

노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안에 대한 경영계 의견

정부입법안 입법예고
고용노동부 공고 제2019-300호
(2019. 7. 31.)

2019. 9.

구분	주소 및 번호	대표자
한국경영자총협회	서울시 마포구 백범로 88 경총회관 대표번호 : 02-3270-7300	손경식 회장
대한상공회의소	서울시 중구 세종대로 39 상공회의소 회관 대표번호 : 02-6050-3114	박용만 회장
한국무역협회	서울시 강남구 영동대로 511 트레이드타워 대표번호 : 1566-5114	김영주 회장
중소기업중앙회	서울시 영등포구 은행로 30 중소기업중앙회 대표번호 : 02-2124-3114	김기문 회장
한국중견기업연합회	서울시 마포구 독막로 279 상장회사회관 대표번호 : 02-3275-2985	강호갑 회장

노조법 일부개정법률안에 대한 경영계 의견

지난 7월 31일 정부는 ILO 핵심협약 제87호, 제98호 비준과 관련해 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안」을 입법예고(고용노동부 공고 제2019-300호)했습니다. 정부가 밝힌 바와 같이 동 개정안은 2019년 4월 15일 발표된 경제사회노동위원회 「노사관계 제도·관행 개선위원회」의 공익위원 권고안을 토대로 마련한 것으로 재직자 외에도 해고자·실업자 등의 노동조합 가입을 허용하고, 노조전임자 급여지급 금지규정을 삭제하는 등의 내용을 담고 있습니다.

그러나 ILO 핵심협약 비준 문제는 국가적으로 노사관계의 기본 틀이 바뀔 만큼 중대한 사안임에도 동 개정안의 내용은 우리나라 노사관계의 특수성과 후진성 등 현실적 여건을 외면하고 있습니다. 또한 글로벌 스탠다드에 맞게 선진화해 나가야 하는 법·제도 개선 방향에 대한 고려가 미흡할 뿐만 아니라 노사 간 입장도 균형 있게 반영되지 않았습니다.

특히, 동 개정안의 토대가 된 공익위원 권고안은 「노사관계 제도·관행 개선위원회」가 파행적으로 운영되는 과정에서 합의 당사자인 노사의 의견이 충분히 반영되지 않은 채 제시된 노동계에 편향된 안이며, 위원회에서 공식적으로 채택되지도 못해 법적으로나 실체적으로 의미를 가지기 어렵습니다.

따라서 정부는 공익위원 권고안과 대동소이한 입법예고안을 그대로 추진할 것이 아니라, 노사를 포함해 국민 각계 각층의 의견을 충실히 수렴해 균형되고 선진화된 개정안을 다시 마련하는 것이 합당합니다.

이에 경영계는 개정안의 내용에 대해 다음과 같이 의견을 제시합니다.

I 해고자·실업자 등 노조가입 허용안 검토

(입법예고안 제2조 제4호 라목 및 제5조 등 관련)

- ① 기업별노조 중심 체제인 우리나라의 제반 여건을 고려할 때, 재직자가 아닌 해고자·실업자 등의 노조가입 허용 문제는 협력적·균형적인 선진형 노사관계 정립을 위한 법·제도의 개선 차원에서 종합적·일괄적으로 추진되어야 함.
- 우리 노사관계는 유럽의 산별노조 체제와 달리 기업별노조 중심 체제라는 특수성이 존재하고, 이와 함께 오랜 기간 산업현장의 대립적·갈등적 구도를 벗어나지 못하고 있음.
 - 이러한 상황에서 재직자로 한정되어 있는 기업단위노조 가입이 해고자·실업자 등으로 확대된다면, 현재도 단결권·단체교섭권·단체행동권을 통해 힘의 우위를 가지고 있는 노조 측으로 힘의 쏠림 현상이 더욱 심화될 것임.
 - 또한 기업들의 노사관계 대응활동에 대한 제약이 더해지고, 국가경쟁력에 커다란 장애 요소로 작용하고 있는 우리나라의 대립적·투쟁적 노사관계와 맞물려 기업과 산업에 더욱 큰 부작용과 악영향을 초래할 것임.
 - 이러한 현실을 감안했을 때 ILO 협약 제87호와 관련한 해고자·실업자 등의 노조가입 문제는 우리 노사관계를 협력적·균형적인 선진형 체계로 전환하기 위해 관련 법·제도의 종합적·일괄적인 개선 차원에서 추진되어야 함.

② 현행 단결권, 단체교섭권, 단체행동권의 제도 하에서는 노조의 파업에 대한 사용자의 '생산활동 방어기본권'이 상대적으로 약하게 보장되고, 부당노동행위 제도로도 일방적으로 사용자만 규율하고 있어 노조는 사용자에 대한 힘의 우위를 바탕으로 대립적·투쟁적 노동운동을 전개하고 있음.

① 산업현장에서 노조는 우월적인 파업권(단체행동권)을 남용하고 있고, 이에 대한 사용자의 대항권은 제약되어 있어 기업의 생산과 조업에 차질이 발생함에도 적절한 대응이 불가능함.

□ 노조는 단체교섭 시 과도한 요구를 관철시키기 위한 수단으로 파업을 관행적으로 활용하고 있음.

- 노조는 근로제공을 거부하는 행위인 파업 뿐만 아니라 부분적 또는 전면적인 사업장 점거까지 실행하고 있어 사용자의 생산활동 자체가 전반적으로 부정적인 영향을 받을 수 밖에 없음.
- 또한 노조의 사업장 점거에 수반되는 영업방해, 시설파괴, 폭행 등의 불법행위는 노사 간 법적 다툼 등 장기간 분쟁 상태로 이어져 노사관계를 더욱 악화시키고 있음.
- 반면, 주요 선진국의 경우 사업장을 점거하는 행위 자체가 위법하므로 우리나라처럼 물리력을 동원한 사업장 점거 사례는 찾아보기 어려움.

□ 파업에 대한 사용자의 대항수단은 상대적으로 한계가 있음.

- 사용자의 직장폐쇄 조치는 실행요건이 매우 엄격할 뿐만 아니라, 막대한 손실을 감당해야 하는 부담으로 인해 실제로 실행하기 어려움.
- 또한 노조법상 대체근로가 전면 금지되어 있어 사용자는 파업에 대한 대항수단으로 대체근로를 활용할 수 없음.
- 반면, 주요 선진국의 경우 대체근로를 전면적 또는 부분적으로 허용하고 있음.

□ 이와 같은 노조의 파업(단체행동권)에 대한 사용자의 대응수단 불균형 구조는 단체교섭 과정(단체교섭권)에서도 사용자의 교섭력 위축을 초래하여 사용자는 노조의 불합리하고 부당한 요구까지 들어줄 수 밖에 없음.

- 노조의 단체행동권에서의 힘의 우위는 단체교섭권에서의 힘의 우위로 이어지게 됨.

□ 따라서 사용자의 파업 대항수단으로서의 대체근로 허용과 사업장 점거 금지는 노사간 힘의 균형성 보장과 경영권 방어를 위해 반드시 필요함.

② 단결권, 단체교섭권, 단체행동권에 관한 부당노동행위 문제에 있어서도 사용자만 일방적으로 규제할 뿐만 아니라 형사처벌까지 하고 있어, 노사간 대등하고 타협적인 상호 교류와 협의 활동 자체를 저해함.

□ 노조는 사용자의 정상적 수준의 경영 대응활동에 대해서도 사용자에게 대한 압박 수단으로 부당노동행위를 이슈화하면서 고소·고발하는 사례가 많음.

- 특히, 부당노동행위를 둘러싼 노사간 다툼으로 노사 상호간 신뢰가 훼손되고, 불신과 갈등, 긴장관계가 고착되어 정상적인 노사관계가 형성되지 못하고 있음.

- 또한 사용자는 형사처벌 문제로까지 이어질 경우 소송과정에서 부담하는 인적·물적 손실, 기업 이미지 훼손 등으로 인해 부당노동행위와 관련된 분쟁에 큰 부담감을 느낄 수 밖에 없음.

□ 이에 반해 노조의 부당노동행위에 대해서는 법적으로 전혀 규율하지 않고 있어 노사간 힘의 불균형이 초래되고 있음.

□ 반면, 미국, 일본의 경우 부당노동행위를 노사간 균등하게 규율하거나 형사처벌을 하지 않고 노동위원회를 통한 원상회복 및 행정제재로 관리해 정상적인 노사관계 발전을 도모하고 있음.

③ 따라서 ILO 협약 제87호 비준에 따른 노조의 단결권 확대·강화를 위해서는 이에 비해 상대적으로 제약을 받고 있는 사용자의 '생산활동 방어기본권'을 강화하고, 사용자만 과도하게 규제하는 부당노동행위 제도 등도 반드시 포괄적·일괄적으로 함께 개선해야 함.

□ 현재 우리 노사관계 상황에서 만일 노조의 단결권만 확대·강화된다면 자동적으로 노조의 단체교섭권과 단체행동권 강화로 이어져 사용자의 생산활동 방어기본권은 더욱 위축되고, 노조의 사용자에 대한 부당노동행위 고소·고발 남용과 노사갈등이 더욱 증가하는 결과로 귀결될 것임.

- ILO 협약 비준으로 노조의 단결권이 확대·강화된다면 글로벌 스탠다드 정립 차원에서 사용자의 '생산활동 방어기본권'과 부당노동행위 제도도 상호 동시에 강화·개선되어야 함.

□ 그러나 정부의 입법예고안은 경영계의 핵심 요구사항들이 전혀 반영되지 않은 상태로 해고자·실업자의 노조 가입을 허용하고 있고, 사업장 점거 제한 부분도 실질적으로 현행 규정과 다를 바 없는 수준에 불과함.

□ 따라서 경영계는 다음의 경영계 핵심 요구사항이 일괄적으로 반영되지 않은 정부의 입법예고안에 대해서 반대함.

< 경영계 핵심 요구사항 : 첨부1 참조 >

▶ **생산활동 방어기본권 강화**

- ① 대체근로 허용 : 대체근로 금지규정 삭제
- ② 사업장 점거 전면 금지 : 사업장 내에서의 점거 또는 집회나 시위 형태의 쟁의행위 금지
- ③ 쟁의행위 절차 보완 : 찬반투표 유효기간(60일) 설정, 재투표 제한(6개월) 등

▶ **부당노동행위 제도 개선 : 형사처벌 폐지, 노조의 부당노동행위 규정 신설**

※ 단협 유효기간 확대(현행 2년→3~4년)는 ILO 협약과 직접적으로 무관한 사안으로 우리 노사관계의 안정성을 높이는 차원에서 별도의 입법 사항으로 반영해나갈 필요가 있음.

II 노조전임자 급여지급 금지규정 삭제안 검토

(입법예고안 제24조 등 관련)

① 노사관계의 당위적 본질이 되는 노사간 자주성·균형성·대등성·도덕성을 확보하고, ILO 협약 제98호 제2조에 의한 상호간 지배·개입 행위에 대한 적절한 보호를 도모하는 차원에서, 노조전임자 급여지급 금지규정은 현행대로 유지되어야 함.

① 노조의 자주성·정당성·독립성·도덕성 차원에서 “근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노조 업무에만 종사하는 전임자”의 급여에 대해서는 노조 자체 조합비에서 지급하는 것이 상식규범상 당위적인 명제임.

□ 사용자가 노조 업무만 수행하는 노조전임자에 급여를 지급한다면 상호 독립적으로 대응하는 관계에 있어야 할 노조가 금전적 거래 관계로 인해 직·간접적으로 사용자의 영향력 하에 놓일 수 밖에 없어 대등한 노사관계를 형성하기 어려움.

- 노조전임자가 사용자로부터 급여를 지급받는 그 자체가 노조의 자주성과 도덕성을 손상시키는 것이며, 명시적·암시적으로 사용자의 지배와 간섭에 노출되는 위험성을 안게 됨.

□ 산별노조 체제인 미국, 유럽의 경우 노조와 기업은 독립된 관계여서 노조전임자 급여지급 문제가 발생할 소지가 없으며, 기업별노조 중심인 일본의 경우 노조전임자 급여는 노조 스스로 부담하는 관행이 정착됨.

□ 우리나라는 과거 산업발전 과정에서 노조 측의 재정적 어려움 등을 감안해 사용자가 전임자 급여를 지급하는 불합리한 관행이 지속되어 왔으나, '97년 복수노조 제도 허용과 연계하여 노조전임자 급여지급 금지규정이 입법화됨.

※ 노조전임자 급여지급 금지규정은 당시 노동계의 반발 등으로 총 13년간 유예됐으며, 근로시간면제제도와 함께 '10년 7월부터 시행됨.

② 노조전임자에 대한 급여지급 자체는 ILO 협약 제98호 제2조에 위배되는 사안임.

- ILO 협약 제98호 제2조 제1항은 근로자단체 및 사용자단체의 설립, 운영 등에 있어 어떠한 간섭행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다고 규정하고 있으며, 제2항은 근로자단체에 대한 재정상의 원조를 하면 통제(control)·간섭(interference)행위로 간주하고 있음.
- 따라서 사용자가 노조전임자 급여를 지급하는 것은 사용자가 노조를 통제 하에 두기 위한 간섭행위에 해당하므로 ILO 협약에 정면으로 위배된다고 볼 수 있음.

< ILO 협약 제98호 제2조의 제1항 및 제2항 >

(제1항) 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 한다.

Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration.

(제2항) 특히, 근로자단체를 사용자 또는 사용자단체의 통제하에 둘 목적으로 사용자 또는 사용자단체에 의하여 지배되는 근로자단체의 설립을 촉진하거나 근로자 단체를 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위는 이 조가 의미하는 간섭행위로 간주된다.

In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article.

③ 정부는 현행 노조전임자 급여지급 금지규정이 “결사의자유위원회(CFA)” 권고에 반한다는 이유로 삭제를 추진하고 있으나, 동 권고는 친(親)노동기구인 ILO의 기본 성격에 따라 노동계 입장 수용에 방점을 두고 있을 뿐만 아니라 그 자체가 법적 기속력을 가지지 않는 권고 사항에 해당함.

□ ILO 결사의자유위원회(CFA)는 이사회 국가 중에서 노사정 3자를 대표하는 9명의 정위원으로 구성되어 결사의 자유 관련 ILO 협약(제87호, 제98호)의 이행을 감시하는 기구인 바, 기본적으로 노동계 입장을 중시하는 권고를 채택하고 있음.

※ 동 위원회의 권고는 구체적인 사안에 대해 회원국 노사단체가 진정을 제기해야만 심의가 진행됨.

□ 노조전임자 급여지급 금지규정과 관련한 동 위원회의 권고는 우리나라 노동계가 지속적으로 진정을 제기한 사안이며, 동 위원회는 우리 노동계 입장을 반영한 권고를 채택함.

- 동 위원회는 ‘노조전임자 급여지급 문제는 노사 자율로 결정할 사항’이라며 입법적 관여를 중지할 것을 권고하고 있음.

□ 그러나 동 위원회의 권고는 상위규범인 ILO 제98호 제2조 규정과 상치되는 내용을 내포하고 있음.

- ILO 협약 제98호 제2조는 근로자단체에 대한 재정적 지원은 사용자가 노조를 통제하에 두기 위한 간섭행위로 명백히 규정하고 있음.

- 실제 동 위원회의 권고 내용에서도 ILO 협약 제98호 조문상의 명확한 근거규정을 제시하지 못하고 있고, 다만 일반적 노사관계 원리에 따른 추론에 근거하고 있음.

□ 따라서 동 위원회 권고의 상위규범과의 배치성, 친(親)노동적 편향성, 기속력의 제한성 등을 감안할 때, 정부의 동 위원회 권고에 기반한 입법 추진은 전면 재검토되어야 함.

- ④ 노사간 자주성·균형성·대등성·도덕성 보장, ILO 협약 제98호 제2조의 사용자의 노조에 대한 재정지원 금지규정, 선진 외국의 사례, ILO 결사의자유위원회(CFA) 권고에 대한 논란 소지 등을 종합적으로 고려할 때 노조전임자 급여지급 금지규정은 현행대로 유지하는 것이 합당함.

② 근로시간면제제도(근로제공이 없으나, 해당 시간을 유급으로 인정)는 조합 활동을 필요 최소한의 한도에서 예외적으로 인정하는 제도인 만큼 그 범위 내에서만 이뤄질 수 있도록 보다 엄격하게 운영되어야 함.

- ① 주요 선진국의 경우 예외적으로 “기업 내 근로자대표의 활동”에 관해 필요 최소한으로 근로시간면제 혜택을 부여하고 있으나, 우리나라는 조합원 규모에 따른 연간 총 면제시간 한도를 부여하여 노조가 그 범위 내에서 근로시간 면제를 허용하도록 하고 있음.

□ 주요 선진국의 경우, 기업 내 근로자대표 활동에 한하여 필요 최소한의 시간으로 근로시간면제를 인정하는 등 엄격하게 관리·운영하고 있음.

- 프랑스의 경우 기업위원회 위원, 종업원 대표, 기업내 노조대표에게 각각 월 10~20시간의 활동을 유급으로 보장
- 독일의 경우 기업 내 구성된 종업원평의회 위원에게 근로를 면제하고, 사업장 규모(200명 이상)에 따라 위원 수를 규정

□ 우리나라 근로시간면제제도는 법 규정에 총 시간한도와 면제대상 업무를 규정하고 있음.

- 우리나라의 근로시간면제제도는 노조법 규정으로 조합원 규모에 따른 총량으로 연간 최대 면제한도를 설정하는 방식으로 운영하며, 2010년 7월부터 시행되고 있음.
- 근로자는 근로시간면제한도를 초과하지 않는 범위에서 “사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하

는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무”에 대해서만 근로시간면제를 부여받음(노조법 제24조 제2항).

- 또한 노조가 근로시간면제한도를 위반하는 급여지급을 요구하거나 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 할 경우에는 벌금형 제재 대상이 됨(노조법 제24조 제5항).

< 근로시간면제한도(고용노동부 고시 제2013-31호, 2013. 6. 25) >

조합원 규모	연간 면제 한도	조합원 규모	연간 면제 한도
99명 이하	최대 2,000시간 이내	1,000~2,999명	최대 10,000시간 이내
100~199명	최대 3,000시간 이내	3,000~4,999명	최대 14,000시간 이내
200~299명	최대 4,000시간 이내	5,000~9,999명	최대 22,000시간 이내
300~499명	최대 5,000시간 이내	10,000~14,999명	최대 28,000시간 이내
500~999명	최대 6,000시간 이내	15,000명 이상	최대 36,000시간 이내

- ② 우리나라 근로시간면제제도의 실제 운영에 있어서는 노사가 상호 합의한 근로시간면제 한도의 범위를 넘어서는 경우가 많고, 제3자에 의한 공정한 관리·감독 체계도 부재하여 산업현장에서 동 제도가 남용·유용되고 있음.

- 사용자 입장에서 근로시간은 급여를 지불하고 대신 확보하는 소중한 경영자산과 같기 때문에 무노동유임금에 해당하는 근로시간면제는 필요 최소한으로 운영되어야 함.
- 법 규정에 의하면 “사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 노조법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리 업무”에 한정하여 근로시간면제를 인정하는 Positive 방식으로 규정하고 있으나, 산업현장에서는 사실상 Negative 방식으로 운영되고 있음.

- 노조는 실제로 노사 상호간의 노사관계 발전과 무관한 자체활동에까지 면제시간을 활용하고 있고, 노사간 교섭력의 불균형으로 인해 사용자는 노조의 요구를 들어줄 수 밖에 없는 등 이를 둘러싼 노사갈등 소지가 복합적으로 내재된 상태임.
 - 특히, 사용자는 근로시간을 면제받는 근로자가 실제 해당 업무를 수행하는지 관리조차 하지 못하고 있는 상황이며, 이를 체계적으로 관리하거나 감독하고 있는 외부장치도 부재한 상황임.
 - 또한 근로시간면제를 과도하게 부여할 경우 사용자는 부당노동행위로 처벌받을 수 있으나 노조는 처벌대상이 아니므로 노조가 근로시간면제에 관한 무리한 요구를 하게되고, 사용자는 노사분쟁에 따른 경영부담을 고려하여 노조의 요구를 불가피하게 수용할 수 밖에 없는 상황임.
- 또한 풀타임(모든 근로시간)으로 근로시간을 면제 받는 근로자는 사용자에게 대한 근로제공이 전혀 없어 사실상 노조전임자 신분과 동일시되어, 현행 ‘노조전임자 급여지급 금지규정’과 배치되고 있음.
- 현재 명시적인 노조전임자 급여지급 금지규정이 있음에도 불구하고 사실상 풀타임 근로시간면제라는 편법적이고 우회적인 방식으로 노조전임자에 대한 급여 지급이 이뤄지고 있음.
- 특히, 노조에 부여된 근로시간면제 총량은 근로시간면제자(풀·파트타임)들의 활동시간 뿐만 아니라 일반 조합원의 노조활동시간도 모두 포함해 관리·운영되어야 하지만, 산업현장에서는 단체협약을 통해 일반 조합원들의 노조활동(총회, 대의원대회, 조합원 교육 등)을 총 근로시간면제한도와 별도로 편법적으로 인정하고 있는 불합리한 관행이 존재함.
- 대법원 판결에 의하면 근로시간면제제도의 주체는 전임자를 포함한 모든 “근로자”가 대상이 되므로(대법원 2013두11789 판결), 근로시간을 면제받지 않는 일반 조합원의 노조활동은 별도 유급처리할 것이 아니라 부여된 근로시간면제 총량에서 차감하는 것이 원칙임.

- 근로시간면제제도에 관한 법 규정에 비취볼 때, 풀타임 근로시간면제 방식의 문제와 일반 조합원들의 근로시간 중 노조활동 보장에 대한 근로시간면제한도 예외 인정 등의 문제는 개선해나가야 할 과제임.

- ③ 근로시간면제제도를 본래의 법·제도 취지에 맞게 대상근로자, 대상활동을 엄격하게 관리·운영해나가야 하지만, 정부의 입법예고안은 오히려 현재의 불합리하고 위법성을 내포하고 있는 관행을 합법화시키는 결과를 초래할 수 있음.

< 현행법과 정부 개정안 비교 >

현행	정부 개정안
· 전임자 급여지급 금지 · ‘전임자’ 용어 존재	· 삭제
· 전임자 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 급여지급을 관철할 목적의 쟁의행위 금지	· 삭제
· 전임자 급여를 지원하는 행위는 부당노동행위에 해당	· 삭제
-	· (신설)근로시간면제한도를 초과해 지급하는 경우 사용자의 부당노동행위 명문화 ※ 현행은 노조 운영비 원조로 간주해 간접적으로 규제
· 근로시간면제제도의 사용주체는 근로자	· (변경) 근로자→근로시간면제자
· 고용노동부 내 근로시간면제심의위원회 설치	· (변경) 경사노위 내에 설치

- 동 개정안에 따라 노조법에 ‘전임자’의 용어 자체를 삭제하고 급여지급 금지규정을 삭제한다면, 사실상 노조전임자와 같은 모습인 현재의 “풀타임 근로시간면제자” 방식의 편법적인 운영 실태를 합법화시키는 것임.
- 근로시간면제제도가 풀타임 근로시간면제 방식까지 허용하여 사실상 사용자의 노조전임자 급여지급까지 법적으로 문제시 되지 않도록 하게 됨.

□ 또한 근로시간면제제도의 사용 주체를 ‘근로자’가 아닌 ‘근로시간면제자’로 변경·한정하는 것은 현재 편법적으로 운용되고 있는 ‘근로시간면제자’ 외의 일반 조합원들의 근로시간 중 노조활동을 합법적으로 보장하게 되는 것으로 인식될 수 있음.

- 동 제도의 사용 주체가 ‘근로시간면제자’로 축소·한정되므로, 근로시간 면제자의 노조활동만 부여된 총 시간에서 차감하고 ‘근로시간면제자’가 아닌 자의 노조활동은 별도로 유급처리가 가능한 것으로 해석될 수 있음.
- 이렇게 해석할 경우 근로시간면제제도의 사용 주체를 ‘근로자’로 보고 있는 기존 대법원 판결과 정면으로 배치될 수 있음.

□ 이밖에도 근로시간면제한도 초과 요구를 관철할 목적의 쟁의행위 금지 규정을 삭제하는 것은 노조가 향후 단체교섭·단체행동권을 통해 근로시간면제제도 한도를 초과하는 요구를 할 수 있는 길을 터준 것과 다름 아님.

□ 한편, 근로시간면제심의위원회를 경사노위에 설치하는 것은 경사노위의 성격과 조직구성에 비추어볼 때 적절치 않으며, 면제시간 상향 조정은 결정적인 이해당사자인 사용자 측의 동의가 필수 요건이 되어야 함.

- 근로시간면제제도는 노사간 이해관계가 첨예한 중요 정책사안인 만큼 중앙부처의 책임성, 중립성 확보를 위해 근로시간면제심의위원회는 주무부처인 고용노동부에 설치하는 것이 타당함.
- 또한 근로시간면제한도를 상향 조정할 때에는 이에 대해 결정적으로 부정적인 영향을 받는 사용자 측의 동의가 절대적으로 필요함.

④ 향후 근로시간면제제도는 근로시간면제자가 기본적으로 근로를 제공하면서 부분적으로 노조활동을 병행할 수 있는 수준으로 엄격하게 관리·운영되도록 관련 법 개정이 이뤄져야 함.

□ 따라서 경영계는 정부개정안에 반대하며, 주요 선진국과 같이 근로시간 면제제도를 엄격하게 운영하고 관리할 수 있는 방향으로 입법이 이뤄져야 함.

- 근로시간면제제도가 Positive 방식으로 엄격하게 운영될 수 있도록 적용대상 노조활동을 시행령에서 구체적으로 한정할 필요가 있음.

□ 정부 개정안에 대한 경영계 의견(세부의견은 첨부2 참조)

정부 개정안	경영계 의견
· 전임자 급여지급 금지규정 삭제 · ‘전임자’ 용어 삭제	· 반대(현행 유지)
· 전임자 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 급여지급을 관철할 목적의 쟁의행위 금지규정 삭제	· "
· 근로시간면제한도를 초과 지급하는 경우 부당노동행위에 해당	· "
· 근로시간면제제도의 사용주체를 근로자에서 근로시간면제자로 변경	· "
· 경사노위 내 근로면위 설치	· "
-	·(신설)노조의 부당노동행위 - 노조전임자 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 요구 등
-	·(신설)근로시간면제에 관한 노조법 제24조 제4항 단서조항 마련 - 근로시간면제가 인정되는 대상 노조활동 업무에 대해 시행령에서 별도로 정함
-	·(신설)근로시간면제한도를 상향조정시 단서조항 마련 - 근로시간면제한도를 상향 조정할 경우 경영계 위원 전원의 동의 필요

III 종합 의견

① ILO 협약 제87호 비준에 따른 해고자·실업자 등의 노조가입 허용 문제는 경영계의 핵심 요구사항을 반드시 함께 반영하여 종합적이고 일괄적인 패키지 차원에서 추진되어야 함.

□ ILO 협약 제87호 비준에 따른 노조의 단결권 확대·강화를 위해서는 상대적으로 제약을 받고 있는 사용자의 ‘생산활동 방어기본권’을 강화하고, 사용자만 과도하게 규제하는 부당노동행위 제도 등도 반드시 포괄적·일괄적으로 함께 개선해야 함.

▲ 생산활동 방어기본권 강화

- ① 대체근로 허용 : 대체근로 금지규정 삭제
- ② 사업장 점거 전면 금지 : 사업장 내에서의 점거 또는 집회나 시위 형태의 쟁의행위 금지
- ③ 쟁의행위 절차 보완 : 찬반투표 유효기간(60일) 설정, 재투표 제한(6개월) 등

▲ 부당노동행위 제도 개선 : 형사처벌 폐지, 노조의 부당노동행위 규정 신설

② 노조전임자 급여지급 금지규정은 ILO 협약 제98호 제2조의 규정과 합치되므로 현행대로 유지되어야 하며, 근로시간면제제도도 현행 법·제도의 규정에 맞춰 그대로 유지하면서 선진국과 같이 엄격하게 운영·관리되어야 함.

□ ‘입법예고안 제24조 등’은 노사관계의 당위적 본질이 되는 노사간 자주성·대등성·도덕성 확보와 ILO 협약 규정에 맞게 현행 규정을 유지해야 함.

현행	정부 개정안	경영계 의견
·전임자 급여지급 금지규정 ·‘전임자’ 용어 존재	·삭제	·반대(현행 유지)
·전임자 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 급여지급을 관철할 목적의 쟁의행위 금지	·삭제	· ”

·전임자 급여지급은 부당노동행위에 해당	·근로시간면제한도를 초과하여 지급하는 경우 부당노동행위에 해당	· ”
·근로시간면제제도의 사용주체는 근로자	· 근로자 →근로시간면제자	· ”
·고용부 내 근로시간면제심의위원회 설치	·경사노위 내 설치	· ”
—	—	·(신설)노조의 부당노동행위 － 노조전임자 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 요구 등
—	—	·(신설)근로시간면제에 관한 노조법 제24조 제4항 단서조항 마련 － 근로시간면제가 인정되는 대상 노조활동 업무에 대해 시행령에서 별도로 정함
		·(신설)근로시간면제 한도 상향조정시 단서조항 마련 － 근로시간면제한도를 상향 조정할 경우 경영계 위원 전원의 동의 필요

끝.

[첨부1] 해고자·실업자 노조가입 허용과 병행되어야 할 개선사항

① 대체근로 금지규정 삭제

노조법 제43조(사용자의 채용제한) **(삭제)**

노조법 제91조(벌칙) 제38조제2항, 제41조제1항, 제42조제2항, ~~제43조제1항제2항제4항~~, —(생략)— 을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

② 부당노동행위 형사처벌 규정 삭제 및 노조의 부당노동행위 규정 신설

노조법 제90조(벌칙) 제44조제2항, 제69조제4항, 제77조 또는 ~~제81조~~의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.

노조법 제81조(부당노동행위)

② 노동조합 또는 노동조합을 위하여 행위하는 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 할 수 없다. **(신설)**

1. 특정 노동조합에의 가입 강요 및 위력을 사용한 파업참가 강요
2. 사용자의 부당노동행위 강요
3. 사용자단체의 결성 및 가입 강요
4. 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 또는 해태
5. 근로를 제공하지 않은 조합원에 대한 임금지급 요구
6. 노동조합 전임자에 대한 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 요구
7. 위법한 쟁의행위나 폭력·파괴행위 근로자에 대한 민사형사상 면책 강요

③ 사업장 내 쟁의행위 금지

노조법 제42조(폭력행위 등의 금지)

① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 형태로 행하여서는 아니된다.

② 점거 또는 집회나 시위 형태의 쟁의행위는 사업장 내에서 이를 행할 수 없다. **(신설)**

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

1. —(생략)— 제42조제1항 ~~제2항~~ 또는 —(생략)—의 규정을 위반한 자

④ 쟁의행위 찬반투표 절차 보완

노조법 제41조(쟁의행위의 제한과 금지)

① (생략)

② 찬반투표 공고 시 파업의 형태, 파업기간 등을 명시해야 한다. (신설)

③ 찬반투표가 부결된 경우 6개월 내에는 동일한 사유로 재투표를 할 수 없다. (신설)

④ 쟁의행위 찬반투표의 효력은 60일을 넘지 못한다. 60일 경과 후 쟁의행위를 하기 위해서는 새로운 찬반투표를 실시해야 한다. (신설)

[첨부2] 노조전임자와 근로시간면제제도에 관한 경영계 의견

현행	정부 개정안	경영계 의견
<p>제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.</p> <p>제24조 ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(“전임자”)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.</p> <p>④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 _____ 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, _____.</p> <p>⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>제24조(근로시간면제등) ① _____ 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받아 근로계약 _____.</p> <p><삭 제></p> <p>② 제1항에 따라 사용자가 급여를 지급하는 경우에 근로자(“근로시간면제자”)는 _____ 임금은 손실없이 사용자와의 협의·교섭_____.</p> <p><삭 제></p>	<p>< 현행 유지 ></p> <p>< 단서규정 신설 ></p> <p>④ _____ . 단, 근로시간면제가 인정되는 대상 노동조합 활동 업무에 대해서는 시행령에서 별도로 정한다.</p>
<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에 둔다.</p>	<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① _____ 「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회_____.</p>	<p>< 현행 유지 ></p>

<p>⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p>		<p style="text-align: center;">< 단서규정 신설 ></p> <p>⑤ _____.</p> <p><u>단, 근로시간면제한도를 상향 조정할 때에는 경영계가 추천한 위원 전원의 합의가 필요하다.</u></p>
<p>제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 <u>노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.</u> _____.</p>	<p>제81조(부당노동행위) _____</p> <p>_____.</p> <p>4. _____</p> <p>_____ 제24조제2항에 따른 근로시간 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하거나 <u>노동조합의 운영비</u>_____.</p>	<p style="text-align: center;">< 현행 유지 ></p>
		<p style="text-align: center;">< 신 설 ></p> <p><u>② 노동조합 또는 노동조합을 위하여 행위하는 자는 다음 각 호의 1에 해당하는 행위를 할 수 없다.</u></p> <p><u>1. 특정 노동조합에의 가입 강요 및 위력을 사용한 파업 참가 강요</u></p> <p><u>2. 사용자의 부당노동행위 강요</u></p> <p><u>3. 사용자단체의 결성 및 가입 강요</u></p> <p><u>4. 정당한 이유 없는 단체교섭 거부 또는 해태</u></p> <p><u>5. 근로를 제공하지 않은 조합원에 대한 임금지급 요구</u></p> <p><u>6. 노동조합 전임자에 대한 급여지급 및 근로시간면제한도를 위반하는 요구</u></p> <p><u>7. 위법한 쟁의행위나 폭력·파괴행위 근로자에 대한 민사형사상 면책 강요</u></p>