

제415회 국회  
(임시회)환경노동위원회회의록  
(임시회의록)

제 3 호

국 회 사 무 처

일 시 2024년6월26일(수)

장 소 환경노동위원회회의실

## 의사일정

- 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 입법공청회
- 간사 선임의 건(추가)

## 상정된 안건

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| ○ 의사일정 변경의 건                    | 7 |
| 2. 간사 선임의 건                     | 7 |
| ○ 간사(김형동) 인사                    | 7 |
| 1. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 입법공청회 | 8 |

(10시05분 개의)

○위원장 안호영 의석을 정돈하여 주시기 바랍니다.

정원이 되었으므로 제415회 국회(임시회) 제3차 환경노동위원회를 개최하겠습니다.

오늘 회의는 22대 국회가 열린 이후 여당 위원님들까지 모두 참석한 첫 회의입니다. 그래서 본격적인 의사일정에 들어가기에 앞서 우리 위원님들 상호 간 인사하시는 시간을 다시 한번 가지도록 하겠습니다.

순서는 제 왼쪽에 계신 김소희 위원님부터 해야 되는데요 지금 안 계시기 때문에 김위상 위원님부터 인사하고 그리고 또 어찌 보면 우리 여당 위원님까지 참여한 첫 번째 회의이기 때문에, 우리 지난번에 한번 인사는 했습니다마는 우리 야당 위원님들도 번갈아가면서 인사하도록 그렇게 하겠습니다.

먼저 김위상 위원님부터 인사해 주시기 바랍니다.

○김위상 위원 오늘 환노위에 여야를 막론하고 위원들 같이 이렇게 다 모였습니다. 모였고, 이렇게 보면 평소에 국회 외부에서도 함께 활동한 동료들 또는 그분들이 국회에 입성해서 이렇게 같이 얼굴을 보고 있습니다.

저는 그렇습니다. 국회 환노위는 갈등을 좀 해소시키는 그런 어떠한 환노위가 돼야 되지 않겠나. 그리고 갈등을 유발하는 그런 환노위가 되어서는 국민들한테 굉장히 불편함을 주지 않느냐 그런 생각을 가집니다.

그리고 제일 중요한 어떤 부분들은 우리가 현장을 좀 이해를 해야 되고 또 협치와 상생으로 대한민국 발전을 이룩할 수 있는 이런 부분들이 여기서 깊이 있게 논의가 되어야 되지 않겠나 그런 생각을 가집니다.

그리고 노동 문제에 대해서는 여러 가지 많은 이야기들이 또 해결할 부분들이 많이 있

습니다만 앞으로 그런 것은 자주 만나서 서로가 소통하면서 많은 토론을 좀 거쳐 보기로 하고.

처음으로 국회에 입성을 했기 때문에 여기의 먼저 동료들 또는 선·후배 위원님들 많은 지도 편달 부탁을 드리겠습니다. 앞으로 열심히 하도록 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 김위상 위원님 수고하셨습니다.

다음은 김주영 간사님 인사해 주시기 바라는데요. 지난번에 우리 야당 위원님들은 인사를 하셨으니까 좀 간단하게 해 주시면 좋겠습니다.

○김주영 위원 반갑습니다. 환노위 더불어민주당 간사를 맡게 된 김주영입니다.

○위원장 안호영 다음은……

○김형동 위원 끝났어요?

○위원장 안호영 지난번에 인사들을 다 하셨기 때문에 간단히 하시는 것 같아요.

김형동 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○김형동 위원 국민의힘 안동·예천 김형동입니다.

인사 올리겠습니다.

박수는 크게 치셔야지요.

○위원장 안호영 박수 한번 쳐 드리지요.

○김형동 위원 존경하는 안호영 위원장님 모시고 환노위 22대 출범하게 돼서 기쁘게 생각하고요. 물론 들어올 때 명단은 봤지만 훌륭하신 그리고 국회 내든 외든 형님으로 모시던 분들이 자리하고 있어 가지고 안방에 들어오는 기분입니다.

아까 존경하는 김위상 위원장님께서 말씀 주셨지만 제도가 제도에 머무르지 않고 정말 현장과 소통해서 적시 적절한 그런 제도를 만들어 내는 국회가 됐으면 좋겠습니다. 말로 끝나는 게 아니고 최소한의 결과라도 공통분모가 있으면 성과를 만들어 내는 그런 위원회로 거듭났으면 하는 바람입니다. 열심히 하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 고맙습니다.

다음은 강득구 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○강득구 위원 안양 만안구 출신 강득구 위원입니다.

김위상 위원님, 김형동 위원님, 두 분 말씀 감사합니다.

김위상 위원님 말씀대로 환노위가 갈등을 유발시키는 상임위가 아니고 갈등을 해소시키는 역할을 했으면 좋겠습니다. 그리고 현장과 소통하고 현장을 이해하는 환노위가 됐으면 좋겠습니다. 그래서 협치와 상생하는 환노위가 됐으면 좋겠습니다.

마지막 한 가지 더 부탁드립니다. 저는 환경과 노동을 통해서 지속 가능한 대한민국, 지속 가능한 사회를 만드는 그런 큰 틀의 방향성을 우리 환노위에서 제시하고 그리고 그 의제 속에서 전반기 2년의 방향을 함께 논의하는 환노위가 되기를 진심으로 바라고 희망합니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

박수를 쳐 드리려면 확실하게 좀 쳐 주시지요.

다음은 우재준 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○**우재준 위원** 존경하는 안호영 위원장님 그리고 선배 동료 위원 여러분!

안녕하십니까? 대구 북구갑의 우재준 위원입니다.

사실 저는 어제는 법사위로 처음에 배정이 되어서 첫 번째 회의를 들어갔다가 다시 재배정이 되어서 오늘부터는 이제 정식으로 환노위 위원으로 참여하게 됐습니다. 제가 첫날 법사위를 들어가니까 정말 정쟁의 장이 첫날부터 엄청나게 열렸었는데요. 그런 부분 보고 한 명의 국민으로서는 안타까운 마음과 또한 한 명의 국회의원으로서는 국민 여러분께 정말 죄송스러운 마음이 들었습니다.

저는 환경과 노동은 정말 국민들에게 아주 중요한 분야라고 생각합니다. 저는 노동은 민생에서 가장 중요한 분야라고 생각하고요. 또 환경은 대한민국 미래에서 정말 중요한 분야라고 생각합니다. 저는 환노위에서는 정말 우리가 국민들을 위해서 한편이라고 생각하고 서로 대화하고 또한 타협하고 그렇게 생산적인 대화를 많이 했으면 좋겠습니다.

저도 여기서 반대편에 계시는 우리 야당 위원님들도 한 분 한 분 저희 동료 위원분들이고 또한 선배 위원님들이라고 생각하고 정말 진심으로 협치하고 대화할 수 있도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

○**위원장 안호영** 수고하셨습니다.

다음은 김태선 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○**김태선 위원** 존경하는 안호영 위원장님과 여야 국회의원 여러분 반갑습니다.

저는 노동의 도시 울산 동구 김태선입니다.

87년 민주화 이후 모든 민주주의가 대한민국에 자리를 잡았지만 아직 노동 문제, 노동권만은 제자리걸음을 걷고 있는 것 아닌가 좀 의문이 듭니다.

경제가 발전하기 위해서는 기후도 기후에 대한 문제를 관심을 가져야 되고 대한민국이 성장하기 위해서는 노동 환경 문제에 관심을 기울여야 된다고 봅니다.

여야가 싸우지 않고 정말 뭔가 결과물을 도출할 수 있는 그런 환노위가 되기 위해서 노력하겠습니다.

고맙습니다.

○**위원장 안호영** 수고하셨습니다.

다음은 국힘의 임이자 위원님이신데요. 임이자 위원님, 환노위의 터줏대감이신데 다시 또 이렇게 뵙게 돼서 반갑습니다.

인사해 주시기 바랍니다.

○**임이자 위원** 반갑습니다.

우선 먼저 이학영 부의장님, 환노위 출신으로서 국회부의장 되신 걸 진심으로 축하드립니다. 그리고 안호영 위원장님, 저희가 불가피하게 못 들어와서 투표는 못 했습니다마는 진심으로 위원장 되신 걸 축하드리고 또 더 나아가서 새롭게 보시는 분들도 계시고 또 기존에 아시는 분들도 많이 계시는데 김주영 위원장님, 간사 되셨지요?

고맙습니다. 한국노총 위원장이 입에 붙어서……

지금 우리 여러 가지 좋은 말씀들 많이 하셨는데 저는 먼저 이걸 좀 짚고 넘어가고 싶습니다.

자유민주주의가 지탱되기 위해서는 법치주의와 그리고 권력 분립이 잘 유지될 때만이 가능하다고 생각합니다. 그래서 일단 우리가 재판을 받을 때도 3심 제도가 돼 있다는 것은, 1심·2심·3심으로 지방법원·고등법원·대법원 돼 있는 이 3심 제도가 돼 있는 것 또한 국민에 또 소송 당사자들에게 신중한 기본권을 보호해 주기 위해서 3심 제도를 두고 있습니다.

하물며 법을 만드는 이 국회의 권력분립에 대해서도 우리가 그렇게 쉽게쉽게 숫자로 밀어붙일 일이 아니고, 여기에서의 권력분립에 대해서도 쉽게 밀어붙일 것이 아니고 고민을 해 봤으면 좋았을 것이다……

예를 들어서 제1당이 국회의장을 가져갔을 경우에는 법사위원장은 당연히 야당 몫으로 주는 게 지금까지 관례였고 또 그렇게 해야만 서로가 쉽게 타협이 되는 것 아니겠습니까? 이런 부분들을 그냥 힘의 논리에 의해서 밀어붙여서 여기까지 온 부분에 대해서는 상당히 유감스럽고요.

우리가 누구나 자기 신념을 가지고 정치를 하고 그랬을 때는 참 좋지요. 또 대중들에게 좋은 평가도 받지만, 그러나 타협 없는 정치라는 것은 생각할 수가 없는 것입니다. 타협 없이 자기 생각만 무조건 옳다고 밀어붙일 때는 이견 독재나 다름없고요, 또 그렇다고 무작정 ‘협치’, ‘협치’ 하면서 그냥 넘어가는 것도 문제가 있는 것이고요.

적어도 환노위는, 지금까지 제가 7년 동안, 아니, 8년 동안 보아 온 환노위는 그래도 타협이 존재했던 상임위니만큼 오늘 여기 인사하신 위원님들과 같이 함께 환노위 노동 현장의, 또 취약계층과 약자 보호를 위해서 함께 머리 맞대고 나누어서 좋은 정치로 국민들에게 화답했으면 합니다.

힘의 논리로 밀어붙이면 그게 쉽게 가는 것이 아니고 힘의 논리로 해서 밀어붙이실 경우에는 결국은 또다른 권력분립에 의해서 대통령 재의요구권이 발동될 수밖에 없는 상황이라는 것을 심각하게 같이 고려하면서 환노위를 끌어갔으면 합니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 감사합니다.

다음은 박정 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○박정 위원 임이자 위원님과 김형동 위원님, 21대에 이어서 또 환노위에서 다시 뵙게 돼서 반갑습니다.

두 분은 제가 위원장 할 때도 느꼈지만 노동자를 위한 상임위 활동을 하시는 두 분이시고 또 실력이 출중하셔서 많은 성과를 내셨습니다. 같이하게 돼서 반갑고 또 새로 22대 때 환노위를 같이하시는 분들과 좋은 결과를 만들어 가는 게 중요하다고 생각합니다.

환경과 노동은 사람을 향한 상임위이기 때문에 항상 그런 마음으로 하면 앞에서 좋은 말씀 해 주신 것처럼 타협과 협력 그리고 좋은 결과를 만들어 낼 수 있을 거라고 생각합니다.

여러분들 뵙게 돼서 반갑고, 열심히 하겠습니다.

고맙습니다.

○위원장 안호영 고맙습니다.

다음은 조지연 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○조지연 위원 반갑습니다. 경북 경산의 조지연 위원입니다.

환경 그리고 노동이라는 가장 중요한 국가적 어젠다를 다루는 상임위에 함께하게 돼서 책임이 막중합니다.

앞으로 열심히 하겠습니다.

○위원장 안호영 고맙습니다.

다음은 박해철 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○박해철 위원 안산병을 지역으로 두고 있는 박해철입니다.

우리 환경노동위원회는 모든 게 다 민생입니다. 노동은 당면한 민생이고 또 환경은 앞으로 미래의 민생이라고 생각을 합니다. 국민들의 민생을 다루는 영역인 만큼 최선을 다해서 노력하겠다는 말씀 드리고요.

또 한편으로는 사회적인 이슈나 갈등들을, 우리 환경노동위원회에서 얼마나 그걸 최소화시키고 함께 지혜를 모으느냐가 굉장히 중요한 관건인 것 같습니다. 그런 관건을 위해서 최선의 노력을 다하겠다는 약속을 드리겠습니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

박수 한번 주시지요.

다음은 정혜경 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○정혜경 위원 반갑습니다. 진보당 비정규직 국회의원 정혜경입니다.

제일 처음에는 이 자리에 저만 있어서 너무 외로웠는데요, 오늘 다 같이 함께하게 돼서 매우 기쁩니다.

그동안 말씀하신 위원님들 말씀대로 환경과 노동은 어렵고 소외받는 사람들에게 훨씬 더 중요한 문제라고 생각을 합니다. 며칠 전에 있었던 화성 화재 참사도 사실은 어렵고 소외받는 사람들이 훨씬 더 가혹하게 어려웠다고 생각을 하고요. 그런 부분에 있어서 특히나 우리 환노위가 사회적 약자들을 위해서 이번 22대 국회에서 더 함께해 나갔으면 좋겠고요.

집권여당에서도 그리고 국민의힘에서도 사회적 약자를 위해서 열심히 일하시겠다고 하는 정부의 정책이 있는 것으로 알고 있습니다. 거기에 함께 힘 모아서 열심히 하도록 하겠습니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

다음은 이용우 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○이용우 위원 반갑습니다. 인천 서구를 국회의원 이용우입니다.

헌법과 공정이 단순한 레토릭(rhetoric)이 아니고 헌법상 기본권을 실질화하는 방향으로 환노위가 역할을 할 수 있었으면 좋겠습니다.

고맙습니다.

○위원장 안호영 감사합니다.

다음은 이학영 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○이학영 위원 반갑습니다. 이학영입니다.

경기 군포가 제 지역구입니다.

이번에 임이자 위원님, 김형동 위원님 다시 뵙게 돼서 너무 좋고요. 또 새로 오신 국민

의힘·진보당 새로운 위원님들도 환영합니다.

또 민주당 위원님들과 함께 우리 사회의 가장 큰 미래의 문제인 환경의 문제 또 우리 현실에서 양극화 또 소득불평등으로 인해서 점점 극심화되고 있는 우리 사회의 갈등 원인인 이런 문제들을 환노위에서 함께 잘 토론하고 연구해서 해결해 나갔으면 좋겠습니다.

실적 있고 또 좋은 결과를 내는 22대 환노위가 되기를 함께 기원하면서 저도 열심히 노력하겠습니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

마지막입니다. 박홍배 위원님 인사해 주시기 바랍니다.

○박홍배 위원 존경하는 안호영 위원장님 그리고 존경하는 선배·동료 위원님들!

인사드리겠습니다. 더불어민주당 비례대표 박홍배입니다.

환경문제 그리고 노동문제를 비롯해서 우리 사회의 변화가 굉장히 빠르게 진행되고 있습니다.

이틀 전 안타깝게 화성에서 내국인 노동자 그리고 외국인 노동자 열일곱 분이 목숨을 잃는 큰 참사가 있었습니다. 고인들의 명복을 빕니다.

어제 국민의힘 위원님들께서 현장을 다녀오신 것으로 알고 있고 오늘 오후에는 저희 더불어민주당 환경노동위원들이 현장을 방문할 예정입니다.

이번 화재의 진상들이 차츰 확인이 되겠지만 현재까지 보도되는 내용들로 보서는 불법 체류의 문제, 외국인 노동자들의 문제 또 불법파견의 문제…… 또 참사가 일어났던 현장은 우리 사회의, 전 세계적인 에너지 전환과 관련된 그런 산업의 현장이었습니다. 그만큼 속도가 빠르고 저희 환경노동위원회가 해야 될 일들이 많을 것 같습니다.

임이자 위원님께서 권력분립에 대해서 말씀을 주셨지만, 저희 환경노동위원회는 어떤 일이 있더라도 빠르게 변화하는 산업 현장 그리고 노동 현장을 그리고 환경문제를 다루기 위해서 회의는 가급적이면 꼭 열렸으면 좋겠습니다. 그리고 의견 일치가 되지 않더라도 머리를 맞대고 문제들에 대해서 논의를 하고 결론을 내기 위해서 최선을 다하는 그런 환경노동위원회가 되었으면 합니다.

저도 열심히 하겠습니다.

고맙습니다.

○위원장 안호영 고맙습니다.

이상으로 위원님들 인사를 마쳤습니다.

오늘 위원님들 인사말씀을 잘……

○임이자 위원 의사진행발언 있습니다.

○위원장 안호영 제가 잠깐 한 말씀 드리고……

위원님들 말씀을 들어 보니까 우리 환노위가 잘 운영될 것 같다 이런 생각이 듭니다.

앞으로 우리 환노위를 운영하면서 한편으로는 대화와 타협을 통해서 잘 소통할 수 있도록 하고 또 다른 한편으로는 국회법이 정한 원칙에 따라서 운영을 함으로써 국민들의 뜻 그리고 환경권·노동권이 보장될 수 있도록 이런 방향으로 운영을 하고자 합니다.

위원님들께서 많이 도와주시기 바랍니다.

의사진행발언, 임이자 위원님 말씀해 주시기 바랍니다.

○임이자 위원 박홍배 위원님께서 좋은 말씀 하셨습니다.

하기 전에 우리가 다 같이 화성 참사를 당하신 희생자분들께 묵념 한번 하고, 그리고 나서 야당의 간사가 김형동 위원으로 지금 정해져 있으니까 김형동 위원을 야당 간사로 선임해 주시고 그리고 공청회에 들어갔으면 하는 게 제 의사진행발언입니다. 위원장님께서 그 부분 잘 배려해 주시면 감사하겠습니다.

아, 여당 간사입니다. 숫자가 작다 보니까…… 여당 간사를 선임해 주시는 배려를 해주셨으면 하고 위원장님께 요청드립니다.

## ○ 의사일정 변경의 건

(10시25분)

○위원장 안호영 국민의힘 임이자 위원님께서 의사진행발언을 통해서 국민의힘 간사 선임을 위한 절차를 진행해 달라 이렇게 요청을 했는데요.

그러면 오늘 국민의힘 간사 선임의 건을 의사일정 제2항으로 추가하고자 하는데 위원님 여러분 어떻습니까? 이의 있으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

이의 없으시지요?

(「예」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

## 2. 간사 선임의 건

○위원장 안호영 그러면 의사일정 제2항 간사 선임의 건을 먼저 상정합니다.

○임이자 위원 묵념은 안 하십니까? 묵념부터 하고……

○위원장 안호영 간사를 선임하고 묵념을 하시지요.

이 안건은 국회법 제50조에 따라 교섭단체를 대표해서 위원회 운영을 협의할 간사위원을 선임하려는 것입니다.

오늘은 국민의힘 교섭단체의 간사를 선임하도록 하겠습니다.

간사 선임은 관례적으로 교섭단체에서 추천한 위원님을 해당 교섭단체의 간사로 선임해 왔습니다. 이에 따라 국민의힘에서 추천한 김형동 위원님을 우리 위원회의 간사로 선임하고자 하는데 이의 있으십니까?

(「없습니다」 하는 위원 있음)

이의가 없으므로 가결되었음을 선포합니다.

## ○ 간사(김형동) 인사

(10시26분)

○위원장 안호영 그러면 국민의힘 간사로 선임되신 김형동 간사님의 인사말씀을 듣도록 하겠습니다.

○김형동 위원 감사드립니다.

위원장님, 김주영 간사님하고 우리 상임위가 원활히 그리고 효율적으로 운영될 수 있

도록 저도 맡은바 소임을 다하겠다는 말씀을 드립니다.

열심히 하겠습니다.

○위원장 안호영 김형동 간사님 수고하셨습니다.

22대 국회 환노위 첫 전체회의 때도 말씀드린 바와 같이 앞으로 우리 위원회 운영과 관련해서 위원장으로서 여야 간사위원님들과 충분히 협의해서 처리하겠다는 말씀을 드립니다.

공청회 안건을 상정하기에 앞서서 아까 임이자 위원님께서 제안하신 것처럼 이번 화성 참사로 인해서 희생되신 분들의 명복을 비는 묵념을 올리고 그리고 진행하도록 하겠습니다.

(일동 기립)

일동 묵념.

(일동 묵념)

바로.

자리에 앉아 주시기 바랍니다.

(일동 착석)

오늘 회의는 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정안에 대한 입법공청회로 진행하겠습니다.

## 1. 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 입법공청회

(10시28분)

○위원장 안호영 그러면 의사일정 제1항 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 입법공청회를 상정합니다.

현재 우리 위원회에는 노동자의 단결권, 단체 교섭권, 단체 행동권 등 노동삼권을 실질적으로 보장하기 위하여 김태선 의원님, 박해철 의원님 그리고 이용우 의원님 등 3인이 공동으로 대표발의한 법률안 등 3건의 노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안이 계류되어 있습니다.

이번 공청회의 대상이 되는 법안들은 노조법상 근로자와 사용자의 범위를 확대하여 하청 근로자, 노무 제공자 등 다양한 형태로 일하는 노동자의 노동기본권을 폭넓게 보장하고 손해배상청구의 대상이 되는 쟁의행위 및 손해배상의 범위와 금액을 제한함으로써 노동조합 활동에 대한 사용자의 무분별한 손해배상청구로부터 노동조합의 존립과 자주적 활동을 보호하는 내용을 담고 있습니다.

이들 개정안 중 많은 내용은 이미 제21대 국회에서 의결된 바 있지만 아쉽게도 제22대 국회에서 다시 논의를 거쳐야 하는 상황이 되었습니다.

이 법안들에 대해서는 현재도 노동계와 경영계에서 많은 의견이 제시되고 있습니다.

우리 위원회는 이번 공청회를 통하여 개정안에 대한 노동계와 경영계 및 관련 전문가의 의견을 청취하고 향후 법률안 심사에 참고하도록 하겠습니다.

그러면 오늘 공청회에 참석하신 진술인분들을 소개하겠습니다.

소개받으신 진술인께서는 잠시 일어서서 인사해 주시기 바랍니다.

정기호 민주노총 법률원장님 인사해 주시기 바랍니다.



김기우 한국노총 정책2본부 부분부장이십니다.

김상민 법무법인 태평양 변호사이십니다.

황용연 한국경영자총협회 노동정책본부장입니다.

(인사)

바쁘신 가운데에도 공청회에 참석해 주신 진술인 여러분께 감사말씀 드립니다.

참고로 정부 측에서는 공식 중인 고용노동부 노동정책실장을 대신해서 이창길 노사협력정책관이 배석하고 있습니다. 위원님들께서는 질의에 참고하여 주시기 바랍니다.

그러면 의견 진술을 듣도록 하겠습니다.

공청회는 국회법 제64조제4항에 따라 우리 위원회의 회의로 진행되기 때문에 질의는 위원님들만 할 수 있고 진술인 상호 간의 질의 답변은 허용되지 않습니다. 위원님들의 질의는 진술인들의 진술이 모두 끝나고 별도의 시간을 드리도록 하겠습니다.

진술인들께서는 앉은 자리에서 7분 이내로 핵심 의견을 진술해 주시고 위원님들과의 질의 답변 시간을 통해 의견을 보완하여 주시기 바랍니다.

그러면 먼저 정기호 원장님 진술해 주시기 바랍니다.

○**진술인 정기호** 이런 진술 기회를 주셔서 안호영 위원장님을 비롯한 여러 위원님들한테 감사말씀 드리도록 하겠습니다.

먼저 제가 고용과 노무관계, 즉 관계의 다변화 측면에서 노조법 2조 개정의 필요성에 대해서 말씀드리도록 하겠습니다.

오늘날 근로관계가 복잡·다양화하고 있고 사용자와 노동자의 관계가 직선적이거나 단일적이지 않으며 중층적·다면적인 경우가 많이 발생하고 있습니다. 사업자가 자신의 업무에 필요한 인력을 사내하청, 파견, 위수탁계약 등 근로계약을 체결하지 않고 간접·특수고용 형태로 노무를 제공받는 사례가 전 산업 업종으로 확산되고 있습니다. 이번에 화성 화재사고도 마찬가지로 형태를 보이고 있는 것으로 보입니다.

이러한 특수·간접고용 관계는 현시점 노동관계의 첨예한 모순임과 동시에 노사 간 갈등의 주된 원인이 되고 있습니다. 이러한 갈등과 모순을 강화하고 증폭하는 것은 근로조건과 노동조합 활동에 관해 실질적인 결정권이 있는 사용자가 대화의 장에서 평화적으로 해결하는 것을 거부하기 때문입니다. 이러한 현실을 극명하게 드러내는 것이 ‘이대로 살 순 없지 않습니까?’라는 절규와 같은 구호를 외치며 31일 동안 목숨을 건 단식투쟁을 했던 유최안 거제통영고성조선하청지회 부지회장과 대우조선 하청노동자의 투쟁일 것입니다.

노동조합이 존재하는 이유는 단체교섭을 통해 조합원의 근로조건을 향상시키는 것에 있는 것입니다. 이러한 단체교섭권은 교섭 대상에 대해 실질적 권한을 보유하고 있는 사용자를 상대로 단체교섭이 진행되어야만 비로소 실질적 의미에서 실현되는 것입니다.

그러나 특수·간접고용 노동자의 근로(위탁)계약 상대방인 하청 사용자는 ‘우리에게는 처분권이 없다. 원청이 시키는 대로 해야 한다. 근로조건을 변경하려면 원청이 허락해야 한다’며 책임을 미루기 때문에 이로 인해 형식적 의미의 단체교섭 절차가 진행될 수는 있겠지만 실질적 의미의 단체교섭권 행사는 전혀 이루어지지 못하고 있는 게 현실입니다.

특수·간접고용 노동자가 위 하청 사용자의 말을 좇아 원청 사용자를 상대로 교섭 요구

를 하면 ‘우리는 근로(위탁)계약의 상대방이 아니니 단체교섭에 응할 의무가 없다’는 대답이 당연히 돌아옵니다. ‘처분권이 없다(하청)과 근로계약 상대방이 아니다(원청)’ 사이에서 특수·간접고용 노동자는 도돌이표처럼 무익한 교섭 요구를 반복하기만 할 뿐 진정한 의미의 단체교섭권 실현과 보장은 전혀 이루어지지 않고 있습니다.

이러한 관점에서 특수·간접고용 관계에 발생하는 모순에 대한 종국적 해결은 단체교섭 테이블에서 사용자와 대화를 통해 해결할 수밖에 없도록 제도 장치를 마련하는 것입니다. 사용자와 노동자 사이에 직접적인 근로관계가 존재하는 경우에만 노동조합이 사용자를 상대로 단체교섭을 요구할 수 있다는 것은 단선적 근로관계만 존재했던 19세기 또는 20세기 초반의 근로관계에 적합한 법제도일 뿐입니다.

이 세상 어느 제도도 고정·불변한 것은 없고 사회와 관계의 변화와 발전에 따라 변경되어야 하는 것이 당연한 진리일 것입니다. 노동법과 노동운동은 역사적으로 노동 착취로부터 노동자를 보호하기 위해 생성하고 발전했으며, 굴곡은 있으나 노동자의 권리가 증진되고 향상되는 방향으로 발전해 왔습니다. 20세기 초반까지 존재했던 낡은 근로관계에 적합한 제도를 벗어나 고도화한 사회와 노동관계의 변화에 맞춰 실질적으로 결정권이 있는 사용자에게 교섭 의무를 부담시키는 것으로 노동조합법을 개정할 시기가 된 것입니다.

다음으로 헌법적 관점에서 2조 개정의 필요성에 대해서 말씀드리도록 하겠습니다.

우리 헌법은 노동3권을 국민의 기본권으로 보장하고 있고, 대법원 전원합의체 판결은 노동3권은 법률이 없더라도 헌법의 규정만으로 직접 법규범으로써의 효력을 발휘할 수 있는 구체적 권리라고 판시하였습니다.

특수·간접고용 관계의 원청 사용자는 자신이 필수적인 업무를 수행하기 위해 정규직 노동자를 사용하는 대신 특수·간접고용 노동자들을 사용하여 자신들의 이익을 추구합니다. 현재 문제가 되고 있는 현대중공업, CJ대한통운, 한화오션 등이 모두 그렇습니다.

이처럼 원청 사용자는 특수·간접고용 노동자를 고용할 때 필연적으로 예견되는 특수·간접고용 노동자들의 권리행사인 정당한 쟁의행위는 당연히 수인해야 합니다. 집단적 노사관계에 따른 사용자 책임도 부담해야 합니다.

모든 권리에는 그에 상응하는 의무가 당연히 발생하고 이익이 있는 곳에 그에 따른 위험 부담도 있는 것이며, 양자는 서로 대응 관계에 있다는 것이 당연한 법리이며 우리 헌법이 추구하는 법 정신이지만 특수·간접고용 노사관계에서는 이러한 헌법정신이 제대로 구현되지 못하고 있습니다. 같은 기본권을 향유해야 하는 노동자들이 어떤 고용관계에 놓여 있는지에 따라 단체교섭권이 실질적으로 실현될 수 있는지 여부가 달라지는 상황은 기본권의 평등한 보장이라는 측면에서 헌법이 예정한 상황이 아닐 것입니다. 이 부분에 대한 헌법적 해명이 절실한 상황입니다.

다음으로 노동조합법 제3조의 개정 필요성에 대해서 말씀드리도록 하겠습니다.

현행 노동조합법 제3조는 ‘사용자는 이 법에 의한 단체교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대해서 그 배상을 청구할 수 없다’고 규정하고 있습니다. 이 동 조항은 단체교섭 또는 쟁의행위로 인해 사용자가 손해를 입을 수 있다는 것을 전제로 합니다.

이처럼 사용자에게 손해를 끼치는 행위에 대해 노동조합법 제3조는 손해배상청구 금지

를 선언함으로 인해서 노동자에게 사용자를 위협할 권리를 실질적으로 보장하고 있지만 손해를 끼치면 배상해야 한다는 민법적 사고에 익숙한 법원은 현행 노동조합법 제3조를 지나치게 협소하게 해석하고 있습니다. 이로 인해 사용자는 손배·가압류라는 무기로 노동조합을 탄압하고 탈퇴를 종용하며 선별적인 소 취하를 통해 노동조합과 조합원의 삶을 파탄 내는 도구로 활용하고 있습니다. 이는 전 세계적으로 유례를 찾기 어려운 상황이며 ILO 87호, 98호 핵심 협약에 대한 비준이 이루어진 지금 손배·가압류 문제의 근본적인 해결을 위해서는 노동권에 대한 구시대적인 발상에서 완전히 벗어나는 새로운 입법론적 대안이 필요합니다.

그 개정의 기본 방향은 헌법상 노동3권의 행사로서 단체교섭, 쟁의행위, 그 밖의 노동조합 활동은 손배·가압류 대상이 될 수 없음을 법률에서 명확히 규정하는 것에서 시작해야 할 것입니다. 그리고 손해배상책임을 진다고 하더라도 노동조합 그 자체가 지거나 모든 조합원이 분담하는 것이 합당하며 그 책임이 일부 조합원들에게 선별적으로 부과되는 것은 타당하지 않습니다. 노동조합은 조합원들이 내는 조합비로 운영되므로 노동조합에 책임을 부담시키는 것은 전 조합원에게 책임을 분담시키는 것과 다를 바 없습니다.

아울러 개별 근로자가 쟁의행위의 정당성 여부를 판단할 것을 요구할 수는 없습니다. 쟁의행위의 정당성에 관하여 의심이 있다 하더라도 일반 조합원이 노동조합이나 그 간부들의 지시에 불응하여 근로 제공을 계속할 것을 기대하기는 어려울 것입니다. 개별 근로자의 행위가 노동조합의 의사결정과 집단적 질서에서 완전히 벗어난 일탈행위가 아닌 이상 원칙적으로 이에 참여한 개별 노동자들에 책임을 청구할 수 없다는 것이 타당합니다. 그리고 공동불법행위자라는 이유만으로 구체적 내용을 따지지 않고 부진정연대책임을 묻는 것도 손해의 공평한 분담 원칙에 맞지 않습니다.

마무리하겠습니다.

이처럼 앞서 말씀드린 바와 같이 1000만 명이 넘는 국민들에게 노동3권은 현실의 권리가 아닌 헌법전의 장식에 불과합니다. 우리나라는 자타공인 선진국입니다. 대한민국이라는 선진국에서 엄청난 수의 국민이 기본권을 제대로 행사할 수 없다는 것은 정상이라고 할 수 없을 것입니다. 이러한 상황이 노동조합법 개정의 필요성을 웅변하는 것이라고 생각합니다.

이상으로 발언 마치겠습니다.

○위원장 안호영 정기호 원장님 수고하셨습니다.

다음은 김기우 부분부장님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김기우 우선 이번 노동조합법 개정법률의 입법공청회 진술인으로 제가 참석한 만큼 공청회에서 나온 의견이 최대한 반영되기를 바래 봅니다.

제 진술은 47쪽 이하의 진술 의견을 중심으로 발언하겠습니다. 보다 자세한 내용은 별지가 켜 있거든요. 별지로 드린 보충 자료를 참고해 주시기 바랍니다.

별지 내용은 2009년 쌍용차 사태 때 이대로는 손해배상, 우리나라 노조법의 손해배상에 문제가 있다고 판단돼서 그 내용을 정리해서 학술지에 실어 본 내용이고요. 그 내용은 참고해 주시기 바랍니다.

그러면 47쪽 이하 진술 의견을 대체적으로 죽 읽는 형태로 발언하겠습니다.

제가 생각하기에 법률에는 실체적 내용을 주로 담는 경우도 있고 절차적 내용이 주로

담기는 경우도 있습니다. 실체적 내용이 담겨야 하는 법률이라면 법의 이념 중 가장 중요한 이념인 법적 정의를 추구하기 위해 보다 노력하는 것이 바람직합니다. 따라서 이 큰 틀에서 입법적 논의가 이루어져야 합니다.

더군다나 우리나라 헌법은 제33조에서 노동자의 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이라 불리는 노동3권을 특별 조항으로 정하고 있습니다. 이 단체행동권 중 대표적인 양태는 파업입니다. 우리나라 헌법이 노동자 집단인 노동조합에게 파업권을 부여한 이유는 노동자들의 권익보호를 위해 힘의 대등성을 확보하게 하기 위함입니다. 이것은 노동자 개인이 사용자와 대등한 대화를 나누어 자신의 임금, 기타 근로조건을 결정하기 어렵다는 그 간 입법자들의 판단과 노동자들의 경험에 기초한 것입니다.

이러한 사실을 근거로 노동자들은 자기 사업장에서 파업 등 쟁의행위라는 집단행위를 합법적으로 할 수 있게 되었습니다. 그럼에도 문명사회에서 아무나 목적·방법이 불법적인 경우까지 집단행위를 용인해 줄 수는 없겠지요. 그래서 목적의 정당성, 수단의 정당성을 갖추어야 정당하고 합법적인 쟁의행위라고 인정하고 있습니다.

다음 페이지입니다.

그런데 정당하고 합법적인 쟁의행위로 인정될 수 있는 쟁의행위의 목적을 아주 협소하게 인정한다면 어떻게 될까요? 하나의 법률관계가 생성한 결과라도 결코 하나의 원인으로 발생하지 않고 여러 가지 원인들에 터 잡아 발생하게 됩니다. 더군다나 지금 우리는 전 지구적 연결망 속에 살고 있습니다. 따라서 법률은 원인들 중 어떠한 원인까지 결과에 영향을 미친 직접적인 것인지를 파악할 필요가 있고 그러한 기준을 정하고 있습니다. 이것은 손해배상책임을 물을 때도 마찬가지로 적용되어야 합니다.

따라서 쟁의행위의 목적의 정당성을 협소하게 정하고 정한 목적에서 벗어날 경우 쟁의행위의 적법성을 부정하여 형사적으로 업무방해죄를 묻는다거나 민사적으로 손해배상책임을 폭넓게 묻는다면 실질적으로 파업 등 쟁의행위의 인정은 매우 협소해질 수밖에 없습니다. 그래서 박해철 의원, 김태선 의원, 이용우 의원 등이 제22대 국회가 열리자마자 이 문제 해결을 위해 개정법률안을 낸 것으로 이해합니다. 이 세 개정법률안이 담고 있는 내용은 다소의 차이가 있어 보입니다. 하지만 각 개정법률안을 통해 달성하려는 것은 헌법이 정하고 있는 단체행동권을 실질적으로 확보하여 노동자의 권익을 보호하려는 것이라는 점에는 크게 다르지 않아 보입니다.

또한 법률을 적용할 때는 먼저 사실관계를 확인해야 합니다. 사실관계를 확인해야 어떤 법률이 어느 규정을 적용할지 정할 수 있기 때문입니다. 그리고 이것을 어느 대상, 어느 범위까지 적용할 것인지도 정하고 이를 위해서 관련 규정을 해석해야 합니다. 이때 모든 가치판단을 배제할 수는 없겠지만 동일한 적용을 해도 되는지 아닌지 정도는 사실관계에 기초한 법적 판단을 통해 구별해 내야 할 것입니다.

예를 들어 단지 폭력적인 파업, 순전히 정치적 목적만을 위한 파업과 사용자의 잘못된 판단으로 인해 발생한 인원 감축에 대한 파업은 구별하는 것이 합리적일 것입니다. 전자의 파업이 금지되는 것은 단순 폭력행위와 순수한 정치행위가 단지 파업이라는 헌법상 인정된 집단행위를 통해 용인되는 것이 타당하지 않다는 입법자들의 판단에 기초합니다. 따라서 전자의 경우와 사용자의 잘못으로 기업을 심각한 경제적 곤경에 빠뜨린 경우에 그 사용자에게 책임을 묻고 노동자에게 책임이 전가되는 것을 피하려는 쟁의행위는 구별

하는 것이 타당합니다.

최근 들어 우리나라를 포함한 세계 각국의 고용 형태는 다양해지고 있습니다. 이들을 우리나라 관련 법률에서는 특수형태근로종사자라고 부르고 있습니다. IT 기술을 토대로 인터넷 플랫폼에 기반한 이른바 플랫폼 노동자도 급증하고 있습니다. 다양한 업종의 프리랜서들도 양산되고 있습니다. 이들이 받는 보수가 도급계약의 그것과 비슷하다 해서 이들을 임금노동자의 범주에서 완전히 배제하고 보호하지 않는 것이 타당한 것일까요. 이들을 법의 사각지대에 그대로 두는 것이 타당한 것일까요.

법은 그 사회의 경험과 사회구성원의 공감대를 반영한 산물이라 할 수 있습니다. 법은 이것을 기반으로 그 사회구성원을 보호하고 나아가 사회구성원을 보호하기 위한 제도를 만들어 그 사회를 유지, 발전시키는 역할을 합니다. 기존에 있던 법을 개정할 때도 이 점은 다를 수 없습니다. 우리나라의 현행 노동조합법은 제조업 중심의 임금노동자들이 만들거나 만들려 했던 노동조합을 그 주요 대상으로 한 것입니다. 그 당시 사회의 경험과 공감대를 반영한 것이었지요. 지금도 이들에 대해서는 아주 실효적인 법률입니다.

그렇지만 위에서 말한 개정법률안들은 코로나19라는 팬데믹 등 그간 우리 사회에서 발생하고 축적된 경험과 공감대를 반영하려 하고 있습니다. 더 많은 사회구성원을 보호하고 종전보다 다양해진 노동제공형태를 포용하여 사회를 유지, 발전시키기 위해 자연스러운 작업이라 하겠습니다. 법은 그 적용을 함에 궁극적으로 사회구성원을 보호해야 합니다. 그 법률이 노동을 제공하는 자를 위해 만들어진 것이라면 그를 보호하고 그들이 속한 사회를 유지, 발전시켜야 본래의 역할을 다한 것이라 할 수 있습니다.

따라서 그 법의 적용을 받는 노동자의 범위를 지나치게 협소하게 해석한다거나 이들에게 주어진 권리가 제대로 향유되지 못하는 일이 발생하지 않도록 해야 합니다. 법원은 그러지 않도록 법률을 해석해야 합니다. 이런 해석이 어렵다면 그 법률이 사용한 자구나 표현을 바꾸어 적용 범위를 넓혀야 합니다. 위 개정법률안들은 후자의 방법에 따른 것이라 할 것입니다. 위 세 개정법률안은 해석의 한계를 극복하고 입법적 해결을 위한 것이라 하겠습니다.

아무쯏록 이번 공청회가 우리 사회의 당면 노동문제 해결을 위한 제도적 기반을 합리적으로 제공하는 계기가 되기를 기대합니다.

이상으로 모두발언을 마치겠습니다.

○위원장 안호영 김기우 부분부장님 수고하셨습니다.

다음은 김상민 변호사님 진술해 주시기 바랍니다.

○진술인 김상민 먼저 입법 과정에서 의견을 진술할 수 있게 돼서 개인적으로 굉장한 영광이라고 생각합니다.

노동조합법 개정안에 대해서 줄건 말씀 올리겠습니다.

노동조합법은 헌법상 근로3권을 구체화해서 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 보장을 주된 내용으로 하고 있습니다. 그런 반면에 노동조합법은 그 본질상 대항하는 당사자 사이 이해관계 충돌을 전제하고 있기도 합니다. 헌법, 3권과 재산권 혹은 기업활동의 자유 등 기본권 사이에서 발생하는 규범적 가치와의 충돌과도 관련이 있는 것입니다. 어느 일방의 기본권 실현은 다른 일방의 기본권 제한을 의미하기 때문입니다. 이번 개정안은 근로3권의 보호라는 그런 목적에서 마련된 것으로 이해하고 있습니다.

다만 앞서 말씀드렸던 균형성의 관점, 법체계상 정합성의 관점에서 몇 가지 우려되는 부분이 있습니다.

첫째, 근로자 개념의 확대와 관련해서 제 생각으로는 이미 현행법의 해석으로도 상당히 폭넓게 근로자의 개념이 인정되어 있습니다. 확대 필요성이라는 입법 목적에 조금 동의하기 어려운 부분이 있습니다. 또 근로자의 확대, 그러니까 노조법상 근로자의 확대는 그 반대편에 있는 사용자의 확대 혹은 사용자의 부담 증가를 필연적으로 수반하게 되는데 이를 정당화하려면 사용종속관계라는 표지는 유지되는 것이 타당하지 않은가라는 생각입니다.

다음, 사용자 개념의 확대 관련입니다.

아마 이번 개정안의 핵심적인 내용 중의 하나라고 생각이 됩니다. 입법 과정이라 판례를 얘기하는 것이 어느 정도 의미가 있을지는 모르겠습니다마는 일단 현재까지의 판례는 노조법상 사용자는 근로계약관계에 있어야 한다는 입장입니다. 이와 다른 입장의 하급심 판결이 일부 있으나 대법원 판례가 변경된 상황은 아닙니다.

또한 노조법상 사용자와 근로자의 관계에 있게 된다 그 의미는 근로3권이 적용된다는 의미이고 그중에서도 중핵은 단체교섭하고 단체협약의 적용을 통해서 근로조건을 정한다는 데 있을 것입니다. 이렇게 둘 간의 협약을 통해서 근로조건을 변경시킨다라고 하려면 적어도 양쪽 당사자 사이의 계약관계 명칭을 어떻게 하든지 간에 어떤 직접적인 법률관계가 있어야 하는 것이 맞고 그런 것이 없이 사실상의 지배력이라든지 영향력 같은 것으로 단협의 적용관계를 설명하는 것은 법률적으로 좀 어렵지 않나라는 생각을 가지고 있습니다.

그 밖에도 사용자 개념을 확대하는 것은 소위 원·하청 관계에서 하청 근로자에 대한 원청의 사용자성, 하청 노동조합에 대해서 원청의 교섭의무를 인정하는 문제와 맞닿아 있습니다.

그런데 여기에는 실무적 혹은 법률적으로 상당히 많은 문제가 야기돼 있습니다. 일단 복수의 사용자, 공동사용자 내지는 다수의 사용자가 발생했을 때 어떻게 그 관계를 정리할 것인지 문제, 또 노조법에서 단체교섭의 절차로 정하고 있는 교섭창구 단일화 절차에서 교섭단위를 어떻게 정할지의 문제, 그다음에 사용자성의 확대, 약간 불명확한 개념이 들어감으로써 노조법상 형벌규정에 적용되는 사용자 범위가 확대돼서 죄형법정주의 위반의 문제, 또 교섭안전별로 사용자성을 판단하게 될 때 과연 안전별로 어떻게 판단을 하게 될지 혹은 노동조합, 복수 노조 사이에 서로 견해 차이가 있을 때 그걸 어떻게 정리할지 등 매우 세밀한 문제가 있다고 생각합니다.

이로 인해서 현재 법안이 그대로 입법화가 되면 현장은 상당한 혼란에 빠지게 될 것으로 예상이 되고 그로 인한 분쟁의 증가 또한 충분히 예상 가능한 것 같습니다. 노사관계의 많은 문제들이 법정에서 해결되고 노사자율이라든지 노사자치는 어려워지게 되는 게 아닌가라는 생각을 하고 있습니다.

대표적으로 법안의 내용 중에서 제가 확인을 했는데 실질적 지배력 부분은 안전별로 판단한다라는 부분이 있습니다. 그런데 안전이라는 것은 단체교섭 과정에서 수시로 변경될 수도 있고 그러면 변경될 때마다 해당 안전이 실질적 지배력이 있는지를 또 한번 따져 봐야 되는 그런 문제가 발생할 수 있습니다. 노사가 마주 앉아서 근로조건 등 다양한

사항에 관해서 폭넓게 논의를 하는 것이 바람직한 교섭의 모습일 것 같은데 안건이 나올 때마다 그것이 실질적 지배력이 있는지부터 따져 보는 그런 것은 바람직하지 않은 것 같습니다.

노동쟁의의 대상을 확대하는 것과 관련해서 권리분쟁사항을 포함시킨 것이 핵심적인 부분으로 보입니다. 어떤 해석이라든지 서로의 청구권이 있는지 여부에 대한 그런 권리 분쟁사항은 사법적 절차로 해결하는 절차가 다 있습니다. 이런 것은 사법적 절차에 따라 해결이 돼야 되는 것이지 쟁의행위라는 그런 최후의 수단, 실행행위 그것으로 요구사항을 관철시키는 것은 법적 절차를 통해서 해결해야 될 사항을 실행행위로 하는 자력구제를 허용하는 것으로서 우리나라의 법체계에 맞지 않는 측면이 있다고 생각합니다.

마지막으로 손해배상 관련해서 쟁의행위는 현재의 판례라든지 실무를 보면 그 목적, 수단 면에서 이미 상당히 폭넓게 정당성이 인정되고 있습니다. 그리고 그런 상황에서 손해배상청구권이 성립한다라는 정도라면 누가 보더라도 법에 정한 것을 명백히 위반해서 용인이 되기 어려운 경우라고 할 것입니다. 또 한쪽에서는 이렇게 하면 불법이다라고 규정하는 반면 다른 한쪽에서는 불법을 해도 면제를 해 줄 수 있다라는 것은 법체계 정합성에서도 문제가 있다고 생각합니다.

또 현재 판례가 변경이 돼 가지고 불법적인 쟁의행위에 대해서는 전격성이라는 요건이 추가돼서 업무방해죄 성립이 상당히 제한되고 이에 대항하는 사용자 측에서는 손해배상이 거의 유일한 방법이라는 점에서도 균형성 차원에서 생각해 볼 문제인 것 같습니다.

이상 발언 마치겠습니다.

○**위원장 안호영** 김상민 변호사님 수고하셨습니다.

마지막으로 황용연 본부장님 진술해 주시기 바랍니다.

○**진술인 황용연** 일단 중요한 법안에 대해서 이렇게 진술할 수 있는 기회를 주셔서 감사합니다.

일단 지난 정부에서 ILO 핵심협약을 비준했고요. 그리고 그 핵심협약 비준하고 나서 노조법 개정이 있었습니다. 그래서 근로자의 단결권을 강화하고 그리고 노조전임자 급여 지급에 대한 형벌조항이 있었는데 그것을 삭제했습니다.

그런데 반면에 사용자들의 대항권에 대한 개정안은 전혀 없었습니다. 그래서 저희 경영계 입장에서는 현재 노조법 자체도 어쩌면 상당히 노동계로 기울어져 있다 그렇게 보고 있습니다. 그런데 그런 상황에서 이번에 제출된 법안은 더욱더 노동계로 힘이 기울어질 수 있는 우려점이 상당히 있습니다.

그래서 현재 핵심을 보니까요 근로자 범위 확대, 사용자 개념 확대, 노동쟁의 개념 그리고 손해배상인데요. 거기에 대해서 쟁점별로 말씀 좀 드리겠습니다.

먼저 근로자 범위 확대입니다.

개정안은 근로자의 범위를 모든 노무제공자로 대폭 확대하고 있습니다. 그래서 자영업자 등 헌법상 근로자의 범위를 벗어난 자들까지 근로3권을 부여하도록 하고 있습니다. 이는 노사관계 질서를 상당히 교란시킬 것으로 보고 있습니다. 노동조합법상 근로자는 말씀 앞에서 많이 하셨지만 사용자와의 사용종속관계하에서 단체교섭을 통해서 근로조건 개선이 가능한 자로 보아야 한다고 봅니다. 그러나 개정안은 모든 노무제공자를 근로자로 보고 특수형태근로종사자, 자영업자 등까지 근로3권의 향후 대상으로 볼 수 있도록

하고 있습니다. 특히 사업자들에게조차 노조법상 근로자의 지위를 인정해서 개별사업자들의 사실상의 담합행위도 노조법상 단체행동으로 봐질 수 있어서 시장 질서가 심각하게 교란될 것으로 보고 있습니다.

다음은 사용자 범위 확대입니다.

경영계 입장에서는 사용자 정의의 불명확한 개념 확대로 인해서 죄형법정주의의 명확성 원칙의 위반이 큰 문제로 대두되고 있습니다. 그리고 사내하청의 경우에는 원청 사업주를 사용자로 규정하는 것은 민법상의 도급계약을 부정하는 것으로서 법체계를 형해화시키는 게 아닌가라는 우려가 됩니다. 그러니까 사용자 범위를 근로자 또는 노동조합에 대해서 노동관계의 상대방으로서의 지위에 있는 자로 확대를 하고 있는데요. 사용자의 구체적인 지위를 규정하는 것이 아니고 근로자 또는 노조와의 관계에 대한 판단 등에 따라서 사용자 범위가 정해지는 것입니다. 과연 노조법 자체가 사실상 법적 정의로서의 기능을 하는지 좀 우려스럽습니다.

대법원은 일관되게 단체교섭상의 사용자를 근로자와 명시·묵시적 근로계약관계에 있는 자로 판단하고 있습니다. 그러나 개정안은 사용자의 범위를 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 자라는 모호한 기준으로 확대를 하고 있습니다. 즉 분쟁 당사자가 자체적인 판단이 불가능합니다. 그래서 법원이나 노동위원회의 판단을 요함에 따라서 노사 분쟁이 상시화될 것입니다. 우리 노조법은 부당노동행위 금지 등 사용자에 대해서 다수의 형사처벌규정을 두고 있습니다. 그럼에도 불구하고 추상적이고 객관적이지 않은 판단 기준으로 사용자 정의를 할 경우에 사용자의 책임 범위를 제한 없이 확장시켜서 죄형법정주의 명확성 원칙에 위배되고 법적 안정성을 침해할 것으로 우려하고 있습니다.

그리고 방금 말씀드렸듯이 사내하청의 경우에 원청 사업주를 무조건 사용자로 규정하고 있는데요. 이는 파견, 도급 등의 기업 간 계약을 통한 경제적 관계를 무력화시킬 것입니다. 이는 대기업의 외주·하도급 업무를 수주하거나 근로자 파견사업을 수행하는 중소기업의 해체를 우려해서 결국은 영업의 자유를 침해하는 결과가 초래될 것입니다. 우리나라는 자동차, 조선업, 건설업 등 다단계 협력업체와의 협업체계로 구성되어 있습니다. 만일 사용자 범위를 이렇게 무한대로 확장한다면 원·하청 구조로 되어 있는 산업생태계를 붕괴시킬 것입니다.

다음, 노동조합 범위 확대입니다.

근로자 아닌 자도 지금 노동조합에 가입할 수 있도록 하고 노동조합에 가입하면 무조건 근로자로 추정하도록 이렇게 법안이 제출돼 있습니다. 그런데 노동조합의 상대방은 사용자로 규정되는 순환논리를 사용해서 모든 사람들이 노동관계 당사자 범위에 포섭될 수 있다는 우려점이 제기됩니다.

다음, 노동쟁의 개념 확대입니다.

현행법은 근로조건의 결정에 관한 분쟁에 대해서만 쟁의행위가 가능하도록 하고 있습니다. 그런데 개정안에 따르면 결정을 뺐지요. 그래서 부당해고, 해고자 복직, 부노 등 법원이나 노동위원회의 판단이 필요한 사안까지, 권리분쟁까지 쟁의행위 대상이 되도록 하고 있습니다.

그런데 권리분쟁은 노사 간 힘의 대등성을 통한 근로조건 향상이라는 근로3권 목적과는 무관합니다. 이것은 법원을 통해서 문제를 해결하는 것이 맞다고 봅니다. ILO 결사의



자유위원회에서도 이러한 법률분쟁 해결은 관할 법원에 맡겨야 하며 해당 사안에 관한 파업을 금지하는 것은 ILO 결사의 자유 조항에 위배되지 않음을 명시하고 있습니다.

우리나라 노동조합의 불법쟁의행위는 대체로 조업방해라든지 불법 점거·농성, 위력행사 등의 형태를 띠는 경우가 많습니다. 그러니까 사용자의 재산권을 직접적으로 침해하는 경우가 많습니다. 이런 경우에 대해서 해외에서도 불법행위에 대해서는 노동조합 활동을 이유로 면책하는 경우는 없습니다.

영국의 경우에도 노동조합 규모에 따라서 손해배상 상한액을 규정하고 있지만 동법에 대한 예외규정 그리고 산업경제부의 BIS에 따르면 민형사상 범죄를 저지른 파업 참가에 대해서는 면책 규정을 적용하지 않고 있습니다. 그리고 영국의 경우에 파업 참가자가 고의적으로 사용자의 재산권을 침해하는 등의 형법상 범죄를 저지른 경우 민형사상 책임을 모두 부담하도록 하고 있습니다. 그리고 파업 참가자가 권한 없이 건물에 침입하거나 점거 농성을 하는 경우에는 불법행위에 대해서 면책하지 않고 있습니다.

다음 손해배상자별 손해배상책임 제한입니다.

공동불법행위에 대한 손해배상을 개개인별로 나누어 묻는 것은 저희는 무리라고 생각합니다. 우리 민법 760조는 공동불법행위에 대해서 부진정연대책무를 지도록 하고 있습니다. 실질적으로 공동행위로 발생한 손해는 개인별 입증에 어렵습니다. 이로 인해서 피해배상을 받지 못하는 것은 부당하므로 만들어진 법 규정일 것입니다.

외국의 경우에도 이런 경우를 다 인정하고 있습니다. 미국의 경우에 공동으로 행한 불법행위로 인한 손해 전체에 대해서 연대책무를 지도록 하고 있습니다. 그리고 독일의 경우에도 통설을 통해서 공동불법행위로 인한 손해배상은 부진정연대책무를 묻도록 하고 있습니다. 일본의 경우에도 수인이 공동으로 불법행위에 의해 타인에게 손해를 가한 경우에는 각자가 연대해서 손해를 배상하도록 묻고 있습니다.

○위원장 안호영 정리해서 좀 마무리를 해 주십시오.

○진술인 황용연 예, 마무리하겠습니다.

근로자·사용자·노동쟁의 개념 확대는 제 입장에서 보면 죄형법정주의, 명확성 원칙에 위배된다고 봅니다. 그리고 단체교섭 질서를 교란시켜서 법적 안정성을 침해하고 저희 노사관계를 크게 후퇴시킨다고 봅니다.

그래서 경영계에서는 우리의 노사관계에 심각한 혼란을 초래하는 노조법에 대해서 좀 철회했으면 하는 입장입니다.

감사합니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

이상으로 진술을 마치고 위원님들의 질의 시간을 갖겠습니다.

질의는 배부해 드린 질의 순서에 따라 일문일답 방식으로 진행하고 질의 시간은 5분으로 하겠습니다.

먼저 강득구 위원님 질의해 주시기 바랍니다.

○강득구 위원 네 분의 진술인 말씀을 잘 들었습니다.

준비를 열심히 해 주신 것 같은데 한편으로는 좀 답답함을 느꼈습니다. 완전히 입장들이 극과 극인 것 같습니다. 이 부분을 어떻게 합리적으로 잘 조정해야 될지 우리 위원님들이 방향성을 잘 잡아 주셨으면 좋겠습니다.

잘 아시다시피 이번 노동조합법 개정안은 21대 국회 본회의를 통과한 뒤 대통령께서 국회에 보내온 재의요구를 통해서 반대 입장을 분명히 밝히셨습니다.

내용을 보면 이런 내용입니다. 개정안대로 근로자의 근로조건을 실질적이고 구체적으로 지배·결정할 수 있는 지위에 있는 자를 사용자로 포함하면 누가 교섭 상대방인지 불확실해지고 그리고 실질적·구체적 지배는 불명확한 개념으로 죄형법정주의, 명확성 원칙에 위반한다 이런 내용이지요. 실질적·구체적 지배의 문구가 모호하다는 그런 것 같습니다.

그런데 중대재해처벌법 제9조 등의 조문을 살펴보니 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업장에 대한 안전조치 의무를 부여하고, 위반해서 사고가 나면 엄중한 처벌을 하는 것으로 되어 있습니다.

정기호 진술인께 묻겠습니다.

처벌 조문이 있는 다른 법에서 이미 실질적 지배 용어가 사용되고 있는 것이므로 노조법에서 이와 유사하게 규정하는 것은 무리가 없다고 저는 보고 있습니다. 이에 대해서 어떻게 생각하시는지 짧게 답변 부탁드립니다.

○진술인 정기호 예, 저도 그렇게 생각하고. 일단 실질적 지배력·영향력이라는 개념 자체는 법원이, 대법원 판결로 사용한 용어입니다. 그리고 이 판결의 용어를 이어서 지노위, 중노위에서도 계속 거듭해서 판결을 하고 있고 또 CJ대한통운 사건에서 서울행정법원, 서울고등법원에서도 같은 개념을 차용해서 사용을 하고 있기 때문에 전혀 모호한 개념이라고 볼 수 없을 것 같습니다.

○강득구 위원 모호한 개념이 아니기 때문에 무리가 없다 이런 말씀이지요?

○진술인 정기호 예, 맞습니다.

○강득구 위원 대통령 재의요구서에는 노동쟁의 대상을 현행법의 ‘근로조건의 결정’에서 ‘결정’을 삭제하고 ‘근로조건’으로 하자는 이런 개정안에 대해서 정당한 해고로 확인된 경우까지 해고자 복직을 요구하는 파업이 가능해진다, 파업이 빈번해진다는 반대 이유를 밝히고 있습니다.

정기호 진술인께서 과거 노동쟁의조정법에서는 노동쟁의 대상이 근로조건으로 되어 있었는데 제가 알기에는—김영삼 정부 때지요—1996년 새벽에 야당에 고지하지 않고 그리고 여당 의원들이 국회로 잠입해서 날치기로 회의를 열어서 통과시켜서 그야말로 노동개악의 대표적인 사례로 알고 있습니다. 개정안은 과거의 개악을 지금이라도 바로잡자는 취지여서 정당성이 저는 충분하다고 봅니다. 이에 대해서 정기호 진술인, 어떻게 생각하십니까?

○진술인 정기호 위원님이 말씀하신 것처럼 우리가 권리분쟁 자체를 도입한 적이 없었던 게 아닙니다. 97년 노동쟁의조정법까지는 권리분쟁이 있었던 것이고 또 일부 경영계에서 주장하는 바와 같이 이게 쟁의행위 상황이 되어 버리면 곧 파업이 될 수 있는 것처럼 말씀을 하시는데 쟁의행위 대상이 된다는 것은 노사 간의 대화의 주체가 되는 거라고 볼 수가 있습니다. 근로조건에 관해서도 쟁의의 대상이 되지만 대부분의 사업장에서 그 이유로 파업을 하지 않지 않습니까.

제가 노동부 통계 자료를 보니까 우리나라 사업장이 칠천몇백 개 사업장이 된다고 알고 있는데 실제로 임단협 교섭을 진행하면서 그 이유로 인해서 파업을 하는 경우는 굉장히

히 소수이기 때문에 이견 오히려 노사 간에 평화롭게 해결할 수 있는 기회를 준다고 생각이 됩니다.

○강득구 위원 그렇기 때문에 큰 문제없다 이런 말씀이지요?

○진술인 정기호 예, 맞습니다.

○강득구 위원 황용연 진술인께 질문을 드리겠습니다.

고용노동부가 2022년 10월에 발표한 손해배상 소송·가압류 실태조사 결과 자료를 보니까 2009년부터 2022년까지 13년간 73개 기업이 노조나 조합원 등에 151건의 손해배상 소송을 제기한 것으로 나와 있습니다. 151건의 청구 금액을 합해 보니까 한 2750여억 원이 되고요. 이 중에서 삼삼을 거쳐 재판이 끝난 사건을 보니까 10개의 기업에 14개 사건, 청구 금액은 22억 4000만 원이었습니다. 법원이 손해배상하라고 판결한 금액은 2억 원으로 청구액 대비 한 10%에 불과했습니다. 소 취하나 조정·화해로 종결되는 경우는 41개 기업에 66개 사건이었고 청구 금액은 약 1000억 원 정도 됐습니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

황용연 진술인, 이런 수치들을 보면 기업들이 노조나 조합원 등에 대해서 손해배상 소송을 남발하고 있다 이런 느낌이 듭니다. 이것은 일종의 노조 활동에 재갈을 물리기 위한 수단으로 손해배상 소송을 활용하고 있는 것 아니냐 이런 의구심을 품기에 충분하다는 느낌이 드는데 이에 대해서 짧게 한마디 부탁드립니다.

○진술인 황용연 김상민 진술인이 다 말씀드렸듯이 저희 법원은 손해에 대해서 통상 인과관계가 인정되는 손해에 대해서만 인정을 하고 있습니다. 그런데 실제 발생한 손해에 대해서, 사용자가 추정하는 손해에 대해서 법원에서 다 입증을 해야 됩니다. 그런데 법원에서는 상당히 엄격하게, 상당히 인과관계를 보수적으로 인정을 하고 있습니다. 그래서 법원에서 인정된, 사용자가 입증을 해서 인정된 손해액이지 그게 실제 발생한 손해액이냐, 그것은 아니라고 봅니다.

○강득구 위원 마무리……

○위원장 안호영 그래요.

○강득구 위원 이 법 개정 운동의 출발은 과도한 손해배상 소송을 어떻게 좀 우리가 풀어 갈 수 있냐 여기서 시작됐다는 것을 분명히 서로 알고 이해하고 그런 관점에서 이 문제에 대한 인식을 가졌으면 좋겠다라는 게 제 생각입니다.

이상입니다.

○진술인 황용연 저희 경영계도 불필요한 손해배상 청구를 남발하지 않도록 노력하겠습니다.

○강득구 위원 예.

○위원장 안호영 다음은 김소희 위원님이 안 계셔서 김태선 위원님 하셔야 될 것 같습니다.

○김태선 위원 말씀 잘 들었습니다.

울산 동구의 김태선입니다.

울산 동구는 현대중공업이 자리잡고 있습니다. 그래서 원청·하청 문제가 엄청 심각한 문제로 지금 대두되고 있어요. 실제로 원청의 노조에서 하청의 처우개선 가지고 실제로 교섭을 하고 있지만 하청지회에서의 요구사항은 실제로 반영되지도 않고 있는 상황이 많은 그런 구조거든요.

하청 노동자들은 하청 사장하고, 기성금을 받은 하청 사장과 교섭을 하게 되어 있습니다. 하지만 기성금 올려 달라, 우리도 내 월급 올려 달라 하는 얘기가 하청 사장한테는 나도 그렇게 받는 사람인데, 원청에서 받는 사람인데. 그러면 이 자체가 교섭이 안 돼요. 하청 노동자들은 실제로 기성을 주는 원청과 대화를 하고 싶은 겁니다. 그런데 지금 그 구조가 막혀 있는 거지요.

이 부분에 대한 답답함을 좀 토로하는데 아직까지 지금 대한민국의 법체계에서는, 노동법에서는 이 부분을 인정하지 못하고 있는 부분이 개인적으로 너무 좀 아쉽다는 생각이 듭니다.

그리고 지금 노조법 2·3조 관련해서 논의가 많기는 하지만 몇 가지 좀 제안해서 말씀드리면 노동자의 범위가 점점 넓어지고 있는 세계적인 추세잖아요, 플랫폼 노동자, 특수고용 노동자를 비롯해서. 아마 지금은 앱을 기반으로 해 가지고 늘어나고 있다고 하지만 여기에 AI까지 붙는다면 훨씬 더 많은 노동자들, 이런 특수고용 노동자들 그리고 플랫폼 노동자들이 많아질 거라고 봅니다.

정기호 원장님께 좀 여쭙겠습니다.

간접·특수고용 노동자들이 지금 현재 겪고 있는 가장 큰 문제점이 뭐라고 생각하시나요? 간단하게 좀 말씀해 주십시오.

○진술인 정기호 가장 큰 문제점은 자기의 근로조건을 스스로 결정하지 못한다는 것이라고 생각이 됩니다. 우리가 근로삼권을 국민의 기본권으로 보장하고 있는 것은 사회적 약자인 노동자들이 뭉쳐서 노동조합의 단결된 힘으로 인해서 사용자하고 대등한 교섭을 통해 자기의 근로조건을 스스로 결정을 하라라는 것이 우리 헌법의 정신이라고 생각이 됩니다. 그런데 이러한 헌법 정신이 전혀 간접고용·특수고용 노동자들한테는 구현이 되지 못하고 있는 것이 가장 큰 문제라고 생각이 듭니다.

○김태선 위원 지금 현재 특수고용 노동자들은 이런 부분에 문제점이 있다고 하면 어떻게 행동하지요? 할 수 있는 게 뭐지요?

○진술인 정기호 할 수 있는 게 딱히 없습니다. 그냥 파업을 하더라도 사용자가 아닌 상대로 대해서 하면 쟁의……

○김태선 위원 불법이 되는 것이지요, 다.

○진술인 정기호 예, 불법이 되는 것이기 때문에, 그리고 범죄자로 앉힐 수 있는 법이라고 생각이 됩니다.

○김태선 위원 지금 사각지대에 놓여 있는 특수고용 노동자들, 플랫폼 노동자들에 대한 보호가 아니더라도 이들의 권한·권리를 받아 줄 데가 없어요. 이 분들은 노동자도 아니라고 얘기를 하고. 그래서 이분들은 스스로 외쳐 가지고 단체로 요구를 하면 불법이 됩니다. 그래서 처벌받습니다. 노동자로서 얘기를 하는 것뿐인데도 처벌받고 있는 게 지금 현실이거든요.

그리고 하청 문제 잠깐 좀 얘기를 하겠습니다.

ILO에서는 파업은 본질적으로 업무에 지장을 주고 손해를 발생시키는 행위라고 적시했습니다. 파업이라는 것은 사용자에게 업무에 지장을 주고 손해를 주기 위해서 하는 겁니다. 그래야지 노동자들, 하청 노동자들의 목소리를 들을 수 있기 때문입니다.

그런데 노동현장에서는 합법적 쟁의행위가 어려운 부분이라고 말씀해, 이런 말씀들이 많이 나오는데 그렇다면 우리나라에서 국제 기준을 준수하기 위해서 우리나라 노동법이 다소 어떻게 변해야 되는지 김기우 본부장님 한번 말씀 좀 해 주십시오.

○진술인 김기우 저 같은 경우 모두발언에서도 말씀드린 것처럼 고용 형태가 다양화되잖아요. 그런데 다양화되는데 그 고용 형태를 종래 전형적인 정규직 노동자 기준으로 보호를 하면 사각지대가 넓어질 수밖에 없지요. 그래서 지금 김태선 위원님 말씀하신 대로 플랫폼 노동자들도 늘어나고, 저는 여기 모두발언에 AI까지는 고려하지 않았습시다만 더 많은 다양한 고용 형태가 향후에 생길 건데 그러면 거기에 맞게 자연스러운 입법 작업을 해야 된다고 봅니다.

그리고 법원에서도, 법원에서는 포함시키고 싶더라도 법률에 근거를 해야 되기 때문에 그런 한계가 있지 않겠습니까. 그런 생각입니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다, 김태선 위원님.

다음은 김위상 위원님 질의해 주십시오.

○김위상 위원 순서대로 질의를 그대로 다 해야 되는가요? 아닙니까?

○위원장 안호영 아니 원하지 않으면 안 하셔도 됩니다.

○김위상 위원 그것은 그냥 궁금해서 제가 좀 물어봤습니다.

좀 안타까운 것 같다는 생각들이 좀 듭니다. 대통령께서 어쨌든 거부권을 행사한 법인데 여기서 더 고민을 좀 하고 또 현장의 상황들을, 서로 노사 간에도 문제점이 무엇인가를 더 깊은 고민 속에서 여야가 좀 소통을 통해서 했으면 좋겠는데 이런 법이 바로 또 올라왔기 때문에 좀 안타깝기도 하고 또 심각한 어떠한 생각도 들고 그렇습니다.

지금 현재 우리가 있는 노동조합법으로도 실제로 노동조합 활동에 큰 장애가 되는 것은 아니라고 봅니다. 그래서 이런 것을 심사숙고해야 되는데, 일단 이 법이 올라왔기 때문에 먼저 황용연 진술인한테 제가 질의를 하겠습니다.

노조법 2·3조가 예를 들어 통과가 이렇게 된다면, 통과된다면 사용자 범위가 무한정으로 확대가 이렇게 될 텐데 그렇다면 산업현장에 구체적으로 어떠한 혼란이 초래될 것으로 보는지 답변을 한번 해 주시기 바랍니다.

○진술인 황용연 일단 사용자 범위 확대도 중요하지만요 가장 중요한 것은 이 개념 자체가 불명확합니다. 그래서 내가 사용자인지 아닌지 모릅니다. 그래서 누구든지 노조를 결정할 수 있고 누구든지 누구한테 교섭을 요구할 수 있고. 저희 노조법에 의하면 교섭요구를 하면 바로 교섭요구 사실을 공고해야 됩니다. 그런데 제가 사용자로 생각하지 않는데, 교섭요구 사실을 공고를 안 하면 바로 부당노동행위, 처벌조항의 대상이 될 수가 있습니다.

그래서 먼저 가장 큰 게 죄형법정주의 문제, 형법상의 문제고요. 그리고 모든 게 사용자로 인정이 된다면 아마 수백, 수천 개의 교섭이 이루어질 수도 있다고 봅니다. 그래서 아마 산업현장에 큰 혼란이 생길 거라고 생각합니다.

○김위상 위원 이 부분이 사용자성 개념에서 확대가 이렇게 된다면 어쨌든 근로자, 노

사 간에 계속적으로 단체교섭 또는 서로의 갈등 이런 부분만 많이 초래될 것으로 보이는데, 그래서 방금 황용연 진술인께서 말씀을 하셨기 때문에, 그래서 이 문제에 대해서 사용자 범위가 무한정 확대되면 문제가 상당히 좀 크다는 것을 황용연 진술인께서 이야기를 하셨습니다.

그러면 이 부분에서 정기호 진술인하고 김기우 진술인의 생각은 어떤지 이야기를 한번 들어 보도록 하겠습니다.

○진술인 정기호 제가 먼저 말씀드리도록 하겠습니다.

노동조합은 바보가 아닙니다. 실질적 지배력, 실제 자기 근로조건을 지배하고 결정하는 사람, 나의 근로조건을 누가 가지고 있는지 그 대상을 상대로 교섭을 요구를 합니다. 그 어떤 상황에서 원청이 결정권이 있는 건지 어떤 상황에서 하청이 결정권이 있는 것인지는 노사가 너무나 다 알고 있습니다. 노동조합도 무용한 교섭 요구를 할 이유가 없습니다. 당연히 자기 스스로 요구하는 사항에 대해서 결정권이 있는 사용자를 상대로 요구를 하기 때문에 그런 문제가 전혀 발생할 여지가 없을 거라고 생각이 되고요.

그다음에 죄형법정주의 말씀을 하시는데 부당노동행위가 처벌이 되려면 부당노동행위죄는 고의범임입니다. 고의가 성립을 해야지만 처벌이 되는 거고 고의는 사실에 대한 인식이 있어야 되는 겁니다. 그래서 스스로 사용자라는 인식이 있고, 이렇게 실제로 부당노동행위로 처벌이 되려고 하면 몇 차례 대법원 판결이 있거나 아니면 스스로 단체교섭장에 나와서 교섭을 했음에도 불구하고 정당한 이유 없이 교섭을 거부했을 경우 이런 경우에만 부당노동행위로 처벌이 되는 것이지 무조건 처벌이 되는 게 아닙니다.

이상으로 마치겠습니다.

○진술인 김기우 수년 전에 경기도에 있는 사업장을 방문해서 인터뷰한 적이 있는데요 거기가 하청업체였습니다. 그런데 현대, 기아에 납품을 85%를 하고요. 그리고 쌍용에 10%를 하고 그리고 외국 차에 5%를 하고 있었습니다. 이러한 현실에서 과연 실질적 지배력·영향력을 가진 업체는 어디일까요? 저는 어렵지 않게 구별해 낼 수 있다고 봅니다.

○위원장 안호영 김위상 위원님 수고하셨습니다.

다음은 박정 위원님 질의해 주십시오.

○박정 위원 경기 파주시을 박정 위원입니다.

진술인 네 분 성실하게 말씀해 주셔서 감사합니다.

저는 진술인들에게 손해배상청구에 관련해서 의견을 여쭙겠습니다.

조금 전에 존경하는 강득구 위원님도 말씀하셨지만 손해배상에 대한 금액이 너무 크다. 쌍용자동차가 174억 원 또 KEC가 306억 원, 한진중공업 158억 원, 현대자동차 325억 원 또 MBC 195억 원, 현대제철 200억 원, 대우해양조선 470억 원까지 등등 이렇게 모두 잘 아시는 것처럼 사용자가 노조와 노동자에 대한 청구한 손해배상청구액이 정말 높습니다.

사용자는 현행 노조법을 악용해서 노동자가 감당할 수 없는 수준의 손해배상청구와 가압류로 노조 활동을 무력화하고 있습니다. 해고된 노동자와 그 가족들은 개인이 감당하기 힘든 수준의 손배 때문에, 또 이런 가압류 때문에 시달릴 뿐만 아니라 블랙리스트에 올려서 재취업마저 봉쇄되고 열악한 상황을 견디다 못해 극단적 선택까지 합니다.

그렇게 되면, 이런 현실에서도 사용자 측 일부에서는 현재 손해배상 청구소송이 진행

중이지만 다양한 이유로 이를 취하하고 싶은 경우도 있습니다. 실질적으로 현장에 가서 경영자들과 이렇게 얘기해 보니 그럴 의지가 있는데 현행법상으로는 경영인이 고소를 취하할 경우 배임 문제 등이 발생할 우려가 있어서 이를 실행에 옮기기 어려울 수가 있습니다. 이처럼 손해배상 문제를 해결하고 싶어 하는 노동자와 사용자의 각각의 사정을 감안하면 개정안 중에서 사용자가 손해배상책임을 묻지 않을 수 있도록 하는 규정을 신설하는 것은 어느 한쪽에 꼭 불리하게 작용한다고 볼 수 없습니다.

또 상황에 따라서는 사용자와 노동자 모두에게 이익이 될 수도 있는데 그런 의미에서 손해배상책임 면제 조항은 필요하다고 보는데 이 각각에 대해서 정기호 진술인하고 그다음에 황용연 진술인께서 말씀해 주시면 좋겠습니다.

**○진술인 정기호** 지금도 노사관계 쟁의 과정에서는 갈등이 생기니까 그래서 파업을 하고 또 사측에서 사용자는 거기에 대항하는 수단으로 손해배상 청구소송을 하지만 임단협을 타결하는 과정에서 이것을 철회하고 취하하기로 합의하는 경우도 상당수 있습니다.

다만 이렇게 법 조항을 제안을 드리는 이유는 굉장히 경영자들이 이런 데 판단하는 데 있어서 배임죄, 위원님이 말씀하신 것처럼 배임죄에 대한 위험성들이 자꾸 문제가 되니까 이런 부분들을 좀 덜어 드리기 위해서 이를 법률로 규범화하면 명확해지기 때문에 이 부분을 저희가 개정안에 제안을 드리는 것입니다.

**○진술인 황용연** 저는 이 책임 면제할 수 있다는 이 조항 자체가 의미가 뭔지 상당히 의아스럽습니다, 이 법안을 보면서요. 실제 지금 정기호 진술인도 말씀하셨지만 실제 교섭에서 쟁의행위 중에 발생한 손해에 대해서 당사자 간 협상 과정에서 서로 합의해서 취하할 수 있다면 취하할 수도 있습니다. 그런데도 불구하고 책임 면제 조항까지 뒀다가지고 배임이 우려스러워서 배임을 면하기 위해서 이렇게 이 조항을 둔다는 것은 그 부분은 좀 이해가 되지 않습니다.

**○박정 위원** 실제로 경영자, 사용자뿐만 아니라 소액주주들도 있을 수 있습니다. 그렇게 해서 경영자나 사용자가 소송을 취하했다고 그러면 조금 전에 말씀드린 것처럼 배임에 걸릴 수가 있어서, 왜냐하면 소액주주 입장에서는 받을 수 있는 금액에 대해서 다 면제를 해 버렸기 때문에 그래서 그 상황 때문에 사용자가 결코 이것에 대한 것을, 소송을 취하하는 것 하고 싶어도 못한다 이렇게 하는 경우가 현장에서 있었어요.

그래서 그런 것들을 명확하게 해 주기 위해서, 또 노사가 임단협이나 또 진행 중에 있어서의 서로 간에 화합이나 이런 것들을 위해서, 회사를 위해서 소송을 할 수 있는데 실제적으로 다른 소액주주가 그걸 걸었거나 그렇게 됐을 때는 문제가 되거든요. 그런 의미에서 이렇게 할 수도 있다, 해야만 한다가 아니라 할 수도 있다는 이 권고사항에 대해서는 별 무리가 없을 것 같은데요.

황용연 진술인님.

**○진술인 황용연** 지금 발생한 손해에 대해서는 손해 발생자가 책임을 져야 되는 게 원칙 아니겠습니까?

**○박정 위원** 그러니까 처음에 말씀드린 것처럼 너무 과대하게 이렇게 손배를 걸고 나서 그걸 악용하는 경우가 있기 때문에, 실제로 판결은 그렇게 안 나고 있잖아요. 그래서 이런 것들에 대해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

다른 생각이 아니라 충분히 협의를 하기로 할 생각이 있을 경우에 대한 면제 조항을 집어넣을 수도 있는 거지요, 이것은.

○진술인 황용연 악용해서 손해배상을 청구하는 건 그것은 문제라고 생각합니다, 위원님. 그런데 이 조항을 배임 문제 때문에 책임 면제 조항을 도입한다는 것은 그것은 의사결정권자가 어찌 보면 주주들, 재산권자에 대한 재산상의 손해를 끼칠 수 있기 때문에 문제라고 보고요.

그리고 이 취하 자체가 어찌 보면 협상 과정에서 나름대로 합리성이 있다고 한다면 그 자체도, 배임죄도 무조건 구속 요건에 해당한다고 그래서 무조건 형벌이 부여되는 건 아니고 거기에 대한 상당성이 인정이 되면 배임죄에 해당하지 않을 수도 있기 때문에 그 자체를 조문을 도입을 해 가지고 면제할 수 있다 그것은 좀 아니라고 생각합니다.

○박정 위원 알겠습니다.

○위원장 안호영 박정 위원님 수고하셨습니다.

다음은 우재준 위원님 질의해 주십시오.

○우재준 위원 안녕하십니까? 대구 북구갑의 우재준 위원입니다.

오늘 말씀 너무 잘 들었습니다.

우선 전제해서 말씀드리는 점은 저는 노동조합이 근로자들의 근로조건 개선을 위해서 정말 중요한 역할을 하고 있다는 점에 동의하고 있고요. 또한 우리가 노동법에서 취지에서 벗어나게 저희가 하청이나 여러 가지 근로 형태를 악용해서 여전히 보호의 사각지대에 있는 분들이 많다는 점 또한 인정하고 그런 부분들을 개선해야 한다는 그 취지에 대해서도 너무나도 동감한다는 점에 대해서 먼저 좀 말씀을 드립니다.

다만 오늘 이 법안에 대해서, 이 법안이 구체적으로 우리가 말씀드리는 그 목적에 부합하는 건지 그리고 설령 부합하더라도 다른 중요한 우리 헌법의 가치들에 위배되지 않는지에 대해서는 우리가 굉장히 심도 있게 논의해야 된다고 생각합니다.

먼저 손해배상 조항에 대해서 우리 변호사님께 조금 질문을 드리려고 합니다.

이 법의 취지는, 저는 기존에 우리가 노조에 손해배상을 청구하는 취지는 일반적으로 민법 750조의 불법행위 손해배상책임의 법리라고 알고 있습니다. 이 법은 우리가 오해하면 안 되는 게 노조에만 특별한 의무를 부과하는 게 아닙니다. 불법행위 손해배상 책임은 모든 국민이 집니다. 모든 국민이 불법으로 타인에게 가해 행위를 해서 손해를 입혔을 경우에는 그 배상 책임은 모든 국민이 지고 사용자도 집니다. 사용자도 지고 일반 개인도 지고 저도 집니다.

그럼에도 불구하고 모든 사용자들도 모두 똑같이 이 법리가 적용되고 있습니다. 나의 근로자가 다른 곳에서 어떤 회사의 일을 하면서 손해를 입혔을 경우에는 사용자 또한 사용자책임을 지게 돼 있습니다. 이 공동 책임을 지게 하는 법리는 대한민국 모든 사람들이 지고 있습니다.

반대로 만약에 이 법이 노조의 정의행위의 경우에만 불법행위를 했음에도 불구하고 책임을 경감하거나 지지 않겠다고 하는 건 오히려 모든 국민이 지고 있는 이 책임을 노조



만 지지 않게 해 달라라는 일종의 특권을 부여해 달라는 법으로 보이는데 이에 대해서 어떻게 생각하시는지 말씀을 부탁드립니다.

○**진술인 김상민** 말씀드리겠습니다.

이미 지금 이 손해배상 청구가 문제되는 것은 단순 그냥 정의행위가 문제되는 것은 아니고요. 단순 정의행위는 다 민형사상 전부 면책이 됩니다. 불법일 때 문제가 되는 것입니다. 그러면 위원님 말씀하신 것처럼 불법행위에 해당하는 것이고 거기에 대해서는 상응하는 민사상의 책임을 지는 것이 평등 이런 관점에서 보더라도 합당하다고 생각합니다.

○**우재준 위원** 그러면 두 분의 노총분들께 조금 여쭙보고 싶습니다.

사실은 불법행위 손해배상이 만약에 좀 과도한 측면이 있고 이게 사용자분들이 좀 악용하는 측면이 있다면 사실은 정의행위의, 합법적 정의행위의 범위를 넓히면 된다고 저는 생각합니다. 오히려 불법적 정의행위를 안 하면 되는 거고 만약에 어떤 부분이, 이런 부분의 정의행위까지 불법적으로 우리가 규정하는 건 좀 지나치다라고 하시면 오히려 그런 유형들을 설득을 해서 우리가 노조법에 넣어서 이런 법까지는 정의행위는 할 수 있다고 넣으면 저는 된다고 생각합니다. 그런 대안에 대해서는 좀 생각하신 게 없는지?

왜냐하면 이런 식으로 너무 포괄적으로 불법행위에 대해서 손해배상 의무가 없다고 하면 정말 이게 어떤 불법행위를 할지 이해가 안 되는 경우까지도 많거든요. 굉장히 진짜 고의로 아주 폭력적인 행위를 한 경우에도 모두 다 책임이 없다 이렇게 가면 또 지나칠 수가 있거든요. 그런 점에 대해서는 혹시 어떻게 생각하시는지 의견을 부탁드립니다.

○**진술인 정기호** 그래서 노동쟁의 정의 규정을 개정을 해서 노동조합이 노사 간 테이블에서 많은 부분을 주제를 올려서 이걸 대화하자는 것이고요.

위원님께서 민법을 말씀하셨는데 그러면 민법하고 똑같이 할 것 같으면 특별법인 노조법이 왜 필요하겠습니까?

우리 민법에 보면 고용 관련된 규정이 있음에도 불구하고 근로기준법이 있는 겁니다. 일반법하고 똑같은 것 같으면 특별법이 생길 필요가 없는 거지요. 민법의 정신과 노조법의 정신은 다릅니다. 민법은 대등한 당사자의 관계를 전제로 하는 것이고 노조법은 우월적 지위를 전제로, 사회적 약자를 전제로 하는 개념입니다.

또 무엇보다도 다른 점이 노조법은 자기 권리의 포기라는 게 있습니다, 무노동 무임금. 그런데 일반 민사법에는 그런 자기 권리의 포기를 전제로 하지 않습니다. 그렇기 때문에 민법하고 노조법은 다른 것이고.

그렇게 특권을 말씀하시는데 우리나라 국민의 대부분, 주권자인 국민의 대부분은 노동자입니다. 그리고 헌법제정권력자이고 주권자인 국민이 자기 스스로 자기를 보호하기 위해서 특별대우를 하라고 해서 제정된 게 노동삼권입니다. 그것을 통해서 노동법이 있는 것이고 다른 단체하고 다르게……

○**위원장 안호영** 시간이 제한돼 있으니깐요, 간략하게 딱 요점만 얘기를 했으면 좋겠습니다.

○**진술인 정기호** 예, 알겠습니다.

다른 단체와 다르게 특별대우를 하는 것입니다. 그게 헌법의 정신이고 우리 국민의, 주권자인 국민의 명령이라고 생각이 됩니다.

○우재준 위원 이상입니다.

○위원장 안호영 우재준 위원님 수고하셨습니다.

진행과 관련해서 한 가지 말씀을 좀 드릴까 하는데요, 지금 제가 알기로는 김상민 변호사님이 12시에 아마 이석을 해야 되는 일정으로 알고 있습니다. 그래서 위원님들 중에서 특별히 먼저 김상민 진술인께 질의하실 분 있으시면 말씀을 주시면 먼저 이렇게 진행을 할까…… 질의할 수 있도록 하는 게 좋을 것 같은데 혹시 김상민 진술인께 꼭 질의하실 위원님 계십니까? 김상민 진술인께 먼저 꼭 질의하실……

김주영 간사님.

○김주영 위원 김상민 변호사님 말씀 잘 들었습니다.

자료에도 있지만 지금 하도급이 N차 도급까지 이렇게 나가고 있는데 이런 다단계 외주가 결국은 저임금을 부르고 또 노사 간의 갈등을 유발하는 주 요인이라고 생각되는데 어떻게 생각하세요?

○진술인 김상민 소위 이중구조라든지 그런 걸로 인한 저임금 문제에 대해서는 저는 충분히 공감을 하고 있습니다. 다만 그 문제의 해결책이 하도급법이라든지 여러 다른 법들이 있는데 이게 노사관계를 만드는 것이 그것의 상책인가라는 것에 대해서는 저는 조금 다른 생각을 가지고 있습니다.

○김주영 위원 아니, 지금 이 도급이 계속 이렇게 다단계로 나가다 보면 결국은 중간에서 새는 금액들이 많아질 수밖에 없는 거잖아요. 그러니까 법 개정을 통해서 원청이 직접 교섭에 나오도록 한다면 그런 다단계 하도급 문제가 상당히 줄어들 것 같은데 그 부분에 대해서 동의하시나요?

○진술인 김상민 죄송합니다만 제가 100% 동의하지는 못하겠고요. 도급비를 어느 정도까지 보장 내지 부여를 해 준다는 문제는 다른 방법으로도 충분히 해결할 수 있고, 어떤 교섭으로……

○김주영 위원 그런데 해결을 할 수 있는 방법이 있을까요? 예를 들어서 다섯 단계 하도급이 내려갔다 그러면 거기에서 일하는 사람들은 그냥 겨우 목숨만 부지할 수 있는 금액이 되는데, 대우조선해양에서 보셨잖아요? 거기 하청업체 용접공들이 한 달에 270만 원을 받아요. 그렇게 해 갖고 생활이 되겠습니까?

○진술인 김상민 제가 답변을 더 드리기는 어려울 것 같습니다.

○김주영 위원 일단 여기까지 하겠습니다.

○위원장 안호영 김주영 위원님 수고하셨습니다.

또 혹시 다른 위원님 중에서 김상민 진술인께……

이용우 위원님.

○이용우 위원 일단 제 질의에 앞서서 몇 가지 진술인들 말씀하신 것 중에 입법 연혁이라든지 법리적 문제라든지 법안 내용과 관련해서 조금 왜곡 내지 오해의 부분들을 좀 시정하고 넘어가겠습니다.

사용자 정의와 관련해서 죄형법정주의 또는 모호성을 얘기합니다. 2010년에 현대중공업 판결이 있었고요. 2021년에 삼성전자서비스 판결이 있었습니다. 삼성전자서비스 판결은 형사재판에 적용된 판결이었습니다. 이미 대법원이 소위 말하는 실질적 지배력설을 형사사건에도 적용을 했습니다. 죄형법정주의가 가장 문제되는 형사재판에도 대법원이

지금 발의된 내용의 문구를 바탕으로 해서 이미 적용을 했다고 하는 점을 좀 명확하게 확인을 하고 싶고요.

그다음 두 번째는 지금 현재 대법원의 판례 입장이 부당노동행위 부분, 특히 지배·개입에서만 지배력설을 적용하고 있을 뿐이다라고 말씀들을 주시는데, 대법원 2010년 현대중공업 판결은 사실 아시는 것처럼 일본의 아사히 방송 판결을 원용한 건데 아사히 방송 판결은 단체교섭 거부가 문제된 사건이었습니다. 그리고 현대중공업 판결은 지배·개입의 사건이었기 때문에 사건의 적용에 있어서는 지배·개입으로 결론을 냈지만 앞단에 부당노동행위 전반에 걸쳐서 일반론을 판시하고 있기 때문에 이 판결이 지배·개입에만 적용된다 이렇게 볼 수는 없다라는 점 말씀을 드리고요.

권리분쟁은 53년 제정 노조법 이래 40여 년 동안 다 포함돼 있었습니다. 앞서 강득구 위원님 말씀 주신 것처럼 96년 노동법 날치기 과정에서 특별한 영문도 모른 채 결정이라는 단어가 빠져나갔을 뿐이고…… 그러면 군사정권이나 권위주의 정권 40여 년 동안 노동쟁의 정의에 이런 권리분쟁을 포함시켜서 위헌 상태를 방치했다라고 할 수 있는 것인지, 저는 이런 부분들에 있어서는 충분히 권리분쟁을 포함시킬 수 있다라고 말씀을 드리고 싶고요.

관련해서 김상민 변호사님한테 한번 여쭙보겠습니다.

노조법에는 사용자 정의가 단 하나 있습니다. 사용자 정의가 지배·개입에서 다른 의미가 있고 단체교섭 의무 영역에서 다른 의미가 있고 이렇게 분열적으로 해석될 수 있는건 이것 하나하고요.

두 번째는 사용자 정의에 대해서 소위 말하는 지배력설에 대한 학계의 입장이 어떤지 한번 확인해 주시고요.

그다음에 여기는 국회입니다, 법원이 아니고요. 국회라고 하는 것은 입법권자로서의 입법재량이라는 게 있지 않습니까? 입법재량이 있고 입법기술상 지금 저희가 논의하고 있는 사용자 정의 또는 노동쟁의 정의 또는 부진정연대책임의 완화 내지는 변경 또는 손해배상책임 범위를 어떻게 적절하게 설정할지 이런 부분들이 입법재량 내지는 입법기술상 불가능한 것인지 이 세 가지 답변 부탁드립니다.

○**진술인 김상민** 사용자 개념 분열 관련해서 말씀드리면, 이용우 위원님께서 말씀 주신 현대중공업 판결에서도 알 수 있는데요. 2010년에 나온 현대중공업 판결이 지배·개입 부노 판결만 선고된 건 아니고요, 같은 날에 불이익취급에 관한 부노 부분도 판결이 났는데 거기에 대해서는 사용자가 아니라는 취지로 판결이 같은 날 났습니다. 그것을 보더라도 개념은 다를 수 있고.

단체교섭과 부당노동행위제도는 서로 성격이 완전히 다른 것이고요. 아주 간단한 예로 비유하면, 지배·개입의 부당노동행위를 예를 들면 약간 소극적인 의무에 가깝습니다. 사용자가 특별하게 행동을 해야 되는 것은 아니고요. 다만 단체교섭은 사용자에게 적극적인 의무입니다. 가만히 있어서는 되는 것은 아니고 교섭장에 앉고 적극적으로 교섭에 임해야 되는 의무이기 때문에 두 개가……

○**이용우 위원** 짧게, 짧게 답변 부탁드립니다.

○**진술인 김상민** 예, 다르다는 생각이구요.

지배력설에 대한 학회 입장 말씀하셨는데, 지배력설에 대해서 지금 지지하는 전문가

학자, 반대하는 학자가 거의 비등한 수준인 것 같고.

아까 아사히 판결 말씀 주신 부분에 대해서도 일본의 판례해설을 보면 이것은 근로계약설이다라는 입장을 취하고 있어서 서로 견해가 다른 것으로 알고 있습니다.

○이용우 위원 일단 알겠습니다.

제가 또 추가적으로 여쭙볼게요.

개별적 책임 범위를 설정하는 문제와 관련해서요, 이미 현행법상 주식회사의 외부감사법, 소위 외감법 아시잖아요? 이사의 손해배상책임과 관련해서는 부진정연대책임을 개별적 귀책사유에 따라서 묻게 돼 있습니다. 이사나 감사에 대해서는 이렇게 개별적 책임, 부진정연대책임을 완화하는 규정이 현행법에 들어와 있거든요. 그런데 유독 노동조합이나 근로자가 이런 주장을…… 근로자와 관련된 법 개정을 하려고 했을 때는 ‘이게 특혜다’ 이렇게 얘기하는 것은 좀 어폐가 있다라고 보이거든요.

황용연 진술인께도 여쭙보겠습니다.

‘지금 한국 사회 노사관계가 기울어진 운동장이다’ 이런 표현은요 윤석열 대통령이 서울중앙지검장 시절에, 소위 삼성전자서비스 노조 파괴 사건 관련해서 윤석열 대통령이 지검장일 때 중간수사결과 발표하면서 그 보도자료에 한국 사회 노사관계가 기울어진 운동장이다라는 평가가 있다라고 하는 것을 직접……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

담당 수사부에서 명시할 정도로 한국 사회 노사관계에 대한 평가는 보통 그렇게 평가되는 것 같습니다, 노동조합 또는 노동자들에게 조금 더 불리한 위치에 있다라고 하는 걸로.

이런 상황에서 ‘중소기업이나 하청업체들은 자력이 없기 때문에 원청에 가서 교섭을 해라’ 이렇게 얘기 많이 하잖아요. 그런 현실은 알고 계시지요?

○위원장 안호영 두 분께서 간단하게 답변해 주시기 바랍니다.

○이용우 위원 그런 현실에서 중소기업이나 하청업체가 원청 사용자성 인정 부분에 대해서 무조건적으로 반대한다라는 게 지금 중소기업이나 하청업체 사용자들의 입장인가요? 어떻습니까?

○진술인 황용연 질문을 잘 이해를 못 했는데 원청업체, 하청업체에서……

○이용우 위원 그러니까 하청 노동자들이 하청업체에 가서 교섭하자라고 하면 ‘우리는 별로 권한도 없고 자력도 없다. 원청한테 가서 교섭해라’ 이렇게 얘기하거든요, 현실적으로. 그건 아실 거예요. 그런 현실하에서 만약에 이게 제도화돼서 실제 원청의 사용자성이 인정돼서 원청과 교섭할 수 있는 활로가 열리면 하청업체 입장에서는 우리하고의 교섭 부담이 실질적으로 원청 쪽으로 제기되기 때문에 그런 부분과 관련해서 하청업체나 중소기업이 반드시 꼭 반대할 것인지, 반대하는 입장인 것인지……

○위원장 안호영 질문을 조금 더 요약해서……

○이용우 위원 예.

○진술인 황용연 저는 하청업체 사장이, 만약에 그런 식으로 ‘나는 권한이 없으니까 원청 가서 교섭해라’라는 하청업체 사장이 있다면 그 사람은 경영자로서 자질이 없다고 생

각합니다. 자기가 사장으로서 자기 직원을 거느리고 본인이 원청하고 도급계약을 이어 가지고 업무를 수행해서 그 결과로 도급비를 받는데 내가 권한이 없으니까 원청 가서 협상해라? 그러면 경영자의 자질이 없다고 생각합니다.

○이용우 위원 이 정도 하겠습니까.

○위원장 안호영 답변이 됐습니까?

○이용우 위원 예.

○위원장 안호영 지금 순서를 조금 바꿨는데, 이유는 아까 김상민 진술인께서 좀 일찍 이석해야 되는 문제 때문에 그런데요 혹시 다른 위원님 중에서 김상민 진술인께 더 물어볼 게 없으면 다시 정상으로 돌아가서 해야 될 것 같은데요.

그렇게 하시지요.

그러면 김상민 진술인은 좀 이따가 혹시 질의하다가 또 있을 수 있으니까 12시 되면 이석하셔도 됩니다.

○진술인 김상민 그렇게 하겠습니다.

○위원장 안호영 다음은 순서가 어떻게 하다 보니까……

박해철 위원님.

○박해철 위원 오늘 다루고 있는 노조법 2·3조 법안은 아마 한 10년 전부터 계속적으로 우리가 논의를 해 왔던 부분들입니다. 무엇보다도 우리 하청 노동자들의 입장들을 담은 법이라고 저는 생각을 합니다. 불과 작년까지만 해도 저도 현장에 있을 때 광양 지역에서 발생했던 포운 사태의 현장에서 직접 듣고 보고 그분들의 애환들을 많이 느꼈습니다.

그래서 이 법안은 어제오늘의 법이 아니라 꽤 오랜 기간 동안 우리 하청 노동자들의 어려운 부분들을 담아내야 된다는 그런…… 한두 사람의 목소리가 아니라 시민단체, 전문가들 또 노동계의 바람을 담았던 법이었습니다. 그래서 이 법안이 작년 11월 달이었지요, 통과될 당시에 저도 현장에 있었던 노동자로서 불만은 많았습니다. 실제 노동자들의 기대치와 또 노동자들의 바람과는 무관하게 굉장히 최소화된 법안 내용으로만 담겨져 있었지요.

그런데 그 법안조차도 우리 노동계들은 절대적 환영을 했습니다. 그 이유는 하청 노동자들에게도 진짜 사장과의 교섭할 수 있는 최소한의 길이 열렸다는 것과 또 사용자들의 무분별한 손해배상 청구로 인해서 노동자들이 제대로 된 노동삼권, 그러니까 노동쟁의권을 할 수 없었다라는 이런 부분들에 대해서 최소한의 법이었기 때문에 아마 양대 노총을 비롯해서 많은 노동자들은 거기에 응원하고 지지를 했었습니다.

그러나 그 법안이 안타깝게도 작년 12월 초에 윤석열 대통령으로부터 거부당했었습니다. 정말 노동자들에게는…… 이 하청 노동자들은 제도권 밖에 있는 열악하고 진짜 어렵고 힘든, 최저임금에 허덕이고 있는 노동자들을 위한 최소한의 법이었다고 생각을 합니다. 그래서 그 법안이 거부되고 난 이후에 22대에서는 아마 세 분이 법안을 이렇게 발의했던 이유가 있습니다. 괜찮은 분들을 위한 법안이 아니라 정말 어렵고 힘들고 열악한 사람들을 위해서 가장 시급하게, 누가 뭐라고 할 것 없이 발의를 할 수밖에 없는 법안이 이번 노조법 2·3조 법안이라고 생각합니다.

(안호영 위원장, 김주영 간사와 사회교대)

그런데 그 법안에 대해서 오늘 참석하신 분도 그렇고 또 일부 정부 관계자 표현에 의하면 이 내용에 독소조항이 많다, 또는 불법행위에 면죄부가 주어진다 이런 부분들도 있고요. 또 오늘 진술하신 분의 내용에도 불법쟁의행위 이런 표현들이 계속적으로 표현되고 있습니다. 너무 안타깝습니다.

법의 정확한 진실을 제대로 짚고 거기에 대한 심각성과 우려를 함께 고민을 해야 되는데 단순히 하기 좋은 용어로 불법 또는 면죄부 이런 표현들에 대해서는 굉장히 저로서는 받아들이기가 힘들고, 또한 법안을 발의한 국회의원으로서도 매우 유감스럽다는 말씀을 드립니다.

제가 정기호 진술인께 한 가지 여쭙겠습니다.

최근 정부 공직자 표현에 ‘왜 하려는지 모르겠다, 거부권 행사했던 법안보다 독소조항이 많다’ 이런 정부 공직자 표현들이 있는데 여기에 대해서는 어떻게 생각하시는지 한번 짧게 답변을 해 주시기 바랍니다.

○**진술인 정기호** 모두에도 말씀드렸다시피 지금 1000만 명이 넘는 노동자들이 헌법상의 기본권을 제대로 행사하지 못하고 있습니다. 헌법전의 장식에 불과한 노동3권을 노동자한테 실제로 돌려주기 위한 법이라고 생각이 됩니다. 그래서 그런 정부 관계자의 주장은 굉장히 문제가 많은 주장이라고 생각이 됩니다.

○**박해철 위원** 그리고 황용연 진술인께 한 가지 여쭙고 싶습니다.

말을 다르게 하려고 하는 것은 아니고요. 불법 쟁의행위 시에 손해배상청구 제한 및 금지라고 이렇게 표현을 하다 보니까 이 워딩 그대로를 보면 마치 불법을 해도 모든 걸 다 면제하는 것처럼 이렇게 보여지는 부분이 있거든요. 여기에 대해서는 어떻게 생각하십니까?

○**진술인 황용연** 저희가 아마 불법쟁의 시에 사실상의 전면 금지라고 했는데요. 왜냐하면 첫 번째는 법안에 여러 가지 내용이 있는데요. 폭력, 파괴 외의 경우에는 손해청구를 못 하게 하는 내용도 있고요. 그리고 노동조합의 결의에 의한 경우에는 임원이나 개인 조합원들한테는 청구하지 못하도록 되어 있고요. 첫 번째는 손해배상청구 자체를 금지 내지는 대상을 제한하고 있습니다. 그리고 그렇게 되면 사용자가 손해 하나하나를 다 입증해야 되는데요. 그게 현실상으로는 좀 어렵거든요. 그래서 그게 사실상의 손해청구 제한 아니냐 그런 의미로 보시면 될 것 같습니다.

○**위원장대리 김주영** 다음은 임이자 위원님 질의해 주십시오.

○**임이자 위원** 상주·문경, 문경·상주 임이자 국회의원입니다.

근로3권, 노동3권, 이 3권은 1919년 바이마르 헌법에 처음으로 도입돼 가지고 우리나라 1948년 헌법이 제정됐을 때 들어온 겁니다. 그때 당시만 해도 노동자들의 어떤 대등성을 확보해 주기 위해서 이 법, 노동3권이 들어왔고 지금도 계속 유지되고 있는데 이에 따라서 이에 근거해서 지금 현재 노조법이 들어와서…… 이 노조법은 우리 과거에 당시 제조업이 많은 산업을 이루고 있을 때 만들어진 노조법이다 보니까 여기에 대해서 좀 한계가 있는 것은 사실입니다.

그래서 지금 현재 우리가 가장 크게 겪고 있는 이중구조 개선이라든가 취약 노동자들에 대한 소득 불균형 이런 부분들을 찾아 주려고 해도 이 법 내에서는 좀 한계가 있습니다. 그러다 보니까 여러 가지 의견들도 많이 나오고 이것을 어떻게 해결할 것인가 여기

에 대해서는 방점을 두고 여러 가지 논의들이 있었습시다마는……

지금 박해철 위원님께서 말씀하셨다시피 10년 동안 이 부분들을 이렇게 논의를 쭉 해왔는데 있어서 문재인 정부 때는 왜, 문재인 대통령은 거부권을 행사하지 않았을 텐데 그리고 민주당이 절대다수였는데 왜 이 법을 하지 않았을까, 여기에 대해서는 어떻게 생각하십니까? 한국노총 김기우 진술인과 민주노총의 정기호 진술인, 여기에 대해서 어떻게 생각하십니까?

○진술인 김기우 그 당시에 문재인 대통령한테 국회에서 상정을 했었나요?

○임이자 위원 아니, 민주당이 절대다수당이었던지 않습니까, 그때 당시에? 절대다수당이고 충분히 이 법을 통과시킬 수도 있었고 그 다수의 힘으로 충분히 해낼 수 있었음에도 불구하고 하지 않았습니까.

그러다가 정권 바뀌고 나서 윤석열 정부에 와서 이것을, 그것도 그동안에 많은 것들을 다 정리하고 박해철 위원이 얘기했다시피 범야권이 모여 가지고 만들어 낸 그 안을 갖고 다시 들어왔는데 그게 윤석열 대통령이 거부권을 행사한 거지요. 그러면 절대다수의 민주당이 있었고 그때 당시에 대통령이 문재인 대통령이었음에도 불구하고 왜 그때 안 했느냐 이 말이에요. 그래서 제가……

○진술인 김기우 저는……

○임이자 위원 제가 시간이 없으니까 다시 한번 말씀드리겠습니다.

아무리 입법권이 국회에 있다 할지라도 국회의 입법권이 무한정 되는 것은 아닙니다. 입법을 형성하는 자유가 있다 할지라도 우리가 그것에 대해서 타 법과 또 그다음에 다른 기본권과의 관계에 있어서도 우리가 그것을 다른 기본권을 침해할 수는 없는 거예요. 물론 근로3권이 헌법에서 직접 규율하고 있는 법이기는 하지만 그렇다고 해서 다른 기본권을 침해해서도 안 되는 것이고.

여기에 대해서 또 우리가 위헌성 판단 기준을 할 때는 목적의 정당성이라든가 수단의 적절성 아니면 피해의 최소성, 법익의 균형성 이런 것을 다 봐서 규범조화적으로 해결을 해야 되기 때문에 여기에 대해서 굉장히 고민이 많았던 겁니다.

문재인 정부가 안 해 주고 싶어서 안 한 것도 아니고 제가 봤을 때는 그것은 입법권자들도 여기에 대해서 입법 형성의 자유는 있지만 헌법의 기본 원리, 위헌성 판단 기준에 대해서 과잉입법을 만들어 내면 안 되기 때문에 고민이 있었던 것이고 또 문재인 대통령께서도, 물론 법이 올라오지 않았기 때문에 거부권 행사는 안 했겠습시다마는 여기에 대해서 모든 것을 기본 규범적으로 해석해 내야 되는 게 또 헌법재판소의 견해이기도 합니다.

그러면 과연 지금 정기호 진술인이나 김기우 진술인이 말씀하신 부분 저도 다 어느 정도 그런 내용에서 동의하는 부분도 있고 동의하지 않는 부분도 있지만 그렇다면 또 기업의 직업선택의 자유라든가 아니면 재산권이라든가 아니면 또 우리 헌법 제119조 1항에 의해서, 물론 또 2항을 얘기하시겠지만 1항에 의해서 개인과 기업의 창달의 자유 이런 부분에 대해서도 규범조화적으로 해석을 해야 되기 때문에 이런 부분들이 쉽게 쉽게 진척해 나가지는 못하는 겁니다.

그래서 이중구조의 개선이라든가 취약계층에 있는 노동자들을 보호하기 위해서는 어떤 방법을 우리 환노위에서 찾기는 찾아야 됩니다. 그러나 본 위원이 판단했을 때는 너무

과잉입법이기 때문에 본 위원은 여기에 동의할 수가 없는 거거든요. 그러나 반드시 지금 현재 여야가 또 상의해서 다른 길도 찾을 수 있고……

(김주영 간사, 안호영 위원장과 사회교대)

저는 그것에 대해서 조금 심각하게 요새 고민하는 게 뭐냐 하면 단체협약의 효력 범위, 효력 확장을, 범위를 확대시키는 이런 것도, 이것은 지금 어차피 노조법 안에 들어와 있으니까 이것을 사문화하지 말고 살려 낼 수 있는 방법 이런 것을 지금 고민하고 있거든요.

그래서 여기에 대해서 제가 지금 두 가지 물었습니다, 한노총·민노총 진술인들께. 왜 문재인 정부 때 민주당이 할 수 있었음에도 불구하고 안 했을까, 그다음에 이 방법이 과잉입법으로 가서 위헌이 되면 우리 그나마 하나 마나 하고 모든 우리의 노력이고 헛수고로 돌아가니까 여기에 대해서……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

다른 방법을 좀 찾아볼 수 있는 방법, 그다음에 아까 중대재해법에 대해서 실질적 지배성을 말씀하셨는데 이게 지금 헌법소원 중이지요? 헌법소원 중인 거지 않습니까? 여기에 대해서 좀 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

○위원장 안호영 답변을 좀 간략하게 해 주십시오.

○진술인 김기우 예, 간략하게 말씀드리겠습니다.

문재인 대통령 시절에 입법을 왜 안 했는지는 제가 답변할 문제는 아닌 것 같습니다.

○임이자 위원 안 한 것에 대해서 견해를 말씀해 보시라는 거지.

○진술인 김기우 정치인들, 정치를 하시는 분들이 서로 조율을 하셔야 될 문제인 것 같고요.

그리고 과잉입법으로 헌법재판소에 가서 판결하라고 헌법재판소가, 과잉입법이라면 헌법재판소가 있는 것으로 저는 알고 있습니다.

그리고 마지막으로 제 생각을 말씀드리면 문재인 대통령은 코로나 시절로 대변됩니다. 그래서 코로나를 거치면서 노동시장이 굉장히 많이 변했습니다. 그래서 아까 제 두발언에 말씀드린 플랫폼 노동자들이 양산됐고요. 그러다 보니까 그 종전보다 이중구조의 문제가 더 두드러진 것이지요. 그래서 그러한 연유로 해서 이러한 입법이 지금 이 시기에 그리고 21대 말기에 그렇게 있었던 것으로 저는 그렇게 이해하고 있습니다.

이상입니다.

○임이자 위원 2018년, 2019년은 코로나 정국이 아니었습니다.

○진술인 김기우 코로나로 인해서 노동시장이 변해서 노동자들이 이제……

○임이자 위원 아니, 2018년, 2019년은 코로나 정국이 아니었습니다.

○진술인 김기우 그러니까 제 말씀은 코로나를 거치면서 노동시장이 변했고 그때 플랫폼 노동자들이 양산돼서 그래서 이중구조의 문제가 더 극명하게 드러났고 그러다 보니까 보호의 사각에 문제가 더 생겼다, 그래서 보호의 사각지대를 하다 보니까 이 사람들이 헌법으로 보장받고 있는 쟁의행위의 문제를 다시 자연스럽게 개선할 필요가 이 시점에서 더 두드러졌다 저는 그렇게 생각하고 있습니다.



○위원장 안호영 다음은 정기호 진술인 답변해 주십시오.

○진술인 정기호 여기 민주당 위원님이 많이 계시는데 이런 말씀 드리기가 죄송스럽지만 대단히 잘못했다고 생각이 되고요. 왜 문재인 정권 시절에 이 법을 추진하지 않고 윤석열 정권에서 추진을 해서 이렇게 거부권 사태가 나고 여러 가지 노동계를 힘들게 하시는지 이해는 잘, 저도 이해는 못 합니다.

민주노총은 김태선 의원님과 발의하신 안과 비슷하게 계속적으로 저희가 하청노동자, 특수고용노동자들의 노동3권을 보장하기 위한 법률안들을 제기했었던 거고 그것을 관철시키기 위해서 여러 가지 노력과 투쟁을 벌였습니다. 그것이 물론 힘이 부족해서 국회에 제대로 전달되지 않고 정부에 제대로 전달되지 않은 점에 대해서는 유감스럽게 생각하지만 그런 부분은 갈음하기로 하고요.

아까 말씀드렸다고 실질적 지배력은 대법원 판결, 이용우 위원님도 지적하셨다고 피형사법 구성요건의 중요한, 죄형법정주의가 엄격하게 지켜야 될 영역에서의 판결에서도 인용되고 있는 판결이고요.

그다음에 부진정연대책임 관련해서도 대법원의 법원행정처에서도 이것은 입법상 입법재량의 문제이지 헌법적인 가치가 있는 사항이 아니라고 얘기를 했습니다.

그렇기 때문에 대법원의 일관된 입장은 이것은 충분히 현행법상으로도 해석이 가능한 영역이고 그렇지 않다 하더라도 입법재량의 영역이라는 것을 대법원에서 끊임없이 계속 밝히고 있는 사항이라고 생각합니다. 그래서 헌법재판소가 대법원과 다르게 판단할 거라고 저는 생각하지 않습니다.

○위원장 안호영 수고하셨습니다.

임이자 위원님 수고하셨습니다.

다음은 박홍배 위원님 질의해 주십시오.

○박홍배 위원 고용노동부 정책관님께 한 가지 좀 여쭙겠습니다.

지난 3년간 신고 접수된 파업, 쟁의행위들을 혹시 원청기업과 1차 하청, 2차 하청 또는 도급, 용역과 같은 단계로 혹시 구분 집계한 통계가 있습니까?

○고용노동부노사협력정책관 이창길 저희가 쟁의행위가 발생, 쟁의행위 신고를 하면 그것을 저희 지방관서에서 관리를 하고 있는데……

○박홍배 위원 대략적으로 비중이 어떻게 되나요?

○고용노동부노사협력정책관 이창길 지금 제가 그 부분은 구체적으로 기억을 하지 못하고 있어서 저희가 파악해서……

○박홍배 위원 자료를 준비해서, 파악해서 알려 주시기 바라겠고요.

○고용노동부노사협력정책관 이창길 예, 그렇게 하겠습니다.

○박홍배 위원 조금 전 임이자 위원님이 말씀을 하시고 또 정기호 진술인께서 지난 20대, 21대 민주당 위원들의 탓을 조금 하시기는 하셨습니다만 저는 이 문제가 윤석열 정부냐, 문재인 정부냐 또는 민주당이나, 국민의힘이나의 문제는 아니라고 생각을 합니다. 헌법에 있는 정신이 온전히 법으로써 뒷받침되지 못한다라고 하면 어느 당이 되었건 국회는 언제나 충분히 그 헌법정신을 뒷받침할 수 있도록 법을 개정해야 될 것 같고요. 그것은 여야의 문제를 떠나는 문제가 아닐까 생각을 합니다.

제가 경험하고 목격하고 파악을 해 왔던 이런 노사 간 갈등들의 상당수는 사실은 노동자가 사용자와 직접 대화하지 못해서 발생했던 일들이 굉장히 많았습니다. 사용자가 뒤에 숨고 또 나타나지 않고 그렇게 해서 투쟁이 장기화되고 그것이 결국에는 또 때로는 불법행위로까지 가고 그게 사회문제까지 된 이후에 실제로 정작 나서서 다시 대화를 하고 조율을 해서 해결을 하는 게 그때까지 나타나지 않던 사실은 원청사용자인 경우가 굉장히 많습니다.

다시 말해서 노동자가 실질적인 사용자와 교섭을 하도록 법을 뒷받침하지 못하도록 해서 발생하는 사회적 비용 그리고 그 기업의 평판 훼손 그리고 전 세계적인 추세인 ESG 경영이라든지 인권 경영 또 생산력 저하 이런 어마어마한 사회적 비용들이 계속 발생하도록 우리 사회가 놔둘 것이냐, 아니면 이제라도 나서서 이런 불필요한 사회적 갈등, 사회적 비용들을 줄이기 위해서 법을 올바르게 고칠 것이냐 하는 문제라고 생각을 하고요.

관련해서 정기호 원장께서는 이 법이 21대에서 논의가 될 때도 한쪽에서는 불법파업 조장법이다 또 한쪽에서는 합법파업 보장법이다 이런 논의가 있었는데 이와 관련해서 혹시 개인적인 의견이 있으면 말씀 부탁드립니다.

○진술인 정기호 그 논의의 출발점이 손해배상 같은 경우에는 헌법상 정당한 권리의 행사라는 것이라고 생각이 됩니다. 그래서 3조에 기존의 면책 규정도 있는데 이 면책 규정이 너무 좁다 보니까 본말이 전도됐던 상황이라고 생각이 됩니다.

그리고 아까 모두에 말씀드렸듯이 노동쟁의의 사항들은 그 사항에 대해서 파업을 하라고 만든 게 아니라 노사 간의 대화를 통해서 원만하게 해결하라고, 이런이런 상황들을 노사의 대화의 테이블로 올릴 수 있도록 법이 만들어 주는 거고 그 테이블 내에서 노사 간에 자율적으로 평화적으로 해결하라고 하는 법이라고 사항이라고 조항이라고 생각이 됩니다.

그 조항을 너무 좁게 만들다 보니까 당연히 그 조항에 해당되지 않는 영역에 대해서는 노동조합이 힘으로 해결할 수밖에 없는 부분이 있는 것이고 이것을 오히려 갈등을 조장하고 또 잠재적으로 노동조합과 노동자들을 불법자로 낙인 찍는 그런 역할들을 했었는데 이런 패러다임 자체를 근본적으로 권리 행사라는 측면에 중점을 두고 면제가 원칙이고 그에 따른 손해는 예외적인 케이스로 봐야 된다 이런 패러다임으로 전환하자는 것인 거고 기존의 법이 손해가 원칙이고 면책이 예외라고 하면 이런 헌법의 정신에 부합하도록 이 패러다임 자체를 바꾸자고 하는 법이라고 생각이 됩니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○박홍배 위원 예측이기는 합니다마는 2·3조가 개정이 됐을 때 노사 간의 갈등이 증가할 것이다, 줄어든 것이다에 대한 견해를 여쭙겠습니다.

○진술인 정기호 일시적으로 증가할 수도 있다고 생각이 되지만 종국적으로는 오히려 갈등이 해결이 되고 오히려 평화적으로 해결할 수 있다고 생각이 됩니다.

그러니까 대표적인 예가 2010년에 교섭창구단일화 제도가 들어와서 처음에는 굉장히 혼란도 있고 노사 간에 갈등이 있지만 지금 한 십몇 년 이것을, 물론 민주노총에서 이 제도 자체가 노동권을 제약하는 반헌법적인 규정이라고 규정을 하고 있지만 노동 현실에

는 어느 정도 정착이 돼서 그런 갈등들이 많이 해소가 되고 어느 정도 규범화되고 현실화되고 있다고 생각이 됩니다.

마찬가지로 이 2·3조가 개정이 되면 처음에 초기에는 당연히 혼란이, 새로운 제도가 들어오면 혼란이 생길 수밖에 없지만 이 혼란들은 결국은 노사 간의 교섭을 통해서 해결이 될 것이고 또 어느 노동조합이나 초기에는 쟁의 행위의 분쟁이 심하지만 결국은 10년, 20년 노사가 계속 진행이 되고 노사 간의 신뢰가 쌓이면 계속 분쟁이라는 게 오히려 더 줄어들고 그 신뢰를 바탕으로 뭔가 건설적인 논의를 할 수 있다고 생각이 됩니다.

○위원장 안호영 박홍배 위원님 수고하셨습니다.

김상민 진술인께서는 지금 가셔도 됩니다.

수고하셨습니다.

다음은 조지연 위원님 질의해 주십시오.

○조지연 위원 경북 경산의 조지연입니다.

노동자의 권리를 중시하고 또 노동 약자 보호해야 된다는 것에는 아마 이견이 없을 겁니다. 그런데 불법까지 과연 용인해야 되느냐의 문제는 또 다른 것 같습니다. 기본권의 보호 범위를 벗어난 불법 쟁의를 면책하거나 또 손해배상책임을 감면 또 면제하는 것은 노조 활동만 과도하게 보호한다라는 그 인상을 지울 수가 없습니다.

노조와 또 조합원이라는 그 이유로 손해배상책임을 감면·면제할 수 있도록 하고 또 사용자는 그 피해를 감수하고서라도 소를 제기하지 못하게 하는 것은 우리 헌법상에 규정되어 있는 평등권이라든지 그리고 재판청구권이라든지 이런 부분들도 과도하게 침해한다라고 저는 보고 있습니다.

이 법안 개정으로 인해서 노사법치주의가 무너지고 또 불법 노동쟁의를 조장하거나 야기가 된다면 더 큰 사회적 혼란도 일어날 수 있다고 저는 보고 있습니다.

우리 진술인들께서 잘 설명해 주셨겠지만 황용연 진술인과 그리고 김기우 진술인에게 한번 묻고 싶습니다.

노동조합법 개정안으로 근로 현장에 미칠 파장들에 대해서 정말 사측과 노측의 입장들을 한번 말씀 주시면 좋겠습니다.

먼저 김기우 진술인부터 부탁드립니다.

○진술인 김기우 저는 시종일관 이 자리에서 진술하고 있는 것은 사회 구성원을 어떻게 더 많이, 더 쪼잔하게 보호하냐 그 문제라고 봅니다. 그래서 거기에 부합하는 법률이라면 개정이 필요하다 그리고 그것이 사회 구성원 중의 한 유형인 조합원 보호에 궁극적으로 도움이 될 것이다 그렇게 생각해서 진술인으로 나와서 말씀드리는 것이고요.

그리고 그게 과연 노사 갈등의 시발이 될 것이냐 저는 그렇게 생각하지는 않고요. 잠재해 있던 노사, 그러니까 끓아 있던 노사 관계가 일종의 제도로 인해서 이렇게 터지는 그런 것이지 그게 문제가 없었던 것인데 제도가 바뀌어서 새로 끓는다…… 현재의 노사 관계는 그런 노사 관계는 아닌 것 같습니다.

이상입니다.

○진술인 황용연 저도 현장 사례를 많이 보면요, 우리 손해배상청구 관련해 가지고 고용노동부에서도 조사한 바가 있는데요. 가장 큰 게 사업장 점거 문제입니다. 사업장 점거

로 인해 가지고 거기에서 어떤 불법행위가 발생하고 폭력행위가 발생하고 업무방해행위가 많이 발생하고 그렇습니다. 그래서 대부분……

정기호 진술인도 말씀하셨습니다 우리 계약 관계이고요. 근로자는 근로를 제공하고 거기에 대한 대가로 임금을 받아서 생활하는 자입니다. 그런데 일반 민법상에서는 채무자가 근로를 일방적으로 제공하지 않고 거부하게 되면 손해배상책임을 져야 돼요. 그런데 우리 노조법은 단체로 근로 제공 의무가 있음에도 불구하고 절차에 의해 가지고 파업을 하게 되면 그럴 때는 그 자체가 사용자에게 대한 손해를 끼치는거거든요. 그럼에도 불구하고 우리 노조법에서는 손해배상청구 못 하도록 돼 있어요. 단지 이 법에 의한 노조법상의 절차라든지 목적이라든지 그런 게 위배될 경우에만 손해배상청구가 가능하도록 돼 있습니다. 그래서 우리 노조법은 철저하게 보호를 하고 있어요.

그리고 현장에서는 손해배상의 가장 큰 원인이 사업장 점거를 계기로 인해 가지고 많은 손해가 발생하는 게 현실입니다. 그런데 지금 저도 진술에서 말씀드렸지만 이 법안은 근로자 범위 확대하지요, 사용자 범위 확대하지요 그리고 또 노동쟁의 할 수 있는 범위를 확대하지요 그리고 손해가 발생함에도 불구하고 여러 가지 면책조항, 예외조항을 두지요……

그리고 실제 현장에서는 요즘에 저희도 이제 언급을 하지만 마스크라든지 복면을 많이 씩니다, 체증 때문에. 그리고 CCTV 가리고요. 그리고 촬영을 하게 되면 거기서 초상권 침해라고 계속 분쟁이 생기고 있습니다.

그래서 이런 말씀을 드렸을 때 이게 이 법대로 만약 허용하게 되면…… 근로자 범위 확대, 사용자 범위 확대, 쟁의 대상 확대 그다음에 손해 제한 그렇게 되면 현장에서는 아마 상상하기 힘들 정도로 많이 혼란이 생길 것으로 생각합니다.

○위원장 안호영 조지연 위원님 수고하셨습니다.

다음은 정혜경 위원님 질의해 주십시오.

○정혜경 위원 진보당 정혜경입니다.

정기호 진술인님께 질문드리겠습니다.

우리나라가 21년에 ILO 협약 87호와 98호를 비준하면서 노조법 일부를 개정했지만 노조법의 내용 일부는 여전히 ILO 기준에 부합하지 않는 것으로 알고 있습니다. 올해 우리나라가 ILO 의장국이 된 조건에서 ILO 협약 이행에도 역할을 다해야 한다고 생각이 드는데요.

ILO 협약과 국내법과의 관계가 어떻게 되며 우리가 ILO 협약을 이행하지 않으면 어떤 문제가 발생하는지 말씀해 주십시오.

○진술인 정기호 우리 헌법 제6조제1항은 국제법 존중주의를 취하고 있습니다. 그래서 헌법에 의해서 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 동일한 효력을 가지고 있기 때문에 이것을 준수하지 않는다고 하면 결국은 헌법 위반이 될 수도 있을 것 같고요.

그리고 잘 아시겠지만 ILO 협약을 비준을 하면 ILO 협약에 가입한 국가는 당연히 그 준수 의무를 부담을 합니다. 그런데 의장국이 ILO 협약을 준수하지 않는다는 것은 굉장히 어폐가 있다고 생각이 되고 여러 가지 통상 문제나 FTA 규정, 한-EU 이런 규정 등에서 문제가 될 수 있을 거라고 생각이 됩니다.

**○정혜경 위원** 저는 IMF 이후에 비정규직이 늘어나던 시기에 마산 수출자유지역에 비정규직으로 일을 했거든요. 그때 같은 공장에 같은 라인에 일을 하는데 임금이 절반이고 매월 근로계약을 했었던 기억이 있습니다. 그때 너무 억울해 가지고 ‘이 법은 바뀌어야 한다’ 이런 생각을 하게 됐는데요. 사실 그때도 노동조합을 만들고 우리의 근로조건을 바꾸고 싶었는데도 사실 해고될까 봐 두려워서 노동조합을 만들 생각을 꿈조차 꾸지 못했습니다. 이게 저의 경험인데요.

지금 현재 하청 노동자 그리고 비정규직 노동자 중에 플랫폼 노동자 같은 경우에 노동조합 조직률이 많이 낮지요. 노동조합을 만들기가 매우 힘든 것 같습니다. 법률원에서 그런 상담이나 경험을 많이 하셨을 것 같은데 어떻습니까?

**○진술인 정기호** 그렇습니다.

두 가지 이유가 있을 것 같은데요. 기본적으로 하청 노동자, 플랫폼 노동자의 직접 고용 관계에 있는 업체들은 굉장히 소규모입니다. 그래서 언제든지 노동조합 활동을 하며 업체가 폐업이 될 수 있고 그것을 통해서 해고가 돼 버리면 법적 다툼은 벌이기도 굉장히 힘들어지는 것이고 현대중공업 부당 노동위 판결에서도 그런 사례라고 생각이 됩니다.

그리고 또 하나는 결국은 노동조합을 가입을 하는 이유는 노동조합을 통해서 자기의 근로조건을 스스로 결정할 수 있을 거라는 기대가 있어야 된다고 생각이 됩니다. 그런데 노동조합을 결성을 해 봐야 어차피 하청업체는 소규모고 이용우 위원님도 지적하셨다시피 사실 지급 능력이 안 됩니다. 그러면 어차피 노동조합에 가입하고 만들어 봐야 내 근로조건이 개선될 여지가 없기 때문에 아예 지레짐작으로 포기해 버리는 상황이 돼 버리는 게 가장 큰 문제라고 생각이 됩니다. 이 부분을 해소를 하는 게 결국은 이 노조법이 가야 될 길이 아닌가라고 생각이 됩니다.

**○정혜경 위원** 예, 맞습니다.

최근에 비정규직을 딱하니 같은 일을, 같은 현장에서 일을 시키면서 하는 것은 거의 없는데요. 아까 김주영 위원님이 N차 하도급 말씀하셨고 실제로 하청, 외주 그다음에 소사장제 그다음에 개인 사업주 이런 방식으로 택배나 가정방문서비스나 건설노동자 이런 분들이 다양한 상태로 존재를 하고 있습니다.

너무 열악해서 이대로 가만히 있을 수 없어서 노동조합을 만들려고 해도 너는 노동자가 아니다 하고 사실상 지배권을 갖고 있는데 원청 사업주는 또 사용자가 아니다라고 얘기하니까 현재의 노조법으로는 열악한 비정규직 노동자들이 노조를 만들어서 환경을 바꿔 볼 기회조차 얻지 못하고 있습니다. 결국 핵심은 이분들까지 헌법에 보장하는 노동3권을 제대로 보장해야 할 문제가 아니겠습니까?

질문드리겠습니다, 정기호 진술인님께.

개정안의 내용을 이번에 보면 21대 안에서 한 발 나아가 있습니다. 노동자 정의 규정을 확대하자고 하는 개정안의 발의를 우리가 했는데요. 이렇게 노동자 정의 규정까지 법안이 개정이 되면 혜택받는 분들이 어떤 분들인지 말씀해 주십시오.

**○진술인 정기호** 대부분의 하청 노동자, 특수고용 노동자들이 혜택을 받을 것 같고요. 그리고 지금 대법원 판례가 근로기준법상의 근로자 개념과 노조법상의 근로자의 개념을 굉장히 다르게 보고 있고 노조법상의 근로자의 개념은 경제적 종속성만 인정이 되면 노

동자로 보고 있습니다.

그런데 이제 근로자 추정 규정을 투입한 것은 이렇게 노동자로 인정이 되려면 저희가 진술서에도 말씀을 드렸다시피 20년 가까이 법적 다툼을 벌여야지만 노동조합으로 인정되고 노동조합 활동할 수 있는 문제점을 해소할 필요가 있기 때문에 그런 입법적 요구가 커서 이런 부분이 의미가, 그 규정이 의미가 있다고 생각이 됩니다.

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

○정혜경 위원 결국은 소외되어 있는, 노동3권조차 적용받고 있지 못한 그런 노동자들을 위해서 22대 국회가 한 발 나아가서 노동자 정의 규정까지 개정해야 될 것 같습니다.

○위원장 안호영 정혜경 위원님 수고하셨습니다.

다음은 이학영 위원님 질의해 주십시오.

○이학영 위원 오늘 우리가 노동법 2조, 3조 개정에 대해서 공청회를 하고 있는데 이것을 보고 계시는 국민들은 조금 심각하게, 현장에서 있는 분들은 답답하게 생각하실 테고 또 현장에 없는 분들은 ‘무슨 이야기를 하고 있는 거야?’ 아마 그런 이야기를 할 것 같아요. 참 어렵습니다. 현장을 지켜보거나 또는 이렇게 들여다보거나 간접적으로 하지 않으면 ‘도대체 무슨 이야기이기 때문에 저렇게 여야가 싸우고 있지?’ 아마 그러실 것 같아요.

되돌이켜 생각해서 황용연 진술인께, 업계를 대표하시니까……

18세기 후반을 생각해 보시자고요. 그때는 무작정 일을 시키기만 했을 거예요. 그리고 근로시간제나 이런 제약이 하나도 없었을 테고 단결권은 물론 없었을 테고요. 8시간 노동제, 52시간 노동제 상상할 수 없는 일이었겠지요, 훗날에 이런 일이 생길리라고.

그런데 상상이 실현이 돼서 노동법이 만들어지고 조합이 건설되고 나서 기업하기가 옛날같지 않지 않겠어요? 그러니까 끊임없이 기업이 생산성 향상에 따라서 발전하고 있는 거지요, 경영 기법이 합리화라는 이름으로. 그래서 직고용하면 너무 불편하니까, 노동조합 있으면 단체협약을 해야 되고 또 파업을 합법적이냐 불법이냐 가지고 또 싸워야 되고 하니까 다 외주화를 시작하면서 이제 최근에 생기는 문제가 아니겠습니까?

그래서 노동자의 외주화 또 작업량의 외주화 이런 것들이 전부 나오면서 실제로 노동의 지배권을 행사하고 임금을 결정하고 시간을 결정하고 생산량을 달성해야 될 그 기업의 입장에서는 전부 외주화하면 가장 좋지요. 그래서 1차, 2차, 3차, 4차까지 내려가고 아예 이제 사업자로서 외주화를 시키고……

그런데 세상이 이렇게 변해 가고 있는데 법이 못 따라가지요. 항상 법은 거북이처럼 느리고 업계의 현황에 따른 기업 경영은 토끼처럼 빨리 변한다는 말입니다. 그래서 항상 법은 시대에 뒤떨어지고 다 피해가 발생되고 못 살겠다 아우성칠 때 그때 겨우 이제 국회가 반응해서 법제화가 논의되고 하는데, 어떻습니까?

업계에서 이 사태, 외주화를 통해서 끊임없이 발전해 가는 경영 기법 속에서 임금이 체불됐다 또는 노동 시간이 더 개악됐다 하면 그대로 가는 것이 가능할까요? 저는 불가능하다고 생각합니다.

그래서 예를 들면 이제 원청 사장이 누구인지 몰라서 혼동이 일어난다 이런 것 아니겠습니까? 이렇게 수많은 하청업체가 이렇게 때 지어서 협상하자고 하면 도대체 우리 기업은 어떻게 하느냐, 나는 그것 혼란이 걱정되리라고 봐요.

그런데 우리가 좋은 사례로, 건설업계에서 하청을 많이 주잖아요. 그런데 공공 근로업체에서는 이제 임금 때먹고 추석이고 명절이면 길바닥에 나뒹굴고 시위하고 자살한다고 하고 하니까 임금 직접지불제를 도입했잖아요. 회사에 전자카드를 줘서 근로시간 체크하게 하고 바로 내려준 돈은 그 통장으로 직접 가게 하고 이것이 원청이 하는 일이라는 말입니다.

이걸 방지했더니 내 집이 안 지어져. 뭐 노동시간 문제, 임금 안 주고 하니까 집이 제 공기에 올라가는데 공사가 안 되니까 별수 없이 직접지불제를 도입한 것 아니겠습니까. 그래서 세상이 이렇게 어지러워지고 하청 주고 외주화하고 해서 생산성 떨어지고 이제 불안해지고 정치 불안해지고 하면 결국은 기업 운영에도 편한 나라가 되지 않는다 전 그렇게 봅니다.

그래서 큰 틀에서 이걸 철학의 문제고 세상의 변화에 대해서 어떻게 대응할까 문제이지 지금 법률가들이 끊임없이 법 문제를 논의합니다. 사용자 개념이 너무 확대된다, 근로자 개념이 맞지 않는다. 그런데 근로자·사용자 개념 인간이 정하는 겁니다. 그렇지 않아요? 법이라는 건 사람이 정하는 거지, 필요에 따라서. 영원한 법도 없는 겁니다. 헌법도 변하는 겁니다. 그래서 법에 맞지 않다, 이걸 불법이다 그것도 어떻게 그 정의를 정하냐에 따라서 달라지는 거예요. 그래서 변화한 시대에 우리나라 사용자들, 기업은 어떻게 대응할 것인가의 철학적인 문제고 저는 여러 가지 미래를 내다보는 성찰의 문제라고 봅니다.

이런 문제에서 이 문제는 근본의 서로 입장이 달라서 지금 이렇게 우리가 고통받고 있는 현실에 대해서 대안을 만들기를 계속 논의하고 있는 건데 저는 못 살겠다고……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

하는 사람 못 살기 때문에 못 산다고 할 거예요. 그런데 재력을 가지고 시간을 정하고 하는 사람이 주인이거든요. 주인 입장에서 못 살겠다는 사람을 어떻게 대우할 건가 고민해야 된다고 생각합니다. 고민하시기 바랍니다.

○위원장 안호영 이학영 위원님, 말씀 감사합니다.

다음은 김형동 위원님 질의해 주십시오.

○김형동 위원 경북 안동·예천의 김형동입니다.

21대에서도 상당히 깊은 논의가 됐는데 이 주제 관련해서는 이해의 폭이나 기초적인 사실, 팩트에 대한 부분이 여전히 이견이 있는 것 같습니다. 안타깝게 생각하고.

지금 22대가 됐는데 우리 환노위가 다뤄야 할 법 특히 노동법 중에 노조법 2·3조가 그렇게 중요한, 중요하지 않다는 게 아니고 우선순위에서 꼭 이걸 다뤄야 되는가라는 그런 아쉬움이 있습니다.

현장에서는 지금 최저임금 협상이 있고요. 최저임금제도에 대해서 어떻게 가져가야 될지 그리고 어제 화성사건 보셨지만 여전히 위협의 외주화 때문에 산업재해에 노출돼 있

는 많은 분들이 있습니다. 방문을 저는 가끔합니다.

작년에, 문재인 대통령 얘기할 것도 없습니다. 우리 윤석열 정부가 이걸 거부권을 행사했습니다. 그 이후에 정말 그렇게 민주당을 포함해서 많은 분들이—그 당시에 정의당까지 포함해 가지고—노조법 2·3조 통과 안 되면 나라가 망하는 것처럼 얘기했습니다. 그런데 특별히 달라진 건 없습니다, 현장에. 오히려 우리한테 필요한 것은 산재를 어떻게 막을 것이며 최저임금 노동자들 시급 수준에 받는 분들이 전체 2500만 중에 한 천이삼백만 차지하는 그분들 어떻게 도울 것인지 그런 게 더 필요하지 않습니까?

입법 공백이 있었다 그러면 벌써 대한민국 6개월 동안 이 법이 개정이 안 돼 가지고 난리가 났었어야 됩니다.

담당관님.

○고용노동부노사협력정책관 이창길 예.

○김형동 위원 지금 파업 일수 많이 줄어들었지요?

○고용노동부노사협력정책관 이창길 예, 전체적으로……

○김형동 위원 저는 전체 노동 이슈 중에 우리가 노조법 2·3조 지금 다루는 이것과 직접 이해관계에 있는 노동자들이 과연 몇 분이 될까? 박홍배 위원장님이나 박해철 위원장님이나 김주영 위원장님들 한전, LH, KB 이것 때문에 문제됩니까? 나 되묻고 싶더라고요.

○김주영 위원 문제됩니다.

○김형동 위원 오히려…… 그건 말씀을 드릴게요.

이 제도가 가지고 있는 우리가 목적하는 것에 대해서 정확한 입법이 필요하다는 말씀을 드리고 싶어서 그러합니다. 예를 들면 김주영 위원장님께서 말씀하신 n차 하도급의 문제, 그러면 하도급을 아예 막아버려요. 그러면 아예 이 문제가 안 생길 것 아닙니까?

○김주영 위원 하게 해 줄 겁니까?

○김형동 위원 예. 또 환노위는 합의해 줄 수 있습니다.

또 예를 들면 이런 겁니다. 이중구조에 가장 힘든 분들이 지금 대우조선해양처럼 유채환 위원장처럼 그분들이 교섭을 하고 싶다고 하는데 안 받아 주는데 그분들이 그렇게 나락으로 떨어진 여러 원인이 있는데 많은 분들이 지적하지만, 예를 들면 장하성 교수분들이 그런 분들이지요. 원청이 담합을 해서 하청에 내려가는 물줄기를 줄여 가지고 결국은 그분들이 옥쇄 파업을 할 수밖에 없을 정도로 만든 원인, 이것은 사용자 교섭을 응하거나 응하지 않은 그런 부분도 들어가겠지만 사실 원청 노동조합에도 상당한 큰 잘못이 있는 거지요.

대우조선해양 13조 받아 가지고 다 써버렸습니다. 그리고 한화에 갔어요. 왜 그런 부분에 대해서 지적을 하지 않고 다단계 하도급을 적절하게 막는 그리고 원청의 노동조합이 사용자와 담합하는 이런 구조에 대해서도 콕콕 짚어서 그 법률을 만들어야 되지요.

아까 존경하는 박홍배 위원장께서 ‘원청이 교섭을 하도록’ 이런 표현을 쓰셨습니다. 교섭의 방식을 말씀하시는 거지 사용자성을 무제한히 넓혀 가지고 한다는 것은 다른 부작용을 낳을 수도 있습니다. 오히려 교섭의 방식을—지금 진행하는 것도 그렇지요—정교하게 구성할 필요가 있습니다.

우리 임이자 위원께서 말씀하신 노조법 34조 굉장히 관심이 많으신데 한 사업장에서



단체협약이 하나가 이루어지면, 대우조선해양 사업장에서 원청이 체결한 시급 3만 원이면 하청까지 딱 다 적용하면 아무 문제 없는 것 아닙니까? 왜 그걸 적용을 안 합니까?

제가 드리는 말씀은 하청 노동자들이 어려움을 겪고 있는 그 부분에 대해서 무조건 해결해야 된다. 그것 부정하지 않습니다. 그런데 그 방법을 풀어 가는 것이 제도의 정교함을 통해서 사회적 노동 현장에 혼란을 줄여 가면서 풀어 가야 되는 것 아닌가라는 것이 제 제안이고요. 이 주제가 너무 어렵기 때문에, 너무 어렵기 때문에 이번에도 이번 한 번으로 끝날 것이 아니고 차분히 풀어 갔으면 좋겠습니다.

김기우 박사님께 하나만 여쭙보겠습니다. 너무 가만히 계셔 가지고요.

박사님의 생각은 지금 우리나라가 가지고 있는 쟁의행위의 범위가 너무 협소한 것이 이 부분의……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

큰 문제 원인으로 생각하고 있다라는 취지로 저는 읽었습니다. 그 부분에 대한 견해를 한번 밝혀 주시면 감사하겠습니다.

○진술인 김기우 진술인으로 나와서 조용히 있는 게 제일 행복한 거라고 저는 생각했는데 아닌가 봅니다.

저는 쟁의행위의 범위가, 그 글의 전반적인 취지를 그렇게 보셨다면 그게 맞는 거겠지요. 그런데 저의 의도는 엄격한 기준 때문에 현실이 발생했다 이렇게 봅니다.

그러니까 손해배상의 문제가 아까 강득구 위원님도 말씀하셨지만 과도한 영업이익의 산정이거든요. 그런데 법원에서 기준이 없다 보니까 영업이익을 산정할 때 제조업 같은 경우 그냥 제조일수에다 단순하게 계산을 해요. 의료 같은 경우에는 거기 제 참고자료에 있습니다만 전년도 아니면 전월 대비해서 계산합니다.

그런데 이 기준이라는 것이 영업이익이라는 것은 예상치잖아요. 예상치인데 예상치가 플러스마이너스 얼마가 있을 거라는 말이에요. 그래서 마이너스 얼마에 이렇게 산정을 했다면 그러니까 제일 일어날 가능성이 높은 수치에다 산정을 했다면 손해배상의 문제가 지금처럼 안 커졌을 수도 있겠다. 그러면 여러 가지 문제가 지금만큼 심하지 않을 수도 있다라는 것이지요.

거기다가 쟁의행위 범위 얘기를 하셨는데 쟁의행위 범위를 줄여, 정당성을 줄여 놓으니까 아까 말씀하신 대로 순수 정치 파업이라든지 아니면 단순 폭력 파업이라든지 이런 것하고, 경영자의 과오로 인해서 사업자의 인력 감축이 필요하게 됐어요. 인력 감축이 필요하게 됐는데 그러면 그 원인이 노동자의 과오입니까? 그렇다면 이럴 때, 아까 불법행위 책임 얘기하셨는데 그렇다면 만약에 모든 사람한테 적용되는 그 법리를 적용한다면 과실상계를 적용해야지요. 법원은 그러지 않았습시다. 그렇기 때문에 입법으로 해결해야 될 여지가 생겼고 그래서 그러한 차원에서 입법이 필요하다 저는 기본적으로 그런 생각입니다.

이상입니다.

○위원장 안호영 예, 김형동 간사님 수고하셨습니다.

아까 김주영 간사님 질의하다가 3분 정도 남으신 걸로 알고 있는데요, 하시지요.

○김주영 위원 김포시갑의 김주영입니다.

우리 황용연 본부장님께 질문드리겠습니다.

지금 대한민국에서 노동자의 노동삼권이 실질적으로 보장되고 있다고 보시는지 그리고 단체교섭권이 충분히 보장되고 있다고 보십니까?

○진술인 황용연 예, 그렇습니다.

○김주영 위원 아, 그렇습니까? 놀랍네요.

신원보증 혹시 서 보셨어요?

○진술인 황용연 저는 직접 서지는 않았습니니다.

○김주영 위원 않습니까? 이걸 뭐 개인 간 채무와 달리 회사에 들어와서 노동조합을 만든다든지 가입을 한다든지 해서 그런 쟁의행위가 일어났을 때 신원보증인에게 그런 무한책임을 묻는 것은 현대판 인질제도 같은 그런 느낌이 드는데 이 부분에 대해서 어떻게 생각하시는지 좀 답변을 해 주시고요.

그다음에 한-EU FTA 타결 이후에 ILO 핵심협약 87호, 97호에 대해서 EU에서 끊임 없이 비준하라고 요구를 했습니다. 그 배경이 뭐라고 생각을 하십니까?

그 두 가지에 대해서 답변을 좀 해 주시기 바랍니다.

○진술인 황용연 저는 실제 지금도 신원보증을 하는지 그건 좀 의문이고요. 저도 입사 할 때는 신원보증을 했는데요. 지금은 인적 신원보증보다는 상당 부분 다른 제도를 통해서 하는 걸로 알고 있고……

○김주영 위원 그러면 그 조항은 법에서 삭제돼도 문제가 없겠지요?

○진술인 황용연 그 부분은 검토할 필요성이……

○김주영 위원 그게 뭐 마찬가지로지 않습니까?

○진술인 황용연 검토해 볼 필요성은 있다고 생각합니다. 잘 몰라서 그렇습니다, 이 부분은 실제로.

○김주영 위원 그 부분 답변……

○진술인 황용연 한-EU FTA 87호……

○김주영 위원 한-EU FTA 타결 이후에 EU에서 ILO 핵심협약 87호, 98호 이 비준을 하라고 계속해서 요구를 했는데 왜 그렇다고 생각을 합니까?

○진술인 황용연 저희 ILO 비준했었는데…… 지금 하지 않았습니까, 저희가?

○김주영 위원 했지요. 했는데 비준하기 이전에 EU에서 지속적으로 한국 정부에 대해서 그 두 개 핵심협약을 비준하라고 했지 않습니까? 그 이유가 뭐라고 생각하시는 지……

○진술인 황용연 제가 알기로는 단결권하고 단체교섭권을 ILO 기준에 맞게 확장을 시켜라라는 취지로……

○김주영 위원 이제 그 부분은 결국은 EU는 이미……

(발언시간 초과로 마이크 중단)

(마이크 중단 이후 계속 발언한 부분)

노동에 대한 비용을 충분히 지불했다, 대한민국은 지불하지 않고 있으니까 불공정 무역

거래다 그렇게 해서 한국에 계속 압박했던 것 아닙니까?  
이상입니다.

○위원장 안호영 김주영 위원님, 수고하셨습니다.

저도 간단히 몇 가지 여쭙보고 그다음에 마무리할까 하는데요.

정기호 진술인, 지금 우리 변화하는 근로 형태에 따라서 다양한 직종이 나타나고 있는데 학습지 교사라든가 택배 등 배달기사, 자동차대리점 소속 판매인 또 플랫폼 노동 이런 분들은 근로자의 성격도 있고 또 자영업자 성격도 있어서 그런 분들을 특수고용종사자다 이렇게 얘기들을 하고 있지요, 학술적으로?

○진술인 정기호 예.

○위원장 안호영 그런데 그분들이 전체 취업자 중에서 어느 정도 되는지 혹시 아십니까?

○진술인 정기호 1000만 명 가까이 되는 걸로 알고 있습니다.

○위원장 안호영 1000만 명?

○진술인 정기호 예.

○위원장 안호영 그렇게 많습니까?

그래서 전체 취업자의 8~10% 이렇게 분석기관에 따라서 조금씩 다르기는 한데 상당히 많은데……

지금 문제가 되는 것은, 이런 분들 같은 경우가 근로기준법이라든가 노동조합법상 근로자로 인정되거나 혹은 부정되거나 이렇게 해서 그게 모호하기 때문에 문제가 있는 거지요?

○진술인 정기호 예.

○위원장 안호영 그러다 보니까 그런 부분들에 대한, 현행법상으로는 그런 분들에 대한 보호가 미흡하다 이렇게 지금 보시는 거지요?

○진술인 정기호 예, 그런 측면도 있는데 지금 앞서 말씀드렸다시피 대법원에서는 그러니까 경제적 종속성만 있으면 노동조합의 노동자성을 넓게 인정을 하고 있습니다. 말씀하신 것처럼 학습지 교사라든가 캐디라든가 대리운전 노조라든가 이런……

○위원장 안호영 그런데 입법적 수준에서는 법률의 개정 측면에서 봤을 때 대법원에서는 해석상으로 구제를 해 주는 넓게 보는 것도 있지만 입법의 어떤 범위로 봐서는 명확하게 그 점이 부족, 변화에 따라가지 못하고 있다.

그래서 그런 분들에 대한 보호가 부족하다 이렇게 지금 보는 거지요?

○진술인 정기호 예, 맞습니다. 그렇게 규범화돼 있지 않다 보니까 행정기관에서 대법원 판례보다 오히려 좁게 해석하는 경우가 굉장히 많아서 이 부분 입법적으로 규범화할 필요성이 크다고 생각이 됩니다.

○위원장 안호영 알겠습니다.

이렇게 해서 질의를……

혹시 더 질의하실 분 있으십니까?

그러면 더 이상 질의하실 분이, 위원이 안 계시기 때문에 질의를 마치겠습니다.

○임이자 위원 위원장님, 의사진행발언 좀 하겠습니다.

○위원장 안호영 예.

○임이자 위원 위원장님, 안호영 위원장님 절대 그러시지 않겠지만 절대 우리가…… 다수인 야당에서 법안소위라든가 했을 때 힘으로 밀어붙이지 마시고 웬만하면 서로 타협해서 정말 현장에 있는 노동자들을 이해할 수 있는 그런 장을 만들어 주시면 감사하겠습니다.

더 나아가서 오늘 야당에서 노조법 2~3조 가지고 공청회를 했지 않습니까?

그래서 여당에서 하나 제안드립니다.

양 간사 간에 협의를 해서 정해 주면 좋겠는데, 단체협약 효력 확장에 대해서도 공청회를 한번 열어 주시면 감사하겠습니다.

○위원장 안호영 우선 여러 가지 우려의 말씀 주셔서 감사하고요.

저는 우리 환노위를 운영하면서 가장 중요한 것은 절대적으로 협상 혹은 절대적으로 법대로 이런 측면보다는 가장 우선시해야 될 게 국민의 이익이라고 생각합니다. 우리가 국민의 뜻을 생각하고 또 국민의 환경권·노동권 진작을 위해서 노력을 해야 되는 게 우리 환노위고, 그 과정에서 충분히 우리 위원님들 간에 또 협의하고 소통하는 것을 기본으로 해야 된다.

그러나 기본적으로는 국회법에 정해진 의사의 원칙에 따라서 충분히 원칙에 따라서 하되 충분한 협의나 소통을 하겠다 이런 말씀 드리고요.

아까 말씀 주신 부분에 대해서는 또 간사님들하고 협의할 수 있도록 그렇게 하고 또 의견 듣도록 하겠습니다.

그러면 이상으로 질의를 마치도록 하겠습니다.

이상으로 오늘 공청회를 마치겠습니다.

귀한 시간을 내서 좋은 의견을 말씀해 주신 진술인 여러분께 감사의 말씀을 드립니다.

오늘 진술인분들의 진술과 위원님들께서 주신 모든 의견은 해당 법안의 심사 과정에서 충분히 논의되고 반영하도록 하겠습니다.

진술인 여러분, 위원님 여러분, 관계 보좌 직원과 위원회 직원 여러분!

모두 수고 많으셨습니다.

산회를 선포합니다.

(12시34분 산회)

## ○출석 위원(15인)

강득구 김위상 김주영 김태선 김형동 박 정 박해철 박홍배 안호영 우재준  
이용우 이학영 임이자 정혜경 조지연

## ○출석 전문위원

수석전문위원 오창석

전문위원 임재금

## ○정부측 및 기타 참석자

고용노동부

노사협력정책관 이창길

## ○출석 진술인

정기호(민주노총 법률원장)

김기우(한국노총 정책2본부부분부장)

김상민(법무법인 태평양 변호사)

황용연(한국경영자총협회 노동정책본부장)