

보도 일시	2023. 3. 2.(목) 15:00 2023. 3. 3.(금) 조간	배포 일시	2023. 3. 2.(목)
담당 부서	노사협력정책관 노사관행개선지원TF	책임자	과장 조충현 (044-202-7692)
		담당자	서기관 박은정 (044-202-7695) 사무관 이창기 (044-202-7878) 사무관 이용우 (044-202-7694)

불합리한 노동관행 개선을 통해 「미래를 위한 노동개혁」에 본격적으로 나선다

- 『온라인 노사 부조리 신고센터』 통해 배임횡령, 조합비 부당 집행, 노동조합 탈퇴 방해, 협박을 통한 집회 동원 등 현장의 불합리한 행태 다수 접수
- 정부, 전문가 제안을 토대로 현장의 불합리한 관행 근절을 위해 노동조합 회계 투명성 강화 및 노동조합의 권리침해 행위 규율 제도개선 추진

“노동조합의 회계감사 결과에 이의를 신청하자, 위원장은 오히려 저를 간부 직위에서 해임하고, 함께 의혹을 제기한 조합원들까지 명예 훼손으로 고소했습니다. 노조를 탈퇴한 지금까지도 민·형사 책임을 물어 회사에서 해고되도록 만들겠다고 협박하고 있습니다. 너무 억울합니다.”

“우리 사업장과 무관한 상급단체의 파업과 집회에 강제 동원되고 있습니다. 일방적으로 통보하고 참석하지 않으면 조합원에서 제명하여 더 이상 일을 할 수 없게 할 것이라고 위협합니다. 근무를 하루만 빠져도 생계에 지장이 있는데, 올해 줄줄이 집회가 예정되어 있어 앞으로가 더 걱정입니다.”

“수천 명의 조합원들이 매달 몇만 원씩 조합비를 납부하고 있으나 몇 년 동안 이렇게 큰돈이 어떻게 쓰였는지조차 알 수 없고, 알려고 해도 보복이 두려워 요구할 수도 없는 실정입니다. 정부에서 조합비의 회계 감사도 반드시 살펴봐 주십시오.”

위 사례들은 고용노동부가 운영하고 있는 『온라인 노사 부조리 신고센터』에 신고되어 조사 중인 사건들이다.

최근 윤석열 대통령은 “노동개혁의 출발점은 노조 회계 투명성 강화”이고, “(산업현장의) 폭력과 불법을 보고서도 이를 방치한다면 국가라고 할 수 없다.”라고 수차례 강조하며 불합리한 노동관행 개선 관련 대책 마련을 지시한 바 있다.

이에 이정식 고용노동부 장관은 3월 2일(목) 불합리한 노동관행 개선 전문가 자문회의(이하, ‘자문회의’)를 개최하여 노사 부조리 신고센터에 접수된 다양한 노사의 불법행위 사례를 보고받고 전문가들과 현장의 부조리 근절을 위한 법제도 개선을 위한 자문 결과도 함께 논의했다.

<온라인 부조리 신고센터 운영 현황>

이날 자문회의에서는 「온라인 노사 부조리 신고센터」에 접수된 다양한 노사의 불법·부당행위 사례도 보고되었다.

노사 부조리 신고센터는 노동조합 가입·탈퇴 방해, 노조 재정 부정 사용, 사용자의 포괄임금제 오남용 등 합리적이고 공정한 노사문화를 저해하는 노사의 불법·부당행위 전반에 대해 근로자나 조합원이 불이익 우려 없이 신고할 수 있도록 지난 1월 26일에 개설하였으며, 한 달여 만에 총 301건의 불법·부당행위 신고가 접수*(~2.28.)되었다.

* <집단노사관계 관련, 총 51건> 횡령 등 노조 재정 부정 사용, 조합원 폭행·협박·괴롭힘, 노조 가입·탈퇴 방해, 회계감사 미 실시·감사결과 미공개, 노조 회계자료 미비치·미공개, 조합비 부당집행, 사용자 부당노동행위 등

<개별근로관계 관련, 총 250건> 공짜 야근 등 포괄임금 오남용, 임금체불, 직장 내 괴롭힘, 부당해고, 근로계약서 미작성, 주52시간 초과근로 위반, 연차 휴가 사용 강요, 4대 보험 미가입, 최저임금 위반, 급여명세서 미교부 등

노조 회계 투명성과 현장 불법·부당행위와 관련하여 ‘규약 등을 이유로 노조 지회의 탈퇴를 방해’하거나, ‘조합원 등에게 협박 등을 행사하여 집회 참석을 강요’한 사례, ‘조합비 횡령·부당집행’ 및 ‘회계 비리 의혹을 제기한 조합원을 제명’하거나, ‘노조 임원의 판공비지출 증빙자료, 수입·지출대장 등을 미비치’한 사례 등 다양한 사건이 신고되었다. ☞ **[붙임2] 참조**

신고센터로 접수된 사건은 고용노동부 본부에 전담 근로감독관을 배치하여 신속하게 사실관계를 파악하고, 조사가 필요한 건에 대해서는 관할 지방노동관서의 수사 및 근로감독까지 연계하여 노사를 불문하고 신속하고 엄정하게 처리할 방침이다.

<불합리한 노동관행 개선 전문가 자문 회의>

이날 자문회의에는 단장을 맡은 김경율 회계사(경제민주주의21 공동대표)를 비롯한 자문위원들이 참석하여 그간의 논의결과를 바탕으로 노동조합 회계투명성 강화와 현장의 불법행위 규율을 위한 제도개선 방안에 대한 의견을 나누었다.

전문가들은 우리나라 노사관계를 한 단계 더 발전시키기 위해서는 투명한 노동조합 재정 및 회계 운영을 통해 보다 민주적이고 자주적인 노동조합 활동이 이루어질 수 있도록 제도적인 지원이 필요하다는 데 의견을 모았다.

아울러, 노사를 불문하고 노동현장의 불법행위를 근절하기 위한 엄정한 법 집행이 이루어져야 한다고 강조하면서, 상급단체의 산하조직 탈퇴 방해 등 최근 노동현장에서 빈번히 발생하고 있는 노동조합의 다른 근로자 및 사용자의 권리침해 행위 등에 대한 규율 필요성에 대해서도 공감대를 이루었다.

한편, 이날 자문회의 직후 이정식 장관과 자문회의 단장인 김경율 회계사는 함께 기자 간담회를 개최하였다. 김경율 단장은 그간 전문가 자문회의 논의 결과를 토대로 한 노동조합 회계 투명성 강화 및 현장 불법행위 규율을 위한 법제도 개선방안 제안내용에 대하여 다음과 같이 설명했다.

<불합리한 노동관행 법제도개선 방향> [붙임3] 참조

첫째, 노동조합의 민주적·자주적 운영을 위해 노동조합 회계 투명성 강화 제도개선

① 노동조합 회계 공시 활성화 추진

‘조합원’의 소속 노조에 대한 재정 정보 접근성을 강화하고, ‘잠재적 조합원’인 미가입 근로자의 노조 선택권·단결권을 효과적으로 보장하기 위해 노동조합 회계 공시 활성화 추진을 제안한다.

정부에서 3분기에 공시시스템 구축을 목표로 하는 만큼, 노조 회계 가이드라인 마련, 공시 이행 노조에 대한 인센티브 제공(보조금 지원시 우대) 등 자율공시를 지원방안을 검토하여 법 개정 전에도 공시를 활성화할 필요가 있다.

아울러, 조합원의 요구가 있거나, 횡령·배임 등으로 조합원의 권익이 침해되는 경우 공시를 의무화하고 위반 시 제재 규정을 두어 조합원의 권리를 강화하는 방향으로 법제화가 필요하다고 보았다.

② 회계감사원 전문성·독립성 확보

현행 노조법은 회계감사원의 자격·선출 방법에 관해서는 구체적으로 정하지 않아 감사의 객관성·신뢰성에 한계가 있다.

이에, 영국, 일본 등 해외 입법례를 고려하여 회계감사원의 자격을 회계 관련 직업적 관련성 있는 자로 제한하고 일정 규모 이상(예: 조합원 1천명) 노조는 회계감사원의 자격을 공인회계사 등 자격을 요구하는 방안 등 노동조합의 민주적 내부통제 방안을 마련하는 것이 바람직하다.

아울러, 회계감사원의 독립성 확보를 위해 총회에서 조합원이 직접 선출하도록 하고 노조 임원직 겸임을 금지하는 방안 등도 검토 필요하다.

③ 조합원 정보요구권 강화

현행법은 ‘결산결과와 운영상황’에 대한 조합원 열람권만 규정하고 위반 시 제재규정 등은 정하고 있지 않아,

대법원 판례* 등을 고려하여 ‘재정에 관한 장부·서류’까지 조합원 열람권을 명문화하고 위반시 제재규정을 마련하여 실효성을 높이며, 회계 관련 서류 보존기간도 3년에서 5년으로 확대하는 방안을 제안한다.

* 노조법 제26조 관련, 조합원은 결산결과와 운영상황뿐만 아니라 특별한 사정이 없는한 재정에 관한 장부와 서류를 열람할 권리를 가짐(2016다264037)

④ 회계감사 실시 사유 확대

현행 노조법은 6개월에 1회 이상 회계감사를 실시하고 공표하도록만 규정하고 있어,

조합원에 의한 노조 재정 운영 통제 강화를 위해 조합원 1/3 이상 요구시 회계감사를 실시하고, 그 결과를 전체 조합원 공개 또는 총회를 통해 공개하도록 하는 방안 검토가 필요하다.

둘째, 노동조합이 노동3권을 적법하고 합리적으로 행사하도록

다른 근로자의 노동3권을 침해하는 행위와 사용자의 정상적인 업무를 방해하는 행위 금지 규정 필요

그간 노동조합법은 사용자의 노동3권 침해행위를 부당노동행위로 금지해 왔으나, 상급단체의 산하조직 탈퇴 방해, 다수 노조가 소수노조의 조합활동을 방해하는 등 노동조합에 의한 ‘노동3권’ 침해행위와 사용자의 정상적인 업무를 방해하는 행위 등이 집단적으로 발생하고 있다.

이러한 산업현장 질서를 해하는 중대한 권리침해 행위를 제도적으로 규율함으로써 노동조합이 노동3권을 적법하고 합리적으로 행사하도록 하여 대립적 노사문화에서 벗어나 합리적 노사관계로 발전해 나갈 필요가 있다.

① 노동조합이 다른 노조, 근로자의 「노동3권」을 침해하는 행위 금지

1) 불이익한 처분, 폭행·협박 등을 통한 노동조합 가입·탈퇴 강요·방해 행위, 2) 폭행·협박 등으로 다른 노조나 근로자의 정당한 조합활동 및 업무 수행 방해, 3) 다른 노조의 요구에도 교섭대표 노조의 합리적인 이유 없는 교섭 거부 등을 규율하는 방안을 마련할 필요가 있다.

입법을 통해 규율·금지되는 행위 예시

- ① 산별노조인 A노조 탈퇴에 B지회 조합원 2/3 이상 찬성에도 A노조 지부의 B지회 임원 제명결의 등을 통해 노조 조직형태 변경 방해
- ② C사의 정규직노조는 비정규직 근로자들의 산별노조 가입을 저지하기 위해 회의장 점거 후 회의 방해

② 폭행·협박, 강요 등을 통해 사용자의 「정상적인 업무」를 방해하는 행위 금지

1) 부당한 금품 등을 요구하며 업무제공을 거부·해태하는 행위, 2) 폭행·협박 등을 통한 사용자의 정상적인 업무 방해, 3) 폭행·협박 등으로 위법한 단체협약 체결 강요, 4) 소속 조합원이 아닌 근로자에 대한 채용·임금 등 차별 강요 등을 금지하는 방향으로 검토할 필요가 있다.

입법을 통해 규율·금지되는 행위 예시

- ① D노조에서 D노조 조합원 00명 채용을 요구하고 각 게이트 점거하고 출입 통제 집회 → E노조에서 조합원을 동원하여 他조합원 채용 반대 맞불 집회
- ② F노조 소속 타워크레인 기사는 월레비가 적다는 이유로 작업을 거부, 사측이 대체기사를 투입하자 타워크레인 전원을 꺼 정상조업 방해

한편, 신설되는 금지규정 위반 시에는 형사처벌 등 제재 규정 마련도 함께 검토할 필요가 있다.

<향후 계획>

고용노동부는 자문회의의 제안을 토대로 3월 중 당정협의 등을 거쳐 노동조합법 개정을 조속히 추진할 계획이다.

노동조합법 개정 이전이라도 회계감사원을 공인회계사나 회계법인 또는 재무회계 관련 업무에 종사한 경험이 있는 사람 등으로 회계감사원 자격을 구체화하고, 결산결과 및 운영상황의 공표 시기를 매년 회계연도 종료 후 일정기간(예: 30일) 이내로 한정하며, 공표 방법도 게시판 공고 등 조합원이 쉽게 알 수 있는 방법으로 하도록 명시하는 내용을 포함한 노조법 시행령 개정안도 3월 중 마련하여 입법예고 할 계획이다.

자문단장을 맡은 김경을 회계사는 “공정한 노동시장 관행 조성이 노사 어느 일방에 대한 부담이 아닌 노사 모두에게 도움이 되고, 합리적 노사관계로 나아가는 밑거름이라는 공감 하에, 노조의 자율성을 보장하면서도 민주적 운영을 뒷받침할 수 있도록 균형적 시각에서 해법을 찾으려고 노력했다.”라며,

“노동조합은 회계 투명성 강화를 통해 조합원과 전체 근로자의 신뢰를 바탕으로 지속 가능한 영향력을 발휘하고 사회적 연대성을 높일 수 있으며, 노조는 자율적 단체이므로 ‘조합원’에 의한 재정 운영 통제 중심으로 회계 투명성을 강화할 필요가 있다는 데 의견을 모았다.”라고 언급하였다.

이정식 장관은 “노사법치의 확립은 ‘법은 모두가 준수해야 하는 최소한의 약속’이라는 상식에 기반한 과제”라고 강조하면서, “현장의 부조리를 근절하고 노사 법치주의가 노동현장에 자리 잡을 수 있도록 법제도 개선을 추진하고자 한다.”라고 밝혔다.

아울러, “노동조합 재정 운영이 불투명하면 노·노, 노·사 갈등으로 이어져 결국은 조합원이 피해를 보며 노사관계 발전에 걸림돌이 된다.”라고 강조하면서, “노동조합의 핵심정신인 민주성·자주성을 지키기 위해 그 근간인 노동조합 회계 투명성 강화 전기를 마련하여 노사법치 확립을 추진해 나가겠다.”라고 밝혔다.

[장관 모두말씀]

- 안녕하세요. 고용노동부 장관 이정식입니다.
 - 오늘은 회계·세법, 노동법 전문가들로 구성된 노동관행 개선 전문가 자문 회의 논의 결과를 토대로 노동조합 회계 투명성 강화와 불법·부당행위 규율 방안을 발표하고 정부의 추진사항을 말씀드리겠습니다.
 - 먼저 자문단장님께서 자문회의에서 논의되고 제안된 내용을 말씀드리겠습니다.

[자문단장 정책방향 제안]

- 안녕하세요. 자문회의 단장을 맡은 김경울 회계사입니다. 그간 자문회의 논의 경과와 주요 제안내용에 대해 말씀드리겠습니다.
- 우선 논의 경과입니다.
 - 전문가 자문회의는 공정한 노동시장 관행 조성이 노사 어느 일방에 대한 부담이 아닌 노사 모두에게 도움이 되고, 합리적 노사관계로 나아가는 밑거름이라는 공감하에 제도개선 방안을 고민했습니다.
 - 특히, 노동조합은 자주적 단결 조직임을 염두에 두어 노조의 자율성을 보장하면서 민주적 운영을 뒷받침할 수 있도록 균형적 시각에서 해법을 찾으려 노력했습니다.

- 어느 한편에 치우치지 않고 국민이 공감할 수 있는 합리적 대안을 모색하고자 헌법 및 국제기준, 해외 입법례, 유사 제도 등도 면밀히 검토하였습니다.

□ 다음은 불합리한 노동관행 개선 정책 제안내용입니다.
 첫 번째로 노동조합 회계 투명성 강화입니다.

- 노동조합이 회계 투명성 강화는 민주적 운영의 기초라고 할 수 있습니다. 노동조합 재정 운영이 불투명하면 노·노 간 갈등뿐만 아니라 조직력 약화로 사용자와의 교섭과 근로자 권익보호에도 어려움을 겪게 됩니다.
- 노동조합이 투명한 회계 운영을 통해 조합원과 전체 근로자의 신뢰를 높여 지속 가능한 영향력을 발휘할 수 있도록 정부에서 보충적으로 법제도적 지원을 할 필요가 있습니다.
- 이에, 우선 조합원이 언제든지 노조의 재정 정보를 열람하고 전체 근로자의 단결권, 선택권이 보장되도록 '노동조합 회계 공시 활성화'를 제안하였습니다.
 - 회계 공시를 위해서는 우선 노동조합에 적합한 회계기준과 작성 방법 등을 설명하는 가이드라인이 반드시 필요합니다.
 - 이를 토대로 공시 이행 노조에는 보조금 지원시 우대하는 등 인센티브를 제공하는 등 자율공시 참여를 유도하는 방안도 검토가 필요합니다.
 - 공시 의무는 조합원이 요구하거나 횡령·배임 등으로 조합원의 권익이 침해된 경우 등 특정한 요건 하에서 부여하여 조합원 권리를 강화하는 방향으로 법제화하는 것이 바람직하다고 보았습니다.

- '회계감사원의 전문성' 확보와 관련하여서는 해외 입법례를 고려하여 회계감사원의 자격을 회계 관련 지식이나 경험 등 직업적 전문성을 가진 사람으로 하고 영향력이 큰 노조의 경우 공인회계사 자격을 요구하는 방안 등을 검토할 필요가 있습니다.

* ▲영국: 일정규모(500인) 이상 노조의 회계감사는 회사법상 회계감사 자격 요
 ▲일본: 회계보고는 공인회계사, 감사법인 등 직업적 자격 있는 회계감사원의 확인 첨부 요

- '회계감사원의 독립성'을 위해 총회에서 조합원이 직접 선출하고, 임원직 겸임을 금지하는 방안도 필요하다고 보았습니다.

- '조합원의 정보요구권 강화'와 관련하여서는 대법원 판례 등을 고려하여 조합원 열람권을 재정에 관한 장부와 서류까지로 명문화하고 위반시 제재규정을 마련하여 실효성을 높이는 방안과

- 해외 입법례를 고려하여 회계 관련 서류 보존기간을 3년에서 5년으로 확대하는 방안을 제안합니다.

* ▲미국: 5년 이상 보관, ▲영국: 6년간 보존

- '회계감사 실시 사유'로는 정기적인 회계감사 외에 조합원 1/3 이상 요구시 회계감사를 실시하고, 그 결과를 공개하도록 하는 방안을 제안합니다.

□ 두 번째로 불법부당행위 유율입니다.

- 산업현장 질서를 저해하는 중대한 권리침해 행위를 제도적으로 유율함으로써 노동조합이 노동3권을 적법하고 합리적으로 행사하도록 하여 대립적 노사문화에서 벗어나 합리적 노사관계로 나아가도록 유도할 필요가 있습니다.

- 이에 노동조합이 다른 노조와 근로자의 노동3권을 침해하는 행위를 금지하는 방안을 검토할 필요가 있습니다.
 - 불이익한 처분이나 폭행·협박 등을 통해 노동조합 가입·탈퇴를 강요하거나 방해하는 행위,
 - 폭행·협박 등으로 다른 노조나 근로자의 정당한 조합활동과 업무수행을 방해하는 행위
 - 다른 노조의 요구에도 교섭대표 노조의 합리적인 이유 없는 교섭 거부 등이 그 예가 될 수 있습니다.
- 아울러, 폭행·협박이나 강요 등을 통해 사용자의 정상적인 업무를 방해하는 행위에 대한 규율도 검토할 필요가 있습니다.
 - 부당한 금품 등을 요구하며 업무제공을 거부·해태하는 행위
 - 폭행·협박 등을 통한 사용자의 정상적인 업무 방해
 - 폭행·협박 등으로 위법한 단체협약 체결 강요
 - 소속 조합원이 아닌 근로자에 대한 채용·임금 등 차별 강요 등이 현장에서 빈번히 보이는 사례라 할 수 있습니다.
- 신설되는 금지규정 위반 시에는 형사처벌 등 제재규정도 마련하여 제도의 실효성을 높이는 방안도 검토할 필요가 있습니다.

□ 이상 자문회의의 논의 결과와 제안내용을 말씀드렸습니다.

- 앞으로 정부에서는 전문가 자문회의의 제안내용을 토대로 법 개정안 마련 등을 추진할 것으로 알고 있습니다.
- 이해당사자가 공감할 수 있는 균형있고 합리적인 제도가 설계될 수 있도록 앞으로도 전문가적 견해를 아낌없이 나누도록 하겠습니다. 감사합니다.

[장관 마무리말씀]

- 자문단장님 말씀 잘 들었습니다.
 - 전문가분들께서 지식과 소신을 바탕으로 아낌없이 조언해주신 만큼 정부에서도 국민의 눈높이에 맞는, 국민이 공감할 수 있는 정책을 추진해 나가도록 하겠습니다.

- 대통령께서도 '노사 법치주의가 노동개혁의 출발점'이라고 여러 차례 강조하셨듯이,
 - 노사법치의 확립은 '법은 모두가 준수해야 하는 최소한의 약속'이라는 상식에 기반한 과제입니다.
 - 노사 법치주의가 자리 잡지 못한다면 법과 제도가 바뀌어도 노동현장은 제자리일 것입니다.
 - 정부는 불법·부당행위에 대한 선택적 법 적용 대신 누구든 법과 원칙에 따라 동일하고 엄정하게 대응하여
 - 정의로우면서 예측 가능한 사회를 만들고 불필요한 갈등을 줄여 안정적 노사관계를 바탕으로 미래세대를 위한 공정한 노동시장을 만드는데 기여하고자 합니다.

- 지난 1월 26일부터는 「온라인 노사 부조리 신고센터」를 개설하여 노사 모두의 불법·부당행위 전반에 대해 신고받고 있습니다.
 - 그간 사용자의 법·제도 위반이나 근로자 부정수급 등에 대한 신고 채널만 있어, 노동조합의 경우 내부 갈등이나 불이익 우려 등을 이유로 다양한 문제들이 관행적으로 묵인되는 경우가 있었습니다.

- 이제 사용자·근로자뿐만 아니라,
노조의 부조리 신고방안이 마련됨으로써
그간 수면 위로 떠오르지 못했던 다양한 사례가 신고되고 있습니다.
- 신고센터로 접수된 사건은 고용노동부 본부에
전담 근로감독관을 배치하여 신속하게 사실관계를 파악하고,
조사가 필요한 건에 대해서는 관할 지방노동관서의
수사·근로감독까지 연계하여 강력히 조치하겠습니다.

□ 나아가 현장의 부조리 근절을 위해 법제도개선도 추진하겠습니다.

- 오늘 발표한 ‘불합리한 노동관행 법제도개선 방향’을 토대로
입법이 필요한 과제는 당정협의 등을 통해
3월 중 노조법 개정을 조속히 추진하고,
- 회계감사원 자격·선출과 결산결과 공표 방법 등을 담은
노조법 시행령 개정안도 3월 중 입법예고를 하는 등
행정적 조치 사항에 대해서도 꼼꼼하게 챙겨나가겠습니다.

□ 대한민국의 미래세대를 위한 노동개혁은 더 이상 미룰 수 없으며,
불합리한 노동관행의 개선 없이는
노동규범의 현대화, 이증구조 개선은 성공할 수 없습니다.

- 정부는 우리 노동시장이 법과 원칙의 토대 위에서
약자를 두텁게 보호하고, 미래경쟁력을 확보할 수 있도록
노동시장 법제도와 관행 개선을 속도감 있게 추진하겠습니다.
- 노사도 상생과 연대의 정신으로
공정한 노동시장을 만들어 가는데 함께 해주시길 당부드립니다.
감사합니다.

붙임 2

온라인 노사 부조리 신고센터 신고사례

☞ 동 사례는 신고내용을 요약한 것으로 구체적 혐의 여부는 조사 등을 통해 확인 예정

1 노동조합의 불법·부당행위

(1) 노조 활동방해 등 불법행위

○ (노조 탈퇴 방해) 규약 등을 이유로 산별노조 탈퇴를 방해

- ✓ 상급단체규약에 지회 단위의 조직형태 변경하지 못하도록 규정
- ✓ 산별노조 분회에서 총회를 개최하여 조직형태 변경 결의를 하였음에도, 본조에서 규약에 따른 총회 소집절차 위반을 이유로 탈퇴 방해

○ (협박·폭행) 협박을 통한 집회 동원, 비조합원에 대한 폭력 등 행사

- ✓ 조합원들이 작업거부에 강제동원되고 있고, 집회 불참시 제명 등 불이익 협박
- ✓ 노조임원이 회사 간부(비조합원)에게 인사하지 않는다며 욕설, 물건 투척
- ✓ 노조간부가 행정기관에 민원을 자주 제기한다는 이유로 조합원을 폭행

○ (기타 부당행위) 본인 동의 없는 조합비 공제, 유령 노조 등

- ✓ 신고인의 동의 없이 임금에서 노조비를 임의 공제
- ✓ 회사 대표가 측근 또는 친족을 노조위원장으로 세우고 노조간부를 직접 지명, 총회 등 노조활동 없고, 허위 회의록을 작성하여 행정관청에 제출

(2) 노조 회계 투명성

○ (조합비 횡령 등) 조합비 횡령 및 이의제기 조합원 제명 처분 등

- ✓ 5억원 상당의 조합비 횡령, 회계비리 의혹을 제기한 조합원을 제명
- ✓ 코로나로 외부행사, 쟁의행위가 없는데도 쟁의기금 등을 집행하여 유용 의혹
- ✓ 노조임원이 승진, 발령 등 청탁을 받고 직원들로부터 금품 및 향응 수수

○ (회계자료 공개거부, 회계감사 미실시) 판공비 지출 증빙자료 미비치, 회의록·노조비 사용내역 등 비치서류 열람 거부

- ✓ 노조 임원의 판공비 지출 증빙자료 미비치, 수입지출대장·지출결의서 및 일부 경비의 지출증빙자료 미비치
- ✓ 노조 회의록, 조합비, 사용내역, 선거비용 등에 열람 요구를 거부
- ✓ '00년 회계감사 미실시, 위원장 임기 동안 회계감사 결과 미공개

○ (조합비 부당집행 등) 부당한 사유로 조합재정(퇴직위로금 등) 미집행

- ✓ 보상규정에 따라 조합원에게 퇴직위로금을 지급해야 함에도, 희망퇴직 신청거부 지침을 위반하였다는 이유로 이를 미지급
- ✓ 퇴직하는 조합원에게 노조 지부장과 다투었다는 이유로 전별금 미지급

2 사용자 불법·부당행위

(1) 포괄임금 오남용

- (임금 체불) 고정OT 등 이유로 실제 근로시간에 대한 수당 미지급

- ✓ 회사는 **출퇴근 프로그램**을 통해 주52시간 초과근로를 신청하지 못하도록 하였으나, 실제 그 초과를 하는 경우가 빈번함에도 그에 대한 수당을 미지급
- ✓ 월급여에 고정OT수당을 포함하여 받고 있으나, 실제 **연장·야간·휴일근수당**을 법적인 기준에 따른 금액에 미달하여 지급

(2) 부당노동행위

- (전임자 급여 지원) 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급

- ✓ 노조 간부 0명이 풀타임 근로시간 면제자로 **법적한도(7,000시간)**을 초과하고, 노조가 탄력적 근로시간제 시행에 반대하여 주52시간 초과근로를 할 수 없음에도 **노조간부 0명은** 주52시간 만큼의 초과근무수당에 추가로 파견수당을 받아 **일반조합원보다 많은 수당**을 받음
- ✓ 노동조합 간부가 근로시간 면제 대상자가 아님에도, 사적 용도의 외출이 비일비재하여 근무실태 전수조사 필요
- ✓ 노조지부장이 사측으로부터 **차량·사택 제공, 수당·법인카드 지원**

- (지배·개입) 노동조합 활동 방해 및 조합원에 대한 탈퇴 종용

- ✓ 회사 대표의 민주노총 **탈퇴종용 발언**, 노조소식지의 게시요청 거부 및 현수막 무단철거
- ✓ 사측이 **입협 교섭과정에서 개별 근로자와 면담**하여 시급동결 동의서를 받으면서 **노조탈퇴를 유도하는 발언**
- ✓ 코로나 정부지원금 부정수급 사실을 공익제보 하려고 하자, 회사 관리부장이 노조를 와해시키기 위해 **조합원 탈퇴 강요** 및 **신규입사자 노조가입 방해**

(3) 직장 내 괴롭힘

- (부당 처우 등) 폭행, 폭언 등 법령 위반, 비인격적 대우 등

- ✓ 반장이 오랜기간 근무해 온 나이든 여성근로자를 **폭행 및 폭언 등 갑질과 함께**, 작년 연말 근로자 전체 일괄 사직서를 받아 1개월 근로계약을 작성한 후 **동 여성 근로자만 계약해지**

☞ 전문가 자문회의의 제안을 토대로 법제도개선 방향 마련

1. 논의 경과

- **(자문회의 운영)** 노동조합 회계 투명성 강화와 법과 원칙에 기반한 근로자 노동3권 보장 등을 위한 법·제도개선 모색을 위해
 - 회계·세법, 노동법 전문가로 구성된 '노동관행 개선 자문회의' 구성(1.12~), 헌법 및 국제기준, 해외 사례, 유사 제도 등 검토
- **(기본방향)** 노조는 자율적 단체이므로 '조합원'에 의한 재정 운영 통제 중심으로 노조 회계 투명성을 강화하고,
 - 다른 근로자의 노동3권 침해, 사업자의 정상적 조업 방해 등을 하지 않는 범위 내에서 노조의 근로조건 개선 등 활동이 보장될 필요

2. 노동조합 회계 투명성 강화

① 노조 회계 공시 활성화

- **(필요성)** '조합원'의 소속 노조에 대한 재정 정보접근성을 강화하고,
 - 복수노조·초기업단위 노조가 증가하는 상황에서 '잠재적 조합원'인 미가입 근로자의 노조 선택권·단결권을 효과적으로 보장
- **(개선방안)** 노조 회계 가이드라인 마련 및 공시시스템 구축(3분기), 인센티브(보조금 지원 시 우대) 등 자율 공시 활성화 추진
 - 조합원의 권익 강화를 위해 조합원의 요구가 있거나, 조합원의 권익이 침해되는 경우에 공시 의무를 부여하는 법제화 방안 추진
 - * (예) 일정 규모 이상 노조 및 산하조직으로서 과반수 넘는 조합원이 공시를 요구하는 경우, 횡령·배임 등 위법한 재정 운영으로 조합원 권익이 침해되어 노동부장관이 요구하는 경우
 - '공시 절차는 연 1회 일정 기간 이내 노조가 직접 공시시스템에 입력

2 회계감사원 전문성·독립성 확보

- **(필요성)** 현재 회계감사원의 자격·선출 방법에 관한 규정이 없어 회계 관련 지식·경험이 없는 사람을 임의로 선임 가능 → 감사의 객관성·신뢰성 한계
- **(개선방안)** 회계감사원 자격으로 회계 관련 직업적 관련성 있는 자로 하며 일정 규모 이상(예: 조합원 1천명) 노조는 공인회계사 등 자격 요구*
 - * 회계감사원을 공인회계사나 회계법인 또는 재무·회계 관련 업무에 종사한 경력이 있는 사람 등으로 구체화하는 시행령 개정 병행 추진
- 회계감사원은 총회에서 조합원이 직접 선출하며, 노조 임원직 겸임 금지

3 조합원 정보요구권 강화

- **(필요성)** 현재 '결산결과와 운영상황'에 대한 조합원 열람권만 규정
- **(개선방안)** '재정에 관한 장부·서류'까지 조합원 열람권 명문화*하고 위반시 제재규정(과태료) 마련, 회계 관련 서류 보존기간 확대(3→5년)
 - * 노조법 제26조 관련, 조합원은 결산결과와 운영상황뿐만 아니라 특별한 사정이 없는 한 재정에 관한 장부와 서류를 열람할 권리를 가짐(대법원 판례, 2016다264037)
- 결산결과 및 운영상황의 공표 시기를 매년 회계연도 종료 후 일정기간(예: 30일) 이내로 한정, 공표 방법도 게시판 공고 등 조합원이 쉽게 알 수 있는 방법으로 하도록 규정(시행령 개정)

4 회계감사 실시 사유 확대

- **(필요성)** 현재 6개월에 1회 이상 회계감사 실시·공표 규정만 있어 조합원에 의한 노조 재정 운영 통제 강화를 위해 사유 추가
- **(개선방안)** 조합원 1% 이상 요구시 회계감사를 실시하고, 그 결과를 전체 조합원 공개 또는 총회를 통해 공개

3. 불법·부당행위 규율

- ❖ 그간 사용자의 노동3권 침해행위는 부당노동행위로 규율
- ❖ 복수노조 허용 이후 불거진 노동조합에 의한 노동3권 침해, 폭력 등을 통한 사용자의 정상적인 업무 방해 등 최근 빈번하게 발생하는 노동조합의 중대한 권리침해 행위를 특정하여 금지

1] 노동조합이 다른 노조 및 근로자의 「노동3권」을 침해하는 행위 금지

- **(필요성)** 복수노조 제도下 조합원 확보 경쟁으로 탈퇴 방해, 다수노조의 소수노조 방해 등 노조에 의한 他노조·근로자의 노동3권 침해 발생
- **(개선방안)** ① 불이익한 처분, 폭행·협박 등을 통한 노동조합 가입·탈퇴 강요·방해, ② 폭행·협박 등으로 다른 노조나 근로자의 정당한 조합활동 및 업무 수행 방해, ③ 다른 노조의 요구에도 교섭대표 노조의 합리적인 이유 없는 교섭 거부 등 금지

금지되는 행위 사례

- ① 산별노조인 A노조 탈퇴에 B지회 조합원 2/3 이상 찬성에도 A노조 지부의 B지회 임원 제명결의 등을 통해 노조 조직형태 변경 방해
- ② C사의 정규직노조는 비정규직 근로자들의 산별노조 가입을 저지하기 위해 회의장 점거 후 회의 방해

2] 폭행·협박, 강요 등을 통해 사용자의 「정상적인 업무」를 방해하는 행위 금지

- **(필요성)** 조합원 채용 및 조합원 자녀 우선 채용 단협 체결 강요 등 공정 질서 저해, 부당한 업무제공 거부 등으로 사용자·근로자 권리 침해 발생
- **(개선방안)** ① 부당한 금품 등을 요구하며 업무제공 거부·해태, ② 폭행·협박 등으로 사용자의 정상적인 업무 방해, ③ 폭행·협박 등으로 위법한 단체협약 체결 강요, ④ 소속 조합원이 아닌 근로자에 대한 채용·임금 등 차별 강요 등 금지

금지되는 행위 사례

- ① D노조에서 D노조 조합원 00명 채용을 요구하고 각 게이트 점거하고 출입 통제 집회 → E노조에서 조합원을 동원하여 他조합원 채용 반대 맞불 집회
- ② F노조 소속 타워크레인 기사는 월레비가 적다는 이유로 작업을 거부, 사측이 대체기사를 투입하자 타워크레인 전원을 꺼 정상조업 방해

⇒ 불법·부당행위 규율 위반 시 징역 또는 벌금 등 제재 규정 마련

4. 추진 일정

- 3월, 회계 투명성 강화, 불법행위 규율 등 노조법 개정안 발의 추진 (3월 초 당정협의 예정)
- 3월, 회계감사원 자격 등을 구체화한 노조법시행령 개정안 입법예고 추진