

China | 2024. 11. 1.

## 중국 뉴스레터

### 중국 노조 제도의 이해와 기업의 효과적인 대응 전략

#### 1. 중국 공회의 개념과 역할

중국의 공회는 “노동자 조합”의 역할을 맡지만, 한국의 노동조합(노조)과는 차이가 있습니다.

공회는 중국 공산당의 지도 아래 직원들이 자발적으로 결합한 조직입니다. 공회법에 따라 직원들의 합법적인 권익을 보호하고 봉사하는 것을 목적으로 하는 기관이지만 기업과 직원 사이의 갈등을 중재하고 사회의 안정을 유지해야 하는 역할도 맡고 있습니다. 따라서 노동자의 권익 보호만을 목적으로 하는 노조와는 설립 취지와 역할에서 차이가 있으며, 실제로 공회 담당자들도 무조건적으로 노동자의 이익만을 강조하지는 않습니다.

공회는 노동자들이 자발적으로 설립하는 것이므로 기업이 반드시 공회를 설립할 의무는 없지만 직원이나 상급공회가 공회를 설립하고자 할 경우에는 기업이 이를 거부하거나 방해할 수 없습니다(공회법 제3조). 모든 노동자는 공회에 참여할 권리를 가지고 있으며, 기업이 이를 방해하는 것은 공회법에 저촉되어 위법입니다. 아울러, 상급공회는 인원을 파견하여 직원들의 공회 설립을 지원할 수 있는데, 이를 방해해서도 안됩니다(공회법 제11조).

2021년 7월 중국 총공회는 통지문을 공표하여 각 관할 지역 내의 기업들에게 공회 설립을 독려한 바 있습니다. 이에 일부 지역 광동성을 비롯한 일부 지역에서는 지역 총공회 인원들이 기업에 방문하여 공회 설립을 권유한 사례들이 있었습니다.

#### 2. 취업규칙 제정 및 감원 시 공회의 역할

기업이 노동자의 이익과 직접적으로 연관되는 취업규칙 등 규장제도를 제·개정 하고자 할 경우, 공회 혹은 직원대표와의 평등한 협상을 거쳐야 합니다(노동계약법 제4조). 따라서 공회가 설립되어 있다면 공회와의 협상을 거쳐야 하며, 실무적으로 공회의 동의 없이는 제정이나 개정이 어려울 수 있습니다. 반면 공회가 관련 서류에 서명 등을 한 경우에는 취업규칙 제·개정을 순조롭게 처리할 수 있을 것입니다.

기업이 일정 규모 이상의 감원(해고하는 인원이 20명 이상 또는 전체 인원의 10% 이상을 감원하는 경우)하는 경우에는 경제성 감원 절차를 진행해야 합니다.

경제성 감원을 하는 경우 사용자는 감원일로부터 30일 이전에 공회 또는 전체 직원에게 상황을 설명하고 의견을 청취한 후 진행해야 합니다(노동계약법 제41조). 즉, 경제성 감원 규모, 감원 대상자 인선, 보상금 책정 등에 있어 공회의 동의가 없으면 추진하기 어려울 것입니다. 반면, 공회에서 감원 방안에 동의를 하는 경우에는 노동부서에서도 감원 방안에 대해 대체적으로 큰 이의를 제기하지 않기 때문에, 감원을 계획 중이라면 공회에 대한 설득 작업이 우선되어야 할 것입니다.

법률상 경제성 감원에 해당하지 않더라도, 구조조정 등 인력 조정이 필요한 경우에는 원활한 업무처리를 위하여 공회의 협조가 필요합니다.

### 3. 공회 경비 및 공회 설립 준비금

기업은 공회 경비로 직원 총급여의 2%를 상급공회에 납부해야 하며, 상급공회는 그중 60%를 기업공회에 반환합니다. 일부 지역에서는 납부액의 70%를 반환하기도 하며, 회계상 위 금액은 비용으로 세전 공제 처리될 수 있습니다. 다만, 이와 별도로 공회 전담직원의 급여나 사무장소 관련 비용은 기업이 부담해야 합니다. 기업이 정당한 이유 없이 공회 경비를 납부하지 않을 경우 상급노조가 관할 인민법원에 노조 경비 지급 명령을 신청할 수 있습니다(공회법 제44조).

공회 경비는 직원복지와 공회활동을 위해 사용되어야 하며, 회비의 남용 등이 발생할 경우 법적 책임을 질 수 있습니다. 경비는 독립적인 개별 계좌로 관리되고, 주요 지출 항목에는 직원 활동, 권리 보호, 공회 운영 등의 지출이 포함됩니다.

공회를 아직 설치하지 않은 경우 일부 지역의 상급공회가 공회 설립 준비금을 납부할 것을 요구하기도 합니다. 공회 설립 준비금(금액은 공회 경비와 같다)에 대해 법률적 근거가 있기는 하지만 이를 반드시 납부해야 하는지에 대해서는 전국적으로 통일된 규정이나 실무 관행이 없으며, 이에 대해 집행 동향도 제각각입니다.

### 4. 공회의 주요 인선의 중요성

앞서 살펴본 바와 같이 기업에 중대한 인사 조치가 필요한 경우에는 공회의 협조가 필수적입니다. 반면에 공회 관리자들이 직원들의 입장에 서서 기업에 불리한 주장을 하면 기업이 진행하고자 하는 인사 조치에 악영향을 초래할

수도 있습니다. 공회는 평소에도 기업의 경영방침, 관리방침 등을 직원들에게 전달하는 역할도 해야 하기 때문에 공회의 주석, 부주석 등 관리자 인선은 매우 중요한 사항입니다.

특히 회사에 대한 강경한 입장을 갖고 있는 사람이 주석 등 공회의 관리자가 된다면 인사 관리에 상당한 어려움이 초래될 수 있고, 직원들 사이에서 인망이 없는 사람이 관리자가 되면 직원에 대한 장악이 어려워 공회로서의 실질적 기능을 기대하기 어렵습니다.

따라서 기업의 입장에서는 직원들 사이에서 인망이 좋고 인맥이 두터우면서도, 한국 측 사정에 밝은 사람이 배치되도록 조율하는 것이 필요합니다. 노사간은 물론 대관업무의 창구로도 적극 활용할 수 있기 때문에, 지역 사회나 정부와의 인맥도 고려요소가 될 수 있습니다.

다만, 공회는 기본적으로 자발적 조직이므로, 기업이 직접적으로 주석 및 부주석을 결정하거나 그 선임에 직접 개입할 수는 없지만, 회사의 희망사항을 전달하는 정도는 무방하며, 실제 이러한 방식으로 일정정도의 영향력을 발휘합니다.

기업의 입장에서는 평소 공회 주석, 부주석과의 적절한 관계유지는 물론, 상급공회와의 관계도 적절하게 유지하는 것이 좋습니다. 주기적인 식사 등 모임, 공개적인 자리에서의 적절한 수준의 의전 및 대우가 필요합니다.

## 5. 파업 발생 시 공회의 역할

직원들의 집단행동, 대치상태, 파업 등의 상황이 발생할 경우 공회나 상급공회가 중재하는 역할을 하는 경우가 많습니다. 중국은 파업에 대한 법률상 규정이 없습니다. 따라서 파업의 합법성/불법성은 법률상 공백 상태입니다. 따라서 실제 파업이 발생하는 경우 법률적 조치 등의 수단으로 이를 해결하기가 매우 어렵고, 결국 파업이 발생하면 공회나 정부의 적절한 중재가 필요하게 됩니다.

특히, 대다수의 직원들은 공회를 자신들을 보호해주는 “정부기관”으로 인식하는 경우가 많습니다. 따라서 상급공회의 중재에 대부분 협조적인 태도를 취합니다. 상급공회도 노측의 입장만을 대변하지 않고, 기업의 경영상황과 노동법 규정 등을 종합적으로 고려하여 합리적인 수준에서 중재를 합니다.

관련 구성원



정철 변호사



손덕중 변호사



박영주 변호사



최정식 변호사



경영동 외국변호사



김옥림 외국변호사