

노동시간 단축 및 전임자임금지급 관련 노.사.정 대토론회

- 일시 : 1999년 11월 5일(금) 14:00
- 장소 : 중소기업회관 국제회의장

주 최 : **전국민주노동조합총연맹**
한국노동조합총연맹

자료집 순서

【발제문 1】 2000년 주5일제근무제 도입을 위한 정책과제	5
(이수호 민주노총 사무총장)	
【발제문 2】 노조전임자 임금 및 단체협약 실효성 확보	27
(이남순 한국노총 사무총장)	
【토론문】 노동시간 단축	64
(윤진호 인하대 교수, 경제학)	
【토론문】 노조전임자 임금지급 여부 및 단체협약의 실효성 확보	70
(이광택 국민대 교수, 산업사회연구소 소장)	
【토론문】 방용석 의원 토론문	80
(방용석 국회의원, 국민회의, 환경노동위 간사)	
【토론문】 서 훈 의원 토론문	83
(서 훈 국회의원, 한나라당, 환경노동위 간사)	

<발제문>

2000년 주5일근무제 도입을 위한 정책과제

이 수 호 사무총장(전국민주노동조합총연맹)

1. 머리말

그동안 정부는 경제회복을 빌미로 재벌들의 과다부채를 해결하는데 막대한 국민세금을 쏟아붓는 한편, 노동자들에게는 정리해고와 임금삭감을 강요하는 신자유주의적 구조조정정책을 추진해왔다. 게다가 기업들은 구조조정과정에서 불법정리해고, 일방적 임금삭감, 노조탄압, 단체협약 불이행 등 각종 부당노동행위를 남발하면서 과다부채와 부실경영의 책임을 노동자들에게 떠넘기고 있다. IMF 이전에도 한국의 노동자들은 세계최고수준의 장시간노동, 산업재해왕국, 빈약한 사회보장의 악순환에 짓눌려왔다. 98년 이후에는 대량실업 문제가 겹치면서 한국노동자들은 열악한 ‘삶의질’과 ‘대량실업’, ‘고용불안’이라는 삼중고에 시달리고 있다. 그 결과 한국사회는 ‘이대로’를 외치는 집단과 ‘이제 그만’을 절규하는 층으로 급속도로 양극화되고 있고, 이로 인한 사회적 갈등은 갈수록 심화되고 있다.

이제 정부와 경제계는 선택을 해야 한다. 노동자를 희생양으로 삼는 현재의 정책기조를 계속 유지할 것인지, 아니면 그동안의 악순환을 개선하는 새로운 노동정책기조를 세울 것인지. 민주노총은 정부와 경영계가 신자유주의적 구조조정과 ‘인건비 쥐어짜기식’ 경영합리화를 포기하고 노동계의 참여속에서 노동시간단축을 골간으로 하는 새로운 노동정책기조를 세워나갈 것을 요구한다. 민주노총은 ‘노동시간단축’을 통한 생존권 및 고용안정보장이 새로운 노동정책기조를 확립하는 출발점이라고 본다.

2. 노동시간단축의 필요성

가. 세계 최장의 노동시간 축소를 통한 삶의 질 확보

우리나라는 아직도 세계에서 가장 긴 시간 노동을 하는 나라이다. 따라서 최장시간 노동국이라는 오명을 벗고, 노동자의 삶의 질을 개선하기 위해서는 실 노동시간 단축이 시급한 과제이다.

한국의 10인 이상 상용노동자의 노동시간 평균은 97년 주 46.7시간에서 IMF 사태에 따른 경기침체로 98년 주 45.9시간으로 줄었다가 99년 상반기에는 다시 주 47.1시간으로 늘었다. 99년 상반기 노동시간을 연노동시간으로 환산하면 2,452시간에 이르고 있다. 그러나 전체 취업자를 기준으로 하면 노동시간은 훨씬 길다. 97년 현재 취업자 기준 연 노동시간은 2,673시간에 이른다.

노동부에서 발표하는 10인 이상 상용노동자의 노동시간은 실제보다 노동시간이 낮게 추계되고 있을 가능성이 많다. 이 통계는 사업체를 대상으로 하는 조사이기 때문에 법정 상한선(주 12시간)을 넘어서는 초과노동을 하고 있는 사업체의 실태가 제대로 드러나지 않는다. 따라서 경제활동인구 조사의 취업자 기준 노동시간 통계가 실태에 가깝다고 할 수 있다.

노동시간을 다른 나라와 비교하면 우리나라의 노동시간이 얼마나 긴가를 잘 알 수 있다.

1997년 현재 우리나라의 연간 노동시간은 취업자 기준 2,673시간, 피용자기준 2,436시간이다. 취업자 기준으로 독일, 프랑스, 스웨덴 등 유럽의 주요 국가들에 비해 연 1,000~1,100시간이 많으며, 선진국 가운데 노동시간이 긴 편인 미국, 일본, 그리고 우리와 비슷한 경제수준인 멕시코나 스페인 등에 비해서도 700~800시간이 더 많은 수준이다. 국제노동기구(ILO)에 따르면 우리나라 제조업의 노동시간은 세계 최장 수준을 기록하고 있다.

[표 1] 연간 노동시간의 국제비교 (단위: 시간)

		1973	1979	1983	1990	1993	1994	1995	1996	1997
취업자 기준	호주		1,904	1,852	1,869	1,874	1,879	1,876	1,867	1,866
	캐나다	1,867	1,802	1,731	1,738	1,718	1,735	1,737	1,732	
	체코							2,065	2,072	2,062
	핀란드	1,915	1,868	1,821	1,764	1,754	1,768	1,773	1,773	1,763
	프랑스	1,904	1,813	1,711	1,668	1,639	1,635	1,638	1,666	1,656
	서독	1,868	1,764	1,724	1,611	1,582	1,581	1,561	1,558	1,558
	아일랜드				1,777	1,828	1,813	1,832	1,860	1,839
	이탈리아	1,788	1,764							
	일본	2,201	2,126	2,095	2,031	1,905	1,898	1,889		
	멕시코					1,804		1,834	1,955	1,909
	뉴질랜드				1,820	1,844	1,851	1,843	1,838	
	노르웨이	1,712	1,514	1,485	1,432	1,434	1,431	1,414	1,407	1,399
	포르투갈					2,000	2,000			
	스페인		2,022	1,912	1,824	1,815	1,815	1,814	1,810	1,809
	스웨덴	1,557	1,451	1,453	1,480	1,501	1,537	1,544	1,554	1,552
	스위스					1,633	1,639	1,643		
영국	1,929	1,821	1,719	1,773	1,715	1,728	1,735	1,732	1,731	
미국	1,924	1,905	1,882	1,943	1,946	1,945	1,952	1,951	1,966	
한국			2,887	2,804	2,741	2,726	2,731	2,720	2,673	
피용자 기준	캐나다	1,814	1,757	1,708	1,718	1,704	1,720	1,726	1,721	
	체코							1,984	1,990	1,981
	핀란드				1,668	1,635	1,674	1,673	1,692	1,687
	프랑스	1,771	1,667	1,558	1,539	1,521	1,520	1,523	1,547	1,539
	서독	1,804	1,699	1,686	1,557	1,527	1,527	1,506	1,502	1,503
	아일랜드				1,843	1,790	1,774	1,776	1,799	1,790
	이탈리아	1,842	1,748	1,724	1,694	1,687	1,682			
	일본				2,064	1,920	1,910	1,910	1,919	1,891
	멕시코					1,921		1,933	2,006	1,955
	네덜란드	1,724	1,591	1,530	1,433	1,404	1,395	1,397		
	스페인		1,936	1,837	1,762	1,748	1,746	1,749	1,747	1,745
	미국	1,896	1,884	1,866	1,936	1,939	1,947	1,953	1,951	1,967
한국			2,736	2,512	2,475	2,470	2,486	2,465	2,434	

주 1) 전체 취업자는 자영업자, 무급가족종사, 임시직, 일용직 등을 포함함.

2) 한국 취업자의 노동시간은 통계청, 경제활동인구, 각년도

자료 : 자료: OECD, Employment Outlook, 1998.

장시간 노동의 폐해는 우리나라가 산재왕국이라는 데에서 바로 드러난다. 한국과 같은 장시간 노동 국가에서는 산재발생률이 높을 수밖에 없고, 이로 인해 매년 전쟁을 치른 것 이상의 사망자와 신체장해자가 양산되고 있는 실정이다.

한국의 산업재해에 따른 사망자의 비율(만인율, 만명당 사망자 비율, 중대재해율)은 세계에서 가장 높은 수준이다. 1997년 현재 한국의 중대재해율은 3.33으로

서 미국의 67배, 영국, 일본의 33배, 스웨덴의 14배, 프랑스의 6배, 독일의 4배에 이른다. 우리와 경제수준이 비슷한 멕시코와 홍콩에는 3배에 이르고, 싱가포르와 태국보다도 2배 많다. 노동시간이 산재에 미치는 영향은 널리 알려져 있으며, 특히 마지막 노동시간대에 산재발생률이 높다는 사실이 사례연구를 통해서 확인되고 있다. 이처럼 한국의 높은 산재발생률은 장시간 노동의 필연적 결과이다. 결국 전사회적 노동시간 단축이 이루어지지 않는 한 노동자들은 생명을 담보로 하는 전쟁같은 노동을 계속해야만 한다.

[표 2] 주요국의 중대재해율

한국 (’97)	미국 (’96)	독일 (’93)	프랑스 (’94)	일본 (’94)	영국 (’96)	스웨덴 (’96)	멕시코 (’97)	홍콩 (’96)	태국 (’97)	싱가포르 (’97)
3.33	0.05	0.80	0.56	0.10	0.10	0.23	1.20	1.10	1.71	1.56

주 : 중대재해율(만인률)이란 재해로 인한 사망자의 비율로서 전체 노동자 10,000명 당 산재사망자수(만인률)의 비율임 = 사망자수÷근로자수 × 1000

자료 : ILO, 노동통계연감(1998)

장시간 노동의 축소는 이미 세계적 경향이다. 상대적으로 완고하던 일본의 경우도 1990년대 들어 연 1,800시간으로의 노동시간 단축을 목표로 정부가 다양한 정책을 펼치고 있다. 일본의 사용자 단체인 일경련도 연 노동시간의 1,800시간대로의 축소에 동참하고 있는 실정이다.

나. 사람자르기식 구조조정에서 노동시간 단축을 통한 고용창출(유지)형.민주적 구조조정으로

최근 성장률의 상승과 함께 실업률이 다소 줄어들고 있다. 99년 9월 현재 정부 발표 실업률은 4.8%, 실업자수는 106만 9천명이다. 그러나 일자리를 원하지만 구직활동을 포기한 ‘실망실업자’, 18시간 미만의 불완전취업층, 취업자로 분류되지만 실업상태와 다름없는 일용노동자 등을 포함하면 실제실업자는 300만명을 넘는 것으로 추정되고 있다. 이번 국정감사에서 김문수 의원은 정부통계에서 제외된 실망실업자를 포함하면 실제실업률은 9.2%에 이르고, 실제실업자수는 200만을 훨씬 넘는다는 사실을 제기하기도 했다.

더욱이 장기실업이 크게 증가하고 있고, 임시·일용직 등 비정규직의 비중(99년 9월 현재 53.1%)이 절반을 넘어서는 등 고용 구조가 크게 악화되고 있다. 정리해

고 위주의 구조조정이 계속되고 있고, 대우쇼크와 같은 경제불안요인이 여전히 남아있기 때문에 대량실업사태를 극복하고 연착륙시킬 수 있는 정책수단개발이 무엇보다 절실한 상황이다. 특히 주목해야 할 것은 대량 실업사태로 인해 현저하게 노동자의 빈곤화, 사회적 소득의 불평등 심화, 근로조건 악화 등 한국사회의 양극화가 초래되고 있으며, 갈수록 사회적 갈등이 증폭되고 있다는 점이다.

따라서 단기적이고 임시방편 위주의 고용 정책을 넘어 중기적 고용유지-창출 정책이 필요하다. 정부와 자본이 추진하고 있는 사람자르기식 구조조정은 현재의 고용불안 상황을 더욱 부채질하여 실업의 구조화를 불러온다. 따라서 고용유지(창출)형, 민주적인 구조조정이 필요하다. 이를 위해서는 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기가 최선의 대안이다.

물론 노동시간이 단축된다해도 산술적인 계산만큼 일자리가 창출되지 않을 수도 있다. 노동강도나 기계설비의 생산성을 높이거나, 작업 조직의 재편이 따라오지 못해 고용 효과는 다소 줄어들 수도 있다. 그러나 노동시간 단축이 일자리를 만들 수 있다는 사실은 의심할 여지가 없다. 노동시간 단축이 실효성 없는 고용 정책이라면 대부분의 유럽국에서 노동시간 단축을 중심으로 고용 정책을 실시하고 있는 것은 다 부질없는 일인가?

무엇보다 ‘일자리’는 인간 생활의 기본적인 토대이다. 유럽 등의 선진국에서는 국가 정책의 1순위는 항상 일자리=고용 문제이다. 우리나라는 이러한 일자리 유지 = 고용안정이 국가 정책의 뒷 순위로 밀리고 있다. 노동자들에게 일자리는 ‘목숨’이다. 일자리를 잃게되면 생계의 원천이 없어지는 것은 물론이려니와 인간으로서의 존재가치마저 위협받게 된다. 노동의 권리를 빼앗긴 인간은 이미 인간이 아니기 때문이다. 따라서 실업자 문제는 인권의 문제이다. 우리 헌법 32조는 ‘모든 국민은 근로의 권리를 가진다’고 규정하고 있고, 또한 ‘국가는 사회적, 경제적 방법으로 근로자의 고용의 증진에 노력하여야 한다’고 명시하고 있다.

또한 노동시간 단축은 우리 사회에 만연되어 있는 ‘속도전’식 성장 중심 패러다임을 뒤바꾸는 계기를 제공한다. 값싼 인건비와 장시간 노동을 바탕으로 한 졸속 성장 위주 전략이 우리나라의 경제 위기를 불러왔다는 것은 이미 확인되었다. 노동시간을 단축하여 노동의 질과 생산성을 높여, 느리지만 안정적이고 풍요로운 사회를 열어갈 길을 터야 한다.

국민들도 민주노총의 이러한 노동시간 단축 요구를 지지하고 있다. 지난 3월 국무총리실에서 실시한 여론조사 결과, 전체 국민의 62.9%가 노동시간 단축에 찬성한 것으로 드러났다. 그 외에도 각종 TV토론의 여론조사 등에서도 노동시간 단축

은 대다수 여론의 지지를 받고 있다.

3. 노동시간단축을 위한 정책과제

1) 법정 노동시간의 단축

실근로시간을 줄이기 위해서는 우선 기준근로시간을 단축하는 것이 필수적이다.

최근의 고용사정의 악화에 따라 노동시간단축을 통한 고용유지 및 일자리 창출이 불가피한 상황이다. 이를 계기로 기준노동시간을 주40시간제로 단축하여 고용안정을 도모하고, 실노동시간을 줄여나가야 한다. 고용 유지와 실업 해결의 문제가 아니라도 법정노동시간 단축은 피할 수 없는 과제이다.

대부분의 서구 유럽국에서는 이미 1960년대에 기준노동시간을 주 40시간으로 이행하였다. 70년대 중반 이후에는 40시간 이하로 노동시간이 단축되었다. 최근 들어서도 기준노동시간의 단축은 계속되고 있다. 프랑스 정부는 1998년 대량 실업을 해결하기 위한 수단으로 주35시간 노동제를 실시하였고, 일본도 1994년 - 1997년 사이에 주 40시간 노동제를 완료했다. ILO는 60여년 전인 1935년에 이미 주 40시간 노동제를 조약으로 채택했다(ILO 조약 제47조).

우선 법정노동시간 단축은 장시간 노동을 해소하여 노동자의 삶의 질을 개선하는 가장 기본적인 수단이다. [표 3]에서 보는 바와 같이 한국의 법정노동시간(주 44시간)은 OECD 여러 나라 가운데서도 가장 장시간에 속한다. 물론 OECD 국가들 중에서도 한국보다 법정노동시간이 길거나(독일, 아일랜드, 이태리, 멕시코, 네덜란드, 스위스, 터어키), 법정노동시간에 대한 규제가 전혀 없는 나라(영국)도 있기는 하지만 이들 나라에서도 거의 대부분 단체협약상의 노동시간 상한선은 40시간 이하이다. 결국 한국은 OECD 회원국 중에서 실질적으로 멕시코, 터어키 등과 더불어 정규노동시간이 가장 긴 나라 중의 하나라고 할 수 있다. 이와 같이 법정노동시간 상한선이 높은 것은 ILO의 권고와도 맞지 않을 뿐만 아니라 노동자들의 노동과 생활의 질을 떨어뜨리는 요인으로 작용하고 있다.

[표 3] OECD 회원국에서의 노동시간에 관한 규제(1998년 현재)

국가	법적 상한선					단체협약상의 정규근로시간
	정규주당 노동시간	하루노동 시간	주당 초과근로시 간	주당 총근로 시간	연간초과 근로시간	
호주	38-40	--	규제없음	규제없음	--	35-40
오스트리아	40	9 혹은 10	5 (1년중 12주는 10시간 허용)	48 혹은 50	--	36-40
벨기에	40	11	10	50	--	38
캐나다	40-48	--	규제없음	규제없음	--	35-40
체코	42.5	9.5-12	8	51	120	
덴마크	37	노동자 동 의 필요	규제없음(노동 자 동의 필요)	48	--	37
핀란드	40	9	5	45	--	37.5-40
프랑스	39	10	9	48(44)	12주간 96	39
독일	48	10	12	60	--	35-39
그리스	40	--	8	48	--	40
헝가리	40	12	12(통상 8시간)	52	--	
아일랜드	48	--	12	56	--	38-40
이태리	48	--	12	60	96	36-40
일본	40	--	규제없음	규제없음	--	40-44
한국	44	12	12	56	--	
룩셈부르크	40	10	8	48	--	40
멕시코	48	--	9	57	--	
네덜란드	45	10(9)	15	4주평균 주 당 50시간 혹 은 13주평균 주당 45시간	--	36-40
뉴질랜드	40	--	규제없음	규제없음	--	40
노르웨이	40	9	10	48	--	37.5
포르투갈	40	초과 2시 간	12	50	--	35-44
스페인	40	9	2	45	80	38-40
스웨덴	40	규제없음	12	48 혹은 52	200	40
스위스	45(50)	--	16	61 혹은 66	--	40-42
터어키	45	9	--	45	270	
영국	규제없음	--	규제없음	규제없음	--	34-40
미국	40	--	규제없음	규제없음	--	35-40

자료: OECD, Employment Outlook, June 1998.

둘째는 법정노동시간의 단축은 실 노동시간 단축 효과를 가져옴으로써 고용을 유지·확대시킬 수 있는 방안이 된다. 법정노동시간이 48시간에서 44시간으로 단축

된 89년을 전기로 88년 51.1시간(제조업 52.6시간)이던 실노동시간은 91년 49.3시간으로 3.3시간이나 단축되었던 반면, 법정노동시간 단축효과가 없어진 91년 이후에는 다시 실근로시간 단축추세가 약화되었던 사실에서도 알 수 있듯이 법정노동시간은 실노동시간을 단축시킬 수 있는 가장 유력한 수단이 되는 것이다.

[표 4] 연도별 주당 실노동시간 추이(10인 이상 상용직 노동자 기준)

연도	85	86	87	88	89	90	91	92	93	94	95	96	97	98	99/상
전산업	51.9	52.5	51.9	51.1	49.2	48.2	47.9	47.5	47.5	47.4	47.7	47.3	46.7	45.9	47.1
제조업	53.8	54.7	54.0	52.6	50.7	49.8	49.3	48.7	48.9	48.7	49.2	48.4	47.8	46.1	49.2

자료: 노동부, 『매월노동통계조사보고서』

[표 5] 89년 법정노동시간 단축을 전후한 제조업 실제노동시간의 변동

시기	전산업	제조업	비고
85년 -> 88년	0.8시간 단축	1.2시간 단축	
88년 -> 91년	3.2시간 단축	3.3시간 단축	*89년 법정노동시간 단축
91년 -> 94년	0.5시간 단축	0.6시간 단축	
94년 -> 97년	0.7시간 단축	0.9시간 단축	

자료: '노동부, 『매월노동통계조사보고서』, 각호.

법정노동시간 단축과 관련하여 사용자측에서는 노동시간 단축을 노사자율 교섭에 맡기면 되지 굳이 법정노동시간을 단축할 필요는 없다고 주장한다. 그러나 이는 한국 노사관계에 비추어 볼 때 비현실적인 주장이다. 한국의 노동조합 조직률은 1998년 현재 12.6%에 불과하고, 그나마 기업별체제이기 때문에 협약 적용률도 매우 낮은 수준이다. 따라서 노동시간 단축을 노사간의 자율적인 협약으로만 맡긴다면, 미조직 영세사업장, 비정규직 노동자들에게는 전혀 그 효과가 돌아갈 수 없을 뿐만 아니라 노동자간 노동시간의 격차만 더욱 확대된다. 따라서 우리나라 조건에서는 모든 노동자에게 일률적으로 적용될 수 있는 법정노동시간의 단축만이 노동시간을 획기적으로 줄일 수 있는 방법이다.

아울러 법정 노동시간 단축은 임금삭감없이 이루어져야 한다. 법정 노동시간(또는 기준 노동시간) 단축의 취지가 1차적으로 노동자의 삶의 질 개선에 있는 이상 임금저하를 통한 노동시간 단축은 의미가 없기 때문이다. 이와 관련해 ILO 조약

(1935년)도 제47조를 통해 “노동시간 단축은 생활수준의 저하 없이 이루어져야 한다”고 규정하고 있다. 국제적으로도 소정 노동시간(법정 노동시간 또는 산업별 협약을 통한 협약 노동시간)을 줄이면서 임금을 삭감한 예는 거의 없다(최근의 예만 보더라도 일본에서 94-97년 주 40시간으로 단축할 때, 프랑스에서 주 35시간으로 단축할 때 임금삭감은 쟁점조차 되지 않았다). 또한 우리나라에서도 1989년에 주 48시간에서 주 44시간으로 법정노동시간을 단축했을 때 거의 대부분의 사업장에서 임금삭감은 없었다.

이미 98년 6월 4일, 민주노총과 정부는 2000년부터 산업별, 규모별로 주 40시간 노동제를 실시하는 방안을 검토하기로 합의한 바 있다. 정부는 1999년 정기국회에서 법정노동시간을 주 40시간으로 단축하는 근로기준법 개정안을 처리하고 2000년 1월 1일부터 이를 전산업에 시행하여야 한다.

2) 초과 노동시간 규제의 강화와 휴일 휴가의 확대

실근로시간을 단축해 나가기 위해서는 법정근로시간의 단축과 함께 실근로시간을 단축하기 위한 다양한 조치들이 병행될 필요가 있다.

한국의 장시간노동구조를 개선하기 위해서는 법정노동시간의 단축과 함께 ① 산업별 기업별 기준노동시간의 단축 ② 초과노동시간의 제한 ③ 휴일·휴가의 확대 ③ 영업시간 및 휴일 영업 제한 등 실근로시간의 단축을 촉진하기 위한 방안이 중층적으로 강구되어야 한다. 또한 이를 효과적으로 추진하기 위해서 ‘노동시간단축 특별법’을 제정하는 것이 필요하다.

일본에서는 경제대국이면서도 생활빈국, 장시간 노동국가라는 불명예를 씻기 위해 87년부터 당시 주당 41.3시간(연간 2192시간)의 노동시간을 1,800시간대(주35시간)로 단축할 것을 목표로 정한 바 있다. 이를 위해 ① 노동기준법을 개정하여 주40시간노동제를 도입하고, ② 노동시간 단축 촉진을 위한 임시조치법을 제정하고 노동시간단축위원회 등을 구성하였으며, ③ 시간외, 휴일노동의 법정할증율을 인상하고 연장근로를 제한하며, ④ 연차유급휴가를 전부 사용토록 하고, ⑤ 학교수업을 주5일제로 확대해 나가는 등의 방안을 적극 추진하였다. 노사도 근무교대제를 변경하는 등 실근로시간을 단축함으로써 94년에는 주 37.6시간(연 1960시간)으로 노동시간을 단축했다.

<참고> 일본 노조의 시간단축계획

일본금융노조(IMF-JC)는 1994년 연간노동시간을 1,800시간으로 줄인다는 「시간단축 5개년계획」을 세우고, 이를 위해 완전주휴 2일제 실시, 경축일과 주휴일이 중복되는 경우 대체휴일의 설정, 근속 1년 이상의 연휴가 부여일수 최저 20일, 초과노동시간을 개인은 월 30시간 이내, 전체 평균 연간 120시간 이내로 한다는 계획을 추진중이다.

가. 초과 노동시간 규제

실노동시간을 단축하기 위해서는 법정노동시간과 함께 초과노동시간을 단축하는 것이 절실하다.

현재 한국에서 초과노동이 차지하는 비중이 워낙 크기 때문에 초과노동시간의 축소는 단순히 일자리나누기의 차원을 넘어선 보다 중요한 의의를 가진다. 장시간 초과노동의 해소는 노동자의 건강을 개선하고, 산재를 예방하며, 휴식과 개인 활동을 위한 적절한 시간을 제공하는 등 노동자의 삶의 질을 높인다.

현 근로기준법은 일주일 12시간의 초과근로 상한선을 두도록 되어 있는데 이는 실 노동시간 단축을 위해서는 지나치게 긴 수준이다. 또한 초과노동에 대하여 주노동시간 규제만 있어 연 단위 노동시간의 실제적 단축에는 매우 미흡하다. 이에 따라 초과노동시간을 ‘하루 2시간, 일주일 7시간’으로 제한하고, 나아가 월 및 연단위 초과노동시간 상한선 규제도 검토해야 한다.

[표 3]에서 보듯이 대부분의 유럽국에서 하루 노동시간 상한선을 9-10시간으로 하고 있고, 주단위, 월단위, 연단위 초과노동시간 규제를 하고 있다. 한국에서는 주단위 이외에 월단위나 연단위 초과노동시간 규제가 없는데 바로 이러한 연간 상한선 규제가 없음으로 해서 세계 최장 수준의 연간노동시간을 기록하고 있는 것이다.

한편 기본급 비중이 낮고, 초과근로수당에 대한 의존도가 높은 우리나라의 조건에서 초과노동시간의 급격한 축소는 노동자 임금을 크게 저하시켜 가뜩이나 임금삭감과 노동조건 악화에 시달리고 있는 노동자의 생활을 더욱 어렵게 한다. 따라서 고용유지나 창출을 위한 초과노동의 급격한 감소에 따른 노동자의 소득 보전을 위해 소득보전기금을 조성하여 지원할 필요가 있다.

나. 휴일 휴가의 확대

연간 총 노동시간의 단축을 위해서는 휴일 휴가의 확대도 필요하다. 이에 따라 연차유급휴가의 지급 기준을 완화하고 부여일수를 늘리는 한편 연속휴가를 유도할 수 있는 제도적 장치를 마련해야 한다.

선진국에서 과거 수십년간 연간노동시간을 단축시켜온 중요한 요인의 하나는 유급휴가일수의 증대였다. 이미 대부분의 선진국에서는 연간 4주 이상의 유급휴가가 보장되어 있으며 이는 점점 길어지고 있다. 유럽노동조합연맹(ETUI)은 이미 1979년에 연간 6주 유급휴가를 목표로 설정했는데 이는 이미 많은 직종에서 달성되었고 90년대말까지는 선진국 노동력의 상당부분에 적용될 것으로 보인다.

[표 5]에서 보는 바와 같이 한국의 연간 유급휴일, 휴가일수는 선진국에 비해 훨씬 적은 실정이다. 이것이 연간노동시간을 장시간으로 만드는 또 하나의 원인이 되고 있다. 토요일은 4시간 근무이지만 장시간 통근과 잦은 연장근로를 고려하면 토요일이 반휴일의 의미를 가질 수는 없다. 한국의 경우에도 연월차휴가를 합쳐 22일의 유급휴가가 제도적으로 보장되어 있기는 하지만 실제 취득률은 매우 낮다.

[표 5] 연간휴일, 휴가일수의 비교

	공휴일	주휴일	유급휴가일	연간 총휴가휴일
한국	17	52	22	91
일본	17	90	10	117
미국	10	104	14	128
독일	13	104	30	147
영국	8	104	27	139
프랑스	14	104	25	143
이태리	12	104	30	146
스웨덴	17	104	25	146
덴마크	11	104	25	140
싱가포르	11	52	7	70

주: 일본의 경우 1개월당 토요일 3일 휴무로 계산.

자료: 민주노총, 노동시간 단축과 노동조합의 정책 과제, 1999.4

연월차휴가의 취득률이 낮은 데에는 △연월차휴가의 취득조건이 매우 까다롭고, △휴가사용의 재량권이 없으며(과거에 사용주는 휴가 사용을 못하도록 상당한 압력

을 행사하였다), △연속휴가사용이 어려워 휴가의 실익이 적고, △휴가에 따른 수당손실이 많으며, 일이 많아서 휴가를 사용할 경우 동료에게 피해를 미칠 우려 등 때문이다.

앞으로 한국의 연간노동시간을 줄이기 위해서는 유급휴가의 취득률을 높이고 전체 휴가일수를 늘릴 필요가 있다. 우선 휴가의 사용을 유도함으로써 휴가 대신 수당을 받는 관행을 개선하는 동시에 실 근로시간의 단축을 꾀할 필요가 있다. 이렇게 함으로써 휴가제도가 본래의 취지에 따라 노동자의 정신적, 육체적 휴양을 확보하는 제도로 정착될 수 있을 것이다.

이를 위해서는 연속휴가가 가능하도록 하는 방안도 도입해야 한다. 또 연차유급휴가의 부여요건을 크게 완화하여야 하며 동시에 휴가사용의 재량권을 높여야 한다. 회사에 특별한 사정이 없을 경우 노동자가 청구하는 휴가에 대해 이를 보장하도록 하고 단체협약에 이를 포함하도록 해야 한다. 연초에 전체 노동자의 연간휴가사용계획을 수립하여 계획적인 휴가부여가 되도록 하여야 한다.

3) 산업별 노동시간단축위원회의 구성과 협약을 통한 노동시간 단축

법정근로시간의 단축과 함께 산업별, 기업별 노동시간단축 협약을 통해 실근로시간의 단축을 뒷받침해 나가야만 한다. 고용유지 효과를 극대화하기 위해서는 산업별, 기업별 특성에 따른 산업별협약을 통해 주 35시간 - 38시간으로 실근로시간의 단축이 병행되어야만 한다. 즉 산업, 기업별 특성에 따라 주5일근무제, 근무교대제 변경(이를테면 3조 3교대를 4조 3교대로 개편) 등 다양한 형태로 산업별, 기업별 노동시간단축 협약을 추진해 나갈 필요가 있다.

산업별 협약을 통해 기준 노동시간으로 노동시간을 단축한 경우라도 최소한 통상임금이 보전되어야 하며, 이를 위해 필요한 비용은 노.사.정이 사회적으로 분담해야 한다. 이러한 불가피한 임금삭감분의 사회적 보전은 소득보전기금에서 지원해야 한다.

이러한 산업별 기업별 실노동시간 단축을 논의, 추진하기 위해서는 산업별로 노사의 노동시간단축위원회가 구성되어야 한다. 산업별 노동시간단축위원회는 실노동시간 단축을 위한 산업별 방안, 노동시간 단축 시의 소득 보전 문제 등을 논의해 추진한다.

4) 소득보전기금의 설치

고용 유지 및 창출을 위해서 초과노동시간을 급격하게 줄이거나 노사간의 합의에 의해 기준 노동시간 이하로 노동시간을 추가 단축하는 경우, 우리나라 기업의 임금체계는 기본급 비중이 매우 낮아 초과노동시간을 크게 줄였을 경우 생계에 커다란 타격을 준다. 특히 낮은 수준의 사회보장 상황을 감안할 때 노동시간단축 시 임금삭감분에 대한 사회적 보전 방안이 시급히 마련되어야 한다. 노동시간 단축에 따른 소득 감소를 보전해야 하는 것은 노동자의 생계가 크게 위협받지 않게 하기 위한 때문이기도 하지만, 노동시간 단축이 생산성을 증대시켜 노동비용 상승을 상당하게 상쇄시키기 때문이다. 이러한 사회적 보전을 위해서는 노동자 뿐만 아니라, 기업과 정부의 분담이 필수적이다.

또한 실질적으로 실근로시간을 단축하기 위해서는 시간급을 월급제로 전환하여 기본급 수준을 통상임금 수준 이상으로 상향조정하는 방식을 적극 검토할 필요가 있다. 임금체계 상 기본급 비중이 매우 낮고, 초과근로에 의존하는 비율이 높기 때문이다. 이 경우, 기업수준에서 감당하기 어려울 정도의 대량실업 상황, 최저의 사회보장수준, 지불능력이 현저하게 떨어진 기업들의 조건 등을 감안할 때, 노동시간단축 시 임금삭감분에 대한 사회적 보전방안 없이는 실질적인 노동시간단축이 추진되기 어렵다. 물론 이러한 소득보전은 현재의 통상임금을 유지할 수 있는 수준이어야 한다.

이를 위해서는 소득보전기금을 만들어, 고용 유지 및 창출을 위한 노동시간 단축 시 노동자 소득 보전을 위한 지원금으로 사용하는 것이 바람직하다. 금융소득종합과세를 실시하고, 고용세 등 목적세를 도입하는 등으로 20조원의 기금조성이 필요하다.

노동시간단축에 따른 소득보전을 노사정이 분담하는 방식은 이미 서구에서도 시행된 바 있고, 이탈리아의 경우에는 소득보전기금을 조성하고 이를 토대로 구조조정을 추진했다. 프랑스에서도 주 35시간을 도입하면서 도입 시기 이전에 35시간을 도입한 기업에 정부가 사회보장 분담금을 표와 같이 지원하여, 노동자들의 임금 삭감 없는 노동시간 단축을 보장하고 있다.

[표 6] 근로시간 단축에 따른 지원금 액수(프랑스)

(단위: 1인당 프랑/연간)

	실시시기	1차년도	2차년도	3차년도	4차년도	5차년도
근로시간 10% 단축, 고용창출/유지 6%	98.6-99.6	9,000	8,000	7,000	6,000	5,000
	99년 하반기	7,000	6,000	5,000	4,000	3,000
근로시간 15% 단축, 고용창출/유지 9%	98.6-99.6	13,000	12,000	11,000	10,000	9,000
	99년 하반기	11,000	10,000	9,000	8,000	7,000

자료: 인터넷 유럽근로조건개선재단 홈페이지(<http://www.eiro.eurofound.ie/>).

5) 노동시간단축 특별법의 제정

실 노동시간의 단축을 위해서는 위에서 살펴본 대로 법정 노동시간의 단축과 함께 초과노동시간의 제한, 휴일 휴가의 확대, 산업별 기업별 협약 노동시간의 단축, 소득보전기금의 설치, 노동시간단축지원센터의 설립 등 중층적 방안이 모색되어야 한다. 이를 보장, 추진하기 위해서는 노동시간단축위원회(중앙 및 산업별)가 구성되는 한편, 노동시간단축특별법이 제정되어야 한다. 민주노총에서는 이에 따라 국회에 법정노동시간 단축을 위한 근로기준법 개정안과 함께 노동시간단축특별법을 입법 청원했다.

노동시간단축특별법에는 △노동시간단축특별위원회 설치, 운영 △산업별, 기업별 노동시간 단축 협약의 보장 및 촉진 △노동시간 단축에 따른 소득보전기금 제정 및 운영 △고용보험을 통한 노동시간 단축 지원 △노사협약을 통한 노동시간 단축시 세제 지원 △노동시간 단축 지원센터의 구성 및 운영 등이 규정되어야 한다.

4. 노동시간 단축 주요 요구 요약

1. 법정노동시간 단축으로 주 40시간 노동제(주 5일 근무제) 실시
 - 1999년 정기국회에서 근로기준법 개정, 2000년 1월 1일부터 전산업 법정 노동시간 주 40시간으로 단축

2. 실 노동시간의 단축 -> 2000년엔 연 노동시간 2000시간으로
 - 1) 초과근로의 제한
 - 현행 주 12시간으로 되어 있는 초과근로 제한 규정을 축소 ; 1일 2시간, 주 7시간으로(월 및 연 초과노동시간 상한 검토)
 - 초과근로 예외 허용 업무(근기법 58조)의 폐지 또는 축소
 - 영업시간의 제한 : 영업시간 규제 등에 관한 특별법 제정
 - 2) 휴일 휴가의 확대
 - 3) 정부는 실 노동시간의 단축을 위해 2000년에 연간 실노동시간을 2000시간으로 단축할 것을 목표로 이를 위한 구체적 조치를 취해야 함

3. 산업별, 기업별 협약을 통한 기준 노동시간의 단축

4. 소득보전기금의 설치
 - 산업별, 기업별 협약을 통한 노동시간 단축 시 소득 보전
 - 기준노동시간 이하로 노동시간 단축 시 소득 보전

5. 노동시간단축특별법 제정
 - 노동시간단축위원회의 구성, 운영(산업별 노동시간단축위원회 포함)
 - 실노동시간 단축을 위한 방안
 - 산업별, 기업별 협약을 통한 노동시간 단축의 보장 및 지원
 - 소득보전기금의 설치, 운영

6. 구조조정 시 노동시간단축을 통한 고용유지 및 고용창출 의무화

<보론> 경총의 ‘비용타령’에 대한 비판

최근 경총은 “주40시간제를 도입하면 14.7%의 임금인상 효과가 발생하기 때문에 요즘같은 시기에 기업이 감당하기 어려울 뿐만 아니라 고용창출효과도 없다”고 주장하면서 노동시간단축을 반대하고 있다.

이러한 경총의 주장은 한마디로 억지주장일 뿐이며, 한국 기업들의 ‘인건비 쥐어짜기식 경영행태’를 그대로 보여주는 것에 불과하다. 우선 노동시간은 자본주의가 성립된 이래 끊임없이 단축되어왔고, 동시에 그만큼 노동자들의 임금 및 소득수준도 향상되어 왔다. 경총의 주장대로라면 노동시간이 1300시간-1500시간대인 서구 유럽국가들은 모조리 폭삭 망해야 한다. 그럼에도 불구하고 그 나라 기업들은 여전히 더 높은 생산성과 수익률을 자랑하고 있다. ILO가 발표한 대로 요즘 시대는 일을 많이 한다고 해서 생산성이 높아지는 것이 아니기 때문이다. 오히려 정반대다.

일반적으로 노동시간단축에 따른 가장 두드러진 효과는 생산성의 향상이다. 일본 노동성의 ‘노동시간백서’(1991)에 따르면, “노동시간단축은 경영개선, 노동시간관리의 합리적개선, 노동자의 의욕향상 등을 유발해 소정내 노동시간과 출근일수가 1%줄어들면 생산성은 3.7% 향상된다”고 분석하고 있다. 주40시간제 도입으로 실노동시간이 지금(주 46시간)보다 2시간(4.3%) 줄어든다면 생산성은 15.9% 증가하는 셈이다. 일본과 조건이 다른 것을 감안한다치더라도 최소 10%이상의 생산성증대 효과가 나타난다고 보아야 한다. 더욱이 98년 한해동안 소비자물가 상승률 7.9%(체감 물가상승률 18%)과 명목임금인상률 -2.5%(제조업 -3.1%)을 감안하면 실질임금은 최소10.4% 이상 감소한 셈이다. 이렇게 볼 때, 생산성증가분은 차치하고라도 이미 98년도 임금하락분만으로도 노동시간단축으로 인한 임금인상효과를 충분히 상쇄할 수 있다.

또한 한국은행의 ‘기업경영분석’에 따르면 98년 기업의 총매출액에서 인건비가 차지하는 비중은 9.8%로 97년 11.4%에 비해 1.8% 줄어들었다. 정리해고, 임금삭감등으로 인건비 비중이 큰폭으로 줄어든 것이다. 경총의 주장대로 노동시간단축시 14.7%의 임금인상효과가 있다고 할 경우, 인건비 부담은 총매출액 대비 1.4% 증가할 뿐이다. 게다가 부실 채무경영으로 인한 기업들의 총매출액대비 금융비용부담액은 97년 6%에서 98년 9.3%로 3%이상 늘어났다. 이렇게 볼 때, 기업들이 현재

400%이상 되는 부채비율을 정부방침대로 200%수준으로 줄이기만 해도 노동시간 단축에 따른 부담액은 충분히 감당할 수 있다. 영업이익률(6.1%)은 국제적으로 매우 높은 수준임에도 금융비용 등을 감안한 경상이익률(-0.3%)이 세계 최저 수준을 벗어나지 못하고 있는 것도 과다부채로 인한 것이기 때문이다.

뿐만 아니라 법정노동시간단축은 과거 89년 44시간제 도입시에도 임금삭감없이 제도개선이 이루어졌고, ILO조약 제47조는 노동시간단축시 생활수준의 저하없이 추진할 것을 명시하고 있다. 세계어느나라에서도 법정노동시간을 단축하면서 임금삭감을 하는 예는 없다. 물론 민주노총은 법정노동시간이외에 노동시간단축협약을 통해 일자리나누기를 한다거나 할 경우 노사간의 합의를 통한 임금조정까지 반대하는 것은 아니다. 이 경우, 다른 나라처럼 노.사.정이 소득보전기금을 마련하여 각각 그 비용을 분담하자는 것이다. 현재도 고용보험기금으로 노동시간단축시 그에 따른 임금삭감분의 1/2(대기업) - 2/3(중소기업)까지 지원하는 제도가 있지 않은가. 그 기금을 대폭 늘려서 활용한다면 대량실업시대에 고용안정대책으로 커다란 역할을 할 수 있을 것이다.

결국 경총의 임금인상타령은 한국기업들이 노동시간단축에 따른 경영개선을 통한 수익률증대를 도모하기 보다는 손쉬운 인건비만 쥐어짜서 수지타산을 맞추려는 전근대적인 발상에 불과하다. 최근 재벌들의 구조조정이 경영체질개선 보다는 부채탕감이나 특혜, 자산재평가, 정리해고, 인건비 삭감 위주로 변질되고 있는 것도 이와 무관하지 않다. ‘인간을 노예로 만드는 신자유주의에 저항해야 한다’는 교황 요한 바오로 2세의 경고가 아니라도 경총은 최근의 경제파탄에 대한 책임을 지고 겸허히 노동시간단축에 관한 노동자의 목소리를 수용해야 한다.

<별첨>

노동시간단축특별법 제정에 관한 청원안

1999. 10. 20

전국민주노동조합총연맹

법 제정 골자

1) 전사회적으로 삶의질향상을 위한 ‘노동시간단축계획’을 수립하고 실노동시간의 단축을 추진하기 위해 ‘20인이내의 노사정동수로 구성하는 노동시간단축위원회’를 구성함(제5조)

2) 산업별로 그 특성에 따라 실노동시간을 단축시키기 위해 ‘노사동수로 구성되는 산업별 노동시간단축위원회’를 구성토록 하고, 산업별 노동시간단축협약을 체결토록 함. 아울러 사업장단위의 노동시간단축 추진체제를 갖추도록 함.(제6조)

3) 구조조정, 경기침체 등으로 대량의 인원조정이 불가피한 경우, 노동시간단축을 통한 일자리나누기를 의무화함(제7조)

4) 실노동시간의 단축을 촉진하기 위해 초과근로시간을 주당 7시간으로 제한함.(제8조)

5) 국제적 기준에 따라 생활수준의 저하없는 실노동시간의 단축에 관한 기본원칙을 명시함(제9조)

6) 노사간의 단체협약을 통해 생활수준의 저하없는 실노동시간의 단축을 촉진하기 위해 소득보전기금을 조성토록 함. 소득보전기금의 관리 운영은 노동시간단축위원회가 하며, 그 기금의 조성은 금융소득에 대한 종합과세를 통해 그 중의 일부를 목적세로 환수토록 하되 조성방법 등에 관한 사항은 대통령령으로 정하도록 함.(제10조)

7) 노동시간단축지원센터의 설립(제11조)

노동시간단축 특별법(안)

제1장 총칙

제1조 【 목적 】 이 법은 ‘ 노동시간단축위원회’를 구성하여 ‘사회적 노동시간단축계획’을 수립하고, 노사간 자율적인 산업별 노동시간단축협약의 체결 촉진, 노동시간단축을 통한 일자리나누기, 근무교대제의 개편을 통한 노동시간의 단축, 초과근로시간의 제한, 휴일휴가의 확대, 노동시간의 단축에 따른 소득보전 등 실노동시간단축을 촉진하기 위한 특별한 조치를 강구함으로써 노동자의 삶의질을 향상하고, 산업구조조정, 경기순환, 기업의 경영악화 등에 따른 근로자의 고용불안 해소 및 적극적인 고용촉진을 통해 일자리를 위한 사회적 연대를 활성화하는 것을 목적으로 한다.

제2조 【 적용범위 】 이 법은 고용보험법의 적용을 받는 사업 또는 사업장에 적용한다.

제3조 【 사용자의 책무 】 사용자는 종업원의 삶의질 향상과 고용안정을 위하여 하나의 사업 또는 사업장단위로 노사동수의 노동시간단축추진위원회를 구성하고, 일자리나누기, 근무교대제의 개편, 초과근로시간의 단축, 휴일휴가의 확대 등 필요한 조치를 강구해야 한다. 또한 산업별노동시간단축위원회가 체결한 산업별 노동시간단축협약 및 산업별노동시간단축계획을 이행하기 위한 조치를 취해야 한다. 이 때 노동시간의 단축은 생활수준의 저하없이 추진되도록 하여야 한다.

제4조 【 국가의 책무 】 국가는 노동시간단축위원회를 구성하여 매년 ‘사회적 노동시간단축계획’을 수립, 공표, 시행함과 동시에 지방자치단체, 사용자, 노동자 등의 노동시간단축추진계획을 적극 지원하기 위해 필요한 조치를 강구하여야 한다.

제 2 장 노동시간단축위원회

제5조 【 노동시간단축위원회의 구성 】 ① 국가는 제1조의 목적을 달성하기 위하여 대통령직속기구로 20인 이내의 노.사.정 동수가 참여하는 노동시간단축위원회를 구성하고 다음 각호의 사항에 관하여 필요한 ‘사회적 노동시간단축계획’을 종합적으로 수립.시행하여야

한다.

1. 노동시간단축의 목표에 관한 사항
2. 산업별 노동시간단축추진위원회의 구성 및 협약체결 촉진에 관한 사항
3. 노동시간단축을 통한 일자리나누기 및 고용창출 목표에 관한 사항
4. 휴일휴가의 확대에 관한 사항
5. 근무교대제의 변경을 통한 노동시간단축 및 고용창출에 관한 사항
6. 초과근로의 제한에 관한 사항
7. 노동시간 단축에 따른 소득보전기금에 관한 사항
8. 고용보험을 통한 노동시간단축의 지원에 관한 사항
9. 협약을 통한 노동시간 단축시 세제지원 등에 관한 사항
10. 노동시간단축지원센터의 구성, 운영에 관한 사항
11. 기타 노동시간단축 및 일자리나누기에 관한 중요사항

② 1항의 규정에 의한 위원회의 조직, 기능 및 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 위원회는 1항 각호의 계획을 수립, 시행함에 있어 필요한 경우, 노동부장관 등 관계 부처 및 관련 지방자치단체로부터 권한을 위임받아 필요한 행정조치를 취할 수 있다.

제 3 장 산업별 노동시간단축위원회 구성 및 협약체결 촉진

제6조 【 산업별 노동시간단축위원회의 구성 】 ① 노동자와 사용자는 노동시간의 단축을 촉진하기 위해 하나의 산업 또는 업종별로 노동자와 사용자를 대표하는 동수의 위원으로 하는 20인이내의 ‘산업별 노동시간단축위원회’를 설치, 운영하여야 하며, 위원회는 산업별 노동시간단축협약을 체결하고 다음 각호의 노동시간단축추진계획을 수립, 시행하여야 한다.

1. 산업별 노동시간단축의 목표 및 법정노동시간의 단축에 관한 사항
2. 지역별, 사업장별 노동시간단축의 촉진 및 협약체결에 관한 사항
3. 산업별 노동시간단축을 통한 일자리나누기 및 고용창출 목표에 관한 사항
4. 산업별 휴일휴가의 확대에 관한 사항
5. 산업별 근무교대제의 변경을 통한 노동시간단축 및 고용창출에 관한 사항
6. 산업별 초과근로의 제한에 관한 사항
7. 산업별 고용안정기금 조성을 통한 생활수준의 저하없는 노동시간 단축의 추진에 관한 사항

- 8. 고용보험을 통한 노동시간단축의 지원금의 활용에 관한 사항
- 9. 기타 산업별 노동시간단축 및 일자리나누기에 관한 중요사항

② 사용자는 1항의 산업별 노동시간단축 협약 및 노동시간단축 추진계획을 이행하고 사업장 단위의 노동시간단축을 촉진하기 위하여 노동조합이 있는 경우에는 노동조합대표자와 노동조합이 없는 경우에는 종업원대표가 노사동수로 참여하는 노동시간단축추진위원회를 구성하여야 한다.

③ 산업별 노동시간단축위원회는 1항 각호의 산업별노동시간단축계획을 ‘노동시간단축위원회’에 제출하고 이에 대한 지원을 요구할 수 있다. 이 경우 사회적 노동시간단축위원회는 산업별 계획을 심사하여 지원방안을 강구하여야 한다.

제 4 장 실노동시간단축 촉진 및 지원

제7조 【 일자리 나누기를 위한 노동시간단축 추진 및 지원 】 ① 국가는 산업구조조정, 경기순환 등에 따른 대규모 고용조정이 발생하는 경우, 사회적노동시간단축위원회가 심의, 의결한 노동시간단축을 통한 일자리나누기를 시행하여 고용유지 및 고용창출대책을 마련해야 하며, 사용자는 이에 필요한 시간외근로 등 근로시간의 단축, 휴일휴가의 확대, 근무교대제의 개편 등의 조치를 취해야 한다.

② 1항의 규정에 따라 사용자와 노동자가 일자리나누기를 시행하는 경우, 국가는 노동자의 소득보전, 사용자의 세금감면 등 필요한 지원대책을 강구하여야 하며, 이에 필요한 재원의 일부 또는 전부를 일반회계에서 부담하여야 한다.

③ 사용자는 일자리나누기를 하는 동안 임시직을 통한 정규직 대체를 해서는 안된다.

제8조 【 초과근로의 제한 】 초과근로는 주 7시간을 초과할 수 없다.

제9조 【 생활수준의 저하 없는 실노동시간단축의 추진 】 국가는 ‘사회적노동시간단축계획’을 수립, 이행함에 있어 생활수준의 저하없이 노동시간단축이 추진될 수 있도록 필요한 조치를 취해야 한다.

제10조 【 소득보전기금의 설치 】 ① 국가는 ‘사회적노동시간단축계획’에 따른 사업을 수행하고, 생활수준의 저하없는 실노동시간의 단축을 촉진하기 위하여 소득보전기금을 설치 운영하여야 한다.

② 제1항의 소득보전기금은 금융소득에 대한 종합과세중 일부를 소득보전기금으로 조성

하며, 이 기금의 조성방법, 용도, 관리운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

③ 소득보전기금은 노동시간단축위원회가 관리운영하며, 위원회가 필요하다고 인정하는 경우, 대통령령이 정하는 기관에 그 관리운영을 위탁할 수 있다.

제11조 【 노동시간단축 지원센터 운영 】 국가는 노동시간의 단축을 촉진, 지원하기 위해 ‘노동시간단축위원회’ 산하에 노동시간단축 지원센터를 설립, 운영한다. 노동시간단축 지원센터의 설립, 운영에 관한 사항은 대통령령으로 정한다.

<발제문>

노조전임자 임금 및 단체협약 실효성 확보

이 남 순 사무총장(한국노동조합총연맹)

I. 노조전임자 임금지급 금지 규정의 철폐

1. 노조전임자 임금에 관한 법 조항

노조 전임자 관련 노동조합및노동관계조정법 규정(1997년 3월 13일 제정) 제24조(노동조합의 전임자) 제1항은 “근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다”

제2항은 “제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서서는 아니된다.”고 규정하고 있음.

제81조(부당노동행위) 제4호에서는 ‘노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위’를 부당노동행위로 규정하고 있음.

제90조(벌칙)에서 제81조(부당노동행위)를 위반한 자는 2년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 규정함.

부칙 제6조(노동조합 전임자에 관한 경과조치)는 제 1항에서 “이 법 시행 당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 제24조 제2항

및 제81조 제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정)을 2001년 12월 31일까지 적용하지 아니한다”고 하고

제2항에서 “제1항의 규정에 해당하는 사업 또는 사업장의 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여 지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다”고 규정하고 있음.

이에 따라 현행법대로 하면 2002년 1월부터 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급의 전면 금지되며 전임자에 대한 임금지급은 부당노동행위로 처벌대상이 됨.

2. 노조전임자 임금지급 금지에 관한 법개정 경과

- 노조전임자에 대한 규정은 96년 노사관계개혁위원회(약칭 노개혁위)에서 논의되었음.
- 당시 논의결과를 살펴보면 다음과 같음.
- 노동관계법 개정을 위한 종합토론회(96. 8. 6.)에서 발표된 각계 의견

<경총 김영배상무>

“노조 전임자수가 선진국에 비해 지나치게 많으며 금품을 사용자가 지급함으로써 노조 내부의 합리화가 이루어지지 않고 있다. 전임자 확대요구가 분규의 원인이 되고 있으므로 노조 전임자의 임금요구를 금지하는 입법적 조치가 필요하다”

<중기협 김경만 전무>

“사용자가 노조 전임자에게 임금을 지급하는 것은 교섭상대방에게 자금을 지원하는 것으로 논리적으로 모순이며 중소기업의 경우 전임자에 대한 임금지급은 자금부담요인이 되고 있다. 노조 전임자 임금을 사용자가 지급하는 나라는 없고 노조 재정에서 부담하므로 전임자에 대한 임금을 요구할 수 없도록 하고 이를 부당노동행위로 규정하여야 한다”고 주장하였음.

노총과 민노총은 이에 대해 법에 규정하는 것에 반대하였음.

- 이에 따라 노조전임자의 급여에 대하여는 노사공의 합의안을 도출하지 못하였으며 다음과 같이 정리됨.

< 공익안 >

노조의 재정자립 원칙을 선언적으로 명문화하도록 하고 복수노조 전면 허용시의 전임자 급여문제는 제2차 제도개혁과제로 계속 논의토록 함.

< 노동계안 >

■ 한국노총

노조 전임자의 임금문제는 노사자율로 해결토록 하며 법제화에는 반대함.

■ 민주노총

노조의 재정자립 원칙의 명문화에 반대하며 복수노조 전면 허용시의 전임자 급여문제는 제2차 제도개혁 과제로 논의토록 함.

< 경영계안 >

노조 전임자의 임금지급을 부당노동행위로 규정하되 3년간 유예하도록 함.

- 이처럼 노사간의 의견이 대립되는 가운데 96년 8월 14일 노동관계법개정요강소위원회를 구성하여 노동관계법 개정안을 마련토록 하였으나 전임자 임금문제에 관하여는 합의가 되지 않아 공익위원의 안으로 다음과 같은 내용이 정리되었음.

<제1안> 노조전임자의 급여를 지급할 경우 사용자의 부당노동행위로 취급하여 주도록 노동조합법 제39조 제4호의 규정을 “……노동조합의 전임자에게 금품을 제공하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만 ………”으로 개정하되, 이 경우 5년의 적용 유예기간을 두도록 함.

<제2안> 교섭에 응하지 않아도 되는 사항으로 처리하되 복수노조 문제와 연계하여 논의하도록 함.

- 이러한 공익위원의 안에 대하여 노동계는 반대하고 경총은 제1안을 수용한다는 의견을

밝힌 바 있으며 이후 노개위 차원에서 합의를 위한 다각적인 노력을 기울였으나 합의에 실패하였음.

- 이후 정부는 96년 11월 12일 정부의 노동관계법 개정안 마련을 위해 14개부처 장관으로 노사관계개혁추진위원회(노개추)를 구성하고 노동법 개정안을 마련하였음.

- 정부는 전임자 임금문제에 대하여 공익안을 수정하여 “사용자의 부당노동행위로 규정하되 2002년부터 시행한다”는 골자로 현행법 규정을 작성하였음.

- 96년 12월 26일 당시 여당이었던 신한국당은 이와 같은 정부의 전임자 임금지급 금지 규정을 포함한 노동법안을 기습적으로 변칙처리하였고 노동계는 이에 반대하는 총파업투쟁을 전개하였음.

- 노동계의 파업투쟁으로 정부는 노동법을 재개정하였고 97년 3월 13일 전임자 임금지급 금지규정을 포함한 노동조합및노동관계조정법이 제정되었음.

- 이후 한국노총은 이 규정의 철폐를 요구하며 다각적인 활동을 전개하였고 15대 대선에서 후보초청 토론회를 주최하여 당시 국민회의 김대중후보가 전임자 임금지급문제는 노사자율로 결정할 사항이라는 답변을 받은 바 있음.

- 새정치국민회의는 대통령선거 공약으로 ‘전임자 임금지급은 노사자율로 결정하도록 하겠다’고 밝혔으며 대통령선거 공약집에도 수록되어 있음.

3. 노조 전임자의 지위

- 노조 전임자는 기본적으로 사용자와의 근로계약이 유지되고 있는 자로서 근로기준법 제 14조의 근로자임.

.유럽의 산별노조에 근무하는 전임자가 특정기업에의 근로관계가 없다는 점에서 우리나라의 전임자와 성격이 다름.

- 전임자도 회사의 규율과 규칙을 준수토록 하고 있음.

“노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적 근로관계는 유지되는 것이므로 취업규칙이나 사규의 적용이 전면적으로 배제되는 것이 아니므로 ……(중략)……출퇴근에 대한 사규의 적용을 받게 된다”(대법95.4.11 판결94다58087)

- 전임자는 단체협약에 의하여 근로조항을 두고 있음

노총 중앙연구원의 조사(96년 단체협약 분석)에 따르면 단체협약의 94.4%가 전임자조항을 두고 있으며 특히 300인 이상 사업장은 모든 단체협약이 전임자에 관한 조항을 두고 있음.

- 전임자를 인정하는 단체협약을 보면 “회사는 조합원중 조합업무에 전임할 조합원을 인정한다. 전임자의 수는 노사합의 하에 정하고 그 전임기간 중 통상근무로 간주한다”고 규정하고 있음.

. 즉 노조 전임자의 업무는 근로계약상의 근로로 간주되는 것임.

- 대법원의 판례도 전임기간중의 질병과 사고에 대하여 산재보상보험법상의 업무상질병으로 보고 있어 회사의 업무로 인정되고 있음.

“그 질병이 노동조합 업무수행중 육체적,정신적 발병된 것이라면 특별한 사정이 없는 한 이는 산업재해보상보험법 제3조 제1항 소정의 업무상질병으로 보아야 한다”(대법 94.2.23 판결92누14502)

4. 전임자 임금지급 금지 주장에 대한 비판

1) 노조전임자에 대한 임금 지급이 노조 자주성을 해치는가

- 노조 전임자가 회사로부터 급여를 받는다고 해서 자주성을 해친다는 주장은 외양만 보는 형식적 판단에 불과함.

- 대법원 판례도 전임자의 임금을 회사가 지급하는 것이 노조의 자주성을 해치는 부당노

동행위가 아니라고 판시하였음.

“……전임자의 급여 지급으로 인하여 조합의 자주성을 잃을 위험성이 현저하게 없는 한 부당노동행위가 성립하지 않는다고 봄이 상당하고, 특히 그 급여 지급이 노동조합의 적극적인 요구 또는 투쟁에 의하여 얻어진 것이라면 그 급여 지급으로 인하여 조합의 자주성이 저해될 위험은 거의 없다고 보아야 한다.”(대판 1991.5.28 판결, 사건번호 90누6392, 제물포 버스노조사건)

- 학계에서도 전임자 임금지급이 노조 자주성을 해친다고 보지 않고 있음.

“노조 전임자나 노조 간부에 대한 급여지급등과 같은 지원으로 인하여 노조가 자주성을 상실할 위험성이 현저하지 않는 한 지배개입은 성립하지 않는다고 보는 것이 타당하고, 더구나 그러한 경제적 지원이 노동조합의 적극적인 요구 또는 투쟁의 결과로서 얻어진 것이라면 그 급여 지급으로 인하여 조합의 자주성이 저해될 위험은 거의 없다고 보아야 한다”(김유성, 1996)

“우리나라 노동조합이 기업별로 조직되어 있음으로서 재정적인 영세성을 면치못한다는 점과 노조 임원이 종업원대표자로서의 기능을 동시에 수행하고 있다는 점을 고려하여 노조 전임자에의 급여지급 역시 사용자의 경비지원으로 볼 필요는 없다고 생각된다.”(하경효, 1996)

“노조전임에 대한 회사의 급여지급이 노동조합의 적극적인 요구 또는 투쟁결과로 얻어진 것이라면 조합의 자주성이 저해될 위험은 거의 없다고 보아야 할 것”(손창희, 노동법학 제6호)

- 결론적으로 노조전임자에 대한 사용자의 임금지급은 노조의 자주성을 해치지 않을 뿐 아니라 오히려 전임자에 대한 급여지급으로 노조활동이 자유로워지고 노동조합의 자주성이 고양된다고 할 것임.

- 실제로도 전임자가 회사로부터 급여를 받는다고 해서 노동3권을 행사하는데 제약이 된 다거나 이를 이유로 노동조합이 회사와의 대립과 투쟁을 포기하는 경우는 거의 없음.

2) 무노동무임금인가

- 무노동무임금 원칙은 근로계약이 해지되거나 정지되는 상태에서 적용되어야 함.
- 파업의 경우 무노동무임금 여부가 쟁점이 되는 것은 파업의 성격이 노동조합이 회사에 경제적 타격을 가함으로써 요구를 관철하고자 하는 것으로 노동조합이 노무제공을 스스로 거부한 것이기 때문임.

- 그러나 전임자의 경우 근로계약이 존속되는 것이고 단체협약으로 사용자의 동의하에 급여를 받는 것이므로 무노동무임금이 적용될 수 없는 것임.

- 근로제공이 없기 때문에 임금이 없다는 단순한 논리는 노사관계에서 얼마든지 예외가 있음.

.취업규칙과 단체협약에 나타나는 유급 병가, 경조사시의 유급휴가, 공무수행을 위한 근로면제, 근로기준법에 의한 주휴 및 연월차휴가 등은 근로제공이 없어도 임금을 지급하고 있음.

- 또한 전임자의 활동이 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 노사협의업무, 고충처리업무, 산업안전업무, 기타 노사협력적 업무 등 회사의 업무와 긴밀한 관계에 있는 업무를 수행하고 있음.

- 따라서 무노동무임금을 전임자의 급여에 적용함은 타당하지 않음.

5. 전임자 임금지급 금지 규정의 문제점

① 자율적 노사관계의 파괴

- 노사관계는 자율적인 협약이 최우선의 가치로 추구되어야 함

- 노동법의 발전과정도 이러한 노사자율을 확대하는 과정으로 개정되어 왔음.
노조설립에 대한 제한 완화(설립조건, 임원자격 폐지 등)

노조활동에 대한 제한 완화(정치활동 금지 폐지, 3자개입 폐지 등)

- 그럼에도 지금까지 단체협약과 노사관행으로 정립된 전임자 임금문제를 법적으로 규제하는 것은 노사자율의 영역을 축소하여 노사관계를 경색시키는 것임.
- 이러한 이유로 1998년 3월 26일 ILO 제271차 이사회에서는 노조전임자에 대한 임금 지급 금지 조항을 철폐하도록 권고하고 있음.

“노조전임자에 대한 사용자의 임금지급을 금지하는 것은 입법적 관여대상이 아니기 때문에 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항은 철회되어야 한다”(ILO 결사의자유위원회 권고)

② 영세노조의 무력화

- 우리나라와 같은 기업별노조는 전임자에 대하여 임금지급이 금지될 경우 대부분의 노조가 활동을 중단하고 해산해야 될 것임.
- 98년 현재 조합원 500명 이상의 노조는 422개로 전체노조 5,560개중 7.6%에 불과하며 특히 300명 이하의 영세노조가 4,849개로 전체의 87.2%를 차지하고 있음.
- 따라서 대부분의 영세기업의 노동조합은 전임자의 임금을 스스로 지급할 경우 전임자를 둘수 없음은 물론 노조활동이 불가능해질 것임.

③ 노사관계의 악화

- 전임자의 임금을 회사에서 지원하지 않을 경우 노조는 각종 교섭을 함에 있어 회사와의 협력보다는 대립과 갈등을 조장하게 되고 이는 노사관계 불안을 야기시킬 것임.
- 21세기 노사관계 패러다임이 참여적 노사관계를 확대시켜야 하는 것이라면 이러한 노사갈등은 참여적 노사관계와 배치되는 것으로 노사관계만을 악화시킬 뿐임.

④ 경비원조 형평성의 모순

- 노동조합및노동관계조정법 제81조(부당노동행위)는 제4호에서 ‘근로자의 후생자금, 경제상의 불행 구제등을 위한 기금의 기부와 노동조합 사무소의 제공’은 원조에 해당하지 않는다고 하였음.

- 이는 노동조합 사무소의 제공이 노조활동을 위해 필요한 것으로 파악하기 때문이라고 보면 노조활동에 더욱 절실한 것은 전임자의 활동이라 할 것임.

- 따라서 사무소 제공은 사용자의 원조가 아니고 전임자 임금지급은 원조라는 규정은 일관성이 없다고 할 것임.

⑤ 부당노동행위 주체의 모순

- 부당노동행위의 입법취지는 경제적으로 약자인 노동자들의 노동3권을 보호하기 위한 것임.

- 즉 사용자가 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 행사를 방해하는 경우 이를 부당노동행위로 규정하고 있는 것임.

- 따라서 부당노동행위는 사용자의 행위가 노동조합의 활동을 방해하는 경우에 성립하며 노동조합이 사용자를 상대로 고소, 고발하여 구제받고자 하는 것임.

- 그러나 전임자 임금지급은 사용자의 행위를 사용자가 스스로 부당노동행위로 규정하는 것이 되어 부당노동행위를 규제하는 입법취지에 맞지 않음.

- 따라서 전임자 임금지급을 부당노동행위로 규제하는 것은 법규정상으로도 모순되며 법 취지에 맞지 않는 것임.

6. 외국의 사례

- 사용자단체에서는 외국의 노사관계에서 전임자에 대한 급여를 사용자가 지급하는 경우가 없다고 주장하고 있으나 이는 그렇지 않음.
- 더욱이 전임자의 임금을 지급해서는 안된다는 법규정을 갖고 있는 나라는 없음.

1) 독일

- 산별노조에서 노조에 의해 고용되거나 임명되어 노조업무에 전담하는 자들은 특정사업장의 종업원 지위를 갖지 아니하므로 전임자에 대한 임금지급이 문제가 되지 않음.
- 우리나라 전임자와 유사한 지위를 갖는 노조신임자가 있는데 이는 ‘사업장 단위에서 근로를 하면서 노조와 사업장 근로자간의 연락책 기능과 동시에 노조와 경영협의회간의 연락책 기능을 하는 자’로 개별사업장에서 선출되며 조합원을 위해 행동함.
- 노조신임자는 사업장 단위에서 경영협의회 근로자위원을 겸직하는 경우가 많음.
- 이들 노조 신임자는 단체협약에 의해 근로를 면제받고 있는데 금속산별의 경우 각 신임자에게 1개월에 최소 10시간씩의 근로면제를 제공하도록 하고 있고 노조활동으로 인하여 임금 등 대우에 있어서 하등 불이익이 없도록 하고 있음.
- 금융산업의 경우 노조 신임자에게 연간 12일의 근로면제를 제공하도록 하고 있음.
- 독일 노조신임자는 금속노조의 경우 조합원 30명당 1명꼴로 존재하며 우리나라의 156명당 1명의 전임자에 비하여 수자가 많다고 할 수 있음.
- 법정기구인 경영협의회의 경우 완전근로가 면제되는 전임위원을 300명-600명 규모 사업장은 1명, 600명-1,000명 사업장은 2명, 그리고 1,000명 이상 사업장은 1,000명을 초과할 때마다 전임위원을 1명씩 최대 11명까지 둘 수 있음.(이는 법정 기준이며 노사합의로 증원 가능)

2) 프랑스

- 산별노조 체제를 갖고 있는 프랑스는 기업단위 노조활동을 위하여 기업단위 노조대표가 있음.
- 기업단위 노조대표는 기업차원의 노조활동을 수행하며 주로 단체교섭에 참가, 집단해고시 당행 위원회 참가, 종업원대표 선출 절차에의 참가 등을 함.
- 노조대표는 기업규모에 따라 수자가 달라짐.
50-999명 기업은 1명, 1000-1999명은 2명, 2000-3999명은 3명, 4000-9999명은 4명 10000명 이상은 5명으로 규정되어 있으며 단체협약으로 증원가능함.
- 이들에 대하여 프랑스 노동법전은 근로시간면제 의무를 부과하는데 50-150명 사업장은 각 노조대표에게 월 10시간, 151-500명 까지는 월 15시간, 500명을 초과하는 사업장은 월 20시간을 부과하며 이외에 교섭준비를 위하여 연10시간(1000명 이상인 기업은 연 15시간)을 따로 부과함.
- 복수노조가 있는 경우 각 노조별로 노조대표의 근로시간 면제가 행해지고 있음.
- 이러한 근로시간면제권은 법령에 근거한 최소한의 시간으로 단체협약으로 확대가 가능하며 특히 면제권을 한사람에게 집중하거나 누적시켜 사용할 수 있음.
- 예를 들어 노조대표가 5명인 사업장에서 노조대표에게 주어진 근로시간면제 20시간을 한사람에게 집중시켜 한 노조대표가 100시간을 사용할 수 있으며 기업위원회 근로자위원을 겸임하는 경우 월 20시간이 추가되고, 종업원대표를 겸임하는 경우 월15시간이 추가되어 총 135시간의 근로시간면제를 받을 수 있으며 이는 1개월의 근로시간에 해당함.
- 프랑스의 경우 노조대표의 근로시간면제를 법적으로 보장하고 있을 뿐 아니라 노사협약에 의해 내부적으로 노조전임을 운영할 수 있는 여지가 있음.

3) 영국

- 단체교섭이 산별차원에서 이루어지는 산별노조 체제로 조직되어 있는 영국은 직장위원 제도가 있어 우리나라 기업별노조 간부와 같은 역할을 하고 있음.
- 직장위원은 사업장내 각 부서별 조합원대표로 사업장에 고용된 종업원 신분을 갖고 있음.
- 직장위원이 모여서 구성된 직장위원회는 회사내 노사간 현안이나 문제점 협의, 단체교섭시 사업장내 조합원의 의견 대변, 조합원 확보, 조합비 징수 등의 역할을 하고 있음.(사업장내 노조 역할)
- 직장위원은 선출되거나 상급노조에서 임명하며 법적으로 보장되지 않고 노사간의 협약에 의해 지위가 결정됨.
- 일반적으로 조합원 20명당 직장위원 1명 정도로 선임되고 있음.
- 90년도 기준으로 제조업은 90%, 서비스업은 57%, 공공부문은 73%의 사업장에서 직장위원이 인정되고 있음.
- 직장위원에 대하여 사용자측은 근무시간에 노조활동을 할 수 있도록 유급으로 근무시간을 할애해주고 있으며 사무실이나 집기류 같은 물질적 지원도 하고 있음.
- 노동조합및노사관계통합법에 따르면 사용자가 인정한 노조간부가 노사관계 업무를 수행하기위한 경우, 노조교육이나 행사에 참가하는 경우에는 사용자가 유급으로 근로를 면제해주도록 규정하고 있음.
- 직장위원에 대한 주당 근로면제 시간을 보면 일반위원은 평균 주당 6시간, 선임직장위원은 주당 10시간 가량으로 나타나고 있음.
- 일부 기업은 선임직장위원이나 수석직장위원을 전임자로 인정하여 근무를 면제시켜 주는 경우도 있음.

- 90년도 기준으로 직장위원회내에 전임자를 인정하고 있는 사업장이 전체의 2% 가량이 라는 조사도 있음.

- 이러한 직장위원 활동은 1970년대 후반에 가장 활발하였으며 직장위원회 일만 담당하는 전임자의 수가 1만여명에 달하고 있음.

- 이상에서 보듯이 산별노조를 축으로 하는 유럽의 노사관계에서 기업단위 노조대표에 대해서는 단체협약에 따라 직장의 노조업무만을 전담하는 자를 인정하고 있으며 노조 전임자에게 사용자가 급여를 지원하지 않는다는 것은 산별노조의 전임자에 해당하는 경우임을 알 수 있음.

- 더욱이 유럽 어느나라도 전임자의 급여에 대하여 법률적으로 규정하거나 금지하는 규정을 갖고 있는 나라는 없다는 것임.

4) 미국

- 미국의 노동조합은 산별,직종별로 조직되어 있으며 사업장에서는 노조의 지부가 조직되어 있음.

- 산별노조의 간부나 전임자의 경우 사업장의 종업원 신분이 아니므로 사용자가 임금을 지원할 이유가 없으나 지부장이나 대의원과 같이 종업원 신분을 유지하면서 노조활동을 하는 경우 임금지원이 이루어 지고 있음.

- 미 연방법원 단위노조 전임자 임금에 대한 판례를 보면 노사간의 협약에 의해 피고용인이면서 노조의 간부인 자가 노조업무를 취급한 시간에 대하여 회사가 임금을 지급하는 것은 위법이 아닌 것으로 판시하고 있음.

- 또한 회사에서 휴직을 얻어 노조업무에 전임으로 종사하는 간부가 매주 회사로부터 임금을 수령하는 것은 적법하다는 판결도 있음.

- 일반적으로 반전임 또는 일부전임의 경우에도 단체협상의 준비와 진행, 고충처리, 중재,

산업안전에 관한 검사와 산업안전위원회 업무에 소요되는 시간 등에 대하여는 유급으로 근로가 면제되고 있음.

- 따라서 미국의 경우에도 단위사업장 노조간부에 대한 사용자의 임금지급이 법적으로 금지된 것이 아니며 단체협약에 의하여 그 수와 지급액 등이 결정되고 있음.

7. 전임자 임금지급 금지규정의 개정방향

- 이상에서 살펴본 바와 같이 노조전임자의 급여에 대하여 법적으로 금지하는 것은 노사자치를 부정하는 비민주적 제도이며 특히 이를 부당노동행위로 규정하여 처벌하겠다는 것은 모순임.

- 사용자가 주장하는 무노동무임금이나 외국의 선례가 없다는 주장은 불합리할 뿐 아니라 특히 외국에 전임자 임금을 지급하지 못하도록 법으로 강제한 나라가 없다는 사실도 주목해야 함.

- 특히 전임자의 임금지급에 소요되는 비용을 추정해보면 전임자의 수자를 1만여명으로 하고 연간 급여를 1인당 2,500만원으로 할 경우 연간 2,500억원이 소요됨.

- 노동부가 96년도 노개위 제출한 자료에 따르면 93년말 전국의 노동조합 5,923개소를 대상으로 조사한 결과

.전임자가 있는 노동조합이 77%인 4,577개소

.전임자의 총수는 상시전임자 8,005명, 반전임자 2,781명을 포함하여 총 10,786명임

.사업장당 평균 전임자수는 1.7명(반전임 포함시 2.5명)이며

.조합원 183명당 1명의 전임자가 있음(반전임 포함시 136명당 1명)

- 이러한 금액은 최근의 금융구조조정에 소요되는 공적자금 수습조원이나 기업이 정치자금으로 제공하는 수천억원과 비교해 보아도 미미한 금액으로 기업에 부담이 되는 것은 아님.

- 따라서 사용자는 무노동무임금의 비용논리를 내세워 노동운동을 약화시키고 노사관계를

경색시켜 산업평화를 파괴하여 반사적 이익을 취하려는 사용자의 전략이 있는 것으로 볼 수 밖에 없음.

- 따라서 노조전임자에 대한 임금지급을 금지하고 있는 노동조합및노동관계조정법 제24조는 삭제되어야 하며 동법 제81조의 4호 관련규정인 ‘노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위’도 삭제되어야 함.

- 노조전임자의 지위와 수자, 급여 등 처우에 관한 사항은 노사자율의 단체협약으로 결정하도록 함으로써 노사자치의 영역을 넓히고 노사관계의 탄력성을 확보하도록 해야 함.

II. 단체협약의 실효성 확보방안

1. 헌법재판소의 위헌판결

- 헌법재판소는 98년 3월 26일 단체협약의 불이행이나 위반행위에 대한 형사처벌 규정(구 노동조합법 제46조의 3, 현행 노동조합및노동관계조정법 제92조 1호) 중 단체협약에 관한 부분이 법률주의와 명확성의 원칙을 내용으로 하는 죄형법정주의에 위반된다는 위헌판결을 내림

- 즉, 단체협약 위반행위에 대한 형사처벌규정이 노사의 계약인 단체협약에 포괄적으로 위임되어 있고, 형사처벌의 대상을 ‘단체협약 위반행위’로 포괄적이고 광범위하게 정함으로써 규율내용이 불명확하여 ‘죄형법정주의’에 위배된다는 것임

- 헌법재판소의 결정으로 단체협약 불이행에 대한 형사처벌조항이 효력을 상실함

- 한편, 헌법재판소는 위헌결정에서 단체협약의 위반행위시 민사법적 해결을 권고하면서도, 아직 우리나라의 노사현실이 노사간에 대등한 교섭력과 지위가 확보되어 있지 않고, 또한 노동조합이 단체협약 불이행에 대해 민사책임을 부담하거나 사용자를 민사상 소추할 정도로 성숙되지 않았다는 현실적 필요에 따라 잠정적으로 국가가 형벌로써 개입하는 경우에는 단체협약 위반행위 중 진정 형사처벌이 불가피한 중요한 사항을 특정, 정형화하여 구성요건상 정확히 규정함으로써 죄형법정주의의 요청을 만족시키는 방법이 바람직하다는 의견을 냄

* 노동조합 및 노동관계조정법 제92조(벌칙) 다음 각호의 1에 해당하는 자는 1천만원이하의 벌금에 처한다.

1. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약 또는 제36조 제1항의 규정에 의한 결정에 위반한 자

2. (생략)

2. 헌법재판소 판결의 문제점

1) 단체협약의 법적 효력 간과

- 헌법재판소는 단체협약을 단지 근로조건에 관하여 노동조합과 사용자 또는 사용자단체 사이에 체결되는 계약에 불과하다는 판단을 하였으나 단체협약은 노사간의 계약임과 동시에 노사자치의 최상의 규범으로 법적효력이 있는 규범임

- 따라서 단체협약 위반행위에 대한 형사처벌규정이 노사의 계약인 단체협약에 포괄적으로 위임되어 있어 ‘법률주의’에 위배된다고 하는 것은 단체협약의 법적성질을 간과한 것임

2) 단체협약의 형해화

- 우리나라 민사제도는 소송의 시일이 오래 걸릴 뿐 아니라 변호인 선임등에 있어 그 비용이 만만치 않은바, 기업별노조의 형태를 갖고 있는 우리나라 노동조합의 현실에서 민사법적 대응은 사실상 불가능함

- 헌법재판소도 우리나라의 노사현실이 아직 노사간에 대등한 교섭력과 지위가 확보되어 있지 아니하고, 또 노동조합이 민사책임의 한 당사자가 될 만큼 사회적, 경제적으로 완전히 성숙되었다고 보기 어렵다는 것을 인정하면서 단체협약의 위반에 대해서 민사법적 책임을 추궁하라는 것은 단체협약을 형해화 시키는 것이며, 나아가 헌법에서 보장하고 있는 단체교섭권을 부정하는 것임

3) 사용자의 협약불이행 조장

- 우리나라 사용자의 범규범 준수에 대한 의지가 확고하지 못한 상태에서 헌법재판소의 법리에만 치중한 결정은 결국 사용자의 협약불이행을 조장하고 있음.

- IMF 경제위기이후 고용을 병자한 양보교섭 요구가 빈번하였으며, 이제 형사처벌이 없어진 상태에서 단체협약 위반 등의 사례가 급속히 번지고 있음.

- 이에 따라 수 많은 사업장에서 노사질서와 산업평화가 위협받고 있는바, 헌법재판소의 결정은 법률주의와 명확성의 원칙이라는 법리에만 치중한채 노사관계의 현실을 전혀 고려하지 못한 편향된 것임

* 부산지방검찰청 울산지청장의 의견

- 단체협약은 단순히 근로조건에 관한 계약에 불과한 것이 아니라 개별적, 집단적 노사관계를 규율하는 최상위 자치규범으로서 법규범 내지 범규범에 준하는 법적 성질을 인정받고 있으므로 단체협약을 위반한 경우에 형벌의 구체적 종류와 범위를 명시하여 처벌한다고 하여 죄형법정주의에 위배되는 것은 아니다.
- 단체협약의 내용은 정형화되어 있을 뿐아니라 그 피적용자인 노사 양측은 각 단체협약 체결의 당사자이므로 충분히 그 내용을 예측, 인식할 수 있는 지위에 있다.
- 또한 이 사건 법률조합의 구성요건이 다소 광범위하여 법관의 보충적 해석이 필요하다 하더라도 단체협약의 내용 및 이 사건 법률조합의 입법취지와 기능 등을 종합적으로 고려할 때 통상적인 가치판단과 보충해석의 방법을 통하여 처벌법규의 보호법익, 금지된 행위 등을 파악할 수 있다. 따라서 이 사건 법률조합은 헌법이 요구하는 처벌법규의 명확성의 원칙에 배치되지 아니한다.

* 노동부장관의 의견

- 근로자의 권익보호, 노사관계의 안정 및 산업평화 유지를 위하여 노사 쌍방의 단체협약 준수가 필수적으로 요구되는바, 단체협약 위반행위에 대하여 채권법상의 강제이행, 손해배상, 해지.해제 등의 방법으로 처리하여서는 단체협약 준수를 기대하기 미흡하므로 단체협약 위반행위를 처벌함으로써 단체협약을 준수하도록 강제할 필요가 있다.
- 이 사건 법률조합을 위헌이라고 해석하는 경우, 단체협약의 준수를 강제할 수 있는 방법은 사실상 없는 것이고, 이러한 상황은 경제적 약자인 근로자들에게 회복할 수 없는 불이익을 가져다 주게 된다. 나아가 사용자측의 단체협약체결 거부행위를 처벌하는 규정인 노동조합법 제46조의 2, 제39조 제3호를 사문화할 가능성이 크다.
- 단체협약은 그 내용이 개별사업장마다 상이하므로 그 위반내용을 미리 예측하여 구체적인 처벌대상을 획일적으로 정형화하는 것은 불가능하다. 따라서 금지되는 행위인 ‘단체협약 위반’ 및 그 처벌형량을 법에 명시하고 다만 구체적인 의무사항은 노사간에 자율적으로 결정된 단체협약에 정하도록 규정할 수밖에 없다.
- 죄형법정주의의 명확성의 원칙에 위배되지 않는다는 점에 관하여는 위 울산지청장의 의견과 대등소이하다.

3. 단체협약 이행의무 위반에 대한 형사처벌의 정당성

1) 단체협약의 법규범적 효력

- 단체협약이란 노동조합이 단결권과 쟁의행위라는 투쟁력을 바탕으로 사용자 또는 그 단체와 근로조건 및 기타에 관한 사항을 집단적 단체교섭을 통하여 형성한 실질적인 의미의 법규범임

- 단체협약은 그 대부분의 내용이 사용자의 노동자 보호의무에 관한 사항이며, 노동자의 사회적·경제적 지위를 향상시키는 유일한 수단이기 때문에 개개 노동자의 근로계약이나 취업규칙이 정하는 기준이상의 법규범적 효력을 인정하고 있음

- 단체협약이 법적 성질을 갖는 것은 입법권자가 협약당사자에게 수권을 부여하고 있기 때문이라는 것이 노동법학자들의 지배적인 견해이며, 현행 노동관계법상 아래와 같은 조항들이 단협에 일반 계약과 다른 법규범적 효력을 부여하고 있음

.노조법 제33조 【기준의 효력】 ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약이 정한 기준에 의한다.

.노조법 제29조 【교섭 및 체결권한】 ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

.노조법 제32조 【단체협약의 유효기간】 ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체교섭이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일로부터 3월까지 계속 효력을 갖는다.

- 현행 노동조합 및 노동관계조정법 제92조 제1호 후단 및 제92조 제2호에서도

입법자는 단체협약의 준수를 형사처벌제도와 연계하여 노동자의 보호와 산업평화를 이룩하고자 하는 강한 의지를 갖고 있음을 보여줌

.노조법 제92조 제1호 후단에서는 제36조 제1항(지역적 구속력)의 규정에 의한 결정에 위반한 자에 대해서 형사처벌을 과할 수 있도록 되어 있는 바, 비록 동 구속력의 확장결정은 행정처분이라 하더라도, 그 결정의 내용은 일체 행정관청이 변경할 수 없는 “단체협약”인 점에서 결국 제1호 후단도 노사당사자에게 단체협약의 준수를 요구하고 그 위반에 대해서 처벌을 가하고 있는 것임

.노조법 제92조 2호의 중재재정의 효력(단체협약과 동등한 효력인정) : 조정서나 중재재정의 효력은 단체협약과 동일한 효력을 가지며 그 준수를 형사처벌을 통해 강제하는 것은 노사당사자들에게 단체협약을 준수하도록 강제하는 것과 같음

2) 단체협약상 노동자들의 권익보호 취지 실현

- 사용자의 단체협약 위반시에 민법상의 이행강제, 손해배상의 청구, 해지, 해제 등은 민사송의 장기화와 노동조합의 민사소송제기의 현실적 어려움 때문에 단체협약의 이행강제에 현실적인 어려움이 있음.

- 이러한 현실적인 어려움을 극복하고 노동자의 권익보호 실현을 위해 노동조합 및 노동관계조정법 제92조 제1호의 형사처벌을 통하여 준수를 강제하여온 것임

- 프랑스 노동법전에서도 노동조합이나 근로자대표기구의 활동을 악의적으로 방해하는 행위에 대하여 벌금을 통해 제재하고 있으며, 근로계약이나 단체협약에서 결정한 기준이하로 임금을 지급하는 경우 벌금에 처할 수 있도록 규정하고 있음(프랑스 노동법전 R 153-2)

- 단체협약 위반을 형사처벌로 규제하는 외국의 사례가 없으므로 단체협약 위반에 대한 형사처벌 규정을 두어서는 안된다는 단순 비교적인 주장은 적절치 못함

3) 우리나라 노사관계 안정

- 전통적으로 우리나라는 계약문화가 뿌리깊게 정착되지 않은 가운데 사용자측이 계약이나 단체협약을 지키려는 의식이 미약하기 때문에, 형벌제도에 의한 규범의

강제가 필요함

- 또한 산업평화와 노사관계안정을 위해서는 형벌제도에 의한 단체협약 규범의 강제가 실효성이 있음
- 현실적으로도 형사처벌 조항의 존치는 사용자에게 대해 심리적으로 단체협약의 준수를 강제할 수 있음

4. 단체협약의 실효성 확보방안

1) 노동조합 및 노동관계조정법 제92조 개정

- 단체협약의 주된내용은 개정안과 같이 조합활동, 인사사항(징계, 승진 등), 근로조건, 단체교섭, 노동쟁의를 들 수 있고 이는 채무적 부분과 규범적 부분으로 구분됨

- 단체협약의 규범적 부분이외에 채무적부분을 제92조 1호에 포괄적으로 규율하는 것이 이들의 상호 보완성을 고려할 때, 본 조항의 입법취지인 단체협약 노동자 보호와 산업평화 유지기능을 확보할 수 있음

- 단체협약의 전형적인 사항을 제92조에 구체화한다면 죄형법정주의 위반을 피하고 노동부와 검찰측이 주장한 단체협약의 이행을 형사처벌과 연계해야 된다는 주장의 타당성도 충족시키게 됨(헌재 1998.3.26. 선고 96헌가20 결정 관련 노동부, 검찰측 의견참조)

- 따라서 제92조 제1호를 다음과 같이 개정하는 것이 필요함

“ 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 단체협약의 임금.근로시간.복지.해고.기타 대우 등 근로조건에 관한 기준을 위반한 자 또는 승진.징계.휴직 등 인사사항, 단체교섭, 노동쟁의, 노동조합활동 등 집단적 노사관계 운영에 관한 내용을 위반한 자”

- 헌재판결에서도 노동자 보호와 노사관계안정을 위한 단체협약의 규범적 효력을 부인하지 않고 있으며, 단체협약의 위반에 대해 노사양측에 동등한 처벌이 가해짐은 경제적 약자인 노동자측에 공정치 못하다고 하였음.

- 또한 「...단체협약 위반행위 중 형사처벌이 불가피한 중요한 사항을 특정, 정형화하여 구성요건을 정확히 규정함으로써 죄형법정주의의 요청을 만족시키는 방법이 바람직하다...」 라고 보고 있음.

- 한편 헌법재판소는 노사에게 단체협약 위반행위시 민사법적 해결을 권고하면서도 형사처벌이 필요한 사항을 특정할 수 있다고 함.

- 따라서 「처벌법규의 구성요건이 다소 광범위하여 어떤 범위에서는 법관의 보충적 해석을 필요로 한다고 할지라도 그 점만으로는 죄형법정주의에 배치되지 않는다」 라고 한 죄형법정주의에 대한 헌법재판소의 기존입장(헌재 1997. 3. 27. 선고 95헌가17 결정)과

- 복잡.다양해지고 있는 노사관계에서 형사처벌이 필요한 부분을 일일이 규정하는 것은 입법기술상 어려움이 있음을 고려할 때,

- 단체협약 내용중 형사처벌의 범위를 본 개정안과 같이 특정한다면 헌법재판소 결정의 취지와 현행 단체협약의 실효성 확보라는 문제를 해소할 수 있음.

2) 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호 개정

- 사용자가 단체협약을 체결한 이후에도 그 내용을 이행하지 않는 사례가 빈번하게 발생하고 있으나 현행법은 이를 이유로 노동쟁의를 할 수 없도록 함

- 단체협약의 이행에 관한 분쟁은 제92조의 벌칙과 법원에서 해결할 수밖에 없으나 이번 위헌판결로 오직 법정다툼을 벌여야 함.

- 단체협약 이행의무가 대부분 사용자에게 있고 그 위반도 절대다수가 사용자임을 고려할 때, 노동조합에게 쟁의라는 자력구제 수단을 부여해야 함

- 참고로 민법 제536조 제1항은 “쌍무계약의 당사자 일방은 상대방이 그 채무이행을 제공할 때까지 자기의 채무이행을 거절할 수 있다”고 하여 ‘동시이행의 항변권’을 규정하고 있음

- 만일 사용자가 월말에 이르러 임금을 지급하지 않는다면 노동자는 근로제공을 거부할 수 있음. 이는 사용자가 그 주된 의무, 즉 임금지급을 지체한 경우 뿐 아니라 근로관계에서 발생하는 부수적의무를 이행하지 않은 때에도 해당됨
- 그러나 현행 판례는 노동자들의 집단적인 이러한 근로제공 거부를 불법적인 쟁의행위로 간주하고 금지하고 있음
- 따라서 노동법에서 단체협약 이행의무 위반을 이유로 쟁의행위를 할 수 없도록 규정한 제2조 5호는 민법상의 동시이행의 항변권에도 못미치는 조항이라 할 수 있음

<별첨>

청 원 서

피청원인: 대한민국 국회의장

제 목: 전임자 임금지급에 관한 청원

1. 청원의 취지

전임자 임금지급을 금지하고 있는 현행 노동조합및노동관계조정법 제24조, 제81조, 부칙 제6조를 첨부와 같이 개정하여 주시기 바랍니다.

2. 청원의 이유

노동조합의 조직형태가 기업별체제로 되어 있는 우리나라의 노동현실속에서 노조 전임자는 헌법에서 보장된 노동조합 단결활동의 가장 기초라 할 수 있습니다. 이러한 현실인식하에서 지금까지 노사는 단체협약을 통해 자율적으로 노조전임자에 대한 임금지급을 결정하여 왔습니다.

그런데 1997년 3월 13일 제정된 현행 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항과 제81조는 노사자율로 단체협약에 의해 지급되는 노조전임자에 대한 임금지급을 원칙적으로 금지.처벌하도록 하고 있습니다. 또한 동법 부칙 제6조에서는 위 조항의 적용을 2001년까지 유예하였으나 신규조직의 전임자에 대해서는 5년의 유예조치마저 적용되지 않고 있는 바, 노동조합 조직율이 10% 내외인 우리 현실속에서 기존노조의 존립과 신규노조의 설립이 봉쇄되고 있습니다.

이와 같은 현행법은 기존의 판례입장에 배치될 뿐만 아니라 전임자에 대한 사용

자의 임금지급을 부당노동행위로 금지하여 형사처벌토록 한 것은 그 유례를 찾아볼 수 없는 입법례입니다. 98년 3월 26일, 국제노동기구(ILO)는 제271차 이사회에서 한국정부는 노조전임자에 대한 임금지급 금지조항을 철폐해야 한다는 권고를 채택한 바 있습니다. 따라서 제1기 노사정위원회에서도 이러한 문제점이 지적되어 현행법의 개정을 제2기 노사정위 의제로 채택하였으나 이에 관한 논의가 계속 지연되고 있는 현실입니다.

이에 한국노총에서는 노조의 자주적 단결활동과 자율적 교섭의 성과로 확보된 노조전임자 활동을 보호하고 현행법의 잘못을 치유함으로써 산업평화를 도모하고자 현행 노동관계및노동관계조정법의 개정을 첨부한 내용과 같이 청원하는 바입니다.

1998. 11.

청원인: 한국노동조합총연맹 위원장 박 인 상
(서울특별시 영등포구 여의도동 35번지)

전임자 임금지급에 관한 청원

I. 개정골자

- 노조전임자 임금지급 금지조항을 삭제함(제24조 제2항)
- 노조전임자 임금지급시 부당노동행위에 해당된다는 부분을 삭제함(제81조 제4호)
- 노동조합 전임자에 관한 경과조치를 삭제함(부칙 제6조).

II. 개정내용

현 행	개 정 안
<p>제24조 【노동조합의 전임자】 ① (생략)</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.</p> <p>제81조 【부당노동행위】 사용자는 다음 각호의 1에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>1. ~ 3. (생략)</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 사용자와 협</p>	<p>제24조 【노동조합의 전임자】 ① (현행과 동일)</p> <p>② (삭제)</p> <p>제81조 【부당노동행위】 ----- ----- -----.</p> <p>1. ~ 3. (현행과 동일)</p> <p>4. ----- ----- -----노동조합의 운영비를 원조하는 행위</p> <p>----- -----</p>

의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

5. (생략)

부 칙

제6조 【노동조합 전임자에 대한 경과조치】

① 이 법 시행당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 제24조 제2항 및 제81조 제4호의 규정(노동조합의 전임자에 대한 급여지원에 관한 규정에 한한다)을 2001년 12월 31일까지 적용하지 아니한다.

②제1항의 규정에 해당하는 사업 또는 사업장의 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하되, 이 경우 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 한다.

5. (현행과 동일)

부 칙

제6조 삭제

Ⅲ. 개정이유

1. 현행 법규정 근거의 부당성

- 현행 노동조합및노동관계조정법 제24조 2항은 전임자의 임금수령금지를 정하고, 제81조 제4호는 사용자의 전임자에 대한 임금지급을 부당노동행위로서 규정하고 있음
- 97년 3월 당시 본 규정의 제정근거는 전임자의 임금지급이 사용자의 노조에 대한 경비지원행위로서 노조의 자주성을 침해하며, 무노동무임금 원칙에 반한다는데 있었음
- 그러나 본 규정의 근거는 다음과 같은 이유에서 판례의 입장과 배치되는 것으로, 노조활동을 크게 위협하고 있음.

1) 노조의 자주성 침해와 무관

- 노조의 자주성 침해여부는 실질적으로 구체적인 내용을 근거로 판단되어야 함.
- 그 동안 여러 차례 대법원 판례를 통해서도 확인되었고 전임자에 대한 임금지급이 노조의 자주성에 반한다는 판결은 없었음.

▶ 제물포노조사건(대법 1991. 5. 28. 판결 90 누 6392).

노동조합이 투쟁의 결과로서 전임자의 유급근로면제를 확보하였다면 그것은 노조의 자주성 원칙에 반하는 것으로 볼 수 없음.

▶ 진주시의료보험조합사건(대법 95. 11. 10 판결 94 다 54566)

단체협약에 근거한 전임자의 임금 및 연월차휴가수당의 지급은 노조자주성에 반하지 않음.

2) 무노동무임금 원칙과 무관

- 노조 전임자가 근로를 수행하지 않으면서 급여를 받는 것은 무노동 무임금 원칙에 위배된다는 논거가 제기된 바 있으나,
- 이미 노동법에서는 질병시의 임금지급, 휴직시의 임금지급, 경영상 이유에 의한 휴업수당지급 등 노동을 수행하지 않지만 임금을 계속 지급하는 예가 얼마든지 있음.
- 전임자의 경우도 사용자의 동의 내지 승락하에 노조업무수행을 위해 근로제공의무가 면제된 상태로 해석할 수 있는 것임.

2. 협약자율의 원칙 존중

- 노동조합이 단체협약이라는 투쟁의 결과로 전임자가 임금을 지급받게된 것이라면 노조의 자주성을 침해하는 것이 아니며, 오히려 이를 금지하는 것은 노동조합의 단결권과 단체교섭권에 대한 제한임.
- 노조전임자 임금지급관행은 단체협약에 근거한 것으로, 은밀히 부정하게 제공하는 금전지원라고 볼 수 없음
- 또한 사용자는 노동조합에게 금전을 제공하는 것이 아니라 근로관계를 유지하고 있는 노조전임자에게 임금이 지급되는 것임.
- 따라서 현행 노조법 제24조 제2항과 제81조 4호의 규제는 노사간 협약자율을 부당하게 규제하는 것이라고 할 것임.

3. 국제노동기구(ILO) 권고수용

- 국제노동기구(ILO)는 1998년 3월 26일 제271차 이사회에서는 한국과 관련 ▲교원 및 공무원의 단결권 보장을 위한 조치 ▲해고자의 노조가입 금지조항폐지 ▲노조전임자에 대한 임금지급 금지조항을 철폐하도록 권고하였음.
- ILO 결사의 자유위원회의 권고에 따르면 「노조전임자에 대한 사용자의 임금지급을 금지하는 것은 입법적 관여 대상이 아니기 때문에 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항은 철폐되어야 한다」 라는 것임.
- 즉, 노조전임자에 대한 사용자의 임금지급을 금지하는 것은 특히 우리나라와 같은 상황에서 노동자의 자주적 단결권을 제약하는 것이라고 본 것임
- 최근 국제사회는 한국에서 최근 결사의 자유와 관련하여 발전이 이루어지고 있으며, 새정부의 노동정책이 국제사회의 권고와 일치된 방향으로 진전될 것임을 확신하고 있음
- 따라서 전임자 임금지급을 금지.처벌하도록 되어 있는 현행법을 조속히 개정하여 국제사회의 신뢰를 회복해야될 것임.

4. 노조전임자의 급여는 근로관계에서 비롯된 임금

- 대법원 판례는 노조전임자의 근로관계가 존속됨을 명시하고 있음.

▶ 대림자동차 사건(대법 94. 2. 23. 판결 92누 14502)

“노동조합 업무 전임자가 … (중략) … 재해 발생 당시 근로자의 지위를 보유하고 있었고 … (중략)

… 그 질병이 노동조합의 업무수행중 육체적·정신적 발병된 것이라면 특별한 사정이 없는 한 이는 산업재해보상법 제3조 제1항의 소정의 업무상 질병으로 보아야 한다.”

▶ 한진중공업 사건(대법 95. 4. 11. 판결 94다 58087)

“노조전임자라 할지라도 사용자와의 사이에 기본적 근로관계는 유지되는 것으로서 취업규칙이나 사규의 적용이 전면적으로 배제되는 것이 아니므로 … (중략) … 출퇴근에 대한 사규의 적용을 받게 된다.”

- 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항의 노조전임자의 ‘급여’라는 함은 근로계약에 기초한 임금이라고 보아야 함.

- 따라서 노사자율교섭에 의한 단체협약으로 확보된 전임자의 임금지급을 금지하고 있는 노동조합 및 노동관계조정법 제24조 제2항과 제82조 제4호의 전임자 부분규정은 삭제되어야 함.

청원서

피청원인: 대한민국 국회의장

제 목: 단체협약의 실효성 확보에 관한 청원

1. 청원의 취지

단체협약의 실효성 확보를 위해 노동조합및노동관계조정법 제2조 제5호 및 제92조를 첨부와 같이 개정하여 주시기 바랍니다.

2. 청원의 이유

헌법재판소는 98년 3월 26일 노동조합및노동관계조정법 제92조에 대해 죄형법정주의 위반을 이유로 위헌결정을 내리고, 위헌판결 이유로 형사처벌의 내용이 노사협약당사자에게 포괄적으로 위임되어 있어 규율내용이 불명확한 점을 들었습니다.

그러나 단체협약이란 노동조합이 단결권과 쟁의행위라는 투쟁력을 바탕으로 사용자 또는 그 단체와 근로조건 및 기타에 관한 사항을 집단적 단체교섭을 통하여 체결한 협약으로 그 효력이 제3자에게 미치는 실질적인 의미의 법규범입니다.

또한 그 대부분의 내용이 사용자의 노동자 보호의무에 관한 사항이며, 노동자의 사회적·경제적 지위를 향상시키는 유일한 수단이기 때문에 개개노동자의 근로계약이나 취업규칙이 정하는 기준 이상의 법규범적 효력을 인정하고 있습니다. 동법 제92

조는 노사의 기본규약인 단체협약의 이행을 확보할 유일한 수단임에도 불구하고 위헌결정에 대한 관련부처와 입법부가 아직까지 그 대책을 강구하지 않음에 따라 노사관계 악화가 상당히 우려되고 있습니다.

실제 IMF 경제위기를 빚자한 사용자의 단체협약의 불이행 사례가 급증하고 노동조합 억압행위가 전국적으로 일어나고 있습니다. 뿐만 아니라 노동자들의 근로조건이 극도로 악화되고 있는 실정입니다.

따라서 노사관계의 근본규약인 단체협약의 실효성과 그 이행을 확보하기 위하여 입법적·사법적으로 시급한 대책이 마련되어야 합니다. 즉, 노동조합이 사용자의 단체협약 불이행에 대응하여 쟁의권을 행사할 수 있도록 자력구제 수단을 부여하고, 헌법재판소의 취지를 살려 제92조에 단체협약의 핵심적인 항목을 명시하여 형사처벌 대상을 구체화하는 입법이 요청된다고 할 것입니다.

이에 한국노총은 노동자의 권익을 보호하고 단체협약의 실효성 확보를 도모하고자 ‘노동조합 및 노동관계조정법 개정안’을 첨부된 내용과 같이 청원하는 바입니다.

1998. 11.

청원인: 한국노동조합총연맹 위원장 박 인 상
(서울특별시 영등포구 여의도동 35번지)

단체협약의 실효성 확보에 관한 청원

I. 개정골자

- 권리분쟁의 경우에도 노동쟁의가 가능하도록 함(제2조 제5호).
- 단체협약의 주된 내용을 구체화하여 벌칙규정을 부활함(제92조).

II. 개정내용

- 노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제5호 및 제92조를 다음과 같이 개정함.

현 행	개 정 안
제2조 【정의】 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.	제2조 【정의】 ----- -----.
1. -4. (생 략)	1. - 4. (현행과 동일)
5. “노동쟁의”라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 “노사관계 당사자”라 한다)간에 임금,근로시간,복지,해고 기타 대우 등 <u>근로조건</u> 의 결정에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다. 이 경우 주장의 불일치라 함은 당사간에 합의를 위한 노력을 계속하여도 더 이상 자주적 교섭에 의한 합의의 여지가 없는 경우를 말한다.	5.----- ----- ----- ----- <u>근로조건 및 단체협약의 체결과 그 이행에</u> ----- ----- ----- -----.

<p>제92조 【벌칙】 다음 각호의 1에 해당하는 자는 <u>1천만원이하의 벌금</u>에 처한다.</p> <p>1. 제31조 제1항의 규정에 의하여 체결된 <u>단체협약 또는 제36조 제1항의 규정에 의한 결정에 위반한 자</u></p> <p>(신 설)</p> <p>2. 제61조 제1항의 규정에 의한 <u>조정서의 내용 또는 제68조 제1항의 규정에 의한 중재조정서의 내용을 준수하지 아니한 자</u></p>	<p>제 9 2 조 【 벌 칙 】</p> <p>----- <u>2천만원이</u> <u>하의 벌금</u>에 -----.</p> <p>1.----- <u>단체협약의 임금.근로시간.복지.해고 기타 대우 등 근로조건에 관한 기준을 위반한 자 또는 승진.징계.휴직 등 인사사항, 단체교섭, 노동쟁의, 노동조합활동 등 집단적 노사관계 운영에 관한 내용을 위반한 자</u></p> <p>2. 제36조 제1항의 규정에 의한 <u>결정에 위반한 자</u></p> <p>3.----- ----- -----</p>
---	--

Ⅲ. 개정이유

1. 헌법재판소 판결의 취지 존중

- 헌법재판소는 노동조합 및 노동관계조정법 제92조에 대해 형사처벌규정이 노사당사자에게 포괄적으로 위임되어 있고 규율내용이 불명확한 바, 죄형법정주의에 위반된다는 위헌결정을 내렸음
- 단체협약의 주된내용은 개정안과 같이 조합활동, 인사사항(징계, 승진 등), 근로조건, 단체교섭, 노동쟁의를 들 수 있고 이는 채무적 부분과 규범적 부분으로 구분됨
- 규범적 부분 이외에 채무적 부분을 제92조 1호에 포괄하여 규율하는 것이 이들의 상호보완성을 고려할 때, 본 조항의 입법취지인 단체협약 노동자 보호와 산업평화 유지기능을 확보할 수 있음.
- 단체협약의 전형적인 사항을 제92조에 구체화한다면 죄형법정주의 위반을 피하고 노동부와 검찰 측이 주장한 단체협약의 이행을 형사처벌과 연계해야 된다는 주장의 타당성도 충족시키게 됨(헌재

1998. 3. 26. 선고 96헌가20 결정관련 노동부.검찰측 의견참조).

2. 단체협약의 이행에 관한 분쟁시 쟁의허용의 필요성

- 사용자가 단체협약을 체결한 이후에도 그 내용을 이행하지 않는 사례가 빈번하게 발생하고 있으나 현행법은 이를 이유로 노동쟁의를 할 수 없도록 함

- 단체협약의 이행에 관한 분쟁은 제92조의 벌칙과 법원에서 해결할 수밖에 없으나 이번 위헌판결로 오직 법정다툼을 벌여야 함.

- 단체협약 이행의무가 대부분 사용자에게 있고 그 위반도 절대다수가 사용자임을 고려할 때, 노동조합에게 쟁의라는 자력구제 수단을 부여해야 함

3. 단체협약의 법규범적 효력

- 단체협약이란 노동조합이 단결권과 쟁의행위라는 투쟁력을 바탕으로 사용자 또는 그 단체와 근로조건 및 기타에 관한 사항을 집단적 단체교섭을 통하여 형성한 실질적인 의미의 법규범임

- 단체협약은 그 대부분의 내용이 사용자의 노동자 보호의무에 관한 사항이며, 노동자의 사회적.경제적 지위를 향상시키는 유일한 수단이기 때문에 개개 노동자의 근로계약이나 취업규칙이 정하는 기준이상의 법규범적 효력을 인정하고 있음

- 단체협약이 법적 성질을 갖는 것은 입법권자가 협약당사자에게 수권을 부여하고 있기 때문이라는 것이 노동법학자들의 지배적인 견해이며, 현행 노동관계법상 아래와 같은 조항들이 단협에 일반 계약과 다른 법규범적 효력을 부여하고 있음

.노조법 제33조 【기준의 효력】 ① 단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약의 부분은 무효로 한다.

② 근로계약에 규정되지 아니한 사항 또는 제1항의 규정에 의하여 무효로 된 부분은 단체협약이 정한 기준에 의한다.

.노조법 제29조 【교섭 및 체결권한】 ① 노동조합의 대표자는 그 노동조합 또는 조합원을 위하여 사용자나 사용자단체와 교섭하고 단체협약을 체결할 권한을 가진다.

.노조법 제32조 【단체협약의 유효기간】 ③ 단체협약의 유효기간이 만료되는 때를 전후하여 당사자 쌍방이 새로운 단체협약을 체결하고자 단체교섭을 계속하였음에도 불구하고 새로운 단체교섭이 체결되지 아니한 경우에는 별도의 약정이 있는 경우를 제외하고는 종전의 단체협약은 그 효력만료일부터 3월까지 계속 효력을 갖는다.

- 현행 노동조합 및 노동관계조정법 제92조 제1호 후단 및 제92조 제2호에서도 입법자는 단체협약의 준수를 형사처벌제도와 연계하여 노동자의 보호와 산업평화를 이룩하고자 하는 강한 의지를 갖고 있음을 보여줌.

.노조법 제92조 제1호 후단에서는 제36조 제1항(지역적 구속력)의 규정에 의한 결정에 위반한 자에 대해서 형사처벌을 과할 수 있도록 되어 있는 바, 비록 동 구속력의 확장결정은 행정처분이라 하더라도, 그 결정의 내용은 일체 행정관청이 변경할 수 없는 “단체협약”인 점에서 결국 제1호 후단도 노사당사자에게 단체협약의 준수를 요구하고 그 위반에 대해서 처벌을 가하고 있는 것임

.노조법 제92조 2호의 중재재정의 효력(단체협약과 동등한 효력인정) : 조정서나 중재재정의 효력은 단체협약과 동일한 효력을 가지며 그 준수를 형사처벌을 통해 강제하는 것은 노사당사자들에게 단체협약을 준수하도록 강제하는 것과 같음

4. 단체협약상 노동자들의 권익보호 취지 실현

- 근로자 권익보호라는 차원에서 사용자의 단체협약 위반시에 민법상의 이행강제, 손해배상의 청구, 해지, 해제 등의 방법만으로는 그 실효성을 확보할 수 없으므로 노동조합 및 노동관계조정법 제92조 제1호의 형사처벌을 통하여 준수를 강제하여온 것임
- 프랑스 노동법전에서도 노동조합이나 근로자대표기구의 활동을 악의적으로 방해하는 행위에 대하여 벌금을 통해 제재하고 있으며, 근로계약이나 단체협약에서 결정한 기준이하로 임금을 지급하는 경우 벌금에 처할 수 있도록 규정하고 있음(프랑스 노동법전 R 153-2)
- 단체협약 위반을 형사처벌로 규제하는 외국의 사례가 없으므로 단체협약 위반에 대한 형사처벌 규정을 두어서는 안된다는 단순 비교적인 주장은 적절치 못함

5. 입법기술상 어려움을 해소

- 헌재판결에서도 노동자 보호와 노사관계안정을 위한 단체협약의 규범적 효력을 부인하지 않고 있으며, 단체협약의 위반에 대해 노사양측에 동등한 처벌이 가해짐은 경제적 약자인 노동자측에 공정치 못하다고 하였음.

- 또한 「--- 단체협약 위반행위 중 형사처벌이 불가피한 중요한 사항을 특정, 정형화하여 구성요건을 정확히 규정함으로써 죄형법정주의의 요청을 만족시키는 방법이 바람직하다 ---」 라고 보고 있음.

- 한편 헌법재판소는 노사에게 단체협약 위반행위시 민사법적 해결을 권고하면서도 형사처벌이 필요한 사항을 특정할 수 있다고 함.

- 따라서 「처벌법규의 구성요건이 다소 광범위하여 어떤 범위에서는 법관의 보충적 해석을 필요로 한다고 할지라도 그 점만으로는 죄형법정주의에 배치되지 않는다」 라고 한 죄형법정주의에 대한 헌법재판소의 기존입장(헌재 1997. 3. 27. 선고95헌가17 결정)과

- 복잡.다양해지고 있는 노사관계에서 형사처벌이 필요한 부분을 일일이 규정하는 것은 입법기술상 어려움이 있음을 고려할 때,

- 단체협약 내용중 형사처벌의 범위를 본 개정안과 같이 특정한다면 헌법재판소 결정의 취지와 현행 단체협약의 실효성 확보라는 문제를 해소할 수 있음.

6. 우리나라 노사관계 실정(법현실)을 고려한 입법조치

- 사회적.경제적 약자인 노동자를 보호함에 있어서 민사책임제도에 의할 수도 있으나 전통적으로 우리나라는 계약문화가 뿌리깊게 정착하지 못한 것이 사실이고, 오히려 형벌제도에 의한 규범의 강제가 실효성이 있다고 볼 수 있음.

- 사용자가 단체협약을 위반하는 모든 경우에 민사소송으로서 권리분쟁을 해소해야 된다면 민사절차가 복잡하고 오랜 시간을 요하는 우리 실정에서 노사관계의 급격한 불안을 야기할 것임

- 따라서 협약자치제도가 정착되기까지 처벌규정을 당분간 존치되어야 함.

<토론문>

윤 진호(인하대 경제통상학부 교수)

1. 노동시간 단축에 대한 시각

-노동시간 단축의 필요성에 대해서는 여러 가지 면에서 이야기되고 있으나 크게 보면 여가시간 확대를 통한 삶의 질 향상과 워크 세어링을 통한 고용창출의 두 가지라고 할 수 있음.

-현재 노동계에서는 주로 고용창출과 관련하여 노동시간 단축을 주장하고 있음. 그러나 대체로 주당 40시간까지의 노동시간 단축은 고용창출보다는 삶의 질 향상에 무게가 두어져 있음. 즉 고용창출효과의 여부에 상관없이 우리는 노동시간 단축을 통해 삶의 질을 향상시켜야 한다는 당위성을 안고 있는 것임.

-ILO는 이미 1935년에 주당 40시간 노동제를 조약으로 채택한 바 있으며 대부분의 OECD 국가들도 80년대 이전에 실질적인 주당 40시간 노동제를 달성하였음. 이렇게 볼 때 한국의 법정 노동시간 주 44시간은 다른 OECD국가들에 비해 약 20년 이상 늦은 것임.

-이웃 일본의 경우에도 일본 정부는 근로시간 단축의 의의로서 풍요로운 국민생활의 실현, 산업의 활성화, 내수진작과 고령화사회에의 대응 등을 들고 있음.

-따라서 근로시간 단축에 따른 고용창출효과와 관계없이 근로시간 단축은 우리 사회의 당면과제가 되어야 할 것임.

2. 근로시간 단축을 둘러싼 몇 가지 쟁점

1) 근로시간 단축은 노동자들에게만 이익이 되는가?

-이미 밝혔듯이 근로시간 단축은 풍요로운 국민생활의 실현과 산업의 활성화 등 전 국민경제적 과제로 추진되어야 할 목표이며 결코 노동자들에게만 이익이 되는 것은 아님.

-기업경영의 측면에서 보더라도 근로시간 단축은 이를 계기로 경영개선, 근로시간 관리의 합리적 개선, 근로의욕 향상 등을 통해 생산성의 향상과 밀접한 관련을 가지고 있음. 실제로 일본 노동성이 일본능률협회 총합연구소에 위탁하여 실시한 「근로시간 단축이 생산성 향상 등에 미친 영향에 관한 조사연구」에 의하면 조사대상 중소기업 중 93%가 근로시간 단축 후 생산성이 향상되었으며, 특히 87%의 기업에서는 법정근로시간 단축률과 동일 내지 이를 상회하는 생산성의 향상을 실현하고 있음(일본에서는 근로시간 단축은 임금삭감 없이 행해짐)(김환일, 『일본의 근로시간 단축과 임금』, p. 63).

-프랑스의 경우 주 35시간 노동제에 대해 일부 노동조합이 반대하고 있는 이유도 근로시간 단축이 사용자들에게만 일방적으로 이익을 가져다줄 뿐 노동자들은 오히려 손해를 본다는 인식 때문임(윤진호, 『노동시간 단축과 노동조합의 정책과제』, p. 51).

-근로시간 단축이 어떤 형태로 이루어지고 그 결과 임금, 생산성, 고용 등이 어떻게 영향받게 되는가에 따라 노동과 자본의 이해관계는 달라지게 되는 것이며 근로시간 단축이 항상 노동자에게 이롭고 기업에 불리하다고 사전적으로 단정하는 것은 무리임.

-근로시간 단축을 올바르게 실행할 경우 노사 양쪽에 모두 이익이 되는 것은 물론, 국민경제의 성장에도 기여하는 win-win 전략이 될 가능성도 존재함. 따라서 근로시간 단축여부만을 둘러싸고 결론 없는 비생산적 논쟁을 계속할 것이 아니라 win-win을 낳을 수 있는 구체적 조건을 논의하는 것이 생산적.

2) 근로시간 단축에 따른 고용효과

-근로시간 단축에 따른 고용효과에 대해서는 이론적, 실증적으로 많은 논란이 있는 것이 사실임.

-원론적으로 볼 때 근로시간 단축의 1차적 효과는 일부는 고용증대 효과로, 다른 일부는 생산성 향상효과로 흡수될 것임. 따라서 근로시간 단축에 따른 고용효과가 노동계가 주장하는 만큼 발생하지는 않을 것임. 그러나 반대로 경영계가 주장하듯 근로시간 단축에 따른 고용효과가 전무하다고 주장하는 것 역시 무리. 근로시간 단축에 따른 생산성 향상은 근로시간 단축분만큼 완전히 실현되기는 어려우며 그 만큼 플러스의 고용효과가 발생함. 고용증대효과와 생산성 향상효과가 각각 얼마만큼 될 것인가는 여러 가지 상황적 조건에 의존하는 것이며 사전적으로 이를 확정할 수는 없음.

-또 중장기적으로는 근로시간 단축에 따른 여러 가지 2차적 효과가 발생함. 즉 생산성 향상에 따른 가격하락으로 수요가 확대되고 생산량이 확대됨으로써 고용증대를 가져오는 효과, 근로자들의 여가가 증대되는 데 따른 내수확대효과(특히 레저, 교육, 서비스 산업), 산업구조의 변화(노동집약적-->기술집약적)의 따른 고용구성의 변화효과 등 다양한 효과가 발생함. 이러한 여러 효과들을 동태적으로 파악해야 할 것임.

-실제로 대부분의 실증연구들은 비록 노동계가 주장하는 것만큼 크지는 않지만 플러스의 고용효과가 존재한다고 밝히고 있음(윤진호, 상계서, pp. 32-39).

-자본주의 200년의 역사를 보면 끊임없이 근로시간이 단축되어 왔지만 동시에 고용도 끊임없이 증가되어 온 것이 사실. 이는 곧 앞에서 지적한 근로시간 단축에 따른 중장기적 고용증대효과가 작용해 왔다는 것을 증명해 줌.

-다만 앞에서 지적한대로 근로시간 단축에 따른 고용효과는 여러 가지 조건에 의존하므로 그 효과가 극대화될 수 있는 방안을 논의하는 것이 생산적일 것임.

3) 근로시간 단축과 임금문제

-근로시간 단축을 둘러싼 찬반양론 중 핵심적인 것이 임금처리 문제임. 그러나 이 문제를 둘러싸고 많은 혼란이 존재. 근로시간 단축의 성격에 따라 임금의 처리방식도 달라져야 할 것임.

-법정근로시간의 단축은 당연히 임금과 상관없이 이루어져야 함. 앞에서 지적한대로 법정근로시간의 단축이 국민들의 삶의 질 향상을 목표로 한 것인 이상 임금삭감을 통한 근로시간 단축은 의미가 없기 때문(이른바 「표준노동시간」의 확정문제). 외국의 경우에도 법정근로시간 단축 시 임금을 삭감한 예는 거의 없으며 일본의 경우에도 근로시간 단축에 따른 임금삭감문제는 전혀 거론되지 않음. 한국의 경우에도 지난 1989년의 근로기준법 개정에 의한 법정근로시간 단축 시 임금은 그대로 보전하였음. 기업에서는 이 경우 노동비용의 상승을 우려하지만 앞에서 지적한대로 근로시간 단축에 따른 생산성 향상효과로 단위노동비용이 하락하기 때문에 부분적으로 상쇄됨. 또 근로시간 단축 후 임금상승률이 둔화되는 경우가 많아 중장기적으로는 생산성과 임금은 균형을 회복하게 됨.

-실제로 89년 근로기준법 개정에 의한 근로시간 단축 당시 단위노동비용의 움직임을 보면, 89년 법 개정으로 비농부문 총노동시간은 89년 3.7%, 90년 2.0% 감소한 후 감소세가 둔화되었음. 실질임금은 89년 14.5%, 90년 9.5% 상승한 후 역시 상승률이 둔화되었음. 노동생산성 향상률은 89년에 7.8% 향상된 후 90년 12.2%, 91년 11.8%의 가파른 상승세를 보였음. 이와 같이 실질임금상승과 노동생산성 향상이 동시에 발생함에 따라 단위노동비용은 89년에는 6.7% 상승했으나 90년에 2.7%, 91년에 4.3% 하락함으로써 89년의 상승분을 완전히 만회하였음. 92년에는 단위노동비용상승률은 거의 균형을 되찾음. 고용증가율(비농부문 임금근로자 기준)은 89년 8.4%, 90년 5.8% 증가함으로써 근로시간 단축에 따른 고용효과가 존재한다는 것을 간접적으로 증명해주고 있음.

-따라서 근로시간 단축에 따른 단위노동비용 상승효과는 상당히 단기적이며 추후에 만회될 수 있다는 것을 시사해 줌.

<표 1> 89년을 전후한 제 지표의 추이(비농부문 기준)

단위: %

	1988	1989	1990	1991	1992
근로시간 증가율	-1.6	-3.7	-2.0	-0.6	-0.8
실질임금상승률	7.8	14.5	9.5	7.5	8.4
노동생산성향상률	10.0	7.8	12.2	11.8	8.8
단위노동비용증가율	-2.2	6.7	-2.7	-4.3	-0.4
임금근로자 증가율	5.3	8.4	5.8	3.8	1.9

자료: 노동연구원, 『KLI 노동통계』, 1999.

-법정근로시간 이하로의 근로시간 단축에 따른 워크 셰어링의 경우에는 산업별, 기업별 협약에 의해 임금처리문제를 결정하여야 할 것임. 이 경우 대부분 노사정 3자가 고통을 분담하는 것이 일반적임. 즉 정부는 고용유지지원금을 확대하고 사회보장금 감면, 소득세 감면 등을 통해 노사부담을 줄여주며, 기업은 근로시간 삭감분만큼 비례적으로 임금을 삭감하지 않음으로써 고통을 분담함. 또 노동자들은 노동시간 단축에 따른 일부 임금저하를 수용함. 다만 IMF 이후 실질임금이 크게 저하된 것을 감안하여 현시점에서 임금의 절대액을 삭감하는 것은 바람직하지 못하며 향후 임금상승을 억제하는 방법으로 고통을 분담하는 것이 바람직함.

3. 근로시간 단축을 위한 과제

-근로시간 단축을 실현하는 데 있어 무엇보다도 정부의 역할이 중요하다. 근로시간 단축문제는 사실상 사회적 공감대가 어느 정도 이루어진 사항임. 제1기 노사정위원회에서는 98년 상반기 중 근로시간위원회를 구성하여 근로시간 단축을 통한 고용안정방안을 강구하기로 합의한 바 있고, 정부와 민주노총 간의 98년 6.4 합의에서는 노사정위원회에 근로시간위원회 설치, 법정근로시간 및 실근로시간의 단축 등 근로시간제도 개선방안 논의, 2000년부터 법정근로시간을 주 40시간으로 단축하는 방안 논의 등에 합의한 바 있음. 또 99년 6월 25일의 정부와 한국노총 간의 노정 합의에서도 「노사관계 제도개선위원회를 설치, 노조전임자 임금지급 문제에 대한 합리적 방안과 법정근로시간 단축 등 근로시간과 관련된 제반 제도의 개선방안을 논의하고 그 결과를 토대로 연말까지 관련법률을 개정하거나 제정한다」고 합의하였음. 이처럼 정부가 여러 번 약속한 사항임에도 불구하고 정부는 지금까지 구체적인 근로시간 단축방안을 내어놓지 않고 있음. 이는 정부가 급할 때는 약속을 남발하고 나중에는 약속을 지키지 않는다는 의심을 낳고 정부의 신뢰성을 떨어뜨리는 행동임.

-이웃 일본의 경우 정부가 적극적으로 나서서 노동시간단축법을 제정하고 노사를 설득하면서 각종 부작용에 대비한 보완방안을 마련하는 등 주도적으로 근로시간 단축을 추진해 온 것에 비해볼 때, 우리 정부의 태도는 너무나 소극적임.

-사용자측 역시 근로시간 단축에 대해 반대만 할 뿐 합리적인 대안을 내어놓지 못하고 있음. 어차피 한국의 근로시간이 국제적 기준에 비추어 지나치게 높으며 근로시간 단축이 언젠가는 이루어져야 할 대세임을 사용자측도 인정하고 있는 이상 무조건 반대보다는 합리적인 대안을 내어 놓고 이를 토대로 논의를 진전시켜야 할 것임.

-노동조합 역시 보다 진전된 현실적 대안을 내어 놓아야 할 것임. 외국의 경우 근로시간 단축과 노동시간 유연화를 한 세트로서 해서 노사가 교환하는 경우가 많음(일본, 독일, 프랑스).

<토론문>

노조전임자 임금지급 여부 및 단체협약의 실효성 확보

이 광택(산업사회연구소장, 국민대 법대교수)

I. 노조전임자 임금지급 여부

노조전임자의 급여지급금지를 위한 법안은 1996년 12월 정부가 마련하였는데 이 안은 큰 문제를 안고 있음이 당시에 지적되었다. 지금까지 단체교섭사항이었던 급여지급 여부를 법으로 금지함으로써 단체교섭권이 심각한 제한을 받게 된다는 경고가 이어졌다. 이 문제는 결코 가볍게 다룰 수 없는 것이기 때문에 보다 진지한 논의가 선행되어야 함에도 정부안은 그러한 논의가 없이 마련되었다는 징후가 곳곳에서 발견되었다. 뿐만 아니라 정부안이 마련되기 이전에 노개위에서의 논의도 줄속으로 이루어져 문제의 심각성이 매우 컸던 것이다. 따라서 이 문제에 관한 논의를 원점에서 재출발하여야 하는 필요성이 이미 날치기 이전에 강력하게 제기되었었다.

정부는 이러한 지적을 무시하고 12월 26일 미명을 기해 법안을 강행통과시킴으로써 96-97년 겨울을 범국민적인 저항의 소용돌이 속에서 보내게 되었던 것이다. 이듬해의 “재개정” 과정에서도 이 문제는 심각히 논의됨이 없이 줄속으로 넘어가고 말았다.

3년이 지난 이 시점에서 만시지탄이 있으나 이 문제가 본격적으로 재론되는 것

은 그나마 다행이다.

전임자에 대한 사용자의 임금지원이 부당노동행위(경비원조)인가에 대한 법적 다툼에서 1991년 대법원은 “그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성을 잃을 위험이 현저하게 없는 한 부당노동행위가 성립되지 않는다” “특히 그 급여지급이 조합의 적극적인 요구 내지는 투쟁결과로 얻어진 것이라면 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성이 저해될 위험은 거의 없다고 보아야 할 것이므로” 이는 “부당노동행위에 해당하지 않는다”는 입장을 취하였다.

대법원의 판단으로 이 문제에 대한 논쟁을 일단락 지었다고 볼 수 있는 터였다.

전임자 급여지급을 둘러싼 논의는 “우리나라의 경우 전임자수가 많다”는 가설과 “외국의 경우는 전임자 급여를 반드시 노조가 지급한다”는 가설에서 출발하였다. 그러나 이들 가설은 모두 잘못된 것이다. 오히려 전임자 급여를 “지급하여야 한다”는 법제는 있으나 “지급하여서는 안된다”는 법제는 없다.

결국 “세계화”를 명분으로 노동법을 개정하였지만 그 결과는 정반대로 국제적 “고립화”로 가고 말았다. 전임자 급여지급을 금지하려는 나라는 대한민국 밖에 없다는 엄연한 현실을 깨닫는데 10년이나 걸렸다.

국제노동기구(ILO)의 결사의자유위원회는 “노조전임자 급여지급금지는 입법적 간섭의 대상이 되어서는 안된다는 고려에서 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항을 철폐할 것”을 권고하였다.

이 규정은 또한 법률로서 갖추어야 할 요건을 缺하고 있다.

첫째, 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있다(법 제81조 제4호). 그런데 부당노동행위에 대한 구제는 “사용자의 부당노동행위로 인하여 그 권리를 침해당한 근로자 또는 노동조합”만이 노동위원회에 신청할 수 있는 것이다(법 제82조). 즉 어느 노동조합의 소속 근로자 또는 그 노동조합이, 바로 그 노동조합의 전임자에 대한 사용자의 급여지원이, 그 근로자 또는 그 노동조합의 권리 즉 단결권을 침해받았을 때 구제신청을 할 수 있다는 것이다.

사용자가 부당노동행위의 의사를 가지고 노동조합을 지배할 목적으로 전임자의 급여를 지원한 경우 즉 眞正부당노동행위(bona fide unfair labor practice)가 있었을 때나 가능한 것이다.

그러나 노동조합의 적극적인 요구가 있었고 노동조합의 교섭 내지 투쟁의 성과로서 얻어지는 전임자급여는 사용자의 부당노동행위 의사가 전제된 것이 아니기 때문에 眞正부당노동행위가 아니다. 따라서 전임자 급여지원 중지를 요구하는 구제신청은 현실적으로 가능하지 않다.

둘째, 처벌조항이 기능할 것인지도 의문이다.

노사당사자가 합의에 의해 지급하였다면 그 중 누구도 사용자 처벌을 요구할 수 없을 것이다. 결국 제3자의 고발이나 검찰·경찰 등의 인지에 의해 수사하여 형사법원에 대하여 처벌을 요구하는 것 밖에 없다.

그렇다면 노사 당사자는 처벌조항에 대하여 무관심한데 제3자 또는 수사기관이 처벌을 요구하는 것이 된다. 이것이야말로 노사자치주의를 근간으로 하는 단체교섭권에 대한 침해행위가 된다. 수사기관 즉 국가기관이 이를 행한다면 국가가 바로 위헌적 행위를 한다는 모순에 빠지게 된다. 따라서 전임자 급여지원에 대한 처벌조항은 그 자체로서 의미를 가지지 못한다.

셋째, 제24조 제2항은 “전임자”에 대해 적용된다. 이 조항이 “半전임자”에게도 적용될 것인가?

논리적으로 “半전임자”는 “半근무자”와 같다. 그러나 “半전임자”나 “半근무자”는 “전임자”가 아니다. 따라서 제24조 제2항과 그 관련규정은 “半전임자”에게는 적용되지 않는다. 결국 “100% 전임자”를 제외한 “그 밖의 모든 형태의 전임자(근무자)”에게 이 규정은 적용될 수 없는 것이다.

넷째, 제24조 제2항·제81조 제4호 본문과 제81조 제4호 단서는 모순관계에 있다.

제81조 제4호는 전임자급여지원을 금지하면서도 그 단서에서 “근로자가 근로시간중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용함은 무방”이라 하였다.

“근로자가 근로시간중에 사용자와 협의.교섭하는 것을 사용자가 허용함”이라 함은 사용자와의 협의.교섭을 위하여 소정 근로시간중 소정의 근로의무로부터 면제됨을 의미하고 따라서 이 때 임금이 감액되지 않음을 의미한다. 근로의무로부터 면제되는 경우 그 정도에 관하여 아무런 제한이 없다. 이는 노사자치주의의 당연한 결과이다. 그러므로 사용자가 근로자의 근로의무를 100% 면제하는 것도 무방한 것이다. 이 때 임금을 감액하지 않는다면 “전임자의 급여를 사용자가 지급하는 것도 무방”이라는 결론에 이르게 된다.

결국 근무시간 중 노조활동을 허용하는 제81조 제4호 단서는 전임자 수령을 금지하는 제24조 제2항과 모순관계에 있게 되고, 심지어 전임자 급여지급을 금지하는 제81조 제4호 본문과도 모순관계에 있음을 알 수 있다.

따라서 이들 규정은 입법자의 의도에도 불구하고 그 규정 자체가 실현될 가능성은 거의 없다 할 수 밖에 없다. 말하자면 이들 규정은 법률의 형식은 갖추었으나 내용적으로는 법률이 갖추어야 할 규범성과 精緻性을 缺하고 있다 아니할 수 없다.

제24조 제2항 및 그 관련 규정은 그 요건을 갖추지 못한 까닭에 법률로서 존재할 가치를 제시하지 못하고 있다. 다시 말하면 이 규정이 보호하고자 하는 이익 즉 保護法益이 존재하고 있지 않다.

다만 전임자급여지급을 둘러싼 교섭에서 사용자측이 교섭에 응하지 않을 명분으로 이들 규정을 내세우는 것만 남을 뿐이다. 이는 노사자치주의 확립의 길에 도움이 되는 것이 아니라 걸림돌로 작용하게 될 뿐이다.

노조전임자의 수와 급여지급문제에 관한 논의는 처음부터 잘못 시작된 것이다. 이 문제에 관한 기초자료가 부실하기 짝이 없는 가운데 논의가 “귀신에 홀린 듯” 일방적으로 진행되고 만 것이다. 이제라도 이 문제는 노사간의 단체교섭의 영역으로 되돌려 주어야 할 것이다.

해결책은 관련조항을 모두 삭제하는 길 밖에 없다. 이로써 국제적 고립에서 벗어나야 한다.

II. 단체협약의 실효성 확보

1. 법개정방안

노조법은 단체협약에 기준의 효력은 부여하고 있으나 단체협약의 범규범성을 보다 구체적으로 규정할 필요가 있다. 즉 독일법과 같이 “근로관계의 내용, 체결, 종료를 규율하는 단체협약의 범규범은 단체협약의 적용범위에 속하는 쌍방의 단체협약 기속자 사이에 ‘직접’ 그리고 ‘강행적으로’ 적용된다. 이 규정은 사업장 및 노사 협의사항에 관한 협약당사자간의 범규범에 대하여도 적용된다.”고 규정할 필요가 있다.

근로기준법 제22조의 강행성에 비추어 노조법 제33조도 같은 수준의 법적보호를 할 필요도 있을 것이다. 따라서 단체협약에 위반한 경우의 처벌로 벌금 1천만원 이하는 매우 약하다고 할 수 있다. 또한 현재의 결정에 비추어 형사처벌의 범위를 구체화할 필요가 있다. 이 경우 반드시 규범적부분에 한정할 이유는 없다고 본다.

2. 단체협약의 이행관철을 위한 그 밖의 대책

단체협약의 준수의무가 법에 의해 확보되어 있다 하더라도 단체협약에 기속되는 모든 사업장에서 단체협약이 준수되도록 하는 데에는 역부족인 경우도 있다. 예컨대 대량실업이 장기화되는 시기에는 조직근로자라 하더라도 일자리를 얻기 위해서라면 협약임금 이하의 임금을 받고도 일하겠다고 하는 경우도 발생할 수 있다.

특히 전형적인 산별노조체제를 갖고 있는 독일의 경우도 1970년대에 Nordwürttemberg/Nordbaden 지구 금속산업에서의 기본협약과 임금협정Ⅱ의 관철이 크게 난관에 부딪친 일이 있다. 당시 개별 사업에서는 단체협약에 있는 “시간당 5분”의 휴게시간 규정을 우회하여 휴게시간을 모두 합쳐 근로시간 종료시로 몰아놓았다. 그 이유로 “근로자들에게 번거롭게 러시아워의 부담을 주는 것을 덜기 위해서”라고 하였다. 또, 다른 이유로 작업이 중단된 시간을 휴게시간에 산입하는

경우도 있었다. 단체협약이 발효된지 6개월이 지나도록 모두 276개 사업장중 32개 사업장에서 새로운 휴게시간규정이 이행되지 않았다¹⁾

이러한 경우 어떻게 하면 단체협약 규정과 단체협약 현실을 일치시킬 것인가?

가. 개별근로자에 의한 소송

권리침해가 있는 경우에는 당연히 소송의 길을 택할 수 있다. 법은 “단체협약에 정한 근로조건 기타 근로자의 대우에 관한 기준에 위반하는 취업규칙 또는 근로계약은 무효로”하고, “근로계약에 규정되지 아니한 사항” 또는 “무효로 된 부분은 단체협약에 정한 기준에 의한다”(노조법 제33조)고 하여 단체협약의 “기준의 효력”을 명시하고 있다.

이는 독일 단체협약법이 “근로관계의 내용, 체결, 종료를 규율하는 단체협약의 법규범은 단체협약의 적용범위에 속하는 쌍방의 단체협약 기속자 사이에 ‘직접’(unmittelbar) 그리고 ‘강행적으로’(zwingend) 적용된다” (§4 Abs. 1 Satz 1 TVG)고 규정한 것과 같은 취지이다. 독일의 경우 위와 같은 경우 금속산업노조(IG Metall)에 소속된 근로자는 휴게시간을 訴求할 수 있다. 승소전망은 밝으나 1심판결을 받기까지는 1년이 걸릴 수도 있다는 것이 문제다. 사용자가 항소하게 되면 다시 1년, 아니면 그 이상도 걸릴 수가 있다. 상고심은 또 그 만한 시일이 걸리기 때문에 소송에 걸린 시간은 3년까지도 걸릴 수 있다. 확정판결시까지라도 휴게시간을 확보해 줄 수 있는 가처분결정이 내려지는 것도 불확실하다. 법원은 아마도 원고가 건강상의 위험을 입증한 경우이나 가처분신청을 받아들일 것이다. 그 이상으로 기대하는 것은 무리이다.

Ramm은 1970년에 노동조합원의 약 80%가 근로관계 종료후에나 사용자를 상대로 소송을 개시하며, 나머지 20%는 주로 공공부문이며 대기업의 경우는 드물다는 조사결과를 발표한 바 있다.²⁾ 생산직이든 사무직이든 근로자는 그가 사업장에 소속되어 있는 한 소송을 제기하기는 어려운 것이다. 그는 말할 것도 없이 사용자측

1) Klaus Dammann, Tafifvertrag und Arbeitskampf, Köln 1977, S. 247

2) Ramm, in: Naucke-Trappe(Hg.), Rechtssoziologie und Rechtspraxis, Neuwied und Berlin 1970, S. 169

의 압력을 우려할 뿐만 아니라 자신의 동료들로부터도 지나친 행동이라는 비판을 받을 지도 모를 일이다.

이렇게 볼 때 개별근로자의 소송은 단체협약의 효력을 확보하기 위하여는 결코 믿을 만한 수단이 되지 못한다.³⁾

나. 노동조합에 의한 소송

노동조합이 소송을 제기한다면 근로자소송에서 등장하는 난관은 일단 없어진다. 노동조합은 원칙적으로 사용자로부터 압력을 받거나 그 구성원들로부터 비뚤어진 시각으로 미움을 받을 일은 없다.

그러나 다른 문제들이 있다. 예컨대 산별교섭이 일반적인 독일의 경우 노동조합은 단체협약의 상대방인 사용자단체를 상대로 단체협약의 채무적부분의 위반에 대해 소송을 제기할 수 있다. 그러나 사용자단체로서는 그 구성원에 대하여 단체협약을 준수할 것을 요구할 의무만을 진다. 사용자단체는 그 구성원에 대하여 전적인 “협약충실”을 위해 협력하여야 한다. 그러한 노력이 성과를 거두지 못한다해도 어쩔 수 없는 일이다. 노동조합으로서 사용자단체에 대해 성과의 의무를 지우기도 어렵다. 사용자단체의 구조와 그 단체가 가진 수단에 비추어 볼 때 성과를 장담하기 어렵기 때문이다. 결국 노동조합의 소송으로서도 큰 성과를 얻을 수 없다. 더욱이 사용자단체가 단체협약의 준수를 위해 성실히 (그리고 외형상으로만 아닌) 노력을 기울였는지 여부를 확인하는 것조차 쉽지가 않다.

노동조합이 개별사용자를 상대로 규범적부분에 규정된 사항에 대한 소송을 제기할 수 있다면 사정은 달라질 수 있다. 독일의 경우 지배적 견해에 의하면 노동조합이 이러한 소송을 할 입장이 아니다. 협약규범은 근로계약의 당사자의 권리·의무를 정하는 것이며, 소송법상 원칙적으로 타인의 권리를 자기의 이름으로 주장할 수 없기 때문이다. 따라서 개별사용자에 대한 조치는 지역별 단체협약이 아닌 기업별 단체협약에서나 가능하다.

그 밖에는 개별근로자가 노동조합에 위임하거나 청구권을 양도하는 길 밖에 없

3) Wolfgang Däubler, Das Arbeitsrecht 1, 13, Aufl., Rowohlt, Reinbek 1990, S. 221

다.4) 그러나 이 방법도 대체로 사용자에 대하여 직접 訴求하는 것과 같은 난관에 부딪치게 된다.

프랑스법에서는 근로자의 협약상 청구권을 노동조합이 자기의 이름으로 訴求할 수 있다.5) 독일에서도 이 제도를 도입하자는 논의가 있다.6) 독일연방노동법원이 특수한 단결활동의 권리에 독일민법 제823조 제1항(불법행위에 의한 손해배상 책임) 및 제1004조(방해배제청구권)를 적용하여 위법한 쟁의행위의 중지 청구권7)과 차별적 채용행위의 중지 청구권8)을 인정한 이후 이 제도의 도입전망이 크게 밝아졌다.9) 개별근로계약에 의해 단체협약을 우회하는 경우에는 이 권리를 행사할 수 있도록 하는 것이 좋을 것이다.

이와 같은 조치를 취한다고 하더라도 근로자측의 불리한 점은 여전히 남게 된다. 즉 근로자측은 사후적으로 그 권리를 법원으로부터 인정받고자 하는 반면 사용자는 그 지시권에 의해 여러 가지 조치를 취할 수 있기 때문이다.

우선 사용자는 기정사실화할 수 있다. 사용자는 단체협약의 어떤 규정에 대하여 나름대로의 해석을하여 당해 사업장에 이를 시행하였다면 법원으로서도 이러한 실정을 협약위반이라 선언하는 것이 쉽지 않은 때가 많다. 협약상의 규정에 따라서는 해석상의 여지가 매우 큰 경우도 있다. 이 때 어떠한 조치를 우선적으로 취한 자가 자신의 견해를 관철하는 것이 일반적이다.

법원판결시까지의 장기간이 걸린다. 가처분 결정은 특히 긴급한 경우에 한하여 내려지는 것이기 때문에 사용자가 조성한 “잠정적 사정”은 점차 굳어지게 된다.

법원의 단체협약에 대한 해석은 협약당사자가 생각한 것과는 반드시 일치하지 않을 수도 있다. 독일의 연방노동법원은 협약규범의 내용에 관하여는 “협약당사자의 의사”를 기준으로 삼지만 이는 “협약규범에 그러한 규정이 있는 때”10)에 한한다.

4) BAG AP Nr. 64, 66, 67 zu Arbeitskampf

5) Art. L 135-4 code du travail

6) Ramm, in: Freiheit in der sozialen Demokratie, S. 231

7) BAG DB 1988, 1902

8) BAG AP Nr. 49 zu Art. 9 GG = NZA 1988, 64 = DB 1987, 2312

9) Däubler, a.a.O. S. 223

10) BAG DB 1985, 130

여기에 관하여는 단체협약의 문면상 명시된 것을 요구한 종전의 견해¹¹⁾와는 달리 “단체협약의 전체적 내용”에 비추어 그러한 해석이 나오면 족하다.¹²⁾ 이 부분이 명확하지 않으면 법원이 판단한다. 이 때 법원은 단체협약의 역사, 사업장에서의 관행, 협약체결의 경위 및 그 밖의 사정들을 고려한다. 여기에서 법관의 “주권”은 법률의 해석에서와 같다. 따라서 결과에 있어서 단체교섭에서 뜻하였던 바를 실제로 관철할 수 있는 보장은 크지 않다. 그러므로 단체협약의 실현은 다른 방법으로 보장되어야 하는 것이다.¹³⁾

다. 근로자의 근로제공거부권

1974년 Nordwürttemberg/Nordbaden 지구의 개괄임금협정Ⅱ의 제규정을 준수하지 않음에 따라 여러 군데에서 중재절차가 진행된 외에도 2만명 이상이 작업거부를 하였다. 이러한 작업거부는 불법적인 “비노조파업”인가 아니면 근로자들의 적법한 행위인가?

민법 제536조 제1항은 “쌍무계약의 당사자 일방은 상대방이 그 채무이행을 제공할 때까지 자기의 채무이행을 거절할 수 있다”고 하여 “동시이행의 항변권”을 규정하고 있다. 따라서 만일 사용자가 월말에 이르러 임금을 지급하지 않는다면 근로자는 근로제공을 거부할 수 있다. 이는 사용자가 그 주된 의무, 즉 임금지급을 지체한 경우 뿐만 아니라 근로관계에서 발생하는 부수적의무를 이행하지 않은 때에도 마찬가지이다. 다만 그 의무가 절대적으로 하찮은 경우에는 예외가 된다.

따라서 사용자가 일반원칙에서 도출되는 인간다운 작업조건의 조성의무를 이행하지 않은 때에도 근로자는 근로제공을 “유보”할 수 있다.¹⁴⁾ 단체협약의 규정이 개별근로자의 권리와 개별사용자의 의무를 규정하고 있는 경우에도 그러하다. 이 경우 사용자가 그 의무를 이행하지 않았다면 그는 이로써 근로자의 권리를 침해한 것이 되고, 근로자는 이에 대해 근로제공을 거부할 수 있는 것이다.

단체협약에 규정된 휴게시간을 지키지 않았을 때 당해 근로자들은 민법 제536조

11) BAG AP Nr. 117 zu § 1 TVG Auslegung

12) BAG DB 1985, 130

13) Däubler, a.a.O. S. 224

14) Zöllner RdA 1973, 215

에 의해 근로제공을 거부할 수 있다. 동맹파업의 경우와 달리 사용자는 이 경우 “수령지체”에 빠지기 때문에 임금계속지급 의무까지 지게 된다.

이러한 “동시이행의 항변권”은 근로자가 사용자에게 대하여 실제로 청구권을 가지고 있고, 사용자가 그 의무이행을 실제로 하지 않았을 때 행사할 수 있다. 사용자가 이에 대해 임금계속지급을 거부하거나 “근로제공의무 위반”으로 해고한 때에는 결국 법원이 시비를 가릴 수 밖에 없다. 법원은 단체협약의 해석에 집중하게 된다. 개별사안에 있어서 임금소송은 기각될 수도 있으나 해고는 그 정당성을 인정받기 힘들 것이다. 그러나 근로자들도 책임이 문제될 수가 있다. 따라서 근로자들은 사전에 노동조합으로부터 법적조언을 듣고 문제가 없음을 확인해 두는 것이 필요하다.

동시이행의 항변권은 당해근로자에게 대하여 사용자가 진 의무를 이행하지 않은 경우에 그 근로자에게 부여되어 있다는 점을 재삼 고려하여야 한다. 동일한 사업장이라 하더라도 당해근로자가 아닌 경우에는 이 행동에 참가할 수 없다. 당해근로자가 이외의 자가 이 행동에 동조하였다면 적법한 파업의 요건이 갖추어진 경우에만 정당화될 수 있다.

라. 공동결정

일반적으로 동시이행의 항변권의 집단적 행사 또는 동맹파업을 통한 근로자들의 “자력구제”는 효과적인 방법이기도 하다. 스웨덴에서는 단체협약의 적용을 사용자에게만 맡기지 않고 최초적용시부터 사용자와 노동조합에 분담되어 있다. 이에 따르면 일정한 요건하에서 - 특히 사용자가 스스로 법정에서 신속한 해명을 하지 못하는 경우 - 노동조합이 제시한 단체협약의 해석을 기준으로 한다. 사용자는 어느 근로자가 임금群 V에 속하는 것으로 보지만 노동조합은 구체적인 경우 임금群 VII을 적용할 수 있다는 입장을 취했다면 사용자의 견해가 아닌 노동조합의 견해를 일단 기준으로 한다. 사용자가 문제를 제기하여 노동법원이 임금群 V가 타당하다는 결론을 내린 때에는 그 근로자의 임금群은 다시 V로 조정된다.

이와 같은 “定義權”(Definitions-macht), 즉 개별사안에 있어서의 규정의 적용에 관한 결정권이 변화는 1976년 스웨덴의 공동결정법의 일부를 이룬다.

<이광택 교수 토론문 추가>

Ⅲ. 줄여야 할 노동시간이 오히려 늘고 있다.

98년 2월의 이른바 제1기 노사정위원회가 채택한 “경제위기 극복을 위한 사회협약” 중에는 실업발생을 최소화하고 근로자의 고용안정을 도모하기 위해 근로시간의 단축을 목표로 “정부는 노.사.정 및 관계 전문가가 참여하는 ‘근로시간위원회’를 98년 상반기 중 구성하여 근로시간 단축을 통한 고용안정방안을 강구한다”(제46항) 내용이 들어 있었다.

이는 근로시간을 단축하여 일자리를 나눈다는 사회적 연대(social solidarity)를 염두에 둔 합의였다.

그러나 이 합의내용은 지금까지도 지켜지지 않고 있다. 오히려 한국경영자총협회는 99년 3월 19일 개최한 “99년도 임단협 전략수립 세미나”에서 노동시간 단축 및 고용안정협약 체결에 대해 이를 수용할 수 없다는 입장을 밝히기까지 했다.

그런데 재정경제부와 노동부는 99년 5월 27일 99년 1/4분기 중 상용근로자 10인 이상 사업체의 월평균근로시간이 199.0시간으로 작년 동기(191.1시간)에 비해 4.1% 증가했다고 밝혔다. 그리고 초과근로시간이 월 23.2시간으로 작년 동기(19.1시간)에 비해 21.5%나 증가한 것이라고 한다. 이에 따른 월평균 초과급여 지급액도 1인당 11만 7천원으로 98년 1/4분기의 9만 7천원에 비해 20.8%나 증가했다고 한다.

이로써 1/4분기의 월평균 근로시간이 96년 이후 지속되던 감소세가 처음으로 증가세로 돌아선 것이며, 초과근로시간도 95년 이후 처음으로 큰 폭의 증가세로 반전되었다.

이는 구조조정을 마무리한 기업들이 일손이 달려 남아있는 근로자들에게 초과근로를 많이 시키고 있음을 보여주는 것이다. 재경부 관계자는 이러한 현상을 “경기회복에 따라 기업활동이 활발해 진 것”으로 분석하고 “초과근무수당을 계속 지급

하는 것은 근본적으로 일손이 부족하다는 것을 의미하기 때문에 새로운 인력을 충원하는 기업들이 늘어날 것”으로 기대한다.

경기회복의 기미와 위와 같은 낙관적 분석에도 불구하고 이러한 흐름은 98년 2월의 노사정위원회의 사회협약에 역행하는 것이 분명하다. 합의 당시인 98년 1/4분기의 월근로시간이 191.1시간이었던 것에 비해 무려 7.1시간이나 늘어났다는 것은 노동시간을 단축하기로 한 합의를 무색하게 만들기에 충분하다.

최근들어 IMF의 구제금융을 조기상환할 가능성마저 보이고 있다. 이와 함께 실업자 수도 단기적으로 줄어드는 것으로 발표되고 있다. 즉 정부는 99년 2월까지 증가하던 실업자수가 178만 5천명(8.7%)에서 정점을 이룬 다음 3월에는 170만 4천명, 4월에는 150만 5천명(7.2%)으로 2개월째 감소추세를 보이고 있다고 하였다. 그러나 IMF 관리체제를 벗어난다고 하더라도 곧 실업이 극복될 것이라 기대하는 것은 금물이다. 97년 가을 이래 우리가 경험하고 있는 실업은 종전과 같은 “경기적 실업”이 아니라 “구조적 실업”이기 때문이다. 선진국의 경우 구조조정이 본격화된 80년대초 이래 20년째 고실업시대에 처해 있는 현실을 직시하지 않으면 안된다.

그 동안 정부는 막대한 예산을 투입하여 실업대책에 쏟아 부었다. 공공근로사업을 추진하는 과정에 뜻하지 않은 부작용도 발생하였다. 그러면서도 장기적으로는 이렇다 할 고용대책을 수립하지 못한 것이 사실이다. 고용보험법에 의한 고용유지지원 제도는 급한 불을 끄는데 필요한 한시적 제도이다. 창업지원을 비롯한 본격적인 고용정책이 마련되지 않으면 안된다. 이와 함께 근로시간 단축은 필연적으로 요구되는 사항이다.

근로시간의 단축을 위하여는 우선 이미 10년전에 정해진 근로기준법상의 주상한 근로시간 44시간을 40시간으로 단축하는 것이 가장 효과적이다. 주 40시간제는 이미 국제노동기구(ILO)가 1935년의 제47호 협약으로 채택한 것이다. 월 199시간은 주 45.8시간에 해당된다(주 근로시간 = 월 근로시간×7/30.4). 따라서 주 40시간으로의 단축은 곧 주 5.8시간의 단축을 의미한다. 10인 이상 사업체의 상용근로자를 5백만명으로 보면 이들이 각자 5.8시간씩을 줄이면 대략 70만개의 상용일자리가 생기게 된다. 위와 같이 함으로써 현재의 실업자수를 절반으로 줄일 수 있다는 계

산이 나온다.

이 경우 근로시간 단축에 따른 임금삭감 여부가 문제가 된다. 시간단축분 만큼 임금을 비례적으로 삭감할 수 있는가에 대해서는 의문이다. 왜냐하면 근로시간이 단축되면 일반적으로 단위시간당 노동생산성이 높아지기 때문이다. 따라서 이 문제에 있어서는 면밀한 노동과학적 연구가 선행되어야 할 것이다.

두 번째 방법은 노동조합과 사용자 사이의 고용안정협약 등을 통한 근로시간단축이다. 외국의 예로 97년의 독일 폭스바겐사(VW)가 노동조합과 체결한 단체협약을 들 수 있다.

그 핵심은 다음과 같다:

. 55세부터 60세까지 근로자는 고령자단시간근로로 전환할 수 있다. 이들은 최초 2년 6개월간 전일근로를 하고, 나머지 2년 6개월간은 소정근로시간의 절반만 근로한다. 60세에 달하면 조기연금을 신청한다.

. 단시간근로에 대하여는 매년 종전 순임금의 85%를 지급한다. 즉 50%의 단시간임금에다 연방노동공사가 지원하여 70%까지 만들고 VW는 여기에다 15%를 가산한다.

. 연금각출금은 VW가 100% 납부한다.

. VW는 60세로부터 연금을 수령함으로써 발생하는 18%의 연금감소분중 절반을 부담한다. 이 9%는 기업내연금의 지원금으로 지급한다.

종업원평의회와 사업장경영자는 어떤 근로자에게 고령자단시간근로를 제안할 것인가를 공동으로 정한다.

98년에 대체로 금속.전자산업에서 체결된 단체협약은 VW모델에 따른 것이 대부분이다. 이로써 단시간근로를 하더라도 가산금에 의해 종전 최종순임금의 적어도 82%가 보장되었다.

화학.지물.요업 산업노조는 이미 96년 4월에 고령자단시간근로축진을 위한 단체협약을 체결한 바 있다. 이에 따르면화학산업의 근로자는

. 5년간 소정 근로시간의 절반을 근로하고 순임금의 85%를 지급받거나,

. 2년 6개월간 전일근로를 계속한 후 퇴직하고 그 후 2년 6개월간 종전 순임금

의 85%를 지급받는다.

화학산업노조에 의하면 이 단체협약이 체결된지 1년만에 3,600명의 근로자가 이미 고령자단시간근로에 종사하였고 2,800명이 새로이 신청하였다 한다.

연장근로는 수주사정이 변하기 때문에 전적으로 없앨 수는 없으나. 가산임금의 지급보다는 휴가제도의 활용을 통해 해결하여야 할 것이다. 독일의 경우 종업원평의회가 설치된 사업장의 5분의 4가 그 사이 근로시간계정(Arbeitszeitkonto)을 운영하기로 합의하였다. 이 제도는 근로자 각자가 일정기간 근로한 시간을 기록, 관리하는 시스템인데, 이러한 제도가 광범위하게 활용되어야 한다. 이와 함께 한계치를 정하여 이를 초과할 때에는 신규고용을 하도록 하여야 할 것이다. 이는 고용정책적 이유에서 뿐만 아니라 많은 일자리의 질적 향상을 위해서도 필요하다.

<토론문>

국회의원 방 용 석(새정치국민회의.환경노동위원회)

본인은 본 토론회에서 제기된 세가지의 토론 주제가 협력적 노사관계를 정착시키는 물론 노동자들의 삶의 질을 높이는 데 매우 중요하다고 판단하며, 특히 IMF 관리체제를 극복하는 데 긍정적으로 기여할 수 있는 방향에서 결정되기를 주목하면서 개인적 소견을 밝히고자 한다.

1. 근로시간 단축 문제에 대하여

○ 근로시간 단축은 세계적인 추세이고, 장시간 근로가 국제경쟁력을 높일 수 있다고는 볼 수 없다.

- 특별히 산업재해 발생이 선진국에 비해 대단히 높다는 사실은 장시간 근로와 무관치 않다고 볼 때 대책이 필요할 것이다.

○ 그러나 근로시간 단축이 일자리를 창출하므로 구조조정으로 인한 실업문제를 해결할 수 있다는 노동계의 주장은 총론적 주장일 뿐, 개별기업에서 실효성 있는 효과를 보기에 어려울 것으로 본다.

- 더욱이 구조조정을 저해하여 실업의 악순환 가능성에 대한 심도 있는 검토가 필요할 것이다.

2. 단체협약의 실효성 확보 방안에 대하여

○ 헌법재판소의 위헌 판결에 따라, 현장에서 노사관계의 헌법이라고 할 수 있는 단체협약의 실효성이 약화되고 있다.

- 공공부분 구조조정 과정에서 단체협약이 무시되었던 것이 대표적인 사례이다.

○ 본인도 단체협약의 실효성 확보차원에서 단체협약의 주요내용을 특정, 정형화하여 법률에 명시하는 개정안을 마련한 바 있으나,

- 과연 헌법재판소의 위헌판결에 부합할 수 있는가에 대한 내부 토의 결과, 역시 논란의 소지가 있다는 차원에서 법개정안 제출을 유보한 상태이다.

○ 따라서 관건은 단체협약이 현장에서 반드시 지켜지도록 강제하면서, 헌법재판소의 판결에도 부합하는 구체적인 방안이 마련되어야 한다.

- 노동계도 비슷한 내용으로 국회에 입법청원을 한 바 있으나, 마찬가지로 문제로 진척되지 않고 있다.

- 적어도 노동법학회 등 전문가, 학자 단체로부터 “현재의 판결에 부합한다”는 합의가 전제된 방안이 시급히 마련되어야 한다.

○ 다만, “단체협약 없이는 노동도 없다”는 ‘무협약 무노동’이라는 표현이 있을 정도로 세계적으로도 단체협약의 중요성이 공유되고 있으므로,

- 구체적 방안이 마련되기 이전에라도 노사자치주의의 결과인 단체협약은 반드시 지키겠다는 일정한 합의가 필요하고,

- 노사분쟁을 사전에 예방한다는 측면에서 노동부의 적극적인 중재가 필요하다.

3. 노조전임자 임금 문제에 대하여

○ '97년 3월에 관련 법률을 개정하여, 전임자의 임금지급을 금지한 것은

- 복수노조로 인한 기업의 부담이 가중되므로

- 유급 전임자의 축소분만큼 재정자립기금을 출연하도록 하고
- 조합비의 상한선을 폐지하여 노동조합의 재정을 안정화하도록 한 것이다.

○ 따라서 이 문제는 노동조합의 자주성 확보와 노동기본권 유지라는 측면에서 검토되어야 한다.

- 우선, 재정자립을 통해 안정적인 조합활동을 보장받기 위해서는 노동조합 스스로 조합비를 인상하는 것으로 출발하여야 하고,
- 조직형태를 산별체제로 전환함으로써 재정적 자립도를 높이는 데 초점이 맞추어져야 한다.

○ 그러나 '97년 법개정 이후, 노동조합의 재정자립을 위한 노력은 부진했다고 판단된다.

- 먼저 노동조합은 조합비 상한선이 폐지되었음에도 불구하고, 평균 1.5% 수준에 머물고 있다.
- 사용자 또한 지난 2년간 89개 사업장에서 총 125명의 전임자를 축소하였음에도 불구하고, 재정자립기금을 출연한 곳은 단 9개 사업장에 불과한 실정이다.

○ 따라서 조합비 인상과 산별체제 구축에 따른 재정자립기금의 확보가 관건이지만, 이러한 방안이 단시일내에 이루어지기는 힘들다는 측면에서, 부분적으로 현행 법령을 수정, 보완할 필요가 있다.

- 그 방안으로는 일률적으로 전임자의 임금지급을 금지하는 것보다는 기업규모별로 차등화 하는 것이 합리적이라고 판단된다.

- 1) 중소기업이라고 볼 수 있는 100인 이상 300인미만의 사업장에서는 노사합의로 최소한의 유급전임자와 유급사무원을 배치할 수 있도록 허용하고,

- 2) 상대적으로 사용자의 부담이 큰 100인 미만사업장의 경우 노사합의로 시간제 전임자(하루에 2-3시간에 한 해, 근로시간중 노조활동을 보장하고, 약정한 시간이 넘을 경우 1시간 단위로 임금을 공제)를 인정

- 3) 300인 이상 사업장의 경우 노동조합도 상대적으로 재정적 여유가 있는 만큼, 유급전임자를 불인정하는 방안을 고려할 수 있을 것이다.

- 유급전임자와 유급사무원을 인정하는 사업장에 대해서는 세제혜택 등 정부의 지원정책도 충분히 고려할 수 있을 것이다.

- 다만, 중소기업의 기준을 300인으로 할 것인가의 여부는 좀더 면밀한 검

토가 필요하다.

<토론문>

국회의원 서 훈(한나라당.환경노동위원회)

1. 근로시간 단축문제

IMF위기 이후 우리나라는 경기위축과 구조조정에 따른 급격한 노동수요의 위축으로 실업률이 급증하는 등 사회경제적 위기를 경험하고 있습니다.

특히, 실업자의 실업 기간이 장기화되고 있으며 파견근로자등 임시근로자가 증가하고 있어 근로의 질이 악화되고 있는 실정이기에 이를 배경으로 근로시간 단축을 통한 일자리 나누기가 실업문제의 해결을 위한 중요한 방안으로 노동계를 중심으로 제기되어 왔습니다.

그러나 근로시간 단축을 둘러싸고 노동계는 근로시간 단축을 통하여 일자리 나누기를 적극 추진하여야 한다는 입장이고, 재계는 임금삭감 없는 근로시간 단축은 기업경쟁력을 떨어뜨리는 결과를 초래하므로 이에 반대한다는 입장인 것으로 알고 있습니다.

우리나라의 근로시간은 '87년이후 노동조합운동의 활성화, '89년 법정 근로시간 단축등의 영향으로 80년대 후반~90년대 초반에 다소 큰폭으로 감소하였다가 그 이후 단축 추세가 약화되고 완만한 변화에 그치고 있습니다.

주당 실 근로시간은 '86년 52.4시간에서 '97년 46.9시간, 그리고 '98년 초과근로의 축소로 45.8시간으로 저하되었으나 우리나라의 근로시간은 OECD주요국 및 아시아 경쟁국과의 비교해 보면 아직도 장시간 근로체제가 유지되고 있음을 알 수 있습니다.

입법적으로 근로기준법이 제정된 1953년 이래 우리나라의 법정근로시간은 「1일 8시간, 1주 48시간」 원칙을 고수하였으나, '89년 개정에 의하여 「1일 8시간, 1주 44시간」으로 단축하였습니다.

주당 법정기준근로시간을 48시간에서 44시간으로 단축한 1989년 개정법에서는 일괄적 단축은 생산성에 큰 영향을 줄 우려가 있다는 이유에서 금융·보험업체와 300인 이상 사업체는 90년 1월부터 시행하고, 그 이외의 업체는 91년 10월부터 시행하도록 하며 그때까지는 잠정적으로 주 46시간을 근로하도록 부칙에서 경과조치로 규정하였습니다.

근로시간 단축으로 인한 긍정적 측면과 부정적 측면을 살펴보겠습니다.

먼저, 긍정적 측면을 보면

국가경제 전체의 관점에서 생산해야 할 총생산량이 일정하다고 가정하면 이를 생산하기 위한 총 근로시간이 결정되는데, 이 경우 개인 근로자의 평균 근로시간을 감소시키는 경우 주어진 생산량을 생산하기 위해 필요한 총 근로자의 수를 증가시킬 수 있으며, 따라서 실업이 감소하게 됩니다.

즉, 우리나라 근로자의 일인당 평균 주당 실근로시간수를 46시간으로 가정하고 10인 이상 사업체의 근로자수를 500만으로 상정하면 10인 이상 사업체의 주당 총 근로시간은 2억3천만 시간 정도가 되며 이 경우 근로시간을 40시간으로 단축하면 고용가능한 근로자의 수는 약 570만 명이어서 이를 통해 약 70만명의 추가 고용이 가능하다는 논리입니다.

이는 법정근로시간의 단축을 통해 고용정책을 실시한 바 있는 유럽국가들의 정책적 입장이었으며, 우리나라 양대 노총의 입장도 이와 유사하다고 알고 있습니다.

그 다음 부정적 측면을 보면

근로시간과 임금이 이전과 동일하다고 가정하면 근로시간 단축은 초과근로시간의

증가를 가져오고, 이는 인건비를 증가시키며, 중장기적으로 인건비의 증가는 노동과 자본의 대체를 촉진시켜 기업은 고용규모를 감소시킬것입니다.

기업이 불가피하게 초과근로를 정기적으로 사용하는 경우에는 초과근로수당이 고정비용화되어 고정적 인건비를 증가시키고 기업은 이로 인해 고용규모를 줄이게 됨으로 근로시간 단축이 기대되는 고용효과는 단기적으로도 그다지 크지 않을 뿐만 아니라, 장기적으로도 마이너스일 가능성도 있을 것입니다.

방금 말한 것을 토대로 노.사간의 입장 차이를 살펴보겠습니다.

먼저 민주노총의 입장은

경기침체로 재고가 누적되고 있는 주요 산업의 경우 법정노동시간의 단축과 함께 산업별 협약을 통해 주 노동시간을 35시간 수준으로 단축하여 고용을 유지할 필요가 있고 이와 함께 초과 노동의 감소, 휴일.휴가의 확대, 유급교육휴가의 확대 등으로 전체 노동시간을 줄여 나가야 하며 이러한 과제를 추진하기 위하여는 우선 노사정 3자로 노동시간단축 특별위원회를 구성하여 노사정 3자가 실제적인 논의를 시작하여야 한다는 주장과 함께 이 과제를 지속적으로 추진하기 위해 노동시간단축특별법을 제정하는 것도 절실하다고 밝히며, 이와 함께 노동시간 단축에 따라 저하되는 노동자의 소득을 보전하기 위하여 소득보전기금을 설치하고, 중소기업의 노동시간 단축을 지도.지원하기 위해서 노동시간단축지원센터를 설치하는 것도 바람직하다는 입장이라고 알고 있습니다.

한국노총의 입장을 보면

노동시간 단축에 비해 한국노총이 현재까지 명시적으로 결정한 공식적.구체적 입장은 법정노동시간을 주 40시간으로 단축하여야 한다는 것이며 이 입장은 1998년 11월 국회에 청원으로 제출된 바 있습니다.

노동시간에 대한 한국노총의 입장은 법정노동시간의 단축과 함께 실 노동시간을 단축하고 그와 동시에 몇 가지 보조적 조치를 통해 고용유지.창출을 도모하는 방향

이고, 다른 하나는 노동시장의 유연화정책을 저지하고 규제하여야 한다는 것입니다.

한국경총의 입장은

현재 우리나라 기업이 직면하고 있는 문제는 고비용-저효율의 구조하에서 누적되어 온 과잉인력 문제가 IMF위기로 더욱 심화되고 있다는 것입니다. 경총 조사에 따르면 우리나라 기업은 평균 20%정도의 과잉 인력을 보유하고 있는 것으로 나타나고 있고 이러한 상황하에서 고용을 유지시키기 위한 근로시간 단축은 오히려 기업의 구조조정 지연과 장기적 실업문제를 더욱 악화시키게 될 것이라고 밝히고 있습니다. 즉 근로시간 단축은 기업의 인건비 부담을 가중시켜 수익성 악화와 그에 따른 신규채용 감소로 사회전체로는 오히려 실업률이 높아지게 됨은 물론 실 근로시간 단축 속도가 세계에서 가장 빠른 우리나라의 현실에서 다시 근로시간이 단축된다면, ‘일하는 분위기’ 저해 및 정상 근로시간 감소에 따른 인건비 부담가중등 여러 가지 부작용이 발생할 것이라는 주장입니다.

이렇듯 노.사 양측의 주장이 극명하게 대립하고 있기에 근로시간제도의 개선방안은 근로자와 기업 모두를 고려해서 양측 모두 공감할 수 있도록 하는 것이 중요하겠으나 최장 시간 노동국이라는 우리나라의 현실과 노동자의 삶의 질을 개선하기 위해서는 실 노동시간 단축이 시급한 과제인 것만은 사실입니다.

한국의 장시간 노동구조를 개선하기 위해서는 법정노동시간의 단축과 함께 ①산업별 기업별 기준노동시간의 단축 ②초과노동시간의 제한 ③휴일.휴가의 확대 ④영업시간 및 휴일영업제한등 실 근로시간의 단축을 촉진하기 위한 방안이 중층적으로 강구되어야 할 것입니다. 또한 이를 효과적으로 추진하기 위해서 ‘노동시간단축 특별법’을 제정하는 것도 검토할 필요가 있을 것입니다.

99년 9월 현재 정부 발표 실업률은 4.8%, 실업자수는 106만 9천명으로 최근 경제성장률의 상승과 함께 실업률이 다소 줄어들고 있는 것으로 나타나 있습니다. 그러나 일자리를 원하지만 구직활동을 포기한 ‘실망실업자’, 18시간 미만의 불완전 취업층, 취업자로 분류되지만 실업상태와 다를없는 일용노동자 포함하면 실제 실업률 9.2%에 이르고, 실제 실업자수는 200만을 훨씬 넘는다는 사실이 제기되고 있습니다.

다.

더욱이 장기실업이 크게 증가하고 있고, 임시·일용직 비정규직의 비중(99년 9월현재 53.1%)이 절반을 넘어서는 등 고용구조가 크게 악화되고 있고 정리해고 위주의 구조조정이 계속되고, 대우쇼크와 같은 경제불안 요인이 여전히 남아 있기 때문에 대량 실업사태를 극복하고 연착륙 시킬 수 있는 정책 개발이 무엇보다 절실한 상황입니다.

특히 주목해야 할 것은 대량 실업 사태로 인해 현저하게 노동자의 빈곤화, 사회적 소득의 불평등 심화, 근로조건 악화등 한국사회의 양극화가 초래되고 있으며, 갈수록 사회적 갈등이 증폭되고 있다는 점입니다.

따라서 단기적이고 임시방편 위주의 고용정책을 넘어 중기적 고용유지-창출 정책이 필요한 것입니다. 정부와 자본이 추진하고 있는 사람자르기식 구조조정은 현재의 고용불안 상황을 더욱 부채질하여 실업의 구조화를 불러오기에 고용유지(창출)형, 민주적인 구조조정이 필요하고 이를 위해서는 노동시간 단축을 통한 일자리 나누기가 최선의 대안이라 생각합니다.

2. 노조전임자 임금지급 문제

가. 현황

- '97. 3. 13 여.야 합의에 의한 노동관계법 제정시 노조전임자에 대한 사용자의 급여지원을 금지하고, 이를 부당노동행위로 명문화하였음.
- 사용자가 노조전임자 임금을 지급할 경우 2년이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금형을 부과함.(노동조합 및 노동관계 조정법 제90조)
- 다만, 법 시행당시 이미 전임자 급여를 지원받고 있는 노조에 한하여 2001. 12. 31까지 적용을 유예함.
- 이는 외국에 비하여 노조전임자수가 지나치게 많고 그 급여를 사용자에게 의존하는 잘못된 관행을 시정하는 것이었음.

※ 전임자 1인당 조합원수 : 한국 139명('95), 일본 430명('88), 미국 800~1,000('86)

- 오는 2002년 사업장내 복수노조가 허용될 경우 전임자수는 크게 늘어남.

나. 노동단체의 입장

- 노동계는 노조전임자의 급여지원을 금지하는 경우에는 노조존립 자체가 위태롭게 될 것을 우려하여, 조직의 사활을 걸고 유예기간(2000. 12. 31)이전에 법개정에 관철시킨다는 입장임.

※ '98. 11. 26 한국노총은 노조전임자 급여지원 금지규정을 삭제하는 내용의 청원서를 국회에 제출한 바 있으나, '98. 12. 22 환경노동위원회 법안심사 소위에서 심사를 유보하였음.

다. 경영계의 입장

- 경영계는 노조전임자 급여지원 금지규정이 '97 노동법과동이러는 대가를 지불하면서 도입된 것이므로, 향후 어떠한 경우에도 양보할 수 없다는 입장임.
- 노조전임자에 대한 임금지급은 임금은 근로의 대가라고 하는 무노동 무임금 원칙에 배치되며, 노조전임자는 근로계약소정의 근로를 제공한 자로 볼 수 없으며, 이러한 비합리적인 주장이 관철될 경우 쟁의행위 기간중의 임금지급요구의 금지조항등 다른 요구사항의 확대 가능성을 우려하고 있음.

라. 검토사항

노조전임자 급여지원 문제와 관련하여 노동계와 경영계가 첨예하게 대립하고 있는 점을 감안하여, 정부는 어느 한쪽에 치우침이 없이 노사관계의 기본원칙, 국제노동기준 및 우리나라의 노사관계 현실을 고려하여 노사정간 심도있는 논의를 거쳐 합리적인 대안 마련이 필요하다고 하겠습니다.

다만, 벌칙조항은 법리상으로 맞지 않기 때문에 벌칙조항을 삭제할 필요가 있고, 다만 벌칙조항을 삭제할 경우라도 노조전임자 임금지급이 노사간 쟁점으로 분류의 원인이 되어서는 안되기에 관행대로 노사간 협의에 의해 결정되어야 될 것입니다.