

## 노동개혁

박 제 성\*

『노동리뷰』 2022년 7월호는 노동법 특집이다. 근로시간, 산업안전, 노동기본권 등 크게 세 가지 주제를 다룬다.

첫째, 근로시간이다. 정영훈의 글 「근로시간에 관한 법적 규제의 개편 방향」은 “노동법이론의 견지에서 근로시간제도의 근본적인 개편에 관한 이론적 쟁점을 검토하고 향후의 법정정책적 논의에서 이론적 공감대 형성에 기여할 수 있는 대안을 제시하고자 한다.” 근로시간 제도개혁과 관련하여서는 적어도 두 가지 기본원칙을 견지해야 할 것이다. 하나는 헌법 제32조 제3항이다. 이에 따르면, “근로조건의 기준은 인간의 존엄성을 보장하도록 법률로 정한다.” 정영훈의 글에 따르면, “근로계약, 취업규칙, 단체협약과 같은 사인(私人)에 의한 근로조건 형성 수단을 이용하여 [법률로 정한 기준을] 벗어나는 근로조건[...]을 정하는 것은 용납될 수 없다.” 이른바 노사자치는 공서(公序)의 범위 안에서만 허용되는 것이다. “노사합의”를 통한 근로시간 제도개혁은 이 원칙을 존중하면서 추진되어야 할 것이다. 다른 하나는 근로기준법 제50조 제1항이다. 이에 따르면, “1주 간의 근로시간은 휴게시간을 제외하고 40시간을 초과할 수 없다.” 이를 “위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다”(근로기준법 제110조 제1호). 법문에서 “위반한 자”라고 했으므로, 사용자만이 아니라 근로자도 포함된다. 요컨대 이 규정은 근로자 보호 규정이 아니라, 근로시간의 기준을 정한 공서(公序), 즉 객관적 사회질서에 관한 규정이다. 법문에서도 분명히 밝히고 있듯이, 1주 40시간은 근로시간의 상한이다. 이것이 주 40시간제이며, 근로기준법은 이것을 근로시간의 “기본 틀”로 정하고 있다. 물론 연장근로의 예외는 마련되어 있다. 하지만 공서에 대한 예외는 법에서 정한 바에 따라 엄격한 절차와 형식을 준수해야 한다.

둘째, 산업안전과 관련해서는 중대재해처벌법이 쟁점이다. 권오성의 글 「중대재해처벌법의 해석상 쟁점과 보완입법 과제」는 “조문의 수가 16개에 불과한 중대재해처벌법의 해석을 두고 다양한 해석상 논란이 발생하는 이유는 중대재해처벌법의 이해를 위해 요구되는 다양한 법영역 [형법, 회사법, 행정조직법 등]에 대한 선행적 이해가 요구되기 때문”이라고 진단한다. 특히 중대재해처벌법 제2조 제9호에서 정의하고 있는 “경영책임자등”에 관한 해석론을 깊이 분석하면서,

\* 한국노동연구원 선임연구위원(pjs@kli.re.kr).

설득력 있는 입법적 대안까지 제시한다. 모든 법률은 숙명적으로 모호하다. 1804년에 프랑스 민법전을 제정한 나폴레옹은 자기의 법전은 추호의 모호함도 없이 명확한 언어로 제정되었기 때문에 더 이상 민법학자가 필요 없다고 큰소리쳤다. 하지만 모두가 알고 있듯이 그때부터 지금까지 나폴레옹 법전의 해석을 둘러싸고 200년 넘게 논쟁이 끊이지 않는다. 법률의 문제점이 발견되면 개정하고, 법률이 위임한 범위 안에서 명령을 제정하여 법률의 구체성을 도모하는 일은 법적 상식이다. 그 과정에서 논쟁이 발생하고 타협점을 찾는 것도 마찬가지로 법적 상식에 속한다. 다만, 권오성의 글에서도 지적하고 있듯이, “기업의 안전관리 시스템의 구축과 운영에 대하여 최종적인 의사결정권을 갖는 경영책임자가 처벌받을 수 있다고 경고하고, 이를 통하여 중대 재해의 발생을 예방하겠다는 동법의 입법취지 자체를 반대하기는 어려울 것이다.” 시민과 근로자의 생명을 최우선의 가치로 삼고, 그 위에서 법령의 해석 및 제개정에 관한 논의가 이루어져야 할 것이다.

셋째, 노동기본권과 관련해서는 2022년 4월 20일에 발효된 두 개의 국제노동기구(ILO) 협약, 즉 「결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(ILO 제87호 협약, 다자조약 제2504호)」와 「단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약(ILO 제98호 협약, 다자조약 제2505호)」의 실제 적용이 중요한 쟁점이다.(같은 날 「강제 또는 의무 노동에 관한 협약(ILO 제29호 협약, 다자조약 제2503호)」도 발효되었는데, 『노동리뷰』 본호에서는 다루지 않았다.) 남궁준의 글 「국제노동기구 기본 협약 발효의 국내법적 함의」는 이 두 개의 협약(조약)의 국내법적 효력과 관련된 논점들을 다룬다. ILO 협약의 비준을 위하여 2021년에 노동관계법을 개정했지만 여전히 충돌하는 부분이 있다. 이에 조약과 법률의 충돌을 해결하는 법리에 관한 논쟁이 예상된다. 남궁준의 글은 이와 관련해, 둘 중의 어느 하나를 우선시하는 법리, 예를 들면 신법 우선의 원칙이나 특별법 우선의 원칙을 고안하는 대신, 법률을 해석함에 있어서 “협약합치적 법률해석”을 하는 방안을 제시한다. 논의가 활성화되는 데 기여할 수 있기를 기대한다. 다만, “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다.”라고 정하고 있는 헌법 제6조 제1항에 따라서, 위 두 개의 ILO 협약(조약)도 우리가 준수하고 지켜야 하는 “법과 원칙”에 속한다는 점은 견지되어야 할 것이다. **[4]**