

현대의 노동법상 근로자성에 대하여

I. 서론

다양한 직업이 발생하면서 일반 근로자가 아닌 용역계약이나 프리랜서 계약을 통해 일하지만 노동법상 근로자로 인정받지 못하는 경우가 많이 발생하고 있다. 일례로¹, 대형학원에서는 강사와 강의서비스계약을 체결하여 프리랜서 형태의 독립사업자로 업무를 수행하게 하는 경향이 있어 이에 대해 노동법적 다툼이 되는 경우가 있다. 강사가 근로자가 아닌 독립사업자가 되는 경우에는 노동법에서 보호하고 있는 임금 및 휴가와 관련된 규정, 부당해고로부터의 신분상 보장, 산업재해 등의 사회보험의 보호를 전혀 받을 수 없다. 하지만 강사가 근로자로 인정되는 경우에는 노동법의 전면적인 보호를 받을 수 있다. 따라서 강사의 측면에서는 근로자성을 인정받아 각종 노동법의 보호를 받으려고 하는 반면, 학원의 측면에서는 근로자성 인정으로 지출될 비용의 부담과 강사들의 집단적 행동의 우려 때문에 근로자성을 인정하지 않으려 한다.

이러한 이유로 근로자성을 정확히 판단하는 것이 노동관련 분쟁의 해결에 큰 의미가 있으며, 근로자성 판단을 위한 관련 법령, 학설, 판례를 살펴보고자 한다.

II. 근로자성 판단

1. 개념

근로기준법 제2조 제1항은 “‘근로자’란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.”라고 정의하고 있다. 근로자의 개념 요소를 ‘직업의 종류를 불문하고’, ‘사업 또는 사업장에’, ‘임금을 목적으로 근로를 제공하는 자’라고 설명하고 있다. 근로자의 개념 설정에서 임금을 그 중심 개념으로 두고 있으며, 또한 노무제공자와 노무이용자 사이에 사용종속관계를 근로자의 핵심적인 요소로 파악하고 있다. 즉, 근로자란 “사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공하는 자”라고 할 수 있다.²

사용종속관계란 근로자가 사용자에게 고용되어 근로를 제공한다는 것으로 사용자의 지휘·명령을 받는 근로자가 그 사용자가 원하는 내용의 일을 하는 것을 말한다. 근로자는 근로의 대가로 임금을 받고 노동력을 제공하는 것이므로 ‘사용종속관계 아래서 근로를 제공하는 자’로 이해할 수 있다.³ 여기서 사용종속관계를 해석하는 방법차원에서 학설이 1) 해석론적 입장과 2) 실정법상 입장으로 나뉘어진다.

¹ 대법원 2015.6.11 선고 2014다88161판결. C어학원 퇴직금 미지급사건

² 임종률, 『노동법』, 제13판, 2015, 박영사, 32면

³ 하갑래, 『노동법』, 제27판, 2015, 중앙경제, 102면

2. 학설의 구분

(1) 해석론적 이론

이 학설은, 현재 판례가 취하고 있는 문제점, 즉 사용종속관계를 바탕을 둔 근로자성 판단 논리의 사실적 징표들을 병렬적으로 나열하는 데서 발생하는 문제점을 극복하기 위하여 근로자성을 실질적 징표와 형식적 징표를 구별하여 판단하여야 한다고 주장한다.⁴ 이 학설은 실질적 징표로서 ‘지휘감독의 존재여부’, ‘제공된 노무와 당해 사업과의 관계’ 및 ‘노무공급자의 사정’, 형식적 징표로 사용자의 선택에 의하여 그 운영실태의 변경이 가능한 사항과 결부된 요소가 되는 항목으로써 ‘보수액’, ‘보수의 종류’, ‘지급의 방법’, ‘사용자에 의한 세금·사회보험료의 지급여부’, ‘취업자에 관한 인사고과서류의 작성여부’ 및 ‘부업에 관해 허가를 얻어야 할 계약상의 의무’를 들고 있다.⁵ 즉, 이러한 구분을 통해 근로자성을 판단기준에서 사용종속관계의 요소 중 형식적 징표는 배제하고, 실질적 징표를 가지고 판단하여 한다고 주장한다.

(2) 실정법상 이론⁶

실정법상 정의 규정에 충실하게 근로자개념을 형성하자는 주장이다. 이 학설은 우리나라의 경우 근로기준법 제2조 제1항에 근로자에 대한 정의 규정을 두고 있으므로, 근로자성 판단은 이러한 정의규정에서 출발하여야 한다고 주장한다. ‘근로자’의 정의에 포함된 항목으로 ①“직업의 종류와 관계없이” ②“임금을 목적으로” ③“사업이나 사업장에” ④“근로를 제공하는 자”여야 한다는 네 가지 요소가 있다. 위의 네 가지 기준 중 “직업의 종류와 관계없이”는 근로자성과는 무관하므로 이를 제외한 세가지를 가지고 판단할 수 있다. 첫째, 임금을 목적으로 근로를 제공한다는 것이다. 여기서 “임금이란 사용자가 근로의 대가로 근로자에게 임금, 봉급, 그 밖의 어떠한 명칭으로든지 지급하는 일체의 금품을 말한다.”(근로기준법 제2조 제5항). 따라서 임금으로 인정되기 위해서는 근로의 대가성만 구비되면 충분하며, 그 형태에는 제한이 없다고 할 수 있다. 그렇기 때문에 임금이 근로시간 단위별로 책정되지 않고 일의 성과단위로 책정되더라도 그것이 근로의 대가로 인정되는 한, 임금으로 인정될 수 있다. 둘째, ‘사업 또는 사업장에서’에 대해서는 사용자의 사업 또는 사업장에서 근로제공이 이루어지는 것을 의미한다. 근로시간, 장소, 방법 등에 관한 별도의 지시권 행사가 없음에도 노동조직 자체에서 요구되는 방식에 따라 근로제공의 구체적인 내용이 결정되기도 한다. 셋째, ‘근로를 제공’은 근로자가 사용자에게 근로를 제공하는 것이므로 이는 사용자의 지시권에 의한 구속이라고 할 수 있다. 사용자의 지시권에 대한 구속은 시간적 측면, 장소적 측면 그리고 방법상 측면으로 나누어 접근할 수 있다. 이러한 세가지 측면은 모두 갖추어야 하는 것은 아니고, 전체적으로 고려하여 지시권에 구속이 존재하는지 여부를 가지고 판단하여야 한다.

⁴ 강성태, “특수고용관계와 근로기준법상 근로자성 판단”, 『노동법학』 제11호, 2000, 35면

⁵ 유성재, 『취업형태의 다양화에 따른 법제정비방안(II)-특수고용직 종사자의 노동법적 지위를 중심으로』, 한국법제연구원, 2003

⁶ 박종희, “근로기준법상의 근로개념”. 『노동법학』, 제16호, 2003, 74-76면

3. 판례

(1) 판례의 기준

종합반 강사에 대한 근로자성 판단 사례에 있어서 대법원은 근로자 여부를 판단하는 명확한 기준을 제시하고 있다. 첫째는 계약의 형식과 무관하다. 둘째, 사용종속관계 기준을 12가지로 나열하고 있다. 셋째, 사용종속관계 판단기준으로 제시된 항목에 있어 사용자가 일방적으로 결정할 수 있는 부분인지 여부까지 판단하여야 한다고 설명하고 있다. 이 판례는 근로자성 판단에 대한 기준으로 사용되고 있으며, 그 판단기준은 다음과 같다.

판례⁷는 “근로기준법상의 근로자에 해당하는지 여부는 계약의 형식이 고용계약인지 도급 계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 한다. 여기서 말하는 종속적인 관계가 있는지 여부는 ①업무 내용을 사용자가 정하고 ②취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 ③업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, ④사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 받는지, ⑤노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 ⑥제 3 자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 재산으로 사업을 영위할 수 있는지, ⑦노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와 ⑧보수의 성격이 근로 자체의 대상적(對償的) 성격인지, ⑨기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 ⑩근로소득세의 원천징수 여부 등 보수에 관한 사항, ⑪근로제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 그 정도, ⑫사회보장제도에 관한 법령에서 근로자로서 지위를 인정받는지 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 임의로 정할 여지가 크기 때문에, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.”

"상기 기준은 형식적·확일적으로 적용되는 것이 아니라, 상기 기준에 부합되는 사실관계가 존재하는 경우에도 이것이 사용자의 우월한 지위에 기인하는 것인지 아니면 업무의 특수성상 당연히 존재하는 것인지의 여부를 판단하여야 할 것이다."⁸

⁷ 대법원 2006.12.07. 선고, 2004다29736 판결, 종합반 입시강사의 근로자성

⁸ 대법원 2006. 5. 11. 선고, 2005다20910 판결, 레미콘 운송업자 사건

(2) 판례의 해석

판례의 근로자성의 판단기준에 대해 구체적으로 살펴볼 때, 다음의 세 가지의 주요 핵심적인 내용을 가지고 있다는 볼 수 있다. 첫째, 근로기준법상 근로자를 판단할 때 판례는 근로기준법 제2조 제1항의 규정을 가지고 판단하고 있다. “근로기준법상의 근로자에 해당하는 여부를 판단함에 있어서는 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지 여부에 따라 판단하여야 할 것”이라고 하여 ‘근로자’ 정의 규정을 포함하고 있다. 즉, 이는 근로자가 사용자와의 사용종속관계에서 임금을 목적으로 근로를 제공한다는 것을 의미한다.

둘째, 판례는 “근로기준법상 근로자에 해당하는지 여부를 판단함에 있어서는 그 계약이 민법상의 고용계약이든 또는 도급계약이든 그 계약의 형식에 관계없이 그 실질에 따라 판단하여야 한다.”고 보고 있다. 이러한 판례의 입장이 근로자 판단은 당사자 사이에 체결된 계약의 형식적인 관점에서 판단하는 것이 아니라 실제 이루어진 구체적인 관계에 따라 판단하여야 한다는 의미이다.

셋째, 판례는 근로기준법상 근로자 인정을 실질적으로 ‘종속적 관계에서’ ‘근로를 제공’하는지의 여부에 따라 판단하고, 그 종속관계 여부를 판단하기 위한 여러 기준을 제시하면서 이들을 종합적으로 고려하여 판단한다는 구도를 취하고 있다. 특히, 이 종속관계를 징표를 12가지 항목으로 나누고 있으며, 이러한 항목 중 근로자성이 강한 점과 사용자성이 강한 점을 비교·분석하여, 그 상대적 우위를 가늠해서 대상자의 근로자 여부를 판단하고 있다.

III. 결론

학설과 판례는 다음과 같은 기준을 가지고 일관성 있게 판단하고 있다. 고용관계에 있어 1) 사용종속관계의 존재여부에 따라 근로자성을 인정할 수 있고(종속성에 의한 판단), 2) 사용종속관계의 존재여부는 계약의 형식이나 명칭이 아니라 노무공급관계의 실질적 사실관계에 따라 판단하며(실질적 판단), 또한 3) 노무공급관계의 실질적 사실관계는 그것을 둘러싼 제반 요소를 종합적으로 고려하여 판단한다(종합적 고려). 따라서 사용종속관계에 의한 판단기준은 근로관계의 실질적 관계를 가지고 종합적으로 판단하여야 할 것이다. 판례는 근로자성 판단기준에서 고용계약의 형식에 구애됨이 없이 판단하여야 하고, 사용자의 경제적 우위에 의하여 쉽게 결정될 수 있는 사업소득세 납부여부, 4대보험 가입여부 등은 근로자성 판단에서 중요한 부분이 될 수 없다고 보고 있다. 이는 실질적인 근로관계를 파악하여 근로자성 여부를 판단한다는 점을 강조하고 있는 부분이라 할 수 있다.

노동법상 대체근로금지

I. 문제의 소재

헌법 제33조는 근로자에게 근로조건의 향상을 위한 근로3권을 보장하고 있으며 이를 실질적으로 보장하기 위해 노동조합 및 노동관계조정법(이하 “노조법”이라 함)이 제정되었다. 노동조합과 근로자는 정당한 쟁의행위에 대해 민·형사상 면책조항의 적용을 받고 인사상 불이익 취급도 받지 않는다.

노동조합은 근로조건의 향상을 단체협약 체결을 통해서 확보하게 되는데, 이 과정에서 사용자와 단체교섭으로 임금, 근로시간, 복지 등 더 나은 근로조건을 요구한다. 이에 사용자는 인건비가 회사제품의 원가인상과 직결되기 때문에 노동조합의 요구를 거부하게 된다. 노동조합은 그 요구를 관철하기 위해 집단적으로 노무제공을 거부하여 업무의 정상적인 운영을 저해하는 파업을 하게 된다. 이에 맞서 사용자는 무노동 무임금으로 대응하여 파업에 참가한 근로자를 지치게 한다. 노사간의 힘의 대결을 통해 절충된 합의문이 작성되고, 이것이 단체협약이 된다.

여기서 만약 사용자가 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나, 도급 또는 하도급을 줄 수 있게 된다면 노동조합의 파업 효과는 현저히 줄어들어 더 이상 파업을 계속할 수 없게 되어 사용자에게 굴복하게 된다. 이러한 단체행동권의 침해를 방지하기 위해 쟁의행위 기간 중 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위해 신규로 근로자를 채용하거나 외주를 줄 수 없다고 노조법은 명시하고 있다. 따라서 쟁의행위 중 대체근로금지는 노사간 힘의 균형을 유지하여 단체협약을 자율적으로 체결하도록 도와주기 위한 보호법규이다.

이번 호에서는 대체근로금지의 의의와 내용 및 대체근로가 허용된 필수공익사업의 범위 등에 대해 구체적으로 살펴보고자 한다.

II. 대체근로금지의 의의

노조법 제43조(사용자의 채용제한)는 「사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없으며, 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.(제1항,제2항)」고 규정하고, 이를 위반할 경우 처벌규정을 두고 있다. 이외에도 파견근로자보호 등에 관한 법률(파견법) 제16조(근로자 파견의 제한)에서 「파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니된다」고 규정하고 있다.

쟁의행위기간 중의 대체근로제한 규정의 취지는 헌법상 근로자의 쟁의권을 실질적으로 보장하기 위한 것이다. 사용자의 대체근로의 제한은 노동조합의 단체행동권의 실효성을 담보하기 위해 취한 제도적 장치이자 무기대응의 원칙을 실현하기 위하여 마련된 불가피한 조치라는 것이다. 노동조합의 쟁의행위에 대해 사용자의 대항행위가 제한 없이 허용되는 경우에는 노동조합의 쟁의행위가 아무런 실효성을 거두지 못할 것이고, 이것은 노동조합의 단체행동권 행사의 본질적인 내용을 침해할 수 있기 때문에 쟁의행위 중에 당해 사업과 관계없는 자를 대체할 수 없도록 정한 것이다.⁹

III. 대체근로 제한의 범위

1. “당해 사업과 관계없는 자”의 의미

사업의 개념에 대해 판례는 「사업」이라 함은 개인사업체 또는 독립된 법인격을 갖춘 회사 등과 같이 경영상의 일체를 이루면서 계속적, 유기적으로 운영되고 전체로서의 독립성을 갖춘 하나의 기업조직을 뜻한다고 일반적으로 해석하고 있다.¹⁰ 이에 대하여 대기업의 경우, 계열사 간에는 서로 다른 사업으로 인정된다. 그러나 특정 기업이 본사를 서울에 두고 공장이나 지점을 여러 곳에 둔 경우에 하나의 사업으로 본다.

“당해 사업과 관계없는 자”에 대해서는 해당 사업과 관계 있는 자에 대해서는 쟁의행위기간 중 업무의 대체가 가능하다는 뜻이다. 즉, 파업에 참가하지 않은 조합원, 비조합원, 당해 사업과 관계가 있는 다른 사업장에 근무하는 근로자는 업무대체가 가능하다고 본다.

2. 신규채용의 제한

노조법 제43조 제1항은 “사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용할 수 없다.”라고 규정하고 있다. 이 경우 판례에서 문제가 되는 경우로서 다음의 2가지가 있다.

(1) 쟁의행위기간 중 쟁의행위 참가자들의 업무를 수행시킬 의도로 쟁의행위기간 전에 근로자들을 신규 채용한 경우이다. 이 경우 사용자의 의도가 쟁의행위 기간 중에 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 대체할 대체인력이므로 이는 노조법 제43조를 위반한 것으로 판단하였다.¹¹

(2) 자연 감소인원을 보충하기 위해 신규 채용한 경우이다. 자연감소 인원을 충원하였고, 이러한 인원이 차후 노동쟁의로 중단된 업무에 대체인력으로

⁹ 김희성, “쟁의행위기간 중 대체근로제한에 관한 연구”, 「노동법학」, 한국노동법학회, 2010.6, 229면.

¹⁰ 대법원 1998.8.20. 선고 98다18365 판결.

¹¹ 대법원 2001.11.28. 선고 99도317 판결.

투입되었다고 하더라도 이는 사용자의 대체인력을 목적으로 한 것이 아니기 때문에
정당한 인사권 행사로 판단하였다.¹²

3. 대항행위의 정당성 요건

쟁의행위기간 중의 대체근로에 있어 노동조합의 대항행위가 정당성 요건을
갖추었는지 여부에 대하여 판례들은 적법한 대체근로인 경우와 위법한 대체근로로
나누어 판단하고 있다.

(1) 사용자의 적법한 대체근로에 대해서 노동조합이 대체근로의 저지를 위한
파업참가근로자들의 전면적·배타적 직장점거가 정당하지 않다는 이유로 법원은
업무방해죄를 인정하고 있다.¹³

(2) 쟁의행위기간 중 사용자의 위법한 대체근로저지를 위해 파업참가 근로자들은
폭력이나 파괴·협박행위를 수반하지 않는 한, 상당한 정도의 실력을 행사하는 것이
가능하다고 판단하고 있다.¹⁴

4. 불법쟁의 행위에 대한 적용

대체근로 제한규정은 정당한 쟁의행위에 대해서만 해당된다고 본다. 노조법상
쟁의행위 시 민형사상의 면책 규정은 정당한 쟁의행위를 전제로 하므로, 정당성이
없는 쟁의행위에 대해서는 사용자가 대체근로를 이용하여 업무수행을 계속할 수
있다. 즉, 노동조합의 불법쟁의행위에 대해 사용자는 손실을 방지하기 위해
신규채용이나 대체근로를 할 수 있다.¹⁵

그러나, 현실적으로 쟁의행위가 정당한 파업인지 불법파업인지 법원의 판단을
받기 전에는 판단하기 어려운 경우가 많다. 사용자가 일방적으로 노동조합의
파업을 불법 쟁의행위로 판단하여 쟁의행위로 중단된 업무에 대해 당해 사업과
관계없는 자를 채용하거나 대체하여 투입하는 경우에 이는 노동조합의
단체행동권을 무력화 할 수 있다. 그러므로 쟁의행위의 정당성이 불분명한 경우에
대체근로는 원칙적으로 금지되어야 함이 원칙이고, 명백히 정당성이 없는
쟁의행위에 한해서 대체근로를 허용하도록 하여야 할 것이다.¹⁶

5. 도급 또는 하도급 금지

노조법 제43조 제2항은 “사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된
업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다”고 규정하고 있다. 이에 대해 사용자가
쟁의행위 기간 중에 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수

¹² 대법원 2008.11.13. 선고 2008도4831 판결.

¹³ 대법원 2005.10.7. 선고 2005도5351 판결.

¹⁴ 대법원 1992.7.14. 선고 91다43800 판결.

¹⁵ 임종률, 『노동법』, 제13판, 2015, 박영사, 32면

¹⁶ 김희성, “쟁의행위기간 중 대체근로제한에 관한 연구”, 247면.

없다는 것에 대해서는 문제가 없다. 다만, 도급업체와 하도급 업체 사이의 관계에서 하도급 회사의 노동조합이 쟁의행위를 할 경우에 도급업체와의 도급계약상 의무를 이행하지 못할 경우, 도급업체가 도급계약을 해지하거나 또는 도급업체 자신의 근로자를 이용하여 중단된 업무를 대체할 수 있고, 다른 근로자를 채용하거나 다른 하도급 업체와 계약을 맺을 수 있다. 이와 관련된 판례는 아직 없지만¹⁷ 행정해석은 도급업체의 행위는 대체근로금지 규정에 위반되지 않는 것으로 해석하고 있다.

관련된 사례로, 구청과 청소용역업체간에 생활쓰레기 수거사업 도급계약을 체결하였으나 청소용역업체 노조의 쟁의행위로 인해 업무가 중단된 경우 자치구가 생활쓰레기 처리업무를 직접 수행하거나 다른 용역업체를 지정할 수 있다. 구청과의 용역계약 관계에 있는 용역업체 노사간의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를 구청이 직접 수행하거나 다른 용역업체로 하여금 수행토록 하는 것은 구청이 쟁의행위의 당사자인 사용자의 지위에 있지 아니하므로 동법 규정에 저촉되지 아니한다.¹⁸

6. 근로자파견의 금지

파견법 제16조(근로자 파견의 제한)에서 “파견사업주는 쟁의행위 중인 사업장에 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 근로자를 파견하여서는 아니된다.”고 규정하고 있다. 근로자파견이 허용되면 당해 사업에 관계없는 자를 대체근로시키는 것과 다를 바 없으므로 사용사업주뿐만 아니라 파견사업주에 대하여도 이를 금지시키고자 하는 것이다. 다만, 이 규정은 쟁의행위기간에 신규 근로자를 파견하는 것을 금지시킨 것이고 사용사업주가 이미 파견 받아 당해 사업에 사용 중인 근로자로 하여금 중단된 업무를 수행하게 하는 것은 허용된다.

IV. 필수공익사업의 대체근로

1. 의의

노조법 제43조 제3항과 제4항은 “제1, 2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니하고, 그 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업 참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다.”고 규정하고 있다(2008.1.1. 시행).

¹⁷ 김동욱, “쟁의행위 기간 중 대체근로금지의 내용과 적용범위”, 「노동법률」, 2015.9. 중앙경제

¹⁸ 행정해석 협력68140-173, 1997.5.6

2. 요건

공익사업 중 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고, 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 철도 운송사업, 수도·전기·가스·석유정제 및 석유공급사업, 병원사업, 한국은행, 통신사업 등을 필수공익사업이라 한다. 이러한 필수공익사업에 대한 직권중재가 폐지됨에 따라, 필수유지업무 외의 업무에 대해서는 쟁의행위가 전면적으로 허용됐으며 공익을 보호하기 위해 필수공익사업에서는 대체근로를 일부 허용하게 됐다. 필수공익사업의 경우에는 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서, 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위한 채용, 대체 또는 도급, 하도급이 허용된다.

3. 효과

이 규정들은 필수공익사업에서 쟁의행위가 일어난 경우에 공중의 일상생활 또는 국민경제에 대한 현저한 위해를 최소화하기 위하여 제한된 범위에서 대체근로를 할 수 있도록 허용한 것이다. 즉 직권중재제도를 대신하여 필수공익사업의 쟁의행위를 규율하기 위하여 필수 유지업무제도와 대체근로 허용제도가 채택된 것으로 국민의 일상생활의 유지를 위한 필수적 서비스를 담당하는 필수공익사업에 대한 직권중재의 폐지에 대하여 한편으로는 필수 유지업무제도를 도입하고 다른 한편으로 대체근로를 허용함으로써 공익 보호와의 균형을 추구하고 있다.¹⁹

V. 결론

쟁의행위 중의 대체근로의 제한규정은 헌법상 근로3권을 실질적으로 보장하기 위한 것으로 사용자의 조업의 자유와 실제적 조화를 이루어야 한다는 법 취지가 있다. 이 대체근로의 제한은 쟁의행위 중에 한하며, 당해 사업과 관계없는 자의 채용을 제한하는 것이고, 적법한 쟁의행위에 대해서만 해당된다. 이러한 쟁의행위에 기간 중에 업무의 대체 금지는 사용자의 영업의 자유를 지나치게 구속하여 노동조합의 요구를 수용할 수밖에 없도록 만든다는 비판이 있지만, 현실적으로 업무의 대체를 허용하게 되면 노동조합의 파업에 따른 효과가 미미하여 근로3권의 행사 자체가 무의미하게 되므로 노조법 제43조의 대체근로제한 규정은 노사대등의 원칙의 실현을 위해 필요한 규정이라고 본다.

¹⁹ 김형배 박지순, 『노동법강의』, 제4판, 2015, 신조사, 567면

노동시장 구조개선을 위한 노사정합의문(전문)

- 노사정위원회가 2015년 9월13일(일) 노동시장 개혁을 위한 대타협을 하였다.

I. 노사정 협력을 통한 청년고용 활성화

1. 청년고용 확대 노력

- 향후 3년간 예상되는 청년 고용절벽을 돌파하기 위해 대기업, 공기업은 청년 신규 채용 규모를 확대하기 위한 제반 조치를 강구하고, 정부는 청년고용을 확대하는 기업에게 세대간 상생고용지원, 고용창출투자세액공제, 세무조사 면제 우대, 중소기업 장기근속 지원, 공공조달계약 가점 부여 등 정책적 지원을 강화한다.
- 노사정은 투자확대, 임금 및 근로시간의 조정 등을 통해 청년고용의 공간을 확대하여 세대 간 상생고용 생태계를 조성하도록 적극 노력한다. 특히, 임금피크제를 통하여 절감된 재원을 청년고용에 활용하도록 한다. 고소득 임·직원은 자율적으로 임금 인상을 자제하고, 기업은 이에 상응하는 기여를 통해 청년 고용을 확대하도록 노력한다.
- 노사정은 청년의 유망한 중소·중견기업 진입을 촉진하기 위하여, 대/중소기업간 임금·복지격차를 축소하고, 중소기업의 경쟁력 강화와 근무여건 개선을 추진하는 한편, 미래지향적 강소기업 등 우수중소기업을 발굴하여 지원을 강화해 나간다.
- 정부는 청년 창업 활성화 및 고용 기회 확대를 위하여 국내외의 성공불용자제도 등을 참고하여 청년기술창업 활성화 방안을 강구한다. 아울러 정부정책 제도 사업의 고용창출 효과를 제고하기 위해 고용영향평가 대상을 대폭 확대한다.

2. 사회적 지원 강화

- 청년들이 선호하는 분야의 사회적 기업, 협동조합, 창업, 공공사회서비스 일자리 등에 대한 사회적 지원을 강화하여 청년의 사회적 경제 영역으로의 진출 기회를 확대한다.
- 청년들이 재학단계부터 체계적으로 취업지원을 받을 수 있도록 학교와 고용센터 등을 연계하고, 청년중심의 취업성공패키지를 확대 개편하고, 특히 인문계 예체능 전공 학생의 취업 지원을 위하여 취업아카데미 참여 기회를 확대한다.

3. 청년고용촉진협의체

- 노사정은 청년고용창출을 위한 보다 구체적인 방안을 마련하기 위해 조속한 시일 내에 관계부처와 노사 및 전문가 등이 참여하는 별도의 회의체를 구성한다.

II. 노동시장 이중구조 개선

- 노동시장 이중구조 완화를 위해 노사정은 대중소기업의 임금, 근로조건 등의 격차 축소 목표를 제시하고, 그 목표를 달성하기 위한 공동사업을 추진하고, 노사공동으로 그 추진상황을 모니터링한다.

1. 원·하청, 대·중소기업 상생협력 등 동반성장

1-1 성과 공유 활성화

- 대기업원청 노사는 중소협력업체에 임금인상 비용부담이 전가되지 않도록 하고, 생산성 향상, 임금 복지 개선 등 동반성장할 수 있도록 노력한다.
- 기업이 대·중소기업 상생협력재단 등을 통해 협력업체 근로자의 근로조건 개선을 지원하는 것도 세제지원 대상에 포함하는 것으로 한다.
- 정부는 동반성장지수 개선, 성과공유제 우수모델 발굴 확산, 그리고 참여기업 정책자금·R & D 우대 등을 실시하고, 산업안전 원·하청 공동대응체계를 구축하며, 대·중소기업 공동훈련 지원을 확대한다.

1-2 노사정의 부담 분담

- 노사정은 기업의 사내근로복지기금 활용, 중소협력업체간 공동근로복지기금 도입 등을 통해 중소협력업체 및 비정규 근로자를 위한 복지사업을 활성화하고, 이에 대해 손비 인정, 기업소득환류세제 과세 제외 및 비용 등을 지원한다. 아울러 근로복지진흥기금을 확충하여 비정규직·저소득근로자의 생활 안정 지원을 강화한다.
- 근로소득 상위 10% 이상의 임·직원은 자율적으로 임금 인상을 자제하고 이로 인해 발생하는 여유 재원과 이에 상응하는 기업의 기여를 재원으로 하여 청년 채용을 확대하고, 비정규직·협력기업 근로자의 처우개선을 추진한다. 그리고 이러한 노사의 고통분담 및 상생고용 운동을 전 사회적으로 확산시키도록 노력하고, 정부는 상생고용장려금 지원방안을 강구하며, 세제 및 사회보장제도를 고용친화적인 방향으로 개선하기 위한 노력을 지속한다.

1-3 상생협력을 위한 노사정 파트너십 강화

- 노사정은 상생협력을 위한 사회적 책임 행위준칙을 마련하고, 공동으로 우수사례를 발굴하여 포상한다.
- 생산성 향상 및 근로자 복지 증진 등을 위한 노사의 참여와 협력이 활성화 될 수 있도록 제도 개선을 추진하는 한편, 원·하청 상생협력 모범사례를 만들어 나간다.

1-4 공정한 거래질서 확립 및 시장경제 활성화

- 적정납품단가 보장을 위해 원청은 하청에 대한 비용부담 전가를 자제하고, 정부는 납품단가조정협의제가 활성화될 수 있도록 지원한다. 더불어 정부는 불공정거래 의무고발요청제도 활성화 방안을 강구하고, 불공정행위 적발 시 입찰제한 강화, 하청대금 지급 관련 조사방식 개선, 익명제보처리시스템 구축 등 불공정거래행위 근절을 추진하는 한편, 표준하도급계약서 작성을 활성화한다.
- 최저가낙찰제의 부작용을 시정하기 위하여 공공조달계약에 있어서 적용하고 있는 종합심사 낙찰제 적용대상을 단계적으로 확대한다.
- 공공부문에 있어서 시중노임단가 적용제도의 합리성 제고 및 이행 강화를 위하여 업종 업무별 시중노임단가 세분화 등 개선방안을 강구한다.
- 정부는 기업의 고용창출과 임금지불능력, 서비스의 질적 향상을 저해하지 않도록 가격 규제를 최대한 자제한다.

2. 비정규 고용 및 차별시정 제도 개선

2-1 건전한 고용질서의 확립

- 노사정은 불합리한 차별은 금지하는 한편, 상시 지속적 업무에 대해서는 가급적 정규직으로 고용하고, 인건비 절감만을 이유로 한 비정규직 남용은 억제하도록 노력하여 중장기적으로 비자발적 비정규직 규모가 감축될 수 있도록 한다.

2-2 공공부문의 선도 역할 강화

- 정부는 공공부문에서 상시 지속적 업무에 대한 정규직 전환 규모를 당초 계획(13~15년, 6만5천명)보다 확대하는 등 고용구조 개선을 선도하고, 민간부문에 대한 정규직 전환 지원 제도를 활성화 한다.
- 정부는 공공부문에서의 청소, 경비, 급식 등 용역업체 변경 시 고용 및 근로조건 안정을 위하여 공공기관에 대한 가이드라인 이행을 강화하고, 공공부문 용역계약의 장기화 유도 방안을 검토한다.

2-3 차별시정제도의 실효성 제고

- 정부는 차별시정명령의 효력확대, 징벌적 손해배상명령 제도 등 기존 차별시정제도의 실효성을 제고하는 등 차별개선지도를 강화한다.

2-4 비정규직 보호 강화 및 규제 합리화

- 노사는 비정규직의 고용안정 및 근로조건 개선 조치를 추진하고, 조속히 관련 입법이 이루어지도록 노력하고, 정부는 이른바 청년 '열정페이', 수습사원 부당해고 등의 문제를 방지하기 위하여 근로감독을 강화한다.

2-5 기간제 파견근로자 등의 고용안정 및 규제 합리화

- 노사정은 관련 당사자를 참여시켜 공동실태조사, 전문가 의견수렴 등을 집중적으로 진행하여 대안을 마련하고, 합의사항은 정기국회 법안의결시 반영토록 한다.
- 추가 논의과제는 다음과 같다: 기간제의 사용기간 및 갱신횟수, 파견근로 대상업무, 생명·안전 분야 핵심업무에 대한 비정규직 사용제한, 노동조합의 차별신청대리권, 파견과 도급 구분기준의 명확화 방안, 근로소득 상위 10% 근로자에 대한 파견규제 미적용, 퇴직급여 적용문제 등.

3. 노동시장 활성화

- 노사는 환경 변화에 능동적으로 대응하여 고용안정성을 확보하고 감원을 최소화할 수 있도록 인력 운용을 효율화하고, 임금 근로시간 등 내부노동시장 운영기제가 효율적으로 작동되도록 노력한다.

3-1. 합리적 인사원칙 정립을 통한 고용안정

- 가급적 정규직·직접고용으로 채용하는 문화를 조성하는 한편, 기존 근로자의 고용이 안정되고 청년 신규채용이 확대될 수 있도록 노사가 함께 합리적 인사원칙을 정립하도록 한다.

3-2 근로계약 해지 등의 기준과 절차 명확화

- 노사정은 인력운영 과정에서의 근로관행 개선을 위하여 노사 및 관련 전문가의 참여하에 근로계약 전반에 관한 제도개선 방안을 마련한다. 제도개선 시까지의 분쟁예방과 오남용 방지를 위하여 노사정은 공정한 평가체계를 구축하고, 근로계약 체결 및 해지의 기준과 절차를 법과 판례에 따라 명확히 한다. 이 과정에서 정부는 일방적으로 시행하지 않으며 노사와 충분한 협의를 거친다.

3-3 경영상 고용조정 시 고용안정 노력 강화

- 경영상 사유로 고용조정이 필요한 경우, 경영계는 임금 근로시간 조정, 배치전환, 휴업 휴직, 직업훈련 등을 우선 추진함으로써 감원이 최소화될 수 있도록 노력하고, 노동계는 이에 적극 협조하며, 정부는 고용안정사업을 재편하여 지원효과를 개선한다.

3-4 경영상 고용조정 절차의 명확화

- 근로기준법에 경영상 해고의 회피노력을 구체적으로 예시하고, 재고용제도의 실효성 제고방안을 강구한다.

III. 사회안전망 확충

1. 사회보험제도의 사각지대 해소 및 효율성 제고

- 사회보험제도의 적용 확대 및 가입 촉진을 위하여 두루누리 사업의 지원 대상 조정 및 효율화 방안을 강구한다.
- 저소득 특수형태업무종사자에 대한 사회적 보호를 단계적으로 확대한다.
- 출퇴근재해 보상, 감정노동의 업무상 질병 인정기준 등 산재보험제도 개선방안은 노사정위 논의를 거쳐 마련하고, 고용 산재보험제도 정책 수립 및 운영 과정에 노사 참여를 제고한다.
- 고용보험의 모성보호사업에 대한 일반회계지원 확대를 추진한다.
- 고용정책 수립 및 고용보험 운영의 효율성과 대표성을 제고하기 위하여 노사의 참여를 확대·강화한다.

2. 실업급여제도 및 운영 개선

- 실직자의 생활안정 지원 강화 및 재취업촉진을 위하여 실업급여제도를 종합적으로 개선하는 방안을 마련한다. 실업급여 지급 기간 연장, 수준 인상, 대상 확대 등 보장성을 강화하는 한편, 실업인정 심사 및 재취업지원 강화 등을 통해 효율화를 도모하고, 이에 필요한 재원은 노사가 분담하여 조달하는 방안을 강구한다.

3. 취약계층 취업지원 프로그램 개선

- 취약계층의 효과적인 취업지원을 위해 참여자 지원금 인상 및 취업활성화 프로그램 내실화를 추진하고, 이를 위해 고용센터의 인적·물적 인프라를 강화한다.
- 한국형 실업부조인 내일희망찾기사업의 효율성을 제고하는 한편, 지급대상 범위 및 지급수준을 개선하는 방안을 강구한다.

4. 취약근로자 보호 및 소득 향상

- 가계의 가처분소득 증대를 통하여 서민생활 안정 및 내수 활성화를 도모하고, 세제 및 사회보장제도를 고용친화적인 방향으로 개선하기 위한 노력을 지속한다.

- 노사정은 취약근로자의 생계를 위협하는 임금체불 예방 및 조기청산, 서면근로계약, 최저임금 준수 등 3대 기초고용질서 확립에 적극 협력한다.
- 체불근로자 지원을 위한 근로기준법 및 임금채권보장법 개정 등 입법이 조속히 처리될 수 있도록 공동 노력한다.
- 취약근로자 보호를 강화하기 위하여 근로감독·권리구제지원 인프라 확충 및 전문성 제고, 민관협력체제 강화, 업무프로세스 개선 등 종합적인 개선대책을 수립 시행한다.

5. 최저임금

- 노사정은 최저임금제도가 소득분배 개선에 기여할 수 있도록 중장기적인 목표를 설정하고 단계적으로 인상한다. 최저임금이 준수될 수 있도록 노사는 공동 캠페인을 추진하고, 정부는 최저임금 위반시 제재를 강화하고 이를 위한 근로감독 인프라를 확충한다.
- 과학적이고 합리적인 최저임금 결정을 위하여 저임금근로자 실태조사를 토대로 통계기준, 산업임금범위, 15시간 미만 근로자 문제, 지역별·업종별 결정 등 제반 쟁점사항에 대한 종합적인 개선방안을 '16년 5월 말까지 노사정위원회에서 논의하여 마련한다.
- 현행 근로장려세제(EITC)의 지원 효과를 분석하고, 최저임금, 기초생활보장제도 등 저소득 근로자 소득보전 제도들의 상호 관계를 고려하여 종합적인 개선방안을 마련한다.

6. 일·가정 양립 지원 강화

- 일·가정 양립 지원을 위하여 국공립보육시설을 30% 수준으로 단계적 확대 노력, 민간보육시설의 투명성 확보, 아동의 안전성과 교사의 근무여건개선 등을 통해 보육의 공공성을 제고하고, 일하는 부모 등 실수요자 중심으로 지원을 강화한다.

7. 수요자 맞춤형 고용복지 서비스 강화

- 수요자 개인별 맞춤형 서비스가 이루어질 수 있도록 전문상담인력, 취업지원프로그램 및 전산망 확충 등 공공고용서비스를 OECD 수준으로 강화하고, 민관협력 등을 통하여 민간고용서비스도 선진화한다.
- 고용복지플러스센터를 지속적으로 확대하여 중장기적으로 고용센터를 원스톱서비스센터로 전환하며, 고용복지전산망 및 취업지원 프로그램 간 연계 고도화를 추진한다.

8. 직업능력개발 활성화를 통한 직업능력중심사회 구축

- 학벌과 과도한 스펙으로 인한 사회적 폐해와 양극화를 극복하고 직업능력이 존중받는 사회를 만들기 위하여 NCS 기반 채용 방식을 단계적으로 전 공공기관으로 확대하고, 민간부문에서도 성공사례를 창출, 확산시킨다.
- 근로자가 전 생애단계에 걸쳐 일과 학습을 병행할 수 있는 체제를 구축하고 고교 및 대학 재학생 등으로 확대하며, 학습근로자 차별 방지와 보호를 추진한다.
- 산업 지역단위 인적자원개발협의체 등 인력양성에 노사가 주도적 실질적으로 참여할 수 있도록 하며, 노사공동 직업능력개발사업도 활성화한다.

IV. 3대 현안의 해결을 통한 불확실성 제거

1. 통상임금 제도 명확화

1-1 통상임금을 둘러싼 산업 현장의 갈등과 혼란을 해소하기 위하여 2013.12.18. 대법원 전원합의체 판결을 토대로 통상임금의 개념정의와 금품의 성질에 따른 제외금품 등에 대한 명확한 기준을 입법화하기로 한다.

(1) 개념 정의

- 통상임금이란 그 명칭 여하를 불문하고 소정근로에 대하여 사용자가 근로자에게 정기적, 일률적으로 지급하기로 사전에 정한 일체의 금품이다.

(2) 제외금품

- 근로의 양 또는 질과 관계없거나 근로자의 개인적 사정에 따라 달리 지급하기로 정한 금품은 제외하도록 법률에 규정하되, 구체적인 유형은 시행령에 위임할 수 있도록 한다.

* 시행령에서 규정할 제외금품의 예시

- ① 근로자의 건강, 노후생활 보장, 안전 등을 위한 보험료
- ② 근로자 업적 성과 등 추가적인 조건의 충족 여부에 따라 지급여부 지급액이 미리 확정되지 아니한 임금
- ③ 경영성과에 따라 사후적으로 지급되는 금품

1-2 노사는 통상임금 포함 여부 등을 둘러싼 소모적인 갈등을 방지하고 근로자의 안정적인 소득 확보와 기업의 생산성 향상에 기여할 수 있도록 임금구성 단순화와 지급요건 명확화가 이루어질 수 있도록 상호 협력한다.

2. 실근로시간 단축을 위한 법제도 정비

2-1 장시간근로 관행 개선과 근로문화 선진화를 위하여 2020년까지 전 산업 근로자의 연평균 실근로시간이 1800시간대로 단축될 수 있도록 적극 협력한다.

- 노사정은 근로시간 현안문제에 관한 입법이 조속이 이루어질 수 있도록 협력하고, 근로시간 단축과 일·가정 양립을 위한 근로문화 개선 및 생산성 향상 운동을 전사회적으로 전개한다.

2-2 휴일근로의 연장근로 포함

- 1주일은 7일로 하여 휴일근로시간을 연장근로시간에 포함하고, 주당 근로시간은 52시간(기준근로시간 40시간 + 연장근로시간 12시간)으로 한다.

2-3 단계적 적용

- 휴일근로의 연장근로 포함은 법 개정 후 1년이 경과한 시점부터 시작하여 기업규모를 기준으로 하여 1년씩 4단계에 걸쳐 시행한다.

1단계: 1000인 이상, 2단계: 300~999인, 3단계: 100~299인, 4단계: 5~99인

2-4 특별연장근로

- 휴일근로가 연장근로에 포함되는 시점부터 특별연장근로($52 + \alpha$)를 허용하되, 남용방지를 위하여 사유(주문량 증가 등), 절차(노사대표 서면합의), 상한(1주 8시간)을 설정한다. 그리고 휴일근로의 연장근로 포함이 모두 완료되는 시점부터 일몰을 전제로 4년간 허용한 후, 특별연장근로제도의 지속 여부를 재검토하기로 한다.

2-5 정부는 근로시간이 급격히 단축됨에 따라 발생하는 중소기업의 경영상 애로와 중소기업 근로자의 임금소득 감소에 대해 설비투자지원 및 인건비 보조금 등을 지원한다.

2-6 근로시간 특례업종 축소

- 근로시간 특례업종은 현재 26개 업종에서 10개 업종으로 축소하고, 남아있는 특례업종의 근로시간 상한선 수준 및 최소휴식시간 보장 등 장시간 근로 개선 방안은 2016년 5월 말까지 업종별 실태조사 및 노사정위원회 논의 등을 통해 마련한다.

2-7 근로시간 적용제외제도의 개선

- 5인 미만 사업장, 농업 등에 대한 근로시간 적용제외제도 개선방안을 2016년 5월 말까지 실태조사 및 노사정 논의 등을 통해 마련한다.

2-8 실근로시간 단축의 보완 조치

- 실근로시간을 단축하고, 근로시간 규제의 사각지대를 해소해 나가되, 총

근로시간 범위 내에서 노사가 자율적으로 근로시간제도를 운영할 수 있도록 한다. 다만, 근로자 건강보호 등을 위해 남용방지 방안을 강구한다.

2-9 탄력적 근로시간제

- 탄력적 근로시간제의 단위기간은 1개월(취업규칙) 6개월(노사합의)로 하되, 특별연장근로의 허용이 종료되는 시점부터 적용한다.

2-10 재량근로시간제

- 정부는 실태조사 및 노사와의 협의를 거쳐, 업무의 성격에 비추어 근로자의 재량에 위임할 필요가 있는지 등을 기준으로 대상업무를 조정하기로 한다.

2-11 휴가 소진

- 노사정은 휴가제도의 본래 취지에 맞추어 연속 연차휴가 사용 등을 통한 휴가 소진을 촉진하고, 일터 문화를 일 가정 양립형으로 전환하는데 함께 노력하기로 하며, 특히 정부가 술선수범하여 이러한 분위기가 전사회적으로 확산될 수 있도록 한다.

3. 정년연장 연착륙 등을 위한 임금제도 개선

3-1 임금제도 개선 노력

- 기존의 고용안정을 위한 임금체계개선 관련 합의문(2008.5.8.)과 같이 임금피크제 등 임금체계 개편이 고용친화적인 방향으로 이루어질 수 있도록 연구 교육, 모델개발 확산 및 단체협약 취업규칙 개정에 적극 협력하고, 정부의 선도적 역할을 강화한다.

3-2 임금 근로시간 피크제 확산

- 노사는 정년연장 안착 및 점진적 퇴직 준비와 청년 신규채용 확대를 위하여 사업장 여건에 맞추어 임금 근로시간 근로일수 등의 조정을 추진한다. 정부는 정년연장 및 임금 근로시간 피크제가 합리적으로 운영될 수 있도록 적합직무 개발, 컨설팅, 장려금 지원 등을 강화한다.

3-3 임금체계 개편

- 노사는 장년근로자의 고용안정과 세대간 상생고용 체제 구축을 위하여 임금체계를 합리적으로 개편하기로 한다. 임금체계 개편방향은 직무, 숙련 등을 기준으로 하여 노사 자율로 추진한다.
- 노사정은 임금피크제 도입을 비롯한 임금체계 개편과 관련하여 단체협약 및 취업규칙 개정을 위한 요건과 절차를 명확히 하고 이를 준수한다. 이 과정에서

정부는 일방적으로 시행하지 않으며, 노사와 충분한 협의를 거친다.

3-4 임금체계 개편 지원 조치

- 임금직무체계의 자율적 개편을 촉진하기 위해, 노사는 전담기구를 설치 운영하고, 정부는 이에 대한 지원방안을 강구한다. 특히 『임금직무센터』를 확대 개편하여 임금통 정보 제공, 임금체계 모델 및 공정한 평가기준 개발, 우수사례 발굴 확산, 컨설팅서비스 등의 지원을 강화한다.
- 노사정은 장년층 재취업 촉진을 위하여 『중장년희망센터』 역할을 강화하고 생애경력프로그램을 제공하며, 고령친화적 직무 개발 및 작업장 개선, 전직지원서비스를 활성화한다. 특히 중소기업에 대해서는 지원을 강화한다.

V. 노사정 파트너십 구축

- 일자리 창출에 기여할 수 있는 미래지향적이고 합리적인 노사관계 발전을 위하여 불법 부당행위 및 불합리한 관행을 개선하고 생산적 교섭문화 정착을 위해 노력한다.
- 노사단체의 정책개발과 인재육성에 대한 투자를 강화하고, 지역노사민정협력 및 노사파트너십 프로그램이 활성화될 수 있도록 지원한다.
- 청년, 비정규직 대표 참여 등 노사정위원회의 기능과 역할을 강화하기 위하여 2013년 합의 결정한 제도개선 입법안이 조속히 처리될 수 있도록 노력한다.
- 노사정은 노사정위원회에서 정기적으로 경제, 산업, 고용동향을 공유하고, 국가 경쟁력 제고 및 일자리 창출을 위한 상호 협력방안을 논의한다.
- 사회적 대화의 현장성을 강화하기 위하여 노사정위원회에 업종별위원회 운영을 활성화한다.

VI. 합의사항 이행 및 확산

- 노사정은 본 합의사항을 성실히 이행하고, 지역별·업종별 협의 및 개별사업장의 단체교섭 과정에서 충실하게 반영될 수 있도록 노력한다.
- 본 합의사항을 구체화하는데 필요한 사항, 노동기본권 사각지대 해소 및 비조직부문의 대표성 강화 등 노사정 파트너십 구축에 관한 사항, 기타 생산성 향상 등 구조개선 관련 사항에 대해서는 추가 논의한다.
- 본 합의사항의 이행에 필요한 입법 및 예산 조치가 신속하고 원만하게 이루어질 수 있도록 적극 지원 요청한다.

복수노조와 교섭대표노조의 이해

I. 복수노조의 이해

2011 년 7 월 1 일부터 복수노조가 전면 시행되었는데, 조합원의 과반수를 대표하는 다수 노조가 교섭대표로서 권한을 가지는 것과 함께 공정대표의무를 부과하여 소수 노조에게도 일정 부분 권한을 가질 수 있도록 하고 있다. 그 뿐 아니라, 복수노조 제도에서는 노사관계에 크고 작은 긍정적 및 부정적 변화가 생겼는데, 긍정적 변화는 근로자의 단결선택권을 보장하여 근로자들의 성향에 맞는 노동조합을 설립할 수 있는 복수노조 시대가 되었다는 것이고, 부정적 변화는 교섭창구가 하나의 사업 또는 사업장 단위로 이루어지면서 산별노조가 약화되었고, 이러한 변화로 인하여 개별 사업 또는 사업장 단위의 친기업 노동조합이 설립되면서 기존의 사측과 대립적인 관계를 유지하였던 강성노조가 소수노조로 되면서 단체교섭권과 단체행동권을 상실하여 노조가 와해되는 경우가 많이 발생하였다는 것이다.

이러한 부정적인 면 때문에 교섭창구단일화 제도의 위헌성에 대해 헌법소원을 내기도 하였는데, 이에 대해 헌법재판소는 복수노조의 교섭창구단일화 절차에 대해 합헌결정을 하면서 다음과 같이 명시하였다. “노조법 제 29 조의 2 는 교섭창구단일화제도를 규정하고 있는데, 이는 하나의 사업 또는 사업장에 2 개 이상의 노동조합이 병존하는 경우 야기될 수 있는 현실적인 문제, 즉 복수의 노동조합이 각각 독자적인 교섭권을 행사할 수 있도록 할 경우 발생할 수 있는 노동조합과 노동조합 상호 간의 반목 및 노동조합과 사용자 사이의 갈등, 동일한 사항에 대해 같은 내용의 교섭을 반복하는 데서 비롯되는 교섭효율성의 저하와 교섭비용의 증가, 복수의 단체협약이 체결되는 경우 발생할 수 있는 노무관리상의 어려움, 동일하거나 유사한 내용의 근로를 제공함에도 불구하고 노동조합 소속에 따라 상이한 근로조건의 적용을 받는 데서 발생하는 불합리성 등의 문제를 효과적으로 해결하는 데 그 취지가 있다. 위와 같은 교섭창구단일화제도는 교섭대표가 되지 못한 노동조합의 단체교섭권을 제한하는 것이므로 그 침해를 최소화하기 위한 장치가 필요한데, 그 중 하나로 도입된 것이 노조법 제 29 조의 4 에 규정된 공정대표의무로써 이는 교섭대표 노동조합이 되지 못한 소수 노동조합을 보호하기 위해 사용자와 교섭대표 노동조합에게 공정대표의무를 부과하여 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원에 대한 차별을 금지하는 것이다”²⁰

²⁰ 헌법재판소 2012.4.24. 선고 2011헌마338

아래에서는 관련 법규정, 관련 법적용 및 공정대표의무에 대해 검토해보고자 한다.

II. 교섭창구단일화제도

1. 단체교섭권

(1) 원칙: 하나의 사업(장)에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2 개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다. 노동조합은 해당 사업(장)에 단체협약이 있는 경우에는 그 유효기간 만료일 이전 3 개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다. 다만, 단체협약이 2 개 이상 있는 경우에는 먼저 도래하는 단체협약의 유효기간 만료일 이전 3 개월이 되는 날부터 사용자에게 교섭을 요구할 수 있다.²¹ 하나의 사업장에 단일노조가 있는 경우에도 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 하는지가 논란이 있을 수 있다. 명백하게 하나의 사업(장)에 단일 노조만 존재한다면 노조법상 창구단일화 절차 규정이 적용되지 않는다. 그러나 사용자가 해당 사업(장)에 노조가 1 개만 있는 것으로 알고 있더라도 산업별·지역별 노조에 가입된 근로자가 있을 수 있으므로 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표 노동조합을 결정하여야 한다. 교섭 중에 복수노조가 설립되거나 기존노조가 단체협약을 체결한 이후라도 교섭 당시 복수노조가 존재하였던 것이 확인될 경우 문제가 발생할 수 있기 때문이다.²²

(2) 예외:

- 1) 개별교섭: 단체교섭 요구 노동조합이 확정된 후 14 일 이내에 사용자의 동의에 의해 개별교섭을 하는 것이 가능하다(노조법 제 29 조의 2).
- 2) 교섭단위 분리결정: 교섭창구 단일화 기본단위는 하나의 사업(장)이나, 하나의 사업(장)에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 종합적으로 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동조합과 사용자 쌍방 또는 어느 일방의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다(노조법 제 29 조의 3).

²¹ 노조법 제29조의2(교섭창구 단일화 절차), 제29조(교섭 및 체결권한), 시행령제14조의2(교섭창구 단일화 절차)

²² 노동부지침 “사업(사업장) 단위 복수노조 업무매뉴얼” 참조 (2010.12)

2. 교섭창구 단일화 절차

교섭대표 노조의 결정은 단계적으로 이루어진다(노조법 제 29 조의 2).

- (1) 교섭대표노동조합 결정절차에 참여한 모든 노동조합은 14 일 내에 자율적으로 교섭대표 노조를 정한다.
- (2) 이 기한 내(14 일)에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 과반수로 조직된 노동조합이 교섭대표노동조합이 된다.
- (3) 과반수 노조가 없고 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100 분의 10 이상인 노동조합으로 한다.
- (4) 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

교섭창구 단일화 절차에 참여하지 않은 노동조합은 첫째 단체교섭을 요구 할 수 없다; 둘째 노동위원회에 노동쟁의 조정을 신청할 수 없다; 셋째 쟁의행위를 할 경우에는 그 정당성이 인정되지 않는다; 넷째 노동위원회에 교섭대표노동조합의 공정대표의무 위반에 대해 시정을 신청 할 수 없다.

3. 공정대표의무

교섭대표노조와 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 소수 노동조합과 그 조합원에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 공정대표의무를 진다. 공정대표의무란 교섭대표노동조합과 사용자가 소수 노동조합과 그 조합원의 이익을 합리적인 이유 없이 차별하지 않고 공정하게 대표권을 행사할 의무를 말한다. 소수 노조는 교섭대표 노조와 사용자가 차별한 경우에 그 행위가 있는 날부터 3 개월 이내에 노동위원회에 시정을 요청할 수 있고, 합리적인 이유없는 차별이라고 인정되는 경우 노동위원회는 그 시정에 필요한 명령을 해야 한다(노조법 제 29 조의 4). 판례에서도 “교섭대표노동조합 전임자에 비해 교섭대표노동조합이 아닌 노동조합 전임자의 근로시간 면제 시간을 현저히 적게 배분한 근로시간 면제 합의는 공정대표의무를 위반한 것이다”라고 판단하였다.²³

²³ 서울행법 2013.04.25 선고, 2012구합 35498 판결

III. 복수노조와 관련된 현실적 적용

아래의 문의는 교섭창구제도와 관련된 중요한 현실적 질문이다.

1. 일반 기업에서의 복수 노조문제(질의응답 #1)

1) 질문: 저희 사업장은 복수노조 사업장으로 기업노조의 조합원이 60 명이 있고, 향운노조의 조합원이 50 명으로 구성되어 있습니다. 오늘 향운노조로부터 2014 년 임금협정 교섭요구가 들어왔습니다. 저희 회사는 2013 년 5 월에 단체협약을 위한 교섭창구단일화를 거쳐 기업노조가 교섭대표노조가 되어 단체협약을 체결하였습니다. 이 당시 향운노조는 교섭창구 단일화 절차에 참가하지 않았습니다. 이 경우, 우리회사가 향운노조의 단체교섭 요구에 응하여야 할 의무가 있는지요?

2) 답변: 귀 회사는 2013 년 5 월에 교섭창구단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조를 결정하였기 때문에 현 기업노조는 교섭대표노조로서의 권한을 가집니다. 따라서 향운노조는 교섭대표노조가 체결한 단체협약 유효기간 동안 단체교섭을 요구할 수 없고, 귀 기업노조의 단협이 만료되는 시점 (2015 년 5 월) 3 개월전 부터 교섭창구 단일화 절차에 참가할 수 있습니다. 판례에서도 “교섭창구단일화 절차를 거치지 않은 제 2 노조는 단체교섭을 요구할 권리가 없다”고 판시하고 있습니다(관련조항: 노조법 제 29 의 2 조 및 판례: 광주고법 2010 라 131, 2011.08.16.)

2. 공공부분의 복수 노조문제 (질의응답 #2)

1) 질문: 현재 서울시는 공무원이 아닌 민간인 신분으로 무기계약직노조가 있습니다. 이 무기계약직노조는 서울시 산하 6 개의 사업장에 소속된 무기계약직 근로자로 약 300 여명이 소속되어 있습니다. 최근, 공원사업소에 기간제 근로자 28 명으로 구성된 공공비정규직 노동조합지부가 설립되었고, 2014 년 4 월 10 일에 공원사업소에 단체교섭을 요구하여 왔습니다. 이에 공원사업소는 단체교섭에 임해야 하는지요?

참고할 사항으로, 서울시는 2014 년 무기계약직노조의 단체교섭 요구가 접수되어, 2014 년 3 월 6 일부터 교섭요구사실을 7 일간 산하 6 개 사업장 게시판에 공고하였으나, 교섭요구 노조가 무기계약직노조 외에는 별도로 교섭요구한 노동조합이 없자, 서울시는 무기계약직 노동조합을 교섭대표노조로 인정하고 이를 확정공고 하였습니다. 현재, 서울시는 무기계약직 노동조합과 단체교섭을 진행하고 있습니다.

2) 답변: 이 질문의 주요 쟁점은 서울시를 하나의 사용자로 볼 것인지 아니면 실제로 근로자를 고용한 공원사업장을 독립된 실질적 사용자로 볼 것인지에 있다고 볼 수 있습니다. 교섭창구 단일화 해야 하는 단위는 “사업 또는 사업장”입니다.

사업이란 장소적 관념을 기준으로 판단하는 것이 아니라 장소에 관계없이 경영상의 일체를 이루면서 유기적으로 운영되는지 여부에 따라 판단하여야 합니다(대법원 1993.2.9., 91다21381). 사업이란 경영상 일체를 이루는 기업체 그 자체를 의미하는 것이며, 사업장은 장소적으로 분산되어 있는 사업의 하부조직을 말합니다. 하나의 법인은 하나의 사업에 해당하므로 수 개의 사업장이나 사업부서는 인사·노무관리에 있어 일정부분 재량권이 위임되어 있다 하더라도 전사적인 방침이나 목표 등에서 제약이 있는 것이 일반적이므로 법인의 일부에 해당합니다. 따라서 경영주체인 법인은 하나이므로 그 법인 내에서 있는 모든 사업장 및 사업부서 전체를 하나의 교섭단위로 봅니다. 다만, 하나의 법인체라 하더라도 인사·노무관리, 회계 등이 독립적으로 운영되는 등 독립성이 있는 경우에는 예외적으로 개별 사업장 또는 사업부문을 하나의 교섭단위로 봅니다.

서울시가 노조법 제29조의2에 따라 단체교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭대표노조를 정하였기 때문에, 이 이후에 교섭을 요구하는 제2노동조합에 대해서는 단체교섭을 정당한 이유로 거부할 수 있습니다. 이 경우, 제2노동조합은 2년 이후 교섭창구 단일화 절차에 참가할 수 있습니다.

IV. 맺는 말

복수노조를 허용하면서도 그 제한사항으로 교섭창구 단일화제도를 도입하여 하나의 사업(장)에 하나의 단체협약이 적용되도록 하였다. 이를 통해서 복수노조 허용에 따른 중복 교섭 등 교섭질서의 혼란, 근로조건의 통일성 훼손, 노동조합간의 과도한 세력다툼 및 분열과 같은 산업현장의 혼란을 방지하고 있다. 일부 사업장에서는 사측과 대립적이고 투쟁적인 노동조합을 무력화하는 수단으로 교섭대표노조제도를 이용하고 있는 경우도 있었는데, 이는 아직 복수노조제도가 정착되지 않는 상황에서 발생한 예외적인 경우라 판단된다. 특히 소수 노동조합에게도 정당하게 그 권리를 보호받을 수 있는 교섭대표노조의 공정대표의무제도를 명확하게 적용한다면, 소수노동조합도 그 조합원 숫자만큼의 권리를 보장받을 수 있다고 본다. 따라서 복수노조는 근로자들의 단결선택권을 보장하면서 근로자들의 다양한 참여를 통해 근로자들의 전반적인 이익을 도모할 수 있을 것이라 본다.

대학 청소노동조합 단체협상에 대한 평가

I. 사건 개요

지난 2014. 5. 27 에 A 대학(이하 “대학”이라 함)과 이 대학의 청소노동조합(이하 ‘청소노조’) 사이에 단체협약 체결식이 있었다. 노사대표가 단체협약에 서명날인하면서 지난 1 년이 넘는 노사분쟁을 마무리하고 새로운 노사관계를 정립하게 되었다. 이와 관련하여 장기화된 분쟁의 원인과 그 주요 내용에 대해 살펴보면서 앞으로 노사관계의 교훈으로 삼고자 한다.

2013 년 7 월에 대학은 신설된 청소노조와의 단체교섭에 많은 어려움을 겪다가 본 노무사(이하 “노무사”)에게 단체교섭을 위임하였다. 대학의 청소근로자들은 2013. 3. 1.부로 외부용역직에서 대학의 정규직으로 채용이 되었다. 대학과 청소노조는 동년 3 월부터 단체교섭을 실시하였으며, 동년 5 월에 노동쟁의조정절차를 모두 거쳐 노동쟁의 상태에 있었다. 노무사는 대학으로부터 단체교섭 요구안에 대해 동의한 내용이 없으니, 새로이 교섭을 진행해달라는 요청을 받았기 때문에, 노조가 제안한 단체협약의 내용(80 개 조항)에 대해 수용 가능한 단체협약 안을 만들어 대학의 승인을 얻어 단체협약에 임하게 되었다.

2013. 7. 16. 청소노조 교섭 팀과 첫 대면을 했다. 교섭위원으로 노측은 공공운수노조 상급단체에서 2 명이 지원을 나왔고, 청소노조 간부 3 명, 시설관리(당시 외주업체 관리)직원 2 명이 참관하여 7 명으로 구성되어 있었다. 대학 측은 노무사를 교섭대표로 하여 담당 팀장과 실무자로 총 3 명으로 구성되어 교섭을 진행하였다. 첫 교섭에서 대학 측은 ‘노조 단협요구안에 대한 사측안’을 노조에 제시하였더니 노조는 기존에 대학 측대표가 80 개 중에 50 개 조항을 합의한 회의록을 제시하였다. 이에 대해 이전 대학측대표였던 실무자는 노동조합으로부터 회의록은 수정이 가능하다는 설명을 듣고 담당 부서장에 사전 보고 없이 회의록에 서명하였다고 한다. 이에 대해 본 노무사는 전 교섭대표가 합의한 회의록은 대학의 진정한 의사가 아닌, 실무자의 실수였다고 설명하면서 공식적으로 철회요청을 하였다.

이에 대해 청소노동조합은 동년 8 월초에 A 대학의 총장, 총무과장, 총무팀장, 교섭대표노무사를 부당노동행위로 노동청에 고소하였다. 이 부당노동행위 고소사건이 11 월에 노동청으로부터 무혐의 처분결과를 받을 때까지 노조는 교섭을 진행하지 않고 투쟁으로 맞섰다. 노동조합은 대학의 부당노동행위를 규탄하는 기자회견, 시청 앞 일인 시위, 대학본관 앞 수요집회, 분리수거 않기 등을 하였으며, 심지어 노조교섭대표는 교섭석상에서 대학 측의 단체교섭안을 찢는 무례한 태도를 보기도 하였으며, 동년 10 월 1 일자 단체협상 자리에서 교섭위원인 총무팀장이

늦게 도착하여 기다리게 했다는 이유로 마시고 있던 뜨거운 커피를 총무팀장 얼굴에 쏟기까지 하였다.

동년 11 월 27 일 노동조합이 제기한 사용자의 회의록 거부에 대해 노동청은 부당노동행위에 대해 혐의 없다고 수사종결 처리하였다. 이에 대해 노동조합은 기존의 대학교직원 노동조합과 차별을 하지 않아야 된다고 주장 하면서 기존의 노동조합이 획득한 조합활동수준의 단체협약을 요구하였다. 이에 대해 대학은 조합활동에 관한 사항에 대해 조합 요구안을 일부 수용하면서, 정상적으로 교섭이 진행되어 조합활동에 관한 20 개 조항을 동의하였다.

2014 년 2 월, 주요쟁점이 되는 사항으로 고용보장(정년 70 세), 조합활동보장, 전임자유급시간 보장이었다. 고용보장은 현재 정년이 65 세인데, 금년 말 정년이 연장되지 않으면, 20 여명이 자동퇴직을 해야 하기 때문에 정년 70 세까지 요청하였다. 또한 조합간부의 활동시간과 전임자 유급전임시간 확대를 요청하였다. 이에 대해 대학은 정년이 70 세까지는 수용불가 하다는 입장을 유지하니 청소노조는 동년 2 월 19 일부터 실력행사로 나왔다. 우선 현수막 30 여 개를 대학주변에 설치하였고, 대학입구에 있는 건물 앞에 노숙투쟁을 위해 천막농성을 시작하였다.

동년 4 월 1 일 청소노조는 조합원 수가 계속적으로 줄어들어 겨우 청소근로자의 과반수를 유지하게 되었다. 이러한 상황에서 정년 연장 70 세에 대해 포기하고 대신, 고용안정을 위해 노력한다는 내용으로 동의하였다. 노동조합은 장기간 단체협약이 없는 노조활동을 계속하기 힘들다는 사실 때문에 현실적 조치로서 차선책을 선택하였고 본다. 이와 더불어 신속한 단체협약 체결을 위해 실무교섭단 구성을 요구하였고, 대학은 이를 수용하여 실무협의를 통해 조합측 3 명과 대학측 3 명으로 구성된 실무교섭단에서 나머지 조항에 대해 합의하여 최종적으로 단체협약을 체결하게 되었다.

II. 단체협상 회의록 부인과 부당노동행위

대학은 대학 내에 청소노조가 설립되어 단체교섭을 요구하자 청소용역관리를 담당할 실무자를 대학 측의 단체교섭 대표로 맡겼다. 교섭대표인 실무자는 노동조합의 경험이 전혀 없었고, 노동조합에서 거둬오는 회의록 작성을 요청하자 교섭을 했다는 사실을 확인하는 차원에서 회의록에 서명하였다고 한다. 대학에서 교섭업무를 맡긴 노무사가 그 회의록 내용을 살펴보니 도저히 수용할 수 없는 조항이 많이 포함되어 있었다. 예를 들어, “노조법 제 81 조 해당하는 행위를 한 자는 직위, 직급을 박탈하고 징계위원회에 회부하여 징계에 처한다.”, “징계위원회는 노사동수 각 4 인으로 한다. 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의

찬성으로 의결한다.”, “그 밖에도 각종 인사권 행사에 있어 노동조합과 합의가 있어야 한다.” 라는 규정이 다수 포함되어 있어 도저히 수용할 수 없는 조항들이었다. 이러한 이유로 회의록에 대해 전면 부인을 할 수 밖에 없었다. 이에 대해 노동조합은 대학총장을 포함하여 대학측 교섭위원 전원을 부당노동행위로 고소하였고, 교섭대표인 노무사 교체를 요구하였다.

노동조합은 노동청의 고소사건 처리결과가 나올 때까지 교섭을 지연시켰으며, 결국 동년 11 월 27 일에 고소사건에 대해 무혐의 처분을 받았다.

III. 정년보장요구와 관련된 쟁점

청소근로자들이 용역직으로 있을 때에는 정년규정이 없었으나 2013 년 3 월에 정규직으로 전환되면서 정년제 적용을 받게 되었다. 청소근로자들은 용역수수료가 기본급으로 편입되어 상당한 급여인상이 이루어졌고, 기타 각종 복지혜택도 많이 늘어나 근로조건이 향상되었다. 다만, 정년이 65 세로 적용 받게 되면서 퇴직을 2 년 유예를 시켰음에도 정년제 규정에 따라 금년 말에 퇴직해야 하는 근로자가 60 여명 중 22 명이나 되었다. 이로 인하여 노동조합은 강력하게 정년을 70 세로 연장을 요구하였다. 이에 대학은 용역비를 서울시로부터 받아서 지급하고 있는 현실에서 서울시 지침이 변경되지 않는 이상 이를 수용할 수 없는 입장이었다. 노동조합이 대학으로부터 서울시의 동의 없이 정년연장을 수용할 수 없다는 사실을 인정하고, 동년 4 월 1 일 정년요구를 철회하고 고용보장에 대해 대학이 최대한 협조 한다는 노력규정을 수용하게 되었다.

IV. 인사경영권 조항

인사경영권 조항은 사용자가 근로자에 대해 인사상 제 문제에 대해 권한을 행사할 수 있는 내용으로 근로시간, 근로장소, 작업배치, 징계 등에 관한 규정이 여기에 속한다. 여기서 인사경영권의 침해조항이라 함은 사용자의 고유한 인사권에 대해 단체협약으로 제한을 두어 노동조합의 합의, 협의 또는 의견을 들어 업무를 수행하는 조항들을 말한다. 노동조합의 단체협약 요구 시에 상당히 많은 조항들이 인사경영권을 침해하는 조항이 많았으나, 단체교섭 과정에서 이를 합리적으로 조정하였다.

단체협약 요구안 (인사경영권 침해조항)	최종합의 (관련 조항)
<u>(규정의 제정과 개폐)</u> 모든 규정의 제정 개폐하고자 할 경우에는 ~~사전에 조합과 <u>합의해야 한다.</u>	학교는 취업규칙 변경시 조합의 의견을 사전에 들어야 하고, 불리하게 변경할 경우에는 그 동의를 얻어야 한다.
<u>(조합간부 등의 징계와 인사)</u> 학교는 조합전임자와 조합간부에 대한 인사와 징계는 사전에 조합과 <u>합의해야 한다.</u>	학교는 조합의 분회장 및 분회간부 인사이동 시 사전에 본인의 의견을 들어 실시한다.
<u>(인사의 원칙)</u> 학교는 조합원의 인사에 대하여 조합과 <u>사전합의 후 실시하여야 한다.</u>	인사는 공정하고 객관적이어야 하며, 조합원의 이전근무장소 및 개인의사 등을 최대한 고려하여 적재적소에 배치하여야 한다.
<u>(징계위원회의 구성)</u> 1.징계위원회는 노사동수 각 4 인으로 한다. 2.징계위원회는 과반수이상의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다. 단, 징계위원의 표결시 가부동수는 부결로 하며, 해고의 경우 출석위원 3 분의 2 이상의 찬성으로 의결한다.	징계위원회는 학교가 지정한 3 명으로 구성하고 노조 측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을 시 징계는 무효이다.
<u>(적정인력 확보와 정원 유지)</u> 정원을 축소하고자 할 경우 노동조합과 사전에 <u>합의해야 한다.</u>	학교는 조합과 협의하여 적정인력을 유지하도록 노력한다.
<u>(임금체계 개편)</u> 학교가 임금체계 또는 직제를 개편하려 할 때에는 사전에 조합과 <u>합의한 뒤 시행한다.</u>	학교가 임금체계를 개편하려 할 때에는 사전에 조합의 의견을 청취한다.
<u>(노동시간)</u> 학교가 시업시간이나 종업시간 등 노동시간을 변경하고자 할 때는 최소한 30 일 전에 조합에 통보해야 하며, 조합과의 <u>합의없이 변경할 수 없다.</u>	학교가 시업시간이나 종업시간 등 노동시간을 변경하고자 할 때는 조합과 협의하여 조정 시행할 수 있다.

V. 단체협상에 대한 평가

일반적으로 신생노동조합과의 단체협약 체결과정은 많은 갈등을 동반한다. 이번 교섭도 그 예외는 아니었다. 노무사는 본 사건의 단체교섭에 임하면서 몇 가지 원칙을 가지고 진행하였다. 첫째는 인사경영권을 제약하지 않는 단체협약이 되어야 하고, 둘째는 대학이 이행 가능한 수준의 단체협약이어야 한다는 것이었다.

이번 단체협약의 협상과정에서 크게 3 가지의 주요 이슈가 있었다. 첫째 이슈는 노무사가 단체교섭을 맡기 전 사측교섭대표가 노조의 단체교섭 요구 안 중 50 개 조항에 대해 회의록에서 동의 하였던 것이다. 이를 통해서 보면 단체협상에 있어서 실무자의 실수가 노사간의 갈등을 장기화 시켰고, 이로 인해 노동조합은 대학측 교섭책임자들을 부당노동행위로 노동청에 고소하는 사건으로 확대되는 등 불필요한 갈등을 야기 시키는 결과를 초래하였으나 결국 무혐의로 끝났다. 노동조합이 고소사건의 결과를 기다리면서 교섭이 장기화 되는 요인으로 작용하였다. 둘째 이슈는 정년 70 세를 요구하며 대학에 30 여 개의 현수막 설치 및 천막농성에 돌입하였던 일이다. 청소노동자 60 여 명중 20 여명이 올해 말에 퇴직해야 하는 상황에서 노동조합의 입장은 이해할 수 있지만, 70 세 정년은 받아 들이기 어려운 상황이었다. 노사협상에 대해 난항을 겪다가 교섭이 장기화 되자 노동조합은 한발 물러서서 사측 안에 동의하게 되었다. 셋째 이슈는 인사경영권의 침해 부분이었다. 노동조합은 단체협약을 통해 인사경영권에 제약을 둬으로써 고용안정을 확보하자는 전략을 펼쳤다. 실무상에서 인사경영권 제약을 단체협약에서 인정할 때, 노사간의 갈등이 더욱더 심해지고 대립적인 관계가 되는 경우가 많이 있다. 이에 대학측은 노조를 수 차례의 교섭을 통해 설득하여 인사경영권 침해조항을 삭제하였다.

비록 대학이 청소노조와의 단체협약을 원만하게 체결하였음에도 불구하고, 단체협약을 체결하는데 15 개월이란 긴 시간이 걸린 것은 문제점으로 지적할 수 있다. 이렇게 단체교섭기간이 길어진 이유가 첫째로, 노동조합이 노조상급단체를 끌어들여 교섭하게 되었다는 것이다. 이로 인해 노동조합의 최초 단체교섭 요구안에 사용자가 수용하기 어려운 인사경영권의 침해조항이 많았고 조합활동과 근로조건에 있어 지나친 요구가 많았다 것이다. 둘째로, 노동조합에 대응해야 할 대학측에 노동법 지식을 갖춘 실무자가 없었다는 사실이다. 청소노조가 상급단체의 전문적인 지원을 받자, 대학도 어쩔 수 없이 전문적 법률지원을 받기 위해 교섭권을 외부 노동전문가에 맡길 수 밖에 없었다. 노사가 독자적으로 교섭을 통해 해결하기 보다는 외부의 지원에 의존해 단체교섭을 하게 됨에 따라, 노사간에 협력과 양보를 얻지 못하고 힘의 대결이 있는 후 단체협약을 체결하게 되었기 때문에 교섭이 장기화가 되었다고 본다.

이러한 문제점에도 불구하고 결과적으로는 당사자가 합의로 단체협약이 체결되었음은 오랜 진통 끝에 얻어진 값진 결과였다고 본다. 노동조합은 노동조합의 인정, 노조사무실 및 휴게실 확보, 조합활동시간 보장, 휴일추가 보장 등에 대해 얻은 것이 많았다. 이에 반해 대학측은 인사경영권 침해를 막아냈다는 것과 단체협약 내용에 대해 수용 가능한 단체협약을 체결하였다는 것이다. 앞으로 어렵게 체결된 단체협약을 통해 노사평화가 유지되기를 바라고, 이를 통해 상생(win-win)하는 바람직한 노사협력 관계가 이루어지기를 바란다.

노동조합의 권리남용으로 인한 회사폐업 사례

I. 사건 개요

이 사례는 전라남도 여수의 한 택시회사가 노동조합의 권리남용으로 인해 지난 10 년 동안 사납금을 한 번도 올리지 못함에 따라 발생한 누적된 적자와 같은 기간 동안 사규를 위반한 근로자에게 단 한번의 징계도 하지 못하는 등의 이유로 회사를 매각할 수 밖에 없었고, 이를 인수한 새 사업주도 동일한 사유로 회사를 폐업하게 된 내용이다.

이 회사는 10 여 년 전만 해도 여수지역의 최대규모 택시회사로 80 여대의 택시를 운행하던 회사였다. 회사는 1998 년 일일 사납금액을 노동조합과 단체협약으로 정하였다. 협약으로 설정된 사납금 기준은 당시 타 택시회사에 비해 최상의 조건이었으므로 노사간 얼마 동안은 평화가 유지되었다. 그러나 2000 년도에 들어서면서 물가상승, 연료비 인상 등의 요인으로 인해 회사에 적자가 발생하면서 운영에 어려움을 겪게 되자 회사는 노동조합에 사납금 인상을 위한 협조를 요구하였으나 노동조합은 회사의 말을 믿을 수 없다 하면서 거부하였다. 이에 사장은 회사를 살리기 위해 회사의 경영정보를 모두 공개하면서 최소 손익분기점까지 만이라도 사납금 인상을 요구하였으나, 노동조합이 끝까지 양보를 하지 않아 사납금을 인상하지 못하였다. 결국 누적된 적자로 인해 2006 년 2 월에 회사를 매각하게 되었다.

새 사업주는 노동조합이 사납금을 인상해준다는 구두 약속을 믿고 이 회사를 인수하였으나, 막상 새 사업주가 회사를 인수하자 노동조합은 2 개월 동안만 인상된 사납금인상을 인정해주었고, 그 이후에 기존의 사납금을 고수하였다. 새 사업주는 회사의 적자를 방지하기 위한 마지막 수단으로 유류비지원을 중단하자, 조합원들은 사납금에서 유류비 금액만큼 공제한 후 납부하였다. 이에 회사는 사납금에서 유류비 지원금액의 공제를 주도한 조합간부를 회사의 징계절차를 거쳐 해고하였으나, 해지된 단체협약의 징계절차인, “징계위원회의 노사동수 참석, 참석위원 3 분의 2 이상의 참석으로 징계해야 한다”는 규정을 준수하지 않았다는 이유로 노동위원회로부터 부당해고 판정을 받게 되었다. 사업주는 노동조합의 거부로 사납금 인상을 못하는 상황에서 유류비 지원중단이 불법이라는 노동청의 결정까지 받게 됨에 따라 적자경영을 할 수 밖에 없었다. 결국, 새 사업주도 회사 인수 2 년여 만에 계속되는 적자로 인하여 폐업하게 되었다.

II. 주요일지

1. 1979 택시회사 설립
2. 1998.5.1. 노동조합과 단체협약으로 사납금 일일 65,000 원 설정
3. 2004. 7 월 연료비 상승으로 인해 월 1000 만원 적자가 발생.
회사의 모든 경영자료 공개(노조 경영실사 포함) 하면서 노동조합에 최소 손익분기점인 사납금 5000 원 인상을 요구하였으나 거부함.
4. 2004.10.29 노동조합에 단체협약 해지통보
5. 2005. 4 ~ 5 월 노동조합 2 개월간 전면파업하면서 회사 매각 반대
6. 2005.12~2006. 2 **회사는 누적된 적자를 버티지 못하고 3 개월 간 휴업후 매각**
7. 2006. 3 ~ 4 월 새 사업주는 노동조합의 사납금 인상 (9,000 원)에 대해 구두 약속을 받고 회사를 인수함. 그러나 노동조합은 2 개월이 지난 후 기존 사납금을 고수함.
8. 2006. 5 월 노동조합은 회사가 임의로 인상시킨 사납금에 대해 노동청에 회사를 고소하여 추가로 납부되었던 사납금을 회사로부터 모두 돌려받음.
9. 2006. 5 ~ 11 월 새 사업주는 계속되는 적자해소를 위해 사납금 인상을 요구 하며 20 여 차례 노동조합과 교섭하였으나 노동조합은 사납금 인상을 계속 거부함.
10. 2006. 11 월 이후 회사는 유류비 지원 중단을 충분히 설명해주고 실시하였 으나, 조합원들은 유류비 (18,000 원)을 제외한 47,000 원만 사납금으로 납부함.
11. 2006.11 월 회사의 유류비 지원중단 정책을 거부하는 노조원 간부직원을 해고시킴.
12. 2006. 12. 19 지방노동위원회 회사 징계절차 상의 하자에 대해 부당해고 판정
13. 2007. 5. 21 재심에서도 중앙노동위원회 역시 부당해고로 판정
14. 2008. 8. 27 **회사 적자로 인해 폐업함**

III. 사납금 인상의 불가피성 및 노동조합의 비협조

1. 사납금 인상의 불가피성

회사가 1998 년 5 월 노동조합과 사납금을 일일 65,000 원으로 결정될 때 가스비는 리터당 222 원이었으나, 2006 년 6 월에 737 원으로 약 330% 인상되었고, 택시 기본요금도 1,300 원에서 1,800 원으로 인상되었다. 그러나 사납금은 노동조합의 거부로 인해 10 여 년 동안 한 번도 인상하지 못하였다.

2. 회사 전 사업주의 서면진술내용

2004 년 7 월 당시 우리회사는 대한민국 택시회사 중에서 가장 좋은 근무 조건이었습니다. 평균 임금이 타 회사보다 월 30 만원 이상 더 지급 되었고 이를 높이 평가 받아 노사분야에서 건설교통부장관상을 수상하기도 했지요. 그러나 연료비상승으로 인해 회사 주주들에 대한 배당이 전무하였고 누적적자로 인해 자본잠식상황에 처해 있었습니다. 월평균 1,000 만원 이상씩 적자가 계속 발생해 나갔지요.

이에 긴급 주주회의에서 제가 대표이사로 선임되었고 원칙과 상생, 투명의 기치로 모든 회사 경영 자료를 노동조합에 공개하고(노조는 3 번의 정밀 실사과정을 마침) 대화가 진행되었지만 전혀 성과없이 무산되고 말았습니다. 회사는 구사차원에서 당분간 노마진으로 가겠다 천명하고 손익분기점인 사납금 5,000 원 인상을 요구 하였으나 노조는 실사를 마친 상황에서도 끊임없이 적자가 아니라고 주장만 되풀이했습니다. 결국 주주회의는 주유소 누적 부채 및 기타 부채로 회생불능을 결정, 매각에 들어갔고 영업권매각대금 전액을 부채변제에 충당하였습니다.

상당수 성실한 근로자들은 사납금을 10,000 까지도 올려 주겠다고 제시하면서(그래도 타 회사보다 월평균 100,000 원 이상은 더 수령하게 됨) 회사매각만은 보류해줄 것을 요구해 왔지만 강성 소수 근로자들의 협박과 방해로 인해 의미 없는 구사행위가 되고 말았습니다.

3. 임금 대비 사납금 비교 - 공인회계사가 실사 후 만든 자료 (2006.11.1 기준)

1) 회사 수입 (사납금) : 65,000 원 x 25 일 = **1,625,000 원**

2) 인건비 (직접인건비 + 간접인건비) → **1,976,609 원**

- 직접인건비: 본봉, 근속수당, 세차비, 하기휴가비, 학자금, 퇴직금 충당금, 4 대보험, 연월차수당, 유급휴일 (5 일), 선물비, 유류비 (27.6 리터) → 1,272,645 원
- 간접인건비: 지원인력 인건비, 일반경비, 차량보험료, 차량감가상각비, 차량정비비, 주주배당 → 703,963 원

3) 근로자 1 인당 인건비 대비 비용:

1,625,000 원(회사수입) - 1,976,609 원(인건비)
= **-351,609 원 (근로자 1 인당 매월 적자금액)**

IV. 징계권 상실로 인한 인사권 상실

회사는 노동조합과 단체협약으로 “징계위원회는 노사 동수로 구성하고, 의결은 재적위원 2/3 찬성을 얻어야 한다” 라는 징계 절차규정을 제정하였다. 회사가 이 징계규정을 노동조합에 양보한 것은 노동조합을 경영의 파트너로 인정하여 상생의 차원에서 함께 가자는 의도였다. 그러나, 이 규정으로 말미암아 회사는 사실상 노동조합원에 대한 징계를 10 년 동안 한 번도 실시하지 못하였다. 이로 인하여 근로자가 사업주에게 욕설하거나 근무태도가 불량한 경우가 많이 발생하였고, 또한

업무와 관련된 차량사고를 빈번히 일으켰다. 그 결과는 일반 택시회사의 자동차보험료는 택시 한대당 연간 100 만원 정도를 부담하고 있으나, 회사는 택시 한대당 220 만원을 납부해야만 했다. 이 모든 일들은 회사가 근로자의 성실한 근무태도 유지 등에 필요한 제재수단을 상실한 이후에 발생한 결과였다. 심지어 사업주를 고소 고발한 직원의 경우에도 사업주가 협의가 없는 것으로 결정이 났음에도 불구하고 해당 근로자에게 어떠한 제재도 할 수 없는 실정이 됨에 따라 회사의 위계질서는 붕괴되었고 관리자의 업무지시 또한 제대로 지켜지지 않았다.

V. 관련 판례/행정해석

단체협약이 실효된 경우 징계절차에 관한 규정이 규범적 부분으로서 계속 효력을 가지는지 여부 (2007.01.25, 노사관계법제팀-293)

단체협약의 유효기간이 만료되거나 동 협약의 자동연장 기간 중 당사자의 일방 해지통보로 인해 단체협약이 실효되었다 하더라도 당해 협약의 내용 중 ‘근로조건 등 기타 근로자의 대우에 관한 사항’(이른바 규범적 부분)은 개별근로자의 근로계약으로 전환되어 계속 효력을 유지한다 할 것이므로, 사용자가 이를 변경하고자 하는 경우에는 적법 절차에 따라 새로운 단체협약을 체결하거나, 취업규칙 또는 근로자의 동의를 얻어야 할 것임(대법원 2000.6.9. 선고 98 다 13747).

노동조합의 인사권 관여를 허용하여 사용자가 조합원을 징계하고자 할 때에는 노사 동수로 구성된 징계위원회에서 재적위원 2/3 이상의 찬성으로 징계하여야 한다는 요지로 노동조합과 단체협약을 체결한 경우, 사실상 노동조합의 동의 없이는 조합원의 징계가 곤란하다는 사유만으로 징계절차 관련 협약의 효력을 부인하기는 어려울 것임.

VI. 결론

이 사건을 통해 회사가 노동조합과의 평화유지를 위해 일정한 범위의 인사경영권을 포기할 경우 어떤 결과를 가져올 수 있는지를 알 수 있었다. 이러한 경영권 및 인사권의 상실은 사업주의 경영실패로 이어질 수 있을 뿐만 아니라 결국엔 회사가 시장 경쟁력을 상실하여 근로자의 고용불안으로 이어질 수 있다. 따라서 단체교섭을 통해 노사 자치 규범을 정할 때, 회사가 절대 잊지 말아야 할 사항은 인사경영권에 관한 부분에서는 회사의 고유권한을 침해 당하지 않는 범위내에서 단체교섭을 진행해야 한다는 것이다. 만약 인사경영권까지 노동조합에 허용할 경우 노사 모두에게 부정적인 결과를 가져올 수 있다는 사실을 명심해야 하겠다.

단체협상을 통한 인사경영권 회복 사례

I. 주요 내용

한 지방자치단체(이하 “지자체”이라 함)에 고용된 상용직 근로자의 노동조합은 올해로 설립 10년째를 맞고 있으며, 단체협약을 통하여 인사 경영권 관여 및 노동조합의 유급활동시간을 보장 받아왔다. 그러나 이 지자체는 현실적으로 노동조합의 인사 경영권 관여로 인하여 효율적인 인력운영에 부담을 갖게 되었고 또한 과도한 유급 조합활동시간 때문에, 업무에 방해를 받기 시작하였다. 이러한 상황에서 2008년 4월부터 단체협약의 유효기간이 만료된 이후 새로운 단체협약 체결을 위한 10여 차례의 단체교섭에도 불구하고 노사간의 이견으로 단체협약이 체결되지 않았다. 2009년 3월에 지자체 담당부서는 본 노무사에게 인사 경영권 침해조항을 삭제하고 또한 과도한 유급 조합활동시간을 줄여달라는 주문을 가지고 단체교섭권을 위임하였다. 이에 본 노무사는 2009년 3월부터 2009년 10월 말까지 24회에 걸쳐 노동조합과의 성실한 교섭을 통해 대부분의 인사권을 회복하였고, 또한 유급 노동조합 활동시간을 반으로 줄였다. 물론, 이에 대한 보답으로 조합원에게 정년 연장, 신체검사 비 인상, 퇴직금 중간정산규정 설정 등 근로조건의 향상을 약속하면서 노사 상호 이익을 주고받는 단체협약으로 결론을 내리게 되었다.

II. 주요 단체협상 일지

1. 지자체 단체협약안 노동조합에 통보 (2009.2.17)
2. 1~2차 교섭: 2009. 3. 11(수), 19일(수)
노조측, 사용자 교섭대표위원으로 노무사 인정 거부
3. 3~7차 교섭: 2009. 4.1(수), 4.15(수), 4.24(수), 4.29(수)
노조측, 지자체 측 단체협상 안에 대해 전혀 다루지 않고, 임금에 대해 선 교섭요구
4. 8차 교섭 및 투쟁선언: 2009.5.6(수)노조측 일방적 단체협상 결렬선언
5.13(수, 오전) 기자회견 통해 지자체에 투쟁선언
- 5. 지자체, 노측에 단체협약 해지통보 (2009.5.13 (오후), 발효 6개월 이후 - 2009.11.13)**
6. 노동위원회 노동쟁의 조정신청 및 결렬 (2009.5.20~5.29 (10일간))
7. 교섭결렬 후 노동조합 시청 앞 시위 50여차 실시 (5월부터 10월까지)
8. 지자체장 면담요구 및 담당국장 면담 (2009.6.10) / 실무교섭 개최 합의
9. 9차 교섭 및 사업장 일시 점거: 2009.6.17(수) 주 3회 교섭 요구
10. 10회 교섭: 2009.6.24(수) 교섭주기 주1회 합의 및 지자체 안 본격 논의 시작

11. 11~21회차: (2009.7.1(수) ~ 9.24(목)) 주요 쟁점(인사 경영권, 징계규정, 전임자 유급시간 등) 을 제외하고 서로간에 인정함
12. 22~23회차 : (2009.9.30(수), 10.14(수)) 노동조합, 대폭수정 양보안 제시
13. 단체협약 합의 및 조인식 (2009.10.28)

III. 단체협약의 해지배경

1. 노동조합의 입장

- (1) 기존의 단체협약은 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 교섭기간 중에는 계속해서 단체협약의 효력을 가진다는 자동연장조항이 있으며, 또한 어느 일방이 단체협약의 갱신을 요구하지 않을 경우 자동갱신 된다는 조항이 있음. 따라서 노동조합은 기존의 단체협약에 미치지 못하는 지자체 단체협약 요구안에 대해 굳이 교섭할 필요가 없음을 인식하고 전혀 지자체 단체협약 요구안을 다루지 않음.
- (2) 노동조합의 단체협약은 지난 10년 동안의 사용자와의 투쟁의 결과이기 때문에 노동조합이 획득한 권리로서 포기할 수 없다는 입장

2. 지자체의 입장

- (1) 단체협약의 유효기간은 2년 동안 유효한 것이고, 현재 그 기간이 만료되어 더 이상 효력이 없음.
- (2) 지자체가 이번 단체협약을 통해 얻고자 하는 것은 사용자의 고유한 권한인 사용자의 인사 경영권을 회복하는 것이지 기존의 근로조건을 불이익 하게 변경하는 것이 아님.
- (3) 단체협약이 시작된 이후 8회에 걸쳐 단체협상을 하였음에도 불구하고, 노동조합이 지자체 안에 대해 전혀 교섭안건으로 받아 들이지 않아 노동조합과의 실질적 교섭을 위해 단체협약 해지 통보를 결정함.

IV. 인사 경영권 등 회복 내용

1. 합의, 협의 조항 변경

(1) 규정의 제정과 개정

- 기존: ‘갑’은 취업규칙을 비롯하여 상용직과 관련된 규정, 규칙을 제정 또는 개폐하고자 할 경우에는 반드시 사전에 ‘을’과 협의하고 ~
- 변경: 근로기준법 제94조 법규정으로 대체

(2) 일용직 등 비정규고용의 제한

- 기존: 비정규직 노동자를 신규 채용하고자 할 때에는 채용의 필요성, 기간, 인원, 업무를 ‘을’과 사전에 협의해야 한다.

- 변경: 상용직이 행하는 업무에 대하여 일용직 등 비정규직 사용을 하지 않을 것을 원칙으로 한다.

(3) 신기술 도입

- 기존: ~ 관련된 모든 정보를 ‘을’에게 제공한 뒤 ‘을’과 협의 아래 시행해야 한다.
- 변경: ~ 도입하거나 변경하고자 할 경우 노동조합에 사전에 관련 정보를 제공한다.

(4) 외주 하도급

- 기존: ~ ‘갑’은 사전에 ‘을’과 교섭을 통해 결정한다.
- 변경: ~ 고용관계, 근로조건 변동이 발생하는 경우 조합의 의견을 듣는다.

2. 징계조항 변경

(1) 징계의 양정

- 기존: 비위행위에 대해 몇 회로 표시, 즉 예로 ‘상관에 폭행한 자’ 3회시 - 해고가능
→ 이 문구는 조합원이 상관을 3회까지 폭행한 경우에 해고가 가능하다는 조항임. 사실상, 사용자의 정당한 징계권 행사에 제한 받은 조항임.
- 변경: 비위의 정도 및 과실여부로 판단하고 비위행위의 횟수 부분 삭제함

(2) 징계위원회의 구성

- 기존: 징계위원회는 5 명으로 구성하되 지자체는 과장 3 명, 노조측 2 명으로 구성하고, 과반수 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
→ 조합원의 비위 행위에 대한 징계위원회의 구성이 사실상 쉽지 않아 징계를 제대로 한적이 없음. 이 부분에 대해 조합이 진정으로 원하는 것은 징계의 공정성 확보를 보장하는 방향이 되어야 한다고 설득함.
- 변경: 징계위원회는 지자체가 지정한 3 인으로 구성하고 노조측 참관인에게 진술기회를 부여하며, 징계위원회 종료 시까지 참관을 보장하고 보장되지 않을 시 징계는 무효이다.

3. 기타 불합리한 조항 개정내용

(1) 전임자 숫자 및 유급조합 활동시간 줄임

- 기존: (조합원 230명에) 전임자 2명 및 분회 간부1명에 대해 매일 4시간(월88시간) 유급인정
- 변경: 전임자 1명 및 분회 간부1명에 대해 주 8시간 보장으로 축소

(2) 노사협의회 세부 사항 삭제

- 기존: 각 별도 조항으로 [노사협의회], [통보사항], [협의사항], [의결사항], [자료제시], [협의사항 효력]
- 노사협의회 세부규정을 단체협약에 삽입함으로써 분기마다 지자체가

단체협상에 임해야 하는 의무 발생.

- 변경: 각 노사협의회 사항을 단체협약에서 삭제하고 대신 한 개 조항만 인정
[노사협의회 구성과 운영 등]

(3) 교섭의무

- 기존: 어느 일방의 요구가 있을 때 다른 일방은 이에 응할 의무가 있음.
→ 단체협약에 정해진 단체협약상의 유효기간 중의 평화의무를 무력화하는 조항임
- 변경: “단체협약이 만료되는 시점에서” 추가

V. 노동조합의 양보배경 및 단체협상 평가

1. 노동조합의 양보배경

(1) 지자체의 교섭목표 내용 일관성 유지

지자체는 교섭의 목표가 근로조건의 저하가 아닌 인사 경영권 회복임을 지속적으로 설명하여 조합을 설득시켰으며, 노동조합은 지자체가 6개월 전에 통보한 단체협약 해지통보로 단체협약이 해지될 경우 노동조합이 획득한 계약적(채무적) 권리를 모두 상실하기 때문에 노동조합은 타협점을 모색하게 되었다. 즉, 단체협약 해지되기 직전이라는 시간적 압력이 가해지는 상황에서 노동조합이 큰 부담을 떠안게 되었기 때문에 노동조합은 단체협약 해지 직전에 지자체 안을 대부분 수용하게 되었다.

(2) 지자체의 신뢰성 유지

지자체는 매주 1회 노동조합과 사측 사무실을 오가면서 단체협상을 실시하면서 성실한 교섭태도를 보였으며, 교섭 전부터 사측과 근로자측 상호간에 상당한 신뢰관계가 형성되어 있었기 때문에 교섭과정에서 외부세력의 간섭을 적게 받았다.

(3) 노동조합의 투쟁의지 약화

노사간의 노동쟁의 조정이 결렬된 후, 노동조합은 지자체 시청 앞에서 50여 차례의 시위 투쟁을 하였으나, 지자체가 이에 대응하지 않는 일관된 태도를 유지함으로써 집단행동의 효과를 얻지 못하였다.

2. 단체협상 평가

이번 단체협상은 지금까지 노동조합에 일방적으로 양보만 하였던 기존 관행을 바꾼 획기적인 사례로 사측은 성실교섭을 통한 인사경영권을 획득하였고, 노동조합측은 근로조건 향상을 약속 받은 상호간 실리를 찾은 교섭이었다. 이번 교섭을 통해 기존의 노사간의 대립적, 투쟁적 관계를 청산하고 노사간의 상호 보완적, 협력적 노사관계로 정립하는 계기가 되었다고 본다.

외국계 항공사 노동조합을 통한 근로조건 향상 사례연구

I. 문제의 소재

평소 공인노무사로서 회사측의 대리를 많이 하고 있는 편인데, 약간 이례적으로 노동조합(이하“노조”라 함)에서 자문을 부탁 받았다. 이 노조는 외국계 항공사 노조로 1989 년 4 월에 설립되었지만, 25 년 동안 한번도 단체협약의 체결 없이 노조의 명맥만을 유지하고 있었다. 노조가 설립되자마자 회사는 서울 사무소에 근무 중인 노조위원장을 공항근무로 인사발령을 내고 여러 인사상 불이익을 주어 권고사직 하게 하였다. 그 후 후임 노조간부들도 인사상 불이익을 주어 노조가 제 역할을 하지 못하게 하였다. 노조가 설립한 때만 해도 임금수준이 동종업계와 비교해 상위였지만, 지난 20 여년 동안 제대로 임금인상이 없어 현재는 최하위 수준을 유지하고 있었다. 이러한 노조가 전문가(공인노무사)의 자문을 받으면서 교섭한지 10 개월 만에 단체협약을 체결함으로 종전보다 임금 등 근로조건도 향상되었다.

본고에서는 위의 노조가 단체협약을 체결한 과정 및 주요 쟁점을 살펴본다.

II. 사용자의 노조 관리

1. 사용자가 노조를 부인하면서 발생한 사건

회사는 노조를 인정하지 않았고, 노조에게 공포분위기를 조성하거나 노조간부에게 불이익을 주어 단체교섭을 진행하지 못하도록 하였다. 아래는 구체적 사례이다.

(1) 1989 년 노조가 설립되자 서울에 위치한 본사에서 근무하던 노조위원장을 공항지점으로 인사발령을 냈고, 진급에서 누락시키고, 임금인상도 거의 없어 노조위원장은 자진 퇴사하게 하였다.

(2) 지사장이 2009-2012년 여러 차례 이사직급(한국직책 호칭)을 가진 조합원에게 노조탈퇴를 강요하는 메일을 보냈고, 임금교섭 석상에서 구두발언 등을 통해 조합원의 탈퇴를 강요하였다. 이에 몇몇 이사들이 노조를 탈퇴하였다. 이들은 직급만 이사이지 부하에 대한 ‘실질적인 관리권한’이 없었으며, 실제로 업무에서 담당자 역할만 했었다. 이들 직급은 영어로 Employee(근로자)로, 관리자의 권한을 가진 자만이 영어로 Manager(관리자=팀장=부서장)로 표기되고 있다. 이들은 오로지 연령이 많고, 장기간 근무로 ‘이사’라고 호칭할 뿐이었다.

(3) 지사장은 노사협의나 임금교섭에서 “우리 회사는 임금 수준이 낮은 회사다. 싫으면 나가라”라는 등 강압적인 분위기를 수 차례 조장해, 노조와의 교섭 자체를 제대로 하지 못하게 하였다.

(4) 또한 일부 부서장이나 비서를 통해 회사의 방침에 거부하면 직원들이 불이익을 받을 수 있다는 내용을 계속 주입시켜 노조 활동을 거의 하지 못하는 상황을 유지하였다.

2. 근로조건의 불이익 변경

(1) 임금 삭감: 2009 년 정기상여금 650% 중, 200%를 일방적으로 삭감하였다. 2009 년 2 월 노조는 회사에 공문으로 노조위원장 및 임원 통보를 했음에도, 동년 5 월 회사는 노조 대표자를 무시하고, 노조의 임원인 아닌 특정 조합원을 노조의 대표자로 삼아서 2009 년도 상여금 200%를 삭감하였다.

(2) 성과상여금 미지급(2012년도 분): 회사는 과거 수십 년 동안 제시한 목표를 달성하면 성과상여금을 반드시 지급해왔다. 하지만, 회사는 2012년 회사 목표를 달성했음에도 어떠한 이유나 설명 없이 이를 지급하지 않았다.

(3) 여성생리휴가 무급처리(2009년부터): 회사는 여성근로자에게 2009년 이전까지 임금에서 추가 지급되었던 유급생리휴가수당에 대해 여성근로자들의 어떠한 집단적 동의나 노조 동의도 없이 일방적으로 무급으로 처리하여 지급하지 않고 있었다.

(4) 영업부 영업수당의 일방적 삭감: 영업부 직원은 매월 45만원씩 영업수당을 받아왔다. 2009년에 회사는 영업부에 어떠한 통보나 설명도 없이 영업수당을 매월 45만원에서 35만원으로 줄였고, 2012년부터는 25만원으로 일방적으로 줄였다. 이는 장기간 지급해온 영업수당을 일방적으로 두번이나 삭감한 것으로 명백한 근로조건의 불이익 변경이다.

III. 단체교섭 경위

1. 회사의 단체교섭 회피

노조는 2014년 1월에 회사에 단체교섭을 요구해 2014. 2. 10. 상견례를 가지면서 교섭일정을 요구하였다. 또한 단체교섭(안)도 회사에 제출하였으나 회사는 노조의 교섭요구에 더 이상 대응하지 않았다. 이에 노조에서 2차에 걸친 서면 교섭요구 독촉장을 보냈으나, 회사는 노조의 교섭요구를 계속해 무응답으로 일관하였다. 지사장이 2014. 3. 17. 후임자도 지정하지 않은 채 노조에 교섭일정도 통지도 없이 본국으로 출국해 버렸다. 지사장이 교섭 중에 본사로 돌아간 것은 단체교섭을 거부해 단체협약이 없는 상황을 유지하려는 회사의 정책이라 판단되었다.

2. 고용노동부를 이용한 단체교섭 유도

2014 년 3 월 말 한국지사장이 본국으로 돌아가자 노조는 회사를 단체협상 테이블로 끌어들이기 위해 헌법이 보장한 노조의 권리를 행사하기로 하였다. 즉, 공권력을 이용해 회사를 교섭의 자리로 끌어내는 것이었다. 이러한 이유로 노조는 고용노동부에 회사를 “부당노동행위 및 근로기준법 위반”으로 고소하며 협상을 요구하였다.

고소의 목적은 기존에 부당하게 삭감되었던 임금을 돌려받는 것과 단체교섭을 계속 수행하기 위한 것이었다. 노동청의 고소사건 조사과정에서 회사의 대표자가 직접 ‘근로감독관’의 조사를 받아야 했으며, 회사는 처음으로 노조의 힘을 실감하게 되었다. 회사는 고소사건을 무마하기 위해 2014 년 6 월에 2012 년에 미지급된 성과급과 2009 년 일방적으로 삭감한 정기상여금 200%를 각각 지급하였다. 이에

노조는 회사의 임금소급지급을 긍정적 변화로 판단하였고, 회사가 불이익 하게 변경한 근로조건을 되돌리고 단체협약을 성실히 수행할 것이라는 회사의 구두약속을 받고 회사에 대한 고소장을 취하하였다.

3. 노동위원회를 이용한 단체협상 체결

회사는 부산지사를 교섭대표로 삼아 2014 년 7 월부터 노조와 처음으로 단체교섭 안을 가지고 교섭을 시작하였다. 이후 동년 9 월 23 일까지 노조는 8 차례의 단체교섭을 하였으나, 회사는 단체교섭안이 인사경영권을 침해하는 조항이 많다는 점을 내세우면서, 노조의 단체교섭안을 기존의 취업규칙 내용 수준에서만 수용할 수 있다는 입장을 고수하였다. 교섭진행이 잘 되지 않는 와중에 회사는 임금인상을 조건으로 현행 근로조건에 불이익 변경까지 요구하였다.

이에 노조는 더 이상의 정상적인 절차를 가지고는 어떠한 근로조건도 유지/개선을 할 수 없겠다는 판단으로 파업권을 얻기 위해 노동위원회에 공적 조정을 받기로 하고, 노동위원회에 2014. 9. 25. 노동쟁의 조정을 신청하였다(중노위 2014 조정 99).²⁴

노동위원회는 본 사업장이 항공산업으로 공익사업이고, 지역이 서울, 부산, 인천에 산재하여 있으므로 중앙노동위원회의 ‘특별조정위원회’로 15 일간 조정을 할당하였다. 2014. 9. 29. 특별조정위원회에서 첫 조사가 이루어졌고, 동년 10 월 7 일 최초 조정회의에서 4 시간이나 협상이 있었다. 회사는 완강한 입장이었으나, 상황이 노조의 파업으로 이어지는 것에는 심각한 우려를 표시하였다. 회사는 종전의 입장을 변경해 적극적으로 협상했지만, 노사간 큰 입장 차이로 정해진 15 일간의 교섭기간에 합의안을 도출할 수 없었다.

이에 노사 합의로 조정기간을 추가 15 일간을 부여 받았다. 노조도 파업보다는 노조의 실체를 인정받고, 기존의 근로조건이 불이익 하게 변경된 내용을 회복하는데 주안점을 두었다. 노사는 조정기간을 최대한 활용해 집중 교섭을 하였고, 최초 60 개의 단체협약 제안항목이 28 개로 조정되어 합의되었다. 노사의 합의안이 특별조정회의에 제출되었고, 노사가 이를 수락하는 형식으로 조정안을 수용해 단체협약을 체결하게 되었다.²⁵

위의 성공사례는 다음의 2 가지 특징적인 요소가 작용하였다. (1) 노조법상 강제력이 있는 노동위원회의 공권력으로 이용해 노사를 교섭의 자리로 이끌었던 점이다. (2) 중앙노동위원회 특별조정위원회의 3 인의 조정위원들이 적극적으로 노사를 설득하는 작업이 있었다. 특히, 조정위원들이 사용자측을 충분히 설득하지

²⁴ 노동조합 및 노동관계조정법 제 45 조(조정절차) ②쟁의행위는 제 5 장 2 절 내지 제 4 절의 규정에 의한 조정절차를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다. 다만, 제 54 조의 규정에 의한 기간 내에 조정이 종료되지 아니하거나 제 63 조의 규정에 의한 기간 내에 중재제정이 이루어지지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다.

제 53 조(조정절차) ① 노동위원회는 관계 당사자의 일방이 노동쟁의의 조정을 신청한 때에는 지체 없이 조정을 개시하여야 하며 관계 당사자 쌍방은 이에 성실히 임하여야 한다.

²⁵ 노동조합 및 노동관계조정법 제 54 조(조정기간) ① 조정은 제 53 조의 규정에 의한 조정의 신청이 있는 날부터 일반사업에 있어서는 10 일, 공익사업에 있어서는 15 일 이내에 종료하여야 한다.

②제 1 항의 규정에 의한 조정기간은 관계 당사자간의 합의로 일반사업에 있어서는 10 일, 공익사업에 있어서는 15 일 이내에서 연장할 수 있다.

제 61 조(조정절차의 효력) ②조정서의 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다

않았다면 노조를 관리 대상으로만 생각했던 회사와의 단체협약 체결은 불가능하였을 것이다.

IV. 평가와 교훈

1. 평가

노조가 25년 동안 체결하지 못했던 단체협약을 체결하였다는 데에 큰 의미가 있다고 하겠다. 비록 단체교섭 안이 당초 60개 조항에서 28개 조항으로 조정되었으나 불구하고 노조는 단체협약을 통해 노동조합의 실체를 인정받았고, 근로조건의 결정에 있어서도 대등한 당사자 자격을 인정받았다. 특히, 노조활동에서 조합사무실 확보, 전임자 유급활동시간 보장, 징계위원회의 노사위원 동수구성 등을 확보하였다. 근로조건에서도 삭감된 영업수당을 복원했고, 부당하게 무급화된 생리휴가도 유급으로 확보하였으며, 기존에 확보된 근로조건을 단체협약의 내용으로 명확히 하였다. 첫 단체협약을 통해 임금협약 및 단체협약에 대한 협상 질서를 확립하였기 때문에 그 동안 제대로 확보하지 못했던 근로조건을 확보할 수 있는 방법과 실력을 갖추게 되었다는 것이 노조가 얻은 큰 이익이었다.

2. 교훈

헌법 제32조 제3항은 “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다”고 규정하고 있다. 이는 근로기준법의 제정 목적이다. 하지만 근로기준법만 존재한다면 사업주의 이익에 보다 치우쳐 근로조건의 향상을 도모하는 것이 어렵게 된다. 이러한 이유로 헌법 제33조의 제1항은 근로자의 근로조건 향상을 위하여 노동3권(단결권, 단체교섭권, 단체행동권)을 보장하고 있다. 이 사례의 노조 경우에도 노동3권을 제대로 행사하지 못함으로써 그 동안 근로조건의 개선이 거의 이루어질 수 없었다. 헌법에서 보장된 노동3권의 행사를 통해 진정한 근로조건의 향상을 꾀하고 실질적인 근로조건에 대한 노사대등의 결정방식을 통해 노사 공존 공식이 나온다고 할 수 있다.

V. 맺음말

외국 항공사 노조는 지난 25년간의 단체협약이 없이 노조로서의 명맥만 유지할 뿐이지, 조합원들을 위한 근로조건의 개선이나 조합원을 대변할 수 있는 조직적인 활동을 하지 못했다. 하지만, 이번 단체협약 체결과정을 통해 노조는 노동3권의 행사의 중요성을 다시금 깨닫게 되었고, 스스로 단체교섭을 통해 확보한 단체협약을 바탕으로 실질적인 노조의 기능을 회복함과 동시에 이를 지킬 수 있는 힘을 확보하게 되었다. 앞으로 이 노조가 이번 교섭활동에서 보여주었던 단결된 힘을 유지하여 모든 조합원을 보호하고, 근로조건의 향상을 이루어 동종업계에 뒤진 임금수준 및 근로조건의 개선을 이루기를 바란다.