금속법률

발행처 전국금속노동조합 법률원 전화 02-2670-9500 팩스 02-2679-1790

2021. 2. 26. 대한민국 국회 ILO 협약(87, 98, 29호) 비준!

2021. 2. 26. 국회는 ILO 핵심협약 중 제87호(결사의 자유 및 단결권 보장에 관한 협약), 제98호(단결권 및 단체교섭권 원칙 적용에 관한 협약), 제29호(강제노동에 관한 협약)에 대한 비준 동의안을 의결하였습니다. 향후 한국 정부가 ILO에 위 3개 협약 비준서를 기탁하면, 기탁한 날로부터 1년 후 이 협약들은 발효되게 됩니다. 이 경우 8개 핵심협약 중 강제노동을 금지하는 제105호 협약을 제외하고는 모두 비준하게 됩니다. 완전하지는 않지만 이번 국회의 3개 핵심협약 비준을 환영합니다. 아울러 미비준 된 마지막 핵심협약 제105호의 조속한 비준을 촉구합니다.

"ILO 핵심 협약의 비준은 노동권 보장의 완결이 아닌 새로운 출발입니다!"

우리 헌법은 비준된 조약에 대하여 국내법과 같은 효력을 인정하고 있습니다. 만약 비준된 ILO 핵심협약이 국내법과 충돌하는 경우라면 신법 우선의 원칙과 특별법 우선의 원칙이 적용될 수 있을 것이기에 ILO협약과 충돌하는 국내법규의 효력이 다시 쟁점화될 것입니다. 여전히 ILO협약 기준에 미치지 못하는 국내법규가 잔존하고 있기 때문입니다.

ILO는 **특수고용·노동자들이 자신의 선택에 따라 노동조합에 가입하는 등 노동3권을 온전히 누릴 수 있도록 한국정부에 권고**하여 왔습니다. 지난해 노조법이 개정되었지만 여전히 노조 할 권리를 가진 노동자의 범위를 협소하게 규정한 노조법 제2조의 근로자 정의 규정은 존재하고, 특수고용 및 플랫폼 노동자들이 근로자가 아니라며 노조 설립신고서를 반려하거나 노조의 규약변경을 명령하는 일들은 계속되고, 법외노조 통보에 활용되는 노조법 시행령 제9조 제2항은 고쳐지지 않고 있습니다.

ILO는 **원청 회사를 상대로 한 사내하청 노동자의 파업은 불법이 아니고, 이러한 파업참여를 이유로 해고하는 것은 노조활동을 이유로 한 고용상 차별이자 98호 협약 위반이라고 판단**하였으나, 우리 노동법은 사용자 범위를 협소하게 해석하여 원청이나 플랫폼 기업이 노무제공을 받아 이익을 얻으면서도 사용자로부터 책임을 회피하는 문제를 해결하지 못하고 있습니다.

ILO는 **해고자에 대해 노조 임원 자격을 부정하는 노조법의 폐지를 수 차례 권고**한 바 있습니다. 그러나 올 7월 6일 시행될 개정 노조법은 기업별 노조의 임원 및 대의원에 대하여 종사 조합원 중에서만 선출하도록 하여, 같은 조합원임에도 불구하고 해고자와 실업자 등이 노조 임원과 대의원이 될 수 없도록 하고 있습니다.

ILO는 **노조전임자 급여지급에 대하여 입법의 개입 없이 당사자 사이의 자유롭고 임의적인 교섭에 맡겨야 한다는 입장**입니다. 그러나 우리 노조법은 근로시간면제제도를 규정하면서 이를 초과하는 내용을 정한 단체협약이나 사용자의 동의를 무효로 보고, 부당노동행위로도 처벌하도록 하고 있어 사실상 노조전임자 급여 지급을 입법으로 제한하고 있습니다. 또한 ILO는 한국의 협소한 파업대상과 관련하여 **"노동자에게 직접적인 영향을 주는 모든 사회적 및 경제적 사항과 관련된 파업이 이루어질 수 있도록 하기 위하여 파업의 정당한 목적에 대한 현재의 엄격한 해석을 포기하도록 필요한 조치"를 취할 것을 요구**하였고, 창구단일화 제도와 관련하여 **"결사의 자유 위반을 야기하는 일체의 부정적 효과에 대한 예방적 조치를 위해 현재의 단체교섭시스템의 효과를 노사 당사자와 협의하여 검토할 것"**을 권한 바 있습니다. 그러나 불법파업의 위협과 창구단일화 제도는 여전히 노동자들을 억압하고 있습니다.

이처럼 ILO 핵심협약의 비준은 완전한 노동권 보장을 위한 싸움의 끝이 아닌 새로운 출발입니다. **기존 ILO의 여러 권고들이 모두 반영된 노동3권의 온전한 보장을 위한 노조법 개정이 후속조치로 반드시 필요하기 때문입니다. 이를 위해 우리는 다시 전선을 재정비하고 연대와 투쟁의 힘을 모아나가야 할 때입니다.**

"사용자의 유연근무제 확대·악용 시도에 맞서 노동자의 '노동시간 주권' 확보해야"

주52시간 상한제 시행과 무력화 시도

2018년부터 근로기준법 개정으로 주52시간 상한제가 시행되었음에도, 2019년 기준 우리나라의 연평균 노동시간은 1,957시간으로 OECD 주요 회원국 중 3번째로 높으며, OECD 국가 전체의 평균 (약 1600시간)보다 길게 초장시간 노동이 이루어지고 있습니다.

이렇듯 장시간 노동이 개선되고 있지 않은 이유는 정부가 주52시간 상한제를 시행하면서, 기업주와 사용자단체의 요구사항을 적극 반영하여 노동시간 상한 규제를 완화시키는 조치들을 시행한 것과 관련이 있습니다.

정부는 주52시간 상한 개정법 시행과 동시에 계도기간을 부여하여 법위반에 대하여 처벌을 유예하였고, 2020년 1월에는 특별연장근로 인가사유를 확대하여 주52시간 상한 규제가 무색하도록 만들었습니다. 게다가 작년 말에는 탄력적 근로시간제 단위기간을 기존 최대 3개월에서 6개월로 늘리고, 선택적 근로시간제 정산기간을 늘리는 등 유연근로시간제를 확대하는 근기법 개정안이 국회를 통과하였습니다.

임·단협 시 예상되는 사용자의 유연근무제 확대·악용 시도, 노동조합의 '노동시간 주권(=노동시간 통제권)' 확보 필요성

탄력근로제는 물량 증감 등 사용자의 필요에 따라 일정주기로 노동시간을 증감시켜 노동자에게는 연속적인 장시간 압축노동으로 인한 건강 위협 및 가산수당 미지급으로 인한 임금손실 문제가 발생하게 됩니다. 개정법에 따라 6개월 단위 탄력근로제를 실시하는 경우, 최대 6개월 연속으로 1주 64시간(52+12)의 초장시간 노동을 하는 것도 이론적으로 가능합니다. 특별연장근로 인가사유가 시행규칙 개정에 따라 대폭 확대되었고 인가·활용 기간도 연장되었는데, 특히, '통상적이지 않은 업무량 폭증 사유' 등은 사용자에 의해 악용될 위험이 큽니다. 실제로, 2020년도 3분기까지의 특별연장근로 인가건수는 3,279건으로 인가사유 등을 확대하기 전인 2018년(204건)보다 16배 이상 증가하였습니다.

이렇듯 사용자가 주52시간 규제를 피하기 위해 유연근무제를 적극 악용할 것이 예상됩니다. 이에 맞서 노동조합은 조합의 '합의' 없이는 유연근무제를 실시하지 않도록 하며, 불가피하게 유연근무제를 실시하는 경우에도 노동자 건강권 보호 조치를 의무화하고 임금보전방안을 도입하고, 연장노동을 포함하여 총노동시간 상한을 제한하는 등 노동시간에 대한 통제력을 확보하는 것이 중요합니다.

탄력근로제 단위기간 확대 등 근기법 개정에 따른 시행령·시행규칙 개정안 주요내용

✓ 3개월 초과 탄력근로제 및 선택근로제 관련

- 근로일 간 연속 11시간 휴식 시간 부여의 예외(법 제51조의 제2 항, 제52조 제2항 제1호)로 아래 사유를 규정(선택근로제도 동일)
  ①재난 또는 이에 준하는 사고의 예방 및 수습 ②인명 보호 및 안전 확보를 위해 필요한 경우 ③그 밖에 ①②에 준하는 사유가 발생한 경우
- 탄력근로제 도입 시 근로자대표와의 서면합의 사항(법 제51조의 2 제1항)으로 "서면합의의 유효기간"을 규정(현행 3개월 단위와 동일)
- 법 제51조의2 제 5항에 따른 사업주의 임금보전방안 마련 및 신고의무 관련하여, 고용고용노동부 장관이 사업주에게 임금보전방안을 제출하도록 하거나 직접 확인할 수 있도록 함(현행 3개월 단위와 동일). '임금보전방안 신고서' 서식 마련(시행규칙안).
- 임금보전방안 신고 의무 위반 시 500만원 이하의 과태료 부과(법 제51조의2 제 5항) 규정에 따라 과태료 부과 세부 기준을 마련(1차 80, 2차 150, 3차 300만원).

[문제점] 정부는 지난 시행규칙 개정을 통해 특별연장근로 인가사유를 대폭 확대한 바 있습니다. 이번 시행령·시행규칙 개정안은 대부분 개정법의 취지 내에서 법이 위임한 일부 사항을 구체화한 것으로 문제되는 점은 다음과 같습니다. 시행령 안은 근로일 간 연속 11시간 휴식 시간 부여의 예외 사유에 인명 보호 또는 안전 확보 사유를 포함하였으나, 이는 상시·지속·필수적 업무인 만큼 통상적 근로로 대처해야하므로 이를 예외 사유로 하는 것은 건강권 보호 조치를 후퇴시키는 것입니다. 임금보전방안 신고 의무 위반시 과태료 부과는 3개월 초과 탄력적 근로시간제에 한하며 근로자대표와의 서면합의가 있으면 신고 의무를 면하게 되는데, 시행령 안은 과태료마저 낮아 제도 실효성이 의문시 됩니다.

✓ 탄력적 근로시간제 도입 및 단위기간 확대 대응

탄력근로제는 특정 근무일 및 특정 주의 노동시간을 연장시키는 대신 다른 특정 근무일 및 특정 주의 노동시간을 단축시킴으로써, 일정기간(단위기간)의 평균 노동시간을 법정근로시간(1주 40시간)내로 맞추는 제도입니다(근기법 제51조, 제51조의2). 종전에는 단위기간 2주 이내, 3개월 이내가 가능하였으나 개정법에 따라 3~6개월 단위 탄력근로제가 가능하게 되었습니다. 탄력근로제가 적용되면 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않는 범위에서 특정일 또는 특정주에 법정근로시간을 초과하여 근무하는 것이 허용되고, 사용자는 그 초과 근무에 대하여 가산수당을 지급하지 않아도 됩니다(단위기간을 평균하여 1주 40시간 초과시는 가산수당 지급해야 함).

1. 탄력적 근로시간제는 반드시 임·단협을 통해 실시(선택적 근로시간제도 동일)

- 탄력적 근로시간제(단위기간 3개월 이내 및 3개월 초과) 도입요건은 '근로자대표와의 서면합의'이고, '근로자대표'란 근로자의 과반수로 조직된 노동조합 또는 근로자 과반수를 대표하는 자(근로자 과반수 노조가 없는 경우)입니다. 이 요건을 갖추지 못한 탄력적 근로시간제 도입은 무효입니다.
- 조합원의 소정근로시간 및 근무형태 변경은 단체협약상 핵심 노동조건이므로 이를 변경하는 탄력적 근로시간제는 반드시 노동조합과의 합의를 통해 실시하도록 하는 규정을 임·단협에 포함하여 합의 없는 제도 시행은 무효라는 점을 분명히 합니다.
- 근로자 과반수 노조가 아니더라도 조합원에게 효력을 미치려면 노동조합의 동의가 필요하며, 단협을 통해 이미 도입된 탄력적 근로시간제 적용을 배제시킬 수 있습니다. 취업규칙 변경이나 근로자대표와의 서면 합의로 조합원에게 탄력적 근로시간제를 적용할 수 없다는 규정을 도입하도록 합니다.

2. 노사협의회 근로자위원 등과의 합의를 통한 유연근로제도 도입 저지

- '노사협의회 의결'만으로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없습니다(근로기준팀-8048, 2007. 11. 29.).
- 노사협의회 근로자위원이 전체근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없습니다(근로기준정책과-2072, 2015. 7. 1.)
- 사업 또는 사업장 내 일부 부서에만 탄력적 근로시간제를 도입하고자 하는 경우에도 사업 또는 사업장 전체 단위 '근로자대표'와의 서면합의가 필요합니다(근로기준팀-8048, 2007. 11. 29.)

3. 임금저하 금지 및 임금보전방안 마련

- 사용자는 탄력적 근로시간제 도입시 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 마련할 의무가 있습니다(근기법 제51조 제4항, 제51조의2 제5항).
- 이에 따라 탄력적 근로시간제 도입으로 기존 임금을 저하시킬 수 없다는 규정을 도입하는 한편, 도입시 수당 신설, 가산임금 할증률 인상, 법정기준시간(1일 8시간, 1주 40시간) 초과 시간에 대한 가산수당 지급 등 구체적 임금보전방안을 마련합니다.

4. 노동시간 변경 제한

- 개정법은 3개월 초과 탄력적 근로시간제의 경우 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생하면 근로자대표와의 '협의'만으로 '단위기간의 주별 근로시간'을 변경할 수 있도록 하고 있습니다(근기법 제51조의2 제4항). 따라서 '업무량 급증' 등의 사유를 배제하여 근로시간 변경 사유를 제한하고 사용자가 노동조합 '합의' 없이는 '주별 근로시간'을 변경할 수 없도록 해야 합니다.
- 또한, 개정법은 변경된 근무일별 근로시간을 '1일' 전에만 통보해도 무방하도록 규정하고 있으므로, 노동자 건강권 보호를 위해 적어도 변경된 근무일 개시 7일 전까지 통보하도록 해야 합니다.
- 3개월 미만 단위의 경우에도 노조의 '합의' 없이는 근로일 및 근로일별 근로시간을 변경할 수 없도록 합니다.

5. 실질적인 노동자 건강권 보호조치 확보(선택적 근로시간제도 동일)

- 개정법은 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입시 근무일간 11시간 연속휴식부여를 의무화하고 있는 만큼, 단위 기간에 관계없이 탄력적 근로시간제 도입시 '11시간 연속휴식' 보장을 의무화할 필요가 있습니다.
- 개정법은 천재지변 등 11시간 연속휴식 부여의 예외 사유를 정하고 있는데, 단체협약으로 예외 사유를 제한하거나, 1주간의 예외 한도를 정하거나, 연속휴식 시간 중에 근무하는 경우 그에 상응하여 유급휴가를 부여하는 등의 보호조치를 도입하도록 합니다.
- 1일, 1주, 1달 등을 단위로 실노동시간 상한을 정해 장시간노동을 제한하도록 합니다. 1일 10시간, 1주 60시간을 상한으로 하고, 1주 52시간 근무는 최대 2주를 초과할 수 없도록 하고, 단위기간 동안 연장근로시간 총량의 상한을 정하는 등의 조치를 도입할 수 있습니다.

✓ 특별연장근로 인가제도 대응

특별연장근로 인가제도란 특별한 사정이 있는 경우, 고용노동부장관의 인가와 노동자의 동의를 받아 1주 12시간의 범위 내에서 1주 52시간을 초과(1주 총 근로시간 64시간 이내)하는 연장노동을 허용하는 제도입니다(근기법 제53조 제4항). 특별한 사정에는 재난, 인명보호뿐만 아니라 업무량 급증, 연구개발 사유까지 포함됩니다(시행규칙 9조 1항).

1. 특별연장근로 인가신청은 노동조합 '합의'를 통해 시행

- '개별 노동자의 동의'만으로 특별연장근로 인가신청을 하지 못하도록 제한해야 합니다.
- 특별연장근로 인가기간 및 시간에 대해서도 노사합의를 통해 범위를 제한하도록 합니다. (ex. 연구개발 사유의 경우 인가기간은 1회 최대 3개월이며, 고용노동부 심사 후 연장 허용)
- 특히, 통상적인 시설·설비고장, 업무량 폭증 등의 사유의 경우 특별연장근로 인가신청을 할 수 없도록 노사합의로 이를 적극 제한할 필요가 있습니다.

2. 노동자 건강권 확보조치

- 법 시행규칙(제9조 제4항)의 '지방고용노동관서의 장은 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다'는 규정은 실효성이 없습니다.
- 따라서, 1주 6시간 이내로 특별연장근로시간의 상한을 정하거나, 근로일 간 11시간 이상의 연속휴식 시간을 부여하는 등의 조치를 도입해야 합니다.

✓ 사업장 밖 간주근로시간제 대응

간주근로시간제는 노동자가 출장 그 밖의 사유로 노동시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근무하여 노동시간을 산정하기 어려운 경우, 근로자대표와 서면 합의로 정한 노동시간을 근무한 것으로 인정하는 제도(근기법 제58조)입니다.

1. 노동시간 산정이 가능한 경우에는 도입 저지

- 간주근로시간제는 실제 노동시간 산정이 어려운 경우에 한하여 실시될 수 있으므로, 사용자의 구체적 지휘·감독이 이뤄지는 경우에도 단지 사업장 밖에서 근무한다는 이유로 연장근로수당 회피 수단으로 악용되지 않도록 유의해야 합니다.

2. 노동조합과의 '합의'를 통해 실시하도록 하고, 도입 시에는 대상업무 및 근로조건 등에 관해 상세히 정해야 함

- '근로자대표와의 서면합의'가 도입요건이 아니고, 노동자 개별 동의만으로 실시 가능하므로, 노동조합의 '합의' 없이는 도입할 수 없도록 해야 합니다.
- 도입 시 적용 범위(업무, 노동자), 합의의 유효기간, 휴게, 연장·야간·휴일노동 및 가산임금 등 근로조건 사항에 대해 노사합의로 상세히 정해야 합니다(법상 '근로자대표와의 서면합의'로 정하도록 하는 사항은 몇 시간을 근무한 것으로 간주할 것인지 뿐임).

최신 판례 • 판정

유성기업 어용노조, 주체성 자주성 없어 설립 무효 판결

대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다51610 판결

[사실관계] 유성기업은 민주노조를 파괴하기 위해 노무법인 '창조컨설팅'의 자문에 따라 '제2노조'를 출범시키고 복수노조 제도를 이용해 노조를 탄압해왔습니다. 이에 2013년 금속노조 유성 지회는 회사가 주도하여 만든 노조는 자주성과 주체성이 없으므로 행정 신고를 마쳤더라도 그 설립은 무효라며 소송을 제기하였습니다. 원심은 이를 받아들였고, 대법원도 이 판결을 확정하였습니다.

[판단요지 및 의의] 대법원은 "사용자의 부당노동행위에 의해 노동조합이 설립된 것에 불과하거나, 노동조합이 설립될 당시부터 사용자가 위와 같은 부당노동행위를 저지르려는 것에 관하여 노동조합 측과 적극적인 통모, 합의가 이루어진 경우 등"은 헌법 제33조 제1항과 노동조합법 제2조 제4호가 정한 실질적 요건에 어긋나 그 노조는 노동3권을 향유할 수 있는 주체가 될 수 없다고 보았습니다. 설립 신고가 끝난 뒤라 하여도, 위와 같은 하자가 해소되거나 치유되는 등 특별한 사유가 없는 한 그 노조의 설립은 무효라는 것입니다. 이번 판결로 향후 사용자들이 복수노조 제도를 악용하기 위해 어용노조를 만드는 시도가 어느 정도 제동이 걸릴 수 있게 되었습니다.

무노조경영을 위해 협력업체 폐업 유도·지시한 삼성 임원 부당노동행위 등 유죄

대법원 2021. 2. 4. 선고 2020도11559 판결

[사실관계] 검찰 조사 결과, 삼성이 미래전략실이 주체가 되어 무노조 경영을 위해 노조파괴 공작을 체계적으로 기획한 것이 드러났습니다(소위 '그린화 전략'). 삼성전자는 특히 협력업체에서 근무하는 노동자들로 구성된 삼성전자서비스지회를 와해시키기 위해, 협력업체 폐업 유도·조합원 재취업 방해·노조탈퇴 종용·단체교섭 지연·조합원 사찰 등 온갖 불법적 수단을 동원했습니다. 이에 대해 1심과 2심에 이어 대법원도 노동조합법 위반·개인정보보호법 위반·근로기준법 위반 등의 유죄 판결을 내렸습니다.

[판단요지 및 의의] 삼성의 조직적 무노조경영을 위한 불법행위가 대법원 판결을 통해 인정되었다는 점에서 큰 의미가 있습니다. 또, 해당 판결에서 대법원은 삼성전자서비스 지회의 조합원들에 대해 직접 고용관계에 있지 않은 '삼성전자서비스'도 구 노동조합법 제81조 4호의 부당노동행위의 주체인 사용자 지위에 있는 것으로 보았습니다. 즉, 삼성그룹의 지시에 따라 '삼성전자서비스'가 해운대의 협력업체에 대해 폐업을 지시·유도한 것은 사용자의 노동조합 조직·운영에 대한 지배·개입이 된다는 것입니다.

손해를 얼마나 어떻게 보았는지 구체적 증명 못하면 파업 손해배상책임 못 물어

청주지방법원 충주지원 2021. 2. 18. 선고 2019가합5826 손해배상(기)

[사실관계] 일진다이아몬드 지회는 2019. 6. 26. 임금·단체협약을 요구하며 전면파업에 들어갔는데, 사측은 이 쟁의행위로 영업손실이 5억 원 발생했다며 손해배상청구소송을 제기했습니다. 사측은 일부 조합원들이 사측 관리자나 비조합원들 사이에서 벌인 몸싸움이나 욕설, 벽보 부착, 낙서 행위, 업무시간 중의 구호 제창, 출근하는 비조합원을 둘러싸고 진행한 선전전 등이 업무방해의 불법행위에 해당한다며 이를 근거로 노동조합과 지회 간부들에게 터무니없는 손해배상 책임을 물었습니다.

[판단요지 및 의의] 법원은 노동조합이 주도한 쟁의행위 자체의 정당성과 그 파업 중 벌어진 개개 행위의 정당성은 구별해야 한다는 것을 전제로, 파업에 참여한 일부 근로자가 폭력행위 등 위법행위를 하였다고 해도 이로 인해 전체 쟁의행위가 모두 불법적인 것이 되지는 않음을 확인하였습니다. 이에 비추어 볼 때, 법원은 사측이 문제 삼는 조합원들의 폭력행위 등은 모두 개별 행위로서 각 행위가 어떻게 얼마만큼의 회사 손실로 이어졌는지를 구체적으로 증명해야만 배상책임이 인정될 수 있다고 하였습니다. 손해에 대한 증명 책임을 강하게 부과함으로써, 사측이 노조 압박을 위해 무분별하게 손해배상 소송을 거는 일에 제동을 건 것입니다.

최신 판례 • 판정

노동자가 알았더라도, 서면통지에 아예 해고사유가 빠져있다면 그 해고는 무효

대법원 2021. 2. 25. 선고 2017다226605 판결

[사실관계] 회사와 기간의 정함 없이 고용계약을 새로이 체결하고 근무 중이었던 노동자에게, 회사가 계약종료통지서를 보내며 종료 사유나 별도 근거 규정에 대해 전혀 기재하지 않았습니다. 그럼에도 노동자가 계약 종료 사유가 무엇인지 개인적으로 알고 있었다면, 이는 근로기준법 제27조가 정한 해고 시 서면 통지 및 해고 사유 기재 원칙을 위반하지 않은 것인지 문제가 되었습니다.

[판단요지 및 의의] 원심은 다른 사건에 대한 대법원 판결을 근거로 "해고사유를 **상세하게** 기재하지 않았더라도" 노동자가 해고사유를 구체적으로 알고 있었다면 그에 대한 대응이 가능한 바, 근로기준법 제27조를 위반한 것으로 볼 수 없다고 판결하였습니다. 그러나 대법원은 이 사건의 경우 "해고사유가 **전혀** 기재되어 있지 않으므로" 근로기준법 제27조 위반으로 해고는 무효라고 하였습니다. 노동자가 해고 사유를 알고 있더라도, 그 사유에 대해 전혀 기재하지 않은 해고 서면 통보는 위법하다는 판단입니다.

기업이 스스로 신청해 청원경찰을 배치했다면, 사실상 사용자로 봐야

대전지방법원 2021. 2. 3. 선고 2019구합108267 판결

[사실관계] 대우조선해양은 청원경찰법에 따라 지방경찰청장에게 승인을 받아, 자신의 자회사에 소속된 청원경찰을 회사 시설 경비 목적으로 '임용', 배치하였습니다. 그러던 중, 자회사가 경영 상 어려움을 이유로 위 청원경찰들 중 13명을 해고하였고, 이에 해고된 청원경찰들은 대우조선해양이 실질적인 사용자라며 부당해고 구제신청을 하였습니다.

[판단요지 및 의의] 지방노동위원회는 청원경찰들에 대해 구제 결정을 내렸으나, 중앙노동위원회는 이를 인정하지 않았습니다. 이에 대해 법원은, 청원경찰법에 따른 회사('청원주', 이 사건에서는 대우조선해양)의 청원경찰 '임용' 행위는 공법상 행위인 동시에 "사법상 근로계약을 창설하는 것"이라며 청원경찰들과 대우조선해양 간에 묵시적 근로계약관계가 성립하였다고 보았습니다. 따라서, 대우조선해양이 해고에 대한 법적 절차를 전혀 거치지 않은 이 사건 해고는 모두 무효가 되었습니다. 비정규직 신분의 청원경찰들에 대해 그들을 실제 사용하는 기업이나 공공기관이 사용자 지위에 있다는 점을 인정한 판례로서 의미가 있습니다.

포스코 광양제철소 사내하청노동자들에 대한 불법파견, 또 인정

광주고등법원 2021. 2. 3. 선고 2019나21018 판결

포스코 사내하청 노동자 44명에 대해 불법파견을 인정하고 정규직으로 전환하라는 고등법원 판결입니다(1심 노동자 패소 파기). 해당 노동자들이 일하는 압연공정은, 반제품을 여러 형태로 가공하는 업무로서 제철 제조를 위한 공정의 여러 단계 중 일부입니다. 법원은 해당 노동자들이 정규직 노동자들과 분업·협력하여 연속적 인 공정에서 일하고 있고, 포스코로부터 작업표준서와 전산관리시스템 등에 의해 사실상 업무 지시와 근태관리를 받아왔다는 점, 하청노동자들이 속한 업체들에 전문성이나 독자성이 없다는 점 등을 불법파견의 근거로 보았습니다. 현재 포스코 사내하청지회 조합원 중 총 770여 명이 불법파견 소송 중에 있고, 이 사건 3차 소송을 포함해 1·2차 소송은 항소심 승소 후 대법원에, 4차 소송은 1심 승소 상태에 있습니다.

대표노조의 임금교섭 백지위임은 소수노조에 대한 공정대표의무위반

중앙노동위원회 2021. 1. 20. 중앙2020공정28 판정

한국타이어앤테크놀로지의 어용노조인 '한국타이어노조'는 교섭대표노조의 지위를 확보한 뒤, 코로나 위기 극복에 협조한다는 명분으로 임금교섭을 회사에 백지위임하였습니다.

이러한 행위에 대해 지방노동위원회는 문제가 없다고 보았으나, 중앙노동위원회는 소수노조에 대한 공정대표의무 위반이 맞다고 인정하였습니다.

3.8 여성의 날 기념 : 성차별에 맞서는 금속노조 여성노동자들

INTERVIEW

황미진 구미지부 KEC지회장

KEC 여성노동자들이 받는 차별

채용·승격차별, 이로 인한 임금차별이 있습니다. KEC의 임금체계는 J1, J2, J3, S4, S5등급 그리고 연봉제입니다. 같은 공고 출신이라도 남성은 J2, 여성은 J1으로 채용합니다. 등급별 임금격차가 크게 설계되어 있어 시작부터 남녀 임금 격차가 커집니다. 승격에 있어서도 인권위 시정 권고 전까지 남성은 모두 S등급으로 올라갔지만 여성은 J3 이상으로 올라갈 수 없었습니다.

KEC지회와 2노조 간 차별도 있습니다. 2010년 파업 전에는 인사고과에서 전 조합원 누구도 C, D를 받은 적이 없었으나, 파업 철회 복귀 후 지회 조합원은 묻지마 C를 받았고, 이후 2년간 승격, 승급에서 배제되었습니다. 2020년, 2021년에는 인권위 시정 권고에 따라 여성 조합원을 S등급으로 승격시켰지만, 문제 제기한 KEC지회가 아닌 2노조 여성 조합원 4명만 승격되면서 노조 차별로 이어졌습니다.

검찰의 남녀 승격 차별 무혐의 처분에 대하여

50년간 자행된 채용·승진·승격차별을 관행이 했다는 것은 귀신이 했다는 것과 같은 소리입니다. 지난 국정감사에서 황창섭 KEC 대표는 "죄송하다. 시정을 위해 노력하겠다."고 답했는데, 검찰의 논리대로라면 황창섭은 그 자리에서 "우리는 책임이 없다. 관행에 책임을 물으라."고 답했어야 합니다. 검찰의 이런 논리는 사업장 내에서 벌어지는 성차별의 심각성에 대한 몰이해와 무지의 결과이자, 사업주에게 면죄부를 주기 위한 궤변이라고 생각합니다.

노동현장에서 성차별을 없애기 위해 한 일은

기존 체계에 따르면 고과를 잘 받지 못하면 승급하지 못하고 임금도 오르지 못합니다. 이에 지회는 임금체계를 단순화해 근속에 따라 호봉이 오르는 단일호봉제를 만들고, 임금체계 개편을 위해 회사와 2노조에게 임단협을 요구하고 있습니다. 남성 들은 처음에는 이에 대해 무관심하거나 부정적인 태도를 보였지만, 전 조합원을 대상으로 간담회와 설명회를 하며 '이걸 해야 매년 남녀 모두 임금 상승효과가 있다' 고 설득한 결과 지금은 차별을 인식하고 있고 단일호봉제도 받아들였습니다.

또한 2018년부터 KEC의 차별을 알리기 위해 3.8 여성의 날 행사를 진행했습니다. 처음에는 남녀 조합원 모두 '이걸 굳이 해야 하나? ' 라는 생각을 했지만, 그런 조합원 모두를 참여시키는 것이 목표였습니다. 남성에게는 여성을 응원하는 메시지를, 여성 에게는 차별이 없기를 바라는 메시지를 받고, 모두에게 장미꽃과 빵을 나눠주었습니다. 지금은 KEC의 모든 노동자들이 3.8 여성의 날 만큼은 차별에 대해 생각하고 마음을 모으는 날이 된 것 같습니다.

성차별 문제 해결에 있어 전하고 싶은 말

여자는 이래야 하고 남자는 이래야 한다는 말을 듣고 살아왔습니다. 그래서 문제가 생기면 남녀로 싸우게 되고, 노동자가 단결하지 못하는 것 같습니다. KEC지회는 차별은 자본의 노동착취라는 생각으로 남녀를 떠나 노동자 모두를 위한 방안을 고민합니다. 금속노조가 앞장서서 성차별을 없애기 위한 사업계획을 강화하길 바랍니다.

금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5 경향신문사 별관 3층 전화 (02)2670-9500 I 팩스 (02)2679-1790
경남사무소 창원시 성산구 마디미서로 64 노동회관 202호 전화 (055)262-3984 팩스 (055)262-3985
충남사무소 아산시 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호 전화 (041)910-1414 I 팩스 (041)910-1419
울산사무소 울산 남구 번영로 173 성문빌딩 4 층 전화(052)266-8001 I 팩스 (052) 257-3095