

개정노동법의 문제점과 노동현장의 대응방향

- △ 사 회 : 이 병 훈(중앙대학교 사회학과 교수)
- △ 발 표 : 김 유 선(한국노동사회연구소 소장)
권 영 국(민변 노동위원장)
- △ 토 론 : 박수근 (한양대학교 법학과 교수)
이주호 (보건의료노조 전략기획단장)
이창배 (금속노조 정책국장)
김 석 (공공운수연맹 정책국장)
김용서(전교조 교섭국장)
권오룡(금속노조 현대차지부 홍보선전실장)

- 일 시 : 2010년 1월 12일(화) 3~6시
- 장 소 : 백범김구기념관
- 주 최 : 한국노동사회연구소(KLSI)
- 후 원 : 민주당 국회의원 김상희

개정 노동조합법 평가와 대응방향(안)

김유선(한국노동사회연구소 소장)

2010.1.12 토론용

1. 들어가는 말

- 2009년 12월 30일 노동조합법 개정안 국회 환경노동위원회 통과
- 12월 31일까지 국회 법사위와 본회의를 통과하지 못 함에 따라, 현행법대로 노동조합법이 시행될 가능성이 높을 것으로 전망됨.
- 2010년 1월 1일 새벽 2시 국회의장이 직권 상정한 노동조합법 통과

2. 경과

- 막판까지 유력했던 대안은 시나리오4와 시나리오6 둘 중 하나였음.

		복수노조		
		금지	허용	
			장구단일화	자율교섭
노조 전임자 임금	금지	시나리오2, 재계-정부 원안 시나리오5, 노총-경총-정부 합의안 시나리오6 2010.1.1 직권상정 개정노동법		시나리오4 현행법대로 시행
	허용	시나리오3 시행 유예	시나리오1 노동계-민주당-민노당 원안	

○ 시나리오4와 6의 차이점

- 시나리오4: 복수노조 허용, 자율교섭, 전임자임금 금지
- 시나리오6: 복수노조 1.5년 유예, 창구단일화, 전임자임금 금지완화(부분 허용)

가능했던 시나리오 비교

	시나리오4 현행법대로 시행	시나리오6 직권상정 개정노동법
복수노조	2010.1.1부터 허용 (즉시)	2011.7.1부터 허용 (1년 6개월 더 유예)
창구단일화	자율교섭	교섭창구 단일화 (1기업 1교섭강제-소수노조 교섭권 박탈, 위헌)
전임자임금	2010.1.1부터 금지 (협의교섭, 고충처리, 산업안전활동은 유급)	2010.7.1부터 금지 (노조 유지관리업무 추가, 근로시간면제한도내 허용)

2

○ 시나리오4 → 시나리오6

- 자주적 단결권과 교섭권을 유린(복수노조 유예, 교섭창구 단일화)한 대가로 전임자임금 금지완화(부분 허용)

○ 준비 없이 현행법대로 시행하면 대혼란? 현행법대로 시행은 극단적 주장?

- 이미 지난 13년 동안 예고된 사항
- 지금도 조직대상이 중복되지 않는 복수노조는 기업에 다수 존재. 자율교섭 하고 있음에도 별다른 문제 발생한 적 없음.
- ‘현행법대로 시행’을 최악의 시나리오로 바라본 곳은 복수노조 허용을 원치 않은 한국노총과 재계(현대자동차 제외) 두 곳뿐.
- 정부(10-11월), 민주노총(12월), 민노당(12월)은 차선책으로 바라봤음.

3. 노조 전입자 임금

1) 기존의 단협 유효기간까지 기존의 전입자 임금지급 조항 유효 <부칙제3조>

전입자임금 시행시기

시행시기 해석	2010년		2011년		2012년	
	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
2010.1.1	지급	기존 협약 유효기간 따라 단계별 제한			임금지급 전면 제한	
2010.7.1	지급 교섭	단체협약 유효기간 2년 동안 지급				제한

5

- 시행일을 2010년 1월로 해석하면,
 - 기존의 협약은 2011년 12월까지 단계적으로 유효기간 종료.
- 시행일을 2010년 7월로 해석하면,
 - 2010년 상반기 일제히 단체협약 갱신교섭.
 - 전입자임금관련 쟁의행위 금지조항(1천만원 이하 벌금)은 2010년 7월부터 적용 되므로 2010년 상반기 단체협약 갱신교섭에는 적용 안 됨.
 - 단체교섭을 통해 새로이 체결된 조항은 2012년 상반기까지 2년 동안 유효.
 - 근로시간면제위원회가 정할 근로시간면제한도는 2012년 하반기에나 적용가능.

2) 근로시간면제심의위원회(3~4월)

- 조합원수 등을 고려하여 근로시간 면제한도(최대치) 결정. 3년마다 재심의.
- 근로시간 면제한도를 정할 때 ‘협약·교섭, 고충처리, 산업안전활동; 노동조합의 유지·관리 업무’에 소요되는 시간이 근거가 될 것.

3) 단체교섭

- 근로시간 면제한도를 초과하지 아니하는 범위 내에서 면제시간 결정.
- 부칙(법률 제5310호) 제6조 2항(노동조합의 재정자립 지원)

- 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.

4. 복수노조

○ 복수노조 1.5년 유예. 2011년 하반기 복수노조 허용.

- 2011년 6월 30일까지 기존의 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합의 설립 금지(부칙 제7조 1항)
- 그 때 가서 또 다시 유예될 가능성 배제할 수 없음.

○ 복수노조 허용 여부에 관계없이 조직 확대사업에 박차를 가해야 함.

- ①무노조 사업장 ②기존 노조의 조직대상에서 제외된 비정규직이나 특정 직종을 대상으로 산별노조 지부(또는 분회) 설치, 조직 확대
- 규약이나 단체협약으로 비정규직이나 특정 직종의 노조 가입자격을 제한한 사업장은, 노조 가입자격 제한조항을 삭제하고 신규조합원 확대운동.

복수노조 시행시기

	2010년		2011년		2012년	
	상반기	하반기	상반기	하반기	상반기	하반기
복수노조	금지		➔		허용	
창구단일화	자율교섭		1기업 1교섭 (기존 복수노조 제외)		➔	
					1기업 1교섭	

5. 교섭창구 단일화 (은통 위헌)

가. 개별 조항

1) 교섭창구 단일화 대상(제29조의2 제1항)

- “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우”
 - ‘조직대상 중복노조’를 넘어서서 ‘1기업 1교섭 강제’
 - 교섭창구 단일화 대상은 “조직대상 중복노조”로 한정해야

2) 교섭단위 결정(제29조의 3)

- 하나의 사업 또는 사업장(1항). 노동위원회 결정으로 교섭단위 분리 가능(2항)
 - 기업별 유일교섭 강제조항. 공동교섭단위 조항은 없음.
 - 다른 나라에서 찾아볼 수 없음. 미국도 교섭단위를 기업으로 강제하지 않음.
 - 교섭단위는 ‘동일한 조직대상’으로 하고, 초기업 노조의 교섭요구에 대응하여 사용자에게 공동교섭에 응할 의무 부과해야

3) 교섭대표노조 선정절차(제29조의2 제2항~8항)

- (1단계) 일정 기한 내에 자율 결정
 - (2단계) 전체 조합원의 과반수 노동조합(위임 또는 연합 방식 허용)
 - (3단계) 공동교섭대표단 구성(전체 조합원의 10% 미만 노동조합 제외, 위헌)
 - (4단계) 노동위원회가 비례대표 결정

4) 규범적 부분과 채무적 부분의 미 분리.

- 복수노조가 설립되더라도 기존 노조의 단체협약 유효기간이 끝날 때까지 단체 교섭권 행사 못 함. 다수노조 지위를 확보하지 못하면 계속 교섭권 행사 못 함.
 - 채무적 조항(노조 사무실, 전임자, 조합활동 등) 조차 교섭 못 한다?

5) 사용자가 동의하면 창구 단일화 대상에서 제외(제29조의2 제1항 단서)

- “교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.”
 - 개별교섭 가능성을 열어 놓은 측면보다는, 사용자에게 교섭상대 선택권을 부여

함으로써 악용될 가능성이 큼(교섭권 구결조항, 어용노조 조장조항, 위헌)

나. 총괄

- 1) 교섭창구 단일화(배타적 교섭대표제)는 소수노조의 교섭권을 박탈하므로 위헌.
 - 1기업 1교섭을 법률로 강제하면(기업별 유일교섭 강제조항), 비정규직 노조와 산별노조는 대부분 교섭권이 박탈됨.
 - 이는 한국사회의 고질적 병폐인 대기업 정규직 중심의 기업별 노사관계를 고착하고, 산업·지역 등 초기업수준 노사관계의 진전을 가로막게 될 것임.
- 2) 노조조직률 제고와 초기업노조 건설에 부정적 요인으로 작용할 것.
 - 복수노조가 설립되더라도 기존 노조의 단체협약 유효기간이 끝날 때까지 단체 교섭권 행사 못 함. 그 뒤로도 다수노조 지위 확보 못하면 계속 교섭권 행사 못 함.
 - 초기업노조의 통일교섭 불가능. 과반수를 확보한 기업들을 묶어 교섭을 하든가 개별 기업을 상대로 한 대각선 교섭만 가능. 시기 집중도 어려움.
- 3) 다수노조 확보 둘러싸고 노노갈등, 노사갈등 심화. 사용자 부당노동행위 증가
 - 배타적 과반수 대표제에서 사용자는, 복수노조 가운데 상대하기 쉬운 노조가 교섭대표를 맡으면 노동비용을 절감할 수 있기 때문에, 사활적 이해관계를 걸고 이 노조가 과반수를 확보할 수 있도록 지원할 것임.
- 4) 교섭창구 단일화가 필수불가결한 절대명제?
 - ‘기업의 교섭비용 절감’이 ‘헌법의 단체교섭권 보장’보다 더 중요한 원칙인가?
 - 교섭창구 단일화가 가져올 기업의 ‘교섭비용 절감’보다 ‘노노갈등-노사갈등 비용 증가’가 훨씬 더 클 것.
- 5) 창구단일화 대상에서 산별노조 제외가 특혜 주장?
 - 창구 단일화는 소수노조의 교섭권을 박탈하는 것(위헌)으로, 다수노조에게 초헌법적인 특권을 부여하는 것.
 - 산별노조 제외는 ‘창구단일화-자율교섭’ 사이 절충안.
 - 창구단일화를 전제한 상태에서 산별노조 제외가 특권이라고 생각한다면 모든 노조에게 교섭권을 부여하면 됨.<자율교섭>

다. 대응

- 복수노조가 허용되는 2011년 하반기부터, 1기업 1교섭 체제가 본격화되는 2012년 하반기 사이에는, 교섭창구 단일화 조항의 문제점이 구체적으로 드러날 것.
 - 노동현장 곳곳에서 교섭창구 단일화를 둘러싸고 노노갈등, 노사갈등 표출.
 - 부당노동행위 구제신청이 증가하고 법 개정 움직임 고조될 것.
 - 위헌소송
- 2012년 상반기는 국회의원 총선이 있고, 하반기는 총선 직후 첫 정기국회이자 대통령 선거를 앞둔 시기임.
 - 노동법 개정은 2012년 하반기 정기국회 또는 2013년 상반기 임시국회에서 법 개정을 최종 목표로 추진할 필요가 있음.

<참고1> 미국의 배타적 교섭대표제

- 배타적 교섭대표제는 선진국에서는 북미(미국, 캐나다)에서만 발견되는 독특한 모델이고, 후진국에서는 카리브 해, 자메이카, 트리니다드, 가이아나, 필리핀에서 실시하고 있음(Biagi and Tiraboschi 2004). 헌법으로 단결권을 보장한 대륙법계 국가는 모두, 모든 노동조합에게 단체교섭 기회를 부여하고 있음. 더욱이 한국은 헌법으로 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 명시적으로 보장하고 있는 국가임.
- 1980년대 이후 미국에서는 배타적 교섭대표제에 따라 노조승인 절차가 실시된 경우가 드물고, 선거가 실시되더라도 사용자의 부당노동행위가 집중되어 노조가 교섭권을 확보한 경우가 드물음. 1930년대 뉴딜 노사관계 정책 입안자들은 사용자가 단체교섭에 잘 응하지 않는 상태에서 배타적 교섭대표제를 실시하면 단체교섭이 강화될 것으로 기대했음. 그러나 1980년대 이후 미국에서는 뉴딜 노사관계 정책 입안자들의 예상과는 전혀 다른 결과가 전개되고 있는 것임. 이에 대해 인증카드 서명으로 선거를 대체하거나 첫 교섭을 중재하는 방안도 제시되고 있지만, 이러한 미미한 변화로는 효과가 없을 것이며, 현행법에 대한 근본적 개혁이 필요하다는 주장이 제기되고 있음(Kochan, Katz and McKersie 1994).

<참고2> 개정 전 노동조합 및 노동관계조정법(2009.12.31)

제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.

② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급 받아서는 아니된다.

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재역의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다.

부칙 제5조(노동조합 설립에 관한 경과조치) ① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조의 규정에도 불구하고 2009년 12월 31일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.

② 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항의 규정에 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.

③ 노동부장관은 2009년 12월 31일까지 제1항의 기한이 경과된 후에 적용될 교섭창구 단일화를 위한 단체교섭의 방법·절차 기타 필요한 사항을 강구하여야 한다.

부칙 제6조(노동조합 전임자에 관한 적용의 특례) ① 제24조제2항 및 제81조제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)은 이를 2009년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.

② 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.

<참고3> 노총-경총-노동부 합의사항(2009.12.4)

- 가. 노동조합 전임자 급여금지 제도와 관련하여, 중소기업의 합리적인 노조활동이 유지될 수 있도록 노사 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 등 관련 활동에 대해 사업장 규모별로 적절한 수준의 근로시간 면제제도를 운영할 수 있도록 한다.
- 위와 관련된 구체적인 세부사항은 노사정이 실태조사 등을 토대로 긴밀한 협의를 통해 합리적인 기준을 마련, 시행령에 반영하고 준비기간을 거쳐 2010년 7월부터 시행한다.
- 나. 근로자의 단결선택권을 보장하기 위해 사업장 단위 복수노조 설립 규제는 폐지하되, 이에 따라 야기될 수 있는 부작용과 혼란을 최소화하기 위해 교섭창구는 단일화한다.
- 교섭창구 단일화를 위한 구체적인 방법·절차, 교섭 비용 증가 방지 방안 등을 노사정이 협의하여 시행령에 반영하고, 산업현장 교육·지도 등을 위한 충분한 준비기간을 두고 2012년 7월부터 시행한다.
- 다. 복수노조 교섭단위는 사업 또는 사업장으로 한다.
- 소수 노조에 대한 불합리한 차별을 방지하기 위해 교섭대표 노조에게 공정대표 의무를 부여한다.

<참고4> 개정 후 노동조합 및 노동관계조정법(2010.1.1)

- 제24조 (노동조합의 전임자) ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.
 - ③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.
 - ④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.

- ⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.

제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 “위원회”라 한다)를 노동부에 둔다.

- ② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.
- ③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.
- ④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.
- ⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.
- ⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조 (교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

- ② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.
- ③ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체로부터 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임받은 자는 그 노동조합과 사용자 또는 사용자단체를 위하여 위임받은 범위안에서 그 권한을 행사할 수 있다.
- ④ 노동조합과 사용자 또는 사용자단체는 제3항에 따라 교섭 또는 단체협약의 체결에 관한 권한을 위임한 때에는 그 사실을 상대방에게 통보하여야 한다.

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

- ② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.
- ③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

- ④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.
- ⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.
- ⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.
- ⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.
- ⑧ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위”라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.

- ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.
- ③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.
- ④ 교섭단위 분리 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제29조의4(공정대표의무 등) ① 교섭대표노동조합과 사용자는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원 간에 합리적 이유 없이 차별을 하여서는 아니 된다.

- ② 노동조합은 교섭대표노동조합과 사용자가 제1항을 위반하여 차별한 경우에는 그 행위가 있는 날(단체협약의 내용의 일부 또는 전부가 제1항에 위반되는 경우에는 단체협약 체결일을 말한다)부터 3개월 이내에 대통령령으로 정하는 방법과 절차에 따라 노동위원회에 그 시정을 요청할 수 있다.
- ③ 노동위원회는 제2항에 따른 신청에 대하여 합리적 이유 없이 차별하였다고 인정한 때에는 그 시정에 필요한 명령을 하여야 한다.
- ④ 제3항에 따른 노동위원회의 명령 또는 결정에 대한 불복절차 등에 관하여는

제85조 및 제86조를 준용한다.

제29조의5(그 밖의 교섭창구 단일화 관련 사항) 교섭대표노동조합이 있는 경우에 제2조제5호, 제29조제3항·제4항, 제30조, 제37조제2항, 제38조제3항, 제42조의6제1항, 제44조제2항, 제46조제1항, 제55조제3항, 제72조제3항 및 제81조제3호 중 “노동조합”은 “교섭대표노동조합”으로 본다.

제41조 (쟁의행위의 제한과 금지) ①노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.

제42조의6 (필수유지업무 근무 근로자의 지명)

② 제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.

제81조 (부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

제89조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제85조제3항(제29조의4제4항에서 준용하는 경우를 포함한다)에 따라 확정되거나 행정소송을 제기하여 확정된 구제명령에 위반한 자

제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

1. 제24조제5항을 위반하는 자

부칙 <제5310호,1997.3.13>

제5조 (노동조합 설립에 관한 경과조치) <삭제>

제6조 (노동조합 전임자에 관한 적용의 특례<개정 2001.3.28>) ① <삭제>

②노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.

부칙 <제8158호,2006.12.30>

제1조(시행일) 이 법은 2007년 7월 1일부터 시행한다. 다만, 제42조의2 내지 제42조의6, 제43조제3항·제4항, 제62조제3호, 제71조, 제74조, 제75조, 제89조제1호(필수유지업무에 대한 쟁위행위의 제한에 관한 부분에 한한다)의 개정규정은 2008년 1월 1일부터, 제81조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터, 법률 제5310호 노동조합및노동관계조정법 부칙(법률 제6456호 노동조합및노동관계조정법중개정법률에 따라 개정된 내용을 포함한다) 제5조제1항·제3항 및 제6조제1항의 개정규정은 2007년 1월 1일부터 시행한다.

부칙 <2010.1.1>

제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치) ① 근로시간 면제심의위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의의결하여야 한다.

② 근로시간면제심의위원회가 제1항에 따른 기한까지 심의의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의의결할 수 있다.

제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.

제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.

제5조(필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.

제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치)
2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제89조제2호의 개정규정은 2012년 7월 1일부터 적용한다.

제7조 (노동조합 설립에 관한 경과조치) ①하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조에도 불구하고 2011년 6월 30일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.

②행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항의 규정에 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.

제8조 (노동조합 전임자에 관한 적용의 특례<개정 2001.3.28>) ①제24조제2항 및 제81조제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)은 이를 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.

개정 노동법의 문제점 및 대응방향

권영국(변호사, 민변 노동위원장)

1. 노조법 개정의 논의 경과 및 절차적 문제점

가. 노조법 개정 논의 경과¹⁾

(1) 복수노조 및 전임자임금지급 등 노동기본권 관련, 노사정 6자회의 진행경과

○ 2009. 10. 21. 공동투쟁을 위한 양대노총 합의사항 발표

주요내용

- 정부의 노동운동 탄압에 맞서 연대투쟁을 전개
- 노사정간 대표자회의 진행(구체적인 방식은 실무협의체에서 논의)
- 전임자, 복수노조 문제를 최우선 의제로 하되, 비정규, 공공부문 등을 논의함
- ILO, ITUC, OECD-TUAC 등이 참여하는 국제세미나 및 고위급 조사단 파견 요청

○ 6자회담(노사정 대표자회의) 경과

일시	구성	논의내용 및 합의사항
2009. 10/29	대표급	<ul style="list-style-type: none"> · 명칭 및 회의체계 : '노사정대표자회의'로 하고, 이를 보좌하기 위해 '실무협의회' 운영 · 구성 : 한국노총, 민주노총, 한국경총, 대한상의, 노동부, 노사정위원회 · 의제: 복수노조· 전임자 문제를 집중 논의 · 논의 시한: 11월 25일
11/5	부대표급	<ul style="list-style-type: none"> · 민주노총: 교섭중 노동탄압 중지. 정확한 정부의 입장요구. 전임자 관련, 단계별 시행, 상한선 설정, 노사기금 마련 등등의 무원칙하고 올바르지 않는 타협안 반대. · 경영: 복수노조 반대, 전임자 임금지급 금지 · 노동부: 창구단일화방안 고수. 전임자 관련 노사가 대안 제출해야. 법안의 유예, 폐기불가
11/11	실무급	<ul style="list-style-type: none"> · 민주노총: 국제노동기준 및 ILO 권고안 재확인 · 한국노총: 시행령으로 창구단일화는 불법임 · 경영: 전임자 임금지급 금지. 복수노조 관련 창구단일화라면 수용가능. · 노동부: 복수노조 관련, 과반수대표제로 교섭창구 단일화되어야. 합의가 안될 시 시행령으로 창구단일화방안 추진 예정

1) 노조법 개정 경과는 민주노총, "복수노조 및 전임자 관련 개정노조법 경과 및 비판", 2010, 1~3쪽에서 인용한 것임.

11/13	부대표급	· 민주노총: 노동부장관의 행보 비판. ※ 의제와 관련된 입장 변화/제출 없었음.
11/18	대표급	· 민주노총: 교섭의 전제조건으로 공공부문 파업탄압/단협해지 등 중지 · 경영: 전임자관련 노조가 자체적으로 재정방안 마련해야. 복수노조 관련 노조 설립 최소기준 강화해야. · 노동부: 복수노조는 반드시 허용하나, 다수대표제로 창구단일화 필요함. 전임자 관련, '전임자 규모의 점진적 축소'를 통한 연착륙방안이 필요
11/22	대표급	※ 대표급 6자간 비공개 진행함. 원칙적 입장만 재확인
11/23	부대표급	※ 전임자 관련 국제노동기준 논의. 원칙적 입장만 재확인
11/25	대표급	※ 마지막 회의. 소득 없이 종결.

(2) 국회 환경노동위원회(이하 '환노위') 차원 다자간 협의체 진행경과

일시	장소	주제발표
1차 12/22	국회 귀빈식당 3층 별관 1호	- 민주노총 위원장, 한국노총 위원장, 경총·상공회의소 회장, 노동부장관, 환노위원장, 환노위 여야 간사 8명
2차 12/23	국회의원회관 131호	- 민주노총 사무총장, 한국노총 사무총장, 경총·상공회의소 부회장, 노동부 장관, 환노위 여야 간사
3차 12/24	국회의원회관 131호	- 민주노총 사무총장, 한국노총 사무총장, 경총·상공회의소 부회장, 노동부 장관, 환노위 여야 간사
4차 12/26	국회의원회관 131호	- 민주노총 위원장, 한국노총 위원장, 경총·상공회의소 회장, 환노위원장, 노동부장관, 환노위 여야 간사

※ 소득 없이 종결. 단, 최종 4차회의에서 추미애 증재안 제출됨.

(3) 다자간 협의체 이후 원내 진행 경과

○ 2009. 12. 22. - 24. 환노위 법안 상정 및 법안소위 회부

- 22일, 한나라당 안상수 의원안, 민주당 김상희 의원안, 민주노동당 홍희덕 의원안 등 4개안을 환노위 전체회의에 상정 및 법안소위 회부
- 23일, 추미애 위원장이 한나라당 안홍준 의원(복수노조 사실상 유예, 전임자 임금 300인 이하 자율, 최대 15인 제한)안을 추가 상정키로 여야 간사와 합의하여 법안심사소위로 넘김.
- 23-24일, 법안소위에서 심의 및 전문가 간담회(이철수 공익위원, 김선수 변호사, 한나라당 추천변호사, 법제처장) 진행됨.

○ 12. 25. 추미애 환노위원장 기자회견

- 노사정 8인 연석회의의 합의 시한 마지막 26일 민주노총안을 통해 다자간 협의체에서 합의를 시도하고 실패할 경우 기존의 여야안, 자신의 중재안을 함께 심사해 상임위에서 통과시키겠다고 천명함.

○ 12. 27. 여야 간사간 합의

- 추미애 중재안을 중심으로 하고, 단 산별교섭을 창구단일화대상에서 제외시키는 것을 골자로 차명진 의원(법안소위원장, 한나라당)-김재윤의원(민주당 환노위간사)간 합의 성사됨.

○ 12. 28. 한나라당 여야 간사 합의 번복 및 추미애 3자회담 소집

- 여야간사간 합의내용이 노동부장관과 환노위원장의 반대에 부딪히자, 한나라당은 여야 간사간 합의를 번복함.
- 추미애 환노위원장, 5자회담(여야간사, 환노위원장, 법안소위원장, 노동부장관) 제안하였으나, 민주당 반대하자 익일 10시 3자회담(노동부장관, 환노위원장, 법안소위원장) 소집 제안.

○ 12. 29. 추미애 위원장 민주당 당론 불구 3자회담 강행

- 10시, 민주당은 의총을 열어 민주당 입장 재확인 및 추미애 위원장 비판
- 11시, 추미애, 임태희, 차명진 3자간 회동을 갖고 노조법 개정안에 대한 합의
- 22시, 추미애 위원장과 한나라당 의원들만으로 환노위 전체회의 개최

○ 12. 30. 개정노조법 환노위 통과

- 10시 전체회의 소집. 환노위원장은 여야 동수로 구성된 법안소위 무용성을 들어 '토론-표결'처리할 것이라고 밝히며, 1차 강행처리 시도. 그러나 민주노동당, 민주당 의원들의 실력 저지로 무산
- 14시, 추미애 환노위원장 질서유지권 발동하여 야당의원들의 출입을 저지시킨 후 환노위 전체회의 재소집과 표결을 통해 추미애, 임태희, 차명진 3자간 회동에서 합의한 개정안을 상임위에서 통과시킴(한나라당 소속 의원 9명중 8명 찬성) : 출입을 저지당한 야당의원들 중심으로 원천무효 주장2)

2) 2009. 12. 30. 회의장 출입을 저지당한 야당의원들을 중심으로 노조법 개정안의 환노위 통과는 다음과 같은 이유로 원천무효라는 성명을 발표함.

- 1.야당 위원들을 물리력으로 제압, 회의장 출입을 금지하여 논의와 표결에 참여할 수 있는 기회조차 박탈했다. 심지어 법안을 발의한 김상희, 홍희덕의원까지 출입할 수 없었다.
- 2.여야 합의로 개최 여부를 결정하도록 하고 있는 상임위원회를 어떠한 논의나 합의도 없이 일방적으로 단독 개최되었다. 야당 위원에게 회의 개최시간조차 고지하지 않았다.

○ 2009. 12. 31. ~ 2010. 1. 1. 개정노조법 본회의 통과

- 12. 31. 10시 법사위 노조법 개정안 상정 없이 산회함.
- 김형오 국회의장은 노조법 개정안에 대한 심사기일을 12.31. 13:30으로 정하여 법사위에 통보하였으나 법사위가 산회한 후 심사기일 지정 통보서 도착함. 1일 2회 상임위 개최금지규정에 따라 적법한 심사기일 지정 통보가 이루어지지 않음.
- 김형오 국회의장은 '노조법의 경우 여야간 의견차이가 크기 때문에 직권상정하지 않겠다'며 국회 본회의에 노조법 개정안 직권상정하지 않음.
- 12. 31. 밤 11시경 김형오 국회의장 국회 본회의장에서 이명박 대통령과 통화 후³⁾ 노조법 개정안 직권상정 의지 밝힘.
- 김형오 국회의장 심사기일을 2010. 1. 1, 00:30으로 재지정하고, 새벽 1시 본회의 개최, 야당의 반대에도 불구하고 노조법 개정안을 통과시킴.

나. 노조법 개정의 절차적 문제점

○ 환노위 심사의 위법성

- 환노위 위원장 사전적 국회경호권을 발동, 야당위원들의 회의장 출입을 금지함으로써 야당 의원들의 심의와 표결권 침해.
- 여야 합의로 개최 여부를 결정하도록 하고 있는 상임위원회 회의를 위원장이 사전 논의도 없이 일방적으로 단독 개최함. 야당위원들에게는 회의 개최시간조차 고지하지 않음.
- 의사일정과 의안은 사전에 위원들에게 배포하여 검토할 수 있도록 하여야 함에도 불구하고 환노위를 통과한 안은 사전에 고지된 바 없음.
- 환노위를 통과한 안은 환노위 법안심사소위원회에 정식으로 회부된 법안과는 무관하며, 환노위 위원장은 정식절차를 밟아 발의하지 않은 자신의 중재안을 직권으로 상임위에 상정하여 여당의원들만 참여시킨 가운데 통과시킴.

○ 법사위 심사절차 생략 및 직권상정 절차상의 위법성

- 2009. 12. 31. 김형오 국회의장은 환노위를 통과한 노조법 개정안에 대한 심사기일을 12.

3. 의사일정과 의안은 사전에 위원에게 배포되어 검토할 수 있도록 해야 함에도 불구하고, 오늘 통과된 환노위 위원장 대안은 고지된 바 없다.

4. 법안심사소위원회를 통해 논의된 법안이 아니라, 정식 절차를 밟아 발의하지 않은, 자칭 '추미애 중재안'을 위원장 직권으로 즉석에서 상정했다.」

3) 언론보도에 따르면 김형오 국회의장이 이명박 대통령으로부터 전화를 받은 것으로 되어 있음.

31. 13:30으로 정하여 법사위에 통보하였으나 심사기일 지정 통보서가 같은 날 오전 10시경 법사위 산회 후 도착함으로써 1일 2회 상임위 개최금지규정에 따라 적법한 심사기일 지정 통보가 이루어지지 않음.

- 김형오 국회의장은 심사기일 지정통보의 절차적 문제점 등을 고려하여 '노조법의 경우 여야간 의견차이가 크기 때문에 직권상정하지 않겠다.'고 천명하고 국회 본회의에 노조법 개정안을 직권상정하지 않음.
- 그런데 김형오 국회의장 국회 본회의장에서 이명박 대통령으로부터 전화를 받은 후인 12. 31. 밤 11시경 노조법 개정안 직권상정 의지 밝히고, 12. 31. 밤 12시경 심사기일을 2010. 1. 1, 00:30으로 재지정 통보한 후 새벽 1시 본회의 개최, 야당의 반대에도 불구하고 노조법 개정안을 통과시킴.
- 2009. 12. 31. 밤 12경 심사기일을 2010. 1. 1, 00:30으로 재지정 통보하였으나 통보 시점과 심사기간을 고려할 때 물리적으로 법사위 개최 및 안건심의가 불가능한 것이었음. 사실상 법사위 개최를 불가능하게 함으로써 법사위 위원들의 심의 및 표결권 침해
- 법사위를 통과하지 않은 법안을 본회의에 직권상정하고 이를 통과시킴으로써 국회 상임위원회 제도를 형해화시키는 절차적 위법을 범함.
- 국회의장이 노조법 개정안을 직권상정 하지 않겠다고 공식 발표하였음에도 대통령과 전화 통화 후 대통령의 요청에 따라 입장을 바꾸어 노조법 개정안을 직권상정하고 통과시킴으로써 삼권분립의 헌법정신을 정면으로 위반하고 헌법상의 국회 입법권을 대통령의 거수기로 전락시킴으로써 국회의 입법권을 본질적으로 침해하는 위헌행위를 자행함.

다. 노조법 제24조(노동조합의 전임자)와 개정 노조법 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과 조치)의 시행시기를 둘러싼 논란

(1) 개정 노조법의 시행시기에 관한 규정

노조법 제24조(노동조합의 전임자)

- ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- ②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전 임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니 된다.
- ③사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1>
- ④제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업 장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로 시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 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. <신설 2010.1.1>
- ⑤노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의 행위를 하여서는 아니 된다. <신설 2010.1.1>

[시행일 : 2010.7.1] 제24조제3항, 제24조제4항, 제24조제5항

개정 노조법 부칙

제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조 제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터, 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제42조의6, 제89조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터 시행한다.

제2조(최초로 시행되는 근로시간 면제 한도의 결정에 관한 경과조치) ① 근로시간면제심의위원회는 이 법 시행 후 최초로 시행될 근로시간 면제 한도를 2010년 4월 30일까지 심의·의결하여야 한다.

② 근로시간면제심의위원회가 제1항에 따른 기한까지 심의·의결을 하지 못한 때에는 제24조의2제5항에도 불구하고 국회의 의견을 들어 공익위원만으로 심의·의결할 수 있다.

제3조(단체협약에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다.

제4조(교섭 중인 노동조합에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 단체교섭 중인 노동조합은 이 법에 따른 교섭대표노동조합으로 본다.

제5조(필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정에 관한 경과조치) 이 법 시행일 당시 유효한 필수유지업무협정 또는 노동위원회의 필수유지업무 유지·운영 수준 등의 결정은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다.

제6조(하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치) 2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상 있는 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 제29조제2항·제3항·제4항, 제29조의2부터 제29조의5까지, 제41조제1항 후단, 제89조제2호의 개정규정은 2012년 7월 1일부터 적용한다.

제7조(노동조합 설립에 관한 경과조치) ① 하나의 사업 또는 사업장에 노동조합이 조직되어 있는 경우에는 제5조에도 불구하고 2011년 6월 30일까지는 그 노동조합과 조직대상을 같이 하는 새로운 노동조합을 설립할 수 없다.

② 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 제1항을 위반한 경우에는 그 설립신고서를 반려하여야 한다.

제8조(노동조합 전임자에 관한 적용 특례) 제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니한다.

(2) 노조 전임자 임금지급 금지규정의 시행시기의 문제점

종전 노조법⁴⁾ 제24조 제2항에서 "제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다."라고 규정하고 같은 법 제81조 제4호에서 "근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위"를 부당노동행위로 규정하였으나, 같은 노조법 부칙 제6조 제1항에서 "제24조 제2항 및 제81조 제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규

4) 2006. 12. 30. 법률 제8158호로 개정된 것

정에 한한다)은 이를 2009년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.(06.12.30. 개정)"고 규정함으로써 적용시기를 2009. 12. 31.까지 유예한바 있음.

그런데 개정 노조법 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)에서 "이 법 시행일 당시 유효한 단체협약은 이 법에 따라 체결된 것으로 본다. 다만, 이 법 시행에 따라 그 전부 또는 일부 내용이 제24조를 위반하는 경우에는 이 법 시행에도 불구하고 해당 단체협약의 체결 당시 유효기간까지는 효력이 있는 것으로 본다."라고 함으로써 이 법 시행에도 불구하고 단체협약의 내용이 제24조를 위반하는 경우라도 이 법 시행일 당시 유효한 단체협약 규정은 그 유효기간까지 효력이 있는 것으로 간주함.

개정 노조법 부칙 제1조(시행일)에서 "이 법은 2010년 1월 1일부터 시행한다. 다만, 제24조제3항·제4항·제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터 시행한다."라고 하고, 제8조에서 "제24조제2항 및 제81조제4호(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)는 2010년 6월 30일까지 적용하지 아니 한다"라고 정함으로써, 제24조 제2항의 시행규정과 적용규정을 달리 규정하고 있음.

그런데 국회 환경노동위원회 통과안과 달리 본회의 통과안에는 기존 부칙(법률 제5310호) 제5조와 제6조 제1항을 삭제하는 대신 신규 부칙에 제7조와 제8조를 추가하였음.

그렇다면, 노조법 제24조 제2항 노동조합 전임자 임금지급금지 규정의 시행시기는 언제인가? 즉 언제까지 체결한 단체협약에 대해 제24조 제2항을 위반하는 경우에도 그 유효기간까지 효력이 있는 것으로 볼 수 있는지의 문제로 귀결된다고 할 것임.

(3) 시행시기의 유예인지 여부

노동부는 해명자료를 통해 "일반적으로 부칙의 경과조치는 행위 당시 예측하지 못했던 법률의 개정 등으로 이미 발생한 기득의 권리가 침해되지 않도록 하기 위해서 두는 것이지만 법 시행 이후에 새로이 단체협약을 체결하여 창설하는 권리까지 보장하는 것은 아님. 따라서 부칙 제3조(단체협약에 관한 경과조치)는 '2010년 1월1일 이전에 이미 체결되어 유효한 단협에 한하여 적용되는 것.'이라고 함. 즉 개정 노조법의 시행일은 2010. 7. 1.이 아니라 같은 해 1. 1.이므로 노조법 제24조 제2항과 관련하여 유효기간이 인정되는 단체협약은 2009. 12. 31.까

지 체결된 단체협약이라고 주장하고 있는 반면,

추미애 환노위 위원장은 "그 밖에도 처음부터 합의가 어려웠던 쟁점도 많았지만 부칙조항으로 기존노조에게 상당기간 변화를 준비할 수 있도록 하기 위해 추가 유예기간을 대폭 늘이는 등 막바지까지 정부 여당의 양보를 받아냈던 것입니다. 부칙 조항에 대한 자유선진당의 논평은 이를 시사하는 것입니다"⁵⁾라고 함으로써 2010년 상반기(2010. 6. 30.)까지 체결한 단체협약에 대해서도 그 유효기간까지 효력이 유효하다는 취지를 밝힌바 있음.

대법원 1955. 6. 21. 선고 4288형상95 판결에서 "형사소송법 부칙 제9조에 의하면 동법 시행 기일은 서기 1954년 5월 30일로 규정되었으나 동법이 서기 1954년 9월 23일에 공포되었으므로 시행기일에 관한 규정은 법률공포지연으로 인하여 실효되고 헌법 제40조 제1항의 규정에 의하여 본법 시행기일은 헌법규정에 의하여 공포 후 20일을 경과한 서기 1954년 10월 14일이라고 해석함이 타당하다."고 판시한 바 있음.

시행시기와 적용규정을 둘러싼 다툼이라고 하나, 대법원 판시내용을 고려해 볼 때 시행기일이 정해져 있다고 하더라도 법률규정이 효력을 발생하지 않고 있는 상태에서 시행된다고 볼 수는 없는 것임. 국어사전에 따르면 시행(施行)이라 함은 "1. 실지로 행함, 2. 법령을 공포한 후 그 효력을 발생시킴"이라고 정의하고 있음. 그리고 종전 노조법 제1조(시행일)에서 "이 법은 공포한 날부터 시행한다."고 정한 반면, 부칙 제6조 제1항에서 적용을 유예한다는 표현을 사용하였으나 다툼의 여지없이 시행시기를 유예한 것으로 해석하고 있었음.

즉, 규정의 적용을 유예한다는 것은 그 기간 동안 규정의 효력을 발생시키지 아니한다는 것을 의미한다는 점, 법령의 시행이라 함은 공포 후 효력을 발생하는 것을 의미한다는 점, 종전 노조법 부칙에도 개정 노조법의 시행시기를 공포한 날부터 시행한다고 하면서도 노조전임자 지급금지 규정에 대해서는 적용을 유예한다는 조항을 두었고, 그 적용유예 조항에 대해 이견 없이 그 시행시기를 유보한 것으로 해석해온 점,⁶⁾ 부칙조항으로 기존노조에게 상당기

5) 2010. 1. 2. 자유선진당 대변인 논평 "개정법은 전임자 임금지급을 1년 6개월 유예하는 것처럼 되어 있으나, 실은 부칙 3조 때문에 2년 6개월까지 연장될 수 있다. 애초에 노사정이 합의했던 2년보다도 더 연장되는 것이다. 설상가상으로 문제는 단순히 기간연장에만 있지 않다. 올 7월 1일 이전에 단체협약을 통해 전임자 임금지급을 명시하면 단체협약기간만큼 임금을 받을 수 있기 때문에 올 봄에 극한투쟁은 매우 격화될 것이라는 점이다."

6) 사법연수원, 노동조합및노동관계조정법, 2007, 113쪽
"현행법 규정상으로는 노동조합 전임자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다고 명문의 규정을 두고 있을 뿐만 아니라(제24조 제2항), 사용자가 노동조합 전임자에게 급여를 지원하는

간 변화를 준비할 수 있도록 하기 위해 추가 유예기간을 대폭 늘이는 등 막바지까지 정부 여당의 양보를 받아냈다는 환노위 위원장의 설명에 비추어 볼 때, 개정 노조법 규정의 시행 시기를 2010. 1. 1.로 정하면서도 제24조 제2항의 적용을 유예함으로써 효력이 발생시키지 아니한 것은 제24조 제2항의 시행시기를 다시 유예한 것으로 해석되는 것임.

그렇다면, 노조법 제24조 제2항의 적용유예는 그 효력의 발생시점을 유예한 것, 즉 시행을 유예한 것으로 볼 수밖에 없으므로 노조법 제24조 제2항의 시행일은 2010. 7. 1.로 보는 것이 타당함. 개정 노조법 부칙 제1항에서 "제24조제3항·제4항·제5항, 제81조 제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터 시행한다"라고 규정한 것은 이번에 개정된 법률 규정에 대해서만 그 시행시기를 정한 것으로 볼 수 있고, 개정 규정이 아니었던 제24조 제2항은 포함되지 아니한 것으로 보아야 할 것임. 따라서 개정 내용이 없던 제24조 제2항과 개정 내용 이외의 제81조 제4호에 대해서는 적용을 유예함으로써 시행시기를 다시 유예한 것으로 해석하는 것이 합리적임.

행위를 부당노동행위로 규정하고(제81조 제4호 본문 후단) 이에 위반한 경우 형사처벌의 대상이 되도록 하면서(제90조), 다만 위 각 법조항 중 노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정은 이를 2009년 12월 31일까지 적용하지 아니한다(부칙 제6조 제1항)고 규정하여 시행을 유예하고 있을 뿐이다"

2. 복수노조 및 전임자 임금지급 관련 법률안을 둘러싼 주요 쟁점 및 개정노조법의 주요내용

가. 복수노조 및 전임자 임금지급 관련 법률안을 둘러싼 주요 쟁점

- 2009. 12. 국회에 계류 중인 관련 법안을 둘러싼 주요 쟁점은 크게 세 가지로 형성됨
 - ①사업(장) 단위 복수노조의 설립 허용 시기의 문제(즉시 허용 vs 유예허용)7), ② 복수노조 상황에서의 단체교섭제도에 관한 문제(자율교섭제 vs 교섭창구단일화제도), ③ 노조 전임자 급여 지급에 대하여 입법적 금지를 행할 것인가의 문제(노사자율 vs 입법적 금지)
- 계류 법안 중 안상수 의원, 김상희 의원, 홍희덕 의원이 각각 발의한 법안은 위 쟁점들에 대하여 아래와 같은 입장차이가 있고, 김상희 의원과 홍희덕 의원이 발의한 법안은 주요 쟁점에 대한 입장은 동일한 반면 안상수 의원 발의법안은 두 법안과 비교할 때 현저한 입장차이가 존재함.

쟁점	현행법	홍희덕의원 (민주노동당)	김상희 (민주당)	안상수 (한나라당)	추미애 중재안
복수노조 허용여부	현재 금지되나 2010. 1.1.부터 허용	복수노조 허용	복수노조 허용	2012.6.30까지 허용 유예	2011.6.30.까지 허용
교섭제도	구체적 방안 없음	자율교섭	자율교섭	창구단일화 (조합원 과반수교섭 대표제)	창구단일화 (조합원 과반수교섭대 표 - 조합원 비율 비 례대표제)
전임자 임금지급에 대한 입법적 금지	전임자 임금지급 금 지 (2010.1.1부터)	전임자임금 노사자율 (임금지급 금지 규정 삭제)	전임자임금 노사자율 (임금지급 금지 규정 삭제)	전임자임금지급 금지 (2010. 7. 1.부터) 타임오프 가능 업무 - 교섭·협의, 고충 처리, 산업안전등, 노 조관리업무	전임자임금지급 금지 (2010. 7. 1.부터) 타임오프 가능 업무 - 교섭·협의, 고충 처리, 산업안전 등, 노 조유지 및 노조관리업 무

- 추미애 중재안은 소속 정당인 민주당안과 전혀 성격을 달리 하며 오히려 한나라당 안상수 대표발의안의 내용과 유사한 것이었음.

나. 개정노조법의 주요내용

- 7) 복수노조의 설립 허용여부는 헌법적 가치나 국제적 규범 등을 감안할 때 더 이상 사회적 쟁점사항이 아닌 것으로 보이고, 다만 설립의 허용시기를 둘러싼 쟁점만이 남아 있는 것으로 보여 짐.

구 분		개정 노조법 내용
복 수 노 조	교섭권 및 체결권	- 교섭대표노동조합의 대표자가 교섭 요구 모든 노동조합 및 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가짐(제29조 제2항, 제30조)
	창구단일화 절차	1단계: 노조간 자율적 단일화 단계 - 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 복수의 노동조합이 존재 할 경우 교섭대표노동조합(2개 이상 노조 조합원을 구성원으로 하는 교섭대 표기구 포함)을 정하여야 함. - 사용자가 동의한 경우 창구단일화 예외 허용(개별 교섭 가능) 2단계: 과반수 노조에게 교섭대표권 부여 단계 - 1단계 무산되면 단일화 과정에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수 노조 (2개 이상 노조의 위임 또는 연합 등의 방법으로 과반수 되는 경우도 포함) 가 대표교섭노조가 됨. 3단계: 조합원 10% 이상 노조들만의 공동교섭대표단 구성 - 과반수 노조가 없다면 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합 전체 조합원의 10% 이상의 조합원수를 가진 노조들만이 참여하는 공동교섭대표단 구성 4단계: 노동위원회에 의한 조합원 비율에 따른 공동교섭대표단(비례대표) 구성 - 공동교섭대표단 구성에 합의하지 못할 경우 노조의 신청에 따라 노동위원회 의 조합원 비율에 따른 공동교섭대표단(비례대표) 구성
	교섭단위	원칙 : 하나의 사업 또는 사업장 - 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 교섭대표노조 정하여야 하므로 초기업노조도 교섭창구단일화 절차에 포함됨. 예외 : 교섭단위의 분리결정 - 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등을 고려하여 교섭단위 분리 필요 인정되는 경우 노동관계 당사자의 양쪽 또는 한쪽의 신청을 받아 노동 위원회가 교섭단위 분리 여부 결정 가능. 공동교섭단위 결정에 대해서는 아무런 정함이 없음
	공정대표의무	- 공정대표의무를 교섭대표노조와 사용자에게 부과 - 단일화 절차 참여 노조 및 그 조합원 간에 합리적 이유 없는 차별 금지 - 차별행위가 있는 날부터 3개월 이내에 노동위원회에 시정 요청 가능
	쟁의행위	- 창구단일화 절차에 참여한 모든 노조 조합원의 과반수 찬성으로 결정하여야 쟁의행위 할 수 있음(제41조 제2항). - 쟁의행위 주도권(제37조 제2항), 지도·관리·통제 책임(제38조 제3항) 등을 교섭대표노조가 가짐.
	필수유지업무	- 사용자와 노조는 필수유지업무 통보·지명시 각 노동조합의 해당 필수유지업 무 중사 조합원비율을 고려해야 함(제42조의 6 제2항).
전 임	전임자 활동보장	- 전임자에 대한 급여지급을 금지하는 현행규정은 유지하되, - 사용자는 전임자의 정당한 조합 활동을 제한하여서는 아니됨(제24조 제3항)

자	전임자 급여지급금지	<ul style="list-style-type: none"> - 전임자에 대한 급여지급 금지(제24조 제2항) - 위반시 사용자 처벌규정은 유지 : 제81조 제4호의 부당노동행위로서 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처할 수 있음.
	유급 근로시간 면제 및 한도	<p>(단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우 근로시간면제심의위원회가 결정한 '근로시간 면제 한도' 내에서)</p> <p>근로자는 임금의 손실 없이 다음 업무를 할 수 있음(제24조 제4항)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동 등 이법과 다른 법률에서 정하는 업무 - 건전한 노사관계 발전을 위한 노조유지 및 관리업무
	쟁의행위 금지	<p>전임자의 급여지급(제24조 제2항) 및 근로자의 근로시간 면제 한도(제24조 제4항)를 초과하는 급여지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 하는 쟁의행위 금지(제24조 제5항)</p> <ul style="list-style-type: none"> - 위반시 1천만원 이하의 벌금으로 처벌(제92조 제1호)
	근로시간 면제 한도 상한선 설정	<ul style="list-style-type: none"> - 노동부 산하에 근로면제심의위원회 설치(노사 추천 위원 각 5명, 정부추천 공익위원 5인으로 구성) - 근로시간 면제 한도 3년마다 재심의 결정 - 재적과반수 출석, 출석 과반수 찬성으로 의결
시행시기 / 부칙 / 참고	<ul style="list-style-type: none"> - 노조전임자 급여지급 관련 규정 2010. 7. 1. 시행(6개월 유예) - 복수노조 관련 규정 2011. 7. 1. 시행(1년 6개월 유예) - 최초 근로시간면제심의위원회의 결정은 2010.4. 30.까지 결정. 이 시기까지 결정하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원 단독 결정 - 이 법 시행 당시의 단협은 유효한 것으로 봄. 전임자임금관련 단협 조항은 이 법시행 이후에도 그 단협 유효기간까지는 유효 cf) 단, 노조 전임자 임금지급 금지 규정의 법시행을 2010.1.1.로 볼 것인가, 같은 해 7.1.로 볼 것인가에 대해서는 논란 있음. - 2010. 1. 1. 현재 단체교섭 중인 노조는 교섭대표노조로 봄 - 2009. 12. 31. 현재 복수의 노조(조직 형태 불문)가 존재하는 사업장에서는 2012년 7월부터 교섭창구 단일화 적용(복수노조 시행 이후 1년 동안 복수교섭 인정) ※ 당초 한나라당 개정법안에 있던 교원노조 관련 부칙은 삭제됨. 즉, 교원노조의 경우 2010. 1. 1.부터 자율교섭 가능. 그러나 2월 임시국회에서 창구단일화 관련 교원노조법 논의 예정 	

3. 복수노조와 교섭창구단일화 개정의 문제점

가. 복수노조의 시행시기 연장의 문제점

(1) 원칙 : 2011. 6. 30.까지 복수노조 금지규정의 유예기간 연장 및 교섭창구단일화 규정 시행시기 유예함. 즉, 사업 또는 사업장 단위의 복수노조 금지규정을 다시 2011. 6. 30까지 연장하고, 이와 연계하여 교섭창구단일화 관련 규정(제29조 제2항·제3항·제4항, 제29조의 2부터 제29조의 5까지, 제41조 제1항 후단, 제89조 제2호의 개정규정)에 대해서는 개정 노조법 부칙 제1조 단서에서 2011년 7월 1일부터 시행하기로 정함.

(2) 예외 : 개정 노조법 부칙 제6조 하나의 사업 또는 사업장에 2개 이상의 노동조합이 있는 경우의 경과조치로서 2009년 12월 31일 현재 하나의 사업 또는 사업장에 조직형태를 불문하고 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우에 해당 사업 또는 사업장에 대하여는 교섭창구단일화 관련 규정(제29조 제2항·제3항·제4항, 제29조의 2부터 제29조의 5까지, 제41조 제1항 후단, 제89조 제2호의 개정규정)은 2012년 7월 1일부터 적용함.

(3) 문제점

먼저, 개정 노조법에서 기업 단위의 복수노조 금지 시기를 2011. 6. 30.까지 유예하는 내용을 담고 있으나 노동자들의 단결권은 노동기본권 보장의 전제이자 출발점이며, 복수노조 금지규정은 단결권의 핵심내용인 조직형태 결정 및 단결선택의 자유를 본질적으로 침해한다는 점에서 법률 부칙의 형식으로 13년에 걸쳐 3차례나 연장해온 '복수노조 금지규정'을 또 다시 유예할 명분이 있다고 보기 어려움.⁸⁾

둘째, 국제노동기구(ILO)에서 지속적으로 권고해온 바와 같이 복수노조 허용과 노조전임자 임금지급 문제는 반드시 연계하여 논의될 필요가 없는 사안이었음에도 불구하고 정부는 한국노총과 함께 이 둘을 연계하여 노사간의 흥정거리로 삼아오다가 한국노총과의 야합을 통해 전임자 급여금지 규정의 적용은 6개월 후인 2010. 7. 1.부터, 복수노조 허용은 1년 6개월 후인 2011. 7. 1.부터로 하여 사용자에게 불리한 복수노조 허용 시기를 더 연기함으로써 노사관계에서 친자본적 재편 의도를 분명히 함.

셋째, 세계 주요국의 경우, 복수노조 금지하는 사례를 찾기 어려우며, 복수노조 금지규정은

8) 교섭창구단일화 방안 마련을 위해 복수노조 허용시기의 유예 필요성을 주장할지 모르나, 단결권은 헌법상 기본권이고 노동조합 자유설립주의에 비추어 창구단일화의 방안 마련과 관계없이 복수노조 금지규정은 즉시 폐지되어야 함.

ILO의 결사의 자유 원칙과 관련한 일련의 기준에 명확히 위반되는 것으로서 ILO가 1993. 3월 한국정부에 대해 유일 독점 노조체제의 철폐, 즉 노동조합법 제3조 제5항의 폐지를 권고한 이래 대략 20년간 수십 차례 시정을 권고한 규정임.

따라서, 복수노조 금지규정을 또다시 연장한 것은 헌법 제33조 제1항 및 국제노동기준에 반하는 위헌적인 규정임.

나. 교섭창구단일화 의의와 배타적인 교섭권 부여의 위헌성

(1) 교섭창구단일화제도의 의의

노동조합은 독자적인 단체교섭권을 헌법상 보장하고 있기 때문에⁹⁾ 복수의 노동조합이 병존하는 경우 각 노동조합은 자신의 교섭권을 행사하는 것이 원칙임.¹⁰⁾ 따라서 사용하는 각 노동조합에 대해 노동조합이 가진 교섭권을 공동으로 행사할 것을 요구할 수 없으며, 복수 노동조합의 교섭권을 공동으로 행사하지 않은 것을 이유로 단체교섭을 거부할 수 없음.

이와 관련하여 교섭창구단일화제도는 이와 같이 독자적으로 행사되어야 하는 노동조합의 단체교섭권을 사실행위로서의 단체교섭에 있어서는 공동으로 행사할 것을 의무화하는 제도로 보는 견해가 있음.

이 견해에 따르면, 교섭창구단일화제도가기 때문에 엄밀한 의미에서는 노동조합의 단체교섭권을 단일화할 것을 요구하는 것이 아니라 단체교섭의 석상에서 관련된 복수의 노동조합

9) 김형배, 노동법(신판 제5판), 박영사, 2009, 725쪽, "단체교섭을 전제하지 않은 단결이나 쟁의행위는 무의미하며, 그런 점에서 집단적 노사관계의 핵심은 단체교섭 내지 단체협약의 체결에 있다고 할 것이다. 헌법(제33조 제1항)이 단결권과 단체행동권을 첨가해서 단체교섭권을 근로자의 기본권으로 보장한 것은 이와 같은 이유에서 매우 뜻 깊은 일이다" ; 대법원 1990. 5. 15. 선고 90도357 판결 "단체교섭권은 근로조건의 향상을 위한다는 생존권의 존재목적에 비추어 볼 때 근로3권 가운데에서 중핵적 권리이다"

10) 同旨, 니시타니 사토시(西谷 敏) 저/김진국 외 역, 日本労働組合法, 박영사, 2009, 70쪽, "단체교섭권은 기본권의 성질상 규모의 대소를 불문하고 모든 노동조합에게 보장된다. 미국법에서는 각각의 교섭 단위에서 다수 노동자의 지지를 얻은 노동조합이 배타적인 교섭권을 획득하고 그 밖의 노동조합의 교섭권은 전면적으로 부정되어 버리지만(배타적 교섭대표제도), 만약 일본에서 그러한 제도가 법률로 만들어진다면 소수 조합의 단결권, 단체교섭권 등을 침해하기 때문에 헌법 제28조 위반으로 평가될 것이다."

cf) 참고로, 김형배, 위의 책, 729쪽 "이러한 요건(노동조합으로서의 실질적 요건)을 충족하는 한 그 노동조합은 예컨대 해당 기업체에 있어서 소수의 근로자를 대표하고 있다 하여 사용자와 교섭할 수 있는 지위를 부인할 수 없다." - 이 견해는 복수노조와 관련한 것은 아니지만 소수의 근로자를 대표한다고 하여도 교섭지위를 갖는다는 것임을 분명히 하고 있음.

이 참여한 상태에서 일거에 사실행위로서의 교섭을 행하는 것을 의미한다는 것임. 이러한 의미에서 교섭창구단일화제도는 교섭권을 가진 노동조합이 자주적으로 결정하여야 할 교섭의 방식을 제한함으로써 노동조합의 단체교섭권을 제한하는 의미를 가지기는 하지만 '단체교섭권' 그 자체를 제한하는 것은 아니며, 교섭창구단일화제도는 노동조합이 사실행위로서의 교섭이나 협상을 한자리에서 하여야 한다는데 지나지 않고 단체교섭권은 여전히 각 노동조합에게 유보되어 있기 때문에 그 협상의 결과 합의가 성립하거나 결렬될 때에도 각 노동조합이 그 결과를 수용할 것인지 여부를 자유롭게 결정할 수 있다는 것임. 이런 점에서 교섭권의 존재를 대표적인 노동조합에 한하여 부여하는, 즉 복수의 노동조합 중 특정한 노동조합만이 교섭'권'을 행사할 수 있는 미국, 캐나다, 영국의 교섭대표결정제도와는 차이가 있다는 것임.¹¹⁾

이에 대하여 교섭창구단일화의 의미를 복수의 노동조합이 독자적으로 행사하는 단체교섭권을 단일화하여 행사하여야 하는 제도로서 이해하는 견해가 있음¹²⁾.

이 견해에 따르면 사실행위로서의 교섭만이 아니라 그 교섭 결과의 수용여부까지 포함하여 단체교섭'권'의 전체를 단일화하여야 한다는 것임. 그 경우에는 상이한 복수의 노동조합이 사실상 하나의 단체교섭권만을 가지게 되고, 미국 등의 교섭대표결정절차와 차이가 없게 된다는 것임. 교섭권의 존부를 포함하여 단체교섭과 관련된 정책을 법률에 의하여 결정할 수 있는 미국 등과는 달리 우리나라는 헌법상 단체교섭권이 각 노동조합에 보장되어 있고 이를 교섭창구단일화제도에 의해 제한할 때에는 법률에 의한 헌법상 기본권 제한의 문제가 발생할 수밖에 없는데 복수의 노동조합에 대해 복수의 단체교섭권을 법률에 의해 하나로 통일적

11) 菅野和夫 著/ 이정 역, 日本労働法, 법문사, 2007, 509쪽

"배타적 교섭대표제와 복수조합 교섭대표제

일본과 미국에서의 단체교섭법제는 동일한 조성형에 속하면서도 크게 다르다. 우선, 미국에서는 배타적 교섭대표제가 채택되어, 적정한 교섭단위에서 과반수 피용자의 지지를 얻은 노동조합만이 교섭권을 취득하며, 또한 그 조합이 교섭단위의 전체 피용자를 위해 배타적인 교섭권을 취득한다. 이에 비해 일본에서는 이러한 제도는 채택되지 않고 노동조합은 자기의 조합원에 대해서만 단체교섭권을 가진(노조 6조 참조)과 동시에 조합원을 극히 소수밖에 갖지 않아도 단체교섭권이 인정되고 있다. 이리하여 사업장에 병존하는 복수노조는 각각 단체교섭권을 가진다.

한편, 미국에서는 위의 교섭법제가 있어 배타적 교섭대표로서의 조합은 당해 교섭단위에서 근로조건의 형성 권한을 독점하기 때문에 그러한 조합도 사용자에 대해 성실교섭의무를 진다(노사쌍방에게 단체교섭권이 있다). 이에 비해 일본에서는 단체교섭의무는 사용자에게만 부과되며, 노동조합에는 부과되지 않는다.

미국의 배타적 교섭대표제에서는 각 교섭단위에서 사용자와 다수조합과의 사이의 통일적 교섭이 보장되는 반면, 교섭 단위의 결정과 대표조합의 선정에 대해 복잡한 절차와 원칙이 설정되어 있다. 또 조합이 교섭대표 자격의 취득을 목표로 하는 과정에서 이를 저지하는 사용자와의 사이에 심각한 대결과 분쟁이 발생하지 쉽다. 게다가 근로자의 직종 그 외 이해관계의 차이를 고려하여 교섭단위가 세분화되는 경향도 있다. 이에 비해 일본의 복수조합 교섭대표제에서는 사용자는 병존하는 복수조합과 경합적 교섭을 강요당하며, 또한 사용자에 의한 복수조합의 교섭상의 취급의 차이를 둘러싸고 노사분쟁과 노노분쟁이 발생하기 쉽다. 그러나 한편 조합의 교섭자격취득은 간단하며 이를 둘러싼 노사간의 대결과 분쟁은 생기기 어렵다."

12) 이승욱, "복수노조와 교섭창구단일화(법과 노동의 소통Ⅲ)", 서울대학교노동법연구회 2009년 가을학술발표회, 서울대학교 노동법연구회, 2009, 13~14쪽

으로 행사하도록 강제하는 결과가 되기 때문이지만 교섭창구단일화에 의해 필연적으로 수반되는 소수노조의 단체교섭권 제한을 용인할 것인지 여부, 용인한다면 어떠한 범위에서 용인할 것인지는 기본권의 경합이라는 관점에서 입법정책으로 정할 수 있는 사항이라는 점을 고려하면 교섭창구단일화의 의의는 기업 내 복수노조가 그 기업을 상대로 교섭을 할 경우 단체교섭권을 단일화시켜 행사하여야 한다는 것으로 이해하는 것이 타당하다는 것임.

교섭창구단일화제도가 복수의 각 노동조합에게 보장되어 있는 기본권을 법률에 의해 하나로 통일적으로 행사하도록 강제하는 것이라는 견해는 교섭대표노동조합에서 배제된 노동조합의 단체교섭권을 원천적으로 박탈한다는 점에서 우리 헌법에 부합되지 아니하는 견해로 보임. 따라서 교섭창구단일화제도를 둔다고 하더라도 이는 사실행위로서의 단체교섭의 단일화를 의미하는 것이어야 하며 단체교섭권의 단일화를 의미하는 것이라면 위헌적인 것임.

최종적인 단체교섭권과 단체협약체결권을 각 노동조합이 보유하도록 제도를 변경할 필요가 있는 것임.

(2) 교섭대표노동조합의 배타적인 단체교섭권 및 단체협약 체결권한 인정의 위헌성

개정 노조법 제29조 제2항에서는 "제29조의 2에 따라 결정된 교섭대표노동조합의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다"고 규정함으로써 교섭대표노동조합의 대표자에게 배타적인 단체교섭'권'과 단체협약체결권을 부여하고 있음.

개정 노조법에서 규정하고 있는 교섭창구단일화제도는 독자적으로 행사되어야 하는 노동조합의 단체교섭권을 사실행위로서의 단체교섭에 있어서는 공동으로 행사할 것을 의무화하는 제도를 초과하여 단체교섭'권'과 협약체결'권'을 단일화하고 있다고 할 것임.

상이한 복수의 노동조합이 사실상 하나의 단체교섭권만을 가지게 되고, 교섭권의 존부를 포함하여 단체교섭과 관련된 정책을 법률에 의하여 결정할 수 있는 미국, 캐나다, 영국 등과는 달리 우리나라는 헌법상 단체교섭권이 각 노동조합에 보장되어 있고 이를 교섭창구단일화제도에 의해 제한할 때에는 법률에 의한 헌법상 기본권 제한의 문제가 발생할 수밖에 없음. 결국 복수의 노동조합에 대해 복수의 단체교섭권을 법률에 의해 하나로 통일적으로 행사하도

록 강제하는 결과가 됨.

그런데 헌법상 기본권인 단체교섭권은 조합원수의 다과에 따라 질적인 차이가 있지 않은 점, 사용자의 교섭비용의 증가나 복수노조로 인한 혼란은 헌법상 단결권 및 단체교섭권을 보장한 것에 대응하여 당연히 수인하여야 할 헌법상의 전제라는 점, 그리고 교섭대표노동조합에서 탈락하거나 배제된 소수노동조합의 교섭권 및 협약체결권이 원천적으로 봉쇄된다는 점에서 위헌적인 규정 방식이라고 할 것임.

자율적 단일화에서 실패한 경우 단일화절차 참여 노동조합 전체 조합원 과반수노조에게 배타적인 교섭권과 협약체결권이 부여되도록 되어 있는바 이 경우 과반수노조가 아닌 소수노조 내지 신설노조, 과반수노조가 없는 경우에는 단일화절차 참여 노동조합 전체 조합원의 10%이상인 노동조합들만이 참여하는 공동교섭대표단을 구성하도록 하고 있는바 이 경우 공동교섭대표단에서 배제되는 소수노조 내지 신설노조는 단체교섭권, 협약체결권, 조정신청권, 쟁의행위 찬반투표실시권, 쟁의권 등 기본권 행사 주체에서 완전히 배제된다는 점에서 규모와 관계없이 모든 노동조합에 대해 노동3권을 인정하고 있는 헌법에 저촉되는 것임.

(3) 교섭창구단일화제도는 복수노조 하에서 발생하는 사용자의 교섭비용 최소화를 위하여 설계된 형평성을 상실한 제도임.

해당 법안에서 설정한 창구단일화 제도가 실시될 경우, 사용자의 입장에서는 중복교섭을 행할 필요성이 없어지게 되므로 복수노조가 허용되더라도 사용자의 입장에서 교섭과 관련하여서는 추가적인 부담이 사실상 존재하지 않는 것과 마찬가지로 상황이 됨.

반면에, 노동조합의 입장에서는 교섭대표노조로 선정되기 위한 과정에서 노조간 경쟁을 감수하여야 하고, 교섭대표 노조로 선정되지 못할 경우에는 교섭권과 행동권을 모두 상실하여 사실상 식물노조로 전락할 수밖에 없는 위험을 부담하게 되며, 복잡한 교섭대표 선정과정에서 행여 노노간 또는 노사간 분쟁이 발생될 경우 단체교섭 자체가 상당히 지연되게 되는 불이익도 감수하여야 하는 등의 상당한 부담을 감수하게 됨.

또한, 교섭창구 단일화 과정에서 노동위원회의 개입이 예정되어 있어 이 과정에서 상당한 행정력의 투입이 있을 수밖에 없으므로 이는 곧 사회적인 비용 부담의 증가로 연결될 수밖에

없게 됨.

결론적으로, 해당 법안에서 설정한 교섭창구단일화 제도는 복수노조 하에서 단체교섭 비용을 노동조합에 전가하거나 사회적 비용으로 전가하는 반면 사용자에게 어떠한 부담도 지우지 않는 제도라는 점에서 노사간의 형평성에도 위반된다고 할 것임.

다. 교섭단위 제한 및 교섭창구단일화 대상의 문제점

먼저, 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 복수의 노동조합 전부를 교섭창구단일화 대상으로 규정하고 있음. 즉 산별노조 등 초기업노조 여부를 불문하고 복수의 노동조합 전부를 사업 및 사업장 교섭에서 창구단일화 대상으로 삼고 있음. 교섭단위를 원칙적으로 기업 단위로 제한하고, 산별노조 또한 기업 단위 교섭창구단일화 대상에 포함시킴.

이는 산별노조 등의 초기업노조도 사업 또는 사업장 단위에서 교섭창구단일화 대상으로 묶어버림으로써 중심적인 교섭형태를 기업별 교섭 형태로 강제하여 종전의 초기업노조와 사용자 사이의 대각선 교섭, 초기업노조와 사용자들 사이의 집단적 교섭, 초기업노조와 사용자단체간의 산별교섭을 무력화시키고, 교섭 형태 및 노사관계를 기업별 교섭과 기업별 노사관계 중심으로 재편하는 결과를 초래할 것으로 보임. 기업별 교섭과 기업별 노사관계가 중심이 되면 결국 노조조직형태도 기업별 노조 중심으로 재편될 것으로 보임.

이런 점을 고려할 때 교섭창구단일화의 교섭단위를 원칙적으로 '하나의 사업 또는 사업장'으로 제한하고 초기업노조도 단일화 대상에 포함시키는 규정은 산별체제로의 발전이라는 노동조합운동역사에 완전히 역행하는 규정임.

둘째, 사용자가 동의하는 경우 교섭창구단일화 예외를 허용하여 창구단일화 없이 각 노동조합과 개별 교섭이 가능하도록 규정함. 이는 노동자의 기본권인 단체교섭권의 행사방법에 대한 선택권을 노동자가 아닌 사용자에게 부여하는 결과를 초래하는 것으로서 기본권 주체성과 관련하여 완전히 전도되는 현상을 발생시키고 있음.

이와 관련하여 추미애 위원장은 노사자율을 크게 신장하기 위한 규정이라고 주장하나, 김선

수 변호사는 다음과 같이 이를 격렬하게 비난하고 있음.

교섭구걸조항(交渉求乞條項) - 교섭권은 노동자의 헌법상 기본권이므로 사용자에게 노동조합의 교섭요구에 응할 의무를 부담시키는 것이지 교섭의무자인 사용자에게 교섭 형태나 방식을 선택할 권한을 부여하여서는 아니 됨. 그럼에도 불구하고 사용자에게 교섭 방식에 대한 선택권을 부여한 것은 노동자 자신의 기본권 행사 과정에서 그 행사 방식을 기본권의 수급자인 사용자에게 구걸하도록 한 것과 다르지 않다는 것임.

어용노조조장조항(御用勞組助長條項) - 사용자에게 교섭 방식에 대한 선택권을 허용하게 되면, 사용자가 창구단일화의 예외인 개별교섭방식을 택할 수 있으며, 이 때 개별교섭의 순서를 선택하는 것도 사용자의 마음에 달려있음. 즉 우선 어용노조를 택하여 개별 교섭을 진행하고 자주적 노조에 대해서는 어용노조와 체결한 단체협약을 이유로 그 이상의 개선요구를 거부하는 빌미로 이용할 수 있음. 초기업 단위노조로 제한하지도 않고 대상 전체 조합원수의 100분의 10이상이라는 제한규정도 없음. 소수어용노조를 제외하는 것으로 동의하고 교섭대표노조와 교섭 진행 중 소수어용노조와 임단협을 체결해 버린 경우 어떤 대책이 있을 수 있는가? 사용자 동의조항은 사용자로 하여금 어용노조를 활용하도록 조장하는 것임

셋째, 교섭단위의 분리결정과 관련하여 "현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 노동위원회는 노동관계 당사자의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다"라고 규정함. 이는 종전에 조직대상을 달리하거나 고용형태를 달리하여 노동조합이 별도로 조직되어 있고, 또한 별도로 교섭을 진행해오던 경우에 대해서조차 또다시 당사자의 신청으로 노동위원회의 분리결정을 거치도록 함으로써 종전에 독립적으로 형성된 노사 교섭단위에 대해서조차 행정관청의 결정을 필수적인 절차로 두어 노사자율원칙을 크게 훼손하고 있음.

왜 반드시 노동위원회의 결정을 얻어야 하는가? 노사가 자율적으로 교섭단위를 합의할 수 있음. 그런데 교섭단위 분리결정을 둘러싸고 노동위원회의 결정 및 이에 대한 불복절차가 진행되는 경우 장기간 단체교섭 진행은 불가능한 상태에 놓이게 됨.

넷째, 공동교섭단위 결정과 관련하여서는 아무런 규정을 두고 있지 않음. 즉 개정노조법은 원칙적으로 교섭단위를 하나의 사업 또는 사업장 단위로 제한하고, 노동위원회를 통한 교

섭단위 분리절차를 두고 있을 뿐 기업단위를 초과하는 공동교섭단위 결정에 대해서는 절차 규정을 두지 않음으로써 초기업노조와 사용자단체간의 산별교섭, 집단적 교섭 등에 대해서는 침묵하고 있음.

기업단위에서 교섭창구를 단일화하는 방안에 대응하여 초기업단위, 즉 산별단위에서도 교섭 창구를 단일화하는 방안과 산별협약의 효력 여부에 대해서 함께 규정하여야 기업별 교섭과 기업별조직으로 퇴행하는 것을 일정정도 방지할 수 있으나 공동교섭단위 결정에 대해서는 아무런 규정을 두지 않음으로써 공동교섭을 사용자에게 강제할 방법이 없음. 이로 인해 산별 교섭 및 산별협약의 체결을 사실상 불가능하게 만들고 있는 것임.

따라서 교섭창구단일화대상에서 초기업노조를 제외하는 것이 필수적이었음. 이에 대해 기업별단위노조와 차별이 발생한다는 반론이 있으나, 교섭창구단일화제도 자체가 단체교섭권을 제한하는 위헌적인 요소를 포함하고 있으므로 교섭권 제한을 최소화하는 것이 오히려 헌법에 부합하고, 기업별노조 또한 언제든지 초기업노조형태로 전환이 가능함.

라. 교섭창구단일화 절차의 복잡화로 인한 문제점

먼저, 노동법과 노사관계의 중심이 '단체교섭권'의 확보문제로 이동시킴. 교섭창구단일화 논의는 사용자에게 단체교섭에서의 우위를 점하게 하는 강력한 수단으로서 사용자를 거의 일방적으로 유리하게 하는 매우 편파적인 노조법 개정임.

지금까지는 노동자들이 노조설립만을 적법하게 신고하여 설립신고증을 받으면 노동조합으로서 활동하고 단체교섭권이나 단체행동권을 별다른 제도적 장애 없이 자신의 권리로 행사할 수 있었으나, 교섭창구단일화제도 하에서는 교섭대표가 되지 못하거나 교섭대표기구에 포함되지 못한 노조는 단체교섭은 물론 노조활동이나 쟁의행위 등에서도 독립적인 당사자로서의 지위를 인정받기 어려움. 또한 단체교섭권이나 쟁의권을 행사하려면 단일화절차를 거쳐야 하고, 모든 노동조합 전체 조합원의 과반수 찬성 절차를 거쳐야 하는 등 권리행사과정에서의 비용이 증가하고 절차가 매우 복잡해지는 문제가 발생함.

따라서 교섭창구단일화제도는 단체교섭권을 확보하기 위한 노노간의 경쟁을 과도하게 유발하여 복수노조의 허용으로 인한 교섭비용의 증가를 결국 노사간에 균등하게 분배하는 것이

아니라 노동자들과 노동조합에 전적으로 전가하는 것으로 귀결됨.

둘째, 교섭창구단일화과정을 법으로 강제하고 있는 외국입법례나 우리의 전례(전교조)에서 보면, 형식적으로는 복수노조의 허용을 통해 단결권을 보장하는 구색을 갖추었으나 교섭창구단일화를 강제함으로써 노동조합의 단체교섭권을 형해화시키고 노노분쟁을 증가시킴으로써 단결권 보장의 취지가 오히려 퇴색되는 결과를 초래할 가능성이 큼.

현재 우리나라에서 이미 교섭창구단일화 제도를 법률로 강제해온 교원노조의 사례를 살펴보면, 교섭창구를 단일화하는 과정에서 노동조합간의 갈등이 오히려 조장되어 분란이 발생하고, 복잡한 교섭절차와 노동조합간의 단일화과정의 어려움, 교섭창구단일화 불이행을 이유로 한 사용자의 다년간의 교섭거부¹³⁾ 등으로 인해 단체교섭권 자체가 형해화되고 있는 것이 현실임.

또한 배타적 교섭대표제를 취하고 있는 미국의 경우 교섭대표 선정절차에서 사용자들이 개입함으로써 교섭대표 선정에 따른 분쟁건수가 한해에 수만 건에 이를 만큼 단체교섭권의 확보 자체가 지난한 과제임을 실증하고 있음. 미국의 노동조합운동이 퇴보한 결정적인 이유이기도 함.

셋째, 단체교섭 창구단일화를 위한 복잡한 절차와 그 과정에서 발생하는 각종 분쟁, 그리고 교섭대표노조의 권한을 둘러싼 노노간, 노사간의 부당한 개입과 갈등으로 인해 단체교섭권의 행사가 매우 어려워질 가능성이 높음.

다음과 같은 분쟁 발생시 그 모든 불이익, 즉 단체교섭을 하지 못하는 상황을 노동조합이 그대로 감수해야 하는 제도임.

즉, ① 별도의 교섭단위 분리신청을 하였는데 노동위원회가 승인을 하지 않아 불복하는 경우에 대법원 확정판결로 결론이 나오기 전에 그 사업장의 교섭은 가능한가? 소송제기와 무관하게 교섭절차가 진행된다고 하더라도 나중에 대법원에서 별도교섭이 받아들여진다면 이전에 한 교섭이나 체결된 단체협약은 어떻게 되는가? ② 노동위원회의 단일화절차 참여 노동

13) 교육과학기술부는 2005년 11월 이후 교원노조 사이의 교섭창구단일화가 이루어지지 않았다는 이유로(전교조 및 한교조 공동교섭대표단과 교섭 개시 이후 뉴라이트 계열의 자유교원노조가 만들어졌는 교과부는 새로이 설립된 자유교원노조와 교섭창구를 단일화하지 않았다는 이유로) 전교조의 교섭요구를 지금까지 거부하고 있음.

조합 전체 조합원의 과반수 또는 10%이상의 노조인지 여부에 대해 이의가 있어서 소송이 제기되는 경우에 대법원 확정판결로 결론이 나기 이전에 그 사업장의 교섭이 가능한가? 교섭 중단가처분 등 빈발할 것인데, 만일 가처분 결정이 내려지는 경우에는 그야말로 본안소송(즉 노동위원회의 과반수노조 판단의 잘잘못을 가리는 소송)의 결론이 내려지기 전에는 그 사업장은 교섭이 중단(대법원 판결까지 45년이 될 수도 있음)될 수밖에 없음.

노동부가 오래전부터 준비해 온 법안 내용(시행령으로 반영됨)에 의하면 일단 단체교섭이 시작된 이후에도 다음과 같은 문제가 생길 수 있고 이 경우에 단체교섭권, 협약체결권이 무력화됨.

① 교섭대표노조가 1년 동안은 교섭을 차일피일하면서 끌어도 다른 노조는 다시 교섭대표노조를 정하자고 요구하지 못함, ② 교섭대표노조가 정해져 교섭이 시작되었으나, 어용노조인 교섭대표노조가 사용자와 공모하여 사용자의 교섭거부를 주장하면서 부당노동행위 구제신청을 하는 경우(교섭거부에 대한 부당노동행위 구제신청권은 교섭대표노조에만 있음)에 역시 구제신청이 지방노동위원회, 중앙노동위원회, 행정법원, 고등법원, 대법원을 거쳐 확정될 때까지는 다른 노조가 다시 교섭대표노조를 정하자고 요구할 수 없음(대법원 판결까지 45년이 걸릴 수 있음), ③ 교섭대표노조는 공정하게 대표할 의무를 부담한다고 하나, 소수노조가 교섭대표노조의 공정대표의무위반을 문제 삼아 체결된 단체협약의 효력을 다투는 소송을 제기하는 경우 그 후의 단체교섭권 행사 문제는 어떻게 되는지 여부 등 수 많은 분쟁이 생길 수밖에 없고 그 부담은 고스란히 노동조합이 지게 됨

미국의 경우에는 교섭대표노조 선정과정에서 사용자의 개입으로 인한 부당노동행위 사건이 연간 2만 5천여 건에 이르고 있다고 함, 사용자로서는 교섭대표노조가 정해지지 않으면 단체교섭에 응하지 않아도 되고 정해지는 경우에도 사측에 협조적인 노조가 교섭대표노조가 되도록 하기 위하여 교섭대표노조 선정과정에 상당한 개입을 하려 할 가능성이 큼. 그러나 이와 같은 부당노동행위는 매우 은밀하게 이루어지기 때문에 처벌규정을 두고 있더라도 법적 절차를 통해 밝혀지기 어렵고 제도적으로 막아내기 어려움.

결국 자율교섭으로 인해 생길 수 있는 문제와는 비교할 수도 없을 정도의 각종 분쟁 발생으로 노동조합의 단체교섭권 행사가 어려워지게 됨.

넷째, 신규노조의 설립과 비정규직 노동자의 노조 설립이 사실상 봉쇄될 가능성이 큼. 통상 신규노조 설립 과정을 보면 소수의 노동자가 모여 창립총회를 개최한 후 설립신청을 하고 노조설립을 공개하면서 조합원 가입에 나서게 됨. 만일 신규노조가 설립되어 교섭요구를 할 경우 사용자가 관리자들을 동원하여 신규노조보다 조합원수가 많은 어용노조를 급조하게 되면 어용노조가 과반수노조로 되어 단체교섭권을 독점하게 되므로 신규노조는 교섭대표노조가 되지 못하고, 결국 소수로 시작할 수밖에 없는 신규노조는 문을 닫게 되고 말 것임.

결국 사용자는 사측 어용노조를 일단 만들어 교섭요구에 참여하게 한 다음 조합원 수 판단 시점까지 그 어용노조가 과반수노조가 되도록 만들면 될 것임. 또 위에서 본 것처럼 어용 교섭대표노조가 1년간 교섭을 미루면서 시간을 끌 수도 있게 되어 있음(1년이 지나기 전에는 다른 노조는 다시 교섭대표노조를 정하자고 요구하지 못함).

어용 교섭대표노조가 사측과 짜고 단체교섭거부를 이유로 부당노동행위 구제신청을 제기하면 지방노동위원회, 중앙노동위원회를 거쳐 행정법원, 고등법원, 대법원 확정판결시까지 다른 노조는 교섭요구를 하지 못하게 되고, 그 기간 동안 사실상 교섭을 하지 않더라도 제지할 방법이 없게 됨. 이는 무려 4~5년 동안 단체교섭이 불가능하다는 것을 의미하는데, 이렇게 되면 신규노조, 비정규노조가 존속하는 것이 불가능하게 됨.

결국 미국처럼 사전에 상당한 수의 조합원을 비밀리에 확보하여 어떤 경우에도 과반수 노조가 될 수 있는 상태에서 노조를 설립하지 않는 한(사용자가 알기 이전에 과반수의 조합원을 가입시키는 것 자체가 사실상 불가능함), 신규노조 설립이나 비정규노조 설립은 실패로 돌아갈 수밖에 없다는 결론에 이르게 됨.

다섯째, 자율적 단일화에 실패하고 과반수 여부에 이의를 제기하거나 과반수 노조가 없는 경우 결국 노동위원회의 개입을 통해 과반수노조임을 확인받거나 공동교섭대표단을 구성하게 되는데, 이때 조합원수를 확인받기 위하여 조합원의 실명을 모두 공개해야 하는 문제가 발생하게 됨. 이는 노동자 개인이 조합원임을 밝히지 않을 자유마저 침해하게 되고, 소수노조나 신규노조의 조합원을 노출시켜 사용자에게 의한 불이익으로부터 보호할 수 없는 상태를 만들게 됨.

마. 공정대표의무의 문제점

먼저, 개정 노조법 제29조의 4에서는 교섭대표노동조합과 사용자로 하여금 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 그 조합원간의 합리적 이유 없는 차별을 금지하고 있음, 그러나 공정대표의무는 교섭대표노동조합의 의무이지 사용자의 의무가 아님.

노동조합간 차별을 하지 아니할 사용자의 의무는 공정대표의무에서 도출되는 것이 아님.¹⁴⁾ 사용자의 노동조합간 차별은 정당한 노동조합 활동에 대한 불이익취급 또는 지배개입으로서 부당노동행위에 해당함. 현재의 부당노동행위 조항의 해석으로도 사용자의 노동조합 간 차별이 부당노동행위에 해당한다는 점에 대해서는 학설상 일치하고 일본 판례나 학설도 동일함.

최형법정주의와의 관계에서 해석론상 문제의 소지가 있으며 사용자의 노동조합간 차별을 부당노동행위로 포함시키면 될 것을 공정대표의무 조항에서 규정함으로 말미암아 사용자의 노동조합 간 차별이라는 부당노동행위에 대해 별칙 조항 적용을 오히려 불가하게 만듦.

둘째, 공정대표의무 위반에 대하여 노동위원회에 차별시정 신청 절차를 두고 있으나 그동안 비정규직 차별시정제도에서 보는 바와 같이 차별의 인정에서 실효성 의문임.

즉 단체교섭권을 가진 교섭대표노동조합의 권리남용이나 사용자의 개입에 의한 소수노조의 권리침해를 예방하기 위한 유일한 조치로 이른바 '공정대표의무'를 규정하면서 이에 관하여 부당노동행위구제절차를 준용하는 제도를 설정하고 있으나, 실제 노사간의 교섭과정은 다양한 원인과 상황에 의하여 진행되기 때문에 소수노조에 대하여 결과적으로 불이익한 대우가 발생하더라도 이를 차별로 인정받아 법률적인 구제를 받는 것이 상당히 곤란하고(부당노동행위구제신청사건의 경우에도 노동위원회에서 구제명령을 행하는 비율은 전체사건 중 10% 미만으로 대단히 낮은 수준임), 차별사실이 노동위원회를 통하여 인정되더라도 쟁송과정에서 장기간이 소요되어 실질적인 구제효과를 기대하기 곤란하며, 공정대표의무를 위반하는 경우는 법안에서 상정하고 있는 노조건 차별의 문제뿐만 아니라 교섭대표노조가 단체협약의 체

14) 교섭대표노조와 사용자가 교섭창구단일화 절차에 참여한 노동조합 또는 조합원 간에 부당한 차별을 하여서는 아니 된다는 것인데, 이를 가지고 '공정대표의무 부과'라고 할 수 있을지 의문임. 먼저 사용자의 경우 현행 부당노동행위제도를 통해서도 충분히 규율 가능하다고 할 수 있음(명시적으로 한다고 할 경우에도 복수노조건 차별 행위는 사용자의 부당노동행위로 규율되어야 함). 교섭대표노조에게 부과하여야 할 의무(다른 노동조합이나 그 조합원을 위하여 교섭권을 자의적, 차별적으로 행사하거나 불성실한 방법으로 행사해서는 아니 될 의무)는 사전적, 사후적 양면에서 구체적으로 고려되어야 함.

결을 지연하거나 또는 사용자측에 전체적으로 유리한 내용으로 단체협약을 체결하는 등의 행태로 교섭대표로서의 역할을 제대로 수행하지 않는 경우가 오히려 문제가 될 수 있을 것인데 해당 법안에서는 이에 대하여는 어떠한 방비책도 마련해 두고 있지 않은 문제가 있어 결과적으로 공정대표의무는 사실상 사문화된 규정으로 전락할 가능성이 높음.

바. 쟁의권의 제한

창구단일화 절차에 참여한 모든 노동조합의 조합원의 과반수 찬성으로 쟁의행위를 할 수 있도록 규정함으로써 개별 노조의 쟁의권을 제한하게 됨. 소수 노조는 물론이거니와 경우에 따라서는 교섭대표노동조합의 쟁의권을 제약하게 되는 결과를 초래하게 됨.

프랑스의 경우 단체교섭은 교섭단을 구성하도록 하나, 파업권은 근로자의 기본권으로 보장하여 교섭대표노조와 무관하게 각 노조 및 근로자의 파업권을 인정하고 있음.

사. 교원노조법 교섭창구단일화 규정의 효력 상실의 문제

교원의노동조합설립및운영등에관한법률 부칙 제2항에서 "제6조 제3항15)의 규정은 2009년 12월 31일까지 그 효력을 가진다"고 규정함으로써 교원노조의 교섭창구단일화 규정은 2009. 12. 31.로 그 효력을 상실함. 교원노조는 사업 또는 사업장 단위로 조직되어 있지 않을 뿐만 아니라 교섭도 사업 또는 사업장 단위로 이루어지지 않으므로 개정 노조법상의 교섭창구단일화 규정이 적용될 수는 없음.

따라서 현재 복수의 교원노조는 독자적인 단체교섭권을 가지는 것으로 해석됨.

4. 노조전임자 급여지급 금지규정 및 근로시간 면제한도 제도의 문제점

가. 개정노조법의 내용과 특징

(1) 개정노조법 규정의 내용

15) "조직대상을 같이하는 2이상의 노동조합이 설립되어 있는 경우에는 노동조합은 교섭창구를 단일화하여 단체교섭을 요구하여야 한다."

개정노조법에서는 노조 전임자에 대한 급여지급을 법률로 금지하고(제24조 제2항) 대신에 유급근로시간면제제도(타임오프제도)를 도입함(제24조의 3 내지 5).

즉 단체협약을 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원수를 고려하여 근로시간면제심의위원회가 결정한 근로시간 면제한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무를 할 수 있다고 규정함.

(2) 규정의 특징

첫째, 노조전임자에 대해서는 임금지급을 금지하되, 근로자의 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 이법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무에 대해 유급근로시간면제제도를 인정하는 방식으로 규정되어 있음.

따라서 노조전임자에 대한 무급으로만 전임자 활동이 가능하도록 하는 방식으로 규정되어 있어 노조전임자가 위 근로시간면제한도에 포함되는 업무를 한 경우에도 급여를 지급하는 것이 금지되는 것은 아닌지 여전히 의문임.

둘째, 근로시간의 면제대상에 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 포함시킴으로써 노동조합의 유지·관리업무를의 구체적인 범위에 대한 견해의 대립 존재함.

나. 개정노동법의 문제점

(1) 노조전임자 급여지급 금지규정의 국제노동기준 및 관행에 저촉됨

먼저, 현재 개정노조법에 포함된 '타임오프'방식은 노조전임자임금금지(노조법 24조 및 81조)를 전제로 하고 있음. 전임자 임금과 관련된 현행법의 규정은 96년 노동법개정안 강행통과시 삽입된 것이 개정되지 않은 채 남아있는 대표적 악법조항으로 국제노동기준에 정면으로 위반하는 것임

국제노동기준에 따르면 노조전임자에 대한 임금지급과 관련하여 입법적으로 금지시키는 것은 노사자치에 대한 중대한 침해에 해당함. 국제노동기구(ILO)는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것으로 수차례 권고한 바 있음.

“전임자 급여지급의 문제가 입법적 개입의 문제가 아니며, …… 노조법 제24조 제2항을 폐지할 것을 잠정결론으로 권고”(1998년 3월, 제271차 이사회에 제출된 보고서)

“노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법 상의 관련규정을 폐지할 것을 권고”(결사의 자유위원회, 제327차 보고서, 2002년, 487항).

“전임자의 급여지급을 단체교섭에 맡겨두는 것이 적절한 방안임을 역설”(2004년 11월 제 291차 이사회에 제출된 보고서)

“노조 전임자에게 사용자가 임금을 지급하는데 대한 해결책을 모색하여, 이 문제에 법적인 간섭이 없도록 할 것. 이를 통해 노동자와 사용자가 이 문제에 관해 자유롭게 자발적인 교섭을 진행할 수 있도록 할 것”(2007년 6월, ILO 결사의 자유 위원회 353차 보고서)

둘째, 그동안 전임자 임금지급 금지 주장의 취지는 ‘노동조합의 자주성 훼손’이며 사용자가 노조전임자에게 급여를 지급하였다면 부당노동행위에 해당된다는 것이나 그러나 우리 판례는 전임자 임금지급에 대해서 자주성의 침해가 아니며 부당노동행위에 해당되지 않음을 판시한 바 있음.

"운영비 원조금지의 입법목적이 조합의 자주성을 확보하는 데에 있다 할 것이므로 위 법조 소정의 부당노동행위의 성립여부는 형식적으로만 볼 것은 아니고 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성을 잃을 위험성이 현저하게 없는 한 부당노동행위가 성립되지 않는다고 봄이 상당하다... 특히 그 급여지급이 조합의 적극적인 요구 내지는 투쟁결과로 인하여 얻어진 것이라면 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성이 저해될 위험성은 거의 없다고 보아야 할 것이므로 이는 위 법조 소정의 부당노동행위에 해당되지 않는다."(대법원 1991. 5.28. 선고 90누6392 판결 참조)

셋째, 국제노동기준이나 외국입법례에서 유급근로시간면제제도를 두는 경우에는 근로시간면제의 최소한을 보장하는 방식인데 반해 개정노조법의 경우에는 최대한의 시간을 설정하여

그를 초과하는 경우에는 부당노동행위로 처벌하도록 함으로써 국제기준이나 관행과는 동떨어진 규정임.

(2) 사유와 시간에 대한 이중규제로서의 '타임오프제'

개정노조법은 전임자(노동조합의 업무에만 종사하는 자)에 대한 임금지급 금지를 전제로 하여 “사용자와의 교섭·협약, 고충처리, 산업안전 활동, 그리고 건전한 노사관계 발전을 위한 노조유지 및 관리업무”에 대해서만 근로시간면제심의위원회에서 결정하는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니 하는 범위 내에서 근로자에게 유급의(임금의 손실 없는) 근로시간 면제를 인정하고 있음. 이처럼 개정 노조법은 근로시간 면제와 관련하여 **사유제한**과 함께 근로자가 유급으로 활동할 수 있는 **시간의 총량**을 ‘근로시간면제심의위원회’를 통해 일괄 결정토록 하였음.

개정노조법에서 전임자 임금 관련 조항은 전임자에 대한 급여 지급 금지를 전제로 하고, 예외적으로 임금지급이 허용되는 ‘사유’ 및 그 해당 사유에 대한 ‘시간’ 상한이 이중적으로 부과되는 근로시간 면제 한도제(타임오프제)를 골간으로 하고 있음.

(3) 노동조합의 일상활동에 대한 무급화 강제

전임자에 대한 임금 지급의 범위를 넘어 단체협약상 노조활동 보장조항도 일부 예외사유를 제외하고는 유급으로 하는 것이 법적으로 금지됨.

즉 단체협약상의 노조활동 보장 조항도 개정 노조법에서 정하는 사유에 대하여만 유급이 가능하며 그것도 단체협약에 유급으로 규정해야만 가능하다는 것임.

그러므로 위 정해진 사유를 제외하면, 예를 들면 조합원 교육시간, 각종 노동조합 회의(자체 회의, 상급단체 회의) 참석, 적법한 파업준비시간 등 일상적인 노조활동에 대하여는 단체협약으로도 유급으로 할 수 없다는 것임. - 다만 노동조합의 유지·관리 업무를 어떻게 해석하느냐에 따라 범위가 다소 확대될 가능성은 있음.

결국 개정노조법은 단체협약상 보장된 노조활동 조항도 예외사유를 제외하고는 무급처리하

고 있음. 이를 통해 노동조합의 자율적 의견수렴 활동, 교육활동, 상급단체 활동 등의 연대활동, 사회적·경제적 지위 향상을 위한 정치활동 등 넓은 의미의 조합 활동 등이 현장단위에서 봉쇄될 가능성이 존재함.

위와 같이 법령에 명기되지 않은 사안의 경우는 단체협약에 규정한다 해도 무급으로 하는 것만 가능하며, 만일 단체협약에 유급으로 규정하는 경우 이는 노조법 위반으로 해당 단체협약은 행정관청의 시정명령 대상이 될 수 있음(노조법 제31조 제3항).

‘사용자와의 교섭·협의, 고충처리, 산업안전 활동’이라고 명기되어 있다고는 하나, 구체적으로 노조전임자의 노조활동을 해당 사유로 볼 수 있는지?, 그리고 ‘건전한 노사관계발전을 위한 노조유지 및 관리업무’의 범위를 둘러싸고 첨예한 대립이 예상된다.

특히 ‘건전한 노사관계발전’이라는 문구는 기존의 한나라당안에서 명기된 ‘통상적’ 노조관리업무보다 더 불명확한 의미를 가질 뿐만 아니라, 경우에 따라 사용자에게 매우 유리하게 해석될 여지가 있다고 볼 수 있음.

결국 개정노조법에 명기된 근로시간 면제 한도제(타임오프제)는 그동안 노사 자율로 형성되어온 사항을 다시 법으로 제한하는 것이며 노조의 단결권에 중대한 침해를 가져오게 됨.

(4) 이미 기존에 존재하는 유급근로시간면제사항을 근로시간 면제사유로 둔갑시킨 것이 다수임.

개정노조법은 “교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 등 관련활동”에 대해서만 유급근로면제를 인정하고 있음. 이에 대해 정부와 사측은 전임자에 대한 전면적인 임금지급금지가 가져올 파장을 고려해 노동계에 대한 합리적 양보인양 근로시간 면제 한도제(타임오프제)를 선전하고 있음.

그러나 ‘근로자대표’의 ‘교섭, 협의, 고충처리, 산업안전 등 관련활동’에 대해 시간을 보장해주는 것은 노조법 및 기타 현행 노동법에 이미 규정되어 있거나, 그렇게 처리하는 것이 일반적

인 경우에 불과함.

< 현행 노동법에서 '근로자 대표' 등에게 시간보장을 해주는 규정들 >

○ 일반

- 근참법 제9조 제1항과 제3항: “근로자위원은 비상임·무보수를 원칙으로 한다. 그러나 위원회의 회의 출석 시간과 이와 직접 관련된 시간으로서 제18조에 따른 (노사)협의회규정으로 정한 시간은 근로한 것으로 본다.”

○ 고충처리활동 관련

- 근참법 제20조 제1항 제3호: ‘근로자의 고충처리’
- 근참법 시행령 제5조 제1항 제7호 : ‘고충처리위원의 수와 고충처리에 관한 사항’

○ 산업안전활동 관련

- 근참법 제20조 4호: ‘안전, 보건 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진’
- 산안법 제19조 제7항: “사업주는 산업안전보건위원회의 위원으로서 정당한 활동을 한 것을 이유로 그 위원에게 불이익을 주어서는 아니 된다.”
- 산안법 제29조의2 제5항 및 제8항: “안전·보건에 관한 노사협의체는 그 사업장 근로자의 안정과 보건을 유지·증진시키기 위하여 필요한 사항을 정할 수 있고, 이 경우 제19조 제7항을 준용한다.”

○ 노사교섭 및 협의활동 관련

- 노조법 제81조 제4호 중: “근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방”
- 근참법 제21조 제4호: ‘각종 노사공동위원회의 설치’
- 근기법 제10조: “사용자는 근로자가 근로시간 중에 공의 직무를 집행하기 위하여 필요한 시간을 청구하면 거부하지 못한다.”
- 근참법 제20조 제1항 제5호: ‘인사·노무관리의 제도 개선’
- 근참법 제20조 제1항 제16호: ‘그 밖에 노사협조에 관한 사항’

(5) 근로시간면제심의위원회의 구성 및 운영

먼저, 개정노조법은 노동부 산하에 노·사·공익 5인씩 동수로 구성된 근로면제심의위원회 설치하여 타임오프(근로시간면제)의 상한선을 3년마다 결정하게 하였음.

둘째, 유급으로 처리되는 활동 내용들은 많은 사전 준비와 사후 정리 시간이 필요한 것들이어서 현실적으로 전일제로 전임을 해야 하는 정도의 시간을 필요로 하는 것임. 그 활동에 필요한 시간의 범위는 노사당사자가 사업장 상황에 맞게 합의하여 정할 수 있고 또 정해야 하

는 것임. 그런데 노사간 협의라고는 하나, 중앙단위에서 일괄적으로 상한선을 정하는 것은 현장에서의 전임자 수요에 대한 정확한 심의와 판단을 내리기 불가능한 방식임.

셋째, 또한 개정노조법의 부칙은 2010.4.30까지 결정토록 하되, 이 시기까지 결정하지 못한 때에는 국회의 의견을 들어 공익위원이 단독 결정할 수 있도록 하였음. 시간총량에 대한 노사간의 입장차이가 명확하게 드러날 수밖에 없는 상황에서 장관의 추천에 의한 공익위원이 단독결정권을 행사하는 것은 외형상 노사합의라고는 하나, 사실상 정부의 일방적 상한 설정이 가능한 구조라 할 수 있음.

넷째, 조합원수에 따른 총근로시간 면제한도를 설정하는 방식으로 운영될 가능성이 농후함 : 결국 전임자수를 축소하는 수단으로 귀결되어 노동조합 활동을 약화시키게 됨.

(6) 법률이 아닌 시행령에서 타임오프의 상한선을 정하게 하고 이를 위반할 경우 형사처벌의 대상으로 삼는 것은 죄형법정주의의 원칙에 위반됨.

해당 법안에서는 타임오프의 상한선을 시행령에서 정하도록 위임하고 있으나, 이는 일방적으로 사용자에게 유리한 방식으로 법률을 제정한 것으로 형평성에 반하며, 노동법의 기본적인 원리인 사회적·경제적 약자인 노동자에 대한 보호와 이에 기반한 최소한의 보장책을 법률로 규정하는 원리에도 위반된다고 할 것임.

특히, 타임오프의 상한선과 범위를 법률이 아닌 시행령에 위임하고 이를 위반할 경우 형사처벌을 행하도록 하는 것은 기본권을 제한하는 위임입법의 한계를 초과할 뿐만 아니라 죄형법정주의의 원칙에도 위반된다고 할 것임.

(7) 중소기업사업장 등 대다수 노조의 존립근거 침해

현재 우리나라의 노동조합들 중 300인 이하 사업장에 조직된 노동조합이 87.8%에 달하고, 노동조합의 활동이 상당부분 노조전임자에 의하여 이루어지고 있다는 점을 감안할 때, 전임자 임금지급을 금지하는 현행법이 그대로 실행될 경우, 중소기업사업장 노동조합은 그 기본활동이 매우 어려워지게 되어 결국 중소기업사업장의 노동조합 활동을 위축시키는 결과로 귀결될 가능성이 높음.

5. 노동현장의 대응방향

가. 권한쟁의심판청구 검토

노조법 개정의 절차적 위법서에 대하여 환노위 야당의원들의 심의표결권 침해 및 법사위 국회의원들의 심의표결권 침해를 이유로 함

나. 개정 노조법의 단결권 및 단체교섭권 침해를 이유로 한 헌법소원, 위헌제청신청 검토

(1) 복수노조 유예조항에 대하여

- 기업별 단위노조 설립 후 설립신고서 반려처분을 받은 경우
- 법률 자체에 대한 헌법소원

(2) 교섭창구단일화 강제

- 교섭창구단일화를 규정한 법률 자체에 대한 헌법소원 : 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합이 교섭권 침해를 이유로 헌법소원을 제기한 방안/ 아직 시행되지 않은 상태에서 권리침해의 현재성 요건을 갖추는 문제가 있음
- 100분의 10 미만의 소수노조가 공동교섭대표단에서 배제된 경우 : 단체교섭권 및 단체행동의 본질적 침해

(3) 전임자 임금지급 금지

- 사용자가 부당노동행위로 기소되거나 문제된 경우 - 형벌 조항의 남용을 문제 삼을 수 있을 것으로 보임. 자주성을 상실시키지 않는 임금지급에 대해서조차 부당노동행위로 처벌하는 것은 행동의 자유 등에 위반될 가능성 있음.
- 근로시간면제한도에 대한 문제제기 가능성 : 최소보장이 아니라 최대한으로 규제하는 방식에 대한 문제제기

다. 법률의 재개정 투쟁

(1) 개정의 원천무효화

- 교섭창구단일화 관련 조항들 폐지
- 전임자 급여 지원 금지, 관련 부당노동행위 규정 및 근로시간 면제 조항들의 폐지

(2) 교섭창구단일화 수용 전제 위의 보완

- 사용자의 교섭권 동의 조항의 폐지
- 창구단일화 대상에서 초기업 단위노조 제외
- 공동교섭단위의 법제화 및 사용자에게 공동교섭에 응할 의무 부과
- 교섭대표노동조합에 의한 단체교섭 대상에서 규범적 부분과 채무적 부분의 구분, 채무적 부분에 대한 교섭권은 각 노동조합에 유보
- 교섭대표노동조합의 교섭담당자로서의 지위 재조정, 총회인준투표의 보장
- 공동교섭대표단 제도에 대한 재검토: 100분의 10 미만 노조에 대한 위헌성 해소
- 사용자의 노동조합 간 차별 금지는 공정대표의무 조항이 아니라 부당노동행위 조항에서 규정

(3) 유급근로시간면제 제도 수용 전제 위의 보완

- 최대한도 제한이 아니라 최소한도 보장 방식으로 규정.
- 형사처벌 조항의 폐지 (사용자의 부당노동행위 처벌 및 임금지급요구 쟁의행위 처벌조항)
- 300인 미만 사업장 또는 조직대상 노동조합에 대한 지원 조항 보완 필요

라. 현장의 대응

- (1) 산별노조의 경우 - 지부, 분회 단위에서 조직 확대 및 조합원수 배가운동
- (2) 노조전임자 급여지급 관련 - 2010. 6. 30.이전까지 단체협약을 통해 노조전임자 급여지급 규정 확보투쟁전개