

제416회 국회
(임시회)

환경노동위원회 회의록
(안건조정위원회)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2024년7월18일(목)

장 소 환경노동위원회소회의실

의사일정

- 안건조정위원장 선출의 건
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200074)
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2200244)
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이용우 의원·신장식 의원·윤종오 의원 대표발의)
(의안번호 2200562)
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200978)
- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)

상정된 안건

1. 안건조정위원장 선출의 건	1
o 조정위원장(김주영) 인사	3
2. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200074)	8
3. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2200244)	8
4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이용우 의원·신장식 의원·윤종오 의원 대표발의) (의안번호 2200562)	8
5. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200978)	8
6. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)	8

(14시05분 개의)

○조정위원장직무대행 이학영 의석을 정돈해 주시기 바랍니다.

성원이 되었으므로 제416회 국회(임시회) 환경노동위원회 제1차 안건조정위원회를 개최하겠습니다.

국회법과 관례에 따라 안건조정위원회 위원 중 연장자의 지위로 위원장 직무를 대행하게 된 이학영 위원입니다.

먼저 안건조정위원회의 원활한 운영을 위해 위원장을 선출하겠습니다.

1. 안건조정위원장 선출의 건

○조정위원장직무대행 이학영 의사일정 제1항 안건조정위원장 선출의 건을 상정합니다.

안건조정위원회 위원장은 국회법 제57조의2 제5항에 따라 제1교섭단체 소속 조정위원 중에서 선출하도록 되어 있습니다. 이에 제1교섭단체인 더불어민주당 소속 위원님 중에서

위원장 후보를 추천하여 주시기 바랍니다.

이용우 위원님 말씀하십시오.

○**이용우 위원** 더불어민주당에서 안건조정위원회 위원장을 맡게 돼 있기 때문에 더불어민주당의 현재 환노위 간사를 맡고 있는 김주영 위원 추천드리겠습니다.

○**조정위원장직무대행 이학영** 다른 의견 없으시지요? 이의 없으시지요?

○**우재준 위원** 저희 추천은 가능한 거지요?

○**조정위원장직무대행 이학영** 예.

○**우재준 위원** 저희는 왜냐하면 김주영 위원님 너무 뛰어나신 분이지만 소위원회에서 사실은 조정이 되지 않아서 지금 안건조정위로 온 거잖아요. 그러면 소위원회 위원장이셨던 분이 다시 또 이 부분을 담당하는 게 문제가 있을 여지가 있다고 저는 생각합니다. 괜찮으시면 저희가 직접 지명을 하지 않더라도 다른 두 분 중에서 위원장을 맡아 주시면 되지 않을까 제안을 드립니다.

○**조정위원장직무대행 이학영** 이용우 위원님 말씀하시지요.

○**이용우 위원** 고용노동법안소위가 절차대로 진행되지 않았기 때문에라고 하는 그 전제 자체가 조금 다른 것 같고요. 적법하게 국회법에 따라서 정확하게 진행이 됐습니다. 그렇기 때문에 다른 전제 위에서 말씀하시는 것은 조금 수긍하기 어려워서, 원만한 회의 진행을 위해서는 재선이시고 또 간사이시고 내용적으로나 절차적으로나 충분하게 원활하고 원만하게 진행할 수 있는 김주영 위원께서 적임자인 것 같습니다.

○**김형동 위원** 위원장님, 소위 절차에 대해서 뭘 더 따지지는 않겠습니다. 그런데 소위에서 이견이 있고 이견이 좁혀지지 않았기 때문에 지금 우리가 안조위를 열고 있는데요. 김주영 위원께서 훌륭하게 소위 위원장 역할을 해 오셨지만 저는 1당에서 누가 하시든, 소위 구성과 달리 다른 분이 의사를 진행하는 것이 더 합리적이지 않겠는가라는 말씀을 드리고요.

혹시 다른 대안으로서 존경하는 정 위원님께서 사회를 보더라도 큰 문제는 없지 않나 싶습니다.

○**조정위원장직무대행 이학영** 정 위원님 의견……

○**정혜경 위원** 아닙니다.

○**조정위원장직무대행 이학영** 발언 안 하시겠습니까?

○**정혜경 위원** 예.

○**조정위원장직무대행 이학영** 그러면 표결을 할 수밖에 없는데 굳이 표결까지 할 필요는 없을 것 같아요. 1당 의견을 존중해서 김주영 위원으로 하시는 게 어떤지 제가 제안을 합니다. 위원님들이 다른 의견이 있으시지만 1당에서 그런 입장을 가지신 것 같으니까……

○**김형동 위원** 왜 우리가 이것을 걱정하느냐 하면요 어제 오후에 갑자기 오늘 일정을 잡아 주시고, 물론 안조위를 열어 주신 것은 굉장히 감사한 부분입니다마는 적어도 소위 운영 방식에 우리가 충분한 의견을 개진하고 싶은데 그건 충분히 이미 공청회를 열었다, 청문회가 있었다 또 21대도 했지 않느냐라는 이유로 소수당의 발언을, 의견 개진을 막지 말아 주시고 충분히 의견 개진할 수 있도록 안조위를 운영해 주십사 하는 건의를 드립니다.

○조정위원장직무대행 이학영 그러면 표결할 수밖에 없어서 표결을 묻겠습니다.

○김형동 위원 아니, 김주영 위원으로 하시되 저는 그런 의견을 드린다 이 말씀입니다.

○조정위원장직무대행 이학영 그런 것을 고려해서 운영해 달라?

○김형동 위원 예.

○조정위원장직무대행 이학영 그러면 한 분만 다른 의견을 내셨으니까, 김주영 위원으로 하시는 것에 동의하시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그렇게 하도록 하겠습니다.

존경하는 이용우 위원님께서 김주영 위원님을 추천해 주셨습니다. 다른 의견도 있으셨지만 다수 의견이 김주영 위원님으로 하자는 데 이의가 없어서 선출하고자 하는데 이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

가결되었음을 선포합니다.

그리면 김주영 위원장님 위원장석으로 오셔서 회의를 진행해 주시기 바랍니다.

(이학영 조정위원장직무대행, 김주영 조정위원장과 사회교대)

o 조정위원장(김주영) 인사

(14시10분)

○조정위원장 김주영 안건조정위원회 위원장을 맡게 된 김주영 위원입니다.

다른 의견도 있으셨지마는 저를 안건조정위원회 위원장으로 선출해 주신 위원님 여러분께 감사의 말씀을 드립니다. 위원장으로서 위원님들의 의견이 원만하게 조정될 수 있도록 노력하겠습니다.

본격적인 의사일정에 앞서서 언론인 여러분께 협조 부탁드리겠습니다. 원활한 회의 진행을 위하여 조정위원회의 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 협조해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 의사진행발언 있습니다.

○조정위원장 김주영 예, 말씀…… 우재준 위원님.

○우재준 위원 국회법 57조에 따라서 소위원회의 회의는 공개하도록 되어 있습니다. 다만 의결로 공개하지 않도록 돼 있기 때문에 이 부분 비공개로 하시려면 의결을 요청드립니다.

○조정위원장 김주영 다른 위원들께서도……

이학영 위원님.

○이학영 위원 우리가 속기록이 있어서 사실은 다 개방하고, 의결하는 것이나 같습니다. 그리고 전통적으로 본 소위는 외부에 개방 없이 위원들끼리만 했고 다음에 의사록을 통해서 공개하기 때문에 위원장님 말씀대로 여기까지 개방하고 관례대로 했으면 좋겠습니다.

○조정위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 국민의 대의기관인 국회가 오픈돼서 회의를 실시간으로 국민들이 보실 수 있도록, 특히 노조법 관련된 것은 노사관계 문제이기 때문에 첨예하고 현장에서 반응이

매우 뜨거운 부분입니다. 당연히 오픈되는 게 원칙이고요. 그렇다면 그 원칙대로 하는 게 좋을 것 같습니다.

지금 위원장님 방에 보니까 경제 6단체입니까, 임원진들이 대표해서 항의 방문을 하고 있는 것 같습니다. 그만큼 이 부분이 국민적으로 그리고 경영계든 노동계든 지대한 관심이 있는 부분인데, 하물며 오픈해서 공청회도 하고 청문회도 하는데 심도 깊게 논의하자 는 안조위에서 그 원칙에 더 충실하자면 언론인들에게 공개를 하는 게 맞지 않느냐라는 의견이고요.

모르겠습니다. 중간에 어느 정도 돼서 끊는 것까지는 모르겠습니다마는 지난번 소위에서 위원장님께서 배려해 주신 정도는, 그러니까 위원들이 한 말씀 하실 수 있는 그 정도는 오픈을 해 주시는 것이 바람직하지 않겠는가라는 중재안을 건의드립니다.

○조정위원장 김주영 또 다른 위원님들 의견 없으십니까?

정혜경 위원님 발언하십시오.

○정혜경 위원 안건조정위원회에 오기까지는 여러 가지 분쟁들이 많았고 논란이 많았습니다. 이 안건이 소위원회에서 더 심도 깊게 다뤄졌으면 했는데요. 어쨌든 노사가 팽팽하게 대립되어 있는 부분이어서 더욱더 첨예한 문제이기 때문에 심도 있게 다루기 위해서 이것을 비공개하는 것이 더 맞지 않는가, 기자님들에게 정치적으로 이용되게 만들고 싶지는 않다고 저는 생각하고요. 노동자들에게 이 법안은 아주 민생법안이기 때문에 너무 중요한 문제이고 이것을 심도 있게 법안 자체로 우리가 같이 논의하는 게 좋겠다고 생각합니다.

○조정위원장 김주영 정혜경 위원님께서 주신 의견 또 이학영 위원님께서 주신 의견과 김형동·우재준 위원님께서 주신 의견이 다릅니다.

이용우 위원님께서도 말씀해 주시지요.

○이용우 위원 충분하게 시간을 갖고 원만하게, 원활하게 논의를 하기 위해서 기존의 21대 때도 그랬고, 전대에도 그렇고 비공개 형태로 논의하는 것에 아무런 문제가 없기 때문에 말씀을, 우리끼리 심도 있게 토론하는 게 중요하고 그런 부분들은 속기록으로 다 국민들한테 공개되는 부분이 있기 때문에요. 그렇게 진행을 했으면 좋겠다는 의견입니다.

○김형동 위원 이 부분에 대해서 잠깐 제안만 드리겠습니다.

○조정위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 죄송합니다.

방금 이 위원님하고 정 위원님 두 분께서 심도 깊게, 어떻게 보면 언론에 공개되면 심도 있게 얘기를 못 할 수 있는 부분도 있다라는 취지로 읽힙니다. 우리가 의견을 충분하게 개진할 수 있도록 시간과 기회를, 소위에서 운영하는 방식 말고 실질적으로 또 속기록이 있다고 하니까 속기록에 충분히 남을 수 있도록 시간과 기회를 위원장님께서 고르게 배분해 주시기 바랍니다.

○조정위원장 김주영 우재준 위원님.

○우재준 위원 참고로 안건조정위원회는 원칙적으로 90일간 활동하도록 되어 있습니다. 90일 이내에 한다고 되어 있지 않고요, 90일 동안 한다고 되어 있습니다. 그럼에도 불구하고 국회 관행상 이걸 하루에 끝내는 경우도 많았고 또한 저희가 소위원회도 실질적인 논의는 1시간을 하지 못했습니다. 실질적으로 첫날 저희 7개 쟁점 중에 첫 번째 쟁점에

대해서만 조금 이야기하고 나머지 2차 회의에 가서는 아무런 쟁점 협의 없이 바로 표결을 했습니다.

저희는 똑같이 안전조정위원회가 그 취지에 반하게 날치기의 형태로 통과될 가능성이 있기 때문에 이 건에 대해서는 특별히 공개할 필요가 있다고 생각합니다.

○조정위원장 김주영 그럼에도 불구하고 지금까지 안전조정위원회는 대부분이 비공개한 결로 확인이 되고 있습니다. 지금 말씀 주신 위원님들도 다수가 비공개로 하자는 의견이 나왔기 때문에 비공개로 하도록 하겠습니다.

○우재준 위원 의결을 해 주셨으면 좋겠습니다. 정확하게 누가 반대했는지 찬성했는지 기록으로 남겼으면 좋겠습니다.

○조정위원장 김주영 예, 의결 절차를 거치도록 하겠습니다.

그리면 공개를 찬성하시는 위원님 손 들어 주십시오.

(거수 표결)

두 분.

다른 안전조정위원회와 마찬가지로 비공개로 하자는 데 동의하시는 위원님 손 들어 주십시오.

(거수 표결)

손 내려 주십시오.

표결 결과 두 분이 공개를 찬성하셨고 네 분이 비공개를 찬성하셨습니다.

○김형동 위원 위원장님, 비공개를 하되 좀 전에 제가 수정 제안까지는 아니지만 두 어 분 모두 발언하는 거는 스케치하도록 해 주십시오.

○조정위원장 김주영 좋습니다. 하십시오.

그리면 이건 표결 결과만 발표하고 의결 절차까지 안 거치고 하도록 하겠습니다.

김형동 위원님 발언하십시오.

○김형동 위원 오늘 매우 중요한 법률안을 심사한다고 알려져 있습니다. 우리가 이 법률안은 민주당에서 당론으로 21대에 통과를 못 시켰기 때문에 환노위 소관 법률안으로서 제일 먼저 상정해서 통과시켜야 된다라는 취지로 들었습니다. 언제부터 국회가 민주당의 당론이나 민주당의 결정대로 운영되었는지, 좀 한심스럽기까지 합니다.

여기 앞에 국회부의장님 계시지만 오랜 기간 국회에 계셨으리라고, 알고 있습니다. 최근에는 너무 많은 법률안이 심도 있게, 제대로 확인도 안 해 놓고 단지 당론이라는 이유만으로 덮어 놓고 가는 그런 경우가 다반사입니다. 우리 환노위만은 그러지 않았으면 좋겠습니다. 다행히 안호영 위원장께서 안전조정위원회라도 열어 주셔서 감사합니다. 그리고 이렇게 발언 기회를 주셔 가지고 김주영 위원장님께도 감사의 말씀을 드립니다.

그런데 안조위 자체도 몇 개월이지요? 90일입니까. 충분히 심사하고 이 과정 안에서도 다양한 의견을 들을 수 있습니다. 저기 지금 와 있는 경제 6단체장들도 그들의 의견이 있을 겁니다. 지난번에 경총에서만 나왔지만 각 경영자들마다 또 입장이 다르지 않겠습니까?

지금까지 22대 들어와서 김주영 위원장님 안이 대표안인데 제가 알기로 개원하고 6월 초경에 법률안이 발의가 됐습니다. 형식상으로 통과된다면 본회의 회부까지 불과 한 달여 만에 이것이 정리가 되고 있습니다. 이런 식으로 졸속으로 만들어진 법률안, 그동안에

본 적도 없고 그 법률이 제대로 집행된 경우도 보지 못했습니다.

임대차 3법 기억하시지요? 불과 4년 전에 만들어졌는데요. 시장의 혼란, 이루 말할 수 없었고요. 그 결과에 대한, 부산물에 대한 고통은 고스란히 일반 시민들에게 돌아갔습니다. 적어도 이 법이 작동을 했을 때 어떤 부작용이 일어나는지, 검토보고서에서도 타당성·신중검토 이유가 있습니다.

그러면 이런 부분에 대해서 꼼꼼히 그 당사자들의 의견을 들어 봐야 하지 않겠습니까? 항간에는 이 법이 양대 노총 청구 입법도 아니고 민주노총 공공운수노조의 청원법이 아니냐라는 말까지 나오고 있습니다.

○조정위원장 김주영 김형동 위원님, 이제 하실 말씀 하신 것 같으니까……

○김형동 위원 그래도 좀 몇 분이라도……

○조정위원장 김주영 그러면 이제 언론 다 내보내고 충분히 말씀하실 시간 드리겠습니다.

○김형동 위원 마무리하겠습니다.

아무리 선의를 가지고 있다 하더라도 그 제도가 어떻게 작동하는지에 대해서는 제대로 봐야 됩니다. 배고픈 애가 있다 그래 가지고 밥 많이 떠먹이면 나을 것 같지만 그렇지 않습니다. 막혀서 돌아가실 수도 있습니다, 그 애가.

우리 산업 현장에서 지금 파업 건수가 급격히 줄어들고 있고 노동자들이 진짜 원하는 거는 쟁의권이 아니고 실질적으로 자기 주머니에 들어가는 인컴(income)이 얼마나, 집값이 얼마나 이런 것들이 훨씬 중요한 상황입니다. 그만큼 쟁의와 관련된 사용자성·근로자성, 교과서에 나오는 그 지루한 얘기보다는 정말 그들에게 필요한 제도가 뭔지에 대해서 숙고할 때가 됐다고 봅니다.

말씀이 길어 죄송합니다.

○조정위원장 김주영 그러면 언론 퇴장……

○정혜경 위원 저도 언론 공개 좀 해야 되겠는데요.

○조정위원장 김주영 지금 이거 의결을 안 했기 때문에 속기가 안 됩니다.

(「계속 속기는 됩니다」 하는 이 있음)

아, 그래요?

○이용우 위원 언론 공개용 모두발언을 하셨으니까 저도 한번 하겠습니다.

○조정위원장 김주영 같은 시간 드리겠습니다.

○이용우 위원 졸속적 논의 과정이라고 했다 하는데 사실관계와 전혀 다르고요. 잘 아시는 것처럼 20여 년 동안 한국 사회에서 가장 뜨거운 노동 영역, 사회적 영역에서의 의제였습니다. 김형동 위원께서 잘 아실 것 같고요. 얼마나 지난한 과정의 논쟁과 토론과 공식적·비공식적 절차들이 있었는지는 다 잘 아실 겁니다. 충분한 논의 과정에 숙성들이 좀 있었고 쟁점들이 다 확인이 됐고, 쟁점에 대한 각자 입장들까지도 이미 다 확인이 된 마당입니다. 그런 마당에 자꾸 논의가 부족했다, 졸속적이다 이런 것들은 전혀 맞지 않다라는 말씀을 드리고요.

최근에 국민의힘 김형동 위원께서 아마 입법조사처에 질의를 하신 것 같습니다.

(자료를 들어 보이며)

질의에 대한 회신이 이렇게 왔지요. 입법조사처가 김형동 위원께서 질의한 내용에 대

해서 이 법 타당하다 회신을 줬습니다. 윤석열 정부의 법무부, 노동부 얘기는 편향적이기 때문에 그대로 수긍할 수 없지마는 국회입법조사처 회신이 이렇게 왔습니다.

21대 국회에 제출된 대법원 산하의 법원행정처 의견 동일합니다. 위현성 얘기 한 글자도 찾아볼 수 없습니다. 입법 취지에 공감한다, 입법재량으로 국회가 결정하면 되는 사항이다 다 밝혔습니다.

잘 아시는 바와 같이 ILO(국제노동기구)가 국제노동기준에 부합하는 이 법안에 대해서 환영 입장도 밝혔고 법원, 중앙노동위원회, 국가인권위원회, 노동법 학계의 지배적인 견해 또한 이 법의 입장들 다 뒷받침하고 있습니다. 이런 내용들 다 잘 아실 거예요. 무조건적인 비판 더 이상 하면 안 되고요.

경제 6단체 밖에 오셨다니까 제가 한 말씀 꼭 드리고 싶은데요. 항상 이 노동법 개정 상황에서 나오는 재계나 경제단체 주장의 단골 메뉴가 이런 겁니다. ‘이 노동법 개정되면 국가 경제 파탄난다’ 항상 이런 얘기합니다. 주 5일제 도입 당시 떠올려 보시면 ‘삶의 질을 높이려다 삶의 터전을 잃습니다’라고 하는 선동 문구로 광고까지 내면서 그런 기조로 항상 반대 논리를 펴 왔습니다. 나라가 망한 적이 어디 있습니까? 계속 발전을 하고 있습니다.

노동법 개정을 통해서 임계치에 이른 노사관계 분쟁 상태를 해소해야 될 절체절명의 과제, 시기에 와 있습니다. 이번 노조법 2·3조 개정 또한 원·하청 노사관계의 임계치에 이른 이 분쟁 상태를 해소하기 위해서 반드시 법 개정이 필요한 시점에 와 있다, 현법상 노동삼권이 질식당하고 있는 상황이기 때문에 이 부분을 온전하게 보장하기 위해서 손해 배상청구라고 하는 사용자들의 과도하고 부당한 청구를 제한할 필요가 있겠다, 사회적 공감하에서 이루어지는 부분이기 때문에요 그런 식의 선동 방식, 거기에 부화뇌동하는 정부의 태도 매우 유감스럽습니다.

마지막으로 지난번 고용노동법안소위에 여야 위원들 다 참석했는데 정부에서 불참을 했습니다. 불참한 이유는 ‘여야 양당 간의 합의가 이루어지지 않았기 때문에 참석하기 어려워서 불참합니다’라고 참관했던 사무관이 얘기를 했습니다.

그런데 여야 양측 다 참석을 했습니다. 합의가 돼 있었고요. 설령 양당 간의 합의가 안 돼 있어도요 국회법은 협의를 해서 소위원장이 소집을 하면 되는 겁니다. 그게 법 절차예요. 법 절차에 따라서 소집된 회의에 정부가 참석을 해서 의견을 개진하는 것은 권한이 아니고 책무입니다. 책무를, 직무를 유기한 거예요. 국회의원들이 다 참석을 해서 논의를 하는데 정부가 참석을 안 하고 불출석하면서 그런 말도 안 되는 변명을 하고 있는 상황에 대해서 매우 유감스럽고요.

기존의 환노위 전체회의에서 장관이 불출석한 것에 대해서 제가 지적을 하고 향후에 그런 일 없을 것이라는 답변까지 받았는데 또 차관이 똑같은 행태를 벌이면 도대체 이 정부 어떻게 믿고 이런 정책들, 법 개정 사항들을 맡길 수 있을지 국민들이 굉장히 우려스러울 것이다 이런 말씀 드립니다.

○조정위원장 김주영 이용우 위원님 마무리해 주십시오.

○이용우 위원 이상입니다.

○조정위원장 김주영 정혜경 위원님.

○정혜경 위원 자꾸 국민의힘 위원들께서 민주당 당론이라고 계속 얘기를 하시는데 이

법은 명확하게 19대부터 계속해서 논의되어 왔던 법이고, 특히나 21대 때 윤석열 대통령께서 거부권을 행사한 법이다라는 것을 명확히 해 주셨으면 좋겠습니다.

저는 비정규직 노동자 출신으로 비정규직 노동자들 중에 이 노조법 2·3조와 관련해서 적용을 받고 있지 못한 노동자들이 얼마나 많은가에 대해서 먼저 밝혔고, 정말로 이 법이 없어서 설움과 눈물을 갖고 있는 노동자들이 많다는 사실을 알아주셨으면 좋겠습니다.

그리고 노조법 자체가 누구를 위한 법입니까? 지금 경총에서 와 있다고, 경제단체들이 와 있다고 하시는데요. 지금 국민의힘 쪽에서 말씀하시는 것을 보면, 이 노조법이 사용자를 위한 법인지 그리고 노동자를 위한 법인지 알 수가 있지 않겠습니까? 노조법의 기본 목적은 1조에 명시되어 있습니다. 헌법상 나와 있는 노동삼권을 보장해 주기 위해서 이 법은 있는 것이고, 그렇기 때문에 이 노조법은 누구를 위해서 개선되어야 되고 개정되어야 되는가에 대해서 좀 알아주셨으면 좋겠습니다.

이상입니다.

○조정위원장 김주영 여기까지 공개하는 것으로 하고 언론사에서 오신 기자분들은 지금 이석을 해 주시면 좋겠습니다. 협조해 주시기 바랍니다.

다 퇴장하셨지요? 앞에 국회 직원 여러분, 기자분들 다 나가셨습니까?

(「지금 내보내고 있습니다」 하는 이 있음)

-
2. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200074)
 3. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2200244)
 4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이용우 의원·신장식 의원·윤종오 의원 대표발의)(의안번호 2200562)
 5. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200978)
 6. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)

(14시30분)

○조정위원장 김주영 그러면 의사일정 제2항부터 제6항까지 이상 5건의 안건을 일괄하여 상정하겠습니다.

오늘 심사할 안건들은 우리 위원회에서 안건의 긴급성과 불가피성을 고려하여 상정 논의하였고 26일 입법공청회, 27일 입법청문회 및 총 두 차례의 고용노동소위까지 진행하는 등 충분한 논의를 거쳤습니다.

배부해 드린 심사 자료를 중심으로 해서 위원님들께서 의견이 있는 부분에 대해 논의하는 방식으로 진행하겠습니다.

위원님들 의견 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 의사진행발언 드려도 괜찮겠습니까?

○조정위원장 김주영 예, 우재준 위원님.

○우재준 위원 마찬가지로 국회법 57조의 8항에 따라서 소위원회에서는 축조심사를 생략할 수 없게 되어 있습니다. 안건조정위원회도 같은 규정이 준용되기 때문에 이의가 있는 조항에 대해서만 저희가 심사를 하는 게 아니라 모든 조항별로 개별적으로 한 조항씩 검토했으면 좋겠습니다.

○조정위원장 김주영 지금 소위에서 통과한 법안이 여기에 나와 있습니다. 그래서 오늘은 소위 통과한 안을 중심으로, 법안소위에서 의결된 대안을 갖고 논의를 할 겁니다.

전문위원께서 좀 설명을 해 주시지요.

○전문위원 임재금 전문위원이 보고드리겠습니다.

안건조정위원회 자료 3페이지를 봐 주시기 바랍니다.

논의 경과 짧게 보고드리겠습니다.

22대 국회 개원 이후에 노조법 제2·3조 개정 관련해서 4건의 개정안이 발의됐습니다. 대체토론이 두 차례 있었고 입법공청회, 입법청문회 그리고 두 차례의 소위 심사를 거쳐서 대안까지 의결했습니다만 국민의힘 위원님 여섯 분의 요구로 개정안 4건과 대안이 안건조정위원회로 회부되었습니다.

다음, 6페이지 보고드리겠습니다.

지난 노동법안소위에서 논의된 내용을 간략히 말씀드리면 사용자성 확대 등 누적된 판례를 바탕으로 한 개정 필요성이 있다는 의견, 사용자의 범위에 실질적 지배 능력이 있는 자를 포함하여 사용자 개념의 명확성을 강화할 수 있다는 의견, 노동삼권의 폭넓은 보장을 위해 노동조합법 개정이 필요하나 노동쟁의의 범위 등을 대안보다는 더 확대할 필요가 있다는 의견도 있었습니다.

한편 대안의 손해배상청구 제한의 범위에 사용자의 불법행위의 범위가 불명확한 측면이 있다는 의견, 21대 국회 의결안과 22대 국회 발의안을 심도 있게 비교할 필요가 있다는 의견이 있었습니다.

다음으로 7페이지 보고드리겠습니다.

7페이지는 조문별로 정리를 하였는데 조문별로 간략하게 보고드리겠습니다.

안 제2조 2호는 근로조건에 대하여 실질적 지배·결정 능력이 있는 자를 사용자로 간주하는 규정입니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○조정위원장 김주영 전문위원 보고 잘 들었습니다.

우재준 위원님께서 좀 전에 의견을 표명해 주셨는데 입법조사처에서 나온 것 오늘은 다 읽어 보셨지요?

○우재준 위원 예.

○조정위원장 김주영 이거는 국민의힘에서 입법조사처에 제안을 했고 그래서 회신이 온 겁니다. 여기 내용 충분히 보셨다면 지금 이 법안에 대해서 위헌 소지라든지 이런 부분들이 없다고 다, 저도 몇 번 정독을 했는데 그렇게 나와 있더라고요.

○우재준 위원 그렇게 단정적으로 온 건 아닌 것 같습니다. 문제가 될 여지가 있다라는 문장 굉장히 많이 있고 그 부분에 있어서 충분한 논의를 해 보라는 취지로 온 거지 입법조사처에서 이게 아무런 문제가 없다라고 온 거는 아닌 걸로 보입니다.

○조정위원장 김주영 의견 있으시면 말씀해 주십시오, 위원님들.

○우재준 위원 축조심사의 취지에 따라서 한 조항씩 장단점에 대해서 이야기를 했으면 좋겠습니다.

현행 유지가 보면, 몇 가지 조항별로 쭉 나오잖아요. 저희가 지금 법안소위 의결안을 보시면 사용자 개념 확대 조항도 있고 그다음에 근로조건에 관한 분쟁으로 수정한 부분도

있고 각 개별 조항이 있으니까요 개별 조항별로 토론했으면 좋겠습니다.

○조정위원장 김주영 여기서 지금 다시 축조심사를 하자는 것은 조금 무리가 있는 것 같습니다, 소위에서 이미 통과가 된 내용이기 때문에. 그래서 전체 자료를 놓고 의견들 있으시면 의견 개진해 주시면 좋을 것 같습니다.

의견 있으신 위원님 손 들고 의견 개진해 주시기 바랍니다.

의견이 없으시면 마무리해도 됩니까?

○우재준 위원 또 말씀드려도 괜찮겠습니까? 제가 너무 많이 말씀을 드린 것 같아서……

○조정위원장 김주영 예, 의견 말씀하시고.

○우재준 위원 그러면 제가 어쩔 수 없이 개별 조항별로 다 일괄해서 좀 말씀을 드리겠습니다, 개별 조항별로 어떤 문제들이 있는지.

법안소위 의결안에서 사용……

○조정위원장 김주영 시간을 너무 길게 드릴 수는 없습니다. 5분 내로 말씀해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 그러면 짧게 말씀드리겠습니다.

사용자 개념 확대에 있어서 근로조건에 대한 실질적 지배·결정 능력이 있는 자를 추가 하자는 조항에 대해서는 아마도 하청 근로자들에 대해서 직접적인 노동조합법상 근로자 의 지위를 부여해 주기 위함으로 이런 개념을 확대를 하고 계신 것으로 알고 있습니다.

다만 이 조항에 대해서는 현행, 그러면 이중계약의 문제가 발생을 합니다. 원청과 바로 직접 임금 협상을 했을 때 그럴 때 하청업체의 사업주는 이 부분을 따라야 되는지 말아야 되는지, 본인들은 그러면 어떻게 결정해야 되는 건지라는 부분에 있어서 여러 합리적인 대안이 있을 수 없습니다.

그리고 이 부분 관련해서는 현재 현대중공업 판결 소송이 이미 전원합의체에 계류 중입니다. 그러면 대법원의 결론을 좀 보고 그다음에, 위낙 중요한 사안인 만큼 법원의 판단을 좀 보고 우리가 그 부분에 충분히 고려해서, 그 사안에서 나온 충분한 쟁점들을 고려해서 입법해도 늦지 않다라는 생각입니다.

두 번째, 근로조건에 관한 분쟁의 경우에는 이게 이익분쟁이 아닌 권리분쟁까지 가서 그러면 해고자 복직이라든지 또는 임금 미지급 같은 사안에 대해서도 사실 쟁의행위의 대상으로 하자는 취지이신 것으로 알고 있는데요. 마찬가지 그런 부분이 안타까운 사안이라는 건 인정은 합니다.

다만 사실 권리라는 것은 법원을 통해서 그리고 노동위원회를 통해서 구제할 수 있는 절차가 있습니다. 그런 부분에 법관들이 충분한 논의를 할 수 있고요, 누가 합법적으로 정당한 권리자인지 사실은 판단받을 수 있는 여지가 있는데요. 이걸 만약에 쟁의행위의 대상으로 삼으면 자칫 잘못하면 헌법상 보장돼 있는 재판청구권을 빼앗을 위험이 있기 때문에 신중히 검토해야 한다고 생각을 합니다.

세 번째, 손해배상청구의 경우에는 저희가 너무 지나치게 불법행위로 인한 손해배상을 제한하는 걸 두고 있는데요. 불법행위라는 게 단순히 그냥 폭행 또는 점거 수준을 넘어 설 가능성도 충분히 있습니다.

저희가 때로는, 과거에 유럽에서는 납치 같은 것도 있고요. 납치도 있고 근로자들에 대한 상해라든지 고문 또는 심지어 심각하면 사용자의 가족을 납치하거나 이런 정말 야만

적인 행태가 일어날 가능성도 있습니다. 물론 저희가 노조분들이 그렇게 나쁜 분이 많지는 않다고 생각하지만 법이라는 건 저는 늘 최악의 경우를 대비하고 만들어야 되는 게 법이라고 생각합니다. 그런 부분에 대해서 일어날 가능성에 대해서도 저희가 전혀 대비책이 나오지 않았기 때문에 이 부분 또한 문제가 있다고 생각합니다.

이상입니다.

○조정위원장 김주영 다른 위원님들 의견 있으십니까?

이용우 위원님.

○이용우 위원 우재준 위원님 말씀 잘 들었고요.

대법 판결 보고 사용자 정의 개정을 논의했으면 좋겠다라는 말씀이 이런 것 같아요. 그러니까 대법 판결을 봐서 소위 말하는 실질적 지배력설이 인정되는 내용이 나오면 충분히 법 개정 가능할 수 있지 않겠느냐라는 취지로 읽히고 만약에 실질적 지배력설을 인용하지 않는 결론이 나오면 법 개정이 무리인 것 아니냐라는 말씀으로 읽히는데 사실은 사법부하고 입법부하고 역할과 기능이 좀 다르기 때문에 그런 부분들을 꼭 그렇게 연결시켜서 이야기할 필요는 없을 거다라는 생각이 들고요.

노동쟁의의 대상을 어디까지 볼 거냐라고 하는 것은 사실 이익분쟁, 권리분쟁 딱 떨어지는 정답은 없는 것 같습니다. 그것은 시대의 변화라든지 여러 가지 노사관계의 현실이라든지 이런 부분들을 다 고려해서 입법부에서 입법재량을 가지고 판단하면 될 것 같고. 그런 취지에서 과거에는 사실은 권리분쟁까지를 다 포함해서 노동쟁의의 대상으로 삼았던 부분인데 97년 노동법 개악 과정에서 어떤 특별한 배경도 잘 납득이 안 되는 방식으로 해서 그 부분이 배제되는 방식의 개정이 이루어졌기 때문에 그 이전으로 다시 한번 원상회복시키자는 취지이기 때문에 법리적으로나 사실적인 측면에서 특별히 문제 될 것은 아니라고 생각하고요.

손해배상책임 제한과 관련해서 납치까지 말씀을 주셨는데 사실 그 부분은 이해는 잘 안 됐습니다, 어떤 맥락으로 그런 말씀을 하시는지는. 이해가 되면 뭐라고 말씀드리고 싶은데……

그렇고, 그 부분과 별개로 저는 또 이것을 한번 여쭤보고 싶더라고요. 예를 들면 3조 1항에 현행법은 ‘이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여’만 돼 있는데 개정안은 거기에 ‘그 밖의 노동조합의 활동으로’라는 노동조합 활동까지를 추가했습니다. 그러니까 노동조합 활동으로 인한 어떤 손해를 입은 경우에도 면책 대상으로 삼자라는 취지겠지요. 그런데 사실 이거는…… 잘 아시겠지만 3조의 이 내용은 헌법상 노동삼권을 말하자면 그냥 주의적으로 한번 확인하는 규정이거든요, 현행 규정도. 그러면 노동조합 활동이라는 것은 단결권의 일환이기 때문에 헌법상 노동삼권의 내용들을 구체화시킨 것에 불과합니다. 그런 차원에서 이것에 대해서도 여전히 반대하시는지, 반대하는 근거는 무엇인지가 궁금하고요.

지난번에 말씀드린 것처럼 3조 2항은 민법의 정당방위 조항을 노동법의 영역으로 특별 규정 형태화한 겁니다. 민법 정당방위 규정과 다르게 어떤 추가적인 문언을 한 것은 없어요, 확인을 해 보셨겠지만. 그럼에도 불구하고 여전히 이 조항을 반대한다고 하는 것은 민법의 정당방위 조항 자체를 부정하는 것으로밖에 이해가 안 되기 때문에 그런 맥락에서 이것에 대한 입장은 어떠신지도 궁금하고요.

3조 4항의 신원보증법 관련 조항은 아마 이것은 전근대적인 인보증 체계이기 때문에 제가 봐도 국민의힘 입장에서도 이것을 반대할 특별한 이유는 없어 보이는데 혹시 입장은 어떤지 궁금하고요.

3조의2가 책임의 면제라고 해서 이 내용의 취지는 이런 겁니다. 그러니까 과거에는 노사분쟁이 격화돼 가지고 막 싸우다가도 노사 간에 단체교섭이나 어떤 방식의 합의가 이루어지면 합의 과정에서 소위 말하는 여러 가지 민형사 면책이라든지 징계 면책이라든지 이런 것들을 다, 면책 합의까지 일괄타결을 해 가지고 노사관계가 어느 정도 그 과정에서 안정화 단계로 또 넘어가고 그러다가 어느 순간 단체교섭이나 파업이나 이런 과정을 거치다가 또 그렇게 넘어가고 이런 식의 상황들이 좀 있어 왔는데, 아마 김형동 위원님 잘 아실 겁니다.

그런데 어느 순간부터는 교섭 합의 타결을 하더라도 이런 문제 때문에 2라운드 싸움이 계속 잠복해 있거나 또 실제로 싸움이 이루어져요, 면책 문제 관련해서. 그러다 보니 그 때 사용자 측에서 항상 ‘이게 우리도 합의하고 싶지만, 면책하고 싶지만 업무상 배임 문제가 또 제기될 수 있습니다’라는 얘기를 통해서 더 이상의 대화가 진척이 안 됩니다.

그래서 우리가 집단법의 지도이념이 노사자치니까 차라리 노사자치를 제고하는 측면에서 사용자와 노동조합 간에 노사가 대화를 통해서 이런 면책 부분까지도 합의할 수 있는 여지를, 근거 조항을 마련해 준다면 노사자치가 훨씬 더 제고될 수 있지 않겠냐 그리고 분쟁이 훨씬 더 조속히 종결될 수도 있지 않겠냐. 그러면서도 동시에 사용자의 권한이나 재산권이든 경영권이든 여러 가지 이것을 침해하는 조항도 아니거든요. 왜냐하면 재량으로 돼 있습니다, ‘할 수 있다’. 그렇기 때문에 이 조항은 노사자치를 제고하는 측면, 분쟁을 조기에 종결하는 측면에서 의미도 있고 사용자의 권한을 침해하는 측면도 없기 때문에 이 부분을 저는 반대할 명분이 있을까, 이유가 있을까 이런 생각도 들어서 이 부분에 대해서도 한번 의견을 듣고 싶기는 합니다.

○조정위원장 김주영 상호 토론 시간은 아니지만……

○우재준 위원 몇 가지에 대해서만 말씀을 드리면요. 첫 번째, 먼저 사용자 개념 확대 부분에 있어서 현대중공업 1심 판결문을 좀 읽어 드리겠습니다.

1심 판결문 중에 중요한 부분이 ‘단체교섭제도의 목적과 기능 등을 고려할 때 이 사건에서 피고가 사내 하청업체 소속 근로자들과의 관계에 있어서 단체교섭 의무가 있는 사용자에 해당하는지는 사내 하청업체의 소속 근로자들과 피고 사이에 적어도 묵시적 근로관계가 성립되어 있다고 평가할 수 있을 정도로 사용종속관계가 있는지 여부에 따라 결정된다고 해석함이 타당하다’ 이렇게 판시를 했습니다.

이것은 사실 법원도 무작정 지금 이 하청 근로자들을 그냥 교섭대상으로 보지 않는다는 취지로 해석한 게 아니고요. 그래서 이것을 법을 바꿔야지만 하청 근로자들이 근로자가 된다라고 해석한 게 아니고요. 단체교섭이라는 취지를 고려했을 때 그 취지에 지금 현재의 하청 근로자들이 노조법에 포함되는 근로자가 맞는지, 오히려 그 성질에 대해서 실질적인 판단을 한 사안입니다, 법원 판결 자체가.

그리고 이 판결에 대해서 지금 대법원에서 전원합의체 판결에 가 있기 때문에, 그렇기 때문에 사실은 전원합의체 판결에서의 결정을 보고 저희가 그에 맞게 오히려 입법을 해도 늦지 않다라는 생각이 됩니다.

두 번째, 근로조건에 대한 부분은 저는 사실 과거에 어떻게 변경되어 온지는 모르겠지만 현재 다시 과거로 돌아가는 것은 여전히 문제가 있을 여지가 있다고 생각을 합니다.

세 번째에 대해서는 물론 확인적 규정의 취지에 한한다면 저는 괜찮다고 생각합니다, 그냥 단지 확인적 규정에 있는 취지에 한한다면. 다만 이게 향후 사법부에서 법 적용에 있어서는 또 변경된 부분이 단지 확인적 규정이 아니라 더 어떠한 의미를 담거나 이런 부분들이 있을 수 있다고 해석할 여지가 있기 때문에 이런 부분은 입법 목적에 확인적 규정이라고 넣는다면 저는 크게 문제가 없지 않을까라는 생각이 됩니다.

그리고 마지막으로 손배액에 있어서 부진정연대채무를 면제해 주는 부분에 있어서는 저희가, 쟁의행위의 특성은 굉장히 많은 사람들이 합니다. 많은 사람들이 하고 실제로 마스크를 쓰시는 경우도 많고, 누가 어떻게 불법행위를 저질렀는지 사실은 입증하기 굉장히 어려운 경우가 많습니다.

그러면 이 경우에는 불법적인 쟁의행위에 있어서 실질적으로는 사용자들의 손해배상 자체가 불가능해질 가능성이 높기 때문에 그 입증에 너무 지나치게 부담을 준다는 점에서 사실은 불가능하다, 현실과 맞지 않다고 생각을 합니다.

○이용우 위원 아까 제가 말씀드린 조항에 대해서 한 번씩 답을 정말 듣고 싶었거든요, 사실은.

○우재준 위원 어떤 조항이?

○이용우 위원 3조 2항이랑 3조 4항, 3조의2.

○우재준 위원 제가 이것으로 봐서 3조가 정확하게 뭔지 모르겠는데……

○이용우 위원 뒤페이지입니다, 9쪽의 3조의 2항·4항, 3조의2. 그러니까 맥락은 설명을 드렸고요.

○우재준 위원 예.

○조정위원장 김주영 하여튼 상호 토론하는 시간은 아니지만 자유로운 토론을 할 수 있도록 잠시 열어 드리겠습니다.

○우재준 위원 마찬가지로 3조 2항 같으면 지난번에도 말씀하셨듯이 민법 761조를 그냥 확인하는 규정에 불과하다면 저는 반대할 이유는 없다고 생각합니다. 다만 이 규정으로 인해서 추가적으로 어떤 손해배상을 제한하는 효과가 있다면 그런 부분은 신중해야 된다라고 생각합니다.

마찬가지로 4항에 있어서는 저는 일정 부분은 타당성이 있지 않나라고 생각합니다.

○이용우 위원 3조의2는요?

○우재준 위원 3조의2 이 조항이 있다고 해서 바로 배임의 그게 없어지는 것인지, 효과에 대해서는 약간 부정적인 측면은 있습니다. 사실……

○이용우 위원 만약에 효과가 어느 정도 보장이 될 수 있다면 신설하는 것 자체를 반대하시는 입장은 아닌 거지요?

○우재준 위원 그 부분은 죄송하지만 오늘 즉답이 좀 어려울 것 같습니다. 다른 부분에 대해서 조금 더 많이 집중해서 보다 보니까 그 부분에 대해서는 오늘 즉답은 좀 어려운 것 같습니다.

○조정위원장 김주영 김형동 위원님!

○김형동 위원 한 개씩, 한 개씩 의견을 우재준 위원께서……

○조정위원장 김주영 5분 내로……

○김형동 위원 5분 내로 끝내면 안 되지요. 한 몇 개만……

5분 안으로 질문 겸 답도 한번 드려 보겠습니다.

노동조합 활동과 관련돼서 면책 조항이 들어왔는데 단체교섭과 쟁의행위 플러스 노동조합 활동인데 아까 위원님께서 좋은 말씀, 확인적 의미이다…… 그런데 확인적 의미인데 노동조합 활동만 해 가지고 사용자가 피해를 입는 경우가 있을까요? 뭔가 구체적인 문제점이 있었기 때문에, 그 케이스들이 누적이 됐기 때문에 이 부분에 대해 입법을 할 의미가 있는 거잖아요. 그런데 그게 충분히 설명이 됐는지에 대해서……

노동조합 활동으로 인해 가지고 사용자가 피해받는 경우가 어떤 것일까? 대표적으로 우리가 많이 요구하는 게 타임오프 이런 부분인데 그거는 합의를 통해서 만들어지는 거거든요. 우리가 그것을 되물어 보고 싶은 거예요. 이게 어떤 케이스를…… 다반사로 일어나기 때문에 이 조문이 필요하다 이런 거고요.

그다음에 근로조건 결정, 미래·장래를 위한 결정에 대한 부분으로 96년인가요 법이 줄어졌다 이게 지난번 쟁점이었습니다. 그런데 그 전의 판례를 보면 장래에 오는 결정과 관련된 파업과 관련돼서 법원이 해석을 그렇게 해 줬습니다. 이른바 기발생한 권리구제와 관련돼서 하는 파업은 쟁의의 정당성, 목적 정당성에서 아마 제외하는 식으로 판례가 축적이 됐기 때문에 그런 식으로 조문이 다시 한번 축조됐던 것으로 기억하고 있고요.

그리고 법원의 입장에서는 법을 이렇게 만들어 줬다 하더라도 쟁의행위 대상이 아니다라고 판단할 가능성도 굉장히 높습니다. 그런 부분은 실질적으로 다른 구조 제도를 더 충실하게, 특히 체불임금 같은 경우에 대해서는 저는 구조해 줘야 되는 가장 시급한 문제라고 생각합니다. 오히려 임금 몇 프로 올리는 것이 문제가 아니고 돈 100만 원이라도 월급을 못 받는 사건이 가장 심각한 문제고.

또 하나는 정리해고 이런 부분은 우리가 봐서 정말 그 부분들을 쟁의행위 범위에 포함시킬 것인지 아니면 다른 구조 제도를 보완해 주면서 노동자들을 보호할 것인지 심각하게 고민을 해야 될 것 같고요. 대신 그게 체계상으로 정합성을 떠어야 되겠지요.

이런 얘기도 있더라고요. 저도 그 부분에 대해서는 상당히 동의하는 부분이 있는데, 정리해고가 벌어지는 것을 법원에서 과거에는 무조건 파업의 대상이 아니다 그랬지만 지금은 상당히 포섭을 시켜 주고 있지 않습니까? 이런 부분은 입법적으로나 아니면 노동부가 어떤 규정을 만들어서라도 저는 포함시켜 줘야 된다라는 쪽에 의견이 있습니다.

또 아까 ‘사용자 불법행위’ 이용우 위원님께서 크게 말씀을 주셨는데 이 부분도 글자가, 불법행위라는 개념 자체가 여러 개념으로 우리가 이해될 소지가 충분히 있기 때문에 차라리 민법의 조문을 그대로 가져왔다 하면 여기다가 민법 조항을 원용한다고 적어도 상관이 없을 것 같고요. 안 적더라도 충분히 그 부분은 입법적으로 작동하리라고 저는 생각합니다.

또 하나, 최근에 나온…… 작년이지요. 현대자동차의 열 분을 대상으로 손해배상 구했다가 다섯 분 나온 것이 노란봉투법 취지에 부합하지 않느냐 이런 얘기가 나왔었는데 그 때 대법관인사청문회 하고 대법원장후보자 할 때도 이게 상당한 논란이 되었습니다.

조희대 대법원장, 노동법의 대가이신데요. 부진정연대책임, 공동불법행위에 대한 어떤 일반적인 틀을 바꿨다라고 보기는 어렵습니다. 그리고 법원에서 이미 개별적으로 그렇게

손해배상청구를 해 주고 있어요.

아시겠지만 그 판결문을 우리가 분석해 볼 필요도 있습니다. 그때 정확한 명수는 기억 안 납니다만 열 명을 상대로 손해배상을 구했는데 한 다섯 명하고 노사가 합의를 했으면 그만큼 줄여 줘야 되는 것이지요. 전체 100이었는 것을 50 정도가, 이미 다섯 명이 합의를 해 줬는데 나머지 다섯 명에다가 100이라는 책임을 물리는 것은 상도례에도 안 맞는 거예요. 그런데 그것을 계속 유지한다는 것은 대법원 입장이나 법원 입장에서는 말이 안 된다라는 것이고. 그것은 그동안에도 부진정연대책임 할 때, 공동불법행위 논리 풀 때 법원이 꾸준히 해 왔던 부분입니다.

만약 이 부분이 법원의 취지를 충분히 살리는 쪽으로 우리가 개정을 한다면 충분히 논의해 볼 수가 있습니다, 이것은. 왜냐하면 이미 누적된 부분인데…… 오히려 더 문제되는 것은 손해가 10밖에 안 났는데 가압류를 100을 한다 이런 것들은 정말 무책임한 일이라고 저는 생각합니다. 그것은 사람 죽이는 일이지요. 집 재산이 1억도 안 되는데 100억짜리 가압류 소장이 들어오면 그것은 절단나는 것 아니겠습니까?

그런 부분은 이 법률에 대한…… 이것은 실체법을 우리가 다루고 있는데 내가 받을 게 100인데 너는 50만 받으라고 하는 법은 없습니다, 대한민국 어느 천지에.

김주영 위원장님에게 제가 100만 원을 빌렸는데 김형동이기 때문에 그리고 국회의원으로서 후배이기 때문에 50만 받으라 그런 법이 있을 수 있습니까? 없잖아요. 그리고 법원 입장에서도 10원짜리 한 장도 반드시 줘야 된다라는 게 통상임금 법리입니다.

그리고 이것은 집단적인 문제하고 개별적 손해책임을 묻는 것하고는 별개인데 이것을 실체법적으로 집어넣는다는 것은 굉장히 한계가 있고요. 정작 이게 문제가 되는 것은, 보전소송을 통해서 가압류를 과도하게 하는 문제를 정리하려면 적어도 보전소송 입장에서 이 부분을 한번 판단해 볼 여지는 충분히 있다라는 생각을 하고 있습니다.

손해배상 관련돼서 한 5개 정도 쟁점을 이 위원님 하신 말씀에 제가 의견을 드렸습니다.

○조정위원장 김주영 의견들 지금 충분히 개진하고 계시는데, 정혜경 위원님 특별하게 말씀하실 것 있으면 생각해 보시고, 정부 측에서도 의견 잠시 개진해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 고용노동부차관 김민석입니다.

좀 전에 이용우 위원님께서 저 법안소위에 참여하지 못한 부분을 지적하셨는데 저희도 일정 관계를 면밀히 살피지 못해 가지고 참석하지 못하게 됐습니다. 유감스럽게 생각하고 죄송스럽게 생각합니다.

좀 전에 이용우 위원님께서 말씀하신 몇 가지 사안에 대해서 저희도 정부 측 입장을 말씀드리겠습니다.

첫 번째, 사용자의 정의 관련돼 가지고 사용자라는 게 여러 가지 말씀 많이 하지만 이게 결국 노조법에서는 집단적인 근로조건 변경 절차 부분을 결정하는 집단적 근로조건 변경 절차이기 때문에 실질적으로 명확하게 단체교섭을 이행할 수 있는 지위에 있는 자여야 된다, 그렇기 때문에 대법원은 지금까지 지속적으로 무시적·명시적 근로계약 관계에 있는 자라고 하고 있기 때문에 저희가 말씀드린 부분이고.

또 한 가지는 사용자를 실질적 지배력자로 이렇게 좀 높여 놓으면 이 자체가 모호하기 때문에 저희 현행법하고 굉장히 충돌이 되고 있습니다. 입법조사처에는 뭐라고 되어 있느냐

하면 모든 게 옳다고 얘기한 게 아니고 순연하여 제도적 개선과 집행이 필요하다 이렇게 한 것입니다. 그것은 현실적으로 이 법이 통과되면 집행 과정에서 문제가 있다, 특히 6월 7일 날 헌법재판소에서 두 번째로 교섭창구 단일화에 대해서 합헌 판결을 내렸습니다. 이럴 경우에 모호한 상대적 개념이 있는 실질적·구체적 지배력이 있는 자를 가지고 현장에서 누구를 명확하게 할 것이냐라고 본다면 저희 법체계는 교대노조가 설정돼서, 교섭 창구 단일화를 해서 교대노조를 대표적으로 설정해 가지고 교섭을 하도록 돼 있는데 도대체 교섭단위를 어떻게 하고 교섭창구 단일화 누구로 할 것이냐, 어느 범위로 할 것이냐. 그리고 교섭 의제가 하청마다 굉장히 많은데 그럴 때마다 교섭 의제별로 교섭 상대방이 누구냐를 따지게 된다면 현행 법체계 속에서 교섭단위와 교섭창구 단일화가 헌법상 현재에서 합법으로 났음에도 불구하고 형해화될 수 있지 않느냐라는 그 우려를 저희가 말씀드립니다.

두 번째 말씀하신 권리분쟁 관련해 가지고는 이용우 위원님 말씀하고 저희가 좀 다른 부분이 있는 것 같습니다. 저희가 97년도 법 개정한 부분은 권리분쟁을 다 명시한 게 아니고 정부는 이익분쟁으로 명시했지만 현장에서 이 부분에 대해서 좀 문제가 있기 때문에 저희 그 당시 행정해석은 기확정된 권리에 관한 분쟁은 노동쟁의 사항이 아니다라는 게 정부의 공식 입장입니다. 권리분쟁 같은 경우는 저희가 잘 아시다시피—이용우 위원님 법률가시니까—해석과 적용과 이행의, 특히 법령해석의 문제입니다. 법령해석의 문제는 누가 옳은 것이냐의 문제고 누가 옳은 것인가의 문제는 노사 교섭 상대방이 결정할 게 아니고 법원이라든지 노동위원회에서 하도록 되어 있습니다. 그래서 그런 부분을 말씀드리고요.

쟁의 범위 확대 부분 관련돼 가지고 ‘근로조건의 결정’에서 ‘근로조건’으로 확대되면 정당한 쟁의행위라는 건, 정당한 쟁의 범위의 확대 부분은 결국에는 사용자의 대항권과 직결되는 부분입니다. 다른 나라 사례 같은 경우는, 다른 나라에 보면 대체근로, 사업장 점거 제한, 부노 이런 부분 다 다릅니다. 그렇기 때문에 한쪽을 올리면 다른 쪽에 대한 사용자의 대항권도 같이 고려되고 논의가 필요하다 이 말씀을 드리는 겁니다.

그다음에 아까 3조를 말씀하시면서 3조 2항의 사용자의 불법행위 말씀 많이 하셨는데, 지난번에 이용우 위원님이 말씀하셔 가지고 제가 민법은 잘 모르지만 공부를 해 왔습니다. 민법 761조의 내용이 이렇게 되어 있습니다. ‘정당방위, 긴급피난’이라고 되어 있습니다. 그 얘기는 뭐냐 하면 폭력과 살해 위협 이런 것 때문에 국가로부터 도움 못 받는 긴급한 위험, 위협이 현재화했을 때 이걸 허용하는 제도입니다. 그런데 우리가 지금 노조에 있는 부당노동 이런 부분들은 노조에 사측의 불법이 발생되면 현행 81조 4호에 따라서 지배·개입이라든지 불이익이라든지 이런 것 처벌할 수 있는 부분이 있고 법원도 있습니다. 그렇기 때문에 민법의 761조에 해당되는지 여부는 조금 더 검토가 필요하지 않나라는 말씀 드립니다.

그리고 이게 만약에 쟁의행위가 있는데 개별적·구체적으로 손해배상을 할 수 있느냐. 바로 이게 안 되기 때문에 공동불법행위 책임하에 부진정연대책임이 있는 부분이고, 지난번 대법원 판례에서도 그런 부분의 부진정연대책임은 지되 책임 제한 비율을 달리할 수 있다 이렇게 판결이 나온 거라고 저는 알고 있습니다.

신원보증법은 저희 생각은 아까 이용우 위원님 말씀과 좀 다른 부분이 이게 책임 판단

과 책임 경감에 관한 문제라고 알고 있습니다. 지금 신원보증법 4조, 6조에 대해서도 사용자의 과실, 주의 정도, 피용자의 업무·신원의 변화 이런 것을 고려해 가지고 책임 경감을 완화할 수 있다고 규정하고 있습니다. 그렇기 때문에 이 부분은 노조법 개정의 문제가 아니고 신원보증법 개정의 문제고 이런 부분은 국회에서도 논의가 되었다고 알고 있습니다.

마지막으로 배임 관련된 부분은, 면책조항은 지금도 민법에 있지 않습니까? 다만 배임 부분은 배임의 고의성이 문제이기 때문에 그런 조항들이 있더라도 배임의 고의가 의사, 의도, 이익이 있는지 여부에 따라 가지고 달라지기 때문에 이 부분에 대해서는 새로운 법 규정을 넣는 부분이 이게 실질적으로 어떤 도움이 되고 배임에 대해서 걱정, 그때 전체회의 때 박정 위원님이 제시했던 고의성 이런 부분이 그 규정을 넣는다고 해결이 될 수 있느냐 부분은 좀 따로 봐야 되지 않나라는 생각이 듭니다.

이상입니다.

○조정위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 그러니까 저는 노조법 2·3조 개정 논의를 하거나 이렇게 할 때 가장 답답했던 게 뭐냐 하면 정부 여당이 노동조합 노동자들과 사용자들의 대화 테이블을 너무 싫어해요, 만나게 하는 것을. 왜 그럴까, 도대체? 항상 얘기하는 게 ‘노사 간의 대화를 통해서 원만하게 해결해야 됩니다’라는 것을 정말 매번 반복적으로 얘기하면서도 만나서 논의할 수 있는 교섭의 테이블을 만들어 주자라고 하는 것 자체를 극렬하게 반대해요, 그 근저를 잘 보시면.

예를 들면 원·하청 간에 어쨌든 현실적으로 그렇게 실제로 돼 있잖아요, 이미 구조가. 하청 노동자들에게 원청업체가 엄청나게 관여하잖아요. 원청업체가 하청업체에 대해 엄청나게 관여하잖아요. 저는 만약에 원청업체가 교섭 부담 지기 싫으면 관여 안 하면 돼요. 그런데 관여를 하거든요. 실제로 관여하잖아요. 관여하면 그 관여하는 만큼의 상응하는 책임을 지는 게 상식입니다, 법 이전에. 그래서 만약에 그런 상황하에서 만나서 대화를 해 봐라 교섭을 해 봐라, 왜 자꾸 노사 간에 만나서 자유롭게 자율적으로 노사자치하에서 하고 싶은 것을…… 왜 그렇게 법 개정하는 것 반대하고 정부 여당이 ‘너네 만나면 안 돼’라고 왜 자꾸 이렇게 뜯어말릴까, 저는 그게 일단 기본적으로 굉장히 의문이었고.

권리분쟁 이것도 마찬가지입니다. 노사 간에 어떤 의제를 가지고 대화할지를 노사가 충분하게 자율성을 가지고…… 지금 현행법도요 의무적 교섭사항, 임의적 교섭사항, 금지적 교섭사항 막 다 쪼개 놔 가지고 이건 대화해도 되고 이건 대화하면 안 되고 이건 대화해도 되고 안 해도 되고, 저는 참 그 법리도 이상한데 노사가 자율적으로 ‘아, 이건 우리가 대화합시다’라고 해서 하면 할 수 있는 것 아닙니까? 그 대화의 의제를 폭넓게 열어 놓고 할지 말지 그건 다 노사 간에 자율적으로 해결하면 되는 건데 ‘노사 너네는 이것은 대화하면 안 돼’라고 법으로 강제를 해 버리는 게 과연 노사자치에 맞는 거냐 저는 이런 생각이 좀, 너무나 많이 의문이 들었어요. 왜 이렇게 대화를 싫어 할까, 정부 여당은, 노사자치 그렇게 얘기하면서. 대통령도 항상 그러잖아요, 노사자치, 노사자치, 노사자율. 그런데 법 개정할 때는 그 정반대의 주장을 하세요.

두 번째는요, 답답했던 게 뭐냐 하면 ‘법원의 판결이 이렇습니다, 저렇습니다’, 법원의 판결조차도 되게 왜곡된 방식으로 자의적으로, 임의적으로 취사 선택해서 주장할 뿐만

아니라 ‘법원의 판결이 이러니까 안 되고 이러니까 안 되고’…… 그러면 국회가 왜 있습니까? 지금 의원님들이 발의하신 법안도 다 법원의 판결에 근거해서 발의하는 것 아니잖아요. 우리가 보기에 때로는 사법부가 잘못된 판결도 하고 현실에 부합하지 않은 판결도 하기 때문에 ‘아, 이것은 더 이상 사법부의 영역으로 맡겨 두어서는 안 되기 때문에 현실에 부합하는 법 개정을 해야 되겠다’ 싶어서 법 개정안을 내는 것 아닙니까? 그런데 왜 자꾸 ‘법원의 판결이 이러니까 법 개정하면 안 돼요’…… 이 논리는 맞지 않다.

그리고 말씀하신 현행의 대법원 판결이 사용자와 관련해서 적어도 묵시적·명시적 근로 관계가 성립된 전제하에서만 인정하고 있다라고 하는 그런 왜곡된 주장의 전제하에서 이런 논의들을 전개하시면 안 돼요. 그것은 항운노조 사건, 매우 이례적이고 일반적인 근로 관계가 아닌 사건을 끌고 와서 말씀하시는 부분이고요. 총론적으로는 그렇습니다.

각론적으로 좀 몇 가지, 아까 김형동 위원께서도 말씀 주셨고 했는데……

제가 지금 두 분 말씀 들어 보면 전반적으로 손해배상 이 개정안 별로 반대하지 않는 느낌이거든요, 솔직히.

○우재준 위원 아니, 저는 부진정연대책임에……

○이용우 위원 그러니까 그것은 좀 반대하신 것 같은데, 김형동 위원님은 크게 반대하는 것 같지는 않고 오히려 가압류까지 나가셨고. 전체적인 내용에 대해서 반대하시지 않는데 밖에만 나가면 정부 여당이 극렬히 반대해요. 저는 그게 되게 의문이었어요, 밖에 있을 때도.

사실은 솔직히 아까 차관님도 말씀하셨지만 3조의2에 대해서 만약에 그런 배임의 근거 조항으로 기능할 수 있겠느냐라는 말씀을 주셨는데 기능할 수 있다면 반대하시지 않는 것 같아요, 느낌은. 그런데 저는 지난번 전체회의에서도 장관께서 부득이 불법행위 막, 내용도 잘 안 보고 오시고 그냥 그런 표현 하나 가지고 이것 모호하고 명확성 원칙에 반한다 이렇게 얘기해서 제가 민법 조항까지 얘기하면서 지적을 했거든요. 그러니까 어떤 느낌이냐 하면 약간 무비판적으로, 무조건적으로 반대한다라는 느낌이 많이 들었어요. 특히 오늘 많이 그런 걸 느낍니다.

굉장히 어떻게 보면 손해배상 부분에 있어서는 상당 부분 이견이 없는 것 같아. 없는 것 같아……

○정혜경 위원 쟁의 범위의 확대도 높았어요.

○우재준 위원 그런데 일단은……

○이용우 위원 잠깐만요. 제가 조금만 더 마무리 짓고.

그런 느낌이 들었고요.

그리고 아까 김형동 위원께서 조합 활동까지 포함해서 무슨 어떤 실익이 있느냐, 의미가 있느냐라고 말씀 주셨는데 잘 아시겠지만 예를 들면 일상적인 조합 활동하고 어떤 단체교섭을 별이고 나서 그 이후에 벌어지는 단체행동의 영역하고는 좀 구분이 되지 않습니까? 단결권의 행사 영역과 단체행동권의 행사 영역은 구분이 되잖아요. 그러니까 교섭을 촉진시키기 위한 단체행동 영역 이전에, 교섭 이전에 그냥 일상적인 조합 활동 많이 하지 않습니까? 예를 들면 평소에 무슨 피케팅도 할 수 있고 유인물도 배포할 수 있고 또 근무시간임에도 불구하고 뭔 행동을 할 수도 있잖아요, 꼭 교섭의 의제를 관철시키기 위한 목적이 아니더라도. 그런 일상적인 활동 과정에서도 이런 이슈들이 불거질 수 있습

니다, 사실은. 그렇기 때문에 그런 노동삼권 행사 과정에서의 이런 부분들은 면책한다라는 것은 헌법에서 당연히 보장되고 있기 때문에 그런 필요성이 있고 실익이 있고. 그리고 사실 더 확대되는 내용이 아니거든요. 그런 부분이고요.

그다음에 판례는 권리분쟁 인정 안 한다라는 취지로 말씀 주신 것 같은데, 지금 그렇게 받아들여졌는데 과거의 권리분쟁, 즉 ‘근로조건의 결정’이라는 문구가 없었을 때 97년 이전에는 대법원이 명시적으로 권리분쟁 가능하다 이렇게 얘기했습니다. 얘기했고 안 된다라는 판결이 없었어요, 오히려 그런 부분이 있었고.

정리해고 포함해서 노동쟁의 대상으로 삼아야 된다, 전적으로 동의합니다. 동의하고요. ‘불법행위’라는 표현이 애매하다라는 것은 민법에도 이미 불법행위 문구가 있습니다. 문구가 있기 때문에 그것 가지고 얘기할 건 아닌 것 같고.

손해배상은 각자의 책임에 상응하는 수준으로 책임을 물어야 된다, 전적으로 동의합니다. 그게 바로 이 부진정연대책임의 완화 부분이라고 하는 3항입니다, 3항. 그러니까 100명의 조합원이 쟁의행위에 참여했고 어떤 A라는 조합원은 100의 행위를 해서 그만큼에 상응하는 책임을 져야 되고 어떤 B 조합원은 자기가 행위한 정도가 굉장히 경미해서 그만큼에 상응하는 책임을 지는 이게 헌법의 책임주의의 원칙이잖아요. 그런데 지금 구조는 1의 행위를 해서 1만큼의 책임을 져야 되는 어떤 조합원도 그냥 다 100 책임지게 돼 있습니다. 심지어 부진정연대책임으로 뚫여 있어 가지고 B라는 조합원, 1만큼의 책임만 진 이 조합원한테 100을 다 몰빵할 수도 있어요, 사용자한테 찍히면. 이렇게 기능하고 있거든요. 이런 부진정연대책임 조항을 조금 해소해야 될 시점에 왔고.

대법원 판결이 이 조항과 같은 의미냐 아니냐, 이건 막 갑론을박이 있습니다. 고용노동부도 입장 밝히고 대법원도 입장 밝히고, 입법조사처에서는 같은 의미だ라고 또 했어요. 그런데 그것을 다 떠나서 책임에 상응하는 만큼 책임지자 이게 무슨 이론이 있을 수 있습니까?

이상입니다.

○**김형동 위원** 저도……

○**조정위원장 김주영** 김형동 위원님…… 정혜경 위원님 먼저 해요.

○**정혜경 위원** 다시 원점으로 돌아가서 토론하는 것 같아 가지고 좀 그랬는데 어쨌든 저도 말씀 좀 드리도록 하겠습니다.

노사 분쟁이 극렬하게 되는 부분이 어떤 부분인가를 좀, 그동안에 문제가 되었기 때문에 노조법 2·3조가 지금 논란이 되고 있는 건데요. 노사 분쟁이 결국은 진짜 사용자를 제대로 찾지 못해 가지고 있는 분쟁들이 워낙 많아서 이 부분에 대한 법의 보완이 필요하다, 그러면 훨씬 더 산업평화가 지켜질 것이다라고 하는 것이 그동안 21대 국회에서도 토론된 바가 있는 것으로 알고 있습니다. 그렇지요? 그리고 실제로 지금 현재 법이 아버지를 아버지라고 부르지 못한다, 진짜 아버지 찾아 주자라고 하는 게 또 이 법의 원취지입니다. 그렇기 때문에 사용자성 개념을 확대하는 것 지금 절박하게 필요하다라고 하는 것이 사회적으로 합의가 된 바가 있다고 저는 생각을 하고요.

그리고 실제로 분쟁이 또 어떤 지점에서 발생하고 있는가? 그것은 노동쟁의 범위가 워낙에 우리나라가 축소되어 있기 때문에 분쟁은 훨씬 더 많이 일어나고 불법 파업이 더 많이 생기게 되어 있는 이런 상황입니다. 그렇기 때문에 노동쟁의 범위의 확대가 현재로

절실하게 필요하다.

저는 사실은 근로조건에 관한 이 정도도 더 확대해야 된다고 생각하거든요. 그래서 아까 경영상의 해고라든지 기타 나머지도 더 하는 것이 훨씬 바람직한데 어쨌든 우리 안에서 전체적으로 현재 합의되어 있는 수준이 이 정도이기 때문에 지금 하는 거다. 그래서 국힘에서 이게 과하다라고 얘기하시는 것이 더 안 맞지 않는가 이렇게 생각이 들고요.

그리고 손배·가압류와 관련해서도 얼마나 많은 노동자들이 고통을 받았습니까? 이런 노조법 2·3조가 갖고 있는, 특히 사용자 개념 확대나 노동쟁의 범위가 워낙에 축소되어 있고 ILO 기준에 부합하지 않기 때문에 손배·가압류는 훨씬 더 심각해지고 있는 겁니다. 그래서 얼마나 많은 노동자들이 죽었습니까? 이것을 국민들이 나서서 이렇게 하는 건 너무 부당하다라고 생각했기 때문에 손배·가압류에 대해서 합리적으로 하자라고 하는 게 이 법의 취지라고 생각을 하고요.

실제로 노조법 2·3조라고 하는 이 부분은 우리가 ILO 의장국으로서 지켜야 할 기준입니다. 그렇다면 현재 말씀하시는 부분들은 과하게 사용자 쪽에서 말씀하시는 논리다라고 생각이 들고. 헌법의 불합치가 어디 있습니까? 헌법에는 당연하게 할 수 있는 부분인데 이 부분에 대해서 합의를, 국제적 기준을 지킬 수 있도록 하는 그런 논리를 펴시면 좋을 것 같아요.

○조정위원장 김주영 우재준 위원님.

○우재준 위원 앞의 분들이 여러 가지 좋은 말씀 많이 해 주셨는데요. 기억나는 대로 조금씩 몇 가지 말씀드리겠습니다.

사용자 개념 관련해서는 실질적으로 교섭을 해야 될 대상이 교섭을 해야 된다라는 그 원칙에 대해서는 사실 반대하는 게 아닙니다. 그런데 그럼에도 불구하고 저는 규정을 확대하는 것에 대해서는 굉장히 신중해야 한다고 하는 건, 지금 우리 현실이 근로자·사용자 규정이 넓지 않아서 문제인 건지 아니면 그 기준에 합당한지 판단받는 게 어려워서 이게 보호를 못 받는지라고 하면 후자에 가깝다고 저는 생각합니다. 기준은 이미 법원에서도 그렇고 법도 충분히 넓게 돼 있습니다. 그럼에도 불구하고 그 기준의 판단을 받기 위해서는 너무나도 어려운 소송을 겪어야 하는 분들이 대부분이고 그렇기 때문에 사실은 정말 그 단계까지 못 나가시는 분들이 대부분인데요. 그러면 규정을 넓힐 게 아니라 어떻게 하면 빠르게 판단받을 수 있을지 그 적용의 방법에 대한 논의를 더 하는 게 맞지 이거 규정을 지금 상황에서 더 넓혀 버리면 시장에 혼란을 줄 수도 있고 오히려 부정적인 이슈들 저희가…… 제가 계속 말씀드리는 건 노동약자를 보호하지 않겠다는 게 아닙니다. 그 부작용에 대해서 그러면 어떻게 우리가 해결할 건가에 대한 부분입니다.

하청도 마찬가지입니다. 하청 근로자들이 과연 그러면 단체교섭을 하고 쟁의행위를 했을 때 그 결과에 대해서, 원청과 하청 근로자들이 직접 협상을 하면 하청의 대표는 그러면 거기서 그 결과물에 대해서 어떻게 해야 되는 건가라는 부분 이런 게 제가 말씀드리는 부작용입니다. 여기에 대한 해법이 없이 우리가 무작정 이 법안을 넓혔을 때 줄 수 있는 사회 혼란에 대해서 우려하는 거지 제가 노동자를 보호하지 않겠다 그런 부분은 아님라는 점을 말씀드리겠습니다.

두 번째는 ILO 관련해서 지난번에도 여러 번 말씀을 해 주셨기 때문에 저희가 공부를 좀 해 봤습니다. ILO에서 했는데 도대체 어떤 규정이 우리 2·3조가 ILO 규정에 부합한

다고 하시는지 모르겠는데요. ILO 규정이 그렇게까지 아주 구체적으로 우리의 2·3조에 대해서 언급하고 이건 맞습니다, 안 맞습니다 이렇게까지 말하지는 않습니다. 대원칙, 결사의 자유 그다음에 노동삼권에 대해서 이야기를 하고.

그리고 상당 부분은 지난 문재인 정부 때 이미 시행을 했습니다. 상당히 많이 고쳤고 우리가 근로자의 범위에 대해서도 이미 넓혔고요. 그래서 실직자라든지 해고된 사람이라든지 이런 사람들도 전부 다 근로자의 범위에 들어갈 수 있도록 이미 개정을 다 했고요.

그래서 제가 모든 규정들을 다, 권고안이라든지 이런 부분들을 상세하게 봤는데 이게 과연 바로 우리가 노조법 2·3조를 다 개정해야지만 ILO 권고에 맞나, 그렇게 해석하기는 굉장히 어렵다라는 생각이 조금 듭니다.

○정혜경 위원 제가 한번 불러 드릴까요?

○우재준 위원 그리고 세 번째 제가 말씀드리고.

마지막으로 부진정연대책임에 대해서 말씀을 드렸는데요. 부진정연대책임은 이게 그 책임의 범위에 따라서 책임을 지라는 원칙은 같습니다. 부진정연대책임은 그것을 부정하는 게 아니라 입증책임에 대한 겁니다. 부진정연대책임도 한 5명이 부진정연대책임을 지더라도 내부 분담 비율이 있습니다. 그렇기 때문에 한 명이 배상하더라도 나머지 사람들한테 구상권을 청구할 수 있게 되어 있습니다. 구상권을 통해서 실질적으로는 최종적으로 과실 비율에 맞게 책임을 지도록 돼 있습니다.

그럼에도 불구하고 개별책임과 연대책임의 차이는 입증책임의 차이일 뿐입니다. 연대책임이 아닌 경우에는 손해배상청구 하는 사람이 한 명 한 명의 책임 범위를 다 구분해서 청구를 해야 되거든요. 이게 굉장히 어렵습니다.

제가 처음에도 말씀드렸듯이 파업이라는 게 어디서 어떻게 무엇을 하고 있는지, 정확하게 누가 어디서 무엇을 하는지 알기가 굉장히 어렵기 때문에 한 명 한 명의 책임의 범위를 나누기가 어렵습니다. 그리고 불법행위 손해배상책임에 있어서 저희가 부진정연대책임을 매기는 것도 그 불법행위를 공동으로 했다라는 걸 전제하기 때문입니다.

그렇기 때문에 일단 전체 손해에 대해서는 연대한 사람들이 책임을 지고 그리고 개별적으로 그 과실 범위에 따라서는 내부에서 알아서 정산하라는 취지지 이게 책임은 이만큼이지만 더 많은 걸 매겨라 그런 취지라고 보기는 어렵다라는 점 말씀드립니다.

○정혜경 위원 ILO 기준만 제가 말씀 잠깐 드리겠습니다.

○조정위원장 김주영 예, 정혜경 위원님 말씀해 주십시오.

○정혜경 위원 제가 ILO 기준만 잠깐 불러 드릴게요. 근로자 개념과 관련해서 고용 형태나 계약 유형, 사용자에 대한 근로자의 지위와 무관하게 결사의 자유를 향유할 수 있다. 사용자의 개념에서는 ILO 하청 근로자들이 고용조건을 실질적으로 결정할 수 있는 권한이 있는 원청 회사에 대해서 단결권, 단체교섭권, 단체행동권을 누릴 수 있어야 한다. 그리고 노동쟁의 범위의 확대와 관련해서는 단체교섭 사항뿐만 아니라 조합원의 이익에 영향을 미치는 경제적·사회적 상황에 관한 사항, 경영 상황에 관한 사항까지 허용해야 된다고 한다. 그리고 순수한 정치파업만 금지하고 있다라는 거고요.

그다음에 ILO 결사의 자유위원회에서는 평화적인 파업의 경우에는 근로자에게 처벌이 가해져서는 안 된다고 보고 폭력행위에 대해서만 법령에 따라서 처벌해야 한다는 입장입니다. 그리고 불법 파업에 대해서도 평화적으로 이루어진 경우에는 형사 제재가 부과

되어서는 안 되고 과태료 등이 부과되더라도 그 심각성에 비례해야 한다고 한다, 그리고 노동조합 활동을 위축시킬 목적의 거액의 손해배상청구에 대해서는 부정적 입장이다 이런 의견이고요. 그래서 지금 현재 노조법 개정안들은 다 ILO 기준 정도에서 하는 거라고 보시면 됩니다.

○**조정위원장 김주영** 저도 잠깐…… 노동부차관님, 지금 현장에 다단계로, 지난번 공청회 때 n차 도급까지 내려간다 이런 발표를 해 주신 분이 계셨는데 요즘 그런 다단계 하도급이 굉장히 많이 내려가는 건 사실이잖아요, 서류상으로는 찾아내기가 쉽지 않은 부분이 있지만.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**조정위원장 김주영** 그런데 2조 2호 개정으로 인해서 이게 그렇다고 당장 적용되는 게 아니라 법원의 판결을 받아야 돼서 판례가 또 누적돼야 되는 부분들도 있지요. 그런데 이 법이 제정됨으로써 적어도 다단계로 가서 책임을 지는 거나 아니면 그 다단계를 줄이고 원청에서 책임을 지는 거나…… 이것은 오히려 그런 쪽을 향하고 있어요, 제가 이 법안 발의한 것에 대해서. 너무 이게 다단계로 가서 결국은 마지막에 가면 정말 열심히 해 가지고…… 이건 제 현장의 경험을 이야기하는 거예요. 자동차 회사 같은 경우에 하청회사들이 기술개발이나 혁신을 통해서 원가 절감을 해 놓으면 다음 해에 와서 원가 실사하고 그냥 그만큼 줄여 버립니다. 그러면 노동자들한테 갈 파이가 줄어들 수밖에 없기 때문에 쟁의들이 자꾸 원청을 향해서 가고 있을 수밖에 없는 거지요.

그래서 이런 부분들을 담아서 입법 발의를 했다는 취지를 말씀드리는데 답변하실 것 있으시면 아까 다른 위원님들 말씀 주신 것에 대해서, 제가 지금 문제 제기한 것에 대해서도 답을 해 주시고요.

○**고용노동부차관 김민석** 저희도 현장을 보면 위원장님께서 말씀하신 것처럼 자동차 산업이 지금 원청은 너무 잘되고 있는데 하청들의 현재는 어떠냐 이렇게 본다 그러면 그런 부분들은 저희 고민할 부분이 많다고 생각합니다.

다만 지금 논쟁이 되는 부분은 이게 해결 방안 관련해 가지고 이걸 노조법으로 해결할 수 있을 것인가, 그리고 노조법 자체가 지금 말씀 나누시는 부분이 저희가 법 집행을 하는 공무원의 입장에서 본다 그러면 현실에 이게 적용되기가 쉽지 않고 또 다른 갈등만 불러일으키는 것 아니냐라는 걱정과 우려가 있어서 제가 말씀을 드린 부분이고요.

지금 위원장님이 걱정하시는 부분은 이 부분에 대해서는 어쨌든 간에 공정거래에 관련된 부분이라든지 일단 위에서 내려 주는 부분의 납품단가를 어떻게 할 것인지 이런 여러 부분들이 같이 한 다음에, 이런 부분들이 전제가 되고 난 다음에 다른 노조법상의 가능한 부분도 같이 고민돼야 되지 않느냐라는 생각이 듭니다.

○**조정위원장 김주영** 그 말씀도 좋습니다마는 모든 법이 사실은 다 완벽하지가 않기 때문에 이런 A라는 법을 만들어 놓으면 또 우회해서 B라는 법으로 가 버리고, 그렇게 가기 때문에 또 거기에 다른 법이 대응해서 만들어지고 하는 것 아닙니까?

그래서 저도 법을 발의한 당사자로서 이 법이 완벽하다고는 하지 않습니다. 그러나 우리의 사회의 그런 구조적 모순들을 해결하기 위한 방안으로서 한 방안은 될 수 있다 이런 말씀을 드립니다. 그리고 다른……

○**고용노동부차관 김민석** 정부 측 입장도 말씀드리면 저희도 아침에 경사노위 회의를

했는데 지금 가장 노동시장의 문제는 결국 이중구조의 문제다. 관련해 가지고 조금만이라도 뭐라도 하자는 차원에서 저희가 지난번에 민생토론회 해서, 노동이 하고 있는 것을 임금사다리로 평가만 하지 말고 일하는 가치부터 다시 치어 업(cheer up) 하는 그런 것도 한번 해 보자는 생각도 해서 지난번에 저희가 민생토론회 개최한 부분이고 또 지금 얘기하고 있는, 저희 노동부에서 하고 있는 원·하청 간의 상생협약도 바로 그런 차원에서 위원장님 고민의 현실적 벼전이다 이렇게 보시면 될 것 같습니다.

좀 말씀드리고 싶은 부분은 아까 이용우 위원님 말씀이 저희는 답변을 드려야 될 것 같아 가지고 제가 말씀드립니다.

정부가 대화 테이블 싫어한다, 이건 전혀 맞지 않는 말씀입니다. 잘 아시다시피 저희가 경사노위를 통해 가지고 이러한 이중구조 문제 같은 것을 사회적 대화를 통해서 해결하자고 지난 정부부터도 계속 민주노총 들어오라고 맨날 부탁하고 요청하고 이렇게 했습니다.

그리고 현장 상황에서도 보면, 저희는 첫 번째 노동조합법의 목적 이런 것 아닙니까? '공정한 조정·중재자로서 산업평화를 유지하고' 이렇게 돼 있습니다. 그게 저희 노동부와 근로감독관의 숙명이고 해야 될 업무입니다, 직무입니다.

그런데 지금 뭐냐 하면 현장 가 보면 예전에 근로감독관한테 그래도, 분규가 있으면 큰 대공장에서는 자기네끼리 알아서 한다 그리고 조그마한 소규모 공장에서는 저희를 거부하고 이게 현실입니다. 저희는 테이블을 만들어서 논의하고, 대화와 타협을 통해서 문제를 해결하는 게 노동부의 고유 사명이고 그걸 위해서 노력하고 있다는 말씀을 드립니다.

또 한 가지 뭐냐 하면 그런 차원에서 왜 노사자치를 배제하고 있느냐? 이건 대통령 말씀이 이런 겁니다. 정부의 입장은 이런 겁니다. 법 테두리 내에서 노사자치를 해야 된다 이런 겁니다. 돈 있다고 현행법을 다 무시하고 법 테두리를 벗어나 가지고 노사자치로 문제를 해결하는 건 옳지 않다고 봅니다. 대공장이든 조그마한 영세자영업자든 소규모 업체든 법은 지켜야 되지 않느냐. 그래서 저희는 노사자치라는 부분은 법 테두리 내에서의 노사자치다, 그걸 위해서 대통령께서도 계속 말씀하고 계시다 이런 말씀을 드리고요.

아까 법원 판결을 저희가 취사선택한다고 말씀하셨는데 저희 그렇지 않습니다. 대법원 판결같이, 대법원 판결은 저보다 법률가이신 위원님들께서 더 잘 아시다시피 개별 케이스에 따른 대법원의 판결입니다. 그런 부분들이 사례가 축적되고 공통적인 것 있을 때 저희가 법 개정을 하고, 그걸 통해 가지고 정부안을 국회에 제출하는 것 아닙니까?

그래서 그런 부분 저희가 법원 판결을 취사선택하는 게 아니고 오히려 다른 쪽에서 특정한 사안에 맞는 것을 취사선택해 가지고 너무 많은 홍보를 하고 있어서 왜곡될 수도 있다, 그게 마치 모든 사업장에 공통된 것처럼 보이는 게 문제다 이렇게 보고 있습니다.

그리고 아까 마지막에 제가 말씀드린 부분이 왜곡된 전제라고 이렇게 말씀하셨는데 그건 위원님께서 어떤 의미로 항운노조가, 왜곡된 전제로 말씀하신다는 부분은 제가 이해를 못 해서 말씀드리고요.

그리고 아까 정혜경 위원님께서 말씀하신 노동쟁의 범위 관련해서 불법 파업은 저희가 객관적 데이터를 한번 볼 필요가 있지 않나라는 생각을 많이 합니다. 09년도부터 22년까지 14년을 저희가 분석했는데 이게 아까 3.3 해 가지고 내 사장이 누구냐 이런 것도 있지만

대부분 보면 151건 청구액 2752억 중에서 인용된 것은 55건, 350억입니다. 그중의 절반은 뭐냐 하면 목적 조항이 아닙니다. 수단의 불법점거, 폭력과 위력입니다. 그래서 이런 부분들이 저희가 절반이 사업장 점거고 그중의 98.6%인 327.5억이 사업장 점거에 따른 폭력·위력 행위였다는 겁니다.

○정혜경 위원 그 이유가 있잖아요.

○고용노동부차관 김민석 그 이유 아무리 그렇더라도 저희가 법이 있다면……

○정혜경 위원 노사분쟁의 이유가, 그러니까 아까 제가 얘기했던 노조법 2·3조가 통과되면 훨씬 더 그 분쟁은 줄어든다는 얘기입니다, 제 얘기는. 그래서 이 법을 가지고 산업평화 유지법이라고 얘기하는 거 아니겠습니까.

○고용노동부차관 김민석 위원님이 그런 현실적인 어려움을 말씀하신 부분도 현장에서 많이 보는 부분이기는 하지만 저희도 차를 몰고 가면서 좌회전할 때 걱정하는 부분은 규정에 그렇게 돼 있기 때문에 저희가 지키고 있는 것 아닙니까? 그래서 어찌 됐든 간에 법은 지켜야 된다는 게, 저희 법을 집행하는 공무원들은 그렇게 생각하고 있다는 말씀을 드립니다.

○정혜경 위원 지금 법을 제정하기 위해서 하는 거지요.

○고용노동부차관 김민석 지난 걸 말씀하시니까 제가 말씀을 드립니다.

○조정위원장 김주영 차관님, 정부 측 다 답변하셨습니까?

○고용노동부차관 김민석 예.

○조정위원장 김주영 김형동 위원님.

○김형동 위원 환노위 수석 오셨지요?

○전문위원 임재금 전문위원 와 있습니다.

○김형동 위원 가장 최근에 노조법이 개정된 게 언제입니까? 2021년입니까, 20년입니까?

○전문위원 임재금 21년으로 알고 있습니다. 21년 1월 5일 날 개정……

○김형동 위원 1월 5일 날 개정이 됐습니다. 21대 국회 들어와 가지고 개정을 했고 그 과정에서도 사실 상대적으로 양대 노총의 의견이 제대로 반영되지 않은 반쪽짜리 개정안이었습니다. 제 기억으로 그렇습니다. 민주당 주도로 문재인 대통령 계실 때 개정을 했는데 그때 제일 아쉬웠던 게 양대 노총 통틀어서 타임오프와 관련된 부분이 특히 공무원이나 선생님들 이게 제대로 정리 안 되고 경사노위 쪽으로 테이블을 옮긴 것 이런 것들이 상당히 불만이었는데 그때도 2·3조 얘기는 있었지만 이렇게까지 되지는 않았습니다.

무슨 말씀을 드리려고 하냐면 이따가 기회가 되면 몇 가지 또 제가 자료가 있어서 읽어 봐 드리려고 준비를 이렇게 해 왔는데 대표적인 게 강병원 의원께서 그때 제안했던 부분에 대한 2020년 9월……

전문위원 송주아, 이분 어디 가 계세요?

○전문위원 임재금 지금 기획재정위원회 수석전문……

○김형동 위원 이분이 굉장히 훌륭한 분이에요. 분명하게 이게 어렵다라는 내용을 정확하게 적고 있습니다. 그런데 요즘 보면, 내가 누구 특정인을 얘기하기는 그런데 그동안에 쓴 그 의견서가 아니고 일설·이설, 찬성·반대 이런 의견이 있다고 그냥 제시를 하는 거예요. 그게 무슨 방식의 문제면 상관이 없는데 전체적으로 추세가 분명히 ‘이 부분에 대

한 것은 위헌적인 부분이 있습니다'라는 의견을 가지고 있었는데 세월이 가니까 비가 많이 오고 날씨가 더위져서 그런지 그 의견이 사라져 가고 이제 망고도 먹어도 된다 이런식으로 얘기를 하고 있어요. 이것 너무 안타깝고.

짚고 넘어가야 될 게 21년 1월 달에 개정할 때 이 부분을 충분히 넣을 수 있었습니다. 그렇지만 당시 송주아 위원이든…… 송옥주 의원이나 강병원 의원, 임종성 의원도 계십니다. 많은 분들이 여기 다 있어요. 그런 분들이, 그런 어른들이 했던 법률안에 대해서 당시 환노위 자체에서는 '그것 위험하다, 헌법적 정합성이 없기 때문에 개정하는 게 쉽지 않겠습니다'라는 게 분명히 의견이 남아 있습니다.

그리고 이번에 와 가지고 죽 얘기되는 것은, 이 말씀은 또 저항이 심하겠지만 사실상 이것 정치적 놀음으로 노조법을 이렇게 낑궈 넣는 거는 하면 안 됩니다. 큰일 납니다, 이거.

하나만 더 말씀을 드리면, 이은영 기자님 여기 계시지만 김주영 위원장님의 1등 보좌관이신데요. 매일노동뉴스에 계셨잖아요. 10년 전이었으면 이 법이 의미가 있었습니다. 그런데 사용자·근로자 개념을 이런 방식으로 확대하는 것은 사실 현장에서 그때 그런 것을 많이 했었어야 되지 지금은 사용자를 바지사장 써 가지고 운영하는 경우가 꽤 많이 다양한 수단으로 근절이 된 상태입니다. 저는 그렇게 봅니다.

이미 쥐가 사라진 동네에 쥐덫을 자꾸 놓는다는 취지로 누가 얘기하던데, 제도가 현실에 딱 부합해야 되는데 특히 노동법은 그렇습니다. 철 지난 노래를 계속하는 거예요. 현장의 파업 수는 자꾸 줄어들고 집에 가져가는 돈을 어떻게 더 늘릴까에 대한 관심이 있고 '난 파업 현장에 나가고 싶은 생각이 없다. 무노동 무임금 하겠다' 이런 생각들이 훨씬 많고 노동의 공급과 수요 불일치가 급격히 일어나고 뭐 이런 현상이 바뀌었는데 우리 국회는 옛날에 또 아마 21년의 그 결단, 문재인 대통령께서는 그것까지는 넣지 말자라고 아마 결단하셨을 거예요. 그렇지 않고 이런 중요한 법이 그냥 넘어가지 않았을 거다. 정권을 잊고 나서 다시 이것을 살려내 가지고 흔드는 것 이거는 바람직하지 않다고 봅니다. 이것은 안조위니까 이렇게 말씀을 드립니다, 거북하시더라도.

그다음에 아까 이용우 위원님이나 몇 분이 말씀을 하시는데 사용자 문제를 얘기하면서 계속 교섭 방식에 대한 것을 자꾸 꺼냅니다. 뭐냐하면 사용자·근로자의 문제가 아니고 교섭 방식을 현실화해 주고 하청에 있는 유최안 위원장이, 원청 포스코 사용자를 상대로 그리고 포스코 노사를 상대로 교섭을 할 수 있는 방식을 만들어 줘야 되지 사용자 개념을 넓혀 놨다고 그래 가지고 상대방도 없는데 자영업자들이, 여기 여의도에 있는 자영업자 누구 밑에 가 가지고 뭘 하겠다는 거예요? 말이 안 되지 않습니까. 그거 뻔히 보이는 거를 왜 그렇게 넓히냐 이거지요. 실질적으로 교섭권을 줘야 되는 겁니다.

노동조합 조직률, 김주영 위원장 오셔 가지고 조직률이 높아졌지만 여전히 실질적인 교섭권을 가지고 있는 분들은 몇이 안 됩니다. 뭐 어떻게 하겠다는 거예요? 30인 미만 그분들이 교섭을 할 수 있습니까?

○조정위원장 김주영 김형동 위원님……

○김형동 위원 저는 이 부분에 대한 것을 명확하게 봐야 되고. 아주 부끄러운 얘기고 솔직히 얘기해야 될 것이 여기에 원청 사업자, 사용자들 노사관계 아시는 분 굉장히 많을 겁니다. 그런데 초기업별 단위 노동조합, 예를 들면 포스코가 한국노총에 있습니다.

민주노총 얘기하면 육한다 그래 가지고…… 포스코가 밑에 다단계, 현대자동차가 다단계, 국민은행이 다단계에 있는 그 조합원들을 초기업별 단위 자기 조합원으로 낑궈 넣으면 교섭할 수 있어요, 지금도. 그런데 그것은 안 하면서 지금 양대 노총의 돈 많은 노동조합들이 마치 자기들이 하청 노조 돋는 것처럼 교섭권 주겠다라는 식으로 대리 싸움, 지금 와 가지고 싸우는 사람 없지 않습니까? 오히려 경영계가 오지. 이거는 자가 모순이고, 자기들 것을 먼저 내놓고 같이 살아가자고 얘기해야 되는 거지 헌 칼을 쥐 놓고 ‘너 이거 줬으니까 우리 할 일은 다 했다. 알아서 해라’…… 그 뒤에 창구 단일화 문제나 이렇게 비용 올라오는 것 이것은 뭐 구차하게 또 얘기할 필요도 없습니다.

이것을 냉정하게 사용자 개념을 넓혀 가지고 이 문제를 풀 수 있는 것인지 실질적으로 교섭권을 확보해 줘 가지고 풀 것인지 이것부터 우리가 정리해야 되지 않겠는가 싶어 가지고 좀 과히 말씀을 드렸습니다.

○조정위원장 김주영 이학영 위원님.

○**이학영 위원** 김형동 위원님 말씀 중에 자꾸 정치적 결정이라고 하셔서 제가 좀 걸립니다. 이게 민주당의 대단한 정치적인 어떤 의도가 있어 가지고 되는 것은 아니고요. 그동안 민주당에서 끊임없이 현장과 대화하고 또 현장에 직접 나가서 노동자들을 만나고 할 때 정말 많이 느꼈습니다. 저는 노동 현장에 있는 사람이 아니지만 을지로위원회나 이런 데에서 수많은 하청업체들을 만났습니다. 대표적으로 인천공항도 마찬가지고 공기업이나 사기업이나 경영합리화라는 이름으로 또 끊임없이 경영권을 외주화시키고 다단계화시킵니다.

그러나 실제 임금 총량의 결정은 누가 합니까? 결국 본사가 합니다. 본사가 어느 정도로 내려 주느냐에 따라서도, 하청 단계를 몇 단계 줄이느냐에 따라서 그 이익이 차이가 나는 겁니다. 그래서 임금 교섭창구를 잘 만들어 주면 더 이익이 많아지고 또 이렇게 하면 이익이 적어지고 문제가 아니고 결국은 원청, 본사에서 얼마만큼 진짜 이 생산 분야에 일하는 사람들에게 총량에서 배려할 거냐. 그건 굉장히 복잡한 일이겠지요. 그래서 이제 쉬운 방법으로 이렇게 다단계 하청을 쓰는데 그러나 결국 노동자들이 실질적으로 노동조건과 임금 총량에서 결정된 부분을 가지고 나누기 때문에 총량 결정자가 실제로는 지배권이 있는 겁니다.

제가 인천공항 나갔을 때 이런 이야기를 들었어요. 1년에 한 번씩 옷을 갈아 입습니다, 노동자들이. 똑같은 한 종류의 보안 업무나 또는 엘리베이터 안전이나 이런 것 하는데 본사 인천공항이 자꾸 그 계약을 바꾸니까—1년에, 2년에, 3년에 바꾸니까—노동조건은 나아지지 않으면서 회사만 바뀝니다.

그런데 그 노동자들이 그래요. 4단계, 한 2단계 3단계 내려 오면서 그 사업주들이 용역 관리만 하는데 용역관리업체의 관리비 또 용역관리업체 회사의 이익을 다 통합해서 인건비로 주면 오히려 남을 거다. 그리고 훗날 내가 들은 바에 의하면 실제로 그것을 계산했는데 이익을 임금으로 나눠서 올려 주고도 오히려, 하청에서 2단계를 1단계로 내려가면서 하청업체 관리비용과 하청업체 사장님의 가져가는 회사 이익금을 다 통합해서 임금과 본사의 위탁관리비, 본사의 관리비로 더 확장해서 쓰면 오히려 나아질 수도 있다 하는 이야기를 저는 들었어요.

이게 무슨 정치적인 것 때문에 민주당이 목을 걸고 지금 이것을 통과시킨 게 아니고

요. 현장의 노동자들이 이게 막히니까 처음에는 막 폭력적으로 하다가 이제 손해배상이 커지니까 아예 자해 폭력을 쓰잖아요, 자기를 올가미로 죄워 가지고. 그런데 손해배상을 만든단 말입니다. 그래서 현실적으로 이것은 지극히 현장의 목소리다, 이것은 정치적인 목적으로 지금 노조법 2·3조 개정이 논의되고 있는 게 아니다 하는 것을 저는 알아주셨으면 좋겠습니다.

○**조정위원장 김주영** 이학영 위원님께서 좋은 말씀 해 주셨습니다.

저도 조금 더 말씀을 드리겠습니다.

지금 노동 형태가 정말 빠르게 변하고 있습니다. 이 노동법은 과거의 옷에 맞는 그런 법이라고 할 수 있습니다. 지금 빠르게 노동 환경이 변화하고 있고 노동 형태도 다양하게 변화하고 있습니다. 요즘 플랫폼 노동자들이라든지 특고노동자들, 특히 쿠팡의 안타까운 죽음 같은 경우에도 카톡에 업무 지시를 하니까 ‘개처럼 뛰고 있긴 합니다’만 그런 댓글이 남았잖아요. 그분이 노동자입니까, 아닙니까?

○**고용노동부차관 김민석** 제가 보기에는 조금 더 봐야 되는데 그 업무 지시, 저희 감독, 개처럼 뛰고 있다는 말 그 부분에 대해 가지고 그게 뭐 일상적이고 반복적이고 그렇게 된다면……

○**조정위원장 김주영** 제가 그것을 물으려고 하는 게 아니라 지금 다양한 노동 형태들이 존재하고 있다. 특히 특고라고 하고 있는 학습지, 캐디라든지 또 운송업에 종사하는 개인사업자를 갖고 계시는 분들도 산재라든지 이런 부분들에 대해서는 다 지금 산재보험 적용을 받고 있고 또 그분들의 노동자성도 판례로는 지금 추적이 되고 있는 상황이지요.

정말 듣도 보도 못한 ‘긱 노동’이라는 이런 노동도 생기고 있고 그래서 정말 다양한, 고용 형태가 달라지고 있는데 지금 이 노동법안이 따라가지를 못하고 있습니다. 그래서 시대에 맞는, 그런 부분들은 계절에 맞는 옷을 바꿔서 입히듯이 노동법도 계속해서 이렇게 변화가 될 수밖에 없는 사항이다. 그래서 지금 2조 4호 같은 경우에도 이미 여기 보면 ‘노동조합이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타……’ 뭐 이렇게 나와 있는데 밑에 라목에 가서 ‘근로자가 아닌자의 가입을 허용하는’, 이미 여기에 근로자가 주체가 되어서 자주적으로 결성된 조직이라고 이렇게 되어 있고요. 또 사용자의 불법도 사실 상당히 많이 있지요, 그런 부분에 대한 대항권 문제라든지. 지금 쟁의를 한다고 하더라도 조정전치주의가 되어 있어서 반드시 노동위원회를 거쳐서 쟁의를 할 수 있지 않습니까? 그러면 여기에 ‘근로조건의 결정’에서 ‘근로조건’에 관한 분쟁으로 바뀐다고 하더라도 결국은 그런 조정전치주의를 다 거쳐야 된다 이렇게 말씀을 드리고 있습니다.

그래서 이게 지금 3조가 바뀐다고 해서 당장 쟁의가 눈덩이처럼 불어나고 그런 부분이 아니다, 오히려 이 법은 ILO 핵심협약이었던 87호·98호 이 조항에 대해서 보완하는 그런 의미도 있다고 말씀을 드리고요.

그다음에 신원보증제도 혹시 노동부에서 지금 근로계약에 신원보증이 어느 정도 회사 별로 적용이 되는지, 몇 프로나 적용이 되고 있는지, 이 제도가 유지되고 있는 데가 얼마나 있는지 사실 파악을 해 봤는지 좀 궁금하기도 해요. 지금 사실은 거의 신원보증제도는 없어지고 있는 그런 추세지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 신원보증인제도 자체가 저희가 노조법에서 관할하는 부분이

아니기 때문에……

○조정위원장 김주영 물론 그렇기는 하지만 이 쟁의에 관해서는 결국은 쟁의를 통했을 때 신원보증인들한테도 간혹 그렇게 손배를 같이 물리는 이런 부분들을 이제는 막아야 될 시기다 그렇게 말씀을 드립니다.

그래서 우선 3조에 대해서는 거기에 시대 변화에 대한 타당성을 제가 법에 다, 다른 의원님들 발의한 내용들도 마찬가지고 그렇게 반영을 했다는 부분과 그다음에 3조에 관해서도 실제 손배·가압류가 우리 사회에 미치는 영향들에 대해서는 충분히 알고 계실 겁니다. 쌍용차 해고자분들 서른두 명이나 스스로 생을 마감하는 이런 안타까운 일들이 있었는데, 그 외에도 손배·가압류로 인해서 너무 가혹한 이런 책임을 묻는 것에 대해서 일정 부분은 사용자에게도 요즘 새로운 논리로 개발했던 책임 피한다는 명분들을, 사용자 스스로 부담을 덜 수 있는 방안도 여기 법안에 담겨 있다고 저는 말씀을 드립니다.

그래서 지금 많은 토론들 또 일문일답도, 즉문즉답도 하고 했었는데 혹시라도 또 더 의견 주실 분들 있으시면 말씀해 주시지요.

이용우 위원님.

○이용우 위원 오늘 노조법 2·3조 개정안과 관련된 논의를 하는데 사실 크게 보면 두 갈래로 나뉘는 것 같아요. 하나는 법리적 문제가 있는 것 같고요, 하나는 입법정책적 문제가 있는 것 같습니다.

그러니까 이게 두 가지가 혼재돼서 막 같이 얘기가 되고 있는데 법리적으로 이런 개정 자체가 불가능하다라고 하는 주장이 있을 수 있고 또 법리적으로는 가능하지만 입법정책적으로 사회 현실이든 노사관계든 경제에 미치는 영향이든 여러 가지를 고려해서 입법정책상 조금은 어려움이 있는 것 아니냐 이런 주장이 또 있을 수 있는 것 같습니다. 그런데 이게 약간은 구분 없이 혼재돼서 막 논의가 전개되고 있어서 혼란스러운 면도 없지 않아 있는데……

그래서 예를 들면 사용자 정의 개정안 같은 경우는 사실은 제가 발의한 내용은 이것보다 더 풍부하게 원청의 사용자성을 인정해야 된다라고 하는 내용인데 지금 현재 제출된 소위 의결안은 말하자면 대법원에서 소위 실질적 지배력설을 원용해서 판시한 그 문구를 그대로 가져온 겁니다. 그렇기 때문에 저는 이것이 법리적으로 불가능하다라고 하는 주장, 예를 들면 명확성의 원칙에 반하기 때문에 헌법상 문제가 생길 수 있고 등등의 얘기들은 이제는 조금은 뒤로 밀쳐져야 되는 것 아닌가 이런 생각이 들고.

그래서 입법조사처도 이렇게 얘기하는 겁니다. 노동환경과 다양한 일하는 방식의 변화와 더불어 노동위원회, 법원에서 이른바 실질적 지배력설에 의한 노동조합법상 사용자 범위를 확장해 가고 있는 경향 그리고 특고·플랫폼 등 노동조합법상 단체교섭 인정 사례가 늘어가는 점 등을 보아 입법을 통해 실질적 지배력이 있는 자를 사용자 범위로 명시해 두는 것은 오히려 명확성을 강화해 준다고 볼 수도 있다라고 굉장히 직접적으로 이렇게 의견을 밝히고 있는 정도예요.

그래서 대법원에서 민사 판례든 형사 판례든 이미 이런 문구들이 들어와 있습니다. 입법조사처의 의견도 이렇고 21대 법원행정처 의견도 마찬가지입니다. 입법정책적으로 판단하면 된다라고 했고요. 그래서 법리적으로 자꾸 다른 얘기를 하시는 것은 조금 수긍하기 어렵다라고 하는 말씀을 드리고.

그러면 입법정책적으로는 어떤 거냐? 저는 김형동 위원님이 바라보시는 한국 사회의 현실은 제가 바라보는 한국 사회의 현실과는 전혀 다른 것 같아요, 마치 다른 세상을 보고 있는 것처럼.

뭐냐 하면 하청 노동자들이나 여러 가지 특수고용·플랫폼 노동자들 같은 경우 처해 있는 현실과 여건들이 굉장히 열악하다는 것은 이견은 없을 것 같습니다. 노사 간의 분쟁이 극대화되고 있고 임계치를 넘어섰다라고 하는 제 평가도 아마 쉽게 이견을 제기하기는 어려울 거예요. 다만 말씀하신 것처럼 파업 건수가 그렇게 많지 않다 이런 말씀 하시는데 지금 현재 노사분쟁의 많은 영역들이 소위 말하는 그것을 통칭했을 때 비정규직 영역에서 발생하고 있는 것은 아마 잘 아실 겁니다.

그러니까 이런 다변화된 고용 형태의 양상에서 분쟁들이 격화되고 있는 것을 이제는 법의 그릇에 좀 담아낼 시기가 왔다 그런 측면에서, 입법정책적 측면에서도 이 법안을 개정할 어떤 근거는 충분하다.

다만 이런 것을 또 말씀하시잖아요. 이렇게 개정을 했을 때 과연 누가 사용자인지 현장에서 알 수 없기 때문에 너도나도 다 교섭하려고 달려들고 1년 365일 교섭하고 파업하다가 날 샌다 이런 얘기를요 사실 제가 한 얘기가 아니고 장관께서 하십니다, 장관께서 이런 선동적 발언을.

그래서 제가 말씀드렸잖아요, 그렇게 하시면 안 된다. 여당은 그럴 수 있습니다, 정치권이니까. 정부는 중립적으로 공무원 신분이니까 국민을 선동하는 방식이 아니고 적절한 수준의 어떤 얘깃들을 잘 해서 판단을 할 수 있게 해야 되는데요. 아까도 제가 모두에서 말씀드린 것처럼 오히려 법 개정을 통해서 분쟁을 안정화시킬 수 있습니다.

지금 보세요, 차관. 하청 노동조합들이 노동조합 결성해 가지고 원청한테 가면 원청은 교섭에 응해야 될지 말아야 될지 이 부분 가지고 계속 분쟁 격화되면서 법원 가면 인정되지 않습니까, 어떤 경우는 또 인정 안 되기도 하지만. 노동부는 근로계약 관계 없으니까 교섭 안 해도 된다라고 지도하실 거예요. 그런데 그게 꼭 정답이다라고 볼 수도 없잖아요, 법원 판결 가면 또 다른 판단들이 나오니까. 이런 상황을 교통정리 해 줘야 된다, 국회가 이제는. 행정의 영역과 사법의 영역에서 자꾸 이런 혼란스러운 상황들이 있고 분쟁은 격화되니까 이 부분들을 안정화시키기 위해서 이제는 국회가 나서야 된다. 이런 입법정책적 판단들을 국회는 재량을 가지고 충분히 할 수 있다라고 봅니다, 저는.

그리고 ‘근로조건의 결정’ 말씀하셨는데 ‘결정’이라는 두 글자가 빠졌을 때 생기는 문제가 과거에는 그러면 그런 문제…… 과거에는 근로조건 ‘결정’이라는 두 글자가 없었잖아요. 수십 년 동안 그렇게 노사관계가 유지돼 왔지 않습니까? 그런데 ‘결정’이 빠지면 세상이 어떻게 된다라는 방식은 조금 제가 자주 쓰는 표현으로 허수아비 공격의 오류입니다, 전형적인. 가능하지 않은 허상을 제시하고 막 공격을 하는 거예요. 과거 수십 년 동안 ‘결정’이라는 두 글자 없이 노사관계 유지해 왔습니다. 한국 사회 다 유지해 왔고 발전해 왔습니다. 그렇게 접근하시면 안 될 것 같다라는 말씀을 드리고요.

3조와 관련해서는 저는 아까 우재준 위원님, 김형동 위원님 말씀 주신 것처럼 차관한테도 정말 묻고 싶어요, 몇 가지 조항에 대해서. ‘그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여’ 이 문구 들어가면 큰일 납니다? 문제가 됩니까, 사실? 아마 법리적으로 잘 아시니까 크게 문제될 것 같지 않다라고 저는 답을 해 주시는 게 맞을 것 같은데 그냥 무조건적으로

반대하는 것 같은 느낌이 들어서 굉장히 좀 우려스러워요.

그리고 2항도 민법의 정당방위 조항을 원용해서 노동법의 영역에서 특별 규정으로 규정을 했다고 했잖아요. 차관께서 아까 민법의 761조에 정당방위와 긴급피난이 같이 있는 조항이기 때문에 긴급피난 같은 경우는 좀 더 급박한 상황을 염두에 둔 민법 조항이다, 그것을 여기에 끌어오면 안 된다라는 취지로 말씀 주신 것 같아요, 제가 잘 이해를 했는지 모르겠지만.

그러나 761조에서 말씀하신 긴급피난은 2항입니다, 2항. 제가 말씀드리는 것은, 761조의 정당방위 조항은 1항입니다, 1항. 그러니까 1항을 가져온 거예요, 사실은. 긴급피난하고 같이 끓어서 얘기할 게 아니고 구분해서 얘기해야 된다라는 말씀 드리면서, 그러면 761조 1항이라고 하는 민법의 정당방위 조항을 노동법에 이렇게 원용해서 끌고 들어오는 것이…… 민법도 이 조항이 수십 년 됐어요. 대법원에서, 현재에서 아무런 문제 삼지 않았어요. 유독 왜 노동법에 끌고 들어오는 것을 어떤 근거로 반대하시는지 좀 궁금하긴 하고요. 신원보증법은 더 얘기 안 하겠습니다.

책임의 면제도 아까 말씀드렸지만 이게 배임의 근거조항으로 기능할 수 있겠느냐라고 하는 의문을 주셨는데 우리가 국회에서 논의하는 과정에서 속기록에 다 근거가 남습니다. 그런 개정 취지가 또 근거가 남아요. 이런 개정 취지나 문헌이나 여러 가지를 종합해서 사법부는 해석을 할 겁니다. 그러면 개정안의 취지가 그렇다라고 하면 그것이 무겁게 해석문으로 기능을 할 겁니다. 그것을 떠나서 별개로, 그거와 별개로 만약에 이게 기능할 수 있다라고 하면 반대하지 않는다는 입장이신 건지 그것도 좀 궁금하긴 합니다. 왜냐하면 노사자치를 제고할 수 있는 근거조항이니까 반대할 명분은 없어 보이는데 그래도 반대하시는지 궁금하기는 하고요.

대화 테이블 관련 말씀하셨는데 제가 아까 말씀하면서 한 가지를 더 말씀드리고 싶었어요. 뭐냐 하면 정부 여당이 계속 노사가 만나서 대화할 수 있는 의제를 축소시키고 권리분쟁 빼자, 노사가 만나서 대화할 수 있는 원·하청 노사관계를 못하게 하고 왜 이럴까? 저는 그 근저에 노동조합이나 노동자들에 대한 인식이 아직도 전근대적이다, 노동조합을 굉장히 부정적으로 보는 거예요. 집단적 노동자들의 행위를 매우 부정적으로 보는 시각들이 깔려 있다.

그러면 그것은 어떻게 보면 헌법상 노동삼권을 부정하는 거거든요. 헌법은 노동자들이 노동조합 만들어라, 만들어서 집단적으로 행동해라, 필요하면 파업해라 다 보장하고 있는 건데 마치 그 과정에서 만나서 대화하다 보면 파업도 할 수 있고 또 분쟁도 생길 수 있으니까 그런 것을 미연에 막자, 대화 테이블을 좀 봉쇄하자 이것은, 그 근저에는 굉장히 노동조합이나 노동자 또는 헌법상 노동삼권에 대한 부정적 인식, 전근대적 인식이 자리 잡고 있다 저는 이렇게 봅니다.

그리고 원·하청 노사관계에서의 법 테두리 내에서만 하자라고 말씀하셨는데 아까 제가 그것은 말씀 다 드렸고요.

상생협약 얘기합니다. 차관께서 한번…… 궁금해요. 상생협약으로 이 원·하청 노사관계 해결됩니까? 자율적인 거잖아요, 자율적으로 맡겨 놨으면 원청이 얼마만큼 내놓겠어요? 안 내놔요. 자율적으로 상생협약하라고 자율에 맡겨 놓으면 이익을 추구하는 기업에서 내놓습니까? 안 내놔요. 그러니까 법이라는 게 있고 제도라는 게 있는 것 아닙니까? 이

것으로는 한계가 명확합니다. 실제 지금 상생협약으로 한계가 명확하게 다 확인되고 있어요, 현실에서. 조선업 상생협약, 철강 상생…… 다 한계가 확인되고 있잖아요.

그리고 법 개정이 되면 갈등이 무조건 양산된다라고만 보실 게 아니고, 아까 제가 말씀드렸잖아요. 이미 분쟁은 임계치에 올랐고 이것을 안정적으로 노사관계가 펼쳐질 수 있는 기반을 오히려 만들 수 있다, 저는 반대로 그렇게 보고요.

그래서 이런 지점에 대해서는 정부도 이랬으면 좋겠어요. 너무 다 안 돼 이러니까 더 설득력이 없는 것 같아요. 찬찬히 뜯어보시고 ‘아, 이것은 그래도 의미가 있고 합리적인 것 같다’ 이렇게 좀 입장을 밝혀 주셔야 여야 간의, 국회의원들 간의 논의가 촉진되고 활성화될 수 있을 것 같습니다.

○조정위원장 김주영 답변하실……

○고용노동부차관 김민석 예, 답변을 안 드릴 수가 없을 것 같은데……

○조정위원장 김주영 깊게 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 먼저 법리적 관점과 입법정책적 문제 말씀하시니 입법정책적 문제라 그러면 사실은 국회가 있기 때문에 입법을 어떻게 형성할지는 저희가 관여할 바가, 할 수도 없는 부분이고. 관련해 가지고 저희가 관련 사실관계라든지 이렇게 현실 관계를 말씀드릴 수밖에 없기 때문에 입법정책적 문제고 이것은 국회가 다 할 거다 그러면 정부로서는 드릴 말씀이 없다 이렇게 말씀드리고.

아까 말씀하신 것 중에서 법리적 관점에서……

○이용우 위원 아니지요. 입법정책적 그러니까 정책적 측면은 정부가 얘기할 수는 있습니다.

○고용노동부차관 김민석 예, 그러면 제가 그 차원에서 말씀드리도록 하겠습니다.

사용자 정의 관련해서 아까 실질적 지배력설 관련해 가지고 하는데 저희 노조법 전반적인 흐름 자체가 다른 나라는 단결권은 누구나 쉽게 받는데 교섭을 하게 되면 또 다른 절차가 필요합니다. 적정 수준의 근로자가 있어야 되고 조합원 수에 비례해서 거기에 상응해 가지고 교섭을 할 건지 말 것인지를 결정하는데 우리 10만 명의 새로운 기업이 생기더라도 만약에 2명이 노조를 만들게 되면 나머지 9998명이 반대하더라도 사용자는 교섭에 대해서 응해야 될 의무가 생기는 거고. 우리는 9980명 하는데 2명에 대해서 하는 것은 별로 중요하지 않다 이렇게 하면 부당노동행위로 처벌을 받도록 돼 있습니다. 헌법에서 부여된 노동조합에 대한 특권입니다. 조세도 면제해 주고 부당노동행위도 처벌하고 여러 가지가 있는 겁니다. 이 시스템하에서 지금 말씀하신 것처럼, 사용자의 정의라고 말씀하셨는데 이게 죄형법정주의에 직결되는 문제입니다. 그렇게 된다면 잘 아시다시피 범죄의 구성요건이 명확해야 됩니다.

실질적 지배력설 관련해 가지고 제일 문제점이 지금도 법원 판결은 아까 말씀하신 것처럼 현대중공업이 있고 CJ대한통운 판결이 남아 있습니다. 그런데 말씀하신 부분은 뭐냐하면 단체교섭, 집단적으로 근로조건을 결정·변경하는 것에 대해서는 명시적·묵시적 근로계약 관계가 있어야 한다는 대법원 판례가 나온 게 없습니다. 그것은 위원님께서 너무 잘 알기 때문에 그 부분 관련해 가지고 이건 사용자 정의 만드는 게 좀 다른 부분이 있다.

그리고 아까 ‘선동적 발언’이라고 말씀했는데 저는 선동적 발언이 아니고 우리 사회에

공무원이 집행하는 데 있어 가지고 집행할 수 있는 근거 자체가 그래도 대법원 판결에 의해서 그 부분이 축적되면 저희가 행정 해석도 당연히 바꾸고 법도 개정하는 것 아니냐, 그렇기 때문에 이것을…… 저희가 무엇 때문에 이렇게 이런 것을 선동해 가지고 하겠습니까. 그것은 아니라는 말씀을 드리고요.

‘그 밖의 노동조합’이라고 말씀하셨는데 아까 말씀드린 것 같은 연장선에서 보면 저희는 그렇게 노조에 대해서 상당히 많은 특혜를 부여하고 있다고 봅니다. 지금 보면 ‘이 법에 의한 단체교섭·쟁의행위로 인한’, 3조 1항 부분은 면책조항이 있습니다. 그런데 ‘그 밖의 노동조합의 활동’이라고 그러면 도대체 그 밖의 노동조합 활동을 뭐로 규정할 것이냐, 노동조합이 만약에 폭행행위를 했다 그러면 이걸 가지고 면책을 주란 얘기냐 이런 부분에 대한 문제가 있지 않느냐라는 말씀을 드리는 겁니다.

그리고 아까 민법 관련해서 761조 1항에 대한 부분은 저희가 공부한 부분은 다르기 때문에 오늘 이 부분 관련해 가지고는, 2항도 보면 준용한다 돼 있기 때문에 저희가 그렇게 해석하고 있는데 위원님 말씀은 전혀 다른 부분이고 그것은 누구나 불법행위 있으면 자력구제가 가능하다 이렇게 말씀하신 것인지, 그것을 노조법에 그대로 할 수 있는 것인지…… 왜냐하면 노조법에는 부당노동행위라는 게 있고 노동위원회 구제 절차가 있는 것 아닙니까. 그 말씀을 드립니다.

그다음에 책임의 면제 이런 여러 가지 부분들은, 아까 말씀드린 것처럼 배임과 신원보증인의 문제는 다른 법에 있기 때문에 그 법에 따라도 충분히 되지 않느냐라는 생각을 하고 있고요.

대화 테이블 말씀하시고 그랬는데 저는 아직도 위원님 말씀을 그렇게 이해하지는 못하겠습니다. 저희가 어떤 의미로 대화 테이블을 거부하고…… 노동조합 1조(목적) 자체가 공정한 조정·중재자로서 산업평화를 유지하라고 돼 있는데 만약에 정부가, 노동부 공무원들이 노사분쟁에서 조정·중재를 하지 않으면, 대화의 테이블에 개입하지 않으면 오히려 그것 때문에 노조한테 왜 하지 않느냐고 공격받을 텐데 아까 말씀하신 것처럼, 이 대화 테이블은 제가 잘 이해하지 못한다는 말씀 드리고요.

○조정위원장 김주영 정부 측에서는 좀 짧게 해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 예, 짧게 하겠습니다.

상생협약은 저희가 대안이 아닙니다. 이게 답이 아닙니다. 그렇지만 정부는 뭐라도 해야 되지 않느냐. 법과 제도로 하면 또 다른 혼란이 오고, 만약에 을들과 을들 간의 관계에서 한다면 지불 여력이 없는 분들한테 또 다른 문제 있는 것 아니냐라는 말씀에서 저희가 상생협약은 원·하청 간의 이중구조 문제를 해결하기 위한 작은 정부의 노력이다라는 말씀 드리고요.

분쟁의 임계치에 왔다는 말씀은, 저희가 통계적으로 보면 윤석열 정부 들어온 이후에 근로손실일수가 3분의 1이 줄어들고 지난 2년 동안에 시청 앞이나 여기 세종로 앞에 보면 그것 때문에 교통이 막힌 적은 별로 없습니다. 법 테두리 내에서 집회를 하고 있습니다. 어떤 상황에서 분쟁의 임계치를 말씀하신지 모르겠지만 오히려 현실적 노사관계는 상당히 안정화돼 있는 것 아니냐 지금 정부는 그렇게 판단하고 있습니다.

이상입니다.

○조정위원장 김주영 또 더 하실 말씀 있으세요?

김형동 위원님.

○**김형동 위원** 다양한 측면에서 얘기가……

○**조정위원장 김주영** 짧게 말씀해 주십시오.

○**김형동 위원** 저는 말씀을 충분히 할 거예요.

이런 것 같습니다. 이 문제가 쉬운 문제였으면 벌써 해결했겠지요. 하청 관련돼서 어려운 부분이 있기 때문에, 쉽지가 않기 때문에 여기까지 온 것 아니겠습니까.

인천국제공항공사, 김주영 위원장께서 위원장 되시고 또 제일 먼저 방문한 곳이 인천 국제공항공사지만……

○**조정위원장 김주영** 개인 이야기 하지 마십시오.

○**김형동 위원** 공항공사면 공기업이잖아요. 그러면 정부가 명령을 내려서 다 국유화시켜서 하청 없애 버려요. 왜 그렇게 못 하느냐? 이게 굉장히 어려운 문제기 때문에 그런 것 아니겠습니까.

또 하나 예를 들면 비정규직의 정규직화 모범 모델로 인천국제공항공사가 정해졌지만, 거기에 가장 반대했던 분들이 전교조 선생님들입니다. 사실상 어떻게 보면 거기는 기능상 차이가 없을 수도 있는데…… 그걸 뭐라고 그럽니까? 정규직 선생님 아니고 단기로 오시는 분들을 정규직화해 주는 데 대해서 정교사가 반대를 했었어요. 그것 때문에 대통령께서 엄청나게 열받았다는 그런 신문 기사를 본 적이 있습니다마는 이것은 쉬운 문제는 아닙니다.

보호해야 할 대상을 어떻게 보호해야 되는 것이냐를 우리가 논의를 하고 있는데 사용자 개념만 넓힌다고 될 문제냐, 아니면 현실적으로 존재하는 교섭 방식을 하나 더 넣어 줘 가지고 제도화해서 그분들을 도와주느냐는 전혀 다른 문제지요.

그런데 계속 이렇게 논의가 되는 것 보면 어떤 적정한 수단을 갖춰 줄 거냐에 대한 것을 얘기해야 되는데 현실적으로 존재하는 하청 조합원들, 노동자들이 교섭권을 어떻게 갖게끔 해 주는 이 문제를 해야 되는데 이게 혼재가 돼서 왜 하청이 발생했느냐…… 그러면 하청 안 하면 되지요, 공공기관부터. 선생님도 다 정규직 시켜야 돼요.

그런데 지난 문재인 정권 때 가장 강력하게 드라이브를 걸었지만 시장에서 작동을 안 했다. 흔히 말해서 노동 단가, 임금만 올려 놨고……

○**조정위원장 김주영** 김형동 위원님, 말씀 도중에 죄송합니다마는 다른 외부적인 그런 이야기보다는 이 법안에 본질적으로 해 주십시오. 이것은 시대 변화를 따라가기 위한…… 제가 발의한 겁니다.

○**김형동 위원** 예, 알겠습니다. 제 토론을 막지 말아 주십시오.

그만큼 어려운 문제다라는 거고 핵심은 교섭권을 어떻게 그들에게, 유최안 위원장이 있었던 대우조선해양 하청 노조에게 줄 거냐 문제인데 그 문제만 바라봐도 여러 번 얘기했습니다, 제가 여러 번 국감 때도 얘기했고.

가장 큰 원인을 가지고 있는, 책임을 져야 할 조직이 누구냐. 대우조선해양 사용자도 나쁜 놈들이지만 노동조합의 책임도 적지 않다라는 것을 말씀드리는 거예요. 그것은 분석이 이미 다 돼 있는 내용 아니겠습니까. 그런 구조적인 문제에 대해서 보다 적극적으로 해야 되는 거지, 다시 말해서 원청의 노동조합이 협조하지 않고는 이 법 만들어 놔도 무용지물입니다. 그만큼 어려운 문제인데 사용자성을 확대한다, 근로자성을 확대한다,

좋습니다, 시대 흐름에 따라서. 그런데 우리가 지금 포커싱 맞추는 것은 그들에게 교섭권을 어떻게 줘야 되느냐라는 얘기를 하는 것 아니겠습니까? 그렇지요? 그 부분에 대해서 포인트를 좀 맞췄으면 좋겠고.

이 위원님 말씀 주신 것 중의 딱 2개는 아무리 봐도 법률가로서는 이해가 안 되는 부분이 있습니다. 일반적인 노동조합 활동을 예시로 들어 가지고 그 부분까지 어떻게 면책을 하겠다라고, 취지는 좋은데 그게 상황이 와닿지 않고요. 불법행위와 관련돼서도 굉장히 중복되고 명쾌하지 않다고 생각합니다. 예를 들면 여기서 법이 딱 나왔는데, 이 포인트가 딱 돼야 되는데 그 부분에 대해서 일반인들이…… 그걸 명확성이라고 합니까? 확 와닿지 않기 때문에 그 부분에 대한 설명을 좀 더 부탁드립니다.

○조정위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 일단……

○조정위원장 김주영 잠깐만요, 하실 말씀들 거의 해 가시는 것 같은데 짧게 짧게들 하고. 이용우 위원님.

○이용우 위원 3조 1항에 ‘그 밖의 노동조합의 활동’이라고 하는 문언이 추가가 된 것에 대해서 차관께서 이게 뭘 의미하는지 명확하지 않아서 예를 들면 폭력행위 이런 것까지 포함될 수도 있는 것 아니냐라는 말씀을 주셨던 것 같아요. 그렇지요?

그런데 제가 그런 말씀 들으니까 참 답답한데요. 그러니까 반대를 위한 반대를 계속하시는 것 같은 느낌이…… 앞에 ‘이 법에 의한’이라는 표현이 있지 않습니까? 차관도 잘 아시겠지만 이 3조 1항은 현법상 노동삼권 규정을 확인하는 확인적 의미로 규정한 것 맞잖아요. 그래서 지금 현재 확립된 법리는 모든 노동삼권 행사에 대한 행위를 다 면책하는 것이 아니고 소위 정당성 법리에 따라서 그 테두리에 들어올 때 면책하지 않습니까. 그러면 ‘그 밖의 노동조합 활동’이라고 하는 것이 들어온다고 해서 이게 폭력 이런 것까지 다 용인한다? 그것은 법리를 아시는 분이라면 그런 말씀 하시면 안 되지요. 그러니까 제가 반대를 위한 반대를 하는 느낌을 지울 수가 없어요.

그리고 똑같은 맥락에서 김형동 위원께서 말씀하신 것처럼 제가 계속 누누이 말씀드리지만 기존의 현행법은 ‘단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여’ 그래서 노동이권에 대한 문언을 표시했지만 사실 이 의미는 삼권까지도 다 포함하는 의미입니다, 어차피 해석문도 그렇게 전개되고 있고. 그래서 그것을 명확하게 하자는 겁니다, 노동조합 활동이라는 게 단결권 행사니까. 그런 의미이기 때문에……

○김형동 위원 그 단결권 행사해 가지고 사용자가 손해 입을 일이 있는지……

○이용우 위원 그러니까 제가 말씀드렸잖아요. 예를 들면 근무시간에 일상적 조합 활동을 했다 그러면 그 생산에 차질이 생길 수도 있는 것 아닙니까.

○김형동 위원 근무하다 갑자기 가 버리면 어떡해요, 그거?

○이용우 위원 일상적 조합 활동의 현안들이 얼마나 많아요. 잘 아시겠지만 꼭 교섭 과정에서의 파업만 있는 게 아니잖아요, 현장에서는.

○김형동 위원 제 말씀이……

○이용우 위원 잠깐만요. 그러니까 그렇고……

○김형동 위원 구체적인 현상과 관련돼서 그 효과가 어떻게 될지에 대해서 몇 개라도 ‘아, 이게 필요하다’라는 느낌이 와야 되는데 방금 이용우 위원께서 말씀하시는 것처럼

작업하다가 위원장이 불러서 간다 그렇게까지도 해석이 될 수 있기 때문에 어디까지가 돼야 되는지 그것을 말씀해 달라는 거지 내가 단결권을 부정하는 게 아니잖아요.

○이용우 위원 그러니까 이렇게 우리가 논의하는 과정에서 이런 내용들이 다 기록에 남아서 그것을 기준으로 이 해석문이 전개되니까 그런 것 우려하실 필요 없고요.

2항에 대해서도 자력구제가 여기서 왜 나와요, 차관님? 제가 분명하게 말씀드렸잖아요. 차라리 확인을 나중에 가서 해 보신다라고 말씀하시면 제가 이해를 하겠어요. 자력구제가 나올 이유가 없고요.

반복적으로 말씀드리지만 민법 761조 1항 정당방위 문언을 노동법에 그대로 가져와서 노동법의 현실에 맞게 사용자·노동조합·근로자가 들어간 겁니다. 민법 조항에는 ‘자기, 기타 제삼자’ 이렇게 돼 있는데 그렇게 된 거기 때문에…… 그럼에도 불구하고 정당방위 조항을 이렇게 노동법의 현실에 맞게 문구만 바꿔서 들어온 것을 반대할 명분이 있습니까? 그건 민법을 부정하는 거거든요. 그 답변을 듣고 싶었던 거예요. 그리고 ‘불법행위’라는 표현도 민법에 이미 있습니다. 애매하지 않고요.

그다음에 명시적·묵시적 근로관계가 여전히 사용자를 판단하는 대법원의 확립된 내용이고 특히 단체교섭 영역에서 그렇다. 그거 누가 그래요? 차관 말고 동의하는 사람 많지 않아요.

저희는 계속 얘기하지 않습니까. 2010년에 현중 대법원 판결이 일본의 아사히 판결 때 온 거잖아요. 그 아사히 판결은 단체교섭이 문제돼서 나온 판결이거든요. 일본의 최고재판결, 단체교섭 영역에서 문제된 원·하청 관계에서의 판결을 그대로 대법원이 가지고 왔기 때문에……

현중 2010년 판결은 앞단에 일반론을 설시합니다. 그리고 이 사건은 지배·개입 부당노동행위 사건이니 이렇게 이렇게 해서 사용자로 인정된다 이렇게 했을 뿐이지 앞단까지를 종합해서 보면 지배·개입 부당노동행위라고 하는 그 영역에서만 원청의 사용자성 인정한 판결 아닙니다. 이후에도 마찬가지, 삼성전자서비스 판결도 마찬가지고요. 그러니까 자꾸 이런 방식으로 자의적인 주장을 하시고 일부분의 어떤…… 이런 주장하시는 분들 계세요. 그렇게 단정적으로 말씀하시면 안 된다는 말씀 드리고.

이정식 장관의 선동 발언은 그냥 제가 하는 얘기가 아니고, 찾아보세요. 거부권 국면에서 입장론 많이 발표하셨잖아요. 너무나 충격적이었습니다, 저는 일국의 정부 장관이 국민을 상대로 이렇게 거친 언사와 선동적 언사를 입장문에 담을 수 있을까. 그래서 제가 너무 황당해 가지고 매일노동뉴스에 기고문까지 썼습니다, ‘장관이 그러면 안 됩니다’ 이렇게. 한번 찾아보세요. 제가 그냥 하는 얘기 아닙니다.

그리고 임계치를 넘어서지 않았다, 평화롭게 노사관계 잘 관리되고 있다 그런 인식 자체가 잘못됐기 때문에 계속 이렇게 반대를 하시는 거예요. 잘 살펴보세요, 비정규직인 영역에서 얼마나 많은 비정규직 노동자들이 숨죽여서 격하게 또 목소리 내고 있는지를. 한번 그것은 잘 보시면 좋을 것 같고요.

잘 아시는 것처럼 대우조선해양 470억 하청 노동자 5명한테 청구했지 않습니까. 이것 자체 하나가 상징적으로 의미하는 바가 커요. 그런데 이런 상황하에서 저는 하청 노동자들, 하청 노동조합에게 교섭권을 부여할 수 있는 어떤 새로운 방식을 고민했으면 좋겠다라는 김형동 위원님 의견에 동의합니다. 다른 초기업 교섭 활성화 이런 것 다 하면 돼요.

유력한 방안 중의 또 하나가 이거라는 겁니다. 이렇게 되면 하청 노동자들 하청 노동조합을 폭넓게 구성해서 실질적인 책임을 지고 있는 원청을 상대로 교섭할 수 있는 루트가 열린다는 거예요. 이것을 우리가 무조건적으로 막을 필요가 없어요. 대화를 제고하면 되니까요.

○**김형동 위원** 지금도 가능하다니까. 그건 더 잘 알잖아.

○**이용우 위원** 이 정도 하겠습니다.

○**조정위원장 김주영** 정부 측 짧은 의견 주시고.

○**고용노동부차관 김민석** 저 답변드리겠습니다.

‘그 밖의 노동조합 활동’이라고 돼 있는데 지금 규정이 어떻게 돼 있습니까? ‘그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다’.

위원님하고 저하고 관점의 차이는, 위원님께서는 노조는 선하고 최소한의 도덕적 규범을 다 지키는 단체이기 때문에 이런 부분에 대해 가지고 당연히 노조가 하는 행동은 그런 행동을 하지 않을 것이라는 전제를 하고 있는 것 같습니다.

○**이용우 위원** 그거 아닙니다.

○**고용노동부차관 김민석** 그러면 위원님이 생각하시는 그 밖의 노동조합의 활동으로 인해 가지고 배상을 청구할 수 없는 내용은 뭐를 상정하고 계시는 겁니까?

지금 드린 말씀은 제가 생각하는, ‘그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여’에 대한 이 규정의 부분은 아까 제가 말씀드린 부분처럼 그렇게 극단적으로 예가 나올 수 있다는 말씀을 드리는 겁니다.

○**이용우 위원** 그러니까 제가 말씀드린 것은 뭐냐면 그 밖의 노동조합 활동이라고 하는 것은 예를 들면 이런 겁니다. 사내 게시판 있잖아요.

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**이용우 위원** 조합 활동의 정당성 문제에서 시설관리권, 노무지휘권 충돌 문제가 생기잖아요. 시설관리권의 충돌 문제와 관련해서 사내 게시판은 쟁점이 있지 않습니까? 사내 게시판에다가 노동조합이 임의적으로 시설관리권의 본질적인 내용을 침해해 가면서 썼어요. 훼손을 했어요. 일상적 조합 활동이지 않습니까? 그러면 손해 발생하잖아요. 그 손해 배상을…… 기본적으로는 손해가 발생을 해요. 그런데 그 활동이 만약에 정당한 일상적 조합 활동, 즉 정당한 단결권의 행사면 면책이 되는 거고 ‘이 법에 의한’이라는 테두리를 넘어서서 정당성을 상실한 조합 활동이면 면책이 안 되는 거잖아요. 그런 맥락인 겁니다.

그렇기 때문에 단결, 왜…… 우리가 단체행동권 행사의 영역에서만 면책을 논할 게 아니다, 헌법상 노동삼권의 단결권도 있으니 단결권 행사의 영역에서도 정당성 범위 안에 들어오면 면책해야 되는 것은 당연한 거 아닙니까? 그거를 그냥 규정하는 거예요.

○**고용노동부차관 김민석** 그러니까 지금 말씀하신 부분이 법상의 용어 관련해 가지고 이용우 위원님의 이 법안에 대한 생각이시고 저희가 지금, 아까 제가…… 말씀하신 것처럼 여기 보면 ‘단체교섭 또는 쟁의행위’, 다음에 ‘그 밖의 노동조합의 활동’ 이렇게 돼 있습니다. 이 부분 관련해 가지고 그 밖의 노동조합 활동을 지금 이용우 위원님께서 말씀하신 그것이다라는 사회적 공감대가 있다면, 저도 그거는 무슨 말인지 알겠는데 여기 그런 내용이 전혀 없습니다.

그런데 법은 뭐냐 하면 관련해 가지고 또 명확성의 원칙이라는 게 기본적으로 있어야 되지 않습니까? 그래서 그 부분을 제가 제기한 거고. 아까 말씀하신 것처럼 위원님이 제시한 법 이런 부분과 관련해 가지고 계시 그런 예시를 드신 거고, 저는 극단적으로 이게 ‘그 밖의 노동조합의 활동으로’ 넣는다면 그렇게라도 생각할 수 있지 않겠느냐라는 말씀을 드립니다.

○이용우 위원 폭력행위, 폭력행위요.

○고용노동부차관 김민석 폭력행위도……

○이용우 위원 그래서 제가 말씀드린 거예요. 그러니까……

○고용노동부차관 김민석 지금 드리는 말씀은 뭐 폭력행위를 제가 말씀드렸다 이게 아니고 극단적인 예로 거기까지 갈 수 있는, 오해가 있을 수 있지 않느냐 그 말씀을 드리는 겁니다.

○이용우 위원 예를 들면 극단적인 예로 폭력행위, 그러니까 조합 활동 중에서도 현실적으로 폭력행위가 드러날 수 있지요. 실제로 그렇잖아요. 조합 활동 중에서도 폭력행위가 있을 수 있어요. 맞아요. 그러면 그게 면책이 되냐고요? 안 되잖아요.

○고용노동부차관 김민석 그런데……

○이용우 위원 그러니까 중요한 건 뭐냐 하면 단결권을 포함한 노동삼권을, 정당한 노동삼권 행사는 면책의 대상으로 여기다 담는 게 맞아요. 그건 동의하시잖아요?

○고용노동부차관 김민석 예, 그렇습니다.

○이용우 위원 그 내용 중에 단결권의 행사와 관련된 문언이 없으니까 조합 활동…… 우리가 통상적으로 일상적 조합 활동을 뭐라고 표현합니까? ‘단결권 행사’라고 표현하잖아요, 우리가.

○김형동 위원 ‘단결권 행사’라고 해서 바꿔요.

○이용우 위원 그러면 바꾸시면 동의할 겁니까?

○김형동 위원 그거라도 쓰라고, 그게 오히려 논란의 소지를 적극 줄여 주는데.

○고용노동부차관 김민석 그거 지금 제가 말씀드리는 부분은 이 부분을 쉼표 다음에 ‘그 밖의’ 했기 때문에, 아까 말씀하신 것처럼 ‘이 법에 의한 단체교섭·쟁의행위, 그 밖의 노동조합의 활동으로 인하여’ 이렇게 되면 이거 말고 다른 노동조합의 활동으로 인하여 발생한 손해에 대해서는 사용주가 면책 청구할 수가 없다 그렇게도 이해될 수 있기 때문에 오해가 갈 수 있다 이 말씀을 드리는 겁니다.

○이용우 위원 혹시 쉼표 때문에……

○고용노동부차관 김민석 아니, 쉼표 때문에 그런 게 아니고……

○이용우 위원 그건 아니고……

○고용노동부차관 김민석 ‘그 밖의 노동조합의 활동’의 개념 규정에 대해 가지고 지금 명시되게 공감대가 형성돼 있지 않은 거 아니냐라는 말씀을 드린 겁니다, 오해의 소지가 있을 수 있다.

두 번째, 아까 정당방위에 대한 자력구제 방식은 제가 다시 한번, 저희도 고민해 보겠습니다. 저희가 알고 있는 방식과, 위원님이 법률가이시니 저희보다 훨씬 많이 아시니까 저희는 이거 검토하도록 하겠습니다. 다만 저희가 그냥 한 게 아니고 저희도 이걸 민법학자한테 물어본 부분인데 그건 다시 말씀을 드리도록 하겠습니다.

그리고 아까 삼성전자서비스 이렇게 얘기하고 현대중공업 말씀하셨는데 그거는 위원님 지금까지 마치 저희가, 지금 대부분의 대법원 판결은 그다음에 일본의 아사히 판결 같은 경우 그거는 하여튼 법 내용에 보면 사실상 부분적으로라도 ‘사용주와 동일시할 수 있을 정도’ 이런 표현이 들어 있지 않습니까?

○이용우 위원 예, 맞아요.

○고용노동부차관 김민석 그거 파견이고, 그게 부노로 처벌한 사항도 없는 부분이고 그런 상황이기 때문에 사실상 거기는 사용주로서의 역할을 한 겁니다, 확실하게. 그게 아사히 판결이고. 현대중공업 판결 같은 경우는 부당노동행위에 지배·개입한 자로서의 현대중공업을, 그 원청을 얘기한 거 아닙니까? 그런데 밑에 보시면 불이익 취급에 관련해 가지고는 현대중공업을 해당하지 않는다고 했습니다.

그리고 지금까지 모든 판결은 중앙노동위원회의 CJ대한통운 판결하고 오늘 대법원 판결로 올라온 거 말고는 다 명시적으로 단체교섭과 관련해 가지고 대법원은 분명하게, 명시적·묵시적 근로계약 관계에 있어야 된다는 얘기 다 함축적으로 대법원 판결에 나오고 있는 거 아닙니까?

아까 위원님 말씀은 마치 단체교섭의 이런 게, 대법원에서 모든 원청에 대해 가지고 실질적 지배력설에 기반해서 실질적으로 지배를 하는 사람들은 단체교섭이든 부당노동행위든 모든 것에 지금 다 하고 있다고 말씀하신 것 같아 가지고 저는 그게 분명히 아니라 는 말씀 드리고. 아까 예로 드셨던 2010년도 현대중공업 판결도 위의 부노 지배·개입의 수규자로서의 원청은 인정했지만 지배·개입의 불이익에 대한 부분은 인정하지 않았다. 그리고 다른 사례에서도 보면 부노의 지배·개입에 대한 원청의 사용자로서의 부분은 확대되고 있고, 저희는 해석하기에는 바로 이 부분은 현법상 노동삼권에 대한 침해 부분이기 때문에 좀 더 법원에서 광범위하게 지금 개입을 하고 있는 부분이고 그게 판결에 나오고 있다.

다만 단체교섭은 집단적으로 계약 관계를 형성·변경하기 때문에 이걸 가지고 교섭 결과인 단체협약을 이행할 주체인 사람들에 대해서는 좀 더 실질적으로 분명하게 명시적·묵시적 근로계약 관계에 있어야 된다는 게 저희가 알고 있는 대법원 판례라는 말씀을 드립니다.

그리고 아까 ‘선동적 발언’ 이렇게 말씀하시는 데 자꾸 제가 어떤 선동적 발언 했다는 말씀인지 잘 모르겠고요.

○이용우 위원 차관 말고 장관.

○고용노동부차관 김민석 아까 장관님 말씀은 이런 겁니다. 저는 그렇게 개인적으로 생각하고 있습니다. 이용우 의원님 안이 초반에 보면, 사실은 보면 조정전치주의도 다 없애고 뭐든지 해도 손해배상을 받지 않고, 만약에 그렇다면 굳이 이렇게 대화를 할 필요가 있겠느냐. 과업으로 쉽게 할 수 있는 부분이고 위력에 의한 거로 할 수 있고 그렇게 하더라도 노동조합 행위라면 손해배상을 받지 않는데 그러면 노동자로서 선택을 뭘 할 것이냐 본다면 당연히 과업 만능주의가 될 수밖에 없는 거 아니냐 이런 우려를 말씀하신 건데 이거를 선동적 발언이라고 말씀하신 거는 저희가 보기에는 위원님 생각이 아니신가, 그런 우려가 있다는 말씀을 장관님이 예둘러 표현했다 이렇게 저는 알고 있습니다.

그리고 저도 대통령실에 있으면서 대우조선해양에 대해서 굉장히 안타깝게 그 상황들

을 다 지켜보고 있었습니다. 그런데 사실 우리가 간과하는 부분이 대우조선해양에, 아까 김형동 위원님 말씀하신 것처럼 원청의 역할 부분도 좀 아쉬운 부분이 있었던 것 같습니다, 다 같은 문제이기는 하지만.

그리고 그 당시 보면 유죄안 조합원뿐만 아니고 사실 그 당시 굉장히 많은 하청 근로자가 있었고 90% 이상은 합의를 했습니다. 나머지 10% 정도 부분이 이렇게 돼 있는데 저는 한번 이게…… 저희가 2700억에서 350억, 그 이하 1억 1000만 원도 굉장히 크다고 알고 있습니다. 굉장히 근로자분들한테 위협이 되고 있다고 알고 있습니다.

다만 조금 전에 말씀드린 것처럼 지금까지 인용된 부분들이 법원에서 경감도 많이 하고 하는데 대부분 사업장 점거·위력, 거의 배 큰 데다가 이렇게 쇠창살을 써서 했는데 어쨌든 간에 기업주 입장으로 본다면 그렇기 때문에 생산이 한동안 안 된 걸 지금 고정비 같은 거를, 고정비용을 손해배상으로 청구한 거라고 알고 있는데 저는 어찌 됐든 간에 그런 부분이 발생하지 않으면 좋겠지만 여러 가지를 같이 함께 고민해야 되지 않나라는 생각을 하고 있습니다.

○조정위원장 김주영 또 말씀하실 거 있으십니까?

○김형동 위원 차관님이 너무 말씀을 명쾌하게 잘해 주셔 가지고. 제가 굳이 판례 평석이나 판례 얘기를 하는 거는 국회가 할 도리는 아니다 싶어 가지고 별말씀을 안 드렸는데 아까 말씀드린 현중이든 미포든 이미 많은 학자들이 평석을 통해서 쭉 얘기가 나왔던 것들입니다. 왜 이 말씀을 드리냐면 자꾸 법률안을 내면서 판례가 이렇게 했기 때문에 법은 그 최소한을 담고 있을 정도일 뿐이다라는 주장이 많아서 제가 말씀을 드립니다.

물론 차관이 말씀하신 내용에 덧붙여서 본다면 그동안에 노조법의 사용자 개념 관련돼 가지고 폭을 넓혀 준 거는 더 찾아봐야 겠습니다만 주류는 부노의 지배·개입에 한정돼 있습니다. 그러니까 노조법 2조를 직접적으로 건드려서 사용자다라고 지적한 경우는 없다고 보는 게 맞지요.

그리고 현중이나 미포 사건도 사실 부노에 대한 케이스고 그거 말장난 비슷하지만 뭐 구체적이냐 실질적이냐 이런 식으로 해서 학자들이 그걸로 많이 돈을 번 걸로 알고 있는데, 국회가 하려면 법률안에 그 판례안을 정확하게 분석해서 의견을 조율해 가지고 그걸 근거로 할 것인지 아니면 그것도 아니고…… 우리가 그쪽의 전문가도 아닌데 그걸 원용해 가지고 마치 그 판례가 내 법률안의 근거다라는 식으로 얘기하는 것은 입법자로서 무책임하다.

어떻게 보면 이용우 위원님 말씀이 맞아요. 뭐냐 하면 국회가 그동안에 있었던 거 하려고 하면 뭣 하려 국회 합니까? 없는 걸 만드는 게 국회다, 나 그거 전적으로 동의합니다. 그럼에도 불구하고 기존의 어떤 판례나 근거를 댈 때는 정말 사회적 합의나 공감이 되는 걸 가지고 해야 되는 것이지 현대중공업 판례, 미포 판례, 쿠팡 판례 전부 사용자 개념하고 관계없어요. 부노로 쳐별할 때 ‘너 같은 놈은 쳐별해야 된다, 지배·개입했기 때문에’ 그 정도의 노조법에 한정해서 나온 얘기지, 84조에 한정해서 나온 얘기지 교섭의 상대방이나 아니면 하나의…… 노조법의 사용자 개념 바꾸면 이거 다 바뀌어야 되거든요. 그리고 쳐별을 전제로 하는 내용들도 있고. 그걸 어떻게 머리를 짹 바꿀 수가 있겠습니까? 그래서 제가 중간에 계속 말씀드리는 것이 교섭의 방식을 넓혀 주는 식으로 가야 되는 것이지 사용자 바꿔 놓으면 그걸 어떻게 감당하겠느냐 이거예요.

그리고 인용을 할 때 현대중공업, 미포 이거 제발 인용 안 했으면 좋겠습니다. 그걸 인용하려고 그러면 정말 그쪽의 대가들을 모아 놓고 학자들을 모아 놓고, 우리는 아직 그거를 이해 못 하고 있기 때문에 분명하게 그 내용이 어느 누가 보더라도, 어느 학자나 실무가가 보더라도 이거는 2조를 확장해 준 것이 맞기 때문에 반영해 줘라라는 공감대가 됐을 때 정도지…… 지난번 공청회를 제가 자꾸 왜 말씀을 드리냐 하면 각자의 입장에서 있는 사람들 불러와 가지고 그 말 맞고 이 말 맞으면 다 자기주장만 있는 것이지 이른바 그 시대의 객관화된 어떤 공감이랄까요, 공론이 될 수 있는 그런 장이 아니었기 때문에 제가 안조위에도 말씀드리는 거고, 이런 얘기를 더 해 보자는 그런 말씀을 계속 드리는 거예요. 거기까지 같음하고요.

질문 하나 좀 드릴게요.

국회, 누구 계시지요? 수석전문위원.

○**전문위원 임재금 예.**

○**김형동 위원** 3조 3항 신설에 ‘법원은 배상의무자별로 귀책사유와 기여도에…… 한다’ 여기에서, 우리가 일반적으로 법률에 법원에다가 이런 의무나 책임을 물리는 경우가 있어요? 법원은 뭘 해야 된다 이런 식으로.

○**전문위원 임재금** 입법례가 많지는 않은 걸로 알고 있습니다.

○**김형동 위원** 나는 법원에다가 이거를 주문한다는 것이 어떤 의미를 갖는 것인지, 이런 것 뭐 불가능이야 하겠습니까마는 이 노조법 전체를 봐도 법원 보고 뭐 해라 얘기한데는 없는 것 같아서…… 이거는 사족일 수도 있고 아니면 근본적인 문제일 수도 있습니다. 삼권분립에 대한 부분도 있기 때문에요.

○**조정위원장 김주영** 차관님, 짧게 말씀해 주세요.

○**고용노동부차관 김민석 예.**

아까 제가 말씀드리는 과정에서 좀 헛갈렸는데 대우조선해양이 그 당시에 다 90% 정도 합의했다고 말씀드렸는데 그건 사실이 아닌 거로, 제가 약간 착오로 했다는 말씀을 드립니다.

○**조정위원장 김주영** 자, 그러면……

○**우재준 위원** 짧게 말씀드려도 되겠습니까?

○**조정위원장 김주영** 짧게…… 그러면 마지막 발언으로 하겠습니다.

○**우재준 위원** 이용우 위원님 말씀하신 부분에 조금만 첨언하겠습니다.

확인적 규정이 상당 부분 있다라는 취지로 말씀을 드렸는데요. 하지만 우리가 확인적 규정이라고 하더라도 이 법의 적용에 있어서 혹시나 오해가 있지 않은지에 대해서는 좀 신중히 검토해야 되는 측면이 있다고 생각합니다. 그게 혹시나 실무 단계에서 적용에 오인을 냉지 않을 수 있는가라는 부분은, 정말 그 한 문장 한 문장, 한 단어 한 단어가 혹시나 잘못 오해되지 않을까라는 부분은 저는 신중히 검토해야 한다고 생각합니다.

예를 들어서 말씀해 주신 민법 761조 1항의 부분을 옮겨 온 부분도요 지금 같으면, 원래 761조에는 이 문장 뒤에 ‘그러나 피해자는 불법행위에 대하여 손해의 배상을 청구할 수 있다’라는 문장도 있습니다. 이 단서 조항이 지금 저희 노조법에는 빠져 있는데요. 그러면 이게 빠진 게 어떤 효과를 나타낼 수 있는지 이런 부분에 대해서도 충분한 논의가 있어야 한다고 생각합니다. 예를 들어서 잘못하면 사용자가 어떤 불법행위를 했

을 때 노조라든지 그 근로자가 쟁의행위라든지 어떤 불법쟁의행위를 할 수도 있지요. 그러면 제삼자가 있을 수 있습니다. 거기에 노조에 가입하지 않은 사람도 있을 수가 있고요. 여러 사람들이 있을 수 있는데 그런 사람들의 손해는 그러면 그것도 다 면책되는 것인지, 그 사람들은 어떻게 개별적으로라도 손해배상을 청구할 수 있는 건지라는 부분에 대한 것도 혹시나 오해되지 않는지 그런 부분들도 저는 논의될 필요가 있다고 생각을 합니다.

이상입니다.

○조정위원장 김주영 마지막 발언으로 해 주십시오, 이용우 위원님.

○이용우 위원 일단 우재준 위원님 말씀하신 내용 관련해서 761조 1항에 2문이 그렇게 돼 있고요. 거기서 말하는 피해자는 이 조항에서 따지면 노동조합이나 근로자입니다. 그래서 뭐 그거는 크게 문제될 것 같지는 않고요.

○우재준 위원 꼭 그렇지 않을 겁니다, 이게.

○이용우 위원 아니, 그렇게 저희가 확인하고 원용한 겁니다. 그렇게 돼 있고요.

그다음에 2010년 대법원 판결 계속 말씀을 하시는데 노조법에서 사용자 정의는 2조에 딱 하나 있습니다. 그 사용자의 정의가 분열적으로 정의가 돼 있고 또 분열적으로 적용되지 않아요. 그렇기 때문에 아까도 제가 자꾸 말씀드렸지만 부노—부당노동행위—관련해서 2010년 대법원 판결에서 실질적 지배력설이 인정이 됐다라고 했을 때 그 지배·개입, 부노에도 여러 가지가 있지 않습니까? 다섯 가지가 있는데 지배·개입하고 불이익 취급하고 또 구분해서 대법원이 입장을 달리했다 이렇게 얘기하는 노동법학자들은 없습니다. 그래서 부노가 인정이 됐다라는 거고 부노가 인정됐다는 그 판결의 앞단에 보면 총론, 일반론이 설시가 돼 있고 그 판결이 기반하고 있는 일본의 최고재 판결은 그렇다, 그 단체교섭 사건이었다라는 것 말씀을 다시 드리고. 그래서 그런 부분들을 받아서 중앙노동위원회도 교섭 영역까지 다 이렇게, 법원도 마찬가지고 이렇게 다 적용을 해 오고 있는 거지 않습니까?

그 부분과 관련해서 여전히 현행 대법원 판결이 단체교섭 영역에서는 지배력설을 인정하지 않았고 여전히 명시적·묵시적 근로관계를 기반으로 하고 있다 그런 주장을 하고 있는 분들 계시다니까요. 계시는데 그것이 마치 정답이다라고 전제하고 어떤 논의를 전개하면 안 된다라는 말씀을 드린 겁니다.

저는 계속 말씀드리지만 오늘 논의를 해 보니까 제가 밖에서 들었던 거하고는 많이 좀 달라요, 온도 차가. 특히 국민의힘 위원님들이 말씀 주신 거 보면 정말 국민의힘의 기본적인 정당의 입장은 ‘이거 무조건 안 된다, 다 안 된다’, 특히 정부도 마찬가지고. 그런데 오늘 이렇게 논의를 해 보면 꼭 그런 것 같지는 않거든요.

저는 그렇게 얘기했으면 좋겠어요. 대외적으로도 이런 부분들 수긍할 부분이 있다, 이런 노사관계 변화된 현실, 고용형태 변화된 현실 반영해서 수긍할 부분이 있다. 어떻게 보면 공적인 영역에서 이런 논의들이 오히려 그렇게 가는 게 훨씬 더 건전하고 그렇다고 보면 접점을 찾을 수 있는 부분들도 생기는 건데 여기서는 이렇게 토론되는데 밖에만 나가면 완전히 평행선인 것처럼 얘기가 돼 버리니까 조금 참…… 그런 면이 있습니다.

○조정위원장 김주영 좋습니다. 그러면 이용우 위원님 발언 이어서 김형동 위원님 1분 발언으로 발언 마무리하도록 하겠습니다.

○**김형동 위원** 이용우 위원님께서 아마 저 말씀 듣고 좀 뭐랄까, 점점이 있을 수 있겠다라는 말씀을 주신 것에는 공감하고요.

지지난주 매일노동뉴스에 오늘 하는 얘기 그대로 제가 거의 싱크로율 90% 똑같이 인터뷰도 했습니다. 상호 간에 어떤 소통의 장이라 그럴까, 분명히 점점이 있는 부분 쉬운 것부터, 아까 동의하셨던 초기업단위 교섭 문제라든지 다단계 하청 구조를 최소화한다든지 이런 부분은 충분히 우리가 논의될 수 있는 거지요. 문제는 뭐냐 하면 여기 들어와 있는 지금 사용자나 근로자성을 과격하게 확대한다는 부분이나 손해배상을 거의 전면적으로 통제하는 방식 이런 부분, 이 안에 대해서는 우리가 동의할 수 없다는 그런 취지입니다.

○**조정위원장 김주영** 무려 2시간 반 동안 정말 자유롭게 의견 개진을 했습니다. 더 이상 나온 의견들이, 더 이상 진행을 해도 또 동의 반복되고 그러니까 우리가 좀 대승적인 차원에서 다음 세대들을 위해서…… 어제 김선수 변호사 되임하시면서 ‘절대다수인 노동자들이 행복해야……’ 이런 발언을 하셨던데요.

지금까지 나온 의견을 정리하기로 하고 의결 절차에 들어가도록 하겠습니다. 이 법안 전체를 놓고 의결하는 걸로 들어가겠습니다.

○**김형동 위원** 이것은 저희가 받아들일 수 없습니다. 조정이 된 게 하나도 없는데 뭐 조정을……

○**조정위원장 김주영** 그래서 의견들이 충분히 개진됐다고 보고 의결을 하겠습니다. 참고로……

○**김형동 위원** 위원장님, 의사진행발언……

○**조정위원장 김주영** 예, 이거 읽고요.

국회법 제57조의2 제6항에 따라 조정안은 재적 조정위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결하도록 되어 있습니다.

발언하십시오.

○**김형동 위원** 저희 뭐 어떻게 보면 중간에 이용우 위원께서도 가장 많은 발언을 하시기는 하셨는데 제가 느끼는, 민주당 이용우 위원께서도 한 2시간 논의를 하면서 어떤 부분은 명시적으로는 말씀을 안 하셨지만 표현의 부분, 명확성 부분이나 이런 부분에 있어서 다소 입장을 조금씩 바꾼다는 느낌도 있었습니다.

○**이용우 위원** 아니, 속기록에 남는데 남의 의사까지 그렇게 강평하지 마시고 그냥 하실 말씀만 하세요.

○**김형동 위원** 아니, 그거 제 느낌인데요. 저 평가를 했기 때문에 제가 말씀드리는 겁니다, 해 봐야 둘밖에 없는데 뭐.

그리고 안건조정위원회의 이렇게 하자면서요. 할 말 다 하고 그러면 언론인 없어야 편하다 이렇게 말씀하셨기 때문에 편하게 말씀드리면 실질적인 안건조정위원회가 된다면 저는 아까 말씀드렸지만 안건조정위원회에서도 다양한 절차와 전문가 의견 듣는 방식도 있고요. 7개 안이라고 그러지만 21대 안보다 훨씬 양이 방대해졌고 그 과정에서 급히 해서 그런지 모르지만 손해배상 같은 경우는 굳이 필요 없는 내용도 많이 들어가 있는 게 사실인 것 같습니다. 제 판단입니다.

안조위가 오늘 하루로 끝나는 것이 아니라 전문가 의견을 더 듣든지 이후에…… 오늘

2시간 반 했는데 저는 성과가 있었다고 보고 오늘 곧장 의결하는 것에 대해서는 우리 당 입장에서는 동의드리기는 어렵습니다.

○조정위원장 김주영 그러나 국회법 절차에 따라서 토론을 종결하고 이것으로 의견을 묻도록 하겠습니다. 그래서 의결을 하도록 하겠습니다.

찬성하시는 위원님들께서 거수해, 손 들어 주십시오.

(거수 표결)

○김형동 위원 잠깐, 위원장님, 우재준 위원이 딱 한마디만 더 할 게 있다고 얘기하는데요.

○우재준 위원 국회법에 따라서 저희가.....

○김형동 위원 국회법 몇 조지요?

○우재준 위원 국회법..... 잠시만요.

○김형동 위원 조문 꼭 대.

○이용우 위원 저부터 의사진행발언합니다.

○조정위원장 김주영 예, 찾는 동안.....

○이용우 위원 좀 안타깝고 유감스러운 게요 오늘 나온 얘기들이 사실은 생소한 얘기들이 아닙니다. 김형동 위원님 잘 아시잖아요. 생소한 얘기 아니에요. 계속 나왔는데, 한 20년 동안 우리가 이 논쟁을 한 겁니다, 사실은 길게 보면. 국회에서만 보더라도 2년 이상 한 거고요. 22대 국회 절차 들어와서만 해도 공청회도 하고 청문회도 하고 전체회의에서도 안건 상정하고 여기 소위에서도 하고 또 오늘 토론 그렇게 말씀하셔 가지고 충분하게..... 결국 나중에 보니까 계속 반복되잖아요. 그렇지요? 그럴 정도로 하고 싶은 얘기들을 정부든 여야든 다 했잖아요. 이렇게까지 해 놓고 마지막에 우리는 이 표결 절차 동의하지 못하니까 나가겠다라고 하는 게, 저는 어떤 의사진행 절차라든지 여러 가지 측면에서 그럴 거면 이런 토론들은 왜 하셨습니까? 충분하게 의견 개진하셨잖아요. 그러면 책임 있게 그런 표결 절차에도 임해서 결과들을 내놔야 된다, 부결하면 부결하는 대로 찬성하면 찬성하시는 대로, 원하시는 대로 토론 다 해 놓고 마지막에는 의사진행발언하고 나가면, 향후에도 계속 그런 방식의 회의 절차가 반복된다라고 하면 그건 별로 바람직스럽지는 않다라는 생각이 듭니다.

○우재준 위원 의사진행발언하겠습니다.

○조정위원장 김주영 예, 우재준 위원님.

○우재준 위원 일단 안건조정위원회는 90일 동안 하게 되어 있습니다. 원칙이 90일입니다. 그 취지가 저는 있다고 생각합니다. 그리고 저는 비로소 생산적인 토론은 오늘 처음 했다고 생각합니다. 사실 이용우 위원님이나 하신 말씀 중에 일부분은 공감하는 것도 있고 일부분은 돌아가서 확인이 필요한 요소들도 있는 것 같습니다. 이게 정말 확인적 규정인지 아니면 이렇게 바꿨을 때 어떤 문제가 없는지 이런 부분들을 확인하고, 확인하면 동의할 수 있는 조항들도 있을 거라고 생각도 듭니다. 아까 전에 정혜경 위원님께서 사실은 말씀해 주신 IILO에 대한 것도 제가 혹시 놓친 부분이 없는지 다른 부분도, 사실 말씀해 주신 것도 확인하는 시간도 필요할 것 같습니다.

그런 부분들을 하기 위해서 저는 90일의 시간이 보장돼 있는 거지 오늘 2시간 이야기 했으니까 이야기를 다 했다고 의결해야 된다라는 부분에 대해서는 충분한 논의가 됐는지에

대해서, 이 절차가 보장하는 충분한 논의가 됐다는 점에 대해서는 동의하기 어렵습니다.

그렇기 때문에 한 가지는 저희가 행사하도록 하겠습니다. 국회법 64조에 따라서 재적 위원 3분의 1 이상 요구가 있으면 공청회를 개최할 수 있다고 되어 있습니다. 저희 2명이서 공청회를 요청드립니다. 여러 가지 민법 전문가들이라든지 관련 법 전문가들이라든지 아니면 경제단체들이라든지 여러 분들의, 관련 전문가들의 이야기를 들을 필요가 있다고 생각합니다.

○**김형동 위원** 필요할 것 같습니다.

○**조정위원장 김주영** 이미 모두에 전문위원께서 공청회, 청문회 또 소위 이런 걸 진행했다는 말씀을 드렸습니다. 그리고 안전조정위원회에서 90일 동안 논의를 할 수도 있는 겁니다. 그러나 그게 90일 내 계속해야 된다는 조항도 아닌 것을 말씀드리고요.

그래서 지금 의사진행발언까지 다 들었기 때문에 의사일정 제2항부터 제5항까지 이상 4건의……

○**김형동 위원** 위원장님.

○**조정위원장 김주영** 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안은 각각 본회의에 부의하지 않고 의사일정 제6항 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(대안)을 우리 위원회의 조정안으로 의결하고자 하는데 위원님 여러분들 이의 없으십니까?

(일부 위원 퇴장)

이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

그러면 가결되었음을 선포합니다.

오늘 의결된 조정안의 체계 및 자구 정리는 위원장에게 위임하여 주시기 바랍니다.

이것으로 오늘 회의를 마치겠습니다.

위원님 여러분, 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

차관을 비롯한 정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(16시37분 산회)

○**출석 위원(6인)**

김주영 김형동 우재준 이용우 이학영 정혜경

○**출석 전문위원**

전문위원 임재금

○**정부측 및 기타 참석자**

고용노동부

차관 김민석

노사협력정책관 이창길