

History 연혁

- 2021**
- Sep.30 : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (5th generation)
노동법 5세대 모바일 앱(유튜브 동영상, 외국인 섹션, 자동계산, 근로계약 자동작성)
 - Aug.1. : Published, **Employment Contract Manual** "근로계약 매뉴얼" 출간
 - Jan.15. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (6th ed.) **한국노동법 해설** (6판)
- 2020**
- Mar.25. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**(2nd ed.)
"외국인 고용과 비자 실무가이드" 개정판 출간
 - May13 : Published, **"Manual on Working Hours, Holidays and Leaves"**
"근로시간, 휴일, 휴가 매뉴얼" 출간
 - Sep.11 : Published, **"Manual on Irregular Employment and "Employee" Status"**
"비정규직과 근로자성 판단 매뉴얼" 출간
- 2019**
- Dec.01. : Published, **"Wage Manual"** "실무자를 위한 임금 매뉴얼" 출간
 - Sep.09. : Published, **"Labor Union Manual"** "실무자를 위한 노동조합 매뉴얼"
 - May.22. : Published, **"Manual for Lawful Dismissal"** "실무자를 위한 해고 매뉴얼" 출간
 - Mar.25. : Published, **"The Practical Guide for Foreign Employment and Immigration"**
"외국인 고용과 비자 실무가이드" 출간
- 2018**
- Nov.01. : Published **"Workforce Restructuring Manual"** "인력 구조조정 매뉴얼" 출간
 - Apr.01. : Congratulation! KangNam Labor Law Firm was selected as one of ten law firms
by foreigners living in Seoul. 외국인이 뽑은 10대 로펌에 선정
- 2016**
- Jun. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (5th ed.) **한국노동법 영문해설** (5판)
 - Mar. : Completed update of Mobile App: Korean Labor Law (4th generation)
영문노동법 4세대 모바일 앱(영한노동법전, 한국노동법 영문해설, 노사문제 사례집)
- 2015**
- Jun. : Publication of A Bilingual Code of Korean Labor Law(3rd) **영한노동법전** (제3판)
- 2014**
- Mar. : **"Korean Labor Law : Disputes & Resolutions"** Printing the 3rd edition
"노사문제 사례별 대응방안" 제3개정판 출시(실제사례, 행정해석, 판례중심)
Compete update of App: Korean Labor Law (3rd Generation)
- 2012**
- May : Published **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** (2nd ed.) **영한노동법전** 2판
 - Apr. : Introduction of App (a bilingual code of Korean labor law bible) **영한노동법전** 앱개발
- 2011**
- July : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (4th ed.) **한국노동법 영문해설** (4판)
 - May : Published, **"A Bilingual Code of Korean Labor Law"** **영한노동법전** 출간
 - Mar. : Registered **"Publishing Business"** 출판사업 등록
- 2010**
- Aug. : Published, **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2009**
- Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (3rd edition) **한국노동법 영문해설** (3판) 출간
- 2008**
- Mar. : Published **"Quarterly Labor Cases"** "노동사례 사건" 계간지 발행
 - Jan. : Published **"Korean Labor Law : Disputes and Resolutions"** (2nd edition)
- 2006**
- Feb. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"** (2nd edition) **한국노동법 영문해설** (2판) 출간
- 2005**
- Feb. : Established **"KangNam Labor Law Firm"** 강남노무법인 오픈
 - Jan. : Published, **"The Korean Labor Law Bible"**(1st edition): **한국노동법 영문해설** 출간

2021년 하반기 노동법 개정사항

(공인노무사 정언수, 유예나)

1. 부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향
2. 직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설
3. 재직자 체당금 도입 및 소액체당금 지급절차 간소화
4. 소방교육(조교, 교육전문직원) 및 퇴직 공무원 등, 공무원노동조합 가입 허용
5. 퇴직교원의 교원 노동조합 가입 허용
6. 산재보험 진료비 본인부담금 확인제도 시행
7. 소음성난청 업무상질병 인정기준 개선
8. 특수형태근로종사자 고용보험 시행
9. 특고종사자 산재보험 적용제외 사유 제한
10. 주 최대 52시간제 확대 적용
11. 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화
12. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행
13. 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장

1. 부당해고 구제명령 불이행 시 이행강제금 부과 한도 상향

추진배경	· 노동위원회의 부당해고 구제명령에 대한 이행력 강화
주요내용	· 부당해고 등에 대한 노동위원회 구제명령 불이행 시 사용자에게 부과하는 이행강제금 부과한도를 2천만원에서 3천만원으로 상향
시행일	· 2021년 11월 19일

- 2021년 11월 19일부터 부당해고 등에 대한 노동위원회의 구제명령을 이행하지 아니한 경우, 사용자에게 부과되는 이행강제금 한도가 2천만원에서 3천만원으로 상향됩니다.(’ 21.5.18. 개정 「근로기준법」).
- 개정법은 11월 19일 이후 발생한 부당해고 등부터 적용됩니다.
- 원직복직, 해고기간의 임금상당액 지급명령 등 노동위원회 구제명령을 이행하지 않는 사용자에 대해 최대 2년간 총 4회, 각 3천만원 한도 내의 이행강제금이 부과될 수 있으며,

- 이를 통해 부당해고된 근로자의 신속한 권리구제를 도모할 수 있을 것으로 예상됩니다.

2. 직장 내 괴롭힘 금지제도 제재규정 신설

추진배경	· 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성 제고 필요
주요내용	· 사용자가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 과태료(1천만원 이하)를 부과 · 사용자의 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과
시행일	· 2021년 10월 14일

■ 2021년 10월 14일부터 직장 내 괴롭힘 금지제도의 실효성을 강화하기 위해 의무 위반에 대한 제재규정이 신설됩니다.

- 사용자(사용자의 「민법」 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료를 부과하고,
- 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과합니다.
- 이를 통해 직장 내 괴롭힘으로부터 피해근로자 등을 보다 충실히 보호할 수 있을 것으로 기대됩니다.

3. 재직자 체당금 도입 및 소액체당금 지급절차 간소화

추진배경	· 체불 근로자의 실질적인 생계보장 강화를 위해 소액체당금 지급대상 확대 및 지급절차 간소화
주요내용	· 소액체당금 지급대상 확대: (현행) 퇴직자 → (개정) 퇴직자 및 재직자 · 소액체당금 지급절차 간소화 - (현행) 법원의 확정판결이 있는 경우에만 소액체당금 지급(약 7개월 소요) - (개정) 법원 확정판결이 없어도 지방고용노동관서에서 발급한 체불 임금등·사업주 확인서로 미지급 임금 등이 확인된 경우에도 소액체당금 지급(약 2개월 소요)
시행일	· 2021년 10월 14일

- 2021년 10월 14일부터 재직근로자도 임금등을 지급받지 못한 경우 소액채당금을 받을 수 있게 됩니다.(’ 21. 4. 13. 개정 「임금채권보장법」 시행)
- 또한, 체불 근로자가 법원의 확정판결을 받지 않아도 지방고용노동관서에서 “체불 임금등·사업주 확인서”를 발급받아 사업주의 미지급 임금 등이 확인되면 소액채당금을 받을 수 있게 됩니다.
- 2021년 10월 14일부터 ‘채당금’이라는 용어가 ‘체불 임금등 대지급금(약칭: 대지급금)’으로 변경됩니다.

4. 소방·교육(조교, 교육전문직원) 및 퇴직 공무원 등, 공무원노동조합 가입 허용

추진배경	· ILO 핵심협약 비준에 따라 공무원의 노동기본권 확대
주요내용	<ul style="list-style-type: none"> · 직급에 따른 노동조합 가입 제한 폐지 <ul style="list-style-type: none"> ※ 다만, 법 개정 이후에도 ‘지휘·감독자’ 등 직무에 따른 가입 제한은 기존과 동일하므로, 실제로는 5급 이상 중 실무에 종사하는 공무원만 노조가입이 가능 · 소방공무원과 교육공무원(조교, 교육전문직원*)의 노조가입 허용 <ul style="list-style-type: none"> ※ 「교육공무원법」 제2조에 따른 장학관, 장학사, 교육연구원, 교육연구사를 말함 · 노조 가입이 가능한 공무원(공무원노조법 제6조제1항제1호부터 제3호*)으로 근무하다 퇴직한 자로서, 노조 규약으로 정하는 자의 노조 가입 허용 <ul style="list-style-type: none"> ※ 일반직공무원, 외무영사직렬·외교정보기술직렬, 소방·교육 공무원, 별정직공무원
시행일	· 2021년 7월 6일

- 개정 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 공무원노동조합의 가입 범위가 확대되었습니다.
- 구체적으로는 그간 6급 이하 공무원만 노동조합에 가입할 수 있었던 직급제한을 폐지하고, 소방·교육 및 퇴직 공무원의 노조가입을 허용하였습니다.
- ※ 다만, 법 개정 이후에도 ‘지휘·감독자’ 등 직무에 따른 가입 제한은 기존과 동일

5. 퇴직교원의 교원 노동조합 가입 허용

추진배경	· ILO 핵심협약 비준을 위한 교원의 노동기본권 보장 강화
주요내용	· 퇴직교원의 노동조합 가입 허용
시행일	· 2021년 7월 6일

■ 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 개정에 따라 퇴직 교원의 교원 노동조합 가입이 가능해집니다.

- 이번 법 개정은 ILO 핵심협약 비준을 위한 것으로 법 개정에서 퇴직 교원도 단결권 등 노동기본권을 보장받을 수 있게 되었습니다.

6. 산재보험 진료비 본인부담금 확인제도 시행

추진배경	· 산재노동자 진료비 중 본인부담금의 산재보험 요양급여 해당 여부를 확인함으로써 권리구제 및 경제부담 완화
주요내용	· 산재노동자가 진료비 중 본인이 부담한 비용이 있는 경우 해당 비용이 산재보험 요양급여 대상인지 여부를 공단에 확인 요청 · 산재보험 요양급여 대상임에도 과다하게 부담한 비용이 있는 경우 의료기관 또는 공단에서 반환
시행일	· 2021년 6월 9일

■ 2021년 6월 9일부터 산재노동자의 본인부담 진료비 중 과다 지불한 본인부담금을 의료기관으로부터 환불받을 수 있게 됩니다.

※ 「산업재해보상보험법」 제41조의2 신설

- 산업재해 후 발생한 진료비가 산재보험 요양급여에 해당함에도 의료기관에서 산재노동자에게 청구하는 사례가 있습니다.
- 산재노동자가 본인이 부담한 진료비에 대해 산재보험 요양급여에 해당하는지 여부를 근로복지공단에 확인 요청하면, 심사를 통하여 과다 청구된 금액을 의료기관이 환불하도록 합니다.
- 의료기관에서 산재노동자에게 환불하지 않을 경우 근로복지공단은 의료기관에 지급할 진료비에서 과다본인부담금을 공제하여 요청한 사람에게 환불하여 드립니다.

7. 소음성난청 업무상질병 인정기준 개선

추진배경	· 발전된 의료기술 반영한 소음성난청 업무상질병 인정기준 개선으로 신속·공정한 산재보상
주요내용	· 소음성난청 업무상질병 인정기준의 ① 청력검사주기 단축, ② 재검사 실시요건 축소, ③ 재검사 생략요건 신설
시행일	· 2021년 6월 8일

■ 소음성난청을 보다 신속하게 판단할 수 있도록 업무상 질병 인정기준이 개선됩니다.

- 소음성난청은 업무장소에서 85데시벨 이상의 연속음에 3년 이상 노출되어 한 귀의 청력손실이 40데시벨 이상인 감각신경성 난청입니다.
- 기존에는 청력검사를 3~7일 간격으로 3회 이상 실시, 5가지 검사요건 충족, 미충족시 재검사 실시 등 업무상질병 인정까지 상당한 시일이 소요되었습니다.
- 산업재해보상보험법 시행령(제34조제3항 별표3)을 개정하여 소음성난청에 대한 산재 처리소요 기간이 단축됩니다.

① (검사주기 단축) 現 3~7일간 간격 → 改 48시간

② (재검사 실시요건 축소) 現 5가지 → 改 3가지

③ (재검사 생략요건 신설) 새로운 검사방법*으로 기존 검사 결과를 신뢰할 수 있다고 판단되면 재검사를 생략

※ 청성뇌간반응검사, 어음청력검사, 임피던스청력검사 등

8. 특수형태근로종사자 고용보험 시행

추진배경	· 일하는 모든 국민이 고용안전망의 보호를 받을 수 있도록 고용보험 적용대상을 단계적으로 확대하는 “전국민 고용보험” 추진
주요내용	· 12개 직종의 특수형태근로종사자에 대한 고용보험 의무적용
시행일	· 2021년 7월 1일

■ 2021년 7월 1일부터 특수형태근로종사자도 고용보험에 가입이 가능합니다.

- 고용보험 적용 대상이 특수형태근로종사자 12개 직종으로 확대됨에 따라 특수형태근로종사자도 실업급여와 출산전후급여를 받을 수 있게 되었습니다.

※ 7.1 적용직종: 보험설계사, 신용카드 회원 모집인, 대출 모집인, 학습지 방문강사, 교육교구 방문 강사, 택배기사, 대여제품 방문 점검원, 가전제품 배송·설치 기사, 방문판매원, 화물차주, 건설기계 조종사, 방과후 학교강사

1. 적용범위		
적 용 대 상		- 특수형태근로종사자 12개 직종
주요 적용제외		- 노무제공계약 월평균소득 80만원 미만자(‘22.1월부터 합산 가능) - 만65세 이상(단, 만65세이전부터 고용보험 계속 가입중인 자는 적용 대상)
2. 보험료 징수		
보 험 료 율		- 실업급여 1.4%(특고 0.7%, 사업주 0.7%)
수급 요건	기여요건	- 이직 전 24개월 중 피보험단위기간 12개월 이상
	이직사유	- 비자발적 이직(대통령령으로 정하는 일정 수준 이상의 소득감소에 따른 이직 포함)
3. 구직급여 지급		
지 급 수 준		- 이직 전 12개월 보수총액 기준으로 산정한 구직급여 기초 일액의 60%
지 급 기 간		- 120일 ~ 270일
소득활동 인정		- 수급기간 중 소득 발생시 일부 또는 전부를 감액하고 구직 급여 지급
4. 출산전후(휴가)급여 지급		
기 여 요 건		- 출산(유산·사산)일 직전 피보험단위기간 3개월 충족
지 급 수 준		- 출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%
지 급 기 간		- 90일(다태아의 경우 120일)

9. 특고종사자 산재보험 적용제외 사유 제한

추진배경	· 특고 종사자의 산재보험 적용제외 신청률이 높아 산재보상의 사각지대에 놓여 있음
주요내용	· 특고종사자의 산재보험 적용제외 신청 사유를 엄격히 제한 · 특고종사자 산재보험료 한시적 경감
시 행 일	· 2021년 7월 1일

- 2021년 7월 1일부터 특고종사자의 산재보험 적용제외 사유가 제한됩니다.
(' 21. 1. 5. 개정 「산업재해보상보험법」 시행)
 - 특고 종사자가 질병·육아휴직 등 불가피한 사유*로 일을 하지 못하는 기간에만 산재보험 적용제외가 가능하도록 적용제외 신청 사유가 엄격히 제한됩니다.
 - ① 부상·질병, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업하는 경우, ② 사업주의 귀책사유에 따라 1개월 이상 휴업하는 경우 ③ 사업주가 천재지변, 전쟁 또는 이에 준하는 재난이나 「감염병의 예방 및 관리에 관한 법률」에 따른 감염병의 확산으로 불가피하게 1개월 이상 휴업하는 경우
 - 7. 1. 시행시 기존 적용제외 특고종사자도 일괄적으로 다시 적용되며, 적용제외를 희망하는 특고종사자는 근로복지공단에 다시 적용제외를 신청하여 승인받아야 합니다.
- 7. 1. 시행시 기존 적용제외 특고종사자도 일괄적으로 다시 적용되며, 적용제외를 희망하는 특고종사자는 근로복지공단에 다시 적용제외를 신청하여 승인받아야 합니다.

10. 주 최대 52시간제 확대 적용

추진배경	· 장시간 근로관행 개선
주요내용	· 주 최대 52시간제 기업 규모·업종별 단계적 시행 - 2018.7월: 300인 이상(특례업종에서 제외된 300인 이상은 19.7월 부터) - 2020.1월: 50~299인 - 2021.7월: 5~49인
시행일	· 2021년 7월 1일

- 장시간 근로 관행 개선을 위한 제도가 확대 적용됩니다.
 - 5~49인 기업에도 주 최대 52시간제가 적용됩니다.
 - 현행: 50인 이상 적용
 - 개정: 5인 이상 적용

11. 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화

추진배경	· 임금명세서 교부 의무화로 임금채불 관련 노사간 갈등을 예방 및 분쟁의 신속한 해결 도모
주요내용	· 사용자가 임금 지급시 임금명세서 교부 의무화 · 임금명세서에 임금의 구성항목 및 계산방법, 근로기준법 제43조제1항 단서에 따라 임금을 공제하는 경우 그 내역 등이 명시되어야 함 · 금명세서는 서면 외에 「전자문서법」에 따른 전자문서로도 교부 가능
시 행 일	· 2021년 11월 19일

■ 2021.11.19.부터 사용자는 근로자에게 임금을 지급할 때 임금명세서를 교부해야 합니다.

- 임금명세서에는 임금의 구성항목 및 계산방법, 법령이나 단체협약에 따른 임금의 공제 내역 등을 기재해야 합니다.
※ 임금명세서 세부 기재 사항은 「근로기준법 시행령」 참조
- 임금명세서는 서면이나 「전자문서법」에 따른 전자문서도 교부할 수 있습니다.
- 임금명세서가 교부되면 근로자는 임금의 세부내역을 확인할 수 있고, 임금을 둘러싼 노사 간 분쟁을 예방할 수 있습니다.
※ 임금명세서 교부 위반시 500만원 이하의 과태료 부과

12. 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행

추진배경	· ILO 핵심협약 비준 및 노사관계 제도 개선
주요내용	· 노조법상 근로자라면 누구나 노조 설립·가입 가능 · 노조전임자 급여 금지규정은 삭제하되, 근로시간면제 제도로 통합 (일원화) · 단체협약 유효기간 상한 연장(2→3년), 단체교섭 관련 제도 개선 · 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지 원칙 확립
시 행 일	· 2021년 7월 6일

■ 2021년 7월 6일부터 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」이 시행됩니다.

- 개정 노조법은 노동기본권과 관련한 가장 보편적 국제기준인 ILO의 결사의 자유 협약을 반영하면서도 우리 기업별 노사관계의 특성을 반영하였습니다.

구 분	개 정 내 용
노동조합 가입 자격	- 해고자 등 해당 기업에 종사하지 않는 사람(비종사자)도 기업별 노조에 가입 가능
비 종 사 자 인 노조 조합원의 노조활동 원칙	- 비종사자인 조합원은 사업장 내 노조활동시 효율적 사업운영에 지장을 주지 않아야 함 - 사업장을 단위로 하는 타임오프 한도 결정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등은 종사근로자인 조합원을 기준으로 함
노동조합 임원 자격	- 노동조합의 임원 자격은 노조 자체 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 - 기업별 노조의 임원은 회사에 종사하는 조합원 중에서 선출할 수 있음
노조 전임자 급여 지급	- 노조 전임자 급여 지급 금지규정 삭제 - 근로시간면제제도로 통합(일원화)하여 규율 ① 사용자의 급여지급은 여전히 근로시간면제 한도 내에서만 가능 ② 면제 한도를 초과하는 단체협약·사용자 동의는 무효 ③ 사용자가 면제 한도를 초과하는 급여 지급시 부당노동행 위로 규율
단체교섭 관련 제도 개편	- 사용자 동의로 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여 - 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 부여 - 분리된 교섭단위의 통합 근거 신설
단체협약 유효기간	- 노사 합의로 최대 3년의 기간 내에서 자유롭게 정할 수 있음
사업장 점거 형 태의 쟁의행위	- 사용자의 점유를 배제해 조업을 방해하는 쟁의행위를 금지하는 원칙 신설

13. 기간제·파견 근로자 출산전후휴가급여 보장

추진배경	· 비정규직 근로자의 출산으로 인한 경제적 부담을 완화 및 고용형태상 차별 없는 모성보호제도 활용 정착
주요내용	· 기간제·파견 근로자가 출산전후휴가기간 중 계약기간이 만료 되는 경우, 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 출산전후휴가 급여상당액을 지급
시 행 일	· 2021년 7월 1일

■ 2021년 7월 1일부터 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 만료된 기간제·파견 근로자에게 출산전후휴가급여를 보장합니다.

※ 출산전후휴가급여 급여상당액: 근로계약 만료일 이후 해당 출산전후휴가 종료일까지의 잔여 출산전후휴가기간에 대한 통상임금 100%(월200만원 상한) 지원

- 기간제·파견근로자의 경우, 출산전후휴가 기간 중 계약기간이 만료되면, 법정 휴가기간이 남았더라도 근로관계가 종료됨에 따라 출산전후휴가급여를 받을 수 없었으나,
- 2021년 7월 1일부터는 기업 규모와 관계없이 남은 휴가기간에 대한 출산전후 휴가 급여상당액을 지급합니다.

복수노동조합과 공정대표의무

I. 문제의 소재

헌법 제33조 제1항을 보면 근로자는 근로조건의 향상을 위해 자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 가진다고 명시하고 있다. 근로자는 이와 같은 노동3권을 헌법을 통해 기본권으로 보장받고 있다. 또한, 이것을 구체화하기 위해 노동조합법이 제정되었다. 그러나, 하나의 사업장에 하나의 노동조합(이하 ‘노조’)만 인정되다 보니 노동3권의 행사가 제한을 받았다. 이를 개선하기 위해 2011년 7월부터 복수노조가 개별 사업장에서 허용 되었고, 이 복수노조제도는 교섭창구 단일화 절차와 함께 다수노조의 공정대표의무를 명시하였다(노조법 제29조의2, 제29조의4). 교섭창구 단일화제도의 목적은 복수노조가 사용자와 노사협상에서 단체교섭을 하게 되면 발생할 수 있는 현실적인 문제들, 즉 노조 상호 간의 반목과 동일한 사항에 대해 같은 내용의 교섭을 반복해야 하는 데서 발생하는 노무관리상의 어려움, 노조 소속에 따라 근로조건이 달라지는 점 등의 문제점을 예방하는 데에 있다.¹⁾ 교섭창구 단일화 제도를 통해 과반수 노조가 단체교섭의 주도권을 가지게 되면, 소수 노조는 교섭권이나 노조의 권리 행사가

1) 헌법재판소 2012.4.24. 선고 2011헌마338 전원재판부 결정

제한되어 노조로 존립 자체가 힘들어 질 수 있다. 이러한 문제점을 보완하기 위해 교섭대표노조의 공정대표의무가 도입되었고, 이로써 소수 노조도 노조의 역할과 권한의 행사가 가능하게 되었다.²⁾

2011년 7월 복수노조가 허용되면서 기존 몇 개의 금속노조 사업장에서 사업주 주도의 다수노조가 설립되었고, 이로 인하여 단체교섭의 지위를 잃은 기존의 노조가 무력화 되었던 사례들이 있는데 이는 사실상 복수노조 시대의 교섭창구 단일화 제도의 취지와 함께 공정대표의무를 제대로 이해하지 못한데서 발생한 사례라 할 수 있다. 이에, 지난 10년 동안의 관련판례를 통해 그간 우리 법원의 공정대표의무의 판단기준과 구제의 실효성에 대해 살펴보고자 한다.

II. 공정대표의무의 주체, 범위, 입증책임

1. 주체

교섭대표노조와 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노조 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다(노조법 제29조의4). 공정대표의무를 부담하는 자는 교섭대표노조와 사용자이다. 여기서 교섭대표노조가 공정대표의무를 지는 것이 원칙이지만, 사안에 따라서는 사용자도 교섭대표노조와 함께 공정대표의무(차별금지의무)를 부담한다.³⁾ 그러나 사용자 단독으로 공정대표의무를 지지는 않는다. 그 이유는 교섭창구 단일화 절차에서 파생된 소수노조가 교섭대표 노조에 대한 권리자이기 때문이다. 공정대표의무를 요구할 수 있는 신청인은 창구단일화 절차에 참가한 소수 노조이고, 교섭창구 단일화 절차에 참가하지 않은 노조는 제외된다.

2. 범위

공정대표의무의 내용은 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 간 차별을 금지하는 것이다. 공정대표의무는 단체교섭의 결과물인 단체협약의 내용 뿐만 아니라 단체교섭의 과정에서도 준수되어야 한다.⁴⁾ 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수노동조합을 동등하게 취급하고 공정대표의무를 절차적으로 적정하게 이행하기 위해서는 기본적으로 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 정보를 소수노동조합에 적절히 제공하고 그 의견을 수렴하여야 한다. 단체교섭 과정에서 다수노조에게는 재량권이 인정되지만, 교섭대표 노조가 이러한 재량권을

2) 서울고등법원 2014.4.24. 선고 2013누53105 판결

3) 박지순, “공정대표의무의 의의와 내용”, 노동리뷰, 2011,6, 14면.

4) 대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642

일탈하거나 남용함으로써 소수노조를 합리적 이유 없이 차별하는 경우에는 공정대표의무를 위반한 것이 된다.⁵⁾

단체협약의 내용에서 공정대표의무와 관련해 문제되는 것들은, ①조합원 범위, 가입 대상, 자격, ②근로시간 면제한도 및 면제자 전임자 대우, ③유니온 쉈프 문제 등이며 조합 활동과정에서 문제시 되는 것들은, ①조합비 공제, ②유급 조합활동 인정요건, ③노사협의회 위원 선정, ④노조 사무실, ⑤노조 게시판 등 편의 제공이다. 단체교섭 과정에서 문제되는 것들은, ①교섭 요구안에 대한 의견수렴, ②교섭경과 및 교섭결과의 통지 설명, ③교섭의제 선정 문제 등이다.⁶⁾

3. 입증책임

누구에게 입증책임이 있는가에 따라서 소송의 유불리가 나누어진다. 일반적으로 입증책임은 이를 주장하는 측에서 지게 된다. 그러나 공정대표의무의 입증책임에 대해 대법원은 “교섭대표노동조합이나 사용자가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 다른 노동조합 또는 그 조합원을 차별한 것으로 인정되는 경우, 그와 같은 차별에 합리적인 이유가 있다는 점은 교섭대표노동조합이나 사용자에게 그 주장-증명 책임이 있다.”고 판시하고 있다.⁷⁾ 이는 노조법 제29조의4에 따라서 교섭대표노조와 사용자가 소수노조에 지는 공정대표의무를 법규정으로 명시하고 있기 때문에 입증책임은 교섭대표노조와 사용자에게 있다고 판단하였다.⁸⁾

III. 공정대표의무 사례별 판단기준

공정대표의무의 위반여부에 대해 노동위원회와 법원의 판단은 주로 노조 사무실제공, 유급조합시간 배정문제, 소수노조의 차별문제 그리고 단체교섭 체결 과정에서 있어 차별에 대한 구제신청으로 이루어 진다.

1. 노조 사무실 제공

사용자가 별도의 사무실을 노동조합에 반드시 제공해야 하는 의무는 없지만, 이는 노동조합의 존립과 발전에 필요한 일상적인 업무가 이루어지는 공간으로 노동조합 사무실이 가지는 중요성이 있다. 사용자가 교섭대표노조에 상시적으로 사용할 수 있는 노동조합 사무실을 제공한 이상, 특별한 사정이 없는 한 교섭창구

5) 대법원 2018.9.13. 선고 2017두40655 판결

6) 이경우, “공정대표의무 대상과 판단 기준”, 노동법률 12월호, 2018, 중앙경제사

7) 대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결

8) 행정법원 2016.9.29. 선고 2015구합8459 판결

단일화 절차에 참여한 다른 노동조합에게도 반드시 일률적이거나 비례적이지는 않더라도 상시적으로 사용할 수 있는 일정한 공간을 노동조합 사무실로 제공하여야 한다.⁹⁾ 여기서 소수노조에 제공하는 노조 사무실의 크기에 대해서는 일반적으로 비례원칙이 적용되지만, 노조 사무실이 현저히 협소하여 노조활동에 지장을 일으키는 경우에는 공정대표의무를 위반한 것으로 판단하고 있다.

공정대표의무 위반에 대한 구체사건에 있어 가장 많이 발생하는 내용은 소수노조는 조합사무실을 제공하지 않고 다수노조만 노조 사무실을 제공하였거나,¹⁰⁾ 원거리에 제공하여 조합활동에 지장을 주거나,¹¹⁾ 현저히 작은 사무실을 제공하는 경우에도 공정대표의무 위반으로 판단하고 있다.¹²⁾

2. 근로면제시간의 배분

근로면제시간 배분에 관련해서는 원칙적으로 조합원 수에 따른 비례의 원칙이 적용된다. 다만, 교섭대표노조가 단체교섭과 관련된 활동이나 노사협의회 참석 등을 하고 있기 때문에 사회통념상 합리적인 범위에서 근로시간면제 배분에 있어 시간을 조금 더 부여하는 것은 정당성을 가진다.¹³⁾ 그러나 이를 소수노조에는 전혀 배분을 하지 않거나 지나치게 적게 부여하는 것은 공정대표의무 위반으로 볼 수 있다.

근로시간 면제제도는 사업장 종사자들인 조합원 수를 고려하여 법적 한도내에서 단체협약으로 정해져 있거나 사용자의 동의가 있는 경우에 지정된 조합원은 임금의 손실 없이 사용자와의 협의, 교섭, 고충처리, 산업안전활동 등의 조합활동과 노동조합 관리 업무에 전담할 수 있도록 하는 제도이다 (노조법 제24조). 이 경우 2000시간을 기준으로 1명의 전임자가 1년 동안 조합활동에 개인의 전체시간을 사용할 수 있으며, 이를 기준으로 허용된 시간 만큼 전임자의 숫자가 결정된다.

조합활동 시간보장에 있어, 신입사원 교육시간을 교섭대표노조에게 50분, 소수노조에게 10분을 배분한 조치는 공정대표의무 위반이다.¹⁴⁾ 이는 소수노조에 할당한 단, 10분이라는 시간은 노동조합 홍보 및 가입 안내를 하기에는 지나치게 짧고, 신입사원도 정상적인 조합 가입 판단도 어려울 것이기 때문이다.

9) 대법원 2018.9.13. 선고 2017두40655 판결

10) 서울고법 2016.6.17. 선고 2015누57064 판결, 행정법원 2017.11.24. 선고 2017구합60642 판결.

11) 대전지방법원 2019.8.28. 선고 2018구합104220 판결

12) 행정법원 2016.9.29. 선고 2015구합8459 판결

13) 서울고등법원 2014.4.24. 선고 2013누53105 판결.

14) 행정법원 2014.4.4. 선고 2013구합4590 판결.

3. 근로조건에 관한 소수노조의 차별

조합 사무실제공이나 근로면제시간 외에도 단체협약의 해석이나 이행 과정에서 다양한 차별이 있을 수 있다. 단체협약에 명시적으로 특정 근로조건에 대해 교섭대표노조에게만 적용한다는 규정을 두거나 소수노조의 조합원은 적용을 배제한다는 규정이 바로 그것이다. ① 단체협약에 노조 창립기념일을 유급으로 보장하면서 교섭대표노조의 창립기념일만 인정하는 사례¹⁵⁾ ② 소수 노동조합 대하여 교섭대표노동조합과 다르게 게시판을 제공한 행위는 합리적 이유 없이 차별한 것으로서 공정대표의무위반에 해당한다. 교섭대표노조에게는 모니터를 이용한 전자게시판을 제공하고, 소수노조에게는 일반 게시판을 제공한 경우,¹⁶⁾ ③ 복지기금, 해외연수 경비, 학자보조금을 교섭대표노동조합에게만 지급한 사례는 모두 공정대표의무 위반이다.¹⁷⁾

4. 교섭 과정에 있어서의 차별

단체교섭은 교섭요구안의 준비, 교섭과정, 교섭을 통한 합의안 도출, 잠정합의안에 대한 조합원 총회를 통한 내부승인 절차, 단체협약 체결의 체결순으로 이루어진다. 이 과정에서 교섭대표노조는 교섭요구 작성시 소수노조에 필요한 정보를 제공하고 그 의견을 수렴하는 절차를 거쳐야 한다.¹⁸⁾ 단체교섭 과정에 대한 진행사항에 대한 정보를 제공하여야 하여야 한다. 단체협약 잠정합의안 도출시에는 그 합의안에 대한 찬반 투표에 대한 기회를 주어야 한다. 여기서 교섭대표노조의 단체교섭과 체결에 관한 재량이 인정되지만, 교섭요구안 준비시 소수노조에 대한 정보제공이나 의견수렴 절차를 거치지 않은 부분에 대해서는 공정대표의무 위반을 인정하고 있다.¹⁹⁾

IV. 공정대표의무 위반시 시정절차

1. 구제신청의 당사자

공정대표의무 구제신청자는 교섭창구 단일화 절차에 참가한 소수노동조합이 된다. 교섭단일화 절차에 참가하지 않은 노동조합은 신청인 될 수 없다. 교섭창구 단일화에서 결정된 교섭대표노조를 구제신청의 상대방으로 하기 때문에 사용자

15) 대법원 2018.8.30. 선고 2017다218642 판결

16) 행정법원 2018.5.3 선고 2017구합77626 판결.

17) 중앙노동위원회 2015.5.12 결정 2014공정34 판정.

18) 최창귀, “공정대표의무에 관한 중앙노동위원회 판정례와 몇 가지 법적 쟁점” 강원법학, 41, 2014.12. 1101면.

19) 대법원 2020.10.29. 선고 2017다263192 판결.

일방은 상대방이 될 수 없고, 교섭대표노조와 사용자가 동시 또는 교섭대표 노조만이 그 상대방이 될 수 있다.

2. 제척기간

소수노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 공정대표의무를 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약 체결일)로부터 3개월 이내에 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다(노조법 제29조의4, 제2항). 단체협약에 기재된 차별내용에 대해 구제신청은 체결일로부터 3개월 이내에 제기하여야 하고, 기간이 지나면 제척기간 경과로 구제신청을 할 수 없다.

3. 구제의 절차와 실효성 방안

노동위원회는 소수노조의 공정대표의무 위반의 구제신청을 받은 경우 60일간 신청인과 피신청인의 주장을 들은 뒤, 심문회의를 개최하여 비합리적인 차별이 있었는지 여부를 판단하여 구제명령 또는 기각결정을 내린다. 구제명령에 불복이 있는 경우에는 10일 이내에 중앙노동위원회에 재심을 신청하고, 중앙노동위원회의 재심결정에 불복이 있는 경우에는 15일 이내에 행정소송을 제기한다. 재심이나 행정소송을 제기하지 않은 경우에는 그 명령이나 결정은 확정된다. 교섭대표노조와 사용자가 확정된 시정명령을 따르지 않는 경우에는, 3년이하의 징역 또는 3천만 이하의 벌금에 처한다(노조법 제89조, 제29조의4제4항).

VI. 결론

공정대표의무는 소수노조가 교섭채널 단일화 절차를 거치면서 독자적인 교섭권은 상실 하였지만, 소수노조 조합원들의 권익을 대변하면서 노동조합으로서 실체를 유지할 수 있도록 하기 위한 제도이다. 공정대표의무를 위반한 교섭대표노조는 시정명령을 받거나 손해배상 책임을 진다. 이러한 공정대표의무 조항을 통해 소수노조가 생존할 수 있고 소수노조 조합원의 권익을 도모하고 이를 통해 조합활동을 계속해서 할 수 있다. 복수노조의 시대에 소수노조는 공정대표의무를 정확히 이해하고 권리를 확보함으로써 노조와 조합원의 권익을 보호하여야 할 것이다.

부당노동행위의 판단기준과 구체적 사례

I. 문제의 소재

헌법 제33조 제1항은 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권, 단체교섭권과 단체행동권을 가진다.” 라고 명시하고 있다. 노동3권은 헌법에서 보장된 국민의 기본권이다. 노동조합법은 위의 노동3권과 부당노동행위에 대한 규정을 두고 있다. 노동3권의 침해행위를 구체적으로 기술하고, 이에 대한 노동위원회를 통해 부당노동행위 구제신청의 절차를 규정하고 있으며, 노동관청을 통한 부당노동행위에 대한 형사처벌을 할 수 있도록 하고 있다. 판례에 따르면, 부당노동행위제도는 집단적 노사관계의 질서를 파괴하는 사용자의 행위를 사전에 예방, 제거함으로써 노동3권을 확보하여 노사관계의 질서를 신속하게 정상화하기 위하여 노동조합법에서 특별히 규정하고 있다고 한다.²⁰⁾

부당노동행위는 노동3권을 침해하는 행위이다. 그 내용은 사용자와 사용자의 지위에 있는 자가 노동조합법 제81조의 기술된 5가지의 부당노동행위를 통하여 노동조합이나 조합원들에게 불이익을 주는 행위이기 때문이다. 아래에서는 구체적인 부당노동행위에 대한 판단기준은 무엇인지, 현실에서 발생하는 유형별 사례에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 부당노동행위의 판단 기준

부당노동행위를 구성하는 3가지 요소는 다음과 같다.

첫째, 사용자의 행위여야 하고 둘째, 사용자의 행위가 노동조합법 제81조에 기술된 5가지의 내용 중 하나에 해당되어야 하며 셋째, 사용자의 부당노동행위의사가 있어야 한다.

1. 사용자의 행위

부당노동행위는 사용자의 행위에 의해 이루어진다. 노동조합법에서 사용자는 노동조합의 가입대상에 제외되는 사업주, 사업의 경영담당자, 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자 그리고 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자를 말한다(노동법 제2조제2호, 제4호). 여기서 ‘그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자’라 함은 근로자의

20) 대법원 1998.5.8. 선고 97누7448 판결.

인사, 급여, 후생, 노무관리 등 근로조건의 결정 또는 업무상의 명령이나 지휘 감독을 하는 등의 사항에 대하여 사업주로부터 일정한 권한과 책임을 부여받은 자를 말한다. 그리고 ‘항상 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자’라 함은 ① 근로자에 대한 인사, 급여, 징계, 감사, 노무관리 등 근로관계 결정에 직접 참여하거나 ② 사용자의 근로관계에 대한 계획과 방침에 관한 기밀사항 업무를 취급할 권한이 있는 자를 말한다.²¹⁾

사용자 범위에 속하지 않는 근로자라 하더라도 사용자의 지시에 따르거나 사용자의 묵시적 승인 아래 노동조합의 조직이나 운영을 방해하는 행위를 한 경우, 사용자의 행위로 보아야 한다.²²⁾ 그러나 일반 근로자가 개인적으로 노동3권을 침해하는 부당노동행위를 한 경우에는 이를 부당노동행위로 볼 수 없다.

2. 부당노동행위의 5가지 유형

- ① 노동조합 활동을 한 것을 이유로 하는 불이익 처분: 근로자가 노동조합에 가입 또는 가입하려고 하였거나 노동조합을 조직하려고 하였거나 기타 노동조합의 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (단결권 침해)
- ② 반조합계약 작성: 근로자가 어느 노동조합에 가입하지 아니할 것 또는 탈퇴할 것을 고용조건으로 하거나 특정한 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 행위 (단결권 침해)
- ③ 단체교섭을 거부하거나 해태: 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 및 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위 (단체교섭권 침해)
- ④ 노동조합 활동에 대한 지배 및 개입이나 운영비 원조: 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위 (단결권 침해)
- ⑤ 단체행동이나 부당노동행위에 대한 신고를 한 것을 이유로 하는 불이익 처분: 근로자가 정당한 단체행위에 참가한 것을 이유로 하거나 또는 노동위원회에 대하여 사용자의 부당노동행위를 신고하거나 그에 관한 증언을 하거나 기타 행정관청에 증거를 제출한 것을 이유로 그 근로자를 해고하거나 그 근로자에게 불이익을 주는 행위 (단체행동권 침해)

21) 대법원 2011.9.8. 선고 2008두13873 판결

22) 임종률, 「노동법」 18판, 박영사, 2020, 283면.

3. 부당노동행위의 의사

부당노동행위를 판단하기 위해서는 사용자의 부당노동행위에 대한 분명한 의사를 가지고 행하여야 한다. 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 한 의도적인 불이익처분이 있어야 한다. 관련 판례에 따르면, “사용자의 행위가 노동조합 및 노동관계조정법에서 정한 부당노동행위 여부는 사용자의 부당노동행위 의사의 존재 여부를 추정할 수 있는 모든 사정을 전체적으로 심리 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.” 고 판시하고 있다.²³⁾

III. 부당노동행위의 유형별 판단기준

1. 불이익 취급

불이익 취급은 다음 3가지 요건을 충족해야 한다. 첫째, 근로자가 노동조합에 가입하거나 노동조합을 조직하거나 단체행동에 참가하여야 한다. 둘째, 근로자가 노동조합에 가입하거나 활동한 것을 이유로 하거나 단체행동에 참가한 것에 대한 불이익 처분이 있어야 한다. 셋째, 사용자가 근로자에게 내린 불이익 처분이 근로자의 정당한 조합활동을 이유로 하여야 한다.

- (1) 전보명령과 관련된 판례에서 “사용자가 근로자의 정당한 노동조합 활동을 실질적인 이유로 삼으면서도 표면적으로는 업무상 필요성을 들어 전보명령을 한 것으로 인정되는 경우에는 부당노동행위라고 보아야 한다.” 라고 판시하고 있다.²⁴⁾
- (2) 해고와 관련된 판례에서 “사용자가 근로자를 해고함에 있어 표면상의 해고 사유와는 달리 실질적으로 근로자가 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 한 것을 이유로 해고한 것으로 인정된 경우에는 부당노동행위로 보아야 한다. 근로자의 노동조합 업무를 위한 정당한 행위를 실질적인 해고 사유로 한 것인지 여부는 사용자측이 내세우는 해고 사유와 근로자가 한 노동조합 사무를 위한 정당한 행위의 내용, 해고를 한 시기, 사용자와 노동조합과의 관계, 징계 제량의 남용 여부, 사용자의 부당노동행위 의사의 존재를 추정할 수 있는 제반 사정을 검토하여 종합적으로 판단하여야 한다.” 고 판시하고 있다.²⁵⁾

2. 반조합계약 작성

반조합계약은 단결권행사 방해, 단결강제, 유니언숍으로 구성되어 있다.

- (1) 단결권행사 방해는 근로자가 “어느 노동조합에 가입하지 아니할 것” 또는

²³⁾ 대법원 2007.11.15. 선고 2005두4120 판결

²⁴⁾ 대법원 1995. 11. 7. 선고 95누9792 판결

²⁵⁾ 대법원 1994. 12. 23. 선고 94누3001 판결

“탈퇴할 것”을 고용조건으로 하는 경우이다. 여기서 어느 노동조합이라고 하면 복수노동조합 시대에 회사가 어용노조에 가입할 것을 고용조건으로 하는 경우라고 할 수 있다. 또한 어느 노동조합에서 탈퇴할 것을 고용조건으로 한다는 것은 기존의 고용관계에서 다수노조의 힘을 약화시켜 무력화하려는 의도를 포함한 것이라 볼 수 있다.

- (2) 단결강제는 근로자가 특정한 노동조합원이 될 것으로 고용조건으로 하는 행위이다. 이는 사용자가 세력권 내에서 통제 가능한 노동조합을 다수 노조로 하여, 다수 노동조합을 어용노조로 만들려는 의도로 판단할 수 있다.
- (3) 유니언숍과 관련하여 노동조합이 당해 사업장에 종사하는 근로자의 3분의 2 이상을 조합원으로 하고 있을 때에는 근로자가 그 노동조합의 조합원이 될 것을 고용조건으로 하는 단체협약을 체결하는 경우는 예외로 한다. 이 조항은 단결강제의 예외적인 사항으로 해당 사업장에 종사하는 근로자 3분의 2 이상을 노동조합이 대표하고 있어야 체결할 수 있다. 해당 사업장에 종사하는 근로자가 3분의 2 이상이 되지 않으면서 유니언숍 조항을 체결한 것은 반조합계약으로 부당노동행위이다. 적합하게 유니언숍을 체결한 경우에도 사용자는 근로자가 그 노동조합에서 제명된 것 또는 그 노동조합을 탈퇴하여 새로 노동조합을 조직하거나 다른 노동조합에 가입한 것을 이유로 근로자에게 신분상 불이익한 행위를 할 수 없다 (노조법 제81조 2호 단서).

3. 단체교섭 거부-해태

노동조합의 궁극적인 설립목적은 단체협약을 통해서 근로조건을 개선하는 것이다. 이러한 단체협약을 체결하기 위해서는 노동조합은 사용자와 단체교섭을 통해서 근로조건을 서면으로 확정해야 한다. 따라서 사용자가 노동조합의 대표자나 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약체결 및 기타 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위는 부당노동행위에 해당한다.

여기서 단체교섭을 거부한다는 것은 노동조합이 요구하는 단체교섭에 응하지 않는 것을 말하며, 단체교섭을 해태한다는 것은 형식상으로는 단체교섭에 응하지만, 성실하게 임하지 않는 것을 말한다.

노동조합이 단체교섭을 요구하더라도 정당한 이유가 있으면 단체교섭을 거부할 수 있다. 이러한 사유로 판례는 “단체교섭에 대한 사용자의 거부나 해태에 정당한 이유가 있는지 여부는 노동조합측의 교섭권자, 노동조합측이 요구하는 교섭시간, 교섭장소, 교섭사항 및 그의 교섭태도 등을 종합하여 사회통념상 사용자에게 단체교섭의무의 이행을 기대하는 것이 어렵다고 인정되는지 여부에 따라 판단하여야 한다.”²⁶⁾ 고 명시하고 있다.

4. 노동조합 활동에 대한 지배나 개입

(1) 지배-개입

근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위는 부당노동행위에 해당된다. 조합활동에 대한 사용자의 지배-개입은 실질적으로 사업주가 반조합적 발언이나 구체적인 행동을 통하여 노동조합의 조직이나 운영에 지배하거나 개입하여 노동조합의 자주적인 의사결정에 관여하는 것을 말한다. 판례에 따르면, “지배·개입의 부당노동행위란 노동조합의 조직, 운영 등과 같은 단결활동에 있어서 사용자가 주도적 영향력을 행사함으로써 노동조합의 의사결정을 좌우하거나 노동조합의 자율적 운영과 활동을 간섭·방해하고 조합탈퇴나 분열을 조장하는 등의 행위를 하는 것을 말한다. 이러한 사용자의 행위가 있을 경우 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 부당노동행위가 성립한다” 라고 판시하고 있다.²⁷⁾

(2) 전임자 급여지급

근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위를 말한다. 유급 근로시간면제자는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다. 여기서 문제가 되는 것은 근로시간 면제한도를 초과하여 임금을 지급하는 것이다. 단순히 노조전임자에 불과할 뿐 근로시간 면제자로 지정된 바 없는 근로자에게 급여를 지원하는 행위는 그 자체로 부당노동행위가 된다.²⁸⁾ 근로시간 면제자에게 지급하는 급여는 근로제공의무가 면제되는 근로시간에 상응하는 것이어야 한다. 노사간에 단체협약에 합의에 근거하였더라도 과다하게 책정된 전임자 급여는 부당노동행위가 된다.²⁹⁾

(3) 운영비 원조

사용자가 노동조합의 운영비를 원조하는 행위는 부당노동행위이다. 다만, 근로자가 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제

26) 대법원 2006.2.24. 선고 2005도8606판결

27) 대법원 1998.5.22. 선고 97누8076 판결

28) 대법원 2016.1.28. 선고 2012두12457 판결

29) 대법원 2016.4.2 선고 2014두11137 판결, 대법원 2018.5.15. 선고 2018두33050 판결

등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.

사용자가 노동조합에 운영비를 원조하는 경우에는 노동조합에 대한 지배-개입으로 엄격히 부당노동행위로 보았다.³⁰⁾ 그러나 헌법재판소는 “운영비 원조금지 조항은 노동조합법 제81조 제4호 단서에서 정한 두 가지 예외를 제외한 일체의 운영비 원조 행위를 금지함으로써 노동조합의 자주성을 저해하거나 저해할 위험이 현저하지 않은 운영비 원조 행위까지 규제하고 있으므로, 입법목적 달성을 위한 적합한 수단이라고 볼 수 없다” 고 판정하였다.³¹⁾

(4) 반조합적 발언과 지배개입

사용자가 근로자 및 노동조합에게 영향을 줄 수 있는 행위는 '연설, 사내방송 등을 통해 의견을 표명하는 경우'와 '가정통신문-서신을 통해 의견을 표명하는 행위' 등이 있다. 이러한 사용자의 언론 표명이 노동조합 활동을 억압하거나 강제하는 의사가 있다고 판단되는 경우 조합 활동에 대한 '지배-개입 의사'가 존재한다고 추정될 수 있다.

사용자에게는 언론의 자유가 있고, 노동조합에게는 노동3권을 행사함에 있어 부당노동행위 금지 규정을 가지고 있다. 따라서 사용자나 사용자 지위에 있는 자의 의견표명이나 서면통지문의 부당노동행위 여부는 사용자의 노동3권 침해의도에 따라 판단하여야 할 것이다. 관련 판례를 보면, “사용자의 반조합적 발언이 지배, 개입에 해당하려면 노동조합의 자주성이나 조직력을 저해할 우려가 있어야 하고, 그러한 우려의 존부는 발언의 내용, 장소, 방법, 상황, 노동조합에 대한 영향, 추정되는 사용자의 의도 등을 종합적으로 하여 개별적으로 판단해야 한다.” 라고 판시하고 있다.³²⁾

IV. 결 론

노동3권은 헌법에서 보장된 국민의 기본권이며, 이를 구체화 하기 위해 노동조합법이 제정되었다. 노동조합 활동을 통해 근로자는 근로조건 유지와 개선이 가능하다. 이러한 노동3권의 행사를 가능하게 하는 것이 노동조합법

30) 전민경, “노조 운영비 원조 행위 등 부당노동행위성 판단기준”, 노동판례비평 21권, 민주사회를 위한 변호사모임, 2016. 8. 197면.

31) 헌법재판소 2018.5.31. 선고 2012헌바90 결정; 김형배/박지순, 「노동법강의」 8판, 신조사, 2019, 656면.

32) 대법원 2006.9.8. 선고 2006도388 판결.

제6장의 부당노동행위 규정이다. 부당노동행위규정은 노동3권을 보장해서 노동조합의 생존력을 높이고 노사대등의 상생 발전을 위하기 위한 제도이다.

외국인 농업종사자의 활용실태 및 문제점과 개선방향

I. 문제의 소재

코로나 사태로 국가 간의 이동이 제한됨에 따라 외국인노동자의 도입에도 많은 차질을 가져오고 있다.³³⁾ 특히, 우리나라 농촌의 현실은 외국인노동자 없이는 농사가 불가능할 정도로 심각한 변화를 겪고 있다. 농가인구는 2009년 311만명에서 2018년 231만명으로 감소하였고 농가 중 65세 이상 비중은 2008년 34%에서 2019년 45.8%로 10% 이상 상승하였다.³⁴⁾ 농업산업의 침체에도 불구하고, 농업을 통한 식량의 수급은 국민의 생존과 직결되는 안보문제로 절대로 소홀히 할 수 없다.

현재 농촌에서의 외국인노동자 고용의 공식채널은 고용허가제와 계절적근로자 고용제도 뿐이다. 농업에 외국인노동자를 도입하고자 하더라도 영세농가와 계절적 업무가 많아 현 외국인노동자 도입제도는 필요한 인력을 적시에 충족하는데 타당하지 않다. 현 제도로는 농촌의 부족한 일손을 해결하는데 한계가 있고, 그러한 이유로 작물재배업의 경우 농번기에 부족한 인력의 90%를 불법체류 외국인노동자를 사용하고 있다. 코로나사태가 시작되기 전 2019년 우리나라의 외국인 체류자는 252만명이고 불법체류자는 39만명이다. 법무부가 농업의 작물재배업에 종사하는 대다수 외국인노동자가 불법체류자인 것을 알면서도 어떠한 단속이나 출국조치를 하지 않는 것은 불법체류 노동자라도 없으면 농사인력이 부족하기 때문이다.

2020년 12월 20일 추운 겨울날, 경기도 포천에 있는 농장의 숙소용 비닐하우스에서 캄보디아 출신의 외국인노동자가 숨진 사건이 대대적으로 언론에 보도된 적이 있다.³⁵⁾ 이 사건을 계기로 농업에 종사하는 외국인노동자의 열악한

33) 법무부, “국내 체류 외국인 한시적 계절근로 취업허가제도 안내”, 2021.4.19.

34) 엄진영 외 7명, “농업 고용환경 변화에 따른 외국인노동자 활용 정책 방안”, 한국농촌경제연구원, 2020.10. 3면.

생활환경이 사회적 문제로 대두되었다. 또한 농업 인력부족 현상을 해결해야 하는 절실한 상황에 직면해 있고, 다수의 불법체류자를 농사에 활용하고 있는데도 정부는 인력수급을 위한 어떠한 조치를 하지 않고 있다. 이러한 상황에서 현 제도의 실태와 문제점을 살펴보고 농업분야의 부족한 노동력을 확보하기 위한 방안에 대해 구체적으로 의견을 제시해 보고자 한다.

II. 외국인노동자 고용제도와 실태

2019년에 고용허가제를 통한 농업부분에 종사하는 비전문직 노동자(E-9)과 동포 방문취업 노동자(H-2) 수는 31,378명이고, 계절노동자제도를 통한 단기체류자(C-4)는 3600명이다.³⁵⁾ 축산업이나 시설재배업의 경우에는 안정된 노동력으로 1년 이상 고용이 필요한 고용허가제의 도입이 가능하다. 그러나 작물재배업 농업의 경우에는 농가가 영세하고 계절적 집약노동을 필요하기 때문에 장기고용제도인 고용허가제와는 맞지 않는다.

1. 고용허가제 (E-9, H-2)

이 제도는 2004년부터 시행되어 16개 국가로부터 비전문직 외국인노동자들을 업무에 활용할 수 있도록 해주고 있다. 비전문직 노동자의 도입은 외국인고용법에 따라 3년을 동안 체류자격을 부여하고, 추가로 1년 10개월을 연장하여 사용할 수 있다. 한국인이 취업을 꺼리는 3D 업종에 종사하고 있다. 고용허가제도로 입국한 노동자는 특별한 사정이 없는 한 특정 사업주와 3년간의 계약을 체결하고 사업장 이동이 엄격히 제한된다. 외국인노동자를 고용하는 조건은 고용센터를 통해 내국인 구인노력을 하여도 국내 노동자를 구할 수 없는 경우에 한한다. 업종도 제조업, 건설업, 농업 등에 한해 허용하고 있으며, 서비스업은 해당되지 않는다. 동포노동자 도 비전문직 노동자로 사용하고 있다. 동포노동자들은 서비스업을 포함한 거의 모든 업종에 활용되고 있으며, 사업장 이전의 자유가 보장되고 5년간 체류가 보장된다.³⁷⁾

이 중에 농업 중 축산이나 시설재배의 경우에는 지속적 노동력이 필요하므로 고용허가제를 이용하여 장기간 사용할 수 있지만, 작물 재배 농업의 경우에는 4~6월, 9~10월에 집중적으로 수요가 이루어지므로 외국인노동자를 고정적으로 활용하기가 어렵다.³⁸⁾ 이러한 작물재배 농업의 특성을 고려하여 농번기 이외에는

35) KBS 뉴스 인터넷 뉴스, “한파 속 갑작스런 외국인노동자의 죽음”, 2021.12.23.

36) 엄진영 외 7명, 위 논문 38면; 중앙일보, “외국인일손 속속 입국, 농어촌 ‘코로나 인력난 풀리나’ 2021.6.18.일자, 18면.

37) 정봉수, “외국인노동자의 고용제도”, 아주대학교 박사학위 논문, 2018. 2. 32-37면.

다른 사업장에도 근무할 수 있는 사업장 추가제도를 도입하여 사용하고 있다. 사업장 추가제도는 외국인노동자와 고용관계를 유지하면서도 농업 사업주의 농한기에는 다른 농업 사업주를 위해 일을 할 수 있도록 하는 조치이다.³⁹⁾

2. 계절근로 취업허가제도 (C-4, E-8)

계절근로 취업허가제도는 2014년 11월부터 농업부분에 한해서 농번기의 인력부족을 해결하기 위해 도입된 제도이다. 각 지방자치단체가 주관으로 봄과 가을에 연2회, 5개월 이내로 단기간에 걸쳐 농가가 직접 외국인노동자를 고용하여 사용한다. 이는 지자체 스스로 부족한 농가의 일손부족을 해결하기 위한 방법으로 점차적으로 확대되고 있다. 계절노동자제도는 큰 장점이 있음에도 불구하고 적시에 많은 외국인을 도입하기가 쉽지 않고, 영세한 농가가 많은 외국인을 직접 고용하기에는 어려움이 있다는 단점이 있다.⁴⁰⁾

3. 불법체류 외국인노동자의 사용 실태

작물재배업 농가는 불법체류 외국인노동자를 사용하는 경우가 90%에 이르고 있고 이들의 고용이 일상화, 고착화되었다.⁴¹⁾ 농가에서 불법체류 외국인노동자를 이용하는 이유는 첫째, 작물재배 농가가 영세하여 장기적으로 외국인노동자를 고용할 정도의 규모를 갖추지 못했기 때문이다. 둘째, 작물재배 농사의 경우 농번기와 농한기 구분되어 지속적인 고용이 필요없기 때문이다. 셋째, 전화 한 통만 하면 보내주는 사설 외국인 인력소개소가 존재하고 있기 때문이다. 불법체류 외국인노동자들은 임금체불구제, 건강보험, 산재보험의 혜택을 받을 수 없기 때문에 인권보호의 사각지대에 놓여 있다.

III. 문제점

1. 외국인력 확보의 어려움

(1) 농촌의 인력부족 현상은 단순인력 고용제도인 고용허가제도 만으로는 해결하기 어렵다. 농업도 기계화 • 정보화가 가속되고 있고, 전문적인 농업인의 양성도 필요한데 어느 정도 기계조작이나 작물 재배에 익숙해지면 본국으로 돌아가야 하는 현실에서 현재의 단기 순환식 고용허가제는 맞지 않을 수 있다.

38) 엄진영 외 7명, 위 논문, 59면.

39) 엄진영 외 7명, 위 논문, 112-114면.

40) 이성순, “농업분야 외국인 계절노동자 제도의 운영현황과 과제”, 다문화콘텐츠 연구 36, 2021. 161-167면.

41) 엄진영 외 7명, 위 논문, 74, 95면; 한겨레, “경남 농민들, 마늘, 양파 갈아엎을 판”, 2021.6.9.일자.

(2) 외국인노동자들은 안정된 수입을 원하지만, 농업의 경우에는 농번기와 농한기로 구분되어 외국인노동자들의 수입이 제대로 보장되고 있지 않기 때문에 외국인노동자가 작물재배에서 시설재배나 축산업으로 이동하려는 경향이 강하다. 따라서 업무특성을 고려한 농업의 이중적 고용제도가 필요하다. 연중고용이 필요한 업종에는 현 고용허가제를, 농번기를 위한 대비책으로는 계절노동자제도나 외국인 파견근로제도가 필요하다.

2. 계절적 외국인노동자 도입의 한계

외국인노동자 고용방법인 계절노동자제도는 지자체 주관으로 활용하고 있으며, 기본적인 근로조건으로 임금지급의무, 근로계약서 작성의무, 산재가입 의무에 한해서만 의무조항으로 되어 있다. 이 계절적 외국인고용제도는 농업 작물재배업에서 농번기에 필요한 인력을 대처하기 위해 활성화가 필요한 제도이다. 그럼에도 불구하고 단기간 사용하기 때문에 출입국 비용이 많이 들고, 영세한 농가에서는 사용하기 어려운 면이 있어 제한적으로 사용될 수 밖에 없다.⁴²⁾

3. 불법체류 외국인노동자의 고용

고용허가제도의 제도상 문제점을 보완하여 근무처 추가제도를 농업의 수요에 맞추기 위해 사용 중에 있지만, 그 제도의 활용이 복잡하고 외국인노동자의 고용불안과 근로기준법의 침해 가능성 등이 있어 활성화되지 못하고 있다. 계절적 노동자도입제도를 통해서 농번기에 노동자를 활용하고 있지만, 아직 널리 사용되고 있지 않고 시범단계의 수준으로 사용되고 있다. 계절적 노동자 제도는 지방자치단체 주관으로 도입하지만, 실제 고용의 주체는 농장주이기 때문에 어느 정도의 규모를 갖춘 농가에서만 고용이 가능하다.⁴³⁾ 이러한 이유에서도 농가의 90% 정도가 불법체류 외국인을 사용하고 있다. 불법체류 노동자를 사용하기 때문에 농가의 개별적 비용증가 뿐만 아니라 불법체류 외국인노동자의 인권보호도 제대로 이루어지지 않고 있는 실정이다.

IV. 개선방안

1. 안정적인 외국인 인력 확보

안정적인 외국인 인력 확보를 위해 동포노동자들을 활용하여야 한다. 부족한

42) 이성순, 위 논문, 168-174면.

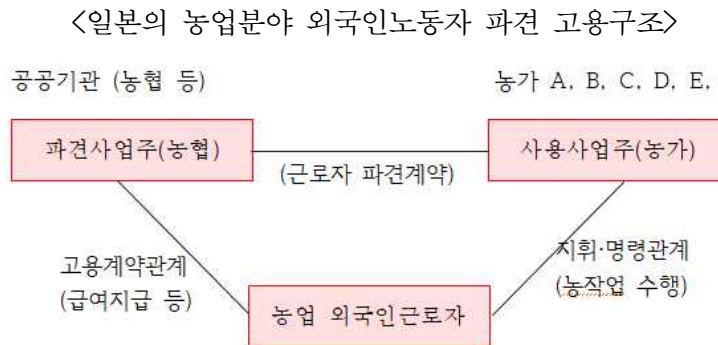
43) 전윤구, "농업분야 외국인력 활용제도의 변용과 중간착취 - 고용허가제의 근무처 추가제도", 노동법논총 48, 2020.4. 186-190면; 이성순, 위 논문, 168-174면.

농업인력 확보를 위해 동포노동자들의 방문취업(H-2) 비자를 활용하여, 이들에 대한 정착화를 유도해야 한다. 농업분야 종사자에 한해서 재외동포 자격(F-4)을 부여하거나 영주자격(F-5)의 부여 요건기간을 축소하여 이들이 농업 분야에 장기적으로 종사할 수 있도록 하여야 한다. 해외동포는 한국어가 가능하고 쉽게 한국문화에 융화될 수 있고, 농촌에서도 수용가능성이 높기 때문에 이에 대한 적극적인 정책이 필요하다.

코로나재난 상황에서 부족한 농촌인력을 보충하기 위해서는 불법체류자를 한시적으로 취업가능한 비자 발급으로 전환하고 이들을 합법화해서 사용하여야 한다. 불법체류자가 40만 명에 육박하고 있고, 상당수는 농촌에서 근로를 제공하고 있는 것으로 파악되고 있다.⁴⁴⁾ 이들에게 합법적인 체류자격을 부여하여 불법체류자들의 인권보호와 함께 농촌 인력부족 현상을 동시에 해소해야 한다. 또한 다양한 방법으로 성실노동자 장기체류제도와 같은 출입국 제도의 유연적인 운영이 필요하다. 숙련 외국인 인력의 장기 체류 유도는 절대적으로 부족한 농촌 인력난 해소를 위해 필요하다고 할 수 있다. 법무부에서 사용하고 있는 성실노동자 체류기간 연장조항을 적용하고 농촌 지역에도 성실체류자에 대한 전문직 비자(E-7)를 발급하여 가족초청이 가능하도록 하는 등의 장기 체류 환경조성이 필요하다.

2. 외국인노동자 파견제도의 도입

현행 사실 인력사업 알선업을 농협 등과 같은 공신력 있는 기관을 통해 외국인노동자를 합법적으로 고용하여 노동자파견 사업으로 활용하는 방법이다. 관련하여 일본의 외국인 파견제도를 소개하고자 한다.⁴⁵⁾



일본은 농업지원 외국인 도입사업을 위한 국가전략 특별구역법을 제정하여 2017년 9월부터 특정 지역에 대해 시행하고 있다. 이는 농업부분에 한해 농업관련 특정기관

44) 법무부, 「출입국·외국인정책 통계월보」 2020년 2월호.

45) 엄진영 외 7명, 위 논문, 149-153면.

(농협과 중소기업 조합)이 외국인 파견사업을 주관하고, 외국인노동자와 고용계약을 체결하여 외국인을 농가에 노동자로 파견한다. 본 사업은 농업 노동의 계절성을 반영하여 파견 고용형태를 도입함에 따라 농업인은 농번기에 한하여 단기간 동안 외국인노동자의 인력확보가 가능하다.

농가는 파견사업주인 농협과 노동자 파견계약을 작성한 후 외국인노동자를 공급 받아서 업무에 활용한다. 농가당 수용 가능한 외국인노동자 수에는 제한이 없으며, 외국인노동자는 근로자 신분으로 근로를 제공하기 때문에 근로기준법을 적용받는다. 체류기간은 최대 3년으로, 연속 체류하거나 농번기에 한하여 6개월간 체류하고 농한기에는 일시 본국으로 갔다가 다시 돌아와 6개월간 근로를 제공하며 체류하는 방식으로 머무를 수 있다. 여기에 해당되는 외국인노동자의 요건은 18세 이상이고, 농작물 관련 1년 이상의 실무경험과 농작물 작업에 대한 실무지식을 갖추고 있어야 한다. 또한 일상생활에서 간단한 독해와 회화가 가능한 일본어 수준을 갖추어야 한다(N4수준).

3. 주거 환경 개선

현 외국인노동자의 농촌거주지는 비닐하우스 임시건축물을 사용하는 경우가 많았다. 이에 대해 고용노동부는 2021년 1월 1일부터 이런 사실이 확인 될 경우 고용허가를 불허하겠다고 발표하였다.⁴⁶⁾ 이에 농가측에만 주거환경 개선을 전적으로 일임하여 요구하기 보다는 지자체나 정부차원에서 주거지 개선노력을 위한 지원노력이 조금 더 필요하다고 하겠다. 우리나라의 농가는 대부분이 영세하게 운영되고 있기 때문에, 농가 별 별도의 기숙사를 짓는다는 것은 사실상 어렵다. 따라서 지자체나 국가에서 집단 주거지를 마련해주거나 마을별로 외국인전용 기숙사 건물을 제공하고 일정한 사용료를 받는 방법도 생각할 수 있을 것이다. 이들을 필요시마다 손쉽게 구인 및 고용할 수 있도록 농업인 개인이 아니라 지자체나 국가적인 차원에서 인프라를 구축하는 등의 적극적 지원이 필요하다.

46) 중앙일보, "농어촌, 기숙사 없으면 외국인노동자 못쓴다." 2021.3.2일자.

노동사건 경찰, 검찰 조사의 이해

11. 수사를 받으면서 경찰, 검찰에 요청할 사항은 없는가
12. 사건서류를 관련 손해배상청구등 민사사건의 진행증거로 사용하려면 어떻게 하여야 되는가?
13. 증거설명서를 잘 활용하자
14. 단체교섭과정에 발생할 수 있는 형사사건은 무엇이고 어떻게 대응하여야 되는가
15. 단체행동과정에서 발생할 수 있는 형사사건은 무엇이고 어떻게 대응하여야 되는가
16. 회사관련 집회시위신고시 대응방법은 무엇인가

11. 수사를 받으면서 경찰, 검찰에 요청할 사항은 없는가?

정보공개요청을 통해 자신이 조사받은 서류(조서)의 복사요청을 할 수 있다. 아울러 압수해간 물건에 대한 가환부요청을 할 수 있다. 휴대폰, 컴퓨터의 경우 수사기관의 분석과정에 참여 수사에 필요한 사항을 발췌하도록 한 후 기타 사항에 대하여 수사에 불필요한 것이므로 이에 대한 발췌를 통제제한할 수 있다. 아울러 세금신고등을 위해 경리장부등의 서류가 필요한 경우에는 이를 이유로 압수물에 대한 가환부를 요청할 수 있다.

피해자의 경우 가해자의 보복이 우려되는 경우 수사기관에 신변보호를 요청할 수 있으며 조사과정에서 자신이 조사받은 내용에 대한 비밀보장을 요청할 수 도 있고 가명을 사용하여 조서를 작성하도록 요청할 수도 있다.

자신의 진술의 신빙성확보를 위해 대질조사를 요청할 수도 있다. 다만 자신의 진술과 모순되는 상대방진술의 신빙성을 탄핵하기 위해 거짓말탐지기 조사요청을 할 수도 있으나 상대방이 이에 응할 의무는 없다.

12. 사건서류를 관련 손해배상청구등 민사사건의 진행증거로 사용하려면 어떻게 하여야 되는가?

형사사건수사기록을 관련 민사소송사건에 활용하는 사례가 많다. 민사소송사건의 경우 관련 청구원인(예컨대 사용자측의 불법행위에 의한 손해배상청구소송의 경우

사용자측의 불법행위)에 대한 입증이 원고(노동자측)에 있는데 사실상 원고스스로가 입증을 하기에는 어렵기 때문이다. 이를 원고가 입증하지 못하면 입증부족으로 패소를 하기 때문이다.

따라서 청구원인사실규명을 수사기관에서 직권으로 증거수집을 할 수 있기 때문에 관련 수사기관 또는 형사사건진행 법원에 진행 중인 관련 형사사건수사재판기록에 대한 문서를 법원으로 송부하여 달라는 촉탁신청을 할 수 있다.

이러한 문서송부촉탁신청은 법원에서 받아들이면 법원에서 관련 수사기관, 법원으로 발송, 기록문서일체를 송부받아 그중에서 필요로 하는 서류에 대해 복사, 법원에 증거로 제출하도록 한다.

아울러 법원에 제출되지는 않았지만 수사기관에서 보관하고 있는 민사사건의 중요문서에 대해서도 관련 당사자는 기록열람등사신청 또는 문서제출명령신청을 할 수도 있다. 즉 해고와 관련 해고무효확인소송, 부당해고신청사건의 경우 해고원인사실의 입증을 위해 법원, 수사기관에 문서송부촉탁신청, 문서제출명령신청등을 요청할 수 있다.

13. 증거설명서를 잘 활용하자.

수사든 재판이든 증거에 의해 사실을 인정한다. 형사재판은 무죄추정이 원칙이므로 유죄의 입증을 수사관이 하여야 한다. 수사관이 적극적으로 입증활동을 하여야 하지만 실제로 잘하지 않는다. 따라서 피해자를 대신해 입증활동을 하는 수사관에게 입증을 촉구할 필요가 있다.

강제수사권, 즉 강제소환(출석요구)과 증거수집관련 압수수색영장청구권이 없는 피해자의 경우에는 입증이 현실상 어렵다.

피해자가 주장하는 사실을 입증하기 위해 피해자 스스로 입증활동도 필요하지만 피해자가 입증하기 어려운 경우에는 수사관으로 하여금 증거수집을 하도록 촉구할 필요가 있다.

사실관계규명을 위해 필요한 증인(목격자, 참고인), 압수수색장소, 사실조치요청기관등을 지정하여 수사관으로 하여금 증거수집을 하도록 촉구할 필요가 있다. 이렇게 수집된 증거에 대해서는 피해자가 증거명칭, 입증취지(어떤 사실을 입증하기 위해 필요한 증거인지 설명)를 기재 수사기관에 증거설명서라는 제목으로 제출할 필요가 있다.

반대로 수사를 받는 가해자로 지목된 사람의 경우에는 피해자, 수사기관이 제시하는 유죄입증증거에 대하여 반박을 할 필요가 있다.

진술증거의 경우 진술의 신빙성이 떨어지는 이유와 근거등을 제시하면서 반박하고, 서류등의 물증의 경우에도 관련 서류가 위조, 조작되었다거나 유죄입증증거와는 전혀 무관하다는 사실을 제시하거나 상반되는 다른 증거를 제시하여 반박할 필요가 있다. 증거에 의해 사실이 인정되고 사실이 인정된 후 법률적용과 판단(기소, 불기소)순으로 이어지기 때문이다.

때로는 관련 판례등을 참고자료로 제시할 필요도 있다.

14. 단체교섭과정에 발생할 수 있는 형사사건은 무엇이고 어떻게 대응하여야 되는가?

단체교섭과정에서 노조측은 사용자측에서 노조원의 인적사항, 노조의 동향등에 대한 불법정보수집, 동향관찰, 나아가 노조활동방해를 통한 노조탈퇴강요등 부당노동행위를 하였다고 주장하면서 고용노동청에 고소하는 경우가 있다.

이와 관련 증거로 같은 노조원의 진술과 심지어 회사내 사내통신망에 접속, 회사의 지시자료문건을 유출시켜 증거로 활용하는 경우가 있다. 사측 또한 노조의 사내 기밀문서유출, 노무담당직원의 명예훼손, 불법 몰래카메라 설치촬영, 사내통신망을 통한 사측에 대한 허위사실유포 노조활동방해 주장등 물증을 확보, 경찰에 관련 정통망법위반(허위사실유포 명예훼손, 신용훼손등), 통신비밀보호법 위반등 혐의로 고소를 제기하기도 한다.

이러한 고소가 들어오면 수사기관은 고소인의 출석을 통한 보강조사와 관련 제시증거물수집분석을 통해 혐의사실유무를 파악하게 된다. 고소를 제기한 측에서는 이와 관련 입증자료확보와 설명, 고소를 제기당한 측에서는 고소인이 주장하는 사실과 이에 대한 증거가 허위라는 내용을 입증하기 위한 반박자료확보를 통해 대처하게 된다.

노측의 경우 언론기관에 자신들의 주장을 홍보하기 위한 SNS 기사댓글게재, 사측 사무실, 심지어 사측의 대표자 집등에 플래카드를 게시 및 집회시위를 하기도 한다.

노사양측은 이러한 형사고소사건과 관련 단체교섭에서 교섭지연의 책임이 상대방에 있다면서 단체교섭체결보다는 진행고소사건관련 책임공방에 매달려 단체교섭자체가 결렬되기도 한다. 이러한 경우에는 수사기관에 적극적으로 관련 사건에 대한 의견서를 작성,개진하여 사건이 빨리 공정하게 처리 되도록 촉구할 필요가 있다.

15. 단체행동과정에서 발생할 수 있는 형사사건은 무엇이고 어떻게 대응하여야 되는가?

노조의 파업관련 사업장점거, 기물파손등과 관련 업무방해와 재물손괴, 폭력행위등처벌에관한법률위반혐의로 고소, 신고되어 수사를 받게 된다. 사측 또한 노조의 파업관련 사업장점거, 기물파손을 막기 위한 과정에서 폭력행위로 인한 폭력행위등처벌에관한법률위반혐의로 고소, 신고되어 수사를 받게 된다.

아울러 사측의 경우 노조의 파업관련 직장폐쇄조치에 대한 사업장등 회사재산보호차원에서 경비용역을 사용, 회사재산을 보호하는 경우 노조는 경비용역업체의 경비원자격유무에 대하여 사측에서 폭력배를 동원하여 노조활동을 탄압하는 것처럼 주장할 수 도 있다.

따라서 이러한 경우 사측은 용역경비업체의 허가유무, 직원의 투입전 관련이수교육여부확인등에 대한 확인을 통해 배치할 필요가 있다. 아울러 배치전 사측노무담당자가 인권보호교육을 실시하고 절대로 폭력을 행사하지 않도록 지시감독하고 그러한 내용을 촬영, 증거로 확보해 놓을 필요가 있다.

회사내 소재한 노조사무실의 출입과 관련하여 정당한 노조활동을 위한 출입인 경우 회사내 출입을 보장하되, 그렇지 않은 경우에는 출입을 통제할 필요가 있다. 이와 관련 사전에 노동청에 연락, 근로감독관배치를 요청할 수 있다.

아울러 회사내출입, 사업장점거관련 물리적 충돌이 우려되는 경우에는 사전에 경찰에 시설보호협조관련 경찰력동원협조요청과 함께 사업장내에 cctv설치와 옥상등에 카메라설치등을 통해 물리적충돌과정을 촬영하여 증거를 확보할 필요가 있다. 아울러 배치되는 직원들로 하여금 자신이 목격한 사실과 들은 내용을 소지한 휴대폰카메라를 이용 녹취하도록 함으로써 증거를 확보할 필요도 있다.

사업장내 송전탑, 광고탑, 골리앗크레인, 굴뚝, 옥상등에 올라가 고공농성을 하는 경우에 대비하기 위해 미리 사전에 올라가지 못하도록 안전조치를 취할 필요가 있다. 노조원의 사업장점거대비 위험물소지반입여부 확인을 위해 위험물을 사전에 차단하는 한편, 소방에 협조 소방점검도 사전에 실시할 필요도 있다

또한 경찰에 공문을 발송, 노조집회시위관련 적법한 절차에 의한 집회시위신고를 하였는지, 집회시위와 관련 신고한대로 절차를 준수하도록 집회시위관리를 잘 해주도록 하고 회사 사업장내 집단으로 무단진입 기물파손우려와 관련 경찰에 시설물보호협조요청을 해 주도록 공문을 사전에 발송할 필요가 있다.

장애인 고용보호와 인식개선교육

I. 문제제기

장애인도 인간으로서의 존엄과 가치를 가지고 행복을 추구할 권리를 가지고 있고, 국가는 장애인이 인간다운 생활을 할 수 있도록 보호하여야 한다(헌법 제10조, 제34조). 이러한 취지에 따라 일정규모 이상의 사업주에게 장애인을 의무적으로 고용하도록 하고 불이행에 대해서는 소정의 부담금을 부과하며, 장애인에 대한 고용차별을 금지하는 법이 제정되어 시행되고 있다. 이에 따라 사업주는 장애인에게 고용의 기회를 제공하고, 근로자가 장애인이라는 이유로 채용·승진·전보 및 교육훈련 등 인사관리상 차별대우를 하여서는 아니 된다. 또한 장애인이 차별을 받은 경우에는 차별구제의 실효성을 보장하기 위한 별도의 구제조치가 법적으로 마련되어 있다.

엄격한 법적 제도를 마련하였음에도 불구하고 많은 사업주들이 장애인을 고용하지 않아 장애인고용부담금을 납부하는 경우가 많다. 장애인에 대한 사회적 수용의 의식전환이 절실히 필요하다는 요구에 따라 2018년부터 “직장 내 장애인 인식개선 교육”이 법정교육으로 신설되었고, 이를 따르지 않을 시 과태료를 부과하고 있다. 그간 기업에서 장애인 고용의무를 다하지 못하는 경우 장애인고용부담금 정도만 내는 정도로 인식하고 있었지만, 이제는 장애인과 관련된 내용이 필수교육으로 도입됨에 따라 관련 법의 세부 내용을 알아야 한다. 이하에서는 장애인의 고용보호를 종합적으로 소개하기 위해 장애인에 대한 정의와 고용촉진조치 내용, 차별금지와 권리구제, 그리고 장애인 인식개선 교육의 내용에 대해 구체적으로 설명하고자 한다.⁴⁷⁾

II. 장애인의 정의와 장애인 고용의무

1. 장애인의 정의와 관련 법률

노동법과 관련된 장애인 관련법으로는 「장애인고용촉진 및 직업재활법 (이하 “장애인고용법”)」⁴⁸⁾과 「장애인차별금지 및 구제 등에 관한 법률 (이하 “장애인차별금지법”)」⁴⁹⁾이 있다. 장애인고용법은 “장애인이 그 능력에 맞는

47) 하갑례, 「근로기준법」, 28판, 중앙경제, 2016. 10, 616-624면; 김엘림·윤애림, 「근로보호법」, 방송대 출판문화원, 2017.11. 304-309면.

48) 장애인고용법 제정 1990.1.13, 최근 개정 2017.11.28. 고용노동부 관할

49) 장애인차별금지법 제정 2007.4.11, 최근 개정 2017. 12. 19. 보건복지부 관할

직업생활을 통하여 인간다운 생활을 할 수 있도록 장애인 고용촉진 및 직업재활을 꾀하는 것”을 목적으로 한다(제1조). 여기서 ‘장애인’이란 신체 또는 정신상의 장애로 장기간에 걸쳐 직업생활에 상당한 제약을 받는 자로서 대통령령으로 정하는 기준에 해당하는 자⁵⁰⁾를 말한다(제2조 제1항). 「장애인복지법 시행령」 제2조에서 정한 장애인의 종류를 ① 지체장애인, ② 뇌병변장애인, ③ 시각장애인, ④ 청각장애인, ⑤ 언어장애인, ⑥ 정신지체인, ⑦ 발달장애인, ⑧ 정신장애인, ⑨ 신장장애인, ⑩ 심장장애인, ⑪ 호흡기장애인, ⑫ 간장애인, ⑬ 안면장애인, ⑭ 장루·유루장애인, ⑮ 간질장애인의 15종으로 규정하고 있다.

장애인차별금지법은 “모든 생활영역에서 장애를 이유로 한 차별을 금지하고 장애를 이유로 차별을 받은 사람의 권익을 효과적으로 구제함으로써 장애인의 완전한 사회참여와 평등권 실현을 통하여 인간으로서의 존엄과 가치를 구현함”을 목적으로 한다(제1조). 이 법률은 장애인의 차별의 개념과 판단기준을 규정하고 고용뿐만 아니라 교육, 재화 및 용역의 접근과 이용, 사법·행정절차 및 서비스와 참정권, 모·부성권, 가족·가정·복지시설, 건강 등에서 차별을 금지하고 차별피해자에 대해 국가인권위원회를 통한 권리구제에 관하여 규정하고 있다. 장애인차별금지법은 다른 법률과의 관계에 대해 “장애를 사유로 한 차별의 금지 및 권리구제에 관하여 이 법에서 규정한 것 외에는 「국가인권위원회법」으로 정하는 바에 따른다”(제9조)라고 정하고 있다.

2. 장애인 고용의무

상시 50인 이상의 근로자를 고용하는 사업주는 그 근로자의 총수의 100분의 5의 범위내에서 대통령으로 정하는 비율(이하 “의무고용률”이라 한다) 이상에 해당(그 수의 소수점 이하는 버림)하는 장애인을 고용하여야 한다(장애인고용법 제28조). 2021년 이후의 의무고용률은 1000분의 31로 한다(시행령 제25조). 상시라 함은 근로계약형태와 관계없이 매월 근로일수가 산정일 현재 16일 이상인 근로자를 말한다. 구체적으로 1년 동안 ‘매월 16일 이상 고용한 근로자 수’를 조업개월수(조업일이 16일 미만인 달은 뺀다)로 나누어 산정한다(시행령 제24조)

고용노동부장관은 고용의무 적용대상이 아닌 사업주를 포함하여 기준고용률을 초과하여 장애인을 고용한 사업주에게 초과 고용한 장애인의 수에 비례하여 산정한 고용장려금을 지급할 수 있다. 지급단가는 월단위로 환산한 최저임금액의 범위 내여야 하며, 중증·여성장애인에 대하여는 우대하여 정해야 한다(장애인

50) 장애인고용법 시행령은 「장애인복지법 시행령」제2조의 규정에 의한 장애인의 기준에 해당하는 자와 「국가유공자 등 예우 및 지원에 관한 법률 시행령」 제14조제3항의 규정에 의한 상이등급에 해당하는 자를 장애인으로 정하고 있다(제3조).

고용법 제30조).

3. 장애인 고용부담금

의무고용률에 미달하는 장애인을 고용한 사업주는 매년 고용노동부장관에게 장애인고용부담금을 납부하여야 한다. 다만, 상시 근로자수 100인미만의 사업주는 장애인고용부담금 부과를 면제하고 있다. 장애인고용의무대상 사업주는 매년 다음연도 1월31일까지 매월 상시근로자수와, 고용한 장애인근로자수 및 부담금의 액수 등이 기재된 서면을 신고하고 해당연도의 부담금을 납부하여야 한다. 장애인 고용부담금은 의무고용률에 따라 고용해야 할 장애인총수에서 매월 상시 고용하고 있는 장애인수를 뺀 수에 부담기초액을 곱한 금액의 연간 합계액이다 (장애인고용법 제33조).

$$\text{부담금 총액} = \left\{ \left(\frac{\text{월별장애인 고용의무}}{\text{인원의 연간합계}} \right) - \left(\frac{\text{월별장애인 고용}}{\text{인원의 연간합계}} \right) \right\} \times \text{부담기초액}$$

III. 장애인 차별금지

1. 차별의 내용

가. 차별행위 기준

직접차별은 (1) 장애를 사유로 정당한 사유 없이 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하는 경우이다(장애인차별금지법 제4조 제1항).

간접차별은 장애인에 대하여 (2) 형식상으로는 제한·배제·분리·거부 등에 의하여 불리하게 대하지 아니하지만 정당한 사유 없이 장애를 고려하지 아니하는 기준을 적용함으로써 장애인에게 불리한 결과를 초래하는 경우; (3) 정당한 사유 없이 장애인에 대하여 정당한 편의제공을 거부하는 경우. (“정당한 편의”라 함은 장애인이 장애가 없는 사람과 동등하게 같은 활동에 참여할 수 있도록 장애인의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 고려한 편의시설·설비·도구·서비스 등 인적·물적 제반 수단과 조치를 말한다); (4) 정당한 사유 없이 장애인에 대한 제한·배제·분리·거부 등 불리한 대우를 표시·조장하는 광고를 직접 행하거나 그러한 광고를 허용·조장하는 경우 (광고는 통상적으로 불리한 대우를 조장하는 광고효과가 있는 것으로 인정되는 행위를 포함한다); (5) 장애인을 돕기 위한 목적에서 장애인을 대리·동행하는 자(이하 “장애인 관련자”)에 대하여 제1호부터 제4호까지의 행위를 하는 경우 (장애인 관련자의 장애인에 대한 행위 또한 이

법에서 금지하는 차별행위 여부의 판단대상이 된다); (6) 보조견 또는 장애인 보조기구 등의 정당한 사용을 방해하거나 보조견 및 장애인보조기구 등을 대상으로 제4호에 따라 금지된 행위를 하는 경우를 말한다(장애인차별금지법 제4조).

나. 차별의 예외

위의 차별행위에 해당되지 않는 경우는 다음과 같다. (1) 금지된 차별행위를 하지 않음에 있어 과도한 부담이나 현저히 곤란한 사정 등이 있는 경우와 금지된 차별행위가 특정 직무나 사업 수행의 성질상 불가피한 경우이다. (2) 장애인의 실질적 평등권을 실현하고 장애인에 대한 차별을 시정하기 위하여 이 법 또는 다른 법령 등에서 취하는 적극적 조치는 이 법에 따른 차별로 보지 아니한다(장애인차별금지법 제4조).

다. 차별의 판단

차별의 원인이 2가지 이상이고, 그 주된 원인이 장애라고 인정되는 경우 그 행위는 이 법에 따른 차별로 본다. 차별여부를 판단할 때에는 장애인 당사자의 성별, 장애의 유형 및 정도, 특성 등을 충분히 고려하여야 한다 (장애인차별금지법 제5조).

2. 차별시정기구와 권리구제

장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위로 인하여 피해자 또는 그 사실을 알고 있는 사람이나 단체는 국가인권위원회에 그 내용을 진정할 수 있다. 인권위원회는 진정이 없는 경우에도 장애인차별금지법에서 금지하는 차별행위가 있다고 믿을 만한 상당한 근거가 있고 그 내용이 중대하다고 인정할 때에는 이를 직권으로 조사할 수 있다(장애인차별금지법 제38, 39조).

인권위원회가 금지하는 차별행위로 권고를 할 경우에는 그 내용을 법무부장관에게 통보하여야 한다. 법무부장관은 인권위원회의 권고를 받은 자가 정당한 사유 없이 권고를 이행하지 아니하는 행위 중 일부 행위에 해당하는 경우로 ① 피해자가 다수인 차별행위에 대한 권고 불이행, ② 반복적 차별행위에 대한 권고 불이행, ③ 피해자에게 불이익을 주기 위한 고의적 불이행, ④ 그 밖에 시정명령이 필요한 경우에 대해 그 피해의 정도가 심각하고 공익에 미치는 영향이 중대하다고 인정되는 경우, 피해자의 신청에 의하여 또는 직원으로 시정명령을 할 수 있다(장애인차별금지법 제43조). 그 시정명령은 ① 차별행위의 중지, ② 피해의 원상회복, ③ 차별행위의 재발방지를 위한 조치, ④ 그 밖에 차별시정을 위하여

필요한 조치이다.

법무부장관의 시정명령에 대하여 불복하는 관계당사자는 그 명령서를 송달받은 날부터 30일 이내에 행정소송을 제기할 수 있으며, 기간이내에 행정소송을 제기하지 않은 때에는 그 시정명령은 확정된다(장애인차별금지법 제44조). 법무부장관은 확정된 이행명령을 정당한 사유없이 이행하지 않은 자에 대해 3천만원 이하의 과태료를 부과할 수 있다(장애인차별금지법 제50조).

IV. 장애인 고용보호에 대한 의무교육

1. 의무교육 대상 및 별치

사업주는 장애인에 대한 직장 내 편견을 제거함으로써 장애인 근로자의 안정적인 근무여건을 조성하고 채용이 확대될 수 있도록 장애인 인식개선 교육을 실시하여야 한다. 필수교육 대상은 50인 이상의 근로자를 고용한 모든 사업 또는 사업장이다. 직장 내 장애인 인식개선 교육을 연간 1회, 1시간 이상 실시하여야 한다. 사업주는 교육 실시 관련 자료를 3년간 보관하여야 하며 이를 위반하여 장애인 인식개선 교육을 실시하지 않거나 관련 교육실시 자료를 3년간 보관하지 않는 경우에는 각각 300만원 이하의 과태료를 부과한다(장애인고용법 제5조의2, 제5조의3, 제86조, 시행령 제5조의2).

2. 의무교육 내용

직장 내 장애인 인식개선 교육에는 다음의 내용을 포함하여야 한다. ① 장애의 정의 및 장애유형에 대한 이해, ② 직장 내 장애인의 인권, 장애인에 대한 차별금지 및 정당한 편의 제공, ③ 장애인 고용촉진 및 직업재활과 관련된 법과 제도, ④ 그 밖에 직장 내 장애인 인식개선에 필요한 내용이다. 사업주는 사업의 규모나 특성을 고려하여 직원연수·조회·회의 등의 집합교육, 인터넷 등 정보통신망을 이용한 원격교육 또는 체험교육을 통한 교육을 실시할 수 있다(장애인고용법 제5조의2).

V. 결론

장애인에 대한 사회적 배려가 필요하다. 이들의 고용을 보장하고 차별을 하지 않음으로써 노동인권 보장이 실현되도록 하여야 한다. 또한 직장 내 장애인 인식개선 교육을 통해 사업주와 근로자들이 장애인의보호와 차별금지 조치를

당연한 사회적 배려의무로서 받아 들어야 할 것이다. 이번에 새로이 신설된 장애인 관련 법정교육이 잘 안착되어 직장 내 장애인의 처우가 개선이 되는 기회가 되었으면 한다.

직장내 괴롭힘의 개념과 판단기준

I. 문제의 소재

직장내 괴롭힘 방지법이 2019년 1월에 제정되어 동년 7월부터 시행되었다. 직장내 괴롭힘 방지법 제정에 결정적인 계기가 되었던 3가지의 관련된 사건이 사회적 이슈가 되었다. 첫 번째 사건은 2014년, 대한항공의 ‘땅콩 회항’ 사건이다. 대한항공 소유주 일가인 조00 부사장이 마카다미아(Macadamia) 땅콩을 봉지 채 서비스한 것을 문제 삼아 승무원에게 폭언을 하고 사무장을 불러 무릎을 꿇리고 빌도록 했는데, 그래도 화가 안 풀려 뉴욕공항에서 서울로 향하던 항공기를 돌려 사무장을 내려놓은 뒤 출발한 사건이다.⁵¹⁾ 2019년 이 사건으로 인사상 불이익을 받은 박00 전 사무장에게 대한항공이 7000만원 배상을 해야 한다는 판결이 나왔다.⁵²⁾ 두 번째 사건은 2018년 2월 서울아산병원의 신입 간호사가 “태움(병원 내 집단 괴롭힘) 때문에 일하기 힘들다”는 유서를 남기고 자살한 사건이다. 이 사건에 대해 2019년 3월 근로복지공단의 질병판정위원회는 직장내 괴롭힘으로 인해 발생한 산업재해로 인정하였다. 세 번째 사건은 2018년 말 신생 IT 기업 위디스크의 양00 회장이 퇴사한 직원을 불러 사무실에서 무차별 폭행을 하는 동영상이 공개된 사건이다. 그는 현재 이 사건과 더불어 불법 기업활동으로 법정 구속되어 형을 살고 있다.⁵³⁾

직장내 괴롭힘에 대한 조사와 처리는 전적으로 회사에 맡겨져 있다.⁵⁴⁾ 이 법 제정 시에는 관련 규칙이 두 가지만 있었다. 첫째 직장내 괴롭힘에 대한 내용과 구제

51) 문강분, “이것도 직장내 괴롭힘 인가요?” 2020. 가디언, 34면.

52) 서울고등법원 2019.11.5.선고 2019나2004517 판결.

53) 문강분, 위 출판물, 35-36면.

54) 신권철, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건”, 노동법학(69), 한국노동법학회, 2019.3. 228면.

절차를 취업규칙의 필수기재 사항으로 하였고, 둘째 직장내 괴롭힘을 신고한 자에게 불이익을 주는 경우 해당 사업주를 처벌하도록 하는 내용이었다. 이러한 취업규칙에 근거하여 괴롭힘 사건을 처리하는 방식은 사업주에게 전적으로 맡겨 놓았기 때문에 실질적 문제해결이 되지 못했다. 이에 2021년 4월 관련법 개정을 통해, 사용자의 실질적인 직장내 괴롭힘에 대한 국가적 관여를 강제하면서 다음의 5가지 사항을 추가하였다. (i) 사업주의 직장내 괴롭힘 금지의무, (ii) 직장내 괴롭힘 사건에 대해 객관적 조사 실시의무, (iii) 피해근로자에 대한 적절한 보호조치의무, (iv) 직장내 괴롭힘 행위자에 대한 필요한 징계조치, (v) 직장내 괴롭힘 조사와 관련된 내용에 대해 비밀준수 의무 등 신설조항과 과태료 조항의 도입이다.

직장내 괴롭힘을 판단하면서 사용자의 재량적 인사권과 근로자의 인격권 사이에서 직장내 괴롭힘 판단기준에 대해 다소 애매모호한 점이 많아 다음에서는 이와 관련된 내용과 판단기준에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 직장내 괴롭힘의 판단요소

1. 직장내 괴롭힘의 개념

근로기준법(제76조의2)는 직장 내 괴롭힘을 금지하고 있다. 직장 내 괴롭힘을 “사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”로 규정하고 있다. 직장 내 괴롭힘의 구성요소는 다음의 4가지이다. (i) 주체: 사용자 또는 근로자, (ii) 지위의 활용: 직장에서의 지위나 관계 등에서의 우위, (iii) 업무일탈: 업무의 적정범위 이상의 행위, (iv) 인적, 환경적 침해행위: 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위. 위의 4가지 요소를 모두 충족해야만 직장내 괴롭힘에 해당한다.

2. 괴롭힘의 판단요소⁵⁵⁾

(1) 주체: 사용자 또는 근로자

직장 내 괴롭힘에서 금지의 주체는 사용자와 근로자이다. 근로기준법 (제2조제2항)에서 사용자라고 하면 사업주 또는 사업 경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위 하는 자를 말한다. 사업경영담당자는 사업주가 아니면서 사업경영 일반을 책임지는 자로서, 사업주로부터 사업 경영의 전부 또는 일부에 대해 포괄적인 위임을 받고 대외적으로 사업을 대표하거나 대리하는 자를

55) 고용노동부, “직장내 괴롭힘 판단 및 예방 대응 매뉴얼”, 2019. 24-27면.

말한다. 근로자에 관한 사항에 대해 사업주를 위하여 행위하는 자는 사업주 또는 사업경영 담당자로부터 권한을 위임받아 자신의 책임 아래 근로자 채용, 해고 등 인사처분을 할 수 있고, 직무상 근로자의 업무를 지휘, 감독하며 근로조건에 관한 사항을 결정하고 집행할 수 있는 자를 말한다. 특히, 2021년 근로기준법 개정을 통해서 사용자의 범위에 사용자의 친족도 포함하였다(제116조). 여기서 금지의 주체인 근로자라고 하면 다른 근로자에 대해 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 가진 자를 말한다.

근로자과전관계에서는 파견법에 따라 파견 중인 근로자의 경우 직접 업무를 감독하고 지시하는 사용사업주도 직장 내 괴롭힘 행위자로 인정된다.

(2) 지위의 활용: 직장에서의 지위나 관계 등에서의 우위

직장내 괴롭힘은 조직문화나 권위주의적 위계질서가 강한 곳에서 주로 발생한다. 이는 사회적 경제적으로 우월한 지위에 있는 사람들이 사회적 약자를 대상으로 권력형, 우월적 지위를 이용한 행위의 형태로 주로 발생한다.⁵⁶⁾

우위성이라고 하면 피해자가 괴롭힘 행위에 대해 저항 또는 거절이 어려울 가능성이 높은 관계를 의미한다. 지위의 우위는 괴롭힘 행위자가 지휘명령 관계에서 상위에 있거나 직접적인 지휘명령 관계가 아니어도 직위, 직급체계상 상위에 있음을 이용하는 것이다. 관계의 우위는 행위자가 피해자와의 관계에서 우위에 있는지는 특정 요소에 대해 사업장 내에서 통상적으로 이루어지는 평가를 바탕으로 판단한다. 따라서 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당되지 않는다.

(3) 업무일탈: 업무의 적정범위 이상의 행위

업무의 적정범위를 넘는 것으로 인정되는 행위는 다음의 7가지로 분류할 수 있다.

- 1) 폭행 및 협박 행위: 신체에 직접 폭력을 가하거나 물건에 폭력을 가하는 등 직, 간접의 물리적 힘을 행사하는 폭행이나 협박행위는 업무상 적정범위를 넘는 행위이다.
- 2) 폭언, 욕설, 헐뜯 등 언어적 행위: 공개된 장소에서 이루어지는 등 제3자에게 전파되어 피해자의 명예를 훼손할 정도인 것으로 판단되면 업무상 적정범위를 넘는 행위이다. 특히, 지속 반복적인 폭언이나 욕설은 피해자의 인격권을 심각하게 해치고 정신적인 고통을 유발할 수 있으므로 업무상 적정범위를 넘는 행위이다.

⁵⁶⁾ 이수연, “직장 괴롭힘의 개념과 판단기준에 관한 판례법리”, 이화젠더법학 10(2), 이화여자대학교 젠더법학연구소, 2018.8. 119면.

- 3) 사적 용무 지시: 개인적인 심부름을 반복적으로 시키는 등 인간관계에서 용인될 수 있는 부탁의 수준을 넘어 행해지는 것은 업무상 적정범위를 넘은 행위이다. 예) 사적인 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시하는 것
- 4) 집단 따돌림과 배제시킴: 업무수행 과정에서의 의도적 무시와 배제는 사회통념을 벗어난 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다. 예) 정당한 사유없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시키는 것. 정당한 이유없이 부서 이동 또는 퇴사를 강요하는 것. 정당한 이유없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별하는 것 등.
- 5) 업무와 무관한 일을 반복 지시: 근로계약 체결 시 명시했던 업무와 무관한 일을 근로자의 의사에 반하여 지시하는 행위가 반복되고 그 지시에 정당한 사유가 인정되지 않는다면 업무상 적정범위를 넘어선 행위이다. 예) 근로계약서 등에 명시되어 있지 않은 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않는 것.
- 6) 과도한 업무 부여: 업무상 불가피한 사정이 없음에도 불구하고 해당업무수행에 대해 물리적으로 필요한 최소한의 시간 마저도 허락하지 않는 등 그 행위가 타당하지 않은 것으로 판단되면 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다.
- 7) 원활한 업무수행을 방해하는 행위: 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 제공하지 않거나, 인터넷 사내 인트라넷 접속을 차단하는 등 원활한 업무수행을 방해하는 행위는 사회 통념을 벗어난 행위로서 업무상 적정 범위를 넘어선 행위이다.

(4) 인적, 환경적 침해행위

사용자나 근로자가 다른 근로자에게 직장내 괴롭힘을 통해 근로자에게 신체적, 정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위이다. 사업주가가 의도적으로 특정 근로자를 화장실 앞으로 업무자리를 옮겨 창피를 주거나 근로자가 제대로 된 업무를 수행할 수 없는 환경을 조성하는 경우 근무환경을 악화시켰다고 볼 수 있다. 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 인해 신체적, 정신적 고통을 느꼈거나 근무환경이 예전보다 나빠졌다면 인정될 수 있다.

III. 직장내 괴롭힘의 판단기준

1. 사용자의 업무지시권과 근로자의 인격권과 충돌

직장내 괴롭힘 여부를 판단함에 있어서 사용자의 업무지시권과 근로자의 인격권이 충돌되는 경우가 있다. 노동분쟁에서 사용자의 인사권 행사가 근로자의

인격권을 침해한 경우에는 민법상의 불법행위로 구성되는 경우가 많다.

사용자의 업무지시권은 인사권으로 기업질서의 유지와 확립을 위해 사용자가 가지는 고유한 권한이다. 사용자의 인사명령에 대해 법원은 인사권자인 사용자의 권한에 속하므로 업무상 필요한 범위에서는 상당한 재량을 가진다고 한다.⁵⁷⁾ 이에 반해, 헌법재판소는 근로의 권리가 “일할 자리에 관한 권리” 뿐만 아니라 “일할 환경에 관한 권리”도 함께 내포하고 있고, 후자는 인간의 존엄성에 대한 침해를 방어하기 위한 자유권적 기본권의 성격도 갖고 있어 건강한 작업환경, 일에 대한 정당한 보수, 합리적인 근로조건의 보장 등을 요구할 수 있는 권리 등을 포함한다고 밝히고 있다.⁵⁸⁾

여기서 업무의 적정범위에 대한 판단에 있어 사용자의 업무 지시권을 우위에 두어야 하는지 아니면 근로자의 인격권 보호를 우위에 두어야 하는지를 판단해야 한다. 이 경우 업무상 적정범위는 ‘이익형량⁵⁹⁾’을 통해서 위법성 여부가 판단되어야 한다.⁶⁰⁾ 직장내 괴롭힘의 성립요건 중 ‘업무상 적정범위 이탈’ 여부는 사용자와 근로자의 기본권이 상호 조화적으로 해결될 수 있도록 목적에 부합하는 이익형량이 요구된다. 즉, 두 기본권이 충돌할 경우 어느 기본권을 우위에 두어야 하는지의 여부는 사회공동체의 건전한 상식과 관행에 비추어 볼 때 용인될 수 있는 정도의 것인지, 사회통념상 합리성이 없거나 상당성 결여 여부 등을 종합하여 개별적, 상대적으로 판단해야 할 것이다.⁶¹⁾ 다만, 직장내 괴롭힘의 문제는 힘의 불균형을 전제로 하여 발생되고 근로자의 인격권을 침해한다는 점에서, 인격권 보호에 주안점을 두고 피해근로자의 관점에서 다소 상향된 이익형량이 요구된다.⁶²⁾

2. 직장내 괴롭힘의 판단기준

법원이 제시한 직장내 성희롱의 위법성 판단요소와 기준을 살펴보면 직장내 괴롭힘 여부를 판단하는 기준으로 삼을 수 있을 것이다. 괴롭힘 행위인지의 여부는 “① 위법행위와 관련한 행위자와 피해자의 관계, ② 행위의 동기와 의도, ③ 시기와 장소 및 상황, ④ 피해자의 명시적 또는 추정적 반응의 내용, ⑤ 행위의 내용과 정도, ⑥ 행위의 반복성이나 지속성 등을 종합하여 노동인격의 침해여부를

57) 대법원 2003.7.22. 선고 2002도7225 판결 등. 다수

58) 헌법재판소 2002. 11. 28. 선고 2001헌바50 결정; 헌법재판소 2007. 8. 30. 선고 2004헌마670 결정.

59) 네이버 국어사전: 서로 충돌하는 기본권의 법익을 비교하고 판단하여 결정하는 일.

60) 이상근, “직장내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 아주대학교 대학원 박사학위 논문, 2020. 8. 163-164면.

61) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결: 직장 내에서 성희롱 관련 사용자의 배상책임 여부.

62) 이상근, “직장내 괴롭힘 법제의 개선방안 연구”, 위의 논문, 165면.

가려야 할 것이다.⁶³⁾ 이를 단순히 정리하면, 사용자가 지위를 이용하여(권력관계), 업무와 관련하여(업무관련성), 상대방이 원하지 않는 행동(괴롭힘, 언동 등)을 함으로써, 인권 및 인격권을 침해하거나 고용환경을 악화시키는지 여부를 판단하는 것이다.⁶⁴⁾

직장내 괴롭힘의 판단에 있어 행위자인 사용자는 권한 행사자로서 외관을 갖추고 있고, 피해자인 근로자는 근로의무의 수행원으로서 자발적 동의에 의해 이루어진다. 따라서 이를 구분하기는 쉽지 않다.⁶⁵⁾ 그럼에도 불구하고 위의 기준을 가지고 개별적으로 검토하여 종합적으로 판단한다면 직장내 괴롭힘 여부 판단에 있어 개별 사안별로 분명한 기준이 나올 것이라고 본다.

VI. 결론

2019년 7월 도입된 직장내 괴롭힘 방지법은 직장내에서 기존의 가부장적 권위주의적 조직 문화를 개선하고 근로자들의 인격권 보장에 큰 역할을 하였다. 그럼에도 불구하고 회사의 자율에 맡겨져 노사간 스스로 문제해결을 시도하면서, 사용자가 실질적으로 직장내 괴롭힘 사건에 있어 큰 열의가 없을 경우에는 실효적 효과를 가져올 수가 없었다. 그래서 이번 2021년 4월에 새롭게 도입된 직장내 괴롭힘 방지법에서는 사용자가 직장내 괴롭힘 행위자인 경우 처벌을 할 수 있는 조항이 신설되었고, 사용자가 직장내 괴롭힘을 인지한 경우 객관적 조사를 하여야 할 의무조항이 도입되어 실질적으로 근로자에게 도움이 된다는 것에 그 의미가 있다. 앞으로 직장내 괴롭힘 사건 발생시 고용노동부에서는 적극적 개입을 통해 사용자가 사건을 철저히 조사하여 관련자를 처벌하게 할 것이고, 이로 인해 차후 사건 재발을 방지할 수 있는 획기적인 변화를 가져올 것이다. 이를 통해 직장내 괴롭힘 사건에 대한 실질적 구제조치와 예방조치가 동시에 이루어질 수 있을 것이라 기대한다.

63) 대법원 1998.2.10. 선고 95다39533 판결

64) 김엘림, “남녀평등과 법”, 한국방송통신대학교 출판문화원, 2013, 242면.

65) 신권철, “직장 내 괴롭힘의 법적 개념과 요건”, 위의 논문, 243-244면.

직장내 성희롱사건과 교훈

I. 사건개요⁶⁶⁾

모 외국계 회사의 국내지사 (이하 “회사”라 함)에서 직장내 성희롱 사건이 발생하였고, 2011.5.23. 성희롱 피해를 당한 여직원(이하 ‘피해자’라함)은 국가인권위원회에 진정서를 제출하였다. 또한 피해자는 본 사건과 관련하여 진정서를 제출한 사실과 그 내용을 회사에 통보하였다. 이에 회사는 해당 영업부장 (이하 “가해자 A”)과 피해자를 조사한 후, 성희롱 여부를 판단하여 가해자 A에게 적절한 징계조치를 하였다. 그런데, 국가인권위원회는 본 사건을 관할 노동사무소인 고용노동부 서울강남지청으로 이관하였고, 2011.6.16. 본 성희롱 진정사건에 담당 근로감독관으로부터 출석요구를 통지 받았고, 여기에 피해자가 진술하지 않았던, 추가적으로 2명의 성희롱 가해자가 있다는 사실을 확인하였다. 이러한 추가적인 성희롱 사실을 통보 받은 회사는 영업이사(이하 “가해자 B”)와 지사장(이하 “가해자 C”)에 대해 조사하였으며 피해자의 진술서도 받아 성희롱 여부를 판단한 후, 가해자 B와 C에 대해 적절한 징계조치를 하였다. 2011. 6.28. 상기 노동사무소에 출석한 회사는 회사가 취한 법령에 따른 적절한 조치 내용을 설명하였고, 또한 담당 근로감독관도 회사의 조치에 대해 긍정적으로 수긍하였다. 다만, 직전 3년간의 직장내 성희롱예방교육 실시여부를 확인한 결과, 회사는 작년도에는 교육을 실시하였으나 2008년과 2009년에 대해 직장내 성희롱예방 교육을 실시하지 않아 200만원의 과태료 처분을 받고 납부하면서, 본 사건은 종결되었다.

‘남녀고용평등과 일,가정 양립지원에 관한 법률’에 따르면 직장내 성희롱은 직장 내에서 상급자나 직장동료가 다른 동료를 성적 언동 등으로 괴롭히는 것이기 때문에 사업주에게 직장내 성희롱 예방의무를 부여하고, 성희롱 발생시 적절한 조치를 취할 것을 요구하고 있다. 그러면 본 사건과 관련하여 회사가 취한 적절한 조치사항에 대해 구체적으로 살펴보도록 하겠다.

II. 직장내 성희롱 사건 내용

1. 가해자 A의 성희롱

2011.4.27. 회사의 전 직원 (30여명)이 참석한 워크숍에서 피해자는 엉덩이로

⁶⁶⁾ 2011. 4월 ~ 6월 간 고용노동부 서울강남지청 진정사건

이름쓰기 하는 벌칙에 걸렸다. 피해자는 엉덩이로 이름을 쓰기 전에 카메라 및 핸드폰 촬영을 하지 말라고 당부하였다. 영업부장인 가해자 A는 몰래 핸드폰으로 촬영하였고, 그것을 자신의 핸드폰에 저장해 둔 채 잊고 지냈다. 2011. 5.19. 가해자 A는 회사의 전체회식에서 회사의 워크숍에서 피해자 몰래 촬영한 핸드폰 동영상을 남자직원들과 돌려보면서, “Sales Kick Off 때 하이라이트로 틀면 재미있겠다.”, “얼굴이 돌아서서 잘 안보이니 증명사진 붙여서 보내라.” 등 피해자에게 성적수치심을 일으키는 대화가 오갔다. 피해자는 그 자리에서 가해자 A에게 그 동영상의 삭제를 요구했지만, 가해자 A는 아무런 조치를 취하지 않았다. 이에 피해자는 인사부에 불쾌함을 알리면서 가해자 A가 정식으로 사과해야 한다고 통보했다. 이에 가해자 A는 정식 사과도 하지 않고 인사부에 통지한 것에 대해 불쾌함을 표시했다.

2. 가해자 B의 성희롱

2011. 5.19. 직원전체 회식자리에서 가해자 B는 직원들에게 전통주를 한 잔씩 직원들에게 따라 주면서 피해자가 앉은 자리로 오면서 “이 대리가 내 자리 앉았네. 나를 좋아하나 보다.” 라고 말하며 옆에 앉아 “러브샷 한번 할까?” 라고 말하는 것에 대해 피해자는 술집접대부로 여기는 것 같아서 수치심을 느꼈고, 그 자리에서 “위험한 행동입니다.” 라고 거부의사를 표시하였다. 이에 가해자 B는 “나는 안 위험한데?” 라고 말했다.

2011. 3.29. 직원전체 회식자리에서 2차로 노래방에 가게 되었다. 피해자가 심수봉씨의 노래를 요청하여 불렀는데, 가해자 B는 ‘블루스춤’을 추는 시늉을 하며 피해자에게 다가왔고 피해자는 이를 외면하였다. 노래가 끝나자 직원들이 앵콜 요청이 있어 주현미의 노래를 불렀고 그 가사에 ‘사랑고백’ 관련된 단어가 많이 포함되어 있었다. 피해자가 노래를 마치고 자리로 돌아오는데, 가해자 B는 “나한테 하는 애기지? 내 이야기지?” 하는 식으로 이야기를 했다.

2011.2.11. 회사의 전체 회식자리에서 가해자 B는 피해자에게 “허그 한번하자.” 고 다가왔다. 피해자는 전 직원들이 있는 자리에서 거절하는 것이 어려웠고, 대신 최대한 어깨를 두드리는 수준에서 마무리했다. 피해자는 다른 직원들이 있는 회식자리에서 결혼까지 한 유부녀에게 이런 수치심을 유발하는 행동을 스스럼없이 하는 직원이 상급자로 있는 회사를 다녀야 하는지 고민이 빠졌다.

3. 가해자 C의 성희롱

2011. 3.29. 회식자리에서 가해자 B에게 성희롱을 당한 것에 기분이 좋지 않아

서둘러 그 자리를 빠져 나오려고 하였으나, 지사장 (가해자 C)에게 인사라도 하고 가야 할 것 같아서 가해자 C에게로 갔다. “먼저 들어가야 할 것 같다.” 고 인사를 하자 가해자 C는 악수를 청했고, 이에 악수에 응했다. 그런 후 바로 가해자 C는 피해자에게 다시 한 번 인사를 하고 악수를 청하면서 자신의 입술을 피해자의 손에 갖다 대려 하였다. 피해자는 놀라서 손을 급히 빼려 했는데 그 순간 자신의 손가락 일부가 가해자 C의 입술에 닿게 되었다. 이에 피해자는 너무 당황하였고 어이가 없고 수치스러움을 느꼈다.

III. 회사의 사전인지 및 처리 절차

1. 사업주의 직장내 성희롱문제 처리절차

직장내 성희롱 관련 내용이 접수되면 사업주는 당사자 상담과 조사를 통하여 사실관계를 확인하고, 징계 등 적절한 조치와 함께 처리 결과를 피해 근로자에게 통보하는 순서로 처리한다.

- 1단계 : 성희롱 접수 (인사부서, 노무부서)

- 2단계 : 상담과 조사:

사건 접수를 하면 피해자와 성희롱 용의자에게 신속하게 성희롱 사건 전모를 듣고 공정하고 세심하게 조사한다. 필요한 경우에는 피해자의 입장을 성희롱 용의자와의 대면 대신 증인의 증언을 통해 들을 수 있다. 담당자는 조사 과정에서 취득한 개인정보를 양자의 사생활 보호 측면에서 비밀로 지켜야 한다. 공식 조사된 결과가 직장내 성희롱이라고 판단하면 담당자는 사업주에 보고한다.

- 3단계 : 확인과 징계절차:

사업주는 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대해 부서 이동, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 적절한 조치를 취해야 한다.

- 4단계 : 결과 통지:

조사를 종결할 때에는 피해자와 성희롱 행위자 모두에게 조사 결과를 통지한다.

- 5단계 : 사후 재발 방지:

사업주는 성희롱 사건에 대한 조치 후에도 향후 피해 근로자에 대한 성희롱 문제가 재발하지 않도록 관심을 가져야 한다.

2. 회사의 성희롱 사건처리

회사가 성희롱 사건에 대해 인지하였을 때, 지체 없이 피해자와 가해자들의 진술서를 확보하였다. 이 과정에서 가해자 C(지사장)가 관련되어 있어서, 공정한 판단을 위해 외부의 공인노무사를 통해 피해자, 그리고 가해자들과 상담한 후 진술서를 받았다. 회사는 이 진술서와 당시 목격자들의 의견을 들어 성희롱 여부에 대해 직장내 성희롱 판단기준에 따라 판단하였다. 또한 이 과정에서 피해자와 가해자들을 보호하기 위해 보안을 유지하면서 사건 처리를 신속하게 진행하였다. 가해자 A, B, C는 자신들이 특정한 의도를 가진 성희롱이 아니었다고 반발하였다. 그러나 회사는 이들에게 성희롱 판단의 기준은 “피해자의 주관적 사정을 고려하되, 사회 통념상 합리적인 사람이 피해자의 입장이라면 문제가 되는 행동에 대하여 어떻게 판단하고 대응하였을 것인가를 함께 고려하여야 한다.” 라는 기준으로 판단한다고 설명을 해주었다. 회사는 가해자 A, B, C의 행위가 모두 성희롱에 해당된다는 결론을 내리고, 그 위반 정도에 따라 징계조치를 하였다. 또한 외부전문가인 공인노무사를 통해 회사 전체직원들에게 직장내 성희롱예방 교육을 실시하였으며, 직원들 간에 이와 같은 환경형 성희롱이 더 이상 확산되지 않도록 직원 전체에 대해 ‘공고물’ 게시함으로써 성희롱 재발방지를 위해 노력하였다.

회사는 취업규칙의 징계규정에 따라 회사가 지명하는 3인으로 징계위원회를 구성하고, 징계내용을 심의한 후 징계조치를 취했다. 회사의 징계의 종류는 1)서면견책, 2)감봉, 3)정직, 4)권고사직, 5)해고의 5가지가 있고, 회사는 위반정도에 따라 다음과 같이 징계 수위를 결정하였다.

가. 가해자 A의 경우: ① 1개월 감봉 - 월급의 10%; ② 6개월간 진급연기;

③ 회사 경영진 앞에서 피해자에게 공식사과

나. 가해자 B의 경우: ① 서면견책; ② 1개월 감봉 - 7월 평균임금의 2.5%

다. 가해자 C의 경우: 서면견책

IV. 결론

이번 직장내 성희롱 사건은 환경형 성희롱으로서 회사 영업부 직원들이 회식자리에서 일상적으로 대수롭지 않게 생각하고 한 행동들이 성희롱이 될 수 있다는 사실을 인식하게 한 교육적인 효과가 있었다. 이 사건으로 말미암아 회사는 물론 회사의 모든 직원들에게도 ‘성희롱 판단기준이 가해자의 입장이 아닌 피해자의 관점에서 판단하기 때문’에 가해자의 의도와 관계없이 성희롱이 될 수 있다는 사실을 인식하도록 해 주었다. 아울러 이 사건은 직원들의 건전한 대인관계 형성

에도 기여하였다고 할 수 있다.

회사는 성희롱 사건에 대한 적절한 조치를 통해, 피해자에게 더 이상의 피해가 발생하지 않도록 보호할 수 있었고, 또한 성희롱 가해자들에게 수궁할 수 있는 징계 수위를 결정·부과하였고 성희롱에 대한 예방교육을 통해 성희롱 사건이 재차 발생하지 않도록 적절한 조치를 이행하였다.

회사는 이번 성희롱 사건을 통해 성희롱 관련 사업주의 이행 의무 사항에 대하여 관할 노동사무소의 조사를 받았다. 그 결과로 근로감독관은 회사가 최근 3년 동안 (금년 제외) 성희롱 예방교육을 2번 누락한 것에 대한 200만원의 과태료를 부과하였으며, 그 밖에 사항에 대해서는 회사가 남녀고용평등법에 의한 사업주의 의무를 모두 이행하였으므로 별도의 명령이나 제재 없이 이번 성희롱사건을 종결하였다.

개인정보 보호법과 회사 내 인사관리

I. 서론

인터넷 활용이 빈번한 정보화 사회로 인하여 개인정보를 쉽게 획득할 수 있고, 이를 남용하는 사례가 많이 발생하고 있다. 최근에 금융회사, 검색엔진 사이트, 게임사에서의 해킹 등으로 인하여 많은 개인정보가 대량으로 유출된바 있고, 이것이 스팸메일, 명의도용, 보이스 피싱, 신분증 위조 등의 형태로 변화되어 추가 피해를 발생시키고 있다. 이에 따라 개인정보에 보호에 일관성 있는 조치를 위하여 「개인정보 보호법」이 2011. 3.29. 제정되었고 2011. 9.30 부로 시행되고 있다. 이 법은 개인정보 보호에 대한 법을 통합하는 일반법이며 강력한 처벌조항을 가지고 있다. 따라서 이 법은 일반 온라인 정보뿐만 아니라 오프라인의 개인정보를 다루는 모든 업무에 적용된다.

이러한 개인정보를 보호하기 위한 이 법에 대한 주요 내용을 먼저 알아보고, 회사의 노무관리 차원에서 어떤 대응이 필요한지에 대해 살펴보려고 한다.

II. 개인정보 보호법의 주요 내용

「개인정보 보호법」은 개인정보의 수집, 유출, 오용, 남용으로부터 사생활의 비밀을 보호함으로써 국민의 권리와 이익을 증진하고자 개인정보 처리에 관한 사항을 규정하고 있다. 이 법의 다음의 6가지 주요 내용을 포함하고 있다.

1. 보호의무 적용대상의 확대

「개인정보 보호법」은 일반법으로 개인정보처리자와 정보주체(대상 개인)와 관계에 적용된다. 기존에는 「정보통신법」이나 「신용정보법」 등과 같이 개별법에 따라 시행되던 개인정보 보호 의무대상을 공공 및 민간 부문의 모든 개인정보처리자로 확대 적용하고 있다. 따라서 인터넷을 기반으로 영업을 하지 않는 일반 회사의 경우에도 동일하게 개인정보 보호에 관하여 동일한 법 적용이 된다.

2. 개인정보 보호범위의 확대

컴퓨터 등에 의해 처리되는 정보 외 동사무소 민원신청서류 등 종이문서에 기록된 개인정보도 보호대상에 포함하고 있다. 개인정보란 개인의 정체성(identity)을 구별하거나 밝혀낼 수 있는 정보(성명, 주민등록번호, 생일, 주소, 등) 및 특정 개인의 과거 및 현재의 상황이나 상태를 나타낼 수 있는 정보(교육상황, 재정상황, 진료 및 건강 상태 등)를 말한다.

3. 고유 식별정보 처리 제한

주민번호 등 법령에 따라 개인을 고유하게 구별하기 위해 부여된 고유 식별정보는 원칙적으로 처리가 금지되어 있다. 법령에서 규정하였거나 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 명백히 필요하다고 인정되는 경우 처리가 가능하다. 인터넷에서 회원가입 조건으로 본인의 주민번호를 사용하지 못하도록 되어 있다. 이를 위반 시 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다.

4. 영상정보 처리기기 규제

공개된 장소에 영상정보 처리기기 설치 및 운영을 제한하고 있다. “영상정보 처리기기”란 일정한 공간에 지속적으로 설치되어 사람 또는 사물의 영상 등을 촬영하거나 이를 유, 무선망을 통하여 전송하는 일체의 장치로서 폐쇄회로텔레비전(CCTV) 및 네트워크카메라를 말한다. 설치 목적을 벗어난 카메라 임의조작, 다른 곳을 비추는 행위, 녹음 기능을 금지하고 있다. 이를 위반하는 경우에는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다.

5. 개인정보 수집 및 이용

개인정보 수집에 대해 일정한 사유가 있는 경우로 제한하고 있으며, 그 목적에 맞게 이용하도록 하고 있다. 그 일정한 사유란, 1) 정보주체의 동의가 있는 경우, 2) 법률에 특별한 규정이 있거나 법령상 의무를 준수하기 위하여 불가피한 경우, 3) 공공기관이 법령 등에서 정하는 소관 업무의 수행을 위하여 불가피한 경우, 4) 정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우, 5) 명백히 정보주체 또는 제3자의 급박한 생명, 신체, 재산의 이익을 위하여 필요하다고 인정되는 경우, 6) 개인정보처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우로서 명백하게 정보주체의 권리보다 우선하는 경우, 이 경우 개인정보처리자의 정당한 이익과 상당한 관련이 있고 합리적인 범위를 초과하지 아니하는 경우로 한다. 이를 위반한 경우 5천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

6. 개인정보 유출통지 및 신고제 도입

개인정보 처리자는 개인정보가 유출되었음을 알게 되었을 때에는 지체 없이 정보주체에게 다음의 사실을 알려야 한다. 1) 유출된 개인정보의 항목, 2) 유출된 시점과 그 경위, 3) 유출로 인하여 발생할 수 있는 피해를 최소화하기 위하여 정보주체가 할 수 있는 방법 등에 관한 정보, 4) 개인정보 처리자의 대응조치 및 피해구제절차, 5) 정보주체에게 피해가 발생한 경우 신고 등을 접수할 수 있는 담당부서 및 연락처.

개인정보 유출에 대한 통지의무를 위반한 경우에는 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다. 또한 조치결과의 신고를 하지 아니한 경우에는 3천만 원 이하의 과태료를 부과한다.

III. 인사관리와 관련된 개인정보 관리

개인정보 보호와 관련하여 일반 회사에도 동일하게 적용된다. 인사관리와 관련하여서는 주로 직원 개인정보 관리에 대한 내용과 영상정보처리기기의 사용, 관리와 관련이 있다.

1. 회사 내 직원 개인정보 관리에 대한 내용

개인정보를 수집하여 이용하는 대하여 엄격하게 제한하고 있지만, 근로자가 사용자에게 근로를 제공하고 사용자는 이에 대해 임금을 지급하는 근로계약을 체결할 경우에는 사용자는 근로자의 성명, 주민등록번호, 주소, 임금, 기타의 일체의 자료를 반드시 알아야 한다. 이는 “계약의 체결, 이행을 위해 불가피하게 필요한 경우”에 해당된다. 이러한 근로계약에 따른 4대보험 관리, 연말정산, 각종 증명서

발급, 그리고 퇴직 후의 사용증명서 발급을 위해 개인정보 관리가 필수적이라 할 수 있다. 따라서 개인정보 사용에 대한 개인동의서는 필요 없다고 할 수 있다. 그러나 근로자의 동의서를 받지 않는다 하더라도 근로계약 체결 시 근로계약서 내용에 개인정보 수집, 이용에 관한 사항을 알리는 것이 필요할 것이다. 그 내용은 개인정보 수집 목적, 열람 및 정정 방법, 보유기간, 퇴직 후 직원 정보 처리에 대한 절차 등이다.

직원 채용시 이력서 등을 통하여 얻게 되는 직원 개인정보는 “정보주체와의 계약의 체결 및 이행을 위하여 불가피하게 필요한 경우”에 해당하는 것으로 보아 그 수집·이용에 대하여 동의가 면제되는 것으로 볼 수 있는가?⁶⁷⁾

「근로기준법 시행령」 제27조에 의하면 사용자는 직원의 성명, 주민등록번호, 임금 계산기초가 되는 사항과 기타 근로조건에 관한 사항을 임금 대장에 기록하여야 하는 바, 이는 법령이 정한 경우에 해당한다. 기타 정보의 경우에도 구직예정자의 개인정보 또한 그 수집, 이용과 관련하여 법 제15조제1항 제4호(계약의 체결 및 이행에 필요한 경우)에 의하여 구직예정자의 동의가 면제될 수 있을 것이다. 다만 기본적으로 직원에 관한 정보는 계약체결 목적뿐만 아니라 복지, 노조관리, 교육 등의 목적으로 활용 여지가 높고 민감정보를 수집할 여지가 있기 때문에, 채용 시에는 입사서류에 채용을 포함한 회사의 개인정보 이용목적, 기간 등을 명확히 기재하여 대상자에게 알리는 것이 바람직하다.

채용 시에 주민등록번호 등 고유 식별정보와 민감정보를 수집하는 경우에는 법령에 구체적인 근거가 있는 경우를 제외하고 정보주체에게 별도의 동의를 얻어야 한다.

2. 회사 내 영상정보처리기기의 사용과 관리

누구든지 공개된 장소에 영상정보처리기기를 설치, 운영하여서는 아니된다. 다만, 허용되는 경우는 다음과 같다. 1) 법령에서 구체적으로 허용하는 경우, 2) 범죄를 예방 및 수사를 위하여 필요한 경우, 3) 시설안전 및 화재 예방을 위하여 필요한 경우, 4) 교통단속을 위하여 필요한 경우, 5) 교통정보의 수집, 분석 및 제공을 위하여 필요한 경우이다. 이렇게 허용되는 경우에도 정보주체가 쉽게 인식할 수 있도록 안내판 등을 설치하여야 한다.

‘공개된 장소’란 도로, 공원, 광장 등의 공공장소와 불특정 다수가 출입하거나 이용할 수 있도록 허용된 장소를 의미한다. 기업 건물의 로비 등은 불특정 다수가

67) “개인정보 보호법령 해설집” (행정안전부, 2011.12. 90페이지)

출입하고 있으므로 여기에 설치된 영상정보처리기기는 설치제한 규정에 적용된다. 그러나 출입이 엄격히 통제되고 있고 내부 직원이나 허가를 받은 사람만 출입이 허용되는 기업 사옥의 내부 공간은 ‘비공개된 장소’에 해당하므로 설치 제한 규정을 적용을 받지 않는다. 다만, 이 경우에 기업이 업무를 목적으로 개인영상 정보를 수집하기 위하여 내부 공간에 영상정보처리기기를 설치, 운영하는 경우에는 이 법의 다른 개인정보 보호원칙이 적용된다. 즉, 그 구성원의 동의를 받거나 개인정보 처리자의 정당한 이익을 달성하기 위하여 필요한 경우 등에 한하여 영상정보 처리기기 설치, 운영이 허용된다.

사례: 근로 모니터링⁶⁸⁾

민간기업 등에서 근로 모니터링 등을 목적으로 영상정보처리기기를 설치·운영하는 경우가 있다. 근로 공간에 설치된 영상정보처리기기는 사용자 측의 근로 관리권한과 근로자 측의 사생활 보호권이 서로 상충될 우려가 있다. 외부인의 출입이 통제되는 근로공간은 원칙적으로 ‘비공개된 장소’에 해당하므로 이 법 제25조는 적용되지 않으며, 그 외의 일반적 개인정보보호 원칙 적용을 받는다.

이와 관련하여, 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」에서는 CCTV와 같은 근로자 감시 장비는 노사 양자의 협의사항으로 규정하고 있으므로, 근로 모니터링 목적의 CCTV 설치 범위 및 사생활 침해 방지조치 등을 노사 협의에 따라 정하여 설치·운영할 수 있다.

IV. 결론

「개인정보 보호법」은 개인정보의 무분별한 수집과 이용, 오남용으로부터 사생활의 비밀을 보호하기 위하여 만들어진 일반법으로 강력한 처벌 조항을 가지고 있다. 따라서 인사관리에 있어 직원인사관리 자료를 철저히 관리하여야 할 것이며, 인사관리 외의 목적으로 사용할 경우, ‘개인정보 사용동의서’를 받아서 장차 발생할 수 있는 분쟁을 사전에 예방하여야 할 것이다. 또한 사업장 내에서 CCTV를 활용함에 있어서 작업장 근로자들을 감시나 노동조합사무실 출입을 감시로 오해 받지 않도록 하여야 할 것이다.

68) “개인정보 보호법령 해설집” (행정안전부, 2011.12. 166페이지)