

노조전임자 급여지급금지규정에 대한 소고

윤 문 희*

I. 논의의 배경 및 필요성

현행 노조법 제24조 제1항에 단체협약으로 규정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로자로 하여금 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 것을 허용하고 있다. 그러나 동조 제2항은 사용자가 이러한 노조전임자에 대해서는 임금지급의무가 없음을 규정하고 있으며, 동법 제81조 제4호는 노조전임자에게 급여를 지급하는 행위를 부당노동행위로 규정하고 있다. 또한 이를 위반한 경우에는 2년 이하의 징역이나 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하는 처벌규정을 두고 있다(동법 제91조 제1호).

이것은 1997년 3월 현행 노동법 제정시 2001년 12월 31일까지 5년간 한차례 유예하고, 2001년 2월 말 노사정위원회의 합의내용에 따른 법개정안이 국회 본회의를 통과함에 따라 다시 2007년 이후로 그 시행이 2차례 유예된 규정이다.

현재 법시행이 1년 앞으로 다가와 있으나 노동계는 노조전임자 급여지급 금지로 인한 노조활동과 존립에 대한 우려를 보이고 있고, 경영계는 비합리적 관행의 시정, 복수노조 형용과 연계하여 현재 규정의 존치를 주장하는 등 대안은 없는 가운데 노사 양측의 의견이 분분한 것이 현실이다.

본고는 이러한 현실에서 노조전임자에 대한 정확한 이해와 제외국의 사례를 살펴봄으로써 노조전임자 급여지급과 관련한 합리적 방안 모색에 도움이 되고자 한다.

* 한국노동연구원 노사관계연구본부 노사관계법연구실 연구원(mhyi97@kli.re.kr).

II. 노조전임자의 법적 지위

1. 노조전임자 급여지급 금지규정에 대한 논의

가. 노조전임자 급여금지 규정에 대한 논의의 전개

노동관계법 개정을 위한 노사관계개혁위원회(이하 ‘노개위’라 한다)에서의 논의과정에서 복수노조금지조항 폐지의 문제가 부각되자 경영계는 전임자 비용부담 증가 등을 이유로 복수노조 문제와 연계하여 논의할 것을 제안하였다.

한편 1997년 3월 13일 노조법에서는 경영계의 요구를 대폭 수용하여 사용자가 노조전임자 급여를 지급하지 못하도록 하고 이를 부당노동행위로 규정하며, 현실여건을 감안하여 그 적용을 2001년까지 유예하였다.

그러나 그 후 노동계는 노조전임자 급여지급 문제의 중요성을 인식하고 1997년 제정된 노조법을 전면 백지화하며 노사자율교섭에 맡길 것을 강력하게 요구하였다. 노사정위원회에서는 전임자 급여지급 문제를 다시 본격적으로 논의하였으나 공익안¹⁾에 대해 노동계와 경영계가 모두 반발하여 법 적용을 2006년 말까지 재유예하기로 합의하였다. 이에 따라 노조전임자에 대한 논란은 잠시 정지된 상태로 있었다. 그러나 최근 그 시행시점을 2년여 기간 남겨둔 상황에서, 2003년 노사관계제도선진화연구위원회(이하 ‘선진화연구위원회’라 한다)가 이에 대해 또다시 관련규정을 개정해야 한다는 의견을 제시함으로써 이 문제가 다시 수면 위로 부상하였다. 그 이후 2년여가 지났지만 노조전임자 급여지급과 관련한 구체적인 논의가 이루어지고 있지 않은 가운데 노사가 각자의 입장을 반복하고 있는 실정이다.

나. 현행법의 재개정 내용

노개위에서의 논의를 통해 마련된 공익안은 법개정 과정에서 상당부분 바뀌었다. 현행 노조법 제24조 제2항에서는 “제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는

1) 노사정위원회에서는 ① 사용자는 전임자에 대한 임금지급의무가 없다는 원칙적인 선언, ② 법령이 정하는 범위 내에서의 노사합의에 의한 급여지급의 인정, ③ 전임자의 급여지급 확보를 위한 쟁의행위의 금지, ④ 급여지급행위의 부당노동행위 간주규정의 삭제 등을 골자로 하는 공익안을 채택하였다.

자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임기간 동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서 아니 된다”고 하고, 동법 제81조 제4호에서 “노동조합의 전임자에게 급여를 지원”하는 사용자의 행위를 부당노동행위로 규정하였다.²⁾ 이를 통하여 전임자에 대한 임금지급이 노조의 자주성에 영향을 미치지 않는 경우에는 부당노동행위가 아니라고 한 종전의 판례와 학설의 입장은 더 이상 유지되기 어렵게 되었다.³⁾

다만 기본적으로 사용자측이 부담하는 근로자들의 인사·노무 내지 인적자원관리를 노조전임자가 부담하는 긍정적인 측면과 우리나라의 대부분 노동조합의 취약한 재정적 기반을 감안하여 일정한 유예조항을 덧붙이고 있다. 즉, 노조법 부칙 제6조에서는 “이 법 시행 당시 전임자에게 급여를 지원하고 있는 사업 또는 사업장의 경우에는 2006년 12월 31일까지 전임자 급여지급 금지규정의 적용을 유예하고, 그 대신 당해 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협약에 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하며, 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록” 규정하였다. 오랜 관행으로 지급되어온 전임자 임금지급을 중단함으로써 발생할 산업현장에서의 충격을 다소나마 완화하기 위한 경과조치라고 할 수 있다.

신설된 노조전임자 조항과 관련하여, 지급이 금지되는 ‘급여’의 범위를 임금에 한정시킬지의 여부 및 급여지급이 금지되는 전임자의 범위에 반전임자 또는 시간제전임자도 포함되는지의 여부 등에 관해 해석론상의 쟁점으로 제기될 수 있을 것이다. 그러나 대부분의 노조가 지금까지 전임자의 급여를 사용자로부터 지급받아 왔기 때문에 2006년 말까지 법적용이 유보되어 있고, 개정법의 적용대상이 되는 신설노조의 설립도 IMF로 인한 고용사정의 악화로 활발하지 않았기 때문에 실무적으로는 크게 다투어지지 않았다. 현재 노동계는 후술하는 바와 같이 전임자 급여금지조항의 전면 백지화에 초점을 맞추고 입법개정 운동 등을 통해 조직적으로 대응하고 있다.

이에 대하여 2003년의 선진화연구위원회가 지적한 바에 따르면, 현행제도는 법에서 전임자에 대한 급여지급을 노조의 자주성을 침해하는 부당노동행위로 원칙적으로 금지

- 2) 제81조 위반에 대해서는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처해진다(노조법 제90조). 제 24조 제2항이 신설됨으로써 전임자에 대한 임금지급을 내용으로 하는 단체협약이 체결된다고 해도, 이는 위법적 교섭사항에 해당되므로 단체협약으로서의 효력이 인정되지 않을 것으로 해석된다. 다만, 동 조항에 대한 벌칙규정은 없다.
- 3) 종래 우리나라에서는 부당노동행위의 구제와 관련하여 원상회복주의와 처벌주의를 병용하고 있는데, 구 노조법은 부당노동행위의 처벌과 관련하여 “피해자의 명시한 의사에 반하여 논할 수 없다”(구 노조법 제46조의 2 단서)고 하여 ‘반의사불벌죄’로 규정하고 있었다. 그렇지만 1997. 3. 13. 노조법에서 동 규정이 삭제됨으로써 부당노동행위에 대한 처벌이 더욱 강화되었다고 할 수 있다. 따라서 현행법하에서는 이론적으로 근로자의 양해를 구해 사용자가 전임자에게 임금을 지급하는 것이 힘들게 되었다.

하고 있으나 현실에서 노조는 전임자수의 증대 및 그 급여지급을 이른바 ‘전리품’으로 간주하고 있으며, 지속적으로 전임자수 및 그 급여를 둘러싸고 갈등이 계속되는 법원칙과 현실과의 괴리를 보이고 있다고 하였다. 또한 ILO는 노조전임자 급여지급의 금지는 입법적 관여사항이 아니라는 이유에서 현행 노조법상의 관련규정을 폐지할 것을 권고하였으며, 현재의 법규정은 국제노동기준에도 부합하지 않는 것으로 볼 수 있다⁴⁾고 평가하고 있다.

2. 노조전임자의 법적 지위

노조전임자는 종업원으로서의 지위를 그대로 유지하면서 근로계약상의 기본적무인 노무를 제공하지 않으며, 상시적으로 노동조합의 업무에만 전념하는 것이 허용되는 자이다. 이는 기업별 노조형태가 보편적인 우리나라의 상황에서 주로 인정되고 있는 것이며, 조합활동에 대한 편의제공의 일종으로서의 성격을 아울러 갖는다.⁵⁾ 구 노조법은 전임자와 관련하여 아무런 규정을 두지 않았기 때문에 노조전임자제도의 법적 근거와 전임자의 법적 지위 및 급여지급행위의 부당노동행위성의 문제는 오로지 해석론에 맡겨져 있었다.

그러나 현행 노조법은 제24조 제1항에 노조전임자 규정을 두어, 근로자는 단체협약으로 규정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합의 업무에만 종사하는 것을 허용하고 있다. 이 때 노동조합의 업무에만 종사하는 자가 전임자이며, 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않는다는 것은 사용자와의 근로계약관계는 유지하되 근로계약상 근로의무는 일정기간 면제받는 것을 의미한다.⁶⁾

가. 노조전임자의 법적 근거

노조전임제가 인정되는 법적인 근거로 제기되고 있는 학설로는 단결권설과 협정설, 제한적 협정설 등을 들 수 있다. 먼저 단결권설은 노조전임제가 헌법상 보장된 단결권을 근거로 사용자는 전임자를 승인할 의무를 부담하고 적극적으로 그 승인을 거부할 수 없다고 본다. 이는 기업별 노동조합이 근로자들의 권익향상을 위한 단결체로서의 기능 이외에 사업장내 종업원대표조직으로서의 기능(양면적 대화창구)을 담당하는 한편 사용자의 인사·노무관리를 일정부분 분담하는 등 순기능적인 측면이 있고, 조합의 임원 역

4) 노사관계제도선진화연구위원회, 『노사관계법·제도 선진화 방안』, 2003. 11., 7쪽.

5) 김유성, 『노동법Ⅱ』, 법문사, 1996, 101쪽.

6) 임종률, 『노동법』, 박영사, 2004, 73쪽.

시 종업원의 신분을 보유하고 있어야 한다는 현실인식을 기반으로 한다.

제한적 협정설은 단결권의 내용으로부터 직접 노조전임제의 헌법적 권리성이 곧바로 도출될 수는 없으므로, 원칙적으로 사용자에게 노조전임제를 승인할 의무는 없다고 본다. 그러나 기업내 인적자원관리를 일정부분 분담하고 있는 기업별 노동조합이 중시되고, 종업원만이 조합원이나 전임자가 될 수 있는 현행 노조법 체제하에서는 사용자의 승인 의무를 일정부분 인정할 수 있다고 본다.⁷⁾

마지막으로 협정설은 노조전임제 인정여부는 노사간의 자주적 협정으로 결정하여야 할 사항이므로 사용자와의 합의가 없는 한 법적으로 당연히 보장되는 것은 아니라는 입장이다. 단결권 보장의 핵심내용은 자주적이고 독립적인 단결체로서의 노동조합 존립을 보장함에 있으므로, 사용자의 지원에 의한 노조전임제가 단결권 보장에서 도출된다고 하는 것은 법리적으로 모순이 있다고 본다.⁸⁾

판례 역시 협정설의 입장에서 노조전임제가 단체협약에 규정을 두고 있다 하더라도 이것은 사용자와 근로자 사이에 근로자의 대우에 관한 근로조건을 정한 것이라고 볼 수 없고, 따라서 특정 근로자에 대한 노조전임자 발령없이 근로제공의무가 면제될 수 없다고 한다.⁹⁾ 이에 따르면, 현행 노조법 제24조 제1항이 “근로자는 ‘단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우’에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다”고 규정함으로써 협정설은 입법적 근거를 갖게 되었다고 할 것이다.¹⁰⁾

나. 노조전임자 급여지급의 부당노동행위성

1987년의 구 노조법 제39조 제4호 단서는 근로시간중의 조합활동의 허용, 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금기부행위, 최소한 규모의 조합사무소의 제공과 같은 경비원조에 대해서는 예외적으로 부당노동행위가 아니라고 규정하였다. 이에 따라 학설은 이 단서규정을 예시규정으로 보아 노동조합의 자주성을 저해하지 않는다면 전임자에 대한 급여지급도 동 단서에 해당되어 부당노동행위가 아니라고 보는 견해(부정설)¹¹⁾와, 단서규정을 열거규정으로 보아 전임자에 대한 급여지급은

7) 이병태, 『최신노동법』, 현암사, 1999, 186쪽.

8) 김형배, 『노동법』, 박영사, 2005, 720쪽.

9) 대법원 1997. 4. 25. 선고, 97다6926 판결.

10) 이에 대하여는 제24조가 협정설을 명문화한 규정이라기보다는 단체협약이나 사용자의 동의가 있는 경우에는 재직전임을 인정할 수 있다는 확인규정으로 보는 것이 타당하다는 주장이 있다. 자세한 것은 최홍엽, 「개정 노동법상 노조전임자의 지위」, 『노동법연구』, 제7호, 서울대노동법연구회, 1998, 233~237쪽.

동 단서에 해당되지 않은 경비원조이기 때문에 부당노동행위에 해당한다는 견해(긍정설)로 나뉘어 있었다.

그러나 현행 노조법은 제24조 2항에서 노조전임자의 급여지급을 금지하고, 제81조 4호에서 사용자가 전임자에게 급여를 지원하는 것을 부당노동행위로 명시함으로써 종래의 학설상의 다툼을 입법적으로 해결하였다.¹²⁾

다. 노조전임자 관련규정의 검토

노조법 제24조 제2항의 신설로 전임자에 대한 임금지급을 내용으로 하는 단체협약이 체결된다고 하더라도, 이는 위법적 교섭사항에 해당하여 단체협약으로서의 효력이 인정되지 않을 것으로 해석된다. 동 조항에 대한 벌칙규정을 두고 있지 않지만, 법개정으로 인하여 전임자에 대한 임금지급이 노조의 자주성에 영향을 미치지 않는 경우에는 부당노동행위가 아니라고 한 종전의 판례와 학설의 입장은 더 이상 유지되기 어렵게 되었다.

문제는 이러한 법문의 문리적 해석에도 불구하고 노조전임자에 대한 임금지급이 가능한지 특히, 이를 규정하고 있는 노조법 제24조 및 부칙 제6조의 의미를 살펴볼 필요가 있다.

1) 노조법 제24조 제1항의 문제점

가) 부당노동행위 규정과의 조화의 문제

먼저, 현행 노조법 제24조의 규정이 제81조가 규정하는 부당노동행위제도의 취지와 목적에 부합하지 못한다는 주장이 있다. 노조전임자의 급여지급이 부당노동행위라면 전임자에 대한 급여지급으로 사용자가 노조를 재정적으로 예측하여 그 자주성과 독립성을 침해하려는 의도가 있어야 한다. 즉, 부당노동행위를 방지하기 위한 것이라면 논리적으로 볼 때, 노조가 급여를 지급받을 의사가 없는 경우 사용자가 지급하는 것을 규제하는

11) 예를 들어 대법원은(1991. 5. 28. 선고, 90누6392 판결(제물포노조버스 사건))에서 운영비 원조금지의 입법목적이 조합의 자주성 확보에 있으므로 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성을 잃을 위험성이 현저하게 없는 한 부당노동행위가 성립하지 않는다고 보는 것이 상당하여 특히 그 급여지급에 있어 조합이 적극적인 요구 내지는 투쟁의 결과로 얻어진 것이라면 그 급여지급으로 인하여 조합의 자주성이 저해될 위험성은 거의 없다고 보이므로 부당노동행위에 해당되지 않는다고 판시하였다.

12) 노동부, 『알기쉬운 새 노동법 해설』, 1997, 45-46쪽. 전임자 급여의 노조부담을 노사관계의 기본원칙으로 보고, 사측의 전임자의 급여지급은 잘못된 관행으로 개선이 필수적인 것이므로 이를 노조의 자주성을 침해하는 부당노동행위의 하나로 명시하여 합리적인 관행이 정착할 수 있도록 한 것으로 해석한다.

것이 옳다고 본다. 그러나 실질적으로는 노조가 급여지급을 요구하는 상황이 일반적이기 때문에 이에 대한 고찰이 필요하다는 것이다.

이 문제에 대하여 판례에 따르면, 노조전임자에 대하여 수당 등을 구별하지 않고 기본급으로 일괄 책정하여 임금을 지급하기로 규정하고 있던 단체협약의 유효기간이 만료하였으나, 이 단체협약에는 유효기간이 경과된 후에도 새 협약이 체결될 때까지 협약의 효력이 지속된다고 규정되어 있으므로 유효기간이 만료되었어도 새롭게 단체협약이 체결될 때까지 사용자는 전임자에게 종전과 동일한 급여를 지급할 의무가 있는 것으로 보았다. 특히, 사용자가 노조전임자의 조합활동 시작에 즈음하여 일방적으로 급여를 삭감한 것은 노조위원장으로의 활동을 저지하려는 의도에서 참가인에게 경제적인 불이익을 주기 위한 것으로 보여 부당노동행위에 해당한다고 보았다.¹³⁾

다음으로 현행법 제24조의 규정은 노조와 사용자간의 형평성에 문제가 있다는 주장이 있다. 즉, 법문에서 전임자에 대한 급여지급을 금지하는 한편, 부칙으로 그 적용을 유예하고 있는데, 만약 노조전임자에 대한 급여지급이 엄연한 범법행위라면 이러한 부칙규정을 둘 여지가 없다는 것이다. 이는 처음부터 법으로 강제하는 것이 부적절한 사항을 무리하게 입법으로 금지했다는 것의 반증으로 들어진다. 또 현행법 규정에 따라 전임자에 대한 급여지급을 부당노동행위로 처벌하기 위해서는 노조측에서 이를 부당노동행위로 문제삼아 처벌을 요구할 것을 기대해야 하는데, 과연 그러한 가능성이 있을 것인가가 문제될 수 있다고 한다. 오히려 노조측의 전임자 급여지급 요구에 대하여 사용자가 별척을 이유로 이에 응하지 않을 근거를 제공할 뿐이라는 것이다. 그리고 동 규정은 전임자의 급여지급 문제를 교섭대상에서 제외시킴으로써 노조의 단체교섭권을 제약할 위험성도 내포하고 있다고 한다. 한편 전임자의 급여지급 금지는 입법적 관여의 대상이 아니라는 ILO의 철폐권고(1998년 3월과 11월, 2000년 3월)에서도 알 수 있듯이, 이는 본질적으로 노사간 자율(자치)의 영역에서 해결되어야 할 문제라고 주장하는 입장에서 동 규정에 대하여 강력한 비판을 가하고 있다.¹⁴⁾

나) 적용범위의 문제

근무시간 중의 조합활동에 대해서 사용자가 임금을 공제하지 않는 경우라면 이는 노조전임자 문제의 적용범위에서 제외된다고 할 것이다. 특정 전임자에 대해 급여를 지급하는 것이 아니고, 노동조합의 정당한 활동에 대한 임금보전이기 때문이다.¹⁵⁾ 그리고 전

13) 서울고법 2000. 12. 6. 선고, 2000누767 판결(반포경남아파트 사건). 1997년 노동법 개정으로 노조전임자 급여가 금지되었다고 하더라도 부칙으로 유예하고 있기 때문에 이는 타당성이 없다고 하였다.

14) 자세한 내용은 윤성천, 「노조전임자 급여지급 문제에 대한 입법론적 검토」, 『노동법학』, 제11호, 2000, 189~194쪽 참조.

임자에 대한 ‘급여’지급이 금지되는 것이므로, 노조전임자와 회사와의 근로관계 존속에 기인한 급부, 예를 들어 근속기간의 진행, 의료보험·산재보험·고용보험에 의한 사용자의 보호의무, 그리고 회사 내의 각종 시설이용의 혜택은 받을 수 있다고 해석하여야 한다.

한편 근로계약상의 근로제공의무가 완전히 면제되는 전임자 외에, 반전임자나 필요시 전임자, 시간제전임자 등에 대해서도 급여지급 금지규정이 적용되는지 여부에 대한 논의가 있다. 노조법 제24조 제1항 및 제2항의 규정이 ‘...노동조합의 업무에만 종사하는...’ 이라고 표현하고 있기 때문이다. 이에 대해 적용대상이 아니라고 보는 입장은, 동 규정이 노조‘전임’에 대한 것인 데다가 금지규정의 성격을 갖고 있기 때문에 확장해석할 수 없다고 주장한다.¹⁶⁾ 그러나 이에 대하여 적용대상이 된다는 입장에서는 동 조항의 취지가 ‘소정의’ 근로를 제공하지 않고 노조업무를 볼 수 있다는 것이므로, 모든 형태의 노조전임자에 대하여 급여지급이 금지되는 것으로 보아야 한다는 입장¹⁷⁾이다. 이와 달리 근로시간 중에 사용자와 협의 또는 교섭하는 것을 사용자가 허용할 수 있다고 하는 노조법 제81조 제4호의 취지를 고려해 볼 때 반전임자·필요시 전임자·시간제전임자 등의 활동이 주로 협의·교섭과 관련된 것일 경우 사용자의 급여지급은 금지되지 않는다는 입장¹⁸⁾도 있다.

2) 노조전임자 급여지급 금지 유예조항의 의의

앞에서 언급한 바와 같이, 노조법 부칙 제6조는 제24조의 적용을 유예하고 있다. 이에 따라 전임자에게 급여가 지급되는 기존노조는 2006년까지 급여를 계속 지급받을 수 있지만, 당해 노동조합과 사용자는 전임자에 대한 급여지원 규모를 노사협의를 의하여 점진적으로 축소하도록 노력하고 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하여야 한다. 이에 대해 노동조합이 그 전임자의 수나 급여액을 종전보다 증가시킬 수 있다는 입장¹⁹⁾과 경과조치의 취지로 보아 이는 허용될 수 없다는 입장²⁰⁾이 있다.

급여지원 규모의 문제와 관련하여 노동부는 “사용자가 노조전임자에게 지급하는 금품은 근로의 대가로 지급되는 임금과는 다른 것이므로 전임자 급여의 산정기준 및 지급방법 등에 대하여는 단체협약 등 노사가 합의, 결정한 바에 따라야 할 것이다. 따라서

15) 최홍엽, 앞의 논문, 242쪽.

16) 김상호, 『노조전임자의 법적보호에 관한 연구』, 한국노총 중앙연구원, 1998, 106쪽.

17) 오문완, 「노조전임자제도의 입법론적 검토」, 『노동법학』, 제9호, 1999, 252쪽.

18) 김유성, 앞의 책, 110쪽.

19) 김유성, 앞의 책, 110~111쪽.

20) 임종률, 앞의 책, 74쪽.

기존 단체협약 및 관행에 따라 전임자수의 변동없이 일반 조합원의 임금인상률에 따라 급여지원액을 증액하는 경우라면 법에 위반된다고 볼 수 없다²¹⁾는 행정해석을 내린 바 있다.

III. 각계의 노조전임자 급여지급 금지규정에 대한 견해

1. 노동계

노동계는 노조전임자 급여지급 금지규정과 관련하여 이는 노사자율에 맡겨야 할 부분으로 본 규정은 삭제되어야 한다는 것이 일관된 주장이다.

민주노총은 2001년 법개정시 전임자 임금지급 문제는 마땅히 노사자율에 맡겨야 하고, 노조전임자 인정에 있어 그 결정기준을 조합원수를 기준으로 한 상하한선을 두는 것에 대하여 반대한다는 점을 강조하였다. 다만, 신규노조 전임자에 대해서는 임금지급 금지를 해제하는 것은 전향적 조치로 동의할 수 있다는 의사를 밝힌 바 있다.²²⁾ 이와 아울러 2003년 11월의 노사관계 선진화 방안의 전임자 급여지급 방안에 대한 직접적인 언급은 하고 있지 않지만, 선진화 방안 자체를 노동계가 수용할 수 있는 최소한의 여지조차 없다는 점을 강조하며 선진화 방안에 대한 거부 의사를 밝혔다.²³⁾

한국노총 또한 전임자 급여지급 문제는 노사자율교섭에 의하여 단체협약으로 정할 사항으로 노조법 제24조 제2항은 철폐되어야 한다고 일관되게 주장하고 있다. 전임자 급여지급을 금지할 경우 중소기업사업장노동조합은 활동에 많은 제약을 받을 수밖에 없고 그로 인하여 중소기업사업장 비정규직 노동자들의 생존권에 심각한 위협이 될 수 있다고 보고 있다. 또한 선진화 방안에서 밝힌 기업규모별로 전임자 금지여부 및 전임자수의 제한은 국제기준을 완전히 거스르는 것으로 전임자 임금지급 금지조항은 완전 철폐되어야 한다고 밝혔다.²⁴⁾

21) 노동부 1997. 6. 20., 노조 01254-559.

22) 1999-2002년 민주노총 성명서 참조(민주노총 홈페이지 <http://www.nodong.org/> 참조).

23) 민주노총 성명서 ‘노사관계법·제도 선진화 방안 최종보고서에 대한 민주노총의 입장’, 2003. 12. 8. (민주노총 홈페이지 <http://www.nodong.org/> 참조).

24) 1999-2005 한국노총 성명서 참조(한국노총홈페이지 <http://www.fktu.or.kr/> 참조).

2. 경영계

노조법 제24조 제2항의 전면적인 철폐를 주장하는 노동계와는 달리 경영계는 ‘무노동 무임금’의 원칙하에 노조전임자 급여지급의 전면금지를 일관되게 주장하여 오고 있다. 2001년 법개정으로 인한 동 조합의 유예에 대하여서는 집단적 노사관계와 관련된 현안은 일단락되어 합의문화 정착과 노사관계 안정에 기여할 수 있는 것으로 판단하였다. 선진화 방안에 대해서는 전임자 급여지급안과 관련하여 현법이 예정하고 있는 정당한 파업범주를 넘어선 분규형태까지 합법화시킴으로써 노사간의 갈등과 대립을 심화시킬 수 있는 것으로 우려하였다. 특히 노조전임자 급여지급과 관련하여 노사 양측의 양벌제의 신설을 사용자에 의한 전임자 임금지급을 인정하는 쪽으로 나아가고 있는 것으로 보고 수용하기 불가하다는 입장을 밝힌 바 있다. 또한 2005년 이후에도 지속적으로 노조 전임자 급여지급 금지조항은 현행법대로 시행되어야 한다고 주장하고 있다.²⁵⁾

3. 2003년 노사관계선진화연구위원회(안)

노조전임자 급여지급 금지에 대한 구체적인 대안은 제시되지 않고 노사 양측의 반발만이 심한 가운데 선진화연구위원회는 전임자에 대한 일정기준 내의 급여지급은 이를 부당노동행위로 보지 않고, 허용기준을 초과하는 경우에만 제재를 가하도록 하는 개선 방안을 내놓았다.²⁶⁾ 그 구체적인 내용은 다음과 같다.²⁷⁾

첫째, 노조의 자주성을 침해하지 않는 최소한의 한도 내에서는 사용자로부터의 일정한 지원을 허용하고 있는 현행법의 기본취지를 고려하여, 노조전임자 급여지원의 허용 기준을 결정하는 것이다. 노조법 제81조 제4호에서는 ‘최소한 규모의’ 노동조합 사무소의 제공을 부당노동행위의 예외로 설정하고 있다. 그러나 현행 노조법 부칙 제6조 제2항은 전임자 급여지원 규모를 점진적으로 축소하도록 하고 있으며, 동법 제2조 제4호 나목의 ‘경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우’를 노조 결격사유로 규정하고 있다. 따라서 이러한 범규정의 취지를 고려하는 최소범위 내에서 급여지원을 허용하는 기준을 설정하는 것을 검토할 수 있다.

둘째, 유급전임자의 허용기준 설정의 근거를 기업규모 또는 조합원규모 중 어떤 것으로 할 것인가의 문제를 검토하였다. 이 때 검토내용을 보면, 기업규모(종업원수)가 조합

25) 2001~2006 경총 성명서 참조(경총홈페이지 <http://www.kef.or.kr>/참조).

26) 이와 관련하여 노조전임자와 관련된 현행 규정을 유지하되, 노사협의회 근로자위원의 비상임무 보수 규정을 삭제하자는 소수의견이 있었다.

27) 노사관계제도선진화연구위원회, 앞의 책, 10~12쪽 참조.

원규모보다는 상대적으로 안정적인 기준으로 분쟁발생 가능성이 적으나, 유급전임자수의 인정기준 단위(즉, 조합원수의 범위)를 넓게 설정하면 문제 해결이 가능할 것으로 보였다. 또한 전임자가 조합업무의 전담자라는 측면에서 조합원규모를 기준으로 하는 것이 타당하지만, 허용기준 설정방법(예를 들면, 조합원 300명당 1인 등)에 따라서는 노조가 유니언숍 협정 체결을 통해 전임자의 수를 증가시키려는 유인으로 작용할 가능성이 크다는 점을 지적하였다. 그러나 이 역시 유급전임자수의 인정기준 단위(즉, 조합원수의 범위)를 넓게 설정하면 문제 해결이 가능하리라고 보고 있다.

결론적으로, 노조전임자에 대한 임금지급 문제와 관련하여 선진화연구위원회는 노조법 제81조 제4호를 개정방안을 제시하고 있다.²⁸⁾ 또 구체적인 방안으로 기업단위에서 조합원규모를 기준으로 유급완전전임자의 수를 결정하고, 부당노동행위의 예외로 허용되는 유급완전전임자의 수는 최소범위(예를 들어, 최대 20명을 초과하지 않는 범위) 내에서 설정하도록 하고 있다.²⁹⁾ 아울러 이 때 유급전임자수를 결정함에 있어서는 외국 전임자수의 결정사례에서 보듯이 기업규모에 따라 전임자 1인당 조합원수가 반비례할 수 있도록 기준을 설정하는 것이 바람직하다고 보았다.

IV. 제외국의 전임자제도

외국의 노조전임자제도 사례에 대한 분석은 우리 노사관계 주체에게 앞으로 나아갈 방향을 제시할 수 있는 하나의 모델이 될 수 있다. 그러나 노사관계의 지형을 형성하고 있는 관행이나 노조의 조직형태, 규모 등 현실여건에 있어서 상당한 차이가 있기 때문에 겉으로 드러나는 상황을 그대로 받아들여 단순비교하는 것은 다소 무리가 있다. 특히 유럽의 노조전임자제도는 대부분 기업별 노조형태를 취하고 있는 우리나라와는 달리 산별노조를 그 기본으로 하고 있기 때문에 출발점에서부터 차이가 있다는 것을 간과해서는 안될 것이다.

28) 선진화연구위원회가 제시한 내용을 보면, “지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 ... 최소한 규모의 노동조합사무의 제공 또는 대통령령이 정하는 범위 내에서 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하는 것은 예외로 한다”는 규정을 제시하고 있다.

29) 법에는 전임자의 규정에 시간제전임자에 대한 규정이 없으므로 조합원수가 일정규모(예를 들면, 100인) 이하인 경우에는 유급전임을 부인하고 시간제전임을 인정여부를 검토할 필요가 있다고 하였다. 노사관계제도선진화연구위원회, 앞의 책, 12쪽 참조.

1. ILO 협약(제135호) 및 권고(제143호)

ILO 협약 제135호는 ‘기업에서 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 협약’이다. 이 협약은 고용에 관한 반조합적 차별대우에 대한 근로자 보호를 규정하고 있는 1949년의 단결권 및 단체교섭권 협약의 규정에 주목하여 근로자대표에 관한 규정(제98호 협약)을 보완하기 위하여 기업에 있어서의 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 제안을 채택한 것이다.

ILO 협약 제135호는 제2조 제1항에서 근로자대표의 능률적인 일처리를 위하여 기업으로부터 적절한 편의제공을 규정하고 있다. 또한 제2항에서는 이 경우에 국내 노사관계체계의 특성 및 당해 기업의 필요, 규모, 능력을 고려할 것을 규정하고 있다. 제3항은 제1항의 편의제공은 당해 기업의 능률적인 운영을 방해하는 것이어서는 아니된다고 규정하고 있다. 즉, ILO 제135호 협약은 근로자대표에 대한 편의의 제공을 원칙적으로 허용하면서도 일정한 한계가 있다고 규정하고 있다.

한편 ILO는 1971년 제143호 ‘기업에 있어서 근로자대표에게 제공되는 보호 및 편의에 관한 권고’를 채택하여 근로자의 대표자가 노조활동을 이유로 불리한 대우를 받지 않도록 하여 기업의 효율적 운영을 저해하지 않는 한 국내 노사관계의 특성과 기업의 필요·규모·능력 등을 고려하여 근로자대표에게 각종 편의제공이 이루어질 수 있다고 보는 것이다.

결국 ILO의 협약 제135호와 권고 제143호는 사업 또는 사업장에서 노조대표자 또는 선출된 종업원대표에게는 임금삭감 없는 전임시간이 사용자에게 의해 제공될 수 있어야 한다고 규정하고 있다. 다만, 전임시간수에 대한 합리적 제한이 가해질 수 있기 때문에 반드시 풀타임 전임이어야 하는 것은 아니고, 전임시간 부여를 포함한 편의제공에 있어서 국내 노사관계체계의 특성과 기업의 필요·규모·능력이 고려되어야 하며, 편의제공에 의해 기업의 효율적 운영이 저해되어서는 안된다고 권고하고 있다.

2. 각국의 노조전임자제도

가. 미국의 노조전임자

미국의 노동조합 체계는 노동조합 총연맹인 AFL-CIO(American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations)와 산업별 또는 직종별 노동조합 그리고 노동조합지부의 삼층구조로 이루어져 있다. 이 중 전국총연맹이나 산업별 또는 직종별 노조의 간부나 직원들은 우리나라와는 달리 개별기업의 근로자 신분을 갖지 않고 노조업무만

전담하고(이러한 노조업무만을 전담하는 자를 미국에서는 Shop Stewards라 부른다), 이들에 대한 급여도 이들이 소속되어 있는 노조에서 지급하기 때문에³⁰⁾ 이들에 대한 급여 지급과 관련하여 우리나라에서와 같이 부당노동행위에 해당되는가와 같은 문제는 발생하지 않는다. 다만 미국에서도 근로자의 신분을 유지한 채 노동조합지부에서 전임 혹은 시간제로 활동하는 노조전임자들이 있고, 이들의 노조활동 중의 급여지급에 대하여 노사간의 관심사항이 되는 경우가 발생하게 된다.³¹⁾ 미국에서는 노조전임자와 관련하여 민간부문과 공공부문의 취급이 다르기 때문에 나누어 살펴보아야 한다.

미국에서 노동조합전임자의 수는 노사간의 관행이나 협상으로 정해지게 되는데, 예를 들어 제너럴 모터스(GM)와 미국 자동차노조간(UAW)의 단체협약에는 평균적으로 조합원 250명당 1명의 노조간부를 두도록 규정하고 있다.

미국에서의 노동조합 전임자는 조합활동을 위하여 노사간의 협상을 통하여 근로제공의무가 면제되고 해고로부터 특별한 보호(소위 superseniority)를 받는 등의 혜택을 누린다.

미국의 민간부문에서는 노조전임자와 관련한 법해석이나 판례에 따르면³²⁾ 미국에서는 근로자 신분을 유지한 채 노조업무를 행하는 노조전임자에 대하여 임금을 지급하는 것 자체를 금지하지는 않지만, 노조전임자의 모든 노조활동을 허용하는 것은 아니고 당해 사업장의 노사관계와 밀접한 관련이 있는 업무에 대해서만 임금을 지급하고 있음을 알 수 있다. 즉, 노사관계의 자율에 따라 노조전임자를 인정하고 있지만 이외에 노조가 사용자에 대하여 수행하지 않은 일에 대하여 대가를 지급하게 하거나 지급하게 하려고 하는 것을 금지하고 있다(NLRA 제8조(b)(6)).

한편 미국 공공부문에서의 노동조합 전임자에 대한 임금지급은 법에 의하여 일정한

30) 윤성천, 앞의 논문, 202쪽.

31) 김동원, 「미국사례연구」, 『전임자 제도개선방안 마련을 위한 외국사례연구』, 노사정위원회, 54쪽, 참조.

32) Taft Hartley법 제8조 (a) 2의 후단에서는 종업원이 근무시간 중 시간공제나 임금의 손실없이 사용자와 논의하는 행위를 금지하여서는 안됨. 일반적으로 노사간의 협약에 의하여 피용자이면서 노동조합의 간부인 자가 노조업무를 처리한 시간에 대하여 회사측에서 임금을 지급하는 것은 위법이 아님((Caterpillar Inc. vs. United Auto Workers 사건(1997), 노조지부장과 부지부장이 전임으로 노조 사무에 종사할 경우 주 40시간에 대한 임금지급은 적법하지만 40시간을 초과하는 경우 초과근무수당은 지급할 수 없다는 판례(Douglas vs. Argo-TechCorporation 사건(1997)). ① 노조간부가 고충처리 시간이 일반적인 경우에 비추어 지나치게 많을 경우에 사용자가 이 시간에 대하여 임금을 지급 ② 사용자가 근로자의 노동조합비를 대납, ③ 사용자가 노동조합의 운영비용을 지원, ④ 노동조합 조합원 모집활동 소요비용 사용자 지원, ⑤ 노조간부의 조합원 모집활동시간에 대한 사용자 임금지급, ⑥ 사용자의 노조간부에게 선물을 제공은 Taft Hartley법 제8조 (a) 2에 위반되는 부당노동행위에 해당함.

한도를 정하여 시행되거나 노사간의 협상으로 그 테두리를 정하여 시행되고 있다.³³⁾ 예를 들면 1978년에 제정되어 연방정부공무원의 노사관계를 관할하는 공무개혁법(Civil Service Reform Act) 제7131조에서는 노조간부가 노사협상에 관한 업무를 수행할 수 있도록 official time을 제공하도록 규정하고, 다만 official time을 제공받는 노조간부의 수는 노조대표의 수를 넘지 못하도록 제한하고 있다. 그러나 여기에서도 역시 신규조합원 모집, 조합간부 선출, 노동조합비 징수 등 노조조직 내부의 업무를 수행할 경우에는 official time을 제공받지 못하도록 하는 것은 민간부문과 같다.³⁴⁾

나. 영국의 노조전임자

영국의 노동조합 조직형태는³⁵⁾ 전국의 모든 조합원을 총괄하는 전국단위 노동조합(National Union), 지역별 또는 가입대상자별로 조직되어 있는 지부(Intermediate Organization) 그리고 노동조합의 최하부 공식조직인 분회(Branch) 등 3단계로 구성되어 있다.³⁶⁾

전국단위 노동조합과 지부의 경우 단체교섭을 담당하며 노조전임자를 두고 있으나, 노조전임자는 노조에 의해 고용되거나 임명된 자들로 자체 조합비에서 임금을 지급하고 있는 것이 현실이다.

한편, 분회의 경우 지역 또는 사업장별로 조직되어 있으며, 노동조합 지부에서 결정된 정책이나 추진사항 등을 개별 조합원에게 전달하고 개별 조합원들의 요구사항이나 애로사항을 상부에 전달하는 의사소통의 통로역할을 수행하고 있다. 분회에서 활동하는 노조간부들은 해당지역 또는 사업장내 평조합원 중에서 선거에 의해 선출되며, 대체로 무보수 파트타임제로 근무하는 것이 일반적이다. 그러나 규모가 큰 노동조합이나 화이트칼라 노동조합의 경우 분회에게까지 노조전임자를 배치하는 경우도 있다.

영국의 사용자들은 초기업단위 노동조합 조직에 대해 어떠한 금전 및 물질적 지원도 하지 않으며, 노동조합측에서도 노조의 자주성을 유지한다는 차원에서 사용자측에게 금전 등 기타 물질적 지원을 요구하지 않는 것이 관례로 되어 있다.

노동조합의 공식적인 조직은 아니지만, 개별 사업장 내에는 노동조합원을 대표하여

33) Jackson, Barry S., "Is Too Much Official Time Spent on Labor Relations and EEOC?", *Public Personnel Management Journal*, Summer, 1981., pp. 253~260; 김동원, 앞의 논문, 57쪽에서 재인용.

34) 윤성천, 앞의 논문, 203쪽.

35) 직능별 노조(craft union), 산업별 노조(industrial union), 일반노조(general union), 직업별 노조(occupational union), 기업별 노조(enterprise-based union) 등이 있다.

36) 박우성, 「유럽사례연구」, 『전임자 제도개선방안 마련을 위한 외국사례연구』, 노사정위원회, 1999., 30쪽; 김성훈, 「외국의 기업단위 전임자제도 운영실태와 시사점 - 프랑스, 독일, 영국」, 노사정위원회 82차 노사관계소위원회, 2002., 13쪽.

사용자와 근로조건 및 인사·노무관련 사항에 대한 협의를 담당하는 shop steward(통상적으로 영국의 shop steward를 ‘직장위원’이라고 부른다)가 있다.³⁷⁾ 일반적으로 우리나라에서 노조전임자라고 하였을 때는 기업별 노조의 간부를 의미하지만, 영국에서는 우리나라의 기업별 노조간부의 역할을 수행하고 있는 것이 직장위원이다. 노조전임간부는 노동조합의 본조 또는 지부 등에 소속되어 독립적으로 노조활동을 벌이는 반면, 직장위원은 개별 사업장 내에서 각 부서별 조합원을 대표하며 사업장에 고용되어 근로자로서의 신분을 지니고 있는 활동가이다. 그러나 직장위원의 법적 근거는 관행과 관례로서, 법적으로 보호를 받고 있지는 않다. 즉 사용자의 승인 혹은 합의에 따라 그 지위가 인정될 뿐이고, 일체 이에 관한 법률규정이나 이를 근거짓는 헌법상의 기본권도 없다.³⁸⁾ 다만 근로자들이 근무시간을 할애받아 특정업무를 수행할 수 있도록 명시한 노동조합및노사관계통합법(TULRCA ; Trade Union and Labour Relations(Consolidation) Act 1992) 제168조 및 제169조에서는 사용자가 인정한 노동조합의 간부가 노사관계 업무를 수행하기 위한 경우, 노동조합 교육에 참가하는 경우 그리고 노동조합 행사에 참가하는 경우에는 그 시간에 대하여 사용자가 유급으로 처리하도록 규정하고 있을 뿐이다.

직장위원회에서 활동하는 직장위원의 수나 역할은 산업 및 개별 노동조합의 특성에 따라 차이가 있으나, 일반적으로 조합원 20여명당 1명꼴로 조합원 투표 또는 상급노조의 임명에 의해 직장위원이 선임되고 있고 사업장의 규모가 큰 경우에는 full-time 직장위원을 인정하는 사례도 존재한다.³⁹⁾

다. 프랑스의 노조전임자

기본적으로 산별 노조체제를 취하고 있는 프랑스에는 우리나라에서와 같은 의미에서의 노조전임자가 적어도 법적으로는 존재하지 않고, 프랑스 노동법은 기업 혹은 사업장 수준의 노조지부에 대하여 노조대표(délégués syndicaux d'entreprises)가 인정되고 있다. 다만 노조대표에 대해서는 일정한 근로시간면제권이 인정되고 있고, 이러한 면제시간은 정상적인 근로시간으로 간주되어 당연히 임금이 지급되게 된다. 또한 단체협약을 통하여 노조에 유리한 지원을 얻어내는 것 역시 명시적으로 허용되고 있으므로,⁴⁰⁾ 우리나라에서와 같이 사용자의 임금지급을 둘러싼 법적 분쟁이 발생할 여지는 없다.⁴¹⁾

37) 박우성, 앞의 논문, 30쪽.

38) Gamilscheg, Kollektivesrecht, 1997, 168쪽; 김상호, 앞의 책 83쪽으로부터 재인용.

39) 예컨대 생산직인 경우 2,900명당 1명, 비생산직인 경우 1,300명당 1명씩 선임. 김성훈, 앞의 논문, 15쪽 참조.

40) 프랑스 노동법전 제421-21조.

기업수준에서 근로자를 대표하는 기구로는 크게 노조대표(syndicale delegation), 종업원대표(personnel delegation), 기업위원회(노사협의회)의 근로자위원 등이 존재하며, 여기에서 활동하는 근로자대표들은 법적으로 주어진 활동을 위해 최소한의 근로시간면제권을 부여받고 있고, 할당된 시간 동안의 활동에 대해서는 정상근로시간으로 인정되어 사용자가 임금을 지급한다.

노조대표는 기업차원에서 노동조합의 업무를 수행하는 자로 종업원이 상시 50인 이상인 경우에만 노조는 노조대표를 임명할 수 있고, 노조대표수는 종업원의 규모에 따라 최소 1명에서부터 최대 5명(만명 이상의 경우)까지 가능하다. 종업원 규모에 따른 노조대표수를 살펴보면, 50~999명인 경우 1명, 1,000~1,999명인 경우 2명, 2,000~3,999명인 경우 3명, 4,000~9,999명인 경우 4명, 10,000명 이상인 경우 5명이다(노동법전 제412-2조).

종업원대표는 노조지부나 기업위원회가 조직되지 않은 소규모 기업에서 매우 중요한 역할을 담당하고, 임기가 2년이며 11인에서 25인 기업의 경우 1명이 선출되고 규모가 클수록 그 인원이 증가하여 750인에서 999인 사이의 기업에는 총 9명의 대표가 선출될 수 있다. 1,000인을 넘을 경우 250명을 넘을 때마다 1명씩 종업원대표가 증가하게 되어 있다. 종업원수에 따른 종업원대표의 수는 시행령에 의하여 11~25명인 경우 1명, 26~74명인 경우 2명, 75~99명인 경우 3명, 100~124명인 경우 4명, 125~249명인 경우 5명, 250~349명인 경우 6명, 350~499명인 경우 7명, 500~749명인 경우 8명, 750~999명인 경우 9명, 1,000명을 넘을 경우 250명당 1명씩 증가하도록 되어 있다.⁴²⁾

기업위원회는 종업원 50인 이상인 경우(3년을 기준으로 12개월 이상 동안 50인 이상의 근로자를 채용한 바 있을 경우) 기업이 의무적으로 기업위원회를 설치하도록 되어 있고, 기업위원회는 사측위원과 2년마다 선출되는 근로자위원, 그리고 노조를 대표하는 노조위원들로 구성된다. 이 때 노조위원은 기업위원회 내에서 발언권만 가지며, 종업원 대표나 노조대표위원이 겸할 수 있으나 노조위원이 근로자위원을 겸할 수는 없다.

기업위원회 근로자위원의 수는 50인 이상 기업의 경우 최소 3명으로부터 시작하여 10,000명의 종업원을 가진 기업의 경우 15명이 되며, 근로자위원의 수는 최소한을 정한 법정 숫자이므로 기업주와 노조조직간 단체협약 또는 협의에 의해 얼마든지 늘리는 것이 가능하다.⁴³⁾

41) 한국노동연구원, 앞의 책, 46쪽.

42) 김성훈, 앞의 논문, 3쪽에서 재인용.

43) 종업원수에 따른 기업위원회 근로자위원수(시행령)는 50~74명인 경우 3명, 75~99명인 경우 4명, 100~399명인 경우 5명, 400~749명인 경우 6명, 750~999명인 경우 7명, 1,000~1,999명인 경우 8명, 2,000~2,999명인 경우 9명, 3,000~3,999명인 경우 10명, 4,000~4,999명인 경우 11명, 5,000~7,499명인 경우 12명, 7,500~9,999명인 경우 13명, 10,000명부터 15명. 김성훈, 앞의 논문, 4쪽.

라. 독일의 노조전임자

독일의 초기업단위 노조전임자는 프랑스처럼 노동조합에서 임명 또는 고용된 자로 노동조합에서 임금을 지급하며(사용자의 임금지급 의무가 없음), 이를 둘러싸고 법적으로 아무런 문제가 발생하지 않는다.⁴⁴⁾

종업원평의회가 경우 전임자를 인정하고 있고 노조출신이 종업원평의회 위원이 되어 전임자가 될 수 있는 길이 열려있기는 하나, 우리나라의 기업단위 노조전임자와는 성격이나 기능면에서 상당한 차이가 있다. 노조신임자의 경우도 단체교섭의 역할은 주어지지 않고 산별단위 노동조합의 요구사항을 사업장 단위에 전달하는 창구기능을 수행하기 때문에 우리나라 기업단위 노조전임자와는 기능적으로 다르다고 볼 수 있다.

즉, 독일의 경우 기업단위에서는 노동조합의 활동보다 경영참가 활동에 대부분의 비중이 주어지기 때문에, 경영참가의 일환으로 근로자위원회에 대해 근로시간 일부면제 또는 완전면제를 인정해 주고 있다고 볼 수 있을 것이다.⁴⁵⁾

마. 일본의 노조전임자

일본에서 전임자에 대한 처우 중에서 가장 문제가 되는 것은 사용자가 전임자에게 임금을 지급하는 것이 노동조합법 제7조 제3호의 사용자의 부당노동행위에 해당하지 않는 것이다. 일본에서 노조전임자에 대한 급여지급이 금지된 것은 1949년의 노동관계법 개정에 따른 것인데, 즉 1945년 노동조합법 제정 당시에는 ‘불이익취급과 황건계약 및 주된 경비를 사용자가 보조하는 것’만을 부당노동행위로 금지하였으나, 1949년 6월의 노동조합법 개정에서는 사용자의 재정상의 원조를 금지하여 노동조합의 자주성을 보장할 목적으로 주된 경비뿐 아니라 ‘단체의 운영에 필요한 경비의 지출에 대한 사용자의 경리상의 원조를 하는 행위’를 부당노동행위로 추가하였다. 이를 계기로 일본에서의 전임제도는 무급화되게 되었고, 그럼에도 불구하고 노사간의 합의에 따라 사용자가 전임자에게 임금을 지급하는 것이 이 법에서 금지하는 ‘경비원조’에 해당하는지 여부에 대한 논의가 있어 왔다. 이러한 논의는 형식적으로는 사용자로부터 운영비의 원조를 받고 있다 하더라도 조합의 자주성을 잃을 우려가 현저하지 않는 한 부당노동행위의 성립을 부정하는 실질설의 견해가 다수의 학설이고 판례 또한 이렇게 보고 있다.⁴⁶⁾

44) 그러나 노동조합의 자주성에 대한 집착은 프랑스에 비해 독일이 상대적으로 강하다고 볼 수 있으며, 이는 노동조합이기 위한 조건으로 초기업단위 조직을 요구하는 데서 엿볼 수 있다. 김성훈, 앞의 논문, 13쪽.

45) 김성훈, 앞의 논문, 13쪽.

일본에서는 1949년 노조법 개정 이후 노조전임자에 대해 임금을 지급하는 경우 이를 부당노동행위로 처벌하고 있기 때문에 우리나라의 상황과 가장 유사하다고 할 수 있다. 그러나 모든 임금지급이 부당노동행위로 처벌되는 것은 아니며, 노동조합의 자주성을 침해하지 않는 범위 내에서 일시금 등의 지급을 단체협약으로 규정한 경우에는 부당노동행위에 해당되지 않는 것으로 이해되고 있다. 따라서 기업별 노조체제를 근간으로 하

<표 1> 각국의 노조전임자 인정형태 및 기능

	노동조합 기본조직 형태	유급전임 인정형태	수행업무	비고
미국 (직장 위원)	기업별노조	- 근로시간 면제 ·민간부문: 명문규정없음. ·공공부문: official time 인정(일부주)	- 단체교섭의 준비와 진행 - 고충처리와 준비와 진행 - 중재에 관한 준비와 진행 - 산업안전에 관한 검사와 산업안전 위원회 회의준비와 진행	
영국 (직장 위원)	산별노조 (일반노조)	- 근로시간 면제 ·일반 직장위원: 주당 6시간 ·선임 직장위원: 주당 10시간	- 노동조합및노사관계통합법 제168조 및 제169조 ·노조간부가 노사관계업무 수행 ·노조교육에 참가하는 경우 ·노조행사 참가	
프랑스 (기업 위원회 근로자 위원)	산별노조	- 근로시간 면제 (양도가능) ·노동법규정	- 근로조건 형성을 위한 단체교섭의 참가 - 집단해고시 당해 위원회에의 참여 - 종업원대표 선출절차 참여	노동법은 노조대표수를 회사의 근로자수에 따라 정하고, 근로시간 면제 의무는 근로자수에 따라 달라짐(근로자수 50인 이상 반비례적 근로시간 면제권 부여).
독일 (노조 신임자)	산별노조	- 근로시간 면제 ·명문규정없음	- 노조와 사업장 근로자간의 연락책 기능 - 노조와 경영협의회간의 연락책 기능 - 조합원들에게 노조정책 전달, 노조선 전을 통한 조합가입 독려 - 조합비 징수 - 경영협의회 감독 - 파업위원회 구성(파업조직, 보안작업 에 관한 노조와 기업지도부간의 중 개인 역할) - 고충문제전달	
일본	기업별노조	전면금지		

46) 관례 역시 실질설의 입장에서, 사용자의 전임자에 대한 임금지급이 부당노동행위에 해당하는지 여부를 형식적으로 판단할 것이 아니라 실질적으로 노동조합의 자주성을 침해하는지 여부의 관점에서 노조전임자가 사용자로부터 원조를 받는 협약 자체가 무효인 것은 아니다라고 판단한 香春工場 사건 1심(福岡地裁飯塚支判 1949. 9. 21., 勞裁資 7호) 및 2심(福岡高判 1950. 4. 12., 勞民集 1권 2호; 日本シメント西多摩工場 사건(東京地裁八王支判 1949. 5. 13., 勞裁資 6호.

면서 원칙적으로 노조전임자의 급여가 금지되고 있으며 일부에서 이를 집단적 자치의 문제로 노조전임자 문제를 해결하고 있는 것으로 볼 수 있다.

V. 결어

현행 노조법은 근로계약상 근로자가 부담해야 하는 소정의 근로제공의무를 면하고 노조업무에만 종사하는 노조전임자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에만 허용되며, 그 임금은 노조가 부담하는 것을 원칙으로 하고 있다. 즉, 사용자가 전임자 임금을 지급하는 것은 금지되며 이러한 사용자의 급여지급행위를 부당노동행위로 규율하고 있다. 이러한 현행법의 기본취지는 전임자의 급여를 노조의 자주성 확보라는 기본요건에 따라 원칙적으로 노조 스스로가 부담해야 하는 문제로 보고, 노조가 이를 해결하지 못할 경우에는 유급전임자 자체를 포기해야 한다는 결과를 낳게 된다.

따라서 현행법의 유지는 단위사업장에서는 노사간의 역학관계에 따라 비공식전임이 발생할 가능성이 적지 않으며, 이 과정에서 노사간 다툼의 여지가 있다는 것을 전망하는 것은 어려운 일이 아닐 것이다. 이 경우 노조가 비공식 전임문제를 전면 부각시키지 않겠지만, 임단투에 있어 수면하에서 노사간 핵심쟁점으로 대두될 것으로 볼 수 있다.⁴⁷⁾ 따라서 이 경우에는 노사관계의 악화로 기존 노동조합이 가지고 있는 순기능적인 측면마저 포기하게 되는 결과를 초래할 수 있다. 또한 본 조항의 폐지 또한 경영계의 반발과 그로 인한 노사간의 갈등은 앞서 본 법의 현행유지와 다를 바가 없을 것이다. 또 다른 경우로 본 조항의 재유예를 생각할 수 있는데 그 경우 본 규정이 이미 총 10년간 유예되었다는 점을 감안하면 현실성이 없을 뿐 아니라 법시행의 장기간 유예는 법질서의 준립과 관철력에 있어서 법에 대한 신뢰를 훼손한다는 점에서 문제가 될 수 있다.⁴⁸⁾

노동조합에 대하여서는 한편에서는 노조를 비조합원과 경제의 효율적 기능을 희생시키는 대가로 조합원의 이익만을 추구하는 노동시장의 독점체라는 부정적인 측면이 있는가 하면, 다른 한편으로는 노조가 경영을 합리화하고 직장의 안정성을 높이며, 종업원의 사기와 근로의욕을 진작시켜 생산성과 기업경쟁력을 제고시키는 긍정적인 체도로 인정하고 있다.

47) 김정환, 「노조전임제도의 현황과 향후 전망」, 『노사관계 선진화 방안 주요쟁점 분석 및 입법대안(V)』, 한국노동연구원, 2005. 9. 22., 97쪽, 참조.

48) 현대자동차노조의 경우에도 노조전임자 임금을 자체적으로 부담할 경우 가용재원은 전체 예산의 27.4%에 지나지 않음. 김정환, 앞의 논문, 참조.

이와 같이 노동조합의 기능에 대한 의견이 분분한 가운데서도 노조는 사실상 회사가 부담하여야 할 노무관리의 일부분을 담당하여 경영의 효율성을 제고하는데도 기여하고 있다는 점에 대해서는 부인할 수 없다. 하지만 노조나 노조전임자가 수행하는 순기능을 감안하더라도 노조의 자주성이라는 측면을 고려할 때 사용자의 노동조합에 대한 경비지원을 무조건무제한 인정할 수는 없다고 할 것이다. 노동조합이 노사창구로서 역할을 수행하고 있는 기업내 근로자대표에 대한 지원의 필요성, 그리고 그 최소한의 수준에서 가능할 수 있는 기본틀을 고려하여 우리나라의 법제 및 노사현실에 맞는 전임자 인정범위를 설정할 필요가 있을 것이다. 즉, 현행 노조법과 외국의 입법례의 분석을 토대로 노조의 자주성과 전임자의 순기능을 종합적으로 고려하여 노조전임자 급여지급 문제를 해결할 수 있는 현명한 방법을 모색할 수 있으리라고 기대한다. **KLI**

<참고문헌>

- 김상호(1998), 『노조전임자의 법적보호에 관한 연구』, 한국노총 중앙연구원.
 김유성(1996), 『노동법Ⅱ』, 법문사.
 김형배(2005), 『노동법』, 박영사.
 노동부(1997), 『알기쉬운 새 노동법해설』.
 노사관계제도선진화연구위원회(2003. 11), 『노사관계법·제도 선진화 방안』.
 이병태(1999), 『최신노동법』, 현암사.
 임종률(2004), 『노동법』, 박영사.
 이철수조준모(2002), 『한국의 노사관계 발전방안연구(Ⅲ)』, 노동부.
 김성훈(2002), 「외국의 기업단위 전임자제도 운영실태와 시사점 - 프랑스, 독일, 영국」, 노사정위원회 82차 노사관계소위원회.
 김정환(2005), 「노조전임제도의 현황과 향후 전망」, 『노사관계 선진화 방안 주요쟁점 분석 및 입법대안(V)』, 한국노동연구원.
 박우성(1999), 「유럽사례연구」, 『전임자제도 개선방안 마련을 위한 외국사례연구』, 노사정위원회.
 오문완(1999), 「노조전임자제도의 입법론적 검토」, 『노동법학』, 제9호.
 윤성천(2000), 「노조전임자 급여지급문제에 대한 입법론적 검토」, 『노동법학』, 제11호.
 최홍엽(1998), 「개정 노동법상 노조전임자의 지위」, 『노동법연구』, 제7호, 서울대노동법연구회.

민주노총 홈페이지 <http://www.nodong.org/>

한국노총홈페이지 <http://www.fktu.or.kr/>

경영자총연합회홈페이지 <http://www.kef.or.kr/>