설 수 있겠는가. 정부는 수정이 필요한 조항에 대해서는 즉각 보완작업에 나서야 한다. 만일 정부가 제 역할을 못한다면 국회가 나서 균형을 잡아줘야 한다.

#### <동아일보>

[사설] ILO 비준 노동법 입법예고, 노사관계 더 악화시킬 작정인가(2019-07-31)  
(앞부분 생략) 개정안에 따르면 앞으로는 노조만 동의하면 누구라도 해당 노조에 가입할 수 있어 강경 투쟁론자들의 기획 가입 우려까지 나오고 있다. 정부는 재직자만 노조 임원을 할 수 있도록 하는 보완장치를 뒀다고 하지만 사실상 있으나 마나한 장치라는 지적이다.

반면 대폭 강화된 근로자 단결권에 상응해 이를 견제할 사측의 조업권과 방어권은 거의 보완되지 않았다. 경영계가 요구한 파업 시 대체근로 허용은 받아들여지지 않았고, 사업장 내 쟁의행위 금지 요구도 현행법 수준인 생산·주요 시설 점거 금지에 그쳤다. 프랑스 독일 등 선진국은 대체근로를 허용하고 있고, 파업 등 쟁의행위는 사업장 밖에서 해야 한다. (중간 생략) 궁극적으로 ILO 핵심 협약 기준은 필요하지만 미국 뉴질랜드 싱가포르 일본 등도 자국 현실을 반영해 일부 조항들은 기준을 미루고 있다. 먼저 기울어진 운동장을 바로잡고, 기업과 노동 문화가 유럽과 다른 우리 현실에 맞춰 추진하는 것이 바람직하다.

#### <세계일보>

[사설] ILO 협약안, 노조할 권리만 있고 기업할 권리 왜 안 보이냐(2019-07-30)  
(앞부분 생략) 정부는 지금이 어느 때인데 친노동 법률 개정 매달리는가. 경제는 날개

없는 추락을 하고 있다. 반시장·반기업 정책에 멎든 상황에서 미·중 무역 분쟁과 일본의 경제보복마저 겹쳐 기업은 생존을 담보하기 힘든 지경으로 내몰리는 판이다. 수출·투자·고용 어느 지표를 봐도 마이너스성장 아닌 것이 없다. 최저임금 충격에 자영업자·중소기업은 파산 벼랑으로 내몰린 지 오래다. 고용정보원은 어제 하반기에만 자동차, 섬유, 금융·보험 업종에서 일자리 4만8000개가 사라질 것이라는 잿빛 전망을 또 내놓았다.

지금은 경제 살리기에 총력을 쏟아도 모자랄 상황이다. **경영계의 말 한마디 듣지 않고 과국을 부르는 법률 개정**에 나섰으니 정부에 경제를 살릴 의지가 있는지조차 의심스럽다. **노동 관련법** 개정은 원점에서 재검토해야 한다. 그래야 경제 희생의 희망이라도 걸어볼 수 있지 않겠나.

<문화일보>

<포럼>使측 방어권 빠진 노동법 개정 안 된다(2019-07-31) 최준선 성균관대 법학전문대학원 명예교수

(앞부분 생략) 협약 비준은 비준서를 ILO에 제출하면 되므로 크게 어렵지 않지만, 국내법 개정은 수많은 난관이 기다리고 있다. **양자를 동시에 추진하다 협약만 비준되고 국내법은 정비되지 않을 경우 혼란이 생긴다.** 협약은 조약이고 헌법에 의해 체결 공포된 조약은 헌법 제6조 제1항에 따라 국내법과 같은 효력이 있다. 효력은 같으나 내용이 다른 조약과 국내법이 존재하면 법의 충돌이 생겨 법 집행이 정지된다. 조약비준을 서두르면 정부정책의 신뢰성을 떨어뜨릴 혼란을 자초하게 된다. 국민 생활에 큰 영향을 미치는 협약에 대해서는 이해당사자의 의견을 충분히 수렴해야 하고, **과거 ILO 협약 비준 절차 등을 감안하면 先법 개정 後 비준 방식이 합리적이다.** 이 절차를 준수하지 않으면 이해당사자인 노사의 갈등만 심화시킬 것이다.(뒷부분 생략)

<헤럴드경제>

[데스크 칼럼] 경제에는 페널티킥이 없다(2019-07-31)

(앞부분 생략) 이런 와중에도 국내에서는 기업의 의욕을 꺾고 경영활동을 옥죄는 조치와 입법들이 계속 추진된다. 최저임금의 급격한 인상과 근로시간단축에 따른 후속조치는 매우 중요한데도 무소식이다. 이에 더해 정부는 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준을 위한 노동관계법 개정안을 국회에 제출기로 했다. 공익위원의 권고안은 운영상의 ‘파행’이고 노동계 ‘편향’이라며 경영계가 줄기차게 반대했지만 일단 국회로 넘어간다.

우리나라의 노사관계가 후진적이라면 노동계는 더 후진적이다. 한쪽만 선진기준을 도입한

다고 해서 선진국이 되진 않는다. 정부가 ILO 핵심협약 비준을 추진하며 유럽연합(EU)과의 잠재적인 무역 분쟁을 우려하지만 이는 ‘주권’의 문제라고 경영계는 성토했다. **마치 덩치만 큰 미성년자에게 성인의 권리를 부여하는 것과는 같다고들 한다.** (뒷부분 생략)

②진보+중도신문=긍정적 혹은 중립적 보도태도

<한겨레>

[사설] 국제기준 끼워맞춘 노동법 개정, 국회서 보완하길(2019-07-30)

(앞부분 생략) 그러나 민주노총 등 노동계가 지적하듯이 **노조의 쟁의행위 때 직장 점거의 장소를 제한하고 단체협약 유효기간을 기존 2년에서 3년으로 늘리는 등 기존의 노동권에 제약을 가한 것은 논란의 소지가 크다.** 국제노동기구의 ‘기준’에는 한참이나 못 미친다. 파업할 권리에는 ‘회사 부지를 점거하여 사용자를 압박하는 것’도 포함되는데 생산·주요 업무 시설의 점거 금지 조항은 자칫 파업권의 핵심을 침해할 소지가 있다. 단협 기간 연장도 노조의 협상력을 약화시킬 수 있다.

국회 환경노동위원장이 ‘(노동자 편으로) 뒤집힌 운동장’ 운운하고 제1야당 원내대표가 ‘노동자유계약법’을 거론하는 상황에서 법안이 제대로 통과될지도 불투명하다. **노동권 보장 없이는 건강한 기업도 없다는 자각이 필요한 때다.**

<경향신문>

[사설] 이제야 ILO 협약 비준 본격 추진 나선 정부(2019-07-30)

(앞부분 생략) ILO 핵심협약은 국제노동기준에 부합하도록 회원국 노사관계의 제도와 관행을 개선하자는 게 취지다. **당연히 결사의 자유, 강제노동 금지 원칙을 존중하고 실현하는 방향으로 노동관계법이 개정되어야 한다.** (중간 생략)

정부 계획대로 비준 절차가 순조롭게 진행된다면, 이르면 오는 9월 정기국회에서 비준동의와 함께 관련 노동법 개정이 이뤄진다. 그러나 앞길은 순탄치 않다. 당장 노동계는 정부 개정안이 ILO 핵심협약 기준에 못 미친다며 반발하고 있다. 국회 비준동의와 입법 과정에서 재계의 입장을 지지하는 자유한국당 등 야당이 반대할 것은 명백하다. **정부 입법안은 여러 모로 불충분하다. 그래도 사업장 내 민주주의와 노동인권 보장을 위해 ILO 핵심협약 비준은 필요하다. 국회도 관련법 개정 작업에 힘을 모아야 한다.**

<서울신문>

[사설] ILO 협약 비준 관련 노사 반발, 국회가 적극 풀어야(2019-08-01)

(앞부분 생략) 내년 총선을 앞두고 식물국회로 전락한 국회에서 기대할 바가 많지는 않지만, 이번 정부의 노동관계법 개정안은 여야가 적극 개입해 적기에 통과시켜야 한다. 유럽연합(EU)이 한국의 ILO 핵심협약 미비준을 이유로 한-EU 자유무역협정(FTA) 분쟁 해결 절차 최종 단계인 전문가 패널의 소집을 요청했다는 사실을 절대 잊어선 안 된다. 미중 무역 분쟁에 일본의 수출 규제 및 화이트리스트(백색국가) 배제 논의가 진행되고 있는 상태에서 EU와의 무역 마찰까지 더해지면 가뜰이나 어려운 한국 경제에 큰 타격이 될 수 있다. 정부 안에 대한 경영계와 노동계의 반발을 여야가 증폭시키기보다 국익을 고려해 전향적으로 문제를 해결하길 바란다.

<한국일보>

[사설] 속도내는 ILO 핵심협약 비준 및 법 개정, 이젠 국회가 나서야(2019-07-31)

(앞부분 생략) 노동계와 경영계의 사정을 모르는 바는 아니나 **입법과 비준 동의안 처리는 발동에 떨어진 불이다.** 유럽연합(EU)에서 ILO 핵심협약 미비준을 이유로 한-EU 자유무역협정(FTA) 분쟁 해결 절차 최종 단계인 전문가 패널 소집을 요청했기 때문이다. 대다수 전문가들도 이번 개정안이 노사관계 현실을 고려한 균형 잡힌 대안이라고 평가하고 있다. **정부가 나선 만큼 이젠 국회가 적극적으로 호응해야 할 때다.**

2-2)보수+경제신문의 ILO 핵심협약 비준 반대 논리

①노사관계 기울어진 운동장론

<한국경제>

[사설] "파업하기 좋은 나라" 만든 노조 편향 법제, 바로잡아야 한다(2019-12-19)

(앞부분 생략) 세계에서 '파업하기 가장 좋은 나라'라는 말이 나온 지 오래인데, 정부는 국제노동기구(ILO) 핵심 협약 비준을 위해 해고자의 노조 가입을 허용하는 법 개정마저 추진하고 있다. '노조 파업 천국'을 완성하겠다는 것인가. 대체근로를 허용하는 등 노조 쪽으로 기울어진 운동장을 한시바빠 바로잡아야 **철밥통 노조의 못된 파업병을 뜯어고칠 수 있을 것이다.**

<아시아경제>

[해답없는 車노사관계]"노조에 기울어진 운동장"...후진하는 노동법·제도(2019-12-26)

(앞부분 생략) 한창 급물살을 타고 있는 ILO 핵심협약 비준을 위한 노조법 개정도 노조에



## 5회 노동법률가대회

힘을 실어주는 여러 조항들이 포함돼 경영계의 숨통을 조이고 있다. (중간 생략) 김기찬 가톨릭대학교 경영학부 교수는 “4차 산업혁명으로 노동의 대변혁기를 맞은 상황에서 현 정부의 정책 기조는 20세기 초 대공장 제조업 중심의 노동 2.0 시대로 퇴보하고 있다”며 “노동 4.0 시대로 진보해야 할 노동법이 후퇴하면서 ‘노조에 기울어진 운동장’인 나라에 살고 있는 것이 과연 정상적인가 의문이 든다”고 말했다.

### <서울경제>

ILO핵심협약 비준·노동법 개정...더 기울어진 운동장에 선 노사관계(2019-10-28)

“ILO 핵심협약 비준 문제는 노사관계의 기본 틀이 바뀔 만큼 중대한 사안임에도 개정안의 내용은 국내 노사관계의 특수성을 외면하고 있습니다.”(한국경영자총협회)

실업자와 해고자도 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 하는 노동관계법 개정안이 이달 초 국무회의를 통과하자 경영계는 아연실색하고 있다. 예상은 했지만 개정안에는 경영계의 요구사항은 전혀 반영되지 않은 채 노동계의 편향된 내용만 포함됐다. 재계의 한 관계자는 “현재 노동관계법 개정안은 국무회의에서 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준안을 의결함에 따라 통과됐고 정부의 행정절차가 끝나 국회에서 관련 개정법안을 처리하는 일만 남았다”며 “이대로라면 국내 노사관계는 기울어진 운동장에서 아예 노동계가 우위에 서게 된다”고 지적했다. (뒷부분 생략)

### <동아일보>

노조가입률 日의 60%인 한국, 근로손실일은 172배(2019-12-17)

[커버스토리]한경연, 韓美日英 2007~2017년 분석

한국에서 노사 갈등으로 인해 발생한 근로손실일수가 일본의 172배에 달한다는 분석이 나왔다. (중간 생략) 한경연은 이처럼 빈번하게 발생하는 노사 갈등, 파업과 근로 손실로 이어지는 악순환이 끊어지지 않는 이유로 노사 간 대등한 협의가 이뤄지기 힘든 제도를 꼽았다. 다른 선진국과 달리 한국은 파업 기간 중 대체근로를 금지하고, 사업장 부분점거를 허용해 노사 간 ‘힘의 균형’이 맞지 않다는 뜻이다. (중간 생략) 추광호 한경연 일자리전략실장은 “노조 측에 유리하게 기울어진 운동장을 바로잡을 수 있도록 파업 기간 중 대체근로 허용, 직장 점거 금지 등 노사가 동등하게 협의할 수 있는 환경이 조성돼야 한다”고 강조했다.

### <한국경제>

[사설] 기업에는 큰소리, 노조 앞에선 눈치...이게 '공정경제'인가(2019-09-30)  
(앞부분 생략)

현실이 이런데도 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준을 위한 '노동조합 및 노동관계조정법(노조법)' 개정안의 명분이 '기울어진 운동장'을 바로잡는다는 것이었다. 노조법 개정안은 해고·실업자 노조활동 허용 등 노동계 요구는 반영하면서, 선진국에선 당연한 파업 시 대체 근로 허용, 직장점거 금지 등 경영계 요구는 철저히 외면했다. 여당 지도부가 전경련에서 기업인들과 간담회를 가진 다음날 노동계에 사과한 것은 노·정(勞政)의 위상을 단적으로 보여준다. 노사관계가 기울어진 운동장이면 어느 쪽으로 기운 것인지 정부는 분명히 답해야 한다.

②규제 강화로 기업 활동 옥죄기=>경제해악론

<한국경제>

[사설] 한국의 경제 펀더멘털이 속절없이 무너지고 있다(2019-12-09)

(앞부분 생략) 다락같이 오른 최저임금부터 아직도 문제가 풀리지 않은 주 52시간 근로제 등 일련의 친(親)노조 정책을 보면 기업이 사업을 적극 펴 주가를 올릴 계체가 없다. 국제노동기구(ILO) 핵심협약을 수용해 기업 활력을 꺾는 것이나 상법과 자본시장법 시행령 개정을 통한 기업경영 간섭도 외국인 투자자들은 주시하며 파장을 계산할 것이다. (뒷부분 생략)

<파이낸셜뉴스>

[사설] 국가경쟁력 13위, 노동 바뀌면 10위권도 가능(2019-10-10)

(앞부분 생략) 정부가 추진하는 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준도 고용경쟁력엔 마이너스로 작용할 우려가 크다. 지금도 노사협력은 130위로 꼴찌 수준이다. 이 마당에 실업자·해고자에게도 노조 가입을 허용하면 노사평화는 요원하다. 한국은 거시경제 안정성에서 1위를 차지했다. 국가채무 비율을 국내총생산(GDP) 대비 40% 아래로 관리하는 원칙을 지킨 결과다. 노동시장에도 유연성 확대라는 원칙이 필요하다.

<매일경제>

[사설] 해외투자 사상 최대, 무엇이 기업을 밖으로 내모나(2019-09-30)

(앞부분 생략) 에마뉘엘 마크롱 프랑스 대통령은 최근 2020년 예산안을 발표하면서 소득세·법인세 인하로 개인과 기업에 102억유로(약 13조원)에 이르는 세금을 줄여주겠다고 밝

5회 노동법률가대회

했다. 소비와 투자를 진작시켜 민간경제에 활력을 불어넣겠다는 것이다. 이러한 정책과 달리 한국에서는 최근 1~2년 사이 30%에 육박하는 최저임금 인상과 주 52시간 근무제 도입 등으로 기업 경쟁력이 크게 약화되고 있다. 화학물질평가법, 화학물질관리법, 원격의료 불허 등 각종 규제도 기업 발목을 잡고 있는데 앞으로 국제노동기구(ILO) 협약 비준을 강행하면 기업의 경영 환경은 한층 더 어려워질 것이란 걱정이다. 기업이 어떤 이유에서건 국내 투자를 망설이고 외국으로 빠져나간다면 국내에선 일자리가 줄어들고 산업생태계가 부실해질 수밖에 없다. 기업하기 어려운 환경 탓에 일자리를 옮겨가지 않도록 기업에 대한 세금·규제·노사 환경 개선은 잠시도 게을리해선 안된다.

<서울경제>

[사설]ILO협약 독소조항 국회서 걸러내라(2019-09-26)

정부가 국제노동기구(ILO) 핵심협약에 대한 비준안을 기어이 국무회의에서 의결했다. (중간 생략) 국회는 ILO 협약이 나라 경제에 충격을 주지 않도록 독소조항을 걸러내야 한다. 만일 여당이 야당의 의견을 무시하고 이를 일방적으로 밀어붙인다면 가뜩이나 어려운 경제를 더 망칠 뿐이라는 사실을 명심해야 할 것이다.

<조선일보>

EU '탄소국경세' 도입 추진...ILO 협약 이어 韓 기업 '날벼락'(2019-11-28)

(앞부분 생략) 유럽연합(EU)이 탄소국경세 도입을 적극 추진 중인 것으로 알려지면서 국내 기업들의 수출 비용이 늘어날 것이라는 우려가 나온다. 온실가스를 많이 배출하는 철강, 석유화학 기업들이 EU에 제품을 수출할 때 세금을 물게 될 수 있기 때문이다.

국내 기업들이 이미 EU로부터 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준 압박을 받고 있는 상황에서 탄소국경세까지 규제가 더해져 엇친 데 덮친 격이다. 미국에 이어 유럽까지 보호무역주의가 확산되는 추세라 수출 비중이 큰 국내 기업들이 촉각을 곤두세우고 있다.

<동아일보>

[사설]使 손발 묶고 勞 날개 달아준 노조법 개정안(2019-09-06)

(앞부분 생략) 노동 관련법 개정은 노사 간의 요구사항과 이해관계를 절충하고 맞바꾸며 균형을 잡아야 한다. 그러나 이번 개정안은 일방적으로 노동계 측 요구만 대폭 반영됐다. 경영계에서는 벌써부터 강성 투쟁주의자들의 노조 기획 가입 우려까지 나오는 상황이다. 노조의 강성 투쟁은 고용시장의 경직성을 야기한다. 가뜩이나 대외적으로 경제의 불확실성

이 높아지는 상황에서 노사관계 운동장마저 더 기울게 한다면 기업은 어떻게 떠란 말인가.

<문화일보>

<사설>파업 근로손실 日의 217배, 이려고도 克日 가능하겠나(2019-08-22)

일본은 노조 파업 시 대체근로를 허용하는 데 비해 한국은 노조법·파견법에 따라 파업으로 업무가 중단되더라도 이를 대체할 수 있는 관련 업무의 도급·하도급·파견 등을 일절 금지하고 있다. (중간 생략) 이런데도 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준을 추진 중인 정부는 해고자의 노조 가입은 허용하면서도 파업 시 대체근로 금지는 유지하는 노동법 개정안을 9월 정기국회에 제출하겠다고 한다.

때마침 일본의 수출규제로 촉발된 한·일 경제전쟁에서 반드시 이겨보자는 요구와 다짐의 목소리가 높다. 그러나 파업 근로손실이 일본의 217배에 이르는 현실을 방치한 채 克日(克日)을 기대하는 건 어불성설이다. 경제 극일을 위한 백 마디 구호보다 파업에 대한 사용자의 최소한 대항조치 원천봉쇄하는 독소 조항 하나라도 바로잡는 일이 더 급하다.

<한국경제>

[사설] "사람 채용하는 게 제일 무섭다"는 말 나오게 하는 법규, 안 된다(2019-09-17)

(앞부분 생략) 옆친 데 덮친 격으로 정부는 '국제노동기구(ILO) 협약을 지켜야 한다'며 실업자·해고자 노조 가입 등에 매달리면서 사람 채용을 어렵게 할 법규를 더 늘릴 태세다. 업종과 기업 규모를 불문하고 감원 바람이 부는 데는 다 이유가 있다. "고용상황이 양과 질 모두에서 뚜렷하게 개선되고 있다"는 문재인 대통령의 말은 딴 나라 얘기로 들린다.

### ③기존 노조 기득권 강화론

<한국경제>

[사설] 민노총은 "기득권 철밥통 절대 안 내놓겠다" 솔직히 선언하라(2019-10-25)

(앞부분 생략) 현 정부에서 민노총만큼 혜택을 입은 집단도 없을 것이다. '촛불 지분'을 내세워 무리한 요구를 내놔도 대부분 관철됐다. 고연봉 근로자도 최저임금 인상의 수혜자가 되고, 주 52시간 근로제는 임금 삭감 없이 시행하고, 국제노동기구(ILO) 협약 비준으로 노조 파워는 더 세질 판이다. 게다가 공공기관 성과급제를 호봉제로 되돌렸고, 직무급제 도입 공약은 호지부지됐으며, 정년 추가 연장까지 추진되고 있는 판이다.

<한국경제>

[시론] '親勞 운동장' 더 기울게 할 ILO협약 비준

2019-10-14

정부가 국제노동기구(ILO) 협약 비준과 함께 노동관계법 개정을 밀어붙이고 있다. 지금도 강력한 노동조합의 힘을 더 키우는 방향이어서 산업 평화를 흔들고 노동시장의 이중구조를 심화시킬 것으로 우려된다. (뒷부분 생략)

<한국경제>

[편집국에서] 끝내 ILO협약 비준까지..."취지 좋으니 따라오라"는 정부(2019-10-09)

(앞부분 생략) ILO 핵심협약 비준도 크게 다르지 않다. 노동계로 기울어진 운동장이 될 것이라는 경영계 우려는 차치하더라도 전체 근로자의 90%에 달하는 무노조 근로자에게는 남의 나라 얘기가 될 가능성이 높다. 결국 현재 노조에 가입해 있는 10%, 즉 대기업과 교사, 공무원 등의 권리만 확대될 수 있다는 얘기다.(뒷부분 생략)

<파이낸셜뉴스>

“노조 전임자 급여 지급 허용 땀 강성노조에 날개 달아주는 셈”(2019-10-04)

'ILO 비준' 개정안 국무회의 통과

재계 "입법 막을 것" 강력 반발

재계가 노조 전임자 급여 지급과 근로시간면제를 완화하는 노동조합법 개정안이 입법되면 강성노조에 '날개를 달아주는 격'이라며 반발하고 있다. 특히 재계는 국제노동기구(ILO) 핵심협약 비준 관련 노조법 개정안이 노사 간 힘의 균형을 무너뜨릴 가능성이 큰데도 기업들의 입장은 철저히 묵살됐다고 국회를 상대로 강력한 입법 저지에 나서겠다는 분위기다. (중간 생략) 경제계는 이번 노조법 개정안이 입법되면 강성노조에 악용될 소지가 클 것으로 우려하고 있다. 무엇보다 전임자 급여지급 금지규정이 삭제되면 풀타임 근로시간면제자의 편법적 활용을 적법화할 소지가 있다는 것이다. 근로시간면제제도는 근로제공은 없으나 해당 시간을 유급으로 인정, 노조 활동을 최소한의 한도에서 예외적으로 인정하는 제도다.

2-3)진보+중도신문의 ILO 핵심협약 비준 찬성 논리

①“미비준 땀 무역분쟁”

<한겨레>

[사설] 무역분쟁 부를 가능성 높은 'ILO 협약' 비준 지체(2019-07-05)

(앞부분 생략) 자유한국당과 몇몇 경영자단체는 유럽연합이 전문가 패널을 소집하더라도 강제성 없는 자문이나 권고 수준의 조치에 그치고, 경제 제재는 불가능할 것이라고 주장한다. 물색없는 소리다. 통상분야 전문가들은 자유무역협정 체결 국가 간에 협정 이행 문제로 분쟁이 나면, 문제를 제기한 쪽에서 상대국에 대한 자국 기업의 투자를 유보시키거나 상대국 기업의 수출품에 대한 통관 절차를 훨씬 강화할 수 있다고 경고한다.

유럽연합은 ‘다국적기업 가이드라인’의 법제화도 서두르고 있다. 유럽연합 역내에서 기업 활동이나 거래를 하려면 이들 국가보다 불리한 노동기준을 가져서는 안 되고, 이를 어기면 처벌하는 규정까지 담는다고 한다. 국제노동기구 핵심협약 비준에 반대하는 정당과 단체는 이런 흐름에 대한 자신의 무지부터 깨닫기 바란다.

<한국일보>

[사설] ILO 협약 비준에 어깃장 놓아 통상 갈등 초래하게 된 한국당(2019-07-06)

(앞부분 생략) 문제는 해결의 열쇠를 쥔 국회에서 비준이 불투명하다는 점이다. 여야 정쟁으로 국회 일정이 었치락뒤치락하는 데다 이 사안에 대해 제1 야당인 자유한국당이 매우 부정적이다. 지난 5월 고용노동부가 ILO 핵심협약 비준 동의와 관련법 개정 작업에 적극 나서겠다고 발표하자 한국당은 경사노위 미합의 등의 이유를 대며 정부를 비난했다. 게다가 국회 비준을 위한 첫 관문인 환경노동위원장은 한국당이 맡고 있다. ILO 핵심협약 국회 비준 동의에 비관적 전망이 우세한 이유다. 미중 무역 갈등에다 일본의 경제보복 등으로 가뜰이나 대외 경제 환경이 어려운데 EU와 통상 갈등까지 자초해서 될 일인가.

②“미비준 땀 노동후진국”=국제적인 기본권 준수 필요

<경향신문>

[사설]결국 국제심판대 선 ‘ILO 협약’, 노동후진국 안되려면(2019-07-05)

(앞부분 생략) EU의 전문가 패널 소집이 무역 제재 없이 끝날 수도 있다. 그러나 제재 여부에 관계없이 절차에 들어갔다는 사실만으로 한국의 국제적 평판은 이미 추락했다. 정부는 ILO 핵심협약 비준에 속도를 내야 한다. 오는 9월 정기국회에서 비준 동의가 이뤄질 수 있는 방안을 담은 시간표를 내놓아야 한다. 여야 정치권은 오는 정기국회 내 관련법 개정을 합의하길 바란다. 만약 국회의 관련법 개정이 늦어진다면 ‘선 비준, 후 입법’도 방법이다. 지체하면 더 큰 국제적 망신을 살 수 있다. 한국이 ILO 핵심협약 미비준을 이유로 ‘노동후진국’ 낙인을 받는 일은 없어야 한다.

### 3.언론 보도는 왜 노동 친화적이지 못한가?

#### 3-1)언론 내부적 요인

①기업 중심적 보도의 바탕엔 언론사 매출의 가장 큰 비중이 기업 광고. 삼성이 1대 광고주.

-삼성 사과를 요구하며 200일 넘게 고공농성 중인 김용희씨 농성을 언급한 보도는 한겨레, 경향, 서울신문 정도 빼고는 찾기 어려워.

-신문 열독률의 급감 속 디지털 특히 모바일을 통한 뉴스 소비의 급증. 반면, 매출 구조는 신문광고가 여전히 대부분으로 신문사 매출의 절반 이상 혹은 80-90%에 이르는 상황임. 신문사들은 신문 광고 매출에 더욱 목을 맬 수밖에 없는 상황.

#### ②전문기자의 부족

-대체로 비인기 담당 영역. 기자의 담당 영역으로서 노동은 매우 전통적이고 레드오션이라는 인식.

-복잡한 제도에 대한 이해 부족-학습 필요

ex)52시간제의 예외로서의 유연근로제(탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 특별연장근로인가) 여기에 근로시간 계산의 특례(사업장 밖 간주근로시간제, 재량근로시간제)

#### 3-2)언론 외부적 요인

#### ①거시 경제의 종속 변수로서의 노동의 위상

-이는 정부 내부 구조가 있는 그대로 언론사 논의 구조에도 투영된 측면

-최저임금 인상률, 최저임금 산입범위 조정, 법정 60살인 정년연장 등 문제만 해도 흥남기 부총리가 먼저 문제를 제기한 이슈들임.

-노동 담당 기자 배치 자체가 적음. 한겨레와 경향 정도가 노동 전담 기자 2명, 나머지는 1명 배치하거나 2명이더라도 환경이나 교육, 산업부 국토부 기재부 등 경제 부서와 함께 맡는 경우 많음.

-시민사회 시각에선 노동이 하나의 큰 주제이나, 언론사에선 이를테면 산업부나 산업팀 기자가 10명, 20명일 때 노동 담당 기자는 대개 1명, 1년에 기업 얘기를 주로 듣는 산업

## 5회 노동법률가대회

담당 기자가 열댓명 배출될 때 노동 담당 기자는 1명 배출하는 시스템.

-그래도 한겨레는 진보언론으로서의 정체성 있어 노동 담론의 중요성에 대해 대체로 구성원들의 이해도가 매우 높은 편임.

### ②90% 미조직 노동자의 목소리 수렴의 어려움

-2018년 노조 조직률 11.8%로 여전히 88.2%의 노동자는 노동조합에 가입되지 않은 상황. 30명 미만 사업장만 놓고 보면 99.1%의 노동자가 노조에 미가입.

-기자들이 주로 접촉하는 쪽은 총연맹 및 산별노조 차원.

### ③노동 문제의 광역화

-모든 일터가 취재 대상. 52시간제 관련 버스노조 파업 때처럼 쟁의가 발생하는 다양한 사업장의 이슈를 모두 숙지하는 것의 어려움.

### ④노동계 정책 대응 능력의 아쉬움

-현안에 대한 경총과 한국경제연구원 등의 대응에 비해 노총 등 노동계 대응은 속도와 깊이에서 부족.

## 4.진보 언론으로서 노동보도 때 유의하는 대목

### 4-1)이데올로기적 용어 바꿔쓰기

①근로자와 노동자

### 4-2)어려운 용어와 개념은 번역이 필요해

①근로시간면제제도

②부당노동행위

③과건법 고용의제, 고용의무 등

### 4-3)배경과 원인 설명에 따른 기사 분량의 증가 감내해야

### 4-4)관찰자에서 당사자가 되어 보기, 현장에 뛰어들기



①한겨레21의 노동OTL, 한겨레신문의 노동ORZ

5.노동인권에 반하는 보도 어떻게 해야 하나?

5-1)노동자와 노조의 적극적인 반론, 정정 권리 요구

-한상균 민주노총에서도 한때 검토하려는 움직임 일다 기술적 이유로 접어

-기업체들은 적극적인 권리 행사. 유성기업의 경우.

5-2)언론노조의 적극적인 개입과 지도 필요

5-3)전사회적인 결사의 권리 실질적 확대

①기울어진 여론의 운동장의 평형을 찾기 위한 노동의 힘을 키워야 - 10%남짓 노조 조직률을 대폭 끌어올려야. 민주노총 100만 조합원?

②대기업 하청업체, 편의점주 등을 실질적으로 대리할 수 있는 결사체 구성으로 지금처럼 최저임금 수준의 노동자, 아래를 향한 투쟁의 방향을 대기업과 프랜차이즈 본점, 원청을 향할 수 있는 집단적 목소리와 힘을 키울 필요.

[참고 : 민주노총 노동보도 준칙]

제정 : 2019년 5월16일 9차 중앙집행위원회

<전문>

우리 사회는 전대일 열사 분신과 87년 노동자 대투쟁을 거치며 건설한 민주노총을 통해 일제 강점기와 국가주의 독재체제를 지나며 천하고 불온한 존재로 여겨온 노동자와 노동조합이야말로 인간 존엄성 보장과 평등사회 건설을 위한 핵심 요소임을 확인했다.

언론은 참된 민주사회 건설에 있어 언론사 구성원 스스로가 노동자임을 자각하고, 노동자 권익이 사회와 시민 권익과 다르지 않음을 인정하며, 집회·결사·사상의 자유 등 민주적 모든 권리 보호에 앞장서야 할 역할과 의무가 있다.

이는 노동자 대표조직인 전국민주노동조합총연맹의 약칭인 ‘민주노총’을 온전히 사용하는 데서 출발한다. ‘민주노총’에는 지난한 투쟁으로 건설한 민주노조의 총연합체라는 자긍심과 역사적 의미가 담겨있으며, 노동열사의 헌신과 투쟁의 역사에 대한 존중 대신 사용하는 ‘민노총’은 이를 깎아 내리기 위한 줄임말이다.

나아가 언론은 헌법이 보장하는 노동의 권리를 옹호하고, 권력과 자본의 노동인권 침해에

## 5회 노동법률가대회

결연히 맞서며, 노동자의 자주적이고 민주적인 노동조합 활동을 차별과 편견 없이 공정한 보도로 알려야 한다.

이에, 민주노총은 모든 형태의 노동자와 그들의 조직의 권익보호와 지위향상을 위한 노동 보도 준칙을 아래와 같이 제시하고 준수할 것을 권고한다.

### <요강>

1. (노동권) 우리사회 모든 노동자의 노동권을 존중해 보도한다.

- ① 독재시대 용어인 ‘근로’ 대신 ‘노동’을 사용한다.
- ② 고용형태, 성별, 나이, 장애, 학력, 종교, 성적지향, 국적, 민족, 인종, 피부색, 체류 자격과 관계없이 모든 노동자의 노동권을 존중한다.
- ③ 스스로를 대변하지 못하는 미조직 노동자의 노동권을 간과하지 않는다.
- ④ 노동자의 헌법상 권리, 건강과 안전은 경제나 정치 논리에 앞서는 문제임을 전제한다.

1. (노동조합) 노동자의 조직인 노동조합을 존중해 보도한다.

- ① 권위적인 용어와 노동자와 노동조합을 낮춰보는 용어를 사용하지 않는다.
- ② 산업별 노동조합 지향에 반하는 기업별 노동조합 중심 보도를 하지 않는다.
- ③ 노동자의 기본권인 노동3권과 집회·시위를 부정적으로 묘사하지 않는다.
- ④ 노동조건과 산업정책에 대한 노동자와 노동조합의 관점을 존중, 반영한다.

1. (노사관계) 경제나 정치논리가 아닌 노동의 관점을 존중해 보도한다.

- ① 노사 관계에 노동3권을 무시, 배제하는 표현을 사용하지 않는다.
- ② 정부나 기업 입장에서 사용하는 용어나 표현을 일반화하지 않는다.
- ③ 쟁점에 대한 노동자와 노동조합의 주장이나 요구를 반영한다.
- ④ 노동자, 노동조합의 쟁의, 집회, 시위 자체가 아닌 행위에 대한 이유와 배경을 밝힌다.

## 판례와 비교해 본 정부의 노조법 개정안의 문제점

장승혁(한양대 법학전문대학원)

발제문은 ILO 핵심협약에 부합하는 내용으로 입법했다는 정부의 노조법 개정안이 ILO 노동기준과 얼마나 동떨어져 있는지를 잘 보여주고 있다. 발제문도 지적하다시피 애초에 노사 간의 사회적 대화로 다루어질 의제가 아닌 ILO 핵심협약의 기준이 경사노위에서 다루어질 때부터 일종의 거래는 예정된 것이었고, 그 결과 정부의 노조법 개정안은 ILO 핵심협약의 기준에 상응하는 반대급부를 사용자에게 확실히 제공하고 있다고 평가하고 싶다. 판례의 취지에 역행하는 방향으로 개정이 이루어진 사항으로는 직장점거 금지가 가장 눈에 띈다. 직장점거 금지는 사용자측이 경사노위에서 주장한 요구사항 중의 하나이었다. 이하에서는 직장점거에 대한 법적 규율의 변화, 판례의 부분적, 병존적 점거이론 및 개정안에 따른 직장점거의 제한을 순차적으로 살펴봄으로써 노조법 개정안의 문제점을 드러내고자 한다.

### 1. 직장점거에 대한 법적 규율의 변화

제정 노동쟁의조정법(1953. 3. 8. 제정되어 1997. 2. 28. 폐지, 이하 ‘구법’이라 한다)은 쟁의행위에 대한 장소적 제한을 규정하지 아니하였으나, 1980년 개정으로 “쟁의행위는 당해 사업장 이외의 다른 장소에서는 이를 행할 수 없다(제12조 제3항).”는 규정이 신설되었다.<sup>22)</sup> 이 규정은 당해 사업장 내에서 자유로운 쟁의행위를 보장하기 위한 목적이라기보다는 사업장 이외의 장소에서 행해지는 쟁의행위를 금지함으로써 쟁의행위가 사회문제가 되는 것을 막기 위한 목적을 가진 것이었다.<sup>23)</sup> 이 규정에 따라 근로자는 당해 사업장에서만 쟁의행위를 할 수밖에 없었다. 자연스럽게 근로자는 사업장 안이면 어디든(작업장, 사무실,

22) 국가보위입법회의 경제제2위원장이 작성한 개정법률안 제안서는 제안이유를 “헌법 제31조 제3항(국가·지방자치단체·국공영기업체·방위산업체·공익사업체 또는 국민경제에 중대한 영향을 미치는 사업체에 종사하는 근로자의 단체행동권은 법률이 정하는 바에 의하여 이를 제한하거나 인정하지 아니할 수 있다)의 규정에 의하여 근로자의 단체행동권의 범위를 명확하게 함과 동시에 미비점을 보완하여 합리적인 운영을 기하고자 함.”이라고 밝히고 있다. 개정법률안은 1980. 12. 26. 국가보위입법회의 제14차 경제제2위원회에 상정, 의결되었고, 이어서 1980. 12. 30. 국가보위입법회의 제14차 본회의에 상정, 의결되었다.

23) 김유성, 노동법III(초판), 법문사, 1996, 250, 251면.

운동장, 식당 등) 쟁의행위를 할 수 있는 것으로 해석되었다.

1997년 제정된 노조법에 직장점거 금지에 관한 규정이 처음으로 들어와서 현재까지 유지되고 있다. “쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설(이하 ‘주요업무시설’이라 한다)을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다(제42조 제1항).”는 조항이 그것이다.<sup>24)</sup> 이 조항에 관하여 ILO 결사의자유위원회는 다음과 같은 지적을 하였다.<sup>25)</sup>

ILO 전문가위원회는 피케팅과 직장점거와 같은 일정한 유형의 쟁의행위는 그것이 평화적인 방법에서 벗어나거나 근로할 자유를 방해하는 경우가 아닌 한 불법적인 것으로 취급되어서는 안 된다고 본다. 그리하여 한국의 제정 노동조합 및 노동관계조정법 제38조 제1항과 제42조 제1항이 결사의 자유에 관한 원칙에 부합하는가는 그 조항들이 법원에 의하여 어떻게 해석되는지에 달려 있다. 위 조항들이 위 원칙에 부합하도록 하기 위해서는 파업자들이 행한 행동이 폭력이나 파업불참자가 근로할 자유에 대한 침해를 수반하지 않는 이상 불법적인 것으로 선언되어서는 안 된다.

## 2. 판례의 부분적, 병존적 점거이론

대법원은 구법 이래 “직장 또는 사업장시설의 점거는 적극적인 쟁의행위의 한 형태로서 그 점거의 범위가 직장 또는 사업장시설의 일부분이고 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 병존적인 점거에 지나지 않을 때에는 정당한 쟁의행위로 볼 수 있으나, 이와 달리 직장 또는 사업장시설을 전면적, 배타적으로 점거하여 조합원 이외의 자의 출입을 저지하거나 사용자측의 관리지배를 배제하여 업무의 중단 또는 혼란을 야기케 하는 것과 같은 행위는 이미 정당성의 한계를 벗어난 것이라고 볼 수밖에 없다.”<sup>26)</sup>고 하여 부분적, 병존적 점거에 한정하여 직장점거의 정당성을 긍정하고 있다.

24) 노조법 시행령 제21조는 ‘점거가 금지되는 시설’이라는 제목 하에 ‘이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설’을 ‘전기·전산 또는 통신시설(제1호), 철도(도시철도를 포함한다)의 차량 또는 선로(제2호), 「선원법」에 의한 선원이 당해 선박에 승선하는 경우를 제외한 건조·수리 또는 정박 중인 선박(제3호), 항공기·항행안전시설 또는 항공기의 이·착륙이나 여객·화물의 운송을 위한 시설(제4호), 화약·폭약 등 폭발위험이 있는 물질 또는 「화학물질관리법」 제2조 제2호에 따른 유독물질을 보관·저장하는 장소(제5호), 기타 점거될 경우 생산 기타 주요업무의 정지 또는 폐지를 가져오거나 공익상 중대한 위해를 초래할 우려가 있는 시설로서 고용노동부장관이 관계중앙행정기관의 장과 협의하여 정하는 시설(제6호)로 규정하고 있다.

25) The Committee of Freedom of Association, 306<sup>th</sup> Interim Report(Case No. 1865), 1997. 3. (<https://www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb268/gb-6.htm>, 최종방문일 2019. 4. 16.)

26) 대법원 2012. 5. 24. 선고 2010도9963 판결, 대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결, 대법원 1992. 7. 14. 선고 91다43800 판결, 대법원 1991. 6. 11. 선고 91도383 판결.

사실 대법원의 이러한 태도는 직장점거에 의한 쟁의행위를 보장하려는 목적이 아니라 쟁의행위의 장소를 사업장으로 제한한 구법 하에서 직장점거의 태양과 범위를 제한하기 위하여 나온 것이었다. 전면적, 배타적 점거는 사용자의 시설관리권을 비롯한 소유권을 배제, 침해할 뿐만 아니라 업무의 중단 또는 혼란을 야기한다고 보았기 때문이다. 그런데 구법이 폐지되고 주요업무시설의 점거를 금지하는 방식으로 직장점거에 대한 제한방식이 변경되었음에도 대법원의 태도는 달라지지 않았다. 즉 노조법은 사업장시설이 주요업무시설인지 여부를 기준으로 직장점거의 허용 여부를 규정하고 있는 반면, 판례는 업무방해죄 등으로 기소된 형사사건에서 여전히 구법에서와 마찬가지로 파업근로자들의 점거 태양, 범위에 따라 직장점거의 정당성을 판단하고 있다.<sup>27)</sup> 이와 같은 판례의 해석론은 전면적 점거와 부분적 점거를 구별하기 곤란하고 전면적, 배타적 직장점거의 정당성을 예외 없이 부정하여 쟁의행위의 특성을 고려하지 아니하였다는 비판을 받기는 하였으나, 다른 한편으로는 근로자의 단체행동권과 사용자의 시설관리권을 양립시켰다는 긍정적인 평가를 받기도 하였다. 판례에 따르면 사업장시설이 주요업무시설인지 여부를 가리지 아니하고 부분적, 병존적 점거는 허용된다고 해석할 수 있기 때문이다. 직장점거에 의한 쟁의행위를 제한하려는 판례 법리가 노조법의 제정에 따라 직장점거에 의한 쟁의행위를 부분적으로 보호하는 결과를 낳은 것은 아이러니가 아닐 수 없다.

### 3. 개정안에 따른 직장점거의 제한과 그 문제점

노조법과 판례가 각각 다른 기준으로 직장점거에 의한 쟁의행위를 제한하는 상황에서는 직장점거에 의한 쟁의행위의 허용 범위에 관한 여러 해석이 가능하다. 사업장시설이 주요업무시설인지 여부와 관계없이 부분적, 병존적 점거는 허용된다는 해석 이외에도 노조법과 판례가 정한 직장점거 금지 기준 중 어느 하나에 해당하여도 직장점거에 의한 쟁의행위가 허용되지 않는 것으로 해석할 수도 있다(이하 ‘중첩적 제한해석론’이라 한다). 이러한 해석에 의하면 주요업무시설은 일체의 점거가 금지되고, 주요업무시설이 아닌 시설(식당, 휴게실, 기숙사 등의 생활시설이 여기에 해당한다)도 전면적, 배타적 점거는 허용되지 않는다. 고용노동부도 실무상 직장점거의 금지 범위를 위와 같이 해석하고 있다.<sup>28)</sup>

27) 대법원 2012. 5. 24. 선고 2010도9963 판결.

28) 백화점의 광장은 이벤트행사 등 영업행위가 간헐적으로 이루어지고 있기는 하나 광장시설의 주요용도(목적)는 고객을 위한 휴식, 만남의 장소로 판단되며, 이를 백화점의 주요업무시설에 해당하는 것으로 볼 수 없을 것임. 백화점의 광장이 주요업무시설에 해당되지 않는 경우에도 쟁의행위시 노조원의 동 장소에의 체류(점거)는 사유자의 시설관리권능이 유지되는 범위 내에서 부분적, 병존적으로 이루어져야 하는 것이며, 백화점의 출입구가 봉쇄되는 등의 광장시설의 전면적, 배타적인 점거는 정당한 체류(점거)로 볼 수 없을 것임(고용노동부, 노동조

개정안 제42조 제2항은 중첩적 제한해석론에 입각하여 축조된 것으로 보인다. 개정안 제42조 제2항은 사업장시설에 대한 전면적, 배타적 점거에 의한 쟁의행위를 금지하고(판례에 의한 제한방식), 나아가 주요업무시설에 대해서는 ‘전부 또는 일부’의 점거를 금지하고 있다(노조법에 의한 제한방식). 이 조항에 의하면 주요업무시설을 부분적으로 점거하여 행하는 피케팅과 대체근로 감시활동이 금지되고, 주요업무시설이 아닌 시설을 부분적, 병존적으로 점거하는 방식만이 허용될 뿐이다. 이것은 ‘중첩적 제한해석론’의 결과와 같다. 개정안은 주요업무시설에 대한 부분적, 병존적 점거도 허용될 수 없다는 점을 분명히 함으로써 판례 법리에서 전면적, 배타적 점거의 배제를 취하고 부분적, 병존적 점거의 허용을 제거하는 방식으로 판례 법리를 취사선택하고 있다. 이로써 노동조합이 쟁의행위의 수단과 방법을 선택할 자유는 크게 위축될 수밖에 없고, 노동조합은 과업에서 사용자에게 대항하는 강력한 무기를 잃게 된다.

노동조합이 쟁의행위를 하면서 사용자에게 대하여 어떠한 방식으로 의사표현이나 실력 행사를 집단적으로 할 것인가는 기본적으로 노동조합의 자유에 속하는 문제이다. 노동조합은 적극적으로 그 주장을 관철하기 위하여 가장 효과적으로 사용자를 압박하는 전략을 선택할 수 있다. 사업장시설을 점거하여 업무를 효과적으로 저해할 수 있다는 점에서 직장점거는 사용자를 압박하는 가장 효과적인 방법 중 하나이다. 그러나 그러한 이유로 직장점거를 금지하는 것은 허용되지 아니한다. 업무의 저해라는 쟁의행위의 본질에 가장 충실한 방법에 해당한다는 이유로 직장점거를 금지한다는 것은 쟁의행위 자체에 대한 부정을 의미하기 때문이다. 직장점거에 의한 쟁의행위를 규율하는 어떠한 법령과 판례도 헌법상 근로자의 단체행동권을 보장하는 방향으로 해석되어야 하고 개정되어야 한다. 개정안은 직장점거를 중첩적으로 제한하는 해석론을 입법화함으로써 헌법상 단체행동권의 보장에 역행할 뿐만 아니라 국제노동기준에도 부합하지 않는다. 정부에게 ILO 핵심협약을 비준하는 의미가 무엇인지 되묻지 않을 수 없다.

---

합 및 노동관계조정법 질의회신 모음집, 2013, 393면).

## 권고에 비추어 본 정부 노조법 개정안의 문제점

(국가인권위원회)

### 인권위 관련 권고 현황

	ILO 권고에 따른 개선방안	관련 규정	인권위 권고		
			제목	권고내용	회신 내용
특수고용 노동자	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노조법상 근로자 개념 확대</li> <li>○ 특수고용노동자 노동3권 보장</li> </ul>	노조법 제2조 제1호	1.특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률 제·개정 권고 (07.09.17.)	1. 특수형태근로종사자의 보호에 관한 법률을 조속히 제·개정하되, 1) 특수형태근로종사자의 사업주와의 개별적 관계에 있어서는 계약의 존속 보호, 보수의 지급 보호, 휴일·휴가의 보장, 성희롱의 예방 구제, 산업안전보건, 모성보호, 균등처우, 노동위원회에 의한 권리구제·분쟁해결 및 근로감독관에 의한 감독 등에 관한 규정을 두고, 2) 집단적 관계에 있어서는 특수형태근로종사자들의 계약조건을 유지·개선하고 경제적·사회적 지위를 향상시킬 수 있도록 노동3권을 보장하고, 3) 사회보장제도와 관련하여서는 산업재해보상보험법, 고용보험법, 국민연금법, 국민건강보험법의 직장(사업장)가입자 규정이 적용될 수 있도록 하고, 4) 아울러 실질적으로는 사용종속관계에 있는 근로자임에도 계약의 형식을 이유로 특수형태근로종사자로 분류되는 자(이른바 ‘위장자영인’)에게는 일반근로자와 동일한 노동법적 보호가 이루어질 수 있도록 특수형태근로종사자의 개념 및 판단기준을 만들어 명시할 것을 권고	일부 수용
			2.산재보험 적용범위확대를 위한 제도개선 권고 (14.11.27.)	1. 고용노동부장관에게, 가. 실질적으로는 근로자이나 특수형태근로종사자라는 고용형태로 위장된 근로자의 권리보호를 위하여 ‘위장된 고용관계 판단을 위한 가이드라인’을 마련할 것 나. 특수형태근로종사자에 대한 산업재해보상보험 적용과 관련하여, 1) 현재 「산업재해보상보험법」의 적용을 받고 있는 6개 직종 특수형태근로종사자가 실질적인 보호를 받을 수 있도록 적용제외 신청제도를 폐지하고 종사자의 보험료 부담을 면제 또는 지원하는 방안을 마련할 것 2) 현재 「산업재해보상보험법」의 적용을 받고 있는 6개 직종 외에도 모든 특수형태근로종사자가 산업재해보상보험 적용대상에 포함되도록 할 것 다. 해외파견근로자에 대한 산업재해보상보험 적용과 관련하여, 1) 해외파견근로자의 규모, 업무상 재해보상을 위한 보험 가입 현황 등에 대한 정보를 체계적으로 관리하기 위한	일부 수용

				<p>마련할 것</p> <p>2) 산업재해보상보험보다 불이익하지 않은 내용의 민간 보험에 가입하거나 현지의 법·제도를 통해 국내의 산업재해보상보험과 동등한 수준의 보호를 받는 등 합리적 이유가 있는 경우 이외에는 모든 해외파견근로자에 대한 산업재해보상보험 가입을 의무화할 것을 권고</p> <p>2. 국회의장에게, 「산업재해보상보험법」 및 「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 개정 시 위 권고의 내용이 반영되도록 노력할 것을 권고</p>	
			<p>3.특수형태근로종사자의 노동기본권 보호를 위한 권고 및 의견표명 (17.4.6.)</p>	<p>특수형태근로종사자의 노동3권 보장을 위한 별도의 법률을 제정하거나 「노동조합 및 노동관계조정법」(노조법) 상 근로자에 특수형태근로종사자가 포함되도록 관련 조항을 개정할 것을 권고하고, 조속한 입법이 필요하다는 의견을 표명</p>	<p>수용 (17.9.28.노동부 회신)</p>
			<p>4.실업위험으로부터 특고보호를 위한 고용보험확대적용의견 표명 (19.9.6.)</p>	<p>국회의장에게, 고용보험의 사각지대에 놓여 있는 특수형태근로종사자가 실업위험 등으로부터 실질적인 보호를 받을 수 있도록 국회 계류 중인 「고용보험법 일부개정법률안(의안번호 16373)」에 대하여 조속히 심의하여 줄 것을 요청함</p>	-
간접고용노동자	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 노조법상 사용자 개념 확대</li> <li>○ 원청 사용자성 인정, 교섭권 보장</li> </ul>	노조법 제2조 제2호	<p>1.사내하도급근로자인 권개선권고 (09.9.3.)</p>	<p>사내하도급근로자의 노동기본권 증진을 위해 상시적 업무에 대한 직접고용, 사내하도급근로자에 대한 차별금지 및 차별시정 신청권 인정, 노동관계법상 사용자 정의규정 개정을 통해 사용자책임을 확대할 것을 권고</p>	불수용
			<p>2.사내하도급근로자보호등에 관한 법률안에 대한 의견표명 (12.11.12.)</p>	<p>위원회는, 고용노동부장관에게 『사내하도급이 원청회사가 직접고용의 회피수단이나 불법파견으로 활용되지 않도록 현재 대법원의 판례에서 제시된 기준에 따라 원청회사가 하도급 근로자에 대한 실질적 지휘감독권을 가지고 있으면 불법파견으로 인정되도록 적법도급과 불법파견의 구분 기준을 관련법에 명시하라』는 의견을 표명</p>	-
			<p>3.간접고용노동자노동인권증진을 위한 제도개선</p>	<p>(1)위험의 외주화로부터 노동자의 생명과 안전을 보장하기 위해, 「산업안전보건법」에 따른 도급금지작업이 화학물질을 중심으로 협소하게 규정되어 있으므로 변화된 산업구조 등을 고려하여 금지 범위를 확대하고, 생명·안전업무 기준의 구체화하고, 산재보험료 원·하청 통합관리제도 적용범위</p>	답변 대기 중



			(19.8.30.)	<p>확대 및 산재발생에 대한 엄정한 처벌과 지도감독 강화방안을 마련할 것</p> <p>(2)노동관계법 회피목적으로 발생하는 불법과건(위장도급) 문제를 근절하기 위해, 합법적 과건기준에 관한 대법원 판례를 반영하고, 현행 행정부 지침의 형식의 「근로자과건의 판단기준에 관한 지침」을 상위법령으로 규정하고, 불법과건에 대한 정부의 신속하고 적극적 지도·감독을 위한 개선방안 마련</p> <p>(3)사내하청노동자의 노동3권 보장을 위해, 근로계약 체결 당사자가 아니라 할지라도 실질적 영향력 있는 자까지 포함하는 개념으로 노조법 제2조 사용자 개념을 확대하거나 원청의 단체교섭 의무규정을 명시하고, 원청의 부당노동행위 책임 확대방안 마련 등</p>	
노조설립 신고	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 설립신고 반려규정 삭제</li> <li>○ 신고주의에 맞게 제도운영</li> </ul>	노조법 제12조	노조설립에 관한 법령 및 정책개선 권고 (10.9.30.)	노동부장관에게 현행 노조법에 따른 노동조합설립신고제도가 사실상 허가제와 같이 운영될 위험을 예방하고 노동기본권 구현을 위해 관련 법령(법 제2조 제1호, 제4호, 시행령 제9조 제2항)을 개정할 것과 행정관청의 심사시 재량권 행사 관행을 개선할 것을 권고함	불수용
노조아님 통보 전교조 법외노조	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 모법의 근거 없는 시행령 규정 삭제</li> <li>○ 전교조 법외노조통보처분 직권취소</li> </ul>	노조법 시행령 제9조 제2항	1. 법외노조 통보처분 취소소송(2016두32992)에 관한 의견 (17.12.18.)	인권위는 대법원에 계류 중인 “법외노조통보처분 취소소송(2016두32992)” 담당 재판부에, 결사의 자유와 관련한 국제인권조약 및 전국교직원노동조합 법외노조항 대한 국제사회의 우려 및 권고를 적극 참고하고, 교원노조의 초기업단위 노조로서의 특성과 「노동조합 및 노동관계조정법 시행령」 제9조 제2항 및 이 사건 처분의 비례원칙 위배 소지에 대해 고려할 필요가 있다는 의견을 아래와 같이 제출한다	-
공무원·교원 단체교섭/협약	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 교섭대상과 범위 확대</li> <li>○ 단체협약 이행확보 수단 마련</li> </ul>	공무원 노조법 제8, 10조 교원노조법 제7조	1. 대학교수의 노동기본권 보장입법에 대한 의견표명 (06.03.07.)	헌법과 국제인권법에 합치하도록 대학교수의 노동기본권 보장을 위한 적절한 입법조치 필요. 단 학생학습권, 교수의 직무상, 법률상 지위의 특수성을 고려하여 보장범위의 조정은 가능하다는 의견표명	-
			2. 공무원노조법시행령(안) 공무원 가입범위규정 개선 의견표명 (05.11.28.)	법률 시행령(안) 중 일부 내용이 △그 금지 범위를 구체적으로 규정하지 않고 다시 하위법령에 위임하고 있고 △특히 내부 훈령, 사무분장 등에 의해서도 결과적으로 노조가입을 제한할 수 있게 하고 있어 이는 노동기본권의 침해로 판단되어 노동부장관에게 이에 대한 개선 의견을 표명함	-
단체교섭과 쟁의행위 대상	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 단체교섭 및 협약 체결 범위 확대</li> <li>○ 사회경제 정책 교</li> </ul>	노조법 제29조		검토 중	

5회 노동법률가대회

	·쟁의권 보장				
공익사업 장 쟁의권	○ 필수유 지업무제도 폐지 ○ 최소유 지업무제도 신설 ○ 필수공 익 사업 장 대 체 근 로 금지	노조법 제42조 의2 ~ 6, 제43조, 제71조		-	
파업과 형사책임	○ 폭력이 나 파괴행 위를 수반 하지 않는 평 화 로 운 파업에 대 한 형사면 책	형법 제314 조		검토 중	
파업과 민사책임	○ 폭력이 나 파괴행 위를 수반 하지 않는 평 화 로 운 파업에 대 한 민사면 책	노조법 제3조		검토 중	

## [2부 노동법률가대회]

### 1. 활동보고

- 1) 2019 노동법률단체 공동활동 보고
- 2) 2019년 노동인권실현을 위한 노무사모임 활동보고
- 3) 2019년 민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회 활동보고
- 4) 2019년 민주주의법학연구회 활동보고
- 5) 2019년 법률원(민주노총·금속노조·공공운수·서비스연맹) 활동보고
- 6) 전국불안정노동철폐연대 2020년 활동계획

### 2. 2019년 최고-최악의 디딤돌/걸림돌 노동판결 투표결과

## 법률단체 간사회의 공동활동

### ○ 간사회의

- 19. 01. 29. 간사회의, 콜텍농성장 앞
  - 한정애 의원발의 노조법 개악안에 대한 대응방안
  - 고 김용균 추모문화제(2/12 19시) 준비건
- 19. 03. 05. 간사회의, 경사노위 농성장 앞
  - 농성장 운영 및 향후 투쟁방향에 대한 논의건
  - 3/20 탄근제 토론회 준비건
- 19. 04.16. 간사회의, 금속법률원
  - 문재인정권 2년 맞이 평가 기자간담회 준비건
  - ILO긴급공동행동 조직화 확대 및 실천사업 진행공유
- 19. 05. 19. 간사회의, 금속법률원
  - ILO긴급공동행동 논의 및 요청건
  - 노조법 개악정국과 관련된 향후 투쟁방향과 준비
- 19. 06. 18. 간사회의, 금속법률원
  - 임시국회 개원시 대응관련 논의
  - 기간제 교사노조 기자회견 요청의 건
  - 주얼리 노동자 권리찾기 사업단 참여의 건
- 19. 08. 16. 간사회의, 금속법률원
  - 정기국회 시 노동법 개악관련 대응논의의 건 - 좌담회
- 19. 10. 11. 간사회의, 금속법률원
  - 노동법 개악관련 팩트체크팀 구성에 대한 논의의 건
  - 기간제 교사노조 기자회견 요청의 건
  - 검찰개혁에 대한 노동파트 개혁에 대한 입장정리의 건
- 19. 11. 27. 간사회의, 금속법률원
  - 팩트체크 관련 법률가 언론기고 사업 논의
  - 위협의 외주화 금지법 제정 대책위 하루지킴이 논의
  - 법률가대회 일정 확정 및 프로그램 논의
- 19. 12. 19, 간사회의, 금속법률원
  - 법률가대회 토론회 기획안 논의
  - 19년 디딤돌/걸림돌 판결 논의

○ 공동활동

- 18년부터 시작된 1인 시위는 19. 4. 5.로 마무리 됨
- 1/15 ilo비준촉구 토론회, 국회의원회관
- 1/21 한정애의원에 공개질의
- 1/29 콜텍 기자회견, 콜텍투쟁사업장
- 2/25 탄력근로제 합의철회 요청 노동법률가기자회견, 경사노위 앞
- 2/27 탄력근로제 합의철회 노동법률가 단식농성 기자회견, 경사노위 앞
- 2/27~3/7 노동법률가 단식농성 진행

- 2/28 19시 야합을 해부하는 밤 등 매일밤 문화제 진행.
- 지지단식농성 및 단식농성 연대선언 등 진행.
- 3/5 (노동법률가 긴급선언)문재인 대통령 만남시다 기자회견 진행 이후 청와대 앞에서 연좌시위.
- 이주노동자, 라이더유니온 등 연대단위들의 연대기자회견 진행.

- 3/7 경사노위 회의무산으로 탄력근로제 합의통과 안됨. 경사노위 앞 노동법률가 단식농성 해단.
- 3월 11일 공동기자회견 진행
- 3월 20일 탄근제 토론회 진행
- 4/22 공익위원안에 대한 법률단체 공동성명서 발표
- 4/26 농협의 물류노동자 노동권탄압에 대한 규탄성명 발표
- 5/11 민주노총 결의대회에서 ilo긴급공동행동 구성원으로서 발언(민변 노동위/정병욱 변호사)
- 6월 3일 현충사태에 대한 법률단체 공동입장서 발표
- 7월 15일 11시 30분 청와대 앞, 톨게이트 노동자건 기자회견
- 7월 25일 11시 30분 청와대 앞, 유성사태건 기자회견
- 9월 01일 한국도로공사 요금수납노동자 직접고용 촉구 성명서
- 9월 20일 대법판결대로 전체수납원 직접고용 촉구 기자회견
- 10월 16일 기간제교사 ilo결사위원회에 진정건 기자회견

## 노동인권실현을 위한 노무사모임의 2019

### ○ 노노모를 소개합니다.

노동이 아름다운 세상을 위해 길 위의 노무사들이 함께 하고 있습니다.

2002년 7월 10일, 노동자와 민주노조운동에 대한 보다 체계적이고 조직적인 법률지원과 연대활동을 펼쳐보자는 결의를 모아 <노동인권 실현을 위한 노무사 모임>(노노모)를 창립 하였습니다. 처음 11개 노조/노동사회단체/노무법인 등에 소속된 27명의 회원수는 2020년 1월 현재 전국 118개 노조/노동사회단체/노무법인 등에서 일하는 192명으로 늘어났습니다.

노노모는 노동자의 관점과 법리로 권리구제활동, 법제도개선사업, 정책연구사업, 진상조사 활동, 노동행정대응사업, 교육사업 등을 진행해오고 있습니다.

노노모는 노동조합 또는 노동사회단체 소속 노무사이거나 개업노무사의 경우 사용자 대리를 하지 않을 것을 회원 자격 요건으로 하고 있습니다.

수많은 노동자들의 눈물과 고통과 투쟁의 현장에 노노모가 언제나 함께 하겠습니다.

### ○ 올해 노노모는

- 정기워크숍(충주), 상하반기 회원특강, 조직문화진단 전회원 설문조사 및 토론회, 송년회 및 신입회원 환영회, 수습노무사 프로그램인 노동자의 벗 활동 등을 주최하였으며,

- 행정해석분과(9차례 모임, 최저임금법 변경 관련 연구사업 1회), 산재분과(9차례 모임, 워크숍 1회), 일본노동법연구분과(7차례 모임), 경인지역 질관위 대응분과(7차례 모임) 활동이 이뤄졌습니다.

- 또한, 기자회견, 토론회, 의견서 및 선언문 발표, 매일노동뉴스 노노모 에세이 주1회 기고 등을 진행하였습니다. 2019년 모두 수고하셨습니다.

## 2019 민변 노동위원회 활동소개

### ○ 민변 노동위 소개



#### 구 성

- 위원장: 정병욱
- 부위원장: 고윤덕, 정소연
- 위원수: 전국 256명(본부 216명)

#### 정기모임

- 정기모임: 매주 수요일 점심에 정기모임, 둘째주 수요일은 저녁모임으로 진행
- 연1회 노동위원회 전체모임을 4월에 진행

#### 팀 활동

- 팀 회의: 국제노동팀, 노동자건강권팀, 이주노동팀 월 1회 정기모임
- 그 외 회원팀, 연구팀, 삼성노조파괴대응팀, 입법모니터링팀, 판례모니터링팀 등

#### 교육사업

- 민변 주최로 매년 3월, 신입변호사, 민변 회원, 활동가들을 대상으로 <노동법 실무교육> 진행
- 2020. 3. 2.~4. 11.까지 <제9회 노동법 실무교육> 총 14강으로 진행



#### 교류활동

- 일본 변호사단체 중의 하나인 『오사카노동자변호단』과 1999년부터 매년 교류회를 진행하면서 일본과 한국의 노동 관련 판례의 경향에 대한 분석과 노동법제 변화에 대한 검토 등을 꾸준히 진행하고 있음(매년 가을 개최).

#### 연대활동(최근 활동하고 있는 것 중심으로)

- 노동법률단체 간사회의
- 기업인권네트워크
- 중대재해 기업처벌법 제정연대
- 직장갑질 119
- 고 김용균 시민대책위원회
- 서지윤간호사 사망사건 진상규명과 산재인정 및 재발방지를 위한 공동대책위원회
- ILO핵심협약 즉각 비준! 촉구 긴급공동행동
- 서울 감정노동 네트워크
- 청년 건설노동자 고 김태규님 산재사망 대책회의
- 기간제교사의 정규직화를 지지하는 공동대책위원회
- 톨게이트 요금수납노동자 직접고용, 자회사 정책 폐기를 위한 시민사회공동대책위원회
- 2020 전태일50주기 준비위원회
- 삼성 해고노동자 김용희 고공농성 문제해결을 위한 공동대책위원회
- 노동열사 문중원 죽음의 진상규명 및 책임자처벌을 위한 시민대책위원회 등



**주요 변론사건**

- 메탄올 실명사건 손해배상청구소송
- 고령자의 무기계약직 전환 부정하는 기간제법의 위헌성과 계약해지통보 부당하고 소송
- 삼성작측보고서 비공개재결 취소소송
- 골프장 캐디 부당해고 사건
- 승선근무예비역 괴롭힘 사망 사건 등

**입법활동**

- 수요일모임에서 격주로 입법모니터링, 매년 정기국회 법률안 민변 의견서(노동 분야) 제출

**출판활동**

- 『변호사가 풀어주는 노동법 I. 근로기준법』(2014년 11월)
- 『변호사가 풀어주는 노동법 II. 집단적 노사관계법』(2008년 10월)
- 『변호사가 풀어주는 비정규직법』(2018년 10월)
- 매년 7월 『노동판례비평』 출간

**활동모습**





### 활동모습



### 활동모습



### 활동모습



### 활동모습





**활동모습**



**노동법 교육도 하고, ILO도 갑니다!**



**활동모습**



**부산까지 가서 3시간 동안 회의도 하고..**



**활동모습**



둘째주 저녁에는 모여서 공부도 하고..



오사카노동자변호단과의 교류회도 개최합니다.

## 활동모습



12월은 즐거운 송년회로 마무리합니다.

## 민주주의법학연구회 소개

### ◎ 연구회의 목적

민주주의법학연구회는 법학적 조사 연구 발표 및 사회활동을 통하여 한국사회의 법제도 및 법학의 민주화에 이바지하는 것을 목적으로 합니다.

전통적인 체제법학이 국민주권을 내세우고 사회정의의 실현을 이념적 구호로 삼아 지배계급의 이해관계와 권력기반을 더욱 공고히 하는 법논리적 정당화 작업을 제공해 줌으로써, 법이 지배계급의 도구임을 은폐하고 민중의 권리와 자유를 억압하며, 법에 대한 과학적 접근을 조직적으로 차단시키는데 가담해왔습니다.

민주주의법학연구회는 이런 시대 상황 속에서 법분야의 민주화운동이 절실히 요청됨을 인식하고 현재의 지배적인 법논리가 가지는 허구성을 폭로하는 한편 무엇이 참된 법인가에 대한 과학적 대안을 마련함으로써 법제도와 법문화의 민주화에 일익을 담당하고자 하는 것입니다.

1989년 1월 5일 소장교수와 변호사 및 대학원생을 중심으로 결성되었습니다. 현재 전국 각 대학에 소속된 50여명의 교수를 비롯 100여명의 회원이 활동을 함께 하고 있습니다.

### ◎ 주요 활동([www.delsa.or.kr](http://www.delsa.or.kr))

1. 학술지 [민주법학]의 발간 (연 3회)
2. 다양한 출판물의 발간
3. 심포지엄의 개최 및 학술이론활동
4. 사회단체와의 연대

○ 민주주의법학연구회 노동판례연구모임

일시: 매월 두번째 금요일 저녁7시  
 장소: 방송대(4호선 혜화역 2번 출구)  
 문의: 윤애림(laboryun@knou.ac.kr)

민주주의법학연구회 노동법분과 회원들을 중심으로 노동판례연구모임을 진행하고 있습니다.

잘 알려지지 않은 하급심 판례라도 주목할 만한 것들, 비판적 해석과 대안적 법리 마련을 필요로 하는 사건들을 비판적으로 검토하여, 연구자와 실무가, 활동가 사이에 토론과 진보적 법리 형성을 촉진하는 것을 목표로 합니다.

연구모임은 위와 같은 취지에 공감하시는 모든 분들의 참여를 환영합니다.

<2019년 노동판례연구모임 주제>

1월	▶ 한국농수산식품유통공사 교섭단위 분리 결정(중노위 2018. 9. 17. 중앙2018단위 11) 발표: 박용원 노무사(공공운수법률원) ▶ 원청의 부당노동행위 책임 및 부당노동행위 공범 책임추구의 실태와 문제점 발표: 하해성 노무사(공공운수노조 서울지부)
2월	▶ 국가인권위원회의 차별사건 조사방법론 발표: 김원규 변호사(국가인권위원회 인권정책과장) 지정토론: 조경배 교수님(순천향대) 구미영 연구위원(한국여성정책연구원) 박주영 노무사(민주노총 법률원)
3월	▶ 현대차의 직접고용의제 노동자에 대한 징계해고 사건 발표: 김기덕 변호사(노동법률원 새날)
4월	▶ 포스코의 불법파견 사건 발표: 김태욱 변호사(사무금융법률원) 지정토론: 최은배 변호사 윤애림(민주법연)
5월	▶ 직장폐쇄 기간 중 징의행위 참가자의 소정근로일수 산정 발표: 김차곤 변호사(법률사무소 새날) ▶ 금속노조 기륭전자분회 조합원에 대한 기륭전자(주) 및 대표이사의 근로제공수령거부와 손해배상 책임 발표: 노종화 변호사(금속법률원)
6월	▶ 징의행위 찬반투표의 시기 발표: 우지연 변호사(공공운수법률원)



5회 노동법률가대회

	<p>▶ 노사협의회 근로자위원 선거무효확인 발표: 김세희 변호사(민주노총 법률원)</p>
7월	<p>▶ 아이돌보미의 근로자성 발표: 박현서 변호사(민변 노동위원회)</p> <p>▶ 플랫폼노동자의 노동자성 관련 최근 해외 판결 검토 발표: 윤애림(민주주의법학연구회)</p>
9월	<p>▶ 중노위 부당노동행위 재심판정의 절차 및 내용의 적법 여부 발표: 이다솜 노무사(공공운수법률원)</p> <p>▶ 아사히글라스 사내하청 노동자에 대한 사용자업주의 책임 발표: 장석우 변호사(금속법률원)</p>
10월	<p>▶ (주)대교 임금피크제 무효 판결 발표: 김태욱 변호사(사무금융법률원)</p> <p>▶ 유성기업 임원의 부당노동행위와 배임·횡령죄 발표: 김상은 변호사(법률사무소 새날)</p> <p>지정토론: 권오성 교수(성신여대)</p>
11월	<p>▶ 자동차판매대리점 노동자의 근로자성과 부당노동행위의 구제 발표: 정준영 변호사(금속법률원)</p> <p>▶ EU에서의 종속적 취업자(dependent self-employment worker)의 노동기본권과 경쟁법과의 충돌 문제 발표: 윤애림(민주주의법학연구회)</p>



## 제5회 노동법률가대회 법률원 소개

### ○ 법률원 현황

- 법률원은 노동자와 노동조합이 노동3권의 진정한 권리주체가 될 수 있도록 자본에 맞서 투쟁하는 노동자들의 법규활동을 지원하고 관련 법률대응을 함께 하고 있습니다.
- 법률원은 모든 노동자들이 노동기본권을 누릴 수 있는 사회를 만들기 위하여 노동법제도를 연구하고 정책대안을 생산하고 있습니다.
- 법률원은 인간의 존엄과 평등이 보장되는 민주주의를 지향하고, 민주노조운동을 지지·옹호합니다.

- 2002년 2월 1일 변호사 4인 포함 6명으로 시작
- 2017년 12월에는 부설기관으로 노동자기업경영분석실을 설립
- 2019년 법무법인 대안(울산법률원) 통합
- 현재 민주노총법률원 및 3개의 산별법률원, 지역사무소 등에서 84명(변호사 32명, 노무사 19명, 송무지원 20명)가 활동 중

<p>민주노총 법률원 : 2002. 2. 설립  대전사무소, 충북사무소, 광주사무소  전교조 법률팀, 언론노조 파견</p> <p>금속노조 법률원 : 2009. 5. 통합 재개원  경남사무소, 충남사무소</p> <p>공공운수노조 법률원 : 2011. 7. 설립</p> <p>서비스연맹 법률원 : 2018. 2. 설립</p> <p>법무법인 대안(울산법률원) : 2019. 통합</p>
--

### ○ 주요 활동 영역

- 투쟁사업장에 대한 법률적 지원 및 연대
- 노동조합에 대한 일상적인 자문과 체계적인 교육
- 노동사건 수행
- 노동 정책 및 법제도 개선 대응
- 노동자와 민주노조를 위한 기업경영분석
- 투쟁사업장에 대한 법률적 지원 및 연대
- 노동법률상담
- 미조직 노동자들의 조직화 지원

## 투쟁(현안)사업장 지원 법률원

- 회사의 민주노조 탄압
- 천막 농성했다고, 1인 시위 했다고, 휴게시간에 휴대폰 사용했다고, 조퇴했다고 ...등등 징계!!!(징계자만 50여명!!!!), 천막농성 시위 금지 가처분은 패키지.
- 노동조합의 고소고발, 가처분 등 지원

### <단독>한국타이어노조, 천막 농성 돌입

미디어대전 2019. 5. 15. 15:30 URL 복사 +이웃추가

"합리적인 노조사무실 제공하라!"며 13일(월) 농성 시작



## 투쟁(현안)사업장 지원 법률원

- 현대중공업 일방적인 회사분할 추진
- 일방적인 구조조정 저지 투쟁 결함 - 주주총회 장소 농성 결함, 금속노조 조선산업구조조정 대책회의 결함, 울산지역 시민사회단체대책위 결함, 기자회견, 노동자대회 및 각종



## 투쟁(현안)사업장 지원 법률원

틀게이트 해고 노동자. 한국도로공사이강래 사장 파견법 위반 고발



쌍용차 복직노동자 '첫 월급통장' 털어 간 국가 노동자 죽이는 국가 손배기압류 제도개선 시급

최혜경 · 승인 2019.01.31 08:00 · 댓글 0



▲ 금속노조 쌍용자동차지부와 발원자별대위 국가손배상대응모임 회원들이 30일 오후 서울 서대문구 경찰청 앞에서 기자회견을 열어 복직한 쌍용차 노동자들에 대한 일관 기압류와 국가 손배상정기수송 철회를 촉구했다. 당시차진 김정욱 지부 사무국장이 발언하고 있다. <참가본 기자>



# 노동사건 수행 법률원

대법원 "현대·기아차 카마스터는 노조법상 근로자"

기사승인 2019.06.14 08:00:01



가- 가+

- 판매대리점, 노조 만들어 교섭 요구하자 용역계약 해지 ... "노동자가 대법원까지 가야 노동자로 인정받는 현실 참담"



## "학습지 교사도 노조법상 근로자다"...대법원 첫 판결

배선영 기자 · 승인 2018.06.15 16:39 · 댓글 0



# 노동사건 수행 법률원

## 법원 "모든 현대차 사내하청은 정규직", 10년 불법파견 투쟁 결실

현대차 전 공정 994명 전원 정규직 판결...현대차 비정규직 노동자 환호

등록일 [ 2014년 09월 19일 13시 20분 ]

법원이 현대차 사내하청 노동자 전원을 정규직으로 인정했다. 집단적으로 근로자지위확인 소송을 제기한 900여 명의 사내하청 노동자를 전원 정규직으로 인정한 첫 판결이다. 이는 사실상 법원이 현대차 전 공정에서 불법파견이 이뤄졌음을 인정한 것이라 파장이 예상된다.

## "예고된 파업, 업무방해죄 아니다"...법원 '전격성' 인정 안해



# 노동사건 수행 법률원

## 김명환 민주노총 위원장 구속적부심 통해 조건부 석방...보증금 1억

온라인 기사 2019년06월28일 08시46분

[일요신문] 국회 앞 집회에서 불법행위를 주도해 공무집행방해, 집회및시위에 관한 법률 위반 등 혐의로 구속됐던 김명환 민주노총 위원장이 지난 27일 구속적부심을 거쳐 조건부로 석방됐다.



## 경찰, 靑 행진하던 톨게이트 수납원 1명 구속영장 신청

황원규 기자  
2019.11.10 13:34:53

### 체포된 13명 중 1명...나머지 귀가



# 노동정책, 법제도 개선 대응 법률원

## 노동자권리 연구소(준)

- 중장기적 목표 : 노동자 관점에서 노동자 권리 연구, 법률정책 대응, 법학분야 전문가 영입

### 민주노총 법률원 정책연구실 긴급현안강좌

2018년 3월 9일 금요일 오후 2시~4시

- 장소 : 프란치스코 교육회관
- 참가대상 : 민주노총 조합원
- 참가비 : 무료
- 문의 : (02)2635-0419 민주노총 법률원

---

- 강좌 : 개정 근로기준법 주요 내용, 쟁점과 노조의 대응
- 강사 : 권두섭 (민주노총 법률원 / 변호사)

민주노총 법률원

**경영분석 교육 - 성황리 진행 중**



노동정책, 법제도 개선 대응 법률원 

2019 법률원 정기토론회

특수고용  
노동자의  
노동조합할  
권리를  
말하다

**특수고용  
노동기본권  
보장에 관한  
해외법제도와  
한국적 함의**

일시 2019.11.14. 목, 14:00~18:00  
장소 광화문 변호사회관 10층 조영래홀

- 주최 전국민주노동조합총연맹
- 주관 전국민주노동조합총연맹 법률원
- 전국공공운수노동조합 법률원
- 전국금융노동조합 법률원
- 전국서비스산업노동조합연맹 법률원

- 사회 | 신인수 민주노동법률원장
- 발표 | <영국> 심재진 서울대학교 법학전문대학원 교수  
<미국> 이다혜 서울대학교 교육복지센터 연구위원  
<일본> 장영준 국제노동연구원 연구위원  
<프랑스> 장승엽 연세대학교 법학전문대학원 교수  
<독일> 박귀천 이화여자대학교 법학전문대학원 교수  
<한국> 권두섭 전국민주노동조합총연맹 법률원 대표변호사
- 토론 | 윤애립 서울대학교 교육복지센터 연구위원  
정홍준 한국노동연구원 연구위원  
김성택 민주노동서비스연맹 정책실장

 민주노동



체계적인 노동법 교육 법률원 

민주노동 전국공공운수노동조합

**법률학교 2019**

2019. 10. 16(수) ~ 17(목) 09:00 ~ 18:00  
철도노조 대회의실(철도화관 6층, 용산역)

- 1일차**
- 09:00 일교식
  - 09:30 1강 당연한 노동법 현안과 입법과제
  - 10:40 2강 나를 둘러싼 노동규범과 노동법 길 찾기
  - 13:40 3강 사용자의 징계해고 등 개별적 탄압에 맞선 대응
  - 15:40 4강 사용자의 부당노동행위, 형사적 탄압에 맞선 법률대응
  - 17:20 마무리
- 2일차**
- 09:00 일교식
  - 09:30 5강 임금과 노동시간에 대한 이해와 법률대응
  - 11:40 6강 [실습] 노동부 고소장, 임금채불 진정서 작성
  - 14:00 7강 단체교섭, 쟁의행위, 단체협약 등 고선 법률대응
  - 15:50 8강 업무상 재해에 대한 현장의 이해와 법률대응
  - 17:30 졸업식


온라인으로만 접수가능(9/3~10/4)  
<https://bit.ly/2y1Zs4>  
(공공운수노조 홈페이지/공지사항/4473 참조)

비정규직철폐!  
노동기본권경취!



2019. 서비스연맹  
**특고노동자  
법률 학교**

2019. 07. 21. (일)  
마트노조회의실

 전국서비스산업노동조합연맹 법률원

# 체계적인 노동법 교육



## 법은 투쟁과 조직화의 무기



# 노동조합 자문 및 법률상담



2020년 달라지는 노동법제도  
- 2019. 12. 19. 법률동

< 순 서 >

1. 2016. 3. 20 개정 근로기준법(2020. 1. 1. 시행) 중점 가. 휴당 근로시간 52시간 제한	3
나. 근로시간 및 휴게시간 특례업종 축소	4
다. 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 지정	7
2. 2019. 1. 15 개정 근로기준법	8
가. 근로시간 3개월 미만 노동자 해고예외	8
나. 직장 내 괴롭힘 방지	9
3. 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 및 시행령	11
가. 배우자 출산휴가 및 육아기 근로시간 단축 확대	11
나. 가족돌봄 등을 위한 지원 확대	14
다. 전국적 고용개선조치	17
4. 산업재해보상보험법 및 시행령	18
가. 업무상 정신적 스트레스로 인한 업무상 질병 추가	19
나. 총회근 자체 결산 산업재해보상보험법 부칙 한법부원칙 결정	20
다. 특수형태근로종사자 및 중소기업사업주 특례적용 대상 확대 등 (입법예고)	21
5. 2019. 1. 15. 전부개정 산업안전보건법	25
가. 법의 보호대상 확대	25
나. 위험의 외주화 금지(도급금지, 도급승인 등)	27
다. 위험 책임 강화(도급인의 안전 보건조치 등)	30
라. 작업승진	33
마. 물질안전보건자료 작성, 제출 등	35
바. 법 위반에 대한 제재 강화	37
6. 고용보험법	39
가. 2019. 1. 15자 일부 개정 고용보험법	39
나. 2019. 8. 27자 일부 개정 고용보험법	43
7. 채용절차의 공정화에 관한 법률	48
8. 산업안전 및 학습병태 지원에 관한 법률	50

노동법률 디톡스 제8호

발행일 : 2019년 11월 4일(월) | 발행처 : 민주노동법률원 | 전화 : 02-2670-9295

---

**자회사 설립 방식 자체가 문제입니다!**

대기업 판권 이후 한국도로공사는 중소기업들을 대상으로 양자회담의 산파를 주어 이에 따라 고용하겠다는 방침을 밝혔습니다. 기존에 하던 업무와 무관한 환경에서 또 조우 업무에 배정하는 것을 감수하고 취업하고 자회사로 신규사업 업무를 지체하지 사자라고 천명하면서 들 중에 하나를 선 택해야 한다는 것입니다. '한국도로공사'는 수산 업무 자 체가 없으므로 어쩔 수 없다'는 것이 그 이유입니다. 불법 판권 영리를 알리기 위해 자자사를 설립하여 '어쩔 수 없다' 상황을 만들어낸 주체는 바로 한국도로공사 그 자사입니다.

**자회사 설립 방식에는 근로계약의 본질적인 내용이 고스 란히 남아 있지 않**

근본적으로, 자회사 설립 방식이 자법고용에 준하는 '정 규직 전환'의 한 가지 형태로 인정될 수는 없습니다. 근로계약 본의 진정한 공제안이 그로써 남아있어, 자법고용의 유사 성이라는 불확실성에 자회사에 고기 태우집니다. 강제, 모 화사기 자회사 운영 형태에 대해 상당한 경각심을 가진 경 우에도 고용관계에 대해서는 자법고용이 아닌 정당한 고용 수 있는 노동조합의 승인이 보장될 수 없습니다. 실제 자회사 설립의 수단 목적, 배정 업무에 있는 경우 노동 자들의 임금, 복지등급 등에서 법적 기준을 가해하지 않다는 점에서 기존의 불합리한 방식과 유사합니다. 실제 노동부 가이드라인은 정규직 전환 시 기존 불합리에 적용된 비용 등을 노동자들의 임금 및 복지에 대한 사 용화하고 제시하고 있으나, 자회사 방식 역시 기존과 마 찬가지로 불합리성에 준해 비용이 사용됩니다.

---

**자법고용이 아닌 자회사 설립 방식에 대해**

한국도로공사가 자회사 설립이 정당한 것으로 주장하는 근 계는 현재에서 발생한 '비정규직 정규직화한 가이드라인'이 아 가이드라인이 이를 허용하고 있는 것입니다. 그러나 이 가이드라인 역시 취업과정이 원천적으로 명시되고, 자 회사 설립 방식으로 이루어지는 것은 요건을 갖춘 경우에 한 하여 예외적인 것으로 취급합니다.

예외에 가이드라인이 발의 기초가 된 정규직 전환 형태의 목표가 최소한 상시 자회사 업무에 대해서는 정규직으로 채용해야 한다는 기본적인 당위를 설정하는 것이 있습니다. 가이드라인 자체도 판권, 용인으로서 정규직 전환 방식으로 로 자회사 방식을 택하는 경우 사실상의 불합리한 형태 운

**공공기관 사용자로서 모병을 위하여**

자회사 전환 방식의 문제점은 명확합니다. 그러나 사용 자로서 모병을 보이고 원할을 준수해야 할 공공기관이 예외를 인정하여야 하는 이유를 매우 설득력 있게 설명하는 것은 어렵다고 생각합니다. 우리 사회에 방만한 비정규직 상당과 자원은 공공기관에서 가장 시급한 문제입니다. 불합리에 에서 자회사로 전환하는 것은 '정규직' 방식이 아니라, 채용된 뒤 비정규직의 정규직화를 전제로 합니다. 공공 기관은 그해하고 상한된 것이 없습니다.

# 노동조합 자문 및 법률상담



민주노동 안전지역본부

## 공항노동법률상담소 개소식에 초대합니다

미조직 노동자들의 노동권 보호를 위한 노동법률상담소가  
부평과 남동에 이어 인천공항이 있는 영종도에 문을 엽니다.  
공항노동법률상담소가 언제나 인천시민과 함께 할 것을  
다짐하며 문을 여는 자리에 여러분을 초대합니다.

- 일시 : 2019년 4월 15일(월)  
오후 3시
- 장소 : 공항노동법률상담소  
(중구 영종대로 124 한스빌딩 505호)
- ◆ 운세의 1번 출구에서 우측 방향  
신원은행 건물 5층입니다.
- ◆ 회원이나 회원은 받지 않고 마음  
만 받겠습니다.
- ◆ 주차장은 근처 광명주차장을 이  
용해 주십시오.



## 2020년 전국불안정노동철폐연대 법률위원회

### ● 전국불안정노동철폐연대 소개

전국불안정노동철폐연대는 '불안정노동철폐운동'을 자기 과제로 하는 동지들의 연대체로서, 점점 더 불안정해지고 있는 노동조건에 내몰리고 있는 불안정노동자들이 보다 더 건강하고 안정된 일자리를 가지고 행복하게 살 권리를 위하여, 권리를 빼앗기고 불안정하게 만드는 모든 것에 맞서, 인간의 존엄과 기본 권리를 위해 비정규직 노동자들과 함께 하는 단체입니다.

#### - 철폐연대 주요활동

1. 중세영소 사업장 노동자 권리찾기 지원
2. 비공식 부문 노동자 권리 찾기 지원
3. 불안정 노동 정책/법률 연구 및 교육
4. 비정규직 투쟁 지원 및 연대

### ● 약칭 '철폐연대' 법률위원회

철폐연대 법률위원회는 철폐연대의 실현과제를 수행하기 위한 상임위원회입니다.

#### - 주요한 활동

1. 정기워크샵(월 1회 진행)
2. 법률단체 간사회의 참여
3. 법률위 자체 연구/정책사업 수행
4. 정기워크샵 관련 모임집 발간

#### ▲ 철폐연대 정기워크샵 활동

- 철폐연대 정기워크샵은 불안정노동과 관련된 다양한 사례, 판례, 법률, 활동 등을 변호

## 5회 노동법률가대회

사, 노무사, 연구가, 활동가로 구성된 법률위원들과 함께 다양한 시각에서 논의하는 자리입니다.

- 2020년에는 중요판결에 얽매이지 않고, 현장 쟁점, 연구과제 확립을 위해 비정규직 주체와 연계할 수 있는 주제에 대한 검토할 예정입니다.
- 노동권 연구소와 공동사업도 진행할 예정입니다.

### ▲ 2020년 단행본 사업

- 철폐연대 법률위원회는 2001년을 시작으로 2019년까지 총 153차에 걸린 워크숍을 진행해 왔습니다. 이에 해당 자료들에 대한 정리와 활용을 위해 리스트 작업을 하여, 회원분들이 필요시 손쉽게 자료를 찾아보고 활용할 수 있도록 할 예정입니다.
- 2020년 노동자에게 낯선 노동법률관계를 보다 이해하기 쉽도록 도울 수 있는 노동관계 대중서 작업을 시작할 예정입니다.

## ○ 2020년 철폐연대 법률위 활동계획

### 정기워크샵 은

1. 매월 1회, 마지막주 수요일에 진행할 예정입니다.
2. 법률위원회 워크샵은 열려있는 공간입니다. 혼자서 하기 어려운 연구주제를 함께 준비할 수도 있습니다.
3. 언제든지 문을 두드려주세요.

### 단행본 사업은

1. 그동안의 법률위 워크샵 자료 리스트 작업 중입니다. 하반기에는 법률위 회원분들께 공유하겠습니다.
2. 노동법률 관계를 대중과 공유할 수 있는 대중서 작업을 2020년 시작할 예정입니다.

### 법률단체 간사활동은

; 지속적으로 적극 함께할 것입니다. 2020년 노동계약 국면을 막아내기 위해 함께 대응하겠습니다.

5회 노동법률가대회

- 철폐연대 법률위원회는 항상 열린공간입니다.

부담갖지 마시고 참여하셔도 좋습니다. 꼭 법률위원이 아니어도 참여 가능합니다.

함께할 신규법률위원들을 상시 환영하며, 법률위원들과 함께할 수 있는 정책사업, 연구사업을 고민하겠습니다.

※문의: 전국불안정노동철폐연대 법률위원장 최은실 010-3877-5178

## 2019년 최고-최악의 디딤돌/걸림돌 노동판결 투표결과

### 2019년도 디딤돌 판결

순위	사건번호	판결요지	선고일자	응답비중
1위	대법원 2017다219072(근로자지위확인) 등	ㄷ공사의 외주사업체(통행료 수납업무 용역계약 체결) 소속으로 근무한 수납원들과 ㄷ공사는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 상당함. 파견법에 따라 직접고용간주 또는 직접고용의무가 발생한 이후 파견근로자와 파견사업주의 관계는 원칙적으로 사용사업주와 파견근로자 사이의 법률관계에 영향을 미치지 않음.	2019. 8. 29.	40.4%
2위	대법원 2015두46321 시간강사료반환처 분등무효확인	근기법상 균등대우원칙과 고평법의 동일가치노동 동일임금 원칙을 헌법상 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이라는 점과, 이에 위배되는 근로계약의 불리한 부분은 무효로 보아야 한다는 법리를 명시함.	2019. 3. 14.	20.2%
3위	대법원 2016다2451 임금	정액사납금제 하에서 고정급이 최저임금에 미달하는 것을 회피할 의도로 실제 근무형태나 운행시간의 변경이 없음에도 소정근로시간만 단축하는 내용으로 변경한 취업규칙 조항은 근로자측의 동의가 있었어도 무효임.	2019. 4. 18.	18.3%
4위	대법원 2019두33712	카마스터들이 ㄹ자동차 이외의 다른 회사 자동차도 판매하는 등으로 독립사업자의 성격을 가지고 있다고 하더라도, 원고와 경제적·조직적 종속관계가 있는 이상, 카마스터들에게 대등한 지위에서 노무제공계약의	2019. 6. 13.	8.7%

5회 노동법틀가대회

	부당노동행위구제 처분취소 등	내용을 결정할 수 있도록 노동3권을 보장할 필요가 있음.		
5위	대법원 2017두33510 부당노동행위구제 재심판정취소	사용자가 복수의 노조와 개별 교섭을 진행하던 중, 먼저 특정 노조와 단체협약을 체결하고 그 단체협약에 따라 해당 노조의 조합원에게만 금품(격려금)을 지급한 행위는 아직 교섭 중인 다른 노동조합의 쟁위행위 여부 결정이나 단체교섭에 영향을 미칠 수 있는 행위로서 부당노동행위에 해당함.	2019. 4. 25.	6.7%
6위	대법원 2016두41361 교섭요구 사실의 공고에 대한 재심결정취소	노조법의 취지와 매점운영자들이 실질적으로 코레일유통에 대해 종속적인 관계에 있다는 구체적인 사정을 고려하여 노조법상 근로자의 지위를 인정함.	2019. 2. 14.	3.8%
7위	대법원 2018다260602 퇴직금 등	근기법상 휴일·연차유급휴가 수당 지급대상 및 근로자퇴직급여보장법상 퇴직금 지급대상인 주 15시간 이상 근무에 있어 정규반 강의 시간과 질의응답 시간 이외에 특강시간을 포함하여 계산하여야 함을 밝힘.	2019. 1. 17.	1.9%

## 2019년도 걸림돌 판결

순위	사건번호	판결요지	선고일자	응답비중
1위	헌법재판소 2017헌마820	4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 적용될 근로기준법 조항 중 부당해고를 제한하는 제23조제1항, 노동위원회 구제절차에 관한 제28조제1항을 포함하지 않은 근로기준법 시행령 제7조 [별표 1]은 평등권, 근로의 권리를 침해하지 않는다고 결정.	2019. 4. 11.	27.9%
2위	대법원 전원합의체 2016다48785	선택적 복지제도는 근로복지기본법에 기초한 것으로 근로복지의 개념에서 임금은 제외되고 있는 점, 1년 기간으로 이월되지 않고 소멸되는 등 근로제공의 대가에 따른 생계의 기초라고 볼 수 없는 점 등에 따르면 위 복지포인트가 임금에 해당한다고 볼 수 없다고 판단함.	2019. 8. 22.	18.3%
2위	대법원 2017도9474 보복협박, 공동공갈, 공동강요, 공동협박, 업무방해	건설노조 타워크레인분과가 조합원 채용을 요구하면서 원청업체 및 타워크레인임대업체를 상대로 단체교섭 요구, 산업안전보건법 고소고발 등을 한 것을 형법상 보복협박, 공동공갈, 공동강요, 공동협박, 업무방해로 인정함.	2019. 10. 31.	18.3%
3위	대법원 2018도16228	근로자가 법정 근로시간인 주 52시간을 초과하여 근무하였는지 여부는 노사가 합의한 근무시간이 아닌 실근로시간을 기준으로 판단하여야 하며,	2019. 7. 25.	13.5%

5회 노동법률가대회

	근로기준법위반	이 사건 버스기사의 대기시간은 근로시간에 포함되지 않는다고 판단.		
4위	대법원 2019도1162 명예훼손	정당한 사유로 해고당한 근로자가 회사 대표 등이 부당해고를 했다고 비방하는 내용의 현수막을 게시한 행위는 명예훼손에 해당함.	2019. 4. 25.	12.5%
5위	대법원 2016두63705	원고(포스코의 외주파트너사)와 기간제 근로계약을 체결하고 2011. 2. 14.~2011. 12. 31. 및 2012. 1. 1. ~2012. 2. 29. 및 2012. 3. 1. ~2012. 12. 31.까지 근무하고 도급물량 감소 등을 이유로 근로계약 종료를 통보받은 후 2013. 4. 1. 원고와 새로 근로계약을 체결하고 2014. 12. 31.까지 근무하고 근로계약기간이 만료된 근로자에 대하여, 참가인(근로자)이 연속하여 2년 이상 근로한 것으로 볼 수 없다고 판단함.	2019. 10. 17.	6.7%
6위	대법원 2015다66052 임금	근로자들이 피고 ○기업을 상대로 미지급 연월차휴가수당 등의 지급을 구한 사안에서, 피고 회사의 적법한 직장폐쇄기간 동안 원고들이 위법한 쟁의행위에 참가하였을 가능성이 크고, 그 결과 위 기간에 대해서는 결근한 것으로 처리할 여지가 충분함에도 소정근로일수에서만 제외한 채 출근율을 산정한 원심 판단 부분 등을 파기한 판결.	2019. 2. 14.	2.9%