

노동정책연구
2007. 제7권 제1호 pp.203~238
© 한국노동연구원

연구논문

노동조합 전임자의 급여지급 문제에 관한 검토

손항미*

노동조합 전임자에 대한 급여 문제에 대해서는 주요하게 ① 일정 기준 내의 급여지원을 부당노동행위에서 제외하는 방안 ② 노사협의회의 근로자위원과 연계하는 방안 ③ 중소기업에 한해 노조 전임자 급여지급 금지의 예외를 인정하는 방안이 논의되고 있다.

노동조합 제정의 자주성 확보라는 차원에서 노동조합이 자주적으로 해결하는 것이 바람직하다. 그러나 ① 기업별노조하에서의 우리나라의 노동조합 대표자는(노조 대표자가 주로 전임자가 됨) 사실상 조합원뿐만 아니라 전체 종업원을 대표하면서 노사관계의 안정에 기여하는 역할과 기능을 하고 있다는 점, ② 외국의 입법례에서도 사업장단위에서 경영참가 기능을 하는 근로자대표 등에 대해서는 노사합의나 법령 등에 의해 유급으로 근로시간이 면제되고 있는 사례가 많다는 점, ③ ILO에서도 노조 전임자에 대한 급여지급문제는 노사자치주의에 의해 해결할 것을 권고하고 있다는 점 등을 감안할 때, 전임자에 대한 급여지급을 일절 금지하고, 이를 무조건 부당노동행위로 금지시키는 입법을 그대로 유지하는 것 또한 노사관계의 현실이나 법리적으로도 적절하지 않다.

따라서 노동조합의 전임자에 대한 급여지급 금지 원칙을 그대로 유지하되, 법에서 정한 최소 범위 내에서의 급여지원을 부당노동행위에서 제외하고자 하는 방안이 우리 노사관계의 현실과 부당노동행위 제도의 취지에 부합하는 방안이라고 생각한다. 동 방안에 의거 사용자가 법에서 정해진 최소한의 범위를 초과하면서까지 전임자에게 급여를 지원할 경우에는 장기적으로 노동조합에 대한 지배개입의 의사가 있는 것으로 간주하여 부당노동행위로 인정할 수 있을 것이다.

핵심용어 : 전임자, 노조 전임자, 전임자 급여, 노사관계선진화방안

논문접수일 : 2007년 2월 22일, 심사의뢰일 : 2월 26일, 심사완료일 : 3월 2일

* 국제공인노무사사무소 공인노무사(imissunow@paran.com)

I. 서론

「노동조합및노동관계조정법」(이하 ‘노조법’이라 함) 제24조 제1항에서는 노동조합의 전임자에 대해서 “근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있는 자”라고 정의되어 있다. 아울러 동법 제24조 제2항 및 제81조 제4호에서는 노동조합의 전임자에 대해서 급여지급을 금지하고 있고, 동시에 사용자의 급여지원을 부당노동행위로 규정하고 있다. 그런데 주지하다시피 노조 전임자의 급여지급에 관한 문제는 1997년 3월 13일 노조법이 제정되면서부터 노사간에 계속적으로 첨예한 대립이 되어 왔고, 몇 차례에 걸쳐 법 시행이 유예되는 과정을 거쳐 2007년 1월 1일 그 시행을 앞두고 있었다.

그러나 이러한 노동조합 전임자 급여지원 금지에 관한 사항은 복수노조 허용 문제와 함께 노사 모두 이에 대한 준비가 부족하고 구체적 시행방안에 대한 공감대의 형성도 미흡하여 동 제도의 전면 시행시 산업현장의 혼란은 물론 국민경제에 큰 부담으로 작용할 우려가 있다는 판단하에 또다시 그 시행 시기가 3년간 더 유예됨에 따라 노조전임자 급여지원 금지에 관한 규정은 그 시행이 2010년 1월 1일로 유예되기에 이르렀다.

이와 같이 노조 전임자에 대한 급여지급에 관한 문제는 여전히 노사관계에서 논란의 중심에서 벗어나지 못한 채 또다시 논란의 여지를 남겨놓은 상태에 있다.

따라서 이하에서는 우선 노조 전임자 급여지급 문제와 관련한 현재까지의 논의 현황을 정리하고, 노조 전임자 급여지급 문제와 관련한 법리적 문제를 살펴본 후 지금까지 논의되고 있는 방안들에 대한 법리적 근거 등을 검토하면서 바람직한 개선방안에 대해서 논의해 보고자 한다.

II. 노동조합 전임자의 급여지급에 관한 논의 현황

1. 노동조합 전임자 관련 법조항의 개정 과정

- 1997년 3월 13일 법제정
 - 노조법 제24조 (노동조합의 전임자)
 - 노조법 제81조 (부당노동행위) 제4호
 - 노조법 부칙 제6조 (경과규정) : 이 법 시행 당시 사용자가 노동조합 전임자의 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 2001년 12월 31일까지 적용유예
- 2001년 3월 28일 부칙개정
 - 법 시행 당시 노동조합 전임자에게 급여가 지원되고 있는 사업장인지 여부를 불문하고 2006년 12월 31일까지 5년간 적용 유예기간 연장
- 2006년 12월 8일 : 2009년 12월 31일까지 적용 유예기간을 3년간 더 연장한다는 내용의 입법안이 국회 환경노동위원회 통과
- 2006년 12월 22일 : 3년 유예안의 국회 본회의 통과
- 2006년 12월 30일 : 3년 유예안을 포함한 법률 개정

2. 1997년도 법제정 직후의 논의 상황

가. 각계의 입장

1) 노동계²⁾

우선 노동계는 노조법에서 전임자에 대한 급여지급 금지를 명문화 한 것에

2) 이에 대해서는 한국노동조합총연맹(2000), 「전임자 임금지급 자율성 확보에 관한 청원」, <http://www.fktu.or.kr>; 이남순(1999), 「노조 전임자 임금지급 금지 규정의 철폐」, 『월간노동』 제298호 제33권 제12호, 한국산업훈련협회, pp.42~47; 김철운(1998), 「노조 전임자 임금지급금지 대응방향」, 『노동사회』 1월호, 한국노동사회연구소, pp.62~81; 정길오(1998), 「노조 전임자 임금지급 금지조항 삭제」, 『노동교육』 12월호, 한국노동교육원, pp.32~34 등을 주로 참조

대해서 대단히 비판적이다. 즉, 노동계는 노조 전임자 급여지급 문제는 노사자율로 결정되어야 한다는 입장으로서 노조 전임자 급여지급 금지조항과(제24조 제2항) 노조 전임자에 대한 급여지원시 부당노동행위에 해당된다는 부분(제81조 제4호)을 삭제하고 아울러 노조 전임자에 관한 경과조치(부칙 제6조)를 삭제해야 한다고 주장한다. 이에 대한 근거는 다음과 같다.

첫째, 노조 전임자에 대한 급여지급은 개별 사업장의 노사 당사자간의 문제임에도 이를 법에서 획일적으로 금지하고, 처벌규정을 둔 것은 자유시장경제의 원리에 어긋난다.

둘째, 대법원 판례도 전임자 급여지급이 노조의 자주성과는 무관하다는 입장으로서 이에 대해서 처벌까지 하는 법조항은 위헌의 소지가 있다.

셋째, 협약자율의 원칙이 존중되어야 하기 때문에 노동조합이 단체협약이라는 투쟁의 결과로 전임자가 급여를 지급받게 된 것이라면, 노동조합의 자주성을 침해하는 것이 아니며, 오히려 전임자에 대한 급여지급으로 조합활동이 자유로워지고 노동조합의 자주성이 고양된다고 할 수 있다.

넷째, ILO는 한국정부에 대하여 두 차례에 걸쳐 노조 전임자의 급여지급 문제는 입법적 관여 대상이 아니므로 이를 금지하고 있는 노동관계법을 폐지할 것을 권고하였는바 ILO의 권고를 수용하여야 하며, 외국에서도 전임자에 대한 급여 지급을 금지한다는 내용의 법규정을 둔 입법례가 없다.

다섯째, 전임자의 경우 근로계약이 존속되는 것이고, 단체협약으로 사용자의 동의하에 급여를 받는 것이며, 전임자는 노사협의회 업무 수행하는 등 회사의 업무와 긴밀한 관계에 있는 업무를 수행하고 있기 때문에 무노동·무임금을 전임자의 급여 문제에 적용하는 것은 타당하지 않다.

기타 전임자에 대한 급여지급은 영세노조의 무력화, 자율적 노사관계의 파괴, 노사관계의 악화 등을 초래한다는 이유를 들고 있다.

2) 경영계³⁾

한편, 경영계는 개정법에 대하여 기본적으로 잘못된 노사관행을 바로잡은 것

3) 이에 대해서는 주로 한국경영자총협회(1999), 『노조 전임자의 급여지급에 대한 법리적 검토』, pp.8~9; 이승길(1998), 「전임자 급여지급 ‘관련규정’ 삭제에 대한 소고」, 『노동교육』 12월호, 한국노동교육원, pp.28~31 등을 주로 참조.

으로 긍정적으로 평가하면서 전임자에 대한 급여지급 금지조항 등의 등 현행법을 그대로 유지하고 전임자 급여는 노동조합의 재정자립을 통해 해결하는 것이 바람직하다는 입장이다. 이에 대한 근거는 다음과 같다.

첫째, 전임자는 근로계약 소정의 근로를 제공한 자로 볼 수 없기 때문에 노조 전임자에게 급여를 지급하는 것은 무노동·무임금 원칙에 위배되는 것으로서 이는 시장경제원리에 정면으로 배치된다.

둘째, 근로계약은 근로자의 근로제공과 사용자의 임금지급이라는 쌍무계약을 기본으로 하는 것으로서 전임자에게 급여지급을 요구하는 것은 근로계약의 본질에도 배치되는 것이며, 노동계가 전임자에게 급여를 지급한 사용자에 대한 처벌조항을 삭제토록 요구하는 것은 전임자의 급여를 계속 받으려는 전략이 숨어 있는 것이다.

셋째, 전임자에 대한 급여지급 관행은 노동조합의 자주성을 침해할 수 있는 잘못된 노사관행으로서 시정되어야 한다.

넷째, 1997년도 노동법 개정 당시 전임자 급여지급 금지 조항은 노동계의 복수노조 허용 요구 등을 수용하는 대가로 명시된 조항으로서 2002년부터 사업장내 복수노조 허용시에는 전임자 수가 증가될 것이 우려되며, 특히 이때 전임자 급여를 사용자가 지급할 경우에는 막대한 경제적 손실이 초래된다.

다섯째, 외국의 사례를 볼 때, 노조 전임자 급여는 스스로 부담하는 것이 원칙이며, 이것이 국제적 관행으로서 법으로 노조 전임자 급여지급 금지를 명시하지 않은 국가들의 경우에는 대개 노조 전임자 급여지급을 요구하고 있지 않으며, 사용자가 급여지급을 하는 사례가 없기 때문에 법률로 규정하지 않은 것에 불과하다.

여섯째, 전임자에 대한 급여를 사용자가 지급하는 것을 방관할 경우 국제사회로부터 한국의 노동시장이 지나치게 왜곡되어 있고, 노사관계가 비합리적이라는 비난을 면하기 어렵다는 점 등을 근거로 한다.

3) 학설

학설은 대립한다. 먼저, 노조법에서 전임자에 대한 급여지급 금지를 명문화한 것에 대해서 긍정적으로 평가하는 입장이 있다. 이 견해는 거시적인 관점에

서 현행법은 노조의 자주성에 긍정적으로 작용할 것이라고 본다.⁴⁾ 또한 노사간의 페어플레이는 단지 단체교섭과 쟁의행위 단계에서만 요구되는 것이 아니라 노사를 둘러싼 전체 구도에서 항시 종합적으로 요구되는 사항으로서 노조도 기존의 관행에 대해서 스스로 정리해야 할 필요성이 있다는 점 등을 이유로 현행법 규정의 내용과 취지는 합목적성과 정당성을 갖는다고 평가한다.⁵⁾

다음으로는 입법론적으로 타당하지 않다는 입장이 있다. 이 견해에서는 노조 전임자 급여는 노조 스스로 부담해야 하는 것이 원칙이기는 하지만 노조 전임자의 급여를 사용자가 지급하는 것을 막기 위해서 입법 형식으로는 말할 것도 없고, 이를 부당노동행위로 금지하는 것은 부당노동행위의 취지와 목적에도 부합하지 않는다는 점 등을 이유로 입법론적으로 잘못되었다고 한다.⁶⁾

마지막으로 노사차차라는 집단법의 기본 원칙에는 동의하지만, 잘못된 현실을 바로잡는 데는 법의 선도적 기능, 질서형성의 기능을 기대할 수 있기 때문에 현행 법규정은 당분간 존치되어야 한다는 입장도 있다.⁷⁾

나. 노사정위원회에서의 논의⁸⁾

노사정위원회 운영위원회에서는 전임자 문제에 대해 공익위원들이 해결방안을 마련하여 제시하기로 한 후, 1999년 12월 15일 공익위원들은 여러 가지 방안을 논의한 끝에 별표와 같은 최종안을 채택하였다.

그러나 이러한 공익위원 안에 대해 노사는 모두 일제히 반발하였고,⁹⁾ 결국

-
- 4) 김형배(1997), 「개정 노동관계법에 대한 평가」, 『노동법학』 제7호, 한국노동법학회, p.7.
 - 5) 박종희(1997), 「개정법의 노동조합 전임자제도에 관한 법적 고찰」, 『한림법학 FORUM』 제6권, 한림대학교 법학연구소, p.246.
 - 6) 윤성천(2000), 「노조 전임자 급여지급문제에 대한 입법론적 검토」, 『노동법학』 제11호, 한국노동법학회, 2000, pp.189~194.
 - 7) 오문원(1999), 「노조 전임자제도의 입법론적 검토」, 『노동법학』 제9호, 한국노동법학회, pp.261~263.
 - 8) 노사정위원회의 논의에 대해서는 주로 노사정위원회(2003), 『노조 전임자 급여지급 관련 논의자료』, pp.5~12; 노사관계소위원회(2001), 『노사관계소위원회 활동보고서(1999. 9.~2000. 12.)』, <http://www.lmg.go.kr>(노사정위원회 홈페이지 중 회의자료)를 참고하였다.
 - 9) 공익위원안에 대한 노동계와 경영계의 반대 이유에 대해서는 전국민주노동조합총연맹, 「전임자 문제 등 노동현안 관련 노사정위 공익안 검토의견(1999. 12. 9.)」, <http://www.nodon.org>; 노사관계소위원회(2001), 『노사관계소위원회 활동보고서(1999. 9.~2000. 12.)』, 등 참조.

2002년 시행을 앞두고 노사정위원회는 노조 전임자 급여와 복수노조 허용문제를 연계하여 5년 유예하는 내용의 합의를 도출하였다.

<별표>

- 사용자는 노조 전임자 급여를 지급할 의무가 없다.
- 제1항에도 불구하고 대통령령이 정하는 전임자 수를 초과하지 않는 범위 내에서 노사합의에 의하여 사용자는 전임자 급여를 지급할 수 있다.
- 노동조합은 전임자의 급여지급을 목적으로 하는 쟁의행위를 할 수 없다.
 - ※ 현행법 제24조 제2항 및 제81조 제4호 전임자 급여 관련 규정을 삭제
 - ※ 부대결의 내용에 “노조 전임자 수에 관한 대통령령을 정할 때 노사공동으로 실태조사를 하여 노사정위원회의 논의를 거쳐 조합원 규모별로 적정선을 정한다”는 사항을 명기

3. 2003년 노사관계법·제도 선진화방안 발표

2003년 2월 정부는 ‘그간의 국내·외적 요구를 감안하여 국제기준에 부합하는 방향으로 노사관계 제도를 개선함’을 국정과제로 제시하였다. 이를 위해 동년 5월 「노사관계법·제도 선진화연구위원회」(이하 ‘선진화연구위원회’로 약칭함)를 구성하고, 노사관계 개혁의 기본방향과 정책과제를 담은 「노사관계법·제도 선진화방안」(이하 ‘노사관계선진화방안’ 또는 ‘선진화방안’이라 함)을 발표하면서 노사정위원회에 동 방안에 대한 논의를 요청하였다. 동 선진화방안에서 제시된 노조 전임자급여에 관한 방안은 다음과 같다.¹⁰⁾

현 행	개선 방안
- 사용자에 의한 노조 전임자 급여지급의 금지(부당노동행위) 및 그 적용시기의 유예(2007. 1. 1. 적용)	- 법령이 정한 기준 내의 노조 전임자에 대한 급여지원은 부당노동행위로 보지 아니함(기준 초과시 제제) ※ 소수의견: 노조 전임자 관련 현행규정을 유지하되, 노사협의회 근로자위원의 비상임·무보수규정을 삭제

10) 그 외 노사관계법·제도 선진화 방안에 대한 구체적인 내용에 대해서는 노사관계제도선진화연구위원회, 「노사관계법·제도 선진화방안」, (2003. 11), <http://www.molab.go.kr> 참조.

4. 2006년 노사관계법·제도 선진화방안에 관한 입법안 마련과 3년간 적용유예기간 연장

2006년 9월 노·사·정 대표들은 노조 전임자 급여지급 금지와 복수노조 도입을 5년간 유예하는 방안을 포함한 노사관계 법·제도 선진화방안의 주요 쟁점에 대해 논의하였다. 그러나 결국 정부가 한국노총이 수정 제시한 ‘3년간 적용유예기간 연장’을 받아들임으로써 2007년 1월 1일 시행 예정이었던 노조 전임자 급여지급 금지에 관한 사항은 2009년 12월 31일까지 3년간 그 적용이 다시 유예되었다. 그리고 이러한 3년간의 적용유예기간 연장을 포함한 노사관계 선진화방안 관련 입법안¹¹⁾ 2006년 12월 22일 국회 본회의를 통과한 후 12월 30일 개정법률이 공포되었다.

이러한 3년간의 적용유예기간 연장과 관련해서 민주노총은 여전히 노조전임자에 대한 급여지급 금지조항의 삭제를 주장하면서 비판하고 있고,¹²⁾ 경영계는 우리나라 노사관계의 복잡한 현실을 감안할 때, 불가피한 선택이었다는 점을 인정하고 있다.¹³⁾

Ⅲ. 노동조합 전임자의 급여지급 문제에 대한 법리적 검토

1. 노동조합 전임자에 대한 급여지원이 부당노동행위에 해당하는지 여부

노조 전임자에 대한 급여지원이 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대해서 종래부터 실질설과 형식설로 대립하였다.

11) 구체적인 입법안에 대해서는 “노사관계 선진화 입법 관련 환경노동위원회 전체회의(12. 8) 통과안”(http://www.molab.go.kr) 참조.

12) 전국민주노동조합총연맹(2006), 「9.11. 야합에 기초한 정부 입법예고안 비판」, http://www.nodong.org.

13) 한국경영자총협회(2006), 「노사관계 선진화를 위한 노사정 대타협에 대한 경총 코멘트」, http://www.kef.or.kr.

먼저 실질설은 노조가 사용자로부터 경제적 지원을 받더라도 그것만으로 바로 경비 원조로서의 부당노동행위가 성립되는 것은 아니며 그에 의해 노동조합의 자주성이 저해될 구체적 위험성이 있는가의 여부를 실질적으로 판단하여 그 위험성이 현저하다고 인정되는 경우에 한하여 부당노동행위의 성립을 인정한다. 이 견해는 그 근거로서 노조법 제81조 제4호 단서에서 규정하고 있는 경비 원조의 예외는 노동조합의 자주성 상실의 구체적 위험성이 없는 경우의 예시라고 보아야 할 것이며, 특히 경제적 지원이 노동조합의 적극적인 요구 내지 투쟁의 결과로써 얻어진 것이라면 그 급여지원으로 인하여 노동조합의 자주성이 저해될 위험성은 거의 없다는 것을 들고 있다.¹⁴⁾

형식설은 경제적 지원 자체가 노조의 자주성 상실 내지 저해의 위험이 내포되어 있기 때문에 경제적 지원은 원칙적으로 지배개입이 된다고 본다. 이 견해는 경비 원조를 부당노동행위로 금지하고 있는 노조법의 취지는 사용자나 근로자의 의도 여하에 불구하고 교섭당사자로서의 노동조합의 자주성을 침해할 우려가 있는 행위를 금지하려는 것이라는 점을 주요한 근거로 든다. 그러므로 이 견해에 의하면 제81조 제4호 단서에서 규정하고 있는 경우나 기타 일부 예외적인 경우(가령 쟁의행위 종료시 임금상당액의 지급 등)를 제외하면 대부분의 경제적 지원(노동조합의 급여나 경상비의 지급, 조합 용무를 위한 출장비나 여비의 지급 등)은 지배개입이 된다고 본다.¹⁵⁾ 이 중 실질설이 우리나라의 다수설이며, 판례의 입장이다.¹⁶⁾

그러나 앞으로 노조법 제24조 및 제81조 제4호가 시행될 경우에는 이러한 판례의 입장은 더 이상 유지되기 어려울 것으로 보인다.

14) 이병태(2005), 『최신 노동법』, (주)중앙경제, p.453; 김유성(2001), 『노동법 II』, 법문사, pp.358~360 참조; 윤성천(2000), pp.187~188; 이광택(1996), 「노조 전임자 수와 급여문제」, 『노동법학』 제6호, 한국노동법학회, p.201.

15) 김형배(1996), 『노동법』, 박영사, pp.942~943.

16) 대법원 1991. 5. 28. 선고, 90누6392 판결(제물포버스노조사건; 동 사건은 노조 전임자가 해고의 무효 확인을 구하고, 그 해고기간 동안의 임금지급을 청구한 사건이다); 서울고법 2000. 12. 6. 선고, 2000누767 판결(반포경남아파트사건) 등 참조.

2. 노동조합 전임자에 대한 급여지급 금지의 문제

가. 노동조합 전임자는 급여지급 금지 대상인지 여부

노조법 제24조 제2항에서는 노조 전임자로 하여금 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받을 수 없도록 규정하고 있다. 그런데 이와 관련하여 노조 전임자는 급여지급 금지대상(소위 무노동·무임금)인가에 대한 논란이 끊임없이 제기되어 왔다.

특히, 경영계에서는 근로계약은 근로자의 근로제공과 사용자의 임금지급을 기본으로 하는 쌍무계약이기 때문에 전임자에 대해서 급여지급을 요구하는 것은 근로계약의 본질에 위배된다고 하면서 전임자에게 급여를 지급하지 않는 것은 소위 무노동·무임금 원칙에 의해 당연하다고 주장하고 있다.¹⁷⁾

반면, “무노동·무임금 원칙은 민법상의 계약원리인 채무자위험부담주의가 근로관계에 적용하였을 때 나타나는 모습으로서 노동법에서는 휴업수당제도 등과 같이 채권자위험부담주의가 인정되는 예도 얼마든지 있다는 점에서 채무자위험부담주의가 노동법에도 그대로 적용되어야 한다는 주장은 타당성이 없다”는 견해도 있다.¹⁸⁾

판단컨대, 노조 전임자는 근로계약상의 주된 의무인 근로제공 의무를 면하고 노조 업무에만 전념하는 자라는 점에서 근로의 대가로 지급되는 임금은 지급될 여지가 없다. 다만, 우리나라의 노사관계에서는 단체협약의 체결 등을 통해 노조 전임자에게 유급으로 근로제공을 면제해 주고 있는데, 이는 어디까지나 조합활동에 대한 편의제공 차원에서 지급되고 있는 것이다. 그런데 이러한 사용자의 노동조합에 대한 편의제공은 노동조합의 자주성 차원에서 가급적 필요 최소한도에 그쳐야 한다는 것은 재론의 여지가 없다. 더욱이 우리나라 노동조합의 경우 전임자 활동이 노조활동이라고 해도 과언이 아닌 상황에서 노조 전임자의 조합활동이 사용자로부터 급여를 지급받아야만 가능하다면, 단기적으로는 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급을 노동조합의 투쟁의 성과물이라고

17) 이승길(1998), p.29.

18) 동 견해의 보다 자세한 내용은 김상호(1998), 『노조 전임자의 법적 보호에 관한 연구』, 한국노총 중앙연구원, pp.36~38 참조

할 수 있을지 모르지만 장기적으로는 결국 조합활동이 사용자의 편의제공에 의해 좌지우지되는 결과가 되어 노동조합의 자주성이 현저하게 저해될 가능성을 내포하고 있는 것이라고 할 수 있다. 따라서 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급은 노조활동의 자주성 차원에서 볼 때, 가급적 제한하는 것이 필요하다고 생각한다.

그런데 한편으로는 우리나라와 같은 기업별노조의 전임자의 경우에는 종업원의 신분을 가지고 특정 기업에서 노조 업무에 복무하기 때문에 소위 ‘무노동·무임금’ 원칙이 단선적으로 적용된다고 보기에 어려운 측면이 있다.

우리 판례에서도 전임자의 업무상 재해가 문제된 사건에서 전임자의 업무를 “회사의 노무관리 업무와 밀접한 관련을 가지는 것으로 사용자가 본래의 업무 대신에 이를 담당하도록 하는 것이어서 그 자체를 바로 회사의 업무로 볼 수 있고……”라고 판시함으로써 노무관리와의 연관성을 인정하여 전임자에 대한 산재보험급여를 인정한 바 있다. 동 판례에 대한 타당성은 별론으로 하더라도 기업별노조하에서 전임자의 조합활동은 사용자의 노무관리업무와 무관하지 않고 안정된 노사관계의 형성이라는 측면에서 관련되어 있다는 점을 부정할 수 없다.¹⁹⁾ 또한 기업별 조합이 주를 이루고 있는 우리나라의 현실에서 노조 전임자는 대부분의 경우 당해 사업장의 종업원 전체를 대표하는 자로서의 기능을 하고 있다.²⁰⁾ 실제 대부분의 노조 전임자가 노사협의회의 근로자위원을 겸하고 있다는 점 등을 고려할 때, 노조 전임자는 조합원만이 아니라 전체 종업원 대표로서의 역할을 수행하면서 당해 사업장의 안정된 노사관계의 형성이라

19) 이철수·조준모(2005), 「전임자제도의 실태와 과제」, 『산업관계연구』 제15권 제1호, 한국노사관계학회, p.152 참조.

20) 「근로기준법」 제31조(경영상 이유에 의한 해고), 제50조(탄력적 근로시간제), 제51조(선택적 근로시간제), 제55조의2(보상휴가제), 제56조(근로시간계산의 특례), 제60조(유급휴가의 대체) 등에서는 관련 조치의 시행시 당해 사업 또는 사업장에 근로자 과반수로 조직된 노조가 있을 경우에는 그 노조, 그러한 노조가 없을 경우에는 근로자대표와의 협의 또는 합의 등을 요건으로 하고 있다. 따라서 당해 사업장의 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 경우에는 당해 사업장에 종사하는 전체 근로자를 대표하는 근로자대표로서의 역할을 수행하게 된다. 또한 노조법 제35조에서는 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용되는 일반적 구속력이 인정되기 때문에 노동조합이 체결한 단체협약은 근로자 전체의 근로조건을 결정하기도 한다.

는 측면에 기여하는 바가 크다고 할 수 있다.

한편, ILO의 제135호 협약(「기업에서 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 협약」) 및 제143호 권고(「근로자대표에 관한 권고」)에서는 근로자 대표에 대해서 그 활동을 이유로 불이익조치를 취하는 것을 금지하여 보호하고 있을 뿐만 아니라 근로자대표에게 그 직무를 신속하고도 능률적으로 수행할 수 있도록 적절한 편의가 제공되도록 하고 있다. 또한 외국의 입법례에서도 근로자대표위원회에 실제 근로계약상의 노무를 제공하지 않더라도 사용자가 급여를 지급하는 것이 보편적이다.²¹⁾

요컨대, 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급에 관한 문제는 노동조합의 자주성 차원에서 가급적 제한하는 것이 필요하지만, ① 기업별노조하에서의 우리나라 노조 전임자는 당해 사업장의 종업원 전체를 대표하는 자로서의 특성이 많고, 사용자의 노무관리업무와 밀접하게 관련되어 있다는 점, ② ILO의 협약에서도 근로자대표에 대한 편의제공을 적극적으로 보장하고 있다는 점, ③ 외국의 사례에서도 근로자대표위원회에 대해서는 사용자가 급여를 지급하는 것이 보편적인 현상이라는 점 등을 고려해 볼 때, 노조 전임자를 단순히 무노동·무임금 적용 대상이라고 단정하기는 어려운 측면이 있다.

나. 부당노동행위제도와의 조화 문제

1) 부당노동행위의 요건

노조법 제81조에서는 노조 전임자에 대한 급여지원을 부당노동행위로 금지하고 있는데, 이러한 법규정이 부당노동행위 제도에 부합되는가에 대해 논란이 제기되어 왔다. 즉, 사용자가 전임자에게 급여를 지원하는 것이 부당노동행위로서 문제가 되려면 노동조합은 사용자로부터 전임자의 급여를 받을 의사가 없는데도 불구하고, 사용자측에서 부당노동행위 의사를 가지고 급여를 지원하여

21) 외국의 근로자대표의 처우 및 노조 전임자에 관한 사항은 송강직(2006), 「일본에 있어서의 노조 전임자의 법적 지위」, 『노조 전임자에 관한 법률 토론회』, 전국금속산업노동조합연맹, pp.98~122; 박제성(2006), 「프랑스에 있어서의 노조 전임자의 법적 지위」, 『노조 전임자에 관한 법률 토론회』, 전국금속산업노동조합연맹, pp.123~140; 박지순(2006), 「독일의 노조 신입자 및 종업원평의회 전임자제도와 우리 노조전임자제도에 관한 시사점」, 『노조 전임자에 관한 법률 토론회』, 전국금속산업노동조합연맹, pp.141~167 참조.

노동조합의 자주성을 침해하려고 하는 경우이어야 한다는 것이다. 그러나 우리나라에서는 노조측에서 전임자의 급여지급을 요구하고 있고, 반대로 사용자측에서는 이를 거부하고 있는 것이 현실이라는 점을 볼 때, 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지원을 무조건 부당노동행위로 규정한다는 것은 노사관계의 현실을 외면한 것일 뿐만 아니라 부당노동행위 제도의 취지와 목적을 올바르게 이해하지 못한 입법이라는 것이다.²²⁾

우리나라의 판례는 지배개입으로서의 부당노동행위 여부를 판단함에 있어서 부당노동행위 의사를 그 요건으로 하고 있다고 해석하는 것이 일반적이다.²³⁾ 그런데 우리나라 노사관계의 현실에서는 오히려 노조측에서 전임자에 대한 급여지급을 요구하고, 사용자는 이를 거부하다가 결국 조속한 교섭타결 및 노사간의 분쟁 등을 피할 목적으로 교섭 과정에서 불가피하게 인정하는 경우가 많기 때문에, 사용자가 전임자에게 급여를 지원함에 있어서 노조의 조직 또는 운영에 지배·개입할 의사를 갖고 경비를 지원했다고 보기는 어렵다.

따라서 사용자가 노조 전임자에게 급여를 지급하게 되는 현실적인 배경과 노조법상의 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립 요건 등을 검토해 볼 때, 사용자가 노조 전임자에게 급여를 지원하는 것을 일률적으로 부당노동행위에 해당하는 것으로 명시한 노조법 제81조 제4호는 부당노동행위제도에 부합하지 않는다. 다만, 사용자가 노조 전임자에 대한 급여를 단체협약 등을 통한 노사간의 합의로써 지원한다고 하더라도 그것이 지나치게 많은 액수이거나 하는 등의 특별한 사정이 있을 경우에는 노조의 조직 운영에 대한 지배·개입의 의사가 있는 것으로 추정하여 부당노동행위로 인정하는 것은 가능할 것이다.

22) 윤성천(2000), pp.189~190.

23) 대법원은 지배개입으로서의 부당노동행위가 문제된 사안에서 “사용자의 의견표명이 ... 그것이 행하여진 상황, 장소, 그 내용, 방법, 노동조합의 운영이나 활동에 미친 영향 등을 종합하여 노동조합의 조직이나 운영을 지배하거나 이에 개입하는 의사가 인정되는 경우에는 지배개입으로서의 부당노동행위가 성립한다”(대법원 1998. 5. 22. 선고 97누8076 판결)라고 판단하거나, 또는 “유니온숍하에서 조합을 탈퇴한 근로자에 대한 해고조치를 취하지 아니한 사용자에게 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 개입할 의사가 있다고 볼 수 없어 부당노동행위로 볼 수 없다”(대법원 1998. 3. 24. 선고 96누16070 판결)고 판시한 바 있다.

2) 부당노동행위의 구제절차

우리나라의 부당노동행위제도는 헌법 제33조 제1항의 노동3권의 구체적인 실현을 위해 인정된 제도이기 때문에 사용자의 부당노동행위만 인정된다. 또한 노동위원회에서의 부당노동행위 구제절차는 근로자 또는 노동조합의 구제신청에 의해 개시될 뿐만 아니라 신청의 취지에 반할 수 없으며, 특히, 구제신청도 하지 않은 내용을 노동위원회가 직권으로 조사할 수는 없다.

경비원조에 해당하는 지배·개입으로서의 부당노동행위가 발생할 경우 이에 대한 구제신청은 노동조합이 하게 된다. 마찬가지로 사용자의 노조 전임자 급여지원에 따른 지배·개입으로서의 부당노동행위가 발생할 경우에도 노동조합이 부당노동행위 구제신청을 해야 한다. 그러나 노동조합이 사용자에게 전임자에 대한 급여지급을 요구함에 따라서 사용자가 전임자에게 급여를 지급하는 상황에서 노동조합이 사용자의 급여지원이 부당노동행위에 해당하므로 이를 중지해 달라는 구제신청을 한다는 것은 현실적으로 기대할 수 없다.

또한 전임자에 대한 급여지원을 중지시켜 달라는 명령을 원하는 쪽은 사용자인데, 사용자가 자신이 행한 경비지원이 ‘부당노동행위’이므로 이를 중지시켜 달라는 구제신청을 하고, 스스로를 처벌해 달라는 고소 등을 하는 것은 부당노동행위 구제제도의 법체계상 불가능할 뿐만 아니라 법논리상으로도 불가능하다.

따라서 사용자의 노조 전임자 급여지원을 일률적으로 부당노동행위로 금지하는 것은 우리나라의 부당노동행위 구제절차의 특징과 체계에 부합하지 않는다고 할 수 있다.

다. 노조 전임자에 대한 급여지급 금지를 법으로 규율하는 방식의 문제

노조법 제24조 제2항에서는 노조 전임자에 대한 급여지급 금지를 명시하고 있는데, 이러한 입법 태도에 대해서는 많은 논란이 되고 있다. 우선, 노동계를 비롯하여 전임자 급여지급 문제는 노사자율로 정할 사항으로서 이를 법으로 금지하는 것은 노사자치주의에 반한다는 입장이 있다.²⁴⁾

반면, 노조 전임자 급여지급 금지를 명시한 현행법은 노조의 자주성에 긍정

적으로 작용할 것이라고 보는 입장도 있고,²⁵⁾ 노사자치라는 집단법의 기본원칙에는 동의하지만, 잘못된 현실을 바로잡는 데는 법의 선도적 기능, 질서형성의 기능을 기대할 수 있기 때문에 현행법 규정은 당분간 존치되어야 한다는 입장도 있다.²⁶⁾

생각컨대, 노조 전임자에 대한 사항은 일종의 편의제공에 관한 사항으로서 단결권으로부터 당연히 파생되는 노동조합의 권리가 아니라 노사간의 협정으로 정해지는 것이라는 관점(소위 협정설)에 입각할 때, 노조의 자주성을 침해할 수 있는 정도의 전임자의 급여지급에 관한 사항을 법으로 제한한다면 그것은 헌법상 근로3권으로부터 출발하는 노사자치주의에 위반된다고 판단할 수만은 없다고 생각한다. 그런데 전임자의 급여지급을 금지하면서 이를 무조건 부당노동행위로 금지하고, 형사처벌까지 하는 것은 이상에서 설명한 바와 같이 부당노동행위제도에도 부합하지 않을 뿐만 아니라 노사자율을 원천적으로 봉쇄하는 것으로서 우리나라 노사관계의 현실에도 부합하지 않는다. 따라서 노동조합의 자주성 확보라는 원칙을 확립하고, 지금까지 노조 전임자에 대한 급여를 전적으로 사용자에게 의존해 온 잘못된 관행을 바로잡기 위해서는 노조 전임자에 대한 급여지급 금지 원칙을 유지하되, 일정 범위 내에서는 노사자율로 전임자 급여지급 문제를 해결할 수 있는 여지를 두는 방안이 필요하다고 할 것이다.

3. 복수노조하에서의 노동조합 전임자 차별의 문제

가. 문제의 소재

조합 병존에 따른 조합간 차별의 문제는 주로 일본에서 많이 발생하였다. 일본의 경우에는 사업장 내에 복수의 노조를 설립할 수 있고, 아울러 복수의 노조간에 교섭창구 단일화의 의무도 없는 관계로 각각의 노동조합이 사용자와 독자적으로 단체협약을 체결할 수 있기 때문에 조합 병존에 따른 차별의 문제

24) 정인섭(2005), 「노조전임자 급여지급 금지론의 문제점」, 『노동법학』 제21호, 한국노동법학회, p.100; 이광택(2003), 「노사관계 법·제도 선진화 방안」(12. 9. 상무위원회 워크샵 토론회 자료), 노사정위원회, p.13.

25) 김형배(1997), p.7.

26) 오문완(1999), pp.261~263.

가 많이 발생하였다고 보여진다.

그런데 우리나라 노조법(법률 제5310호 부칙 제5조 제3항)에서는 복수노조 하에서 교섭창구를 단일화하도록 하고 있기 때문에 복수의 노조가 병존한다고 하더라도 일본에서와 같이 단체협약으로 인정되는 편의제공에 관한 차별의 문제는 큰 문제가 되지 않을 수도 있다. 그러나 비례대표제 또는 다수교섭대표제(과반수대표제) 등의 방법으로 교섭창구가 단일화되어 교섭이 진행되면서 단체협약으로 특정 노조(예컨대, 다수노조 등)에게만 노조 전임자를 인정하는 등의 내용으로 단체협약이 체결될 경우에 이것이 편의제공에 대한 차별대우가 되어 불이익취급 또는 지배·개입으로서의 부당노동행위가 되는지 여부가 문제될 수 있다.

이하에서는 노조 전임자에 대한 급여지원도 편의제공에 해당하므로 조합활동에 대한 편의제공 차별 문제에 있어서 부당노동행위 판단 기준을 살펴보도록 하겠다.

나. 편의제공 차별의 부당노동행위 판단 기준

노동조합이 병존하는 경우에 편의제공 등에 대한 차별이 부당노동행위 해당 하는지 여부에 대해서 일본의 판례는 조합 병존하에서는 사용자에게 중립유지의무가²⁷⁾ 있기 때문에 사용자가 병존하는 조합에 대하여 다른 취급을 하는 것

27) 일본의 최고재판소는 日産自動車(殘業差別)事件에서 “복수조합 병존하에서는 각 조합은 각각 독자적으로 존재 의의가 인정되고, 고유의 단체교섭권 및 단체협약 체결권을 보장받기 때문에 그 당연한 귀결로서 사용자는 어떠한 조합과의 관계에서도 성실히 단체교섭을 하여야 할 의무가 있고, 이는 단순히 단체교섭의 상황에 한정되는 것이 아니라 모든 국면에서 사용자는 각 조합에 대해서 중립적인 태도를 유지하고 그 단결권을 평등하게 승진·존중하여야 하며, 각 조합의 성격, 경향 및 종래의 운동노선 여하에 따라 차별적인 취급을 하는 것은 허용되지 않는 것이라고 하지 않으면 안된다”라고 판시함으로써 조합병존시에 사용자의 중립유지의무가 있음을 명확하게 선언하고 있다(日産自動車(殘業差別)事件·最高裁第3小法定判決(1985. 4. 23, 民集39卷3号), 『勞働判例大系』 13, pp.398~399.).

한편, 우리나라에서도 복수노조의 인정 여부와 이에 따른 단체교섭 거부가 문제된 사건에서 부산지법에서는 복수노조에 해당되지 않음을 인정함과 동시에 “교섭창구 단일화에 관한 입법이 없는 현 상태하에서는 병존하는 노동조합으로서는 서로의 입장을 존중함과 동시에 그 단체교섭 권한을 행사함에 있어서도 당해 사업장의 특수성 등을 감안하여 가급적이면 사전에 노조간에 교섭창구를 단일화하도록 노력하는 등 신중을 기하는 것이 바람직하다 하겠고, 또 사용자로서는 병존하는 노동조합에 대하여 중립을 지키고 노조간

에 합리적인 이유가 없는 한 부당노동행위 의사를 추인할 수 있다고 하고 있다. 결국 편의제공 차별이 부당노동행위에 해당하는지 여부에 대한 판단은 차별의 ‘합리적 이유’가 있는지 여부에 대한 판단 기준이라고 할 수 있다.

이에 대해 일본의 日産自動車(便宜提供)事件²⁸⁾에서는28) 조합사무소 대여와 관련하여 “…… 사용자는 각 조합에 대해서 중립적인 태도를 유지하고 양 조합을 평등하게 취급할 것이 요구되고 있다고 해석되기 때문에 특정 조합을 선호하여 그 조직의 강화를 원조하고 다른 조합의 약체화를 피하는 행위를 하는 것은 사용자에게 허용되지 않고, 그 한도에서 교섭의 자유도 제약을 받는 것이라고 하지 않으면 안 된다. 따라서 사용자가 특정 조합에 대해서 조합활동의 근거인 조합사무소 및 게시판 대여의 요구에 대해서 이를 거부하고(무조건 거부하는 경우만이 아니라 타조합과 다른 조건을 제시하고 그것을 받아들이지 않는 한 대여하지 않는다고 거부하는 경우도 포함한다), 조합사무소 등을 대여하지 않는 경우에는 조합사무소 등의 대여에 대해 양 조합에 대한 취급을 달리할 특단의 합리적 이유가 존재하지 않는 한 다른 조합의 약체화를 피하는 것으로 부당노동행위에 해당한다고 해석하는 것이 상당하다”라고 판시함으로써 차별대우의 합리적인 이유를 부당노동행위의 판단 기준으로 삼고 있다.

아울러 동 판결에서는 특단의 합리적 이유의 유무에 대해서는 “당해 사유와 조합사무소 등의 대여와의 관련성, 조합사무소 등의 특정 조합에 대여되고 다른 조합에 대여되지 않은 경위, 그것을 둘러싼 사용자와 노동조합의 교섭 내용 및 태양, 특정 조합에 대한 대여의 조건, 조합사무소 등의 대여 거부가 당해 기업 또는 직장에 있어서 노사관계상 가지는 의미, 이것이 노사활동에 미치는 영향, 사용자가 보유하고 있는 기업 시설 및 자력·병존하는 조합의 역관계 등 제반 사정에 비추어 양 조합에 대한 평등취급이라는 관점에서 판단하지 않으면 안 된다”라고 판시하였다.

이러한 판단 기준에 비추어볼 때, 조합 병존시 사용자가 노조건에 노조 전임자 수나 급여 등을 차별할 경우, 여기에 합리적인 이유가 있다면 부당노동행위

에 부당한 차별대우를 하여서는 아니된다 하겠다……”라고 함으로서 조합 병존시의 사용자의 중립유지의무를 인정한 바 있다(부산지법 2000. 2. 11. 선고, 2000카합53 판결).

28) 日産自動車(便宜提供)事件・東京地判(1980. 10. 8, 勞民集31卷5号), 『勞働判例大系』13, pp.434~434.

가 되지 않으나 합리적인 이유가 없다면 부당노동행위가 성립할 것이다. 이때, 노조 전임자에 대한 차별에 합리적인 이유가 있는지 여부에 대해서는 전임자 수나 급여를 차별하게 된 사유와 전임자 인정과의 관련성(예컨대, 일반적으로 전임자 수는 조합원 규모와 연관시키게 되므로 전임자 1인당 조합원 수를 달리 하여 조건을 제시하는 경우 등), 전임자 수나 급여를 차별하게 된 경위, 전임자를 둘러싼 노사간의 교섭 내용 및 태양, 전임자 수나 급여를 차별하게 될 경우 노조활동에 미치는 영향, 사용자가 전임자에 대한 급여 등을 인정할 수 있는 재정적 능력 등의 제반 사정에 비추어 그 차별이 합리적인지 여부를 판단해야 할 것이다.

그런데, 조합 병존의 경우에도 교섭창구를 단일화한 경우, 특히 과반수대표제를 통해 교섭창구를 단일화하였는데, 과반수대표 노조가 사용자와 단체협약을 체결하면서 과반수대표 노조에 대해서만 노조 전임자를 인정하고, 소수 노조에 대해서는 전임자를 인정하지 않는 내용의 단체협약을 체결한 경우 사용자에게 부당노동행위가 성립하는지가 문제될 수 있다. 즉, 과반수대표 노조가 과반수대표 노조의 전임자에 대해서만 요구한 관계로 사용자가 과반수대표 노조에 대해서만 전임자를 인정하고 소수 노조에 대해서는 전임자를 인정하지 않은 경우가 있을 수 있다. 이 경우에는 우선 교섭대표 노동조합이 공정대표의무를 다하였는지 여부를 검토하여, 만약 교섭대표 노조가 공정대표의무를 위반하였다면, 공정대표의무 위반에 따른 법적 절차를 취해야 할 것이다.²⁹⁾ 문제는 사용자에게 부당노동행위가 성립하는지 여부인데, 단체협약의 체결 과정에서 사용자가 공정 교섭대표의무를 위반한 교섭대표 노동조합의 전임자 요구에 대해 적극적으로 응했거나 또는 합리적인 이유 없이 소수 노조에 대해서는 전임자를 인정하지 않는 것에 동의했다면,³⁰⁾ 이는 차별적 처우로서의 부당노동행위가 성립할 수 있을 것이라고 판단된다.

29) 즉, 교섭대표 노동조합의 공정대표의무 위반시에는 교섭대표자에 대한 벌칙과 함께 소수 노조 등이 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하는 제도 등의 보완을 통해 해결하여야 할 것이다(공정대표의무에 관한 구체적인 내용은 이철수·이병훈·이승욱·조용만·손향미(2004), 『복수노조 교섭창구 단일화 방안』, 노동부, p.253 참조).

30) 이때 사용자는 교섭대표 노조가 소수 노조의 전임자에 대해서는 요구를 하지 않아서 인정하지 않은 것이라고 주장할 수 있는데, 이것은 사용자의 중립유지의무를 위반한 것이 되므로 부당노동행위에 해당한다고 보아야 할 것이다.

IV. 노동조합 전임자 급여지급 문제에 대한 바람직한 방안 모색

1. 문제의 소재

노조 전임자에 대한 급여지급 금지에 관한 문제에 대해 노동계는 여전히 노사자율에 맡길 것을 주장하고 있고, 사용자는 현행법의 조기 시행을 주장하고 있다. 그러나 전임자 급여지급 여부에 관한 문제는 그 법리적 검토에서도 살펴본 바와 같이 어느 견해가 더 법리적으로 우위에 있다고 보기 어려운 측면이 있다.

따라서 노조 전임자에 대한 급여지급에 관한 문제는 절대적으로 전임자 급여지급을 금지하면서 전임자 급여를 지원하는 사용자를 부당노동행위로 처벌하거나 또는 사용자가 노조 전임자에 대해 급여를 지원하는 관행을 그대로 방임하는 것 모두 법리적으로나 현실적으로나 바람직하지 않다고 생각한다. 따라서 기업별노조가 중심을 이루는 우리나라의 노사관계의 현실에 적합하면서도 법리적 타당성을 가질 수 있는 합리적인 개선책을 마련하는 것이 필요하다.

노조 전임자 급여지급에 대한 개선책으로 제시되고 있는 방안으로는 대표적으로 선진화방안으로 제시된 일정 기준 내의 급여지원을 부당노동행위에서 제외하는 안과, 소수 견해로서 노조 전임자와 노사협회의 근로자위원을 연계하는 안이 있다. 또한 중소기업에 한해 전임자 급여지급 금지의 적용예외를 두는 방안도 제시된 바 있다. 이하에서는 각각의 안에 대한 평가와 검토를 통해 바람직한 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 노동조합 전임자의 급여지급에 관한 몇 가지 방안에 대한 검토

가. 일정 기준 내의 급여지원을 부당노동행위에서 제외하는 안(노사관계법 · 제도선진화방안)

1) 내용

전임자 급여지급에 관한 선진화방안의 내용은 노조 전임자에 대한 급여지급 금지는 유지하되, 다만, 법령이 정한 기준 내의 노조 전임자에 대한 급여지원은 부당노동행위로 보지 아니하며, 그 기준을 초과한 전임자 급여지원의 경우에 한해 부당노동행위로서 제재하는 것이다. 구체적으로는 ‘기업단위에서 조합원 규모’를 기준으로 하여 유급완전 전임자의 수를 결정하고, 부당노동행위 예외로 허용되는 유급완전 전임자의 수는 최소 범위(예컨대, 최대 20명을 초과하지 않는 범위)내로 정하며, 조합원 수가 일정규모 이하인 경우에는 유급전임자 부인 또는 반전임을 인정할 수 있도록 하는 안이다. 아울러 허용되는 유급전임자의 수를 정함에 있어서는 기업규모에 따라 전임자 1인당 조합원 수가 반비례할 수 있도록 기준을 설정하도록 제안하고 있다. 그리고 이 안은 어디까지나 유급 전임자의 인정 기준을 정한 것이므로 무급으로 인정되는 전임자의 수에 대해서는 노사가 정할 수 있다.

선진화연구위원회에서는 이러한 선진화방안의 배경에 대해서 법에서는 전임자에 대한 급여지급을 노동조합의 자주성을 침해하는 부당노동행위로 금지하고 있으나 현실에서 노동조합의 전임자 수의 증대 및 그 급여지급을 전리품으로 간주하면서 여전히 전임자의 수나 그 급여를 둘러싸고 노사갈등이 지속됨에 따라 법과 현실과의 괴리가 나타나고 있다는 점을 들고 있다. 또한 ILO에서도 노조 전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니므로 현행 노조법상의 관련규정을 폐지할 것으로 권고한 취지 등을 감안하였음을 밝히고 있다.³¹⁾

2) 노동계와 경영계의 입장

선진화방안에 대해서 우선 민주노총에서는 ① 법에서 최소 범위 한도 내에서

31) 노사관계제도선진화연구위원회(2003. 11.), 『노사관계법 · 제도 선진화방안』, p.7.

전임자 수 상한을 정하는 것은 노사자율에 위반될 뿐만 아니라 이는 세계 각국이 법으로 전임자 수와 임금지급을 제한하지 않는 것이 일반적이라는 점을 볼 때, 이는 국제노동기준에 위반된다는 점, ② 우리나라의 경우 기업별 노조형태가 주로이고, 그 조직률도 10% 미만인 바, 조직률이 30%인 경우나 노조형태도 산업별 노조인 외국의 경우와 전임자 수를 단순 비교하여 전임자 규모를 제시하는 것은 왜곡된 국제노동기준의 잣대를 들이대는 것이라는 점, ③ 대통령령으로 전임자 규모를 정하는 것은 전임자 수의 강제적 축소이며, 또한 일정 규모 이하의 노조에 대해서 유급전임을 금지하는 것은 노조의 힘을 약화시키려는 의도라는 점, ④ 전임자 급여지급에 관한 로드맵은 복수노조 체제하에서의 노조 결정 확대에 대비해 소수 노조의 활동 자체를 봉쇄하는 것이나 다름없다는 등의 비판을 하고 있다. 따라서 민주노총은 전임자 급여지급 금지조항(제24조 제2항)에 대해 완전 삭제를 주장하는 동시에 선진화방안을 폐기할 것을 주장하고 있다. 아울러 민주노총은 노조 전임자에 대한 문제는 산별노조 체제가 정착된 후 산별 단체협약의 체결 과정에서 노사가 자율적으로 결정해야 함을 강조하고 있다.³²⁾

한국노총에서도 민주노총과 마찬가지로 노조 전임자에 관한 선진화방안은 ① 국제노동기구의 철폐 권고를 받으면서도 전임자 급여지급 금지규정을 존치하겠다는 것으로서 국제기준에 부합하지 않으며, ② 노사간 자율적인 협상에 의해 이미 확보되어 있는 전임자 수를 법에 의해 강제로 축소하겠다는 것은 노동조합 활동을 무력화하기 위한 의도 외에 다름 아니며, 또한 ③ 법으로 전임자 수를 제한하고, 유급 전임자의 활동이 절대적으로 필요한 중소기업장의 유급전임을 전면 금지하는 등의 제도 개편안은 사업장 내에서의 노동조합의 장악력을 약화시키려는 것이라는 등의 비판적인 입장을 견지하고 있다. 따라서 한국노총에서는 노조 전임자 급여지급 금지규정에 대해서는 향후 복수노조에 따른 교섭창구 문제와 더불어 노사관계 지형과 시스템에 근본적인 변화를 초래할 가능성이 있는 중대한 사안이므로 이를 중심으로 새로운 개편방안이 논의되어야 할 것이라는 입장을 밝히고 있다.³³⁾

32) 전국민주노동조합총연맹(2005), 「노사관계 로드맵의 문제점과 노사관계 민주화 방향」(민주노총 정책보고서), <http://www.nodong.org>, p.27.

33) 백현기(2005), 「노사관계 개편방안에 대한 한국노총의 입장」, 『노사관계 선진화를 위한

한편, 경영계에서는 전임자 수의 과다라는 근본적인 문제점 해결이 필요하고, 종업원 500인 미만 사업장이 80%를 넘는 상황에서 전임자 급여를 지원할 수 있는 예외규정을 둔다는 것은 전임자 급여지급 금지 자체를 사실상 포기하는 것이라는 비판적인 입장을 밝히고 있다. 아울러 동 조항이 실질적으로 준수될 수 있도록 하기 위해서는 전임자 급여 요구·지급과 관련한 노사에 대해 처벌 규정을 두는 것이 효과적이라고 주장하고 있다.³⁴⁾

이와 같이 선진화방안이 제시된 이후에도 여전히 노동계와 경영계 간의 견해의 대립이 첨예한 것을 알 수 있다.

3) 학설

학계에서는 선진화방안이 현실론과 명분론을 접목시킨 절충안이라는 점은 인정하지만 여전히 법리적인 문제점을 제기하는 견해가 많다.

먼저, 선진화방안에 대해서 부정적으로 평가하는 견해에서는 “전임자 급여지원 행위를 부당노동행위로 인정한 규정을 수정하는 것은 바람직하지만, 그 수나 급여 범위 문제는 전적으로 노사가 자율적으로 해결할 문제이므로 ‘기준초과시 제재’ 방향은 부당하다”고 한다. 아울러 선진화연구위원회 보고서에서는 현행 전임자 제도·관행을 노동조합의 자주성을 침해하는 부당노동행위인 동시에 노동조합이 불합리한 요구를 함으로써 갈등의 원인을 제공한다는 두 가지 측면을 우려하고 있으나 부당노동행위는 구체적인 사안에 따라 노동조합의 자주성을 침해하는 경우 지배·개입으로 충분히 규율할 수 있고, 실제 전임자 확보를 위한 노동조합의 요구가 불합리하다는 것은 사용자측 주장일 뿐이지 노조 전임자는 오히려 기업별노조 체계에서 노동조합 활동의 최소한을 유지하고, 실질적 수단 대등을 실현하는 역할을 수행하고 있다고 하면서 전임자 급여지원을 부당노동행위로 금지하는 것에 대한 문제점을 제기하고 있다.³⁵⁾

또한 선진화방안은 현행법과 마찬가지로 급여를 받는 쪽보다는 주는 쪽에 제

법·제도 개선방안은?』(2005. 12. 8. 제2차 노사대토론회), 한국노동조합총연맹·한국경영자총협회, pp.7~12 참조.

34) 김영배(2005), 「합리적 노사관계를 위한 법·제도 개선」, 『노사관계 선진화를 위한 법·제도 개선방안은?』(2005. 12. 8. 제2차 노사대토론회), 한국노동조합총연맹·한국경영자총협회, pp.25~26 참조.

35) 이광택(2003), pp.13~18.

계를 하려는 것인데 이는 여전히 부당노동행위제도의 목적과 취지에 부합하지 않는 측면이 있고, 다만 선진화방안에서 노조 규모별로 법령이 정하는 기준 내에서 최소 한도의 전임자 급여를 지원하는 예외로 인정하는 것을 볼 때, 선진화방안은 고작 현행법 규정에 예외를 인정한 정도로 볼 수 있다고 평가한다.³⁶⁾

그 외에도 노조 전임자에 대한 급여지원을 부당노동행위로 보는 것은 개념 및 논리가 타당하지 않으므로 법령이 정한 기준을 초과하여 임금을 지원했다고 해서 이를 당연히 부당노동행위로 하는 개선방안은 문제가 있으며, 이보다는 사안별로 부당노동행위에 해당하는지의 여부를 판단하는 것이 바람직하다고 한다. 그러나 법령이 정한 기준을 초과하여 급여를 지원하는 것에 대해서는 무효로 하고 이 경우 무효로 된 부분은 최고 기준으로 대체하는 것이 바람직하다고 평가하는 견해도 있다.³⁷⁾

반면, 선진화방안은 전임자 제도에 관해 노사간 합의 가능성을 크게 했다는 점에서 현실적인 안이며 현실론과 명분론을 접목시키고자 하는 교육지책으로서 일견 타당성을 지닌다고 평가하기도 한다.³⁸⁾ 또한 선진화방안은 원론과 현실 사이의 애매한 절충론이라고 할 수 있지만, 불가피한 측면이 있고, 오히려 현 단계에서는 가장 현실적인 대안이라고 할 수 있다고 평가하기도 한다.³⁹⁾ 그러나 경제효율성 기준과 공평성 기준 만족 여부에 대한 검증 없이 다분히 정치적인 타협안이라는 비판이 제기될 수 있고, 또한 기업규모별이든 산업별이든 지, 상한선 설정의 논리적 타당성을 방어하기 어려울 수 있으며 이 경우 상한선 통제치 설정을 가지고 새로운 노사갈등이 유발될 수 있다는 점을 우려하기도 한다.⁴⁰⁾

36) 윤성천(2005), 「노조 전임자 급여지급 문제에 대한 입법론적 검토」(10. 26. 세미나자료), 사단법인 노사공포럼, p.14.

37) 이상윤(2003), 「노사관계 법·제도 선진화 방안」(12. 9. 상무위원회 워크숍 토론회 자료), 노사정위원회, pp.34~35.

38) 이철수·조준모(2005), p.151; 조준모·이원희(2005), 「집단적 노사관계 로드맵 쟁점 이슈에 대한 경제학적 분석」, 『10. 21. 한국노동경제학회 정책세미나』, 한국노동경제학회, pp.33~34.

39) 이승욱(2005), 「집단적 노사관계 로드맵의 쟁점과 과제」, 『계간 노무사』 하권, 한국공인노무사회, p.42 참조

40) 조준모·이원희(2005), p.33.

4) 검토

가) 법리적 문제

(1) 부당노동행위의 요건

일정 기준 내의 급여지원을 부당노동행위에서 제외하는 선진화방안은 노동조합 재정의 자주성 확보라는 조합운영의 원칙을 유지하는 한편, 우리나라 노동조합운동의 현실을 감안하여 일정 범위 내에서는 노조 전임자에 대한 급여지원을 인정함으로써 명분과 현실을 접목시킨 방안이라는 점에서 현행 관련 법규보다는 보다 진일보한 방안이라고 평가할 수 있겠다.

그런데 동 방안에서도 일정 기준을 초과하는 노조 전임자에 대한 급여지원은 부당노동행위로 인정되는데, 이는 많은 학설에서도 지적하고 있는 바와 같이 여전히 노조 전임자에 대한 급여지원을 부당노동행위로 인정하는 것에 대한 법리적 문제점을 안고 있다고 할 수 있다.

그러나 현행 노조법 제81조 제4호 단서에서는 근로자가 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용하는 경우, 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재앙의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공 등 사용자의 노동조합에 대한 최소한의 경비원조 등에 대해서는 노동조합의 자주성을 침해하지 않는 것으로 보아 부당노동행위로 인정하고 있지 않다. 따라서 노조 전임자 급여지원의 경우에도 사용자가 지원할 수 있는 최소한의 범위가 법에 정해지고, 그 범위 내에서 급여를 지원하는 것이라면 이는 노동조합의 자주성을 침해할 여지가 없는 경제적 지원으로 보고 부당노동행위로 인정하지 않을 수 있을 것이다. 이는 종래 판례가 경제적 지원에 대한 지배·개입으로서의 부당노동행위의 성립 여부를 실질적으로 판단하고 있는 태도에도 부합한다고 할 수 있다.

한편, 사용자가 법에서 정해진 최소한의 범위를 초과하여 전임자에게 급여를 지원할 경우에는 그것이 비록 노동조합의 요구에 의한 것이라고 할지라도 사용자도 법에 정해진 기준을 초과하면서까지 급여를 지원하였다는 것은 장기적으로 노동조합에 대한 지배·개입의 의사가 있는 것으로 간주하여 부당노동행위로 인정할 수 있다고 보여진다. 따라서 사용자가 전임자에게 급여를 지원하는 것을 부당노동행위로 인정함에 있어서 그것이 법에 정해진 최소한의 범위를 초

과하여 급여를 지원하는 경우에 한하여 인정되는 것이라면 부당노동행위제도의 취지나 목적, 요건 등에 반하는 것이라고 볼 수는 없다고 생각한다.

(2) 부당노동행위 구제절차

노조 전임자 급여지원을 사용자의 부당노동행위로 인정하여 금지할 경우 가장 문제가 되는 것은 과연 노동조합이 부당노동행위 구제신청을 제기할 가능성이 있는가 하는 문제이다. 즉, 법에서는 법에 정해진 최소한의 범위를 초과하여 전임자에게 급여를 지원하는 경우에 한해 부당노동행위로 금지한다고 하더라도 부당노동행위 구제신청은 노동조합만이 제기할 수 있는 것이기 때문에 전임자 급여를 지원받는 노동조합이 스스로 부당노동행위 구제신청을 한다는 것은 예정하기 힘들다. 또한 노사간에 이면합의로써 노조법에서 정해진 범위를 초과하여 전임자 급여를 인정할 경우에 이를 제3자가 확인하여 노조법 위반을 이유로 고발하는 것 또한 쉽지 않다. 결국 이 문제는 향후 사업장단위까지 복수노조가 인정, 조직되어 노동조합 상호간에 민주성과 자주성에 관한 견제를 통해 해결할 수밖에 없다고 생각한다.

다만, 사용자가 복수의 노동조합이 병존하는 상황에서 합리적인 이유 없이 노동조합간에 유급전임자의 수 등에 차등을 둔다면, 이는 차별을 받은 노동조합이 차별 대우로서의 불이익취급 내지 지배·개입 등을 이유로 부당노동행위 구제신청을 제기할 수는 있을 것이다.

나) 유급 전임자의 인정기준 설정

선진화연구위원회 보고서에 의하면, 최소 범위 내에서 전임자 급여지원을 허용하는 기준을 설정하는 것을 기본 방향으로 하면서 ‘기업단위에서 조합원 규모’를 기준으로 하여 유급 완전전임자의 수를 결정하는 방안을 제시하였다. 또한 조합원 수가 일정 규모(예컨대, 100인) 이하인 경우 유급전임 부인 또는 반전임 인정 여부를 검토하되, 허용되는 유급전임자의 수를 정함에 있어서는 기업규모에 따라 전임자 1인당 조합원수가 반비례할 수 있도록 기준을 설정하는 것이 바람직하다고 하였다. 다만, 급여지원이 허용되는 기준을 설정함에 있어서 그 기준이 되는 조합원 규모와 관련한 분쟁 발생 가능성에 대비하여 유급전임자 수의 인정 기준 단위(즉, 조합원 수의 범위)를 넓게 설정할 필요가 있다는

점을 지적하였다.⁴¹⁾

(1) 유급전임자 수 규모를 정하는 기준 단위

유급전임자 수를 정하는 기준은 향후 복수노조하에서의 교섭창구 단일화 방안과 함께 연계시켜야 할 필요가 있다. 즉, 노조 전임자에 관한 사항은 단체협약으로 정해지는데, 노조법 부칙 제5조 제3항에서는 사업장단위에서의 복수노조 설립이 인정되는 것과 관련하여 노동부 장관으로 하여금 2009년 12월 31일까지 교섭창구 단일화 방안을 강구하도록 하고 있기 때문이다.

복수노조하에서 교섭창구를 단일화하는 것이 전제되고, 그 방법으로서 비례대표제나 과반수교섭대표제(다수교섭대표제)를⁴²⁾ 택할 경우에는, 우선 교섭창구를 단일화해야 할 ‘교섭단위’가⁴³⁾ 결정되고 그 교섭단위를 기준으로 교섭이 이루어지고 단체협약이 체결된다. 따라서 이러한 경우에는 유급 전임자 수도 단체협약이 체결되는 ‘교섭단위’를 기준으로 결정되어야 한다고 생각한다.⁴⁴⁾ 만약, 기업 전체가 하나의 교섭단위로 설정되는 경우에는 선진화방안에서 제시한 기업단위의 조합원 규모와 교섭단위에서의 조합원 규모는 동일한 의미를 갖게 될 것이다. 그러나 기업의 일부분이 하나의 교섭단위로 결정되고 그 교섭단위와 별개의 노조가 조직되어 있는 경우,⁴⁵⁾ 또는 하나의 기업 내에서도 각 노

41) 노사관계제도선진화연구위원회(2003), pp.10~12.

42) 일반적으로 교섭창구 단일화 방안으로는 비례대표제, 과반수교섭대표제, 자율교섭제를 들 수 있다. 이 중 비례대표제라 함은 조합원 수에 비례하여 교섭위원단을 구성하도록 하고, 그 교섭위원단이 교섭대표가 되도록 하는 방안이며, 과반수교섭대표제(다수교섭대표제)라 함은 당해 사업 또는 사업장에 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 관련 조합원 과반수 출석, 과반수 찬성을 받은 노동조합이 교섭대표가 되도록 하는 방안을 말한다. 자율교섭제는 복수의 노동조합에 대해 독자적인 단체교섭권을 각각 부여하여야 한다는 제도로서 사실상 교섭창구 단일화 방안은 아니다.

43) 교섭단위라 함은 교섭창구 단일화 대상이 되는 상황에서 노동조합이 실제로 교섭창구를 단일화하여야 할 의무를 부담하는 범위, 즉 노동조합이 경합할 경우 교섭권한을 통일적으로 행사하여야 하는 범위를 의미한다. 이러한 교섭단위를 결정하는 방법에는 크게 ① 하나의 사업 또는 사업장을 기준으로 하는 방법 ② 조직 대상의 동일성을 기준으로 하는 방법 ③ 근로조건 등의 유사성을 기준으로 하는 방법이 있다. 노조법 부칙 제5조 제1항 및 제3항에서는 노동조합의 조직 대상이 중복되는 경우에 교섭창구단일화의무를 부과시키고 있기 때문에 현행법은 사실상 ②와 유사한 방법을 취하고 있다고 할 수 있다 (이철수 외 4인(2004), pp.225~229).

44) 유사한 견해로서 이승욱(2005), pp.42~43 참조.

45) 예컨대, 하나의 기업 내에 생산직 노동조합(A)과 두 개의 사무직 노동조합(b, c)이 조직

조가 별도의 교섭단위를 구성할 경우에는⁴⁶⁾ 각각의 교섭단위가 별도로 교섭을 진행하게 되기 때문에 기업단위에서의 조합원 규모를 기준으로 유급전임자 수를 정할 경우에는 각 교섭단위의 교섭대표 노동조합간에 유급전임자 조정과 관련한 분쟁이 발생할 가능성이 매우 높다.

한편, 기업 전체가 하나의 교섭단위로 설정되는 경우에도 특히 과반수교섭대표제를 택하여 과반수대표 노조가 당해 기업단위의 조합원 규모를 기준으로 단체협약에 유급전임자 수를 정할 경우에는 향후 유급전임자 수의 조정을 둘러싸고 소수 노조와 다수 노조 간에 분쟁이 발생할 여지가 있다. 결국 이 경우에는 교섭대표 노동조합의 공정대표의무 등을 근거로 유급전임자 수를 적절히 조정할 수 있는 제도적 장치를 마련하는 것이 필요하다(예컨대, 교섭대표 노동조합의 공정대표의무 위반시 소수 노조 등이 노동위원회에 구제신청을 할 수 있도록 하는 제도 등)

(2) 유급전임자의 수를 정하는 원칙

동 방안에서는 구체적인 유급전임자의 규모가 문제되는데, 구체적인 수치에 관한 논의는 별론으로 하더라도 그 규모를 정함에 있어서는 부당노동행위의 예외로 허용되는 것인만큼 최소 범위 내에서 설정되는 것을 원칙으로 해야 할 것이다. 일정 규모 이상의 조합원을 가진 기업단위 노조(기업별노조에 준하는 지부 포함)의 경우는 전임자에 대해서 직접 급여를 지급할 재정적 능력이 있다고 할 수 있으므로 선진화방안에게 제시한 바와 같이 기업단위(또는 교섭단위)에서의 조합원 규모에 따라 전임자 1인당 조합원 수는 반비례할 수 있도록 하는 기준을 설정하는 것이 필요하고, 조합원 수가 일정 규모 이하인 경우에는 반전임이나 Time-Off⁴⁷⁾ 등과 같은 방법을 통해 유급 전임활동을 인정할 수 있도록 하는 것이 바람직하다고 생각한다.

되어 있는 경우, 사무직 부분이 하나의 교섭단위로 결정되어 교섭창구를 단일화(B)하여 교섭할 경우에는 A와 B가 각각 교섭에 임하게 될 것이다.

46) 예컨대, 생산직 노동조합과 사무직 노동조합이 조직되어 있거나 또는 정규직 근로자로 조직된 노동조합과 비정규직 근로자로 조직된 노동조합이 조직되어 있을 경우, 두 노조 간에는 애초부터 조직 대상이 중복되지 않을 뿐만 아니라 근로조건 등에서도 이해관계가 없기 때문에 각각 별개의 교섭단위를 구성하게 될 가능성이 클 것이다.

47) 일반적으로 월간 총 Time-Off 시간을 설정하여 그 시간만큼 조합활동이나 노사협의회 활동을 보장하는 제도를 의미한다.

(3) 상급단체 전임자 제외

우리나라의 전임자 현황에서 보면, 당해 기업의 조합간부가 상급단체 등의 전임자로 선임될 경우에도 사용자가 거의 대부분 급여를 지급하고 있으며, 더욱이 산별노조가 단체협약으로 상급단체 전임자에 대한 급여에 관해 회사가 급여를 지급하도록 명시하는 경우가 기업별노조보다 더 많은 것으로 조사되고 있다.⁴⁸⁾ 그러나 사용자가 급여를 지급하는 문제는 적어도 조합활동에 대한 편의 제공 차원과 더불어 노동계가 급여지급의 타당성에 대한 근거로서 주장하고 있는 바와도 같이 사실상 기업 내의 노조 전임자가 노사협의회의 근로자위원 등의 업무를 수행함으로써 노사관계의 안정에도 기여한다는 측면이 고려되고 있는 것이다. 따라서 노동조합의 자주성 차원에서 노조의 전임자에 대한 급여지원은 최소한의 범위에 그쳐야 한다는 원칙에 비추어 볼 때, 기업단위에서 유급으로 활동하던 전임자가 노동조합의 상급단체의 전임자로 파견될 경우에는, 비록 사용자가 당해 전임자에게 급여를 지급하고 있었다고 하더라도, 당해 전임자의 급여는 노동조합에서 지급하는 것으로 하는 것이 필요하다고 생각한다.

나. 노사협의회의 근로자위원과 연계하는 방안

1) 내용

선진화방안에서는 위와 같은 일정 기준 내의 급여지원을 부당노동행위에서 제외하는 안 외에 소수 안으로서 노조 전임자 관련 현행 규정을 유지하되, 노사협의회 근로자위원의 비상임·무보수 규정을 삭제하는 방안을 제시하기도 하였다.

동 방안에 대해서는 구체적인 설명이 없어 그 내용을 정확하게 파악하기는 힘들지만, 독일의 경영참가모델과 전임자에 대한 급여지급을 연계시키는 방안을 제시한 것으로 보인다. 즉, 독일의 경우 경영조직법에 의해 종업원평의회는 근로자위원의 유급활동이 보장되고 있는데, 이들이 사실상 대부분 산별노조의 조합원이기 때문에 결과적으로 사용자가 사업장 내의 노조 전임자에게 급여를

48) 한국노동연구원(2003), 『단체협약분석』, 노동부학술용역사업.

지급하는 것과 동일한 효과를 발생시키고 있는 제도를⁴⁹⁾ 원용한 방안으로 판단된다. 특히, 동 방안은 우리 판례가 노조 전임자의 업무에 대해서 노무관리 업무와 무관하지 않고 안정된 노사관계의 형성이라는 측면에서 관련되어 있다고 한 판결 내용과 우리나라의 노조 전임자는 실제로 노사협의회 of 근로자위원도 겸하고 있는 현실 등에 착안한 안으로 보여진다. 결국 근참법상의 노사협의회 of 근로자위원에 대한 비상임·무보수 규정을 삭제하고, 조합원이면서 노사협의회 of 근로자위원에 대해 상임·유급을 인정한다면 현실적으로 사용자가 사업장 내의 노조 전임자에게 유급을 보장하는 것과 같은 결과를 발생시킬 수 있다는 것이다.

2) 각계의 입장

동 소수안에 대해서 일부 노동계에서는 노동조합의 유급전임자를 금지하고, 노사협의회 위원의 유급활동을 범제화하는 것은 산별노조 체제하에서 작업장 단위의 노조 조직을 와해시키고 이를 노사협의회로 대체하려는 의도라고 비판한 바 있다.⁵⁰⁾

한편, 동 안에 대해서는 근참법상 노사협의회 of 개선이 전제되어야 하기 때문에 중장기적인 안으로 검토될 수 있을 것이라는 것을 전제로 현재와 같이 노사협의체가 단체교섭의 연결선상에서 운영된다면 노조 전임자가 무늬만 바꾼 결과를 초래할 수 있으며, 중장기적으로 개선된 노사협의체가 마련된다면 경제효율성 기준 혹은 공평성 기준을 만족하는 안이 될 수 있을 것이라고 평가하기도 한다.⁵¹⁾

3) 검토

선진화방안의 소수 안으로 제시되고 있는 유급노조 전임자를 노사협의회 of 근로자위원과 연계하는 방안에 대해서는 좀더 신중한 접근이 필요하다. 왜냐하면 우리나라의 노사협의회는 1960년대 이후 투쟁적 노사관계의 지양을 의도하기 위해 도입·발전되었다는 그 태생적인 한계로 인해 여전히 노동조합에서는

49) 이철수·조준모(2005), p.153.

50) 전국민주노동조합총연맹(2005), p.27.

51) 조준모·이원희(2005), pp.34~35.

노사협의회를 노조 조직을 와해시키는 조직으로 인식하는 경향이 남아 있기 때문이다.⁵²⁾

물론 현실적으로 근참법상 근로자 과반수로 조직된 노동조합의 경우 근로자위원의 위촉권을 갖고 있기 때문에(제6조 제2항) 사실상 노조 간부와 노사협의회의 근로자위원의 구분이 모호하고, 특히 우리나라의 경우 기업별노조가 주를 이루고 있기 때문에(초기업노조라고 하더라도 사실상 각 지부가 기업단위로 조직되어 있는 경우가 많기 때문에 결국 기업내 조합활동이 주를 이루고 있음) 다른 나라와는 달리 노동조합의 역할과 노사협의회의 역할이 중복되는 경우가 많이 발생하고 있는 것이 사실이다.

독일 등 제 외국의 경우와 같이 노동조합의 형태가 주로 산별노조의 형태를 취하고 있는 상황에서는 사업장에서 노동조합과 조합원 또는 종업원과의 관계를 연결시키는 역할이 필요하기 때문에 사실상 사업장 내의 경영참가기구의 근로자대표 등이 사업장 내의 조합전임자와 같은 역할을 하는 것이 필요하다. 그러나 우리나라의 경우에는 노동조합과 노사협의회의 기능이 중복되는 경우가 많이 발생하고 있기 때문에 오히려 노사협의회를 본래의 목적에 맞게 전체 종업원의 경영참가기구로서의 역할을 강화시키는 것이 필요하다고 생각한다.

그러나 향후 우리나라의 노동조합이 유럽의 경우와 같이 산별노조 체제로 정착되고 조합활동에 전담하는 노조 전임자에 대한 문제도 노동조합이 자주적으로 해결하는 것이 정착된다면 사업장단위에서의 경영참가제도에도 변화가 필요하고, 아울러 기업 내의 조합활동을 위한 조합전임자에 대해서도 경영참가제도와 관련한 새로운 모색이 필요하게 될 것이다.

다. 중소기업 사업장에 대해 노조 전임자 급여지급 금지의 예외를 인정하는 방안

이 방안은 2006년 1월경 정부와 여당이 선진화방안의 입법화와 관련하여 잠정합의했던 방안으로서 노조 전임자 급여지급 금지를 중소기업 사업장에 한해 예외를 인정하는 방안이다. 이는 중소기업 사업장의 노조의 재정 자립이 취약

52) 이는 선진화방안의 소수안에 대한 노동계의 입장을 보면 더욱 뚜렷이 알 수 있다.

하다는 현실적인 사정을 감안하여 중소기업 사업장에 한해서 현행법상의 노조 전임자 급여지급 금지의 예외를 인정하자는 것이다.

이에 대해서는 경영계가 제일 먼저 반대 입장을 나타낸 바 있는데, 이러한 차별적인 기준 설정은 중소기업의 회생에 심각한 부담을 지운다는 것이다.⁵³⁾

생각컨대, 이 방안은 법리적으로 노조 전임자 급여지급이 부당노동행위가 되는 상황에서, 기업의 규모에 차별을 두어서 중소기업의 경우에는 부당노동행위가 성립하지 않게 되는 근거를 찾기 어렵다. 결국 이 방안은 노조법상의 전임자 급여지원 금지조항을 시행하면서도, 중소기업 사업장 노조의 재정 자립이 더 취약하다는 현실로부터 중소기업 사업장 노조에 대해서는 사용자가 급여를 지원할 수 있도록 하겠다는 다분히 정책적인 방안일 뿐 법리적으로는 그 타당한 근거를 찾기 어려운 방안이라고 할 수 있다.

3. 소 결

이상에서는 노조 전임자 급여지급 문제에 대해서 전임자 급여지급을 절대적으로 금지하면서 전임자 급여를 지원하는 사용자를 부당노동행위로 금지하거나 또는 사용자가 노조 전임자에 대해 급여를 지급하는 관행을 그대로 방임하는 것 모두 법리적으로나 현실적으로나 바람직하지 않다는 전제하에 현재까지 이에 대한 개선책으로 제시되고 있는 방안들을 차례로 살펴보았다.

생각컨대, 현재 논의되고 있는 몇 가지 개선안 가운데, 노조 전임자에 대한 급여지급 금지는 유지하되 다만, 법령이 정한 기준 내의 노조 전임자에 대한 급여지원은 부당노동행위로 보지 아니하며, 그 기준을 초과한 전임자 급여지원의 경우에 한해 부당노동행위로서 제재하는 내용의 선진화방안이 법리적으로나 현실적으로나 타당한 안이라고 판단된다.

그러나 선진화방안의 경우, 구체적인 유급전임자를 인정하는 기준 및 유급전임자의 수 등을 정하는 것이 현실적으로 어려운 문제인데, 이에 대해서는 보다 객관적인 전임자 실태조사가 전제되는 한편, 노사 양측의 참여가 필요할 것이다.

53) 한국경영자총협회(2006), 「노사관계선진화방안 논의과정에 대한 경영계 입장」 (2006. 1. 19), <http://www.kef.or.kr>.

V. 결 론

2007년 1월 1일부터 시행 예정이었던 노조 전임자 급여지급 금지에 관한 사항과 사업장단위의 복수노조 허용에 관한 법조항 적용 시점이 3년간 또다시 유예됨으로써 결국 이 문제는 1997년 법제정 이후 10여 년이 넘도록 그 시행을 보지 못하고 있다. 과연 법 조문은 있지만 10년 이상씩 시행되지 못하는 법이 과연 법이라고 할 수 있는 것인지 의문이 아닐 수 없다. 결국 이러한 사태는 그만큼 노조 전임자 급여지급 금지에 관한 법률이 우리나라의 노사관계의 현실과 얼마나 괴리되어 있는지를 보여주는 반증이라고도 할 수 있을 것이다.

노동조합의 자주성은 노조의 가장 핵심적인 존립 기반이라고 할 수 있다. 그러나 노동조합의 자주성 확보라는 측면만을 강조하면서 전임자에 대한 급여지급을 금지하고, 이를 무조건 부당노동행위로 금지시키는 입법을 그대로 유지하는 것도 노사관계의 현실이나 법리적으로도 설득력이 약하다. 따라서 노조 전임자에 대한 급여에 관한 문제는 무노동·무임금 등을 이유로 절대적으로 법으로 금지하기보다는 우리나라의 노조활동 및 노조 전임자의 특성 등을 감안한 합리적인 개선책을 마련하는 것이 필요하다는 전제하에 본 글에서는 현재 논의되고 있는 몇 가지 방안에 대해서 논의해 보았다.

향후 노조 전임자의 급여 문제와 관련하여 어떠한 방안이 채택되더라도, 또한 현행 법규정이 2010년 1월 1일부터 그대로 시행된다고 하더라도 그러한 법제도적 장치가 노조의 재정 자립을 도모할 수 있는 기회가 되기를 기대해 본다. 아울러 우리나라의 노동조합도 기업별노조에서 산별노조 등 초기업적 노조로의 전환이 활발해지고 있는데, 이러한 노동운동의 변화와 함께 향후에는 우리나라에서도 노조 전임자 급여에 대한 문제가 더 이상 노사간의 쟁점이 되지 않기를 기대해 본다.

참고문헌

- 김상호. 『노조 전임자의 법적 보호에 관한 연구』. 한국노총 중앙연구원, 1998.
- 김영배. 「합리적 노사관계를 위한 법·제도 개선」. 『노사관계 선진화를 위한 법·제도 개선방안은?』 (2005. 12. 8. 제2차 노사대토론회), 한국노동조합총연맹·한국경영자총협회, 2005.
- 김유성. 『노동법 II』. 법문사, 2001.
- 김철운. 「노조 전임자 임금지급금지 대응방향」. 『노동사회』 1 (1998): 62~81.
- 김형배. 「개정 노동관계법에 대한 평가」. 『노동법학』 7 (1997): 1~9.
- 김형배. 『노동법』. 박영사, 1996.
- 노사관계소위원회. 『노사관계소위원회 활동보고서(1999. 9.~2000. 12.)』, 2001.
- 노사관계제도선진화연구위원회. 『노사관계법·제도 선진화방안』. 2003. 11.
- 노사정위원회. 『노조 전임자 급여지급 관련 논의자료』. 2003.
- 박제성. 「프랑스에 있어서의 노조 전임자의 법적 지위」. 『노조 전임자에 관한 법률 토론회』. 전국금속산업노동조합연맹, 2006.
- 박종희. 「개정법하의 노동조합 전임자제도에 관한 법적 고찰」. 『한림법학 FORUM』 6 (1997): 225~246.
- 박지순. 「독일의 노조 신입자 및 종업원평의회 전임자제도와 우리 노조전임자제도에 관한 시사점」. 『노조 전임자에 관한 법률 토론회』. 전국금속산업노동조합연맹, 2006.
- 백헌기. 「노사관계 개편방안에 대한 한국노총의 입장」. 『노사관계 선진화를 위한 법·제도 개선방안은?』 (2005. 12. 8. 제2차 노사대토론회), 한국노동조합총연맹·한국경영자총협회, 2005.
- 송강직. 「일본에 있어서의 노조 전임자의 법적 지위」. 『노조 전임자에 관한 법률 토론회』. 전국금속산업노동조합연맹, 2006.
- 오문완. 「노조 전임자제도의 입법론적 검토」. 『노동법학』 9 (1999): 245~263.

- 윤성천. 「노조 전임자 급여지급문제에 대한 입법론적 검토」. 『노동법학』 11 (2000): 183~206.
- _____. 「노조 전임자 급여지급 문제에 대한 입법론적 검토」 (2005. 10. 26. 세미나자료), 사단법인 노사공포럼, 2005.
- 이광택. 「노조 전임자 수와 급여문제」. 『노동법학』 6(1996): 193~216.
- _____. 「노사관계 법·제도 선진화 방안」 (2003. 12. 9. 상무위원회 워크숍 토론회 자료), 노사정위원회, 2003.
- 이남순. 「노조 전임자 임금지급 금지 규정의 철폐」. 『월간노동』 33 (12), 한국 산업훈련협회, 1999.
- 이병태. 『최신 노동법』. (주)중앙경제, 2005.
- 이상윤. 「노사관계 법·제도 선진화 방안」 (2003. 12. 9. 상무위원회 워크숍 토론회 자료), 노사정위원회, 2003.
- 이승길. 「전임자 급여지급 ‘관련규정’ 삭제에 대한 소고」. 『노동교육』 12 (1998): 28~31.
- 이승욱. 「집단적 노사관계 로드맵의 쟁점과 과제」. 『계간 노무사』 하권, pp.31~51. 한국공인노무사회, 2005.
- 이철수·조준모. 「전임자제도의 실태와 과제」. 『산업관계연구』 15 (1) (2005): 135~153.
- 이철수·이병훈·이승욱·조용만·손향미. 『복수노조 교섭창구 단일화 방안』. 노동부, 2004.
- 전국민주노동조합총연맹. 「전임자 문제 등 노동현안 관련 노사정위 공익안 검토의견(1999. 12. 9.)」, <http://www.nodong.org>.
- 전국민주노동조합총연맹. 「9.11. 야합에 기초한 정부 입법예고안 비판」. 2006. <http://www.nodong.org>.
- 전국민주노동조합총연맹. 「노사관계 로드맵의 문제점과 노사관계 민주화 방향」 (민주노총 정책보고서), 2005. <http://www.nodong.org>.
- 정길오. 「노조 전임자 임금지급 금지조항 삭제」. 『노동교육』 12 (1998): 32~34.
- 정인섭. 「노조전임자 급여지급 금지론의 문제점」. 『노동법학』 21 (2005): 69~102.

- 조준모·이원희. 「집단적 노사관계 로드맵 쟁점 이슈에 대한 경제학적 분석」.
『2005. 10. 21. 한국노동경제학회 정책세미나』. 한국노동경제학회, 2005.
- 한국경영자총협회. 「노사관계 선진화를 위한 노사정 대타협에 대한 경총 코
멘트」. 2006. <http://www.kef.or.kr>.
- 한국경영자총협회. 「노사관계선진화방안 논의과정에 대한 경영계 입장」 (2006.
1. 19.), <http://www.kef.or.kr>.
- 한국경영자총협회. 『노조 전임자의 급여지급에 대한 법리적 검토』. 1999.
- 한국노동연구원. 『단체협약분석』. 노동부학술용역사업, 2003.
- 한국노동조합총연맹. 「전임자 임금지급 자율성 확보에 관한 청원」. 2000.
<http://www.fktu.or.kr>.
- 『勞働判例大系』 13권.

A Study on Pay for the Full-time Union Official

HyangMi Sohn

The principle is that wages for the full-time union official is to be paid by the union itself in order to secure its autonomy. Nonetheless, there is no persuasion in legally barring the wage payment and regarding it as the unfair labor practice, considering the realities of labor-management relationship and legal theory. The reason is as follows. (1) Firstly, the union representative of Korea under the enterprise-based union system (the labor representative is normally the full-time officials) represents not only the union members but also the entire employees substantially and contribute to labor-management relationship, (2) Secondly, there are many cases of exempting the working hour with payment under the collective agreement or laws for the workers' representatives in functioning as a member of management participaton, as shown in foreign countries. (3) And thirdly, ILO recommends that the wage payment issue should be resolved through the negotiation, emphasizing the autonomy of the union.

Therefore, I think there is a need to set the principle to determine the appropriate line for each members of union size

Keywords : the full-time union officials, the paid full-time officials, the road map of labor relations.