

지난 1996년도에 개정된 노동조합및노동관계조정법에 따르면 사용자가 노조 전임자에게 임금을 지급하던 관행을 금지시키는 규정을 신설하고 이를 2006년 12월 말일까지 적용유예하여 왔다. 또한 노조 전임자에게 임금을 지급하는 사용자는 부당노동행위로 처벌하도록 명시해 놓고 있다. 이 법대로라면 2007년 1월 1일부터 노동조합의 업무에만 종사하는 노조전임자의 임금은 노동조합이 전적으로 부담해야 하며 지금까지 단체협약에 근거하여 노조 전임자의 임금을 사용자가 지급해 오던 관행이 부당노동행위로 금지됨은 물론 처벌까지 받도록 되어 있다. 그러면 이러한 노조 전임자에 대한 임금지급 전면 금지가 실효성이 있고 노사관계 안정 및 갈등 해소를 통한 산업평화 정착에 도움이 될 것인가. 그 답은 한마디로 전혀 그렇지 않다는 것이며, 이는 다음과 같은 것에서 확인할 수 있다.¹⁾

2003년 노사관계제도선진화연구위원회의 연구결과에서 전임자에 대한 급여지원을 전면금지하고 있는 현행 규정은 현실과 맞지 아니하며 ILO의 관련규정 폐지권고가 있었다는 등의 문제점을 지적하고 있다. 이에 연구위원회는 관련 규정의 개정을 통하여 전임자에 대한 급여지급이 가능하도록 할 것을 제시하고 있으며, 더 거슬러 올라가면 1999년도 노사정위원회에서 전임자 임금을 사용자가 지급할 수 있도록 하는 공익위원안이 제시된 바 있고 그 골자는 “사용자는 전임자에게 임금을 지급할 의무는 없으며 노동조합은 전임자의 임금지급을 목적으로 하는 쟁의를 할 수 없도록 하고 노사합의로 전임자의 임금을 지급할 수 있도록 하되 그 전임자의 수는 시행령으로 상한선을 정한다”는 것이다. 또한 지난 연말 당정간에 노사관계 선진화 방안의 법제화를 위한 협의에서 정부는 노조의 규모에 따라 전임자에 대한 임금지급을 허용하는 방안을 검토하고 있는 것으로 알려져 있다. 이는 노조 전임자의 임금지급을 금지하고 있는 현행 규정이 노사관계 안정이라는 정책목표에 부합하지 않으며 그대로 존속시키기에는 부적절하다고 반증하는 것이라 할 것이다.

* 한국노동정책본부장(san3691@naver.com).

1. 사용자 주장의 문제점

노조 전임자 임금을 사용자가 부담하는 것을 금지하는 사용자의 주장은 크게 두 가지로 정리된다. 첫번째로 전임자는 노무제공을 하지 않으니 무노동 무임금에 해당하며, 두번째로는 전임자에 대한 임금지급은 노조에 대한 금품지원으로 노조의 자주성을 해친다는 것이다. 그러나 이러한 논리는 표면적인 이유일 뿐 속내는 노조 전임자의 임금을 노조가 부담하도록 함으로써 노조활동과 재정에 압박을 가하여 노조를 약화시키겠다는 것에 있다. 그러나 이러한 무노동 무임금 논리와 자주성 침해 주장은 타당성을 갖기 어렵다. 전임자의 지위와 임금 등은 노사합의를 통하여 단체협약에 근거를 두고 있으므로 사용자의 동의 내지는 합의하에 노무제공의무를 면제받는 상태로 해석되어야 하며 이를 무노동 무임금으로 볼 수 없을 것이다. 이는 이미 노동법이나 단체협약상에 노무제공을 하지 않고도 임금이 지급되는 근거조항이 적지 않게 있는 것에서도 알 수 있다. 즉, 질병시의 임금지급, 휴직에 대한 임금지급, 경영상의 이유로 인한 휴업시 임금지급, 휴일 휴가에 대한 임금지급 등 사용자의 동의하에 노무제공 없이도 임금이 지급되는 무노동 유임금의 경우가 존재하는 것이다.

또한 노조의 자주성 침해라는 것은 현행규정이 만들어지기 이전에 대법원에서 수차례에 걸쳐 전임자에 대한 임금지급이 노동조합의 자주성을 해치는 부당노동행위가 아님을 밝힌 바 있다. 대법원은 제물포노조 사건(대법 1991.5.28 판결90누6392)에서 “노동조합이 투쟁의 결과로서 전임자의 유급근로 면제를 확보하였다면 그것은 노조의 자주성 원칙에 반하는 것으로 볼 수 없다”고 하여 전임자에 대한 사용자의 임금지급이 부당하지 않음을 밝혔고, 진주시의료보험조합 사건(대법 1995.11.10 판결94다54566)에서는 “단체협약에 근거한 전임자의 임금 및 연월차휴가수당의 지급은 노조 자주성에 반하지 않는다”고 판시하였다. 당시 노조 전임자에 대한 노동법상의 규정이 없으므로 대법원은 해석론으로 이러한 판례를 내렸던 것이다. 정부가 입법을 함에 있어서는 법원의 판례가 반복되어 축적이 되면 이를 입법으로 제도화하는 것이 통상의 예임에 비추어 본다면 이러한 전임자의 임금지급금지 규정은 법원의 판례와는 반대되는 방향으로 입법이 이루어져 있어 입법자인 정부의 의도와 진의를 의심하지 않을 수 없다. 따라서 전임자에 대한 사용자의 임금지급이 노조의 자주성에 반하지 않으며 자주성을 해치지 않는다는 것은 대법원의 판례에 비추어 보더라도 재론의 여지가 없다.

2. 노조 전임자 임금지급금지 규정의 문제점

이처럼 사용자의 주장은 타당성을 갖기 어려우며 노조 전임자의 임금지급을 법으로

금지하는 것은 무엇보다도 노사자치의 원칙에 어긋난다는 것이다. 임금은 노사간 이익 분쟁의 핵심적인 이슈로서 노사자치의 원칙이 가장 존중되어야 하는 사안이므로 인상은 물론 금액까지도 노사자율로 결정해야 할 사항이다. 다만 최저한의 생활보장을 위해 국가가 최저임금 이하의 임금액에 대하여는 제재를 가하고 있을 뿐이다. 그렇다면 전임자의 임금도 이러한 노사자치에 의한 임금지급의 예외조항이 될 수 없다. 따라서 전임자 임금지급을 법으로 금지하는 것은 노사자치 원칙에 정면으로 반하는 것이며 세계 어느 나라에서도 전임자 임금에 대하여 법으로 규정하고 있지 않다는 사실에서 이를 알 수 있다. 이러한 이유로 ILO에서는 이사회와 총회의 결의를 통하여 ▲교원 및 공무원의 단결권 보장 ▲해고자의 노조가입 금지조항 폐지 ▲노조 전임자에 대한 임금지급 금지조항의 폐지를 한국정부에 권고한 바 있다. 이에 대하여 정부는 공무원과 교원노조 허용, 실업자의 노조가입 허용 등의 방침은 법개정을 하거나 할 예정이지만 전임자 관련 규정에 대하여 만큼은 폐지할 생각이 없는 듯하다. 이번 선진화 방안의 기준이 국제기준에 맞춘다는 것임에도 정부는 자신이 방침에 맞지 않는 국제기준은 준수할 생각이 없다는 이중적인 태도를 보이고 있다.

앞에서 살펴보았듯이 노동조합은 투쟁을 통하여 전임자의 임금을 사용자가 부담하도록 하는 단체협약을 체결하고 이에 근거하여 전임자의 임금이 보장되는 것이므로 노조의 자주성과는 무관하며 오히려 이를 금지하는 것은 노동조합의 자주적인 단결권과 교섭권을 해치는 결과를 초래하는 것이다. 더욱이 부당노동행위라 함은 사용자가 노동조합에 대한 지배개입을 통하여 노조의 자주성을 해치는 것을 방지하고자 하는 제도임에도 노조가 요구하고 노조의 자주성을 해치지 않음은 물론 부당노동행위로 문제 제기를 하지 않는 사안을 부당노동행위로 규정함은 논리적 모순이라 할 것이다.

한편 유럽의 노동조합 전임자에 대하여 사용자가 임금을 지급하지 않음을 이유로 들어 한국의 관행이 부당함을 지적하기도 하는데 이는 노사관계의 현실과 역사적·문화적 여건이 상이함을 고려하여야 한다. 모두 알다시피 유럽의 노동조합은 산별노조로서 노동조합은 특정 기업과 직접적인 아무런 관계가 없다. 노동조합은 기업과 별개로 기업의 외부에 독립하여 존재한다. 노조 전임자는 기업과의 고용관계도 없을 뿐더러 특정 기업에 피용자의 신분을 갖고 있지도 않으며 노조에 대한 책임만이 있을 뿐이다. 따라서 기업은 산별노조 전임자에 대하여는 아무런 관계도 없을 뿐만 아니라 임금에 대한 책임은 전혀 없다. 그러나 우리의 경우는 이와 다르다. 대부분의 전임자는 기업에 소속되어 있고 고용계약이 유효하며 연월차나 퇴직금 산정을 위한 근속이 유지되고 피용자로서의 신분유지 여부가 기업의 존속여부에 따라 결정된다. 전임이 해제되면 종전의 직책과 직무를 수행하는 종업원의 신분으로 복귀하며 노사합의에 따라 일시적으로 전임자의 지위에 있을 뿐이다. 이는 노조 전임자가 기본적인 고용관계가 유지되며 기업의 종업원으로

서의 지위가 없어지는 것이 아니므로 임금에 관하여도 노사간의 합의에 따라 규율되어야 하는 근거가 된다.

우리나라에서 노조 전임자는 사용자와 협상하고 투쟁하는 노조의 대표로서 기능하기도 하지만 고용관계가 유지되는 종업원으로서의 신분이라는 이중적인 지위에 있다는 것이 특징이다. 이러한 특성으로 인하여 기업별노조의 전임자는 기업의 인사노무정책의 일부를 담당하는 역할을 하기도 한다. 한국노총 중앙연구원에서 2005년에 조사한 바에 따르면 노조 전임자의 업무는 ‘조합원의 고충처리’에 95.3%가 응답하였고, 조직관리가 93.3%, 임단협 체결이 90.4%, 복지증진활동이 87.2%라는 응답이 나와 전임자가 조합원의 갈등해소나 복지증진과 같은 기업이 해야 할 활동까지 하고 있음을 알 수 있다. 이는 기업별노조의 고용관계 유지와 종업원으로서의 신분보유라는 특유의 성격에서 기인하는 것이라 해석될 수 있을 것이다.

전임자에 대한 임금지급 금지가 이처럼 여러 가지 문제를 가지고 있음에도 이를 포기하지 않고 주장하는 정부와 사용자는 다른 의도가 있음이 분명하다. 그것은 노조 전임자의 활동을 압박함으로써 노조의 활동을 약화시키려는 것이다. 노조 전임자를 줄이면 노조활동이 약화되고 이는 노사관계 안정에 도움이 될 것이며 산업경쟁력이 강화될 것이라는 단순하고 일면적인 사고에 머물고 있다. 그러나 그 반대의 측면이 있다. 전임자가 없어지면 노사간에 의사소통이 원활하지 못하게 되고 노동자들의 불만이 해소되지 않고 쌓이면 노동의욕이 저하되며 생산성 저하와 이직이 증가할 가능성이 높아진다는 것이다. 이렇게 되면 노사불안이 가중되고 경쟁력은 약화되는 악순환의 고리가 될 것이다. 이러한 추론은 비현실적이지 않다. 우리나라 6천여개 노조 가운데 자립적인 재정구조가 가능한 기준을 조합원 300명이라고 본다면 그 비중은 10% 미만에 머물고 있다. 즉 600여개의 노조만이 전임자 임금을 스스로 해결하고 자립할 가능성이 있는 노동조합이고 대부분의 노조는 활동이 불가능한 휴면상태가 될 가능성이 높다. 더욱이 이들 대기업에서 파견되어 있는 상급단체와 초기업단위 노동조합의 전임자는 상근활동이 불가능해질 것이다. 이는 우리나라 노동조합의 현실적 조건으로 노동조합이 약화되거나 없어지는 결과를 초래하게 될 것이다. 이는 결국 노사대립과 갈등을 격화시키고 노동자 대변기능을 제대로 못함에 따라 노사불안을 확대시키는 결과를 낳을 것이다. 전임자 임금을 무기로 노조를 압박하겠다는 사용자의 생각은 반대잡자고 초가삼간 태우는 격이며 교각살우(矯角殺牛)의 우를 범하는 길이다.

3. 소 결

이상과 같이 전임자 임금지급 금지규정은 무노동 무임금이나 노조의 자주성에 반한

다는 사용자의 주장은 타당하지 않으며 이를 통하여 얻고자 하는 노사안정과 경쟁력 강화에도 부합하지 않는다. 사용자가 전임자에 지급되는 임금을 절약하여 원가절감을 통한 가격경쟁력을 얻고자 하는 것도 아닐 것이다. 전임자 임금금지라는 무기는 잘못쓰면 더 큰 독과 화살이 되어 기업에 부담이 될 것이다. 전임자 임금은 노사자치의 영역으로 지급여부를 법으로 규율할 대상이 아니다. 노사가 자율적으로 알아서 하도록 두어야 한다. [11]