

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



ILO 핵심 협약을 위반하는 정부의 노조법 개악 시도

정부는 지난 6월 30일 ILO 핵심협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정한다며 국회에 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정안(노조법 개정안)을 제출하였습니다. 정부는 법안 제안이유에서 근로자의 단결권 보장 범위를 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하기 위한 것이라고 밝혔습니다. 그러나 **정부의 설명과 달리 노조법 개정안은 사용자들의 노동3권 공격에 근거를 마련해주는 내용들로 가득차 있습니다.**

정부의 노조법 개정안 중 그나마, 제한적으로 의미 있는 것은 해고자 등의 기업별노조 가입 허용이 유일합니다. 해고자 등의 기업별노조 가입 금지는 해외에 나가서 입밖으로 말하기 너무나 부끄러운 후진적인 제도이고, ILO 결사의 자유 위원회에서도 수 차례 관련 조항을 폐지할 것을 촉구한 바 있습니다. 노조법 개정안의 의미는 딱 여기까지입니다.

정부는 해고자 등의 기업별노조 가입 허용 등의 의미를 매우 과장하면서, 산별노조 간부 등 종사자 아닌 조합원의 조합활동 제한·단체협약 유효기간 최장한도의 상향(2년→3년)을 통한 단체교섭권 침해·직장점거 제한 등을 통한 쟁의권 침해 가능성에 대해서는 어떠한 설명도 하지 않고 있습니다.

노동기본권은 절대 거래의 대상이 될 수 없습니다. ILO헌장 제19조 제8항도 협약비준이 기존 권리보장 수준의 후퇴를 초래해서는 안된다는 '역진 금지의 원칙'을 명시하고 있습니다. 그러나 정부는 노동계에 해

고자 등의 기업별 노조가입 허용이라는 선물을 주니, 노동계도 그에 대한 반대급부로 사용자들이 요구하는 산별노조 임원·간부 등의 사업장 내 조합활동 축소, 사용자들의 교섭비용과 노무관리비용을 줄이고 노동조합의 교섭력을 약화시키는 단체협약 유효기간 최대한도 확대, 직장점거 제한 또는 금지 등을 당연히 수용해야 하는 것처럼 설명하고 있습니다. 그러면서 특수형태·간접고용 노동자들의 노조할 권리 보장을 위한 노조법 2조 개정, 노조설립신고제도 폐지, 교섭창구단일화제도 폐지 등 국제기준 및 헌법에 부합하게 시급히 개정해야 할 내용에 대해서는 침묵으로 일관하고 있습니다.

한편 **사용자단체들은 '1'을 주고 '9'를 빼앗아가는 불공정 거래마저 노동계에 유리한 거래라고 설레발 치며 논의구도를 왜곡하고 있습니다.** 이들은 해고자가 노동조합에 가입하면 노사관계 지형이 노동계에 유리하게 바뀌고, 근로시간면제제도의 기본적인 틀을 전혀 건드리지 않는 데도 큰일이라도 날 것처럼 유난을 떨니다. 보수언론은 연일 사용자들의 주장을 떠들썩하게 확대 재생산하고 있지만, 주류 언론에서 이를 냉정하게 검증하는 기사는 찾아보기 어렵습니다. **이번 금속법률(9·10월 합본호)에서는 현안쟁점으로 노조법 개정안이 왜 개악안인지 '냉정하게 살펴보았습니다.'** 이와 함께 **인간답게 일하며 살 권리를 위해 필요한 전태일3법의 구체적인 법조항에 대해서도 살펴보았습니다.**

- ✓ **노동기본권은 거래의 대상이 아님**
- ✓ **ILO 역진금지 원칙 위반**
- ✓ **산별노조 활동 제한**
- ✓ **기업별 노사관계 고착화 시도**
- ✓ **단체교섭권 및 쟁의권 침해**

| 순번 | 노조법 개악안 주요내용 | ILO기준 부합 여부 | 문제점(영향) |
|----|---|-------------|--|
| 1 | 실업자·해고자 등의 기업별 노동조합 가입 허용 | 부분적 부합 | <ul style="list-style-type: none"> • 특수형태, 간접고용 노동자 노조할 권리 보장 내용 누락 • 실업자·해고자 등은 이미 산별노조에 가입 가능하므로(判) 산별노조에 대한 영향 X |
| 2 | <p>종사자 아닌 조합원이 사업장내 조합활동시</p> <p>① 사용자의 효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 할 것, ② 사업장 출입 및 시설 이용 시 회사 내부 규칙 또는 노시간 합의 준수할 것 명시 ③ 사용자는 합리적인 이유 없이 출입 등 거부하지 못함</p> | 위반 | <ul style="list-style-type: none"> • 노조법이 노조활동 제한법이라는 점 확인 • 노동조합 활동이 아니라 사용자의 효율적인 사업장 운영권을 보호 • 사용자들이 효율성과 합리성을 무기로 노조활동 축소시키려는 공격과 분쟁의 확대 가능성 • 산별노조 조합활동 심각히 제한하고 기업별 노사관계 고착화 |
| 3 | 종사자 아닌 조합원의 기업별 노조 임원 및 대의원 자격 제한 | 위반 | <ul style="list-style-type: none"> • 임원·간부 자격 제한은 ILO기준에 위배 • 산별노조에 대한 영향 X |
| 4 | 근로시간면제제도 관련하여 ① 전일자 급여지급 및 면제한도 초과 요구 파업 관련 노조 처벌 규정 삭제, ② 근로시간면제한도 초과 단협 또는 사용자 동의 무효 규정 신설, ③ 근로시간면제 심의위를 경사노위에 두도록 함 | 위반 | <ul style="list-style-type: none"> • 영향 X (현재의 근로시간면제제도 기본적인 틀 그대로 유지) • 대통령 자문을 위한 협의기구에 불과한 경사노위에서 정하도록 하는 것은 노사교섭을 통해 자율적으로 정하도록 한 ILO기준에 위배 |
| 5 | 교섭창구단일화제도와 관련하여 ① 개별교섭 시 사용자의 성실교섭의무와 차별금지 의무 신설, ② 분리된 교섭단위 통합제도 | - | <ul style="list-style-type: none"> • 노조법 30조 성실교섭의무와 判의 중립유지의무 확인에 불과. 사업 또는 사업장 단위의 통합제도 효과 제한적이고 사용자에게 의한 악용도 가능 • 영향 X(소수노조 노동3권 침해하고 기업별교섭 강제하는 교섭창구단일화제도 그대로 유지) |
| 6 | 노사가 기업별·산업별·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 선택추진할 수 있도록 국가지방자치단체에 노력 의무 부여 | - | <ul style="list-style-type: none"> • 기업별교섭 강제하는 교섭창구단일화제도 유지되는 한 형식적 노력 의무에 불과 • 교섭창구단일화제도 폐지부터 하길! |
| 7 | 단체협약 유효기간의 최대 한도 를 2년에서 3년으로 상향 | 위반 | <ul style="list-style-type: none"> • 사용자에게는 교섭비용 및 노무관리 비용 절감 효과 선물 • 노동조합은 단체교섭권이라는 무기를 사용할 수 없는 기간이 길어져 결국 교섭력 약화 |
| 8 | <p>쟁의행위의 수단·방법 등과 관련하여</p> <p>① 쟁의행위의 기본원칙으로 사용자의 점유 배제하여 조업 방해 형태의 쟁의행위 금지 명시, ② 쟁의행위 시 생산 및 그 밖의 주요업무에 관련되는 시설 등에 대해서 전부 또는 일부 접근 금지</p> | 위반 | <ul style="list-style-type: none"> • 노동3권이 아닌 사용자 보호하는 노동3권 제한법이라는 점 확인 • 주요업무시설에서 조업을 방해하지 않으면서 하는 평화적인 방식의 피켓팅과 집단적인 현장순회 활동도 위법하게 평가될 가능성 높아짐 • 노동조합의 쟁의권 심각히 침해 |

모든 노동자의 노조할 권리 보장

특수형태 노동자를 노조법상 근로자로 인정하고, 원청 회사를 간접고용 노동자의 사용자로 인정하도록 노조법 제2조를 개정

노조법 2조 개정 민주노총 요구안

제2조(정의)

- 1. "근로자"라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사람은 근로자로 본다.
 - 가. 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람
 - 나. 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람
- 2. "사용자"라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다. 이 경우 근로계약 체결 당사자가 아니더라도 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 자는 사용자로 본다.
 - 가. 근로자의 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자
 - 나. 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자
 - 다. 사내하도급의 도급 사업주
 - 라. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인 (원수급인을 포함한다)

모든 노동자에게 근로기준법 전면 적용

5인 미만 사업장에도 근로기준법이 전면 적용되도록 제11조 개정

근로기준법 11조 개정 민주노총 요구안

제11조(적용 범위) ① 이 법은 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. <이하 삭제>

모든 노동자가 죽지 않고 일할 권리

노동자와 시민들이 위험으로부터 보호받고 안전하게 일할 수 있도록 일터와 시설물, 제조물 등의 위험방지에 실질적인 책임이 있는 자에 대한 처벌을 강화 하는 내용 등의 중대재해기업처벌법 제정

중대재해기업처벌법안 주요 내용

- (적용영역) 산업 재해 뿐만 아니라 기업 시설 및 제조물 이용자가 입은 재해에도 적용
- (보호대상) 계약의 형식에 관계없이 그 사업의 수행을 위해 노무를 제공하는 자도 보호
- (위험방지의무) 기업조직에서 실질적인 권한을 가진 자에게 종사자, 이용자, 그 밖의 사람이 생명, 신체의 안전 또는 보건상의 위험을 입지 않도록 "사업주 또는 법인이 소유·운영·관리·발주한 사업(장), 공중이용시설, 공중교통수단의 종사자 및 이용자 등이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위험을 입지 않도록 위험을 방지할 의무" / "생산·제조·판매·유통 중인 원료나 제조물로 인해 종사자 및 이용자 등이 생명·신체의 안전 또는 보건상의 위험을 입지 않도록 위험을 방지할 의무" 부과
- (원청에게 위험방지의무 부과) 용역, 도급, 임대 및 위탁관리 시 원청에게 공동으로 위험방지의무 부과
- (처벌 대상) 책임주체와 처벌대상을 일치시켜, 기업조직에서 실제 결정권한을 행사하는 자가 위험방지의무를 위반하여 중대재해에 이르게 한 경우 그 실질적인 책임자를 처벌
- (처벌 강화) 법정형 상향, 고의 또는 중대과실로 인한 중대재해에 대해서는 징벌적 손해배상 책임
- (법인처벌 방식) 행위자(사람)가 처벌된 경우 뿐만 아니라 행위자의 과실 등으로 중대재해 발생한 경우에도 법인 처벌
- (공무원 처벌) 안전보건의무 준수 감독, 건축 및 사용 인허가 등의 권한과 관련된 주의의무 위반으로 중대재해 야기 시 형사처벌



단체협약에 대한 국가의 개입은 최소화 되어야 한다며, 산재 유족 특별채용 조항이 사회적 약자를 배려하여 공정성에 기여한다고 본 판결

대법원 2020. 8. 27. 선고
2016다248998 전원합의체 판결

[사실관계] 기아차지부 조합원이 벤젠에 노출된 상태로 근무하다 현 대차 남양연구소로 전직한 뒤 업무상 재해로 사망하게 되자, 유족이 단체협약 규정(‘조합원이 산업재해로 사망할 경우 결격사유가 없는 직계가족 1명에 대해 요청일로부터 6개월 내 특별채용 한다’)를 근거로 자녀의 채용을 요구하며 소를 제기한 사건입니다.

[판결요지] 1심과 2심은 위 단체협약 조항이 ①사용자의 고용계약의 자유를 현저하게 제한하고, ②취업기회 제공의 평등의 해치며, ③ 과도한 혜택이라는 이유로 “선량한 풍속 기타 사회질서에 위반”되어

민법 제103조에 따라 무효라고 판결하였습니다. 그러나 대법원은 ① 단체협약은 노사자치의 영역이므로 법원의 개입을 최소화해야하고, ② 해당 조항은 산재로 목숨을 잃어버린 근로자의 특별한 희생에 상응하는 보상이며, ③ 이를 통해 가족생계의 어려움을 해결할 수 있도록 사회적 약자를 보호하고 있다며 원심을 파기 환송하였습니다.

[의의] 단체협약에 대한 국가의 개입을 최소화해야 한다는 점과 산재 유족 특별채용 조항의 사회적 의미를 확인하였다는 점에서 의의가 있습니다. 다만, 산재 유족 특별채용 조항은 정년퇴직자 및 장기근속자 가족에 대한 특별채용 조항과는 경우가 다르다고 전제하고 있다는 점에서 사안에 따라 논란이 계속될 수 있다는 점은 유의해야 합니다.

산별노조 간부가 산업안전보건법 위반 증거수집을 목적으로 사업장에 출입하고 현장순회 등을 한 것이 정당하다고 본 판결

대법원 2020. 7. 29. 선고
2017도2478 판결

[사실관계] 금속노조 간부 2인이 유성기업 영동공장 안에 들어가 산업안전보건법 위반 증거수집 목적으로 약 30-40분 동안 작업 환경과 시설 및 설비 상태를 확인한 뒤(현장순회 활동) 지회 조합원들을 대상으로 교육을 진행한 행위에 대해, 해당 기업이 위 간부들을 공동주거침입죄로 고소한 사건입니다.

[판결요지] 대법원은 ① 기업노조는 회사 주도로 설립된 어용노조로 그 설립이 무효여서 그와 맺은 단체협약도 효력이 없다는 점, ② 금속노조가 해당기업과 어용노조와의 단체협약 체결 전에 맺은 단협에 따르면 적법한 쟁의행위 중 상급단체 간부의 출입이 허용되

는 점, ③ 금속노조 간부들의 출입목적이 근로조건 유지개선과 근로자의 경제적 지위 향상을 위한 것으로 정당한 점, ④ 금속노조 간부들은 단지 공장을 눈으로 살폈을 뿐이고 머문 시간도 짧았으며 근로자들의 업무를 방해하거나 소란을 피우지도 않은 점 등을 들어 무죄를 선고한 원심을 확정하였습니다.

[의의] 대법원은 조합활동의 시기·방법 등에 있어서, 단체협약의 근거 여부, 조합활동의 필요성과 기업의 시설관리권의 침해 정도 등을 종합적으로 비교衡量하여 조합활동의 정당성을 판단하고 있습니다. 이번 판결은 산별노조 간부의 사업장 내 조합활동의 범위를 넓히는 의미가 있습니다. 다만, 법원이 산별 간부들의 사업장 출입 행위의 정당성을 판단할 때 “출입 방식이나 절차를 정한 노사 간 합의 위반 여부”를 중요한 기준 중 하나로 보고 있다는 점을 유의해야 합니다.

불법대체인력으로 투입된 외부인은 노조법에 의해 처벌되지 않으므로, 현행범으로 체포할 수 없다고 본 판결

대법원 2020. 6. 11. 선고
2016도3048 판결

[사실관계] 회사가 노동조합의 파업 중에 외부인을 위법한 대체인력으로 투입하자 조합원들이 제지하던 중 그 외부인이 부상을 당해 공동상해죄로 기소된 사건입니다.

[판결요지 및 의의] 대법원은 노조법 91조, 43조 1항은 사용자만을 처

벌하는 규정일 뿐 대체근로자를 처벌하는 조항이 아니므로 대체근로자를 현행범으로 체포할 수 없고, 따라서 저지하는 과정에서 직접 물리력을 행사하여 상해에 이르게 한 점에 대해서 책임이 있다고 보았습니다. 법원은 위법한 대체근로행위에 대해 그 대체인력의 사업장 출입을 막거나 둘러싸서 작업수행을 방해하는 정도의 상당한 실력행사는 인정하고 있으나, 폭행과 상해에 이르게 하는 경우 위법하다고 보고 있으므로 주의가 필요합니다.

5년만의 쟁의권 확보, 자동차판매 노동자들의 투쟁!

김선영 자동차판매연대지회 지회장

INTERVIEW

자동차판매연대지회 소개

국내 자동차 제조 5개사(현대, 기아, 르노삼성, 쌍용, 한국GM) 대리점에 근무하는 비정규직 노동자를 가입대상으로 하는 “전국자동차판매노동자연대노동조합”을 2015. 8. 22. 설립하고 서울지방고용노동청으로부터 2015. 9. 18. 설립 신고증을 받고 활동하던 중 2018. 5. 30. 조직 형태 변경을 하고 금속노조에 가입하게 되었습니다. 현재 조합원수는 600여명입니다.

법률투쟁 과정

2015. 8. 22. 노동조합을 설립하자 원청은 곧바로 핵심 임원인 위원장, 수석부위원장, 사무처장 모두를 해고하고 노조에 가입한 대리점 7개를 연속적으로 폐업을 시키면서 100명이 넘는 조합원을 집단적으로 해고하였습니다. 현대기아차 원청은 노조에 가입하면 바로 해고한다는 공포감으로 조직화를 막으려 했지만 대다수 조합원들은 뒤로 물러서지 않고 당당하게 노조탄압에 맞서 싸웠습니다. 결국 초창기 해고된 조합원들은 지방노동위원회, 중앙노동위원회, 서울행정법원, 서울고등법원, 대법원까지 일관되게 부당노동행위임을 인정받고 원직복직 판결을 받았습니다. 그러나 현대기아차 대리점들은 대법원 판결을 무시한 채 현재까지도 복직시키는 것을 거부하고 있습니다.

노동조합 설립 후 곧바로 대리점대표들에게 단체교섭을 요청하였습니다. 하지만 대리점주들은 노동자가 아니라고 우기며 단체교섭을 모두 거부하였습니다. 지난한 법정투쟁 끝에 2019. 6. 13. 대법원 판결 후 노조 설립 4년 6개월 만에 단체교섭을 시작할 수 있었습니다. 사용자들이 법원에 소송을 제기하고 지속적으로 시간을 끌면서 조합원이 탈퇴하는 등 많은 힘든 점도 있었지만 지회는 포기하지 않고 투쟁을 하였습니다.

향후 투쟁 계획은

노조 설립 후 5년 만에 쟁의권을 확보했습니다. 현대기아차 원청은 600여명 소수의 조합원이 무슨 파업을 할 수 있겠느냐며 지회를 압박하고 있는 거 같은데 큰 오산입니다. 물방울이 바위를 뚫듯이 지회는 조금씩 끈질기게 앞으로 전진해 나갈 것입니다.



자동차판매 노동자들에게 전태일3법의 의미는

노동부로부터 설립 신고증을 교부 받았는데도 불구하고 노조 설립 후 5년이다 되어서야 단체교섭을 할 수 있었습니다. 뿐만 아니라 실질적인 사용자가 정몽구/정의선이 분명한데도 원청은 직접적인 근로관계가 아니라며 교섭을 거부하고 있습니다. 노조법 2조를 반드시 개정해서 노동자와 사용자 정의를 확대해야 합니다. 누구나 노동3권을 보장받아야 하고 실질적인 원청이 교섭에 나와야 합니다.

또한 대리점에 근무하는 업무과 직원은 근로계약서를 작성하는 노동자이지만 5인 미만 사업장이라며 퇴직금조차 제대로 지급하지 않는 대리점주가 많습니다. 노동자라면 누구나 근로기준법의 보호를 받아야 합니다.

전국의 수많은 노동자들이 사업장에서 산재사고로 죽어 나가고 있습니다. 처벌이 가볍기 때문에 그렇습니다. 중대재해기업에는 반드시 엄중한 책임을 물어야 합니다.

- 금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5 경향신문사 별관 3층 I 전화 (02)2670-9500 I 팩스 (02)2679-1790
- 경남사무소 창원시 성산구 마다미서로 64 노동회관 202호 I 전화 (055)262-3984 I 팩스 (055)262-3985
- 충남사무소 아산시 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호 I 전화 (041)910-1414 I 팩스 (041)910-1419
- 울산사무소 울산 북구 산업로 1020 오토밸리복지센터 4층 I 전화 (052)266-8001 I 팩스 (052)257-3095