

금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790



정부의 노조법 개정안이 역대급 노동개악인 이유

정부가 지난 6월 30일 국회에 제출한 노조법 개정안은 노동기본권 개선 효과는 없거나 불분명한 반면, **노동개악 요소는 명확**합니다. 특히 ILO가 거듭 권고해온 특수고용·간접고용 노동자들의 노조할 권리 보장을 위한 노조법 2조 개정은 없고, 노동조합을 약화시키기 위한 조항들만 가득 차 있습니다.

민주당은 10월 개악요소 37지를 제외하고 노조설립신고제도를 삭제하는 내용의 노조법 개정안을 발의하였으나 당론으로 채택하지는 않았습니다. 이는 정부안에 대한 야당과 사용자측의 반대를 무마하기 위한 성격에 불과합니다.

오랫동안 ILO 핵심협약 비준 약속을 무시해왔던 정부와 민주당은 국내외적으로 비준을 해야 하는 상황에 처해 있습니다. 현재 한-EU FTA에 따라 한국의 ILO 핵심협약 비준 약속 의무 이행을 점검하는 전

문가 패널심리도 진행되고 있습니다. 그래서 정부와 여당은 12월 초 정기국회가 끝나기 전에 ILO 핵심협약 비준과 정부가 제출한 노동법(노조법, 공무원노조법, 교원노조법)을 연계하여 패키지로 통과시키려고 하고 있습니다.

한편 ILO 핵심협약 비준에 반대하는 사용자들은 지난 7월 흥준표 의원 대표발의안(단협 유효기간 4년으로 연장 점거 형태 정의행위 일체 금지, 대체근로 허용, 노조의 부당노동행위 신설 등)과 유사한 주장을 하면서 정부안에 반대하지만, 사실상 정부안이 통과되면 노동조합을 약화시킬 수 있는 법적 근거가 확보된다고 생각하고 있습니다.

정부의 노조법 개정안이 역대급 개악인 이유는 ILO 핵심협약을 비준 하면서 정작 국제기준에 미달되는 조항들을 개정하지 않고, **사용자들의 반발을 무마하기 위하여 사용자들이 원하는 공격의 무기를 제공하는 방식으로 거래**를 하고 있다는 것입니다. 정부관료, 전문가, 언론이 동참하고 있는 이 거래의 목적은 노동기본권 후퇴와 노동조합 약화입니다. **투쟁으로 노동법 개악을 막아내야 할 때**입니다.

① 비종사자 조합원의 사업장 내 조합활동 제한

- 해고자, 산별노조 임원·간부 뿐만 아니라 특수고용·간접고용 형태의 조합원들도 원칙 기준에서는 비종사자
- '사용자의 효율적인 사업 운영'을 최우선으로 보호, 사용자가 효율성이 저해된다는 이유로 해고자/산별노조 조합활동 공격하면 속수무책
- 원칙 사용자들과 노사합의를 하기 어려운 특수고용·간접고용 노동자들이 원칙 사업장에서 조합활동 하는 것은 거의 불가능

② 단협 유효기간 상한 3년으로 연장

- 3년간 임단협 없이 보내겠다고 하는 것은 노조의 손발을 묶겠다는 것. 교섭과 파업을 하지 못하는 노조는 식물노조
- 교섭창구단일화제도와 결합할 경우 최소 4년 이상 교섭조차 할 수 없는 노조가 생기게 됨

③ 사업장 직장점거 제한

- 주요업무시설에서는 부분적·병존적 점거마저 전면 금지하겠다는 것
- 생산라인, 병원 로비, 마트 등에서 평화롭게 이루어지던 피켓팅과 대체인력 투입 감시를 위한 현장순회활동이 금지됨
- 주요업무시설에서의 평화로운 정의행위도 불가능하다면 사실상 사용자의 대체인력 투입을 막을 수 없음



쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동위원회 조정종료 전에 실시되었다는 사정만으로는 쟁의행위 정당성이 상실되지 않는다

대법원 2020. 10. 15. 선고
2019두40345 판결

[사실관계] 철도공사가 철도노조 파업을 주도한 노조간부들에게 내린 징계의 정당성이 다투어진 사건에서, 쟁의행위 찬반투표 시기에 관해 조정절차를 거치기 전에 쟁의행위 찬반투표를 실시하였다도 쟁의행위의 절차적 정당성이 부정되지 않는다고 판단하였습니다.

[판결요지] 대법원은 노동조합법은 조합원 찬반투표를 거쳐 쟁의행위를 하도록 제한하고 있을 뿐(제41조 제1항) 쟁의행위 찬반투표의 실시 시기를 제한하는 규정을 두고 있지 않고, 법률에 찬반투표 시기 제한되어 있지 않는 한 노동조합이 자주적으로 결정하는 것이 현

법상 노동권 보장 취지에 부합한다고 보았습니다. 또한 쟁의행위 조정절차 규정(제45조)의 취지는 분쟁을 사전 조정하여 쟁의행위 발생을 회피할 기회를 주려는 것이지 쟁의행위 자체를 금지하려는 것이 아니므로, 찬반투표 당시 쟁의조정 절차를 거쳤는지 여부를 기준으로 쟁의행위 정당성을 판단할 것은 아니라고 보았습니다.

[의의] 그동안 노동부, 검찰, 사용자들은 조정종료 후 찬반투표를 실시하지 않으면 불법파업으로 보아야 한다면서 노동권을 제한하려고 해왔습니다. 이번 대법원 판결은 노동쟁의에 이르기만 하면 될 뿐 조정신청과 찬반투표 사이의 선후관계에 의하여 그 정당성이 달라질 수 없다고 하여 그러한 논란에 종지부를 찍었습니다.

사실에 기초한 사용자의 범위행위 고발은 정당한 조합활동이다

대법원 2020. 8. 20. 선고 2018두34480 판결

[사실관계] 노조 대표자가 ① 사용자를 임금체불과 부당노동행위 등에 대해 사용자를 5차례 고발/진정한 것이 징계사유가 되는지 여부와 ② 사업 경영담당자와 비서 등을 업무상 배임 및 횡령 등 혐의로 고발한 것이 징계사유가 되는지 여부가 문제된 사안입니다.

[판결요지] 대법원은 ①에 대해서는 검찰에서는 불기소처분이 내려졌으나 법원에서는 법상 근로시간 한도를 초과하여 근로한 사실이 인정되었고, 부당노동행위 고발 내용도 대체로 사실에 기초하고 거짓·왜곡이 없는 점을 들어 징계사유가 될 수 없다고 보았고, ②에

대해서는 범죄의혹이 제기될 수 있는 사실이 있고, 검찰이 불기소처분을 했지만 경찰은 기소의견으로 송치하였으며, 검찰의 불기소처분도 배임이나 횡령에 관한 것이 아니었다는 점을 들어 징계사유가 될 수 없다고 보았습니다.

[의의] 사용자의 업무상 배임 및 횡령, 임금체불, 부당노동행위 등 범위행위를 고발/진정한 사안에서, 법원이 그 내용이 대체로 사실에 기초하고 범죄행위라고 의심할 만한 사항에 대한 처벌을 구하기 위한 적법한 권리행사임과 동시에 정당한 조합활동이라고 보면서 이를 이유로 한 부당해고판결입니다.

택배기사들과 직접고용관계가 있지 않은 원청이 노조법상 대체인력투입 금지의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 본 판결

부산지법 서부지원 2020. 9. 9. 선고
2019고정1106 판결

[사실관계] C대한통운과 직접 고용관계에 있지 않던 택배기사들은 노조를 만들고 집배점주들에 대해 단체교섭을 요구하였으나, 집배점주들이 이를 거부하자 쟁의행위에 돌입하였습니다. C대한통운은 직영택배기사들을 투입해 물류를 대신 배송하기 시작했고, 노동자들이 이를 물리력으로 저지하였으나 검찰이 업무방해죄로 기소한 사건입니다.

[판결요지 및 의의] 법원은 ① C대한통운은 택배기사들의 근로조건

과 업무수행에 직간접적으로 관여하는 등 택배기사들의 근로조건에 관하여 사업주로서의 권한과 책임을 일정부분 담당하고 있을 정도로 실질적이고 구체적으로 지배결정할 수 있는 지위에 있으므로 노조법 제43조의 대체인력 사용금지 의무를 부담하는 사용자이고, ② C대한통운이 다른 지역 택배기사들을 투입한 행위는 당해 사업과 관계 없는 자를 대체 투입한 것으로 위법하다며 택배기사들에게 무죄를 선고하였습니다. 특수고용형태로 분류되는 택배기사들의 노동권도 다른 노동자들과 마찬가지로 보호되어야 한다는 관점에서, 형식적인 계약보다는 실질적인 노무제공 방식과 근로조건에 대한 결정권한이 누구에게 있는지 여부에 중점을 두고 판단했다는 점에서 의의가 있습니다.



하청 노동자들이 근로제공 장소이자 삶의 터전인 원청 사업장에서 하청 업체를 상대로 쟁의행위를 한 것은 정당하다

대법원 2020. 9. 3. 선고
2015도1927 판결

[사실관계] 한국수자원공사 시설관리와 청소 용역업체 노동자들은 용역업체를 상대로 파업에 돌입한 후, 한국수자원공사 사업장 내 건물 사이 인도에 모여 구호를 외치고 울동과 함께 노동가를 제창하는 방식의 집회를 한 사안에 대하여 검찰이 업무방해죄와 퇴거불응죄로 기소한 사안에서 대법원은 무죄를 선고하였습니다.

[판결요지] 대법원은 노동자들의 집회는 쟁의행위의 일환으로 구호를 외치고 행진을 하는 등 평화적인 방법으로 이루어졌고, 수자원공사 내부에서 폭력을 사용하거나 시설물을 파괴한 바 없으며, 수자원공사의 본래 업무에 실질적인 지장을 준 것도 아니라고 보았습니다. 또한 수자원공사 건물과 공터는 노동자들이 평소에 자유롭게 통행하고 업무를 보던 장소이고, 노동자들이 수자원공사를 전면적이고

배타적으로 점거한 것도 아니었으므로 노동자들의 단체행동권을 실질적으로 보장하기 위해서는 근로의 제공이 실제 이루어지는 수자원공사의 사업장에서 쟁의행위를 할 필요성과 불가피성이 인정된다고 보았습니다.

[의의] 대법원은 원청업체의 사업장은 하청업체 소속 근로자들이 집결하여 함께 근로를 제공하는 장소로서 삶의 터전이 되는 공간이므로 쟁의행위와 노동조합 활동 또한 원청업체의 사업장에서 이루어질 수밖에 없다는 사실, 또한 원청업체는 하청업체 근로자들을 사용하는 이익을 중국적으로 향유하는 이상 노사관계에서의 일정한 수인의무를 저야 한다는 사실을 인정하였습니다. 이는 대법원 판결로는 처음으로 명시적으로 하청업체 노동자들이 하청업체를 상대로 쟁의행위를 할 경우에도 원청 사업장에서 할 수 있다는 점을 명시하였다는 점에서 의의가 있습니다.

교섭대표노조가 잠정합의안 찬반투표를 실시하면서 소수노조를 배제하였다고 하여 곧바로 공정대표의무 위반이라고 볼 수는 없다

대법원 2020. 10. 29. 선고
2017다263192 판결

[사실관계] 금속노조가 소수노조인 사업장에서 교섭대표노조인 기업노조가 단체교섭 및 단체협약을 체결하면서 의견수렴의무, 정보제공의무를 다하지 않았고, 잠정합의안 찬반투표에서도 소수노조 조합원들을 배제하는 등 공정대표의무를 위반한 것에 대하여 손해배상책임을 묻는 소를 제기한 사건입니다.

[판결요지] 대법원은 공정대표의무가 창구단일화제도의 위헌성을 완화해주고 교섭대표노조가 체결한 단체협약이 소수노조와 그 조합원들에게 효력을 미치는 것을 정당화하는 근거가 된다고 하면서 절차적 공정대표의무 위반으로 인정되기 위해서는 “기본적이고 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 아니한 경우 등과 같이 교섭대표 노동조합이 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도”에 이르러야 한다고 판시하였습니다.

그러나 대법원은 교섭대표가 잠정합의안 찬반투표시 소수노조 조합원들을 배제해도 된다고 보면서, 그 이유로 1) 교섭대표노동조합의

대표자는 창구단일화절차에 참여한 노조와 그 조합원을 대표하여 독자적인 단체협약체결권을 가지므로 소수노조와 그 조합원의 의사에 기속되지 않는 점, 2) 교섭대표노동조합의 규약의 절차는 교섭대표노조 내부의 의사결정을 위한 절차일 뿐 법률상 요구되는 절차가 아닌 점, 3) 노조법에 쟁의행위 찬반투표 절차에 규정을 두고 있는 것과는 달리 잠정합의안에 대한 찬반투표 실시 여부 등에 관해서 아무런 규정을 두고 있지 않기 때문이라는 점을 제시하였습니다.

또한 대법원은 교섭대표노조와 소수노조는 위임관계에 있지 않으므로, 교섭대표노조가 위임관계에 따른 의무를 다할 필요는 없다고 보았습니다.

[의의] 이 사건의 원심은 공정대표의무가 창구단일화제도의 위헌성을 제거한다는 전제하에 교섭대표노조에게 부여된 공정대표의무는 조합원의 수권적 동의나 조합민주주의 실현을 대체한다는 중요한 의미를 지니므로, 그와 같은 관점에서도 최소한 소수노조 조합에게도 동등하게 단체교섭 및 단체협약 체결과정에 참여할 권리를 부여하여야 한다고 보았습니다. 그러나 대법원은 사실상 절차적 공정대표의무가 형식적인 것에 지나지 않는 것으로 보았습니다. 이에 따라 교섭창구단일화제도의 위헌성이 더욱 명확히 드러난 것으로 볼 수 있습니다.

이재용의 회사가 아닌 노동자가 주인 되는 일터로!

조장의 경기지부 삼성지회 부지회장

현장의 비조합원들 분위기는 어떨지

INTERVIEW

삼성 노조파괴 재판을 보는 소회

삼성그룹의 80년은 노조를 만들지 못하도록 한 노조파괴의 역사입니다. 노조설립 직후부터 노동부와 관계기관에 삼성지회에 가해진 삼성의 불법을 수사하고 처벌할 것을 호소했지만 아무도 처벌되지 않았습니다. 이번 검찰 수사와 재판으로 어느 정도 노조파괴범죄의 실체가 어느정도 밝혀졌지만 공소시효가 지나고 2014년 이후 노조파괴 문건은 부재하는 등의 이유로 많은 관련자들이 기소되지 못했습니다. 또한 기소되어 유죄판결을 받은 임직원들은 여전히 삼성으로부터 비호와 포상을 받고 있습니다.

대한민국의 헌법은 삼성의 노조파괴 범죄에 대해 불법이라고 판단했지만 삼성공화국에서는 불법이 아니라는 생각이 들어 씁쓸합니다.

삼성의 태도에 변화가 있나

이재용의 사과에는 피해당사자가 배제되어 있고, 범죄행위나 범죄피해에 대한 언급 등도 없습니다. 또한 재발방지 대책 등에 대한 후속조치도 없습니다. 삼성측의 사과는 오로지 이재용의 국정농단 재판에서 감형을 목표로 설립된 삼성준법감시위원회의 권고에 따라 하지 못한 사과로 평가합니다.

법원의 판결과 이재용 사과 이후에도 삼성의 노사전략은 그대로 실행 중입니다. 회사는 어용노조의 1기, 2기 위원장이 모두 유죄 판결을 받았음에도 2019년 단협체결 통보를 해왔고, 여전히 노조활동을 방해하고 노조원들을 도발해서 징계사유를 수집하고 억지스러운 고소·고발을 반복하면서 노조활동을 위축시키고 있습니다. 삼성은 여전히 자신들이 말한 '장기적 소진전략으로 노조를 고사화시키리'는 노조탄압 행위를 지속하고 있습니다.

노조설립 초기 삼성의 노사전략에 따라 삼성지회 와해 범죄에 작간접적으로 동원된 인원이 에버랜드 가입대상의 50%에 이릅니다. 비조합원들은 다양한 반응을 보입니다. 일부 비조합원들은 혼란스러워 하고 있습니다. 삼성이라는 회사는 모든 게 옳다고 생각했는데 대표이사를 포함해 수십명의 임직원이 유죄판결을 받고 언론에도 보도 되고 있으니, 많은 의견들을 얘기하고 노조에 대한 기대감도 드러냅니다. 어쨌거나 2011년 노조설립부터 현재에 이르는 동안 많은 변화가 있는 것은 분명합니다.



삼성그룹 노동조합 대표단 회의의 계획은

삼성 노조파괴 수사와 재판 과정에서 삼성의 무노조경영을 완전히 폐기시키는 것은 이재용의 사과나 선언으로 되는 것이 아니라는 것을 다시 한번 확인했습니다. 삼성은 이재용의 사과 및 무노조경영 포기 선언이후 사내 네트워크로 노동법을 교육하고 한국노총 계열의 신규노조들과 교섭을 하고 있다고 언론플레이를 하고 있습니다. 저희는 노조하기 힘든 삼성이라는 일터에서 서로를 엄호하고 연대하기 위해 삼성그룹 노동조합 대표단 회의를 구성하고 월1회 26차의 모임과 공동행동을 진행 하고 있습니다. 삼성그룹 노동조합 대표단은 민주노총 소속의 노조들로 구성되어 있고, 삼성지회와 삼성전자서비스지회는 삼성노조파괴 사건의 피해 당사자들입니다. 투쟁을 통해 노동자들이 주인 되는 일터를 만들어 나가겠습니다.

금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5 경향신문사 별관 3층 I 전화 (02)2670-9500 I 팩스 (02)2679-1790
 경남사무소 창원시 성산구 마다미서로 64 노동회관 202호 I 전화 (055)262-3984 I 팩스 (055)262-3985
 충남사무소 아산시 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호 I 전화 (041)910-1414 I 팩스 (041)910-1419
 울산사무소 울산 북구 산업로 1020 오토밸리복지센터 4층 I 전화 (052)266-8001 I 팩스 (052)257-3095