

노조개혁을 위한 입법과제

- 일시: 2021년 9월 24일 (금) 오후 2시
- 장소: 여의도 산림비전센터 7층 열림홀
- 주최: 자유기업원 · 국회의원 윤창현

- 축사: 윤창현 국회의원(국민의힘)
- 사회: 최승노 자유기업원 원장
- 발표: 이 정 한국외국어대학교 교수
- 토론: 김이석 시장경제제도연구소 소장
송헌재 서울시립대학교 교수

[발제]

노동조합의 사회적 책임에 대한 법적 과제

이정 한국외국어대학교 법학전문대학원 교수



노동조합의 사회적 책임에 대한 법적 과제

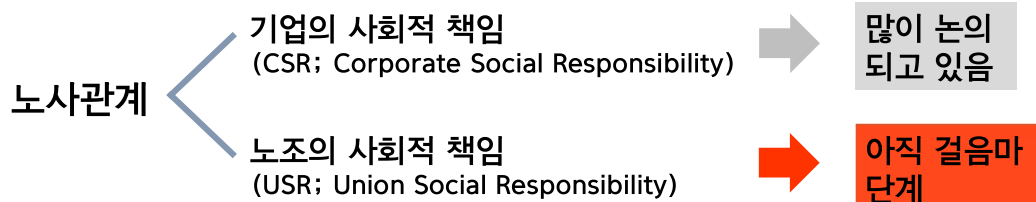
| 한국외국어대학교 법학전문대학원 이 정 |

| 목 차 |

- I. 노동조합의 사회적 책임이란?
- II. 국내외적 동향
- III. 노조의 사회적 책임과제
- IV. 개선책

I 노동조합의 사회적 책임이란?

국제표준화기구(International Organization for Standard)의 2010년 'ISO 26000'에 의하여, 각 조직에 대한 사회적 책임을 제시한 것을 계기로 노사 간의 사회적 책임에 대한 논의가 본격화됨



I 노동조합의 사회적 책임이란?

노조의 사회적 책임

- ▶ '조합원들의 이해를 대변하고 권익을 보호하는 역할을 넘어 사회적 책임을 다해야 한다' 는 의미로 해석
- ▶ 이를 실천하기 위한 과제로는 **도덕적·윤리적인 것뿐만 아니라, 법제도적인 것까지 포괄하는 것으로 해석**

II 국내외적 동향

ISO는 정부, 시민단체, 노사단체 등에게 적용될 수 있는 사회적 책임으로 7대 핵심과제를 지정함

지배
구조

인권

노동

환경

공정
운영

이해
관계자

지역사회
참여·개발

해외 USR의
대표적인
모범사례

- 싱가포르 : 노총(NTUC)의 사회연대
- 일 본 : 렌고(連合)의 사회적·환경운동
- 스 페 인 : 최대 노총인 CC. OO의 환경보호운동
- 미 국 : AFL-CIO 지역노조에 의한 사회연대운동

II 국내외적 동향

우리나라는 연세의료노조와 LG전자 등에서 선제적으로 USR 활동을 전개하여 소기의 성과를 이루고 있는 정도임.

한국노총

표준화포럼에 참가하는 등 적극적

민주노총

노동조합의 사회적 책임 이행이 전통적인 노조활동을 위축시킬 수도 있다는 이유로 비판적 입장

III 노조의 사회적 책임과제

01. 도덕적 · 윤리적 과제

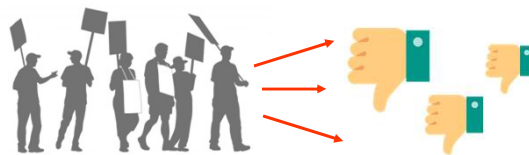
노동조합의 사회적 책임에 대한 이론적 근거와 목적을 사회계약론 및 사회조직론의 관점에서 사회 구성원으로서의 역할에 초점을 맞추는 것으로, 노조활동에 다양한 이해관계자들의 요구를 포함하고 **투명한 운영과 윤리적 행동 준수**를 통한 역할 수행을 강조



III 노조의 사회적 책임과제

01. 도덕적 · 윤리적 과제

우리나라의 경우, 노동시장의 이중구조와 양극화 해소를 위한 노조의 적극적 역할이 기대되나, 일부 대기업노조의 잦은 파업과 최저임금 인상에서 보듯이 무리한 요구의 남발 등 이기적 행동으로 부정적 인식이 확대되고 있으며, 시민단체 보다 영향력과 신뢰도에서 뒤떨어져 노조 원래의 사회적 책임을 다하고 있지 못함



III 노조의 사회적 책임과제

01. 도덕적 · 윤리적 과제

그 결과..



- 본래적 의미의 USR 활동 ? ❌
- 인권활동이나 환경활동, 지역사회에 대한 봉사 등 이벤트성 사회공헌 활동이 주류를 이루고 있는 게 현실 ✅

III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

노조의 사회적 책임에 대한 실정법상 규정은 없지만, 노동조합의 기본권을 보장하는 한편, 그 실행방법에 대해 구체적으로 규정하고 있는 노동 관련법으로부터 다음과 같이 노동조합의 사회적 책임 영역과 대상을 유추할 수 있음

- (1) 정치파업 및 불법파업으로 인한 사회적 손실
- (2) 채용비리 등 심각한 모럴 해저드
- (3) 인사경영권 침해 및 갑질·불법행위
- (4) 기타

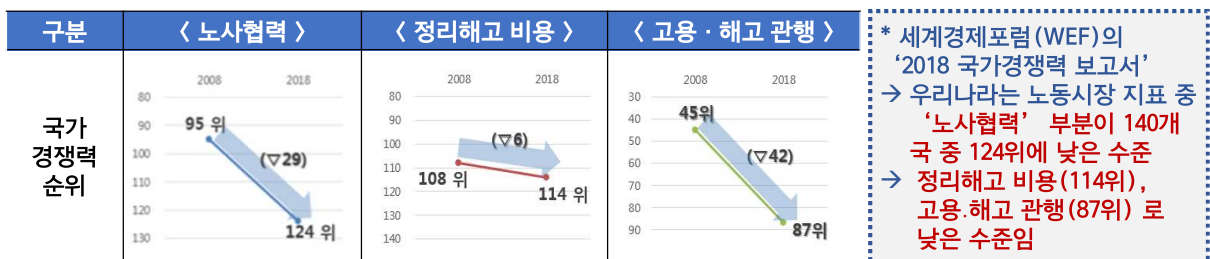
III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

(1) 정치파업 및 불법파업으로 인한 사회적 손실

- 노조는 노조법이 인정하는 범위 내에서 파업을 해야 함에도 불구하고, 대립적·투쟁적 노사관계와 관행적인 장기파업으로 인한 사회적·경제적 손실이 매우 큼

<WEF 2018 국가경쟁력 순위>



III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

(1) 정치파업 및 불법파업으로 인한 사회적 손실

- 우리나라의 노조는 대기업 정규직 중심으로 약 10%의 노조 조직률이 상징하듯 전체 근로자를 위한 대표성이 부족함.
- 그럼에도 불구하고 최근의 노조의 행태를 보면 공공기관의 불법점거, 폭력 및 파손 행위 등 점점 과격화 하는 양상을 보이고 있음

* 민주노총 금속노조 현대제철 비정규직노조 본사 점거(2021. 8. 24~현재)
 유성기업 노무담당 임원 집단폭행(2018. 11. 22.)
 국회 진입 시도 중 기자·경찰관 폭행 등(2019. 4. 3.)
 현대중공업 파업 중 노조 폭력·파손 행위 등(2019. 6.)

III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

(1) 정치파업 및 불법파업으로 인한 사회적 손실

- 노동조합은 원래 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위향상을 위한 조직이므로 노동조합의 정치파업은 원칙적으로 허용되고 있지 않음.
- 그럼에도 불구하고 87년 이후 노동이슈를 가장한 정치파업이 등장하기 시작하였으며, 이러한 현상은 최근 들어 두드러지게 나타나고 있음

〈2013~2018년 노사분규 건수〉
* 자료 : 고용노동부



III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

(2) 채용비리 등 심각한 모럴 해저드

- 투쟁일변도의 대기업 강성노조와 함께 노조간부의 공금횡령, 금품수수, 채용비리 등 형법 및 신의성실에 반하는 사례가 만연하고 있음.
- 특히 최근에는 복수노조의 허용으로 인하여 노동현장에서는 일자리를 둘러싸고 노노갈등이 빈발할 정도로 노조의 모럴 해저드가 심각한 수준임

* 한국GM노조의 비정규직 정규화 과정에서의 금품수수 (2012~2016)
업체대표에게 특정 노조 소속 타워크레인 기사 배제 협박 (2018. 4. 25.)
인천공항공사 자회사 계약직 (전직 노조간부 아내) 채용비리 등 (2018. 10. 22.)
조합원 자녀에 대한 우선채용 (현대판 '음서제도') (H자동차 및 K타이어)

III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

(3) 인사경영권 침해 및 갑질·불법행위

- 인사·경영권은 회사 고유의 권한임에도 불구하고, 이를 행사함에 있어 노동조합의 동의를 요구하는 단체협약이 다수 발견됨.
- 심지어 신기술(신차종)의 도입이나, 공장증설 등에 이르기까지 노조가 관여하는 등 불합리한 사례가 다발하고 있음

* 지난 정부에서 위법 또는 불합리한 단체협약 조항 개선 작업을 적극 벌였지만 2,215개 중 1,159개(52.3%)가 여전히 개선되지 않는 채 잔존 (2017. 2. 13, 하태경의원실)

* A사의 노조 단체협약 상 경영권 침해 조항 사례 : 신기술 도입, 신차종 개발, 차종투입, 전환배치 등 변경 시 및 해외공장 신설, 증설, 해외공장 차종 투입, 해외공장으로 차종 이관 시에는 노조와 심의 의결을 거치도록 규정하고 있음(제41조, 제42조)



III 노조의 사회적 책임과제

02. 법제도적 과제

(4) 기타

- 노조는 사회적 책임영역으로 국가정책에 일정부분 참여활동을 보장받고 있는데, 그 중의 하나가 '경제사회노동위원회' 임. 이 위원회의 경위, 출범 9개월 동안 단1건의 의제도 최종 의결 못하여 '무용론'이 제기되는 가운데 제2기 출범.
- 민주노총은 1998. 1 노사정위원회 출범이래, 1999. 2 정리해고제 도입 등을 이유로 탈퇴 후 사실상 보이콧. 경제위기 극복 및 양극화 문제 등을 해결하기 위해서는 적극적인 참여가 기대됨에도 불구하고 이를 외면하는 것은 일종의 직무유기라 할 수 있음

IV 개선책

01. 법과 원칙의 재확립

정치파업 등 불법적인 노조활동에 대해서는 엄격히 법을 집행하고, 잘못된 단체협약 및 노사관행은 노동행정기관이 이를 단호하게 시정, 단속할 필요가 있음

02. 편향된 노동법정책의 수정

개별적 의사보다 집단적 의사를 항상 우위에 두는 법적 구조의 수정 및 노동법상의 경제사범에 대한 지나친 처벌주의 지양

* 취업규칙 불이익 변경시의 집단적 동의규정
부당노동행위에 대한 과중한 처벌규정 등

IV 개선책

03. 노동조합의 자주성 확립

노조

- 사용자로부터 독립성과 자주성을 핵심가치로 함
- 사용자로부터 임금, 노조 운영비 등을 지원 받는 행위를 부당노동행위로 간주하여 금지하고 있음(경비 원조 금지)



노조전임자에 대한 원칙 확립

- ✓ 노조의 자주성에 비추어 재정 자립이 원칙이므로 노조에 대한 경비지원 **×**
- ✓ 노조 전임 기간은 원칙적으로 휴직으로 처리되므로 임금을 지급해서는 안 되며 사회보험료 등도 노조가 부담하는 것이 원칙
- ✓ 전임자에 대한 임금지급 관행은 노조의 자주성을 해치므로 시정해야 함

IV 개선책

04. 투명한 재정운영의 확립

노조

- 자주성을 핵심가치로 함
- 외부로부터 부당한 관여를 배제한다는 차원에서 조합비 및 기부금 등에 대한 투명한 재정운영은 필수불가결



매년 일정 금액(예를 들어 5억 이상)의 활동자금을 사용하는 노조는

- ✓ 적어도 1년에 1번 이에 대한 회계감사를 실시한 후,
- ✓ 모든 자원 및 사용처, 주된 기부자 및 현재의 재정상황 등을 전 조합원 및 주무관청(고용노동부, 국세청 등)에 보고하도록 의무화할 필요가 있음

IV 개선책

04. 투명한 재정운영의 확립

* 현행 노조법에서는 노조대표가 회계감사원으로 하여금 6월에 1회 당해 노동조합의 모든 재정 및 용도, 주요한 기부자의 성명, 현재의 경리 상황 등에 대한 회계감사를 실시한 다음 전 조합원에게 공개하도록 하고 있으며(제25조), 행정관청이 요구하는 경우에는 이를 보고하도록 규정하고 있음(제27조)(재량적 사항)

* 일본에서도 노조법에 따라 노동조합의 모든 자원 및 사용처, 주요한 기부자의 성명 및 현재의 경리 상황에 대해 전문 회계사의 검증을 거친 다음, 이를 매년 1회 조합원에게 공표하고 있으며, 또한 연간 수입이 8천만 엔 이상의 경우에는 이에 대한 수지계산서를 소관 세무서에 제출하도록 하고 있음(의무적 사항)

IV 개선책

05. 노블리스 오블리제 (노조윤리의 재정립)



신뢰
형성



- 기업경영의 파트너로서 불필요한 파업과 과도한 임금인상 등을 자제하여 노사 간의 신뢰관계를 형성할 필요
- 집단적 이기주의에서 탈피하여 이중적 노동시장 문제의 해결에 앞장 섬으로서 국민·소비자·시민사회로부터 사랑과 신뢰를 받는 노동조합으로 재탄생할 필요

Thank You !



[토론 1]

토론문

김이석 시장경제제도연구소 소장

**‘사회적’ 책임에 앞서 노조의 ‘자기’ 책임과 조합원에 대한 책임부터
법적으로 확실하게 물어야**

김이석(시장경제제도연구소 소장)

- 노동조합에 대한 사회적 책임을 묻게 된 것 자체는 노조를 더 이상 약자로 보지 않는다는 암묵적 가정이 깔려 있는 것으로 볼 수 있어서 일정한 측면에서는 환영할 만한 변화임.
- 그러나 이는 개인적 권리와 책임에 대해서만큼은 확실하게 ‘법적 책임’을 묻고 흔히 ‘사회적’ 책임이라는 명목으로 개인적 ‘도덕’이나 ‘미덕’으로 간주되어야 할 부분까지 (기업 등에) ‘법적’ 책임을 물리려는 사회적 분위기의 연장선상에서 나온 개념으로 보인다는 측면에서는 한계가 있는 것으로 판단됨.
- 그래서 당연히 노동조합도 그 어떤 조합과 마찬가지로 조합원에 대해 응당 일정한 책임을 져야하고 또한 경제주체로서 서비스를 제공하지 않으면서 다른 경제주체들에게 그 비용을 강제할 수 없음. 이런 책임이나 비용 전가 금지와 같은 것을 이행하는 것까지 ‘사회적’ 책임을 지는 것으로 분류할 필요는 없을 것임.

<투명한 재정운영의 확립>

- 예를 들어, 투명한 재정운영을 확립하는 것은 조합원으로부터 조합비를 거두는 모든 조직의 집행부가 반드시 이행해야할 책임일 것임.
- 일본에서는 8천만엔 이상의 경우 수지계산서를 소관세무서에 제출하도록 의무화되어 있는 반면 한국은 재량적 사항이라고 발표문에 소개되어 있는데 의무화할 필요가 있다고 판단됨.

<노동조합의 자주성 확립>

- 발표문에서는 노조의 자주성 확립이라는 차원에서 노조 전임자의 임금지급 관행을 개선할 필요성을 언급하고 있는데, 이것도 ‘기업이 전임자를 두는 것은 노조의 자주성을 해치기 때문에 둘 수 없다’는 등의 조항을 신설할 수 있을 것임.
- 사실 노조의 사회적 책임을 말하기 이전에 이런 비용조차 스스로 조달하지 않는 것은 사회적 책임 이전에 ‘스스로의 책임’도 다하지 못하는 것으로 볼 수 있음.

<노조의 파업 등 극단적 수단과 정치투쟁 선호 문제>

- 사실, 조합원들은 임금이나 자기계발 등 삶을 개선시킬 문제들에 관심이 많은 반면 노조 지도부는 파업 등 극단적 수단을 동원한 정치투쟁을 선호하는 경향이 있음.
- 이런 문제를 해결하기 위해서는 무엇보다 노조의 민주적 절차에 의한, 그리고 파업처럼 생산중단으로 인한 생산손실과 임금손실을 불러올 파업수단의 선택에는 가중다수결을 요구하는 등 노조의 '민주화'가 필요함.
- 만약 그런 절차를 어긴 정치적 파업과 그 비용은 조합원의 비용으로 지불되지 못하도록 하는 규정도 필요할 것임.
- 노조만큼 '민주화'가 필요한 곳도 없는 것 같은데 실제 법제화는 어떤지 궁금함.
- * 파업 시 대체노동을 투입할 수 있도록 하는 노조법의 개정이 시급하다는 전문가들의 의견이 법제화되지 못하고 있는데, 이런 입법이 이뤄지면 당연히 파업과 같은 투쟁은 줄어들 것임/ 아울러 소위 MZ세대 노조는 이념적 투쟁적이기보다는 실용적이라고 하는데 이는 향후 노조의 민주화 입법도 용이해질 수 있다는 의미일 것임.

<단순노동 신규진입 노동자와 최저임금>

- 사실 최저임금은 높은 임금을 받는 대기업이나 공공부문의 노조의 조합원과 직접 관련된 사안이 아님. 경제학적으로 분석해보면, 간접적으로 그들의 조합원들을 유리하게 만드는 것임.
- 왜냐하면 단순 노동의 최소한의 가격을 올림으로써 그들이 노동시장에 진입하지 못하게 하고 그 결과 자신들의 노동을 더 비싼 가격에 팔 기회를 주기 때문임.
- 예를 들어 모든 집을 3억 미만에 팔 수 없게 한다면 현재 시가 3억 이하의 주인에게 유리할 것 같지만, 사실은 집을 사려는 사람이 현재 3억 이상인 집들을 찾게 될 것이기 때문에 시가 3억 이상의 집을 소유한 사람이 유리해지는 것과 마찬가지로 논리
- 이에 대해서는 노조가 '사회적' 책임을 다해서 자신들보다 불리한 처지에 있는 단순한 기술을 가진 신규로 노동시장에 진입하는 사람들에게도 기회를 주는 '사회적 책임'을 다하라고 강력하게 요구할 수 있을 것임.
- o 결론적으로 '노조의 사회적 책임'을 주장하는 사회적 분위기는 기본적으로 노조가 누리는 권리에 상응하여 져야할 책임을 법제화하는 데 도움이 된다면 굳이 반대할 필요는 없음. 다만 이런 운동이 노조의 기본적 책임의 법제화를 촉진하기보다는 오히려 이를 미룬 채 노조가 환경운동 등에 더 나서는 게 가능하게 한다면 별 의미가 없을 것임.

[토론 2]

토론문

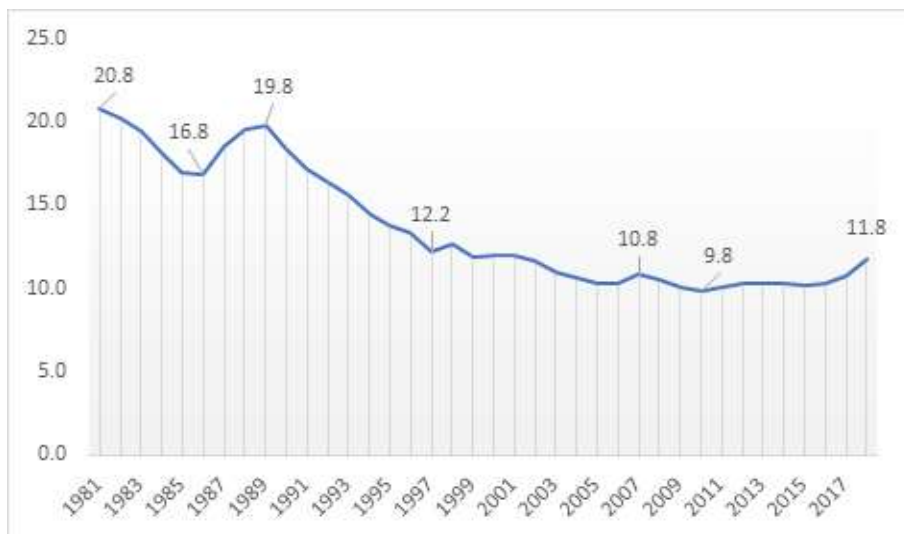
송헌재 서울시립대학교 경제학부 교수

노동조합 개혁을 위해 우리나라 노동조합의 성과평가가 선행되어야 한다

송헌재(서울시립대학교 경제학부 교수)

우리나라의 노동조합 조직률¹⁾은 1990년대 이후 지속적으로 감소해왔다. 전세계적인 금융위기를 겪고 난 직후인 2010년에는 10% 미만인 9.8%를 기록하기도 했다. 이후 2010년대에는 10% 이상 수준을 회복했지만 여전히 10%를 약간 상회하는 정도에 머물고 있다. 1977년에는 25.7%까지 달했던 노동조합 조직률이 이정도 수준까지 하락한 것은 노동조합이 설립 목적인 조합원인 근로자의 권익 향상에 별다른 기여를 하지 못한 것이 반영된 결과로 해석할 수 있다.

[그림] 우리나라 노동조합 조직률



자료: 통계청

그런데 성별로 구별하여 살펴보면 우리나라 여성의 노동조합 가입률(취업자 수 대비 조합원 수의 비율)²⁾은 상승하는 경향을 보였다. 남성근로자의 경우 1999년 9.8%에서 2013년 9.6%로 0.2%p 감소한 반면, 여성근로자는 같은 기간 3.7%에서 4.2%로 0.5%p 증가하였다. 한편, 그 기간 동안 우리나라 남성근로자와 여성근로

1) 노동조합 조직률 산정방식: 조합원수 ÷ 조직대상근로자 [임금근로자(상용, 임시, 일용) - 공무원 (5급 이상, 6급 이하 중 사용자에 해당하는 자, 교원 중 교감 이상 관리자 제외)] × 100

2) 고용노동부에서 여성과 남성의 노동조합 조직률을 별도로 제시하고 있지 않아 취업자 수 대비 조합원 수를 노동조합 가입률로 정의하고 이를 제시하였다.

자의 연평균 실질임금상승률을 비교하면 남성의 경우 4%, 여성의 경우 4.67%로 나타나 여성근로자의 임금상승률이 남성근로자보다 0.67%p 높게 나타났다³⁾. 과연 우리나라 여성근로자의 노동조합 가입률 증가가 이들의 임금을 높이는 작용을 한 것일까? 신우리·송헌재(2016)⁴⁾은 실증 분석을 통해 그렇지 않음을 보였다. 한국 노동패널 2009~2014년 자료를 이용하여 관측되지 않은 근로자의 타고난 능력을 고려할 수 있는 고정효과 모형을 적용해서 노동조합이 우리나라 여성근로자와 남성근로자의 임금에 미치는 영향을 실증 분석한 결과, 여성근로자와 남성근로자 모두 노동조합이 있는 기업에 취업 하거나 노동조합에 가입한 것이 이들의 임금을 높여 주지 못한 것으로 나타났다. 이는 결국 능력이 뛰어나서 생산성이 높은 근로자가 노동조합이 있으며 임금 수준이 높은 대기업에 취업하는 것을 선호한 현상이 반영된 것으로 해석할 수 있다.

이 연구 결과에 근거하여 과연 2000년대 이후 우리나라의 노동조합은 조합원을 위해 무엇을 했으며 어떤 성과를 이루었는지 묻고 싶다. 노동조합의 사회적 책임을 논의하기에 앞서서 우리나라 노동조합이 존립 근거를 주장하기 위해서 이 질문에 대한 답부터 제시해야 할 것이다.

3) 고용노동부에서 발표하는 고용형태별근로실태조사에서 성별에 따라 근로자의 총근로시간과 월급여액을 활용하여 평균 시간당임금을 구하고 이를 다시 소비자물가지수로 나누어 실질임금으로 환산한 뒤 연평균 상승률을 구하였다.

4) 신우리·송헌재, 「우리나라 노동조합이 여성근로자의 임금에 미치는 영향」, 『노동경제논집』, 제39권 제3호, 2016, PP.99~124.