

# 한-EU FTA 전문가 패널 심리 내용[한국 답변]

2020. 11.

## 고용노동부 · EU 집행위원회

- ◆ 이 문서는 2020년 10월 8일~9일간 화상으로 개최된 한-EU FTA 전문가 패널 심리 내용을 토대로 양 당사자가 공개하기로 합의한 내용이며, 녹취록이 아닙니다.
- ◆ 심리 내용의 정본은 영문으로 작성되었습니다. 이 문서는 우리 국민의 이해를 돕기 위해 심리 내용을 비공식 번역한 것이므로 정확한 이해를 위해서는 영문본을 확인하시기 바랍니다.



## 목 차



- I. 서면질의 ..... 1
  - 1. 1998년 기본권선언에 법적의무가 없다고 믿는 이유를 설명하라. 13.4.3조에 포함된 1998 기본권선언이 어떠한 법적 의무도 부과하지 않는다고 주장하는 것인가? ..... 1
  - 2. 한국은 서면에서 패널의 검토범위에 대해 주장을 제기하고 있음
    - A. 양 당사자는 적어도 13장에서 발생하는 사안이 있다고 말할 수 있는 것 아닌가? 다시 말하면 13장의 어떠한 조항과도 관련이 있는 문제는 13장에서 발생하는 ‘사안’이라고 볼 수 있는 것 아닌가? ..... 2
    - B. 이와 관련하여 EU의 모두발언 5문단에 있는 잔여조항 (residual provision)에 대한 입장은? ..... 2
    - C. 한국 서면 21문단에서 인정하듯이 13.6.1조는 양 당사자가 핵심 노동기준과 양질의 일자리가 경제적 효율성과 혁신, 생산성에 가치는 호혜적인 역할을 인정하였음. 그렇다면 핵심 노동기준에 무역관련 측면이 있다는 것을 주장할 수 있는 것 아닌가? 한국의 입장은? ..... 3
    - D. 검토범위와 무역관련 측면에 대한 한국의 해석은 13.4.3조와 같은 조항을 무용하게 만드는 것 아닌가? ..... 4
  - 3. 한국과 EU의 무역 관계의 맥락에서 13.4조에 언급된 노동 조건이 무역에 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있나? 그렇다면

어떤 조건에서인가? 13장이 한-EU FTA에 포함되었다는 사실에서 발생하는 법적 효력은 무엇인가? ..... 6

4. 한국은 13장의 목표가 각 당사국에 대한 의무의 근거는 아니라고 주장함. 목표 자체가 의무를 부과하지는 않더라도 13장의 조항에 적시된 내용은 의무를 부과한다는 데 동의하나? ..... 7

5. 한국은 노동 또는 환경 보호 조치 중 오직 무역과 관련된 사안만 13장의 범위에 속한다고 주장함. 그러나 동시에 13장의 문언은 때로 무역이나 무역 관계를 언급하지 않고도 구체적인 의무를 규정함. 만약 그렇다면, 한국의 입장에서 이러한 조항의 성격과 의무는 무엇인가? 이 모든 조항들이 증진적인 성격인가? · 8

6. 상기 질문 관련 동 분쟁에서 EU가 제기한 주장은 무역 영향 혹은 무역에 영향을 미치는 이라는 구체적인 표현을 포함하지 않고 있음

A. 한국은 무역에 영향을 미치는 조치라는 표현을 포함한 조항에 관한 미국-과테말라 분쟁이 동 분쟁과 어떠한 관련이 있는지 설명하라. 한-EU FTA 13.2.1조와 CAFTA의 16.2.1(a)의 주목할만한 차이는 무엇인가? ..... 9

B. 동일하게 US-FSC와 현 분쟁의 관련성은 무엇인가? WTO의 판결은 '영향을 미치다 또는 영향을 미치는'이라는 표현의 일반적인 의미를 규정하는 것으로 보임 ..... 10

7. EU는 ILO 헌장과 선언의 원칙이 법적으로 구속력이 있다고 주장. EU의 서면 5문단은 양 당사자가 한 약속을 언급하고 있으며 19문단에서는 원칙은 모든 회원국을 구속한다고 주장. 한국은 이런 입장을 수용하는가? ..... 11

8. 한국은 약속하다(commit)과 shall을 구분하려고 하는 것으로 보임. 그러나 일반적인 조약의 관행상 두 용어는 조약과 협정에서 서로 대체하여 사용되는 것 아닌가? ..... 13
9. 한국의 서면 43문단은 1998 기본권선언이 ‘의무’를 단어를 사용한 것을 인용함. 13.4.3조의 첫번째 문장이 기본권선언을 따온 것임을 고려할 때 동 조항의 commit와 obligation이 동일한 의미로 인용되었다고 보아야 하는 것 아닌가? ..... 15
10. 특정 협약의 구체적인 조항을 준수하지 못한 것과 동 협약에 포함된 원칙을 존중, 증진, 실현하지 못한 것에는 차이가 있지 않은가? ..... 16
11. 한국은 기본권 선언상의 의무와 동 선언 의무의 비구속적 성격 간의 모순을 어떻게 설명할 것인가? ..... 17
12. 1998년 기본권 선언에 구속력이 없을 수는 있으나 FTA에 독립적으로 포함된 이상 최소한 FTA 당사자에게는 그 원전의 성격과 무관하게 FTA의 조항으로 법적 구속력을 가지는 것이 아닌가? 예를 들어 ILO 사무국도 일반원칙이 FTA에 포함됨으로써 법적 구속력이 있고 이행가능한 요소가 된다고 쓰고 있지 않은가? ..... 18
13. EU는 한국 대법원 판례(근로자성 판단 기준 관련 2006년 대법원 판결)를 언급하고 있으나 한국은 이에 대해 반박하지 않았음. 동 사안에 대한 진전이 있나? 동 사안에 대한 판례가 여전히 유효한가? ..... 19
14. 한국은 법상 근로자의 정의가 근로자에서 유사근로자인 계약자까지 확대된 사례를 제시하였음. 그러나 이러한 판결은 여전히

근로자를 종속관계의 유무(대법원 판례 2004다29736), 사용자의 지휘·감독(골프장 캐디), 근로자와 사용자간의 배타적인 관계를 토대로 특고의 근로자성을 정의함. 유사근로자의 법상 정의를 확대하더라도 여전히 많은 수의 자영업자가 법상 근로자 정의에 속하지 못한다는 것을 인정하는가? 그렇다면 국내법이 일부 자영업자만 포함할 것이라는 의미임에 동의하는가? · 21

15. 완전히 독립적인 계약자(상기와 같이 유사근로자가 아닌)에게도 결사의 자유 권리가 있다는 것을 인정하는가? ..... 22
16. 한국은 노조법상 근로자의 범위에 자영업자를 적극적으로 포함하는 법제 없이는 이들에 대한 결사의 자유 원칙 보장이 단편적이고 지연될 것이라는 것이 동의하는가? ..... 23
17. 결사위 진정 2602의 주제인 대형화물차기사(지입차주) 관련 법적 상황을 설명하라. 노조법 개정안이 현 상황을 개선한다면 어떤 방식으로 하게 되나? ..... 24
18. 한국의 노조법 개정안 관련 제2조제4호라목을 삭제하면서 다목을 유지하는 것이 필요한가? 제2조제4호다목은 해고자가 중노위 재심판정이 있을 때까지 근로자 지위를 유지하도록 허용하고 있음. 해고자 및 실업자가 다른 사람들과 동일한 권리를 가진다면 왜 이러한 보호가 필요한가? ..... 25
19. 해당 기업의 종사자가 아닌 자는 사업의 효율적인 운영을 침해하지 않는 범위 내에서만 조합활동을 할 수 있으며, 사업장 및 시설에 대한 접근 사용이 사용자에게 의해 제한된다는 법개정안에 대해 설명하라. 이 개정안은 특히 노조 간부의 사업장 출입권 관련 결사의 자유 판정집 1591~1593문단에 명시된 결사의 자유 원칙을 충분히 반영하지 않는 것으로 보임.

현 개정안은 긍정적인 권리보다는 제한만을 부각시키는 것으로 보임. .... 26

20. 한국은 노조법을 개정하여서도 비종사자인 조합원에게는 기업 단위 노조의 임원 피선거권을 부여하지 않으려는 것으로 보임. 이 해석이 정확한지? 그렇다면 겉으로 보기에 결사의 자유 원칙에 부합하지 않는 이 안이 제87호 협약의 취지에 어떻게 부합하는지? .... 27

21. 한국이 비종사자인 조합원에게 기업단위 노조임원 피선거권을 주지 않으려는 이유 중 하나는 외부자들에게는 해당 기업의 노사간에 존재하는 인간관계가 없기 때문임. 패널이 이 주장을 이해하기 쉽도록 단위 사업장의 규모의 범위에 대해 일반적인 설명을 요청. 예를 들어 한국에서 상위 10개 기업의 근로자 수를 제시하라. 28

22. 노조설립신고서를 교부하는 행정관청의 역할과 관련하여 한국은 해당 단체에 속한 근로자들이 노조법상 근로자인지를 평가하고 이러한 단체가 부적절하게 정치적인 성격을 띠는지 평가한다는 것에 동의하는가? .... 29

23. 이주노조와 청년유니온의 설립신고서는 부적절한 정치적 목표를 추구하고 있었기 때문에 반려된 것인가? 이들 노조의 현 상황은 어떻게 되나? .... 30

24. ①행정당국의 노조등록 관련 결정에 소를 제기하면 어떻게 되는가? ②원고(노조)의 청구가 인용되기 전까지 해당 노조의 지위와 법적 권한은 어떻게 유지되는가? ③EU의 모두발언 증빙3에 있는대로 학습지교사가 설립신고 관련 소송으로 수년간 활동을 할 수 없다면 어떻게 되는가? .... 31

25. 한국은 행정당국이 노조설립과 관련하여 하는 역할이 ‘필요서류가 제출되었는지와 노조의 자주성이 보장되는지를 확인하는 것’에 한정된다고 하였음. 그러나 EU의 모두발언 증빙3은 보험설계사 노조가 설립신고서 제출후 거의 1년간 아무런 통보를 받지 못하고 있다고 함. 실제로 이러한 지연이 발생하였는지? 그렇다면 그 이유는 무엇인지? ..... 32
26. 병역법 개정안 내용은 무엇이며, 동 개정으로 강제노동 협약과 국내법이 부합하게 되는지? ..... 33
27. 노조법 제12조제2항은 노조설립신고서가 ‘누락이나 기타 사유’로 보완되어야 하는 상황을 규정하고 있음
- A. 기타 사유의 의미를 설명해달라. 지금까지 이 용어는 어떻게 해석되었나? ..... 34
- B. 특히 한국노총, 민주노총, 서비스연맹이 제출한 이해관계자 의견은 노조법 제12조제2항에 따른 설립신고서 반려사례를 언급하고 있음. 이러한 반려가 ‘기타 사유’에 따른 것인지? ..... 34
- C. 한국 행정당국이 ‘기타 사유’에 따라 노조설립신고서를 반려한 최신 사례를 제시해줄 수 있는지? ..... 34
28. EU 서면 83문단에 기술된 상황(20대 국회에서 법개정안 논의 無)에 대한 업데이트 및 패널의 이해를 돕기 위해 한국의 입법과정과 정부가 국회에서의 법개정 시기를 조절할 수 있는지 설명하라. .... 35
29. 한국 입장에서 계속적이고 지속적인 노력 의무의 성격은 무엇인가? 한국은 동 의무가 어떻게 ILO 핵심협약을 비준하는데 방해되는 조치를 취하지 않겠다는 약속으로 해석하는가? ..... 36

30. 한국은 계속적이고 지속적인 노력 의무가 조치를 지속한다는 것이라고 해석하였음. 한국 입장에서 조치를 지속한다는 것은 EU가 모두발언 119문단에서 ‘끈질기게’ 노력한다는 것과 같은 의미인가? ..... 37
31. 한국은 4개 협약 비준 관련 진전사항에 대해 설명하였음. 현재 한국 국회에서의 비준 진행상황은 어떠한지? 한국은 동 비준 절차가 금년 가을 안에 완료될 것으로 기대하는지? ..... 38
32. 한국의 핵심협약 비준노력이 EU와의 정부간 협의 단계에서 제대로 전달되었는가? ..... 39
33. ‘19.5월, 10월의 4개 협약 비준안 준비 관련 진전사항이 ’19년 정부간 협의의 직접적 결과물인가? 정부간 협의가 4개 협약 비준 관련 한국의 정책방향이나 우선순위에 변화를 가져온 것이 있나? ..... 40
34. ‘11~’20년 한국이 협약 비준을 위해 한 노력과 조치에 대해 구체적인 정보를 제공할 수 있는가?
- A. 국회에 제출된 모든 법개정안의 목록을 제시하고 EU의 패널 소집요청과의 관련성을 설명하라. .... 41
- B. 법개정안 관련 조만간 취할 잠정적인 조치에 대해 정보를 제공하라. .... 41
35. 제105호 협약 비준이 언제 가능할 것으로 예상되는지 구체적으로 설명하라. .... 42
36. 한국은 한-EU FTA 13장 이행 관련 권고를 하지 않고 조언을 하더라도 협력과 상호 존중을 통해 호혜적인 해결책을 찾으려

독려하는 수준에 그쳐야 한다고 요청하고 있음

- A. 한국이 생각하는 조언의 성격은 무엇인가? ..... 43
- B. 협력과 상호 존중을 통해 호혜적인 해결책을 찾는 것은 패널 절차와 무관하게 양자간 FTA에 이미 존재하는 의무아닌가? 그렇다면 한국이 보기에 이러한 조언의 추가적인 가치는 무엇인가? 43

II. 공통질의 ..... 44

- 1. 한-EU FTA 13장에는(13.15.2조에서 권고 이행 모니터링을 규정한 것을 제외하고) 패널이 ‘조언 또는 권고’를 한 이후의 조치에 대한 조항이 없음. 패널 보고서 발간 이후에 가능한 후속 조치가 무엇일 것으로 생각하는가? ..... 44

2. 13.15.2조는 권고와 조언을 구분하고 있음

- A. 권고는 이행 및 모니터링의 대상이 되는 것으로 보이나 조언은 그렇지 않음. 양 당사자는 이 이해에 동의하는가? ..... 45
- B. 양 당사자는 조언과 권고를 어떻게 구분하는가? ..... 45

- 3. 한-EU FTA 해석에 적용되는 해석 규칙을 명시하여 줄 것을 요청. 한국은 조약 해석에 관한 비엔나 협약 31~33조를 언급하였는데, 이를 보완할 수도 있음 ..... 46

- 4. 13.3.4조는 양 당사자가 자국의 법과 관행에서 기본권에 관한 원칙을 존중, 증진, 실현하기로 약속하였다고 명시하고 있음. 양 당사자가 실현이라는 단어의 해석을 명확히 할 것과 기본권 원칙이라는 단어에 부여되는 법적 효력에 대해서도 당사자 입장을 요청 ..... 47

5. 13.4.3조와 13.14.3조에 정의된 의무가 행위의무인가 아니면 결과의무인가? 이 두 의무를 충족시키는 데 있어 선관의무의 기준 (Standard of due diligence)은 어떻게 적용되는가? ..... 49
6. ILO와 국제법질서의 일반적인 맥락에서 결사의 자유 원칙의 법적 범위(contour)와 법적 효력에 대한 분석을 제시하라. .... 50
7. 한-EU FTA 13.4.3조가 협약을 비준한 국가와 비준하지 않은 국가에 부과하는 부가가치는 각각 무엇인가? ..... 52

### III. 현장질의 ..... 54

1. “약속하다(commit to)”라는 표현 관련, 한국은 한-EU FTA에서 사용된 “약속하다(commit)”의 유사 용례를 검토함으로써 “약속하다(commit to)”와 “해야한다(shall)”를 구분하고자 시도 하였음. 그러나 “약속(commitment)”이 “서비스 교역을 위한 약속, 양 당사자의 양허 일정”과 같은 형태로 사용된 사례가 있으며, 제7장에서 사용된 “약속(commitment)”은 양 당사자를 명확히 구속하고 있는 것으로 보임. 이와 관련한 한국의 입장은 무엇인가? 54
2. 제105호 협약 관련, 패널은 한국 국회에서 핵심 협약 비준안이 통과되도록 노력하면서 왜 제105호 협약이 빠졌는지에 대해 여전히 명확히 이해하지 못하고 있음 ..... 55
3. “이 장에 달리 규정된 경우를 제외하고(except as otherwise provided)”라는 문구 자체만을 보면, 만약 다른 요건을 규정하는 조항이 제13장에 있다면, 이들 요건이 “무역효과(trade effect),” “무역영향(trade affectation),” “무역에 영향을 미치는(affecting trade),” “무역 관련 사안에 영향을 미치는(affecting trade-related matters)”라는 문구보다 우선적으로

적용되어야 한다고 생각함. 한국의 설명과 EU의 주장 간에 어떻게 유의미한 차이가 있는 지 이해하기 어려운데, 한국이 추가 설명을 할 수 있는가? ..... 56

4. 법 개정안 및 비준안은 올 가을 중 정확히 언제 국회 통과가 가능할 것으로 보이는가? ..... 57

5. EU는 어제 한국이 현재 추진 중인 개정안 통과와 무관하게 계속 결사의 자유 원칙 위반에 해당하는 요소가 있다고 주장했다. 이에 대한 한국의 입장은 무엇인가? ..... 58

6. 민노총, 한노총, 전교조가 제출한 의견서는 중요한 정보를 내포하고 있음. 패널은 해당 의견서와 한국의 법 개정안에 포함되었거나 포함될 예정인 내용의 정확성을 판단하는 것에 어려움이 있음. 이해관계자 의견서에 포함된 내용의 사실관계부합여부 여부를 설명해주기 바람. .... 59

7. 한국은 “선관의무(due diligence)”를 어떻게 이해하는가? 이것이 의미하는 것이 무엇인가? ..... 60

8. 제105호 협약의 상태는 어떠한가? 105호 협약에 포함된 원칙과 의무는 13.4.3조의 첫 번째 문장에 포함된 것인가 아니면 세 번째 문장에 포함된 것인가? ..... 61

9. 제105호 협약 관련 한국은 사회적 합의를 이끌어낼 필요가 있다고 하였음. “사회적 합의”의 의미가 무엇이며, 어떤 이해관계자가 관여되어 있는가? ..... 62

10. 한국은 대표적인 플랫폼 노동자인 대리운전기사의 결사의 자유를 보장하기 위하여 노조설립신고 필증을 교부하였다고 설명하였음. 이와 관련한 정부 입장을 상세 설명하고 행정관청에 어떤 역할을

하는지도 설명하라. ....	63
11. 대리운전기사노조가 설립신고증을 받은 것에서 볼 때도 EU의 증빙 3에 포함된 정보는 다소 오래된 것으로 보이는데 맞나? .....	64
12. 화물기사의 현재 법적지위는 어떠한가? 이와 관련 결사위는 2012년 한국이 이들의 노조법상 근로자성 인정을 위해 법개정을 해야 한다는 판단을 내린바 있음. EU가 패널요청에서 근로자로 인정받지 못하는 사례로 화물기사를 언급하였고 동 절차와 관련성이 있는 사례로 화물기사 관련 결사위 권고를 제시하였음을 지적하면서 화물기사가 현행 노조법상 근로자로 인정받는지 답변을 요청함. ....	65
13. 한국에 노조설립신고증을 받은 화물기사 노조가 있나? ....	66
14. 노조법상 근로자여부를 판단하기 위해 법원이 마련한 기준 관련 한국 대법원의 최신 판례는 무엇인가? EU는 증빙2에서 판례를 제출하였는데 이 것이 최신 판례가 맞나? .....	67

## I. 서면질의

### 질의1

1998년 기본권선언에 법적의무가 없다고 믿는 이유를 설명하라. 13.4.3조에 포함된 1998 기본권선언이 어떠한 법적 의무도 부과하지 않는다고 주장하는 것인가?

- 한국은 1998년 기본권선언이 어떠한 독자적 법적 의무도 부과하지 않는 중요한 정치적 수단으로 널리 인식되고 있다고 생각함
  - 1998년 기본권선언은 특히 결사의 자유 원칙의 중요성에 대해 국가 간의 합의를 표명한 문서이나, 이러한 합의가 집행될 수 있는 법적 의무와 위반 시 법적 책임을 묻는 근거가 되는 것은 아님
  - 1998년 기본권선언은 일종의 “연성법” 기제로 볼 수 있으며 동 선언이 담고 있는 내용은 설득력 있고 정치적으로도 중요함
  - 경성법인 한-EU FTA는 의무사항 내에 연성법과 경성법을 모두 둘 수 있음. 제13장과 같은 일부 조항은 그 효과에 있어 염원적 (aspirational)이고 일반적이도록 의도된 반면, 다른 조항들은 보다 세밀하고 구체적인 의무를 규정함
  - 따라서 1998년 기본권선언은 EU가 전문가 패널 절차에서 한국이 위반하였다고 주장하는 의무를 부과하지 않음
- 제13.4.3.조의 첫 번째 문장에서 1998년 기본권선언이 언급된 것과 해당 문장이 “ILO 회원국 지위 및 [1998년 기본권선언]에서 발생하는 의무”를 언급한다는 사실이 제13.4.3조에 따라 1998년 기본권선언이 담고 있는 정치적 합의가 구속력 있는 의무로 전환되는 것을 의미하지는 않음
  - EU는 한국의 입장에 대해 이의를 제기하지 않았음

A. 양 당사자는 적어도 13장에서 발생하는 사안이 있다고 말할 수 있는 것 아닌가? 다시 말하면 13장의 어떠한 조항과도 관련이 있는 문제는 13장에서 발생하는 ‘사안’이라고 볼 수 있는 것 아닌가?

□ 한-EU FTA의 양 당사자 관계에서 발생한 사안(matter)이어야 하나, 동 사안은 제13.15.1조의 의미에서 발생하는 사안은 아님

○ 제13.2.1조는 "이 장은 제13.1.1조 및 제13.1.2조의 문맥상 노동 및 환경 문제의 무역 관련 측면에 영향을 주는 것으로서 양 당사자에 의해 채택되거나 유지되는 조치에 적용된다"라고 명시하고 있음

○ 제13장에 명시된 이 규칙의 예외에 따라, 제13.1.1조 및 제13.1.2조의 맥락에서 노동 문제의 무역 관련 측면에 영향을 주지 않는 조치는 제13장의 범위에 포함되지 않음

○ 이 같은 조치는 제13.15.1조에 따른 전문가 패널의 검토대상이 될 수 없고, 제14장의 범위 내에서 한-EU FTA의 다른 조항에 대한 해석과 적용에 대한 의문이 제기되는지 여부에 따라 결정할 수 있을 것임

□ 만약 EU가 한국이 노동 문제의 무역관련 측면에 영향을 주기 위해 채택하거나 유지하고 있는 조치 또는 제13조의 적용범위에 해당하는 조치를 입증하지 못한 경우,

○ 전문가 패널은 EU가 패널이 검토할 수 없는 문제를 제기했기 때문에 검토 권한이 없다는 결론을 내려야 함

B. 이와 관련하여 EU의 모두발언 5문단에 있는 잔여조항(residual provision)에 대한 입장은?

□ 한국은 EU가 13.2.1조를 “조약 해석의 관례적인 규칙에 따라 적용 범위가 확실하지 않을 때만 적용되는”이라는 “잔여조항”으로 규정하는 것에 대해 동의하지 않음

- 제13.2.1조는 제13장의 모든 조항의 적용범위를 규정함
- 이는 그 범위를 “노동 문제의 무역 관련 측면에 영향을 주는 것으로서 양 당사자에 의해 채택되거나 유지되는 조치”로 제한함
- 오직 이러한 조치들만이 제13장에 규정된 조항의 적용을 받으며 이외의 조치는 제13장의 범위 밖에 있음
- 제13.2.1조의 그 어떤 문구도 해당 조항이 제13장의 목적을 위한 특별한 해석의 원칙으로 적용된다는 것을 규정하지 않음

**C. 한국 서면 21문단에서 인정하듯이 13.6.1조는 양 당사자가 핵심 노동 기준과 양질의 일자리가 경제적 효율성과 혁신, 생산성에 가치는 호혜적인 역할을 인정하였음. 그렇다면 핵심 노동기준에 무역관련 측면이 있다는 것을 주장할 수 있는 것 아닌가? 한국의 입장은?**

- 첫째, 동 분쟁이 노동의 무역관련성과 관련이 있음을 입증하는 것은 한국이 아니라 EU가 입증할 사안임
- 둘째, 한-EU FTA의 제13.6.1조에서 강조한 바와 같이, 한국은 핵심 노동기준이 “경제적 효율성과 혁신, 생산성”에 호혜적인 역할을 한다는 전문가 패널의 의견에 동의함
- 그러나 양 당사자가 인정한 바와 같이 이러한 유형의 연계가 있을 수 있다는 단순한 사실만으로 당사자의 모든 작위나 부작위가 반드시 노동의 무역 관련성에 영향을 미치는 조치라는 것을 의미하지는 않음
- 상대국에 의해 채택되거나 유지되는 조치가 노동의 무역관련성에 영향을 미친다는 것을 보여주기 위해서는 적어도 해당 조치가 한국과 EU 사이의 국경간 재화 및 서비스 교역에 종사하는 고용주들에게 어느 정도의 경쟁적 우위를 부여하고 있음을 증명하여야 함

**D. 검토범위와 무역관련 측면에 대한 한국의 해석은 13.4.3조와 같은 조항을 무용하게 만드는 것 아닌가?**

- 동의하지 않음
- 일방 당사자가 ILO 핵심협약 비준을 위해 이전에 수행한 모든 노력을 중단하거나 한-EU 간 재화 또는 서비스 교역과 관련된 부문들에 영향을 미치는 결사의 자유에 대한 기존의 보호 수준을 명백히 저해하는 법률을 채택할 경우 제13.4.3조가 중요한 역할을 할 수 있음
  - 여하튼, EU는 전문가 패널 요청과 서면에서 한국법이 한-EU FTA 제13.4.3조를 위반했다고 주장했다. 그러나 한국은 제13.4.3조 첫 번째 문장의 위반 주장이 제13.2.1조 노동의 무역에 영향을 미치는 노동 관련 조치에 해당된다는 것을 입증하지 못하는 상황을 이해할 수 없음. EU는 이와 관련하여 어떠한 주장도 제기하지 않았음
  - 한국은 EU가 “양 당사자는 ILO 회원 자격으로 인해 제13.4조에서 언급된 국제적으로 공인된 기준을 준수해야 하기 때문에, 이러한 국제 기준의 일부가 아닌 “무역 영향(trade affectation)” 요건으로 그러한 의무를 충족시키는 것은 부적절했다”고 주장하는 것에 주목함
  - 이 주장이 제13.4.3조의 첫 번째 문장에 적용되어야 하는 한, EU가 ILO 기준에 따라 ILO 협약에 규정된 규칙을 가리키는 “국제적으로 인정된 기준”을 언급한 것은 다시 한 번 제13.4.3조의 첫 번째 문장에 따른 당사자들의 “자신의 법과 관행에서 기본 권리에 관한 원칙을 존중, 증진, 실현”하기로 한 약속을 ILO 협약에 포함된 구체적인 권리와 의무를 동일한 것으로 혼동하는 것처럼 보임
  - 그러나, 제13.4.3조의 첫 번째 문장에 따른 의무는 1998년 기본권선언에 “따라서” 해석하되 제13장에 규정된 다른 조항들과도 연계하여 해석해야 함. 즉 제13.4.3조는 제13.2.1조와 같이 제13장의 일반적인 범위에 의해 제한됨

- 또한, 제13.4.3조 세 번째 문장에 대해, EU는 “한 당사자는 당사자들 간의 무역과 관련된 특정 부문이나 상황에 대해서만 ILO 협약을 비준하도록 선택할 수 없기” 때문에 “제13.4.3조를 ‘무역 영향’ 요건으로 해석하는 것은 명백히 비논리적 결과를 초래할 것”이라고 주장함
- 이 주장은 논점을 벗어난 것임
- 중요한 것은 EU가 제13.4.3조의 세 번째 문장에 따른 EU의 불만사항에 초점이 맞춰져 있는 조치, 즉 특정 협약을 비준하지 못한 것이 한국과 EU간 재화 혹은 서비스의 국경 간 교역에 관련된 부문에 왜 영향을 미치는지를 입증했어야 한다는 것임

### 질의3

한국과 EU의 무역 관계의 맥락에서 13.4조에 언급된 노동 조건이 무역에 영향을 미치지 않는다고 볼 수 있나? 그렇다면 어떤 조건에서인가? 13장이 한-EU FTA에 포함되었다는 사실에서 발생하는 법적 효력은 무엇인가?

- 문제는 일반적으로 노동조건이 무역에 영향을 미칠 수 있는지의 여부가 아님
- 중요한 것은 EU의 주장 대상이 되는 조치가 노동의 무역관련성에 영향을 미치는 조치인지의 여부인데, 이는 양 당사자 간 무역과 관련된 노동조건에 영향을 미치는 조치들을 의미함
- 한-EU FTA에 제13장과 같은 장을 포함시킨 이유는 노동조건에 관한 특정 조치가 해당 특정 무역관계에 영향을 미칠 수 있기 때문임
- 동시에, 노동조건과 관련된 특정 조치들은 해당 교역 관계에 관련이 없을 수도 있고, 혹은 한 당사자와 다른 제3국 사이의 교역 관계에 영향을 미칠 수도 있음
- 양자 간 무역 협정에서 당사자들이 그들의 무역 관계와 아무런 관계가 없는 조치들을 규제할 것이라고 가정할 근거는 없음
- 제13.2.1조의 목적은 제13장이 오로지 양 당사자 간의 무역과 관련된 노동조건의 측면에 영향을 미치는 조치에만 관련됨을 명확히 하기 위한 것임
- 예를 들어, EU는 서면 각주 41에서 전국대리기사노조가 노동조합으로 설립 신고하는 과정에서 어려움을 겪었음을 주장하는 내용을 언급함
- 한국은, 이를테면 대리운전 기사들이 겪었다고 주장하는 어려움이 한국과 EU 간의 무역에 영향을 미칠 것이라는 추가적인 입증 없이는 이러한 주장이 성립될 수 없다고 생각함
- EU는 한국에 대리운전 기사를 공급하고자 하는 EU의 기업이 있다는 것과 같은 명확한 주장을 하지 않았음

#### 질의4

한국은 13장의 목표가 각 당사국에 대한 의무의 근거는 아니라고 주장함. 목표 자체가 의무를 부과하지는 않더라도 13장의 조항에 적시된 내용은 의무를 부과한다는 데 동의하나?

- 국제조약법 해석의 관습적인 규칙에 따라 볼 때, 조약에서 사용된 용어에는 그 문맥과 조약의 목적과 목표에 비추어 일반적인 의미를 부여해야 함
  - 따라서 한-EU FTA의 목적은 다른 조항에 명시된 개별적 의무를 해석하는 데 사용될 수 있지만, 지속가능한 발전의 목적 자체에만 의존해서 다른 조항에 명시되지 않은 의무를 유추할 수는 없음
- 지속가능한 발전은 제13장에 의거한 약속의 기초가 되는 목표임
  - 그러나 이와 같은 전체적인 목표가 한 당사자의 모든 조치는 반드시 제13장의 범위에 속한다는 결과로 이어질 수는 없음
  - 지속가능한 발전의 개념은 “노동 보호에 관한 모든 쟁점이 반드시 무역과도 관련이 있다는 것을 의미하지는 않는다”는 것임

## 질의5

한국은 노동 또는 환경 보호 조치 중 오직 무역과 관련된 사안만 13장의 범위에 속한다고 주장함. 그러나 동시에 13장의 문언은 때로 무역이나 무역 관계를 언급하지 않고도 구체적인 의무를 규정함. 만약 그렇다면, 한국의 입장에서 이러한 조항의 성격과 의무는 무엇인가? 이 모든 조항들이 증진적인 성격인가?

- 한국의 입장은 제13.2.1조가 제13장의 모든 조항에 적용된다는 것임
  - “무역에 영향을 미치는(affecting trade)”이라는 강조표현을 추가한 조항에만 적용되는 것이 아님
  - 무역을 명시적으로 언급하는 조항들만이 노동의 무역관련성에 영향을 미치는 조치들에 적용된다는 주장은 제13.2.1조의 문구를 완전히 달라지게 함
  - 제13.2.1조는 제13장이 노동의 “무역관련(trade-related)” 측면에 영향을 미치는 당사자들에 의해 채택되거나 유지되는 조치에 적용된다는 것을 일반원칙으로 명시하고 있음. 예외는 특정 조항이 이와 다르게 명확히 규정한 경우임
- EU의 입장은 본질적으로 일반원칙과 예외의 관계를 반대로 주장하는 것임
  - 특정 조항이 노동의 무역관련 측면에 특별히 적용된다고 명시하지 않는 한, 제13장의 내용이 모든 조치에 적용되는 일반원칙이 됨
- 한국은 전문가 패널이 제13.2.1조에서 사용된 문구를 존중해주시기를 요청함
  - 어떤 조항이 특정 형태의 의무를 부과하는지 여부에 대한 문제는 해당 조항이 적용되는 조치들과 해당 조항이 부과할 수 있는 의무에 대한 문제와는 다른 사안임을 강조함

## 질의6

상기 질문 관련 동 분쟁에서 EU가 제기한 주장은 무역 영향 혹은 무역에 영향을 미치는 이라는 구체적인 표현을 포함하지 않고 있음

- A. 한국은 무역에 영향을 미치는 조치라는 표현을 포함한 조항에 관한 미국-과테말라 분쟁이 동 분쟁과 어떠한 관련이 있는지 설명하라. 한-EU FTA 13.2.1조와 CAFTA의 16.2.1(a)의 주목할만한 차이는 무엇인가?
- 구속력은 없으나 미국-과테말라 분쟁은 검토범위 문제, 즉 무역관련성이 논의되었다는 점에서 이번 분쟁과 관련이 있음
    - 노동 조항이 지속가능한 발전 장에 포함되어 있기 때문에, 두 FTA 모두 분쟁에서 제기될 사안의 범위를 명시적으로 제한하고 있음
    - 이런 점에서 미국-과테말라 분쟁의 CAFTA-DR FTA 패널은 노동 분쟁의 제한된 관할권에 관한 지침을 제공함
    - 패널은 무역관련성의 의미와 패널 절차의 잘못된 활용에 초점을 맞췄고, 피소국의 노동법이 기본 노동기준과 합치하지 않는다는 판결을 내렸음. 이는 지금의 논쟁에서 중요한 질문들임
  - 한국은 CAFTA-DR FTA 패널의 보고서를 언급함으로써 해당 보고서가 이 전문가 패널에 구속력을 발휘하거나 혹은 선례가 될 수 있다고 주장하지 않았음
    - 그러나 제기된 문제의 유사성을 고려할 때, 해당 결정은 유용한 지침을 제공함
    - 해당 분쟁의 쟁점은 CAFTA 협정의 제16.2.1(a)조로, 여기에는 “(한) 당사자는 양 당사자 간의 무역에 영향을 미치는 방식으로 지속적이거나 혹은 반복되는 작위 또는 부작위를 통해 노동법을 효과적으로 집행하지 못해서는 아니된다”라고 명시하고 있음
    - 현 분쟁에서 쟁점이 되는 조항과 완전히 일치하지는 않으나, 한국은 앞서 설명한 문구 및 맥락, 분쟁의 배경 모두 “무역에 영향을 미치는 (affecting trade)”이라는 용어에 대한 패널의 해석에 있어 충분히 유사한 의미가 있다고 생각함

**B. 동일하게 US-FSC와 현 분쟁의 관련성은 무엇인가? WTO의 판결은 '영향을 미치다 또는 영향을 미치는'이라는 표현의 일반적인 의미를 규정하는 것으로 보임**

- 앞서 설명한 바와 같이, 한국은 US-FSC (21.5) 보고서가 현 분쟁의 전문가 패널에 구속력이 있거나 혹은 선례가 된다고 주장하는 것이 아님
- 다만, 현 분쟁에서 쟁점이 되는 용어 중 하나에 대한 해석을 제시했다는 점에서 동 보고서가 한-EU FTA의 동일한 용어를 해석할 때 고려해야 할 유용한 요소가 될 수 있다고 보는 것임

EU는 ILO 헌장과 선언의 원칙이 법적으로 구속력이 있다고 주장. EU의 서면 5문단은 양 당사자가 한 약속을 언급하고 있으며 19문단에서는 원칙은 모든 회원국을 구속한다고 주장. 한국은 이런 입장을 수용하는가?

- 한국은 EU가 결사의 자유 원칙의 내용이 ILO 핵심 협약의 비준 당사자에 부여되는 의무의 내용과 일치한다는 주장에 이의를 제기함
  - 결사의 자유 원칙은 본질적으로 ILO 핵심협약 비준 당사자에 부여되는 의무의 근거 또는 취지를 설명하고 있음
  - 그러나 결사의 자유 원칙은 핵심협약 비준 당사자에게 부여된 의무를 위반한 핵심협약 미비준 당사자의 구체적인 행위에 대해 책임을 묻기 위한 도구로 사용될 수 없음
- 또한, 한국은 EU가 결사의 자유 원칙이 ILO 헌장과 필라델피아 선언에 언급되었다고 해서 모든 ILO 회원국에 구속력이 있다고 보는 것에 대해 강력하게 반대함
  - 첫째로, 선언은 법적 구속력을 내포하고 있지 않음
  - 둘째로, ILO 헌장의 서문과 필라델피아 선언이 결사의 자유 원칙을 주된 목적으로 인정하고 있으나 이 원칙은 헌장의 어떠한 본문에도 규정하고 있지 않음
  - 구체적인 법적 구속력은 제87호 협약에 명시되어 있고, 한국은 동협약을 아직 비준하지 않았음
- EU는 본질적으로 FTA 분쟁해결 절차를 구속력이 없는 CFA의 의견과 한국이 아직 비준하지 않은 핵심협약을 이행하도록 하는 도구로 활용하고 있음
  - 이는 한-EU FTA의 제13장에 따라 양 당사자가 합의한 분쟁 해결 절차의 본래 취지에 어긋남
  - EU는 “결사의 자유 원칙”에 제87호 협약에 명시된 구체적인 권리와 이에 따른 의무가 직접적으로 포함된다고 주장함

- EU는 결사의 자유 원칙과 같은 “기본권과 관련된 원칙”이 제87호 협약에 명시된 기본권과 이에 따른 의무와 완전히 동일한 의미로 간주될 수 있는지에 대한 어떠한 근거도 제시하지 못하였음
- 만약 EU의 주장이 받아들여진다면, ILO 헌장과 같은 국제조약에 구속되기로 한다는 합의는 무의미한 것이 될 것임

## 질의8

한국은 약속하다(commit)과 shall을 구분하려고 하는 것으로 보임. 그러나 일반적인 조약의 관행상 두 용어는 조약과 협정에서 서로 대체하여 사용되는 것 아닌가?

- 양 당사자는 제13.4.3.조의 첫 번째 문장에 따른 의무의 구체적 내용에 대해 다툼이 있음
  - 한국은 “약속하다(commit)”의 본래 의미에 초점을 맞추었고 이는 특히 “존중, 증진, 실현하도록 약속하다(commit to respecting, promoting and realizing)”라는 표현의 맥락, 13.4.3조가 언급하는 1998년 ILO기본권 선언, “shall”동사를 사용한 다른 조항의 포괄적 맥락, 13.4.3.조의 전반적인 목적과 취지 등을 고려한 것임
  - 이를 종합하여 한국은 제13.4.3.조의 “존중, 증진, 실현하도록 약속하다”라는 표현은 결사의 자유와 같은 기본권과 관련된 원칙을 존중, 증진, 실현하기 위해 신의 성실하게 노력한다는 것을 의미한다고 주장함
  - 한국이 이해한 바로는, 한-EU FTA의 영문본에서 “약속하다(commit)”라는 동사는 총 8차례 사용되며 그 중 6차례가 제13장에서 사용됨. 다른 조항에서 사용된 나머지 2차례는 “commit”라는 동사를 직접 사용한 게 아니라 “the Parties shall commit to”로 사용함. 해당 조항은 한-EU FTA 제6.13.4조(관세협력)와 부속서 제2-나의 제2.2조(전자제품과 표준 제정 기관)임
  - EU는 해당 조항의 “shall”은 “약속하다(commit)” 동사가 엄격한 의무를 충분히 나타내어 어떠한 목적도 수행하지 않는다고 주장함
  - 그러나 다른 장의 조항과 관련하여 양 당사자는 엄격한 의무를 나타내기 위해 “shall” 동사를 추가하였음
  - 한국은 제13장의 “the Parties commit to”가 다른 조항의 “the Parties shall commit to” 또는 “the Parties shall respect, promote and realise” 등의 표현과 동일한 의미를 갖지 않는다고 주장함

- 따라서 한국은 “commit to respecting, promoting, and realising”라는 표현은 결사의 자유 원칙 등의 기본권 관련 원칙을 존중, 증진, 실현하고자 하는 전반적인 목적을 달성하기 위한 신의 성실한 노력만을 의미한다는 입장을 견지함
- 한국은 결사의 자유 원칙을 보장하기 위한 행정적, 사법적, 입법적 조치가 당사자는 결사의 자유 원칙을 “실현하도록 약속한다 (commit[s] to realize)”에 해당한다고 생각함
- 예를 들어, 법원이 독립적으로 특정 유형의 근로자에게 노조를 결성할 권리를 확대 인정해주는 판결이 이에 해당한다고 볼 수 있음

한국의 서면 43문단은 1998 기본권선언이 ‘의무’를 단어를 사용한 것을 인용함. 13.4.3조의 첫번째 문장이 기본권선언을 따온 것임을 고려할 때 동 조항의 commit와 obligation이 동일한 의미로 인용되었다고 보아야 하는 것 아닌가?

- 1998년 기본권선언에 사용된 “의무(obligation)”는 본질적으로 장려적인 성격이며, 결사의 자유와 관련된 어떠한 법적 구속력 있는 의무도 부여하지 않음
  - 해당 의무는 한국이 미비준한 제87호 핵심협약에 담겨 있음
- 또한, 양 당사자는 제13장에서 1998년 기본권선언에 쓰인 표현을 그대로 쓰지 않기로 명시적으로 합의하였음
  - 한국은 패널에 제13.4.3조에 쓰인 구체적인 표현을 고려할 것을 요청함
  - 제13.4.3조에 쓰인 표현은 한국에 ILO 핵심 협약 비준 당사자에게 부여되는 의무와 동일한 의무를 부여할 수 있는 어떠한 근거도 제시되어 있지 않음
  - 1998년 기본권선언은 “핵심협약을 비준하지 않은 국가를 포함한 모든 회원국은 …을 존중, 증진, 실현할 의무가 있다…”라고 명시하고 있음
  - 제13.4.3.조의 첫 번째 문장은 “존중, 증진, 실현하도록 약속한다 (commit to respecting, promoting and realizing)”라고 명시했기 때문에 이보다 약한 의무를 부여한다고 볼 수 있음
  - “commit” 동사를 사용한다는 것은 최대한 넓게 보아도 존중, 증진, 실현의 목적을 위한 수단적 의무에 불과함
  - 또한 제13.4.3조의 첫 번째 문장의 표현은 한-EU FTA 제6.11.4조의 “shall commit”와 제13.12조의 “shall”과 구분되어야 할 것임

## 질의10

특정 협약의 구체적인 조항을 준수하지 못한 것과 동 협약에 포함된 원칙을 존중, 증진, 실현하지 못한 것에는 차이가 있지 않은가?

- 제13.4.3조의 첫 번째 문장에 따른 의무인 “기본권 관련 원칙을…존중, 증진, 실현한다(respecting, promoting and realizing [...] the principles concerning fundamental rights)”와 제87호 협약의 구체적인 조항을 준수하는 것에는 차이가 있다는 것에 동의함
- 그러나 EU는 서면에서 지속적으로 제87호 협약의 문헌과 CFA의 관련 해석을 참조하고 있음
  - EU는 ILO 헌장의 서문과 필라델피아 선언, 1998년 기본권선언에서 확인된 결사의 자유 원칙과 제87호 협약에 명시된 구체적인 권리 보호를 실행하기 위한 의무를 구분하지 않고 동일한 것으로 간주하고 있음

- 두 의무 간에 모순은 없다고 보임
  - “의무(obligation)”나 “약속(undertaking)” 등의 표현과 해당 표현이 쓰인 문서의 법적 효력은 해당 문서의 맥락, 모든 사실적 상황, 이후의 효과 등을 고려하여 판단해야 함
  - 한국이 명시한 근거에 따르면, 1998년 기본권선언은 전반적으로 법적 구속력이 없으며 법적 효력을 발생하도록 의도하지 않았다는 것이 잘 드러나 있음

## 질의12

1998년 기본권 선언에 구속력이 없을 수는 있으나 FTA에 독립적으로 포함된 이상 최소한 FTA 당사자에게는 그 원전의 성격과 무관하게 FTA의 조항으로 법적 구속력을 가지는 것이 아닌가? 예를 들어 ILO 사무국도 일반원칙이 FTA에 포함됨으로써 법적 구속력이 있고 이행가능한 요소가 된다고 쓰고 있지 않은가?

- 제13.4.3조의 첫 번째 문장에 한-EU FTA의 양 당사자가 1998년 기본권선언의 구속을 받는다고 명시되어 있지 않음
  - 제13.4.3조의 첫 번째 문장에 의해 발생하는 모든 의무의 내용은 우선 “양 당사국은 기본권 관련한 원칙을 국내 법 및 관행의 범위 내에서…존중, 증진, 실현하도록 약속한다”라는 표현의 해석에 따라야 함
  - 동 표현은 다시 “ILO의 회원국과 1998년 기본권선언에서 발생하는 의무에 따라”라는 표현에 의해 자격이 부여됨
  - 후자의 표현에 의해 첫 번째 문장에 따른 의무는 ILO 회원국의 지위와 1998년 기본권 선언에 따라 발생하는 법적 효력을 넘어설 수 없음을 확실히 보여줌
- 또한, 한국은 EU도 모두발언 55문단에서 “1998년 기본권선언이 ILO 회원국에 의무를 부과하거나 한국이 1998년 기본권선언에 따른 의무를 위반하였기에 한-EU FTA의 제13.4.3조를 위반하였다고 주장하는 것은 아니다”라고 인정하였다는 것에 주목하고 있음

## 질의 13

EU는 한국 대법원 판례(근로자성 판단 기준 관련 2006년 대법원 판결)를 언급하고 있으나 한국은 이에 대해 반박하지 않았음. 동 사안에 대한 진전이 있나? 동 사안에 대한 판례가 여전히 유효한가?

- 자영업자의 근로자성은 2006년 대법원 판례 이후 크게 진전되었으며, 2018년 대법원이 자영업자의 근로자성에 대해 폭넓은 적용을 인정하면서 「노조법」상 근로자성의 범리로 자리 잡았음
- 모두발언에서 밝힌 바와 같이 2006년 대법원 판결에서 자영업자라는 이유로 「노조법」상 근로자성이 부인되는 것은 아님을 확인한 이후,
  - 고용계약이 아닌 개인사업자 형식의 도급·위탁계약을 체결하고 노무를 제공하는 골프장 캐디, 학습지교사, 코레일 매점운영자, 자동차판매인, 택배기사, 정수기 수리인, 정수기 판매·관리인, 경마기수, 대리기사, 방과 후 교사 등에 대해 「노조법」상 근로자성을 인정하는 등 「노조법」상 근로자 범위를 지속적으로 확대해 왔음
  - 특히, 대법원은 2018년 학습지교사와 방송연기자 관련 판례에서 「노조법」상 근로자는 「근로기준법」상 근로자보다 더 폭넓게 인정될 수 있음을 명확히 하면서
    - 종속성이 강하지 않더라도 노동3권의 보호 필요성 등을 고려할 때 「노조법」상 근로자성을 부정할 것은 아니라고 판시하였음
  - 이렇듯 한국 대법원이 「노조법」상 근로자의 판단에 있어 종속성을 절대적인 고려사항으로 보고 있다는 EU 주장은 전혀 사실이 아님
- 한국 정부는 자영업자의 「노조법」상 근로자성과 관련하여,
  - 해당 자영업자의 근무 형태가 실질적으로 노동3권의 보호 필요성을 갖고 있는 지를 가장 중요한 요소로 보고 있으며,

- 이와 함께 소득의존성, 계약방식, 근로제공 방식, 계약 당사자간의 법률관계 등을 종합적으로 고려하고 있음
- 한국은 대표적 플랫폼 노동자인 대리기사에 대해서도 노조설립 신고 필증을 교부('20.7월) 할 만큼 노무 제공자(worker)에 대한 결사의 자유 보장에 전향적 노력을 기울이고 있음
- 오히려 독일, 영국 등 많은 ILO 회원국에서는 자영업자를 별도의 근로형태로 구분하고, 일반 근로자에 비해 노동3권을 제약하고 있으나,
  - 한국은 「노조법」상 근로자로 인정되는 자영업자에 대해 노동3권을 전면적으로 인정하고 있다는 점을 다시 한번 강조함

## 질의 14

한국은 법상 근로자의 정의가 근로자에서 유사근로자인 계약자까지 확대된 사례를 제시하였음. 그러나 이러한 판결은 여전히 근로자를 종속관계의 유무(대법원 판례 2004다 29736), 사용자의 지휘·감독(골프장 캐디), 근로자와 사용자 간의 배타적인 관계를 토대로 특고의 근로자성을 정의함. 유사근로자의 법상 정의를 확대하더라도 여전히 많은 수의 자영업자가 법상 근로자 정의에 속하지 못한다는 것을 인정하는가? 그렇다면 국내법이 일부 자영업자만 포함할 것이라는 의미임에 동의하는가?

- 한국의 「노조법」은 근로자를 ‘직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자’로 폭넓게 규정
  - 다양한 형태의 노무 제공자(worker)가 이러한 「노조법」상 근로자 개념에 포섭되는지 여부는 개별·구체적 판단을 통해 이루어질 수 밖에 없으며, 이는 유럽도 마찬가지인 상황
- 자영업자라고 해서 무조건 「노조법」상 근로자성이 부인되는 것은 아니며 개별·구체적 사안에 따라 판단되고 있음
  - 아울러, 앞서 언급한 바와 같이 2018년 대법원이 「노조법」상 근로자는 「근로기준법」상 근로자보다 더 폭넓게 인정될 수 있음을 명확히 하면서
    - 「노조법」상 근로자 여부를 판단할 때 「근로기준법」과는 달리 종속성, 지휘·감독 등의 측면에서 완화된 기준을 적용하고 있어 자영업자의 근로자성 인정이 용이한 측면이 있음
    - \* (근로기준법 제2조제1항제1호) 근로자란 직업의 종류와 관계없이 임금을 목적으로 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자를 말한다.
    - \* (노조법 제2조제1호) 근로자라 함은 직업의 종류를 불문하고 임금·급료 기타 이에 준하는 수입에 의하여 생활하는 자를 말한다.

질의 15

완전히 독립적인 계약자(상기와 같이 유사근로자가 아닌)에게도 결사의 자유 권리가 있다는 것을 인정하는가?

- 완전히 독립적인 계약자(truly independent contractor)의 정확한 의미를 알 수는 없지만,
  - 앞서 언급했듯이 한국의 「노조법」은 폭넓은 근로자 개념을 규정하고 있으며, 어떠한 노무 제공자(worker)라고 하더라도 「노조법」상 근로자 개념에 포섭된다면 「노조법」상 권리를 행사할 수 있음
  - 이와 별개로 「노조법」상 노조(trade union)가 아니라고 하더라도 「헌법」, 「민법」 등이 보장하는 일반적 결사체(association)로서 결사의 자유를 행사할 수 있음

## 질의 16

한국은 노조법상 근로자의 범위에 자영업자를 적극적으로 포함하는 법제 없이는 이들에 대한 결사의 자유 원칙 보장이 단편적이고 지연될 것이라는 것이 동의하는가?

- 동의하지 않음
- 노무 제공형태가 급격하게 다양화되고 있는 상황에서 법이 규정하는 근로자 개념은 포괄적으로 정의하되, 개별·구체적 사안에 대해서는 유연하게 적용하는 것이 바람직함
  - 그렇지 않을 경우, 급변하는 경제·사회·고용상황에 따라 발생하는 다양한 고용형태를 포섭하기가 어려워 오히려 노무제공자(worker)들의 노동권을 충분히 보호하지 못하는 결과가 초래될 수 있음
  - 이러한 측면에서 유럽도 한국과 마찬가지로 개별·구체적 사안별로 「노조법」상 근로자성을 판단하는 것으로 알고 있음
- 아울러 「노조법」상 근로자에 포함되지 않는 자영업자도 「헌법」상 결사의 자유를 충분히 보호받을 수 있음
  - 한국의 법체계상 결사의 자유는 일반적 결사체(association)와 특별한 보호를 받는 노동조합(trade union)으로 나눌 수 있음
    - 「헌법」 제21조에서 모든 국민의 결사의 자유를 인정하고 있으며, 이에 따라 아무런 제한 없이 결사체를 구성하여 활동하고 있음
      - 예를 들어 순수 자영업자로 구성된 '소상공인연합회(federation of micro enterprise)'와 같은 단체들은 노동조합이 아닌 형태로 단체를 구성하여 충분한 영향력을 발휘하고 있음
    - 반면, 노동조합은 단순히 결사를 넘어 단체교섭권·단체행동권 등 일반적 결사체 보다 두텁고 특별한 보호를 보장하기 때문에 「헌법」 제33조와 「노조법」에서 별도의 규정이 존재하고 있는 것이며,
      - 앞서 언급한 것처럼 「노조법」상 근로자 개념은 점차 확대되면서 더욱 많은 노무제공자가 보호를 받고 있음

## 질의 17

결사위 진정 2602의 주제인 대형화물차기사(지입차주) 관련 법적 상황을 설명하라. 노조법 개정안이 현 상황을 개선한다면 어떤 방식으로 하게 되나?

- ILO 결사위의 개별 진정사건은 한-EU FTA 노동장과는 무관하며, 전문가 패널심리를 통해 논의될 사안도 아님
- 그럼에도 불구하고 간략히 답변을 한다면,
  - 앞서 언급한 것처럼 한국의 「노조법」은 폭넓은 근로자 개념을 규정하고 있으며, 어떠한 노무 제공자(worker)라고 하더라도 「노조법」상 근로자 개념에 포섭된다면 「노조법」상 권리를 행사할 수 있음

## 질의 18

한국의 노조법 개정안 관련 제2조제4호라목을 삭제하면서 다목을 유지하는 것이 필요한가? 제2조제4호다목은 해고자가 중노위 재심판정이 있을 때까지 근로자 지위를 유지하도록 허용하고 있음. 해고자 및 실업자가 다른 사람들과 동일한 권리를 가진다면 왜 이러한 보호가 필요한가?

- 질의를 바로 잡자면 한국 정부의 「노조법」 개정안은 현행 「노조법」 제2조제4호라목 단서를 제5조제6항으로 이동하여 유지한 것이며, 제2조제4호다목과는 무관함
- 한국 정부가 「노조법」 개정안을 제출하면서 해고자가 중앙노동위원회 재심판정이 있을 때까지 근로자 지위를 유지하도록 한 것은 해고를 다두고 있는 조합원의 노조활동을 보호하기 위한 것임
  - 만약 해고된 자가 비종사 조합원으로 즉시 간주되면 「노조법」 개정안 제5조제3항\*에 따라 사업장 출입에 대해 사용자와 협의를 진행해야 하는 등 불편이 있을 수 있음
    - \* 종사근로자가 아닌 조합원이 제2항에 따라 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 때에는 사업장 출입 및 시설 사용에 관한 사업장의 내부 규칙 또는 노사 간 합의된 절차 등을 준수하여야 한다.
  - 따라서, 중앙노동위원회 재심 판정 전까지는 근로자 지위를 유지하도록 하여 원만한 노조활동을 할 수 있도록 하려는 것임

## 질의 19

해당 기업의 종사자가 아닌 자는 사업의 효율적인 운영을 침해하지 않는 범위 내에서만 조합활동을 할 수 있으며, 사업장 및 시설에 대한 접근 사용이 사용자에게 의해 제한된다는 법개정안에 대해 설명하라. 이 개정안은 특히 노조 간부의 사업장 출입권 관련 결사의 자유 판정집 1591~1593문단에 명시된 결사의 자유 원칙을 충분히 반영하지 않는 것으로 보임. 현 개정안은 긍정적인 권리보다는 제한만을 부각시키는 것으로 보임.

- 협정문 13.15.1조는 “적절하다고 판단하는 경우 전문가 패널은 각 당사자, 국내자문단, 또는 13.14조에 명시된 국제기구로부터 정보나 조언을 구해야한다”고 규정하고 있음
  - 그러나 동 조항은 패널의 검토범위에 제한을 받으며, 패널의 검토 범위 밖에 있는 새로운 주장을 제기하는 계기로 활용될 수는 없음
- 패널이 인식하듯이 EU가 모두 발언에서 수차 언급하고 있는 EU의 증빙3호는 소목차 3에서 “자영업자”에 대해 언급하고 있으며,
  - EU 또한 자영업자에 관한 주장을 펼치면서 증빙3호를 인용하고 있을 뿐 사업장 접근에 대해서는 언급하고 있지 않음
  - 동 사안은 EU의 패널 요청에도 포함되지 않았는 바 한국은 패널의 질의 19가 패널의 검토 범위 밖에 있다고 주장함

## 질의 20

한국은 노조법을 개정하여서도 비종사자인 조합원에게는 기업단위 노조의 임원 피선거권을 부여하지 않으려는 것으로 보임. 이 해석이 정확한지? 그렇다면 겉으로 보기에 결사의 자유 원칙에 부합하지 않는 이 안이 제87호 협약의 취지에 어떻게 부합하는지?

- 한국 정부의 「노조법」 개정안은 결사의 자유 협약의 대원칙을 보다 명확히 준수하기 위한 것으로 87호 협약 취지에 부합한다고 봄
- 한국의 현행 「노조법」 제23조는 노동조합의 임원을 그 조합원 중에서 선출하도록 하고 있으나,
  - 개정안 제23조는 원칙적으로 노조 임원은 노조의 자체 규약을 통해 자유롭게 정할 수 있도록 하고 있음
    - 다만, 유럽과 다른 한국의 기업별 노사관계에 대한 특수성을 고려하여 기업별 노조에 한해 종사 조합원 중에서 선출할 수 있도록 하려는 것임
      - \* (「노조법」 개정안 제23조제1항) 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.
- 앞서 언급한 한국 노사관계의 특수성을 이해하기 위해서는 기업별 노조가 지배적인 한국의 기업별 노사관계를 이해해야 함
  - 유럽과 달리 한국은 기업별 노조의 노조원이 전체 노조원의 절반 가량을 차지하고 있으며,
    - 이러한 노·사는 사업장 내에서 일상적으로 접촉하고, 조합원들이 노조활동에 적극적으로 참여하고 관심이 높음
  - 특히, 기업별 노조의 임원은 단체교섭과 쟁의행위를 주도하는 리더로서 중요한 역할을 수행
  - 이러한 한국의 노사관계 하에서 개별기업 사정을 정확히 파악하지 못하는 비종사 조합원이 임원으로 선출되면 사실상 원활한 교섭이 제한될 수도 있음

## 질의 21

한국이 비종사자인 조합원에게 기업단위 노조임원 피선거권을 주지 않으려는 이유 중 하나는 외부자들에게는 해당 기업의 노사간에 존재하는 인간관계가 없기 때문임. 패널리 이 주장을 이해하기 쉽도록 단위 사업장의 규모의 범위에 대해 일반적인 설명을 요청. 예를 들어 한국에서 상위 10개 기업의 근로자 수를 제시하라.

- 한국 정부가 비종사자인 조합원에게 노조임원 피선거권을 제한한 이유는 인간관계(personal relationship) 때문이 아니라 기업별 노사관계 하에서의 특수한 파트너십 때문임
  - 한국은 유럽과 달리 기업별 노사관계가 뿌리 깊게 형성돼 있으며,
    - 기업별 노조의 노·사는 사업장 내에서 일상적으로 접촉하고, 조합원들은 노조활동에 대한 참여와 관심이 높음
    - 특히, 기업별 노조의 임원은 단체교섭과 쟁의행위를 주도하는 리더로서 중요한 역할을 수행
  - 이러한 상황에서 개별기업 사정을 정확히 파악하지 못하는 비종사 조합원이 임원으로 선출되면 사실상 원활한 교섭이 제한될 수도 있음
- 이러한 측면에서 한국 정부의 「노조법」 개정안 제23조는 원칙적으로 노조 임원은 노조의 자체 규약을 통해 정할 수 있도록 하되, 기업별 노조에 한해 종사 조합원 중에서 선출할 수 있도록 하려는 것임
  - \* (「노조법」 개정안 제23조제1항) 노동조합의 임원 자격은 규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.

질의 22

노조설립신고서를 교부하는 행정관청의 역할과 관련하여 한국은 해당 단체에 속한 근로자들이 노조법상 근로자인지를 평가하고 이러한 단체가 부적절하게 정치적인 성격을 띠는지 평가한다는 것에 동의하는가?

동의할 수 없음

- 한국의 행정관청은 노동조합이 제출한 첨부서류와 규약 등을 통해 노동조합의 목적을 단순히 확인하고 있음
- 「노조법」상 근로자성에 대해서는 통상의 확인절차만을 거치고,
  - 자영업자에 한해 「근로기준법」과는 달리 종속성, 지휘·감독 등의 측면에서 완화된 기준을 적용하여 개별·구체적 사안에 따라 「노조법」상 근로자성을 판단하고 있음
- 이러한 절차는 유럽도 한국과 마찬가지로 알고 있음

질의 23

이주노조와 청년유니온의 설립신고서는 부적절한 정치적 목표를 추구하고 있었기 때문에 반려된 것인가? 이들 노조의 현 상황은 어떻게 되나?

사실이 아님

- 현재 양 노조는 모두 노조설립 신고증을 교부받아 활동하고 있음

질의 24

①행정당국의 노조등록 관련 결정에 소를 제기하면 어떻게 되는가? ②원고(노조)의 청구가 인용되기 전까지 해당 노조의 지위와 법적 권한은 어떻게 유지되는가? ③EU의 모두발언 증빙3에 있는대로 학습지교사가 설립신고 관련 소송으로 수년간 활동을 할 수 없다면 어떻게 되는가?

- ①노조설립 신고에 대한 행정청의 반려처분이 있게 되면 이에 대해 행정법원에 취소소송을 제기할 수 있으며,
  - 이에 대해 법원이 반려처분을 취소하게 되면 행정청은 법원의 최종 판결의 취지에 따라 재처분하여야 함
- ②해당 노조는 청구가 인용되기 전까지 특별한 법적 보호를 받는 「노조법」상 노조는 아니나 헌법이 보장하는 일반적 결사체 (association)로서 활동하게 됨
- ③학습지 교사는 행정관청에 의해 정당하게 노조설립 신고필증을 교부 받았으나, 단체교섭 상대방인 사측이 학습지 교사의 「노조법」상 근로자성을 부인하여 노사간 교섭이 이루어지지 않고 소송으로까지 분쟁이 이어진 것임
  - 이는 노사 당사자간의 다툼으로 행정관청의 노조 설립신고와는 무관하며, 한국 법 체계상 정당하게 설립된 학습지교사 노조는 노사간 다툼에도 불구하고 노동3권과 부당노동행위 구제신청, 근로시간면제 인정 등 노조법상 각종 권리를 보장받았음

한국은 행정당국이 노조설립과 관련하여 하는 역할이 '필요서류가 제출되었는지와 노조의 자주성이 보장되는지를 확인하는 것'에 한정된다고 하였음. 그러나 EU의 모두발언 증빙3은 보험설계사 노조가 설립신고서 제출후 거의 1년간 아무런 통보를 받지 못하고 있다고 함. 실제로 이러한 지연이 발생하였는지? 그렇다면 그 이유는 무엇인지?

- 유럽국가와 달리 대한민국 헌법은 제21조에서 '모든 국민'에게 결사의 자유를 보장하여 일반적인 결사체를 자유롭게 결성할 수 있도록 하면서 동시에 헌법 제33조는 '근로자의 권리'로써 단결권을 포함한 단체교섭권과 단체행동권을 별도로 보장하고 있음
  - 이는 근로자의 단결권에 대해 특별한 보호를 하기 위한 조치로 실제 근로자의 단결권이 인정되면 별도의 조치 없이 단체교섭권과 단체행동권이 보장되는 것은 물론 조정신청, 부당노동행위 구제신청, 법인격 취득, 면세 등 혜택을 받게 됨
  - 영국의 경우에도 자유로운 결사와는 별개로 인준관으로부터 자주성 인증을 받은 경우에 비로소 제반활동에 대한 보호 및 교섭을 위한 법적 인정 절차를 신청할 수 있는 것과 같은 취지라 할 수 있음
- 따라서, 일반 결사체와 달리 특별한 보호를 받기 위한 근로자의 범위가 중요하며, 이를 위해 노동조합 설립신고제를 통해 근로자들의 자주적 결사체 여부를 확인하고 있는 것임
  - 노조법에 의한 근로자의 범위는 매우 광범위하며, 재판에서도 폭넓게 인정하는 추세로 대리운전기사 같은 플랫폼 종사자들도 근로자로 인정되고 있음
- 다만, 보험설계사들의 경우 계약형식과 노무수행방식이 다양하여 개별·구체적인 상황을 확인하는데 시간이 걸리고, 근로자성과 함께 자영업자로서의 성격도 강하여 근로자의 범주에 해당하는지를 판단하는데 어려움이 있어 시간이 소요되고 있음
  - 그러나 노조법상 노조로 활동하는 것과 무관하게 결사의 자유에 따른 일반 결사체는 자유롭게 결성할 수 있음

## 질의26

병역법 개정안 내용은 무엇이며, 동 개정으로 강제노동 협약과 국내법이 부합하게 되는지?

- 한국에서는 일정 연령 이상의 모든 남성에게 병역의 의무가 부과되며, 그 중 일부는 신체 등급에 따라 사회복무요원으로 병역의 의무를 대체함
- 제29호 협약은 비군사적 성격의 복무를 기본적으로 강제노동으로 보기 때문에 한국의 사회복무요원 제도가 쟁점이 될 수 있으나
  - ILO는 비군사적 복무라 하더라도 개인에게 선택권이 주어지는 등 “개인적 특혜(Privilege granted to Individuals)” 등에 해당할 경우 제29호 협약 위반으로 판단하지 않음
- 이에 따라 제29호 협약과 국내법 간 상충 가능성을 없애기 위해
  - 아래와 같이 사회복무요원 대상자에게 대체복무 또는 현역 복무 간 선택권을 부여하는 병역법 개정안을 국회에 제출하였음

질의 27

노조법 제12조제2항은 노조설립신고서가 '누락이나 기타 사유'로 보완되어야 하는 상황을 규정하고 있음.

- A. 기타 사유의 의미를 설명해달라. 지금까지 이 용어는 어떻게 해석되었나?
- B. 특히 한국노총, 민주노총, 서비스연맹이 제출한 이해관계자 의견은 노조법 제12조제2항에 따른 설립신고서 반려사례를 언급하고 있음. 이러한 반려가 '기타 사유'에 따른 것인지?
- C. 한국 행정당국이 '기타 사유'에 따라 노조설립신고서를 반려한 최신 사례를 제시해줄 수 있는지?

- A. 노조법 제12조제2항에서 규정하고 있는 '등(et cetera, ect)'은 '기타 사유(other reasons)'로 해석될 수 없으며,
  - 노조법 시행령 제9조의 규정에 따라 ①설립신고서에 규약이 첨부되어 있지 않거나 설립신고서 또는 규약의 기재사항 중 누락 또는 허위 사실이 있는 경우와 ②임원의 선거 또는 규약의 제정절차가 법에 위반되는 경우에만 적용됨
  - 따라서 행정관청의 재량이 개입될 여지는 전혀 없음
- B. 또한, 한국노총, 민주노총, 서비스연맹이 언급한 사례는 노조법 제12조 제2항의 '등(et cetera, ect)'에 따른 것은 아님
- C. 노조설립신고서가 '기타 사유'로 반려된 사례는 없음

EU 서면 83문단에 기술된 상황(20대 국회에서 법개정안 논의 無)에 대한 업데이트 및 패널의 이해를 돕기 위해 한국의 입법과정과 정부가 국회에서의 법개정 시기를 조절할 수 있는지 설명하라

- 한국의 입법부는 4년마다 새로 구성되며, 정부 또는 국회의원들이 제안한 법안이 4년간의 회기내 통과되지 못할 경우 자동으로 폐기됨
  - 이에 따라 '20.5.29. 제20대 국회 임기 만료로 국회 계류 중이던 법 개정안 및 협약 비준동의안이 자동 폐기된 것임
  - 정부는 신속하게 법 개정안과 협약 비준동의안을 제21대 국회에 다시 제출\*하여 관련 논의가 지속될 수 있도록 하였음
    - \* 노조법, 공무원노조법, 교원노조법 개정안 6.30. 제출 / 병역법 개정안 7.2. 제출 / 협약 비준동의안 7.14. 제출
- 한국에서 법 개정은 아래와 같이 크게 10개 단계를 통해 이루어지며, 법 개정안 마련 후 국회 제출까지 통상 최소 110~170일 정도 소요되나
  - 이번 법안 및 비준동의안은 지난 국회에 상정된 바 있음을 감안, 절차를 대폭 간소화하여 32~46일만에 매우 신속하게 다시 제출한 것임
- 한국은 3권 분립 원칙을 따르고 있으며, 고용노동부와 같은 행정부가 법개정안과 비준안의 국회 통과 시한을 정하는 것은 불가능함

## 질의29

한국 입장에서 계속적이고 지속적인 노력 의무의 성격은 무엇인가? 한국은 동 의무가 어떻게 ILO 핵심협약을 비준하는데 방해되는 조치를 취하지 않겠다는 약속으로 해석하는가?

- 한-EU FTA 13.4.3조는 양 당사자에게 ILO 핵심협약을 비준하기 위해 “계속적이고 지속적인 노력을 할” 의무를 부과하는데, 이는 긍정적이고 지속적인 행위를 할 의향이라는 의미임
  - 한국은 양 당사자가 ILO 협약 비준을 위해 조화로운 준비 차원에서의 노력을 하도록 약속한 것으로 이해함
- 협약 비준을 위한 계속적이고 지속적인 노력을 기울이는데 합의함으로써, 양 당사자는 비준을 위한 준비 조치를 저해하는 조치를 하거나 비준 노력을 후퇴시키지 않겠다는 점을 받아들인 것임
  - 사실상, 양 당사자는 ILO 핵심협약 비준을 향해 나아가는 것을 저해할 만한 조치를 취하지 않겠다고 약속한 것임

질의30

한국은 계속적이고 지속적인 노력 의무가 조치를 지속한다는 것이라고 해석하였음. 한국 입장에서 조치를 지속한다는 것은 EU가 모두발언 119문단에서 ‘끈질기게’ 노력한다는 것과 같은 의미인가?

그러함

한국은 4개 협약 비준 관련 진전사항에 대해 설명하였음. 현재 한국 국회에서의 비준 진행상황은 어떠한지? 한국은 동 비준 절차가 금년 가을 안에 완료될 것으로 기대하는지?

- '20.5.29. 제20대 국회 임기 만료로 국회 계류 중이던 법 개정안 및 협약 비준동의안이 자동 폐기됨에 따라
  - 정부는 신속하게 법 개정안과 협약 비준동의안을 제21대 국회에 다시 제출\*하여 관련 논의가 지속될 수 있도록 하였음
    - \* 노조법, 공무원노조법, 교원노조법 개정안 6.30. 제출 / 병역법 개정안 7.2. 제출 / 협약 비준동의안 7.14. 제출
- 노조법 등 노동관계법 개정안은 9.15, 협약 비준동의안은 9.28.에 국회 각 상임위원회 전체회의에 상정된 상태이며
  - 현재 핵심협약 비준에 호의적 태도를 보이고 있는 여당이 국회 의석 다수를 차지하고 있는 점 등을 고려할 때
    - 올해 9.1.부터 100일간 열리는 정기국회에서 핵심협약 비준 및 관련 법 개정에 대해 심도있는 논의가 진행될 것이라고 예상됨
- 정부는 금년 정기국회 내 관련 법 개정안 및 비준동의안이 통과될 수 있도록 최대한 노력할 것임
  - 3권 분립 원칙에 따라 입법권은 국회에 있는 만큼, 정부가 입법 완료 시기를 단정적으로 언급하는 것은 어려우나 금년 내 통과를 목표로 국회 논의를 적극지원할 것임

한국의 핵심협약 비준노력이 EU와의 정부간 협의 단계에서 제대로 전달되었는가?

- 정부간 협의에서 한국 정부는 핵심협약 비준을 위한 법제도 개선방안을 모색하기 위해 진행중이었던 사회적 대화의 경과에 대해 상세히 설명함
  - 특히, '19.11월 사회적 대화에 참여하고 있던 공익위원들이 제안한 법개정 방향을 토대로 '19.12월 국회에서 노조법 개정안을 발의한 점과
  - 정부가 국회에서의 논의 활성화를 위해 국회의원 대상 설명 등을 지속하고, 사회적 공감대 형성을 위한 홍보도 강화하고 있음을 설명하였음
- 또한 핵심협약 비준을 위해 필요한 국내 절차에 대해서도 상세히 설명하였음

### 질의33

‘19.5월, 10월의 4개 협약 비준안 준비 관련 진전사항이 ’19년 정부간 협의의 직접적 결과물인가? 정부간 협의가 4개 협약 비준 관련 한국의 정책방향이나 우선순위에 변화를 가져온 것이 있나?

- 한국의 핵심협약 비준 추진에 있어 EU와의 정부간 협의가 미친 영향은 없었음
  - 한국은 한-EU FTA 체결 이후 협정 상 약속을 성실히 이행하기 위해 핵심협약 비준을 위한 노력을 지속해왔으며
  - 특히 핵심협약 비준이 '17년 현 정부의 국정과제로 선정되면서 EU와의 정부간 협의 이전부터 아래와 같이 자체적인 계획에 따라 비준을 준비해왔음

질의34

‘11~’20년 한국이 협약 비준을 위해 한 노력과 조치에 대해 구체적인 정보를 제공할 수 있는가?

- A. 국회에 제출된 모든 법개정안의 목록을 제시하고 EU의 패널 소집요청과의 관련성을 설명하라
- B. 법개정안 관련 조만간 취할 잠정적인 조치에 대해 정보를 제공하라

- A. '11년 이후 현재까지 핵심협약 비준과 관련하여 국회에 제출된 30개 법 개정이 제출되었음
  - 대부분 ILO 결사의 자유 협약 비준을 위해 국회의원과 정부가 법 개정이 필요하다고 판단하여 제안한 법안들임
- B. 앞서 설명했듯 노조법 등 노동관계법 개정안은 9.15, 협약 비준 동의안은 9.28.에 각 상임위원회 전체회의에 상정된 상태이며
  - 올해 9.1.부터 100일간 열리는 정기국회에서 핵심협약 비준 및 관련 법 개정에 대해 심도있는 논의가 있을 것이라고 예상됨
  - 정부는 국회에서 법 개정 및 협약 비준 관련 논의가 지속될 수 있도록 지원하기 위해
    - 국회의원실 등을 대상으로 총 15회 법 개정안 및 협약 비준 필요성에 대해 설명하고 국회 토론회에도 참석하였음

- 비준 가능한 협약부터 신속하게 비준하기 위해 현재 3개 핵심협약부터 우선 비준 추진 중이나
  - 이들 협약의 비준이 완료되면 제105호 협약 비준 관련 국내 법 체계 자체에 대한 더욱 심도있는 검토와 사회적 합의를 통해 비준을 추진할 것임

질의36

한국은 한-EU FTA 13장 이행 관련 권고를 하지 않고 조언을 하더라도 협력과 상호 존중을 통해 호혜적인 해결책을 찾도록 독려하는 수준에 그쳐야 한다고 요청하고 있음

A. 한국이 생각하는 조언의 성격은 무엇인가

B. 협력과 상호 존중을 통해 호혜적인 해결책을 찾는 것은 패널절차와 무관하게 양자간 FTA에 이미 존재하는 의무아닌가? 그렇다면 한국이 보기에 이러한 조언의 추가적인 가치는 무엇인가?

- A. 협정문 13.15.2조는 패널이 “권고 또는 조언”을 할 수 있다고 규정하고 있음
- 조언과 권고가 동일한 의미일 수도 있으나, 권고와 조언을 구분한 맥락을 고려해 볼 때, “조언”은 사안에 대한 패널의 단순한 의견이나 평가를 의미하는 것으로 해석하는 것이 적절할 것으로 보임
- B. 한국이 이미 설명하였듯이, 한국과 EU간에는 의견 불일치가 있음
- 그러나 이러한 의견 불일치는 13장의 적용으로 해결가능하거나 이 장에 명시된 분쟁해결 메커니즘을 통해 해결될 사안도 아님
  - 이러한 상황에서 한국은 패널에게, 국제관계의 의견 불합치를 해결하는 데 있어 일반적인 방식인 상호 존중에 기반한 지속적인 협력을 통해 상호 호혜적인 해결방안을 찾도록 양 당사자를 독려하는 조언을 하여 줄 것을 요청함

## II. 공통질의

### 질의1

한-EU FTA 13장에는 (13.15.2조에서 권고 이행 모니터링을 규정한 것을 제외하고) 패널이 '조언 또는 권고'를 한 이후의 조치에 대한 조항이 없음. 패널 보고서 발간 이후에 가능한 후속 조치가 무엇일 것으로 생각하는가?

- 한-EU FTA 13.15.2조에 따라 패널의 역할은 13장의 “이행에 전문성을 제공하는 것”임. 이를 위해 패널은 양 당사자를 구속하지 않는 조언이나 권고를 제공할 수 있음
  - 만약 EU가 설득력있는 주장이나 증거를 통해 한국이 제13장을 이행하지 않았다는 주장을 입증하지 못할 경우 패널은 권고를 할 이유가 없음
  - 그러한 상황에서 패널은 13장에 따른 의무 이행에 문제가 없다는 의견을 제시하는 것으로 스스로의 역할을 제한할 수 있음
  - 이 경우 13.15.2조는 “전문가 패널의 권고 이행”에 대해 모니터링해야하므로 무역과 지속가능한 발전 위원회의 모니터링 필요도 없음. 동 조항은 전문가 패널의 조언은 언급하지 않고 있음
- 패널의 다른 질문과 관련하여 한국이 설명하겠지만, 조언은 권고와 동일한 의미일 수 있음
  - 그러나 협정문이 권고와 조언을 구분하는 점을 고려할 때 “조언”은 해당 사안에 대한 패널의 단순한 의견이나 평가로 해석하는 것이 적절할 수 있음
  - “권고”는 미래에 발생하여야 하는 것이며 어떤 구체적인 행위가 필요한 지에 대한 규정없이 일방 당사자가 13장에서 발생하는 의무의 이행을 위해 행동할 필요성과 관련된 정도의 것임
  - 이러한 구분은 13.15.2조에서 권고의 이행을 모니터링하기 위하여 무역과 지속가능한 발전위원회의 의무적 역할을 상정하고 있는데에서 확인되는 것으로 보임
  - 조언의 경우 모니터링할 대상이 없음

13.15.2조는 권고와 조언을 구분하고 있음

A. 권고는 이행 및 모니터링의 대상이 되는 것으로 보이나  
 조언은 그렇지 않음. 양 당사자는 이 이해에 동의하는가?

B. 양 당사자는 조언과 권고를 어떻게 구분하는가?

A. 동의함

B. 조언은 권고와 동일한 의미일 수 있음

- 그러나 협정문이 권고와 조언을 구분하는 점을 고려할 때 “조언”은 해당 사안에 대한 패널의 단순한 의견이나 평가로 해석하는 것이 적절할 수 있음
- 예를 들어 이 사건 관련 패널의 조언은 한국이 ILO 핵심협약 기준을 위한 계속적이고 지속적인 노력을 한다는 약속을 이행하고 있음을 의심할 증거가 없으며 한국의 이러한 노력을 지속하는 것을 지지한다는 내용이 될 수 있음
- “권고는” 미래에 발생하여야 하는 것이며, 어떤 구체적인 행위가 필요한 지에 대한 규정없이 일방 당사자가 13장에서 발생하는 의무의 이행을 위해 행동할 필요성과 관련된 정도의 것임
- 이러한 구분은 무역과 지속가능한 발전위원회에서 권고의 이행을 모니터링한다는 13.15.2조 조항에서 확인되는 것으로 보임

### 질의3

한-EU FTA 해석에 적용되는 해석 규칙을 명시하여 줄 것을 요청. 한국은 조약 해석에 관한 비엔나 협약 31~33조를 언급하였는데, 이를 보완할 수도 있음

- 한-EU FTA는 조약으로, 국제법의 조약 해석에 관한 관습적인 원칙에 따라 해석되어야 함
  - 조약 해석에 관한 비엔나 협약 31~33조가 국제관습법의 지위에 관하여 규정하고 있음은 잘 알려져 있음

13.3.4조는 양 당사자가 자국의 법과 관행에서 기본권에 관한 원칙을 존중, 증진, 실현하기로 약속하였다고 명시하고 있음. 양 당사자가 실현이라는 단어의 해석을 명확히 할 것과 기본권 원칙이라는 단어에 부여되는 법적 효력에 대해서도 당사자 입장을 요청

□ “실현”의 의미 해석

- 협정문의 “respecting, promoting, and realizing”라는 문구는 “to respect, to promote and to realize”라는 표현을 쓰고 있는 ILO 기본권 선언을 직접적으로 인용한 것임
- 그러나 13.4.3조 첫 번째 문장과 1998년 ILO 선언의 2항에는 중요한 차이가 있는데, 2항은 “ILO 회원이라는 사실로부터 발생하는 존중, 증진, 실현의 의무가 있다”는 것을 규정하는 반면
  - 13.4.3조는 “존중, 증진, 실현을 약속한다”라고 규정하고 있음
- 1998 ILO 선언의 의사록을 보면 “realize”는 “적용하다(apply)”를 의미하지 않음. EU의 모두발언 46문단에서 주장된 바와는 달리 한국은 이에 대한 적절한 근거를 제시하였음
  - 한국은 ILO 의사록 199 문단을 기인용하였으며 그 내용은 아래와 같음: 멕시코 정부는 영어와 스페인어 텍스트간의 차이를 지적하였는데 스페인어로 ‘aplicar’는 적용하다가 아닌 실현하다를 의미한다는 점에서 영어본과 다름. 이에 따라 공식 스페인어 번역본에서 aplicar 는 멕시코 정부의 의견을 반영하여 ‘hacer realidad’로 수정되었음. 이는 ILO 회원국들이 ‘실현하다’와 ‘적용하다’가 동일한 의미라고 인식하지 않았음을 보여줌
- 그러므로 선언의 원칙을 ‘실현한다’라는 약속은 국가들이 비준하지 않은 ILO 핵심협약에 규정된 구체적인 권리의 보호와 관련한 의무를 법이나 실제에서 완전히 효력이 있도록 약속한다는 뜻은 아님

□ ‘기본권 관련 원칙’의 해석

- 13.4.3조는 “기본권” 또는 “원칙과 기본권”이 아닌 “기본권에 관한 원칙”이라는 표현을 쓰고 있음
  - 그러므로 제87호 협약과 같은 ILO 핵심협약에 규정된 구체적인 권리와 의무를 지칭하는 것으로 이해될 수 없음
- 13.4.3조 첫 번째 문장이 언급하고 있는 1998년 ILO 선언의 2조는 “기본권에 관한 원칙”이라는 표현을 쓰고 있기는 하나
  - 기본권이 “협약의 대상”이라고 설명하고 있어, “원칙”과 “기본권”이 동일한 의미일 수 없음
- 한국은 “원칙”이 결사의 자유의 저변에 있는 일반적이고 정치적인 목표를 언급하기 위하여 사용되었다는 입장임
  - 이러한 원칙은 ILO 핵심협약을 비준한 당사자들이 반드시 보호해야 하는 기본권의 기반이 되기도 함
  - 그러나 협약을 비준하지 않은 당사자들은 이러한 기본권에서 발생하는 의무 위반에 대한 책임을 지지 않음

□ ILO 헌장의 서문은 “결사의 자유 원칙”을 언급하고 있음

- 유사하게 필라델피아 선언 1조도 “ILO가 기반하고 있는 기본원칙”을 재확인하고 “표현 및 결사의 자유가 지속적인 진보를 위해 핵심적”이라고 언급하고 있음
- 게다가 5조는 “동 선언에 규정된 원칙은 전세계 어느 국민들에게나 완전히 적용된다”고 규정하고 있음
- 1998년 ILO 선언은 회원국들의 기본권에 관한 회원국들의 약속을 재기술하나 구체적인 의무를 부과하지는 않음

□ 결과적으로 “원칙”은 법적 판단에 영향을 미칠 수 있는 목적과 가치를 설정하고 협약에 규정된 권리 등 보다 구체적인 규범의 기반을 형성함

## 질의5

13.4.3조와 13.14.3조에 정의된 의무가 행위의무인가 아니면 결과의무인가? 이 두 의무를 충족시키는 데 있어 선관의무의 기준(Standard of due diligence)은 어떻게 적용되는가?

- 13.4.3조의 첫 번째 문장과 세 번째 문장의 의무가 행위 의무인지 결과 의무인지는 국제조약 해석의 관습적인 원칙에 비추어 해당 조항을 해석하여 결정되어야 함
- 한국은 13.4.3조 첫 번째 문장에 따른 의무는 결사의 자유와 같은 기본권에 관한 원칙을 존중, 증진, 실현한다는 전반적인 목표를 향한 신의 성실한 행위에 대한 약속으로 한정된다는 입장임
  - 동 조항의 세 번째 문장에 따른 의무도 협약 비준을 향한 노력의 형태를 강조하고 있으며 비준의 달성이라는 결과에 방점이 찍힌 것은 아님
  - 그러므로 어느 쪽의 의무도 확정적인 결과를 달성하는 것과는 무관하며, 한국은 EU도 어제 심리에서 동 조항에서 발생하는 의무가 모두 행위의무라고 동의한 점을 지적함

ILO와 국제법질서의 일반적인 맥락에서 결사의 자유 원칙의 법적 범위(contour)와 법적 효력에 대한 분석을 제시하라

- ILO 기준에서 ILO 선언에 담긴 일반적인 원칙과 가치의 확인은 ILO 핵심협약으로 보호되며 구체적이고 법적으로 이행가능한 권리와 대비됨
- ILO의 법률자문관이 1998년 선언 채택 위원회에서 언급한 대로:
  - “가치”는 널리 공유되는 도덕적 질서의 개념을 언급하려는 의향으로 헌장과 필라델피아 선언에 기재된 자유, 기회의 균등, 연대와 같은 예를 들 수 있음. “원칙”은 이러한 가치를 행동으로 옮기거나 구체적인 맥락으로 해석하는 것으로 예를 들어 결사의 자유 원칙은 자유의 구체적인 표명임.
  - 이러한 이해는 전 ILO 사무차장인 카리 타피올라가 1998년 선언의 채택과정을 설명하면서 작성한 저서 “ILO의 이빨: 1998년 ILO 선언의 영향”에서도 드러남:
    - 제목이 핵심 개념을 결정하였음... “원칙”은 보다 구체적인 “권리”와 구분을 위해 사용되었음. 원칙이 제목에 먼저 포함되어 모든 회원국들이 실현하기 위해 노력해야 하는 헌장상의 목적이라는 점을 보여주었음. 권리는 개발국가가 협약 비준을 통해 약속한 이행의 의무를 언급 하였음. 사용자들에게는 협약과 원칙과의 관계가 핵심적인 질문이었는데, 원칙에 구속력을 부여하는 것은 협약의 법적 측면을 증진하기 위한 방식이 아니었음. 협약의 원칙을 수용하는 것이 기준 감독 메커니즘을 통해 수십년간 축적된 풍부한 법적관할권을 모두 수용 하는 의미가 아니었음

- 게다가 1998년 선언에 영향을 미친 주요 문서 중의 하나는 1995년 UN 사회발전 정상회의였는데, 동 회의 보고서 또한 협약에 규정된 권리와 이에 상응하는 의무, 그리고 원칙을 구분하고 있음. 1995년 보고서의 54(b) 문단은 정부가 “[ILO] 협약을 비준한 국가들이 이를 완전히 [이행]하고, 비준하지 않은 국가들의 경우 이들 협약에 구현된 원칙을 [고려]”할 것을 촉구하고 있음
- 한국은 EU가 이번 절차를 통해, 결사의 자유 위원회가 한국이 비준하지 않은 ILO 핵심협약에 규정된 권리를 존중하지 않았다는 판단을 하였기 때문에 한국이 13.4.3조의 첫 번째 문장을 이행하지 않았다는 패널 보고서를 얻으려고 시도하고 있다는 입장을 견지함

한-EU FTA 13.4.3조가 협약을 비준한 국가와 비준하지 않은 국가에 부과하는 부가가치는 각각 무엇인가?

- 한국은 패널의 질문이 13.4.3조의 첫 번째 문장과 세 번째 문장 모두에 관한 것이라고 생각함
- 13.4.3조 첫 번째 문장
  - 한국은 13.4.3조 첫 번째 문장에 따른 의무가 ILO 회원국으로서의 의무와 1998년 ILO 선언에 따른 의무를 넘어설 수 없으며, 핵심협약을 비준한 국가들에 있어서는 이들 협약에서 부과하는 의무를 강제하는 근거로 활용될 수 없다는 입장임
- 13.4.3조 세 번째 문장
  - EU는 모두발언 116문단에서 13.4.3조의 세 번째 문장에 따른 의무가 ILO 헌장 19.5조상의 의무보다 강하다고 주장함
  - ILO 헌장 19.5(b)조는 회원국들이 “협약을 입법이나 여타 조치를 할 권한있는 당국에 제출”할 것을 약속하도록 하고 있음
    - 동 조항은 비준이 각 회원국의 국내법적 절차에 따라 이루어져야 한다는 원칙을 표명하고 있는 것임
  - 헌장 19.5(e)조는 협약 비준동의를 얻지 못할 경우, “회원국은 이사회가 정하는 적정한 주기마다 협약이 다루고 있는 주제와 관련한 회원국의 법과 관행에 대한 보고서를 제출하는 것외의 추가적인 의무는 없을 것임”을 규정하고 있음
    - 이 조항은 회원국이 국내법절차와 관련 비준하지 않은 국제 조약에 구속받지 않는다는 원칙을 반영하고 있음
  - b항이 비준절차의 시작을 언급한다면 e항은 비준이 이루어지지 않을 경우의 결과를 설명하는 것임

- 13.4.3조의 세 번째 문장 어디에도 ILO 헌장 19.5(b)와 19.5.(e)조에 반하는 규정이 없음
  - 일방 당사자가 ILO 협약을 비준하지 않았다면 13.4.3조의 세 번째 문장은 비준절차의 일부로 ILO 핵심협약을 비준하기 위한 노력을 할 것을 규정하고 있음
  - 지속적이고 계속적인 노력을 한다는 의향에 방점이 있는 것이지 이들 협약을 비준하라는 의무는 없음
  - ILO 핵심협약을 비준한 경우에는 명백히 비준을 위한 지속적이고 지속적인 노력을 기울인 것이 되며, 일방 당사자의 행위를 13.4.3조의 세 번째 문장에 기대어 판단할 이유가 없음

### III. 현장질의

#### 질의1

“약속하다(commit to)”라는 표현 관련, 한국은 한-EU FTA에서 사용된 “약속하다(commit)”의 유사 용례를 검토함으로써 “약속하다(commit to)”와 “해야한다(shall)”를 구분하고자 시도하였음. 그러나 “약속(commitment)”이 “서비스 교역을 위한 약속, 양 당사자의 양허 일정”과 같은 형태로 사용된 사례가 있으며, 제7장에서 사용된 “약속(commitment)”은 양 당사자를 명확히 구속하고 있는 것으로 보임. 이와 관련한 한국의 입장은 무엇인가?

- 한국은 법적 강제 의무를 부과하는 FTA 조항의 이행을 보장하기 위해서는 구체적인 내용의 앞에 동사 “해야 한다(shall)”가 사용되어야 한다고 일관적으로 주장해왔으며, 이는 “shall make commitment” 또는 “shall commit to”라는 내용을 담고 있는 한-EU FTA의 다른 조항에서 입증되었음
- 제13.4.3조는 “shall”라는 용어를 사용하지 않고 “commit to”만을 사용하고 있으며, 또한 이것이 “존중하고, 증진하고, 실현한다(respect, promote, and realize)”라는 문구 앞에 덧붙여진 구로 사용되었고, “존중하고, 증진하고, 실현”하기 위한 구체적인 방법을 명시하고 있지 않으므로, 촉진의 성격을 가지며, 최대한으로 해석해도 최선의 노력 의무를 포함할 뿐임
- 예로 제시된 제7장의 “commitment”의 경우는 다르게 해석되어야 하는데, 이 장은 서비스 교역의 양허 일정에 대한 구체적인 약속을 다루기 때문임
- 따라서 제7장의 “commitment”와 제13장의 “commitment”는 그 중요도에 있어 분명히 다른 용어임
- 패널의 지적에 동의하는 바는 있으나, 제13장, 특히 제13.4.3조는 그 의무를 어떻게 달성해야 하는지에 대한 구체적인 사항을 누락하고 있으므로, 이 같은 구체적인 내용을 명시한 제7장과는 다름

제105호 협약 관련, 패널은 한국 국회에서 핵심 협약 비준안이 통과되도록 노력하면서 왜 제105호 협약이 빠졌는지에 대해 여전히 명확히 이해하지 못하고 있음

- 제105호 협약을 비준 대상에서 제외하고 아무런 조치도 취하지 않겠다는 의도는 아님
  - 한국 정부는 당초 핵심협약 비준 문제를 다루면서 처음에는 4개 핵심협약 모두를 비준하려는 노력을 기울였지만, 비준 절차를 가속화하겠다는 판단에서 결사의 자유 협약과 강제노동 협약인 제29호 협약을 먼저 추진한다는 전략을 택했고, 상황이 진전된 다음 남아 있는 제105호 협약의 비준을 추진할 것임
- 한국이 이 세 개 협약을 먼저 비준한 후에 제105호 협약을 검토하고자 하는 이유는, 이를 위해 형벌 조항을 폐지하거나 혹은 한꺼번에 징역형을 금고형으로 모두 전환해야 하기 때문임
  - 그러나 이러한 폐지 혹은 전환은 한국에서 어렵고 복잡한 과제인데, 우리나라 법률의 전반적인 형벌체계와 관련되어 있기 때문임
- 결론적으로 한국은 제105호 협약의 비준을 포기한 것이 아님

### 질의3

“이 장에 달리 규정된 경우를 제외하고(except as otherwise provided)”라는 문구 자체만을 보면, 만약 다른 요건을 규정하는 조항이 제13장에 있다면, 이들 요건이 “무역효과(trade effect),” “무역영향(trade affectation),” “무역에 영향을 미치는(affecting trade),” “무역 관련 사안에 영향을 미치는(affecting trade-related matters)”라는 문구보다 우선적으로 적용되어야 한다고 생각함. 한국의 설명과 EU의 주장 간에 어떻게 유의미한 차이가 있는 지 이해하기 어려운데, 한국이 추가 설명을 할 수 있는가?

- 제13.2.1조의 해당 조문은 제13장 전체에 걸쳐 보편적으로 적용되는 포괄조항(umbrella provision)임
  - 엄밀히 말하면, 모든 조항에 적용되어야 한다는 것임
  - 예를 들어, 이 조항을 달리 해석하고자 할 경우, 제13.4.3조는 “제13.2.1조의 규정과 무관하게”와 같은 용어를 명시적으로 언급했어야 하며, 이에 따라 제13.2.1조에 명시된 규정의 예외가 됨
  - 그러나 제13.4.3조는 이 같은 언급을 전혀 하지 않고 있어 제13.2.1조라는 포괄조항에 따라 적용범위가 자동적으로 결정됨

법 개정안 및 비준안은 올 가을 중 정확히 언제 국회 통과가 가능할 것으로 보이는가?

- 법 개정안과 비준안이 국회 상임위원회에 계류 중임
  - 현재 국회는 정부 국정감사를 진행 중이며 이에 따라 정부의 모든 부처가 대응 중에 있음
  - 감사 직후, 11월경에 법개정안 관련 검토가 시작될 예정이나 구체적인 일정은 국회가 독립적으로 결정할 사안이며 어떠한 행정기관도 이에 관여할 수 없음
- 정부는 검토가 시작되는 대로 관련 국회의원들에게 취지와 각 개정안에 대한 사안을 설명할 계획임
  - 또한 이 과정을 원활히 하기 위해 각종 세미나 및 회의 등을 국회와 개최할 계획임
  - 궁극적인 목표는 비준을 신속히 완료하는 것이며 올해 말까지 이를 위해 필요한 조치나 절차를 마무리하는 것임

## 질의5

EU는 어제 한국이 현재 추진 중인 개정안 통과와 무관하게 계속 결사의 자유 원칙 위반에 해당하는 요소가 있다고 주장했다. 이에 대한 한국의 입장은 무엇인가?

- EU의 주장에 동의하지 않음
  - 한국의 노동법 개정안은 결사의 자유 원칙을 보장하고 동시에 한국의 특수한 노사관계 현실을 반영하고자 하는 의도의 결과임
  - ILO도 결사의 자유 원칙 보장에 있어 각 회원국이 처한 특수한 상황을 인정하고 있음
  - 따라서 한국은 현재의 개정안이 결사의 자유 원칙의 핵심을 완전히 보장할 수 있다고 생각함
- 특히, 노조가 규약에 따라 회원 자격을 스스로 결정하도록 허가하고 노조 임원에 대한 임금 지급을 금지하는 조항과 이를 위반할 경우 처벌을 가하는 조항을 폐지함으로써, 한국의 개정안은 CFA가 지속적으로 권고한 사항을 충분히 반영했다고 볼 수 있음
  - 또한 EU가 문제 제기한 자영업자의 단결권과 관련하여 한국은 헌법이 보장하는 결사의 자유를 보장하고 있으며 노조법상 근로자의 범위 역시 확대하고 있음

## 질의6

민노총,한노총,전교조가 제출한 의견서는 중요한 정보를 내포하고 있음. 패널은 해당 의견서와 한국의 법 개정안에 포함되었거나 포함될 예정인 내용의 정확성을 판단하는 것에 어려움이 있음. 이해관계자 의견서에 포함된 내용의 사실관계부합여부 여부를 설명해주기 바람.

- 언급된 단체가 제출한 의견서의 내용에는 불확실한 부분이 있고 한국의 입장과 일치하지 않는 부분이 있음
  - 그러나 한국이 패널에게 이들 단체의 주장이 옳고 그른지를 분석하여 의견을 제시하는 것이 타당한지 판단하기는 어려움
- 다시 말하면, 한국은 정부로서 상기 단체의 입장에 대한 의견을 제시하는 것이 적절하지 않다고 판단함
  - 따라서 패널이 사회적 파트너가 제출한 의견서 그대로 검토하기를 요청함

## 질의7

한국은 “선관의무(due diligence)”를 어떻게 이해하는가?  
이것이 의미하는 것이 무엇인가?

- 선관의무(due diligence)는 한-EU FTA에 제13.4.3조를 포함함으로써 발생함
  - 양 당사자는 결사의 자유 원칙과 같은 기본권 원칙을 존중, 증진, 실현한다는 전반적인 목적을 위해 신의 성실한 노력을 기울일 것을 합의하였음
- 제87호 핵심협약을 비준하지 않았더라도 어떠한 행위의 특정 요소가 동 협약에 따른 구체적인 의무를 위반한 것으로 여겨질 수 있음

## 질의8

제105호 협약의 상태는 어떠한가? 105호 협약에 포함된 원칙과 의무는 13.4.3조의 첫 번째 문장에 포함된 것인가 아니면 세 번째 문장에 포함된 것인가?

- 제105호 협약은 결사의 자유 협약 제87호, 제98호와 마찬가지로 ILO의 핵심협약 중의 하나이며 1998년 ILO 기본권선언이 포괄하는 기본권과 연계되어 있음
- 동 협약은 13.4.3조의 첫 번째와 세 번째 문장 모두와 연계되어 있으며 유일한 차이점은 의무, 즉 기본권의 종류임
  - EU가 제기한 기본권은 결사의 자유 관련이고 제105호 협약은 강제 노동관련임

## 질의9

제105호 협약 관련 한국은 사회적 합의를 이끌어낼 필요가 있다고 하였음. “사회적 합의”의 의미가 무엇이며, 어떤 이해관계자가 관여되어 있는가?

- 제105호 협약은 사실상 정치적 의견표명에 대한 처벌로 노역형을 부과하는 한국의 형벌체계와 관련되어 있음
  - 실무적인 차원에서 노사간에 복잡한 현안이나 이견이 있는 사안은 아니며 오히려 남북이 분단되어 있는 한국의 상황에 관련된 것임
  - 따라서 다른 협약과는 달리 보다 광범위한 한국 국민 전체의 합의 형성이 필요한 것임
- 보다 구체적으로 국가안보 및 형벌 체계 전반의 개정이 필요함

한국은 대표적인 플랫폼 노동자인 대리운전기사의 결사의 자유를 보장하기 위하여 노조설립신고 필증을 교부하였다고 설명하였음. 이와 관련한 정부 입장을 상세 설명하고 행정관청에 어떤 역할을 하는지도 설명하라.

- 2006년 대법원 판결이후 자영업자의 근로자성 판단에 상당한 진전이 있었음
  - 먼저 2006년 판결이후 자영업자라고 해서 모두 근로자성을 부인받는 것은 아니며
    - 한국 정부는 골프캐디, 경마기수, 택배근로자, 정수기 수리기사 및 판매자, 방과후 교사 노조를 인정하는 등 근로계약 유무와는 무관하게 자영업자가 노무를 제공하는 한 근로자의 범위를 확대하고 있음
- 2018년에는 대법원에서 배우와 방과후 교사의 근로자성 관련 판결을 하면서 종속성이 강하지 않더라도 기본권 보호의 필요성이 있을 경우 이들의 근로자성을 부인할수 없다고 판시하였음
  - 이에 따라 한국정부는 자영업자의 근로자성을 판단함에 있어 가장 중요한 요소로 기본권 보호 필요성 여부를 간주하고 소득의존성, 계약 형태, 노무제공의 방식 등의 요소 등도 고려하고 있음
- 한국 정부가 대리운전기사를 언급한 이유는 이들이 고용계약을 맺지 않고 온라인 플랫폼을 통해 노무를 제공하고 대표적인 플랫폼 노동자로 간주되기 때문임
  - 정부는 올해 7월 이들에게 노조설립신고증을 교부하였음
  - 이러한 진전 상황을 고려하여 볼 때, 노조법상 근로자성의 범위는 지속 확대되고 있고 이들의 결사의 자유 또한 확대되고 있음

**질의11**

대리운전기사노조가 설립신고증을 받은 것에서 볼 때도 EU의 증빙 3에 포함된 정보는 다소 오래된 것으로 보이는데 맞나?

그러함

## 질의12

화물기사의 현재 법적지위는 어떠한가? 이와 관련 결사위는 2012년 한국이 이들의 노조법상 근로자성 인정을 위해 법개정을 해야 한다는 판단을 내린바 있음. EU가 패널요청에서 근로자로 인정받지 못하는 사례로 화물기사를 언급하였고 동 절차와 관련성이 있는 사례로 화물기사 관련 결사위 권고를 제시하였음을 지적하면서 화물기사가 현행 노조법상 근로자로 인정받는지 답변을 요청함

- 노조법은 직업에 따라 근로자성을 판단하지 않으며,
  - 노조법상 근로자는 직업과 무관하게 급여, 임금 또는 이에 상응하는 수입으로 생활하는 자로 정의됨
- 따라서 화물자 운전기사를 포함하여 다양한 형태의 노무를 제공하는 자들이 노조법상 근로자인지는 개별적이고 구체적인 사안별로 판단할 필요가 있으며, 최종적인 판단은 대법원에서 결정 하게됨
  - 다만, 노조법상 근로자는 노동3권의 보호 필요성을 토대로 근로 기준법상 근로자 보다 상당히 유연하게 적용되고 있다고 답변 드림

### 질의13

### 한국에 노조설립신고증을 받은 화물기사 노조가 있나?

- 화물차량의 경우 다양한 종류가 있어 일률적으로 답변하기는 어려우나,
  - 택배를 운송하는 택배기사 노조가 설립되어 활동하고 있으며, 건설노조 산하에서 레미콘 기사도 노조로 활동하고 있음

질의14

노조법상 근로자여부를 판단하기 위해 법원이 마련한 기준 관련 한국 대법원의 최신 판례는 무엇인가? EU는 증빙2에서 판례를 제출하였는데 이 것이 최신 판례가 맞나?

- EU의 증빙2가 근로자성 판단을 위한 가장 최신 판례임을 확인함