

노조 전임자 급여지급 문제에 대한 검토

이 동 응*

오늘날 우리 기업은 전세계를 대상으로 한 무한경쟁에 직면하고 있다. 세계시장에서 경쟁력을 확보하기 위해 기업으로서는 생산에 투입되는 비용을 최소화하는 동시에 상품의 가치를 극대화하려고 노력할 수밖에 없으며, 인건비 절약은 생산비용 절감의 중요한 수단이 된다. 기업이 성과를 창출하기 위해 활용하게 되는 자원을 물적자원과 인적자원으로 대별할 경우 인적자원을 확보하고 투입하는 비용의 대부분을 인건비가 차지하기 때문이다. 이러한 상황에서 생산활동에 전혀 종사하지 않는 노조 전임자를 위하여 급여를 지급해야 한다는 것은 기업으로서는 상당한 부담이 아닐 수 없다.

1. 우리나라의 노조 전임자에 대한 급여지급 실태

2002년 말 한국노동연구원의 실태조사 결과¹⁾를 보면 노동조합 전임자에 대한 기업의 급여지급률이 96%에 달하며, 그 액수도 1인당 매월 192만원에 이르는 것으로 나타나고 있다. 이 통계는 2002년을 기준으로 하고 있으므로 현재와는 약 6년의 시차가 있으며, 대개의 기업에서 전임자의 급여를 책정할 때 호봉승급분 및 임금인상률을 반영해 주고 있다는 것을 고려하면, 현재 전임자에게 지급되고 있는 급여액은 통계작성 당시의 액수를 훨씬 상회할 것이다.

<노동조합 전임자 구성 및 운영 현황>

	전 임 자		회사임금 지급률	1인당 월평균 임금
	완전전임	부분전임		
기업 평균 실제 전임자수	2.4명	2.1명	96%	192만원
회사 파견 사무보조직원	4.3%	-	100%	129만원
노조 채용직원	4.7%	-	45%	87만원
사업장 내 노조 전임자	87.8%	-	96%	194만원
상급단체 파견 전임자	3.2%	-	100%	279만원

자료: 한국노동연구원, 『한국의 노사관계 발전방안 연구』, 2002. 12에서 발췌 정리.

* 한국경영자총협회 상무(delee@kef.or.kr).

1) 한국노동연구원, 『한국의 노사관계 발전방안 연구』, 2002. 12.

더구나, 상급단체에서 파견된 전임자의 급여까지도 개별 기업이 100% 부담하고 있는 것은 산별노조가 일반화되어 있는 독일이나 프랑스 등 유럽 여러 나라의 사례를 검토해 보아도 유사한 예를 찾기 어려운 극히 이례적인 경우이다.

우리나라는 다른 나라에 비하여 노조 전임자의 수도 상당히 많은 것으로 나타나고 있다. 일본의 경우 노조 전임자 1인당 조합원수는 500~600명, 유럽의 경우 1,500명명에 비하여 우리나라는 노조 전임자 1인당 조합원수가 118명에 불과하다. 이는 실제 노조 조직률 및 조합원수에 비하여 과다하게 많은 근로자들이 노조 전임자라는 명분으로 실제 근로에 종사하지 않고 있다는 것을 나타낸다.

<유급 노조 전임자 1인당 조합원수 및 근로자수>

	유급 완전전임		유급 부분(시간)전임		전 체	
	단체협약	실제	단체협약	실제	단체협약	실제
전임자 1인당 조합원수	185	148	670	572	145	118
전임자 1인당 근로자수	301	241	1,087	928	235	191

주: 전체는 완전전임자와 부분전임자를 합한 전체 전임자당 조합원 및 근로자수를 의미함.
 자료: 한국노동연구원, 『한국의 노사관계 발전방안 연구』, 2002. 12에서 발췌 정리.

2. 노조 전임자에 대한 급여지급 요구의 정당성 문제

노조 전임자의 급여를 사용자가 전적으로 부담하도록 하는 것은 노동조합에 대한 경비원조를 통한 사용자의 지배개입을 초래할 수 있어 노동조합의 자주성에 심각한 위협이 된다. 현행 노동조합및노동관계조정법도 이를 부당노동행위의 한 유형으로서 금지하고 있다. 노조 전임자에게 급여를 지급할 필요가 있다면 이는 노동조합이 자체적으로 해결하는 것이 가장 바람직하다.

반면 노동계는 전혀 다른 생각을 가지고 있다. 즉 우리나라의 경우 기업별노조 형태가 중심을 이루고 있어 조합의 규모도 작고 재정자립도도 미약하기 때문에 노동운동이 위축되지 않도록 하기 위해서는 불가피하게 사용자가 노조 전임자의 급여를 지급해야 한다는 것이다.

노조 전임자에 대한 급여지급이 부당노동행위에 해당한다는 주장에 대한 반론으로 노동계는 형식적으로는 경비원조에 해당된다고 여겨지는 경제적 지원이라고 하여도 자주성이 저해된다고 또는 그럴 우려가 현저하게 존재하는 경우가 아닌 한 지배개입으로서의 운영비 원조에 해당한다고 볼 수 없으므로 부당노동행위가 아니라고 한다. 대법원 판례 중에도 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급이 노동조합의 투쟁의 산물, 즉 전리품에 해당한다고 볼 수 있는 경우에는 노동조합의 자주성이 저해될 위험은 거의 없

으므로 이를 부당노동행위의 유형으로 판단할 수 없다고 한 사례도 있다).

그러나 현행법에 부당노동행위의 한 유형으로 명시적으로 열거되어 있는 것을 의도적으로 외면하면서 “자주성 침해라는 구체적 결과가 나타나지 않는 한 급여지급은 부당노동행위가 아니다”라고 주장하는 것은 투쟁전략적인 논리만으로 법률의 명문 규정을 사문화하려는 것이라고 할 수밖에 없다. 또한 이와 같은 논리는 노조 전임자에게 급여를 지급하고도 처벌을 면하기 위해 사용자측이 주장할 수는 있을지도 모르나, 노동조합이 먼저 나서서 이러한 주장을 하는 것은 논리적으로 이해되기 어렵다.

전임자에 대한 급여지급이 정당하다고 주장하는 논거로 자주 인용되는 위의 판례도 1997년 노동조합및노동관계조정법 제정 이전의 판례이다. 그러므로 이 판례를 현행 법률에 대한 대법원의 해석태도인양 인용하는 것은 타당하지 않다. 전략적 논리와 예외적인 판례가 아니라 현행 법률의 명시적 규정이 판단의 기준이 되어야 할 것이다.

3. 노조 전임자 급여지급에 대한 현행 법률의 규정 태도

노동조합에 대한 사용자의 경비지원은 1963년 노동조합법(법률 제1329호)에서부터 부당노동행위의 한 유형으로 규정된 이래 1997년에 제정된 노동조합및노동관계조정법(법률 제5310호) 제81조 제4호로 이어지고 있다.

또한 노동조합및노동관계조정법은 부당노동행위의 한 유형으로 규정하는 것에서 더 나아가 제24조 제2항에서 “노동조합의 업무에만 종사하는 자는 전임기간 동안 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다”고 하여 노조 전임자에 대한 급여지급이 불법이라는 것을 분명히 하고 있다.

그러나 노정간 정치적 타협의 결과 현행 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항 및 제81조 제4호의 적용이 1997년과 2001년 두 차례에 걸쳐 거듭 유예되어 2006년 12월 31일까지는 한시적으로 노조 전임자에 대한 급여 지급이 허용되어 있다.

적용 유예는 노동조합및노동관계조정법 부칙 제6조 제1항에 규정되어 있는데, 제2항에서는 급여지급금지 규정의 적용이 유예되는 대신, 유예된 기간 동안 노동조합과 사용자가 노조 전임자에 대한 급여지원 규모를 점진적으로 축소하도록 노력하고, 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 정하고 있다.

이와 같은 법률 규정에 따라 기업들은 2007년 1월 1일부터는 노조 전임자에 대한 급여지급 관행이 완전히 사라질 수 있을 것으로 기대했다. 그러나 「노사관계법·제도 선진화 방안」을 보면, 이러한 기업들의 기대와는 달리 일정한 조건하에서 급여지급 금지

2) 대법원 1991. 5. 28, 90누6392 판결.

규정의 적용이 또다시 유예될 가능성을 열어두고 있어 우려를 더하고 있다.

4. 노사관계 로드맵의 태도

정부에서 입법 추진중인 「노사관계법·제도 선진화 방안」³⁾, 소위 ‘로드맵’에서 노조 전임자에 대한 급여지급 문제는 중요한 주제로 다루어지고 있다. 로드맵은 노조 전임자에 대한 급여지급은 원칙적으로 금지하는 것으로 하되, 노조 규모별로 법령이 정하는 기준 내에서 노사협의를 통하여 최소한도의 전임자 급여를 지원하는 경우는 예외로 하는 것으로 하고 있다.

그러나 노동조합 규모를 기준으로 소규모 노조에게 일정기간 전임자에 대한 급여지급을 허용하는 예외를 인정한다는 것은 노동조합및노동관계조정법 제24조 제2항이 전임자에 대한 급여지급을 금지하고 있는 취지를 형해화할 가능성이 크며, 규모에 따라 노동조합을 차별적으로 취급하는 결과가 되어 형평성 문제를 야기할 수도 있다.

현행법의 취지를 무시하면서 부작용이 예상되는 예외를 인정하려는 시도에는 찬성하기 어렵다. 또한 법률의 명시적인 규정이 있음에도 불구하고, 그 조항을 개정하거나 폐지하지 않고 그대로 둔 채 ‘적용 유예’를 계속해서 반복하는 것은 기형적인 입법정책이라고 하지 않을 수 없다.

5. 외국의 사례

외국에서 노조 전임자의 급여문제를 어떻게 해결하고 있는지 검토하는 것은 입법기술적으로 매우 의미 있는 일이다. 노조 전임자에 대한 급여지급과 관련해서는 각국마다 오랜 전통과 나름의 관행에 맞는 제도를 마련하여 운용하고 있다. ILO도 입법적으로 강제하지 않도록 권고하고 있다.

선진국의 경우를 보면 전임자 급여지급 금지에 대한 명문 규정이 없는 경우가 많다. 이는 전임자 급여를 노동조합에서 부담하는 것이 보편적 관행으로 여겨지고 있어 별도로 법률로 강제할 필요가 없기 때문이며, 노동계 일각에서 주장하는 바와 같이 사용자가 전임자의 급여를 지급해야 한다는 판단을 전제로 하기 때문인 것은 아니다.

오히려 미국이나 일본을 비롯한 다수의 국가들은 노조 전임자에 대한 사용자의 급여지급을 경비원조로 보아 부당노동행위로 취급하고 있다. 부당노동행위에 대한 처벌규정을 두고 있음도 물론이다. 일본의 경우에도 노조 전임자의 급여를 노조에서 지급하는

3) 노사관계제도선진화연구위원회, 「노사관계법·제도 선진화 방안」, 2003. 11.

것으로 확립되어 있고, 사용자가 특정 조합활동을 승인한 경우에 한해 전임자의 근로시간을 면제해 주는 방식으로 운용되고 있다.

영국, 프랑스, 독일, 스웨덴, 이탈리아 등 일부 국가들은 근무시간 중 조합활동을 위한 Time-off를 제한적으로 허용하고 있다.

6. 노조 전임자 급여지급 관행의 개선 방향

현행 법률의 준수가 우선되어야 한다는 것을 분명히 하고자 한다. 노조 전임자에 대한 급여지급을 금지하는 규정은 법률에 도입되자마자 적용이 유예되었으며, 2001년 다시 한번 유예되어 현재에 이르고 있다. 그러나 강제력을 갖는 현행 법률 규정의 적용이 유예되는 현상의 불합리함을 논하기 이전에 국민적 합의와 정당한 입법권 행사의 결과인 법률의 특정 규정이 정치적인 고려에 의해 그 유효한 적용 여부가 좌우되는 것은 결코 타당하다고 할 수 없다.

더구나 노동조합및노동관계조정법 부칙 제6조 제2항이 노동조합과 사용자가 노조 전임자에 대한 급여지원 규모를 점진적으로 축소하도록 노력하고 그 재원을 노동조합의 재정자립에 사용하도록 하여야 한다고 정하고 있음에도 불구하고, 노동조합은 그동안 재정 자립을 위한 어떠한 노력도 하지 않았다. 위 부칙의 시행 이후에도 오히려 전임자에게 지급되는 급여는 점차 증액되어 왔다. 이러한 노동계가 적용 유예기간의 종료가 임박하자 ‘노동조합 말살 시도’ 운운하면서 노조 전임자 급여지급금지 규정 자체의 폐지를 요구하는 것은 납득하기 어려운 주장이다.

우선 법률에 규정된 대로 2007년부터 노동조합 전임자에 대한 급여지급은 금지되어야 한다. 노동조합의 재정자립 능력 및 자생력도 그 후에야 비로소 확보될 수 있을 것이다. **KLI**