

노동사회 2010-1

# 개정 노동조합법 평가와 대응방향

2010년 1월

김 유 선

(한국노동사회연구소 소장)

**한국노동사회연구소**

*Korea Labour & Society Institute*

서울시 서대문구 충정로2가 69-18 석당빌딩 2층  
전화:393-1457~9 팩스:393-4449 <http://klsi.org>

# 개정 노동조합법 평가와 대응방향

김유선(한국노동사회연구소 소장)

## 1. 들어가는 말

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

## 2. 총괄 평가

- o 막판까지 유력했던 대안은 시나리오4와 시나리오6 둘 중 하나였음.

**복수노조 · 전임자임금 법개정 경과**

		복수노조		
		금지	허용	
			장구단일화	자출교섭
노조 전임자 임금	금지	시나리오2, 재계-정부 원안 시나리오5, 노총-경총-정부 합의안 시나리오6 2010.1.1 직권상정 개정노동법		시나리오4 기존법대로 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 기존법대로 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 (협약교섭, 고충처리, 산업안전활동은 유급)	2010.7.1부터 금지 (노조 유지관리업무 추가, 근로시간면제한도내 허용)

2

- 총평(시나리오4 → 시나리오6)
  - 자주적 단결권과 교섭권을 유린(복수노조 유예, 교섭창구 단일화)한 대가로 전임자임금 금지완화(부분 허용)

- 준비 없이 기존법대로 시행하면 대혼란? 기존법대로 시행은 극단적 주장?
  - 이미 지난 13년 동안 예고된 사항
  - 지금도 조직대상이 중복되지 않은 복수노조는 다수 존재. 자율교섭을 하고 있음에도 별다른 문제 발생한 적 없음.
  - ‘기존법대로 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 전임자 임금

- 1) 기존 단체협약 유효기간까지 기존 전임자 임금지급 조항 유효 <부칙 제3조>

# 전임자임금 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.
  - 전임자임금 관련 쟁의행위 금지조항(1천만 원 이하 벌금)은 2010년 7월부터 적용되므로 2010년 상반기 단체협약 갱신교섭에는 적용 안 됨.
  - 단체교섭을 통해 새로이 체결된 조항은 2012년 상반기까지 2년 동안 유효.
  - 근로시간면제위원회가 정할 근로시간 면제한도는 2012년 하반기에 적용가능.

## 2) 근로시간면제심의위원회(3~4월)

- 조합원 수 등을 고려하여 근로시간 면제한도(최대치) 결정. 3년마다 재심의.
- 근로시간 면제한도를 정할 때 ‘협약교섭, 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)
- 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 확대운동을 해야 함.

### 복수노조 시행시기

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

6

## 5. 교섭창구 단일화

### 가. 개별 조항

#### 1) 교섭창구 단일화 대상(제29조의 2, 제1항)

○ “하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우”

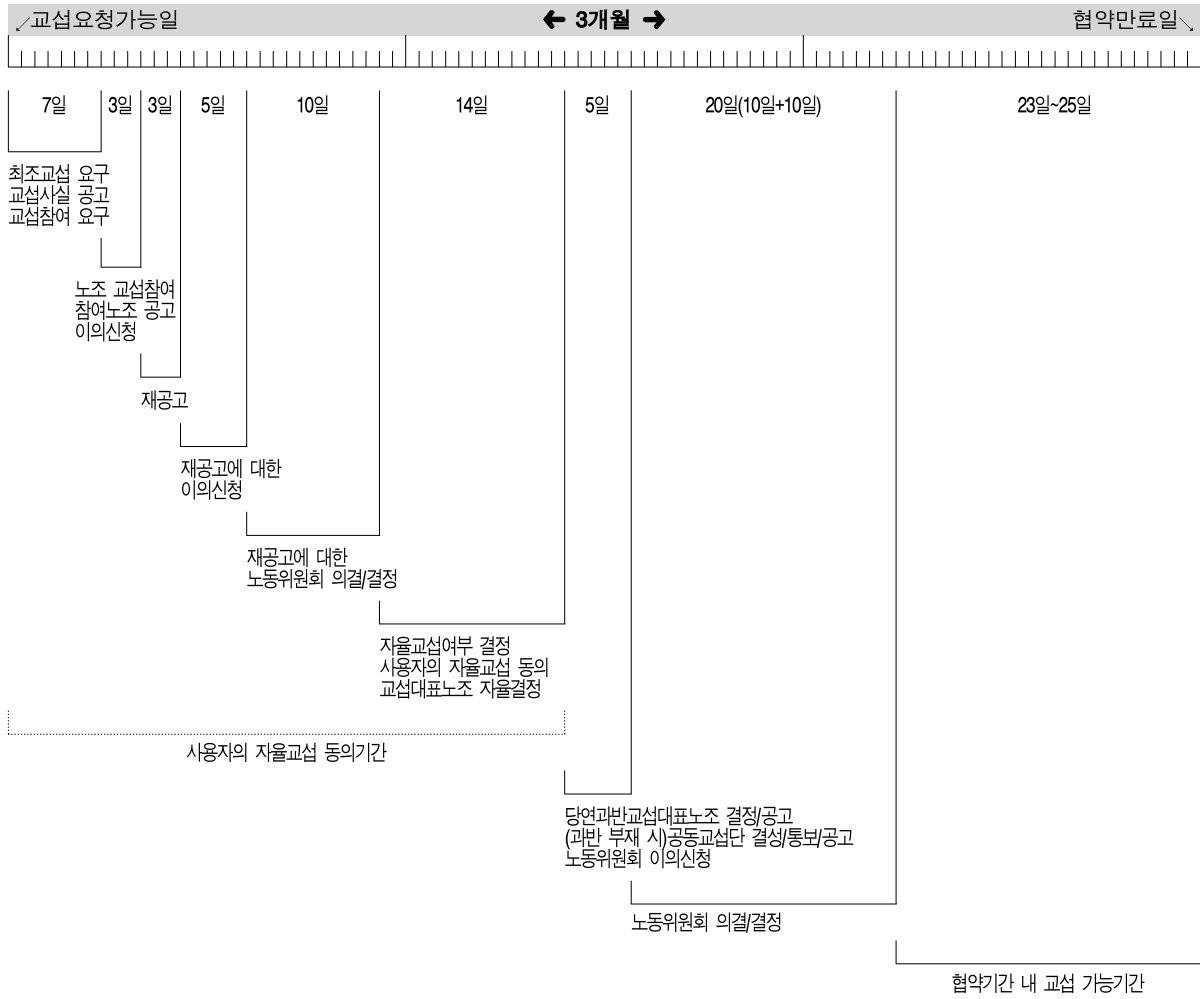
- ‘조직대상 중복노조’를 넘어서 ‘1기업 1교섭 강제’
- 교섭창구 단일화 대상은 “조직대상 중복노조”로 한정해야

#### 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(제29조의 2, 제2항~제8항)

- (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)
  - (4단계) 노동위원회가 비례대표 결정
- 선정절차가 복잡하고 많은 기간 소요.



자료: 김철희(2010), “복수노조와 창구단일화의 법리적 문제점 및 노조환경의 변화”에서 재인용

**4) 규범적 부분과 채무적 부분의 미분리.**

- o 복수노조가 설립되더라도 기존 노조의 단체협약 유효기간이 끝날 때까지 단체 교섭권 행사 못 함. 다수노조의 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(제29조의 2, 제1항 단서)**

- o “교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.”

- 노사 간의 힘 관계에 따라 활용할 수 있는 측면과 악용될 소지가 함께 있음.
- ①노사 쌍방이 합의하면 창구 단일화 절차를 생략하고 개별 교섭할 수 있고, ②사업장에서 다수노조 지위를 확보하지 못한 지부(분회)도 산별교섭에 참여할 가능성을 열어 놓은 측면이 있음.
- 그러나 사용자에게 교섭상대 선택권을 부여한 점에서는 악용될 소지가 있음.

## 나. 총괄

### 1) 교섭창구 단일화(배타적 교섭대표제)는 소수노조의 교섭권을 박탈하므로 위헌.

- 1기업 1교섭을 법률로 강제하면(기업별 유일교섭 강제조항), 대다수 비정규직 노조의 교섭권이 박탈되고 산별노조도 교섭권이 침해됨.
- 이는 한국사회의 고질적 병폐인 대기업 정규직 중심의 기업별 노사관계를 고착시키고, 산업·지역 등 초기업수준 노사관계의 진전을 가로막게 될 것임.

### 2) 노조조직률 제고와 초기업노조 건설에 부정적 요인으로 작용할 것.

- 복수노조가 설립되더라도 기존 노조의 협약 유효기간이 끝날 때까지 단체교섭권 행사 못 함. 그 뒤로도 다수노조 지위 확보 못 하면 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

- 복수노조 가운데 상대하기 쉬운 노조가 교섭대표를 맡으면 노동비용을 절감할 수 있기 때문에, 사용자는 이 노조가 과반수를 확보하도록 지원할 유인이 커짐.

### 4) 교섭창구 단일화가 필수불가결한 절대명제?

- ‘기업의 교섭비용 절감’이 ‘헌법의 단체교섭권 보장’보다 중요한 원칙인가?
- 교섭창구 단일화가 가져올 기업의 ‘교섭비용 절감’보다 ‘노노갈등-노사갈등 비용 증가’가 훨씬 더 클 것.



## 5) 창구단일화 대상에서 산별노조 제외가 특혜?

- 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 사이에, 교섭창구 단일화의 문제점이 구체적으로 드러날 것.
  - 교섭창구 단일화를 둘러싸고 노노갈등, 노사갈등 표출.
  - 부당노동행위 구제신청이 증가하고 법 개정 움직임 고조될 것. 위헌소송 가능.
- 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.
- 총연합단체 또는 산별노조 수준에서 기업지부 단체협약 유효기간(효력만료일) 통일
  - 산업별 통일교섭 또는 시기집중 가능.

<끝. 참고자료 붙임.>

[참고1] 미국의 배타적 교섭대표제

[참고2] 개정 전 노동조합 및 노동관계조정법(2009.12.31)

[참고3] 노총-경총-노동부 합의사항(2009.12.4)

[참고4] 개정 후 노동조합 및 노동관계조정법(2010.1.1)

[참고5] 2010년 1월 12일 [경향과의 만남] 글 정제혁 기자

### <참고1> 미국의 배타적 교섭대표제

o 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 국가의 모두, 모든 노동조합에게 단체교섭 기회를 부여하고 있음. 더욱이 한국은 헌법으로 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 명시적으로 보장하고 있는 국가임.

o 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 아니 된다.

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

위. 다만, 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 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·협의, 고충처리, 산업안전 등 관련 활동에 대해 사업장 규모별로 적정한 수준의 근로시간 면제제도를 운영할 수 있도록 한다.

o 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, 교섭비용 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.

②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다.

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 등 이 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 범위 안에서 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 기한 내에 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·지명 시 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 근로시간 중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

제89조 (벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 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 1천만 원 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>

② 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협약에 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 쟁의행위의 제한에 관한 부분에 한한다)의 개정규정은 2008년 1월 1일부터, 제81조제2호의 개정규정은 2011년 7월 1일부터, 법률 제 5310호 노동조합및노동관계조정법 부칙(법률 제6456호 노동조합및노동관계조정법 중 개정 법률에 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 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 제 24조를 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.

<참고5> 2010년 1월 12일 [경향과의 만남] 글 정제혁 기자

“개정 노조법 시행되면 노·노 , 노·사간 난타전 전개될 것”

지난 1일 ‘노동조합 및 노동관계조정법’(노조법)이 국회를 통과했지만 논란은 가라앉지 않고 있다. 민주당·민주노동당 등 야당과 민주노총은 법 개정 직후 재개정을 요구하고 나섰다.

개정법은 헌법상 기본권에 속하는 복수노조 허용을 1년6개월 늦췄고, 복수노조가 허용되더라도 교섭창구단일화 조항을 두고 있다. 소수노조가 제 기능을 할 수 없도록 ‘잠금장치’를 만들어 놓았다. 김유선 한국노동사회연구소장(사진)은 “노동기본권을 침해하는 대가로 노조 전임자에 대한 임금지급을 부분적(타임오프제)으로 허용했다”고 개정법을 총평한다. 김 소장은 “2011년 7월 복수노조 허용을 전후해 교섭창구 단일화 문제로 노동현장에 상당한 갈등과 혼란이 초래되고 노·노, 노·사간 난타전이 전개될 것”이라며 “19대 국회에서 재개정될 가능성이 크다”고 내다봤다.

- 국회에서 강행 처리된 개정 노조법은 기존 법과 어떻게 달라졌습니까.

“기존법은 올해 1월1일부터 복수노조를 허용하도록 돼 있었습니다. 그러나 개정법은 1년6개월 늦춰 허용하도록 했습니다. 개정법에는 새로 교섭창구 단일화를 법률로 강제했습니다. 전체 조합원의 과반을 점하는 노조가 교섭대표권을 갖는 것이죠. 이는 소수노조와 초기업노조의 교섭권을 침해하는 것입니다. 노조 전임자 임금지급 금지는 기존법과 개정법이 같습니다. 다만 타임오프(유급 근로면제 시간)의 범위가 조금 다릅니다. 기존법에서도 교섭이나 고충처리, 산업안전 등 활동은 유급으로 인정됩니다. 개정법은 여기에 ‘건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무’를 추가했습니다. 그러나 사업장 규모별로 타임오프의 총량이 제한되기 때문에 큰 차이는 없을 것입니다.”

- 기존 노조법대로 지난 1일부터 복수노조를 허용하고 노조 전임자 임금지급을 금지했다라면 무슨 일이 일어났을까요.

“지난해 ‘비정규직 100만 해고설’처럼 막상 닥쳐보면 별 일 없었을 겁니다. 지금도 조직대상(조합원)이 중복되지 않은 사업장별 복수노조가 다수 존재합니다. 그 노조들은 교섭창구단일화 강제 없이 사용자와 자율교섭을 하고 있습니다. 그러나 심

각한 문제가 발생했다는 얘기는 들어본 적이 없습니다. 법개정 전까지 노동부는 ‘현행법 시행이 차선책’이라고 했습니다. 민주당·민주노동당·민주노총도 ‘추미애 중재안 보다는 현행법 시행이 낫다’고 했습니다. 기존 법대로 시행하면 큰일 날 것처럼 말한 곳은 한국노총과 재계입니다. 두 집단의 공통점은 복수노조 허용을 원치 않는다는 점입니다.”

**- 정부와 재계에서 교섭창구 단일화를 주장하는 이유는 뭔가요.**

“교섭비용 증가를 막기 위해서라고 합니다. 교섭을 여러번 하면 비용이 늘어난다는 거죠. 그러나 교섭비용 절감이 헌법에 명시된 단체교섭권 보장보다 더 중요한 원칙이 돼야 합니다. 교섭창구 단일화를 강제하면 다수노조를 정하는 과정에서 노·노, 노·사 갈등이 커집니다. 새로 생기는 ‘갈등비용’이 교섭창구 단일화가 가져올 ‘교섭비용 절감’보다 훨씬 큼니다. 정부와 재계가 교섭창구 단일화에 매달리는 것은 노조 교섭력을 약화시키려는 의도로밖에 보이지 않습니다.”

**- 교섭창구 단일화를 강제하면 노조의 교섭력이 약화된다는 건 무슨 뜻입니까.**

“예를 들어 기존 노조가 있는 사업장에 신규 노조가 생겼다고 가정해보죠. 먼저 기존 노조의 단체협약 유효기간이 끝나기 전에는 아무런 교섭도 할 수 없습니다. 기존 단협의 유효기간 2년이 끝난 후에도 조합원 다수를 확보하지 못하면 교섭권을 행사할 수 없어요. 소수노조는 법 바깥에서 활동할 수밖에 없습니다. 사무실 지원, 전임자 수 등은 단체협약에서 정하는데 교섭권이 없는 소수노조에 제대로 보장되지 않습니까. 기업별로 하나의 교섭단위만 두는 것은 다른 나라에서 유례를 찾기 힘든 독소조항입니다. 설령 기업별로 교섭창구 단일화를 강제한다고 해도 그 대상은 ‘조직대상이 중복되는 노조’로 한정해야 마땅합니다. 동시에 사용자에게는 초기업 노조의 공동교섭 요구에 응할 의무를 부과해야 형평에 맞습니다. 그러나 개정안은 복수노조와 관련된 모든 것을 엉망진창으로 만들어 놓았습니다.”

**- 개정법은 사용자의 동의가 있을 경우에 한해 노조별 자율교섭을 허락했습니다.**

“그 조항은 사용자에게 교섭상대를 선택할 수 있는 권한을 준 것에 불과합니다. 사용자의 입맛에 맞으면 소수노조와도 개별교섭을 할 수 있도록 한 거죠. 사용자는 노조들의 성향에 따라 유불리를 판단해 개별교섭 또는 창구단일화를 선택하면 됩니

다. 어느 법조인은 이 조항을 ‘교섭권 구결’ ‘어용노조 조장’ 조항이라고 비판하더군요.”

- 개정법은 근로시간면제심의위원회가 타임오프 한도를 정하도록 했습니다. 기한 내에 의결하지 못하면 정부가 추천하는 위원회 내 공익위원들에게 결정권을 주었는데 타임오프 한도를 대통령령으로 정한 한나라당안과 어떤 차이가 있나요.

“타임오프 한도를 정하는 과정에 노·사가 의견을 개진할 수 있도록 기회를 부여했다는 건데, 결국 공익위원 뜻대로 결정될 것이기 때문에 큰 의미는 없다고 봅니다.”

- 이번 법개정으로 13년에 걸친 복수노조·전임자 논란은 종지부를 찍은 걸까요.

“새로운 논란이 시작될 겁니다. 당장 오는 7월 전임자 임금지급 금지 조항의 시행을 앞두고 상반기에 논란이 커질 것입니다. 또 내년 7월 복수노조 허용을 전후로 교섭창구 단일화 문제로 현장에 상당한 갈등과 혼란이 초래될 것으로 봅니다. 노·노 갈등과 노·사 갈등이 빈발할 겁니다. 여러 노조 가운데 상대하기 쉬운 노조가 교섭 대표를 맡으면 노동비용을 크게 절감할 수 있기 때문에 사측은 이런 노조가 과반수를 확보하도록 사활을 걸고 지원할 것으로 보입니다. 사용자가 부당노동행위를 할 유인이 커지는 것입니다. 이 때문에 사업장 단위로 노·노, 노·사 간 난타전이 전개될 가능성이 큼니다. 위헌시비도 불거질 겁니다. 개정법의 창구단일화 방안은 지속 가능한 법률안이 아닙니다. 2012년 총선과 대선을 거치면서 주요 쟁점으로 떠오를 수밖에 없고, 19대 국회에서 재개정이 가시화되는 흐름으로 나타날 가능성이 큼니다.”

- 지난 법개정 과정에서 한국노총이 갑자기 입장을 바꾼 것은 별론으로 치더라도, 민주노총도 정확한 방향과 구체적인 목표없이 우왕좌왕했다는 지적이 있습니다.

“지난해 말 쟁점은 ‘기존 법대로 시행이냐, 법개정이나’로 압축됐습니다. 정부에서도 지난해 10월부터 기존 법대로 시행한다는 얘기가 흘러나왔습니다. 민주노총이 그때 ‘기존 법대로 가자’고 했다면 이후 양상이 달라지지 않았을까, 그런 아쉬움이 있습니다.”

- 2011년 7월 복수노조가 허용되면 신규노조가 얼마나 생길까요.

“대기업은 일시적으로 복수노조가 설립됐다 과도기를 지나면 상급단체를 달리하는 두 개의 복수노조 또는 하나의 단일노조로 재편하는 사례가 증가할 것입니다. 중소기업은 복수노조가 설립될 가능성이 희박합니다. 다만 사용자가 기존 노조를 약화시키기 위한 수단으로 복수노조를 설립할 가능성은 있습니다.”

- 국민 다수는 노동자입니다. 그러나 노조법 문제는 국민 전체의 삶의 문제가 아니라 노동운동에 몸담은 몇몇 이해관계자의 문제로 좁게 인식되고 있습니다. 노조법 개정이 평범한 노동자의 삶에 어떤 영향을 줄 수 있을까요.

“1990년대에 노사관계가 국민경제에 미치는 영향을 분석한 국제노동기구(ILO)와 경제협력개발기구(OECD), 세계은행의 보고서에서 공통적으로 지적한 것이 있습니다. 노조의 조직률이 높을수록, 단체협약의 적용률이 높을수록, 기업별 교섭보다 산업이나 국가단위의 교섭이 활성화될수록, 노동조직 상·하 간에 조정이 원활할수록 임금불평등이 적다는 것입니다. 지금 우리나라의 노조 조직률은 바닥이고, 단협 적용률도 OECD 꼴찌 수준입니다. 교섭도 기업별로 이뤄집니다. 상·하 조직 간에 조정도 잘 안됩니다. 노사관계 자체가 임금불평등이 커질 수밖에 없는 구조입니다. 복수노조를 허용해 노조 조직률을 높이고, 단협 적용률을 높이고, 산별교섭을 촉진하는 것이야말로 양극화를 해소하는 주요 정책수단입니다. 그러나 개정 노조법의 복수노조 유예 및 교섭창구 단일화 강제는 이와 정반대 방향입니다. 국민 다수가 인지하지 못하는 사이에 대단히 중요한 결정이 내려진 겁니다.”