

노동변호사 1세대 문재인 대통령 만납니다

노동기본권은 거래와 흥정의 대상이 아닙니다

- 일시 : 2019. 3. 5. (화) 10시
- 장소 : 청와대 분수대 앞
- 주최 : 노동법률단체[노동인권실현을 위한 노무사모임 민주주의법학연구회 / 민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회 / 민주주의법학연구회 / 법률원(민주노총·금속노조·공공운수노조·서비스연맹)/ 전국불안정노동철폐연대 법률위원회]

기자회견 순서

* 사회 : 김재민(노동인권 실현을 위한 노무사 모임)

1. 발언 1 : 2019년 노동기본권의 현주소, 2019년은 1987년에 비해 나아졌는가
권두섭(민주노총 법률원 대표변호사)
2. 발언 2 : 경사노위 논의 경과 및 상황 설명
정병욱(민주사회를 위한 변호사 모임 노동위원회 위원장)
3. 발언 3 : 노동법 개악은 헌법과 국제노동기준 위반이다
윤애림(민주주의법학연구회 대외협력부위원장)
4. 발언 4 : 노동자는 기계가 아니다. 노동시간 단축하고 탄력근로제 확대시도 중단하라
박성우(노동인권 실현을 위한 노무사 모임 대표)
5. 선언문 낭독 : 노동기본권은 거래와 흥정의 대상이 아니다
최은실(불안정노동철폐연대 법률위원장)

- 첨부자료

1. 선언문(노동기본권은 거래와 흥정의 대상이 아니다)
2. 탄력근로제 노사정 합의문 철회 요청서
3. ILO 핵심협약 비준과 노동법 개악 관련 의견서

노동법률단체 긴급선언

노동기본권은 거래와 흥정의 대상이 아니다!

문재인 대통령은 1세대 노동변호사다. 촛불정부를 자임하며 ‘노동이 존중받는 사회’를 만들겠다고 했다. 그러나 집권 3년 차 문재인 정부는 ‘노동존중 촛불’을 밀어내고 ‘재벌과 적폐 관료들의 무법천지’를 만들어주고 있다. 지금 촛불혁명에 숨죽였던 재벌과 관료집단이 공공연하게 노동자의 생명과 건강을, 헌법상 노동3권을 위협하고 있다.

우리 노동법률가들은 현재 상황에 분노하며 지난 2월 27일 경제사회노동위원회 앞에서 집단 단식농성에 들어갔다. 우리는 헌법상 노동3권 수호를 위해 아래와 같이 선언한다.

첫째, 경사노위는 탄력근로제 개악안을 즉각 철회해야 한다. 한국노총과 경총이 야합한 탄력근로제 확대 개악안은 노동자들의 생명과 건강을 심각하게 위협할 것이다. 단위기간을 3개월에서 6개월로 늘리고, 거기에 더해 주별로 근로시간을 정한다면 노동자의 과로사와 산재사고는 늘어날 수밖에 없다. 첫째 주는 64시간, 둘째 주는 40시간, 다시 셋째 주는 64시간의 불규칙·장시간 노동이 반복되면 생체리듬이 깨져 정상적인 생활을 할 수 없다. 지금도 OECD 국가 중 산업 재해율 1위, 장시간노동 1위인데 얼마나 더 노동자의 생명과 건강, 삶을 값아 먹겠다는 것인가. 노동자는 고무줄이나 기계가 아니다. 탄력근로제 개악안은 즉시 폐기되어야 한다.

둘째, 문재인 정부는 ILO 핵심협약을 아무런 조건 없이 신속히 비준하여야 한다. 문재인 정부는 2019년 3월 현재 ILO 핵심협약 비준을 위한 어떠한 의지와 노력도 보여주지 않고 있다. 경사노위 뒤에 숨어서 ILO 핵심협약 비준과 노동법 개악, 사용자의 민원해결을 맞바꿀 생각만 하고 있다. 21세기 노동자들을 19세기 단결금지, 노동조합 혐오법률로 묶어놓고 얼마나 풀어줄지 재벌들과 협상해 오라는 정부의 태도에 분노한다. ILO 핵심협약 비준은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제이자 대한민국의 국격, 신뢰와 직결된 원칙의 문제로서 결코 거래나 흥정의 대상이 될 수 없다.

셋째, 경영계와 고용노동부는 ILO 핵심협약 비준을 핑계로 헌법상 보장된 노동3권을 침해하려는 시도를 즉각 중단하여야 한다. ① 대체근로 전면허용, ② 사업장 내 쟁의행위 금지, ③ 단체협약 유효기간 연장, ④ 쟁의행위 찬반투표 요건 강화, ⑤ 부당노동행위 형사처벌 규정 삭제 등은 주장 한마디 한마디가 노동조합의 조직·운영에 개입하고, 헌법상 보장된 파업권을 형해화하려는 부당노동행위에 해당한다. 재벌들이 박근혜 적폐 정부에서도 차마 입밖으로 내놓지 못하고 쉬쉬하던 내용을 촛불정부를 자임하는 문재인 정부에서 고용노동부의 비호 아래 공공연히 주장하는 모습에 참담할 뿐이다. 재벌과 적폐관료의 망동은 즉각 중단되어야 한다.

노동법률단체 긴급선언

우리 노동법률가들과 노동법률단체는 노동기본권은 거래와 흥정의 대상이 아니라는 점을 분명히 선언한다. 2019년은 한국사회가 21세기 노동존중 국가로 발돋움할 것인지, 아니면 19세기 단결금지와 노동조합 혐오의 야만사회에 머물지 판가름나는 시기가 될 것이다. 우리는 광화문광장을 가득 채웠던 촛불이 꺼지지 않도록 감시하며 노동자의 권리가 존중받는 사회를 만들기 위해 싸워나갈 것이다.

2019. 3. 5.

노동인권실현을 위한 노무사모임
민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회
민주주의법학연구회
법률원(민주노총·금속노조·공공운수·서비스연맹)
전국불안정노동철폐연대 법률위원회

노동법률단체 긴급선언 참여자 명단(총279명)

노무사(172명)

강경모, 강두용, 강민주, 강선목, 강성래, 강성희, 강정국, 강진구, 고경섭, 고관홍,
고은선, 공성수, 구동훈, 권남표, 권동희, 권오상, 권오훈, 권태용, 김 란, 김 민,
김경수, 김경희, 김기돈, 김기범, 김남수, 김남욱, 김명수, 김미영, 김민아, 김민욱,
김민철, 김민호, 김성호, 김세영, 김세중, 김수정, 김승섭, 김승현, 김왕영, 김요한,
김용주, 김유경, 김유리, 김은복, 김재광, 김재민, 김종진, 김종현, 김지혜, 김진영,
김철우, 김학진, 김한울, 김현호, 김형기, 김혜선, 남우근, 노영민, 노현아, 문가람,
민현기, 박경수, 박경환, 박공식, 박문순, 박민정, 박선희, 박성우, 박소희, 박용원,
박윤진, 박정호, 박주영, 박진승, 박현희, 박혜영, 배동산, 배현의, 변동현, 성명애,
손경미, 송예진, 신명근, 신은정, 신정인, 신지심, 심준형, 안현경, 양 현, 엄진령,
유명환, 유상철, 유선경, 유성규, 윤대원, 윤선호, 이경호, 이근정, 이근탁, 이다솜,
이민규, 이민정, 이병훈, 이보경, 이상권, 이상미, 이서용진, 이석진, 이선이, 이성재,
이수정, 이승현, 이영록, 이오표, 이인찬, 이장우, 이정미, 이제왕, 이종란, 이종인,
이진아, 이태진, 이현중, 이혜수, 이호준, 임득균, 장 환, 장수국, 장영석, 장혜진,
전선미, 정명아, 정문식, 정미경, 정미선, 정상욱, 정송도, 정승균, 정유진, 정윤각,
정윤희, 조국현, 조명심, 조영훈, 조윤희, 조은혜, 주민영, 주형민, 최강연, 최기일,

노동법률단체 긴급선언

최성화, 최승현, 최여울, 최영연, 최영주, 최은실, 최지복, 최진수, 최진혁, 최혜인,
하운성, 하태현, 하해성, 한태현, 함연경, 허윤진, 홍관희, 홍종기, 황선호, 황재인,
황진구, 황철희

변호사(88명)

강보경, 강영구, 강은옥, 강호민, 곽예람, 권영국, 권호현, 김경민, 김도형, 김동창,
김두현, 김상은, 김성진, 김세희, 김영관, 김유정, 김종귀, 김준우, 김차곤, 김태욱,
김형규, 노종화, 류하경, 문은영, 박다혜, 박인동, 박인숙, 박현서, 백신옥, 변형관,
서채완, 서희원, 손명호, 손영현, 손익찬, 송영섭, 신선아, 신예지, 신의철, 신인수,
신지현, 신하나, 심재섭, 오민애, 오수진, 오현정, 유태영, 이경재, 이두규, 이 석,
이선민, 이용우, 이윤주, 이정환, 이종훈, 이종희, 이주희, 이학준, 이환춘, 장범식,
장석대, 장석우, 장재원, 전다운, 전민경, 정기호, 정병민, 정병욱, 정소연, 정준영,
조덕상, 조미연, 조민지, 조세화, 조아라, 조연민, 조영신, 조이현주, 조혜진,
차승현, 천지선, 최석균, 최용근, 최은배, 최종연, 탁선호, 하태승, 황규수

법학자(19명)

고영남, 김선광, 김소진, 김영환, 김은진, 김종서, 박지현, 송기춘, 신옥주, 윤애림,
윤현식, 이계수, 이호중, 임재홍, 조경배, 조승현, 조우영, 조임영, 최정화

탄력근로제 노사정 합의문 철회 요청서

2019. 3. 5.

노동인권실현을 위한 노무사모임

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

민주주의법학연구회

법률원(민주노총 · 금속노조 · 공공운수 · 서비스연맹)

전국불안정노동철폐연대 법률위원회

I. 사건의 개요

- 2. 17.(월) 노동시간개선위원회(위원장 이철수) 간사회의
- 2. 18.(월) 오후 노동시간개선위원회 전체회의
- 2. 19.(화) ‘탄력근로제 개선을 위한 경사노위 노사정 합의문’ 발표
(합의문 작성주체 : 노동시간제도개선위원장 이철수, 한국노총 사무총장 이성경, 경총 상근부회장 김용근, 고용노동부 차관 임서정, 경제사회노동위원회 상임위원 박태주)

II. 절차적 문제점 : 경사노위 노사정 합의문이 아님

1. 경제사회위원회 구조 및 체계

- 경제사회노동위원회는 대통령 소속으로 상임위원 1명, 근로자 5명, 사용자 5명, 정부 2명, 공익 4명으로 구성됨(법 제3조, 제4조 제1항)
- 위원회 회의는 재적위원 3분의 2 이상으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결함. 의결을 할 때에는 근로자대표, 사용자대표 및 정부대표 위원 각 2분의 1 이상이 출석해야 함(법 제7조 제4항)
- 의제별위원회는 운영위원회 산하기구로 재적위원 과반수 출석으로 개의하고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결함(시행령 제9조 제2항)

2. 법률적 문제점 ① : 운영위원회, 본위원회 협의·의결절차를 거쳐야 함

- 노동시간개선위원회는 독립된 기관이 아니라 운영위원회 산하의 일개 의제별위원회에 불과함(경사노위법 제9조)

노동법률단체 긴급선언

- 의제별위원회는 회의결과를 운영위원회에 보고하고(제9조), 운영위원회는 이를 검토하여 본위원회에 상정할 의안을 검토·조정해야 함(제8조 제1항)
- 본위원회를 거치지 않은 채 운영위원회 산하 일개 의제별위원회에 불과한 노동시간개선위원회가 ‘경사노위’ 명의로 합의문을 발표한 것은 경사노위 회의체계와 조직원리는 물론, 경사노위법에도 정면으로 위배됨
- 비유하면 고용노동부가 임의로 ‘대한민국’ 명의로 조약을 체결하여 발표했는데, 정작 국무위원들은 그 내용을 모르는 상황에 비견할 수 있음

제8조(운영위원회) ① 위원회는 다음 각 호의 사항을 처리하기 위하여 운영위원회를 둔다.

1. 위원회 회의에 상정할 의안의 검토·조정
2. 위원회로부터 위임받은 사항의 처리
3. 그 밖에 위원회 활동의 지원

제9조(의제별·업종별위원회) ① 위원회는 의제별·업종별위원회를 운영위원회에 둔다. 다만, 의제별·업종별위원회 각각의 존속기간은 최대 1년으로 하되, 필요한 경우 위원회의 의결로 연장할 수 있다.

3. 법률적 문제점 ② : 본위원회 위원들의 협의 및 의결권 침해

- 노동시간개선위원회 회의는 한국노총, 경총, 대한상의 및 정부만 참여하였을 뿐, 여성·청년·비정규직 근로자대표 3명,¹⁾ 중소·중견·소상공인 사용자대표 3명²⁾은 관련 내용을 정식으로 보고받지 못했고, 따라서 이번 합의문에 관하여 전혀 협의한 바 없음
- 공익위원 4명³⁾ 역시 노동시간개선위원회 논의결과를 정식으로 보고받거나, 이번 합의문에 관하여 협의한 바 없음

1) 여성대표 나지현 전국여성노동조합 위원장, 청년대표 김병철 청년유니온 위원장, 비정규직 대표 이남신 한국비정규노동센터 소장
2) 중소기업대표 박성택 중소기업중앙회 회장, 중견기업대표 강호갑 한국중견기업연합회 회장, 소상공인대표 최승재 소상공인연합회 회장
3) 공익위원 이계안 前현대자동차 대표이사, 신연수 동아일보 미래전략연구소장, 박봉정숙 한국여성단체연합 성평등연구소장, 김진 민변 노동사회위원장

노동법률단체 긴급선언

- 경제사회노동위원회 주체인 17명의 본회의 위원 중 과반수를 넘는 10명의 위원들이 협의는커녕 전혀 알지도 못하는 내용을 마치 경사노위 합의문인 것처럼 포장하여 발표한 것은 본회의 위원들의 협의와 의결권을 침해하는 중대한 위법행위임

4. 법률적 문제점 ③ : 중간논의결과 통보조항 삭제, 국회는 보고대상이 아님

- 경사노위는 대통령 소속 자문기구로 주요 활동사항을 대통령에게 보고하고, 의결사항을 관계 행정기관에 통보해야 함(경사노위법 제18조)
- 엉뚱하게 국회에 경사노위 합의를 통보하겠다는 발상은 법에 위반됨
- 그나마 과거 노사정위원회는 의결을 하지 못할 경우 재적 과반수, 출석 과반수 찬성으로 그 때까지 논의한 결과를 정부에 통보할 수 있었음(구 노사정위원회법 제17조의2)
- 그러나 경제사회노동위원회법으로 전부 개정되면서 중간 논의결과 통보조항은 전면 삭제되었음(구 노사정위원회법 제17조의2 삭제)
- 따라서 의제별위원회, 그것도 노동시간개선위원회의 일부 위원들이 임의로 작성한 중간 단계의 문서를 마치 경사노위 합의문처럼 발표하고, 또한 국회에 통보하겠다는 발상은 어느모로 보나 경사노위법 취지에 반함

[구 경제사회발전노사정위원회법]

제17조의2(논의 결과의 통보) 위원회는 제7조 제3항 및 제4항에 따른 의결과정에서 근로자를 대표하는 위원 또는 사용자를 대표하는 위원 중 어느 한 쪽 전부가 불참하여 의결을 하지 못하는 경우에는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하고 출석위원 과반수의 찬성으로 그때까지 논의한 결과를 정부에 통보하는 결정을 할 수 있다.

[현재 경제사회노동위원회법]

~~제17조의2(논의 결과의 통보) 삭제~~

5. 소 결

노동법률단체 긴급선언

- 이번 합의문은 운영위원회, 본회의 협의 및 의결절차를 거치지 않았으므로 경사노위 합의가 될 수 없음
- 경사노위 주체인 본회의 위원들의 협의 및 의결권을 침해하였으므로 이번 합의문은 즉시 철회되어야 하고, 관련 내용과 경과를 경사노위에 보고하고 재발 방지책을 마련해야 함

Ⅲ. 내용적 문제점 : 노사간 균형성 상실, 주 52시간제 무력화

- 이번 합의문은 내용적으로도 노사 간 최소한의 균형성을 상실하고, 개정된 근로기준법에서 정한 주 52시간제를 무력화하여 과로사, 산재사고 발생의 위험을 증폭시키는 심각한 문제가 있음
- 보완책으로 제시된 근로일 간 11시간 연속 휴식시간, 임금보전 방안도 세부내용을 살펴보면 실효성이 없는 미사여구에 불과함
- 각 항목별 세부내용에 대한 노동법률단체 검토의견은 아래와 같음

1. 단위기간 : 최대 6개월까지 확대

1. 탄력적 근로시간제의 단위기간을 최대 6개월로 한다.

- 논의 과정에서 노사 간 공방이 컸을 뿐만 아니라, 단위기간 확대 필요성에 대한 소명이 부족하여 추가 입증이 필요하다는 점에 사용자를 제외한 모두가 동의한 것으로 알려져 있음
- 도대체 무엇을 근거로, 전 산업에 대하여 단위기간을 최대 6개월로 확대한 것인지 경사노위, 노동시간개선위원회는 명확한 근거를 제시해야 하고, 이를 제시하지 못할 경우 해당 조항은 즉시 철회되어야 함
- 개정된 근로기준법 부칙 제3조는 고용노동부장관은 2022년 12월 31일까지 탄력적 근로시간제의 단위기간 확대 등 제도개선을 위한 방안을 준비하도록

노동법률단체 긴급선언

- 록 하고 있음. 주 52시간제가 2021년 7월 1일까지 단계적으로 시행되므로 주 52시간제 전면 시행 후 1년 이상 경과를 지켜보고 탄력근로제 단위기간 확대를 검토하겠다는 것이 원래의 입법 취지였음
- 상식적으로 단위기간 확대논의는 우리나라 노동시간이 OECD 평균인 1,700시간대 진입 이후에야 가능하고(현재 2,100시간), 최소한 개정된 근로기준법에 따라 주 52시간제가 전면 적용되는 2022년 이후에 검토할 문제임
 - 이번 합의문은 개정 근로기준법의 취지, 우리나라의 장시간 노동체제의 문제를 의도적으로 외면하고 탄력근로제 단위기간을 6개월로 확대하였다는 점에서 노사간 균형성을 상실한 것으로 평가됨

2. 근로일간 11시간 연속 휴식시간 : 공치사에 불과함

2. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 도입으로 우려되는 노동자의 과로를 방지하고 건강을 보호하기 위하여 근로일 간 11시간 연속 휴식시간을 의무화함을 원칙으로 하되, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있는 경우에는 이에 따른다.
○ 아울러, 노사정은 노동자의 과로를 방지하기 위한 대책을 마련한다.

- 근로일간 11시간 연속 휴식시간을 의무화한다고 하면서도, 불가피한 경우 근로자대표와의 서면 합의로 예외를 인정하고 있음
- 먼저 ‘불가피한 경우’ 라는 막연한 근거로 예외 조항을 허용한 것은 심각한 문제임. 사용자의 주관적, 임의적 판단에 의해 남용될 가능성이 높고, 근로조건을 최저기준을 정하는 근로기준법 체계에도 맞지 않음
- 결국 근로자대표와 서면합의만 하면 근로일간 11시간 연속 휴식시간을 보장하지 않는다는 것인데, 이는 최저 근로조건을 정하여 강행적 효력을 갖도록 한 근로기준법 체계와 맞지 않음(근로기준법 제3조).⁴⁾ 이번 합의는 근로기준법의 원칙과 강행적 효력을 뒤흔들어 노동법 해석 전반에 악영향을 미칠 것임

4) 근로기준법 제3조(근로조건을 정하는 기준) 이 법에서 정하는 근로조건은 최저기준이므로 근로관계 당사자는 이 기준을 이유로 근로조건을 낮출 수 없다.

노동법률단체 긴급선언

- 현실적으로 탄력근로제 확대에 의한 피해는 상시 5명 이상 50명 미만의 근로자를 사용하는 중소기업, 미조직·비정규 노동자들에게 집중될 것으로 예상된다. 이러한 미조직·비정규 노동자들이 사용자를 상대로 근로일간 11시간 연속 휴식시간제 보장을 요구할 수 있다고 기대하는 것은 현실과 동떨어진 탁상공론임
- 위 조항은 미조직·비정규 노동자들의 열악한 현실, 노사간 힘의 균형성을 전혀 고려하지 않거나, 의도적으로 외면한 미사여구에 불과함

3. 도입요건 완화 : 3개월 초과인 경우 주별로 근로시간을 정함

3. 탄력적 근로시간제는 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입한다. 이 경우, 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제에 대해서는 근로일별 근로시간을 사전에 확정하는데 애로가 있음을 고려하여 주별로 근로시간을 정하고, 최소 2주 전에 근로일별 근로시간을 노동자에 통보하여야 한다.

○ 다만, 서면합의 시 사용자가 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우, 정해진 단위기간 내 1주 평균 근로시간을 유지하면서, 근로자 대표와의 협의를 거쳐 주별 근로시간을 변경할 수 있다. 다만, 이 경우에도 사전에 근로일별 근로시간을 노동자에게 통보하여야 한다.

- 이번 합의문의 가장 심각한 문제임
- 주별 근로시간만 정하여 일별 불규칙성의 증가로 ‘일과 생활의 부조화 증대’, ‘주 단위에서 잔업수당 축소 가능성’이 있음
- 업무량 급증 등 불가피한 사정이 발생한 경우 근로자대표와 협의(합의가 아님)만으로 주별 근로시간을 변경할 수 있도록 하고 있음. ‘불가피한 사정’이라는 단어가 또 다시 등장함
- 단위기간을 6개월로 연장하고 + 주별로 근로시간을 정하고 + 그 주별 근로시간마저도 사용자 마음대로 변경할 수 있다면 결국 사용자가 임의로 근로시간을 늘렸다, 줄였다 마음대로 할 수 있다는 것임

노동법률단체 긴급선언

- 노동자를 고무줄 취급하여 과로사 위험, 산재사고 발생은 높아질 것이고, 생체리듬이 깨져 정상적인 생활을 영위하기도 어려울 것임

4. 임금보전 : 공치사에 불과함

4. 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 오남용을 방지하기 위해 사용자는 임금저하 방지를 위한 보전수당, 할증 등 임금보전 방안을 마련하여 이를 고용노동부장관에게 신고하고, 신고하지 않은 경우에는 과태료를 부과한다.
○ 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우에는 예외로 한다.

- 임금보전 방안을 신고하지 않더라도 과태료 부과에 그침. 사용자에게 실질적 강제력이 없고, 특별한 부담으로 느끼지 않을 것임
- 임금보전 방안의 구체적 내용과 기준이 없음. 극단적으로 탄력근로제 확대로 월 100만 원의 임금손실이 발생하더라도 사용자는 1원의 임금보전 방안만 만들어 신고하면 족함
- 탄력근로제 오남용을 방지하려면 법에서 임금보전의 방법, 기준 등을 구체적으로 명시해야 하지만, 이에 관한 내용은 전혀 없음
- 근로자대표와의 서면합의로 임금보전 방안을 마련하면 신고의무조차 면제되는데, 이 때의 합의 방식, 임금보전 기준에 대해서도 전혀 언급 없음
- 한 마디로 있으나 마나한 규정임

5. 적용범위 : 단위기간 전체

5. 위 2부터 4까지의 내용은 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제 적용에 있어 그 단위기간 전체에 대하여 적용한다.

- 한국노총 설명에 의하면 2. 건강권(11시간 연속 휴식시간), 3. 사전확정(주별 노동시간과 최소 2주전 통보), 4. 임금보전(보전조치→신고→과태료)에 대해서는 3개월을 초과하는 6개월 이내 단위기간에 대해 적용한다는 의미라고 함

노동법률단체 긴급선언

- 그러나 ① 2. 건강권(11시간 연속 휴식시간)은 ‘불가피한 경우’ 라는 사용자의 주관적·임의적 판단에 의해 근로자대표와 합의로 배제할 수 있고, ② 근로일별이 아니라 주별 노동시간을 정하여 도입요건을 완화하는 것 자체가 치명적이며, ③ 임금보전의 구체적인 기준과 방법을 정하지 않아 실효성이 없다는 점에서 위 조항 역시 공치사, 미사여구에 불과함

6. 적용시기

6. 위의 사항들은 주 최대 52시간제 시행에 맞춰 단계적으로 적용한다.

- 주 52시간제 시행에 맞추어 적용한다는 당연한 조항에 불과함
- 이미 주 52시간제가 시행된 사업장에 대해서도 아무런 법적 근거 없이 처벌을 유예하는 정부의 태도에 비추어 볼 때 큰 의미를 둘 수 없음

7. 정부의 상담 및 지원

7. 정부는 3개월을 초과하는 탄력적 근로시간제의 도입과 운영 실태를 향후 3년간 면밀히 분석하고, 그 문제점을 파악하여 제도운영에 관한 상담 및 지원을 제공한다. 이를 위하여 고용노동부에 전담기구를 설치한다.

- 의미 없는 규정임
- 향후 3년간 면밀히 분석하면, 그 3년 동안 과로사, 산재사고, 공짜노동 강요로 고통받는 노동자들은 어떻게 하라는 것인지 전혀 언급이 없음
- 제도운영에 관한 상담 및 지원은 오히려 사용자 민원창구로 악용될 가능성도 배제할 수 없음

8. 사라진 노동계 의제들

- 포괄임금제 폐지
- 노동시간 사각지대 해소(5인 미만 사업장 근로기준법 적용)

노동법률단체 긴급선언

- 미조직·중소영세사업장의 산별협정 방식
- 근로자대표 선출 및 합의방식(직접/비밀/무기명투표 절차)

- 이번 합의문을 논의한 의제별위원회는 <탄력근로제 위원회>가 아니라, ‘노동시간개선위원회’ 임
- 명색이 노동시간개선위원회임에도, 정작 노동시간 개선을 위해 가장 필요한 ① 포괄임금제 폐지, ② 노동시간 사각지대 해소(5인 미만 사업장 근로기준법 적용), ③ 주 52시간제 실제 적용방안은 전혀 논의되지 않았음
- 탄력근로제로만 국한해도, 미조직·비정규 노동자들의 열악한 환경과 현실적인 힘의 역관계를 고려한 ① 미조직·중소영세사업장의 산별협정 방식, ② 근로자대표 선출 및 합의방식(직접/비밀/무기명투표 절차) 등에 관해서도 전혀 논의되지 않았음
- 사용자의 민원사항인 탄력근로제 확대만 논의하고, 노동자들의 의제는 논의 테이블에 올리지도 않았다는 점에서 ‘노동시간개선위원회’ 라는 명칭 자체가 민망하고, 노사 간에 최소한의 균형성을 상실하였음이 명백함

IV. 결론 및 요청사항

- 이번 합의문은 절차적으로 경사노위 운영위원회, 본회의 협의 및 의결절차를 거치지 않았음에도 마치 <경사노위 노사정 합의문>인 것처럼 발표하여 국민과 노동자를 기망하였다는 점에서 절차적으로 심각한 하자가 있음
- 내용적으로도 노사간에 최소한의 균형성을 상실하여 정당성이 없음. 단위기간의 확대, 도입요건 완화를 한꺼번에 도입함으로써 노동자의 과로사 위험, 산재사고 발생은 높아지고, 생체리듬이 깨져 정상적인 생활을 영위하기 어려울 것임
- 노동자에게 보상 없는 공짜노동, 심야노동을 강요하여 영세·비정규직 노동자의 생명과 건강권을 침해하고, 생계도 심각하게 위협할 것임

노동법률단체 긴급선언

- 정부가 말하는 일자리 늘리기 정책과도 반대방향으로 움직일 것임. 사용자는 인력확충이 필요한 경우에도 신규채용 대신, 노동자 1인당 근로시간, 노동강도를 높이는 방식을 채택할 것이므로 일자리는 줄어들 것임
- 그나마 노동조합이 있는 조직된 노동자는 피해를 덜 입겠지만, 사용자에게 저항할 수 없는 미조직·비정규직 노동자는 심각한 피해를 입을 것이 명약관화함
- 우리 노동법률가들은 이러한 사정을 뻔히 알면서도 의도적으로 외면한 합의 주체들에게 분노하면서 즉시 아래와 같은 조치를 취할 것을 요구함

첫째, 절차적·내용적으로 중대한 흠결이 있는 이번 합의를 즉시 폐기하고, 합의 주체들은 국민과 노동자들에게 진정으로 사과해야 함,

둘째, 그간 노동시간개선위원회의 전체 회의자료, 정부 보고서 및 용역자료 등의 일체의 자료를 즉시 공개해야 함. 노동자들의 생명과 건강에 직결된 문제를 밀실에서 야합하는 것은 있을 수 없는 일이고, 관련 자료 일체를 즉시 공개해야 함. 만약 이를 거부할 경우 우리 노동법률단체들은 법적 조치를 밟을 수밖에 없다는 점도 미리 밝혀 둬,

셋째, 노동시간개선위원회라는 이름에 걸맞게 우리나라 장시간 노동체제의 문제점을 진단하여 원점에서 제대로 논의를 시작하기를 촉구함,

넷째, 아울러 논의 과정을 투명하게 공개하고(회의록 공개는 물론 필요하면 전체회의, 간사회의 일체를 생중계하는 방식까지 열어두어야 함), 논의에서 배제된 전국단위 총연합단체인 민주노총, 미조직·비정규직 노동자들의 의견을 수렴할 수 있는 제도적 장치를 강구할 것을 촉구함. 끝.

ILO 핵심협약 비준과 노동법 개악 관련 의견서

2019. 3. 5.

노동인권실현을 위한 노무사모임

민주사회를 위한 변호사모임 노동위원회

민주주의법학연구회

법률원(민주노총 · 금속노조 · 공공운수 · 서비스연맹)

전국불안정노동철폐연대 법률위원회

I. ILO 핵심협약 비준은 시대적 과제이자 대한민국 국격의 문제

- ILO 191개 회원국 중 결사의 자유에 관한 87호, 98호 협약을 비준하지 않은 국가는 20개국에 불과함. OECD 회원국 중에는 미국과 한국이 유일함
- 한국은 1996년 OECD 가입 당시부터 ILO 핵심협약 비준을 줄기차게 약속했음. 그리고 지난 23년간 줄기차게 약속을 위반하고 있음
- 21세기 노동자들을 19세기 단결금지, 노동조합 혐오법률로 묶어 놓고 괴롭히는 것은 이제 멈춰야 함. 21세기가 어렵다면 적어도 20세기 수준은 맞춰야 하고 그 최소한이 ILO 핵심협약 비준임
- 최근에는 통상 마찰도 우려됨. 한국은 모두 16개 자유무역협정(FTA)을 체결했는데, 이 중 9개가 노동장(章)을 포함하고 있음. 정부가 ILO 핵심협약 비준을 지연하자 이미 유럽연합은 한·EU FTA 위반을 주장하며 공식적으로 문제를 제기하였고, 한미 FTA 역시 또다른 뇌관임
- ILO 핵심협약 비준은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제이자 국제사회에서 대한민국의 국격, 신뢰와 직결된 문제임

II. 경제사회노동위원회 논의의 문제점

- ILO 핵심협약 비준 관련 논의는 경제사회노동위원회 산하 <노사관계제도 관행개선위원회>에서 진행되고 있음. 위원회는 이미 2018년 11월 20일 노사정 추천의 공익위원 8인의 전체 합의된 의견으로 <ILO 핵심협약 비준을 위한 노사관계제도 개선에 관한 공익위원 의견>을 밝힌 바 있음
- 노동계, 정부 뿐만 아니라 사용자 추천 공익위원 전원이 합의한 내용의 핵심은 ‘결사의 자유에 관한 제87호 협약 및 제98호 협약을 비롯한 ILO 기본협약 비준이 헌법상 노동기본권의 실현, 노사관계의 자율성에 바탕을 둔

노동법률단체 긴급선언

노사간의 대등성과 공정성 확보, 이를 통한 소득격차 해소와 보편적 수준의 노동인권 보장, 나아가 상생적인 노사관계에 기반한 국가 경쟁력 강화 및 국제무역관계에서 협상력의 제고를 위하여 필요불가결' 하다는 것임

[2018년 11월 20일 ILO 기본협약 비준 관련 공익위원 의견]

공익위원 일동은,

국제노동기구(이하 'ILO') 결사의 자유에 관한 제87호 협약 및 제98호 협약을 비롯한 ILO 기본협약 비준이 헌법상 노동기본권의 실현, 노사관계의 자율성에 바탕을 둔 노사간의 대등성과 공정성 확보, 이를 통한 소득격차 해소와 보편적 수준의 노동인권 보장, 나아가 상생적인 노사관계에 기반한 국가 경쟁력 강화 및 국제무역관계에서 협상력의 제고를 위하여 필요불가결하며,

그 비준이 우리나라의 전반적인 노사관계제도와 관행을 보다 합리적으로 개선하기 위한 전환점이 되기를 기대하면서,

노사정은 상호 신뢰와 존중의 정신 하에서 해당 협약의 비준과 이행에 필요한 사항에 대해 성실한 자세로 협의에 임하여 신속하게 합의하고,

국회는 그 내용을 관련 법 개정예 적극적으로 반영할 것으로 신뢰하면서,

노사정 협의과정과 국회 입법과정에서 최소한 아래의 내용이 포함되어야 한다는 점에 의견을 같이 한다.

- 문제는 노·사·정 추천 공익위원 전원의 합의된 의견이 제시된 후에도,
 - ① 정부는 ILO 핵심협약 비준을 위한 적극적인 의지나 노력을 보여주지 않고 있고, ② 대신 고용노동부를 중심으로 ILO 핵심협약을 비준하려면 사용자 민원을 들어주어야 한다는 논리를 주장하고 있다는 점임
- 노사정 추천 공익위원 8인 전원이 ILO 핵심협약 비준이 필요하다는 점을 확인하였고, 이에 대하여 노동계는 물론 경총·고용노동부도 특별한 이견을 달지 않았음에도 정부는 아직까지도 ILO 핵심협약 비준안을 마련하지 않고 경총·사용자에게 어떤 선물을 줄지 전전긍긍하고 있음

노동법률단체 긴급선언

- ILO 핵심협약 비준의 주체는 정부임. 정부는 국민과 국제사회에 대한 약속을 이행하여 지금 즉시 ILO 핵심협약 비준안을 제출해야 함. 오죽하면 노동계 뿐만 아니라, 정부·사용자 추천 공익위원 전원이 조속히 ILO 핵심협약 비준을 촉구할 정도로 이 문제는 토론이 아니라, 신속한 집행의 문제임
- ILO 핵심협약 비준, 노동기본권을 흥정이나 거래의 대상으로 삼고 있다는 점에서 현재 경사노위, 고용노동부 논의방식은 심각한 문제임
- 21세기 노동자들을 19세기 단결금지, 노동조합 혐오법률로 묶어놓고, 얼마만큼 풀어줄지 재벌과 협상해 오라는 것은 납득하기 어렵고, 쫓발정부를 자임한 문재인 정부 하에서 벌어지고 있는 일이라는 점에서 매우 충격적임
- 아래에서 보는 것처럼 고용노동부가 경총에 편승해 밀어붙이고 있는 사용자 의제들은 과거 이명박-박근혜 적폐정부 하에서도 감히 밖으로 꺼낼 엄두를 내지 못할 정도의 노동법 개악안이라는 점에서 더욱 심각한 문제임

Ⅲ. 경영계 의제의 근본적 문제점

1. ILO 핵심협약 비준과 무관한 경영계 요구, 밀실합의 추진

- ILO 핵심협약 비준은 원칙의 문제로 흥정이나 거래의 대상이 될 수 없음. 그러나 경제사회노동위원회 및 고용노동부는 ILO 핵심협약 비준에 소극적인 사용자를 설득한다는 명목으로 사용자 의제를 함께 논의하고 있음
- 사용자측 주장은 헌법과 국제노동기준에 정면으로 위배되지만, 경사노위 및 고용노동부는 노사합의라는 미명 하에, 경사노위 여성/청년/비정규직 근로자대표를 배제한 채, 한국노총-경총-고용노동부 3자간 밀실 야합을 추진하고 있음

[표] 경사노위에 제출된 경총 입법요구와 국제노동기준

노동법률단체 긴급선언

순번	의제	내용	국제노동기준
1	대체근로 허용	- 현행 대체근로 제한규정 삭제 - 제조업 직접생산공정도 파업시 파견 허용	위반
2	부당노동행위	- 사용자 형사처벌 규정 삭제 - 노동조합의 부당노동행위 신설	위반
3	직장점거 금지	- 사업장 내에서는 점거 또는 집회나 시위 형태의 쟁의행위 금지, 위반시 형사처벌	위반
4	단체협약 유효기간 연장	- 유효기간 제한 규정을 삭제하거나 유효기간을 최대 4년으로 연장	위반
5	쟁의행위 찬반투표 절차 보완	- 찬반투표 공고시 파업형태, 파업기간 명시 - 찬반투표 부결시 6월 내 동일사유 재투표 금지 - 찬반투표 효력은 60일을 넘지 못함	위반

2. 경영계 요구 = 박근혜-최순실 국정농단 사건에서 경영계 민원사항

- 박근혜 정부는 현대, 삼성 등 재벌그룹 총수와 밀실에서 독대하며 미르재단, K스포츠재단에 돈을 내도록 요구하였고, 그 대가로 재벌의 각종 민원사항을 접수하였음
- 충격적이게도 경사노위에서 논의 중인 경영계 요구, 이에 편승한 고용노동부 주장은 박근혜-최순실 국정농단 사건에서 경영계 민원사항과 동일함

[BH 창조경제간담회 참고자료(2015. 7. 21), 현대차그룹 현황 중]

노사 제도 개혁

□ 한국의 국가 경쟁력 수준은 25위 이나 노사부분은 57위로 최하위 수준 : 조사대상 61개국
- 스위스 국제경영개발연구원 국가경쟁력 순위 기준('15.5/28 발표)

□ 노동 관련 제도 선진화 및 고용유연성 확보 시급
- 노사관계 불균형 해소 : 대체근로 허용, 교섭대상 명문화, 쟁의행위 요건 강화 등
- 고용/임금 유연성 확보 : 제조업 파견근로 허용, 정리해고 요건 완화, 휴일근로 중복일종 해소 등

□ 불법 노동행위에 대한 엄격한 법집행 필요

노동법률단체 긴급선언

- 위 자료는 현대차 정몽구 회장이 박근혜 전 대통령을 독대하면서 제출한 현대차그룹 현황자료인데, ‘대체근로 허용’, ‘쟁의행위 요건 강화(쟁의행위 찬반투표 강화)’, ‘제조업 파견근로 허용’ 등 현재 경사노위에서 경영계가 주장하는 요구안과 일치하고 있음
- 박근혜-최순실 국정농단 사건에서도 차마 밖으로 내놓고 말하지 못했던 재벌과 권력의 음험한 거래, 노동법 개악안이 촛불정부를 자임하는 문재인 정부에서는 수면 위로 떠올라 당당히 주장되고 있고, 고용노동부는 이를 묵인하고 조장하고 있음
- 우리 법률가들은 경영계 요구안을 박근혜-최순실 국정농단 사건에 이은 재벌-적폐 노동관료의 2차 개악 시도로 규정하고 이를 제지할 것을 강력히 요구함. 적어도 촛불정부를 자임하는 문재인 정부 하에서는 도저히 있을 수 없는, 상상할 수 없는 일이 벌어지고 있다는 점에 심각히 우려를 포함

IV. 경영계 의제의 내용적 문제점

1. 대체근로 무제한 허용

(1) 현황

- 현행 노조법은 이미 쟁의행위 기간 중에 사업과 관계 있는 자가 대체근로 하는 것을 허용하고 있음. 따라서 쟁의행위 기간 중 사업주가 사업 또는 사업장의 근로자나 파업 불참자로 하여금 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하도록 하는 것이 얼마든지 가능함
- 필수공익사업의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있음
- 더구나 파견·하청 노동자들의 쟁의행위 시 사용사업주 내지 원청이 쟁의

노동법률단체 긴급선언

행위로 중단된 업무를 수행하기 위해 새로이 도급 또는 하도급을 주거나, 사용사업주의 근로자를 대체인력으로 투입하는 것도 규제를 받지 않고 있음

(2) 국제노동기준

- ILO 기준 적용 전문가위원회 및 결사의 자유 위원회는 파업 중 대체인력 투입이 제87호 협약과 결사의 자유 원칙에 어긋난다고 일관되게 해석하고 있음

□ ILO, 결사의 자유 위원회 판정례집 제6판(2018)

917. 파업 중인 노동자들은 (a) 법이 파업을 금지하고 있는 엄격한 의미에서의 필수서비스에서의 파업의 경우 (b) 파업이 중대한 국가 위기를 초래할 수 있는 경우에만 대체되어야 한다.

918. 엄격한 의미에서 필수서비스라고 간주할 수 없는 부문에서의 파업을 파괴하기 위하여 근로자를 고용하는 것은 결사의 자유의 심각한 침해에 해당한다.

919. 파업이 합법적인 경우 무기한으로 파업자들을 대체하기 위해 기업 외부에서 끌어들인 노동력을 이용하는데 의지하는 것은 파업권을 훼손할 위험을 수반하며 이는 노조권의 자유로운 행사에 영향을 미칠 수 있다.

□ “파업권은 노동자 및 노동자단체가 자신의 경제 사회적 이익을 촉진하고 방어하는 필수적인 수단 중 하나다. 위원회는 노동자가 합법적인 권리를 행사할 때 다른 노동자가 자신의 일자리를 합법적으로 영원히 빼앗아 갈 위험을 감수해야 하는 상황에서는 파업권이 제대로 보장되지 않는다고 본다. 파업이 합법적인 한 파업참가자를 대체하기 위해 사업장 밖에서 대체인력을 무기한 사용하는 것은 파업권을 손상하여 노조할 권리를 자유롭게 행사하는데 영향을 줄 위험을 수반한다”(Case No.1543 결사의 자유 위원회 278차 보고서 60~93항)

(3) 경총 요구의 문제점

노동법률단체 긴급선언

- 현행법에서도 사업주가 쟁의행위로 중단된 업무를 수행하기 위해 신규 채용, 도급 및 하도급, 대체인력을 투입하는 것이 폭넓게 허용되고 있는데, 여기에 더해 대체근로를 전면적으로 허용하라는 것은 헌법상 보장된 파업권을 실질적으로 무력화시키는 것임
- ILO는 합법적인 파업에서 대체인력을 투입하는 것은 파업권을 손상하여 노조할 권리를 침해하는 것이라는 점을 분명히 하고 있음
- ILO 핵심협약을 비준하기 위해 그 대가로 사용자에게 대체인력 투입을 허용하겠다는 발상은 논리적 모순일 뿐만 아니라, 헌법상 보장된 파업권을 형해화하는 것으로서 결코 허용되어서는 안됨

2. 사업장 내 쟁의행위 금지

(1) 현황

- 현행 노조법은 이미 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설을 점거하는 형태의 쟁의행위를 금지하고 있음(제42조 제1항)
- 사업장의 안전보호사실에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위도 금지됨(제42조 제2항)
- 판례는 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 보고 있음(대법원 2007. 12. 28. 선고 2007도5204 판결)
- 여기에 더해 사용자는 쟁의행위에 대한 대항수단으로 직장폐쇄까지 할 수 있음(노조법 제46조)

(2) 국제노동기준

- ILO는 직장 점거를 쟁의행위의 정당한 수단 중 하나로 인정하고 있음

노동법률단체 긴급선언

□ ILO 기준적용 전문가위원회

■ 직장 점거에 관해 ① 그 수단이 평화롭고 ② 파업에 참가하지 않는 다른 조합원의 권리를 보장하며 ③ 사용자에게 점거한 직장에 입장하는 것을 허용하는 형태라면 이는 87호 협약이 금지하는 내용의 파업이 아니라고 해석한 바 있음(2012년 GENERAL SURVEY 125~126항 및 1994년 GENERAL SURVEY 174항).

■ 파업할 권리의 본질은 평화적으로 압력을 가하는 데에 있으며, 위 권리에는 회사 부지를 점거하여 사용자를 압박하는 것도 포함된다(1994년 GENERAL SURVEY 148항)

□ ILO, 결사의 자유 위원회 판정례집 제6판(2018)

784. 노동자들에게 허락되지 않는 다양한 파업행위(비공인파업, 작업거부, 태업, 준법투쟁, 직장점거)와 관련하여 위원회는 이러한 제한은 파업이 평화적이지 않게 된 경우에만 정당화될 수 있다고 본다.

(3) 경총 요구의 문제점

- 현행법으로도 사업장 내 쟁의행위는 다양한 제한을 받고 있으며, 더욱이 사용자가 직장폐쇄를 하면 파업참가 조합원을 사업장으로부터 전면적으로 축출하는 것까지 가능함
- 여기에 더해 경총 요구대로 사업장 내 쟁의행위를 전면 금지하거나, 현행 노조법에 제한 사항을 추가할 경우 이는 헌법상 보장된 파업권에 대한 과잉침해일 뿐만 아니라, 실질적으로는 피켓팅, 대체인력 투입 저지 등 현행 법이 인정하는 보조적 쟁의수단 행사마저 불가능하게 될 것임
- 현재 대법원 판례를 참조하여 입법화한다고 하더라도, 과거 정리해고 입법례에서 보듯이 사업장 내 쟁의행위를 더욱 제약하고, 침해하는 수단으로 악용될 가능성이 농후함. 사용자는 신설된 규정을 내세워 사업장 내 쟁의행위를 전면적으로 금지할 것이고, 이를 둘러싼 노사대립과 갈등은 더욱 증폭될 것임

노동법률단체 긴급선언

- 이상과 같이 경총과 이에 편승하는 고용노동부의 주장대로 현행 노조법에 사업장 내 쟁의행위 제한규정을 추가할 경우 ① 직장점거, 피켓팅, 대체인력 투입 저지 등 현행법제에서 정당하게 인정되는 쟁의행위마저 불법이 되어 노사관계가 한층 악화되고, ② 헌법상 보장된 파업권이 형해화되며, ③ 쟁의행위에 대한 민·형사상 책임 추궁이 이어져 노사관계는 갈등 양상으로 치달을 수밖에 없음

3. 단체협약 유효기간 연장

(1) 현황

- 현재 노조법은 단체협약의 유효기간을 2년으로 정하고 있음

(2) 국제노동기준

□ ILO, 결사의 자유 위원회 판정례집 제6판(2018)

1503. (후략) 위원회는 매우 장기간 유효한 단체협약을 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.

□ 결사의 자유 위원회 권고

- 단체협약의 유효기간에 대해 3년간의 법령상 제한을 부과하는 것은 결사의 자유에 대한 상당한 제한임(Case No.2467, 결사의 자유 위원회 344차 보고서 제572항)
- 단체협약의 유효기간을 3년 9개월로 설정한 것을 지나치게 과도한 제한이라고 판단 (Case No.2166, 결사의 자유 위원회 330차 보고서 제293항)

(3) 경총 요구의 문제점

노동법률단체 긴급선언

- 단체협약의 최장 유효기간을 현행 2년에서 3년 또는 4년으로 연장하자는 경총 요구는 “일터에서 변화하는 노동자의 이해관계와 요구사항에 대한 효과적이고 지속적인 반영의 필요성”을 고려하여 단체협약의 유효기간이 지나치게 장기화되어서는 안된다는 국제노동기준에 정면으로 위배됨
- 또한 3년, 4년이 지나야 단체교섭을 할 수 있다는 것은 헌법상 보장된 단체교섭권을 과도하게 제약하는 것임
- 더욱이 단체협약의 유효기간 연장이 현행 노조법의 교섭창구 단일화 강제 절차와 결합될 경우, 교섭대표노조가 되지 못한 소수노조는 교섭대표노조가 결정된 날로부터 최소 5년 이상을 단체교섭 요구조차 할 수 없게 되고, 이는 단체교섭권의 실질적 박탈에 해당함⁵⁾

4. 쟁의행위 찬반투표 절차 엄격화

(1) 현황

- 현재도 쟁의행위는 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 할 수 없음(노조법 제41조 제1항 1문)
- 게다가 교섭창구 단일화 강제절차에 따라 교섭대표노조가 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없음(노조법 제41조 제1항 제2문)

(2) 국제노동기준

- ILO는 파업을 선언하기 위해 관련 근로자 전체의 과반수 찬성에 의해 결정하도록 요구하는 것은 지나친 것이라고 해석하고 있음

5) 노조법 시행령 제14조의10에 따르면 교섭대표노동조합이 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에 비로소 다른 노동조합이 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다고 규정하고 있음. 교섭대표노조를 결정하는 데에도 상당한 시일이 소요될 수밖에 없는데, 교섭대표노조가 결정된 경우에도 최소 5년(단체교섭기간 1년 + 단체협약 유효기간 4년)이 경과해야만 비로소 다른 노동조합이 교섭요구를 할 수 있음

노동법률단체 긴급선언

- ILO 기준에 비추어 보면 현행 노조법 규정이 이미 충분히 엄격함

□ ILO, 결사의 자유 위원회 판정례집 제6판(2018)

806. 파업을 선언하기 위해서는 관련 근로자 전체의 과반수 찬성에 의해 결정하도록 요구하는 것은 지나친 것이며 특히 대기업에서의 파업 실시 가능성을 지나치게 저해할 수 있다.

808. 위원회는 특히 대규모 조합원이 있는 기업에서 파업 결정은 그 적용을 받는 근로자의 과반수에 의해 채택되어야 한다는 법규정을 수정하는 조치를 취할 것을 해당 정부에게 요청하였다.

811. 파업 실시를 위해 연합단체 및 총연합단체 회원의 과반수 동의 또는 관련 기업 근로자의 절대다수 찬성을 요구하는 규정은 노동조합단체 활동에 대한 심각한 제한에 해당할 수 있다.

(3) 경총 요구의 문제점

- 현재 경총은 쟁의행위 찬반투표와 관련 동일사안 재투표 제한, 투표기간 · 투표횟수 제한, 유효기간 제한 등을 주장하고 있음
- 주장 하나하나가 자주적으로 진행되어야 할 노동조합 쟁의행위 찬반투표에 국가, 사용자가 개입하겠다는 것으로 그 자체로 부당노동행위에 해당함
- 오히려 ILO 기준에 의하면 <전체 조합원 과반수>의 찬성을 요구하는 현행 노조법 규정은 파업 실시 가능성을 지나치게 제한하는 것이므로 <출석 조합원 과반수>로 쟁의행위 찬반투표 요건을 완화해야 함
- 국제노동기준에 따라 쟁의행위 찬반투표 요건을 완화하기는커녕, 오히려 이를 강화하겠다는 발상은 도저히 납득할 수 없고, 설명도 안됨
- 근로조건 관련 사용자의 이사회결의에 동일사안 재투표 제한, 투표기간 · 투표횟수 제한, 유효기간 제한 등을 규정하자고 한다면 사용자는 경영권

노동법률단체 긴급선언

침해라고 주장할 것임. 하물며 쟁의행위는 경영권보다 우월한 헌법으로 보장된 기본권이라는 점에서 경영계 요구는 이유 없음이 명백함

- 쟁의행위 찬반투표 관련 경영계 요구 및 이에 편승한 고용노동부 주장은 국제노동기준에 정면으로 위배될 뿐만 아니라, 헌법상 보장된 파업권 행사를 극도로 제약하고 침해하는 것으로서 결코 허용되어서는 안됨

5. 부당노동행위 제도 폐지

(1) 현황

- 현행 노조법 제81조는 사용자의 불이익취급, 반조합계약, 지배개입, 단체교섭 거부를 부당노동행위로 금지하고 있음
- 그러나 실질적으로 부당노동행위 주체인 ‘사용자’ 개념의 협소한 해석, 부당노동행위 관련 엄격한 입증책임 부과, 노동부/검찰/법원의 소극적 태도로 인해 실제 부당노동행위 구제율은 지극히 미미한 실정임
- 현행 노조법의 교섭창구 단일화 강제제도는 ‘합법적인 어용노조 육성책’으로 악용되지 이미 오래이고, 하청·간접고용·특수고용 노동자의 노동3권 침해가 급증하고 있지만 실효적 구제방안은 마련되지 못하고 있음
- 부당노동행위에 대한 검찰의 기소율은 9.5%에 불과하고, 이는 일반 형사사건 기소율 45.7%에 비추어 현저히 낮은 수치임⁶⁾
- 압수수색을 통하여 원청 내지 노조과외 컨설팅업체의 부당노동행위 가담사실이 확인되었음에도, 수사과정에서 인정한 피의자의 노조법위반, 부당노동행위 혐의에 대하여 입건조차 하지 않는 경우가 적지 않게 확인됨⁷⁾
- 2000년 이후 부당노동행위 피의자를 구속수사한 사례는 단 2건에 불과함

(2) 국제노동기준

6) 고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서(2018. 9. 12.), 242쪽

7) 고용노동행정개혁위원회 활동결과보고서(2018. 9. 12.), 245쪽

노동법률단체 긴급선언

□ 결사의 자유 위원회 권고

■ "사내하청 노동자들의 노조 설립에 대응하여 원청이 하도급업체와의 계약 해지를 통해 반노조적 차별 행위와 지배개입 행위를 하였다는 진정에 대해 정부가 독립적인 수사를 진행할 것을 요청한다. 만약 이러한 진정 내용이 확인된다면, 최우선적 구제책으로서 해고된 노조 간부들과 조합원들이 복직될 수 있도록 모든 필요한 조치를 취할 것을 요청한다. 또한, 만약 객관적이고 어쩔 수 없는 이유로 조합원들의 복직이 가능하지 않다고 사법부가 결정한다면, 그동안 조합원이 고통 받은 모든 손해를 구제하기 위한 적절한 보상이 주어져야 하며, 반노조적 차별행위를 단념시킬 수 있는 충분한 제재를 사용자에게 가함으로써 향후 이러한 행위가 재발하지 않도록 하여야 한다." (Case No.2602)

■ "만약 이들 노동자들이 '제3자' 즉 원청회사를 대상으로 단체행동을 했다는 이유 때문에 해고된 것으로 판명된다면, 이들에 대한 임금 손실 없는 원직복직 내지 적절한 보상이 이루어져야 하며, 반노조적 차별행위를 단념시킬 수 있는 충분한 제재를 사용자에게 가함으로써 향후 이러한 행위가 재발하지 않도록 하여야 한다." (Case No.2602)

■ "노조가입 또는 정당한 노조활동을 이유로 한 괴롭힘과 협박은 해당 노동자의 고용을 침해하지 않더라도 자신의 선택에 의한 노조가입을 단념시킬 수 있고 따라서 단결권을 침해한다. 이러한 원칙에 비추어 위원회는 여전히 해결되지 않은 협박, 탄압, 위협, 혹은 여타 형태의 노조탄압 관행에 관한 의혹이 남아있다면 정부가 이를 철저히 조사하고, 사실로 밝혀질 경우 처벌과 해당노동자에 대한 보상을 포함한 적절한 조치를 취해 이러한 심각한 노조탄압 행위가 추후에 재발하지 않도록 할 것이라 믿는다." (Case No.3047)

■ "진정인이 적시한 교섭창구단일화에 따라 발생한 수많은 부당노동행위에 대해 정부 답변이 없다는 점에 대해 유감을 표시하면서, 정부가 이러한 부당노동행위를 예방 또는 제재하기 위해 모든 관련 사회적 파트너들과 함께 제기된 사건들을 재검토할 것을 요청한다." (Case No. 1865)

□ ILO, 결사의 자유 위원회 판정례집 6판(2018)

노동법률단체 긴급선언

1134. 협약 제98호 제1조의 효과적 적용을 보장하기 위하여 반노동조합적 차별행위에 대한 명확한 구제조치 및 처벌을 법률로 규정해야 한다.

1148. 법률은 협약 제98호 제1조 및 제2조의 실질적 적용을 보장하기 위하여 반노동조합적 차별행위에 대한 명확한 제소 규정을 마련하고 이런 행위를 충분히 억제할 수 있는 제재수단을 확립해야 한다.

1150. 위원회는 민사상 구제 및 형사상 처벌을 수반하는 구체적 규정을 통해 사용자에게 의한 반노동조합적 차별행위로부터 근로자를 보호 하는 것을 보장할 필요가 있음을 상기시켰다.

1218. 법률은 협약 제98호 제1조 및 제2조의 실질적 적용을 보장하기 위하여 근로자 및 그 단체에 대한 사용자의 개입행위에 대해 명확한 제소 규정을 마련하고 이런 행위를 충분히 억제할 수 있는 제재수단을 확립해야 한다.

(3) 경총 요구의 문제점

- 노조법상 부당노동행위 제도는 노조법 제1조에서 명시하고 있듯이 헌법상 기본권인 노동3권을 보장하기 위한 것임
- 노동기본권에 관한 헌법상 보장 없이 ‘교섭력의 불균형 해소’를 목적으로 하는 연방노동관계법으로 부당노동행위를 구제하는 미국과 달리, 한국의 부당노동행위 제도는 헌법에 의한 노동3권 보장의 효과를 확인하고, 노동기본권에 관한 사용자의 침해행위를 유형화하여 금지함과 동시에 독립된 행정기관인 노동위원회로 하여금 실질적인 구제를 제공하기 위한 것임
- 부당노동행위 제도를 폐지하거나 형사처벌 규정을 삭제하자는 경총의 요구는 헌법에 의한 노동자의 노동3권을 침해하는 사용자의 행위를 규제하지 말라는 것임. 이는 헌법상 기본권에 대한 몰이해, 무시에서 비롯된 것으로서 사용자의 부당노동행위를 예방 내지 제재하기 위해 충분한 조치를 취할 것을 한국 정부에 권고한 ILO 입장에 배치되는 주장임

V. 결 론

첫째, ILO 핵심협약 비준은 더 이상 미룰 수 없는 시대적 과제이자 국제사회에서 대한민국의 국격, 신뢰와 직결된 문제임,

둘째, ILO 핵심협약 비준은 원칙의 문제로서 흥정이나 거래의 대상이 될 수 없음. 21세기 노동자들을 19세기 단결금지, 노동조합 혐오법률로 묶어 놓고 얼마큼 풀어줄지 재벌과 협상해 오라는 경제사회노동위원회, 고용노동부의 태도는 도저히 납득할 수 없고 즉시 시정되어야 함,

셋째, 현재 경사노위에서 논의되는 경영계 요구, 이에 편승한 고용노동부 주장은 박근혜-최순실 국정농단 사건에서 경영계 민원사항과 동일함. 경영계 요구안은 박근혜-최순실 국정농단에 이은 재벌-적폐 노동관료의 2차 개악 시도이고(그나마 박근혜 정부는 입밖에 꺼내지도 못했던 노동법 개악안이 현재는 수면 위에서 당당히 의제로 논의되고 있다는 점에서 더욱 충격적이고 심각한 문제임), 문재인 정부가 촛불정부를 자임한다면 즉시 시정되어야 함,

넷째, 경영계가 주장하고 고용노동부가 편승한 ① 대체근로 전면허용, ② 사업장 내 쟁의행위 금지, ③ 단체협약 유효기간 연장, ④ 쟁의행위 찬반투표 요건 강화, ⑤ 부당노동행위 형사처벌 규정 삭제 등은 자주적으로 운영되어야 할 노동조합의 조직·운영에 개입하고, 헌법상 보장된 파업권을 침해화하려는 시도로서 그 자체가 부당노동행위에 해당함,

다섯째, ILO 핵심협약 비준을 핑계로 헌법상 보장된 노동3권을 침해하려는 경영계, 고용노동부의 시도는 즉시 중단되어야 하고, 정부는 사실관계를 파악하여 담당자를 엄중 문책하여 재벌-적폐관료의 노동법 개악 시도를 근원적으로 차단해야 함. 끝.