

# ILO 핵심협약 비준의 의미와 과제

2021. 4. 5.

 **전국민주노동조합총연맹 법률원**

※ 작성 : 민주노총 법률원 (전화 : 02-2670-9235, 팩스 : 02-2635-0638)  
※ 담당 : 신인수, 서희원 변호사  
※ 이슈페이퍼는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서도 보실 수 있습니다.

## 목차 및 요약

### 목차

1. ILO 협약 개관
  2. ILO 핵심협약과 결사의 자유 원칙
  3. ILO 핵심협약 비준시 후속조치와 이행감시시스템
  4. ILO 핵심협약의 국내법적 효력
  5. ILO 핵심협약 비준에 따른 법·제도 및 관행 개선과제
  6. 결 론
- [부록1] ILO 핵심협약 10문 10답  
[부록2] ILO 핵심협약 비준에 따른 노조법 개정안

○ 이번 이슈페이퍼에서는 ILO 핵심협약 비준의 의미와 과제를 살펴봤습니다. 2021. 2. 26. 국회에서 결사의 자유에 관한 제87호, 제98호, 강제노동 금지에 관한 제29호 협약 비준동의안이 의결되었습니다. 조만간 정부가 ILO에 비준서를 기탁하면 1년 후 발효됩니다.

○ 핵심협약이 비준되면 국내 노사단체 뿐만 아니라, 다른 회원국도 우리나라의 협약 위반에 대하여 이의를 제기할 수 있습니다. 본격적으로 ILO 감독시스템에 편입되고 ILO 기준을 준수할 국제법적 책임이 있습니다. 종전처럼 ILO 권고를 무시할 수 없습니다. [부록1] ILO 핵심협약 10문 10답에서 궁금한 사항을 정리해 봤습니다.

○ 국내 노동법, 제도 및 관행에도 변화가 불가피합니다. 국회 동의를 받아 비준하는 핵심협약은 신법우선, 특별법우선 원칙에 따라 국내 노조법에 우선하여 적용됩니다. 비준서 기탁 후 1년의 유예기간 동안 ILO 기준에 위배되는 법과 제도, 관행을 개선하여 불필요한 혼란을 방지해야 합니다.

○ 이슈페이퍼에서는 ▲노조법상 근로자·사용자 범위 확대 ▲노조설립신고서 반려규정 삭제 ▲근로시간면제 한도 폐지 ▲공무원·교사의 정치기본권 보장 등을 우선과제로 꼽아 봤습니다. [부록2] ILO 핵심협약 비준에 따른 노조법 개정안에서 구체적 법률 개정안을 제시해 봤습니다.

○ ILO 핵심협약 비준은 헌법상 노동3권의 실질적 구현, 국제노동기준에 부합하는 제대로 된 노동기본권 보장의 첫 걸음입니다. 우리들 관심과 노력 여하에 따라 그 걸음이 빨라질 수도, 늦어질 수도 있습니다. 부디 많은 관심과 활발한 토론이 있으면 좋겠습니다. 감사합니다.

## 1. ILO 협약 개관

### ○ ILO 협약

- 2021년 4월 기준 187개 회원국, 190개 협약과 206개 권고 채택<sup>1)</sup>
- ILO 협약은 ① 핵심협약, ② 거버넌스협약, ③ 일반협약으로 분류됨<sup>2)</sup>

분류	내용
핵심협약	1. 결사의 자유(제87호), 단체교섭·노사관계(제98호) 2. 강제노동(제29호, 제105호) 3. 아동노동 및 청소년의 보호(제138호, 제182호) 4. 차별금지, 기회와 대우의 평등(제100호, 제111호)
우선협약 (거버넌스협약)	1. 노사정 협의, 국제노동기준에서 노사정 협의(제144호) 2. 노동관리 및 감독(제81호, 제129호) 3. 고용정책과 고용촉진(제122호)
전문협약 (일반협약)	1. 고용안정, 2. 임금, 3. 근로시간, 4. 산업안전보건, 5. 사회보장, 6. 모성보호, 7. 사회정책, 8. 이주노동자, 9. 후천성 면역결핍증, 10. 선원, 11. 어업인, 12. 항만근로자, 13. 토착민과 부족민, 14. 특정고용 유형, 15. 개정절차

### ○ ILO 핵심협약

- 노동에서의 기본원칙과 권리로 간주되는 4개 분야, 8개 핵심협약
- 1998년 6월 18일 ILO 제86차 총회에서 ‘노동에서 기본적 원칙과 권리에 관한 선언(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)’을 채택하여 4개 분야, 8개 핵심협약 선정

분야	협약		비준국	비준 여부
차별금지	제100호	동일가치노동에 대한 남녀노동자 동일보수에 관한 협약(1951)	173	○
	제111호	고용 및 직업상의 차별에 관한 협약(1958)	175	○
아동노동금지	제138호	취업의 최저연령에 관한 협약(1973)	170	○
	제182호	가혹한 형태의 아동노동 철폐 협약(1999)	181	○
강제노동금지	제29호	강제 또는 의무노동에 관한 협약(1930)	178	X
	제105호	강제노동 철폐 협약(1957)	176	X

1) <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1>: (2021. 4. 1. 최종 검색)

2) 김근주, “국제기준의 근로조건 규율-ILO협약을 중심으로-”, 한국노동연구원, 2016, 20-21쪽

결사의 자유	제87호	결사의 자유 및 단결권 보장에 관한 협약(1948)	155	X
	제98호	단결권 및 단체교섭권의 원칙 적용에 관한 협약(1949)	167	X

○ 우리나라 비준 현황(2021년 4월 5일 기준)

- 우리나라는 1997년과 1998년 고용차별에 관한 2개 핵심협약(제100호 및 제111호 협약), 1999년과 2001년 아동노동에 관한 2개 핵심협약(제138호 및 제182호 협약) 비준
- 2021. 2. 26. 국회 본회의에서 결사의 자유에 관한 제87호, 제98호, 강제노동금지에 관한 제29호 협약 비준동의안이 의결됨
- 조만간 정부가 ILO에 3개 협약 비준서를 기탁할 예정이며, 기탁한 날부터 1년 후 협약 효력이 발효될 예정임

협약명	국무회의 심의	국회 동의	비준서 기탁일	발효일	관보 게재일
동등보수협약 제100호	1997. 11. 18.	X	1997. 12. 8.	1998. 12. 8.	1998. 12. 4.
고용과 직업상 차별협약 제111호	1998. 11. 7.	X	1998. 12. 4.	1999. 12. 4.	1999. 12. 20.
최저연령협약 제138호	1998. 11. 7.	1998. 12. 17.	1999. 1. 28.	2000. 1. 28.	2000. 1. 20.
아동노동협약 제182호	2001. 3. 5.	X	2001. 3. 29.	2002. 3. 29.	2002. 3. 23.
결사의 자유 제87호	2020. 7. 7.	2021. 2. 26.	?	?	?
단결권·단체교섭권 제98호	"	"	"	"	"
강제노동금지 제29호	"	"	"	"	"

○ 결사의 자유에 관한 제87호 및 제98호 협약 비준 절차

- 정부는 「결사의 자유에 관한 협약」 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여 노조법, 공무원노조법 및 교원노조법 개정안을 국회에 제출함
- 2020년 6월 정부 3개 법률 개정안 국회 제출 → 2020년 12월 3개 법률 개정안 국회 의결 → 2021년 2월 3개 협약 비준동의안 국회의결

## 2. ILO 핵심협약과 결사의 자유 원칙

### ○ 결사의 자유 원칙

- 제87호 협약은 파업권에 관해 명시적으로 규정하고 있지는 않음
- 그러나 ILO 감독기구인 결사의 자유 위원회와 협약권고적용전문가위원회(이하 '전문가위원회')는 제87호 협약 제3조(노동자단체의 권리, 단체의 운영과 활동을 조직할 권리) 및 제10조(노동자단체의 목적, 노동자들의 이익 증진과 옹호)에 근거하여 파업권 관련 원칙들을 천명함
- 결사의 자유 위원회는 파업권을 제87호 협약에 따라 보호되는 단결권으로부터 당연히 파생되는 본질적 권리로 봄
- 전문가위원회도 2012년 기본협약에 관한 일반조사 보고서에서 파업권이 제87호 협약으로부터 도출된다는 점 재확인
- 따라서 제87호 및 제98호 협약에 따른 결사의 자유 원칙은 단결권 및 단체교섭권 뿐만 아니라, 파업권 보호를 포함하는 광의의 의미임

### ○ 제87호 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약

- 전문과 21개 조문으로 구성(정본은 영어본 및 프랑스어본)
- 주요 내용은 아래와 같음

▲ 첫째, 노동자(workers) 및 사용자(employers)는 어떠한 차별이나 사전허가 없이 자신의 선택에 따라 단체를 설립하고 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 그 단체에 가입할 권리를 가진다(제2조). 여기서 '단체'라 함은 노동자 또는 사용자의 이익을 증진하고 방어함을 목적으로 하는 노동자단체 또는 사용자단체를 말한다(제10조). 단결권은 차별 없이 보장되어야 하고, 그 유일한 예외는 군대와 경찰임(아래에서 후술).

▲ 둘째, 노동자단체와 사용자단체는 단체의 규약과 규칙을 작성하고, 완전히 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고, 사업을 수립할 권리를 가진다(제3조 제1항). 공공당국은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 하여서는 아니된다(제3조 제2항). 전문가위원회는 노동자단체와 사용자단체의 내부 운영을 상세하게 규율하는 법률 규정은 제87호 협약과 양립할 수 없는 심각한 간섭의 위험이 있고, 그러한 규정이 필수적인 경우에도 단체의 운영과 권리에 관한 최대한의 자율성이 부여될 수 있도록 전반적인 틀을 설정하는 것에 한정되어야 하며, 이러한 원칙에 대한 제한은 그 유일한 목적이 구성원의 이익을 보호하고 단체의 민주적인 운영을 보장하기 위한 것이어야 한다고 봄

- ▲ 셋째, 노동자단체와 사용자단체는 행정당국에 의해 해산되거나 그 활동이 정지될 수 없다(제4조).
- ▲ 넷째, 노동자와 사용자 및 그 단체는 이 협약이 규정하는 권리를 행사할 때 국내 법령을 준수하여야 하고, 국내 법령은 이 협약이 규정하는 보장 사항을 저해하거나 그러한 목적으로 적용되어서는 안된다(제8조).
- ▲ 다섯째, 이 협약이 규정하는 보장 사항을 군대와 경찰에 적용하는 범위는 국내 법령으로 결정할 수 있다(제9조 제1항). ☞ 반대해석상 이 협약이 보장하는 결사의 자유는 군인과 경찰을 제외한 모든 노동자(workers)에게 차별 없이 보장되어야 함
- ▲ 여섯째, 이 협약을 시행하는 회원국은 노동자와 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 보장하는 데 필요하고 적절한 모든 조치를 하여야 한다(제11조). 회원국이 협약을 시행하는 방법을 특정하지 않았기 때문에 회원국이 반드시 제87호 협약의 시행을 위한 입법을 해야 하는 것은 아니지만(예컨대, 우루과이는 수년 동안 제87호 협약을 직접 적용하여 판례로 단결권 보장), 거의 모든 국가에서 입법이 제87호 협약을 시행하는 주요 방법이 되고 있음

○ 제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약

- 전문과 16개 조문으로 구성(정본은 영어본 및 프랑스어본)
- 주요 내용은 아래와 같음

- ▲ 첫째, 노동자는 고용과 관련된 반노동조합 차별행위로부터 충분한 보호를 받는다. 이러한 보호는 특히 ① 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 노동자를 고용하는 행위, ② 조합원이라는 이유나 근로시간 외의 조합활동 또는 사용자의 동의를 받은 근로시간 중의 조합활동을 이유로 노동자를 해고하거나 기타 불이익을 주는 행위와 관련하여 적용된다(제1조).
- ▲ 둘째, 노동자단체와 사용자단체는 그 설립, 운영 또는 관리에서 상대방 또는 상대방의 대리인이나 구성원의 개입행위로부터 충분한 보호를 받는다. 특히 사용자나 사용자단체의 지배를 받은 노동자단체의 설립을 촉진하는 행위, 노동자단체를 사용자 또는 사용자단체의 통제 아래 둘 목적으로 재정적 내지 기타 방법으로 노동자단체를 원조하는 행위는 개입행위로 간주된다(제2조).
- ▲ 셋째, 제1조와 제2조에서 규정한 단결권의 보장을 위하여 필요한 경우에는 국내 사정에 적합한 조치가 취해져야 한다(제3조).
- ▲ 넷째, 단체협약으로 고용조건을 규제하기 위해 사용자 또는 사용자단체와 노동자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 기구를 충분히 발전시키고 이용하도록 장려하고 촉진하기 위해 필요한 경우 국내 사정에 적합한 조치를 취해야 한다(제4조).
- ▲ 다섯째, 이 협약은 국가 관리에 종사하는 종사하는 공무원(public servants

engaged in the administration of the State)의 지위를 다루지 않으며, 어떠한 경우에도 공무원의 권리나 지위를 침해하는 방식으로 이 협약이 해석되어서는 아니된다(제6조). 제87호 협약과 달리 제98호 협약은 그 적용 범위에서 특정 범주의 공무원, 즉 ‘국가 관리에 종사하는 공무원’이 제외될 수 있다고 함

○ 한국 제조사건에 관한 ILO 결사의 자유 위원회 권고 현황<sup>3)</sup>

사건번호 최초진정일 제소인	진정요지	결사의 자유 위원회 권고 요지
3262 2016. 제소인	세종호텔노조 탄압	심사 중
3238 2016.	박근혜정권 노동계약 추진과 민주노총 탄압	계류 중
3237 2016.	철도·화물연대 파업 탄압	심사 중
3227 2016. 금속노조	발레오전장 노조파괴 사건	심사 중
3138 2015. 6. 양대노총	노동부의 단체협약 시정 관련 행정지침	- 교섭 당사자간 자율에 맡겨두어야 할 단체협약에 대한 시정명령의 자체 - 단체협약 관련 지침은 노사정 협의의 결과물이어야 함
3047 2013. 12. 금속노조 →계류 중	삼성전자서비스 하청노동자의 결사의 자유 침해	- 원청 등과의 단체교섭 촉진 - 노조탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사 및 시정
2829 2011. 2. 공공운수 노조	· 공공기관 단체협약 시정명령 · 화물운송 특수고용 결사의 자유 침해	- 공공기관 경평가이드라인 실행 전 노조와 사전협의/정부의 각종 조치가 노조운동에 미친 영향 조사, 적절한 구제조치 실시 - 단체협약 일방해지 이전에 교섭을 촉진하기 위한 조치 실행 - 업무방해죄 개정 - 공공부문에서 자율적 성실교섭을 촉진하기 위한 조치 실행/부당한 단체협약 시정명령 제한

3) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 노동법학 제64호(2017. 12.), 90-92쪽, 김선수, “노조할 권리 관련 ILO 핵심협약 비준에 따른 노사관계 법·제도 개선과제”, 양대노총·국제노총·국회 헌법33조위원회 국제토론회 자료집, 27-29쪽에서 재인용

2707 2009.4. 교수노조	대학교수의 결사의 자유 침해	- 대학교수의 결사의 자유 부정하는 관련 법규정 폐지 - 교수노조 설립신고 수리
2620 2007. 12. 민주노총	이주노조 설립신고 반려 강제추방	- 이주노조 설립신고 수리 - 이주노조 지도부 체포·추방 중단
2602 2007. 10. 금속노조	·사내하청·특수고용 결사의 자유 침해 ·쟁의행위 업무방해죄 적용	- 특수고용 결사의 자유 보장 - 원청 등과의 단체교섭 촉진 - 노조탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사 및 시정 - 업무방해죄 개정
2569 2007. 5. 전교조	·교원의 결사의 자유 침해 ·교원평가정책에 관해 ·전교조와 교섭거부	- 교원의 쟁의행위·정치활동금지 규정 폐지 - 집회참석자에 대한 징계처분(감봉 등) 원상회복 - 평화적 노조활동에 대한 형사처벌 금지
2093 2000. 7. 관광서비스노련	·롯데호텔노조 사건-기간제 신규채용을 통한 결사의 자유 제한, 파업에 대한 공권력 투입, 조합원 폭행 및 구속	- 파업 중 공권력 투입은 공공질서 유지를 위해서만 비례원칙에 따라 엄격히 제한되어야 함
1865 1995. 12. 민주노총 →계류 중	·국제노동기준과 충돌하는 ·노동관계법 ·노조활동에 대한 형사처벌 ·공무원/교원 결사의 자유 침해 ·지역건설노조 공안탄압	- 노조법 제2조제4호라목 폐지/조합원 자격 요건 노조가 결정 - 복수노조금지 폐지/교섭창구단일화제도 개선 - 제3자 개입금지 폐지/업무방해죄 개정 - ILO 기준에 부합하는 공무원/교원의 노동3권 보장 - 공무원/교원의 정치활동금지 폐지 - 노동관계에 공권력 개입 자제 - 전임자 급여지급은 노사자율로 결정 - 필수공익사업을 엄격한 의미의 필수서비스로 제한 - 필수유지업무의 적용실태 보고 - 긴급조정제도의 제한 - 건설노조 형사처벌 중단·보상
1629 1992. 3.	·복수노조 금지 ·공무원/교원의 노동3권 금지 ·제3자 개입금지	- 제3자 개입금지조항 폐지 - 노조 지도부에 대한 구속·수배 중단 - 공무원 쟁의행위금지 규정 개정 - 결사의 자유 원칙에 부합하는 노동관계

	· 전노협/전교조 탄압	법의 조속한 개정 - 박창수 열사 의문사에 대한 독립적 수사
--	--------------	--------------------------------------

○ 한국 제소사건 15건 현황

- 종결(closed) 9건 : 1629호, 1789호, 2093호, 2602호, 2620호, 2707호, 2829호, 3138호
- 계류 중(follow up) 3건 : 1865호, 3047호, 3238호
- 심사 중(active) 3건 : 3227호, 3237호, 3262호

○ 제1865호 사건

- 1995. 12. 14. 진정된 이후 현재까지 20년 이상 지속되고 있는 사건
- 결사의 자유 위원회 역사상 두 번째 장기간 다루어지고 있는 사건
- 해고자 조합가입, 복수노조/교섭창구단일화, 업무방해죄, 공무원/교원의 정치활동금지, 전임자 급여지급, 필수공익사업/필수유지업무 등 우리나라 노동법제도의 사실상 모든 쟁점이 다루어지고 있음
- 결사의 자유 위원회는 이 사건과 관련하여 이사회에 ‘심각하고 급박한 (serious and urgent case) 사건’으로서 ‘특별한 주의(sepcial attention)’를 2회 촉구한 바 있음 ☞ 전교조 등 교사/공무원 관련
- 총 15번의 보고서 작성 및 관련 권고가 이어지고 있음. 결사의 자유 위원회 304차 보고서(1996); 306차 보고서(1997); 307차 보고서(1997); 309차 보고서(1998); 311차 보고서(1998); 320차 보고서(2000); 324차 보고서(2001); 327차 보고서(2002); 331차 보고서(2003); 335차 보고서(2004); 340차 보고서(2006); 346차 보고서(2007); 353차 보고서(2009); 363차 보고서(2012); 371차 보고서(2014); 382차 보고서(2017) 등
- 제87호, 제98호 협약을 비준할 경우 전문가위원회에서도 유사하게 심각한 사안으로 다루어질 수 있음

○ 제2602호 사건

- 한국의 사내하청 노동자 및 특수고용 노동자의 노동기본권 침해가 쟁점이 된 사건으로 고용형태에 관계없이 결사의 자유의 실질적 보장이 이루어져야 한다는 ILO의 기본 원칙들을 확인할 수 있음
- 결사의 자유 위원회 350차 보고서(2008); 355차 보고서(2009); 359차 보고서(2011), 363차 보고서(2012); 374차 보고서(2015)

### 3. ILO 핵심협약 비준시 후속조치와 이행감시시스템

- 일반감독체계(Regular Supervisory Mechanisms)
  - 핵심협약을 비준한 회원국은 3년마다 보고서 제출
  - 협약권고전문가위원회(CFACR, 이하 ‘전문가위원회’)
    - 1926년 이사회가 설치, 이사회가 임명한 20명의 법학자로 구성
    - 권고(observation) 또는 직접요청(direct request, 비공개)
    - 권고는 연차보고서에 수록하며 총회기준적용위원회에 제출
  - 총회기준적용위원회(CAS, 이하 ‘총회위원회’)
    - 총회위원회는 노사정 합의로 중대 사안 24~25개를 선정하여 전원위원회에서 논의
  
- 협약 위반에 대한 진정(Representation) 절차
  - ILO 헌장 제24조가 근거
  - 비준회원국의 노동자단체 또는 사용자단체가 협약 위반을 이사회에 진정
  - 이사회가 판단, 직권으로 조사위원회 설치 가능
  
- 협약 위반에 대한 고충(Complaint) 절차
  - 회원국이 다른 회원국의 협약 위반에 대하여 고충을 제기할 수 있음
  - 이사회는 조사위원회(Commission of Inquiry) 구성, 위반 여부 판단
  - 조사위원회는 권고내용을 포함한 보고서 채택
  - 협약 위반국이 권고에 따르지 않으면 이사회는 ILO 총회에 권고 이행을 위한 조치를 권고할 수 있음
  - 조사위원회 설치는 ILO 헌장에 기한 사실상 가장 강력한 공식 제재장치
  - 2000년대 이후 벨라루스(단결권), 미얀마(강제노동), 파키스탄(아동노동), 짐바브웨(파업권)에 대하여 조사위원회 구성
    - 벨라루스는 EU 차원의 무역제재가 이루어졌고, 파키스탄에 대해서도 EU 차원 특혜관세 철회조치 이루어짐
    - 스리랑카(아동노동)는 EU 차원의 제재가 이루어짐(2010년)
  
- ILO 핵심협약, 권고 관련 유권해석 기관
  - 최종적인 판단권은 국제사법재판소에 있음(ILO 헌장 제31조, 제32조)
    - 그러나 실제 발동 사례는 100년 동안 ILO 설립 직후인 1919년 칠레에

- 대해서 단 1회에 불과, 자문 의견을 구한 것으로 실제 활용되지 않았음
- 일반적으로 '전문가위원회'와 '결사의 자유 위원회'가 유권해석 권한을 가진 것으로 인정되고 있음

#### 4. ILO 핵심협약의 국내법적 효력

##### ○ 비준 이전 : 효력 부인

- 결사의 자유 위원회는 우리 정부에 수 차례 개선 권고
- 그러나 정부 및 법원은 일관되게 우리나라가 비준하지 않았다는 이유로 ILO 핵심협약과 결사의 자유 위원회 권고의 국내법적 효력을 부인함

##### ○ 비준 이후 : 법률과 동일한 효력

- 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내 법과 같은 효력을 가짐(헌법 제6조제1항)
- 제87호, 제98호 협약처럼 국회 동의를 받아 체결·공포된 조약이 '적어도' 법률과 동일한 효력이 있다는 점은 특별히 이견이 없음

[헌법재판소 2001. 9. 27. 선고 2000헌바20, IMF 사건]

「국제통화기구(IMF) 협정」과 「전문기구의 특권과 면제에 관한 협약」은 국회의 동의를 얻어 체결된 것이므로 헌법 제6조 제1항에 따라 국내법적 효력을 가지며, 그 효력의 정도는 법률에 준하는 효력이라고 이해된다.

##### ○ ILO 핵심협약의 우선적 효력

- 국회 동의를 받은 조약과 법률이 저촉할 경우 신법우선원칙, 특별법우선원칙에 따라 판단해야 함<sup>4)</sup>
- 법원도 국제항공운송 법률관계에서 바르샤바 협약, 조세조약 등이 특별법으로서 일반법인 민법이나 상법에 우선한다고 판결함

[대법원 2006. 4. 28. 선고 2005다30184 판결]

국제항공운송에 관한 법률관계에 대하여는 1955년 헤이그에서 개정된 '국제항공 운송에 있어서의 일부규칙의 통일에 관한 협약'(이하 '바르샤바 협약'이라고 한다)이 일반법인 민법이나 상법에 우선하여 적용된다.

[서울고등법원 2010. 2. 12. 선고 2009누8016 판결]

4) 장태영, "자유권규약의 효력, 적용, 해석 - 대법원 2016도10912 전원합의체 판결에 대한 평석을 중심으로-", 국제법학회논총, 65(2), 275쪽

국회의 동의를 얻어 체결된 조세조약은 법률에 준하는 효력을 가지고, 나아가 조세조약에서 규율하고 있는 법률관계에 있어서는 당해 조약이 국내법의 특별법적인 지위에 있으므로 국내법보다 우선하여 적용된다.

- 정부와 국회는 2021. 1. 5. 노조법 개정 당시 개정이유를 “국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, “라고 밝힘
  - 노조법이 ILO 핵심협약에 우선한다면 굳이 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정할 이유가 없음
  - 입법자 의사, 노조법 개정 경위에 비추어 보더라도 ILO 핵심협약이 노조법에 우선한다는 점 확인할 수 있음

◇ 개정이유

국제노동기구의 핵심협약인 「결사의 자유에 관한 협약」의 비준을 추진하면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정하기 위하여, 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 근로자에 대하여 기업별 노동조합에 가입할 수 있도록 허용하고, 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정 삭제 등을 통해 근로자의 단결권 보장의 범위를 확대하는 등 현행 제도의 운영상 나타난 일부 미비점을 개선·보완하려는 것임.

## 5. ILO 핵심협약 비준에 따른 법·제도 및 관행 개선과제

### (1) 노조법상 근로자 정의

#### ○ 현행 제도 및 관행

- 노조법상 근로자란 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말함(제2조 제1호)
- 2021년 개정 노조법은 제2조 제4호 라목 단서만 삭제, 본문은 유지
  - 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 않음
- 근로자 범위를 협소하게 해석하여 특수고용·플랫폼노동자 노동3권 제한
  - 고용노동부 ☞ 근로자성 심사를 이유로 노조설립신고증 교부를 지연하거나 설립신고서 반려
  - 사용자 ☞ 근로자가 아닌 자가 포함되어 있다는 이유로 노동조합 자격 부인, 단체교섭 거부

○ ILO 기준

- 제87호 협약은 노동자(workers) 및 사용자(employers)는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 않고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 해당 단체의 규칙만을 따를 것을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다고 규정(제2조)
- ILO 핵심협약에서 말하는 결사의 자유(노동3권) 주체는 고용관계를 전제로 하는 종속적 개념인 ‘근로자·종업원·피고용인(employees)’이 아니라, 고용관계·종속관계를 벗어난 모든 노무제공자, ‘노동자(workers)’ 개념임
  - 제87호 협약 제2조가 사용자를 ‘employers’라고 규정하면서 노동자를 그 대구(對句)를 이루는 ‘employees’가 아니라, ‘workers’로 규정한 것은 위와 같은 맥락과 의미가 있음

▲ 결사의 자유 원칙에 따라 군인과 경찰이라는 유일한 예외를 제외하고는 모든 노동자는 자신이 선택한 단체를 설립하고 가입할 권리를 가져야 한다. 따라서 그 권리의 적용대상이 되는 자를 결정하는 기준은 고용관계의 존재를 근거로 하는 것이 아니며, 예컨대 농업 노동자, 일반적인 자영 노동자 또는 자유직업에 종사하는 자와 같이 고용관계가 존재하지 않는 경우가 많으나, 그럼에도 불구하고 이들은 단결권을 향유하여야 한다.<sup>5)</sup>

▲ 어떤 자에게 종속적이지 않거나 의존적이지 않은 자영 노동자의 노동조합을 금지하는 것은 제87호 협약에 반한다.<sup>6)</sup>

○ 개선 과제

- 특수고용노동자, 플랫폼노동자가 노조법상 근로자에 포함될 수 있도록 노조법 제2조 제1호 근로자 정의규정 개정<sup>7)</sup>
- 신법우선 원칙, 특별법우선 원칙에 따라 현행 노조법 제2조 제1호의 근로자는 제87호 협약의 노동자(worker)로 해석·적용해야 함
  - 현행 노조법 제2조 제1호는 그 문언상 개방적 규정이므로 현재 규정에 의하더라도 특수고용·플랫폼노동자가 포함된다고 해석할 수 있음
  - 그러나 불필요한 해석상 다툼, 이론의 여지가 없도록 차제에 노조법 제2조 제1호를 개정하는 것이 바람직함
- 노조법 제2조 제4호 라목을 삭제하여 결사의 자유 보장
  - 행정관청이 근로자성 심사를 이유로 설립신고증 교부 지연행위 방지

5) 국제노동기구 사무국편·이승욱역, “결사의 자유, 결사의 자유 위원회 결정 요약집(제6판, 2018), 한국노동연구원, 92쪽

6) 위 결정 요약집, 92쪽

7) 2020년 10만 국민동의청원으로 발의된 전태일3법 중 하나

## (2) 노조법상 사용자 정의

### ○ 현행 제도 및 관행

- 노조법상 사용자란 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말함(제2조 제2호)
- 사용자 범위의 협소한 해석
  - 간접고용 조장과 이익의 내부화, 위험과 책임의 외주화 현상 발생
  - 원청·플랫폼기업이 노동자로부터 노무제공을 받아 이익은 얻으면서도, 사용자로서 책임을 회피하는 경우 발생

### ○ ILO 기준

- 하청노동자와 파견노동자의 결사의 자유 및 단체교섭권 보호를 강화하고 이들의 기본적 권리 행사를 저해하는 하청 남용이 없도록 해야 함
- 관련 노동조합과 하청 및 파견 노동자의 고용조건을 결정할 수 있는 자 사이의 단체교섭은 항상 가능해야 함
- 원청에 단체교섭을 요구하는 파업은 불법이 아님

▲ 위원회는 하청노동자와 파견노동자의 결사의 자유 및 단체교섭권 보호를 강화하고 따라서 이들 노동자의 기본적 권리 행사를 실제에 있어서 저해하는 방법으로 하청 남용이 없도록 할 목적으로 사전에 정해진 합의된 대화 프로세스를 포함하여 관련 사회적 파트너와 협의하여 적절한 메커니즘을 개발하도록 정부에 요청하였다.<sup>8)</sup>

▲ 관련 노동조합과 하청 및 파견 노동자의 고용조건을 결정할 수 있는 자 사이의 단체교섭은 항상 가능해야 한다.<sup>9)</sup>

▲ 원청 회사에 단체교섭을 위한 승인을 요구하는 파업은 불법이 아니다.<sup>10)</sup>

### ○ 개선 과제

- 노조법 제2조 제2호 사용자 정의규정을 개정하여 사용자 범위 확대<sup>11)</sup>
- 결사의 자유 원칙에 맞게 노조법 제2조 제2호 사용자 정의규정 해석
- 원청·플랫폼기업의 사용자성 확립, 단체교섭의 실질적 보장을 위한 제도 정비 및 단체교섭 촉진 메커니즘 개발

8) 위 결정 요약집, 95쪽

9) 위 결정 요약집, 313쪽

10) 위 결정 요약집, 188쪽

11) 2020년 10만 국민동의청원으로 발의된 전태일3법 중 하나

### (3) 해고자 등의 노조 임원자격 제한

#### ○ 현행 제도 및 관행

- 2021년 개정 노조법은 노동조합 임원 자격을 규약으로 정할 수 있도록 하되, 기업별 노동조합의 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함(제17조 제3항, 제23조 제1항)
- 해고자, 이직자, 실업자 등은 기업별 노조의 임원·대의원이 될 수 없음

#### ○ ILO 기준

- 제87호 협약은 노동자단체 및 사용자단체는 그들의 규약과 규칙을 작성하고, ‘완전히 자유롭게 대표자를 선출’할 권리를 가지며(제3조 제1항), 공공당국은 이 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 할 수 없다고 규정(제3조 제2항)
- 노동조합 임원 자격요건으로서 특정 직종 또는 사업장의 구성원일 것을 요건으로 하는 것은 결사의 자유 원칙에 반함

▲ 제87호 협약 제3조에 따라 근로자는 완전히 자유롭게 그 대표를 선출할 수 있는 권리를 가져야 한다.<sup>12)</sup>  
 ▲ 노동조합 임원 자격요건으로서 특정 직종 또는 사업장의 구성원일 것을 요건으로 하는 것은 그 대표를 완전히 자유롭게 선출할 수 있는 근로자의 권리와 부합하지 않는다.<sup>13)</sup>

#### ○ 개선 과제

- 임원의 자격요건은 규약에 따라 노동조합의 재량에 맡겨야 하고, 정부가 입법적으로 개입하는 것은 결사의 자유 원칙에 반함
- 기업별 노조의 임원과 대의원 자격을 재직자(종사자) 조합원으로 제한한 노조법 제17조 제3항, 제23조 제1항 단서 삭제

### (4) 노조설립신고 제도

#### ○ 현행 제도 및 관행

- 행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 노조법 제2조 제4호 각목의 1에 해당하는 경우 설립신고서를 반려해야 함(제12조 제3항)
- 형식적 노조설립신고주의, 실질적 노조설립허가주의

12) 위 결정 요약집, 143쪽

13) 위 결정 요약집, 148쪽

- 행정관청이 노동조합(근로자성)의 자격유무를 판단하고, 그 심사를 이유로 노조설립신고증 교부를 지연할 수 있음
- 한 걸음 더 나아가 설립신고서를 반려하거나 사후적으로 법외노조 통보를 하여 노조설립을 방해할 수 있음

#### ○ ILO 기준

- 단체 등록 요건이 노동조합의 설립이나 운영에 대한 공공당국의 사전 승인을 받는 것에 상당하는 경우 이는 명백하게 제87호 협약 침해에 해당
- 전국공무원노동조합(설립신고서반려)과 전국교직원노동조합(노조아님통보) 관련 사안에서 해고자의 노조가입을 금지하는 노조법, 공무원노조법 및 교원노조법 폐지 수 차례 권고

▲ 등록 부여 요건이 노동조합의 설립이나 운영에 대한 공공당국의 사전 승인을 얻는 것에 상당하는 경우 이는 명백하게 제87호 협약 침해에 해당할 것이다. 그러나 노동조합의 등록 요건이 협약에서 규정된 보장을 저해하지 않도록 순수하게 형식적인 것으로 이루어지면 여기에 해당하는 것으로 볼 수 없다.<sup>14)</sup>

▲ 행정당국은 특정 단체가 일반적인 조합 활동의 범위를 넘을 수 있다고 판단하거나 그 기능을 행사할 수 없다고 판단한 것만을 이유로 단체의 등록을 거부할 수 있어서는 안된다. 그러한 제도는 노동조합에 대한 의무적인 등록을 행정당국에 의한 사전 허가의 대상으로 하는 것에 상당할 것이다.<sup>15)</sup>

#### ○ 개선 과제 및 방향

- 노조법 제2조 제4호 라목 삭제
- 노조법 제12조 제3항 설립신고서 반려규정 삭제
- 제87호 협약과 결사의 자유 원칙에 맞게 노조설립신고제도 운용

### (5) 규약 및 결의처분, 단체협약 시정명령

#### ○ 현황

- 노조법 제21조는 규약 및 결의처분, 제31조 제3항은 단체협약에 대하여 각 행정관청이 시정을 명할 수 있도록 함
- 노조법 제93조 제2호는 위 시정명령을 위반한 자에 대하여 500만 원 이하의 벌금에 처하도록 함

14) 위 결정 요약집, 106쪽

15) 위 결정 요약집, 107쪽

○ ILO 기준

- 제87호 협약에 따라 공공당국은 노동조합의 규약 작성, 관리 및 활동, 사업 수립의 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 할 수 없음(제3조 제1항, 제2항)

○ 개선 과제

- 노조법 제21조, 제31조 제3항 및 제93조 제2호 중 벌칙규정 삭제
  - 노동조합의 규약, 결의처분, 노사가 합의한 단체협약에 대해 시정을 요구하고, 이를 따르지 않는다는 이유로 형사처벌을 하는 것은 결사의 자유 원칙에 정면으로 위배됨
  - 문제될 수 있는 조항은 자율적으로 시정을 권고하고, 추후 법원이나 노동위원회 등에서 위법성 여부를 판단하면 됨

(6) 근로시간면제와 부당노동행위

○ 현행 제도 및 관행

- 2021년 개정 노조법은 조문만 복잡해졌지만 종전과 별반 차이가 없음
- 근로시간면제 한도 유지
  - 근로시간면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 함. 여전히 국가가 ‘근로시간면제 한도’를 통해 전임자 급여지급 문제에 개입·간섭
  - 근로시간면제 한도를 초과하여 급여를 지급할 경우 부당노동행위 성립
- 근로시간면제심의위원회 유지
  - 고용노동부에서 경제사회노동위원회 산하로 옮김
  - 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성, 위원장은 공익위원 중에서 선출

○ ILO 기준

- 노조전임자에 대한 급여지급 문제는 입법적 개입의 대상이 될 수 없고, 노사간 자유롭고 임의적 교섭에 의해야 함

47. 노조전임자에 대한 급여지급금지와 관련하여, 위원회는 정부가 계속하여 전임자에 대한 급여 지급 문제를 **노사간의 자유롭고 임의적인 교섭의 범위**에서 배제하고 **벌칙의 대상**으로 하고 있는 사실에 대해 유감을 가지고 유의하고 있다(notes with regret). 위원회는 사용자와 근로자단체 사이의 관계 규율과

근로자대표에게 제공되는 편의제공은 단체협약의 적용을 받는 사항에 완전하게 포함된다는 사실을 상기하지 않을 수 없고, 위원회가 몇차례에 걸쳐 반복하여 온 바와 같이 [see 363rd Report, Case No. 1865, para. 110 and 371st Report, Case No. 1865, para. 47], 노조전임자에 대한 급여지급은 근로자와 사용자 또는 그 각각의 단체 사이의 자유롭고 임의적인 교섭사항이어야 한다. 노동조합의 자율성과 관련한 정부의 우려에 대해 위원회는 노동조합을 사용자의 지배나 통제 하에 두기 위하여 그 조합원에게 금전지원을 함으로써 노동조합의 내부 문제에 사용자가 개입하고 있다는 것이 특정한 사건에서 인정된다면 그러한 행위는 증거에 기초하여 제재되어야 한다고 판단하고 있다. 자유롭게 체결된 단체협약에 따라 노조전임자에게 급여를 지급한 사용자를 처벌하는 것은, 노동조합을 사용자의 통제 하에 두기 위한 사용자측의 개입이나 시도에 관하여 일체의 증거나 제소가 없다면 사용자의 개입으로부터 노동조합 보호라는 목적에 전혀 기여하지 않는, 자유로운 단체교섭에 대한 수용할 수 없는 제한이다. 따라서 위원회는 다시 한번 정부에 대해 그 금지를 폐지하고, 이와 관련하여 단체협약을 체결한 것을 이유로 어떠한 자도 처벌받지 않도록 하며, 전임자에 대한 급여지급을 규정하고 있는 단체협약을 당사자로 하여금 개정하도록 하는 조치를 하지 않도록 할 것을 요청한다.<sup>16)</sup>

○ 개선과제 및 방향

- 제87호, 제98호 협약을 비준하면 신법우선 원칙, 특별법우선 원칙에 따라 이에 반하는 규정들은 실효된다고 보아야 함
- 여전히 국가가 입법을 통해 개입하는 것을 허용하고 있는 노조법 제24조 제2항(근로시간면제 한도), 제4항(한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자 동의 무효), 제81조 제4호 중 해당부분 삭제해야 함
- 근로시간면제심의위원회 관련
  - 2021년 개정 노조법은 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회로 옮기고, 근로자대표 5명, 사용자대표 5명, 공익대표 5명(경사노위 위원장이 추천한 15명 중에서 노동단체와 사용자단체가 순차 배제하고 남은 사람)으로 구성하도록 함(제24조의2). 정부는 이를 근거로 노사가 자율적으로 근로시간면제 한도를 정하므로 ILO 핵심협약 위반이 아니라고 주장하고 있음
  - 그러나 ILO가 말하는 것은 국가가 ‘입법’으로 관여하지 말라는 것임. 노조법에서 근로시간면제 한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자 동의

16) 제1865호 사건, 2017년 제382차 보고서

- 를 무효로 하는 이상 ILO 핵심협약에 위반됨
- 근로시간면제심의위원회 구성도 문제됨. 노사가 대립하면 정부가 추천하는 5명의 공익대표가 실질적 결정권을 가진다는 점에서 여전히 국가 주도로 전임자 급여지급 범위, 수준이 결정됨
- 따라서 근심위를 유지하더라도 다음과 같이 개편되어야 함

▲ 공익대표 배제 : 정부가 전임자 급여를 지급하는 것이 아님, 정부가 공익대표를 선임하여 전임자 급여지급에 관여·개입할 근거도, 명분도 없음

▲ 전임자 급여지급은 각 단위별 노사가 자율적으로 정하는 것을 전제로, 공익대표를 배제하고 노사가 자율적으로 구성한 근심위가 법적 구속력이 없는 임의적·권고적 가이드라인을 제시하는 방안 검토할 수 있음

### (7) 단체교섭과 쟁의행위 대상

#### ○ 현행 제도 및 관행

- 현재 판례는 기업 구조조정 관련 교섭과 쟁의권을 제한하고 있음
- 근로조건에 영향을 미치는 정부정책 반대 등 산업적 정치파업, 해고자 복직 등에 관한 교섭과 쟁의권도 제한됨

#### ○ ILO 기준

- 노동자에게 직접 영향을 미치는 중요한 경제·사회정책에 대하여 파업권 보장되어야 함. 다만 순수한 정치파업은 제외됨
- 정부의 경제정책에 항의하는 전국 규모의 파업도 보장되어야 하고, 이를 금지하는 것은 결사의 자유에 대한 심각한 위반에 해당함

▲ 순수하게 정치적인 파업은 결사의 자유 원칙의 범위에 속하지 않지만, 노동조합은 특히 정부의 경제정책과 사회정책을 비판하기 위한 목적을 가진 경우에는 항의파업을 할 수 있어야 한다.<sup>17)</sup>

▲ 정부의 경제정책이 사회와 노동에 미치는 효과에 항의하는 전국 규모의 파업을 불법이라고 선언하고 그 파업을 금지하는 것은 결사의 자유에 대한 심각한 위반에 해당한다.<sup>18)</sup>

▲ 교육정책에 관한 결정이 근무조건에 미치는 효과에 대해서 자유로운 단체교섭이 인정되어야 한다.<sup>19)</sup>

17) 위 결정 요약집, 186쪽

18) 위 결정 요약집, 189쪽

19) 위 결정 요약집, 318쪽

○ 개선 과제

- 헌법 제33조 제1항, 노조법 제1조 목적에 따라 노동조합이 ① 근로조건  
의 유지·개선뿐만 아니라, ② 집단적 노사관계(조합비 공제, 타임오프등),  
③ 근로자의 경제적·사회적 지위 향상(정부의 경제정책, 노동법 개정이  
미치는 효과에 항의 등)을 위하여 교섭하고, 파업할 수 있도록 해야 함
- 노조법 제29조 교섭 및 체결권한 규정을 개정하거나 새로운 해석기준 마련
- 입법을 하지 않더라도 해석론으로 교섭과 쟁의행위 대상 넓혀야 함
  - 현재 판례는 정리해고나 사업조직의 통폐합, 공기업의 민영화 등 기업  
의 구조조정 실시 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하  
므로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 특별한 사정이 없는 한 쟁의행위  
목적의 정당성도 인정할 수 없다고 함
  - 그러나 정리해고나 사업조직의 통폐합 등 구조조정은 근로조건 변경이  
필연적으로 수반된다는 점에서 이를 교섭과 쟁의대상에 제외하는 것은  
명백한 모순이고(근로조건 유지·개선을 위한 파업은 정당하지만, 근로  
조건 사수를 위한 파업은 불법이라는 것은 그 자체로 모순임), 학계에  
서도 비판적 의견이 상당함
  - ILO 핵심협약이 비준되는 이상, 위와 같은 해석론은 더 이상 유지될  
수 없고 시급히 변경되어야 함

(8) 복수노조 교섭창구단일화

○ 현행 제도 및 관행

- 2021년 개정 노조법에서도 교섭창구단일화 제도 유지
- 교섭대표노조는 교섭권, 단체협약 체결권, 조정신청과 쟁의권이 인정되는  
반면(100% 기본권), 소수노조는 교섭과 쟁의권이 박탈됨(0% 기본권)
- 교섭 일방인 사용자 마음대로 교섭방식 결정할 수 있음
  - 어용노조가 소수노조면 개별교섭으로 어용노조 우대
  - 어용노조가 다수노조면 교섭창구단일화하여 민주노조 교섭과 쟁의권 박탈
  - 합법적인 어용노조 육성방안이라는 비판

○ ILO 기준

- 결사의 자유 위원회는 가장 대표적인 노조가 배타적인 권리를 지니는  
단체교섭제도와 한 사업장 내에서 복수의 노조가 복수의 단체협약을 체  
결하는 것이 가능한 제도 양자 모두 결사의 자유 원칙에 부합한다고 함

- 소수노조의 쟁의권 제한 관련, 한국 정부에 파업이 단체협약체결을 위한 노동분쟁의 한정된 문제를 넘어서 행사할 수 있도록 보장하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 요청하고, 그러한 행위의 적법성은 그 단체의 대표지위에 의존하지 않는다는 점을 보장하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 요청함
- 세종호텔 복수노조 사건에서 정부에 대해 결사의 자유 위반을 야기하는 일체의 부정적 효과에 대한 예방적 조치를 제공하기 위하여 실제에 있어서 현재의 단체교섭시스템의 효과를 노사당사자와 협의하여 검토할 것을 권고

118. 나아가 제소인은 개정노조법은 파업과 같은 쟁의행위가 교섭창구단일화를 통해 교섭에 참가하고 있는 모든 노동조합의 모든 조합원의 직접·비밀투표를 통해서만 결정되어야 한다고 규정함으로써 교섭대표이지만 과반수가 아닌 노동조합 또는 교섭대표가 아닌 노동조합의 파업권 행사를 저지하고 있다고 주장하고 있다. 위원회는 파업권은 단체협약체결을 통해 해결될 수 있는 집단적 노동분쟁으로만 제한되어서는 안된다는 점, 근로자와 그 단체는 광범위한 맥락에서 필요할 경우 조합원의 이익에 영향을 미치는 경제적·사회적 사항과 관련하여 자신의 불만을 표현할 수 있어야 한다는 점을 상기한다. 파업이 노동조합 승인을 요구하고 있다는 사실은 근로자와 그 단체에 의해 옹호될 수 있는 정당한 이익에 해당한다[Digest, op. cit., paras 531 and 535]. 위원회는 정부에 대해 이러한 원칙에 따라 파업이 단체협약체결을 위한 노동분쟁의 한정된 문제를 넘어서 행사될 수 있도록 보장하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 요청하며, 그러한 행위의 적법성은 그 단체의 대표지위에 의존하지 않는다는 점을 보장하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 요청한다.<sup>20)</sup>

328. 그럼에도 불구하고 이러한 주장과 세종호텔노조와의 협상을 사용자가 거부하였다는 주장에 관하여 위원회는, 복수노조 제도가 실제에 있어서 가질 수 있는 어려움을 인식하고 있다는 정부의 지적에 유의한다. 위원회는 현장 지도와 근로감독 실시와 같은 필요한 조치를 취할 것이며 교섭창구단일화 제도의 부정적 효과(부당해고, 부당노동행위, 소수노조에 대한 차별)를 방지하기 위하여 제도적 개선을 할 것이라는 정부의 설명에 흥미를 가지고 유의하고 있다. 따라서 위원회는 정부에 대하여 결사의 자유 침해를 야기하는 일체의 부정적 효과에 대한 예방적 조치를 제공하기 위하여 실제에 있어서 현행 단체교섭시스템의 효과에 대하여 노사당사자와 협의하면서 검토할 것을 권장한다.

위원회의 권고

329. 앞의 결론의 관점에서 위원회는 이사회에 대해 다음의 권고를 채택할 것을 권유한다.

위원회는 정부에 대해 결사의 자유 위반을 야기하는 일체의 부정적 효과에 대한 예방적 조치를 제공하기 위하여 실제에 있어서 현재의 단체교섭시스템의 효과를 노사당사자와 협의하면서 검토할 것을 권장한다.<sup>21)</sup>

○ 개선 과제

- 현행 교섭창구 단일화 제도는 헌법상 노동3권 규정에 위배됨
  - 노동3권은 법률의 제정이라는 국가의 개입을 통하여 비로소 실현될 수 있는 권리가 아니라, 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘하는 구체적 권리임. 따라서 노동관계 법령을 입법할 때에는 이러한 노동3권의 의미와 직접적 규범력을 존중하여야 하고, 이렇게 입법된 법령의 집행과 해석에 있어서도 단결권의 본질과 가치가 훼손되지 않도록 해야 함<sup>22)</sup>
  - 소수노조에게 교섭과 쟁의권을 전혀 인정하지 않는 것(0% 기본권)은 헌법상 보장된 직접 법규범으로서 효력을 가지는 노동3권에 정면으로 위배될 뿐만 아니라, 과잉금지원칙에도 위배됨

[예시 : 조합가입 대상 1,000명, 사용자가 교섭창구단일화를 선택한 경우]

▲ 501명이 가입한 A노조 : 교섭권O, 쟁의권O, 100% 기본권

▲ 499명이 가입한 B노조 : 교섭권X, 쟁의권X, 0% 기본권

☞ 합리적 비례관계 결여(과잉금지원칙 위반), 합리적 설명 어려움(노동3권 침해)

☞ 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로도 직접 법규범으로서 효력을 발휘하는데 499명(49.9%)이 가입한 B노조의 교섭과 쟁의권을 박탈, 아예 인정하지 않는 것(0% 기본권)은 노동3권의 본질적 내용을 침해하는 것임

- 사용자가 임의로 교섭방식을 선택하는 것도 심각한 문제임
  - 교섭의 일방(一方)인 사용자가 임의로 교섭방식을 선택할 수 있는 현행 교섭창구단일화 제도는 노사대등, 무기평등 원칙에 위배될뿐 아니라, 구조적으로 사용자 권한이 남용될 수밖에 없음
- 교섭창구단일화 제도를 폐지하고, 복수노조 자율교섭을 보장하는 것이 타당함(노조법 제29조의2 내지 5 삭제)

20) 제1865호 사건, 2012년 제363차 보고서

21) 제3263호 사건, 2018년 제384차 보고서

22) 대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결 참조

## (9) 산별교섭 등 다양한 교섭방식 촉진

### ○ 현행 제도 및 관행

- 2021년 노조법은 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다는 규정 신설함(제30조 제3항)
  - 그러나 위 규정은 ‘노력하여야 한다’는 선언적 규정에 그침
  - 어떻게 노력할 것인지에 관해서는 구체적 내용이 없음

### ○ ILO 기준

- 제98호 협약은 단체협약을 통한 근로조건 규율을 목적으로 하는 노사간 자발적인 교섭제도의 완전한 발전과 이용을 장려·촉진하는 데 필요한 국내 사정에 맞는 적절한 조치가 강구되어야 한다고 규정(제4조)
- 단체교섭촉진 제154호 협약(1981년) 제2조는 단체교섭을 ① 근로조건과 고용조건에 결정, ② 노사간의 관계 규제, ③ 사용자 또는 사용자단체와 하나의 근로자단체 또는 복수의 근로자단체간의 관계 규제의 목적을 위하여 개별 사용자, 다수의 사용자단체 또는 하나 혹은 둘 이상의 사용자단체를 일방 당사자로 하고, 하나 혹은 둘 이상의 근로자단체를 다른 당사자로 하여 양당사자 사이에 이루어지는 모든 교섭으로 정의함

### ○ 개선 과제

- 원청 상대 교섭, 산업별·지역별 교섭을 촉진할 수 있는 제도와 관행 확립
- 단체협약의 일반적·지역적 구속력 확대(제35조, 제36조), 산별교섭 관련 제도적 지원방안 마련 필요
- 2021년 개정 노조법 제30조 제3항 활용
  - 2021년 노조법은 제30조 제3항으로 “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.”는 규정을 신설함
  - 문제는 노력하여야 한다는 선언적 규정에 그친다는 것임
  - 제30조 제4항으로 “제3항의 지원을 위한 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”는 위임규정 신설
  - 시행령으로 산별·지역별 교섭의 촉진, 지원방안 구체적으로 명시

## (10) 단체협약 유효기간

### ○ 현행 제도 및 관행

- 2021년 개정 노조법은 단체협약 유효기간 상한을 2년에서 3년으로 연장
  - 양대노총, 시민사회가 반대했지만 정부·국회가 일방적으로 통과시킴
- 통상 단위노조 위원장의 임기는 2년
  - 임기 중 제대로 교섭을 못하는 경우 발생할 수 있음
  - 교섭창구단일화와 맞물리면 소수노조는 4년간 제대로 교섭할 수 없음

### ○ ILO 기준

- 단체협약의 유효기간은 관련 당사자인 노사가 정할 사항이고, 정부의 조치가 있으려면 법은 노사정 합의를 반영해야 함

### ○ 개선 과제

- 2021년 개정 노조법에서 단체협약 유효기간 상한을 연장한 것은 노사정 합의가 없는 정부의 일방적 조치였음
- ILO 기준에 위반되므로 노조법 제32조 제1항 및 제2항을 재개정하여 원래대로 복원해야 함(단체협약 유효기간 상한 3년 → 2년)

## (11) 공익사업장 쟁의권

### ○ 현행 제도 및 관행

- 필수공익사업, 필수유지업무 범위를 지나치게 넓게 확대하고, 대체근로 허용 등으로 과도하게 쟁의권 제한
- 필수유지업무의 정의와 범위를 애초의 필수공익사업과 구별할 수 없을 정도로 광범위하게 넓혀 과도하게 쟁의권 제한

### ○ ILO 기준

- ILO는 필수서비스와 최소서비스를 엄밀히 구분하여 파업이 금지되는 것은 '엄격한 의미의 필수서비스'(essential services in the strict sense of the term)에 국한된다는 점을 분명히 함
- 최소서비스는 그 범위가 파업을 무력화시키지 않도록 보장하면서 해당 서비스의 최소요구를 충족시키는데 필요한 운영으로 한정되어야 함

- ▲ 필수서비스(essential services in the strict sense of the term)
  - 서비스 중단으로 국민의 전체 또는 일부의 생명, 신체의 안전이나 건강을 위태롭게 할 수 있는 서비스
  - 국내법으로 파업을 금지하더라도 정당성 인정됨
  - 필수서비스에 속하는 것 : 의료, 전기·수도공급, 전화서비스, 항공관제
  - 필수서비스에 속하지 않는 것 : 라디오 및 방송, 석유부문, 항공기 정비, 은행, 조폐, 일반운송, 교육부문, 도시교통, 호텔부문, 우편서비스 등
- ▲ 최소서비스(minimum services)
  - 국민의 기본적인 필요에 대한 최소서비스
  - 필요 최소한의 가동으로 제한하여 파업이 무력화되지 않도록 해야 함
  - 노동자 대부분의 파업을 문제삼지 않는 범위에서만 정당
  - 도시지역 운송서비스, 하역서비스, 지하철서비스, 철도서비스 등

○ 개선 과제

- ILO 기준에 맞게 공익사업장 쟁의권 보장
- 필수공익사업 범위 대폭 축소
- 필수유지업무 폐지, 최소유지업무 신설
  - 해당 업무의 정지 또는 폐지가 국민의 전부 또는 일부의 생명, 신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 업무를 <최소유지업무>로 신설하여 공익과 쟁의권 조화

(12) 파업과 형사책임

○ 현행 제도 및 관행

- 현재 판례도 쟁의행위에 대한 업무방해죄(형법 제314조) 성립 긍정
  - ‘위력’의 개념을 제한적으로 해석하고 있으나, 평화적 파업도 위력에 해당하여 업무방해죄로 처벌될 가능성을 열어두고 있음
- 정당한 파업에 대한 사용자의 형사고소, 경찰·검찰의 수사관행도 여전함

○ ILO 기준

- 평화적 파업에 참여한 노동자에게 어떠한 형사제재도 가해져서는 안됨
- 누구도 평화적 파업을 조직하거나 그에 참여하였다는 사실만으로 신체적 자유를 박탈당하거나 형사처벌의 대상이 되어서는 안됨

▲ 어떠한 자도 평화적인 파업을 조직하거나 참가하였다는 사실만으로 그 자유가 박탈되거나 형사처벌의 대상이 되어서는 아니된다.<sup>23)</sup>

93. ... 위원회는, 불법파업의 경우라도 사용자의 사업계속에 대한 자유의사가 억압되거나 혼란될 가능성이 없는 한, 업무방해에 대해 형사처벌의 대상이 되지 않을 것이라는 정부의 지적에 흥미를 가지고 유의한다. 그러나 위원회는 정부에 의해 언급된 기준, 즉 “파업이 전격적으로 이루어지고 사업에 상당한 혼란이나 손해를 야기하여 사용자의 사업계속에 대한 자유 의사를 억압하거나 혼란시킨다고 평가되는 파업만이 업무방해죄로 판단된다”는 기준은 지나치게 광범위하고 평화적 파업에 대한 업무방해죄의 적용을 배제하지 못한다고 인정한다. 보다 구체적으로, 위원회는 파업에 대한 제한을 거래 및 통상에 대한 개입과 연계시킴으로써 광범위한 범주의 정당한 파업이 저해될 수 있다는 점을 상기한다. 위원회는 법원이 파업에 대해 업무방해죄의 적용에 대해 제한적인 접근방식을 선호한다는 점을 인식하면서도, 이러한 조항이 여전히 일정한 평화적 파업에 적용될 수 있는 한 파업권을 행사하는 근로자는 형사기소, 체포 및 구금의 위협에 노출되고 있다는 점에 유의하지 않을 수 없다. 장기간의 사법절차 끝에 형법 제314조 제1항에 대한 법원의 제한적인 해석의 결과로서 근로자가 무죄판결을 받는다고 하더라도 기소 및 재산의 단계를 그리고 체포와 구금을 겪는다는 사실만으로도 그 자체가 결사의 자유에 관한 권리에 대한 심각한 침해를 구성한다. 위의 의견의 관점에서 그리고 이와 관련한 이전의 결론을 상기하면서, 위원회는 다시 한번 정부에 대해 형법 제314조가 정당한 조합활동을 할 수 있는 근로자의 권리를 침해하지 않도록 그리고 결사의 자유 원칙에 부합하도록 하기 위하여 형법 제314조를 재검토하기 위한 필요한 조치를 취할 것을 촉구한다. 특히 위원회는 정부에 대하여 당분간은 평화적인 파업과 관련하여 업무방해죄 기소를 하지 않으며 그러한 파업 참가에 대해 기소된 근로자에 대한 모든 기소를 취하할 것을 보장하도록 촉구한다. 나아가 위원회는 정부와 제소인에 대해 취한 조치와 철도노조 간부에 대한 계류 중인 사법절차의 결과에 관한 정보를 계속 제공하고 관련 법원 판결의 사본을 제공할 것을 권유한다.<sup>24)</sup>

○ 개선 과제 및 방향

- ILO 기준에 맞게 평화적 파업에 대하여는 어떠한 명목으로도 수사, 기소 및 형사처벌이 되지 않도록 수사 및 제도 관행, 판례 변경 필요

(13) 파업과 민사책임

23) 위 결정 요약집, 236쪽

24) 제1865호 사건, 2017년 제382차 보고서

○ 현행 제도 및 관행

- 노동쟁의 대상을 ‘근로조건의 결정’에 관한 사항으로 한정(제2조 제5호)
  - 근로관계 당사자 사이의 주장의 불일치에 관한 사항이 쟁의대상인지에 관하여 다툼이 있음
- 민사면책의 인정 요건 엄격함(3조)
  - 이 법에 의한 단체교섭 및 쟁의행위로 좁게 한정하여 노조활동이 제약되거나 노동조합 및 근로자가 생계에 곤란을 겪는 경우가 발생함
  - 대법원이 쟁의행위 정당성을 좁게 보는 것과 맞물려 문제가 증폭됨
- 손해·가압류는 실제 손해전보 목적보다는 노조탄압 수단으로 악용
  - 파업기간 중 손해·가압류 청구만으로 상당한 압박 효과가 있고, 파업 후에도 노조탄압 수단으로 악용
  - 손해배상청구의 범위가 지나치게 넓고 책임 범위에 상한이 없어 노동조합 활동 위축

○ ILO 기준

- 철도노조 파업 관련 거액의 손해배상소송이 노동조합의 자유로운 운영에 미칠 수 있는 중요한 영향에 대한 우려를 표명하면서 정부에 대한 답변, 판결문 사본을 포함하여 사법절차에 관한 후속정보 요청

95. 위원회는 코레일이 2009년 12월과 2013년 파업과 관련하여 철도노조와 그 조합원에 대해 제기한 민사소송과, 15억원에 상당하는 조합 은행 계좌의 동결과 그 자산에 대한 가압류의 관련 조치에 관한 제소인의 지적에 유의하고 있다. 특히 위원회는 업무방해조항에 기한 벌금과 결부되어 있는 이러한 손해배상소송은 노동조합의 존속 그 자체에 심각한 재정적 위협을 야기할 뿐만 아니라 **정당한 조합활동에 대한 위축효과를 가지고 이를 저지하기도 한다는 제소인의 지적에 우려를 가지고 유의하고 있다(notes with concern)**. 위원회는, 파업은 그 성질상 파멸적이며 비용이 많이 소요되고 또한 파업은 인지된 부정의를 시정하기 위하여 사용자에 대한 최후의 수단이며 압력수단으로서 파업을 행사하는 것을 선택하는 근로자에게 상당한 희생을 요구한다는 점을 이미 강조하여 왔다. [see 365th Report, para. 577]. 이 사건에서 손해배상소송의 청구원인에 대해 상세한 정보가 제공되지 않았고 정부가 이 주장에 대해 답변하지 않고 있기 때문에, **위원회는 그와 같은 거액의 손해배상소송이 노동조합의 자유로운 운영에 미칠 수 있는 중요한 영향에 대한 우려를 표명하면서 정부에 대해 제소에 대한 답변을 하기를 요청하며, 정부와 제소인에 대해 판결문 사본을 포함하여 사법절차에 관한 후속정보를 제공할 것을 요청한다.** 나아가 위원회는 정부에 대해 이 문제에 대한 사용자단체의 견해를 구

하도록 요청한다.<sup>25)</sup>

○ 개선 과제

- 노동쟁의 대상, 쟁의행위 정당성 범위를 넓혀야 함
- 폭력이나 파괴로 인한 직접 손해를 제외하고는 손배·가압류 금지
- 쟁의행위가 노동조합에 의하여 계획된 것이라면 개별 근로자에게는 손해배상·가압류를 할 수 없도록 해야 함
- 쟁의행위로 손해배상책임이 있는 경우에도 일정한 한도를 두고, 법원에 감면을 청구할 수 있도록 해야 함

(14) 교사·공무원의 정치기본권

○ 현행 제도 및 관행

- 공직선거법, 국가공무원법·지방공무원법, 정당법, 정치자금법으로 공무원·교사의 정치적 기본권을 이중·삼중으로 과도하게 제한
- 공무원노동법과 교원노동법으로 공무원노동, 교원노동의 정치활동 금지

[공무원노동법]

제4조(정치활동의 금지) 노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.

[교원노동법]

제3조(정치활동의 금지) 교원의 노동조합은 어떠한 정치활동도 하여서는 아니된다.

○ ILO 기준

- 노동조합이 일체의 정치활동에 개입하는 것을 일반적으로 금지하는 것은 결사의 자유 원칙에 부합하지 않을 뿐만 아니라 비현실적임
- 한국 정부에 대해 공무원노동조합원의 이해에 직접적인 영향을 미치는 경제정책과 사회정책 문제에 대하여 자신의 견해를 공개적으로 표현할 수 있도록 보장할 것을 요청

▲ 위원회는 공무원노동조합이 그 조합원의 이익에 직접적인 영향을 미치는 광범위한 경제·사회 정책 문제에 대하여 자신의 의견을 공개적으로 표명할 수 있도록 보장할 것을 정부에 요청하였다.<sup>26)</sup>

▲ 노동조합에 대해 일체의 정치활동에 관여하지 못하도록 일반적으로 금지하는 것은 결사의 자유 원칙에 상충될 뿐만 아니라 실제로도 비현실적이다. 예컨대 노동조합단체는 정부의 경제·사회 정책에 관하여 자신의 의견을 공개적으로 표현하고자 할 수 있다.<sup>27)</sup>

25) 제1865호 사건, 2017년 제382차 보고서

○ 개선 과제

- 제111호 협약에 따른 전문가위원회 권고
  - 전문가위원회는 2019년, 2021년 잇따라 한국 정부가 학교 밖에서 이뤄지는 초·중·고 교사들의 정당가입과 선거운동 참여와 같은 정치활동을 금지하는 것은 고용과 직업에 따른 차별을 금지한 111호 협약에 위배된다고 보고 그 개선을 권고함
  - 제111호 협약은 국회 동의를 받지 않고 비준했으므로 공무원노조법 제4조, 교원노조법 제3조의 정치활동금지 규정에 우선하는지 다툼의 여지가 있을 수 있음
- 제87호, 제98호 핵심협약의 효력
  - 제87호, 제98호 협약은 국회 동의를 받아 비준하므로 법률과 동위의 효력이 있고, 신법우선, 특별법우선 원칙에 공무원노조법, 교원노조법에 우선하여 적용됨
  - 제87호, 제98호 협약의 유권해석 기관은 앞서 한국 정부에 개선을 권고했던 전문가위원회이므로 현행 제도가 결사의 자유 원칙에 위배된다고 판단할 가능성 매우 높음
  - 따라서 공무원노조, 교원노조에 대하여 일체의 정치활동을 금지하는 공무원노조법 제4조, 교원노조법 제3조는 상위법인 제87호, 제98호 협약, 결사의 자유 원칙에 위배되어 실효된다고 봄이 상당함
- ILO 기준에 따른 법 개선과제
  - 공무원노조법 제4조, 교원노조법 제3조의 정치활동금지 규정 삭제
  - 그 밖에도 공직선거법, 국가공무원법·지방공무원법, 정당법, 정치자금법 등을 일괄 개정하여 공무원·교원의 정치기본권 보장 필요

(15) 교사·공무원의 노동3권

○ 현행 제도 및 관행

- 2021년 개정 공무원노조법과 교원노조법은 공무원 직급에 의한 노조가입 제한을 삭제하고, 조합가입 범위를 규약으로 정하도록 함. 소방관의 조합가입도 허용됨
- 그러나 공무원의 직무에 의한 조합가입 제한, 법령과 예산에 관한 사항

26) 위 결정 요약집, 60쪽

27) 위 결정 요약집 177쪽

에 대한 단체교섭 제한, 쟁의권 금지는 여전히 유지함

○ ILO 기준

- (단결권) 5급 이상 공무원, 소방, 교정, 지방공무원, 교육공무원, 근로감독관의 단결권을 보장할 것
- (단체교섭 및 단체협약) 국가운영의 권한이 없는 공무원은 예산 또는 법령의 제약보다는 단체교섭이 우선되어야 함. 국가운영에 대한 권한이 있는 공무원은 제한이 가능하지만, ① 급여 관련 상한과 하한을 정하는 것, ② 예산 총액 범위 내에서 협의하도록 하는 것, 또는 ③ 교섭에 예산당국이 참가하는 것이 허용되어야 함. 법령·예산과 관련되는 것이라고 하더라도 협약 이행을 확보하기 위한 조치를 강구해야 함. 공공기관에 의해 이미 체결된 단체협약의 이행을 저지하거나 제한하는 방식의 공적당국의 재정상 권한 행사는 자유로운 단체교섭 원칙에 부합하지 않음
- (단체행동권) 공무원노조법상 파업권의 제한은 국가의 이름으로 권한을 행사하는 공무원 및 엄격한 의미에서의 필수서비스에 종사하는 자로 제한된다는 것을 보장하도록 요청

○ 개선 과제

- 단결권 관련 직무에 의한 조합가입 제한규정 삭제 내지 개정
- 단체교섭 및 단체협약 관련 법령·예산에 관한 사항 교섭대상 확인, 이행 확보 수단 마련
- 교사·공무원의 쟁의권 보장
- 공공기관 단체협약 체결시 이사회 등 승인제도 폐지

(16) 결 론

- 앞서 살펴 본 내용을 [표]로 정리하면 아래와 같음
- 비준서 기탁 후 1년의 유예기간이 있음
- 1년의 유예기간 동안 ILO 기준에 위배되는 법과 제도, 관행을 개선하여 불필요한 혼란을 방지하는 것이 바람직함

순번	의제	주요내용	관련 조문
1	특고·플랫폼 노조할 권리	· 노조법상 근로자 정의규정 개정 · 결사의 자유 원칙에 맞게 근로자 정의	노조법 2조 1호 노조법 2조4호라목

2	원청·플랫폼 사용자성	· 노조법상 사용자 정의규정 개정 · 결사의 자유 원칙에 맞게 사용자 정의	노조법 2조 2호
3	해고자 등 조합임원 자격	· 조합임원 자격은 조합 스스로 결정 · 해고자 등도 기업별노조 임원자격 부여	노조법 17조 3항 노조법 23조1항 단서
4	노조설립신고서 반려	· 결사의 자유 원칙에 맞는 신고제도 운영 · 행정관청의 실질심사·자의적 판단 배제	노조법 2조4호라목 노조법 12조 3항
5	규약 단체협약 시정명령	결사의 자유 원칙 위배 · 노조운영, 활동에 대한 부당한 개입	노조법 21조 노조법 31조 3항
6	근로시간면제	· 전임자 임금지급 자율화(노사자치원칙) · 타임오프 및 벌칙조항 폐지	노조법 24조 2, 4항 노조법 81조 4호
7	단체교섭과 쟁의행위 대상	· 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 교섭대상 · 정리해고 등 구조조정 관련 교섭과 쟁의권	노조법 29조
8	복수노조 교섭창구단일화	· 교섭창구단일화제도 폐지 · 복수노조 자율교섭 보장	노조법 29조의2~5
9	산별교섭 등 교섭촉진	· 단체협약 일반적·지역적 구속력 확대 · 산별교섭 제도적 지원 방안	노조법 30조 3항
10	단체협약 유효기간	· 2021년 노사정 합의없이 노조법 개정 · 2년에서 3년으로 상한 연장	노조법 제32조
11	필수공익사업 파업권	· 현행 필수공익사업, 필수유지업무제도 폐지 · ILO 원칙에 맞게 최소유지업무 신설	노조법 42조의2~6
12	평화적 파업 형사제재	· 평화적 파업에 대하여 신체적 자유 박탈, 형사처벌 금지	형법 제314조
13	파업으로 인한 손배·가압류	· 파업으로 인한 손배·가압류 금지, 제한 · 손배·가압류 관련 새로운 해석기준 마련	노조법 3조
14	공무원·교사 정치기본권	· 교사·공무원 정치적 표현의 자유 · 노동조합과 조합원의 정치적 기본권	공무원노조법 4조 교원노조법 3조 국공법/공선법
15	교사·공무원 노동3권	· 단체교섭 대상 확대, 협약 이행확보 수단 · 쟁의권 보장	교원노조법 7, 8조 공무원노조법 10,11조

## 6. 결 론

첫째, 2021년 2월 26일 국회 본회의에서 결사의 자유에 관한 제87호, 제98호, 강제노동금지에 관한 제29호 3개 협약 비준동의안이 의결됨,

둘째, 정부가 ILO에 3개 협약 비준서를 기탁하면 그 기탁한 날부터 1년 후에 협약 효력이 발효됨,

셋째, 협약 비준시 기존의 결사의 자유 위원회 뿐만 아니라, 전문가위원회, 총회위원회의 감독을 받게 됨. 국내 노사단체 뿐만 아니라, 다른 비준 회원국도 우리나라의 협약 위반에 대하여 이의를 제기할 수 있음,

넷째, 국회 동의를 받아 비준하는 결사의 자유에 관한 제87호, 제98호 협약은 법률과 동일한 효력이 있음,

다섯째, 신법우선 원칙, 특별법우선 원칙에 따라 제87호, 제98호 협약은 노조법, 공무원노조법 및 교원노조법에 우선하여 적용됨, 협약에 반하는 위 법들의 관련 규정은 상위법에 위배되어 실효된다고 봄이 타당함,

여섯째, 따라서 비준서 기탁 후 1년의 유예기간 동안 제87호, 제98호 협약, 결사의 자유 원칙에 위배되는 법과 제도, 관행을 개선하는 것이 불필요한 혼란을 줄일 수 있음. 끝.

#### <참 고 문 헌>

- 김근주, “국제기준의 근로조건 규율-ILO협약을 중심으로-”, 한국노동연구원 (2016)
- 김선수, “노조할 권리 관련 ILO 핵심협약 비준에 따른 노사관계 법·제도 개선 과제”, 양대노총·국제노총·헌법33조위원회 국제토론회 자료집(2018)
- 장태영, “자유권규약의 효력, 적용, 해석-대법원 2016도10912 전원합의체 판결에 대한 평석을 중심으로”, 국제법학회논문총 65(2)
- 국제노동기구 사무국편·이승욱역, “결사의 자유, 결사의 자유 위원회 결정 요약집(제6판, 2018), 한국노동연구원
- 민주노총 법률원, 정부 노조법 개정안, 무엇이 문제인가(2020. 9.)

<ILO 핵심협약 비준의 의미와 과제> [부록1]

---

# ILO 핵심협약 10문 10답

---

2021. 4. 5.

 전국민주노동조합총연맹 법률원

- ※ 작성 : 민주노총 법률원 (전화 : 02-2670-9235, 팩스 : 02-2635-0638)
- ※ 담당 : 신인수, 서희원 변호사
- ※ 이슈페이퍼는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서도 보실 수 있습니다.

## 1. ILO 핵심협약, 무엇이죠?

- ILO 핵심협약(Fundamental Coventions)은 회원국이 지켜야 할 기본 의무이자 국제노동기준입니다. 결사의 자유(87호, 98호), 강제노동금지(29호, 105호), 아동노동금지(138호, 182호), 차별금지(100호, 111호)로 총 4개 분야, 8개 협약으로 구성되어 있습니다.
- 우리나라는 1997년과 1998년 차별금지 협약(100호, 111호), 1999년과 2001년 아동노동금지(138호, 182호) 협약을 비준했습니다.
- 2021. 2. 6. 국회에서 결사의 자유(87호, 98호), 강제노동금지(29호) 협약 비준동의안이 의결되었고, 조만간 정부가 ILO에 3개 협약의 비준서를 기탁할 예정입니다. 비준서가 ILO에 기탁되면, 기탁한 날부터 1년 후 협약 효력이 발효됩니다.

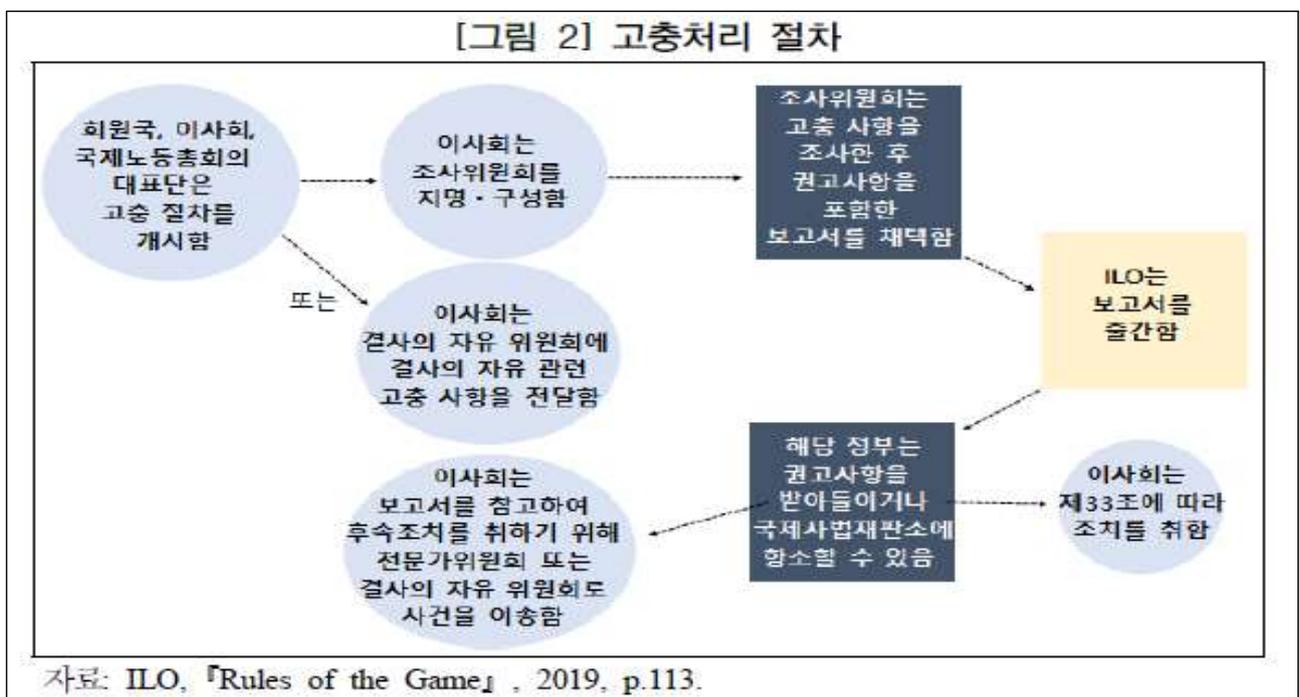
협약명	국무회의 심의	국회 동의	비준서 기탁일	발효일	관보 게재일
동등보수협약 제100호	1997. 11. 18.	X	1997. 12. 8.	1998. 12. 8.	1998. 12. 4.
고용과 직업상 차별협약 제111호	1998. 11. 7.	X	1998. 12. 4.	1999. 12. 4.	1999. 12. 20.
최저연령협약 제138호	1998. 11. 7.	1998. 12. 17.	1999. 1. 28.	2000. 1. 28.	2000. 1. 20.
아동노동협약 제182호	2001. 3. 5.	X	2001. 3. 29.	2002. 3. 29.	2002. 3. 23.
결사의 자유 제87호	2020. 7. 7.	2021. 2. 26.	?	?	?
단결권·단체교섭권 제98호	2020. 7. 7.	2021. 2. 26.	?	?	?
강제노동금지 제29호	2020. 7. 7.	2021. 2. 26.	?	?	?

## 2. 결사의 자유에 관한 제87호, 제98 협약, 어떤 내용이죠?

- 제87호, 제98호 협약은 △노동조합 설립의 자유, △노동조합의 자주적인 운영과 활동, △노동조합설립과 활동에 대한 국가의 간섭 배제, △노동조합 활동을 이유로 한 불이익취급 금지 등을 규정합니다.
- ILO 결사의 자유 위원회는 파업권을 제87호 협약에 따라 보호되는 단결권으로부터 당연히 파생되는 본질적 권리로 봅니다. 전문가위원회도 2012년 핵심협약에 관한 일반조사 보고서에서 파업권이 제87호 협약에서 도출된다는 점을 재확인한 바 있습니다.
- 이처럼 제87호, 제98호 협약에 따른 결사의 자유 원칙은 단결권 및 단체교섭권 뿐만 아니라, 파업권 보호를 포함하는 광의의 원칙으로 이해됩니다.
- 제87호 협약을 시행하는 회원국은 노동자와 사용자가 단결권을 자유롭게 행사할 수 있도록 보장하는 데 필요하고 적절한 모든 조치를 하여야 합니다(제11조). 따라서 제87호, 제98호 협약을 비준한 회원국은 위 협약에 따른 결사의 자유 원칙에 위반되는 법과 제도, 관행을 개선할 의무가 있습니다.

### 3. 핵심협약을 비준하면, 무엇이 달라지나요?

- 본격적으로 ILO 감독체계로 편입됩니다. 비준 이전과 같이 ILO 권고를 무시하거나 묵묵부답으로 일관하는 것은 불가능합니다.
- 첫째, 비준회원국의 노동자단체와 사용자단체는 협약 위반사항에 대하여 이사회에 진정(Representation)을 할 수 있습니다. 이사회가 직권으로 조사위원회를 설치하여 판단하게 됩니다.
- 둘째, 그 뿐만 아니라, 회원국이 다른 회원국의 협약 위반에 대해 고충(Complaints)을 제기할 수 있습니다. 협약 위반국이 권고에 따르지 않으면 이사회는 ILO 총회에 권고이행을 위한 조치를 요구할 수 있는데 여기에는 무역제재도 포함됩니다.



- 셋째, 비준회원국은 ILO 기준에 맞게 국내법, 제도 및 관행을 개선해야 합니다. 이 부분은 아래에서 별도로 살펴보겠습니다.

#### 4. ILO 핵심협약, 국내법으로 효력이 있나요?

- 물론입니다. 헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력이 있습니다(헌법 제6조제1항). 제 87호, 제98호 협약처럼 국회 동의를 받아 비준된 조약이 법률과 동일한 효력이 있다는 점은 다툼이 없습니다.
- 핵심협약과 국내 법률이 상충할 경우 신법우선 원칙, 특별법우선 원칙에 따라 핵심협약이 우선하여 적용됩니다. 법원도 국제항공운송 법률관계에서 바르샤바 협약, 조세 법률관계에서 조세조약이 특별법으로서 일반법인 국내 민법이나 상법에 우선하여 적용된다고 판결하고 있습니다. 정부가 2021년 1월 「결사의 자유에 관한 협약」 비준을 추진하면서 ‘해당 협약에 부합하는 내용으로’ 노조법을 개정하겠다고 했던 것도 같은 맥락입니다.
- 따라서 제87호, 제98호 협약에 위반되는 국내 노조법 등은 실효된다고 봄이 타당합니다. 법원과 노동위원회가 핵심협약을 직접 재판규범으로 적용하여 판단할 수 있습니다.
- 노사 법률관계를 명확히 하고, 불필요한 혼란을 방지하려면 비준서 기탁 후 1년의 유예기간 동안 제87호, 제98호 협약에 반하는 국내 노조법, 공무원노조법 및 교원노조법 등을 개정하는 것이 바람직합니다. 여기에는 노사정 합의 없이, ILO 기준에 반해 정부가 일방적으로 개악한 2021년 개정 노조법(단체협약 유효기간 상한 3년 연장 등)도 포함됩니다.

## 5. 비준하면 무엇을 바꿔야죠? - ① 노조법상 근로자 정의

- 제87호 협약에서 말하는 결사의 자유(노동3권) 주체는 고용관계를 전제로 하는 종속적 개념인 '근로자·종업원·피고용인(employees)' 개념이 아닙니다. 고용과 종속관계를 벗어난 모든 노무제공자로서 '노동자(workers)'라고 규정합니다.
- 제87호 협약 제2조가 사용자를 'employers'라고 규정하면서도, 노동자를 그 대구(對句)를 이루는 'employees'가 아니라, 'workers'로 규정한 것은 위와 같은 맥락과 의미가 있습니다.
- 따라서 노조법상 근로자에 특수고용노동자, 플랫폼노동자가 포함될 수 있도록 노조법 제2조 제1호 근로자 정의규정을 개정해야 합니다. 물론 신법우선 원칙, 특별법우선 원칙에 따라 ILO 핵심협약이 우선하여 적용되므로 결사의 자유(노동3권)가 보장되는 노조법상 근로자는 그 동안 좁게 해석되었던 'employees'가 아니라, 모든 노무제공자를 뜻하는 'workers'로 넓게 해석해야 하고, 그렇게 해석할 수 있습니다.
- 그러나 불필요한 해석상 다툼, 이론의 여지가 없도록 하려면 차제에 노조법 제2조 제1호 근로자 정의규정을 개정하여 고용관계나 종속관계 여부와 상관없이 모든 노동자(workers)에게 결사의 자유(노동3권)가 보장된다는 점을 명확히 하는 것이 바람직합니다.

## 6. 비준하면 무엇을 바꿔야죠? - ② 노조법상 사용자 정의

- 현재 정부와 법원은 원칙적으로 직접 근로계약을 체결한 자만을 사용자로 봐서 노조법 제2조 제2호의 사용자 정의규정을 협소하게 해석하고 있습니다.
- 사용자 범위의 협소한 해석은 간접고용을 조장하고, 이익의 내부화, 위험과 책임의 위주화 현상을 초래하고 있습니다. 원청·플랫폼 기업이 노동자로부터 노무제공을 받아 이익은 얻으면서도, 사용자로서 책임을 회피하더라도 속수무책입니다.
- ILO는 하청과 파견노동자의 결사의 자유 및 단체교섭권이 보호되어야 하고, 자신의 고용조건을 결정할 수 있는 자와 단체교섭이 항상 가능해야 한다는 점을 분명히 합니다. 원청에 단체교섭을 요구하는 파업의 정당성도 확인하고 있습니다.
- 따라서 결사의 자유 원칙에 맞게 노조법 제2조 제2호 사용자 정의 규정을 개정해야 합니다. 하청·간접고용노동자들이 빈껍데기 하청·용역업체가 아니라, 자신의 근로조건을 실질적으로 결정하는 원청과 교섭할 수 있도록 보장해야 합니다. 원청·플랫폼기업의 사용자성 확립, 단체교섭의 실질적 보장을 위한 제도 정비는 협약 비준에 따른 정부의 책무입니다.

## 7. 비준하면 무엇을 바꿔야죠? - ③ 노조설립신고제도

- 현행 노조법은 '설립신고주의'를 채택했지만, 실제로는 '노조설립허가주의'로 운용되고 있습니다. 행정관청이 노동조합(근로자성)의 자격유무를 판단하고, 근로자성 심사를 이유로 노조설립신고증 교부를 지연할 수 있습니다. 아예 설립신고서를 반려하여 노조설립을 봉쇄할 수도 있습니다.
- ILO는 단체 등록 요건이 노동조합의 설립이나 운영에 대한 공공당국의 사전승인을 받는 것에 상당한 경우 이는 명백하게 제87호 협약 위반에 해당한다고 봅니다. 전국공무원노동조합(설립신고반려)과 전국교직원노동조합(법외노조통보) 관련 사안에서 수 차례 관련규정 개정을 권고한 바 있습니다.
- 따라서 행정관청이 노동조합이나 근로자의 자격유무를 심사한다는 명목으로 노동조합 설립을 방해하고, 부당하게 개입하려는 시도를 차단해야 합니다. 행정관청이 근로자성을 심사하여 노동조합 자격유무를 판단하도록 하는 노조법 제2조제4호 라목을 삭제하고, 노조법 제12조 제3항 설립신고서 반려규정을 삭제해야 합니다.
- 제87호 협약과 결사의 자유 원칙에 맞게 모든 노동자가 자유롭게 노조를 설립하고 대표자를 선출할 수 있도록 노조설립신고제도를 '제대로' 운영할 수 있도록 법과 제도, 관행을 확립해야 합니다.

## 8. 비준하면 무엇을 바꿔야죠? - ④ 근로시간면제제도

- 2021년 개정 노조법은 조문만 복잡하지 종전과 차이가 없습니다. 근로시간면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 무효이고, 근로시간면제 한도를 초과하여 급여를 지급하는 경우 부당노동행위가 성립합니다. 여전히 국가가 '근로시간면제 한도'를 통해 전임자 급여지급에 개입·간섭하고 있습니다.
- ILO는 노조전임자 급여지급은 노동자와 사용자 또는 그 각각의 단체 사이의 자유롭고 임의적인 교섭사항이어야 한다는 점을 분명히 합니다. 따라서 '근로시간면제 한도'라는 입법 수단을 통해 정부가 노조전임자 급여지급에 개입·간섭하는 것은 ILO 기준에 정면으로 위배됩니다.
- 따라서 현행 근로시간면제 제도는 전면적으로 개편되어야 합니다. 첫째, 노조법 제24조 제2항(근로시간면제 한도), 제4항(한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자 동의 무효), 제81조 제4호(부당노동행위) 중 해당부분을 삭제해야 합니다. 둘째, 근로시간면제심의위원회를 개편해야 합니다. 정부가 선임하는 공익대표를 배제해야 합니다. 정부가 전임자 급여를 주는 것도 아닌데 공익대표를 선임해 전임자 급여지급에 간섭할 근거도, 명분도 없습니다. 전임자 수, 급여지급은 각 단위별 노사가 자율적으로 정하고, 근로시간면제심의위원회는 노사가 자율적으로 협의하여 구속력 없는 임의적·권고적 가이드라인을 제시하면 충분합니다.

## 9. 비준하면 무엇을 바꿔야죠? - ⑤ 파업과 민·형사 책임

- 현재 판례는 파업에 대한 업무방해죄(형법 제314조 제1항) 성립을 긍정합니다. 정당한 파업에 대한 사용자의 형사고소, 경찰·검찰의 무분별한 수사관행도 여전합니다. 손배·가압류 문제도 심각합니다. 파업기간 중 손배·가압류 청구만으로 상당한 압박 효과가 있고, 파업 후에도 노조탄압 수단으로 악용되고 있습니다.
- ILO는 파업에 참여해 권리를 행사한 노동자에게 어떠한 형사제재도 가해져서는 안된다는 점을 분명히 하고 있습니다. 또한 2019년, 2013년 철도노조 파업과 관련하여 제기된 거액의 손해배상소송이 노동조합의 자유로운 운영에 미칠 수 있는 중요한 영향에 대한 우려를 표명하면서 정부에 답변을 요구하기도 했습니다.
- 핵심협약을 비준하는 이상, 파업을 범죄시하던 기존의 법과 제도, 관행은 시급히 개선되어야 합니다. 첫째, 평화적 파업에 대하여는 어떠한 명목으로도 수사, 기소 및 형사처벌이 되지 않도록 수사와 재판 관행이 변경되어야 합니다. 둘째, 폭력이나 파괴로 인한 직접 손해를 제외하고는 손해배상·가압류를 하지 못하도록 노조법을 개정해야 합니다. 정의행위가 노동조합에 의하여 계획된 것이라면 개별 근로자에게는 손해배상·가압류를 할 수 없도록 하고, 노조에 손해배상책임이 인정되는 경우에도 일정한 한도를 두어 노조파괴 수단으로 악용될 수 없도록 해야 합니다.

## 10. 비준하면 무엇을 바꿔야죠? - ⑥ 공무원의 정치기본권

- 공무원과 교사의 정치기본권은 공직선거법, 국가공무원법, 정당법, 정치자금법에 의해 이중·삼중으로 과도하게 제한되고 있습니다. 그것도 모자라 공무원노조법(제4조)과 교원노조법(제3조)으로 공무원노조와 교원노조의 정치활동을 일체 금지하고 있습니다.
- ILO는 노동조합이 일체의 정치활동에 개입하는 것을 일반적으로 금지하는 것은 결사의 자유 원칙에 부합하지 않을 뿐만 아니라, 비현실적이라고 지적합니다. 전문가위원회는 2019년, 2021년 잇따라 한국 정부가 학교 밖에서 이뤄지는 초·중·고 교사들의 정당가입과 선거운동 참여 등의 정치활동을 금지하는 것은 고용과 직업에 따른 차별을 금지한 111호 협약 위반이라고 지적하면서 개선을 촉구한 바 있습니다.
- 공무원, 교원에 대하여 일체의 정치활동을 금지하는 공무원노조법 제4조, 교원노조법 제3조는 상위법인 제87호, 제98호 협약 및 이에 따른 결사의 자유 원칙에 위배되어 실효된다고 봄이 타당합니다. 차제에 공무원노조법과 교원노조법의 정치활동금지 규정을 삭제하고, 그 밖에 공직선거법, 국가공무원법·지방공무원법, 정당법 및 정치자금법 등을 일괄 개정하여 공무원과 교원도 시민으로서 정치기본권을 향유할 수 있도록 보장해야 합니다.

<ILO 핵심협약 비준의 의미와 과제> [부록2]

---

# ILO 핵심협약 비준에 따른 노조법 개정안

---

2021. 4. 5.

 **전국민주노동조합총연맹 법률원**

※ 작성 : 민주노총 법률원 (전화 : 02-2670-9235, 팩스 : 02-2635-0638)  
※ 담당 : 신인수, 서희원 변호사  
※ 개정안은 민주노총 공식 입장이 아닙니다.  
※ 이슈페이퍼는 민주노총 홈페이지(<http://www.nodong.org>)에서도 보실 수 있습니다.

# 1. 노조법 제2조 제1호 근로자 정의, 제4호 라목 노동조합 결격사유

## ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 고용관계 존재여부와 상관없이 특수고용노동자, 플랫폼 노동자를 포함한 모든 노동자(workers)의 결사의 자유(노동3권) 보장
  - 제87호 협약은 결사의 자유(노동3권) 주체를 고용관계를 전제로 하는 종속적 개념인 ‘근로자(employees)’가 아니라, 고용관계·종속관계를 벗어난 ‘노동자(workers)’로 규정
- 노조법 제2조 제1호 근로자 정의규정 개정
  - 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람, 그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람 근로자로 간주
- 노조법 제2조 제4호 라목 삭제
  - 행정관청의 근로자성 심사를 이유로 한 노조설립방해 금지

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.  1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <후단 신설>	제2조(정의) (현행과 같음)  1. “근로자”라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다. <u>다음 각목의 1에 해당하는 사람은 근로자로 본다.</u> 가. <u>자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위하여 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 받아 생활하는 사람</u> 나. <u>그 밖에 노무를 제공하는 사람으로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령으로 정하는 사람</u>
4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주	4. (현행과 같음)

<p>체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.</p> <p>가. ~ 다. (생략)</p> <p><u>라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우</u></p>	<p>가. ~ 다. (현행과 같음)</p> <p><u>라. &lt;삭제&gt;</u></p>
---	---

## 2. 노조법 제2조 제2호 사용자 정의

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 하청, 간접고용노동자의 결사의 자유(노동3권) 보장
- 노조법 제2조 제2호 사용자 정의규정 개정
  - 직접 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 ① 근로조건에 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 자, ② 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자, ③ 사내하도급의 도급사업주, ④ 순차 도급에서 상위수급인 사용자로 간주

현행	개정안
<p>제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.</p> <p>1. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p> <p><u>&lt;후단 신설&gt;</u></p>	<p>제2조(정의) (현행과 같음)</p> <p>1. “사용자”라 함은 사업주, 사업의 경영담당자 또는 그 사업의 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행동하는 자를 말한다.</p> <p><u>이 경우 근로계약 체결의 당사자가 아니더라도 다음 각목의 1에 해당하는 자는 사용자로 본다.</u></p> <p><u>가. 근로자의 근로조건에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을</u></p>

	<p><u>행사하는 자</u>  <u>나. 그 사업의 노동조합에 대하여 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자</u>  <u>다. 사내하도급의 도급 사업주</u>  <u>라. 도급이 이루어지는 경우로서 하수급인 근로자의 수행업무에 대하여 사실상의 영향력 또는 지배력을 행사하는 상위 수급인(원수급인을 포함한다)</u></p>
--	--

### 3. 기업별노조 임원·대의원 자격

○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 기업별 노조 임원자격 제한규정 삭제
  - 기업별 노조의 임원·대의원 자격을 재직자(종사자) 조합원으로 제한하는 것은 ILO 기준에 위배됨
- 노조법 제17조 제3항, 제23조 제1항 단서 삭제
  - 기업별노조의 임원 자격도 노조규약으로 자율적으로 정하도록 함

현 행	개 정 안
<p>제17조(대의원회) ①·② (생략)</p> <p>③ <u>하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.</u></p> <p>③·④ (생략)</p> <p>제23조(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. <u>이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.</u></p>	<p>제17조(대의원회) ①·② (현행과 같음)</p> <p>③ &lt;삭제&gt;</p> <p>④·⑤ (현행과 같음)</p> <p>제23조(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. &lt;후단 삭제&gt;</p>

#### 4. 노조설립신고 제도

○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 결사의 자유, 노조설립의 자유 보장
- 노조법 제12조 제3항 삭제
  - 행정관청의 설립신고서 반려규정 삭제
  - 노동자의 결사의 자유 보장, 행정관청의 권한남용 사전방지

현 행	개 정 안
<p>제12조(신고증의 교부) ① 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 <u>제2항 전단 및 제3항의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.</u></p> <p>② 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 <u>누락 등으로</u> 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.</p> <p>③ <u>행정관청은 설립하고자 하는 노동조합이 다음 각호의 1에 해당하는 경우에는 설립신고서를 반려하여야 한다.</u></p> <p>1. <u>제2조 제4호 각목의 1에 해당하는 경우</u></p> <p>2. <u>제2항의 규정에 의하여 보완을 요구하였음에도 불구하고 그 기간 내에 보완을 하지 아니하는 경우</u></p>	<p>제12조(신고증의 교부) ① 고용노동부장관, 특별시장·광역시장·특별자치시장·도지사·특별자치도지사 또는 시장·군수·구청장(이하 “행정관청”이라 한다)은 제10조 제1항의 규정에 의한 설립신고서를 접수한 때에는 <u>제2항 전단의 경우를 제외하고는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.</u></p> <p>② 행정관청은 설립신고서 또는 규약이 기재사항의 <u>누락으로</u> 보완이 필요한 경우에는 대통령령이 정하는 바에 따라 20일 이내의 기간을 정하여 보완을 요구하여야 한다. 이 경우 보완된 설립신고서 또는 규약을 접수한 때에는 3일 이내에 신고증을 교부하여야 한다.</p> <p>③ &lt;삭 제&gt;</p>

## 5. 규약 및 결의처분, 단체협약 시정명령

### ○ 개정안 취지 및 내용

- 제87호 협약에 따라 공공당국은 노동조합의 규약 작성, 관리 및 활동, 사업 수립의 권리를 제한하거나 이 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 해서는 아니됨(제3조 제2항)
- 노조법 제21조, 제31조 제3항 및 제93조 제2호 중 벌칙규정 삭제
  - 노동조합의 규약, 결의처분, 노사가 합의한 단체협약에 대해 시정을 요구하고, 이에 불응시 형사처벌을 부과하는 것은 결사의 자유 원칙 위배
  - 문제가 될 수 있는 조항은 자율적 시정을 권고하고, 추후 법원이나 노동위원회 등에서 판단하면 됨

현 행	개 정 안
제21조(규약 및 결의처분의 시정) ①~③ (생략)	<삭 제>
제31조(단체협약의 작성) ①~② (생략) ③ 행정관청은 단체협약중 위법한 내용이 있는 경우에는 노동위원회의 의견을 얻어 그 시정을 명할 수 있다.	제31조(단체협약의 작성) ①~② (현행과 같음) ③ <삭 제>
제93조(벌칙) 다음 각 호의 1에 해당하는 자는 500만원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제7조제3항의 규정에 위반한 자 2. 제21조제1항·제2항 또는 제31조제3항의 규정에 의한 명령에 위반한 자	제93조(벌칙) (현행과 같음) 1. (현행과 같음) <삭 제>

## 6. 근로시간면제와 부당노동행위

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 노사가 자율적으로 전임자 급여를 정하도록 함

- 노조법 제24조 제2항(근로시간면제 한도), 제4항(한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자의 동의 무효), 제81조 제4호 중 해당부분 삭제
  - 정부가 ‘근로시간면제 한도’를 통해 입법적 개입을 할 수 없도록 함
- 노조법 제24조의2 근로시간면제심의위원회 삭제
  - 근로시간면제심의위원회가 필요하다면 노사가 자율적으로 정하면 되지, 법으로 규정할 필요 없음 ☞ 전국적 규모의 노동단체와 전국적 규모의 경영자단체가 필요 시 자율적으로 협의기구를 구성하면 됨
  - 정부가 전임자 급여를 지급하는 것도 아닌데, 근심위 구성(경사노위 산하에 두고, 공익대표 선임)에 관여할 근거나 명분 없음

현 행	개 정 안
<p>제24조(근로시간 면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 “근로시간면제자”라 한다)는 사업 또는 사업장 별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 “근로시간면제 한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 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.</p> <p>③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 조합활동을 제한해서는 아니 된다.</p>	<p>제24조(근로시간 면제 등) ① (현행과 같음)</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p> <p>② (현행과 같음)</p>

<p>④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.</p>	<p>&lt;삭 제&gt;</p>
<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① ~ ⑥ (생략)</p>	<p>&lt;삭 제&gt;</p>

## 7. 단체교섭과 쟁의행위 대상

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 교섭대상 확대, 산별교섭 촉진
- 노조법 제29조(교섭 및 체결권한) 개정
  - 개별 근로조건 뿐만 아니라, 근로조건과 밀접하게 관련된 사항, 집단적 노사관계 기타 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항도 교섭 대상으로 명시
  - 산별·지역별 교섭 및 협약체결권 명시
  - 교섭대표노조 관련 규정 삭제

현 행	개 정 안
<p>제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 <u>그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</u></p> <p>② 제29조의2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구</p>	<p>제29조(교섭 및 체결권한) ① 노동조합의 대표자는 <u>근로조건 및 이와 밀접하게 밀접하게 관련된 사항의 유지·개선, 조합활동·단체교섭의 방법 및 절차 등 집단적 노사관계 기타 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 사항에 관하여 그 노동조합 또는 해당 사업장 내지 동종 산업·업종이나 하나의 지역에 속하는 근로자를 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</u></p> <p>&lt;삭 제&gt;</p>

<p>한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>③~④ (생략)</p>	<p>②~③ (현행과 같음)</p>
---	---------------------

## 8. 복수노조 교섭창구단일화

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 복수노조 자율교섭 보장, 소수노조 교섭권 보장
- 교섭창구단일화 폐지
  - 노조법 제29조 제2항, 제29조의2 내지 5 관련규정 삭제
  - 노조법 제29조의3 교섭단위 분리, 통합규정은 존치

현행	개정안
<p>제29조(교섭 및 체결권한) ② 제29조의 2에 따라 결정된 교섭대표노동조합(이하 “교섭대표노동조합”이라 한다)의 대표자는 교섭을 요구한 모든 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.</p> <p>제29조의2(교섭창구 단일화 절차) (생략)</p> <p>제29조의3(교섭단위 결정) ① 제29조의 2에 따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 “교섭단위라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.</p> <p>② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 노동위원회는 노</p>	<p>제29조(교섭 및 체결권한) ② &lt;삭 제&gt;</p> <p>&lt;삭 제&gt;</p> <p>제29조의3(교섭단위 결정) ① &lt;삭 제&gt;</p> <p>① 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에는 노동위원회는 노동관계 당사자의 양</p>

<p>동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.</p> <p>③ 제2항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조제2항을 준용한다.</p> <p>④ 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하기 위한 신청 및 노동위원회의 결정 기준·절차 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ (현행과 같음)</p>
--	--

## 9. 산별교섭 등 다양한 교섭방식 촉진

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 산별, 지역별 교섭 촉진 메커니즘 마련
- 2021년 개정 노조법 제30조 제3항 활용
  - 2021년 개정 노조법은 “국가 및 지방자치단체가 기업·산별·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.”는 규정을 신설함(제30조 제3항)
  - 문제는 ‘노력하여야 한다’는 선언적 규정에 그치고 있다는 것임
  - 제30조 제4항으로 “제3항의 국가 및 지방자치단체의 지원을 위한 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.”는 위임규정 신설, 시행령으로 구체적 지원방안 마련

현행	개정안
제30조(교섭등의 원칙) ①·② (생략)	제30조(교섭등의 원칙) ①·② (현행과 같음)
③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식	③ (현행과 같음)

을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

<신 설>

④ 제3항의 국가 및 지방자치단체의 지원 절차 및 방법 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

## 10. 단체협약 유효기간

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 따라 단체협약 유효기간은 관련 당사자인 노사가 정할 사항이고, 정부 조치가 있으려면 법은 노사정 합의를 반영해야 함
- 2021년 개정 노조법 제32조 제1항, 제2항 재개정
  - 2021년 개정 노조법이 단체협약 유효기간의 상한을 2년에서 3년으로 연장한 것은 정부의 일방적 조치였고, 노사정 합의가 없었음
  - ILO 핵심협약을 비준한다는 명목으로 협약과 상관없이 오히려 종전의 노동기본권을 후퇴시켰다는 점에서도 ILO 기준 위반임
  - ILO 기준에 위반되므로 원래 상한인 2년으로 재개정

현 행	개 정 안
<p>제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.</p> <p>② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.</p> <p>③ (생략)</p>	<p>제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 2년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다.</p> <p>② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.</p> <p>③ (현행과 같음)</p>

## 11. 공익사업장 쟁의권

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 공익사업장 쟁의권 보장
- 현행 필수유지업무제도 폐지, 최소유지업무 신설
- 필수공익사업에서 대체근로 허용규정 삭제
- 긴급조정 대상 합리적 축소, 긴급조정 결렬시 직권 중재회부 조항 삭제

현 행	개 정 안
<p>제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ① 이 법에서 "필수유지업무"라 함은 제71조제2항의 규정에 따른 필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무를 말한다.</p> <p>② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.</p>	<p><u>제42조의2 &lt;삭 제&gt;</u></p>
<p>제42조의3(필수유지업무협정) 노동관계 당사자는 쟁의행위기간 동안 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 위하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및 필요인원 등을 정한 협정(이하"필수유지업무협정"이라 한다)을 서면으로 체결하여야 한다. 이 경우 필수유지업무협정에는 노동관계 당사자 쌍방이 서명 또는 날인하여야 한다.</p>	<p><u>제42조의3 &lt;삭 제&gt;</u></p>
<p>제42조의4(필수유지업무 유지·운영 수준의 결정) ① 노동관계 당사자 쌍방 또는 일방은 필수유지업무협정이 체결되지 아니하는 때에는 노동위원회에 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상직무 및</p>	<p><u>제42조의4 &lt;삭 제&gt;</u></p>

<p>필요인원 등의 결정을 신청하여야 한다.</p> <p>② 제1항의 규정에 따른 신청을 받은 노동위원회는 사업 또는 사업장별 필수유지업무의 특성 및 내용 등을 고려하여 필수유지업무의 필요 최소한의 유지·운영 수준, 대상 직무 및 필요인원 등을 결정할 수 있다.</p> <p>③ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정은 제72조의 규정에 따른 특별조정위원회가 담당한다.</p> <p>④ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 해석 또는 이행방법에 관하여 관계당사자간에 의견이 일치하지 아니하는 경우에는 특별조정위원회의 해석에 따른다. 이 경우 특별조정위원회의 해석은 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정과 동일한 효력이 있다.</p> <p>⑤ 제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력에 관하여는 제69조와 제70조제2항의 규정을 준용한다.</p>	
<p>제42조의5(노동위원회의 결정에 따른 쟁의 행위) 제42조의4제2항의 규정에 따라 노동위원회의 결정이 있는 경우 그 결정에 따라 쟁의행위를 한 때에는 필수유지업무를 정당하게 유지·운영하면서 쟁의행위를 한 것으로 본다.</p>	<p><u>제42조의5 &lt;삭 제&gt;</u></p>
<p>제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명) ①노동조합은 필수유지업무협정이 체결되거나 제42조의4제2항의 규정에 따른 노동위원회의 결정이 있는 경우 사용자에게 필수유지업무에 근무하는 조합원 중 쟁의행위기간 동안 근무하여야 할 조합원을 통보하여야 하며, 사용자는 이에 따라 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다. 다만, 노동조합이 쟁의행위 개시 전까지 이를 통보하지 아니한 경우</p>	<p><u>제42조의6 &lt;삭 제&gt;</u></p>

<p>에는 사용자가 필수유지업무에 근무하여야 할 근로자를 지명하고 이를 노동조합과 그 근로자에게 통보하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 통보·지명시 노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개 이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다.</p> <p>제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.</p> <p>② 사용자는 쟁의행위기간중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 줄 수 없다.</p> <p>③ 제1항 및 제2항의 규정은 필수공익사업의 사용자가 쟁의행위 기간 중에 한하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체하거나 그 업무를 도급 또는 하도급 주는 경우에는 적용하지 아니한다.</p> <p>④ 제3항의 경우 사용자는 당해 사업 또는 사업장 파업참가자의 100분의 50을 초과하지 않는 범위 안에서 채용 또는 대체하거나 도급 또는 하도급 줄 수 있다. 이 경우 파업참가자 수의 산정 방법 등은 대통령령으로 정한다.</p> <p style="text-align: center;"><u>&lt;신 설&gt;</u></p> <p>제71조(공익사업의 범위 등) ① 이 법에서 "공익사업"이라 함은 공중의 일상생활과 밀접한 관련이 있거나 국민경제에 미치는 영향이 큰 사업으로서 다음 각호의 사업을 말한다.</p>	<p>제43조(사용자의 채용제한) ① (현행과 같음)</p> <p>② (현행과 같음)</p> <p>③ &lt;삭 제&gt;</p> <p>④ &lt;삭 제&gt;</p> <p>⑤ 사업이 여러 차례의 도급에 따라 행하여지는 경우 발주·도급인 또는 직상수급인은 하수급인 사업장의 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급 주거나 쟁의와 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다.</p> <p>제71조(공익사업의 범위 등) ① (현행과 같음)</p>
---	---

<p>1. 정기노선 여객운수사업 및 항공운수사업</p> <p>2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업</p> <p>3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업</p> <p>4. 은행 및 조폐사업</p> <p>5. 방송 및 통신사업</p> <p>② 이 법에서 "필수공익사업"이라 함은 제1항의 공익사업으로서 그 업무의 정지 또는 폐지가 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하거나 국민경제를 현저히 저해하고 그 업무의 대체가 용이하지 아니한 다음 각호의 사업을 말한다.</p> <p>1. 철도사업, 도시철도사업 및 항공운수사업</p> <p>2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업</p> <p>3. 병원사업 및 혈액공급사업</p> <p>4. 한국은행사업</p> <p>5. 통신사업</p> <p style="text-align: center;"><u>&lt;신 설&gt;</u></p>	<p>1. <u>수도·전기공급사업</u></p> <p>2. <u>전화사업</u></p> <p>3. <u>의료사업</u></p> <p>4. <u>항공관제사업</u></p> <p>5. <u>국가공무원 또는 지방공무원의 대국민 서비스사업</u></p> <p>6. <u>교원의 학생들에 대한 교육업무</u></p> <p>② <u>&lt;삭 제&gt;</u></p> <p>제71조의2(공익사업에서 최소유지업무)</p> <p>① <u>공익사업에서 노동관계 당사자는 쟁의행위 기간 중 최소업무를 유지해야 한다.</u></p> <p>② <u>제1항의 최소업무라 함은 제71조 제1항 공익사업의 업무 중 그 정지 또는 폐지가 국민의 생명·신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 경우로서 다음 각 호의 업무를 말한다</u></p> <p>1. <u>수도·전기공급사업에서 중앙통제 및 소비자인 공중에게 단일생산으로 공급함으로써 공급재화의 대체가 어려운 경우에 한하여 최소한의 수요를 충족하기 위한 생산업무</u></p> <p>2. <u>전화사업에서 긴급전화 교환업무</u></p> <p>3. <u>종합병원 또는 대통령령으로 정하는 일정 규모 이상의 일반 병원에서 병원의 응급</u></p>
---	--

	<p>진료, 응급수술 및 분만 업무, 이를 위해 필요 불가결한 업무와 다른 병원에서의 대체진료가 어려운 중환자실, 인공신장실, 암 병동 등의 치료업무</p> <p>4. 항공운수사업에서 행해지는 관제업무</p> <p>5. 공무원의 대국민서비스 사업 중 긴급한 대면창구 업무</p> <p>6. 교원의 학생들에 대한 수업</p> <p>③ 노동관계 당사자는 사업장 내 유지하여야 할 최소업무의 범위, 최소한의 직무의 내용, 인원 및 기타 필요한 사항에 관하여 서면으로 협정을 체결하여야 한다.</p> <p>④ 제3항의 협정을 체결하지 못한 경우에도 노사관계 당사자는 제1항의 최소업무를 위해 최소한의 유지·운영에 대한 의무를 이행하여야 한다.</p>
<p>제76조(긴급조정의 결정) ① 고용노동부장관은 <u>쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.</u></p> <p>② 고용노동부장관은 <u>긴급조정의 결정을 하고자 할 때에는 미리 중앙노동위원회 위원장의 의견을 들어야 한다.</u></p> <p>③ 고용노동부장관은 <u>제1항 및 제2항의 규정에 의하여 긴급조정을 결정한 때에는 지체없이 그 이유를 붙여 이를 공포함과 동시에 중앙노동위원회와 관계 당사자에게 각각 통고하여야 한다.</u></p> <p>④ &lt;신 설&gt;</p>	<p>제76조(긴급조정의 결정) ① <u>대통령은 쟁의행위가 공익사업에 관한 것이거나 그 규모가 크거나 그 성질이 특별한 것으로서 현저히 국민경제를 해하거나 국민의 일상생활을 위태롭게 할 위험이 현존하는 때에는 긴급조정의 결정을 할 수 있다.</u></p> <p>② &lt;삭 제&gt;</p> <p>③ &lt;삭 제&gt;</p> <p>④ <u>대통령은 긴급조정을 선포하고 난 후, 지체 없이 이를 국회와 중앙노동위원회 및 관계 당사자에게 각각 통보하여야 한다.</u></p>
<p>제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 <u>제76조 제3항의</u> 규정에 의한 통고</p>	<p>제78조(중앙노동위원회의 조정) 중앙노동위원회는 <u>제76조 제4항의</u> 규정에 의한 통고</p>

를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.	를 받은 때에는 지체없이 조정을 개시하여야 한다.
제79조(중앙노동위원회의 중재회부 결정권)	제79조 <삭 제>
① 중앙노동위원회의 위원장은 제78조의 규정에 의한 조정이 성립될 가망이 없다고 인정한 경우에는 공익위원의 의견을 들어 그 사건을 중재에 회부할 것인가의 여부를 결정하여야 한다.	
② 제1항의 규정에 의한 결정은 제76조제3항의 규정에 의한 통고를 받은 날부터 15일 이내에 하여야 한다.	

## 12. 파업과 민사책임

### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 파업으로 인한 손해배상·가압류 제한
- 폭력이나 파괴로 인한 직접 손해를 제외하고는 손배·가압류 금지
- 쟁의행위가 노동조합에 의하여 계획된 것이라면 개별 근로자에게는 손해배상·가압류를 할 수 없도록 함
- 쟁의행위로 손해배상책임이 있는 경우에도 일정한 한도를 두고, 법원에 감면을 청구할 수 있도록 함

현 행	개 정 안
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 1. ~ 4. (생략) 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노동관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우등 근로조건에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우	제2조(정의) ----- -----. 1. ~ 4. (현행과 같음) 5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “근로관계 당사자”라 한다)간에 임금·근로시간·복지·해고(「근로기준법」 제24조에 따른 해고를 포함한다)·그 밖의 대우 등 근로조건 및 근로관계 당사

주장의 불일치라 함은 당사자간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.

6. (생략)

제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

<신설>

자 사이의 관계에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.

6. (현행과 같음)

제3조(손해배상 청구 및 가압류의 제한)

① 사용자는 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖에 제1조의 목적을 달성하기 위한 근로자 또는 노동조합의 행위(이하 “쟁의행위등”이라 한다)로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구하거나 가압류를 신청할 수 없다. 다만, 폭력이나 파괴로 인하여 발생한 직접 손해에 대해서는 그러하지 아니하다.

② 사용자는 제1항 단서에 따른 행위가 노동조합에 의하여 계획된 경우에는 노동조합 이외에 노동조합의 임원이나 조합원, 그 밖의 근로자에 대하여 그 손해의 배상을 청구하거나 가압류를 신청할 수 없다.

③ 「신원보증법」 제6조에도 불구하고 신원보증인은 쟁의행위등으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 배상할 책임이 없다.

④ 사용자의 영업손실, 사용자의 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해 또는 그 밖에 근로자 또는 노동조합의 위법행위로 인하여 직접 발생한 것이 아닌 손해는 제1항 단서에 따라 배상을 청구할 수 있는 손해의 범위에 포함되지 아니한다.

제3조의2(손해배상액의 제한) ① 제3조제1항 단서에 해당하는 경우에도 손해배상 및 가압류로 인하여 노동조합의 존

<신 설>

립이 불가능하게 되는 경우에는 손해배상 및 가압류의 청구가 허용되지 아니한다.

② 노동조합에 대한 손해배상액의 상한은 사업 또는 사업장별 조합원 수, 조합비, 그 밖에 노동조합의 재정규모 등을 고려하여 대통령령으로 정한다.

제3조의3(손해배상액의 감면청구) ① 제3조에 따른 손해의 배상의무자(이하 “배상의무자”라 한다)는 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있다.

② 법원은 제1항에 따른 청구가 있는 경우 다음 각 호의 사정을 고려하여 그 손해배상액을 감면할 수 있다.

1. 쟁의행위등의 원인과 경위
2. 사용자의 영업 규모, 시장의 상황 등 사용자 피해 확대의 원인
3. 피해 확대를 방지하기 위한 사용자의 노력 정도
4. 배상의무자의 재정 상태
5. 손해의 발생 및 확대에 실질적으로 영향을 미친 정도
6. 그 밖에 손해의 공평한 분담을 위하여 고려하여야 할 사정

### 13. 교사·공무원의 정치기본권

#### ○ 개정안 취지 및 내용

- ILO 기준에 맞게 교사·공무원의 정치기본권 보장
- 공무원노조법 제4조, 교원노조법 제3조 정치활동금지 규정 삭제
- 그 밖에도 공직선거법, 국가공무원법·지방공무원법, 정당법, 정치자금법 등을 일괄 개정하여 공무원·교원의 정치기본권 보장해야 함
- 관련 입법안은 2020년 10만 국민동의청원으로 발의되었고, 관련 법안들도 21대 국회에 계류되어 있음

현행	개정안
<u>공무원노조법 제4조(정치활동의 금지)</u> <u>노동조합과 그 조합원은 정치활동을 하여서는 아니된다.</u>	<삭제>
<u>교원노조법 제3조(정치활동의 금지)</u> <u>교원의 노동조합은 어떠한 정치활동도 하여서는 아니된다.</u>	<삭제>