

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

제 3 호

국 회 사 무 처

일 시 2022년11월30일(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

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

15. 최저임금법 일부개정법률안(유경준 의원 대표발의)(의안번호 2108628) 7
 16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안(권영세 의원 대표발의)(의안번호 2112991) 7

(10시03분 개의)

○소위원장 김영진 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제400회 국회(정기회) 환경노동위원회 제3차 고용노동법안심사소위원회를 개최하겠습니다.

바쁘신 가운데서도 참석해 주신 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 일단 지난번 심사를 마치지 못한 안건들로 의사일정을 공지하여 개최하게 되었습니다.

본인은 고용노동법안심사소위 위원장이자 환경노동위원회 더불어민주당 간사로서 국민의힘 입자 간사에게 노동조합법 개정안을 법안소위 안건으로 상정해 줄 것을 수차례 요청하였으나 아쉽게도 합의에 이르지 못했습니다.

본 노동조합법은 2020년 6월에 발의된 법안으로 실제로는 선입선출법에 의한 논의라든지 정상적인 국회 절차에 따라서도 우선적으로 논의해야 될 법안임에도 불구하고 수차례 논의가 되지 않았음에 이런 문제가 발생했습니다. 이에 대해서 하실 말씀 있는 위원님 계십니까?

윤건영 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○윤건영 위원 구로울의 윤건영입니다.

고용노동법안심사소위원회에는 현재 쟁의행위에 대한 손해배상과 가압류를 제한하는 내용의 노동조합법 개정안이 여러 건 발의되어 회부되어 있습니다. 올해 특히 국정감사에서 여러 위원님들이, 거의 대부분의 위원님들이 노동조합법 개정안과 관련해서 고용노동부장관에게 질의한 바가 있습니다. 본 위원도 마찬가지입니다.

아울러 저희 소위에서는 11월 17일 날 노동조합법 개정안에 대한 입법공청회까지 실시한 바가 있고요. 지난 22일 날 법안소위에서는 존경하는 이수진 위원님 그리고 이은주 위원님께서 의사진행발언을 통해서 법안소위 안건 상정을 요청했음에도 불구하고 아직까지 소위에 안건 상정조차 안 된다는 것은 국회가 해야 될 본연의 일을 망각하고 있다고 생각을 합니다.

따라서 본 위원은 오늘 고용노동법안심사소위원회에 회부된 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 10건을 오늘 소위원회 의사일정에 추

가 및 다른 안건에 우선하여 심사할 것을 동의합니다.

(「동의합니다」 하는 위원 있음)

이상입니다.

○ 의사일정 변경 동의를 건(윤건영 위원 서면동의)

(10시04분)

○소위원장 김영진 방금 윤건영 위원으로부터 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 10건을 순서를 변경하여 우선적으로 추가하여 달라는 동의가 있었습니다.

이에 대해 찬성하시는 위원 계십니까?

(「찬성합니다」 하는 위원 있음)

찬성하는 위원님 계시므로 윤건영 위원의 의사일정 변경 동의는 국회법 제89조에 따라 의제로 성립되었습니다.

○임이자 위원 저는 반대합니다.

(손을 드는 위원 있음)

○소위원장 김영진 반대하는 위원님 두 분이세요?

찬성하시는 위원님……

(손을 드는 위원 있음)

찬성하는 위원 다섯 분, 반대하는 위원 두 분으로 윤건영 위원의 의사일정 변경 동의는 국회법 제89조에 따라 의제로 성립되었습니다.

그러면 의사일정 추가 상정의 건을 상정하겠습니다.

○임이자 위원 위원장님, 의사진행발언 있습니다.

○소위원장 김영진 의사진행발언이요?

○임이자 위원 예.

○소위원장 김영진 그러면 2분 드리세요.

○임이자 위원 예?

○소위원장 김영진 의사진행발언하세요.

○임이자 위원 왜 2분을 줄니까?

○소위원장 김영진 다…… 의사진행발언 신청하시는 분 손 들어 주세요.

위원이 많으시니까 각 2분씩 여야 돌아가면서 하겠습니다.

○임이자 위원 지난번 입법공청회를 통해서 더더욱이 노조법 개정안은 하면 안 된다는 것이 우리 국민의힘 당론입니다.

첫 번째, 노조법 개정안 제2조 근로자 개념 확대에 대해서는 헌법이 노동삼권 향유 주체를 근로자로 국한한 취지에 부합하지 않습니다.

둘째, 노조법 개정안은 현행 노조법과는 완전히 다른 법을 제정하는 것입니다.

사용자 확대 관련해서는 단체협약 체결이라는 노조법 기본 구조와 전혀 부합하지 않습니다. 단체협약은 노조법 제33조에 의해 강제적·직접적 효력이 부여되는데 원청과 하청노조가 체결한 단체협약이 제삼자에 해당하는 하청업체 취업규칙과 근로계약의 내용을 강제로 변경하는 것이 가능한지 의문입니다. 즉 단체협약 체결의 주체와 단체협약의 기본적 효력이 미치는 자가 달라지는 문제가 발생합니다.

또한 개정안에서 사용자 개념 확대를 활용하기 위한 실질적 지배력 또는 영향력은 법원이 원청회사와 부당노동행위에 대한 책임을 묻기 위해 제시된 요건이지 단체교섭의무를 부과하기 위한 요건은 아닙니다.

노조법 제41조제1항은 쟁의행위 결정 시 종사근로자인 조합원의 과반수 이상 찬성이 필요하다는 규정, 하청노조는 원청의 종사근로자가 아니기 때문에 원청을 상대로 쟁의행위가 불가능합니다.

셋째, 쟁의행위 확대에 관련해서도 쟁의행위의 정의에 대한 해석을 둘러싸고 혼란이 야기될 것입니다. 개정안은 이익분쟁에 관한 사항만 허용되던 단체교섭 대상을 권리분쟁에 관한 사항까지 확대하겠다는 것입니다. 이 부분의 해석을 가지고 상당히 혼란이 가중될 것입니다.

넷째, 노조법 개정안 제3조에 대해서 말씀드리겠습니다.

노동삼권 보호를 위해 다른 기본권이 일방적으로 희생되어서는 안 됩니다. 헌법 제23조에 모든 국민의 재산권은 보장된다고 규정한, 헌법상 노동삼권과 함께 재산권도 보장되어 있는바 재산권과 노동삼권의 조화와 질서 속에서 노조법이 규율되어야 합니다.

불법행위에 대한 손해배상 청구 제한은 헌법 제11조 평등권과 제27조 재판청구권의 본질을 침해하는 것으로 위헌 소지가 다분합니다. 민법 제750조에 따라서 불법적 쟁의행위에 대해서는 민사책임을 부여하고 있으며 법원도 노조의 불법행위로 인해 손해를 입은 사용자는 손해배상을 청구할 수 있다고 판시하고 있습니다.

불법파업에 대한 손해배상은 불법점거, 폭행, 재물손괴와 같은 행태에 대한 청구이지 노조를 탄압하기 위한 것이 아닙니다. 손해배상 청구는 불법행위의 책임을 묻는 것이지 노동삼권 행사를 제한하기 위해 권리를 남용하는 것은 아닙니다. 따라서 현재 있는 현행법상으로도 충분히 합법적인……

○소위원장 김영진 의사진행발언…… 그건 논의를 하시면 될 것 같아요.

○임이자 위원 합법적인 파업은 보장돼 있으므로 굳이 이 부분을 개정하고자 하는 것은 정치적인 논리 그 이상도 이하도 아니라고 보아집니다. 이상입니다.

○소위원장 김영진 다음 이수진 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 더불어민주당 노동존중 국회의원 이수진입니다.

그렇기 때문에 안전으로 상정해서 그 이견을 어떻게 좁혀야 될지 논의를 하자는 건데 안전 상정조차 막고 있는 국민의힘에 대해서 심각하게 저는 유감을 표명하는 바입니다.

초부자 감세라든지 기타 재벌·대기업의 이익을 위해서는 열심히 복무하시면서 현장에서 죽어나가는 노동자들의 삶에 대해서는 관심을 갖지 않는 이유에 대해서는 국민들께서 심판하고 물으실 것입니다.

기억하십니까? 두산중공업 배달호, 한진중공업 김주익이라는 이름, 자손만대 갇아도 불가능한 대기업의 손배·가압류 남용으로 돌아가신 고인들입니다. 이름을 밝힐 수 없는 쌍용차 관련 희생자들도 30여 명이 넘습니다. 그리고 이 자리에 있는 저도 손배·가압류가 무엇인지 너무나 잘 아는 현장 노동자였습니다. 제가 증인입니다.

헌법상 권리인 노동삼권을 무력화, 형해화시키는 것도 모자라서 노동자들을 죽음으로 내몰고 있는 우리나라 노조법은 국제적으로도 비난의 대상입니다. 국제노동기구(ILO)도 한국의 노동조합 및 근로자에 대한 손배 청구와 가압류가 노동조합의 존속에 대해서 심각한 재정적 위협을 야기할 뿐만 아니라 정당한 조합활동을 위축시킨다고 하면서 우리나라 정부의 노조 파업을 무력화하는 수단으로 악용되는 손배·가압류 문제를 해결하라고 권고했습니다.

1990년대 대구 동산의료원 사건을 시작으로 쌍용차 174억, KEC 306억, 한진중공업 158억, 현대

자동차 325억, 한국철도공사 646억, 대우조선해양 470억, 수백억에 이르는 손해와 여기에 더해 압류와 불법 프레임이 더해져 노조 할 권리와 생존권까지 박탈하는 우리 사회를 조금이라도 바꿔 보고자 국민과 노동자들을 대표해서 발의된 개정 노조법이 10건이나 됩니다.

항간에서 이야기하는 것처럼 정말 불법과업 조장법인지, 글로벌 스탠더드에 벗어난 것인지, 아니면 헌법상 권리인 노동삼권을 실질화하고 국제노동기준에 부합하게 해서 노동자들을 좀 더 보호하는 법인지 논의조차 하지 않는 것은 명백한 직무유기입니다.

1953년 노동쟁의조정법과 노동조합법이 각각 제정된 이후 지금까지 개정 과정을 단 한 번이라도 살펴봤다면……

○소위원장 김영진 정리해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 그동안 우리 노조법이 헌법상 노동삼권을 얼마나 후퇴시켜 왔는지, 합법이 어떻게 불법화됐는지 알 수 있습니다.

불법과 합법의 영원한 경계선은 없습니다. 이것은 입법자라면 누구나 기본적으로 알고 있어야 되는 상식입니다. 충분한 논의나 검토 없이 불법조장법이라고 단언하는 것은 심각한 문제입니다.

헌법상 권리의 본질을 침해당하고 싶은 국민은 없습니다. 왜 차별하십니까? 그 권리의 본질이 침해당하지 않고 좀 더 온전하게 보호될 수 있도록 입법을 하는 것이 국회의원 책무입니다.

이런 우리들의 책무를 다할 수 있도록 국민의 힘 법안소위 위원들께서도 안전 상정은 물론이거나 법안논의에 충실히 함께 임해 주시기를 부탁드립니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 다음 이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

돌아가면서 하겠습니다.

○임이자 위원 어떤 형태로든 불법을 법으로 보호하는 것은 국회의원으로 할 수가 없는 겁니다.

○소위원장 김영진 임이자 위원님, 발언권을 얻고 얘기해 주세요.

○이수진(비) 위원 불법이 아닙니다. 합법을 보장해 주십시오. 합법과업을 불법화시키고 있습니다. 61년도 박정희 대통령 때 법을 잘못 만든 거지요. 해결해야 됩니다. 잘못됐습니다.

○임이자 위원 그리고 폭력과 파괴로 점철된 현

민노총을 보호하기 위한 법은 절대로 찬성할 수가 없다는 겁니다.

○이은주 위원 지금 제가 발언할 시간입니다.

○소위원장 김영진 임이자 위원님!

이은주 위원님 발언해 주세요.

○임이자 위원 불법을 법으로 보호한다는 게, 이게 국회의원으로 할 짓입니까, 이게!

○소위원장 김영진 임이자 위원님 조용히 하세요.

○이수진(비) 위원 그런다고 해서 국민의힘이 정쟁으로 가는 것을 용서할 국민이 없습니다!

○임이자 위원 그렇기 때문에 우리는 상정할 수가 없다는 겁니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 위원님들, 지금 제가 발언할 시간입니다.

○임이자 위원 야당의 다수 의석 가지고 이렇게 밀어붙이면 안 되는 것입니다.

○이수진(비) 위원 여당은 국정 책임의 자세를 가져야 됩니다. 여당은 국정 책임을 져야 됩니다.

○임이자 위원 어떤 형태로든, 국회의원이라고 할지라도 불법을, 폭력·파괴를 법으로 보호한다는 걸 누가 어떻게 그걸 갖다가……

○이수진(비) 위원 왜 일을 안 하십니까! 일을 안 하기 때문에 국민이 용서하지 않을 것입니다. 여당은 책임이 있습니다. 여당의 책임을 다하세요!

○이은주 위원 두 위원님, 뭐 하십니까? 발언권 얻은 제가 발언할 시간입니다.

○소위원장 김영진 위원님들, 발언권 얻고 발언해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 국민의힘이 아직도 야당입니까?

○임이자 위원 법과 원칙을 바로 세우라는 국민의 준엄한 명령이 더 강하다는 걸 아셔야 됩니다. 저는 이 법안에 절대로 찬성할 수 없고 이 법안에 절대 반대합니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 국회의원 직무유기입니다!

○임이자 위원 이걸 여야가 합의한 부분도 아니기 때문에 저희가 여기 더 이상 앉아 있을 가치가 없고, 다수 의석 갖고 밀어붙이는 것은 절대 안 되는 겁니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 임이자 위원님, 국민의 준엄한 명령이 뭔지 말씀드리겠습니다.

지난 7월 대우조선해양 하청……

○임이자 위원 이상으로 저희는 여기에 동의할 수가 없습니다.

○이수진(비) 위원 국회의원의 직무유기입니다.

○이은주 위원 위원님!

○소위원장 김영진 발언해 주세요.

○임이자 위원 불법을 법으로 보호하자는데 어떻게 국회의원이 거기에 동의할 수가 있습니까? 동의할 수 없는 거지!

○소위원장 김영진 임이자 간사님이 불법을 저지르고 있습니다!

○임이자 위원 폭력적 파괴를 해 가지고 그렇게 해서, 그런 부분은 절대 우리는 동의할 수가 없습니다.

○이수진(비) 위원 합법파업 보장권입니다. 불법이 아닙니다.

○이은주 위원 이것은 불법을 하자는 게 아닙니다. 합법파업을 하자는 이야기입니다.

○소위원장 김영진 임이자 위원이 국회법 절차를 존중해 주세요! 국회 파업, 국회 법치를 파괴하고 있습니다!

○임이자 위원 우리는 동의할 수 없어요!

○이수진(비) 위원 합법파업임에도 불구하고 헌법에서 보장한 노동삼권을 위배하고 있습니다.

국민의힘 위원들은 직무유기입니다! 헌법이 보장하는 노동삼권을 지키도록 국민의힘도 국회의원의 의무를 다해 주시기 바랍니다!

○임이자 위원 폭력·파괴로 점철된 이러한, 손해배상도 하지 못하게 하는 이런 부분들은 절대로 국회의원으로서 이 부분은 동의할 수가 없습니다!

(일부 위원 퇴장)

○이수진(비) 위원 노동자와 국민이 지켜보고 있습니다. 절대 불법파업이 아닙니다!

○소위원장 김영진 국회 파업과 국회 법치를 위반하는 행위에 대해서는 국회법 절차대로 진행하겠습니다. 윤석열 대통령도 얘기했듯이 법치에 따라 조치하겠다고 했기 때문에 국회도 국회 법치에 따라 진행하겠습니다.

현재 국회 파업을 하고 있는 국민의힘 위원들의 행위는 타당하지 않습니다. 국회 불법파업에

대해서 국회법 절차대로 정상적으로 상정해서 논의를 진행하겠습니다.

○이수진(비) 위원 나가는 사람 세비 깎아야 됩니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 의사진행발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 지난 7월 대우조선해양 하청노동자들의 파업 이후 현재의 노조법이 간접고용노동자, 비정형노동자들의 노동기본권을 전혀 보장하고 있지 못하다는 국민적 공감대가 형성돼 있습니다.

특히 교섭을 거부했던 대우조선해양 원청은 손해배상소송에는 직접 나섰습니다. 청구된 액수가 470억 원으로 역대 최대 규모고요 최저임금을 받는 우리 하청노동자들한테는 사실상 징벌입니다.

엣그제 국회에서 노동현장에서 손배를 당한 노동자들과 대화를 나누는 자리가 있었습니다. 이 자리에 쌍용자동차 노동자도 왔는데요, 13년을 기다렸습니다. 그 사이에 문제가 해결될 줄 알았다고 합니다. 하지만 그렇게 되지 않았고요. 결국 동료와 가족 수십 명이 목숨을 잃었고 오늘까지도 조합원들은 트라우마에 시달리고 있습니다. 거의 대부분이 매우 고위험군의 트라우마 정신질환을 앓고 있습니다.

바로 오늘 오후 2시에 쌍용차 국가손해배상 30억 대법원 최종 선고가 나옵니다. 저는 내일 아침 신문 열기가 두렵습니다. 언제까지 그들에게 더 기다려 달라고 할 것입니까. 쌍용자동차 노동자들, 아마도 이 법이 개정된다고 해도 사실 구제받지 못할 겁니다. 손배소 확정판결이 난 많은 사업장의 노동자들이 그럴 겁니다.

그들이 당한 고통에 대해서 우리 사회가 마땅히 공감하고 있으며 문제를 해결해 나가고 있다는 최소한의 성의를 보여야 되는 것 아닙니까? 이 비극을 그냥 방기만 하고 보고만 있는 건 정치가 아닙니다. 정치의 의무를 저버리는 행위입니다. 그래서 이 법안 논의를 더 이상 늦출 수 없습니다. 사회적 관심이 집중되는 쟁의 때마다 손배가 루틴처럼 이어지고 쟁의 참가자들을 삶과 죽음의 경계에 계속 놔둘 수는 없습니다.

이런 일들이 반복되는 것을 막기 위해서 오늘 9개가 발의된 노조법 2조·3조 개정안, 반드시 논의되어야 되고요. 공청회도 열렸습니다. 이미 많은 논의가 사회 곳곳에서 확인됐고 입장 차이도 확인을 했습니다.

국민의힘에서도 아까 이야기하셨는데요, 그건 당연히 법안소위에 들어와서 같이 논의해야 될…… 이걸을 줄이고 대화와 협력으로 차이를 줄여 나가면서 합의를 이끌어야 되는 게 정치의 임무 아닙니까. 이번 논의에 참가하셔야 되는데 또 나가시고 말았습니다.

저는 위원장님께서 오늘 꼭 논의를 개시해 주시길 간곡히 당부드립니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 수고하셨습니다.

전용기 위원님 의사진행발언해 주시기 바랍니다.

○전용기 위원 저도 오늘 해당 법안을 논의해야 된다 이렇게 주장하겠습니다.

불법을 보호한다라는 말도 안 되는 프레임으로 국회가 파업하자고 하는 것은 이것은 국회의원의 직무유기라고 말씀드릴 수 있겠습니다.

지속적으로 국정감사 때도 지적이 되었고 인간의 기본권인 노동권을 앞세워야 된다고 저는 배웠습니다. 그렇기 때문에 해당 논의를 통해서 이 문제들을 헤쳐 나가야 된다고 보고 있고요.

국민의힘 위원님들께서 주장하시는 바들 중에 혼란이 가중된다고 말씀하셨는데 이 혼란이 가중되지 않게끔 논의를 해야 된다고 하는 것 아니겠습니까? 혼란이 가중될까 봐 국회에서 논의조차 하지 못한다면 국회의 존재 이유 자체를 부정하는 행위에 불과하다고 보고 있습니다.

그리고 국민의힘의 당론으로서 해당 법안을 논의할 수 없다라고 하는데 당이 국가보다 앞서 있을 수는 없다고 보고 있습니다. 그렇기 때문에 말씀하신 내용으로는 이 해당 법안을 토의하지 않을 이유를 절대 찾을 수 없는 상황이라고 보고 있고요.

저는 혼란을 막기 위해서 국회에서 먼저 토론과 설득을 이어 나가야 된다, 그래서 해당 법안 논의를 오늘 꼭 시작해야 된다 이런 말씀드리겠습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 의사일정 추가상정의 건에 관해서 여야 위원님들의 의견을 충분히 들었습니다.

소위 위원장으로서 여러 차례 말씀드렸지만 현재 우리 노동소위원회에는 상정을 대기하는 법안이 9개, 국민동의청원 한 가지 해서 10개가 있습니다.

사실은 말씀드리면 2020년 6월 19일 날 발의됐습니다. 그리고 2020년 9월 29일, 2021년 3월 4일, 2022년 7월 18일 해서 실제로는 발의된 지 3년이 넘은 법안들이 현재까지 상정돼서 기초 논의조차 되지 못하고 있는 부분들은 국회가 국회의 임무를 방기하고 있는 직무유기 상태를 유지했었기 때문에 이제는 이것을 정리할 때가 됐고 정상적인 국회법 절차에 따라 논의하는 것이 필요한 시기가 됐습니다.

윤석열 대통령께서도 엇그제 얘기했지 않습니까, 불법파업에 대해서 대응한다고. 지금 사실은 국민의힘의 입장은 국회 불법파업입니다, 직무유기. 제가 보기에는 논의개시명령이 바로 떨어져야 될 때가 지금입니다. 그리고 국회법 위반에 대해서는 국회법 절차대로, 국회법 무시해 대해서는 국회법 절차대로 진행하는 것이 필요한 상황인 것 같습니다. 따라서 오늘 윤건영 위원님의 동의로 올라온 국회법 관련한 사안으로 의사일정 추가의 건을 상정하겠습니다.

국회법 제77조의 규정에 따르면 의사일정의 순서를 변경하거나 안건을 추가하는 동의의 경우 그 동의에 대해서는 토론을 하지 아니하고 표결하도록 규정되어 있습니다. 이에 따라 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 10건을 순서를 변경하여 우선적으로 추가할지 여부에 대해서 표결할 것을 선포합니다.

동 안건을 오늘 소위원회 의사일정에 우선적으로 추가하는 데 찬성하시는 위원님들은 거수, 손을 들어 주시기 바랍니다.

(거수 표결)

다음은 퇴장했기 때문에 다른 의사가 없어서요, 재석 위원 표결 결과를 말씀드리겠습니다.

거수 표결 결과 재석 5인, 찬성 5인으로 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 10건을 오늘 소위원회 의사일정의 순서를 변경하여 우선적으로 추가하는 안은 가결되었음을 선포합니다.

지금 수정·변경된 안을 정비하기 위해서 잠시…… 안을 배포해 주시기 바랍니다.

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 대표
발의)(의안번호 2102400)
15. 최저임금법 일부개정법률안(유경준 의원 대표
발의)(의안번호 2108628)
16. 장애인고용촉진 및 직업재활법 일부개정법률안
(권영세 의원 대표발의)(의안번호 2112991)

(10시22분)

○소위원장 김영진 자료가 다 배포됐으므로 그러면 의사일정 제1항부터 제10항까지 10건의 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안을 추가하고 기존 의사일정 제1항부터 6항까지의 법률안을 의사일정 제11항부터 제16항까지로 변경하여 의사일정 제1항부터 제16항까지 이상 16건의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

변경된 의사일정과 소위 자료를 배포할 때까지 잠시 기다려 주시지요.

배포가 다 끝났습니까?

그러면 논의를 시작하겠습니다.

본격적인 법안심사에 들어가겠습니다.

전문위원께서는 소위 자료를 중심으로 설명해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 법안소위 자료를 봐 주십시오. 먼저 첫 페이지의 목차를 봐 주십시오.

목차에 보시면 '1. 근로자 개념, 2. 사용자 개념, 3. 노동쟁의의 범위 확대' 이 부분은 노조법 2조에

해당되는 사항입니다. 오늘 손해배상 면책 관련 내용들인데 2조는 간접적으로 관련이 있고요.

4항 손해배상 청구의 제한부터 8항 신원보증인에 대한 손해배상책임 면제는 3조에 해당되는 내용입니다. 손배책임 직접 해당 조항이고요.

9번 항목은 쟁의행위 등에 대한 형사책임 면제 부분입니다. 이 부분은 4조의 정당행위에 해당되고, 10번 항목의 간접고용에 대한 특례는 2조(정의) 규정에 간접고용 개념을 도입하면서 법 전체적으로 간접고용 내용을 반영합니다. 이 부분도 손해배상책임과 간접적으로 관련이 있습니다.

11조의 기타사항은 이 개정안 중에 손배책임과는 무관한 내용입니다.

다음 쪽을 봐 주십시오.

지금 개정안 내용들 중에서 손배책임과 직접 관련이 있는 항목에 대해서 개정안에 포함되어 있는 내용을 표로 정리한 것입니다. 각 항목에 해당되는 내용들이 표시가 돼 있고요. 맨 오른쪽에 고민정 의원안과 국민동의청원이 있는데 이 부분은 우리 위원회에 회부는 돼 있으나 아직 법안소위까지는 넘어오지 않은 법입니다. 그래서 이 두 부분은 오늘 심사대상은 아니고 참고를 해주시면 되겠습니다.

다음 1쪽부터……

○소위원장 김영진 잠시만 대기해 주십시오.

그러면 법안소위원회의 관례와 원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 진행할 수 있도록 하겠습니다. 언론인 여러분 협조해 주시기 바랍니다.

(장내 정리)

전문위원님 발표해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 1쪽의 근로자 개념 확대 부분입니다.

개정안의 주요 내용입니다.

개정안은 현행 노동조합법상 근로자의 정의에 노무제공자, 실업상태에 있는 자, 구직 중인 자, 그 밖에 노무를 제공하는 자로서 보호의 필요성이 있는 자, 노동조합을 조직하거나 가입한 자 등을 포함하는 내용입니다.

강은미·이수진·이은주 의원안은 공통적으로 노무제공자, 그 밖에 노무제공자로서 보호 필요성이 있는 자를 포함하고 있으며 그 외에 강은미 의원안은 실업상태인 자, 이수진 의원안은 구직 중인 자를 추가하는 방식으로 근로자 개념을 확대하고 있습니다.

다음 쪽 대체토론 및 검토보고 요지입니다.

개정안은 노무제공자 등 다양한 고용형태를 가진 자, 실업·구직 중인 자, 노조 조직·가입자 등에 대해서도 노동조합법상의 노동기본권을 행사할 수 있도록 하려는 취지입니다.

현행 판례 및 노조 설립신고 실태를 법률에 반영하는 것으로 다양한 고용형태 근로자의 노동기본권 보장 측면에서 긍정적이라고 하겠습니다.

다만 현행 정의 규정으로도 대법원 판례의 기준에 따라 다양한 고용형태의 근로자를 노동조합법상 근로자로 인정할 수 있고 간주 근로자에 대한 열거적 규정은 오히려 새로운 고용형태의 근로자를 포괄하기 어려운 문제가 발생할 수 있는 측면도 있다고 보입니다.

다음 쪽에는 지난 입법공청회 때 진술인 진술요지가 정리되어 있습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 진술인 요지도 간략하게 말씀해 주세요. 당시에 모든 위원님들이 마지막까지 없는 경우가 있어서 간략하게 보고해 주세요.

○전문위원 김원모 공청회 내용 말씀드리겠습니다.

권오성 교수는 현행 근로자의 정의로도 판례 등에 따라서 대다수의 종속적 계약자가 노동조합법상의 적용대상으로 포섭이 가능하다고 하였고 윤지영 변호사는 판례에서 다양한 고용형태 근로자에 대해서 노동조합법상 근로자로 인정하고 있기는 하나 소송기간이 길어 법적 판단을 받기까지는 사실상 노동조합활동을 할 수 없으므로 이들에 대해 노동삼권이 즉각적으로 실현될 수 있도록 정의 조항 개정이 필요하다고 주장하셨습니다.

그리고 이정, 황용연, 유일호 진술인은 노동삼권 주체를 근로자로 정의하고 있는 헌법에 부합하지 않고, 개정안은 사용종속관계가 성립하지 않는 전문직·자영업자 등 사업자도 근로자로 포함하게 되며 자영업자의 담합행위도 노동조합법상 단체행동으로 보호하게 되어 시장질서 교란 결과를 초래하게 된다고 하셨습니다. 대응 사업자 개념이 불분명해 단체교섭 및 쟁의행위의 상대방을 특정하기 어려운 노무제공자는 노동삼권이 아닌 사회안전망을 통해 보호하는 법 제도적 접근이 바람직하다는 지적이 있었습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 우선 근로자 개념 확대에 대해서는 저희 정부의 입장은 수용이 좀 곤란하다는 입장입니다.

우선 현행 노조법이 근로자 개념을 넓게 규정을 하고 또 판례나 해석을 통해서 노동삼권을 두텁게 보호하고 있는 상태고요. 그다음에 오히려 구체적으로 그 개념에다 덧붙여서 열거를 할 경우에 본문의 근로자 범위가 축소될 우려도 있고 또 현재 있는 열거된 내용들이 대체로 개념이 좀 모호하기 때문에 해석을 둘러싼 현장의 혼란 발생 가능성도 높다고 보입니다.

특히 21년도 ILO의 결사자유 협약 기준을 통한 노조법 개정을 통해서 저희가 조직 형태와 무관하게 실업자·구직자 등도 규약 변경으로 노동조합에 가입할 수 있도록 일단 되어 있는 상태고요.

노무제공자의 경우에는 스펙트럼이 너무 넓어서, 그 개념 자체에 대한 스펙트럼이 너무 넓어서 사실은 이 노조법에 들어오지 않아야 될 여러 가지 자영업자, 변호사라든지 전문직 종사자까지 다 포괄되는 것이라서 일단 수용하기가 좀 어렵고, 대체로 대부분 국가에서도 근로자성은 개별 구체적 사안별로 판단을 하는 경향이기 때문에 저희는 수용 곤란하다는 의견을 드립니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 들었습니다.

위원님들 발언해 주시기 바랍니다.

이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 방금 노동부에서 개정안의 개념이 모호하고 순수 자영업자의 특성을 가진 자도 포함될 우려가 있다 이런 얘기를 하셨는데요. 이 근로자는 정의는 개인사업자 전체를 포괄하는 개정안이 아닙니다. 아시다시피 현행법에 의해서도 로펌에 소속되어서 급여를 받는 변호사는 노동조합 가입대상이 돼요. 변호사의 급여가 높거나 급여체계가 성과급 위주라는 점 이런 것은 문제가 되지 않습니다. 타인의 사업을 위해서 일을 하고 금전을 받는 사람은 다 노동자로 봐야 되는 거고, 그래서 아까도 말씀하셨지만 실제로 변화된 노동시장을 그대로 반영해야지 법이 그걸 못 쫓아가고 있는 거잖아요.

그런데 지금도 어떤 판례를 통해서 노동자로 인정받고 있다? 법원에서 그 판례 받는 데 15년이 걸려요. 내가 노동자인데 노동자로 인정받기 위해서 법원에서 15년이 걸린다는 것, 이건 법이 미비한 거예요. 이 부분에 대해서 어떻게 생각하십니까? 재능교육은 근로자 정의, 근로자로 인정

받는 데 15년 걸렸습니다. 말씀해 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 말씀하신 대로 노무제 공자에 대한 스펙트럼은 굉장히 크고요. 보호 필요성이 있는 부분은 벌써 사회보험이라든지 고용보험법에서는 특정 직종에 따라서 개별 사안별로 다 적용을 하고 보호를 하고 있는 실정이고요. 제가 볼 때는 어쨌든 간에 판례로 인정이 됐기 때문에 앞으로는 특별히 그런 일은 발생하지 않을 걸로 이렇게 생각을 하고 있습니다.

노무제공자 자체가 엄청나게 넓은 범위 아니겠습니까? 아시겠지만 실제로 그 특성이나 전속성이나 이런 것들에 따라서 지금 보호 필요성도 다 다르고 근로자성에 대한 것도 사실은 퍼센티지가 다 다른 상황인데 이것을 일률적으로 다 여기서 적용해야 되는지에 대해서는 좀 의문이고요.

그다음에 노조법이라는 게, 잘 아시겠지만 결국은 구체적인 근로조건을 결정하는, 노사의 어떤 자치를 하는 제도의 틀과 그것을 규정하는 전체적인 절차인데 그런 모호성이 자꾸 들어가게 되면 이 전체 물 세팅을 하고 또 협약을 하는 데 훨씬 더 혼란만 가중시킬 부분이 있기 때문에……

그리고 또 현재의 근로자성을 인정하는 근로자 개념 자체가 충분히 특별하게 문제가 없는 상황에서 이것을 굳이 바뀌야 된다는 것에 대해서는 저희가 동의하기 좀 어렵습니다.

○소위원장 김영진 순서대로 하시지요.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 저도 질문 좀 드릴게요.

지금 차관께서 충분히 보호를 하고 있다라는 표현을 해 주셨는데 현실에 대한 인식차가 참 크네요. 아까 존경하는 이은주 위원께서도 재능교육 15년 걸렸다……

우리 정부 때도 예를 들면 대리기사 그리고 또 배달 관련해서 플랫폼노조를 만드는, 거의 1년 이상 내지는 1년 가까이 걸렸습니다. 실제로 노무를 제공하고 다양한 형태의 일자리, 직업들이 발생하고 거기에 청년부터 시작해서 다양한 우리 국민들이 종사하고 있는데 노조법상 근로자로 인정받지 못해서 보호받지 못하고 노조 만드는 데 그렇게 고통을 겪고……

더군다나 지금 윤석열 정부 들어서서 노동이란 것 다 빼고 싶어서 온갖 획책을 다하고 있어요. 차관께서도 지난번 소위 때 거기에 부응하는 듯한 발언하셔서 굉장히 저는 유감스러웠고 유감 표명을 제가 한 바가 있는데 실제로 책임을 다하

고 있고 문제가 있는 것들을 인식하지 못하고 있다, 이것 발언 굉장히 부적절하다고 생각합니다.

우리 정부 때도 그렇게 시간이 오래 걸렸고 절차가 그렇게 까다로웠는데, 물론 재능교육에 비하면 정말 많이 나아진 거지요. 나아졌음에도 불구하고 실제로 본인들이 노동력을 제공해서 임금을 받고 임금근로자로서 생활하고 있지만 이 다양한 형태의 일자리에 정부가 대책을 바로바로 내놓지도 않고 노동자들의 권리를 보호해 주고 있지도 않고, 일하다 죽으니까 겨우 산재보험 들게 해 주고. 그리고 또 고용보험, 어차피 그것 노사가 내는 거니까 노동부가 손해 볼 일 없지 않습니까? 결국은 일을 하는 노동자들한테 다 필요한 거고 필요에 의해서 그런 것들은, 사회보험이나 이런 것들이 되는 거지, 실제로 노조법에 명시가 되고 이분들의 권리가 지켜져야 되고……

좋습니다. 법에다 모호하게 넣는 것보다 뭔가 좀 다른 방법을 그렇다면 노동부가 찾아야 되지 않나…… 제가 백번 양보해서 그러면 다른 방법이 무엇인지, 저는 그것에 대해서 기존에 있었던 문제를 부정하시는 게 아니라 앞으로 이런 문제들에 대한 대책을 세우기 위해서 시행령이라든지 기타 노동부에서 이리이러한 것을 하겠다, 다양한 일자리 영역 노동자들이 나타나고 노조를 만들기 위한 그분들의 노력이 불법투쟁으로 매도되어서 고통받지 않게끔 어떻게 하겠다. 노동자의 개념에 대해서 분명하게 확실하게, 노동부이니만큼 노동자를 보호하는 입장에서 선제적으로 역할을 하겠다 이런 얘기를 좀 해 주셔야 이 논의에 진전이 있지 않겠습니까?

말씀 좀 해 줘 보세요, 시행령으로 할 수 있는 게 혹시 있어요?

○고용노동부차관 권기섭 아까 말씀드린 것의 의미는, 저희가 지금 노조법에서 근로자에 대한 개념을 정의한 것하고 2018년도 판례에서 인정요건을 판례로 명확화한 것 2개만 가지고 충분히 현재의 어떤 상황을 포섭할 수 있는 상황인데, 그래서 굳이 여기다가 더 열거를 하거나 구체화하는 것이 오히려 앞으로의 어떤 여러 가지 고용형태를 포섭하거나 할 때 더 어렵기 때문에 이대로 두는 것이…… 지금 현재 이것을 개정할 필요성도 딱히 요구되는 것이 없기 때문에 그 부분에 대해서 말씀을 드리는 겁니다.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 제가 참고로 하나 좀……

○이수진(비) 위원 예.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 노사협력정책관 권창준입니다.

참고로 하나 말씀을 드릴 사항이 있는데요.

저희가 2020년 11월 18일 날 ILO 핵심협약 관련된 입법공청회가 있었습니다. 그 당시에 이승욱 이화여대 법학전문 교수께서……

○소위원장 김영진 실장님, 마이크를 가까이 대고 말씀해 주십시오.

발언하실 때는 마스크를 벗고 발언해 주시기 바랍니다. 차관님도 마찬가지입니다.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 이승욱 법학전문 교수가 그날 공청회에서 진술한 내용이 있습니다. 그때 교수님께서 말씀하신 게 EU 회원국이나 국제노동기준 여기의 근로자 정의에 해고자나 실업자를 명시적으로 포함한 사례가 없다 그다음에 특고 등을 명시적으로 포함하는 것은 노조법체계의 전체적인 동요를 일으킨다 이런 말씀을 주셨거든요.

그런데 지난번 공청회 때 권오성 교수님도 말씀하셨지만 현재 노조법상의 근로자 정의보다 지금 나와 있는 법안들이 조금 더, 확장하는지에 대해서도 되게 불명료하고 그렇기 때문에 이 근로자 개념과 관련해서는 현행을 유지하는 게 조금 낫지 않겠느냐 하는 말씀……

○이수진(비) 위원 그래서 제가 백번 양보해서 그렇다면 지금 발생하고 있는 사안들에 대한 대책은 뭐가 있느냐는 질문을 드린 거예요. 현재도 소송을 가거나 아니면 투쟁을 하거나…… 작년, 제작년 서울청 앞에서 1년 넘게 투쟁하고 그랬던 대리기사들 다 기억하고 계시잖아요, 실제로.

그런데 지금은 그분들이 노조를 만들고 다 하기는 하지만 앞으로도, 지금도 아직 노조를 못 만들고 계신 분도 계시고 앞으로도 그런 직종들이 더 발생할 텐데 그것에 대한 선제적인 입장과 대책을 노동부가 어떻게 가질 것이냐 물어보는 거잖아요.

앞으로 그런 일이 없을 거라 생각하는 거예요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 위원님, 그것 관련해서 하나만 말씀드리면, 저희가 사실은 아까 말씀해 주셨던 그런 판례 이후에 롯데슈퍼 운송노조라든지, 화물운송 관련되어서 롯데슈퍼 운송노조를 2020년 3월 4일 날 저희가 설립신고서를 내줬고 그다음에 생활금융이라든지 보험설계사, 라이더유니온, 한국경륜선수 이런 게 저희

가 다……

○이수진(비) 위원 그런데 그게 다 우리 정부 때, 20년에 다 설립했잖아요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그러니까요 위원님, 그게 저희가 이렇게 행정적으로 판단을 하는 게 기왕에 판례가 나고 그 판례가 축적이 되면 행정부도 그것에 따라 설립신고를 내주고 있는데, 제 기억으로는 최근에 저희가 노조 설립신고를 반려했거나 그랬던 것은 없는 것 같습니다.

○이수진(비) 위원 그러면 윤석열 정부 들어서서 노동부도 앞으로 그런, 문제인 정부 때처럼 설립신고 반려하지 않고 앞으로 그런 추세로 계속하겠나 이런 말씀하시는 거지요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 법원의 판례에 따라서 법과 원칙에 따라서 하는 겁니다.

○이수진(비) 위원 법원은 판례가 지금 1년, 2년 넘게 걸리는 경우도 있고 재능교육은 15년인데……

○이은주 위원 15년이 걸렸어요.

○소위원장 김영진 잠시만요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그것은 예전의 판례이고……

○이수진(비) 위원 그렇게 하겠다는 거예요, 앞으로요?

○소위원장 김영진 실장님, 중단해 주세요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 죄송합니다.

○이은주 위원 저……

○소위원장 김영진 순서대로 하세요.

윤건영 위원님, 이은주 위원님 순으로 하겠습니다.

○윤건영 위원 제가 좀 말씀드릴게요.

우선 차관님 이하 노동부에서 오신 분들에게 좀 말씀드리면 노조법 2·3조에 대해서 제가 볼 때는 개정의 붓물이 터졌어요. 노동부에서는 이 법 개정에 대한 부정적 인식으로 인해서 안 된다고 펜스를 치는 부분도 이해는 됩니다. 하지만 개정 논의가 본격화되었을 때의 상황에서 담당 실장님이시라면 최소한 안은 다양하게 들고 와야 된다고 생각합니다. 그게 존경하는 이수진 위원님의 제안사항인 것 같아요. 기본적으로 무조건 안 됩니다, 안 됩니다라는 것 이외에 이 상황에서 최대치는 이것이고 최소치는 이것입니다라고 해야 국회 논의가 훨씬 더 원활하게 돌아갈 것

같다라는 원론적인 말씀드리고.

두 번째는 ILO 계속 말씀하셨는데 21년 1월 20일 날 EU 전문가 패널에서 낸 보고서 실장님도 아니잖아요, 그렇지요? 당시에 보면 근로자에 대한 현행 법 해석이나 적용이 되게 협소하다, 법 개정을 해라라고 권고한 바가 있어요, 제 자료에 의하면. 그렇지요?

그렇다면 실제로, 방금 실장님 말씀처럼 판례에 따라서 이래저래 해석하면 되지 않느냐라는 부분 충분히 이해됩니다. 하지만 ILO 권고도 있고 그리고 여러 위원님들 말씀하셨던 것처럼 이게 경우에 따라서는 15년 걸리는 경우도 있는 거예요. 그렇다면 이것 어느 선까지 보완할 거냐에 대한 안은 저는 필요하다고 생각하거든요, 그것도 정부에서는 안을 제출해 주셔야 될 의무가 있고.

그것에 대해서 짧게 이야기해 주시면 좋겠습니다.

○소위원장 김영진 실장님 답변하세요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 저희가 근로자 개념을 이렇게 대안을 마련하기가 상당히 어려운 게 아까 말씀드렸듯이 이 근로자의 개념을 가지고 지금 실업자나 구직자 그다음에 그간에 포함되지 않았던 여러 가지 전통적인 근로자라고 볼 수 없던 부분들이 포섭되고 있는데 이 개념을 손댔을 때 과연 다른 대안이 있는가……

그때도 공청회 때 이야기했지만 권오성 교수도, 심지어 가장 전문가인 권오성 교수도 이 개념보다 더 나은 개념을 뭔가 만들 수 있을지는 본인도 회의스럽다고 얘기했지 않습니까? 그래서 저희 입장에서는 이 개념에 그렇게 손을 대는 게, 사실 대안을 만들기가 어렵습니다. 이승욱 교수님도 말씀하셨고 저희가 여러 차례 전문가들하고 논의했지만 이 안보다, 현재의 안보다 더 나은 안을 저희한테 얘기해 주신 적은 없습니다.

○윤건영 위원 ILO 부분은요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 ILO 부분 아까 말씀 주신 것은, 21년에 그 토론회가 있었지만 사실은 그때도 저희가 이 ILO 협약 비준을 위해서 노조법 개정할 때 우리나라 가장 전문가인 노동법 전문가들이 다 모여서 논의해서 이 결론을 냈거든요.

○고용노동부차관 권기섭 아까 말씀드린 대로 근로자 개념 자체가 현재 노조법이나 노사관계 조정에 관한 전체적인 틀 안에서 이것 외에, 아까처럼 개념이…… 사실 정의 규정을 바꾼다는

것이 뒤에 있는 룰 세팅을 다 다시 해야 된다는 상황이 나올 수도 있는 겁니다.

그래서 지금 현재 저희가 갖고 있는 노사관계 조정이라든지 여러 가지 단체교섭이라든지 단체 행동, 단결권, 이 노동삼권을 보호하기 위한 여러 가지 시스템을 다시 다 바꿔야 될 상황도 올 수가 있기 때문에 현재 이 법이 가지고 있는 시스템 내에서의 근로자에 대한 최적의 개념을 어떻게 할 것이냐 하는 문제인데 사실은 지금 있는 거랑 판례로 규정된 것 가지고, 대부분의 전문가들께서 그 이상으로 포섭하기가 사실상은 좀 힘들다는 말씀도 많이 하셨고 저희도 그 부분에 대한 특별한 아이디어가 지금 없는 상황이기 때문에 그렇게 해서 말씀을 드리는 겁니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 법이 미비하면 맞춰서 바꿔야지요. 그런 판례들이 나오고 ILO의 권고안을 제대로 반영해서 법을 개정하라고, 그게 입법의 의무 아닙니까?

지금 현행법은 근로자랑 사용자 개념에서 고전적인 일대일 노사관계를 상정하고 있어요. 그래서 특수고용노동자나 간접고용노동자의 쟁의행위에 대한 민사 면책규정이 유명무실화되고 있고 그로 인해서 계속, 여러 얘기했던 것처럼 산업현장에 평화가 정착이 못 되고 있는 겁니다. 그래서 이런 부분들을 현실에 맞게 개정하자라는 이야기를 하는 건데.

그리고 입법기술상 실제로 추상적인 일반 조항 그리고 불확정 개념 사용은 불가피하다고 다들 얘기하잖아요. 법 문언에 어느 정도 모호함이 내포되어 있다고 하더라도 법관의 보충적인 가치 판단을 통해서 법 문언의 내용을 확인할 수 있고 그러한 보충적 해석이 해석자의 개인적인 취향에 따라 좌우될 가능성이 없다면 명확성 원칙에 반한다고 할 수 없다라는 대법원 판결도 있습니다. 그래서 현행 근로자 정의 규정에 비추어서 개정안은 명확성의 원칙에 위배되지 않는다는 것 명확히 다시 한번 말씀드리고요.

현행 근로자 정의 조항이 일하는 모든 시민들, 헌법에 보장된 노동삼권을 충분히 향유할 수 있는 그런 일반적 노동법 기준이 되지 못한 거예요. 그래서 지금 2019년부터 계속 이 법안이 상정되고 논의가 되는 건데, 그동안 노동자성을 인정받기 위해서 15년을 기다린 노동자가 있다고

아까 말씀드렸지요. 그런데 지금 어쩔 그렇게 무책임하게 얘기하세요?

판례가 있으니까, 15년 걸렸으니까 앞으로 그런 재능교육 같은 노동자들은 노동자 아닙니까? 너무나 무책임한 얘기지요. 그러면 누구나 다 그렇게 재판 가서 판례 받아 갖고 와서 노동자성을 인정받도록 한다는 건 입법의 미비를 그대로 놔둔 대단히 무책임한 발언이다……

○소위원장 김영진 정책관님, 2018년 대법원 판례 이후 노조 설립신고를 냈는데 필증이 나오는데 1년이 걸렸어요. 왜 1년이 걸렸지요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 2018년 필증이 늦게 나온 것은 사실 현장에서 노조 근로자성과 관련된 판단이 되게 어려운 부분이 있고 그런 부분들에 있어서 저희가 판례를 보고 개별적인 사실관계를 확인하다 보면 좀 늦어지는 경우가 있습니다. 그런데……

○소위원장 김영진 결론은 대법원 판례를 보면서, 2018년 판례가 나왔음에도 불구하고 그 이후에 노조 설립신고필증이 1년씩 지체되는 것이 타당합니까?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 저희가 사실은 근로자성 관련……

저희 나라가 외국과 다르게 근로자성 판단에 있어서 대개 어려움이 뭐냐 하면, 저희가 근로자성이 인정되고 나면 노조법상의 보호를 받게 되는 게 상당히 다양한 문제에 다 영향을 미치게 됩니다. 그래서 그런 개별적인 판단이 상당히 중요하기 때문에 개별 케이스…… 모든 상황을 저희가 1년씩 끄는 게 아니라 되게 논란이 되거나 아니면 어려운 부분이 있어서 그렇게 늦어지는 부분이 조금 있습니다.

○소위원장 김영진 실장님, 제가 보기에요 노동부와 노동청에서 2008년, 2010년, 12년, 2018년, 2020년 각종 판례가 진행되면서도 충분히 신속하게 판단하고 결정해서 신고필증을 내주게 되면 그에 따른 쟁의나 분쟁이 상당히 해소될 수 있음에도 불구하고 결론적으로 내주는 데 그렇게 오래 지체했던 상황이 현 상황을 초래한 겁니다.

그리고 18년 판례에 기반하면 사실은 그 이후에 플랫폼노동자, 특고 등 여러 가지 형태의 문제에 관해서 노동조합 신고필증을 내줬는데 판례에 나오는 대로 케이스 바이 케이스로 해서 15개, 16개 업종이 확대된 상황인데 그 시간이 너무 기니까 사실은 그것으로 가는 것이 전체 사회

적 비용과 노사관계의 합리적인 발전에 도움이 안 되는 상황이기 때문에 노동부와 노동청도 힘들고 실제로 그것을 하고 있는 사용자와 근로자도 힘들기 때문에 그것을 법적인 구속력을 갖는 걸로 하게 되면 서로 문제가 없는 상태가 된다 이런 개념에서 발의가 나온 과정 아닙니까?

○고용노동부차관 권기섭 조금 부연설명을 드리자면 말씀하신 대로 노조법이나 노사관계조정법이 노동삼권을 보호하기 위한 법인 것은 맞는데 다만 사실 노사관계는 노사 자체의 원칙이 준수돼야 되고 또 노사 대등성의 원칙도 있고, 노동기본권을 보장하기 위해서 아시겠지만 사용자 측에서 쟁의행위라든지 부당노동행위 등에 대해서 수인의무를 일정 정도 부여하고 있지요. 이 법이 그렇게 돼 있습니다.

그래서 정의 규정이나 사용자 개념을 확대한다든지 할 때는 아까처럼 그러한 틀 내에서 이게 법으로 허용하는 수인 가능한 범위 내에 있는 것인지, 우리가 노사자치나 실제적으로 단체교섭이 가능한 것인지 이런 것들이…… 왜냐하면 노조가 설립되는 순간 우리나라의 경우에는 일단 노동삼권 보호의 영역으로 딱 들어와 버리기 때문에 그런 부분에 대해서 신중하게 검토할 수밖에 없는 것이고.

명확하게 하면 명확하게 할수록 말씀하신 대로 뒤에 있는 규정들을 다 적용해야 되는 부분이 있어서 훨씬 더 좁혀서 저희가 쓸 수밖에 없는 상황이에요. 그래서 지금이 오히려 말씀하신 대로 조금 더 여지가 있고 앞으로의 고용형태의 변화나 이런 것을 다양하게 포섭할 수 있는 가능성도 있고 그렇기 때문에 저희가 이렇게 말씀을 드리는 겁니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님, 전용기 위원님 순으로 하겠습니다.

○이은주 위원 계속 말씀드리는데 왜 딴 이야기를 하세요.

지금 이 현행법은 고전적인 일대일 노사관계에만 상정하고 있어서 변화된 노동현실에 따른 근로자의 개념을 포섭 못 한다고 말씀드리는데 왜 그 얘기는 안 하시냐고요.

지금 특수고용노동자 이것 2019년 기준 고용노동부, 노동연구원 공동조사 결과 220만 명으로 추정되고 있어요, 2019년 현재예요. 전체 취업자 2700만 명의 약 8.1%에 해당합니다. 그러면 100명 중 8명이 특수고용노동자로 일을 하고 있는데

특수고용노동자 대부분 법적으로 근로자가 아닌 개인사업자로 취급돼서 노동조합법 쟁의행위 민사 면책규정 이런 것 적용 못 받아요. 그게 계속 이런 산업현장의 평화를 저해한다고 얘기하고 있는 것 아닙니까.

그래서 실제로 형식상 독립사업자 형태로 노무를 제공하더라도 자신이 아닌 다른 사람의 업무를 위해서 노무를 제공하고 대가를 받아서 생활하는 자를 근로자로 간주를 하고, 그래서 특수고용노동자를 근로자로 포섭해야 이 법에 의해서 보호를 받을 수 있는 사람들을 보호할 수 있는 것 아닙니까. 변화된 노동현실에 따른 특수고용노동자의 노동권을 제대로 보장해 주기 위해서는 근로자 정의에 그 노동자들이 포섭되어야 된다는 얘기를 하는 것 아닙니까.

○고용노동부차관 권기섭 말씀하신 취지는 제가 충분히 알아듣고요.

다만 특수고용형태 종사자의 경우에도 근로자성에 대해서는 스펙트럼이 다양하고 보호 필요성도 굉장히 스펙트럼이 다양하지요. 그래서 저희가 사회보험이나 이런 사회안전망에 들어와야 될 필요성이 있는 부분은 그렇게 들어가는 것이고, 지금 근기법도 사실은 계속 근로자로 인정하나 마나 그 논란 때문에 굉장히 보호에 대한 그것을 적용하지 못하고 있는 거지요. 선진국에서도 대체로는 개별 개별 보호 필요성이 있는 부분부터 적용해 나가는 게 원래 순서기도 하고요.

그런데 저희는 예를 들면 이것을 전부 올 오어 너싱(all or nothing)으로 다 보호를 하자 이렇게 해 버리게 되면 아까 말씀하신 대로 모든 특성을 고려한 법을 만들기가 굉장히 어려운 거지요, 사실은.

그래서 제가 볼 때는 지금도 충분히 특수고용형태 종사자에 대해 노동조합법 대상으로 포섭해야 될 부분들은 다 들어와 있다는 거예요. 그리고 충분히 심사를 거쳐서 하면 된다는 것인데 이 규정 자체를 흔들게 되면 말씀하신 대로 이 법이 못 따라가게 된다 그러면 그 뒤에 있는 것도 다 고쳐야 되는 겁니다. 전체를 다 손봐서 정돈을 하지 않으면 안 되는 거예요.

그래서 그런 필요성이 있는지에 대해서는 사실 사회적 합의도 좀 있어야 되고 노사 간에도 인정…… 왜냐하면 이게 노조법에는 사실 사용자 측에서도 어쨌든 간에 일정 정도 수인의무나 기본권을 보호하기 위한 여러 가지 지켜야 될 의무

조항도 있고 벌칙 조항들이 다 들어가 있기 때문에 실제로 그런 부분에 대한 용인할 수 있는 것도 필요한 거지요. 그런 게 전혀 지금 논의 안된 상태에서 정의 규정만 이렇게 한다는 게 굉장히 어렵다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김영진 다음 전용기 위원님, 이수진 위원님 하고 이것은 이것까지……

오늘 전체적으로 개정안의 내용에 대해서 한 번 토론하는 시간이니깐요 핵심적인 사안들 얘기해 주시기 바랍니다. 전용기 위원님, 이수진 위원님 하고 이 항에 대한 논의는 계속해 나갈 수 있도록 하겠습니다.

○전용기 위원 짧게 하겠습니다.

정부에서 뭘 걱정하는지를 알 것 같습니다. 그러니까 법으로 좁혀지면 적용하는 데 대해서 엄청난 노력이 필요하다라고 이야기를 하시면서 다른 얘기도 하시는 것 같은데 노사자치 당연히 중요하지요, 그리고 자주적 교섭이 필요한 사안이기도 하고.

그런데 현실적으로 보면 안 되고 있지 않습니까. 이게 너무 해석의 영역을 넓혀 놔 버리니까 실질적 노동현장에서 나오는 것은 이 법을 악용하는 경우가 훨씬 더 많다는 거지요.

저는 사실 이 개념 자체에 대한 논의를 정부에서도 가장 쉽게 받아들일 수 있을 거라고 생각을 했습니다. 다른 것은 실제로 법으로 좁혀질까 봐 하는 우려사항도 있고요. 그런데 이것조차 받아들이지를 못하고 있다면 앞으로 우리가 어떻게 노동자를 보호할 수 있다라고 볼 수 있겠습니까?

그래서 해당 부분들은 오늘 일단 전체적으로 논의를 하기 때문에 어디까지 받아들일 수 있고 어디까지 충분히 수용 가능한지 그리고 국회에서 법을 개정했을 때 수용을 어떤 식으로 할 것인가까지는 정부에서는 어느 정도 노력을 해 주셔야 될 것 같습니다.

실제 현장에 보면 아무것도 안 되지 않습니까? 우리가 충분히 그 사람들 포용하고 있다, 이 조항 자체로도 하고 있다라고 하지만 실제로 일어나는 행위들은 국정감사 때도 계속적으로 얘기했지만 더 후퇴하고 있는 것 아닙니까. 그래서 정부에서도 전향적으로 검토를 해 봐 주셔야 되고 어떤 방식으로 수용을 할 수 있을지부터 가지고 와서 논의를 하는 게 좀 더 빠를 거라고 보고 있습니다.

○소위원장 김영진 다음 이수진 위원님.

○**이수진(비) 위원** 차관님, 노조 조직률이 지금 몇 프로지요? 문재인 정부 때 공공기관들 비정규직에서 정규직 전환하고, 물론 좀 부족하지만 공무원직들로 전환하고 이러면서 조금 올라갔지 않습니까, 조직률이? 몇 프로지요?

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 지금 14% 정도 됩니다.

○**이수진(비) 위원** 14% 정도 됩니까? 높은 편은 아니지요.

2700만의 일하는 사람들이 대한민국에 존재합니다. 거기에는 비정규직도 많고 또 비정규직도 고용형태는 얼마나 다양합니까? 사실은 노동부가, 여기서 차관께서 단도직입적으로 노동부의 책임에 대해서 말씀하지 않으셔서 좀 아쉽긴 하지만 그렇다 하더라도 저는 이 자리에 계신 노동부 공무원들이 그 책임에 대해서 간파하고 있지 않다고 믿고 싶습니다.

이렇게 조직률이 낮은 이유 있습니다. 우리나라의 노사관계라든지 헌법상 노동삼권의 보장이 제대로 안 되는 부분들, 실제로 노조 만드는 것을 기업들이 원하지 않지요. 제가 현장에서 일해봤기 때문에 노조 혐오감이라든지 이런 게 어떤 건지 압니다. 다 그런 건 아니지만 대체로 노조가 안 만들어지길 바래요, 그러니까 노동자로 인정 안 됐으면 좋겠다.

그런데 저는 그것뿐만 아니라, 자영업자들도 사실은 모두 일하는 사람들입니다. 제가 일하는 사람 권리보장을 위한 기본법을 발의했습니다. 노동부에서도 알고 계신가 모르겠네요. 이런 문제들 때문입니다.

실제로 고용노동부가 예전에 ‘고용’이 없었지요. 박근혜정부 때부터였나요? 원래는 노동부였지 않습니까.

사실은 노동자들의 권리보장, 인권보호를 위해서 노동부의 존재 이유가 있다라고 생각을 했는데 실제로 노동부가 좀 더 많은 책임을 갖고 예산과 권한을 갖고, 사실은 사회부총리가 노동부장관이 돼야 되는 게 맞아요. 그만큼 역할이 굉장히 크고 또 많은 국민이 건강하게 일할 수 있게끔 만드는 게 정부가 가고자 하는 방향이기도 합니다. 그렇기 때문에 모든 일하는 사람들의 권리에 대해서 우리가 관심을 갖고 도와주고 그리고 개인이 자신의 인권, 노동권에 대해서 얘기할 수 없기 때문에 노조를 만들어서 교섭하는 것 아니겠습니까, 또 교섭이 안 되면 파업까지 하는

거고. 그런 것들을 헌법에 담은 이유는 명확합니다.

그래서 제가 아까 노동부의 설명이나 ILO 핵심협약을 2년 전에 통과시키면서 그 취지라든지 이런 것들 모르지 않기 때문에 일정 부분 이해는 합니다만 그러나 여전히 대한민국은 노조 하기 어려운 사회이고 또 개별 노동자들이 본인의 기본권을 위해서 요구하기 어려운 사회기 때문에 노동부가 보호해 줘야 된다……

그리고 사실 코로나19 상황 우리 겪지 않았습니까. 지난 2년간 관련해서 우리가 예산 만들고 태우고 문재인 정부에서 얼마나 애썼습니까. 그때 노동부 함께 같이 노력했습니다, 저희 국회와 함께.

저는 그런 과정들을 쭉 돌이켜보면 노동부가 보호하고 챙겨야 될 노동자들이 실제로는 어마어마하게 많습니다. 모든 일하는 사람을 위한 그런 준비를 해야 되기 때문에 개념·정의 이런 얘기들이……

현실적으로 이 자리에서 말씀하시기 어려운 부분은 제가 통 이해 못 한다 이렇게 생각하진 않지만 그럼에도 불구하고 이렇게 사각지대에서 고통받고 있는 분들에 대한 대책을 시행령이나 노동부의 기타 지원대책을 통해서 어떻게 지원하려고 생각하고 있다 이런 것들이 구체적으로 나오지 않는다면 이 부분에 대해서는 정권 바뀌고 이제 관심이 없어졌구나, 많은 모든 일하는 사람들에 대해서.

예전에 자영업자까지 산재보험이라든지 고용보험 가입하려고 노력하던 그 노동부 어디 갔습니까? 저는 정권 바뀌었다고 이렇게 하루아침에 바뀌는 게 싫어서 사실은 조금 애매한 스탠스에 대해서 걱정입니다.

실제로는 그 길로 가기 위한 노력들이 이 법의 취지라든지 개념에 어느 정도 반영이 될 수 있는 노력을 하셔야 되는데, 그러려면 노동부 안에서의 노력들, 시행령을 갖추고 그다음에 제도를 개선하기 위한 여러 가지 제안들, 시범사업들 이런 것들을 하시는 게 맞거든요. 그래서 저는 그런 것들을 요청드립니다.

○**소위원장 김영진** 답변할 사항 있으면 답변해주세요.

○**고용노동부차관 권기섭** 말씀하신 대로 노동시장에서 발생하는 여러 가지 문제에 대해서 노동부가 당연히, 저희의 아이덴티티고 역할이기 때문에 열심히 하고 있다는 말씀을 드리고요.

아까 고용형태, 특고나 이런 부분에 대한 사회 안전망 강화도 계속 하고 있고 지금 계속 늘리고 있고 산업안전에 대한 예산도 투입해서 다 강화하고 있고 이중구조 문제 해소를 위해서 조선업 상생협의체도 업종별로 한번 트라이를 해 보고 있고, 저희가 할 수 있는 여건하에서는 가장 열심히 노력을 하고 있다는 말씀은 드리고요.

다만 노동시장에서 발생하는 모든 문제들이 사실은 노사관계나 또 노동조합을 조직해서 이렇게 풀 수 있는 문제들도 있는 것이고 또 산업구조나 여러 가지 파생되는 문제들도 있기 때문에 이런 것들을 다 종합적으로 해야 되는데 모든 것을 우리가 노조법 안에서 노사의 협상이나 이런 것으로 풀 수 있는 부분이 아닌 것까지 들여와서 풀기도 어렵다는 부분도 이해를 하시면서 전체적으로 종합적으로 봐 주셨으면 하는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 제가 계속 말씀드리지만 변화된 노동시장을 반영하지 못하고 있다는 것 아닙니까. 법이 시대를 못 쫓아가는 거예요. 그래서 개정을 해야 된다고 말씀을 드리는 것 아닙니까.

○소위원장 김영진 차관님, 근로자의 개념 확대에 관해서 개정안은 강은미 의원안, 이수진 의원안, 이은주 의원안, 아직 회부되지는 않았지만 고민정 의원안, 국민동의청원안 이렇게 해서 열 분 중에 네 분이 관련한 의견을 내신 겁니다.

그래서 관련해서 아까 차관님이 말씀하셨는데 근로자 정의 확대가 가지고 올 수 있는 문제점들을 현재 말씀하신 부분들을 간략하게 다시 한번 정리해서 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 일단 현행 노조법 자체가 개념을 넓게 규정하고 있고 또 판례나 해석을 통해서 노동삼권을 두텁게 보호를 하고 있기 때문에 근로자 개념에 덧붙여서 단서 조항을 달 경우에, 구체적으로 열거할 경우에 오히려 법문의 근로자 범위가 축소될 수도 있고 또 실업 상태나 구직이나 노무제공자 같은 경우는 개념이 너무 모호해서 해석을 둘러싼 현장의 혼란 발생 가능성도 있고요.

특히 21년도 ILO 협약 기준을 통해서 노조법 개정이 돼서 조직형태와 무관하게 실업자·구직자는 규약 변경을 통해서 노동조합에 가입할 수도 있게 되어 있는 상태이기 때문에 예를 들어서 현행 그 규정을 더 다르게 한다고 해서 보호 범

위를 넓힌다는 확실한 그게 없는 상황에서 범위를 넓히기는 어렵다는 말씀을 드립니다.

○소위원장 김영진 그리고 아까 말씀하셨는데 노동조합법, 근로기준법과 타 법과의 여러 가지 정합체계, 그 집행에 있어서 전체적인 체계를 다시 재규정하는 부분이 필요하다고 말씀하셨는데 그 부분에 대해 간략하게 말씀해 주세요.

○고용노동부차관 권기섭 아까 말씀드린 것은 노조법 안에서 예를 들어서 노무제공자 범위가 확대되고 사용자 개념이나 근로자 정의 개념이 확대가 되게 되면 뒤에 있는 단체협약의 대상이라든지 부당노동행위에 대한 범위라든지 이런 것들을 다 다시 규정을 해야 되는 부분이 또 있기 때문에 사실은 뒤의 것까지 전체를 다 논의하지 않고 정의 규정만 한다는 것 자체가 그렇게 바람직하지는 않다는 말씀……

○소위원장 김영진 거기에 대한 반론이 있었는데요, 일단 여기까지 이렇게 하고 이것 관련해서는 계속 논의하겠습니다.

다음 항 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 7쪽의 사용자 개념 확대입니다.

개정안은 현행 노동조합법상 사용자의 정의에 근로계약 당사자가 아니더라도 노동조합의 상대방으로서의 지위를 인정할 수 있는 자, 근로조건 등에 실질적인 지배력·영향력 등이 있는 자, 사내 하도급을 주는 원사업주 등을 포함하고 있습니다.

개정안은 대부분 근로조건·노조활동에 관해 실질적 지배력이 있는 자를 사용자로 보도록 하고 있으며 추가적으로 강은미·이수진·이은주 의원안은 노조 상대방으로서의 지위에 있는 자를, 이수진·윤미향 의원안은 도급 시 도급사업주를 사용자로 보도록 하고 있습니다.

대체토론 및 검토보고 요지입니다.

개정안은 업무의 도급, 파견 등으로 발생하는 원청사용자와 하청근로자 간의 간접고용관계에서 원청사용자를 노동조합법상 사용자로 보도록 하여 원청사용자에 대해 단체교섭의 당사자 및 부당노동행위 금지의무 수범자로서의 지위를 갖도록 하려는 취지입니다.

부당노동행위의 대상으로서의 원청사용자의 사용자성을 인정한 판례, 하청근로자의 근로조건에 영향력을 미치는 사안에 대해 원청사용자의 사용자성을 인정한 중앙노동위원회의 결정 취지를 법률에 반영한 것으로 다양한 고용형태 근로자의

노동기본권 보장 측면에서 긍정적이라고 하겠습니다.

다만 현행 판례와 중노위 결정 취지를 원청사용자에 대한 노동조합법상의 일반적인 사용자로 확대하여 정의하는 것이 적정한지에 대한 논의가 필요하겠습니다.

다음 9쪽의 공청회 진술 요지를 말씀드리겠습니다.

찬성하는 의견은 현행 사용자의 개념은 법원의 해석에 의존하는 상황이므로 노동관계의 실질을 따져서 사용자성을 인정하고 있는 현행 판례에 따라 사용자 개념을 법률에 명확히 정리한 것이라는 의견이었고요.

반대의견은 사용자의 지위 인정기준이 모호하여 법률 명확성의 원칙, 죄형법정주의 원칙에 위배되고 근로계약의 당사자가 아닌 원청사업주에 대해 하청근로자에 대한 사용자 지위를 인정할 경우에 도급, 파견 등 기업 간 계약의 실체를 부정하고 결국 대기업 중심 노동시장으로 수렴하는 결과를 초래할 것이라는 의견 그리고 현행 교섭창구 단일화체계에 맞지 않다는 지적 등이 있었습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 앞서 말씀드린 바와 같이 노동삼권을 보호하기 위해서 사용자에게는 노조법에서 상당히 여러 가지 수인의무를 부과하고 있고 또 그걸 지키지 않았을 경우에 처벌 규정을 다 두고 있는 상황이기 때문에 여기 있는 것처럼 실질적 지배력·영향력이라든지 이렇게 추상적이고 모호한 개념을 쓸 경우에 여러 가지 법적 안정성이나 죄형법정주의 위반 소지가 있는 상황이고요.

그다음에 지금처럼, 원래 노조법에서는 근로계약을 상정하고 전체적으로 노조법이 다 구성되어 있는 상황인데 근로계약이 안 되어 있는, 상정되지 않은 사용자 개념을 넣을 경우에는 뒤에 있는 여러 가지 교섭창구 단일화라든지 단체교섭의 대상이라든지 쟁의행위라든지 이런 것들과 다 충돌가능성이 굉장히 높습니다. 그래서 이 부분에 대한 것도 다 다시 검토를 해야 되는 상황이고요.

그다음에 지금 민법상의 문제는 원청사업자한테 하청에 대한 사용자성을 저희가 인정을 할 경우에 민법상 도급에는 어떻게 정리를 할 것인가

문제, 그다음에 이게 파견할 때 불법파견 문제가 또 나오게 되는데 이것 어떻게 정리할 것인가, 그다음에 하청 그러면 사업주에 대한 경영주체성에 대해서는 어떻게 판단할 것인가 하는 것들이 다 사실은 정리가 돼야 되는 것입니다.

그래서 특히 이 부분은 사용자성이기도 하고, 사용자는 아까처럼 수인의무와 처벌 규정을 두고 있기 때문에 사실은 이 부분에 대해서는 노사가 굉장히 많은 토론을 거쳐야지 정리가 될 수 있는 사안입니다. 그렇지 않고 이것을 독단으로, 독단이 아니라 이렇게 법으로 그냥 규정을 할 경우에는 여러 가지 반발이나 혼란을 초래할 수 있다는 부분이 있다는 말씀을 일단 드립니다.

○소위원장 김영진 위원님들 발언해 주시기 바랍니다.

이은주 위원님.

○이은주 위원 먼저 또 실질적인 지배력·영향력 개념이 모호하다 이런 얘기 계속 하시는데요.

아까 근로자의 정의 조항도 말했지만 법률의 개념 조항은 어느 정도 추상성을 떨 수밖에 없습니다. 아까 제가 노동조합법의 근로자 개념 조항에 대해서도 ‘근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’라고 정의돼 있지만 이 정의 조항에 대해서 대법원 판례에서 그 판단요소를 제시해서 구체화하고 있습니다. 그래서 사용자에 대한 부분도 실질적인 지배력이라는 것 역시 기존의 노동위원회 판정이나 법원 판례에 의해서 구체화될 수 있는 개념이라는 것 말씀을 다시 드리고요.

특히 실질적 지배력·영향력 이것은 전혀 새로운 개념이 아닙니다. 이미 확립된 개념이에요. 대법원은 근로계약관계의 상대방이 사업주 이외에도 부당노동행위 구제명령을 이행할 수 있는 법률적 또는 사실적인 권한이나 능력을 가지는 지위에 있는 자도 포함한다라는 판례를, 벌써 다 판례가 나와 있어요.

현대중공업 사내하청 사건 판결 그리고 CJ대한통운 사건 중노위 판정 그리고 대구고등……

제가 하나, CJ대한통운 같은 경우 읽어드릴게요.

‘원사업주가 아닌 사업주라 할지라도 원사업주 소속 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 일정 부분 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자는 노동조합법상 단체교

섭의무를 부담하는 사용자로 인정된다’, 이견 중노위 판정입니다.

그리고 대구고등법원 판결도 하나 읽어드릴게요.

‘단체교섭의 당사자로서의 사용자라 함은 근로계약관계의 당사자로서의 사용자에 한정되지 않고 비록 근로계약관계의 당사자가 아니더라도 단체교섭의 대상이 되는 근로조건에 관한 사항의 전부 또는 일부에 대해서 구체적·실질적 영향력 내지 지배력을 미치는 자도 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에 해당한다’

제가 읽어 드릴 수 있는 법원의 판례들이 너무 많아요. 이런 부분들은 실질적인 지배력·영향력은 이미 확립된 개념이다, 모호하고 추상적인 개념이 아니다 그걸 다시 한번 강조드립니다.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 제가 조금 보충해서 판례에 관련해서 말씀드리면 이은주 위원님이 말씀하신 사항이 팩트는 맞습니다.

다만 저희가 말씀드리고 싶은 것은 현대중공업 관련해서 사용자성을 인정한 중노위 판결은 부당노동행위의 지배·개입과 관련된 내용입니다. 근로계약의 당사자로서 교섭의 상대방을 인정하는 판례는 아닙니다. 그러니까 상당히 제한적인 판례고요.

그다음에 아까 CJ대한통운 사건도 중노위의 결정은 있었지만 이것과 관련해서 1·2심에서 다 중노위 처분이 잘못됐다고 해서 취소돼서 지금 대법원에 계류 중인 것으로 알고 있습니다.

그래서 실질적 지배력·영향력이라는 것들이 확립되어서 완전히 판례로, 아까 저희가 말씀드렸던 근로자 개념 정도로 이렇게 확립된 판례가 있는 게 아니라 아까 말씀드린 지배·개입에 관련된 하나의 사례가 있고 나머지 교섭의 상대방으로서 단체교섭을 체결하고 단체협약을 하고 쟁의행위를 수인하는 사용자까지 확립된 판례는 없고 현재까지 저희가 알기로는 대법원에서는 그렇게까지 확정하지는 않은 것 같습니다.

그다음에 말씀하신 것처럼 그러면 실질적 지배력·영향력의 기준이 뭔지를 조금 저희가 고민해 볼 수는 있을 것 같습니다. 그런데 어떤 내용이 들어올 수 있을까 저희가 고민을 해 보면 예를 들면 원청이 상당한 지휘명령을 했는지, 그다음에 원청이 하청에 대해서 실질적으로 인사나 이런 데에 권한을 행사했는지 이런 게 실질적 지배력·영향력의 어떤 판단요소가 될 수 있을 텐데

이런 요소들은 사실은 불법과건의 요소입니다.

만약에 원청이 이렇게 했다면 이것은 원청의 사용자성, 그러니까 교섭으로서의 사용자성을 인정해야 될 문제가 아니라 불법과건이고 직접고용의 의무를 해야 되는 문제이기 때문에 불법과건과의 충돌 문제 이런 것들을 종합적으로 보았을 때 이 실질적 지배력·영향력이라는 게 아주 구체적이고 우리가 예측 가능할 정도로……

그다음에 말씀 계속 반복해서 드리지만 실질적 지배력·영향력을 사용자로 인정해 주고 나면 예를 들면 교섭을 거부하면 전부 형사처벌을 해야 되고 이런 문제도 있기 때문에, 이런 죄형법정주의 문제라든지 이런 것들이 있기 때문에 논의하실 때 그런 부분들을 감안하셔서 논의해 주시면 좋을 것 같습니다.

○소위원장 김영진 이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 어쨌든 환노위 위원들의 질문에 대해서 되게 단편적으로만 대답을 해 주시는 것 같아요.

물론 판결의 취지는 주로 부당노동행위라든지 그런 부분인 건 맞습니다. 그런데 다 거기서 그렇게 출발하는 것 아니겠어요? 결국 사용자성이 있다는 목표 지점으로 도달하기 위한 과정이라고 저는 생각을 합니다.

사용자성이 없는데 왜 부당노동행위를 하겠어요. 분명히 하청노동자들에게, 간접고용노동자들에게 영향력을 행사하고 있기 때문에 사실 헌법상 노동삼권이 굉장히 침해되고 그러다 보니 부당노동행위부터 출발하는데 실제로 중노위·지노위, 부당노동행위에 대해서는 사용자들의 입장이나 사용자들 인사·주장에 대해서 굉장히 폭넓게 인정해주잖아요. 부당하고 정도는 노동자들의 살고 죽는 문제니까 부당하고는 노동자들의 입장을 많이 고려하지만 실제로 판결 나는 것 보면 부당노동행위 관련해서는 이렇게 대법원 판결까지 날 때는 굉장히 의미가 큰 거라고 현장에서 노동을 하면서 제가 느꼈던 바입니다.

그리고 실제로 아시겠지만 IMF 이후부터 파견법 허용되고 이러면서 간접고용이 굉장히 많이 늘었지요. 잘 아시겠지만 사용자들이 어제까지는 같이 정규직으로 함께 한 직장에서 동료로 일했던 사업, 업무 이런 것들을 차분차분 외주 용역, 하청으로 돌린 건 사실이지 않습니까, 몇십 년에 걸쳐서. 그런데 실제로 그 이유가 직접 사용자성을 갖고 관리하기 싫은 것 그다음에 경영 합리화

내지는 인건비 절감 차원에서 결국 노동자들의 입장에 반하는 그런 경영상 결정을 한 거고 그것으로 인해서 실제로 예전에 같이 정규직 동료로 일했던 분들이 결국은 사용자성이 없다라는 그런……

각자 다른 회사에서 일한다? 그러나 오래 직장 생활을 수십 년간 했던 노동자들은 분명하게 압니다. 저 부서 저 업무 과거에는 정규직으로 함께 일했었지, 노동자들이 원해서가 아니라 사용자들이 일방으로 저렇게 다 외주 용역, 파견, 기타 다양한 형태의 고용형태를 만든 거지.

그런데 그렇게 함으로 인해서 문제가 됐고 IMF 이후에 IMF조차도 과도하게 비정규직 양산하는 우리나라에 대해서 경고를 했습니다, 그러다가 큰일 난다. 지금 굉장히 과도하게 비정규직이 많이 늘었고 이 문제들이 사회적 문제가 돼서 해법을 찾기 위해서 여러 판결이라든지 판례들이 나오고, 실제로 노동부가 법이 없으면 움직이지 않으시기 때문에 저희가 그래서 법을 만들려고 하는 거고. 그런 취지의, 사실 노동부 입장에서는 잘못된 것을 다시 원상회복하는 그런 의미를 저는 부여해야 된다고 생각을 합니다.

현장에서 국민들이, 과거에 노동자들이 이 절차들을 어떻게 이렇게…… 사용자성을 사용자들이 스스로 안 갖기 위한 노력들을 해 가지고 이렇게 됐고 이게 큰 사회적 문제가 됐는데 저는 이제 이런 부분들에 대해서 노동부가 당장의 그런 얘기들, 재계의 주장이라든지 이런 것들만 볼 게 아니라…… 실제로 파견근로를 했더니 파견 비정규직은 2년 제한이고 하니까 이게 불편하니까 그렇게 돌렸다가 다시 외주 용역, 하청으로 돌리기도 하고 이게 공식처럼 그렇게 현장에서 진행된 거 아닙니까? 그렇게 다 됐습니다. 그렇게 된 거고 그게 노동자들 동의를 얻어서 그렇게 됐다고 보기 어렵습니다. 그리고 다시 돌렸으면 좋겠다라는 게 현장에서 일하는 사람들이 또 그 서비스나 재화를 이용하는 국민들의 또 요구이기도 하고요. 저는 그런 일들을 굉장히 많이 봤기 때문에 종합적으로 노동부가 노조법에서 사용자의 개념 확대에 대해서 검토를 해야 된다.

노조법상 각종 책임과 의무의 수급자다 이래서 종합적으로 사실은 좀 어려움이 있다 이런 얘기들을 계속하시는데 그렇다라면 사용자도 자기네들이 스스로 사용자성을 잃고 싶은 중요한 이유들이 있어서 이렇게 잃었으면 적어도 하청 노사가 제대로 먹고 살 수 있는 그리고 그들의 권리

를 지켜 주는 그런 사회적 규범이 되는 역할을 해야 되는데 그렇지 않거든요. 일단 그 영역에서 벗어나면 의자 뺏기처럼 내쫓아 버리는, 그게 결국은 힘없는 노동자들한테 영향을 미치는 일들이 지금 우리 사회에 곳곳에서 만연되고 있습니다. 그렇기 때문에 저희가 노조법에서 사용자들이 본인들의 의무를 다하는 사용자 개념 확대가 필요하지 않느냐 이 얘기들을 수없이, 시민단체를 비롯해서 노동단체 그리고 국민들께서 요구하고 있는 거거든요.

저는 계속 노동부가 이런 부분들에 대한 대책 마련을 하지 않는다면 이게 결국 사회적 갈등이 되고 이 사회적 갈등이 결국은…… 불과 시비 이런 게 왜 걸리겠습니까? 사용자성을 갖지 않고 책임을 안 지려는 그런 대기업들 중심으로 해서 대기업이 그렇게 하고 나니까 그다음에 중견기업들이 단계별로 다 그런 일들을 했던 거고. 그리고 불과라든지 기타 이런 문제들 불법적인 요소들이 생기니까, 또 그것도 판결 받는 데는 대법원까지도 얼마나 오래 걸립니까? 현대위아인가요, 7년 넘게 걸렸지요? 굉장히 오랫동안 개별 노동자나 그리고 몇 명 되지도 않는 노동조합들이 어마어마한 액수의 돈을 들여가면서 소송을 한다라는 것도 굉장히 어려운 일이고.

결국은 사회적 문제, 약한 사람들을 더 어렵게 만드는 문제는 그동안의 이런 법들, 기업의 편의를 위해서 우리가 보장해 줬던 법들에 의해서 만들어진 것이기 때문에 이제는 노동부가 이걸 바로잡아야 될 그런 상황이 됐다 저는 그렇게 생각을 합니다. 그래서 잘못된 건 잘못된 거거든요. 이걸 언제까지 기업 편의를 위해서 봐줍니까?

그래서 결국은 부당노동행위든 불과 판정이든 이거는 다 사용자들이 사용자성을 갖고 싶지 않아 가지고 외주 용역, 하청, 기타 다양한 형태의 고용형태를 만들고 팽개치고 이런 문제이기 때문에 이제는 단추 제대로 끼워야 된다, 그 준비 하셔야 된다 그렇게 생각을 합니다.

○이은주 위원 위원장님, 저도……

○소위원장 김영진 예, 이은주 위원님.

○이은주 위원 실제 저는 교섭 해태 관련해서 원청의 사용자가 교섭 해태에 해당하는 부당노동행위의 주체, 즉 교섭 당사자라는 판결 몇 가지 좀 말씀드릴게요.

실제로 대전지방법원에서 한국수자원공사 사건 관련해서 ‘실질적이고 구체적으로 지배·결정할

수 있는 지위에 있으면 단체교섭의 당사자로서의 사용자에게 해당한다’.

그리고 한 대학교의 청소용역업체 사건 관련한 서울서부지방법원 판결을 보면 ‘실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그러한 한도 안에서는 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 할 것’.

그리고 서울중앙지방법원 같은 경우 2019년도에 ‘사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 정도로 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 경우에는 그러한 한도 안에서는 단체교섭의 의무를 부담하는 사용자에게 해당한다고 할 것’, 지금 대법원 판례가 만들어지는 중입니다.

이것뿐만 아니라 ILO 또한 하청근로자들이 고용조건을 실질적으로 결정할 권한이 있는 원청회사에 대해서 단결권·단체교섭권·단체행동권 누릴 수 있어야 한다는 입장을 취하고 있어요. 이를 불법화해서는 안 된다고 보고 있습니다.

ILO 결사의 자유 위원회 결정 요약집에 보면 ‘하청노조가 노조 승인을 위해서 파업하는 것은 근로자 및 그 단체에 의해서 옹호될 수 있는 정당한 이익이다. 원청회사에 대하여 단체교섭 목적의 인정을 요구하는 파업은 불법이 아니다. 노동조합과 하청 및 파견근로자의 고용조건을 결정할 수 있는 자 사이의 단체교섭은 항상 가능하여야 한다’ 이렇게 ILO 결사의 자유 위원회의 결정 요약집에 사례들이 다 나와 있습니다.

그리고 하나 더 말씀드리면 대법원 소속 기관인 사법정책연구원이 올해 2022년에 내놓은 연구, 결사의 자유에 관한 ILO 기본협약 비준과 노동법의 쟁점을 보면 이렇게 나와요.

‘ILO 입장에 따르면 모든 하청 및 파견 근로관계에서 원청회사를 노동법상의 사용자로 보아야 한다고까지 말하기는 어렵지만 적어도 과거의 판례가 취하고 있던 근로계약 기준설과 같이 공급사업주, 즉 하청업체의 역할과 영향력이 완전히 배제될 것까지 요구하는 것은 하청근로자들의 단체교섭권 보장이라는 측면에서 문제가 있다. 그리고 사용자의 인정범위를 지금보다 넓힐 필요가 있다’—이것 대법원 사법정책연구원이 내놓은 겁니다— ‘사용자 인정기준으로 최근 제기되고 있는 지배력 설을 채택하는 것은 현재까지 괜찮은 대안이다’

그래서 이런 것들이 결국은 하청 및 파견근로자의 고용조건을 결정할 수 있는 자, 즉 원청과

단체교섭이 항상 가능해야 된다고 이렇게 명시해야 되는 것은 ILO 입장과 대략 일치한다 이렇게 까지 얘기를 하고 있습니다. 사법부 또한 이 법의 노동자·사용자의 개념 정의를 제대로 현실에 맞게 개정해야 된다고 개정의 필요성을 이렇게 지적하고 있어요. 2022년에 나온 자료입니다, 사법정책연구원의 자료.

○소위원장 김영진 차관님 간략하게 말씀해 주세요.

○고용노동부차관 권기섭 우선 여러 가지 판례를 드셨는데 아까 말씀드린 대로 일단 대법원이 원청을 교섭 상대방으로 사용자성을 인정하는 판례는 없고요.

○이은주 위원 대법원 판례 만들어지는 중이라고 말씀드렸잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 만들어지는 중이지만 만들어지지 않는 것 아니겠습니까, 그거는 만들어지지 않는 상황이고.

아까 필요성을 말씀을 하셨는데 사실은 아까처럼 사용자성 인정 문제가 그냥 사용자성 인정을 넓히는 문제에만 국한되는 게 아니라 뒤에 따라오는 문제들이 굉장히 많이 있는 거지요.

그러니까 결과적으로는 우리가 갖고 있는 노사교섭의 시스템이 근로계약을 전제로 하고 다 이게 형성된 것인데, 법도 다 그렇게 돼 있지요. 그런데 이것을 전체적으로 다 검토해야 되는 문제가 있습니다.

뭐 하나를 넓힐 때 이것만 넓혀서 다 해결되는 문제가 아니라 교섭대상을 어떻게 할 건지, 아까 말씀드린 대로 부당노동행위 범위는 어떻게 할 건지. 그러면 하청의 노동자에 대한 대체근로는 어떻게, 허용할 건지 말 건지 이런 것까지 다 있는 거지요.

왜냐하면 결국은 노사가 교섭을 하는 일종의 노사자치의 영역이 분명히 존재하는 것이기 때문에 그 안에서 행해지는 것들에 대한 일종의 대등성의 문제 그다음에 아까 사용주의 수인의무를 어디까지 우리가 봐야 될 거냐 하는 부분에 관해서 사실은 노사가 모여서 굉장히 치열하게 이걸 논의를 해야 되는 거예요.

말씀하신 대로 특고나 이런 부분에 대한 보호 필요성에서는 저도 100% 동의를 합니다. 다만 그 보호 필요성을 하는 방법에 있어서는 아까처럼 스펙트럼이 워낙 다양하기 때문에 이것을 어떻게 할 것인지에 대해서는 되게 세심한 논의가

필요하다는 거예요. 안 그렇게 되면 결국은 이 노조법으로 이걸 다 해결할 수 있다……

파견법, 우리가 외주화나 제조업의 사내하도급 문제가 굉장히 많이 발생을 하지요. 사실은 파견법이나 기간제법을 보호하기 위해서 만들었지만 사실은 일종의 또 풍선효과가 났기 때문에 훨씬 더 다른 부작용이 발생한 것도 사실이거든요. 그런데 이거를 또다시 다른 경로, 우리가 법으로 막을 것인지…… 사실은 원하청의 문제는 여러 가지 해결방안이 있겠지만……

○소위원장 김영진 차관님, 국정감사와 여러 가지 논의 때 했던 내용이니까.

○고용노동부차관 권기섭 예, 그렇습니다.

○소위원장 김영진 또 추가로 말씀……

윤건영 위원님.

○윤건영 위원 저는 인식을 바꿨으면 좋겠어요, 노동부에서. 사용자의 개념을 확대한다 이렇게 생각하지 마시고요 사용자의 개념을 명확하게 한 다라고 생각하시면 오히려 더 수월할 것 같아요, 이 개념을. 왜냐하면 확대한다라고 하면 차관님이나 정책관님 말씀처럼 여러 가지 우려되는 지점들이 생기지요. 그러나 노동조건이나 노동여건들이 바뀌어 나가는 상황에서 사용자의 개념을 보다 명확하게 하자라고 하면 저는 좀 다를 거다라고 생각을 하고요.

지배력에 관한 부분은 차관님 설명도 있으셨지만 저는 대세인 것 같아요. 물론 정부는 보수적으로 판단할 수밖에 없지만 학계라든지 여론이라든지 그리고 중노위라든지 법원 내에서 진행되고 있는 과정들이 보면 지배력에 대한 현실성들을 다 인정하고 가는 시기예요. 따라서 저는 부처에서는 이러한 부분들에 대해서 어떻게 제도개선을 할 거고 법 개정을 할 건지에 관한 고민에 들어가야 된다고 생각을 합니다.

백 번 양보해서 방금 차관님과 담당관님 말씀하신 것처럼 이러저러한 우려가 있어, 그런데 원청과 교섭하고자 하는 사람들의 불만 그리고 그것들을 해소하고 그 과정에서 나오는 여러 가지 차별들을 해소해야 된다는 건 당연히 인정하실 거 아닙니까, 그렇지요? 그러면 원청과의 교섭권을 어떻게 보장하시겠어요?

제가 역으로 여쭙볼게요, 차관님하고 정책관님한테. 사용자성의 개념을 명확하게 하지 않고 원청과의 교섭이 어떻게 가능하겠습니까? 그 답변 한번 해 봐 주세요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 제가 좀 말씀드리면 저희가 원청하고의 교섭이라는 것에 대해서 우려를 자꾸 말씀드리는 것은 첫 번째, 제가 조금……

○윤건영 위원 길게 하지 말고 짧게만 해 주시면 됩니다.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 일단 원청하고 교섭한다는 게 우리나라에서 이게 왜 힘든냐 하면, 저희가 법제로서 사용자 정의 규정 하나만으로 조금 건드리기가 왜 그러느냐 하면 노조법에 보면 규범적 효력이라는 게 있습니다. 당사자 간에 단체협약을 체결하면 이건 근로조건이 되거든요. 그러면 사용자가 무조건 근로계약상의 책임을 지듯이 이런 책임을 져야 되는데 그러면 원하청과의 관계에 있어서 하청의 근로자와 원청의 사용자가 만약에 뭔가 합의가 있었다, 그래서 만약에 이 법이 개정돼서 우리가 단체협약을 했다 그러면 그게 근로조건화가 되기 때문에 사실은 하청의 사용자라는 건 없어지는 거거든요, 그러니까 그런 우려가 하나 있고.

그래서 사실은 제가 볼 때는 두 가지 방법이 있는 것 같습니다. 제가 기억하기로는 아마 참여정부 시절에 그때 노동계에서 사실은 산별교섭 관련된, 산별운동과 관련된 되게 큰 흐름들이 있었습니다. 그런데 그 이후에 현대자동차가 거기서 떨어져 나가고 이랬는데 노동 쪽에서 어떤 산별교섭이나 이런 것들을 통해서, 그러니까 연대해서 이렇게 하는 방법이 하나 있을 수 있고.

저희가 또 하나 지금 검토하고 있는 거는 신문에서 보셨을 수도 있겠지만 조선업 상생협의체라고 해서 단계적으로 조선업에서 업종별로 그런 걸 논의할 수 있는 것 이런 것들을 노사관계 측면에서, 그러니까 모든 걸 법으로 다 규정해서 무조건 사용자다 이렇게 하는 거는 쉽지가 않거든요. 그래서 저희가 그런 노사관계 측면에서 어떻게 할 수 있는지에 대해서 조금……

○윤건영 위원 알겠습니다.

잠깐만 조금만 보낼게요.

○소위원장 김영진 말씀하시지요.

○윤건영 위원 제가 보는 문제의 지점이 저는 거기에 있다고 생각하는데, 인정 안 하시겠지만 두 가지, 산별교섭, 두 번째는 상생.

산별교섭은 노조 이쪽에서의 영역입니다. 그건 논외로 하고 상생 또한 민간의 영역입니다. 정부는 뭐 하느냐라는 걸 제가 재질문하는 겁니다.

아까 말씀드린 것처럼 노동의 여건이 바뀌고 새로운 형식의 고용이 창출되고 있는데 부처에서는 어떤 안을 가지고 있느냐? 두 가지 말씀하셨잖아요, 노동에 맡기는 것과 민간에 맡기는 것. 이래 가지고는 안 된다는 겁니다.

그래서 제 말씀은 인식을 바꾸고 노동자성의 개념을 명확하게 해서라도 제도개선방안을 만들어야 돼요. 지금같은 생각으로 가면 이게 계속 뒤따라갈 수밖에 없다라는 말씀을 사족처럼 붙입니다.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 참고로 말씀드리면 위원님, 저희가 민간에 맡기겠다는 게 아니라 정부가 같이 참여해서 하는 겁니다.

○소위원장 김영진 정책관님, 핵심적인 것에 대한 답변을 한번 해 보세요. 아까 물어봤잖아요. 그러면 일례로 대우조선해양의 3차, 제일 말단에 있는 하청이 그러면 어떻게 하라는 거예요. 답변 한번 해 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 말씀하시는……

○소위원장 김영진 아니, 정책관이 답변하세요. 정책관이 답변을 했으니까.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 하청에서 하고자 하는 게 결국은 근로조건의 향상이지 않습니까. 그거를 원청사용자하고 해야 된다는 건 사실은 우리 현행 법제하고는 맞지가 않는 겁니다. 그건 별도로 노사관계 영역에서 할 수 있는 거지 법으로 저희가 이걸 확립적으로 무조건, 여기 지금 법안 내용 중에 일부 보면 사내하청은 무조건 사용자로 본다 이렇게 규정이 되어 있거든요.

○소위원장 김영진 그러면 한번 더 물어볼게요. 삼성전자서비스에서 2020년 판례, 고법과 2021년 대법 판례에 보면 근로자와 직접 근로계약을 맺지는 않았지만 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한, 직접고용하지는 않았지만 근로자의 기본적인 노동조건 등에 관하여 그 근로자를 고용한 사업주로서의 권한과 책임을 일정 부분 담당하고 있다고 볼 수밖에 없는 자는 사용자로 볼 수 있다라고 해서 대상으로 확대한 거 아닙니까?

현재 상황이 그런 상황이에요. 직접적인 근로계약, 노사 간에 근로계약을 체결해서 하지는 않았지만 현장에서 고용한 사업주로서 권한과 책임을 가지고 구체적인 지시, 따르는 관계가 있다는

거지요. 그것이 지금 얘기했던 ‘실질적인 지배력과 영향력을 가진 자’ 이렇게 포괄적으로 규정할 내용이에요.

정책관이 답변을 한번 해 보세요. 그럼 대법원은 그걸 왜 사용자라고 인정했습니까?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 대법원에서 아직 그렇게 근로계약, 그러니까 근로계약……

○소위원장 김영진 근로계약으로 인정하지 않았지만……

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 그렇지요.

○소위원장 김영진 노사관계의 근로계약으로 인정하지 않았지만……

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그런데 말씀해 주신 대법원……

○소위원장 김영진 사용자로서 실질적인 지배력과 영향력을 가진 자로 하기 때문에 그 책임성이 있다고 판결한 거지요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그 책임성은 저희가 부당노동행위 지배 개입이나 이런 부분에서 한정적으로 인정되고 있는 부분입니다. 그래서 그 부분 관련해서 저희가 그걸 부인하는 건 아닙니다.

○소위원장 김영진 그래서 현재 그런 상황들이 각 영역에서 나오고 그것을 사용자 측에서 사실은 악용하고 있는 거 아닙니까. 일례로 예전에 현대자동차와 현대중공업은 직접고용노동자가 2만, 3만, 4만이었어요. 지금 몇 명입니까. 직접고용자의 수는 줄이고 외주를 통한 도급계약이나 사내하청을 통한 것으로 직접고용계약을 바꾸는, 산업구조 전체가 바뀐 상황 아닙니까.

그러면 그 산업구조 상황이 바뀐 형태를 어떻게 노사관계에 반영할 것인가를 이제 대안을 내놓을 때가 된 거지요. 그러니까 계속 이 문제들이 대우, 현대, 대기업에 계열 근로화되고 원하청이 많은 대기업일수록 파생할 수밖에 없는 거지요. 1차적인 관계는 상관이 없어요, 한 사업장 내에서 그냥 다 직고용하면. 그건 사업자와 경영측에서 자기의 이익을 위해서 그런 산업적 구조를 만들었으면 그에 대응하게 노 측에서도 그에 대응할 수 있는 구조와 대응책을 만들어주는 게 맞는 거지요, 국회에서는. 그런 개념을 말씀드리 겁니다.

○고용노동부차관 권기섭 한 가지만 첨언드리면……

○소위원장 김영진 이은주 위원님 질의하고 답변하면 될 것 같아요, 어차피 비슷한 내용이니깐.

○이은주 위원 지금 우리 위원장님께서도 말씀했지만 고용노동부 입장이라면 외주화를 금지시켜야 돼요. 그렇지 않습니까? 과연 하청노동자들 노동조건 중에서 하청업체가 갖고 있는 권한이 뭐가 있습니까. 대우조선해양에서도 드러났잖아요. 협력업체랑 수십 번, 1년 6개월 교섭을 해도 결정할 수 있는 것이 없는 거예요. 대우조선해양 원청, 뒤로 숨어 있다가 언제 나타났습니까? 47억 손해 청구할 때는 사용자로 나타나요.

1년 6개월 동안 적법한 절차 거쳐서 쟁의 들어갔는데 진짜 사용자 얼굴 한 번도 못 보다가 우리 환노위가 증인 채택해서 국정감사에서 처음으로 얼굴 봤어요. 그리고 거기서 물어봤어요, 47억 원 우리가 당신한테 이 손해를 끼친 게 맞습니까. 이게 말이 됩니까? 고용노동부가 아까처럼 사용자에 대한 정의 안 바꾸려면 ‘외주화를 금지하는 법안을 내주십시오, 입법자들’ 이렇게 얘기해야 돼요.

○소위원장 김영진 지금 이제 이거 보면 우리 전문위원이 보고했고 정부 측에서 얘기했듯이 개정법안의 사용자 개념 확대 내용은 아홉 분 중에 노조 상대방 지위에 있는 자를 규정한 의원은 네 분, 실질적 지배력을 미치는 범위에 있는 자로서 근로조건 했던 분이 있고요 노조활동이 있고 도급 시 원사업주를 사용자 개념으로 인정하는 자 이렇게 해서 상당히 다양하고 구체적인 형태로 지금 개정안에 나와 있습니다.

그리고 정부 측의 의견이 있고 위원님들 의견이 있어서 이 관련한 내용도 여러 가지 찬반 논의가 있고 개별적 사안이 있기 때문에 계속적으로 논의해 나갈 수 있도록 하겠습니다.

다음 항 전문위원 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 17쪽입니다.

노동쟁의 범위 확대 관련입니다.

개정안은 노동쟁의의 범위에 경영상 이유에 의한 해고, 권리분쟁, 근로조건 이외의 집단적 노사관계에 관한 주장의 불일치로 발생한 분쟁상태를 포함하려는 것입니다.

개정안은 공통적으로 권리분쟁에 관한 사항과 근로조건 이외의 집단적 노사관계에 관한 사항을 포함하고 있으며 임종성, 이은주 의원안은 경영상 이유에 의한 해고를 명시하고 있습니다.

다음 임종성, 이은주 의원안은 아래의 표 맨 밑

에 칸에 보시면 쟁의행위의 최후수단 요건을 삭제하고 있고 노웅래 의원안은 유지하고 있습니다.

대체토론 및 검토보고 요지입니다.

노동쟁의는 쟁의행위로 나가기 위한 전제가 되는 노사 당사자 간의 분쟁상태로서 노사분규가 현행 노동조합법상 쟁의행위에 해당하는지 여부 및 정당성 판단의 기초가 되는 개념입니다.

개정안은 현행법 해석과 판례에 따라 노동쟁의에 포함하고 있지 않은 정리해고, 권리분쟁, 근로조건 이외의 사항 등을 노동쟁의의 대상에 포함함으로써 정당한 쟁의행위의 범위를 확장하려는 취지로서 노동기본권 강화 측면에서 입법적으로 의의가 있다고 하겠습니다.

다만 노동쟁의 범위 확대는 단체교섭·쟁의행위 및 교섭 거부에 따른 부당노동행위 인정범위 확대로 이어져 노사관계제도 및 현장에 미치는 영향이 크며 다양한 이견들이 있는바 다음과 같은 사항 등을 종합적으로 논의할 필요가 있겠습니다.

권리분쟁은 민사소송이나 부당노동행위 구제절차 등을 통해 해결할 성질의 것이라는 점, 개정안이 노사관계 당사자 사이의 관계 개념이 다소 불명확하다는 점, 쟁의행위의 최후수단 요건 삭제는 쟁의행위는 성실교섭을 거쳤으나 결렬될 경우에 한해 실시되어야 한다는 쟁의행위 최후수단성 원칙에 부합하지 않는다는 점 등입니다.

다음 쪽에 공청회 진술 요지가 있는데 개정 찬성의견은 현행 노동쟁의의 정의는 단체교섭사항 중 일부에 대해서만 단체행동을 가능하게 한 것으로 노동조합 기능을 제대로 하지 못하도록 하는 문제가 있다는 의견이었습니다. 예시로 공장 사망 사고 후 작업이 계속되는 경우에 산업안전보건법에 따른 작업중지를 요청하면서 쟁의행위를 할 수 없고 노사정 간 합의 내용을 회사가 어길 경우 쟁의행위를 할 수 없다는 사례가 있었습니다.

그리고 반대의견은 개정안에 따른 노동쟁의 범위 확대 및 최후수단성 요건 삭제는 노사 간의 모든 사항을 쟁의행위를 통해서만 해결하는 풍토를 조장하여 산업현장의 노사관계 불안정을 가중시킬 것이다, 권리분쟁사항은 법원을 통해 법리적으로 해결하는 것이 적정하며 현재도 이행청구소송, 노동위원회에 대한 의견제시 요청제도 등의 보호수단이 있으므로 이를 쟁의행위 대상으로 하는 것은 부당하다, 사용자 경영권의 본질적 사항 침해 우려가 있다는 등의 의견이 있었습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 잘 아시겠지만 현재 저희가 노동쟁의의 범위에는 이익분쟁을 포함을 하고 있고 권리분쟁의 경우에는 대개 법원이나 노동위원회를 통해서 구제를 하게 해서 결국은 이 두 가지 트랙으로 인해서 노사관계에 안정을 기하는 제도로 지금 성립이 되어 있습니다. 그런데 권리분쟁 관련해서 일단 이것이 노동쟁의에 포함될 경우에는 여러 가지 노사갈등 비용이 증폭될 것이라는 우려가 있는 것이 사실이고요.

특히 노동쟁의 개념의 확대에 관해서는 확실히 노사 간의 의견이 굉장히 첨예하게 대립이 되고 있습니다. 이게 의무적 교섭사항의 범위 또 쟁의 행위나 부당노동행위 처벌대상으로 들어가는 부분이 있기 때문에 어쨌든 이것을 하기 위해서는 노사의 충분한 논의와 합의, 최소한의 하여튼 협의, 합의의 도출 노력이 있어야 된다고 일단 생각을 하고요.

그리고 대체적으로 뒤에서 논의가 될 손해배상의 경우에도 목적에 관한 특별하게 위반, 쟁의 목적과 관련해서는 손해배상 청구가 된 것이 별로 없기 때문에 일단은 이 부분에 대해서는 노사의 어떤 논의 또 아까 말씀드렸던 이익분쟁과 권리분쟁 절차에 관한 정합성 부분이 같이 검토되어야 된다고 생각합니다.

○소위원장 김영진 위원님들 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 제가……

○소위원장 김영진 이은주 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 일단 저는 노동쟁의에 정리해고가 들어가지 않은 부분에 대해서, 그냥 한번 여쭙볼게요.

차관님, 정리해고가 뭐지요? 노동자들과 그 가족들의 생계가 달린 문제입니다.

쌍용차 오늘 2시에 이제 선고가 되는데요. 차관님이 정리해고 당한다고 입장을 바꿔 놓고 얘기할 때 그 부분이 헌법에 보장된 쟁의의 대상이 아니라는 것이 합리적으로 이해가 가십니까?

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 저희가 아까 말씀드린 대로 이익분쟁이나 권리분쟁의 어떤 것을 어떻게 쟁의행위에 포함될 거냐 하는 문제는 각국의 어떤 여러 가지 관행과 역사와 이런 것들

이 다 종합해서 지금 법으로 들어가 있는 거 아니겠습니까. 그런데 말씀하신 대로 그 부분에 대한 구체절차가 지금 있는 것이지요.

○이은주 위원 구체절차가 있는데, 그래서 지금 쌍용자동차 노동자들이 가족까지 포함해서 30여명이 스스로 목숨을 끊고 오늘 2시에 대법원의 확정판결을 기다리고 있다는 것, 이 현실을 타개하자고, 우리가 입법부가 제 역할을 안 해서 이런 시민들의 죽음을 막자고 지금 여기 앉아 있는데 아직도 그런 소리를 하고 계시면 어떡합니까.

그리고 우리 ILO 왜 비준하고, ILO 권고가 나와 있잖아요. 정리해고 등 노동자에게 사회경제적 영향을 미치는 범위로 정당한 쟁의행위의 범위를 넓혀야 한다고 권고하고 있지 않습니까. 답변해 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 범위를 넓히느냐 아니냐가, 어디가 옳느냐 그르냐의 문제는 아니고 아까 말씀드린 대로 어떻게 구제를 하고 어떻게 협상을 하는 절차를 둘 것이냐 하는 방식의 문제라고 생각을 하고요.

아까 말씀드린 대로 이익분쟁을 기준으로 지금 우리가 노동쟁의를 하고 있는데 권리분쟁까지 넣으려면 아까 말씀드린 대로 노사의, 사 측이나 노 측에 미치는 영향이 크기 때문에 이것은 충분히 논의가 필요한, 사전 논의가 필요한 사항이라고 말씀을 드리는 겁니다.

○이은주 위원 그런데 그렇게 권리분쟁 얘기하는데 실제로 구법은 이미 권리분쟁이 포함돼서 운영되어 왔어요. 53년도에 노동쟁의조정법 제정된 이래 우리 법체계에서 40년간 권리분쟁은 노동쟁의에 포함되어 왔습니다. 권리분쟁이 배제된 건 1996년도에 동법이 폐지되고 노동조합 및 노동쟁의조정법이 제정된 이후예요. 그래서 실제 구법인 노동쟁의조정법 2조에서는 ‘이 법에서 노동쟁의라 함은 임금, 근로시간, 후생, 해고, 기타 대우 등 근로조건에 관한 노동관계 당사자 간의 주장의 불일치로 인한 분쟁상태를 말한다’라고 그렇게 권리분쟁을 포괄하고 있었습니다. 결정이라는 것이 없었어요.

구법에 따라서 법령이나 단체협약, 취업규칙, 근로계약 등에 의해서 이미 확정된 권리의 해석·적용·준수 등을 둘러싼 권리분쟁도 노동쟁의의 대상으로 규정하였고 구법 당시 대법원 판례도 같은 입장이었습니다.

○**고용노동부차관 권기섭** 그러니까 이제 말씀드린 대로 어쨌든 그 권리분쟁을 빼고 이익분쟁만 하기로 한 것도 노사나 또 사회적 합의에 있었던 부분이고 유사한 취지로 어쨌든 간에 97년에는 노동위원회를 통해서 단체협약과 관련된 분쟁 해결 절차가 지금 신설이 되어 있는 상황이지 않아요.

○**이은주 위원** 근데 그렇게 해서 산업현장에 평화가 왔습니까, 노사갈등이 줄어들었습니까?

○**고용노동부차관 권기섭** 그러니까 제 말씀은 권리분쟁이 들어간다고 해서 노사가 평화가 오고, 산업이 더 불안요인이 가중될 거라고도 반대로 얘기할 수도 있는 것입니다.

○**이은주 위원** 불법파업이 줄어드는 거지요.

○**고용노동부차관 권기섭** 불법파업이 줄어든다는, 그러니까 불법파업이 줄어들지만 어쨌든 말씀드린 대로 파업이라든지 집단, 그러니까 쟁의가 준다는 표현은 아니시지 않습니까. 그런데 우리가 이걸……

○**이은주 위원** 쟁의는 정당한 노동자들의 헌법이 보장한 권한이에요. 쟁의를 줄여야 된다고 노동부차관님이 얘기하시면 안 되지요.

○**고용노동부차관 권기섭** 그러니까 쟁의를 줄여야 된다는 것은 아니지만 지금은 어쨌든 아까 말씀드린 대로 쟁의로 할 것과 구제절차를 둘 것을 사회적 합의를 통해서 정리를 했고, 그다음에 단체협약 분쟁해결절차도 사실은 97년에 다시 들어왔고. 그러니까 이런 부분이 아까 말씀드린 대로 논의와 합의를 통해서 들어오고 빠지고 했는데 말씀하신 대로 지금 다시 권리분쟁을 쟁의행위로 놓자 이렇게 되면 현재 있는 분쟁해결절차를 어떻게 할 것인지, 그다음에 안에 있는 의무교섭대상이나 여러 가지 부당노동행위든 미치는 영향들에 대해서, 아까 말씀드린 대로인데 어쨌든 사측의 수인의무가 높아지는 거니까 이 부분에 대한 의견도 분명히 들어야 되는 것이지요. 이게 그렇지 않고 그냥 일률적으로 결정하기는 상당히 어려운 문제라는 점을 말씀드리려는 겁니다.

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 위원님 잘 아시겠지만 그래서 저희가 97년도 이전에 그 법에서 근로조건에 관한 사항 여기도 사실은 해석상의 다툼이 있었던 건 사실이고요. 그런데 말씀하신 것처럼 권리분쟁을 포함하는 학설이 지배적인 건 맞습니다.

다만 그간의 논의를 보면 사실은 이익분쟁이라는 게 오로지 더 양보할 수 있는가 이런 것의 문

제라면 권리분쟁은 객관적으로 무엇이 옳은가에 관한 문제지 않습니까? 그래서 우리나라가 97년 이런 법을 개정하면서 협상을 통해서 양보할 성질이 아닌 것, 예를 들면 근로자의 징계사유가 있어서 징계 해고를 했는데 이걸 가지고 노사분쟁을 하는 게 과연 옳은지에 대해서, 왜냐하면 법적으로 다룰 문제니까. 그래서 그것과 관련해서 저희는 부당해고라는 노동위원회 구제제도가 있고 또 법원의 판결도 있고…… 그런데 만약에 이걸 사용자가 처분할 수 없는 걸 무조건 힘의 논리로 할 건지에 대한 이걸 사회적인 결단이라고 생각합니다.

그래서 저희가 독일과 유사하게 권리분쟁에 관련된 것은 분쟁대상에서 빼고 나머지 이익분쟁에 관련해서 이렇게 한정적으로 제도를 운영해 왔고, 대신 저희가 사용자의 부당노동행위라든지 여러 가지 구제제도 이런 것들을 발전해 왔고. 그렇기 때문에 사실 이 문제와 관련해서는 아까 차관도 말씀하셨지만 만약에 이걸 우리가 조금 더 넓히려고 하면 그런 충분한 사회적 논의 그다음에 다른 우리 제도와 노사 대등성 이런 것들도 다 같이 조금 고민이 되고 논의가 되었으면 하는 게 저희 생각입니다.

○**소위원장 김영진** 이수진 위원님 발언해 주십시오. 그다음에 이은주 위원님 하십시오.

○**이수진(비) 위원** 노동쟁의는 노동조합과 사용자 간에 근로조건의 결정에 관한 사항에 대한 이견·다툼이 있는 상태 아니겠습니까? 현행법에 이와 같은 분쟁상태가 곧바로 파업 등 쟁의행위로 나가는 것을 막기 위해서, 평화적 해결을 위해서 노동위원회의 조정·중재 이걸 거치도록 하고 있습니다.

너무 잘 아시는 내용일 텐데, 아까 존경하는 이은주 위원님도 구노동쟁의조정법에 대한 언급이 있으셨어요. 임금, 근로시간, 후생, 해고, 기타 대우 등 노동쟁의에 대해서 주장의 불일치에 있는 분쟁상태라고 폭넓게 인정을 했었던 거고, 이게 단협이나 근로계약상의 권리 주장뿐만 아니라 그것들에 관한 새로운 합의의 형성을 피하기 위한 주장도 포함됐었고.

법이 어쨌든 계속 바뀌고 있지 않습니까? 지금 이 법의 요구가 나오고 있는 것도 어떻게 보면 구법에는 포함이 됐는데 그다음에는 개정이 되고, 그렇지만 지금 보니 이게 상당히 문제가 있다, 노동조합의 활동이나 단체교섭을 하는 데 있

어서 상당히 피해 내지는 제재를 주는 독소조항처럼 존재하고 있다, 이 부분에 대해서 노동부가 어떤 대책을 마련해야 되지 않겠나 이런 것들에 대한 요청인 건데……

저는 노사분규가 현행 노동조합법상 쟁의행위에 해당하는지 여부, 그다음에 정당성 판단의 기초가 되는 개념이 될 수 있을 텐데 이 개정안의 현행 노동쟁의의 범위를 확대해서 정당한 쟁의행위의 범위를 확장하려는 취지에 대해서는 이해를 하고 계시는 거지 않습니까? 이 취지에 대해서는 이해를 하세요, 저희가 개정안을 낸 것에 대해서는? 정당한 쟁의행위의 범위를 확장하려 한다……

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그런데 저희가 아까 말씀드렸듯이 지난번 실태조사에 보면 사실 이것은 쟁의행위의 범위 이 문제하고는 조금 관련이 없습니다. 그러니까 사실은 이것을 넓힌다고 해서 합법적인 쟁의행위가 더 늘고 이런 문제하고 직접적으로 상관이 있는지는 저희가 조금 더 살펴봐야 될 것 같습니다.

○이수진(비) 위원 그렇지만 현행법에 이게 근로조건의 결정에만 국한할 경우에는 노조법에서 특고 등 노무제공자까지 그 범위를 확대하고 있는 법 현실을 봤을 때는 맞지 않지 않습니까? 분명하게 노동부가 이 부분에 대한 대책을 세워야 되는 거고, 이 권리분쟁은 포함되지 않게 되면서 노동쟁의의 조정 서비스 대상을 한정시켜서 공적 분쟁해결 서비스의 범위를 축소시키는 문제가 있고 또 노조교섭이나 활동의 여지를 축소시키기 때문에 적어도 구노동쟁의조정법처럼 그 범위를 확대할, 복원할 필요성이 있다.

지금 현재 나타나고 있는 현실들이 이한테 이 부분에 대해서 그냥 노동부에서는 마치, 야당 의원들이 법안을 내고 지금 여당 위원들은 파업 중이신데 이렇게 우리가 얘기하는 것들에 대해서는 무조건 반대, 야당 위원들의 어떤 반대 역할을 지금 정부가 하고 있는 건 아닌지…… 저는 사실은 실제로 이 논의가 참 무기력하다 이런 생각들이 정도로 굉장히 불필요한 얘기들을 많이 하고 계시다 이런 생각이 들고요.

우리 노조법 원칙상, 체계상 조정전치주의 이것 때문에 사실 노동쟁의가 협소하게 해석되고 있는 것도 맞고 노동삼권에서 단체행동권이 축소되고 있다 이런 것들에 대한 문제의식도 있어요. 이 다양한 문제의식들을 노동부가 검토를 함께해

줘야지 이걸 이래서 안 되고 저건 저래서 안 되고, 이걸 무조건 안 됩니다 이렇게 얘기하면 이 논의가 무슨 의미가 있나요?

나중에 여당 위원들 들어오시면 그 위원들이 충분히 그런 얘기하실 거예요. 노동부에서는 여당 위원들이나 그런 입장만 얘기하시지 마시고 야당 위원들이 얘기하는 문제 제기에 대해서 좀 국민 법 감정 그다음에 노동자들이 지금 대한민국에서 얼마나 처참하게 노동하고 있는지, ‘교섭할 수 있는 권한이라도 달라. 도대체 누가 사용자냐’ 이 물음에 대한 답을 주셔야 되는 것 아닙니까?

○소위원장 김영진 이은주 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 그리고 앞에 앉아 계신 분들 고용노동부 맞나 싶어요.

우리나라 ILO 협약 비준하실 때 고용노동부에 계시지 않았어요? 계셨지요?

○고용노동부차관 권기섭 다 있었습니다.

○이은주 위원 그런데 왜 ILO의 결정과 권유와 이런 부분들에 대해서는 검토 안 하세요? 지금 ILO 결사의 자유 위원회에 따르면 파업권은 단체협약 체결과 관련된 분쟁으로만 한정되어서는 안 된다고 보고 있잖아요. 이는 임금 및 복리후생 등 의무교섭사항이 아닌 임의교섭도 쟁의 목적으로 인정되어야 하는 걸 의미하는 거고, 그런 여러 가지 얘기들이 있는데……

그리고 특히 ILO가 2017년에 우리 코레일 민영화 반대 파업과 관련해서 ‘구조조정과 민영화 반대를 위한 코레일 파업은 정당한 파업 목적에 대한 현재의 좁은 해석이 배제됨으로써 쟁의행위가 근로자들에게 직접적으로 관련되는 모든 사회경제적 사안 등과 관련하여 이루어질 수 있도록 필요한 조치를 취해 줄 것을 요청한다’ 이렇게 보고서에 얘기했는데……

아니, 세계 경제대국 10위라고 하는데 고용노동부가 ILO 비준 얘기하고 그걸 위해서 뛰어다녀 놓고 노동인권 후진국으로 계속 남겠다고 지금 여기서 저항하시는 겁니까? 그러면 ILO 비준도 여태껏 비준한 것 아예 그냥 다 철회하는 걸로 나서야지요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 위원님, 잘 아시겠지만 저희가……

○소위원장 김영진 잠시만요. 지정해서 할 때 답변하세요. 지금 차관께서 답변해야 되는데……

하고 필요하면 정책관을 지정해서 질의해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 차관님, 답변해 주세요.

노동인권 후진국으로 그냥 아예 전 세계에 공표를 하는 거나 마찬가지로 아닙니까. 세상에 국가가 노동자들에게 손해배상 청구해서 그게 13년 돼서 30억이 됐고, 국회에서는 손해 철회 촉구 결의안까지 통과가 됐고 국회의원들 연명해서 대법원에 탄원서까지 제출했어요. 우리가 그런 것 막자고, 그것 고용노동부 한 분 한 분이 뛰어나면서 해결할 수 없는 거기 때문에, 법이 미비한 거니 법을 제대로 만들자, 입법자로서의 의무를 제대로 하자라고 얘기하는데 계속 무슨 탁구치는 것 같아요. 뭐 한마디 하면 아닙니까, 뭐 한마디 하면 아닙니까. 그건 아닌 거지요. 현실을 잘 아시면 그 현실에 맞게 그러면 이 부분에 있어서 이걸 뭐가 과하고 뭐가 부족하니 어떻게 다른 방법을 좀 해야 된다……

그리고 아직 사회적 합의가 안 됐다? 어떻게 더 사회적 합의가 됩니까? 지금 이렇게 여당 위원들이 나가고 야당 위원들만 이 법을 논의하고 있게 된 이 상황이 저는 너무 안타깝습니다.

○소위원장 김영진 차관 답변하세요.

○고용노동부차관 권기섭 사회현상이나 사회적 문제를 해결하는 방식은 여러 가지가 있을 수 있는데 말씀하신 대로 지금 노동시장에서 발생하고 있는 여러 가지 문제를 노조법 내에서도 노사 관계를 통해서 해결할 수 있는 방법이 있다면 당연히, 저희도 그런 아이디어가 있으면 당연히 반영해서 적극적으로 설명을 할 것이라고 말씀을 드리겠습니다.

○이은주 위원 지금 9명의 의원이 그 의견을 낸 거잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 그래서 말씀을 드리는 겁니다, 저희가. 실제로 정부는 법을 집행해야 되는 입장이고 지도 감독을 해야 되는 입장에서 지금 나온 문제에 대한 인식에 대해서 말씀을 드리는 게 아니라 이 문제를 노조법으로 해결하기 위해서는 이런 문제가 있다는 말씀을 일단 드리는 것이고요.

그래서 여기 있는 조정법에서도 말씀드린 대로 여러 가지 권리분쟁이나 하는 것을 쟁의의 범위를 확대할 수 있지요. 법으로 그냥 확대한다고 해서 그런 문제가 해결되느냐 하는 것에 대한 부작용이나 문제점 지적을 제가 말씀드리는 거고,

그래서 꼭 이 쟁의행위를 확대해서 문제를 풀 것인가에 대해서도 좀 검토를 해 봐야 된다는 문제가 있는 겁니다.

말씀드린 대로 쟁의행위는 아까처럼 교섭대상이 되고 확정이 되면 저게 되는 것이잖아요. 실제적으로 저희 같은 경우는 단체협약이나 이렇게 돼 버리게 되면 이게 그냥 규범적 효력을 받게 되는 것인데, 권리분쟁의 내용을 규범적 효력까지 발생시킬 거냐 하는 부분도 있는 것이고.

기본적으로는 노사자치 또는 노사 대등성의 원칙에서 이게 이루어지고 있는데 그러면 실제적으로 말씀드린 대로 쟁의의 범위가 넓어지게 되면 사 측에서 수인해야 되는 범위를 어디까지 설정해야 되느냐. 아니면 본인들이 예를 들어서 수용을 하겠다고 인정을 하면 당연히 넣어 주면 되는 것이지요. 그런 부분이 있다는 것이고요.

그다음에 현재 권리구제절차가 있지요. 그러면 그쪽에 있는 권리구제절차가 부족하면 그것을 더 강하게 해서 구제를 하는 것이 맞는지 이것을 이쪽으로 가져와서 쟁의행위로 끌고 들어와서 협의를 통해서 시시비비를 가리는 게 맞는지 하는 그런 부분에 대해서는 사실은 굉장히 논의가 필요한 것입니다.

○소위원장 김영진 다음……

○이은주 위원 답변을 안 한 게 있어요, ILO 권고에 대해서.

○소위원장 김영진 계속 논의하면 돼요.

이수진 위원님 질의해 주십시오.

○이수진(비) 위원 저는 그냥 사례를 들어서 간단하게 차관님한테 한번 물어볼게요, 어떤 생각을 갖고 계신지 궁금해서.

현장에 조합원들이 모여서 노조가 만들어졌어요. 그러면 전임자는 어떻게 할 것인지 그다음에 시설 편의 제공은 어떻게 받을 것인지, 근무시간 중에 노동조합활동에 대해서는 어떻게 사 측과 협의를 할지 논의를 할 것 아닙니까? 교섭까지는 못하더라도 기본적인 것에 대한 논의를 하는데 사 측이 안 받아들여요. 그러면 주장에 불일치가 발생하지 않습니까? 그러면 이것은 어떻게 해야 돼요? 그러면 이게 이익분쟁이 아니기 때문에 이것 때문에 쟁의행위를 하면 안 되는 겁니까? 지금 현재는 그렇지요?

○고용노동부차관 권기섭 예.

○이수진(비) 위원 그러면 아까 공평성 이런 말씀을 하셨어요. 사 측에는 노무관리자도 있고 인

사람당자도 있고 돈도 있고 예산도 있고 변호사, 노무사 다 있는데 노동조합은 조합원 몇 명밖에 없는데, 전임자의 지위도 아닌데 일하면서 어떻게 교섭을 합니까? 사 측이 충실하게 노조로서 인정을 해 주고 또 논의를 통해서 이런 것들을 해소해 줘야, 그래야 단체교섭을 할 수 있는 준비를 하지 않겠습니까? 그냥 막 준비 잘 될까요?

한번 차관께서, 내가 한 50명 정도 있는 사업장에서 일을 하다가 너무 힘들어서 한 10명이 모여서 노조를 만들었다, 그런데 기본 노조를 만들면 이런 협의를 하잖아요. 이게 안 되면 어떻게 하실 거예요? 계속 설득해야 됩니까? 아니, 일하고 있는데 사 측 만날 시간도 없는데 현장에서 일하는 노조 위원장이 어떻게 논의를 합니까, 노조로 인정을 안 해 주는데? 어떤 대책이 있지요, 해법이 있지요, 쟁의행위를 안 해도 이걸 해결할 수 있는 해법이?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 죄송한데 제가 질문에 답변드려도……

○이수진(비) 위원 아니, 제가 차관님한테 물어보잖아요.

지금 대답이 대한민국의 노조활동하시는 모든 노조 위원장들이나 간부들이 듣고 싶어 하는 대답이에요, 어떻게 판단하실 건지. 실제로 노조가 만들어지는 과정에서 제가 봤어요. 몇 년에 걸쳐서 활동을 못 합니다, 노동조합활동을.

○소위원장 김영진 이은주 위원님 하고 원활한 회의진행을 위해서 잠시 정회하겠습니다.

○이은주 위원 아니, 아까 답변을 제가……

○소위원장 김영진 ILO 관련한 협약들 관련해서 정부가 인준은 했고, 그에 따른 정부 측의 입장을 물어봤는데 거기에 답변을 안 하셨으니까 거기에 대해서 차관 답변해 주세요.

○이은주 위원 차관님, 답변해 주세요.

○고용노동부차관 권기섭 아니, 그러니까 아까 말씀하신 전임자나 이런 부분은……

○소위원장 김영진 아니, ILO 협약 인준은 했는데……

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 저희가 협약을 비준한 것에 위배해서 법을 안 고친 게 뭐가 있느냐는 말씀……

○이은주 위원 아니, 제가 지금까지 다 읽어드렸잖아요, 하나씩 하나씩.

○고용노동부차관 권기섭 협약 비준에 따라서 21년도에 노조법 개정이 다 됐지 않습니까.

○이은주 위원 오늘 우리가 노조법 2조·3조 개정을 얘기하면서 한 조항 한 조항까지 다 일일이 읽어 드렸잖아요, ILO에서 우리한테 권고한 부분에 대해서. 그거에 대해서 어떻게 생각하시냐고요, 비준은 왜 하셨고.

○고용노동부차관 권기섭 권고안을 얘기한 것이 말씀드린 대로 법 제도 관행 개선으로 어떻게 할 것인지는 저희가 노사합의를 통해서, 협약 비준도 마찬가지로 아닙니까? 노사가 충분히 합의를 거쳐서 협약을 비준했고 그다음에 법 개정으로 나타난 것입니다. 그러니까 똑같이 말씀 주신 권고안이 있다면 충분히 검토를 할 수 있겠지요. 다만 노조법은 아까 말씀드린 상대방이 있는 법이기 때문에 같이 논의하고 충분히 고려해서 결정해야 된다는 말씀을 드리는 거예요.

○소위원장 김영진 오후에 계속 논의하겠습니다.

정책관님, 97년 노조법 개정하면서 지금처럼 이익분쟁과 권리분쟁으로 나뉘고 그 이후에 현재까지, 97년이니까 지금 한 25년 된 거 아닙니까? 그렇게 오래된 과정 속에서 그 과정하고 왜 그렇게 했는지, 그 시기에 그거를 구분하여 개정하면서 다른 조항은 어떻게 연관돼 있는지 자료를 한번 만들어 주세요. 서류로 내 주시면 논의하기 편할 것 같아요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 알겠습니다.

○소위원장 김영진 원활한 회의진행을 위해서 잠시 정회했다가 2시 30분에 속개하겠습니다.

(12시01분 회의중지)

(14시34분 계속개회)

○소위원장 김영진 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

쟁의행위에 관련해서 아까 다 논의가 되지 않았고 중간에 중단됐기 때문에 추가적으로 위원님들 주실 말씀 있으면 해 주시기 바랍니다.

위원님이 준비하는 시간에 제가, 아까 우리 정책관에게 97년 노동조합 및 노동관계조정법 개정 주요 내용 관련한 현황을 요청해서 받았는데요, 그 이후에 이익분쟁과 권리분쟁 문제가 둔화되면서 권리분쟁 관련한 사안들이 지금 쟁의행위에 계속 포함되어 나가면서 그것이 고소 고발로 이어지고 각 법원의 판례로 또 나오고 있는 상황인데 그에 대해서 지금도 97년의 이 조항 안에 권

리분쟁이 들어가 있는 내용들에 대해서 쟁의행위의 대상으로 더 추가되거나 좀 변화된 상황을 추가할 사안이 있는지에 대해서 우리 정책관 생각 한번 얘기해 보세요.

왜냐하면 이게 97년에 되면서 실제로는 너무 규정적으로 들어가면서 쟁의행위의 범위를 상당히 좁혀 놓고 그것 때문에 불법파업에 하나의 동인으로 작용하는 요소가 상당히 큰 상황입니다. 그래서 쟁의행위의 범위를 우리가 어떻게 볼 것인가. 실제로 현장 노사관계에서 쟁의행위의 대상으로 볼 수 있는 내용이 권리분쟁 안에 들어가 버리니까 그걸 가지고 논하면 불법파업으로 가는 거 아닙니까, 관련해서 얘기 한번 해 보세요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 짧게 말씀드리겠습니다.

아까 말씀드린 대로 저희가 97년 법 개정하면서 이익분쟁으로 한정하게 된 취지는 말씀드렸고 현장에서의 노사교섭 관행을 보면 지금 저희 대법원 판례도 그렇고 노동조합에서 쟁의나 교섭을 할 때 주된 목적이 뭔지를 봅니다. 그래서 근로조건에 관한 사항이 주된 사항이면 아까 전임자라든지 권리분쟁에 관한 사항들도 폭넓게 논의를 하고 있습니다.

그래서 이 부분과 관련해서 아예 논의를 못 하는 게 아니라 그런 것들을 교섭 과정에서 근로조건 결정에 관한 사항으로 다 이렇게 논의를 하고, 실제로 그래서 위원님들 잘 아시지만 단체협약이나 보면 전임자라든지 전임자 사무실 제공 이런 것들이 다 포함돼서 논의되고 있습니다. 그래서 저희가 원천적으로 이것을 논의 못 하게 하는 게 아니라 교섭사항에 포함할 수 있고, 다만 그거와 관련해서 쟁의행위를 못 하게 하는 거지 이거와 관련해서 이것을 막는다 그런 건 아닙니다, 위원님.

○소위원장 김영진 일례로 그런 겁니다. 단협에 의해서 합의된 사안이에요, 이건 쟁의행위의 대상이 아니잖아요.

그런데 사 측이, 이번에 한국와이퍼 단협 보셨어요?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 봤습니다.

○소위원장 김영진 어떻게 생각하세요? 사 측이 그걸 다 위반했어요. 소송으로 가라는 거 아닙니까. 그거 쟁의행위 대상이 아니잖아요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그런데 다

만 위원님, 저희 법은 단협을 만약에 이행하지 않으면 사용자를 형사처벌하고 있습니다. 그러니까 저희가 이렇게 단협 해석과 관련해서 분쟁, 이것을 평화기간이라는 걸 뒤서 분쟁을 못 하긴 하지만 단협……

○소위원장 김영진 결론은 제가 보기에, 그렇게 얘기하는데 단 한 번도, 근래에 1997년 이후에 단협 관련해서 사용자 측이 단협을 이행하지 않은 것을 가지고 처벌된 사례를 전부 보고해 주세요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예, 알겠습니다. 그건 따로 정리해서 보고드리겠습니다.

○소위원장 김영진 따로 정리해 주세요.

위원님들 질의해 주시기 바랍니다.

이은주 위원님.

○이은주 위원 손해배상 관련해서, 차관님!

○소위원장 김영진 손해배상은 아직인데……

○이은주 위원 아니, 이거 쟁의행위……

○소위원장 김영진 쟁의행위에 대해서만……

오케이, 말씀해 주세요.

○이은주 위원 노동자들이 왜 쟁의행위를 한다고 생각하세요? 쟁의행위 원인 한번 얘기해 주세요.

○고용노동부차관 권기섭 기본적으로 헌법에서 근로조건을 보장하기 위한 노동삼권의 하나로서 단체행동권이 부여가 되어 있으니까 당연히 쟁의행위를 권리로서 한다고 그렇게 생각을 합니다.

○이은주 위원 손해·가압류 소송기록 가지고 분석한 결과를 보면요, 82건의 쟁의행위를 한 이유를 들여다보면 단체교섭·단체협약 관련 현안 때문이라고 밝히고 있어요.

그리고 이 수직 기록 중에 가장 많은 사건이 노동권이 보장한 단체교섭권의 행사가 가로막혔을 때 또는 단체교섭을 통해서 체결한 노사 간 약속인 단체협약이 제대로 지켜지지 않았을 때 발생하는 걸 알 수 있습니다. 이건 통계가 나와 있어요.

고용노동부에서 지적하는 대표적인 부당노동행위 맞지요? 단체협약 이행하지 않은 것 부당노동행위 맞지요?

○고용노동부차관 권기섭 예.

○이은주 위원 그다음 두 번째가 불법파견, 노조파괴, 부당노동행위, 근로기준법 위반, 즉 회사의 불법이 쟁의행위의 원인이 되었다 이 사례가 70건에 달해요. 징계해고나 정리해고가 된 사유

는 43건, 특히 정리해고와 관련한 파업은 목적의 정당성을 인정하지 않는 경우가 많아서 대다수가 손해배상을 인정하는 판결로 이어지지요. 그리고 1인 시위나 피켓팅 이렇게 단순한 노동조합활동에 참여했다는 이유로 개인에게 손배를 청구한 사례도 있습니다. 이렇게 실제 한국 사회에서 벌어지는 노동권을 행사한 노동자 개인들에게 청구된 손배·가압류 재판기록이에요.

그러면 차관께서는 사 측의 이런 불법이나 위법 행위에 대해서 노동자들이 최소한의 기본권인 노동권을 행사한 것 이것에 대해서 하위법인 민법으로 제한하는 게 맞다고 보십니까?

○고용노동부차관 권기섭 아까 말씀드린 대로……

○이은주 위원 그냥 이 부분에 대해서 얘기해주세요. 제가 구체적인 예를 말씀드렸잖아요.

다 보면 사 측이 불법을 먼저 한 거예요. 이 부분에 대해서, 사 측이 그렇게 불법과 위법행위를 했는데 노동자들이 최소한의 기본권인 노동권을 행사했는데 이걸 하위법인 민법으로 제한해서 손배 청구, 가압류 들어가고. 그리고 더 악질적인 건 실제 노조를 탈퇴하거나 그러면 빼 주겠다, 이렇게 악용되고 있다는 얘기를 지금 하는 거예요.

오늘 2시에 쌍용자동차 국가 손배소 30억 대법원에서 원심 파기됐어요. 언제까지, 13년 걸려서 이렇게 판결 다 받아 와라…… 그러면 이 땅의 일하는 모든 노동자들이 다 법원…… 그러면 고용노동부가 왜 있습니까? 그리고 국회가 왜 있습니까?

이거 하위법인 민법으로 사 측의 불법·위법행위에 대해서 노동자들이 최소한의 기본권인 노동권 행사한 것, 하위법인 민법으로 제한해야 된다고 보는지 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 권기섭 사 측의 불법행위를 용인하자는 게 아니라 사 측의 불법행위를 구제하는 절차가 따로 있는 것이고요, 아까 처벌도 있는 것이고.

○이은주 위원 지금 하위법인 민법으로 제한을 하고 있는데 그게 정당하다고 보시냐고요.

○고용노동부차관 권기섭 하위법으로 어떤 걸 제한한다는 말씀을 하시는 건지는 잘 이해를 못하겠습니다. 민법에서는 그냥 손해배상에 대한 일반 원칙을 가지고 있는 것이지……

○이은주 위원 일반 원칙이 아니라 실제로 노동자들에게 손배 때리고 가압류 들어가고 그렇게

하잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 손배나 가압류도 그냥 민법에서 저희가 손해를 끼친, 위법한 행위에 따라서 손해를 끼친 가해자에 대해서 손해배상을 청구한다는 것은 그냥 민법의 일반 원칙이지 않습니까. 그러니까 예를 들어서 손해를 안 끼쳤으면 안 하면 되는 것이고 손해를 끼쳤으면 당연히 원상회복에 대한 청구권이 발생을 하는 것이지요.

그런데 제가 말씀드린 대로 어떤 불법행위가 있었고 이거를 우리가 치유하거나 회복하는 여러 가지 절차들이 있는데 그게 어떤 것은 권리분쟁, 아까처럼 처벌을 통해서 할 수도 있고 손해배상을 통해서도 할 수 있고 여러 가지 저희가 법체계상으로 갖고 있는 고유의 그게 있는 것이라는 말씀을 드리는 거고요.

만약에 부당노동행위나 그런 악용이 일어난다면 사실은 부당노동행위라든지 이런 거에 대해서 저희가 수사를 더 철저히 하든지 해서 이걸 치유를 해야지 또 갑자기 이거를 사적으로 구제를 하는 식으로 해서 서로 간에 그렇게 자꾸 하게 되는 것이 옳은지에 대해서는 논의를 해 봐야 된다 이런 말씀이고.

권리분쟁이라는 게……

○이은주 위원 그러면 지금 답변하는 것에 의하면 고용노동부는 여지껏 임무 방기를 한 거예요. 사 측의 부당노동행위에 대해서 제대로 대응하고 처치하지 않았고 임무를 방기한 걸 지금 얘기하시는 거예요.

○소위원장 김영진 이수진 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○이수진(비) 위원 이은주 위원 말씀 들으면서…… 차관님 너무 방어적으로 말씀하시는 것 같아요. 고용노동부도 고충이 있지 않습니까? 고용노동부가 사실은 사 측의 부당노동행위를 적발해서 검찰에 기소의견 송치하면 어떻게 됩니까? 잘 안 받아들여져요.

실제로 현장에서 나타나는 결과는 힘없는 노동자들의 문제는 오래 걸리지요, 법적인 다툼이 오래 걸리고 검찰의 판단도 오래 걸리고. 또 그래도 그나마 검찰과 법원과 노동부를 놓고 봤을 때는 노동부가 제일 가까워요. 제일 가깝고 전문적인 판단을 해 줘요. 그런데 오늘 답변은 실제로 제가 기대했던 노동부의 모습과는 거리가 있어서 안타깝네요.

실제로 노동부가 노동자들을 보호하지 않으면 법적으로 갔을 때는 금전적인 문제, 시간적인 문제, 더 엄청난 억울함이 현장 노동자들의 가슴에 쌓이지요. 그래서 결국은 극단적인 선택을 하고, 더 이상 가정을 지킬 수 없는 그런 노동자들의 처절한 아픔들이 있었던 거고.

이 문제에 대해서 이 사실을 현장에서 직접 보고 알고 있는 사람들은 노동부가 좀 더 큰 책임을 갖고 이 법안에 대해서 전향적인 의견을 내놔라 이런 얘기를 하는 거예요.

그리고 아까 권 정책관님께서 산별노조, 산별협약 이런 말씀하셨어요. 저는 필요하다고 생각해요. 어쨌든 힘없는 노동자들, 노동자 개인은 힘이 없지 않습니까. 어떻게 보면 같은 산업별 노동자들이 모여서 본인들의 의견을 단체협약에 담고 또 협상도 하고, 그래서 노동자들의 노동권, 인권, 기타 대한민국의 노동자로 살아가면서 억울함이 없는 그리고 또 그 안에는 저는 노사상생도 존재한다라고 생각을 합니다. 그런 걸 만들어 나가야겠지요.

그런데 실제로 산별협약을 만들어 나가는 데 어려움이 있지 않습니까. 협상의 상대방인 사용자들이, 그런 산별교섭을 위한 사용자협의회를 만든다든지 이런 것들이 법적인 강제가 없기 때문에 잘 응하지 않아요. 그래서 산별노조로 열심히 활동했던 보건의조, 금융노조…… 금융노조는 그나마 은행연합회도 있고 그 체계를 잘 잡아서 사용자협의회가 잘 이루어졌지만 실제로 보수정권 때, 박근혜정권 때 사용자협의회가 교섭 안해 가지고 또 금융노조 노사관계 파탄 났었지 않습니까. 우리 다 그거 기억하고 있잖아요.

이렇게 법적으로 법제화돼 있지 않은, 산별교섭의 명문화 이런 것들이 없다 보니 실제로 노동자들은 사용자들을 억지로 교섭석상에 앉혀 놓기가 어려운 그런 우리 법의 한계가 있습니다. 실제로 그런 것들이 절차적으로 만들어지지 않았기 때문에 어려워요, 병원도 마찬가지고.

지금 말씀하신 대로 저는 되게 중요하다고 생각해요. 노동자들이 산별노조를 만들어서 산별로 단체교섭을 해서 단체교섭의 효력이 확장이 되면 좋겠다……

제가 이 법안 36조 발의한 거 알고 계시지요? 그 내용입니다. 자꾸 노동부가 힘들다 어렵다 하시는데 실제로는 단체협약의 구속력이 확장이 돼서, 지금은 지역으로는 가능하지만 업종과 산별

은 해당이 안 되지 않습니까. 제가 이 법안에다 그것을 넣었어요, 그래서 3분의 2 이상의 어떤 합의 이런 것도 다 빼고.

실제로 노동자들이 산별로 해 가지고 알아서 문제 해결하고 잘 하면 되지 않습니까 그러하는데 그렇게 하고 싶지요. 그렇게 하고 싶은데 현행법상 사 측이 응하지 않으면 쉽지 않은 구조에 있지 않습니까. 그렇다면 36조 단체협약의 구속력 확장 이 법안 통과시켜 주시면 돼요. 그렇게 해서 지역뿐만 아니라 업종·산업별로 노동조합 물론 만들기도 쉽지 않지만 그렇다 하더라도 최선을 다해서 만들어서 단체협약 효력을 전부든 일부든 노동위원회를 통해서 얻으면 되겠지요. 그러나 이런 것도 굉장히 많은 절차와 단계가 필요한 것이기 때문에 실제로 현장 노동자들이 참 어렵지요.

결국은 누군가는 단결권을 이용해서 단체교섭을 할 수 있도록 노조를 잘 만들고 또 조합원을 늘리고 교섭의 힘을 키우고 막 이러는데 이걸 시간이 걸린단 말이에요. 그렇지만 저는 이 법도 필요하다고 생각을 해요.

그래서 저는 사용자의 범위, 노동자의 범위 막 이런 얘기를 하는데 실제로는 교섭을 하게 해 주든지 교섭을 하게 해 주기가 어려우면 그렇다라면 단체교섭 효력 확장에 대해서 분명하게 법에 명시해 주든지 그렇게 해서 분명하게 교섭을 할 수 있는, 힘 있는 노동조합에서 교섭을 해서……

독일의 이게메탈(IG Metall)이라든지 프랑스라든지 이런 단체교섭 효력 확장이 확실하게 보장이 되지 않습니까. 산별에서 교섭을 해 가지고 좋은 결과물을 내면 그게 지역에 있는, 지방에 있는 같은 산업의 노동자들에게 적용이 되고 또 일부분은 종업원평의회를 통해서 또 따로이 정하는 것도 있지만 실제적으로 큰 근본 결과물은 반영이 되지 않습니까.

저는 그런 것들이 다 있다면 지금 노동부에서 하소연하고 그렇게 입장 내시는 것에 대해서 노동부도 일정 부분 역할을 하는데 안 되는 게 있지 이렇게 생각할 텐데 이런 법이 없는데, 그렇다라면 저희가 이 결과물로 노동자들에게 이런 고통을 주기 때문에 이익분쟁뿐만 아니라 사실은 권리분쟁까지도 충분히, 지금 대한민국의 노사관계는 이 정도 상황밖에 안 되기 때문에 결국은 권리분쟁까지도 우리가 감안해 줘야 된다 이 얘기 나올 수밖에 없는 것 아니겠습니까.

어떻게 생각하세요? 아까 산별교섭·협약, 산별노조 말씀하셨는데 가실 수 있겠어요, 36조?

○고용노동부노사협력정책관 권창준 제가 아까 말씀드린 거는 이게 사실은 법안을……

○이수진(비) 위원 노조보고 알아서 하라는 거 아닙니까.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 알아서 하는 게 아니라 법안을 논의하는 입장에서 저희가 고려해야 될 사항, 아까 대안이 뭐냐라고 말씀하셨기 때문에 제가 아까 노사 상생협의회도 있고 노조 스스로도 산별교섭을 할 수 있는 그런 노력들 이런 것들이……

○이수진(비) 위원 노력을 안 하지는 않지요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 그런데 위원님 잘 아시지만 예전에 했을 때 사실은 산별교섭 하면 기업별 단위에서 노조……

○소위원장 김영진 정 장관님!

○고용노동부노사협력정책관 권창준 예.

○소위원장 김영진 지금 답변하실 때가 아닌 것 같은데, 차관이 답변하고 있잖아요.

○고용노동부노사협력정책관 권창준 위원님이 물어보셔서……

죄송합니다.

○이수진(비) 위원 차관님 어떻게 생각하세요?

○고용노동부차관 권기섭 위원님이 사실은 저희보다 더 잘 아시겠지만 저희가 입사했을 때부터 산별교섭에 관한 얘기가, 지금 이삼십 년 동안 계속 나왔던 얘기인데 말씀하신 대로 쟁의행위의 범위를 확장하거나 사용자 범위를 확장한다고 해서 산별교섭이 된다 이렇게 하기도 사실 어렵고요.

저희가 노사관계라는 게 결국은 법 제도만 있는 게 아니라 의식과 관행의 문제도 있고 이때까지 형성돼 온 그게 있는 상황이고, 저희가 지금 기업별 노조 시스템을 계속 해 왔던 상황에서 사실은 그렇게 하는 게 쉽지는 않다는 것이고요.

또 쟁의행위가 넓어지면 넓어질수록, 사용자 범위가 넓어지면 넓어질수록 사용자는 또 대항권에 관한 얘기를 계속 한단 말이에요.

실제로 우리가 손배를 없애는 부분이 왜 손배나 이런 게 없을까에 대해서 근본적인 질문을 하면 쟁의가 넓어서인지 산별교섭 때문인 것인지 아니면 사업장 점거나 대체근로를 금지를 하고 허용해서 하는 것인지, 사실은 그 밑바닥의 정말로 원인에 대해서는 같이 논의를 해 볼 필요가 있다는 말씀을 드리는 겁니다.

○소위원장 김영진 전용기 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○전용기 위원 전용기 위원입니다.

존경하는 위원님들께서 말씀하시는 게, 사실 차관님께서 이해를 잘 못 하시고 계신 것 같은데 굉장히 지금 방어적이세요. 기본적으로 이 법안 논의가 아무리 우리가 야당 위원이기는 하지만 굉장히 방어적으로밖에 들릴 수가 없습니다.

저도 이 노란봉투법 관련해서는 굉장히 많은 논의가 필요하고 그다음에 합의가 이루어져야만 실제로 법이 집행됐을 때 현실로 와닿을 수 있을 거라고 생각을 하고 좀 깊게 들여다보고 있어서 굳이 발언을 많이 안 합니다만 굉장히 방어적으로만 대하고 있어서 지금 이런 말씀을 하시는 거예요.

저도 이야기를 듣다 보니까 일단 기본적으로 지금 현행법이 다들 잘 되고 있다고 생각을 해서 이 법을 고치지 않아도 된다고 일단 접근을 하고 있기 때문에 대화가 안 되는 것 같습니다.

그래서 제가 초반에 말씀드렸던 것도 어느 정도 수용이 가능한 범위 내에서 말씀을 해 주셨으면 좋겠다고 한 게 일단 법안은 논의를 해야 되는 거고 이 법안을 논의 안 했을 때에는 또 한번의 문제가 생길 것이라는 생각 때문에 저희가 하는 것이고 그에 대한 내용은 전부 고용노동부에서 알고 계시지 않습니까?

그런데 지금 이 법 논의하는 것 자체에서 수용에 대한 내용보다는 방어적으로 이 법안이 왜 안 되는지에 대해서 이야기를 계속하고 계시고 법원 판례를 들면서 계속 얘기하시는데 저는 이해가 안 되는 게 법원 판결은 결국에는 국회에서 법을 만들고 나서 그 법에 의해서 판결을 하는 거지 않습니까. 그러면 지금까지 불법으로, 우리가 모든 것이 불법과업이라고 얘기했던 것이 법이 바뀌었을 때에는 합법의 범위를 충분히 넓혀 줄 수 있는 거고 노동쟁의와 관련된 내용에서도 법원에서 판단했을 때 우리 현실에 맞게끔 충분히 더 갈 수 있는 방향인데도 불구하고 지금 이 법이 법원에서 판결이 잘못되었기 때문에 우리가 해 온 논의가 잘못된 것처럼, 분명히 오해가 있겠습니다만 굉장히 방어적으로 논의에 들어오는 것 자체가 저는 굉장히 유감스럽습니다.

이미 이 법에 대해서 차관님이나 국장님께서 말씀해 주시는 것은 여당 위원님들께서 해주셔야 되는 거예요. 그런데 그분들 나가셨잖아요. 여당

위원님들 들어와서 이런 내용을 말씀을 해 주시고 오히려 정부에서 방어를 한다라고…… 방어는 아니겠지만 해당 의견을 낸다라고 하면 우리가 인정을 할 수 있겠는데 정부에서조차 이 해당 내용에 대해서 방어만 하고 있고 논의 자체가 애초에 부정확한 이야기더라는 식으로 이야기를 하면 논의가 어렵습니다. 그래서 이 스탠스를 정확하게 취해 주셔야 될 것 같아요.

정부는 집행하는 기관이라고 하지만 여당의 입장에서 얘기하는 게 아니지 않습니까. 해당 법안 논의돼야 되는 거 아시지 않습니까, 그래서 그 부분을 좀 감안해 주셨으면 좋겠습니다.

저희도 다 현장의 말씀을 드리는 것 아니겠습니까. 저희도 엄청난 간담회 했습니다. 각 의원님들이 몇 번의 간담회를 통하고 기업들 안 만났겠습니까. 다 이야기 듣고 하는 건데 정부에서도 여당의 당론 이런 거 따르지 마시고 정부에서는 어떻게 수용을 해 주실 수 있는지, 어디까지 가능한지 이걸 좀 말씀해 주셨으면 감사하겠습니다.

○소위원장 김영진 구체적으로 그러니까 아까 정책관한테 얘기했던 것은 이익분쟁과 권리분쟁에서 이 분쟁의 상태를 쟁의행위로 현재 보고 거기에 합법과 불법을 나눠서 하는데 권리분쟁 안에 들어가 있던 많은 사안들이 그동안 쟁의행위의 대상으로 돼서 그것이 대법 판례나 여러 가지 과정을 통해서 이게 쪽 들어왔던 내용들이 있을 거예요. 그래서 실제로 그 자료도 한번 쪽 정리해서 해 주세요.

내가 보기에는 그 사실관계를 좀 가지고 논의를 해 보면 훨씬 더 생산적이고, 이 개정안의 내용도 보면 쟁의행위의 범위에 대해서 명확히 하고 그동안 진행됐던, 진전된 사안들을 거기에 규정해 주고. 그리고 그렇게 해야지만 내가 보기에는 산업현장에서 노사 간의 갈등을 최소화할 수 있는 게임의 룰을 만들어 주는 것이기 때문에 그런 취지로 말씀을 드립니다.

그러면 이은주 위원님 말씀하시고 다음 항으로 넘어가겠습니다.

○이은주 위원 ILO는 아까 오전에 했고요.

대법원의 사법정책연구원의 연구, 쟁의행위의 범위 확대할 것을 주문하고 있는 것, 2022년에 나온 자료입니다.

‘대법원의 기본적 입장에 관하여-쟁의의 목적은 단순히 단체교섭을 통해 이를 실현할 수 있는

지 여부를 떠나 근로자의 이익을 도모하는 목적이라면 폭넓게 허용하는 관점을 취하는 것이 바람직하다’ 이렇게 나와 있습니다. 또 ‘정치파업의 정당성 여부까지 해서 ILO의 입장과 큰 차이가 없지만 경제적 정치파업에 대해서는 허용하는 방향을 고려할 필요가 있다’ 그리고 ‘원 쟁의행위가 정당한 것이라면 동정파업도 허용되는 것으로 방향 전환을 고려해 볼 만하다’, ‘정부에 대한 경제정책 변경 요구 또는 다른 쟁의행위를 지원하기 위한 쟁의행위가 총파업으로 전개되더라도 해당 목적이 근로조건 향상을 위한 것이라면 정당성을 인정할 여지가 있다’, 이렇게 대법원의 사법정책연구원 또한 쟁의행위의 범위를 확대할 것을 주문하고 있습니다.

○소위원장 김영진 그러면 제3항 노동쟁의의 범위 확대에 대한 부분은 자료도 더 찾고 또 의견들을 더 취합해서 계속 논의할 수 있도록 하겠습니다.

다음 항 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 23쪽입니다.

손해배상 청구의 제한입니다.

개정안은 폭력이나 파괴행위로 발생한 손해를 제외하고는 단체교섭, 쟁의행위, 노동조합의 활동으로 인한 손해에 대해서 노동조합·근로자에게 손해배상을 청구하거나 압류·가압류를 할 수 없도록 하려는 것입니다.

개정안은 공통적으로 단체교섭·쟁의행위·노동조합으로 인한 손해배상 청구를 금지하고 있는데 대부분의 개정안은 현행 ‘이 법에 의한’ 문구를 삭제했으며 강민정·노웅래 안은 현행 유지하고 있습니다. 강은미·임종성·이수진 의원안은 가압류 금지를 명시, 강민정·노웅래 의원안은 압류·가압류 금지를 명시하고 있습니다.

대체토론 및 검토보고 요지입니다.

현행법 해석과 판례에 따라 손해배상 청구가 제한되는 손해는 정당한 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해인 데 반해 개정안은 현행법상 손해배상 면책범위를 정당한 단체교섭·쟁의행위로 국한되지 않도록 함으로써 노동조합의 활동에 대해서는 정당성 여부를 불문하고 민사면책의 대상이 되게 하는 대신에 예외적으로 폭력·파괴행위와 같은 불법행위에 한정하여 손해배상의 대상이 되게 하는 것으로 노동삼권의 실질적인 보장을 강화할 수 있다는 측면에서 의의가 있겠습니다.

다만 개정안의 취지를 넓게 해석할 경우에 위

법한 단체교섭·쟁의행위 등에 대해서도 손해배상 청구가 제한될 수 있으므로 현행 민법상 손해배상책임 원칙, 해외 사례, 관련단체의 의견 등을 종합적으로 고려하여 논의할 필요가 있겠습니다.

현행 민법은 고의 또는 과실로 인한 위법행위로 타인에게 손해를 가한 자에 대한 손해배상책임을 규정하고 있고 해외 사례로 해외 대부분의 국가는 정당한 쟁의행위에 대해서는 민사상 면책을 하고 있으나 불법쟁의행위에 대한 면책을 법률에 명시한 사례는 찾아볼 수 없습니다.

관련단체 의견으로 한국경총, 한국타워크레인협동조합은 재산권 및 재판청구권 침해를 이유로 반대했고 손잡고 시민단체는 불법행위가 아닌 쟁의행위에 대한 손해·가압류 오남용 억제 필요성 측면에서 찬성, 전남도의회는 노란봉투법 입법 촉구 건의문을 우리 위원회에 제출한 바 있습니다.

다음 25쪽에, 이와 관련하여 개정안의 가압류 금지는 손해배상 청구의 본안소송이 확정되기도 전에 불법쟁의행위를 이유로 가압류의 결정·집행이 이루어져 근로자 및 그 가족의 생계가 위협받고 있는 현실을 고려한 것으로 노동계는 노동분쟁에서의 손해배상채권 성립의 유동성, 피보전채권에 대한 집행의사의 결여, 쟁의권의 본질적인 침해 가능성 등을 이유로 가압류 금지가 필요하다는 입장이며 경영계는 가압류는 불법행위의 피해자가 불법행위자에 대한 손해배상청구권 확보를 위한 사전 절차로서 가압류 신청의 인용 여부는 법원이 판단하는 것이므로 사용자의 가압류 남용은 타당성이 없다는 입장입니다.

가압류만을 금지할 수 있는가에 대해서는 찬성 측은 민사법에 대한 노동조합법의 특수성, 법률상호 간의 목적·규율사항이 다른 점 등을 이유로 법체계상 불가능하지 않고 가압류를 금지하더라도 채권자의 재산에 대한 민형사상 구제방법이 있다는 점, 본안 판결을 원천적으로 제한하는 것이 아니라 전단계 절차인 가압류만을 제한한다는 점에서 재산권·재판청구권의 본질적인 침해는 아니라는 입장입니다.

반대 측은 재판청구권은 다른 기본권의 보장을 위한 기본권이라는 점에서 권리구제의 실효성이 보장되지 않는다면 이는 헌법상 재판청구권을 침해하는 것이라고 주장하고 있습니다.

다음 쪽에 입법공청회 진술 요지로 찬성 측 의견은 노동삼권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는

구체적인 권리로서 쟁의행위에 대한 민사면책은 헌법 규정에서 당연히 도출되는 것이며 노동조합법은 이를 확인하는 규정에 불과하고 노동조합법은 헌법상 노동삼권이 제대로 구현될 수 있도록 개정될 필요가 있다는 의견 그리고 쟁의행위에 대한 손해배상 면책범위를 넓히고 손해배상이 인정되는 예외를 엄격히 해석하는 것이 노동삼권의 취지에 부합한다는 의견, 문제가 된 손해배상 청구 사례를 보면 사용자의 단체교섭 거부, 대체인력 투입, 합의 파기 등 불법행위로 인해 기인하거나 이에 대항하는 과정에서 발생한 쟁의행위가 대부분이었으며 이와 같이 사용자의 불법행위에 기인하여 쟁의행위가 발생한 때에는 배상책임을 면제하는 것이 타당하다는 의견입니다.

그리고 반대하는 의견은 불법행위로 손해가 발생하였음에도 사용자의 손해배상청구권을 제한하는 것은 헌법상 재산권을 부당하게 침해하고 과잉금지 원칙 및 민법상 불법행위에 대한 손해배상책임 규정의 기본원리에 위배되고 노조 및 조합원이라는 이유만으로 불법행위에 대한 손해배상책임을 면제하는 것은 특정 사회집단에 대한 특권인 반면 사용자에 대해서는 손해에 대한 재판을 청구하지 못하게 하는 것은 평등권 및 재판권을 침해하는 것이라는 의견입니다. 그리고 불법쟁의행위에 대한 면책을 규정하는 해외 입법례를 찾기 어렵고 손해배상 청구는 대부분 위력·폭력·상해 등을 수반한 사업장 점거행위로 발생한 손해에 대한 청구이지 노조를 탄압하기 위한 것이 아니며 불법상태를 해소하기 위해 사용하는 최후수단이라는 주장입니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 입장 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 계속 반복해서 말씀드리는데 송구스럽긴 한데 어쨌든 불법쟁의행위를 면책하는 것 자체가 헌법에서 노동삼권을 보장한 범위나 취지에 과연 부합하는지에 대해서 저희가 우선 생각을 해 봐야 될 것 같고요.

헌법재판소도 정당한 쟁의행위에 대한 면책을 한다는 내재적 한계를 그간 판례로서 일단 분명히 해 왔다는 점을 고려해야 될 것 같습니다.

그리고 위법쟁의에 대한 손해를 금지하는 것 자체가 아까 여러 가지 지적된 것처럼 다른 기본권들, 평등권이라든지 이런 것하고 위반이 있어서 위헌 소지가 있다는 것은 법무부 쪽에서도 의

견이 있었고요.

그다음에 민법상의 불법행위 책임에 대해서 중대한 예외를 규정하는 것인데 이것을 과연 노조법에서 다뤄야 되는지에 대해서도 사실 이것은 법체계상도 맞지 않다는 생각이 듭니다. 이것은 만약에 다루려면 민법의 논의 또는 민사소송법에서 다뤄야 될 논의가 아닌가 하는 생각이 들고요.

그다음에 저희도 다 찾아봤는데 불법행위에 대해서 손해배상 청구를 제한하는 국내외 입법례를 찾을 수가 없었습니다. 불법행위에 대해서 손해배상 청구 자체를 제한하는 것은 찾을 수가 없었고요.

솔직히 저희가 손해배상을 줄이는 부분이 과연 법으로 이렇게 손해를 제한해서 풀 수 있는 문제인지 아니면 갈등 해결 방식이나 쟁의행위의 양태라든지 여러 가지 우리가 얘기하는 의식이나 관행이나 이런 것들에 대한 것부터 조금 더 들여다봐야 되는 것 아닌지, 하여튼 그런 의견이 있다는 말씀을 드리고요.

가압류 관련해서도 일단 민사집행법하고 충돌이 되는 부분이라서 법체계에 반한다는 법무부쪽의 의견이 있었고.

그리고 저희가 강제집행, 가압류의 가능 여부를 현행법체계에서 다르게 규정한 데를 이것도 찾을 수가 없는 상황입니다. 그래서 이것도 만약에 하려면 민사 관련된 법, 민법 관련된 법에서 다루어서 정리를 해야 되지 않을까 이렇게 생각을 합니다.

전체적으로 이것은 헌법에 충돌하는 문제 또 다른 기본권과의 충돌 문제, 민법과의 법체계 문제 이런 것들이 지금 다 고려돼서 신중하게 검토돼야 될 거라고 생각합니다.

○소위원장 김영진 위원님들 발언해 주시기 바랍니다.

이은주 위원님.

○이은주 위원 현행법은 헌법 33조 1항 노동삼권의 행사를 보장하는 법률이 아닙니다. 그러니까 헌법은 ‘법률로 제한한다’ 이런 단서가 없어요. 노동삼권은 권리예요, 권리. 그래서 대법원이 2020년에 전원합의체 판결로 법정 의견을 냈잖아요. 노동삼권의 법적 성격에 관해서 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로서 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 보아야 한다, 그래서 ‘이 법에 의한’은 삭제되어야 하는 게 맞고요.

실제 현행법이 제3조(손해배상 청구의 제한) ‘사용자는 이 법에 의한—즉 노조법으로—단체교섭 또는 쟁의행위로 인해서 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다’라고 해서 이것 자체가 헌법상 구체적인 권리인 노동삼권이 흡사 ‘이 법에 의한’으로 인해서 노조법에 의해 발생하는 권리인 것으로 오해가 되고 있는 거예요. 그래서 ‘이 법에 의한’을 삭제해서 헌법이 보장한 노동삼권인 단체행동권을 제대로 보장하고자 하는 거다, 그래서 이 부분에 대해서는 헌법이 보장한 권리를 법률이 제한할 수 없다, 이것이 입법취지에 맞는 거다 이 말씀을 드리고요.

지난 14년간 노동조합에 청구된 손해배상 액수 2753억이에요. 제가 손잡고에서 나온 것 가지고, 노동부에서도 거의 그걸 준용해서 자료를 내셨는데 최근 대우조선 하청노동자한테 470억 손해 한 것처럼 대한민국에서 쟁의행위에 대한 손해배상 소송은 해외 주요 국가들과는 비교를 할 수가 없어요. 너무 남발되는 거예요.

우리 그때 국감 때 봤잖아요. 대우조선해양 사장한테 ‘470억 받을 수 있어서 청구했습니까?’, 아니라고 얘기하잖아요. 470억 산출 근거 명확히 얘기도 못 해요. 배임 얘기하는데 받을 수도 없는 돈에 대해서 인지대까지 내가면서 470억, 그리고 그 470억 소송 담당하는 로펌에 어마무시한 돈을 또 냈을 거예요, 수임료. 그런 부분들을 이야기하는 겁니다, 여기서.

그리고 제가 해외 주요 국가들과 달리 우리나라가 손해배상 너무 남발되고 있다, 그리고 그 질의에 입법조사처의 해답이 명확히 나왔습니다. ‘특별한 경우를 제외하고 해외 주요 국가들은 실제 사용자가 노동조합이나 근로자를 상대로 손해배상을 청구하거나 그 이행을 요구하는 사례가 거의 없다’, 입법조사처의 답변이에요. 왜 이렇게 똑같은 얘기를 계속 반복하게 하시는지 모르겠습니다.

일단 여기까지 얘기하고……

○소위원장 김영진 차관, 관련해서 답변 한번 해 보세요, 간략하게. 여러 가지가 중복된 얘기도 있지만 실제로 이 문제에 관해서 저번 국정감사에서도 얘기했던 바고 이 문제에 관해서 어느 정도 입장을 정리하는 것이 아마 오늘 논의의 핵심적인 쟁점이 될 것 같아요.

○이은주 위원 두 가지 얘기했습니다.

헌법의 권리를……

○**고용노동부차관 권기섭** 우선 노동삼권이 헌법상 기본권이라는 데 대해서는 이의가 없고요. 다만 노동삼권이 절대적 권리냐 하는 것에 대해서는 그렇게 보기는 어렵다.

헌법 37조 2항에 법률유보 조항이 있지 않습니까? ‘안전보장이나 질서유지나 공공복리를 위해서 법률로써 제한할 수 있다’ 이게 당연히 명시돼 있는데 그러면 과연 노동삼권은 이것을 뛰어넘는 기본권이나에 대해서는 이의가 있고.

물론 말씀하신 대로 헌법재판소가 단체행동권 자체가 사용자에게 일정한 손해를, 수인의무를 부과하고 있기 때문에 절대적 기본권으로는 인정할 수 없고 30조 2항의 제한대상이 된다고 저희도 확인해 본, 2012년 헌재에서 그렇게 판례가 있고요.

그래서 어쨌든 간에 노동삼권이라는 게 헌법이나 다른 기본권을 초월한 법률이 아닌 이상 여러 가지 전체적인 법질서 내에서 조화롭게 운영돼야 된다는 게 저희의 입장입니다.

그래서 말씀드린 대로 만약에 손배에 대한 문제를 한다면 어쨌든 그런 노동권과 헌법의 충돌 문제, 그다음에 이게 민법의 중대한 원칙에 대한 예외사항이기 때문에 사실은 그쪽에서도 이 부분에 대해서 충분히 다뤄야 된다고 생각을 합니다. 이게 다 다뤄지지 않고 노조법에서 손배에 대한 제한을 명시적으로 두는 것 자체는 전체적인 체계도 그렇고 맞지는 않다는 생각이 들고요.

말씀하신 대로 해외에서 손배 안 합니다. 저희도 잘 알고 있어요. 그게 손배에 대한 면책 규정을 두어서 안 하는 게 아니지 않습니까? 거기가 안 하는 것은 다른 이유가 있기 때문인데 자꾸, 그 부분에 대해서는 저희가 좀 더 봐야 된다는 뜻이에요.

사실은 의식과 관행 문제도 있고, 이렇게 해석하는 사람도 있습니다. 아주 역으로 사업장 점거를 금지하고 대체근로를 허용하니까 손배가 날게 없다 이렇게 주장하시는 전문가도 계세요. 그러니까 어떤 게 맞느냐에 대해서는 조금 우리가 봐야 된다는 거예요.

실제로 예를 들어서 손배를 제한하면 지금 제일 우려하는 것 중의 하나가 물론 헌법과 충돌 문제, 민법과 상충 문제도 있지만 노사관계 불안, 현장의 불안에 대해서 굉장히 우려하는 사람들도 많이 있거든요. 그러니까 우리가 그런 것을 해소

할 수 있는 어떤 장치나 이런 걸 두지 않고서 이게 논의가 된다면 그런 부분에는 국민적 설득이나 이런 게 굉장히 어려울 수도 있다 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○**소위원장 김영진** 이수진 위원님 발언해 주십시오.

○**이수진(비) 위원** 제가 손해배상 청구 및 가압류 제한 관련해서 개정안을 낸 그 부분을 보면 ‘이 법에 의한’ 이건 삭제돼야 된다 이렇게 말씀을 드렸고 이것에 대해서 좀 더 구체적으로 차관계서 ‘이 법의 의한’이 꼭 들어가야 되는 이유에 대해서 분명하게 설명을 해 주시고요.

저는 ‘이 법에 의한’ 이 내용이 현행법상 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해에 대해서는 손해배상을 청구할 수 없도록 하고 있는데 그런데 이게 손해배상 청구가 제한되는 손해는 정당한 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해를 의미하는 것으로 정당성이 없는 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해에 대해서는 손해배상을 청구할 수 있음 이런 것 아니에요?

그런데 판례를 보면 단체교섭·쟁의행위가 정당성을 갖추기 위해서는 주제, 목적, 시기, 절차, 방법, 태양 등이 모두 현행법령에 따른 정당범위 내의 것이어야 한다고 판단하고 있는데 이로 인해서 노동조합 쟁의행위의 정당성 범위가 협소하게 판단됐고 그래서 불법쟁의행위가 양산되고 있는 거지 않습니까? 그래서 이에 따라서 손해배상 청구의 남용으로 이어졌고 노동조합의 노동기본권이 행사를 할 수 없게끔 제한을 받고 있는 그런 지적이 매우 오랫동안 매우 많이 되어 왔었지요.

정당한 쟁의행위에 대한 엄격한 요건 해석으로 인해서 불법쟁의행위가 양산되고 사용자가 노동조합 및 근로자를 대상으로 거액의 손해배상을 청구하는 문제 이걸 입법적으로 개선할 필요성은 분명하게 있습니다. 이 필요성조차 없다고 부정한다면 저는 노동부의 존재 이유가 없다 이렇게 생각을 해요.

그래서 저는 좀 나눠서 얘기를 하셨으면 좋겠어요. 해법을 찾기 어려운 부분도 말씀을 하시니까, 저희가 들어 보기는 하겠지만 이렇게 촘촘하게 ‘이 법에 의한’ 이 부분에 대해서 저희가 분명히 잘못됐다 이렇게 하고 있는데, 왜냐하면 이 문구가 처음 제정법에는 없었지 않습니까? 1953년에는 없던 문구였는데 61년 5·16 쿠데타 이후에

추가된 거예요. 왜 추가가 됐겠습니까, 5·16 쿠데타 이후에? 정치적으로 뻔하지 않습니까?

그래서 이것은 고정불변의 문구가 아닌 거예요. 있을 수도 있고 없을 수도 있고, 그 정부가 어떤 성격을 갖고 노동자를 바라보느냐에 따라서 분명하게 헌법의 권리를 제한하고 있다 이걸 지적하지 않을 수가 없습니다.

이 노동삼권이 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로도 직접 법규범으로서의 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 아까 전문위원도 설명을 하셨어요. 따라서 그러한 권리 행사가 노조법에 의해서 비로소 면책이 되는 것이 아니기 때문에 노조법에서 정한 정당성 요건을 충족하는 경우에만 면책이 되는 것과 같은 구조로 해석되는 ‘이 법에 의한’ 이 조문은 삭제하는 것이 타당합니다. 그래서 이것에 대해서는 아까 이은주 위원도 그렇고 저도 그렇고 구체적으로 노동부의 그 정도의 답변 가지고는 저희는 이해할 수 없다 이런 말씀을 드리고요.

그리고 현행법상 그렇게 ‘이 법에 의한’이라고 명시해 놓은 것 때문에 반대 해석상 이 법에 의하지 않은 단체교섭·쟁의행위에 대한 손해책임이 원칙적으로 당연히 성립되는 것, 이게 사실은 잘못된 선입견을 갖고 그렇게 해서 오용이 된 겁니다. 이 법이 잘못돼 있기 때문에 잘못된 선입견을 갖고 이것을 이용하고 오용하고, 이용하는 것에 그치지 않고 아주 오용을 했지요. 활용을 했지요.

그래서 이 법에 의한 단체교섭이나 쟁의행위는 당연히 법 위반이나 법의 침해가 없기 때문에 애초에 불법행위를 구성하지 않아서 실제로는 의미가 없는 규정이에요, ‘이 법에 의한’이라는 것은. 이것 당연히 빠져야 됩니다.

그리고 현행 노동조합 및 노동관계조정법에 따르면 쟁의행위라 함은 파업·태업·직장폐쇄, 기타 노동관계 당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 그에 대항하는 행위로서 업무의 정상적 운영을 저해하는 행위를 말하는 점을 생각해 보세요. 이걸 감안해 봤을 때는 노조법 3조는 헌법상 권리인 노동삼권을 보장함에 있어서 민법상의 손해배상책임 원칙을 배제해서 보호하려는 취지로 이해하는 것이 당연합니다.

어떻게 파업을 들어갔는데 사 측이 아무런 손해가 없다는 게 이해가 됩니까? 그러면 헌법에 노동삼권을 명시하지 말았어야지요. 그냥 노동2

권 해 가지고 단체협약만 하게 했어야지요. 그러나 헌법에 명시할 때는 손해 끼칠 수 있다, 손해 벌어질 수 있다, 파업을 하고 태업을 하고 기타 다양한 쟁의행위를 통해서. 그리고 그 효과로서 사용주는 노동자와 교섭을 하는 거지요. 더 이상 손해가 많이 생기면 기업을 운영하는 데 도움이 되지 않기 때문에 노사가 협력적으로 교섭을 해서 합의안을 도출해 내는 것이 낫다, 그렇게 하라고 노동삼권을 명시해 준 거란 말이지요.

그래서 저는 이런 부분들에 대해서 자꾸 법 해석을 헌법과 다른 법 해석과 노동부의 잘못된 인지 이런 것들로 인해서 문제가 되는 것에 대해서는 분명히 다시 한번 개정안을 통해서 얘기를 좀 해 봐 주고요.

그리고 원인 제공에 따른 책임 제한 이것도 말씀드릴게요.

최근 쟁의행위가 사용자의 정당한 이유 없는 단체교섭 거부, 아까도 말씀드렸지요. 대체인력 투입, 합의 파기 이런 불법행위에서 기인합니다. 그리고 이에 대해서 대항하는 과정에서 그런 행위가 발생하게 되지요.

예컨대 CJ대한통운 예를 들어도 하청노조 조합원들이 이른바 공짜 노동했었지 않습니까? 우리가 작년, 재작년 국감 때도 거기 찾아가서 이 문제 해결하자고 정부가 같이 나서서 했던 얘기예요. 이 분류작업을 거부하니까 원청이 대체인력을 투입했어요. 그 과정에서 당연히 조업 방해행위가 발생했지요.

또 대우조선해양의 경우에도 원청이 교섭 거부하는 상황에서 결정권한이 없는 하청업체랑 실효성 없는 단체교섭을, 하루 이틀이 아니에요, 한 1년 가까이 진행하다가 점거에 돌입하게 된 거예요. 참을 만큼 참고 방법이 없으니까 최후에 결국은 그렇게 가게 된 겁니다.

민법에서는 채무불이행 또는 불법행위에 있어서 그 원인사실이나 이에 기인하는 손해의 발생과 또는 이의 경감, 회피 등에 관해서 채권자 또는 피해자에게 과실이 있을 경우 배상책임이나 배상액을 면제 또는 감경하기 위해 과실상계의 법리를 두고 있어요. 이걸 신의칙으로 봐서 상당하다고 할 수 있는 손해의 공평한 부담을 실현하고자 하는 것인데 이게 타인의 불법행위에 대하여 자기 또는 제삼자의 이익을 방위하기 위해서 부득이 타인에게 손해를 가하는 자는 배상할 책임이 없다, 이것도 민법 제761조 1항의 법리로

있습니다.

노사관계의 특수성을 노동부가 고려해야지 누가 고려합니까? 바깥에서 법원이 시간 한참 들어서 고려해 가지고 10년, 20년 만에 판결 냅니까? 저는 이 특수성을 노동부가 이제는 반영할 때가 됐다. 무조건 민법적인 그런, 헌법이 사실 위에 있고 또 특별법인 노동법, 노조법이 실제로 헌법의 가치를 지키게 하게끔 만들어 내는 과정에 있었던 건데……

그래서 이것과 관련해서 차관께서 구체적인 답변을 해 봐 주세요.

○고용노동부차관 권기섭 ‘이 법에 의한’이라는 규정이 위원님도 잘 아시겠지만 63년 4월 달에 추가가 됐는데 당시 헌법에서는 근로자 단결, 단체교섭, 단체행동의 자유는 법률의 범위 내에서 보장된다는 규정이 원래 있었다가 이게 없어지고 다르게 바뀌었지요. 그 규정을 확인하는 규정으로 아마 들어 있었던 걸로 저희는 추측을 하고 있습니다. 그러니까 헌법에 원래 그런 규정이 있었기 때문에 63년도에 노조법에서도 이렇게 확인하는 규정으로 두고 있고요.

○이수진(비) 위원 ‘이 법에 의한’이 지금 그게 맞는 대답이신가요? 잘 이해가 안 가는데요.

○고용노동부차관 권기섭 아니, 헌법에서 법률의 범위 내에서 보장을 하라고 했던 내용이 그 당시의 헌법에 있었으니까 당연히 노조법에서 따라갈 때는 그 법률이 이 법에 의해서 정당한 행위로 규정이 된다는 것을, 절차나 이런 것들을 규정했던 것으로 저희가 그렇게 생각을 하고요.

물론 노동삼권의 특수성이나 기본권으로서의 성격에 대해서 여러 가지 말씀을 주셨는데 그런 것에 대해서 저희도 항상 고민을 하고 있는 거지만 그렇다고 해서, 지금 헌법재판소에서는 이것을 일단 판례로 절대적 기본권이라고는 하지 않았고 다 통설로, 이것도 결국은 아까 말씀드린 대로 헌법 30조 2항의 법률유보 조항의 대상이 당연히 되는 것이고요.

그런 측면에서 사실은 아까 말씀드린 대로 어느 나라에서든지 노조의 불법행위에 대한 손해배상책임, 노동삼권이나 단체행동권에 관한 불법행위에 대한 책임을 손해에서 면제시켜 주는 입법례가 없지 않습니까, 그것은 그러니까 결국 합법 내에서 하라는 것이 당연히 담겨 있다고 생각을 하고요.

물론 말씀하신 대로 과소나 과대한 청구가 있

기는 한데 그것도 지금 사실은 물론 어쨌든 판례를, 그러니까 재판 과정에서 다 경감이 되고 어느 정도는 다 정상참작이 돼서 실제로 선고되고 하는 것들은 거의 90%나 이렇게 다 경감돼서 나오는 게 통례이기 때문에 여기서 아까처럼 민법에 굉장히 예외적인 그다음에 헌법상 다른 기본권과 침해되는 규정을 노조법에서 규정한다는 것 자체에 대해서는 여러 가지 법률적이나 헌법 가치 측면에서도 들여다봐야 된다는 말씀을 드리는 겁니다.

○소위원장 김영진 이은주 위원님.

○이은주 위원 정말 너무 무책임한 말씀을 하시네요. 법원에서 일정 정도 감안해서 다 인정을 해 주고 제외해 준다고요? 그 판결 날 때까지……

쌍용자동차, 제가 아까 30억 괜히 얘기하는 것 아니에요. 30명의 노동자와 가족들이 죽었어요. 이게 제대로 된 정부입니까, 이게 제대로 된 국가예요? 국회가 있는 거고 노동부가 있는 겁니까?

제가 예 하나 드릴게요. 국회도 노동부도 법원도 모두 불법이라고 판정했던 창조건설팅의 노조 파괴 시나리오가 있습니다. 2010년 당시 발레오만도지회에 손해배상 청구소송이 제기됐어요. 1심, 2심, 3심 모두 재판부는 손해에 대해 인정할 근거가 없고 쟁의행위에 대한 인과관계도 입증 어렵다 이렇게 판단했어요.

손배소송 승소했는데 노동조합은 이미 파괴됐어요. 발레오만도뿐이 아닙니다. 원고 패소로 노동자가 승소한 사건이 37건이에요. 승소하면 뭐 합니까? 승소해서 노동권 보장받을 수 없는 사례, 노조도 다 파괴됐고 조합원도 없어지고, 그 긴 기간 동안……

이 부분에 대해서 어떻게 얘기하실 거예요? 아까 조화롭게 하신다고요? 조화로워야지요. 조화롭지 못하니까 지금 이 이야기를 하고 있는 거 아닙니까, 여기서. 한국이 이렇게…… 손배가 해외 사례 이런 거 없는 거 알고 있다, 왜 우리 한국만 이렇게 손배가 남발되고 있는지, 조화롭지 못한지. 조화롭지 못하기 때문에 문제 제기를 하는 건데 ‘조화로워야지요’라고 한가롭게 그렇게 얘기하시면 안 되지요.

지금 제가 얘기한 발레오만도지회 손배 청구소송에 대해서 1심, 2심, 3심 재판 다 이겼어요. 그런데 노동조합은 파괴됐어요. 없어요. 뭐 할 거예요, 여기서? 승소해도 노동권을 보장받을 수 없

는 사례들이 수두룩해요. 이걸 법의 미비입니다.
○소위원장 김영진 차관, 이 문제에 관해서 구체적인 예를 들었는데 거기에 대한 답변을 한번 해 보세요.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 말씀하신 대로 손해배상을 청구할 수 있는 대상이, 아까처럼 원상회복을 할 수 있는 대상이 없어졌을 때 그것을 해결하는 방법이 여기에 없다는 부분에 대해서 사실 여기서 구체할 수 있는 방법이 없을 경우에 다른 방법이 있는지를 찾아봐야 되겠지요.

그런데 제가 말씀드리려는 것은 불법행위로 인한 손해가 생기고, 아까처럼 과소나 이런 것들이 생겼을 때 과연 이것을 해결하는 것이 지금 말씀드린 대로 노조법에서 가지고 있는 내재적 한계에도 벗어나고 민법과 충돌도 되는 식으로 정리가 되어야 되는지에 대해서는 사실은 저희 정부 입장에서 동의하기 어렵다는 거지요.

정부가 예를 들어서 저희가 가지고 집행하는 법에 불법행위에 대한 책임을 면책하거나 면탈하는 조항을 가지고 있는 게 거의 없습니다. 특히 손해 문제에서는 다른 법률에 규정된 걸 가지고 자꾸, 우리가 노조법에서 다른 법률의 원칙을 훼손하기 시작하면 예를 들어서 근로기준법이나 최저임금법을 다른 법률에서 예외적인 적용을 할 때 저희가 무슨 할 말이 있겠습니까.

이게 그러니까 법체계도 그렇고 결국은 이걸 굉장히 중요한 헌법적 가치에 대한 충돌 문제가 있기 때문에 그런 걸 고민해서 문제 해결방안을 찾아야 된다는 그런 말씀을 드리는 겁니다.

○이수진(비) 위원 합법파업의 범위를 이렇게 좁게 만들고 불법으로 만들어 놓고 그런 말씀하세요?

○소위원장 김영진 저도 같이, 똑같아요. 이게 뭐냐 하면 입법공청회에서 여러 내용 중에서도 실제로 문제가 된 손해배상의 사례를 보면 사용자의 단체교섭 거부, 대체인력 투입, 합의 파기 등의 불법행위로 기인하거나 이에 대항하는 과정에서 발생한 쟁의행위가 대부분이었어요. 그런 경우가 가장 많았고, 이와 같이 사용자의 불법행위에 기인하여 쟁의행위가 발생한 경우 배상책임을 어떻게 할 것인가, 물론 법원에 가서 판단을 하겠지만. 그런데 이런 경우를 제한하지 않는 경우에 과연 말씀하신 경우에 헌법적으로 갖고 있는 노동삼권의 헌법적 권리 그다음에 재산권에 대한 헌법적 권리, 민사상의 여러 가지 손해 청

구의 권리가 충돌되는 지점이 있기 때문에 저는 면책범위를 분명히 하고 명확화하고 지금까지 제기됐던 문제들에 대해서 확대해서 적용하고 그렇지 않은 경우는 손배로 갈 수 있겠지요.

근데 전혀 논의에 진전이 없으면 지금까지 했던 행위들이 반복되면서 동일하게 나오는 거지요. 그러니까 손해배상 청구 금액도 아까 우리 차관께서는 과도하게 청구했는데 결국은 1심, 2심, 3심 가서 나중에 가 보니까 90% 날아가고 10% 남는다…… 이걸 사실 말이 안 되는, 그 걸리는 시간이 길면 한 10년, 적으면 3년, 평균 한 5년 이상 걸리는데 현실적이지 않은 거 아니에요. 그것과 함께 가압류가 같이 붙어 있는 것은 더 치명적인 문제이고, 그 손해와 가압류를 통해서 결론적으로는 노조가 사라지는 문제로 결과론적으로 이은주 위원이 얘기한 이런 현상을 어떻게 해결할 것인가의 문제 아닌가요?

그래서 저는 조금 더 고민을 해 봤으면 좋겠어요. 안 된다고만 하지 말고 지금까지 그렇게 문제가 됐는데 그러면 어느 범위까지 면책범위를 잡는 것이 정당한 법상의 행위인지를 판단해 볼 필요가 있는 거지요. 그런데 그런 여지조차 닫아버리면 이 법 개정을 할 필요가 없는 것 같아요.

이은주 위원님 하세요.

○이은주 위원 다른 것이기는 한데 제가 이 부장판사 기고문, 2022년 9월 7일 한국일보 나왔는데 이거 꼭 좀 읽어드리고 싶어요. 차관님 잘 들으세요.

‘민법상 불법행위의 인정범위는 상당히 넓다. 쟁의행위의 위법성 여부를 판단할 때 노동법의 이념이나 쟁의행위의 특수성을 고려하지 않으면 합법적인 쟁의권 행사는 상당히 힘들어진다. 쟁의행위는 본질적으로 사용자에게 손해를 가하는 것을 전제하고 있기 때문이다’—앞 사건이 있었어요—‘당시 나는 울산지법에 근무하며 동료 판사들과 이런 청구를 인용하는 것이 맞는지 배상액을 획기적으로 제한할 수 없는지에 대해 고민했다. 그러나 답은 언제나 민사법 논리로 이를 막기는 무리라는 결론이었다. 사용자 입장에서 손해·가압류는 유혹적인 필살기다. 그러나 무규칙 이중격투기조차 치명적인 공격은 금지한다. 불법이 아닐지는 몰라도 이런 무기는 반칙이다. 그래도 계속 악용된다면 노란봉투법이든 까만봉투법이든 만들어야 할 것이다’

현직 부장판사가 2022년 9월 7일 한국일보에

기고한 내용입니다. 그래서 오늘 우리는 이 법을 논의하고 있는 겁니다.

○소위원장 김영진 관련한 여러 논의가 있기 때문에 마무리하고요.

다음 5항……

○이은주 위원 아직 조금 더……

○소위원장 김영진 할 거 있어요, 가압류 관련 해서?

○이은주 위원 예.

○소위원장 김영진 그러면 가압류 관련한 사항으로 하겠습니다.

○이은주 위원 일단 쟁의행위가……

○소위원장 김영진 쟁의행위 넘어왔지요, 가압류.

○이은주 위원 가압류 얘기였나요, 저희가 지금?

저 마지막으로 ILO 얘기 한 번 더 하겠습니다. ILO는 한국의 손해배상소송 남소에 대해서 아주 분명한 우려를 가지고 있어요. 그리고 쟁의행위로 발생한 손해액 전체를 청구하는 법률이 타당하지 않다고 지적했어요. 이 부분에 대해서는 아까 차관께서도 얘기했기 때문에, 법원이 나중에 다 이렇게 알아서 인정해서 감면해 주지 않습니까…… 그게 5년이 걸리고 13년이 걸리고 바로 오늘 2시에 그 일이 있었다는 얘기를 다시 한번 드립니다.

그래서 ILO가 2017년과 2009년, 2013년 우리 철도노조 파업 당시에 그 노조에 청구된 거액의 손해배상소송에 대해서 노동조합의 존속 그 자체에 심각한 재정적 위협을 야기할 뿐만 아니라 정당한 노동조합활동에 대한 위축효과를 가지고 이를 저지하기도 한다는 신청인의 지적에 우려를 가지고 있다고 했어요. 그리고 거액의 손해배상소송이 노동조합의 자유로운 운영에 미칠 수 있는 중요한 영향에 대해서 우려를 표명하면서 특히 거액의 손해배상소송이 노동조합의 자유로운 활동을 위축하고 이런 부분들은 절대 안 된다 그런 권고를 했습니다.

한 가지 더 말씀드리면 오스트레일리아 관련해서 손해배상 청구가 쟁의행위를 위축시킨다는 관점에서 접근하면서 일체의 손해에 대한 책임을 계약 위반으로 간주해서 노동조합과 임원에게 부과하는 것은 타당한 법 규율이 아니다, 가치분 등이 노동자가 사회경제적 이익을 촉진하기 적법하게 파업할 수 있는 역량을 박탈한다 이렇게 실제 ILO가 결사의 자유 위원회 결정 요약집에 명기하고 있습니다.

우리는 ILO 협약 국가이고요. 계속해서 비준 거의 다 받았지요, 1개 빼고. 고용노동부는 이 점을 명심해 주기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 한 가지만 말씀……

○소위원장 김영진 예, 말씀하세요.

○고용노동부차관 권기섭 아까 이제 사용자의 단체교섭 거부나 대체인력 투입이나 합의 파기나 이런 거에 대한 불법쟁의행위에 대해서 말씀을, 불법행위로 인한 말씀을 하셨는데 사실 이거는 이제 부당노동행위로 저희가 다 처벌 가능한 대상이지요.

아까 말씀하신 대로 이게 만약에 처벌이 잘 안 되거나 한다면 우리가 부당노동행위에 대한 문제에 천착해서 논의하는 것이 맞다고 생각하고, 이거를 그렇다고 해서 아까 말씀하신 쟁의행위나 이런 것처럼 자력으로 위법한 행위에 대한 구제를 하겠다는 것은 여러 가지 헌법이나 이런 원리상 충돌 부분이 있기 때문에 문제 해결의 포인트를 그렇게 가져갔으면 좋겠다는 말씀을 마지막으로 드립니다.

○소위원장 김영진 그런데 차관님, 차관님의 선한 의지와 논지는 아는데요, 현실은 그렇지 않은 상태로 나타나고 그것이 손배로 이어지면서 결론은 현재까지 온 겁니다. 그래서 있는 현실을 그냥 말로써 다시 재해석하는 건 쉽지 않아요.

이은주 위원님이 말씀하신 내용은 5항, 6항에도 충분히 있거든요. 지금 한 게 보면 4항, 5항, 6항을 포괄적으로 이은주 위원님께서 전체적인 의견을 주셨기 때문에 5항, 6항을 하면서 진행을 같이 해 주셔도 충분히 논의를 진행하는 게 가능할 것 같습니다.

5항 가압류 관련해서 그래도 중요한 내용 중 하나였고, 물론 손배와 따르는 동일한 문제였지만 아까 이수진 위원님이 여러 가지 말씀을 해주셔서 5항, 6항 논의하면서 추가적으로 말씀해 주시면 될 것 같습니다.

5항 전문위원 보고해 주시기 바랍니다.

○전문위원 김원모 33쪽입니다.

집단적 행위로 인한 손해를 개인에게 배상 청구 금지 관련입니다.

개정안은 폭력·파괴행위로 발생한 손해더라도 노동조합에 의해 계획된 경우 등에는 노동조합의 임원·조합원 등 근로자 개인에게 손해배상을 청구할 수 없도록 하려는 것입니다.

각 개정안은 노동조합의 집단적 행위로 인한

손해에 대해서는 개인에게 배상 청구를 금지하는 것으로 그 내용은 유사하나 법문 표현이 노조의 계획, 노조의 의사결정 수행 과정, 노조의 결의, 노조의 지시·통제 등 일부 표현상의 차이가 있고 강병원, 임종성, 강은미, 양경숙, 노웅래 의원안은 가압류 금지를 명시하고 있으며 강병원, 이수진 의원안은 노조의 통제에서 벗어난 일탈행위에 대해서는 손해배상을 청구할 수 있는 예외규정을 두고 있습니다.

다음 쪽 대체토론입니다.

개정안은 일반조합원이 불법쟁의행위 시 노조의 지시에 따라 단순히 노무를 정지한 것만으로는 노조와 함께 공동 불법행위책임을 진다고 할 수 없다는 판례 법리를 확대한 것으로 보이는바 조합원이 집단적 행동을 통해 현실화되는 쟁의행위의 집단적 성격, 손해배상소송 건수 중 개인대상 소송 건수의 비중이 73.1%에 이른다는 점 등에 비춰볼 때 조합원 개인 보호 측면에서 의의가 있다고 하겠습니다.

다만 개정안은 폭력·파괴행위와 같은 불법행위로 인해 발생한 손해에 대해서도 개인에게 책임을 묻지 않는 것으로 현행 민법상 법인의 불법행위책임 및 공동 불법행위책임 유예 측면, 해외 사례로 일본, 독일, 미국 등의 국가에서도 비록 실제 손해배상 청구 사례가 적기는 하나 불법행위책임을 있는 경우에는 노동조합뿐만 아니라 개인의 책임도 인정하고 있다는 점, 현행 민사집행법에서 개인에 대한 채권 압류 시 최저생계비를 보장하도록 하는 등의 보호규정을 두고 있다는 점 등을 종합적으로 고려할 필요가 있다고 하겠습니다.

다음 쪽의 공청회 진술 요지에 개정안 찬성의견은 쟁의행위에 흡수된 조합원의 행위를 개인의 행위로 환원하여 개별 근로자에게 불법행위책임을 추급하는 것은 단체행동권 보장의 취지에 어긋난다는 의견, 공동 불법행위자로 인정하기 위해서는 먼저 조합원 각각의 불법행위 사실이 입증되어야 하고 각각의 불법행위와 손해 발생 사이의 인과관계가 입증되어야 함에도 공동 불법행위자라는 이유만으로 구체적인 내용을 따지지 않고 부진정연대책임을 묻는 것은 손해의 공평한 분담 원칙에 맞지 않다는 의견이 있었고,

반대의견으로 위법한 쟁의행위에 참여하거나 위법행위를 한 개별 근로자는 채무불이행이나 불법행위 책임을 부담하는 것이 다수설이며 이들에

대한 손해배상 청구를 제한하는 것은 민법상 불법행위에 대한 손해배상책임 원칙에 위배되며 개정안은 노동조합 임원이나 조합원 개인 차원의 불법행위를 무제한 허용하는 결과를 초래할 것이라는 주장이 있었습니다.

이상입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 아까 4번 말씀드릴 때 노동삼권을 보장한 취지라든지 민법의 여러 가지 원칙들과 충돌하는 문제에 대해서는 말씀을 드렸으니까 다시 설명을 하지는 않겠습니다.

특별히 말씀드리는데 일단 판례에 따라서 개인 책임범위가 어느 정도는 제한되어 있어서 단순 조합원에 대해서는 손해배상책임을 현재도 제한을 하고 있고요. 그다음에 잘 아시겠지만 민사집행법에도 개인보호 장치는 일단 마련이 되어 있는 상황이고 또 법무부에서 재판청구권에 대한 침해 소지가 있다는 점 등을 다시 한번 말씀을 드리겠습니다.

○소위원장 김영진 위원님들 발언해 주시기 바랍니다.

이수진 위원님.

○이수진(비) 위원 근로자 개인에 대한 청구 제한에 대한 개정안을 제가 냈는데요.

그런데 이제 쟁의행위로 인해서 근로자가 근로계약상 근로제공 의무를 이행하지 않은 채무불이행에 따른 책임은 쟁의행위의 정당성과 무관한 개별적 책임이 있는 사용자의 근로제공 청구, 임금 지급의무가 면제되는 것으로 해결…… 지금도 그렇게 하고 있지 않습니까? 어쨌든 쟁의행위에 대한 보복 이런 것으로 사용자들이 개인한테 활용하고 있기 때문에……

그런데 현실에서 사용자가 쟁의행위에 대한 손해배상을 노동조합뿐만 아니라 노조 간부, 심지어 일정한 경우 단순 참가한 일반 조합원들에게까지 부담을 시킴으로써 사용자가 쟁의행위로 인한 불법행위를 원인으로 하는 손해배상책임을 소구하고 있습니다, 실제 그 쟁의행위에 어느 정도 관여했는지와 무관하게. 특정 조합원들을 상대로 소 제기하거나 선별적으로 소 취하를 하지요.

이게 노조 파괴의 수단으로 악용돼 왔는데 이것을 노동부차관님이 모르는 바입니다라고 얘기하면 직무유기예요. 노동부차관으로서 업무 해태고요. 이거 악용되고 있는 것 너무 잘 알고 있지

않습니까?

실제로 그렇게 해서 노동조합을 탈퇴하거나 교섭위원 하다가 사퇴하거나 아니면 계속 탈퇴가 종용되면서 결국 노동조합이 없어지는 그런 일까지 수십 년에 걸쳐서 이루어지고 있고 이 문제가 해소 안 되고 있습니다.

노동조합 단체가 의결해서 하는 단체행동인데 이 부분에 대한 손해배상을, 이미 사 측에서는 임금을 지급하지 않고 고통을 주거나 다양한 방법으로 하고 있는데 왜 개인에게 책임을 묻습니까? 이건 정말 정의롭지 않고 우리 사회가 이래도 되는 거야, 정말 심하다 이렇게 국민적으로 하는 그런 인식이 이미 되어 있는 상황이에요.

이 쟁의행위가 찬반투표 등 민주적 방식의 결의에 따라서 행해지는 단체행위라는 점을 고려해야 됩니다. 노동부는 이 부분에 대해서는 확실하게 맞다 이렇게 생각하셔야 돼요. 책임을 져도 노동조합 그 자체가 지는 거고 모든 조합원이 또 같이 분담을 하게 되는 구조입니다. 그 책임이 사 측 입맛에 따라서 일부 조합원들한테 선별적으로 부과되기 때문에 이게 문제인 겁니다.

노조법에 의해서 사 측한테 과도하게 힘을 주다 보니까 ‘아, 이렇게 하니까 참 개인이 괴로워하더라. 이게 노조 파괴에 가장 효과적이더라’ 이걸 학습한 거예요. 많은 법인들, 노무법인·법무법인 그런 쪽이랑 조금이라도 노동조합을 길들이고 조합원들이 노조에 협조하지 못하게끔 하고 단체교섭권이라든지 또 단체행동권이라든지 이런 것들을 효과적으로 할 수 없게끔 만드는 굉장히 유효한…… 유효하더라, 해 보니까 잘 되더라, 그래서 이걸 실제로 많이 하잖아요.

그리고 국내 기업들이 이거 해서 효과를 보니까 외투 기업들도 하고 있지 않습니까. 이게 웬 일입니까? 외국에서는 그렇게 안 하던 외투 기업들조차도 국내에 들어오면…… 우리나라 국내 기업들이 이미 수십 년간 이러한 일로 노동조합을 없애거나 개인에게 고통을 줌으로써 효과를 봤기 때문에 외국인 투자 기업들까지도 무섭게 생각을 안 하고 이런 일들을 벌이고 있습니다. 이건 노동부가 직무유기하고 해태한 거예요.

이 문제에 대해서 책임 있게 답변을 해 주시고 해법을 찾아야지 계속 민법을 들먹이시면서 민법과 배치된다? 민법은 헌법에 위배되는 조항들로 노동권을 축소시키고 노동자들을 괴롭히게 하고 있는데 노동부는 그걸 그냥 놔 두고 있습니까?

제가 그래서 단서 조항도 달았습니다. 개별 근로자의 일탈행위는 봐 줄 수 없는 거다, 노동조합의 의사결정과 집단적 질서에서 완전히 벗어난 개별 조합원들이나 아니면 단체행동을 하면서 벌어지는 여러 가지 문제들이 있을 수 있겠지요. 그럴 때 이런 단서 조항을 달아도 인해서 ‘노동조합 지도부와 조합원 전체가 결정하지 않은 일탈행위에 대해서는 손배·가압류 할 수 있다’ 이렇게 열어 둔 겁니다. 굉장히 합리적으로 법안을 만들어서 제가 말씀을 드리는 거예요.

이런 것 하나하나에 대해서 평가를 하고 의견을 주고 그러셔야지 무조건 민법에 배치된다 이렇게 얘기하시면 저는 지금부터 여기 앉아 있을 이유가 없는 것 같습니다. 위원장님.

○소위원장 김영진 정부 측의 의견을 듣는 거니까요. 의원입법은 의원이 합니다.

○이수진(비) 위원 말씀 좀 해 봐 주세요.

○소위원장 김영진 차관 답변해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 지금도 사실은 판례가 각 불법행위에 대해서는 행위자를 확정하고 손해가 얼마인지 확인하고 인과관계도 판단하고 단순 참가 근로자에 대해서는 책임을 제한하는 등 합리적으로 다 판단을 하고 있는 게 사실이고요.

○이수진(비) 위원 몇 년씩 걸리잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 아니 그러니까 몇 년씩 걸리는 부분에 대한 문제하고, 그렇다고 해서 말씀드린 대로 민법체계랑 벗어나고 헌법에서 내재적으로 한계를 규정하고 있는데 이걸 자꾸 노조법에다가 규정을 해서 다 해결해야 된다고 말씀하시는 것도 사실은……

○이수진(비) 위원 그러면 어디다가 규정하고 싶으세요, 이 문제를 해소하기 위해서?

○고용노동부차관 권기섭 어떤 것들은 꼭 법에다가 규정해서 해결해야 되는 부분도 있고 아까처럼 관행이나 판례나 아니면 사법부에서 판결해야 될 부분도 있는 것이지요. 모든 것을 다……

○이수진(비) 위원 법을 안 지키는데 언제까지 사법부의 판결을 기다립니까?

그리고 이건 민법상의 문제고, 이미 형사법상으로 노동조합 전임자라든지 핵심 간부들은 업무 방해, 명예훼손, 기타 사 측에서 제기하는 여러 가지 소송으로 엄청나게 시달리고 있어요, 이미 다른 걸로. 이것은 그 이후에 생기는 문제들이란 말이에요. 민법 하나만 가지고 저희가 이렇게 말

숨을 드리는 게 아니라 이미 사전에 어마어마하게 고통을 받고 있다고요.

○**고용노동부차관 권기섭** 저희 정책관이 추가로 설명을 조금 드리도록 하겠습니다.

○**소위원장 김영진** 정책관, 간략하게 말씀해 주시기 바랍니다.

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 아까 전문위원 검토보고에서도 나왔듯이 사실은 법안에서 저희가 고민스러운 부분은 노조의 의사결정 과정에서, 그럴 리는 없겠지만 만약에 폭력·파괴행위를 결정했다고 하면 이 조합원 개인이 무조건 면책이 되는 거거든요, 이 법안에 따르면. 그래서 그런 부분들을 조금 감안해 주시면 좋을 것 같습니다.

그리고 사실 헌법재판소가 우리 헌법을 판단하는 기본적인 이념이, 단체행동권 행사라는 게 사용자의 사용권이나 재산권 이런 걸 제약할 수밖에 없기 때문에 단체행동권 행사라는 이유로 무조건 형사책임이나 민사책임이 면제될 수는 없다 이런 기본적인 가치가 있기 때문에 이런 것들도 염두에 두시고 법안을 논의해 주시면 좋을 것 같습니다.

○**소위원장 김영진** 정리할 게 있고 급하게 처리할 문제가 있어서요, 원활한 회의진행을 위해서 잠시 정회했다가 4시에 속개하도록 하겠습니다.

정회를 선포합니다.

(15시46분 회의중지)

(16시03분 계속개의)

○**소위원장 김영진** 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 회의를 속개하겠습니다.

아까 5항 관련해서 논의 진행하다가 잠시 정회했으므로 5항 논의를 간략하게 하고 6항·7항·8항까지 오늘 논의하고 다음 법안소위에서 계속 논의할 수 있도록 하겠습니다. 대략 이런 정도 일정으로 진행할 예정이니까 위원님들과 정부 측, 전문위원님도 그렇게 해 주시면 고맙겠습니다.

이은주 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○**이은주 위원** 아까 차관께서 법원도 이미 손해배상책임을 일정 부분 제한하는 것 아니냐 얘기하셨는데요. 일단 법원의 판단은 입법권에 영향을 끼치지 아니합니다. 헌법 40조에 의해서 입법권을 부여받은 국회는 입법 내용에 관한 판단권 및 형성의 자유를 지니고 있어요. 소위 입법재량이라고 하지요. 입법 형성의 자유에 한 가지 제

한이 따르는데 그것은 헌법에 위반되지 않아야 한다는 겁니다.

그래서 법원이 어떻게 해석하는지는 실제 입법에 영향을 미치지 않는다는 거예요. 오히려 사법소극주의를 택하고 있는 대한민국은 입법에 따라서 판결도 뒤바뀌어요. 법원이 사법권 침해나 법원의 해석에 반하는 것을 이유로 법령을 문제 삼지 못하고 있습니다.

예를 들겠습니다. 대법원은 불법행위와 상당인과관계가 있는 손해를 배상해야 한다는 일반적인 기준을 세우고 있지만 상법 제910조는 이러한 해석에 반해서 그 책임 한도를 제한하고 있고 법원도 이를 따르고 있어요. 대법원은 공동 불법행위의 경우 불법행위자들이 부진정연대책임을 진다고 해석하고 있지만 주식회사 등의 외부감사에 관한 법률 31조 4항은 책임비율에 따른 배상책임을 명시하고 있고요, 법원도 이를 따르고 있습니다.

그래서 기타 법률에서 법원의 판단기준에 반하는 내용을 두거나 오히려 법원의 판단기준을 마련한 예는 매우 많습니다. 제가 법원의 해석을 제한하는 입법례를 굳이 다 읽어 드리지는 않겠는데요.

상법 910조(수하물에 대한 책임한도액)도 있고요, 법률로서 손해배상책임 한도를 제한하고 있습니다. 주식회사 등의 외부감사에 관한 법률 31조 4항에 따르면 법률로서 손해배상책임, 책임비율에 따른 손해배상책임을 명시하고 있습니다, 법률로서. 민법 752조(생명침해로 인한 위자료) 여기도 법률로서 손해배상 청구인을 확대하고 있습니다. 민법 761조(정당방위, 긴급피난) 여기도 법률로서 손해배상책임을 제한하고 있고요. 민법 765조(배상액의 경감청구), 법률로서 손배상 경감가능성 확대.

결국 법원의 판결이 지금처럼 계속 엇갈리고 판사의 개인적 성향에 따라서 판결 내용이 자의적으로 결정되고 있는 현실에서 정확한 기준을 세워 주는 게 법적 안정성을 도모할 수 있고 입법자인 저희가 해야 될 의무입니다.

그리고 차관님께서 계속 얘기하셨지요? 조화로운 산업현장을 위해서 반드시 해야 되는 겁니다.

제가 아까 쌍차…… 아직 대법원의 결정문은 다 못 봤는데요, 보도 나온 것 보셨을 겁니다. ‘쌍용차 국가 손배소 파기환송과 관련해서 헬기진압에 저항한 쌍용차노조는 집회·시위 불법이 있어도 과잉진압 정당화될 수 없다’, 대법원이 이

판결 내리는 데 13년 걸렸고요, 그동안 쌍차 노동자들과 가족 30여 명이 목숨을 잃었습니다. 오늘 왜 우리가 이 자리에서 반드시 이 법의 법률 개정을 위해서 논의해야 하는지 보여 주는 사례라고 생각을 합니다.

○소위원장 김영진 관련해서 차관, 간략하게 말씀해 주세요. 왜냐하면 지금 사안이 6항, 7항 다 포괄해서 말씀해 주셨는데요. 관련해서 말씀할 부분이 있으면 차관 말씀해 주세요. 없으면 안 하셔도 됩니다.

○고용노동부차관 권기섭 그러니까 손해배상 청구액을 제한하는 부분과 관련해서 예를 많이 드셨는데 그게 저희가 알고 있기로는 개인의 손해 책임이나 이것을 제한하는 것은 실제로 피해자의 권리보전이나 이런 것을 빠르게, 신속하게 구제하기 위한 것을 제외하고서 가해자의 손해 청구를 제한하는 경우는 잘 없다고 알고 있었는데 그 부분이 같은 의미로 해석될 수 있는지는 한번 살펴보고도록 그렇게 하겠고요.

그럼에도 불구하고 아까 말씀하신 대로 상당인과관계가 있는 손해에 대해서 인정을 하고 있고 권리남용을 금지하고 있는 민법상 원칙이 있기 때문에 기본적으로 그런 원칙하에서 판결도 다 이루어지고 있다는 점을 말씀드리는 겁니다.

그래서 그런 게 있기 때문에 아까 말씀드린 대로 헌법이나 민법상 체계나 헌법과의 위헌 가능성도 굉장히 존재하고 있는 상황에서 노조법에 그런 규정들을 하는 것 자체가 그렇게 적절하지는 않다 이런 말씀을 드리는 겁니다.

○이은주 위원 차관님, 그 판결 받을 때까지 지금 13년 걸렸다고 얘기했잖아요. 그 안에 30여 명이 넘는 노동자와 가족들이 스스로 목숨을 끊었다고요. 이런 사회적 불행 앞에서 그렇게 얘기하시면 안 되지요.

○소위원장 김영진 현재는 외국의 입법례를 보면, 저번 공청회에서도 그렇고 사실은 일본·독일·프랑스 관련해서는 실제로 손해배상 청구를 하는 경우가 상당히 드물고 그에 따라서 개인에게 배상 청구를 하는 부분들이 사실은 거의 없겠지요, 왜냐하면 자체가 없기 때문에.

그리고 여러 공청회나 여기에서 의견을 보면 실제로 노동조합에 의해서 기획되고 준비되고 집행된 행위에 대해서 개인까지 부진정연대책임을 지는 것 자체가 과연 법적으로 타당하냐에 대한 문제들이 있는 거지요.

그러니까 아까 말씀드렸듯이 손해배상을 청구했을 때 각 개인에게 들어왔던 손해배상 금액이 계속 대법원까지 가면 평균 한 30%, 많으면 50% 적으면 20%까지 내려가는 경우도 많고, 책임성에 있어서도 보다 분명히 해 줄 필요가 있다.

노동조합이라고 하는 책임 주체에 대해서 분명하게 한정을 해 주고 그것이 개인에 의해서 연대책임으로 가서 전체적으로 결과론적으로는 노동조합의 정상적인 활동이 중단된다든지 아니면 이후에 노동조합 자체가 사라지는 형태로 나타나기 때문에 그런 현장의 문제를 법적인 상황 속에서 넓게 바라보면서 판단할 필요가 있다라는 공청회의 찬성 측 의견이 많이 있었습니다. 그래서 보시고요.

5번 이렇게 하고, 6번·7번 하면서 같이해도 충분할 것 같아요. 왜냐하면 그다음에……

○이은주 위원 예, 맞아요.

○소위원장 김영진 손해배상의 제한이 나오고 감면 청구까지 나오고 연대보증까지 이렇게 연이어서 있기 때문에 6번·7번을 계속해서 같이 보고해 주시기 바랍니다. 38번까지 일괄적으로 해주십시오, 신원보증인까지요.

○전문위원 김원모 39쪽의 손해배상액 제한 관련입니다.

개정안은 불법행위에 대한 손해배상의 범위에 영업손실과 제삼자에 대한 채무불이행으로 인한 손해 등을 제외하고 노동조합에 대하여 노동조합의 존립이 불가능한 수준의 손해배상 청구를 금지하며 손해배상액의 상한액을 초과할 수 없도록 하는 것입니다.

손해배상범위에 강은미·이수진·강민정·양경숙 의원안은 영업손실 및 제삼자에 대한 채무불이행으로 인한 손해를 포함하지 않으며 임종성·이은주 의원안은 그 외에 근로자·노조의 위법행위로 인해 직접 발생한 것이 아닌 손해까지 포함하지 않도록 하고 있습니다.

강병원·임종성·강민정·양경숙·이은주 의원안은 노조 존립이 불가능하게 되는 경우 손해배상 청구를 금지하고 있고 강병원·임종성·양경숙·이은주 의원안은 대통령령으로 정한 노조에 대한 손해배상액 상한액을 초과할 수 없도록 하고 있습니다.

40쪽 대체토론입니다.

손해배상액의 범위는 행위자의 불법행위와 상당인과관계에 있는 모든 손해가 대상이 된다는

현행 판례와 달리 개정안은 폭력·과괴행위로 인한 손해이더라도 그 손해배상액의 범위와 금액을 제한하려는 것으로 손해배상으로부터 최소한의 노동조합 존립과 자주적인 활동을 보호하기 위한 조치입니다.

이에 대하여 경영계, 노동계의 의견이 대립하고 있으므로 노조의 자주적 활동 보호를 위한 입법적 필요성, 현행 민법상 실손해배상 원칙, 사용자의 재산권 및 재판청구권 제한 측면, 해외 사례 등을 종합적으로 고려해 논의할 필요가 있습니다.

한국정총은 노조의 불법행위로 사용자가 입은 실제 피해 규모와 상관없이 조합원 수, 노동조합의 재정상황 등 불법행위자 측의 사정만을 고려하여 손해배상액의 상한을 정하는 것은 사용자에게 과도한 손해를 입힌다는 입장이며, 손잡고는 노조의 귀책사유로 발생한 손해배상이더라도 노동자의 생존과 노조의 존립, 자주적인 활동을 해치지 않는 범위 내로 제한되어야 한다는 입장입니다.

해외 사례로 영국은 개인 상해, 재산의 소유·점유 등에는 적용의 제한이 있기는 하나 노조의 위법한 파업에 대해 손해배상 상한액을 설정하고 있으며 그 외 미국·일본은 법률상 손해배상액 제한 규정이 없습니다.

그다음 41쪽 공청회에서 개정 찬성의견은 파업은 채무불이행, 즉 단순 부작위에 불과하므로 채무불이행에 대한 책임으로 파업을 작위로 간주하고 회사의 영업손실까지 배상하도록 하는 것은 과도하다는 의견, 쟁의행위에 대한 면책 조항을 고려하여 불법적인 쟁의행위로 인한 손해액에서 합법적인 쟁의행위로 인한 손해액만큼은 면제하는 것이 타당하다는 의견이 있었고.

반대의견으로는 손해배상액의 산정은 위법한 쟁의행위와 상당 인과관계에 있는 통상의 모든 손해로 산정하는 것이 타당하고 손해배상액의 산정은 각 사안에 따라 법원의 자유심증으로 모든 사정을 종합한 판단을 통해 이루어지는데 반해 쟁의행위에 대한 손해배상액을 제한하거나 상한을 법률로 규정하는 것은 사용자의 손해배상청구권을 과도하게 제한하는 것이라는 의견, 손해배상액의 상한 설정은 노사 대등의 원칙에 반하며 원상회복을 원칙으로 하는 손해배상 법리에 어긋난다는 의견, 법원도 불법쟁의행위에 대한 손해배상 청구액이 다액이라는 이유로 권리남용으로

보지 않고 있으며 재판 과정에서 법원이 사용자의 불법쟁의 발생에 대한 책임 정도 등을 고려하여 손해배상 범위와 액수에 대해 일정한 제한을 가하고 있다는 의견을 주셨습니다.

다음 51쪽입니다.

손해배상액 감면 청구 관련해서 개정안은 손해배상 의무자가 법원에 손해배상액의 감면을 청구할 수 있고 법원은 쟁의행위 등의 원인·경위, 사용자의 영업 규모, 배상의무자의 재정 상태 등을 고려하여 손해배상액을 감면할 수 있도록 하고 있습니다.

각 개정안은 공통적으로 손해배상 의무자의 손해배상액 감면 청구 시 법원의 고려사항 등을 규정하고 있으며 그 외 강민정 의원안에는 노조의 폭력·과괴행위에 사용자가 원인을 제공하였다고 인정할 만한 경우에는 법원이 그 손해배상액을 감면할 수 있도록 하고 있습니다.

대체토론으로 손해배상액 산정 시 쟁의행위의 발생경위, 진행경과 등을 고려하여 노조의 책임 비율을 제한하고 있는 현행 판례의 법리를 구체적으로 명문화하려는 것으로 손해배상액 산정의 객관성과 예측 가능성을 기할 수 있다는 점에서 의의가 있습니다.

다만 개정안에 따라 법원에 손해배상액의 감면을 청구하는 경우는 폭력·과괴행위와 같은 불법행위에 의한 손해로서 이는 현행 민법이 배상의무자의 고의·중과실이 아닌 경우에만 배상액 경감을 청구할 수 있도록 하는 규정과 맞지 않는 측면이 있으므로 이에 대한 추가적인 논의 필요가 있습니다.

공청회 진술 요지로는 개정 찬성의견으로 현재 법원은 쟁의행위로 인한 전체 손해배상액을 산정한 후 사용자의 과실 등을 따져 손해배상액을 감경하고 있는데 그 기준이 명확하지 않아 자의적으로 감액이 결정되고 있는 현실이므로 감경 기준을 법률에 명시할 필요가 있다는 의견이고.

반대의견은 실제 피해액이 아닌 사업장 규모, 시장 상황, 배상의무자의 재정 상태 등을 고려하여 배상액 상한을 설정하도록 하면 불확정성이 커져서 피해에 대한 배상액을 예측할 수 없으며 노조의 불법행위에 의존하도록 유인하는 것과 다름이 없다는 의견이었습니다.

○소위원장 김영진 연대보증까지 하세요. 다음까지, 마지막까지.

○전문위원 김원모 예, 다음 59쪽입니다.

신원보증인에 대한 손해배상책임 면제입니다.

개정안은 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합활동으로 인해 발생한 손해에 대한 신원보증인의 배상책임을 면제하는 것입니다.

대체토론입니다.

현행 신원보증제도가 노조의 활동을 실질적으로 억압하는 수단으로 악용되고 있는 점, 인정에 기반한 전근대적인 형태의 계약으로 근래에는 신원보증보험으로 대체되고 있는 점, 대부분 가족·친지 등 친분관계에 의해 발생하고 있어 그 책임범위가 과도하지 않도록 적절하게 조절될 필요가 있다는 점에서 타당하다고 하겠습니다.

다만 신원보증법에 따르면 손해 발생에 있어서 근로자의 업무관련성, 귀책사유가 있는 경우에는 신원보증인의 배상의무를 인정하고 있으므로 신원보증인의 책임범위를 적정화하는 것은 신원보증법상 전체적인 관점에서 논의가 필요하겠습니다.

공청회 진술 요지로는 찬성의견으로는 신원보증제도는 전근대적인 연좌제도이므로 폐지하는 것이 바람직하다는 의견이었고 반대의견은 피용자가 불법적인 노조활동 중에 손해를 발생시킨 경우라면 신원보증계약에 따라 배상책임을 지는 것은 당연하며 이를 면책해야 할 특별한 이유가 없다는 의견이었습니다.

이상 8번 설명입니다.

○소위원장 김영진 정부 측 의견 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 권기섭 어쨌든 손해배상액의 제한 부분서부터 신원보증인까지의 문제가 다, 감면 청구도 마찬가지고요. 어쨌든 간에 민법에서 규정하고 있는 손해배상 원칙하고는 충돌되는 부분이 있다는 것은 다시 한번 말씀을 드리고요.

그리고 신원보증제도 같은 경우는 저희가 확인해 본 결과로는 현재 신원보증제도가 어떤 문제가 돼서 손해에서 한 것은 별로 없다고 그렇게 확인을 한 바가 있습니다.

그래서 어쨌든 지금 6번·7번·8번에서 규정하고 있는 것들이 전부 민법에서 얘기하고 있는 상당 인과관계라든지 고의·중과실이 아닌 경우에만 감면 청구를 할 수 있다든지 하는 것에 대해서 다 일종의 민법 원칙과 충돌하는 부분이기 때문에 저희가 계속 얘기를 하는 거지만 불법행위를 면책하는 조항을 노조법에 둘 것이냐 하는 것도 사실은 저희 정부 입장에서 보면 수용하기가 어렵고 민법의 예외적인 원칙들을 규정하는 것을

민법에 뒤야지 이것을 노조법에 두는 것은 당연히 법체계상 맞지도 않다는 생각이 듭니다.

아까 말씀하신 대로 다른 나라에서는 손해배상 없지요. 손해배상 없는 게 손해배상을 제한해서 없는 것이 아니라 다른 원인이 분명히 있을 것인데, 저희가 어떻게 보면 그러한 관행이나 제도를 보고 문제 해결을 봐야지 손배를 제한하거나 아까처럼 불법행위에 대한 면책 조항을 둬으로써 이것을 한다는 것은 여러 가지 국민의 법감정이나 이런 것을 볼 때 저희 입장에서는 상당히 수용하기는 어렵다 이런 말씀을 드립니다.

○소위원장 김영진 국민의 법감정은 과도한 손해배상에 대해서 반대하는 측이 65%가 넘습니다.

그러면 차관과 정책관은 손배를 제한하는 이 문제가 아닌, 그러니까 외국례가 그것이 많지 않은 이유의 다른 원인이나 관행, 제도 관련해서 다음번 소위까지 관련한 부분들이 어떻게, 이런 손배가 다수로 발생하지 아니하고 그 금액도 크지 아니한 상황이 됐고 그것이 개인의 부진정연대책임으로 이어지지 않았던 사례들이 왜 됐는지에 대해서 다른 원인이나 관행, 제도에 관련해서 다음 법안소위까지 일목요연하게 정리해서 보고해 주시면 대단히 논의에 도움이 될 것 같습니다.

위원님들 질의해 주시기 바랍니다.

이은주 위원님 발언해 주시기 바랍니다.

○이은주 위원 차관님, 지금 사용자는요 민법과 노동조합법에 근거해서 소송의 형식이나 가압류의 형식을 통해서 결국 사법부를 이용하는 방식으로 손해배상청구권을 활용하고 있어요. 그러면 고용노동부가 사용자가 이렇게 부당노동행위를 하는 것부터 시작해서 여러 가지 것들 할 수 없게 하든지, 그런데 그런 부분들에 대한 책무는 다하지 못하면서 이렇게 법을 제정하는 거나 이런 건 과하다 얘기하시는 것은 저는 전혀 납득이 가지 않습니다.

제가 아까 현직 부장판사 칼럼 읽어 드렸는데요. 이것은……

그리고 한 가지 더 말씀드리면 지금 현행법의 테두리 내에서 손해배상 청구 남용 문제가 어렵다는 현실을 여지껏 너무나 많은 예를 통해서 다 보여 줬어요. 그래서 이렇게 많은 의원들이 노조법 2조·3조 개정안을 낸 겁니다.

그리고 지침이나 이런 것 가지고 법적 효력이 없는 거예요. 손해배상 청구 남용을 해결 못 해서

지금 이 상황이 온 건데 계속해서 조화롭게 무언가 입법이 아닌 다른 것으로 해결…… 그러면 다른 걸로 해결할 수 있는 방안을 아주 구체적으로 제시를 해 주시든지, 그 부분에 대해서는 아무 말씀도 없고.

제가 좀 전에 말했지만 13년 걸려서 이제 와서 정당한 행위였다라는 대법원 판례…… 그러면 돌아가신 분들은 어떻게 책임질 건지 이런 부분들에 대해선 한마디 책임 있는 답변도 없는 거잖아요.

일단 여기 얘기 끊고 다시 하겠습니다.

○소위원장 김영진 답변할 사안 있으면 해 주시고 없으면 안 하셔도 상관없습니다.

지금 39페이지를 보면요 제가 보기에는 손해배상액 제한에서 여덟 분의 의원께서 범위에 대해서 구체적으로 명확하게 규정을 하자……

‘영업손실과 제삼자에 대한 채무불이행으로 인한 손해 미포함’ 이것은 뭐냐 하면 사용자 측의 영업손실 및 삼자에 대한 채무불이행으로 인한 그 손해까지 지금 다 포함하고 있는 상황이고 그리고 근로자·노조의 위법행위로 인해 직접 발생한 것이 아닌 단순 손해도 현재는 포함해서 손해배상 청구가 되고 있습니다. 이런 부분들, 손해배상의 범위를 구체적이고 명시적으로 직접적인 파업에 의해서 발생한 부분을 손해배상액으로 하고 그것을 사용자 측에서 좀 더 정확히 할 필요가 있다고 보는 거지요. 그러니까 이 안에 대해서 조금 이따 답변해 주시고요.

저번에 국정감사에서든 우리가 대우조선해양에 470억 어떻게 했냐 했더니, 물론 불러다가 했겠지요. 공인회계 두루두루 해서 조사를 했는데 사용자 측이 포괄적으로 해서 해당 시기의 전체 매출액, 그 5명이 막았던 것에 의한 여러 가지 사항들 이렇게 포괄적으로 손해배상액을 청구해 버리니까 실제로는 구체적인 쟁의행위와 파업에 의해서 생겼던 손해배상이 아니라 그것을 넘어가는 범위까지 가니까 결론은 그것이 쌍용자동차라든지 대우조선해양, 한진중공업, 여러 가지의 문제를 파생시켰다라고 보는 겁니다. 그래서 이 범위에 대한 의견을 주시고요.

수준에 관해서 지금 안들이 노조 존립이 불가능하게 되는 경우 손해배상 청구 금지, 노조에 대한 손해배상액 상한 초과 금지, 이 문제에 관해서도 입장을 주시기 바랍니다.

정부 측 차관 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 권기섭 우선 여기 39페이지

말씀하신 대로 영업손실이나 삼자에 대한 채무불이행으로 인한 손실을 제외했을 경우에 사실 손해배상에서는 상당 인과관계가 있는 모든 손해를 배상하라는 손해배상 원칙이 적용돼 있고 원상회복 원칙이 적용되고 있는데, 영업손실이나 예를 들어서 제삼자 채무불이행이라는 손해를 제외하면 실질적으로 손해배상 청구할 수 있는 게 무엇인지에 대해서 봐야 될 것 같아요. 실제로는 이렇게 되면 청구할 게 하나도 없다는 것이어서 결국은 손해배상을 청구할 수 있는 모든 것을 제한할 수도 있다는 그런 부분이 있고요.

그다음에 노동조합의 존립이 불가능한 수준이라는 것은 사실은 굉장히 추상적인 거라서 존립이 불가능하다는 게 어떤 의미를 이야기하시는 건지 다시 또 저희가 해석을 하거나 해야 되는 논리가 있고.

영국의 예를 드십시오. 사실 영국의 예를 자꾸 드시는 것은, 물론 영국이 노조에 대한 손해배상 제한을 하고 있긴 한데 물론 이것을 저희가 어떻게 판단하고 계신지는, 전문가들도 어떻게 해석하……

저희가 해석을 하는 것은 원래 영국은 노조에 대해서 손배를 청구하지 않도록 돼 있다가 손배를 다시 청구하도록 그렇게 허용이 되면서 제한을 둔 건데 이 제한도 상당히, 여기서 얘기했지만 개인상의 재산의 소유·점유 등에는 적용이 되게 제한적으로 이루어지는 것이지 아주 전면적으로 이루어지는 것도 아닌 상황이고요.

특히 영국은 노조가 회계 투명성으로 해서 전부 다 재정을 신고하게 돼 있습니다. 다 알고 있습니다, 바깥에서. 알고 있으니까 이런 것들이 사회적 합의로 통용이 되는 것인데 지금 사실은 우리가 노조에 대한 재정상황이라든지 뭐가 아무것도 공개되지 않은 상황에서 노조 존립이 가능한 수준에서 손해배상을 청구하라 그러면 도대체 어떻게 기준을 정해야 되는지도 상당히 어려운 현실입니다.

○소위원장 김영진 차관님, 그러면 노조의 회계 상황을 보고하면 가능해요, 같이?

○고용노동부차관 권기섭 회계를 보고한다는 원칙을, 보고하고 공개한다는 원칙을…… 글썄요, 받아들이면 뭐 어떻게……

○소위원장 김영진 같이 매칭해서 갈 수 있어요?

○이은주 위원 영국처럼?

○**고용노동부차관 권기섭** 영국처럼 회계를 다 공개하고요?

○**소위원장 김영진** 노조의 회계상황을 공개하면 가능하다는 것 아닙니까, 차관 의견은?

○**고용노동부차관 권기섭** 그것까지도 되어 있기 때문에 존립에 대한 수준이라는 것을 결정할 수 있다는 것이라는 말씀을 드리는 거고, 그것은 또 논의를 해 볼 수 있는 사안이라고 생각합니다.

○**소위원장 김영진** 제가 보기에는 그런 거예요. 대우조선해양도 470억을 청구했는데 근거가 모호해요. 그러니까 소송에 가면 20%, 30%까지 다운되는 거지요, 쌍용자동차도 마찬가지고. 그런데 결론은 지연이자가 붙으니까 50% 이상이 다 되는 거예요, 낼 지불능력이 없으니까.

그래서 실제로 불법파업에 의해서 파생된 생산, 직접적인 행위 이런 부분들을 명확히 규정해서 손해배상 청구를 하게 되면 5년, 10년이 가는 이런 논쟁이 필요 없게끔 되는 거지요. 그래서 저는 조금 더 건설적인 대안을 가지고 논의를 해서 대안을 마련할 때가 됐다고 하는 생각입니다.

정부 측 입장은 그러는 것 이해합니다. 경총 입장하고 전혀 차이가 없어요.

이은주 위원님.

○**이은주 위원** 제 얘기하기 전에 아까 얘기하신 노조의 재정상태를 공개하면, 지금 노동조합은 재정이 뭐가 있습니까? 조합비예요. 조합비 어떻게 하고 있지요? 원천징수하고 있어요. 사용자가 그대로 알아요. 다 드러나요. 조합의 재산이라는 것 그것 이외에 조합이 무슨 영업행위를 합니까?

현행 손배 면책 조항 유지하더라도 손배 청구액이 한두 조항이 신설돼서 손배가…… 진짜 이런 노동자들을 죽이는 흥기로 사용되고 있어요. 이런 사용되는 일이 없어야 합니다.

대부분의 손해배상액 청구가 계속 반복되고 있지만 실질적인 배상능력을 고려하지 않아요. 단지 노동조합을 압박하고 노조 탈퇴를 목적으로 그렇게 남소되고 있는 겁니다.

현행법상 불법은 아니지요. 하지만 노동자들이 스스로 목숨을 끊거나 이런 치명적인 흥기가 되고 있어요. 헌법상 기본권을 침해할 가능성이 크다는 점에서 아까 계속 말씀드리지만 이것은 반칙이라고 봅니다. 배상 불가능한 청구를 하지 못하도록 손배액의 상한을 두어야 하는 건 너무나 당연하고요. 그래야 노동기본권이 후퇴되는 일이 없는 거고 그것에 맞게 법률을 개정하려고 하는

겁니다.

그리고 모든 피해금액을 배상하지 않도록 하는 법률 규정은 이미 우리 법체계에 존재하고 있다고 제가 아까도 꼭 몇 가지를 읽어 드렸지요. 상법에 관해서 말씀을 드렸습니다. 상법 910조(수하물에 대한 책임한도액)도 그렇고요. 이 경우도 여객운송업의 운송인의 손해배상책임과 관련해서 손해배상액의 한도를 두는 조항을 이미 가지고 있습니다.

그리고 해외의 구체적인 입법례 계속 얘기하겠지요. 우리 노조도 재정상태가 그대로 드러나 있습니다.

영국 같은 경우 불법쟁의행위로 인해 발생한 손해에 대해서 조합원 개인에 대해서 배상 청구할 수 없어요. 그리고 조합원 규모에 따라서, 왜냐하면 노동조합의 재정은 조합원의 조합비기 때문에 조합원 수에 의해서 결정이 되는 거니까. 영국에서도 이렇게 조합원 수 5000명 미만이면 한화로 상한액이 약 6000만 원 또 조합원 수가 5000명 이상 2만 5000명 미만이면 한화로 3억~3억 1000만 원 이런 식으로 조합원 수에 비례해서 손해배상 상한액이 정해져 있습니다.

우리나라도 노조가 조합원 수를 통해서 타임오프까지 받고 있잖아요. 조합원 수에 근거해서 되는 거고 그 조합원 수에 비례해서 조합비도 원천징수하고 있고, 어떤 재정상태가 투명하게 공개가 안 된다는 겁니까?

○**고용노동부차관 권기섭** 일단 영국에서 개인에 대한 손배를 제한하고 있다는 말씀은 저희가 볼 때는 그렇게 알고 있진 않은데, 개인의 손배는 당연히 제한을 하고 있지 않다고 알고 있고요.

노조에 대한 손배의 범위도 굉장히 제한적으로 운영되고 있다는 점은 다시 한번 말씀을 드리고요. 이게 전체에 다 적용되는 게 아니고 개인 상해나 이런 것에는 적용이 다 안 되기 때문에 소유나 점유 이런 부분은 다 적용이 안 된다는 것을 일단 우선은 말씀을 드립니다.

그러니까 하여튼 이게 계속 반복되는 이야기라서 좀 그런데 어쨌든……

○**소위원장 김영진** 반복되면 말씀 안 하셔도 돼요. 굳이 하지 마세요. 계속 똑같은 얘기 할 필요가 없어요, 다 알고 있는 얘기니까.

○**이은주 위원** 위원장님!

○**소위원장 김영진** 7항에 대해서 저도 한번 할게요, 왜냐하면 논의를 같이, 6·7·8이니까.

8항은 제가 보기에 신원보증에 대한 부분들은 충분히 정리하고 같이 갈 수 있을 것 같아요, 아까 했던 답변을 보면요.

손해배상 감면 청구도 보면 2005년·2009년, 이게 전문위원 대체토론 및 검토보고 요지입니다. 사용자가 불법쟁의행위에 대해 원인을 제공했다고 볼 사정이 있는 경우 또 전체 손해 중 일정한 비율로 제한한 것이 형평의 원칙에 비추어 불합리하다고 볼 수 없고, 민법에서도 경감을 청구할 수 있다 해서 실제로 이런 근거에 의해서 손해배상 청구에 대해서 마지막 민법에서 할 때 경감되는 경우가 대부분이기 때문에 그런 판례를 손해배상 감면 청구의 조항으로 넣는 것은 현실을 그대로 반영하는 거기 때문에 특별한 문제가 없는 사항이라고 보고요.

경총이나 대한상공회의소가 입법공청회에 나와서 했던 발언을 보면 단 1보도 양보하지 않으려고 하고 있어요. 그것을 1997년 이후로 쭉 해서 대법원이나 여러 판례 그다음에 실제로 손해배상을 청구해서 나온 최종적인 금액까지도 다 봄에도 불구하고 고소하고 있는 부분들이 결론은 마지막으로 노동조합의 정상적인 활동과 존립을 위해하고 그것을 약화시키는 것이 사업자 측의 이익에 더 도움이 되니까 그런 무기로 활용하고 있는 형태가 되는 거지요.

저는 감면 청구 관련한 부분들은 충분하게 현실을 법에 적용할 수 있는 조항으로 조정할 수 있다라고 보거든요.

차관, 간략하게 말씀해 주시기 바랍니다. 의견을 말씀해 주세요, 여기 내용이 있잖아요.

○고용노동부차관 권기섭 감면 청구를 지금도 할 수 있지요, 민법상도. 왜냐하면 고의·중과실이 아닌 경우는 감면 청구를 할 수 있는 것은 사실이고요.

지금 말씀드린 것은 고의·중과실이 아닌 경우에 우리가 여기서 얘기하는 손해배상 청구에 대한 감면 청구를 인정해 줄 거냐 하는 부분에 대한 판단인 것이지요. 고의·중과실이 아니면 당연히 하는 것인데 여기서 고의·중과실, 다 손해 날 것을 알고서 한 행위에 대해서까지도 우리가 감면 청구를, 그게 노동기본권이고 단체행동나 쟁의행위이기 때문에 그것을 인정해 줄 것이냐 하는 그런 부분에 대한 것입니다.

그게 과연……

○소위원장 김영진 차관님, 그러니까요 그 손해

배상 청구가 사용자 측의 청구지 않습니까. 당초 손해배상 청구를 누가 합니까? 사용자들이 하는 거잖아요. 판결되지 않은 상황이잖아요. 확정되지 않은 사실이잖아요. 그래서 손해배상 청구 시에 나타났던, 사용자도 그에 근거해서 손해배상을 청구하기 때문에 노동자 측에서도 그에 따르는 감면 청구의 조항들이 있어서 대응할 수 있는 근거가 없으면 결론은 동일하게…… 저도 똑같은 말을 계속 반복해서 더 하지 않을게요. 과도한 금액으로 청구해서 결론은 3분의 1, 5분의 1 정도가 마지막 손해 청구의 결론으로 나는 이 사태를 법률적으로 조정하고 제한하자라는 취지지요. 답변 안 하셔도 됩니다.

윤건영 위원님 발언해 주시고 이은주 위원님 말씀해 주세요.

○윤건영 위원 저도 위원장님과 비슷한 취지의 말씀 좀 드리고 싶은데, 제가 차관님하고 담당관님께 첫 모두에 발언을 했던 게 생각을 바꿨으면 좋겠다. 노조법 2·3조에 대한 논의가 공론화되었다, 본격화되었다, 그렇다면 최소한 노동부에서는 이러저러한 실천 가능한 대안들을 조금은 준비해 주시는 게 도움이 될 거다라는 취지인 겁니다.

물론 정부에서 이래저래 눈치 볼 사람들도 많고 하니 답변이 어려운 사실은 알고 있습니다. 하지만 지금 법안소위에서 우리가 건설적 논의를 하기 위해서는 손해배상액 제한과 감경 청구 부분에 대해서만큼은 이야기할 부분이 저는 많이 있다고 생각하거든요, 조금 더 한 발짝 나아갈 수 있는 부분들이. 그런 측면에서 말씀을 드리는 건데요.

우선 손해배상과 관련해서 차관님께서도 인정은 하시잖아요. 이게 사용자 측과 노동자 측의 기울어진 운동장이다 그리고 기울어진 운동장이기 때문에 현실에서 왜곡되게 나타나고 있다라는 것 그리고 기업들은 손배를 걸어 놓고 쭉 가다가 1심에서, 대략 1심 나오기 전에 흐지부지 뭉개는 경우가 태반인 거고 손배라는 게 노조의 정상적 활동을 제한하고 있는 것으로 악용하고 있는 건 명약관화하고 노동부도 너무 잘 아시는 거잖아요.

기울어진 노동장을 바로 펴는 부분에 조금이라도 일조하기 위해서 손배 제한액을 걸고 감경을 하자라는 취지에 대해서는 차관님도 동의를 하시지요? 어떡세요, 이것 자체가 동의가 안 되면 전체적으로 토론 자체가 어려운 것 같고요. 어떡세요?

○고용노동부차관 권기섭 사 측에서 손배를 할

용한다 이 부분에 대해서는 현상이니까 그건 나타난 부분이라고 말씀을 드릴 수가 있는데, 사실은 왜 이렇게 됐느냐에 대한 부분에 대해서는 조금 더 우리가 분석을 해 봐야 된다는 말씀을 드리는 겁니다.

아까 드린 대로 사용자성을 확대한다든지 쟁의 행위를 확대한다든지, 기본적으로는 노사관계는 사적 자치의 영역이고 노사의 어떤 대등성이 보장되는 한에서 추구하는 원칙은 기본적으로 지켜져야 되는 거거든요, 노동기본권도 당연히 지켜져야 되고. 그런데 지금 약간 노사 대등, 우리가 속된 말로 노사 무기가 대등하냐, 기울어진 운동장이나. 사실은 그 부분에 대해서는 꼭 그렇게 볼 수 있느냐에 대해서는 좀 다르게 볼 수도 있다는 생각은 저는 합니다.

왜냐하면 노동조합을 조직화된 노동자하고 비조직노동자들의 힘의 차이라는 것은 굉장히 다르고요. 조직화된 노동자들에서 노사관계에서의 무기의 대등성이 같냐 이것에 대해서는 조금 더 사실은 할 얘기도 있고, 그렇다는 부분이 있습니다.

그래서 그런 것들을 다 종합적으로 보고 해야 되는데 단순히 이렇게 접근하는 것이…… 특히 이런 겁니다. 저희 정부 입장에서 보면 2조는 차치하고 3조의 문제에 관해서는 불법행위에 대해서 면책이나 감경을 하는 것을 노조법에 자꾸 두자고 말씀을 하시면 정부 입장에서 보면 이것은 사실은 노사관계도 그렇고 노사의 자치 부분도 그렇고 선례가 될 수가 있어서 그 부분에 대해서는 상당히 수용하기가 어렵다는 말씀을 드리는 겁니다.

그래서 아까 말씀드린 대로 조금 더 뭔가 다른 방법이 있다면 찾아보고 싶기는 한데, 사실 저희도 그 답변을 속 시원하게 못 드려서 죄송하기는 해요. 왜냐하면 이게 하루 이틀 문제도 아니고 해서…… 하여튼 계속 노력은 하겠습니다마는 그런 어려움이 있다는 말씀을 드립니다.

○윤건영 위원 제가 조금 말씀을 드려야 될 부분은 차관님이 갖는 그런 문제의식 이해합니다. 하지만 그 속에서 놓치고 있는 부분이 조직화된 노조의 문제에 대해서 뭘 의미하시는지는 알고 있는데 지금 우리가 이 2조와 3조를 이야기하는 부분은 비조직화된 노조에 대한 타기팅이거든요.

조직화된 노조는 손배까지 가지를 앓아요. 그건 뭐 차관님이나 부처에 계신 분이 너무 잘 알지요. 조직화된 노조를 타기팅해서 손배를 했던 건 초기 상황들이에요. 최근 상황에는 그런 상황

이 거의 없다고 해도 과언이 아닐 겁니다. 지금은 비조직화된, 아까 2조 부분으로 다시 건너가서 죄송한데 비조직화된 부분에 대해서 기업들이 그렇게 악용을 하고 있는 게 태반이지요. 그래서 우리가 지금 일종의 보완대책을 만들자라는 게 첫 번째고요.

그다음에 두 번째는 저는 손배액의 제한과 감경 부분에서 계속 불법이다라는 것들에 대한 도그마를 가지고 계시다고 생각해요. 그게 한 꺼풀 벗어나 보면 아닐 수도 있는 거예요.

쉽게 말해서 아주 간단하게 예를 들어 볼게요. 우선 불법인지 합법인지는 다뤄 봐야 되는 문제인 거고, 그다음에 그 불법이라는 규정을 누가 했나라는 것에서부터 출발해야 되는 게 있고요.

앞서 말씀드린 것처럼 기울어진 운동장에 대해서 저는 비조직화된 노조, 비정규 이런 부분들은 확실히 기울어진 게 맞다고 생각해요. 그건 차관님도 저는 인정을 하실 거라고 보고요. 조직화된 부분은 별도로 이야기를 해야 되는 거고, 그 부분에 대해서 문제가 있다고 그래서 이걸 논의하지 말자 이것은 좀 문제가 있다, 그렇게 보시는 건 아니라고 생각해요.

왜? 기업들은 민법이라든지 다른 법을 무기로 한다면 노조는 노조법을 가지고 무기로 싸워야 되는 게 맞거든요. 그래야지 무기 대등의 원칙이 맞아진다고 생각해요, 법률적으로 보면. 그래서 저희가 노조법을 이야기하는 건데, 왜냐하면 기업에게는 민법도 있고 다른 법들이 많이 있거든요. 그런데 노조한테는 이 노조법이 전부란 말이에요. 그래서 노조법을 강화하자는 측면에서 말씀을 드린다는 걸 좀 말씀드리고 싶어요.

○고용노동부차관 권기섭 윤 위원님 말씀에 대해서 공감을 하는데, 사실 저희가 지난번에 다 손배를 분석했지만 일종의 특정 단체 소속 근로자가 제일 많아요. 그러니까 기본적으로 그런 인식이 지금 있는 것이고 사실 현상으로 나타나고 있는 것이고. 그게 어쨌든 현상이든 해석된 것이든 간에 그 부분은 지금 나타나고 있는 부분이기 때문에 그런 것에 대해서는 분명히 인식이 필요하다는 생각이 들고요.

그래서 무기 대등성이라는 게 노조법 내에서의 무기 대등성이 되게 중요하다고 저는 봅니다. 그 안에서 서로 간에 손배를 막을 수 있는 어떤 장치들을 잘 갖추는 게 중요한 것이지, 지금 그렇게 장치들이 갖춰지지 않았기 때문에 손배나 이런

걸로 자꾸 또 의존하는 경향성도 있는 것도 사실이기 때문에 그런 점까지도 다 고민해서 해야 되고.

추가적으로 정책관이 한마디만……

○**고용노동부노사협력정책관 권창준** 위원님, 저희가 사실은 각 조문별로 이렇게 쭉 넘어와서 검토를 했는데 종합해 보면 이게 법체계가 이렇습니다. 폭력·파괴행위를 제외한 모든 쟁의행위의 노조활동은 사용자가 손배를 못 하게 지금 첫 번에 제한을 해 놓고요.

그다음에 두 번째는 폭력행위라도 노조에서 이걸 기획·결정하면 여기에 있는 조합원에게는 또 손배의 책임을 묻지 못합니다. 그러면 이제 노조에 대해서 책임을 묻는데 노조에 책임을 묻더라도 영업손실이나 제삼자의 책무를 빼고 나면 사실 여기서 책임 물을 수 있는 건 수리비 정도일 것 같아요, 제 생각에는, 뭘 파괴했으면 그것 수리하는 것. 그리고 노조의 존립이 불가능하면 또 이게 손배를 못 하거든요.

그러면 과연 노사관계에 있어서 불법행위가 있었을 때 책임을 묻는 영역이 어디가 남느냐, 저희가 되게 고민스러운 것이 그 지점이거든요.

그러니까 정부가 노조법을 쭉 만들어 놓고 불법이라는 것들이 다 있는데 이렇게 다 하고 나면 남는 부분이 과연 뭘까에 대해서 어느 선, 그러니까 저희가 이 법을 전체적으로 봤을 때는 정부 입장에서 보기에 이것은 좀 더 충분한 논의가 있어야 되지 않을까 이런 고민이 있습니다.

○**소위원장 김영진** 그래서 충분한 논의를 하고 있는 거예요, 정책관님.

정책관님의 견지가 경총의 견지랑 똑같아요. 경총이 그렇게 보고 있거든요. 그런데 현장에서 보면 실제로 현재 쟁의행위에 의한 쟁의, 노동쟁의 그리고 그에 따른 손배 청구가 아까 말씀드렸던 2조 5항의 쟁의행위의 범위와 대상을 확 좁혀놓으면서 발생했던 문제, 왜냐하면 여기 쟁의행위의 대상을 있는 현상을 반영하고 지금 현장에서 일어나고 있는 쟁의행위의 여러 가지 사례들을 쭉 모아 보면 여러 가지 사항이 있을 거예요. 그러면서 권리분쟁인 경우도 이익분쟁에 기반해서 쟁의활동에 포함돼서 단체교섭으로 논의하는 경우가 되게 많아요, 현실로. 그러면 그 현실을 반영해 주는 게 필요한 거지요. 그러면 범위가 좀 늘어나니까 불법파괴행위에 들어가는 경우가 적겠지요. 그러면 그 후단도 다 줄어들겠지요. 그

런 거지요.

그 앞전으로 가면, 그러면 사용자의 범위를 현실에 맞게끔, 과거에는 아까 제가 말씀드렸지만 현대자동차, 현대중공업, 대우조선해양, 삼성전자, 두루두루가 한 공장에서 다 직고용했어요. 그런데 지금은 직고용이 절반 이하고, 절반이 뭐예요, 3분의 1뿐이 안 되지요. 3분의 2에서 4분의 3은 다 다단계 하청에 의해서 사용자와 노동자를 구분해 줬고 여러 단계를 하면서 사실은 그것은 사용자의 이익을 위한 최선의 방식으로 한 거지요. 그러면 그에 해당하는 사용자의 범위를 어디까지 할 것인가라는 부분들을 현실에 맞게끔 조정해 주면 불법이 줄어들겠지요. 그러면 그 후단에 따라서 말씀하시는 그런 내용들이 줄어들겠지요. 사실 똑같은 겁니다.

그래서 똑같아요, 지금 얘기하는 게. 그렇게 전제를 달고 계속 얘기를 하면 이 개정안의 취지는 그런 개정안의 취지다. 그래서 조금 더 현실의 문제를 반영하고 그에 따르는 부분들을 그 속에서 노사 간의 여러 가지 관계, 그래서 경총과 대한상공회의소, 양대 노총이 논의했던 거지요. 그러면 그 속에서 그래도 문제가 됐던 지점들을 해결하기 위한 개정안들을 내는 게 필요하다는 겁니다. 그렇게 얘기하면 이런 논지가 있다는 걸 말씀드린 거예요.

답은 필요 없습니다.

이은주 위원님 말씀해 주세요.

○**이은주 위원** 노조의 불법행위 얘기를 하셨어요.

노조가 쟁의행위를 하게 된 원인, 사 측의 불법에 대한 이야기에 대해서 계속 답변을 안 하시는데 제가 또 한 예를 들겠습니다.

2014년 9월 대법원에서 현대차 불법파견 관련해서 1179명이 전원 승소했어요. 그때 고용노동부가 국정감사에서 뭐라고 답변했는지 아십니까? ‘최대한 빨리 원청에 고용될 수 있도록 하겠다’ 이렇게 답변했어요. 그런데 현실은 사실상 노동자들이 수백억 원에 달하는 손해배상 청구를 받고 결국에는 근로자지위확인소송을 포기하는 조건으로 신규 채용에 응하도록 종용받는 현실입니다.

이게 고용노동부에서 보는 원청과의 대화를 통한 해결법입니까? 수년을 기다려서 받은 대법원 판결마저 제대로 이행되도록 조치받지 못한 노동자들이 결국은 노동부의 방관에 못 이겨서 권리를 포기하고, 근로자지위확인소송 포기하고, 왜냐? 손배 무서우니까. 그렇게 하고 권리 포기하

고 합의하는 것 이게 과연 정당한 조치예요? 고용노동부가 생각하는 정당한 쟁의행위가 뭔지 진짜 묻지 않을 수 없습니다.

사 측이 이렇게 법을 지키지 않고 강제이행금을 내면서 버티기를 해요. 고용노동부가 특별근로감독 등 행정조치를 제대로 취하지 않아서 정부기관에 기댈 수 없고 법원 판단 받기까지 시간은 수년 걸리고, 그동안에 가족들 생계도 위협받고 그런 상황에 처하면 노동자들이 뭘 합니까, 할 수 있는 게 뭐가 있습니까?

이런 부분들에 대해서 노동자의 불법 이야기하기 이전에 사 측의 불법에 대해서 고용노동부가 제대로 그 역할을 못 한 부분에 대해서 고용노동부는 책임을 느끼셔야 되고요.

제가 두 가지 더 지적해야 되는데, 말 좀 하겠습니다.

○소위원장 김영진 핵심적으로 정리해 주시지요.

○이은주 위원 고용노동부 실태조사 아까도 특정 사업장, 조직화된…… 94%가 민주노총 사업장에서 발생했다?

고용노동부가 저희 국감 앞두고 손해배상 소송·가압류 실태조사 결과, 해외 사례를 발표했어요. 해외 사례 같은 경우는 제가 입법조사처에서 받은 내용과도 완전히 상이하게 계속 사례가 들려요. 이따 영국 얘기 다시 드릴 겁니다.

그런데 고용노동부가 내놓은 실태조사가 다 민간단체 손잡고의 자료에 의존한 거예요. 그런데 손잡고는 말 그대로 여기는 모두 민주노총 사업장이예요. 왜냐, 손잡고는 규모가 작은 민간단체라 자료수집에 한계가 있어요. 그래서 민주노총을 통해서 입수한 소속 자료만 가지고 아카이빙을 했기 때문에 그런 거예요. 그런데 고용노동부가 민간단체가 만든, 손잡고가 만든 그 아카이빙 그대로 활용하면서 94%가 민주노총 사업장에서 발생했다? 이걸 실태조사라고 내놓습니까? 이걸 말도 안 되고요.

고용노동부가 손잡고 소송 자료에만 의존한 상황에서 민주노총을 상대로 제기된 사건이 전체 소송 건의 94%인 거고요. 손해 문제는 그래서 노사관계 전반의 문제라고 보기 어렵다라는 말은 사정 자체를 무시한, 배경이 완전히 틀린 거예요. 그래서 저는 고용노동부가 제대로 실태조사를 해야 된다, 민간단체 손잡고의 아카이빙 활용하는 것이 아니라 제대로 실태조사를 해야 되고요.

그다음에 그 보고서에서 결정적인 게 빠졌어요. 제가 아까도 지적했던 쟁의행위가 왜 발생하는지 그 원인이 빠졌습니다. 이게 대단히 중요하 겁니다. 그래서 그 부분도 결국은……

그런데 다른 데 볼 것도 없이 그 원인에 대한 건 어디서 나오냐 하면 고용노동부 행정개혁위원회 조사결과보고서 거기에 보면 다 확인 가능합니다. 그 자료 꼭 참조하시고요.

○소위원장 김영진 지금까지 논의가……

또 하실 거예요?

○이은주 위원 예, 1개 남았습니다.

○소위원장 김영진 1개 남으셨어요?

간단하게 하시고, 또 다음 논의를 하기로 계획되어 있으니까요. 다들 여러 가지 상황들이 있어서 오늘 논의는 5시에 마무리할 수 있도록 하고 12월 7일 날 나머지 9항부터 끝까지 그리고 처음부터 했던 것 중에 다시 한번 논의할 사항을 하고요. 왜냐하면 국힘 위원들께 다시 한번 다음번 소위에는 참여해서 논의를 할 것을 하기 위해서 오늘 여지를 남겨 놓고 논의를 진행할 수 있도록 하겠습니다.

이은주 위원님 말씀하시고 마무리하겠습니다.

○이은주 위원 차관님, 해외 입법 사례, 영국 같은 경우도 그렇고요.

(자료를 들어 보이며)

차관님, 입법조사처 이것 읽어 보셨습니까?

○고용노동부차관 권기섭 제가 직접 읽지는 않고요 저희 실무진들이 다 읽어서 확인한 걸로 알고 있습니다.

○이은주 위원 영국의 경우 실제로 조합원 개인에게 손해 하는 것 없다고 나와 있고요. 그리고 지난번에 11월 17일 입법공청회 때 권오성 교수가 영국 얘기하지 않았습니까? 영국 보통법에 따르면 쟁의행위, 대표적으로 파업 참가 근로자 개인은 근로계약 위반책임을 지고, 무노동 무임금이죠. 우리는 그것 감수하잖아요. 파업을 주도한 노동조합은 이 계약 위반을 유인했다는 이유로 불법행위책임을 부담합니다.

그리고 프랑스 같은 경우도 대법원 판결에서 노동조합은 노동조합원의 사용자나 관리자가 아니라고 했어요. 따라서 파업 등의 단체행동에서 노동조합의 임원이라고 할지라도 그가 한 행위의 개별적인 책임만을 부담할 뿐 노동조합의 책임까지 질 필요는 없다, 결국 노동조합도 조합원의 불법행위에 대한 책임을 부담하지 않습니다.

이렇게 해외 사례가 있는데 계속해서 해외 사례에 대해서도 개인의 책임까지 계속 묻고 있다 이런 얘기를 하시는데요, 이걸 다시 한번 확인해보십시오.

○소위원장 김영진 차관 말씀해 주십시오.

○고용노동부차관 권기섭 말씀하신 내용을 어떻게, 조금 다르게 해석하고 있는 것 같긴 합니다. 근데 어쨌든 저희가 개인의 책임을 제한하는 거랑, 책임을 실제로 묻지 않는 거랑 할 수 없게 법에서 규정되어 있는 거랑 좀 다르다는 점을 말씀을 드리고요. 제가 알기로는 개인에 대한 제한, 손배 제한을 하는 경우는 어느 나라에도 없다고 알고 있습니다.

○이수진(비) 위원 위원장님, 저 한 2분 정도만, 질문은 아니고……

○소위원장 김영진 다음 7일 날 길게 말씀하시지요, 다들 일정들이 있고 또 사전 예고했기 때문에.

오늘 이상으로 제3차 고용노동법안 소위를 마무리하겠습니다. 그리고 오늘 심사를 마치지 못한 안전들에 대해서는 12월 7일 소위를 열어 노동조합 및 노동관계조정법 그리고 남겨져 있는 6개 법안까지 같이 논의할 예정이니까 소위 위원님들께서는 충분히 시간을 확보해 주셔서 안정적이고 지속적으로 논의할 수 있도록 부탁드립니다.

그리고 내일 환경노동위원회 전체회의가 있는데요, 저희 고용노동 관련한 소관 사안들이 현재 상당히 많습니다. 그래서 차관계 오늘 공식적으로 소위에서 말씀드리면 MBC 특별근로감독에 관해서 과도하게 길고 동일한 행위들을 계속해서 하면서 이것이 특별근로감독을 위한 건지 MBC 방송에 대한 모종의 압력의 소재로 우리 고용노동부가 한 수단으로 이용되는, 하나의 무기로 사용되는지 아닌지 대단히 우려스러워서 내일 공식적으로 질의를 할 예정입니다.

두 번째는 김진태 레고랜드발 금융위기 사태가 현재 증권가, 은행가의 대량해고로 이어지고 있습니다. 그래서 그 현황에 대해서 한번 물어볼 거고요. 사전 예고에서 증권가, 은행 등 레고랜드발 금융위기로 파생된 대량해고의 문제가 우리 규정된 근로·노동관계법이라든지 제반의 계약서라든지에 의해서 제대로 집행이 되고 있는지 저는 특별근로감독을 내일 제안할 예정입니다. 그래서 그에 관해서도 한번 확인해 주시고, 해야 될 필요가 있어요. 똑같아요. 지난 2017년부터

2021년 상반기까지 엄청난 수익을 남겼는데 이 단순한 충격에 사실은 인원을 한 250명에서 30명 줄인다고 얼마나 고정비가 줄겠습니까. 그 전에 수백억, 수천억 돈 벌었는데요, 부동산 PF라든지 여러 가지 부분을 통해서.

그래서 관련해서 사안들이 내일 전체회의에서 아마 현안으로 얘기될 것 같으니까 차관과 담당 실장님들은 준비해 주셔서 논의를 할 때 알아보겠습니다 이런 것 말고 어떻게 하겠다라고 답변을 해 주시면 상임위가 충실하게 진행되지 않을까 그런 생각이구요. 내일은 합의된 대로 의결해서 될 것 같습니다. 이걸 위원장님 소관 사안인데 간사로서 말씀을 드립니다.

위원님 여러분 안전심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고하셨습니다.

산회를 선포합니다.

(16시58분 산회)

○출석 위원(7인)

김영진	박대수	윤건영	이수진(비)
이은주	임이자	전용기	

○청가 위원(1인)

김형동

○출석 전문위원

전문위원	김원모
------	-----

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관	권기섭
기획조정실장	박종필
고용정책실장	김성호
노동정책실장	이정환
통합고용정책국장	하형소
노사협력정책관	권창준
근로감독정책단장	양정열