

제400회 국회
(정기회)**환경노동위원회회의록**
(고용노동법안심사소위원회)

제 4 호

국 회 사 무 처

일 시 2022년12월7일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

의사일정

1. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(강병원 의원 대표발의)(의안번호 2100702)
2. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2104376)
3. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2108518)
4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2116503)
5. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2116847)
6. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(강민정 의원 대표발의)(의안번호 2117105)
7. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2117135)
8. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(양경숙 의원 대표발의)(의안번호 2117168)
9. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2117346)
10. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117386)
11. 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112557)
12. 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2114063)
13. 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2116079)
14. 최저임금법 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2102400)
15. 최저임금법 일부개정법률안(유경준 의원 대표발의)(의안번호 2108628)
16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(권영세 의원 대표발의)(의안번호 2112991)

상정된 안건

1. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(강병원 의원 대표발의)(의안번호 2100702) 5
2. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2104376) 5
3. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2108518) 5
4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2116503) 5
5. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2116847) 5
6. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(강민정 의원 대표발의)(의안번호 2117105) 5
7. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2117135) 5
8. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(양경숙 의원 대표발의)(의안번호 2117168) 5
9. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2117346) 5
10. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117386) 5
11. 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112557) 5
12. 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2114063) 5
13. 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2116079) 5
14. 최저임금법 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2102400) 5
15. 최저임금법 일부개정법률안(유경준 의원 대표발의)(의안번호 2108628) 5

16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(권영세 의원 대표발의)(의안번호 2112991) 5

(11시11분 개의)

○소위원장 김영진 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제400회 국회(정기회) 환경노동위원회 제4차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 중에도 참석해 주신 여러 위원님들과 관계 공무원 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄하여 상정한 후 논의를 진행하겠습니다.

정부 측 관계자들께서는 발언 시 위원장의 허가를 얻어 발언해 주시고 회의록 기록을 위해 직위와 성명을 말씀해 주시기 바랍니다.

원활한 회의진행을 위해서 언론 공개는 여기까지 하겠는데, 하기 전에 하실 말씀 있으세요?

○임이자 위원 예, 의사진행발언.

○소위원장 김영진 그러면 의사진행발언을 하겠습니다.

순서대로 임이자 간사님 말씀해 주시기 바랍니다.

○임이자 위원 존경하는 김영진 위원장님, 지난번 소위에서 합의되지 아니한 안건을, 여당이 반대함에도 불구하고 노조법 개정하시겠다고 밀어붙이셔서 안건 상정하셨는데요. 그럼에도 불구하고 위원장님께서 안건 상정해 놓은 상황이기 때문에 심사하는 데는 저희가 지금 참여를 했습니다. 그래서 심사는 하겠습니까마는, 어쨌든 저희가 또 하나 김영진 위원장님께 요청하는 것은 근로기준법 제53조 3항 30인 미만 사업장의 근로자들이 특별연장근로시간을 8시간 하도록 돼 있는 부분, 이 부분이 12월 31일로 일몰법입니다.

2018년도 그때 당시에 30인 미만 사업장에 한해서 유예기간을 뒀던 부분은 비용 문제도 비용 문제지만 그 30인 미만 사업장이 대부분 보면 영세사업장들이고 인원을 구하기가 상당히 어렵고 인력난이 여러 가지로 굉장히 어려운 부분들이 있어서 그렇게 유예를 해 뒀던 겁니다, 그것은 여야 합의로 뒀던 부분이고.

그래서 이번 22년도 12월 31일까지 일몰인데 그때 상황보다 지금 경제상황이 더 나빠졌습니다. 위원장님께서도 아시다시피 지금 고금리·고환율·고물가, 복합적인 경제위기 속에서 인력난이 코로나로 인해서 더 어려워지고 더 힘들어졌

습니다. 그래서 일몰되기 전에 이 법 개정을 꼭 해야 될 필요성이 있으므로 오늘 이 부분을 상정해 주시기를 간곡히 호소드립니다.

이상입니다.

○이수진(비) 위원 위원장님, 저도 관련해서……

○소위원장 김영진 그래요, 이렇게 가면서 의사 진행발언을 하겠습니다.

이수진 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 존경하는 임이자 간사님께서 근로기준법 개정안 상정 요청을 하셨는데요. 저는 일단 법안과 관련해서는 지난번 회의 때도 말씀드렸듯이 선입선출이 원칙이다 그런 말씀을 드리고 싶고요.

그리고 두 번째는 노동부 자료를 제가 살펴보니 노동부 자료가 굉장히 짜 맞췄다 이런 생각이 듭니다. 이게 중기중앙회에서 낸 자료입니다. 작년 5월에는 주 52시간제 시행에 따라서 어려움이 있냐 이렇게 질문을 했더니 30인 미만 사업장에 계신 그분들께서 66.1%가 전혀 문제없다 이렇게 답변을 합니다. 그러니까 올해 5월에는 이런 자료를 중기중앙회에서 냈는데 갑자기 10월에 고용노동부가 문제가 있다라는 그런 뉘앙스의 내용을 담은 설명자료를 배포해서 제가 확인해 봤는데 이게 인력 부족률에 대한 근거가 아주 미약하고요. 믿을 수 없다 그리고 이렇게 주장하는 것은 말이 맞지 않다.

그리고 이게 2018년에 도입된 제도 아닙니까? 3년의 유예기간을 뒀습니다. 그러면 그동안 대책을 마련했어야 되는 거고요. 대책 마련이 만약에 좀 부족하고 어려웠다 그러면 정부가 관련해서 지원을 하고 대책을 마련했었어야 됩니다.

5월 달까지만 해도 아무 문제 없다라고 자료까지 냈는데 정권 바뀌고 나서 갑자기 지금 12월에, 그것도 12월에, 이제 곧 일몰 아닙니까? 지금 얘기하는 것은 저는 의도가 있다고 생각이 듭니다. 어려워서 얘기를 하는 것 같지 않고 정권이 바뀌었으니까, 고용노동부가 대책을 안 세우고 뭔가 시그널을 줬기 때문에 이제 와서 연장해 달라고 요구하는 것이다 이렇게 보여지는 게 너무나 명백하기 때문에 저는 그런 의도가 있어서 법안을 갑작스럽게 상정하는 것에 대해서는 분명하게 반대 입장을 말씀드립니다.

○소위원장 김영진 다음 김형동 위원님, 이은주

위원님 순으로.

이은주 위원님 의사진행발언하시나요?

○이은주 위원 예.

○소위원장 김영진 김형동 위원님, 이은주 위원님.

전용기 위원님 하시나요?

○전용기 위원 아닙니다.

○소위원장 김영진 안 하시고, 그렇게 하겠습니다.

말씀해 주세요.

○김형동 위원 존경하는 김영진 위원님, 먼저 말씀을 드리면 지금 노조법 일부개정법률안이 어떻게 보면 국회법을 위반하면서, 탈법하면서 상정이 됐는데요. 깊은 유감을 표명합니다. 선입선출이라고는 하지만 실제 이 부분이 갑자기 현안으로 떠올라서 지금 우리 소위에 회부가 된 상황입니다.

따져보면 우리가 시급하고 어떻게 보면 여야간에 이미 합의가 되거나 무쟁점법안이 우선 처리되는 게 맞습니다. 지금 우리가 논의해야 될 게 정의로운 일자리 전환에 관한 법률—강은미 의원님이 대표 하셨고요—산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안 그다음에 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안, 우리가 논의했던 것들이 거의 지금 어프로치가 돼 있는 내용들인데 왜 이걸 안 하고 또 이거 가지고 하세월을 하겠습니까. 정말 노조법 2조·3조가 이거보다 더 급합니까?

또 급한 거 하나 있지요. 30인 미만 사업장에 대해서 8시간 연장근로, 연장근로 안 하는 게 좋지요. 문제는 뭐냐 하면 이 제도가 없어지면서 공백이 됐을 때 당장 올해 말에 지났을 때 현장의 600만 이상 되는 노동자들의 일자리와 관련해서, 일터와 관련해서 국회에서 어떤 대안을 가지고 있었느냐, 심각하게 생각해 봐야 됩니다.

5월 달, 그러니까 6개월 전에 전 정부, 문재인 정권 때는 그러면 이 문제에 대해서 모르고 있었습니까? 지금 평풍으로 이 순간의 어려움을 저쪽이 책임이 있다 이쪽이 책임이 있다 그렇게 따질 문제는 아니라고 봅니다.

30인 미만에 대해서 그러면 일몰제를 폐기하고 다른 대안을 줘야 될 것 아니겠습니까. 사용자가 어렵든 아니든 그 일터에서 일하는 노동자들이 어려움을 겪는 그 부분에 대해서 국회가 아무런 논의가 없이, 이제 23일 남았잖아요. 그러면 그 혼란을 어떻게 할 건데요.

저는 그것이 훨씬 시급하다. 노조법 2조·3조 관련된 것은 노조법이 만들어지고 난 이후부터 계속 논의가 됐던 겁니다. 법이 안 만들어지면 노동현장이 무너지는 겁니까?

저는 그래서 이 부분은 우리 환노위 상임위가 정치적으로 운영돼서는 안 된다는 전제에서 말씀을 드리고, 정말 시급하고 무쟁점이고 현장이 적극적으로 원하는…… 노조법 2조·3조 개정해 가지고 30인 미만 사업장의 현장에 계신 분들의 어려움이 그 즉시 해소된다고 그러면 이 법 빨리 해야 됩니다. 저는 그렇지 않다고 봅니다. 분명히 시급하고 쟁점이 없는 법률부터 상정을 했으면 좋겠고요, 논의를 했으면 좋겠고요. 30인 미만에 대해서는 설사 노조법 2·3조에 대한 논의를 하더라도 같이 병행해서 빨리 논의해야 됩니다. 그렇지 않으면 국회가 무책임한 겁니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 알겠습니다. 건설적인 의견이었습니다. 그래서 회의에 꼭 들어오셔서 발언을 하고 논의를 진행하는 게 중요한 겁니다. 나가시면 안 됩니다.

다음 이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 오늘 이 자리에 국민의힘 위원님들께서 함께해 주셔서 정말 다행이다, 이제라도.

실제 사회적 공감대가 많이 형성됐습니다. 그런데 노조법 2조·3조 개정과 관련해서 왜 시급하냐? 너무나 많은 노동자들이 목숨을 잃었습니다. 그리고 실제로 비정규직노동자이 지금은 손배소로 고통받고 있습니다.

그런데 이 부분을 법률로 구체받기 위해서는 너무나 오랜 시간이 걸립니다. 지난 법안소위 때 쌍용자동차 14년 걸렸다고 말씀드렸지요? 현대제철 비정규직 동지들 결국은 지노위·중노위에서 직접고용노동자 맞다라고 얘기했는데 1심 판결받는 데 7년 걸렸습니다. 이게 결국은 노조법 2·3조 개정의 이유다, 너무 늦었다.

더 이상 비정규직노동자 그리고 불안정 노동자들이 손배·가압류에 고통받지 않도록 그리고 헌법에 보장된 노동삼권이 제대로 실현될 수 있도록 입법부의 의무를 다해야 된다. 그래서 노조법 2·3조 연내 개정을 위해서 오늘 법안심사에 속도를 내주셨으면 좋겠습니다.

○소위원장 김영진 네 분의 의사진행발언을 들어서, 동일한 내용이기 때문에 말씀드리면 저는 충분히 논의할 수 있다고 봅니다. 오늘 임이자

간사님하고 김형동 위원께서 근로기준법 제53조 제3항 50인 미만 사업장 관련해서 확대하는 안, 그러니까 30명 미만 근로자를 사용하는 사업장에 대한 특별연장근로제도에 관해서 일몰이 되는 부분 연장 법안을 냈는데요. 이걸 절차대로 법안 안전에 관해서 여야 간사 간의 협의를 통해서 논의할 수 있는 안으로 해서 한번 협의를 해 보겠습니다.

왜냐하면 논의에 들어가는 근거고 제가 전해칠 환노위원장하고도 협의를 했고 해서 법안소위에 들어와서 정상적으로 논의를 같이 하시면 될 것 같아요. 노조법 2·3조도 마찬가지로 근로기준법 53조 3항에 대한 부분들도 마찬가지고, 현장에서 노조법 2·3조와 근로기준법 53조 3항이 다 같이 현장의 문제를 해결해 나가는 주요한 법률로서 발의됐기 때문에 그에 따라서 법안심사소위에서 논의할 수 있다 그리고 그 원칙대로 논의하는 게 맞고, 불법이 아니라 국회법 절차대로 소위에 상정을 하고 그에 따라 전체 상임위에서 논의하고 또 법사위와 본회의에서 의결해 나가는 정상적인 절차를 가져 나가는 게 필요할 것 같습니다. 그런 상황으로 진행을 하고요.

두 분 위원 말씀하시기 전에 말씀드리면 오늘은 노조법 2·3조 관련해서 1항부터 16항까지의 항이 다시 상정이 돼서 논의될 예정이고 지금 말씀해 주신 근로기준법 53조 3항 관련한 개정 관련해서는 여야 간의 간사 협의를 통해서 차기 어떻게 논의해 나갈지 그리고 현장에서 사업주와 노동자들의 현재 의견이 어떤지 그리고 중기협회라든지 한국노총, 민주노총의 생각이 어떤지를 좀 심층적으로 의견을 들어보고 그에 따라서 정부가 그동안 3년 유예기간을 줬는데 3년 유예기간 속에서 이 문제를 해결하기 위한 대안과 대책을 어떻게 정책적으로 진행해 왔는지를 같이 포괄적으로 확인한 이후 논의할 수 있도록 하겠습니다.

그러면 의사진행발언 또 하시지요.

임이자 간사님, 이수진 위원님 이렇게 하면 의사진행발언은 마무리할 수 있도록 하겠습니다.

임이자 간사님 말씀해 주시지요.

○임이자 위원 제가 팩트체크 좀 하겠습니다.

이수진 위원님께서 선입선출 말씀하셨는데 이수진 위원님께서 이 의사일정과 관련해서 의안번호를 보고 말씀하신 건지 그냥 말씀하신 건지 모르겠지만 지금 노조법 관련해서 강병원 의원님

대표발의한 게 2100702번입니다. 그리고 추경호 의원님께서 근로기준법 개정 발의하신 게 2102614번입니다. 그리고 나머지 노조법 전부 다는 추경호 의원님 의안번호보다 상당히 뒤에 있는 것입니다. 선입선출로 얘기한다라고 한다면 추경호 의원님 안이 먼저 와야 되는 게 맞는 겁니다.

그럼에도 불구하고 선입선출한다고 말씀하시면서도 추경호 의원님 안은 받아 주지 않고 노조법만 일방적으로 민주당에서 밀어붙인 것 아닙니까? 똑바로 아시고 말씀하시라는 말입니다.

김영진 위원장님께 다시 한번 말씀드리는데 선입선출로 본다고 하더라도 추경호 의원이 발의한 부분이 2020년 7월 31일 날 근로기준법 일부개정법률안을 발의했습니다.

그래서 제가 이 부분을 갖다가 따지자고 한 얘기는 아니고 어쨌든 민주당에서 노조법을 일방적으로 밀어붙였으니까, 우리가 임시국회를 열지는 모르겠습니다마는 추경호 근로기준법 일부개정법률안을 바로 상정해 주시기를 간곡히 호소드립니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님 의사진행발언해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 저는 추경호 의원이 내신 법안인지 어떤 건지는 잘 모릅니다. 지금 말씀하셨으니까 그분이 그런 법안을 냈나 보더라고요 아는 거고요.

관련해서 그렇게 따지면 5인 미만 사업장 근기법 적용이라든지 지난 전반기 환노위에서 다뤘어야 되는 법안들 수없이 많습니다. 그 법안들에 대해서도 논의해야 되는 것 아니겠습니까?

○임이자 위원 하잖아요.

○이수진(비) 위원 하면 된다고 말씀하셨으니까 참 다행이긴 하네요. 그렇다면 제가 얘기한 선입선출에 대해서 정확하게 여야가 입장이 공히 맞다면 그런 방향으로 가시면 됩니다.

그것뿐만이 아니지요. 지난 5월 9일인가요? 그때도 우리 환노위 전체회의 열고 법안소위 할 때도 그 당시에 할 때 임금채권법이라든지 근로자의 날 노동절로 바꾸는 법안 상정해서 논의하기로 했는데 논의가 안 이루어졌습니다. 그것뿐만이 아닙니다. 근기법에서 대표노동자 관련해서 절차 개선하는 것도 경사노위 합의됐기 때문에 최종적으로 위원들 의견이 없어서 바로 논의할 수 있었고 다룰 수 있었지만 회의를 끝내 버리는 바람에 논의 못 했습니다. 순서로 따지자면 그

당시에 논의하기로 했던 그 논의들이 먼저 이뤄져야 되는 게 맞습니다.

다른 분들은 후반기에 오셨기 때문에 모르실 수도 있겠지만 전반기에 일을 했던 위원들은 그 절차나 내용이나 상황들을 너무나 잘 알고 있습니다. 저는 이런 것들이 순서대로 정확하게 이루어진다면 그렇다면 우리가 논의할 것에 대해서 머리 맞대고, 회의장에서 나가지 마시고 같이 논의하는 게 맞겠다 그런 말씀드리는 거고요.

그리고 5인 미만 사업장 근기법 적용이라든지 기타 우리 사회 취약계층 그리고 윤석열 대통령께서도 이중구조 해소하자고 말씀한 것 아닙니까?

○임이자 위원 걱정하지 마세요. 해요.

○이수진(비) 위원 이중구조 해소를 위해서는 결국은 기업별 노조라든지 노조가 없는 노동자들을 위해서 우리가 산별노조 법제화라든지 그리고 산별노조의 단체협약 효력이 확장이 돼서 많은 노동자들에게, 교섭을 못 하는 어려움이 있는 노동자들에게도 그 혜택이 갈 수 있게끔 만드는 것 저는 이런 것 머리 맞대고 논의하고 싶습니다. 그런 것들이 이 판에서 열릴 수 있게끔 여야 간 사게서 협의를 해 주시기 바랍니다.

○임이자 위원 노동조합에 가입돼 있지 않은 근로자들이 대다수입니다. 그래서 저희는 노조가 중요하지는 않습니다.

○이수진(비) 위원 그러니까 노조에 가입되지 않은 분들에게도 단체협약 효력 확장하시자고요.

○소위원장 김영진 합의한 대로 합시다. 지금 얘기했듯이 임이자 간사님, 이수진 위원님 발언하고 의사진행발언을 마무리했기 때문에 그 원칙대로 하겠습니다.

제가 보기에는 논의하면 될 것 같아요. 그래서 지금 주신 말씀대로 여야 간사 간에 협의를 해서 53조 3항 개정 관련한 사안들도 다음 소위에 올릴 것인지에 대해서 협의를 충실히 해 나가고 이수진 위원님이 말씀해 준 사항도 소위에서 추가 논의할지에 관해서 같이 동시에 병행적으로 논의해서 진행할 수 있도록 하겠습니다. 그래서 지금은 노조법 2·3조, 근기법 53조 3항 등 현장에서 필요한 부분 관련해서는 간사 간 협의를 통해서 더 추가적으로 논의해 나갈 수 있도록 하겠습니다.

의사진행발언은 충분히 했기 때문에 여기까지 진행할 수 있도록 하겠습니다.

1. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(강병원 의원 대표발의)(의안번호 2100702)

2. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2104376)

3. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(임종성 의원 대표발의)(의안번호 2108518)

4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2116503)

5. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2116847)

6. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(강민정 의원 대표발의)(의안번호 2117105)

7. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(윤미향 의원 대표발의)(의안번호 2117135)

8. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(양경숙 의원 대표발의)(의안번호 2117168)

9. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(이은주 의원 대표발의)(의안번호 2117346)

10. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안
(노웅래 의원 대표발의)(의안번호 2117386)

11. 산업구조 전환에 따른 노동전환 지원에 관한 법률안(이수진 의원 대표발의)(의안번호 2112557)

12. 정의로운 일자리 전환 기본법안(강은미 의원 대표발의)(의안번호 2114063)

13. 산업전환시 고용안정 지원 등에 관한 법률안
(임이자 의원 대표발의)(의안번호 2116079)

14. 최저임금법 일부개정법률안(백혜련 의원 대표발의)(의안번호 2102400)

15. 최저임금법 일부개정법률안(유경준 의원 대표발의)(의안번호 2108628)

16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
(권영세 의원 대표발의)(의안번호 2112991)

(11시28분)

○소위원장 김영진 그러면 의사일정 제1항부터 제16항까지 안건을 일괄하여 상정합니다.

원활한 회의진행을 위해서 언론 공개는 여기까지 하는 걸로 관례대로 하겠습니다. 왜냐하면 상정 전에 해야 되는데 여러 위원님들이 의사진행발언을 다 하셨기 때문에 관련한 내용들을 충분히 말씀하신 것 같습니다.

그러면 원활한 회의진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 언론인 여러분 협조해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 위원장님, 나가신 후에 한 말씀만

더 하겠습니다.

○소위원장 김영진 김형동 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 저는 하반기에 환노위에 왔습니다. 존경하는 이수진 위원께서 전반기 말씀을 해주셨는데 제가 있었던 위원회에서는 제일 중요하게 여야 간의 합의를 통해서 항상 안건 상정하고 그 안에서 많은 토론이 있었고 그다음에 합의가 되면 또 상임위 전체로 가고 그랬었는데……

글쎄요, 제가 알기로 이 노조법 개정안 관련해서는 합의가 안 된 상황에서 갑작스럽게 상정이 된 걸로 알고 있습니다. 좀 전에 존경하는 이수진 위원님께서 말씀하셨던 것처럼 5인 미만 문제나 이중구조 문제 이런 부분들도 사실 급하다면 더 급하겠지요. 왜 그 부분은 급하게 상정 안 하는지 모르겠습니다.

제가 토를 달고 싶지는 않지만 과거의 잘못된 것이 현재의 잘못된 행동을 정당화시킬 수는 없습니다. 이제는 제대로 절차를 가져가면서, 다시 말해서 선입선출 그리고 여야 간의 합의를 통한 상정이 이루어지지 않은 부분에 대해서는 다시 한번 유감을 표명합니다.

그리고 오늘도 11항부터 나머지 16항까지 보면, 어떻게 보면 이미 여러 번 검토를 통해서 산업구조 전환에 관한 법률은 거의 어프로치가 됐습니다. 이런 법률은, 공연히 앞에 1항부터 10항까지 논의가 되면, 오늘 밤을 썰지 안 썰지 모릅시다라는 이것이 계속 미뤄지는 것 아니겠습니까?

그리고 최저임금법 일부개정법률안 그다음에 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정안도 다 중요한 법입니다. 그리고 여기에 상정은 안 됐지만 좀 전에 위원장님께서 말씀하신 53조 3항에 대한 것도 시급한 부분입니다. 그런데 이 앞의 것 가시에 걸려 가지고 이미 여러 번 검토가 됐거나 아니면 더 시급한 법률이 뒤로 밀린다는 것은, 이 법률이 바로 더 큰 문제가 아니겠습니까?

바라보는 관점에 따라 차이가 있음은 인정하겠습니다. 그렇지만 그동안에 환노위가 하반기에, 국감까지도 포함해서 다 합의로 무사히 무탈하게 진행되어 왔었는데 갑자기 이 법률이 상정된 것은 도무지 이해가 안 된다는 말씀까지 올립니다. 그리고 그렇게 급한 법률이었으면 21대 전반기 문제인 정권 때 이 부분을 해결했어야 되는 것 아닌가라는 것까지도 생각이 듭니다.

이제 6개월 됐는데 윤석열 정권이 이걸 잡았기

때문에 노조법 2조·3조를 개정 못 한 것인지, 그 피해가 지금 이렇게 막급한 것인지 통계나 결과 그것까지는 모르겠습니다마는 적어도 그렇게 해서는 안 된다는 생각이 있어서 정말 빨리 시급히, 오늘 저녁까지 가지 않더라도 한두 시간 안에 끝낼 수 있는 법률부터 처리해 주시기를 위원장님께 간곡히 부탁드립니다.

○소위원장 김영진 의사진행발언 들었습니다.

지금 말씀드리지만 11·12·13항 전환법 관련해서는 전차 고용소위에서 아주 심도 깊게 논의했고요. 발의하신 의원님들 사이에 약간 이견이 있어서 좀 더 숙려하고 조정을 하게 되면 다음 회의에서는 충분히 의결될 수 있는 사안이라 약간 시간을 좀 가진 사안이라는 걸 말씀드리고요.

이렇게 공개적인 고용소위에서 논의해서 결정하는 것도 좋지만 또 내부적으로 여러 가지, 숙려기간이 있고 내용 조정이 있어서 그렇게 진행된다는 말씀을 드립니다. 그래서 김형동 위원님 주신 말씀 잘 해서 다음 회의 때 원활하게 진행될 수 있도록 하고 나머지 부분도 간사 간 협의를 통해서 합리적으로 논의할 수 있도록 하겠습니다.

그러면 의사진행발언 이렇게 마무리하고요.

지난 30일 소위에서 의사일정 제1항부터 10항까지 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안에 대하여 소위 자료 목차 8번, 62쪽까지 심사를 진행하였으나 심사를 다 마치지 못하였습니다. 오늘 소위는 지난 소위에 이어 목차 9번, 63쪽부터 심사를 진행하도록 하겠습니다.

그러면 전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 보고드리겠습니다.

지금 법안소위 자료는 지난 소위 자료에 이어서 페이지 수는 똑같습니다. 다만 목차 뒤에 지난 회의의 주요 논의사항을 정리해서 가운데 끼워 넣었다는 말씀을 드리고요.

목차 보시면 1·2·3번이 2조에 해당되고, 4·5·6·7·8이 3조에 해당됩니다. 오늘 계속 이어서 할 부분은 9번 형사책임 면책은 4조, 그다음에 10번의 간접고용 특례는 2항에 간접고용 정의를 하면서 법 전체적으로 내용이 반영이 되는 부분이고, 기타사항은 세부사항이 13항목 있습니다. 그쪽에서 보고를 드리겠습니다.

63쪽입니다.

징의행위 등에 대한 형사책임 면책범위 확대

관련입니다.

개정안은 쟁의행위가 폭력·파괴행위가 아닌 집단적 노무제공 거부 또는 노동조합의 결의에 따른 소극적인 근로 제공의 거부에 해당하는 경우에는 형사책임을 면책하는 내용입니다.

정당한 쟁의행위는 형법의 정당행위에 해당하여 위법성이 조각되어 형사상 책임이 면책되나 정당하지 않은 쟁의행위에 대해서는 이전의 판례는 집단적 노무제공 거부는 정당한 쟁의행위가 아닌 한 당연히 위력에 해당하여 업무방해죄를 구성한다고 하였으나 2011년 대법원 전원합의체 판결에서는 사용자의 사업운영에 심대한 혼란·손해를 초래하는 등에만 비로소 집단적 노무제공 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 판시한 바 있습니다.

개정안은 이와 같은 판례 취지를 확대하여 집단적 노무제공 거부 방식의 단순 파업에 대해서는 일반적으로 형법상 업무방해죄로 처벌되지 않도록 하려는 취지로 보이는바 쟁의행위의 형사책임 면책범위를 확대하여 근로자의 단체행동권 보장 강화 측면에서 의의가 있다고 하겠습니다.

다만 2011년 판례는 집단적 노무제공 거부 방식의 단순 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하지 않는다는 것이 아니라 업무방해죄에 해당하기 위한 구성요건을 함께 제시한 판결인데 반해 개정안은 판례에서 제시한 전격성 및 중대성 등의 여부를 따지지 않고 곧바로 형사면책을 인정할 여지가 있음을 고려할 필요가 있다고 하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 불법쟁의행위에 해당되는 경우에 형사상 면책을 인정하는 것은 아시다시피 국가 형벌권에 대한 광범위한 예외를 두는 것일 뿐만 아니라 이게 어쨌든 간에 현장의 노사관계에 갈등과 혼란을 더 부추길 가능성이 있다고 판단이 됩니다. 특히 폭력을 수반하지 않은 소극적 노무제공 거부에 대한 업무방해죄 적용은 상당히 엄격하게 이루어지고 있기 때문에 개정의 실익도 특별히 없다고 생각을 합니다.

○소위원장 김영진 위원님들 발언해 주시기 바랍니다.

이수진 의원님 안이라서, 말씀해 주시지요.

○이수진(비) 위원 이걸 제가 법안을 낸 부분이라서요.

‘헌행법 제4조에 따르면 정당한 쟁의행위는 형법 제20조의 정당행위에 해당하여 그 위법성이 조각되어 형사상 책임을 지지 아니함’ 그 부분인데요. 정당하지 않은 쟁의행위에 대해 이전의 판례는 형법상 업무방해죄에 해당한다고 보았지만 쟁의행위 중의 파업은 사용자에게 압력을 가해서 근로자의 주장을 관철하고자 집단적으로 노무제공을 중단하는 그런 실력 행사 아니겠습니까, 헌법의 취지에 부합하는? 형법상 업무방해죄에서 말하는 그 위력에 해당하는 요소를 포함하고 있고 집단적 노무제공 거부는 정당한 쟁의행위가 아닌 한 당연히 위력에 해당하는 것으로 업무방해죄를 구성한다 이렇게 되어 있습니다.

그러나 2011년 대법원 판례, 아까 말씀하신 데에서도 이러한 입장을 파기했습니다. ‘쟁의행위로서의 파업이 언제나 위력에 해당하여 업무방해죄로 구성하는 것은 아니다’ 그리고 ‘사용자의 사업운영에 심대한 혼란 또는 손해를 초래한 등에만 비로소 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당해서 업무방해죄가 성립한다’ 이런 판시를 한 판례가 있습니다. 이 판례 취지를 확대해서 집단적 노무제공 거부 방식의 단순 파업에 대해서는 일반적으로 형법상 업무방해죄로 처벌되지 않도록 하려는 취지로써 대법원 전원합의체 판결의 내용을 확인하고 쟁의행위의 형사 면책범위를 확대해서 근로자의 단체행동권 보장을 강화하려는 그런 측면에서 개정의 필요성이 있습니다.

쟁의행위라는 것이 본래 업무의 정상적인 운영을 저해하는 것이 아니겠습니까? 개정안은 이러한 쟁의행위가 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않는다는 전제를 두고 있습니다. 노동법의 규정을 충실히 준수할 것을 명시하고 있기 때문에 노동부의 반대 논거처럼 대법원 전원합의체 판결에서의 전격성, 중대성 이것 따지지 않고 곧바로 형사 면책을 인정할 여지가 있다거나 최후수단성 원칙을 훼손한다 이런 우려가 있다는 것은 저는 기우다 그리고 또 논리에 맞지 않다 이렇게 보고 있습니다.

그리고 또한 일부에서 이 사항에 대해서 위헌적 요소가 크다는 고려를 하고 있지 않습니까? 그래서 이것 법을 개정한 이후에 현재 판결을 받아 봐야 하는 것은 분명하게 생각해 보시고요.

정부가 만든 중대재해법도, 중처법 기소 1호 기업인 두성산업이 현재 위헌심판 신청 중에 있습니다. 저는 관련해서 필요성이 있으면 개정을

하고 또 이후에 그때 가서 위헌심판을 하거나, 다른 의견이 있으니 이것은 옳지 않다 이렇게 얘기하면 그것은 그것대로 또 판결을 받아 볼 만하다라고 생각을 합니다. 현재는 이게 필요하지 않겠나 저는 그런 말씀을 드리고 싶습니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님 다 하셨나요?

○이수진(비) 위원 예.

○소위원장 김영진 김형동 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 존경하는 이수진 위원님께서 좋은 말씀 주셨는데요, 마지막에 하신 말씀부터 제가 조금 의견을 드리겠습니다.

선 입법을 해 보고 현재에 가서 심사를 받아 보겠다, 우리나라 헌법상 맞지 않는 제도입니다. 그리고 국회가 입법을 함에 있어서 위헌임을 전제로, 위헌의 가능성을 전제로 우리가 심사하는 것도 좀 문제가 있다고 봅니다.

○이수진(비) 위원 주장이 있으시니까 말씀드릴 거지요.

○김형동 위원 저는 이수진 위원님께서 하시는 말씀의 취지에 대해서 공감하는 바도 큼니다. 그런데 이수진 의원님께서 성안한 법률 문구가 그동안에 대법원 판례가 얘기했던 것들을 제대로 반영하고 있는 것인지에 대해서 유감이 있습니다.

판례가 얘기하는 것은 전격성에 대한 부분을 세밀하게 따졌던 내용이고요. 대법원 판례에 따라서 같은 철도파업임에도 불구하고 의견이 나뉘었고요. 현재도 이 부분에 대해서, 10년 전에 내렸던 결정으로 아는데 상당히 많은 전제조건을 달아서 업무방해의 범위를 조금 줄여 준 그런 결과물이었습니다.

다시 말해서 이수진 의원님 안을 굉장히 열심히 뜯어 봐도 대법원 판례가 얘기한 내용, 과거에 비해서 형사책임을 최대한 줄이려고 노력했던 그 내용이 그대로 담겨 있지 않은 것처럼 보여서 이것은 여전히 대법원 내지 현재의 해석의 문제로 남겨 두어야 할 부분이지 입법을 통해서 해결할 수 있는 내용은 아닌 것 같습니다.

특히 전격성이라는 부분에 대해서도 굉장히 많은 조건이 들어가 있는 건데 일단은 의원님 안에는 전격성이라는 표현이, 다른 의원님도 그렇습니다, 따로 없습니다. 그냥 크게 봤을 때 폭력·파괴행위 그리고 그것이 아닌 걸 전제로 한 집단적 노무제공 거부 이런 정도로 제안했기 때문에

판례가 그동안 해석했던 것을 전제로 입법안을 내셨습시다라는 저는 판례 정신하고 법률안 성안된 것하고 꼭 부합하지 않는다고 보고 그렇기 때문에, 이런 어려운 문제가 있기 때문에 그동안에 대법원이든 현재든 정당한 파업에 대한 해석이 계속 있어 왔고, 이것은 여전히 해석의 영역에 맡겨 두어야 될 부분이고 나머지 아까 말씀드렸던 부분은 해석의 영역에, 해석이라는 부분이 어려움이 있기 때문에 아마 위원님도 그렇게 말씀하신 것 같은데 현재의 판단을 받아 보자라는 식으로 얘기하는 것은 저희 입장에서는 받아들이기 어렵고 국회 입장에서 무책임한 행위다라고 저는 그렇게 봅니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님, 그다음에 왔다 갔다 하시지요, 임이자 위원님 이렇게 하겠습니까.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 저는 사실 반대, 위헌이다 이런 주장들을 일각에서 하고 계시기 때문에 사측처럼 정 그러면 위헌 소지를 판결을 받아 보자 이런 말씀을 드린 거였고요.

실제로 헌법에서 보장하는 노동삼권 중에 단체행동권, 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않는 집단적 노무제공 거부가 잘못된 건가요? 저는 헌법의 취지에 맞는 내용들을 담았다고 생각을 합니다.

당연히 집단적 노무거부 행위는 사용자가 재산상 손해든, 아니면 어쨌든 파업을 하는 것보다는 교섭 타결을 해서 빨리 업무가 돌아가게끔 하는 게 유리하다 이런 판단을 하기 위해서는 무엇이 필요하겠습니까? 당연히 집단적으로 노무제공 거부를 하고, 이것은 파업이라는 이름으로 헌법에 보장된 노동삼권을 보장하는 건데 제가 보기에 오히려 국회에서, 우리가 법을 만드는 기관인데 그때그때 정권의 상황이라든지 군사정권 때부터 이리 눈치 보고 저리 눈치 보고 힘없는 노동자들 때려잡는 데 앞장서다 보니 심각하게 헌법을 위배하거나 왜곡시킨 법안들이 만들어졌던 거고요.

그리고 결국은 거기에 맞춰서 한번 만들어진 법들이 제대로 개정이 되거나 또 입법권을 갖고 있는 의원들 안에 문제의식이 충분하지 못했기 때문에 이미 개정됐어야 되는 것들이 개정되지 않았던 그런 영향이다 저는 그렇게 생각을 합니다.

그리고 사실 사법부 영역은 입법취지라든지,

결국은 우리가 어떤 법을 만드느냐에 따라서 새로운 판례도 만들어지는 거고 사법부도 판단을 달리할 수 있다라고 저는 생각하는데 우리가 여전히 과거에 묶여서 힘없고 어려운 쪽은 생각 안 하고 오히려 더 많은 권한을 가지고 노동자 파업권을 무력화시킬 수 있는 권한을 갖고 있는 사용자 입장에서 법을 해석하고 만들고 그러는 것들은 더 문제가 있다라고 생각을 합니다.

그래서 관련해서 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고 집단적 노무제공 거부 등의 방법으로 이루어진 것은 정당하게 봐야 된다 그리고 그렇기 때문에 이 부분에 대해서 분명하게 명시해 주는 것이 헌법의 취지에 부합하다 저는 이렇게 말씀드리고 싶습니다.

○소위원장 김영진 임이자 위원님 발언해 주십시오.

○임이자 위원 잘 들었습니다.

대한민국의 국민적 합의가 이루어진 가장 최고의 규범이 헌법입니다. 우리가 헌법에서 숙고를 해서 입법부에서 법을 만드는 데 있어서 각자의 기본권이 있다 하더라도 절대적 기본권은 없습니다. 국가의 안전보장이나 질서유지나 공공복리에 한해서는 법률에 유보하는 범위 내에서 제한될 수 있는 부분이기 때문에 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 절대적인 기본권은 아니고 또 더 나아가서 모든 국민의 재산권도 우리가 기본권으로 봤을 때 여기에서 서로 조화롭게 균형 있게 해석을 해야 되는 부분이 있습니다.

따라서 본 위원이 노조법을 봤을 때 제1조(목적)에 보게 되면 노동삼권을 보장해서 근로조건 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상 도모하는 것도 가장 큰 목적으로 볼 수 있지만 두 번째는 노동관계를 공정하게 조정하고 노동쟁의를 예방하고 해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제 발전에 이바지함을 목적으로 한다고 되어 있습니다, 이 부분도 상당히 중요한 부분을 갖고 있고.

그래서 우리가 법을 만들 때는 국회가 입법부라고 해서 법을 무조건 만들어 내고 그다음에 우리가 헌법소원을 제기하든 아니면 위헌법률심판을 해서 헌법재판소에서 그 법이 위헌인지 아닌지 한다는 것은 입법부로서 인정할 수 없는 부분이고, 국회라 할지라도 과잉입법은 해서는 안 되는 겁니다. 그래서 우리가 비례성의 원칙을 상당히 중요하게 생각하는 겁니다.

목적의 정당성, 이수진 위원님께서 주장하시는 부분이 정당하다 할지라도 방법의 적정성 그다음에 침해의 최소성이 들어가야 돼요. 그러면 재산권과 노조의 단체행동권 이런 걸 봤을 때 침해의 최소성 그리고 나아가서 우리가 더 고려해야 될 게 법익의 균형성입니다. 그랬을 때 본 위원이 판단했을 때는 ‘폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고 집단적 노무제공 거부 등의 방법으로 이루어진 경우에는 그 쟁의행위를 이유로 이 법에 정해진 경우를 제외하고는 형사책임을 지지 아니한다’ 이 건 사족이에요, 사족.

왜냐하면 정당한 쟁의행위를 했을 경우에 목적의 정당성이라든가 방법의 적정성이라든가 수단의 최소침해성이라든가 이런 걸 다 우리가 고려해 봤을 때 그것 쟁의행위 되면 당연히 면책사유가 되는 거고, 사족이기 때문에 어쨌든 본 위원은 반대합니다. 이 부분에 대해서는 동의할 수가 없습니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님, 전용기 위원님, 김형동 위원님 순으로 하겠습니다.

○이은주 위원 지금 노동삼권이 절대적인 권리가 아니다, 헌법 37조 2항에 따라서 질서유지 또는 공공복리를 위해서 필요한 경우 법률로 제한할 수 있다라는 일반론을 얘기하셨는데요. 그것은 노동삼권만이 아니라 모든 권리가 헌법 37조 2항에 따라서 제한이 가능하다고 우리 대한민국 헌법 37조에 나와 있습니다.

헌법 37조 2항 읽어 드릴게요. ‘국민의 모든 자유와 권리는 제한하는 경우에도 자유와 권리의 본질적인 내용은 침해할 수 없다’고 되어 있습니다.

○임이자 위원 맞습니다.

○이은주 위원 즉 기본권을 제한하기 위해서 좁전에 목적의 정당성, 수단의 적정성, 침해의 최소성, 법익의 균형성, 이를 과잉금지의 원칙이라고 하고 그걸 37조 2항은 선언을 한 겁니다. 즉 기본권을 제한하는 경우에도 본질적인 내용은 침해할 수 없다는 것, 그게 본질적 내용 침해금지의 원칙입니다.

그렇기 때문에 노동삼권을 헌법 37조 2항에 따라서 제한할 수 있다는 주장은 모든 권리에 관통하는 당연하고 일반적인 주장이기 때문에 특별한 의미를 가진다고 보기 어렵습니다. 오히려 제가 예시하는 헌법재판소의 아래 판단들이 있는데요 이거는 노동삼권을 고찰하는 데 더 큰 의미가 있다고 보는데요. 사용자에게 비하여 경제적으로 약한

지위에 있는 근로자로 하여금 사용자와 대등한 지위를 갖추도록 하기 위해서, 그래서 근로삼권을 부여하고 노동자들도 이걸 무기로 해서 사용자에게 맞서서 스스로 사적 자치의 원칙을 보완하고자 한다는 현재 판단들이 있습니다.

또 근로삼권의 보다 큰 헌법적 의미는 근로자단체라는 사회적 반대세력의 창출을 가능하게 함으로써 노사관계의 형성에 있어서 사회적 균형을 이루어 근로조건에 관한 노사 간의 실질적인 자치를 보장하려는 데 있다는 현재의 판단도 있습니다.

그리고 가장, 저는 이 부분이 되게 의미가 있다고 보는데요 근로자는 노동조합과 같은 근로자단체의 결성을 통하여 집단으로 사용자에게 대항함으로써 사용자와 대등한 세력을 이루어 근로조건의 형성에 영향을 미칠 수 있는 기회를 가지게 되므로 이러한 의미에서 근로삼권은 사회적 보호기능을 담당하는 자유권 또는 사회권적 성격을 띤 자유권이라 말할 수 있다. 즉 근로삼권의 성격은 근로자의 권리 행사의 실질적 조건을 형성하고 유지해야 할 국가의 적극적인 활동을 필요로 한다. 이는 곧 입법자가 근로자단체의 조직, 단체교섭, 단체협약, 노동쟁의 등에 관한 노동조합 관련법의 제정을 통해서 노사 간의 세력 균형이 이루어지고 근로자의 근로삼권이 실질적으로 기능할 수 있도록 하기 위해 필요한 법적 제도와 법 규범을 마련하여야 할 의무가 있다는 것을 의미한다.

저는 헌법재판소의 이런 판단들이 우리가 오늘 노동삼권이 어떻게 보장되어야 하는지 노조법 2·3조를 어떤 방향에서 개정해야 되는지를 그대로 밝히는 내용이라고 생각을 합니다.

특히 헌법재판소 헌법재판연구원의 얘기도 있지요. 근로조건의 향상을 위한 정치활동조차 단결권의 보호영역에 포함된다는 내용도 있습니다. 그래서 이런 부분들을 가지고 봤을 때 노동삼권은 그만큼 절대적이고 구체적인 권리로서의 효력을 발휘한다라는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김영진 전용기 위원님 말씀해 주십시오.

○전용기 위원 저도 사실 헌법상 보장된 기본권으로서 이미 헌법 제33조 1항에 대해서 자주적인 단결권, 단체교섭권 및 단체행동권을 가지고 있다는 것 자체에서 충분히 이 면책범위는 확대될 수 있다 이렇게 해석이 되거든요.

사실 여기 참고자료만 봐도 충분히 그렇게 해석될 여지가 있는데 노동부에서 답변한 것 보면 쟁의행위 자체를 불법을 전제해서 답변을 한다는 생각이 듭니다. 물론 2011년도에 사용자의 사업 운영에 대한 심각한 혼란, 손해 초래 등에만 비로소 집단 노무제공 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄 성립한다고 판시를 하고 있지만 해당 내용 같은 경우에는 쉽게 얘기해서 그냥 사용자는 당연히 파업을 하면 본인들한테는 작은 손해든 큰 손해든 모든 것은 심대하고 큰 혼란이다 이렇게 해석을 하고 본인들은 그렇게 읽지 않겠습니까?

그렇게 해서 어떻게 해석하느냐 그리고 어떤 해석 방법을 통해서 우리가 입법하느냐 이 차이 같은데 이 모든 쟁의행위를 불법을 전제해서 볼 수는 없을 것이다. 우리가 헌법에서 보장하는 측면은 당연히 또 노동의 기본권으로서 보장을 해야 되는 부분이 있고, 존경하는 이은주 위원님께서 말씀을 해 주셨지만 노동자와 사용자는 당연히 동등한 입장에서 싸울 수 있게끔 해 줘야 되는 겁니다.

이 면책범위 확대가 옛날 같았으면…… 사실 노예가 아니지 않습니까. 노예는 사용자의 이야기를 다 들어야 되고 사용자가 주장하는 바들을 다 수용해야 된다고 보지만 지금은 노동자, 노동을 제공하는 동등한 입장이 되었습니다. 그렇게 됐을 때는 면책범위를 확대해서 법적으로도 보호를 받게끔, 동등한 입장에 설 수 있게끔 우리가 도와줘야 된다 저는 그렇게 생각합니다.

○소위원장 김영진 김형동 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 큰 틀에 있어서 방금 말씀 주신 그런 취지에 대해서 동의하지 않을 사람 여기서 한 명도 없습니다.

그런데 계속 토론을 해 보니까 여전히 우리가, 이것 헌법 공부하는 것도 아니고 공청회를 몇 번 더 해도 이 부분에 대한 예를 들면 대법원이든 헌법재판소든 객관적인 어떤 판결에 대해서, 결정에 대해서 최후적으로 그거를 받아들이는 인식의 차이는 있을 수 있지만 그 내용에 대한 확인조차 지금 안 된 상황에서 이걸 논한다는 게 조금은 무리가 아닌가 싶습니다.

이 법률, 이런 거지요. 제가 이수진 의원님 안을 가지고 자꾸 얘기해서 죄송한데요 ‘폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고 집단적 노무제공 거부

등의 방법으로 이루어진 경우는 형사책임을 지지 않는다' 이렇게 제안이 돼 있는데요.

이런 겁니다. 제가 이해하는 판례의 범위에서는 이렇습니다. 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않더라도 전격적으로 이루어지는 집단적 노무제공 거부행위는 현재 대법원이나 현재 결정에 따르면 처벌이 됩니다. 과거에 비해서 진일보한 그런 판결이기는 합니다마는 그럼에도 불구하고 전격적으로 이루어진 집단적 노무거부행위는 처벌한다는 것이 최근의 판례 태도거든요.

물론 그동안에 나온 대법원이나 현재의 판결에 따라서 우리가 입법을 해야 된다는 전제로 말씀을 드리는 건 아니지만 그러면 적어도 최근에 이루어지는 사회적 공감대가 어떤 법원의 판결이 그중의 하나라고 한다 그러면 전격적으로 이루어지는 집단적 노무거부행위에 대해서는 어떻게 할 것이냐에 대한 아무런 대안이 없는 것이지요. 하나만 짚어서 말씀을 드리는 겁니다. 이게 그래서 제가 아까 처음에 말씀을 드린 것처럼 여전히 어렵기 때문에 해석의 문제로 남겨야 된다.

그리고 같은 내용은 아니지만 우리가 공청회 할 때도 권오성 교수가 이 말을 했습니다, 근로자보다 더 좋은 표현이 있으면 자기는 받아들이겠다. 그렇지만 이거는 그보다 더 명확하고 정확하게 표현할 수 있는 내용이 없기 때문에, 마치 레이버(laborer)나 워커(worker)나가 영국에서 논해지는 거와 달리 우리는 그걸 구분할 수 있는 내용이 없기 때문에 해석의 문제로 남겨 두는 것이 더 좋겠다라는 말이 아주 인상적이었는데요.

지금 이 문구로 방금 제가 말씀드린 어느 정도 사회적 합의가 됐다는 '전격적으로', 만약에 어느 공장이 내일 아침에 오픈 안 된 상황에서 한 명도 출근을 안 해 버렸어요. 그러면서 사후적으로 이걸 폭력이나 파괴행위가 없는 집단적 노무거부행위이기 때문에 정당한 행위입니다라고 주장할 수 있다는 것으로 해석이 되거든요, 우리 이수진 의원님 안이.

그렇기 때문에 이거는 굉장히 산업현장에서, 노가 있고 사가 있는 관계이기 때문에, 그리고 아마 많은 조합원들도 그렇게까지 원하지는 않을 겁니다라는 말씀을 올립니다.

○소위원장 김영진 임이자 위원님, 이수진 위원님 발언해 주세요. 이렇게 얘기하고 이 조항에 관한 논의는 마무리하겠습니다.

○임이자 위원 저는 지금 존경하는 이은주 위원

님께서 본 위원이 얘기한 부분에 대해서 본질적인 침해는 해서는 아니 된다 그거는 맞습니다. 본질적인 침해를 할 수 없는 부분에 있어서도 노동삼권에 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이 추구하는 목적 그게 말 그대로 근로자의 사회적·경제적 지위 향상 아니겠습니까? 그걸 위해서 한다는 건데.

그러면 재산권의 본질적인 게 뭐냐, 본질이. 그거는 사용수익 처분입니다. 안 그렇습니까? 그러면 사용자의 재산의 사용수익 처분에 대해서도 이거는 그러면 어떻게 보호돼야 되는 건가요? 그걸 내가 묻고 싶고요.

그러면 거기에 더 나아가 가지고 예를 들어서 저는 이 부분도 좀 집단적 노무제공 거부 이러는데 집단적 노무제공이 이게 명확하지도 않을뿐더러 여기에 대해서 어느 것을 얘기하는지도 잘 모르겠고, 그러면 이 부분을 갖다 본 위원이 해석했을 때 출입방해라든가 출입저지라든가 점거농성 이거는 엄연히 지금 형법체계에서는 업무방해가 성립되는데 그러면 다른 법률과의 체계에서 또 어떻게 할 것인가.

그러면 이 부분을 갖다가 대한민국에 있는 헌법에 의해서 만들어진 모든 각 법들이 다 체계가 엉망이 된단 말이에요. 안 그렇습니까? 그래서 그와 관련해서 지금 현재 있는 법만으로도 충분히 업무방해죄를 건어낼 수 있고, 업무방해죄가 성립하려고 한다면 쟁의행위를 해서, 만약에 단체행동권이 잘못됐다고 해서 업무방해죄가 성립한다 하더라도 그 범죄의 구성요건이 되는가 아니면 거기에 대해서 위법성 조각 사유가 있는가 아니면 책임 조각 사유가 있는가 그걸 다 면밀히 따져 가지고 이 부분에서 손해배상이라든가 이런 부분들을 할 텐데, 제가 봤을 때는 그냥 놔두면 되는 거예요. 그냥 놔두면 다 알아서 잘 작동되고 있고 오히려 여러분들이 이런 부분을 더 좁혀놓는다고 저는 생각을 해요.

그래서 본 위원은 여기에 대해서 결코 이거는 노동조합에도 도움이 안 되는 거예요. 오히려 더 좁혀 놓는 해석이 되기 때문에 저는 반대합니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 저는 반대를 하실 수도 있고 이견이 당연히 존재할 수 있다고 생각을 합니다. 다만 제가 봤을 때 이게 정당한 쟁의행위에 대해서 우리가 얘기를 하고 있는 거예요. 우리 국민들 상식선에서 봤을 때 당연히 노동삼권에

의해서 노동자들이 파업할 권리가 있습니다. 그리고 누구라도 재산권은 중요하지요.

그런데 사업을 하는 입장에서 재산권을 지키기 위해서는 노사 대등의 원칙에 입각해서 성실하게 교섭을 하고 또 노동자들의 의견에 귀를 기울이고 이런 절차들이 진행이 된다면 결코 파업까지 가지 않을 것입니다.

지금 노조법 2·3조가 대두된 상황에서는 실제로 하청노동자들의 노동권이 처참하게 무너졌기 때문에 그리고 거기에 일정 부분 사용자들은 교섭도, 당연히 교섭도 안 하지만 실제로 대화할 수 있는 그런 관계가 노사 간에 설정이 돼 있음에도 불구하고 법에 의해서 안 한다 이렇게 주장을 하는데 대화를 안 하니깐 결국 그다음 순서는 쟁의 행위까지 가는 건데 이것에 대해서 무리하게 손배 폭탄, 가압류를 날려서 거의 노동자가 노조활동을 할 수 없게 만드는 게 지금 현실 아니겠습니까? 이런 현실에 대해서 문제를 제기하는 거고.

그리고 우리나라에 조정전치주의가 있지 않습니다. 내일 파업할게요 하고 파업 들어가는 데가 어디 있습니까? 다 조정전치주의를 통해서 미리 얘기하고, 그리고 파업이라는 게 그냥 들어갑니까? 사전에 교섭을 하지 않습니다, 교섭을 하루 이틀 합니까? 1년 가까이 하는 경우도 있습니다. 아니, 2년 가까이 하는 경우도 있습니다. 단체협약 1년 내지 2년 만에 맺어야 됩니다.

그런데 1년, 2년 만에 맺지 않아도 크게 문제가 안 되고 법으로 제재를 안 하니깐 사용자들이 1년, 2년, 3년, 돈이 있는 기업들 같은 경우는 그렇게 시간을 끌게 되면 크게 문제가 없을지 모르겠지만 노동자들은 먹고살아야 됩니다. 하루 속히 교섭이 완료가 되고 또 일터에서 일하고 싶지 어떤 사람이 파업하고 싶겠습니까? 당연히 그런 절차를 위해서는 일정 부분 법에서 강제할 부분도 있고 사용자의 의무를 강제해야 됩니다.

저는 좀 너무 무리하게 마치 파업은 하면 안 되는 거다…… 안 하면 좋지요, 하고 싶어 하는 사람 별로 없습니다. 다만 헌법에 보장할 때는 이유가 있습니다. 이유가 있어서 보장하는 거고 거기에 우리가 집중을 한다면 좀 더 합법적으로 파업이 이루어지는 범위에 대해서, 그런 쟁의 행위에 대해서 이미 사용……

좀 많이 좋아지기는 했다고 저도 인정은 합니다, 과거에 비하면. 합법파업의 범위에 대해서 굉장히 좁혀 났었거든요. 합법파업인데도 그냥

법원에서 업무방해 판결합니다. 판례가 그렇게 쌓이거나 아니면 충분히 입법취지가 반영된 법안이 없기 때문에 실제로 그렇게 하고 있어요.

그런데 우리가 이런 걸 만들어 놓으면 사실 사법부에서도 판단을 굉장히 뭐라 그럴까, 사법부의 판단이 실제로는 현장과 비슷해진다 그럴까요 같아진다고 그럴까요, 저는 그런 과정이 만들어질 거라고 확신을 합니다. 그래서 이견도 있고 반대도 있고 그러시겠지만 저는 여전히 합법파업의 범위에 대해서 분명하게 해야 될 필요가 있고.

그리고 쟁의행위에 관련해서 폭력과 파괴행위가 수반되지 않으면 이걸 갖고 처벌하려고 지금까지 덤벼들었던 것 자체가 잘못됐기 때문에 분명하게 명시해야 된다고 다시 한번 주장하겠습니다.

○소위원장 김영진 그러면 순서대로 해야 되니까 이은주 위원님, 임이자 위원님 한 5분 정도만 더 하고 마무리한 후 속개하겠습니다.

이은주 위원님, 임이자 위원님 그리고 제가 마무리 발언하고 오후 논의로 진행하겠습니다.

○이은주 위원 전격적인 집단적 노무제공이라는 표현을 했는데요, 사실 노동자들이 노무제공 거부하는 건 앞에 이수진 위원님께서도 얘기하셨지만 다 절차를 밟아서 하는 거지 전격적으로 노무제공 거부가 이루어지는 거는 거의 없습니다. 그리고 노무제공, 그러니까 정당한 쟁의행위라고 해서 노무제공을 할 때 노동자들한테는 무노동 무임금이라는, 일단 일차적으로 그 부분에 대한 것을 책임을 감수를 하면서 하게 되는 겁니다.

그리고 아까 해석의 영역, 판례 정신 이런 얘기하셨는데요 제가 계속 말씀드리지만 특히 노동 관련한 것은 지노위, 중노위를 거쳐서 그다음에 1심·2심 이렇게, 그러니까 다른 것보다 훨씬 많은 기간, 그 해석의 영역에서 부당함을 증명받기 위해서 너무 긴 시간이 필요합니다. 저는 이것은 입법의 미비라고 보는 거예요. 그래서 부당노동행위로 원청이 강제이행금을 내면서…… 현대제철, 하청노동자들에게 계속해서 손해배상을 때리고 그게 1심 판결 받는 데 7년이 걸리지 않았습니까. 그냥 놔두면 2심, 대법원까지 가면 쌍차처럼 또 14년 이상이 걸려요.

그래서 노조법 2조·3조가 개정되어야 한다는 이야기를 하는 것이지 이걸 계속 판례 정신과 해석의 영역으로 남겨 두자? 그건 열악한 노동자들을 계속 사지로 내몰고 결국 끝내는 목숨까지 버리게 되는 상황이 만들어지는 것 아닙니까.

○소위원장 김영진 임이자 간사님.

○임이자 위원 제가 간단하게 말씀드릴게요.

법은 만인 앞에 평등해야 됩니다. 그렇기 때문에 우리가 온정적이라든가 감성적이라든가 이렇게 법을 접근해서는 안 되는 것이고 모든 법은 만인 앞에 평등해야 되고 또 법적 안정성을 고려해야 합니다, 우리 입법부는.

그래서 제가 거듭 말씀드립니다마는 ‘폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고’ 이 부분은 당연히 지금 현행에도 폭력이나 파괴행위를 했을 경우에는 정당한 행위로 해석되지 않기 때문에 정당행위, 위법 조각 사유가 안 되는 거지요.

그리고 집단적 노무제공 거부 방법으로 이루어진 경우에는 그 쟁의행위를 이유로 이 법에 정해진 경우를 제외하고는, ‘이 법에 정해진 경우를 제외하고는’ 그게 뭘 얘기인지 나는 잘 모르겠고. 폭력·파괴행위는 정당한 행위로 해석되지 않는다고 했는데도 불구하고 뭘 얘기인지 잘 모르겠고. 형사책임을 지지 않는다고 했는데……

그러면 집단적 거부를…… 집단적 거부는 얼마든지 할 수 있는 것 아닙니까, 여러 가지 방법으로? 그랬을 경우에 이 부분을 어떻게, 어느 분야에 대해서는 그런 부분에 있어서는 반드시 업무방해가 성립되고 다 되는데 왜 노조 쪽만, 노조만 왜 이 부분을 갖다가 특혜를 줘야 되는 거지요, 이 부분에 대해서? 법은 만인 앞에 평등해야 되는데 이런 부분들을 고려했을 때는…… 그래서 저는 이게 헌법에 위배된다 이 말씀을 드리는 겁니다.

그래서 어떤 경우에도 우리 입법자들이, 물론 우리가 신이 아니기 때문에 완벽하게 할 수는 없습니다만 그래도 우리가 아는 범위 내에서는 헌법을 위배해서는 안 된다 그걸 제가 강조드리는 겁니다.

○소위원장 김영진 저도 이것 관련해서 마지막으로 한 말씀 드리면 아까 노동조합 및 노동관계조정법 관련해서 말씀을 하셨기 때문에, 이건 개인적인 의견이에요.

노동조합 및 노동관계조정법 1장 총칙에 보면 목적으로 ‘이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다’ 이렇게 해서 노동자의 권리를 분명히

한 법이고요.

그다음에 2011년 대법원 판결을 보면, 아까 전격적인 건데요, ‘근로자는 원칙적으로 헌법상 보장된 기본권으로 근로조건의 향상을 위한 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가지므로 파업이 언제나 업무방해죄에 해당하는 것으로 볼 것은 아니고 전후 사정과 경위 등에 비추어 사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 상당한 혼란 내지 막대한 손해를 초래하는 등으로 사용자의 사업계속에 관한 자유의사가 제압·혼란될 수 있다고 평가할 수 있는 경우에 비로소 집단적 노무제공의 거부가 위력에 해당하여 업무방해죄가 성립한다고 보는 것이 타당하다’ 해서 아주 좁혀서 명확하게 대법원 판례가 내린 거지요.

‘사용자가 예측할 수 없는 시기에 전격적으로 이루어져 사용자의 사업운영에 혼란 및 심대한 위험’ 이렇게 규정한 사안들을 지금 개정안에서 수용하여 그런 사안이 아닌 행위에 대해서 폭력이나 파괴행위를 수반하지 않고 집단적 노무 거부 등의 방법으로 이루어진 경우…… 그다음에 양경숙 안은 노동조합의 결의에 따른 것으로서 소극적인 근로제공의 거부에 해당할 경우, 노동조합의 조합원과 그 밖의 근로자의 행위는 정당행위로 본다. 그러나 2항을 다시 규정해서 ‘제1항에도 불구하고 어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되지 아니하게 된다’ 이렇게 규정하고 있는 거지요.

그러니까 대법원 판례 내용과 조항에서 좁혀진 판례 부분들을 다시 한번 규정하고 내용을 넣은 사안이라서 서로 약간의 견해 차이와 찬반의 논의가 있는 것 같아요. 계속 논의할 수 있도록 하겠습니다.

원활한 회의진행을 위하여 2시 30분에 속개하겠습니다.

○김형동 위원 위원장님, 이것 끝난 것 아닙니까.

○소위원장 김영진 이 사항은 끝났습니다. 다음 10항 들어가서 논의하겠습니다.

원활한 회의진행을 위하여 잠시 정회했다가 2시 30분에 속개하겠습니다.

(12시09분 회의중지)

(14시35분 계속개회)

○소위원장 김영진 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

그러면 전문위원회서는 오전에 이어서 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

오전에 9항까지 논의했기 때문에 현재 2개 항, 10항과 11항 기타사항 남아 있는데요. 논의 진행을 위해서 한 페이지씩 검토보고하고 의견 듣고 검토보고하고 의견 듣고 이런 식으로 해서 차분히 진행할 수 있도록 하겠습니다.

전문위원, 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 67쪽입니다.

간접고용에 대한 특례입니다.

개정안은 제2조(정의) 규정에 제삼자를 매개로 근로자를 사용하는 고용형태를 간접고용으로 정의를 하고, 이렇게 법에 규정을 하게 되면 직접사용자 외에 간접사용자와 간접고용근로자가 법률에 규율되게 됩니다.

그래서 그 밑의 3조에 쟁의행위 등에 대한 직접·간접사용자의 손해배상 청구 전 협의절차를 신설하고 4조의2에 간접고용 특례를 규정합니다. 간접사용자의 노동조합법상 사용자 적용기준을 마련하고.

그다음에 29조의6에서 간접고용근로자는 직접사용자 또는 간접사용자 중 하나를 선택하여 단체교섭을 신청할 수 있고 신청받은 사용자에게 단체교섭의무를 부여합니다.

그리고 43조의2에서 간접사용자로 하여금 간접고용근로자의 쟁의행위 등을 이유로 간접고용계약 해지를 금지하고 다음 쪽 81조에서 간접고용계약 해지로 인해 해고된 간접고용근로자에 대한 부당해고 등 구제절차와 부당노동행위 구제신청 및 구제명령 미이행 시 원상회복조치명령을 신설합니다.

대체토론 및 검토보고 요지입니다.

개정안은 간접사용자에게 간접고용근로자와의 단체교섭의무와 간접고용계약 해지 금지의무 등을 부과하는 한편 간접고용근로자에 대해서는 부당해고 및 부당노동행위에 대한 구제절차를 신설하려는 것으로 간접고용근로자의 노동삼권을 강화하고 근로조건의 개선을 도모할 수 있다는 점에서 의의가 있습니다.

다만 간접고용근로자와 직접계약관계에 있지 않은 원청사용자에 대해 단체교섭의무 부여 및 부당노동행위의 주체 등 노동조합법상의 일반적인 사용자로 정의하게 되므로 이에 대한 적정성에 대해서는 논의가 필요하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 우선 동 조항 관련해서는 수용이 곤란하다는 입장이고요.

아까 전문위원도 지적하신 대로 우선 여기 있는 것들이 도급이나 위탁, 용역, 파견 등 사실은 다른 내용과 형태를 가진 계약들을 일괄해서 간접고용이라는 것으로 포괄해서 할 경우에는 민법이나 파견법 등과 충돌 가능성이 굉장히 높고 기본적으로 근로계약을 전제로 하고 있는 노조법과도 배치되고 있기 때문에 어쨌든 간에 현장의 교섭질서의 혼란 등 초래 가능성이 높고요.

일례를 들어서 교섭의무 부과 관련한 판단요소 같은 경우는 또 파견법상의 판단기준과 동일하기 때문에 나중에 불법파견과의 관계가 불명확한 경우도 발생할 수가 있을 것 같습니다. 특히 여기서 직간접적 통제권이라든가 이런 판단요소들이 되게 추상적이고 모호하게 규정돼 있는 점도 있고요. 특히 쟁의행위를 이유로 계약 해지 자체를 금지하는 것은 또 계약자유의 원칙에 반하는 문제도 있을 것으로 보입니다.

그리고 여기에 부당노동행위를 규정하고 있는데 하도급계약 해지 등 부당한 노동행위의 범위도 상당히 폭넓고 추상적으로 규정하고 있어서 죄형법정주의 관련된 여러 가지 문제도 있을 것으로 보입니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

김형동 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 이 건에 대한 게 아니고 오전에 하던 것 마무리해 버렸습니까, 해당 조문에 대한 것?

○임이자 위원 아니, 그냥 계속 논의.

○소위원장 김영진 계속 논의예요.

○김형동 위원 죄송합니다.

○임이자 위원 아무것도 합의된 게 없다는 말입니다.

○소위원장 김영진 이견이 존재하기 때문에, 이견이 존재하는 상태입니다.

○김형동 위원 정부 의견에 동의합니다.

○전용기 위원 저 질문할 게 있습니다.

○소위원장 김영진 전용기 위원님.

○전용기 위원 그러면 정부 측에서는 해당 안에 대해서 전면 부정이신 건가요 아니면 그대로 뒤

야 한다 이런 말씀이신가요?

○**고용노동부차관 권기섭** 이렇게는 규정하기는 어렵다는 말씀을 드립니다.

○**전용기 위원** 그런데 분명히 문제가 지속적으로 발생을 하고 있고 규정안에 대한 수정의견들이 있지 않습니까? 그러면 정부에서는 전체 부정 보다는 어느 정도 합리적인 안이라도 말씀을 해주셨으면 싶거든요.

사실 이 법안을 논의하면서 정부 측에서는 하나의 수정안도 없고 계속적으로 그냥 안 된다고만 이야기하고 있는데 그러지 말고 해당 안은 말씀하신 것처럼 전체를 간접고용으로 명시할 수 없다라고 한다면 어느 정도까지 법안에 명시를 했으면 좋겠는지에 대한 의견을 주셨으면 좋겠습니다.

○**고용노동부차관 권기섭** 그러니까 저희가 사실은 누차 말씀을 드리는 상황이기도 한데요. 기본적으로 2조 관련해서 앞의, 이 조항도 마찬가지로, 10번 항도 마찬가지로 2조의 사용자나 근로자에 대한 정의 규정 문제부터 이게 다 포괄돼 있는 문제라고 생각을 합니다.

그런데 사실 사용자나 노동쟁의 범위 문제나 근로자의 정의 문제나 전반적인 노사관계 법 제도를 다 봐야 되는 문제이기 때문에 말씀하신 대로 하나하나씩 대안을 내기도 굉장히 힘들고요. 특히 이것은 노사관계에 미치는 영향 그다음에 노사 간의 사회적 균형 등을 종합적으로 고려해야 되기 때문에 노사의 의견수렴이나 하여튼 부분들에 대한 의견을 상당히 충분하게 같이 논의를 선행해야 될 필요가 있다는 점을 말씀드리고 싶습니다. 그러지 않고 저희가, 이 부분에 대해서 정부도 의견을 내기는 쉽지 않은 부분입니다.

특히 사용자 범위 확대 문제는 저희가 저번에도 말씀을 드렸지만 이게 민법상의 도급계약에 대한 형해화 문제도 있는 것이고 그다음에 교섭창구 단일화절차나 교섭단위 결정, 조정절차, 조항별로 입법적으로 다 걸려 있는 문제이기 때문에, 그리고 또 노사관계의 특수성을 잘 아시지만 이것은 노사자치가 존중돼야 되는 부분이라서 사실은 그런 부분에 대해 먼저 선행되는 논의가 충분히 있어야지 이것을 가지고 그 결과를 토대로 해서 저희가 정부 측의 의견을 얘기할 수 있다는 말씀을 드리는 겁니다.

그리고 지금 이런 부분에 대해서는 저희가 입법례나 다른 나라의 입법례도 사실은 특별히 존

재하고 있지 않고 대개는 판례나 이런 걸로 다 인정을 해 주고 있기 때문에 사실 명확하게 이 법에 규정할 만한 선례를 찾기도 쉽지 않다는 점을 말씀드립니다.

○**전용기 위원** 그러니까 우리가 노조법을 이야기하면서 이 노조법들을 하나하나 뜯어보게 되면 기본적으로 굉장히 사용자 측에게 유리하게 되어 있는 부분이 많다고 봅니다.

판례에서 말씀한다고 이야기하시지만 국정감사 때 대우조선해양에서도 나왔지만 기본적으로 교섭 자체를 부정하고 있고 간접고용에 사실 우려스러운 점들만 악용하고 있기 때문에 이런 특례가 필요하다라고 문제 제기가 되고 있는 것이거든요. 그런데 이것은 판례에만 나와 있다고 해서 해당 내용들이 전부 다 잘못됐다 이렇게 얘기하기는 좀 어렵지 않나 저는 그런 의견입니다. 그런 차원에서 질문드린 겁니다.

○**고용노동부차관 권기섭** 한 말씀만 더 드리면 기업별 노사관계 시스템에서 말씀하신 대로 이게 노 측에게 되게 불리하게 법제가 돼 있다고 판단하실 수도 있는데 또 다른 관점에서 보면 사업주에게 상당한 범위의 수인범위를 의무화하고 있는 것도 있어서 그 부분에 대해 균형에 대한 판단이나 가치 판단의 문제는 대개 좀 다른 점이 분명히 있다고 생각을 하고요.

만약에 사용자 범위나 아까 말씀하신 쟁의행위 범위를 넓혔을 때 그러면 사용자가 져야 하는 수인의 범위를 어디까지 갈 거냐 하는 것은 또 사용자 측이나 기업 측의 이야기를 들어 봐야 되는 부분이 있다는 것입니다. 그래서 어쨌든 노사 대등성, 무기 대등성이든 노사자치의 원리를 존중하면서 노동기본권도 보장이 돼야 되는, 이 두 가지를 다 같이 해야 되기 때문에 그래서 노조법 개정이 상당히 어렵고 이 부분에 대한 충분한 의견수렴이 필요하다 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○**소위원장 김영진** 이은주 위원님, 임이자 위원님 순으로 하겠습니다.

○**이은주 위원** 그러면 간접고용근로자들의 노동삼권은 어떻게 보장하실 겁니까?

○**고용노동부차관 권기섭** 간접고용이라는 말은, 결국은 계약관계가 있는 사용자와 근로자 간에는 일단 노동삼권이 보장되는 것이고, 지금 위원님은 이것을 뛰어넘어서 사용자를 확장하거나 근로자의 범위를 확장하거나 하는 부분에 대한 말씀을 하시는 거고. 예를 들자면 하청은 하청대로

그게 있는 것이고 파견은 파견대로 사용자와 계약관계가 있는 사람들이 있기 때문에 거기서 사용자와 관계들은 다 유지가 되는 것이지요.

지금 말씀하시는 원청이나 또는 사용자와 근로자의 근로계약관계가 없는 상황에서 간접고용한 것을 어떻게 보장해 줄 거냐 이렇게 전제가 들어왔을 때는 완전히 이건 다른 논의다 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○이은주 위원 불법파견 문제 같은 경우 한번 짚어볼게요.

이번에 현대제철 불법파견 관련해서 1심 승소했어요. 7년 걸렸습니다. 현대제철 비정규직노동자 지노위, 중노위에도 다 근로자지위확인소송을 했는데 직접고용하라고 판결을 내리는 데 7년 걸렸습니다.

어떻게 생각하십니까, 여기서 끝날 것 같아요?

○고용노동부차관 권기섭 아니, 그러니까 불법파견 문제에 대해서 치유나 회복하는 데 아니면 법을 위반했을 때 복원하는 과정이 오래 걸린다고 해서 그 모든 것을 다 노사협상으로 풀 수는 없다는 말씀입니다. 만약에 그게 문제가 있다면 우리가 원래 도급의 문제, 불법파견의 문제를 직접적으로 다루고 들어가서 논의를 해야 맞는 것이지 모든 것을 다 노사관계나 원청이나 하청이나 교섭의 문제나 노동삼권의 문제로 천착해서 논의할 수는 없다는 말씀을 드리는 거고요. 그런 부분에 문제가 있다면 저희가 파견이나 도급 문제를 조금 더 봐야 되겠지요.

사실은 도급이나 파견 문제도 지금 노동시장 이중구조 문제나 이런 게 있기 때문에 좀 들여다보고 저희가 직접적으로 논의를 해야 될 문제지만 이 논의를 다 노조법으로 해결할 수는 없다는 말씀을 드리는 겁니다.

○이은주 위원 아니, 들여다본 결과나 이런 것들을 주면서 설득을 해야지요. 아무것도 없이 그냥 법원 가서 이겨 와라…… 그런데 노동 문제 같은 경우는 지노위, 중노위 거쳐서 1심, 2심, 대법원까지 너무 오랜 시간이 걸리잖아요. 이게 맞다고 생각하시는 거예요?

지금 얘기는 그냥 부당노동행위 그렇게 해서, 그런데 고용노동부는 아무런 역할도 안 하고 재판 가서 이겨 오세요, 고용노동부 입장이 이 얘기잖아요, 한마디로 말하면.

○고용노동부차관 권기섭 권리분쟁의 판결이 오래 걸린다고 해서 모든 것을 다 법에다 담아서

할 수는 없다고 봅니다, 물론 명확한 것도 있고 명확하지 않은 것도 있는데.

말씀하신 대로 그런 부분이 불합리한 부분이 있을 수도 있지만 어쨌든 판례 또 판결의 문제도 있는 것이고 법에다 넣어서 해결할 수 있는 부분도 있는 것이고, 그것을 명확히 하는 것이 중요하다고 생각을 하는데요. 지금 말씀하시는 게 최근에 판례가 쌓이고 있는 상황이기 때문에 그런 부분에 대한 문제의식이 있다면 정부도 적극적으로 그 부분에 대해서는 봐야 된다고 생각을 합니다.

○전용기 위원 짚어 주자는 건데 그것을 짚지를 못하니까 지금 이 논란이 커지는 것 아니에요.

○소위원장 김영진 정부 측 한번…… 현재 여기서는 도급, 위탁, 용역, 파견 등 그동안 포괄되지 못했던 여러 가지 부분을 간접고용이라고 포괄적 개념으로 넣었는데 정의에 들어가기 때문에 아마 그런 것 같아요. 그래서 그동안 넓혀져 왔던 특고 관련한 사안들을 죽 한번 얘기해 줄래요?

하고 정책관은 그동안 노동자의 개념이 어느 정도로 확장돼 나가면서 노동조합 구성의 합법성이 죽 이루어져 왔는지 자료를 정리해서 제출 한번 해 주세요.

정부 측에서 한번 얘기해 주세요. 그동안 많이 바뀌어 왔잖아요. 전차에 논의를 많이 했는데, 학습지 교사부터 현재까지……

○고용노동부차관 권기섭 사회보험 측면에서 보면 사실 특고의 범위가 굉장히 많이……

○소위원장 김영진 그러니까 구체적으로 한번 얘기해 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 사회보험에서 저희가 넣은 것은 보험설계사라든지 화물운송기사라든지 배달, 방과 후 강사, 대리기사 이런 사람들이 지금 사회보험 영역으로는 다 들어왔고요. 그다음에 사회보험에서 산재나 고용보험 쪽에는 지금 특고가 상당히 많이 들어와 있는 상황이고.

그다음에 노조법 관련해서는 잘 아시겠지만 지난 정부에서도 일하는 사람들에 대한 보호법이라고 해서 우리가 일반적으로, 왜냐하면 특고종사자를 바로 근로계약이 있는 근로자랑 동일시하게 모든 것을 보장하기는 그 성격에 따라 다르기 때문에 약간 포괄적으로 보호하자는 일하는 사람들에 대한 보호법 논의도 분명히 있었습니다. 그리고 그 전에는 특고에 대한 법률을 따로 논의하자는 법률 논의도 있었고요 그 전에는 사내하도급

에 대한 보호법률 논의도 있었습니다. 그러니까 여러 논의가 있었지만 말씀하신 대로 결론은 그때도 못 냈던 것이고요. 그런 부분에 대해서는 지금도 상당히 여러 가지 논란이 있는 상황이라서 그것을 다……

그때도 이런 거지요. 특고는 특고대로 보호를 해야 되느냐, 아까처럼 그냥 예를 들어 근로자나 노조법이나 근로기준법에 다 넣어서 보호를 해야 되느냐 또 일하는 사람에 대한 보호법률을 만들어서 조금 더 노동인권을 보장한다든지 아니면 근로기준법의 몇 가지만 보호하는 식으로 보호를 해야 되느냐 이런 여러 가지 스펙트럼에서 논의가 있었던 것인데요. 지금 그런 논의를 정부가 내기도 했고 위원님들이 내시기도 해서 계속 논의가 돼 있다는 점을 말씀드리고, 그런데 모든 것을 다 노조법에다 넣어서 논의하기는 쉽지는 않다 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○소위원장 김영진 임이자 위원님 말씀해 주십시오.

○임이자 위원 전문위원님, 여기 간접고용이란 도급, 위탁, 용역, 파견 등 그 명칭과 상관없이 제삼자를 매개로 근로자를 사용하는 고용형태를 말한다고 했는데 이 도급은 진성도급, 진성위탁, 진성용역, 진성과건 있을 때 만약에 진성도급에 의해서 한다고 한다면 여기 끼어들 여지는 전혀 없는 거잖아요. 그렇지요? 맞지 않습니까?

○전문위원 김원모 도급은 하도급법이 있습니다.

○임이자 위원 그래서 제4조의2 보게 되면 ‘간접사용자’ 해 갖고 직접사용자와 간접고용계약을 체결함으로써 근로자를 사용하는 자 이렇게 돼 있는데…… 아니, 직접사용자와 간접고용계약 체결을 어떻게 합니까?

○소위원장 김영진 전문위원하고 정부 측 답변해 주세요.

○임이자 위원 정부 측은 반대하니까 여기에 대해서 답변의 여지가 없고.

○소위원장 김영진 의견은 들어 볼 수 있는 거지, 전문적인 의견이 많으니까.

○임이자 위원 아니, 그런데 제가 전문위원님한테 묻는 거예요.

직접사용자와—사용자는 사용사업주라고 치고요—간접고용계약을, 그 간접고용계약이라는 것을 어떻게 체결하는 거예요? 우리 민법에 의해서 도급에 대한 규정이 있는 거고 위탁도 위탁에 대

한 규정이 있는 거고, 그렇게 해서 계약을 체결해서 쌍방 당사자끼리 사무처리에 대해서 위탁하게 되고 상대방이 승낙하게 되면 계약이 성립되는 것 아니겠어요. 그런데 간접고용계약 체결함으로써 근로자를 사용하는 자…… 아니, 간접고용계약을 어떻게 체결한다는 거예요? 그것 좀 설명해 주세요.

○전문위원 김원모 이걸 강민정 의원님 안인대요, 별도로 계약을 체결한 것이 아니라 추정하는 것으로 생각이 됩니다.

○임이자 위원 그래서 국회의원들이 법을 만들려고 한다면 이런 부분들을 명확하게, 왜냐하면 이런 사용자성을 확대시킨다는 얘기는 더 나아가서 말씀을 드리면 단체교섭의 일방 당사자가 되는 겁니다. 그렇지요, 전문위원님?

○전문위원 김원모 예.

○임이자 위원 그리고 또 단체협약 체결 당사자가 돼요. 맞지요?

○전문위원 김원모 예.

○임이자 위원 또 더 나아가서 부당노동행위 금지 규정의 주체가 돼요. 맞지요?

○전문위원 김원모 그렇습니다.

○임이자 위원 그다음에 구체명령 준수를 해야 돼요. 안 하면 처벌되지요?

○전문위원 김원모 예.

○임이자 위원 그래서 이런 정의 규정을 한다고 하더라도 명확하게 해야지 굉장히 추상적으로 해놓게 되면 나중에 죄형법정주의 원칙에 위배되는 겁니다. 그래서 이 문구 자체로도 저는 동의할 수 없지만 사용자성 확대에 대해서 제가 한 말씀드릴게요.

지금 파견법 같은 경우에는 만약에 이 법을 받아들이는 것 같으면 파견사업주하고 사용사업주하고 어디서 어디까지 책임을 져야 되는 겁니까, 차관님? 여기에 대한 것도 어디서 어디까지 사용사업주의 책임이고 어디서 어디까지 파견사업주의 책임이 돼서 누가 어디까지 법적 책임을 져야 되는 거지요? 그런 규정이 없지요?

○고용노동부차관 권기섭 예, 그렇습니다.

○임이자 위원 그다음 두 번째 내가 물어볼게요.

근로계약 당사자가 법에 의해서 계약에 의해서 노동을 제공하고 그 대가로 임금을 지급함으로써 계약이 체결되는데 그렇게 함으로써 사용자와 노동자, 근로자 이렇게 계약이 형성되는 데 있어서

만약에 사용자성이 확대돼 가지고 진성도급까지 다 책임진다고 했을 때는 그러면 사용사업주와 진성으로 도급관계를 맺은 그 사람들끼리 한 약속과 거기에서 임금을 얼마나 주고 시간을 어디서부터 어디까지 하고 이렇게 했음에도 불구하고 다른 간접고용까지 책임져야 될 사용자는, 예를 들어서 같이했다라고 했을 때 계약 체결 당사자는 뭐가 되는 거지요?

그러면 예를 들어서 쉽게 설명해 볼게요. CJ 본사에서 CJ 대리점 노동자들, 노동조합과 계약, 자기들끼리 근로조건에 대해서 다 있을 것 아닙니까. 해 났는데 나중에 본사 나와라 해 갖고 본사하고 맺었는데 여기서는 1만 원을 주기로 했고 그다음에 자기들도 받는 게 있지 않습니까? 그렇게 했는데 CJ 본사에서 그런 부분을 갖다가 다 무시하고 했을 때 그러면 사용사업주는 실질적으로 아무것도 남는 것도 없을 뿐만 아니고 이게 형해화된단 말이야. 그러면 대한민국의, 어떤 계약에 의해서 법률행위가 이루어졌을 때 완전히 무너지는 겁니다. 이 노조법 때문에 대한민국의 민법체계가 다 무너지고 계약이 다 무너지고 이렇게 해서 되느냐 이 말이에요.

어떻게 생각하세요? 여기에 대해서 답변을 한번 해 보세요. 전문위원님, 여기에 대해서 답변 한번 해 보세요.

○소위원장 김영진 그냥 의견을 내시면 될 것 같아요. 의견을 내시면 되지 자꾸만 답변을 강요하지 마시고요.

○임이자 위원 제가 왜 이런 얘기를 하느냐면 제가 드린 말씀에 전문위원도 그렇고 차관님도 그렇고 여기에 대해서 지금 답변할 수가 없는 거예요, 답변할 수가.

이 법률에 규정돼 있는 용어 자체도 굉장히 추상적인 데다가 만약에 사용자성을 갖다가 확대시켰을 경우에는 어떤 문제가 발생되느냐 하면 노조의 교섭창구 단일화 절차라든가, 그러면 기존에 있는 노조 조합원들하고 사용사업주의 관계는 어떻게 될 것이며 교섭단위 결정을 어떻게 할 것이며 그다음에 조정절차 당사자 적격은 누가 가질 것이며 이런 부분들이 다 같이 맞물려서 얘기가 돼야 되는 부분인데 이 법을 어떻게 받아고, 저는 동의할 수 없습니다. 그래서 저는 동의할 수가 없어요.

○소위원장 김영진 김형동 위원님, 윤건영 위원님 그다음에 이은주 위원님 순으로 발언하시겠습니까.

니다.

○김형동 위원 그동안 25년 이상, 30년 가까이 불법파견 중간착취 때문에 노동시장 경제환경이 흐트러진 것에 대해서는 정부가 책임을 통감해야 됩니다. 이런 법률안을 제안할 수밖에 없었던 배경이 그렇게까지 올 수밖에 없었던 상황에 대해서 반성해야 됩니다, 반성. 반성해야 돼요.

그런데 입법부가 제일 문제였다고 봅니다, 저를 포함해 가지고. 빨리 중간착취 내지 파견이 확대되는 것을 줄이고 정상적으로 노동시장이 작동하도록 하는 데 있어 가지고 정부와 국회가 다 책임이 있다고 봅니다. 그런데 법이……

그냥 한두 개만 말씀드리겠습니다.

아까 존경하는 임이자 위원님께서도 다양한 국면에서 이 법이 작동하기 어렵다라는 지적을 해주셨는데 저는 아울러 이 말씀도 드리고 싶습니다. 직접사용자, 간접사용자, 간접고용근로자, 처음 들어 보는 얘기입니다. 개념 정의하기도 상당히 어려운 것 같고요.

이럴 수도 있을 것 같습니다. 어떻게 보면 누가 봐도 그냥 사용자인데 이렇게 법률을 카테고리시켜 놓으면 아무래도 간접사용자로 빠져나가려고 노력하지 않겠습니까?

존경하는 강민정 의원님이 제안하신 이 법은 오히려 법률시장이나 노동환경을 어렵게 하고 또 진짜 누가 봐도 뻔하게 책임 되는 직접사용자가 이 용어에 따라서 ‘간접사용자입니다, 나는. 그렇기 때문에 책임이 원래는 이 정도밖에는 안 됩니다. 그런데 개정된 법 때문에 이렇게 지금 부당하게 책임을 지게 됐습니다’라는 주장도 가능한 것이지요.

법을 자꾸 많이 만든다 그래 가지고 그게 어떤 측을 적극적으로 보호해 주느냐? 꼭 그렇지 않다는 말씀을 드립니다.

사용자면 다 사용자고, 해석을 통해서 위장도급 형태로 가는 그런 사용자에 대해서 붙잡아 내는 능력까지, 역할까지 법률 해석을 통해서 이미 구축해 났는데 다시 간접사용자를 만들면 그걸 공식화시켜 주는 것이지요. 그러면 간접사용자를 직접사용자까지 끌어당기기 위한 노력은 변호사하고 노무사들이 하겠지요. 그런 일은 우리가 해서는 안 된다는 말씀을 드립니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 윤건영 위원님, 이은주 위원님 하고 이 조항은 이렇게 논의를 마무리하도록

하겠습니다. 이수진 위원님 오셨으니까 추가로 말씀하십시오.

○박대수 위원 저도 한마디 할게요.

○소위원장 김영진 예.

○윤건영 위원 노조법 관련한 논의가 계속 반복되는 것 같아서 말을 좀 아끼려고 하는데 그래도 기록 차원에서 그리고 아까 차관께서 중요한 포인트를 말씀하신 것 같아서 몇 가지 짚고 넘어가겠습니다.

간접고용에 대한 특례 조항에 대한 개정안이 나온 것 그리고 존경하는 김형동 위원님께서 조금 전에 이야기하셨던 지난 세월 동안 이런 부분들에 대해서 대책을 마련하지 못했다는 그런 속에서 보면 이 조항의 취지에 대해서는 이 자리에 계신 모든 분들이 다 동의할 거라고 생각하고 차관님도 저는 동의한다고 생각합니다. 어떻게 적용하는지에 대해서 이견이 있을 거지 이런 취지 자체는 부정하지 않을 거라고 생각을 하고요.

다만 차관께서 조금 전에 이야기하셨을 때 노조법 2조를 건드리게 되면 재계에서나 또는 여러 가지, 무기 대등의 원칙도 이야기하셨고 그래서 이게 공론의 과정을 잘 거쳐야 된다고 이야기를 했습니다. 그렇지요?

제가 하나 여쭙볼게요.

간접고용 특례 조항에 대한 취지를 동의한다면 결국 선택은 세 가지 방법이 있을 것 같아요. 하나는 노조법을 손보는 방법인데 노조법 손보는 방법은 차관께서는 여러 가지 부작용들을 들어서 반대하셨고, 그렇다면 일종의 상위개념을 만들어서 우리 국회에서도 지금 논의되고 있는 일하는 사람 보호법으로 접근하는 게 맞는 건지, 아니면 예컨대 파견법이라든지 이런 조항에 들어가서 이 문제를 풀어 가는 게 맞는 건지. 차관 개인 입장은 어떤 겁니까?

○고용노동부차관 권기섭 제가 여기서 개인적인 입장을 말씀드리기는 좀 적절치는 않지만……

○윤건영 위원 그러면 공적인 입장이라도 좋습니다.

○고용노동부차관 권기섭 어쨌든 저희의 공식적인 입장은 노조법을 손을 대서 이 문제를 해결하기는 어렵다는 것이 원칙이고요.

○윤건영 위원 좋습니다. 노조법 말고 그러면 일하는 사람 보호법이든 아니면 파견법이든.

○고용노동부차관 권기섭 말씀하신 대로 일하는 사람들에 대한 기본적 보호법이나 이런 것들은

한번 트라이를 해 볼 수 있다는 생각은 가지고 있습니다, 그게 또 저희 국정과제이기도 하고.

○윤건영 위원 그러면 일하는 사람 보호법으로 간다라고 했을 때 이 10항 간접고용에 대한 특례 중에서 나온 취지를 살리는 부분들까지도 동의하십니까, 차관님은?

○고용노동부차관 권기섭 여기서 나오는 취지를 살리는 부분이 저희가 조금 더 명확하게 해야 될 것은 아까처럼 특고도 근로자성에 대한 스펙트럼이 있고 보호 필요성도 다 다르다고 생각을 합니다. 이것을 여기 있는 것처럼 간접고용의 취지라는 뜻이 근로자들과 원청의 사용자들이 직접적으로 엮여서 협상을 통해서 모든 걸 해결해야 된다고 생각하지는 않습니다. 그것은 아니라고 생각을 하고요.

다만 보호 필요성이 있는 부분을 어떻게 보호할 것이냐 하는 것은 논의할 수 있지요. 그래서 아까 말씀드린 사회보험에서는 벌써 일정 정도 적용이 되어 있는 상태고요. 그것 외에 계약관계에 대한 보호를 하고 싶다 그러면 그런 부분에 대해서는, 여기는 자영업자나 일반적으로 민법상의 계약을 기준으로 하는 그게 있기 때문에 거기에서 어떤 부분을 조금 더 보호해 줄 것이냐 하는 부분에 대해서는 얘기를 할 수 있다고 볼 수 있습니다.

원래 일하는 사람 보호법 나왔을 때 표준계약서를 쓴다라든지 공정거래에 대한 보호를 조금 더 한다라든지 그다음에 표준계약서의 내용 중에 말씀하신 대로 약간의 근로조건에 대한 내용들을 첨부한다든지 이런 것들은 충분히 논의할 수 있는 대상이 될 수는 있다고 생각을 합니다. 다만 이걸 전부 여기다가 하는 것에 대해서는 저희가 원칙적으로 반대입니다.

○윤건영 위원 정리를 해 보면 일하는 사람 보호법을 통해서 일종의 선언적으로 우리가 담아야 될 내용은 담고 거기서 만약에 부족한 부분은 각론으로 해서 민법이든 파견법이든 담아야 될 수 있다 이렇게 보면 됩니까?

○고용노동부차관 권기섭 필요하다면 그렇게 해야 된다고 생각을 합니다.

○윤건영 위원 그러면 앞서 존경하는 이은주 위원님께서도 말씀하셨지만 그 역할이 어디냐라는 부분에서 제가 계속 말씀드리고 있는 건 고용노동부의 역할이라는 겁니다. 그게 일하는 사람들을 대변하는 우리 정부부처는 고용노동부가 유일하니까요.

그래서 그런 부분들에 대한 안을 가지고 오셔야 대화가 더 생산적일 거다라는 말씀을 드리는 거고요.

이 법 취지에 대해서는 워낙 지난번에도 논쟁을 많이 해서 저는 말씀드리고 싶지는 않습니다. 하지만 제가 말씀드리고 싶은 것은 그런 부분들이 이번 논의 과정에서, 법안소위 과정에서 노동부가 가져온 내용들이 없어요. 무조건 노조법은 안 됩니다, 안 됩니다라고 하니까 진척이 안 되는 것 같아요.

이상입니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님, 이수진 위원님 순으로 하겠습니다.

○이은주 위원 저는 구체적인 질문을 드릴게요.

현대제철 비정규직 근로자지위확인소송 승소했어요, 1심에서. 앞으로 고용노동부에서는 이 현대제철 문제 어떻게 풀실 겁니까?

답변해 보세요. 2심, 대법원까지 가서 승소해 가지고 와라 그게 고용노동부 입장입니까?

○고용노동부차관 권기섭 저희가 불법과건이라고 한 부분에 대해서 사 측에서 그걸 한 것 아닙니까, 그렇지요? 재판을 해서 진행 중인 사건이기 때문에 거기에 대해서는 사실 저희가 재판이 끝나기 전까지는, 일단 재판이 진행되고 있기 때문에……

○이은주 위원 그러면 고용노동부가 왜 필요해요? 지노위·중노위가 그 역할을 하고 불법과건에 대해서 고용노동부가 할 수 있는 행위가 있는 거고 노동자 보호하라고 있는 게 고용노동부잖아요. 산자부가 아니잖아요?

○고용노동부차관 권기섭 정책관이……

○이은주 위원 아니, 제 얘기에 차관님 답변해 보세요. 1심에서 현대제철에 승소했어요. 원청 나와서 교섭해라, 사용자성을 인정받은 건데 사용자 아니라고 하면서 계속 교섭 회피해요. 그리고 또 항소해요. 그러면 대법원까지 가서 살아 돌아와라 그 얘기신 거예요? 그럴 때까지 고용노동부는 아무것도 안 하는 거예요?

고용노동부 뭐 할 거냐고요. 사용자의 불법행위에 대해서는 뭐 하는 게 아무것도 없는 거잖아요. 재판 가서 살아 돌아와라, 승소해 와라 이것밖에 지금 아무것도 하는 게 없는 거잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 저희가 불법과건에 대해서 조사를 하고 감독을 하고 불법과건 판단을 내리고, 그것에 대해서 물론 본인이 부인할 수도

있고 수용할 수도 있는 것이니까 그것을 재판을 통해서 다뤄 보고 있는 중이기 때문에…… 저희 판단에는 변함이 없지요, 저희가 불법과건이라고 안 한 것도 아니고.

물론 아까 말씀하신 대로 구체나 이런 것들이 나중에 절차적으로 상당히 오래 걸리는 부분이 있다면 그 부분에 대해서는 어떻게 해야 될지에 대해서 다시 논의를 해야 되겠지요. 그런데 어쨌든……

○이은주 위원 아니, 대안을 얘기하면서 안 된다고 얘기를 하셔야지요. 무조건 근로자의 정의, 사용자의 정의 다시 제대로 현실 노동시장 변화를 명확히 반영해서 개정하자, 할 수 없다 이렇게 얘기하시면서…… 대안을 마련해야지요. 그 대안을 제시하면서 설득을 해야지요, 대안은 하나도 얘기 안 하시고.

고용노동부의 대안은 뭐니까. 그런 사용자의, 원청의 불법행위에 대해서 고용노동부가 갖고 있는 대안은 뭐냐고요.

대안이 없으면, 노동자들이 실질적인 지배력을 행사하는 원청과 교섭을 해서 평화적으로 합의를 해서, 그렇게 되면 소송을 할 이유도 없는 거잖아요. 그렇게 평화적으로 교섭을 통해서 만들어 가자, 산업현장의 평화를 만들어 가자라는 게 노조법 2조·3조 개정의 취지인 거예요.

노조법 2조의 개념 정의에 대한 것들이 충분히 이루어져야 과도한 손배에서부터 시작해서 기본적인 노동삼권을 가로막는 손배·가압류 이 부분에 대한 것들이 제대로 법안에 담아질 수 있기 때문에 개념 정의부터 하고 들어가자, 그래서 노조법 2조에 대한 얘기가 지금 진행되고 있는 거예요. 그런데 계속 반복해서 현실과 무관한 이야기만 하고 계시잖아요.

현대제철 동지들한테 2심 가서 살아오고 3심까지 가서 다 판결 받아 와라 이 얘기밖에 지금 하는 게 없는 거잖아요. 사 측의 부당노동행위에 대해서는 할 수 있는 처분은 다 했다, 그럼에도 불구하고 계속 부당노동행위하는 것에 대해서는 어쩔 수 없다 이 얘기잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 우리가 노사 교섭을 전제할 때는 다 근로조건이나 이익분쟁을 전제로 지금 하고 있는데 모든 권리분쟁 절차를 무시하고 모든 걸 다 자력으로 구제를 한다든지 아니면 노사협상으로 할 수 있다는 것도 제가 볼 때는 사실 불가능한 말씀이라고 말씀을 드리고요.

권리분쟁 절차가 복잡하거나 뭐가 문제가 있으면 그 권리분쟁 절차에 대해서 해야지 노사의 협상을 통해서, 원래는 노사교섭이라는 게 다 이익분쟁 절차고 이익분쟁을 통해서 할 수 있는 것들을 여기서 교섭을 하도록 되어 있는데 모든 권리분쟁을 여기서 한다고 해서 말씀하신 대로 평화적으로 교섭이 된다는 보장에 대해서는 누가 장담할 수가 있겠습니까?

그러니까 권리를 구제하는 절차가 뭐가 있으면 그것에 대해서 개선하는 방법을 따로 찾아야지 여기서 노사교섭의 대상은 당연히 이익분쟁 그게 근간이 되는 것이고요. 모든 것을 사적이나 자력 구제나 사적 자치로 다 해결할 수 없는 것 아니겠습니까.

그래서 그런 부분에 대해서 물론 말씀하신 대로 그런 게 미흡했다면 그것에 대한 제도적 개선을 따로 논의를 해야지 권리분쟁의 문제나 이런 것까지 다 여기서 녹여서 얘기를 하신다 그러면 저희가 참 그렇습니다.

물론 아까 말씀하신 대로 사안 사안별로 어려운 부분에 대해서 논의를 하고 대안을 찾고 하는 부분은 충분히 할 수 있습니다마는 지금 입장은 저희가 노조법으로 그런 부분을 해결하기는 어렵다는 말씀을 총체적으로 드리는 겁니다.

○이은주 위원 총체적으로 수용 불가라고만 얘기하고 대안은 하나도 얘기하지 않으셨어요. 그리고 지난번에 사용자 정의를 확대하면 불법파견 소지가 생긴다 이런 주장을 이야기하셨는데 구체적으로 얘기를 좀 해 주 보세요, 어떤 불법파견 소지가 생긴다는 건지.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 말씀하신 대로 도급을 원청하고……

○이은주 위원 잠깐, 제가 먼저 말씀드릴게요.

실제 불법파견은 지휘 감독의 문제이고 또 근로기준법상의 고용의무를 강제하는 거잖아요. 그렇지요? 그런데 사용자 정의 확대하는 것은 임금 등 근로조건 교섭의 문제이고 그리고 교섭을 한다고 해서 근로기준법상 고용의무가 생기는 것도 아니라고 봅니다. 그래서 그때 사용자 정의를 확대하면 불법파견 소지가 생긴다 이런 주장하신 것에 대해서 근거를 한번 얘기해 주 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 원청의 사업주랑 하청의 근로자가 근로계약을 하게 되면 실질적으로……

○이은주 위원 저는 근로계약 얘기를 하지 않았

어요.

○고용노동부차관 권기섭 아니, 교섭의 대상이 근로조건에 관한 것을 하게 되어 있는데 근로조건에 대한 것을 원청과 하청근로자가 해 버리게 되면 사용자가 결국은 원청이 되는 것인데 말씀하신 대로 하청사업주랑 원래 하청의 근로자가 근로계약을 해야 되는데 원청의 지휘를 받고 근로조건을 다 결정하는 지위에 있게 된다 그러면 그게 결국은 우리가 불법파견이라고 인정할 수밖에 없는 거지요. 그러니까 모든 그런 식의 계약들은 다 그냥 불법파견이 돼서 직접고용의 의무가 바로 생겨 버리는 거예요. 그러면 아까 얘기했던 도급이라는 계약형태나 파견이라는 계약형태가 뭐가 필요하냐는 거지요. 그런 건 다 형해화되고 없어진다는 뜻입니다.

그래서 아까 임이자 위원님 말씀하셨듯이 진성도급도 있는 것이고 파견도 파견의 법리가 있는 것인데 이걸 다 무시하고 그런 식으로 결정하도록 노조법에서 하기는 좀 어렵다는 말씀인 겁니다.

○이은주 위원 그걸 다 무시하고 하자는 것이 아니라 실질적인 지배력과 영향력을 행사한다는 것으로 개념을 규정하는 거지 모든 파견이나 이런 부분들을 짝 다 그렇게 실질적인 사용자다 얘기하는 건 아니지요.

○소위원장 김영진 다음 이수진 위원님 질의해 주시지요.

○이수진(비) 위원 차관님, 지난번에는 여당이 안 들어와서 힘드셨지요? 오전에 좋으셨지요, 여야 위원들이 논박을 벌여서?

오후에는 차관님한테 질문을 좀 해야 될 텐데……

○임이자 위원 의사진행발언 있습니다.

위원장님, 저런 말씀은 삼가게 좀 해 주세요.

○이수진(비) 위원 아까 김형동 위원이나 그리고 차관께서 대안이라든지 기타 그 전에 좀 뭔가 법을 개정하고 뭘 만들었으면 좋았을 텐데 이런 말씀도 있으셨고 차관께서도 아까 윤건영 위원이 노조법에서 해소하기 어려운데 그렇다라면 다른 입법을 통해서 우리가 해결할 수 있는 것들 하면서 일하는 사람 권리보장 기본법 얘기를 했어요. 그것 제가 발의했습니다. 그러면 어떻게 논의해서 통과를 시키면 이 부분에 대한 해소가 좀 될까요? 간단하게, 아직 법안 검토 못 해 보셨지요? 내용 아세요?

○**고용노동부차관 권기섭** 아니, 제가 물론 법안 검토를 해 보지는 않았는데 초기에 일하는 사람 기본법 만들 때 저도 노정실장도 하고 해서 성안이 될 때는 좀 검토를 했던 건데, 그런데 말씀드린 대로 모든 것을 다 올 오어 너싱(all or nothing)으로, 그러니까 다 되고 다 안 되고 하는 방식으로 규정을 하려고 그러면 사실은 답은 없다고 생각을 합니다.

○**이수진(비) 위원** 그 말씀이 정답이세요. 노조법으로 여기까지, 그동안 계속 이 법이 어렵다, 힘들다 이런 말씀을 많이 하셨는데 이 법까지 온 이유가 여러 가지 이유가 있습니다. 우리 시대가, 우리 노동자들이 필요한 법이 있어요. 또 우리 시대가 지난 과거 히스토리까지 다 올라가다 보면 실제로 IMF 때문에 파견법이 만들어졌고 그 이후에 너무 과도하게 비정규직 남발되는 것에 대한 국제사회의 우려가 있었고 그리고 또 비정규직 보호를 위해서 2007년도에 관련한 입법이 있었고, 기타 히스토리가 있지 않습니까? 그런 히스토리가 있는데 실제로는 사실 중심에 가서 진짜 해소해야 될 것을 해소를 못 했기 때문에 계속 불필요하게 이런 법 저런 법을 만들었던 거예요.

사실 노동부가 노동자를 위해서 존재한다고 저는 생각합니다. 왜냐, 산자부나 중소벤처기업부가 기업들을 위해서 톡톡히 역할을 하고 있는 것도 맞고 또 예산지원이라든지 제도지원이라든지 실제로 많이 하고 있습니다. 노동부도 그런 역할을 또 잘 하고 있는 부분도 물론 있어요, 노동자들을 위해서.

그런데 실제로 노사자치주의 아닙니까. 그렇다 라면 문제가 있으면 노동자들이 본인들의 문제를 해소하기 위해서 노조도 만들고 그리고 상대 사용자와 교섭도 하고 기타 이런 절차들을 밟아야 되는데 실제로 원청과 하청노동자가 지금 우리 법 구조상이나 우리 사회에서 그것을 못 하고 있고 이 갈등이 극화되고 그래서 쌍용차, 또 손배·가압류로 인한 여러 가지 문제들, 물론 이것과는 관계는 없지만 최근에 어쨌든 대우조선해양 같은 경우는 사실 하청노동자들이 원청과 교섭만 했어도 실제로 이런 큰 어려움을 겪지 않았을 거라는 말이에요.

실제로는 모든 일하는 사람들, 비정규직들과 관련된 대책을 우리가 세웠어야 되고 또 이것과는 조금 다르기는 하지만 송옥주 의원님이 발의

하신 사업장 이전 시 원청이 하청노동자들 고용 승계 의무화하는 것 이런 법안들도 전반기에 내지 않았습니까.

사실 고용불안도 그렇고 또 임금이라든지 복지라든지 원청이 바뀌어 버리면 또 용역업체가 바뀌어 버리면 실제로 노동자들은 본인들의 권리를, 그 전에 누렸다 하더라도 그 권리를 보장받지 못하는 게 지금 현실 아닙니까. 수십 년 문제가 있었는데 이런 모든 현실들을 저희가 해소를 못 했습니다. 개선을 못 했고 그리고 노동부도 해결을 못 해 줬어요. 그래서 본인들한테 해결을 해라, 저는 이런 의미가 담겨 있다고 생각합니다.

강민정 의원님께서 간접고용 관련해 가지고 여러 가지 내용들을 담아 놓으셨는데 저는 그 취지와 뜻이 뭔지 너무 잘 알아요. 이 정도라도 해주지 않으면 노동자들이 절대로 원청과 어떤 교섭이라든지 관련해서 그 구조에 들어갈 수가 없기 때문에 실제로 이런 것들을 잘 분류해서 이후에 교섭까지도 할 수 있게끔 길을 닦아 달라는 어떻게 보면 간청이 아닐까 저는 그런 생각까지 드는데.

6년 전인가 7년 전인가, 저는 아까 말씀하신 대로 약간 우리 사회가 아주 높은 수준의 합의를 하기까지는 시간도 걸리고 갈등도 있고 사회적 대화 과정이 필요하겠지요. 그렇다 라면 법도 사실은 낮은 수준의 어떤 논의가 있었어야 되는데 6년 전인지 7년 전인지 제가 지난번에도 한번 언급드린 적 있습니다. 근로자참여와 증진에 관한 법, 근참법 거기에 적어도 원하청 노사가 함께 모여서 노사협의회라는 낮은 협의 수준의 이런 단위에서라도 만나서 논의가 된다면 참 좋았을 텐데 이런 아쉬움을 제가 말씀드린 적 있었는데, 실제로 그 법이 통과될 뻔 했는데 안 됐지요.

저는 그 당시에 관련된 법이 통과가 됐으면 참 좋았겠다, 그러면 하청노동자들의 고통이나 어려움, 산재 문제 이런 것들을 원청 노사와 하청 노사가 함께 모여서 낮은 수준의 논의단계들을 거쳤으면 그다음 단계로 또 우리가 진화할 수가 있었을 텐데 잘 안 됐어요. 그것은 누구의 책임이다 이렇게 지금 와서 묻는 것도 어렵지만 사실 노동부는 그 이후에도 계속 그 고민들을 제대로 못 해냈던 건 분명한 것 같아요.

제가 전반기에 낸 법안 중에 보면 약간 비슷하게 있어요. 하청 노사가 당장 들어가서 협의 수준의 논의를 하기 어렵다 그러면 참관이라도 해

주게 하자 그리고 건강증진에 관한 사항은 원청 노사협의 안건으로 올라가게끔 하는 그 정도, 이것은 우리가 하청노동자들의 문제를 받아들이 수 있는 가장 낮은 수준의 그런 단계가 아니겠나, 제가 이런 법안을 발의를 했는데 이게 상정이 안 돼서 저도 굉장히 유감스러워요.

실제로 우리가 갈등을 모르지 않습니다. 저는 여기 차관님이나 노동부 관계자께서 현장의 그 갈등과 어려움을 모르지 않는다고 생각해요. 다 알고 계세요. 그러면 뭔가 대책을 세우고 법을 만들고 이 법의 수준을, 그 수위를 어느 정도 해야 될지 이것들은 여기서 치열하게 토론을 해야겠지만 실제로 토론 과정에서 안 된다는 말씀만 계속하시면 그러면 방법이 없는 건가, 힘 없는 하청노동자들은 지금까지 고생하고 고통받았듯이 계속 고통스럽게 그리고 때로는 원청과 교섭할 수 없음으로 인해서 파업이 불법이다라는 그런 낙인으로, 손배·가압류 폭탄에 시달리면서 가정 파괴되고 결국 생명까지 나야 되는 이런 불공정한 사회를 계속 받아들이라는 얘기인가? 저는 이 자리에 계신 모든 분들이 그 부분에 대한 책임이 있다고 생각을 합니다.

그래서 차관계서 좀 더 적극적으로 대안 마련을 위한 논의에 참여하셔야 된다. 무조건 안 된다 얘기하시면 윤석열 대통령이 이중구조 해소하고 싶다는 것은 거짓말이다 이렇게밖에 이해할 수가 없어요. 거짓말이 아니고서야 이게 이중구조 맞는데 어떻게 차관계서 이 문제에 대해서 이렇게 소극적이십니까?

저는 이 문제 해소를 위해서 제대로 대안들을 만들어 달라는 말씀을 드리고, 결국 아무것도 하고 있지 못하는데 이 법안 통과도 안 되고 진반기에 5개월, 6개월씩 소위, 전체회의도 열리지 않아 가지고 논의도 굉장히 미비했고, 물론 이것은 우리 국회의 문제지요. 노동부한테 뭐라고 할 것 없습니다.

우리의 문제인데 그런데 만약에 지금도 이렇게 미온적이라면 무슨 논의가 진전이 있고 국회를 바라보는 우리 시민들, 노동자들께서 기대를 할 수 있겠습니까? 우리가 노조법을 다룰 수밖에 없는 상황에 대해서 차관계서 이해를 하고 계신다 라면 적극적으로 앞으로 통과시켜야 될 법안들이 어떤 것들이 있고 이것도 충분히 좀 더 깊은 논의를 해 보자, 전향적인 말씀을 해 주셨으면 좋겠어요.

○소위원장 김영진 다음 박대수 위원님 발언해 주십시오.

이 사안은 이렇게 하겠습니다.

○박대수 위원 간단하게 좀 말씀드리겠습니다.

차관님, 기간제법이 있고 파견법이 있지 않습니까? 파견법이 언제 어느 정부 때 몇 년도에 만들어진 겁니까?

○고용노동부차관 권기섭 참여정부 때 만들어졌지요. 2004년인가 2005년에 만들어진 것으로 알고 있습니다.

○박대수 위원 파견법은 IMF 끝나면서 김대중 정부 때 만들어진 것으로 알고 있고 또 기간제법은 노무현 정부 때 비정규직이 만들어진 것 아닙니까?

○고용노동부차관 권기섭 기간제법이 2004년입니다. 잘못…… 그렇습니다.

○박대수 위원 그때 현장에서 그것 안 하려고 막다가 참 진짜 힘든 노동자를 위해서 그때 상황에, 시대에 맞게끔 했는데 그게 잘 안 됐어요. 그때 정부에서 밀어붙여서 된 것 아니겠습니까?

그래서 과거에 대해서 여기서 말씀드리면 논쟁거리가 되니까 그런 부분은 내가 말씀 안 드리겠습니다. 다만 또 하나는 노동자, 국민, 막 그런 말씀들을 많이 하세요, 위원님들이. 그런데 그 부분도 너무 좀 추상적이다 이거야, 여기 국민 팔고 노동자 팔고 이건 아니다 이거야.

또 하나 마지막으로 질문을 한 번 더 드릴게요. 얼마 전에 로펌 관계자들하고 사용자성 확대 관련해서 제가 한번 대화를 가질 시간이 있었어요. 거기서 말씀하는 게 로펌에서 관계자들이 저희 이것 되면 좋습니다, 노무사하고 로펌은 대박 납니다 이런 얘기를 하더라고요. 그 이유가 뭡니까?

한번 차관이 그냥 하고 싶은 얘기, 여기서 내가 질문한 내용에 대해서 말씀 편하게 좀 해 주십시오. 실제 상황입니다, 있었던 일이고. 로펌하고 노무사들이 대박 난대요. 왜 이런 얘기가 나오는 겁니까? 말씀 한번 해 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 박대수 위원님 말씀하시는 것은 말씀하신 대로 사용자 정의나 근로자 정의가 바뀌었을 때 오히려 갈등이나 이런 것들이 증폭될 가능성이나 해석이나 이런 부분이……

○박대수 위원 확인한 얘기지요. 시장에 혼란이 온다는 거지요, 노동시장에. 그렇지요?

○고용노동부차관 권기섭 온다는 말씀으로 제가 이해를 하고 있고요.

어쨌든 간에 저희가 노력을 안 하는 건 아니고 잘 아시겠지만 조선업 같은 경우도 저희가 상생 협의체를 해서……

○박대수 위원 그래서 제가 대안으로 지난번에도 말씀드렸고 오늘 당정협의 때도 정부 아까 들으셨지 않습니까, 오전에, 아침에? 그래서 이중구조 개선을 빨리 해서 꾸려서 이 부분이 노동자들에게 실질적으로 돌아가는, 상당히 좋게 가는 방법이다 해 가지고 말씀드렸지요? 그런 것 가지고 고용노동부에서 앞으로 이중구조 개선 관련해서 빨리 좀 TF팀을 꾸리든가 해 가지고 나가야 되는 것 아니겠습니까? 약자를 위해서 그런 것부터 해야지요. 그러니까 지금 질타를 받는 거예요. 아시겠습니까?

○고용노동부차관 권기섭 예, 명심하겠습니다.

○박대수 위원 이상입니다.

○소위원장 김영진 사실 여기 강민정 의원안 10항 관련해서는 이게 대우조선해양 관련해서 하청 노동자들이 실제로 하청기업에서 노사 간에 대화, 교섭이 안 되고 문제를 해결하지 못해서 하청노조에서 사 측한테 교섭하자 하니까 하청 사 측에서 우리는 권한이 없다, 본청하고 협상해라 이렇게 해서 시작된 문제예요. 그것을 현재 여기에 편하게 얘기해서 추상적인 언어로 간접고용 그렇게 한 것입니다.

그래서 간접고용이 직접사용자와 하더라도 교섭의 상대가 될 수 있지만 그것이 반드시 고용존속으로 되지 않을 수 있는 그것은 구분해 주면 되는 거지요. 교섭의 내용을 명확히 해 주면 제가 보기에는 현재 우려하는 바대로 그렇게까지 다 흔들 수 있는 사항이 아니다 해서 강민정 의원은 한 내용이에요, 제가 보니까 쪽 흐름을 보면.

그러면 정부 측에서는 지금까지 노조법 관련한 개정으로 많은 얘기를 했는데 아무런 대안이 없어요. 대우조선해양에 대해서 이런 문제가 계속 조선업을 중심으로 일어나고 있고 제철, 자동차, 택배, 특수형태의 근로를 가지고 있는 제반 부분과 이런 다단계 하청을 통해서 이루어지는 대규모 사업 이런 데에서 나타나고 있는데 아무런 대안도 없이 안 된다고만 반복하고 있는 거지요. 그러면 대안이 있어야지요.

그래서 위원들은 이것에 대해서 이런 형태로라도 법을 개정해서 방향을 찾아가자라고 하고 교섭을 구분한다든지 아니면 간접고용과 직접사용

자에 대한 개념을 정립한다든지, 이것은 사실 제가 보기에는 더 논의할 사안이에요. 더 논의할 사안인데 전차에 얘기했던 2조 1·2항, 3조 항에서 같이 논의했던 내용을 다시 한번 소환하는 논의라서 더 논의는 하지 않는데, 그런 개념인데 거기에 대한 대안이 없이 무조건 안 된다고 하니까 문제가 되는 거지요. 문제가 되는데 그것을 해결하려고 아무런 노력도 하지 아니하니 법을 개정해서 하자라는 취지였다고 저는 보고요. 이것은 계속 논의하겠습니다.

11항.

○전문위원 김원모 75쪽입니다.

기타사항은 아까 위원장님 말씀대로 한 페이지씩 보고를 드리겠습니다.

○소위원장 김영진 내용이 구분이 있어서 간략 간략하게 이거는 한 페이지씩 진행해 주시지요.

○전문위원 김원모 예.

첫째 동종 업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약에 관계없이 사용자단체로 보도록 하는 것인데, 대체토론 및 검토요지입니다. 개정안은 자동차산업협회, 조선협회 등 그 구성원인 회원기업에 대한 조정·규제권한 없이 회원 친목도모와 업계의 이익증진을 목적으로 하는 단체를 사용자단체로 간주하여 노동관계 당사자의 범위를 확대하려는 취지입니다.

다만 기업의 친목도모를 위한 단체설립 기피로 사실상 결사의 자유를 침해할 우려가 있음을 고려할 필요가 있겠습니다.

두 번째는 사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자 중 중요한 근로조건에 관하여 독자적 결정권을 가지지 못한 자는 노조에 가입할 수 있도록 하고 근로자가 아닌 자도 노조에 가입할 수 있도록 하는 내용입니다.

여기에 대해서는 현행법상 노조 가입이 제한되는 사용자의 이익대표자를 중요한 근로조건에 관하여 독자적인 결정권한을 가지는 자로 한정하여 노동삼권이 제약되는 근로자의 범위를 축소하려는 취지이고 다만 사용자의 노조 가입 가능성 등으로 노조의 독립성·자주성을 침해할 소지가 있음을 고려할 필요가 있겠습니다.

셋째, 조합원이 국적에 의해 차별대우를 받지 않도록 명시하는 부분은 적법한 취업자격이 있는 외국인근로자뿐만 아니라 불법체류 외국인도 차별 없이 노동삼권으로 보장받을 수 있도록 하려는 취지인데 다만 동 조문에 이미 인종에 의한

차별대우 금지 규정이 있는 점을 고려할 필요가 있겠습니다.

넷째, 노조 설립신고서를 접수한 때에 신고증을 즉시 교부하도록 하고 행정관청이 노조 설립 신고서를 반려할 수 있는 근거를 삭제하는 것입니다.

현행 노조 설립신고제가 행정관청의 심사 결과에 따라 노조의 법적 지위와 권한을 부여하는 허가제의 성격으로 변질되었다고 보아 이를 개정하려는 취지인데 현재는 노조 설립신고서 반려제도에 대해 단결권 침해로 볼 수 없다고 결정한 바 있으므로 이를 고려하여 논의할 필요가 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 첫 번째 관련해서는 개별 사업주 의사에 관계없이 일정 단체를 노조 법상 사용자단체로 간주하는 것은 사실상의 사용자단체 구성 및 가입을 강제하는 것이기 때문에 헌법상 결사의 자유나 일반적 행동자유권을 침해할 우려가 있어서 신중하게 검토를 해야 된다는 의견이고요.

두 번째 관련해서는 우선 사용자의 이익을 대표하는 자를 넣는다는 것 자체가 근로자들의 자주적 결사체인 노동조합 설립 목적이나 취지에 부합되지 않는 측면이 있고 여기서 얘기하는 근로조건 결정을 독자적으로 갖추지 못한 자라든지 이런 개념이 너무 모호해서, 이것을 판단하기에는 상당히 좀 어려워서 오히려 사용자의 개입 가능성을 굉장히 높여 주는 것 아닌가 하는 우려가 있다는 말씀을 드리고요.

지금 조합원의 국적에 의한 차별 관련해서는 일단 동 조문에 전문위원 지적하신 대로 인종에 대한 차별대우 금지 규정이 있기 때문에 굳이 국적에 의한 차별대우 조항을 넣어야 되는 필요성에 대해서는 다시 한번 검토가 필요하다고 생각을 하고.

그다음에 설립신고서에 대한 것은 우선 설립신고 반려제도를 폐지할 경우에는 실체를 갖추지 못한 노조가 난립해서 오히려 정당한 노조의 단결권 행사를 저해할 가능성이 높고요. 저희처럼 이렇게 진입할 때 노조 설립을, 결성이 딱 신고가 되면 노동삼권을 다 부여받는 시스템으로 되어 있기 때문에 근로자들의 자주적인 결사체로서의 노동조합을 보호하기 위한 최소한의 필요절차

가 아닌가 이렇게 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 김영진 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○임이자 위원 일단 의사진행발언 좀 하겠습니다.

○소위원장 김영진 예, 말씀해 주세요.

○임이자 위원 지난번에 노조법 관련해서 일방적으로 더불어민주당이 안건 상정했을 때에는 노조법 제2조·3조를 하시겠다고 한 것 아니겠습니까? 그렇게 해서 우리가 동의할 수 없다라고 반대 의사를 하고 퇴장했던 부분인데 지금 노조법 2조·3조 관련해서 사용자 이익 대표하는 부분까지는 일방적으로 올라간 걸로 저희가 보고 있는 거고 그 뒤의 제9조·12조·21조·29조·29조의 3·31조 이런 부분들은 다른 의원님들 안도 있는데 그것은 고려하지 아니하고 이것만 갖다가 이렇게 쪽…… 제가 지금 기억하기로는 이것은 안건 상정이 안 된 걸로 알고 있는데……

○소위원장 김영진 법안을 구분해서 한 겁니다. 뒤에 보면 9명 국회의원 법안의 노동조합 및 노동관계조정법 전체를 하고 조항별로 구분해서 논의를 진행한 겁니다.

○임이자 위원 위원장님, 그러면 참 유감입니다만 2조·3조 관련돼 가지고 일방적으로 한 부분에 대해서는 저희가 그때는 그냥 박차고 나갔지만 이 다음 부분 관련돼 가지고는 저희들하고 상의를 좀 했어야 되는데, 그러면 같이 올라갈 수가 있었는데……

○소위원장 김영진 이게 하나의 법인데 어떻게요.

○이수진(비) 위원 2조·3조에 묶여 있는 거예요.

○임이자 위원 물론 제가 이 부분에 대해서 인정할 수는 없습니다마는 저는 같이 좀 다뤄 줬으면 하는 겁니다. 다른 법안, 홍준표 법안도 있고 여기 관련돼서 법안들이 쪽 있으면 같이 다뤄 줬으면 하는……

○소위원장 김영진 그래서 일단은 전체적으로 지금 과정을 마무리하고 추가적으로 종합적인 토론을 하면 될 것 같아요.

말씀하세요.

○이수진(비) 위원 위원장님, 이 법은 저희가 2조·3조 법안 낸 것에 묶여 있던 것 아닙니까?

○소위원장 김영진 다 묶여 있던 거예요, 모든 의원님들의……

○이수진(비) 위원 그렇지요. 그러면 홍준표 의원이 2조·3조를 낸 겁니까?

○소위원장 김영진 기타사항에 2조·3조만 있는 게 아니라 2조·3조·4조, 각 조항들이 연이어 있습니다.

○이수진(비) 위원 그렇지요. 2조·3조를 낸 거면 모르지만 내지 않았으면 다루면 안 되는 거지요.

○임이자 위원 그래요, 좋고.

어쨌든 창구 단일화 문제라든가 원하청 교섭단위 신설 이런 부분 다 엮여 있는 부분들이기 때문에, 어차피 앞부분에서 저희가 인정하지 않았기 때문에 뒷부분도 인정할 이유가 없지요. 그렇지만 그래도 어차피 노조법 다룰 것 같으면 다른 법도 다뤄 줬으면 좋지 않았겠냐 이 얘기입니다.

○소위원장 김영진 그렇지요. 하고 빨리 마무리 하시지요, 또 종합적인 것도 가능하니까요.

의견 주세요요, 위원님들.

김형동 위원님.

○김형동 위원 임이자 위원님의 말씀에 이어서 확인할 게, 그러니까 노조법 개정안과 관련해서 올라온 걸 다 지금 올린 겁니까? 21대 올라와서……

○소위원장 김영진 뭐냐 하면 그때 관련 개정안 10건을 같이 동의서를 해서 제출했기 때문에 2조·3조뿐만 아니라 그 연관된 9명과 국민청원안, 10개가 같이 올라가서 병합심사 중인 겁니다. 그래서 각 조항별로 논의를 한 겁니다.

통상적인 우리 법안심사의 논의 과정을 지금 하는 거예요. 오류 명이 있으면 오류 명 모아서 그 법안을 가지고 병합심사를 하는 과정입니다.

○임이자 위원 나중에 여대야소 되면 봅시다. 하시지요.

○소위원장 김영진 그때 다들 국회의원일지 아닐지 그건 아무도 모르니까, 제가 보기에는 하여튼 보기를 원하는데 안 보는 경우도 많을 거예요. 너무 걱정하지 마세요.

○김형동 위원 정부 의견에 동의합니다.

○임이자 위원 저도 정부 의견에 동의합니다.

○소위원장 김영진 의견 주세요.

○이은주 위원 사실 노조법 2조·3조에 나오는 근로자와 사용자의 개념 정의가 현 노동시장의 변화와 현실을 반영해서 개정이 되면 여기 기타사항에 나온 부분들은 충분히, 그러니까 왜 문제제기가 된지는 아마 고용노동부에서 더 잘 아실

거예요.

12조 같은 경우 ‘노조 설립신고서 접수한 때 신고증을 즉시 교부하도록 하고’ 이걸 행정관청의 심사 결과가 너무 오래 걸리거나 아니면 실제로 행정관청이 심사 결과로 노조의 법적 지위와 권한을, 노조의 자주성을 침해하는 그런 예도 많이 나오고 그래서 이게 좀 허가제 성격으로 변질된 것 아니냐 이런 현장의 목소리들이 있어서 이 개정안이 나온 거라고 보고 있고요. 이것은 단결권 침해다 이런 생각을 갖고 있어서 발의를, 강은미 의원안으로 개정안이 나온 거고요.

또 인종에 대한 차별대우 금지 규정이 있다면 국적에 의한 차별대우가 명시되지 못할 이유는 없다고 봐요. 그런 의미로 볼 수 있을 것 같습니다.

○소위원장 김영진 이것은 계속 논의를 하지요. 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 차관님, 질문 좀 하나 드릴게요.

여기 2조 4호에 ‘사용자의 이익을 대표하여 행동하는 자 중 중요한 근로조건에 관하여 독자적 결정권을 가지지 못한 자는 노조에 가입할 수 있도록 하고 근로자가 아닌 자도 노조에 가입할 수 있도록 함’, 어쨌든 노동삼권이 제약되는 근로자의 범위를 축소하려는 취지에 대한 이해는 되시는 거잖아요. 이 법의 취지에 대해서 이해 못 하시겠어요?

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 지금의 조항으로 말씀하신 대로 보호를, 이게 약간 잘못 해석되면 말씀하신 대로 사용자……

○이수진(비) 위원 그러니까 이해가 되시는지 안 되시는지 물어보는 거잖아요. 제가 옳으냐 그르냐를 물어본 게 아니라 이 법을 발의한 취지에 대해서는 이해가 되시냐고 물어보는 거잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 어떤 의미로 발의하신지는 알겠습니다.

○이수진(비) 위원 프랑스나 독일이나, 제가 무슨 말씀드리려는지 아마 이해하실 텐데 판사노조 만들어져 있다는 것 얘기 들으셨지요?

○고용노동부차관 권기섭 예.

○이수진(비) 위원 외교관도 노조가 있다는 얘기 들으셨어요?

○고용노동부차관 권기섭 그건……

○이수진(비) 위원 외교관도 노조가 있다고 하더라고요. 이것 20년 전에 들은 얘기입니다.

군인도 노동조합이 만들어져 있다는 얘기 혹시 들으셨어요? 그건 좀 세지요, 언뜻 들어도. 그런데 분명히 유럽에 존재합니다, 경찰관노동조합도 당연히 있고.

그래서 저는 어쨌든 그 취지가 결국은…… 예를 들면 외교관, 대사께서 대사 밑에 있는 직위를 갖고 계신 분부터는 인사와 관련된 평가라든지 여러 조건들을 좌지우지할 수 있는 위치에 있다, 그렇기 때문에 그 대사 빼고 나머지 밑의 사람부터는 노동조합 조합원이다, 조합에 가입할 수 있는 자격이 된다, 권한이 있다. 이런 것을 프랑스라든지 독일이라든지 유럽 국가에서 폭넓게 보는 거예요.

그런 나라들도 상당히 많이 있는데 우리가 지금 당장 군인노조를 만들려고 하는 것도 아니고 실제로 사업장 안의 사장님이라든지 기타 아주 중요한 결정을 하시는 분 빼 놓고는 사실 노동자로서의 권리를 보호를 받아야 될 것 같은데 이 부분에 대해서는 동의하기가 어려우신 건가요? 강은미 의원의 취지는 그런 취지인데 동의가 어려우세요?

○고용노동부차관 권기섭 말씀하신 대로 아까 노조나 사용자 정의 문제도 같지만, 그러니까 노사자치고 이 부분에 관해서는 관행과 문화와 역사가 다 있다고 생각을 합니다. 그래서 꼭 판사 노조가 있다고 해서 제가 볼 때는 그 나라의 여러 가지 노사자치나 그게 잘돼 있다고 볼 수도 없고 우리 쪽이 적다고 해서 볼 수도 없는……

○이수진(비) 위원 지금 그 말씀은 상당히 책임 지셔야 될 말씀 같아요.

○고용노동부차관 권기섭 아니, 그런……

○이수진(비) 위원 그러면 그 나라의 노사자치가 잘못돼 있다는 거예요?

○고용노동부차관 권기섭 아니, 그러니까 잘못돼 있다는 게 아니라……

○이수진(비) 위원 그래도 노사관계라든지 선진국이라고 볼 수 있는 건데, 제가 어디 독재국가 이런 데 얘기를 듣는 게 아니잖아요. 실제로 우리가 노사자치주의라든지 그다음에 그 나라의 국민에게 주는 자유나 권리나 또 헌법이 보장하는 인권이나 이런 것들이 잘돼 있어서 국제적으로 행복한 나라, 행복지수 높고 이런 나라들이 주로 이런 보장들이 잘 돼 있어요.

○고용노동부차관 권기섭 제가 말씀드리고 싶은 것은 쟁의행위나 사용자 범위가 넓은 대신에 그

나라는 예를 들어서 지난번에도 말씀드렸지만 사업장 점거 금지도 하고 대체근로도 하고 어떤 때는 해고가 적용하는 나라도 있지요. 그러니까 모든 것을 그냥 단편으로……

○이수진(비) 위원 해고가 적용되는 나라는 해고 이후의 삶도 보장이 되니까요.

○고용노동부차관 권기섭 예, 그러니까 그것을……

○이수진(비) 위원 실제로 다르잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 제 얘기는 단편적으로 볼 수는 없다는 말씀입니다.

○이수진(비) 위원 우리는 그런 나라보다 좋은 게 많은 것보다는 고용 문제라든지 사회복지 문제라든지 안전망이 부족하고 이런 문제가 많고 아직 직장 내 불평등 구조라든지 이런 것들이 여전히 존재하고 있기 때문에 조금 더 보호가 필요하다는 말씀을 드리는 거예요.

○임이자 위원 제가 한번……

○소위원장 김영진 정부 측 동의하는데 발언을 또 하시려고 그러시는 거예요?

○임이자 위원 아니, 내가 하도 답답해서……

○소위원장 김영진 임이자 위원님.

○임이자 위원 우리가 노동조합을 설립신고할 때 내야 될 서류를 보게 되면 명칭, 주된 사무소 소재지, 조합원 수, 임원의 성명과 주소뿐만 아니라 규약을 반드시 해야 되지 않겠습니까.

지금 복수노조가 인정되고 있지 않습니까, 맞지요?

○고용노동부차관 권기섭 예.

○임이자 위원 그러면 복수노조가 인정되어 있는 이 시점에서 행정관청에서 이런 부분들을 지도하지 않았을 경우에는 사 측의 어용노조라든가 이런 부분들이 끼어들 소지가 상당히 많이 있고 노조의 어떤 자주성이라든가 민주성 자체를 해칠 소지도 상당히 높지요. 설립신고를 통해 가지고 우리가 걸러낸다 하더라도 그런 경우가 왕왕 있지 않습니까, 그렇지요?

그래서 저는 그런 부분에 있어서도 이것은 필요하다고 생각하기 때문에 정부 측 의견에 동의 합니다.

(「동의합니다」 하는 위원 있음)

○소위원장 김영진 약간의 의견이 있으니까요.

정부 측 정책관님 나오셨지요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예.

○소위원장 김영진 지금 노조 설립신고하면 평균이 평균 며칠 만에 교부됩니까?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 저희 3일 이내에 원래 하도록 돼 있는데요. 즉시 하도록……

○**소위원장 김영진** 현재 3일 이내에 다 교부되고 있습니까?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 예, 그런데 어떤 사안별로…… 그런데 예를 들면 규약이 첨부 안 됐다는지 그런 게 안 됐을 때 하고 있습니다.

다만 아까 차관도 말씀하셨지만 이 신고서 반려는 헌법재판소에서든 기본적으로 판단하는 게 근로자들의 자주적이고 민주적 단결권 행사를 보장하기 위한 거지, 왜냐하면 이게 설립을 반려해 주는 이런 제도가 없으면 실제로 자주성이나 민주성을 차단해 주는, 그러니까 그런 잘못된 노조를……

○**소위원장 김영진** 알았어요, 내용은 다 아니까. 거기에 대해서 반려권이 노조 신고필증을 내주지 않는 수단으로 사용할 수 있는 우려를 막자라는 취지로 개정안이 나온 사안이기 때문에……

현재 3일 이내에 다 필증 내주고 있습니까?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 예, 저희가 그게 원칙이고 다만 안 되는 경우도……

○**소위원장 김영진** 안 되는 경우는 어떤 예가 있었습니까?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 예를 들면 규약이라든지 이런 게 첨부 안 됐다는지 그리고 절차가 안 돼서 시정을 했는데 그 시정이 잘 안 됐다는지 이런 경우가 있을 수 있습니다.

○**소위원장 김영진** 그래요, 이것은 이 사항으로 해서 넘어가겠습니다.

○**김형동 위원** 차관님, 신고제 관련해서 지금 소송 들어가 있거나 다툼 있는 사건이 있어요, 이 케이스가?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 제가 담당……

○**김형동 위원** 예, 잘 운영되고 있지요?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 제가 알기로 저희 정부 측을 대상으로 한 건 없습니다.

○**김형동 위원** 없습니까? 다행이고요.

그다음에 가입대상 관련해서 보면 과거에 관리자노조가 이른바, 표현이 좀 그렇습니다, 평직원 노조에 가입할 수 있느냐 못 하느냐 이게 논의했던 거지 지금은 관리자노조 관련해서도 활발하게 결성이 되고 있지 않습니까, 특히 복수노조 시행 후에는? 특별히 문제가 없지 않아요?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 사실 2조 4

호의 취지는 사용자가 개입할 수 있는 것을 차단하기 위한 거지 노조 가입을 막고 이런 취지는 아닙니다.

○**김형동 위원** 이상입니다.

○**소위원장 김영진** 전문위원 다음 항 보고해 주시기 바랍니다.

○**전문위원 김원모** 76쪽입니다.

다섯 번째는 행정관청이 노조의 규약이나 결의, 처분의 시정명령 근거를 삭제하는 것입니다.

여기에는 행정관청의 시정명령 남용으로 인한 노조의 자주성 훼손 예방 취지입니다. 다만 현재도 행정관청은 노동위원회의 의결을 거쳐야만 시정명령을 내릴 수 있는 점 등을 고려하여 논의할 필요가 있겠습니다.

여섯 번째, 복수노조 사업장에서 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하고 교섭대표노동조합과 사용자에게 공정대표의무를 부과하고 있는 현행 교섭창구 단일화 관련 제도를 폐지하는 것입니다.

여기에는 교섭창구 단일화로 인해 소수노조의 단체교섭권 침해, 산별교섭 및 산별조직 위축 등의 문제를 해소하려는 취지입니다. 다만 헌법재판소는 안정적인 교섭체계 구축을 위해 불가피한 제도라는 점, 소수노조 보호를 위한 공정대표의무를 부과하고 있다는 점 등을 이유로 소수노조의 단체교섭권을 침해하지 않는다고 본 결정례가 있으므로 이를 고려한 논의가 필요하겠습니다.

일곱 번째, 근로자의 근로조건 등에 사실상의 영향력을 행사하는 사용자 등과 이들로부터 사실상의 영향력을 받는 근로자의 노동조합 사이에 단체교섭을 할 때에도 별도의 사업 또는 사업장이 있는 것으로 보는 내용입니다.

업무의 도급 또는 파견 등에 따라 발생할 수 있는 원청사용자와 하청근로자 간의 간접고용관계에서 단체교섭을 할 수 있는 교섭단위를 별도로 두려는 것으로 하청근로자의 노동삼권을 강화하고 근로조건 개선을 도모할 수 있다는 점에서 의의가 있습니다.

다만 사업 및 사업장 단위를 간접고용관계까지 확대함에 따라 다양한 교섭단위 설정 문제가 발생할 수 있는바 교섭창구 단일화제도, 근로시간 면제제도 등과의 종합적인 연계·검토가 필요하겠습니다.

여덟 번째, 단체협약 중 위법한 내용이 있는 경우 행정관청의 시정명령 근거를 삭제하는 내용

입니다.

당사자 쌍방이 합의한 단체협약에 위법한 내용이 포함될 가능성이 낮고 위법한 내용이 있더라도 노사자치에 근거한 견제를 통해 내부 통제가 가능함에도 행정관청이 위법성을 심사하여 시정을 명하는 것은 헌법상 보장된 단체교섭권에 대한 제한으로 보아 이를 폐지하려는 취지입니다.

다만 행정관청이 시정명령을 할 때에는 노동위원회의 의결을 거치도록 하고 있어 행정관청의 자의적 판단에 대한 위험을 보완하고 있다는 점 등을 고려하여 논의할 필요가 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 규약, 결의, 처분의 시정명령 폐지 관련해서는 이 제도 자체가 노동위원회의 의결을 거쳐서 필요 최소한으로 개입토록 하고 있는 것인데요.

해당 규정을 삭제할 경우에는 노동조합 설립 이후에 규약 변경을 통해서 노동조합으로서 법적 요건을 결여하는 경우에 시정이 불가능한 점이 있어서 사실 자주성이나 민주성이 결여한 노동조합이 난립할 우려가 있는 것이고요. 또 결의·처분을 둘러싼 조합원 간의 갈등이 있는 경우에도 법원의 해결 수단이 없는 것이라서, 권리구제에 장시간이 소요되는 점이라서 신중하게 검토를 해야 된다는 부분이고요.

복수노조의 창구 단일화제도 폐지는 다 아시겠지만 2011년도에 노사정 합의로 도입이 됐고 또 현재도 합헌성을 인정한 상황이지요. 이것 폐지하게 되면 사실 현장에 엄청난 혼란이 있을…… 다른 안전장치가 없는 상태에서 교섭창구 단일화가 폐지될 경우에는 아시겠지만 굉장한 혼란이 있을 가능성이 높고요.

이게 원래 들어왔던 부분이 동일한 근로를 제공하는 근로자들 간에도 근로조건의 차이가 발생할 수도 있고 또 노사 간의 교섭비용이나 분쟁이 엄청나게 증가할 거라는 우려도 있었고 또 유리한 단체 체결을 위한 노노 간의 갈등으로 오히려 교섭력이 약화되는 문제 이런 것들을 다 고려해서 그 당시에 도입된 제도이기 때문에 그러한 점이 고려돼야 될 것으로 생각은 됩니다.

세 번째, 원하청 교섭단위 신설 문제는 사실은 이게 사용자성 인정에 대한 확대를 전제로 해서 제기된 내용이기 때문에 앞서 말씀드린 대로 사

용자성 확대 문제는 전반적인 노사관계, 법체계의 관행이나 이런 부분이 다 고려되어야 되는 부분이라서 그런 것과 같이 검토돼야 된다고 생각을 하고 있고요.

다음에 단체협약 시정명령제도를 폐지하자는 내용도 일단 위법한 단체협약의 시행으로 근로자에 대해서 부당한 권리 제한이나 의무 부과가 있을 수 있는데 시행된 사항에 대한 원상회복이 어려울 수 있다는 점이 하나 있고요.

또 아시겠지만 단체협약이 규범적 효력을 갖고 있기 때문에 근로자가 직접적으로 그 위법성을 다 투기가 상당히 어려운 부분이 있어서 일단 시정명령으로 근로자 피해 방지나 또 노사 간의 혼란이나 갈등 예방 차원에서도 있어야 될 필요가 있고 현재도 목적의 정당성 등이 인정되는 제도라는 이유로 제가 알기로는 합헌으로 그때 판결한 것으로 그렇게 알고 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 위원님들 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 노조의 규약이나 결의 또 단체협약에 대해서 행정관청이 시정명령을 근거로 삭제할 수 있다는 건 자주적인 조직인 노조와 조합원들의 이해 개선 요구를 위한 활동 이런 것들에 대해서 색안경을 끼고 보는 그런 조항이라는 생각이 들어요. 위법한 내용이 포함될 가능성을 가지고 위법한 내용이 있는 경우 근거를 들어서 삭제한다, 이런 것은 이렇게 촌촌하게 법으로 규정을 다 해 놓고 실제 노동자들의 권리구제나 이런 것 관련해서는 법 개정보다는 판례 이런 얘기들을 주로 하시고.

그런 의미에 있어서 없어도 되는 과도한 근거다, 과도한 규정이다 이런 의미로 개정안을 제출을 했습니다, 시정명령을 근거로 삭제 가능한 단체협약이나 노조의 규약·결의 이런 부분은.

그리고 교섭창구 단일화 관련해서는 실제로 소수노조의 단체교섭권 침해나 또 산별교섭·산별조직 위축 이런 문제들이 현장에 많이 나오고 있고 워낙 맨날 강조하시는 노동시장의 이중구조 해소를 위해서도 이걸 초기업단위 교섭이나 산별교섭이 제도적으로 보장되어야 스스로 이 문제들을 해결하지 누가 이걸 해결합니까. 고용노동부가, 대통령이 나서서 노동시장 이중구조 해결해주는 것 아니지 않습니까? 그런 의미로 개정안을

냈다는 것을 말씀드립니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 차관님, 제가 궁금해서 그러는데요 노동위원회 의결을 거쳐야만 시정명령을 내릴 수 있다 이렇게 돼 있잖아요. 그러면 이명박 정권 때 과다 단협 폐지하라라고 시정명령 공문 사업장에 꽤 많이 내렸잖아요. 그것 노동위원회에서 다 의결 받아서 내려간 거였나요?

그런 공문이 오면 사업주들은 단체협약할 시늉도 아닌데 당장 단체협약하자고 덤벼들어요, 노조한테. 제가 실제 경험한 것 말씀드리는데 거예요. 정권이 바뀌면 좋은 제도도 그렇게 악용이 되더라……

노사자치주의라면서요. 노사가 알아서 때 되면 단체협약에 나와 있는 내용대로 교섭도 하고 그러는 거지 노동청에서 공문 내리면 옳다구나 하고 그걸 기회로 이것 과다 단협 같다, 이것 바꾸자 이렇게…… 원래 교섭은 보통 노조가 하자고 그러는데 노동청이 그런 공문 내리면 갑자기 기업이 교섭하자고 합니다. 저는 이게 굉장히 잘못됐다고 생각을 해요.

오늘 강은미 의원님이 내신 법안들을 제가 죽 보면서 실제로 현장에서 있었던 문제들 이 문제들은 해소가 필요하다 거기서 출발한 내용인 것 같아요. 제가 대부분 여기 있는 내용들 다 경험을 해 봤습니다. 현장에서 일할 때 제가 경험을 해 봤기 때문에……

실제로 이 내용과 관련해서 노동부가 정권의 입맛대로 정권에 따라서 어떤 때는 노조의 권리를 축소시키는, 과다 단협이다 이렇게 판단을 해가지고 시정명령조치를 내리고 또 어떤 때는 노조 만들기도 참 어렵지 않게끔 설립신고 잘 내주고. 이게 분명히 노동자들 입장에서 큰 차이가 있는 거예요. 노동자 개인이 어떻게 사용자를 대상으로 해서 나의 노동조건이나 인사 불이익이나 기타 억울하고 직장 내 어려움이 있을 때 하고 싶은 말 다 하고 그렇게 삼니까, 결국 노조를 통해서 만들어지는 거고.

그리고 무엇보다도 제가 보니, 특히나 청소노조라든지 조금 취약계층 노동자들이 노조를 만들잖아요. 그러면 보통 노조가 없는 노동자들은 최저임금이 임금의 전부더라고요. 그게 기본급이고 총액이에요. 그런데 노동조합이 만들어져서 교섭을 할 수 있는 상황이 되고 그런 분들은 거기에

복리수당 월 5만 원, 식대 월 5만 원 이런 식으로 수당이라든지 작지만 상여금도 100%, 50% 이렇게 교섭을 통해서 만들어 내더라고요. 그리고 휴게시간이라든지 건강권 보장을 위한 협상이 가능해요. 그런데 노조가 없는 곳은 거의 없더라고요.

제가 원청에서 노동조합을 했지만 늘 하청노동자들의 그런 부분을 파악을 했었어요. 분명히 다르더라고요, 노조가 있는 노동조합과 그렇지 않은 노동자들의 임금이나 근로조건은. 그리고 건강권까지도 매우 차이가 있어서 저는 노동부가 챙겨야 되는 게 과다한 시정명령이 되지 않도록 정말 노동자 마음 건강을 잘 챙기셨으면 좋겠다, 정의가 무엇인지 그런 걸 잘 챙기셨으면 좋겠다는 말씀과……

그다음에 우리가 교섭단위 분리 신청은 할 수 있잖아요, 노동위원회에? 그런데 교섭단위 통합 신청은 근거법이 없는 것 알고 계세요? 제가 관련해서 법안 냈습니다. 이런 것 논의해야 되지 않나요? 분리는 할 수 있는데 통합할 수 있는 근거조항이 없어서 못 하고 있어요. 실제로 사용자들이 다 교섭할 수 없는 어려움이 있다 그런 말씀 아까 하셨는데 어떻게 보면 그런 것 해소할 수 있는 것 아니겠습니까, 교섭단위 통합할 수 있는 근거법안도 있어야?

그것 좀 검토하셔서 지금 이 법안 취지와 관련해서 노동부에서 차관께서 말씀하시는 게 맞다면 저는 그런 법안들에 대한 고민들 하면서 부족한 것들, 취약한 부분들, 사각지대 해소를 위한 노력을 해 주십사 이런 말씀을 드리고요.

그다음에 제가 여기 보니까 어쨌든 교섭을 할 수 없는 노조는 거의 식물노조나 다름없습니다. 왜냐, 조합원들은 복수노조 시대에 교섭권 있고 없고가 제일 중요해요. 사실 조합원이 있어야 노동조합이 운영도 되고 노조의 존립 가치가 있는 것 아니겠습니까? 그런데 교섭권이 없는 복수노조에 가입하려고 하지 않거든요. 그러다 보니까 이 교섭권과 관련해서는 복수노조 사이에서 상당히 치열합니다, 이견도 많이 존재하고.

그렇다 하더라도 어쨌든 지금 법상으로는 교섭권이 없는 노조의 교섭 참여를 어떠한 형식이나 방향으로든지 보장해 줄 수 있는 방법이 필요합니다. 실제로 그걸 다 담아내기가 쉽지 않은 구조잖아요. 그리고 보통 현장의 복수노조들이 사이가 좋은 노조는 거의 없잖아요. 뭔가 불만이 있고 문제가 있고 아니면 내지는 기타 위원장 선거

이후에 만들어지기도 하고 또 사 측이 사주해서 사 측 노조가 만들어지기도 하고 지금 현장이 굉장히 혼돈스러운 게 여전히 아직까지 있는데 여러 다양한 이런 문제들을 우리가 흑이나 백이나 명확하게 정리하기가 쉽지는 않습니다.

그렇다 하더라도 거기서 일하는 노동자는 수십 년 일했던 거예요. 그분들의 권리가 침해돼서는 안 되고 그분들의 의견도 일정 부분 협상 과정에 담겨야 되는 건 맞지 않습니까? 저는 이 내용들이 다 그런 취지라고 생각을 합니다. 관련해서 우리가 대안들을 마련해야 된다 그런 생각이 들어서……

실제로 우리가 노조법 2조에서 하청노동자랑 원청사용자랑 교섭할 수 있게 만들었다, 그런데 과반수교섭대표노조가 아니면 교섭을 못 하지요. 현행법상 그렇지 않습니까?

○고용노동부차관 권기섭 (고개를 끄덕임)

○이수진(비) 위원 그러니까요. 이게 우리가 뭔가 해소하기 위해서 법을 만들어도 결국은 다른 법에 의해서 권리가 제한받고 이런 구조를 가지고 있기 때문에 저는 노동부가 고민을 해야 된다. 우리가 어떻게 이 모든 노동자들의 권리를, 그리고 특히나 취약계층, 이중구조 속에서 고통받고 있는, 사 측이든 노동자든 저는 이분들의 권리를 지켜 주기 위한 최소한의 대책들을 마련하는 것이 결국 우리 환노위의 역할이고, 이미 산자위나 그런 쪽은 납품단가 연동제라든지 기타 중소기업들의 어려움이라든지 이런 것들에 대해서 일정 부분 논의가 많이 접근이 됐어요. 아무리 반대하고 그런다고 하더라도 접근은 되고 있거든요. 저는 우리 환노위에서도 그런 접근이 좀 됐으면 좋겠습니다.

어떻게 생각하십니까?

○고용노동부차관 권기섭 교섭창구 단일화가 완벽한 제도가 아니기 때문에 말씀하신 대로 소수나 교섭 참여가 보장되지 않는 부분도 있고 노노간의 갈등도 있다는 것은 저희도 잘 알고 있는 부분이고. 말씀하신 대로 그간의 내용들을 한번 평가해서, 사실 대안이 또 있어야 되는 부분이라서 고민을 한번 해 보겠고요. 말씀하신 발의하신 내용도 한번 검토해 보도록 하겠습니다.

○소위원장 김영진 다음.

○김형동 위원 저는 짧게 하겠습니다, 짧게.

정부 의견……

○고용노동부차관 권기섭 수용합니다.

○김형동 위원 수용한다는 말씀은 안 드렸기 때문에요.

창구 단일화 폐지 관련해서 한번 여쭙보겠습니다.

관련해서 혹시 큰 노조 있지 않습니까, 큰 노조 측에서 창구 단일화제도 폐지해야 된다고 의견 주신 그런 노조가 있습니까?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 공식적으로 저희가 받은 것은 없습니다.

○김형동 위원 없지요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 공식적으로 받은 것은 없습니다.

○김형동 위원 참 이게 안타까운 일인데 교섭단위 창구 단일화제도가, 제가 이것 위헌소송 넣었다가 기각당한 대리인인데요. 10년이 지났지만 이 부분에 대해서는, 아마 앞으로 우리 산업이 발전하면서 교섭형태가 다양해질 겁니다. 노동부에서도 연구를 하고 계셔야 되지 않겠는가 그런 생각이 들어서 개정안까지 나왔길래, 원론적으로는 정부 의견에 찬성하지만 의견을 드려 봅니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 예.

정책관님, 지금 사실 1항과 4항이 같은 개념인데 단체협약에 위법한 내용이 있는 경우 행정관청의 시정명령 근거를 내린 경우가 어느 정도 있었지요, 현장에?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 저희가 2019년에 1건, 2020년에 2건, 22년에 5건인데 대개 시정사항이 조합원 가입을 거부했다든지 그다음에 징계결의를 했는데 그게 규약에 위반됐든지 이런 내용이거든요.

그런데 아까 이수진 위원님이 우려하신 것처럼 이게 행정관청의 뭔가 남용의 우려들을 되게 우려해 주시는 것 같습니다. 그런데 전문위원도 검토했지만 행정관청에서 임의로 할 수 있는 게…… 항상 노동위원회에 가서 거기도 심판위원회를 통해서 거기서 해야 되고요.

그다음에 또 하나는 저희가 관계법령에 위반된 것은 행정관청이 이렇게 신청을 할 수 있지만 예를 들면 규약 위반 같은 것은 반드시 이해관계자의 신청이 있어야지 할 수 있거든요. 그래서 이런 부분에 대해서 우려하시는 바는 있고 저희가 이런 것들 남용되지 않게……

○소위원장 김영진 그러니까 2020년에 1건, 2건, 1건 그런 정도로 현재 나왔다는 거지요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예.

○소위원장 김영진 알겠습니다.

이것은 계속 논의하겠습니다.

다음 페이지 검토보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 77쪽입니다.

아홉 번째, 개정안은 노사 일방이 새로운 단체협약을 체결하기 위해 정당한 사유 없이 게을리하거나 단체교섭이 진행 중인 경우에는 종전의 단체협약을 해지할 수 없도록 하는 것입니다.

현행은 단체협약 유효기간 만료 후에 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 당사자 일방의 통고로 종전의 단체협약을 해지할 수 있는데 이로 인해 사용자가 종전보다 근로자에게 불리한 근로계약을 체결하거나 노조 사무실 반환 등을 요구하는 등 단체협약 해지권이 노동조합을 억압하는 수단으로 오용되는 문제를 해소하려는 취지입니다.

다만 당사자 일방에 불리한 기존 단체협약이 장기화될 우려가 있고 정당한 사유 없는 교섭 거부 등의 해석을 두고 다툼의 소지가 있는 점 등을 고려하여 논의할 필요가 있겠습니다.

열 번째, 개정안은 기업단위의 단체협약의 수준이 산업·지역·업종을 적용범위로 하는 초기업단위 단체협약의 수준보다 근로자에게 불리할 수 없도록 하는 규정을 마련하는 것입니다.

산별교섭을 통한 초기업단위 협약의 체결·시행으로 동종 산업 내 전체 근로자의 근로조건을 균등화하고 교섭비용을 절감하려는 취지입니다. 다만 산별교섭은 동종 산업 내 근로조건 통일성을 확보하려는 노사 간 이해의 일치가 있어야 하므로 이를 법률로 강제하는 것에 대한 논의가 필요하겠습니다.

열한 번째, 개정안은 단체협약의 구속력을 현행 지역단위에서 산업·업종단위까지 확대하는 내용입니다.

비조합원의 근로조건을 통일적으로 규제함으로써 영세사업장이나 노조조직 결성이 어려운 근로자의 근로조건 개선에 기여할 수 있다는 점에서 의의가 있겠습니다.

다만 기업단위로 체결된 단체협약의 효력을 산업·업종 전체로 확장하기 위해서는 해당 단체협약의 효력을 확장할 만한 중요성이나 대표성에 대한 사회적 논의가 충분히 이루어질 필요가 있겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 단체협약 해지권 삭제 관련해서는 잘 아시겠지만 단협에 대한 유효기간을 설정해 놓은 것이 결국은 여러 가지 사회·경제적 여건의 변화에도 적응을 하고 또 시의에 맞게 구체적 타당성 있게 조정하도록 하는 제도적인 목적이 있다고 생각을 하고요. 특히 최근에 2년에서 3년으로 기한도, 상한도 늘어난 상태이기 때문에 이렇게 단협 해지권을 제한하게 되면 새로운 단협 체결 시까지 현 단협을 영구히 해지할 수 없도록 제한하는 것이기 때문에 신중한 검토가 필요하다고 볼 수가 있겠고요.

그다음에 초기업단위 단협을 우선 적용하자는 문제는 사실 기업별 노사관계가 지배적이고 기업별로 체결된 단협이 다 있는 상태고 또 여러 가지 사용자의 경영 능력이라든지 교섭력이라든지 근로자들의 업무 능력 등이 다 단협에 반영돼 있는 상태에서 기업별 단협을 넘어서 기업 단체협약을 무의미하게 한다 이렇게 하는 것은 아무래도 기존의 기업별 노조에 대한 단체교섭권과 경영권에 대한 침해, 과도한 침해가 아닌가 이런 생각이 듭니다.

그다음에 구속력을 지역단위에서 산업·업종까지 확대하자는 부분은 이게 예외적으로 미조직근로자 보호까지 확대를 해야 되는 부분인데 여기서 산업별·업종별노조의 어떤 내부 구성에 대한 동일성, 유사성 그다음에 대상 사업장을 어디까지 특정할 거냐 하는 적용대상의 판단 과정에서부터 논란이 있을 것 같고요.

실제 적용 과정에서도 대·중소기업의 지불능력이라든지 경제적 편차라든지 이런 것들이 다 반영되지 않은 상태에서 하기 때문에 아마 이것만 개정해서는 또 다른 갈등과 혼란을 야기하지 않을까 이런 우려가 되는 부분이 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 다음 페이지 보고해 주십시오.

한꺼번에 다 해 주세요. 제가 보기에 특별한 사안이 아니라서 한꺼번에 다 하고 간략하게 논의하고 이 항목 전체 정리하겠습니다.

○전문위원 김원모 마지막 페이지입니다. 78쪽입니다.

열두 번째, 개정안은 원사업주는 수급사업주 소속 근로자의 쟁의행위로 인하여 중단된 업무를

직접 수행하거나 다른 수급사업주의 소속 근로자로 대체하여 수행할 수 없도록 하고 사용자가 쟁의행위 발생에 대비하여 사전에 사업과 관련 없는 자를 채용·대체하거나 도급·하도급 주는 경우 및 근로자 파견을 받는 행위를 금지하는 것입니다.

개정안은 쟁의행위 발생 시 대체근로 금지를 하청업체 소속 근로자까지 확대하려는 것으로 노조의 단체행동권 보호 취지가 있습니다. 다만 원청이 노사관계의 직접 당사자가 아님에도 파업으로 인한 피해를 감수하게 하여 원청의 재산권을 과도하게 제한할 소지의 우려가 있다는 점을 고려해서 논의할 필요가 있겠습니다.

다음 마지막으로 개정안은 노무제공자 등에 대한 불이익 금지 등 부당노동행위의 유형을 추가하고 도급 등의 계약을 체결할 경우 도급인이 수급인에게 부당노동행위 등을 할 것을 조건으로 제시할 수 없도록 하며, 쟁의행위 등을 이유로 해당 조합원이 소속된 업체와의 도급·위임 등의 계약을 해지할 수 없도록 하는 것입니다.

개정안은 근로계약의 형식적 당사자가 아닌 원청사용자 등에게 하청업체 소속 근로자에 대한 부당노동행위 또는 쟁의행위 등을 이유로 한 계약 해지 등을 할 수 없도록 하려는 것으로 하청업체근로자의 고용안정과 단체행동권 보장의 취지가 있습니다.

다만 현행법상 부당노동행위는 형사처벌의 대상이 되므로 그 대상·내용이 명확할 필요가 있는바 개정안은 직접적인 근로계약 관계가 없는 원청사용자에 대해 규정하고 있으므로 추가적인 논의가 필요하겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 대체근로 금지범위 확대 관련해서는 어쨌든 현행 노조법상 원청이 노사관계의 직접 당사자가 아닌 가운데 하청의 파업으로 피해를 감수하게 되는 경우이기 때문에 아까 말씀하신 대로 여러 가지 재산권을 과도하게 침해할 가능성이 있는 것 같고요. 이걸로 인해서 다른 하청이나 이런 데도 다 정상적인 업무가, 조업이 중단되거나 방해될 우려가 있는 부분 때문에 신중하게 검토돼야 한다고 생각을 하고.

현재 부당노동행위에서 정당한 이유 없는 차별 취급 등을 부당노동행위로 추가하는 부분에 대해

서는 어쨌든 현재도 여기서 열거된 내용들은 대체로 부노 판단범위에 다, 현재의 규정으로도 규율이 가능한데 규정을 할 경우에는 오히려 부노 판단범위를 좁게 규정해서 해석할 우려가 있기 때문에 그런 부분이 고려돼야 될 것 같고요.

실질적 지배력을 가진 원청의 부노 추가 문제는 앞서 말씀드린 대로 개념상 모호성 때문에, 부노가 형벌을 목적으로 하고 있는 조항이기 때문에 죄형법정주의나 이런 부분에 위배될, 위반 소지가 있을 가능성이 있고요.

그다음에 도급인의 쟁의행위 등을 이유로 도급 위임계약을 해지할 수 없도록 규정하는 것은 어쨌든 간에 도급인에게 책임 없는 손해까지 부담시키는 결과를 초래하고 있기 때문에 이 부분에 대해서는 여러 가지 계약이나 형식이나 책임범위에 벗어나지 않는가 이렇게 생각이 되고요.

특히 강행법규를 위반하는 계약은 기본적으로 어쨌든 간에 사법상 무효가 되기 때문에 그 범위를 노조법에 한정시키는 것은 근로자 권익구제에 또 불이익할 우려도 있다는 점도 말씀을 드립니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 차관님, 경기대 법학연구소 김미영 연구위원의 해외 사례 연구를 한번 보신 적이 있으신지 모르겠습니다, 단체협약 효력 확장제도와 관련해서. 이게 단체교섭 적용범위가 넓을수록 임금 불평등의 정도가 낮아지는 등 여러 효과를 기대할 수 있다 이렇게 확인을 했습니다.

지금 윤석열 정부가 사실 이중구조 해소라든지 양극화 해소에 의지가 있다고 계속 말씀을 하시니까 저는 이 제도가, 단체협약의 효력이 확장이 되는 게 상당히 좋은 영향을 미칠 것이다 이렇게 보고 있어요.

그런데 보니까 산업과 업종의 모호함 그리고 경제적 편차 이런 것 때문에 걱정하시는데, 발생하지 않은 기우 때문에 이렇게, 우리가 방향을 만들어 나갈 수 있는 굉장히 좋은 법인데 이것에 대해서 노동부가……

저는 이게 고용노동부의 책임이라고 생각을 하거든요. 이렇게 제도가 확대되고 활성화되도록 대책을 고민하는 게 역할이라고 생각을 하는데 우리가 노동시장 양극화, 불평등, 사실 상당히 오래됐지요. IMF 이후에 파견법 허용되고 또 기간제법 허용되고 그리고 2년짜리 쓰다 보니 사용자

들이 불편하지요. 과거에는 다 정규직이었고 같이 일하다가 2년짜리 계약직은 너무 불편하니까 이제는 산업, 사업들을 외주 용역, 하청을 주기 시작했어요. 오히려 그게 사용하기 편하더라. 그런데 이제 그것도 불과 소지가 있고 문제가 많고 계속해서 법적인 공방이 이루어지고 또 노사 간의 갈등으로 그리고 우리 사회의 양극화를 만든 주범으로 그렇게 낙인이 찍혀 가고 있는 거지요.

그 문제를 사실은 어떻게 보면 그런 방향으로 만들었기 때문에 해소를 해야 되는데, 어쨌든 법에 허용이 됐으니깐 만들어진 것이기 때문에 어떻게 보면 우리가 해소를 해야 될 텐데, 이미 우리가 지역적 구속력을 인정한 게 많지는 않지만, 한두 건에 불과하지만 이 지역적 구속력을 인정해서 된 사례가 있어요. 혹시 거기가 어디인지 아세요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 제 기억에 옛날 충남……

○이수진(비) 위원 예, 2017년에 세종시교육청의 교육공무직노동자에 대해서 단협의 지역적 구속력을 인정했어요. 그래서 단체협약이 확장이 됐지요, 효력이. 그런 사례가 있었어요. 저는 이게 어떻게 보면 거의 유일하다시피 한 사례이기 때문에 좀 더 이게…… 왜냐하면 법적으로는 이미 지역적으로는 단협 구속력 확장이 가능합니다. 그런데 업종이랑 산업까지도 포함하자 이런 것을 제가 이 법안에 제안을 한 거예요.

지금 이미 금융노조 같은 경우는 산별노조로서 산별 협약 교섭을 하지요. 거기에는 또 은행연합회를 중심으로 해서 33개 시중 은행들이 사용자단체를 구성하고, 물론 박근혜정권 때 그 사용자단체가 교섭을 안 하고 굉장한 갈등에 쌓이기도 했어요, 사실은. 사용자단체한테 산별교섭을 해라 그리고 단체를 구성해라 그런 구속력이 없었기 때문에. 법제화가 돼 있는 건 아니니까 하고 싶으면 하고 말고 싶으면 말고, 이런 부분들이 상황에 따라서는 산별교섭이 잘 진행됐던 노조들도 어려움을 겪었던 그런 히스토리가 있습니다.

그리고 또 하나 보건노조 병원사업장, 전국의 보건노조 병원사업장들도 사립대병원들은 사립대병원대로 국립대병원은 국립대병원대로 약간 대각선 교섭처럼, 산별교섭을 하지만 또 지역의 중소병원들 그리고 또 특수목적병원 따로 하고 이렇게 산별교섭을 해도 그 사업의 특성이라든지 어떤 병원의 수준이라든지 목적이라든지 이런 것

에 따라서 따로 교섭 틀을 만들어서 그 단체협약을 맺고 또 그 효력이 그 산별 안에 확장이 되고. 그런데 이렇게 잘 되고 있는 데들은 이미 그렇게 해 봤거든요. 해 봤기 때문에 그런 경험들이 있어서 지금 말씀하시고 걱정하시는 그런 문제들을, 저는 이미 시범사업처럼 두 금융노조·보건노조에서 진행된 부분들이 있어서 우리가 이것을 이번에 법을 통과시키고 그래서 단체교섭 효력이 확장이 되도록 하면 좋겠다.

그리고 사실은 그게 어려운 노조들도 아마 좀 있을 거예요, 바로 가기는. 그렇다면 단계별로, 그리고 잘하는 성공적인 요인들을 우리가 점점을 잘 붙여 가지고 만들어 내고. 그렇게 해서 실제로는 각 산업의 특징이 보면 이게 노사 간에 이루어져야 되는 내용도 있지만 우리 정부정책과 관련된 내용도 있습니다. 공공성이 강한 영역이라든지 국민들 삶에 밀접한 영역들에 대해서는 정부의 정책이 어떤지에 따라서 노사가 교섭을 통해서 어느 수준으로 합의할지 이런 부분들에 대해서도 사실 좀 달리 적용이 되지 않습니까?

저는 그래서 이미 우리 사회가 힘들지만 노조들의 노력으로 인해서 일정 부분 산별교섭들의 성과들을 낸 부분도 있고 이것들이 좀 더 많은 노동자들, 힘들고 어려운 노동자들한테 그 사업장의 특성을 반영해서…… 제가 여기 보면 전부 또는 일부를 적용하라고 그랬지 다 적용하라는 얘기가 아니에요, 단체협약을. 왜냐하면 지금 걱정하시는 것들을 저도 이해를 하기 때문입니다.

그래서 그 단체교섭 효력 확장이 전국적으로 취약계층 노동자들에게, 노조를 만들면 좋지만 노조를 못 만들면, 사실은 이런 내용들이 그 노동자들에게까지 적용이 된다면 저는 우리나라가 정말 그야말로 복지국가가 될 거다. 점점 일자의 질은 좋아지고 또 노사 간에 서로가 협력하고 함께 공존해야 되는 법을 배우는 그런 시간들도 많아질 것이고…… 노조 만들어서 그런 활동들도 많이 하거든요, 실제로. 그래서 저는 이 단체교섭 효력 확장을 위한 노동부의 노력을 중요성을 드리고.

이번에 기왕지사 제가 2조·3조 법안을 발의하면서 결과에 대한 내용으로 옥신각신하는 것들을 보면서 이게 그전에 이런 법들이 통과가 됐으면 이런 갈등이 훨씬 줄어들었을 텐데, 이렇게 극단적인 상황까지 가지 않았을 텐데 노동자들에게 어떠한 기회도 주지 않았기 때문에 이런 상황까지

갔고 결국은 과도한 손배·가압류 폭탄으로 인해서 어려움을 겪었고, 그 이전 단계를 어떻게 해소할 것인지에 대해서 그 책임을 이 자리에 계신 모든 분들이 가지고 있다고 저는 생각을 해요. 그래서 이 법안의 통과에 대해서 노동부의 적극적인 노력을 제가 요청을 드리는 바인데 차관님 어떻게 생각하세요?

○소위원장 김영진 차관님, 간략하게 답변해 주세요.

○고용노동부차관 권기섭 단체협약 구속력 관련해서는 업종이나 산업의 구조나 특성에 따라서 적용이 될 수도 있고 안 될 수도 있고 가능성이 높은 데도 있고 하다는 것에 대해서는 말씀을 드리고요.

그런데 일률적으로 이것을 어떻게 적용을 하거나 일방의 신청에 의해서 할 것이냐 하는 것은 지금 저희가 기업별로 다 단체협약이 되고 있는 상황에서 이게 과연 가능할지에 대해서는 좀 우려되는 부분이 있다 이런 말씀을 드리는 거고요.

어쨌든 그러니까 저희가 기업별노조의 바탕 위에서 지금까지 기업별 한 데랑 초기업적 토대 위에서 된 유럽의 노조범위의 확장에 관해서는 좀 차이가 있는 부분이 분명히 있다는 점이 있을 것 같습니다. 그래서 이것을 어떻게 보면 장점이나 이런 것들을 어떻게 조화시킬 것이냐 하는 부분은 과제이긴 한데, 어쨌든 말씀하신 대로 단협확장의 효력만 가지고 이렇게 문제 해결을 할 수 있는지에 대해서는 조금 더 검토가 필요하지 않나 이런 생각을 합니다.

○소위원장 김영진 김형동 위원님, 이은주 위원님 순으로 하겠습니다.

김형동 위원님 먼저 하세요.

○김형동 위원 차관님이든 누구든 좀 답을 해주십시오.

이 35조하고 36조, 노동행정 차원에서 적극적으로 독려해 본 적이 있습니까, 안내도 하고? 마치 주 40시간은 어떻다 내지 설명하는 책자를 내거나 자료집을 내거나 그랬던 기억은 많이 있는 것 같은데 해 보신 적 있으세요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 이 35조나 36조, 위원님이 잘 아시지만 이게 요건이라는 게 있어서 저희 정부가 홍보해서 이렇게 되는 것은……

○김형동 위원 홍보하세요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예.

○김형동 위원 하나 또 질문해 보겠습니다.

일반적 구속력 관련해서 ‘하나의 사업 또는 사업장’ 이렇게 돼 있지 않습니까, 그렇지요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예.

○김형동 위원 대우조선해양 케이스에서 대우조선해양 원청이 맺은 체결이 사업 내의 단체협약이라고 볼 수 없습니까, 어떻습니까?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그건 원청, 그러니까 저희가 기업단위를……

○김형동 위원 제가 여쭙본 질문은 예를 들어 원청이 체결한 사업장이 하청노동자들하고 같은 일을 하고 있다고 그러면 적용이 되어야 되는 것이 아니냐, 연구해 보신 적 있으세요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 저희가 법리적으로 그것은 쉽지 않다는 것으로 내부적으로 결론이……

○김형동 위원 제가 알기로 노동부가 하는 해석이, ‘사업 또는 사업장’ 이렇게 돼 있는데 글자는 다른데 의미는 같게 보는 것 같아요. 그게 아마 노동행정의 편리를 위해서 했는지 모르겠는데 여러 번 이런 부분을 다뤄 봤지만 해석이 바뀌지 않습니다. 만약에 일반적 구속력을 확장시킬 수 있다 그러면, 이 법률을 통해서, 오늘 우리가 많이 얘기하는 부분도 결국에는 교섭은 수단이지 결과물은 아니지 않습니까? 그렇잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 예.

○김형동 위원 집에 우리가 먹고살 만한 최소한의 기본적인 임금을 가져가야 될 것 아니겠습니까. 그런데 다층구조 때문에 원청에서 다 빼먹은 곳감을 나눠 먹자 이런 얘기 아니겠습니까? 물론 사용자가 많이 가져가는 것도 절대적으로 금물입니다.

제가 제일 궁금한 것 중의 하나는 35조·36조를, 많은 노동법률이 있습니다마는 매우 중요한 제도적 장치임에도 불구하고 제 기억으로는 노동부가 이것을 한 번도 홍보한 적이 없습니다. 그리고 이것은 그냥 학자들이 문구 가지고 먹고사는 그 정도인데 좀 적극적으로 홍보해서 이러이러한 제도가 있으니까 좀 써먹어라라고 하는 것, 어떻습니까?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 말씀 주신 것 검토해서……

○김형동 위원 지켜보겠습니다. 윤석열 정부가 하는 노동정책은 기존과는 달라야 됩니다. 자꾸 죽어 있는 제도로 만들지 말고 기본 지금 있는 법률도 충분히 활용하면 현재 논의되는 것들이

상당 부분 해소될 수 있다고 보는데 그것을 하지 않고 계속 올라오는 새로운 법률에 대해서 급급히 이렇게 토론하는 자체가 좀 안타까워서 드리는 말씀입니다. 오늘 만약에 이게 논의가 안 됐다면 제가 이런 말씀 안 드렸을 겁니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 발언해 주십시오.

○이은주 위원 강은미 의원안 32조 개정안 관련해서요, 가장 최근에 지역난방안전주식회사 제가 지난번 전체회의 때 질의드렸는데 48일간 파업한 사업장 기억나십니까?

○고용노동부차관 권기섭 예.

○이은주 위원 거기가 바로 단체협약을 이유 없이 해지를 한 거예요, 사용자가. 그런데 이런 데는 다 보면 자회사, 비정규직 이런 데지요. 그래서 이 법이 왜 개정안이 제출됐는지를 고용노동부는 좀 들여다보셔야 돼요. 무조건 수용할 수 없다, 수용할 수 없다는데 아니라 왜 현장의 의견을…… 사실 우리 의원들이 그냥 앉아서 책상에서 법안 내는 것 아니잖아요. 현장의 요구가 있었을 때 그러면 우리는 현장의 무엇을 되돌아보지 않았지라고 그런 것은 하나도 없이 무슨 블로킹하듯이 수용할 수 없습니다, 수용할 수 없습니다…… 이게 고용노동부가 맞느냐는 질문을 하는 거예요.

그래서 거기는 결국 48일간의 파업투쟁 끝에 마지막에는 합의를 했는데요. 왜 그래야 되느냐는 거지요. 정당한 사유 없이, 기존의 단체협약 유효기간이 만료가 됐으면 당연히 단체협약을 체결하도록 노력을, 노동조합은 했어요. 사 측이 해태하고 해지를 그냥 일방적으로 해 버린 거거든요. 그런 사례들이 발생하지 않도록 하든지, 그걸 얘기를 한 거고요.

그다음에 나머지 33조부터 죽 보시면, 결국은 노동시장의 이중구조를 어떻게 해결할 것인지 한번 얘기를 해 보세요. 제가 보기에선 그게 이 법 조항들이 왜 나왔는지랑 일맥상통할 거예요. 그래서 그런 부분들에 대해서……

그런데 저희가 2조·3조 개정을 얘기하는 것도 궁극적으로 노동시장의 이중구조는 그것으로 해결이 될 수 있다. 스스로 내가, 노동자가 자주적으로 교섭을 통해서 노동조건이나 이런 것들을 향상하는 것이지 고용노동부가 나서서 모든 노동자들의 근로조건과 이런 것들을 다 개선시켜 줄 겁니까? 자주적인 노동조합이 그걸 교섭을 통해

서 해결하는 것이지 또 교섭이나 당사자들 간의 조정을 통해서 해결하는 것이 가장 빠르지, 그게 노동위원회나 지노위·중노위 거쳐서 법적인 판결을 받아 오는 것보다 훨씬 빠르잖아요.

그래서 그런 부분들에 대한 얘기를 하는 것이기 때문에 노동시장 이중구조를 해소하겠다는 말만 하지 마시고 여기서 나왔던 노조법 개정안이 왜 나왔고…… 다 보면 그 문제예요. 원청·하청, 특히 하청노동자들의 문제 그다음에 단체협약의 구속력을 지역을 넘어서 산업·업종단위까지 확대하자는 문제도 결국은 노조를 결성하지 못하는 그 열악한 노동자들을 보호하자는 취지잖아요.

그래서 노동시장의 이중구조 문제 어떻게 해결하실 것인지 한번 갖고 계신 생각을, 특히 여기 노조법 개정안이 나온 배경을 유추해서 설명을 좀 해 주 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 노동시장 이중구조 문제를 해소하기 위한 여러 가지 시도들은 계속 있어 왔다고 생각을 하고요.

지금 최근에도 잘 아시겠지만 조선업 같은 경우는 저희도 이번에 문제가 불거진 경우에는 이중구조 상생협의체를 통해서 말씀하신 대로 그 내부의 신뢰와 대화를 바탕으로 해서 어떻게 해결될 수 있는 방안을 지금 찾아보고 있는 상황이고 서로 간에 어떤 실천협약을 맺어서 찾는 방법도 고민을 하고 있습니다.

물론 말씀하신 대로 가서 보니 실제로 원청과 하청 간에도 그렇고 원청노조와 하청노조 간에도 그렇고 여러 가지 신뢰가 지금은 좀 많이 약화돼 있는 부분이 있기 때문에 그런 부분에 대한 뭔가 좀 신뢰 회복부터 있어야 사실은 우리가 법률로 밀규정을 하더라도 작동이 되는 것이지 지금은 사실 그런 부분에 대한 그게 좀 없는 상황이라서……

어쨌든 저희가 일단 조선업을 스타트로 해서 여러 가지 고민을 계속해 보도록 하겠습니다.

○이은주 위원 저 한 가지만 질문……

○소위원장 김영진 예, 말씀하십시오.

○이은주 위원 대우조선 하청지회 파업하면서 그 당시에 맺었던 협약, 원하청 이중구조 개선을 위해서 원청·하청 노사 4자 TF 구성하기로 합의를 했어요. 그것 어떻게 진행되고 있나요, 지금?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그게 아마 지금 제가 듣기로는, 저도 부산청에서…… 현장의 협의체 가운데, 다만 그런 얘기가 있습니다. 원

하청 상생협의회도 마찬가지인데 지금 원청에서 자꾸 하는 얘기가 이렇게 협의체 들어와서 뭔가 자기들이 협의하고 사인을 하면 나중에 불과 문제로 불거지는 것 아니냐 그런 우려들이 있어서 저희가 지금 그것을 불식시켜 주기 위해서 계속 설득하고 있습니다.

○이은주 위원 그러면 하나도 진행되고 있는 게 없는 거고……

○고용노동부노사협력정책관 권창준 아니요, 진행이 안 된다기보다……

○고용노동부차관 권기섭 아니요, 진행은 되고 있습니다, 지금.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 차관님도 말씀하신 게 지금 사실 거기 신뢰가 약하다 보니까 그것을 저희가 조성해 주기 위해서 되게 끈질기게 조금씩 진행돼 나간다고 보시면 될 것 같습니다.

○고용노동부차관 권기섭 그래서 실천협약을 2월 달까지 만들기 위해서 지금 전문가들도 내려가 있는 상황이고요. 계속 노력을 하고 있고, 어쨌든 저희가 기한 내에 일단 성과를 내도록 그렇게 하겠습니다.

○소위원장 김영진 오늘 제4차 환경노동위원회 고용노동법안심사소위에서 지금까지 1항부터 10항까지 10건의 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안에 관해서 2회에 걸쳐 논의가 됐는데 조금 더 논의할 사안이 계속 있는 것 같습니다. 계속 논의를 진행해 나가도록 하겠습니다.

그리고 정책관이 오셔서 오늘 자료로 전차 회의에서 요구한 권리분쟁 관련 판결 및 여타 자료를 주셔서 감사하게 생각하고요. 그에 따라서 권리분쟁의 내용을 한번 정리해 주세요. 왜냐하면 권리분쟁만으로 쟁의행위를 해서 그게 다 불법으로 됐기 때문에 과연 어떤 권리분쟁의 내용으로 쟁의행위가 이루어졌던 사례가 많았는지, 그중 쟁의행위의 범위를 어떻게 우리가 봐야 될지에 대해서 판단하기 위해서 그동안 진행이 됐던 권리분쟁의 각 세부적 내용들, 다는 아니지만 그런 것 한번 정리해서 주시고요.

두 번째는 2010년 이후 2022년까지 사회보험에서 포괄했던 여러 가지 사항이 있지 않습니까? 산업안전보건법, 고용보험법 그다음에 산재에서 쪽 노동자성을 인정하면서 또 노동조합필증을 내준 것 아닙니까? 그 사례를 쪽 한번 정리해 주세요.

그렇게 해 주셔서 이후에는 좀 현실적으로 이 법 관련해서 어떻게 관련한 개정들이 이어져야 될지를 그냥 말이 아니라 현장에서 현재 쪽 진행됐던 과정들을 수렴해서 어떻게 할 것인가, 그리고 아까 말씀하셨듯이 상생에 대해서 아니면 노동시장과 산업의 이중구조를 해결하기 위해서 그러면 대안이 뭔가, 그렇게까지 해서 세 가지 정도 정리해서 자료 주시면 논의가 생산적으로 진행이 될 것 같아요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 위원장님, 하나만 여쭙볼 게 아까 말씀하셨던 권리분쟁 관련해서 추가적으로 자료 말씀하신 부분이……

○소위원장 김영진 한마디로 권리분쟁의 내용이 많잖아요. 단체협약 내에서……

○고용노동부노사협력정책관 권창준 권리분쟁의 어떤 개념적인 게 뭔지 그다음에 권리분쟁을 다 투어서 소송으로 갔다든지 이런 것까지 말씀하시는 건가요?

○소위원장 김영진 그렇게 세부적이지 않아도 돼요. 전체적으로, 한마디로 단체협약 내용에 여러 가지가 있는 것 아니에요. 그중에 뭘 가지고 쟁의행위를 했기 때문에 그걸 불법으로 한 것 아닙니까, 권리분쟁으로 갔기 때문에. 그걸 쟁의행위를 했기 때문에……

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그 사례를 저희가 한번 찾아보겠습니다.

○소위원장 김영진 예, 쪽 찾아 주시고……

○임이자 위원 위원장님, 논문 쓰세요?

○소위원장 김영진 아니, 논문이 아니라 제가 보기에 그런 현실을 가지고 얘기를 해야지 분쟁의 범위를 어떻게 할 것인가를 볼 수 있는 거지요.

전용기 위원님 간단하게 해 주시지요.

○전용기 위원 끝나기 전에 한마디만 드리겠습니다

차관님, 질의 좀 드리겠는데요.

사실 이것은 건건이 말씀드리기보다, 지금 정부에서는 방금 존경하는 이은주 위원님께서 말씀해주신 것처럼 하나도 준비가 안 돼 있고 이 노조법 개정안에 대해서 무엇을 어떻게 해야 될지에 대한 내용이 하나도 없는 것 같습니다, 제가 아무리 봐도. 지금 이 10건, 그러니까 열 분의 의원님들께서 발의를 해 주신 안에 대해서 동의하는 게 하나도 없으십니까? 제가 느꼈을 때에는 이 조항 별로, 그러니까 정부 측에서는 10건의 법률안 안

에서 하나의 조항도 수용하겠다는 의사가 없는 것 같아요. 그러니까 지금 이게 어디가 잘못됐는지부터 천천히 짚어 봐야 될 것 같은데……

○임이자 위원 내가 지금 참으려고 그랬는데 나도 한마디 할까?

○전용기 위원 열 분의 의원들께서 발의를 했는데도 단 한 조항도 정부에서 수용하겠다고 한 이야기가 없으니까 도대체 어떤 논의를 지금 이 자리에서 해야 되나 저는 그것에 대한 의문이 생기는 겁니다.

○소위원장 김영진 그다음에 임이자 간사님 말씀해 주시지요.

○임이자 위원 나중에 하겠습니다.

○전용기 위원 좀 전에 존경하는 김형동 위원님께서도 말씀을 해 주셨는데 지금 노조와 노사관계가 갈등 속으로 엄청 깊게 들어갔던 것은 지금 윤석열 정부의 문제뿐만 아니고 지난 문재인 정부도 있었고 그 전에 박근혜·이명박 정권까지 다 올라가도 이 문제가 이렇게까지 깊이 빠지게 된 내용은 노동법 그리고 노조법이 잘못 형성돼 있었기 때문에 갈등으로 치닫는 것 아니겠습니까?

그런데 지금 정부 측에서는 지속적으로 이것을 방기하고 있고 아무것도 하고 있지 않고 심지어 10건의 법률안이 나왔음에도 불구하고 수용할 수 있는 법률안이 하나도 없다고 이야기하는 게 저는 이 노사관계 문제의 시발이라고 생각을 하거든요.

그래서 방금 존경하는 위원장님께서도 말씀을 해 주셨지만 정부 측에서 어떤 것을 수용할 것이고 실제로 노사관계를 해결하기 위해서 노조법을 어떻게 개정할 것인가에 굉장히 심도 깊은 고민이 필요합니다. 계속 더 얘기해 봐야 되고 더 노사 의견들을 들어봐야 한다 이런 내용으로 흘러갈 수는 없고 어떻게 수용할 것이고 어떻게 만들어 나갈 것인지를 다음 논의까지는 위원님들께 고민한 흔적들을 좀 알려 주셨으면 좋겠습니다.

○윤건영 위원 맞습니다.

○전용기 위원 이상입니다.

○소위원장 김영진 지금까지 말씀하셨던 건 A안으로 생각하고 B안도 한번 고민해 주세요.

간사님 발언해 주십시오.

○임이자 위원 지금 여러 위원님들 말씀 많이 들었고요. 또 법안 발의된 것도 많이 봤습니다.

본 위원이 생각하기에는 지금 대한민국이 어떤, 우리가 어디에 서 있는가를 한번 고민해야

될 필요가 있다. 한 나라가 성장해서 정점을 찍고 쇠퇴기로 가는 그 속에서 오래 걸리는 나라들은 500년 걸리는 나라들도 있겠지만 또 100년에 끝나는 나라도 있고 그런데 대한민국 결코 늦르지 않다, 더더군다나 수출해서 먹고사는 나라에서 여러 가지로 어려움이 많이 있는데 과연 노조법을 이렇게 우리가 개정하는, 우리끼리 내부적으로는 좋은데 이 부분을, 우리가 외자 유치도 해야 되는 부분도 있고 여러 가지 부분들이 있다 보니까 너무 경직성 있게 갔을 때는…… 일자리는 결국 기업들로 인해서 기업들이 부가가치를 창출해 내고 그 속에서 일자리가 창출되는 부분이 있어서 사 측이나 경영계 쪽에서 상당히 우려를 많이 하고 있습니다.

그래서 존경하는 윤건영 위원님께서 말씀하시는 것을 제가 잘 들었는데 정말로 이 노조법 갖고만 해결하려고 하다 보면 사실 노사가 굉장히 첨예하게 대립되는 부분들이 있으니까 또 디지털 혁명으로 전환되는 이 시점에서 정말로 플랫폼 노동자들도 많이 생기고 특고노동자들에 대해서도 고민해야 될 필요가 있으니까 일하는 노동자들에 대한 어떤 보호 이 부분에 대해서도 한번 같이 고민해 볼 필요가 있다, 그래서 김영진 위원장님께서 말씀하신 B안도 한번 같이 고려해보자, 고민 한번 해 보자.

그래서 다시 한번 또 우리가 이 부분에 대해서 여러 가지로 노동자도 보호하면서 기업 유치라든가 이런 부분에 있어서도 크게 장애물이 되지 않도록 만드는 방법도 있을 겁니다. 그래서 같이 한번 고민해 주시기 바랍니다, 정부 측에서는.

이상입니다.

○소위원장 김영진 제가 말씀드렸던 것은, 서로 오해가 없기 위해서, B안은 항상 반대만 하는 A안이 아니라 여기에서 수용할 수 있는 안을 한번 고민해 달라는 거고 임이자 위원님이 말씀하신 B안은 일하는 노동자라든지 제반의 이런 부분들을 할 수 있는 그 말씀에서 개념적인 것은 그렇게 수정…… 그러니까 1안, 2안, 3안 정도로 하면 될 것 같아요.

그리고 제가 어제 경제6단체 부회장단의 노동조합법 개정 반대 공동기자회견에 우연히 같이 동석하게 됐는데 거기서도 일관적인 반대만 하지 말고 그러면 어떻게 460억 손배소 또 CJ대한통운, 쌍용자동차, 현대제철, 이렇게 기업에서 일어나고 있는 그런 문제들을 해결하기 위해 사업자

로서 경영자로서 어떻게 해결할 것인가에 대한 건설적인 대안을 얘기하면서 이런 의견을 내야지 반대를 위한 반대로 기자회견을 하니까 제가 딱 들으면서 이것 정말 우리가 잘해서 해야 되겠구나 이런 생각이 더 강해지더라고요. 그래서 그런 생각이 많이 들어서……

경제6단체가 냈는데 내용은 잘 보고, 저도 하루 동안 읽어 봤어요. 그리고 여러 가지 찾아봤는데 제가 보기에는 충분히 수용할 수 있음에도 불구하고 수용하지 않는 부분이 있어요. 그래서 이걸 계속 논의하겠습니다.

이상으로 제4차 고용노동……

○김형동 위원 그만할까요?

○소위원장 김영진 마무리했는데요, 다 했는데 계속하기로 했으니까, 한 번 더 논의를 하기로 했으니까.

이상으로 제4차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

두 차례에 걸쳐 참여해 주신 분께 감사드립니다.

위원님 여러분, 안건심사에 수고 많으셨습니다.

차관을 비롯한 정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.

산회를 선포합니다.

(16시38분 산회)

○출석 위원(8인)

김영진	김형동	박대수	윤건영
이수진(비)	이은주	임이자	전용기

○출석 전문위원

전문위원	김원모
------	-----

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관	권기섭
통합고용정책국장	하형소
정책기획관	박준호
노동시장정책관	정경훈
노사협력정책관	권창준
근로감독정책단장	양정열