개정 노조법 해설과 대응방향

김유선 (한국노동사회연구소 소장)

순서

1. 들어가는 말
2. 전임자 임금
3. 복수노조
4. 교섭창구 단일화

Ⅰ. 들어가는 말

13년 동안 유예되었던 복수노조와 전임자 법안 통과

- 2010년 1월 1일 새벽 2시, 국회의장이 직권 상정한 노동조합 법 개정안 통과

- 주요 법 개정 내용
  → 전임자 임금지급 금지는 2010년 7월 1일 시행
  → 복수노조와 창구 단일화는 2011년 7월 1일 시행

가능했던 시나리오 비교

	기존법대로 시행	직권상정 개정노동법
복수노조	2010.1.1부터 허용 (즉시)	2011.7.1부터 허용 (1년 6개월 더 유예)
창구단일화	자율교섭	교섭창구 단일화 (1기업 1교섭 강제-소수노조 교섭권 박탈, 위헌)
전임자임금	2010.1.1부터 금지 (협의교섭, 고충처리, 산업안전활동은 유급)	2010.7.1부터 금지 (노조 유지관리 업무 추가, 근로시간 면제한도내 허용)

노사관계 개혁 or 후퇴 ? 선진화 or 갈등 요인 ?

1. 개정 노동법이 노사관계에 미치는 영향은?

- 복수노조 허용
- 교섭창구 단일화
- 전임자 임금지급 금지(제한)

2. 개정 노동법 위헌 시비

3. 노사정 해석 제각각

Ⅱ. 노조 전임자 임금

1. 협약 유효기간 동안 기존의 전임자 임금조항 유효

● 부칙 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.

● 부칙 제1조(시행일) 이 법은 2010년 1월1일부터 시행한다. 다만, 제24조 3항•제4항•제5항, 제81조제4호, 제92조의 개정규정은 2010년 7월 1일부터 시행한다.

● 법 제24조(노동조합의 전임자)⑤노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. <1천만원 이하의 벌금>

전임자임금 시행시기

<table>
<tr><th rowspan="2">시행시기
해석</th><th colspan="2">2010년</th><th colspan="2">2011년</th><th colspan="2">2012년</th></tr>
<tr><th>상반기</th><th>하반기</th><th>상반기</th><th>하반기</th><th>상반기</th><th>하반기</th></tr>
<tr><td>2010.1.1</td><td>지급</td><td colspan="2">기존 협약 유효기간 따라
단계별 제한</td><td colspan="2">임금지급
전면 제한</td></tr>
<tr><td>2010.7.1</td><td>지급
교섭
협약
체결</td><td colspan="3">단체협약 유효기간
2년 동안 지급</td><td>제한</td></tr>
</table>

2. 근로시간면제심의위원회(3~4월)

● 조합원 수 등을 고려하여 근로시간 면제한도(**최대치**) 결정 <노조법 제24조 ④>

➢ 시행령 제11조의2(근로시간 면제한도) 사업 또는 사업장의 전체 조합원 수와 해당 업무의 범위 등을 고려하여 시간과 이를 사용할 수 있는 인원으로 정할 수 있다.

➢ A노조 10명, B노조 20명, C노조 40명 → 최대 40명, 평균 23.3명

● 근로시간 면제한도를 정할 때는 '협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동; 노동조합의 유지·관리 업무에 소요되는 시간'에서 근거를 마련하려 할 것.

3. 단체교섭

● 근로시간 면제한도 범위 내에서 면제시간 결정

➢ 노조법 제24조(노동조합의 전임자) ④ 근로시간 면제한도를 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.

● 부칙(법률 제5310호) 제6조 ② 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 **재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.**

● 노조법 제24조 ② 제1항의 규정에 의하여 **노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)**는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다.

4. 문제점과 대응방향

- ‘노사 자율 결정’ vs ‘국가의 법률에 의한 개입’
  - 법률로 제한하는 나라 없다. 보장하는 나라는 있다.(프랑스)
- 2010년 상반기 노사갈등 요인
  - 근심위에서 근로시간 면제한도 결정 – 합리적 기준?
  - 상반기 : 노조 단체교섭 요구 vs 사측 거부
  - 단체교섭 : 유지? vs 축소?
- 전임자 축소 시 대응방향
  - 노조재정자립기금
  - 재정 운영방식 개선 / 조합비 인상
  - 부분상근 <90% 상근, 80% 상근>

전임자 임금지급 금지(제한)의 파급효과

● 소규모 노조: 고립된 분권화 / 사멸? ⇔ 유기적 집중화 ?

구분	총계	50인 미만	50~99인	100~299인	300~499인	500~999인	1,000인 이상
조합수	5,889 (100.0)	2,966 (50.4)	964 (16.4)	1,285 (21.8)	261 (4.4)	205 (3.5)	208 (3.5)
조합원수	1,559,179 (100.0)	50,360 (3.2)	69,246 (4.5)	213,535 (13.7)	101,168 (6.5)	138,812 (8.9)	986,058 (63.2)

III. 복수노조

복수노조 금지조항 ⇔ 유일노조 강제조항

- ILO 결사의 자유 위원회

➢ 단일노조가 노동자에게 이익이 된다 해서 법률로 단일노조를 강제하는 것은 조약 제87호 2조에 위배된다.

➢ 법률로 단일노조를 강제하는 상황과 자발적으로 단일노조를 구성하고 있는 상황 간에는 근본적으로 차이가 있다.

➢ 노동자들이 경쟁적 복수노조를 피하는 것이 노동자들의 권익 실현에 유리하다 해서 국가의 직간접적 개입, 특히 법률에 의한 국가의 개입이 정당화되지는 않는다.

복수노조 허용 시기

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

- 부칙 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.

복수노조와 교섭창구단일화 시행시기

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

복수노조 허용이 노사관계에 미치는 영향

- 노동자의 자주적 단결권 보장
- 노조 조직률 제고
- 노조내 자주성과 민주성 촉발 계기
- 노동조합 조직체계 변화 계기
- 노조 분열과 갈등 소지

Ⅳ. 교섭창구 단일화 : 온통 위헌

1. 교섭창구 단일화 대상(노조법 제29조의2 ①)

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

2. 교섭단위 결정(노조법 제29조의3)

- 하나의 사업 또는 사업장(1항).
- 노동위원회 결정으로 교섭단위 분리 가능(2항)

  - 기업별 유일교섭 강제조항, 공동교섭단위 조항은 없음.
  - 미국도 교섭단위를 기업으로 강제하지 않음.

- 교섭단위는 '동일한 조직대상'으로 하고, 초기업 노조의 교섭요구에 대응하여 사용자에게 공동교섭에 응할 의무 부과해야

3. 사용자가 동의하면 창구 단일화 제외(제29조의 2, 제1항 단서)

● 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

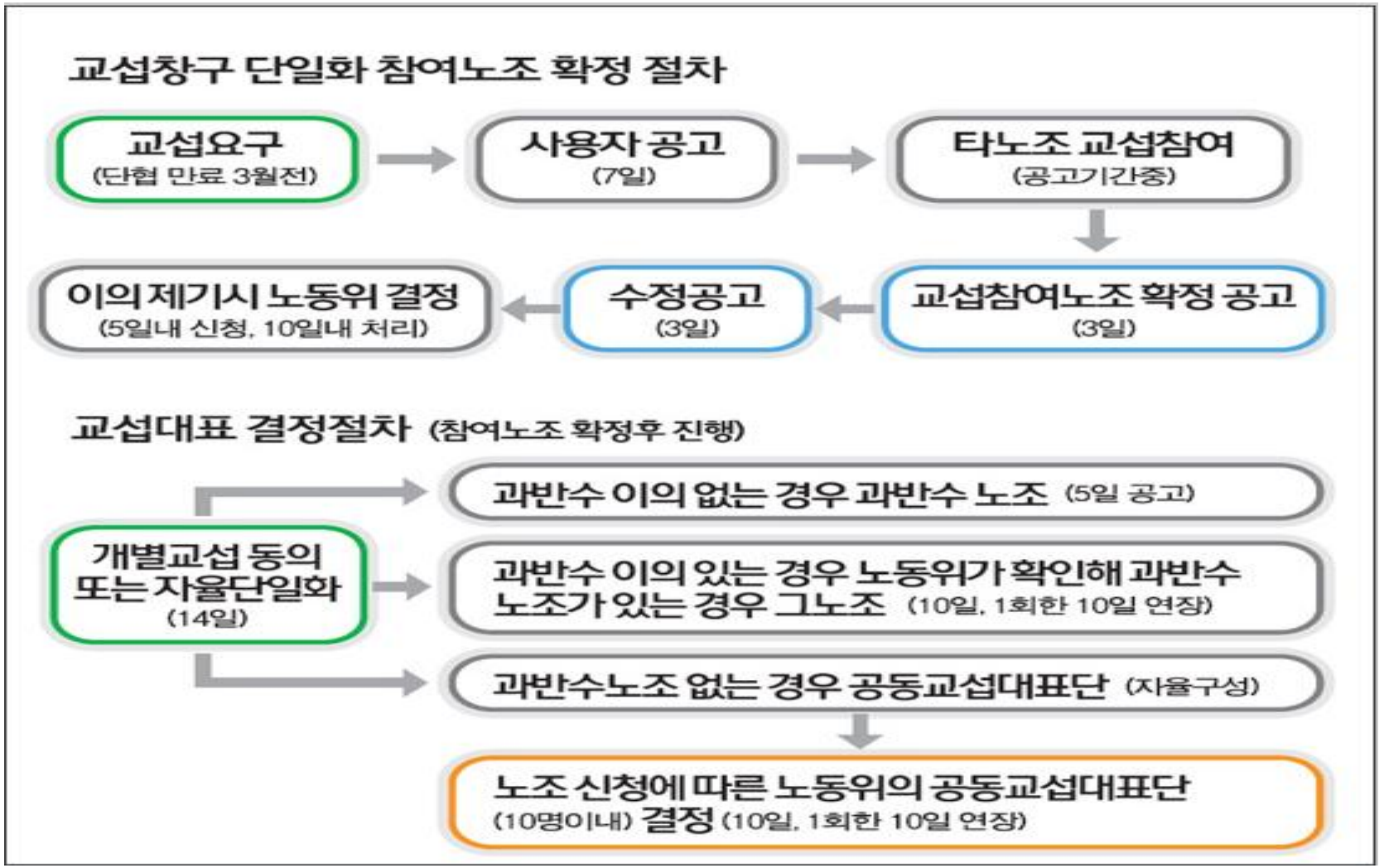
☞ 노사 간의 힘 관계에 따라 활용 측면과 악용될 소지가 함께 있음.

① 쌍방이 합의하면 창구 단일화 절차 없이 개별 교섭할 수 있고,
② 사업장에서 다수노조 지위를 확보하지 못한 지부(분회)도 산별교섭에 참여할 가능성을 열어 놓은 측면이 있음.
③ 사용자에게 교섭상대 선택권을 부여한 점에서 악용될 소지 있음.

4. 교섭대표노조 선정절차(노조법 제29조의2, 제2~8항)

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

- 선정절차가 복잡하고 많은 기간 소요.


교섭창구 단일화 참여노조 확정 절차
교섭요구
(단협 만료 3월전)
사용자 공고
(7일)
타노조 교섭참여
(공고기간중)
교섭참여노조 확정 공고
(3일)
수정공고
(3일)
이의제기시 노동위 결정
(5일내 신청, 10일내 처리)
교섭대표 결정절차 (참여노조 확정후 진행)
개별교섭 동의
또는 자율단일화
(14일)
과반수 이의 없는 경우 과반수 노조 (5일 공고)
과반수 이의 있는 경우 노동위가 확인해 과반수
노조가 있는 경우 그노조 (10일, 1회한 10일 연장)
과반수노조 없는 경우 공동교섭대표단 (자율구성)
노조 신청에 따른 노동위의 공동교섭대표단
(10명이내) 결정 (10일, 1회한 10일 연장)

5. 규범적 부분과 채무적 부분의 미분리

- 복수노조가 설립되더라도 기존 노조의 단체협약 유효기간이 끝날 때까지 단체교섭권 행사 못 함.
- 다수노조의 지위를 확보하지 못하면 계속 교섭권 행사 못 함.

☞ 소수노조는 채무적 조항(노조 사무실, 전임자, 조합활동 등)조차 교섭 못 한다?

6. 총괄 - 문제점

- 기업별 유일교섭 (1기업 1교섭) 강제 조항
- 소수노조 교섭권 박탈, 위헌.
  - ➢ 대다수 비정규직 노조, 산별노조 교섭권 침해
- 산업.지역 등 초기업 수준 노사관계 진전 가로막음.
- 노조조직률 제고와 초기업노조 건설에 부정적 요인.
- 다수노조 확보 둘러싸고 노노갈등, 노사갈등 심화.

※ 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.

6. 총괄 - 대응방향

- 1기업 1교섭이 강제되는 2011년 하반기부터 구체적으로 문제점 드러날 것.
  - 창구 단일화 둘러싸고 노노갈등, 노사갈등.
  - 부당노동행위 구제신청 증가.
  - 위헌소송 제기.
- 노동법 개정 목표 시기
  - 2012년 하반기 정기국회 또는 2013년 상반기 임시국회
  - 2012년 상반기 국회의원 총선, 하반기 대통령 선거.

Q & A

한국노동사회연구소