

ILO 핵심협약 비준과 노동관계법 개정안

팩트체크 ✓ Fact check

ILO 핵심협약 비준과 노동관계법 개정안 관련
쟁점과 오해에 대한 정부의 공식 입장을 말씀드립니다.

차 례

ILO 핵심협약 관련

- ① 우리나라가 비준하지 못한 ILO 핵심협약은 무엇인지? 1
- ② ILO 핵심협약을 반드시 비준해야 하는 이유가 무엇인지? 2
- ③ 「노조법」 개정애 앞서 협약부터 비준해도 되는 것 아닌지? 3
- ④ 핵심협약을 우선 비준하고, 협약의 국제법적 효력이 발생하기 전인 1년 내로만 국내법을 개정하면 되는 것 아닌지? 4
- ⑤ 정부가 ILO 핵심협약 비준을 위해 EU의 압박을 실제보다 부풀려 이용하는 것 아닌지? 5

해고자·실업자 등의 기업별 노조 가입 관련

- ① 해고자들의 무분별한 노조 활동이 가능해지는 것 아닌지? 6
- ② 기업별 노조의 임원자격 제한, 비종사 조합원의 사업장 내 활동 규율 등은 ILO 핵심협약 비준과 무관한 사항 아닌지? 7

노조 전임자 급여 지급 및 근로시간면제 제도 관련

- ① 노조 전임자 급여를 사용자가 지급하게 되는 것은 아닌지? 8
- ② 노조 전임자 급여지급 금지 규정을 삭제하더라도 근로시간면제 제도를 유지한다면 여전히 ILO 핵심협약 위반 아닌지? 9
- ③ 해고자인 근로시간면제자에게도 사용자가 급여를 지급해야 하는지? 10

단체교섭 및 단체행동권 관련

- ① 개정안에 따르면 사업장 내 모든 시설에 대한 점거가 금지되는 것인지, 이는 단체행동권을 과도하게 제한하는 것 아닌지? 11
- ② 단체협약 유효기간 상한 연장은 교섭대표노조 지위 유지기간과 연계하여 소수노조의 교섭권을 더욱 제한하게 되는 것 아닌지? 12

공공부문 노동조합 활동 관련

- ① 공무원들이 누구나 노조를 결성하고, 파업을 할 수 있게 되는 것인지? ... 13

노·사 의견이 반영되지 않은 과제

- ① 사용자 방어권 보장 차원에서 대체근로를 허용해야하는 것 아닌지? 14
- ② 사용자만 처벌하는 부당노동행위 형사처벌 규정을 폐지해야 하는 것 아닌지? 15
- ③ 단체교섭과 쟁의행위의 대상을 확대하자는 노동계의 의견은 왜 반영되지 않았는지? 16
- ④ 「노조법」상 노동조합에 대한 과도한 형사처벌 조항 개선이 필요하다는 의견은 왜 반영되지 않았는지? 17

☎ 담당공무원 연락처

- 노조법 : 허기훈 서기관(044-202-7637), 이승주 주무관(7396)
- 공무원노조법 : 양한열 사무관(7651), 구은경 주무관(7652)
- ILO 핵심협약 : 김윤지 사무관(7130), 최수진 주무관(7134)

들어가며

☑ 국제노동기구(ILO)란?

- 국제노동기구 ILO(International Labour Organization)는 가장 오랜 역사를 가진 국제기구 중 하나입니다.
 - ILO는 급격한 산업화로 열악해진 노동인권문제를 해결하기 위해 1919년 국제연맹(UN의 전신) 산하에 설립되었으며,
 - UN 설립 이후 1946년 최초의 UN 전문기구로 편입되었습니다.
 - ILO는 **전세계 노동자들의 보다 나은 삶**을 위해 **국제적 기준**을 마련하고, 187개 회원국의 노사정이 함께 다양한 노동문제를 논의하고 있습니다.
 - 또한 각국의 노동조건 개선을 통한 사회정의 확립을 위해 모니터링, 자문, 권고 등 다양한 활동을 함께하고 있습니다.
- ※ 우리나라는 1991년에 152번째 회원국으로 가입했으며, 24년 연속 이사국 역할을 담당하면서 이사회 의장직('03~'04)도 수행하는 등 적극 참여 중

☑ ILO 핵심협약(Fundamental Convention)이란?

- ILO 핵심협약은 ILO 회원국이라면 당연히 준수해야할 가장 기본적인 노동권에 대한 협약입니다.
 - 1998년 ILO 총회에서 각 국가 노사정이 모여 「ILO 근로자 기본권 선언」을 통해 모든 회원국이 증진·존중·실현 해야할 4개 분야의 노동기본권을 정했습니다.
 - 이를 통해 **①아동노동 금지** **②성·출신에 따른 고용차별 금지** **③강제노동 금지** **④결사의 자유 보호** 등 노동기본권 관련 4개 분야의 8개 협약을 핵심협약으로 정했습니다.
- 우리나라는 아동노동 금지, 고용차별 금지에 관한 2개 분야 4개 협약은 이미 비준('97~'01)하였습니다.
 - 이번에는 강제노동 금지와 결사의 자유 보호에 관한 2개 분야 3개 협약을 추가로 비준하려고 합니다.

☑ 노동관계법 개정안 주요내용

□ 정부는 ILO 핵심협약 비준과 노동관계법 개정의 중요성을 고려하여 10개월간('18.7월~'19.5월) 경제사회노동위원회에서 노사정이 함께 사회적 대화를 진행하였습니다.

* 전체회의 25회, 간사단 회의 3회, 공익위원 회의 11회, 부대표급 비공식협상 등

○ 비록 최종 합의에 이르지 못하는 못했지만 노·사가 추천한 공익위원들의 권고안이 제시('19.4.15)되었고, 정부는 동 권고안을 토대로 노동관계법 개정안을 마련했습니다.

□ 다만, 노동관계법 개정에 대한 노·사의 요구사항은 이견이 크고 단기간 내에 타협이 불가능한 쟁점들이 다수 있었습니다.

○ 정부가 이를 그대로 수용하기에는 노사관계에 미치는 영향이 심대하다고 판단하여 합리적 수준에서 개정안을 마련하였습니다.

❖ ILO 핵심협약 비준을 위한 핵심사항을 반영하면서, 노·사의 요구사항은 합리적 수준에서 일부를 반영

구 분		반 영 내 용
ILO 핵심협약 비준 핵심사항		·노조 조합원 자격은 규약으로 자유롭게 결정하도록 규정 ·노조 전임자 급여지급 금지 규정 및 관련 처벌규정 삭제
勞 요 구	① 산별교섭 활성화 및 촉진	·국가·지자체의 다양한 교섭방식 활성화 노력 의무 부여
	② 교섭창구단일화 개선	·사용자 동의로 개별교섭시 성실교섭 및 차별금지 의무 부여
	③ 쟁의행위 목적 및 대상 확대	미반영
	④ 노조법 형사처벌 제도 개선	미반영
使 요 구	① 직장점거 전면금지	·생산 기타 주요 업무시설에 대한 전부 또는 일부 점거 금지
	② 단체협약 유효기간 연장	·2년 → 3년으로 연장
	③ 대체근로 금지 규정 폐지	미반영
	④ 부당노동행위 형사처벌 폐지	미반영

□ 이처럼 정부 개정안은 **결사의 자유의 핵심내용을 보장**하면서도 **우리 기업별 노사관계 특성을 균형있게 고려**한 결과물입니다.

※ 《참고》 노동관계법 정부 개정안 주요내용

구 분	현 행	개 정 안
실업자·해고자 노조가입 자격	<ul style="list-style-type: none"> 기업별 노조의 조합원은 해당 사업(장)의 종사자로 한정 초기업단위 노조(산별노조, 지역노조, 직종별노조 등)는 실업자·해고자도 가입 가능 	<ul style="list-style-type: none"> <결사의 자유 보장> <ul style="list-style-type: none"> - 실업자·해고자도 기업별 노조에 가입 허용 <보완방안> <ul style="list-style-type: none"> - 해당 기업의 종업원이 아닌 조합원은 사업장 내 노조활동시 내부 규칙 또는 노사 합의절차 준수
노조 임원 자격	<ul style="list-style-type: none"> 노조 임원은 조합원 중에서 선출 	<ul style="list-style-type: none"> <결사의 자유 보장> <ul style="list-style-type: none"> - 조합원·임원 자격은 노조 규약으로 자유롭게 정할 수 있도록 함 <보완방안> <ul style="list-style-type: none"> - 기업별 노조의 임원은 종업원인 조합원으로 한정
노조 전임자 급여 지급	<ul style="list-style-type: none"> 노조 전임자 급여 지급 금지 다만, 근로시간 면제한도 내 급여 지급은 가능 면제 한도를 초과하여 급여 지급시 부당노동행위로 규율 노조 전임자 급여 지급을 요구하는 쟁의행위 금지 	<ul style="list-style-type: none"> <결사의 자유 보장> <ul style="list-style-type: none"> 노조 전임자 급여 지급 금지 삭제 <보완방안> <ul style="list-style-type: none"> 근로시간면제제도의 기본 틀 유지 ①사용자의 급여지급은 여전히 근로시간 면제 한도 내에서만 가능 ②면제 한도 초과 단체협약 무효화 ③면제 한도 초과 급여지급시 부당노동행위로 규율
교섭창구 단일화 제도	<ul style="list-style-type: none"> 사용자 동의로 개별 교섭 가능, 다만 개별 교섭시 사용자 준수 의무 부재 교섭방식 규정 없음 	<ul style="list-style-type: none"> 사용자 동의로 개별 교섭시 성실 교섭 및 차별금지 의무 부여 다양한 교섭방식 활성화를 위한 국가·지자체 노력의무 부여
단체협약 유효기간 상한	<ul style="list-style-type: none"> 2년 	<ul style="list-style-type: none"> 3년
사업장 점거형태의 쟁의행위	<ul style="list-style-type: none"> 생산 기타 주요업무 시설 등에 대한 점거 금지 판례는 전면적·배타적 사업장 점거는 금지, 부분적·병존적 점거는 허용 	<ul style="list-style-type: none"> (원칙신설) 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지 (금지형태 명확화) 생산 기타 주요업무 시설 등에 대한 전부 또는 일부의 점거 금지
공무원·교원 노조의 조합원 자격	<ul style="list-style-type: none"> 공무원·교원 퇴직자, 5급 이상 공무원, 소방공무원은 노조 가입 불가 	<ul style="list-style-type: none"> 퇴직한 공무원·교원의 노조 가입 허용(규약으로 정하도록 개정) 가입기준을 “직급”에서 “직무”로 전환, 소방공무원 노조 가입 허용 * '지휘·감독자' 등 직무는 가입 불가

☑ ILO 핵심협약 비준

1. 우리나라가 비준하지 못한 ILO 핵심협약은 무엇인지?

- 국제노동기구(ILO)는 전 세계 근로자에 대한 최소한의 기본적 근로 조건을 보장하는 190개의 협약을 채택하였으며,
 - 그 중에서도 ILO는 가장 기본적이고 핵심적인 내용을 담고 있는 4개 분야의 8개 협약을 '핵심협약'으로 분류하고 있습니다.
- 이 중 우리나라가 아직 비준하지 못한
 - 결사의 자유 관련 제87호, 제98호 협약은 정부의 개입 없이 노사가 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있도록 하는 내용이며,
 - 강제노동 금지 관련 제29호, 제105호 협약은 강요에 의해 비자발적으로 제공하는 모든 노동을 금지하는 내용입니다.
- ILO 핵심협약은 190개의 ILO 협약이 실효적으로 이행될 수 있도록 하기 위한 토대를 이루는 협약이며
 - 모든 시민이 당연히 누려야 할 노동분야의 인권을 국내 뿐 아니라 국제적 보호체계에 의해 보장받도록 하는데 의미가 있습니다.

2. ILO 핵심협약을 반드시 비준해야 하는 이유가 무엇인지?

- ILO 핵심협약은 ILO 187개 회원국 중 146개국, OECD 37개 회원국 중 32개국이 비준하고 있을 만큼 보편적인 국제규범으로
 - 우리는 OECD 가입 시('96년), UN 인권이사회 이사국 선거 시('06, '08년) 등을 계기로 국제사회에 핵심협약 비준을 여러 번 약속한 바 있습니다.
 - 핵심협약 비준은 국제적으로 인정되는 기초적인 노동기본권을 보장하는 것이자, 그간 국제사회에 해온 약속을 이행하는 것입니다.
- 또한, ILO 핵심협약 비준은 통상 관계에서 협상력을 제고하기 위한 기본 요건이기도 합니다.
 - 최근 세계 무역구조는 노동과 무역의 연계를 강화하는 추세로 변하고 있습니다. 노동기본권 제한, 강제노동 등으로 상품가격을 낮추는 것은 공정한 무역질서를 해치기 때문입니다.
 - 이에 따라 선진국 중심으로 보호무역 기조가 강해지고 있으며, FTA 협정 등을 통해 높은 수준의 노동 관련 조항을 요구하고 있습니다.
 - 대표적인 예가 한-EU FTA로써, EU는 한-EU FTA 상 약속(ILO 핵심협약 비준 노력 등)이 이행되지 않는다며 분쟁해결 절차를 개시('19.12.30. 전문가 패널 활동 시작)한 상태입니다.
- 정부는 이러한 대내외적 상황을 종합적으로 고려하여 더 이상 지체하기 어렵다고 판단하고 핵심협약 비준을 추진하는 것입니다.

3. 「노조법」 개정에 앞서 협약부터 비준해도 되는 것 아닌지?

- ILO 핵심협약 비준을 둘러싼 대외적 요구, FTA 분쟁 등을 고려할 때 신속한 비준이 필요한 것은 정부도 공감하고 있습니다.
- 다만, 핵심협약이 비준되면 국내법과 같은 효력을 갖게 되므로,
 - 국제협약과 상충되는 국내법의 해석과 적용상 혼란을 방지하기 위해 국내법 개정과 협약 비준절차가 함께 진행돼야 합니다.
- * (헌법 제6조) 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.

4. 핵심협약을 우선 비준하고, 협약의 국제법적 효력이 발생하기 전인 1년 내로만 국내법을 개정하면 되는 것 아닌지?

- 핵심협약은 비준 이후 ILO에 협약 비준안을 기탁하고, 1년 후부터 국제법적 효력이 발생하게 됩니다.
 - 그러나, 핵심협약을 먼저 비준해두고 국내법을 개정하는 과정에서 갈등과 혼란이 있을 가능성이 있습니다.
- 추상적 협약문을 놓고 개정이 필요한 「노조법」의 범위·수준 등에 대한 갈등이 격화될 것이며,
 - 입법시한을 정해둔 논의는 시한이 임박할수록 갈등을 더욱 심화·증폭시킬 가능성도 있습니다.
 - 만약, 1년 내 입법이 불발된다면 입법 공백이 초래되어 노사관계 무규범에 따른 현장 불확실성도 우려됩니다.
- 이에 정부는 ILO 핵심협약 비준과 「노조법」 개정을 함께 추진하여 결사의 자유 보장과 국내 노사관계 안정을 동시에 달성하고자 합니다.

5. 정부가 ILO 핵심협약 기준을 위해 EU의 압박을 실제보다 부풀려 이용하는 것 아닌지?

- 실제로 EU는 FTA 발효('11.7월) 이후, 우리나라에 지속적으로 ILO 핵심협약 기준을 요구해왔으며,
 - 이에 따라 '19년 12월부터 한-EU FTA 분쟁해결절차가 진행 중이고, 최근 전문가 패널 심리('20.10.8.~9.)도 진행되었습니다.
- 특히, 최근 EU 집행위원회는 FTA 상대국의 FTA 상 노동규범 이행을 점검하는 '수석통상감찰관' 직위를 신설('20.9월)하는 등 실질적인 대응체계를 갖춰가고 있으며,
 - 올해 6.30. 진행된 한-EU 화상 정상회담 발표문에서 EU측은 한-EU FTA 이행 강화와 함께 ILO 핵심협약 기준을 촉구*하기도 하였습니다.
 - * "EU 정상들은 한국이 ILO 핵심협약 기준을 포함하여 노동 분야와 관련한 조치들을 취하기 위해 지속적으로 노력해 달라고 하였다"
- 우리나라의 ILO 핵심협약 미비준을 이유로 EU가 FTA 협정문에 근거한 직접적인 무역제재를 가할 수는 없지만,
 - 핵심협약 기준이 늦춰진다면 우리나라에 어떠한 형태로든 대응 조치를 취할 가능성*이 있으므로, 이러한 통상 리스크 해소를 위해 조속한 핵심협약 기준이 필요한 상황입니다.
 - * 양국간 통관절차, 원산지 인정조건, 위생및식물검역 조치 등을 현행보다 엄격하게 적용 등

※ ILO 핵심협약 기준으로 통상 리스크를 사전에 해소한 사례

- ▲ 캐나다 : 캐나다-EU FTA 발효를 앞두고 제98호 협약을 비준하여, 8개 ILO 핵심협약을 모두 비준 완료('17.6월)
- ▲ 멕시코 : 멕시코-EU FTA 개선 협상 타결 직후 제98호 협약을 비준하여, 8개 ILO 핵심협약을 모두 비준 완료('18.11월)

☑ **해고자·실업자 등의 기업별 노조 가입 관련**

1. 해고자들의 무분별한 노조 활동이 가능해지는 것 아닌지?

- 정부의 노동관계법 개정안은 노조 조합원 자격은 노조가 규약을 통해 자율적으로 결정하도록 하면서,
 - 해당 사업 또는 사업장에 종사하지 않는 조합원(이하 '비종사 조합원')의 조합활동에 대한 합리적인 범주도 함께 정하고 있습니다.
- 「노조법」 개정안에 따르면 비종사 조합원의 사업장 내 조합활동은 사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 가능하며,
 - 사업장 내에서 노조활동을 할 때에는 사업장 출입 및 시설 사용에 관한 사업장의 내부규칙 또는 노사간 합의된 절차를 준수해야 합니다.
- 최근 대법원 판례에서도 유사한 경향을 찾아볼 수 있습니다.
 - 대법원은 산별노조 본조가 기업별 지회의 쟁의행위를 지원한 것을 '산별노조 조합활동'으로 판단하면서,
 - * 대법원 '20.7.9. 선고, 2015도6173 판결
 - 해당 활동이 공장 출입방식·절차를 정한 노사합의를 위반한 것으로 보기 어렵고, 해당 기업의 사업 운영에 지장을 주었다고 보기 어렵다는 이유로 정당하다고 판단하였습니다.
 - 이러한 대법원의 판결은 비종사 조합원의 사업장 내 조합활동에 대한 정당성을 판단할 때, 노사합의사항과 기업의 효율적 사업운영 등을 고려하는 것으로 보입니다.

2. 기업별 노조의 임원 자격 제한, 비종사 조합원의 사업장 내 활동 규율 등은 ILO 핵심협약 비준과 무관한 사항 아닌지?

- 정부의 노동관계법 개정안은 결사의 자유를 보장하면서, 우리 노사관계 현실을 고려한 균형잡힌 대안을 제시한 것입니다.
- 단순히 결사의 자유협약과 관련한 입법만을 개정한다면,
 - 기업별 노사관계 특성이 뿌리 깊게 자리 잡힌 우리나라의 특성과 다소 상충될 수 있고, 현장의 혼란과 노사간 갈등이 발생할 수도 있다고 판단했습니다.
 - 이에 결사의 자유 협약의 기본 정신과 핵심내용을 반영하면서, 법 개정애 따른 현장 노·사의 적응과 우리 기업별 노사관계 현실을 감안한 일부 보완방안을 입법화 한 것입니다.

결사의 자유 협약 반영	우리나라 노사관계 특수성 반영
▲ 노조 조합원·임원 자격은 노조 규약으로 정할 수 있도록 개정	▲ 기업별 노조에 한해 임원자격 제한 ▲ 비종사 조합원의 사업장 내 활동은 내부규칙, 노사합의 절차를 준수하도록 규율
▲ 노조 전임자 급여지급 금지 삭제	▲ 사용자의 급여 지급은 근로시간면제 한도 내에서 가능 ▲ 근로시간면제 한도를 초과하는 단체협약·사용자 동의는 무효 ▲ 근로시간면제 한도를 초과하는 급여 지급은 부당노동행위

- ILO도 핵심협약 비준에 있어 당사국의 국내 법·제도를 존중하고 있고,
 - '19년 경사노위 사회적 대화 과정에서 공익위원들도 우리 기업별 노사관계 특수성을 반영한 보완방안이 필요함에 공감한 바 있습니다.

☑ **노조 전임자 급여 지급 및 근로시간면제 제도 관련**

1. 노조 전임자 급여를 사용자가 지급하게 되는 것은 아닌지?

- 정부 개정안에 따르면 노조 업무에 종사하면서 사용자로부터 급여를 지급받는 자는 '근로시간면제자'로 보아야 하며,
 - 근로시간면제자에 대한 급여는 근로시간면제 한도 내에서만 지급이 가능합니다.
- 근로시간면제 한도를 초과하는 단체협약과 사용자 동의는 무효이며,
 - 만약 이를 어기고 근로시간면제 한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급할 경우 곧바로 부당노동행위가 성립하게 됩니다.

2. 노조 전임자 급여지급 금지 규정을 삭제하더라도 근로시간면제 제도를 유지한다면 여전히 ILO 핵심협약 위반 아닌지?

- ILO는 노조대표에게 부여되는 근무면제시간에 대해서는 합리적 제한을 둘 수 있고,
 - 이에 대한 비용부담은 국내법령 등으로 정할 수 있다고 권고(ILO 143호 권고)한 바 있어, 근로시간면제 제도가 ILO 핵심협약에 위배된다고 보기는 어렵습니다.
- 정부 개정안은 노조 전임자 급여 지급에 대한 국가적 개입으로 오인되는 조문을 삭제하여 노·사 자율성은 제고하되,
 - 사용자의 조업권과 노동조합의 활동을 균형있게 보장하기 위한 근로시간면제 제도의 기본 틀을 유지하려는 것입니다.
 - 경제사회노동위원회 공익위원들도 근로시간면제제도가 노조 자주성을 확보하는 긍정적 기능이 있어 기본적 틀은 유지해야 한다고 권고한 바 있습니다.
- 특히, 근로시간면제 한도는 근로시간면제 심의위원회*에서 노·사가 협의하여 자율적으로 정하게 되는 바,
 - * 정부 추천 공익위원(5명), 노동단체 추천위원(5명), 사용자단체 추천위원(5명) 등 15명
 - 그 자체가 노동조합의 자주성을 확보하고, 사용자의 효율적 사업운영 저해를 방지하기 위한 정량적인 기준으로 볼 수 있습니다.

3. 해고자인 근로시간면제자에게도 사용자가 급여를 지급해야 하는지?

- 「노조법」상 근로시간면제자는 근로제공 의무를 전제로 하고 있어 근로제공 의무가 없는 해고자는 '근로시간면제자'가 될 수 없습니다.
 - * 노조법 제24조(노동조합의 전임자) ①근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의를 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.
- 만약 해고자가 노조전임자로 활동한다면 급여는 노동조합에서 자체적으로 지급해야 할 것입니다.

☑ **단체교섭 및 단체행동권 관련**

**1. 개정안에 따르면 사업장 내 모든 시설에 대한 점거가 금지되는 것인지?
이는 단체행동권을 과도하게 제한하는 것 아닌지?**

□ 정부의 「노조법」 개정안은 단체행동권을 더욱 제한하려는 것이 아니라 기존 행정해석과 최근 대법원의 판례를 명확히 반영한 것입니다.

○ 현행 「노조법」은 ‘생산 기타 주요업무시설에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령으로 정하는 시설(이하 생산 기타 주요업무시설 등)’의 점거를 금지하고 있고, 최근 대법원도 유사한 입장의 판결을 내린 바 있습니다.

※ **관련 대법원 판례**

○ 병원 로비가 점거된다고 하여 병원 내의 수술실이나 입원실과 같이 환자의 수술과 치료하는 병원 고유의 업무를 수행하는 곳이 업무가 중단된다고 보기 어려워 이를 노동조합 및 노동관계조정법 제42조의 주요업무시설로서 원천적으로 점거 형태의 쟁의행위가 금지되는 장소로 볼 수 없음

□ 정부는 노동3권과 사용자의 조업권, 비파업 근로자의 근로권 등이 균형있게 존중되어야 한다는 입장입니다.

○ ILO도 파업권의 행사는 사용자의 사업장 출입 권리뿐 아니라 비파업 근로자의 근로의 자유를 존중해야 된다고 판정한 바 있습니다.

□ 이에 정부는 생산 기타 주요업무시설 등에 한해 ‘전부 또는 일부’를 점거하는 형태의 쟁의행위를 금지하고자 하는 것입니다.

2. 단체협약 유효기간 상한 연장으로 인해 노조의 교섭권이 더욱 제한되는 것 아닌지?

- 단체협약 유효기간 상한* 연장은 우리 경제가 이제는 저성장 시대로 접어들면서 임금을 포함한 근로조건이 변화가 크지 않고,
 - ※ ▲1953년 단체(임금)협약 1년 → ▲1980년 단체협약 3년, 임금협약 1년 → ▲1987년 단체협약 2년, 임금협약 1년 → ▲1996년 단체(임금)협약 2년
- 단체협약의 가장 핵심인 임금협상은 사실상 매년 실시되고 있는 상황 등을 고려할 때, 3년으로 연장되더라도 단체교섭권을 침해할 가능성은 크지 않습니다.
- 외국에서도 단체협약 유효기간에 법적 제한이 없거나(美·獨·佛), 우리보다 장기간의 유효기간(日)을 정하고 있는 상황을 고려할 때,
 - 3년의 단체협약 유효기간이 과도하다고 보기는 어렵습니다.

☑ **공공부문 노동조합 활동 관련**

1. 공무원들이 누구나 노조를 결성하고, 파업을 할 수 있게 되는 것인지?

□ ILO 결사의 자유 위원회는 제87호 협약*에 따라 5급 이상 공무원이 자신의 선택에 따라 노조 설립·가입할 권리를 완전하게 보장할 것을 우리나라에 권고('06.3, '07.6)하였습니다.

* 제87호제2조: 근로자·사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립·가입할 권리를 가짐

○ 이에 정부는 공무원노조 가입범위를 6급 이하로 제한한 직급기준을 삭제하는 방향으로 공무원노조법 개정안을 제출하였습니다.

□ 다만, 직급 제한을 삭제하더라도 '지휘·감독자' 등 직무의 성격에 따라 가입이 제한되므로, 실제로는 5급 이상 중 실무에 종사하는 공무원만 가입이 가능합니다.

□ ILO 핵심협약(제87호·제98호)을 비준하더라도 공무원·교원노조의 파업권(단체행동권)까지 허용하는 것은 아닙니다.

○ 공무원·교원 단결권을 보장하더라도 공무원·교원노조법 및 복무 관련 법령에 따라 집단행동(집단 연가 등) 및 쟁의행위는 금지되며,

○ 따라서 대국민 행정서비스는 안정적으로 제공할 수 있을 것입니다.

☑ **노·사 의견이 반영되지 않은 과제**

1. 사용자 방어권 보장 차원에서 대체근로를 허용해야하는 것 아닌지?

□ ILO는 파업을 종식시키기 위한 대체근로는 결사의 자유에 대한 심각한 침해로 보고 있어,

※ ILO 결사의 자유위원회 판정집(no.918)

파업이 금지될 수 있는 엄격한 의미에서의 필수서비스로 간주될 수 없는 부문에서 파업을 종식시키기 위한 근로자의 고용은 결사의 자유에 대한 심각한 침해에 해당

○ 「노조법」 상의 대체근로 금지 규정을 삭제할 경우, ILO 핵심협약 비준 자체가 어려워 수 있어 신중할 필요가 있습니다.

□ 아울러, 대체근로 허용은 노·사 의견이 참여하고, 사회적 대화 과정에서 의견 일치가 어려웠던 사안으로,

○ 경제사회노동위원회 공익위원 다수의견은 대체근로 금지 규정 삭제는 노동기본권을 후퇴시키는 조치로 오인될 수 있고,

- 단체행동권을 침해할 소지가 있다는 측면에서 현행 제도를 유지해야 한다는 입장이었습니다.

□ 한편, 방식의 차이는 있지만 많은 국가들은 파업시 대체근로를 금지하고 있다는 점도 고려할 필요가 있습니다.

※ 관련 해외사례

<스페인> 파업시 내·외부대체 모두 금지

<캐나다> 연방법에서는 영구대체 금지, 퀘벡주 등은 일시적 대체도 금지

<프랑스·이탈리아> 파업시 파견·기간제 근로자 등의 대체근로 금지

2. 사용자만 처벌하는 부당노동행위 형사처벌 규정을 폐지해야 하는 것 아닌지?

- 부당노동행위는 헌법이 보장하는 노동권을 침해하는 범죄행위로,
 - 여전히 매년 약 1천건의 부당노동행위 사건이 신고되고 있고, 그 중 적지 않은 사건('18년 24.3%)이 기소 처리되고 있습니다.

- ILO 핵심협약 제98호에서도 근로자는 반노조적 차별행위 등에 대해 보호를 받아야 한다고 규정하고 있으며,
 - 입법 형식에 차이는 있지만, 대부분 국가에서 노조 활동을 저해하는 사용자의 행위를 금지하고 있습니다.

- 가령 사용자의 불이익취급, 반조합계약 등에 대해 프랑스, 이탈리아, 스페인 등은 직접적 형사처벌을 규정하고 있고,
 - ▲ (프랑스) 사용자의 불이익취급 행위에 대해 형사상 1년의 구금형과 3,750유로 벌금형 가능하고, 위법행위를 반복하는 경우 2년의 구금과 7,500유로 벌금형 가능
 - ▲ (이탈리아) 사용자가 반조합계약을 체결한 경우 30만리라 이상 300만리라 이하 벌금 또는 15일 이상 1년 이하 구금형 가능(중대한 위반의 경우에는 벌금 및 구금형 병과 가능)
 - ▲ (스페인) 노조활동 방해 행위를 '중대하게 노동법을 위반한 경우 혹은 매우 중대하게 노동법을 위반한 경우'로 규정하고 이에 대해 벌금형 부과(상습 위반의 경우 2배 증액 가능)

- 부당노동행위를 명시적으로 규정한 미국, 일본은 노동위원회 구제 명령(원상회복) 미이행에 대한 형사처벌을 규정하고 있습니다.

- 부당노동행위 형사처벌 규정 폐지는 노동기본권 침해가 지속 발생하고 있는 현실, ILO 핵심협약의 취지, 외국사례 등을 종합적으로 고려하여 중장기적으로 신중히 검토할 필요가 있다고 보고 있습니다.

3. 단체교섭과 쟁의행위의 대상을 확대하자는 노동계의 의견은 왜 반영되지 않았는지?

- 단체교섭과 쟁의행위 대상을 확대하는 것은 사용자의 방어권과 함께 고려될 수 밖에 없고,
 - 「노조법」상 노동조합 또는 노동쟁의 개념 등에 대한 근본적인 법적 쟁점을 내포하고 있어 노동법 체계 전반을 검토해야 할 사안입니다.
- 판례와 행정해석은 단체교섭과 쟁의행위의 대상을 기본적으로 근로조건에 관한 것으로 보면서,
 - 인사·경영권에 속하는 사항이라 하더라도 근로조건과 밀접한 관련이 있는 부분으로 사용자 인사·경영권의 본질적 사항을 침해하지 않는 한도 내에서는 단체교섭의 대상이 될 수 있다고 보고 있습니다.

4. 「노조법」상 노동조합에 대한 과도한 형사처벌 조항 개선이 필요하다는 의견은 왜 반영되지 않았는지?

- 현행 「노조법」은 여러가지 형벌과 과태료를 규정하고 있습니다.
 - 사용자에 대해서는 대표적으로 부당노동행위, 불법적인 대체근로 및 직장폐쇄 등에 대해 처벌 규정을 두고 있고, 노동조합에 대해서는 주로 불법 쟁의행위에 대한 처벌 규정을 두고 있습니다.
- 「노조법」상 형사처벌 규정을 개편하는 문제는 단시간에 노·사의 의견을 좁히기 어려운 과제로 보다 심도 깊은 논의가 필요합니다.
 - 현장 노사관계와 형사법 정책 등 고려해야 할 사항이 복잡한 사안 이므로 정부가 개정안을 내기 보다는 노·사·정이 추가 논의를 통해 합의안을 마련하는 것이 바람직하다고 보고 있습니다.
 - * 경제사회노동위원회 공익위원(19.4.15)도 「노조법」상 양벌규정 개편은 중장기 검토가 필요하다고 권고, ‘노사관계제도·관행개선특’ 의제로 논의될 예정
- 그렇다고 해서 노동조합 활동에 대한 형사처벌 문제가 개선이 전혀 없었던 것은 아닙니다.
 - 과거에는 불법적 쟁의행위에 대하여 주로 형법상 업무방해죄를 적용해 왔으나 2011년 대법원은 전원합의체 판결을 통해 극히 예외적인 경우에만 업무방해죄를 적용할 수 있도록 판례를 변경했습니다.
 - 이후 쟁의행위에 대한 형사처벌은 크게 줄어들고 있고, 쟁의행위 자체가 아닌 폭력이나 상해 등 별도의 법 위반에 대해서만 처벌이 이루어지고 있습니다.

