

글로벌 법제논의의 현황과 전망

ILO 노동인권규범의 국내이행평가와
법제적 시사점을 중심으로

노호창



글로벌 법제논의의 현황과 전망

- ILO 노동인권규범의 국내이행평가와 법제적 시사점을 중심으로 -

Trends and Prospects of Legal Issues in a Global Context
- Focusing on the Evaluation of the Implementation of ILO Labor
Standards in Korea and its Legal Implications -

연구자 : 노호창(호서대학교 법경찰행정학부 교수)
ROH, Ho-Chang

2018. 9. 30.

연 구 진

연구책임 노호창 호서대학교 법경찰행정학부 교수

심의위원 한정미 한국법제연구원 연구위원
이경희 한국법제연구원 부연구위원
김기선 한국노동연구원 연구위원

요약문

I. 배경 및 목적

▶ 노동분야 국제기구의 동향 파악의 필요성

- 인간의 본질적 특성상 노동의 제공과정에서 인권침해에 취약할 수밖에 없음
- 1919년 국제노동기구(ILO)의 창설로 노동인권의 중요성이 세계적으로 주목됨
- 노동인권규범에 영향을 주는 국제기구로는 국제노동기구, 국제연합, 유럽연합, 경제협력개발기구, 세계은행, 국제통화기금 등 다양하게 있으나 국제노동기구가 핵심적인 역할을 수행
- 국제노동기구의 노동인권규범은 각국의 노동관련 입법, 행정, 사법에 영향을 미침

▶ 국제노동기구의 노동인권규범에 대한 현황 파악 및 우리나라의 과제 도출

- 국제노동기구의 설립 목적과 역할에 대한 명확한 인식
- 국제노동기구의 노동인권규범의 수립 및 감독체계의 이해
- 국제노동기구의 주요 노동인권규범에 해당하는 협약과 권고의 현황 파악
- 우리나라에서의 이행상황을 진단하고 노동선진국으로 진보하기 위한 과제 도출

II. 주요 내용

▶ 국제노동기구의 주요 노동인권 규범

- 국제노동기구의 설립과 개관을 통해 국제노동기구의 이념과 지향성을 분명하게 파악함
- 국제노동기구의 노동인권규범 수립 과정과 그 준수를 위한 제도적 장치를 점검함
- 국제노동기구의 주요 노동인권규범에 속하는 협약과 권고에 대해 검토함
 - 결사의 자유와 단결권 보호, 강제노동금지, 아동노동금지, 균등대우에 관한 8가지 핵심협약에 대해 분석
 - ‘평화와 회복을 위한 고용과 양질의 일자리’ 권고에 대해 분석
- 국제노동기구의 최근 주요 논의를 파악하여 국내의 법제도 발전에 참고할 만한 시사점 도출
 - 최근 논의에서는 이주노동, 난민, 양질의 일자리, 근로시간 단축 등을 주요 의제로 논의함
 - 세계적으로 문제된 미투운동, 갑질 등을 직장 내 괴롭힘과 연계하여 논의하고 향후 구체적인 권고안을 제시하기 위한 선제적인 논의를 진행함

▶ 국제노동기구의 노동인권규범에 대한 국내에서의 이행평가

- 국내법규범과 국제노동기구의 노동인권규범 간의 관계를 파악함
- 국제노동기구의 노동인권규범에 대해 사법부의 입장이 어떠한지 파악함
 - 법원의 경우 문제되는 법령이 국제노동기구의 협약 위반이 아니라고 판단함
 - 헌법재판소의 경우 핵심협약이라고 하더라도 비준한 바 없으므로 재판규범으로 인용하기 어렵다고 보고 있음

- 국제노동기구는 8대 핵심협약의 경우 비준 여부에 관계없이 회원국은 준수의 책임이 있다고 천명하고 있으나 우리 사법부의 입장과는 괴리가 있는 상태
- 국제노동기구의 노동인권규범에 대해 입법적 측면에서의 쟁점을 파악함
- 국제노동기구 8대 핵심협약 중 우리나라는 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 2가지 협약과 강제노동금지에 관한 2가지 협약을 미비준한 상태
- 미비준한 핵심협약과 관련하여 우리 법제도상 문제되는 쟁점에 대해 노동관계법 영역과 노동규율 밖의 영역으로 구분하여 분석함
- 향후 노동선진국으로 발전하기 위해 입법적 개선이 필요할 것인바, 국제노동기구의 핵심협약과의 관계에서 ‘선비준-후입법’의 방식으로 진행할 것인지, ‘선입법-후비준’의 방식으로 진행할 것인지 논의가 요구됨

Ⅲ. 기대효과

- 국제노동기구의 최신 논의를 통하여 노동인권규범 발전의 경향성을 파악할 수 있음
- 현행 법규범의 해석 및 적용과 관련하여 노동인권과 그 밖의 인권 간의 차이점을 파악하고 사법적 측면에서 개선에 참고할 수 있음
- 향후 노동선진국으로 발전하기 위해 우리 입법에서의 개정 방향을 모색하는데 기여할 수 있는 기초 자료로써 제공

▶ 주제어 : 노동인권규범, 국제노동기구, 국제노동기준, 협약, 권고, 사법, 입법

Abstract

I. Backgrounds and Purposes

- ▶ The need to grasp the activities in international organizations in the field of labor
 - Human beings' vulnerability to human rights violations in the process of providing labor due to their inherent nature.
 - The creation of the International Labor Organization (ILO) in 1919 and attracting worldwide attention to the importance of labor rights.
 - The International Labor Organization as the international organization playing a key role to affect labor standards among various international organizations such as the International Labor Organization, the United Nations, the European Union, the Organization for Economic Cooperation and Development, the World Bank and the International Monetary Fund.
 - The ILO's labor standards affecting labor-related legislation, administration and judiciary in each country around the world.

- ▶ Understanding the current status of the international labor standards of the ILO and drawing up the tasks of Korea
 - A clear recognition of the purpose and role of the ILO.
 - Understanding of establishment and supervision system of international labor standards of ILO.

- Analysis of the current status of the Convention and Recommendation relevant to the ILO's major labor rights standards.
- Diagnosing the implementation situation of the international labor standards in Korea and finding out the tasks for Korea to progress to labor-advanced country.

II. Major Content

▶ ILO and the major labor rights standards

- Clearly understanding the ideology and orientation of the ILO.
- Examining the process of establishing labor standards of the ILO and verifying institutional arrangements for its compliance.
- Reviewing the Conventions and Recommendations belonging to the ILO's main labor rights standards.
 - Analysis of the 8 fundamental Conventions relating to (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour; (c) the effective abolition of child labour; and (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.
 - Analysis of the Recommendation concerning Employment and Decent Work for Peace and Resilience.
- Grasping the recent main debates of the ILO and drawing up implications for the development of Korean legal system.

- The issues on migrant labor, refugees, decent work, and shortening working hours as the main agenda items in recent discussions.
- Anticipative discussion on harrassment in workplace in connection with the Me Too movement and bullying.

▶ Evaluation of the Implementation of the ILO's Labor Standards in Korea

- Understanding the relationship between Korean laws and labor standards of the ILO.
- Verifying the position of the judiciary in regard to the labor standards of the ILO.
 - The courts' positions that the problematic law is not a violation of the Convention of the ILO.
 - The Constitutional Court's position that it is difficult to take references even to the fundamental Conventions in the trial because they have not been ratified yet.
 - Gaps between the Korean Judiciary and the ILO's position that all Members, even if they have not ratified the Conventions in question, have an obligation arising from the very fact of membership in the Organization to respect, to promote and to realize, in good faith and in accordance with the Constitution, the principles concerning the fundamental rights which are the subject of those Conventions.
- Identifying legislative issues concerning labor standards of the ILO
 - Not ratifying the two Conventions on freedom of association and the right to organize, and two Conventions on forced labor, among the eight fundamental Conventions of the ILO.
 - Dividing the problematic issues in our legal system into the area of labor law and the area of other laws in relation to the fundamental Conventions not yet ratified.

- Need to discuss whether to select ‘pre-ratification-after-legislation’ method or ‘pre-legislation-after-ratification’ method, necessary for the legislative improvement in the future, in order to develop into a labor-advanced country.

III. Expected Effects

- Identifying trends in the development of labor rights standards through the latest discussions of the ILO.
- Understanding the differences between labor standards and other human rights, and taking them into consideration to improvements in judicial aspects, in relation to the interpretation and application of the current laws and regulations.
- Providing basic materials to contribute to finding revision directions in our legislation to develop into labor-advanced country in the future.

- ▶ **Key Words** : labor rights, ILO, international labor standards, Convention, Recommendation, judiciary, legislation

목차

글로벌 법제논의의 현황과 전망
- 국제노동기구(ILO) 노동인권 규범의 국내이행평가와
법제적 시사점을 중심으로 -

korea legislation research institute

요약문 5
Abstract 9

제1장 서론 / 15

I. 연구의 목적과 필요성 17
II. 연구의 범위와 방법 19

제2장 국제노동기구와 주요 노동인권규범 / 23

I. 국제노동기구의 설립과 개관 25
 1. ILO의 설립과 필라델피아 선언 25
 2. ILO 국제노동기준의 주요 체계 28
 3. ILO의 기본문서 29
II. 국제노동기구의 규범정립과 감독 30
 1. 국제노동기준의 수립절차 30
 2. 국제노동기준의 준수를 위한 제도적 장치 32
III. 국제노동기구의 주요 노동인권 규범의 내용 35
 1. 개요 35
 2. 주요 협약 36
IV. 국제노동기구의 최근 주요 논의 45
 1. 2017년 ILO 제106차 총회 45
 2. 2018년 ILO 제107차 총회 51

제3장 국제노동기구 노동인권규범의 국내이행평가 / 57

I. 국내법규범, ILO 노동인권규범, 국제인권규범 간의 관계	59
1. 문제의 소재	59
2. 국내법규범과 국제인권규범 간의 관계	59
3. ILO 노동인권규범과 국제인권규범 간의 관계	64
4. ILO의 노동인권규범 해석기준의 국제적 확산 경향	71
II. ILO 노동인권규범에 대한 사법부의 태도	73
1. 법원의 입장	73
2. 헌법재판소의 입장	84
III. 입법적 측면에서 살펴본 국내이행 현황	89
1. 비준과 관련하여 주목되는 노동인권규범으로서의 ILO 핵심협약	89
2. 결사의 자유 및 단체교섭을 다루는 협약에 관한 입법적 쟁점	92
3. 강제노동금지 및 강제노동철폐를 다루는 협약에 관한 입법적 쟁점	99
IV. CFA에서 논의되는 우리나라 관련 주요 사건의 동향	116
1. 개 요	116
2. 2018년 CFA 권고 요청 사건	118

제4장 결 론 / 121

참고문헌	129
------------	-----

korea
legislation
research
institute

제1장 서론

- I. 연구의 목적과 필요성
- II. 연구의 범위와 방법

제1장 서론

I. 연구의 목적과 필요성

인간은 누구나 정신노동이나 육체노동이나 그 결합이나 어떤 형태로든 자신의 노동력을 팔지 않고는 살아갈 수 없는 존재이다. 인간의 노동은 저장이 불가능하고 노동의 제공에 자신의 인격이 결부되어 있기 때문에 노동의 제공과정에서 인권침해에 취약할 수밖에 없다. 18세기 산업혁명기에 발생한 무수한 노동착취와 이를 견디지 못한 노동자들의 저항으로 인해 시민법에서 노동법이 뻗어나왔고 20세기에 이르러는 1919년 국제노동기구(International Labour Organization, ILO)의 창설로 노동인권의 중요성이 국제적으로 주목받게 되었다.

오늘날 노동인권규범에 영향을 주는 국제기구로는 국제노동기구(ILO), 국제연합(UN), 유럽연합(EU), 경제협력개발기구(OECD), 세계은행(World Bank), 국제통화기금(IMF) 등을 들 수 있다. 그 중에서 ILO는 국제노동기준을 설정하고 평가하는데 있어서 핵심적인 역할을 하는데, 비록 ILO가 국제노동기준을 세계 각국에 강제할 수는 없지만 노동기준이라는 측면에서 강력한 영향력을 행사하고 있다.¹⁾ 특히나 국가 간에 자유무역이 보편화된 요즘에는 우리나라와 FTA 협정을 체결한 국가들과의 관계에서도 FTA 협정문에서 노동에 관한 장(章)을 포함하고 있다. 예컨대, FTA 협정의 노동에 관한 장에서는 일반적으로 결사의 자유, 단체교섭권의 인정, 모든 형태의 강제근로의 금지, 아동노동의 효과적인 폐지,

1) Mark Anner & Teri Caraway, *International Institutions and Workers' Rights: Between Labor Standards and Market Flexibility*, Springer, 2010, pp. 151~152.

고용 및 직업상의 차별 철폐 등 소위 핵심적인 노동인권의 준수 의무를 규정하고 있다.²⁾ 더구나 우리나라와 FTA를 체결한 국가들이 모두 ILO 회원국인바, ILO의 국제노동기준은 FTA 협정에 규정된 노동에 관한 장의 내용들을 해석하는데 있어서조차도 중요한 기준이 되고 있다.³⁾

우리나라 헌법 제32조에서는 근로의 권리를 규정하고 있고, 제33조 제1항에서 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 가진다.”라고 근로3권을 규정하고 있다. 이처럼 근로의 권리와 근로3권의 보장은 1948년 헌법 제정 당시부터였다. 그럼에도 불구하고 우리나라는 1991년 ILO 가입 이후에도 ILO가 채택한 8대 핵심협약(core conventions, fundamental conventions) 중 4가지 핵심협약인 ‘결사의 자유 및 단결권 보호 협약’(제87호, 1948년 채택), ‘단결권 및 단체교섭 협약’(제98호, 1949년 채택), ‘강제노동협약’(제29호, 1930년 채택), ‘강제노동철폐 협약’(제105호, 1957년 채택)에 대해서는 비준조차 하지 못하고 있다. 이는 선진국의 노동입법들이 노사 간에 자율적·관행적으로 이미 형성된 노사관계에 대해 국가가 사후에 승인하여 법제화하는 과정을 거친 것이 일반적이었지만, 우리나라의 경우 당사자 간에 자치적인 노사관계가 형성되기도 전에 정책적·정치적 필요성에 따라 법령에 의해 노사관계가 강제로 형성되었다는 점으로⁴⁾ 인해 그동안 국가 입장에서 ILO 핵심협약 등 주요 노동인권규범의 비준에 대해서는 정치적 부담을 가질 수밖에 없었기 때문일 것으로 추측된다.

그런데 최근 2017년 5월 대선에서 문재인 대통령은 정책공약으로 ILO 핵심협약 4가지를 비준하겠다고 약속한 바 있다.⁵⁾ 이러한 공약은 ILO 핵심협약 비준을 통해 노동인권규범을 보장하겠다는 취지이고 이러한 공약은 대통령 당선 후 국정운영 5개년 계획에도

2) 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 『법학연구』 제17집 제2호, 인하대 법학연구소, 2014.06., 222면; 김교숙, “한미FTA와 노동기준”, 『산업관계연구』 제17권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2007.12., 150면.

3) 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 222면.

4) 이상윤, 『노동법』(제13판), 법문사, 2013, 16면; 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 224면.

5) 더불어민주당, 『나라를 나라답게』, 제19대 대통령선거 정책공약집, KP Books, 2017.4, 87면.

포함되었다.⁶⁾ 더구나 2017년 9월 4일 가이 라이더(Guy Ryder) ILO 사무총장이 방한하였을 때 문재인 대통령이 국제노동기준에 맞게 국내 노동법을 정비하는 문제와 관련하여 사회적 대화를 통해 양보와 타협으로 해결하겠다고 밝힌 바 있어⁷⁾ 정부 입장에서도 ILO 핵심협약 비준 문제에 보다 적극적인 자세로 임해야 하는 상황이 되었다고 판단된다. 물론 노동계는 이미 오래전부터 ILO 핵심협약 비준을 꾸준히 요구해왔고 각종 노동사건을 ILO에 제소하는 등 ILO를 통한 노동기본권 보장에 적극적인 입장을 보여오긴 하였으나 문재인 정부의 등장으로 국내에서 ILO는 더욱 주목받게 되었다.⁸⁾ 더구나 우리나라가 전쟁의 폐허 위에서 새롭게 국가가 재건되었고 세계 10위권의 경제대국으로 성장하였음에도 불구하고 아직 ILO 핵심협약 비준 상황이 미흡해서 만약 ILO 핵심협약이 모두 비준된다면 ILO의 위상이 더욱 올라갈 것이기 때문에 ILO 또한 우리나라를 중요한 사례 국가로 바라보고 있다.⁹⁾

따라서, 시의적인 측면에서라도 ILO의 협약 및 권고 등 주요 노동인권규범의 동향과 국내적 이행현황에 대해 살펴보고 기타 국제기구의 노동인권규범과의 관련성 하에서 검토하고 법제적 시사점을 찾아보는 것은 중요한 과제가 된다고 생각한다.

II. 연구의 범위와 방법

노동에 관한 국제기준은 유럽연합(European Union, EU) 지침과 같은 지역적 기준, 국제인권규약을 중심으로 한 인권기준 및 선언, 그리고 ILO와 같이 전문국제기구가 수립·전하려는 국제노동기준 등 다양한 차원에서 찾아볼 수 있다. 그런데 지역적 범위를 넘어서는 국제노동규범 영역에서 ILO는 선구자임과 더불어 현재까지도 유일한 노동전문 국제

6) 국정기획자문위원회, 「문재인정부 국정운영 5개년 계획」, 2017.07, 98면.

7) 청와대, “가이 라이더 사무총장 접견 관련 서면브리핑”, 청와대 홈페이지, 2017.09.04.

(<https://www1.president.go.kr/articles/901>, 최종방문 2018.07.10.)

8) 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 『글로벌 이슈브리프』 2018 제5호, 한국법제연구원, 2018, 4면.

9) 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 4면.

기구로서 지속적인 역할을 하고 있다.¹⁰⁾ 그러므로 노동에 관한 국제인권규범에서 가장 우선적으로 검토되어야 할 것이 ILO의 국제노동기준임은 명백하다. 그리고 ILO의 국제노동기준(International Labour Standards)은 넓게는 ILO의 헌장을 포함한 규범 체계를 전체를 포괄하고, 좁게는 ILO협약(conventions)과 권고(recommendation)를 말한다.¹¹⁾

노동인권규범에 있어서 가장 중요한 국제기구는 ILO이므로 단연코 ILO의 노동인권규범인 협약에 대해 검토할 필요가 있다. ILO의 협약에 있어서는 그 종류를 크게 3가지로 나누어 볼 수 있다. 첫째, 핵심협약 또는 기본협약이고, 둘째, 거버넌스(governance) 협약이고, 셋째, 전문협약이다.

핵심협약은 결사의 자유, 강제노동금지, 균등대우, 아동노동금지의 4개 영역에 걸친 8개의 협약을 말한다. 핵심협약은 회원국의 입법·행정·사법을 비롯하여 노동관행 전반에 있어서 ILO가 그 준수를 직접 감시 및 감독할 권한과 의무가 있다. 거버넌스 협약(governance conventions, priority conventions)은 노동정책과 협약 이행의 실효성을 위한 전제조건이 되는 행정사항에 관하여 규정한 협약을 말한다.¹²⁾ 전문협약(technical conventions)은 기술적 협약이라고도 하는데 세부 주제에 있어서 ILO가 정한 협약으로, 총 협약 중 핵심협약과 거버넌스 협약을 제외한 나머지 협약들을 말한다.¹³⁾ 전문협약의 경우 회원국의 법령 개정을 통해 노동조건 향상을 도모하고자 한다.¹⁴⁾

노동인권의 범위를 어떻게 파악할 것인지에 따라 달라질 수는 있겠지만, ILO의 노동인권규범의 범위는 좁게 파악하면 핵심협약만을 노동인권규범으로 볼 수 있지만, 넓게 파악하면 거버넌스 협약 및 전문협약까지 포함된다고 볼 수 있다. 왜냐하면 결국 전문협약까지도 노동인권과 무관하지는 않기 때문이다.

10) 김근주, 「국제기준의 근로조건 규율: ILO협약을 중심으로」, 한국노동연구원, 2016, 7면.

11) 김근주, 「국제기준의 근로조건 규율: ILO협약을 중심으로」, 7면.

12) 김근주, 「국제기준의 근로조건 규율: ILO협약을 중심으로」, 62~63면.

13) 김근주, 「국제기준의 근로조건 규율: ILO협약을 중심으로」, 71면.

14) 김근주, 「국제기준의 근로조건 규율: ILO협약을 중심으로」, 72면.

2017년 말 기준으로 ILO가 채택한 협약은 189가지인데, 1991년 ILO에 가입한 우리나라는 이중 29가지를 비준하고 있다.¹⁵⁾ ILO 협약 중에서 핵심협약은 8가지로서 우리나라는 아직 4가지에 대해 비준하지 않고 있는 상황이고, 문재인 대통령이 비준하겠다고 약속한 4가지 핵심협약은 ‘결사의 자유 및 단결권 보호 협약’(제87호, 1948년 채택), ‘단결권 및 단체교섭 협약’(제98호, 1949년 채택), ‘강제노동협약’(제29호, 1930년 채택), ‘강제노동철폐 협약’(제105호, 1957년 채택)이다.¹⁶⁾ 핵심협약은 노동권에 관한 가장 기본적 규율 원칙을 천명한 것으로, 모든 ILO 회원국은 비준에 대한 사실상의 의무를 부담한다. 핵심협약에 대한 우리나라의 비준현황은 다음과 같다.¹⁷⁾

관련 원칙	8대 협약	채택연도	비준여부
결사의 자유	제87호 결사의 자유와 단결권 보호 협약	1948	No
	제98호 단결권과 단체교섭권 협약	1949	No
강제노동금지	제29호 강제노동 협약	1930	No
	제105호 강제노동철폐 협약	1957	No
균등대우	제100호 동등보수 협약	1951	Yes
	제111호 차별(고용과 직업) 협약	1958	Yes
아동노동금지	제138호 최저연령 협약	1973	Yes
	제182호 가혹한 형태의 아동노동철폐 협약	1999	Yes

핵심협약의 비준은 ‘보편적 노동권’의 기본적 보장을 확인하는 것으로, 맥락상 ‘헌법상 노동3권’의 실천과도 연계되어 있다. 그러나 이처럼 당연하게 인식되는 헌법상 기본권 내지 권리조차도 ‘권위주의적 사고’와 ‘경제성장 지상주의’라는 정치적·역사적 맥락 속

15) 우리나라 ILO 협약 비준 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103123, 최종방문 2018.08.31.)

16) 더불어민주당, 『나라를 나라답게』, 제19대 대통령선거 정책공약집, KP Books, 2017.4, 87면.

17) 우리나라 ILO 협약 비준 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103123, 최종방문 2018.08.31.)

에서 형성되어온 현재의 집단적 노사관계법령을 토대로 고려해보면, 현실과 이상 간의 차이가 컸기 때문에, 이전의 정부들은 핵심협약의 비준을 여러 차례 약속한 바 있지만 실천으로 이어지지 못하였다.

그런데 ILO는 ILO가 채택한 협약에 대해 미비준한 회원국에게는 비준 전망 및 미비준 사유에 대해 매년 보고하도록 요구하고 있다. 그리고 특히, ‘결사의 자유’에 관해서는 비준유무에 관계없이 ILO 산하 ‘결사의 자유 위원회’(Committee of Freedom of Association, CFA)를 통하여 해당 회원국 정부에 ‘권고’를 할 수 있도록 하고 있다. 결사의 자유와 관련된 협약은 우리나라의 경우 헌법상 단결권, 단체교섭권, 단체행동권이라는 노동3권과 직접 관련된 것으로서 그 비준을 위해서는 국내의 집단적 노사관계법령 개정과 연결되기에 정부 입장에서는 단순히 규범적 차원을 넘어서는 정치적 부담을 가지지 않을 수 없는 사안이 된다. 그래서 결사의 자유와 관련된 협약은 특히 더 중요하다고 볼 수 있다.¹⁸⁾

이하에서는 ILO의 취지 및 운영원리, 국제노동기준 수립, 주요 노동인권규범 등에 대해 살펴보고 다른 국제기구의 노동인권규범과의 관계도 이해하면서 최근의 주요 논의들도 짚어보되, 노동인권규범 그 중에서도 특히 핵심협약 및 미비준협약의 국내 이행이라는 관점에서 현황을 분석하고 법제적 시사점을 찾아보는데 더욱 초점을 맞추고자 한다.

연구방법 측면에서 보자면, 본 연구에서는, ILO의 공식문서들을 통해서, ILO와 관련된 기본적인 내용을 살펴본 후, ILO 주요 협약에 대해 검토하고 이를 다른 국제인권규범과의 관계를 파악하고 그밖에 국내외 연구자의 문헌도 참조하고자 한다.

18) 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 5면.

제2장

국제노동기구와

● 주요 노동인권규범

- I. 국제노동기구의 설립과 개관
- II. 국제노동기구의 규범정립과 감독
- III. 국제노동기구의 주요 노동인권규범의 내용
- IV. 국제노동기구의 최근 주요 논의

제2장

국제노동기구와 주요 노동인권 규범

I. 국제노동기구의 설립과 개관

1. ILO의 설립과 필라델피아 선언

ILO는 1919년, 제1차 세계대전 종전시의 베르사유 조약에 근거하여 창설되었는데, 그 창설의 배경에는 보편적이고 항구적인 평화를 달성하기 위해서는 오직 사회정의(Social Justice)에 기초해야 한다는 신념이 있었다.¹⁹⁾ 제1차 세계대전 이후 9개국이 참가한 파리 강화회의에서는 노동위원회(Labour Commission)를 구성하여 초국적 차원에서 노동관련 기구의 설립을 논의하였고, 국제노동기구 헌장을 채택하면서 노사정 3자 대표로 구성되는 유일한 국제기구인 ILO를 창설하게 되었다.²⁰⁾ 1919년 10월 ILO 국제노동총회(International Labour Conference, ILC)가 미국 워싱턴에서 개최되었고 근로시간, 실업, 모성보호, 여성야간근로, 최소노동연령, 연소자 야간근로를 다루는 6가지 협약을 채택하였다. 1926년에는 국제노동기준의 이행을 감독하기 위해 독립적인 법률가들로 구성된 전문가위원회(Committee of Experts)가 구성되었다.²¹⁾ 이후 1944년 ILO 총회에서 ILO 헌장의 부속서로서 ILO의 목적과 원칙을 천명하는 일명 ‘필라델피아 선언’(DECLARATION OF PHILADELPHIA)으로 불리는 ‘국제노동기구의 목적에 관한 선언’(Declaration concerning

19) ILO 홈페이지(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 2면.

20) ILO 홈페이지(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 2면.

21) ILO 홈페이지(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

the aims and purposes of the International Labour Organisation)이²²⁾ 채택되었다.²³⁾ 필라델피아 선언의 내용은 다음과 같다.

국제노동기구의 목적에 관한 필라델피아 선언

제26차 회의를 위하여 필라델피아에 모인 국제노동기구 총회는 1944년 5월의 열 번째 날에 국제노동기구의 목적에 관한 이 선언과 회원국의 정책 기초가 될 원칙들을 채택한다.

I

총회는 국제노동기구가 근거하고 있는 기본 원칙들, 특히 다음 원칙들을 재확인한다.

- a) 노동은 상품이 아니다.
- b) 표현의 자유와 결사의 자유는 부단한 진보의 필수불가결한 조건이다.
- c) 일부의 빈곤은 전체의 번영을 위태롭게 한다.
- d) 결핍과의 전쟁은 각국에서 불굴의 의지로, 그리고 근로자 대표와 사용자 대표가 정부 대표와 동등한 지위에서 공동선의 증진을 위한 자유로운 토의와 민주적인 결정에 함께 참여하는 지속적이고도 협조적인 국제적 노력에 의하여 수행되어야 한다.

II

항구적 평화는 사회적 정의의 기초 위에서만 확립될 수 있다는, 국제노동기구 헌장 속에 포함된 선언의 근거는 경험에 의하여 완전히 증명되었다고 확신하며, 총회는 다음을 확인한다.

- a) 모든 인간은 인종, 신앙, 성별과 상관없이 자유와 존엄성, 경제적 안정 및 기회 균등 속에서 자신들의 물질적 진보와 정신적 발전을 추구할 권리를 갖는다.
- b) 이를 가능케 할 조건의 실현은 국내 정책 및 국제 정책 일체의 핵심적인 목적이 되어야 한다.
- c) 국내 및 국제 차원에서, 특히 경제 금융 영역에서 취해지는 모든 프로그램과 조치들은 이러한 관점에서 평가되어야 하며, 이 근본 목표를 달성하는 데 방해가 아니라 도움이 되는지의 여부에 따라서만 채택되어야 한다.

22) 필라델피아 선언의 원문

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf, 최종방문 2018.07.10.)

23) 필라델피아 선언의 현대적 함의에 대해서는 Alain Supiot(박제성 역), 『필라델피아 정신: 시장경제주의를 넘어 사회적 정의로』, 한국노동연구원, 2012 참조.

- d) 이 근본 목표에 비추어 모든 국제적 경제, 금융 정책과 조치들을 검토하고 심의하는 것은 국제노동기구의 책무이다.
- e) 국제노동기구는 임무를 수행함에 있어, 관련된 경제, 금융 요소 일체를 고려한 후 적절하다고 판단하는 모든 규정들을 결정과 권고 속에 포함시킬 수 있다.

III

총회는 다음 사항들을 실현하기 위한 계획이 전세계의 국가들에서 이행되도록 촉진하는 것이 국제노동기구의 엄숙한 의무임을 인정한다.

- a) 완전 고용 및 생활 수준의 향상.
- b) 노동자들이 최대한의 능력과 지혜를 제공하고 공동선에 최대한 기여할 수 있는 만족을 가질 수 있는 일자리에 고용되도록 할 것.
- c) 이러한 목적을 달성하기 위하여, 모든 관련자들에 대한 적절한 보장을 통하여, 직업 훈련의 제가능성을 실현하고, 노동력과 거류민의 이주를 포함하여 노동자들의 이동을 원조하기 위한 수단들을 실시할 것.
- d) 모두가 임금과 소득, 노동 시간 및 기타 노동 조건과 관련하여 진보의 과실에 균등하게 참여할 수 있는 가능성 및 일자리를 가지고 있고 합당한 보호를 필요로 하는 모든 자에게 생존에 필요한 최저 임금을 보장할 것.
- e) 단체 교섭권의 실질적인 보장과 생산 조직의 지속적인 개선을 위한 사용자와 노동자의 협의 그리고 사회경제 정책의 입안과 적용을 위한 노동자와 사용자의 협력.
- f) 합당한 보호를 필요로 하는 모든 자에게 기초 소득을 보장하기 위한 사회 보장 조치들 및 충분한 의료를 확대할 것.
- g) 모든 일자리에서 노동자들의 삶과 건강을 적절하게 보호할 것.
- h) 아동과 모성의 보호
- i) 적절한 수준의 식사, 주거, 휴식과 문화 시설.
- j) 교육과 직업의 영역에서 평등한 기회의 보장.

IV

이 선언에서 언급된 목적들을 달성하기 위하여, 세계의 생산 자원들을 더욱 완전하게, 더욱 광범위하게 이용하는 것은 국제적, 국내적 차원에서 효과적인 행위에 의하여, 특히 생산과 소비의 확대를 촉진하고, 심각한 경기 변동을 방지하고, 저개발 지역의 사회경제적 발전을 실현하고, 원자재와 식료품의 국제 가격의 더욱 큰 안정성을 보장하고, 국제 무역량의 확대와

지속을 고무하는 조치들에 의하여 담보될 수 있다는 점을 확신하며, 총회는 국제노동기구는 이 위대한 임무의 실현 및 건강과 교육과 모든 민중의 복지를 개선할 책임의 일부를 나눌 수 있는 모든 국제기구들과 전적으로 협력할 것임을 약속한다.

V

총회는 이 선언에서 언급된 원칙들은 세계의 모든 민중들에게 완전히 적용될 수 있음을 확인하고, 구체적인 적용 방식에 있어서는 각 민중의 사회경제적 발전 정도가 충분히 고려되어야 할지라도, 여전히 의존 상태에 있는 민중들과 스스로 규율할 수 있는 수준에 도달한 민중들에게 공히 이 원칙들을 점진적으로 적용하는 것은 문명 세계 전체의 관심사임을 확인한다.

필라델피아 선언은 ‘사회적 정의’라는 개념을 전제로 하여 물질적 진보와 시민적·정치적 권리 사이의 내재적 관련성 및 통합적 접근법을 강조하고 있는 것이²⁴⁾ 특징적이며 물질적으로는 풍요롭지만 정신적으로는 빈곤한 현대 사회에 시사하는 바가 크다고 본다.

2. ILO 국제노동기준의 주요 체계

가. 협약

협약(convention)은 법적 구속력을 갖는 국제조약으로, 협약을 비준한 회원국의 정부와 당사자는 협약을 준수할 법적 의무를 가진다. 즉 협약은 의무창설문서라고 할 수 있다.

나. 권고

권고(recommendation)는 법적 구속력은 없지만 각 회원국의 노동 관련 정책과 제도 수립시에 기준이 되는 일종의 국내 조치를 위한 지침(guideline)의 성격을 가진 규범이다. 권고의 기능이나 역할은 두 가지 정도로 정리할 수 있다.²⁵⁾ 첫째는 협약의 내용을 보충하고

24) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 『노동법학』제64호, 한국노동법학회, 2017.12, 87면; 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 『노동법학』제65호, 한국노동법학회, 2018.03, 207면.

25) 이하 단락은 ILO 헌장 제19조 참조

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종방문 2018. 08.31.)

보다 구체화하려는 경우이다. 일반적으로 협약과 병렬적으로 제정되는 권고들이 이리하다. 국내법 규범을 예로 들자면, 법률의 하위규범인 시행령이나 시행규칙에 비유할 수 있겠다. 둘째는 노동법적 이슈가 새롭게 발생하긴 하였으나 법적 구속력을 갖는 조약을 제정할 정도로 국제적으로 분위기가 무르익지 않았거나 국제적 합의에는 아직 도달하지 못한 경우에도 권고가 채택될 수 있다. 이런 경우에 채택되는 권고는 추후 협약으로 진행될 가능성이 있다.

요컨대, 협약과 권고는 성격상 차이가 있긴 하지만 양자는 상호보완적인 경우가 많다.²⁶⁾

다. 의정서

의정서(protocol)는 협약을 보충하는 것인데, 우리나라의 규범변경 체계에 대응하자면 법 개정과 같은 의미를 가진다.

2014년 5월까지 5개의 의정서가 의결 및 발효되었지만,²⁷⁾ 2014년 제103차 ILC에서 ‘강제노동협약’(Forced Labor Convention, 1930, C029)을 현 시대 노동환경에 부합하도록 개정하기 위한 위원회가 개최되어 여섯 번째 의정서인 ‘강제노동협약에 관한 2014년 의정서’(Protocol of 2014 to the Forced Labour Convention, P029)가 의결되었고, 이 의정서는 2016년 11월 9일부터 효력을 갖는다.²⁸⁾ 따라서 현재 6개의 의정서가 발효 중이다.

3. ILO의 기본문서

1919년 채택된 ILO 헌장과 1944년 채택된 필라델피아 선언에서 ILO의 취지 및 기본방향을 볼 수 있다. 그렇지만 이 외에도 주목해야 하는 선언이 두 가지 더 있다. 한 가지는 1998년 제86차 총회에서 채택된 ‘노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언’(Declaration

26) 오문완, “ILO 단결권협약과 복수노조문제”, 『노동법연구』 제2권 제1호, 서울대학교노동법연구회, 1992, 21면.

27) ILO 의정서 개요(<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005::NO::>, 최종방문 2018.08.31.)

28) ILO 강제노동협약에 대한 2014년 의정서

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO, 최종방문 2018.08.31.)

on Fundamental Principles and Rights at Work)인데, 이 선언에서 이미 언급한 ILO의 4가지 기본원칙과 8가지 핵심협약을 선언하였던 것이다.²⁹⁾ 다른 하나는 2008년 제97차 총회에서 채택된 ‘공정한 세계화를 위한 사회정의 선언’(Declaration on Social Justice for a Fair Globalization)인데,³⁰⁾ 이는 각국이 우선적으로 비준하여야 할 우선협약(Governance Conventions, 거버넌스 협약) 4가지를 제시하였다.³¹⁾

4대 우선협약	채택연도	우리나라 비준여부
제81호 근로감독협약	1947	Yes
제122호 고용정책협약	1964	Yes
제129호 근로감독(농업)협약	1969	No
제144호 삼자협약(국제노동기준)협약	1976	Yes

이 두 가지 선언들은 ILO의 기본문서(fundamental documents)로도 불리고 있다.

II. 국제노동기구의 규범정립과 감독

1. 국제노동기준의 수립절차

ILO의 국제노동기준 수립절차에서 나타나는 가장 큰 특징은 각국의 노사정 삼자 참여 구조를 통해서 국제노동기준이 제정된다는 점이다.³²⁾

29) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종방문 2018.08.31.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 2면.

30) ‘공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization 2008) (https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 2면.

31) ILO 기본협약과 우선협약 소개 (<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

32) 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 3면.

국제노동기준은 조치가 필요한 특별한 쟁점에 대한 국제적인 관심으로부터 발전하게 된다. 새로운 국제노동기준은 크게 2단계를 거쳐 제정된다. 첫 번째 단계로 이사회(Governing Body)가 특정 의제에 관한 신규 협약이나 권고의 수립을 총회(International Labour Conference) 안건으로 제출하고 확정하면, 사무국(International Labour Office)이 관련 의제에 관한 각 회원국의 법제도 및 실무를 분석하여 협약 제정의 필요성 등에 관한 보고서를 작성한다. 이 보고서가 회원국 노사정에 회람되면 각국 노사정은 사무국에 의견서를 제출하고, 보고서와 함께 사무국에 제출된 의견서가 총회에서 논의된다. 두 번째 단계에서는 총회에서 논의된 의견이 반영된 협약이나 권고의 초안이 사무국에 의해 작성되어 다음 총회에 제출되는데 이 총회에서 협약이나 권고의 채택을 대비하기 위해 초안이 수정·보완된다. 이렇게 ‘이중토론’(double discussion) 과정을 통해 초안에 대해 충분한 시간을 들여 논의와 검토를 거쳐 완성된 수정안이 총회에서 3분의2 찬성으로 국제노동기준으로 채택된다.³³⁾

새로운 협약이나 권고가 채택되면 각 회원국은 관할기관에 채택된 협약 및 권고를 12~18개월 내에서 제출하여 관련 입법 및 기타 조치를 비롯하여 비준에 필요한 검토를 진행한다. 최소 2개국 이상이 비준하여 이 사실을 사무국에 통보하면 협약이 발효되고, 각 회원국이 이를 비준하면 이는 해당 국가에서 국내법적 구속력을 지니는 국제기준으로 기능하게 된다. 협약을 비준한 회원국은 협약의 이행여부를 보증하는 책임을 지닌 ILO의 정기적인 감독절차를 받아들여야 한다.³⁴⁾

33) 이상의 내용은 ‘ILO 국제노동기준 수립절차’ 부분에서 번역 및 정리 (<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-creation/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 보다 상세한 내용은 ILO, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, 2012, pp. 2~7.

34) 이상의 내용은 ‘ILO 국제노동기준 수립절차’ 부분에서 번역 및 정리 (<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-creation/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 보다 상세한 내용은 ILO, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, 2012, pp. 8~19.

2. 국제노동기준의 준수를 위한 제도적 장치

가. 개 관

ILO에서 채택된 협약과 권고의 이행수준을 감시감독하고 점검하는 것 또한 ILO의 역할이다. 이 감시감독 절차는 헌장에 규정되어 있는데, 크게 일반감독절차(regular system of supervision)와 특별절차(special procedures)로 구분된다.³⁵⁾

일반감독절차는 소위 ‘협약 및 권고 적용에 관한 전문가위원회’에 의한 감독과 소위 ‘총회기준적용위원회’에 의한 감독으로 구성되어 있고 특별절차로는 ‘결사의 자유위원회’(CFA)에 의한 감독절차가 있다.³⁶⁾ 이러한 ILO의 감독시스템은 중층적이며 상호보완적인 감독절차로 이루어져 있는데, 1919년 ILO 헌장의 채택, 1926년 제도 개혁, 제2차 세계대전 이후 ILO 헌장 개정 등 일련의 개선 과정에 의해 국제적 차원에서 가장 잘 조직화되고 효율적인 감시감독체제로 평가되고 있다고 한다.³⁷⁾

나. 일반절차

일반절차를 관할하는 기관은 두 개로 나뉘는데, 독립적 실무기구인 ‘협약 및 권고 적용에 관한 전문가위원회’(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR, 전문가위원회)와 노사정 대표로 이루어진 의결기구인 ‘협약 및 권고 적용에 관한 총회노사정위원회’(International Labour Conference’s Tripartite Committee on the Application of Conventions and Recommendations)³⁸⁾이다.

35) ILO 국제노동기준 적용 및 촉진제도 개관

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>, 최종 방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 3면.

36) *Ibid.*

37) 이승욱, “국제노동기준의 동요”, 『노동법학』 제62호, 한국노동법학회, 2017.06, 108면.

38) ILO 국제노동기준 적용 및 촉진제도 개관

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang--en/index.htm>, 최종 방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 3면.

ILO 헌장 제22조에 따르면, 회원국들은 정기적으로 자국의 협약 준수 상황에 대하여 보고서를 제출할 의무를 지닌다. 각 회원국 정부는 비준한 협약에 대하여 협약 비준 3년 차가 되는 해부터 비준협약 이행 노력에 대한 보고서를 사무국에 제출하여야 한다. 8가지 핵심협약과 4가지 우선협약은 3년을 주기로, 나머지 협약은 5년을 주기로 보고서를 제출한다. 각국의 노동자단체와 사용자단체는 제출되는 정부보고서에 관하여 별도의 의견서 (comments)를 제출할 수 있다. 이러한 보고서를 검토하기 위해 3년 임기로 이사회에 의해 임명된 20명의 저명한 법률가들로 전문가 위원회가 구성되어 있다.³⁹⁾

‘협약 및 권고 적용에 관한 총회노사정위원회’는 약칭 ‘총회기준적용위원회’(Conference Committee on the Application of Standards, CAS)라고도 한다. 총회기준적용위원회는 총회 기간 동안 설치되는 총회의 상설위원회로서 노사정 3자 대표로 구성된다. 총회기준적용위원회는 전문가위원회에서 제출한 보고서를 토대로 논의를 진행하여 현안 해결이나 ILO의 임무를 이끌어내기 위해 필요한 정부 조치들을 권고하는 결론을 도출한다.⁴⁰⁾

다. 특별절차

ILO에는 국제노동기준 이행여부를 감독하기 위한 일반감독절차 외에도 특별절차가 존재한다. 특별절차는 구성원의 문제제기에서 출발한다는 점에서 일반절차와 구분된다. 이에는 진정(representation), 이의제기(complaints), 결사의 자유 관련하여 CFA에 대한 이의제기(complaints)라고 하는 세 가지 절차가 있다.⁴¹⁾

39) 이상의 내용은 ‘ILO 협약· 권고 적용에 관한 전문가위원회’ 부분에서 번역 및 정리 (<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 3면.

40) 이상의 내용은 ‘ILO 총회기준적용위원회’ 부분에서 번역 및 정리 (<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 3면.

41) ILO 국제노동기준 적용 및 촉진제도 개관 (<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 3면.

진정절차는 ILO 헌장 제24조에 따라 규율되는데, 각국의 노동자단체 혹은 사용자단체는 협약 당사국인 회원국 정부의 협약 위반 여부에 대해 이사회에 진정할 수 있다. 진정절차는 개인이 직접 이용할 수는 없고 개인은 관련 자료를 노동자단체 혹은 사용자단체에 제출할 수 있을 뿐이다. 이 진정에 대해서는 노사정 대표로 구성된 별도의 위원회에서 검토되거나 결사의 자유와 관련된 사안인 경우 ‘결사의 자유 위원회’에 이관된다. 진정의 요건이 충족되면 이사회는 해당 정부의 해명을 요구하게 된다. 위원회는 진정의 기초가 되는 사실조사와 함께 해당 정부의 협약 위반에 대한 권고를 담은 보고서를 작성하여 이사회에 제출하고 이사회에서 채택된 보고서는 진정 내용 및 해당 정부의 답변과 함께 공개된다.⁴²⁾

이의제기절차는 ILO 헌장 제26~34조에서 규율하는데, 어느 국가가 다른 국가의 국제노동기준 위반 여부를 문제삼을 수 있는 절차이다. 이때 이의제기를 하는 회원국은 자신이 비준한 협약에 대해서만 다른 회원국의 협약 위반 여부에 대해 이의제기할 수 있고 이의제기는 총회 또는 이사회에 한다. 이의제기를 받으면 이사회는 3인의 독립된 인원으로 이루어지는 조사위원회(committee of inquiry)를 구성하여 최대한의 진상조사를 하는바, 조사위원회는 ILO의 가장 높은 수준의 조사절차이다. 조사위원회는 조사 이후 보고서를 이사회에 제출하고 이사회에서 채택된 보고서에 담긴 권고를 해당국 정부가 이행하지 않으면 총회 결의를 통해 조치를 취할 수 있으며 때로는 국제사법재판소(ICJ, International Court of Justice)에 회부될 수도 있다.⁴³⁾

결사의 자유와 관련해서는 CFA에 정부를 상대로 이의제기를 제출할 수 있다. 결사의 자유와 단체교섭의 자유는 ILO의 근간이 되는 원칙이기 때문에 ILO 협약 제87호와 제98

42) 이상의 내용은 ‘ILO 진정절차’ 부분에서 번역 및 정리

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

43) 이상의 내용은 ‘ILO 이의제기절차’ 부분에서 번역 및 정리

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang--en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 89-90면.

호가 채택된 이후 ILO는 제87호, 제98호 협약을 비준하지 않은 국가로 하여금 그 준수를 보장하기 위한 추가적인 감독절차가 필요하다는 결론을 내렸고 이에 따라 회원국의 비준 여부에 관계없이 결사의 자유 위반에 대한 이의제기를 조사하기 위해 1951년 CFA를 설치하였다. CFA에 대한 이의제기는 노동자단체나 사용자단체가 할 수 있다. CFA에 사안이 접수되면, CFA는 해당 안전을 조사하고 해당 정부에 대한 권고안이 포함된 조사보고서를 이사회에 제출하면서 권고안을 승인할 것을 이사회에 요청할 수 있으며, 이사회가 CFA 권고안을 승인하면 해당 권고는 효력을 갖게 된다.⁴⁴⁾

Ⅲ. 국제노동기구의 주요 노동인권 규범의 내용

1. 개요

우리나라는 1991년에 ILO에 가입하였으며, 그 이후 국제노동기준은 ILO의 권고(Recommendations)를 통해서뿐만 아니라 블루라운드와 관련하여서도 국내에서 거론되어 왔다.⁴⁵⁾

ILO는 1919년 창설된 이후, ‘공업부문 사업장에서 근로시간을 1일 8시간, 1주 48시간으로 제한하는 협약’(제1호)부터 2011년의 ‘가사근로자협약’(제189호)까지 2018년 현재 총 189가지 협약(Conventions), 205가지 권고(Recommendations), 6가지 의정서(Protocol), 그리고 3가지 선언서(Declarations)를 채택하였다.⁴⁶⁾

44) 이상의 내용은 ‘ILO 결사의 자유 위원회’ 부분에서 번역 및 정리

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 4면.

45) 김영미, “국제노동기준의 국내 수용에 관한 연구(ILO 핵심협약을 중심으로)”, 단국대학교 박사학위논문, 2012, 1면.

46) ILO 규범 현황

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:142064557136192:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4, 최종방문 2018.08.20.)

189개의 협약 중에서 ‘강제노동에 관한 협약’(제29호, 1930년 채택), ‘강제노동 철폐에 관한 협약’(제105호, 1957년 채택), ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약’(제87호, 1948년 채택), ‘동일가치노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약’(제100호, 1951년 채택), ‘고용 및 직업에서 차별대우에 관한 협약’(제111호, 1958년 채택), ‘취업의 최저연령에 관한 협약’(제138호, 1973년 채택), ‘가혹한 형태의 아동노동철폐 협약’(제182호, 1999년 채택)을 8대 핵심협약이라고 한다. ILO 8대 핵심협약 중에서 우리나라는 ‘동일가치노동에 대한 남녀노동자의 동등보수에 관한 협약’(제100호), ‘고용 및 직업에서 차별대우에 관한 협약’(제111호), ‘취업의 최저연령에 관한 협약’(제138호), ‘가혹한 형태의 아동노동철폐 협약’(제182호) 4가지 협약을 비준하였다.⁴⁷⁾

최근의 권고 중에서 주목할 만한 것은 2017년 채택된 제205호 권고 ‘평화와 회복을 위한 고용과 양질의 일자리에 관한 권고’(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017, No. 205)를 들 수 있다.

이하에서는 ILO의 주요 노동인권규범에 속하는 핵심협약에 대해 간략히 살펴본다.

2. 주요 협약

가. 강제노동에 관한 협약(제29호, 1930년) 및 강제노동철폐에 관한 협약(제105호, 1957년)

ILO는 강제노동금지와 관련하여 두 차례에 걸쳐 ‘강제노동에 관한 협약’(Forced Labour Convention, 1930, No. 29)⁴⁸⁾ 및 ‘강제노동철폐에 관한 협약’(Abolition of Forced Labour Convention, 1957, No. 105)⁴⁹⁾ 채택하였다.

47) 우리나라 ILO 협약 비준 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103123, 최종방문 2018.08.31.)

48) ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

49) ILO 제105호 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957)

제29호 강제노동에 관한 협약은 1930년 6월 10일 국제노동사무국(International Labour Office) 이사회(Governing Body) 제14차 회기에서 채택된 것인데,⁵⁰⁾ 그 내용은 가능한 한 모든 형태의 강제근로의 사용을 ① 최단시간으로 줄일 것(보통 평균인의 법정근로시간과 동일), ② 조기에 폐지할 것을 약속하는 협약이었다.⁵¹⁾ 이 협약에서 규정하는 강제노동은 처벌의 위협 하에 강요받거나 자유의사에 따라 제공하는 것이 아닌 노무를 의미한다(동 협약 제2조 제1항). 강제노동은 성인과 아동 모두에게 영향을 미치며, 노예화와 같은 관행 기타 노예화와 유사한 관행도 포함한다.⁵²⁾ 다만 역사적으로 강제근로에 관한 최초 협약이었기 때문에 강력한 내용을 규정하지는 못하였고,⁵³⁾ 일정한 조건이나 보장 아래 병역법에 따른 의무적 군복무, 일정한 시민적 의무, 민간에 고용되거나 지휘되는 바 없이 공적 관리 하에서 이루어지는 법원 판결에 따른 재소자 근로, 전쟁 기타 재난에 의해 공동생존이 위협받는 상황에서 필요한 긴급 근로, 공동체 구성원이 부담해야 하는 소규모의 공동체 서비스 등은 동 협약에서 언급하는 ‘강제근로’에 포함되지 않는 것으로 인정되어 있었다(동 협약 제2조 제2항). 그리고 강제노동(간접적인 강제) 권고(제35호, 1930)에서는 토지의 점유를 제한하는 등 간접적이고 인위적인 방법으로 압력을 가하는 것을 금지하고 있다.⁵⁴⁾

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO, 최종방문 2018.08.31.)

50) ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

51) ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

52) ILO, *PROFITS AND POVERTY: The economics of forced labour*, 2014, pp. 3~4; 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 225면.

53) ILO, *PROFITS AND POVERTY: The economics of forced labour*, 2014, pp. 3~4; 김교숙, “한미FTA와 노동기준”, 161면.

54) ILO, *Guide to International Labor Standards*, International Training Centre of the International Labour Organization, 2008, p. 24.

그러나 ILO 제105호 강제노동철폐에 관한 협약은 본 협약의 비준국에게 “이하에서 규정한 수단, 제재 또는 방법에 의한 모든 종류의 강제근로를 금지하고 이를 이용하지 아니할 것을” 규정함으로써(동 협약 제1조) 보다 강력한 규제력을 갖고 있다고 평가된다.⁵⁵⁾ 특히 금지되는 강제근로로는 ① 정치적 억압이나 교육의 수단으로 강제근로를 활용하거나 정치적 견해 또는 기존의 사회적·경제적 제도에 대해 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재로 강제근로를 활용하는 경우, ② 경제발전을 위하여 노동력을 동원하는 방법으로 강제근로를 활용하는 경우, ③ 노동규율의 수단으로 강제근로를 활용하는 경우, ④ 파업참가에 대한 제재로 강제근로를 활용하는 경우, ⑤ 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단으로 강제근로를 활용하는 경우이다(동 협약 제1조). 또한 이 협약을 비준하는 회원국은 이 협약에서 규정한 강제근로의 즉각적이고 완전한 폐지를 위한 조치를 취할 것을 약속하는 것으로 규정하고 있다(동 협약 제2조).⁵⁶⁾

나. 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약(제87호, 1948년)

결사의 자유(Freedom of Association)는 ILO가 가장 중요시하는 기본원칙이다. 결사의 자유는 1919년 베르사유 평화협약 제13편에서 ‘확보되어야 할 가장 기본적인 원칙’으로 명시된 바 있다.⁵⁷⁾ ILO 헌장 전문에서도 결사의 자유는 시급히 승인되어야 한다고 명시되어 있다.⁵⁸⁾

결사의 자유 보장은 ILO가 존속하고 유효한 활동을 지속함에 있어 결코 제외시킬 수 없는 필수불가결한 사항이며, ILO는 창설된 이후 각국의 경제발전 정도나 경제·사회

55) 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 225면; 김교숙, “한미FTA와 노동 기준”, 161면.

56) ILO 제105호 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957)
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO, 최종방문 2018.08.31.)

57) 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 226면; 김교숙, “한미FTA와 노동 기준”, 157면.

58) ILO 헌장(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종방문 2018.08.31.)

체제의 차이에 관계없이 결사의 자유 보장을 각국이 공통적으로 반드시 지켜야 할 원칙으로 인식하였고 결사의 자유에 관한 기준을 상세히 규정하고 있다.⁵⁹⁾ 결사의 자유는 ILO에서 가장 중요시되는 기본원칙이기에 이 원칙을 존중하고 확산하기 위하여 ILO는 1951년 ‘결사의 자유 위원회’(CFA)를 설치하였다.⁶⁰⁾

결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약의 주요 내용은 다음과 같다.⁶¹⁾ ① 근로자 및 사용자는 어떠한 차별도 없이 사전 인가를 받지 아니하고 스스로 선택하여 단체를 설립하고 그 단체의 규약에 따를 것만을 조건으로 하여 그 단체에 가입할 수 있는 권리를 가진다(동 협약 제2조). ② 근로자단체 및 사용자단체는 자신의 규약 및 규칙을 작성하고, 자유롭게 대표자를 선출하며, 관리 및 활동을 조직하고 계획을 수립할 권리를 가진다(동 협약 제3조 제1항). ③ 공공기관은 이러한 권리를 제한하거나 합법적 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가야 한다(동 협약 제3조 제2항). ④ 근로자단체 및 사용자단체는 행정기관에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 아니 된다(동 협약 제4조). ⑤ 근로자단체 및 사용자단체는 연합단체 및 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 수 있는 권리를 가지며, 이러한 단체, 연합단체 또는 총연합단체는 국제적인 노사단체와 연대할 권리를 가진다(동 협약 제5조). ⑥ 노사단체, 그 연합단체 및 총연합단체의 법인격 취득에 대하여 이 협약상 권리를 제한하는 조건을 붙여서는 아니 된다(동 협약 제7조). ⑦ 이 협약에 규정된 권리의 행사에 있어 근로자, 사용자 및 노사 각 단체는 국내법을 존중하여야 한다(동 협약 제8조 제1항). ⑧ 국내법은 이 협약에 규정된 보장사항을 저해하거나 침해하여서는 아니 된다(동 협약 제8조 제2항).

59) 김교숙, “한미FTA와 노동기준”, 158면.

60) ILO, 371st Report of the CFA, 2014.3, p. 1.

61) ILO 제87호 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, 최종방문 2018.08.31.)

다. 단결권 및 단체교섭에 관한 협약(제98호, 1949년)

이 협약은 근로자와 사용자의 자유로운 단체 결성, 단결권 행사 중인 근로자에 대한 보호, 근로자단체와 사용자단체 간의 상호불간섭, 자발적인 단체교섭 추진을 목적으로 채택되었다.⁶²⁾

이 협약의 주요 내용은 다음과 같다.⁶³⁾ ① 근로자는 고용과 관련된 반노조적 차별행위에 대하여 적절한 보호를 받아야 하며, (가) 노동조합에 가입하지 않거나 노동조합으로부터 탈퇴할 것을 조건으로 한 근로자 고용 행위, (나) 노동조합원이라는 이유, 근로시간외 또는 사용자 동의하에 근로시간 내에 노동조합 활동에 참여하였다는 것을 이유로 근로자를 해고하거나 기타 불이익을 초래하는 행위에 대하여 보다 특별히 적용되어야 한다(동 협약 제1조). ② 근로자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭 행위로부터 충분한 보호를 받아야 하며, 특히, 근로자단체를 사용자 또는 사용자단체의 지배 하에 둘 목적으로 사용자 또는 사용자단체에 의하여 지배되는 근로자단체의 설립을 촉진하거나 근로자단체를 재정적 또는 다른 방식으로 지원하기 위한 행위는 이 협약상 금지되는 간섭행위로 간주된다(동 협약 제2조). ③ 이 협약에 규정된 보장사항을 군대 및 경찰에 적용하여야 하는 범위는 국내법령으로 정하여야 하며, ILO 헌장 제19조 제8항에 명시된 원칙에 따라, 회원국이 이 협약을 비준하는 것이 군대 또는 경찰의 구성원이 이 협약에서 보장하는 권리를 누릴 수 있도록 하는 기존의 법률, 판정, 관행 또는 단체협약에 영향을 미치는 것으로 간주되어서는 안 된다(동 협약 제5조).

62) ILO 제98호 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, 최종방문 2018.08.31.)

63) ILO 제98호 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, 최종방문 2018.08.31.)

라. 동등보수에 관한 협약(제100호, 1951년)

ILO는 남녀성별에 의한 차별을 금지하는 협약과 고용과 직업에서의 차별을 금지하는 협약을 채택하였는데, 전자가 ‘동등보수에 관한 협약’(제100호, 1951년)이고, 후자가 ‘고용 및 직업에 있어서 차별대우에 관한 협약’(제111호, 1958년)이다.⁶⁴⁾

제100호 협약은 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수를 목적으로 제정된 것으로 그 내용은 다음과 같다.⁶⁵⁾ ① ‘동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수’는 성별에 기초한 차별없이 정해지는 보수율을 말한다(동 협약 제1조 (b)). ② 보수율 결정에 사용되는 방법에 적합한 수단을 이용하여 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙을 모든 근로자에게 적용하도록 촉진하고 그 적용을 보장하여야 한다(동 협약 제2조). ③ 수행되는 업무에 기초한 객관적인 직무평가를 장려하는 조치가 이 협약 규정의 이행에 효과적인 경우에는 그런 조치를 취하여야 한다(동 협약 제3조 제1항). ④ 이러한 평가를 위하여 사용되는 방법은 보수율을 담당하는 정부당국에 의해서, 또는 보수율이 단체협약에 의하여 결정되는 경우에는 그 당사자에 의해서 결정된다(동 협약 제3조 제2항). ④ 성별과 무관하게 객관적 평가에 의해 결정되는 업무 수행상의 차이에 따른 근로자간의 보수율의 차이는 동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동등보수의 원칙에 반하는 것으로 간주되지 않는다(동 협약 제3조 제3항). ⑤ 회원국은 이 협약의 실시를 위하여 관련 노사 단체와 적절히 협력하여야 한다(동 협약 제4조).

마. 고용 및 직업에서의 차별에 관한 협약(제111호, 1958년)

ILO 제111호 협약은 고용 및 직업에서의 기회와 대우의 평등을 촉진하고 차별을 금지하기 위한 목적에서 제정된 것이며⁶⁶⁾ 주요 내용은 다음과 같다. ① 고용 또는 직업에 있

64) 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 227면.

65) ILO 제100호 협약(Equal Remuneration Convention, 1951)
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100, 최종방문 2018.08.31.)

66) ILO 제111호 협약[Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958]
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256.)

어서의 기회 또는 대우의 균등을 저해하는 효과를 갖는, 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·출신국 또는 사회적 신분에 근거한 모든 차별, 배제 또는 우대는 본 협약의 ‘차별대우’에 해당하며(동 협약 제1조 제1항 (a)), ② 특정 업무와 관련하여 그 업무의 고유한 요건에 의한 차별, 배제, 우대는 이 협약에서 말하는 차별대우가 아니며(동 협약 제1조 제2항), ③ 본 협약에 규정된 ‘고용’과 ‘직업’은 직업훈련, 고용 및 특별직업에 대한 접근, 고용조건을 포함하는 의미를 가지며(동 협약 제1조 제3항), ④ 본 협약의 비준국가는 본 협약과 양립가능하도록 정책과 법령을 정비할 의무를 가진다(동 협약 제2조).

그런데, 2000년 ILO는 “모성보호에 관한 협약”(Maternity Protection Convention, 제183호)을 채택하였는데,⁶⁷⁾ ‘협약 및 권고의 적용에 관한 전문가위원회’(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR)에서는 모성이나 임신이 이유로 하는 차별은 성차별에 해당한다는 판단을 내린 바 있어, 모성이나 임신을 근거로 하는 차별도 제111호 협약이 금지하는 차별에 해당할 수 있다.⁶⁸⁾

바. 취업최저연령 협약(제138호, 1973년) 및 가혹한 형태의 아동노동철폐 협약(제182호, 1999년)

ILO는 1919년 창설 이래로 신체적·정신적 성장 과정에 있고 또한 일반적인 성년근로자에 비하여 사회적 경험 등이 부족한 아동을 보호하기 위한 취지에서⁶⁹⁾ 취업최저연령에 관하여 1919년 최저연령(공업) 협약, 1920년 최저연령(해상) 협약, 1921년 최저연령(농업) 협약, 1921년 최저연령(석탄부 및 화부) 협약, 1932년 최저연령(비공업부문 고용)협약, 1936년 최저연령(해상) 협약(개정), 1937년 최저연령(공업) 협약(개정), 1937년 최저연령

NO, 최종방문 2018.08.31.)

67) ILO 제183호 협약(Maternity Protection Convention, 2000)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328;

NO, 최종방문 2018.08.31.)

68) ILO, *Maternity and Paternity at Work (Law and Practice across the world)*, 2014, p. 741.

69) 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 228면; 김교숙, “한미 FTA와 노동기준”, 162면.

(비공업부문 고용) 협약(개정), 1959년 최저연령(어선원) 협약, 1965년 최저연령(깁내작업) 협약까지 10개의 협약을 채택하였고, 이러한 다양한 협약을 점진적으로 대체 및 통합하기 위한 것이 1973년 채택된 제138호 협약이다.⁷⁰⁾

이 협약의 주요 내용은 다음과 같다. ① 이 협약의 비준국은 아동노동을 효과적으로 철폐하고 고용이나 근로에 허용되는 최저연령을 연소자들의 심신이 완전히 성숙되었다고 보는 수준까지 점진적으로 높이기 위한 정책을 추구할 것을 약속한다(동 협약 제1조). ② 이 협약에 따른 최저연령은 의무교육이 종료되는 연령보다 낮아서는 아니 되며 어떠한 경우에도 15세보다 내려가서는 아니 된다(동 협약 제2조 제3항). ③ 경제 및 교육기관이 충분히 발달하지 않은 회원국은, 노사단체가 존재하는 경우 노사단체와 협의하여, 최저연령을 14세로 명시할 수 있다(동 협약 제2조 제4항). ④ 연소자의 건강, 안전 및 도덕성을 저해할 우려가 있는 모든 형태의 고용 및 근로에 있어서는 최저연령이 18세—일정한 요건 하에서는 16세—를 내려가서는 아니 된다(동 협약 제3조 제1항, 제3항). ⑤ 권한있는 기관은 필요한 경우에 한하여, 관련 노사단체가 있는 경우 협의를 통하여, 특수하고 상당한 적용상 문제가 발생한 제한된 범주의 고용이나 근로에 있어서는 이 협약의 적용범위에서 제외할 수 있다(동 협약 제4조 제1항). ⑥ 아동이나 연소자를 위한 일반교육, 직업교육 또는 기술교육을 위하여 학교 기타 훈련기관에서 수행되는 근로에는 이 협약이 적용되지 않는다(동 협약 제6조). ⑦ 13세 이상 15세 미만—의무교육을 마치지 않았을 경우에는 15세 이상— 연소자에게는 일정한 조건들이 충족되는 경우에 한정된 유형들의 경미한 근로가 허용될 수 있다(동 협약 제7조). ⑧ 예술공연 참가와 같은 목적에서는 개별적으로 본 협약의 예외가 인정될 수 있으며, 관련 노사단체들이 존재할 경우 이러한 단체와의 협의를 거쳐야 한다(동 협약 제8조).

이후 ILO는 1999년 ‘가혹한 형태의 아동노동철폐 협약’(제182호)을 채택하였다. 종래 ILO와의 이념갈등으로 인해 ILO와 친하지 않던 미국도 핵심협약 중에서는 제105호 협약과

70) ILO 제138호 협약(Minimum Age Convention, 1973)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO, 최종방문 2018.08.31.)

이 협약만큼은 비준하고 있다.⁷¹⁾ 그만큼 아동노동이 광범위하게 이루어지고 있는데, 특히 농업 분야에서 많은 아동이 가혹한 근로환경에 노출되어 있다.⁷²⁾ ILO 제182호 협약의 주요 내용은 다음과 같다.⁷³⁾ ① 비준국은 가혹한 형태의 아동(18세 미만의 모든 자)노동의 금지 및 근절을 위하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 한다(동 협약 제1조, 제2조). ② 본 협약에 포함되는 ‘가혹한 형태의 아동노동’은 첫째, 모든 형태의 노예제 또는 그와 유사한 관행으로서, 아동매매 및 밀매, 채무담보를 위한 노동, 농노 및 무력 분쟁에 이용하기 위하여 아동을 강제로 징용하는 것을 포함하는 강제노동, 둘째, 성매매, 음란물 제작 기타 음란행위를 위한 아동의 사용·주선·제공, 셋째, 불법활동, 특히 국제조약에 명시되어 있는 약물의 생산이나 밀매를 위한 아동의 사용·주선·제공, 넷째, 수행되는 업무의 성격이나 수행되는 환경상 아동의 건강·안전·도덕성을 해칠 가능성이 있는 작업이다(동 협약 제3조). ③ 회원국은 가혹한 형태의 아동노동을 근절하기 위한 행동계획을 우선적 과제로 수립하고 시행해야 하며, 그러한 행동계획은 관련 정부기관 및 노사단체와의 협의를 통해, 그밖에 적절하다고 판단되는 경우에는 관련 기관의 견해를 고려하여 수립하고 시행해야 한다(동 협약 제6조). ④ 회원국은 아동노동을 근절하는 데 있어서 교육의 중요성을 고려하여 즉각적이고 효과적인 조치를 취해야 한다(동 협약 제7조 제2항). ⑤ 회원국은 사회·경제 개발, 빈곤퇴치 프로그램 기타 범국민적 교육을 위한 지원 등을 포함한 국제협력의 강화를 통해 본 협약의 이행을 위해 상호지원할 수 있도록 적절한 조치를 취해야 한다(동 협약 제8조).

71) 핵심협약 8가지 중에서 미국은 제105호 협약, 제182호 협약을 비준하고 있다. 미국의 ILO 협약 비준 현황 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102871, 최종방문 2018.08.31.)

72) 김교숙, “한미 FTA와 노동기준”, 163면.

73) ILO 제182호 협약(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327, 최종방문 2018.08.31.)

IV. 국제노동기구의 최근 주요 논의

1. 2017년 ILO 제106차 총회

가. 주요 논의 내용

2017년 6월 제106차 ILO 총회에서 채택되어 논의된 주요 의제로는 첫째, 이주노동, 둘째, 2008년 ILO 공정한 세계화를 위한 사회정의 선언에 대한 후속조치로서 노동기본권에 대한 토론 등,⁷⁴⁾ 셋째, 1944년 채택되었던 제71호 권고의 개정 및 제205호 권고의 채택 및 시대에 맞지 않는 몇 가지 협약(제4, 15, 28, 41, 60, 67호 협약)의 폐기(abrogation) 혹은 철회(withdrawal)에 관한 논의였다.⁷⁵⁾

우선 ‘노동이주위원회’(Committee for labour migration)는 시의적절하고 중요하며 결정적인 주제로서 노동이주거버넌스(labour migration governance) 강화의 절박성을 확인하였다. 동 위원회에 따르면, 공정하고 효과적인 노동이주거버넌스는 노동이주의 편익을 극대화하고 위험과 사회적 비용을 최소화하는 핵심이라고 한다. 또한 동 위원회에 따르면, 관련 정책은 국가와 이주경로의 서로 다른 현실에 맞춰 조정될 필요가 있는 것이기에 모든 수준의 관련 정부기관 간 협력은 사회적 대화만큼이나 필수적이며, 노사정 간의 사회적 대화는 산업과 근로자의 변화하는 필요에 대응하는데 도움을 주는 한편 이주 노동자와 자국 노동자 모두를 위한 ‘양질의 일자리’(decent work) 기회를 보장한다.⁷⁶⁾ 동 위원회는, ILO로 하여금, 2018년에 채택하기로 되어 있는 ‘안전하고 질서있는 정기적 이주를 위한 UN 글로벌 협약’(UN Global Compact for Safe, Orderly and Regular Migration)을

74) ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약

(https://www.ilo.org/ilc/sessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

75) ILO 제106차 총회 채택 문서 등(<https://www.ilo.org/ilc/sessions/106/reports/texts-adopted/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.08.31.)

76) ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약

(https://www.ilo.org/ilc/sessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

이끌어가는 과정을 포함하여 노동이주에 있어서 양질의 일자리를 증진하는데 있어 지도적인 역할을 할 것을 촉구하였다.⁷⁷⁾

‘노동에서의 기본원칙 및 권리를 위한 위원회’(Committee for Fundamental Principles and Rights at Work) 회의에서는 ILO 사무총장으로 하여금 ILO 핵심노동기준을 전 세계에 더욱 증진하기 위한 활동계획을 준비하도록 촉구하는 결의를 채택하였다. 동 위원회는, 2008년 ILO 총회에서 채택되었던 ‘공정한 세계화를 위한 사회적 정의에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization)의 목표와 노동기본권을 증진시키는 핵심이 정치적 의지, 효과적인 노동시장거버넌스 및 노사정 간의 포괄적인 사회적 대화임을 확인하는 보고에 기초한 논의를 진행하였다.⁷⁸⁾ 동 위원회는 결론적으로 1998년 선언에 대한 후속조치와 개발협력을 통한 ILO 감독체계의 성과 간에 시너지를 추구할 것을 ILO로 하여금 촉구하였다.⁷⁹⁾

그밖에 ‘협약 및 권고 적용위원회’(Committee on the Application of Conventions and Recommendations)는 회원국의 국제노동기준 이행에 관한 논의를 하였고, 특히 직업적 안전과 건강에 관한 기준과 관련하여, 국제노동기구 사무국으로 하여금, 협약 제187호(산업안전보건 증진체계 협약)의 비준과 실행에 대해 회원국에게 촉구하도록 요청하였다.⁸⁰⁾

나. ‘평화와 회복을 위한 고용과 양질의 일자리에 관한 권고’의 채택

2017년 6월 제106차 ILO 총회에서는 1944년 채택되었던 ‘고용(전쟁에서 평화로)권고’(제71호)[Employment (Transition from War to Peace) Recommendation]를 개정하여 ‘평화와

77) 이상의 내용은 ‘ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

78) 이상의 내용은 ‘ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

79) 이상의 내용은 ‘ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

80) 이상의 내용은 ‘ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

회복을 위한 고용과 양질의 일자리에 관한 권고'(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017, No. 205)로 채택한 것이 매우 주목된다.

ILO 제71호 권고는 1944년, 제2차 세계대전이 막바지에 다다를 무렵 제정되었는데, 당시 평화시로 이행되는 경우의 과도기 상황에서 발생할 고용문제를 고민한 것이 제정의 계기가 되었다. 제71호 권고는 당시 전쟁으로 인한 부상자 및 장애인의 재고용, 전후 일자리를 잃은 전신노동자들에 대한 보호, 침략으로 인해 거주지와 일터를 잃은 이재민들의 생계 및 고용문제 해결을 그 제정 취지로 하고, 이를 위해 국가가 수립하여야 하는 노동 및 사회보장 정책에 중점을 두고 있었다.⁸¹⁾

그런데 제71호 권고는 제2차 세계대전이라는 특수한 상황에서 제정된 규범이었다. 그러나 오늘날 국제사회는 제2차 세계대전과 같은 전 세계가 양분되는 대규모 전쟁보다는 국지적인 분쟁(conflict)과 자연재해를 비롯한 각종 재난(disaster)을 경험하고 있다. 게다가 엄청난 수의 난민 발생으로 인한 국제적 공조 체제의 요청, 단순히 고용 그 자체가 문제가 아니라 상시적인 위기 상황 속에서 고용의 역할, 양질의 일자리, 인간의 존엄성 확보, 사회적 보호와 회복(resilience) 등을 사회적 정의(social justice)의 관점에서 총체적으로 고민해야 하는 상황이 되었다. 그렇다보니 전쟁(war)을 그 규범의 중심적 대상으로 삼고 있던 제71호 권고는 오늘날의 상황에는 맞지 않게 되었고 개정의 필요성이 제기될 수밖에 없었다.⁸²⁾

이러한 문제의식에서 출발하여 ILO 이사회는 2014년 3월 제320차 이사회에서 2016년~2017년 ILO 총회에서 제71호 권고를 오늘날의 상황에 맞게 개정하기로 하였다. 노사정의 의견을 취합한 심사를 거쳐 2017년 6월 제106차 총회에서 제71호 권고를 개정한 제205호 권고 채택이 이루어졌다. 권고 제205호의 주요 내용은 다음과 같다.⁸³⁾

81) ILO 제71호 권고[Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944]
([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;), 최종방문 2018.08.31.)

82) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)
([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503.](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503;), 최종방문 2018.08.31.)

83) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리

첫째, 제205호 권고는 분쟁과 재난으로부터 발생하는 위기 상황에 대응하여 보호, 구제(recovery), 평화, 회복(resilience)을 위하여 고용과 양질의 일자리를 활성화하는 조치에 관하여 회원국에 지침을 제공하는 것을 목적으로 한다.⁸⁴⁾

둘째, 재난(disaster)은 노출, 취약성, 수용력의 조건과 상호작용하는 위험한 사건으로 인하여 어떤 규모이든 공동체나 사회의 기능이 심각하게 붕괴되어 인적, 물질, 경제적, 환경적 손실이나 영향으로 이어지는 것을 의미한다.⁸⁵⁾

셋째, 회복(resilience)은 위험에 노출된 시스템, 공동체 또는 사회가 위험관리에 기반하여 그 핵심적이고 기본적인 구조와 기능의 보존 및 회복을 통해서 적시에 효과적인 방법으로 위협의 효과에 저항하고 흡수하고 적응하고 변환하고 복구할 수 있는 능력을 의미한다.⁸⁶⁾

넷째, 위기대응(crisis response)은 분쟁과 재난으로부터 초래되는 위기상황에 대응하여 취해지는, 고용과 양질의 일자리에 관한 모든 조치를 의미한다.⁸⁷⁾

다섯째, 이 권고는 분쟁과 재난으로부터 발생하는 위기상황에 영향을 받은 경제의 모든 분야에 있는 근로자, 구직자, 사용자에게 적용된다.⁸⁸⁾

([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503;)., 최종방문 2018.08.31.)

84) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503., 최종방문 2018.08.31.)

85) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503., 최종방문 2018.08.31.)

86) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503., 최종방문 2018.08.31.)

87) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503., 최종방문 2018.08.31.)

88) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503., 최종방문 2018.08.31.)

여섯째, 분쟁과 재난으로부터 발생하는 위기상황에 대응과 예방 차원에서 고용과 양질의 일자리에 관한 조치를 취하기 위하여 회원국은 ① 평화증진, 위기 예방, 구제(recovery), 회복(resilience)에 필수적인 안전하고 생산적이며 자유롭게 선택한 고용 및 양질의 일자리의 증진, ② 직장에서의 기본원칙과 권리, 기타 인권 및 국제노동기준을 존중하고 증진하며 실현하는 것 및 국제규범에 대한 고려, ③ 협치와 부패 척결 및 상호획득주의(clientelism) 및 국법과 정책을 존중하고 지역적 지식·능력·자원을 활용하는 것, ④ 위기의 본질 및 그 위기와 관련하여 국제적 협력·협조와 함께 효과적인 대응을 제공하는 정부, 노사단체 기타 관련 기구의 역량에 대한 영향력, ⑤ 인종·피부색·성별·종교·정치적 견해·국가추방·사회적 출신·장애·연령·성정체성 기타 근거에 기초한 차별·편견·증오의 철폐 및 차별없이 여성과 남성에게 대한 기회·처우의 균등 실현, ⑥ 청년·소수민족·원주민·부족민·장애인·실향민·이민자·난민 기타 위기에 특히 취약한 인구집단·개인에 대한 특별한 주의를 기울일 것 및 부정적이고 의도치 않은 결과를 식별하고 감시하는 외에 개인·공동체·환경·경제에 유해한 파급효과를 피하는 것, ⑦ 지속가능한 경제발전 및 사회진보를 위한 수단으로서 환경적으로 지속가능한 경제를 지향하는 정당한 이행, ⑧ 사회적 대화·국민적 화해의 중요성 및 국제연대·고통분담·국제법에 근거한 협력의 필요, ⑨ 노력과 권한의 중복을 피하고 안전하고 생산적이며 자유롭게 선택된 고용과 양질의 일자리 및 소득창출기회의 증진을 포함하여 인도주의와 개발원조 간의 긴밀한 조정과 시너지를 고려해야 한다.⁸⁹⁾

일곱째, 회원국은 평화증진, 위기에방, 구제(recovery) 및 회복을 위한 일관되고 포괄적인 단계적 다중경로 접근법을 채택해야 하며, 이에는 ① 즉각적인 사회적 보호와 고용조치를 통한 생계와 수입의 안정화 및 고용·양질의 일자리 기회·사회경제적 통합을 위한 지역경제회복의 촉진, ② 지속가능한 고용과 양질의 일자리, 사회적 보호와 사회적 포섭, 지속가능한 발전, 지속가능한 기업의 창조, 비공식경제에서 공식경제로의 이행, 환경적으로

89) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503., 최종방문 2018.08.31.)

지속가능한 경제로의 정당한 이행 및 공공서비스에 대한 접근의 촉진, ③ 관련 시민단체의 견해를 고려하여 구제와 회복을 위한 조치를 계획, 실행, 감시하는데 있어 노사단체와의 협의(consultation) 보장 및 능동적 참여의 장려, ④ 모든 여성과 남성 특히 청년과 장애인을 위한 완전하고 생산적이며 자유롭게 선택된 고용 및 양질의 일자리를 촉진하기 위해 공적·사적 투자를 통하여 시행되는 국가구제프로그램(national recovery programmes)의 고용영향평가(employment impact assessments)의 수행, ⑤ 사업주가 직접적으로 연결되어 있는 작업·생산·서비스에 있어서 인권과 노동권에 대한 악영향의 위험을, 사업주가 확인하고 예방하며 완화하고 어떻게 다루는지 설명할 수 있는 효과적인 조치들을 취할 수 있도록 지침과 지원의 제공, ⑥ 모든 위기예방, 대응설계, 실행, 감시 및 평가활동에 있어서 젠더 관점의 적용, ⑦ 직장에서의 권리를 존중하면서 오래 지속될 수 있는 평화와 발전을 국가적 차원에서 장려하는 경제적·사회적·법적 체계의 창조, ⑧ 사회적 대화와 단체교섭의 촉진, 안정과 구제(recovery)를 위하여 고용서비스 기타 노동시장기구의 설치 및 정부 기타 노사단체의 능력 개발, ⑨ 위기로 인해 영향을 받은 사람들 특히 군대와 무장단체에 관련된 사람들의 사회경제적 재통합을 위한 적절한 조치를 포함해야 한다.⁹⁰⁾

여덟째, 회원국은 평등한 대우 및 차별 철폐를 위해 ILO의 제100호 동등보수 협약과 제111호 차별 협약을 고려하여 어떠한 종류의 차별도 없이 남녀 모두를 위한 기회와 처우의 균등을 증진을 위한 조치를 취해야 한다.⁹¹⁾

아홉째, 회원국은 고용창출을 위해 분쟁이나 재난으로부터의 복구정책 수립 및 시행시 고용 및 소득창출 기회 촉진을 위해 고용집중투자, 지역경제발전, 기업지원 등의 가용한 조치를 취하되, 청년 등 취약계층을 대상으로 하는 적극적인 노동시장 정책을 수립 및 이행하는 조치를 취해야 한다.⁹²⁾

90) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (

91) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (

92) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리

열째, 회원국은 교육, 직업훈련 및 직업지도를 위한 위기상황 대응에 있어 양질의 무상 공교육을 제공하고, 사용자단체 및 근로자단체와 협의하여 회복과 재건단계에서 발생하는 기술 수요에 맞는 훈련제도를 구축하는 조치를 취해야 한다.⁹³⁾

열한째, 회원국은 사회보호 차원에서 위기상황에 처한 취약계층을 위한 기본소득(basic income)을 보장하고 기본적인 사회보호를 제공해야 한다.⁹⁴⁾

열둘째, 회원국은 노동법, 노동행정 및 노동시장 정보와 관련하여, 위기상황 대응에 있어 노동법 강화, 근로감독 등 노동행정확충, 노동시장 정보수립체계구축, (긴급) 고용서비스 제공을 위한 조치를 취해야 한다.⁹⁵⁾

열셋째, 회원국은 난민(refugee), 실향민(internally displaced person) 및 귀환자(returnee)를 위하여 그들의 기본인권과 핵심노동권을 존중하고, 이들의 기본적인 생계와 필요를 지원하고, 대규모 난민 수용국에 대해서도 국제협력, 연대, 지원 강화를 위한 조치를 취해야 한다.⁹⁶⁾

2. 2018년 ILO 제107차 총회

2018년 6월에 열린 제107차 ILO 총회에서는 첫째, ‘사회적 대화(social dialogue)와 노사정 3자주의(tripartism)’, 인간다운 근로시간, 일터에서의 새로운 변화양상, 양질의 일자리

([https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503;)), 최종방문 2018.08.31.)

93) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503), 최종방문 2018.08.31.)

94) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503), 최종방문 2018.08.31.)

95) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503), 최종방문 2018.08.31.)

96) ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)에서 정리 (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503), 최종방문 2018.08.31.)

(decent work), 지속가능한 개별협력 등이 주요 의제로 등장하여 논의되었고,⁹⁷⁾ 둘째, 2006년 채택되었던 선원협약(Maritime Labour Convention)이 개정되었으며, 셋째, 시대에 맞지 않는 몇 가지 협약(제21, 50, 64, 65, 86, 104호 협약)과 권고(제7, 61, 62 권고)가 폐지되거나 철회되었다.⁹⁸⁾ 넷째, 최근 세계 각국에서 논쟁이 촉발된 미투(Me Too)운동, 갑질 등 문제와 관련하여 ‘일의 세계에서의 여성과 남성에 대한 폭력과 괴롭힘’(violence and harassment against women and men in the world of work)에 대한 본격적인 논의가 양질의 일자리 및 지속가능한 발전(sustainable development) 관점에서 진행된 것이 특히 주목할 만하다.⁹⁹⁾

우선 ‘사회적 대화와 노사정 3자주의 위원회’(Conference Committee on Social Dialogue and Tripartism)는 사회적 대화와 노사정 3자주의를 증진시키기 위한 일련의 조치를 포함하는 행동계획에 대해 결의하였다. 동 위원회는 역량강화, 개발협력 강화, 연구 및 훈련강화, 국제기준 관련 행동 및 정책일관성 향상을 통해 회원국들이 ILO 기준에 부합하는 모든 형태와 차원에서 사회적 대화를 강화하도록 노력할 것을 ILO에 촉구하였다. 또한 동 위원회는 ILO 회원국으로 하여금 노사 및 각 단체의 기본권, 결사의 자유, 단체교섭권의 효과적인 인정에 관한 원칙을 존중하고 촉진하며 실현할 것을 촉구했다. 동 위원회는 또한 효과적인 사회적 대화를 촉진할 수 있는 법적 및 제도적 환경을 조성할 것을 촉구하였다. 동 위원회는, 사회적 대화가 결사의 자유에 대한 존중 및 단체교섭권의 효과적인 인정에 기반을 두고 있음을 재확인했다. 동 위원회는, 사회적 대화가 사회적 정의를 촉진하는 정책을 고안하는 데 결정적인 역할을 한다고 밝혔다. 또한 동 위원회는 자유롭고 독립적이며 강력하고 대표성 있는 노사 단체가 사회적 동반자(social partner)의 자율성과

97) ILO 제107차 총회 위원회 성과 요약

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/media-centre/news/WCMS_631874/lang--en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

98) ILO 제107차 총회 채택 문서 등(<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/texts-adopted/lang--en/index.htm>, 최종방문 2018.08.31.)

99) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

사회적 대화 결과에 대한 신뢰, 헌신 및 존중과 함께 사회적 대화를 효과적으로 만드는 핵심이라고 주장하였다.¹⁰⁰⁾

다음으로, 총회의 ‘협약 및 권고의 적용에 관한 전문가위원회’(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR)는 노동권(labour rights)의 시행으로 발생하는 문제와 관련하여 23가지 개별적인 사건들에 대한 결론을 채택하였다. 관련 논의는 ILO 회원국에 의해, 협약 및 권고의 법 및 관행에 있어 그 적용을 심사하는 책임이 있는 법률전문가로 구성된 독립된 기구인 ‘협약 및 권고의 적용에 관한 전문가위원회’(CEACR)의 연례보고서를 토대로 진행되었다. 동 위원회는 또한 일반조사(general survey)에 기초하여 장래의 ‘인간다운 근로시간’(decent working time)을 보장하면서 근로시간에 관한 기준을 논의하였다. 동 위원회는 현재 일터(world of work)에서 일어나는 변화들이 전통적인 작업방식의 많은 부분을 변화시키고 있고 그 조직에 영향을 미치고 있으므로 그러한 논의들이 시의적절했다고 밝히고 있다. 동 위원회는 원격근로(tele-working, 텔레워킹) 및 온라인과 같은 플랫폼 경제에서 일하는 것을 포함하여 새롭게 등장하는 작업환경(working arrangements)에 대해 특별히 언급하였다. 동 위원회는, 근로자를 보호하고 사업주가 대등하게 경쟁할 수 있도록 하기 위해서는 근로시간에 대한 적절한 규제 체계의 채택이 중요하다는 점을 고려했다. 사회적 동반자는, 근로시간에 관하여 규칙을 수립하고 지침을 제공하며 그럼으로써 근로시간 조정(arrangement)이 사업주와 근로자의 구체적인 필요를 보다 잘 충족시킬 수 있게 보장하는데 있어 중요한 역할을 한다.¹⁰¹⁾

그리고 ‘효과적인 ILO 개발협력위원회’(Committee on Effective ILO Development Cooperation)는, 모두를 위한 ‘양질의 일자리’(decent work)와 지속가능한 발전 목표를 달성하는데 있어, 회원국을 지원하는 ILO의 개발협력의 미래에 관한 강력한 논의를 하였다. 동 위원회 위원들은 ‘일의 세계’(world of work)에서 지구적인 사회경제적·환경적 메가

100) 이상의 내용은 ‘ILO 제107차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리
(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/media-centre/news/WCMS_631874/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

101) 이상의 내용은 ‘ILO 제107차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리
(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/media-centre/news/WCMS_631874/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

트렌드와 변화로부터 발생하는 거대한 도전과 기회를 보았다. 동 위원들은 또한 UN 개발 체계의 개혁에 관하여 최근 채택된 UN의 결의가 특히 국가적 차원에서 ILO의 운영과 원조에 미치게 될 영향에 대해 알고 있었다. ILO 총회는 동 위원회에 의해 채택된 결론을 시행하기 위한 행동계획을 준비하도록 ILO 사무총장에게 요청하는 결의와 지구적·지역적 차원에서 관련 단체에 그 행동계획을 전달하도록 ILO 사무총장에게 요청하는 결의를 채택하였다. 동 위원회의 결론은 미래의 ILO 개발협력을 위한 지도원칙(guiding principle)과 로드맵을 포함하고 있다. 지도원칙은 강화된 국가소유(enhanced country ownership)에 대한 요구, 더 많은 결과와 영향을 토대로 ILO의 네 가지 전략 목표의 촉진, 모든 수준의 정책일관성, 지속가능한 발전에 있어서의 민간의 향상된 역할, 역량개발에 관한 더 강한 중점, 파트너십과 재정총당의 혁신적이고 포괄적인 형태의 촉진, 사회적 대화를 통한 투명성 강화를 포함한다. 로드맵은 ILO로 하여금 회원국을 지원하고 광범위한 파트너와 함께 국가 우선순위에 대한 UN의 대응에 더욱 참여할 수 있도록 해줄 것이다. “아무도 뒤에 남기지 않기”(leaving no one behind)라는 개념과 사회적 정의라는 개념은 함께 가는 것이다. 지속가능한 발전을 위한 2030 의제는 ‘양질의 일자리’(decent work)를 지구적 포부이자 보편적 목표로 포섭하고 있다. 개발협력은 ILO가 지속가능한 개발 목표를 달성하기 위한 전략적이고 통합적인 수단으로 남아있다.¹⁰²⁾

특히 세계적인 논쟁거리였던 미투 운동 및 갑질 문제와 관련해서 ‘일의 세계에서’의 여성과 남성에 대한 폭력과 괴롭힘에 관한 논의가 주목을 끌었다. 그 논의에서는 정부로 하여금 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘을 철폐하기 위하여 노동기본권을 보호하고, 관련 국내 법령을 만들어야 하며, 여성, 연소자, 노인, 장애인, 이주노동자, 성적 소수자 등 취약 노동자에 대하여 예방조치, 모니터링, 피해자 지원, 교육, 캠페인 등 조치를 해야 한다고 하였다.¹⁰³⁾ 일의 세계에서 폭력과 괴롭힘의 정의를 ‘물리적, 정신적, 성적 피해를 일으킬 목적이거나 그러한 결과를 가져오거나 그러한 결과를 가져올 수 있는 용납할 수 없는

102) 이상의 내용은 ‘ILO 제107차 총회 위원회 성과 요약’ 부분에서 번역 및 정리

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/media-centre/news/WCMS_631874/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

103) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

행위와 관행 또는 그 위협'으로 규정하는 것으로 논의되었다.¹⁰⁴⁾ 피해자 구제에는 금전적 보상, 복직, 시정명령, 법률 서비스비용 등이 포함되며, 전문적인 분쟁 해결을 위해 전문 법정, 신속처리 절차, 입증책임의 전환 등이 제시되었다.¹⁰⁵⁾ 보호의 범위에 속하는 노동자(worker)의 범위를 공식고용에 속하는 근로자 이외에도 훈련생(apprentice), 자원봉사자, 구직자, 해고된 자(laid-off worker), 정직자(suspended worker) 등을 포함하여 넓게 보고 있다.¹⁰⁶⁾ 폭력과 괴롭힘의 상황을 어느 범위까지 포괄할 것인가와 관련해서는, 일의 과정에 있거나 연계 또는 파생되는 상황까지 넓게 보는 것으로 결정되었다.¹⁰⁷⁾ 실제로 일을 하는 물리적인 공적·사적 공간 모두 작업장(workplace)으로 간주되며, 노동자의 휴식·식사·통근, 업무 관련 출장·교육·행사(event)·사교활동(social activities) 등도 일의 세계에 포함하는 것으로 논의되었다. 폭력 및 괴롭힘의 가해자의 범위에는 사용자, 근로자 외에도 이들의 대표자(노조간부, 사용자단체 등), 고객, 서비스 제공자와 대중(the public) 등 제3자(third party)도 포함되었다.¹⁰⁸⁾

104) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

105) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

106) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

107) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

108) ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018 참조.

제3장

국제노동기구

● 노동인권규범의 국내이행평가

- I. 국내법규범, ILO 노동인권규범, 국제인권규범 간의 관계
- II. ILO 노동인권규범에 대한 사법부의 태도
- III. 입법적 측면에서 살펴본 국내이행 현황
- IV. CFA에서 논의되는 우리나라 관련 주요 사건의 동향

제3장

국제노동기구 노동인권규범의 국내이행평가

I. 국내법규범, ILO 노동인권규범, 국제인권규범 간의 관계

1. 문제의 소재

이미 언급한대로 우리나라는 ILO 핵심협약 4개를 비롯하여 총 29개의 ILO 협약만을 비준하고 있는 상황이다. 그런데 우리나라는 ILO의 협약 29가지를 비준하고 있는 외에도 UN 등 국제기구에 가입하면서 중요한 국제인권조약 등을 동시에 비준하고 있는바, ILO의 노동인권규범의 국내이행문제를 살펴보기 위해서는 그 전제로서 ILO 노동인권규범이 국내법규범과 국제인권규범 간에 어떤 관계를 어떻게 설정하고 있는지 살펴볼 필요가 있다.

2. 국내법규범과 국제인권규범 간의 관계

우리나라 정부는 정부수립 이래로 ‘집단살해죄의 방지와 처벌에 관한 협약’(조약 제 1382호, 1948.12.09. 채택, 1951.01.12. 우리나라 발효), ‘부녀자의 정치적 권리에 관한 협약’(조약 제48호, 1953.03.31. 채택, 1959.09.21. 우리나라 발효), ‘인신매매금지 및 타인의 매춘행위에 의한 착취금지에 관한 협약 및 최종의정서’(조약 제93호, 1950.03.21. 채택, 1962.05.04. 우리나라 발효), ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약’(조약 제667호, 1965.12.21. 채택, 1979.01.04. 우리나라 발효), ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약’(조약 제855호, 1979.12.18. 채택, 1985.01.26. 우리나라 발효)을 차례로 비준하였다.¹⁰⁹⁾

109) 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

그리고 1980년대 이후 소위 국제인권규약으로 불리는 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」(International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, 조약 제 1006호, ‘A규약’),¹¹⁰⁾ 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」(International Covenant on Civil and Political Rights, 조약 제1007호, 이하 ‘B규약’),¹¹¹⁾ 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 선택의정서」(조약 제1008호, 이하 ‘B규약 선택의정서’)에 대한 가입·비준을 추진하였는데,¹¹²⁾ 당시 이러한 규약에 대한 가입은 ‘우리나라의 인권존중에 관한 의지 및 자신감을 과시하는 상징적인 의미’로 이해되고 있었다.¹¹³⁾ 이에 우리 정부는 두 가지 규약 및 선택의정서도 함께 가입하는 것으로 하여 1990년 3월 국회의 동의를 받았고 1990년 4월 가입서를 기탁하였다.¹¹⁴⁾ 그렇지만 우리나라는 B규약 가입 당시 제14조 제5항(상소권), 제14조 제7항(일사부재리 원칙), 제22조(결사의 자유), 제23조 제4항(혼인 중 및 혼인 해소시 배우자간 평등)에 대해서는 유보를 하였다가 이후 3가지가 철회되어¹¹⁵⁾ 현재 제22조에 대한 유보만 유지되고 있다.¹¹⁶⁾ B규약 제22조는 노동조합 결성·가입권을 선언하고 있는데, 비준 당시 우리나라는 교원 및 공무원은 노조 설립·가입이 금지되어 있었고 정부도 전교조 절대불가 입장을 유지하고 있었기 때문에, 국내법의 범위 안에서만 제22조를 적용한다는 유보를 붙인 것이었다.¹¹⁷⁾

110) 정식 국문명칭은 ‘경제적, 사회적 및 문화적 권리에 관한 국제규약’이고 채택일은 1966.12.16.이고 우리나라 발효일은 1990.07.10.이다. 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

111) 정식 국문명칭은 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’이고 채택일은 1966.12.16.이고 우리나라 발효일은 1990.07.10.이다. 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

112) 허방빈, “국제인권규약 가입에 따른 문제점 검토”, 『저스티스』 제21호, 한국법학원, 1988, 19면.

113) 허방빈, “국제인권규약 가입에 따른 문제점 검토”, 25~29면.

114) 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

115) ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제23조 제4항에 대한 유보철회’(조약 제1042호, 1991.03.15. 우리나라 발효), ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제14조 제7항에 대한 유보철회’(조약 제1122호, 1993.01.21. 우리나라 발효), ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약 제14조 제5항에 대한 유보철회’(조약 제1840호, 2007.04.02. 우리나라 발효); 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

116) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 194면.

117) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 194면.

우리나라는 A규약, B규약, 선택의정서 가입·비준 이후에도 ‘난민의 지위에 관한 협약’(조약 제1166호, 1951.07.28. 채택, 1993.03.03. 우리나라 발효), ‘고문 및 그 밖의 잔혹한, 비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약’(조약 제1272호, 1984.12.10. 채택, 1995.02.08. 우리나라 발효), ‘아동의 무력충돌 참여에 관한 아동권리협약 선택의정서’(조약 제1687호, 2000.05.25. 채택, 2004.10.24. 우리나라 발효), ‘아동 매매·아동 성매매 및 아동 음란물에 관한 아동권리에 관한 협약 선택의정서’(조약 제1688호, 2000.05.25. 채택, 2004.10.24. 우리나라 발효), ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약 선택의정서’(조약 제1828호, 1999.10.06. 채택, 2007.01.18. 우리나라 발효), ‘고문 및 그 밖의 잔혹한·비인도적인 또는 굴욕적인 대우나 처벌의 방지에 관한 협약 제21조 및 제22조 수락선언’(조약 제1878호, 1984.12.10. 채택, 2007.11.09. 우리나라 발효), ‘장애인의 권리에 관한 협약’(조약 제1928호, 2006.12.13. 채택, 2009.01.10. 우리나라 발효), ‘국제적 아동탈취의 민사적 측면에 관한 협약’(조약 제2128호, 1980.10.25. 채택, 2013.03.01. 우리나라 발효) 등 여러 국제인권조약에 가입·비준하였다.¹¹⁸⁾

국제인권규범의 국내법적 지위와 관련해서는 국제법이 국내법으로 수용되는 방식을 기준으로 ‘일원론’(monism)과 ‘이원론’(dualism)의 두 가지 관점이 존재할 수 있다.¹¹⁹⁾ 일원론이란, 국내법과 국제법이 하나의 통일된 법체계를 구성하며 비준된 조약은 국내법의 일부를 형성한다는 입장이다.¹²⁰⁾ 일원론 내에서는 국제법우위론과 국내법우위론이 존재한다. 그런데 헌법 제6조 제1항의 명문 규정이 ‘헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력이 있다’고만 하고 있으므로 이를 토대로 국제인권규범이 국내법에 우선하는 효력이 있다고 단언하기는 쉽지 않을 것 같다. 한편 일원론의 입장과는 달리 국내법과 국제법이 서로 구분되는 별개의 체계로 간주되고 조약의 비준만으로는 자동적으로 국내법으로 통합되지 않고 국내법적 수용을 위해서 별도 입법이 요구된다는 입장을 이원론이라고 한다.¹²¹⁾

118) 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

119) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 195면.

120) 김학성, 『헌법학원론』, 피앤씨미디어, 2018, 272면.

121) 정종섭, 『헌법학원론』, 박영사, 2016, 262면; 김학성, 『헌법학원론』, 272면.

우리 헌법은 “헌법에 의하여 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력을 가진다”고 규정하고 있다(헌법 제6조 제1항). 이 조항은 제헌헌법에서부터 현재까지 동일한 내용으로 내려오고 있다. 이 헌법 조항을 근거로 우리나라를 일원론 법체제로 분류하는데 특별한 이견은 없는 것 같다.¹²²⁾ 즉, 헌법에 의해 체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 헌법 문언대로 별도의 입법절차 없이도 국내법적 효력을 가진다.¹²³⁾ 그러나 헌법 제6조 제1항이 규정한 ‘국내법’이 무엇인지, 보다 구체적으로는 우리나라가 비준한 국제인권규약이 국내법 체계에서 어떤 지위를 가지는 것인지에 대해서는 논의가 다양하다.¹²⁴⁾ 헌법 제6조 제1항에 규정된 ‘국내법’에 헌법은 포함되지 않고 조약은 헌법보다 하위의 효력을 가진다는 전제에서 국회 동의 여부를 토대로 이를 거친 조약은 법률과 같은 효력을 가지지만 이를 거치지 않은 조약은 법률보다 낮은 효력을 갖는다는 견해가 설득력이 있다고 본다.¹²⁵⁾ 이 견해에 따르면 국제인권규약은 국회 동의를 거쳐 비준되었으므로 법률과 동일한 효력을 가진다고 보는 것이 타당할 것 같다.¹²⁶⁾ 이렇게 보는 경우에는 우리나라가 이미 비준한 국제인권규범과 국내 법률 간의 관계에 대하여 신법우선원칙을 적용해서 판단한다든가 양자가 상호배타적인 경우 국내법을 우선시하는 해석방법을 취하는 것도 가능할 수 있다고 본다. ILO 노동인권규범의 경우에도 마찬가지일 것이다.

그러나 이러한 국제규범의 국내적 수용의 문제는 입법적인 측면에서 관련 국내법령의 정비가 어느 정도 되어있는가를 확인해야 하고 또 향후 어떻게 어느 정도로 할 것인가라는 과제를 남기게 된다.

122) 정종섭, 『헌법학원론』, 262면; 정경수, “국제법의 국내적용에 관한 한국의 법체계와 경험”, 『국제법평론』통권 제28호, 국제법평론회, 2008, 98면.

123) 정경수, “국제법의 국내적용에 관한 한국의 법체계와 경험”, 98면.

124) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 196면.

125) 정종섭, 『헌법학원론』, 263~264면; 김학성, 『헌법학원론』, 273면.

126) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 196면; 전학선, “국제인권법과 헌법재판”, 『미국헌법연구』제19권 제1호, 미국헌법학회, 2008, 185면.

그리고 사법적인 측면에서는, 관련 재판에서 그러한 국제규범이 재판규범으로 원용되는지 여부라든가 국내법령의 해석규범으로 원용되는가 등 문제와 연결되는바, 이러한 쟁점들에 대한 해명을 요구하는 과제를 남긴다. 특히 A규약, B규약, B규약 선택의정서 소위 국제인권규약의 경우 그 내용이 다양하고 포괄적이다 보니 그 3가지에 대한 가입 이후 국내의 재판(헌법재판소, 법원)에서는 국제인권규약의 위반 여부를 주장하는 사건이 급증하였다.¹²⁷⁾ 그러나 법원이나 헌법재판소가 이러한 주장의 근거로 원용된 국제인권규범을 적극적으로 검토하여 국내법의 적용이나 해석에 활용한 사례는 적으며 사법부는 전반적으로 국제인권규범에 친하지 않은 것으로 평가하기도 한다.¹²⁸⁾ 그런데 사법부의 태도에 대해 이렇게 평가하는 것이 이해가 가지 않는 것은 아니지만 그렇다고 해서 이러한 평가에 대해서 무작정 타당하다고도 볼 수는 없다. 왜냐하면, 국제인권규범의 규정 내용 자체는 우리 헌법의 조문과 마찬가지로 세밀하거나 구체적이지 않고 추상적이며 선언적인 형태로 되어 있어서¹²⁹⁾ 문언 그 자체만으로는 어떤 결론을 낼 수 없는 반면에, 사법부 입장에서 어떤 사안에 대해 위헌이나 위법의 여부를 판단하기 위해서는 우리 법규범뿐만 아니라 국제인권규범에 대해서도 엄밀한 논증과 해석을 필요로 하는데, 어떤 사안에 대해 기존의 헌법해석론이나 법률해석론을 제쳐두고 외형상 그와 상반되는 국제인권규범의 문언이나 또는 관련된 국제인권규범에 대한 국제기구나 법률가의 해석론이 있을 때, 국제인권규범, 헌법, 법률 등 규범 전반에 걸쳐 최종적인 해석권한을 가지고 있으며 사건에 대해 책임을 지고 규범에 대한 논증과 해결을 해야 하는 사법부 입장에서 무작정 국제인권규범의 문언을 따르거나 국제인권규범에 대한 해석론을 받아들일 수는 없고 또 사법부로 하여금 그렇게 하도록 강제할 수도 없기 때문이다.

127) 이에 관한 전반적인 분석은 대법원국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 『대법원·법무부 국제인권법연구회 공동학술대회 자료집』, 2013.9, 19-73면. 국제인권규약 위반을 주장하는 사건 이외에는 ‘난민의 지위에 관한 협약’, ‘난민의 지위에 관한 의정서’ 위반을 주장하는 사례가 주류를 이루고 있다.

128) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 194면.

129) 우리 헌법의 기본권 조항들과 국제인권규범을 보면, 매우 유사한 내용이 많고 문언만으로 평하자면 국제인권규범의 주요 원리나 원칙은 우리 헌법이나 법률에 거의 대부분 반영되어 있다고도 볼 수 있다.

그렇다보니 어느 법체계이건 재판당국(법원, 헌법재판소)이 국제인권규범에 대해 어떤 입장을 가지는가가 현실적으로 가장 중요한 의미를 가질 것이라고 지적되고 있다.¹³⁰⁾ 다만 국제인권규범이 헌법이나 법률의 해석상 기준 내지 최소한 참고가 될 수 있다는 점을 부정할 수 없는 없을 것이다.¹³¹⁾ 특히 우리 헌법 전문에 표방한 국제평화주의 및 국제협력주의, 헌법 제6조 제1항, 헌법 제10조 후문에서 규정한 국가의 기본권 확인·보장 의무, 헌법 제37조 제1항에서 명시한 열거되지 않은 기본권 보장 의무, 「조약법에 관한 비엔나 협약」 제27조¹³²⁾ 등에서 명시한 국제법 존중주의 등을 근거로 볼 때, 국내법을 국제인권 규범과 조화롭게 해석하고 적용하는 것도 국가의 책무라 할 수 있기 때문이다.¹³³⁾

3. ILO 노동인권규범과 국제인권규범 간의 관계

ILO 노동인권규범을 들여다보면 어떤 경우에는 그 내용이 국제인권규범과 상당부분 중첩되는 모습을 볼 수 있다. 특히 국제인권규약의 내용이 그러하다. 이런 경우 양자 간의 관계를 어떻게 보아야 하는가. 결사의 자유를 토대로 살펴보기로 한다.

ILO의 노동인권규범의 이념적 기초는 필라델피아 선언에서도 밝힌 바와 같이 ‘결사의 자유’에서 비롯된다. ‘결사의 자유’는 오늘날 시민이라면 누구나 자신들이 원하는 바에 따라 단체를 조직하고 단체를 통해 집단적 차원의 정신적 자유를 누릴 기본권을 의미하지만,¹³⁴⁾ 그 시작은 널리 알려진 바와 같이 근로자가 노동조합을 조직하고자 하는 투쟁으로부터 비롯되었다. 서유럽에서는 산업혁명기에 지나치게 열악한 근로조건에 견디다 못한 근로자들이 파업을 하고 노조를 만들어 조직적으로 대응하였는데, 시민법이 지배하던 당시 상황에서는 노조활동이 사용자의 계약의 자유 및 근로자의 근로의 자유를 침해하는 것으로 이해되어 한동안 법을 통해 금지되고 있었다.¹³⁵⁾

130) Rosalyn Higgins, *Problems and Process: International Law and How We Use It*, Clarendon Press, 1994, p. 205.

131) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 197면.

132) 우리나라는 1977년에 이 협약을 비준했다. 비엔나 협약 제27조는 “어느 당사국도 조약의 불이행에 대한 정당화 방법으로 그의 국내법 규정을 원용해서는 아니된다”고 규정하고 있다.

133) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 197면.

134) 정종섭, 「헌법학원론」, 640~643면.

135) 김유성, 「노동법Ⅱ」, 법문사, 1999, 47~49면.

그러나 제1차 세계대전을 전후하여 노동조합에 대한 입법정책이 억압이나 소극적 용인으로부터 적극적 보호로 바뀌게 되었는데, 1919년 ILO 설립은 이를 상징적으로 보여주는 사건이었다.¹³⁶⁾ 제1차 세계대전을 끝내는 의미에서 체결된 베르사유 조약 제13편에 해당하는 ILO현장은 그 전문(前文)에서 결사의 자유 원칙을 불의, 고난, 궁핍을 가져다주는 근로조건을 개선하고 항구적 평화를 가져오는 수단으로 천명한 바 있다.¹³⁷⁾ 또한 1944년 발표된 필라델피아 선언에서도 결사의 자유가 “ILO가 기초하고 있는 기본 원칙 중 하나”이며 “표현의 자유와 결사의 자유는 부단한 진보에 필수적”이라는 것을 확인하고 있다.

그리고 제2차 세계대전이 종결된 이후 3년 동안은 국제기구에서 인권규범을 형성하려는 노력을 집중했던 시기이다.¹³⁸⁾ 수년간 논의를 거친 끝에 1948년 ILO가 먼저 「결사의 자유 및 단결권 보호 협약」(제87호)을 채택하였고, 그로부터 5개월 뒤 UN에서 「세계인권선언」(Universal Declaration of Human Rights)을 채택하였다.¹³⁹⁾ 이는 비슷한 시기에 서로 교감하는 논의가 진행되었기 때문으로 평가되며 그런 이유로 결사의 자유에 관한 두 가지 인권규범의 명문의 내용은 본질적으로 서로 일치한다.¹⁴⁰⁾ 그러나 그럼에도 불구하고 종래 ILO는 UN보다 덜 알려져 있었는데, 그 이유는 1948년에 UN에서 세계인권선언을 통해 인권의 광범위한 원칙들을 채택하고 특히 1966년 국제인권규약을 채택한 것을 계기로 정부와 학계(academia)의 관심이 UN으로 치중되었기 때문이다. 게다가 냉전을 계기로 영감을 받아 1966년 국제인권규약이 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」(A규약)과 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」(B규약)으로 나뉘지면서 다수의 서구 국가들이 주로 시민적·정치적 권리에 주목을 하게 되면서 이 분야에서 ILO의 역할을 부차적인 것으로 치부하게 된 것도 있다.¹⁴¹⁾ 그런데 결사의 자유와 관련된 ILO 제87호

136) 김유성, 「노동법Ⅱ」, 50면; 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 206면.

137) ILO 현장 전문(前文)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종방문 2018.08.31.)

138) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 85면.

139) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 85면.

140) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 85면; 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 207면.

141) Lee Swepston, “THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND HUMAN RIGHTS”, *International*

협약이나 제98호 협약을 들여다보면, 개별적이고 구체적인 사항들을 명시하고 있는 것이 아니라 노사 간의 자유로운 단체결성 및 활동이라고 하는 매우 추상적인 내용을 규정하고 있는 것이어서 「세계인권선언」, A규약, B규약 등에서 명시된 결사의 자유와 내용적으로 그다지 차이점이 없다는 점을 알 수 있다. 심지어는 우리 헌법상의 근로3권의 내용과도 유사하다.

우선 「세계인권선언」은 노동조합을 조직하고 가입할 권리를 기본적 인권의 한 가지로 확인하고 있다. 구체적으로 제20조는 집회 및 결사의 자유, 제23조는 노동조합을 조직·가입할 권리를 규정하고 있는데, 결사의 자유에 대한 보장 연혁을 살펴보았을 때 두 가지는 밀접하게 관련이 있는 것으로 파악된다.¹⁴²⁾ 제2차 세계대전 후 체제 대결과 냉전 속에서 세계인권선언 이후 국제인권규약의 경우 ‘경제적·사회적·문화적 권리’와 ‘정치적·시민적 권리’로 나누어져 채택됨으로써 두 가지 인권 간에 성격과 상호관계에 관한 이데올로기적 논쟁이 생겨났으나,¹⁴³⁾ ILO는 처음부터 ‘사회정의’(Social Justice)라는 개념을 전제로 물질적 진보와 시민적·정치적 권리 사이의 내재적 관련성을 강조하였고 결사의 자유 원칙이 시민적·정치적 권리아자 경제적·사회적 권리라는 점을 명확히 해 왔다.¹⁴⁴⁾ 이런 점은 1944년 발표된 필라델피아 선언에서 “모든 인간은 인종·신앙·성별에 상관없이 자유와 존엄과 경제적 안정 속에서 그리고 평등한 기회로써 자신의 물질적 진보와 정신적 발전을 추구할 권리를 가진다.”라고 밝히고 있는 데서도 확인된다.¹⁴⁵⁾ 또한 1970년 ILO 국제노동총회가 채택한 ‘노동조합의 권리 및 시민적 자유와의 관계에 관한 결의’(Resolution concerning Trade Union Rights and their Relation to Civil Liberties)에서도 “노사단체에 부여된 권리들은, 세계인권선언 및 B규약이 선언하는 시민적 자유의 존중에

Protection of Human Rights: A Textbook, 2012, p. 371.

142) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 207면.

143) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 207면.

144) ILO 홈페이지(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.); 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 87면; 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 208면.

145) 필라델피아 선언의 원문

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf, 최종방문 2018.07.10.).

기초해야 하며, 이러한 시민적 자유가 없이는 노동조합의 권리는 무의미해진다.”고 밝힘으로써¹⁴⁶⁾ 노동조합의 권리 실현이 시민적 자유의 존중과 불가분의 관계가 있음을 분명히 하였다고 평가되고 있다.¹⁴⁷⁾

그리고 「경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약」(A규약) 제8조와 「시민적·정치적 권리에 관한 국제규약」(B규약) 제22조 역시 결사의 자유를 기본적 인권의 하나로 규정하고 있는 것을 볼 수 있다.¹⁴⁸⁾

A규약 제8조

1. 이 규약의 당사국은 다음의 권리를 확보할 것을 약속한다.

- (a) 모든 사람은 그의 경제적, 사회적 이익을 증진하고 보호하기 위하여 관계 단체의 규칙에만 따를 것을 조건으로 노동조합을 결성하고, 그가 선택한 노동조합에 가입하는 권리. 그러한 권리의 행사에 대하여는 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보 또는 공공질서를 위하여 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주 사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과할 수 없다.
 - (b) 노동조합이 전국적인 연합 또는 총연합을 설립하는 권리 및 총연합이 국제노동조합조직을 결성하거나 또는 가입하는 권리
 - (c) 노동조합은 법률로 정하여진 것 이외의 또한 국가안보, 공공질서를 위하거나 또는 타인의 권리와 자유를 보호하기 위하여 민주사회에서 필요한 제한 이외의 어떠한 제한도 받지 아니하고 자유로이 활동할 권리
 - (d) 특정국가의 법률에 따라 행사될 것을 조건으로 파업을 할 수 있는 권리
2. 이 조는 군인, 경찰 구성원 또는 행정관리가 전기한 권리들을 행사하는 것에 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.
3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정된 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나, 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하지 아니한다.

146) ILO, *Freedom of Association*, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, 2006, para. 31.

147) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 87면; 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 208면.

148) 이하 A규약 제8조 및 B규약 제22조의 번역은 외교부 공식 번역을 인용. 외교부 조약정보 다자조약 (http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

B규약 제22조

1. 모든 사람은 자기의 이익을 보호하기 위하여 노동조합을 결성하고 이에 가입하는 권리를 포함하여 다른 사람과의 결사의 자유에 대한 권리를 갖는다.
2. 이 권리의 행사에 대하여는 법률에 의하여 규정되고, 국가안보 또는 공공의 안전, 공공질서, 공중보건 또는 도덕의 보호 또는 타인의 권리 및 자유의 보호를 위하여 민주사회에서 필요한 것 이외의 어떠한 제한도 과하여져서는 아니된다. 이 조는 군대와 경찰의 구성원이 이 권리를 행사하는 데 대하여 합법적인 제한을 부과하는 것을 방해하지 아니한다.
3. 이 조의 어떠한 규정도 결사의 자유 및 단결권의 보호에 관한 1948년의 국제노동기구협약의 당사국이 동 협약에 규정하는 보장을 저해하려는 입법조치를 취하도록 하거나 또는 이를 저해하려는 방법으로 법률을 적용할 것을 허용하는 것은 아니다.

A규약 제8조와 B규약 제22조의 내용만을 보면 우리 헌법상의 근로3권에 관한 규정이나 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’) 상의 규정과 어떤 현저한 차이점이 있는지 발견하기 어렵다. 즉 문언 그 자체만으로는 그다지 다를 바가 없다는 점을 알 수 있다. 게다가 결사의 자유와 관련하여 비록 두 가지 인권규약에서 각각 나뉘어 규정하고 있지만, 인권의 불가분성 원칙에 따르자면 양 규약이 보장하는 권리 사이에는 본질적 차이가 없다고 평가되고 있다.¹⁴⁹⁾ 왜냐하면 A규약과 B규약은 모두 서언(序言)에서 “세계인권선언에 따라 공포와 결핍으로부터의 자유를 향유하는 자유인간의 이상은 모든 사람이 자신의 시민적·정치적 권리뿐만 아니라 경제적·사회적 및 문화적 권리를 향유할 수 있는 여건이 조성되는 경우에만 성취될 수 있음을 인정”하여¹⁵⁰⁾ 양자의 상호의존성과 상호불가분성을 강조하고 있기 때문이다.¹⁵¹⁾

그밖에 결사의 자유 원칙과 관련하여, A규약과 B규약은 약간 다른 표현을 쓰고 있지만, ILO 제87호 협약의 내용을 저해할 수 없도록 규정함으로써 사실상 동일한 범위의

149) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 209면.

150) 다만 A규약과 B규약의 각 서언은 완전히 동일하지는 않고 일부 표현의 순서가 약간 다를 뿐 매우 유사하다. 각 규약 서언은 외교부 공식 번역을 인용. 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

151) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 209면.

결사의 자유를 승인한 것으로 해석되어 왔다.¹⁵²⁾ 예를 들면, ‘경제적·사회적·문화적 권리위원회’(Committee on Economic, Social and Cultural Rights, CESCR)는 A규약 제8조 제1항(C)의 노동조합의 자유로운 활동의 권리에는 단체교섭권이 포함된다고 해석하고 있다.¹⁵³⁾ 그리고 UN 인권이사회(Human Rights Committee) 역시 B규약 제22조에 단체교섭권과 파업권이 포함되는 것으로 해석하고 있다.¹⁵⁴⁾

그런데 A규약은 “이 규약의 각 당사국은 특히 입법조치의 채택을 포함한 모든 적절한 수단에 의하여 이 규약에서 인정된 권리의 완전한 실현을 점진적으로 달성하기 위하여, 개별적으로 또한 특히 경제적, 기술적인 국제지원과 국제협력을 통하여, 자국의 가용 자원이 허용하는 최대한도까지 조치를 취할 것을 약속한다”(동 규약 제2조 제1항)라고¹⁵⁵⁾ 규정하고 있는바, 국가의 점진적 실현의무 원칙은 시민의 경제적·사회적·문화적 권리의 실현에 소홀한 정부들에게 의무 불이행의 구실로 악용되어 왔고, 국가의 실현의무의 성격에 관한 논쟁도 발생시켰다. 그러나 시민의 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국가의무를 보다 일반적으로 정립하기 위하여 소위 림버그 원칙(Limburg Principle)과¹⁵⁶⁾ 마스트리히트 지침(Maastricht Guidelines)이¹⁵⁷⁾ UN의 공식문건으로 채택되었다. 림버그 원칙은 경제적·사회적·문화적 권리에 대하여 국가의 점진적 실현의 원칙을 천명한 A규약의 취지를 경제적·사회적·문화적 권리에 대해 국가가 어떠한 즉각적 실현의무도 없다는 뜻으로 확대해석해서는 안 된다는 것을 분명히 하고,¹⁵⁸⁾ 차별금지(prohibition of

152) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 209면.

153) E/C.12/1/Add.59, 21 May 2001, para. 39.

154) CCPR/C/79/Add.105, 7 April 1999, para. 17; CCPR/C/79/Add.104, 1999, para. 25.

155) A규약 제2조 제1항의 번역은 외교부 공식 번역을 인용. 외교부 조약정보 다자조약(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

156) 림버그 원칙(정식 명칭은 Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)은 1986년 국제법률가위원회(International Commission of Jurists), 네덜란드 림버그 대학의 마스트리히트 인권센터, 미국의 신시내티 대학 로스쿨이 공동으로 주관한 전문가 회의에서 나온 선언인데 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국가 의무의 성격과 특징, 내용과 범위에 관한 원칙과 지도원리를 제시하고 있다.

157) 마스트리히트 지침(정식 명칭은 Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights)은 1997년 림버그 원칙 10주년을 맞이하여 개최된 전문가 회의에서 선언된 것으로 림버그 원칙을 보다 구체화하여 어떤 경우에 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약에 위반되는지 제시하고 있다.

158) Limburg Principles, para. 21.

discrimination)와 같은 A규약상의 최소한의 핵심의무에 대해서는 즉각적 이행(immediate implementation)이 필요하며,¹⁵⁹⁾ 점진적 실행의무(obligation of progressive achievement)는 활용가능한 국내외 가용자원을 효과적으로 투여할 것을 요구하고,¹⁶⁰⁾ 점진적 이행(progressive implementation)은 자원을 증가시키는 것에 의해서 뿐만 아니라 A규약에서 인정된 모든 권리의 실현을 위해 필요한 사회적 자원의 개발에 의해서도 효과가 있다고 인정된다.¹⁶¹⁾ 마스트리히트 지침은 국가의 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 존중(respect)·보호(protect)·충족(fulfil)의 의무를 규정하고 있는데¹⁶²⁾ 이는 국가 자신과 제3자의 인권침해방지 의무, 인권침해에 대한 권리구제 의무, 완전한 수준의 인권보장·증진 의무를 내용으로 하며,¹⁶³⁾ 경제적·사회적·문화적 권리가 가용자원의 범위 내에서 완전한 실현이 점진적으로 달성된다고 하더라도 국가가 일정한 범위의 최소한의 핵심의무(minimum core obligations)를 충족하지 못했다면 일단 규약의 침해로 인정될 수 있고,¹⁶⁴⁾ “어떤 개인이든 집단이든 경제적·사회적·문화적 권리를 침해당한 피해자들은 국내 및 국제적 차원 모두에서 효과적인 사법적 혹은 기타의 적절한 구제조치를 받을 수 있어야 한다.”는 것을 분명히 하였다.¹⁶⁵⁾

림버그 원칙이나 마스트리히트 지침에서 밝히고 있는 바와 같이, 경제적·사회적·문화적 권리와 시민적·정치적 권리 간에 본질적 차이는 없으며, 전자와 후자 간에 그 실현을 위한 국가 의무의 강도를 서로 달리 보는 식의 이분법적 구분도 타당하지 않다.¹⁶⁶⁾ 마스트리히트 지침에서 선언한 바와 같이 인권의 실효적 보장을 위한 국가의 의무는 존중(respect), 보호(protect), 충족(fulfil)이라는 다층적 구조 하에서 파악되어야 하고,¹⁶⁷⁾ 경

159) Limburg Principles, para. 22.

160) Limburg Principles, para. 23, 26.

161) Limburg Principles, para. 24.

162) Maastricht Guidelines, para. 6.

163) Maastricht Guidelines, para. 6.

164) Maastricht Guidelines, para. 9.

165) Maastricht Guidelines, para. 22.

166) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 210면.

167) Maastricht Guidelines, para. 6.

제적·사회적·문화적 권리든 시민적·정치적 권리든 이를 국가가 제대로 보장하기 위해서는 여러 가지 층위에서 다양한 의무와 요구를 충족시켜야만 하는 것이다.¹⁶⁸⁾ 국가의 이러한 책무성은 ILO의 노동인권규범에 있어서도 다를 바가 없다고 본다. 특히 ILO 제87호 협약이나 제98호 협약의 내용이 매우 추상적이며 그러한 내용들이 적어도 문언적인 측면에서는 이미 우리 헌법이나 노조법 등에 모두 반영되어 있다는 점에서, A규약이나 B규약은 비준하면서도 ILO 제87호 협약이나 제98호 협약을 비준하고 있지 않은 상황은 명쾌하게 이해되기는 어려운 지점이라 할 수 있다.

4. ILO의 노동인권규범 해석기준의 국제적 확산 경향

결사의 자유와 관련된 ILO 제87호 협약이나 제98호 협약의 내용이 매우 추상적이고 그런 내용이 이미 우리 헌법이나 노동관련법에 반영되어 있음에도 불구하고 우리나라가 아직 이 두 가지 협약을 비준하고 있지 못한 이유와 관련해서는 결국 협약의 문언 그 자체가 문제가 아니라 협약 문언에 대한, ILO를 비롯한 국제기구의 구체적인 해석이 우리 정부 입장에서는 받아들여기에 부담스럽기 때문일 것으로 추측할 수 있다. 이러한 추측이 타당할 수 있는 이유는 ILO의 노동인권규범을 포함하여 국제인권규범의 최종적인 해석 권한이 국제사법재판소(ICJ)에 있기는 하지만(ILO 헌장 제29조, 제31조, 제32조, 제34조, 제37조 참조)¹⁶⁹⁾ 노동인권규범의 해석과 적용에 있어서만큼은 ICJ라도 노동 영역에서 더욱 전문적인 국제기구인 ILO의 해석기준을 참조하지 않을 수 없을 것이기 때문이다.

더구나 ILO의 노동인권규범에 대한 ILO의 해석기준이 보편적인 규범해석기준으로 인식되고 있는 것으로 평가되고 있는바,¹⁷⁰⁾ 이는 ILO의 해석기준이 EU와 같은 지역적 차원이라든가 외국의 국내 사건에 대한 법원의 판결에서 받아들여지고 있는 것에서도 확인된다. 특히 최근 체결된 각종 자유무역협정에서 1998년 채택된 ‘노동에서의 기본원칙과 권

168) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 210면.

169) ILO 헌장(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

170) 이승욱, “국제노동기준의 동요”, 112~113면.

리에 관한 ILO 선언'(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)의 내용과 8가지 핵심협약을 노동조항에서 명시적으로 포함시키는 사례가 증가하고 있는 것도 볼 수 있는바, 이는 향후 노동문제를 둘러싼 무역분쟁에서도 ILO가 제시한 해석 기준이 참조될 가능성이 높아진다는 것을 의미하는 것으로 읽힌다.¹⁷¹⁾

예컨대, 유럽사법재판소(European Court of Justice, ECJ)는 Case C-438/05 International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti 사건에서 파업권은 공동체법의 일반원칙에서 핵심적인 부분을 형성하는 기본권이라고 판단하면서 유럽사회규약(European Social Charter) 및 ILO 제87호 협약을 명시적으로 언급하고 있다.¹⁷²⁾

그리고 유럽인권법원(European Court of Human Rights, ECtHR)도 Demir and Baykara v. Turkey 사건에서 공무원노조의 설립에 대한 탄압과 단체협약의 무효화 조치에 대해 유럽인권협약(European Convention on Human Rights) 제11조(freedom of assembly and association) 위반임을 판단하면서 ILO협약 제87호, 98호에 관한 해석을 함께 인용하고 있다.¹⁷³⁾

외국의 국내 재판에 있어서 ILO 해석기준의 원용과 관련하여, 남아프리카공화국 헌법 재판소에서 다루어진 National Union of Metal Workers of South Africa and Others v Bader Bop (Pty) Ltd and Another 사건에서는 노동관계법(Labour Relations Act) 상의 규정 해석이 파업권을 침해하는지 여부가 문제되었는데, 남아공화국 헌법재판소는 남아프리카 공화국 헌법 제39조 제1항 (b)의 국제법질서 존중 의무를 고려하여 이 사건에서의 국제기준은 ILO 제87호 협약 및 제98호 협약이라고 판단하여 전문가위원회와 결사의 자유 위원회의 관련 결정을 그 근거로 제시하면서 남아공화국 헌법재판소는 ILO 산하 위원회가

171) 이승욱, “국제노동기준의 동요”, 114면; 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 230~232면.

172) ECJ 11 December 2007, C-438/05, European Court Reports 2007, p.I-10779, para 43. (<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A62005CJ0438>, 최종방문 2018.08.31.)

173) ECtHR (Grand Chamber), judgement of 12 November 2008 - 34503/97, Reports of Judgements and Decisions 2008-V, p. 395 ff.

제시한 원칙을 남아프리카법의 해석에 직접 편입시켜 파업권이 관련 소수노동조합에게도 보장되어야 한다고 판결한 바 있다.¹⁷⁴⁾

II. ILO 노동인권규범에 대한 사법부의 태도

1. 법원의 입장

가. 1990년대 이전

1990년대 이전에는 명시적으로 판결문에 국제인권조약이 언급된 적이 없다고 한다.¹⁷⁵⁾ 아마도 이 시기에는 국제인권조약을 비롯한 국제인권규범에 대해 사건 당사자가 잘 알지 못한 점도 있을 것이고 우리나라 법원이 그에 대해 법규성을 인정하는데 있어 입장이 정립되어 있지 않았을 것이라는 점도 짐작할 수 있다.

그렇지만 당시 주요 국제인권조약 중 1990년대 이전에 비준된 조약의 면면을 보면, 예컨대, ‘모든 형태의 인종차별 철폐에 관한 국제협약’, ‘인신매매금지 및 타인의 매춘행위에 의한 착취금지에 관한 협약(및 최종의정서)’, ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약’, ‘부녀자의 정치적 권리에 관한 협약’, ‘집단살해죄의 방지와 처벌에 관한 협약’ 등이어서 우리나라의 사회적 현실에 비추어 직접 적용될 만한 사례가 거의 없었기 때문이라고 평가되고 있다.¹⁷⁶⁾

나. 국제연합 가입부터 2000년 이전

1990년대는 판결에 처음으로 ‘세계인권선언’이나 주요 국제인권조약 등 국제인권규범이 언급되기 시작한 시기이다. 이 시기에는 주요 국제인권조약 중에서 ‘시민적·정치적

174) National Union of Metal Workers of South Africa and Others v Bader Bop (Pty) Ltd and Another (CCT14/02) [2002] ZACC 30; 2003 (2) BCLR 182 ; 2003 (3) SA 513 (CC) ; [2003] 2 BLLR 103 (CC) (13 December 2002) (<http://www.saflii.org/za/cases/ZACC/2002/30.html>, 최종방문 2018.08.31.)

175) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 36면.

176) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 36면.

권리에 관한 국제규약(및 선택의정서)’이 판결에서 언급되고 있고(11건), 그보다 더 많은 빈도로 ‘세계인권선언’이 판결에서 언급되고 있다(13건).¹⁷⁷⁾

노동분야에서 주목할 만한 사건으로는 전교조를 결성했다는 이유로 징계처분을 받은 교사들이 징계처분의 취소를 다룬 사건,¹⁷⁸⁾ 제3자 개입금지 위반으로 형사처벌을 받은 근로자가 유엔 인권이사회에 이를 통보하였는데 유엔 인권이사회가 이에 대해 당해 근로자를 처벌한 것이 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약’에서 인정한 표현의 자유를 침해한 것이므로 당해 근로자에게 적절한 배상 기타 효과적인 구제조치를 취해야 한다고 판단한 것을 근거로 당해 근로자가 국가를 상대로 손해배상을 청구한 사건이 있다.¹⁷⁹⁾

첫째, 서울고등법원 1992.2.14.선고 89구16296 판결에서는 징계처분을 받은 교사들이 ‘공무원으로 하여금 노동운동 기타 공무 이외의 일을 위한 집단적 행위를 하여서는 아니 된다’고 규정하고 있는 국가공무원법 제66조 규정이 ‘세계인권선언’ 제26조에 위배된다고 주장하였지만, 법원은 “국제연합의 ‘인권에 관한 세계선언’은 일반적으로 승인된 국제법규가 아니므로 국내에서의 특별입법이 없는 이상 이것 또한 권고적 효력밖에 없다 할 것인바, 국가공무원법이 공무원의 노동운동을 금지한다 하여 헌법 제6조 제1항에 나타나 있는 국제법 존중의 정신에 어긋나는 것이라고도 할 수 없다”고 판단한 바 있다.

둘째, 대법원 1999. 3. 26.선고 96다55877 판결의 사안은 다음과 같다. 금호타이어노조 위원장인 원고 손○○이 대우조선노조의 파업 중인 근로자들에게 성명서 및 지지광고 등을 배포하게 하였다. 이와 관련하여 손○○은 당시 노동쟁의조정법에 존재하던 ‘제3자 개입금지’ 위반혐의로 형사처벌을 받았다. 손○○은 자신을 제3자 개입금지 위반으로 처벌한 것은 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약’(B규약) 제19조 제2항이 규정한 표현의 자유를 침해하였다고 주장하면서 B규약 선택의정서에 따라 유엔 인권이사회에 이 사건을 통보하였다. 유엔 인권이사회는 이런 이유로 손○○을 처벌한 것은 B규약 제19조 제2항

177) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내 이행과 법원”, 36면.

178) 서울고등법원 1992.2.14.선고 89구16296 판결(확정).

179) 대법원 1999. 3. 26.선고 96다55877 판결.

을 침해한 것이므로 손○○은 B규약 제2조 제3항(a)에¹⁸⁰⁾ 따라 적절한 배상 기타 효과적인 구제조치를 받을 권리가 있다고 판단하였으며, 우리 정부에 대하여도 당시 노동쟁의조정법 제13조의2를 재검토할 것을 요구하였다.¹⁸¹⁾ 그 후 우리 정부가 유엔 인권이사회의 결정을 이행하지 않자 원고 손○○은, 피고 대한민국은 B규약 제2조 제3항(a)에 따라 자신에게 적절한 구제조치를 취할 의무가 있고, 피고 소속 공무원들은 관련 규정을 해석·적용·집행하는 과정에서 국제인권규약에 위반되지 않아야 할 의무가 있음에도 불구하고 이를 위반하여 자신을 형사처벌한 불법행위에 대해 정신적 손해배상을 주장하였다. 이에 대해 대법원은 다음과 같이 설시하였다.

“우리나라가 가입한 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’은 제19조 제2항에서 모든 사람은 표현의 자유에 대한 권리를 가진다고 규정한 다음, 같은 조 제3항에서는 위 권리의 행사는 법률의 규정에 의하여 타인의 권리·신용의 존중 또는 국가안보 또는 공공질서·공중보건·도덕의 보호 등을 위하여 필요한 경우에 한하여 제한할 수 있다고 규정함으로써 국가안보 또는 공공질서 등을 위하여 필요한 범위 내에서는 표현의 자유에 대한 권리 행사를 법률의 규정에 의하여 제한하는 것을 인정하고 있는바, 구 노동쟁의조정법 제13조의2는 노사분쟁해결의 자주성 및 산업평화의 유지 등 공공질서를 위하여 필요한 범위 내에서 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자를 제외한 제3자가 쟁의행위에 관하여 관계 당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 금지한 것이다. 원심이 적법하게 인정한 사실과 기록에 비추어 보면 법령상 정당한 권한을 갖지 않는 제3자인 원고가 원심판시와 같은 성명서 및 지지광고를 파업 중인 대우조선 근로자들에게 배포하게 한 행위는 위 성명서 및 지지광고의 내용과 이를 배포한 의도, 경위, 수량 등을 감안하여 볼 때, 단순한 표현행위의 범위를 넘어 쟁의행위에 영향을 미칠 목적으로 개입한 행위로서 위 법률조항의 목적인 노사분쟁해결의 자주성 및 산업평화의 유지를 위하여 금지할 필요가 있는 행위라고 인정되므로, 원고를 위 법률조

180) B규약 제2조 제3항. 이 규약의 각 당사국은 다음의 조치를 취할 것을 약속한다. (a) 이 규약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 사람에 대하여, 그러한 침해가 공무집행중인 자에 의하여 자행된 것이라 할지라도 효과적인 구제조치를 받도록 확보할 것.

181) Sohn v. Republic of Korea (Communication Np.518/1992) CCPR/C/54/D/518/1992, 1995.8.5.

항 위반의 죄로 처벌한 것이 위 국제규약 제19조의 취지에 반하여 표현의 자유를 침해한 것이라고 볼 수는 없다 할 것이다. 그리고 위 국제규약 제2조 제3항은 위 국제규약에서 인정되는 권리 또는 자유를 침해당한 개인이 효과적인 구제조치를 받을 수 있는 법적 제도 등을 확보할 것을 당사국 상호간의 국제법상 의무로 규정하고 있는 것이고, 국가를 상대로 한 손해배상 등 구제조치는 국가배상법 등 국내법에 근거하여 청구할 수 있는 것일 뿐, 위 규정에 의하여 별도로 개인이 위 국제규약의 당사국에 대하여 손해배상 등 구제조치를 청구할 수 있는 특별한 권리가 창설된 것은 아니라고 해석된다.”¹⁸²⁾

대법원의 판단을 살펴보면 어느 정도는 경제적 관점도 고려되고 있는 것을 볼 수 있다.

다. 2001년 이후부터 현재까지

1990년대에는 판결에서 인용된 주요 국제인권조약이 2가지에 불과하였으나 2000년대에는 9가지로 증가할 정도로 2000년대는 판결에서 다양한 국제인권조약이 언급되었고, 국제인권규범에 대한 법원의 태도가 보다 적극적으로 변한 시기로 볼 수 있다.¹⁸³⁾ 이 시기에는 국제인권규범을 적용하여 인권 신장에 기여한 판결이 다수 등장하였다. 가장 대표적인 사례로는 대법원이 ‘여성에 대한 모든 형태의 차별철폐에 관한 협약’을 명시적으로 언급하면서 여성에게 관습의 변화에 따른 중중원 지위를 인정한 전원합의체 판결을 지적할 수 있다.¹⁸⁴⁾ 이 판결은 우리 법원이 국제인권규범을 적극적으로 원용한 판결로 평가되고 있다.¹⁸⁵⁾ 게다가 이 시기는 국가의 불법행위에 대한 국가배상청구 사건에서의 소멸시효 항변 배척 여부,¹⁸⁶⁾ 양심적 병역거부 인정 여부,¹⁸⁷⁾ 난민 인정 여부¹⁸⁸⁾ 등 일정한 주제들에

182) 대법원 1999. 3. 26. 선고 96다55877 판결.

183) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 44면.

184) 대법원 2005. 7. 21. 선고 2002다1178 전원합의체판결.

185) 홍관표, “국제인권조약을 원용한 법원의 판결에 관한 검토”, 『저스티스』 통권 제149호, 한국법학원, 2015.08, 174~175면.

186) 서울고등법원 2000. 11. 3. 선고 2000나35087 판결; 부산고등법원 2004. 5. 7. 선고 2001나15255 판결; 서울고등법원 2006. 2. 14. 선고 2005나27906 판결 등.

187) 서울남부지방법원 2004. 5. 21. 선고 2002고단3940 판결; 대법원 2004. 7. 15. 선고 2004도2965 전원합의체 판결; 대법원 2007. 12. 27. 선고 2007도7941 판결 등.

188) 대법원 2008. 7. 24. 선고 2007두3930 판결; 서울행정법원 2012. 8. 16. 선고 2012구합218 판결 등.

대해 국제인권규범 적용 여부가 문제되는 사건들이 등장하기 시작하였다.

게다가 2010년대로 넘어오면서 국제인권조약이 언급되는 사건의 유형도 보다 다양해져서 민사·형사·행정사건 전반에 이르고 있고 그 적용에 있어서 법원의 태도도 그 이전보다 적극적·능동적으로 되고 있다고 평가되고 있다.¹⁸⁹⁾ 그밖에 국제인권조약을 직접 언급하지는 아니하였으나 우리 법규범을 토대로 국제인권조약의 취지에 부합하게 판단한 것으로 보이는 판결로는 일본 기업의 강제징용자에 대한 손해배상책임을 인정한 판결을 들 수 있다.¹⁹⁰⁾

노동 분야에서 국제인권규범이 언급되어 주목되는 사건으로는, 쟁의행위에 해당하는 파업이나 노무거부행위를 위력업무방해나 업무방해로 기소한 사건에서 이러한 행위를 처벌하는 것이 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약’ 제8조 제3항의 강제노동금지규정에 반하는 것이라고 주장된 사건,¹⁹¹⁾ 구 노동쟁의조정법상 제3자 개입금지 규정에 관하여 ‘시민적·정치적 권리에 관한 국제규약’ 제19조의 표현의 자유에 위반할 뿐 아니라 ‘경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약’ 제8조의 노동조합 결성 및 가입의 자유, ILO 헌장 등을 침해한 것이라고 주장된 사건,¹⁹²⁾ 임금피크제와 관련하여 업무와 직위가 동일함에도 불구하고 직급정년 또는 일정 연령이 되었다는 이유로 임금을 삭감하는 것이 헌법, 근로기준법, 국제노동기구(ILO)의 차별협약, 연령차별을 금지하는 ‘경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약’에 위반하여 무효라는 주장을 하면서 임금차액 지급을 청구한 사건이 있다.¹⁹³⁾

첫째, 서울중앙지방법원 2000. 4. 12. 선고 99노10804 판결에서는 “파업을 이유로 처벌하는 것은 국제인권조약에 반한다는 주장에 관하여 보건대, 1966년 제21회 국제연합(UN) 총회에서 채택된 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’(1990. 6. 13. 조약 1007호, 이

189) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 59면.

190) 대법원 2012. 5. 24. 선고 2009다22549 판결.

191) 서울중앙지방법원 2000. 4. 12. 선고 99노10804 판결(확정); 서울중앙지법 2006.7.11. 선고 2006고단2598 판결.

192) 대법원 2008.11.13. 선고 2006도755 판결(소위 ‘권○○ 사건’).

193) 서울중앙지방법원 2012.5.23. 선고 2011가단 43400판결.

른바 B규약) 제8조 제3항은 법원의 재판에 의한 형의 선고 등의 경우를 제외하고 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다는 취지로 규정하고 있고, 여기서 강제노동이라 함은 본인의 의사에 반하여 과해지는 노동을 의미하는 것이고, 이는 범죄에 대한 처벌로서 노역을 정당하게 부과하는 경우와 같이 법률과 적법한 절차에 의한 경우를 제외하고는 본인의 의사에 반하는 노역은 과할 수 없다는 의미라고 할 것인데(헌법재판소 1998. 7. 16. 97헌바23 전원재판부 결정 참고), 위력업무방해죄는 파업 그 자체를 처벌하는 것이 아니라 파업과는 별도로 독자적 구성요건을 정하여 그 구성요건 해당여부에 따라 처벌을 하는 것이므로, 강제노동을 금지하는 국제노동기구(ILO) 제29호, 제105호 협약 및 ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’ 제8조 제3항에서 금지하는 강제노동금지 조항에 위반된다고 할 수도 없다.”고 판단하였다. 이 판결은 국제인권규범을 구체적으로 언급하고 해당 조문까지 적시한 점이 특징적이다. 다만 파업이 없었더라면 업무방해죄로 의율하여 처벌하는 것도 없었을 것이라는 점에서, 파업과는 별도로 독자적 구성요건에 해당하므로 처벌하는 것이라는 법원의 논리는 설득력이 약해 보인다.

둘째, 서울중앙지법 2006. 7. 11. 선고 2006고단2598 판결에서는 “단순한 노무거부행위는 업무방해죄의 위력에 해당하지 않고 보증인적 지위도 있지도 아니하므로 부진정부작위범에 해당하는 업무방해죄가 성립하지 않는다는 주장에 관하여 먼저, 살피건대, 다수의 근로자가 상호 의사연락 하에 집단적으로 작업장을 이탈하거나 결근하는 등 근로의 제공을 거부함으로써 사용자의 생산·판매 또는 열차운행의 정상적인 운영을 저해하여 손해를 발생하게 하였다면 그와 같은 행위가 노동관계법령에 따른 정당한 쟁의행위로서 위법성이 조각되는 경우가 아닌 한 다중의 위력으로써 타인의 업무를 방해하는 행위에 해당하여 업무방해죄를 구성한다고 봄이 상당하고, 또 쟁의행위는 집단적 행동이라는 면에서 위력의 개념요소인 ‘위세와 인원수’ 요건을 이미 충족하고 있고, 압력을 가하는 실행행위라는 점에서 자유의사를 제압하는 성질을 가지고 있어 대부분 경우 위력을 내포하고 있을 뿐 아니라 사용자의 자유의사를 제압하기에 족한 다수 근로자가 상호 의사의 연락 하에 집단적으로 노무제공을 거부하는 것을 작위의 일종인 위력으로 파악하여 업무방해죄의 구성요건에 해당한다고 보는 것으로 노무제공의 거부를 부작위범으로 처벌하는 것이 아니다.

또 이렇게 보는 것이 헌법 제12조 제1항 및 ILO 강제노동폐지협약 제2조 제1항, ‘시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약’ 제8조 3항 등에 위반된다고 할 수도 없다.”고 판단하였다. 이 판결에서도 국제인권규범을 구체적으로 언급하고 해당 조문까지 적시한 점이 특징적이다. 다만 노무제공 거부 그 자체는 작위가 아니고 부작위임에도 불구하고 노무제공 거부를 작위로 보고 처벌하는 것의 타당성을 강변하는 법원의 논리는 상당히 이해하기 어렵다.

셋째, 대법원 2008. 11. 13. 선고 2006도755 판결에서는 “구 노동쟁의조정법 제13조의2에서 쟁의행위에의 개입을 허용하고 있는 총연합단체인 노동조합이라 함은, 산업별 연합단체 또는 전국 규모의 산업별 단위노동조합을 구성원으로 하는 총연합단체로서, 노동부장관에게 설립신고를 마치는 등의 형식적인 요건을 갖춘 노동조합만을 의미한다. 그런데 전국노동조합대표자회의(전노대)나 전국민주노동조합총연맹 준비위원회(민노준)는 노조 설립신고증을 교부받은 바 없으므로 쟁의행위에의 개입이 허용된 제3자라고 할 수 없다. 전노대 또는 민노준의 공동대표인 피고인이 전노대 또는 민노준의 대표자회의 등을 개최하여 전국적인 연대파업, 다른 파업사업장예의 지원 등을 결정하고 이를 그 소속 단위노조에 전달·배포하는 등의 행위를 한 것은 금지되는 제3자 개입행위에 해당한다”는 설시를 하였고, 이어 “구 노동쟁의조정법 제13조의2는 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자를 제외한 제3자가 쟁의행위에 관하여 관계 당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위만을 금지하고 있을 뿐 노동조합 결성 및 가입이나 결사의 자유를 제한하고 있지 않으므로, 위 규정이 A규약 제8조 제1항이나 ILO헌장 전문 및 그 부속서에 위반된다고 볼 수 없다. 동법 제13조의2가 B규약 제19조 제2항이나 ILO헌장 부속서에서 보장하고 있는 표현의 자유를 제한하고 있기는 하나, 이는 쟁의행위를 함으로써 입게 되는 손해의 위험은 노동관계의 당사자가 스스로 부담하는 것이기 때문에 쟁의행위를 할 것인지의 여부와 그 방법, 정도의 선택 또한 노동관계 당사자의 책임 아래 자주적으로 이루어지지 않으면 안 되는데, 노동관계 당사자 사이의 쟁의행위에 제3자가 의사결정을 조종·선동·방해할 정도로 끼어들어 쟁의를 유발하거나 진행 중인 쟁의를 확대, 과격화시키거나 또는 제압, 중단시키는 등 당사자 사이의 자주적인 쟁의해결을 저해하게 되면, 쟁의행위는 노동관계 당사자의 위험부담 아래 진행되면서도 근로자의

임금 및 근로조건의 향상과는 관계없는 목적에 의하여 왜곡될 수 있고, 그와 같이 왜곡된 정의행위는 사용자나 근로자의 이익은 물론, 산업평화의 유지에도 도움이 되지 않을 뿐만 아니라 나아가서는 국민경제 발전의 걸림돌이 되게 된다는 점을 고려하여, 노사분쟁 해결의 자주성 및 산업평화의 유지 등 공공질서를 위하여 필요한 범위 내에서 법령에 의하여 정당한 권한을 가진 자를 제외한 제3자가 정의행위에 관하여 관계 당사자를 조종·선동·방해하거나 기타 이에 영향을 미칠 목적으로 개입하는 행위를 금지하고자 하는데 그 입법 취지가 있는 점, B규약 제19조 제3항 역시 공공질서 등을 위하여 필요한 경우 법률에 의하여 표현의 자유를 제한할 수 있도록 규정하고 있는 점 등에 비추어 볼 때, 구 노동쟁의조정법 제13조의2가 B규약 제19조나 ILO헌장 부속서 등에 위반된다고 볼 수 없다.”고 밝힌 바 있다. 본 판결에서는 드물게 ILO 헌장의 부속서 즉 소위 ‘필라델피아 선언’까지 언급되고 있다. 그런데 본 판결은 ‘국민경제 발전’까지 제시함으로써 그 이전 판결(대법원 1999. 3. 26. 선고 96다55877 판결)보다 더 강화된 경제적 관점 내지 경제적 논리에 기초하여 문제된 국내법 조항이 국제인권규범을 위반하지 않고 있다고 판단하고 있다는 점이 특징적이다. 물론 구 「노동쟁의조정법」이라든가 현행 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’)이 그 목적 조항에서 산업평화 유지와 국민경제 발전을 명시하고 있기는 하지만¹⁹⁴⁾ 법원이 사법심사 과정에서 그러한 경제적 관점을 무비판적으로 수용해서 판단을 하고 있는 것이 과연 타당한 것인가에 대해서는 비판적 검토가 요구된다고 본다.

넷째, 서울중앙지방법원 2012.5.23. 선고 2011가단43400 판결에서는 “이 사건 인사규정의 임금피크제(고용보험법 시행령 제28조 제1항 1호는 사업주가 근로자대표의 동의를 받아 정년을 56세 이상으로 연장하면서 50세 이후부터 일정 나이, 근속시점 또는 임금액을 기준으로 임금을 줄이는 것을 임금피크제로 정의하고 있는데, 이는 위와 같은 조건으로 임금피크제를 실시할 경우 정부가 일정 비용을 보전한다는 취지일 뿐이다)는 앞서 본

194) 노동조합 및 노동관계조정법 제1조(목적) 이 법은 헌법에 의한 근로자의 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 보장하여 근로조건의 유지·개선과 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모하고, 노동관계를 공정하게 조정하여 노동쟁의를 예방·해결함으로써 산업평화의 유지와 국민경제의 발전에 이바지함을 목적으로 한다.

바와 같이 직급정년 및 연령에 따라 임금을 차등지급하고 있으나, 위와 같은 차등지급이 원고들 주장과 같이 근로기준법 제6조 소정의 사회적 신분에 따른 차별이 될 수 없음은 위 사회적 신분의 해석상 명백하고, 위 임금피크제가 위에서 인정한 바와 같이 원고들을 포함한 근로자 전체의 정년을 연장하는 대신 근로자들이 일정 연령 이후 지급받는 임금을 감액하기로 하는 소위 일자리나누기의 목적으로 이루어진 것으로서 피고가 위 제도 시행으로 인건비 절감의 이익을 얻거나 탈법적으로 정리해고의 목적을 달성할 수 있게 되었다는 별다른 자료를 찾아볼 수 없고 앞서 본 바와 같이 근로자 중 보직수행자는 인사성과위원회의 심의를 거쳐 임금피크 적용을 유예할 수도 있게 되어 있는 이상 위 제도가 현저히 합리성을 결하여 노동조합의 목적을 벗어난 것으로 볼 수 없으며, 또한 위 제도가 위에서 본 것처럼 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제4조의5 제4호에서 정한 특정 연령집단의 고용유지·촉진을 위한 지원조치라는 합리적인 이유를 가지고 이루어진 것이므로 그에 따른 임금 차등지급은 헌법 제10조가 규정하는 인간의 존엄성, 헌법 제11조가 규정하는 평등권, 고용상 연령차별금지 및 고령자 고용촉진에 관한 법률 제4조의 4를 위반하였다고 볼 수 없으며, 앞서 본 바와 같이 그 차등지급에 합리적인 이유가 있는 이상 나이에 따른 차별을 금지하는 국가인권위원회법 제2조 제4호, 국제노동기구(ILO) 차별협약, 경제적·사회적·문화적 권리에 관한 국제규약(A규약)에 반한다고 볼 수 없다.”고 판단하였다. 본 판결에서는 그 이전의 판결들과는 달리 국제인권규범의 구체적인 조문을 직접 언급하지는 않고 있다는 점이 특징적이다.

라. 평 가

대법원 산하 국제인권법연구회는 국제인권규범과 관련하여 법원의 판결을 분석하여 유형을 구분한 바 있다. 국제인권법연구회의 분석에 따르면 ‘국제인권조약을 직접 언급한 판결’과 ‘국제인권조약을 직접 언급하지는 않았으나 그 취지에 부합하는 판결’로 이분할 수 있고, 전자인 ‘국제인권조약을 직접 언급한 판결’은 ‘당사자의 주장이나 법원 직권으로 국제인권조약을 직간접적으로 적용하여 청구를 인용한 판결’과 ‘국제인권조약을 재판규

범으로 적용해야 한다는 당사자의 주장에도 불구하고 청구를 기각한 판결'로 구분된다고 한다.¹⁹⁵⁾ 이 중에서 특히 '당사자의 주장이나 법원 직권으로 국제인권조약을 직간접적으로 적용하여 청구를 인용한 판결'의 경우 국제인권규범을 재판규범으로 원용하여 당사자의 인권 구제에 기여한 것이어서 그 규범적 의미가 크다고 할 수 있다.¹⁹⁶⁾ 그밖에 '당사자가 국제인권조약의 적용을 주장하였으나 그 청구를 기각한 판결'의 경우에도 역시 국제인권 조약의 적용 범위나 그 해석 등에 관한 법원의 견해를 알 수 있어 주목할 필요가 있다고 할 수 있다.¹⁹⁷⁾

그런데 실제로 국내 법원에서 국제인권규범이 언급되었다고 할지라도 국내법과 병행적으로 언급되는 것이었지, 국제인권규범에만 근거하여 특별한 권리가 인정된다거나 특별한 절차가 인정된다고 판단된 바는 없다고 평가되고 있다는 점¹⁹⁸⁾ 주의해야 할 지점이다. 또한 국제인권규범이 판단의 기초로 원용되는 다수의 법원 판결에서 국제인권조약에 대한 대법원의 소극적 태도 문제, 국제인권조약을 원용한 판결의 수 자체가 많다고 보기 어려운 문제, 자유권규약에 대한 편중 문제, 국제인권조약의 부정확한 원용 문제, 국제기구의 국제인권조약에 대한 해석을 고려하지 않는 문제 등이 지적되고 있다는 점도 비판적으로 지켜볼 대목일 것이다.¹⁹⁹⁾ 게다가 '국제인권조약을 언급하지는 않았으나 그 취지에 부합하는 판결'의 경우에도 판결의 근거에 구체적인 국제인권조약 등이 명시되어 있지 않고 우리 헌법이나 법률만이 적용법규로 언급되고 있어, 그 취지가 국제인권규범에 부합한다고 하더라도 법원이 국제인권규범을 고려하였는지를 알 수 없다는 점에서 난점은 있다.²⁰⁰⁾ 종합적으로는 법원이 양적으로나 질적으로나 국제인권규범을 재판규범으로 참조하는 사례의 범위를 넓혀오고 있다는 긍정적인 평가에도 불구하고²⁰¹⁾ 국제인권규범의

195) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 32면.

196) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 32면.

197) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 32면.

198) 홍관표, “국제인권조약을 원용한 법원의 판결에 관한 검토”, 171면.

199) 홍관표, “국제인권조약을 원용한 법원의 판결에 관한 검토”, 174~187면.

200) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 32면.

201) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 72면.

보다 폭넓은 원용, 국제인권조약의 정확한 인용, 국제기구의 국제인권규범 해석에 대한 존중 등이 필요하다고 지적되고 있다.²⁰²⁾

특히 노동 분야의 경우 여전히 법원의 입장이 국제노동인권규범의 적용이나 원용에는 소극적이거나 인색한 것으로 보인다. 이와 관련해서는 특히 대법원의 태도가 중요할 것이다. 국제노동인권규범, 그 중에서도 ILO의 핵심협약에 대해서는, ILO 스스로가, 회원국의 비준 여부에 관계없이 회원국은 그에 대한 준수 의무가 있다고 지속적으로 밝혀오고 있음에도 불구하고²⁰³⁾ 우리 법원은 ‘문제된 국내법령이 ILO 협약 위반이 아니라’는 식의 태도를 보임으로써 ILO의 주장에 대해 유보적인 입장을 보이고 있다. 그런데 ILO 핵심협약의 경우 해당 문언 자체가 추상적이어서 문언적으로는 이미 우리 헌법이나 노동관련법에서 대부분 반영되어 있다고 볼 수 있음에도 불구하고 판결에서 법원의 입장이 소극적인 것은 결국 추상적인 ILO 노동인권규범 그 자체의 문구가 문제가 아니라 그러한 규범에 대해 ILO가 행하는 규범해석을 아직은 받아들이지 못하기 때문인 것으로 보인다. 결국은 어떤 사건에 대해 적용될 규범에 대한 최종적인 해석권한을 가지고 있으며 사건 판단에 있어서 최종적인 책임을 져야 하는 법원 입장에서, ILO 노동인권규범을 재판의 근거로 삼을 것인지, 삼는다고 할 때 ILO의 해석기준을 그대로 받아들여야 할 것인지, 기존의 국내법규범에 대한 해석론과 ILO의 해석기준이 서로 다를 때 국내법규범에 대한 해석론을 배척하고 ILO 노동인권규범의 해석 기준을 받아들일 수 있을 것인지 등에 대해 고민을 하지 않을 수 없을 것이라는 점에서, 법원의 입장이 이해가 가는 측면도 있다. 한편 우리 노조법상 목적 조항에서 산업평화 유지와 국민경제 발전을 법의 목적으로 규정하고 있긴 하지만 인권적인 측면에서 법원은 무의식적으로 노동인권과 다른 인권을 차별적으로 바라보고 있는 것은 아닌지에 대해서 의문이 있는 만큼 검토가 필요하다고 본다.

202) 홍관표, “국제인권조약을 원용한 법원의 판결에 관한 검토”, 188~190면.

203) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

2. 헌법재판소의 입장

가. 국제연합 가입부터 2000년 이전

헌법재판소가 본격적으로 그 기능을 하기 시작한 이후로 얼마 되지 않아 우리나라는 국제인권규약에의 가입 및 발효(1990. 7. 10.)와 국제연합(UN) 가입(1991. 9. 17.)을 하게 되었다. 이를 계기로 헌법재판의 청구인들이 헌법재판에서 적극적으로 국제인권규범을 근거로 위헌 주장을 하기 시작하였다. 헌법재판에서의 이러한 주장은 우리 법제도와 국제인권규범의 차이가 현저한 대표적인 분야였던 노동분야에서 주로 등장하였다.²⁰⁴⁾

예컨대, 사립학교 교원에 대하여 노동운동을 금지하고 노동운동을 하는 것을 면직사유로 규정한 (구)사립학교법 제55조, 제58조 제1항 제4호에 대한 89헌가106 사건, 공익사업의 경우 노동위원회가 직권 또는 행정관청의 요구에 의하여 노동쟁의를 중재에 회부할 수 있도록 한 (구)노동쟁의조정법 규정에 대한 90헌바19 등 사건, 파업의 경우 업무방해죄를 적용하는 (구)형법 제314조에 대한 97헌바23 사건 등이 그러하다.

첫째, (구)사립학교법 제55조, 제58조 제1항 제4호에 관한 위헌심판 사건의 경우,²⁰⁵⁾ “국제연합(UN)의 ‘인권에 관한 세계선언’은 선언적인 의미를 가지고 있을 뿐 법적 구속력을 가진 것은 아니고, 우리나라가 아직 국제노동기구(ILO)의 정식회원국은 아니기 때문에 이 기구의 제87호 협약 및 제98호 협약이 국내법적 효력을 갖는 것은 아니지만, 다년간 국제연합교육과 학문화기구(UNESCO)의 회원국으로 활동하여 오고 있으며, 국회의 동의를 얻어 UN의 인권규약의 대부분을 수락한 체약국으로서 위 각 선언이나 조약 또는 권고에 나타나 있는 국제적 협력의 정신을 존중하여 되도록 그 취지를 살릴 수 있도록 노력하여야 함은 말할 나위도 없다. 그러나 그의 현실적 적용과 관련한 우리 헌법의 해석과 운용에 있어서 우리 사회의 전통과 현실 및 국민의 법감정과 조화를 이루도록 노력을

204) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 20면.

205) 헌법재판소 1991.7.22., 89헌가106 결정.

기울여야 한다는 것 또한 당연한 요청이다.”라는 전제에서 “사립학교법 제55조, 제58조 제1항 제4호 등이 사립학교 교원에게 근로 3권의 행사를 제한 또는 금지하고 있다고 하더라도 이로써 사립학교교원이 가지는 근로기본권의 본질적 내용을 침해한 것으로 볼 수 없고, 그 제한은 입법자가 교원지위의 특수성과 우리의 역사적 현실을 종합하여 공공의 이익인 교육제도의 본질을 지키기 위하여 결정한 것으로 필요하고 적정한 범위 내의 것”이라고 판단한 바 있다.

둘째, (구)형법 제314조 위헌소원 사건에서는²⁰⁶⁾ “강제노역 금지에 관한 ILO 제105호 조약은 우리나라가 비준한 바가 없고, 헌법 제6조 제1항에서 말하는 일반적으로 승인된 국제법규로서 헌법적 효력을 갖는 것이라고 볼 만한 근거도 없으므로 이 사건 심판대상 규정의 위헌성 심사의 척도가 될 수 없다. B규약 제8조 제3항은 법원의 재판에 의한 형의 선고 등의 경우를 제외하고 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다는 취지로 규정하고 있고, 여기서 강제노동이라 함은 본인의 의사에 반하여 과해지는 노동을 의미한다고 할 수 있는데, 이는 범죄에 대한 처벌로서 노역을 정당하게 부과하는 경우와 같이 법률과 적법한 절차에 의한 경우를 제외하고는 본인의 의사에 반하는 노역은 과할 수 없다는 의미라고 할 수 있는 우리 헌법 제12조 제1항 후문과 같은 취지라고 할 수 있다. 그렇다면 강제노역금지에 관한 위 규약과 우리 헌법은 실질적으로 동일한 내용을 규정하고 있다 할 것이므로, 이 사건 심판대상 규정 또는 그에 관한 대법원의 해석이 우리 헌법에 위반되지 않는다고 판단하는 이상 위 규약 위반의 소지는 없다.”라는 전제에서 “폭행·협박 등의 위법행위를 수반하지 않는 단순한 집단적 노무제공의 거부행위를 구 형법 제314조가 규정하는 위력에 해당한다고 보아 정당행위로서 위법성이 조각되지 않는 한 형사처벌할 수 있다는 대법원 판례의 해석방법이 헌법상의 근로3권 등을 침해하거나 강제노역 금지 원칙에 위반되지 않고, 위 조항 중 ‘위력’·‘업무’·‘방해’ 등의 용어들이 죄형법정주의의 한 내용인 형벌법규의 명확성의 원칙에 반한다고 할 수 없다”고 판단한 바 있다.

206) 헌법재판소 1998.7.16., 97헌바23 결정.

나. 2001년 이후부터 현재까지

이 기간 동안의 특징은 헌법재판의 청구인들이 헌법재판에서 보다 다채로운 국제인권 규범을 주장하였다는 점이다. 우리 사회가 보다 민주화되었고 시민의 권리의식이 신장된 것이 원인이 되겠지만 기본적으로 헌법재판소에 제기된 사건이 매우 증가하였고 다양화되었다. 대법원 산하 국제인권법연구회의 분석에 따르면 이 시기의 헌법재판에서는 기존의 국제인권조약과 국제인권관습법 외에도 각종 국제기구의 논평, 권고 등도 청구의 근거로 인용되었고 이에 대한 판단이 이루어진 모습들을 볼 수 있다고 한다.²⁰⁷⁾ 동 연구회는, 특히 비록 소수의견이긴 하지만 국가공권력에 의한 인권유린행위 사안에서도 위헌 의견이 등장하였고 국제인권규범이 그 보충적 근거로 활용된 점이라든가 일부 소수의견이 국제인권규범의 취지를 최대한 살려야 한다거나 헌법을 국제인권규범과 조화롭게 해석하여야 한다고 실시한 점 등에 대해 매우 전향적인 입장 표출로 평가하기도 하였다.²⁰⁸⁾ 특히 최근에는 양심적 병역거부에 대해 형벌만을 부과할 뿐 대체복무를 인정하지 않는 현행 병역법 조항에 대해 헌법불합치 결정이 내려지기도 하여 매우 주목된 바 있다.²⁰⁹⁾

그러나 인권 일반에 있어서의 이러한 경향성에도 불구하고 노동인권규범과 관련해서는 기존의 견해가 법정의견으로 그대로 유지되는 점에서 아직은 일정한 한계 안에 머물러 있는 모습을 보이고 있다. 우선 이미 언급된 헌법재판소 1998.7.16., 97헌바23 결정에서 제시된 논리가 헌법재판소 2005.3.31., 2003헌바91 결정에서도 그대로 반복되었다.²¹⁰⁾

다음으로 지방공무원법 제58조 제1항 등 위헌소원 사건(헌법재판소 2005.10.27., 2003헌바50 결정), 국가공무원법 제66조 제1항 등 위헌소원 사건(헌법재판소 2007.8.30., 2003헌바51 · 2005헌가5[병합] 결정), 공무원노조법 제6조 제1항 제2호 위헌소원 사건(헌법재판소 2008.12.26., 2006헌마462 결정)에서는 “A규약 제4조 및 제8조 제1항(a), B규약 제22조 제1항은 권리의 본질을 침해하지 아니하는 한 국내의 민주적인 대의절차에 따라 필요한

207) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 24면.

208) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 24면.

209) 헌법재판소 2018.06.28.자 2011헌바379 결정.

210) 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 198면.

범위 안에서 근로기본권에 대한 법률에 의한 제한은 용인하고 있으므로 공무원의 근로3권을 제한하는 법 제58조 제1항과 정면으로 배치되는 것은 아니고, 그밖에 청구인들이 거론하는 ILO 제87호 협약, 제98호 협약, 제151호 협약은 우리나라가 비준한 바 없고, 헌법 제6조 제1항에서 말하는 일반적으로 승인된 국제법규로서 헌법적 효력을 갖는 것이라고 볼 만한 근거도 없으므로, 위 법률조항에 대한 위헌성 심사의 척도가 될 수 없다. 한편, ILO의 ‘결사의 자유위원회’나 UN의 ‘경제적·사회적 및 문화적 권리위원회’ 및 경제협력개발기구(OECD)의 ‘노동조합자문위원회’ 등의 국제기구들이 우리나라에 대하여 가능한 한 빨리 모든 영역의 공무원들에게 근로3권을 보장할 것을 권고하고 있다고 하더라도 그것만으로 위 법률조항이 위헌으로서 당연히 효력을 상실하는 것은 아니라 할 것이다.”라는 전제에서 “지방공무원법 제58조 제1항이 근로3권이 보장되는 공무원의 범위를 사실상 노무에 종사하는 공무원에 한정하고 있는 것은 근로3권의 향유주체가 될 수 있는 공무원의 범위를 법률로 정하도록 위임하고 있는 헌법 제33조 제2항에 근거한 것으로 입법자에게 부여하고 있는 형성적 재량권의 범위를 벗어난 것이라고는 볼 수 없고, 위 조항의 ‘공무 이외의 일을 위한 집단행위’ 개념이 ‘공익에 반하는 목적을 위하여 직무전념의무를 해태하는 등의 영향을 가져오는 집단적 행위’라고 명백히 한정하여 해석되므로, 위 조항이 언론·출판의 자유와 집회·결사의 자유의 본질적인 내용을 과도하게 침해한다고 볼 수 없다”고 판단한 바 있다.

다만 최근 선고된 2018. 8. 30., 2015헌가38 결정에서 헌법재판소는, 단결권의 자유권적 성격을 강조하면서 단결권에 대한 제한은 정당한 입법목적에 위한 필요최소한의 제한이 되어야 한다는 이유로 대학 교수의 단결권을 인정하지 않는 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」 제2조에 대해 헌법불합치 결정을 하였다. 이 결정에서 헌법재판소는 비록 국제적인 노동인권규범과의 관계를 직접적으로 서술하지는 않았으나 “입법권자가 헌법 제33조 제2항의 규정에 따라 근로3권의 주체가 될 수 있는 공무원의 범위를 정함에 있어서는 근로3권을 보장하고 있는 헌법의 정신이 존중되어야 함은 물론 국제사회에 있어서의 노동관계 법규 등도 고려되어야 하는” 것으로 언급하고 있어서 향후 국제적인 노동인권규범에 관한 입장에 있어서 변화의 조짐이 등장할 수도 있다고 본다.

다. 평가

헌법재판소가 그 역할을 시작한 이래로 점점 더 많은 다양한 사건들을 판단해왔고 구체적인 헌법재판에서 청구인이 국제인권규범을 청구 근거로 주장하는 경우 헌법재판소는 그러한 국제인권규범에 관심을 가지고 보충적 근거로 활용하여 왔다. 또한 우리나라가 각종 국제기구에 가입하고 이렇저러한 국제인권조약을 체결한 이래로 국제인권규범에 대한 사회 전반의 인식도 향상되어 최근의 사건들로 올수록 각종 국제인권기구의 논평이나 권고 등에 이르기까지 더욱 다양하게 국제인권규범을 참조하고 있는 모습을 볼 수 있다.²¹¹⁾

그러나 헌법재판소는 노동기본권, 공무원의 노동운동 등 우리의 법제가 국제적인 인권 보장 수준과 차이가 있는 몇몇 사안에 있어서는 여전히 국제인권규범의 적용에 대해 인색한 것으로 평가할 수 있겠다. 예컨대, 세계인권선언은 권고적 효력밖에 없다는 이유를 들거나, 국제인권규약의 경우 문제되는 대상 조항이 유보되어 있다는 이유를 들거나, ILO 핵심협약의 경우 비준을 하지 않았다는 이유를 들거나 하는 방법으로 법적 구속력을 부정하기도 하고, 해당 조약이 헌법과 실질적으로 동일한 내용을 규정하고 있는데 심판대상은 헌법에 어긋나지 않는다고 하기도 하며, 해당 조약의 해석상 심판대상은 이에 배치되지 않는다고 하는 등의 방법으로 그 적용을 회피하고 있는 모습을 여전히 보여주고 있다.²¹²⁾ 특히 ILO의 노동인권규범과 관련하여서는, ILO 핵심협약에 대해서도, ILO 스스로가, 회원국의 비준 여부에 관계없이 회원국은 그에 대한 준수 의무가 있다고 지속적으로 밝혀 오고 있음에도 불구하고²¹³⁾ 헌법재판소는 그에 대해 ‘비준한 바 없다’는 것을 이유로 들거나, ‘일반적으로 승인되는 국제법규로 볼 근거가 없다’는 식의 이유를 들어 여전히 적용 내지 원용을 부담스러워하고 있는 모습을 보여주고 있다. 아무래도 헌법재판소는 공권력의

211) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 31면.

212) 대법원 국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 31면.

213) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

기본권 침해 여부라든가 법률의 위헌 여부를 판단해야 하는 입장이다 보니 우리 헌법의 해석론을 배척하고 ILO 노동인권규범 및 그 해석기준을 재판규범으로 받아들이기는 쉽지 않을 것 같다. 더구나 비준하지 않은 협약이라면 더욱 그러할 것이다.

Ⅲ. 입법적 측면에서 살펴본 국내이행 현황

1. 비준과 관련하여 주목되는 노동인권규범으로서의 ILO 핵심협약

ILO 협약의 비준에 있어서 우리나라는 양적·질적 측면 모두 다른 회원국들에 비하여 저조하게 나타나고 있다. 양적인 측면에서는 비준하고 있는 협약 자체가 29가지이고 질적인 측면에서는 8대 핵심협약(fundamental convention) 중 4가지만 비준하고 있다.²¹⁴⁾

이에 대하여 국내에서는 ‘우리나라 노동기본권의 현실을 반영하는 것’,²¹⁵⁾ ‘국제사회의 일원으로서 성의를 보이지 못하는 것’,²¹⁶⁾ ‘한국 노동기준의 후진성을 나타내는 지표’²¹⁷⁾ 등 비판적인 견해들이 등장하였다. 반면 우리나라 노동관련 법률들이 선진제도에 대한 꾸준한 연구를 통하여 근로자들에 대한 보호를 도모하고 있으며, ILO 협약 비준을 위한 지속적 노력을 하고 있다는 전제에서 경영계 및 정부를 중심으로 ‘단순히 비준의 개수만으로 판단하기는 무리’, ‘한국의 특수성에 관한 고려가 필요’,²¹⁸⁾ ‘직무 및 성과에 기반한 보상체계가 부재한 실정에서 많은 ILO 기준들의 수용이 불가능’²¹⁹⁾ 등의 견해도 제시된 바 있다.²²⁰⁾

214) ILO 협약 비준 국가별 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103123, 최종방문 2018.08.31.)

215) 조경배, “국제노동기준에 비취 본 한국 근로자의 노동기본권 보장 실태”, 『국제기준에 비취 본 한국의 노동기본권과 ILO 협약 비준 확대방안』, 민주노총·한국노총 연합세미나 자료집, 2015, 14면.

216) 홍영표, “개회사”, 『국제노동기준에 비취 본 한국의 노동기본권 - 결사의 자유를 중심으로』, ILO 가입 25주년·OECD 가입 20주년 국제심포지엄 자료집, 2016, 5면.

217) 김선수, “고용노동부 임금·단체교섭 지도개입 행위의 위법성”, 『고용노동부 단체교섭 지도개입 행위의 위법성과 대책』, 한국노총, 2016, 21면.

218) 김태기, 『ILO 가입과 노사관계의 변화방향』, 한국노동연구원, 1993, 67면.

219) 이형준, “토론문”, 『국제노동기준에 비취 본 한국의 노동기본권 - 결사의 자유를 중심으로』, ILO 가입 25주년·OECD 가입 20주년 국제심포지엄 자료집, 2016, 94면.

220) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 『노동리뷰』, 2017년 11월호, 한국노동연구원, 2017.11, 28면.

우리나라의 ILO 협약에 대한 단순 비준 개수만 보면, 동남아시아, 아프리카, 중남미 국가 등에 비해서도 양적·질적 측면에서 모두 적은 편인 것이 사실이다. 예컨대, 동남아시아의 인도의 경우 47가지 협약을 비준하고 있고 8대 핵심협약은 6가지를 비준하고 있고, 아프리카의 마다가스카르의 경우 42가지 협약을 비준하고 있고 8대 핵심협약은 모두 비준하고 있으며, 남미의 페루는 75가지 협약을 비준하고 있고 8대 핵심협약은 모두 비준하고 있다.²²¹⁾ 그렇지만 단순히 ILO 협약 비준의 개수만을 가지고 해당 국가의 노동관련 법제도의 수준이라든가 노동현장의 발전 정도를 평가하는 것은 무리이며 제대로 된 평가일 수 없다고 본다. 왜냐하면 우리나라가 비록 ILO 협약의 비준 정도는 낮지만 이를 두고 동남아시아, 아프리카, 중남미 국가에 비해 노동관련 법제도의 수준이 낮다거나 노동상황이 열악하다고 단정할 수는 없기 때문이다. 이와 관련하여, 흔히 선진국으로 분류되는 일본의 경우를 봐도 49가지 협약을 비준하고 있고 8대 핵심협약은 6가지를 비준하고 있을 뿐이며, 미국의 경우를 봐도 14가지 협약을 비준하고 있고 8대 핵심협약은 2가지만 비준하고 있는 실정이다.

그렇지만 ILO 국제노동기준은 노동인권규범의 표준적인 지향점이기 때문에 노동선진국으로 이행하기 위해서는 ILO의 협약을 비준하고 ILO에서 제시하는 노동인권규범들을 수용하는 자세가 필요하다. 이미 언급한 바 있지만, ILO는 1998년 “노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언”(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)²²²⁾에서 노동인권과 관련하여 가장 중요한 4개 원칙과 8개 협약을 제시한 바 있다. 즉 결사의 자유 및 단체협약의 효과적인 인정(제87호, 제98호 협약), 강제노동철폐(제29호, 제105호 협약), 아동노동금지(제138호, 제182호 협약), 고용과 직업에서의 차별철폐(제100호, 제111호 협약)가 그러하다.²²²⁾ 회원국은 ILO 가입과 동시에 ILO 현장에서 규정된 원칙에

221) ILO 협약 비준 국가별 현황(<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::>, 최종방문 2018.08.31.)

222) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종방문 2018.08.31.)

대한 의무를 부담하지만, 이러한 원칙이 추상적으로 규정되어 있기 때문에 회원국에서 실제로 이행하는지 판단하기 어렵다. 이러한 점을 고려하여 현장에서 규정된 원칙의 이행 여부를 담보하기 위하여 1998년 제86차 총회에서 “노동에서의 기본원칙과 권리에 관한 선언”(Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)²²³⁾을 채택하면서 ① 결사의 자유와 단체교섭의 효과적인 인정, ② 강제노동철폐, ③ 아동노동금지, ④ 고용과 직업에서의 차별철폐라는 4가지 원칙에 관한 8가지 협약을 핵심협약으로 채택하였고, 이러한 협약들이 ILO 현장에서 언급한 기본원칙들이 반영된 것이라고 설명하였다.²²³⁾ 그리고 이들 핵심협약에 대해서는 비준에 대한 감시·감독 체계에 더하여 미비준 이유와 비준 전망에 관한 연례보고서를 당사국으로 하여금 제출하도록 하고 있다.²²⁴⁾

우리나라는 핵심협약 8가지 중 4가지(아동노동금지 관련 제138호·제182호 협약, 차별철폐 관련 제100호·제111호 협약)를 비준하고 4가지(결사의 자유 및 단체교섭 관련 제87호·제98호 협약, 강제노동철폐 관련 제29호·제105호 협약)를 비준하지 않고 있다. 결국은 우리나라와 관련하여 가장 중요한 ILO 노동인권규범은 ‘결사의 자유 및 단체교섭 보장’과 ‘강제노동철폐’라는 두 가지라고 할 수 있다.

ILO는 8가지 핵심협약에 대해서는 모든 회원국이 존중하고 실현해야 한다는 전제에서 미비준 협약에 대한 비준 전망 및 미비준 이유를 연례보고서로 제출하도록 하고 있기 때문에 회원국인 우리나라도 연례보고서를 제출하고 있다. 우리나라 정부는 2016년 8월 제출한 연례보고서에서 제87호와 제98호 협약에 관하여는 ‘공무원 단결권에 관한 국내 법조항 문제’, 제29호와 105호 협약에 관해서는 ‘의무 군복무로 인한 사항’을 미비준의 주요 이유로 제시하였다. 즉 2016년 8월 당시를 기준으로 우리나라 정부는 당분간 4가지 핵심협약에 관한 비준 계획이 없으며, 미비준에 관한 이유도 단기간 내에 개선되기 힘들

223) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

224) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.); ILO, *International Labour Standards Policy*, 2002, p. 3.

다는 입장을 밝혔던 것이라 할 수 있다.²²⁵⁾ 다만 정부가 바뀐 2018년 현 시점에서도 여전히 동일한 입장을 유지할 수 있을 것인지는 의문이 들고 장래 비준을 대비하여 관련된 입법적 쟁점들은 미리 검토할 필요가 있다.

2. 결사의 자유 및 단체교섭을 다루는 협약에 관한 입법적 쟁점

가. 문제의 소재

결사의 자유 및 단체교섭에 관한 제87호 협약 및 제98호 협약은 아직 우리나라가 비준하고 있지 않다. 그렇지만 이 두 가지 협약은 ILO국제기준 중 핵심에 속하는 것으로서 회원국은 비준 여부에 관계없이 준수할 의무를 가진다고 ILO는 밝혀오고 있다.²²⁶⁾ 우리나라의 경우에도 언젠가는 이 두 가지 협약을 비준하게 될 것이다. 이와 관련하여 제기될 수 있는 입법적 측면에서의 문제점들을 살펴볼 필요가 있다.

나. 노조 설립 및 가입 자격 관련 쟁점

「노동조합및노동관계조정법」(이하 ‘노동조합법’)은 노동조합의 요건과 관련하여 다음과 같은 규정을 두고 있다.

노동조합법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다.

...

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다.

...

- 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. ...

225) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 29면.

226) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

노동조합법 시행령 제9조(설립신고서의 보완요구 등)

② 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조제3항제1호에 해당하는 설립신고서의 반려사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 요구하고 그 기간 내에 이를 이행하지 아니하는 경우에는 당해 노동조합에 대하여 이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다.

이와 관련하여, 2009년 노동부는, 노동조합법상 근로자가 아니라는 전제에서, 덤프트럭·레미콘 차주겸 기사, 화물트럭 차주겸 기사 등 특수형태근로종사자가 조합원에 포함되어 있다는 것을 이유로 전국건설노조, 전국운수노조에 노조 규약 시정명령을 내렸다.²²⁷⁾ 노동부는 2009.1.2. 자율시정명령 공문 발송 이후, 2009년에 3차례, 2010년에 2차례 공문을 추가로 보내서 노조가 ‘차주의 노조가입’을 해소하지 않을 경우 노동조합법 시행령 제9조 제2항에 따라 ‘법에 의한 노동조합으로 보지 아니함’을 통보하겠다고 하였다. 이에 건설노조, 운수노조, 민주노총은 ‘결사의 자유 위원회’(CFA)를 상대로 진정을 제기하였다.²²⁸⁾

결사의 자유 위원회는, 결사의 자유 원칙에 따라 군인(members of the armed forces)과 경찰(police)만을 예외로 하여 모든 노동자들이 자신의 선택에 따라 노동조합을 설립하고 가입할 권리를 가져야 한다는 점을 지적하면서,²²⁹⁾ 이러한 권리가 보장되는 노동자인지 여부를 결정하는 기준은 고용관계의 존재(existence of an employment relationship)를 근거로 하는 것이 아니라고 밝혔다.²³⁰⁾ 농업노동자(agricultural worker)나 자영인(self-employed workers) 혹은 자유직업종사자(those who practise liberal professions)의 경우처럼, 고용관계

227) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 『노동리뷰』 2017년 11월호, 한국노동연구원, 2017.11, 16면; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용과제”, 93면.

228) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 16면; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용과제”, 94면.

229) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 254.

230) ILO 권고 제198호 ‘고용관계에 관한 권고’(Employment Relationship Recommendation, 2006, no. 198) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO, 최종방문 2018.08.31.).

가 존재하지 않는 경우가 흔하다고 할지라도 단결권(right to organise)을 누려야 하기 때문이다.²³¹⁾ 동 위원회는 “타인에게 종속적이거나 의존적이지 않은 자영노동자(self-employed worker)의 노조를 금지하는 것은 제87호 협약에 위반된다.”고 명시적으로 밝힘으로써,²³²⁾ 이러한 원칙이 차주점 기사인 특수형태근로종사자인 운송노동자에게도 적용된다고 판단하여, 우리 정부로 하여금, 화물차 차주점 기사와 같은 자영인을 포함한 모든 노동자가 자신의 권리와 이익을 스스로의 선택에 따른 노조를 통해 방어하고 증진할 수 있도록, 결사의 자유를 누리는데 필요한 조치를 다할 것을 요구하였다.²³³⁾

또한 결사의 자유 위원회는, ‘노동조합법에 의한 노동조합으로 보지 아니함’ 통보는 노조의 지위 및 보호의 박탈을 통보하는 것으로서 노조의 설립신고 취소와 마찬가지로 보아, 행정당국에 의한 노조의 지위나 권리의 정지는 결사의 자유 원칙에 대한 부당한 개입에 해당한다고 지적하였고 노동조합법 및 동 시행령 조항을 개정하기 위해 필요한 조치를 요구한 바 있다.²³⁴⁾ 이와 관련하여 동 위원회는 “법적 인정(legal recognition)을 받은 노조의 등록(registration)을 금지하는 결정은, 이 결정에 불복하여 상소(appeal)할 수 있는 법적 기한이 상소없이 만료될 때까지 혹은 상소에 따라 법원이 확정판결을 내릴 때까지는 효력을 가져서는 안 된다.”고 이미 지적한 바 있다.²³⁵⁾

또한 동 위원회는, 자영인이 단체교섭이라는 수단을 포함하여 ILO 협약 제87호와 제98호에 따른 노조 설립 및 단체교섭의 권리를 전적으로 향유할 수 있도록 하며, 전국건설노조와 전국운수노조에 대하여 규약 시정명령 철회 기타 조합원이 자신을 대표하는 노조에 가입하는 것을 방해하는 그 어떤 조치도 하지 말 것을 정부에 요청하였다.²³⁶⁾

231) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 254.

232) ILO, *Freedom of Association*, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018, para. 389.

233) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 17면; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 94면.

234) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 17면; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 95면.

235) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 301.

236) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 17면; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용

그러나 그 이후 정부는 이러한 권고를 따르지 않았을 뿐 아니라, 오히려 전국공무원노조와 전국교직원노조에 대하여도 유사한 방식으로 대응하였다.²³⁷⁾ 예컨대, 전국공무원노조에 대해서는 해직자에 대해 조합원 자격을 인정하는 규약 내용을 시정하라고 요구하고 이를 따르지 않는다는 이유로 노조설립신고를 반려한다든가,²³⁸⁾ 전국교직원노조의 경우에는 해고자에 대해 조합원 자격을 인정하는 규약 내용을 시정하라고 요구하고 이를 따르지 않는 경우 ‘법에 따른 노조 아님’ 통보를 하는 식이었다.²³⁹⁾

이에 관해 결사의 자유 위원회는 이미, 해고자라는 이유로 조합원이 될 수 있는 권리를 박탈하는 것은 자유롭게 단체에 가입하지 못하도록 함으로써 결사의 자유라는 기본원칙을 위반하는 것이며, 해고된 조합원이 단체 내에서 노조활동을 지속하지 못하도록 함으로써 반노조차별행위(anti-union discrimination)라는 위험성을 수반한다고 지적한 바 있다.²⁴⁰⁾ 또한 국내 연구자의 비판도 여러 차례 있었고,²⁴¹⁾ 결사의 자유 위원회도, 우리 정부에, 해고자를 ‘근로자가 아닌 자’로 규정하고 있는 노동조합법 제2조 제4호 단서 라목을 비롯하여 교원노조법이나 공무원노조법상 관련 규정을 폐지할 것을 지속적으로 요구하고 있다.²⁴²⁾

다. 복수노조 교섭창구단일화제도 관련 쟁점

하나의 기업에서 복수(複數)노조를 금지하던 때부터 ILO 제87호 협약에 대해서는 우리나라가 비준하고 있지 않다고 하더라도 헌법 제6조 제1항에서 규정하고 있는 ‘국제적으로 승인된 국제법규’로서 국내법과 동일한 효력을 가진다는 해석론이 제기되고 있었다.²⁴³⁾

과제”, 96면.

237) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 17면; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 96면.

238) 대법원 2014. 04. 10. 선고 2011두6998 판결 참조.

239) 서울행정법원 2014.6.19. 선고 2013구합26309 판결 참조; 권오성, “‘노조 아님’ 통보제도의 위험성”, 『노동법연구』 제38호, 서울대학교노동법학회, 2015, 54면.

240) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 268.

241) 노호창, “공무원노조 설립신고 반려처분 사건”, 『노동리뷰』2014년 6월호, 한국노동연구원, 2014.06, 83~86면; 권오성, “‘노조 아님’ 통보제도의 위험성”, 68~94면; 신권철, “전교조 사건을 통해 본 법외노조 통보제도의 문제점”, 『노동법학』55호, 한국노동법학회, 2015.09, 71~96면 등.

242) Case no. 1865. ILO, *382nd Report of the CFA*, 2017, paras. 33~42.

243) 송강직, 『韓國勞働法』, 悠々社, 2001, 40면; 송강직, “신인령 교수의 노동기본권론과 실천적 과제”, 노동법의

물론 법원이나 헌법재판소는 그러한 해석을 받아들이고 있지 않았다. 그렇지만 2011년부터 ‘노동조합 및 노동관계조정법’(이하 ‘노동조합법’)에서 기업단위에서도 복수노조를 허용하게 되었다. 다만 교섭창구단일화 없이 복수노조의 설립을 허용하는 경우에 복수노조가 난립하여 기업의 교섭비용이 증가하게 되고 노노(勞勞)갈등이 발생하여 산업평화가 저해될 것이라는 우려가 제기되어 교섭창구단일화 제도를 함께 도입하게 되었다.²⁴⁴⁾

노동조합법 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ① 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계 없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우 노동조합은 교섭대표노동조합(2개 이상의 노동조합 조합원을 구성원으로 하는 교섭대표기구를 포함한다. 이하 같다)을 정하여 교섭을 요구하여야 한다. 다만, 제2항에 따라 교섭대표노동조합을 자율적으로 결정하는 기한 내에 사용자가 이 조에서 정하는 교섭창구 단일화 절차를 거치지 아니하기로 동의한 경우에는 그러하지 아니하다.

② 교섭대표노동조합 결정 절차(이하 “교섭창구 단일화 절차”라 한다)에 참여한 모든 노동조합은 대통령령으로 정하는 기한 내에 자율적으로 교섭대표노동조합을 정한다.

③ 제2항에 따른 기한내에 교섭대표노동조합을 정하지 못하고 제1항 단서에 따른 사용자의 동의를 얻지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 과반수로 조직된 노동조합(2개 이상의 노동조합이 위임 또는 연합 등의 방법으로 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합 전체 조합원의 과반수가 되는 경우를 포함한다)이 교섭대표노동조합이 된다.

④ 제2항과 제3항에 따라 교섭대표노동조합을 결정하지 못한 경우에는 교섭창구 단일화 절차에 참여한 모든 노동조합은 공동으로 교섭대표단(이하 이 조에서 “공동교섭대표단”이라 한다)을 구성하여 사용자와 교섭하여야 한다. 이 때 공동교섭대표단에 참여할 수 있는 노동조합은 그 조합원 수가 교섭창구 단일화 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원 100분의 10 이상인 노동조합으로 한다.

⑤ 제4항에 따른 공동교섭대표단의 구성에 합의하지 못할 경우에 노동위원회는 해당 노동조합의 신청에 따라 조합원 비율을 고려하여 이를 결정할 수 있다.

⑥ 제1항부터 제4항까지의 규정에 따른 교섭대표노동조합을 결정함에 있어 교섭요구 사실, 조합원 수 등에 대한 이의가 있는 때에는 노동위원회는 대통령령으로 정하는 바에 따라 노동조합의 신청을 받아 그 이의에 대한 결정을 할 수 있다.

이론과 실천(신인령교수 정년기념 논문집), 박영사, 2008, 67-68면; 송강직, “복수노동조합의 보장과 집단적 노동관계 형성방향”, 『노동법학』 제31호, 한국노동법학회, 2009.09, 39면.

244) 정영훈, “복수노조 교섭창구단일화제도의 위헌성에 관한 검토”, 『노동법연구』 제31호, 서울대학교노동법연구회, 2011.09, 229-230면.

- ⑦ 제5항 및 제6항에 따른 노동위원회의 결정에 대한 불복절차 및 효력은 제69조와 제70조 제2항을 준용한다.
- ⑧ 노동조합의 교섭요구·참여 방법, 교섭대표노동조합 결정을 위한 조합원 수 산정 기준 등 교섭창구 단일화 절차와 교섭비용 증가 방지 등에 관하여 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

그런데 복수노조가 허용된 뒤 교섭창구단일화제도가 시행되면서 단체교섭권 및 단체행동권의 보장이라는 측면에서 여러 문제점들이 제기되었다. 첫째, 복수노조 하에서 교섭창구단일화는 소수노조(법소정의 조합원수 기준에 미치지 못하여 복수노조 하에서는 단체교섭의 주체로 인정될 수 없는 노조)의 단체교섭권과 단체행동권을 제한한다는 점, 둘째, 소수노조는 산별교섭에 참가할 수 없다는 점, 셋째, 교섭창구단일화에 관한 법조항은 교섭대표에게 단체교섭권 뿐 아니라 단체협약 체결권, 사용자측의 단체협약 위반에 대한 이의제기권 기타 노사관계 관련 모든 권리와 권한을 가지며 노조활동 보장은 이들에게 집중되지만, 소수노조의 부당노동행위 구제신청권이라든가 쟁의행위권은 사실상 부정된다는 점, 넷째, 교섭대표가 없는 노조 또는 교섭대표는 있으나 다수노조가 아닌 노조의 경우 다른 노조가 파업할 의지가 없다면 전체 조합원 과반수 동의라는 요건을 충족시킬 수 없어서 파업을 할 수 없다는 점, 다섯째, 교섭단위 분리는 근로조건이 다른 노조 사이에서만 할 수 있도록 제한된다는 점,²⁴⁵⁾ 여섯째, 법상으로는 노조 간의 자율적 합의에 따른 교섭창구단일화를 규정하고 있지만 특정 노조가 비타협적인 태도를 보이면 이런 합의가 이루어지기 어렵다는 점, 일곱째, 공정대표의무가 규정되어 있지만 특정 안전을 단체교섭에서 전혀 논의하지 않는 경우와 같이 공정대표의무를 통해 구제받을 수 없는 경우가 있다는 점 등이 그러하다.²⁴⁶⁾

‘결사의 자유 위원회’(CFA)는 가장 대표적인 노조가 배타적인 권리를 지니는 단체교섭제도와 한 사업장 내에 존재하는 복수노조가 여러 개의 단체협약을 체결하는 것이 가능한 제도, 두 가지 모두가 결사의 자유 원칙에 부합한다고 종래부터 인정해 온 것으로 평가할

245) 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 102면.

246) 정영훈, “복수노조 교섭창구단일화제도의 위헌성에 관한 검토”, 239면.

수 있다.²⁴⁷⁾ 이와 관련하여 CFA는 다음과 같은 내용들을 강조하였다. 첫째, 배타적인 교섭권을 가진 대표노조를 결정하는 것은 편파성과 남용의 위험성을 피하기 위해 독립된 기구에 의해 선정될 것, 교섭단위 내의 근로자 과반수 득표에 의할 것, 충분한 다수표를 얻지 못한 노조가 일정 기간 후 새로운 대표노조를 선정하기 위한 투표 요구권을 가질 것, 대표노조 외의 노조도 이전 투표로부터 일정 기간 경과 후 새로운 대표노조 선출을 위한 투표 요구권을 가질 것 등의 사전적이고 객관적인 정확한 기준에 근거해야 한다.²⁴⁸⁾ 둘째, 노조 간 구별은 단체교섭, 행정당국과의 협의, 국제기구에 파견하는 대표의 임명과 같은 목적을 위해서 일정 정도의 우선권을 인정하는 것에 한정되어야 한다.²⁴⁹⁾ 따라서 배타적 교섭대표(exclusive bargaining agent)를 선임하는 제도 하에서 요건을 충족하는 대표노조가 없을 경우, 단체교섭권은 교섭단위 내에 있는 모든 노조에게 부여되어야 하며 최소한 자신의 조합원을 대변할 수 있어야 한다.²⁵⁰⁾ 셋째, 소수노조도 노조 자체의 활동을 할 수 있어야 하며 최소한 자신의 조합원을 대변하고 개별적인 고충 사건에서 조합원을 대표할 수 있도록 인정되어야 한다.²⁵¹⁾ 넷째, 파업권은 단체협약 체결을 통해 해결될 수 있는 노동쟁의(industrial disputes)에만 국한되어서는 안 되며, 노동자와 노동단체는 필요하다면 보다 넓은 맥락에서 자신의 이해에 영향을 미치는 경제적·사회적 사안에 대한 불만을 표현할 수 있어야 한다.²⁵²⁾

CFA에서 지적하는 사항들과 관련하여 향후 제87호 협약, 제98호 협약을 비준하게 되는 경우를 상정한다면, 교섭창구단일화 제도와 관련하여 법령 정비가 필요할 수 있을 것이라 본다.

247) ILO(2006), *Freedom of Association*, paras. 354, 950; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 102~103면.

248) ILO, *Freedom of Association and Collective Bargaining*, 1994, para. 240; ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 962, 969; 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 103면.

249) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 354.

250) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 976.

251) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 974.

252) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 531.

3. 강제노동금지 및 강제노동철폐를 다루는 협약에 관한 입법적 쟁점

가. 문제의 소재

ILO 제29호 협약은 강제노동의 금지를 천명하고 노동을 강요하는 것이 형사처벌의 대상이 된다고 명시하고 있다. 그렇지만 ① 의무적 군복무, ② 일정한 시민적 의무 수행, ③ 법원 판결에 따른 교도소 내 재소자 근로, ④ 전쟁 기타 재난 등 비상시의 긴급근로, ⑤ 공동체 구성원으로서 부담하는 소규모 공동체 서비스 등에 대해서는 강제노동의 예외로 인정하고 있다(동 협약 제2조 제2항).²⁵³⁾ 그리고 제105조 협약에서는 ① 정치적 억압, 교육의 수단으로 강제근로를 활용하거나 정치적 의견 또는 기존의 사회·경제제도에 대한 사상적 반대에 대해 강제근로로 제재하는 것, ② 경제발전을 위한 노동력 동원 방법으로서의 강제노동 활용하는 것, ③ 노동규율에 대한 수단으로 강제노동 활용하는 것, ④ 파업참가에 대한 제재로 강제근로를 활용하는 것, ⑤ 인종적·사회적·민족적·종교적 차별대우의 수단으로서 강제노동을 이용하는 것을 금지하고 있다(동 협약 제1조).²⁵⁴⁾

ILO의 강제노동 금지의 원칙들은 국내법에서도 마찬가지로 확인되고 있다.²⁵⁵⁾ 「헌법」 제12조 제1항은 ‘강제노역을 받지 아니할 권리’를 보장하고 있다.²⁵⁶⁾ 기본권의 취지상 「헌법」상 강제노역은 원칙적으로 국가의 공권력에 의한 노역을 의미하지만, 기본권의 제3자적 효력에 근거하면 강제노동금지는 노사 간에도 적용이 가능하다고 해석되고 있다.²⁵⁷⁾ 이를 근거로 하여 「근로기준법」 제7조도 「헌법」상 기본권을 근로관계에도 구체화하여

253) ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

254) ILO 제105호 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO, 최종방문 2018.08.31.)

255) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 33면.

256) 헌법 제12조 ① 모든 국민은 신체의 자유를 가진다. 누구든지 법률에 의하지 아니하고는 체포·구속·압수·수색 또는 심문을 받지 아니하며, 법률과 적법한 절차에 의하지 아니하고는 처벌·보안처분 또는 강제노역을 받지 아니한다.

257) 김학성, 「헌법학원론」, 448면; 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 33면.

‘강제근로의 금지’ 원칙을 규정하고 있다(근로기준법 제7조). 이에 따르면 폭행·협박·감금 등 「형법」상 범죄구성요건에 해당하는 행위는 물론 근로관계에 있어서 그밖에 정신적·신체적 자유를 부당하게 구속하는 일체의 수단을 이용하여 근로시키는 것은 모두 강제근로에 해당하며, 이를 위반하면 「근로기준법」에서 정한 가장 중한 형벌(5년 이상의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금)에 처하도록 하고 있다. 그럼에도 불구하고 우리나라가 강제노동금지에 관한 ILO 협약을 지금까지 비준하지 못하고 있는 것은 흥미로운 지점이 아닐 수 없다.

우선 우리나라가 ILO 강제노동금지 관련 협약을 비준하는 논의를 둘러싸고 주로 문제가 되어왔던 사안들을 보면, 「근로기준법」과 같이 노사 간의 문제가 아닌 노동법 외의 규율영역에 관한 국가의 법제도와 관련된 주제들이다. 예컨대, 첫째, 병역의무와 관련하여 대체복무제도 인정여부, 둘째, 징역형을 중심으로 한 재소자 근로, 셋째, 파업참가자를 포함하여 정치범·사상범에 관한 처벌의 방법으로 징역형이 부과되는 것 등이다.²⁵⁸⁾ 이에 대해서 「헌법」 제12조 제1항은 “법률이나 적법한 절차에 의하지 아니하고는 ...” 이라고 하여 법률에 위임하고 있다.

그런데 사실 아이러니하게도 헌법에서 말하는 ‘법률과 적법절차에 따른 강제노역’이 무엇인지에 대해서는 연구를 찾아보기가 쉽지 않다. 이에 대해서는 대한민국 정부 수립 이래로 일제 식민지 치하에서의 강제징용과 같은 강제노동을 인정하는 법제도가 없었다는 점이라든가 일반 국민이 진지하게 인식하지 못하기 때문에 헌법적 분쟁의 계기가 그동안 없었다는 점이 그 이유로 지적되고 있다.²⁵⁹⁾ 게다가 ‘법률과 적법절차에 따른 강제노역’에 대해 헌법재판소도 “헌법상의 강제노역금지원칙”이라고만 지칭하고 있을 뿐²⁶⁰⁾ 이 원칙의 내용이 무엇이며 그 예외는 무엇인지에 대해 제대로 밝히고 있지 못하다. 더구나 헌법재판소 1998. 7. 16., 97헌바23 결정을 보면 헌법재판소가 이 원칙을 어떻게 이해

258) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 34면.

259) 정영훈, “헌법상 강제노동금지원칙에 대한 검토”, 『노동법학』 제67호, 한국노동법학회, 2018.09, 53면.

260) 헌법재판소 1998. 7. 16., 97헌바23 결정.

하고 있는지도 알기 어렵다고 지적되고 있다.²⁶¹⁾ 동 결정에서 헌법재판소는 ‘법률과 적법 절차에 따른 강제노역’을 B규약 제8조 제3항과²⁶²⁾ 같은 취지라고 언급하고는 있으나, 사실 B규약 제8조 제3항은 ‘어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다’고 하면서 동시에 강제노동에 해당하지 않는 5가지 예외를 규정하고 있기 때문에,²⁶³⁾ 헌법상 강제노역 금지원칙의 의미가 무엇인지 해명되고 난 다음에 B규약 제8조 제3항과 비교를 했어야 타당하다.²⁶⁴⁾

우리나라가 ILO 제29호 협약, 제105호 협약을 비준하고 있지 않고 있는 상황에서 이들 조약에서 규정하고 있는 강제노동금지와 헌법에서 ‘법률과 적법절차에 따른 강제노역’이 동일한 내용이라고 단정할 수 있는지는 의문이기 때문에, 선결적으로는 헌법에서 말하는 ‘법률과 적법절차에 따른 강제노역’의 의미를 해명한 다음에 B규약 제8조 제3항의 강제노동의 범위와 비교를 하고 ILO 제29호 협약, 제105호 협약에서 말하는 강제노동과의 관계를 분석하는 작업이 필요하다.

그러므로 강제노동 문제의 입법적 해결을 통해 ILO 핵심협약 비준을 위해서는, 우선 우리 헌법에서 규정하고 있는 ‘법률과 적법절차에 따른 강제노역이 무엇인지 규명한 다음에, ILO에서 금지하고 있는 사항들을 명확하게 이해할 필요가 있으며, 관련 ILO 협약의 취지가 우리 「헌법」의 범위 안에서 어느 정도로 조화로운지, 관련 ILO 협약의 취지를 고려할 때 우리나라의 입법이 인권보장 차원에서 개선될 필요성이 있는지 등이 검토되어야

261) 정영훈, “헌법상 강제노동금지원칙에 대한 검토”, 56면.

262) B규약 제8조 제3항. (a) 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다.

263) B규약 제8조 제3항. (a) 어느 누구도 강제노동을 하도록 요구되지 아니한다.

(b) 제3항 “(a)”의 규정은 범죄에 대한 형벌로 중노동을 수반한 구금형을 부과할 수 있는 국가에서, 권한있는 법원에 의하여 그러한 형의 선고에 따른 중노동을 시키는 것을 금지하는 것으로 해석되지 아니한다.

(c) 이 항의 적용상 “강제노동”이라는 용어는 다음 사항을 포함하지 아니한다.

(i) “(b)”에서 언급되지 아니한 작업 또는 직무로서 법원의 합법적 명령에 의하여 억류되어 있는 자 또는 그러한 억류로부터 조건부 석방 중에 있는 자에게 통상적으로 요구되는 것

(ii) 군사적 성격의 직무 및 양심적 병역거부가 인정되고 있는 국가에 있어서는 양심적 병역거부자에게 법률에 의하여 요구되는 국민적 의무

(iii) 공동사회의 존립 또는 복지를 위협하는 긴급사태 또는 재난시에 요구되는 직무

(iv) 시민으로서 통상적인 의무를 구성하는 작업 또는 직무

264) 정영훈, “헌법상 강제노동금지원칙에 대한 검토”, 57면.

할 것이다. 그리고 이러한 과정에서 제도 개선이 직접적인 노동권 차원에서 논의되어야 할 사항과 그렇지 않은 사항을 구분함으로써 ‘ILO 핵심협약 비준을 위한 노동권 향상’의 대상이 되는 문제들이 무엇인지 확인하는 작업이 이루어져야 할 것이다.²⁶⁵⁾ 다만 우리 헌법에서 말하고 있는 ‘법률과 적법절차에 따른 강제노역’의 의미에 대해서는 아직 연구가 축적되지 않았기에 후속적인 과제로 미루고, 편의상 우선 ILO 제29호 협약과 제105호 협약에 관한 쟁점들을 먼저 살펴보는 것이 유용할 것이라 본다.

ILO 제29호 강제노동에 관한 협약은 ILO 협약 중 최다 비준된 협약으로서 8개국(미국, 한국, 중국, 아프가니스탄, 브루나이, 마셜군도, 팔라우, 투발루)만 미비준한 상태이다.²⁶⁶⁾ ILO 제29호 협약은 ‘처벌의 위협 하에 강요되거나 자유의사에 따라 제공하는 것이 아닌 모든 노무’를 강제노동으로 정의하고 있다(동 협약 제2조 제1항).²⁶⁷⁾

그리고 ILO 제105호 협약은 제29호 협약에 대한 개정이 아니라 이를 보충하기 위해 채택된 것이다.²⁶⁸⁾ 제105호 협약은 그 전문에서 제29호 협약의 기준에 대해 언급하면서 총회가 인권침해에 해당하는 강제노동이나 의무적 근로의 폐지에 관한 추가 제안을 채택하기로 한 것이라고 밝히고 있다.²⁶⁹⁾ 그런데 제105호 협약에는 ‘강제노동’에 대한 정의규정이 별도로 없기 때문에 제29호 협약에서 규정된 정의가 그대로 적용된다.²⁷⁰⁾ 다만 제105호 협약은 제29호 협약을 보충하기 위해 채택되었으나 그 적용범위까지 동일한 것은 아닌 점이 주목된다.²⁷¹⁾ 특히 제29호 협약 제2조 제2항 소정의 적용제외 사유는 그 규정에서 명시하는 바와 같이 “제29호 협약의 목적을 위해” 규정되어 있기 때문에 설사 제29

265) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 34면.

266) ILO 협약 비준 국가별 현황(<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>, 최종방문 2018.08.31.)

267) ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

268) ILO, *Eradication of Forced Labour*, General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), ILC 96th Session, 2007, para 141.

269) ILO, *Eradication of Forced Labour*, para 141.

270) ILO, *Eradication of Forced Labour*, para 141.

271) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 37면.

호 협약 제2조 제2항 소정의 적용제외 사유에 해당한다고 하더라도 제105호 협약 위반에 해당하는 경우는 얼마든지 발생할 수 있다.²⁷²⁾

제105호 협약의 미비준 국가는 한국과 중국, 일본 등을 포함한 12개국이다.²⁷³⁾ ILO와 이념갈등으로 인해 ILO와 친하지 않은 미국의 경우에도 ILO 제105호 협약은 특별히 비준하고 있다.²⁷⁴⁾ 미국은 특히 제105호 협약과 관련해서는 재소자 근로, 구치소에 수감 중이지만 아직 형선고를 받지 않은 자의 근로, 의무적인 병역의무가 아닌 비군사적인 목적 예컨대, 경제발전을 위한 징집병 이용 등을 문제시하고 있다.²⁷⁵⁾

나. 병역 관련 쟁점

ILO 협약 제29호는 원칙적으로 모든 형태의 강제노동을 금지하면서 “순수한 군사적 성격”(a pure military character)으로 복무하는 경우 등에 대해서만 일부 예외를 인정하고 있다. 그러므로 징병제 하의 병역의무라 하더라도 공공사업이라든가 경제발전 목적 등의 노동력 동원과 같은 비군사적인 작업은 강제노동에 해당한다고 본다.²⁷⁶⁾ 다만, 양심적 병역거부자에 대한 비군사적 대체복무의 기회부여는 강제노동의 예외에 해당한다. 외국의 경우 이스라엘, 스위스, 대만 등 대부분의 징병제 국가에서 양심적 병역거부를 인정하고 있다. 특이하게도 브라질의 경우 헌법에서부터 양심적 병역거부와 대체복무의 근거를 규정하고 있다.²⁷⁷⁾

우리나라는 남북 분단이라는 특수성으로 인하여 징병제(conscription)를 실시하고 있다.

272) ILO, *Eradication of Forced Labour*, para 144.

273) ILO 협약 비준 국가별 현황(<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::>, 최종방문 2018.08.31.)

274) 핵심협약 8가지 중에서 미국은 제105호 협약, 제182호 협약을 비준하고 있다. 미국의 ILO 협약 비준 현황(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102871, 최종방문 2018.08.31.)

275) 김교숙, “한미FTA와 노동기준”, 161면.

276) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 35면.

277) 브라질 헌법 제143조 및 법률 제8,239/1991호(Lei nº 8.239/1991). 노호창, “안보에 관한 브라질의 법제도와 정책적 대응 등에 관한 연구”, 『법학논집』 제22권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소, 2018.06, 200면.

그러나 병역 자원 모두가 현역 자원으로 군복무를 할 수는 없으므로 비군사적 대체복무를 병행하고 있다. 이러한 대체복무의 유형으로는 전환복무,²⁷⁸⁾ 사회복무요원(舊공익근무),²⁷⁹⁾ 예술·체육요원, 전문연구요원, 산업기능요원, 공중보건의사, 공익법무관, 공중방역수의사 등이 있으며, 이에 관해서는 「병역법」에서 상세히 규정하고 있다. 이 중에서 예술·체육요원은 군부대에서 군인으로 복무하고 있으므로 문제가 되지 않고 전문연구요원, 산업기능요원, 공중보건의사, 공익법무관, 공중방역수의사의 경우 군복무의 대체이긴 하지만 최저임금 이상의 임금을 지급받고 근로자 또는 공무원의 신분을 정당하게 부여받고 경력을 인정받을 수 있는 일자리에서 근무하는 것이므로 만연히 강제노동으로 보기는 어려울 것 같다. 그렇지만 사회복무요원(구 공익근무)의 경우 강제노동인지 여부가 논란이 되는 것은 사회복무요원(구 공익근무)이라고 할 수 있겠다.

우리나라의 경우, 이미 2006년 5월 23일 노동부가 강제노동 관련 협약에 관한 노사정 및 ILO 관계자 회의를 개최한 바 있었고, 이 자리에서 한국노총 측은 공익근무요원이 행정관서 등에서 비군사적 업무를 담당하는 것이 자발적 근로가 아니므로 강제노동의 일종이라고 주장하였다. ILO측 참석자도 우리나라 정부가 주장하는 특수한 안보 상황을 인정할 수 없으며, 노무 제공자의 자발적 동의가 없다면 결국 강제노동이라고 주장하였다.²⁸⁰⁾ 그러나 이에 대해 우리나라 정부는 모든 병역의무자가 현역으로 복무하는 것은 불가능하고 공익근무요원은 평소에는 중앙 또는 지방정부에서 공적 업무에 종사하다가 국가 비상시에 즉각 전투원으로 투입되며, 복무 후에는 일반 군필자와 동일하게 예비군에

278) 병역법 제2조(정의 등) 제1항 제7호. “전환복무”란 현역병으로 복무 중인 사람이 의무경찰대원 또는 의무소방원의 임무에 복무하도록 군인으로서의 신분을 다른 신분으로 전환하는 것을 말한다.

279) 병역법 제2조(정의 등) 제1항 제10호. “사회복무요원”(社會服務要員)이란 다음 각 목의 기관 등의 공익목적 수행에 필요한 사회복지, 보건·의료, 교육·문화, 환경·안전 등의 사회서비스업무 및 행정업무 등의 지원을 위하여 소집되어 공익 분야에 복무하는 사람을 말한다.

가. 국가기관

나. 지방자치단체

다. 공공단체(公共團體)

라. 「사회복지사업법」 제2조에 따라 설치된 사회복지시설(이하 “사회복지시설”이라 한다)

280) 정인섭, “「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」과 군장병 인권”, 『서울대학교 법학』 제48권 제4호, 서울대 법학연구소, 2007.12, 38면.

편성되어 비상시에 동원되는 자원이므로 공익근무는 병역의 일종이라고 반박한 바 있다.²⁸¹⁾ 이후 2007년 8월, 공익근무에 대한 질의 회신에서 ILO는 우리나라의 공익근무에 대하여 순수한 군사적 성격의 노동으로 보기 어렵기 때문에 협약 적용제외에 해당하지 않는다는 의견을 다시 피력하면서 협약 제29호 비준을 위해 대체복무제도를 폐지하거나 양심적 병역거부제도를 도입할 것을 권고하였다.²⁸²⁾

외국의 협약 위반 사례와 관련하여서는, 이집트가 군대 필요인원을 초과한 징집병을 공장의 생산부서, 농촌·도시개발, 농민·소비자조합 등에 배치한 사례를 전문가위원회(CEACR)에서 ILO 협약 제29조 위반이라고 판단한 바 있다.²⁸³⁾

병역법상 사회복무요원이 아직 존재하고 있는 상황이므로 우리나라의 경우 여전히 강제근로협약 위반 여부의 논란에서 자유롭다고 보긴 어려울 것 같다. 다만 최근 병역법에서 양심적 병역거부에 대해 형벌만을 인정하고 대체복무를 규정하지 않은 것에 대해 헌법불합치 결정이²⁸⁴⁾ 헌법재판소에서 선고된 바 있는 만큼 향후 입법적 변화의 귀추가 주목된다. 그렇지만 동 결정에서 위헌 판단의 근거로 국제인권규약 등을 언급하고는 있으나 ILO 국제노동기준에 대해서는 언급한 바 없다.

다. 교도작업 관련 쟁점

우리나라 「형의 집행 및 수용자의 처우에 관한 법률」(이하 ‘행형법’)에서는 수형자에 대한 작업을 규정하고 있다.²⁸⁵⁾ 행형법에서는 작업을 부과하는 경우 수형자의 연령, 형기,

281) 정인섭, “「시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약」과 군장병 인권”, 38면; 병무청, “서면답변서”, 제267회 국회(임시회) 국방위원회, 2007.4.17.

282) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 35면.

283) CEACR, *Application of International Labour Standards 2018*, Report of the CEACR, ILC 107th Session, 2018, p. 195.

284) 헌법재판소 2018.06.28.자 2011헌바379 결정.

285) 행형법 제65조(작업의 부과) ① 수형자에게 부과하는 작업은 건전한 사회복귀를 위하여 기술을 습득하고 근로의욕을 고취하는 데에 적합한 것이어야 한다.

② 소장은 수형자에게 작업을 부과하려면 나이·형기·건강상태·기술·성격·취미·경력·장래생계, 그 밖의 수형자의 사정을 고려하여야 한다.

건강상태, 기술, 성격, 취미, 경력, 장애생계 기타 사정을 참작하도록 규정하고 있지만, 작업을 수행자의 의무로 부과하고 있으며, 작업수입 등은 원칙적으로 국고 수입으로 정하고 있다.

교도작업은 그 성격에 따라 일반작업, 청원작업으로 구분되며, 경영 방식에 따라 직영 방식, 노무 방식, 위탁 방식, 도급 방식으로 구분된다.²⁸⁶⁾ 그리고 노무제공의 장소에 따라 구내작업과 구외작업으로 구분되고, 구외작업은 통근작업 및 외박작업으로 구분할 수 있으며, 작업의 목적에 따라서 일반작업과 직업훈련작업으로 구분할 수 있다.²⁸⁷⁾ 행형법에서는 직업훈련작업의 구체적인 선정기준 등에 관해서는 법무부령에 위임하고 있다(행형법 제69조).

ILO 제29호 협약은 법원에서 유죄판결을 받은 자에게 부과되는 노무가 공공기관의 관리 및 감독 하에서 수행되는 경우에만 강제노동에서 제외하고 있다. 즉 ① 법원의 유죄판결에 따라, ② 공공기관의 관리·감독 하에 노무가 제공되어야 하고, ③ 사인(private individual)·회사(company)·단체(association)에 고용되는 것이 아니고 또 그 지휘에 복종하지 않는 경우만 적용제외사유에 해당한다[동 협약 제2조 2 (c)].²⁸⁸⁾ 위와 같은 공공기관의 관리·감독은 효과적이고 체계적이며 정기적으로 이루어져야 하고, 민간에 고용되거나 그의 처분에 맡겨지는 경우 중 어느 하나에만 해당되더라도 강제노동으로 인정될 수 있다.²⁸⁹⁾ 그러므로 교도소에 위탁 내지 도급된 작업을 재소자가 통근하는 방식으로 수행

행형법 제66조(작업의무) 수행자는 자신에게 부과된 작업과 그 밖의 노역을 수행하여야 할 의무가 있다.

행형법 제73조(작업수입 등) ① 작업수입은 국고수입으로 한다.

② 소장은 수행자의 근로의욕을 고취하고 건전한 사회복귀를 지원하기 위하여 법무부장관이 정하는 바에 따라 작업의 종류, 작업성적, 교정성적, 그 밖의 사정을 고려하여 수행자에게 작업장려금을 지급할 수 있다.

③ 제2항의 작업장려금은 석방할 때에 본인에게 지급한다. 다만, 본인의 가족생활 부조, 교화 또는 건전한 사회복귀를 위하여 특히 필요하면 석방 전이라도 그 전부 또는 일부를 지급할 수 있다.

286) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 37면.

287) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 37면.

288) ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

289) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 37면.

하는 경우는 전형적인 제29호 협약 위반사례로서 개인이나 기업에 ‘고용’된 것과 마찬가지로 해석될 수 있다.²⁹⁰⁾ 이와 관련하여 ILO는 2007년 교도작업이 재소자의 ‘자발적 동의’에 의한 경우나 임금 등 근로조건이 자유근로관계에 가까운 경우에는 강제노동의 예외로 인정이 가능하다고 밝힌 바 있다.²⁹¹⁾

예컨대, 오스트리아의 경우 교도소 내 시설에 설치된 민간회사 작업장에서 재소자들이 자발적인 동의에 의한 것이 아닌 노무제공을 하는 관행에 대해 지속적으로 ILO가 협약 위반이라는 점을 지적하였다.²⁹²⁾ 또한 ILO는 오스트리아 정부로 하여금 재소자들이 어느 정도로 자발적인 동의와 충분한 정보제공에 의해 그러한 노동을 제공하는지 조사할 것과 그러한 노무제공이 협약 제29조의 요건에 부합하는지 조사하여 줄 것을 요청하기도 하였다.²⁹³⁾

만약 우리나라가 협약 제29호를 비준하고자 한다면, 행형법상 교도작업의 수입 규정, 관리감독관계, 동의여부의 필요성 등에 대한 보다 명시적인 입법적 구체화가 필요할 수도 있겠다.²⁹⁴⁾

라. 정치적 견해 등에 대한 제재

ILO 협약 제105호는 정치적 강압이나 교육의 수단으로서 또는 정치적 견해 또는 기존의 정치·사회·경제 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지고 있거나 표현하는 것에 대한 제재를 목적으로 강제노동을 이용하는 것을 금지하고 있다[동 협약 제1조 (a)].²⁹⁵⁾ 다만 권리나 자유의 남용으로 폭력이나 내전 기타 인종적 증오를 선동하는 행위에 대해 법에 의해 부과되는 제재로서의 강제노동은 해석상 동 협약이 금지하는 강제노동이라고 볼 수 없을 것이다.²⁹⁶⁾

290) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 37면.

291) ILO, *Eradication of Forced Labour*, para. 60.

292) CEACR, *Application of International Labour Standards 2018*, p. 176.

293) CEACR, *Application of International Labour Standards 2018*, p. 176.

294) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 37면.

295) ILO 제105호 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO, 최종방문 2018.08.31.)

296) ILO, *Eradication of Forced Labour*, para. 153.

이와 관련하여 주목되는 외국 사례로는 홍콩의 사례를 들 수 있다. 홍콩에서는 범죄령(Crimes Ordinance)상 선동적인 출판 및 언동의 보급, 지역신문등록령(Registration of Local Newspapers Ordinance) 상의 각종 인쇄출판상 금지 위반, 공공질서령(Public Order Ordinance)상의 집회·행진상 규정 위반 등에 대해 징역(imprisonment involving compulsory prison labour)이 부과될 수 있도록 하고 있는데[교도소규칙(Prison Rules) 제 38조], 2014년 홍콩 행정장관 직선제를 요구하면서 79일간의 시위가 벌어졌고 다수의 참가자가 징역형을 선고받았는데, 이에 대해 ILO 전문가위원회(CEACR)는 관련 법령의 협약 제105조 위반 문제를 지적하면서 홍콩 정부로 하여금 정치적 견해 유지·표명에 대한 벌칙으로 징역이 부과되지 않는다는 점을 보장할 수 있는 조치를 취하라고 요구하였고 또한 정치적 견해의 유지·표명을 하는 시민에게 그러한 규정이 적용되지 않는다는 것을 확인하기 위해 실무상 그러한 규정의 적용, 예컨대, 법원 판결 등에 대한 정보제공을 홍콩 정부에 요구하였다.²⁹⁷⁾

협약 제105호 제1조 (a)와 관련하여 우리나라에서 주로 문제가 되는 것은 「국가보안법」이다. 1992년 UN인권이사회가 「국가보안법」의 점진적 폐지를 권고한 바 있고, 이후 국제인권조약의 관점에서 「국가보안법」을 둘러싸고 지속적으로 문제가 제기되어 왔다.²⁹⁸⁾ 「국가보안법」 제7조에서는 찬양·고무·선전·동조한 자에 대해 징역형을 부과하고 있기 때문이다.²⁹⁹⁾ 「국가보안법」을 둘러싼 문제는 강제노동철폐협약 차원을 넘어서 국내외적으로 그 존폐에 관하여 다양한 의견들이 제시되고 있다.³⁰⁰⁾

그리고 공직과 교육 등의 영역에서도 정치적 견해 표명에 대해 제재로 징역을 부과할 수 있다. 「국가공무원법」은 제65조에서 ‘특정 정당 또는 특정인을 지지 또는 반대하는

297) CEACR, *Application of International Labour Standards 2018*, p. 192~193.

298) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 38면.

299) 「국가보안법」 제7조(찬양·고무 등) ① 국가의 존립·안전이나 자유민주적 기본질서를 위태롭게 한다는 점을 알면서 반국가단체나 그 구성원 또는 그 지령을 받은 자의 활동을 찬양·고무·선전 또는 이에 동조하거나 국가 변란을 선전·선동한 자는 7년 이하의 징역에 처한다.

300) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 38면.

행위'를 금지하고 있고³⁰¹⁾ 동법 제84조에서 징역형을 규정하고 있다.³⁰²⁾ 『지방공무원법』 제57조, 제82조도 동일한 구조를 이루고 있다. 헌법상 정치적 중립성이 요구되는 군인(헌법 제5조 제2항), 공무원(헌법 제7조 제2항), 교육 분야(헌법 제31조 제4항)에서의 정치적 중립성 요구는 당연하다고 볼 수도 있겠지만, 그 수단으로 징역형이라고 하는 '강제노동'의 방식을 취하는 것이 타당한지는 논의가 필요하다.³⁰³⁾ 향후 ILO 협약 제105조를 비준한다고 할 때 논란이 될 수 있다.

마. 파업참가에 대한 제재

파업은 근로자 및 노동단체가 자신의 경제적·사회적 이익을 지키기 위한 합법적인 수단이다.³⁰⁴⁾ 근로자가 파업권 행사를 통해 보호하고자 하는 직업적·경제적 이익은 근로조건 개선이나 직업적 성격의 단체적 주장뿐만 아니라 근로자의 직접적 관심사인 기업이 당면한 경제·사회정책 문제에 대한 해결책 모색과도 관계가 있다.³⁰⁵⁾ 그러므로 파업권은 단체협약 체결을 통해 해결될 수 있는 노사분쟁에만 한정되어서는 안 되고, 근로자와 노동단체는 필요하다면 그 구성원의 이익에 영향을 미치는 경제·사회 문제에 관한 불만을 보다 넓은 맥락에서 표현할 수 있어야 한다.³⁰⁶⁾ 특히 파업을 무역·거래 방해와 연계하여 제약할 경우 정당한 파업(legitimate strike action)이 폭넓게 제약될 수 있다.³⁰⁷⁾ 그런 이유로 파업을 했다고 처벌하는 것에 대해서는 '결사의 자유 위원회'(CFA)에서도 꾸준히 문제를 제기해왔다.

301) 국가공무원법 제65조(정치 운동의 금지) ① 공무원은 정당이나 그 밖의 정치단체의 결성에 관여하거나 이에 가입할 수 없다.

② 공무원은 선거에서 특정 정당 또는 특정인을 지지 또는 반대하기 위한 다음의 행위를 하여서는 아니 된다.

1. 투표를 하거나 하지 아니하도록 권유 운동을 하는 것
2. 서명 운동을 기도(企圖)·주재(主宰)하거나 권유하는 것
3. 문서나 도서를 공공시설 등에 게시하거나 게시하게 하는 것
4. 기부금을 모집 또는 모집하게 하거나, 공공자금을 이용 또는 이용하게 하는 것
5. 타인에게 정당이나 그 밖의 정치단체에 가입하게 하거나 가입하지 아니하도록 권유 운동을 하는 것

302) 국가공무원법 제84조(벌칙) 제44조·제45조·제65조 또는 제66조를 위반한 자는 다른 법률에 특별히 규정된 경우 외에는 1년 이하의 징역 또는 500만원 이하의 벌금에 처한다.

303) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 39면.

304) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 521.

305) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 526.

306) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 531.

307) ILO(2006), *Freedom of Association*, para. 592.

파업참가에 대한 제재로 징역을 부과하는 것은 강제노동에 관한 협약 비준 논의에서 등장하는 가장 논란이 되는 쟁점사항으로 평가되고 있다.³⁰⁸⁾ ILO 협약 제105호는 ‘파업 참가에 대한 벌’(punishment for having participated in strikes)을 주기 위해서 강제노동을 이용하지 말 것을 명시적으로 요구하고 있고[동 협약 제1조 (d)]³⁰⁹⁾ 또한 합법적 파업이나 불법적 파업이나를 특별히 명시한 바 없기 때문에, 동 조항에서 규정된 파업은 합법적 파업이나 불법적 파업이나를 묻지 않는 것으로 보인다.

그러나 파업에 수반된 폭력, 폭행, 재물손괴 등 공공질서 파괴행위는 그 자체로 형법상 별도의 범죄를 구성하기 때문에 이에 대한 처벌로서의 강제노동은 협약 제105조와는 무관한 것이고 또한 파업참가에 대한 제재가 민사배상 또는 징계처분 그밖에 강제노동을 수반하지 않는 처벌인 경우에도 동 협약의 적용대상은 아니다.³¹⁰⁾

우리나라의 경우, 헌법상 단체행동권의 보장에도 불구하고 쟁의행위가 업무방해죄의 구성요건에 해당하여 정당성을 인정받지 못하는 경우 형사처벌이 될 수 있는 구조 자체에 대해 노동계를 중심으로 지속적인 개선 필요성이 제기되어 왔다. 다만 이는 형법상 업무방해죄를 규정한 것 즉 입법적인 관점에서의 문제라기보다는, 사법부가 쟁의행위에 대해 업무방해죄로 의율하기 때문에 생기는 것이므로 사법판단의 관점에서 바라보아야 할 문제로 보는 것이 보다 타당할 것 같다.

입법적인 관점에서 주목할 부분은 현재 노동관계법령에서 파업으로 대표되는 쟁의행위 그 자체와 관련하여 다양한 징역형 부과를 통하여 쟁의행위를 제한하고 있다는 점이다. 주요 내용을 살펴보면 다음과 같다.³¹¹⁾

308) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 39면.

309) ILO 제105호 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO, 최종방문 2018.08.31.)

310) 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 42면.

311) 문제점 있는 입법의 선정과 관련하여서는 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 39~41면 참조.

우선 「노동조합 및 노동관계조정법」(이하 ‘노조법’)에서는 쟁의행위 참가와 관련하여 다음과 같은 징역형 제도를 두고 있다.

구 성 요 건	제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ② 「방위사업법」에 의하여 지정된 주요 방위산업체에 종사하는 근로자 중 전력, 용수 및 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자는 쟁의행위를 할 수 없으며 주로 방산물자를 생산하는 업무에 종사하는 자의 범위는 대통령령으로 정한다.
벌 칙	제88조(벌칙) 제41조 제2항의 규정에 위반한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구 성 요 건	제37조(쟁의행위의 기본원칙) ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
벌 칙	제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, 제42조 제1항 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자
구 성 요 건	제38조(노동조합의 지도와 책임) ① 쟁의행위는 그 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 출입·조업 기타 정상적인 업무를 방해하는 방법으로 행하여져서는 아니되며 쟁의행위의 참가를 호소하거나 설득하는 행위로서 폭행·협박을 사용하여서는 아니된다.
벌 칙	제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, 제42조 제1항 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자
구 성 요 건	제42조(폭력행위 등의 금지) ① 쟁의행위는 폭력이나 파괴행위 또는 생산 기타 주요업무에 관련되는 시설과 이에 준하는 시설로서 대통령령이 정하는 시설을 점거하는 행태로 이를 행할 수 없다.
벌 칙	제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, 제42조 제1항 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자
구 성 요 건	제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한) ② 필수유지업무의 정당한 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.

벌칙	제89조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만 원 이하의 벌금에 처한다. 1. 제37조 제2항, 제38조 제1항, 제42조 제1항 또는 제42조의2 제2항의 규정에 위반한 자
구성요건	제44조(쟁의행위 기간 중의 임금지급 요구의 금지) ② 노동조합은 쟁의행위 기간에 대한 임금의 지급을 요구하여 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
벌칙	제90조(벌칙) 제44조 제2항, 제69조 제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구성요건	제69조(중재재정 등의 확정) ④ 제3항의 규정에 의하여 중재재정이나 재심결정이 확정된 때에는 관계 당사자는 이에 따라야 한다.
벌칙	제90조(벌칙) 제44조 제2항, 제69조 제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구성요건	제77조(긴급조정 시의 쟁의행위 중지) 관계 당사자는 제76조 제3항의 규정에 의한 긴급조정의 결정이 공포된 때에는 즉시 쟁의행위를 중지하여야 하며, 공포일부터 30일이 경과하지 아니하면 쟁의행위를 재개할 수 없다.
벌칙	제90조(벌칙) 제44조 제2항, 제69조 제4항, 제77조 또는 제81조의 규정에 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구성요건	제38조(노동조합의 지도와 책임) ② 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업은 쟁의행위 기간 중에도 정상적으로 수행되어야 한다.
벌칙	제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구성요건	제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표 노동조합이 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.
벌칙	제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

구 성 요 건	제42조(폭력행위 등의 금지) ② 사업장의 안전보호시설에 대하여 정상적인 유지·운영을 정지·폐지 또는 방해하는 행위는 쟁의행위로서 이를 행할 수 없다.
벌 칙	제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구 성 요 건	제43조(사용자의 채용제한) ① 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무의 수행을 위하여 당해 사업과 관계없는 자를 채용 또는 대체할 수 없다. ② 사용자는 쟁의행위 기간 중 그 쟁의행위로 중단된 업무를 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.
벌 칙	제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구 성 요 건	제45조(조정절차의 전치) ② 쟁의행위는 제5장 제2절 내지 제4절의 규정에 의한 조정절차(제61조의2의 규정에 따른 조정종료 결정 후의 조정절차를 제외한다)를 거치지 아니하면 이를 행할 수 없다.
벌 칙	제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구 성 요 건	제63조(중재 시의 쟁의행위의 금지) 노동쟁의가 중재에 회부된 때에는 그 날부터 15일간은 쟁의행위를 할 수 없다.
벌 칙	제91조(벌칙) 제38조 제2항, 제41조 제1항, 제42조 제2항, 제43조 제1항·제2항·제4항, 제45조 제2항 본문, 제46조 제1항 또는 제63조의 규정을 위반한 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.

다음으로 특수 영역에 대한 노사관계를 규율하고 있는 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「선원법」, 「경비업법」등에서도 공무원·선원·특수경비원의 쟁의행위를 금지하고 있고, 이를 위반하는 경우 징역형을 부과하고 있다.

구 성 요 건	공무원의 노동조합설립 및 운영 등에 관한 법률 제11조(쟁의행위의 금지) 노동조합과 그 조합원은 파업, 태업 또는 그밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 일체의 행위를 하여서는 아니된다.
별 칙	제18조(벌칙) 제11조를 위반하여 파업, 태업 또는 그밖에 업무의 정상적인 운영을 방해하는 행위를 한 자는 5년 이하의 징역 또는 5천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구 성 요 건	<p>선원법 제25조(쟁의행위의 제한) 선원은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 선원근로관계에 관한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 선박이 외국항에 있는 경우 2. 여객선이 승객을 태우고 항해 중인 경우 3. 위험물 운송을 전용으로 하는 선박이 항해 중인 경우로서 위험물의 종류별로 해양수산부령으로 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. 그밖에 선원근로관계에 관한 쟁의행위로 인명이나 선박의 안전에 현저한 위험을 줄 우려가 있는 경우
별 칙	<p>제165조(벌칙) 제25조를 위반하여 쟁의행위를 한 사람은 다음 각 호의 구분에 따라 처벌한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 쟁의행위를 지휘하거나 지도적 임무에 종사한 사람: 3년 이하의 징역 2. 쟁의행위 모의에 적극적으로 참여하거나 선동한 사람: 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.
구 성 요 건	경비업법 제15조(특수경비원의 의무) 특수경비원은 파업·태업 그밖에 경비업무의 정상적인 운영을 저해하는 일체의 쟁의행위를 하여서는 아니된다.
별 칙	<p>제28조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1년 이하의 징역 또는 1천만 원 이하의 벌금에 처한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 제15조 제3항의 규정에 위반하여 쟁의행위를 한 특수경비원

유럽에서는 위법한 쟁의행위에 대해 주로 손해배상청구 등으로 민사상의 책임을 묻거나 징계조치로 처벌하는 방식을 취하고 있다.³¹²⁾ 일본은 쟁의행위를 ‘업무방해죄’로 규율

312) Wolfgang Däubler, “Industrial Action and Liability - the Situation in Germany”, 『노동법학』 제52호, 한국노동법

하고 있으나 단순 노무제공 거부 등 폭력이 수반되지 않은 쟁의행위에 대해서는 업무방해죄를 적용하지 않는다.³¹³⁾ 미국의 경우에는 주(州)마다 입장이 좀 다를 수 있는데, 특히 노스캐롤라이나주(州) 일반법(North Carolina General Statute)상 공공부문 근로자(public employee)의 파업참가에 대해 불법으로 규정하여 징역형을 부과할 수 있는 내용이 문제된 바 있다. ILO ‘협약 및 권고 적용 전문가위원회’(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, CEACR)는 해당 법 내용이 ILO 협약 제105조 위반이 될 수 있다는 점과 특히 파업의 합법성(legality)과 관계없이 위반의 정도에 상응하는 제재가 가해져야 하고 단순히 파업을 조직하고 평화적으로 참여한 것을 두고 강제노동을 포함하는 벌을 가해서는 안 된다고 지적하면서 정부로 하여금 개선조치를 요구하였다.³¹⁴⁾

ILO 협약 제105조의 비준과 관련해서는, 파업에 대한 처벌로서 징역을 부과하는 것이 별도의 법익침해를 염두에 둔 구성요건이 아니라 집단적 부작위로서의 단순 파업 그 자체를 징역형으로 처벌하는 것이라면 사법판단의 관점에서뿐만 아니라 입법적 관점에서도 논란이 제기될 수밖에 없을 것이다. 현행 법령상 파업, 태업, 피켓팅 등을 구분하여 별도로 구성요건을 규정하지 않고 쟁의행위 일반에 대해서 처벌규정을 두고 있으므로 ILO 협약 제105조와의 관계에서 입법적 논란을 줄이기 위해서는, 별도의 법익침해를 초래하지 않는 부작위로서의 단순 파업에 대해서는 징역형을 부과하지 않는다는 내용의 단서를 규정해 두는 것에 대해서도 검토가 필요할 수 있다.

학회, 2014.12, pp. 1~42; Emmanuel Dockès, “Industrial Action and Liability in France”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12, pp. 43~82; K. D. Ewing, “Industrial Action and Liability in the United Kingdom”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12, pp. 83~144.

313) Hiroya Nakakubo, “Industrial Action and Liability: Japanese Report”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12, pp. 145~178.

314) CEACR, *Application of International Labour Standards 2018*, p. 225.

IV. CFA에서 논의되는 우리나라 관련 주요 사건의 동향

1. 개요

우리나라와 ILO와의 관계에서 가장 중요한 법적 쟁점을 지적하자면 단연코 결사의 자유와 관련된 핵심협약의 비준 문제와 이에 부합하는 집단적 노동관계법(예컨대, 「노동조합 및 노동관계조정법」)의 개정문제일 것이다.³¹⁵⁾ 왜냐하면 이는 우리나라가 1991년 ILO 가입 이후 아직까지 해결이 되지 않고 있기 때문이다. 특히 결사의 자유와 관련해서는 해당 협약의 비준여부와 관계없이 ILO 회원국은 결사의 자유에 관한 협약을 포함한 핵심협약에 대한 준수 의무 및 ILO의 권고를 존중할 책임이 있기 때문에,³¹⁶⁾ CFA 이의제기절차가 ILO의 여러 국제노동기준 중 결사의 자유에 관한 주제만을 다룰 수 있는 특별절차임에도 불구하고, 우리나라가 아직 결사의 자유에 관한 핵심협약들을 비준하지 않은 상황이다 보니 우리나라 노동조합이 가장 적극적으로 활용하고 있는 절차이기도 하다. 실제로 민주노총(Korea Confederation of Trade Union)은 1991년 우리나라가 ILO에 가입한 이후 CFA 이의제기절차를 지속적으로 활용해왔고 우리나라 정부가 CFA로부터 받은 권고도 수십여 차례에 이른다. 우리나라는 ILO 사무총장 보고서에서 CFA 관련 ‘최장기 미제사례’로 소개되고 있기도 하다.³¹⁷⁾ 특히 CFA에 제기되는 사건들의 경우 입법적 개선과 관련된 쟁점과 사법적 판단과 관련된 쟁점이 함께 혼재되어 있는 특징이 있다.

2018년 6월 발행된 CFA 제384차 보고서에 따르면, CFA는 2018년에 우리나라와 관련된 제1865호 사건, 제3047호 사건, 제3238호 사건에 대해 정부 및 이의신청인(complaints)에게 추가적인 진행상황에 대해 정보제공을 요청한 바 있다.³¹⁸⁾ 제1865호 사건은 1995년

315) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 9~10면.

316) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

317) 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 5면.

318) ILO, 384th Report of the CFA, 2018.06, para. 61; 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근

12월에 이의제기된 사건인데, 결사의 자유에 관한 핵심협약과 충돌하는 국내 노동관계법 전반의 문제 및 노조활동에 대한 형사처벌 문제 등에 대해 다루고 있다. 이 사건은 CFA가 활동을 시작한 이래로 두 번째로 장기간에 걸쳐 다루어지고 있는 결사의 자유 침해 여부를 다루는 사건인데, 여러 차례에 걸쳐 CFA로부터 시정권고가 내려진 바 있으며, 2009년 3월 본안에 대한 최종조사(last examination on the merits)를 한 바 있다. 이 사건에 관한 2012년 발표된 CFA 제363차 보고서에서는 우리나라의 근로자에 대한 파업권 제한 문제와 관련하여, 공무원에 대한 파업권 제한 내지 금지,³¹⁹⁾ 필수유지업무(essential public service)를 수행하는 근로자의 파업권 제한 내지 금지,³²⁰⁾ 정의행위에 대한 업무방해죄 (obstruction of business, section 314 of the Penal Code)의 적용,³²¹⁾ 긴급조정(emergency arbitration)에 의한 파업권 제한³²²⁾ 등을 문제시한 바 있다.³²³⁾ 이 사건에 관해서는 2017년 6월 후속조사(follow-up examination)를 한 바 있다.³²⁴⁾

제3047호 사건은 2013년 12월 제기되었고 삼성전자서비스 하청근로자의 결사의 자유 침해를 다룬 사건인데, 2017년 3월 본안에 대한 최종조사를 한 바 있다.³²⁵⁾

제3238호 사건은 2016년에 제기된 사건인데 박근혜 정부 하에서의 노동시장구조 개악 추진과 민주노총 탄압을 다루고 있는데 2017년 11월 본안에 대한 최종조사를 시행하였다.³²⁶⁾

우리나라 관련 논의상황”, 5면.

319) ILO, 363th Report of the CFA, 2012.03, para. 45.

320) ILO, 363th Report of the CFA, 2012.03, para. 119.

321) ILO, 363th Report of the CFA, 2012.03, paras. 45, 103.

322) ILO, 363th Report of the CFA, 2012.03, paras. 45, 103.

323) ILO, 363th Report of the CFA, 2012.03, para. 103.

324) ILO, 384th Report of the CFA, 2018.06, para. 61.

325) ILO, 384th Report of the CFA, 2018.06, para. 61; 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 5면.

326) ILO, 384th Report of the CFA, 2018.06, para. 61; 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 14~15면; 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 5면.

2. 2018년 CFA 권고 요청 사건

2018년 CFA는 우리나라와 관련된 몇 가지 사건에 대해 권고안을 제시하고 이사회로 하여금 승인을 요청한 바 있다.

첫째, 2016년 국제노동조합연맹(International Trade Union Confederation, 이하 ‘국제노련’), 민주노총(Korean Confederation of Trade Unions), 전국금속노조(Korean Metal Workers’ Union)로부터 정부를 상대로 이의제기된 바 있는 제3227호 사건(가칭 ‘발레오 전장 노조파괴 사건’)이다.³²⁷⁾ 이 사건에서, 국제노련, 민주노총, 전국금속노조의 주장에 따르면, 전국금속노조 산하 조직이었던 발레오전장(Valeo Electrical Systems) 지회가 반노조차별(anti-union discrimination)행위, 사용자의 지배개입 등으로 인해 조직형태변경의 방법으로 금속노조에서 탈퇴하고 기업별노조인 발레오전장노조(Valeo Electrical Systems Union)로 전환되었고, 이에 대해 대법원이 발레오전장 지회의 기업별 노조 전환을 인정하였지만, 발레오전장 지회의 조직형태변경은 산별노조를 와해시키고 어당노조를 만들기 위해 사용자 및 컨설팅업체의 공작에 의해 그렇게 된 것이어서 『노동조합 및 노동관계조정법』(이하 ‘노조법’) 및 전국금속노조 규약 위반 행위라는 것이다. 이에 대해 CFA는 ‘반노조차별, 사용자의 지배개입 등에 대한 신청인 측 주장이 발레오전장 지회가 전국금속노조로부터 탈퇴하고 발레오전장 기업별노조를 설립하도록 하는 결정의 타당성과 본질적으로 관련된 것임을 고려할 때, 정부로 하여금, 정부조사의 범위와 결과 및 부과된 제재에 대해 보고할 것, 사용자와 컨설팅업체에 의해 저질러졌다고 주장되는 부당노동행위 관련된 사법절차의 결과를 제공해줄 것, 신청인 측 주장이 없었더라면 조사되지 않았고 최종적인 결론이 내려지지 않았을 정도로 신청인 측 주장에 대한 철저한 조사를 촉구할 것, 만일 증거가 된다면 적절한 구제가 이루어질 것을 보장할 것을 각 요구하는 외에 추가적인 진행 상황에 대한 정보를 요구하면서, 정부로 하여금 노조가 노조활동을 자유롭게 수행할 권리를 가진다는 원칙을 존중하도록 요구하며 이와 관련하여 공권력이 노조의 업무에

327) 이하 내용은 ILO, 384th Report of the CFA, 2018.06, para. 250~285에서 정리; 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 6면.

대해 개입하거나 언급하지 않도록 보장할 것을 요구한다.’는 권고안에 대해 이사회가 승인해줄 것을 요청하였다.

둘째, 2016년 국제식품·농업·호텔·식당·담배·노조연맹(International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association, 이하 'IUF')으로부터 정부를 상대로 이의제기된 제3262호 사건(가칭 '세종호텔노조 탄압 사건')이다.³²⁸⁾ 이 사건에서 등장하는 세종호텔노조는 전국서비스산업노조연맹(Korean Federation of Service Workers' Unions)에 가입함으로써 신청인인 IUF에도 가입하게 되었다. 이 사건에서 신청인 측 주장에 따르면, 1975년 설립된 세종호텔노조는 2011년 이전까지 2년 단위의 단체협약을 체결해왔는데, 복수노조가 허용되던 시점인 2011년 7월 1일 이전에 이미 단체교섭을 진행하고 있었는데, 사용자 측에서 새로운 노조인 세종연합노조의 설립을 알리면서 새로운 노조에 가입할 것을 종용하는 동시에 세종호텔노조와의 단체교섭을 중단하였고, 이후 사용자 측에서 회사에 우호적이고 다수 조합원을 보유한 세종연합노조와만 교섭을 하고 소수노조가 되어버린 세종호텔노조에 대해서는 교섭창구단일화 절차에 참가하지 않았다는 이유로 교섭을 거부하였는바, 이러한 일련의 행위가 소수노조에 대한 차별이자 부당노동행위라는 것이다. 이에 대해 CFA는 최종보고(definitive report)에서, 결사의 자유를 침해하는 효과를 억제하는 수단을 제공한다는 관점에서, 정부로 하여금 사회적 파트너와의 대화를 통해 현재의 단체교섭제도의 실무적 효과를 조사할 것을 촉구하는 권고안을 승인해줄 것을 이사회에 요청하였다.

셋째, 2016년 국제운송노조(International Transport Workers' Federation, ITF), 국제공공노조연맹(Public Services International), 민주노총, 전국공공운수사회서비스노조연맹(Korean Public Service and Transport Workers' Union, 이하 '공공운수노조')으로부터 정부를 상대로 이의제기된 제3237호 사건(가칭 '철도·화물연대 파업 탄압사건')이다.³²⁹⁾

328) 이하 내용은 ILO, 384th Report of the CFA, 2018.06, para. 286~329에서 정리; 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 6면.

329) 이하 내용은 ILO, 386th Report of the CFA, 2018.06, para. 160~213에서 정리; 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 7면.

이 사건에서 신청인 측 주장에 따르면, 사회적 대화 없이 2016년 초 정부에 의해 일방적으로 발표된 공공부문(public sector) 성과연봉제(performance-based pay system)에 대해 철도노조가 파업으로 대응하였고 또한 사회적 대화 없이 2016년 10월 정부에 의해 일방적으로 발표된 ‘화물운송시장 발전방안’(Plan for Development of Trucking Transport Industry)에 대해 공공운수노조 산하 화물연대 등이 파업으로 대응하였는데, 이후 발생한 노조 간부·노조원에 대한 체포·구속 및 징계 기타 노조 자산에 대한 가압류 등 일련의 조치들로 인해 자유롭고 임의적인 단체교섭권 및 파업권 등 노동권이 침해되었다고 한다. 이에 대해, CFA는 정부로 하여금, 첫째, 사회적 파트너의 이익에 영향을 미치는 모든 사안에 대해 장래에 의미있는 대화를 할 것을 보장할 것, 둘째, 관련 파업 사건의 재판 결과에 대한 정보를 제출할 것, 셋째, 파업 중 최소 서비스를 관장하는 결사의 자유 원칙을 적용하는 판결들에 대해 관심을 가질 것, 넷째, 화물연대 박원호 본부장의 신변에 대한 최신 정보를 제공할 것을 각 요구하는 권고안을 승인해줄 것을 이사회에 요청하였다.

korea
legislation
research
institute

제4장

결론

제4장

결론

지금까지 국제사회는 여러 분야의 전반에 걸쳐 인권신장을 위해 초국적 노력을 경주해 왔다. 그 결과 UN을 중심으로 하여 대단히 많은 다양한 인권규범이 채택되고 각국에 전파되어 왔다. 그리고 노동인권규범 분야에서 국제적인 표준을 제공하고 있는 국제노동기구(ILO)의 협약과 권고도 매우 다양화되어 있고 최근의 세계적인 주요 이슈들, 예컨대, 이주노동, 난민, 양질의 일자리, 근로시간 단축 등을 포괄하고 있고 2018년 ILO 총회에서는 최근 세계를 강타한 미투운동이나 직장 내 갑질 문제에 이르기까지 최신의 쟁점들까지도 논의하고 있다.³³⁰⁾

이러한 세계적인 추세에 비추어, 국제인권규범의 국내적 수용 현황을 살펴보면, 대체로 2000년대 이후 적극적으로 수용되어 들어오고 있는 모습을 볼 수 있다. 우선 우리나라가 다수의 국제인권조약을 비준하였고 그와 관련하여 입법들도 정비하는 등 인권 전반에 걸쳐서 비교적 짧은 기간 동안에 많이 향상되었다고 보인다. 또한 법원이나 헌법재판소에서 국제인권규범을 재판규범으로 원용하거나 사건 해결을 위해 참조하는 모습을 상당수 볼 수 있게 되었다. 그러나 노동이라는 분야에 한정해서 보면, 여전히 사법판단의 과정에서 ILO의 노동인권규범을 원용하거나 준거로 활용하는 측면에서는 미흡한 면 내지 인색한 면이 보이고 있다. 또한 ILO의 노동인권규범의 비준이라는 양적인 측면에서도 그 수가 비교적 적은 편이고 특히 노동인권규범의 핵심에 해당하는 협약 중 몇 가지는 여전히

330) 최근 국회에서는 갑질 문제를 비롯하여 직장내 괴롭힘에 대해 처벌하고 피해 근로자를 보호하는 내용을 포함하는 근로기준법 일부개정법률안(의안번호 2015116, 임이자 의원 등 제안)이 발의되어 논의된 바도 있다. 국회의안정보시스템(http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_R1Y8H018Z2E8Z1Z711O0V1F7G0T3A7, 최종접속 2018.09.30.)

비준하고 있지 않고 있다. 따라서 관련 입법들도 아직은 개선이 이루어지고 있지 못하고 있는 실정이다.

사법판단의 측면에서는 인권문제가 쟁점이 되는 다수의 사안에서 법원이나 헌법재판소는 그 동안 상당히 전향적인 모습을 보이는 방향으로 태도가 바뀌어왔고 국제인권규범의 해석 및 적용에 대해서도 대체로 개방적인 태도를 보이고 있다. 그럼에도 불구하고 유독 노동관련 사건에서만은 여전히 보수적인 입장을 쉽사리 벗어나지 못하고 있는 것으로 비춰진다. ILO는, 회원국에 대해서, ILO회원국이 되었다는 의미는 회원국이 ILO 헌장 및 필라델피아 선언에서 명시된 원칙과 권리를 지지하며 ILO의 목표를 달성할 수 있도록 회원국 각자 최선의 노력을 할 것을 천명한 것이라고 밝힌 바 있고,³³¹⁾ ILO 회원국은 핵심협약에 대해서는 비준 여부에 관계없이 준수 의무가 있음을 ILO 스스로 밝혀오고 있다.³³²⁾ 그렇지만 국내 법원이나 헌법재판소의 입장은 ILO 스스로의 그런 주장에 대해 유보적인 태도를 취하고 있다. 일단 법원의 경우 사건에서 문제된 국내 노동관련 법령이나 법령의 적용이 ILO 핵심협약의 위반이 아니라는 입장이고, 헌법재판소의 경우 ILO 핵심협약이라도 우리 정부가 비준한 바 없는 이상 재판규범으로 보기 어렵고 또 일반적으로 승인된 국제법규로서 헌법적 효력이 인정된다고 보기도 어렵다는 입장이라고 보인다. 이에 대해서는 재판에 있어서 규범의 최종적인 해석권한과 책임을 지고 판단을 해야 하기 때문에 기존의 헌법해석론이나 법률해석론을 고려하지 않고 무작정 ILO의 해석기준을 따를 수는 없는 사법부의 입장이 충분히 이해가 간다. 다만 우리나라가 ILO에 가입하여 회원국이 되었다는 관점에서 본다면, ILO 헌장이나 그 동안 천명해온 선언에 근거하여 핵심협약에 대해서는 비준여부에 관계없이 준수 의무가 있으므로 ILO핵심협약은 국내법적 효력이 있다고 보는 것이 타당할 것 같음에도 불구하고, 사법부의 태도가

331) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

332) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

아직은 신중한 입장인 것을 보면, 그 이면에는 경제적 논리나³³³⁾ 정치적 고려도 작용하고 있는 것은 아닌가하고 조심스럽게 추측해본다. 그렇지만 향후 노동인권규범의 국내적 이행이라는 측면에서의 개선을 위해서는 규범의 적용주체인 사법부의 고민과 노력이 보다 필요한 것은 분명해 보인다.

그리고 입법적 측면에서는, 노동인권규범과 관련된 국내 입법의 개정여부에 대한 결단, 개정방향 등에 대한 논의가 충분히 필요할 것이라 본다. 우리 헌법이나 노동관련법이 ILO 핵심협약에 대한 내용들을 담고 있지 않은 것이 아님에도 불구하고 아직 비준하지 못하고 있는 중요한 이유는 결국 ILO 핵심협약을 비준하게 되면 그러한 협약에 대해 ILO가 가지고 있는 해석기준도 받아들여야 하기 때문일 것으로 생각된다. 따라서 비준과 관련하여서 국내 입법의 개정에 관한 논의는 단순히 ILO 핵심협약에 명시된 추상적인 내용이라는 관점에서 접근할 것이 아니라 그러한 핵심협약의 추상적 내용에 대해 ILO가 어떻게 해석하고 있는가라는 관점에서 접근하는 것이 필요하다.

그런 측면에서 ILO 핵심협약에 위반되는 국내의 노동관계제도로 거론되는 것들은 특수형태근로종사자의 노조결성 불인정, 기업별노조 중심 체계에서 비롯된 실업자·해고자의 노동조합 가입문제, 공무원이나 교원의 노동3권의 제한, 교섭창구단일화제도의 맹점, 파업에 대한 징역형 등 신체형 위주의 형벌제도 등 그 유형이 매우 다양하며 전반적인 노동관계법령에 퍼져 있다.³³⁴⁾ 또한 비군사적 대체복무와 강제노동 문제 등 노동규율 영역 밖에 자리잡고 있는 제도들 역시 핵심협약 위반으로 거론되고 있다.³³⁵⁾ 이처럼 ILO 핵심협약의 취지에 반하는 것으로 보이는 법제도가 광범위하기 때문에 ‘선비준-후입법’이라는 방식, 즉 비준을 통해 향후 입법을 촉진하는 것이 필요하다는 입장과 국내 노동관

333) 노동권(labor right)의 성격이나 기능상 경제적 측면의 성격이나 기능을 부인하기는 어렵다. Katharine H. Regen, “The Case for Enhancing Climate Change Negotiations with a Labor Rights Perspective”, *Columbia Journal of Environmental Law*(vol. 35:1), 2010, p. 278; 노호창, “고용보험법상 권리의 법적 성격과 권리구제의 특징”, 『사회보장법연구』 제1호, 서울대 사회보장법연구, 2012, 124면. 더구나 우리 노조법은 그 목적 조항에서 노조법의 목적으로 산업평화 유지 및 국민경제 발전을 명시하고 있다(노조법 제1조 참조).

334) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 『노동리뷰』 2017년 11월호, 한국노동연구원, 2017.11., 4면.

335) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 4면.

계법의 전반적인 체계 변화를 가져오는 중대한 문제이므로 ‘선입법-후비준’의 방식을 통해 점진적인 변화를 가져오는 것이 필요하다는 입장이 대립하고 있다.³³⁶⁾ 이러한 연장선에서 정부 주도의 입법 개정안 마련의 필요성을 중시하는 입장과 노사정 대화를 통하여 사회적 합의를 마련하는 것이 필요하다는 입장으로도 의견이 나누어지고 있는 형국이다.³³⁷⁾ 다만 이미 지적했다시피 ILO 핵심협약의 추상적인 내용 그 자체는 우리 헌법이나 노동관련법에 반영되어 있기 때문에 비준만으로는 아무런 의미가 없다는 점을 주의해야 한다.

ILO 핵심협약은 노동인권규범 중에서도 특히 중요성을 가지는 것인 반면 그 내용 자체는 대단히 추상적인 것이고 이미 우리 법규범에도 반영되어 있기 때문에, ILO 핵심협약 비준 논의는 비준 그 자체가 목적이 아니라 노동권 향상 및 노동현실 개선을 위해서 노동관계법령의 개정과 보조를 맞추어야 할 필요가 있다. 다만 ILO 협약 관련 전문인력과 연구들이 부족한 상황에서, 그리고 국내법령의 협약 정합성 판단에서도 국내외 전문가들의 공감대조차 형성되어 있지 않은 현실에서 ILO 핵심협약에 저촉되는 모든 법령을 개정하고 비준하는 방식을 추구하는 것은 거의 불가능한 일이다. 이는 사실상 비준을 하지 말자고 하는 것과 다름이 없다고 평가될 수 있다.³³⁸⁾ 그러므로 과거 정부가 ILO로부터 지속적으로 권고받아 왔던 내용들을 중심으로 노동권에 대한 제약이 심하고 상징성 있는 제도들에 대한 우선적 법개정을 추진하고 비준하는 방안을 모색하는 것이 순서일 수 있다.³³⁹⁾ ILO 핵심협약은 단순히 비준함으로써 모든 논의가 끝나는 것이 아니라, 향후 그 이행과 준수에 관하여 지속적인 모니터링을 받기 때문에 노동권을 정상화시킬 수 있는 수단으로 작용한다. 따라서 비준에 필요한 법개정의 범위를 한정하고, 이후 문제들은 로드맵을 작성하여 협약 비준 후 준수 및 이행단계에서 검토해 나갈 필요가 있다.³⁴⁰⁾

336) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 4면.

337) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 4면.

338) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 4면.

339) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 4면.

340) 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 5면.

문재인 정부가 ‘노동존중사회’를 기치로 내걸고 출범하면서 지난 27년간 지연되어온 결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 등을 위시하여 노동인권규범 중 가장 중요한 ILO 핵심협약에 대한 비준을 국정과제로 제시하면서 협약 비준 및 관련 법제도의 정비에 대한 요구와 기대가 높아져 있는 것이 사실이다.³⁴¹⁾ 또한 이미 ILO가 지속적으로 밝혀오고 있는 바와 같이, 우리나라가 ILO에 가입하면서 핵심협약에 대해서는 사실 비준 여부에 관계없이 준수할 책임이 이미 발생해 있다고 선언하는 ILO의 입장에³⁴²⁾ 대해 보다 진지하게 고민해봐야 할 시기가 되었다고 보는 것이 타당한 것 같다. 그런 점에서 ILO 핵심협약 비준은 언젠가는 이루어지게 될 사안이라고 본다.

그러나 다른 한편으로 단결권 보장 기타 결사의 자유를 비롯하여 노동인권규범이 가지는 중요성에 비추어 협약 비준 이전이라도 정부와 법원이 할 수 있는 영역에서 필요한 조치들은 단계적으로 이루어져 나갈 필요가 있을 것이다.³⁴³⁾ 또한 국제노동기준에 부합하도록 관련 법제도 개정과 연계하여 이미 제안된 바 있거나 제안되어 계류 중인 노동관계법 개정안 등의 타당성에 대한 진지한 논의도 선행되어야 할 것이다.

341) 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황”, 7면.

342) ‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998) (https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종 방문 2018.08.31.)

343) 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 26면.

korea
legislation
research
institute

참고문헌

참고문헌

- 국정기획자문위원회, 『문재인정부 국정운영 5개년 계획』, 2017.07.
- 권오성, “‘노조 아님’ 통보제도의 위헌성”, 『노동법연구』 제38호, 서울대학교노동법연구회, 2015.
- 김교숙, “한미FTA와 노동기준”, 『산업관계연구』 제17권 제2호, 한국고용노사관계학회, 2007.12.
- 김근주, “ILO 핵심협약 비준의 쟁점”, 『노동리뷰』 2017년 11월호, 한국노동연구원, 2017.11.
- 김근주, “강제노동에 관한 핵심협약 비준 논의의 쟁점”, 『노동리뷰』 2017년 11월호, 한국노동연구원, 2017.11.
- 김근주, 『국제기준의 근로조건 규율: ILO협약을 중심으로』, 한국노동연구원, 2016.
- 김상만, “국제노동기구(ILO) 핵심협약과 FTA 노동조항(노동장)에 대한 고찰”, 『법학연구』 제17집 제2호, 인하대 법학연구소, 2014.06.
- 김선수, “고용노동부 임금·단체교섭 지도개입 행위의 위법성”, 『고용노동부 단체교섭 지도개입 행위의 위법성과 대책』, 한국노총, 2016.
- 김영미, “국제노동기준의 국내 수용에 관한 연구(ILO 핵심협약을 중심으로)”, 단국대학교 박사학위논문, 2012.
- 김유성, 『노동법Ⅱ』, 법문사, 1999.
- 김태기, 『ILO 가입과 노사관계의 변화방향』, 한국노동연구원, 1993.

- 김학성, 『헌법학원론』, 피앤씨미디어, 2018.
- 노호창, “고용보험법상 권리의 법적 성격과 권리구제의 특징”, 『사회보장법연구』 제1호, 서울대 사회보장법연구, 2012.
- 노호창, “공무원노조 설립신고 반려처분 사건”, 『노동리뷰』2014년 6월호, 한국노동연구원, 2014.06.
- 노호창, “국제노동기구 산하 ‘결사의 자유 위원회’의 최근 우리나라 관련 논의상황,” 『글로벌 이슈브리프』 2018 제5호, 한국법제연구원, 2018.
- 노호창, “안보에 관한 브라질의 법제도와 정책적 대응 등에 관한 연구”, 『법학논집』제 22권 제4호, 이화여자대학교 법학연구소, 2018.06.
- 대법원국제인권법연구회, “국제인권법의 국내이행과 법원”, 『대법원·법무부 국제인권법연구회 공동학술대회 자료집』, 2013.09.
- 더불어민주당, 『나라를 나라답게』, 제19대 대통령선거 정책공약집, KP Books, 2017.4.
- 병무청, “서면답변서”, 제267회 국회(임시회) 국방위원회, 2007.04.17.
- 송강직, “복수노동조합의 보장과 집단적 노동관계 형성방향”, 『노동법학』제31호, 한국노동법학회, 2009.09.
- 송강직, “신인령 교수의 노동기본권론과 실천적 과제”, 노동법의 이론과 실천(신인령교수 정년기념 논문집), 박영사, 2008.
- 송강직, 『韓國勞働法』, 悠々社, 2001.
- 신권철, “전교조 사건을 통해 본 법외노조 통보제도의 문제점”, 『노동법학』55호, 한국노동법학회, 2015.09.

- 오문완, “ILO 단결권협약과 복수노조문제”, 『노동법연구』 제2권 제1호, 서울대학교노동법연구회, 1992.
- 윤애림, “ILO 결사의 자유 기본협약 비준과 당면과제”, 『노동리뷰』 2017년 11월호, 한국노동연구원, 2017.11.
- 윤애림, “ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제”, 『노동법학』 제64호, 한국노동법학회, 2017.12.
- 윤애림, “국제인권법의 국내 적용과 사법부”, 『노동법학』 제65호, 한국노동법학회, 2018.03.
- 이상윤, 『노동법』(제13판), 법문사, 2013.
- 이승욱, “국제노동기준의 동요”, 『노동법학』 제62호, 한국노동법학회, 2017.06.
- 이형준, “토론문”, 『국제노동기준에 비춰 본 한국의 노동기본권 - 결사의 자유를 중심으로』, ILO 가입 25주년 · OECD 가입 20주년 국제심포지엄 자료집, 2016.
- 전학선, “국제인권법과 헌법재판”, 『미국헌법연구』 제19권 제1호, 미국헌법학회, 2008.
- 정경수, “국제법의 국내적용에 관한 한국의 법체계와 경험”, 『국제법평론』 통권 제28호, 국제법평론회, 2008.
- 정영훈, “복수노조 교섭창구단일화제도의 위헌성에 관한 검토”, 『노동법연구』 제31호, 서울대학교노동법연구회, 2011.09.
- 정영훈, “헌법상 강제노동금지원칙에 대한 검토”, 『노동법학』 제67호, 한국노동법학회, 2018.09.
- 정인섭, “『시민적 및 정치적 권리에 관한 국제규약』과 군장병 인권”, 『서울대학교 법학』 제48권 제4호, 서울대 법학연구소, 2007.12.

정종섭, 『헌법학원론』, 박영사, 2016.

조경배, “국제노동기준에 비춰 본 한국 근로자의 노동기본권 보장 실태”, 『국제기준에 비춰 본 한국의 노동기본권과 ILO 협약 비준 확대방안』, 민주노총·한국노총 연합세미나 자료집, 2015.

허방빈, “국제인권규약 가입에 따른 문제점 검토”, 『저스티스』 제21호, 한국법학원, 1988.

홍관표, “국제인권조약을 원용한 법원의 판결에 관한 검토”, 『저스티스』 통권 제149호, 한국법학원, 2015.08.

홍영표, “개회사”, 『국제노동기준에 비춰 본 한국의 노동기본권 - 결사의 자유를 중심으로』, ILO 가입 25주년·OECD 가입 20주년 국제심포지엄 자료집, 2016.

Emmanuel Dockès, “Industrial Action and Liability in France”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12.

Hiroya Nakakubo, “Industrial Action and Liability: Japanese Report”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12.

K. D. Ewing, “Industrial Action and Liability in the United Kingdom”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12.

Katharine H. Regen, “The Case for Enhancing Climate Change Negotiations with a Labor Rights Perspective”, *Columbia Journal of Environmental Law*(vol. 35:1), 2010.

Wolfgang Däubler, “Industrial Action and Liability - the Situation in Germany”, 『노동법학』제52호, 한국노동법학회, 2014.12.

Alain Supiot(박제성 역), 『필라델피아 정신: 시장전체주의를 넘어 사회적 정의로』, 한국노동연구원, 2012.

CEACR, *Application of International Labour Standards 2018*, Report of the CEACR, ILC 107th Session, 2018.

ILO, *363th Report of the CFA*, 2012.03.

ILO, *371st Report of the CFA*, 2014.03.

ILO, *382nd Report of the CFA*, 2017.

ILO, *384th Report of the CFA*, 2018.06.

ILO, *386th Report of the CFA*, 2018.06.

ILO, *Ending violence and harassment against women and men in the world of work*, International Labour Conference, 107th Session, 2018.

ILO, *Eradication of Forced Labour*, General Survey concerning the Forced Labour Convention, 1930 (No. 29), and the Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105), ILC 96th Session, 2007.

ILO, *Freedom of Association and Collective Bargaining*, 1994.

ILO, *Freedom of Association*, Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee, 2006.

ILO, *Freedom of Association*, Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association, 2018.

ILO, *Guide to International Labor Standards*, International Training Centre of the International Labour Organization, 2008.

ILO, *Handbook of procedures relating to international labour Conventions and Recommendations*, 2012.

ILO, *Maternity and Paternity at Work* (Law and Practice across the world), 2014.

ILO, *PROFITS AND POVERTY: The economics of forced labour*, 2014.

Lee Swepston, "THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION AND HUMAN RIGHTS", *International Protection of Human Rights: A Textbook*, 2012.

Mark Anner & Teri Caraway, *International Institutions and Workers' Rights: Between Labor Standards and Market Flexibility*, Springer, 2010.

Rosalyn Higgins, *Problems and Process: International Law and How We Use It*, Clarendon Press, 1994.

Limburg Principles on the Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights

Masstricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights

‘공정한 세계화를 위한 사회정의에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization 2008)

(https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

‘노동에서의 기본원칙 및 권리에 관한 ILO 선언’(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 1998)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453911:NO, 최종방문 2018.08.31.)

국회 의안정보시스템

(http://likms.assembly.go.kr/bill/billDetail.do?billId=PRC_R1Y8H0I8Z2E8Z1Z71I00V1F7G0T3A7, 최종접속 2018.09.30.)

미국의 ILO 협약 비준 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102871, 최종방문2018.08.31.)

외교부 조약정보 다자조약

(http://www.mofa.go.kr/www/wpge/m_3835/contents.do, 최종방문 2018.08.31.)

우리나라 ILO 협약 비준 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:103123, 최종방문 2018.08.31.)

청와대, “가이 라이더 사무총장 접견 관련 서면브리핑”, 청와대 홈페이지, 2017.09.04.

(<https://www1.president.go.kr/articles/901>, 최종방문 2018.07.10.)

필라델피아 선언의 원문

(http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-islamabad/documents/policy/wcms_142941.pdf, 최종방문 2018.07.10.)

ILO ‘협약·권고 적용에 관한 전문가위원회’

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour->

standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.07.10.)

ILO 강제노동협약에 대한 2014년 의정서

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:3174672:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 결사의 자유 위원회

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

ILO 국제노동기준 수립절차

(<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/international-labour-standards-creation/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

ILO 국제노동기준 적용 및 촉진제도 개관

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

ILO 권고 제198호 ‘고용관계에 관한 권고’(Employment Relationship Recommendation, 2006, No. 198)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 규범 현황

(http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12000:142064557136192:::P12000_INSTRUMENT_SORT:4, 최종방문 2018.08.20.)

ILO 기본협약과 우선협약 소개

(<http://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

ILO 의정서 개요

(<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12005::NO::>, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 이의제기절차

(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/complaints/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

ILO 제100호 협약(Equal Remuneration Convention, 1951)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제105호 협약(Abolition of Forced Labour Convention, 1957)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312250:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제106차 총회 위원회 성과 요약

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/media-centre/news/WCMS_558744/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제106차 총회 채택 문서 등

(<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/texts-adopted/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제107차 총회 위원회 성과 요약

(https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/media-centre/news/WCMS_631874/lang-en/index.htm, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제107차 총회 채택 문서 등

(<https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/107/reports/texts-adopted/lang-en/index.htm>,
최종방문 2018.08.31.)

ILO 제111호 협약[Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958]

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312256:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제138호 협약(Minimum Age Convention, 1973)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312283:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제182호 협약(Worst Forms of Child Labour Convention, 1999)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312327, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제183호 협약(Maternity Protection Convention, 2000)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312328:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제205호 권고(Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation, 2017)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293:12100:NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3330503;, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 제29호 협약(Forced Labour Convention, 1930)

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312174:NO, 최종방문 2018.08.31.)

- ILO 제71호 권고[Employment (Transition from War to Peace) Recommendation, 1944]
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:27854651265293::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y;, 최종방문 2018.08.31.)
- ILO 제87호 협약(Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948)
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312232:NO, 최종방문 2018.08.31.)
- ILO 제98호 협약(Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949)
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312243:NO, 최종방문 2018.08.31.)
- ILO 진정절차
(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/representations/lang--en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)
- ILO 총회기준적용위원회
(<http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/conference-committee-on-the-application-of-standards/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)
- ILO 현장 전문(前文)
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종방문 2018.08.31.)
- ILO 현장 제19조
(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 헌장

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 협약 비준 국가별 현황

(https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:103123, 최종방문 2018.08.31.)

ILO 홈페이지

(<http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/lang-en/index.htm>, 최종방문 2018.07.10.)

글로벌법제전략 연구 18-18-⑥
글로벌 법제논의의 현황과 전망
-ILO 노동인권규범의 국내이행평가와 법제적
시사점을 중심으로-

2018년 9월 27일 인쇄
2018년 9월 30일 발행

발행인 | 이 익 현

발행처 | 한국법제연구원
세종특별자치시 국책연구원로 15
(반곡동, 한국법제연구원)
전화 : (044)861-0300

등록번호 | 1981.8.11. 제2014-000009호

홈페이지 | <http://www.klri.re.kr>

값 7,000원

1. 본원의 승인없이 전재 또는 역재를 금함. ©
2. 이 보고서의 내용은 본원의 공식적인 견해가 아님.

ISBN : 978-89-6684-921-5 93360

저자명

노 호 창

학 력

서울대 법학박사

(현) 호서대학교 법경찰행정학부 교수

연구실적 및 논문

산업의 녹색기술개발과 표준화를 위한
법제연구Ⅵ(한국법제연구원)

실업급여의 요건과 제한에 관한 연구(노동법
연구 제40호, 서울대학교 노동법연구회)

육아휴직급여에 관한 법적 쟁점의 검토(서울법학
제25권 제2호, 서울시립대학교 법학연구소)

기본소득의 헌법적 근거에 관한 모색적 연구
(헌법논총 제28집, 헌법재판소)

2017년 브라질 노동법 개정 동향의 입법적 분석
(포르투갈-브라질 연구 제15권 제2호, 한국 포르
투갈-브라질 학회)

체류자격의 규정방식에 관한 검토(행정법연구
제54호, 행정법이론실무학회) 외 다수

글로벌 법제논의의 현황과 전망

ILO 노동인권규범의 국내이행평가와 법제적 시사점을 중심으로

KLRI KOREA LEGISLATION
RESEARCH INSTITUTE



공공누리 공공저작물 자유이용허락



9 788966849215

ISBN 978-89-6684-921-5

값 7,000원