

노동정책연구
2023. 제23권 제1호 pp.95~118
한국노동연구원
<http://doi.org/10.22914/jlp.2023.23.1.004>

연구논문

「노동조합 및 노동관계조정법」 제30조 제3항 신설의 취지와 정책적 함의

김기우*

최근 비준한 ILO 핵심 협약의 적용을 위해 관련 국내법이 개정되었다. 현재 우리는 디지털화 시대에 살고 있고, 아주 빠르게 저출산과 고령화 사회로 진입하고 있으며, 플랫폼노동 관련 일자리가 양산되고 있을 뿐 아니라, 기존에 있던 일자리도 정보통신기술을 매개로 변형되고 있다. 따라서 플랫폼노동을 비롯한 다양한 형태의 비정규노동에 종사하는 자를 포괄하는 교섭을 통한 근로조건 결정방식을 다양화하고 중층화할 필요가 있다.

가장 대표적인 근로조건 결정방식인 단체교섭의 당사자인 노사는 기업별 또는 초기기업별 단체교섭을 통해 스스로 자치적 규범을 만들는데, 관련 법률의 적용 이전에 노사 간에 통용되는 비공식적인 관행과 절차에 따라 암묵적인 합의를 하기도 한다.

2021년 1월 5일 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」은 제30조 제3항을 신설하여 교섭을 통한 근로조건 결정방식의 다층화 내지 중층화 가능성을 열어 놓았다. 만약 이 규정이 실효적으로 적용된다면, 교섭을 통한 근로조건 결정과정에서 협약 범위 내 근로조건들의 표준화와 통일화에 기여할 것이고, 이를 통해 중층적으로 해당 노동자들의 자치적 권익보호와 집단적 이익대변을 도모할 수 있을 것이다. 다만 현행 사업장 단위를 기본으로 이루어지고 있는 교섭장구단일화제도는 이 규정이 실제 효력을 발휘하는데 최대 변수가 될 것이다. 여기서는 노동조합법 제30조 제3항이 본연의 의미를 찾을 수 있도록 교섭방식의 중층화를 위한 고려사항과 보완할 수 있는 제도들을 살폈다.

핵심용어 : 근로조건 결정방식, 단체교섭방식의 중층화, 제30조 제3항, 노동자집단, 표준화와 통일화

논문접수일: 2022년 12월 7일, 심사의뢰일: 2022년 12월 12일, 심사완료일: 2023년 2월 14일

* 한국노동중앙연구원 연구조정실장(woo-law@hanmail.net)

I. 서론

우리나라의 경우 고학력화, 여성의 경제활동 참여 증가, 저출산과 고령화 등 노동시장 환경의 변화가 오래전부터 진행돼왔다. 청년층은 노동시장 이중구조의 만성화로 중소기업을 기피하고 있다.

또한 빅데이터, 사물인터넷 등의 급격한 발전이라는 기술환경하에 놓여 있다. 특히 정보통신기술의 발전은 이를 이용한 신산업의 확대 발전과 그에 따른 산업구조조정, 새로운 작업방식의 도입, 불안정 고용의 확대 등 고용관계의 변화가 촉진될 것이라는 우려를 동반하고 있다. 그리고 우리나라는 오랜 기간 수직적·종속적 원·하청 생산구조, 하청노동자의 이익대변이 거의 이루어지지 않는 교섭구조 속에서 원청업체의 교섭당사자성 문제가 지속적으로 제기되어 왔다.

정규직이라 일컬어지는 정년 고용의 일자리는 계속 줄어들고, 코로나19하에서 급증한 플랫폼 기반의 불안정한 고용형태의 노동은 급증하고 있다.

그리고 공공부문 내 무기계약직 증가로 공공부문이 확대됨에 따라 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 국공립 교육기관 등이 교섭의 주체가 되어야 한다는 요구가 제기되었고, 그러한 요구의 영향으로 정부기관을 대상으로 한 교섭주체의 논의 필요성도 종전보다 증대하였다.

한편 결사의 자유에 관한 ILO 기본협약을 비준함에 따라, 2021년 1월 5일 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 “노동조합법”이라 한다)¹⁾이 개정되었고, 이때 제30조 제3항을 신설하였다. 이 조항은 “국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.”고 정하고 있다. 즉 이 조항은 국가 및 지방자치단체에게 다양한 교섭방식을 지원하고 활성화할 수 있는 근거를 제공하고 있다.

1) 고용노동부(2021. 3.), 『개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료』, pp.17~43. 그리고 이 글에서 사용된 법령의 약어는 법제처 국가법령정보센터에서 제시한 것을 사용하였다.

이 신설 규정의 근거가 된 ILO 협약 제98호 제4조는 “단체협약에 의해 고용 조건에 관한 규정을 둘 목적으로 한 사용자 또는 사용자단체와 노동자조직 사이에 자발적 교섭을 위한 절차의 충분한 개발과 활용을 장려하고 촉진하는데 필요한 경우 국내 사정에 적합한 조치를 취해야 한다.”²⁾고 밝히고 있음을 볼 수 있다.

아래서는 이 규정의 신설을 기화로 위에서 언급한 문제들을 교섭방식을 중심으로 살피고, 이것이 근로조건 결정방식의 변화에 어떤 의미를 가질 수 있을지 검토하였다.

II. 근로조건 결정방식으로써 교섭방식 중층화³⁾의 의미와 필요성

가장 대표적인 근로조건 결정방식인 단체교섭은 노사가 스스로 자치규범을 만드는 것이기 때문에, 강행규정 위반이 아닌 한, 법률 적용 이전에 노사 간에 통용되는 비공식적인 관습과 절차에 따라 암묵적인 합의가 이루어지기도 한다. 또한 협약 자치의 원칙을 근거로 법이 개입할 수 있는 부분에는 한계가 있고, 노동계를 중심으로 노사 자율에 교섭에 관한 사항들을 맡겨야 한다는 주장이 계속 제기되어 왔다.

신설된 노동조합법 제30조 제3항은 기존 법에서 기업별 교섭방식을 암묵적으로 상정하고 있다는 것⁴⁾과 노사 자율적 교섭방식의 측면을 같이 고려한 입법

- 2) Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements.
- 3) 노동조합법 제30조 제3항은 다양한 교섭방식의 정착을 위한 국가와 지방자치단체의 노력 의무를 부여하고 있다. 그래서 이 조문의 문언으로는 다층화라는 표현에 더 적합할 수 있다. 그러나 향후 교섭의 중심축이 초기업 단위로 이동해 갈 수 있는 상태로의 이전 또는 이전가능성까지 고려한 것이라고 제30조 제3항의 취지를 확대해석하자면 중층화란 표현이 적합할 수 있다. 이러한 이유로 이 글에서는 ‘중층화’라는 표현을 사용하였다.
- 4) 예컨대 2010년 도입된 교섭창구단일화제도는 기업 또는 사업장 단위에서 창구단일화가

으로 볼 수 있다. 이에 아래서는 이 조항에서 상정한 근로조건 결정방식으로써 교섭방식의 중층화가 갖는 의미가 무엇인지 먼저 살펴보았다.

1. 교섭방식 중층화의 의미

집단적 노사관계에 있어서 근로조건을 결정하는 대표적인 방법은 단체교섭에 의한 것인데, 기본적으로 단체교섭은 근로계약의 내용을 집단적으로 형성·변경할 수 있는 기능과 가능성을 그 본질로 한다. 이 단체교섭의 문서적 결과가 단체협약이다. 따라서 단체협약의 내용은 통상 개별 근로계약에 영향을 미치고, 이 단체협약의 내용이 근로계약 내용의 기준이 되기도 한다. 물론 근로계약의 구체적인 내용은 사용자와 노동자와의 개별 합의로 이루어질 수 있다.

그런데 우리나라에서 교섭에 의한 근로조건 결정이 매우 단편적으로 이루어지고 있다. 실질적으로 교섭단위나 교섭방식이 다양하지 않다. 교섭방식의 변화를 위한 노력과 조정이 시도되긴 했지만, 실질적인 성과를 냈다고 보기 어렵다. 현재도 초기업 단위 노동조합이 결성되어 있긴 하지만, 근로조건과 직접 관련된 임금중심의 교섭이 사업장을 중심으로 진행되는 경우가 대부분이다. 이로 인해 근로조건 결정에 영향을 미치는 다양한 경제·사회적 요인들을 의제로 삼기가 매우 어려운 게 현실이다.

서론에서도 말한 것처럼, 교섭방식의 중층화와 관련해서 원·하청업체 사이의 생산구조에 터 잡아 교섭당사자의 문제가 많이 거론되었다. 즉 단체교섭의 당사자로 원청업체의 사용자를 인정할 것인지에 대해 많은 논란이 있었다. 사

이루어져야 함을 상정하고 있다. 연혁적으로 기업별 교섭은 1963년 4월 개정 노동조합법과 노동쟁의조정법의 '전국적 규모를 가진 노동조합의 산하지부'라는 표현이나 전국적인 규모를 가진 노동조합의 산하지부가 쟁의행위를 하고자 할 때는 소속 노동조합의 승인을 얻도록 하고 있었던 것(당시 노동쟁의조정법 제12조 제2항)을 산업별노조 지향적 조직체제 규정으로 풀이하고 있다. 이때에도 기업별 교섭을 막진 않았다. 노동조합의 대표자뿐 아니라 산하지부의 대표자에게도 교섭권을 인정하고 있었기 때문이다. 1973년 3월 13일 비상국무회의에서 개정된 노동조합법 제13조(설립의 신고)와 제14조(규약), 그리고 노동쟁의조정법 제12조(쟁의행위의 제한)는 각각 '전국적인 규모를 가진 노동조합의 산하 노동단체', '전국적인 규모를 가진 노동조합'이라는 표현을 삭제한다. 이로써 산업별 노조에 관한 제도적 기반이 사라져 교섭체계의 기반이 사실상 기업별로 이동해 가게 된다. 김기우 외(2015), 『집단적 노사관계법에 관한 사적(史的) 고찰 - 한국노총을 중심으로』, 한국노총 중앙연구원, pp.42~52.

실상 원청업체가 사용자로서 지휘나 관리·감독을 하는 경우가 적지 않게 존재해 왔기 때문이다. 나아가 사내뿐 아니라 사외 하청업체 노동자에 대해 노동3권을 침해하는 수준의 원청업체 관리자 등의 지배·개입행위가 만연해 있어 기업 수준의 단체교섭을 포함한 집단적 노동관계에서 원청업체를 사용자로 인정해야 한다는 주장이 적지 않았다.⁵⁾ 그럼에도 노동조합법상의 교섭체계상 당연히 원청업체를 교섭에서 사용자로 인정하기는 어려웠다. 물론 제30조 제3항이 신설되었다고 해서 원청업체의 사용자성 인정이 용이해진 것은 아니다.

현행 법체계 안에서 근로조건 결정방식으로써 교섭의 중층화를 통해 위의 문제들에 대한 해법을 찾기 위해 실질적인 변화를 도모하기 위해서는 초기업 단위 교섭형태의 실질적 확산과 그 일환으로 원청업체와 하청업체, 원청업체 노조와 하청업체 노조 등 원·하청 생산구조 내 교섭주체들 간에 진지한 협력과 교섭을 통한 근로조건 결정방식에 대한 검토가 있어야 할 것이다.

2. 근로조건 결정방식으로써 교섭의 중층화 필요성

아래서는 근로조건 결정방식으로써 교섭방식의 중층화 필요성을 크게 두 가지로 나누어 살펴보았다.

가. 기업별 교섭방식에 의한 근로조건 결정과 협약 효력확장의 측면

근로조건 결정은 노동조합이 있는 경우 통상 단체교섭을 통해 이루어지는데, 이때 사용자의 이해대변도 이루어진다. 하지만 사업장 운영구조 자체가 사용자 이해대변은 거의 자동적으로 이루어질 수 있게 되어 있는 반면, 노동자집단은 근로조건 향상이라는 결과물을 사업장 운영구조 속에서 용이하게 획득하기는 어려워, 통상 경제적으로 열위의 지위에 있는 노동자집단은 ‘교섭’을 통해 근로조건 향상이라는 과실을 획득한다. 이 지점에 근로조건 결정방식의 중요성이 있다.

그런데 우리나라의 노동조합법은 교섭의 결과인 단체협약을 사업장 또는 기

5) 다만 법원과 중앙노동위원회가 원청업체의 단체교섭 의무를 인정하거나 대체근로 금지규정의 수급자임을 인정하고 사용자성을 인정한 사례가 있다. 대구고등법원 2007. 4. 5. 선고 2006노595 판결; 중앙노동위원회 2021. 6. 2. 선고 중앙2021부노14 결정 등.

업 단위로 적용하게 되어 있고, 근로조건 결정 내용을 담은 단체협약의 효력을 확장하는 것에 매우 엄격한 조건을 설정해 놓고 있다. 현재 우리나라에서 교섭 방식의 중심을 이루고 있는 기업별 교섭방식을 보면, 이 방식의 교섭결과 협약 적용 범위는 기업 또는 사업장 단위에만 근로조건 결정의 효력이 미치고 있다. 다만 관행적으로 상시 노동자 과반 이상이 당해 협약의 적용을 받는지 따지지 않고(노동조합법 제35조 참고), 사업장 내에 국한해 단체협약에 담긴 내용이 비조합원의 근로조건 결정 기준이 되기도 한다. 따라서 근로조건 결정방식으로써 교섭방식은 단체협약의 효력확장 문제와 연계되어 다루어질 필요가 있다.

나. 신산업의 확대에 따른 근로조건 결정방식 변화 필요성의 측면

정보통신기술의 급속한 발전은 이를 이용한 신산업의 확대 발전 가능성을 높이고 있다. 이에 따라 산업구조의 조정 가능성도 또한 높아졌다. 이것은 새로운 작업방식, 불안정 고용의 확대 등과 맞물려 고용관계의 변화를 촉진하는 요인이 되고 있다.

그런데 기존 기업 또는 사업장 중심의 교섭방식은 위의 상황 속에 있는 노동자 또는 노무제공자 집단이 교섭을 통해 고용 및 근로조건을 위한 이익대변을 어렵게 한다. 다시 말해 기업별 단체협약에 불안정고용 노동자들의 근로조건 향상을 위한 내용까지 함께 담기 어려운 게 현실이다. 위와 같은 상황에 속해 있는 직종이나 업종 종사자들이 실질적인 근로조건 향상을 위한 결정을 하려면, 교섭 이전 또는 교섭과정에서 초기업 단위의 사회적 대화를 진행하는 게 실효적일 수 있다. 실제 플랫폼 배달종사자 노동단체와 코리아스타트업포럼 등 스타트업(start-up) 기업연합회, 그리고 주문앱 및 배달앱 기업 사이에 이러한 성격의 사회적 대화가 결실을 맺은 바 있다.

Ⅲ. 교섭방식의 중층화 토대 마련

근로조건 결정방식으로써 교섭방식의 중층화를 계속해서 모색해야 하는 이

유는 교섭이 기업, 사업장 중심으로 이루어지다 보니 자연스럽게 교섭이 임금협상에 매몰되어 다른 노동문제를 도외시하는 경향 때문이다. 노동시간도 임금과 함께 가장 중요한 교섭사항이지만, 현실에서 노동시간은 교섭대상이 되는 경우는 드물다. 대체로 관련 법률에서 정해진 바에 따르기 때문이다. 즉 노동시간에 관한 단체협약 내용은 대체로 「근로기준법」의 개정(법률 제6974호, 2003. 9. 15. 일부개정, 부칙 참고) 결과에 좌우되어 왔다.⁶⁾ 물론 이 과정에 노동시간 관련 중앙 단위 노사정 사이의 사회적 대화가 이루어진다.

1. 교섭방식의 중층화를 위한 고려사항

가. 미미한 사용자단체 조직의 문제

신설된 노동조합법 제30조 제3항은 근로조건 결정의 일환으로써 교섭방식의 중층화를 위한 제도적 근거로 사용될 수 있다. 다만, 제30조 제3항에 근거를 두고 교섭방식이 중층화되더라도 특정 시점 이후에는 특정 교섭방식으로 귀일할 수 있다. 종전대로 기업별 또는 사업장별 교섭이 유지될 수도 있고, 아니면 초기기업별 교섭으로 무게중심이 이동할 수도 있다. 현재는 기업별 교섭이 가지는 중심력이 훨씬 크다.

초기업별 교섭으로 무게중심이 이동하기 위해서는 노동조합뿐 아니라 사용자들이 사용자연합체를 만들어 서로 진지한 노력을 해야 한다. 현재 우리나라

6) 우리나라는 2003년 9월 개정 근로기준법에서 노동시간을 주 44시간에서 주 40시간(제49조, 현행 제50조)으로 단축하였고, 2004년 7월 1일부터 순차 적용하여 2011년에는 모든 사업장에 주 40시간을 적용하고 있다. 그런데 주 40시간 개정 전과 후인 2001년과 2014년에 단체협약 실태를 보면 아래의 표와 같이 관련 법률의 변화에 크게 영향받았음을 볼 수 있다. 김정한 외(2002), 『단체협약분석(III)』, 한국노동연구원, pp.189~194; 박명준 외(2014), 『단체협약 실태조사』, 한국노동연구원/고용노동부, pp.176~178.

〈표 1〉 2001년과 2014년 단체협약 주당 근로시간 규정비율

(단위: %)

	2001년 조사 (750개)	2003년 9월 개정	2014년 조사 (727개)
주당 근로시간 규정비율	88.5	주 44시간에서	86.4
주 44시간/40시간 규정비율	77.1	주 40시간으로 개정	82.7

에서 교섭방식의 중층화에 가장 큰 걸림돌은 교섭상대방으로서 사용자단체의 조직이 아주 미미하다는 것이다.⁷⁾

사용자단체의 중요성은 버스운송사업조합, 최근 타워크레인협동조합이나 코리아스타트업포럼의 경우 사업자단체가 노동조합법상 사용자단체의 역할을 수행함으로써 초기업단위 교섭을 견인해 낸 것에서도 확인할 수 있다.

또한 업종을 중심으로 조직되어 교섭이 이루어지고 있는 민주노총 보건의료노조, 한국노총 금융노조의 경우에도 사용자단체의 불안정으로 교섭성과를 지속적으로 내지 못하고 있다는 지적도 교섭시스템과 근로조건 결정시스템에서 사용자단체 역할의 중요성을 방증해 준다.⁸⁾

나. 변화하는 노동시장에 대한 대응

근로조건 결정방식은 변화하는 노동시장에 대한 대응이라는 측면에서 노동자 참여를 전제로 한 작업장 혁신 또는 일터 혁신의 측면이 고려될 필요가 있다. 작업장 혁신의 문제와 결합하여 교섭을 통한 근로조건 결정의 문제를 볼 필요가 있는 것은 정보통신기술 등의 발달로 디지털화가 이루어지면서 작업장 생산과정 또는 업무 수행과정에서 작업방식의 지속적인 개선이 요구되고 있기 때문이다.

교섭단위의 다층화로 가장 대표적인 근로조건 결정방식인 단체교섭을 기업 또는 사업장으로부터 외부화⁹⁾하여 사업장의 근로조건 결정과정에서 생기는 갈등

7) 초기업별 교섭이 실질적으로 행해지기 위해서는 초기업 노조에 상응하는 사용자단체의 구성이 필요한데, 이를 강제하기 어렵고 만약 이를 강제한다면 헌법상 결사의 자유침해 논란이 제기될 소지가 있다.

8) 향후 어느 정도 교섭방식이 중층적으로 이루어질 수 있다면, 교섭의제를 층위별로 분리하여 다를 필요가 있다. 층위마다 교섭의제를 구분하는 경우 좀 더 장·단기 등의 의제구분에 따른 체계적 교섭을 가능하게 할 것이기 때문이다. 프랑스의 경우 산업별 교섭대상을 ① 매년 임금, 실노동시간 등, ② 3년마다 남녀 직업평등 및 이를 위한 조치, 고령 노동자의 고용 및 노동조건, 장애인의 채용 및 고용유지 등, ③ 5년마다 업종별로 직무변경, 직무분류 등급의 개정 등에 관해 노사가 다루도록 정하고 있다. 결국 매년 교섭대상이 되는 사항들은 기업별 협약의 영향력이 커지는 모습이 나타난다.

9) 공공부문 교육공무직 교섭에서는 사용자 측(전국교육감협의회)이 전국적 집단교섭을 선호하는 모습을 보이는데 지역별 교섭보다 교섭의 외부화 효과가 더 강하게 나타나 일상적인 평화를 향유할 수 있고 전국적으로 근로조건을 통일할 기해 인사관리의 통일화가 용이해질 수 있다는 점 등이 강점으로 인식되어서인 것으로 풀이된다.

등을 기업 또는 사업장에서 충돌하는 일을 막는다. 따라서 작업장의 혁신과 외부화된 근로조건 결정방식이 연계하게 되면, 작업장 혁신문제는 내부에서 협력하고, 기업 내뿐 아니라 기업 외의 지역 단위, 업종 단위에서 근로조건 향상이라는 방향하에서 통일화의 문제를 다룸으로써 작업장 혁신과 외부화되고 통일화된 근로조건 결정 모두가 실효성을 가질 수 있다. 이럴 때 작업장 혁신은 기업의 경쟁력 강화와 직결될 수 있다. 이때 근로조건 통일화의 의미는 반드시 동일한 근로조건을 말하는 것으로 사용한 것은 아니며, 체계적이고 표준화된 통일적 근로조건에 관한 내용을 의미한다.

2. 교섭방식 증충화의 보완과 효과

아래서는 노동조합법 제30조 제3항에서 언급된 여러 교섭방식이 실제에서 안착하기 위해서는 협의 기능의 보완과 단체협약 효력확장제도의 보완이 필요하고, 이로써 직업훈련 및 교육이 실질적으로 이루어져야 다양한 고용형태하의 노동자 내지 노무제공자들의 근로조건을 향상시키는 기제가 될 수 있음을 기술하였다.

가. 협의 기능의 보완

기본적인 근로조건 결정이 초기업 단위에서 이루어진다면, 사업장 단위에서는 작업장 혁신과 직·간접적으로 결부되는 근로조건과 관련한 구체적인 문제들을 다룰 수 있다. 현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 ‘근로자참여법’)상 노사협의회의 경우에 노동조합 유무와 상관없이 경제·사회 환경의 변화에 따른 기업 또는 사업장 내 노사의 공식적인 협의기구로 기능할 수 있다.

다만 근로자참여법에서 정하고 있는 노사협의회제도가 사업장 단위 근로조건에 직·간접적으로 영향을 미치는 사항들에 대해 다루게 되어 있긴 하지만, 30인 이상 사업장에 대해 설치의무 규정을 두고 있어, 전 사업장에서 충분하게 노사협의 기능을 수행하기는 어렵다.

그리고 현행 노사협의회제도는 ‘근로조건에 대한 결정권이 있는 사업이나 사

업장 단위'에서 설치하게 되어 있어, 사용자 측이 노사협의회의 설립 및 운영에 적극적이지 않으면 그 기능은 사업장 내에서 유명무실해지기 쉽다는 한계가 있다. 즉 사용자가 이 제도의 활용에 적극적이지 않는 한, 노동조합이 없는 사업장에서 이 제도의 필요성이 더욱 클 것임에도 그 활용은 높지 않을 수 있다는 것이다.¹⁰⁾ 따라서 이에 관한 보완사항을 검토할 필요가 있다. 노사협의 기능의 보완과 관련하여, 2020년 경제사회노동위원회 노사관계제도·관행개선위원회에서 '근로자대표' 제도의 보완을 논의했고, 이의 개선에 합의한 바 있다.¹¹⁾¹²⁾ 현실에서 공공기관의 노사협의는 근로자이사제의 형태로 의사결정에 참여하는 방식으로 실현되기도 하였다.¹³⁾

나. 단체협약의 효력확장

단체협약의 효력확장이 인정되어야 하는 이유는 단체협약의 효력확장을 통해 노동조합을 보호하고, 미조직 노동자 등 비조합원을 보호할 수 있기 때문이다.¹⁴⁾ 한국의 노동단체는 단체협약 효력확장제도를 '노동조합 밖 노동자'와 '노

10) 김기우(2017), 「근로자이익대표제도의 외부화에 관한 시론 -노동회의소제도를 중심으로」, 『새 정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변기구 마련 방안 모색』, 더불어민주당 정책위원회. pp.29~30.

11) “근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문”(2020. 10. 16.) 참고. 이 합의문에는 노동자 대표의 선출, 임기, 지위와 활동에 관한 내용이 담겨 있다.

12) 우리나라에 현존하는 제도는 아니지만, 가칭 노동회의소와 같은 대안적 노동자대표 기구의 설치를 통해 대정부-대사용자 단체와 사회적 대화를 해서 사실상 근로조건 결정의 기초를 제공할 수도 있다. 다양한 고용형태 노동자들의 권익보호와 이해대변을 위해 이해대변 시스템을 보완할 필요가 있다는 점에 착안한다면, ‘한국형 노동회의소’ 제도의 도입을 검토해 볼 수 있을 것이다. 이호근 외(2017), 『지속가능한 복지사회건설을 위한 ‘새로운 노사관계 모델’ 도입방안에 관한 연구』, 한국노총·이용득의원실·민주연구원, p.9 이하; 김기우(2018), 「사회적 대화와 한국형 노동회의소의 역할」, 『지역고용노동연구』 8 (1), pp.15~42; 임상훈 외(2020), 『노동시장 이중구조 해소를 위한 개혁과제』, 한양대학교 산학협력단/고용노동부, p.30 이하.

13) 「공공기관 운영에 관한 법률」 제25조 제3항, 제26조 제3항과 ‘서울특별시 노동이사제 운영에 관한 조례’, ‘경기도 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례’, ‘인천광역시 근로자이사제 운영에 관한 조례’ 등 여러 지방자치단체의 노동이사제 또는 근로자이사제 운영에 관한 조례 참고.

14) 임종률(2022), 『노동법』, 박영사, p.182. 다만 우리나라 노동조합법 제35조 일반적 구속력 형태의 효력확장에 대해 단체협약을 통한 통일적 근로조건 적용과 노동조합의 유지·강화에 그 의미가 있다고 해석하는 견해(김형배(2016), 『노동법』, 박영사, p.1,074), 노동조합 활동이 기업 단위로 이루어지기 때문에 미조직노동자 보호를 위한 것이라고 해

동조합 안 노동자(조합원) 간 연대를 실현하고, 불평등 해소를 위한 효과적인 정책 수단으로 이해한다.¹⁵⁾ 따라서 제30조 제3항에 근거를 두고 교섭방식이 중층화되더라도, 보다 많은 노동자들에게 협약내용을 적용하기 위해서는 단체협약 효력확장제도를 재정비할 필요가 있다.

단체협약 효력확장제도는 다층화된 근로조건 결정방식으로 결정된 내용이 현실에서 그 효력범위를 넓히는 데 실효성을 검증받은 제도로 현실에서 큰 무리 없이 사용할 수 있다.

독일, 이태리, 프랑스, 스페인 등 단체협약 효력확장제도를 둔 경우 근로조건 결정 내용을 향유하는 노동자가 크게 증가했음을 쉽게 확인할 수 있다.¹⁶⁾ <표 2>의 2014~2016년 OECD 일부 국가의 노동조합 조직률과 단체협약 적용률을 보면 위의 사실을 어렵지 않게 짐작할 수 있다. <표 2>의 자료 중에 우리나라에서 흔히 예로 드는 프랑스의 경우 노조조직률은 2016년에 10.8%에 불과하지만, 단체협약 적용률은 2015년 98.0%로 조사되고 있다. 이에 반해 한국은 2014년 노조조직률은 10.1%, 단체협약 적용률은 12.9%였고, 2016년에는 노조조직률과 단체협약 적용률이 각각 10.0%, 12.8%에 불과하여 OECD 평균에 미치지 못하는 것을 볼 수 있다. OECD 국가들의 노조 조직률 평균은 2014년 16.8%, 2016년 16.2%였고, 단체협약 적용률의 평균은 2014년 33.1%, 2016년 32.4%였다.¹⁷⁾

석하는 견해(김유성(2000), 『노동법 II』, 법문사, p.194)가 있다.

- 15) 이창근 외(2021), 『초기업 교섭과 단체협약 효력확장제도 재조명 - 비정규직·작은 사업장 등 불안정 노동자 권리보장 관점에서』, 민주노동연구원, 요약 xxxvi 참고 다만 우리나라 현실에서 지역적 구속력이 적용되는 경우는 거의 없어, 여기서는 일반적 구속력을 대상으로 기술하였다.
- 16) 이창근 외(2021), 위의 연구보고서, pp.319~325에서는 단체협약 효력확장제도를 세 가지 유형으로 나누어 살펴보고 있다. ① 교섭당사자의 신청이 없더라도 정부 행정기관이 단체협약 효력확장을 개시할 수 있는 경우, ② 교섭당사자인 노동조합과 사용자 또는 사용자단체의 단체협약 효력확장의 신청이 있고 그에 따라 정부 행정기관이 효력확장을 결정하는 경우, ③ ②의 경우보다 교섭당사자의 대표성 기준을 더 엄격하게 적용하여 효력확장을 인정하는 경우로 구분한다. 한국노동사회연구소(2013), 「산별 단체교섭과 단체협약 효력확장」, 『노동사회』 통권 제125호 (http://klsi.org/bbs/board.php?bo_table=B07&wr_id=1392, e-노동사회 참고)를 보면, 각국의 단체협약 효력확장제도를 잘 소개하고 있다.
- 17) 본문에서 2014~2016년 기간 동안의 OECD 국가 노동조합 조직률과 단체협약 적용률을 보여준 것은 자료접근의 편의성, 자료상 이 기간이 다른 기간에 비해 흠결된 내용이 적고, 상대적으로 우리나라 노동조합 조직률과 단체협약 적용률의 격차를 잘 보여줄 수 있

〈표 2〉 OECD 일부 국가의 노조조직률과 단체협약적용률(2014~2016년)

(단위: %)

		독일	프랑스	영국	미국	이탈리아	오스트리아	스페인	일본	한국	OECD 평균
2014	노조조직률	17.7	-	25.0	10.7	35.4	27.7	15.8	17.6	10.1	16.8
	단체협약적용률	57.8	-	27.5	12.3	100.0	98.0	83.4	17.6	12.9	33.1
2015	노조조직률	17.6	-	24.7	10.6	34.2	27.4	14.4	17.5	10.0	16.5
	단체협약적용률	56.8	98.0	27.9	12.3	100.0	98.0	79.6	17.5	12.7	32.7
2016	노조조직률	17.0	10.8	23.6	10.3	33.6	26.9	13.9	17.4	10.0	16.2
	단체협약적용률	56.0	-	26.3	12.0	100.0	98.0	80.8	17.3	12.8	32.4

자료: OECD Employment Labour Market Statistics.

교섭방식이 중층화되어 초기업별 교섭이 기업별 교섭을 포괄한다면, 초기업별 협약내용을 존중함으로써 노동자가 노동시장의 내부에 있건, 외부에 있건 초기업 단위에서 근로조건 향상에 기여할 수 있도록 해야 할 것인데, 기업별 노조의 단체협약 효력이 확장되면 현행 교섭창구단일화제도하에서는 원칙적으로 산업별·지역별·업종별 노동조합이 가지는 고유한 단체교섭권이나 단체협약체결권은 제한될 수 있다고 해석하기도 한다.¹⁸⁾ 단체협약 효력확장과 관련해 교섭창구단일화제도 도입 전의 대법원판결이 더러 보이는데, 단체협약의 효력확장을 인정한 경우는 매우 드물다.¹⁹⁾

다고 파악했기 때문이다. 참고로 본문에 제공된 자료의 2018년~2020년 내용을 확인하면, 프랑스의 경우 위 기간 동안 노동조합 조직률은 보고하지 않았고, 단체협약 적용률도 2018년 98.0%만 적시되어 있다. 이 수치는 <표 2>의 2015년 단체협약 적용률 98.0%와 동일하다. 한국도 2019년과 2020년 자료는 없고, 2018년 자료만 있는데, 노동조합 조직률 11.6%, 단체협약 적용률 14.8%로 되어 있다.

18) 김형배(2016), 위의 책, p.1,078.

19) 퇴직금 산정의 기초가 되는 임금에서 특별상여금을 제외하여 급여규정을 불이익 변경하고, 노동조합도 사용자가 변경한 퇴직금조항에 따르기로 단체협약을 체결한 경우에, 취업

다. 직업훈련 및 교육의 토대 제공

우리나라 근로자참여법 제20조에서도 노사협의회 협의사항으로 노동자의 교육훈련, 재훈련(같은 조 제1항 제2호, 제6호)을 협의하게 되어 있다. 그리고 노동자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립을 의결사항(제21조 제1호)으로 하고 있다.²⁰⁾ 그런데 이 협의와 합의도 노동자 과반수 이상의 노조가 있는 경우에는 노동조합이 노동자대표 기능을 하도록 되어 있다(제6조 제2항 등). 따라서 근로조건 결정이 사업장 단위에서 이루어질 경우, 그즈음 기업 단위 노사가 진행되는 임금중심의 교섭에서 벗어나기 어려울 수 있다.

더군다나 디지털화가 사업장 안팎에서 이루어지고 있는 지금, 노동자 개인에게 직업교육 및 훈련이 적절하게 이행될 필요가 있다. 그런데 기업별 교섭은 이러한 사항에 대한 논의를 어렵게 만든다. 그래서 다양한 고용형태 노동자 및 노무제공자들의 근로조건에 영향을 미치는 전반적인 사항을 논의할 수 있도록 하기 위해서는 교섭방식을 중층화할 필요가 있다. 즉 사업장 중심의 교섭방식에서 탈피할 필요가 있다.

반면에 초기업 단위의 교섭을 하게 되면 노동시장이 요구하는 숙련도를 구비할 수 있게 노사공동 숙련체계를 갖추는 데 상대적으로 용이할 수 있다. 초기업 단위 교섭은 임금의 표준화 내지 통일화가 어느 정도까지 이루어질 수 있는 여지가 커서 직업훈련체계의 논의를 상대적으로 용이하게 끌어낼 수 있기 때문이다.

규칙 불이익변경이 가능한 노동자 과반의 동의를 득하지 못하였다더라도 당해 단체협약이 적용되는 노동조합 가입자격있는 노동자 과반에는 해당한다면, 노동조합법 제35조 일반적 구속력이 적용되므로 동종 노동자에 해당되는 비조합원에게도 개정된 보수규정이 적용된다고 판시한 대법원 2006. 4. 27. 선고 2004다4683 판결을 찾아볼 수 있다. 대법원은 대체로 단체협약의 효력확장을 인정하지 않는데, 노동조합에 가입한 노동자의 수가 노동조합에 가입할 수 있는 총노동자의 반수에 이르지 못한 이상 일반적 구속력을 부여할 수 없다는 것으로 대법원 2005. 5. 12. 선고 2003다52456 판결, 단체협약상 조합원 자격이 없는 자는 일반적 구속력의 적용대상이 될 수 없다는 것으로 대법원 2004. 1. 29. 선고 2001다5142 판결, 대법원 2003. 12. 26. 선고 2001두10264 판결 등 다수의 판결들을 볼 수 있다.

20) 현행 노사협의회제도를 공동결정제도로 전환이 검토되어야 한다는 주장이 계속되고 있다. 김훈 외(2011), 『중업원대표제도 개선방안 연구』, 한국노동연구원, p.7 이하; 김기우 외(2012), 『공동결정제도 도입을 위한 연구』, 한국노총 중앙연구원, pp.43~180 등 참고.

IV. 노동조합법 제30조 제3항의 신설과 교섭방식의 중층화

2010년 노동조합법에 도입된 교섭창구단일화 절차를 보면, 복수의 노조에 대해 개별교섭도 가능하도록 정하였다. 2021년 개정 노동조합법은 개별교섭에 대한 보완내용을 담고 있다. 즉 “사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 된다.”라는 내용(제29조의2 제2항)을 새로이 포함하였다. 그렇지만 개별교섭을 할지 말지는 여전히 사용자가 결정하게 되어 있다. 또한 하나의 사업 또는 사업장을 기준으로 교섭창구단일화를 거치도록 한 노동조합법 제29조의2에서 정해 놓은 내용도 그대로 적용된다.

결국 위 조건을 충족해야 하는 상황에서 제30조 제3항의 다양한 교섭방식과 이를 국가 및 지방자치단체가 지원하도록 한 내용이 실현되기는 어려운 상황이라 할 수 있다. 이러한 이유로 노동조합법 제30조 제3항에는 우리나라 근로조건 결정을 위한 교섭체계에 커다란 반향을 일으킬 내용이 내포되어 있음에도 별다른 논의가 전개되지 못하고, 노·사·정 모두가 논의 필요성을 느끼지 못하고 있다고 생각된다.

그럼에도 여전히 신설 규정은 교섭을 통한 초기업 수준에서 근로조건을 표준화와 통일화, 자치적 권익보호와 집단적 이익대변 확대의 근거로 삼을 수 있다.

1. 노동조합법 제30조 제3항의 신설과 그 의미

제30조 제3항은 국가 및 지방자치단체가 직접교섭에 관한 사항을 지원하려고 하고 있다. 그러면 이 이면에 민간부문의 역할이 포함되어 있는 것인가. 만약 그렇다면 민간부문의 경우는 교섭에 관한 사항을 지원할 수 있도록 관련 부서를 두고 적극 독려하라는 의도가 포함되어 있다고 해석할 수 있을까 생각해 볼 수 있다. 우리나라의 교섭방식은 기업 단위가 중심을 이루고 있기 때문이다.

위 규정은 노력의무조항으로 되어 있다. 하지만 기업별, 산업별, 지역별 등의 단체교섭, 즉 각기 다른 수준의 교섭을 통해 노사 간 근로조건을 결정할 수 있도록 되어 있어 지금까지 기업 단위를 중심으로 행해져 온 교섭방식과는 차이가 있다. 즉 ILO 핵심협약 중 하나인 결사의 자유에 관한 협약을 비준하면서 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 노동자의 노동조합 가입이 실현될 수 있는 근거를 제공한 것이다.

그런데 이 규정에 업종별 교섭은 명시되어 있지 않다. 그러면 업종별 교섭이 포함될 수 있는 것인지 해석이 필요해 보인다. 업종별 교섭을 포함하는 해석도, 배제하는 해석도 가능하다.²¹⁾ 다만, 이 규정을 둔 취지가 교섭을 통해 근로조건 결정을 다층화하여 단체협약 효력범위 내 근로조건을 통일을 목적으로 한 것이라면, 해석상 업종별 교섭도 포함시켜야 할 것이다. 어쨌든 이 규정이 상정한 중층화된 교섭방식을 통한 근로조건 결정을 위한 것이라면, 기업 단위에서 벗어나 임금과 근로조건에 관한 단체협약의 효력이 미치는 범위를 확대하고 체결된 협약내용을 통일화하는 데 기여할 것이다.

가. 근로조건 결정방식의 일환으로 중층적 교섭방식의 제도적 근거 제공

노동조합법 제30조 제3항은 근로조건 결정을 위한 중층적 교섭방식의 근거를 제공하고 있다. 이를 토대로 교섭방식의 중층화에 따라 기업이나 사업장 단위뿐 아니라 초기업 단위 교섭이 이루어진다면, 개개 사용자의 노동자에 대한 임금 및 근로조건 등 처우가 드러날 것이다. 그러면 정직한 사용자를 보호하는 역할을 기대할 수 있다. 예컨대 업종별 또는 지역별 교섭을 통해 업종별 또는 지역별 협약을 체결하면 교섭의 결과가 공유될 것이다. 이로써 동일업종의 경우 경쟁하는 사용자들이 업종 내 공정경쟁 질서를 확립할 수 있을 것이다.²²⁾

하지만 노동조합법 제30조 제3항을 기반으로 한 근로조건 결정을 위한 교섭방식의 중층화 논의는 이루어지지 못하고 있다. 이것은 앞서 말한 것처럼 사용자에게 현행 교섭창구단일화시스템이 사용자에게 유리하다는 기존의 판단이

21) 다만 개정 논의에서 공익위원들은 업종별 교섭을 명시할 것을 제안했다고 한다.

22) 박제성(2021), 「단체협약의 만인효를 위한 규범적 논의」, 『월간 노동리뷰』 195, 한국노동연구원, pp.7~15.

그대로 유지되고 있기 때문이다. 현행 교섭창구단일화제도는 사실 사용자가 노사관계의 주도권, 특히 기업수준의 노사관계 주도권을 가질 수 있도록 되어 있어서 사용자는 교섭창구단일화제도가 그대로 유지되는 한 교섭에 의한 근로조건 결정방식의 다층화를 전혀 고려하지 않을 가능성이 높다.

나. 취약노동자들의 노사협상에 대한 지원

이 규정이 제대로 작동한다면 취약노동자들의 노동조합 설립과 노사협상 과정에서 컨설팅과 지원을 원활하게 하고,²³⁾ 이들의 노조활동이 적극적으로 이루어질 수 있을 것이다.

그리고 국가와 지방자치단체의 실질적인 지원이 이루어진다면, 사용자가 노동자의 노동조합 조직, 가입이나 그 밖의 정당한 조합활동을 이유로 불이익 취급하는 방식(노동조합법 제81조 제1항 제1호)의 부당노동행위를 사실상 규율하는 효과도 기대해 볼 수 있다. 국가와 지방자치단체의 컨설팅 및 지원이 실질적으로 이루어진다면, 사용자가 위와 같은 방식의 불이익처분 행위를 하지 못하도록 국가나 지방자치단체의 지원이 이루어질 것이기 때문이다.

노동시장의 측면에서도 현재 분절화되어 있는 노동시장 내·외부 노동자 사이의 격차가 해소되어야 한다는 지적이 계속 있어 왔는데, 기업 단위에서 근로조건을 결정하면 노동시장 내부에서 보호받는 노동자 및 그들 중심으로 결성된 노동조합으로 하여금 소속 기업이 외부노동자를 고려하여 임금을 결정하는 데 적극적이기 어렵다. 그런데 중층화된 교섭은 교섭 자체뿐 아니라, 중층화된 교섭에서 나온 내용들을 근거로 노동자에게 필요한 직업훈련을 받을 수 있는 여지를 높인다. 이를 통해 격차완화에 긍정적인 결과를 가져올 수 있다.

2. 교섭방식의 중층화 노력

종전에도 교섭에 기반한 근로조건 결정방식의 다층화 시도는 있었다. 예컨대

23) 예컨대, 중앙정부와 지방자치단체는 기존의 노동권익센터(서울시의 경우)를 활용하거나, 노동자집단의 자치활동을 직·간접적으로 지원하는 단체를 새로이 설립하거나, 노동상담 전문단체에 위탁하여 노조설립 신고에 대한 정보제공, 단체교섭 등 단체협약 체결까지의 노동법률 자문, 일상활동을 위한 상담을 지원할 수 있다.

민주노총 금속노조는 중앙교섭, 지역 지부교섭, 기업별 지회교섭을 중층적으로 해왔다. 그러나 H자동차 등 대기업이 별도의 기업별 교섭을 진행함으로써 민주노총 금속노조의 산업별 교섭 내지 다층적 교섭이 가지는 영향력은 크지 않은 상태이다. 금속노조 이외에도 초기업 단위의 조직은 많다. 한국노총 금융노조, 버스와 택시 업종의 노조조직, 항운노조, 건설 업종 및 타워크레인 노조, 민주노총 보건의료노조, 교육공무직 노조(종전 학교비정규직 노조를 말함), 민주노총 공공운수노조, 화물연대와 커서비스 등 특수형태근로종사자들의 조직 등이 이에 속한다.

2018년 고용노동부 자료를 보면, 초기업 단위 노조의 조합원 수는 57.9%로 조사되었다. 이후 2019년에는 58.2%, 2020년 60.4%로 조사되었고,²⁴⁾ 대체로 이 수준이 계속 유지되고 있다. 하지만 실질적인 근로조건 결정은 여전히 지부나 지회 중심으로 이루어진다. 그래서 ‘무늬만 산별’이라는 지적이 나온 것이다. 노동조합법 제30조 제3항이 향후 얼마나 실효적인 조항으로 자리매김할 수 있을지 알 수 없지만, 이 문제를 개선하는 제도적 실마리는 될 수 있다.

그러나 노동조합법 제30조 제3항의 사문화 가능성도 적지 않다. 지금의 기업별 교섭체계가 계속 유지된다면, 이 규정은 실효성을 갖기 어렵기 때문이다. 그런데 노동조합은 조직의 계속성을 위해 이 규정이 사문화의 길로 가지 않도록 교섭체계의 재편을 통한 노동조합의 재활성화에 노력할 필요가 있다.

노동조합은 조직의 존속과 성장을 위해 청년층 노동자들을 끊임없이 수혈하는 기업만큼 청년층을 조직 내로 편입하는 데 체계적이지 못한 현실을 직시해야 한다. 소위 MZ세대로 일컫는 청년층들이 향후 노동조합 운영의 중심축이 되어야 하는 때는 도래할 수밖에 없다. 이들을 노동조합 조직 내로 유인하기에 적합한 조직구조를 만들어야, 조직의 계속성과 이해대변 주체로써 노동조합의 역할을 계속할 수 있을 것이다.

다시 말해 기업이나 노동조합이나 세대 간 이해를 조정할 수 있는 조정자 역할을 수행하는 사람이 다층적으로 존재할 때, 즉 중층화된 교섭을 통해 임금

24) 고용노동부(2019), 『2018 전국노동조합 조직현황』, pp.7~8; 고용노동부 보도자료(2020. 12. 29), 「2019년 전국 노동조합 조직현황」 자료 발표; 고용노동부 보도자료(2021. 12. 30), 「2020년 전국 노동조합 조직현황」 자료 발표 - 20년 노동조합 조직률 14.2%, 조합원 수는 2,805천 명.

및 근로조건이 조정, 결정될 수 있다고 청년층이 인식할 때 비로소 노동조합과 기업 모두 향후 구성원의 존속이라는 측면에서 조직의 발전가능성과 건전한 노사관계 형성에 유리한 지형을 만들어 갈 수 있을 것이다.

V. 결 론

현재 우리나라는 노동조합의 권력이 현장 즉 사업장 단위에 집중되어 있다. 이것은 기업별 교섭에 기인한 바가 큰 자명해 보인다. 그런데 노동 선진국이라 할 수 있는 독일이나 프랑스는 초기업별 교섭을 원칙으로 하고 있다. 그리고 독일과 프랑스의 노동조합은 전국 차원의 노동자 이해대변을 위해 중앙집권화 되어 있다. 물론 중앙 노조조직의 관료화, 세계 경제의 글로벌화, 그리고 기업마다 다른 디지털화의 경증과 도입 속도 등으로 인해 기업별 교섭의 예외가 점차 넓어지고 있는 것도 사실이다.

다른 한편, 정보통신 및 정보지능 기술의 발달은 대체로 기업과 국가 경쟁력 제고에 긍정적인 것이라고 보지만, 일자리는 줄어들 것이라는 예상이 우세하다.²⁵⁾

이런 상황에서 제30조 제3항에 규정된 근로조건 결정을 위한 교섭방식의 중층화와 국가 및 지방자치단체의 지원노력 의무에 의미를 부여하려 한 것은 그동안 기업 단위 또는 사업장 단위의 교섭을 통한 근로조건 결정이 한국 노동시장의 불평등과 정규직과 비정규직, 대기업과 중소기업, 원청과 하청의 임금격차완화에 별다른 역할을 해오지 못했다는 지적과 동일한 맥락에서 근로조건 결정과 관련하여 교섭방식이 변화해야 함을 말하고자 한 것이다.

25) Frey, C. B. and M. A Osborne(2013). "The Future of Employment : How Susceptible Are Jobs to Computerisation?". *Machines and Employment Workshop Reference*. University of Oxford, p.2; Brynjolfsson, E. and A. McAfee(2011). *Race Against the Machine : How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Digital Frontier Press. Lexington. p.1; MGI(2013). *Disruptive Technologies : Advances That Will Transform Life, Business, and the Global Economy*. Tech. Rep. McKinsey Global Institute. p.23.

이 규정이 실질적 의미를 가지려면, 이 규정의 내용을 보완할 수 있는 단체협약 효력확장제도를 개정하고, 이를 통해 비정규직, 플랫폼노동 등 불안정고용 노동자의 고용 및 근로조건 관련 노사자치적 단체협약의 적용을 넓혀 노동시장의 불평등을 해소할 수 있어야 한다.

장기화로 일상이 되어버린 코로나19 상황과 디지털화, 탄소중립의 이행, 특히 ILO 핵심협약 비준에 보조를 맞추려 한 국내 노동법의 개정 속에서, 교섭창구단일화라는 강력한 장애물에도 불구하고, 노동조합법 제30조 제3항의 내용은 중층적 교섭방식을 통한 집단적 노사관계의 건전한 발전을 권하고 있다. 이는 정보통신기술에 기반한 플랫폼노동 등 비전형 노무제공자들의 근로조건 결정에 있어서도 자치적·집단적 이익대변을 위한 근로조건 결정방식을 계속 검토하라는 - 우리의 상상 속에 상정해 놓은 - 바로 그 ‘입법자’의 제안으로 이해할 수 있다.

그러나 이 규정은 사업 또는 사업장 단위 교섭창구단일화 규정에 막혀 별 의미 없는 조항으로 전락해 가고 있다. 이를 막고 이른바 ‘입법자’의 입법의도를 살리기 위해서는 가능한 한 근로조건 결정이 사업장 밖에서 이루어질 수 있어야 한다. 즉 중층적 교섭을 통해 근로조건 결정방식을 다층화하여 근로조건 결정과정에서 생기는 갈등을 외부화함으로써 교섭방식과 근로조건 결정방식을 개선하고, 사업장 평화와 노동자 측과 사용자 측 이익이 공존할 수 있도록 이 규정을 활용해야 한다.

이를 위해선 현실의 논의체가 필요하다고 생각하며, 가칭 ‘중층적 교섭체계 위원회’라는 이름으로 노·사·정이 모여 관련 논의를 진행시킬 필요가 있다고 본다. 여기서의 논의가 제30조 제3항에 근거해서 현실화될 수 있게 국가와 지방자치단체는 노동권익센터²⁶⁾ 등을 통한 지원체계를 확대, 신설할 필요가 있다. 또한 향후 사용자단체 조직의 문제를 해결하고 초기업단위 교섭 촉진을 위해, 입법적으로 노동조합법에 “노동조합이 복수의 사용자들을 대상으로 단체교

26) 노동권익센터는 취약계층 노동자에 대한 연구조사 등을 토대로 주로 비정규직을 지원하도록 지방자치단체가 설립한 기관이다. 서울시의 경우 (사)한국비정규노동센터가 위탁 운영하고 있다. 이외에도 경기도, 충남, 전북, 전남, 부산시, 인천시, 대전시 등에 설치되어 있으며, 서울시 일부 자치구, 고양시, 김포시, 평택시 등 기초자치단체에도 설치되어 있다.

섭을 요구하면, 해당 기업 사용자들은 연합하여 교섭에 응하여야 한다.”는 조항을 신설²⁷⁾할 필요가 있다.

참고문헌

- 경제사회노동위원회(2019). 『노사관계 제도·관행 개선위원회 중간활동보고서』. pp.560~561.
- 고용노동부(2019). 『2018 전국노동조합 조직현황』. pp.7~8.
- _____ (2021. 3). 『개정 「노동조합 및 노동관계조정법」 설명자료』.
- 고용노동부 보도자료(2020. 12. 29). 「2019년 전국 노동조합 조직현황」 자료 발표.
- _____ (2021. 12. 30). 「“2020년 전국 노동조합 조직현황” 자료 발표 - 20년 노동조합 조직률 14.2%, 조합원 수는 2,805천 명」.
- 김훈·박종희·김정우(2011). 『중업원대표제도 개선방안 연구』. 한국노동연구원.
- 김기우(2017). 「근로자이익대표제도의 외부화에 관한 시론 - 노동회의소제도를 중심으로」. 『새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변기구 마련 방안 모색』. 더불어민주당 정책위원회. pp.29~30.
- _____ (2018). 「사회적 대화와 한국형 노동회의소의 역할」. 『지역고용노동연구』 8(1): 15~42.
- 김기우·오세웅·송태수(2015). 『집단적 노사관계법에 관한 사적(史的) 고찰 - 한국노총을 중심으로』. 한국노총 중앙연구원.
- 김기우·하경효·이광택·김상호(2012). 『공동결정제도 도입을 위한 연구』. 한국노총 중앙연구원. pp.43~180.
- 김유성(2000). 『노동법 II』. 법문사.
- 김정한·문무기·전재식(2002). 『단체협약분석(III)』. 한국노동연구원.

27) 한국노동사회연구소(2013), 위의 글.

- 김형배(2016). 『노동법』. 박영사.
- 박귀천(2017). 「사업장내 근로자의 이해대변기구 - 근로자대표위원회를 중심으로」. 『새정부의 과제, 비정규직 등 취약노동자 이해대변기구 마련 방안 모색』. 더불어민주당 정책위원회.
- 박명준·조성재·문무기(2014). 『단체협약 실태조사』. 한국노동연구원·고용노동부.
- 박제성(2021). 「단체협약의 만인효를 위한 규범적 논의」. 『월간 노동리뷰』 195 : 7~15.
- 이호근·임상훈·김기우(2017). 『지속가능한 복지사회건설을 위한 ‘새로운 노사관계 모델’ 도입방안에 관한 연구』. 한국노총·이용득의원실·민주연구원.
- 이창근·권혜원·김미영·박주영·정경은·정홍준(2021). 『초기업 교섭과 단체협약 효력확장제도 재조명 - 비정규직·작은 사업장 등 불안정 노동자 권리보장 관점에서』. 민주노동연구원. pp.319~325.
- 임상훈·최영기·박용철·이성희(2020). 『노동시장 이중구조 해소를 위한 개혁과제』. 한양대학교 산학협력단·고용노동부.
- 임종률(2022). 『노동법』. 박영사. p.182.
- 전형배(2021). 「단체협약의 효력확장」. 『노동관례백선(제2판)』. 한국노동법학회.
- 한국노동사회연구소(2013). 「산별 단체교섭과 단체협약 효력확장」. 『노동사회』 통권 제125호.
- Brynjolfsson, E. and A. McAfee(2011). *Race Against the Machine : How the Digital Revolution Is Accelerating Innovation, Driving Productivity, and Irreversibly Transforming Employment and the Economy*. Digital Frontier Press. Lexington. p.1.
- Frey, C. B. and M. A Osborne(2013). “The Future of Employment : How Susceptible Are Jobs to Computerisation?”. *Machines and Employment Workshop Reference*. University of Oxford, p.2.
- MGI(2013). *Disruptive Technologies : Advances That Will Transform Life,*

Business, and the Global Economy. Tech. Rep. McKinsey Global Institute. p.23.

<https://kosis.kr/>

<http://klsi.org/>

<http://public.moel.go.kr/>

<https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/trade-unions/>

Abstract

The Purpose of the Establishment of Article 30 (3) in the
TULRAA and the Policy Implications

Kim, Ki-Woo

Currently, we live in the era of digitalization, COVID-19 pandemic, and carbon neutrality. And we are going into effect in accordance with the recent revision of the domestic law on the contents of the ILO core agreement that has been ratified. Even existing jobs are being transformed or newly performed platform labor is being mass-produced so that information and communication technology can be mediated. It is required to reorganize the working condition determination system covering those engaged in various types of non-regular labor such as platform labor.

Collective bargaining is the most representative working condition decision system. This is because the collective bargaining system is essentially based on the function of collectively forming autonomous norms and changing contents of labor contracts. Since collective bargaining has been made by labor and management by themselves, it was often conducted according to implicit agreements in accordance with informal customs and procedures between labor and management prior to the application of laws and regulations.

However, the newly established article 30 (3) of the Trade Union and Labor Relations Adjustment Act (TULRAA) opens the possibility of multi-layered work condition determination system through multi-layered bargaining methods. If this regulation is effectively applied, it will be possible to attempt to protect workers' autonomous rights and interests and represent collective interests in a multi-layered manner through standardization and unification of working conditions at the level of super-enterprises.

But the current simplification of bargaining windows system, which is based on the workplace unit, will be the biggest variable in the actual application of the new regulation, article 30 (3).

Keywords : working condition decision system, multilayerization of collective bargaining system, Article 30 (3) in TULRAA, workers' group, standardization and unification