

대기업 사례를 통해 살펴 본 단협의 위법성과 인사·경영개입 문제

2016. 9

바른사회시민회의

사회실 박주희 실장 ntearo@cubs.or.kr

1 조사 배경

- 조선해운산업 구조조정에 따른 이른바 ‘조선 빅3’ 노동조합 파업, 성과연봉제 도입에 반발한 금융노조.공공운수노조의 릴레이 파업, 현대차의 장기간 파업 등 노사가 극단적으로 대치하는 상황이다. 노조가 임금인상을 넘어 이젠 대놓고 승진거부권 보장 요구라는 인사권 사항까지 파업의 명분으로 삼는 지경에 이르렀다.
- 이처럼 노조가 단체행동권의 합리적 수준을 넘어 강성투쟁에 나서는 데에는, 쟁의행위 기간 중 신규채용이나 대체근로를 금지하고 직장점거금지 시설을 매우 제한적으로 하는 현행 노동법상의 맹점 때문이다.
- 그로 인해 단체교섭마다 파업 권력을 무기로 노조는 단체협약에 독소조항을 포함시켜 왔다. 지난 3월 말 고용노동부의 단협 실태조사를 보면 법률을 위반한 내용과 인사.경영 개입 등 노조의 전횡이 얼마나 심각한지를 보여준다.
- 단체협약은 노동조합과 사용자 사이에 단체교섭을 통하여 임금과 근로시간 등의 근로조건에 대한 합의로서 중요한 의미를 갖지만, 사실상 노조권력과 노조기득권을 지키기 위한 수단으로 전락한 것이다.
- 이에 바른사회시민회의와 하태경 국회의원은 대기업 18곳¹⁾의 단협을 분석함으로써 위법 또는 불합리한 단협 내용을 파악하고 그 문제점을 짚고자 한다.

2 고용노동부의 단협 전수조사 결과²⁾

- 고용노동부의 ‘100명 이상 유노조 사업장 단체협약 실태조사’ 결과에서의 단협 독소조항들은 ‘법 위의 노조’, ‘정규직 과보호’, ‘인사.경영권 발목잡기’ 등 노조의 민낯을 여실히 보여주고 있다.
 - 조사대상 2,769개 중 위법한 내용을 포함한 단체협약은 1,165개(42.1%), 인사.경영권을 과도하게 제한하는 내용을 포함한 단체협약은 368개(13.3%)이다. 위법하거나 불합리한 내용을 하나라도 포함한 단체협약은 1,302개(47.0%)에 이른다.

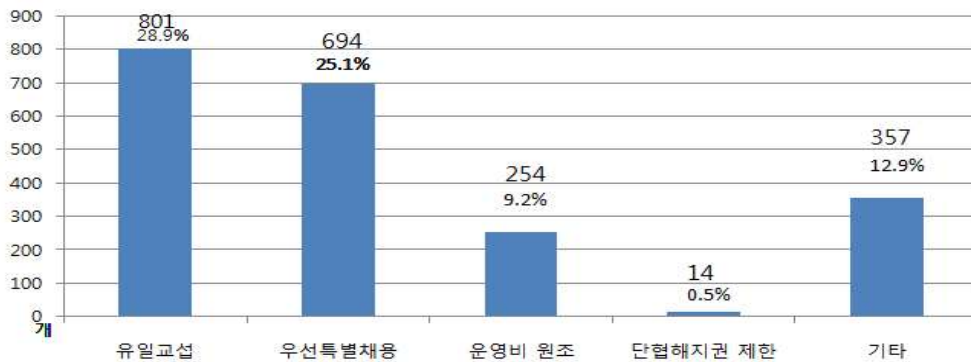
1) 완성차(현대차, 기아차, 한국GM, 르노삼성자동차, 쌍용자동차), 은행(신한은행, 국민은행, KEB은행, 우리은행, 외환은행), 정유(GS칼텍스, SK에너지, S-OIL, 현대오일뱅크), 조선중공업(현대중공업, 대우조선해양, 두산중공업), 항공(대한항공, 아시아나항공)
단, 은행권은 금융노조 단협을 중심으로 은행사별 보충협약을 참고

2) 고용노동부, “법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나” 보도자료(2016.3.28.) 참고

- 위법한 단체협약 내용은 크게 유일교섭단체(801개, 28.9%), 우선·특별채용(694개, 25.1%), 노조 운영비 원조(254개, 9.2%)이다.

- 특히, 위반율이 민주노총 소속 사업장이 47.3%(355개)로 가장 높게 나타나고, 규모별로는 300~999명 47.0%(331개), 300명 미만 40.6%(699개), 1,000명 이상 39.5%(135개) 순으로 위반율을 나타냈다.

<그림1> 위법한 단체협약 내용별 현황



※ 하나의 단협에 다수의 위반내용이 포함되어 있는 경우가 있어, 위반 내용별 합계(2,120개)와 위법한 내용이 있는 단협 수(1,165개)간 차이 발생

<표1> 위법/불합리 단체협약 가장 높은 비율

구분	우선특별채용		유일교섭		노조지원		인사경영 동의	
	상급	규모	상급	규모	상급	규모	상급	규모
	민노총	1,000이상	민노총	300~999	민노총	300~999	민노총	1,000이상
조사대상	750	342	750	705	750	705	750	342
위반/불합리 단협	278	120	242	235	96	79	141	60
비율	37.1%	35.1%	32.3%	33.3%	12.8%	11.2%	18.8%	17.5%

※ 고용노동부, “법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나” 보도자료 일부 내용 재조합

3 대기업 18개³⁾ 노조 단협 분석

I. 위법 사항: 유일교섭, 우선채용, 노조 운영비 지원

- 3) 완성차(현대차, 기아차, 한국GM, 르노삼성자동차, 쌍용자동차), 은행(신한은행, 국민은행, KEB은행, 우리은행, 외환은행), 정유(GS칼텍스, SK에너지, S-OIL, 현대오일뱅크), 조선중공업(현대중공업, 대우조선해양, 두산중공업), 항공(대한항공, 아시아나항공)
단, 은행권은 금융노조 단협을 중심으로 은행사별 보충협약을 참고

<표2> 단협 중 위법 사례

단협 내용		회사명
조합이 임금협약, 단체협약에 대해 교섭하는 유일한 교섭단체임을 인정		현대차, 기아차, 한국GM, 금융노조(5개 은행사), SK에너지, S-OIL, 대우조선해양, 두산중공업, 대한항공, 아시아나항공
정년퇴직자.장기근속자, 재해 근로자의 직계.자녀 우선 채용		기아자동차, 한국GM, 쌍용차, GS칼텍스, S-OIL, 현대중공업, 대우조선해양, 대한항공, 아시아나항공
노조 지원	조합전임자의 임금.기타 급여 지급	현대차, 현대오일뱅크
	유급 전임자의 임금.기타 급여 일체는 동일근속 평균급 이상을 회사가 지급	기아차
	조합 관리유지비 지원	현대차, 기아차

1. 유일 교섭단체 인정

- 현대차, 기아차, 한국GM, 금융노조(5개 은행사), SK에너지, S-OIL, 대우조선해양, 두산중공업, 대한항공, 아시아나항공 등에서 유일 교섭단체 조항이 포함되어 있다.
 - 회사는 조합이 조합원을 대표하여 노동3권을 행사하는 유일한 단체임을 확약하고, 제2노동단체의 교섭권을 인정하지 않는다는 내용이다.
- 복수노조금지 규정이 삭제됨으로써 유일교섭단체 자체는 위법사항이다. 사용자가 특정 노조의 유일교섭단체를 인정하는 순간 다른 노조의 헌법상 보장된 단체교섭권을 침해하고, 노동위원회 결정을 거치지 않은 유일교섭은 노조법상 교섭창구단일화⁴⁾를 위반하게 된다.
 - 또한 사용자는 자칫 부당노동행위로 인정돼 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금이라는 처벌을 받을 수도 있다.

□노동조합법

제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.

제29조의2(교섭창구 단일화 절차) 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조

4) 교섭단체단일화에 대한 위헌성 시비가 있었지만, 헌법재판소는 2012년 결정에서 “소수 노동조합도 교섭대표노동조합을 정하는 절차에 참여하게 하여 교섭대표노동조합이 사용자와 대등한 입장에 설 수 있는 기반이 되도록 하고 있으며, 그러한 실질적 대등성의 토대 위에서 이뤄낸 결과를 함께 향유하는 주체가 될 수 있도록 하고 있으므로 노사대등의 원리 하에 적정한 근로조건의 구현이라는 단체교섭권의 실질적인 보장을 위한 불가피한 제도”라 판시했다.(2011헌마338)

합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭을 요구하여야 한다.

제29조의3(교섭단위 결정) 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건의 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.

제81조(부당노동행위) 3. 노동조합의 대표자 또는 노동조합으로부터 위임을 받은 자와의 단체협약 체결 기타의 단체교섭을 정당한 이유없이 거부하거나 해태하는 행위

2. 우선·특별채용

- 기아자동차, 한국GM, 쌍용차, GS칼텍스, S-OIL, 현대중공업, 대우조선해양, 대한항공, 아시아나항공의 단협에서는 정년퇴직자 또는 장기근속자의 직계가족·자녀, 업무상 재해 또는 업무상이 아닌 기타 질환·사고로 장애를 입은 조합원의 자녀를 우선 채용하도록 하고 있다.
- 우리나라 헌법을 근간으로 고용정책기본법과 직업안정법에서는 모집·채용에서 차별대우를 받지 않고 균등한 취업기회를 보장하도록 명시하고 있다.

□헌법

제11조 ① 모든 국민은 법 앞에 평등하다. 누구든지 성별·종교 또는 사회적 신분에 의하여 정치적·경제적·사회적·문화적 생활의 모든 영역에 있어서 차별을 받지 아니한다. ②사회적 특수계급의 제도는 인정되지 아니하며, 어떠한 형태로도 이를 창설할 수 없다.

□고용정책기본법

제7조(취업기회의 균등한 보장) ① 사업주는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 출신지역, 학력, 출신학교, 혼인·임신 또는 병력(病歷) 등(이하 "성별등"이라 한다)을 이유로 차별을 하여서는 아니 되며, 균등한 취업기회를 보장하여야 한다.

□직업안정법

제2조(균등처우) 누구든지 성별, 연령, 종교, 신체적 조건, 사회적 신분 또는 혼인 여부 등을 이유로 직업소개 또는 직업지도를 받거나 고용관계를 결정할 때 차별대우를 받지 아니한다.

- 이러한 고용세습의 위법 관행은 과거부터 암묵적으로 이뤄져왔다. 고용세습에 대한 여론의 뼈아픈 질타가 기득권 노조에게는 ‘쇠귀에 경읽기’였다. 금수저라는 수저계급 만큼 심각한 것이 가히 귀족노조라는 노조계급이다.

- 2001년 단체협약 실태조사에서도 우선채용(특별채용 미포함)이 30%를 웃도는 수준이었고 2014년도 27.6%로 조사되었다.⁵⁾ 2016년 고용노동부 조사에서도 694곳(25.1%)이 장기근속자나 정년퇴직자, 업무상 재해자자녀 등의 우선·특별채용 규정을

5) 한국노동연구원, ‘단체협약 실태조사’, 2014, 29면

단협에 담고 있다.

3. 노조 운영비, 전임자 급여 지원

- 현대차와 기아차의 단협에는 회사가 조합 전용사무실을 제공하면서 그 관리유지까지 부담하도록 되어 있다. 또한 조합전임자의 임금 및 기타 급여 일체를 동일근속 평균급 이상으로 지급하라고 규정하고 한다. 현대오일뱅크도 전임자 3명에 대해 회사가 평균 임금을 지급하는 것을 단협에 담고 있다.
- 사용자가 전임자에게 급여를 지급하거나 노조 사무실 유지관리비, 차량, 재정자립기금 등의 지원은 부당노동행위에 속한다.
 - 전임자 급여지급을 금지하는 것은 노동조합 전임자가 사용자와의 관계에서 근로제공 의무가 면제되므로 사용자의 임금지급의무도 면제되는 것으로 보기 때문이다.
 - 대법원도 노조에 대한 차량 및 유지관리 비용, 소비조합 등 장소·시간 제공을 부당 노동행위로 판단하고 있다.⁶⁾

□노동조합법

제81조(부당노동행위) 4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.

제24조(노동조합의 전임자) ②제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.

④ 근로시간면제심의위원회에 따라 결정된 근로시간 면제 한도를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.⁷⁾

6) 최근 판례에 따르면, ‘회사는 원활한 조합활동을 위해 업무용 차량 1대를 제공하고 차량의 유지관리 비용은 회사가 부담한다. 이 조합원을 위해 소비조합, 신용협동조합, 이용자조합, 주택조합 등을 운영함에 있어서 장소, 시설, 수송수단을 제공한다’는 단협 내용에 대해 고용노동부가 단체협약 시정명령을 내리자 취소소송으로 번진 사건에서, 대법원은 모두 부당한 노동조합 운영비 지원에 해당한다며 정부의 시정명령이 정당함을 확인했다.

(2010년 12월 금속노조가 두원정공과 맺은 단체협약에 대한 대법원 판결)(2016.4.22.)

7) 근로시간면제 대상 근로자에 대해 지급하는 급여수준은 통상적으로 받을 수 있는 급여보다 과도한 기준을 설정하여 지급하는 것은 노동조합에 대한 경비원조로 부당노동행위에 해당함.

Ⅱ. 불합리한 사항: 인사·경영권 노조 동의

- 조사대상 대기업들의 단협에 하도급·용역 전환이나 사업장 확장·공장이전, 해외공장 신설 시 노조의 동의를 얻도록 하는 내용이 포함되어 있었으며, 조합 간부에 대한 인사와 비정규직 비율 등을 노조와 합의하도록 하고 있다.

<표3> 단협에서의 인사·경영권 개입 사례

단협 내용		회사명
인사권	조합 간부에 대한 임면, 이동시 사전에 지부의 동의	금융노조 (신한은행,국민은행,KEB하나은행,우리은행)
	비정규직원의 담당업무 변경시 노조 합의	기아차,금융노조
	비정규직 비율은 노조 합의	국민은행,KEB하나은행,외환은행 ※ 보충협약
경영권	하도급·용역 전환, 외주화시 합의	현대차, 기아차, 쌍용차, GS칼텍스
	인원정리 사유 발생시 반드시 조합과 사전 합의	대우조선해양
	사업장 확장·합병·공장이전, 사업부 분리·양도	현대차, 기아차, 쌍용차, 대우조선해양
	해외공장 신설시 노조 합의, 판매부진·해외공장 건설을 이유로 생산공장 축소·폐지, 정리해고 시 노조 합의	현대차, 기아차,
	당사 공장이 생산하는 완성차·부품은 수입 금지 차세대 차종은 국내공장에 우선 배치	현대차, 기아차,
	판매부진으로 공장폐쇄 불가피할 시 해외공장을 우선 폐쇄	현대차, 기아차,

- 비록 법 위반 소지는 아니나 노조가 단협에 조합원의 배치전환이나 징계, 경영위기로 인한 구조조정이나 합병, 휴폐업 시 사전 동의 또는 합의를 요구하는 행위는 노조 권한을 벗어난 월권이다.
 - 특히 신규채용과 하도급, 비정규직 채용에 있어서의 노조 개입은 기득권 수호와 밥그릇 지키기를 위한 주장으로 밖에 비춰지지 않는다.
- 대한민국 헌법 제119조 1항은 대한민국의 경제질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 함과 제23조는 국민의 재산권 보장을 명시하고 있다. 기업은 그가 선택한 사업을 자유롭게 경영하고 이를 위한 의사결정의 자유를 가지며 사업을 변경(확장·축소·전환)하거나 처분폐지·양도할 수 있는 자유를 가진다.
 - 그렇기에 인사·경영사항은 단체교섭의 대상에 포함되어선 안 되며, 인사·경영사항에 있어서 노조 동의를 구해야 한다는 단협 규정은 그 정당성을 찾기 힘들다.

4 시사점

- 노조는 근로조건 범위 등 교섭대상을 넘어, 비정규직 비율 조정과 외주위탁사항 등 조합원의 일터를 조금이라도 위협한다고 여겨지는 사항에 노조동의권을 앞세우고 있다. 급기야 구조조정과 합병 등 경영권에도 개입하고 고용세습이라는 낯 부끄러운 내용까지 단협에 등장시켰다. 결국 현재의 단협은 그 태생의 역할과는 달리 노조편향적으로 변질되었고, 노조기득권 지키기 수단으로 전락되었다.
- 비정규직과 일용직, 청년구직자 등 노동약자를 대변한다는 노동계가 오히려 비정규직을 조합원에서 배제시킨다는 내용을 단협에 담고 있다. 우선특별채용을 단협에 못 박아 정규직을 희망하는 비정규직도, 신입채용공고를 기다리는 청년실업자를 외면했다. 공교롭게도 지난 6월 발표된 고용동향에 따르면 청년실업률이 10.3%로 1999년 실업자 기준변경 이후 역대 6월 중 최고치를 기록했다.
- 글로벌 시장에 맞게 단협들도 세계화 흐름을 반영할 필요가 있다. 기업은 언제 닥칠지 모르는 위기에 대비해 유연한 경영을 펼쳐야 하고 경제위기 속 언제 경쟁자로부터 자리를 내주어야 하는 리스크를 항상 안고 뛴다. 인사경영 행사에 노조 동의를 받도록 한 단협 규정은 경영위기의 해결시도를 늦추거나 경영효율화를 가로막아 자칫 기업을 회생불능 상태로 빠뜨리고 근로자 모두를 실직상태에 처하게 할지 모른다.
- 따라서 위법 조항들에 대한 노조의 자율적인 개정이 이루어지지 않으면 정부는 노동위원회 의결을 얻어 시정명령을 내려야 한다. 또한 인사경영권에 노조가 개입하는 단협 조항들도 시급히 개정되어야 한다. 노조권력을 키우고 노조기득권만 지키는 단협이 아니라, 단협의 진정한 의미를 되새겨 봐야 할 시점이다.