

## 노동법은 왜 철폐되어야 하는가

### 온통 불법지뢰밭인 집단적 노사관계법

- 현행 노동조합 및 노동관계조정법(이하 노조법)을 포함한 집단적 노사관계법이 철폐되어야 하는 이유는 크게 2가지로 요약될 수 있다. 첫째는 노동3권은 원리적 측면에서 자유권임에도 그 자유권을 철저히 부정하고 있기 때문이다. 이 점은 조경배교수의 동영상 강의에서 충분히 다루어졌다.
- 두 번째 이유는 노조법이 법 조항의 40% 정도가 형사, 민사처벌 조항으로 되어 있어 노동3권 행사를 가로막는 규제 조항이 너무 많아 자칫하면 불법으로 몰려 형사, 민사처벌을 받을 수밖에 없는 지뢰밭이라는 점이다.

#### 1. 단결권 제약<sup>1)</sup>

##### ① 행정관청의 과도한 개입으로 인한 단결권 제약

우리나라 노조법은 노동조합 결성과 관련하여 신고제가 아니라 허가제라고 할 수 있다. 설립 신고 절차를 통해 노동조합 설립에 행정적으로 개입하는 현행 제도는 '결사의 자유의 허가제 금지'를 명시한 헌법 제21조 제2항에도 어긋나며, ILO<sup>2)</sup> 87호 결사의 자유와 단결권 보장에 위배된다.

##### ② 배척되는 비정규직의 노동3권

그동안 대표적 특수고용 직종으로 거론되었던 레미콘 운송기사, 학습지교사, 골프장 경기보조원, 보험모집인 이외에도 제조업, 서비스업 가릴 것 없이 특수고용화가 확산되어 왔다. 특히 사용자가 노동관계법상의 책임을 면하게 된다는 점에 착안해 기존의 일반고용 노동자의 업무가 특수고용직화 되는 사례가 늘고 있다. 법원과 정부가 노동법의 적용을 받는 '근로자'를 매우 협소하게 해석해온 점 역시 특수고용화를 부추기고 있다. 2018년 6월 대법원은 "학습지 교사들은 근로기준법상 근로자에는 해당하지 않지만 노동조합법상 근로자에 해당한다"고 판단하여 노동 3권을 인정하는 척 하였으나 여전히 전속성을 기준으로 상당수 특수고용노동자들의 노동 3권을 부정하고 있다.

---

1) 단결권, 단체교섭권, 단체행동권 순으로 서술하는 것은 노조를 만들어야만 파업을 할 수 있다는 기존 악법의 논리를 더 강화시켜줄 위험성이 있다. 그럼에도 이 순서로 서술하는 것은 단순히 현행 노조법에서 장애물이 가득한 좁고 긴 통로를 얼마나 통과해야 쟁의를 할 수 있는지를 드러내기 위한 의도 때문이다.

2) 국제노동기구(International Labour Organization). 1919년 국제연맹 산하기구로 발족되었는데 사회주의에 대항하기 위해서, 노동조건의 차이로 인한 국제무역의 불이익을 해소하기 위해서 만들어졌다.

한편 간접고용 노동자는 지난 1998년 근로자파견법 제정을 계기로 부분적으로 허용된 뒤 불법파견과 위장도급 등 위장된 형태로 급속히 확산되었다. 사용자는 간접고용 노동자를 사용할 경우 인건비를 절감할 수 있을 뿐만 아니라 계약해지 등으로 상시적인 구조조정이 가능하고, 노조법이 정한 사용자 책임을 면할 수 있다는 점을 이유로 간접고용을 선호하고 있다. 따라서 간접고용 제도는 ‘사용자 이익의 극대화를 위해 노동자의 노동권을 제물로 삼는 제도’라 할 수 있다.

## 2. 무력화된 단체교섭권

### ① 강제적 교섭창구 단일화로 인한 소수노조 교섭권 무력화

현행 노조법 29조 2의 창구단일화방안은 교섭대표노조에 대해 교섭당사자의 지위를 부여하고 집단적 노사관계 및 채무적 부분에 대한 권리 일체를 부여하고 있어, 사실상 부당노동행위에 대한 구제신청권 및 파업권을 포함한 쟁의행위 등 소수노조의 권리를 원천적으로 부정하고 있다. 또한 노조가 자율교섭을 요구하더라도 수용여부가 전적으로 사용자에게 달려 있어 현실성이 없을 뿐만 아니라, 사용자가 노조를 선별하여 교섭에 응하는 방법으로 노조파괴 및 어용노조 육성책으로 악용되고 있다.

### ② 산별, 지역, 공단 등 초기업노조 교섭 사실상 무력화

초기업노조의 교섭권이 보장되어 있지 않다. 따라서 지역, 공단 등 중소기업노조 노동자들의 노동조합 교섭활동이 사용자단체 구성이 되지 않아서 거의 무시되고 있다. 그리하여 초기업노조는 결성되어 있되 그 교섭은 보장되어 있지 않아서 사실상 노조가 무력화될 수밖에 없다. (30조의 ③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.)

또한 초기업노조 지부(혹은 지회, 분회)가 있는 사업장에 과반 이상의 친사용자적 노조가 등장할 경우, 초기업 교섭이 무력화된다는 물론 장기적으로 초기업노조운동의 퇴조로 이어질 수 있다. 현행 노조법은 창구단일화 대상에 초기업노조를 일괄 포함시켜 기업별 노사관계를 고착화시키고 있다. 초기업노조의 사업장 지부(혹은 지회, 분회)가 사업장 내 과반 미만의 소수노조의 경우, 초기업 교섭에 참여할 수 없게 된다. 현재 초기업 교섭에 참여하고 있는 노조라 할지라도 사업장에서 다수노조의 지위를 상실하였을 경우에는 초기업 교섭에 대한 참여의 권리를 박탈당하고 대각선 교섭도 불가능해진다.

또 현행 노조법은 교섭단위를 ‘기업’으로 강제하고 있어( 제29조의3 ① 제29조의2에

따라 교섭대표노동조합을 결정하여야 하는 단위(이하 "교섭단위"라 한다)는 하나의 사업 또는 사업장으로 한다.) 초기업노조의 교섭권을 박탈하고 초기업노조를 형해화시키려는 정부와 자본의 의도가 투영되어 있다.

한편 지역적 효력확장제도의 과도한 제한 및 산별효력확장제도의 부재 역시 '초기업 교섭'을 가로막고 있는 요소 중 하나이다. 우리나라의 경우처럼 단체협약의 미약한 영향력을 보완하기 위해서는 단체협약의 효력확장이 필요하며, 이러한 단체협약의 효력확장제도는 산별 및 초기업노조의 단체교섭을 직·간접적으로 촉진하고 협약의 수혜층을 넓혀 임금 및 복지 격차를 좁히는 기능을 가진다. 그러나 현행법의 지역적 구속력 제도의 요건은 지나치게 엄격한 편이며 산별 효력확장제도는 아예 존재하지 않는다.

### ③ 시정명령에 의한 단체협약 내용 일방 폐기<sup>3)</sup>

노동법 제31조 3항에서는 위법한 내용의 단체협약에 대한 행정관청의 시정명령권을 규정하고 있다. 단체협약은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체가 노동조건 등에 관하여 합의에 의하여 서면으로 체결하는 협정으로서 헌법상 근로자의 단체교섭권 행사의 결과이다. 또한 단체협약에 대하여는 근로자의 보호와 노사관계의 안정이라는 노동정책상의 이유에서 법률로 특별한 법적 효력을 부여하고 있다. 따라서 당사자 쌍방이 합의한 단체협약의 내용에 대하여 노동부장관이 위법여부를 심사하여 단체협약의 내용을 시정하라는 명령을 하는 것은 헌법상 보장된 단체교섭권에 대한 제한에 해당하고 나아가 과잉금지원칙에 위배된다.

### ④ 단체협약 해지의 남용으로 인한 노사관계 파탄

제32조 ③항 단체협약 일방해지권은 사용자가 의도적으로 기존 단체협약의 유효기간이 지나도록 단체협약 체결을 거부함으로써 노동조합에게 협약조건의 후퇴를 강요하는 수단으로 활용되고 있다. 사용자의 단체협약 일방해지권 발동에 따라 노조가 무(無)협약 상태에 놓이게 될 경우, 노조는 소극적인 기본 활동조차 사용자의 양해 없이는 어렵게 된다. 이는 노동3권의 행사를 가로막을 뿐만 아니라, 사용자가 노조활동에 지배개입하게 되는 빌미로 작용할 위험이 크다.

## 3. 노동위원회 제도의 편파성

노동관계에 있어서 판정·조정업무를 담당하는 노동위원회가 고용노동부 소속기관으로 되어 있어 공정한 사법적 판단을 요하는 노동분쟁 사건의 처리에 있어서 중립적이지

3) 윤석열 정권은 규약에 대해서도 시정명령을 내리고 있다. 고용부는 2월 13일 금속노조, 사무금융노조, 공무원노조 규약 중 '상급단체 집단탈퇴 금지' 조항에 대한 시정명령 의결서를 서울지노위에 요청해 놓은 상태이다.

못하고 고용노동부의 정책방향에 따라 좌우된다는 공정성 시비가 끊임없이 제기되고 있다. 그 결과 노동쟁의에 있어서 공익위원들이 사실상 자본의 이해를 대변하는 결정을 내리는 구조가 고착화되는 심각한 문제가 있다.

#### 4. 사실상 금지된 파업권<sup>4)</sup>

“한국 노동법 질서는 일제시대 ‘치안경찰법’<sup>5)</sup> 성격”<sup>6)</sup>

법원은 보호받을 수 있는 쟁의행위의 범위를 주체, 목적, 절차, 수단과 방법의 네 가지 측면에서 모든 요건을 갖춘 경우로 매우 엄격하게 제한하고 있다. ①‘단체교섭의 주체’로 될 수 있는 자만이, ②‘근로조건의 개선’이란 협소한 목적만을 위하여, 그것도 ③사용자가 근로자의‘구체적인 요구에 대하여 단체교섭을 거부’하였을 때 개시해야 하고 조합원의 찬성결정 등 ‘노동법령에서 규정한 절차’를 모두 거쳐야 하며, ④그 수단과 방법이 사용자의 재산권과 조화를 이루어야만 보호를 받을 수 있다는 것이다.

##### 1) 쟁의행위 제한의 대표적인 사례

##### ① 목적의 제한

##### a. 정리해고 반대 등 고용보장 요구 파업에 형벌 적용

기업의 구조조정(정리해고·조직의 통폐합 등), 사업이나 영업의 변경과 처분(합병·양도), 공기업의 민영화 등 고용 및 근로조건에 직접적으로 영향을 미치는 경영상의 결정에 반대하는 쟁의행위는 그 목적이 위법하여 업무방해죄의 대상이 된다는 것이 법원의 일관된 태도이다. 이러한 사항들은 경영주체에 의한‘고도의 경영상 결단’또는 ‘경영권’에 속하는 사항으로서 원칙적으로 단체교섭의 대상이 될 수 없고, 그것이 긴박한 경영상의 필요나 합리적인 이유 없이 불순한 의도로 추진되는 등의 특별한 사정이 없는 한, 비록 그 실시로 인하여 노동자들의 지위나 근로조건의 변경이 필연적으로 수반된다 하더라도 그 쟁의행위는 목적의 정당성을 인정할 수 없다는 것이다.<sup>7)</sup>

4) 이 부분은 조경배교수가 2014년 발표한 글을 일부 참조하였다.

5) 치안경찰법 제17조. 아래 각 호의 목적으로 타인을 폭행, 위협하고 공공연히 헐뜯거나, 또는 2호의 목적으로 타인을 유혹하거나 선동할 수 없다.

1호 노무조건 또는 보수에 관하여 협동의 행동을 하려는 단체에 가입하거나 또는 그 가입을 막는 것

2호 동맹해고 혹은 동맹파업을 수행하기 위하여, 사용자로서 노무자를 해고하거나 노무에 종사할 신청을 거절하거나, 또는 노무자로서 노무를 정지시키거나 노무자로서 고용할 신청을 거절하는 것

3호 노무조건 또는 보수에 관하여 상대방의 승낙을 강요하는 것, 경작의 목적으로 하는 토지임대차의 조건에 관하여 승낙을 강요하기 위하여 폭행, 위협 혹은 공공연히 헐뜯을 수 없다. 김종식의 글(제1차 세계대전에 대한 일본과 식민지조선의 대응: 노동정책을 중심으로)에서 인용하였다.

6) <http://www.ilabor.org/news/articleView.html?idxno=4407>

7) 대판 2003.12.26. 2001도3380.

경영권이란 용어는 본래 그 개념이 모호하고 법률상으로도 없는 것이지만 대법원은 헌법상의 권리로 인정하여 노동기본권을 제약할 수 있는 근거로 제시하였다.<sup>8)</sup> 하지만 근로조건에 관한 사항이 아니라도 이에 직접적으로 영향을 미치는 것이거나 보다 넓게는 노동자의 직업적 이익 및 경제적 사회적 지위의 향상에 관련된 것인 경우에는 파업의 목적이 될 수 있다는 것이 국제적으로 보편화된 사고라는 점에서 경영권을 이유로 쟁의권 행사의 정당성을 부정하는 법원의 판단은 문제가 많다. 오늘날 대부분의 국가에서 구조조정과 관련된 사항이 노사갈등의 가장 큰 원인이 되고 있다. 하지만 한국처럼 구정조정에 반대하는 파업 그 자체를 이유로 조합원을 체포하거나 구금하는 예는 거의 없다.

#### b. 경제적 정치파업에 대한 형벌 적용

정치파업에 대한 법적 논란은 대부분의 국가에서 민사책임의 유무를 가리기 위한 것이지만 한국의 경우에는 파업행위 그 자체에 대하여 형벌을 가한다는 점에서 큰 차이가 있다는 점에 주의할 필요가 있다. 한국의 법원은 쟁의행위의 목적이 '노사'간의 '단체교섭'을 위한 것일 경우에만 정당하다고 인정하고 있어 순수한 정치파업이든 경제적 파업이든 모두 형벌에 처해질 수 있도록 되어 있다.

특히 정치파업 가운데 경제적 정치파업은 적법하다는 것이 ILO나 대다수 국가들이 취하고 있는 입장이다. 근로조건의 결정뿐만 아니라 노동자의 경제적·사회적 지위향상도 쟁의권의 목적이 될 수 있고 물가, 세금, 사회보장 등에 관한 정책결정이나 노동법령의 제·개정도 근로생활에 직접적으로 영향을 미치는 것이기 때문에 이에 대한 항의나 요구의 경제적 정치파업도 적법하다고 본다. 하지만 한국의 경우에는 이러한 목적의 파업은 그 정당성을 인정받기 어렵다. 파업의 상대방이 직접적인 근로관계를 맺고 있는 사용자가 아니어서 성격상 법률로 정해진 단체교섭의 절차나 쟁의조정 절차를 거칠 수 없기 때문에 업무방해죄나 노조법상의 형벌을 받을 수 있다.

#### c. 쟁의기간에 대한 임금의 지급 요구 금지

법률에 의하여 명시적으로 쟁의행위의 목적을 제한하는 경우는 쟁의기간에 대한 임금의 지급을 요구하는 쟁의행위를 금지하고 위반 시에는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제44조 제3항, 제90조).

#### ② 주체의 제한

---

8) 대판 2003.11.13, 2003도687. 이 판결에서 대법원은 기업의 경쟁력, 국가경제 등과 같은 지나친 국가주의 논리를 펴기도 하였다.

a. 쟁의행위가 사실상 금지되는 특수고용노동자

집단적인 근로관계에서 쟁의행위를 할 수 있는 주체를 엄격한 의미의 노동자로 한정할 필연적인 근거는 없다. 그것은 단체행동권을 포함한 집단적인 권리는 자유권으로서의 법적 성질을 가지기 때문이다. 그러나 단결의 자유를 인정받지 못하는 특수고용노동자들의 쟁의행위도 엄격하게 법률로 처벌받는다. 심지어 평화적인 노무제공의 거부만으로도 업무방해죄로 처벌된다.

정부는 2003년 ‘화물운송특수고용직노동자연대’(화물연대)의 파업을 기화로 화물자동차운수사업법을 개정하여 ‘업무복귀명령제도’를 도입하였다. 그 명령을 거부한 때에는 3년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금형에 처하거나 화물자동차운수사업의 허가의 취소·정지 또는 화물운송종사자격의 취소·정지처분 등을 할 수 있도록 하였다. 이는 명백한 강제노동에 해당한다.

b. 간접고용 노동자의 쟁의행위의 제한

비정규직 중에서도 간접고용의 확산은 한국 사회의 갈등과 모순의 집약적인 표현이라고도 말할 수 있다. 하나의 사업장내에서 같이 일하면서도 하청회사 소속이라는 이유로 근로조건의 차별은 물론이고 인격적인 모멸감까지 감내해야 하는 매우 비인간적인 실상들이 종종 보고되고 있다. 또 사용사업주는 간접고용 노동자의 노동기본권 행사를 노골적으로 방해하기도 한다. 즉 노조의 결성 및 가입을 이유로 파견 내지 용역계약을 해지하거나 해지하겠다고 위협하기도 하고 조합원이란 이유로 교체를 요구하거나 회유·협박을 통하여 조합탈퇴를 종용하는 경우도 많다.

또한 단체교섭거부와 관련해서는 사용사업주는 형식상 근로계약의 직접적인 당사자가 고용사업주이기 때문에 사용사업주는 노조법상의 교섭의무가 없다고 하면서 단체교섭에 응하지 않는 경우가 대부분이다. 특히 쟁의행위와 관련해서는 대부분의 사용사업주가 계약내용에 노조활동, 파업 시 계약해지 조항을 넣어 두고 간접고용 노동자의 쟁의행위를 원천적으로 봉쇄하는 경우가 허다하다.

하지만 쟁의행위에 있어서는 여전히 법원은 사용사업주를 상대로 한 일련의 단체행동권 행사에 대하여 사용자가 신청한 업무방해금지처분사건이나 시위금지금지가처분사건에서 사용사업주가 ‘노사계약상의 사용자’로서 책임이 없다는 이유로 사업장 내의 단체행동을 금지시키는 결정을 내리고 있다.<sup>9)</sup>

9) 수원지법결정 2002.1.29., 2001카 합3550; 서울지법결정 2002.8.27., 2002카 합2168; 서울지법결정 2002.8.27., 2002카 합1831 등.

#### c. 공무원 등의 쟁의행위 금지

노조 조직권을 포함하여 노동기본권이 일체 인정되지 않는 노동자로서 군인과 경찰, 교정공무원이 있다. 그 외에도 소방공무원을 포함하여 여러 특정한 직무의 종사자 전부, 모든 영역의 공무원, 민간인 신분의 청원경찰과 사립대학 교원 등은 쟁의행위뿐만 아니라 집회나 시위를 비롯한 일체의 집단적 행동이 공무원관련법에 의하여 금지되어 있고, 위반 시는 해고와 함께 형벌을 받게 된다. 위반 시에는 5년 이하의 징역 또는 5천만원 이하의 벌금에 처하는 등 무거운 처벌을 받게 된다(교원노조법 제8조, 제15조제1항, 공무원노조법 제11조, 제18조).

또한 공공부문에 종사하지 않는 노동자로서 단결권과 단체교섭권은 보장되지만 쟁의행위는 일정한 경우에 금지되는 분야로는 선원과 주요 방위산업체에 종사하는 노동자가 있고, 쟁의행위가 일체 금지되는 경비업법상의 특수경비원<sup>10)</sup>이 있다.

#### d. 비공인 쟁의행위 및 비노조원의 쟁의행위 금지

노조법은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 조합원의 쟁의행위를 금지하고 이에 위반하는 자에 대하여 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금이라는 무거운 벌칙조항을 두고 있다(제37조 제2항, 제89조 제1호). 헌법에는 ‘근로자’ 개인을 쟁의권 행사의 주체로 정하고 있는데도 이를 노동조합으로 한정하면서 일반 조합원의 비공인 쟁의행위를 금지하고 있는 것이다. 또한 노조법은 노동조합이 전제되지 않는 쟁의행위의 가능성을 부정하는 구조로 되어 있기 때문에 비노조원들의 집단적인 쟁의행위는 아무리 평화적일지라도 형법상 업무방해죄의 처벌까지 받을 수 있다.

#### e. 지나치게 광범한 필수유지업무의 쟁의행위 금지

노조법은 “필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다”고 규정하고 이를 위반하면 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 매우 무거운 형벌규정을 두고 있다(제42조의2 제2항, 제89조).

‘필수유지업무’란 ‘필수공익사업의 업무 중 그 업무가 정지되거나 폐지되는 경우 공중의 생명·건강 또는 신체의 안전이나 공중의 일상생활을 현저히 위태롭게 하는 업무로서 대통령령이 정하는 업무’를 말한다(같은 조 제1항). 노조법은 필수유지업무의 범

10) 민간경비업체에 소속된 일반 노동자로서 공항 등 국가중요시설의 경비나 보안검색 등의 업무를 행하고 있는 특수경비원은 헌법이 특별히 개별적 유보조항을 두고 있는 공무원이나 주요방위산업체 종사자가 아님에도 단체행동권을 전면적으로 금지하고 있다. 하지만 헌법재판소는 이들 업무의 공공성, 무기 휴대 등의 특수성을 이유로 위헌이 아니라고 한다(헌결 2009.10.29., 2007헌마1359).

위(철도와 도시철도사업, 항공운수사업, 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제와 석유공급사업, 병원사업, 혈액공급사업, 한국은행사업, 우편 등 통신사업)를 공중의 일상 생활에 영향을 미치는 영역까지 지나치게 넓게 규정하고 있다.

이렇게 되면 필수유지업무에는 파업권이 제한될 수 있다는 본래의 취지를 벗어나게 된다.<sup>11)</sup> 이는 필수공익사업에 종사하는 노동자 전부에게 쟁의권을 절대적으로 금지하는 것은 아니지만 쟁의행위의 실질적인 효과를 저지함으로써 쟁의권행사에 대한 중대한 제약을 초래하게 된다.

### ③ 쟁의행위의 수단 및 방법의 제한

#### a. 피케팅(picketing)의 제한과 형벌 적용

노조법은 피케팅의 합법성의 범위를 매우 제한하는 방향으로 규정되어 있다. 노조법 제38조는 노동조합에게 쟁의행위가 적법하게 수행될 수 있도록 지도·관리·통제할 책임을 규정하면서 “쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입, 조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니 되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니 된다”고 규정하고 있다. 이 조 위반의 피케팅에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다.

#### b. 쟁의행위 중 사용자의 재산 보호를 형벌로 강제

노조법 제38조 제2항은 “작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.”고 규정하고 있다. 이 조 위반의 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금형에 처하도록 하고 있다. 인명이나 신체의 안전을 보호하기 위한 시설의 유지운영과 같은 쟁의권행사의 합리적인 제약과는 달리 사용자의 물적 시설의 보호를 법률로 강제하는 것은 쟁의권에 대한 과도한 제한이 될 수 있다. 이러한 사항은 노사자치의 영역에 속하는 것으로 법률로 강제할 것은 아니라고 본다. 입법례로서도 보기 드문 규정이다.

11) ILO는 필수유지업무를 업무의 정지로 인하여 생명, 신체의 안전 또는 인구의 전부나 일부의 건강을 위협할 수 있는 것으로 한정하고 있다. 또한 명백하고 긴급한 위험(clear and imminent threat)이 존재해야 한다는 기준을 추가적으로 제시하고 있다. ILO가 예시하고 있는 필수유지업무는 병원, 전기 공급, 수도공급, 전화서비스, 항공통제업무 등이다. 반면에 필수유지업무로 보지 않는 사업으로는 방송사업, 석유사업, 항만, 은행, 관세 및 조세징수를 위한 컴퓨터서비스, 백화점과 놀이공원, 금속 및 광산업, 운송업, 냉동업, 호텔업, 건설업, 자동차제조업, 조폐·정부간행사업, 술·소금·담배전매사업, 항공기수리, 농업, 식량공급과 유통, 교육, 도시운수업, 우편업무 등이다(Rubin, Neville, *Code of International Labour Law*(Vol. 1)(Cambridge University Press, 2005), 213-214쪽).



#### c. 폭력·파괴행위의 금지 및 직장점거 제한

노조법 제4조 단서조항은 쟁의행위의 형사면책과 관련하여 “어떠한 경우에도 폭력이나 파괴행위는 정당한 행위로 해석되어서는 아니 된다”고 규정하고 있다. 또한 제42조 제1항은 “쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다”고 규정하고 있고 이 조 위반의 쟁의행위에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제89조). 폭력이나 파괴행위가 쟁의행위의 수단이 될 수 없는 것은 당연하지만 형법과는 별도로 노조법에서 이러한 사항을 규정한 것은 쟁의행위 중 일부 조합원에 의하여 이러한 행위가 있을 경우 쟁의행위 전체가 위법하게 판단될 수 있는 여지를 주게 된다.

#### d. 안전보호시설의 쟁의행위의 제한

노조법 제42조 제2항은 “사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다”고 규정하고 있다. ‘안전보호시설’은 사람의 생명이나 신체에 대한 위해방지나 위생상 필요한 물적 시설을 말하고 이러한 시설의 정지·폐지 또는 방해가 생명이나 신체의 안전에 구체적인 위험을 초래할 수 있는 경우에 비로소 이 조항의 위반이 된다.

그런데 이 조항은 그 성격상 쟁의행위 과정에서 지켜야 할 하나의 규칙을 설정하는 정도의 의미를 가진 것으로 보인다. 그런데 노조법은 위반행위자에 대한 벌칙조항(1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금)을 두고 있는데 이는 보호대상인 안전보호시설의 개념이나 책임의 소재가 매우 불명확한 상태에서 형벌조항을 두고 있다는 것 자체가 죄형법정주의에 어긋나고 해석여하에 따라 쟁의권에 대한 과도한 제한이 될 수도 있다.

### ④ 쟁의행위의 절차적 제한

#### a. 쟁의행위의 사전 찬반투표

노동조합이 쟁의행위를 하려면 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성이 있어야 한다(노조법 제41조 제1항). 이 조항 위반에 대하여는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제91조).

그런데 이 조항은 논리상 사용자나 일반 공중의 이익을 보호하기 위한 것이 아니기 때문에 투표의무의 이행유무가 사용자 또는 국가의 입장에서 책임을 묻는 민·형사책

임의 면제요건이 될 수 없다. 하지만 대법원은 투표의무의 이행유무를 가지고 업무방해죄의 적용과 관련하여 쟁의행위 전체의 정당성 판단의 중요한 기준으로 삼고 있다.<sup>12)</sup>

#### b. 조정·중재 절차 위반의 쟁의행위에 대한 형벌 적용

노조법은 조정절차를 거치지 아니하면 쟁의행위를 행할 수 없다고 규정하고 있고(제45조 제2항), 중재기간 중(제63조)과 중재재정 및 재심결정 후(제69조 제3항), 긴급조정시(제77조)에도 역시 쟁의행위를 금지하고 있다.

그리고 조정절차를 거치지 않은 쟁의행위나 중재기간 중의 쟁의행위에 대하여는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금이(제91조), 중재재정 및 재심결정 후(제69조 제3항)나 긴급조정 시(제77조)의 쟁의행위에 대하여는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처하도록 하고 있다(제90조).

조정·중재절차는 국가가 단순히 제3자로서의 지위에만 머무르지 않고 공정한 조정·중재자로서의 역할을 제대로 수행할 수 있도록 제도적인 실효성을 보장하기 위한 것으로 이해되어야 한다. 하지만 노조법과 법원은 조정중재절차의 위반자, 주로 노동조합과 쟁의참가자에게 별도로 민·형사상의 책임을 지우고 있다.

#### c. 단체협약 위반의 쟁의행위에 대한 형벌 적용

노조법 제92조는 단체협약의 내용 중에서 쟁의행위에 관한 사항을 위반한 경우 1천만 이하의 벌금형을 처하도록 규정하고 있다. 법원은 단체협약의 유효기간 중에 단체협약에서 정한 근로조건 등에 관한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 해서는 안 되는 평화의무가 있다고 보고 단체협약이 체결된 직후 조합원들이 자신들에게 불리하다는 이유만으로 단체협약의 무효화를 주장하면서 쟁의행위를 했다는 이유로 정당성을 부인하고 업무방해죄까지 적용하였다.<sup>13)</sup>

#### d. 노조에 대한 광범위한 형벌 적용

노조법에서는“법인 또는 단체의 대표자, 법인·단체 또는 개인의 대리인·사용인 기타의 종업원이 그 법인·단체 또는 개인의 업무에 관하여 제88조 내지 제93조의 위반행위를 한 때에는 행위자를 벌하는 외에 그 법인·단체 또는 개인에 대하여도 각 해당 조의 벌금형을 과한다.”(제94조)는 양벌규정을 두고 있다. 이에 따라 쟁의참가자

12) 대판 전원합의체 2001.10.25., 99도4837.

13) 대판 2007.5.11, 2005도8005.

는 물론 노조도 벌금형의 처벌을 받을 수 있다.

참고: 쟁의행위와 관련된 형벌조건표

노동조합 및 노동관계조정법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제41조제2항 (쟁의행위의 제한과 금지)	「방위사업법」에 의하여 지정된 주요방위산업체에 종사하는 근로자중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 쟁의행위	5년 이하의 징역, 5천만원 이하의 벌금
제37조제2항 (쟁의행위의 기본원칙)	노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위	3년 이하의 징역, 3천만원 이하의 벌금
제38조제1항 (노동조합의 지도와 책임)	쟁의행위가 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하거나, 쟁의행위의 참가를 호소·설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용한자	
제42조제1항 (폭력행위의 금지)	폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설을 점거하는 형태의 쟁의행위	
제42조의2제2항 (필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)	필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위	
제44조제2항 (쟁의행위 기간 중의 임금지급 요구의 금지)	쟁의행위 기간에 대한 임금지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 한 쟁의행위	2년 이하의 징역, 2천만원 이하의 벌금
제77조 (긴급조정시의 쟁의행위중지)	긴급조정의 결정이 공표된 후의 쟁의행위	
제38조제2항 (노동조합의 지도와 책임)	쟁의행위 기간 중 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업의 수행의무 불이행	1년 이하의 징역, 1천만원 이하의 벌금
제41조제1항 (쟁의행위의 제한과 금지)	조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니한 쟁의행위	
제42조제2항(폭력행위 등의 금지)	사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 쟁의행위	
제45조제2항 (조정절차의 전치)	조정절차를 거치지 아니한 쟁의행위	
제63조 (중재시의 쟁의행위의 금지)	노동쟁의가 중재에 회부된 날부터 15일간이 지나지 않은 쟁의행위	

제43조제1항 (사용자의 채용 제한)	쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체한 사용자	
제43조제2항 (사용자의 채용제한)	쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 준 사용자	
제43조제4항 (사용자의 채용제한)	노동조합과 사용자는 필수유지업무에 종사하는 근로자가 소속된 노동조합이 2개이상인 경우에는 각 노동조합의 해당 필수유지업무에 종사하는 조합원 비율을 고려하여야 한다. 이를 위반한자	
제46조제1항 (직장폐쇄의 요건)	노동조합이 쟁의행위를 개시하기 이전의 직장폐쇄	
제24조제5항 (노동조합의 전임자)	노조 전임자의 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 하는 쟁의행위	1천만원 이하의 벌금
제31조제1항 (단체협약의 작성)	체결된 단체협약의 내용 중 쟁의행위에 관한 사항의 위반	
형 법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제307조제1항 (명예훼손죄)	공연히 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자	2년 이하의 징역, 금고, 500만원 이하의 벌금
제307조제2항 (명예훼손죄)	공연히 허위의 사실을 적시하여 사람의 명예를 훼손한 자	5년 이하의 징역, 10년 이하의 자격정지, 1천만원 이하의 벌금
제311조 (모욕죄)	공연히 사람을 모욕한 자	1년 이하의 징역, 금고, 200만원이하의 벌금
제314조제1항 (업무방해죄)	위력으로써 사람의 업무를 방해한 자	5년 이하의 징역, 1,500만원이하의 벌금
제319조제1항 (주거침입죄)	사람의 주거, 관리하는 건조물, 선박이나 항공기 또는 점유하는 방실에 침입한 자	3년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금
제319조제2항 (퇴거불응죄)	전항의 장소에서 퇴거요구를 받고 응하지 않은 자	3년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금
제320조 (특수주거침입죄)	단체 또는 다중의 위력을 보이거나 위험한 물건을 휴대하여 전조의 죄를 범한 때	5년 이하의 징역
국가공무원법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제66조제1항 (집단행위의 금지)	사실상 노무에 종사하는 공무원을 제외하고 노동운동이나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다.	1년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금
지방공무원법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제58조	사실상 노무에 종사하는 공무원을 제외하고 노동운동이	1년 이하의 징역, 500

(집단행위의 금지)	나 그 밖에 공무 외의 일을 위한 집단행위를 하여서는 아니 된다.	만원 이하의 벌금
공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률		
관련 조문	금지 내용	형벌
제11조 (쟁의행위의 금지)	노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그 밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 행위를 하여서는 아니 된다	5년 이하의 징역, 5천만원 이하의 벌금
사립학교법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제55조제1항 (복무)	사립학교의 교원의 복무에 관하여는 국공립학교의 교원에 관한 규정을 준용한다.	1년 이하의 징역, 500만원 이하의 벌금
교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률		
관련 조문	금지 내용	형벌
제8조 (쟁의행위의 금지)	노동조합과 그 조합원은 파업·태업 기타 업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.	5년 이하의 징역, 5천만원 이하의 벌금
청원경찰법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제5조제4항 (직권남용 금지 등)	청원경찰의 복무에 관하여는 「국가공무원법」 제66조제1항을 준용한다.	1년 이하의 징역, 200만원 이하의 벌금
경비업법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제15조제3항	특수경비원은 파업·태업 그 밖에 경비업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.	1년 이하의 징역, 1천만원 이하의 벌금
선원법		
관련 조문	금지 내용	형벌
제25조 (쟁의행위의 제한)	선원은 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선원 근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니 된다. 1. 선박이 외국 항에 있을 경우 2. 여객선이 승객을 태우고 항해중인 경우 3. 위험물 운송을 전용으로 하는 선박이 항해 중인 경우로서 위험물의 종류별로 국토해양부령으로 정하는 경우 4. 제9조에 따라 선장 등이 선박의 조종을 지휘하여 항해 중인 경우 5. 어선이 어장에서 어구를 내릴 때부터 냉동처리 등을 마칠 때까지의 일련의 어획작업 중인 경우 6. 그 밖에 선원근로 관계에 관한 쟁의행위로 인명이나 선박의 안전에 현저한 위해를 줄 우려가 있는 경우	1. 쟁의행위를 지휘, 지도적 임무에 종사한 자: 3년 이하의 징역 2. 쟁의행위 모의에 적극적으로 참여하거나 선동한 자: 1년 이하의 징역, 1천만원 이하의 벌금

## 5. 윤석열정권의 집단적 노사관계법 개악 내용

윤석열 정권은 “기업이 정부다”라고 하면서 노골적인 반노동 친자본 입장을 표명해왔고 대우조선해양 거제통영고성 비정규지회투쟁이나 화물연대투쟁에서 폭력적인 탄압으로 일관했다. 또한 단순한 적개심과 공격을 넘어 민주노총을 노동시장 이중구조화



의 원흉이거나 하층노동자를 착취하는 노동귀족 세력으로 몰아가는 이데올로기 공세를 벌이고 급기야는 임금 삭감과 파업을 원천적으로 봉쇄하는 총체적인 노동개악 추진의사를 드러냈는데 그 내용은 작년 12월 12일 미래노동시장연구회가 발표한 내용 속에 고스란히 담겨있다.

그 중 집단적 노사관계에 해당하는 내용이 자율과 책임에 기초한 노사관계 구축 방안에 담겨있는데 ○노사 불법부당행위 규율, 노동형벌제도 개편 등 노·사 자치원칙 정착을 위한 법·제도개선 검토 ○노동조합 설립·운영, 단체교섭 구조, 대체근로 사용범위, 사업장점거 제한 등 법·제도개선 검토 ○근로자대표제, 취업규칙 제도 개선방안 검토로 되어 있다. 그러나 미래노동시장연구회의 권고안은 어느 날 갑자기 던져진 것이 아니라 예전부터 자본의 입장을 대변하는 단체들의 지속적인 문제제기의 연장선상에 있다.

2022년 10월 한국경제연구원은 ① 사업장 점거, 봉쇄·물류방해, 공공시설 점거, 고공농성, 폭행·재물손괴 등 노조의 불법행위 근절위해 민·형사상의 책임을 명확하게 추구하는 등 엄정한 법 집행 필요 ② 병존적·부분적 점거 불허하고 사업장 점거 원칙적 금지 ③ 무기대응의 원칙 위배되므로 대체근로 허용 ④ 원상회복주의가 중요하므로 부당노동행위 처벌주의 삭제 및 무기대응의 원칙에 따라 노조도 대상으로 규정하는 조항을 신설하는 등 노사관계법제의 현대화를 구축해야 한다고 주장하였다.

거기다 최근에 정권차원에서 진행되고 있는 노동조합에 대한 대대적인 회계부정 수사를 추가하면 미래노동시장연구회의 주장을 포함한 자본과 정권의 집단적 노사관계 개악 시도를 몇 가지 주요한 공세로 특정할 수 있다.

#### ① 노동조합 회계 및 운영 규제

현재 노동관계법에 회계 관련 규정은 제25조(회계감사)에서 6개월 1회 이상 전체 조합원에게 회계 내용과 감사결과를 공개하여야 한다고 규정하고 제27조(자료의 제출)에서 행정관청이 요구하면 결산결과와 운영상황을 보고하여야 한다고 되어 있다.

노조 회계에 대해 상당히 투명하게 운영되도록 관련 노동관계법이 규정하고 있음에도 불구하고 윤석열정권은 노조의 회계를 부패로 몰아가고 있는데 여기에 호응하여 국민 의힘 정우택·하태경 의원은 노조의 회계감사를 공인회계사가 맡도록 하고, 대기업과 공기업 노조는 매년 회계 자료를 행정관청에 제출하도록 하는 내용을 담은 노동조합법 개정안을 발의했다.

그리고 보수언론들은 영국 마가렛 대처의 노동조합 회계에 대한 규제 강화를 소환하

고 있는데 영국의 노조법에 따르면 노조는 노조 간부에게 제공된 급여와 이익의 세부 내역이 포함된 연차보고서를 인증관(상공부장관)에게 제출해야 하고, 공인회계사가 작성한 감사보고서도 포함되어야 하며, 또 인증관은 노조의 재정 문제를 조사하기 위해 조사관을 임명해 조사하게 할 수도 있으니 우리나라도 이것을 도입하자는 주장을 펼치고 있다.

이러한 주장은 영국 대처가 노조원이 투쟁 중 받은 벌금을 노조 재정으로 지원하지 못하게 금지했던 동일한 조치를 도입하고, 공무원노조에게 시비를 걸었던 해고자에 대한 생계비 지원을 금지하는 것으로 나아갈 수도 있다. 그리하여 회계에 대한 규제로 노조 운영을 통제하고 나아가 노조의 투쟁을 억제하려는 의도가 담겨져 있다.

## ② 부당노동행위 형사처벌 삭제 및 노조도 부당노동행위자로 규정하는 조항 신설

미래노동시장연구회는 노사 불법부당행위 규율, 노동형벌제도 개편을 주장하고 있는데 이것은 제81조(부당노동행위)에 해당하는 내용이다. 이 조항은 총 96개 조항 중 유이하게 사용자에게 대한 처벌을 규정하고 있는데(2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금) 원상회복으로 해소되었으므로 형사처벌은 불필요하니 2년 이하의 징역이라는 형사처벌을 없애자는 주장이다.

또한 사용자만 부당노동행위로 처벌하는 것은 무기대등의 원칙에 비추어 부당하므로 노동조합도 불법부당행위로 처벌하자는 것이다. 이러한 주장들은 자본주의 사회에서 노동자들이 사회적 약자라는 사실을 부정하고 오히려 사회적 강자라고 강변하면서 한 쪽에만 무기를 주는 것은 부당하니 양쪽 다 무기를 쥐야 한다는 괴변인데 사실상 노조를 움아매기 위한 술수에 지나지 않는다.

1월 12일 고용노동부는 서울 중구 한국프레스센터에서 ‘불합리한 노동관행 개선 전문가 자문회의’를 열어 “(노동조합의) 노조 가입·탈퇴 강요, 노조 간 차별 처우 강요 등 현장에서 행해지고 있는 불법·부당행위 등을 바탕으로 개선안을 모색하겠다”고 밝혔다. 노동부 올해 업무보고에도 노조의 불법·부당행위에 대한 규율을 신설해 2월 법 개정안 발의 계획이 포함돼 있다.

이미 2004년에 한국경영자총협회는 ‘부당노동행위제도의 이해’라는 책자를 통해서 노동조합의 부당노동행위로서 법제화될 필요가 있는 사항의 예로서 다음과 같은 사항을 들고 있다.

1. 특정 노동조합에의 가입 강요 및 위력을 사용한 파업참가 강요
2. 근로를 제공하지 않은 조합원에 대한 임금 지급 요구

3. 사용자단체의 결성 및 가입 강요
4. 정당한 이유 없는 단체교섭 거부
5. 명백히 위법한 쟁의행위나 폭력·파괴행위 근로자에 대한 민사·형사상 면책 강요
6. 사용자에게 결정권이 없는 사항의 관철이나 노동조합간 세력권 다툼을 목적으로 하는 쟁의행위
7. 교섭능력이 현저히 취약한 기업에 대한 산업별 노동조합이나 지역별 노동조합의 전면적 쟁의행위
8. 사용자의 부당노동행위 강요

### ③ 파업 시 대체근로 확대

현 노조법은 제43조(사용자의 채용제한)을 통해서 필수공익사업장을 제외한 파업기간 중 사업과 관련없는 자의 취업(대체근로)을 금지하고 있다. 파업의 목적이 생산을 중단시켜 자본가에게 타격을 가하는 것이라면 당연히 대체근로는 허용해서는 안 되지만 필수공익사업장의 예외를 포함하여 갖은 구실로 불법파업화하고, 군대를 투입하는 등 대체근로를 강행하여 사실상 생산에 전혀 위협을 주지 못하는 파업으로 만들어 파업을 무력화해왔다.

그럼에도 불구하고 부당노동행위의 경우와 같이 자본은 무기대등의 원칙에 따라 파업 시 대체근로를 전면 확대하자고 주장하고 있다. 대체근로 규제가 노사 간 힘의 불균형을 초래하고 사용자의 경영권과 재산권을 현저하게 침해하고 있으며, 사업장 점거 규율이 약해 노동조합의 불법행위와 노사 간 장기간 분쟁을 낳고 있다는 황당한 주장이다. 윤석열정권은 경사노위를 통해 논의 후 6월경에 정부안을 낼 예정이다.

여러 매체에서 마치 대체근로가 선진국의 일반적인 허용 사항으로 보도하고 있으나 오히려 대부분 국가에서 방식의 차이는 있지만 대체근로를 제한하거나 금지하는 것이 일반적이다.

### ④ 사업장 점거 금지 확대

노동관계법 제42조(폭력행위 등의 금지)에서 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 형태로 이를 행할 수 없다고 되어 있다. 그러나 대법원은 2007년 "사업장 시설을 '전면적 배타적'으로 점거하여 조합원 이외 사람들의 출입을 저지하거나 사용자 측의 관리지배를 배제하여 업무를 중단 또는 혼란시키는 경우만 허용하지 않는 것이고, 사업장시설의 일부분이라도 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 '부분적·병존적' 점거는 허용된다"고 판결하였다.



그러나 자본은 병존적·부분적 점거를 허용함으로써 파업이 장기화되고 노조의 파업이 더 강경하게 되었다고 주장하며 파업시 사업장 점거를 원칙적으로 금지해야 한다고 강변하고 있다.

#### ⑤ 부분대표제 통한 임금체계(취업규칙) 쪼개기 개악

미래노동시장연구회는 권고안 중 자율과 책임에 기초한 노사관계 구축 방안에 근로자 대표제와 취업규칙 제도 개선방안을 검토해야 한다는 안을 제시하고 있다. 그러나 정작 권고안을 발표하는 당일에는 근로자 1/2 이상을 대표하는 근로자대표제가 아니라, 근로시간제나 임금체계를 개편할 때 특정 직무·직종·직군의 동의만 받아도 사용자가 개편할 수 있는 부분대표제를 도입하라고 권고하였다.

이러한 시도는 부분대표제를 허용하면 사용자가 부서별로 잘개 쪼개서 동의를 받는 것도 가능해져 현장 노동자들을 분할하여 저임금장시간노동으로 귀결되는 유연노동제와 같은 자본의 직접적 이해를 관철시키고 노동자들을 자본의 통제하에 두려는 전략의 일환이다.

### 6. 맺는 말

앞서 조경배교수의 강의는 집단적 노사관계법이 원리적, 총론적 측면에서 노동3권이라는 자유권을 보장하고 발전시키는 것이 아니라 자유권에서 자유를 제한, 부정하는 법이라는 것을 확인하였다. 그리고 각론적으로, 집단적 노사관계법 조항 하나하나에 대한 검토를 통해서 법조문 전체가 노동3권을 철저히 가로 막는, 노동자의 단결과 쟁의를 금지하는 지뢰밭이라는 사실도 확인할 수 있었다.

따라서 집단적 노사관계법은 철저히 노동운동을 파괴하려는 목적으로 1900년에 만들어진 일제의 치안경찰법과 같은 법으로서 원리적으로나 경험적으로나 한 두 조항을 개정해서 사용할 수 있는 법률이 아니라 총체적으로 버리고 폐기할 수밖에 없는 법이라 하지 않을 수 없다. 그러므로 노동악법 철폐가 필수적이다.

1988년 11월 13일 ‘전태일열사 정신계승, 노동법 개정 전국노동자대회’ 이후 노동계급을 다소 혼란스럽게 만들었던 노동악법 철폐와 노동법 개정이라는 2개의 슬로건은 이제 노동악법 철폐로 분명하게 정립해야 하는 역사적 시점에 이르렀다.