

제416회 국회
(임시회)

환경노동위원회 회의록 (고용노동법안심사소위원회) (임시회의록)

제 1 호

국 회 사 무 처

일 시 2024년7월9일(화)

장 소 환경노동위원회소회의실

의사일정

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

상정된 안건

1. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(박해철 의원 대표발의)(의안번호 2200074) ... 1
2. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김태선 의원 대표발의)(의안번호 2200244) ... 1
3. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(이용우 의원·신장식 의원·윤종오 의원 대표발의)(의안번호 2200562) 1
4. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안(김주영 의원 대표발의)(의안번호 2200978) ... 1

(14시04분 개의)

○소위원장 김주영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

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

바쁘신 가운데에서도 참석하여 주신 여러 위원님들께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 회의는 안건을 일괄하여 상정한 후 법안별로 심사하고 심의를 마친 법안에 대하여는 의결하는 순서로 진행을 하겠습니다.

정부 측 관계자들께서는 발언 시 위원장의 허가를 얻어 발언하여 주시고 기록을 위하여 직위와 성명을 말씀해 주시기 바랍니다.

그러면 원활한 회의 진행을 위하여 언론 공개는 여기까지 하도록 하겠습니다. 언론사 여러분들께서는 협조하여 주시기 바랍니다.

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

(14시05분)

○소위원장 김주영 그러면 의사일정 제1항부터 제4항까지의 법률안을 일괄하여 상정합니다.

전문위원께서는 소위자료를 중심으로 설명하여 주시기 바랍니다.

○전문위원 임재금 전문위원입니다.

소위원회 심사 참고자료 로마자 1페이지를 참조해 주시기 바랍니다. 제21대 국회 논의 경과부터 설명해 드리겠습니다.

제21대 국회에서 우리 위원회가 노동조합법 일부개정법안 등 대안을 제안하였으나 본회의에서 의결되었다가 대통령의 재의요구에 따라서 본회의에서 최종적으로 부결된 바 있습니다.

당시 본회의에서 의결된 대안의 내용은 사용자 및 노동쟁의의 범위를 확대하고 배상 의무자별로 손해배상액을 산정하며 신원보증인의 책임을 면제하는 것입니다.

다음 페이지입니다.

개정안을 총괄적으로 비교했습니다.

표의 제일 왼쪽 열을 보시면 개정안은 크게 보면 근로자의 개념 확대, 사용자 개념 확대, 노동쟁의의 범위 확대, 손해배상 청구 제한, 손해배상액의 제한, 신원보증인의 면책 등으로 규정하고 있고 제21대 국회의 개정안과 비교하여 근로자 개념 확대, 손해배상 청구 제한 등의 내용이 추가되었습니다.

그다음 페이지에는 대체토론 등에서 제기된 내용을 정리하였습니다.

주요 내용을 말씀드리면 개정 필요성을 인정하는 의견으로 현행 노동조합법은 과거의 고용 형태를 반영한 것이라라는 의견, 그다음에 사회 변화로 인해서 근로 형태가 다양화 되고 있는 점을 반영하여 노동조합법을 개정할 필요가 있다라는 의견이 있었고요. 손해배상소송이 노동조합의 파괴 수단으로 활용되고 있으므로 이를 방지할 필요가 있다는 의견이 있었습니다.

또한 노동조합법은 사회적 약자인 노동자의 지위를 고려하여 민법의 특례를 규정한 것이므로 개정안은 민법과 충돌 문제가 발생하지 않는다는 의견, 그다음에 특수형태근로종사자 등이 근로자로서의 권리를 행사할 수 있도록 노동조합법 개정이 필요하다는 의견이 있었습니다.

그다음에 개정안의 신중 검토가 필요하다는 의견으로 개정안에 대한 노사 양측의 찬반 의견이 첨예하므로 충분한 시간을 가지고 논의할 필요가 있다는 의견이 있었으며 사용자 범위의 확대 등은 다단계 하도급 구조로 인하여 발생하는 문제의 직접적인 해결책이 될 수 없다는 의견, 노동조합법 개정보다는 하청근로자의 보호를 위한 다양한 방안을 모색할 필요가 있다는 의견, 손해배상 청구의 제한범위를 확대하는 것은 헌법상 재판청구권을 침해할 우려가 있다는 의견 등이 있었습니다.

이상으로 총론 보고를 마쳤습니다.

각론으로 들어가면, 목차를 보시면 여덟 가지 사항을 정리하였습니다.

아라비아숫자 1페이지 보고드리겠습니다.

근로자의 개념 확대 및 노조 가입자 제한요건 삭제입니다.

중간 부분 네모를 보시면 개정안은 현행 노동조합법상의 근로자의 정의에 노무제공자

등을 추가하고 노조 가입자를 근로자로 추정하며 근로자가 아닌 자에 대하여 노조 가입을 허용하는 노조에 대해서는 노조로 보지 않겠다는 규정을 삭제하는 내용입니다.

2페이지를 보시면 개정안은 현행법상 근로자가 아닌 자도 노조 가입 및 활동을 할 수 있도록 함으로써 다양한 형태의 노동자들의 노동기본권을 폭넓게 보호하고 현행법상 근로자에 포섭되지 않은 노동자로 구성된 노조의 법적 지위의 안정성을 도모하는 취지가 있는 것으로 보입니다.

논의해 주실 사항으로는 근로자 개념 확대 여부, 노조의 소극적 요건 중에서 근로자가 아닌 자의 노조 가입 제한규정을 삭제할지 여부입니다.

공청회 등에서 논의된 내용은 아래에 표로 정리했습니다. 참고해 주시기 바랍니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 다음은 정부 측 의견을 말씀해 주시기 바랍니다.

○고용노동부차관 김민석 고용노동부차관 김민석입니다.

좀 전에 수석전문위원님께서 말씀하신 사항과 관련해서 위원님들께서 고용 형태가 다양화됨에 따라서 이런 다양한 형태의 근로자를 보호해야 한다는 그 취지에는 저희 정부도 공감하고 있습니다.

다만 현재의 노동법체계하에서도 저희가 실질적인 노무 실질관계에 따라 가지고 법원에서도 근로자성을 보호하고 있고 그리고 특고 같은 경우는 워낙 노무 제공 형태라든지 사용자 종속 정도 등이 다양하고 또 특히 순수 자영업자의 특성이 큰 경우도 있어서 일률적으로 규정하기는 어렵다 이렇게 저희가 보고 있습니다.

또 아까 말씀하신 것처럼 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하게 될 경우 순수 자영업자 이런 분들도 가입이 될 수 있기 때문에 우리 법체계가 근로자성을 인정받으면 단체교섭 그다음에 쟁의행위 그다음에 부당노동행위 이런 여러 가지 절차가 연이어 있기 때문에 이런 부분 관련해 가지고 첫 단계에서 근로자성 여부는 지금처럼 이렇게 폭넓게 해석하는 방향에서 검토가 돼야 되는 게 옳지 않나 그렇게 저희는 생각하고 있습니다.

○소위원장 김주영 그러면 위원님들 의견이 있으시면 말씀해 주시기 바랍니다.

○우재준 위원 질문 있습니다.

○소위원장 김주영 마이크 켜시고요.

○우재준 위원 대구 북구갑의 우재준 위원입니다.

지금 근로자 개념을 근로자가 아닌 자가 노조를 가입할 수 있게 하고 또는…… 보니까 원래도 근로자의 개념에는 실직자라든지 구직자의 개념도 일부분 포함되는 걸로 되어 있는 걸로 보이는데, 만약에 여기서 더 확대한다면 구직 의사가 없거나 또는 일시적인 실업 상태가 아닌 사람까지도 근로자로 포함시킨다는 건데, 이것은 사실상 어떤 근로를 하려는 의지가 있는 사람을 보호하려는 법령이 아니라 오히려 노조활동 자체가 목적인 사람을 노조에 가입시키는 걸 목적으로 하는 법안이라고 볼 수 있는 거 아닌지, 그러면 이 법이 법안 취지에서는 일종의 노동의 사각지대에 있는 사람을 보호한다는 취지를 쓰고 있지만 실질적으로 법안의 방법은, 법안이 추구하려는 목적은 오히려 그냥 노조활동 장려 자체가 목적인다고 볼 수 있는 게 아닌지, 어떻게 보시는지 좀 질문드리고 싶습니다.

○고용노동부차관 김민석 지금 위원님께서 말씀하신 그런 방향으로도 정부는 같이 생각하고 있습니다. 저희가 노조법 1조에 보면 근로자의 개념 정의를 ‘직업의 종류를 불문

하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자' 이렇게 규정이 돼 있기 때문에 만약에 이런 식으로 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하게 될 경우 조금 전에 말씀드린 것처럼 순수한 자영업자도 노동법의 포섭을 받게 된다면 우리 노조법 체계하고 좀 맞지 않는 부분이 아닌가라고 생각하고 있습니다.

○소위원장 김주영 다른 위원님들 의견 있으시면……

○김태선 위원 울산 동구의 김태선입니다.

○소위원장 김주영 잠깐만, 발언권을 얻고 해 주십시오.

○김태선 위원 예.

○소위원장 김주영 김태선 위원님.

○김태선 위원 울산 동구의 김태선입니다.

그러면 특고나 플랫폼 노동자들에 대해서는 노동자가 아니라고 생각하시는 겁니까?

○고용노동부차관 김민석 저희도 지금까지 저희가 아니라고 말씀드린 게 아니고 노무관계의 실질이 무엇이냐에 따라서 현행…… 법원에서도 택배라든지 이런 부분들은 지금 위원님 말씀하신 부분들도 지금 노조법상 근로자로 인정을 받고 노조활동을 하도록 되어 있기 때문에, 워낙 다양한 고용 형태이기 때문에 일률적 규정이 어렵다, 다만 노무관계의 실질이 어떠냐에 따라 가지고, 거기에 따라 가지고 근로자성이 인정받고 있고 근로자라고 보고 있습니다.

○김태선 위원 그렇다면 방금 말씀하셨던 부분을 넣자는 거거든요, 노동자성 인정을 받고 있기 때문에. 그런데 방금은 또 반대 의견을 부정적으로 의견을 피력해서 가지고 말의 앞뒤가 좀 안 맞는 것 같다는 생각이 드는데요.

○고용노동부차관 김민석 제가 드리는 말씀은 일률적으로 다 일괄적으로 포괄해 가지고 하는 거는 적절치 않고 그 부분에 대해서도 직종의 내부가 워낙 다르기 때문에 이런 부분들은 법에서 규정해서 모든 사람들이 다 이런 직종에 들어오면 다 된다는 개념이 아니고 실질을 보고, 좀 봐야 않느냐라는 말씀을 드리는 겁니다.

○김태선 위원 정확히 한 10년 뒤에 한번, 차관님 나중에 한번 생각해 보십시오. 10년 뒤에 이 상황을 한번 생각해 보셨으면 좋겠어요. 그때도 '아, 10년 전에는 특고·플랫폼 노동자들이 노동자가 아니었는데'라는 걸, 10년 뒤에 생각해 보면 아마 '아, 그때 그런 시절도 있었구나'라는 생각을 하실 것 같아서……

그 개념 자체를 너무 국한해서 보시지 말았으면 좋겠어요. 실제로 이런 노동자들이 계속 늘어나고 있고 200만, 800만이라는 분도 계신데 그 부분에 대해서 포괄적으로 접근을 해야지, 이게 이 부분이 노동자로 보기는 어렵다, 그러니까 실질적으로 노동자로 인정하고 있지만 노조법에서는 그 부분을 인정 못 하겠다는 부분이 저는 맞지 않다고 보거든요. 좀 전향적으로 한번 생각해 주시기 바랍니다.

○소위원장 김주영 우재준 위원님.

○우재준 위원 제가 알기로는 지금 캐디들도 노조법상 근로자로 인정을 받은 걸로 알고 있습니다. 근로기준법상 근로자로 인정을 못 받았음에도 불구하고 노조법상 근로자로 인정을 받는 걸로 알고 있습니다.

저는 오히려 방금 김태선 위원님께서 말씀하셨듯이 우리가 플랫폼 노동자들이나 이런 분들이 노조법상 보호되는 근로자의 범위에 포함되어야 한다면은 일견 동의하

는 부분은 있지만 오히려 현재의 법안에서도 현재의 법률과 현재의 판례의 태도에서도 이런 부분들이 충분히 노조법상 근로자로 인정을 받을 수 있는 걸로 보이고 그렇기 때문에 이 부분에서 추가로 더, 오히려 법률을 개정해서 더 확대할 필요가 없어 보인다는 게 제 의견입니다. 혹시 이런 부분에 대해서 어떻게 생각하시는지 궁금합니다.

○**고용노동부차관 김민석** 조금 전에 김태선 위원님께서 10년 후를 보라고 말씀드렸는데 저희도 사실은 10년 전에는 택배라는 업종 자체를 생각하지 않았고 또 그런 부분들이 노동시장 내에서 실질적으로 노무를 제공하고 상당히 사용종속관계 부분도 있는 거고 노조법상 근로자로 헌법상 노동3권의 보호 가치가 있기 때문에 그런 부분들을 법원에서 계속적으로 확대해 나오고 있는 걸로 알고 있습니다. 그런 부분은 앞으로도 계속 될 부분인데 어쨌든 간에 지금의 상황에서는 법원에서 계속적으로 노조법상 근로자의 대상을 넓히고 있는 부분이기 때문에 또 이런 똑같은 개념이 아니고 현장에서 실질법이 워낙 다르기 때문에 그런 걸 보면서 하는 부분도 타당성이 있다, 저희는 그렇게 보고 있습니다.

○**소위원장 김주영** 정혜경 위원님.

○**정혜경 위원** 말씀 잘 하셨는데요. 법원에서 노동자성을 계속해서 확대해서 지금 적용하고 있는 과정이지 않습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**정혜경 위원** 그런데 반대로 얘기하면 노동자성을 인정받기 위해서 재판을 가야 되고 재판을 가는 과정에서 최대 20년까지도 이 노동조합, 노동3권을 획득하지 못하고 재판을 통해서 해야 되는 경우가 지금 있지 않습니까? 그러면 누가 이 노동자성을 입증해야 하는가, 노동자가 노동자성을 입증하는 것이 아니라 사용자가 그것을 입증하면 될 일을, 그러면 분쟁이 아주 많이 축소되는 일인데 반대로 하고 계신 거다, 그래서 현행 노동법에서 그리고 판례에서 이미 노동자성을 인정을 많이 하고 있으면 그걸 법이 보완해서 반대로 해야 되는 게 맞지 않습니까?

노동3권을 헌법에서 정확하게 이거를 기본권으로 한 의도가 있고 그러면 모든 국민들이 이 노동3권을 보장받아야 되는 그런 권리가 있지요. 그것을 보장하는 측면에서도 이 노동법이 따라가고 있지 못한 문제기 때문에 반대로 아까 얘기하신 소수의 자영업자들을 그러면 회사가 증명해야 되는 게 맞는 거 아니겠습니까?

○**고용노동부차관 김민석** 지금 위원님 말씀하신 거는 관점 자체가 헌법상 노동3권의 관점에 기반해서 말씀하신 부분 같고 만약에 그렇다면 지금 사용자가 근로자성을 입증해야 된다, 입증책임의 전환 부분을 말씀하신다면 그러면 사용자는 내가 단체교섭을 해야 되고 단체협약을 체결해 가지고 단체교섭 협약상 의무를 부담하게 된다 그러면 도대체 내가 누구한테 부담을 해야 되느냐 이런 부분에 대해서 명확히 규정이 되어야 되는 것이냐 이런 부분이 우리 법 체계가 지금 유지하고 있는 방법이 아닌가라고 생각이 들어서 말씀을 드립니다.

○**정혜경 위원** 그러니까 반대로 생각해 보세요.

○**고용노동부차관 김민석** 또 반대로 생각해 보시고 지금 현행법 체계……

○**정혜경 위원** 이 노동3권, 그러니까 이 노조법이 누구를 위해서 있는 것인가, 사용자를 위해서 있는 것인가 노동자를 위해서 있는 것인가라고 하는 데서 반문을 해 볼 필요가 있다고 생각합니다.

○소위원장 김주영 이용우 위원님.

○이용우 위원 지금 노동조합 정의 규정에서 단서 라목 삭제 안이 제출이 된 거고요. 1호에 근로자 정의와 관련된 내용과는 구분해서 논의가 진행돼야 된다는 생각이구요.

노동조합 정의 조항에서 단서 라목 삭제라고 하는 것은 차관께서 말씀하신 것과 다르게 ‘근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다’라는 내용이 삭제가 된다고 하더라도 노동조합 정의 조항의 본문에 보면 ‘근로자가 주체가 되어’라는 문구가 있습니다.

잘 아시겠지만 노동조합의 정의라고 하는 것은 결국 크게 보면 이런 노동조합 정의 조항에 나와 있는 본문에 따라서 실질적 요건이 갖춰져야 되고 그다음에 설립신고필증이라고 하는 형식적 요건이라고 통상 강학적으로 얘기하는데, 실질적 요건에서도 본문에 나와 있는 적극적 요건이 있고 그리고 단서, 각 목에 나와 있는 소극적 요건이 있을 때 적극적 요건을 갖추고 소극적 요건이 배제돼야 되는 이런 것이 충족됐을 때 노동조합 정의라고 보는 거잖아요.

○고용노동부차관 김민석 예.

○이용우 위원 그런데 현실에서는 라목이 있기 때문에 만 명이든 10만 명이든 어떤 노동조합에 근로자가 아닌 자가 일부 1명, 2명 이렇게 들어 있어도 노동조합에서 그런 형식적 판단에 의해서 설립신고필증을 안 내주고 또는 우리가 보기에 는 또 노동조합을 조직했던 당사자들이 보기에 는 노동조합을 다 만들어 가지고, 특고든 플랫폼이든 이런 경우들에 있어서 노동조합 설립신고필증이 나와야 되는데 자꾸 이런 형식적 요건을 가지고, 이런 소극적 요건을 가지고 필증을 안 내주면서 아까 정혜경 위원께서 말씀하신 5년, 10년의 법적 분쟁에 시달리면서 그 기간에 사실상 노동3권은 형해화되는 이런 상황들이 계속 반복되어 고용 형태가 다변화된 상황 속에서 이런 것들이 사실상 노동3권의 어떤 형해화로 귀결되기 때문에 이 라목을 삭제하더라도 근로자가 주체가 된다고 하는 어떤 적극적 요건은 여전히 존재하고.

또 이게 뭐가 문제냐면요 우리나라가 이미 ILO 의장국이라고 계속 얘기를 하면서도 계속적으로 ILO에서 얘기하는 게 이것 삭제하라는 겁니다. 차관께서 잘 아실 거예요. 그렇지요?

○고용노동부차관 김민석 예.

○이용우 위원 한유 FTA에서도, 심지어 전문가 패널에서 이 조항 삭제 왜 안 하나 이렇게 나오는 마당이고요.

이런 것들을 종합해 봤을 때 이게 삭제된다고 해서 지금 차관께서 말씀하신 그런 우려들이 현실화된다는 것은 조금 잘못된 어떤 예상들을 전제로 해서 잘못된 비판을 하는 것 아닌가 이런 생각입니다.

○고용노동부차관 김민석 지금 다른 위원님들께서 말씀하신 부분도 다 어떻게 하면 지금 보호받지 못하는 특수형태근로종사자 이런 분들을 어떻게 보호할 것이냐 이 말씀들 하시는 것 같은데 저는 지금 말씀드리고 싶은 부분은 뭐냐 하면 어찌 됐든 간에 소극적 요건이라고 말씀하신 부분이 있기 때문에, 아까 말씀하신 것처럼 1만 명이 있는데 그중에 1명이 소극적 요건에 해당되면 우리가 이것 가지고 노동조합 설립신고를 내주지 않는 것이냐라고 본다면 그게 옛날에는 그렇게 했을지 몰라도 지금 그렇게 하고 있지 않다는

걸 말씀드리고요.

저희 같은 경우는 어쨌든 간에 노동조합법상 노동조합으로 보호하는 규정 자체가 노조법에 다 포함되어 있고 근로자가 아닌 자의 가입이 허용이 된다면, 극단적 예시로 보면 순수 자영업자들끼리 모여 가지고 노조법상 권리를 향유할 수 있는 부분도 있는 것 아니냐, 그게 저희가 법을 집행하는 공무원으로서는 그런 부분을 보지 않을 수가 없다 이런 말씀을 드립니다.

○소위원장 김주영 발언하시겠어요?

○이용우 위원 짧게만……

○소위원장 김주영 예.

○이용우 위원 그러니까 아까 제가, 이게 반복된 얘기인데요. 근로자가 아닌 자의 집단이 노동조합을 만들었다라고 했을 때는, 아까 제가 계속 말씀드리지만 이미 본문에 그렇게 돼 있지 않습니까? 차관님 잘 아시잖아요. 아시면서 이렇게 자꾸 다른 얘기를 하시면 안 되고요.

근로자가 주체가 되어야 노동조합으로 인정받는 것 아닙니까? 그것은 맞지요. 그러니까 자영업자들로 구성된 단체가 노동조합을 표방하고 설립신고필증을 요구하고 이런 가능하지 않은 가상의 상황들을, 왜곡된 어떤 예상치들을 전제로 해서 주장을 펼치시면 안 됩니다.

○고용노동부차관 김민석 그걸 저는 다르게 볼 수도 있다고 봅니다. 왜냐하면 지금 다양한 고용 형태의 부분이, 순수한 자영업자가 아니고 사실상 보면 사업주와의 관계에서 일정 부분은 약간 그런 부분이 있다 손치더라도 만약에 전반적으로 자영업자 성격이 워낙 강하다고 그러면 그런 부분에 대해서 좀 전에 위원님 말씀하신 것처럼 근로자가 주체가 된다고 그러면 자영업자들도 필요할 때는 ‘나는 근로자다’라고 얘기한다 그러면 그런 부분도 한번 고민해 봐야 될 사안이 아닌가 싶습니다.

○이용우 위원 그런데 이것은 조항…… 이 라목 삭제하고는 무관하게 그것은 실질적 심사를 노동부가 하겠다라는 걸로도 들리기 때문에 그건 또 리스크가 있습니다.

○고용노동부차관 김민석 저희는 그렇게 세부적으로 실질적 심사를 하고 있지 않습니다, 3일 이내에 저희가 설립신고증을 교부해야 되기 때문에.

○이용우 위원 일이 년, 이삼 년 걸리잖아요, 어떤 경우.

○고용노동부차관 김민석 그게 바로 자영업자 성격이 강하기 때문에 노무제공 실질 관계를 보다 보니 그런 부분이 좀 시간이 걸리고 있는 부분이라고 생각합니다.

○소위원장 김주영 지금 본문에 들어가기 전에 좀 길어지고 있는데 제가 좀 제안을 드리겠습니다.

지금 이 법안에 대한 내용은 이미 21대 때도 다뤄졌고, 그러니까 우리 전문위원이 오 늘은 쟁점사항에 대해서 처음부터 끝까지 좀 한번 설명해 주시는 걸로……

○전문위원 임재금 예.

○소위원장 김주영 그렇게 하는 게 어떻겠습니까?

(「예」 하는 위원 있음)

○전문위원 임재금 간략하게 쭉 보고드리겠습니다.

○소위원장 김주영 예, 전문위원께서 해 주십시오.

○전문위원 임재금 5페이지를 봐 주시기 바랍니다.

사용자 개념의 확대입니다.

중간 부분입니다.

개정안은 근로자에게 실질적 지배력을 행사할 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 볼 수 있도록 확대하는 내용입니다.

6페이지 보시면 개정안은 노조법상에 단체교섭의 당사자 및 부당노동행위 금지 규범의 수범자로서 원청 사용자의 의무와 책임을 강화하는 취지로 보입니다.

여기서 논의해 주실 사항은 사용자 개념 확대 여부 및 확대 범위입니다.

다음 보고드리겠습니다.

9페이지 3번, 노동쟁의의 범위 확대입니다.

첫 번째 네모 보시면 현행법상 노동쟁의는 그 대상을 근로조건의 결정에 관한 사항으로 규정하고 있습니다. 그래서 이익분쟁만이 노동쟁의의 범위에 포함된다라고 보고 있습니다.

개정안에 대해서는 권리분쟁까지 포함하기 위하여 현행 ‘근로조건의 결정’이라는 문구에서 그 ‘결정’을 삭제하여 ‘근로조건에 관한 분쟁’으로 규정하는 등의 내용입니다.

특히 이용우·신장식·윤종오 의원안은 제2조 5호 후단을 삭제하는 내용을 포함하고 있습니다.

10페이지 보시면 개정안은 정당한 쟁의행위의 범위를 폭넓게 확장하여 근로자의 노동3권을 강화하려는 취지로 보입니다.

여기서 논의해 주실 사항은 노동쟁의의 범위 확대 여부 및 확대하시는 경우 어느 범위까지 확대하실지 여부입니다.

다음 보고드리겠습니다.

4번 손해배상 청구의 제한입니다. 13페이지 되겠습니다.

첫 번째 네모입니다.

현행법은 이 법에 의한 단체교섭·쟁의행위로 인한 손해에 대하여 배상청구를 제한하고 있습니다.

중간 부분입니다.

이에 대하여 김태선 의원안은 ‘이 법에 의한’이라는 문구를 삭제하는 내용이고 이용우·신장식·윤종오 의원안은 ‘이 법에 의한’을 ‘헌법에 의한’으로 대체하는 내용입니다. 마지막으로 김주영 의원안은 손해배상청구가 제한이 되는 손해에 ‘그 밖의 노동조합의 활동으로 인한 손해’를 추가하는 등의 내용입니다.

14페이지입니다.

개정안은 노동조합이 손해배상책임이 면제되는 대상 행위의 범위를 확대함으로써 노동3권의 실질적 보장을 도모하려는 취지가 있는 것으로 보입니다.

여기서 논의해 주실 사항은 손해배상청구 제한 및 제한 면제 범위 확대 여부, 사용자의 손해배상책임 면제에 관해 법률에 명시할지 여부 등입니다.

다음 보고드리겠습니다.

19페이지입니다.

개인에 대한 배상청구 금지입니다.

첫 번째 네모 보고드리겠습니다.

현행 민법 760조는 공동불법행위책임을 규정하고 있는데 노동조합의 정의행위 등으로 인해 공동불법행위책임을 인정되는 경우 조합원 개인에 대해서도 손해배상책임을 인정될 수 있고 해당 손해배상책임을 개인에게 과도한 부담으로 작용할 수 있다는 우려가 있습니다.

이에 개정안은 노동조합의 결정에 의한 행위를 수행한 개인에게 손해배상을 청구할 수 없도록 하는 내용입니다.

논의해 주실 사항은 노조의 결정에 따른 행위를 한 개인에 대해서 배상청구를 금지할 지 여부입니다.

다음 보고드리겠습니다.

23페이지입니다.

6번 손해배상액의 제한 및 감면 청구입니다.

대법원은 불법정의행위에 대한 손해배상액의 범위를 불법정의행위와 상당 인과관계가 있는 모든 손해로 판시하고 있고 사용자 측이 포괄적으로 손해배상을 청구하고 있어서 노동조합 및 소송 근로자에게 과도한 부담이 되고 있다는 지적이 있습니다.

이에 박해철 의원안과 김주영 의원안은 배상의무자별 책임 범위를 산정하도록 하려는 것이고 김태선 의원안은 노동조합의 손해배상책임을 노동조합의 존립에 과도한 부담이 되지 않도록 상한을 정하도록 하는 내용이며, 이용우·신장식·윤종오 의원안은 배상의무자가 법원에 배상액의 감면을 청구할 수 있도록 허용하는 내용을 추가적으로 규정하고 있습니다.

24페이지입니다.

개정안은 민법 제760조 등의 예외를 규정하여 손해배상으로부터 노동조합의 존립과 자주적 활동을 보호하려는 취지로 보입니다.

논의해 주실 사항은 배상의무자별 책임 범위의 개별적 산정 여부, 노조 활동에 과도한 부담이 되는 손해배상책임 제한 여부, 배상액 감면 청구 허용 여부입니다.

다음 보고드리겠습니다.

29페이지 7번, 신원보증인의 손해배상책임 면제입니다.

개정안은 단체교섭, 정의행위, 그 밖의 노동조합 활동으로 인하여 발생한 손해에 대한 신원보증인의 배상 책임을 면제하는 내용으로—30페이지입니다—정의행위 등으로 인해 발생한 손해에 대하여 배상 책임이 과도하게 확장되는 것을 방지하려는 취지입니다.

다음, 마지막으로 부칙 보고드리겠습니다.

33페이지입니다.

시행일과 관련하여 공포 후 6개월로 규정하는 안과 공포한 날로 규정한 안이 있습니다.

오른쪽을 보시면 시행일은 개정안의 시행에 필요한 준비 기간 등을 감안하여 정할 필요가 있습니다. 제21대 국회 당시 우리 위원회가 제안한 대안에서 시행일을 6개월로 정한 바가 있습니다.

두 번째, 손해배상의 제한에 관한 적용례 보고드리겠습니다.

박해철 의원안, 김태선 의원안, 김주영 의원안은 이 법 시행 이후 발생하는 손해부터

적용하도록 장래효로 규정하고 있습니다.

손해배상책임의 범위와 관련하여 권리·의무관계를 명확화하기 위해서 적용례 마련이 필요할 것으로 보았습니다.

이상으로 보고를 마치겠습니다.

○소위원장 김주영 지금 전문위원으로부터 법안 전반에 대해서 쟁점사항에 대한 설명을 들으셨습니다.

지금 이 내용에 대해서 익히들 다 알고 계시고 그렇기 때문에 오늘 발언 못 하셨던 분들 중심으로 발언들을 듣고 다음부터 본격적으로 법안을 심의하면 어떨까 제안을 드립니다.

김위상 위원님.

○김위상 위원 이 노조법의 재개정이 96년도인가 그때부터 되었습니다.

○소위원장 김주영 마이크……

○김위상 위원 재개정된 이후에 한 열한 번에 걸쳐 가지고 개정이 이렇게 되었습니다. 되었고 타 법에 의해서 또 개정이 이루어진 것도 있지만 이 부분은 실질적으로 굉장히 우리 노동자들이 또 국민들이 굉장히 관심이 많은 그런 사안입니다. 그리고 열한 번의 개정을 할 때 거친 노사정 합의에 의해서 이렇게 개정이 되었다고 봅니다, 이 부분이.

그래서 노조법을 이렇게 너무 서두르지 말고, 이 부분은 좀 시간을 두고 오랜 토론을 거치고 또 전문가 그룹의 이해도 구하고 해서, 그런 어떤 시간적인 부분들이 많이 필요하다, 노사정 합의로 지금까지 개정이 이루어진 이 노조법을 우리가 사회적 대화기구인 경사노위나 이런 데 넘겨 가지고 충분한 논의를 거친 뒤에 개정 논의를 했으면 하는 부분입니다.

이에 대한 정부의 의견은 어떤지 한번 의견을 듣고 싶습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변해 주십시오.

○고용노동부차관 김민석 고용노동부차관 답변드리겠습니다.

지난번 환노위 전체회의도 그렇고 계속 위원님들께서 말씀하시는 부분이 노동시장 환경이 굉장히 많이 변하고 있다, 그에 따라서 다양한 고용형태가 나타나고 있다, 여기에서 노조법상 보호받지 못하는 분들이 많아지니까 이걸 어떻게 해결할 것인가의 문제를 고민하는 것으로 저는 알고 있습니다.

다만 저도 노동부에 지금 오랜 기간 근무하면서, 노사관계를 담당하면서 느꼈던 부분은 ‘노사관계는 수레의 양바퀴다’ 이렇게 말씀들을 많이 하셨는데, 저희가 보면 지금 말씀하신 여러 가지 논의들이 위원님들께서 굉장히 많이 고민하신 부분인데 법을 집행하는 행정부 입장으로 본다면 이렇게 된다면 결국은 노조가 이렇게 하시는 행동은 다 선의고 옳은 것이고, 반대로 이 모든 부담은 사측한테 지워야 되지 않느냐라는 우려도 좀 있는 부분이 있고.

또 한 가지는 노동시장 환경이 많이 변한다면 파견이 옛날의 파견이나, 기간제가 옛날의 기간제나 이런 여러 가지 이슈가 있기 때문에 조금 전에 위원님께서 말씀하신 것처럼 이런 부분들을 노사 현장 당사자뿐만 아니라 전문가들이 다 모여서 과감하게 이런 부분에 대한 전체적인 논의가 좀 필요하지 않나라는 생각을 하고 있습니다.

○김위상 위원 한 번 더 하겠습니다.

○소위원장 김주영 예, 김위상 위원님.

○김위상 위원 그러면 이 노조법이 개정되면 우리가 사회적으로 제일 고민하고 있는 노동시장 이중구조 이런 문제들이 좀 해결될 수 있다고 봅니까?

○고용노동부차관 김민석 저보다 더 위원님들께서 잘 아시겠지만 이중구조라는 문제가 단순히 노사관계에서 파생되는 문제가 아니고 이 문제를 해결하기 위해서 저는 현재 정부가 하고 있는 낱품단가 연동제부터 옛날에, 지난 정부에서도 동반성장위원회도 만들고 이랬기 때문에 전체적으로 우리 사회 모든 이슈를 가지고 같이 해야만 노동시장 이중구조에 조금이나마 진전된 안이 나올 수 있지 않겠나라는 개인적인 생각을 하고 있고요.

지금 이 법이 그대로 되면…… 만약 이게 경영계가 무조건 몽니부리듯이 자기네 이익만 유지하기 위해서 반대하는 거라면 저희가 다르게 볼 수 있겠지만 지금 반대하는 이유도 나름대로 타당성 근거가 있기 때문에 이 부분은 좋아지기보다는 또 다른 갈등을 유발하지 않을까라는 걱정과 고민을 하고 있는 상황입니다.

○김위상 위원 잘 알겠습니다.

○김태선 위원 의사진행발언 잠깐 해도 돼요?

○소위원장 김주영 김태선 위원님 의사진행발언하십시오.

○김태선 위원 이 7개 중에, 지금 정부 측 의견을 안 듣고 저희는 어차피 다 반대한다고 이렇게 암묵적으로 생각하고 진행이 되는 것 같은데 7개에 대해서 정부 측의 반대, 찬성, 아니면 부분수용이라든지 이런 부분을 듣고, 그거라도 듣고나서 얘기를 하는 게 맞지 않을까요? 혹시라도 그런 게 있을 거라는 희망에 한번 말씀드려 봅시다.

○소위원장 김주영 저한테 이야기를 해 주십시오.

정부 측의 의견을 들어 보자고 하는 의사진행발언이 있었는데 짧게 짧게 답변해 주시지요.

○고용노동부차관 김민석 그러면 짧게 저희가 입장을 말씀드리겠습니다.

조금 전에 말씀드린 근로자성 여부 관련된 부분은 저희가 답변드린 것으로 같음하도록 하겠습니다.

사용자성 관련된 부분은 저희가 교섭 상대방으로서의 사용자도 실질적 지배력설에 따라서 인정해야 된다 이 부분인데, 이 부분은 사실 저희 법체계 전반에 관련해 가지고 법적 안정성을 저해할 수밖에 없는 부분이 아닌가, 그리고 실질적 지배력 관련해 가지고 교섭 의제마다 도대체 누가 사용주냐를 다 따져 봐야 될 텐데 저희 법체계 내에는 이런 부분들을……

○김태선 위원 위원장님, 내용을 아는데 그냥 찬성·부분찬성·반대 이렇게…… 그 내용은 다 이미 알고 있고요.

○소위원장 김주영 정부 측은 짧게 해 주십시오. 5분 내로 답변해 주시면 될 것 같습니다.

○고용노동부차관 김민석 예.

정부 측 입장으로는 대부분 불수용입니다. 불수용 입장이고, 지금 상황에서 이 건 전체에 대해 가지고 안건을 저희가 수용할 수 있는 상황들은…… 좀 어렵다고 말씀드리겠습니다.

○소위원장 김주영 정부 측 답변이 있었습니다.

아까 두 분 위원님들 손을 들었다가 바로 발언권을 못 드렸는데……

박홍배 위원님.

○**박홍배 위원** 지난번 입법청문회에서 한번 언급이 됐었고 이용우 위원께서 당시 장관께 사법정책연구원에서 나온 보고서 읽어 본 적 있는지를 질문하셨었지요?

○**이용우 위원** 법원행정처 검토보고서.

○**박홍배 위원** 법원행정처 검토보고서였습니까?

어쨌든 내용이 크게 다르지 않을 거라고 생각을 하는데, 차관께서는 법원행정처 보고서나 혹시 사법정책연구원 보고서를 보신 적 있으신가요?

○**고용노동부차관 김민석** 전체는 못 읽어 보고 부분 부분은 제가 얘기는 들어 봤습니다.

○**박홍배 위원** 기억하시는 것처럼 2020년 10월에 ILO 3법을 개정하는 과정에서 노사정 간 많은 노력과 대화 또 여야 간 굉장히 긴 줄다리가 있었습니다. 그 법안이 개정되는 마지막 순간까지도 여러 내용들이 들어왔다가 삭제됐다가 하는 그런 어려운 과정들을 거쳐서 겨우, 정말 협약을 비준하는 데 가장 문제가 된다는 몇 가지 조항들을 덜어 내는 법 개정을 당시에 여야가 해냈고 어렵게 87호와 98호 협약을 비준하게 됐습니다.

그런데 해당 법 개정 내용이 87호와 98호의 내용에 충분히 부합하지 않는다는 사실을 차관께서는 잘 알고 계실 거고요. 그간 솔하게 우리가 협약을 비준하기 이전에도 그리고 협약을 비준한 이후에도 특히 ILO 결사의자유위원회 그리고 전문가위원회 등에서 대한민국 정부에 대해서 많은 권고안들을 보내 오고 있습니다.

물론 최근에 장관이 ILO 총회에 참석해서 얘기한 것처럼 ILO의 결사의 자유 원칙이 각국의 국내법을 존중한다라는 측면이 전혀 없는 것은 아닙니다. 그러나 대한민국 대법원 산하 사법정책연구원에서도 보고서에서 밝히고 있는 것처럼 ILO 이행감독기구들의 해석은 자체로 권고적 효력을 가지기는 하지만 그 해석적 권위는 결코 무시해서는 안 된다 이렇게 얘기를 하고 있습니다.

차관께서는 잘 알고 계시지요?

○**고용노동부차관 김민석** 예.

○**박홍배 위원** ILO 아·태지역사무소에서도 근무하신 적이 있으시기 때문에 국제노동기준에 대해서 누구보다도 잘 알고 계시고 우리나라 노동관계의 현 상황과 노동법의 문제점들을 대한민국에서 누구보다 잘 알고 계실 거라고 생각을 합니다.

190개국이 넘는 나라들이 회원국이고 또 수십 개국이 비준한 87호·98호의 협약에 비추어 봐서 지금의 노동법이 국제노동기준에 충분히 부합한다 이렇게 생각하십니까?

○**고용노동부차관 김민석** 말씀드리겠습니다.

ILO 기준에 따른 권고 이런 부분에 대해서 예전이나 지금이나 정부는 그 부분에 대해서 수용하려고 많이 노력하고 있다, 다만 ILO의 권고 이런 부분이 법적 강제성이 있는 것은 아닙니다. 정부로서, 저희가 회원국으로서 ILO 권고사항에 맞도록 어떻게 하느냐에 대한 고민과 노력을 하고 있다 이런 말씀을 드리고.

또 한 가지는, 그렇다면 만약에 ILO의 모든 권고가 늘 일률적으로 190개 회원국들이 모두 그것을 지금 똑같이 하고 있느냐, 그런데 우리나라만이 그 권고에 대한 내용을 수용하지 않고 있지 않느냐, 저는 그렇게 보지는 않습니다. 각국에 있는 노사관계라는 부분

이 잘 아시다시피 독일처럼 산별 길드부터 만들어진 나라하고 우리나라처럼 성장 과정에서 이렇게 만들어진 나라들하고는 노사관계 역사와 상황 그리고 여건이 다르기 때문에 전체적으로 ILO 기준을 따르면서 각국에 있는 역사와 이런 상황들은 존중되어야 한다, 저는 그렇게 생각하고 있습니다.

○박홍배 위원 추가로 조금 말씀드리면, 정부가 노력을 했다 이렇게 얘기를 하셨는데 정부의 노력이 현저히 부족하지요. 사실상 노동자들은 수없이 투쟁하고 하다 하다가 안 되면 법원으로 달려가고 그 법원에서 판결이 나는 데 짧게는 수년, 길게는 10년 이상 걸리고 있지 않습니까? 정부의 노력이 뭐가 얼마나 뒷받침되고 있는지 의심스러운 상황이고요.

이 부분 역시도 차관님 잘 아시겠지만 87호하고 98호 협약을 비준한 이후에 결사의자유위원회가 내리는 권고들이 협약 비준국들에 대해서 적용되는 프로세스가 좀 다릅니다. 알고 계시지요? 강화된 감독을 받게 되어 있고요, 위반행위가 계속 지속될 때는 조사위원회 절차로 회부될 수 있고 그럼에도 불구하고 조사위원회의 권고를 수락하지 않는 경우에는 국제사법재판소에 회부될 수 있는 상황입니다.

존경하는 김위상 의장님께서 말씀하신 것처럼 굉장히 많은, 중요한 내용을 담고 있는 오늘의 이 노동법 개정에 대한 논의가 왜 사회적 대화를 거치지 않고 논의가 되냐라고 말씀하셨는데 그 측면이 전혀 틀린 것은 아니지만 지난 21대 후반 그리고 22대에서 저희가 다시 이 노동법 개정을 논의할 수밖에 없는 것은 우리가 21년도에 비준한 ILO 87호·98호 협약의 일종의 후속조치에 가깝다, 그리고 변화되는 노동환경에 비추어 볼 때 이제는 더 이상 법원에 의존할 수 없고 우리가 법을 바꿀 수밖에 없는 상황에 내몰려 있다, 특히나 ILO 이사회 의장국 고용노동부의 차관으로서 그 책임이 훨씬 더 무거운 것 같다……

혹시 여기에 대해서 추가로 하실 말씀 있으신가요?

○고용노동부차관 김민석 우리 정부도 그렇고, 정부는 언제든지 ILO 기본협약을 준수하고 우리 현실에 적용하기 위해서 노력하고 있다는 말씀은 다시 드립니다.

다만 지금 위원님께서 말씀하신 내용 중에서 특별감독을 받는다는 건 국제사법재판소 이 부분은 저희가 사실 그 정도로 논의할 대상 국가가 아닙니다. 국제사법재판소 관련된 부분들은 예전에 미얀마와 같은 이런 데 얘기하는 부분이지 우리 정도의 노동권을 향유하는 국가에 대해서는 상관이 없지 않나, 저는 그런 생각을 하고 있습니다.

○소위원장 김주영 김형동 간사님.

○김형동 위원 다시 이 얘기를 더 해야 될 것 같습니다.

22대 첫 노동소위원인데요 차관님께 하나 주문 내지 먼저 말씀을 드리면, 역대 정부나 역대 국회에서 이른바 소외된 노동자들 보호에 대한 쟁점은 꾸준히 있어 왔습니다. 그런데 그동안에 조금이라도 어떤 클릭을 바꾸겠다라는 대안 제시가 있었는지에 대해서는 한번 생각해 볼 필요가 있습니다.

복수노조 들어오고 나서 2011년인가요 창구단일화, 타임오프 들어온 이후에 노조법과 관련해서 플랫폼이든 기계든 많은 얘기가 있었지만 정부 차원에서도 적극적인 얘기가, 대안이 이번에 나왔으면 좋겠습니다. 존경하는 김주영 위원장님 모시고 그 해답을 찾는 과정이 되었으면 좋겠습니다.

그냥 논스톱으로 통과시키고 그다음에 이어지는 예상되는 절차로 가는 것이 아니고, 아까 존경하는 김위상 의장께서 말씀하셨지만 어떤 기한을 두고, 만연히 이걸 22대에 시간만 끝냈다 이런 게 아니고 어떤 노사정이 됐든 사회적 대타협이라는 그런 틀 안에서 정말 주고받기 과정 그리고 과연 노조법에서 안 담고 다른 법에서 담아도 되는 내용이라면 과감히 또 그쪽에다가 얘기를 하는 그런 적극적인 태도가, 자세가 저는 필요하더라라는 생각을 드립니다.

그리고 각오를 밝히자면 우리 여당, 국회의 입장에서 그 대안을 찾는 데 소홀하지 않겠다는 말씀까지 위원장님께 또 드립니다.

한 2개만 제가 지적을 할게요.

그런데 위원장님께 제가 반대의견을 내서 죄송한데요. 안타깝지만 다 몰라요. 다 모릅니다. 이것. 그냥 문서상으로 남아 있지 어떻게 다 압니까? 다 모릅니다.

5·6번 손해배상에 대한 것은요 정말 위험한 내용입니다. 뭐냐 하면 내가 사유재산을 얘기하려고 하는 게 아닙니다. 몇 번 얘기했는데 판례, 19쪽에 나와 있는 중간 판례가 이 2006년 판례거든요. 2006년 판례가 여기 있고요. 그다음에 6번에 3개의 대법원 판례를 딱 집어넣어 놔는데……

좋습니다. 최종적으로 가서 개별적, 구체적으로 손해배상액을 정한다라고 했을 때 여기서 얘기하는 것은 손해액 자체를 줄이거나 감한다는 내용이 없어요. 개별적으로, 구체적으로 정한다는 거잖아요, 그렇지요?

이럴 수는 있지요. 작년에 나왔던 현대자동차 판례처럼 중간에 회사가 합의를 통해서 드롭시킨 경우에는 손해배상액에서 제하고 해야 되는 거지요. 그런 취지가 구체적 사건에 따라 나오겠습니까마는 여기 보면 단순히 가담한 조합원들에 대해서는 손해배상을 원칙적으로 물리면 안 된다는 내용도 있고요. 노동조합 간부라고 그래 가지고 또 반드시 책임을 물려서도 안 된다는 거예요. 또 직접적으로 유형력을 행사해 가지고 회사의 손해를 일으키거나 건물을 파괴하거나 그런 분을 찾아 가지고 책임을 물리라는 취지가 들어 있거든요.

그런데 일반적으로 폭력을 행사하지 않는다는 내용의 파업에 들어가 가지고 기한을 넘어 가지고, 무노동 무임금을 넘어서 파업이 진행됐을 때 그러면 그책임은 누구한테 돌아갈 거냐, 물리력 행사도 없었고? 그것은 아마 법원에서 심증판구 그 파업을 진행한 쪽에 다 물릴 가능성이 높습니다. 그랬을 때 노조집행부가 손해액 자체가 면책되지 않는 데……

민주당 위원님들이 제안하는 것도 폭력과 파괴행위는 정당한 파업행위에 안 들어간다고 전제를 하셨기에, 대부분 법안들이거든요. 저는 상대적으로 그렇게 됐을 때는 파업으로 나아가기가 상당히 어려울 수도 있다 그런 염려도 좀 해 봅니다.

그러니까 지금 현재 판례를 쭉 이어 봤을 때 개별적, 구체적으로 가는 구체적액 산정을 정하는 데 있어 가지고 연대책임이란 대전제지만 총액은 줄이지 않습니다. 아까 말씀드린 것처럼 일부 인원에게 대해서 합의를 했을 때는 그걸 총액에서 제외하는 방식으로 떨어낼 뿐이지 공동불법행위라는 것을 깰 수는 없다는 거지요.

오히려 지금 문제가 됐던 것은 가압류를 과하게 하는 이런 부분에 대해서는 우리가 한번 연구를 해 볼 필요가 있습니다. 왜 손해액이 아무리 봐도 저게 한 1억도 안 되는데

100억 가압류를 걸어 가지고 사달을 냅니까? 이 부분은 어쨌든 막도록 하는 쪽에 우리가 연구를 해 가지고 제안을 해야 됩니다. 그리고 오히려 그런 식으로 해서 손해액이 1밖에 안 떨어졌다고 그러면 역으로 100이라는 가압류가 걸렸기 때문에 입은 손해에 대해서 배상하도록 하는 방식도 저는 필요하다고 봅니다. 대안에 대한 것을 충분히 논의를 해야 되지 않겠냐는 거고.

최근에 유리하다고 우리가 인용이 되어 있던 판례 또한 그런 정확한 취지를 확인한 후에 쌓여 있는 판례를 입법화하는 데 활용해야 되는 거지 그 취지가 꼭 이어지는 것도 아닌데 그걸 인용해서 근거로 삼는다는 것은 좀 문제가 있다는 거지요.

하나만 더 지적하면……

○소위원장 김주영 짧게 해 주십시오.

○김형동 위원 짧게 짧게 하겠습니다.

중간에 하나 확인하겠습니다. 절차상 국회에서 입법…… 국회의 누가 나와 계시지요? 국회의 나와 계신 분 누가 계세요?

○전문위원 임재금 전문위원입니다.

○김형동 위원 입법조사처의 법률안 검토의견을 따로 받지 않습니까?

○전문위원 임재금 전문위원실에서 검토의견을 작성하는데 조사처의 조사회답을 사용, 원용할 수 있습니다.

○김형동 위원 우리가 그 절차를 지금 진행합니까, 아니면 했습니까, 하고 있습니까?

○전문위원 임재금 그건 강제는 아니고요.

○김형동 위원 저는 이 부분에 대해서, 법률안 자체에 대해서 합헌성 여부나 다른 법률과의 충돌 여부에 대해서 국회 내부기관에 꼭 해석을 의뢰할 필요가 있다고 생각합니다.

예를 들면 21대 말기에 산자위에서 통과된 많은 법률안들이 노동기본권을 침해한다고 그래 가지고 다 드롭시켰습니다. 맞지요?

○전문위원 임재금 예.

○김형동 위원 그러니까 우리가 내는 법률안이 기존의 다른 법률과의 충돌 그리고 헌법 정합성이 있는지도 확인할 필요가 있다는 말씀을 드립니다.

또 하나, 아까 사용자성, 근로자성 얘기하면서 나왔던 건데요. 당연합니다. 순수 자영업자인데 근로자보다 못한 생활을 하는 분들을 어떻게든 사회적으로 보호를 해 줘야 되는 게 맞는데, 그냥 질문을 해 봤습니다. 그러면 순수 자영업자들이 모여 가지고……

저런 것은 괜찮을 것 같아요. 예를 들면 편의점주나 이런 분들은 사실 LG나 가 가지고 할 수 있지요. 어떻게 보면 할 수 있는데 순수 자영업자들이 모여 가지고, 만약에 여기서 식당하시는 분들이 노동조합을 한다, 그러면 누구를 상대로 교섭을 하느냐 이런 문제도 생기거든요.

여기서 우리가 논해야 되는 것은 하청노동자들의 교섭권을 어떻게 확보할지에 대한 것을 먼저 풀고 그다음에 정말 임금노동자이든 아니든 사회적으로 열악한 조건에서 생활하는 분들을 보호하는 것은 어떻게 취해야겠다는 건 별개로 나눠서 얘기했으면 좋겠습니다. 대우조선해양의 유채환 위원장이 어떻게 교섭권을 확보할 수 있느냐 이 부분에 대한 고민을 해야 되지 않겠습니까?

○소위원장 김주영 정리해 주십시오.

○김형동 위원 예.

그런 차원에서 보면 순수 자영업자에게 노동조합을 줬을 때 그 실익이 뭔지 법률적 효과를 나타낼 수 있는지 하는 문제하고 하청조합원들에게 교섭권 주는 것은 구분해서 우리가 고민할 필요가 있다라는 그냥 생각을 던져 봅니다.

이상입니다.

○소위원장 김주영 저도 한 말씀 드리겠습니다.

김위상 위원님께서 공청회나 입법, 노사정이 오랫동안 합의해서 처리했다고 말씀을 하시면서 경사노위 논의를 거쳐서 전문가 의견을 거치고 천천히 하자 이런 제안을 해 주셨는데요.

국회의 권한은 법률을 제정하는 데 있습니다. 이미 법안이 이렇게 상정되어 있고 21대에도 이 부분에 대해서는 많은 논의를 했었습니다. 그래서 정부에서 또 반대한다는 의견을 내기도 했습니다마는 정부의 의견은 저희들이 참고사항으로 듣고 또 입법 권한은 국회에 있다는 것을 다시 한번 말씀을 드립니다.

그래서 지금 우리가 법안 처음부터, 1항에서 4항까지 쟁점사항에 대해서 전문위원의 보고를 받으셨는데, 제가 좀 제안을 드리고 싶습니다. 지금 여기서 본격적으로 논의가 진행이 될 텐데 의사일정 제1항부터 제4항까지는 앞으로 소위원회를 계속 열어서 심사하고 법안을 매듭짓는 걸로 그렇게 하면 어떻겠습니까?

○김형동 위원 예.

○소위원장 김주영 동의하시는 거지요?

○김형동 위원 계속 논의하자는 취지에……

○소위원장 김주영 하여튼 오늘은 한 번 일회독 하도록 하고 다음에 본격적으로 논의를 하자 이런 제안을 드립니다.

○김형동 위원 벌써 끝내게요?

○소위원장 김주영 밤새서 하렵니까?

○김형동 위원 하나만 더 의견을, 제 발언 그냥 1분만 할게요.

○소위원장 김주영 1분 내로……

○김형동 위원 1분 내로 하겠습니다.

아까 위원장님, 저는 입에 붙어서 그런데……

○소위원장 김주영 지금 소위 위원장 맞습니다.

○김형동 위원 위원장님께서 가장 마지막에 사회적 대타협한 게 탄근입니다. 한국노총하고 경총, 그러니까 사용자 측하고 합의가 안 된 노동법은 사실 없다고 봐도 되고요. 그러니까 아마 김위상 위원장도 그 부분에 대한 것을 강조했다고 저는 보고요.

어쨌든 법이 실효적으로, 효과적으로, 규범적으로 적용이 되기 위해서는 노사정 합의가 있어야 된다는 그 부분에 대해서는 부정할 수 없다고 생각하고요. 그것은 위원장께서 너무 잘 아실 거라고 생각합니다.

○소위원장 김주영 1분 지났습니다.

○김형동 위원 그리고 아까 입법조사처입니까?

○전문위원 임재금 예, 맞습니다.

○김형동 위원 국회 내에서도 이 제안된 법률안의 내용을 꼭 필히 절차적으로 해서 검

토해 주시기 바랍니다.

○전문위원 임재금 예, 조사……

○김위상 위원 의사진행발언 1분만 하면 안 되겠습니까?

○소위원장 김주영 30초만 해 주시지요.

○김위상 위원 굉장히 참, 저도 위원장님 입에 배어 있는데 위원장께서 어쨌든 노동조합 경륜도 굉장히 높으시고 또 노동자들에 대한 이해력도 굉장히 깊다 하는 것 알고 있습니다.

그리고 이 법이 통과가…… 2·3조에 대한 고민을 이렇게 하는 것은 또 그 나름대로의 의미는 있다고 보는데, 하지만 이 노조법 개정만큼은 여야가 합의를 하든지 안 그러면 노사정의 합의를 거쳐 가지고 그 부분에서 만들어지는 것이 순탄하다.

우리가 여기에서 된다, 안 된다 서로가 이렇게 논하기보다는 지금까지 개정된 열한 번의 부분에서도 알 수 있듯이 노사정 합의가 대세를 이루었습니다. 대세를 이루었기 때문에 좀 찬찬히, 천천히 이렇게 가면서 합의도 우리가 도출해 보고 또 여야 간에도 서로 깊은 논의를 했으면 좋겠다 그런 말씀을 위원장님한테 건의를 드립니다.

○소위원장 김주영 예, 참고하겠습니다.

김형동 간사님께서 저의 과거 이력을 말씀하시면서 마지막 사회적 대타협, 탄력근로제 합의한 건 맞습니다. 그러나 노사정위원회에서 합의했던 사항을 국민의힘에서 반대해서 국회 통과를 하지 못했습니다. 그래서 21대 국회에서 그 법안이 처리가 됐는데 노사정 합의보다 훨씬 나쁘게 개악돼서 국회를 통과했다는 말씀을 참고로 드립니다.

그래서 이제 본격적으로 그런 논의들을 차기 회의 때 빠르게 또 깊게 논의해서 매듭을 짓도록 하고 오늘은 여기서 마무리를 하는 게 어떻겠습니까?

○김형동 위원 예, 알겠습니다.

○소위원장 김주영 그러면 이상으로 제1차 고용노동법안심사소위원회를 마치겠습니다.

위원님 여러분, 안건 심사에 수고 많으셨습니다.

정부 관계자, 위원회 직원 및 보좌진 여러분도 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(15시02분 산회)

○출석 위원(8인)

김위상 김주영 김태선 김형동 박홍배 우재준 이용우 정혜경

○출석 전문위원

전문위원 임재금

○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

차관 김민석

노사협력정책관 이창길