

# 금속법률

발행처 전국금속노동조합법률원

전화 02-2670-9500

팩스 02-2679-1790

## 개정노동법에 대해 노동부가 말하지 않는 것들 - ILO 협약에 온전히 부합하는 노동법 후속 개정이 필요하다



▲ 지난해 말 진행된 양대노총 노동법 개악안 철폐 및 ILO 핵심 협약 비준 촉구를 위한 기자회견, 일부 개악안은 폐기되었지만 문제는 남아있습니다.

최근 고용노동부는 개정 노조법(2021. 7. 6. 시행)에 대한 ‘설명자료’를 발표했습니다. 법 개정으로 “30년간 계속된 국제사회와의 약속”을 지키고, “노동존중사회 실현을 위한 핵심과제가 이행”되었다고 합니다. 그러나 개정법에는 ILO가 지속적으로 개선을 권고한 사항들이 빠졌고, 오히려 노동3권을 무력화하기 위한 시도가 포함 되어 있습니다(자세한 내용은 지난 해 <금속법률> 12월호를 참고).

노조법을 보조하기 위해 고용노동부가 2021. 3. 17. 입법예고한 시행령 개정안도 문제입니다. ILO 협약에 반할 뿐 아니라, 특히 복수노조 제도의 문제점을 더 키우고 있습니다. 이번 <금속법률>에서는 고용노동부 개정 노조법 설명자료와 시행령 개정안의 문제점들을 짚어봅니다.

### 개정 노조법을 통해 노사관계의 실질적 자율성이 확대된다?

고용노동부는 설명자료를 통해 이번 노조법 개정으로 “노조 조합원의 자격, 임원 자격 등에 대한 자율성이 확대”되고 “국가에 의한 과도한 노사관계 개입이 대폭 축소”되었다고 주장합니다. 그러나 개정법은 해고자의 기업별 노조 가입을 허용하였지만 여전히 임원과 대의원 자격은 가질 수 없도록 하고 있는데, 이는 ILO 권고 위반입니다.

또, 개정법은 근로시간면제한도를 초과하여 지급하기로 한 노사합의는 무효임을 명문화하고, 근로시간면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 것을 부당노동행위로 처벌되도록 하는 등 여전히 노조 전임자 급여지급 문제에 관하여 국가가 법률로 개입하는 제도를 그대로 두고 있습니다. 전임자 급여에 관해 국가 개입 대신 노사자율에 맡기라는 ILO 권고를 위반한 것입니다.

## 상당한 교섭비용과 노사갈등 방지?

노동부는 그 동안 “교섭비용과 노사갈등”을 고려하여 “단체협약 유효기간 상한을 기존 2년에서 3년으로 연장할 필요성”이 있다고 합니다. 단체교섭 요구와 파업은 노조의 중요한 무기입니다. 교섭주기가 늘어나면 노동자들은 사용자의 의사결정에 효과적으로 개입할 수 있는 수단을 잃고, 노사협의회 등에서 들러리 역할을 하는 상황에 더 많이 놓이게 됩니다.

## 결사의 자유 원칙에 부합?

노동부는 ILO 권고에 따라 “결사의 자유 원칙에 부합하도록 노동관계법을 개정”하였다고 자평합니다. 그러나 개정법은 여전히 노동부가 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등을 ‘근로자가 아닌자(노조법제2조제4호 라목)’ 로 보고 노조설립신고서를 반려하거나 필증 교부를 지체할 수 있도록 하고 있어, 특수고용노동자의 결사의 자유를 온전히 보장하라는 ILO의 권고 내용에 위반됩니다. 또, 개정법은 원청회사를 상대로 한 하청노동자들의 파업할 권리 등 ILO가 수 차례 개선을 권고했거나 명백히 ILO 기준에 위배되는 사항들에 대해서는 완전히 외면했습니다.

## 노사관계의 특수성을 반영하여 현장 부작용을 최소화?

고용노동부는 “개별 국가의 특수성과 현실”을 고려해 “기업별 교섭관행 특성을 고려한 보완방안을 개정내용에 반영하였다”고 주장합니다. 진실은 개정법이 기업주들의 ‘현장 부작용’에 대한 우려를 반영해 기업별 노사관계를 고착 시키는 제도들을 포함시켰다는 것입니다.

① 해고자는 기업별 노조 임원과 대의원 자격이 없으며, ② 종사자와 비종사자를 구분하여 비종사자는 ‘사용자의 효율적인 사업장 운영에 지장을 주지 않는 범위’에서만 조합활동을 하도록 차별하고, ③ 근로시간면제한도 결정, 교섭창구단일화절차, 쟁의행위 찬반투표에서 비종사자는 배제되며, ④ 기업별 교섭을 강제하는 교섭창구단일화제도 등도 살아남았습니다.

## 사용자의 사업장 출입권 보장, 비파업근로자의 일할 권리 존중?

개정법은 ‘사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태’의 쟁의행위 금지 조항을 신설하였는데, 이는 “사용자의 사업장 출입권, 비파업 근로자의 일할 권리 등도 함께 존중되어야” 하기 때문이라고 합니다. 애초 법 개정안은 쟁의행위 시 주요 업무시설에 대한 전부 또는 일부 점거를 금지하여, 판례에 의해 인정되어 오던 부분적·병존적 점거마저 금지하는 내용이었습니다. 이 부분은 다행히 삭제 되었지만, 어쨌든 금지하는 쟁위행위 형태를 조문으로 명문화한 것은 우려스럽습니다.

## 복수노조 제도 문제 확대하고 노조 활동 개입하는 입법예고 시행령

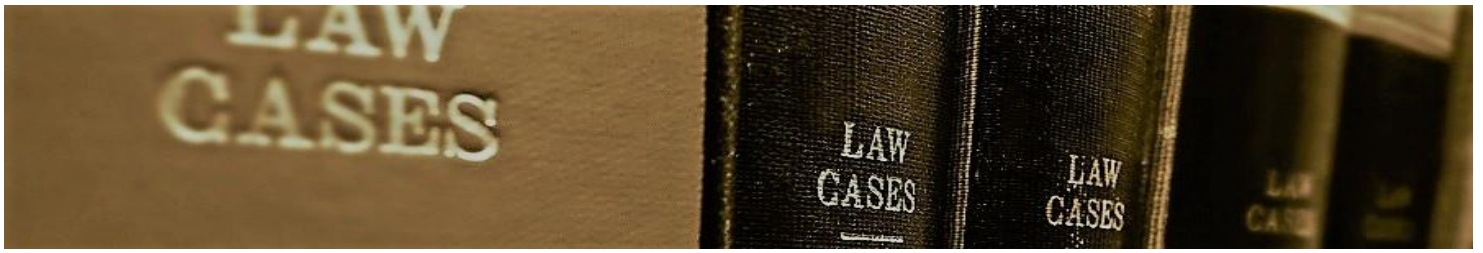
한편, 개정 노조법을 위한 시행령 개정안은 개별교섭에 대한 사용자의 통제력을 강화시켜 복수노조 교섭창구단일화 제도의 문제점을 확대하였습니다. 개정안은 개별교섭의 경우에도 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우 새로운 교섭창구단일화 절차를 거칠 수 있도록 하여, 개별교섭에 대한 사용자의 통제력과 선택의 여지를 키웠습니다. 민주노조가 다수 노조면 개별교섭으로 시간을 끌고, 그사이 어용노조를 육성·강화하여 교섭대표노조로 세우는 등 민주노조의 교섭권을 제한·박탈하는 꼼수를 더 편하게 쓸 수 있게 된 것입니다.

이 외에도, 시행령 개정안 제9조 제2항은 법외노조통보 조항은 삭제하였지만 행정관청의 시정요구는 여전히 남겨두고 있습니다. 이는 자유로운 노동조합 활동에 대한 개입·간섭으로 ILO 제87호 협약에 반합니다. 또 시행령 개정안은 개정 노조법 내용에 따라 ‘비종사자 조합원’ 을 차별하고 있습니다.

마지막으로, 시행령 개정안은 근로시간면제심의위원회를 경사노위 산하로 옮기도록 한 개정 노조법에 따라 경사노위 위원장이 심의위원회 위원을 위촉하도록 하고 있습니다. ILO 기준과 달리 여전히 전임자 급여 지급에 국가가 관여하도록 한 것입니다.

한편, 지난 2021. 3. 24. 국회는 ‘근로기준법’, ‘임금채권보장법’, ‘산업안전보건법’, ‘산업재해보상보험법’, ‘고용보험 및 산재보험의 보험료 징수 등에 관한 법률’, ‘근로자퇴직급여보장법’, ‘외국인근로자의 고용 등에 관한 법률’ 개정안을 통과시켰습니다. 그 주요 내용을 살펴보겠습니다.

	개정 내용	관련 조항	해설
근로기준법	<p><b>[직장내 괴롭힘 금지제도 강화]</b></p> <p>① 사용자의 조치의무 강화 : 사용자는 직장 내 괴롭힘 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 “지체 없이 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시”하도록 함</p> <p>② 비밀유지의무 신설 : 직장내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고받은 사람, 조사과정에 참여한 사람은 조사과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하는 것은 금지함 (위반 시 500만원 이하의 과태료)</p> <p>③ 사용자 등에 대한 제재 신설 : 사용자(사용자의 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업장의 근로자인 경우 포함)가 직장 내 괴롭힘을 한 경우 1천만원 이하의 과태료 부과</p> <p>④ 각종 제재규정 신설 : 사용자가 직장 내 괴롭힘 행위의 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않거나 조사과정에서 알게 된 피해를 누설하는 경우 500만원 이하의 과태료 부과</p> <p><b>[시행일]</b> 공포후 6개월이 경과한 날부터 시행. 단, 제 76조의3 제2항 및 제7항의 개정규정은 이 법 시행 후 발생한 직장내 괴롭힘의 경우부터 적용.</p>	<p>76조의3 제2항</p> <p>76조의3 제7항 신설</p> <p>116조 제1항</p> <p>116조 제2항</p>	<p>① 직장 내 괴롭힘 신고나 인지 시 사용자의 조치의무가 기존에는 “지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사”를 실시하도록 하였던 규정을 개정하여 “지체 없이” “당사자를 대상”으로 “객관적으로 조사”하도록 하였음. 사용자의 조사의무를 구체화시키고 편향적인 조사를 금하며 조사의무 이행 여부를 판단하기 쉬워지는 등 사용자 조치 의무를 강화함</p> <p>② 비밀유지의무가 신설됨으로써 피해자 등이 안심하고 사내 신고 및 조사 절차를 활용할 수 있도록 함</p> <p>③ 사용자의 친족인 근로자에 의한 직장 내 괴롭힘을 특별히 규정하였고, 이들과 사용자에 의한 직장 내 괴롭힘의 경우에 1천만 원 이하의 과태료를 부과하여 제재를 강화함</p> <p>→ 여전히 한계가 많지만, 이번 근로기준법 개정을 통해 직장 내 괴롭힘 제도가 이전보다 보다 강화되었습니다. 직장 내 괴롭힘을 없애기 위하여는 발생 후 시정조치를 강화하고 제재를 가하는 것도 중요하지만 인권보호 및 존중의 직장문화를 만들어가는 것이 진정 필요한 일입니다. 이를 가능케 하는 것은 결국 민주적인 노동조합에 의한 사용자 감시와 견제입니다.</p>
	<p>① 대학(원) 실험실 학생연구자 산재보험 당연 적용</p> <p>② 산재다발사업장 개별실적요율 개편 : 재해발생에 있어 원청의 책임이 있는 경우 원청의 보험료가 할증되도록 하고 사망사고 등 재해발생 빈도가 높은 대기업 등에 대해서는 보험료 할인폭을 축소</p> <p><b>[시행일]</b> 2022. 1. 1.</p>	<p>산재법 123조의2 신설</p> <p>징수법 15조 3항 개정, 4항 신설, 48조의5 신설</p>	<p>그 동안의 개별 사업장의 산업재해 발생 실적에 따라 산재보험료를 할인 또는 할증하는 “개별실적요율 제도”는 원청의 유해, 위험업무의 외주화를 유인하는 하나의 원인이기도 하였습니다. 사망사고 등이 많은 대기업이 위험을 외주화하는 방법으로 자기 사업장의 산재발생실적을 낮추어 과도한 보험료 할인 혜택을 받기도 하였습니다. 원청의 책임을 보다 강화하는 개정입니다.</p>



	개정 내용	관련 조항	해설
산업안전보건법	<p>[건강장해 예방조치 및 보호조치 대상 확대]</p> <p>1) 업무과 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등에 노출될 우려가 있는 경우 건강장해 예방 조치 및 보호 조치를 취해야 할 대상을 ‘고객응대근로자’에서 ‘모든 근로자’로 확대</p> <p>2) 건강장해의 원인을 ‘고객의 폭언 등’에서 ‘업무와 관련하여 고객 등 제3자의 폭언 등’으로 확대</p> <p>3) 사업주에게 조치를 요구할 수 있는 사람을 ‘고객응대근로자’에서 ‘모든 근로자’로 확대</p> <p>[시행일] 공포 후 6개월이 경과한 날부터</p>	<p>41조 2항</p> <p>41조 2항</p> <p>41조 3항</p>	<p>그 동안 산업안전보건법은 “고객응대근로자”에 한하여 업무의 일시적 중단 또는 전환 등의 보호조치를 규정하고 있었으나, 이번 개정으로 경비노동자와 같이 고객응대근로자가 아니라고 하더라도 고객 등 제3자의 폭언 등에 노출되는 노동자를 보호대상에 포함시켰습니다.</p> <p>고객 등 제3자의 폭언 등에 노출되는 업무를 수행하는 조합원들의 건강권 보호를 위하여 노동조합은 이 조항을 통해 회사에 적극적으로 요구하는 등 활용하시기 바랍니다.</p>
임금채권보장법	<p>용어 변경 : “체당금” → “체불임금 등 대지급금”</p> <p>① 소액대지급금 지급절차 간소화 : 기존 법원의 확정판결이 있어야만 가능하였으나 고용노동부 장관(지방노동관서)이 발행하는 ‘체불임금 등 사업주 확인서’에 의해 소액대지급금(구 소액체당금)을 지급할 수 있도록 함</p> <p>② 재직자 대지급금제도 신설 : 대지급금의 지급범위에 재직중인 근로자를 포함함</p> <p>③ 그 밖에 대지급금 중복지급 제한 규정, 관계기관에 대한 협조요청, 재산목록 미제출 또는 거짓제출 제재 등을 정비 및 강화함</p> <p>[시행일] 공포 후 6개월이 경과한 날부터 시행. 단, 제 7조 제3항의 개정규정은 2021년 6월 9일부터 시행.</p>	<p>7조</p> <p>1항 5호</p> <p>신설</p> <p>7조의2</p> <p>신설</p> <p>14조 3항,</p> <p>23조,</p> <p>28조,</p> <p>30조 등</p> <p>개정</p>	<p>① 소액 대지급금 지급 시 절차가 법원 확정판결 없이도 일정한 경우 가능하도록 보다 간소화되었습니다. 이에 수령 소요기간이 7개월→2개월로 단축될 것이라고 합니다(노동부 보도자료).</p> <p>② 재직자의 경우에도 소액대지급금제도가 확대 적용되게 되었습니다. 즉, 재직 중 임금체불이 발생하면 소액대지급금 청구를 통하여 체불임금을 노동부로부터 받을 수 있게 됩니다. 다만 저소득 노동자부터 우선 시행됩니다.</p>



	개정 내용
<p>퇴직급여 보장법</p>	<p>① 근로복지공단에 “중소기업퇴직연금기금제도”를 두어 상시근로자 30명 이하 중소기업의 퇴직연금 도입 지원 등 (제23조의2, 제23조의6, 제23조의7, 제23조의8, 제23조의10, 제23조의11, 제23조의14).</p> <p>② 적립금 운용위원회 구성 : <b>확정급여형(DB형) 퇴직연금제도를 도입한 사업(상시 근로자 300명 이상)의 사용자</b>에게 적립금운용위원회를 구성하고 이 위원회를 통해 적립금 운용 목적 및 방법, 목표수익률 등을 정한 적립금운용계 획서를 작성할 의무를 부여(제18조의2). <b>확정급여형퇴직연금제도의 최소적립금 충족 여부를 근로자대표에게 알려 주고 고지 의무 위반 퇴직연금사업자와 최소적립금 부족을 해소하지 않은 사용자에 대해 1천만원 이하의 과태료를 부과(제48조제1항).</b></p> <p>③ 퇴직연금제도 가입자 교육 내실화 : 사용자의 가입자 교육 위탁 기관을 퇴직연금사업자 이외에 전문교육기관 을 포함시킴(제32조제2항. 제3항). 퇴직연금사업자가 가입자에게 적립금의 운용방법을 제시하는 경우 준수하여야 할 구체적인 기준 및 절차 등을 정함(제33조제9항).</p> <p><b>[시행일]</b> 공포 후 1년이 경과한 날부터</p>
<p>외국인 근로자 고용법</p>	<p>① 사용자 교육 의무화 : <b>외국인근로자 고용허가를 최초로 받은 사용자에게 노동법·인권 교육을 의무화하고 위반 시 500만원 이하의 과태료를 부과함(제11조의2 및 제32조 제1항 제2호의2 신설).</b></p> <p>② 취업활동기간 연장 특례 신설 : 감염병 확산, 천재지변 등의 사유로 외국인근로자의 입국과 출국이 어렵다는 인정되는 경우 정책위원회의 심의·의결을 거쳐 외국인근로자의 취업활동기간을 1년의 범위에서 추가로 연장함 (제18조의2).</p> <p>③ 재입국특례자에 대한 재입국 제한기간 단축 : 연장된 취업활동 기간이 끝난 외국인근로자의 재입국 취업제한 기간을 3개월에서 1개월로 단축함(제18조의44) 재입국 특례대상 확대 : 사업장변경을 하였다도 동일 업종 내 근속기간 등 고용노동부 고시로 정하는 기준을 충족한다면 숙련성을 인정하여 재입국 특례를 허용키로 함(제18조 의4).</p> <p>④ 책임 없는 사유로 사업장 변경 시 재입국특례 요건 보완 : 외국인근로자의 책임 없는 사유로 사업장을 변경경우 잔여 취업활동기간이 1년 미만이라도 고용허가를 하는 것이 타당하다고 인정하는 경우 재입국 특례가 가능하도록 함(제18조의4).</p> <p>⑤ 특례고용허가제 허용 업종에 광업 추가 : 동포 외국인력(H-2)을 고용할 수 있는 특례고용허가제 허용 업종에 기존 건설업, 서비스업, 제조업, 농업, 어업 외에 광업을 추가함(제12조제1항2제2호).</p> <p><b>[시행일]</b> 공포 후 6개월이 경과한 날부터. (단, 제18조의2제2항의 개정규정은 공포한 날부터 시행)</p>

# 점거로 회사를 물러서게 한 소수노조 다윗의 싸움

## INTERVIEW

### 김영옥 광주전남지부 호원지회장

지난 3월 16일부터 20일까지, 기아차 부품을 납품하는 광주 호원공장의 생산이 호원지회의 공장 점거로 중단됐다. 그 성과로 몇 달 전 부당하고 됐던 김영옥 지회장도 최근 복직할 수 있었다. 투쟁의 흐름과 성과에 대해 이야기 나누었다.

#### 이번 투쟁의 성과

점거 전 1년 동안 요구했던 것들이 대부분 합의서에 포함되었습니다. 징계철회, 조합활동 보장, 부당노동행위 중단, 점거 농성 참여 조합원 유급 인정과 민형사상 면책, 노조 사무실 제 공과 타임오프, 노동환경개선위원회 개최 등을 약속 받았어요.



#### 어떻게 점거투쟁에 이를 수 있었는지

지난 1년 3개월 동안 회사는 노조와해를 위해 모든 수단과 방법을 동원하였습니다. 하지만 조합원들은 그럴수록 단결해 야만 승리할 수 있다는 것을 더 깊이 깨닫게 되었습니다.

특근과 전업 거부 투쟁, 지회장 단식 투쟁에 이은 조합원 릴레이 단식투쟁, 수많은 간담회와 결의대회 등 하나가 되기 위 해 부단히 노력해 왔습니다.

#### 점거 기간 동안 가장 기억에 남는 순간

회사가 조명을 꺼버린 현장, 어둡고 추운 바닥에서 조합원들 끼리 한 이불을 덮고 자고 서로 챙겨 주는 모습을 보며 가슴 찡했습니다. 혼자 잘 살려야 하는 것이 아니라 모든 노동자들의 삶을 위해 싸운다는 그들을 보며 눈시울이 붉어졌습니다.

#### 이후의 투쟁 계획

회사는 호원노조(교섭대표노조인 어용 기업노조)를 핑계로 대화를 기피하거나 미루고 있습니다. 또, 어용노조를 앞세워 합의를 무력화시키려는 듯합니다. 합의가 이행이 되지 않는다면 강력한 투쟁을 전개할 것입니다. 또, 조합원 확대 사업을 적극 진행해 대표노조 지위를 가져올 겁니다.

#### 전국의 복수노조 사업장 동지들에게

제일 중요한 것은 조합원을 믿고 조합원이 주체가 되어 참여하는 투쟁을 하는 것입니다. 소수노조의 법의 한계, 현장에서 의 한계를 넘어서는 싸움을 해야합니다. 또, 현장 내의 조합 활동에 간하지 말고 노동자들이 사회 구조를 바꾸자는 교육을 해야 흔들리지 않을 수 있습니다. 많은 동지들이 지지해 주시고 함께해 주셔서 승리할 수 있었습니다. 감사합니다.

금속법률원(서울) 서울 중구 정동길5경향신문사 별관 3층  
경남사무소 창원 성산구 마디미서로 64 노동회관 202호  
충남사무소 아산 염치읍 은행나무길 223(경제진흥원) 153호  
울산사무소 울산 남구 변영로 173 성문빌딩 4층  
경주분사무소 경주 현곡면 용담로 423-23 경주시근로자종합복지관 2층

전화 (02)2670-9500 팩스 (02)2679-1790  
전화 (055)262-3984 팩스 (055)262-3985  
전화 (041)910-1414 팩스 (041)910-1419  
전화 (052)266-8001 팩스 (052) 257-3095  
전화 (054)741-3500 팩스 (054)741-1800