

동향&이슈

NO. 4

2020.12.22

IL0기본협약 비준과 노동인권보장의 후퇴

CONTENTS

이슈/ 1)IL0기본협약비준과 노동인권보장의 후퇴
·사용자단체의 요구 반영 노조법개악

2)플랫폼종사자 보호입법, 노동권침해
·디지털특수고용노동자의 노동권침해, 노동자와
다른 또 다른 신분?



전남노동권익센터



전남노동권익센터

[동부권] 전라남도 순천시 해룡면 송산2길 89 부기빌딩 4층
전화 : 061)723-3860~1 팩스 061)753-3862

[서부권] 전라남도 무안군 남악로 234. 트리폴리앙프라자 A동 304호
전화 : 061)287-3860~1 팩스 061)287-3862

홈페이지 : <http://www.jecec.kr> /편집인 : 정책기획팀 문보현 / 발행인 : 문길주

이슈 1

ILO기본협약 비준과 노동인권보장의 후퇴

– 노조법개정, 국제노동기준에 못미쳐 –

정책기획팀장 문보현

I. ILO가입 28년, 왜 이제 기본협약을 비준 하는가

1. ILO가입, 기본협약비준
2. 1998년 『노동자 기본권선언』 과 기본협약
3. "결사의 자유침해" 사건에 대한 결사의 자유위원회의 권고

II. 노동인권 보장의 후퇴

1. 개정 노조법과 ILO권고 및 국제노동기준과의 비교
2. 소결

I. ILO가입 28년, 왜 이제 기본협약을 비준 하는가

1. ILO가입, 기본협약 비준

우리나라가 ILO에 가입하게 된 배경은 1991년 남, 북한 “UN동시 가입”을 들 수 있다.¹⁾ 당시 UN산하 16개 전문기구에 모두 가입한 상태였는데 유일하게 ILO에는 가입하지 못했다. 1990년대 초반은 한국 경제의 고도성장과 국제무역시장에서 위상이 높아지기 시작했고, 세계노동운동이 전반적으로 침체해 있던 상황과는 대조적으로 한국의 노동운동이 활성화돼, 국제노동계의 관심거리가 되던 시기라는 점도 작용했다. 즉 경제성장 측면뿐만 아니라 “사회정의” 실현이라는 측면에서도 한국이 국제사회의 일원으로 자리매김하려는 적극적인 움직임으로 해석할 수 있다.²⁾

그러나 한국정부는 국제노동기준과 충돌하는 노동관계법을 적극적으로 개정하려는 노력을 하지 않았고, 노동조합 등은 결사의 자유침해(노조설립, 노조탄압 등)사건을 ILO결사의 자유위원회에 1992년 3월 진정(사건번호 3138, 요지: 복수노조금지, 공무원·교원의 노동3권 금지, 제3자 개입금지, 전노협·전교조탄압)을 시작으로 최근까지 개선요구 진정을 하고 있다. 한국정부는 결사의 자유위원회로부터 16차례³⁾나 사건해결 권고를 받았다. 특히 1995년12월 진정(사건번호 1865, 요지: 국제노동기준과 충돌하는 노동관계법, 노동활동에 대한 형사처벌, 공무원·교원 결사의 자유침해, 지역건설노조 공안탄압)은 결사의 자유위원회 역사상 두 번째로 장기간 다뤄지고 있는 결사의 자유침해 사건으로 20여년이 지나도록 개선되지 않고 있다. 결사의 자유위원회는 여러 차례 “심각하고 급박한 사건”으로 우려를 표명한 바 있다.⁴⁾ 같은 위원회에 제출된 진정사건은 세계인권선언을 비롯한 국제노동인권보장과 노조활동보장(결사의 자유)등에 대한 한국정부의 인식과 노동인권 감수성의 수준을 보여주는 사례들이다. 대표적인 침해사건을 아래 3에서 본다.

최근 자유무역협정(FTA)노동권 보장문제가 강조되는 추세에 있고, 한-미, 한-캐

1) “탈냉전시대”의 흐름에 편승한 노태우 정부는 1991년12월13일 서울에서 열린 제5차 고위급회담에서 ‘남북한 사이의 화해 및 불가침, 교류협력 등에 관한 기본합의문’을 채택했다.

2) 당시 정부는 ILO가입이유를 국제적 외교무대에 당당히 나설 수 있게 되었고, 노사관계법, 근로조건 등 한국노동환경에 대한 정확한 실상을 알림으로써, 국내외의 오해와 불신해소(노동부, 1992년판 노동백서, 1992, 289~290쪽)

3) 결사의 자유 위원회 304차 보고서(1996); 306차 보고서(1997); 307차보고서(1997); 309차 보고서(1998); 311차 보고서(1998); 320차 보고서(2000); 324차 보고서(2001); 327차 보고서(2002); 331차 보고서(2003);

4) 윤애림, “ILO결사의 자유원칙의 국내법적 수용과제, 노동법학(64), 2017.12, 90쪽.

나다 FTA와 달리 FTA 노동권 보장을 강조하는 유럽연합(EU)이 한-EU FTA에 근거해 한국의 ILO기본협약 비준 노력의 미흡함을 이유로 전문가 패널 소집을 요청하는 등의 행동에 나서자, 정부(고용노동부)는 수출비중이 큰 EU와의 분쟁이 현재의 경제 불확실성을 증폭시키지 않을까 우려가 큰 상황이기 때문에 EU와의 FTA 관련한 잠재적 분쟁 원인 해소방안으로 ILO기본협약 비준이 필요하다고 언급했다⁵⁾. 이는 기본협약 형성이 노동인권보장뿐만 아니라 외부적 배경으로 무역과 노동기준이 연계됐음을 알 수 있다.

정부는 ILO의 기본협약 비준과 관련하여 2019년 7월 22일 외교부에 미비준 3개 협약(제105호 강제노동폐지에 관한 협약은 제외)비준을 의뢰하고, 결사의 자유협약과 관련한 입법에 대해서는 각계의 의견을 수렴을 거쳐, 경제사회노동위원회 공익위원안을 토대로 정부안을 마련했다. 이번 개정안 정부안, 안호영의원안, 이수진의원안, 박대수의원안 등 4건의 법률안을 병합심사, 그 결과를 통합·조정한 고용노동법안심사소위원회의 대안을 환경위원회안으로 채택, 12월9일 본회의를 통과했다. 공포 후 6개월이 지나면 시행되는데, 이 개정 노조법이 결사의 자유위원회가 지난 20여 년 동안 권고해 온 내용을 얼마나 충실히 반영하였는가, 국내법과 정합성을 고려하여 반영하려 어느 정도 노력하였는가 하는 점을 살펴보는 것이 중요하다. 결론은 권고 반영의 원칙 등이 일관되게 관철되고 있는 등의 특징을 찾아보기 어려웠다. 진전 없는 노동인권보장 인식만이 확인될 뿐이다.

2. 1998년도 『노동자 기본권선언』과 기본협약⁶⁾

1) ILO가 제시하는 국제노동기준은 협약과 권고의 형태로 구성되는데, 1998년 6월의 제86차 총회에서 ILO기본협약의 비준 및 준수 촉구를 위한 “노동자 기본권선언” 채택 후, 노동자의 가장 기본적인 권리를 다루는 4개 분야 8개 협약을 모든 회원국이 반드시 비준하고 이행해야 하는 협약(기본협약)으로 제시하고 있으며, 노동관련 정책의 본질적이고 중요한 문제를 다루는 4개 협약을 우선협약으로 구분한다.

특히, ILO회원국은 기본협약의 비준 여부와 관계없이 단결권에 관한 기본원칙은 지켜져야 하며, 단결권보장에 관한 사항은 결사의 자유위원회가 감시할 수 있다고 해석된다.⁷⁾ 따라서 단결권 보장(노조설립과 활동의 자유)은 회원국이든 비회원국이든 UN회원국이라면 상당한 준수의무가 있다고 할 수 있다.

5) 고용노동부, 보도자료(2019.7.30)내용

6) ILO협약비준율과 협약준수율의 저하 등의 문제해결을 위한 방안으로 제시됐다.

7) 오문환, “ILO단결권 협약과 복수노조문제”, 노동법연구(2), 1992. 21쪽 참조.

<표2> 기본협약(Fundamental Conventions)의 주요내용

관련원칙	협약번호	협약의 명칭(채택연도)
결사의 자유	제87호	결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약(1948년)
	제98호	단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(1949년)
강제노동금지	제29호	강제노동에 관한 협약(1930년)
	제105호	강제노동의 폐지에 관한 협약(1957년)
아동노동금지	제138호	취업의 최저연령에 관한 협약(1973년)
	제182호	가혹한 형태의 아동노동철폐에 관한 협약(1999년)
차별금지	제100호	동일가치 노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약(1951년)
	제111호	고용과 직업에 있어 차별대우에 관한 협약(1958년)

2) 기본협약의 개략

한국은 기본협약 8개 중 4개(제138호, 182호, 100호, 111호)를 비준하고 4개(제87호, 98호, 29호, 105호)를 비준하지 않고 있다. 이 4개 기본협약 내용을 살펴보면,

(1) 제87호 결사의 자유 및 단결권보호에 관한 협약(Convention Concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, 1948)

협약은 단결권을 행사하는 노동자에 대한 보호, 노동자단체와 사용자단체 사이의 상호불간섭 및 “노동자와 사용자는 각자의 이익을 보호·증진하기 위한 목적으로 어떠한 차별도 없이 스스로 선택하여 단결체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가진다.”(제2조)라고 선언하고, 이에 기초하여 노동자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 제정하고 자유로이 대표자를 선출하며 관리 및 활동에 대해서 결정하고 그 계획을 수립할 권리를 가짐을 규정(제3조제1항)하고 있다. 또한, 공공기관은 이러한 권리를 제한하거나 합법적인 행사를 방해하고자 하는 어떠한 간섭도 중단하여야 한다(제3조제2항)고 규정하고 있다.

(2) 제98호 단결권 및 단체교섭권 원칙에 적용에 의한 협약(Convention Concerning the Application of the Principles of the Right to Organize and to Bargain Collectively, 1949)

협약은 단결권을 행사하는 노동자에 대한 보호, 노동자단체와 사용자단체 사이

의 상호불간섭 및 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 하고, 노동자들이 노동조합원이라는 이유로 고용거부, 조합원 또는 노조활동 참여로 인한 차별 또는 편견으로부터 보호받을 것(제1조제1항)과 노동자단체와 사용자단체는 서로 간섭행위에 대하여 보호를 받을 것(제2조 제1항), 사용자나 사용자 단체가 노동자단체를 지배·재정지원·통제하려는 행위에 대해서도 보호가 이뤄져야 함을 규정하고 있다(제2조 제2항) 또한 필요한 경우에 협약에 명시된 단결권을 보장하기 위해 각 국가의 상황에 맞는 기관을 설립하여야 하며(제3조), 필요한 경우에는 고용조건과 상황을 규제하기 위한 자발적인 단체교섭 개발 및 이용을 격려했고 촉진해야 할 의무(제4조)를 부과하고 있다. 주의점은 이 협약이 명시적으로 “국가행정에 종사하는 공무원의 신분”에 대해서는 다루지 않고, 그 권리 및 지위에 불리하게 해석돼서는 아니된다.”라고 규정하고 있다(제6조)

(3) 제29조 강제노동에 관한 협약(Convention Concerning Forced Labour, 1930)

이 협약은 강제노동의 폐지를 목적(제1조)으로 강제노동에 대한 정의를 내리는 한편(제2조제1항), 의무군복무, 공민으로서 특정의무, 교도소내의 강제근로, 비상시의 강제근로, 소규모 공동체 노무 등은 위 협약에서 말하는 강제노동에 포함되지 않는다(제2조제2항)는 내용 등을 규정하고 있다. 또한 본국의 기관 또는 관련 지역의 최고중앙기관에 해당하는 권한 있는 기관은 사인회사 또는 단체의 이익을 위하여 강제노동을 강제하거나 그 강요를 허가할 수 없고, 사인, 회사 또는 단체의 이익을 위한 강제노동이 존재하는 경우에는 해당 회원국은 이 협약이 회원국에 대하여 효력을 발생하는 날부터 그러한 강제노동을 완전히 폐지할 의무를 부과할 수 있다.

(4) 제105호 강제노동의 폐지에 대한 협약(Convention Concerning the Abolition of Forced Labour, 1957)

이 협약은 체약국들에게 ①정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 이를 표현하는 것에 대한 제재 및 정치적 억압 또는 교육의 수단, ②경제발전을 목적으로 노동력을 동원하거나 이용하는 경우, ③노동 규율의 수단, ④파업참가에 대한 제재, ⑤인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단 등의 5가지 형태의 강제노동을 금지하는 조치를 취해야 할 의무가 있음을 규정하고 있다.

3. "결사의 자유침해" 사건에 대한 결사의 자유위원회 권고

다음 <표1>은 1992년 이후 ILO결사의 자유위원회에 진정된 한국의 결사의 자유침해 사건 중 같은 위원회의 결론 및 권고가 나온 사건들의 개요다. 현재 2개 사건(1865호, 3047호)이 후속 점검 중이며, 2016년에 4개의 사건⁸⁾이 계류 중이다.

<표1> ILO결사의 자유위원회 권고

사건번호 최초진정일	진정요지	결사의 자유위원회 권고 요지
3138 2015.6	노동부의 단체협약 시정관련 행정지침	<ul style="list-style-type: none"> - 교섭 당사자간 자율에 맡겨두어야 할 단체협약에 대한 시정명령 자제 - 단체협약 관련 지침은 노사정협의의 결과물이어야 함
3047 2013.12	삼성전자서비스 하 수급노동자 결사의 자유침해	<ul style="list-style-type: none"> - 원도급 등과 단체교섭촉진 - 노조탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사와 시정
2829 2011.2	공공기관 단체협약 시정명령 화물운송특수고용 결사의 자유 침해/ 법외노조통보 위협	<ul style="list-style-type: none"> - 공공기관, 경영평가,예산가이드라인실행 전 노조와 사전협의/정부의 각종 조치가 노조운동에 미친 영향조사, 적절한 구제조치 시행 - 단체협약 일방해지 이전에 교섭을 촉진하기 위한 조치실행 - 업무방해죄 개정 - 공공부문에서 자율적 성실교섭 촉진하기 위한 조치 실행/부당한 단체협약 시정명령
2707 2009.4	대학교수 결사의 자유침해	<ul style="list-style-type: none"> - 대학교수 결사의 자유 부정하는 관련 법규정 폐지 - 교수노조 설립신고 수리
2620 2007.12	이주노조 설립신고 반려, 강제추방	<ul style="list-style-type: none"> - 이주노조 설립신고 수리 - 이주노조 지도부에 대한 체포,추방 중단
2602 2007.10	사내하도급·특수고 용결사의 자유침해 쟁의행위에 업무방 해죄 적용	<ul style="list-style-type: none"> - 특수고용 결사의 자유 보장 - 원도급 등과의 단체교섭 촉진 - 노조 탈퇴협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사와 시정 - 업무방해죄 개정

8) 3227호(발레오전장 노조파괴), 3237(철도,화물연대파업탄압), 3238(박근혜정권 노동시장구조개악 추진과 민주노총탄압), 3262(세종호텔노조 탄압)

2569 2007.5	교원 결사의 자유 침해 교원평가정책에 관해 전교조와의 교섭거부	<ul style="list-style-type: none"> - 교원의 쟁의행위, 정치활동 금지 규정폐지 - 집회참석자에 대한 징계처분 원상회복 - 평화적 노조활동 대한 형사처벌 금지
2093 2000.7	롯데호텔노조 단체 교섭에 대한 중재 회부/기간제 신규 채용 통한 결사의 자유 제한/파업에 대한 공권력투입/조합원에 대한 폭력 및 구속	<ul style="list-style-type: none"> - 파업 중 공권력 투입은 공공질서 유지를 위해서만, 비례원칙에 따라 엄격히 제한돼야 함
1865 1995.12	국제노동기준과 충돌하는 노동관계법 노조활동에 대한 형사처벌 공무원·교원 결사의 자유침해 지역건설노조 공안 탄압	<ul style="list-style-type: none"> - 노조법 제2조 4호 라목 폐지/조합원 자격요건 노조가 결정 - 복수노조 금지 폐지/교섭창구단일화 제도 개선 - 제3자 개입금지 폐지/업무방해죄 개정 - ILO기준에 부합하는 공무원·교원의 노동3권보장 - 공무원·교원의 정치활동금지 폐지 - 노동관계에 공권력 개입자체 - 전임자 급여지급은 노사자율로 결정 - 필수 공익사업을 엄격한 의미의 필수 서비스로 제한 - 필수유지업무 제도의 적용실태 보고 - 긴급조정제도의 제한 - 건설노조의 단체교섭에 대한 형사처벌 중단,보상
1629 1992.3	복수노조 금지 공무원·교원의 노동3권 금지 제3자 개입금지 전 노협·전 교조에 대한 탄압	<ul style="list-style-type: none"> - 제3자 개입금지 조항 폐지 - 노조 지도부에 대한 구속, 수배 중단 - 공무원 쟁의행위 금지규정 개정 - 결사의 자유 원칙에 부합하는 노동관계법의 조속한 개정 - 박창수 열사 의문사에 대한 독립적 수사

※[출전: 유에림(2017) 91~92쪽, 재인용]

특히 1865사건은 한국의 사실상 모든 노동법상의 쟁점이 포괄적으로 다뤄졌고, 이에 대해 수차례에 걸친 결사의 자유위원의 판단이 이뤄졌다. 결사의 자유위원회는 중립적인 전문가로 구성되어 법률적 판단을 내리는 전문가위원회와 달리 노사정 3자 구성체 판단기관이라는 점을 고려하면 결사의 자유위원회의 견해는 한국의 노동관계법제와 관행에 대한 ILO의 공식적인 입장이라고 할 수 있다. 2018년

ILO발간의 같은 위원회 보고서 판정문 요약집⁹⁾에서는 한국 노동관계법제의 국제 노동기준 위반 사례를 259차례 언급하고 있어, 국제사회에 그리고 적어도 결사의 자유위원회에 노동인권보장후진국, 노동운동탄압국이라는 인상을 남길 것 같다. 그리고 2602사건에서도 업무방해죄, 특수고용노동자의 단결권 등의 문제점을 지적하고 있는데, 전체적으로 문제되는 내용을 요약하면 다음과 같다.

1) 단결권 관련

- ① 해고자, 구직자, 특수고용노동자(특수형태노동종사자)의 노조가입 불허
- ② 설립신고제도
- ③ 노조 아님 통보제도
- ④ 노조전임자에 대한 급여지급금지와 노동시간면제도
- ⑤ 노동조합의 정치활동에 대한 일반적 금지
- ⑥ 5급 이상 공무원·소방공무원·근로감독관·교정공무원의 노조가입금지

2) 단체교섭권 관련

- ① 교섭창구단일화제도
- ② 공무원단체협약 이행확보 수단의 부재
- ③ 공무원노조법상 교섭대상의 제한

3) 단체행동권 관련

- ① 필수유지업무제도
- ② 업무방해
- ③ 긴급조정제도
- ④ 파업의 정당성 요건
- ⑤ 노동조합의 정치활동에 대한 일반적 금지
- ⑥ 과도한 손해배상 청구
- ⑦ 공무원에 대한 파업권 부정

문제는 결사의 자유위원회는 진정인이 제기한 쟁점에 관해서만 판단하므로 아직 노동계가 제기하지 않은 쟁점이지만, 같은 위원회의 판정 법리에 비춰볼 때 추가적으로 문제될 수 있는 쟁점은 지금까지 확인된 문제점 보다 훨씬 많을 것으로 보인다.

9) 국제노동기구사무국 편, 이승욱 역 “결사의 자유, 결사의 자유위원회 결정 요약집(제6판, 2018), 한국노동연구원

II. 노동인권 보장의 후퇴

1. 개정 노조법과 ILO권고와의 비교 등

개정 법률은 ILO의 기본협약에 관련된 “노동조합 및 노동관계조정법(노조법)”, “공무원노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(공무원노조법)”, “교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률(교원노조법)” 등 3개 법률로 아래에서는 노조법의 쟁점을 살펴본다.

1) 단결권 보장범위-개정안 제2조 제4호 라목 단서 삭제

(1) 개정안

- 기업별 노동조합에서 해고자의 노동자성과 노조가입 자격을 부인하는 것으로 해석되는 단서 삭제
- 단서가 삭제됨에 따라 해고자, 구직자도 기업별 노조에 가입할 수 있음.

(2) ILO권고와의 비교 등

- ILO의 권고요지는 노조법 제2조 제4호 라목 전체 삭제임
- 본문은 유지하고 단서만 삭제한 것은, 고용노동부가 여전히 ① 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등을 ‘근로자가 아닌 자’로 보고(제2조제4호라목 본문), ② 노조설립신고서를 반려하거나 필증 교부를 지체할 수 있음(제12조 제3항)
- 결사의 자유를 보장하려면 노조법 제2조 제4호 라목 본문을 삭제하고, 같은 법 제12조 제3항의 행정관청 노조설립신고서 반려규정을 삭제해야 함.
- 종래부터 노조조직형태 및 노사관계 구조의 한계점으로 지적되고 있는 기업별 노조로의 수렴성을 극복해야 함. 노조법 제5조와 맞물려 노조조직 형태 및 노사관계구도를 기업별 노조의 틀을 벗어나지 못하게 묶어두는 방향으로 작용하고 있음.

2) "비종사노동자"의 기업별 노조 조직, 가입, 활동(개정안 제5조)

(1) 개정안

- 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 조합원은 사용자의 효율적인 사업 운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있도록 함.
- 해고된 조합원이 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지 사업 또는 사업장에 종사하는 노동자로 봄.

(2) ILO권고와의 비교 등

- “사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위 “에서 효율적이란 그 기준이 추상적 자의적이어서 해석에 다툼의 여지가 있음.
- 제5조 2항의 신설의도는 활동 위축을 야기할 우려가 있으므로 정부, 사용자의 남용가능성이 존재함.
- ILO는 실업자, 퇴직자이든 조합원의 자격을 제한하는 것은 결사의 자유원칙에 위반된다고 지속적으로 판단해옴.
 - 조합원이나 사업 또는 사업장에 종사하지 않는다는 조건으로 활동에 제약을 가하거나 조합원자격을 완전히 인정하지 않는다는 것이며, 종사노동자일 경우에는 반대로 “효율적인 사업운영에 지장을 초래해도 된다는 것인지 “의문임.

3) 기업내 노동조합 대의원 및 임원 자격(개정안 제17조제3항 및 제23조제1항)

(1) 개정안

- 기업별 노조의 임원, 대의원은 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원으로 한 점.
- 노동조합 임원 자격을 규약으로 정할 수 있도록 하되, 기업별 노동조합의 경우 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함.
- 기업별노조의 임원 및 대의원 자격 제한
 - 비종사노동자(해고자, 구직자 등)는 기업별노조의 임원 및 대의원이 될 수 없도록 함.
 - 위 조항은 기업별노조만 적용되고, 산별노조에는 적용되지 않음.

(2) ILO권고와의 비교 등

- 제87호 및 제98호 협약의 기본정신에 따라 노조의 조직 및 운영은 조합원 스스로의 자율적 선택과 결정에 기초해야 함.
- 문제는 해고자, 구직자가 기업별 노조의 임원이나 대의원이 될 수 없다는 것이고, ILO는 이의 개선을 권고한 것임.
- 개정안은 기업별노조의 임원 및 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 함으로써 여전히 해고자는 기업별 노조의 임원이나 대의원이 될 수 없도록 하고 있는 바, 조합민주주의 및 평등원칙에 위배돼 노조법 제22조와도 상충됨.
- 개정안 17조 제3항의 신설은 불필요하며, 노조법 제23조는 전체가 삭제되어야 할 것임.

4) 전임자 및 근로시간면제제도(개정안 제24조, 제24조의2 및 제81조 제4호)

(1) 개정안

- 노동조합 업무에 종사하는 노동자에 대한 급여지급 금지규정 삭제
- 사용자가 노동조합의 업무에 종사하는 노동자에게 급여를 지급하는 경우, 해당 노동자는 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 노동조합 업무를 수행하여야 함.
- 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 함.
- 근로시간면제심의위원회를 고용노동부에서 경제사회노동위원회 산하로 옮김.

(2) ILO권고와의 비교 등

- ILO는 노조 전임자 대한 급여지급 금지규정 및 근로시간 면제제도의 폐지를 권고하며, 노사자율에 따라 해결해야 할 부분임을 강조
 - 개정안은 근로시간 면제 한도를 초과하여 급여를 지급하는 것도 여전히 부당노동행위로 규제하고 있어 ILO의 권고 및 국제노동기준에 위배됨.
 - 노조법 제24조 제2,4,5 항, 제24조의 2는 삭제되어야 함.
- 근로시간면제심의위원회 경제사회노동위원회로의 이동도 문제임
 - 경제사회노동위원회는 대통령 자문요청에 응하는 협의, 자문기구이며, 심의의결기구는 아님.
 - 자문, 협의기구가 근로시간면제 심의위원회를 설치 운영하는 것은 행정조직 체계와도 맞지 않음.

5) 교섭창구단일화 절차(개정안 제29조의2 제2항, 제29조의3 제2항)

(1) 개정안

- 개별교섭 시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 안 됨.
- 하나의 사업 또는 사업장에서 근로조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있도록 함(신설).
- 교섭창구단일화의 강제절차는 유지, 조합원 수 산정은 종사노동자를 기준으로 하고, 비종사노동자는 제외됨.

(2) ILO권고와의 비교 등

- 결사의 자유원칙에 따라 소수노조의 교섭과 쟁의권을 보장되도록 하는 조치 권고함.
 - 현행 교섭창구단일화 강제제도는 소수노조의 교섭과 쟁의권을 심각하게 침해하는 위헌적 규정으로 국제노동기준, 헌법상 노동3권 보장 취지에 맞게 소수노조 교섭과 쟁의권을 보장해야 함.

6) 교섭 등의 원칙(개정안 제30조 제3항)

(1) 개정안

- 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다는 규정을 신설함.

(2) ILO권고와의 비교 등

- 선언적 규정에 불과
 - 막연히 국가 및 지방자치단체가 다양한 교섭방식을 선택할 수 있도록 지원하고 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다는 선언적 규정에 불과함.
 - 어떤 방법으로 지원하고, 어떻게 산별·지역별 교섭을 촉진시키겠다는 것인지 구체적인 내용이 없음.

7) 단체협약 유효기간의 상한 연장(개정안 제32조제1항 및 제2항)

(1) 개정안

- 단체협약 유효기간의 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장함.

(2) ILO 권고와 비교 등

- 단체협약의 유효기간에 대하여 정부가 조치를 취하려면 노사정 합의를 반영해야 한다는 것이 ILO 기준과 원칙임.
- 양대노총, 시민사회의 반대에도 불구하고 정부가 사용자의 민원사항을 받아 들인 것으로서 ILO 결사의 자유 협약과 아무런 상관이 없고, 그 자체로 ILO 기준과 원칙 위반임.
 - 개정안이 통과되도, 단체협약 유효기간의 ‘상한’이 3년으로 연장된다는 것이지 ‘유효기간 자체’가 무조건 3년이 된다는 것은 아님.

8) 쟁의행위의 기본원칙(개정안 제37조제3항)

(1) 개정안

- 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 안 됨.
- 종래 대법원은 부분적·병존적 직장점거의 정당성 인정, 개정안은 이를 명문화함.
 - 개정안은 “노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니된다”고 규정하고 있는바, 이는 기존 대법원 판례가 정당성이 없다고 보는 ‘전면적·배타적 직장점거가 아니된다’는 취지임.
 - 따라서 기존에 대법원 판례가 정당성을 인정하는 부분적·병존적 직장점거는 여전히 정당한 쟁의행위임.

(2) ILO 권고와 비교 등

- 쟁의행위와 관련한 규제법령에 대한 ILO 등 국제사회의 부정적인 시각이 존재함.
 - ILO는 업무방해죄에 대한 대법원의 전원합의체 판결(대판, 2011.3.17., 2007도 482)을 부정적으로 평가, 업무방해죄의 기준이 지나치게 광범위하고 평화적 파업에 대한 업무방해죄의 적용을 배제하지 않고 있음을 지적함

- 일본의 경우는 쟁의행위(특히 업무방해 등의 형법 적용을 하지 않는 관행)등에 대해서 과도한 형사적 개입은 하지 않는 관행이 존재함.

2. 소결

개정노조법의 쟁점 8가지를 살펴봤는데, 이를 정리하면, 우선 단결권보장과 관련해서는 노조가입, 노조설립신고, 사업 또는 사업장 비종사자에 대한 조합활동 제한, 노조대의원과 임원자격, 전임자 및 근로시간면제제도, 단체교섭권보장에서 교섭창구단일화, 교섭 등의 원칙, 단체협약 유효기간, 쟁의행위 기본원칙 등에서 여전히 국제노동기준인 ILO권고를 제대로 반영하지 않거나, 일부분 반영 등 전반적으로는 매우 미흡한 개정법이 됐다. 또한 노동조합의 정치활동에 대한 일반적인 금지에 대해서는 아무런 변화가 없었다.

해고자의 기업별노조가입(노조가입), 노조법 제2조 제4호 라목의 단서가 삭제되어, 해고자, 구직자도 기업별 노조에 가입할 수 있음을 명확히 하였다. 종래 이들은 산별노조가입은 가능했으나, 단서 조항으로 인해 기업별노조에는 가입할 수 없었다. 그러나 ILO권고인 라목 '전체'삭제에는 이르지 못해, 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등을 '근로자가 아닌 자'로 보고 있다는 점이다. 국제노동기준에 접근하려면, 라목을 전체 삭제하고, 제2조 제1호 근로자의 정의를 넓혀 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등을 포함시켜야 한다. 아울러 노조설립신고서의 반려규정이 삭제되어야 한다는 점을 언급해둔다.

종사노동자가 아닌 조합원의 조합 활동 제한 조항은 ILO의 노조설립과 가입에 대한 자유를 위배하고 있다. 기업별노조가 노조조직의 중심이 된 한국적 상황은 특이하다. 물론 일본의 경우도 기업별노조가 존재하나, 회사노조(Company Union)은 미국의 경우에는 어용이다. 부당노동행위의 하나의 징표가 되는 황견(비열)계약으로 볼 수 있다. 기업별노조체제는 해소되어야 할 것인데 이를 중심에 놓는 기업별노조로의 수렴화가 노조법의 내용에도 영향을 미친다. 노조대의원과 임원자격에 관한 규정 역시 ILO의 권고를 반영치 않았다. 전임자와 근로시간 면제제도 역시 그러하다. 이는 노사자치로 해결하도록 열어두어야 한다. 교섭창구단일화는 애초부터 단체교섭권보장과는 배치되는 위헌적 조항이다. 노사자치에 의해 해결해야 할 사항을 국가의 과도한 간섭으로 결사의 자유를 침해하는 것으로 개정안의 한계로 노동인권의 후퇴라는 평가가 나올 수밖에 없다. (끝)