

노조법상
부당노동행위제도의 문제점과 개선방안
- 벌칙(삭제)/노동조합(신설)

2021. 9. 27

이승길
(아주대 법학전문대학원 교수)

1. 포스트 코로나 – 패러다임 전환

◆ 기후위기/디지털 산업전환/코로나 펜데믹 영향-국가체제 구축

- 세계/국내 경제 변화 – 기업 경영 여건 급변(대전환기)
- 산업구조 재편 및 일자리 변화 확산
- 로봇화, AI/플랫폼 노동-일자리 양 감소/질 저하
- 노동의 사회적 가치 재정립

◆ 정권/세력/체제교체 : 경제상황 ⇒ 경제 위기

- 불평등, 불안정한 노동 (제21대 국회 –심한 여대야소)
- 한국형 뉴딜 : 국가 프로젝트 적극 추진(선도형/디지털 경제)
- 노사관계-대립적/갈등적 평가(지속)
 - * 노사관계의 힘의 균형=정상화 회복 필요
 - *세계경제포럼(2020): 국가경쟁력 평가-노사협력 130위(141개국중)

2. 포스트 코로나 – 고용노동/산업정책 기본방향

◆ 기본 (고용)노동정책

- 1) 노동시장 수급조정 기능 강화
 - 2) 사회안전망의 정비
 - 3) 노동유연성의 확대
- 사실상 갈등조정-규제 완화
- ❖ 노동규제 개혁 등 근본적 투자 환경 개선
- ✓ 위기진행 면밀히 모니터링
- ✓ 다양한 시나리오-미래 부작용 축소 최소화



◆ 산업정책/고용정책

- 1) 고용안정형 사회의 위기-경기 부양에 의존(*한계기업 처리)
- 2) 산업 정책-미래의 방향 제시 (4차 산업혁명-20/50년후 마 음으로 준비)
- 3) 고용정책 : 대체⇒구성 교체 속도(고급/첨단인력⇒국민 대 상 : 대응능력 제도교육 필요)

3. 포스트 코로나 – 노동개혁 기본방향(신 시대정신)

1) 실현가능한 고용시스템의 노동시장 유연안정화(*경제개혁)

- 민간주도의 활동력 제고/효율적 지원을 통한 고용지원
- 시대착오적 규제 과감히 혁파(노동시장개혁/구제개혁 등)

2) 현안과제 및 정책 재편성 : 고용유지/창출

- 근로시간/임금체계(최저임금)/비정규직 유연화
- 노동시장법제의 유연안정성 : 청년일자리 (근로조건 유연 자율화)
- 사회안전망과 직업훈련 디지털시스템화: 산재예방/고용보험-직업 능력개발)

3) 점진적으로 착실하게 대응할 필요

- 국민의 고용가능성 제고-생애주기별 역량육성 중심의 평생직업훈련 시스템 구축방안 등
- 고령화/저출산대비, 중장년 고용활성화를 위한 지원 확대/제도 개편

4. 집단법의 추진 배경

(1) 사회적 대화의 전제조건

- ◆ **국가별 정부/노사 조직적 권력자원**
- ◆ **노사 관계, 문화적 신뢰관계(파트너십)**
- ◆ **노동시장과 산업정책에 대한 국가의 개입방식**
- ◆ **정치시스템 등 사회적 공간 형성 양상**
(유럽/미국/영국/일본 vs 한국)
- **공정·대등한 노사관계 형성**
- **미조직·취약 근로자 노동기본권 강화 등을 위한 법·제도 종합적으로 고려해 개선 추진**

4. 집단법의 추진 배경

(2) 정부/정당

- ◆ UN 가입 (1991-ILO가입)
 - OECD 가입 (무역연계*개도국/중진국/선진국)
- ◆ 문재인정부 100대 국정과제(17.8), 국정운영 5개년계획
-노동존중사회
- ◆ 더불어민주당(21대 총선공약)
 - 1) ILO 기본협약 비준 추진(총선공약/국정과제)
 - 2) 정규직 고용원칙 제도화, 비정규직 차별 제로화
 - 3) 하청업체 노동자의 고용안전과 근로조건 보호
 - 4) 희망퇴직/정리해고 요건 강화
 - 5) 임금분포 공시제 도입
 - 6) 5인 미만 근로자에 노동관계법 권리보장 추진 등
 - ❖ 구조조정 최소화-비정규직직 해고총량제 도입(?)
 - ❖ 단체협약 사업장내 효력확장 의무화(?)
 - * 개헌 : 동일노동 동일임금원칙

4. 집단법의 추진 배경

(2) 정당

◆ 국민의힘(21대 총선공약)

- 1) 최저임금제도의 합리적 개편(업종별/규모별)(최저임금법(개))
- 2) 유연근로제 확대(화이트칼라 이그젬션)(근로기준법(신설))
- 3) 채용청탁 및 고용세습 근절(채용절차법/노조법등)
- 4) 민간 청년 일자리 확대(서비스산업발전법(제), 최저임금법(개))
- 5) 청년벤처생태계 조성(근로기준법)
- 6) 경력단절여성 예방 사업 지원 확대
- 7) 여성일자리 새일센터 개선
- 8) 민간형 노인일자리 두배 확대
- 9) 근로형태 맞춤형 사회안전망 구축(고용계약제(제))

4. 집단법의 추진 배경

(3) 양대 노총 요구

◆ 한국노총(정책협의회):

- 전국민 해고남용금지(정리해고요건 강화)
- 전국민 고용보험 확대
- 총고용보장 공동 협력 실천
- 1년 미만 근속 근로자 퇴직급여 보장(*초단시간 제외)
- 5인 미만 근로자 근로기준법 적용
- 경제사회노동위원회(경사노위) 특별위원회 설치

◆ 민주노총 :

- 전국민 해고남용금지
- 전국민 고용보험 확대
- 원포인트 노사정협의체 *경사노위(대통령 참석)

5. 집단법의 추진

(1) ILO핵심협약 비준

❖ (경과) 노조법 개정(21대 국회 20.12.29/공포 21.1.5/시행 6개월후)-
협약 비준(21대 국회-21.2.26/정부 4.20 ILO 비준서 기탁*1년후 발효)

1) 결사 자유와 단결권 보호/단결권과 단체교섭권 협약(87호, 98호)

- ▲ 비종사조합원(실업자/해고자/퇴직자)의 노조가입 허용 등
- ▲ 공무원/교원의 단결권 등

2) 강제근로 협약(29호) :

- ▲ (4급)보충역 제도(사회복무요원)(병역법)

❖ 강제근로협약(105호)(비준 연기)

- ▲ 정치적 견해 표명(국가보안법)-분단 국가, 형벌 체계
(파업 참가 징역형 부과) 고려해 추가적 검토 필요

5. 집단법의 추진

(2) 단결권 개정

구분(관련법 조항)	주요 내용(정부)
<ul style="list-style-type: none"> 노조가입 범위 (노조법 2조 4호 라목) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 해고자/실업자의 노조 조직형태 무관하게 가입 - 허용 ➤ 사업장내 조합활동은 효율적인 사업운영내 가능 ❖ 특고, 간접고용 종사자의 근로3권 인정(검토)
<ul style="list-style-type: none"> 기업별노조 임원자격 (노조법 17조 3항) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 임원/대의원자격 -노조 규약으로 결정 가능 ➤ 기업별노조-종사자인 조합원으로 한정
<ul style="list-style-type: none"> 근로시간면제제도 개선(노조전임자 급여지급 금지) (노조법 24조 2항) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 노조전임자 급여지급 금지 규정 - 삭제 (노사자율 지급) ➤ 현행 노조전임자 제도의 근로시간면제제도 - 편입/통합 ➤ 근면심의위원회 경제사회노위에 설치
<ul style="list-style-type: none"> 교섭창구단일화제도 (노조법 29조의2, 30조) 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 사용자 동의로 개별교섭시 모든 노조에 성실교섭/차별금지 의무 부과 ➤ 분리된 교섭단위에 대한 통합근거 규정(신설) ➤ 국가/지자체는 노사 자율교섭방식(기업/산업/지역별) 선택 촉진(신설)

슬라이드 10

L4 Lee, 2020-08-19

L5 Lee, 2020-08-19

5. 집단법의 추진

(2) 단결권 개정

구분(관련법 조항)	주요 내용(정부)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 사업장 점거(노조법 37조 3항, 42조 1항) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ (원칙조항) 사용자 점유를 배제해 조업방해 행의행위 금지 ➢ 사업장내 생산/주요 업무시설 등의 (전부)일부 점거 금지
<ul style="list-style-type: none"> ■ 단체협약 유효기간 (노조법 32조 1항) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 현행 2년 상한 ⇒ 3년 연장
<ul style="list-style-type: none"> ■ 비종사 조합원의 사업장 출입제한(5조) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 사업장 출입/시설사용의 사업장 내부규칙/노사 합의절차 준수
<ul style="list-style-type: none"> ■ 공무원·교원 노조가입 (공무원노조법 6조) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 가입대상 직급기준 삭제(현 6급 이하→5급 이상)(검토) ➢ 퇴직공무원의 노조가입(자격은 노조규약으로 정함) 허용 ➢ 소방공무원 가입 허용
<ul style="list-style-type: none"> ■ 교원 노조가입 (교원노조법 2조) 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 퇴직교원의 노조가입(자격은 노조규약으로 정함) 허용 ❖ 대학교원 교수노조설립가입 허용-교섭창구단일화 절차규정(입법 완료)
<ul style="list-style-type: none"> ■ 병역법 	<ul style="list-style-type: none"> ➢ 사회복지무요원 및 그 소집대상자인 보충역에게 현역 복무선택권 부여

슬라이드 11

L4 Lee, 2020-08-19

L5 Lee, 2020-08-19

5. 집단법의 추진

(3) ILO핵심협약 비준 문제

- 1) 비준후 ILO 감시/기술지원에 기초해 관련 노조법제도 변경 및 노사관계 시스템의 개혁 도모(숙련기간 : 1년 충분?)
 - ✓ 국제사회 비난
 - ✓ 한-EU FTA 공정 무역분쟁
- 2) 비준은 기한이 확정된 법정 의무기한은 없음
 - ✓ 정치적 레토릭
- 3) 비준은 노조법의 규제구조를 사실상 해체할 강력한 위력
 - ✓ 한국적 생태계 영향
 - ✓ 노동시장/노사관계(기업별or산업별) 근본적/구조적 재편 가능성
(*대립/갈등-자율/책임)

6. 집단법의 보완입법

(1) 정책제언 - 기본방향

1) 전제조건(취지)

- ✓ 국민경제의 안정적 발전을 위한 **미래 지향 선진국형 노사관계** 구축을 전제로 **합리적/공정한 노사관계** 질서로 재편

2) 기본준비

- ✓ 국내 다른 법제도와와의 정합성, 산업현장의 노사관계, 사회적/경제적 영향/보완대책 등 구체적인 전문적 판단-연구 검토 기반 필요
- ✓ 노사정 준비와 책임이 전제해, **전체 노동법 내용**에 대한 **쟁점을 치밀한 분석과 정리**
- ✓ 국회 : 비준과 입법의 병행추진을 고려(⇒**국회의 성숙한 논의**)

3) 공감대 형성 : 핵심협약 비준은 **국민적 합의절차** 거쳐 신중하게 추진

4) 상황 : 코로나19 위기(팬데믹)⇒경제 **전시** 위기 (*한국판 뉴딜) ⇒(고용위기) **논의 시기 부적절**(*선입법-후비준)

6. 집단법의 보완입법

(2) 노사단체 보완입법 요구

- ◆ 비준협약=국내법(법률)과 동일한 효력(헌법 6조 1항)
- ◆ 신법우선, 특별법우선 원칙

노동계

- ① 노조법상 근로자 정의 확대
- ② 근로시간면제와 부당노동행위
- ③ 복수노조 교섭창구단일화 제도 폐지
- ④ 필수공익사업장 파업권보장
- ⑤ 교사/공무원의 정치적 표현의 자유 등

경영계

- ① 부당노동행위 개선
- ② 파업시 대체근로 허용
- ③ 사업장점거 금지
 - * 쟁의행위 찬반투표 절차 명확화 등
- ❖ 대립적/갈등적 노사관계-노조의 단결권 강화 치중-노사간 힘의 불균형-노사관계 건전한 발전 저해(불안)

6. 집단법의 보완입법

(3) 집단법 분야 - 대전환

경제 고용환경 변화

<변화>

- ◆ 기후변화/디지털 기술
- ◆ 저출산/고령화/인구감소
- 정년(고용)연장, 아웃사이더의 사회안전망 정비
- 탈조직화, 비조직고용자의 증가(플랫폼노동)
- ✓ 노동문제의 사법화 지양

<평가>

- ◆ 개별법 중요성 확대
- ◆ 집단법-약화(?) - 노동조합의 재편(선진노사관계 구축을 위한 법제도 개선)

공정/대등한 노사관계 구축

◆ ILO핵심협약(87,98, 29호) 비준 등 관련 논점에 대한 검토

* 교원노조 및 공무원노조의 문제 등

◆ <정책제언>

- ① 해고자/실업자 등의 노조활동 - 제한
- ② 대체근로 - 허용
- ③ 부노-형벌처벌(삭제) 및 노조(신설)
- ④ 파업시 직장점거- (전면)금지
- ⑤ 파업시 찬반투표 절차- 보완
- ⑥ 단체협약 유효기간 - 연장(3-5년)
- ⑦ 근로자(종업원)대표제도 - 정비
- ⑧ 경제사회노동위원회 - CSR 및 USR

* (추가) 노조전임자 급여지급 금지

〈보론〉 헌법상 노동3권

◆ 헌법상 노동3권(33조 1항) :

근로자(국민X)는 **근로조건**의 향상을 위하여 **자주적인 단결권, 단체교섭권, 단체행동권**을 가진다.

- ❖ (일본 헌법 28조) **근로자(국민x,노동자x)**가 단결할 권리 및 **단체교섭** 그 밖의 단체행동을 할 권리는 이를 보장한다.
- ❖ (독일기본법 9조(결사의 자유)3항) **모든 사람/모든 직업**-근로조건과 경제조건을 유지/개선을 위해 단체를 결성할 권리를 보장한다.

1) 노동3권=**유기적 관련성(일체성)**(통설)

2) 중핵적 권리

(대판) **단체교섭권** (헌재) **단체행동권**

3) 법체계적 통일성과 완결성 유지를 유기적 통일적으로 파악해
종합적 해석 필요

* (학설) 단결권보장설, 단체교섭설, 공정한 노사관계질서설

7. 부당노동행위 개선방안

(1) 부당노동행위 형사처벌 규정 → 삭제

◆ 현 황

- ① 현행법-사용자만 부당노동행위 자체에 대한 **원상회복주의+형사처벌(형벌주의)**
(**2년 이하 징역 or 2천만원 이하 벌금**(노조법 81조, 90조))
- ② **원상회복주의**-미국, 일본 (캐나다, 호주, 인도)

◆ 문 제 점

- ① 노동위원회 구제명령 미이행에 따른 **처벌***과 별도의 형사처벌로 **이중처벌**
* (89조 : 3년 이하 징역 or 3천만원 이하 벌금)
- ② 노사 대등성 저해, 노조의 무분별한 고소/고발/진정-**소모적 분쟁 초래**
- ③ 노조측의 무리한 요구/행위와 사측의 무리한 대응 원천적 **최소화**
- ④ 부노구제명령에 따른 원상회복이 **적정**-직접적 형벌부과 방식은 **과잉 규제**

◆ 개선방안

- **부노의 형사처벌 → 삭제** (노사간 힘의 균형-대등한 노사관계 구축)
* **부당해고 처벌조항** (5년 이하 징역 or 3천만원 이하 벌금(근기법 30조, 90조)
-삭제(2007. 7. 시행))

7. 부당노동행위 개선방안

◆ 부당노동행위 처벌조항 법개정의 내용 변천

노동조합법 제정(53)	법개정(1963)	법 개정(1986)	노조법 제정(97)
원상회복주의 + 형사처벌주의	원상회복주의 (형벌 삭제)	원상회복주의 + 형사처벌주의 (반의사 불벌죄)	원상회복주의 + 형사처벌주의 (반의사불벌 조항 삭제)

◆ 부당노동행위 처벌주의 일본/한국 비교

	구분	일본(1945)	한국
공 통 점	부당노동행위제도	와그너법(1935)의 영향	
	부노 구제제도	노조법 제정 전 논의	
	부노 유형+처벌조항	동일함	
	처벌조항→원상회복주의	동일함	
	구제명령위반시-처벌조항	동일함	
상 이 점	벌칙+형벌 부과	노동위원회 청구절차	사용자 (병과)
	구제제도	처벌주의→ 구제주의	처벌→구제주의→ 병용주의
	반의사불벌죄	없음	도입 → 삭제

7. 부당노동행위 개선방안

◆ 경사노위

- ① (공익위원안) 부노의 처벌 등 **노동관계법 처벌규정**에 대해 노사간 균형 등 고려해 **중장기 차원에서 전체적 정비 권고** (* 노조-26개, 사용자-15개)
- ② 노조법의 이행확보 개선방안-2기 노사관계개선위-의제 선정. 논의 예정)
- ③ **(경영계) 부노의 벌칙조항(삭제)**

◆ 외국법제

- ① ILO : 근로자는 반노조적 차별행위 등 보호 규정 (98호)
- ② 일본 : 직접 형사처벌 규정 없음. 확정된 불이행(과태료, 50만엔) (*인도)
- ③ 미국 : 직접 형사처벌 규정 없음. 확정된 불이행(법정모욕죄)
- ④ * 유럽 : 부노제도 없음
- ⑤ 독일 : 형사처벌 규정 없음. 민법규정을 통해 불이익취급 금지
- ⑥ 프랑스 : 불이익취급/지배개입 금지, 위반행위에 형사처벌(벌금, 징역등)

◆ 정부입장

- ① 부당노동행위는 노동기본권의 침해하는 심각한 위법행위(소기업 발생)
- ② 경사노위 공익위원 권고, ILO입장, 외국사례 고려 – **형사처벌 폐지 신중 접근**

7. 부당노동행위 개선방안

(2) 부당노동행위 주체 → 노동조합(신설)

◆ 현 황

- ① **현행법-사용자만의** 부당노동행위(노조법 제81조)
 - ❖ **유형** : 불이익취급, 반조합계약, 단체교섭 거부해태, 지배개입/전임자 급여지급/운영비 원조
 - 미국(노조의 부노 인정), 일본 (없음, 사용자의 부노 인정)

◆ 문 제 점

- ① 노사 대등성을 저해, 노조의 무분별한 고소/고발/진정으로 소모적 분쟁 초래
- ② 노조측의 무리한 요구나 행위와 사용자측의 무리한 대응 원천적 최소화

◆ 개선방안

- **노동조합의 부당노동행위 도입(신설)**
(* 노사간 교섭력의 회복=노사간 힘의 균형 회복-대등한 노사관계 구축)

7. 부당노동행위 개선방안

(2) 부당노동행위 주체 → 노동조합(신설)

◆ 경사노위

- ① (공익위원안) 언급 없음
- ② (경영계) 노조의 부당노동행위

◆ 외국법제

- ① **미국** : 있음(노동단체)(단결/단체교섭 등의 금지 억압, 사용자대표에 의한 근로자 대표선출 방해, 노동단체 회원지위 취득 거부, 단체교섭 거부, 파업/거부 행위를 유발장려, 노동단체 가입을 위한 회비 납부 강제, 금전 등의 지급 강요, 특정단체 교섭 강요(태프트하틀리법 1947) (=캐나다, 호주, 인도)
- ② **ILO/일본** : 없음 * **유럽** -부노제도 없음

◆ 정부입장

- ① 노사간 형사처벌규정의 균형, 노사간 형사처벌 규정의 균형
- ② 외국법제(미국만 도입) 고려시 수용하기 쉽지 않은 과제(신중히 접근)

7. 부당노동행위 개선방안

◆ 노동부의 지침(1947)-노동조합의 부당노동행위

- ① 경영권(특히, 채용, 해고 등 인사권)에 대한 부당한 간섭
- ② 근무시간 중의 조합활동 및 노조업무 수행을 이유로 한 직무태만
- ③ 노조임원의 직장 무단출입
- ④ 노조가 사용자에게 특정한 사용자단체에 가입 또는 가입금지를 강요 행위
- ⑤ 폭력 등에 의한 다른 조합 조직활동에 대한 방해행위
- ⑥ 이념, 사상 또는 소속단체를 이유로 하여 조합원 자격을 차별하는 행위

◆ 정책제언 - 노동조합의 부당노동행위(신설안)

- ① 특정 노동조합에 대한 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 노조전임자에 대한 급여지급 /대부 요구(경비원조)
- ⑦ 위법한 쟁의행위나 폭력/파괴행위 근로자에 대한 민사/형사상 면책 강요

이성길

Lee Seung-Gil
Sglee79@ajou.ac.kr
010-4766-7324