

March 22, 2021

## 개정 노동조합 및 노동관계조정법 시행령(안) 입법예고

고용노동부는 2021. 3. 17. 개정 「노동조합 및 노동관계조정법」<sup>1</sup> (이하 “노동조합법”)의 시행에 앞서, 개정 노동조합법의 주요한 내용에 대한 설명자료를 배포하였고, 개정된 노동조합법의 시행에 필요한 시행령 등 하위법령을 입법예고 하였습니다. 이번 뉴스레터에서는 고용노동부가 발표한 설명자료<sup>2</sup> (이하 ‘고용노동부 설명자료’) 및 노동조합법 시행령 입법예고안<sup>3</sup> (이하 ‘노동조합법 시행령 개정안’)의 주요 내용에 대하여 알려 드리겠습니다(이번 뉴스레터는 법인의 2020. 12. 15. 자 뉴스레터에 이어 최신 소식을 업데이트하는 것이므로 개정 노동조합법의 구체적인 내용에 대해서는 등에 대해서는 2020. 12. 15. 자 뉴스레터 「노동조합 및 노동관계조정법 일부개정법률안 등 노동관계법령 국회 본회의 통과(링크)」를 참조하시기 바랍니다).

법무법인(유한) 태평양의 뉴스레터와 관련된 문의사항이 있을 경우, 아래의 연락처로 문의주시기 바랍니다.

**이 옥 래 변호사**  
T 02.3404.0684  
E [wookrae.lee@bkl.co.kr](mailto:wookrae.lee@bkl.co.kr)

**김 상 민 변호사**  
T 02.3404.7545  
E [sangmin.kim@bkl.co.kr](mailto:sangmin.kim@bkl.co.kr)

**최 대 술 노무사**  
T 02.3404.0250  
E [jeehoon.lee@bkl.co.kr](mailto:jeehoon.lee@bkl.co.kr)

### 1. 고용노동부의 개정 노동조합법 설명자료의 주요내용

#### (1) 해고자 등의 노동조합 가입 관련

개정 노동조합법은 해고자 등의 노동조합 가입을 제한하는 것으로 해석(대법원 2004. 2. 27. 선고 2001두8568 판결)되는 법 제2조 제4호 라목 ‘단서’를 삭제하여 기업별 노동조합에도 규약에서 정하는 바에 따라 해고

- 1 개정 노동조합법은 2021. 7. 6. 시행될 예정입니다.
- 2 고용노동부, 「개정 노동조합 및 노동관계조정법설명자료」, 2021. 3.
- 3 노동조합법 시행령 개정안의 입법예고기간은 2021. 3. 17.부터 2021. 4. 26.이며 고용노동부는 입법예고 기간 동안 노사 양측 및 이해관계자들의 의견을 충분히 수렴하여 최종안을 확정할 계획입니다. 따라서 의견수렴 결과에 따라 개정안의 내용이 일부 변경될 가능성도 있습니다.

자 등이 가입할 수 있도록 조합원 자격을 확대하였습니다. 노동조합 조직형태와는 무관하게 노동조합의 가입범위는 노동조합의 자체 규약으로 자유롭게 정할 수 있게 되었습니다.

다만, 고용노동부는 설명자료를 통해 위와 같은 규정에도 불구하고 노동조합법 제2조 제4호 라목의 “근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우”는 여전히 노동조합의 소극적 요건이므로, 노동조합법상 근로자가 아닌 자는 노동조합에 가입하거나 노동조합을 설립할 수는 없다는 점을 명확히 하였습니다.

또한 고용노동부는 설명자료에서 종사근로자 아닌 조합원의 경우에는 기업별 노동조합의 임원·대의원이 될 수 없도록 하고 ① 근로시간 면제 한도 결정, ② 교섭대표노동조합 결정, ③ 쟁의행위 찬반투표 등 다른 노동조합이나 사용자에게 영향을 미치는 법적 의사결정에 대해서는 전체 조합원 수 산정에서 종사근로자 아닌 조합원을 제외하는 것을 확인하는 내용도 담았습니다.

## (2) 종사근로자 아닌 조합원의 노동조합 활동 원칙

개정 노동조합법에서는 해고자 등 종사근로자 아닌 자의 노동조합 가입을 허용하되, 종사근로자 아닌 조합원에 대해 “사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합활동을 할 수 있다”는 규정을 신설하였습니다(개정 노동조합법 제5조 제2항). 그러나 ‘사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위’의 의미가 불분명하다는 지적이 있었습니다.

이에 고용노동부는 설명자료를 통해 ‘사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위’는 사업장 내 노동조합 활동의 목적, 시간, 장소, 행위, 절차 등을 종합적으로 판단하여야 한다고 보는 한편, 불필요한 갈등을 예방하기 위해 노사가 규칙(단체협약 등)을 정하는 편이 바람직하다는 입장을 밝혔습니다. 또한 고용노동부는 참고 사례로 ‘상급단체 간부가 지부의 쟁의행위를 지원하면서 해당 사업장에 진입한 경우 상급단체 간부의 노동조합 활동의 적법성’에 대한 대법원 판결(대법원 2020. 7. 9. 선고 2015도 6173 판결)을 인용하며 종사근로자 아닌 조합원의 노동조합 활동의 경우에도 위 판결과 유사하게 ‘노사합의 위반 여부, 사업 운영에 지장을 주었는지 여부, 노동조합 활동의 장소·시간·수단·방법’ 등이 고려될 수 있다는 취지의 내용을 포함하였습니다. 따라서 향후 종사근로자 아닌 조합원의 노동조합 활동에 대해서는 고용노동부의 위 기준과 상급단체 간부의 사업장 내 노동조합 활동에 관한 판결례들이 구체적인 판단근거가 될 수 있을 것으로 보입니다.

(3) 노동조합 전임자 급여 및 근로시간면제제도 관련

ILO가 노동조합 전임자(이하 “노조전임자”)에 대한 급여 지급은 입법적 관여 대상이 아니라며 해당 규정의 폐지를 지속적으로 권고함에 따라 개정 노동조합법에서는 노조전임자 급여지급 금지 규정과 형사처벌 규정을 삭제(부당노동행위 사유에서 제외)하였고 노조전임자 급여지원 등을 요구하는 징의행위 금지 및 처벌규정 또한 삭제하였습니다. 다만 전임자를 포함하여 급여를 지급받으면서 노동조합 업무에 종사하는 자를 모두 “근로시간면제자”로 규율하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 사용자의 급여지급은 부당노동행위로 처벌(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금)하고 근로시간면제 한도를 초과하는 급여지급을 정한 단체협약과 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효로 한다는 점을 명시하였습니다.

이와 관련하여 고용노동부는 설명자료를 통해 개정 노동조합법에서 ‘노조전임자’ 명칭을 삭제하고 ‘근로시간면제자’로 일원화하였으므로 명칭 여하를 불문하고 근로계약 소정의 근로를 제공하지 않고 노동조합 업무에 종사하며 사용자로부터 급여를 지급 받는다면 근로시간면제자에 해당한다고 함으로써 노조전임자 규정 삭제로 인하여 이제는 노조전임자가 허용되는 것 아니냐는 논란에 대하여 그것은 아니라는 입장을 분명히 하였습니다. 따라서 사용자가 노조전임자에게 급여를 지급한다면 전임자라는 명칭에도 불구하고 근로시간면제자에 해당하게 되므로 근로시간면제 범위 내에서 급여를 지급하여야 하며 이를 초과하여 지급하게 될 경우에는 부당노동행위에 해당할 가능성이 있을 것으로 보입니다.

〈고용노동부 설명자료 예시〉

근로시간 면제 한도 분배예시	
현황(가정)	- 조합원이 50명인 노동조합(타임오프 한도 최대 2,000시간)에서 풀타임 근로시간 면제자 1명, 무급 풀타임 노조전임자 2명이 활동 중인 상황
상황 변경	- 노동조합법이 개정되어 노조전임자에게도 사용자가 급여를 지급하기로 노·사가 합의
타임오프 한도 배분	- 명칭과는 무관하게 사용자가 급여를 지급하면 근로시간면제자로 의제, 타임오프 한도 2,000시간 내에서 3명에게 타임오프 한도를 배분하고 이에 따라 급여 지급 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px 0;">                     Case1. (2000/3)시간, (2000/3)시간, (2000/3)시간                      Case2. 800시간, 700시간, 500시간 등 배분 기준은 자율 최대한도 준수 범위 내에서 결정                 </div>
타임오프 초과지급	- 만약 사용자가 각각의 근로시간면제자에게 2,000시간(총 6,000시간) 만큼의 급여를 지급한다면, 곧바로 부당노동행위로 처벌됨(2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금) - 노사가 합의했다고 하더라도 타임오프 한도를 초과하는 노사 합의는 그 부분에 한해서 무효

## 2. 노동조합법 시행령 개정안의 주요 내용

### (1) 고용노동부의 법외 노동조합 통보 조항 삭제

대법원이 전원합의체 판결(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)을 통해 노동조합법 시행령 제9조 제2항의 ‘노동조합으로 보지 아니함을 통보’하는 조항이 법적 근거 없이 시행령을 통해 헌법이 보장하는 노동 3권을 본질적으로 제한하는 것이므로 “법률유보원칙”에 어긋난다고 판단함에 따라 이번 노동조합법 시행령 개정안에서는 법외 노동조합 통보의 근거조항을 삭제하였습니다. 다만 이와 같은 개정에도 불구하고 설립신고서 반려 사유가 발생한 노동조합에 대해서는 고용노동부가 시정을 요구할 수 있도록 하는 규정은 존치하였고 이에 따라 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 고용노동부가 법외 노동조합의 통보는 할 수 없게 되더라도 기존과 마찬가지로 30일의 기간을 정하여 반려사유에 대한 시정을 요구할 수는 있을 것으로 보입니다.

### (2) 사용자가 과반수 노동조합을 공고하지 아니한 경우에 관한 이의 절차 마련

기존 노동조합법에 따르면 교섭창구단일화 절차 중 사용자가 과반수 노동조합임을 통지받은 때에는 그 내용을 공고하여 다른 노동조합과 근로자가 알 수 있도록 하여야 하며(노동조합법 시행령 제14조의7 제2항) 이에 대한 이의제기는 공고에 기재된 노동조합 조합원 수 등 공고의 내용적인 측면에 한정되었습니다(같은조 제3항). 즉, 기존에는 사용자의 교섭대표노동조합 결정 공고에 관한 이의는 사용자가 공고한 내용에 대해서만 가능하고 사용자가 ‘교섭대표노동조합 결정에 관한 공고를 하지 아니한 경우’에 대해서는 이의를 제기할 수 없는 문제가 있었습니다. 특히 교섭대표노동조합 결정에 관한 공고 외에 교섭요구사실에 관한 공고(노동조합법 시행령 제14조의 3), 교섭 요구 노동조합의 확정 공고(노동조합법 시행령 제14조의 5)의 경우에는 사용자가 공고를 하지 아니한 경우에 대해 시정요구 또는 이의제기가 가능하였기 때문에 교섭대표노동조합 결정에 관한 공고에 대해서만 이의를 제기할 수 없다는 것은 입법불비라는 지적이 있었습니다.

이와 같은 이유로 이번 노동조합법 시행령 개정안에서는 교섭대표노동조합 결정에 이의가 있는 노동조합이 노동위원회에 이의신청을 할 수 있는 사유로 ‘사용자가 과반수 노동조합을 공고하지 아니한 경우’를 추가하였습니다. 이로 인해 사용자가 교섭대표노동조합 결정에 관한 공고를 하지 아니한 경우에도 교섭요구사실에 관한 공고, 교섭 요구 노동조합의 확정에 관한 공고와 마찬가지로 노동위원회에 이의제기를 할 수 있게 될 것으로 보입니다.

### (3) 교섭대표노동조합의 지위 유지기간

기존 노동조합법 시행령에서는 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 단체협약의 유효기간과 연동하여 ① 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년인 경우에는 단체협약의 유효기간 만료일, ② 교섭대표노동조합으로 결정된 후 사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 유효기간이 2년 미만인 경우에는 그 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날까지로 정하고 있었습니다(노동조합법 시행령 제14조의 10). 그러나 이번 노동조합법의 개정으로 인해 단체협약의 유효기간을 최대 3년으로 연장되었고 단체협약 유효기간과 연동되어 있는 교섭대표노동조합의 지위 유지기간에 대한 개정도 필요했습니다.

이번 노동조합법 시행령 개정안에서는 교섭대표노동조합의 지위 유지기간을 “사용자와 체결한 첫 번째 단체협약의 효력이 발생한 날을 기준으로 2년이 되는 날”까지로 정하였습니다. 이에 따라 사용자가 교섭대표노동조합과의 합의에 의해 단체협약의 유효기간을 3년으로 정하였다 하더라도 단체협약의 효력 발생일로부터 2년이 되는 시점 이후에는 기존의 교섭대표노동조합은 교섭대표노동조합으로서의 지위를 상실하게 되므로 이후 도래하는 단체교섭 요구(임금교섭 포함)에는 별도의 교섭창구 단일화 절차를 거쳐야 할 것으로 보입니다.

### (4) 개별교섭을 통해 1년 내에 단체협약이 체결되지 못할 경우의 교섭창구 단일화 절차 진행

기존 노동조합법 시행령에 따르면, 교섭대표노동조합이 결정된 날부터 1년 동안 단체협약을 체결하지 못한 경우에는 어느 노동조합이든지 사용자에게 교섭을 요구할 수 있도록 하고 있었으나(노동조합법 시행령 제14조의10 제3항), 개별교섭의 경우에는 별도의 기간의 제한을 두지 않았습니다.

이에 이번 노동조합법 시행령 개정안에서는 사용자의 동의에 의해 개별교섭을 진행하는 경우라 하더라도 교섭대표노동조합이 결정된 경우와 동일하게 사용자가 동의한 날을 기점으로 1년간 단체협약이 체결되지 않으면 새롭게 교섭창구 단일화 절차를 진행할 수 있도록 하였습니다. 따라서 사용자의 동의에 의해 개별교섭을 진행하고 있었다 하더라도 1년간 단체협약이 체결되지 않는 경우에는 노동조합의 단체교섭 요구에 의해 교섭창구 단일화 절차를 거쳐 교섭단위를 통합한 후 교섭대표노동조합과 단체교섭을 진행하게 될 수 있을 것으로 보입니다.

법무법인(유한) 태평양 인사노무그룹은 개별 및 집단 근로관계 관련 다양한 자문을 제공하고 있고 각종 유형의 분쟁을 수행하고 있습니다. 이번 노동관계법 개정안에 대하여도 내용 분석 및 사업장에 미치는 영향, 향후 대응 방안 등에 대하여 자문을 제공하고 있습니다. 이와 관련하여 문의사항이 있으시면 언제든지 연락 주시기 바랍니다.