

2020년

# 한국노총 공동임단투 지침

2020. 3.

## 2020년 한국노총 공동임단투 지침

2020년 : 2월 28일 인쇄

2020년 : 3월 4일 발행

발행인 : 김동명

발행처 : 한국노동조합총연맹

주소 : 서울시 영등포구 국제금융로 6길 26  
(tel. 6277-0000, fax. 6277-0068)

등록 : 1981. 8. 21 (13-31호)

# 목 차

<b>제1장 2020년 정세 및 임금투쟁 지침</b> .....	<b>1</b>
<b>I. 2020년 정세전망과 한국노총 운동방향</b> .....	<b>3</b>
1. 2020년 정세전망 .....	3
2. 객관적 정세에 기초한 한국노총의 주체적 조건과 과제 .....	5
3. 2020년 한국노총의 운동방향과 주요과제 .....	6
4. 2020년 한국노총 기본일정을 중심으로 한 국내외 주요일정 .....	13
<b>II. 임금투쟁 정세 및 임금인상 요구율</b> .....	<b>14</b>
1. 2019년 임단투 평가와 2020년 임단투 전망 .....	14
2. 2019년 한국노총 임금인상 요구 .....	20
<b>제2장 단체교섭의 주요쟁점과 대책</b> .....	<b>33</b>
<b>I. 노동시간 단축 무력화 시도 저지 및 시간주권 확보</b> .....	<b>35</b>
1. 개요 .....	36
2. 노동시간 단축을 통한 시간주권 확보 .....	44
3. 유연근로시간제 및 특별연장근로 인가제도 오남용 대응전략 .....	46
4. ‘휴식있는 삶’ 확보전략 .....	63
5. 낡은 교대제 개편과 신규 일자리창출 전략 .....	69
<b>II. 노조할 권리 강화를 위한 노동조합 대응방안</b> .....	<b>77</b>
1. 개요 .....	77
2. “노동권” 강화의 의미 .....	79
3. ILO기본협약 비준 및 노조법 전면 개정 투쟁 .....	83

4. 노동권 강화를 위한 노동조합의 대응과제 .....	98
<b>III. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현 .....</b>	<b>112</b>
1. 총론 .....	112
2. 文정부, 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책의 내용과 문제점 .....	114
3. 불법파견, 법원에 의한 '비정상'의 '정상화' .....	121
4. 단체협약 요구안 및 해설 .....	138
<b>IV. 저임금 구조개선 및 임금체계 변화 움직임에 대한 대응방안 .....</b>	<b>167</b>
1. 최저임금 인상 추이 및 효과 .....	167
2. 최저임금 제도변화에 따른 영향 .....	171
3. 정부와 사용자의 일방적 임금체계 개악 시도 .....	179
4. 저임금구조 및 임금격차 해소를 위한 한국노총 정책 방향 .....	181
5. 현장 대응 지침 .....	184
<b>V. 공동근로복지기금의 설치·활용방안 .....</b>	<b>186</b>
1. 기업복지 차원의 사내(공동)근로복지기금의 이해 .....	187
2. 노동조합의 공동근로복지기금 추진방향 .....	197
<b>VI. 직장 내 괴롭힘 근절 및 노동존중문화 실현 .....</b>	<b>200</b>
1. '직장내 괴롭힘 금지법'의 시행 및 평가 .....	200
2. '직장내 괴롭힘'의 유형과 사례 .....	212
3. 직장내 괴롭힘 관련 규정 및 주요 판례 .....	220
4. 한국노총의 대응지침 및 모범 단체협상안 .....	226
<b>VII. 노동자 경영참여와 노동이사제, 노사공동결정제도 도입 확대 .....</b>	<b>230</b>
노동자 경영참가제도 개요 .....	231
노동이사제를 통한 경영참여방안 .....	237
노사공동결정체제를 통한 경영참여방안 .....	250
자본참가를 통한 경영참여방안 .....	265
<b>VIII. 디지털화·자동화 확산에 따른 고용위협 및 비정형 노동확산 대응 .....</b>	<b>270</b>
1. 기술발전의 현 단계와 관점 .....	271
2. 디지털전환으로 인한 산업과 일자리의 변화 .....	272

3. 디지털전환에 대한 정부와 기업의 대응 현황 .....	281
4. 디지털전환에서의 노동관련 주요 쟁점 .....	282
5. 디지털화자동화에 대한 한국노총의 입장 및 대응방향 .....	299

**IX. 경기침체와 주요산업 구조조정에 따른 고용위기 대응 .....** 309

1. 개요 .....	310
2. 구조조정 및 고용위기 현황 .....	311
3. 산업구조조정 관련 정부대책 .....	315
4. 기업분할제도 .....	318
5. 상시적 구조조정 저지의 대응목표 및 방향 .....	330
6. 고용안정위원회 설치와 의결사항을 단체협약 명시 .....	331
7. 노사 간 합의(동의)구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결 .....	335
8. 고용안정협약 모범사례 .....	357

**X. 위협의 외주화 금지, 건강하고 안전한 일터 실현 .....** 361

1. 개요 .....	361
2. 개정 산업안전보건법 주요내용 및 문제점 .....	362
3. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기 .....	366
4. 직업성질환의 예방 및 조치 .....	368
5. 쾌적한 일터 만들기 .....	370
6. 노동자의 산재보상권 확대 .....	371
7. 모범단협안 .....	372

**XI. 여성 노동권 강화와 성평등 실현 .....** 383

1. 개요 .....	384
2. 고용 상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소 .....	385
3. 임신 관련 모성권과 건강권 .....	392
4. 출산 관련 모(부)성권 .....	398
5. 육아휴직 .....	403
6. 육아기 근로시간 단축권 .....	407
7. 가족 돌봄권 .....	410
8. 성희롱 예방 및 방지를 통한 안전하게 일할 권리 .....	412
9. 고용평등 이행을 위한 명예고용평등감독관 활동 보장 .....	422

<b>XII. 노동자 노후소득 보장체계 강화</b> .....	424
1. 퇴직급여제도의 이해 .....	425
2. 노동시간단축에 따른 퇴직급여감소 예방을 위한 대응지침 .....	437
2. 퇴직연금, 노동조합이 무엇을 해야할까? .....	442
<b>XIII. 정부의 직업훈련 정책동향과 노조개입 방향(고용정책)</b> .....	445
1. 노동조합의 직업능력개발 참여 필요성 .....	446
3. 정부의 직업능력개발 관련 주요사업 및 노동조합 참여 현황 .....	448
4. 노동조합 대등한 참여 직업능력개발 활성화 방안 .....	473
5. 노동조합의 대등한 직업능력개발 한국노총 지침 .....	482

## **부록**

2019년 주요 판례 및 시사점 .....	493
2020년 변화되는 노동관련 법·제도 .....	520
주요 노동통계 .....	533

# 제1장

---

## 2020년 정세 및 임금투쟁 지침







# I. 2020년 정세전망과 한국노총 운동방향

## 1. 2020년 정세전망

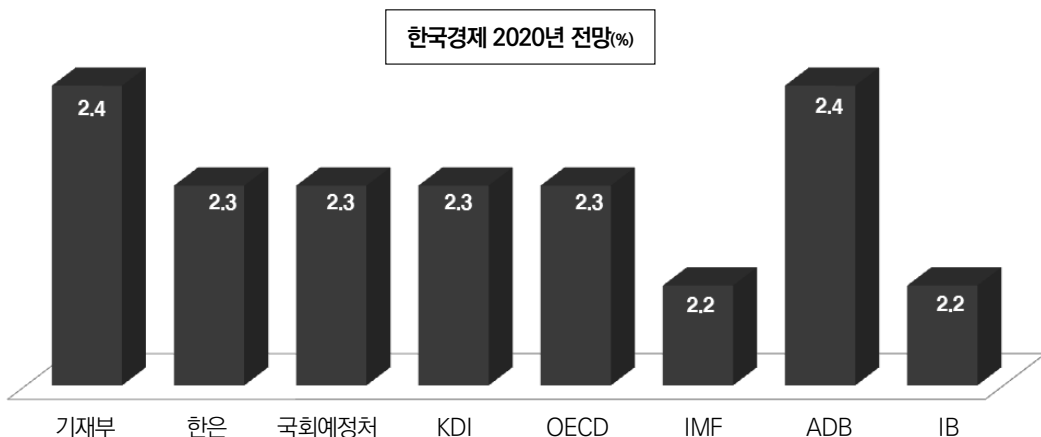
### 1) 정치

- 4.15총선은 바뀐 선거법에 따라 만18세부터 참정권을 행사하고, 준연동형비례대표제가 적용됨. 정치권의 이합집산에 따라 현재 정당구도가 바뀔 수는 있지만 21대 국회에서도 과반수를 점유하는 정당없이 다당제 구도가 유지될 것으로 보임.
- 총선결과에 따라 문재인 정부의 집권 후반기 안정적 국정운영을 위한 정계 공조체제 운영, 정치개혁과 헌법 개정의 요구가 재분출되면서 정치지형이 재편될 수도 있음.

### 2) 경제

- 2.4% 성장, 1% 물가상승 전망

▶ '19. 10~12월에 발표된 최근 국내외 주요기관이 한국경제 성장 전망은 2%초반 대 예측



- ▶ 생산가능인구가 20만명 이상 감소하기 시작하여 '25년까지 172만 명 감소, 기업의 투자 부진 지속, 산업과 일의 디지털화에 따른 자동화 및 온라인판매 급증으로 잠재 성장률 하락, 중동에서의 무력갈등, 코로나19 전염 확산 등 불확실성이 다시 증대되고 있어 우리 경제에 부정적 영향을 줄 것으로 보임.

#### ○ 산업과 일의 디지털화와 역습

- ▶ 기술 혁신과 산업의 디지털화는 기존의 산업간 경계를 허물고, 디지털 플랫폼 경제가 빠르게 성장하며 노동법제도의 사각지대에 있는 비정형 불안정 노동이 확대됨. 이른바 '플랫폼노동'
- ▶ 인터넷과 스마트폰 확산, 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등 신기술과 새로운 서비스 출현으로 글로벌 디지털기업이 시장을 장악하면서 온라인 판매 급증하고 있지만 도소매, 음식숙박 등 서비스 자영업은 몰락. 소매판매액(41조9,587억원) 중 온라인쇼핑 거래액(12조7,576억원)이 처음으로 30%를 넘어섰고, 이 기간에 도소매업 취업자는 지속 하락
- ▶ 한국은 세계에서 가장 높은 로봇밀도(2018년 제조업 노동자1만명당 로봇 640대), 제조업에서 고용 감소에 이어 이제는 국내 부가가치 창출 비중이 감소함.

### 3) 사회

#### ○ 급속한 고령화, 0%대 저출산으로 인구 절벽이 현실로 다가옴

- ▶ 통계 작성이후 최초로 '19. 10월, 자연 인구 증가율이 0%, 11월에는 감소함, 사망자가 출생자보다 1,619명 많음. 인구 감소는 생산·소비 축소로 이어져 경제·사회에 큰 충격
- ▶ 생산가능인구가 '17년 정점에 올라선 이후 감소하고 '20년 21만 명 감소하고, 초고령사회 진입은 당초 예상보다 빨라져 2025년에 진입

#### ○ 베이비부머는 730만 명으로 전체 인구의 14.1% 차지, 2010년부터 '55년생이 정년을 맞이하여 은퇴가 진행되어 해마다 50만 여명이 순차적으로 은퇴하고, 2020년부터 노인인구로 편입

- ▶ BB세대 은퇴는 생산인구 감소, 고숙련 노동력 부족으로 노동생산성 및 기업경쟁력 저하, 잠재성장률 하락 등 노동의 양과 질 저하라는 국가차원의 중대한 문제임. 내수 시장 위축, 조세수입 부족으로 인한 정부의 재정악화, 사회보장비용 증가, 공적연금의 재정적 부실 등 수반

- ▶ 주된 일자리에서 퇴직연령이 49세로 연금수급 개시연령보다 13년이 빠르기 때문에 중장년층에게 은퇴는 곧 경제적 고통으로 이어져 빈곤층으로 전락

### ○ 불평등 및 양극화 심화

- ▶ 경제사회 양극화와 불평등을 초래하는 핵심적인 원인은 기득권층의 ‘자원과 부(富)의 편중과 대물림’으로 집약되는 생산물시장의 ‘불공정’과 노동시장의 ‘불안정성’에서 기인함.
- ▶ 따라서 ‘공정한 경제’라는 기반과 토대 위에서 국가는 이를 위한 조정자로서의 역할과 책임을 적극적으로 실행해야 함.
- ▶ 헌법 제119조1)에서 정하고 있는 ‘경제 민주화’는 ‘국가’가 규제와 조정자로서 역할과 책임을 적극적 실행하여 “분배정의, 공정경쟁, 경제주체간 조화”를 통하여 균형적인 경제 성장과 안정을 추구하는 것임.
- ▶ 공정한 경제의 실현을 위해서는 고속성장의 최대수혜자인 재벌의 전면적인 개혁과 대기업의 사회경제적 책임 강화, 투기자본의 감독 및 금융의 공공성 강화, 조세 개혁, 불공정한 도급구조 개선과 중소기업의 보호 및 지원 육성이 이루어져야 함.

## 2. 객관적 정세에 기초한 한국노총의 주체적 조건과 과제

### (1) 대내외 불확실한 환경 지속

- 북미관계가 개선보다는 충돌 우려, G2 무역갈등 외 중동 무력충돌 가능, 코로나19 전염 확산으로 인한 경기침체, 기후변화와 저성장 시대 지속
- 압축성장의 역습으로 저출산고령화, 저성장 진입과 대응 : 국민적 공감대가 큰 영역(연대기금 조성을 통한 취약계층 보호와 조직화 생태계 조성, 정년 65세 연장, 노후소득 보장 및 건강권 확보 등 사회안전망 확대 등)에서 시대개척사업 전개
- 총선 결과에 따라 여야 구도 변화와 공조 VS 갈등, 협치내각, 분권형 개헌 등 진행 가능 - 소득주도성장, 노동존중사회 등 노동개혁과제는 진전보다는 현 상황을 유지하거나 후퇴

1) 대한민국 헌법 제119조 ① 대한민국의 경제 질서는 개인과 기업의 경제상의 자유와 창의를 존중함을 기본으로 한다. ② 국가는 균형 있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다.

## (2) 한국노총의 플랫폼 역할과 전략적 제휴

- 노총이 경제사회주체(정부, 기업)들과 시민사회 진영의 사회적 대화의 플랫폼 역할 수행하여 노총 위상 강화, 실질적 성과를 통해 사회개혁의 추진 동력 역할 수행
- 정책연대협약의 재평가를 통해 실질적 이행력을 제고하기 위한 입법전략 마련, 변화된 국회 지형 속에서 노동사회개혁을 추진할 입법통로 마련(참조 : 20대 국회와 을지로위원회)

## (3) 노노관계 경쟁 VS 공조·연대

- 사상 최초로 노총의 조직 규모가 민주노총에 밀리면서 자존심 상처, 민주노총과는 조직적 라이벌이자 노동운동을 함께하는 동지적 관계
- '20년말 발표될 '2019년 노조 조직현황'에서는 그 격차가 더 벌어질 수도 있음. 노동조합 최고단체이자 노동경제사회의 사회적대화 주체로서 역할과 전략에 따라서 노동계 헤게모니가 결정될 것임.
- 새로운 10년의 의미와 2020년대 노동조합운동의 과제  
노노관계에 있어 무계중심과 좌표를 경쟁 보다는 노동운동의 대의에 맞춰 포용, 1국가 1노총이라는 거부할 수 없는 대의명제를 제시하며 정책연구조사 등 공동사업을 지속 제안
- 이와 더불어 조직확대를 위한 미조직의 조직화, 취약계층 노동자의 이해대변구조를 확보해 나가는 사업에 집중할 필요가 있음.  
\* 노동회의소, 노동공제회, 연대기금 조성 등

## 3. 2020년 한국노총의 운동방향과 주요과제

### 1) 활동기조 : '연대와 투쟁'을 통한 '개입과 견제'

#### (1) 연대와 투쟁

- 양극화·불평등 해소를 위한 조직노동의 역할과 미조직취약계층 노동과의 연대
- 반노동정책 및 제도 개악에는 단호하게 조직적 투쟁으로 대응

## (2) 노총으로부터 국민에게로, 노총 플랫폼과 전략적제휴

- 노총이 노동사민사회의 사회적대화 채널로서 공론의 장을 만들고, 사회개혁 달성의 중심축 역할 담당
- 총선에서 노동사회개혁 아젠다 공론화, 각 정당 정책공약화, 전략적 제휴와 추진 체계 확보를 통한 정책연대협약의 이행담보력 제고

## 2) 운동방향

- 불확실, 불안정한 정세 환경 하에서 노총은 한국사회 노동을 대표해온 최고 노동단체로서 전체 노동사회를 대변하는 역할 제고
  - ▶ 불평등·양극화 해소를 위한 현장 임단투와 연계한 연대교섭(상생연대기금 조성, 비정규직 중심으로 필수교섭 요구쟁취 △공동근로복지기금을 통한 차별 개선, △비정규직의 정규직화)
  - ▶ 중앙, 지역차원의 연대기금을 조성, 운영하여 플랫폼노동공제회 등 미조직 취약계층 노동자를 보호, 지원하고 노동회의소로 발전시켜 이해대변 할 수 있는 조직화 생태계 구축
  - ▶ 노동과 새정치권력간 전략적제휴를 통해서 '경제사회노동개혁과제의 정책 및 제도개선' 쟁취 (경제민주화, 복지사회, 노동기본권 보장 등)

## 3) 주요과제

### ① 정책과제

#### (1) 노동자 주권 찾기\_51플랜

- 5인 미만 사업체종사 노동자 588만 명에게 근로기준법 전면 적용
- 1년 미만 근속 근로자(비정규직) 497만 명<sup>2)</sup>에게 퇴직급여 보장
- 플랫폼 노동자 50만명<sup>3)</sup>, 프리랜서, 220만<sup>4)</sup> 특고 노동자에게 사회보장 및 노조할 권리 보장

2) 임금노동자 2,055만 9천명 가운데 비정규직은 855만 7천명이고, 이들 비정규직 중 56.1%가 근속년수 1년미만 자로서 497만 명에 달함 (2019. 8월, 경제활동인구부가조사 결과를 재계산)

3) '우리나라 플랫폼경제종사자 규모 추정' 고용정보원 <고용동향브리프> 2019에서는 플랫폼노동자 규모를 47만~54만명으로 추정

4) 정흥준, 『특수형태근로종사자의 규모추정을 위한 기초연구』, 노동연구원, 2019.

시간주권 보장	무한노동을 허용하는 21C 노예노동 금지 △ 5인미만 사업체 노동자의 근로기준법 (법정노동시간 등) 적용, △ 적용제외, 포괄임금제 폐지, △ 시 간제노동자(파트타이머) 휴가, 주휴수당 등 비례보호, △ 가사노동자 등
임금주권 보장	임금 착취 금지 △ 1년미만 근속 노동자의 퇴직급여 보장, △ 동일가치노동 동일임금, △ 체불임금 근절, △ 최저임금 현실화 등
노조할 권리 보장	노동법적 보호 확대와 사회보험 적용 △ 플랫폼 노동, 프리랜서, 특수고용 노동자의 △ 근로기준법과 노조법적 적용, △ 사회보험 적용

## (2) 청년과 고령자의 사회연대형, 세대간 상생일자리 생태계 만들기

- 현재 노동시장에 이미 진입해 있는 고령자의 실 노동시간을 단축하고, 이로 인하여 만들어지는 빈 일자리를 청년(노동시장 진입예정자)으로 고용
- 법정 정년 연장과 청년 일자리를 연계하는 점진적퇴직, 노동시간피크제를 적극 검토함. 법정 정년 연령을 단계적으로 높여 현 정부 임기 내 고령자고용촉진법 개정을 목표로 하여 2023년부터 초고령사회 진입하는 2025년까지 법정 정년을 65세 이상으로 함. 정년연장이 현장에 부담으로 나타나지 않는 구인난을 겪고 있는 중소기업부터 시행함. 연장되는 정년기간 동안에는 점진적퇴직의 일환으로 숙련전수, 은퇴준비 등을 위한 별도의 노동시간 상한을 두고, 줄어든 노동시간 이상만큼 새로운 일자리를 만들고 청년고용으로 연결함.

## (3) 고용안정 (해고제한법)

- 정리해고 요건 및 절차 강화, 고용보험 경험요율제 도입, 정년이전 비자발적 조기 퇴직자에 대한 고용 보호 조치 등

## (4) 노조할 권리 보장 및 모든 노동자 보호

*'Of the worker, By the worker, For the worker'*

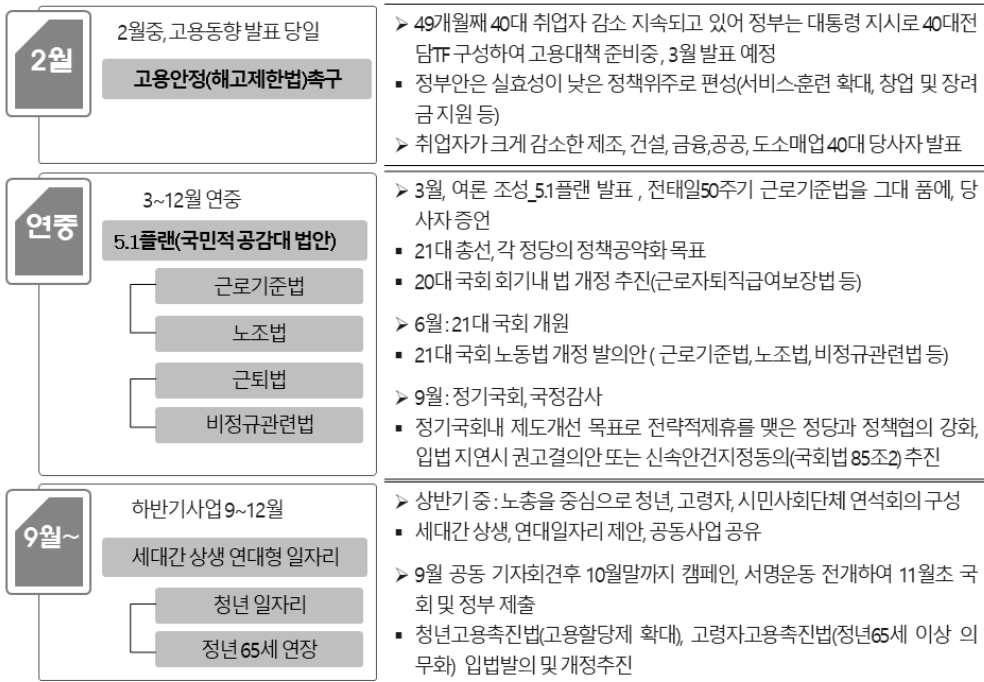
- '조직률25% < 단협 적용률50% < 노동회의소, 노동자경영참가100%' 목표로 2020년에는 상반기중 근로시간면제한도 현실화, 근로기준법상 근로자대표제도 개선 주력, 연중 노조법 개정, 경영참가법 제정 추진

## (5) 연대임금 실현

- 최저임금 현실화(임기 내 1만원 달성)
- 조세정의 공평과세측면에서 부의재분배를 위한 소득세율 인상

- 동일가치노동 동일임금에 기초한 △공정하고 안정적인 임금체계를 위한 연구조사, △임금분포공시제 시행
- 임금인상 연계한 연대기금 조성 : (A) 공동근로복지기금 조성을 통한 원·하청, 대·중소기업간 복지연대, (B) 노사민정협의회를 통한 지역공동복지기금 조성, (C) 중앙 또는 산업별 상생연대기금 조성과 플랫폼노동, 특고, 비정규직 등 공제사업 전개를 통한 조직화생계태 구축

### 2020년 노동 입법 제도화 전략



#### (6) 노동시장 내 젠더 불평등 해소 및 성평등한 노동환경 구축

- 임신·출산·육아·가족돌봄 등 남성과 여성이 함께 하는 노동자의 권리 강화
- 노동기본권으로서의 젠더 평등을 위한 차별과 폭력 없는 일터 문화 만들기
- 단체교섭과 사회적 대화에서 여성친화적 노동정책 수립

#### (7) 위험의 외주화 근절과 노동자의 생명·안전 보호

- 유해·위험 업종, 생명·안전 업무 도급 금지

- ▶ 2020. 1. 16부로 전부 개정된 산업안전보건법이 시행됨에 따라 도급인에 대한 안전보건조치 책임이 강화 되었으나, 위험의 외주화 근절을 위한 도급 금지는 일부 작업에만 국한하여 금지되었음.
- ▶ 위험의 외주화를 근절하기 위해서는 유해·위험한 업종에 대한 도급이 금지되어야 할 것이며 해당 작업의 직접고용을 통해 유해·위험을 관리하고 산업재해를 예방하여야 함.

#### ○ 살인기업처벌법(중대재해 기업처벌법) 제정

- ▶ 현행 산업안전보건법에서 중대재해 발생에 대한 양형기준이 있으나 대부분의 법원 판결이 집행유예와 벌금형으로 끝남.
- ▶ 산업안전보건 범죄에 대한 실질적인 처벌과 산업재해 예방의 실효적인 효과를 거두기 위해 기업에 중대재해에 대한 책임을 지도록 하는 중대재해 기업처벌법이 제정되어야 함.

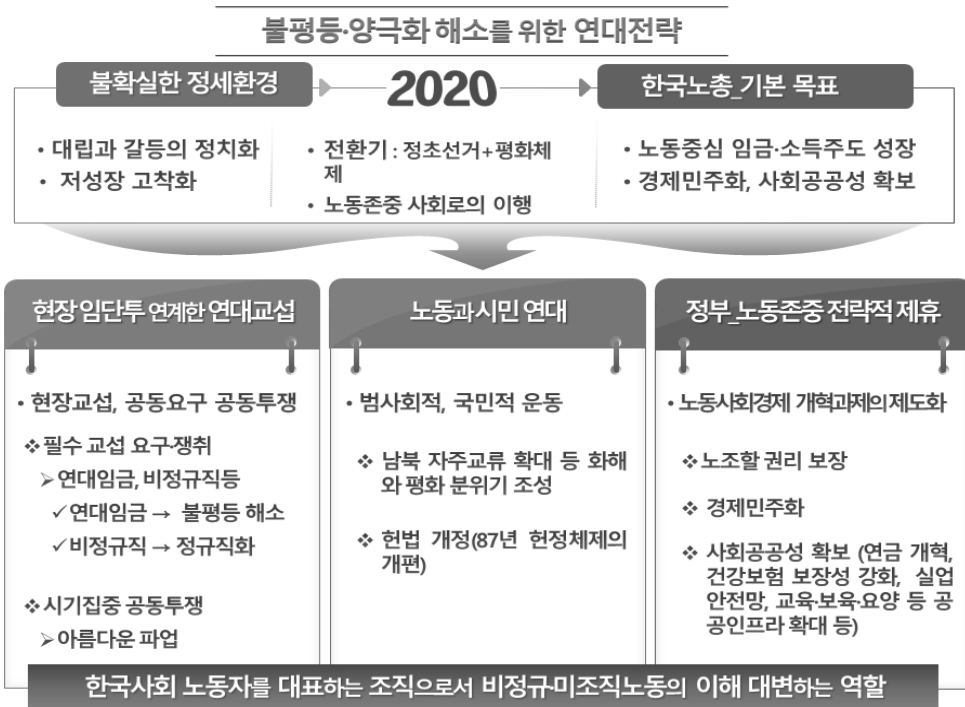
#### ○ 산업재해 예방사업의 일반회계 출연금 확대

- ▶ 산업재해보상보험법의 정부 일반회계 출연금을 산재보상보험기금 지출예산의 100분의 3 이상으로 출연하도록 법을 개정하여 연간 2,000억원 이상의 출연금 확보
- ▶ 출연금 확대를 통하여 정부의 산업안전보건에 대한 책임강화와 소규모 사업장의 직접 지원을 통하여 노동자의 산업재해를 예방

#### □ 실행전략

- 한국노총은 2020년 현재 조성되고 있는 불확실한 정세환경을 극복해서 불평등양극화 해소를 위한 연대전략 전개해 나감.
- 전 조직적으로 내부혁신을, 정치적으로는 노동존중의 입법권력을, 정책과제에 대해서는 총선정책요구를 넘어서 노총과 시민사회, 노동존중 정당이 함께 제도화를 달성토록 함.
- 이를 위하여 2020년 임단투는 연대임금, 차별철폐를 위한 연대교섭을 전개하여 우호적인 사회적 분위기를 조성하고 인적·물적 토대를 구축
- 노동과 시민사회진영간 연대를 통해 한반도 화해와 평화를 촉진하고, 촛불시민혁명의 완성을 의미하는 87년 헌정체제 개편, 헌법개정운동을 범사회적 국민적으로 전개
- 정부와 국회의 새로운 입법권력간 노동존중 전략적 제휴를 통해서 노조할 권리보장, 경제민주화, 사회공공성확보 등을 달성해 나감.





## 2 조직과제

### (1) 공격적 조직확대와 지역단위 일반노조 강화

- 전기·전자 사업장 전략조직화 사업 전개
- 일반노동조합 활성화 및 조직확대
- 특수고용노동자 조직화 사업 진행
- 중간노조 조직화
- 사회서비스원, 어린이집, 사회서비스시설, 요양보호사 조직화
- 지역노동교육상담소를 통한 조직확대사업 및 현장지원활동 강화
- 조직화 전략 연구사업 추진

### (2) 현장에서부터 신뢰회복을 위한 현장투쟁지원

- 복수노조사업장 조직운영 및 교섭상황 점검 및 지원
- 투쟁사업장 현황 파악 및 지원
- 지역별 투쟁선봉대 상설화
- 산별 및 지역 조직쟁의담당자 역량 강화

## (3) 내 조직 체계적·민주적 조직관리와 경쟁력 강화

○ 조직대상 사업장 간담회 및 조직화교섭 지원

## [3] 정치·연대과제

- ✓ 노총의 '사회적 개입과 견제' 능력은 결국 '노동자 정치세력화' 수준에 따라 결정되며, 정치 세력화는 사회연대의 바탕임. 다시 말해, 연대를 통한 사회적 권력의 획득이 결국 정치세력화의 가능성을 제공하며, 일정한 수준의 정치세력화가 '사회적 개입과 견제'를 가능하게 함
- ✓ 따라서 사회연대전략은 노조의 사회적 정체성 확립 ▶ 노조의 사회적 영향력 확대 ▶ 노조의 정치적 개입력 확대로 추진하고, '20년에는 <경제민주화·양극화 해소 99% 상생연대>를 기반으로 폭넓은 사회연대를 구축하는 한편 총선 과정에서 정치세력화의 기반을 마련하기 위한 활동을 적극 추진

## □ 사회적 영향력 확대를 위한 활동

## (1) &lt;경제민주화·양극화해소를 위한 99%상생연대&gt; 강화

- △ 경제민주화 및 양극화해소 정책요구안 관철, △ 재벌개혁, 영세자영업자 보호, 서민 주거권 보호 등을 위한 공동 활동, △ '불공정거래 신고센터' 등 원하청 불공정거래 개선을 위한 공동 활동

## (2) 업종별, 지역별 사회연대 추진

- △노총-중기회 협력사업, 인증부품 등 상생·협력 방식 개발 및 확대, △ 시민을 위한 공공서비스정책 전환 촉구, △ 청주시 협약 모델 확대 등

## □ 정치세력화

## (1) 대 정당관계 강화

- 정책의제 협의 및 관철을 위한 관계 강화 : 고위급 정책협의회 강화, 당 정책실 소통망 구축 등
- 정당 구조 내 참여 확대 : 최고위원회, 당무위원회 등 당 의사결정 구조 참여 / 정당 내 노동위원회 또는 노동본부 건설 및 강화

## (2) 노총 정치사업 시스템 개선

- △ 중앙정치위원회를 상설위원회로서의 정치위원회로 변경 △ 각 조직별 정치위원회 구성, 운영

#### 4. 2020년 한국노총 기본일정을 중심으로 한 국내외 주요일정

	1분기	2분기	3분기	4분기
국내	정부, 근기법시행령 공포(특별연장근로 인가사유 확대 1.31) 정부, 40대고용대책 발표(3월중)	총선 (4/15) 21대 국회 개원 (5.31) 6월 국회(원구성) 개각 가능성, 공수처 신설(7월)	정기국회(9월~) 국정감사(9, 10월 30일간)	정기국회(9~12월 90일간) 국정감사(9, 10월 30일간)
	임원선거(1.21) 중집(2.18), 정기대회(2.26) 여성노동자대회(3.8 일) 노총창립일(3.10) 현장 임단투 기간(3월~)	신재노동자의날(4.28 회) 5.1노동절(토, 연휴 샌드위치데이) 최저임금 투쟁(6,7월) 건강보험 수가 및 보혐료 협상(5,6월_재정운영위, 건강심) 현장 임단투 기간	장기요양 수가 및 보혐료 협상(7,8월) 하반기 투쟁 국감대응 현장 임단투 기간 (~7·8월)	전국노동자대회(11월)
한국노총	고려 사항 좌표설정 및 조직적 결의	총선 대응 노총과 국회간 관계 설정 (전략적 제휴 등)	주요 개혁과제의 제도개선	주요 개혁과제의 제도개선
국제	출기 사업 고용안정, 해고제한법 촉구 (2.12 기자회견) 4.15총선 정책공약 요구 발표(2월중) 5.1플랜 선포(창립기념 또는 마석모란공원 참배시)	20대 국회 노동관계법 개정 (~5월) 21대 국회, 5.1플랜법 입법발의(6,7월)	세대간 상생 연대형 일자리 발표 및 100만 서명운동 개시 (창립일자리, 정년65세 연장 8월 말)	세대간 상생연대형 일자리 100만 서명지 국회, 정부 전달. 제도개선 건의. 입법발의
	선거 대만 대선(1/11) 이란 총선(2/21) 프랑스 총선(1차3/15, 2차3/22)	영국 지방선거(5/7)		미국 대선, 하원 총선+상원 33석 선거(1/3) 일본 중의원 총선거 (미정)
기타	세계경제포럼 연례총회(다보스포럼)(1/21~24)		도쿄 올림픽 07.24(금)~08.09(일)	APEC 정상회의(11/12, 쿠알라룸푸르) G20 정상회의(11/21~22, 리아드)

## II. 임금투쟁 정세 및 임금인상 요구율

### 1. 2019년 임단투 평가와 2020년 임단투 전망

#### 1) 2019년 임·단투 평가 및 2020년 조사개요

- 한국노총은 2019년 임단투 결과 및 평가와 2020년 임단투 지침 마련을 위해 산하조직을 대상으로 설문조사 실시
  - 조사기간 : 2019.12.17. ~ 2020.1.10.
  - 회원조합별 응답 설문 수(개) : 금속(95), 화학(48), 섬유(23), 공공연맹(17), 연합(16), 고무(10), 식품(9), 자동차(9), IT(6), 관광(7), 항운(3), 광산(3), 사립대(1)
- 전체 247개의 단위노조의 2019년 임단투 결과와 2020년 임단투 예측을 토대로 2020년 임금인상에 대한 조합원들의 의견을 살펴보는 데 그 목적이 있음.

#### (1) 임금인상 요구율 및 타결률

- 조사 결과 2019년 한국노총 단위노조의 평균 임금인상 요구율은 7.0%였으나, 실제 평균 타결률은 3.4%로 나타남. 이는 전년도 타결률 5.1%에 비해 1.7%p 하락한 수치임.
- 평균 임금인상 평균 요구액<sup>1)</sup>은 180,370원이었지만, 평균 타결액은 78,350원으로 조사됨.

#### (2) 교섭기간

- 임단투 교섭 기간을 살펴본 결과 평균 3~4개월(77개 노조, 31.2%)이 소요된다는 응답이 가장 많았으며, 1~2개월(59개 노조, 23.9%), 5~6개월(48개, 19.4%) 순으로 나타남. 이는 전체의 50% 넘는 노조가 교섭 시작 후 평균 4개월 이내에 교섭을 마무리하는 것으로 나타남.

1) 임금 교섭 현황의 기준임금은 기본임금.

(단위:%)

문항	비중
1~2개월	23.1
3~4개월	37.2
5~6개월	13.9
6개월 이상	13.6
1개월 미만	8.2
무응답	4.0
합계	100.0

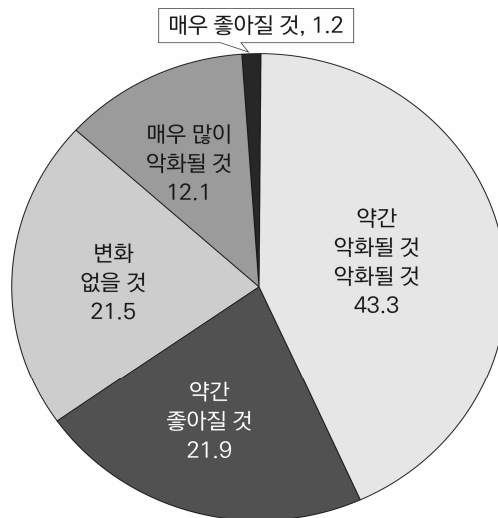
## 2) 고용 및 노동시간 변화

○ 노동시간 관련 설문 : 설문조사 결과 2019년 사업장 평균 주당 실노동시간(연장, 휴일 근로 포함)은 46.6시간으로 전년도 48시간보다 1.4시간가량 감소한 것으로 나타남.

## 3) 2020년 임·단투 계획 및 전망

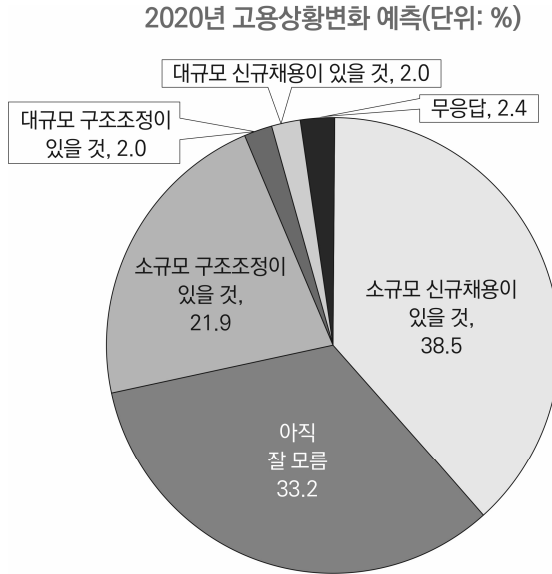
### (1) 2020년 사업장 경영상황 및 고용조정 전망

2020년 사업장 경영상태 예측(단위: %)



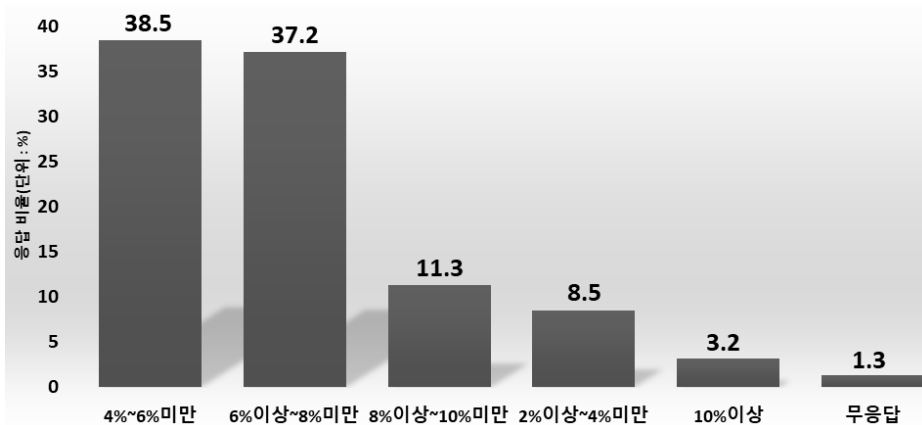
○ 2020년 사업장 경영상황 예측에 대한 설문에서는 ‘약간 악화될 것’ 이라는 응답이 가장 많았으며(107개 노조, 43.3%), ‘약간 좋아질 것’(54개 노조, 21.9%), ‘변화 없

을 것'(53개, 21.5%), '매우 악화될 것'(30개, 12.1%), '매우 좋아질 것'(3개, 1.2%) 순으로 나타나 사업장 경영상황이 약간 악화될 것으로 생각하는 조합이 많았음.



○ 2020년 사업장의 고용상황의 경우, '소규모 신규채용이 있을 것(95개 노조, 38.5%)'이라는 응답이 가장 많았으며, '아직 잘 모름'(82개 노조, 33.2%), '소규모 구조조정이 있을 것'(54개, 21.9%), '대규모 구조조정이 있을 것', '대규모 신규채용이 있을 것' (각각 5개, 2.0%) 순으로 나타나 전반적으로 미래 고용상황에 대한 기대감과 불확실성이 공존하는 것으로 나타남.

## (2) 단위노조의 임금요구 계획 및 한국노총 임금인상 기준선



○ 한국노총 산하 노동조합에서 올해 선호하는 임금인상요구율은 ‘4% 이상~6% 미만 인상(95개 노조, 38.5%)’을 원하는 응답이 가장 많았으며, ‘6% 이상~8%미만 인상(92개 노조, 37.2%)’, ‘8% 이상~10% 미만 인상(28개 노조, 11.3%)’, ‘2% 이상~4%미만인상(21개 노조, 8.5%),’ 10% 이상 인상(8개 노조, 3.2%) 순으로 나타남.

### 〈 역대 한국노총 임금인상률 지침 〉

(단위:%)

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
9.6	9.3	9.1	제시 안 함	9.5	9.4	9.1
2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
8.1	8.1	7.8	7.9	7.6	9.2	7.5

### (3) 2020년 사업장 임단투 중점사항

#### 〈 2020년 임단투 중점사항 〉

(단위: %)

문 항	1순위	2순위	3순위	전체
임금 인상(통상임금 범위확대)	67.9	12.7	6.0	28.9
노동시간 유연화 저지	0.5	6.8	5.6	4.2
노동시간 단축	1.6	11.8	11.2	8.2
고용안정	18.9	18.1	15.5	17.5
최저임금제도 변경 대응	0.8	8.9	6.4	5.4
임금체계 개편	4.5	14.8	11.6	10.3
정년 연장 대응	2.1	14.3	19.7	12.0
비정규직 고용개선	1.2	1.7	2.6	1.8
노동자 건강권 및 산업안전보건	2.5	10.5	20.2	11.1
복수노조 관련 교섭권 확보	0.0	0.4	1.2	0.6
합 계	100.0	100.0	100.0	100.0

○ 2020년 임단투 중점 사항을 조사한 결과 1순위로 ‘임금인상(67.9%)’, ‘고용안정(18.9%)’, ‘임금체계개편(4.5%)’ 순으로 나타남. 2순위로는 ‘고용안정(18.1%)’, 임금 체계 개편(14.8%)’, ‘정년 연장 대응(14.3%)’ 순으로 나타남. 3순위로는 ‘노동자 건강권 및 산업 안전보건(20.2%)’, ‘정년 연장 대응’(19.7%), ‘고용안정(15.5%)’ 순으로 나타남.

○ 순위에 상관없이 전체 응답 평균을 살펴보면 ‘임금인상(28.9%)’, ‘고용안정(17.5%)’, ‘정년연장 대응(12.0%)’ 순으로 나타남.

○ 전반적으로 단위노조가 임단투에서 중점을 두는 사항은 ‘임금인상’과 ‘고용안정’으로 나타남.

#### (4) 2020년 한국노총활동 중점사항

##### 〈 2020년 한국노총 중점활동사안 〉

(단위: %)

문 항	1순위	2순위	3순위	전체
근로기준법 개악 저지	42.8	16.3	7.7	22.3
노동시간 단축대응	12.7	15.9	11.9	13.5
통상임금 범위확대 등 대응방안 마련	14.8	16.7	6.0	12.5
노조법 전면개정 및 ILO 핵심협약 비준	6.8	12.9	7.2	9.0
최저임금 인상	5.1	6.0	7.2	6.1
고용 문제	8.9	8.2	6.4	7.8
노동자 건강권 및 산업 안전보전	1.3	6.0	7.7	5.0
여성 노동자 차별철폐 및 성 평등 실현	0.0	0.0	0.9	0.3
디지털화에 따른 대응방안 마련	0.8	2.6	6.0	3.1
노동 가치 존중 헌법 개정 활동	1.3	1.7	7.7	3.5
사회안전망 강화	1.3	2.6	9.4	4.4
정년 연장 대응방안 마련	4.2	11.2	22.1	12.5
합계	100	100	100	100

- 2020년 한국노총이 역점을 두어 활동해야 할 최우선 현안 1순위로는 ‘근로기준법 개악 저지(42.8%)’, ‘통상임금 범위확대 등 대응방안 마련(14.8%)’, ‘노동시간 단축대응(12.7%)’ 순으로 나타남.
- 2순위로는 ‘통상임금 범위확대 등 대응방안 마련(16.7%)’, ‘근로기준법 개악 저지(16.3%)’, ‘노동시간 단축대응(15.9%)’ 순으로 나타남.
- 3순위로는 ‘정년연장 대응방안 마련(22.1%)’, ‘노동시간 단축 대응(11.9%)’, ‘사회안전망 강화(9.4%)’ 순으로 나타남.
- 순위 상관없이 전체 평균의 경우 ‘근로기준법 개악 저지(22.3%)’, ‘노동시간 단축 대응(13.5%)’, ‘통상임금 범위확대 및 정년 연장 대응방안 및 마련(각각 12.5%)’ 순으로 나타남.
- 단위 사업장에서는 생각하는 2020년 한국노총 중점 활동 사항으로 ‘근로기준법 개악 저지’와 ‘노동시간 단축대응’으로 나타남.



## 4) 2020년 임금정책 수립 시 고려사항

## (1) 2019년 및 2020년 임단투 특징

- 임단투 지침 마련을 위한 실태조사 결과 2019년 단위노조에서 요구하는 임금인상 요구수준과 및 타결수준이 전년(2018년) 대비 모두 하락한 것으로 나타남. 이는 2019년 사업장 임금인상을 위한 교섭 과정이 원활하지 않았던 것으로 파악해 볼 수 있음.
- 2019년 임금인상이 2018년과 비교하여 낮은 수준으로 결정된 점은 대내외적인 요인이 작용한 것으로 나타남. 특히, 현 정부의 대선공약이자 국정과제였던 '2020년 내 최저임금 1만 원' 공약후퇴 및 낮은 인상률은 사업장 임금교섭 과정에서도 영향을 미친 것으로 추측해 볼 수 있음.
- 2020년 임금교섭의 경우 정부의 노동존중 정책 기조 후퇴 및 친(親)기업 중심 경제 성장 및 규제 완화 등으로 미루어볼 때, 2020년 사업장 임금교섭 과정은 더욱 어려워질 것으로 전망됨.

## 〈임금상승률과 노총 임금요구율의 비교〉

〈단위: %〉

구분	명목임금 상승률	실질임금 상승률	소비자물가 상승률	한국노총 임금요구율	민주노총 임금요구율	경총임금 가이드라인	협약임금 인상률
2010	6.4	3.8	2.9	9.5	9.2	동결	-
2011	-0.9	-2.9	4.0	9.4	-	3.5	5.1
2012	5.3	2.0	2.2	9.1	9.3	2.9	4.7
2013	3.8	2.1	1.3	8.1	8.9	-	3.5
2014	2.4	1.1	1.3	8.1	8.0	2.3	4.1
2015	3.3	2.3	0.7	7.8	8.2	1.6	4.0
2016	3.8	2.8	1.0	7.9	7.4	동결	3.3
2017	2.7	1.3	1.9	7.6	7.4	동결	3.6
2018	5.7	4.3	1.4	9.2	7.1	2.0% 내외	4.2
2019	3.5	2.9	0.4	7.5	6.0	폐지	4.0

※ 출처 : 각 기관 발표자료

## 2. 2020년 한국노총 임금인상 요구

### 1) 한국노총 표준생계비

#### (1) 개요

- 2019년 한국노총 표준생계비는 2014년과 2018년에 개정된 ‘표준생계비 모형’에 따라 2019년 9월 물가를 기준으로 산출됨.
- 특히 2018년 개정된 표준생계비 모형의 경우 2018년에 실시한 ‘표준생계비 산출을 위한 조합원 실태조사’에 근거하여 12개 비목을 가구 규모별로 구성한 이론생계비로서 ‘노동자 가구가 건강하고 정상적인 삶을 영위하는 데 필요한 생계비’를 산출해 노동조합의 임금인상요구안을 수립하는 근거자료로 활용하는 것에 그 목적이 있음.

표준생계비 가구별 구성원 정보

	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구(I)	4인 가구(II)	4인 가구(III)
2014년 모형 이후 가구원 구성	성인 1인 25~29세	성인 남녀 남 29세 여 26세	가구주 36세 배우자 33세 자녀 6세	가구주 42세 배우자 39세 자녀 11세 자녀 8세	가구주 47세 배우자 44세 자녀 16세 자녀 13세	가구주 52세 배우자 49세 자녀 21세 자녀 18세

#### (2) 2020년 생계비 산출결과

- 2020년 한국노총 표준생계비

2020년 가구 규모별 표준생계비

(단위 : 원)

	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 (I)	4인 가구 (II)	4인 가구 (III)
식료품 및 비주류 음료비	525,168	462,947	494,058	1,007,457	1,274,781	1,488,221	1,658,407	1,795,237
주류 및 담배비	212,992	145,492	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992
의류 및 신발비	82,621	90,792	86,707	171,367	204,446	240,784	258,870	295,392
주택·수도·전기 및 연료비	604,023	604,023	604,023	630,754	656,638	766,272	766,272	766,272
가정용품 가사서비스비	76,858	80,910	78,884	126,643	175,771	207,283	209,604	210,369

보건비	72,548	78,197	75,373	145,834	218,381	291,667	291,667	291,667
교통비	80,028	80,028	80,028	443,846	454,126	510,913	580,033	607,097
통신비	102,117	102,117	102,117	162,184	162,184	222,250	282,316	282,316
오락 및 문화비	155,296	153,818	154,557	258,519	251,401	240,060	219,497	220,975
교육비	59,093	59,093	59,093	59,093	223,378	630,139	891,591	1,103,970
기타 상품 및 서비스비	58,434	107,008	82,721	176,562	210,661	232,227	243,925	244,642
11개 비목 합계	2,029,178	1,964,425	1,996,803	3,395,251	4,044,759	5,042,808	5,615,174	6,030,929
조세공과금	308,859	297,838	303,348	592,459	713,366	974,400	1,134,317	1,304,789
총계	2,338,037	2,262,263	2,300,151	3,987,710	4,758,125	6,017,208	6,749,491	7,335,718
전년 대비 증가율(%)	1.85	1.96	1.90	1.05	2.33	3.06	-1.23	4.20

○ 2020년 한국노총 표준생계비는 단신 가구 2,300,151원, 2인 가구 3,987,710원, 3인 가구 4,758,125원, 4인 가구(I) 6,017,208원, 4인 가구(II) 6,749,491원, 4인 가구(III) 7,335,718원으로 산출됨

○ 2020년 표준생계비에서 4인 가구(II)의 생계비 총금액이 전년 대비 하락한 이유는 연령별 표준열량 조정분이 반영된 것임.

**주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 전체 생계비에서 차지하는 비율**

(단위 : 원)

비목	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구 (I)	4인 가구 (II)	4인 가구 (III)
주택·수도·전기 및 연료비	604,023	604,023	604,023	630,754	656,638	766,272	766,272	766,272
보건비	72,548	78,197	75,373	145,834	218,381	291,667	291,667	291,667
교육비	59,093	59,093	59,093	59,093	223,378	630,139	891,591	1,103,970
주거보건교육 소계	735,664	741,313	738,489	835,681	1,098,397	1,688,078	1,949,530	2,161,909
주거보건교육 소계 비율(%)	31.47	32.77	32.11	20.96	23.08	28.05	28.88	29.47
2020년 표준생계비	2,338,037	2,262,263	2,300,151	3,987,710	4,758,125	6,017,208	6,749,491	7,335,718

- 식료품비를 제외한 가구별 지출 규모가 비교적 큰 주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 전체 생계비에서 차지하는 비율을 조사해본 결과 단신 가구 32.11%, 2인 가구 20.96%, 3인 가구 23.08%, 4인 가구(I) 28.05%, 4인 가구(II) 28.88%, 4인 가구(III) 29.47%로 나타남.

## 2) 2020년 임금인상 요구

- 2020년 경제성장률 전망(2.3%), 2020년 소비자물가상승률 전망(1.0%), 최근(2018년~2019년) 실질임금 인상률(3.6%)이 전망됨.
- 노동자 가구의 가계소득 가운데 재산소득은 극히 희박하고, 노동소득이 차지하는 비중이 88%를 달하는 구조에서 노동자의 임금 및 소득 불평등을 개선하기 위한 임금정책이 요구됨.
- 노동자 가구원 3.18인의 생계를 근로소득으로만 충당한다고 가정하였을 때, 물가상승률을 감안한 생계비와 근로소득의 격차는 19%임. 한국노총은 이를 일시에 충족시키는 것이 현실적으로 어려운 만큼 매년 생계비 충족률을 높이는 것을 임금인상 요구 목표로 제시하였음.
- 2019년 표준생계비의 모형이 부분 개정돼 기존 생계비 모형과 시계열 비교는 어렵지만, 생계비의 단순 충족률 90.7%를 수준의 임금인상을 요구함

### (1) 임금인상 요구 산출 근거(요약)

2020년 한국노총 임금인상 요구율		내 용
(1) 노동자 가구원수 3.18인 생계비		4,984,760
(2) 근로소득이 충족해야 할 생계비(88%)		4,386,589
(3) 2020년 물가상승률(1.0%)을 반영한 생계비		4,430,455
(4) 2019년 월평균임금 (2019년 1월 ~ 11월 평균)	월 고정임금 (정액임금+상여금 월할액)	3,724,006
	정액임금	3,177,980
(5) 생계비와 임금의 차액(19% 부족)	생계비-월 고정임금	706,449
	생계비-월 정액임금	602,970
(6) 2020년 한국노총 임금인상요구율		7.9%
(7) 월임금 획득 목표 (7.9%)	월 고정임금 기준	4,018,423
	월 정액임금 기준	3,429,322
(8) 임금요구 금액 (7.9%)	월 고정임금 기준	294,417
	월 정액임금 기준	251,392

〈 임금과 근로소득충족 생계비에 의거한 임금인상요구율 〉

현재임금 생계비충족률	월고정임금 총액요구액(원) (3,724,006원)	차액 (원)	월고정 임금총액 요구율(%)	정액임금 요구액(원) (3,177,930원)	차액 (원)	정액임금 요구율(%)
100%	4,430,455	706,449	19.0	3,780,950	603,020	19.0
99%	4,386,150	662,144	17.8	3,743,141	565,211	17.8
98%	4,341,846	617,840	16.6	3,705,331	527,401	16.6
97%	4,297,541	573,535	15.4	3,667,522	489,592	15.4
96%	4,253,237	529,231	14.2	3,629,712	451,782	14.2
95%	4,208,932	484,926	13.0	3,591,903	413,973	13.0
94%	4,164,628	440,622	11.8	3,554,093	376,163	11.8
93%	4,120,323	396,317	10.6	3,516,284	338,354	10.6
92%	4,076,019	352,013	9.5	3,478,474	300,544	9.5
91%	4,031,714	307,708	8.3	3,440,665	262,735	8.3
90.7%	4,018,423	294,417	7.9	3,429,322	251,392	7.9
89%	3,943,105	219,099	5.9	3,365,046	187,116	5.9
88%	3,898,800	174,794	4.7	3,327,236	149,306	4.7
87%	3,854,496	130,490	3.5	3,289,427	111,497	3.5
86%	3,810,191	86,185	2.3	3,251,617	73,687	2.3
85%	3,765,887	41,881	1.1	3,213,808	35,878	1.1

○ 노동소득으로 충족해야 할 생계비

- ▶ 통계청 가계동향조사 지출부문 (2019 3/4분기) 도시노동자 가구당 인원수는 3.18인 : 노총 생계비 모형의 표준노동자가구는 4인 가구이므로 실제 평균노동자 가구규모 (인)에 맞추어 생계비 조정
- ▶ 도시노동자자 평균 가구원수 3.18인을 고려한 생계비 : 4,984,760원  
 - 3인 가구 생계비(4,758,125원) + {[4인 가구 생계비(6,017,208원) - 3인 가구 생계비(4,758,125원)] × 0.18} = 4,984,760원
- ▶ 통계청, 2019년 3/4분기 도시노동자 가구당 전체 평균 소득 가운데 근로소득이 차지 하는 비중 : 88%
- ▶ 근로소득으로 충족해야 할 생계비 : 4,386,589원(4,984,760원 × 88% = 4,386,589원)

○ 2020년 물가상승을 반영한 생계비 산정

- ▶ 2020년 물가상승률<sup>2)</sup> 1.0% 반영
- ▶  $4,386,589\text{원} + (4,386,589\text{원} \times 1.0\%) = 4,430,455\text{원}$

○ 월 고정임금 총액과 노동소득 총족 생계비 획득목표

	월고정임금총액	정액 급여	상여월할분	상여금 비중
평 균	3,724,006	3,177,980	546,026	14.66%
획득목표(100%)	4,430,455	3,780,950	649,505	14.66%
차 액	706,449	602,970	103,479	-
인 상 률	19.0%	19.0%	19.0%	-

※ 주 : 월고정임금 총액은 2019년 1월 ~ 11월 임금 누계평균  
 ※ 자료 : 고용노동부, 사업체노동력조사 전체산업 5인 이상 사업장 대상

3) 연대임금 인상요구

5.3%  
 (임금인상 요구)
 
+
2.6%  
 (연대임금 조정분)
 
=
7.9%

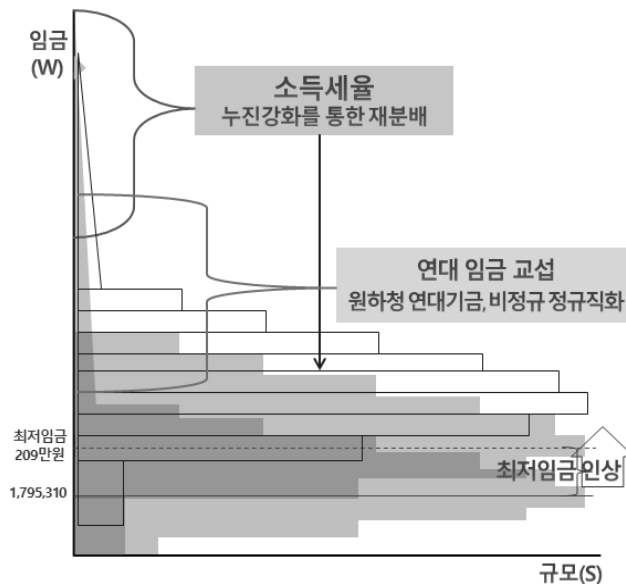
- 노총은 그동안 정규직-비정규직간, 대기업-중소기업간 임금 불평등의 단계적 해소를 위한 방안과 접근을 시도해왔으나 뚜렷한 성과를 이루어내지 못하였음.
- 이는 직접 대기업-정규직 임금인상을 중단하고, 중소기업-비정규직 임금의 급격한 인상에 기초한 방안이기에 현장의 이해를 충분히 담지 못한다는 부분에서 비롯된 것이라 할 수 있음.
- 원하청 불공정 거래구조의 현실로부터 기인하는 노동시장 내 불평등 및 양극화를 해소, 노동계급내 연대 강화를 위한 시도의 측면에서 연대임금전략은 향후 한국노총이 임금 불평등 해소방안으로 지속적 추진을 이어나갈 예정.
- 연대임금제도 실행 방안
  - 연대임금인상은 다양한 방식이 존재할 수 있는데. 현 단계에서 가장 유효한 전략은 연대임금 실현을 위한 노동계급 내 공동의 이해를 증진하는 활동들

2) 한국은행 경제전망보고서(2020.1)

이 전개되어야 한다는 것임. 따라서 개별사업장 내 임금교섭 과정에서 지역과 업종 내 공동의 이익을 추구하기 위한 연대임금실천전략 수립 및 시행이 필요함.

- 이를 위해 현장 연대임금 인상 요구 방안의 첫 단계로서 ‘공동근로복지기금’ 설치를 제안함.
- 지역사회 내 대기업(내지 중견기업)이 중심이 되고 (하청)중소기업을 모두 묶어 연합형 공동근로복지기금을 설치, 생산 활동으로부터 발생하는 이익을 대기업-중견기업-중소기업 노동자가 모두 함께 누릴 수 있도록 하는 것임.
- 공동근로복지기금 설치를 위해서는 노사 공동의 노력으로 기본재산 출연이 필요하며, 이에 대해 정부의 일정분과 결합하여 기금조성에 기여하는 지원 제도가 시행 중임.
- 기본적인 임금인상요구는 7.9%를 기준으로 제시하되, 현장의 사정에 맞게 임금인상분 내 일정 비율을 공동근로복지기금 조성에 관한 노사분담을 전제로 분담하는 것을 제안하는 바임.

#### < 연대임금교섭을 통한 불평등·양극화 해소 >

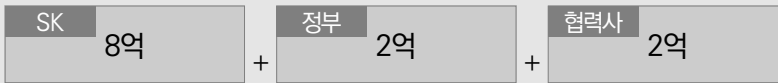


### 공동근로복지기금 조성의 예

- 1) 지역별 동일업종의 임금교섭을 통해 기본임금인상요구안을 7.9%로 제시
- 2) 7.9%의 임금요구분 중 공동근로복지기금조성분에 해당하는 2.2~2.6% 정도(1/3 수준)정도 수준을 노조에서도 분담하며 이에 맞추어 사업주도 동일한 수준으로 추가분담.  
 \* 공동근로복지기금 설치 및 계획수립 등 관련해서는 각 단위사업장 노사협의회 또는 노사 공동위원회 구성 및 운영을 통해 진행(구체적 내용은 동 책자 “제2편 단체교섭 주요쟁점 및 대책 - 공동근로복지기금의 설치·활용방안 참조)

#### 사례 ① - [S화학 공동근로복지기금 예시]

- 노동조합에서 공격적으로 제안하여 공동근로복지기금을 최근 설치한 사례. 2019년 7월 29일 단체협약에 조인, 양극화 해소 등 사회문제 해결을 통한 ‘사회적 가치 창출’을 위해 협력사를 대상으로 하는 공동근로복지기금 조성에 합의. 대기업 원청 노동조합이 먼저 나서서 중소기업 노동자들 또한 생산의 성과를 공유할 수 있도록 양보, 임직원 모두 기본급 1% 출연하고 회사가 결합하여 자금을 출연. 협력사에서도 추가 출연하고 정부자금 지원으로 공동근로복지기금 조성.



- 초기 구상보다 출연금의 규모가 더욱 커져 2020년 1월 현재 29억 6천만 원가량 조성됨. 이를 바탕으로 근로자의 날 행사 지원 및 생활원조부터 시행, 체육/문화활동비 지원, 선택적 복지제도, 장학금 등 추가도입을 지속해서 논의하고 있음.
- 기금사용의 특성, 유사한 사업 등 지속가능성을 고려하여 설비공사 용역업체를 대상으로 우선 추진, 추후 타 업체까지 확대하는 방안 검토.
- 근로자의 날 행사 지원 및 생활원조부터 시행, 체육/문화활동비 지원, 선택적 복지제도, 장학금 등 추가도입을 지속해서 논의하고 있음.

설비공사 용역업체 (단기)	공사 용역업체	설비공사 용역업체 (30개사)
원/부자재 공급업체 (원/부자재, 포장재, 일부 임가공 등)		생산 관련 용역업체 (Battery, I/E소재, 윤활유 충전, 6개사)
기자재 공급업체 (설비자재, 소모품 등)		기타 서비스 용역업체 (청소, 경비, 식당, 조경, 시설관리/본사/기학원/CLX 등 20개사)
		위탁 (어린이집 1개사)
		인력 파견업체 (승용차 운전, CAD 등 4개사)



### 사례 ② - [H엘리베이터 공동근로복지기금 예시]

- 승강기업계 국내 유일 토종브랜드 기업으로서 2016년 공동근로복지기금제도 도입 이후 최초로 고용노동부 지원사업에 선정된 사례. 중소기업체 56개가 참여하여 2016년 1월 21일 설립, 2018년까지 원청에서 39.2억, 56개 중소기업체가 6.5억 총 45.7억의 공동기금을 조성하며 정부로부터 8억 원을 지원받았음.
- 학자금, 경조금, 근로자의 날 기념품, 명절선물 등 중소기업체 직원의 복지사업에 계속하여 지출하고 있음.
- 2018년 동반성장지수 평가 결과 동반성장 우수사례로 선정될 정도로 모범적인 운영사례가 되고 있음.

### 사례 ③ - [군산형 일자리 계획 예시]

- 전북 군산형 일자리는 GM 군산공장을 인수한 명신 컨소시엄, 대창모터스, 에디슨모터스, MPS코리아가 중심인 새만금 컨소시엄이 함께 각각 2,675억 원, 1,447억 원을 투자하여 전기차 생산설비를 계획하고 있음.
- 여기에는 하청기업의 연구·개발(R&D) 등 노력으로 납품단가가 인하될 경우 하청기업과 수익을 공유하는 내용을 담는 등 그간 대기업 중심의 불공정한 원하청 불공정 거래 관행을 개선하자는 취지가 사업의 기본내용으로 포함되어있음. 그 목적으로 지역 공동교섭, 적정임금 실현과 더불어 공동근로복지기금 조성을 추진할 예정에 있음.
- 현재까지 계획된 내용은 총 60억 원 규모의 공동근로복지기금을 조성, 원하청간 복지 격차를 줄이고, 임금 공동교섭으로 원하청간 임금 격차도 함께 줄이자는 방안이 포함되어있음.

### 사례 ④ - [금융산업공익재단 예시]

- 공동근로복지기금 이외에도 사회연대의 목적으로 노조가 나서서 기금을 조성하는 사례가 최근 급증하고 있음. 대표적인 예시 중 하나가 바로 금융산업공익재단임. 사회공헌사업을 수행하기 위한 기금으로서 일자리 창출 및 청년실업 해소, 취약계층 지원 등을 사업내용으로 계획하고 있음.
- 금융산업노동조합이 산별교섭의 목적으로 제시, 노동조합에서 2018년 임금인상 총 2.6% 중 0.6%p를 출연하고, 그 금액만큼 사용자 측에서 결합하여 조성하는 것으로 합의됨. 33개 금융 노사가 공동으로 출연하여 현재까지 총 2,000억 원 규모로 구성되어 있음.

## 4) 비정규직 임금차별 해소 요구

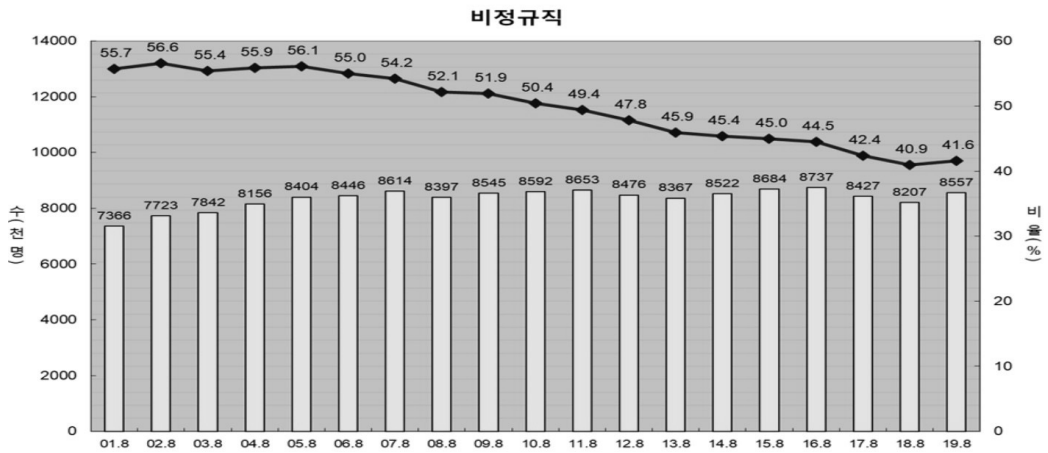
- 비정규직 비중 및 임금 불평등도

〈정규직/비정규직 규모 변화〉

구분	2017.8	2018.8(A)	2019.8(B)	증감 규모(B-A)
정규직	1,146만 명 (57.6%)	1,184만 명 (59.1%)	1,200만 명 (58.4%)	△ 16만
비정규직	843만 명 (42.4%)	821만 명 (40.9%)	856만 명 (41.6%)	△ 35만

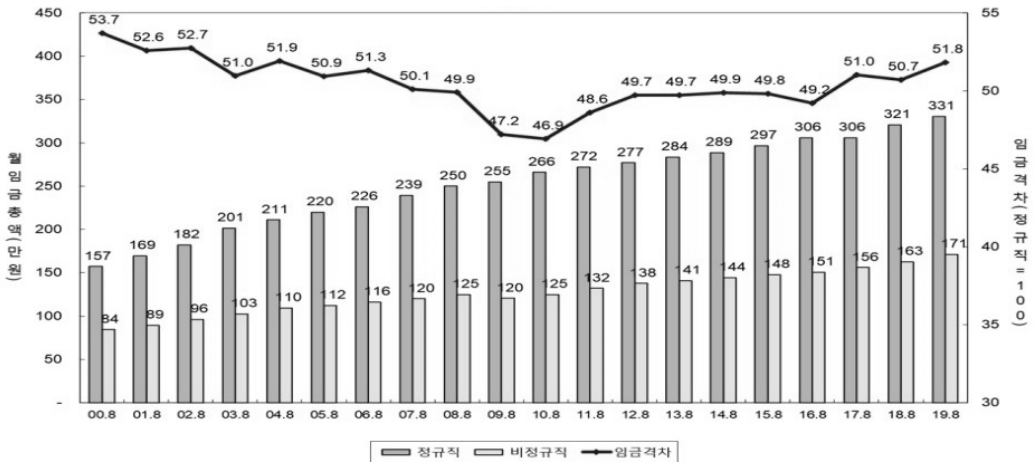
출처: 김유선(2019.8), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

〈비정규직 규모 변화 추이〉



출처: 김유선(2019.8), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

○ 비정규직 규모는 2019년 8월 기준 856만 명(임금노동자의 41.6%)임. 2017년과 2018년 비정규직 규모는 계속 감소하다가 2019년 들어 다시 증가하는 모습을 나타내고 있음.



출처: 김유선(2019.8), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 비정규직 임금의 경우, 2019년 163만 원에서 171만 원으로 8만 원(5.4%) 인상됨. 또한, 정규직 대비 비정규직 임금 불평등 비율은 50.7%에서 51.8%로 전년보다 1.1%p 축소됨.

〈정규직 / 비정규직 임금불평등 및 노동시간 추이〉

구 분		2017.8.	2018.8.	2019.8.
임 금	정 규 직	100	100	100
	비정규직	51.0%	50.7%	51.8%
노동 시간	정 규 직	43.2시간	43.0시간	42.9시간
	비정규직	37.8시간	36.7시간	35.3시간

출처: 김유선(2019.8), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 노동시간의 경우 2019년 정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.1시간, 비정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 1.4시간 줄어들어 감소 추세를 이어나감.
- 동일가치노동 동일임금 요구
- 비정규직 보호를 위해서는 제도개선, 비정규직 조직화와 더불어 사업장의 임단협에 의한 보호조치가 마련돼야 함.
- 현실적으로 일거에 차별을 개선하는 것이 어려운 경우에는 연도별 목표를 설정하여 점진적 접근
- 사업장 수준에서의 비정규직 보호 활동의 기대효과
  - ▶ 사업장 내 비정규직 증대 억제 및 정규직 고용 보호
  - ▶ 고용 관련 의사결정에 노동조합의 참여 강화
  - ▶ 비정규직의 임금 근로조건 개선
  - ▶ 비정규직의 조직화 유도 및 연대 강화
- 사업장 수준 임금 하한선 설정
  - 요지 : 매년 임금 및 단체협약 체결로 사업장 내 임금 하한선 설정
  - 임금협약 예시

제○조 (사내 임금 하한선의 결정)

1. 매년 임금교섭을 통하여 사내 임금 하한선을 결정한다.
2. 동일 직종에 종사하는 조합원 임금의 85% 이하로는 비정규직을 채용하거나, 하도급, 용역, 파견 노동을 사용할 수 없다.

## (1) 2020년 비정규직 임금요구율

## 〈 임금소득 불평등도와 저임금계층의 분포 추이(시간당 임금 기준) 〉

구분	2014	2015	2016	2017	2018	2019
임금소득 불평등도(90/10)	4.62	4.36	4.35	4.13	3.75	3.59
저임금계층 비율	24.1	24.5	22.6	21.5	15.7	15.8

출처 : 김유선, '통계청 경제활동인구부가조사 분석', 한국노동사회연구소, 2019.8.

- 상위 10% 대비 하위 10%의 임금소득불평등도는 2014년부터 계속해서 하락추세는 긍정적 현상이라 볼 수 있지만, 여전히 OECD 기준 등 세계수준과 비교하였을 때, 우리나라 임금소득불평등도는 매우 높은 편임. 따라서, 향후 임금불평등과 저임금 노동자 비율을 낮추기 위한 정부의 정책이 제시되어야 할 것임.
- 동일가치노동 동일임금에 따른 정규직과 비정규직의 임금 불평등 완화하기 위하여 정규직 월 임금총액 인상 요구액을 비정규직에게 같은 수준으로 인상하도록 함. 이를 통하여 정규직과 비정규직의 임금수준을 좁혀나가고, 궁극적으로는 정규직과 비정규직의 임금 차이가 발생하지 않도록 요구함.
- 2020년 비정규직 임금인상요구율
  - ▶ 2020년 월 임금총액 인상 요구액 294,417원을 비정규직의 임금요구액으로 제시함
  - ▶ 월 고정총액임금 기준 16.8%(월 임금 총액대비 294,417원)
- 산출근거
  - ▶ 비정규직 임금 171만 원(정규직 대비 51.8%)<sup>3)</sup>
  - ▶ 2020년도 한국노총 월 임금총액 인상 요구액 294,417원
    - ※ 비정규직의 임금인상 요구액을 정규직 인상 요구액인 294,417원과 동일하게 반영하여 1,710,000원의 17.2%를 요구
- 인상 효과
  - ▶ 비정규직 노동자의 임금인상요구안이 관철되는 경우 노동시장 내 정규직·비정규직 노동자의 차별화를 극복하고 사회양극화문제를 해소하는데 기여함.
  - ▶ 비정규직 현재 임금 1,710,000원(51.8%)에서 294,417원을 확보하는 경우, 2,004,417원으로 정규직 대비 비정규직 임금의 비율이 55.6%로 높아져 정규직과의 임금비율이 줄어들게 됨.

3) 김유선(2019.8), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

비정규직 임금인상 기대효과

(단위 : 원, %)

	현 행	임금인상확보시
정 규 직(A)	3,310,000	3,604,417
비정규직(B)	1,710,000	2,004,417
비정규직임금비율(B/A)	51.7	55.6

5) 2021년 적용 법정 최저임금 인상 요구안

○ 2021년도 적용 최저임금 요구안은 양대노총 협의 및 30여개의 노동·시민사회단체로 구성된 최저임금연대와 논의를 거쳐 한국노총 상임집행위원회를 통해 결정하고자 함.

한국의 최저임금 지표

구 분	시간급	일 급	인 상 륜
94.9-95.8	1,170	9,360	7.8
95.9-96.8	1,275	10,200	9.0
96.9-97.8	1,400	11,200	9.8
97.9-98.8	1,485	11,880	6.1
98.9-99.8	1,525	12,200	2.7
99.9-00.8	1,600	12,800	4.9
00.9-01.8	1,865	14,920	16.5
01.9-02.8	2,100	16,800	12.6
02.9-03.8	2,275	18,200	8.3
03.9-04.8	2,510	20,080	10.3
04.9-05.8	2,840	22,720	13.1
05.9-06.12	3,100	24,800	9.2
07.1-07.12	3,480	27,840	12.3
08.1-08.12	3,770	30,160	8.3
09.1-09.12	4,000	32,000	6.1
10.1-10.12	4,110	32,880	2.75
11.1-11.12	4,320	34,560	5.1
12.1-12.12	4,580	36,640	6.0
13.1-13.12	4,860	38,880	6.1
14.1-14.12	5,210	41,680	7.2
15.1-15.12	5,580	44,640	7.1
16.1-16.12	6,030	48,240	8.1
17.1-17.12	6,470	51,760	7.3
18.1-18.12	7,530	60,240	16.4
19.1-19.12	8,350	66,800	10.9
20.1-20.12	8,590	68,720	2.87



## 제2장

---

# 단체교섭의 주요쟁점과 대책







## I. 노동시간 단축 무력화 시도 저지 및 시간주권 확보

### 요지

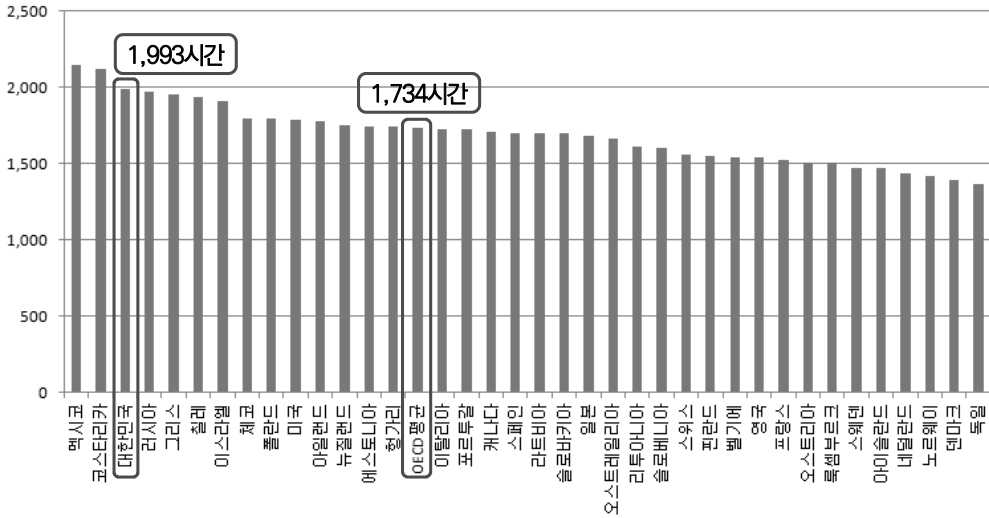
- 2018년 '1주 최대 52시간' 개정 근기법 시행으로 연간 노동시간이 줄어든 것으로 나타나고 있으나, 여전히 우리나라는 '초장시간 노동국가'임. 또한 우리 사회가 점점 '일과 생활의 균형' 과 '여가생활'을 중시하는 사회로 변화하고 있음을 확인할 수 있음. 이러한 사회적 분위기에 이제 '노동시간 단축'을 넘어 노동시간에 대한 노동자 개인의 자기결정권이 보장되는 '시간주권' 확보 전략이 중요함.
- 반면, 정부는 '1주 최대 52시간제' 시행 이후 노동시간 단축효과를 무력화하는 조치를 함. 정부사용자단체는 줄곧 탄력적·선택적 근로시간제 등 유연근로시간제 확대 시도를 하고 있으며, 최근 제도 취지를 전면으로 왜곡하는 '특별연장근로 인가사유'를 확대하기에 이룸. 이에 올해 노동시간 단축 관련 입단협은 특히 '유연근로시간제 확대' 및 '특별연장근로 인가 등 노동시간 예외제도 오남용'에 대한 적극적인 대응전략이 요구됨.
- 특히, 유연근로시간제 확대 시도와 관련하여, 유연근로시간제는 출산육아 및 직업훈련 등의 이유로 '노동자 개인의 자발적 결정·선택'에 따라 실시되어야 하는 것이 핵심임. 또한, 유연근로시간제를 도입하기 전 반드시 ① 해당 업무에 대한 정확한 노동시간을 측정할 것, ② 신규인력 채용 요구, ③ 노동자 건강권 확보방안, ④ 정부지원사업 활용 촉구 등을 통해 유연근로시간제 도입 타당성에 대한 논의가 선행되어야 함(유연근로시간제는 1주 최대 52시간제가 5인 이상 사업장에 전면적으로 시행되는 2022년 이후 논의하자는 것이 2018년 근기법 개정에서 부칙으로 정해놓은 취지임).
- 실노동시간 단축은 현행 '1주 최대 52시간제' 시행과 함께 휴가휴일 사용, 교대제 개편 등이 병행되어야 이루어질 수 있음. 특히, 2020.1.1.부터 '관공서의 공휴일에 관한 규정'이 민간부문에도 적용되기 시작하는 것을 주목할 필요가 있음. 이와 같은 휴일·휴가 확보에 관한 사항을 단협으로 명문화해야 함.

## 1. 개요

### 1) 노동시간 실태 및 현황

○ 우리나라는 여전히 초(超)장시간 노동국가

〈OECE 주요 국가 연간 노동시간 통계(2018년 기준)〉



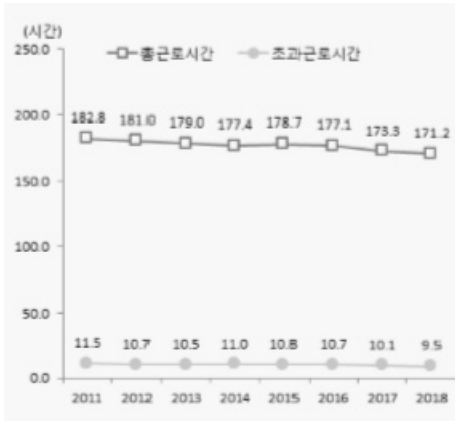
※ 출처 : OECD.Stat.Average annual hours actually worked per worker

- ▶ OECD 통계 결과에 따른 경우, 2018년 기준 우리나라 연간 노동시간은 1,993시간으로 OECD 회원국 중 멕시코, 코스타리카 다음으로 노동시간이 길고, OECD 회원국 평균보다 연간 259시간 더 길게 일하고 있는 것으로 나타나 주요 선진국의 20세기 중반 수준에 머물고 있음.<sup>1)</sup>
- ▶ 한편, 통계청이 발표한 ‘2019 일·가정 양립지표’에 따르면, 1주 최대 52시간제 시행의 영향을 받은 2019년 우리나라 임금노동자 연간 노동시간은 1,967시간으로서, 전년도보다 29시간 감소한 것으로 나타남.<sup>2)</sup>
- ▶ 종합해 보면, 연간 노동시간이 2,000시간 이내로 진입하며 노동시간이 줄어든 것으로 보이나, 여전히 미국, 일본, 영국 등 세계 주요국들과 비교하여 월등히 높은 노동시간 수치를 기록하고 있으며, 현 정부 국정과제인 1,800시간대 노동시간 실현에는 한참 못 미치고 있음.

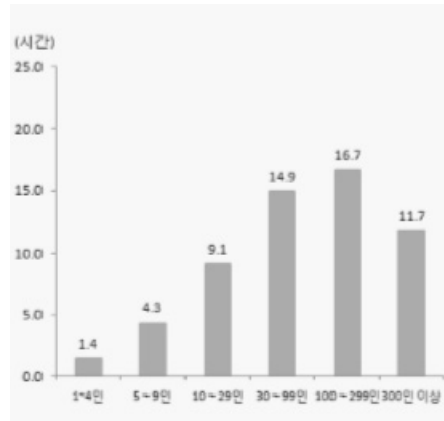
1) 황경진, “중소기업 주52시간 상한제 관련 쟁점과 개선방안”, 월간 노동리뷰(2019년 12월호), 한국노동연구원, 2019. 인용

2) 통계청, “2019 일·가정 양립 지표”, 2019.

〈월평균 노동시간(2019년 기준)〉



〈사업체 규모별 월평균 초과 노동시간 (2018년 기준)〉



※ 출처 : 통계청, “2019 일·가정 양립 지표”

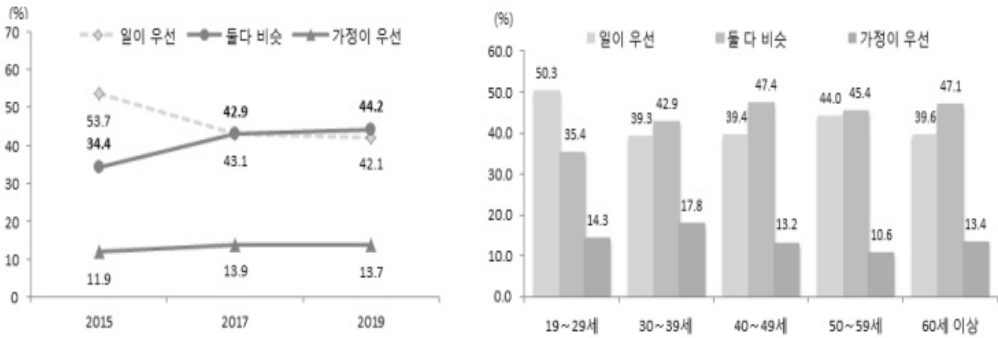
- ▶ 취업자의 주당 평균 노동시간은 남성이 43.9시간, 여성 38.3시간으로 전년 대비 1.3시간씩 감소하였으며, 상용노동자의 월평균 총 노동시간의 경우 171.2시간, 그 중 초과노동시간은 9.5시간으로 집계됨.

#### ○ ‘일과 생활의 균형’ 중시사회로 전환

- ▶ ‘일과 생활의 균형’, 이른바 ‘워라밸(Work and Life Balance:WLB)’이란 최근의 구직자나 젊은 직장인들이 회사를 선택하는 기준으로 연봉보다는 삶의 질을 중요시하는 경향이 강해지면서 등장한 신조어임. 좋은 회사에서 높은 연봉을 받는 것이 최선의 선택이 아니라 적절한 노동시간과 월급으로 자신의 삶을 누리는 것이 행복이라고 느끼는 것을 말함.<sup>3)</sup>
- ▶ 이러한 사회적 변화는 아래 그림에서 보는 바와 같이 각종 사회·연구조사에서도 확인할 수 있는바, 2019년 정부 통계조사 결과에서, ‘일과 가정생활을 비슷하게 여긴다’는 응답한 비율(44.2%)이 ‘일을 우선시한다’고 응답한 비율보다 처음으로 높게 나타남. 우리 사회가 점차 일을 우선시하던 풍토에서 일과 가정생활의 균형을 중시하는 사회로 변화하고 있는 것을 알 수 있음.

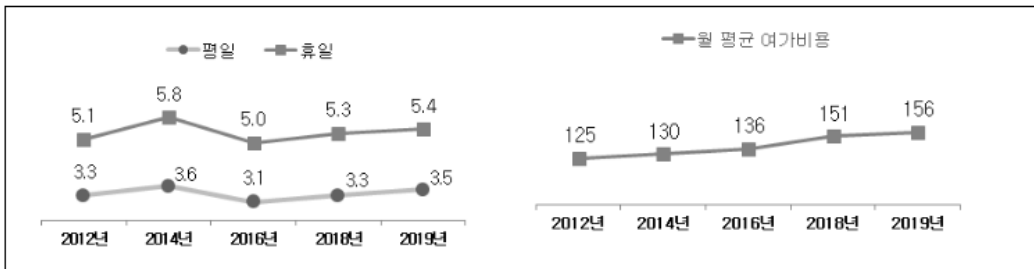
3) 민현정 외, “일·가정 양립을 넘어 워라밸로”, 광전 리더스 제87호, 광주전남연구원, 2018, p.2.

〈일과 가정생활 우선도 (2019년 기준)〉



※ 출처 : 통계청, “2019 일·가정 양립 지표”

- ▶ 이와 같은 결과는 2020.2.5. 문화체육관광부가 발표한 ‘국민여가활동조사’ 결과를 통해서도 확인할 수 있음. 2019년 기준 우리나라 국민의 하루 평균 여가시간은 평일 3.5시간, 휴일 5.4시간으로 나타나 점점 증가하는 추세인 것으로 확인됨. 또한 여가활동을 ‘가족과 함께’(35.5%)하는 비율이 크게 증가하여(5.8%p) 노동시간 단축에 따라 ‘일과 생활의 균형’ 여건이 점점 조성되어 가고 있는 것을 알 수 있음.



※ 출처 : 문화체육관광부, “2018 국민여가활동조사결과”

- ▶ 임금노동자의 경우, 노동시간이 감소할수록 더 행복한 반면, 노동시간이 길고, 고용 형태가 안정되지 못하거나 소득이 적을수록 행복하지 않다는 연구결과도 이를 입증하고 있음. 본 연구결과에 의하면 여행·관광·나들이, 직접 한 운동·스포츠, 관람(스포츠, 영화, 공연 등), 종교활동, 가족·친척 모임 활동에 참여한 임금노동자가 더 행복한 것으로 나타남.<sup>4)</sup>
- ▶ 나아가 최근 일과 생활의 균형에 대한 요구는 여성의 노동참여라는 정책적 ‘당위성’이 아니라 맞벌이 가족 증가와 2인 소득자 사회 진입이라는 ‘현실변화’에 기초하여 정당화되고 있음. 즉 여성정책적 성격을 갖는 전통적 ‘일·가정 양립’ 요구에서 생

4) 이미영 외, “임금노동자의 일과 여가가 행복에 미치는 영향”, 노동정책연구(제19권 제4호), 한국노동연구원, 2019.

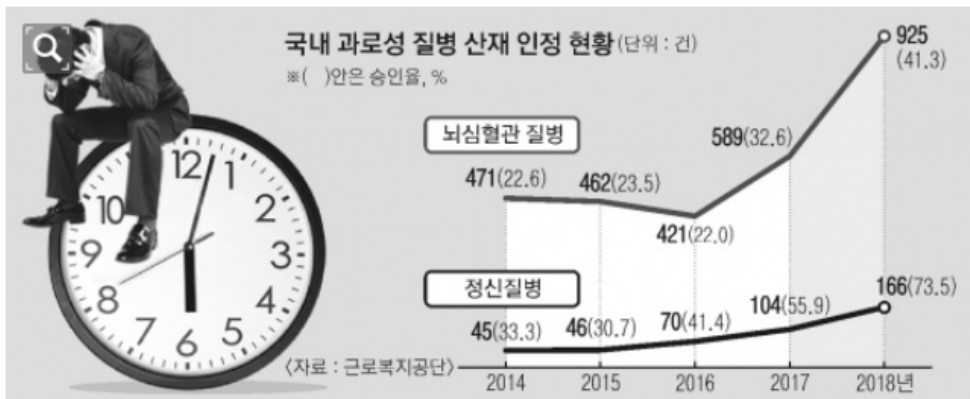
활정치적 성격을 갖는 ‘일과 생활의 균형’ 요구로 패러다임이 전환이 이루어지고 있음.<sup>5)</sup>

## 2) 장시간노동과 노동자 건강

### ○ ‘노동자 건강권’의 의미

- ▶ 세계보건기구는 “건강이란 단순히 질병이 없는 상태가 아니라 육체적·정신적·사회적·(영적)으로 온전히 행복한 상태를 말한다”라고 정의하고 있음. 이 말을 노동자 관점에서 해석하면 ‘노동자 건강권’이란 “단순히 질병이나 사고를 당하지 않을 권리가 아니라, 육체적·정신적·사회적·(영적)으로 온전히 행복한 상태를 누릴 권리”라고 할 수 있음.<sup>6)</sup>

### ○ 과로사의 증가



※ 출처: 서울신문, “살인적 근무신고 했더니 내년에 처리, 노동자 패싱한 노동청”, 2019.9.4. 기사

- ▶ 한국의 직업성 과로사(뇌심혈관계질환·정신질환)는 꾸준히 증가하여 2018년 한 해에만 뇌심질환으로 승인을 받은 산재보험 가입 노동자는 925명에 이르며 정신질환 인정자는 166명으로 나타남.

5) 저출산·고령화 문제를 이미 겪은 유럽 국가들(스웨덴·영국·프랑스 등)에서도 일·가정 양립을 넘어 ‘일·생활 균형정책 (Work Life Balance Policies)’에 대한 논의가 이루어지고 있으며, 이러한 정책의 실시를 통해 출산문제의 해결을 기함은 물론 고령화 문제, 취업률 제고 등에 적극적으로 대처하고 있음. 최근 우리나라에서도 관찰되는 일·생활 균형으로서의 패러다임 전환은 실제로 저출산·고령화라는 인구학적 위기의식에 기초해 있고, 이와 관련해서 논의의 축은 노동시간의 재편으로 귀결된다고 할 수 있음. ; 한광수, “일·생활 균형으로서의 패러다임 전환을 위한 이론적 검토와 법제 정립에 관한 연구”, 『사회법연구』 제31호, 한국사회법학회, p.147.

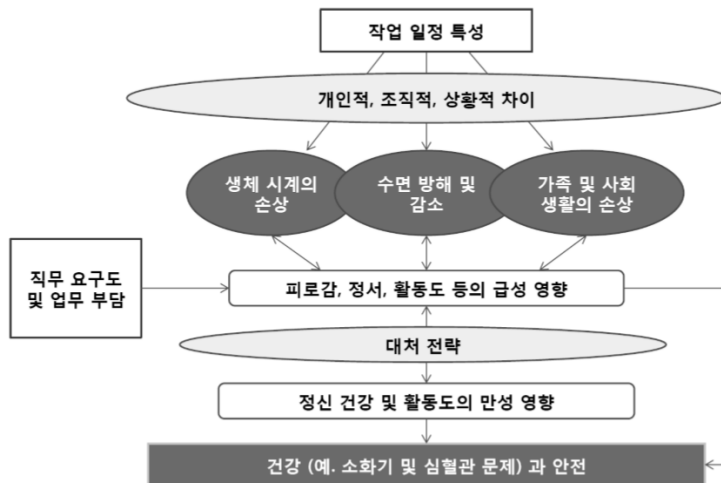
6) 한국노동안전보건연구소, 『좋은 교대제는 없다. 우리가 꼭 알아야 할 교대제 이야기』, 2015, p.49.

- ▶ 더욱이 여기에 포함되지 않는 공무원연금, 군인연금, 선원연금, 사학연금 등에 가입된 노동자와 준사회보험에 가입된 농민·어민·임업인 및 제대로 보호를 받고 있지 못한 수많은 자영업자들까지를 포함하면 그 규모는 예측하기 어려울 정도라고 할 수 있음.
- ▶ 특히, 정신질환자의 규모가 뇌심혈관계질환자의 18% 수준에 머물러 있으나, 이는 매우 저평가되어 있을 가능성이 높고 실제로는 뇌심혈관 질환자 수치에 육박할 것이라고 지적하고 있음.7)

○ 장시간 노동에 대한 ILO(국제노동기구)의 경고

- ▶ ILO보고서에서는 주 48시간을 초과하는 장시간 노동은 사망률, 심혈관질환, 당뇨병, 장애퇴직 위험, 인지기능, 쇠퇴, 육체적 건강 및 피로와 상관 관계를 보이고 있다고 발표하고 있음. 이어 장시간 노동이 신경인지·생리기능 감퇴, 질병, 생식기능 저하, 혼인·자녀출산 지체, 자녀비만 간에 부정적인 영향을 미친다고 기술함.
- ▶ 또한 동 보고서에 따르면, 장시간 교대근무의 경우 교대제가 끝날 때쯤에 피로도가 급격히 증가해 산재사고 위험이 높아지며, 처음 8시간에 비해 12시간째 근무에서 산재 위험이 2배로 높아진다고 장시간 노동의 위험을 경고함.
- ▶ 특히, 탄력적 근로시간제와 같은 불규칙한 근무체계는 ‘비정상적 근무일정’으로 노동자 건강과 안전에 악영향을 끼친다고 하고 있음.

〈비정상적 근무일정의 영향 (ILO, 2012)〉



※ 출처 : 류현철, “탄력근로제의 건강 영향과 노동자 건강권 보장방안”, 한국노동안전보건연구소, 2019.

7) 한인임, “과로사OUT 공대위 공통의 제도·정책과제 제언”, 과로사 과로자살 문제 대응, 경험과 과제 토론회 자료집, 한국과로사·과로자살유가족모임 외, 2019.

### ○ 장시간 노동으로 인한 과로성 질병 위험의 급격한 상승

- ▶ 2007.10. 10개국 과학자들이 국제암연구소(IARC)에 모여 교대근무 등의 발암성을 평가한 결과, 지금까지 축적된 연구결과를 근거로 야간근무가 수반되는 교대근무의 발암성에 대해 인체 발암성에 대해서는 제한적 근거가 있고, 실험동물에서는 야간(biologic night)에 노출된 빛의 발암성이 충분한 근거를 보임에 따라 야간 교대제 근무를 ‘2급 발암물질’로 규정함.
- ▶ 한편, 고용노동부 ‘뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병인정 여부 결정에 필요한 사항’(고용노동부고시 제2017-117호)에 따르면, 업무상 질병 발병전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 ‘60시간’(발병 전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우, 업무와 질병 사이의 관련성이 높다고 평가함. 즉, 1주 ‘60시간’을 일종의 업무상 질병 인정기준으로 정하고 있음. 이에 노동시간이 1주 60시간 초과 시 심근경색 위험이 ‘2배’ 증가하며, 1일 11시간을 넘어갈 경우에는 ‘2.9배’ 증가한다는 연구결과가 있음.<sup>8)</sup>
- ▶ 또한, “업무의 양·시간·강도·책임 및 업무 환경의 변화 등에 따른 만성적인 과중한 업무로 뇌혈관 또는 심장혈관의 정상적인 기능에 뚜렷한 영향을 줄 수 있는 육체적·정신적인 부담을 유발한 경우”란 발병 전 3개월 이상 연속적으로 과중한 육체적·정신적 부담을 발생시켰다고 인정되는 업무적 요인이 객관적으로 확인되는 상태라고 정의함. 이 경우 해당 근로자의 업무가 “만성적인 과중한 업무”에 해당하는지 여부는 업무의 양·시간·강도·책임, 휴일·휴가 등 휴무시간, 교대제 및 야간근로 등 근무형태, 정신적 긴장의 정도, 수면시간, 작업 환경, 그 밖에 그 근로자의 연령, 성별 등을 종합하여 판단함.
- ▶ 이와 같은 국제·정부기준에 의하더라도, 현행 노동시간 체계만으로 노동자는 과로사에 무방비로 노출되어 있다고 평가할 수 있음. 현행법상 1일 노동시간을 규제하는 규정이 없어 이론적으로는 1일 24시간 근무도 가능함. 나아가 현재 ‘1주 최대 52시간제’가 적용되지 않는 50인 미만 사업장 같은 경우, 탄력적 근로시간제를 도입할 경우 1주 최대 80시간까지도 가능한바, 이는 업무상질병 관련 정부고시기준인 60시간을 훨씬 뛰어넘는 수치임.

## 3) 최근 노동시간 단축 관련 정세 및 동향

### (1) 현장 연착륙중인 ‘1주 최대 52시간제’

○ 한국노총은 2019.7.~8. 산하조직 단위 사업장 16개소를 대상으로 노동시간 단축

8) 김두현, “노동자의 건강을 망치는 탄력근로제”, 전국민주노동조합총연맹, 2018.

관련 현장면접조사를 실시함.

○ 위 조사결과를 요약하면 아래와 같음.

- ▶ 사업규모·업종 불문 ‘1주 최대 52시간제’ 시행 본격화 : 사업장의 사업규모·업종과 관계없이 ‘1주 최대 52시간제’를 이미 도입했거나 도입논의 중임.
- ▶ 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제의 편법적 도입 : 노동관계법상 근로자대표제도 규정의 미비점을 악용하는 등 편법수단 동원하여 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제 도입
- ▶ 시간외노동 등 공짜노동의 만연 : ① 실적 중심의 인사평가제도에 기인한 공짜노동 팽배, ② 대기시간 등의 노동시간 산입 배제 및 휴식권 침해
- ▶ 정부 ‘일자리함께하기’ 지원사업 활용 저조 : ① 노동시간 단축에 따른 정부의 ‘일자리함께하기’ 지원사업 등 정부지원사업에 대한 현장의 인식과 활용도가 낮음.
- ▶ 모범사용자로서 공공부문의 선도적 역할 부재 : 공공부문에서의 편법적 노동시간 운용 및 신규채용 기피 현행

○ “다시 그때로 돌아가진 않는다”

- ▶ 위 면접조사에서 실제 많은 조합원들이 이렇게 대답하며 ‘1주 최대 52시간제’를 평가함.

**[참고]** 마침내 주야 맞교대 시절의 밤샘노동이 사라진, 어느 자동차 부품 공장 노동자의 말이다. “나름 헬스도 하고 운동도 하고, 그런 여유가 엄청 늘었어요. 같이 일하는 사람들을 보면, 일단 사람들이 건강해졌어. …… 돈을 한 보따리 싸다 쥐도 이제 다시 그때로는 안 돌아가요.” 시간 단축의 맛, 삶의 감각을 더 많은 사람들이 함께 공유하고 상상하도록 만드는 사회문화적 설계를 기대한다.

- 출처 : 김영선, 『누가 김부장을 죽였나』中

○ “1주 최대 52시간 상한제” 조기시행 사례

#### [사례 1] KBI메탈 (300인 미만 사업장)

3조 3교대, 7일 가동 사업장으로 노동자들의 1주 평균 노동시간은 56시간이었음. 2019년 초부터 교대제 개편을 위하여 노사가 함께 논의를 시작함. 교섭 과정에서 생산성 향상과 신규채용, 임금보전 등의 논의들이 함께 진행되어 생산성 향상을 조건으로 4조 2교대로의 교대제 개편을 단행함. 노동시간을 1주 56시간에서 42시간 수준으로 단축하고, 기존 평균임금의 90% 정도 수준으로 임금보전을 합의하여 2019년 10월 1일부터 시행 중임.



**[사례 2] HL그린파워협력사 (300인 미만 사업장)**

주야 맞교대 사업장이며 사내하청 3사의 노동자들이 함께 만든 조합원 320명으로 구성된 초기업별 노동조합이 있음. 종전 1주 평균 노동시간은 68시간 이상이었으나, 도급사인 사측과 교섭을 통해 휴일노동을 없애고 월~금요일 5일 근무, 1일 10시간 및 1주 50시간 수준의 근무 형태, 라인증설 및 신규채용을 합의하고 2019년부터 시행중에 있음. 임금교섭을 통하여 노동시간 단축으로 저하된 임금을 일정수준 보전시켜 나가고 있음.

**[사례 3] 평택여객 (300인 미만 사업장)**

종전 격일제 근무(월 13일 만근, 1일 평균 16시간)로 실제 월 평균 근무일수 18~25일, 월 평균 노동시간 320~400시간으로 경기지역 최장시간 노동을 하고 있는 상황이었음. 2019년 3월부터 경기지역 최초로 '1일 2교대제(1일 8.5시간, 22일 만근)'로 전환하여 월 노동시간을 평균 187시간으로 단축함. 이와 동시에 48명의 신규인력을 충원하고 정부지원사업을 적극적으로 활용함. 이와 같은 일련의 과정에서 핵심적인 역할을 한 것이 바로 노동조합과 해당 시청 및 시의회 간의 유기적인 협조임. 이와 같은 성공적인 사례를 토대로 현재는 지역상황에 부합하는 '평택형 버스준공영제' 도입을 위해 논의 중에 있음.

**(2) 50~299인 사업장 '1주 최대 52시간제' 시행<sup>9)</sup> 및 계도기간 부여**

- 2020.1.1.부터 50인 이상 300인 미만 사업장 대상으로 '1주 최대 52시간제'가 시행됨. 이를 위반한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 됨.
- 다만, 정부는 법시행과 동시에 1년간 계도기간을 부여하여 사업주 처벌을 유예함. 즉, 위 대상 사업장에서 노동시간 규정 위반이 확인되는 경우라 하더라도, 총 6개월의 시정기간을 부여하여 해당 기간 내 기업이 자율개선토록 하고, 시정할 경우 처벌없이 사건을 종결함.

**(3) 전방위적 노동시간 단축 무력화 시도**

- 특별연장근로 인가사유 확대 (근기법 시행규칙 개정)
  - ▶ 정부는 노동시간 단축 보완대책으로서, 계도기간 부여와 함께 근기법상 '특별연장근로 인가사유 확대'를 발표한 이후, 입법예고 기간을 거쳐 시행되기 시작함.
  - ▶ 1953년 제정 근로기준법에서부터 도입되었던 이른바 "인가 연장근로제도"는 1989년 노동부장관의 인가뿐만 아니라 근로자 본인의 동의를 얻도록 한 차례 법

9) 기타 2020년 노동시간 단축 관련 변화되는 법·제도에 관한 사항은 첨부자료 참조 요망.

를 개정되면서 유지되어온 제도임. 현재 근기법 제53조 제4항에서 “사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다”라고 규정함.

▶ 법률제정 이래 정부의 인가요건인 “특별한 사정”은 “자연재해와「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우”로 변함없이 유지되어 옴.<sup>10)</sup> 이번 근기법 시행규칙 개정은 종전 해석기준과 전혀 다른 “통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가”, “소재·부품 생산설비의 연구개발 및 그 밖에 연구개발” 등의 경영상 사유를 추가함.

#### ○ 재량 근로시간제 대상업무범위 확대 등

- ▶ 2019.7.31. 고용노동부장관 고시 개정을 통하여 위 ‘그밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’에 “금융투자분석·투자자산운용”을 대상 업무에 포함시킴. 또한 재량근로시간제의 핵심은 해당 노동자의 업무수행 재량권이 보장되어야 한다는 것임에도, 정부 가이드라인 발표를 통하여 ‘사용자의 업무지시 가능범위’의 기준을 제시하며 사용자가 ‘업무수행의 장소’, ‘업무의 완성을 위해 필요한 근무시간대’를 정할 수 있다고 하여 ‘해당 노동자의 업무수행 재량권’을 심각하게 침해할 여지를 제공하고 있음.

## 2. 노동시간 단축을 통한 시간주권 확보

### 1) 2020년 한국노총 목표과제 : 온전한 실노동시간 단축을 통한 시간주권 보장

- 한국노총은 ‘2030 중장기 전망 및 전략’ 및 ‘2020년 한국노총 415 총선정책요구’에서 10대 목표중 하나로 ‘노동자의 시간주권 보장’ 및 ‘노동시간 사각지대’를 선정함.
- ▶ 구체적으로 ① 5인 미만 사업체 노동자의 근로기준법 전면 적용, ② 가사노동자에게 근로기준법 전면 적용, ③ 적용제외 및 포괄임금제 폐지, ④ 초단시간 노동자의 동등한 보호 및 휴가, 주휴수당 등 비례 보호, ⑤ 1일 최대 노동시간 제한, ⑥ 최소 휴식시간제(연속휴식권) 전면 도입, ⑦ 국가 차원의 노동시간 총량 관리제(노동시간명세서 교부 의무화 등)를 요구과제로 채택함.

10) 노동부, 「근로기준법령 제·개정 발자취」, 2006, 55-56면.

## ○ ‘시간주권 확보’의 의미

- ▶ ‘시간주권’이란 내 삶의 시간을 어떻게 설계하고 사용할지를 스스로 결정할 권리를 의미함. 노동시간의 길이, 강도나 방식 등에 대한 자기결정권이나 조절권이 없이 주어진 명령과 지시에 복종하기만 하는 삶에서 벗어날 수 있어야 비로소 시간빈곤의 구조에서 벗어날 수 있음.
- ▶ 노동시간 단축을 통해 우리가 지향해야 할 궁극적인 목표는 우리나라의 고질적·기형적인 ‘장시간-저임금 노동체계’에서 벗어나, 일생을 관통하는 시간 사용의 주체성과 자율성이 노동자 개인에게 귀속되는 ‘시간주권’ 확보가 되어야 하는 것임.
- ▶ 그동안 기업의 입장에서만 노동시간의 길이, 노동시간대, 노동시간의 유연성 문제가 제기되고 논의되어 왔으나, 노동시간 단축을 통한 일·생활 균형, 휴식에 있어 핵심은 노동시간 길이와 시기, 교육훈련, 휴식 등 노동시간 및 여가, 휴식권의 활용을 노동자 개인들의 필요에 맞추어 조정·선택할 수 있게 하는 것, 즉 ‘노동시간의 주권찾기’라고 할 수 있음.

## 2) 시간주권 보장을 위한 노동시간 단축운동의 방향

- 우리나라의 고질적·역압적 노동관행·제도인 ‘장시간-저임금 노동체제’<sup>11)</sup>를 극복하고 노동자의 ‘시간주권’을 확보할 수 있는 기회로 삼아야 함.
- 단순히 노동시간단축을 넘어 노동자의 ‘삶의 질 향상’, ‘일과 생활의 균형’이 이루어질 수 있어야 하며, 나아가 ‘좋은 일자리 창출’로 연결될 수 있어야 함.
- 실질적 시간주권 확보를 위한 노동시간단축 방향
  - ▶ “노동시간은 노동법의 역사이다”라고 해도 과언이 아닐 만큼, 노동시간이 노동자의 삶에 미치는 영향은 지대함. 실제, 노동법은 장시간노동과 저임금이라는 열악한 노동환경을 극복하기 위하여 탄생한 법이라고 할 수 있으며, 노동법(근로기준법)의 역사는 노동시간 단축의 흐름과 궤도를 같이하고 있음.<sup>12)</sup>

11) 노동자들이 장시간 노동을 하는 이유는 정규근로로부터 지급받는 임금이 생활을 유지하기에 불충분하기 때문임. [낮은 기본급+제수당+법정수당]으로 구성되는 임금체계에서는 초과근로를 하여 지급받는 법정수당이 임금 총액에서 주요한 부분일 수밖에 없음. 결국 왜곡된 임금체계가 장시간 노동의 근본 원인이 되고 있음. 또한 기업들은 기본급을 최대한 낮게 유지하면서 각종 수당을 쌓아올리는 식의 임금체계 구조를 선호해왔음. 기업 측에서는 낮은 기본급 탓에 기존의 인력을 장시간으로 활용하는 것이 신규채용을 하는 것보다 비용적인 측면에서 유리하기 때문에 특히 낮은 교대제인 2조 격일제, 2조 2교대, 3조 3교대, 3조 2교대제와 일상화된 휴일노동을 활용하여 장시간노동을 구조화시켜옴.

12) 노동시간 규제는 국제노동기구(ILO)의 설립 시기부터 지속적으로 다루어져 오고 있는 노동관계의 전통적인 화두임. ILO의 설립 근거를 규정한 1919.6.28. 베르사유 조약에서는 제13편 “노동(Labour)”에서 ILO의 설립근거(제1절:제387조부터 제425조)와 ILO가 추구해야 할 일반원칙(제2절:제427조)을 규정하였는데, 당시 총 9개의 일반원칙 중 노동시간에 관한 내용이 2개를 차지할 만큼 ILO의 설립단계부터 노동시간 규제의 중요성은 크게 강조되어 왔음. ILO가 설립된 이후 국제기준을 설정하여 규제하고자 하였던 최우선적 사항 역시 노동시간이었음. ILO 최초의 협약인 1919년

- ▶ 장시간 노동문제의 해결은 단순히 시간을 규율하는 제도의 변화만이 아님. 노동시간 단축은 노동 현장이 작동하는 방식 자체가 변화되는 것을 의미함. 즉, 노동시간 단축은 시간 규율 제도의 변화를 의미하지만, 이는 곧 제도가 기반하고 있는 여러 구성요소, 구체적으로 우리 사회의 임금구조, 퇴근 후 문화, 작업현장의 노동 구조, 우리사회의 사회보장체계 등의 변화를 수반해야 함.
- ▶ 노동시간은 구조의 문제일 뿐만 아니라, 문화의 문제이기도 함. 특히, 우리나라의 경우 ‘장시간-저임금 노동체계’에 더하여 ‘자리를 지키고 있어야’ 직원이 회사에 헌신하고 있다는 인상을 주는 문화적 요인이 깊이 자리 잡고 있음.

### 3. 유연근로시간제 및 특별연장근로 인가제도 오·남용 대응전략

#### 1) 개요

- ‘1주 최대 52시간제’ 시행과 함께 탄력적·선택적 근로시간제와 같은 유연근로시간제와 그밖에 특별연장근로 인가제도 등 노동시간 예외제도 활용이 확산되는 추세에 있음.
- 유연근로시간제(‘변형근로시간제’라고도 함)는 업무량의 많고 적음에 따라 노동시간을 탄력적으로 배분하거나 노동자의 선택에 따라 노동시간을 유연하고 운영할 수 있는 제도를 말함.
- 근로기준법에서는 유연근로시간제에 대하여 ① 탄력적 근로시간제(제51조), ② 선택적 근로시간제(제52조), ③ 사업장 밖 간주근로시간제(제58조 제1·2항), ④ 재량 근로시간제(제58조 제3항) 이상 4가지 유형에 대해 규정하고 있음.
- 유연근로시간제는 출산·육아 및 직업훈련 등의 이유로 ‘노동자 개인의 자발적 결정·선택’에 따라 실시되어야 하는 것이 핵심임. 반면, 현재 유연근로시간제는 ‘1주 최대 52시간제’ 시행에 따른 기업의 인건비 부담을 완화하기 위한 수단으로 적극 장려되고 있음. 즉, 사측 주도의 유연근로시간제 확산은 연속적인 장시간노동과 임금감소를 초래할 가능성이 높음.
- 이에 유연근로시간제의 각 유형별 구체적인 검토와 함께 대응전략을 살펴보도록 함.

제1호 「노동시간(공업부문)협약」부터 가장 최근에 개정된 2014년 「개정 해사노동협약」에 이르기까지 노동시간과 휴식 제도에 관한 사항은 ILO 국제기준의 주요 주제가 되어 왔음. 노동시간만을 직접적인 주제로 하고 있는 ILO 국제기준을 살펴보면, 1일·1주 노동시간 규제부터 각 산업별·지역별 노동시간 규제까지 다양하며, 이들은 시간을 두고 그 기준을 점차 강화하여 오고 있음. ; 김근주, “근로시간법제의 현황과 과제”, 월간노동리뷰(2018년 6월호), 한국노동연구원, 2018, p.10.

## 2) 탄력적 근로시간제 오·남용 관련 대응

### ○ 주요 내용

- ▶ 탄력적 근로시간제란 “특정 근무일·근무주(週)의 노동시간을 연장시키는 대신, 다른 근무일, 근무주의 노동시간을 단축시킴으로써 일정 기간의 평균 노동시간을 법정노동시간(1주 40시간) 이내로 맞추는 유연근로시간제임(근로기준법 제51조).

#### 2주 이내 탄력적 근로시간제

#### 취업규칙 또는 이에 준하는 것 규정

대상 근로자	대상근로자를 특정하거나 전체 근로자를 대상으로 제한 없이 도입 가능하나, 대상 범위를 명확히 하여야 함
근로 시간	근로자의 근로일 및 근로일별 근로시간 명확화
유효기간	명시 의무는 없으나, 기간을 명확히 하여 논란이 없도록 하는 것이 바람직
제한	특정 주의 근로시간은 48시간 초과 불가 (연장·휴일근로시간 제외)

#### 3개월 이내 탄력적 근로시간제

#### 근로자대표와 서면 합의

대상 근로자	전체 근로자 또는 일정 사업부문, 업종, 직종별 적용 가능
단위기간	근로시간의 평균을 내는 단위기간은 3개월 이내 (예 : 1개월, 3개월 등)
근로일별 근로시간	근로일 및 당해 근로일별 근로시간을 정해야 함 * 구체적인 근무표를 공표·게시하여 노사간의 다툼 예방
제한	특정 주의 근로시간은 52시간, 특정일의 근로시간은 12시간 초과 불가

- ▶ 탄력적 근로시간제는 계절적 영향을 받거나 시기별(성수기·비수기) 업무량 편차가 많은 업종인 경우, 사용자에게 압축노동과 장시간노동을 허용해 주는 제도이기 때문에 정부가 공언한 바 있는 “휴식 있는 삶을 위한 일·생활의 균형 실현” 관련 노동시간의 단축 정책에 정면으로 배치됨. 특히, 탄력적 근로시간제는 실질적인 노동시간단축과 일자리나누기 등 고용창출 효과를 반감시킬 우려가 제기되는 제도임.

### ○ 현장 대응지침

- ▶ 원칙 : 노동시간 및 근무형태의 변경은 반드시 노사간의 서면합의에 의하여 시행여부를 결정하도록 단체협약에 규정할 것
  - ‘1주 최대 52시간제’ 시행에 따른 노동시간단축 및 신규채용 확대를 하지 않고 ‘탄력적 근로시간제’ 및 집중적인 장시간노동으로 업무량을 충당할 경우, 노동강도의 급격한 강화를 초래하여 노동자 건강·안전을 위협할 수 있음.

- 원칙적으로 '1주 최대 52시간제' 시행 및 '신규인력 채용' 또는 '교대제 개편' 등의 조치가 선행하도록 할 것.
  - 사용자 측이 고용노동부의 '일자리 함께하기' 사업 등 정부지원사업을 적극적으로 활용하도록 촉구할 것.
  - 탄력적 근로시간제 시행이 실질적인 노동시간단축을 회피하는 수단으로 활동하지 않도록 해야 함.
- ▶ 근기법상 '취업규칙 변경(2주 단위)' 및 '과반수노조 또는 과반수 근로자대표와의 서면합의(3개월 단위)'가 반드시 필요하다는 점을 활용하여 최대한 임금보전 및 노동자 건강권 보호조치 강구할 것
- 불가피하게 탄력근로제를 실시할 경우 단위기간 내 일, 주간, 월간 노동시간 한도를 명확히 정하고 임금보전원칙을 명확히 규정할 것
  - '2주 단위' 탄력적 근로시간제를 도입할 경우, 근기법 제51조 제1항규정에 의하여 '취업규칙(이에 준하는 것 포함)'으로 이를 정해야 함. 이는 취업규칙의 '불이익변경'에 해당될 가능성이 매우 높으므로 사업 또는 사업장에 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 노동자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우 노동자 과반수의 '동의'를 받아야 함.
  - '3개월 단위' 탄력적 근로시간제를 도입할 경우, '근로자대표와의 서면합의'가 필요함. 근로자대표는 "그 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자)" 규정되어 있으며, 근로기준법 등 다양한 노동관계법령에서 아래 표와 같이 근로자대표의 권한에 대해 규정되어 있음.<sup>13)</sup>
  - 근로자대표와의 '서면합의' 사항은, ① 대상 노동자의 범위, ② 단위기간(3개월 이내 일정한 기간으로 정하여야 함), ③ 단위기간의 근로일과 그 근로일별 노동시간, ④ 서면합의의 유효기간, 이상 4가지로서, 노·사 당사자가 이에 대해 '서면'으로 작성하여 '서명 또는 날인'을 해야함(근로자대표와의 서면합의 서류는 합의한 날로부터 3년간 보존(법 제42조 및 시행령 제22조)).
  - 탄력적 근로시간제가 위와 같은 법적 도입요건을 갖추지 못한채 운영되면, 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 노동시간은 모두 연장노동에 따른 가산임금이 지급되어야 함.
- ▶ 탄력적 근로시간제 도입에 따른 임금저하를 방지할 것
- 탄력적 근로시간제를 도입하면, 1주 노동시간이 40시간을 초과하더라도 일정한

13) 현재 '근로자대표와의 서면합의'에 대한 구체적인 내용은 고용노동부의 "근로기준법상 근로자대표의 개념과 서면합의의 효력 등에 관한 해석 기준"(근로기준탐-8048, 2007.11.29) 참고.

경우 가산임금(50% 할증)을 못 받으므로 임금저하가 초래될 수 있음.

- 이에 근기법에서 탄력적 근로시간제 도입시 사용자에게 노동자의 임금 수준이 낮아지지 않도록 임금보전방안을 강구하도록 하고 있으나(법 제51조 제4항), 이는 혼시 규정에 불과한 실정임. 따라서 탄력적 근로시간제 시행으로 인한 임금저하 방지대책을 단체협약으로 명확히 해야 함.
  - 즉, 탄력적 근로시간제가 포괄임금제와 결합되어 정당한 연장노동수당을 받지 못하게 되는 경우, 고정 연장노동수당(OT수당)이 감액·폐지되는 경우 등의 상황을 미연에 방지하고, 기본급과 같은 고정급의 비중을 높여야 함.
  - 연장·야간·휴일노동에 대하여 50%를 가산한 휴가를 부여하는 근기법상 ‘보상휴가제’(법 제57조)에 준하여, 탄력적 근로시간제 시행에 따른 연장노동에 ‘가산임금’이 지급되도록 하는 방안을 고려함.
- ▶ 탄력적 근로시간제 시행·적용에 대한 ‘즉시해제신청권’을 확보할 것
    - 탄력적 근로시간제 도입이 불가피할 경우, 서면합의시 탄력적 근로시간제 운영상 문제점이 드러나면 노동조합이 즉시 서면 해지 통보를 할 수 있도록 할 것
  - ▶ 탄력적 근로시간제를 시행하는 단위기간을 명확히 하여, 탄력적 근로시간제가 연중 연속으로 시행되지 않도록 할 것
    - 탄력적 근로시간제가 연속하여 연중 내내 실시되는 경우, 현행법상 이를 제지할 관련 규정이 없음. 예를 들어, 아래 표와 같이 3개월 단위 탄력적 근로시간제가 연속하여 시행될 경우, 거의 3개월간 1주 64시간 근무가 가능하며, 아직 ‘1주 최대 52시간제’가 적용되지 않는 5인 이상 50인 미만 사업장의 경우에는 근 3개월간 1주 80시간 근무가 가능하게 됨.
    - 탄력적 근로시간제 시행 횟수를 제한하거나(예를 들어, 연중 2회 이내), 탄력적 근로시간제가 연속하여 시행될 수 없도록 하여 노동자 건강권을 확보해야 함.

**[예시] 3개월 단위 탄력적 근로시간제 연속 실시**

구분	첫 번째 3개월												두 번째 3개월											
	5월				6월				7월				8월				9월				10월			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
소정근로	28								52								28							
연장근로	12								12								12							
합계	40								64								40							

※ 출처 : 황선웅, “노동시간 단축 및 탄력적 근로시간제 운용실태 분석”

- ▶ 야간·휴일노동에 대한 가산수당을 반드시 지급해야 함을 명확히 인식하고 조합원의 불이익이 없도록 할 것
  - 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 야간노동 및 휴일노동에 대하여 가산수당을 지급하여야 함. 이를 위반한 사용자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처함(근기법 제109조 제1항).
    - ※ 야간노동 : 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 노동에 대하여는 통상임금의 100분의 50(50%) 이상을 가산하여 지급(법 제56조 제3항)
    - ※ 휴일노동 : 8시간 이내 노동은 통상임금의 100분의 50(50%), 8시간을 초과하는 노동에 대하여는 통상임금의 100분의 100(100%)(법 제56조 제2항)
  - 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 출근율에 따라 유급휴일과 연차유급휴가를 부여해야 함. 서면합의에 따른 탄력적 근로시간제 ‘근무표’ 작성시 사전 휴가사용 계획이 근무표에 반영되도록 해야 함.

### 3) 선택적 근로시간제 오·남용 관련 대응

#### ○ 주요 내용

- ▶ ‘선택적 근로시간제’란 일정한 기간동안 1월 이내의 단위로 정해진 총 노동시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일의 노동시간을 노동자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도를 말함(근로기준법 제52조).

#### 근로자대표와 서면합의

사용자와 근로자대표가 아래의 내용을 서면으로 작성, 서명·날인 (3년간 보존)

대상근로자	업무의 시작 및 종료시각을 근로자의 결정에 맡기는 근로자의 범위
정산기간 및 총 근로시간	(정산기간) 1개월 이내에서 2주, 4주 등 근로시간을 정산할 기간 (총 근로시간) 정산기간 중의 총 근로시간 * 총 근로시간 범위 내에서는 일·주단위로 법정근로시간을 초과하더라도 연장근로가 아님
근로시간대	(의무적 근로시간대) 근로자가 반드시 근로해야 할 시간대 (선택적 근로시간대) 근로자가 근로 여부를 결정할 수 있는 시간대
표준근로시간	주휴일, 유급휴가 등의 기준으로 사용하기 위해 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일의 근로시간

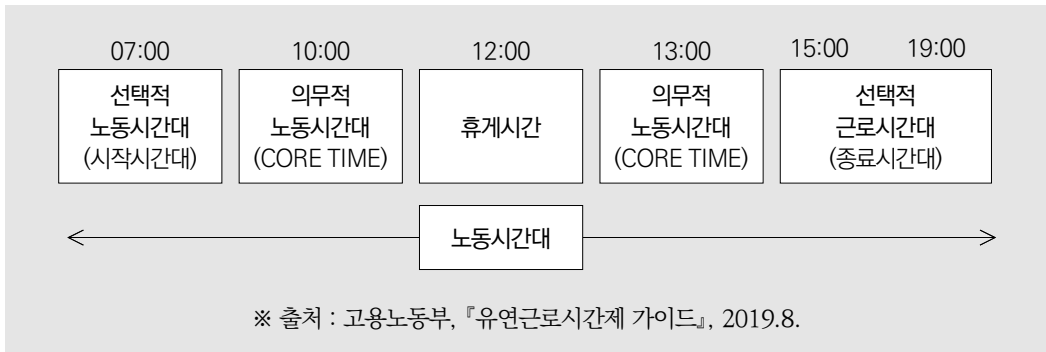
- ▶ 노동자 스스로의 선택에 따라 근무시간을 결정할 수는 있으나, 이와 같은 ‘자율성’에 함정이 있음. 즉, 1주 40시간, 1일 8시간 ‘제한없이’ 근무시간을 결정할 수 있어, 자율적 근무환경이 조성되지 않은 우리나라의 연공서열 중심의 수직적 기업문



회에서 사실상 ‘무한정 공짜노동’ 수단으로 악용될 소지가 많음. 이와 같은 이유로 선택적 근로시간제를 도입한 국가는 전세계에서 우리나라와 일본 두 나라 뿐임.

- ▶ 한편, 선택적 근로시간제는 의무 노동시간대(Core time) 존재 유무에 따라 ‘완전 선택적 근로시간제’와 ‘부분선택적 근로시간제’로 구분함.
  - ‘완전선택적 근로시간제’는 정산기간 중 업무의 시작 및 종료시각이 노동자의 자유로운 결정에 맡겨져 있고 사용자가 관여하지 않음.
  - 반면, ‘부분선택적 근로시간제’는 일정한 시간대를 정하여 그 시간(의무 근로시간대)에는 노동자가 사용자로부터 시간적 구속과 구체적인 업무지시를 받고 나머지 시간(선택적 근로시간대)은 노동자가 자유롭게 결정함.

**[예시] 부분선택적 근로시간제**



- ▶ 한편, 선택적 근로시간제와 유사한 실무상 개념으로서, ‘자율출퇴근제’와 ‘시차출퇴근제’가 있음(완전선택적 근로시간제로 볼 수 있음). ‘자율출퇴근제’는 노동자의 재량으로 출근시간을 자율적으로 설정하면 해당 근무일 근무시간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되는 제도를 말하며, ‘시차출퇴근제’란 회사에서 정한 시간에 따라 1일 8시간을 유지하되 노동자별로 출퇴근시간을 조정하는 제도를 말함.

**[예시] 연장노동 발생 관련 비교**

선택적 근로시간제 : 노동자가 시작·종료시각을 자유롭게 결정 → 정산기간 내 총 노동시간이 40시간을 초과하지 않으면 연장노동에 해당하지 않으므로, 사용자의 연장노동 가산수당 지급 의무가 없음(야간노동인 경우에는 야간노동 가산임금 발생).

월	화	수	목	금	토	일
12	8	8	8	4	휴무일	주휴일
1주 총노동시간 : 40시간						

시차출퇴근제 : 회사가 소정노동시간 내에서 출퇴근 시간 결정 → 월요일 8시간을 초과한 부분은 연장노동에 해당하므로, 사용자의 연장노동 가산수당 지급의무가 발생함.

월	화	수	목	금	토	일
12	8	8	8	8	휴무일	주휴일
1주 총노동시간 : 44시간						

### ○ 현장 대응지침

- ▶ 1일 최대 노동시간 한도<sup>14)</sup> 및 연장노동 가산수당 지급을 명확히 할 것
  - 탄력적 근로시간제와 달리 선택적 근로시간제의 경우에는 1일 및 1주에 대한 상한에 대한 규정이 없음. 특정일, 특정 주에 지나친 장시간노동이 남용되지 않도록 해야 함. 예를 들어 1일 10시간, 주52시간이내에서 선택적 근로시간제를 시행하도록 하는 등의 조치가 필요함.
  - 선택적 근로시간제에서의 연장노동 인정조건은 “사용자가 연장노동을 지시(요청) 하였거나, 노동자의 연장노동 통지에 대해 사용자가 승인(동의)한 경우” 등임. 결국 선택적 근로시간제에서 연장노동 인정여부는 정산기간 이후에나 알 수 있는 것으로서(예를 들어, 1개월 선택적 근로시간제 시행 이후), 노동자에게 극히 불리할 수밖에 없는 구조임.
  - 때문에 노사합의로 노동자 건강권 확보를 위해 1일 최대 노동시간 한도(예를 들어 1일 10시간 이내 근무일간 11시간 이상 연속휴식 보장)를 정해놓을 필요가 있음. 또한 사업주의 자의적인 판단, 당시 사업장 여건에 따라 연장노동이 수시로 발생할 수 있는 반면, 이에 대한 가산수당 지급 역시 대부분 선택적 근로시간제 정산기간 이후 사용자의 확인을 통해서 이루어지므로 협약상 연장노동에 대해 명확히 정해놓아야 함.
  - 특히, 포괄임금제를 시행하고 있는 상태에서 선택적 근로시간제를 도입할 경우 연장노동 가산수당 지급에 장애요인으로 작용하므로, 최근 IT업계에서의 흐름과 같이 제도시행전 종전 고정연장노동수당(고정OT) 전액을 기본급으로 산입하여 포괄임금제를 전면 폐지하는 것이 선행될 필요가 있음.
- ▶ ‘표준근로시간’을 1일 8시간 이내로 정할 것
  - ‘표준근로시간’이란 근로자대표와 서면합의로 정하도록 되어 있는, 유급휴가 부

14) 현행 근로기준법상 1주 노동시간 상한에 대한 규제가 있는 반면, 1일 최대 노동시간 한도를 규제하는 조항이 없는 상태임. 주요 선진국들이 1일 기본적으로 1일 노동시간을 규제하는 법체계구조를 가지고 있는 것과 대비됨. 한국노총은 ‘안전한 노동시간 단축을 통한 시간주권 확보’를 위해 ‘1일 최대 노동시간 규제’를 주요 정책과제 삼아 415 총선 등에서 요구할 계획임.

여 등의 기준이 되는 1일의 노동시간(예:1일 8시간)을 말함.

- 고용노동부 행정해석에 의하면, 표준근로시간은 대상 노동자 전체에 일률적으로 적용되는 특정의 노동시간으로 정해야 함.

**[참고] 관련 행정해석(근로개선정책과-703, 2011.4.8.)**

표준근로시간을 정하도록 규정한 취지는 선택적 근로시간제를 실시할 경우, 각 근로일별 근로 시간이나 각 주별 근로시간이 근로자별로 달라질 수 있으므로 표준이 되는 1일 근로시간을 정하여 유급휴일수당이나 연차유급휴가수당 계산의 기준을 삼기 위한 것임. 사전에 근로자가 근로하기로 신청한 시간을 표준근로시간으로 정할 수 있게 할 경우 휴가사용 일에 따라 표준근로시간이 달라질 수 있어 1일의 근로시간을 표준근로시간으로 정하여 유급휴가 등의 계산 기준으로 삼도록 한 법 취지에 부합하지 않는바, 대상근로자 전체에 일률적으로 적용되는 특정의 근로시간을 표준근로시간으로 정하는 것이 타당함.

- ▶ 선택적 근로시간제 정산기간후 총노동시간에 과부족이 있는 경우, 사용자의 임금감액지급을 없도록 할 것
  - 선택적 근로시간제 등 유연근로시간제 도입·운용상의 위험부담은 노사 쌍방이 부담하는 것이 아니라, 사측이 저야할 경영상·인사노무관리상 책임임.
  - 정산기간에 실제 근로한 시간을 계산하였을 때 당초 약정된 노동시간에 미달하는 경우 미달 시간분에 해당하는 임금이 감액 지급되지 않도록 해야함.
- ▶ 선택적 근로시간제를 적용받던 노동자가 언제든지 통상의 근무로 복귀할 수 있도록 할 것

#### 4) (사업장밖)간주 근로시간제 오·남용 관련 대응

##### ○ 주요 내용

- ▶ 노동자가 출장 그 밖의 사유로 노동시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근무하여 노동시간을 실제로 산정하기 어려운 경우에 노사합의로 정한 노동시간을 근무한 것으로 인정하는 제도를 의미함. 주로 노동시간 산정이 어려운 영업직, AS 업무, 출장 업무, 택시운송업, 재택근무 등에서 활용됨.

##### [관련 규정]

근로기준법 제58조(근로시간 계산의 특례)

- ① 근로자가 출장이나 그 밖의 사유로 근로시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근로하여 근로시간을 산정하기 어려운 경우에는 소정근로시간을 근로한 것으로 본다. 다만, 그 업무를

수행하기 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근로할 필요가 있는 경우에는 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 본다.

② 제1항 단서에도 불구하고 그 업무에 관하여 근로자대표와 서면 합의를 한 경우에는 그 합의에서 정하는 시간을 그 업무의 수행에 통상 필요한 시간으로 본다.

- ▶ 간주근로시간제 도입요건은, ① 사업장 밖 노동일 것(노동의 장소적 측면(사업장의 노동시간 관리로부터 벗어나 있는 상황)과 근무수행의 형태적 측면(구체적인 지휘·감독을 받지 않고 근무를 수행)을 종합적으로 고려하여 판단), ② 노동시간을 산정하기 어려울 것, ③ 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정할 것 이상 3가지임. 이중 ③ 근로한 것으로 인정하는 시간을 규정하는 방식은 아래 3가지로 나누어 볼 수 있음.

소정노동시간으로 보는 경우	통상 필요한 시간 <sup>15)</sup> 으로 보는 경우	노사가 서면합의 한 시간으로 보는 경우
- 소정노동시간은 법정노동시간(1일 8시간, 1주 40시간)의 범위 내에서 노사가 근무하기로 정한 노동시간 말함. - 노동시간은 취업규칙의 기재사항이므로 취업규칙을 작성·신고할 때 소정노동시간 및 대상근로 등을 명시함.	- 해당 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정노동시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우 그 업무수행에 통상 필요한 시간을 근로한 것으로 인정함. - 통상 필요한 시간은 통상적 상태에서 그 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간을 멸함. ※ 통상 필요한 시간 중 법정노동시간을 초과하는 시간은 연장노동이 됨.	- 해당 업무수행을 위해 통상적으로 소정노동시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우, 사용자와 근로자대표가 서면합의 한 시간을 업무수행에 통상 필요한 시간으로 인정함. - 합의는 서면으로 작성하여 권한있는 노사당사자가 서명·날인하여야 하며, 서면합의 서류는 합의한 날로부터 3년간 보존해야 함. ※ 서면합의로 정한 시간 중 법정노동시간을 초과하는 시간은 연장노동이 됨.

- ▶ 간주 근로시간제 관련 핵심사항은 바로 ‘노동시간을 산정하기 어려울 경우’에 한해 실시할 수 있다는 것임. 즉, 단지 사업장 밖에서 근무한다는 사정만으로 간주 근로시간제를 실시할 수 있는 것이 아니며, 사업장 밖 근무의 시업기각과 종업시각이 해당 노동자의 자유에 맡겨져 있고, 노동자의 조건이나 업무상태에 따라 노동시간의 장단이 결정되어야 함.
- ▶ 사업장 밖 근무라 하더라도 사용자의 구체적인 지휘·감독이 미치는 경우에는 노동시간의 산정이 가능하므로 간주 근로시간제 적용 대상에서 제외됨.

○ 현장 대응지침

- ▶ 간주근로시간제는 반드시 노사대표간 서면합의로 도입할 수 있는 만큼 통상 업무수행에

15) '통상 필요한 시간'이란 업무수행에 개인별로 각각 필요한 시간이 다르더라도 '평균적인 사람'이 근무하는데 통상적으로 필요한 시간을 의미함.

- 필요한 연장·야간·휴일근무 가능성을 충분히 고려하여 임금손실이 없도록 도입할 것
- 탄력적·선택적·재량 근로시간제와 달리, 간주근로시간제는 도입시 ‘근로자대표와의 서면합의’가 요건사항이 아님. 즉, 간주근로시간제를 적용할 노동자의 개별적 동의만으로 실시하는 것이 가능함.
  - 다른 유형의 유연근로시간제와 마찬가지로 노동조합 내지 근로자대표와의 서면합의를 통해 도입될 수 있도록 함.
  - 간주근로시간제에서 규율되는 ‘근로자대표와의 서면합의’ 내용은 ‘노동시간으로 간주하는 시간’ 뿐이므로, 대상업무, 합의 유효기간, 휴게 및 휴가, 연장·야간·휴일노동에 대한 가산임금 등 상세히 정하도록 함.
- ▶ 노동시간을 산정할 수 있는 경우에는 반드시 도입을 저지할 것
- 언급한 바와 같이, 간주근로시간제는 근무가 사업장 밖에서 이루어질 뿐만 아니라, 실제 ‘노동시간을 계산하기 어려운 경우’에 한하여 실시될 수 있음.
  - 실제, 노동시간 계산이 가능함에도 불구하고 단지 사업장 밖에서 근무한다는 이유로 ‘간주근로시간제’를 도입한 후, 연장노동수당 지급을 회피하는 사례가 비일비재하게 일어나고 있으므로 주의를 요함.

#### [간주근로시간제 악용사례]

- ○○회사의 영업사원은 모두 방문할 거래처가 회사에 의하여 사전에 결정되고, 아래 사진과 같이 어떤 경로를 통해서 방문이 이루어지는지 그 순서도 결정된 상태에서 휴대용 피씨인 피디아이(PDA)와 태블릿 피씨로 지시를 받고, 지시받은 업무를 수행한 후 그 결과를 입력하는 등 업무수행 과정과 결과가 전부 기록되고 있음.
- 이와 같은 일상적인 근무지시·감독이 이루어지고 있음에도, 사측은 주로 ‘사업장 밖’에서 근무한다는 이유로 간주 근로시간제 적용하고, 실제 노동시간 계산에 의한 연장노동 가산수당의 지급 회피함.

### 5) 재량근로시간제 확대 관련 대응

#### ○ 주요 내용

- ▶ 재량 근로시간제란 근기법 제58조 제3항에 따라 업무의 성질에 비추어 업무수행방법(업무수행 수단 및 시간배분 등)을 노동자의 재량에 위임할 필요가 있는 아래의 근로기준법상 대상업무에 대하여 “사용자가 근로자대표와의 서면합의로 정한 시간”을 근무한 것으로 간주하는 제도임(근로기준법 제58조).

근로기준법 시행령 제31조(재량근로의 대상업무) 법 제58조 제3항 전단에서 “대통령령으로 정하는 업무”란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 업무를 말한다.

1. 신상품 또는 신기술의 연구개발이나 인문사회과학 또는 자연과학분야의 연구업무
2. 정보처리시스템의 설계 또는 분석 업무
3. 신문, 방송 또는 출판 사업에서의 기사의 취재, 편성 또는 편집 업무
4. 의복·실내장식·공업제품·광고 등의 디자인 또는 고안 업무
5. 방송 프로그램·영화 등의 제작 사업에서의 프로듀서나 감독 업무
6. 그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무

고용노동부고시 제2019-36호(2019.7.31.고시 개정)

근로기준법 시행령 제31조 제6호에서 ‘그 밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’란 회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무를 말한다.

- ▶ 우리나라 재량근로시간제도의 도입모델이라고 할 수 있는 일본 재량근로제의 경우, 재량근로시간제 도입 관련 노사합의시 사용자에게 “노동시간 상황에 따른 노동자의 건강·복지 확보를 위한 조치를 강구할 것”이라는 규정이 있음에도 불구하고, 2016.9. 재량근로시간제를 적용하던 노동자가 과중한 업무 탓에 스스로 목숨을 끊는 일이 발생함. 우리나라는 노동자 건강·안전 확보를 위한 최소한의 규정조차 마련되어 있지 않아 재량근로시간제 시행으로 인한 부작용이 유발될 가능성이 매우 높음.
- ▶ 재량 근로시간제 대상 업무는 사용자가 주관적으로 판단하는 것이 아니라, ‘업무 성질’상 객관적으로 근로자 재량에 맡길 필요가 있는 업무를 의미함. 즉, 전문적·창의적 업무와 같이 업무 자체의 성질상 노동자가 자율적으로 업무수행방법을 결정할 필요가 있는 업무에 이에 해당함.
- ▶ 앞서 언급한 바와 같이, 2019.7.31. 고용노동부장관 고시 개정을 통해 재량근로시간제 대상업무에 위 ‘그밖에 고용노동부장관이 정하는 업무’에 “회계·법률사건·납세·법무·노무관리·특허·감정평가·금융투자분석·투자자산운용 등의 사무에 있어 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정 또는 대행을 하는 업무”를 포함시킴.
- ▶ 즉, 공인회계사, 변호사, 세무사, 법무사, 공인노무사, 변리사, 부동산 감정평가사·금융투자분석사·투자자산운용사 등 면허·자격(증)을 소지하고, 타인의 위임·위촉을 받아 상담·조언·감정·대행을 하는 업무를 의미하며, 이러한 전문적 업무수행을 위한 ‘보조업무’를 하거나, ‘자격 및 면허, 자격증 등이 없으면 포함되지 않음.’
- ▶ 재량 근로시간제 도입과정상 핵심사항은 노동자의 ‘대상 업무수행 재량성’ 확보임. 반면, 고용노동부는 사용자의 업무지시 가능범위 기준을 제시하면서, 사용자가 업무수행

장소, 업무의 완성을 위해 필요한 근무시간대를 정할 수 있다고 하여 노동자의 ‘업무수행 재량권’을 심각하게 침해할 여지를 제공함. 이하, 고용노동부의 ‘재량간주근로시간제 운영가이드’상 ‘노동자의 재량성 보장범위’의 주요내용임.

### 『재량간주근로시간제 운영가이드상 ‘노동자의 재량성 보장범위’

#### 1. 일반원칙

- 개별 노동자에게 부여되는 업무의 수행수단 및 노동시간 배분의 재량에 대해 제도의 취지를 훼손할 정도의 “구체적인 지시”가 이루어졌는지 여부를 판단함. 즉, 업무지시가 업무수행 수단이나 노동시간의 배분에 관한 내용인지 여부, 지시의 주기 및 구체성의 정도, 노동자의 재량에 대한 제한이 합리적인지 여부, 노동자의 실질적인 재량권 행사 가능성, 근로자대표와의 합의내용 등을 종합적으로 고려하여 판단함.
- 통상적인 근로관계 하에서의 업무지시는 업무의 내용, 방법, 시간, 장소에 대한 지시로 구체화되며, 재량근로제는 업무수행 수단 및 노동시간의 배분에 관해 구체적 지시를 하지 않도록 함. 따라서 업무의 내용 및 취업할 장소 등에 대한 사용자의 지시는 원칙적으로 가능하다 할 것임.

#### 2. 세부판단기준

- 구체적 지시의 대상 등은 조직 단위가 아닌 ‘노동자’ 기준으로 판단
  - ▶ 재량근로시간제 대상 업무에 해당하는지 여부와 구체적 업무지시 여부는 ‘노동자’ 기준으로 판단 → 부서 또는 팀 등의 조직 단위로 업무 수행의 재량권이 보장된다 하더라도 개별 노동자에게 재량이 없다면 불인정
- 업무수행수단에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것
  - ▶ 원칙적으로 노동자는 업무수행의 방식·수단 등을 스스로의 재량에 따라 결정하여야 하며, 이에 대한 사용자의 구체적 지시는 배제되어야 함.
  - ▶ 필수적인 절차나 방식이 아님에도 매 단계마다 이를 지정하고 수행 여부를 확인하는 등 사실상 노동자의 재량을 제한하는 경우에는 적법한 제도운영으로 보기 어려움.
- 근로시간 배분에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것
  - ▶ (소요시간 관리) 업무의 단위과제가 어느 정도로 구체적·세부적인지를 고려하여 판단하되, 노동자의 시간배분에 대한 재량성을 침해할 정도로 단위과제의 시간배분에 대해 간섭 또는 지시를 한다면 재량성을 인정하기 어려움.
  - ▶ (업무부여 주기) 개별 업무의 특성에 따라 다르므로 획일적인 기준을 가지고 판단하기는 어려우므로, 업무의 종류·성격, 해당 업무의 수행방법 등에 관해 보장되는 재량의 수준 등을 종합적으로 고려할 필요
  - ▶ (업무기한) 업무수행에 통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 기한을 정하여 업무를 부여한 경우에는, 실질적으로 노동자에게 시간 배분에 관한 재량이 보장된다고 보기 어려울 것임.

- ▶ (출근의무 등) 근무할 장소를 지정하여 출근 의무를 부여하는 것은 가능하며, 출근일을 서면합의로 정한 경우에는 그에 따르면 될 것임.
- ▶ (출·퇴근 시각) 시업·종업 시각을 엄격히 적용·관리하는 것은 노동자의 시간 배분에 관한 재량을 침해하는 것으로 볼 수 있음.
- ▶ (근무시간대 지정) 업무의 완성을 위해 필요한 경우 근로자대표와의 서면합의로 특정 시간대를 정하여 운영하는 것은 가능할 것임.

- ▶ 재량 근로시간제가 도입시 '서면합의로 명시된 간주노동시간이 근무'한 것으로 됨. 이에 따라 노동자가 더 많이 근무했다거나, 사용자가 더 적게 일했다는 반증을 제시하더라도 효력이 없음.
- ▶ 도입 요건을 충족한 재량 근로시간제는 노동자가 서면합의에 명시된 '간주 노동시간'을 근무한 것으로 보게 됨. 재량 근로시간제가 법적 도입요건을 갖추지 못한 채 운영되거나 특정 노동자에 대하여 그 업무의 수행수단, 시간 배분 등에 관하여 구체적인 지시를 하는 등 재량근로의 본질을 벗어나게 될 경우, 근기법 제5조 제3항이 아닌 같은 법 제50조(근로시간)가 적용되어, 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 노동시간은 연장노동으로 됨. 따라서 실노동시간 여부에 따라 노동시간 위반이 될 수 있으며, 실노동시간을 토대로 임금 등 노동조건이 적용됨.

### ○ 현장 대응지침

- ▶ 재량근로시간제는 근로시간의 통제가 불가능한 문제가 발생하는 바 원칙적으로 제도 도입에 반대해야 함.
- ▶ 근로기준법상 재량 근로시간제 적용대상 업무인지 확인할 것
- ▶ 재량근로제 대상업무라 하더라도 사용자의 업무지시, 지휘감독이 수시로 이루어져 노동자의 재량권이 실제 보장되지 않는 경우 재량근로제 실시 거부할 것
  - 업무수행 및 노동시간 배분 등에 대한 노동자 '재량권'이 실제 보장되도록 해야 함
  - 업무수행 수단 및 시간배분 등에 관하여 개별 노동자에게 구체적 지시를 하지 아니한다고 명확하게 명시함.
  - 휴게시간 및 휴일·휴가에 대한 개별 노동자의 '재량' 사용을 분명히 함.
- ▶ '간주근로시간'을 실제 사업장에서의 실노동시간 측정 후 최대한 이에 맞게 1일, 1주 단위로 결정할 것
  - 포괄임금제는 사전에 초과노동시간을 정하고 이에 대한 고정수당을 지급하는 제도로서, 재량근로시간제상 사전 노사합의로 정하는 '간주근로시간'에 따라 임금을 지급하는 방식과 매우 유사함.
  - 포괄임금제는 노동자가 초과근무한 시간을 입증하면 고정수당과 실제 근무한 시



간만큼의 수당 차액을 청구할 수 있는 반면, 재량근로시간제의 경우 노동시간을 아예 측정하지 않고 ‘간주근로시간’으로 합의하는 것이어서 추가임금청구도 불가능함.

- 근로자대표와 서면합의로 정하는 ‘노동시간’은 재량근로시간제 적용대상 노동자 중 일부를 표본 추출하여 그간의 실노동시간을 집계·분석 후, 분석결과에 따라 노동시간을 일별·월별·요일별로 결정할 수 있을 것임.

- ▶ 근로자대표와의 ‘서면합의의 유효기간’을 명확히 하고, 최대한 단기간으로 할 것
- ▶ ‘재량근로시간제 적용 중지’에 대한 사항을 기재할 것
- ▶ 노동자 건강권 보호를 위해 급적 1일, 1주 단위 근무시간의 총량을 제한할 것
- ▶ ‘11시간 연속휴식권’ 등 노동자 건강보호조치사항을 의무화할 것

## 6) 특별연장근로<sup>16)</sup> 인가사유 확대에 따른 대응

### ○ 주요 내용

- ▶ 근기법 제53조 제4항은 “사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다”라고 하여, 소위 ‘특별연장근로 인가제도’를 규정함으로써 일정한 경우 1주 52시간을 초과하는 연장노동을 허용하고 있음.

### [관련 규정]

근로기준법 제53조(연장 근로의 제한)

- ④ 사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다. 다만, 사태가 급박하여 고용노동부장관의 인가를 받을 시간이 없는 경우에는 사후에 지체 없이 승인을 받아야 한다.
- ⑤ 고용노동부장관은 제4항에 따른 근로시간의 연장이 부적당하다고 인정하면 그 후 연장시간에 상당하는 휴게시간이나 휴일을 줄 것을 명할 수 있다.

- ▶ 앞서 언급한 바와 같이, 위 규정은 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난이나 이에 준하는 사고발생시 이를 수습하기 위하여 불가피하게 연장노동 한도(1주 12시간)를 초과할 수밖에 경우를 상정하고 마련된 법률임.

16) 용어사용에 혼동을 피해야 함. 즉, 근기법 제53조 제3항은 “상시 30명 미만의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각 호에 대하여 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 제1항 또는 제2항에 따라 연장된 근로시간에 더하여 1주 간에 8시간을 초과하지 아니하는 범위에서 근로시간을 연장할 수 있다”라고 규정하여 이를 흔히 ‘한시적 특별연장근로’(2022. 12.31.까지 유효)라고 부르고 있음. 이를 ‘특별연장근로 인가제도’와 혼동하지 않아야 함.

- ▶ 그럼에도 2019.12.11. 고용노동부는 '노동시간 단축 보완대책'을 발표하며, 특별 연장근로 인가사유를 확대한다는 방침을 밝히고 이를 위해 근기법 시행규칙 제9조를 개정함.
- ▶ 개정 시행규칙의 내용은 특별연장근로 인가사유를 시설·장비의 갑작스런 장애·고장, 통상적이지 않은 업무량의 대폭적인 증가 등 이른바 '경영상 사유'로까지 확대한다는 것으로서, 개정내용은 아래와 같으며 2020.1.31.부로 시행되기 시작함.

현 행	개 정
<p>제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)</p> <p>① 사용자는 법 제53조 제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호 서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>② 제1항에 따른 근로시간 연장의 인가 또는 승인은 해당 사업 또는 사업장에서 자연재해와 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우로 한정한다.</p> <p>③ 관할 지방고용노동관서의 장은 제1항에 따른 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청을 받은 날부터 3일 이내에 신청을 반려하거나 별지 제6호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인서를 신청인에게 내주어야 한다. 다만, 부득이한 사유로 본문의 처리기간을 준수하지 못하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 예상되는 처리기간을 알려주고 처리기간을 연장할 수 있다.</p>	<p>제9조(특별한 사정이 있는 경우의 근로시간 연장 신청 등)</p> <p>① 법 제53조제4항의 “특별한 사정”이란 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우를 말한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고의 발생에 대한 수습 또는 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위한 조치가 필요한 경우</li> <li>2. 인명의 보호 및 안전의 확보 등을 위한 즉각적인 조치가 필요한 경우</li> <li>3. 시설·설비의 갑작스런 장애·고장 등 돌발적인 상황의 발생으로 이를 수습하기 위하여 긴급한 대처가 필요한 경우</li> <li>4. 통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가가 발생하고, 이를 단기간 내에 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해가 초래되는 경우</li> <li>5. 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」제2조제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품과 소재·부품 생산설비의 연구개발 및 그 밖에 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우</li> </ol> <p>② 사용자는 법 제53조 제4항에 따라 근로시간을 연장하려는 경우와 연장한 경우에는 별지 제5호 서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청서에 근로자의 동의서 사본을 첨부하여 관할 지방고용노동관서의 장에게 제출하여야 한다.</p> <p>③ 관할 지방고용노동관서의 장은 제2항에 따른 근로시간 연장 인가 또는 승인 신청을 받은 날부터 3일 이내에 신청을 반려하거나 별지 제6호서식의 근로시간 연장 인가 또는 승인서를 신청인에게 내주어야 한다. 다만, 부득이한 사유로 본문의 처리기간을 준수하지 못하는 경우에는 신청인에게 그 사유와 예상되는 처리기간을 알려주고 처리기간을 연장할 수 있다.</p> <p>④ 관할 지방고용노동관서의 장은 제3항에 따른 근로시간 연장 인가 또는 승인을 하는 경우 근로시간을 연장할 수 있는 기간은 특별한 사정에 대처 등을 하기 위하여 필요한 최소한의 기간으로 하며, 사용자에게 근로자의 건강권을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다.</p>

## ○ 특별연장근로 인가사유 확대 관련 개정 근기법 시행규칙의 문제점

- ▶ 1953년 제정 근로기준법에서부터 도입되었던 ‘인가 연장근로제도’는 1989년 노동부장관의 인가뿐만 아니라 노동자 본인의 동의를 얻도록 한 차례 법률 개정되면서 유지되어온 제도로서, 법률제정 이래 정부의 인가요건인 ‘특별한 사정’은 “자연재해와「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 연장근로를 피할 수 없는 경우”로 변함없이 유지되어 옴.<sup>17)</sup>
- ▶ 동 시행규칙 개정안과 같이 기존 인가사유와 성격이 전혀 다른 “통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가”, “소재·부품 생산설비의 연구개발 및 그 밖에 연구개발” 등의 경영상 사유를 추가하는 것은 제도의 취지에 배치될 뿐만 아니라 노동행정에 대한 신뢰보호의 원칙에도 반하며,<sup>18)</sup> 재난이나 사고와 같은 특별한 인가사유를 제외하고 주 최대 52시간 한도 내에서 장시간노동을 엄격히 제한하여 노동자의 건강과 안전을 보호하고자 하는 근로기준법의 취지에도 반하는 시행규칙 개정이라고 보아야 할 것임.
- ▶ 또한 정부가 “자연재해와 「재난 및 안전관리기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고시 이의 수습을 위한 경우”로 한정하였던 기존 행정해석 지침을 완전히 뒤엎어 ‘통상적이지 않은 업무량 증가’ 등의 경영상 사유에도 특별연장근로 인가를 해주도록 시행규칙을 바꾸는 것은 정부의 재량권을 넘어서는 행정권 남용에 해당됨.
- ▶ 고용노동부 역시 “통상적인 업무의 증가나 기계수리 등은 특별한 사정에 포함되지 않고 돌발적인 사유라 하더라도 인명이나 재산 또는 공공질서에 중대한 영향을 미치지 않으면 특별한 사정이 아니다”라고 해석해 옴(노동부훈령 제209호, 1990. 6.28.).<sup>19)</sup>

## ○ 현장 대응지침

- ▶ 일반적인 업무량 폭증, 시설장비 고장 등 ‘경영상 장애’에 대한 사측의 특별연장근로 인가 신청 시도는 적극 저지할 것
  - 현재 사측이 특별연장근로 인가신청을 할 경우, 인가승인 여부에 대한 판단은 오로지 고용노동부의 ‘재량’에 달려있음. 이번 특별연장근로 인가사유 확대 자체가 예측이 어렵거나 이례적인 상황발생 등 사측의 유연한 대응을 목적으로 하므로, 인가신청을 할 경우 고용노동부는 전적으로 사측에 유리한 판단을 할 것으로 예상됨.

17) 고용노동부, 「근로기준법령 제·개정 발자취」, 2006, 55-56면.

18) 조용만, 근로시간단축의 제도적 논의와 쟁점, 「근로시간단축 정책토론회」, 한국노동연구원, 2019.12.11., 40면.

19) 고용노동부는 불과 1년 전까지만 하더라도 사용자단체 및 일부 정부기관의 특별연장근로 인가사유 확대 요구에 대해 이와 같은 맥락으로 “사회적 논의가 필요한 사항”이라고 하면서, “특별연장근로 인가제도는 사회적 재난과 관련된 사안이지 노동시간 단축에 따른 건설업 등에서의 공사기간 연장 등 산업계에서 제기하는 문제와는 무관한 사안”이라는 입장을 유지해 왔음.

- 따라서 사측이 노동시간 단축을 회피할 목적으로 '특별연장근로 인가신청'을 활용하는 것에 대하여 일상적 감시활동을 진행하는 등 철저한 대비를 함.
- ▶ 사측의 특별연장근로 인가신청은 반드시 노사합의 후 진행되도록 할 것
  - 현행법상 특별연장근로를 실시하기 위해서는 '고용노동부장관의 인가'와 '노동자의 동의'를 받아야 함.
  - 간주근로시간제와 마찬가지로 대상 노동자의 개별적 동의만으로 사측이 특별연장근로 인가신청을 할 수 있으므로, 사전 노사합의로 특별연장근로 인가신청을 할 수 있도록 함. 특히, 특별연장근로는 고용노동부의 '사후승인'이 가능하므로 사측의 일방적 연장노동 실시 움직임을 사전에 차단해야 함.
  - 특별연장근로 인가기간 및 시간에 대하여도 인가신청사유 해소에 필요한 최소한의 범위 내에서 노사합의로 결정함.
- ▶ 노동자 건강권 확보조치 마련
  - 개정 시행규칙상 "관할 지방고용노동관서의 장은 사용자가 근로자의 건강을 보호하기 위한 적절한 조치를 하도록 지도할 수 있다"(법 시행규칙 제9조 제4항)는 규정만으로는 노동자 건강권 확보에 미흡하다고 평가할 수 있음.
  - 따라서 아래의 사항을 참고하여 특별연장근로 실시전 노사합의로 건강·안전에 대해 엄격하게 규율토록 함.

### [참고] 특별연장근로 인가 관련 노동자 건강권 보호조치 예시

1. 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영
  - 특별연장근로 기간 동안 추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내로 운영
2. 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여
  - 특별연장근로 기간 중 근로일 종료(연장근로가 종료된 시각)부터 다음의 근로개시 전까지 사이에 연속하여 11시간의 휴식시간을 보장
    - ※ 휴식 도중 일시적으로 근로를 시켰다면 일시 근로가 종료된 이후 다시 기산하여야 함.
3. 특별연장근로 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속휴식 부여
  - (부여 시간) 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)에 상당하는 시간 : 특별연장 근로가 1주 12시간, 총 4주 이루어졌다면, 이에 상당하는 시간은 48시간
  - (부여 방법) 특별연장근로 기간 도중 또는 종료 후 연속된 시간으로 부여
    - (예시1) 특별연장근로 도중 연속휴식을 부여하는 경우 주 단위를 기준으로 1주 1일 이상의 연속휴식 보장
    - (예시2) 특별연장근로 종료 후 연속휴식을 부여하는 경우 기간 종료 직후 추가 연장근로 시간에 상당하는 시간<sup>\*</sup>을 연속휴식(휴식일)으로 부여

- ▶ 사측의 일방적인 특별연장근로 인가신청이 발생할 경우, 한국노총 ‘불법연장노동 신고센터’로 신고하여 대응할 것
  - 2020.2.12. 한국노총은 중앙 및 지역단위에 ‘불법연장노동 신고센터’를 개설하여, 부당한 연장노동 강요행위, 특별연장근로 인가 등 연장노동 편법운영, 오·남용사례 상담 및 감시활동, 법률대응활동 등 조직적 대응체계를 구축함.
  - 특별연장근로 인가뿐만 아니라 노동시간 단축 시행 이후 사측의 편법·탈법운영 등에 대해 신고하여 유기적으로 대응하도록 함.

## 4. ‘휴식있는 삶’ 확보전략

### 1) 현황 및 문제점

- 실노동시간을 단축시키고, 이른바 ‘저녁있는 삶’, ‘휴식있는 삶’을 확보하기 위해서는 ‘1주 최대 52시간제’ 시행만으로는 역부족임. 이와 병행하여 휴가·휴일 사용이 현재보다 폭넓게 보장되어 사용되어야 함.
- 특히, 2020.1.1.부터 ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’의 민간적용이 단계적으로 시행되는 것에 주목할 필요가 있음. 노동자 건강·안전을 위해 최대한 휴가·휴일을 확보·사용하고, 부득이하게 휴가·휴일을 소진하지 못한 경우 ‘미사용수당’에 대한 청구권을 확실하게 확보해야 함.

### 2) ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’ 민간 확대 시행 관련 유급휴일 확보

#### ○ 주요 내용

- ▶ 2018년 근기법 개정<sup>20)</sup>에 따라 2020.1.1.부터 300인 이상 사업장 및 공공기관 등을 대상으로 ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’이 단계적으로 시행됨(2020.1.1. : 300인 이상, 2021.1.1. : 30~299인, 2022.1.1. : 5~29인).
- ▶ ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’상 공휴일은 ① 일요일, ② 국경일중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날, ③ 1월 1일, ④ 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1

20) 2018년 근기법 개정으로 제55조 제2항 “사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다”는 규정이 신설되었고, ‘대통령령으로 정하는 휴일’에 대하여는 근기법 시행령 제30조 제2항에서 “법 제55조 제2항 본문에서 ‘대통령령으로 정하는 휴일’이란 「관공서의 공휴일에 관한 규정」제2조 각 호(제1호를 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다”라고 규정하고 있음.

월 1일, 2일), ⑤ 부처님오신날(음력 4월 8일), ⑥ 5월 5일(어린이날), ⑦ 6월 6일(현충일), ⑧ 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일), ⑨ 12월 25일(기독탄신일), ⑩ ‘공직선거법’ 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일, ⑪ 기타 정부에서 수시 지정하는 날임.

- ▶ 이로써 위 공휴일은 종전 ‘무급휴일’에서 ‘유급휴일’로 되어 당일 근무를 하지 않더라도 사용자의 임금지급의무가 발생함. 위 공휴일에 근무할 경우, 사용자는 근기법 제56조 제2항에 따라 8시간 이내는 통상임금의 100분의 50, 8시간을 초과하는 부분은 통상임금의 100분의 100를 가산하여 노동자에게 지급하여야 함.

### ○ 현장 대응지침

- ▶ 확대시행되는 공휴일 관련 규정을 명문화시킬 것
  - 특히, 올해 적용이 안되는 300인 미만 사업장의 경우, 위 공휴일을 연차휴가에서 차감하는 방식이 횡행하고 있으나 현행법상 이를 규제할 수 있는 방법은 없음. ‘휴식권 보장’ 을 노사교섭을 통해 공휴일 및 연차휴가 사용을 확보해야 함.
- ▶ 대체휴일 실시요건 및 절차·보상에 대해 명확히 규정할 것
  - 개정된 근기법 제55조 제2항 단서조항에서는 공휴일을 유급으로 보장하되, ‘근로자대표와의 서면으로 합의한 경우’ 특정한 근로일로 대체할 수 있다고 규정함.
  - 노동관계법상 근로자대표에 대한 명확한 규정이 미비하여 다양한 편법적 활용이 가능할 수 있음. 따라서 아래 사항을 참고하여 대체휴일 실시의 절차상 요건 등에 대하여 명확하게 정해 놓음.

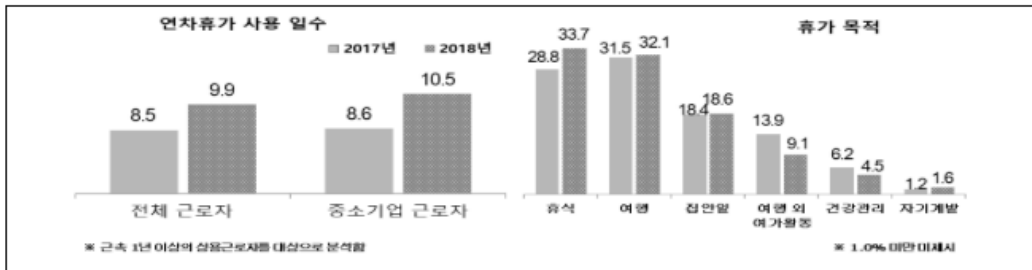
- 공휴일대체의 인정요건: 공휴일 대체가 필요한 업무상 필요성을 인정할 수 있을 정도의 구체적 사유 명시
- 공휴일대체 인정 절차: 대체여부 및 대체휴일에 대한 고지, 의견청취, 개별 근로자 동의 여부 등
- 근로자대표의 동의권 내지 거부권 유무: 사용자의 공휴일대체에 대해 근로자대표로부터 매번 동의를 받도록 하거나, 거부권을 부여하는 방안
- 공휴일 대체 대상근로자의 범위 내지 지정방법
- 공휴일대체에 대한 보상 유무 및 그 수준: 공휴일대체에 대해 지급하는 인센티브를 정할 수 있음. 인센티브는 금전, 휴일 등 다양한 형태가 가능함.
- 대체휴일의 지정방법: 구체적으로 각 공휴일 별 대체휴일을 정하거나, 정하기 위한 방법을 명시하는 형태가 가능함. 가급적 공휴일의 취지를 살릴 수 있도록 공휴일 전후 7일 사이에 대체휴일을 지정하는 것이 바람직하며, 주휴일과 중복되게 지정하여서는 안됨.
- 대체휴일 미사용시 보상에 관한 사항
- 서면합의의 유효기간: 서면합의에 대해 유효기간을 설정하지 않으면 일단 서면합의가 이뤄진 사업장에서는 공휴일 대체가 당연시되어 이뤄져 모처럼 근로기준법을 개정해 공휴일을 유급

휴일화한 취지를 몰각시킬 위험이 있으므로 유효기간을 정하거나, 일정기간 후에는 근로자대표를 통해 서면합의를 해지할 수 있는 장치를 도입할 필요가 있음.<sup>21)</sup>

### 3) 연차유급휴가 사용 확대

#### ○ 주요 내용

- ▶ 현행법상 연차휴가의 최소기간은 ‘15일’임. 이는 ILO(132호 연차유급휴가에 관한 협약)<sup>22)</sup> 및 EU의 국제기준에 훨씬 미치지 않는 못한 수준으로서 최소 3주 이상의 연차유급휴가가 보장되어야 하며, 최소한도의 연속휴가기간(예컨대 5일)을 법적으로 강제하는 방안 등이 그간 논의되어옴.
- ▶ 특히, 우리나라의 경우에는 연차휴가 사용이 어려운 작업환경 및 직장문화 등으로 노동자의 연차휴가사용청구권이 사실상 ‘침해’되고 있다고 과언이 아님. 따라서 핵심적인 사항은 사업운영에 막대한 지장을 초래하지 않는 한 노동자가 원하는 시기에 원하는 기간만큼 연차휴가를 보장해야 한다는 것임.



- ▶ 2020.2.5. 문화체육관광부가 발표한 ‘근로자휴가조사’ 결과에 의하면, 2018년 기준 노동자 연차휴가 사용일수는 9.9일(중소기업 노동자 10.5일), 연차휴가 사용률은 72.5%로 나타나 연차휴가 사용환경과 사용실태가 어느 정도 개선된 것으로 확인됨.
- ▶ 노동시간을 효과적으로 단축하기 위해서는 연차휴가 사용이 보장되어야 하는바, 위 조사결과에 의하더라도 대체인력의 부족(22.0%), 업무량 과다(12.1%) 등으로 연차휴가를 적시적절하게 사용하지 못하고 있다는 한계가 드러남.

21) 한국노동연구원, “민간기업 공휴일 적용 실태조사 및 개선방안”, 2018.

22) ILO 제132호 협약 : 휴가의 시기는 법령이나 단체협약 등에서 정하고 있지 않는 한, 노동자 또는 노동자대표와 협의 하여 사용자가 결정한다(동 협약 제10조 제1항). 시기를 결정함에 있어서 업무의 필요성, 노동자가 이용할 수 있는 휴식 및 휴양을 위한 기회가 고려되지 않으면 안된다(동조 제2항).

## ○ 현장 대응지침

- ▶ 연차유급휴가 사용촉진(근기법 제61조) 적용·시행은 노사합의로 정하도록 단체협약에 명문화할 것
  - 연차유급휴가의 사용촉진은 회사에서 휴가청구권 종료일 6월전을 기준으로 10일 이내에 조합원의 미사용 휴가일수를 고지하고 사용시기를 지정토록 서면으로 통보하면, 조합원이 서면통보를 받은 날로부터 10일 이내에 휴가사용시기를 지정하지 않는 경우 회사가 휴가청구권 종료일 2개월 이전에 조합원의 휴가 사용시기를 지정하여 통보하였음에도 불구하고 미사용시 수당지급의무를 면제하는 사항임.
  - 휴가를 6개월 전 세운 계획대로 쓸 수 없는 사정변경이 생겨도 휴가를 바꾸기 어려워지고, 이로 인해 실제 필요한 때 휴가도 못쓰며 수당도 받지 못하는 문제가 생길 수 있음.
  - 따라서 연차유급휴가의 사용촉진제도는 회사 사정상 휴가를 사용할 수 없음에도 불구하고 휴가사용 촉진제도를 악용하여 휴가도 못가고 임금도 못받는 악용소지에 대비하여 단체협약에 노사합의 없이는 추진하지 않도록 명문화를 확보토록 하여야 함.
  - 또한, 회사의 휴가사용촉진 악용방지를 위하여 단협 명문화를 확보하지 못한 경우 조합원의 1년간 휴가사용계획서를 연초에 제출하여 회사 사정으로 휴가를 사용하지 못하였음을 입증하는 대책을 수립하고 이에 대해 철저히 수당을 지급토록 하는 방안 등을 강구해야 할 것임.
- ▶ 휴가 사용에 대해서 집단적 결정이 이루어지도록 할 것
  - 징검다리 휴일, 설날 및 추석 전후, 여름휴가 등에서 집단적으로 휴가를 사용할 수 있도록 제도화할 것
- ▶ ‘보상휴가제’는 실시하지 않는 것을 원칙으로 할 것(다만, 개인이 특별한 사정 등으로 원하는 경우 개인이 원하는 시기에 적치된 휴가를 사용하는 것을 보장하도록 함).
  - 현행 근기법 제57조는 “사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있다”라고 하여 ‘보상휴가제’를 규정하고 있음. 주의할 점은 보상휴가 부여시 할증부분을 반영해야 한다는 것으로서, 만약 8시간의 휴일노동을 한 경우, 50%를 가산한 12시간 분(分)의 임금이 지급되는 것과 같이 12시간 분의 휴가가 보장되어야 함.
  - 보상휴가제는 노동자의 완전한 자유의사에 의하지 않는 경우 계절적 산업 등 회사의 귀책사유로 일감이 없을 때 보상휴가를 부여하여 과도한 초과노동을 하였음에도 불구하고 생계임금은 지급받지 못하는 등 악용소지가 있으므로 이를 거부하고, 또한 노동자대표와 서면합의로 규정되어 있으므로 단체협약에 별도로 악용소지를 방지해야 할 안전장치를 강구해야 함.



#### 4) 11시간 연속휴식권 확보

##### ○ 주요 내용

- ▶ 2018년 근기법 개정으로 노동시간 특례적용 업종이 26개에서 5개로 대폭 축소됨과 동시에, 특례적용 준치업종에 대하여 ‘11시간 최소 연속휴식권’을 규정함.
  - 근기법 제59조상 ① 육상운송 및 파이프라인 운송업(다만, 「여객자동차 운수사업법」 제3조 제1항 제1호에 따른 노선 여객자동차운송사업은 제외함), ② 수상운송업, ③ 항공운송업, ④ 기타 운송관련 서비스업, ⑤ 보건업 이상의 업종에 대하여 사용자가 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 1주 12시간을 초과하여 연장노동을 하게 하거나 휴계시간을 변경할 수 있음.
  - 다만, 이러한 경우 사용자는 근로일 종료후 다음 근로일 개시 전까지 노동자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 하며(법 제59조 제2항), 이를 위반하면 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함(법 제110조 제1호).
- ▶ ‘11시간 연속휴식권’은 이와 같은 현행법상 특례업종에 해당하는 경우에만 인정되고 있고, 특례업종에 해당하더라도 특례를 도입하지 않으면 적용되지 않는 한계가 있음. ‘11시간 연속휴식권’은 최소한도의 노동자 건강권 확보조치로서 전체 업종·사업장에 폭넓게 인정될 필요가 있음.
- ▶ 또한 관련 EU지침에 따른 ‘11시간 연속휴식권’의 원칙적인 모습은 우리나라와 같이 근로일 종료후 다음 근로일 개시 전 최소 11시간 휴식시간이 아니라, 24시간내 최소 ‘11시간’의 휴식권 보장임, 즉, EU지침은 주간 노동시간 한도설정과 함께 24시간당 최저 11시간의 연속적인 휴식 부여를 규정하고 있음(독일 근로시간법 제5조, 영국 근로시간규정 제10조, 프랑스 L.3131-1조 등).

##### ○ 현장 대응지침

- ▶ ‘1일’ 최소 ‘11시간 연속휴식권’을 명문화할 것
- ▶ 11시간 연속휴식권은 ‘휴일’과 결합하여 사용할 수 있도록 할 것
  - 노동일이 연속될 경우 11시간 휴식시간 보장은 1일의 휴일이 주어지는 경우 35시간(11시간 휴식+24시간 휴일) 연속 휴식·휴일의 보장이 뒷받침되지 않으면 무의미함.
- ▶ 특히, 교대제 시행 부서·사업장에서 최소한도의 노동자 건강권 보호조치로써 요구할 것
  - 교대사업장의 경우 형식적으로는 1일의 휴일이 주어지지만 ‘야간근무 → 휴일 → 주간근무’로 이어지는 경우에 실제로는 휴일은 실종되고 사실상 ‘조금 긴 휴식’만 부여되는 경우가 많고, 이는 다시 장시간 노동으로 연결되는 고질적인 문제가 있음.
  - 따라서 연속휴식 시간제를 도입하면서, 교대제 사업장을 예외로 허용하는 것은 제

도 도입의 취지를 몰각하는 것이므로 교대제 사업장으로까지 전면 허용되어야 함.

## 5) 휴게시간 확보 및 공짜 연장노동 제한

### ○ 주요 내용

- ▶ 휴게시간은 노동자가 실질적으로 노무에서 벗어나서(노동자에게 시간적, 공간적으로 노동에서 떠나는 것이 보장되어야 함) 이를 자유롭게 이용할 수 있는 상태에 있어야 함.
- ▶ 2018년 근기법 개정으로 노동시간을 단축시키기 위해, 종전 노동시간으로 산입되는 시간을 ‘휴게시간’으로 명목상으로만 편성하는 편법사례가 늘고 있음. 즉, 휴게시간임에도 불구하고, 실제로는 쉬지 않고 근무하는 형태임. 이와 같은 사측의 편법 운용 시도에 적극 대응할 필요가 있음. 실제 휴게시간을 확보하고, 준비시간, 대기시간 등을 노동시간으로 편입시켜야 함.
- ▶ 명목상 노동시간을 줄이는 편법은 ‘연장노동’에 대한 은폐로 이어짐. 다시 말해, 엄연히 연장노동이 발생하고 이를 수행하고 있음에도 사측이 월 연장노동시간 제한(예:월 10시간 이내 연장노동시간 제한), PC OFF제, 부서장 승인 등 제도상·절차상 정당성을 확보해 두는 방식으로, 연장노동에 대한 수당을 지급받지 못하고 있는 사례가 늘어나고 있음.

### ○ 현장 대응지침

- ▶ ‘유급’ 휴게시간을 최대한 확보할 것
  - 근기법상 사용자에게 일정한 시간에 휴게시간을 부여해야 하는 의무 외, 유·무급 여부에 대한 규정이 없기 때문에 노조는 단협에서 심신의 피로를 회복하여 다시 노동력을 제공하는데 반드시 필요한 시간인 휴게시간을 유급으로 확보하도록 함.
- ▶ 주 작업·업무와 밀접히 관련된 보조 작업·업무는 ‘노동시간’에 포함시킬 것
  - 본래의 작업을 시작하기 위하여 필요한 기계나 원료 등을 점검하거나 교대근무 작업에서 인수인계를 위한 시간, 작업을 마친 후에 기계 등을 점검하거나 작업장을 청소·정리하는 시간, 다음 교대근무를 위하여 작업의 인계를 하는데 소요된 시간 등이 있음.
  - 법령에 의무화되거나 사용자의 지시에 의하여 안정장구, 작업복, 안전화 등의 착용에 필요한 시간이나 목욕시간, 작업시작전 조회, 체조 등도 노동시간에 포함되는 것으로 보아야 함.
- ▶ 연장노동시간 제한하고, 실 연장노동시간에 대한 수당지급을 의무화할 것
  - 중소 제조업 생산업무의 경우, 낮은 정액급여를 보충하기 위해서 노동자들이 잔

- 업을 하여야 하는 현실을 감안하여 기존의 월 단위 정액임금 수준을 유지하고 시간당 통상임금 수준을 상향시키는 방식으로 손실임금을 보전해야 할 것임.
- 사무업무의 경우, 연장노동은 측정하기 어려운 관계로 대부분의 노조에서 연장노동에 대해서 단체협약에 명시하지 않고 있음. → 사무직의 경우 시간외 근무 산정이 쉽지 않으므로 실제 시간외 근무와 관계없이 급여 중에 고정시간외수당을 계산하여 지불하고 있는 경우에는 실제 시간외근무시간에 대해서 지급되는 것보다 낮은 경우가 있으므로 실상을 파악하여 시간외수당을 근로기준법에 따라 산정하여 받거나, 고정 시간외수당을 인상할 것.
  - 다수의 조합원이 포함되는 대규모의 연장·휴일노동에 대하여는 조합의 동의를 구하도록 함(조합의 동의가 있어도 당사자의 동의도 거쳐야 함). 또한 실노동시간 단축을 위하여 연단위 초과노동의 상한선을 협약으로 정하여 연장노동을 제한하는 것도 필요함.

## 5. 낡은 교대제 개편과 신규 일자리창출 전략

### 1) 현황 및 문제점

- ‘교대제’란 동일한 업무에 대해 노동자들이 2개 조 이상으로 나누어 조직한 이후, 1일 24시간, 혹은 1주 7일, 1달 30일 등 두 개 이상의 시간군으로 구분하여 일정한 시간 패턴 마다 노동시간대에 출근하여 순환근무하는 제도를 의미함.
  - ▶ 우리나라의 교대근무제는 2조격일제, 2조2교대제, 3조 2교대제, 3조 3교대제, 4조3교대제 등 다양한 형태가 있으나, 아직까지는 주야 맞교대 형식의 2조 2교대제와 3조교대제에 휴일근로가 결합하여 위법적 장시간 노동이 만연해 있음.
- 실노동시간 단축의 가장 효과적인 방법은 ‘교대제 개편’임. 바꾸어 말하면, 교대제 개편의 가장 확실한 효과는 실노동시간 단축과 신규 일자리 창출효과라고 할 수 있음.
  - ▶ 2018년 근기법 개정으로 노동시간을 물리적으로 단축해야 하는 결과, 신규인력 충원이 필수적으로 수반되어야 할 교대제 개편을 종전 인원만으로 진행함. 이에 따라 종전 업무내용과 차이가 없음에도 불구하고 명목상 휴게·휴식시간을 늘리는 방식으로 편법이 활용됨. 결국 노동강도의 급격한 강화를 초래하게 되어, 노동자 건강권을 침탈하는 동시에 임금의 급격한 저하를 불러옴.

## 2) 교대제와 노동관계법·제도상 규제

### ○ ILO(국제노동기구)의 '교대제와 야간근무에 대한 권고' 등 국제기준

ILO 조약 제171조	
구분	필요한 조치
건강평가와 조언	① 배치전, ② 정기적으로, ③ 직업관련 건강문제 발생시에 건강평가와 건강에 대한 조언을 통해 '야간작업으로 인한 건강문제'를 줄이도록 한다.
낮 근무로 이동	야간근무로 인한 부적절함이 판명되면 '유사한 작업'으로 전환시킨다.
모성보호	출산전후로 총 기간이 최소한 16주 또는 그 이상의 기간 동안 야간작업을 대체하여 해고나 수입의 감소를 금지한다.
보상	근무시간, 급여, 기업복지를 통한 보상
사회서비스	적절한 사회서비스 실시
노동자대표와의 상의	야간근무와 관련된 작업스케줄 조정 전 자세한 내용에 대해 상의

- ▶ 남성과 여성 모두에게 적용되는 ILO의 조약 제171조, 권고 제178호에 나타나듯이 규제의 방식은 모든 직업에 적용되고 작업시간이 증가한다 하더라도 안전보건의 문제가 무시될 수 없다는 기본적인 인식이 전제되어 있음.
- ▶ 1990년 공포된 야간노동 ILO조약(171조)은 건강평가와 건강에 대한 조언, 주간근무로의 이동, 모성보호, 보상, 적절한 사회 서비스, 노동자대표와의 상의 등이 포함되어 있음.
- ▶ 이 조약이 적용되는 야간노동은 '새벽 0시부터 5시를 포함하는 연속적인 7시간으로 노사간에 합의를 통해 결정'하도록 되어있음. 또한 권고(178조)사항을 보면 근무시간, 연장근무나 맞교대(double shift)의 금지, 최소 휴식시간, 사회 서비스, 주간근무로의 이동, 훈련의 기회, 조기 퇴직 등에 관한 사항이 명시되어 있음.
- ▶ 특별히 모성보호를 위해 제171조에서는 출산 전후 최소한 16주 또는 그 이상의 기간 동안 야간작업을 대체해 주고 해고나 근로시간의 변화로 인한 수입의 감소를 금지하고 있음. 제178조 역시 권고사항으로 전 임신기간동안 가능한 한 낮 근무를 배치하도록 규정하고 있음.

ILO 권고 제178조	
근무시간	정상적인 근무시간은 24시간동안 8시간을 초과하지 않도록 연장근로를 금지하고, 특히 특별한 위험이 있거나 육체적·정신적 긴장상태에 있는 작업에서 연속된 풀타임 교대근무 금지한다. 또한 교대근무 사이에 최소한 11시간을 배치한다.
모성보호	전 임신기간 동안 가능한 주간 근무로 배치한다.
사회서비스	출퇴근 시간을 줄이고, 휴식의 질을 높이며, 적절한 음식과 음료를 복용할 수 있도록 하며, 가정내 의무를 이행할 수 있도록 보장한다.

주간근무로의 이동	수년간 야간근무한 인원에 대해 주간근무로의 이동을 고려한다.
훈련기회 보장	유급 연수휴가와 같은 훈련기회를 제공한다.
조기 퇴직	자발적 조기퇴직에 대해 사회적으로 고려한다.

- ▶ 특히 야간노동의 배치전과 정기적인 평가를 통해 직업관련 건강문제가 발생시 건강 평가와 조언을 통해 야간작업으로 인한 건강문제를 감소시키도록 하고 있음.
- ▶ 1999.12. 독일수면의학협회는 “밤에 제대로 잠을 자지 않고 일하는 노동자의 수명은 정상인보다 13년 단축된다”고 발표함. 또한 “야간 교대근무자의 80%가 수면장애에 시달리고 있다”면서 “일반 노동자의 신경장애 비율은 25%인 반면 교대근무자는 60~70%에 이른다”고 함.
- ▶ 야근은 신경증상은 물론 장기에도 이상을 가져와 위궤양·고혈압·심근경색 등을 흔히 유발하며, 이런 질병으로 인해 결국 수명도 짧아진다. 대체로 규칙적인 생활을 하는 공무원·성직자·교사 등의 평균수명은 78세인 반면 교대근무를 하는 노동자의 평균수명은 65세에 그치고 있음.
- ▶ 또한, 교대근무는 사회적 장애로도 이어져 야근을 자주 하는 사람은 다른 사람과 생활시간대가 달라 교류의 기회를 상실할 뿐만 아니라 대화 능력도 감소하는 것으로 나타남.

#### ○ 교대제와 근로기준법상 규제

- ▶ 근기법에서는 ‘교대근로에 관한 사항’을 취업규칙의 필요적 기재사항(법 제93조)으로 정하고, 소정노동시간에 관한 사항을 근로계약 체결시 서면으로 명시·교부(법 제17조)하도록 하고 있을 뿐, 교대제 자체에 대한 직접적인 규제를 내용으로 하는 규정을 두고 있지 않음.
- ▶ 교대제를 시행하는 경우 근기법의 일반 규정이 그대로 적용됨이 원칙임. 이에 따라 교대제가 적법하기 위해서는 근기법상 법정노동시간, 휴게, 연장노동시간, 휴일·휴가의 부여 등의 기준에 부합해야함.

#### ○ 한국 산업안전보건공단의 권고안 ‘교대작업자의 보건관리지침’

- ▶ 법적 구속력은 없으나, 교대작업자의 건강장해 예방을 위한 작업관리 및 건강관리에 대한 사항을 ‘권고’ 수준의 지침으로 두고 있음.
- ▶ 산업안전보건공단의 ‘교대작업자의 보건관리지침(KOSHA GUIDE H-22-2011)’의 주요 내용은 아래와 같음.
  - 야간작업은 연속하여 3일을 넘기지 않도록 한다.
  - 야간반 근무를 모두 마친 후 아침반 근무에 들어가기 전 최소한 24시간 이상 휴식을 하도록 한다.

- 가정생활이나 사회생활을 배려할 때, 주중에 쉬는 것보다는 주말에 쉬도록 하는 것이 좋으며 하루씩 띄어 쉬는 것 보다는 주말에 이틀 연이어 쉬도록 한다.
- 교대작업자, 특히 야간작업자는 주간작업자보다 연간 쉬는 날이 더 많이 있어야 한다.
- 교대 방향은 아침반 → 저녁반 → 야간반으로 정방향 순환이 되게 한다.
- 아침반 작업은 너무 일찍 시작하지 않도록 한다.
- 야간반 작업은 잠을 조금이라도 더 오래 잘 수 있도록 가능한 한 일찍 작업을 끝내도록 한다.
- 교대작업 일정을 계획할 때 가급적 노동자 개인이 원하는 바를 고려하도록 한다.
- 교대작업 일정은 노동자들에게 미리 통보하여 예측할 수 있도록 한다.
- ▶ 교대작업자의 건강관리를 위하여 사업주가 고려해야 할 사항은 아래와 같음.
  - 작업장의 조도를 밝게 하고, 작업장의 온도를 27℃가 넘지 않는 범위에서 주간작업 때보다 약 1℃ 정도 높여 주어야 한다.
  - 사잇잠을 자게 하는 것이 좋다. 이를 위해 적절한 수면실을 남·여용으로 구분하여 설치하도록 한다.
  - 규칙적이고 적절한 음식을 제공할 수 있도록 배려해야 한다.
  - 주기적으로 건강상태를 확인하고 문서로 기록·보관한다.
  - 교대작업에 대한교육과 훈련을 실시한다.
  - 교대작업자의 작업환경·작업내용·작업시간 등 직무스트레스 요인조사와 뇌·심혈관 발병 위험도 평가를 실시하고, 그 결과에 따라 건강증진활동 등 적절한 조치를 실시한다.

### 3) 교대제 개편 현장 대응지침

#### ○ 교대제 개편의 원칙<sup>23)</sup>

- ▶ 야간노동
  - 가능한 야간노동을 안 하거나, 최소화하는 방안을 찾을 것
  - 야간근무는 3일 연속 하지 않도록 하고, 월 7일 이내로 제한할 것
  - 고정된 야간노동을 용역·파견·하청화하는 것을 금지할 것
  - 야간근무에서 주간근무로 전환할 시 반드시 휴일을 포함시킬 것
  - 40세 이후에는 가능한 주간고정 근무로 전환할 것
  - 야간노동이 이루어지는 동안 가면을 보장할 것
- ▶ 노동시간 및 노동참여 인력 문제
  - 야간노동을 하는 횟수를 최소화하기 위해 필수적으로 충분한 인력을 확보하도록 할 것

23) 이하, 한국노동안전보건연구소, 『좋은 교대제는 없다. 우리가 꼭 알아야 할 교대제이야기』, 2015, pp.225-231. 참조.

- 야간근무가 늘어날수록 더 많은 휴일을 부여하도록 할 것
- 1주 최대 노동시간을 미리 정해놓을 것
- 야간노동의 강도와 내용을 달리하여, 실제 참여인력과 참여횟수를 줄일 것
- 건강상의 이유로 교대근무에 적응하지 못하는 경우, 적정배치를 위해 노력할 것
- ▶ 교대가 이루어지는 시간 및 교대주기
  - 아침 6시 이전이나 늦은 밤에 교대하지 않을 것
  - 교대시간에 교통편의를 제공하고 안전문제를 보장할 것
  - 24시간 격일제 근무(맞교대)는 가능한 금지할 것
  - 짧은 주기교대방식을 선택하고, 1주일씩 맞교대하는 방식은 피할 것
  - 교대근무와 주간 고정근무를 일정한 시기를 두고 번갈아 실시할 것
  - 가능한 정교대 순서를 지킬 것(1일째 아침 → 2일째 주간근무 → 3일째 야간근무)
  - 근무표는 최소한 1달 전에 통보하여야 하고, 근무변경은 최소한 7일 이전에 알려 주어야 하며, 본인의 동의를 구하도록 할 것.
- ▶ 휴식시간 및 휴일
  - 야간노동 시에는 주간노동 시의 2배 이상, 절대 시간으로 식사시간을 제외한 1시간 이상의 휴식이 보장되도록 할 것
  - 근무와 근무 사이에는 최소 12시간 이상의 휴식이 보장되도록 할 것
  - 3교대 근무시 연속 2개의 교대근무를 하지 말 것
  - 교대근무시 최소 1주일에 1일 이상은 반드시 휴무할 것
  - 월 1회 이상 주말에 휴일이 보장되도록 할 것
  - 야간근무에서 주간근무로 바뀌는 경우에는 역일상 24시간(오전 0시에서 오후 12시)의 휴일이 보장되도록 할 것
- ▶ 교대에 따른 업무내용 및 형태
  - 교대 스케줄은 최대한 간단히 하고 예측 가능하도록 할 것
  - 야간노동의 경우, 정밀작업이나 안전에 위험이 있는 작업은 피하거나 최소화할 것
  - 야간노동의 노동강도를 조정할 것
- ▶ 작업환경 및 안전보건
  - 야간노동시 적절한 조명과 환기, 고립 최소화, 적절한 구급시설 등 최소한의 요건을 확보할 것
  - 야간노동시 가면을 취할 수 있는 휴식공간을 확보할 것
  - 교대근무자의 건강과 안전을 위해 주기적인 건강검진을 실시하도록 하며, 교대작업 부적응 증후군을 가진 자는 교대근무가 아닌 부서로 이동시키거나 통상근무로 전환할 수 있는 장치를 마련하도록 할 것

## ○ 「교대제 개편 추진위원회」 구성·운영

- ▶ 사업장 내에 교대제 개편 추진 기구를 구성하고 상시적인 논의 체계를 마련할 것
- ▶ 교대제 개편 추진위원회의 실효성을 담보하기 위해서 조합측 추진위원의 활동시간을 유급화하고 자료 제공 의무를 명문화 할 것
- ▶ 조합측 추진위원의 교섭 참여 및 준비 시간 등 유급처리 및 자료 제공 의무화할 것
- ▶ 교대제 개편을 통한 장시간노동 해소 및 일자리창출 위한 노사 노력의무를 공동 선언할 것
- ▶ 교대제 개편시 시·일급제에서 월급제로 전환

## ○ 모범 단체협약안

## [교대제개편추진위원회 구성·운영]

- ① 회사는 조합원의 일과 삶의 양립과 건강권 강화를 위해 밤샘노동을 해소하고 노동시간 단축을 위해 201×년 1월 1일부로 현행의 교대제(주야맞교대 근무형태)를 개편한다.
- ② 회사는 교대제를 개편하는 경우 월급제 시행을 원칙으로 하고 기타 세부적인 사항은 교대제 개편 추진위원회에서 결정한다.
- ③ 회사와 조합은 노사 동수로 교대제 개편 추진위원회를 구성하고 주1회 이상 교섭을 실시하며, 조합 측 추진위원의 교섭 참여 및 준비 시간 등을 유급처리하고 조합측이 요청한 자료를 제공한다.
- ④ 회사와 조합은 밤샘노동 및 장시간 노동 해소를 위하여 정부의 지원 확대 요구, 일자리확대 등 공동 노력한다.

## [교대근무자 보호]

- ① 회사는 교대근무 등 불규칙 노동으로 노동형태를 변경할 경우 사전에 반드시 조합과 합의해야 한다.
- ② 회사는 교대근무자들의 근무와 근무사이 최소한 16시간 이상의 휴식을 보장한다.
- ③ 회사는 교대근무자가 건강상 이유로 부서 이동 또는 통상근무로의 전환을 요구할 경우 이에 응해야 한다.
- ④ 회사는 교대근무자의 건강과 안전을 위해 주기적인 종합건강검진을 실시하여야 한다.
- ⑤ 회사는 근무표의 경우 최소 1개월 전에 통보하여야 하고 변경은 최소한 7일 이전에 알려주어야 하며 반드시 본인의 동의를 얻어야 한다.
- ⑥ 회사는 교대근무자에 대한 휴일을 00:00부터 24:00까지로 적용하여 보장해야 한다.
- ⑦ 회사는 교대근무자가 법정공휴일에 근무한 경우 대체휴일을 주더라도 휴일근무수당을 가산하여 지급하여야 한다.
- ⑧ 회사는 교대근무자의 5일 이상 연속근무를 금지하고, 주2일의 휴일을 보장해야 한다.
- ⑨ 회사는 인수인계를 위한 시간도 근무시간으로 본다.



#### 4) 신규 일자리 창출 현장 대응지침

##### ○ 현황 및 문제점

- ▶ 한국노동사회연구소의 연구조사 결과<sup>24)</sup>, 1주 52시간 상한제 시행에 따른 사회경제적 영향으로 약 13~16만 개의 일자리 창출이 가능하며, 세부적인 내용은 아래 표와 같음.

〈1주 52시간 상한제 적용의 사회경제적 영향〉

특수고용, 5인미만, 특례·적용제외사업 제외	1주 52시간 초과 노동자		고용창출 가능인원(천명)			
	노동자수 (천명)	주당노동시간 합계(천시간)	52시간	48시간	44시간	40시간
전 체	955	6,475	125	135	147	162

- ▶ 반면, 2018.7.~8. 한국노총이 자체적으로 조사한 바에 의하면, 노동시간 단축이 실제 일자리 창출까지 연결되지 못하고 있는 것으로 나타남. 경기침체, 사측의 신규 인력 채용에 대한 부담 등이 주요 원인인 것으로 판단됨.
- ▶ 신규인력 충원이 동반되지 않은 교대제 개편은 노동자 건강·안전 문제와 직결됨. 명목상 교대제 개편을 하면서 기존 인력만으로 운용될 경우, 노동강도가 현저하게 강화될 수밖에 없음.
  - 예를 들어, 24시간 격일제에서 3조 2교대제로 교대제를 개편하면서 신규채용 충원이 이루어지지 않고 기존 동일한 인원수 대상으로 개편하여 노동강도의 급격한 강화를 초래함.
  - 이에 따라 종전과 비교하여 업무내용이 차이가 없음에도 불구하고, 명목상 휴게 시간을 늘리는 편법적인 방식이 도래함(야간근무자의 경우, 5시간의 휴게시간을 부여하도록 되어 있으나 실제로는 사업장 내에서 대기하는 사례 등).
- ▶ 교대제 개편 및 1주 52시간을 초과하는 탈법적인 장시간 노동의 개선이 일자리나누기와 일자리창출로 이어지려면, 노동시간 단축과 규제가 고용으로 연계될 수 있도록 노사의 공동노력과 사회연대 교섭의 실천이 요구됨.

##### ○ 모범 단체협약안

###### [실노동시간 상한제 및 추가채용 의무]

- ① 회사는 비정규직을 포함한 총고용보장과 일자리 나누기 및 일자리 창출을 위하여, 시간외노동

24) 김유선, "주52시간 상한제의 사회경제적 효과" 이슈페이퍼 제1호, 한국노동사회연구소, 2018.

을 포함하여 실노동시간을 주 ( )시간, 월 ( )시간, 년 ( )시간을 초과하여 노동자에게 노동하게 할 수 없다.

- ② 회사는 사업장 내 동종업무를 수행하는 노동자들의 3월간 노동시간을 평균하여 1주간의 노동시간이 근로기준법 제50조 1항의 노동시간을 초과하는 경우에 해당 업무를 수행할 노동자를 노동시간 단축 대상 노동자와 동일한 노동조건으로 추가 채용하여야 한다. 채용을 하는 경우 정규직으로 채용하고, 파견으로 대체하거나 도급 또는 하도급을 줄 수 없다.

## II. 노조할 권리 강화를 위한 노동조합 대응방안

### 요지

- 현 정부가 표방한 ‘노동존중사회 실현’은 ILO 핵심협약 비준 등이 수포로 돌아가며, 추진 동력을 잃고 후퇴하는 상황임. ‘노조할 권리 보장’, 다시 말해 ‘노동권 강화’는 노동존중사회 실현의 기본적 토대를 이루는 만큼 적극적인 대응이 필요함.
- ‘노동권 강화’를 위한 노동조합의 대응과제로는 크게, ① 노동조합의 대표성 및 역할강화, ② ‘초기업 산별노조’로의 대표성 강화, ③ 비정규직, 특히 최근 급격한 증가추세에 있는 이른바 ‘플랫폼 노동자’ 등 특수고용노동자 차별근절을 통한 연대교섭 실현, ④ ‘노동자 경영참가’ 확대를 통한 노동권 강화를 들 수 있음.
- 마지막으로, 2018년 헌법재판소 결정에 의해 사용자의 노조운영비 원조 관련 노조법상 부당노동행위 규정의 효력이 상실된 사실을 유의해야함. 노조의 자주적 조합활동 보장, 조합에 대한 시설·편의제공 등에 대해 교섭을 적극적으로 요구하고, 단체협약으로 이를 명문화시키는 것이 필요함.

### 1. 개요

#### 1) 실종되고 있는 현 정부의 노동존중사회 실현정책!!!

- 문재인 정부는 과거 보수정권 10년간 우리 사회를 불평등-불공정, 모순과 절망으로 몰아넣었던 친재벌-반노동 적폐청산을 염원하는 촛불혁명의 결과로 탄생하였음.
- 현 정부도 스스로 촛불혁명으로 탄생한 정권임을 자인하며 노동존중 사회실현을 국정비전으로 제시하였음.
- “노동이 존중되는 나라”는 저임금·장시간 노동, 노동시장 이중구조화를 통해 기업과 재벌의 이익을 옹호해 온 한국경제의 체제를 바꾸는 것이요. 노동조합과 노동운동에 대한 혐오와 불온시로 점철되어온 우리 사회의 적폐를 해소하고 일하는 모든 노동자

의 노조 할 권리를 실질적으로 보장하여 국민 삶의 질을 향상시키기 것임.

- 현 정부는 집권초기 성과연봉제의 폐기와 노정대화를 통한 공공부문 노사관계 정상화, 최저임금 인상, 공공부문 비정규직 정규직화 정책 추진하는 한편, 핵심국정과제로서 ILO협약비준, 사회적 대화를 위한 경제사회노동위원회 출범 등 개혁적 조치들을 추진하였으나 그 결실을 거두지 못한 채 그 추진동력을 잃고 후퇴하고 있음.
- 집권 중반기에 넘어서면서 노사관계 정책의 핵심이라 할 수 있는 노조법 전면개정, ILO핵심협약 비준이 수포로 돌아갔고, 법 개정 없이도 가능한 노동조합 설립제한 조치의 개선, 근로시간면제위원회 개최를 통한 타임오프 개선조치도 제대로 시행되지 않았음.
- 노동존중사회의 상징이자 프로세스 역할을 하는 ‘사회적 대화’에 경고등이 켜지고, 공공부문 비정규직의 정규직전환에서 민간위탁의 광범위한 허용, 역대급 최저치 최저임금 인상으로 귀결된 소득주도 성장 포기, 최대 주52시간 상한제 보완대책이란 미명하에 추진된 계도기간 부여 및 특별연장근로 인가사유 확대는 노동시간단축 정책의 포기로 이어지고 있음.

## 2) 노동정책 후퇴저지와 노조할 권리강화의 필요성

- 현재까지 정부여당은 노동존중사회의 실현이라는 커다란 목표를 유지하고 있다는 입장이지만 이를 실행하기 위한 구체적인 정책들은 해를 거듭하면서 악화되어 이를 둘러싼 노정갈등이 증가하고 있는 상황으로 차단고 있음
- 거듭 후퇴하고 있는 현 정부의 노동·노사관계 정책흐름은 2020년 4·15총선을 맞이하여 중대 국면을 맞이하고 있음.
- 세계경제의 장기침체, 미·중간 무역갈등의 지속, 한·일간 경제전쟁, 코로나19 사태 등 외부 경제 환경은 더욱 이런 상황을 악화시킬 가능성이 전망됨.
- 이에 현 정부의 노동정책 후퇴흐름을 저지하고 노동존중사회와 노동시장 양극화 해소라는 노동정책의 원칙과 방향을 바로 세우기 위하여 노동운동 진영 및 시민사회의 역할과 활동이 강화되어야 함.
- 한국노총은 2020년 운동방향으로 노동존중사회의 기틀을 마련하고 노조할 권리강화를 위한 활동을 전개함과 동시에 노동현장에서의 노동존중 문화의 실현 및 노조할 권리(노동권) 강화, 노동시장내의 격차해소를 위한 과제를 실천해나가고자 함.

## 2. “노동권” 강화의 의미

### 1) “노동권 강화”의 의미와 필요성

○ 사회문화적으로 일을 하는 사람이 대우를 받는 문화와 인식의 개선

- “노동자는 우리사회에서 절대다수를 차지하고 모든 재화와 용역의 직접 생산자로서 노동자 없이 이 세상의 존립과 유지는 불가능함.
- “일하는 사람”이 우리 공동체의 인간다운 보편적 발전을 위한 중심세력으로서 존중되어야 함에도 우리 사회는 노동자를 무시하고 노동자의 권리는 경제발전을 위해서 억제되어야 할 문제로 경시되어 옴.
- 우리 사회와 사업장에서 ‘노동자의 인격권’을 무시, 침해하는 문화 개선이 시급히 개선하는 것이야 말고 노동권 강화의 목표임.

○ 물질적 차원으로 일에 대한 적절한 경제적 보상이 주어지는 사회

- 낮은 최저임금, 저임금-장시간노동 구조, 낮은 통상임금 및 복잡한 임금체계 등이 모두가 노동에 대한 적절한 보상체계를 기피하기 위한 수단이었음
- 저임금-장시간노동 체제를 극복하고, 적절한 보상체계와 동일가치노동 동일임금을 통하여 부당한 임금격차를 해소하는 것이어야 노동권 강화의 목표임.

○ 노동자가 주체가 되어 능동적 참여와 민주적 의사결정

- ‘노동권 강화’의 가장 핵심은 노동을 하는 주체가 자신의 일과 관련하여 능동적으로 의견을 개진하고 민주적 의사결정에 참여하는 것임.
- 노동자는 고용주의 명령과 지시에 의해서만 일하는 종속적이고 수동적인 존재가 아니라 스스로 노동의 가치를 구현하기 위하여 일하고 수행하는 행위자가 되어야 함.
- 노동을 통해서 타인으로부터 인정을 받을 뿐만 아니라 자기를 실현하는 삶을 강화하는 제도인 동시에, 작업장 민주화라는 관점에서 민주주의의 심화를 나의 일터에서 실현하는 것이 노동권의 궁극적 목적임.

### 2) 노동권 강화의 기본조건인 “노조할 권리”

○ 노동존중 사회의 전제조건인 “노조할 권리”

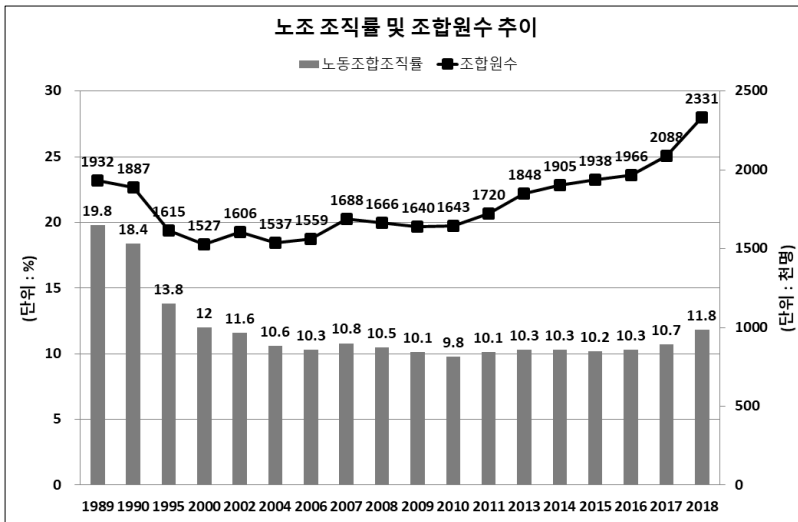
- 1944년 <필라델피아 선언>은 ‘노동은 상품이 아니다’라고 천명하고 있으나 21세기 대한민국에서 노동은 여전히 비용으로만 취급되고 있음.

- 비정규직 양산은 사회 양극화를 심화시켰고, 인권 침해는 물론이고 사회통합을 위협하는 중대한 요인이 되고 있으며, 노동소득의 감소에 따른 유효수요 부족으로 성장의 발목까지 잡고 있음.
- 노동권 보장 강화를 통해 양극화를 해소하는 것은 사회의 지속가능한 성장을 위해서도 절체절명의 과제임.
- 대한민국의 노동3권 보장은 국제노동기준에 현저하게 못 미쳐 노동후진국 수준이며, 매년 UN과 ILO 등 국제기구로부터 노동권 탄압에 대한 지적과 개선 권고를 받고 있음.
- ‘노동존중’은 노동자를 ‘주체적 인간’으로 인정하는 것에서부터 시작됨. 노동자들이 우리 사회의 주요 의제와 자기 삶의 조건을 결정하는 데 주체로서 적극적으로 참여할 수 있어야 함.
- 노동자가 주체적 인간으로 서기 위해서는 노동조합으로 단결해서 사용자와 대등한 지위를 확보하고 나아가 정부와의 관계에서도 당당할 수 있어야 하며, ‘노조 할 권리’의 확실한 보장은 ‘노동존중’의 기본적인 조건임.

### 3) 노동조합 조직률 및 노조할 권리확대의 중요성

#### ○ 최근 노동조합 조직현황 및 유의미한 노조조직률 변화

- 2019년 12월 고용노동부는 ‘2018년 전국 노동조합 조직 현황’을 발표했는데 2018년 말 기준 우리나라 노동조합 조직률은 지난해보다 1.1%포인트 증가한 11.8%로 나타남.



- 전체 노동조합 조합원 수를 보면 233만 1,000명으로 전년에 비해 24만3,000명 늘어났음. 전체노동자를 100명이라 하면 이 중 12명이 노동조합에 가입해 있다는 것임.
- 이렇게 노조에 가입한 노동자 비율이 낮다고 생각되지만 지난 20여 년 동안 한국의 노조조직률은 10% 벽을 넘지 못했음. 2016년 10.3%의 노조조직률이 조금씩 반등해 이제 11%를 가까스로 넘어선 것임.
- 최근 한국의 노동조합 결성 증가 및 조합원 수 확대는 정치적 기회구조와 양대 노총의 '전략 조직화' 사업이 결합된 결과라 할 수 있음. 양대노총이 2010년 중반부터 추락하는 노조조직률 하락을 막기 위해 적극적인 노조 조직 확대 사업을 추진한 결과임.
- 양대노총은 조직 내부에 조직화 전담 부서를 신설하고, 조직화에 역량을 투입하였으며, 여기에 노동존중 사회의 실현을 국정목표로 제시한 현 정부 출범이라는 변화된 정치 환경이 결합하면서 조직화의 반등이 나타남.
- 공공부문 정규직 전환과정에서 약 16만 명의 신규 조직화가 이루어졌고, 민간부문 서비스 부문의 조직화도 성과를 보이고 있음. 파리바게트 노동자들의 노조 설립, 안랩노조 등 노조의 무풍지대였던 IT분야의 노조 결성 등이 성과가 있었음.
- 그 동안 무노조 경영을 고수했던 포스코와 삼성전자, 삼성화재, 삼성디스플레이 등 삼성에서의 노조 결성도 그 결실이 나타남.

#### ○ 여전히 취약한 노조조직률이 초래하는 문제

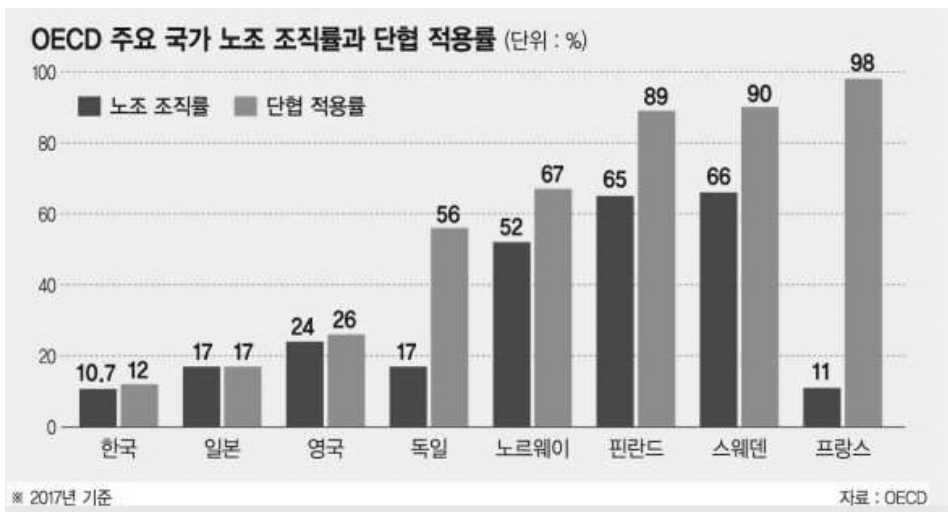
- 노동조합의 힘을 가늠하는 노조조직률은 11.8%로 경제협력개발기구(OECD)국가들 중 최하위 수준임.
- 2015년 기준 OECD국가의 평균 노조조직률은 29.1%인 반면, 우리나라는 비교 가능한 29개 국가 중 4번째로 낮은 것으로 국가임. 아이슬란드(83%), 핀란드(69%), 스웨덴(67%), 덴마크(67%) 등 북유럽 국가들의 노조 가입률은 한국보다 6~7배 높음.
- 낮은 노조조직률과 분산된 노동조직은 노동조합운동의 사회적 정당성의 위기로 작용함.
- 전체 노동자의 90%는 여전히 노동조합의 울타리 밖에 존재하며, 사업장 규모별 조직률을 보면 300명 이상 사업장은 50.6%이고, 100~299명 사업장은 10.8%, 30~99명 사업장은 2.2%, 30명 미만은 0.1%임.
- 현재와 같은 상황에서는 노조활동이 활발하고 성과가 높은 대기업 집단에 속한 조합원의 고용조건이 더욱 개선되어, 결과적으로 노조가 거의 조직화되어 있지 못한 100명 미만의 사업체 규모에서 근로하는 노동자들과의 격차가 커질 수밖에 없음.
- 이에 따라 노동조합은 사회경제적 취약계층 노동자 전체를 대변하는 조직이 아니

라 조합원의 이해만을 대변하는 기구로 그 위상이 축소되는 결과를 초래함. 무엇보다 노동조합을 바라보는 국민과 사회의 인식이 그렇게 전락되고 있다는 것이 문제임.

- 낮은 조직률은 노동조합의 조직 대표성의 위기를 가져오며, 노조의 사회적 기능과 역할을 취약하게 함. 우리 사회의 양극화와 사회 불평등의 뿌리는 낮은 노조조직율과 밀접하게 연관되어 있음.

#### ○ 노조의 대표성 위기 극복과 사회불평등 해소 주체로서의 노조의 역할 제고

- 노조의 약화가 사회불평등의 원인이라는 경고는 국제기구에서도 동일하게 지적되어 있음. 특히 된다. IMF는 제도적 요인이라 할 노동조합 약화를 불평등의 한 원인으로 지목함.
- IMF의 '불평등과 노동시장 기관' 보고서에 따르면 경제정책과 기업의 의사결정과정에 노동조합이 미치는 영향력이 작을수록 소득 불평등이 커지는 것으로 조사됨.
- 즉, 노동조합 조직률이 떨어질수록 지니계수가 상승하고 그 만큼 소득불평등이 커지는 경향을 나타냄. '21세기 자본론'의 저자인 토마 피케티도 금융규제 완화, 감세 정책과 함께 노동조합 약화를 소득 불평등의 원인으로 거론함.
- 노동조합이 약해지면서 중간소득자의 임금은 정체된 반면 소득 최상위층에 속하는 기업 임원들은 노조의 견제를 받지 않은 채 높은 보수를 챙겼기 때문임. 반대로 노동조합이 강할 경우 기업은 노동자 대표와 협상에 나서는 경향이 강했고 노조는 최고 경영자의 보수 결정에 일정부분 영향력을 행사할 수 있음.



- 국민소득 3만 달러 달성이라는 성과 뒤에 감추어진 산재 왕국, 저임금과 비정규노



- 동의 높은 비율은 노조조직률이 낮고, 노조의 영향력과 단체협약 적용률이 낮은 한국사회가 어두운 그림자임.
- 노동존중사회는 노동자만을 위한 정책이 아닌 민주주의와 자본주의를 튼튼하게 만드는 핵심 요소임.

### 3. ILO기본협약 비준 및 노조법 전면 개정 투쟁

#### 1) 일터의 기본인권 실현을 위한 ILO핵심협약 비준

○ ILO핵심협약(기본협약)은 ‘노동자라면 누구나 누려야 기본인권 협약’

- ILO(국제노동기구)란 1919년에 창설된 유엔 전문기구 중 하나로, 각국의 정부, 사용자대표, 노동자대표로 구성되어 있으며, 인간의 존엄성을 유지할 수 있는 노동 보장을 목표로 하고 있음.
- ILO은 ‘결사의 자유, 강제노동 금지, 아동노동 금지, 차별금지’를 담은 8개 핵심협약은 가입국 모두 지킬 것을 제안하여, ILO에 가입한 거의 모든 나라가 핵심협약은 비준한 상태임.
- 한국은 1991년에 ILO가입했지만 핵심협약 8개 중 결사의 자유와 단결권, 단체교섭권 등을 규정한 협약 4개를 아직도 비준 않고 있음

〈ILO 핵심협약에 대한 우리나라 비준현황〉

관련 원칙	8대 협약	채택연도	비준여부
결사의 자유	제87호 결사의자유와 단결권 보호협약	1948	×
	제98호 단결권과 단체교섭권 협약	1949	×
강제노동금지	제29호 강제노동협약	1930	×
	제105호 강제노동철폐 협약	1957	×
차별금지(균등대우)	제100호 동등보수협약	1951	○
	제111호 차별(고용과 직업) 협약	1958	○
아동노동금지	제138호 최저연령협약	1973	○
	제182호 가혹한 형태의 아동노동철폐협약	1999	○

○ 국제적인 기본인권에 관한 협약조차 비준하지 못하는 우리 현실

- ILO는 국제적 기본인권의 원칙이자 기준으로 4개 원칙과 8개 핵심협약을 확립하고 있음.

- 우리나라는 이 가운데 ‘아동노동 금지’와 ‘차별금지’ 원칙에 포괄되는 4개 핵심협약을 비준하고 있을 뿐 ‘강제노동 금지’와 ‘결사의 자유’ 원칙 관련한 4개 핵심협약을 비준하지 않고 있음.
- 특히 ‘결사의 자유’ 원칙에 입각한 핵심협약을 기구에 가입한지 26년이 흐른 지금까지 비준하지 않고 있는 것은 한국의 후진적 노사관계 현실을 상징으로 드러내고 있는 것임.
- 현재 187개 ILO가입국 중에서 ‘결사의 자유’와 ‘강제노동 금지’ 원칙 관련 4개 핵심협약을 모두 비준하지 않은 나라는 ‘중국, 마셜제도, 팔라우, 통가, 투발루, 한국’ 딱 6개국이고, OECD국가 중에서는 중국과 한국뿐임.
- 우리나라가 기본적 노동인권 관련 ILO기본협약 조차 비준하지 못하는 것은 우리 사회가 재벌중심의 성장을 우선시하고 노동관계법이나 정부정책을 통해 헌법상의 노동3권 규정을 갖가지 형태로 제약, 무력화시켜 왔기 때문임.

○ ILO핵심협약(기본협약)은 우리 헌법에 보장된 노동기본권의 온전히 실현

- ILO결사의 자유(제87호 협약)과 단결권 및 단체교섭권 협약(제98호 협약)은 우리 헌법 제33조 제1항 규정인 “근로자는 근로조건의 향상을 위하여 자주적인 단결권·단체교섭권 및 단체행동권을 지닌다”라는 기본원칙과 내용이 다르지 않음.
- ILO핵심협약의 비준은 우리 헌법에 보장된 노동기본권 보장의 원칙이자 ILO 국제노동기준에 관한 핵심원칙을 우리 국내법 효력을 갖는 기본원칙과 기준으로 채택하는 것을 의미함.
- ILO핵심협약의 비준은 노동3권을 비롯한 노동기본권을 우리 헌법에 적힌 사문화된 문구가 아니라 모든 일하는 사람들이 당연히 누려야 할 노동인권이자 민주사회의 기본가치로서 우리 사회에 실현하는 조치임.

**< 제87호 “결사의자유와 단결권 보호협약”에 명시된 권리 >**

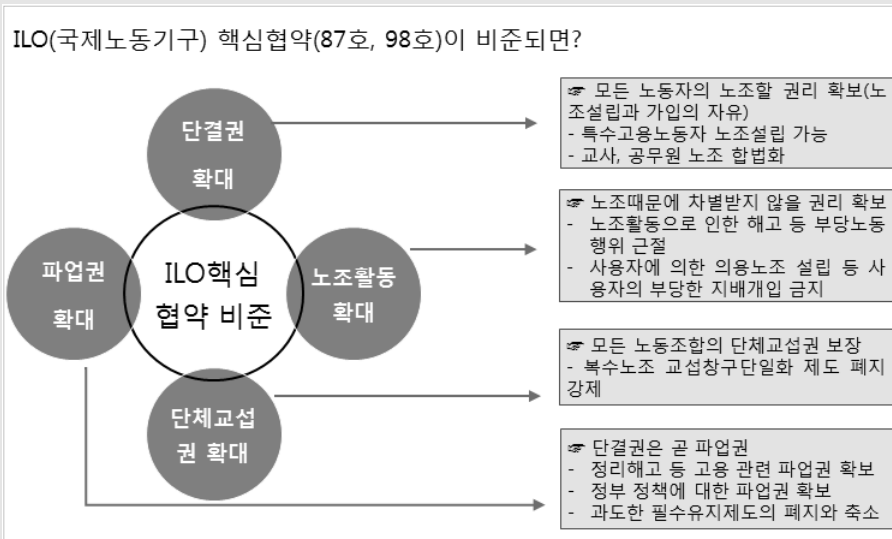
- 직업, 성별, 피부색, 인종, 종교, 국적, 정치적 견해에 구애받지 않고 모든 노동자가 노조를 설립하고 가입할 수 있는 권리 (※ 국가의 특성에 의해 유일하게 노조 결성·가입을 제한할 수 있는 대상은 군대와 경찰)
- 사전 허가 없이 노조 설립, 가입할 권리. 최소한의 형식적인 등록 절차만 허용되고 노조 설립과 정에서 행정당국의 자의적 개입이 보장되어서는 안 됨
- 자신의 선택에 따라 노조를 설립하고 가입할 권리
- 스스로 강령 규약을 작성할 권리. 노조법은 강령 규약에 대한 형식적 요건만을 규정해야 하며, 강령 규약에 대한 당국의 재량에 따른 사전 승인은 없어야 함.
- 노동조합 대표를 완전히 자유롭게 선출할 권리. 선거를 치루는데 어떠한 개입도 없어야 하며,

선거 결과에 대한 정부 당국의 승인을 요해서는 안 됨.

- 노동조합 설립·운영·해산의 자율성과 재정적 독립성 보호. 노동조합의 자산과 시설의 보호.
- 노동조합 활동을 조직하고 프로그램을 수립할 권리. 회의 개최 권리, 노조간부의 사업장 접근 권리, 관리자와 소통할 권리, 특정 정치 활동을 조직할 권리, 파업할 권리
- 연맹과 총연맹을 결성하고 국제 조직에 가맹할 권리. 연맹과 총연맹도 위와 같은 권리
- 행정당국에 의해 해산되거나 활동정지를 당하지 않을 권리.

〈 제98호 단결권과 단체교섭권 협약에 명시된 권리 〉

- 노조 미가입을 조건으로 하는 고용, 노조활동을 이유로 한 해고 등 반노조차별 금지
- 사용자에 의한 지배개입으로부터 보호받을 권리. 사용자의 지배하에 노조결성을 하기 위한 행위, 노동조합을 사용자 및 사용자단체의 통제 하에 두기 위해 금전적 혹은 여타 방식으로 지원하는 행위
- 기본권으로서 단체교섭권 보장. 단체교섭을 촉진하고 노사간에 자율적으로 교섭이 이루어지도록 보장할 국가의 의무. 단체교섭의 당사자를 법률로 지정하거나 법률로 단체교섭의 내용을 제한하거나 단체협약이 행정당국의 사전 승인을 거쳐 효력을 발하도록 해서는 안 됨.



○ 현 정부의 ILO 핵심협약 비준약속과 노동개약 역주행

- 현 정부는 100대 국정과제로서 ILO의 8개의 핵심협약 중 4개의 미비준협약의 비준을 추진하겠다고 발표하였음.
- 이에 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 ‘노사관계제도·관행개선위원회’에서 관련 논의를 진행하였으나 경총을 비롯한 사용자단체의 ILO핵심협약 비준과 무관

한 노조법 개악 주장으로 노사정 협의가 결렬됨.

- 이후 정부는 ILO기본협약 비준동의안 및 3개 법률(노조법 및 공무원·교원노조법)에 대한 개정안을 국회에 제출하였으나, 이 정부입법안은 오히려 노동기본권을 심각하게 후퇴시키는 내용을 담고 있음.<sup>1)</sup>

## 2) ILO 핵심협약 비준관련 한국노총의 기본입장

○ ILO 핵심협약 비준 및 이에 부합하는 노동기본권 보장과 법·제도 개선은 현 정부의 국정과제인 동시에 국제노동기구에 가입한 회원국 노·사·정의 엄중한 책무임.

○ 국회 동의절차를 통한 조속한 선비준의 필요성

- ILO 핵심협약 비준이전에 이에 완전하게 부합하도록 국내 노동관계법 및 제도를 모두 개선하는 것에는 불가능함.
- 경제사회노동위원회 노사관계제도관행위원회에서 도출된 공익위원 합의안대로 국내 노동법을 개정한다고 ILO핵심협약과 국내 노동법 충돌문제 여전히 존재함.
- 이에 ILO핵심협약 비준은 실제 선 비준 일 수밖에 없으며, 비준 후 충분한 시간동안 제도를 개선해나가는 과정이 인정됨.
- 이에 국제노동기구(ILO)도 협약의 비준은 국제노동기준을 국내법과 동일한 기준으로 받아들이겠다는 약속이자 국제사회에 동참하겠다는 의지의 표명이며, 협약비준과 발효사이의 1년간의 유예기간을 인정하고 있으며, 복잡한 검토가 필요한 사항에 대한 충분한 시간을 보장하고 있음.<sup>2)</sup>
- 이에 정부는 국내법 개정절차를 추진함과 동시에 국회 비준동의 절차를 통한 조속한 선비준의 요구됨.

○ 핵심협약 비준을 위한 국회의 선 비준 동의절차와 함께 결사의 자유협약(제87호, 98호 협약) 및 강제노동 협약(제29호, 제105호 협약)에 반하는 제도는 조속히 노조법 등의 개정이 추진되어야 함.

1) 구체적으로, ① 특수고용노동자, 간접고용노동자 노동기본권 보장 누락, ② 실업자, 해고자 등 종업원 아닌 자의 사업장 출입 제한 및 기업별노조의 조합활동·임원자격 제한, ③ 노조전임자 활동 및 타임오프 한도에 대한 입법적 개입, ④ 노조 설립신고제도, 필수공익사업 및 필수유지업무 제도 개선, 파업과 민·형사 책임 누락, ⑤ 파업시 사업장 점거 제한 확대, 단체협약 유효기간 연장(3년) 등 ILO 핵심협약과는 전혀 상관없는 내용들이 다수 포함되어 있는 명백한 '노동개악'이라 불릴만함.

2) 코린 바르가(ILO 국제노동기준국장, "ILO 핵심 노동기준(Address to the SeoulBar Association Conference)", 「노동기본권의 실질적 보장을 위한 ILO 핵심협약 비준 방안」(서울지방변호사회·노동법연구소 해밀 공동 심포지움, 2019. 5. 9.) 자료집, xiii쪽 참고.

- 이와 관련한 시급한 우선 입법과제는 다음과 같음.

▲ 실업자, 해고자 등 노조가입 제한 및 노조임원 자격제한(노조법 제2조 제4호 단서 5개 항목 가목 ‘사용자의 이익대표자’ 및 라목 ‘해고자’ 등, 제23조 제1항) ▲ 노동조합 설립신고서 반려 조항과 노동조합 명칭 사용 제한 조항의 삭제 ▲ 노조전임자 급여지급 금지 폐지 ▲ 공무원·교원의 단결권 보장 확대(공무원노조법과 교원노조법의 해직자 조합원 자격제한 조항의 삭제 등) ▲ 쟁의행위관련 노조법상 형사처벌 제도 및 업무방해죄 적용문제 개선 ▲ 단체교섭 및 쟁의행위의 대상 제한 및 부당한 단체행동권 제한 해소 등임.

▲ 법 개정이전이라도 시행령 개정 등 가능한 정부차원의 행정조치(법외노조 통보처분, 단체협약 시정명령, 노조규약-결의나 처분에 대한 행정관청 시정명령 조치중단 등) 방향도 제시되어야 함.

### 3) 우리나라의 ILO기본협약 위반사례

○ ILO핵심협약 비준 관련하여 조속히 법제도 개선 필요사항

- 우리나라는 ILO의 주요 회원국이자 책임 있는 국제사회의 일원임에도 노골적인 관련 협약 위반 제도를 유지하고 있어 국제사회의 비난 대상이 되어 음.

#### 〈 우리 사회의 노동기본권 침해 주요 현황 〉

- 250만 특수고용노동자들은 개인사업주라 는 이유로 노동자 개념에서 원천 배제되어 노조결성권을 비롯 노동3권을 부정당하고 있음. 200만 간접고용노동자들도 실질적 지배력을 갖는 원청사용자의 책임회피로 단체교섭권을 박탈당하는 등 노동3권을 온전히 보장받지 못하고 있음.
- 대법원이 쟁의행위 목적을 협소하게 해석하여 평화적인 파업이라 하더라도 쉽게 불법파업이 되며, 평화적 파업에도 업무방해죄를 비롯한 각종 형사처벌로 노조활동이 제약되어 음.
- 노조전임자에 대한 임금지급 금지는 노사차이에 대한 중대한 침해로서, 기업 수준에서 노조 전임자에 대한 사용자의 임금지급을 법률로 금지한 나라는 오직 우리나라뿐임.
- 타임오프 시행과 복수노조 창구단일화 제도 이후, 창구단일화 제도를 악용한 노조탄압과 부당노동행위가 다양한 형태로 빈번하게 발생되어 지고 있음.
- 해고의 효력을 다투거나 해고된 조합원을 두고 있다는 이유로 노조설립이 제한되고 있음. 전교조도 해직된 교사를 조합원으로 두고 있다는 이유로 ‘노조 아님’ 통보를 받았고, 전국공무원노동조합도 해직자가 포함돼 있다는 이유로 설립신고가 반려 됨.
- 공무원과 교원은 특별법을 통해 단결권과 교섭권의 일부만 보장하고 있고, 대학교수는 노동

조합의 설립 및 가입이 원천적으로 차단되고 있다.

- 노조법 시행령은 필수공익사업의 주된 업무 대부분을 필수유지업무로 열거하고 노동위원회는 유지율을 100% 가깝게 정함으로써, 필수공익사업 종사 노동자들의 파업권 행사를 사실상 제한하거나 불가능하게 만들고 있다.

### ○ 한국 제소사건에 대한 ILO 결사의 자유 위원회 권고 현황<sup>3)</sup>

사건번호 최초진정일 제소인(국내)	진정요지	결사의 자유 위원회 권고 요지
3262 2016.	세종호텔노조 탄압	계류 중
3238 2016.	박근혜 정권 노동시장구조개악 추진, 노동계 탄압	계류 중
3237 2016.	철도·화물연대 파업탄압	계류 중
3227 2016.	발레오전장 노조파괴 사건	계류 중
3138 2015. 6 한국노총 민주노총	노동부의 단체협약 시정 관련 행정 지침	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교섭 당사자간 자율에 맡겨두어야 할 단체협약에 대한 시정명령의 자체</li> <li>• 단체협약 관련 지침은 노사정협의의 결과물이어야 함</li> </ul>
3047 2013. 12 금속노조 → 진행 중	삼성전자서비스 하청노동자의 결사의 자유 침해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 원청 등과의 단체교섭 촉진</li> <li>• 노조탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사 와 시정</li> </ul>
2829 2011. 2 공공운수노조	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공기관 단체협약 시정명령</li> <li>• 화물운송 특수고용 결사의 자유 침해, 법외노조 통보 위협</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공공기관 경영평가·예산가이드라인 실행 전 노조와 사전협의 /정부의 각종 조치가 노조운동에 미친 영향조사, 적절한 구제 조치 실시</li> <li>• 단체협약 일방해지 이전에 교섭을 촉진하기 위한 조치 실행</li> <li>• 업무방해죄 개정</li> <li>• 공공부문에서 자율적 성실교섭을 촉진하기 위한 조치 실행/ '부당한 단체협약' 시정명령 제한</li> </ul>
2707 2009. 4 전국교수노조	대학교수의 결사의 자유 침해	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대학교수의 결사의 자유 부정하는 관련 법규정 폐지</li> <li>• 교수노조 설립신고 수리</li> </ul>
2620 2007. 12 민주노총	이주노조 설립신고 반려, 강제 추방	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이주노조 설립신고 수리</li> <li>• 이주노조 지도부에 대한 체포·추방 중단</li> </ul>
2602 2007. 10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사내하청·특수고용 결사의 자유 침해</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 특수고용 결사의 자유 보장</li> <li>• 원청 등과의 단체교섭 촉진</li> </ul>

3) 윤애림, "ILO 결사의 자유 원칙의 국내법적 수용 과제", 『노동법학』 제64호(2017. 12.), 90~92쪽.

금속노조 등	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 쟁의행위에 업무방해죄 적용</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조탈퇴 협박, 계약해지 등 부당노동행위에 대한 독립적 수사와 시정</li> <li>• 업무방해죄 개정</li> </ul>
2569 2007. 5 전교조	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교원의 결사의 자유 침해</li> <li>• 교원평가정책에 관해 전교조와 교섭 거부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교원의 쟁의행위·정치활동금지 규정 폐지</li> <li>• 집회 참석자에 대한 징계처분(감봉 등) 원상회복</li> <li>• 평화적 노조활동에 대한 형사처벌금지</li> </ul>
2093 2000. 7 관광서비스 노련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 롯데호텔노조 사건 - 기간제 신규채용을 통한 결사의 자유 제한. 파업에 대한 공권력 투입, 조합원에 대한 폭력 및 구속</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 파업 중 공권력 투입은 공공질서 유지를 위해서만 비례원칙에 따라 엄격히 제한되어야 함</li> </ul>
1865 1995. 12 민주노총 금속노조 전공노 → 진행 중	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 국제노동기준과 충돌하는 노동관계법</li> <li>• 노조활동에 대한 형사처벌</li> <li>• 공무원·교원 결사의 자유 침해 (전국공무원노동조합 등록 거부)</li> <li>• 지역건설노조 공안탄압</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조법 제2조 제4호 라목 폐지/조합원 자격 요건 노조가 결정</li> <li>• 복수노조금지 폐지/교섭창구단일화 제도 개선</li> <li>• 제3자 개입금지 폐지/업무방해죄 개정</li> <li>• ILO기준에 부합하는 공무원/교원의 노동3권 보장</li> <li>• 공무원/교원의 정치활동금지 폐지</li> <li>• 노동관계에 공권력 개입 자제</li> <li>• 전임자 급여지급은 입법적 개입대상 아님(근지제도 폐지), 노사자율 결정, 처벌조항 폐지</li> <li>• '필수공익사업'을 엄격한 의미의 필수서비스로 제한</li> <li>• 필수유지업무제도의 적용실태 보고</li> <li>• 긴급조정제도의 제한</li> <li>• 건설노조의 단체교섭에 대한 형사처벌 중단·보상</li> </ul>
1629 1992. 3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 복수노조 금지</li> <li>• 공무원·교원의 노동3권 금지</li> <li>• 제3자 개입금지</li> <li>• 전노협, 전교조에 대한 탄압</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 제3자 개입금지조항 폐지</li> <li>• 노조 지도부에 대한 구속·수배 중단</li> <li>• 공무원 쟁의행위금지 규정 개정</li> <li>• 결사의 자유 원칙 부합하는 노동관계법의 조속한 개정</li> <li>• 박창수 열사 의문사에 대한 독립적 수사</li> </ul>

#### 4) 노동관련 법률 및 제도상의 문제

##### ○ 자유로운 노조설립 및 노조운영 침해

구분	내용	관련조항
자유로운 노동조합 설립침해	설립신고·반려제도	제12조 제3항 제1호
	노동조합의 '소극적' 요건	제2조 제4호 단서 5개 항목 중 특히 가목(사용자의 이익대표자) 및 라목(해고자 등)
	법외노조 통보처분	시행령 제9조
	노동조합 명칭사용 금지 및 형사처벌	제7조 제3항 및 제93조 제1호
자주적인 노조운영 침해	노조임원 자격, 선거와 해임절차에 대한 개입	제14조, 제16조, 제23조
	노조규약, 결의 및 처분에 대한 행정관청의 시정명령과 벌칙	제21조, 제93조

노조전임자의 근로시간면제(임금지급금지) 및 벌칙조항	제24조 제2항 및 제5항, 제81조 제4호, 제90조
행정관청의 노조결산 결과와 운영상황 보고요구 및 과태료	제27조, 제96조 제1항 제2호
교원·공무원노조의 일체 정치활동 금지	교원노조법 제3조, 공무원노조법 제4조

## ○ 단결권 및 단체행동권 박탈 조항

구분	내용	관련조항
노조결성 금지직종	소방·교정공무원 포함 특정직 공무원 5급 이상 모든 공무원 6급 이상 공무원중 일정업무(총괄업무, 인사보수 업무 등) 종사 공무원	공무원노조법 제6조, 국가공무원법 제66조, 지방공무원법 제58조
	국공립·사립대학교 교수	교원노조법 제2조, 사립학교법 제55조
	해직교원·공무원	교원노조법 제2조, 공무원노조법 제6조 제3항
	청원경찰	청원경찰법 제11조(헌재 2017.9.28.선고 2015헌마653 헌법불합치 결정, 2018.12.31.까지 유효)
	특수고용노동자	노조법 제2조 제1호
단체 행동권 금지직종	교원	교원노조법 제8조
	공무원	공무원노조법 제11조
	방위산업체 종사 노동자	헌법 제33조 제3항, 노조법 제41조 제2항
	특수경비원	경비업법 제15조 제3항

## ○ 단체교섭권 및 단체행동권 침해

구분	내용	관련조항
단체 교섭권 침해	기업별 교섭단위 및 교섭창구 단일화 강제	제29조 제2항, 제29조의2 등
	행정관청의 단체협약 시정명령	제31조 제2항, 제3항, 제93조 제2호
	조합원총회의 인준권을 부정한 규약의 효력 부정	제33조 제1항
	긴급조정시 강제중재제도	제79조, 제80조
단체 행동권 침해	쟁의행위 목적제한(노동조건 결정에 관한 주장관철)	제2조 제5호, 제6호
	필수유지업무제도	제42조의 2~6
	긴급조정제도(긴급조정결정시 쟁의행위 금지)	제76조, 제77조
	업무방해죄 및 손해배상책임	형법 제314조 제1항



○ 노조법상 자유형 이상의 벌칙이 규정된 쟁의행위 금지

구분	금지행위 유형
5년이하 징역 또는 5천만원 이하 벌금	○ 주요방위사업체 종사자의 쟁의행위 금지 ※ 공무원·교원의 쟁의행위 금지(공무원노조법, 교원노조법) ※ 업무방해죄(형법 제314조, 5년 이하 징역 또는 1,500만원 이하 벌금)
3년이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금	○ 노동조합에 의해 주도되지 않은 쟁의행위 금지 ○ 쟁의행위와 관계없는 자 또는 근로를 제공하고자 하는 자의 업무방해 금지 및 피케팅에 서의 폭행·협박 금지 ○ 폭력이나 파괴행위 또는 주요업무시설의 점거 금지 ○ 안전보호시설 방해행위 금지 ○ 필수유지업무의 정당한 운영 방해
2년이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금	○ 쟁의행위 기간중 임금지급 요구 금지 ○ 긴급조정시 쟁의행위 금지
1년이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금	○ 작업시설의 손상이나 원료·제품의 변질 또는 부패를 방지하기 위한 작업의 정상수행 위반 ○ 조합원 찬반투표에 의한 재적 과반수의 찬성 위반 ○ 행정관청의 안전보호시설에서의 쟁의행위 중지명령 위반 ○ 조정절차를 거치지 아니한 쟁의행위 금지 ○ 중재 회부시 15일간 쟁의행위 금지

○ 노동조합 활동 관련 벌칙·과태료 부과

구분	금지행위 유형
1천만원 이하 벌금	○ 노조전임자 임금지급 요구 쟁의행위 금지 ○ 단체협약 위반 ○ 노동위원회의 조정서 또는 중재재정서 위반
500만원 이하 벌금	○ 노동조합 설립신고 없이 노동조합 명칭 사용 ○ 행정관청의 규약 및 결의처분 시정명령 위반 ○ 행정관청의 단체협약 시정명령 위반
500만원 이하 과태료	○ 노동조합의 서류 비치 또는 보존 위반 ○ 노동조합의 행정관청 자료제출 요구 거부 등
300만원 이하 과태료	○ 노동조합의 설립신고사항·변경사항 신고 위반 ○ 노동조합 해산후 행정관청에 신고 위반 ○ 단체협약 체결 후 행정관청에 신고 위반

5) ILO핵심협약 관련 정부입법안의 내용과 문제점

(1) ILO핵심협약 관련 정부 입법안의 내용

- 문재인 정부는 지난 10월 1일, ILO 핵심협약인 ‘결사의 자유 협약’ 비준을 추진하  
면서 해당 협약에 부합하는 내용으로 법률을 개정해야 한다며 노동관계법 개정안

(정부안)을 의결하고, 관련 법안들(노동조합법·교원노조법·공무원노조법 개정안)은 10월 4일에 국회에 제출함.

- 정부는 이들 법안을 'ILO 협약과 국내법을 일치시키기 위한 개정안'이라고 하지만 관련 법안들을 ILO핵심협약 비준과 무관하게 사용자의 대항권 강화차원에서 오히려 현재의 노동기본권을 후퇴시키는 내용을 담고 있음.

개정 법률·조항	개정안 내용 요약
노동조합법 2조 4호 라목, 5조, 17조, 23조	- 실업자·해고자 등의 기업별 노조 가입 허용 - 실업자·해고자 등의 사업장 내 노조활동은 사용자의 사업에 지장을 주지 않는 범위 내에서만 허용. 사업주 허락 있어야만 노조활동 가능 - 실업자·해고자 등은 기업별 노조의 임원 및 대의원으로 선출될 수 없음
노동조합법 24조	- 노동조합 전입자 임금지급 금지조항 삭제하되, 타임오프 시간 내에서만 임금지급 가능 (타임오프제는 그대로 유지)
노동조합법 32조	- 단체협약 유효기간 상한을 기존 2년에서 3년으로 연장
노동조합법 42조	- 사업장 내 점거를 수반하는 쟁의행위의 경우 전부 점거는 물론이고 일부 점거까지 모조리 금지
교원노조법	- 퇴직교원의 노조 가입 허용, 조합원 범위는 규약으로 정하도록 - 복수노조 교섭창구 단일화 조항 신설
공무원노조법	- 퇴직 공무원의 노조 가입 허용, 조합원 범위는 규약으로 정하도록 - 공무원노조 가입범위 중 직급 제한은 삭제, 직무 제한은 그대로 유지

## (2) ILO핵심협약 관련 정부 입법안의 문제점

- 정부가 입법예고한 법률개정안은 그 내용을 간략히 살펴보면 다음과 같은 제도개선 사항과 더불어 핵심협약 취지에 위반되는 문제의 내용도 담고 있다.

### ○ ILO 권고 및 국제노동기준에 훨씬 못 미침

- 특수고용노동자, 간접고용노동자 노동기본권 누락
- 노조설립신고제도, 공익사업 쟁의권, 파업과 민·형사책임도 누락
- 정부입법안에 담긴 실업자·해고자 노조가입, 노조임원자격, 전임자급여(근로시간면제제도), 공무원과 교원의 단결권도 국제노동기준에 훨씬 못미침
- 노조법의 경우 2조4호라목 단서를 삭제해 실업자 및 해고자의 노조 가입을 허용한다고 하지만 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 않는 범위 내에서 사업(장)에서 노조활동을 인정한다는 이유로 사용자는 사업장 출입 등을 거부할 수 있도록 하였음.
- 근로시간면제 한도, 복수노조 교섭창구 단일화 절차 및 쟁의행위 찬반투표 등 조합원 수 산정시 조합원 수에서 제외하도록 하는 한편 해고자의 대의원 및 임

원 자격을 인정하지 않았음. 사실상 실업자 및 해고자는 조합원 지위만 인정하고 실질적 노조활동은 어렵게 하였음.

- ILO로부터 수차례 폐지를 권고 받은 노조전임자에 대한 법률 개입 규정 유지
  - 노조전임자 임금지급 문제와 관련하여 입법예고한 노조법 개정안에서 노조전임자 급여지급 금지 조항을 삭제한다고 하면서도 근로시간면제제도 제도를 그대로 유지하여 법이 정한 타임오프 한도를 넘어서는 노사합의를 무효로 하고 이러한 급여지급을 부당노동행위로 처벌하도록 하고 있음.
  - ILO가 노조전임자 급여지급 금지제도에 관해 국가가 입법적 관여를 하지 말 것과 관련 제도폐지를 권고해왔으나 이의 수용을 거부한 것임.
- 강제노동금지 협약(105호) 누락
  - 결사의 자유에 관한 87호, 98호, 강제노동금지에 관한 29호 협약은 비준하면서 105호 협약은 비준하지 못하겠다는 정부의 태도는 모순임

#### 〈 강제노동금지 협약(제105호 협약, 1957년) 〉

[제1조] 이 협약을 비준하는 회원국은 이하에서 규정한 어떠한 형태의 강제근로이든 금지하고 이를 적용하지 않을 책임을 진다.

- (가) 정치적 견해 또는 기존의 정치적·사회적·경제적 제도에 사상적으로 반대하는 견해를 가지거나 발표하는 것에 대한 제재 및 정치적 또는 교육의 수단
- (나) 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하는 수단
- (다) 노동규율의 수단
- (라) 파업 참가에 대한 제재
- (마) 인종적·사회적·민족적 또는 종교적 차별대우의 수단

- 정부는 강제노동금지 협약비준을 거부함으로써 ① 정치적 견해 또는 사상에 대하여 강제근로를 부과하고, ② 경제발전을 위해 노동을 동원 또는 이용하겠다는 것인지, ③ 또한 파업 참가에 대한 제재를 계속하겠다는 의도를 드러낸 것임.

- ILO 핵심협약과 상관없는 노동법 개악내용 포함
  - 사업장 점거 금지, 단체협약 유효기간 연장은 ILO 핵심협약과 전혀 상관 없고 (무의적 개정사항), 오히려 협약 취지와 내용에 반하는 내용을 포함함.
  - 가장 문제는 ILO핵심협약 비준과 무관한 사용자의 대항권 강화 차원의 법률안이 함께 발의된 점임.

- 재계는 경사노위 논의 당시부터 ILO핵심협약 비준과 무관하게 사용자의 대항권 강화차원에서 △파업 시 대체근로 전면 허용 △부당노동행위제도 처벌조항 폐지 △사업장 내 쟁의행위 금지 △단체협약 유효기간 확대(현행 2년에서 4년) △쟁의행위 찬반투표 절차 보완 등의 요구하였음
- 정부는 재계의 요구사항 중 △단체협약 유효기간 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장, △직장점거와 관련해 “생산 기타 주요업무에 관련되는 시설을 전부 또는 일부를 점거하는 형태로” 이뤄지는 쟁의행위를 금지하는 개정안을 입법예고한 것임.
- ILO 핵심협약 비준을 핑계로 오히려 노동기본권을 후퇴시키는 명백한 노동계약으로 ILO 헌장 제19조 제8항, 제87호 협약 제8조 위반임

## 6) 노조할 권리강화를 위한 핵심 정책과제

### (1) 부당한 노동조합활동 제약의 해소

- 노동조합 설립신고 제도개선
  - 노조 자유설립주의의 원칙에 따라 노조설립에 관한 행정기관의 기능을 제출된 설립신고서, 규약의 기재사항 누락 여부 검토 등 단순 접수기능으로 한정
  - 설립신고서 접수 즉시 설립필증 교부, 행정관청의 설립신고 반려제도 폐지
- 전임자 임금의 노사자율 지급 보장
  - 노동조합의 업무에만 종사하는 자에 대한 사용자의 급여지급 금지 규정 폐지
  - 노조전임자에 대한 급여지급 여부 노사자율로 결정
  - 노조전임자 급여지급을 부당노동행위로 규정한 관련 조항 폐지
- 교섭창구단일화 강제제도 폐지 및 복수노조 자율교섭 보장
  - 소수노조의 교섭권 원천 봉쇄, 산별교섭 무력화, 사측의 노조활동 개입 및 부당노동행위를 촉발하는 ‘교섭창구 단일화 강제방안 폐지 및 자율교섭’ 보장
- 초기업단위 노조 교섭의 제도적 촉진 및 단체협약의 효력확장 요건 완화
  - 초기업단위 노조의 교섭활성화를 위한 동종 업종 이익단체의 사용자단체 의제 조항 신설
  - 고용노동부장관은 하나의 산업·지역·업종 단위에서 체결된 단체협약의 사회적 기능(동종노동자 고용개선, 차별개선 등)을 고려하여 노동위원회 의결을 거쳐

그 효력의 확장을 결정할 수 있도록 함.

○ 행정관청의 단체협약 시정명령 권한 폐지

- 행정부의 노사관계에 대한 부당한 개입, 단체협약의 위법여부 판단에 대한 재량권을 축소하기 위하여 행정관청의 단체협약 시정명령 권한을 삭제함.

○ 교원·공무원의 노동기본권 확대 보장

- 교원(교수 포함) 및 공무원의 노동기본권을 원칙적으로 보장하고, 노조법상 일관된 '사용자 및 사업주의 이익을 대표하여 행동하는 자' (노조법 제2조 제4호)의 범주에 해당하는 자에 대해서만 노조가입 제한
- 쟁의행위시 공익사업장에 준하는 최소서비스 유지 의무부여
- 현행 특별법이 아닌 「노동조합 및 노동관계조정법」에 의한 노동기본권 보장

현 행	개선방향
<p>제12조(신고증의 교부)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용노동부장관 및 지방행정관청이 노조의 설립신고 접수시 3일 이내에 신고증 교부</li> <li>- 20일 이내에 설립신고증 보완 요구</li> <li>- 기한 내 설립신고증 보완요구하지 않거나 제2조 제4호 각목에 의한 노조로서의 결격사유가 있는 경우 설립신고증 반려</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 설립신고서 접수 즉시 설립필증 교부                     <ul style="list-style-type: none"> <li>- 7일 이내에 설립신고서 보완 요구</li> <li>- 행정관청의 설립신고 반려제도 폐지</li> </ul> </li> </ul>
<p>제24조(노동조합의 전임자), 제24조의2(근로시간면제심의위원회)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조전임자에 대한 급여지급 금지 등</li> <li>- 근로시간면제제도 내에서의 임금손실 없이 유급노조 활동 보장</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노동조합의 업무에만 종사하는 자(노조전임자)에 대한 사용자의 급여지급 금지 규정 삭제</li> </ul>
<p>제81조(부당노동행위)</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조전임자에 대한 급여지급 부당노동행위로 규정한 관련 조항 삭제</li> </ul>
<p>제29조 제2항, 제29조의2(교섭창구 단일화 절차) 및 제29조의2부터 제29조의5</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 하나의 사업 또는 사업장에서 조직형태에 관계없이 근로자가 설립하거나 가입한 노동조합이 2개 이상인 경우, 노동조합은 교섭대표노동조합을 정하여 교섭하도록 의무화</li> <li>- 교섭창구 단일화 절차 등</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교섭창구단일화 절차 규정(제29조 제2항, 제29조의2 및 제29조의2부터 제29조의5) 삭제</li> <li>- 교섭방식을 노사 자율로 정하도록 함.</li> </ul>
<p>제2조(정의) 제3호 '사용자단체' 관련</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동종 업종의 이익증진을 목적으로 설립된 단체는 규약 규정에도 불구하고 사용자 단체로 간주</li> <li>• 고용노동부장관은 하나의 산업·지역·업종 단위로 체결</li> </ul>

제36조(지역적 구속력) 등	된 단체협약에 대하여 노동위원회 의결을 거쳐 그 효력의 확장을 결정할 수 있도록 함.
제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할 수 있다. 다만, 공무원과 교원에 대하여는 따로 법률로 정한다.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 공무원·교사·교수 단결권 보장 <ul style="list-style-type: none"> <li>- 노조법 제5조 단서 규정 삭제 및 관련 규정 신설로 공무원·교사·교수의 자유로운 노조 설립 및 가입 허용</li> <li>- 노조법 개정 시까지 우선조치로 특별법 개정을 통해 공무원·교사 단결권 보장</li> <li>- 5급 공무원 단결권 보장, 소방·경찰·교정공무원의 단결권 보장</li> <li>- 고등교육법에 따른 교원의 노동기본권 보장</li> <li>- 단체행동권 보장하되, 공익사업장으로서의 필수서비스에 대한 최소서비스 유지 의무부여</li> <li>- 국가와 지방자치단체는 공무원·교원의 임금 및 근로조건 관련된 법령 또는 조례 제·개정 및 예산편성시 해당 노동조합 또는 그 연합단체와 사전 교섭·협의의 의무부여</li> </ul> </li> </ul>
제31조 제3항 삭제 및 제93조 제2호, 행정관청의 단체협약 시정명령 권한	• 폐지

## (2) 부당한 단체행동권 침해 해소

- 쟁의행위 대상 범위 현실화 및 공격적 직장폐쇄 제한
  - 노동자의 사회적·경제적 지위 향상을 위한 결사의 자유 보장 차원에서 이루어지는 노동자의 정당한 단체행동권 보장
  - 노조법상 ‘노동쟁의’ 정의에서 노동쟁의 대상을 임금 및 근로조건에 관한 불일치로 한정하는 것이 아닌 ‘노동자의 사회적·경제적 지위 향상에 관한 주장의 불일치’를 포함시킴
- 단체협약 일방해지권 제한
  - 사용자가 교섭 중 노조에 대한 압력수단으로 활용하고 있는 일방적 단체협약 해지권 남용행위 금지
- 필수유지업무 폐지 및 공익사업의 범위 축소조정
  - 쟁의권을 억압하는 필수공익사업 및 필수서비스 규정 삭제
  - 공익사업의 범위를 수도·전기공급, 전화사업, 응급의료사업, 항공관제사업으로 한정
  - 쟁의행위시 최소서비스 유지의무 부여
- 손해배상 가입료 및 쟁의행위에 대한 민·형사 책임 제도 개선
  - 노조의 쟁의행위에 있어서 반사회적인 폭력이나 파괴행위로 인하여 발생한 손

해에 대해서만 민·형사책임 부여

- 인적범위의 제한을 강화하여 신원보증인에 대한 손해배상 면책
- 배상책임의 범위는 폭력·파괴행위와 직접적 인과관계를 갖는 통상적인 손해로 제한하며, 영업손실로 인한 손해 및 제3자에 대한 채무불이행으로 인한 손해는 제외
- 노동분쟁과 관련한 가압류 금지 특례 도입

현 행	개선방향
<p>제2조(정의)</p> <p>1~4. (생략)</p> <p>5. '노동쟁의'라 함은 노동조합과 사용자 또는 사용자단체(이하 '노동관계 당사자'라 한다) 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태를 말한다.</p> <p>6. '쟁의행위'라 함은 파업·태업·직장폐쇄 기타 노동관계당사자가 그 주장을 관철할 목적으로 행하는 행위와 이에 대항하는 행위로서 업무의 정상적인 운영을 저해하는 행위를 말한다.</p> <p>7. &lt;신설&gt;</p> <p>제46조(직장폐쇄의 요건)</p> <p>① 사용자는 노동조합이 쟁의행위를 개시한 이후에만 직장폐쇄를 할 수 있다.</p> <p>② 사용자는 제1항의 규정에 의한 직장폐쇄를 할 경우에는 미리 행정관청 및 노동위원회에 각각 신고하여야 한다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• '노동쟁의'라 함은 '노동조합과 사용자 또는 사용자단체 간에 임금·근로시간·복지·해고 기타 대우 등 근로조건과 근로자의 경제적·사회적 지위 향상에 관한 주장의 불일치로 인하여 발생한 분쟁상태'라고 규정함.</li> <li>• 우리 헌법에서 노동3권의 주체를 노동자로 규정하고 있는바 '쟁의행위' 정의에 직장폐쇄를 사용자의 쟁의행위로 규정하는 것은 타당하지 아니하므로 '노동자 및 노동조합이 쟁의행위의 주체'임을 명확히 함.</li> <li>• '직장폐쇄'의 정의규정을 신설하여 "사용자가 노동조합의 쟁의행위에 대항하여 근로자들이 제공하는 근로의 수량을 거부하는 행위"로 규정</li> <li>• 파업참가자들만을 대상으로 한 부분적 직장폐쇄 금지, 직장폐쇄를 이유로 한 사업장 출입통제, 파업참가자 강제 퇴거조치 등 사업장내 쟁의행위 방해금지, 노동조합이 업무복귀 의사를 표시할 경우 직장폐쇄 해제 의무 신설</li> <li>• 사용자는 직장폐쇄 개시 심사청구를 해야 하고, 노동위원회는 7일 이내에 제46조에 의한 직장폐쇄 적법요건을 심사할 수 있도록 함.</li> </ul>
<p>제32조(단체협약의 유효기간) 단체협약에 그 유효기간이 경과한 후에도 새로운 단체협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 단체협약이 체결될 때까지 종전 단체협약의 효력을 존속시킨다는 취지의 별도의 약정이 있는 경우에는 그에 따르되, 당사자 일방은 해지하고자 하는 날의 6월 전까지 상대방에게 통고함으로써 종전의 단체협약을 해지할 수 있다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사용자의 일방적 단체협약 해지권 제한                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 새로운 단체협약을 체결하기 위한 당사자 일방의 교섭 노력에도 불구하고 상대방이 이를 정당한 이유 없이 거부하거나 게을리 하는 경우, 단체교섭이 진행 중인 경우에는 단체협약 해지권 행사 제한</li> </ul> </li> </ul>
<p>제42조의2(필수유지업무에 대한 쟁의행위의 제한)부터 제42조의6(필수유지업무 근무 근로자의 지명)</p> <p>제71조(공익사업의 범위 등)</p> <p>- 현행 공익사업의 범위</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 전기노선 여객운수사업 및 항공운수사업</li> <li>2. 수도사업, 전기사업, 가스사업, 석유정제사업 및 석유공급사업</li> <li>3. 공중위생사업, 의료사업 및 혈액공급사업</li> <li>4. 은행 및 조폐사업</li> <li>5. 방송 및 통신사업</li> </ol>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 필수유지업무 폐지 및 공익사업의 범위 축소조정                         <ul style="list-style-type: none"> <li>- 쟁의권을 억압하는 필수공익사업 및 필수서비스 규정 삭제</li> <li>- 공익사업의 범위를 수도·전기공급, 전화사업, 응급의료사업, 항공관제사업으로 한정</li> </ul> </li> <li>• 공익사업에서의 최소서비스 유지의무 부여 : 그 업무의 정지 또는 폐지가 국민의 전부 또는 일부의 생명, 신체의 안전 또는 건강을 현저히 위태롭게 하고 그 대체가 용이하지 아니한 최소업무 유지를 위한 서면협정 체결 의무 부여</li> </ul>
<p>제3조(손해배상 청구의 제한) 사용자는 이 법에 의한 단체</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 노조의 쟁의행위에 있어서 반사회적인 폭력이나 파괴행</li> </ul>

교섭 또는 쟁의행위로 인하여 손해를 입은 경우에 노동조합 또는 근로자에 대하여 그 배상을 청구할 수 없다.

제4조(정당행위) 등

위로 인하여 발생한 손해에 대해서만 민·형사책임 부여  
 - 인적범위의 제한을 강화하여 신원보증인에 대한 손해 배상 면책  
 - 노동분쟁 관련한 가압류 금지 특례 도입  
 - 반사회적인 폭력이나 파괴행위를 제외하고 쟁의행위 관련 업무방해죄 적용 및 형사처벌 제한

## 4. 노동권 강화를 위한 노동조합의 대응과제

### 1) 노동조합의 대표성 및 역할강화 방향

#### ○ 노동시장의 변화에 따른 노조의 대표성 한계 극복

- 노동조합 조직률은 1989년 19.8%를 기록한 뒤 2018년 말 현재 11.8%를 기록하고 있음.
- 2016년 이후 노조조직률이 증가추세를 보이고 있으나 오랜 기간 우리나라의 노조 조직률은 하락 및 정체되어 왔으며, 반면 조합원 수는 꾸준히 늘어 2016년에 196만 7천 명으로 1987년 이후 최고치를 기록함.
- 노조 조합원 구성에서의 변화를 보면, 2005년에서 2015년까지 10년 동안 남성보다는 여성에서, 제조업보다는 서비스업과 건설업에서 조합원 수 증가율이 더 높게 나타나 '새로운 진입자'가 상대적으로 증가한 것으로 확인됨.
- 새로운 조합원 구성 및 산업구조의 변화에도 전통적인 대기업, 공공부문, 정규직 중심의 노동조합이라는 구도를 역전시킬 만큼의 상황은 만들어지지 않았고, 기존 노동조합 리더십의 중심은 조합원 구성에서도 40~50대 고연령대로 진입하였음
- 한국의 노동조합이 청년, 여성, 비정규직 등 여전히 노동시장에서 주변부에 놓인 집단의 이해를 대변하는 데 노동조합이 취약하다는 점을 보여주고 있음.

#### ○ 기업별 노조의 한계를 벗어난 노조의 대표성 확보 필요

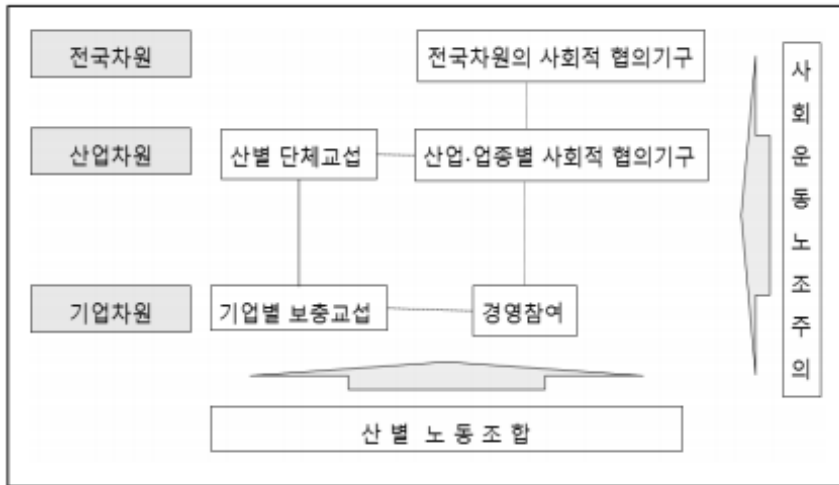
- 조직형태에서는 유의미한 변화가 확인되고 있음. 초기업단위 노조의 비중이 증가하고 있기 때문임.
- 정부 통계에서도 확인되듯이 초기업노조의 조합원이 전체 조합원의 절반 이상을 차지하게 되었음. 조직형태의 변화가 초기업단위 임금교섭 및 단체협약의 체결 및 효력확장으로 이어지지 못하고 실제 교섭은 기업단위 또는 대각선 교섭으로 결정되고 있는 상황임.
- 낮은 조직률과 노조 조직형태와 교섭구조 간의 불일치는 노동조합의 대표권 확장



의 걸림돌로 작용하고 있음.

- 조직률이 낮고, 초기업 교섭이 활성화되지 못한 원인으로는 우리 노조법의 제도적 한계와 사측의 부당노동행위로 인한 노동기본권 침해, 조직형태의 다양성과 관계 없이 교섭권을 기업단위로 제한하고 있는 문제점 등이 노동조합의 이해대변 활동의 확장성을 저해하고 있음.
- 노조의 역할강화를 위해서는 노동시장의 변화에 대응한 초기업노조로의 '새로운' 조직형태' 변화와 기업별 교섭구조의 한계를 벗어난 단체교섭 구조의 프레임을 서둘러 재편할 필요가 있음.

### 〈기업별 교섭체제를 뛰어넘는 교섭구조 확장 방향〉



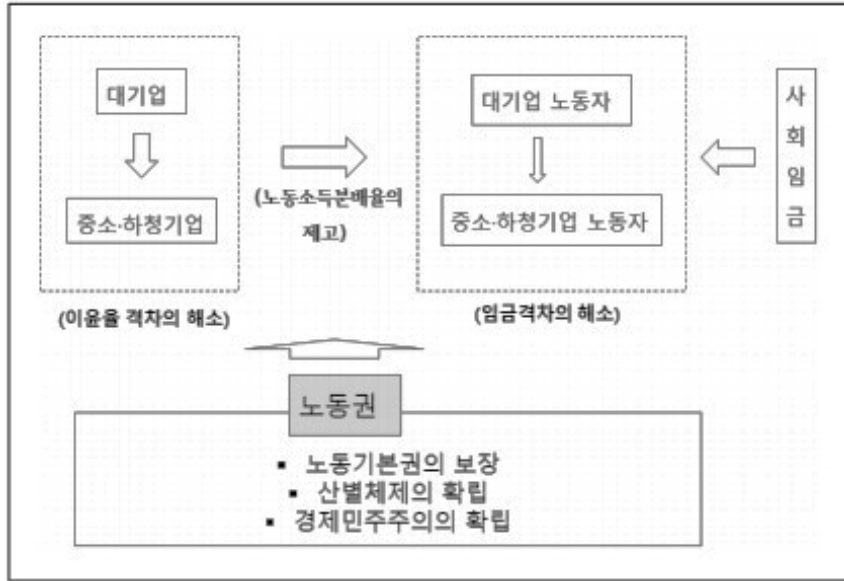
자료 : 박태주(2016a).

#### ○ 노동조합의 교섭기능 강화 및 활동공간의 확장 필요성

- 한국의 노동조합운동은 단체교섭을 축으로 삼아 기업 내부에 있는 조합원(주로 정규직)의 경제적 이해를 실현하는 일에 스스로의 역할을 한정지어 왔음.
- 낮은 조직률과 발목이 잡힌 노동조합은 대내외적 경제여건 변화와 구조조정의 소용돌이 속에서 노사 교섭력의 불균형이 초래되고 있으며, 많은 노동자를 단체협약의 사각지대에 방치하는 결과를 낳았음
- 기업별 교섭체제에서 노조는 '같은 지역이나 같은 업종에 종사하는 모든 노동자'의 연대가 아닌, '공장 안의 정규직 실리주의'를 드러내는 사회적으로 조직이기주의, 노동자간 격차 확대의 원인으로 지목되기도 함.
- 더구나 '고성장-고임금'은 이제 과거의 신화에 불과하며, 단체교섭은 저성장 체제가 고착되면서 노동자의 이해를 실현하는 물적 토대를 급속히 잃어가고 있음.

- 더욱이 기업별 노조와 기업별 교섭의 한계로 노조가 임금 불평등의 개선에 기여하지 못한다면 이는 연대운동으로서 노동운동의 근거가 상실되고 말 것임.

### 〈 불평등 구조 개선을 위한 노동운동 역할 〉



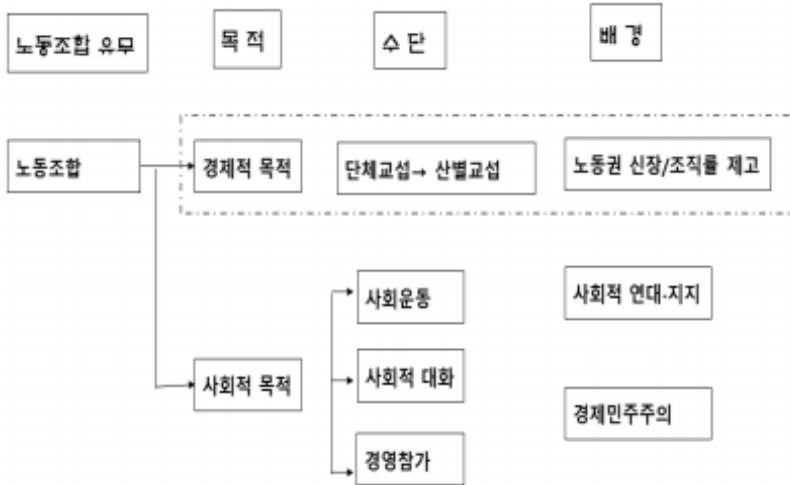
- 노동조합의 역할 및 역량강화를 위해서는 노조의 활동 중심을 기업 내부에서 기업 바깥으로 옮기는 일이며, 다른 하나는 단체교섭을 뛰어넘어 노동조합 활동공간을 넓히는 것이 필요함.
- 노동조합은 단체교섭의 기능과 효력을 확장하는 동시에 노동자 경영참여와 사회적 대화를 통해서 노동조합의 활동공간을 확장해야 함.
- 노동자 경영참여가 기업 차원에서 노동자들에게 기업 경영의 공동주체로서 발언권을 줌으로써 산업 민주주의를 실현하는 장치라면, 사회적 대화는 산업, 업종, 지역 차원에서 기업을 넘어 정책 영역으로 참여를 확장하는 장치임.

#### ○ 노동조합의 사회적 역할 강화

- 노동운동이 역량 및 역할 강화를 위해서는 노동조합이 사회운동을 자기 정체성으로 확립하는 것이 요구됨.
- 사회운동으로서의 노동운동은 중소기업체 노동자나 비정규직과 같은 사회적 약자의 이해를 정책적으로 대변하는 것이 되어야 함.
- 노동조합은 시민사회단체와 연대하여 공공정책의 형성과정에 적극 참여하는 것도 필요함. 예를 들어 민영화 저지나 언론 자유, 보편적인 보건의료 등 공공서비스의

- 공공성 확보를 위한 투쟁 등이 대표적임.
- 노동운동의 위기극복을 위한 방안으로서 노조의 활동을 기업 바깥으로 넓히고 나아가 단체교섭을 넘어 경영참여와 사회적 대화, 그리고 사회운동으로 확장시킬 필요가 있음.

**<노동권 강화를 위한 노동조합 운동의 발전방향>**



**2) 초기업 산별노조로의 대표성 강화 방안**

**(1) 대표 노조로서의 지위 확보**

○ 필요성

- 보수언론과 한계, 심지어 정부에서까지 노조의 낮은 조직률을 이유로 양대노총의 대표성, 나아가 산업별, 업종별, 기업차원에서 노조의 대표성 문제가 제기되고 있음.
- 조직 확대를 통해서 산업별, 업종별, 고용형태별로 노동자 대표조직으로써의 노동조합의 지위확보가 요구되고 있음.
- 복수노조 하에서도 교섭창구단일화가 강제될 경우 과반수노조가 되는 것만이 교섭권을 안정적으로 확보하는 길임.
- 노동조합이 기업 내에서조차 전체 종업원의 과반수를 대표하지 못하면 노사협의회, 취업규칙의 변경 등에 있어서 근로자대표로서의 지위를 상실하게 됨. 예로서 과반수노조 대표자는 근로자위원 등을 선임할 수 있으나 과반수노조가 없

으면 노조는 근로자위원 위촉권이 박탈되고 직접 비밀, 무기명투표를 통해서 근로자위원을 선출해야 함.

- 이에 노동조합은 기업 내에서 과반수노조로서의 지위를 확고히 해야 하며, 산업별로, 업종별로 대표조직으로 위상강화를 하기 위해서 모든 조직력을 동원해야 함.

#### ○ 노조가입 확대를 통한 노조의 대표성 강화 모색

- 노동조합은 노동자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건을 유지개선과 정치 경제 사회적 지위향상을 도모하는 단체이므로, 산업별, 업종별, 기업별로 조직대상 구성원들로부터의 신뢰확보, 노조가입 범위 확대, 초기업 산별노조 전환, 유니온숍 협정 등을 통한 조직확대 및 노조의 대표성 강화방안을 모색해야 함.

## (2) 왜 초기업단위 산별노조 인가

#### ○ 기업별 교섭의 한계 극복

- 기업별노조-기업별교섭 체제는 기업단위로 임금과 근로조건이 결정되는 구조임.
- 기업단위 노사관계 체제는 초기업적 단결을 어렵게 하고, 기업단위 임금·근로조건을 뛰어넘어 거시적인 노동정책에 대한 개입력도 취약해짐.
- 기업별노조는 노조의 활동범위를 기업 내로 한정시켜 '우리 사업장'만 잘되면 그만이라는 조직이기주의 야기하다 보니 노동조합간 연대활동을 어렵게 함.

#### ○ 기업별노조의 투쟁으로 극복이 어려운 경제적 변화

- 경제위기를 부른 산업구조의 변화, 구조조정, 우리사회의 '총체적 개혁요구', '고용위기', '실업대책' 등 기업별노조로서 해결할 수 없는 사안들로 투쟁하지 않으면 안될 변화에 직면

#### ○ 기업별노조 형태로는 조직 확대에 한계 봉착

- 노동운동을 두고 흔히들 '쪽수' 운동이라고 함. 조합원수가 많고 단결이 잘되어야 사회적·경제적으로 큰 힘을 발휘할 수 있음.
- 우리나라 노동조합 조직률이 낮은 이유는 근본적으로는 우리나라 노동조합이 기업별체제이기 때문임.
- 기업별노조는 사업 또는 사업장별로 설립되어 주로 정규직노동자를 대상으로 하고 있어 일용·임시·파견·사내하청 노동자 등 비정규직 노동자는 조직대상에서 배제되는 경우가 대부분임.
- 대부분의 기업들이 분사, 디지털화, 고용형태의 다변화 등의 상황에서 정규직 중심의 기업별 노조의 조합원 수 확대는 날로 축소될 수밖에 없음.

### (3) 초기업 산별노조를 통한 노조할 권리 강화 방안

#### ○ 초기업 산별노조의 건설 방안

- 산별노조로 조직을 전환하는 방법으로는 단위노조가 모두 해산한후 산별노조를 건설하는 방식과 조직형태 변경을 통해 하는 방식이 있는데 여기서는 조직형태 변경 결의를 통한 전환방식이 있음.
- ▶ 첫째, 추진위원회를 구성해야 함. 추진위원회에서 향후 산별노조의 추진일정 등 구체적인 세부계획을 수립해야 함.
- ▶ 둘째, 연맹 대의원대회에서 산별노조 전환(조직형태 변경)에 대한 결의를 해야 함. 산별노조 전환결의는 행동통일을 위해 가급적 대의원 만장일치로 결의하는 것이 좋으며 구체적인 추진일정도 함께 결의해야 함.
- ▶ 셋째, 단위노조에서 조직형태변경 결의를 해야 함. 산별체제 전환을 위한 연맹의 결의가 있는 후 일정기간 동안 단위노조가 산별노조의 산하단체로 조직형태를 전환한다는 결의를 하면 됨.
- ▶ 넷째, 대의원대회를 개최하여 산별노조에 맞게 규약을 변경하고 산하조직 운영규정을 제정함. 이 경우 산하조직이 모두 조직형태 전환결의를 해야 함.
- ▶ 다섯째, 산별연맹이 산별노조로 조직형태가 변경되었으므로 설립신고사항 변경신고를 함. 이때 대의원대회 회의록 및 산하단체의 조직형태 변경 회의록을 첨부하도록 함.
- ▶ 마지막으로 단위노조가 산별노조의 산하단체가 되었으므로 설립신고사항 변경신고하는 절차로 진행할 수 있음.

#### ○ 산별노조 전환에 있어 장애 극복할 과제

- 기업별 노사관계 체제에서 형성돼 온 기업별 임금·근로조건 격차, 기업별 의식과 문화는 초기업단위 교섭 자체를 어렵게 하는 강력한 환경적 장애요인으로 작용함.
- 제일 먼저 노조운동 내부에서 산별교섭에 대한 공감대 형성이 필요함.
- 특히 대기업 노조들은 산별교섭에 소극적인 태도를 보이는 문제도 극복해야 함. 사용자측의 산별교섭에 대한 부정적인 태도 즉, 이중교섭으로 인한 높은 교섭비용 증가문제에 대한 우려해소가 필요
- 산별노조 전환 및 교섭활성화를 위하여 극복해야 할 과제
  - ▶ 첫째는 산별교섭이 노사 양측의 ‘교섭이익의 공통성’을 만드는 방식으로 추진되어야 함. 산별교섭이 노조의 일방적인 요구에 의해서가 아니라 사용자측도 동의할 수 있는 교섭방식이 될 수 있도록 추진해야 함.
  - ▶ 둘째, 산별 교섭이익의 공통성은 실제 교섭비용을 줄일 수 있는 교섭구조를 만

드는 것이 중요함. 교섭단위의 범위를 교섭이익의 공통성을 만들 수 있도록 설정할 필요가 있음. 같은 산업 내에서 유사한 근로조건과 노조활동을 중심으로 소산별 단위로 묶어 초기업단위 교섭을 추진하는 방안을 모색해 볼 필요가 있음. 병원업종에서 특성별로 교섭단위를 묶는 방식으로 해법을 찾아 나가고 있는 사례도 참고할 만함.

- ▶ 셋째, 초기업단위 교섭으로 가기 위한 중간과정으로 정책적으로 해결할 쟁점을 업종별 노사정 정책협의회를 구성하여 활성화하는 방안도 모색할 수 있음.

### 3) 차별없는 일터 실현

#### (1) 필요성

##### ○ 고착화된 비정규직 규모와 차별개선을 위한 대책 시급

- 정부 통계에 의하면 2016.8. 기준으로 비정규직 노동자의 비율이 전체 근로자의 32.8%에 이르고 있음.<sup>4)</sup>
- 정규직 임금은 2015.8. 279만 원에서 2016.8. 306만 원으로 9만 원(3.1%) 인상되었는데 반해, 비정규직 임금은 148만 원에서 151만 원으로 3만 원(1.9%) 인상되어 정규직 대비 비정규직 임금격차는 더욱 확대되고 있음.<sup>5)</sup>
- 근속년수 1년 미만의 단기근속자의 비중도 정규직의 경우 14.6%인데 비해, 비정규직은 54.6%로 고용불안이 더욱 심화되고 있음. 이에 고착화된 비정규직 규모와 차별, 고용불안 문제를 해소하기 위한 대책이 시급함.
- 노동시장 유연화에 따른 비정규직 증가, 고용형태 다양화, 노동자 내부의 계층화는 노조의 단결권을 약화시키고, 노동권을 약화시키는 주된 요인으로 반드시 극복해야 함.

##### ○ 생명·안전업무 종사 노동자의 정규직 고용 의무화 필요성

- 대다수의 원청 대기업에서 유해위험작업, 안전관리 업무를 직영에서 사내하도급으로 전환하였으며, 구의역 스크린도어 사건, 메탄올 중독, 유독가스 유출, 작업 중 추락사 등 산재사망 사건의 피해당사자들은 불법파견, 하청노동자들이 대다수임.
- 생명·안전업무에 대하여 직접고용 비정규직 및 파견, 사내하청 등 간접고용이

4) 한국노동사회연구소의 분석에 따르면, 2016.8.기준 비정규직 노동자의 수는 874만 명으로 전체 노동자 대비 비정규직 비율은 45% 수준으로 고착화됨.

5) 자세한 비정규직 관련 통계는 'II. 비정규직 고용안정 및 연대교섭 지침'에서 설명함.

확산될 경우 비용절감 논리와 안전관리 소홀로 결국 국민 생명과 안전이 위협받게 됨.

- 생명·안전업무 및 위험유해업무는 기간제, 파견 및 하도급 등 비정규직 간접고용을 금지하고 직접고용 정규직 노동자를 사용하도록 강제되어야 함.

## (2) 실천과제

- 상시·지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙 확립
  - 상시·지속적인 업무에 대한 정규직 고용 원칙 명시
  - 기간제법상 사용사유제한 조항 신설
  - 기간제 사용횟수 제한
- 생명·안전 관련 업무에 대한 기간제, 간접고용 사용 금지
  - 선박, 자동차, 철도(도시철도 포함), 항공기를 이용하여 여객을 운송하는 사업 중 국민의 생명·안전과 관련된 업무
  - 전기, 수도, 가스, 병원 등 생명 안전과 직간접적으로 연결된 공익사업
  - 산업안전보건법 상 안전관리자와 보건관리자
  - 산업안전보건법 상 유해업무
  - 기간제 사용의 예외적 허용 삭제
- 무분별한 간접고용 근절
  - 파견기간 초과 및 불법 파견 시 고용의무를 즉시 고용간주 개정
  - 도급계약의 목적, 내용이 특정되어 있고 단순히 노무의 공급을 목적으로 하지 않을 것 등 합법도급 요건을 명확히 하고 이에 해당되지 않는 경우 근로자 파견 사업으로 간주
  - 동일 업무에 파견근로자 교체사용 등 폐해를 방지하기 위한 휴지기간 설정
- 고용형태 다양화에 따른 특수고용직, 플랫폼노동자의 노동기본권 보장
  - 특수고용노동자(‘특수형태근로종사자’라고도 함)는 사업주에게 종속되어 상시적으로 노동력을 제공함에도 불구하고, 법률적으로 노동자로 인정받지 못하고 있음. 이렇게 노동법의 사각지대에 방치되어 있는 특수고용노동자는 대략 250만명을 넘어서고 있음.
  - 특수고용노동자는 월평균 임금이 정규직 노동자의 72.7% 수준으로 경제적으로 열악한 처지에 있으며, 사업주의 계약해지로 인한 실업의 위험에 상시적으로 노

출되어 있음에도 불구하고 고용보험 가입이 허용되지 않아 사회안전망의 사각 지대에 내몰려 있음.

- ICT 기술발달, 스마트폰 보급 확대 등에 따라 온라인 중개플랫폼을 통한 개인간(P2P) 노동력 거래가 가능해져 플랫폼 노동이 급속히 증가하는 추세임. 플랫폼 노동은 전통적인 임금노동자와 달리 사용자가 누구인지 모호하고, 법제도적 책임과 의무가 불확실함에 따라 기존 노동법과 사회보호체계의 사각지대가 확대되어 가고 있음.
- 최근 국가인권위원회에서는 “정부와 국회는 단결권 등 보호에 관한 국제인권기준 및 권고, 대한민국 헌법 제33조의 취지 등을 적극 고려하여 ‘노조법’상 근로자에 특수형태근로종사자가 포함되도록 관련 조항을 개정하는 등 특수형태근로종사자의 노동3권을 보호하기 위한 입법적 노력을 조속히 추진할 것을 권고함.”<sup>6)</sup>
- 서비스산업의 발달과 고용형태의 다변화로 독일, 프랑스 등 주요 선진국들도 특수고용직에 대한 노동법적 보호를 확장하는 입법적 대응책을 마련하고 있음. 그 주요한 특징은 근로기준법 등 개별적 노동자보호법은 선별적으로 적용하고, 산재보험 등 사회보험은 적용을 확장하되, 노동기본권은 특수고용직, 플랫폼노동자에 대해서도 일반노동자와 동등하게 보장하고 있음.
- 이에 따라 우리나라의 경우에도 특수고용직 노동자들의 다양한 노무제공 방식을 고려하여 근로기준법 등 개별노동관계법 적용은 선별적인 적용기준을 따져 볼 수 있겠지만 노조할 권리를 보장하여 당면한 많은 문제들을 노사가 자치적으로 해결할 길을 열어주는 입법과제는 최우선으로 추진되어야 할 것임.

#### 4) 노동자 경영참여 확대를 통한 노동권 강화

○ 노동자가 경영에 참여하는 것은 경제민주주의를 실현하는 기본적인 수단

- 공장 문 앞에서 멈춘 민주주의를 공장 안으로 끌고 들어오는 역할을 하는 것으로서, 이 경우 민주주의란 기업의 의사결정으로부터 영향을 받는 사람들이 그 의사결정과정에 참여하는 것을 말함.
- 국제노동기구( ILO)에 의하면, 노동자 경영참여란 “임금과 근로조건, 고용 및 해고, 기술변경과 생산기구의 구성, 사회적 영향과 투자 및 투자계획 등의 여러 가지 문제에 대해 기업수준에서 결정하거나 이를 준비하는데 있어서 노동자가 영향력을 행사하는 것”이며, 아울러 “기업조직 내에서 노동자 또는 그 대표조직이 영향력을 행사하는 다양한 제도와 관행”을 의미함.

6) 국가인권위원회, “특수형태근로종사자의 노동기본권 보호를 위한 권고 및 의견표명” 결정문, 2017.4.27.



## ○ 노동자 경영참여의 확대 경향

- 노동자들의 교육수준과 기대와 요구의 변화에 따라 기업이나 공공조직의 입장에서 새로운 경제적 환경에서 가장 핵심적인 자원인 인력의 능동적 활용을 위해서는 인력관리 방식에 있어 기존의 '통제와 명령'으로부터 벗어나 '이해, 참여, 협력하는 관계'로 변화하는 것이 요구되고 있는 상황임.
- 이런 현상의 요구를 반영하여 서유럽을 중심으로 하는 여러 나라들은 상당히 오래전부터 노동자들의 집단적 경영참여를 제도화해왔고, 미국이나 일본과 같은 경우 주로 노동자들의 개별적 경영참여, 비공식적 경영참여 등의 형태를 발전시켜옴.

## ○ 단체협약에 기초한 노사공동결정 원칙 확립 및 노조의 경영참가 확대

- 한국노총 역시, 먼저 단체협약에 노사협의회 운영 및 활성화를 위한 근거 규정을 마련하고, 이 규정을 토대로 한 실질적 경영참가 실현을 위한 경영협의회 설치 및 노동이사제, 또는 기존 노사협의회의 활성화를 통해서 회사 운영의 의사결정 참여 및 노사공동 결정원칙을 확대해야 함.
- 구체적 방안은 동 지침의 “노동자 경영참여와 노동이사제, 노사공동결정제도 도입 확대” 방안을 참고할 것

## 5) 노조운영비 원조 관련 부당노동행위 규정 효력상실에 따른 대응방침

## (1) 개요

- 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함) 제81조 제4호 단서(노조운영비 원조)관련 부당노동행위 간주규정에 대한 헌법불합치 판결
  - 2018.5.31. 헌법재판소는 사용자가 노동조합 및 노동관계조정법(이하 '노조법'이라 함) 제81조 제4호 단서에 따른 예외(근로자 후생·재액방지 기금기부, 최소한의 노조사무실 제공)를 제외하고, 일체의 노조운영비 원조행위를 부당노동행위로 간주하고 있는 부분에 대해 헌법불합치 결정을 하고, 2019년 12월 31일까지 관련 규정을 개정하도록 하였으나 국회 파행으로 법개정 없이 관련 규정이 효력이 상실됨.
  - 2010년 노조전임자 급여지급 금지 규정이 시행된 이후, 최근까지 법원은 최소한의 노조사무실 제공을 제외하고, 일체의 사용자 노조 운영비 원조행위에 대하여 부당노동행위라고 판단하는 경향을 보임.)

7) 대법원 2016.1.28. 선고 2012두15821 판결, 대법원 2016.4.29. 선고 2014두15092 판결, 대법원 2017.1.12. 선고 2011두13392 판결 등 참조.

- 이에 따라 현장에서는 노사합의에 따라 사용자로부터 지급되었던 노조사무실 운영비, 통신비, 전기·수도요금 등 사무실유지비, 사무용품, 차량지원 등이 중단되는 사례가 빈번히 발생하게 됨.
- 이번 헌법재판소 결정은 위와 같은 대법원 판결과 정부의 단체협약 시정지도 행위의 근거가 된 ‘일체의 노조운영비 원조행위에 대하여 부당노동행위로 간주한 노조법 제81조 제4호 규정’을 위헌’이라고 판단한 것임.
  - 현장단위에서 향후 사용자의 부당한 노조에 대한 지원행위 중단 요구를 근절하고, 노사 자율교섭에 의한 안정적 노조활동의 근거를 확보해 나가야 할 것임.

## (2) 헌법재판소 결정의 주요 내용

### ○ 사건개요

- 산별조직인 해당 노동조합은 2010.6.18.부터 2010.6.30.까지 사이에 7개 회사와 단체협약을 체결하였는데, 이 사건 단체협약에는 ‘회사는 조합사무실과 집기, 비품을 제공하며 조합사무실 관리유지비(전기로, 수도료, 냉난방비, 영선비) 기타 일체를 부담한다’, ‘회사는 노동조합에 차량을 제공한다(주유비, 각종 세금 및 수리비용을 지급한다)’는 등의 노동조합에 시설·편의를 제공하는 조항(이하 ‘시설·편의제공 조항’이라고 함)이 포함되어 있음.
- ○○지방고용노동청 ○○지청장은 이 사건 단체협약 중 시설·편의제공 조항은 노조법 제81조 제4호를 위반하였다는 등의 이유로 2010.11.11. 해당 노사 당사자에 대하여 노조법 제31조 제3항에 따라 시정명령(이하 ‘이 사건 시정명령’이라고 함)을 내림.
- 이에 해당 노조는 이 사건 시정명령의 취소를 구하는 소를 제기하고, 그 소송 계속 중 위 노조법 조항에 대한 위헌법률심판제청신청을 하였으나, 법원이 이를 각하하자 2012.3.7. 헌법소원심판을 청구하기에 이룸.

### ○ 심판대상 조항

#### 노동조합 및 노동관계조정법(2010.1.1. 법률 제9930호로 개정된 것)

제81조(부당노동행위) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 ‘부당노동행위’라 한다)를 할 수 없다.

4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로

시간 중에 제24조 제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합 사무소의 제공은 예외로 한다.

### ○ 결정요지

- 노동조합의 운영에 필요한 경비를 어떻게 마련할 것인지는 원칙적으로 노동조합이 스스로 결정할 문제이고, 집단적 노사관계에 해당하는 사용자의 노동조합에 대한 운영비 원조에 관한 사항은 대등한 지위에 있는 노사가 자율적으로 협의하여 정하는 것이 근로3권을 보장하는 취지에 가장 부합함. …… 그럼에도 불구하고 운영비원조금지조항이 운영비 원조 행위에 제한을 가하는 이유는 노동조합의 자주성을 저해하는 것을 막기 위한 것이므로, 그 제한은 실질적으로 노동조합의 자주성이 저해되었거나 저해될 위험이 ‘현저한’ 경우에 한하여 이루어져야 함.
- 노동조합이 근로3권을 실현하는 활동을 하는 데 도움이 되는 운영비 원조 행위를 금지하는 것은 오히려 노동조합의 활동을 위축시킬 수 있고, 협력적 노사자치의 일환으로 이루어지는 운영비 원조 행위를 금지하는 것은 노사의 자율적인 단체교섭에 맡길 사항까지 국가가 지나치게 개입하여 노동조합의 자주적인 활동의 성과를 감소시키는 것에 불과함. 또한 복수 노동조합의 존재를 고려하더라도, 운영비 원조 행위를 일률적으로 금지할 필요성을 인정할 수 없음. 따라서 운영비원조금지조항은 침해의 최소성 및 법익의 균형성에도 반하는 결과, 과잉금지원칙을 위반하여 청구인의 단체교섭권을 침해하므로 헌법에 위반됨.

### (3) 노조운영비 원조 관련 헌법불합치 결정의 의의

- ‘노조운영비 원조에 관한 사항’은 ‘노사가 자율적으로 정하는 것이 헌법상 노동3권을 보장하는 취지에 가장 부합한 것’이라고 판단함.
- 운영비 원조금지조항이 단서에서 정한 두 가지 예외(근로자 후생·재액방지 기금기부, 최소한 노조사무실 제공)를 제외하고 운영비 원조 행위를 일률적으로 금지하는 것은 노동조합의 자주성을 확보하고자 하는 입법취지에 어긋남.
- 오히려 해당규정이 노조활동을 위축시키거나 노동조합과 사용자가 우호적이고 협력적인 관계를 맺기 위해서 대등한 지위에서 운영비 원조를 협의하는 것을 막아 실질적 노사자치를 구현하고자 하는 노동3권의 취지에도 반하는 결과를 초래하므로, 노조의 단체교섭권을 침해한다고 판단한 것임.

- 노사 자주적 교섭에 의한 노조활동 지원을 부노로 간주한 정부의 법적 판단근거 상실
  - 2010년 노조전임자에 대한 급여지급 금지 규정이 시행된 이후, 최근까지 법원은 최소한의 노조사무실 제공을 제외하고 일체의 사용자의 노조 운영비 원조행위에 대하여 부당노동행위라고 판단하는 경향을 보임.<sup>8)</sup>
  - 이에 따라 현장에서는 노사합의에 따라 사용자로부터 지급되었던 노조사무실 운영비, 통신비, 전기·수도요금 등 사무실유지비, 사무용품, 차량지원 등이 중단하는 사례가 빈번히 발생되거나 노사간 소송이 빈번히 발생됨.
  - 지난 보수정권하에서 정부는 ‘위법·불합리한 단체협약 개선지도 계획’에 따라 노조사무실 유지관리비(전화, 비품, 전기, 수도, 냉난방비 등) 및 차량지원 등 노조에 대한 최소한의 시설·편의제공을 ‘위법’ 사항이라고 하여 각 사업장에 ‘단체협약 시정지도’ 행위가 이루어진 바가 있음.
  - 이번 헌법재판소의 결정은 최근 대법원 판결과 정부의 단체협약 시정지도 행위의 근거가 된 ‘일체의 노조 운영비 원조행위에 대하여 부당노동행위로 간주한 노조법 제81조 제4호 규정에 대하여 위헌’이라고 판단한 것이며,
  - 현장단위에서 그동안 노사갈등의 요인으로 작용했던 노동부의 ‘단체협약 시정지도 행위’ 및 ‘사측의 단협 개정요구’의 법률적 근거가 없어진 것인바<sup>9)</sup>, 사용자의 일방적인 노조 지원행위 중단 및 관련 단협 개악요구를 거부하고, 노사 자율교섭에 의한 노조활동의 근거를 적극 확보해 나가야 할 것임.

#### (4) 노동조합 대응지침

- 노조사무실 제공에 수반되는 시설 및 편의(전화, 비품, 전기, 수도, 냉·난방 등)의 제공은 부당노동행위가 아니므로 아래와 ‘모범 단체협약(안)’을 참고하여 기존 노조에 대한 편의제공이 유지되도록 함.
- 노조의 자주적 조합활동 보장 및 조합에 대한 시설·편의 등 지원에 대한 단체교섭을 적극적으로 요구하고, 이를 자율적 교섭활동의 결과인 단체협약으로 확보해 나가는 것이 필요함.

8) 대법원 2016.1.28. 선고 2012두15821 판결, 대법원 2016.4.29. 선고 2014두15092 판결, 대법원 2017.1.12. 선고 2011두13392 판결 등 참조.

9) 이번 현재의 헌법불합치 결정으로 노조법 제81조 제4호는 2019.12.31.을 개정시한으로 한시적으로 그 효력이 유지되나 이미 위 결정으로 해당 법률 규정의 헌법적 근거가 상실된 것인바, 이에 근거한 고용노동부의 단체협약 시정지도 및 법원의 법률적 판단근거도 없어진 것이라고 할 수 있음.

## ○ 모범 단체협약(안) 예시

## 제○○조(노조에 대한 시설 및 편의제공)

- ① 회사는 노동조합의 의견을 들어 조합사무실로 적합한 건물 또는 그 일부를 조합전용 사무실로 제공하여 조합이 관리하게 하며, 조합활동에 필요한 일체의 시설·비품(사무용품 및 집기, 전화, 컴퓨터 및 전산장비, 복사기 등) 및 차량 등의 편의를 제공하고 유지·관리에 필요한 지원을 하여야 한다.
- ② 회사는 조합의 각종 회의, 교육, 행사에 필요한 장소와 시설을 제공하며, 조합과 관련된 상급단체나 타(他) 노조 및 외부인의 자유로운 조합 사무실 출입을 보장하여야 한다.

## 제○○조(조합활동의 보장)

- ① 회사는 조합원의 자유로운 조합활동을 보장하고 정당한 조합활동을 이유로 어떠한 불이익 처우를 하지 않는다.
- ② 회사는 노조법 제24조의2에 의한 근로시간면제 한도와 별개로 다음 각 호에 해당하는 사항에 대한 노조의 사전 통보시 근무시간 중 유급활동을 보장한다.
  1. 조합원 총회 및 대의원대회
  2. 운영위원회 및 상무집행위원회
  3. 노사협의회 및 단체교섭(노사협의회 및 단체교섭 준비에 필요한 시간 포함)
  4. 회계감사 기간
  5. 상급단체의 각종 회의 및 교육행사
  6. 각종 노사공동위원회
  7. 간부수련회
  8. 임원 및 대의원선거
  9. 집행부 이·취임식
  10. 기타 노사 합의한 사항

## Ⅲ. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현

### 요지

1. 총론
  - 1) 한국노총이 바라보는 비정규직 문제
  - 2) 한국노총의 4.15 총선 정책요구 : 비정규직 문제를 중심으로
2. 文정부, 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책의 내용과 문제점
  - 1) 정규직 전환 정책의 주요내용
  - 2) 긍정적 평가
  - 3) 부정적 평가
3. 불법파견, 법원에 의한 '비정상'의 '정상화'
  - 1) 고용노동부 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 개정
  - 2) 불법파견, 간접(間接)생산공정으로 확산
  - 3) 불법파견, 비(非)제조업(서비스, 공공, IT 등)으로 확산
4. 단체협약 요구안 및 해설
  - 1) 기간제노동자 연대지침 : 상시·지속업무, 생명·안전업무의 정규직 직접고용 등
  - 2) 간접고용노동자 연대지침 : 상시·지속업무, 생명·안전업무의 간접고용 금지 등
  - 3) 비정규직 차별개선 지침 : 차별금지를 통한 동일가치노동 동일임금 실행 등

### 1. 총론

#### 1) 한국노총이 바라보는 비정규직 문제

- 외환위기 이후 노동시장 유연화를 이유로 비정규직이 증가했을 뿐만 아니라, 근로계약을 체결하지 않고 노동력을 제공하는 '고용'과 '사용'이 분리된 간접고용 형태가 전 산업과 업종으로 확산되었음. 이는 곧 양질의 일자리 축소, 위험의 외주화, 노동

기본권의 제약 및 근로조건 악화 등 노동문제를 양산시켰고 노동시장 양극화의 주요 원인 중 하나로 지목되었음.

▶ 이런 굵은 문제의 결과로 발생한 구의역 스크린도어 사고(16년)와 태안화력발전소 사고(18년)의 피해자는 하청노동자이면서 저임금의 사회초년생이라는 공통점이 있고, 이러한 현실은 우리 사회가 비정규직 문제를 반드시 풀어내야만 하는 상황에 직면했음을 부정할 수 없도록 만든 대표적인 사건이라 할 수 있음.

○ 文정부는 출범 직후 ‘공공부문 비정규직의 정규직 전환’을 야심차게 추진하였으나,  
 ▶ 그 과정에서 △정책대상자를 역으로 배척시킬 수 있는 경쟁채용의 확대 △전환기구의 졸속 운영 △과도한 전환 예외사유 인정 △원청이 아닌 자회사 전환 △정규직 아닌 무기계약직 전환 △저임금 직무급 설계 △민간위탁과 민간부문의 확산 실패 등 文정부의 대표적 비정규직 정책은 집행과정에서 집권초기 표방했던 노동존중사회와 상당한 괴리를 발생시킴.

○ 뿐만 아니라 기간제와 더불어 비정규직 문제의 한 축인 간접고용의 경우 고용노동부가 불법파견에 관한 근로감독을 방기하고, 검찰이 불법파견 사건에 대한 불기소 결정으로 재벌에 면죄부가 쥐어주는 동안 고용형태 파편화는 브레이크 없는 가속페달을 밟아왔음.

▶ 하지만 15년 대법원 판결 이후 잇따른 법원의 전향적 판결로 ‘고용’과 ‘사용’이 분리된 위장도급 형태의 불법파견은 더 이상 지속될 수 없음이 거듭 확인되고 있으며, 이러한 판결의 내용을 이해하고 노사가 새로운 고용질서 마련을 위해 지혜를 모아야할 필요성이 그 어느 때보다 증가하고 있음.

## 2) 한국노총의 4.15 총선 정책요구 : 비정규직 문제를 중심으로

[참고-어] 4대 목표 10대 과제 100대 요구

과제	요구
생명·안전 정규직 직접고용	생명·안전 관련 업무 비정규직(기간제, 간접고용) 사용 금지
비정규직 감축 및 차별 철폐	- 플랫폼 노동자에 대한 사회적 보호방안 마련 - 상시·지속적 업무의 정규직 직접고용 원칙 - 차별시정제도 실효성 확보 - 무분별한 간접고용 근절 - ‘비정규직 사용부담금 부과’ 및 사회보험료 지원 - 공공부문 비정규직 정규직 전환자 처우 개선 - 공공고용공단 설립·운영

※ 출처 : 한국노동조합총연맹, 「한국노총 4.15 총선 정책요구」, 2020.2.13.

## 2. 文정부, 공공부문 비정규직 정규직 전환 정책의 내용과 문제점

### 1) 정규직 전환 정책<sup>1)</sup>의 주요내용

[참고-02] 1·2단계 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인(요약)

기본 원칙	① 상시·지속업무 정규직 전환, ② 노사협의 통한 자율 추진, ③ 고용안정·차별·일자리 질 단계적 개선, ④ 정규직 연대로 국민부담 최소화, ⑤ 국민 공감대 형성 가능한 지속가능한 방향						
전환대상	1단계	중앙정부, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 국공립 교육기관					
	2단계	자치단체 출연·출자기관, 공공기관 및 지방공기업 자회사					
	3단계	민간위탁기관(※가이드라인 미발표로 사실상 좌초)					
전환기준 상시·지속업무 정규직 전환	① 상시·지속업무 기준 완화: 연중 9월 이상 계속 + 향후 2년 이상 예상 ② 불가피한 경우 한해 예외 인정. 그럼에도 기관 상황 감안해 전환 가능 ③ 생명·안전업무 직접고용 원칙						
전환방식 가이드라인 따라 자율추진	기간제	기관 내 '정규직 전환 심의위원회(勞추천 전문가 포함)'가 직고용 결정					
	파견·용역	'노사·전문가 협의체'가 직고용·자회사 등 방식과 시기 결정					
	특례	2단계 기관: 자치단체·모회사별 등 공동전환기구 합의 가능					
채용방식 고용승계 & 공정채용 조화	① 고용승계	기관별 이해관계자 협의 통해 결정(현재직자 전환 원칙)					
	② 채용예외	청년 선호 일자리, 주기적 인원 변경 등의 경우 형평성 고려 ▶ [제한 공개, 가점부여 등 적합한 방식 채택 가능] ▶ [단, 청소 등 단순노무 종사자 경쟁채용 지양]					
	③ 임금체계	직종별 동일가치노동·동일임금 취지 반영 [기존 노동자와의 연대 및 협조 통해 추진]					
	④ 전환단계	▶ 기존	파견·용역	→	기간제 2년	→	무기계약직 전환
		▶ 변경	파견·용역	→	(생략)	→	무기계약직 전환
⑤ 직군설계	상시·지속업무 신설, 기존 근로자 퇴사 시 정규직으로 채용						
전환시기 지체 없이 추진	기간제	상시지속 업무 2017년 말까지 전환 원칙					
	파견·용역	업체 계약기간 종료 시점 전환 원칙. 단, 협의통해 단축 가능					
차별 해소 처우 개선	① 호칭·명칭	무기계약직은 공무원, 상담직 등 기관별 적합 명칭 변경					
	② 인사제도	고용안정 뿐만 아니라 직군, 교육훈련, 승급체계 등 마련					
	③ 전환비용	용역업체의 이윤·일반관리비·부가가치세 등(10~15%) 절감해 전환자 처우개선에 반드시 활용					
	④ 복리후생	불합리한 차별 해소, 휴게공간 확충 및 비품 등 지속 개선 ▶ 미전환 대상자 : 고용안정 및 처우개선 지속적 추진					

※ 출처 : 을지로위원회 「공공부문 비정규직 정규직화 중간 평가와 개선 과제 토론회」 2018.9.7. 등을 참조해 재구성

1) 관계부처 합동, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인 및 실태조사 설명자료」, 2017.7.24, 관계부처 합동, 「공공부문 2단계 기관 비정규직 근로자 정규직 전환 가이드라인」, 2018.5.31.



## 2) 긍정적 평가

- (전환기준 완화) 전환기준으로 ‘핵심·주변업무’가 아닌 ‘상시·지속업무’를 삼았다는 점임. △상시·지속업무 판단기준은 ‘과거 2년 이상 지속’을 삭제해 완화되었으며 △ 전환예외사유 역시 인적속성과 업무·직무특성에 따른 사유 모두 축소되어 전환대상이 확대됨. 또한 △‘위험의 외주화’ 시정을 위해 생명·안전업무의 직접고용 원칙을 명시하였다는 점은 긍정적임.

[참고-03] 정부의 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용

구분		기존	개선
전환 기준	상시·지속업무 판단	연중 10~11개월 이상 계속	연중 9개월 이상 계속
		① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②)	① 삭제 ② 향후 2년 이상 예상
	전환예외사유	기간제법 시행령 §3, §4 - 인적속성에 따른 사유(6개) - 업무·직무특성에 따른 사유(11개)	기간제법 시행령 §3, §4 : ‘축소’ - 인적속성에 따른 사유(2개) - 업무·직무특성에 따른 사유(5개)

- (전환대상 확장) 이전에는 전환대상이 아니던 고용형태(파견·용역)와 대상기관(2단계; 지자체 출연기관 등)을 포함하고 있다는 점임. 다만, 3단계 전환대상인 민간위탁 기관은 ’17.7.20. 「1단계 가이드라인」 발표 당시에는 전환대상이었으나, ’19.2.27 발표된 「민간위탁 정책추진방향」에 따라 민간위탁 비정규직 노동자의 정규직 전환은 사실상 폐기됨.

[참고-04] 정부의 정규직 전환 대상 개선 내용

구분	기존	개선
대상 기관	- 중앙정부, 지방자치단체, 국공립 교육기관, 공공기관, 지방공기업	(1단계) 좌동 (2단계) 자치단체 출자·출연기관 및 공공기관·지방공기업 자회사 (3단계) 일부 민간위탁 기관(사실상 폐기됨)
대상 노동자	- 기간제	- 기간제 + 파견·용역

- (무기계약직 인사제도 개선) 무기계약직 등 전환 이후 근로조건 등에 관한 인사제도 수립임. 과거 전환 이후 무기계약직에 대한 승진·평가 등 인사제도가 부재(不在)하였으며, 복리후생에 있었던 일부 차별적 현상을 시정하겠다는 의지를 밝힘. 불합리한 차별인 식비(月13만 원), 복지포인트(年40만 원), 명절 상여금(年80~100만원)은 예외 없이 지급토록 함.

- (노동조합의 일부 참여) 그간 사측의 주도 하에 전환과정이 진행되었으나 노동조합의 의견이 수렴될 수 있는 창구가 개설되었다는 점임. 기간제 비정규직의 정규직 전환은 전환심의위원회를 통해 운영하되 노동조합의 추천을 받도록 하였으며, 파견·용역 비정규직의 전환은 노사협의체를 꾸려 전환 방식을 논의하도록 하였음.

#### [참고-05] 정부의 정규직 전환절차 개선 내용

구분	기존	개선
전환 절차	정규직 전환 기준에 따라 기관 자체판단에 따라 전환	(기간제) 전환심의위원회(일부 노조 추천) (파견·용역) 노·사 및 전문가 협의체

### 3) 부정적 평가

- 이러한 개선된 정규직 전환 추진에도 정책이 단계를 거듭하면서 정책의 취지 후퇴와 정책집행과정의 문제점이 지속적으로 발생함.
- (채용방식의 문제) 정책의 취지는 기존 비정규직 노동자의 고용안정임에도 예외적인 경우에 한해 허용된 청년선호 일자리를 자의적으로 폭넓게 해석한 결과 경쟁채용이 크게 확대됨.
  - ▶ 그 결과 정규직 전환 정책의 추진이 기존 비정규직 노동자의 일자리를 빼앗아 버리는 불합리한 결과를 초래함.
- (전환기구 문제) 노동자의 의견을 반영하기 위해 마련된 전환 결정 기구인 전환심의위원회(기간제), 노사전협의체(파견·용역)의 도입취지와는 달리 노동자가 이해대변 과정에서 배제되거나 형식화된 채 졸속적으로 진행되었음.
  - ▶ 특히, 파견·용역노동자 전환의 Key를 진 노사전협의체의 경우 노·사 동수에도 불구하고 외부전문가의 과도한 비율, 그리고 외부전문가를 사측이 추천한 결과 전환 대상 축소, 자회사 전환을 통한 비용절감 등 기울어진 운동장의 표본이 되고 있음. 뿐만 아니라 외부전문가들의 말은 거수기(擧手機) 역할도 문제로 거론되는 상황
- (전환 예외사유 문제) 가이드라인의 한계, 자의적 해석 등으로 공공부문 비정규직의 전환 대상에서 비정규직 노동자가 누락되는 현상이 빈발.
  - ▶ △파견·용역임에도 불구하고 민간위탁으로 둔갑(위탁계약·물량도급 주장 등)시켜 전환대상에서 제외한 경우<sup>2)</sup> △국고보조사업과 9개월 미만 쪼개기 계약 등에 대

2) 발전 경상정비, 구내식당 위탁, 지자체 생활폐기물 수집 운반 등

하여 2년 이상 지속업무가 아니라 일시·간헐적 업무로 둔갑시킨 경우 △유사업무지만 고도의 전문성, 중소기업 진흥 등의 해석에 관한 일관된 기준 부재로 개별기관에서 상이한 결론이 도출된 경우<sup>3)</sup> △청소·경비 등 일부 업종을 제외한 다수 업종에서 60세 이상 전환을 제외한 경우 등

○ ('직접고용'이 아닌 '자회사 전환') 자회사 설립의 확대임. 예외적인 상황에 제한적으로 자회사를 설립하여 정규직화를 꾀한 것이 아니라 오직 비용절감만을 위한 자회사 설립이 남발됨.

**[참고-06] 「바람직한 자회사 설립·운영 모델(안)<sup>4)</sup>」**

**2-1. 기본 방향**

- 신설되는 자회사는 기존 운영방식으로 운영되는 경우로 인해 발생하던 문제를 극복하고, 모회사와 경영적으로 구분되는 독립적 전문 서비스 조직이어야 함

**2-2. 안정성(安定性) 및 공공성(公共性) 확보**

- 자회사 설립·위탁의 근거 마련 및 모회사 100% 출자 원칙
- 지속적인 수익계약 보장 : 자회사의 경영안정과 소속 노동자의 고용안정 달성
- 방만한 자회사 설립·운영 지양 : 자회사 임원·관리직수 최소화, 비정규직의 연차별 전환계획 상의 전환 계획 인원의 범위 내에서 정원 구성

**2-3. 독립성과 책임성의 조화**

- 자회사 경영에 대한 독립성은 최대한 보장하고, 모회사와의 소통 및 연계성은 강화
- 노사간 협력관계 구축 및 경영 투명성 확보
- 모자회사 공동협의회 등 업무협력을 위한 협의체 운영
- 공동노동조건 개선을 위한 조치 : 사내근로복지기금 공동 활용 등 노동조건의 공동 개선을 위한 제도 모색, 합리적 근거 없는 자회사 이유에 대한 모회사 배당 지양

**2-4. 자회사의 전문성(專門性) 강화**

- 교육훈련 등 서비스 역량 강화 노력 및 합리적 임금, 승진체계 설계

※ 출처 : 정부, 「공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 관련 바람직한 자회사 설립·운영 모델(안)」, 2018.12.

- ▶ 예외적으로 자회사를 설립하는 경우에도 △고도의 전문성 △운영의 독립성 △규모의 경제 등이 보장돼야 하고, 자회사 노동조건이 합리적 설계가 필요조건이나, 설립된 자회사의 상당수는 △단순인력 공급업체의 성격이 강하고 △거래비용(용역대가, 일반관리비 등) 유지로 관리비 등의 비용절감의 효과도 적으며 △고용과 사용분리로 사용자 책임을 회피할 가능성(위험의 외주화 등)이 상존하는 등 자회사는 구조적으로 과거 파견·용역회사의 병폐를 답습할 가능성이 높은 것이 현실.

- ▶ 여기에 더해 일부 모회사와 자회사의 계약의 경우 자회사 노동자들이 고용불안을

3) 학교 비정규직의 여러 직종, 전산관리직(IT직종), 콜센터, 시설운영(청소, 경비) 등

4) 관계부처 합동, 2018.12. 공공부문 비정규직 근로자 정규직 전환 관련 바람직한 자회사 설립·운영 모델(안)

느낄 정도로 계약상 해지조항을 포함하고 있는 경우도 존재.

**[참고-07] 자회사 용역계약 시 계약해지를 활용한 독소조항 사례**

기관명	계약	내용
중소기업 은행	합숙소 취사업무 도급계약서	제8조(계약해지) 제1항 8. 회사 근로자들이 파업 또는 태업을 하여 도급수행이 어려울 때
중소기업 유통센터	시설관리·청소·보안·주차·현장서비스지원 용역 과업지시서	3. 계약의 해제 또는 해지 가. (4) 수급업체의 종업원이 노사분규 등으로 계약이행을 할 수 없는 경우
중소기업 진흥공단	본사(사옥) 및 연수원 시설종합관리 과업지시서	제22조(계약의 해제 및 해지) ① 4. "파트너스"의 종업원이 노사분규 등으로 계약이행을 할 수 없는 경우

※ 출처 : 한국노동연구원 「공공부문 정규직화 토론회 - 지난 2년 그리고 향후 과제」 2019.11.15.

○ ('정규직' 아닌 '무기계약직' 전환) 정규직화 과정에서 상당수가 기존직군과 분리된 새로운 직군에 편제. 대다수가 정규직이 아닌 무기계약직(공무직, 상담직 등)으로 전환됐으며, 전환자에 대한 인사관리 미비와 차별 문제가 발생.

▶ 전환자가 별도 직군·정원에 의한 신규채용 과정을 거치면서 대부분이 과거의 차별적 근로조건(복리후생은 일부 개선)을 답습하는 과정을 밟고 있고, 차별적 인사관리로 근속·임금·승진 등에서 구조적으로 극복될 수 없는 격차가 지속적으로 발생

○ (표준임금체계<sup>5)</sup>를 통한 저임금의 고착화) 표준임금체계는 전환하는 동일·유사업무 종사자에게 동일가치노동·동일임금을 지급한다는 점에서 타당성이 인정 될 수는 있음

▶ 다만, △육체노동·작업조건·업무경력 저평가와 사회적 가치의 미비 문제 △적용 대상이 저임금 직종에 한정된다는 점 △공공부문이 최저임금에 기반 한 모델 적용으로 저임금 고착화를 시스템화 한다는 점 △직무등급 도입·설계가 노조가 배제된 채 추진된 점 △직무등급 간 이동이 아닌 직무등급 내 승급에 있어도 평가를 통해 승급을 제한시킨 결과 최종단계 승급까지의 과도한 기간이 소요된다는 점 △한 기관 내 3종의 임금체계가 공존<sup>6)</sup>하게 된다는 점 등 다양한 문제점을 내포하고 있음.

5) 표준임금체계 모델(안)은 여러 차례 논의가 되었으나, 현재(2019.02)까지 공식적으로 발표되지 않음. 하지만 여러 기관에서는 이 안을 참조하여 전환자들의 임금체계를 설계하여 암묵적 가이드라인으로 적용하고 있음.

6) ① 간부: 연봉제, ② 일반직: 호봉제, ③ 전환노동자: 표준임금체계에 따른 직무급 등

[참고-08] 공공부문 표준임금체계 모델(안)<sup>7)</sup>

<b>1. 검토배경</b>							
▲ 전환 직종의 임금체계는 호봉제가 다수 ▲ 임금수준의 큰 격차 ▲ 기존 임금체계 편입은 급격한 재정부담 요인으로 작용							
<b>2. 기본방향 및 추진 절차</b>							
(기본방향) ① 전환직종 저임금 노동자 처우개선 ② 동일가치노동-동일임금의 반영 ③ 전환에 따른 소요자원 최소화 ④ 직무 중심 임금체계 ⑤ 향후 공공부문 임금체계 개편 방향에 부합 (적용 대상 직종) ① 청소 ② 경비 ③ 시설관리 ④ 조리 ⑤ 사무보조							
<b>3. 주요 전환 직종 표준임금체계(안)</b>							
(직무등급) 상위 직무등급으로 이동하기 위해서는 1~6단계의 승급단계를 거쳐야 함							
직무등급	승급단계	청소	경비	조리(보조)	시설관리	사무보조	
G1	6단계	일반청소	시설경비			단순사무보조	
G2	6단계	전문청소	전문경비	조리원	일반시설	일반사무보조	
G3	6단계			조리사	종합시설	행정사무보조	
G4	6단계				전문시설		
G5	6단계						
(승급단계별 표준 소요연수) 승급은 숙련에 따른 것으로 근속에 따른 자동승급 불가							
승급단계	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계	
표준 소요연수	2년	2년	3년	4년	4년		
(표준임금체계) △기준임금은(직무등급 1등급, 승급 1단계)은 '18년 최저임금 <sup>8)</sup> 으로 설정 △각 직무등급의 승급 1단계 임금은 일정 비율(5%)씩 상승 △직무등급별 상하한액 설정 △상위 직무등급일수록 등급 내 격차 확대 △근속이 아닌 승급에 따른 임금 인상 △각 기관별 예산 범위 내 운용 △전환 이전 임금수준이 표준임금체계보다 높은 경우 이전 임금수준을 보장							
<b>(등급별·단계별 임금인상률)</b>							
직무등급 \ 승급단계	1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계	격차
G1	100	102	104	106	108	110	10%
G2	105	108	110	113	115	118	12%
G3	110	113	116	119	122	125	14%
G4	115	119	122	126	130	133	16%
G5	120	124	129	133	137	142	18%

\* 위 기본급 외에, 식대(월 13만원) + 명절상여금(년 100만원)은 별도 반영

※ 출처 : 정부, 「정규직 전환 관련 공공부문 표준임금체계 모델(안)」, 2018.1.

7) 관계부처 합동. 2018. 1. 정규직 전환 관련 공공부문 표준임금체계 모델(안)

8) 기준임금은 애초 최저임금이었으나, 현재 안에서는 기준임금 삭제

- (3단계 민간위탁 정규직 전환 좌초) 2019.2.27. 文정부의 「민간위탁 정책추진방향」의 발표로 사실상 민간위탁 비정규직 노동자의 정규직화 정책은 사실상 폐기됨.
  - ▶ 1·2단계 가이드라인과는 달리 3단계는 가이드라인(대책에 불과)이 아님을 명확히 하였고, 가이드라인에 따른 일괄전환 방식이 아닌 기관·부처별 자율적 전환 방식을 취하고 있으며, 그 내용 또한 생색내기 수준의 민간위탁사무의 직접수행·직영화(내부화)에 관한 내용이 일부 존재할 뿐 상시·지속업무의 정규직화, 공공부문 고용형태 정상화 관련 논의는 거의 존재하지 않음.
  - ▶ 1단계 전환에서도 다양한 직종과 기관특성에도 불구하고 가이드라인을 통한 전환이 추진됐으나, 민간위탁의 경우에는 역시 이와 다양한 사무와 기관특성 등에 의해 공공서비스 전달체계 변경이 필요하므로 일률적 전환이 불가능함을 항변함.
  - ▶ 「민간위탁 정책추진방향」에 따른 후속조치로 2019.12.4. 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」이 발표됐지만, 노동자 보호수준이 既 발표된 「용역근로자 보호지침(2012~)」 수준에 불과해 구속력을 담보할 수 없는 상황.

#### [참고-09] 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인<sup>9)</sup>

##### II. 민간위탁관리위원회 설치·운영

- 민간위탁 노동자 보호 및 민간위탁 사무의 관리 지원을 위해 위탁기관 내 「민간위탁관리위원회」를 설치·운영하여 가이드라인의 이행 관련 제반사항을 점검
- 위원회에는 노조추천 전문가, 노무 관련 전문가, 민간위탁 사무 고위관리직 참여

##### III. 적용 대상

###### 1. 원칙

- 공공부문<sup>10)</sup>에서 사무를 다른 법인·단체·개인에게 맡겨 그의 명의(名義)와 책임(責任) 아래 제공하고 있는 사무(민간대행: 적용, 생활폐기물 수집·운반: 일부 적용<sup>11)</sup>)
- 개별 법령에서 달리 정하는 경우는 법령에 저촉되지 않는 범위에서 적용

###### 2. 적용 제외

- 공공부문<sup>12)</sup>에 위탁하는 경우(재위탁 시는 적용), 예산이 반영되지 않은 경우, 일시·간헐적 사무 등 정규직 전환 정책 취지상 가이드라인을 적용하는 것이 불합리한 경우

9) 2019.12.4. 관계부처합동. 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인

10) 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사

11) 생활폐기물 수집·운반은 「용역근로자 보호 지침(관계부처 합동, '12.1월)」을 우선 적용하고 지침에 없는 내용은 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인(관계부처 합동, '19.12월)」을 적용

12) 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사

IV. 단계별 권고 사항

1. 수탁기관 모집 공고 및 선정

- 공고: △확약서<sup>13)</sup> 제출 △확약서 미이행 시 계약 해제(지) 및 고용승계·유지 명시
- 선정: △고용승계·유지, 합리적 임금체계 및 지급수준, 취약계층 채용, 노동관계법령 준수, 협력적 노사관계 구축 등 내용 포함 △확약서 제출 여부 심사

2. 계약체결

- 계약 체결 시 고용유지·승계, 고용기간, 근로조건 보호, 소통창구, 사업비 지출 투명성, 임금지급 등 확인, 지도·점검의 협조, 계약의 해지 등 가이드라인의 내용을 계약서에 명시

3. 재계약 및 위탁계약 해지

- 재계약: 위탁기관의 점검에 따른 시정요구를 수탁기관이 이행했는지 여부 평가
- 계약 불이행 시 제재: 수탁기관이 가이드라인에 따른 위탁계약 조건을 위반할 경우 위탁 해제(지) 가능하며, 수탁기관 모집평가 시 감점 부여

V. 위탁기관의 관리·감독

- 위탁기관은 수탁기관이 제출한 확약서 이행여부 등을 관리·감독할 책임
- 비협조적 수탁기관에게 재계약 또는 차기 사업자 선정 시 감점 부여

○(민간부분으로의 마중물 실패) 비정규직 정규직화가 추진된 이유는 정부가 모범적 사용자(model employer)로 민간에 마중물 역할을 피한다는 것이었음. 하지만, 정부가 정책을 추진하는 과정에서 각종 예외사유 마련, 민간위탁 부분 포기 등으로 상시·지속업무, 생명·안전업무의 정규직화가 제대로 실시되지 못하였으며, 민간부분에의 마중물 역할은 실패하였음. 정부는 약 95%에 달하는 민간부분 비정규직 문제를 해결 대책을 강구할 필요가 있음.

3. 불법파견, 법원에 의한 ‘비정상’의 ‘정상화’

○ ‘불법파견’이 사회적 갈등을 유발하는 임계점을 넘어섰다는 징표가 제조업을 넘어, 공공부문, 서비스산업 등 산업의 전반에서 나타나고 있음. 외환위기 이후 ‘노동자가 살려면 우선 기업이 살아야 하고 그러려면 노동 유연성이 확대돼야 한다’는 논리에서 태

13) 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 확약서 내용 : ① 책정된 임금의 지급, ② 퇴직급여 지급, 4대 보험료 납부 등 법정 사업주 부담금 관련 의무 준수 ③ 사전승인 없는 재위탁이나 하도급 및 파견을 하지 않겠음 ④ 근로기준법(근로시간 준수, 연장근로수당 지급 등), 산업안전보건법(안전·보건교육, 고객응대 근로자 보호 등), 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률, 노동조합 및 노동관계조정법(부당노동행위 금지 등) 등을 위반하지 않겠음

생한 ‘파견법’은 과거 사법부의 반노동적 판단, 고용노동부와 검찰의 직무유기 등으로 간접고용 노동자의 보호라는 본래의 목적과 기능을 상실하였고 간접고용 노동자들은 저항하였음.

▶ 이들의 저항은 △차별과 불안을 견디다 열악한 노동현실이 임계점에 닿으면서 나타나는 현상이라는 점 △사용과 고용의 분리로 분열된 노동자는 노동권을 주장하기 어렵게 됐고, 고용형태는 더욱 기형으로 나아가는 악순환이 형성되고 있다는 점 △‘변종 고용’이 법망을 피해 지능화하는 동안 국가도 이를 견제하지 못한, 혹은 부작위(不作爲)로 인한 시스템의 실패를 여실히 드러낸다는 점에서 우리 사회의 가슴 아픈 노동현실을 대변하고 있음

○ 고용노동부는 2019.12.30. 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」을 개정하여 2015년 대법원 판례 등을 반영하였고 이러한 사실은 과거에 비해 고무적인 변화로 평가할 수 있음. 하지만 고용노동부는 진일보된 불법파견 하급심 판결 연이어 선고되더라도 확정판결의 미선거, 검찰의 불기소 판단 등에 숨어 소극적인 근로감독과 시정명령 등으로 일관하고 있다는 점에서 고용노동부는 간접고용 노동자들의 ‘법원의 판결과 같이만 해 달라’는 실낱같은 소망을 외면하고 있음.

○ 고용노동부의 소극적 행정과는 달리 사법부에서는 전향적인 판결이 연이어 선고되고 있음. 특히 2019년은 불법파견의 해라고 할 정도로 불법파견의 적용범위를 확장시키는 판결이 쏟아지고 있는데, 과거 제조업의 직접생산공정을 넘어 △현대자동차 양산공장 외 완성차 사업장(현대車 남양연구소·기아車·한국GM車 등) △제조업의 간접생산공정 △제조업의 사외하청 △제조업의 3차 하청 △공공부문 △IT산업 △계열사 간 진출 △유통업계 △철강업계 등 전 산업에 걸쳐 에서 불법파견 판결이 이어지고 있고, △업무상 상당한 지휘·명령 △원청 사업에의 실질적 편입 등 근로자파견 판단요인에 관한 사실관계의 판단 기준 산업의 특성을 반영하여 세분화되고 구체화되고 있다는 점에서 고무적임.

## 1) 고용노동부 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 개정

○ 근본적으로 상시·지속 업무의 간접고용을 금지하는 제도 개선이 필요하지만 고용노동부가 2019.12.30. 개정된 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」에는 노동계의 요구사항이 일부 반영됨. 고용노동부는 2007.4.19. 지침이 마련된 이후의 법원 판례. 특히, 현대자동차 아산공장 불법파견 관련 대법원 판결<sup>14)</sup>이 제시한 판단기준을

14) 특히, 대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결 : 현대차 아산공장 불법파견 사건



개정한 지침에 반영하였음.

- 정부가 2007년 마련한 기존 지침은 하청업체나 파견사업주의 실체를 먼저 확인한 뒤 실체가 없으면 위장도급으로 판단하도록 하였음. 파견사업주 실체가 인정되면 원청의 지휘·명령을 받는지 조사해 근로자파견에 해당하는지 판단함.
  - ▶ 이때 판단기준은 하청업체의 △작업배치·변경 결정권 △업무 지시·감독권 △휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권 △업무수행에 대한 평가권 △연장·휴일·야간근로 등 근로시간 결정권이었음.
  
- 개정지침도 하청업체 사업주의 실체를 먼저 판단하도록 하였음. 이어 실체가 인정되면 근로자파견에 해당하는지 여부를 판단하는데 계약의 유무나 명칭·형식과 관계없이 “실질적인 근로관계에 따라 종합적으로 판단”하여 기존 지침과 차이가 있음.
  - ▶ 구체적인 기준은 △원청업체가 하청노동자에게 상당한 지휘·명령을 하는지 △하청노동자가 원청노동자와 함께 일하는 등 원청사업에 실질적으로 편입됐는지 △원청사용자가 하청업체의 인사노무를 결정하고 관리하는지 △계약목적이 특정한 일의 완성이나 사무 처리에 있는지 △하청업체가 독립적인 조직·설비·장비·전문성을 갖추고 있는지 여부임.
  
- 고용노동부가 불법파견에 대한 직접고용 시정명령과 불응 시 과태료 부과, 당사자 간 협의·중재 등 현장의 불법파견 문제에 대해 적극적으로 대처할 경우 노사관계의 사법화(司法化)를 방지하고 신속한 권리구제가 가능할 수 있다는 점은 다시 한 번 상기돼야 할 부분임.
  - ▶ 고용노동부는 합리적 이유 없는 사건처리의 지연이나 행정부작위 등이 발생하지 않도록 파견법 위반에 대한 근로감독·수사 시 신속성을 담보하고, 불법파견 등의 위법적 상황이 장기화되지 않도록 지도·감독을 강화할 필요가 있음. 이런 적극적 행정이 담보되지 않는다면, 지침 개정은 산업현장에서 이미 기준으로 작용하고 있는 '15년 대법원 판례를 단순히 복사하여 붙여넣기를 했다는 것 외에 다른 의미를 가질 수 없을 것임.

**[참고-10] 고용노동부 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 개정 내용**

구분	'07년 구(舊)지침	'19년 현(現)지침
판단 체계	1. 하청업체의 실체 판단 - 하청업체가 사업주로서 실체가 인정되지 않는 경우 원청과 해당 노동자 사이에 묵시적 근로계약관계 성립	2. 파견 여부 판단 - 하청업체가 사업주로서 실체가 인정되는 경우 하청업체 노동자가 원청의 지휘명령을 받는지 여부를 조사

해 근로자파견에 해당하는지 판단		
'파견 여부 판단'은 아래 요소를 종합적으로 판단		
파견 판단	① 하청업체의 실체 판단 ② 구(舊)판단 기준 5가지	① 고려 없음 ② '15년 판례 반영된 판단 기준 5가지
	①+② 고려	②만 고려
판단 기준	<p>1. 하청업체의 실체 판단 (*각 판단 요소의 제목은 같으나 세부내용이 변경됨) △ 채용·해고 등의 결정권 △ 소요자금 조달 및 지급에 대한 책임 △ 법령상 사업주로서의 책임 △ 기계, 설비, 기자재의 자기 책임과 부담 △ 전문적 기술·경험과 관련된 기획 책임과 권한 등 관련 내용 구체화</p> <p>2. 파견 여부 판단</p> <p>(1) 작업배치·변경 결정권 - 작업계획서, 인력배치 계획서, 관련 회의자료, 기타 작업배치 관련 서류 및 관행 등을 확인</p> <p>(2) 업무 지시·감독권 - 일일 작업지시서, 안전교육 일지, 조회 개최, 업무지시 전달 방법 - 원·하청노동자 혼재근무나 유사한 업무에 종사하는 경우 - 추상적·업무 전반 망라 도급계약으로 원청의 지시를 통해 구체화되는 불확정 상태인 경우</p> <p>(3) 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권 - 휴가, 결근, 조퇴, 외출, 지각원, 출근부, 기타 징계관련 서류 등의 확인</p> <p>(4) 업무수행에 대한 평가권 - 업무수행 및 실적에 대한 평가서, 파견사업주 등의 직원이 현장에서 감독·평가하는지 여부, 잘못된 업무수행이 발견된 경우에 있어서의 조치 관행 등을 확인</p> <p>(5) 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권(단, 작업의 특성상 일치시켜야 하는 경우 제외) - 연·월차 유급휴가 사용내역, 일일 근무현황, 기타 근로시간 관련 서류 등을 확인</p>	<p>2. 파견 여부 판단</p> <p>(1) 업무상 상당한 지휘·명령 ★ - 직·간접적으로 업무수행의 구체적 사항*에 관한 구속력 있는 지시를 하고, 소속 근로자가 이에 구속되는지 여부 등 상당한 지휘·명령이 인정되는지 여부를 업무의 성격, 과업지시서, 업무시스템 등을 고려하여 검토</p> <p>(2) 원청 사업에의 실질적 편입 ★ - 하나의 작업 집단으로 공동 작업을 하거나, 계약상 업무 외의 업무도 수행, 결원 발생 시 대체하도록 하는 등 자신의 근로자와 마찬가지로 자신의 사업에 편입함으로써 종속적으로 지배한다고 볼 수 있는지를 검토</p> <p>(3) 인사노무 관련 결정·관리 권한 행사 - 수급인등이 근로자의 선발·교체, 교육 및 훈련, 작업·휴게시간, 휴가, 근무태도 점검, 승진·징계·해고 등 인사 노무와 관련된 사항의 결정·관리 권한을 독자적으로 행사하는지를 검토</p> <p>(4) 계약 목적의 확정, 업무의 구별, 전문성·기술성 - 업무의 내용·범위 등이 구체적으로 확정되어 있는지, 전문성·기술성이 있는지 등을 고려하여 계약의 목적이 특정한 일의 완성에 있는지를 검토</p> <p>(5) 계약목적 달성을 위해 필요한 기업조직·설비 등 보유 - 수급인등이 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비, 전문성 등을 갖추고 있는지를 검토</p>

※ 출처 : 고용노동부, 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」, 2019.12.30.

## 2) 불법파견, 간접(間接)생산공정으로 확산

### ○ 현대·기아자동차 사건

#### ▶ 사건 개요

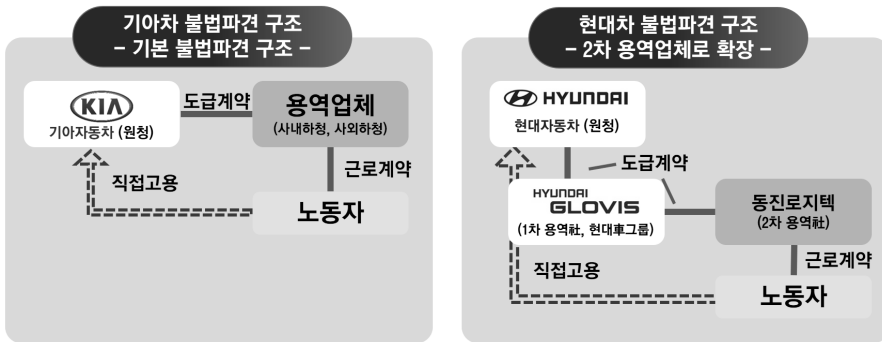
- 종래 불법파견 논란은 완성차사의 컨베이어벨트를 활용한 연속흐름공정인 직접생산공정(양산공정 등)에서 발생하였음<sup>15)</sup>. 하지만 최근 법원은 잇따라 완성차사의 컨베이어벨트를 직접 활용하지 않는 간접생산공정에 대한 불법파견을 인정하면서, 컨베이어벨트에 연동된 제조업의 모든 생산공정에서의 도급방식 아웃소싱은 불법파견에 해당될 가능성이 매우 높음.
- 파견법 제5조제1항은 제조업의 직접생산공정업무에 대해서는 파견을 원천적으로 금지하고 있지만, 법원은 민법 제664조의 도급으로 위장을 통해 파견법을 무력하게 만들었던 법(法)위에 군림하던 완성차사의 인력활용방식에 제동을 가함.

**[참고-11] 기아자동차의 주요 생산공정**

주요공정	설계 → 개발 → PILOT 생산(양산 전 시험 생산) →	양산	→ 출고
양산공정 (직접생산공정)	프레스공정 <sup>16)</sup> → 차체공정 <sup>17)</sup> → 도장공정 <sup>18)</sup> → 의장공정 <sup>19)</sup>		
기타공정	위 각 공정과 관련된 공정 또는 업무로 소재제작공정 <sup>20)</sup> , 범퍼제작공정 <sup>21)</sup> , 생산관리공정 <sup>22)</sup> , 출고업무 <sup>23)</sup> , 포장업무 <sup>24)</sup> 등이 존재		

- 15) 대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결 등
- 16) 프레스공정 : 프레스기를 이용하여 납품받은 철판코일을 차량의 모양대로 압착, 절단, 굴곡하는 등으로 가공하여 차량의 패널을 제작하는 공정으로 절단공정 및 프레스가공공정으로 구분된다.
- 17) 차체공정 : 프레스공정에서 제작된 차량 패널을 용접하여 차체골격을 만드는 공정으로, 플로어라인(차체골격의 바닥부 제작), 사이드빌드라인(차체골격의 양쪽 측면부 제작), 바디빌드라인(플로어라인에서 만들어진 차체바닥에 측면부 및 천정부를 용접하여 차체의 기본골격 제작), 무빙라인(차체 기본골격에 조립되는 후드, 도어, 테일게이트 등을 제작), 바디컴플리트라인(바디빌드라인에서 만들어진 차체 기본골격에 남은 용접자국을 수정하고, 부품 간의 틈새 간격이나 높이를 조정하는 작업)으로 구분된다.
- 18) 도장공정 : 생산된 차체에 방청이나 외관 향상을 위하여 도료를 칠하는 공정으로서 실러(차체와 패널이 겹치는 부분 등에 빗물이 들어가지 않도록 실러를 매워 넣는 작업), 전처리전척(세척을 하고 1차적으로 도포하여 차체의 부식방지 및 도료의 부착성 향상을 위한 작업), 중도(2차 도포 작업), 상도(최종 도포 작업), OK(도장 검사, 스테이 탈거, 블랙테이프 부착 등 의장공정으로 넘어가기 전 최종 마무리 작업) 작업으로 구분된다.
- 19) 의장공정 : 도장공장까지 마친 차체를 조립라인에 올려놓고 각종 부품을 조립하는 공정으로 트림라인(자동차 내부 배선 작업), 사시라인(엔진과 차체 하부 구조 조립작업), 파이널라인(자동차 내외부 구조 및 장치 조립작업), OK라인(마무리 작업 및 검사), 복합라인(테스트, 수밀검사, 최종검사) 등으로 구분된다.
- 20) 소재제작공정 : 엔진, 변속기의 구성품인 실린더헤드, 실린더 블록, 크랭크, 캠, 변속기 케이스 등을 제작하는 공정으로, 용해된 금속을 주형에 부어 부품의 모양을 만드는 조형공정(주물작업), 조형공정으로 만들어진 부품의 이물질을 제거하는 탈사·소트작업, 표면을 매끄럽게 하는 그라인딩작업, 냉각된 부품과 파편을 분리하는 냉금선별작업, 파렛트 적재작업 등의 후처리작업으로 구분된다.
- 21) 범퍼제작공정 : 자동차 범퍼를 제작하는 공정으로 범퍼의 모양을 만드는 사출금형작업, 가공작업, 도장작업, 부품조립작업, 완성된 범퍼 적재작업 등으로 구분된다.
- 22) 생산관리공정 : 의장공정이나 엔진·변속기공정에 제품의 생산 순서에 맞게 부품을 정리, 공급하는 공정으로서 부품회사가 피고 기아자동차에 납품하는 부품을 지게차를 이용하여 하차장에 적재하는 하차업무, 반 팔레트를 부품회사의 납품 차량에 올려주는 상차업무, 차량의 사양에 맞게 부품을 선별하여 정해진 규격 용기에 담은 서열업무, 창고에 있는 부품을 각 조립라인으로 운송하는 불출업무 등으로 구분된다.

▶ 판결 내용<sup>25)</sup>



- ('2차 하청' 노동자도 불법파견 적용) 법원은 현대차 사내에서 근무하는 현대글로비스의 하청사인 동진로지텍 소속 노동자에 대해 '묵시적 파견근로관계<sup>26)</sup>' 법리를 활용해 불법파견을 인정하여 현대차의 노동자로 판단함.
  - ('사외하청' 노동자도 불법파견 적용) 법원은 기아차의 공장 밖에서 서열업무를 담당하는 하청노동자에 대해서도 과거 사내에서 근무한 적이 있고 공장 내 서열업무와 같은 방식으로 업무를 처리한다는 점을 들어 불법파견을 인정하여 기아차의 노동자로 판단함.
  - 한편, 서울고법에서 2017.2.10. 선고된 두 판결로 인해 양산공장<sup>27)</sup>에 투입되는 모든 도급계약관계가 불법파견에 해당될 수 있음. △컨베이어벨트를 직접적으로 활용하는 작업이거나(직접생산공정), 컨베이어벨트를 직접 활용하지는 않더라도 컨베이어벨트에 연동될 수 밖에 없는 작업의 경우(간접생산공정) 거의 모든 도급방식(사내·사외하청)이 불법파견에 해당 할 수 있는 것임.
- 이는 자동차 생산공정은 컨베이어벨트를 기본으로 한 연속공정으로 선행공정을 배제하고 후행공정만 처리하는 것이 불가능한 경우가 대부분이고, 각각의 공정은 다른 공정의 작업량 등에 직·간접적으로 영향을 받는 구조이기 때문임.
- 즉, 각각의 공정이 다른 공정과 완벽히 구분된 개별 공정으로 기능하지 않고, 각 공정은 모두 자동차 한 대의 생산과 판매를 위한 일련의 작업과정과 부분공정이므로

23) 출고업무 : 차량 출하 전 차량상태를 점검하는 업무로서 완성된 차량을 인수하여 출고장으로 이송하는 차량이송 업무, 실내 및 외관 등 검사(PDI), 공구투입 및 차량세차, 방청업무, 선적장으로 차량이송 업무 등으로 구분된다.

24) 포장업무 : 부품 상태로 포장하여 해외에 수출한 후 해외에서 조립하여 완성차로 판매하기 위하여 자동차의 의장과 차체의 반조립 부품(KD) 등을 포장하는 업무이다.

25) 서울고등법원 2017.2.10. 선고 2014나49625 등(병합) 판결(현대자동차 사건), 서울고등법원 2017.2.10. 선고 2014나48790 등(병합) 판결(기아자동차 사건)

26) 묵시적 근로계약관계와 구분됨.

27) 현대자동차의 양산공장: 울산·아산·전주공장, 기아자동차의 양산공장 화성·소하리·광주공장

하청노동자들은 완성차社와 하나의 작업집단으로 구성되고 완성차社의 사업에 실질적으로 편입된 것으로 판단되는 것임.

※ 불법파견 사건에서 혼재근무가 불법파견을 판단하는 중요한 요인으로 작용함에 따라 원청에 의해 원·하청 노동자의 장소적·공간적 분리가 시도되었으나, 법원은 혼재근무가 없더라도 컨베이어벨트를 활용하는 특성상 '기능적으로 밀접하게 연동'돼 있거나 '사실상 협업'을 하고 있어 원청과 하청노동자가 하나의 공동작업집단을 구성하고 있다고 판단함.

- 한편, 양산공정이 아닌 시험차량 생산 연구소(현대車 남양연구소)에서도 간접생산공정에 대한 불법파견 판결이 잇따르고 있는데 △시험차량을 운전하는 드라이버 △예방점검·생산관리·도장 업무 관련 행정업무 수행 팀장급 관리자까지 불법파견으로 선고됨

※ 車연구개발 장비 예방·점검 업무(서울고법 2019.9.27. 선고 2018나2062639 판결) 및 소방업무(서울중앙지법 2019.11.7 선고 2017가합531647 판결)는 불인정 판결 존재

**[참고-12] 완성차社 불법파견 관련 주요 판결**

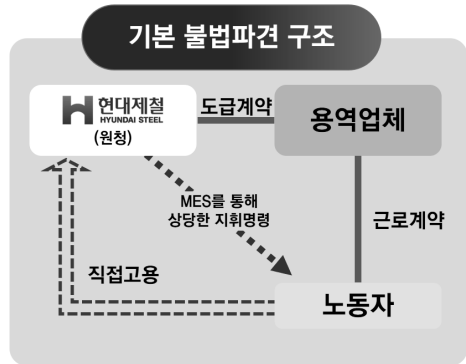
현대車 (울산)	직접생산공정 : 의장공장 대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결
현대車 (아산)	- 직접생산공정 : 주요공정인 의장·차체·엔진공정 - 직접생산공정 : 메인컨베이어벨트가 아닌 엔진서브라인 등 대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결
현대車 (울산, 아산)	- 직접생산공정(메인·서브라인) - 간접생산공정(물류, 출고 등) ※ 목시적 파견근로관계 법리로 2차 하청사에게도 적용 서울고법 2017.2.10. 선고 2014나49625 등(병합)
기아車 (화성, 소하리, 광주)	- 직접생산공정(차체·도장·의장공정) - 소재제작공정(엔진·범퍼제작공정) - 간접생산공정(생산관리·출고·포장업무 등) 서울고법 2017.2.10. 선고 2014나48790 등(병합)
한국GM車 (부평·군산)	- 직접·간접생산공정 ※ 2차, 3차 사내하청사에게도 적용 인천지법 2018.2.13. 선고 2015가합560 등(병합)
현대車 (울산)	- 간접생산공정: 수출선적부에서 탁송업무 <sup>28)</sup> 서울중앙지법 2019.8.22. 선고 2016가합513611 판결 등(병합)
현대車 (남양研)	- 예방점검·생산관리·도장 업무 관련 행정업무 수행 팀장급 관리자 서울중앙지법 2019.8.22. 선고 2016가합535581 판결
현대車 (남양研)	[불인정] 車연구개발 장비의 주기적으로 점검하는 예방·점검 업무 서울고법 2019.9.27. 선고 2018나2062639 판결
현대車 (전주)	[불인정] 화재설비 및 출동과 진압, 야간 순찰 등 소방업무 서울중앙지법 2019.11.7 선고 2017가합531647 판결

기아車 (화성, 소하리, 광주)	- 간접생산공정: 도장설비청소·지게차 수리업무 서울중앙지법 2019.10.11. 선고 2015가합510653 판결
현대車 (남양진)	- 시험차량을 운전하는 드라이버 서울중앙지법 2019.12.19. 선고 2017가합536833 판결

○ 현대제철 순천공장 사건 : 전산시스템(생산관리시스템·MES) 공유도 지시·명령

▶ 사건 개요

- 철강업종 최초의 불법파견 사건으로 생산공정뿐만 아니라 기계정비·고철장·에너지·폐수 처리·실험실 같은 부수적인 업무까지 제철소에서 이뤄지는 전 공정을 망라해 불법파견으로 봤다는 점에서 그 의미가 있음.
- 하청노동자들은 불법파견 판단요인 중 '상당한 지휘·명령'과 '원청사업에의 편입'을 입증하기 위한 요인으로



MES(Manufacturing Execution System: 통합생산관리시스템)를 통한 현대제철의 통제를 강조하였음.

- MES는 하청노동자들에 대한 '상당한 지휘·명령'이라는 파견 판단요소에서만 아니라, 하청노동자들이 MES에 따른 현대제철의 생산라인 진행과 연동돼 작업해야 하고 그에 따라 업무시간, 휴게시간 등 작업시간·방식·속도·장소 등이 구속돼야 했기에 현대제철의 사업에의 실질적 편입이라는 또 다른 요소에도 관련돼 있음. MES에 대한 법원의 이런 인식은 현대제철 직원들과의 혼재 내지 공정 구분을 떠나 고철장, 유틸리티 등 하청노동자들이 근무하는 현대제철 순천공장 전체 공정업무가 불법파견으로 인정되는데 커다란 영향 미쳤음.

▶ 판결 내용

- (업무상 상당한 지휘·명령) △하청노동자들이 현대제철 직원들의 근무시간에 따라 현대제철이 작성·교부한 작업표준을 가지고 현대제철이 정해주는 작업방법·순서·내용·속도·장소에 따라 업무를 수행한 점 △'협력사 페널티 규정' 등으로 하청노동자들이 현대제철의 업무지시에 따르도록 한 점 △사내하청사의 현장대리인은 현대제철의 지시·결정을 전달할 뿐이고 독자적인 권한으로 하청노동자들을 지휘·감독

28) 탁송업무 : 컨베이어벨트에서 생산되는 차량을 운전해서 울산공장에서 수출선적부두 근처 치장장까지 운동하는 탁송 작업

하지 않았다는 점 △현대제철은 MES를 통해 하청노동자들이 작업할 범위를 정해 주고 실시간으로 메시지를 보내는 등 MES를 통해 업무지시와 수행상태를 관리를 했다는 점 등으로 현대제철의 상당한 지휘·명령을 인정

- (원청 사업에의 실질적 편입) 사내하청사는 현대제철의 생산라인과 연동돼 함께 작업이 진행되어야 할 필요가 있으므로, 하청노동자들의 업무·휴게·식사시간, 연장·야간근무도 현대제철 직원들과 동일하게 정해져 왔음. 이는 사내하청사가 작업시간·방식·속도·장소 등에 관해 현대제철 생산공정의 흐름과 연동되는 범위를 벗어나 독자적인 방식으로 일의 결과만을 완성하도록 업무를 수행할 수 있는 재량이 없었는 것을 의미하며(정상적 도급이 아님), 각 공정별로 현대제철 직원들과 하청노동자들이 하나의 작업집단으로 각 공정의 해당 업무를 수행하는 등 하청노동자들은 현대제철의 사업에 실질적으로 편입돼 있음을 인정.

**광주고법 2019. 9. 20. 선고 2016나546·553·560·577 판결**

**피고가 원고들에게 상당한 지휘·명령을 하였는지 여부**

피고 직원들은 MES(Manufacturing Execution System, 이하 ‘MES’)를 구축하여 작업물량, 작업위치 등 사내협력사업체의 근로자들이 작업해야 할 구체적인 범위를 정해주었고, 실시간으로 근로자들에게 메시지를 보내는 등 MES를 통하여 사내협력사업체의 근로자들에게 업무 지시를 하고 이들의 업무수행상태를 관리하였다. 사내협력사업체의 업무는, 피고로부터 발주 받은 업무를 독자적인 기술과 작업방식을 가지고 일을 완성하여 결과물을 이전하는 것이 아니라, 냉연강판 생산공정이 진행되는 과정에서 피고가 정한 작업내용과 작업시간, 작업장소의 틀 안에서 피고로부터 전수받은 기술을 이용하여 냉연강판을 생산하기 위한 노무를 제공한 것에 불과하다. 이러한 사내협력사업체의 근로자들이 수행한 업무 특성과 MES를 통해 이루어지는 피고의 작업 요청의 내용과 빈도, 앞서 살펴본 피고 직원들과 사내협력사업체의 근로자들의 업무관계 등으로 보았을 때, MES는 단순히 도급업무를 발주하고 일의 결과에 대한 검수를 하는데 필요한 정보를 입력하고 확인하는 PDA 단말기와 같은 기능에 그치는 것이 아니라 피고가 사내협력사업체의 근로자들에 대한 작업을 지시하고 관리·감독할 수 있는 측면의 기능이 강화된 시스템으로 보아야 한다.

**○ 현대모비스 사건 : 사외(社外)하청의 제3업체 공장 근무자까지 불법파견 인정**

▶ 사건 개요

- 원청들은 불법파견 소지를 줄이기 위해 정규직·비정규직 간의 공동작업을 분리하거나 근무장소를 이격시키고 업무지시를 정형화하는 등의 조치를 행함. 그러나 도급업무의 의의·내용·절차 및 이를 실제 수행하는 방식을 고려할 때 하청노동자들이 원청의 인건비·노무관리비를 절감하는 차원에서 단순한 업무보조 수행인력으로

서만 가능하다면 불법파견을 판단하는 각 기준을 본질적으로 충족하는지 여부에 따라 불법파견이 성립될 수 있음.

대상판결은 종래의 사업편입 판단에 관해 유기적 연계성과 전반적인 관리·감독을 중점으로 분석한 중요한 선례가 될 판결이라 할 수 있음.

- 금번 판결은 제3자 하청사 사업장에 배치된 비정규직이 승소한 최초사건

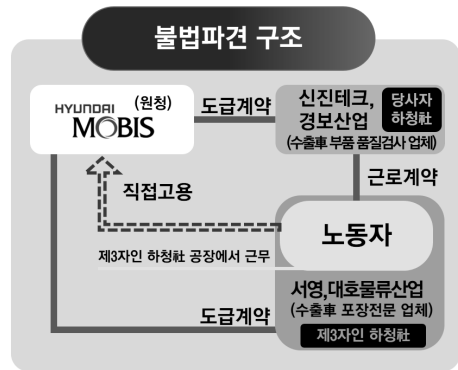
으로 의의가 있는데, 대법원이 근로자파견 기준으로 제시한 '원청 사업에의 실질적 편입'에 대해 물리적으로 멀리 떨어진 제3자 하청업체 사업장에서 근무하더라도 구체적 업무수행 방식에 따라 원청과 하청사가 '하나의 작업집단'으로 인정될 수 있게 됐고, 통상적인 원·하청을 넘어 다수 당사자 간 파견 역시 성립이 가능할 수 있게 됨.

#### ▶ 판결 내용

- 현대모비스<sup>29)</sup>는 부품생산·품질검사 및 수출용 포장업무를 각기 다른 하청사에 위탁하였으며, 하청노동자들은 부품 출하 전 품질을 검사하는 'CKD 검사원'으로 근무하다 근로자지위확인의 소를 제기함. 통상적인 근로자파견 형태와 달리 하청노동자들 소속 하청사와 실제 근무한 사업장을 운영하는 하청사가 상이했고, 현대모비스는 하청노동자들의 근무장소인 사업장을 소유·관리·감독하거나 정규직을 상주시키지 않았음. 법원은 하청업체의 독자적 실체 존재를 이유로 묵시적 근로계약관계는 불인정 했으나 불법파견은 인정함.

※ 하청노동자들이 자진 퇴사한 사실이 있더라도 이를 현대모비스 대해 명시적인 고용반대 의사를 표시한 것으로 볼 수 없어 불법파견으로 인한 고용간주·의무 발생효과는 유지된다는 판결내용도 존 재함.

- (업무상 상당한 지휘·명령) 원청이 전달하는 업무 관련 정보가 '구체적인 도급정보'인지 '구속력 있는 지시'인지가 문제되고 있으나, 법원은 △현대모비스 직원들이 품질관리업무 관련 지시사항과 업무지침을 상시적으로 전달한 점 △현대모비스의 지시를 받을 경우 하청노동자들은 이를 이행하고 그 결과를 보고했고, 하청사들은 그 과정에 개입하지 아니한 점 △하청노동자들이 현대모비스의 지시사항에 대해 이의를 제기하거나 독자적인 결정을 내린 적이 없는 점을 종합해 현대모비스가 하청노동자들에게 구속력 있는 지시를 내렸다고 판단. 이는 업무내용을 전달한 빈도·내용



29) 자동차 부품품 제조·판매업을 영위하는 회사



- 전문성· 후속조치를 종합해 판단한 것으로 ‘지시의 구속성’을 구체적으로 판단한 선례라 할 수 있음.
- (원청 사업에의 실질적 편입) 과거 불법파견 사건에서는 정·비정규직 혼재근무 여부가 중요한 판단기준으로 적용되었으나, 물리적으로 작업장소가 분리돼 비정규직 근로자들만 작업공간을 사용하더라도 업무절차·내용 및 상호의존성 등을 분석해 원청직원과 하청노동자가 각각 수행하는 업무 간의 유기적인 연계성이 있다면 단일 작업집단 구성이 인정되는 방향으로 변화돼 간접생산공정 역시 불법파견의 범위에 포함될 가능성이 높아지고 있음.
- 이 사건에서는 사업편입에 관한 구체적인 판단이 제시됐는데 △원청 직원들의 작업공간 구비 △주기적 방문·감독·회의 △문제 발생 시 상주·공동근무 △수시로 연락을 주고받은 점을 들어 실질적으로 공동작업을 했다고 판단함. 즉, 원청이 직접 품질검사 사업장을 소유·관리·감독하지 않는 사정이나 상주직원이 없더라도, 비상시적인 공동작업과 상시적인 업무연락 유지만으로도 사업편입에 필요한 공동작업의 정도가 충족된 것으로 판단하였음.
- (계약 목적의 확정, 업무의 구별, 전문성·기술성) ‘구별성’ 기준은 동일 업무를 수행하는 원청 직원의 존부가 기준이 아니라, 누가 해당 업무를 전반적으로 관리·감독하는지에 따라 판단돼야 함을 확인. 따라서 하청사가 수행하는 ‘CKD 품질관리업무’를 동일하게 수행하는 원청의 직원은 없지만, 하청사가 수행하는 ‘CKD 품질관리업무’를 원청의 ‘품질팀’에서 관리·감독하므로 업무의 구별성이 없음을 인정
- (계약목적 달성을 위해 필요한 기업조직·설비 등 보유) 법원은 이 사건 하청업체는 독립적 실체는 갖추고 있어 목시적인 근로계약관계 성립은 부정하였으나, 하청업체가 ‘CKD 품질관리업무’를 수행하기 위한 독립적 설비를 보유하지 못하였음을 인정. 계약관계가 부존재함에도 불구하고 제3의 하청업체(포장업체)들이 이 사건 하청업체(품질검사)들에게 공장의 일부 공간과 더불어 검사대·PC·사무용품을 제공한 사실(현대모비스의 요구사항으로 추정) 등을 구체적으로 살펴보았음.

**서울중앙지법 2019. 10. 24. 선고 2017가합544834 판결**

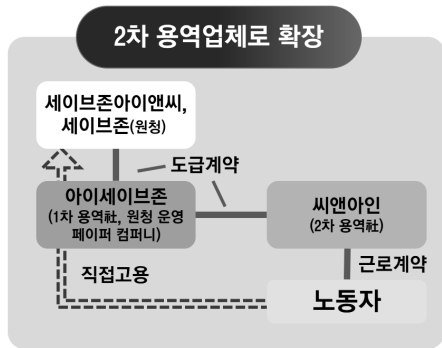
피고 회사는 자동차 부속품 제조·판매업을 영위하는 회사다. 피고는 포장전문업체에 피고가 생산한 자동차 부품을 반조립 상태로 포장해 해외에 수출하는 업무 도급을 줬다. 원고들이 담당하는 CKD 품질관리업무는 피고가 판매할 자동차 부품에 불량일 있을 경우 이를 적발해 피고가 판매하는 자동차 부품에 하자가 없도록 하기 위함이다. 원고들은 위 업무를 수행하기 위해 해당 부품의 정상적인 상태는 무엇인지, 불량검사는 어떻게 수행해야 하는지에 관해 숙지하고 있어야 하고, 부품의 불량 여부를 검사했을 경우 어떠한 형태로든 피고에게 그 검사 결과를 통보해야만 한다. 피고는 업무지침 등을 마련해 원고들이 이를 준수하게 했고, 수시로 이메일과 카카오톡 메시지를 통해 원고들에게 지시사항을 전달하고 원고들에게 업무 관련 사항을 보고받았다.

비록 피고의 직원들이 원고들과 함께 이 사건 사업장에서 근무하지는 않았지만, 이 사건 사업장에는 피고의 직원들이 사용할 책상 및 사무집기 등이 상시적으로 마련돼 있었던 점, 피고의 직원들이 주기적으로 이 사건 사업장을 방문해 원고들에게 지시사항을 전달하거나 원고들의 업무수행 결과를 감독하고 회의를 진행한 점, 피고의 직원들이 원고들과 수시로 연락을 주고받으며 업무지시를 내리거나 지휘·감독을 한 점 등에 비춰 볼 때 원고들은 실질적으로 피고의 품질팀 직원들과 공동작업을 했다고 보는 것이 타당하다.

#### 4) 불법파견, 비(非)제조업(서비스, 공공, IT 등)으로 확산

##### ▶ 사건 개요

- 대상판결은 백화점, 대형마트, 아울렛 등과 같은 유통업체에서 만연하고 있는 간접고용 방식에 대한 파견법 위반 및 원청의 형사책임 여부에 대한 최초의 판결로 유사한 사안에서 선례가 될 판결
- 백화점이나 대형마트 등 대형 유통업의 ‘다단계 고용관계’ 고용상태를 살펴보면, 원청 정규직 외<sup>30)</sup>의 비율이 백화점의 경우 85%, 대형할인점의 경우 50~75%에 이를 정도로 유통업계에서 나타나는 ‘다단계 간접고용’은 3자 관계를 넘어 4자 관계(유통업체·납품업체·파견사업주·판촉사원)가 성립.
- 하청사들이 대부분 경영상 독립성(자체기술·기자재 등)이 부족하고, 원청의 내부시설이나 기자재를 사용하고 있으며, 원청이 하청노동자에 대한 실질적인 지휘·감독을 행사하고 있기 때문에 불법파견 소지가 상당했음.
- 유통업체들은 하청사가 현장대리인을 통해 소속 노동자들에 대한 지휘·명령권을 행사하는 외형을 만들어왔음. 특히 대형 유통업체들은 전국지점망을 운용하면서 ‘표준화된 서비스와 통일적인 마케팅 전략’을 적용한 표준화된 업무규칙 등을 마련하고 이를 통해 하청사의 의사결정을 구속해 왔고, 대상판결은 이와 같은 유통업 매장운영과 관련된 지휘·명령관계의 특성을 정확히 파악하였음.



##### ▶ 판결 내용

- 세이브존은 2007년 비정규직법 시행을 전·후해 매장 내 다수의 업무<sup>31)</sup>를 담당하는 노

30) 원청 정규직 외 : 직영사원인 원청 비정규직, 비직영사원인 사내하도급, 입점협력업체, 전문판매직원(개인)

31) 매장 내 각종 계산업무, 지하 슈퍼마켓의 계산업무, 야채·청과·수산·정육·공산품매장 손질 및 진열 판매업무, 상담실 업무, 문화센터 업무, 배송 업무 등

동자들을 대거 간접고용으로 전환. 2014년 하반기경 2차 용역사측에서는 원청인 세이브존을 파견법 위반으로 형사고발을 했고, 2차 용역사 소속 전·현직 노동자들은 2015년 의정부지법 고양지원에 근로자지위확인 소송을 제기하면서 직접고용의무 확인과 직접고용 정규직과의 임금차액 상당의 손해배상을 청구함. 의정부지법 고양지원<sup>32)</sup>은 근로자 파견관계를 인정한 후 파견법상 직접고용의무가 발생했고 고용의무 불이행에 대한 손해배상청구를 모두 인용함. 한편, 2014년 파견법위반 고발사건이 접수된 이후 고용노동부와 검찰에서는 약 3년이 넘도록 결론을 내리지 못하다 의정부지법 고양지원의 판결이 있자 2018년 4월경 세이브존의 경영진들과 용역업체 사업주를 파견법 위반으로 정식 기소함.

- 세이브존은 대상판결 사안에서 용역도급계약이라고 주장하면서 파견법 위반 기소에 대해 전부 무죄를 주장하였으나, 법원은 2015년 대법원 판결<sup>33)</sup> 및 의정부지방법원 고양지원 판결<sup>34)</sup> 등의 판례법리와 내용에 따라 세이브존 경영진들에 파견법 위반의 징역형을 선고.

### 서울남부지법 2019.1.31. 선고 2018고단1654 판결

#### » 재판요지

파견법에 위반하는 위장도급은 사용자업주로 하여금 근로기준법 등 노동법 및 파견법이 정한 사용자업주의 각종 책임을 잠탈하도록 하고, 이로 인하여 근로자들을 불량한 근로조건, 고용불안, 저임금, 각종 사회보험 미가입 등의 열악한 근로환경에 놓이게 하는 범죄로서 우리 사회에도 큰 해악을 미치게 되어 죄책이 무겁다며 대형 유통업체 경영진에 징역형을 선고한 첫 사례

#### » 근로자파견 판단 징표

- ① 이 사건 용역계약이 원청과 2차 용역업체 사이에 직접 체결된 것으로 보아도 무방할 정도로 1차 용역업체가 차지하는 역할이나 기능이 미미한 점
- ② 2차 용역업체가 독자적인 이윤을 창출할 여지가 사실상 봉쇄되어 있는 점
- ③ 2차 용역업체가 고유의 기술이나 자본 등을 별도로 투입한 바가 없었고, 순차 사업체가 교체되면서도 기존 근로자들과의 고용관계를 대부분 승계한 점
- ④ 세이브존 매장의 특성상 표준화된 서비스와 통일적인 마케팅 전략이 적용되어야 하기 때문에 2차 용역업체 소속 근로자들이 수행한 업무의 내용은 세이브존이 표준화 한 매장 영업 규칙 등에 의해 1차적으로 결정된 것으로 보이는 점
- ⑤ 갑작스런 사정변경이 발생할 경우 원청의 필요에 따라 2차 용역업체 소속 근로자들의 업무 내용이 2차적으로 결정되거나 변경된 점

32) 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합71412 판결

33) 대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결

34) 의정부지방법원 고양지원 2017.7.14. 선고 2015가합71412 판결

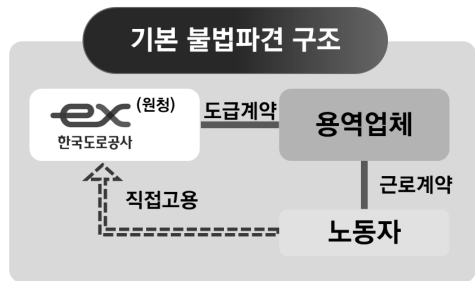
- ⑥ 계산원 업무에 인원이 부족할 경우 원청 소속 근로자들이 하청업체 소속 근로자들과 함께 투입되었고
- ⑦ 2차 용역업체 소속 근로자들이 수행한 진열-손질작업, 계산업무, 배송 및 포장작업 업무는 단순-반복적인 것으로 전문성-기술성이 있다고 보기 어렵고, 외형적으로 원청 소속 근로자와 엄격하게 구별되지 않은 점
- ⑧ 도급액 역시 일반 도급계약과 달리 일정한 임률과 근로시간 또는 근로자 수에 기초하여 정해진 임률도급방식에 따라 정해진 점
- ⑨ 원청매장 운영의 필요에 따라 작업배치권과 변경결정권이 원청에게 있었던 점
- ⑩ 2차 용역업체가 사실상 원고들의 근태를 직접 관리하지 않았고, 원청에서 사전근무편성표를 통해 휴가사용 등도 관리해온 점 등의 사정

○ 한국도로공사 사건 : 서비스업(요금수납원)도 직접 고용의무 인정

▶ 사건 개요

- 톨게이트 노동자들은 과거에는 대부분 도로공사의 정규직 노동자였음. '97년 외환위기 사태 뒤로 도로공사가 요금소 수납업무를 민간용역업체에 위탁 운영하며 비정규직의 비율이 늘어났고, '09년 이명박 정부에 이르러서는 공공부문 '선진화' 정책으로 요금수납원 전원이 계약직으로 전환됐음. 요금소 수납업무를 위탁 받은 용역업체 사장은 대부분 도로공사의 명예퇴직자들로 5~6년마다 교체되었고, 노동자들은 실질적으로 도로공사의 지휘·명령에 의해 최저임금 수준의 임금을 받으며 요금수납 업무를 수행해 왔음. 민간부문도 아닌 정부가 사실상 권리를 행사하는 공공부문에 의해 톨게이트 노동자들은 불법행위 피해자 상태로 20년 가까이 방치돼왔고, '공공부문 비정규직 제로' 정책을 내세운 문재인 정부가 아닌 대법원의 판결로 비로소 불법 상태를 벗어날 수 있게 되었음.

- 한편, 도로공사를 비롯해 한국수력원자력 등 공공부문에 대한 잇따른 법원의 불법파견 판결은 추후에도 확대될 가능성이 높음. 특히 공공기관 비정규직 정규직화 과정에서 설립된 자회사를 규율할 목적으로 마련된 「바람직한 자회사 설립·운영 모델(안)」의 경우 자회사의 예산과 인력운용 등 경영 전반과 일감, 노사협의까지 규율하고 있는 바 향후 불법파견 논란에서 자유로울 수 없을 것임.



▶ 판결 내용

- 법원은 ①~⑤의 사정들을 종합적으로 고려하여 불법파견을 인정하였음.
- ① 하청노동자들과 도로공사 직원은 상호 유기적인 보고와 지시, 협조를 통해 업무를 수행하였고, 도로공사는 업무 범위를 지정하는 것을 넘어 규정이나 지침 등을 통하여 하청노동자들의 업무수행 자체에 관하여 지시를 하였으며, 도로공사가 하청노동자들의 업무처리 과정에 관여하여 관리·감독하였음.
- ② 하청노동자들과 도로공사의 영업소 관리자는 전체적으로 하나의 작업집단으로서 도로공사의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 하청노동자들은 도로공사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 볼 수 있음.
- ③ 외주사업체가 하청노동자들에 대한 근무태도 점검, 휴가 등에 관한 사항을 독자적으로 결정하였다고 보기 어렵고, 하청노동자들에 대한 기본적인 교육과 훈련은 도로공사의 주관 아래 실시되었음.
- ④ 도로공사는 각종 지침을 통하여 하청노동자들의 업무를 구체적으로 특정하여 비전형적인 업무를 수행하도록 하는 등 용역계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되었다고 보기 어려움.
- ⑤ 외주사업체는 대체로 용역계약을 체결하기 직전까지 도로공사의 직원이었던 사람들에 의해 운영되고, 도로공사의 통행료 수납업무에 관한 외주화 과정을 통하여 비로소 형성되어 도로공사의 통행료 수납업무의 수행만을 위해서만 존재하고 도로공사만을 상대로 사업을 영위하였음. 외주사업체는 대부분 별도의 조직체계를 갖추고 있지 않고, 도로공사의 영업소 운영을 위하여 별다른 자본을 투자하지 않으며, 특별한 사업경영상의 위험을 부담한다고 보기도 어려움.

**대법원 2019.8.29. 선고 2017다219072 판결**

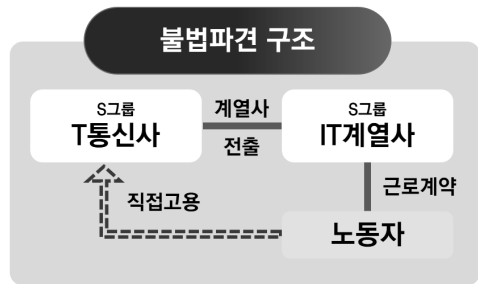
한국도로공사와 고속국도 통행료 수납업무 용역계약을 체결한 외주사업체에 고용되어 고속국도 영업소에서 통행료 수납업무 등을 담당한 갑 등이 한국도로공사를 상대로 근로자 지위 확인 등을 구한 사안에서, 외주사업체 소속 근무자들은 한국도로공사 직원과 상호 유기적인 보고와 지시, 협조를 통해 업무를 수행하였고, 한국도로공사의 규정이나 지침 등을 통하여 한국도로공사로부터 업무수행 자체에 관하여 지시를 받은 것과 다를 바 없었으며, 한국도로공사는 외주사업체 소속 근무자들의 업무처리 과정에 관여하여 관리·감독하였다고 보이는 점, 외주사업체 소속 근무자들과 한국도로공사 영업소 관리자는 전체적으로 하나의 작업집단으로서 한국도로공사의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였고, 그 과정에서 외주사업체 소속 근무자들은 한국도로공사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 보이는 점, 외주사업체는 한국도로공사가 결정한 투입 근로자의 수와 직책별 과업인원에 따라 소속 근무자를 고용할 수밖에 없었고, 소속 근무자들에 대한 근무태도 점검, 휴가 등에 관한 사항을 독자적으로 결정하였다고 보기 어려운 점, 외주사업체 소속 근무자들은 통행료 수납업무 외에도 비전형적인 업무를 수행하는 등 용역

계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되었다고 보기 어려운 점, 외주사업체는 통행료 수납업무의 수행만을 위해 존재하고 한국도로공사만을 상대로 사업을 영위하였고, 별도의 조직체계를 갖추고 있지 않은 점 등에 비추어, 갑 등은 외주사업체에 고용된 후 외주사업체와 용역계약을 체결한 한국도로공사로부터 직접 지휘·명령을 받으며 한국도로공사를 위한 근로를 제공하였으므로 갑 등과 한국도로공사는 근로자파견관계에 있었다고 본 원심판단이 정당하다고 한 사례.

### ○ T통신사 사건 : 그룹 내 계열사 간 전출(轉出)도 불법파견

#### ▶ 사건 개요

- IT업종은 노동자들이 문제제기를 하지 않는다는 이유로, 업계관행이라는 이유로 불법파견의 문제가 적법성 검토 없이 운영되어 왔음.
- IT업종은 '17년 고용노동부 'IT 업종 실태조사 결과'에서도 알 수 있듯이 원·하청 간 형식적으로 도급계약 체결 후 하청사는 원청에 인력만 제공하고, 원청이 하청노동자를 직접 지휘·감독하는 경우 등 다단계 하도급거래 아래 불법파견 소지가 높은 산업이었음<sup>35)</sup>.
- 특히 그룹 계열사 내 IT기업은 '계열사 간 거래(그룹 계열사들의 전산 시스템을 구축·관리)'를 바탕으로 SI(System Integration:시스템 통합)을 주력삼아 성장해 왔으며, 그 과정에서 같은 그룹 내 IT계열사 노동자에 대한 지휘·명령 등으로 불법파견에 관한 이슈가 항시적(恒時的)으로 발생하였지만, 계열사 간 전출(轉出)이라는 이유만으로 노동법의 사각지대에 놓여 있어 왔음.
- 한편, System Management(시스템 운영 또는 유지보수)를 업(業)으로 하는 SW전문회사의 노동자가 원청의 사업장(또는 지정장소)에 상주하며 노동력을 제공하는 경우(현장에서는 파견·상주 등으로 불림) 불법파견 요소가 상당하다고 할 수 있으며, 소프트웨어정책연구소 역시 '19.2.7. 'SW업계 인력파견 문제점과 개선방안' 등을 발간하며 IT업계의 불법파견 요소를 지적하고 있음.



#### ▶ 판결 내용

- 파견법은 '근로자 파견<sup>36)</sup>'을 '업(業)'으로 하는 경우에 한하여 적용됨(파견법 제2조

35) 170213\_고용노동부\_3월부터 IT 업종 대상으로 기획 감독 추진한다(보도자료)

제2호, 제3호). 고용노동부는 그간 계열사간 파견<sup>37)</sup>에 대해 영리(營利)목적이 아니라면 파견법상의 ‘근로자 파견’에 해당하지 않는 것<sup>38)</sup>으로 판단하여 왔음. 이 사건에서는 같은 그룹 내의 IT계열사가 T통신사에 노동자를 전출(轉出)한 것이 IT계열사가 이를 업(業)으로서 행한 것인지 여부가 쟁점<sup>39)</sup>이 되었음.

- 서울고등법원은 근로자 파견을 업(業)으로 하였는지 여부는 파견을 한 경위, 파견행위의 반복·계속성 여부, 규모, 횟수, 기간, 영업성의 유무 등을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 하고, 반드시 영리(營利)의 목적이 요구되는 것은 아님을 선고. 그 결과 파견을 받은 T통신사가 얻은 이익이 ‘영리(營利)’로 판단되었고, IT계열사 등은 파견을 업(業)으로서 행하는 것이 되었으며 IT계열사 소속 노동자에게 지휘·감독을 행한 T통신사는 직접고용의무를 부담하게 됨.
- 이 사건을 계기로 IT업종(특히 계열사 간 파견), 더 나아가 계열사 간 전출(轉出)도 더 이상 불법파견에서 자유로울 수 없는 환경에 놓여있게 됨.

▶ 판결요지

**서울고등법원 2019.11.12. 선고 2019나2001310 판결**

1. 근로자파견을 ‘업’으로 하는 파견사업주가 행하는 근로자파견만 파견법상 근로자파견에 해당하여 파견법이 적용된다. 이 때 근로자파견을 ‘업’으로 하였는지 여부는 파견을 한 경위, 파견행위의 반복·계속성 여부, 규모, 횟수, 기간, 영업성의 유무 등을 종합적으로 고려하여 사회통념에 따라 판단하여야 하고, 반드시 영리의 목적이 요구되는 것은 아니다. 또한 근로자파견을 ‘업’으로 하였다고 인정되는 이상, 계열 회사 간 전출이라는 이유로 파견법의 적용이 배제되지는 않는다.
2. 이 사건 피고는 플랫폼 사업과 관련한 사업인 □밸리 사업을 추진하면서, 이를 위해 플랫폼 관련 전문성을 갖춘 근로자들(원고)을 계열사인 T, P으로부터 전출 받아 근무시켜 왔는바, ① 피고도 전출의 특성상 피고가 원고들의 업무수행에 대한 지휘·감독권을 행사하는 것은 당연하다고 밝히고 있는 점, ② 원고들은 피고 소속 근로자와 상호 대직 관계에 있는 등 피

36) ‘근로자파견’이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용사업주의 지휘·명령을 받아 사용사업주를 위한 근로에 종사하게 하는 것을 말한다(파견법 제2조 제1호). 여기서 ‘파견사업주’란 근로자파견사업을 하는 자를 말하고, ‘근로자파견사업’이란 근로자파견을 업(業)으로 하는 것을 말한다(파견법 제2조 제3호, 제2호).

37) ‘계열사 파견’은 법률용어는 아니나, 협업을 위해 계열사에 근로자를 파견하여 함께 근무하게 하는 것을 말한다. 주로 연구개발이나 프로젝트 진행을 위해 계열사 파견이 자주 사용된다.

38) 비정규직대책팀-1437, 2007.4.30. ; 비정규직대책팀-659, 2007.7.27. ; 차별개선과-2172, 2008.11.17. 등

39) T통신사가 지휘·감독권을 행사했던 점, 업무범위의 구분이 없던 점, 신규채용 과정에 관여한 점, 인사평정을 행한 점, 휴가 사용에 관여한 점 등을 인정하여, 다른 불법파견 사건과 달리 업무상 지휘명령, 사업체 편입 등은 이 사건의 쟁점이 아니었음.

고 소속 근로자와 함께 □밸리 조직에 속하여 직접 공동작업을 하였고, 그 업무 범위가 구체적으로 한정되거나 피고 소속 근로자의 업무와 구별되지 않았던 점, ③ 피고가 신규 근로자들의 채용과정을 총괄하였고, 원고들의 전출기간 동안 원고들에 대한 인사평정을 하였으며, 원고들은 휴가 사용 과정에서 P등뿐만 아니라 □밸리 조직에 배치된 피고 임원으로부터도 승인을 받아야 했던 점 등에 비추어 보면, 비록 P등이 상당한 규모의 자산과 독립적 기업조직을 갖추고 있다는 점을 감안하더라도, P등이 원고들을 전출시킨 것은 실질적으로 근로자 파견에 해당하고, P등이 □밸리 사업과 관련하여 근로자들을 피고로 전출시킨 것은 사회통념상으로도 근로자파견을 ‘업’으로 한 것에 해당한다고 봄이 타당하다. 결국 P등이 원고들을 전출시킨 것은 실질적으로 근로자파견에 해당하고, P등은 근로자파견을 업으로 하였고 인정되므로, 그에 대하여는 파견법이 적용된다. 그런데 P등이 근로자파견사업 허가를 받았다고 볼 증거가 없으므로, 피고는 파견법 제6조의2 제1항제5호, 제7조제3항에 따라 원고들에게 고용의 의사표시를 할 의무가 있다.

## 4. 단체협약 요구안 및 해설

### 1) 기간제노동자 연대지침

#### (1) 단체협약 지침 요구안

- ① ‘상시·지속업무, 생명·안전업무’의 정규직 직접고용 원칙을 확립을 위한 사용사유 제한 등을 명문화할 것
- ② 단체협약을 통해 기간제노동자의 ‘갱신(전환)기대권’을 확보할 것
- ③ ‘전환청구권’ 등 시간선택제 노동자의 정당한 근로조건을 보장할 것
- ④ 「기간제 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약에 명문화할 것

#### (2) 사측의 대응기조<sup>40)</sup>

- ① 기간제 및 단시간(시간선택제)근로자의 사용 여부 또는 사용기간 등의 문제는 사용자의 전속적인 인사·경영권에 속하는 사항으로 단체교섭의 대상이 될 수 없음을 명확히 한다.
- ② ‘시간선택제 일자리’에 관한 사항은 단체협약에 별도로 규정하지 않고 기존 단시간근로자와 동일하게 관리하며, 노조가 정부 정책방향을 근거로 법정기준을 상회하는 요구를 하더라도 이를 수용하지 않는다.
- ③ 불가피하게 논의가 필요할 경우에도 일정기간 경과 후 정규직(전일제) 전환, 사용사유 제한,

40) 이하 사측의 대응기조는 한국경영자총협회, 「2017 단체협약 체결지침」, 2017.3.3. 참고



무조건적인 동등한 근로조건 및 복리후생 제공 등의 요구는 수용하지 않는다.

- ④ 단체협약상 조합원의 가입범위에 기간제 및 단시간근로자를 배제하는 규정을 둔다.
- ⑤ 비정규직의 임금 및 근로조건을 개선하기 위해서는 정규직근로자의 과도한 임금 및 근로조건을 합리적 수준으로 조정하는 것이 선행되어야 한다는 점을 노조에 주지시킨다.
- ⑥ 차별과 관련한 분쟁 예방과 정규직과 비정규직간 근로조건 격차의 정당성 확보를 위해 객관적인 업무평가 방법을 도입하고 성과주의 임금체계로 재정비한다.
- ⑦ 노조의 분리직군제 편제 제한 요구는 인력운용 등에 대한 기업인사권의 부당한 침해인 바, 단협에 규정하지 않도록 한다.
- ⑧ 정규직과 비정규직 간의 업무 유사성이 없는 경우 비정규직에만 적용되는 별도의 '비정규직 근로자 취업규칙'을 작성하는 것이 바람직하다.
- ⑨ 고용노동부의 '기간제 및 사내하도급 근로자 보호 가이드라인'의 단체협약 명문화 요구는 거부한다.
- ⑩ 생명안전업무에 기간제근로자 사용금지와 정규직 직접고용 요구는 거부한다.

### (3) 요구안 해설

- '상시·지속업무, 생명·안전업무'의 정규직 직접고용 원칙을 확립을 위한 사용사유 제한 등을 명문화할 것

<p><b>[기간제 사용사유의 제한]</b></p> <p>① 사용자는 상시·지속업무와 생명·안전업무를 제외하고 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우</li> <li>2. 일정한 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다.</li> <li>3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우</li> <li>4. 계절적 사업의 경우</li> <li>5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 객관적으로 인정되는 사유가 있는 경우로서 노사합의로 정하는 경우</li> </ol>	<p><b>사용사유 제한</b></p>
<p>② 제1항 각 호에 따른 최소 근로계약기간은 1년으로 한다. 다만 근로계약의 당사자가 합의한 경우 총기간이 2년을 초과하지 아니하는 범위 안에서 그 기간을 연장할 수 있다.</p>	<p><b>사용기간 제한</b></p>
<p>③ 제1항 내지 제2항을 위반하는 경우에는 해당 노동자를 최초 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다.</p>	<p><b>위반 효과</b></p>
<p>④ 제3항에 따라 노동자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 있는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건</li> <li>2. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 없는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 정규직노동자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건</li> </ol>	<p><b>전환 시 처우개선</b></p>

▶(제1항, 사용사유 제한) 현행 기간제법은 출구제한만 존재하고 입구제한(사용사유 제한)은 존재하지 않는 바, 규범적 효력을 가진 단체협약을 통해 ‘상시·지속업무’와 위험의 외주화 방지를 위한 중대재해의 발생가능성이 큰 ‘생명·안전업무’의 ‘정규직 직접고용 원칙’을 확립하고, 기간제노동의 사용사유는 노동조합의 개입을 통해 ‘단기성, 예외성, 최소성 원칙’을 마련하여 ‘객관적·합리적인 이유’가 있는 경우에 한하는 등 협소한 인정이 필요함.

한편, ‘상시·지속업무’와 ‘생명·안전업무’의 판단은 文정부·서울시의 판단기준 등을 참고하되(자료Ⅳ-13, 자료Ⅳ-14), 사측의 자의적 해석을 통한 단체협약 무력화를 방지하기 위해 노조는 ‘상시·지속업무’와 ‘생명·안전업무’의 판단 과정에 적극 개입해야 함.

[참고-13] 정부의 상시·지속업무 판단기준 비교

구분	이전 정부	文정부
상시·지속업무 판단기준	연중 10~11개월 이상 계속 ① 과거 2년 이상 지속 ② 향후 2년 이상 예상(①+②)	연중 9개월 이상 계속 ① 삭제 ② 향후 2년 이상 예상
전환 예외사유	기간제법 시행령 제3조, 제4조 ▶ 인적 속성에 따른 사유 (고령자 등 6개 사유) ▶ 업무/직무 특성에 따른 사유 (휴직파견 업무대체자 등 11개 사유)	기간제법 시행령 대폭 축소 ▶ 인적 속성에 따른 사유 (60세 이상 고령자 등 2개 사유) ▶ 업무/직무 특성에 따른 사유 (휴직대체 등 보충적 노동 등 5개 사유)

※ 출처 : 한국노동사회연구소, 「인천국제공항공사 좋은 일자리 창출 전략 및 실행방안 수립 용역 (중간발표 자료)」, 2017.11.15.

[참고-14] 서울특별시의 기간제노동자 사용사유 제한 사례

구분	내용
3대 원칙	비정규직은 단기성, 예외성, 최소성 원칙에 따라 불가피한 경우만 채용 ▶ 일시·계절적 업무 등 단기성 원칙에 따라 단기적으로 필요한 인력만 채용. ▶ 박사학위·전문자격증 소지자, 기간제법 상 전환제외 사유 등 예외성 원칙에 따라 고도의 기술을 요하는 전문인력 등에 한정해 채용 ▶ 불가피한 경우 등 최소성 원칙에 따라 비정규직 최소화
사전 심사제	▶ 3대 원칙에 따라 비정규직을 채용하더라도 ‘비정규직 채용 사전심사제’를 도입해 비정규직 채용을 최소화

※ 출처 : 서울특별시, 「‘노동존중특별시 서울’ 2단계 발전 계획」, 2017.8.30.

▶(제2항, 사용기간 제한) 기간제법상 최저 계약기간의 제한이 없는 점을 악용하여 쪼개기 계약을 통해 발생하는 △퇴직금·연차휴가 미지급 △정규직 전환의무 회

피 등을 방지할 필요. 노조는 최소 1년이라는 기간제한을 설정해 기간제노동자가 일정기간 동안의 고용을 보장받고, 퇴직급여·연차유급휴가 등 최소한의 근로조건을 향유할 수 있도록 해야 함.

- ▶ (제3항, 위반 효과) 기간제법상 정규직 전환의제와 舊파견법상 고용의제 규정 그리고 국회에 계류되어 있는 법률의안 등을 고려할 때 일정한 비정규직 노동자의 사용원칙을 위반한 것에 대한 제재(制裁)방식은 ‘직접고용 정규직 전환 의제’로 규율하는 것이 현실적 해법에 해당.

**대법원 2019.12.24. 선고 2015다254873 판결 ('대전MBC' 무기계약직 사건)**

» 기간제에서 무기계약으로 전환된 근로자에게 기존 정규직 근로자들에게 적용되던 사용자의 취업 규칙이 적용되는지(적극)

‘기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률’(이하 ‘기간제법’이라 한다) 제4조 제2항은 “사용자가 제1항 단서의 사유가 없거나 소멸되었음에도 불구하고 2년을 초과하여 기간제근로자로 사용하는 경우에는 그 기간제근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 본다.”라고 정하고 있다. 이러한 규정에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자의 근로조건에 대하여는, 해당 사업 또는 사업장 내 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있을 경우 달리 정함이 없는 한 그 근로자에게 적용되는 취업규칙 등이 동일하게 적용된다. 구체적 이유는 다음과 같다.

- 가) 기간제법 제4조 제2항은 사용자가 기간제근로자를 2년을 초과하여 사용한 경우의 효과에 관하여 그 근로계약기간을 정한 것만이 무효로 된다거나, 또는 근로계약기간을 제외한 나머지 기존 근로조건은 여전히 유효하다는 식으로 규정하고 있지 않다.
- 나) 기간제법 제8조 제1항은 “사용자는 기간제근로자임을 이유로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에 비하여 차별적 처우를 하여서는 아니 된다.”라고 정하고 있다. 위 규정이 문언상으로는 기간제 근로자에 대한 차별적 처우만을 금지하고 있지만, 그 규정 취지와 공평의 관념 등을 함께 고려하면, 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자의 근로조건은 다른 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자에게 적용되는 근로조건보다 불리하여서는 아니된다고 해석된다.
- 다) 기간제근로자의 근로조건 보호를 강화함으로써 노동시장의 건전한 발전에 이바지함을 목적으로 하는 기간제법은 기간제근로자의 사용기한을 원칙적으로 2년으로 제한하고, 그 위반에 대해서는 벌칙 규정을 두는 대신에 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자로 간주하는 조항을 마련하였다(제1조, 제4조 제1항, 제2항). 이러한 기간제법의 목적, 관련 규정 체계와 취지, 제정 경위 등을 종합하면, 사용자의 사업 또는 사업장 내에 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있다면, 다른 특별한 사정이 없는

한 그 근로자에게 적용되는 근로조건이 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자에게도 동일하게 적용된다고 해석함이 타당하다.

- ▶ (제4항, 전환 시 처우개선) 정규직 고용의제 등을 통해 비정규직을 정규직으로 전환할 경우 비정규직 근무기간을 기본급의 산정기준이 되는 근속년수(경력)에 포함하는 것은 고용형태로 기인해 발생하는 불합리한 차별을 막기 위한 것으로 노조는 합리적인 경력산정 기준을 마련하기 위해 적극 노력해야 함.

○ 단체협약을 통해 기간제노동자의 '갱신(전환)기대권'을 확보할 것

### 【갱신·전환기대권】

- ① 회사는 기간제노동자의 근로계약기간 만료 시 사회통념상 현저히 부적당한 경우를 제외하고는 정규직으로 전환하며, 사회통념상 현저히 부적당한 경우에 관한 판단기준은 노사 합의로 정한다.
- ② 회사는 기간제노동자에 정규직 채용·전환절차, 채용예정 업무의 내용과 자격 등을 사전 공지하여야 한다.
- ③ 회사는 분기당 1회 이상 기간제노동자가 정규직으로 전환되기 위해 필요한 직무교육을 실시하여야 한다.

- ▶ (의의) △기간제법의 시행에 따라 그 이후에 체결된 기간제 노동계약의 경우 갱신·전환기대권이 인정되는지 여부에 관한 논란이 있었으나, 대법원 판결<sup>41)</sup>에 따라 기간제법의 시행에 따라 갱신·전환기대권이 제한될 수 없음이 명백해진 상황 △산업현장에서는 이미 근로계약서 및 취업규칙 등에 기간제노동자의 갱신·전환기대권 등에 관한 사항이 사라진 현실 △고용노동부 표준근로계약서 조차 갱신·전환기대권 관련 사항이 기재되어 있지 않은 사실 △사용사유 제한 관련 기간제법 개정이 국회의 상황으로 녹록치 않은 현실 등을 종합하였을 때 노동조합이 단체협약을 통해 기간제노동자를 보호하는 장치를 마련하는 것이 바람직.
- ▶ (제1항, 갱신·전환기대권) 노동조합은 서울시의 정규직 전환 모델(아래)을 참조해 노사가 정한 평가모델을 기초로 최하등급을 받은 경우를 제외한 모든 기간제노동자가 기간의 만료 이후 정규직으로 전환될 수 있는 절차(갱신·전환기대권)를 마련하는 것이 필요함.
- ▶ (제2항·제3항, 기간제노동자의 전환 준비) 기간제노동자가 채용·전환될 것을 사전에 대비하여 준비할 수 있는 정보·교육절차를 마련하여 기간제노동자의 정

41) 대법원 2011.4.11. 선고 2007두1729 판결, 대법원 2016.11.10. 선고 2014두45765 판결 등

규직 전환 과정에서 발생할 수 있는 문제를 사전 예방하는 것이 필요.

**[참고-15] 서울시, 비정규직 정규직 전환 관련 평가등급상「극히 불량」에 대한 기준**

- 채용상 결격사유가 있는 경우
  - 피성년후견인 또는 한정피후견인
  - 파산선고를 받고 복권되지 아니한 사람
  - 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료 되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 5년이 지나지 아니한 사람
  - 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행유예 기간이 끝난 날부터 2년이 지나지 아니한 사람
  - 법원의 판결 또는 다른 법률에 따라 자격이 상실되거나 정지된 사람
  - 징계로 해고처분을 받은 때부터 3년이 지나지 아니한 사람
- 근로계약 해지 및 재계약 불가 사유가 있는 경우
  - 신체 또는 정신상의 이상으로 업무수행이 곤란한 사람
  - 고의나 중대한 과실로 인하여 기관에 손해를 초래하거나 기관의 명예를 손상시킨 사람
  - 근로자 의무규정, 근무시간 등 복무사항을 3회 이상 위반한 사람
  - 근로관계를 유지할 수 없는 사람

※ 출처 : 서울특별시, 「서울시 2차 비정규직 고용개선 대책에 따른 - 직접고용 근로자 공무원 전환계획」, 2014.11.5.

**[참고-16] 서울시의 무기계약직 전환대상자 평가기준안**

직무수행능력 및 실적평가(100점)

연번	평가요소	배점	정의	소계 점수
1	담당업무 달성도	20점	▶ 담당업무를 책임감 있게 수행한다. ▶ 계획된 일을 일정에 따라 완성한다.	
2	성실성	20점	▶ 지각·조퇴·결근 등 조직운영에 장애가 되는 행위를 하지 않는다. ▶ 맡은 업무 및 조직의 발전에 헌신적인 자세를 갖는다.	
3	노력도	15점	▶ 목표를 달성하는데 노력의 정도	
4	신속성	15점	▶ 계획된 일정에 따라 지연됨이 없이 일을 처리한다. ▶ 주어진 과제에 대한 집중력을 가지고 예상되는 소요 시간보다 빨리 일을 처리한다.	
5	추진력	10점	▶ 맡은 업무에 책임감을 가지고 목적인 바를 완수한다. ▶ 열정을 가지고 환경적인 불리함을 극복한다.	
6	협동심	10점	▶ 타인을 존중하며 팀원들과 협조적인 분위기를 만든다. ▶ 타인의 적절한 요구와 건설적인 비판을 수용한다.	
7	고객·수혜자 지향	10점	▶ 업무와 관련하여 국민이나 내부관련자(타 공무원)가 원하는 바를 이해하며, 그들의 요구를 충족하도록 배려하는 능력	
총 점				

종합평가						
평가등급 및 점수			종합평가의견			
평가등급 (6단계)	탁월	91~100점	우수	81~90점	보통	71~80점
	미흡	61~70점	불량	51~60점	극히불량	50점 이하

※ 출처: 서울특별시, 「서울시 2차 비정규직 고용개선 대책에 따른 - 직접고용 근로자 공무원 전환계획」, 2014.11.5

○ '전환청구권' 등 시간선택제 노동자의 정당한 노동조건을 보장할 것

### 【시간선택제노동의 전환 및 차별금지】

- ① 시간선택제 노동이라 함은 전일제노동자가 모성보호 등의 사유로 기간을 정하여 시간제 노동을 하는 것을 말한다.
- ② 회사는 시간선택제도를 도입할 경우 시간선택제 노동자의 노동조건에 관하여 노조와 사전 합의 후 시행한다.
- ③ 회사는 노동자가 기간을 정하여 전일제에서 시간선택제로, 시간선택제에서 전일제로 전환을 요청할 경우 이를 거부할 수 없다.
- ④ 시간선택제 노동자가 전일제로 전환하는 경우 시간선택제 전환 이전 노동자가 종사하였던 직무로 복귀시켜야 한다.
- ⑤ 시간제노동은 전일제노동의 시간급보다 1.5배 이상 높게 보장해줘야 한다.
- ⑥ 회사는 시간제노동자에게 초과근로를 명할 수 없다.
- ⑦ 시간제노동자가 시간제노동 선택근무 기간 중 퇴사를 할 경우, 전일제근무 시점을 기준으로 퇴직금을 산정해야 한다.

- ▶ (의의) 부득이한 시간선택제 노동의 자발성을 보장하고 전일제노동과 시간제노동의 생계보장을 위한 적정수준의 임금을 지급토록 해야 함.
- ▶ (제3항, 전환청구권) 노동자가 일·가정 양립을 위해 육아·교육 등 부득이 시간선택제 노동을 선택할 경우, 전일제 근무와 시간제 근무의 자유로운 선택과 '전일제↔시간선택제'로의 상호 전환을 보장하는 전환청구권을 명문화해야 함.
- ▶ (기타) 또한 시간제노동자의 생계보장을 위해 시간제의 시간당 임금이 전일제보다 높도록 책정함. 한편 회사가 시간선택제 근무를 실시할 경우 노조와 충분한 협의를 거치도록 해 시간선택제 노동자의 고용불안을 적극 해소할 수 있도록 노력하며, 퇴직금 산정시점을 전일제근무를 했던 시기를 기준으로 산정될 수 있게 하여 중도퇴직에 따른 퇴직금 산정의 불이익을 예방토록 해야 함.

○ 「기간제 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약에 명문화할 것

**【사회적 책임】**

노사는 「기간제 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무적으로 이행한다.

- ▶ (의의) 해당 가이드라인은 2016.4.7. 당시 박근혜 정부에서 발표한 것으로 ‘상시·지속 업무에 종사하는 기간제 노동자를 무기계약직으로 전환하고, 불합리한 처우를 개선하는 것이 권장된다’는 내용을 골자로 하고 있음.
- ▶ (내용) 발표 당시 법적 구속력이 없는 가이드라인 형식으로 작성돼 실효성이 없다는 비판과 2016.4.13. 총선 대비용 허술에 불과한 대책이라는 비판에 직면<sup>42)</sup>한 바 있으나, 노조가 가이드라인의 취지를 이해하고, 단체협약의 규범적 효력을 통해 법적 구속력을 부여한다면 가이드라인의 실효성을 제고시키는 효과적 조치가 될 수 있음.

**【참고-17】 기간제근로자 고용안정 가이드라인 (요약)**

정규직 (무기계약) 전환	대상업무	상시·지속적 업무 (연중 지속 업무 & 과거 2년 이상 지속 & 향후에도 지속예상)		
	전환대상자	평가·선정 시점 상시·지속적 업무 종사 기간제노동자		
	선정기준	근무실적·직무수행 능력·직무수행 태도·근무기간 등		
	전환방법	합리적인 전환기준·방법·절차 등 마련 및 공개		
	전환 후 근로조건	비교대상 有	해당업무를 수행하는 노동자와 같은 근로조건	
		비교대상 無	유사수준 업무 수행하는 노동자의 근로조건에 준함	
업무경력 반영	기간제근무기간 및 업무경력의 합리적 산정·반영			
계약기간 및 갱신	일명 ‘쫓개기 계약’ 방지, 계약갱신을 이유로 한 불합리한 처우 금지			
차별 개선	비교대상 有	동종·유사업무 종사자와 차별금지		
	비교대상 無	동종·유사업무 종사자가 없더라도 복리후생만큼은 차별 금지		
직업능력 개발	전환 전/후 모두 직업능력개발 기회를 충분히 제공			
고충처리	고충처리 경로 마련, 신속한 처리 및 통보			
고용안정 노력	노사는 단체교섭·노사협의회 등에서 기간제노동자의 근로조건 개선, 고용안정, 임금체계 합리화 등 협의, 관련 협의에 기간제노동자의 의견개진 기회 보장.			

※ 출처 : 고용노동부 「기간제근로자 고용안정 가이드라인(제정)」 2016.4.8.  
 ※ 정부의 가이드라인은 법적 구속력이 없어 실효성에 문제(특히 민간부문)가 있으므로 노조는 단체협약을 통해 가이드라인의 법적 구속력과 강제성을 확보해야 함.  
 ※ 대상업무의 경우 가이드라인 제작 정권인 박정부의 기준보다 文정부의 기준이 노동자에게 더 유리하게 작용하는 바 상세한 내용은 [자료Ⅳ-03]를 참조해 결정토록 함.

42) 160407\_한국노총\_실효성 없는 비정규직 보호 가이드라인 즉각 폐기하라(성명서)

## 2) 간접고용노동자 연대지침

### (1) 단체협약 지침 요구안

- ① '상시·지속업무, 생명·안전업무'의 정규직 직접고용 원칙을 확립하고, 위반시 정규직 전환 의제 및 처우를 명문화할 것
- ② 도급계약의 적정기준 마련을 통해 간접고용 노동자의 근로조건을 개선시킬 것
- ③ 정규직 채용시 간접고용 노동자의 우선채용권을 보장할 것
- ④ 원청의 노동법상 사용자로서의 책임을 강화시킬 것
- ⑤ 사내근로복지기금을 활용해 간접고용노동자의 복지를 확대할 것
- ⑥ 「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약에 명문화할 것

### (2) 사측의 대응기조

#### [파견근로제]

- ① 파견근로자 사용시 노조의 사전합의, 사용사유 제한 등 파견근로자와 관련한 요구는 경영권 사항이므로 원칙적으로 교섭에 응하지 않는다.
- ② 파견근로자에 대한 직접고용 및 정규직화 요구는 수용하지 않는다.
- ③ 파견근로자들로 구성된 노조의 교섭요구는 거부하며, 사업장 내 조합활동은 허용하지 않음을 원칙으로 한다.
- ④ 파견근로자의 노사협의회 참여권 부여 요구는 거부하도록 한다.
- ⑤ 생명안전업무에 파견근로자 사용금지와 정규직 직접고용 요구는 거부한다.

#### [사내하도급 등 외주화]

- ① 사내하도급 등 외부인력 활용에 대한 사항은 단체교섭에서 다루지 않는다.
- ② 부득이하게 교섭을 진행할 경우에도 노조의 동의 또는 합의규정을 명문화해서는 안된다.
- ③ 원사업주 소속의 노조가 단체교섭 또는 노사협의회에서 사내하도급업체 근로자의 임금 및 근로조건과 관련된 사항에 대한 협상을 요구할 경우 원칙적으로 응하지 않는다.
- ④ 하도급업체 근로자로 구성된 노조가 원사업주를 상대로 교섭 및 단체협약 체결, 조합활동 보장 등을 요구할 경우 이를 거부한다.
- ⑤ 하도급업체 근로자에 대한 직접고용 등 고용보장 요구에 대해서는 단호히 거부한다.
- ⑥ 사내하도급을 활용할 경우에는 위장도급이나 불법파견으로 판정되지 않도록 각별히 주의한다.
- ⑦ 고용노동부의 '사내하도급 가이드라인'의 내용을 단체협약에 명문화해 달라는 노조의 요구에 대해 거부한다.
- ⑧ 생명안전업무에 사내하도급 등 외주화 금지와 정규직 직접고용 요구는 거부한다.



### (3) 요구안 해설

- ‘상시·지속업무, 생명·안전업무’의 정규직 직접고용 원칙을 확립하고, 위반 시 정규직 전환 의제 및 처우를 명문화할 것

<p><b>【간접고용 사용사유의 제한】</b></p> <p>① 간접고용이란 파견, 도급, 위탁, 용역 등 어떠한 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 노동자를 사용하는 고용형태를 말한다.</p> <p>② 간접고용의 사용은 노조와 사전에 합의한 업무를 대상으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 상시·지속업무</li> <li>2. 생명·안전업무</li> </ol>	<p><b>사용사유 제한</b></p>
<p>③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 간접고용 노동자의 최초 채용시점부터 기간의 정함이 없는 직접고용 정규노동계약을 체결한 것으로 본다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 사용사유 제한을 위반한 경우</li> <li>2. 고용노동부에 의해 불법파견이 확인된 경우</li> </ol>	<p><b>위반 효과</b></p>
<p>④ 제3항에 따라 노동자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 있는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건</li> <li>2. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 없는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 정규직노동자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건</li> </ol>	<p><b>전환 시 처우개선</b></p>

▶ (의의) 제조공정에 대한 파견이 금지되는 등 「파견법」의 허용범위가 협소함에 따라 전 노동시장에서 노동법의 규율에서 비교적 자유로운 「민법」상 도급계약을 통한 합법을 위장한 중간착취와 고용질서 파괴가 산업 전반에서 자행되고 있음 원청<sup>43)</sup>의 입장에서 간접고용업체<sup>44)</sup>의 활용은 △노동법상 사용자 책임 회피 △저임금 노동력 활용 △유연한 고용조정 △노조(정·비정규직) 활동 약화 등 다수의 효과를 일시에 누릴 수 있는 효과적인 노무관리 수단이므로 선호되고 있는 상황임

최근 공공·전자서비스·방송·통신·대학·공항·병원 등의 업종에 소속된 간접고용 노동자로 구성된 노조가 노동운동의 한 축을 담당하며 투쟁을 지속하고 있으나 △원·하청 간 복수 사용자 문제 △중단된 업무에 원청 인력의 투입 △원청의 계약 해지 △원청의 他도급업체 이용 등 간접고용의 구조적 문제에 직면해 어려움을 겪는 경우가 다수로 정규직노조의 과감한 연대가 필요한 시점임

43) 법적으로는 파견법상 사용자업주, 민법상 도급인을 말하고, 통상적으로 원청업체를 의미함.

44) 법적으로는 파견법상 파견사업주, 민법상 수급인을 말하고, 통상적으로 하청업체, 용역업체, 2~3차 벤더 등을 의미

## [참고-18] 고용노동부 행정해석, 협력 68107-457, 2001.09.15.

〈하청업체의 파업으로 재 하청업체에 업무를 수행케 하는 경우 대체근로 위반여부〉

## [질의]

- 원청업체가 하청업체 노동조합의 쟁의행위로 인하여 중단된 위탁업무를 직접 근로자를 채용하여 수행하거나 다른 하청업체를 선정하여 중단된 업무를 계속 수행하는 경우, 하청업체가 기존의 다른 지역 위탁업무를 수행하는 재하청업체로 하여금 업무영역을 넓혀 쟁의행위로 중단된 하청업체의 업무를 수행케 하는 경우 대체근로 위반 여부

## [회시]

1. 헌법상 보장된 쟁의권의 실효성을 확보하기 위하여 마련된 노조법 제43조(사용자의 채용제한)의 규정은 노동관계 당사자 일방인 사용자에 대한 제한 규정임.
2. 따라서 노동관계 당사자가 아닌 제3자인 원청회사가 하청업체 노조의 쟁의행위로 중단된 업무를 직접 수행하거나 도급계약을 해지하는 등의 방법으로 다른 하청업체를 선정하여 위 중단된 업무를 수행하도록 하는 것은 「사용자의 채용제한」 규정 위반이 아님.
3. 한편, 헌법상 대체근로자 허용되는 범위는 “당해 사업과 관계있는 자”에 한정되므로, 사용자(하청업체)가 재하청업체의 업무영역을 확대하는 방법으로 당해 노동조합의 쟁의행위로 중단된 업무를 수행케 하는 것은 노조법 제43조 제2항 위반에 해당함.

▶ (제2항, 사용사유 제한) 노조는 상시·지속업무와 위험의 외주화를 초래하는 생명·안전업무를 간접고용 사용은 절대적으로 금지하되, 「파견법」에서 허용된 업무 내에서 노조와 합의한 경우에 한하여 간접고용을 사용할 수 있도록 엄격하게 사용사유를 제한할 필요성이 있음. 본 지침에서는 「민법」에 따른 도급(외주, 용역, 사내·사외하청 등)은 원칙적으로 금지대상에 포함하지 않았으나 간접고용 최소화 기조 및 불법파견 소지 등에 관한 철저한 검증 등 노사합의를 통한 일련의 절차 필요함.

▶ (제3항, 위반 효과) 사용사유 제한을 위반하거나 고용노동부에 의해 불법파견이 적발된 경우 등은 구(舊)파견법상 고용의제방식으로 규율하는 것이 효과적인 수단임. 특히 현(現)파견법이 ‘고용의제’가 아닌 ‘고용의무’를 규정하고 있음에 따라 불법파견이 확정되는 경우 회사는 ‘기간제·무기계약직·자회사 채용’이나 ‘신규채용 방식’으로 파견법의 취지를 회피하는 경우가 다반사이므로 단체협약 위반 시 ‘정규직’으로 고용의제토록 해야 함.

※ △파리바게트는 고용노동부의 불법파견 적발<sup>45)</sup>에도 직접고용이 아닌 결국 자회사 채용을 택함.

△현대자동차는 대법원의 사내하청 불법파견 판결에 정규직 전환방식이 아닌 특별 신규채용 방식을 택해대상자의 축소와 경력의 축소(근속 일부 불인정) 등의 불이익이 간접노동자에게 발생함.

45) 고용노동부, 「파리바게트 근로감독 결과 발표(보도자료)」, 2017.9.20.

- ▶ (제4항, 전환 시 처우개선) 정규직으로 전환된다 하더라도 분리직군 운영, 무기계약직 편제, 경력산정 차별, 하위직급 신설, 자회사 고용 등으로 인건비 절감 전략을 존속시키려는 사측의 시도에 노조 개입을 통해 전환자들이 정당한 노동의 대가를 수령토록 해야 함.

한국수력원자력의 경우 '15년 대법원의 불법파견 판결<sup>46)</sup>로 대상자들을 정규직 최하직급보다 처우가 낮은 무기계약직을 신설해 편제하였으나, '19년 8월 서울 중앙지법은 “불법파견자를 원청에서 직접고용 할 때에는 정규직 최하직급 이상 처우해야”한다고 판결한 바 있음을 참조

※ 동종 또는 유사한 업무에 관한 구분은 비정규직 차별개선지침 'O 차별금지를 통해 동일가치노동 동일임금 원칙을 실행할 것(제2항)' 부분을 참조

○ 도급계약의 적정기준 마련을 통해 간접고용 노동자의 근로조건을 개선시킬 것

### 【도급계약의 명시사항】

- ① 회사는 도급업체와 도급계약 체결 시 다음 각 호의 모든 사항을 계약서면에 명시하여야 한다.
  1. (고용유지·승계) 용역계약기간 중 고용유지 및 고용승계
  2. (정보공개) 노무비 산출내역 등 계약내용을 홈페이지에 공개 가능
  3. (임금명세서 제출) 분기별로 임금지급명세서 제출
  4. (노동법 준수 약속서 제출) 근기법, 최저임금법, 고령법, 근퇴법, 4대 보험 등 준수
  5. (포괄적 재하청 금지)
  6. 제1호 내지 제5호 위반 시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한
- ② 간접고용 노동자로 구성된 노조의 설립과 정당한 조합활동을 이유로 한 계약내용의 불이행은 간접고용계약의 해지사유에 해당하지 않는다.
- ③ 회사와 노사 동수로 구성된 「간접고용 노동환경 실태조사 위원회」를 구성하여 분기에 1회 이상 제1항에 명시된 사항의 준수여부에 대한 실태조사를 실시한다.
- ④ 회사는 도급가격의 예산가격 산정 시 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 기준 중 높은 금액을 반영한다.
  1. 관할 지방자치단체의 조례에 따라 결정되는 생활임금
  2. 중소기업중앙회의 「중소제조업 직종별 임금조사 보고서」 단순노무종사원 노임
  3. 대한건설협회가 발표하는 시중노임 단가 중 보통인부 노임
  4. 정규직노동자의 통상시급
  5. 기타 노사가 합의하여 정하는 기준

- ▶ (의의) 원청은 도급업체의 선정 과정에서 도급업체간 경쟁을 유도하기 위해 최

46) 대법원 2015.11.26. 선고 2013다14965 판결

저단가 입찰제를 실시함으로써 도급업체가 적정이윤을 보장받지 못하고 있음. 도급업체는 노무비를 중간착취해 저가입찰로 인해 발생한 불이익을 보전하면서 간접고용 생태계의 최하층에 위치한 노동자들의 근로조건이 열악해지는 악순환이 반복되는 상황임.

- ▶ (제1항) 노무비 등 출혈경쟁에 따른 최저입찰이나 도급업체의 중간착취를 막기 위해서는 노조가 단체교섭을 통해 용역업체 선정과정 전반에 개입할 필요가 있음. 특히 △간접고용 노동자의 고용안정 △노동관계법령 준수 △포괄적 재하청 금지 △확약 내용 위반 시 계약해지 및 입찰참가 제한 등을 단체협약에 명시토록 해야 함.
- ▶ (제2항) 간접고용 노동자들이 설립한 노조에 대한 탄압사유로 자주 등장하는 것이 노조의 설립·운영에 의한 계약이행 차질을 이유로 한 원청의 계약해지 위협임. 계약해지는 도급업체 뿐만 아니라 간접고용 노동자의 생계에도 큰 타격을 줄 수 있다는 점에서 노조 활성화의 큰 장애물로 기능하고 있으므로 정규직노조는 적극적인 개입을 통해 간접고용 노동자 노조의 정당한 노조활동을 보호해야 함.
  - ※ [자료IV-07] 자회사 용역계약 시 계약해지를 활용한 독소조항 사례 참조
- ▶ (제3항) 노조는 도급계약 체결과정 뿐만 아니라 이행과정에서도 제1항 내지 제2항의 사유가 준수되는지 여부에 대해 지속적인 관리감독의 주체가 돼야 함.
  - ※ 이와 유사하게 정부에서 '19년 12월 발표한 「민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인」에서 는 위탁기관이 수탁기관의 이행여부 등을 관리·감독할 책임이 있음을 명시한 바 있음

#### [참고-19] 인천국제공항 노·사·전문가협의회 합의사항(17.12.26.)

#### 8. 공동 협의기구의 구성

공사와 별도회사 노사는 인천공항의 발전과 정규직 전환자의 근로조건, 안전한 공항 운영 등을 논의하기 위하여, 공사 및 별도회사 노·사를 포함한 (가칭) '인천국제공항 노사공동운영협의회'를 구성한다.

- ▶ (제4항) 노조는 하청노동자들이 적정한 노동의 대가를 수령할 수 있도록 도급계약 시 최저한의 임금수준 책정에 개입할 필요가 존재함. 최저임금 이외에 지자체에서 마련하는 생활임금, 중소기업중앙회의 노임, 대한건설협회의 노임 등 다양한 협·단체에서 임금정보를 제공하고 있는 바, 최저임금법 상의 기준에서 벗어나 다양한 기준 제시함으로써 조금이라도 간접고용 노동자들의 처우가 개선될 수 있도록 노력해야 함.

**[참고-20] 주요 협단체에서 제공하는 임금 정보**

구분		적용	금액	
지자체 생활임금조례에 의거한 생활임금	서울특별시	'20년	시급	10,523원
	광주광역시			10,353원
	경기도			10,364원
중소기업중앙회 「중소제조업 직종별 임금조사 보고서」	단순노무종사원 노임	'20년 상반기	일급	79,552원
대한건설협회 「건설업 임금실태 조사 보고서」	보통인부 노임			138,290원

○ 정규직 채용시 간접고용 노동자의 우선채용권을 보장할 것

**[우선채용의무]**

- ① 사용자는 정규직노동자의 채용시 간접고용노동자가 채용예정 직무에 고용되는 것이 사회통념상 현저히 부적당한 경우를 제외하고는 우선채용권을 부여한다.
- ② 제1항에 따른 사회통념상 현저히 부적당한 경우의 판단기준은 노사가 합의로 정한다.
- ③ 사용자는 간접고용노동자와 노조에 정규직 채용절차, 채용예정 업무의 내용과 자격 등을 사전 공지하여야 한다.
- ④ 회사는 분기당 1회 이상 간접고용노동자가 정규직으로 전환되기 위해 필요한 직무교육을 실시하여야 한다.

- ▶ (제1항) 노조는 간접고용노동자를 직접고용화 하는 다양한 대책을 강구할 필요가 있으며, △일괄전환 △사용원칙 위반 시 전환 방안 외 신규채용 시 채용예정 업무에 간접고용 노동자를 우선적으로 채용하는 방안을 강구할 필요가 있음.
- ▶ (제2항) 간접고용노동자는 사업장에서 지속적으로 노무를 제공해왔다는 점에서 직무경험, 조직 적응력 등이 타 채용예정자에 비해 적합한 위치에 있으므로 전환 심사평가 결과 1~6등급 중 최하등급을 제외한 모두가 원칙적으로 전환될 수 있도록 한 네거티브 방식의 서울시 사례47)를 참고할 필요가 있음.
- ▶ (제3항·제4항) 노조와 간접고용 노동자는 ‘간접고용이 나쁜 고용형태이기 때문에 정규직으로 채용해야 한다’라는 프레임에서 한발 더 나아가 ‘간접고용 노동자가 조직적응력과 필요한 직무역량을 갖춘 적합한 인재에 해당하므로 정규직으로 채용해야 한다’는 주장이 가능할 수 있도록 준비가 필요함. 노조와 간접고용노동자는 사측(원·하청)과 함께 합리적인 교육 및 전환체계를 마련하고 교육

47) 「기간제노동자 보호지침」 2번 ‘단체협약을 통해 기간제노동자의 갱신(전환)기대권을 확보할 것’에 관한 서울시의 사례를 참조.

내용을 성실히 이행하는 등 4자 간 이익이 되는 전환모델을 만들기 위한 공동노력을 해야 함.

○ 사내근로복지기금을 활용해 간접고용 노동자의 복지를 확대할 것

### 【사내근로복지기금의 목적·대상】

- ① 사내근로복지기금은 해당 사업장의 조합원은 물론 전체 종업원들의 생활안정과 복지증진에 이바지하게 함을 목적으로 한다.
- ② 사내근로복지기금의 사업을 함에 있어 노사는 사내 정규직 조합원과 기간제노동자, 단시간노동자, 파견노동자, 사내하청노동자 등 비조합원들 간의 차별을 하지 않도록 노력해야 한다.

### 【사내근로복지기금의 설치·운영】

- ① 회사는 조합원의 복지후생을 위하여 매년 영업이익의 5%이상을 사내근로복지기금으로 출연한다.
- ② 사내근로복지기금은 노·사 동수로 구성된 복지기금협의회에서 관리하며, 매년 결산확정일에 노사대표자 공동명의로 금융기관에 적립하고, 기금의 결산은 매년 12월 31일 이전에 복지기금협의회 위원장명의로 조합원에게 보고한다.
- ③ 복지기금협의회 합의로 사내근로복지기금의 수혜대상에 수급 업체의 소속 노동자 및 해당 사업에의 파견근로자를 포함시킨다.
- ④ 기금법인을 설립하려는 경우에는 근로복지기본법 제52조에 따르며 법인에는 근로자와 사용자를 대표하는 같은 수의 이사와 감사를 둔다.
- ⑤ 회사가 부득이 폐업을 하거나 또는 타인에게 양도될 때 사내근로복지기금은 노조소유가 되며, 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 폐업대책기금으로 전환 사용할 수 있다.
- ⑥ 사내근로복지기금의 용도와 운영방법 등 기타 세부사항은 복지기금협의회에서 노사합의로 정하고 기금법인이 설립된 경우 동조 제3항에 따라 선출된 이사가 노사합의로 정한다.
- ⑦ 사내근로복지기금이 보유한 자사주에 대해서는 기금 원금의 20% 범위 내에서 유상증자에 참여할 수 있다.
- ⑧ 회사는 사내근로복지기금의 설치를 이유로 기존의 복지후생제도 또는 시설의 운영을 중단하거나 감축할 수 없다.

▶ (의의) 정부는 ‘근로자복지기본법’을 ‘근로복지기본법’으로 법률 제목을 변경하고 먼저 제정되어 별도 법률로 되어있던 ‘사내근로복지기금법’을 근로복지에 관한 법률인 ‘근로복지기본법’으로 통합하여 2010년 12월 9일부터 시행하고 있음.  
정부는 근로복지기본법의 수혜대상에 법 제62조 제1항 제6호48)에 수급업체 노

48) 근로복지기본법 제62조(기금법인의 사업) 제1항 제6호 “해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진”

동자 등을 포함시켜 사내근로복지기금도 자사 노동자뿐만 아니라 수급회사 노동자 및 파견 노동자를 위해서도 활용할 수 있도록 했음. 단 이는 노·사 동수로 구성된 사내근로복지기금협의회의 협의를 통해 가능하며, 또한 사내근로복지기금이 보유한 자사주에 대해서는 기금 원금의 20% 범위 내에서 유상증자에 참여할 수 있도록 허용함으로써 기금자산 증식 및 복지사업 재원이 확대될 수 있도록 길을 열어 놓았음.

- ▶ (내용) 노조는 사내근로복지기금의 사내하도급·파견노동자에게 확대 적용할 필요가 있음. 기금의 설치·운영은 원칙적으로 노사 동수의 복지기금협의회에서 관리토록 하고 기금법인 설립경우 노사 동수의 이사가 노사합의로 결정하게 하는 한편 노조는 정규직 조합원과 비정규직 비조합원 간의 균등처우를 보장해 나가야 함.

사내근로복지기금의 사업에 있어서 수급회사의 노동자·파견노동자들의 수혜대상을 법적인 근거를 마련했지만, 기타 비정규직들의 처우에 대한 법적 근거가 없는 상태이므로 단체협약을 통해 정규직조합원과 비조합원인 비정규직 간의 차별적인 대우를 지양하고 균등처우를 하도록 노력해야 함.

이는 근로복지기본법 제3조 제3항49)에 따라 기간제노동자 등에 대한 근로복지정책의 우대근거에 기인한 것임. 즉, 기간제·단시간노동자, 파견·간접고용노동자에 대한 복지향상을 위하여 근로복지정책의 수립 시에 기간제노동자 등에 대해서도 우대할 수 있도록 근거를 마련한 것임.

- 「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 ‘의무사항’으로 단체협약에 명문화할 것

**【사회적 책임】**

- ① 노사는 「용역근로자 근로조건 보호지침」 및 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」(이하 ‘지침 등’)의 노력사항을 의무적으로 이행한다.
- ② 회사는 다음 각 호의 1에 해당하는 의무를 부담한다.
  1. 지침 등의 준수실태를 연 2회 이상 확인하고 그 결과를 노조에 제공할 의무
  2. 지침 등의 불이행에 따라 제재조치를 취하고 그 결과를 노조에 제공할 의무

49) 근로복지기본법 제3조(근로복지정책의 기본원칙) 제3항: 이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중소기업 근로자, 기간제근로자(「기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률」 제2조제1호에 따른 기간제근로자를 말한다), 단시간근로자(「근로기준법」 제2조제1항제8호에 따른 단시간근로자를 말한다), 파견근로자(「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 파견근로자를 말한다. 이하 같다), 하수급인(「고용보험 및 산업재해보상보험의 보험료징수 등에 관한 법률」 제2조제5호에 따른 하수급인을 말한다)이 고용하는 근로자, 저소득근로자 및 장기근속근로자가 우대될 수 있도록 하여야 한다.

- ▶ (의의) 간접고용의 문제는 업종의 구분과 관련 없이 만연돼 있으나 청소, 주차, 경비 등의 업종에서는 도급 내에서도 용역이라 불리는 형태의 문제가 파견이 금지된 업종인 제조업 등 생산라인에서는 사내하도급 등의 형태가 문제되고 있음. 한편, 이전 정부는 간접고용 문제를 해결한다며 유일한 간접고용 대책인 「용역 근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」을 내놓았으나 사실상 권고수준에 머물러 이를 민간부문에 강제할 기재가 전혀 없으며 심지어 정부지침을 우선적으로 따라야 하는 공공부문에서 조차 해당지침이 지켜지지 않는 등 실효성에 상당한 문제가 있는 실정임.
- ▶ (내용) 지침과 가이드라인은 강제성과 구속력이 없는 것이 문제이지 지침의 취지 자체까지 부정적으로 바라만 볼 수는 없으며, 노조가 이를 활용하여 정부지침에 단체협약을 통한 구속력을 부여한다면 사업장 내에서 효과적인 간접고용 대책으로 기능할 수 있을 것임.

#### [참고-21] 사내하도급근로자 노동조건 보호 가이드라인(요약)

하청	적정임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 도급대금의 적정한 책정</li> <li>▶ 원청노동자와 비교해 불합리한 차별을 금지</li> <li>▶ 사회보험료, 최저임금 등 변동내용을 하청계약에 반영</li> </ul>
	직업능력 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 하청노동자의 직무능력 향상을 위한 교육훈련 개발·운영</li> <li>▶ 원청이 하청노동자의 교육에 필요한 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등을 지원</li> <li>▶ 직업능력 개발 결과를 평가하여 경력에 반영</li> </ul>
	고충처리	▶ 손쉬운 고충처리 절차 마련 및 신속한 처리
원청 원청	적정임금	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 부당한 단가인하 금지 및 대금의 적기 지급</li> <li>▶ 불합리한 차별이 발생하지 않도록 적정한 도급대금 보장</li> <li>▶ 사회보험료, 최저임금 등 변동 시 변동내용을 도급대금에 반영 및 대금사용의 목적 확인</li> <li>▶ 하청의 기여를 고려해 성과를 반영</li> <li>▶ 원청노동자 근로조건 결정 시 하청노동자의 근로조건도 배려</li> </ul>
	복리후생	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 하청노동자의 우리사주조합에 가입, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 함.</li> <li>▶ 원청의 복리후생시설을 하청노동자에게 제공</li> </ul>
	건강·안전	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 원청의 산업안전·보건 조치</li> <li>▶ 원청의 안전보건교육 지원 및 작업환경 보장</li> </ul>
	직업능력 개발	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등의 편의제공</li> <li>▶ 하청노동자에게 원·하청 공동훈련 실시</li> </ul>
	고충처리	▶ 하청노동자의 고충 해결
원청 · 하청	도급운영	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 도급계약 체결 시 업무의 내용 및 도급대금의 구체적인 내역·지급방법·지급기 등 서면명시</li> <li>▶ 각종 불법파견 징표 근절</li> </ul>
	고용안정	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 원청의 도급계약 장기간 보장 및 도급계약 종료 시 사전고지</li> <li>▶ 원청은 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 고용 및 근로조건 승계</li> <li>▶ 도급관계가 종료 시 하청소속 타 근무지로의 하청노동자 전보로 고용보장</li> <li>▶ 하청노동자의 우선채용권 보장</li> <li>▶ 원청의 외주결정 시 고용안정, 근로조건 등을 노사협의</li> </ul>



노동조건 개선	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 하청노동자의 근로조건 개선 및 불합리한 차별금지</li> <li>▶ 작업환경의 유해·위험요인에 대한 실태조사 및 관리·개선 조치</li> </ul>
노사협력	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 하청근로자로 구성된 노조활동 존중 및 이를 이유로 한 하청계약해지 제한</li> <li>▶ 하청 및 하청노조가 노사협의회 등에 참여할 수 있는 기회 부여</li> </ul>

※ 출처 : 고용노동부, 「사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인(개정)」, 2016.4.8.

※ 정부의 가이드라인은 민간부문에서는 법적 구속력이 없어 실효성에 문제가 있으므로 노조는 단체협약을 통해 가이드라인의 법적 구속력과 강제성을 확보해야 함.

**[참고-22] 용역노동자 근로조건 보호지침(요약)**

적용대상	일반용역 중 청소·경비·시설물관리 등 단순노무용역 생활폐기물 수집·운반 용역에 적용
주요내용	용역계약 체결 시 발주기관이 준수해야 할 사항 명시
원가산정	발주기관은 인건비 단가로 최저임금이 아닌 시중노임단가* 적용 * 시중노임단가 : 중소기업중앙회 발표 제조업 단순노무종사원 노임 등 적용
입찰공고	○ 입찰공고 단계에서 '예정가격 산정 방법, 외주근로자 근로조건 보호 관련 약속서 제출, 제출 내용 미이행시 계약 해지해제 가능' 등의 내용을 명시 - 특히, 근무인원을 명시하여 용역근로자 고용규모가 감소되지 않도록 유의
계약체결명시사항	<ul style="list-style-type: none"> <li>① (고용승계) 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계</li> <li>② (고용유지) 특별한 사정이 없는 한 용역계약기간 중 고용유지</li> <li>③ (근로조건 보호) 적격심사시 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 사항 위반시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한 가능</li> <li>④ (정보공개) 노무비 산출내역 등 계약내용을 홈페이지에 공개 가능</li> <li>⑤ (임금명세서 제출) 분기별로 발주기관에 임금지급명세서 제출</li> </ul>
관리감독	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 발주기관은 용역업체가 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 약속내용의 이행여부를 수시로 확인</li> <li>○ 외주근로자 근로조건 보호 약속내용 불이행시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한(단, 미이행 사실 즉시 시장보완시 제외)</li> </ul>

※ 출처 : 관계부처합동, 「용역근로자 근로조건 보호지침 설명자료」, 2019.9.

※ 해당 지침은 공공부문만이 적용대상이나 민간의 경우 그 적용대상이 아닌 점, 공공부문의 경우에도 불이행에 대한 효과적 제재방안이 존재하지 않는 점을 고려할 때 노조는 단체협약을 통한 강제성을 확보해야 함.

**3) 비정규직 차별개선 지침**

**(1) 단체협약 지침 요구안**

- ① 차별금지를 통해 '동일가치노동 동일임금' 원칙을 실행할 것
- ② 노조가 비정규직을 대변할 수 있도록 법외의 신속한 차별시정 절차를 마련할 것
- ③ 「고용정책 기본법」상 고용형태공사의무 제외 기업의 비정규직 현황을 게시하게 할 것
- ④ 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약에 명문화 할 것

## (2) 사측의 대응기조

- ① 차별금지와 관련된 내용은 단체협약에 별도로 규정하지 않는다.
- ② ‘국가인권위원회, 고용노동부, 법원 등으로부터 차별결정이 있는 경우 즉시 시정조치 한다.’는 취지의 내용은 단체협약에 규정하지 않는다.
- ③ 고용상 차별방지를 명목으로 한 노조의 인사권 개입 관련 요구는 수용하지 않는다.
- ④ 차별해소를 위한 별도 위원회 구성 요구는 수용하지 않는다.
- ⑤ 근로자들에 대한 동등한 복리후생 제공 등 차별해소 명목의 과도한 요구는 수용을 거부한다.

## (3) 요구안 해설

○ 차별금지를 통해 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙을 실행할 것

【차별의 금지】	
① 회사는 동일가치노동(동종·유사업무)에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 하며, 다음 각 호의 사항에 있어서 합리적 이유 없이 불리하게 처우하여서는 아니된다. 1. 근로조건 나열(사업장의 실정에 따름) 2. 복리후생 나열(사업장의 실정에 따름)	<b>차별금지 영역</b>
② 사업 또는 사업장 내의 동종·유사한 업무에 관한 판단은 다음 각 호의 분류기준에 따른다. 1. 생산직군 제반업무 2. 연구직군 제반업무 3. 영업직군 제반업무 4. 제1호 내지 제3호를 제외한 관리직군 제반업무 및 지원직군 제반업무	<b>비교대상노 동자</b>
③ 제1항에 따른 합리적 이유에 관한 판단은 노사가 합의하여 결정한다. 다만, 임금차별을 목적으로 고용형태·직무·직종·직렬 등을 달리하는 것 등은 합리적인 이유가 없는 것으로 본다.	<b>차별의 합리적 이유</b>

▶ (의의) 비정규직(무기계약직 포함)에 대한 차별적 처우가 어렵다면 기업이 비정규직을 선호할 이유가 없기 때문에 이를 바로잡고 고용형태에 따른 차별을 해소시킬 수 있는 핵심적인 요소는 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’임.

현행 차별시정제도는 △차별시정 신청으로 인한 위험부담과 구제이익의 불균형 △차별시정 신청시 불합리한 차별로 인정받기 어려움 △차별시정 신청기간 및 시정명령의 범위 △차별시정 판정을 통한 예방효과의 한계 △무기계약직의 차별시정 당사자성 불인정 등이 있고 이러한 문제점을 해소하기 위한 입법 방안으로는 △비정규직 차별시정 신청 제소권의 확대 △차별시정신청제도 적용범위의 확대 등이 거론되고 있으나 입법을 통한 제도의 개선은 요원한 상황이므로 단체협약을 통한 제도개선이 우선적으로 필요함

노동위원회에서 발생하는 차별판정에서는 ① 금품 등이 차별금지 영역에 해당하는지 여부 ② 비교대상 노동자의 존재 여부 ③ 불리한 처우의 존재 여부 ④ 불

리한 처우에 합리적 이유가 존재하는지 여부가 중요한 쟁점으로 다뤄지고 있음을 미루어 볼 때 이러한 각 쟁점을 판단할 기준을 노조의 개입을 통해 형성해 나갈 필요

- ▶ (제1항, 차별금지 영역) 노조는 동일가치노동 동일임금 실현을 위해 사업장 실태 조사를 실시하고 고용형태에 따른 차별이 발생할 수 있는 요소를 파악해 구체적인 사항(특히 복리후생)을 단체협약에 빠짐없이 열거하고 확대하는 것이 필요함. 사측은 차별시정의 결정적 요소가 되는 혼재 업무, 근무 등을 방지하기 위해 비정규직의 경력경로, 승진기회, 업무전환 등을 제한하는 경우(직군분리, 무기계약직 채용 등)가 다수 존재하는 바, 교육과 업무전환 등 경력경로 개발에 관한 사항은 매우 중요한 부분임을 인지할 필요가 있음.

**대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결 (안동대학 시간강사 차별 사건)**

고평법 제8조 제1항에서 정한 ‘동일 가치 노동’의 의미 및 동일 가치의 노동인지 판단하는 기준

- [3] 사업주는 동일한 사업 내의 동일 가치 노동에 대하여는 동일한 임금을 지급하여야 한다(남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제8조 제1항). 여기에서 ‘동일 가치의 노동’이란 당해 사업장 내의 서로 비교되는 노동이 동일하거나 실질적으로 거의 같은 성질의 노동 또는 직무가 다소 다르더라도 객관적인 직무평가 등에 의하여 본질적으로 동일한 가치가 있다고 인정되는 노동에 해당하는 것을 말하고, 동일 가치의 노동인지는 직무 수행에서 요구되는 기술, 노력, 책임 및 작업조건을 비롯하여 근로자의 학력·경력·근속연수 등의 기준을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

행정청의 지위에 있는 국립대학의 총장이 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별 대우를 할 수 있는지 여부(소극)

- [4] 근로기준법 제6조에서 정하고 있는 균등대우원칙이나 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제8조에서 정하고 있는 동일가치노동 동일임금 원칙 등은 어느 것이나 헌법 제11조 제1항의 평등원칙을 근로관계에서 실질적으로 실현하기 위한 것이다. 그러므로 국립대학의 장으로서 행정청의 지위에 있는 총장으로서는 근로계약을 체결할 때에 사회적 신분이나 성별에 따른 임금 차별을 하여서는 아니 됨은 물론 그 밖에 근로계약상의 근로 내용과는 무관한 다른 사정을 이유로 근로자에 대하여 불합리한 차별 대우를 해서는 아니 된다.

- ▶ (제2항, 비교대상 노동자) 기업에서는 차별시비에서 벗어날 수 있는 방법으로 비교대상 노동자를 없애는 방안을 가장 선호하고 있으므로(자료Ⅳ-23 참조), 노조는 가급적 직군단위 등 포괄적인 기준으로 비교대상을 설정해야 하며, 지나치게 세분화된 비교대상의 설정은 차별 등이 고착화 될 수 있는 단서가 될 수 있음을 유의해야 함.

※ 더 이상 비교대상자가 존재하지 않는 경우 해당 사업 또는 사업장에 존재했던 '과거직군' 역시 비교대상 노동자가 될 수 있음(대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결 참조)  
 노조가 노사합의를 통해 비교대상 노동자의 판단기준을 설정해 놓는 경우 차별 관련 소송, 고용노동부 근로감독, 노동위원회 차별 사건 등에서 해당 기준이 활용될 수 있고, 노조법 제35조<sup>50)</sup>에 따라 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 노동자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 다른 동종의 노동자에게도 당해 단체협약이 적용됨을 의미하는 '일반적 구속력'과도 연계될 수 있는 바 비교대상 노동자의 설정은 매우 중요한 사안임.

### [참고-23] 사용자단체의 비정규직 차별 관련 참고 지침서

정규직과 비정규직이 혼재하여 운영되는 기업의 작업환경을 직무와 일의 역할 등에 따라 구분하고 근로자를 각각 분리하여 배치·운영하도록 한다.

비정규직 관련법은 차별적 처우 금지의 비교대상으로 당해 사업 또는 사업장에서 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자(기간제법 제8조 제1항), 통상근로자(기간제법 제8조 제2항) 그리고 사용업체 근로자(파견법 제21조 제1항)를 들고 있다. 즉 차별적 처우 여부는 사업 또는 사업장이라는 공간과 동종 또는 유사한 업무 그리고 무기 근로계약 체결자 등 특정 대상자를 기준으로 판단하고 있다.

차별은 비교대상을 전제로 하기 때문에 비교대상이 존재하지 않으면 차별의 문제는 발생하지 않는다. 따라서 당해 사업 또는 사업장에 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 등이 있으면 이들을 기준으로 차별 여부를 판단하나, 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 정규직 등이 없으면 차별의 문제가 애초부터 발생하지 않으므로 구제신청을 할 수 없다고 판단된다. 그러나 특정 업무나 직종을 전부 비정규직화한다 하더라도 유사업무의 범위를 어떻게 해석하느냐 따라서 비교대상 정규직의 판단범위가 정해질 것이므로 다소 가변적인 면이 있다.

이에 따라 기업에서 근로자의 업무에 대한 역할 등과 상관없이 작업환경 등이 같다는 이유로 차별적 처우 금지 대상이 될 수 있다. 특히 작업의 특성상 작업환경(장소) 등이 사실상 분리되기 어려운 은행, 증권사를 포함한 다수의 서비스업 산업 등에 법적분쟁이 야기될 것으로 우려되고 있다.

※ 출처: 한국경영자총협회, 「비정규직 법률 및 인력관리 체크포인트」 2007.1.12.

### 대법원 2014. 11. 27. 선고 2011두5391 판결 등

비교대상 근로자로 선정된 근로자의 업무가 기간제 근로자의 업무와 동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라 근로자가 실제 수행

50) 노동조합 및 노동관계조정법 제35조(일반적 구속력) 하나의 사업 또는 사업장에 상시 사용되는 동종의 근로자 반수 이상이 하나의 단체협약의 적용을 받게 된 때에는 당해 사업 또는 사업장에 사용되는 다른 동종의 근로자에 대하여도 당해 단체협약이 적용된다.

하여 온 업무를 기준으로 판단하되, 이들이 수행하는 업무가 서로 완전히 일치하지 아니하고 업무의 범위 또는 책임과 권한 등에서 다소 차이가 있다고 하더라도 주된 업무의 내용에 본질적인 차이가 없다면 특별한 사정이 없는 이상 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 할 것이다.

**서울고등법원 2010. 11. 11. 선고 2010누15577 판결**

동종 또는 유사한 업무에 해당하는지 여부는 취업규칙이나 근로계약 등에 명시된 업무내용이 아니라 근로자가 실제 수행해온 업무를 기준으로 판단하되, 업무의 내용 및 종류, 당해 업무의 수행방법, 작업조건, 상호 대체 가능성 등을 종합적으로 고려하여야 할 것이고, 정규직 근로자와 기간제근로자가 수행하는 업무가 채용절차나 업무의 범위, 난이도 등에 다소 차이가 있다고 하더라도, 그 핵심요소(주된 업무의 내용 및 작업조건 등)에 있어 양 근로자 사이에 본질적인 차이가 없다면, 양 근로자 사이에 업무의 현저한 질적 차이를 인정할 만한 다른 특별한 사정이 없는 한 이들은 동종 또는 유사한 업무에 종사한다고 보아야 할 것이다

**대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결 (강원랜드 딜러 사건)**

**비교대상 근로자에 관한 판단 방법**

기간제근로자에 대하여 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위한 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중에서 선정하여야 하고, 이러한 근로자가 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없다.

- ▶ (제3항, 차별의 합리적 이유) 차별을 가능케 하는 합리적 이유는 사측의 자의적 기준설정에 맞길 것이 아니라 노조의 적극적 개입을 통해 형성해 가는 것이 필요함. 특히 주된 목적이 정규직과 그 외의 고용형태인 비정규직(무기계약직 포함) 간 임금차별을 목적으로 △정규직 인사체계에 통합하되 하위직급으로 흡수하는 방안(저임금 제도화) △직군분리 등 정규직 인사체계와 분리된 별도의 취업규칙을 마련해 비교대상 자체를 없애버리는 방안 △자회사 설립을 통해 비교대상 자체는 없애버리는 방안 △차별을 인정하나 불합리한 차별이 되지 않도록 차별의 합리적인 이유(통상 장기근속)를 마련하는 방안 등은 차별을 정당화시키는 합리적 이유가 될 수 없음을 주지시켜야 함.

※ 제1항 각 호의 내용은 각 사업장의 특성에 따르되 각종 근로조건을 빠짐없이 나열하는 것이 필요함

### 대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결 (강원랜드 달러 사건)

#### 불리한 처우가 존재하는지 여부

기간제근로자가 기간제근로자임을 이유로 임금에서 비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별 시정을 신청하는 경우, 원칙적으로 기간제근로자가 불리한 처우라고 주장하는 임금의 세부 항목별로 비교대상 근로자와 비교하여 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다.

다만 기간제근로자와 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간제근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제근로자가 받은 임금 액수와 비교대상 근로자가 받은 임금 액수를 비교하여 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제근로자가 받은 임금의 세부 항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

#### 차별에 합리적인 이유가 있는지 여부

임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 차별적 처우로 정의하고 있는 기간제 및 단시간근로자 보호 등에 관한 법률 제2조 제3호의 규정 내용을 고려하면, 임금 세부 항목별이 아닌 각 범주별로 기간제근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 할 때에는 합리적 이유가 있는지 여부도 범주별로 판단하여야 한다.

여기에서 합리적인 이유가 없는 경우란 기간제근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나, 달리 처우할 필요성이 인정되더라도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 것을 뜻한다. 합리적인 이유가 있는지는 개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용과 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로, 급부의 실제 목적, 고용형태의 속성과 관련성, 업무의 내용과 범위·권한·책임, 노동의 강도·양과 질, 임금이나 그 밖의 근로조건 등의 결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 한다.

### 대법원 2012. 10. 25. 선고 2011두7045 판결

#### 합리적인 이유가 없는 경우

기간제 근로자를 달리 처우할 필요성이 인정되지 않거나, 달리 처우할 필요성이 인정되는 경우에도 그 방법·정도 등이 적정하지 않은 경우를 의미한다.

#### 합리적인 이유가 있는지

개별 사안에서 문제가 된 불리한 처우의 내용 및 사용자가 불리한 처우의 사유로 삼은 사정을 기준으로 기간제 근로자의 고용형태, 업무 내용과 범위·권한·책임, 임금 그 밖의 근로조건 등의

결정요소 등을 종합적으로 고려하여 판단해야 한다.

**서울고등법원 2010. 11. 11. 선고 2010누15577 판결**

**불리한 처우의 이유가 합리적인 이유에 해당하는지 여부**

기간제근로자의 근속기간, 단기고용이라는 특성, 채용조건·기준·방법·절차, 업무의 범위·권한·책임, 노동시장의 수급상황 및 시장가치, 사용목적(수습·시용·직업훈련·인턴 등), 임금 및 근로조건 결정요소(직무, 능력, 기능, 기술, 자격, 경력, 학력, 근속연수, 책임, 업적, 실적 등) 등을 고려하여 개별 사안별로 판단하여야 할 것이다.

**대법원 2019. 3. 14. 선고 2015두46321 판결 (안동대학 시간강사 차별 사건)**

[5] 갑이 국립대학인 을 대학과 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 시간당 강의를 차등 지급하는 내용의 근로계약을 체결하고 자신이 전업강사에 해당한다고 고지함에 따라 전업 시간 강사 단가를 기준으로 3월분 강의를 지급받았는데, 국민연금공단으로부터 '갑이 부동산임대 사업자로서 별도의 수입이 있는 사람에 해당한다'는 사실을 통보받은 을 대학 총장이 이미 지급한 3월분 강사료 중 비전업 시간강사료와의 차액 반환을 통보하고, 4월분과 5월분의 비전업 시간강사료를 지급한(이하 차액 반환통보 및 감액지급을 '각 처분'이라 한다) 사안에서, △근로계약서상의 전업·비전업 기준이 국립대학교인 을 대학교에 전속되어 일하여야 한다는 것인지, 출강은 어느 대학이든 자유로 할 수 있으나 시간강사 외의 일은 하지 않아야 한다는 것인지, 강사료 외에는 다른 소득이 없어야 한다는 것인지 분명하지 않고, 이를 어떻게 이해하더라도 시간제 근로자인 시간강사에 대하여 근로제공에 대한 대가로서 기본급 성격의 임금인 강사료를 근로의 내용과 무관한 사정에 따라 차등을 두는 것은 합리적이지 않은 점, △시간강사에 대한 열악한 처우를 개선할 의도로 강사료 단가를 인상하고자 하였으나 예산 사정으로 부득이 전업 여부에 따라 강사료 단가에 차등을 둔 것이라는 사용자 측의 재정 상황은 시간제 근로자인 시간강사의 근로 내용과는 무관한 것으로서 동일한 가치의 노동을 차별적으로 처우하는 데 대한 합리적인 이유가 될 수 없는 점 등을 종합하면, 위 각 처분은 위법함에도, 을 대학 총장이 시간강사를 전업과 비전업으로 구분하여 시간당 강의를 차등지급하는 것이 부당한 차별적 대우에 해당하지 않는다고 본 원심판단에 헌법 제11조 제1항, 근로기준법 제6조, 남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률 제8조 등의 해석에 관한 법리를 오해한 잘못이 있다고 한 사례.

**서울남부지방법원 2016. 6. 10. 선고 2014가합3505 판결 ('MBC' 무기계약직 사건)**

**1. 근로기준법 제6조의 '사회적 신분'의 의미**

직업뿐 아니라 사업장 내의 직종, 직위, 직급도 상당한 기간 점하는 지위로서 사회적 평가를 수

반하거나 사업장 내에서 근로자 자신의 의사나 능력발휘에 의해서 회피할 수 없는 사회적 분류에 해당하는 경우 이를 사회적 신분이라 할 수 있다.

## 2. 근로기준법 제6조 위반에 대한 청구권 인정여부와 해당 청구권의 의미

근로기준법 제6조의 균등처우규정은 사용자로 하여금 근로자에 대하여 임금 등 근로조건에 관한 자의적인 차별을 금지하게 할 뿐만 아니라, 나아가 차별받은 근로자로 하여금 사용자에게 차별이 없었더라면 이루어졌을 법률관계, 즉 균등한 처우를 요구할 수 있는 청구권을 행사하게 할 수 있는 근거가 된다고 봄이 상당하다. 피고는 원고들에게 이 사건 수당을 지급하지 아니함으로써 법률상 원인 없이 이 사건 수당에 해당하는 임금 차액 상당의 이익을 얻고 그로 인하여 원고들은 같은 금액 상당의 손해를 입었으므로 피고는 원고들에게 이를 반환할 의무가 있다.

※ 지방법원 판결에 이의를 제기한 MBC로 인해 이 사건은 서울고등법원으로 이송됨. 서울고등법원에서는 2018. 2. 3. 강제조정으로 종국결정을 내리게 되었으며, 조정의 내용은 노사 간에 비공개하기로 합의되었음.

### [참고-24] 중앙노동위원회의 합리적 이유 여부 판단 기준 예시

» 차별을 합리화할 정당한 목적과 합리적 근거가 있는지 여부를 확인함.

급부의 명칭과 내용이 다르거나 모호한 경우

당해 급부와 관련된 여러 요소를 종합적으로 고려하여 판단하여야 하며, 당해 급부의 명칭이 급부목적과는 다르게 명목에 불과하다고 주장할 경우 사용자가 증명하여야 함.

근로계약·취업규칙·단체협약 등에 따른 경우

차별처우금지 규정은 강행 규정이므로 근로계약이나 취업규칙, 단체협약 등에 기간제근로자 등에 대한 불리한 처우의 내용이 포함되어 있더라도 이를 이유로 차별적 처우가 정당화 될 수는 없음. 단체협약 적용 배제에 따라 기간제근로자 등이 단체협약을 적용받지 못해(조합원 자격이 없는 경우) 발생하는 불리한 처우는 이유가 있는 것으로 인정될 수 있으나, 무기계약근로자 등과 기간제근로자 등이 동일하게 단체협약의 적용을 받지 못함에도 무기계약근로자 등에게 단체협약에 따른 근로조건을 적용하여 차별적 처우를 한 경우 기간제근로자 등을 달리 취급한 합리적인 이유를 제시하여야 함.

채용조건·기준·방법 절차에 따른 경우

채용 조건·기준이 당해 사업장의 임금 결정 요소라면 이 범위내에서 불리한 처우는 합리적인 이유가 있다고 볼 수 있고, 채용조건·기준이 업무수행과 관련이 있고 이에 근거해 근로조건을 달리 한 경우에도 합리적인 이유로 인정할 수 있음.

채용 절차·방법은 다르나(공개채용/비공개채용, 필기시험/면접 등) 기간제근로자 등이 비교대상자와 동일한 조건 및 내용의 근로를 제공하는 경우에는 채용 절차·방법이 다르다는 사유만으로는 불리한 처우를 정당화하는 합리적인 이유가 될 수 없음.



업무의 범위·권한·책임 등이 다른 경우

업무범위나 업무를 수행하는 물리적 환경은 근로의 양·질과 직결되고 임금결정의 중요한 요소이므로 업무범위나 업무환경에 따른 노동강도의 차이로 인한 임금 및 근로조건에서의 불리한 처우는 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 있으며

권한·책임의 정도에 따라 임금에서 차이를 두는 것도 합리적인 이유가 있으며, 권한·책임의 정도를 임금결정에 반영하지 않더라도 그에 상응하는 대가를 별도의 수당 명목으로 지급하는 경우(직책수당, 직급수당 등) 비정규직 근로자가 이러한 권한과 책임을 갖고 있지 않다면 당해 기간 제근로자 등을 수당지급대상에서 제외하여도 합리적 이유가 있다고 볼 수 있음.

노동생산성이 낮은 경우

실제 업무수행 결과(생산량·영업실적) 등을 토대로 다음 연봉지급에 차등을 두었다면 합리적인 이유가 있는 것으로 볼 수 있음.

사용목적에 따른 경우

수습·시용 등의 목적으로 채용한 자에 대해서는 그 목적의 범위 내에서 임금 등의 격차는 합리화될 수 있음.

노동조건 및 근로시간에 따라 비례원칙이 적용되는지 여부

단시간노동자의 근로조건은 그 사업(장)의 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 통상노동자의 노동시간을 기준으로 산정한 비율에 따라 결정 되는 시간비례의 원칙이 적용될 수 있으므로 임금 및 분할 가능한 근로조건을 시간비례에 따라 적용하는 경우에는 그 전체를 동일하게 보장하지 않아도 합리적인 이유가 인정

※ 출처: 중앙노동위원회, 「2012년 차별시정 업무매뉴얼(위원용)」, 2012.7.20.

○ 노조가 비정규직을 대변할 수 있도록 법외의 신속한 차별시정 절차를 마련할 것

**[차별의 시정]**

- ① 비정규직인 노동자 또는 노조가 차별적 처우에 대한 이의를 제기한 경우에는 차별의 정당성 여부에 관한 서면자료를 이의신청을 받은 날로부터 2주 이내에 관계당사자와 노조에 제출하여야 한다.
- ② 제1항에 의하여 회사가 차별의 정당성을 입증하지 못할 경우에는 차별시정 방안을 관계당사자와 노조에 제출하고, 이의신청을 받은 날로부터 1월 이내에 차별시정에 필요한 조치를 취해야 한다.
- ③ 회사는 비정규노동자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위를 한 것을 이유로 비정규직 노동자에 대하여 해고 그 밖의 불리한 처우를 하지 못한다.
  - 1. 차별적 처우에 대한 이의신청
  - 2. 노동위원회의 시정명령 불이행의 신고
  - 3. 노동관계법 위반 사실 통고

4. 차별시정 관련 고충처리위원회 및 유관기관에 차별적 처우의 시정을 위해 필요한 제반 행위  
 ④ 회사는 법원, 고용노동부, 노동위원회, 국가인권위원회가 등 유관기관의 차별결정이 있는 경우 회사는 당사자와 동일한 조건에 있는 모든 노동자에 대하여 즉각 차별을 시정하여야 하고, 이행에 관한 보고를 관계당사자 및 노조, 감독관청에 보고하여야 한다.

- ▶ (의의) 「기간제」 및 「파견법」의 차별시정제도는 요건이 까다로워 인정을 받기 힘들고 노조가 비정규직을 대리할 수 있는 차별시정 신청권은 입법화되지 않아 개인이 차별신청에 대한 모든 부담을 짊어지게 구조화되어 있는 상황임. 특히 「기간제」 및 「파견법」의 적용을 받지 않는 무기계약노동자, 하청·용역 노동자는 제도의 적용대상에서 제외돼 있음. 노조는 법상 차별시정제도의 한계를 인식하고 단체협약에 의한 차별시정제도를 설정해야 함.
- ▶ (제1항) 현행법상 부재한 노조의 차별시정 신청권을 도입해 노조가 적극적으로 비정규직을 대리하여 그 역할을 강화하고, 차별에 관한 정당성을 판단하는 서면 자료를 확보할 수 있도록 조치함. 서면자료 등은 이후 선정당사자제도(대표를 통한 집단적 차별시정 청구 또는 소송제기)에서 활용될 수 있는 등 노조는 피해 당사자인 시정청구 노동자가 차별사실을 소명하거나 사용자 주장에 대하여 반증하기 용이하도록 지원할 수 있는 주요 자료가 될 수 있음.
- ▶ (제2항·제3항) 그 밖에 노조는 차별시정 조치를 적극적으로 요구하며 빠른 시일 내에 차별이 시정될 수 있는 장치를 마련해야 함. 한편, 그 과정에서 비정규직 노동자가 차별시정 신청 등에 따른 불이익을 받지 않도록 비정규직 노동자의 신분보장을 위해 법외의 보호조치를 마련해야 함.
- ▶ (제4항) 사측은 비정규직법상 차별과 관련하여 차별여부에 대한 판단의 주체인 지방노동위원회 결정에 불복하여 중앙노동위원회 재심, 행정법원, 고등법원, 대법원까지 이어지는 불복절차를 이어가 상당한 시일 내에 사안이 해결될 수 없도록 하며, 국가인권위원회의 권고는 처분성이 없는 것으로 보아 역시 불복절차를 이어가는 경우가 많음.  
 노조는 불복절차의 최종 확정판결(대법원)과 관계없이 유관기관의 결정이 즉각적으로 반영될 수 있도록 단체협약을 통해 구속력을 부여해야 할 것임.

○ 「고용정책기본법」상 고용형태공사의무 제외 기업의 비정규직 현황을 게시하게 할 것

#### [고용형태 현황의 게시]

① 회사는 매년 노동자의 사업소 별 고용형태 현황을 모든 노동자가 볼 수 있는 온·오프라인 공간에 게시하여야 한다.

② 제1항에 따라 회사는 매년 3월 말일을 기준으로 다음 각 호의 구분에 따른 노동자의 고용형태 현황을 해당 연도 4월 말일까지 게시하여야 한다.

1. 정규직 노동자
2. 무기계약직 노동자
3. 기간제노동자
4. 제1호 내지 제3호의 노동자 중 단시간노동자
5. 파견노동자
6. 용역노동자, 하청노동자, 특수고용노동자

- ▶ (의의) 기업이 그토록 주장하는 낙수효과를 증명하기 위한 가장 중요한 지표는 양질의 일자리 창출 여부임. 이를 판단하기 위해서는 공공부문 여부·산업과 업종·지역·규모·그룹사 간의 비교를 통해 비교대상 간 전체 고용규모가 얼마나 되고 그 중 직접고용(정규직, 무기계약직, 기간제)과 간접고용(파견, 용역, 특수고용 등)의 비율이 어느 정도 되는지를 확인할 필요가 있음.
- ▶ (내용) 현행 고용형태공시제가 기업의 고용형태(간접고용 포함)를 공시하도록 하여 사업주의 고용구조 개선을 유도하기 위한 제도인 만큼 「고용정책 기본법」 상 적용제외인 300인 미만 사업장에게도 공시의무를 부과해 고용구조에 대한 자료와 실태 등을 파악하고 자발적인 고용구조 개선을 유도하도록 해야 함.

○ 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약에 명문화 할 것

### 【사회적 책임】

노사는 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」의 노력사항을 의무적으로 이행한다.

- ▶ (의의) 가이드라인은 ‘고용형태’를 이유로 한 차별을 해소한다는 내용을 골자로 하고 있으나 형식상 구속력을 갖기 힘든 구조에 해당하여 실효성에 문제가 있음.
- ▶ (내용) 가이드라인 제2장의 내용 중 △ 업무의 범위·권한, △ 업무의 곤란도·책임도, △ 직무능력 및 실적, △ 근속년수에 의한 차별은 합리적인 이유가 있는 것인지 여부에 대해서는 각 사업장의 특성에 따라 이견이 존재할 수 있지만, 가이드라인 제3장에 규정되어 있는 차별개선을 위한 노력사항은 노조가 단체협약 체결을 통해 의무규정으로 전환한다면 가이드라인에 강제성을 부여할 수 있는 조치가 될 수 있음.

## [참고-25] 고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인(요약)

주의사항(제2장)	가이드라인 내용 중 '업무의 범위·권한, 업무의 곤란도·책임도, 직무능력 및 실적, 근속년수에 의한 차별은 합리적인 이유가 있는 것으로 본다.'는 내용이 존재하므로 합리적 이유는 노사가 합의하여 정하도록 해야 함.
주요내용(제3장)	차별 개선을 위한 노력사항 명시
차별 해소	복리후생적 현물, 복리후생적 금품, 편의시설의 이용(구내식당, 통근버스, 보육시설, 주차장, 기숙사, 체력단련 시설, 기타 이에 준하는 편의시설), 휴가, 상여금
고충처리	고충을 제기할 수 있는 방안 마련 및 신속한 처리
직업능력개발	직업능력개발 프로그램의 운영에 있어 차별금지
채용기회 제공	기간제·시간제·파견노동자의 우선채용권 보장
차별개선 협의	단체교섭·노사협의회 시 차별해소 논의
불리한 처우 금지	고충 또는 이의제기 등을 이유로 한 불이익한 처우 금지

※ 출처 : 고용노동부, 「고용형태에 따른 차별개선 가이드라인」, 2011.11.28.

※ 정부의 가이드라인은 민간부문에서는 법적 구속력이 없어 실효성에 문제가 있으므로 노조는 단체협약을 통해 가이드라인의 법적 구속력과 강제성을 확보해야 함.

## IV. 저임금 구조개선 및 임금체계 변화 움직임에 대한 대응방안

### 요지

- 최저임금제도는 저임금 노동자의 삶을 보호할 수 있는 현존하는 가장 안정적인 제도임과 동시에, 보편적 소득증대를 위한 가장 확실한 제도라고 할 수 있음.
- 최저임금제도라는 탄탄한 기반 위에, ① 최저임금 인상 및 통상임금 제도개선, ② 생활임금·적정임금제 확대 및 임금체불 근절, ③ 이른바 ‘최고임금제’ 도입, ④ 산별교섭과 사회적 대화를 통한 임금체계 개편 등을 통해 노동시장 양극화 및 저임금 구조를 개선해야 함.
- 위와 같은 큰 틀에서, 현장에서는 ① 최저임금에 포함되는 상여금 및 각종 수당을 통상임금에 포함시킬 것을 요구, ② 각종 수당을 소위 ‘보전수당’으로 단일화하려는 사측의 시도 거부, ③ 공공부문의 경우, 사측의 임금체계 개편 요구시 사업장 단위 개별교섭 거부 및 산업별 공동교섭 관철 등의 대응전략을 모색해야 함.

### 1. 최저임금 인상 추이 및 효과

#### 1) 최저임금 인상 추이

- 현 정부는 소득주도성장의 목적으로 ‘2020년까지 최저임금 1만 원’을 공약으로 내걸고 최저임금 인상을 추진하였지만, 소상공인들의 반발과 여론 악화로 인해 공약이 철회됨.

〈19대 대선 당시 주요 대선후보의 최저임금 관련 공약〉

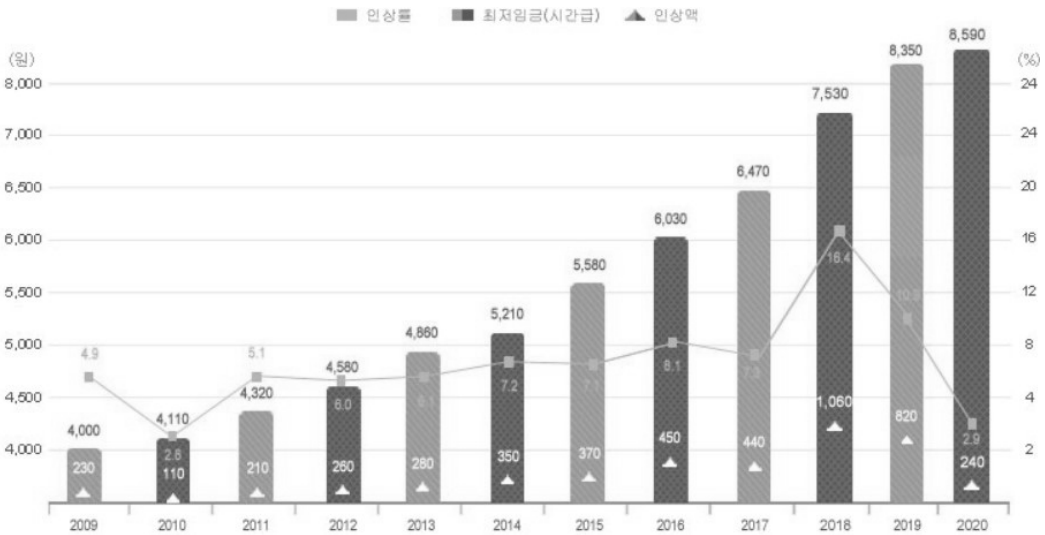
후보	정당	주요 내용
문재인	더불어민주당	· 최저임금 1만원 인상 (2020년까지, 소기업·자영업자 지원 대책 병행 마련)
홍준표	자유한국당	· 최저임금 1만원 임기 내 실현 · 최저임금 준수율 제고를 위한 최저임금 위반 제재 강화 · 중소기업, 자영업 등을 위한 세제 등 지원 방안 강구
안철수	국민의당	· 임기 내 매년 10% 이상씩 최저임금 인상을 통한 1만원 이상 달성

유승민	바른정당	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 최저임금을 2018년부터 연평균 약 15%씩 인상하여 2020년에 '1만원' 도달</li> <li>· 최저임금이 빠르게 올라가는 향후 3년 간 영세업체 근로자의 4대 사회보험료를 국가가 지원</li> <li>· 최저임금 상승분을 하청단계에 명시적으로 반영하도록 의무화</li> <li>· 최저임금을 지키지 않는 곳에 대해 징벌적 배상을 적용</li> </ul>
심상정	정의당	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 2020년까지 최저임금 1만원 달성</li> <li>· 가구생계비 포함 최저임금 설정기준의 합리화</li> <li>· 최저임금 위반 사업주 단속 및 처벌 강화</li> </ul>

\* 출처 : 각 후보 대선공약(안철수 후보의 경우 유세 과정에서 나온 발언)

- 2018년 최저임금 인상은 20%가 넘었던 저임금근로자의 비중을 18.0%(전년대비 5.8%p 감소)까지 끌어내리는 데 기여한바가 있듯이 현재 최저임금 및 생활임금제도의 보완 및 강화를 통한 저임금노동자 가구의 적정임금 지급이 이루어지도록 기능해야 함.

〈최근 10년간 최저임금 인상률 및 인상액 추이〉



출처: 최저임금위원회

- 지난 대선후보와 문재인 대통령의 국정과제인 '2020년 최저임금 1만 원' 공약 미이행과 관련된 후속 조치 반드시 마련돼야 할 것이며, 최저임금 목적인 '노동자에 대하여 임금의 최저수준을 보장하고 노동자의 생활 안정'을 위해 기여해야 할 것.

〈역대 최저임금 인상률 및 인상액 추이〉

구 분	시 간 금	일 급	인 상 률
94.9-95.8	1,170	9,360	7.8
95.9-96.8	1,275	10,200	9.0
96.9-97.8	1,400	11,200	9.8
97.9-98.8	1,485	11,880	6.1
98.9-99.8	1,525	12,200	2.7
99.9-00.8	1,600	12,800	4.9
00.9-01.8	1,865	14,920	16.5
01.9-02.8	2,100	16,800	12.6
02.9-03.8	2,275	18,200	8.3
03.9-04.8	2,510	20,080	10.3
04.9-05.8	2,840	22,720	13.1
05.9-06.12	3,100	24,800	9.2
07.1-07.12	3,480	27,840	12.3
08.1-08.12	3,770	30,160	8.3
09.1-09.12	4,000	32,000	6.1
10.1-10.12	4,110	32,880	2.75
11.1-11.12	4,320	34,560	5.1
12.1-12.12	4,580	36,640	6.0
13.1-13.12	4,860	38,880	6.1
14.1-14.12	5,210	41,680	7.2
15.1-15.12	5,580	44,640	7.1
16.1-16.12	6,030	48,240	8.1
17.1-17.12	6,470	51,760	7.3
18.1-18.12	7,530	60,240	16.4
19.1-19.12	8,350	66,800	10.9
20.1-20.12	8,530	68,720	2.87

2) 최근 2년간 최저임금 인상의 효과

○ 10분위별 임금인상률 비교

- 시간당 임금인상률 : 1~4분위(16.5~20.6%)가 5~10분위(8.3~13.6%)보다 높음
- 월 임금인상률 : 2~5분위(10.9~17.6%)가 6~10분위 (5.0~9.2%)보다 높음
- 1분위는 2년간 시간당 임금인상률이 19.9%로 가장 높지만, 월 임금인상률은 1.9%로 가장 낮음.
- 1~2분위는 2019년 시간당 임금인상률이 8.3~8.8%로 높지만, 월 임금인상률은 -2.4~-4.1%로 오히려 하락

### 노동시간 쪼개기 효과

2019년에 주당 노동시간이 1분위는 2.8시간, 2분위는 3.1시간 감소. 특히 1분위에서 (주 15시간 미만) 초단시간 노동자가 2018년 33.7%에서 2019년 41.9%로 8.2%p 증가.

#### ○ 임금불평등

- P9010, 상위 10% 경계값 / 하위 10% 경계값 개선
  - 시간당 임금 기준 : 2017년 4.13 배 → 2018년 3.75배(감소) → 2019년 3.59배(감소)
  - 월 임금 기준 : 2017년 5.63배 → 5.04배(감소) → 5.39배(증가)
- 지니계수
  - 시간당 임금 기준 : 2017년 0.3160 → 2018년 0.3098(감소) → 2019년 0.2988(감소)
  - 월 임금 기준 : 2017년 0.3293 → 2018년 0.3289(감소) → 2019년 0.3250(감소)

#### ○ 저임금계층

- 시간당 임금 기준 : 2017년 428만명(21.4%) → 2018년 315만명(15.7%)[감소] → 2019년 324만명(15.8%)[증가]
- 월 임금 기준 : 2017년 410만명(20.5%) → 2018년 359만명(17.9%)[감소] → 2019년 444만명(21.5%)[감소]

#### ○ 종합

- 2018~19년 최저임금 인상은 저임금 계층의 임금인상과 임금불평등 축소, 저임금 계층 축소에 긍정적인 영향을 미침.
- 고용주들의 노동시간 쪼개기로 1분위(하위 10%)에 초단시간 노동자 증가, 월 임금 기준으로 임금 격차(P9010) 확대되고 저임금계층이 증가

### 3) 최저임금 인상의 필요성

#### ○ 저임금 노동자의 삶을 보호할 수 있는 가장 안정적 제도

- 최저임금제도는 1988년 처음 시행이후 32년째 국가가 노사 간의 임금결정 과정에 개입해 임금의 최저수준을 정하고, 사용자에게 정해진 수준 이상의 임금을 지급하도록 법으로 강제함으로써 노동자를 사회적으로 보호하기 위한 안정적인 제도임.



○ 저임금 노동자의 보편적 소득증대를 위한 가장 확실한 제도

- 현재 일부 감액적용자를 제외하고는 대한민국에서 거의 모든 노동자가 혜택을 받을 수 있으며, 저임금 노동자 생활안정과 삶의 유지를 위한 필수 제도로 기능하고 있음.

## 2. 최저임금 제도변화에 따른 영향

### 1) 최근 최저임금 제도변화 경과 및 주요 내용

#### (1) 산업범위 확대(2018.5월, 최저임금법 개정)

○ 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입

○ 산업제외 임금

· 소정근로시간(또는 소정근로일)에 대하여 지급하는 임금 외의 임금(고용노동부령) : △연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금, △연차유급휴가 미사용수당, △주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금, △명칭에 관계없이 위 3가지에 준하는 것으로 인정되는 임금

· 상여금, 그밖에 이에 준하는 임금(고용노동부령) : △1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당, 근속수당, △1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당)의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 사전된 월 환산액의 25%에 해당하는 부분

※ 1개월 단위로 산정되어 매월 지급되는 정기상여금·장려가급·능률수당·근속수당은 최저임금에 전부 산입

○ 식비, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서, △통화 이외의 것으로 지급하는 임금 또는 △통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 7%에 해당하는 부분

※ 상여금, 현금성 복리후생비의 최저임금 미산입 비율 : 상여금, 현금성 복리후생비 중 해당 연도 시간급 최저임금액을 월 단위로 환산한 금액의 아래 비율

연도	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
매월 지급 상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
현금성 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

〈산입범위 개편 요약〉

구분		산입여부	
매월 지급	소정근로외의 임금	① 연장·휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간·휴일가산수당	미산입
		② 연차 유급휴가 미사용 수당	
		③ 법정 주휴일을 제외한 유급휴일에 대한 임금	
		④ 기타 ①,②,③에 준하는 임금 * 월차휴가 미사용수당 등	
	상여금, 그밖에 이에 준하는 임금	① 산정단위가 1개월을 초과하는 상여금, 장려가급, 능률수당, 근속수당 ② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	월 환산액의 25% 초과분 산입
생활보조·복리후생성 임금	통화 이외의 것으로 지급	미 산입	
	통화로 지급	월 환산액의 7% 초과분 산입	
상기 임금을 제외한 나머지 임금		산입	
1개월을 초과하여 지급하는 임금		미산입	

〈최저임금법 개정 전후 산입범위 변화〉

개정 전	개정 후	개정내용
<p>매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금은 최저임금에 산입하지 아니함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</li> <li>▶ 1개월을 초과하는 일정기간의 계속 근무에 대하여 지급하는 근속수당</li> <li>▶ 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 따라 산정하는 장려가급·능률수당 또는 상여금</li> <li>▶ 그 밖에 결혼수당·월동수당·김장수당 또는 체력단련비 등 임시 또는 돌발적인 사유에 따라 지급하는 임금·수당이나, 지급조건이 사전에 정해진 경우라도 그 사유의 발생일이 확정되지 않거나 불규칙적인 임금·수당</li> </ul>	<p>다음의 상여금 및 각종 수당이 매월 지급될 경우 해당 임금의 월 지급액 중 해당연도 월최저임금액의 25%(2024년까지 비율 0%로 단계적 축소)를 제외하고는 최저임금에 포함</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 의하여 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당</li> <li>▶ 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당</li> </ul> <p>삭제 * 임시·돌발적으로 지급하여 임금 아님 → 최저임금 미 산입</p>	<p>지급사유와 산정기간과 상관없이 매월 지급되는 상여금·수당은 원칙적으로 산입범위 포함 (월최저임금액의 일정비율만 제외)</p>
<p>소정의 근로 시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 연차휴가 근로수당, 유급휴가 근로수당, 유급휴일 근로수당</li> <li>▶ 연장시간근로·휴일근로에 대한 임금 및 가산임금</li> <li>▶ 야간근로에 대한 가산임금</li> <li>▶ 일직·숙직수당</li> <li>▶ 그 밖에 명칭에 관계없이 소정근로</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금</li> <li>▶ 연차 유급휴가의 미사용수당</li> <li>▶ 주휴일(「근로기준법」 제55조 제1항에 따른 유급휴일)을 제외한 유급휴일에 대한 임금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 임금·수당 분류 변경</li> <li>- 주휴수당 산입범위 포함 명시</li> </ul>

	에 대하여 지급하는 임금이라고 인정할 수 없는 것	▶ 그 밖의 명칭에 관계없이 위 3가지에 준하는 것으로 인정되는 임금	
그 밖에 최저임금액에 산입하는 것이 적당하지 않은 임금	가족수당·급식수당·주택수당·통근수당 등 근로자의 생활을 보조하는 수당 또는 식사, 기숙사·주택 제공, 통근차운행 등 현물이나 이와 유사한 형태로 지급되는 급여 등 근로자의 복리후생을 위한 성질의 것	식비, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서, △통화 이외의 것으로 지급하는 임금 또는 △통화로 지급하는 임금액의 월 지급액 중 월최저임금액의 7%(2024년까지 비율 0%로 단계적 축소)를 제외하고는 최저임금에 포함	매월 1회 통화로 지급되는 생활보조, 복리후생수당은 산입 범위 포함 (월최저임금액의 일정부분만 제외)

(2) 취업규칙 불이익 변경 절차의 특례 조항 삽입 (2018.5월, 최저임금법 개정)

- 사용자가 최저임금에 산입되는 임금에 포함시키기 위하여 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동 없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경하려는 경우에는, 「근로기준법」 제94조제1항에도 불구하고 해당 사업 또는 사업장에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수의 동의가 아닌 의견 청취로 변경됨. (최저임금법 제6조의 2, 신설)
- 취업규칙 변경시 의견을 듣지 않으면 500만원 이하의 벌금 부과 (최저임금법 제28조의 제3항 신설)

(3) 최저임금 산정기준시간 명확화 (2018.12월 최저임금법 시행령 제5조 개정, 제5조의2 신설)

- 최저임금 산정기준시간에 주휴시간 포함
  - 최저임금 시급을 결정하는 기준 시간에 대한 대법원의 판례와 노동부의 행정해석 차이가 있어, 주휴일과 관련된 시간과 금액은 모두 포함하고, 약정 휴일과 관련된 시간과 금액은 모두 포함하지 않는 것으로 개정함. 즉, 최저임금을 산정하는 기준시간을 209시간으로 고정함.



## ○ 최저임금 산정기준시간에 약정휴일 제외

- 월급에는 법정 주휴수당 등 법정휴일에 대한 임금 뿐 아니라 약정유급휴일에 대한 임금도 포함되어 있으므로, 해당 월에 약정유급휴일이 있는 경우 약정유급휴일에 대한 임금 부분만큼 월급에서 제외하고 나머지 부분만 최저임금에 산입
- 이 경우 약정유급휴일에 대한 임금은 월급을 ①이를 구성하는 총 시간(월 통상 임금 산정기준 시간 수)으로 나누어 시급으로 환산한 후, ②환산된 시급에 약정 유급휴일 시간 수를 곱하여 산정

※ 월 통상임금 산정기준 시간 수

$$= (1\text{주 소정근로시간} + 1\text{주 유급처리 시간}) \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}$$

- 1주 소정근로시간을 초과하여 매주 일정 시간의 약정유급휴일이 있는 경우(예: 매주 토요일 8시간이 약정유급휴일)에는 1주의 약정유급휴일시간 수를 1개월의 약정유급휴일 시간 수로 환산해서 곱하여야 함

※ 월 약정유급휴일 시간 수

$$= 1\text{주 약정유급휴일시간} \times 365\text{일} \div 7\text{일} \div 12\text{월}$$

#### (4) 최저임금법령 개정에 따른 임금체계 개편 자율 시정기간 부여(2018.12.24. 국무회의)

## ○ 임금체계 개편을 위해 취업규칙 개정이 필요한 경우 최장 6개월의 시정기간을 부여하기로 함.

- 기본급은 낮고 상여금 등의 비중이 높은 사업장에서 최저임금법령 개정 취지에 맞게 노사 간 합의 등을 통해 상여금 등의 지급주기를 매월로 변경하는 등 임금체계를 개편할 수 있도록 자율 시정기간 부여

※ 자율 시정기간 부여대상 : 최저임금법령 개정에 따라 정기상여금 등의 지급주기를 변경하면 최저임금 위반 대상에 해당되지 않는 사업장으로서, 개정 최저임금법이 시행된 2019.1.1. 이후의 최저임금 위반금액이 있지만, 사업장에서 임금체계 개편 의지가 있는 경우

## ○ 근로감독 및 진정사건 : 사업장의 임금체계 미개편으로 인해 최저임금법 위반이 확인되어 취업규칙 및 단체협약 개정이 필요한 경우 별도 지침(근로기준정책과-8653, 2018.12.27.)에 따라 시정지시

※ 2019.12.31.까지 접수된 부여대상 사건에 대해 자율시정기간 부여 : 취업규칙 개정 필요시 최장 3개월, 단체협약 개정 필요시 최장 6개월

#### (5) 통상임금이 최저임금 미달시 연장근로수당 산정기준 마련(2019.12.11. 고용노동부 행정기준 시행)

## ○ 경과

- 통상임금이 최저임금에 미달할 경우 근로기준법 제56조에 따른 연장근로에 대한 임금 및 가산수당 산정에 대한 상이한 행정해석이 존재하다는 이유로 고용노동부는 2019.12.11. 새로운 행정해석 발표

○ 주요 내용

- 통상임금과 최저임금은 별개의 개념이므로 최저임금법을 위반하지 않은 경우에는 시간급 통상임금이 시간급 최저임금보다 낮더라도 통상임금을 기준으로 연장근로에 대한 임금(100%) 및 가산수당(50%)을 산정함
- 다만, 최저임금법을 위반한 경우에는 법정 최저임금액에 미달하는 비교대상 임금총액은 최저임금액으로 증액되어야 하므로 비교대상 임금이 산입된 개개의 임금항목도 증액되고 그 증액된 개개의 임금항목 중 통상임금에 해당하는 임금항목들이 있는 경우 이들을 기준으로 새롭게 산정된 통상임금을 기준으로 재산정함.

※ 2011년 행정해석

통상임금이 최저임금에 미달하는 경우, 해당일에 근로한 기본임금인 100%는 최저임금 이상을 지급해야 하나, 연장·야간·휴일근로 가산수당인 50%는 최저임금에 미달하는 통상임금으로 지급

\* 예시

\* 노동부 행정해석(근로기준정책과-6245)의 문제점

2020년 최저임금 8,590원 적용 노동자는 연장근로수당을 시급으로 환산했을 경우 최저임금보다 293원 적은 것으로 나타남

예) 주 40시간 노동자, 상여금 700,000원, 복리후생비 200,000원 기준

2020년 상여금 20%, 복리후생비 5% 초과금액 최저임금 산입범위 포함 기준 적용시

상여금 - 340,938원 복리후생비 110,234원 최저임금 산입

통상시급 5,531원 (연장근로 가산수당 50% 적용시) 시급 8,297원 (최저임금보다 293원 ↓)

특히 2024년까지 단계적으로 상여금과 복리후생비의 100%가 최저임금 산입범위 포함될 경우 지급의 293원은 2,203원까지 삭감 폭이 확대됨

○ 문제점

- 최저임금보다 낮은 통상임금을 적법화시킴

- 임금구조의 편법적 운용과 장시간 노동 확산 : 수당에 재직자 기준을 두어 최저임금에는 넣고, 통상임금에서는 빼는 방식으로 통상임금을 최저임금보다 낮게 조정함으로써 장시간 노동을 부추김

## 2) 추가 제도개악 가능성

### (1) 결정체계 변경

#### ○ 경과

- 2019.1.7. 고용노동부, 최저임금 결정체계 변경 정부안 초안 발표
- 2019.2.13. 비공개 당정협의 : 정부안 확정
- 2019.2.27. 정부안 발표, 최저임금법 개정법률안 발의(신창현 더불어민주당 의원 대표 입법발의)
- 여야간 갈등 장기화와 보수야당의 추가개악 요구로 입법시도 무위

#### ○ 주요 내용

- 결정구조 이원화

	기능	구성
구간설정위원회	최저임금안 심의구간의 심의·의결, 최저임금이 노동시장에 미치는 영향에 관한 상시적인 조사 및 분석	9명 (노·사·정이 각 5명을 추천하면 노·사가 3명씩 순차적으로 배제하여 선출)
결정위원회	최저임금안의 심의·의결 및 재심의·의결, 최저임금 적용 사업의 종류별 구분에 관한 심의·의결 등의 기능을 수행.	21명 (△노·사·공익 각 7명으로 구성, △청년·여성·비정규직/중소기업·중견기업·소상공인 대표 포함, △공익위원은 정부가 3명, 국회가 4명 추천)

#### - 최저임금의 결정기준 변경

현행	변경안
근로자의 생계비, 유사 근로자의 임금, 노동생산성, 소득분배율	① 근로자의 생활보장 : 근로자의 생계비, 소득분배율, 임금수준, 사회보장급여 현황 등 ② 고용·경제상황 : 노동생산성, 고용에 미치는 영향, 경제성장률 포함 경제 상황 등

- 심의절차
- 고용노동부장관이 최저임금위원회에 심의 요청 → 위원회의 위원장은 지체 없이 구간설정위원회에 최저임금안의 심의구간 심의 요청
- 구간설정위원회는 요청받은 날부터 60일 이내에 최저임금안 심의구간을 심의·의결하여 결정위원회에 제출

- 결정위원회는 심의구간 내에서 최저임금안을 심의·의결하여 고용노동부장관으로부터 최저임금에 관한 심의 요청을 받은 날부터 100일 이내에 고용노동부장관에게 제출.

#### ○ 문제점

- 당사자와의 협의 없이 정부가 일방적으로 개편을 추진한 것은 민주주의 절차상 하자임.
- 제도개편이라는 중요사안을 처리하는데 필요한 충분한 검토와 논의가 생략 : 정부는 1월초 개편안 초안을 일방적으로 발표한 후 1개월간의 형식적 의견수렴을 거쳐 초안의 극히 일부만을 수정한 채 최종안을 확정함.
- 정부주도성 탈피 및 갈등완화라는 개편취지가 지켜지지 않을 가능성 또한 높음 : △공익위원의 역할이 제한적임 △구간설정위원회 심의 역시 정부추천 공익위원이 주도할 가능성이 높음, △노·사단체는 보다 유리한 상·하한 구간에서 결정위원회 논의를 진행하기 위해 구간설정위원회의 심의과정에서부터 개입할 것인 만큼 오히려 노사간 갈등은 기존보다 장기화될 수 있음
- 정부는 구간설정위원회가 ILO 협약에 부합한다고 하나, 최저임금의 상한-하한 범위를 정하는 구간설정위원회는 노사 당사자의 직접 참여를 배제하고 있음으로 현재 제도보다는 ILO협약의 취지에서 멀어지는 것임.
- 결정기준으로 '고용에 미치는 영향'을 추가한 것은 최저임금법 취지에 역행 : 최저임금법의 목적은 저임금노동자도 사회구성원으로 살 수 있도록 임금의 최저수준을 보장하는 것인데 최저임금 결정기준에 '고용에 미치는 영향'을 전제로 하겠다는 것은 명백히 최저임금법의 목적에 반하는 것임.

## (2) 차등적용

#### ○ 주요 내용 및 문제점

- 사용자단체는 꾸준히 업계별·지역별·연령별·기업규모별 차등적용이나 이주노동자에 대한 차등적용을 주장해왔으며, 특히 2018년 최저임금 인상속도에 대한 정치공세가 거세진 상황을 이용해 요구의 수위를 높임.
- 2018년 통계청 자료에 따르면 비정규직노동자의 임금이 정규직의 50% 수준에 불과함. 이로 인해 노사갈등, 노·노갈등, 심지어 사회적 갈등도 나타나고 있음. 그런데 최저임금을 차등적용 한다면 각각 차등적용 수준별로 등급이 규정되는 것이고 결국, 더욱더 많은 사회적 갈등과 혼란마저 초래될 수 있음.
- 최저임금법 시행 초기 1988년 1회 2개 그룹으로 나눠 차등적용 했다가 바로 1989년부터 하나로 통합 후 차등적용은 없었음. 1년만에 통합된 후 차등적용

- 이 시행되지 않은 것을 보면 '차등시행'이 타당하지 않았기 때문이라는 것이 합리적인 추정임. 최저임금법 4조에 관련 규정이 있지만 사실상 사문화된 규정임.
- 이주노동자에 대한 차등적용은 근로기준법 제6조(균등한 처우) 위반이며 국제적 망신.
  - 전국이 1일 생활권인 나라에서 지역별로 최저임금을 차등적용 한다면 돌이킬 수 없는 지역갈등을 유발할 것임.

### (3) 유급주휴수당 최저임금 산입

#### ○ 주요 내용 및 문제점

- 유급주휴수당은 1953년 근로기준법 시행과 함께 도입된 제도로써 일주일에 15시간 이상 노동하는 모든 노동자에게 유급주휴수당을 지급하도록 규정하고 있으며, 이에 주 40시간 노동할 경우 월 소정근로시간은 209시간( $48/7 \times 365/12 = 208.57$ )으로 계산됨.
- 유급주휴수당을 최저임금에 산입하겠다는 것은 수당은 받고 월 소정근로시간은 209시간이 아니라 174시간( $40/7 \times 365/12 = 173.8$ )으로 계산하겠다는 것임. 즉, 분모를 줄여 최저임금수준을 임의로 높게 조작하겠다는 것임.
- 강행규정인 근로기준법 위반일 뿐 만 아니라 최저임금노동자에 대한 이중 차별임.

## 3) 최근 최저임금 인상 및 제도변화의 영향

### (1) 2018~2019년 최저임금 인상이 임금불평등 축소에 미친 영향

- 노동계 추산(노동사회연구소, 이슈페이퍼 2020-01)으로 2018~19년 최저임금 인상이 임금불평등 축소에 미친 영향을 조사한 결과 저임금 계층의 임금인상과 임금불평등 축소, 저임금계층 축소에 긍정적인 영향을 미친 것으로 파악됨.
- 그러나 고용주들이 노동시간 쪼개기로 대응하면서, 1분위(하위 10%)에 초단시간 노동자가 증가하고, 월 임금 기준으로 임금격차(P9010)가 확대되고 저임금계층이 증가하는 등의 부작용도 나타나 향후 초단시간 노동자에게 (1) 시간비례 원칙에 따라 근로기준법 상의 유급주휴와 연차휴가를 보장하고, (2) 근로자퇴직급여보장법 상의 퇴직금을 보장하고, (3) 기간제보호법 상의 기간제 사용기간 제한을 적용하고, (4) 고용보험, 국민연금, 건강보험 가입의무를 부과할 필요성이 존재함.

### (2) 현장 사례

#### ○ 서울아산병원



- 산업범위 확대로 실질임금 저하발생 (교통비 5만원, 식비 10만원의 수령시, 매월 27,840원 산업)

○ 브링스코리아

- 최저임금 미달 금액을 통상임금조정수당' 항목으로 사용자가 임의로 신설하여 매년 인상폭의 부족분만을 조정
- 현금호송원 임금구성 항목 및 임금수준(상여금은 연간 400%를 월간으로 나누어 지급)

구 분	월 급여 (새역공제전)					연간급여	시급
	기본급	자격수당	상여금	통상임금 조정수당	합 계		
만12년 이상자	1,084,000	.	362,000	661,150	2,107,150	25,285,800	8,350
만8년 이상자	1,045,000	.	349,000	700,150	2,094,150	5,129,800	8,350
만4년 이상자	1,009,000	.	337,000	736,150	2,082,150	24,985,800	8,350
만2년 이상자	1,007,000	.	336,000	738,150	2,081,150	24,973,800	8,350
만1년 미만자	1,007,000	.	-	738,150	1,745,150	20,941,800	8,350
운전전문직	1,161,000	100,000	-	484,150	1,745,150	20,941,800	8,350

- 최근 5년 동안 회사의 매출액 감소와 영업이익 악화로 인한 정상적인 임금협상을 진행되지 못함에 따라 조합원 평균임금 인상을 못함
- 2019년도 최저임금법 개정에 따른 상여금의 25% 초과분과 복리후생비 5%초과분이 미달되므로 최저임금 산업범위에 포함되지 않고 있음.

### 3. 정부와 사용자의 일방적 임금체계 개악 시도

○ 경과 및 전망

- 2020.1.13. 고용노동부, 직무·능력중심의 임금체계 확산 지원안(이하 '임금체계 개편 지원안') 발표
- 정부는 경제사회노동위원회 의제·업종별위원회(양극화 해소와 고용+위원회, 공공기관위원회, 보건의료위원회)를 통해 공공부문 임금체계 개편 논의를 본격화할 것으로 전망
- ※ 경사노위 금융산업위원회, 사용자위원들이 '임금체계 개편' 합의문 포함 요구로 20년 1월 말 현재까지 합의 난항

○ 고용노동부 임금체계 개편 지원안의 주요 내용

- 직무급 중심 임금체계 개편의 현장 산을 위해 「직무중심 인사관리 따라잡기」 발간

〈임금체계 개편 지원안의 내용〉

임금체계란?	○ 임금체계의 개념 및 유형* * 연공급, 직능급(숙련급), 역할급, 직무급
우리나라 임금체계 실태 및 변화 방향	○ 우리나라 임금체계의 실태('18년 임금체계 실태조사 결과) - '18년 100인 이상 사업체 임금체계 특성·운영현황 분석 ○ '직무주의 인사관리'의 필요성 - 인사관리 패러다임의 변화 추세 및 직무 중심 인사관리 체계(=직무관리체계) 도입 필요성
임금구성의 단순화·합리화 방안	○ 현행 임금구성체계의 문제점, 변화 필요성 및 방향 - 낮은 기본급 + 복잡한 수당 + 과도한 연공성 문제 - 통상임금 및 최저임금 산입범위 확대 등 환경변화에 따라 '직무주의 인사관리'로의 패러다임 전환 필요성 ○ 임금구성체계 합리화 방향 및 개선방안·사례 - 수당구조 단순화, 상여급 실질화 등 개선 방향 - 임금구성체계 개선절차 및 주안점, 개선사례 등
임금체계 개편방안 및 사례	○ 임금체계 개편 원칙 및 절차, 개편방식 - 노동자와의 교감, 노사협의기구 설치 등 원칙·절차 - 임금체계 유형별 전면·부분 개편 절차·방식 등 ○ 유형별 임금체계 개편사례 - 연공성 완화, 직능급·역할급·직무급 개편사례 소개
직무중심 인사관리 체계 구축	○ 직무관리체계의 개념 및 직무분류·직무분석 - 직무관리체계 및 직무분류·직무분석의 개념, 직무분류 및 직무분석 방법 설명 ○ 직무평가 과정 및 구체적인 실행방법 - 직무평가의 개념, 평가과정·절차, 제조업 범용 직무평가 도구 활용방법·사례(사무관리직·생산직) ○ 직무평가 결과 활용 및 직무중심 인사관리 사례 - 직무 및 직군 관리, 보상, 각종 인사제도와와의 연계 등 - 직무중심 인사관리 운영사례
법적 쟁점	○ 단협 체결·개정, 취업규칙 변경 등 법상 고려사항
임금정보의 활용	○ 임금수준에 관한 정보 - 임금직무정보시스템 등 임금정보 활용 및 참고자료 ○ 임금인상을 결정에 관한 정보 - 임금인상을 결정과정 및 관련 참고자료 등 소개

- 업종별 직무평가도구 등 관련 인프라를 지속 확충하는 한편 국가직무능력표준(NCS)과의 연계를 통해 직무 관련 정보를 촘촘하게 구축하는 방안 모색
- 기존 임금·평가체계 개선 분야 컨설팅을 지속 확대하고 금년에 '직무중심 인사관리 체계 도입 지원사업'을 신설, 인사관리 전반을 지원
  - ※ 직무평가도구가 개발된 8개 업종(보건의료·호텔·철강·금융·공공·사회복지서비스·IT·제약) 중 직무관리체계 도입 희망 기업을 대상으로 전문 컨설팅 지원

(‘20년 4억원)

- 임금직무정보시스템 지속적 개선 및 다양한 시장임금 정보 분석·제공

#### ○ 문제점

- 노동시장 이중구조와 양극화의 우선 책임이 단순히 임금체계의 연공급성에 있는 것이 아님에도 임금불평등 해소를 이유로 직무급 도입을 밀어붙임. 임금 격차 및 양극화의 근본 원인은 재벌대기업의 갑질과 납품단가 후려치기 등 대중소기업간, 원하청간 불공정거래에 있는 만큼, 경제민주화를 통한 불공정 거래의 실질적 근절을 위한 정책 강화가 우선되어야 함.
- 공정한 임금체계 개편의 전제인 대등한 노사관계와 노동자 대표제도의 미비함에 대한 개선책이 제시되지 않아 오히려 사용자 주도의 임금삭감 수단으로 악용될 수 있음
- 사회안전망이 불충분한 우리나라 환경에서 당장 임금체계 개편을 추진할 경우 노동자의 임금 안정성이 확보될 수 없음
- 지원안은 호봉제 운영비용이 높은 대기업의 임금체계 개편에 초점을 맞추는 듯 하나 오히려 노동조합이 조직되지 않거나 대항력이 상대적으로 부족한 중소 제조·서비스업 사업장에 우선적으로 활용되어 기업규모간 임금수준 격차를 키움으로 오히려 임금양극화가 심화될 수 있음
- 각기 다른 환경과 특성이 존재하는 제조업 사업장의 다양성을 고려하지도 않은 채 연구기관에서 단순 예시로 제시한 ‘제조업 직무평가 도구 점수표’를 정부 지침인 것처럼 발표한 것은 노사 자율성을 명백히 훼손할 수 있으며, 향후 현장의 혼란과 분쟁 가능성을 더욱 증가시킬 것임.
- 수십 년간 대표적 임금체계로 자리잡힌 연공급형 임금체계를 개편하기 위해서는 노사정이 충분한 논의 기간을 가지며 함께 해결해야 함에도 노동계와 어떠한 사전 협의 없이 정부에 의해 일방적으로 마련함으로써 노정간 신뢰를 또다시 떨어뜨림.

## 4. 저임금구조 및 임금격차 해소를 위한 한국노총 정책 방향

### 1) 최저임금 인상 및 통상임금 제도개선

#### ○ 대통령 임기 내 최저임금 1만 원 달성

- 지난 대선후보와 문재인 대통령의 국정과제인 ‘2020년 최저임금 1만 원’ 공약 미 이행과 관련된 후속 조치 마련
- 2021년, 2022년 최저임금 연 9% 이상 인상 대책 마련

## ○ 통상임금과 최저임금 산입범위 일치

## ※ 2018년 한국노총-더불어민주당 최저임금 제도개선 합의

- 최저임금 가구생계비 고려 등 결정기준, 준수율 제고와 같은 최저임금의 실효성 확보
- 최저임금 산입임금을 통상임금으로 간주하는 노동관계법·제도 개선
- 현장에서 오·남용되지 않도록 최저임금법의 취업규칙 변경특례 규정에 대한 기준과 절차 명확화
- 사업장에 대한 지도·감독 등을 철저히 시행하도록 요구 및 이행 확인
- 저임금노동자 보호방안 마련 : 사회보험료 지원 확대, EITC 확대, 실업부조 조기 도입, 개정된 시행시기에 맞추어 근로기준법의 5인 미만 적용확대 등
- 소상공인·영세자영업자의 지불능력 제고 및 경영 활성화 지원 강화 : 중소기업자의 거래조건 합리화를 위한 공동행위 허용, 프랜차이즈 가맹 수수료 인하, 상가 임대차 계약 갱신 청구권 연장 등

## ○ 최저임금 결정기준 확립

- 비혼 단신 근로자 생계비, 유사 근로자 임금, 노동생산성, 소득분배율 등을 고려하여 올바른 최저임금 인상 추진
- 노동자 가구의 규모 변화와 경제적 상황(가구의 주 소득원)을 고려한 가구생계비 반영

## ○ 최저임금 미적용 사각지대 해소

- 가사사용인, 수습 노동자, 장애인 감액 비율 축소 및 정부 지원방안 마련

〈표〉 장애인 적용제의 신청 및 인가 추이

(단위 : 명, %)

	신청자	인가자	인가율	미인가자
2013	4,484	4,495	99.2	36
2014	5,967	5,848	99.2	48
2015	7,185	6,971	99.4	42
2016	8,108	7,891	99.6	36
2017	9,068	8,632	99.5	49
2018	9,632	9,413		

주 : 전년도 신청자의 일부가 이월되어 인가자 수가 신청자 수보다 많을 수 있음.

출처: 오상봉(2019), 노동리뷰, 한국노동연구원

○ 최저임금 관리·감독 및 제재강화

- 2018년 최저임금 산입범위 개정 이후 벌어지는 최저임금 ‘꼼수(상여금 기본급화, 연장근로수당 책정시 최저임금 하한액 지급, 노동시간 쪼개기, 휴식시간 확대 등)’ 근절 방안 마련
- 징벌적 손해배상제도도입, 최저임금 위반 즉시 과태료 부과, 위반 사업주 명단 공개 및 형사 처벌 강화, 위반 신고 간소화 제도 도입, 체당금 기금 운용 등 제도적인 보완 대책 마련

2) 생활임금·적정임금제 확대 및 임금체불근절

○ 생활임금제 확산을 위한 제도개선

- 현재 전국 광역시 및 도청, 기초 지자체 101곳 시행에서 벗어나 민간으로의 확산 방안 마련
- 생활임금 결정기준(물가, 최저임금 인상률, 유사노동자 임금 등)지침 마련 및 제공
- 생활임금위원회 노동자위원 의무배정

○ 적정임금제 확대 시행

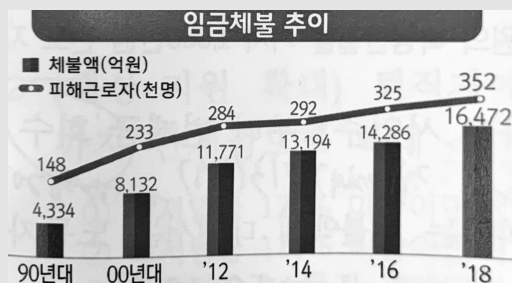
- 시장 적정수준 임금 위반행위 처벌강화
- 2017년 일자리위원회에서 발표(건설산업 일자리 개선대책('17.12))한 적정임금제의 조속한 실행 및 민간으로의 확산 정책 시행

○ 임금체불 근절을 위한 제도 강화

〈18년말 기준 임금체불액 1조 6,472억 원, 체불노동자 352천명으로 역대 최고치 기록〉

» 19.1~10월 임금체불 현황

19.10월 말 기준 체불임금 발생액은 1조 4,465억 원(체불인원 29.1만 명), 전년동기 대비 808억 원(5.9%) 증가, 체불인원은 510명(0.2%) 증가



- 현행 근로감독제도(근로감독, 체불사업주 처벌제도, 명단공개제도, 미지급임금지 연이자제도) 개편 및 강력한 감독제도 실시
- 반의사불벌 조항(제109조 제2항) 폐지, 임금체불 전담 근로감독관 채용 확대, 인력확대와 임금체불 신고절차를 간소화, 무료법률 구조지원사업에 대한 경쟁시스템 도입(법률 구조공단 外 기타 법률전문기관의 사업 일부 이관·병행)

### 3) 최고임금제 도입

- 헌법 제119조 2항 경제 민주화의 근거가 되는 ‘경제주체 간 조화로운 발전 및 소득 재분배’를 위해 최고임금제 시행
- 공공부문 및 법인 대상 최고임금제 시범 시행 후 민간 확산 방안 마련

### 4) 산별교섭과 사회적 대화를 통한 임금체계 개편

- 동일가치노동 동일임금원칙에 따른 노·사 자율적 임금체계 개편 방안 마련
- 임금체계 없는 비정규직/무기계약직 : 산별교섭을 통한 초기업 수준 직무급 정착
- 임금체계 개편 추진과정 전 사회복지제도 확충에 따른 임금안정성 확보 방안 마련

## 5. 현장 대응 지침

### 1) 최저임금에 포함되는 상여금 및 수당의 통상임금 포함 요구

- 법 계약으로 매월 지급되는 상여금과 수당이 최저임금 산입범위에 포함되었으나 최저임금 산입항목이 통상임금에는 포함되지 않을 수 있어 통상임금이 최저임금을 밑돌 수 있음.
- 각종 상여금 및 수당 등 임금이 연장근로시간에 대한 가산임금을 산정하는 기준인 통상임금에는 포함되지 않고 최저임금 산입범위로만 포함되는 것은 형평성에 맞지 않을 뿐만 아니라 임금체계 불일치를 해소하기 위함이라는 개정최저임금법의 취지와 부합되지 않음.
- 사측에서 최저임금 인상에 따른 임금체계 개편을 추진할 경우, 최저임금에 새롭게 포함되는 임금명목들이 통상임금 산입범위에도 포함할 수 있도록 지급방식을 맞추는 방안들을 요구할 필요가 있음.

## 2) 각종 수당을 보전수당으로 단일화하는 시도 거부

- 최저임금 인상에 따른 실질임금 인상을 회피하기 위해, 사측이 기존의 각종 수당 명목을 없애고 최저임금에 미달하는 금액만을 보전수당 명목으로 지급하여 위반을 모면하려는 사례가 늘고 있음. 이 경우 10년 전 입사자와 신규 입사자간의 임금차이가 사라지는 문제가 발생되기도 함.
- 따라서, 사업장의 특수한 사정이 아니고서는 숙련의 반영조차 이루어지지 못하게 하는 이러한 시도에 대해서는 거부해야 함.

## 3) 공공부문의 경우 사측의 임금체계 개편 요구 시 사업장 단위 개별교섭 거부 및 산별 공동교섭 관철

## V. 공동근로복지기금의 설치·활용방안

### 요지

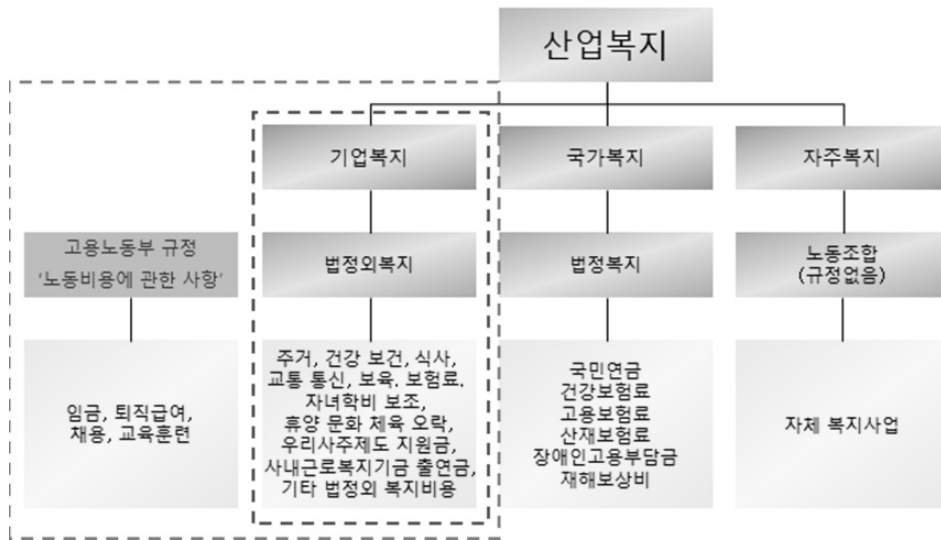
- 노동조합은 기업복지와 국가복지를 통합적 관점에서 바라보면서, 국가복지 및 기업복지를 평등하게 확장시키는 운동에 매진해야하는 시점에 와있음. 기업복지의 격차해소를 위한 다양한 방안 중 하나로 최근 사내(공동)근로복지기금에 대한 사회적 관심도가 높아지고 있음.
  - ▶ 사내근로복지기금이란 사업주로 하여금 사업이익의 일부를 재원으로 기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지하기 위한 제도이며,
  - ▶ 공동근로복지기금은 개별기업이 아닌, 복수의 기업이 공동으로 기금을 출연하고 정부지원금을 일부 받는 방식의 확대된 제도.
- 2019년 9월 4일 고용노동부는 이러한 공동근로복지기금을 활성화하기 위한 대책을 발표한 바 있음.
  - ▶ 핵심내용은 대기업-정규직 중심의 기업복지 확대현상으로 인해 복지격차가 현장에서 발생한다는 문제인식 아래, 원·하청간 상생협력과 중소기업 노동자의 복지강화를 위해 공동근로복지기금 활성화를 도모한다는 것.
  - ▶ 세부내용으로는 △공동근로복지기금 해당 회계연도 출연금 사용한도 확대 △공동근로복지기금사업 범위 확대 △(대)기업 사내근로복지기금의 공동근로복지기금 출연 허용 △공동근로복지기금에 대한 재정지원 강화 △설립 및 운영 관련 행정지원 강화 등이 있음.
- 공동근로복지기금 설치를 통해 대기업-중소기업간, 원청-하청간, 정규직-비정규직간 격차해소에 일부 기여할 수 있는 일종의 연대임금전략 활용이 필요한 상황임. 다만 공동근로복지기금 설치의 사업장 간 이해의 간극을 좁혀야하는 동시에 실무적으로 여러 절차를 거쳐야 할 것임.
  - ▶ 중소기업 중심 공동근로복지기금 설치의 현재 여러 모범사례가 나오고 있을 정도로 실제 현장에서도 상당수 실현되고 있음.
  - ▶ 중장기적으로는 대기업-중소기업 노동자가 모두 포함된, 지역사회 내 대기업 혹은 향토중견 기업을 중심으로 하는 지역사회 연합형 공동근로복지기금 설치·운영을 적극 모색해야 함.



## 1. 기업복지 차원의 사내(공동)근로복지기금의 이해<sup>1)</sup>

### 1) 기업복지의 개념 및 역사

- 산업복지라는 큰 차원 아래 복지는 크게 세 가지 하위범주로 구분됨. 이 중에서도 기업복지는 주로 고용관계에 있는 노동자(와 그 가족)를 대상으로 기업이 비용의 일부 또는 전부를 부담하여 임의로 실시하는 법정 외 복지를 의미함.
- 즉, 노동자가 직접 자주적으로 제공하는 자주복지와, 사회적 계약이라 할 수 있는 개별법에 근거하여 집합적 방식으로 국가가 제공하는 국가복지와는 구분되는 영역이라 할 수 있음.



- 국가에서 집합적 방식으로 제공하는 국가복지에 못지 않게, 기업복지도 기업, 노동자, 국가 모두에게 미치는 영향이 상당함.
  - ▶ 노동자의 측면에서는 고용관계를 통해 국가복지를 통해 충족되지 못하는 욕구를 해결한다는 측면에서 실생활 안정이 가능한 것이 가장 큼. 또한 임금과 같은 현금 급여보다 조세측면에서 유리함.

1) 조흥식 외(2001), 민기채 외(2019), 고용노동부(2018)에서 발췌하여 정리하였음.

조흥식·김진수·홍경준. 2017. 『산업복지론(개정판)』. 나남. / 민기채·이은주·이지은. 2019. 『대기업-중소기업간 복지 격차 현황 및 완화방안에 관한 연구』. 한국노동연구원. / 고용노동부. 2018. 『2018 사내 및 공동근로복지기금 매뉴얼』.

- ▶ 기업의 측면에서는 고용관계의 안정성 확보, 생산성 향상, 사회적 책무성 이행 등이 가능
- ▶ 국가는 국가복지를 보완한다는 순기능적 측면과 동시에, 국가의 지대추구행위로서 복지의 책임을 일부 기업에 전가함으로써 국가의 복지책무성 일부를 포기했다는 부정적 기능 또한 존재.

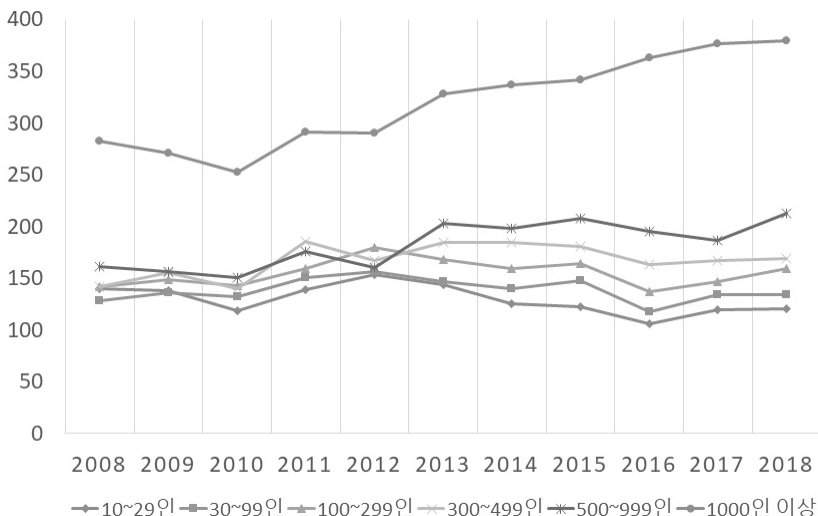
○ 역사적으로 보았을 때 한국 기업복지의 변천사는 산업화의 발전과정과 밀접한 연관을 지님. 한국은 70년대를 거치면서 산업화시기 수출주도 산업화라는 체제가 본격적으로 자리잡게 되면서 급격한 경제성장기에 접어들게 되었음. 이에 발맞추어 노동자의 욕구수준도 점차 높아지면서 기업이 이러한 욕구를 반영하는 동시에 노동력의 원활한 확보를 위해 기업복지를 확대하였음.

○ 이때 대기업을 중심으로 노무관리체계의 제도화가 진전, 기업복지 확대가 이루어졌고 주로 열악한 임금수준을 보완하는 생활보조적 성격을 강하게 내포하고 있었음.

○ 이후 1987년 노동자 대투쟁 시기 기업복지비용은 폭발적으로 증가해왔음. 단, 이로 인해 대기업 노동자의 복지향상이라는 경향이 주를 이루게 되면서 대기업 노조의 이해관계를 중심으로 프로그램이 구성되었고, 이로 인해 실업자 등 사회적 취약계층은 이러한 수혜대상에서 제외되는 등 대기업-중소기업간, 정규직-비정규직간, 노동자-비노동자간 복지격차가 커지는데 일부 기여하기도 하였음.

〈 기업규모별 법정외복지비용 추이〉

(단위: 만원)



○ 2008년~2018년까지 기업규모별 법정 외 복지비용 추이를 보면, 주로 1000인 및 500~999인 기업에서는 계속해서 기업복지비용이 늘어나는 경향이 나타나는데 반해, 300인 이하 기업에서는 정체되거나 오히려 줄어드는 경향이 나타나고 있음.

기업규모별 월평균 법정복지비용 추이

(단위: 천원)

기업규모별	2014	2015	2016	2017	2018
전규모 (상용근로자 10인 이상)	313.4	319.0	330.6	340.1	359.1
중소규모 (상용근로자 10~299인)	257.0	263.6	270.3	278.2	294.9
대규모 (상용근로자 300인 이상)	384.2	392.6	410.6	418.7	437.5

기업규모별 월평균 법정외복지비용 추이

(단위: 천원)

기업규모별	2014	2015	2016	2017	2018
전규모 (상용근로자 10인 이상)	207.7	209.6	197.9	211.3	219.4
중소규모 (상용근로자 10~299인)	141.7	144.5	120.0	133.5	137.4
대규모 (상용근로자 300인 이상)	290.6	296.3	301.2	310.1	319.8

○ 기업규모별 법정복지비용 추이와 비교해보면 이러한 경향이 두드러진다는 것을 확인할 수 있음. 국가복지라고 할 수 있는 법정복지비용은 모든 기업규모에서 점진적으로 늘어나고 있음을 확인할 수 있음. 반면, 법정외복지비용은 전체적으로 사실상 정체에 가까운 증가율을 보이고 있는 동시에, 중소기업 사업장에서는 오히려 축소되는 경향이 나타나고 있는 것임.

○ 기업복지에 관하여 과거 노동조합은 국가복지와 엄격히 구분하여 서로를 상충되는 개념으로 이해하기도 하였음. 이는 역사적으로 형성된, 대기업 (남성)노동자 중심의 이해관계를 담은 기업복지 프로그램 발달이라는 특성으로 인해 노동시장 내부자들이 주 수혜대상이 되도록 설계되었기 때문이기도 함.

○ 하지만 지금은 국가복지와 기업복지를 서로 상호 보완적인 관계로 인식하여 통합적으로 바라볼 필요가 있음.

▶ 현장에서는 최근 중앙/지방정부에서 지원하는 각종 사업과 연계하여 기업복지가 제공되기도 하며, 오히려 기업복지의 발전을 위해 정부에 특정한 지원을 요구하거나 제도발전을 건의하는 등의 사례가 종종 발견됨.

○ 따라서 노동조합은 국가복지 및 기업복지를 평등하게 확장시키는 운동에 매진하여야 함. 이러한 관점 아래, 기업과 국가 모두 책임감을 갖고 쌍극이 방식으로 사각지대에 있는 불안정 노동자들을 위한 기업복지 제공이 성공적으로 이루어질 수 있을 것임. 기업복지격차를 근본적으로 해소하기 위한 다양한 방안을 고민해야할 시점.

○ 대기업-중소기업간 기업복지의 격차를 줄여나가기 위해서 현장에서 고민하고 활용할 내용들을 정리하자면 다음과 같음.

- ▶ 노총의 경우, △단위사업장 기업복지에 대한 데이터 구축 및 정보교류, △한국노총-고용노동부-보건복지부-중소기업벤처부 4자 공동의 기업복지에 대한 정기적 실태조사 공식제안, △기업복지 확대를 위한 지역별·업종별·규모별 단체협약안 작성 등을 수행
- ▶ 단위사업장의 경우 △유사직종, 유사규모, 유사지역의 기업복지 현황을 조사하고 벤치마킹 △중소기업복지지원단 컨설팅 요청하여 합리성 제고 등을 수행

## 2) 사내(공동)근로복지기금

### (1) 개요 및 필요성

- 사내근로복지기금이란, 사업주로 하여금 사업이익의 일부를 재원으로 사내근로복지기금을 설치하여 효율적으로 관리·운영하게 함으로써 근로자의 생활안정과 복지증진에 이바지함을 목적으로 하는 제도.
- 기업의 성과를 공유함으로써 노동자의 실질소득을 증대시키고, 근로의욕 증진 및 협력적 노사관계를 위한 제도로써, 1983년 ‘근로의욕 향상을 위한 사내근로복지기금제도 설치·운영 준칙’을 노동부 지침으로 제정한 뒤, 1991년 『사내근로복지기금법』 제정. 현재는 『근로복지기본법』 하에 관련규정이 명문화되어 있음.
- 사내근로복지기금 시행결과 해당 기업의 노동자(와 그 가족)만 혜택을 누릴 수 있기 때문에 기업규모별 임금격차와 더불어 기업복지격차 또한 커진다는 문제의식 아래, 정부는 복수의 기업이 공동으로 기금을 출연하여 운영할 수 있는 ‘공동근로복지기금’ 조항을 신설, 2016년도 1월부터 시행하고 있음.

### 〈사내(공동)근로복지기금과 사회연대기금〉

- ▶ 사내(공동)근로복지기금을 각종 사회연대기금과 구분할 필요가 있음. 두 기금 모두 불평등과 양극화 해소를 위해 조성하여 활용한다는 취지는 같지만, 실제 구현되는 방식 자체가 완전히 다르다고 볼 수 있음.
- ▶ 사회연대기금의 경우 산별노조 주도로 기금이 조성되며 대부분 사업장을 구분하지 않고 지원 하는 것이 특징이라 할 수 있음.
- ▶ 반면, 사내(공동)근로복지기금은 사업장 기반으로 프로그램이 제공되기 때문에 명확한 멤버십이 존재한다고 볼 수 있음. 더불어 기금출연과 관련해서 노동조합도 일부 가능하지만 실제 주로 부담하는 측은 사용자임. 따라서 사회연대기금과 달리 사내(공동)근로복지기금을 확대하여 대기업-중소기업간, 정규직-비정규직간 격차를 줄이기 위해서는 주로 투쟁을 통해 쟁취하여야 함.

〈 각종 사회연대기금 현황 〉

명칭	공공상생연대기금	금융산업공입재단	사무금융 우분투자단	보건의료노조기금, 노사공동기금		금속산업 일자리연대기금
관련 노조	공대위 (양대노총 5곳)	금융산업노조	사무금융노조	보건의료노조		금속노조
기금 목적	사회격차완화, 사회공 공성 강화, 사회적 연 대 등	일자리 창출 및 청년 실업 해소	불평등-양극화 해 소	정규직화, 처우개선, 신규일자리 창출 등		일자리 창출을 통한 양극화 해소
설립 연도	2017.12	2018.10	2019.1	2017.6	2018.12	2017.07(제안)
기금 규모	505억	2,000억	600억 (2020년까지)	노조 500억	노사 1억원	초기기금 5천억원 + 매년 200억씩 추가 적립
기금 구성	<ul style="list-style-type: none"> <li>공공기관 임직원 성과연봉 인센티브 (1,600억)로 기금을 조성하기로 함.</li> <li>현재 42개 기관의 노사 출연 중</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노측: 2018년 인상분 2.6% 중 0.6%포인트 출연</li> <li>사측: 매칭 출연</li> <li>지난해까지 조성된 사회공헌기금 (1,000억원)</li> <li>33개 금융노사 출연 중</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2020년까지 임금총액 0.4% 적립금</li> <li>사측 출연금</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>임금인상의 일정부</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>노사 5:5 분담</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>초기 기금: 노조 2,500억 (그룹사 통상임금 정상화에 따른 체불임금 발생분 회사 지급시)+사측 매칭</li> <li>적립금: 단체교섭 타결 시, 성과급 중 일부+ 동일한 액수의 사측 매칭</li> </ul>

이지은(2019). "우리나라 노동연대기금의 현황과 과제" 경제사회노동위원회 해운산업위원회 발표자료(2019.09.04.)

○ 노동조합이 공동근로복지기금과 더불어 사회연대기금을 조성하는데 주도적 역할을 수행하는 만큼 불평등 및 사회양극화 해소에 일부 기여할 수 있으며 노동조합에 대한 사회적 인식 또한 제고될 수 있음. 현장 개별사업장의 울타리를 넘어 업종 및 지역이라는 더 큰 범위의 시야에서 노동조합이 이를 활용하여 사회연대활동에 적극 나설 필요가 있음.

(2) 원칙 및 사업주요내용

○ 사내(공동)근로복지기금을 통한 복지사업은 원칙적으로 법령 또는 단체협약 등에 의해 사업주가 행할 의무가 있는 것은 제외하며, 대상사업의 구체적 내용은 정관의 규정에 의거한 협의회의 결정에 따라 자율적으로 설정할 수 있음.

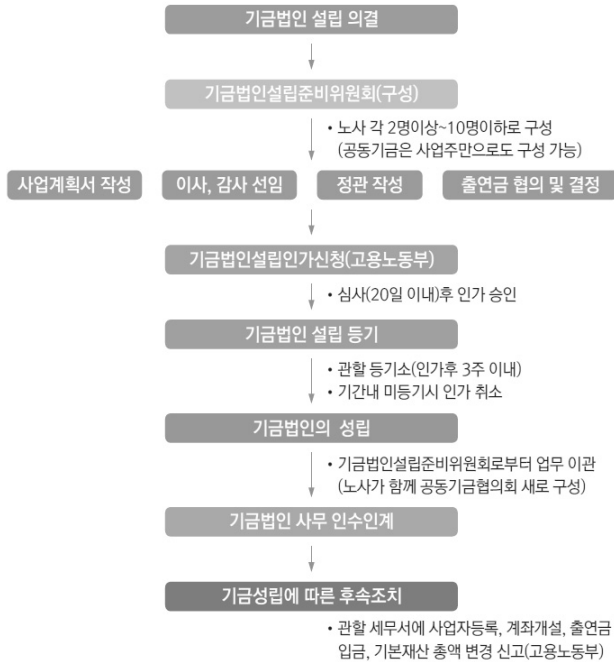
▶ 특히 각종 수당, 상여금, 생활안정격려금, 퇴직위로금 등 임금 대체적 또는 임금 보전적 성격이 있는 급부의 경우 수행할 수 없음.

○ 자금운용 원칙은 안전성과 유동성에 기반하고 있음.

▶ 안정성: 수익성은 높으나 위험성이 높은 운용수단을 이용할 경우 가치 하락시 기금 훼손으로 인한 목적사업의 계속성 저해가 우려되므로, 안정성이 높은 방식으로 운용

- ▶ 유동성: 유동성이 낮은 자산의 경우 긴급히 자금지원이 필요한 용도에 활용하기 어렵기 때문에 신속히 현금화 가능하도록 유동성이 높은 자산 위주로 운용

〈 사내(공동)근로복지기금 설립 흐름도 〉



- 사내(공동)근로복지기금의 세부내용은 대상자, 사업내용, 운영주체, 재정마련방 안 등을 통해 구체적으로 살펴볼 수 있을 것임.

〈 사내(공동)근로복지기금 세부내용 〉

구분	내 용
대상자	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 근로복지기본법 제2조에 따른 근로자.(임원은 수혜대상자에서 제외)</li> <li>▶ 근로자뿐만 아니라 사회통념상 직계가족으로 인정되는 범위의 가족에 대한 의료비, 학자금, 경조사비 지급 등도 가능.</li> <li>▶ 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자도 수혜가능. 이때 기간제 등 비정규직 노동자에 대한 차별은 금지.</li> <li>▶ 공동근로복지기금제도의 경우, 공동기금 조성에 참여한 회사의 모든 근로자로 대상이 확대되는 것임.</li> </ul>
사업내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 근로자 주택구입·임차 자금의 보조, 우리사주 주식 구입자금의 지원 등 근로자의 재산형성을 위한 지원</li> <li>▶ 장학금·재난구호금·경조금 등의 지급 기타 근로자의 생활원조</li> <li>▶ 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 위하여 필요한 비용지원</li> <li>▶ 근로자의 체육·문화 활동의 지원 및 노동절 행사지원</li> <li>▶ 고용노동부령이 정하는 근로자 복지시설에 대한 출자·출연·구입·임차·설치 및 운영</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기숙사, 사택, 보육시설, 사내구판장, 근로자의 체육·문화 활동을 위한 복지회관, 근로자용 휴양 콘도 미니엄</li> <li>▶ 해당사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진</li> <li>▶ 선택적 복지제도의 운영지원</li> <li>▶ 기타 근로자의 재산형성 지원 및 생활원조를 위한 사업으로서 정관이 정하는 사업</li> </ul>
운영주체	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 설립된 기금법인을 통해 노사 동수 위원(2인 이상 10인 이내)으로 구성된 사내근로복지기금협의회를 설치하고, 이사를 두어 사무를 집행하게 하는 동시에 감사를 선임하여 기금법인의 업무 및 회계에 대한 감사업무 수행.</li> <li>▶ 공동기금법인의 경우, 공동기금협의회를 구성하는데 각 기업별 근로자와 사용자를 대표하는 각 1인의 위원으로 노사공동구성. 의장은 위원 중 호선으로 선출하며, 간사는 근로자 및 사용자 각 1인을 선임.</li> <li>▶ 협의회가 기금법인의 운영·관리에 관한 최고 의사결정기관이 됨. 통상적으로 근로자위원회와 사용자위원 각 과반수 출석으로 개의회고, 출석위원 3분의 2 이상의 찬성으로 의결.</li> </ul>
재정마련 방안	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 출연금: 당해 사업장의 직년 사업연도 세전 순이익 5%를 기준으로 협의회가 결정한 금액을 사업주가 출연. 사업주(제3자)가 임의로 재산을 출연하여 조성하는 것도 가능. 이때 5%를 초과하는 경우의 출연금에 대해서도 법인세법이 정하는 바에 따라 손비로 인정하여 세제혜택 가능</li> <li>▶ 실제 사업수행은 수익금 및 당해연도 출연금의 50%로 이루어짐. 단 다음의 경우 당해연도 출연금 중 80%까지도 사용 가능함.             <ol style="list-style-type: none"> <li>① 선택적 복지제도를 활용하여 운영</li> <li>② 사내근로복지기금사업에 사용하는 금액 중 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 산정되는 금액 이상(해당 회계연도 출연금액의 10% 이상)을 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진에 사용하는 경우</li> <li>③ 『중소기업기본법』 제2조제1항 및 3항에 따른 기업에 설립된 기금법인이 시행하는 경우</li> </ol> </li> </ul>
세제지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 기업: 기금법인에 출연하는 출연금에 대해 법인세 손비 인정 등</li> <li>▶ 기금법인: 기금법인이 출연받은 재산에 대해 증여세 비과세 등</li> <li>▶ 노동자: 기금법인이 지급한 일정 품목에 대해 증여세 비과세 등</li> </ul>
기타	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 부동산 투자, 주식에 대한 직접투자, 사채놀이, 당해 사업체에 대부, 불특정 다수인을 상대로 한 자동판매기 설치 및 식당이나 카페 운영 등의 수익사업 등은 원칙적으로 금지됨.</li> </ul>

〈사내(공동)근로복지기금 지원사업 현황〉

(단위: 원)

구분	연도	기금 법인수	수혜 근로자수	수급 업체수	지급액(B)
전체 총괄		173	152,693	2,063	10,799,088,490
합계	2018	54	56,784	618	3,594,665,170
	2017	44	42,002	562	2,888,290,840
	2016	34	19,497	417	2,191,668,200
	2015	16	4,807	147	210,192,780
사내기금 총괄		118	114,920	1,246	6,977,003,490
사내 기금	2018	35	44,098	279	2,350,757,670
	2017	33	32,448	408	1,963,170,840
	2016	26	12,695	205	1,321,668,200
	2015	16	4,807	147	210,192,780

공동기금 총괄	55	37,773	817	3,822,085,000	
공동 기금	2018	19	12,686	339	1,243,907,500
	2017	11	9,554	154	925,120,000
	2016	8	6,802	212	870,000,000
	2015	0	0	0	0

### (3) 사내(공동)근로복지기금 지원사업

○ 근로복지기본법에 의거, 사내(공동)근로복지기금을 설치하여 운영하는 경우 대·중소기업간 상생협력을 통해 노동시장 내 복지격차 완화 및 저소득취약계층 노동자의 복지증진 도모의 일환으로 정부로부터 지원받을 수 있음.

▶ 『근로복지기본법』

제62조(기금법인의 사업)

① 기금법인은 그 수익금으로 대통령령으로 정하는 바에 따라 다음 각 호의 사업을 시행할 수 있다.

6. 해당 사업으로부터 직접 도급받는 업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생 증진

제86조의 2(공동근로복지기금 조성)

① 둘 이상의 사업주는 제62조 1항에 따른 사업을 시행하기 위하여 공동으로 이익금의 일부를 출현하여 공동근로복지기금을 조성할 수 있다.

제86조의 5(공동기금제도의 촉진) 공동기금법인이 제62조 1항에 따른 사업을 시행하는 경우에는 근로복지진흥기금에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 필요한 비용을 지원할 수 있다.

제91호(근로복지진흥기금의 용도) 근로복지진흥기금은 다음 각 호의 용도에 사용한다.

7. 사내근로복지기금제도 및 공동기금 제도 관련 지원

○ 사내근로복지기금의 경우 ① 해당 사업으로부터 직접 도급받는 수급업체의 소속 근로자 및 해당 사업에의 파견근로자의 복리후생증진을 위한 사업을 하는 기금법인의 경우 ② 대기업이나 도급업체로부터 출연금을 지원받는 중소기업 사내근로복지기금법인 또는 공동근로복지기금법인의 경우 지원대상이 되며,

○ 공동근로복지기금의 경우 ① 대기업 또는 도급업체(원청)가 중소기업인 수급업체(하청)와 공동으로 기금법인을 설립한 경우, ② 지역별·업종별 등 임의로 2개사 이상 중소기업이 공동으로 기금법인을 설립한 경우 지원대상이 됨.



- 해당연도 11월 말까지 개별법인에서 직접 근로복지공단 본부로 신청을 접수해야 지원받을 수 있음.



※ 지원 여부 및 지원금액 등은 근로복지기금지원심사위원회에서 심의

실제 기금의 설립 및 운영에 관한 내용을 쉽게 이해할 수 있도록 고용노동부에서는 관련 매뉴얼을 작성하여 배포하고 있음. 우측 QR코드를 통해 자료 다운로드 가능함.



### 3) 공동근로복지기금 활성화 조치(2019.09.)

- 2019년 9월 4일 고용노동부는 ‘복지격차 완화를 위한 공동근로복지기금 활성화 대책’을 발표한 바 있음.
  - ▶ 대기업-정규직 중심의 기업복지 확대 현상으로 인해 복지격차가 현장에서 발생한다는 문제인식 아래, 원·하청 간 상생협력과 중소기업 노동자의 복지강화를 위해 도입된 공동근로복지기금을 활성화하겠다는 취지.
- 정부의 활성화 방안 원칙은 다음과 같이 제시되고 있으며,
  - ▶ 공동근로복지기금 설립 촉진과 운영의 용이성 제고를 위한 제도 혁신
  - ▶ 대기업 사내근로복지기금 위주의 기업복지에서 탈피, 공동근로복지기금 활성화로 사내근로복지기금의 초기업화 도모
  - ▶ 공동근로복지기금 설립·지원을 위한 범부처 협력체계 구축
- 세부 정책과제는 크게 세 가지로 분류됨. 아래 표에서 진하게 표시된 내용이 주로 노동조합에서 활용할 수 있는 부분으로 이해될 수 있으며, 대기업-중소기업간, 정규직-비정규직간 격차를 해소하기 위한 조치로서 공동근로복지기금 설치 및 운영을 노동조합이 강력하게 요구할 수 있는 근거로 활용할 수 있음.

### 〈공동근로복지기금 활성화 대책 세부정책과제〉

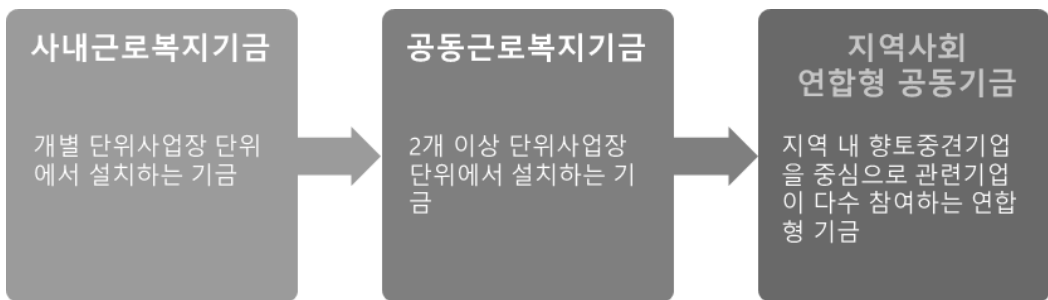
구분	내 용
제도 혁신을 통한 설립 촉진	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 공동근로복지기금 해당 회계연도 출연금 사용한도 확대</li> <li>▶ 공동근로복지기금 가입 및 탈퇴에 관한 법적 근거 마련</li> <li>▶ 개별기업의 사업폐지와 공동근로복지기금 재산처리 방법 신설</li> <li>▶ 공동근로복지기금사업 범위 확대</li> </ul>
공동근로복지기금 집중 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (대)기업 사내근로복지기금의 공동근로복지기금 출연 허용(기금간 이전)</li> <li>▶ 공동근로복지기금 참여시 사내근로복지기금 해산 허용</li> <li>▶ 공동근로복지기금에 대한 재정지원 강화</li> </ul>
설립 지원 인프라 확충	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 유관기관간 협력을 통한 홍보 강화</li> <li>▶ 설립·운영 관련 행정적 지원 강화</li> <li>▶ 노사정 협의기구 등을 통한 범업 조성</li> </ul>

- 첫째, 공동근로복지기금의 해당 회계연도 출연금 사용한도 확대
  - ▶ 현행 기금법인의 사업 재원은 ① 기금운용을 통한 수익금과 ② 해당회계연도 출연금의 50%(중소기업 등은 80%)까지로 제한되었으나,
  - ▶ 중소기업을 포함한 공동근로복지기금의 경우 해당 회계연도 출연금의 90%까지 사용한도를 확대.
- 둘째, 기금사업(사용범위)의 확대
  - ▶ 그간 허용되지 않던 사택을 공동근로복지기금의 경우 허용, 기금이 직접 사택을 소유·임차하여 노동자에게 무상 또는 저가로 제공할 수 있도록 규정을 개정.
- 셋째, (대)기업 사내근로복지기금의 공동근로복지기금 출연 허용(기금 간 이전)
  - ▶ (대)기업이 중소협력업체등과 공동근로복지기금을 조성하는 경우 기본재산 이전(해산도 포함)할 수 있도록 하고, (대)기업이 공동기금에 참여하지 않더라도 (대)기업 사내근로복지기금이 공동근로복지기금에 따로 출연할 수 있는 근거 마련.
- 넷째, 공동근로복지기금에 대한 직접적 재정지원 강화
  - ▶ 출연금의 50% 범위, 설립일로부터 3년간 누적 2억원 한도로 지원하던 부분을 출연금 100%, 5년간 20억까지 확대해서 지원. 단, 공동근로복지기금의 규모(참여사업장 수, 수혜 중소기업 근로자수)에 따라 지원기간 및 지원액 차등지원
- 다섯째, 공동근로복지기금 설립·운영 관련 지원 강화
  - ▶ 법인설립, 세무, 회계 등에 대한 실무매뉴얼 제작·보급. 기업복지컨설팅 개편으로 컨설턴트 전문성 제고.

2019년 9월 4일 발표된 공동근로복지기금활성화대책 관련 고용노동부 보도자료는 우측 QR코드를 통해 직접 다운로드 가능함.



## 2. 노동조합의 공동근로복지기금 추진방향



- 사내근로복지기금 설치 자체는 아주 어려운 것은 아님. 다만 공동근로복지기금으로 확대하여 설치하는 것은 사업장간 이해의 간극을 좁혀야하는 동시에 실무적으로 여러 절차를 거쳐야하기 때문에 현장에서 여러 애로사항을 겪을 수 있음.

### 1) 중소기업 중심 공동근로복지기금

- 실제 현장에서도 공동근로복지기금 설치를 통해 중소기업 노동자들의 복지증진을 위한 다양한 사업들이 전개되고 있으며, 한국노총 소속 단위사업장도 다수 설치·운영하고 있음.
- 현재까지 가장 모범적인 사례로 손꼽는 예시의 경우, 대기업 노동자들이 임단협시 임금인상의 일부를 중소기업 노동자들을 위한 공동근로복지기금 조성에 기여한다는 것을 조건으로 사용주의 기금출연금을 이끌어내고 있음. 이를 추진하면서 하청 중소기업 사용주들도 일부 기금출연을 하고, 금액에 맞추어 정부의 매칭지원금을 받아 대규모 기금출연을 신설 혹은 지속하고 있음.
- 이러한 연대임금전략의 첫 단계로서 공동근로복지기금을 적극 활용하는 방식을 차용한다면 대기업-중소기업 노동자들의 기업복지 격차를 줄이면서 불평등 및 양극화 해소에 일부 기여할 수 있을 것임.

### [H엘리베이터 공동근로복지기금 예시]

- 승강기업계 국내유일 토종브랜드 기업으로서 2016년 공동근로복지기금제도 도입 이후 최초로 고용노동부 지원사업에 선정된 사례. 중소기업협력업체 56개가 참여하여 2016년 1월 21일 설립, 2018년까지 원청에서 39.2억, 56개 중소기업협력업체가 6.5억 총 45.7억의 공동기금을 조성하였으며 정부로부터 8억원을 지원받았음.
- 학자금, 경조금, 근로자의 날 기념품, 명절선물 등 중소기업협력업체 직원의 복지사업에 계속하여 지출하고 있음.
- 2018년 동반성장지수 평가 결과 동반성장 우수사례로 선정될 정도로 모범적인 운영사례가 되고 있음.

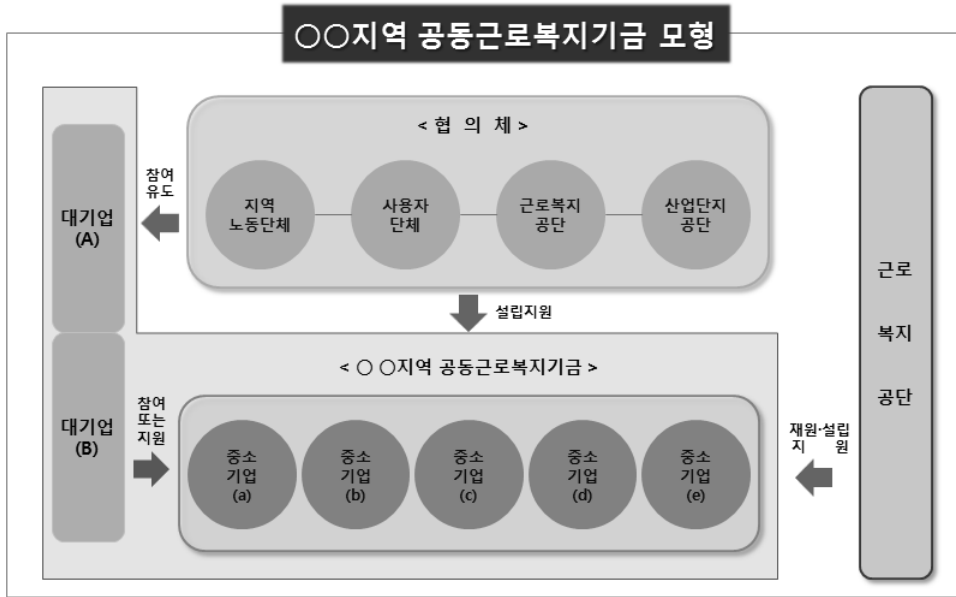
### [S 화학 공동근로복지기금 예시]

- 양극화 해소 등 사회문제 해결을 통한 '사회적 가치 창출'을 위해 협력사를 대상으로 하는 공동근로복지기금 조성에 합의. 대기업 노동자가 기본금 1% 출연하고 회사가 매칭하여 자금 출연. 협력사에서도 추가 출연하고 정부자금 지원으로 공동근로복지기금 조성.
- 근로자의 날 행사 지원 및 생활원조부터 시행, 체육/문화활동비 지원, 선택적 복지제도, 장학금 등 추가도입을 지속적으로 논의하고 있음.
- 기금사용의 특성, 유사한 사업 등 지속가능성을 고려하여 설비공사 용역업체를 대상으로 우선 추진, 추후 타 업체까지 확대하는 방안 검토.

설비공사 용역업체 (단기)	공사 용역업체	설비공사 용역업체 (30개사) 
원/부자재 공급업체 (원/부자재, 포장재, 일부 임가공 등)		생산 관련 용역업체 (Battery, I/E소재, 윤활유 충전, 6개사)
기자재 공급업체 (설비자재, 소모품 등)		기타 서비스 용역업체 (청소, 경비, 식당, 조경, 시설관리/분사/기획원/CLX 등 20개사)
		위탁 (어린이집 1개사)
		인력 파견업체 (승용차 운전, CAD 등 4개사)

## 2) 대기업-중소기업 연합형 공동근로복지기금

- 궁극적으로는 대기업-중소기업 노동자가 모두 포함된, 지역사회 내 대기업 혹은 향토중견기업을 중심으로 하는 연합형 공동근로복지기금이 설치·운영될 필요가 있음.



[ 군산형 일자리 계획 중 공동근로복지기금 계획안 예시 ]

- 전북 군산형 일자리는 GM군산공장을 인수한 명신 컨소시엄, 대창모터스, 에디슨모터스, MPS코리아가 중심인 새만금 컨소시엄이 함께 각각 2,675억원, 1,447억원을 투자하여 전기차 생산라인을 계획하고 있음.
- 여기에는 하청기업의 R&D 등 노력으로 납품단가가 인하될 경우 하청기업과 수익을 공유하는 내용을 담는 등 그간 대기업 중심의 불공정한 원하청관계 관행을 개선하자는 취지가 사업의 기본내용으로 포함되어있음. 그 일환으로 지역공동교섭, 적정임금 실현과 더불어 공동근로복지기금 조성을 추진할 예정에 있음.
- 현재까지 계획된 내용은 총 60억원 규모의 공동근로복지기금을 조성, 원하청간 복지격차를 줄이고, 임금공동교섭으로 원하청간 임금격차도 함께 줄이자는 방안이 포함되어 있음.

○ 즉, 지역사회 내 유사업종의 대다수 기업이 공동으로 참여하는 기금을 설치하고 공동의 이해에 기반하여 사업을 계획·실행하는 것을 중장기관점에서 추진하여, 지역 내 노동자들의 복지격차를 해소하는 전략을 사용하는 것임. 연대임금전략의 일환으로 이러한 전략을 적극 차용하는 첫 발걸음이 활성화된다면 대기업-중소기업간, 원하청간, 정규직-비정규직간 격차해소에 많은 도움이 될 것으로 기대할 수 있음.

○ 향후 이러한 전략을 실행하고자하는 현장에서 해당사안에 대한 구체적인 교육 등 지원이 필요한 경우 각 산별연맹 및 노총에 필요사항을 요청할 수 있을 것임.

## VI. 직장 내 괴롭힘 근절 및 노동존중문화 실현

### 요지

- 2019.7.16. 이른바 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행되기 시작하였으나, 시행과정상 여러 가지 문제점 및 한계가 드러남.
- 법이 시행되고 직장내 괴롭힘을 당한 피해자가 억울함을 호소하고 제기해도 직장 내 민주주의를 확립하고자 하는 사회적 분위기와 배치되는 양상으로 흐르던 기존의 직장 내에 비인격적, 반인권적 악습은 여전히 맹위를 떨치고 있음.
- 이에 한국노총은 노동자 인격권을 최소한으로 보호하기 위해 지난해 동 지침을 제시하였으며, 아울러 더 구체화하고자 직장 내 괴롭힘 방지 및 사후대책에 관한 노사합의서를 노동조합에서 체결할 수 있도록 예시를 제시하였고, 올해는 대응체계를 구축하는 데 도움을 주고자 본 단체협약안에 징계 및 처벌조항을 신설하여 가해자의 괴롭힘 행위에 대해 엄벌하도록 조치를 한 것임(모범단체협약 참조).
- 이와 함께 현장 단위 노동조합은 ‘노사공동의 직장 내 괴롭힘 근절 정책선언’을 통하여 회사 차원의 직장 내 괴롭힘 방지 및 대처에 깊이 노력하고, 노사공동의 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 예방대책 및 구제대책을 마련하도록 유도하였음.

### 1. ‘직장내 괴롭힘 금지법’의 시행 및 평가

#### 1) 직장 내 괴롭힘 금지법 주요 내용

##### (1) 개요

- 2019.7.16.부터 이른바 ‘직장내 괴롭힘 금지법’이 시행되기 시작함. 근기법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법에 ‘직장내 괴롭힘’에 대한 명확한 법률적 개념을 정하고 피해자 보호, 처벌 부과 등을 규정하여 구체화시킴.
- 이하, 근기법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법에서 규정하고 있는 관련 내용들에 대하여 구체적으로 설명함.

## (2) 근로기준법

### ○ 직장내 괴롭힘의 정의 및 금지

#### 제76조의2(직장 내 괴롭힘의 금지)

사용자 또는 근로자는 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위(이하 “직장 내 괴롭힘”이라 한다)를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019.1.15] [시행일 2019.7.16.]

- ▶ 이 조항에서 괴롭힘은 사용자 또는 노동자가 직장 내의 지위 또는 관계 등의 우위를 악용하여 업무상 적정성을 넘어 다른 노동자에게 신체적, 정신적, 고통을 주거나 노동환경을 악화시키는 행위라고 규정하고 있음. 즉, 사용자와 노동자의 관계뿐만 아니라 노동자가 노동자에게 가하는 행위도 괴롭힘에 포함하고 있음.
- ▶ 애초 국회에서 논의한 과정에 직장 내 괴롭힘의 정의를 ‘신체적, 정신적, 정서적인 고통’이라고 하였으나 ‘정서적’이라는 표현을 빼고, ‘업무’환경도 ‘근무’환경으로 바꾸어 통과)시킴으로써 애초 입법 취지에서 후퇴한 것임(이에 대해 고용노동부 관계자는 정서적인 고통은 널리 보면 정신적인 고통으로 포괄할 수 있으므로 크게 달라지는 부분이 없다고 설명했으며, 직장 내 괴롭힘을 명확하게 정의하는 것은 사실상 불가능하다고 할 수 있다며 궁색한 변명을 늘어놓음). 정부의 주장대로 정서적인 표현과 정신적인 표현이 크게 차이 나지 않는다면, 굳이 정서적인 표현을 삭제할 필요는 없지 않은가? 분명히 정서적인 표현과 정신적인 표현은 다른 표현이며, 입법 과정에서 의도적으로 삭제한 것은 그 자체가 차이가 있다는 것을 방증하는 행태임.

### ○ 직장내 괴롭힘 발생 시 사용자의 조치의무

#### 제76조의3(직장 내 괴롭힘 발생 시 조치)

- ① 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 사용자에게 신고할 수 있다.
- ② 사용자는 제1항에 따른 신고를 접수하거나 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사를 실시하여야 한다.
- ③ 사용자는 제2항에 따른 조사 기간 동안 직장 내 괴롭힘과 관련하여 피해를 입은 근로자 또는 피해를 입었다고 주장하는 근로자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하

1) 《월간노동법률》, 2018.12.20.자.

여 필요한 경우 해당 피해근로자들에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자들의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.

- ④ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 피해근로자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.
- ⑤ 사용자는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 괴롭힘 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 행위자에 대하여 징계, 근무장소의 변경 등 필요한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 징계 등의 조치를 하기 전에 그 조치에 대하여 피해근로자의 의견을 들어야 한다.
- ⑥ 사용자는 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고한 근로자 및 피해근로자들에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.

[본조신설 2019.1.15] [시행일 2019.7.16.]

- ▶ ‘직장내 괴롭힘’ 발생 사실을 사용자에게 신고할 수 있도록 하는 규정이 신설되었고, 괴롭힘 발생 시 사용자가 취해야 할 조치를 규정한 의무 조항도 법에 명시하였음.
  - 사용자가 신고를 접수하거나 스스로 괴롭힘이 있다는 사실을 알게 된 경우에는 반드시 자체조사를 해야 함.
  - 가해자가 사용자일 경우에는 조사를 공정하게 진행할 수 없는 한계도 있음. 즉, 사용자가 가해자일 때 처벌할 수 없는 한계를 한국노총은 강조하며 이미 수차례 지적하였음. 이는 사용자의 인사경영권이 직장내 괴롭힘을 당한 피해자의 인권보다 우선한다는 취지로 동 법을 제정한 것으로 해석할 수밖에 없음.
- ▶ 조사 기간에는 피해자(피해를 보았다고 주장하는 노동자)를 보호하기 위해서 근무 장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 하고, 또 피해 노동자의 의사에 반하는 조치를 해서도 안 됨.
- ▶ 괴롭힘 발생 사실이 확인된 경우 회사는 가해자에게 징계하고, 직장 내 변경 등의 조치를 해야 하며, 이때 피해자의 의견을 들어야 하고, 피해자가 직장 내의 부서 변경, 배치전환, 유급휴가 등을 요구하면 회사는 적절한 조치를 해야 하고, 또한 신고한 노동자나 피해 노동자가 해고당하거나 불리한 처우를 받아서는 안 됨.
- ▶ 직장내 괴롭힘 예방이나 발생 시 조치에 관한 사항도 취업규칙으로 작성해서 고용노동부에 신고해야 함.

### ○ 취업규칙 필수기재 의무

#### 제93조(취업규칙의 작성·신고)

상시 10명 이상의 근로자를 사용하는 사용자는 다음 각호의 사항에 관한 취업규칙을 작성하여 고용노동부 장관에게 신고하여야 한다. 이를 변경해도 또한 같다.



- 1.~10. (생략)
- 11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
- 12.~13. (생략)

▶ 직장내 괴롭힘 예방 및 발생시 조치사항에 관해 취업규칙에 필수기재의무로 됨.

○ 불이익 조치시 형사처벌

제109조(벌칙)

① 제36조, 제43조, 제44조, 제44조의2, 제46조, 제56조, 제65조, 제72조 또는 제76의3제6항을 위반한 자는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처한다.

② (생략)

▶ 법령에 의거하면 직장내 괴롭힘 발생 사실에 대한 신고·주장을 이유로 당한 해고 등 불이익 조치 시 형사처벌이 되지만, 페르노리카 코리아 임페리얼 서울중앙지법 판결에서 알 수 있듯이 현실에서 의미가 전혀 있다고 볼 수 없으며, 아울러 가해자에 관한 강력한 처벌조항도 전혀 보이지 않고 있으므로 보완 또는 신설이 필요하게 된 것이며, 노조법에 강행법규로 규정하여 의무적 교섭 사항으로 단체교섭의 대상으로 추가입법을 해야 할 것임.

(3) 산업재해보상보험법

제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

① 근로자가 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사유로 부상·질병 또는 장애가 발생하거나 사망하면 업무상의 재해로 본다. 다만, 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 없는 경우에는 그러하지 아니하다.

1. (생략)

2. 업무상 질병

가.~나. (생략)

다. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장 내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병

라. (생략)

3. (생략)

②~⑤ (생략)

○ 직장내 괴롭힘으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병을

업무상 질병에 포함됨.

- 백화점(직장내)에서 제품을 판매하는 여성 노동자가 바닥에 무릎을 꿇고 고개를 숙인 채 손님에게 사과하는 동영상을 종종 뉴스로 보게 됨. 서비스업 노동자들이 인권을 심각하게 유린당하는 것을 새삼 알게 되었음. 이런 경우도 산재로 처리해야 함.

#### (4) 산업안전보건법

- 일명 ‘김용균 법’으로 잘 알려진 “산업안전보건법”도 2018.12.27. 국회에서 개정되었으며, 2019.7.16부터 시행하고 있음(동 지침서상 “위험의 외주화금지, 건강하고 안전한 일터실현”에서 이에 대해 자세히 다루고 있음).
- 김용균 군이 하던 일은 법안 통과와 무관하게 여전히 외주화를 하고 있음. 즉, 김용균의 이름이 붙여진 법만 통과되었을 뿐 김용균 군이 하던 일은 여전히 원청의 책임회피와 외주화의 위험에 놓여있음.<sup>2)</sup>
  - ▶ 제4조(정부의 책무)에 “근로기준법 제76조의2에 따른 직장내 괴롭힘 예방을 위한 초차기준 마련, 지도 및 지원” 조항이 신설됨.

### 2) 직장내 괴롭힘 금지법에 대한 주요 평가

#### (1) 직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법 제76조의2,3)의 문제점 : ILO 제190호 협약과의 비교

- 직장내 괴롭힘에 대하여 세 가지 요건을 두어 범위를 좁히면서도 구체적인 요건은 모호하게 규정하여 예측가능성 저하
  - ▶ ILO 제190호 협약은 ‘일의 세계에서 폭력과 괴롭힘’에 대하여 ‘그 발생이 일회성이든 반복적이든, 신체적·정신적·성적·경제적 피해를 목표로 하거나, 초래하거나, 초래할 개연성이 있는 용납할 수 없는 일련의 행위나 관행, 혹은 위협을 뜻하며, 젠더에 기반한 폭력과 괴롭힘을 포함한다.’고 정의함.
  - ▶ 반면, 개정 근기법은 ‘직장 내 괴롭힘’에 대하여 세 가지 요건을 두어 범위를 좁히면서도 각 요건에 대하여는 구체적으로 정하지 않아 사용자 및 노동자로 하여금 어떤 행위가 직장 내 괴롭힘에 해당하는지 예측할 수 없게 함.
    - 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것 : ‘지위의 우위’ 또는 ‘관계의 우위’를 이용하여 행위를 한 것이 아니면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 아니함.
    - 업무상 적정범위를 넘을 것 : 업무 필요성은 포괄적으로 인정함. 직장 내에서

2) 매일노동뉴스, “제2의 김용균 없게 하겠다더니, 정부 ‘위험의 외주화 금지’ 끝내 외면”, 2019.12.30

발생하는 괴롭힘이더라도 개인적 용무 중에 발생한 경우이거나 업무상 지시, 명령이 사회 통념상 업무상 필요성이 있다고 인정된 경우에는 직장 내 괴롭힘이 인정되지 않음.

- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것 : 인사권의 행사 범위에는 해당하더라도 사실상 노동자가 업무를 수행하는데 적절한 환경 조성이 아닌 경우 등

○ 직장내 괴롭힘에 대한 조치를 사업장 내에서 해결하도록 제한하여 노동위원회, 법원 등을 통한 외부 구제절차에 대하여는 진입장벽을 만들.

- ▶ ILO 제190호 협약은 폭력과 괴롭힘에 대한 ‘조치’에 대하여 작업장 수준에서의 분쟁해결기구, 고충 및 조사 절차뿐 아니라, 법원, 그 외 작업장 외부의 분쟁해결기구를 예로 제시하고 있음.
- ▶ 반면, 직장내 괴롭힘 금지법은 사용자로 하여금 취업규칙에 직장내 괴롭힘에 대한 조치를 정하도록 하여 사업장 내에서 문제를 해결하게 함(근기법 제93조 제11호). 또한, 고용노동부의 매뉴얼은 사용자의 인사권 행사에 의한 ‘직장내 괴롭힘’의 경우 뚜렷한 기준 없이 ‘사실행위 측면’과 ‘이를 넘어선 측면’으로 나누어 결과적으로 근로기준법 제23조 위반에 따른 구제절차(노동위원회, 법원 등)를 밟기 어렵게 함.

[참고] 고용노동부, 「직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응매뉴얼」, p.14.

근무공간을 통상적이지 않은 곳으로 지정(예:면벽근무 지시)하는 등 인사권의 행사범위에는 해당하더라도 사실적으로 볼 때 근로자가 업무를 수행하는데 적절한 환경 조성이 아닌 경우, 근무환경이 악화된 것으로 볼 수 있음. 사실행위 측면을 넘어서 해고, 전보, 전환배치명령 등 인사조치가 직장내 괴롭힘으로 문제되는 경우에는 근기법 제23조 위반 여부로 해결해야 할 것임.

[참고] 근로기준법 제23조(해고 등의 제한)

- ① 사용자는 근로자에게 정당한 이유 없이 해고, 휴직, 정직, 전직, 감봉, 그 밖의 징벌(이하 “부당해고 등”이라 한다)을 하지 못한다.

○ 직장내 괴롭힘에 대한 예방·대응 조치를 마련하고 운영하는데 있어 노동조합의 참여 기회를 보장하지 않음.

- ▶ ILO 제190호 협약은 협약에서 정한 조항(내용)을 국내법령, 산업안전보건 조치, “단체협약” 또는 국내 관행을 통해 적용하도록 하였으나, 직장내 괴롭힘 금지법은 사용자가 취업규칙으로 구체적인 조치들을 정하도록 함.<sup>3)</sup>

## (2) 직장내 괴롭힘 금지법의 시행상 한계

- 근기법 등 개정을 통해 직장내 괴롭힘을 금지하여 노동자의 인권을 개선한 측면이 있으나, 실효성 있는 법적 제재장치 부재, 5인 미만 사업장 미적용 등의 문제점이 지적되는바, 이하 현행 직장내 괴롭힘 금지법의 문제점을 검토함.
- 가해자가 '대표이사'인 경우 규율방법 부재
  - ▶ 현행 직장내 괴롭힘 금지법의 골자는 직장내 괴롭힘 행위에 대한 법적 정의를 내리고 해당 행위를 금지하면서 괴롭힘 행위가 사내에서 발생하였을 경우, 회사가 마련한 취업규칙에 의거하여 사내에서 적절한 조치를 취하는 것임. 이에 따라 업무와 관련한 최고 결정권자인 대표이사(사장)의 괴롭힘 행위에 대해 직장 내에서 자체적으로 적절한 조치를 취하는 것은 사실상 불가능에 가까움.
  - ▶ 대표이사가 직장내 괴롭힘의 가해자인 사례들은 대부분 직장내 절대적인 지위의 우위를 악용하여 장기적으로 지속되거나 그 수위도 매우 심각한 경우가 많음. 그만큼 대표이사가 가해자인 사례에 대해서는 최소한의 과태료 부과 등의 벌칙규정이 신설되어야 함.
  - ▶ 또한 고용노동부의 사업장 근로감독은 현실적으로 인력 부족 등으로 상시적인 감시장치로서 제 역할을 다하지 못하고 있는 점을 고려하여, 관련 전담 인력 추가 충원 등을 통해 악질적인 사용자의 괴롭힘 행위가 지속되는 사업장에 대해서는 제대로 된 현장 조사 및 수시 점검 등을 실시해야 함.
- 5인 미만 사업장 미적용
  - ▶ 현행 근기법상 5인 미만 사업장에는 적용되지 않는 법 조항이 다수 존재함. 특히 직장내 괴롭힘 금지와 관련하여, 소규모 사업장일수록 노동법 사각지대에 놓여있어 부당해고구제신청 등 적절한 조치가 이루어지기 힘든 것이 현실임.
  - ▶ 향후 근기법 개정을 통해 5인 미만 사업장에서 근무하는 노동자에 대하여도 직장내 괴롭힘 행위로부터 해당 노동자를 보호할 최소한의 장치를 마련해야 함.
- 법시행의 실효성 미비
  - ▶ 근기법상 직장내 괴롭힘 금지 관련 규정(법 제76조2)을 위반할 경우, 가해자 또는 사업주에 대한 직접 처벌 조항이 없기 때문에, 피해자가 노동청에 민원을 접수하면 노동청이 조사를 거쳐 사업장에 개선을 요구하는 행정지도를 내리는 것이 전부임.
  - ▶ 직장내 괴롭힘 금지법이 실효성을 확보하기 위해서는, 직장내 괴롭힘 행위에 해당할 경우 철저한 조사를 통해 적절한 처벌이 이루어질 수 있도록 해야함.

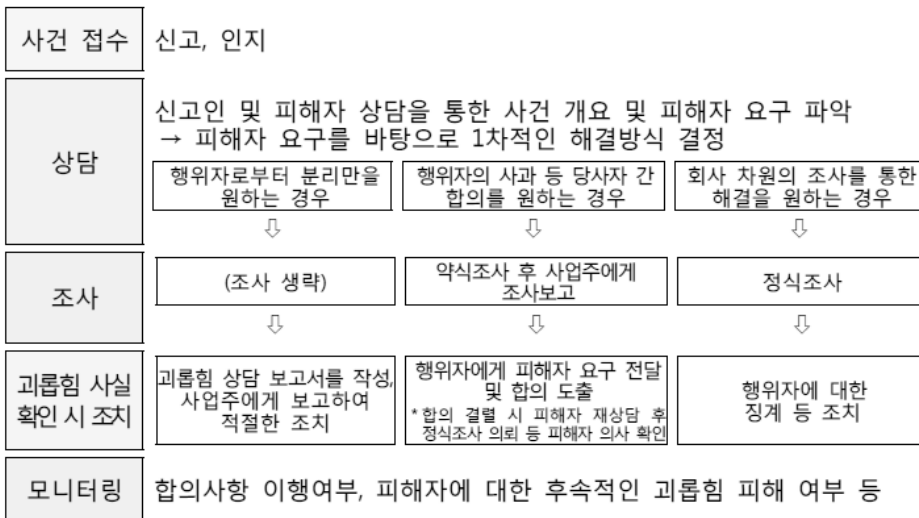
3) 문성덕, "직장내 괴롭힘 금지법(근로기준법 제76조의2, 3)에 대한 평가 및 노동조합의 과제", 「직장내 괴롭힘과 노사관계」 토론회 자료집, 한국노총 중앙연구원, 2019, p.61.

○ 특수고용노동자 및 간접고용노동자에 대한 적극적 보호조치 미비

- ▶ 고용노동부는 법상 괴롭힘으로 인한 피해자의 범위에는 사업장에 직접 고용된 정규직 노동자뿐 아니라 간접고용된 노동자가 포함된다는 입장인 반면, 원·하청 노동자들 간 괴롭힘은 원칙적으로 양자의 고용주가 다르다는 이유로 성립되지 않는다고 함.
- ▶ 향후 프리랜서, 플랫폼 노동자 등 특수고용노동자 및 원·하청 관계 등 간접고용 노동자에 대한 괴롭힘 사례가 증가할 것으로 예상되는 만큼, 피해자의 노동자성을 기준으로 사건을 각하시킬 것이 아니라 가해자의 괴롭힘 행위에 초점을 맞춰 조사를 진행하고 적절한 조치를 취할 수 있도록 해야 함.<sup>4)</sup>

(3) 고용노동부「직장내 괴롭힘 판단 및 예방·대응매뉴얼」내용 및 한계

○ 직장내 괴롭힘 사건처리체계



○ 직장내 괴롭힘의 유형

- ▶ 직장 내 괴롭힘은 그 양태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 열거·규정할 수 없으나, KICQ(Korea Interpersonal Conflict Questionnaire)<sup>5)</sup> 등 직장 내 괴롭힘 피해 진단항목, 일본·호주 등 해외 매뉴얼 등을 토대로 직장 내 괴롭힘으로 포섭될 가능성이 있는 행위를 예시하면 아래와 같음.

4) 직장갑질119, “직장내 괴롭힘 금지법 시행 의미와 한계-직장갑질119 제보사례를 중심으로-”, 2019.

5) 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 2016, 한국직업능력개발원.

- 정당한 이유 없이 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱함
- 정당한 이유 없이 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별함
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자에 대하여만 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 모두가 꺼리는 힘든 업무를 반복적으로 부여함
- 근로계약서 등에 명시되어 있지 않는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않음
- 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보제공이나 의사결정 과정에서 배제시킴
- 정당한 이유 없이 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력 행사
- 다른 근로자들과는 달리 특정 근로자의 일하거나 휴식하는 모습만을 지나치게 감시
- 사적 심부름 등 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 지속적, 반복적으로 지시
- 정당한 이유 없이 부서이동 또는 퇴사를 강요함
- 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨림
- 신체적인 위협이나 폭력을 가함
- 욕설이나 위협적인 말을 함
- 다른 사람들 앞이나 온라인상에서 나에게 모욕감을 주는 언행을 함
- 의사와 상관없이 음주/흡연/회식 참여를 강요함
- 집단 따돌림
- 업무에 필요한 주요 비품(컴퓨터, 전화 등)을 주지 않거나, 인터넷·사내 네트워크 접속을 차단함

- ▶ 위에 예시된 해당 행위들이 사업장의 취업규칙에 금지되는 행위로 규정되어 있는 상태에서, 해당 행위가 실제 발생하면 법상 직장 내 괴롭힘의 개념요건에 부합하는지를 판단함.
- ▶ 사업장마다 상황에 맞게 직장내 괴롭힘에 관한 어떤 행위가 발생하면 사업장에 서는 징계 등으로 규제할 것인지 규제대상이 되는 행위의 정도에 따라 징계 수위를 어떻게 할 것인지 등을 세부적으로 구분함.
- ▶ 정부가 직장내 괴롭힘에 대해 ‘판단 및 예방·대응메뉴얼’을 발표한 것은 의미가 있다고 평가할 수 있지만, 동 법의 조항을 협소하게 해석하여 오히려 피해 방지에 크게 도움이 되지 못하고 있는 것도 부인할 수 없는 사실임.

### ○ 주요 판단 요소

- ▶ 행위자
  - (사용자) 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자(사업주 또는 사업경영 담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자) : 직장 내 성희롱 관련 아래의 판례의 입장을 통해 볼 때, 사용자가 행위자인 경우 직장에서의 지위의 우위성이 쉽게 인정될 수 있음.

- 한국노총은 고용노동부가 더 구체적으로 개정하지 않은 것에 대해 줄기차게 지적해 왔으며, 앞으로는 한국노총은 회원조합의 사업장에 사업주가 가해자일 경우에 민사법뿐만 아니라 형사법으로도 더 강도 높게 처벌을 받을 수 있도록 할 것임. 또한, 선제적 예방책으로 단체교섭 시 근로기준법에 '직장내 괴롭힘 금지' 조항을 의무적으로 다루어 협약서에 명문화하도록 노력할 것임.

직장 내 성희롱을 방지하여야 할 지위에 있는 사업주나 사업주를 대신할 지위에 있는 자가 오히려 자신의 우월한 지위를 이용하여 성희롱하였다면 그 피해자로서는 성희롱을 거부하거나 외부에 알리면 자신에게 가해질 명시적·묵시적 고용상의 불이익을 두려워하여 성희롱을 감내할 가능성이 크다는 점을 감안할 때 이들의 성희롱을 더욱 엄격하게 취급되어야 한다.

대법원 2008.7.10. 선고 2007두22498 판결

- 한편, 「파견근로자보호 등에 관한 법률」 제34조제1항 본문에 따라 파견 중인 노동자에 대하여 파견사업주 및 사용사업주를 「근로기준법」에 따른 사용자로 볼 수 있으므로, 사용사업주가 파견노동자에 대하여 직장내 괴롭힘 행위자로 인정될 수 있음.
- 아쉽게도 고용노동부는 “직장내 괴롭힘의 행위자”가 사용자(그와 비슷한 지위에 있는 사람)일 경우에 매뉴얼에 처벌 또는 배제조항을 명확하게 제시하지 않고 있음. 고용노동부가 위에 제시한 대법원 판례는 피해당사자에게 소송으로 피해사실을 입증하라는 것이며 자신들의 역할을 스스로 축소한 것이라고 할 수 있음.
- 노사관계는 엄격하게 보면 갑을관계로 볼 수 있기 때문에 고용노동부 매뉴얼의 판단내용에 자신들이 규정한 역할축소는 추가피해가 발생할 수 있다는 사실도 간과한 것임.
- (노동자) 피해자와 같은 사용자와 근로관계를 맺고 있는 노동자일 것이 원칙임.
- 사용사업주 소속 노동자나 원청 소속 노동자는 파견노동자 또는 하청 소속 노동자에 대하여 원칙적으로는 법상 직장 내 괴롭힘 행위자로는 인정되기 어려우나, 사용사업주(원청)에서 자율적으로 소속 노동자가 파견(하청) 노동자를 상대로 직장 내 괴롭힘 행위를 하는 경우를 규율할 수 있음.
- 고용노동부에서 피해근로자는 “사용자와 근로관계를 맺고 있는 근로자일 것이 원칙”이라고 판단한 내용은 사용자의 책임범위를 의도적으로 축소한 것임. 고용노동부는 사용자의 책임범위를 하청노동자까지 명확히 적용 규정하고 능동적으로 직장내 괴롭힘 사건을 처리하는 것이 바람직하다고 할 수 있음.

## ▶ 피해자

- 피해자인 노동자는 고용형태, 근로계약기간 등을 불문하며, 파견중인 노동자 역시 사용자업주의 직장내 괴롭힘의 피해자가 될 수 있음.
- 사용자는 이 외에도 사업 또는 사업장 내 직접 근로관계에 있지 않은 하청 노동자, 특수형태근로종사자 등에 대해서도 괴롭힘 행위로부터 보호할 수 있도록 자율적으로 규율하는 것이 가능함.
- 사용자가 “자율적으로 규율”하여 하청노동자를 보호하는 것은 사용자의 책임을 최대한 면피해 주겠다는 것으로밖에 이해할 수 없음. 직장내에서 발생하는 괴롭힘 사건에 대한 처리는 사용자뿐만 아니라 사용자업주에 대해서도 타율적이고 강제적으로 규율해야 하는 것임.
- 원청이든 하청이든 무조건 피해 노동자를 배려하는 것이 우선되어야 함에도 불구하고 고용노동부는 이를 구분지어 차별을 방지하는 우를 범하고 있음.

## ▶ 행위 장소

- 아래의 직장내 괴롭힘 행위요건을 충족한다면 발생하는 장소가 반드시 사업장 내(內)일 필요는 없음. 외근·출장지 등 업무수행 과정 등의 장소, 회식이나 기업 행사 등의 장소뿐 아니라 사적 공간에서 발생한 경우라도 직장내 괴롭힘으로 인정될 수 있으며, 사내 메신저·SNS 등 온라인에서 발생한 경우도 직장내 괴롭힘에 해당될 수 있음
- 장소의 제한을 두지 않은 행위요건의 성립은 지극히 당연한 판단이라고 볼 수 있음.

## ▶ 행위요건 : 아래 세 가지 핵심 요소를 모두 충족해야 함.

- 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용할 것

## ○ (우위성)

- ▶ 피해 노동자가 저항 또는 거절하기 어려울 개연성이 높은 상태가 인정되어야 하며, 행위자가 이러한 상태를 이용해야 함.
- ▶ 우위성을 판단하는 데에는 기본적으로 피해 노동자의 주관적 의사를 고려하면서도 객관적으로 증명할 근거가 필요

## ○ (지위의 우위)

- ▶ 기본적으로 지휘명령 관계에서 상위에 있는 경우를 말하나, 직접적인 지휘명령 관계에 놓여있지 않더라도 회사 내 직위·직급 체계상 상위에 있음을 이용한다면 지위의 우위성 인정 가능
- ▶ 사용자가 행위자인 경우 지위의 우위성 인정 가능



- (관계의 우위)
  - ▶ 개인 對 집단과 같은 수적 측면, 연령·학벌·성별·출신 지역·인종 등 인적 속성, 근속년수·전문지식 등 업무역량, 노조·직장협의회 등 노동자 조직 구성원 여부, 감사·인사부서 등 업무의 직장 내 영향력, 정규직 등 고용형태 등의 요소를 토대로 우위성이 인정되는 경우
  - ▶ 행위자가 피해자와의 관계에서 우위성이 있는지는 특정 요소에 대한 사업장 내 통상적인 사회적 평가를 토대로 판단함.
  - ▶ 관계의 우위성은 상대적일 수 있으므로 행위자-피해자 간에 이를 달리 평가해야 할 특별한 사정이 있는지도 함께 확인 필요
- (우위성 판단요소의 중복 가능성) 지위, 관계 중 여러 요소가 복합적으로 우위성을 형성할 수도 있으며 명확히 구분되지 않을 수도 있음.
- (우위성의 이용)
  - ▶ 직장에서의 지위나 관계 등의 우위를 이용하여 행위를 한 것이 아니라면 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않음.
  - ▶ 따라서 단순한 개인 간의 관계에서 발생한 갈등은 직장 내에서 형성된 인간관계라 하더라도 법상 직장 내 괴롭힘에 해당한다고 보기는 곤란

- 업무상 적정범위를 넘을 것

- 문제 된 행위가 업무상 적정범위를 넘는 것으로 인정되기 위해서는
  - ▶ 그 행위가 사회 통념에 비추어 볼 때 명확하게 업무상 필요성이 인정되지 않거나,
  - ▶ 업무상 필요성은 인정되더라도 그 행위 양태가 사회 통념에 비추어 볼 때 상당하지 않다고 인정되어야 함
- 따라서 업무상 지시, 주의·명령에 불만을 느끼는 경우라도 그것이 사회 통념상 업무상 필요성이 있다고 인정될 때는 직장 내 괴롭힘으로 인정 곤란함. 다만, 그 지시나 주의·명령 행위의 양태가 폭행이나 과도한 폭언 등을 수반하는 등 사회 통념상 상당성이 없었다면 업무상 적정범위를 넘었다고 볼 수 있으므로 직장 내 괴롭힘에 해당될 수 있음.
- 또한 문제된 행위가 규범·관행 등에는 위배되지 않는다 하더라도 사업장 내 동종유사업무를 수행하는 근로자에 비하여 합리적 이유 없이 대상 근로자에게 이루어진 것이라면 사회 통념적으로 상당하지 않은 행위라고 볼 수 있음.

- 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위일 것

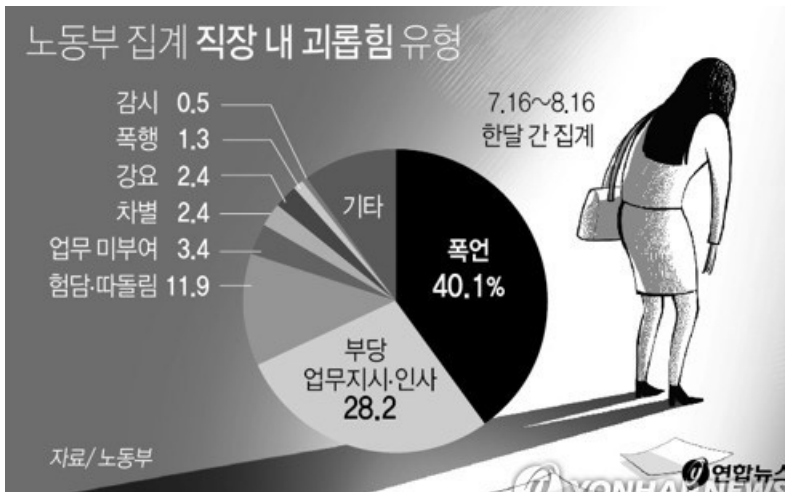
- 근무환경을 악화시키는 것이란, 그 행위로 인하여 행위를 당한 자가 능력을 발휘하는 데 간과할 수 없을 정도의 지장이 발생하는 것을 의미함.
- 행위자의 의도가 없었더라도 그 행위로 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경이 악화되었다면 인정됨.

- 피해 근로자가 신체적·정신적 고통 등의 결과 및 그것이 괴롭힘 행위로 인한 것임을 직·간접적인 증거를 토대로 증명해야 함.
- 행위요건을 충족시키는 노동부 판단에 동의할 수 없는 부분이 있음.
- 언어도단과 같이 표현의 모호성이 수반된 부분이 있으며, 특히 우위성을 기술하면서 “피해 노동자의 주관적 의사를 고려하면서도 객관적으로 증명할 근거가 필요”한 것이라고 표현한 것은 가해자의 행위 증거를 피해자에게 증명하라는 것이며, 이는 직장내 괴롭힘 사건을 방치하겠다는 의미로 해석할 수 있음.
- 같은 맥락으로 고용노동부의 매뉴얼(안)은 가해자 중심의 판단으로 “피해 노동자가 신체적·정신적 고통 등의 결과 및 그것이 괴롭힘 행위로 인한 것임을 직·간접적인 증거를 토대로 증명해야 함”이라고 표현한 것도 책임을 회피하려는 것으로 지적하지 않을 수 없음.
- 이밖에도 고용노동부 매뉴얼(안)은 중의적 표현으로 괴롭힘 사건을 판단하는 내용이 더러 기술되어 있으므로, 동 매뉴얼(안)을 피해자 중심으로 명쾌하게 재구성하는 것이 바람직하다고 사료됨.

※ 출처 : 고용노동부, 「직장 내 괴롭힘 판단 및 예방·대응 매뉴얼(안)」, 2019.1.

## 2. ‘직장내 괴롭힘’의 유형과 사례

### 1) 직장내 갑질과 괴롭힘의 다양한 유형



※ 출처 : 연합뉴스(고용노동부 자료인용) “직장내 괴롭힘 유형”, 2019.8.8.

- 조직적이고 환경적인 괴롭힘 : 억압적인 노동관리 및 권위적·폭력적 리더십, 사생활 침해(감사관리) 등

- 업무관련 괴롭힘 : 과중한 업무를 주어 압박, 매출에 대한 압박, 비합리적인 데드라인, 업무에 대한 과도한 감시, 의견이나 견해 무시하기 등, 일부러 의미 없는 업무 부여하기, 일할 업무 주지 않거나 능력 이하의 일 주기, 주 업무를 박탈하고 주변적인 업무 지시하기
- 개인적·대인간의 괴롭힘 : 다툼 의견 충돌에서 시작해 사내정치와 권력 불균형 속에서 심하게 고조되는 대인간의 갈등, 피해자의 정체성과 관련된 괴롭힘, 파괴적이고 공격적인 리더십 표출, 즉 자기 권력을 과시하고 과장하거나 부하 또는 동료들을 무시하려는 “폭군”형 상사에 의한 괴롭힘, 모욕적 언사, 지나친 놀림, 소문 퍼뜨리기, 지속적으로 비난 퍼붓기, 못된 장난, 위협 등
- 신체적·물리적 괴롭힘 : 물리적 폭력의 위협 또는 행사
- 심리적·정신적 괴롭힘 : 정서적 학대, 피해자의 사생활 공격, 사회적 배제·추방
- 직접적·공개적 괴롭힘 : 언어적·물리적 위협과 공격, 공개적으로 망신주기
- 간접적·은밀한 괴롭힘 : 동료 집단의 배제나 고립, 사회적 고립, 직장내에서의 비공식적 인간관계와 연관, 대화하지 않기, 인사하지 않기, 정보를 전해주지 않기, 알보기, 희생양 만들기, 소문내기 등<sup>6)</sup>

## 2) 직장내 괴롭힘 구체적 사례

- 직장 내에서 발생하는 괴롭힘의 유형은 매우 다양하고 많아서 전부를 열거하는 것은 불가능할 정도임. 지난해 사회에서 쟁점이 되었던 갑질, 성폭력, 집단따돌림, 조합원 탄압 등의 대표적 괴롭힘 사례를 조사하였음.
- 대표자 폭력적 갑질
  - ▶ 병원장의 막말 폭언

### 아주대 의대 교수회 “이국종에 막말 논란 유희석(병원장) 사임 촉구”

유희석 아주대의료원장이 이국종 교수에게 한 막말 녹음파일이 공개돼 논란이 일고 있는 가운데 아주대 의과대학 교수회가 유 원장에 사과와 사임을 요구하고 나섰다. 16일 아주대 의과대학 교수회는 성명을 통해 "유 원장이 이 교수에게 입에 담을 수 없는 욕설을 포함한 언어 폭력을 가한 사실을 알게 되어 경악을 금치 못한다"며 "이런 사건이 언론보도를 통해 녹취 내용으로 알려졌다는 것이 더욱 당혹스럽다"고 밝혔다. 이어 "언어폭력은 사건의 동기나 그 이면의 갈등과 상관없이 그 누구도 해서는 안 되는 행동이며, 직장 내 괴롭힘의 전형"이라며 "직장 내 괴롭힘은 직장에서

6) 류은숙외, 『직장내괴롭힘, 사냥감이 된 사람들』 코난북스, 2016.

우월적 지위를 이용하여 적정 범위를 넘어 고통을 주는 행동으로 비윤리적일 뿐만 아니라 법으로도 엄격하게 금지하고 있는 행위"라고 강조했다.

※ 자료출처 : 노컷뉴스, 2020. 1. 16.자

### ▶ 대표이사 갑질 무대책

#### 직장 내 괴롭힘 금지법 2달, 대표이사 괴롭힘에는 여전히 '속수무책'

직장 내 괴롭힘 금지법이 시행 2달째로 접어드는 가운데, 긍정적인 효과에도 불구하고 몇 가지 한계점이 뚜렷하다는 분석이 나왔습니다. 공익단체 직장갑질119와 공공상생연대기금은 오늘(11일) 발표한 '직장 내 괴롭힘 금지법 시행 의미와 한계' 보고서에서, 법 시행 이후 들어온 제보를 살펴보면 한계가 드러난다며 이같이 밝혔습니다. 이들은 보고서에서 대표이사가 직장 내 괴롭힘 가해자일 경우 사내 자율적 해결이 불가능하며, 노동청에 신고하더라도 개선지도 외에 추가적인 제재를 할 수 있는 근거가 없다고 지적했습니다. 이에 따라 대표이사가 가해자면 벌칙규정이 신설될 필요가 있다고 밝혔습니다. 보고서는 또 노동청에 신고하더라도 법에 처벌조항이 없으므로 시정명령을 하는 것 외에는 직접적인 제재가 이루어지지 않는다는 점, 근로기준법이 적용되지 않는 5인 미만 사업장의 경우 직장 내 괴롭힘 법의 보호를 받을 수 없다는 점도 보완해야 한다고 밝혔습니다.

※ 자료출처 : KBS뉴스, 2019.9.11.자

### ▶ “태움”, 동료간 집단 따돌림

#### 간호사 10명 중 4명 “괴롭힘 경험했다”

‘태움’ 문화가 사회적 이슈로 떠오른 건 지난해 2월 서울아산병원에서 간호사 C(28)씨가 아파트에서 떨어져 숨진 게 계기였다. 일선 간호사들은 그간 교육을 빙자한 괴롭힘, 따돌림, 폭행 행위 등이 팽배했다고 입을 모았다. 실제 간호사 10명 중 4명 이상은 동료간호사나 의사로부터 괴롭힘을 당한 것으로 나타났다. 지난해 대한간호협회와 보건복지부가 합동으로 7275명을 대상으로 ‘인권침해 실태조사’를 한 결과 지난 12개월 동안 직장에서 괴롭힘을 당한 적이 있냐고 물었을 때 ‘예’라고 응답한 사람은 40.9%, ‘아니요’라고 응답한 사람은 59.1%였다. 특히 가장 최근에 괴롭힘을 가한 가해자가 누구냐는 질문에 직속 상관인 간호사 및 프리셉터가 30.2%로 가장 많았다. 이어 동료간호사가 27.1%, 간호부서장이 13.3%, 의사가 8.3%로 직장 내 괴롭힘의 대부분이 병원 관계자로부터 발생하고 있었다. 괴롭힘의 범주는 업무적인 측면과 아울러 비 업무적인 측면에까지 광범위하게 나타났다. 괴롭힘의 구체적 사례로는 ‘고함을 치거나 폭언하는 경우’가 1866건으로 가장 많았고, ‘본인에 대한 험담이나 안 좋은 소문’이 1399건, ‘일과 관련해 굴욕 또는 비웃음 거리가 되는 경우’가 1324건 등의 순이었다.

※ 자료출처 : 세계일보, 2019. 1. 14.자

▶ 조합원 탄압 및 괴롭힘 결과, 법도 우스위

‘갑질 임원’ 소송 패소에도 사과 없는 페르노리카…오히려 항소

직원들에 대한 ‘갑질’ ‘욕설’ ‘성희롱’ 혐의로 재판에 넘겨진 주류업체 페르노리카코리아와 이 회사의 임원 A씨가 법원으로부터 피해 직원들에게 위자료를 지급하라는 판결을 받았음에도 공식 사과 및 재발 방지 약속을 하거나 해당 가해 임원에 대한 징계절차를 밟기는커녕 오히려 판결에 불복, 항소장을 제출한 것으로 확인됐다. 19일 서울중앙지법에 따르면 페르노리카는 전 직원 8명이 회사와 A씨를 상대로 낸 위자료 청구 소송과 관련 지난 12일과 18일에 걸쳐 항소장을 제출했다. 페르노리카 측은 “1심 판결에 불복해 항소했다”며 공식 사과와 책임자 처벌 여부를 묻는 말에 대해 “법률적인 절차가 진행 중인 사안”이라며 즉답을 피했다. 페르노리카 노동조합에 따르면 사측은 사과 발표가 없었으며 영업총괄 전무인 A씨에 대한 인사위원회가 열리지 않았다. 노조 관계자는 “법원의 판결 이후 조합은 성명서를 통해 사과문 게시 및 책임자 처벌을 촉구했으나 사측은 공식적인 견해를 내놓을 필요가 없다고 반응하며 책임을 부인했다”라며 “하지만 재판부는 행위자인 전무뿐만 아니라, 회사에도 공동 책임을 명시했다”라고 강조했다. 앞서 서울중앙지법 민사71단독(부장판사 김영수)은 지난 5일 열린 해당 위자료 청구 소송 선고 공판에서 ‘피고인 페르노리카와 A씨는 원고 8명에게 총 800만원을 지급하라’고 판결했다. 판결문에 따르면 A씨는 2017년 5월 자신이 담당하고 있는 권역의 지점장들과 점식식사를 하러 가는 과정에서 직원들에게 “지난달 판매 목표를 다하지 못한 팀장은 밥 먹을 자격이 없다”며 “다들 여기서 대가리 박아”라고 외쳤다. 또 A씨는 2017년 8월 팀원들과 한 순대국집에 가서 한 직원에게 “넌 어디서 왔려고 해. 반찬이나 가져와 XX야”라고 말했다. 이 외에도 A씨는 직원에게 자신이 씹던 껌을 씹으라고 강요하거나 다양한 음담패설 및 욕설을 수차례 말한 것으로 나타났다. 이후 이 사건 원고인 해당 직원들은 지난 3월 회사에서 각각 퇴사했다. 재판부는 “A씨의 언동은 상급자가 직장 내의 지위를 이용해 다른 근로자에게 모멸감, 불쾌감, 성적 굴욕감, 혐오감을 느끼게 하는 행위로서 불법행위를 구성한다”며 “원고들이 입은 정신적 손해를 배상할 책임이 있다”고 판시했다. 아울러 재판부는 “A씨의 행위는 업무시간 또는 회식자리에서 이뤄진 것으로 회사는 A씨의 사용자로서 A씨와 공동으로 원고들에게 배상할 책임이 있다”고 했다. 이 같은 판결은 지난 7월 ‘직장 내 괴롭힘 금지법’이 시행된 이후 법원이 피해 직원들의 손을 들어준 첫 번째 사례다. 하지만 페르노리카 사측의 항소 등을 감안하면 A씨의 욕설을 옹호해 온 그간의 기조를 유지하려는 것으로 파악되고 있다. 장투블 페르노리카 사장은 지난해 전 직원들이 모인 자리에서 “욕설은 불법이 아니다”라며 “여기 방안에 있는 사람들 중에 욕 안 해본 사람이 누가 있느냐”라며 A씨를 두둔한 바 있다.

※ 자료출처 : 네이버뉴스, 스포츠서울, 2019. 12. 20.자

▶ 성폭력 등 반인권적 괴롭힘

‘비서 성폭행’ 안희정 전 지사, 징역 3년 6개월 확정

대법원 2부는 오늘(2019.9.19일) 자신의 지위를 이용해 수행비서를 성폭행한 혐의로 재판에 넘

겨진 안희정 전 충남지사에겐 징역 3년 6개월을 선고한 원심을 확정했습니다. 비서 김지은 씨가 지난해 3월 본인의 피해 사실을 밝힌 지 1년 반 만에 나온 법원의 최종 판단입니다. 안 전 지사는 2017년 7월부터 지난해 2월까지 김 씨를 4차례 성폭행하고 6차례에 걸쳐 추행한 혐의로 기소돼 1심에서 무죄가 선고됐습니다. 하지만 지난 2월 항소심 재판부는 유죄를 선고하고 법정 구속했습니다. 앞서 1, 2심 재판부는 피해자 김 씨의 진술 신빙성을 두고 정반대의 판단을 내렸습니다. 1심은 “안 전 지사가 김 씨의 자유의사를 억압했다고 볼 증거가 부족하다”며 모두 무죄로 판단했고, 2심은 “김 씨 진술의 신빙성이 인정되고 안 전 지사의 사회적 지위가 충분한 ‘무형적 위력’이었다”며 유죄로 인정했습니다. 대법원은 “피해자의 진술에 일관성이 있고 안 전 지사의 권세가 피해자의 자유의사를 제압하기에 충분하다”라며 2심 판단에 손을 들어줬습니다. 또 “법원이 성폭력 사건을 판단할 때 사건이 발생한 맥락에서 문제를 이해하는 ‘성인지 감수성’을 잃지 않도록 유의해야 한다”고 강조했습니다.

※ 자료출처 : KBS 뉴스, 2019. 9. 9.자

### ▶ 하청 비정규직 노동자 차별, 망자가 돼도 여전

#### 제2의 김용균 없게 하겠다더니, 정부 ‘위험의 외주화 금지’ 끝내 외면

한국서부발전 태안 화력발전소 하청노동자 김용균씨는 2018년 12월 10일 홀로 야간작업을 하다 처참한 죽음을 당했다. 사회적 파장은 컸다. 문재인 대통령은 같은달 17일 청와대 수석비서관회의에서 “유가족이 참여하는 진상조사위원회 구성”과 “위험의 외주화 중단대책 수립”을 지시했다. 고인의 죽음은 법 개정으로 이어졌다. 산업재해에 대한 원청 책임을 확대하고 유해물질 취급업무 도급을 금지하는 내용의 산업안전보건법 전부개정안이 2018년 12월 국회를 통과했다. 그런데 정부가 2019년 4월 입법예고한 시행령·시행규칙 전부개정안은 발전소나 조선업 같은 위험업무를 도급금지·승인대상에서 제외했다. “김용균 없는 김용균법”이라는 비판이 줄을 이었지만 2019년 12월 17일 청와대는 국무회의를 열어 하위법령 개정안을 의결했다. 노동계는 중대재해기업처벌법 제정을 대안으로 내놓았다. 류현철 한국노동안전보건연구소 소장은 지난 8일 오전 경기도 남양주 마석 모란공원에서 열린 고 김용균 1주기 추모식에서 “중대재해기업처벌법을 만들어서라도 다시 이 자리에서 또 다른 노동자를 호명하고 추모하는 일이 없도록 하자”고 호소했다. 고인이 일한 사업장에 대한 대책도 후퇴 논란에 휩싸였다. 당정은 2019년 2월 5일 발전소 연료·환경설비 운전 분야는 공공기관 정규직으로 전환하겠다고 밝혔다. 경상정비 분야는 ‘위험의 외주화 방지’를 원칙으로 삼아 전문성을 강화하고 처우·고용안정성을 개선하는 방안을 마련하겠다고 약속했다. 고 김용균 사망사고 진상규명과 재발방지를 위한 석탄화력발전소 특별노동안전위원회는 이 같은 당정 계획으로는 사고 재발을 막을 수 없다고 진단했다. 발전산업 민영화·외주화 철회를 주문했다. 당정은 그러나 김용균특조위 권고를 수용하지 않은 채 최근 ‘발전산업 안전강화 방안’을 발표했다. 연료·환경설비 운전 분야는 공공기관을 만들어 정규직화를 추진하고, 경상정비는 민간위탁을 존치하겠다는 내용이다. ‘위험의 외주화 금지’방안은 담기지 않았다.

※ 자료출처 : 매일노동뉴스, 2019.12.30.자

- 직장내 괴롭힘의 여러 사례로 정규직의 위계(서열)문화에서 당한 괴롭힘과 정규직과 비정규직의 차별에서 조장된 괴롭힘과 남녀의 신체적 차이에서 발생하는 물리적 괴롭힘과 무능한 오너일가의 공·사를 망각하는 가족경영의 폐해에서 야기된 갑질과 헌법이 보장한 노조 활동을 탄압하기 위해 사용자 측이 조합원을 괴롭히는 내용을 인용 분류하였음.
- 많은 사람을 공분케 했던 한진그룹 오너일가의 정신병적 갑질처럼 “자신들의 행위를 갑질로 인식하지 못하는 공감 능력 결여”가 그 근저에 깔려있다고 할 수 있는 것이며, 대표이사가 직장내 괴롭힘 가해자일 경우 사내 자율적 해결이 불가능하며, 고용노동부에 신고하더라도 형식적인 개선지도 외에 구체적인 제재를 할 수 있는 근거가 없으므로 미온적 행정에 불과하다고 지적한 것이 있음. 그래서 한국노총을 비롯하여 노동진영은 대표이사 또는 그에 걸맞은 위치에 있는 직급의 자가 가해자면 별칙규정이 신설될 필요가 반드시 있다고 강력히 주장했던 것임.
- 같은 직장에서 동료 간의 괴롭힘은 은밀히 광범위하게 이루어지고 있기 때문에 더욱 심각하며, 간호사들의 집단따돌림 현상인 ‘태움’처럼 굵은 것이 극히 일부만 터지면서 사회문제로 주목된 것임.
- 직장 내에서 남성 중심의 퇴폐적 성문화도 문제라고 할 수 있음. 특히 성폭력은 직장 내에서 권력을 추악하게 남용한 것으로서 상하 또는 인간관계에서 천박하게 발생한 것이며, 신체의 물리적 차이를 악용하여 폭력을 저지른 만행이고, 또 다른 형태의 반인륜적 악행으로 당연히 직장내 괴롭힘으로 규정할 수밖에 없는 것임.
- 노동·인권보호단체 ‘직장갑질 119’에 따르면, 회식 때 자장면 먹은 그릇에 소주와 맥주를 섞어 마시게 하고, 상사 흰머리를 뽑게 하는 등 괴롭힘의 유형은 상상을 초월하며, 직장내 괴롭힘을 당해도 그동안 달리 구제할 방법이 없었기에 직장 내 괴롭힘 피해자의 대응 방안 1위가 퇴직(34%)이었을 정도로 괴롭힘은 피해자의 삶을 파괴한 것임.

### 3) 직장내 괴롭힘 관련 주요 국가의 대응사례 및 시사점

- 프랑스, 일터 괴롭힘 방지법 최초로 규율 : 프랑스는 일터에서 발생하는 정신적 괴롭힘을 방지하기 위해 이를 법적으로 규율한 최초의 국가다. 프랑스는 2002년 '사회현대화 법률'을 통하여 정신적 괴롭힘을 당하지 않을 권리를 규정하고 그 실효성을 담보하기 위해 민·형사상 책임을 노동법전과 형법에 법적으로 각각 명시하였다. 프랑스는 일자리에서 겪는 괴롭힘은 결국 삶 자체에 영향을 주기 때문에 민주주의 및

7) 《법률방송뉴스》, 2019.1.11.자.

기본적 인권의 보장 측면에서 ‘직장 내 괴롭힘’ 문제를 입법을 통해 해결하려 한다. 프랑스 노동법전에 담긴 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 정의는 다음과 같다. “어떤 근로자도 자신의 권리 및 존엄성을 훼손당하거나, 육체 또는 정신 건강을 훼손당하거나 또는 자신의 직업적 미래를 위태롭게 할 가능성이 있는 근무조건의 악화를 목적으로 하거나 또는 그러한 결과를 초래하는 반복적인 정신적 괴롭힘의 행위들을 겪어서는 아니 된다.”(노동법전 L.1152-1조). 프랑스는 반복성, 존엄성의 훼손, 근무 조건의 악화라는 요건이 충족되는 경우 이를 ‘직장 내 괴롭힘’ 행위라 보고 있다. 실제 사례를 보면 지위에 맞지 않는 복사업무를 부여하는 행위, 출산휴가 후 복귀한 노동자에게 업무를 부여하지 않고 비난하는 행위, 동료 노동자와 대화를 금지하고 협소한 사무실에 배치하는 행위에 대해 괴롭힘이 인정된다고 보았다. 프랑스가 ‘직장 내 괴롭힘’을 방지하기 위하여 마련한 규정은 첫째 사용자에게 사전적 조치를 통하여 괴롭힘을 예방할 의무를 부여하는 것, 둘째 괴롭힘이 발생하는 경우 종업원대표와 조정인을 통해 자율적으로 해법을 마련하도록 대화 기구 및 절차를 마련해 두는 것, 셋째 형법에도 ‘직장 내 괴롭힘’을 규정하여 정신적 괴롭힘을 가한 자에 대한 형사적 처벌을 규정하는 것, 넷째 괴롭힘으로 인해 직접적 피해가 발생한 노동자에게 적절한 보상을 제공하고 심리적 트라우마까지 치유할 수 있도록 하는 사회안전망 차원의 보호를 규정한 것이다. 프랑스의 ‘직장 내 괴롭힘’ 방지 규정의 특징은 형사적 처벌의 단점을 보완하기 위해 노동자대표기구를 통한 집단적 해결을 병행할 수 있도록 조치를 취하였다는 점과 법적 분쟁이 발생하는 경우 노동조합에 소송대리권을 부여했다는 점이다. 그리고 사용자 외에도 상급자나 동료노동자 심지어 고객과 같은 제3자까지 가해자로 확대하였다는 점과 괴롭힘이 존재 여부에 대해 입증할 책임을 사용자가 지도록 했다는 점도 주목할 만함.<sup>8)</sup>

- 일본, 법은 없어도 노동자 인격 침해였다면 배상 명령 : 일본의 경우 ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 별도의 입법 절차 없이 일반규정에 따라 가해자와 사용자에게 대해 손해를 배상하라는 판결을 내리고 있다. ‘직장 내 괴롭힘’에 대한 정의나 별도 규정이 없다는 것은 한국과 유사하지만, 일본법원은 업무지시의 정당성과 관계없이 노동자의 인격권이 침해되었다면 손해를 인정하여 사용자에게 배상을 명령한다. 한국법원이 업무지시의 정당성을 우선 판단하고 노동자의 인격권이 침해되었다는 점을 쉽게 인정하지 않는 태도와 구별되는 점이다. 일본은 법원을 통하여 노동자의 인격을 보호해야 한다는 사용자의 안전배려 의무를 폭넓게 인정하여 괴롭힘에 따른 구제방안을 제시하고 있는 것으로 보인다. 직장 내 괴롭힘을 막기 위해 일본정부가 적극적으로 나서고 있다는 점도 특징이다. 일본 후생노동성은 사회적 문제로 떠오른 ‘직장 내 괴롭

8) 프레시안, “‘직장갑질’을 다루는 법 프랑스와 일본은 어떻게요?”, 2018. 12. 26.



힘' 문제를 해결하고자 전문가 집단을 구성하여 실태조사, 사례 상담, 예방 지침이 포함된 '직장 내 괴롭힘의 예방·해결을 위한 제언 보고서'(이하 보고서)를 발간하였다. 보고서에서 주목할 점은 '직장 내 괴롭힘'의 개념을 규정하고 세부적인 유형을 구분하였다는 것이다. 일본 후생성 보고서는 '직장 내 괴롭힘'에 대하여 "같은 직장 에서 일하는 자에게 직무상의 지위나 인간관계 등의 직장 내 우위성을 내세워 업무 의 적정 범위를 넘어 정신적·신체적 고통을 주는 행위 또는 업무 환경을 악화시키는 행위"로 정의하고 있다. 참고로 이는 한국의 '직장 내 괴롭힘 방지법'에 포함된 정의 와 거의 일치한다. 하지만 자유한국당은 규정이 추상적이라며 법안의 발목을 잡았고, 괴롭힘의 정의가 일부 수정된 후에야 법사위 소위원회를 겨우 통과할 수 있었다. 또한, 보고서는 '직장 내 괴롭힘'에 대해 유형을 6가지로 구분하여 구체적으로 제시 하였다. 보고서는 업무수행과의 관련성을 기준으로 '직장 내 괴롭힘'의 유형을 신체 적 공격(폭행), 정신적 공격(협박, 모욕, 명예훼손, 폭언), 인간관계 분리(격리, 무시), 과대요구(업무상 불가능한 일의 강제), 과소요청(능력 및 경험과 동떨어진 정도가 낮 은 일의 부여), 개인정보침해(사생활 개입)로 구분하였다. 일본에서 '직장 내 괴롭힘' 으로 인정된 사례를 이 기준에 따라 구분해본다면, 4년 동안 별도의 업무공간에 격 리하고 7년간 자택 연수를 강요한 사례(인간관계 분리), 영업전문가를 총무과로 배 치전환 시킨 사례(과소요청), 취업규칙 전문을 그대로 베껴 쓰고 낭독을 시킨 사례 (과대요구 및 정신적 공격), 나이 차이가 많이 나는 동료와 연인관계에 있다는 이유 로 비난한 사례(개인정보침해) 등이 대표적인<sup>9)</sup>

- 오스트레일리아의 각 주는 산업안전 관련법에 직장내 괴롭힘에 관한 조항을 넣는 방 식으로 입법적 해결을 모색하거나, 주정부 차원에서 직장 내 괴롭힘에 관한 비교적 상세한 지침을 채택하여 인식 개선과 그 절차를 마련해 왔음.<sup>10)</sup>
- 스웨덴의 경우 조례와 가이드라인을 통해 규율하고 있음. 스웨덴은 제도적으로는 차 별·평등·대우 등의 인식이 높은 국가지만 직장 내에서 암묵적으로 괴롭힘 문화가 상당한 것으로 알려졌다. 오랫동안 단일민족국가로 유지돼 온 배경에 따라 1990년 대 후반부터 이민자 증가에 따라 차별과 관련된 사회 문제가 심각해졌다. 이에 직장 내 괴롭힘을 규율하기 위해 기존 법률과 '직장 내 괴롭힘 조례'라는 새로운 규율방식 을 마련해 직장 내 괴롭힘 행위를 금지하고 있음.
- 영국의 경우 단일법령을 제정해 규율하고 있음. 영국에서는 스토키 관련 살해가 잇

9) 프레시안, "직장갑질"을 다루는 법 프랑스와 일본은 어떻게요?, 2018. 12. 26.

10) 임상혁, "직장내 괴롭힘의 실태와 제언", 한국노동사회연구소, 2017.9.18.

따라 발생하면서, 매년 스토킹 피해자가 12만명으로 나타나고 있다. 이에 다른 사람을 고의적으로 괴롭히는 범죄행위 및 스토킹에 대해 ‘괴롭힘금지법’, ‘스토킹금지법’을 적용하도록 하고 있으며 차별과 관련된 괴롭힘에 대해서는 ‘평등법’을 적용하고 있다. 또한 고용 문제에 있어서는 ‘고용권리법’을 적용하고 직장 내 괴롭힘에 대한 예방과 구제에 대해서는 ‘산업안전보건법’을 적용하도록 하고 있음.

- 독일의 경우 직장 내 괴롭힘에 대한 단일법령이나 규정을 개정하기 보다는 현행 ‘민법’, ‘일반균등대우법’, ‘경영조직법’, ‘산업안전보건법’ 등을 통해 직장 내 괴롭힘 관련 법적 문제에 대응하고 있음.
- 외국의 사례에서 보듯이 정부 차원의 직장내 괴롭힘에 대한 근절방침을 명확히 하고 근로감독과 예방에 적극적으로 나서야 함. 정부의 직장 내 괴롭힘 방지 가이드라인, 모범 취업규칙 및 모범단협안 마련 등 직장내 괴롭힘 방지를 다양한 조치를 강구해야 할 것임.

### 3. 직장내 괴롭힘 관련 규정 및 주요 판례

#### 1) 근로기준법

사 안	관련 규정
사용자가 근로자를 폭행	제8조(폭행의 금지) ▶ 5년 이하의 징역 5천만원 이하 벌금(제107조)
정당한 이유 없는 징계, 전보 등 인사조치	제23조(해고 등의 제한) ▶ 노동위원회를 통한 구제 가능(제28조)
임신 중이거나 산후 1년이 지나지 않은 여성에 대한 괴롭힘	제65조(사용 금지) ▶ 3년 이하의 징역 3천만원 이하 벌금(제109조) 제70조(야간근로와 휴일근로의 제한) ▶ 2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조) 제74조(임산부의 보호) ▶ 2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조) 제74조의2(태아검진 시간의 허용 등)
임금, 노동시간과 관련한 괴롭힘	제36조(금품 청산), 제43조(임금 지급), 제56조(연장·야간 및 휴일 근로) ▶ 3년 이하의 징역 3천만원 이하 벌금(제109조), 제50조(근로시간), 제53조(연장 근로의 제한), 제54조(휴게) ▶ 2년 이하의 징역 2천만원 이하 벌금(제110조)

○ 법원판례

- ▶ (청주지방법원 2013.1.8. 선고 2011나3412 판결) 부진인력으로 지정한 직원에 대한 부당한 인사명령 및 압박 등을 통하여 직원의 일탈행위를 유발하여 파면처분을 내린 사건. 담당해 온 업무와 관련 없는 직무를 맡기는 등 인사권을 부당하게 행사하고, 피해자의 업무미숙을 이유로 업무촉구서와 경고장을 발부 등 압박하며 업무수행 실적이나 연차휴가 또는 병가의 사용 등을 지나치게 엄격하게 관리함으로써, 피해자의 지시 위반, 근무지 무단이탈, 조직 내 위계 및 질서 저해행위 등을 유발한 측면이 있고, 이를 빌미로 파면한 것으로 판단.
- ▶ (광주지방법원 2012. 10. 24 선고 2012나10375 판결) 육아휴직 후 복직한 직원에게 전에 담당하던 업무가 아닌 보조업무를 주고, 직원을 퇴출시키기 위한 따돌림을 지시한 사건. 피해자를 제외한 다른 직원들만 참석한 회의에서 피해자를 내쫓기 위하여 따돌림을 할 것을 지시하는 취지의 내용을 전달하였으며, 이후 책상을 치우고 창구에 앉지 못하게 할 것을 지시, 그를 직원으로 생각하지 않는다는 취지의 발언을 하는 등 차별적인 대우를 함.
- ▶ 직장내 괴롭힘은 ‘위디스크 양진호 사태’로 대표되기도 한다. ‘갑질폭행’의 전형으로 사회적 공분을 일으키기도 했던 양진호 대표는 2018년 12월 성폭력범죄의처벌등에관한특례법위반(특수강간), 강요, 상습폭행 ... 등의 혐의로 구속 상태에서 재판에 넘겨졌다.<sup>11)</sup>

2) 형법

사 안	관련 규정
폭행, 상해	제257조(상해, 존속상해) ▶ 7년 이하 징역, 10년 이하의 자격정지 또는 1천만원 이하 벌금 제258조(중상해, 존속중상해) ▶ 1년 이상 10년 이하 징역 제258조의2(특수상해) ▶ 1년 이상 10년 이하 징역 제261조(특수폭행) 등 ▶ 5년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금
모욕, 명예 훼손	제311조(모욕) ▶ 1년 이하 징역 또는 200만원 이하 벌금 제307조(명예훼손) ▶ 2년 이하 징역 또는 500만원 이하 벌금 제309조(출판물 등에 의한 명예훼손) 등 ▶ 3년 이하 징역 또는 700만원 이하 벌금

11) 프레스맨, 2019.12.11자 기사내용

협박, 강요	제283조(협박, 존속협박) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 3년 이하 징역 또는 500만원 이하 벌금</li> </ul> 제284조(특수협박) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 7년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금</li> </ul> 제324조(강요) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 5년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금</li> </ul>
성폭행, 성추행	제297조(강간) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 3년 이상 유기징역</li> </ul> 제297조의2(유사강간) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2년 이상 유기징역</li> </ul> 제298조(강제추행) <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 10년 이하 징역 또는 1천500만원 이하 벌금</li> </ul> 제303조(업무상위력 등에 의한 간음) 등 <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 7년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금</li> </ul>

- 우리나라에서는 그동안 ‘직장내 괴롭힘’에 대한 법률적 용어조차 생소할 정도로 정립되어 있지 않아서 직장내 ‘왕따’, ‘희롱’, ‘괴롭힘’ 등의 표현으로 혼재됐음. 2019년 1월 15일 근로기준법 개정을 통해 ‘직장내 괴롭힘 금지’로 개념이 도입됨. 국회를 통과하여 근로기준법에 직장내 괴롭힘에 대한 정의규정이 신설됨.
- ‘직장내 괴롭힘’이 사회문제로 심각하게 대두되고 있으며, 이렇게까지 사회문제로 비화한 원인은 지난해 부와 권력을 독점하고 있는 자들의 천박한 만행 때문이었음. 예를 들면, 한진그룹 오너일가의 정신병적 갑질은 기업 총수 또는 그 가족들이 저지른 만행이 공사 구분 없이 자행되었기 때문에 사람들로부터 공분을 샀던 대표적 사례임.
- ‘직장내 괴롭힘’이란 같은 직장내에서 일하는 사람에게 직무상의 지위, 서열 등의 위계를 배경으로 적정한 업무 범위를 넘어서 정신적·신체적·정서적 고통을 주거나 직장내 환경을 악화시키는 행위를 말하는 것임. 또한, ‘직장내 괴롭힘’은 동료 사이에서도 발생하며 ‘태움’(간호사 사이에서 발생하는 직장 내 괴롭힘을 뜻하는 은어. ‘영혼이 재가 될 때까지 태운다.)<sup>12)</sup>처럼 심각하게 행해지고 있는 것을 확인할 수 있음.
- 직장내 괴롭힘이 사회문제로 파장이 커지면서 2018.12.27. 국회에서 직장 갑질 근절을 위한 ‘직장 내 괴롭힘 금지법(근로기준법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법)’을 통과시켰으며, 2019년 7월 1일부터 시행됨.
- ‘근로기준법’에 76조2,3과 제93조의 11호에 취업규칙의 필수 기재사항과 제109조 벌칙조항 등이 추가되었으며, ‘산업재해보상보험법’ 제37조 제1항 제2호 다목에 업

12) 《MBC》, 〈영혼 탈탈 튜다는 ‘태움’...“또 누가 목숨 끊을지”〉, 2019.1.26.자.

무상 질병의 인정 기준으로 “직장내 괴롭힘, 고객의 폭언 등으로 인한 업무상 정신적 스트레스가 원인이 되어 발생한 질병”도 추가된 것임.

- 직장 내에서 일어나는 직장내 괴롭힘은 피해자의 인격을 손상하는 반인권적 행위로서 의욕과 자신감을 직장내에서 상실하게 하고, 관계가 단절될 수 있으며, 심지어 휴직이나 퇴직 등 일자리를 포기하게 하고 급기야 죽음에 이르게 하는 무서운 결과를 야기하기도 하는바, 직장에서 노동자의 인격권 보호 및 노동존중문화 정착을 위하여 사용자의 예방대책 및 직장내 괴롭힘 문제 발생 시 강력한 조치의무를 단체협약 또는 회사에서 (취업)규칙으로 마련해야 하며, 현행 법률로 입법화된 가해 행위자의 처벌조항보다 더 강력한 처벌조항이 추가 신설되어야 할 것임.

### 3) 남녀고용평등법

사 안	관련 규정
직장 내 성희롱	제12조(직장 내 성희롱의 금지) ▶ 사업주: 1천만원 이하 과태료(제39조제1항) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)
육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임휴가, 육아기 근로시간 단축 등 모성보호에 관한 괴롭힘	제18조의2(배우자 출산휴가) 제18조의3(난임치료휴가) 제19조(육아휴직) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

- 성희롱이란 사업주상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 근로조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 의미하며 직장내 괴롭힘의 한 유형이라고 할 수 있음.

- 직장내 성희롱과 직장내 괴롭힘 모두 근로자의 인격권 침해 측면에서 유사하므로, 직장내 괴롭힘 판단 시 직장내 성희롱에 관한 판례 입장 등을 참고할 수 있으며, 문제되는 행위 발생 시 해결·처리하는 절차가 양 법률에서 유사하게 규정되어 있는 점을 고려할 때 사업장 상황에 따라 처리절차를 통합적으로 운영하는 것도 가능
  - ▶ (대법원 2부 2019. 9. 19) 자신의 지위를 이용해 수행비서를 성폭행한 혐의로 재판에 넘겨진 안희정 전 충남지사에게 징역 3년 6개월을 선고한 원심확정.
    - 안희정 전 충남도지사의 성폭력 사건이 대법원의 판결을 앞두고 있다. 수행비서였던 김지은씨가 업무상 위력에 의한 간음, 추행 등 혐의로 안씨를 고소한 사건

에서 1심 재판부는 피고에게 ‘무죄’ 판결을 내렸고, 2심은 징역 3년 6개월 실형을 선고하고 법정 구속했다.

- 대법원은 성폭력, 성희롱 사건을 판단하는 과정에서 필요한 ‘성인지 감수성’에 대해 이렇게 설명한다. “성희롱 피해자가 처하여 있는 특별한 사정을 충분히 고려하지 않은 채 피해자 진술의 증명력을 가볍게 배척하는 것은, 정의와 형평의 이념에 입각하여 논리와 경험의 법칙에 따른 증거 판단이라고 볼 수 없다”, “성인지 감수성은 구체적 사건에 있어 성폭력·성희롱 피해자가 처해 있는 상황, 가해자와의 평소 관계(권력 관계 등), 사건이 발생하게 된 경위 등을 심리과정에서 충분히 고려하여 판단하여야 한다는 의미”다. (안희정 전 충남도지사 성폭력 사건 2심 판결 쟁점 분석 변호인단 기자간담회 자료 참고)<sup>13)</sup>
- ▶ (대전지방법원 2015. 8. 28. 선고, 2014고합207 판결) 가해자인 선배가 후배인 피해자에게 술자리를 마련하지 않으면 인사상 불이익을 주겠다고 반복하여 말한 사건. “술자리를 만들어라”, “아직도 날짜를 못 잡았느냐”, “사유서를 써와라”, “성과급의 30%는 선배를 접대하는 것이다” 등 반복적으로 술자리를 갖자는 발언을 하고 시달서, 사유서를 쓰게 한 행위에 대해 강요미수죄를 인정.
- ▶ (대법원 2017. 12. 22. 선고, 2016다202947판결) 성희롱 피해 근로자나 피해 근로자 등을 도와준 제3자에 대한 불리한 조치가 불법행위를 구성하는 경우, 피해 근로자 등은 불리한 조치의 직접 상대방이 아니더라도 사업주에게 불법행위책임을 물을 수 있다.
- ▶ (대법원 2018.4.12. 선고 2017두74702 판결) 법원이 성희롱 관련 소송의 심리를 할 때에는 그 사건이 발생한 맥락에서 성차별 문제를 이해하고 양성평등을 실현할 수 있도록 ‘성인지 감수성’을 잃지 않아야 하고, 이른바 ‘2차 피해’를 입을 수 있다는 점을 유념하여야 한다.

#### 4) 민법

사 안	관련 규정
직장 내 괴롭힘 행위 전반	제750조(불법행위의 내용) 제751조(재산 이외의 손해의 배상) 제756조(사용자의 배상책임)
괴롭힘 행위를 방조하거나 이를 방조한 사용자에 대한 사용자 책임 안전배려의무 위반에 따른 책임	제756조(사용자의 배상책임) 제760조(공동불법행위자의 책임)

13) 출처: <https://blogs.ildaro.com/3543> [페미니스트 저널 일다 블로그] ‘성인지 감수성’은 증거재판주의와 배척되지 않는다 2019. 4. 22.

○ 법원판례

- ▶ (서울중앙지방법원, 임원 및 회사 손해배상 판결 2019. 12. 12) 재판부는 A씨(회사 임원)와 회사가 배상하라고 판결함. 재판부는 “A씨가 직장 지위의 우위를 이용해 업무상 적정 범위를 넘어 다른 근로자에게 정신적 고통을 줬다”며 총 800만 원을 지급하라고 판결하고, 재판부는 이어 “A씨의 행위가 회사의 업무시간, 공적 회식자리에서 이뤄진” 이상 A씨를 고용한 회사 역시 손해배상을 하라고 판단하여 판결함.
- ▶ (서울중앙지방법원 2014. 4. 11. 선고, 2013가소6095919 판결) 밀폐된 공간에서 매니큐어 냄새로 고통 받은 피해자가 해결을 요청하자, 요청받은 직원들이 오히려 피해자를 따돌린 사건으로, 문제의 해결을 요청받은 직원들이나 그 책임자가 문제해결을 하려고 시도하지 않고, 피해자에게 비아냥거리는 문자메시지를 보내고 따돌려 직장에서 근무할 수 없을 정도로 정신적인 고통을 준 행위는 불법행위를 구성하고, 회사는 가해자들의 사용자로서 피해자에 대한 손해를 배상할 책임이 있음.
- ▶ (대법원 2008. 6. 26. 선고 2006다30730 판결) 대학교수는 자신의 전공분야에 대해 강의하고 이를 통해 자신의 학문연구를 보다 발전시키는 것이 인격권 실현의 본질적 부분에 해당하므로, 대학교수의 사용자인 학교법인이 그 업무지휘권 등의 행사에 지장을 초래하는 등의 특별한 사정이 없는데도, 소속 대학교수를 본연의 업무에서 배제하려는 의도 하에 그 의사에 반하여 전공분야와 관련 없는 과목의 강의를 배정함으로써 결국 강의할 수 없게 하는 행위는 교원의 인격적 법익을 침해하는 것이 되고, 학교법인은 그로 인하여 그 대학교수가 입게 되는 정신적 고통에 대하여 배상할 의무를 부담함이 타당.

5) 산재보험법

사 안	관련 규정
직장 내 괴롭힘으로 발생한 스트레스로 질병 또는 사망 발생	제36조(보험급여의 종류와 산정 기준 등) 제37조(업무상의 재해의 인정 기준)

○ 법원판례

- ▶ (대법원 판례)는 “사용자는 고용 또는 근로계약에 수반되는 신의칙상의 부수적 의무로서 피용자가 노무를 제공하는 과정에서 생명, 신체, 건강을 해치는 일이 없도록 물적 환경을 정비하는 등 필요한 조치를 마련하여야 할 보호의무 또는 안전배려 의무를 부담하고, 이러한 의무를 위반함으로써 피용자가 손해를 입은 경우 손해배상책임을 진다”고 되어 있음. 14)
- ▶ (서울행법 2000.8.14. 선고2000구34224 판결) 승진대상에서 누락되어 반발한

14) 한국일보, “12시간 이상 격무, 민원 총알받이... 사회생활 2년 만에 극단적 선택”, 2019.5.29자.

직원이 명예퇴직 권고대상자로 선정된 후 이에 항변하는 과정에서 괴롭힘을 당한 사건. 업무변경과 관련한 문제를 따지는 과정에서 폭행, 업무용 물품 및 ID를 회수, 자리를 회의용 탁자로 이동시키고 이후 회의용 탁자와 의자 회수, 피해자가 컴퓨터를 쓰지 못하게 하고, 직원들에게 전자우편 동시 발송 시 피해자를 제외하도록 지시하는 등 직장 내에서의 따돌림, 차별적 대우에 의한 정신질환을 업무상 재해로 인정

## 4. 한국노총의 대응지침 및 모범 단체협상안

### 1) 직장내 괴롭힘 근절을 위한 현장 대응원칙

- 기업 내 최고 간부와 노동조합 대표, 노동자대표의 직장내 괴롭힘 근절 및 추방 의지 표명, 추방 정책선언
  - ▶ 선진국의 사례처럼 노동조합에서 회사 및 조직문화를 개선하고 더 나아가 경영에도 참여하고 있음. 이제 한국 노동조합도 더 좋은 일터와 작업환경을 노동자들에게 제공하며 직장 내 민주주의를 이루는 역할을 해야 함.
- 직장내 괴롭힘 조사·조치시 노조참여 보장
  - ▶ 법률에는 괴롭힘 행위가 발생했을 때 사용자의 조사 의무만을 규정하고 있어, 사용자가 조사를 은폐하거나 적절한 조치를 취하지 않을 경우 노동조합이 이에 대응하기가 쉽지 않음. 따라서 ‘조사 및 조치 시’ 노동조합이 참여할 수 있는 절차를 취업규칙 또는 단체협약에 마련함.
  - ▶ 취업규칙 내에 조사위원회 구성을 명시할 경우, 조사위원 구성을 노사 동수로 하여 노동조합이 조사 과정에 적극적으로 개입할 수 있는 제도적 장치를 마련.
- 예방 교육 및 실태조사 시행
- 직장내 괴롭힘 근절을 위한 구체적인 노사협정 (단체협약 및 취업규칙) 개정
  - ▶ 사용자는 “직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항”을 취업규칙에 작성하고 고용노동부에 신고하여야 함. 이를 위반하는 경우 500만원 이하의 과태료를 부과(근로기준법 제116조 제1항 제2호). 직장 내 괴롭힘의 발생 시 조치로 징계규정을 신설하거나 개정하는 경우, ‘조합원의 인사나 징계에 관한 사항’으로 취업규칙 불이익변경에 해당.



- ▶ ‘취업규칙 불이익변경 절차’에 따라 과반수 노동조합의 동의 또는 노동자 과반수 동意的 절차를 거치도록 하고, 이를 어길 경우 조직적, 법률적(고소(근기법 제114조 제1호. 500만원 이하의 벌금), 민사소송(취업규칙무효확인)) 대응
- ▶ 협력사·특수고용노동자 보호를 위해 직장 내 괴롭힘의 금지 주체는 취업규칙의 적용을 받는 노동자이지만, 그 대상은 협력사 직원으로 통칭되는 파견노동자 또는 하청노동자도 포함시키는 것으로 규정하여 직장 내 괴롭힘 금지규정이 사업장 전반에 적용되도록 취업규칙에 명시.

- 노사협정에 예방 및 해결방침 및 매뉴얼 포함
- 사내고충처리 및 피해자 상담창구 설치, 직장내 책임자 임명 및 외부전문가와 협력 체계 구축
- 피해자에 대한 보호 및 불리한 처우 금지, 가해자에 대한 재발방지 연수 실시

## 2) 현장 단위 직장내 괴롭힘 문제 예방 및 대책

- 기업의 최고 간부 및 노사공동의 직장내 괴롭힘 근절 정책선언 : 조직문화 구성에 있어서 최고경영자 및 사업주, 노사 대표자들의 직장내 괴롭힘을 용납하지 않는다는 메시지가 조직 전체에 전달되는 것이 선행되어야 할 필요한 조치임.
- 회사 차원에 직장내 괴롭힘 대처에 중점적으로 노력함.
- 노사는 직장내 괴롭힘 근절을 위한 예방대책 및 구제대책 마련함.
- 피해자의 프라이버시 등 인격권 보호 및 불리한 대우, 재발 방지 대책 천명
- 직장내 괴롭힘 근절 노사공동 선언 (예시)

### 직장내 괴롭힘 근절을 위한 노사공동 선언

○○ 노동조합과 ○○주식회사는 헌법에 보장된 인간 존엄에 관한 내용을 이행함과 동시에 직장 내에서 노동존중문화를 정착시키기 위하여 아래와 같이“직장내 괴롭힘 근절을 위한 노사공동 선언문”을 작성하여 실천으로 이행할 것을 엄숙히 다짐한다.

- 아 래 -

1. 직장내에서 노동자를 괴롭히는 것은 인권에 관련된 문제이며, 피해 노동자의 존엄에 상처를 입히는 것이며, 아울러 직장내의 환경악화를 초래하는 폐해로써 간과할 수 없는 사회적 문제이다.
2. 노사는 직장내 괴롭힘 행위를 용납하지 않으며, 노사 모든 구성원이 서로를 배려하고 존중하는 노동존중 문화를 정착시켜 안전하고 쾌적한 직장내를 만들기 위해 공동으로 협력하고 대처해 나갈 것이다.

3. 이를 위하여 노사는 직장내 괴롭힘 예방 교육 및 연수 등을 실시한다. 이를 통하여 직장내의 괴롭힘 문제에 대한 인식과 대응능력을 향상하고, 직장내 괴롭힘 행위를 예방하고 근절해나가는 직장내 풍토를 적극적으로 만들기 위해 공동으로 노력할 것이다.

2020년 ○월 ○일

○○노동조합  
위원장

○○주식회사  
대표이사

#### 4) 직장내 괴롭힘 근절을 위한 모범 단체협약안

- 직장내 괴롭힘 방지 및 사후대책에 관한 노사합의서를 단체협약으로 만들어 대응체계를 구축하도록 함.
- 징계 및 처벌 조항을 신설하여 가해자의 괴롭힘 행위에 대해 엄벌이 가능하도록 함. 즉, 기존까지 피해자의 보호를 넘어서 가해자의 처벌까지 단체협상 안에 기술하여 직장내 괴롭힘을 적극적으로 방지함.

#### “직장내 괴롭힘 금지” 관련 단체협약

○○노동조합(이하 ‘조합’이라 한다)과 ○○주식회사(이하 ‘회사’라 한다) 직장내 괴롭힘 방지 및 사후조치에 관하여 다음과 같이 합의한다.

제1조(목적) 회사와 조합은 직장내 괴롭힘 문제를 인식하고 노사가 상호 협력하여 그 행위를 방지하여 쾌적한 직장환경을 실현하는 데 노력한다.

제2조(정의) 직장내 괴롭힘은 같은 직장에서 또는 같은 일터에서 일하는 사람에게 직무상의 지위나 인간관계 등의 우위성을 배경으로 업무의 적정한 범위를 넘어 정신적, 신체적 고통을 주는 행위와 노동환경을 악화시키는 행위를 말한다. 회사와 조합은 직장내 괴롭힘을 방지하기 위해 적극적으로 힘쓴다.

제3조(직장내 괴롭힘 금지) 회사의 모든 구성원은 다음의 열거된 사항에 해당하는 행위를 어떤 상황에서든 해서는 안 된다.

1. (성) 폭행, 장애 등 신체적인 공격을 하는 것
2. 협박, 명예 훼손, 모욕, 심한 폭언 등 정신적, 정서적인 공격을 하는 것
3. 격리, 동료 간 따돌림, 무시 등 인간관계에서 분리하는 것
4. 업무상 명확히 불필요한 것 또는 수행 불가능한 것을 강요, 업무방해 등을 하는 것

- 5. 업무상의 합리성 없이 능력과 경험 정도보다 낮은 업무를 명령하거나 일을 아예 주지 않는 것
- 6. 사적인 일에 지나치게 간섭하는 것
- 7. 기타 위와 유사한 행동을 하는 것

제4조(방침의 명확화 및 예방교육 및 방지대책 수립 의무) 회사는 직장내에서 괴롭힘 문제에 관한 방침을 명확히 하고, 모든 구성원을 대상으로 예방교육, 실태조사 및 방지대책을 마련한다.

제5조(상담 및 민원에 대한 대응) 회사와 조합은 협의하여 공동으로 괴롭힘을 당한 피해자의 상담, 민원에 대응하는 상담창구를 사내 또는 사외에 설치하고, 상담창구 설치에 대하여 노동자에게 주지시켜야 한다. 또한, 회사는 상담, 민원의 내용이나 상황에 따라 신속하고 적절하게 대응한다.

제6조(상담 및 민원 신청) 괴롭힘당하고 있다고 생각하는 자, 혹은 괴롭힘 문제 발생이 우려된다고 판단되는 자는 상담창구, 민원처리위원회, 상담 핫라인을 이용하여 상담 및 민원을 서면 또는 말로 신청할 수 있다.

제7조(민원처리 및 배제)

- ① 노사는 민원 신청을 받은 경우, 관계자에게 사정(의견) 청취를 하는 등 적절한 조사를 통해서 피해자의 억울함이 없도록 신속하게 문제를 해결하기 위해 노력해야 한다. 민원처리 시에는 당사자 쌍방의 프라이버시를 배려하여 원칙적으로 비공개로 한다.
- ② 민원 노동자가 가해자를 대표이사 또는 사용자 측의 최고 결정권자로 지목할 경우 당해 직장 내 괴롭힘과 관련된 조사 및 일체의 활동에서 배제한다.

제8조(불이익 취급의 금지) 회사는 직장내에서 괴롭힘에 관한 상담을 하거나 민원 신청을 하는 등의 이유로 불이익 취급을 하지 않는다.

제9조(징계 및 처벌) 노사는 민원 신청을 받아 조사한 결과 제3조와 같이 직장 내에서 괴롭힘이 명확히 밝혀졌을 경우 회사는 피해자가 원하는 내용으로 최대한 협조한다. 그리고 가해자는 법적인 처벌 외에도 본 단체협상의 부속협약서로 즉시 징계한다.

## VII. 노동자 경영참여와 노동이사제, 노사공동결정제도 도입 확대

### 요지

- 노동자 경영참여 제도를 통한 참여민주주의 실현은 헌법의 기본 가치와 맥을 같이한다고 볼 수 있으며, 경제민주화를 실현하는 기본적인 수단이 될 수 있음. 하지만 지금까지 노동조합은 사용자의 일방적 의사결정에 의한 극한의 대립 속에서 대응책을 마련하는데 급급해 왔음.
- 이러한 문제인식을 가지고 한국노총은 지난 2016.4. 총선 국면에서 「4보 전진을 위한 20대 총선 한국노총 정책요구」를 마련하여 총선에 참여하는 각 정당에 「노동자경영참가법」 도입을 요구하였으며, 2017.5. 장미대선 국면에서는 현재 여당인 더불어민주당과 ‘노동자 경영참가법 제정’, ‘노동이사제 도입’ 등에 대하여 정책협약을 체결하여 문재인 정부 출범 후 노동자 경영참여 등 노사공동결정제와 노동이사제를 국정과제로 관철시킨 바 있으나 아직까지 큰 진척이 없는 상황임.
- 따라서 향후 노조대표자 또는 노조에서 추천하는 인사가 사외이사나 감사로 활동할 수 저변을 확대하여 노조에 의한 경영의 통제·개입이 가능토록 하는 유력한 수단이 될 수 있도록 해야 함.
- 최근 서울시 사례를 통하여 많이 알려진 노동이사제(노동자 또는 노동자 대표가 추천하는 자가 이사의 자격을 갖추고 이사회에 참석해서 경영의사 결정에 직접 참여하는 제도)의 경우가 노동자경영참여의 좋은 표본이 될 수 있음. 나아가 노동이사제뿐만 아니라 현행 노사협의회 및 우리사주조합을 적극 활용하는 방법으로 노동자 경영참가, 노사공동제도를 실현해 나가야 할 것임.

## 노동자 경영참가제도 개요

### 1. 개요

#### 1) 노동자 경영참여의 의의

##### (1) 배경

- 노동자들의 교육수준과 민주주의에 대한 의식의 향상으로 기업운영의 측면에서 변화된 환경의 가장 핵심적인 자원이라 할 수 있는 인적자원의 능동적 활용을 위해서는 인사관리의 방식에 있어 과거의 통제와 상의하달(上意下達)식 명령에서 벗어나 노동자들의 이해, 자발적·능동적 참여, 협력의 형태로 기업운영 방식을 변화시키는 것을 요구받고 있음.
- 이런 환경의 변화에 대응하여 일찍이 민주주의가 발달한 유럽국가들을 중심으로 오래 전부터 국가는 노동자들의 경영참여를 위한 제도를 정비해왔고, 기업 역시 이를 경영환경에 적극 반영한 결과 노동자 경영참여제도가 발전해 왔음.
  - ▶ 이에 반해 한국의 경우 노동자의 경영참여를 위한 국가의 실질적 제도화가 미비할 뿐 아니라 기업 역시 노동자를 기업의 경영에서 철저히 배제해 왔음.
  - ▶ 노동자들은 경영의 주요 이해당사자이면서도 경영의사 결정과정에 참여할 수 없음에도 불구하고, 경영실책(失策)에 의한 책임을 고용조정이라는 형태로 부담해왔음.

##### (2) 정의

- 국제노동기구(이하 'ILO')는 경영참여를 '임금과 근로조건, 고용과 해고, 기술적 변경과 생산기구의 조직 및 사회적 영향, 투자 및 계획 등의 여러 문제에 관해 기업 수준에서 모든 결정을 하거나 이를 준비하고 준수하는 데 있어서 노동자의 영향력을 행사하는 것'이라고 정의함.<sup>1)</sup>
  - ▶ 즉, 노사공동결정체제는 노조가 경영에 참여하는 과정을 말하며, 노조는 경영의 결과에 대한 책임마저 사용자와 공유하게 됨.
- 전통적인 노조의 역할인 단체교섭은 한정된 파이를 노사가 교섭을 통해 이를 분배하는 것이 특징으로 하는 반면 노조의 경영참여 등 사측에 대한 협력전략의 전

1) 040500\_대한상의\_한국형 근로자 경영참여 모델연구

개는 기업경쟁력이라는 공통의 목표 속에 사용자와 적극적으로 협력하여 생산된 파이를 증가시키는 데 그 특징이 있음(Mills & McCormick, 1985).

### (3) 헌법적 근거

- 노동자의 경영참여는 헌법상 경제민주화의 근거조항으로 이해되고 있는 헌법 제 119조제2항에 그 뿌리를 두고 있음.
- 헌법에서는 “국가는 균형있는 국민경제의 성장 및 안정과 적정한 소득의 분배를 유지하고, 시장의 지배와 경제력의 남용을 방지하며, 경제주체간의 조화를 통한 경제의 민주화를 위하여 경제에 관한 규제와 조정을 할 수 있다”고 규정하고 있으나, 헌법의 정신을 이어받은 근참법이나 노조법은 동 조항의 취지를 제대로 구현하지 못하였음.
- 따라서 노동자 경영참여 제도를 통한 참여민주주의 실현은 헌법의 기본 가치와 맥을 같이한다고 볼 수 있으며, 경제민주화를 실현하는 기본적인 수단이 될 수 있음.

### (4) 한국의 경우

- 노조가 경영에 참여하지 못한 과거부터 현재까지 사용자의 일방적 의사결정에 의해 극한의 대립 속에서 노조는 대응책을 마련하는데 급급해 왔음.
- 현행 법·제도에 따라 그렇게 할 수 밖에 없는 구조적인 문제로 인해 노사 간 정보의 비대칭성이 심각한 수준에 이르렀고 노사 간의 신뢰가 쌓일 수 없었으며, 노조 또한 경영 의사결정·결과·전략에 관한 책임에서 사용자를 비판적 어조로 바라볼 수밖에 없었음.
- 투명한 정보공개와 공동결정이 있었다면 노사가 대응책을 마련해 막을 수 있었던 경영상의 문제조차 구조조정이나 희망퇴직 등의 노동자가 사업장에서 퇴출되는 형태로 이어졌고, 정보공유와 이해관계 형성을 통해 노사 자치로 해결할 수 있는 문제 역시 ‘노사관계의 사법화’, ‘노사관계의 정치화’ 경향이 이어지는 등 노사가 기업의 내부가 아닌 외부에서 노사문제의 해결방안을 모색하는 관행이 이어지고 있으며 노사관계의 불확실성은 매년 반복되고 있음

### (5) 효과

- 노동자의 경영참여는 공장 문 앞에서 멈춘 민주주의를 공장 안으로 끌고 들어오는 역할을 하는 것임(Kelly, 2013).

- 경제민주화에서는 정치학자 로버트 달(Robert Dahl)의 표현처럼 ‘내 자신에게 영향을 미치는 의사결정 과정에 내 자신이 참여하는 것’이 중요하므로 노동자의 경영참가는 작업장 민주주의를 확산시키는 과정이라 할 수 있음.
- 기존의 노조 활동이 단체교섭을 중심으로 경제적 이해 다툼의 영역 내에서 이뤄진 데 반해 노동자의 경영참가는 노동자가 기업에서 본래의 지위를 찾는 과정이고, 노조의 활동영역을 단체교섭을 넘어 확장하는 데 의의가 있음.
- 노동자 경영참여 등의 수단을 통해 기업을 민주적으로 운영되는 기업이 그렇지 않은 기업보다 운영의 측면에서 더욱 효율적이라는 것을 보여주는 자료도 많고 효율성이 높아 나쁠 것도 없음.
- 노동자의 경영참여 그 자체가 궁극적으로 효율성을 높이기 위한 수단이라기 보다는 경제민주화의 수단이라 할 수 있기 때문에 노동자 경영참여 제도를 평가함에 있어 효율성을 잣대로 삼는 것은 신자유주의(Neo-Liberalism)적 사고에 해당하는 것임.

## 2. 관련 내용

### 1) 노동자 경영참여의 종류

#### 〈 노동자 경영참여의 다양한 형태 〉

구 분		경영참여 형태
물질적 참여	자본참가	우리사주제(ESOP), 노동주(action de travail) 등
	성과참가	초과이익공유제(profit sharing : PS), Scanlon plan, Rucker plan 등 다양한 일련의 이익분배제
의사소통 참여		자율경영팀(Self-Managing Work Team) 품질분임조(quality control : QC) 노사공동위원회(joint union management committee) 안전보건위원회(safety & health committee) 노동이사제(employee representation on board) 노사협의회(labor-management committee)

※ 자료 : 사회공공연구원(2016), “노동자 경영참여의 쟁점과 과제 : 노동자대표 이사회 및 경영 협의회를 중심으로”

## 2) 한국노총의 노동자 경영참여 정책

○ 한국노총은 지난 2016.4. 총선 국면에서 「4보 전진을 위한 20대 총선 한국노총 정책요구」를 마련하여 총선에 참여하는 각 정당에 「노동자경영참가법」 도입을 요구하였으며, 2017.5. 장미대선 국면에서는 현재 여당인 더불어민주당과 ‘노동자경영참가법 제정’, ‘노동이사제 도입’ 등에 대하여 정책협약을 체결하여 문재인 정부 출범 후 노동자 경영참여 등 노사공동결정제와 노동이사제를 국정과제로 관철시킨 바 있으나 아직까지 큰 진척이 없는 상황임.

### 〈 4대 보장의 기본체계와 구성 〉

4대보장	16대 권리 확보	요구
경제사회적 권리 보장	경제민주화	노동자경영참가법 도입

※ 자료 : 한국노총(2016). 『20대 총선 한국노총 정책요구』

### 〈 한국노총 정책요구 12대 과제에 대한 이행협약 〉

7. 노동자 이익대표제도 개편 및 노동회의소 제도 도입
- 7-1. 과반수 노조의 대표성 및 사업장내 다양한 노동자 이해가 조화되도록 노동자대표선출 제도를 비롯한 노동자 이익대표제도를 정비하고, 노사공동결정제 및 노동이사제 도입을 추진한다.
- 7-2 광범위한 제도적 사각지대에 방치된 취약계층노동자 보호 및 조직화 지원을 위하여 상공인들의 사용자 단체인 상공회의소에 상응하는 노동회의소제도 도입을 위한 관련 법률제정을 추진한다.

※ 자료 : 한국노총·더불어민주당(2017), 『대선승리 노동존중 정책연대 협약』

## 3) 인사·경영권 관련 사용자 주장의 문제점

(1) 인사·경영권은 실정법상 근거도 없으며, 배타적·전횡적 권리도 아님.

○ 인사·경영권이란 독자적 권리가 인정되는지 논란이 있으나 실정법상 개념도 아니며, 다만 헌법 제23조제1항의 재산권을 근거로 사업주의 재산권 행사와 관련한 인사·경영권을 인정하는 경향이 있음.

○ 그럼에도 인사·경영사항은 사업주의 배타적·전횡적 권리영역은 결코 아님. 가장 전형적인 교섭사항에 속하는 해고나 임금 등 노동조건에 관한 사항도 처음에는 경영전권에 속했던 사항이었다는 점을 고려하면 인사·경영권의 고유영역이란 없으며, 인사·경영사항이란 이유로 교섭대상에서 무조건 배제할 수는 없음.



(2) 인사·경영권에 속하더라도 노동조건과 밀접한 관련성이 있는 경우  
의무적 단체교섭의 대상

- 인사·경영사항이 확일적으로 단체교섭 대상에서 배제되는 것은 아니며, 인사·경영권에 속하더라도 노동조건과 밀접한 관련성이 있는 경우 의무적 단체교섭의 대상임. 다만 판례는 인사·경영권의 본질적 부분을 침해하는 사항에 대하여 사용자가 교섭을 거부하는 것은 부당노동행위가 해당되지 않음을 설시(대법원 1994.8.26. 선고 93누8993 판결 등).
- 회사의 휴·폐업, 합병·양도, 이전, 업종전환 등에 따른 조합원의 신분변동 및 노동조건 변동, 해고, 전직 등 인사이동, 징계 등의 인사의 기준이나 절차, 정리해고시 해고회피노력 관련사항이나 대상자 선정기준 등은 노동조건과 밀접한 관계에 있는 대표적 교섭대상임.

(3) 인사·경영 사항도 단체협약에 의해 제약 가능함

- 인사·경영사항은 사업주의 배타적, 전횡적 권리영역이 아니며, 특히 노사간의 자율적 단체협약에 의해서 얼마든지 제약 가능함(대법원 1992.9.25. 선고 92다 18542 판결).
- 실제 2016년 고용노동부의 노조 경영참여 관련 조사결과 100명 이상 유노조 사업장(2,769개) 중 인사·경영권 행사 시 노조동의(또는 합의) 조항이 있는 단체협약은 368개(13.3%)로 국내의 수많은 노조들이 인사·경영권의 제약을 단체협약에 담아낸 값진 결과도 확인되었음. 2)

〈 단체협약을 통한 인사·경영권 제한 규정 사례 〉

〈 인사권 관련 〉

- ▶ 회사는 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등에 대한 제반 원칙을 조합과 사전협의 후 실시하여야 한다.
- ▶ 회사는 조합간부에 대한 임면, 이동에 관해서는 사전에 조합의 동의를 얻어야 한다.
- ▶ 회사는 신규채용 및 조합원의 승진, 승급, 휴직, 배치전환, 징계, 해고 등을 위해 노사 각각 5명씩 동수로 인사위원회를 구성하며, 위원회는 위원 과반수 찬성으로 의결한다. 단, 거부동수일 경우 부결로 처리한다.

〈 경영권 관련 〉

- ▶ 회사는 노동조합과 고용안정을 위하여 긴박한 경영상의 이유에 의한 종업원의 해고에 관한 사

2) 160328\_노동부\_법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나(보도자료)

항, 사업장의 분할·합병·양도·지주회사로의 편입에 관한 사항과 이에 따른 고용승계, 조합의 의견을 반영한 해고회피 노력에 관한 사항, 조합원 우선 재고용에 관한 사항에 대해 합의한다.

- ▶ 회사가 회사의 일부를 하도급으로 주고자 할 때는 반드시 조합의 사전 동의를 얻어야 한다.
- ▶ 비정규직의 범위, 인원수 또는 정규직 대 비정규직원의 비율은 각 사업장 노사가 정한 바에 따른다.

#### (4) 노동조건과 관계없는 사항도 사측이 교섭에 임하여 단체협약이 체결된 경우 협약이행의 의무부담

- 사용자 스스로의 의사에 따라 교섭에 임하여 단협을 체결한 경우 그 협약의 취지에 따라 성실히 이행해야 함(대법원 1992.9.25. 선고 92다18542 판결).

#### 〈대법원 2011.5.26. 선고 2011두7526 판결 (진방스틸코리아 사건)〉

정리해고나 사업조직 통폐합 등 기업이 구조조정을 실시할지 여부는 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항으로서 이는 원칙적으로 단체교섭 대상이 되지 아니한다. 그러나 단체협약은 사용자와 노동조합 사이에 이루어진 단체교섭 결과 성립된 합의사항을 문서화한 것으로 강행법규나 공서양속에 위반되지 않는 한 그 내용에 대한 법적 제한은 없다.

이 사건 '특별단체교섭 합의서' 중 인수 후 인위적인 구조조정을 실시하지 않는다는 조항은 참가인 회사 인수예정자였던 ○○주철관공업이 참가인 회사를 인수하여 사용자가 되는 것을 전제로 스스로 경영상 결단에 의하여 참가인 회사 소속 근로자들에 대한 정리해고를 제한하기로 한 것이다. 이는 이른바 고용안정협약으로 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 부분이므로, 규범적 부분에 해당한다. 그러므로 참가인 회사 인수 후 기업 자체가 존폐위기에 처할 심각한 재정적 위기가 도래하였다거나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 협약체결 당시 예상하지 못하였던 사정변경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 위 협약은 유효하다.

## 노동이사제를 통한 경영참여방안

### 1. ‘노동이사제’의 의의

- 노동이사제를 기술적으로 풀이하면 노동자 또는 노동자 대표가 추천하는 자가 이사의 자격을 갖추고 이사회에 참석해서 경영의사 결정에 직접 참여하는 제도를 말함.
- 노동이사제는 △ 노동자 직접투표를 통해 해당기업의 노동자 중에서 노동이사를 선정할 수 있는 엄밀한 의미의 노동이사제와, △ 산별노조 대표, 교수, 관련 전문직 등 외부 전문가를 노동이사로 추천이 가능한 노동자(노조)추천이사제로 구분할 수 있음.
- 노동이사제는 노사 제안제도, 노사협의회 등의 노동자 경영참여 제도와 달리 가장 직접적인 노동자 경영참가 형태에 해당하며, 아래와 같이 구분할 수 있음.

#### 〈 노동이사제 구분 〉

구분	근로자이사회참관제	노동조합추천이사제	노동이사제
주체	노동자대표	외부인사	노동자대표
의결권 등	없음.	있음.	있음.
제도개선	없음.	일부 있음.	있음.
도입요구			있음.

- ※ 근로자이사회참관제 : 노동자대표가 이사회에 참관하는 제도(의결권 및 발언권 없음)
- ※ 노동조합추천이사제 : 외부인사가 이사회에 참여하는 제도(의결권 및 발언권 없음)
- ※ 노동이사제 : 노동자대표가 이사회에 참여하는 제도(의결권 및 발언권 있음)
- ※ 공기업 및 준정부기관에 노동조합추천이사제 도입시 제도개선이 필요하다는 일부의견이 있음.

### 2. 노동이사제의 순기능

- 유럽에서 보편화된 노동이사제는 노사공동 결정제도의 하나로 공동책임을 위한 점진적인 경제민주화에 무게의 중심을 두고 있으며 아래의 순기능이 존재함.
  - ▶ 노동이사가 어떤 안전에 대해 동의했다면 의사 결정의 권위가 높아짐.
  - ▶ 기관의 경영정보를 공유함으로써 운영의 투명성을 높여 회사에서 문제가 되는 부패와 비리를 예방하는 내부 시스템이 될 수 있음.
  - ▶ 경영의 주체로 주인의식을 가지고 성과와 책임을 공유함으로써 회사의 대(對)고객

서비스 질을 향상시킨.

- ▶ 경영전략 수립과 실행의 분리가 아닌 통합을 이루고 현장 상황을 경영 전반에 곧바로 반영할 수 있음.

### 3. 관련 내용

#### 1) 문재인 정부의 노동이사제 정책 추진 현황

- 문재인 정부는 2017.7.9. 발표한 「국정기획자문위원회(이하 ‘국정자문위’라고 함)의 ‘문재인 정부 국정운영 5개년 계획(100대 국정과제)’에서 서울시 투자·출연기관에 도입된 노동이사제를 중앙 공공기관에 확대해 도입하겠다고 밝힘.
- 하지만 문재인 정부 초기 가장 활발한 논의가 진행되던 금융기관의 노동이사제 도입과 공공기관의 노동이사제 도입이 최근 경제지표 부진에 따라 경제혁신·성장론이 강조되면서 정책이 표류하고 있는 상황.
- 문재인 정부는 오히려 최근 기획재정부(이하 ‘기재부’라고 함)에서 노동이사제를 ‘근로자참관제’로 도입하려는 시도를 하고 있어 공약후퇴 비판에 직면하고 있음. 이는 결국 정부·기업이 기업 지배구조 및 의사결정에 노동자가 참여하는 것에 대해 아직까지 인사·경영권을 사용자의 배타적 권리로 인식하는 구시대적 의식에서 벗어나지 못하고 있는 한계를 보여주는 단적인 사례임.

#### 〈 문재인 정부 국정운영 5개년 계획 〉

##### 전략3. 투명하고 유능한 정부

국정과제 12. 사회적 가치 실현을 선도하는 공공기관 (기획재정부)

- ▶ (공공기관 지배구조 개선) 공공기관 운영에 관한 법률 개정 등을 통해 '18년부터 공공기관 감사 독립성 강화 및 노동이사제 도입

##### 전략4. 노동존중·성평등을 포함한 차별 없는 공정사회

국정과제 63. 노동존중 사회 실현 (고용노동부)

- ▶ (근로자 이해대변제도의 확충) '18년부터 근로자 대표제도 기능 강화, 중소·영세 미조직 노동자 권익 보호를 위한 지원체계 구축

※ 자료 : 국정기획자문위원회(2017), 『문재인 정부 국정운영 5개년 계획 보고서』

- 문재인 정부 초기 노동이사제 도입에 가장 적극적인 곳은 금융부문으로 금융위원회(이하 ‘금융위’라고 함)의 민간자문기관인 금융행정혁신위원회(이하 ‘금융혁신위’라고 함, 당시 위원장은 윤석현 現금융감독원장)가 2017.12.20. 발표한 「금융행정혁

신 보고서」에는 금융권 노동이사제 도입을 권고하는 내용이 담겨 금융권 노동이사제 도입 논의를 촉발한 바 있음.

**〈 금융권 인사의 투명성·공정성 확보 방안〉**

금융공공기관 기관장의 선임
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 금융공공기관 기관장 선임과정의 투명성과 정당성이 확보될 수 있도록 절차 등을 합리적으로 개선하여야 함. 특히, 한국거래소의 경우 후보추천위원회의 과반수 이상을 중립적인 외부인사로 구성할 것을 권고함</li> <li>▶ 국정과제에 따라 금융공공기관에 노동이사제를 도입하여 의사결정의 투명성을 개선하고 경영자와 근로자가 조직의 성과에 공동으로 책임지는 문화를 정착시켜 주시도록 권고함</li> </ul>

※ 자료 : 금융행정혁신위원회(2017). 금융행정혁신 보고서.

○ 구체적으로 금융혁신위는 금융기관 지배구조 선진화를 위해 공공금융기관은 노동이사제를, 일반금융기관은 노동자 추천 이사제를 도입할 것을 권고함. 하지만 금융산업의 양대 감독기관인 금융감독원(이하 ‘금감원’이라 함)은 노동이사제(엄밀히 말하면 노동자 추천 이사제)의 도입에 찬성하는 반면, 금감원의 감독기관인 금융청은 노동이사제와 노동자 추천 이사제 모두에 대해 사실상 도입에 반대하는 입장을 취하고 있어 노동자 경영참여 논의는 지지부진한 상황으로 위로부터의 개혁은 추진동력을 잃어가는 상황임.

**〈 금융위원회, 금융감독원의 노동이사제에 대한 입장〉**

금융위원회	vs	금융감독원
금융감독원에 대한 감사, 감독 등을 업무	업무	금융기관에 대한 감사, 감독 업무를 수행하는 감독기관으로 금감원이 금융위의 하위 기구
정통 재무관료 출신 최중구 위원장 “하고 안 하고는 개별 은행에서 해야 할 문제”	노동이사제 입장	개혁성향 학자 출신 윤석현 원장 “근로자추천 이사제 도입, 사회적 의견수렴”

○ 문재인 정부의 국정과제에 노동이사제 도입이 포함됨에 따라 2017.10. 기재부는 한국개발연구원(KDI)에 「공공기관 노동이사제 도입방안 연구용역」을 의뢰. 2018년 국정감사에서 공개된 연구용역 결과에 따르면, 기재부는 노동이사제에 대해 “노동이사제 도입으로 노동자대표가 발언권·의결권을 행사하면 공공기관의 의사결정 과정이 더 민주적으로 작동할 것”이라며 “기관의 성과와 경영책임을 공유함으로써 노동의 질도 높아질 것”이라고 긍정적 평가를 내림.

▶ 또한 독일 등 유럽국가들이 노동이사제를 도입해 다방면의 경제적 성과를 거둔 것으로 평가한 뒤 “한국도 공공기관의 경영 자율성과 책임성을 높이기 위해 노동자 이사제 도입이 필요하다”고 강조하며, 2018년 연내 도입을 목표로 의원입법 발의 형식을 통해 ‘공공기관 운영에 관한 법률’을 개정해 공공기관에 대하여 노동이사제 도입

을 추진하기로 한 바 있음.

- 하지만 최근 북어지고 있는 정부의 우경화(右傾化)와 재계의 요구 등에 따라 공공기관운영위원회를 통해 공공기관 정책을 좌우하는 기재부의 적극적인 노동이사제 도입의지가 약화되었으며 결과적으로 당초 발표했던 2018년 내 도입은 이미 실패하였고, 공식적으로는 의원입법 발의를 통해 노동이사제 도입을 추진 중이나 근로참관제 우선시행한다며 노동이사제 정책이 표류하고 있음.
- 지방공기업 관할하는 행정안전부(이하 '행안부') 역시 2018.5.9. 「지방공기업 경영체계 개선을 위한 공개토론회」에서 노동이사제를 적극 논의하는 등 정책 추진의지를 피력하였으나, 최근 기재부와 속도를 맞춘다는 입장으로 선회해 기재부, 금융위, 행안부 등 주요 정부 내 권력기관에 의한 노동이사제 추진의지는 매우 약화되었음.

〈 '18.10.8. 기획재정부의 노동이사제에 대한 입장 〉

언론 보도 내용
한국일보는 2018.10.8.(월) 「공공기관 노동이사제 대신 근로참관제」 제하 기사에서, ▶ “정부는 공공기관 노동이사제 도입 목표 시한인 올해 안에 ‘공공기관의 운영에 관한 법률(이하 ‘공운법’)’ 개정을 추진하지 않기로 했다”고 보도
기획재정부 입장
정부는 공공기관 노동이사제 도입을 위한 공운법 개정을 지난해에 이어 올해에도 의원입법안*을 바탕으로 적극 추진해 나갈 예정이다. * 박광온 의원 대표발의('17.7.) ▶ 다만, 정부는 공운법 개정이 지연될 경우 등에 대비하여 우선 근로자 이사회 참관제를 시범 도입하여 추진할 계획임. ▶ 기사에서 정부가 공공기관 노동이사제 대신 근로자 참관제를 도입키로 하여 공운법 개정을 추진하지 않기로 했다는 내용은 사실이 아니오니 보도에 유의하여 주시기 바랍니다.

※ 자료 : 기획재정부(2018) 한국일보, 「공공기관 노동이사제 대신 근로참관제」제하 기사 관련 보도해명자료

2) 국제사회에서의 노동이사제

(1) 유럽의 노동이사제

- 유럽의 정치 지도자들은 노동자의 경영참여제도를 매우 긍정적으로 평가함. 노사 공동결정체제가 가장 잘 발달한 나라 중 하나인 독일의 총리 앙겔라 메르켈(Angela Merkel)은 공동결정제 30주년 기념행사에서 공동결정제도를 독일 사회적 시장경제의 위대한 업적이라고 평가했으며, 요아힘 가우크(Joachim Gauck) 독일 전(前)대통령은 “독일은 기업에서 공동결정제를 필요로 하고, 노동의 일상에서 살아있는 민주주의를 필요로 한다”고 평가함. 독일의 최고경영자들도 공동결정제의 장점을 대체로 인정하고 있음. 독일연방화학사용자연맹(BAVC3)의

3) Bundesarbeitgeberverband Chemie e.V.

베르너 베닝(Werner Wenning) 회장은 “사회적 시장경제는 공동결정제를 중시한다”며, 공동결정제가 “독일의 민주문화에서 중요한 역할을 하고 있음”에 주목하였음.

▶ 신자유주의와 주주자본주의(Shareholder capitalism)의 국가로 잘알려진 영국의 보수당(Liberal Unionist Party) 출신의 테레사 메이(Theresa May) 총리는 2016.7. 영국총선 때 노동이사제 도입을 공약으로 내걸 정도로 유럽에서의 노동이사제는 진보의 영역뿐만 아니라 보수의 영역에서도 포괄적 이해가 선행되어 있음.

○ 유럽노조연구소(ETUI<sup>4</sup>)의 호프만(Hoffmann) 박사는 “메이 총리의 노동이사제 도입 공약은 영국의 사회 불평등이 심해지면서 노동자들의 불만이 높아지자 포용적 경제정책의 일환으로 나온 것”이라면서 “노동자 경영참여가 활발한 유럽식 이해관계자 자본주의(Stakeholder capitalism)가 영미식 주주자본주의에 비해 사회적 불평등이 상대적으로 덜하다”고 설명함.

▶ 또한, 북유럽 국가들이 1970년대에 잇달아 노동자 경영참여 제도를 도입한 이유도 오일쇼크 등으로 사회적 불만이 커진 것과 깊은 관련이 있다는 분석도 존재함.

〈 유럽의 노동이사제의 존재형태와 방식 〉

국가	관련기업·조직		노동자대표 비율/수	기업이사회 구조 (단일제 / 이원제)
	국유	민간		
오스트리아	○	○	1/3	이원제
체코	○	○	1/3	이원제
독일	○	○	1/3~1/2	이원제
덴마크	○	○	1/3	이원제
스페인	○		2명	단일제
핀란드	○	○	협약 최대 4명까지	단일제 / 이원제
프랑스	○	(○)	1/3, 2~3명	단일제 / 이원제
그리스	○		2~3명	단일제
헝가리	○	○	이원제 1/3, 단일제 협약	단일제 / 이원제
아일랜드	○		대부분 1/3	단일제
네덜란드	○	○	최대 1/3	이원제
노르웨이	○	○	1/3까지	단일제
폴란드	○		주로 2/5	이원제
포르투갈	○		1명	단일제

4) European Trade Union Institute

스웨덴	○	○	2~3명	단일제
슬로베니아	○	○	이원제:1/3~1/2, 단일제:1/5~1/3	단일제 / 이원제
슬로바키아	○	○	민간: 1/3, 국영: 1/2	이원제

※ 자료 : 한국노동연구원(2017). “공공기관 노동이사제 도입방안(배규식)”.

## (2) OECD의 공기업 지배구조 가이드라인

### 〈 2015년 개정된 OECD 공기업 지배구조 가이드라인 〉

G. (노동자 대표) 이사회에 노동자대표가 임명된다면, 이사회 구조는 이러한 노동자대표가 효과적으로 행사되고 이 사회의 능력, 정보, 독립성을 제고하는 데 기여할 수 있도록 보장하는 방안이 개발되어야 한다.

※ 자료 : OECD(2015). 『공기업 지배구조 가이드라인』

- 2015년 개정된 「OECD 공기업 지배구조 가이드라인」은 ‘VII: 공공기관 이사회 의 책임’에 공공기관 이사회에 대한 항목이 포함되어 있으며, 여기에는 이사회의 의무, 역할 및 권한, 이사회 구성원의 자격, 독립성 제고, 이해상충 및 정치적 영향의 제한, 노동자 대표, 위원회, 평가, 내부감사에 대한 가이드라인이 제시되어 있음.
- 개정된 가이드라인은 노동자 대표와 관련하여 노동자대표의 이사회 참여 목적이 △ 이해관계자로서 노동자들을 향한 책임을 강화하고, △ 노동자와 이사회 간의 정보 공유를 원활하게 하는 데 있으며, △ 노동자대표는 전체 이사회 논의를 돕고, △ 공기업 내에서 이사회 결정에 대한 집행력을 제고할 수 있음을 추가적으로 명시함.
  - ▶ 또한 노동자대표가 CEO와 경영진으로부터 독립되어야 함을 명확히 밝히고, 노동자대표가 정기적으로 노동자들에게 보고할 권리도 추가하였음.

## 3) 한국 노동조합의 노동이사제 도입 운동

- 국회에서 「상법」과 「금융회사의 지배구조에 관한 법률」, 「공공기관 운영에 관한 법률」 개정을 통한 입법이 원활하게 진행되지 않고 있는 가운데 현재 공식적으로 엄밀한 의미(법 또는 단체협약)의 노동이사가 이사회에 참여한 사례는 한국에 존재하지 않음.
  - ▶ 하지만 현행 법 테두리 내에서 노동이사제 도입운동을 가장 활발하게 추진하고 있는 곳은 문재인 정부 초기 국정자문위를 통해 발표된 국정과제에 노동이사제 도입 대상에 포함된 공공기관과 금융혁신안의 노동이사제 도입 권고 대상인 금융권 등 산업의 특성상 공공성(公共性) 내포한 기관에 소속된 노동조합임.



(1) 총연맹 산별연맹(노조)

- 한국노총과 공공연맹, 공공노련, 금융노조 등 총연맹과 공공성(公共性)을 내포하고 있는 산별연맹(노조)들은 경제사회노동위원회(이하 '경사노위'라고 함)를 통한 사회적 대화 및 정당과의 정책협약, 그리고 의원실 및 시민단체들과의 연대를 통한 토론회 등을 통해 노동이사제의 도입을 위한 입법투쟁을 진행하고 있음.

〈 노동이사제 관련 주요 입법현황 〉

국회의원 및 법률 발의안	주요 내용
김종인 의원 상법 개정案('16.7.4)	사외이사후보추천위원회는 의무적으로 우리사주조합 및 소액주주들이 추천한 후보자 각 1인을 사외이사로 선임
노회찬 의원 상법 개정案('16.9.2)	상장회사에 대해 사외이사 중 1인을 근로자대표가 추천한 인물로 선임 의무화
박광온 의원 공공기관 운영에 관한 법률개정案('17.7.10)	노동자 대표와 시민단체 대표의 추천을 받은 사람 각각 1인 이상을 의무적으로 비상임이사로 선임
정재호 의원 금융회사의 지배구조에 관한 법률 개정案(논의 중)	우리사주조합이나 소수주주가 추천한 사람 가운데 반드시 한명 이상을 사외이사로 이사회에 참여의무화

※ 자료 : 국회의안정보시스템(2019.1. 기준)

- 아울러 총연맹과 산별연맹(노조) 단위에서는 노동자 경영참가 보장뿐 아니라 공공기관 민주적 운영이 노동이사제의 근본적인 도입취지라는 점을 고려할 때 국정과제에 포함된 노동이사제를 형해화(形骸化)하는 기재부가 시범 추진하기로 한 노동자 이사회 참관제보다는 입법을 통한 노동이사제 도입과 입법 추진이 어려운 경우에 대비한 노동자 추천 이사제에 무게의 중심을 두고 있음.

(2) 공공기관 산하 노동조합

- 2019.1. 현재 상징적인 수준이기는 하지만 코스콤과 공공연맹의 코스콤노동조합, 한국전력공사와 공공노련의 전국전력노동조합은 노동이사제 입법을 전제조건으로 노동이사제를 추진하기 위한 단체협약을 체결한 상황.

〈 노동이사제 관련 단체협약 체결 사례 〉

코스콤 & 코스콤노동조합	한국전력공사 & 전국전력노동조합
노사상생협약(2017.11.27.) 노동이사제가 입법화되면 회사 경영에 이익이 되는 방향으로 상호 협의를 거쳐 반영한다.	단체협약(2018.8.22.) 공사와 조합은 노동이사제 등 근로자의 경영참여 확대를 위해 적극 노력한다.

(3) 광역자치단체<sup>5)</sup>: 서울특별시 투자·출연기관을 중심으로

○ 2019.1. 현재 광역자체단체 중 조례를 통해 노동이사제를 도입한 곳은 조례 제정 순서에 따라 서울특별시(박원순 시장)<sup>6)</sup>와 광주광역시(이용섭 시장)<sup>7)</sup>, 경기도(이재명 시장)<sup>8)</sup>, 인천광역시(박남춘 시장)<sup>9)</sup> 4곳에 해당. 특히 서울특별시의 경우 박근혜 전(前)대통령 당시 우리나라 지방자치의 한계상 모든 노동정책과 그 제도의 기반은 중앙정부에서 쥐고 있는 상황에서 맞닥들인 중앙정부와의 갈등과 보수진영의 대대적인 반대여론을 무릎 쓰고 서울특별시의회의 조례를 통해 노동이사제를 국내 최초 도입하였음.

## 〈서울특별시 노동이사제 도입과정 요약〉

일 시	내 용
'14.11.24	서울시 투자·출연기관 혁신방안 발표
'15.5.~12.	참여형 노사관계모델 도입방안 연구
'16.2.~6.	노동이사제 전문가TF 구성·운영
'16.4.27.	'노동존중특별시 서울 2016' 발표 시 노동이사제 도입 선언
'16.5.2.	근로자 경영참여 모델 전문가 정책워크숍
'16.5.10.	노동이사제 도입계획 수립(시장방침 제165호)
'16.6.29.	조례제정 공청회(서울시의회 공동주최)
'16.6.~8.	노동이사제 노사정 실무TF 구성·운영
'16.7.13.	노동이사제 도입쟁점과 전망 국회토론회
'16.8.19.	노동이사제 전문가TF 최종 회의
'16.9.29.	노동이사제 운영에 관한 조례 공포
'16.10.17.	조례제정 기념 토크쇼
'17.10.12.~21.	노동이사제 투자출연기관 임직원대상 순회교육
'17.10.13.	노동이사제 운영관련 개선·발전계획 수립
'17.11.	〈서울시 투자출연기관 노동이사 협의회〉 및 대표부(의장, 부의장, 대변인/정책위원장, 사무총장) 구성
'17.11.13.~15.	1차 근로자(노동)이사 역량강화 워크숍 개최
'18.3.20.	노동이사제 의무도입 16개 기관 노동이사 임명 완료
'18.3.26.~29.	2차 근로자(노동)이사 역량강화 워크숍 개최

5) 지방자치법 제2조 1항이 정하는 특별시와 광역시 및 도, 특별자치시, 특별자치도를 말한다.

6) 서울특별시 근로자이사제 운영에 관한 조례(2016.9.29. 제정)

7) 광주광역시 노동자이사제 운영 조례(2017.11.15. 제정)

8) 경기도 공공기관 노동이사제 운영에 관한 조례(2018.11.13. 제정)

9) 인천광역시 근로자이사제 운영에 관한 조례(2018.12.10. 제정)

'18. 4.	서울시 투자출연기관 근로자(노동)이사제 도입 사례집 발간
'20.2.3.	서울시 '노동자이사제 2.0' 발간

※ 자료 : 서울특별시(2018). 『서울시 투자출연기관 근로자(노동)이사제 도입 사례집 - 근로자가 직접 뽑은 이사님 이사님, 우리 이사님』.

〈 서울특별시의 노동이사제 도입과정에서 발생한 주요 쟁점 〉

쟁점사항	주요 쟁점내용		논의결과	
	시(市)·사용자	노동조합		
명칭	근로자이사	노동이사	▶ 공식문건에서는 '근로자이사'로 통일	
노조탈퇴여부	노조탈퇴	조합원 신분유지	▶ 상위법에 따라 노조탈퇴 불가피, 향후 법령 개정 노력	
선출 방식	방식	투표 또는 추천	▶ 추천후 투표	
	추천 요건 등	▶ 추천 추천인원 ▶ 중복추천 허용 여부 ▶ 투표주관 등	▶ 추천인원 : 근로자 5% 또는 200인 추천(중복추천 가능) ▶ 투표관리 : 임추위에 선관위 구성, 위원장은 임추위원, 위원은 노사대표 각 3인으로 구성	
	투표권	1인 1표	1인 2~4표 · 300인 이상 4표 · 300인 미만 2표	▶ 공직선거법 등 일반적 투표방식을 준용하여 1인 1표를 기본으로 하되, 다만 각 기관별 선거관리규정 제정시 기관별 특성에 따라 조정 가능
	임추위 후보 추천	임추위 고유권한 존중(선거결과외 임추위의 별도 심사가능 존중)	최다득표자의 탈락방지(임추위에 가부부권한만 부여)	▶ 투표결과를 평가에 반영
	피 선거권	기관별로 정함	구체적 기준 필요	▶ 조례에 규정된 사용자성을 가진 노동자는 제외하되 범위는 기관별로 정함.
	활동 지원	근무 형태 및 부서	이사역할 수행에 적합한 근무형태 지원방안	▶ 본인요청시 적합한 부서로 전보 ▶ 교대 근무자인 경우, 통상근무자로 변경
활동 지원	근무 평정	노동자이사의 근무평정시 불이익방지방안 (1안) 직전 평정등급 이상 (2안) 직전 평정등급으로 하되, 최소 우(B) 등급 이상 (3안) 최소 우등급(B등급) 이상	▶ 평가등급별 인원에서 제외하되 우(B)등급 이상 부여	
	활동에 필요한 시간	100시간 이내 회의1회당 자료 검토 시간(4시간) 및 회의 시간 포함	(300인 미만) 연200시간 이상으로 이사회에서 결정 (300인 이상) 연300시간 이상으로 이사회에서 결정 (300인 이상) 연400시간 이상으로 이사회에서 결정 ▶ 필요시 이사회 의결로 조정가능	

※ 자료 : 서울특별시(2018). 『서울시 투자출연기관 근로자(노동)이사제 도입 사례집 - 근로자가 직접 뽑은 이사님 이사님, 우리 이사님』.

○ 서울특별시 박원순 시장이 120다산콜재단의 노동이사를 2018.3.20.자로 임명

한 결과 의무도입 16개 기관 22명의 노동이사 임명이 완료되었으며, 2016년 9월 29일 조례제정 이후 단시간 내 성공적으로 노동이사제 안착에 성공함.

- ▶ 노동이사제 도입의 효과를 논하기는 이른 시점이나 적어도 도입과정에서 경총, 대한상의, 전경련, 자유한국당, 보수언론 등의 보수진영이 주장한 △ 의사결정 지연으로 인한 경쟁력 저하, △ 회사 발전보다 노동자 이익만 주장, △ 경영권 침해 관련 위헌 소지, △ 국민세금 나눠먹기 등의 논거는 주40시간 도입 당시 경제위기설, 기간제법 시행 2년 후 유폐됐던 100만 해고 대란설 등과 같은 과도한 위기론을 전파한 것에 불과하다는 것이 입증되었음.
- ▶ 뿐만 아니라 거수기 논란에 무력했던 이사회가 활성화되었으며, 노동이사들의 작은 움직임이 이사회를 바꾸어 놓는 긍정적 메기효과(Catfish effect)<sup>10)</sup>가 나타나기도 하였음.
- ▶ 2020.2.3. 서울시는 1기 노동자이사 임기 종료 및 2기 시작하는 시점에서 ‘노동자이사제 2.0’을 발표하며 개선안을 마련함. ‘노동자이사제 2.0’의 주요 내용은 ① 노동자이사제 발전위원회 구성·운영, ② 노동자이사의 권한·책임 강화, ③ 노동자이사의 활동 및 역량 강화, ④ 서울형 노동자이사제의 전국 및 아시아 확산 유도 등임.
- ▶ ‘노동자이사제 발전위원회’는 지방공공기관 노동자이사과 노·사대표, 외부 전문위원으로 구성해 국내 노동자이사 네트워크의 구심점으로 만들 계획으로 알려짐. 동 위원회는 노동자이사제의 발전방안을 논의하고 서울형 모델의 전파·홍보, 타 기관 정책 자문 등 역할을 할 예정임.
- ▶ ‘노동자이사의 권한과 책임’은 안전 제출권과 정보열람권을 새롭게 부여해 강화한다는 계획임. 현재 이사회에 올라온 안전에 대한 심의·의결권만을 갖는 노동자이사에게 향후 기관내 부서를 통해 이사회에 안전을 제출할 수 있는 권한, 이사회 안전·운영과 관련한 정보를 열람할 수 있는 권한이 새롭게 부여됨.
- ▶ 노동자 이사의 권한 강화와 함께 중징계 의결된 노동자이사의 직권면직 근거를 조례에 새롭게 명시하고, 활동보고서 작성 및 보고회 개최 의무를 새롭게 부여하는 등 책임도 강화함. 또한 서울시는 2020년 하반기 ‘국제 노동자이사 포럼’을 개최하여 아시아 각국의 노동전문가 및 공공기관 관계자들과 교류할 예정임.

10) 기업이 경쟁력을 키우려면 적절 위험요인과 자극이 필요하다는 경영이론에 활용된 효과. 미꾸라지의 천적인 메기를 미꾸라지 어항에 넣으면, 살아남으려는 미꾸라지들의 움직임이 빨라지면서 생기를 잃지 않음. 이처럼 메기 한 마리로 미꾸라지들이 더 강해지는 것을 ‘메기 효과(catfish effect)’라고 부르며, 이를 경영에 도입한 이론을 ‘메기론’이라고 함. 메기효과는 영국의 경제학자이자 역사학자였던 아널드 토인비(Arnold Toynbee) 박사가 즐겨 사용했고, 1993년 삼성의 이근희 회장이 경영혁신을 내세우며 인용하기도 함. IMF 외환위기 직후 국내 은행(미꾸라지)의 경쟁력을 키우기 위해 외국계 은행(메기)이라는 자극제가 필요하다는 주장이 제기될 때 이 효과가 인용됐고, 제일은행 등이 외국계 은행에 인수됨.

〈 서울특별시 투자·출연기관의 노동이사제 도입 현황 〉

지방공기업(공사·공단) : 5개 기관 8사
교통공사(2사), 서울시설공단(2사), 서울주택도시공사(2사), 서울에너지공사, 서울농수산물공사
출연기관 : 11개 기관 14사
서울의료원(2사), 세종문화회관(2사), 120다산콜재단(2사), 서울연구원, 서울산업진흥원, 서울신용보증재단, 여성가족재단, 서울문화재단, 서울디자인재단, 서울시립교향악단, 서울복지재단

※ 자료 : 서울특별시(2018). 서울시, '근로자(노동) 이사제' 의무도입 16개 기관 임명 완료(보도자료).

○ 서울특별시 노동이사제도의 개선과제

- ▶ (노조와 관계설정의 문제) 노동이사는 노조의 추천을 통해 선출되거나 스스로의 자원(自願)에 의하여 선출되고 있음. 노조 추천에 의해 노동이사로 선출된 경우 현(現)노조법상의 한계로 인해 법적 신분이 사용자로 해석되고 노조를 탈퇴해야 함. 뿐만 아니라 노조의 추천 없이 선출된 노동이사의 경우에는 조합원 신분도 아니며, 전(全)직원의 투표를 통하여 선출하기 때문에 경우에 따라 노조위원장보다 더 많은 대표성을 갖게 되는 등 노조와의 관계설정에 있어 구조적 문제가 존재함.
- ▶ (현업 유지에 따른 문제) 노동이사는 등기임원이 됨에도 불구하고 현업을 지속하고 있음. 전업으로 이사의 업무를 하는 것이 아니라 이사회가 개최될 때 참석하여 의결과정에 참여하는 형태로 노동이사제가 운영이 되고 있으므로 이사의 활동을 하기에는 제한적 환경임.
- ▶ (업무수행 환경과 지원 문제) 노동이사로서의 역할수행을 위해 필요한 장소와 시간, 예산, 적시성 있는 정보를 지원받지 못하므로, 이사회에 단순히 참여하는 것으로는 본연의 역할에 한계가 존재. 뿐만 아니라 주요 정책결정 과정에 참여하는 것 역시 필요함. 결국 노동이사에 대한 예산과 시간의 지원방안, 대(對)사용자 자료요구권, 대(對)노동자 의견수렴을 위한 권한 등을 갖춰야 함.
- ▶ (노동이사의 교육 문제) 노동이사의 재무, 회계, 인사 등 경영에 관한 전문성 제고 없이는 이사회에의 들러리가 될 가능성을 배제할 수 없음. 또한 노동이사가 사안과 관련된 핵심논점을 정확히 이해하고 더 나아가 전문 지식 및 경험 등을 바탕으로 정책제안, 간담회, 특강 등을 통해 기관의 경영자문·지원 기능을 수행할 수 있어야 함. 따라서 노동이사에게 경영과 관련된 전문적인 교육이 반드시 필요함.
- ▶ (기대에 대한 부담감) 서울특별시에서는 노동이사에 의한 많은 변화가 있을 것이라 대대적인 홍보를 하였기에 선출된 노동이사로서는 많은 부담이 가중. 노조와의 관계설정 문제로 인해 노조의 지원 역시 제한적일 수밖에 없는 구조임. 또한 현업을 지속하는 상황에서 권한 대비 책임이 큰 구조로 인해 노동이사의 부담이 가중될 수밖에 없는 상황.

#### (4) 금융회사 산하 노동조합

- 2020.1.27. IBK 기업은행 노사가 “은행은 노조추천이사제를 유관기관과 적극 협의해 추진한다”는 내용을 담은 노사공동선언문에 합의하여 ‘노동조합추천이사제’가 도입 초읽기에 돌입함.
- ※ 그밖에 노사공동선언문에는 ① 희망퇴직문제 조기 해결, ② 직무급제 도입시 노조의견 반영, ③ 임원 선임절차 투명성·공정성 개선, ④ 휴직(휴가) 확대 협의 등의 내용이 포함됨.

### 4) 노동이사제의 제도적 한계 및 주요 쟁점

#### (1) 제도적 한계 및 쟁점

- 현재 서울시·광주시·경기도·인천시·경상남도·부천시·부산시 등과 일부 공공기관에서 노동이사제 도입 관련 조례 도입 논의가 확산되고 있음. 이 과정에서 나타난 법·제도상 한계와 문제점은 아래와 같음.
  - ▶ ‘근로자이사회참관제’는 제도적 한계 및 쟁점은 없는 반면, 실효성이 없음.
  - ▶ ‘노동조합추천이사제’는 공공기관 운영에 관한 법률(공운법) 적용을 받는 공기업 및 준정부기관 도입에 대한 제도적 한계에 대하여 명확화하고, 실효성 확보를 위해 제도 개선이 필요함.
  - ▶ ‘노동이사제’는 노동자대표가 노동이사를 할 수 있도록 관련법 개정이 필요함.

구분	근로자이사회참관제	노동조합추천이사제	노동이사제
제도적 한계	없음.	기타공공기관 : 없음. 공기업/준정부기관 : 쟁점	관련법 개정 필요
주요쟁점	없음.	제도적 한계 명확화 (필요시 관련법 개정)	관련법 개정

#### (2) 노동이사제 관련 주요 쟁점

- 실효성 : 노동이사의 의결권, 발언권과 더불어, 경영감시 및 견제기능 확보를 위해 경영과 관련된 감사의뢰권, 문서 열람권, 자료제공 요구권 등의 권한 마련 필요
- 정체성 : 노동이사 업무는 단위부서 업무가 아닌 전사적 업무나 상대적으로 독립적인 업무(감사업무 등) 등의 담당 직무를 개발하고, 노동조합 자격 유지(단절 및 고립 방지) 필요

- 형평성 : 기관별 성격 및 유형 등의 특성을 반영한 노동이사 수 확보
- 활동지원 : 근무평정 불이익 방지 방안, 노동시간 면제 등 활동지원 마련
- 기타 : 시범도입 및 운영과정에서 발생하는 주요 쟁점에 대한 지속적 발굴 및 개선을 통해 ‘한국형 노동이사제’ 법제화 및 의무도입 기반 마련

## 4. 단체협약 요구안 및 해설

### 1) 모범 단체협약안

우선 요구안
제○조[사외이사 및 감사] 회사는 사외이사와 감사 중 조합이 추천하는 이사, 감사 각 1명을 이사회에 포함시킨다.
우선요구안 불발 시 : 다음 요구안을 차선(次善)으로 도입(복수 추진 가능)
제○조[이사회 참가] 회사는 조합에서 추천하는 근로자위원 1인이 이사회에 참석하여 발언할 수 있도록 한다.
제○조[임원추천위원회] 임원추천위원회 위원에는 조합이 추천하는 1인이 포함되어야 한다.
제○조[이사회 공개] 회사는 이사회 개최시 심의안건을 사전에 공개하고 이사회 결과를 지체 없이 공개한다.

### 2) 모범단협안 해설

- 노조의 경영권에 대한 통제수단은 기본적으로 단체교섭과 단체협약이 중심이 될 수 밖에 없음. 하지만 인사·경영권으로의 확장된 단체교섭 절차 마련을 위해서는 이사회 위원회·감사위원회의 참가나 노사공동 결정제도를 활용할 수 있음.
- 현재 일반 상장법인은 이사회 경우 총이사의 1/4 이상, 감사위원회의 경우 1/2 이상을 사외이사로 구성하도록 되어 있으며, 대통령령이 정하는 상장법인이나 금융회사 관련 법<sup>11)</sup>의 적용을 받는 금융회사는 이사회 경우 총이사의 1/2 이상, 감사위원회의 경우 2/3 이상을 사외이사로 구성하도록 되어 있음.
- 따라서 노조대표자 또는 노조에서 추천 인사가 사외이사나 감사로 활동한다면 노조에 의한 경영의 통제·개입이 가능토록 하는 유력한 수단이 될 수 있음.

11) 보험업법, 은행법, 증권거래법, 간접투자자산운용회사법, 종합금융회사법, 여신전문금융법, 상호저축은행법 등

## 노사공동결정체제를 통한 경영참여방안

### 1. 개요

- 인사·경영권은 법상의 개념은 아니나 법원은 대체로 인사권은 사용자의 고유한 권한이므로 원칙적으로 인사·경영권을 인정할 후 특별한 경우 예외적으로 권한행사의 부당함을 인정하고 있음.
  - ▶ 노사관계의 기본정신인 ‘협약자치(協約自治) 원칙’의 구현을 위해 그 게임의 기준(Rule)을 정한 노동조합 및 노동관계조정법에서는 노동조합(또는 노동자)이 인사·경영권 결정에 참여하는 것에 대하여 직접적으로 관련된 규정 조차 존재하지 않음.
  - ▶ 다만, 노조는 과거부터 진행해왔던 인사·경영권 참여 노력에 의해 인사·경영권을 제한하는 단체협약을 체결해 왔고, 대법원의 판례에 의해 고용안정협약과 노동조건에 영향을 미치는 부분에 대하여 제한적으로 인사·경영권에 대한 접근이 인정되고 있을 뿐임(대법원 1994.8.26. 선고 93누8993 판결, 노사관계법제과-1678, 2011.9.1. 등).
- 인사·경영권에 대한 개입은 단체교섭을 통해 단체협약을 체결 후에야 가능한 것이며, 인사·경영권 관련 사항 중 노조가 개입할 수 있는 부분은 사실상 그 제한이 없을 정도로 매우 다양하지만 지금까지 접근이 용이하지 않았음.
- 노조는 전통적인 인사·경영권 관련 접근 노력의 일환인 고용안정협약, 징계·인사위원회 참여 등 그간 이뤄진 전통적·개별적 접근방식을 뛰어 넘어 노사가 대등한 입장에서 인사·경영권을 결정할 수 있는 제도인 노사공동결정체제를 단체협약을 통해 쟁취하여 인사·경영권에 대한 개입력을 확보해야 함.

### 2. 관련 내용

#### 1) 단체협약을 통한 경영참가

[방안1] 최우선 요구사항

##### » 단체협약 개정

- 단체협약 내 노사공동결정 기구의 운영방안을 신설하고 각종 노동조건 관련 내용을 노사 공동결정토록 규정하거나,
- 기존 노사협의회 운영규정 전문(全文)을 단체협약 내에 규정하고, 운영규정 내에서 근참법의 의결사항(근참법 §21), 보고사항(근참법§22), 협의사항(근참법§20)을 가급적 모두 의결사항으로 전환하여 공동결정토록 규정



[방안2] 우선 요구사항 ('방안1' 불가시 다음의 두 가지 사항을 동시 개정)

» 단체협약 개정

- 단체협약에 '노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다'는 취지의 규정을 삽입

» 노사협의회 운영규정 개정

- 노사협의회 운영규정에서 근참법에 규정된 의결사항(근참법§21), 보고사항(근참법§22), 협의사항(근참법§20)을 가급적 모두 의결사항으로 전환

※ 방안2 관련 참고사항 : 과반수노조의 경우 가능한 방안이나, 경우에 따라서 과반수 노조가 아닌 경우에는 반드시 위와 같은 효력이 발생하지 않을 수 있음.

- 일반적으로 단체협약은 다양한 형태의 법적 효력을 부여받고 있음. 특정 합의사항을 위반한 경우에는 그 위반행위 자체로 벌칙이 적용되며(노조법 제92조), 합의된 사항이 단체협약에 미치지 못할 경우 취업규칙과 근로계약서의 부분은 단체협약의 내용과 동일하게 자동 수정됨(노조법 제33조, 근기법 제96조).
- 또한 단체협약으로 합의된 사항에 대하여는 노조가 민사(民事)상 재판을 청구할 권한도 갖게 되며, 여후효(餘後效)를 통해 단체협약의 효력만료 이후에도 개별 근로계약 등에 근로조건이 체화되는 등 다양한 사법적(私法的) 효력을 가지고 있음(대법원 2007.12.27. 선고 2007다51758 판결 등)
- 반면, 근참법상 노사협의회는 의결사항의 사법적 효력에 관한 근거규정을 구비하고 있지 않음. 근참법 제21조는 의결사항을 나열하고 있으며, 동법 제24조는 이러한 의결사항을 이행할 것을, 그리고 동법 제30조제2호는 의결사항을 이행하지 않을 경우 벌칙규정을 규정하고 있음(1,000만원 이하).

근참법 제21조(의결 사항) 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 대하여는 협의회의 의결을 거쳐야 한다.

1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립
2. 복지시설의 설치와 관리
3. 사내근로복지기금의 설치
4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항
5. 각종 노사공동위원회의 설치

근참법 제24조(의결 사항의 이행) 근로자와 사용자는 협의회에서 의결된 사항을 성실하게 이행하여야 한다.

근참법 제30조(벌칙) 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자는 1천만원 이하의 벌금에 처한다.

2. 제24조를 위반하여 협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자

○ 하지만 일부 예외\*를 제외하고는 노사협의회에서 의결사항을 합의했다고 해서 단체협약이 체결된 효과를 갖게되거나 취업규칙 등 노동조건을 규율하는 법규범을 변경시키지 않으므로 사법적 효력에 영향을 미치는 것은 아님.

※ 과반수 노조<sup>12)</sup>의 경우 근참법 제6조에 의해 근로자위원을 위촉할 수 있는 권한을 갖게 되므로 근참법상 근로자위원과 노조법상 결정권자인 노조위원장이 사실상 동일한 주체가 될 수 있으므로 노사협의회에서 의결한 사항이 단체협약의 형식적·실질적 요건을 충족할 가능성이 높으며, 동 의결이 사실상 단체협약과 동일한 효력을 갖게될 수 있음(노조법 제31조 및 대법원 2005.3.11. 선고 2003다27429 판결 등)

근참법 제5조(노동조합과의 관계) 노동조합의 단체교섭이나 그 밖의 모든 활동은 이 법에 의하여 영향을 받지 아니한다.

#### 고용노동부, 노사협의회 운영매뉴얼 (2011.6.)

노사협의회와 단체교섭은 목적 및 배경, 당사자 등에서 확연히 구별됨.

- 노사간 합의된 사항의 효력에 있어서도 양자는 차이가 있는데, 단체교섭을 통해 노사가 합의한 협약에 대해서는 규범적 효력을 통해 강제성을 부여하는 반면, 노사협의회에서 의결된 사항의 경우 규범적 효력은 없으나 불이행시 처벌을 통해 강행성 부여

#### 노사협력정책과-2671, 2009.7.14.

임금·단체협약에 규정된 사항과 노사협의회 의결사항은 그 주체와 방법·절차뿐 아니라 효력에 있어서도 서로 다른 사항임. 따라서 사측의 의결사항 불이행시 노사협의회가 노동조합과 같은 법적 권리를 행사할 수는 없을 것임. 다만, 사측이 노사협의회에서 의결된 사항을 불이행하는 경우에는 근참법 제30조에 따라 형사처벌을 받게 되므로 '노사협의회 의결사항'의 이행이 사실상 담보되는 효과가 발생할 수 있을 것으로 사료됨

#### 협력 68210-324, 2003.9.3

질의서 내용만으로는 사실관계가 명확하지 않아 정확한 답변이 어려우나 근참법 제5조는 노동조합의 단체교섭 기타 모든 활동은 이 법에 영향을 받지 않는다고 규정하고 있는 바, 노동조합 조합원에 대하여 노사협의회에서 의결된 사항이 적용되는지 여부는 의결내용과 단체협약 규정과의 관계 및 단체협약의 효력범위 등을 종합적으로 검토하여 판단하여야 할 것이므로 노사협의회에서 의결된 사항이 노조원에게 당연히 적용되는 것은 아니라 할 것임

12) 과반수 노조가 아님에도 불구하고 사업장의 교섭대표노동조합이며, 교섭대표노조의 집행부가 노사협의회 근로자위원 정원 모두에 진입하는 경우를 포함함.

대법원 2005. 3. 11. 선고 2003다27429 판결

[4] 단체협약은 노동조합이 사용자 또는 사용자단체와 근로조건 기타 노사관계에서 발생하는 사항에 관한 협정(합의)을 문서로 작성하여 당사자 쌍방이 서명날인 함으로써 성립하는 것이고, 그 협정(합의)이 반드시 정식의 단체교섭절차를 거쳐서 이루어져야만 하는 것은 아니라고 할 것이므로 노동조합과 사용자 사이에 근로조건 기타 노사관계에 관한 합의가 노사협의회 합의의 절차를 거쳐서 성립되었더라도, 당사자 쌍방이 이를 단체협약으로 할 의사로 문서로 작성하여 당사자 쌍방의 대표자가 각 노동조합과 사용자를 대표하여 서명날인 하는 등으로 단체협약의 실질적·형식적 요건을 갖추었다면 이는 단체협약이라고 보아야 할 것이다.

○ 따라서 노사간 불필요한 분쟁을 방지하고 합의사항의 이행을 담보받기 위해서는 단체협약 내에 의한 노사공동결정기구를 도입하거나, 노사협의회 의결의 사법적 효력에 관한 근거규정을 단체협약에 두어 인사·경영권으로 확대된 단체교섭(Expanded collective bargaining)을 구현하는 것이 바람직함. 13)14)

○ 노사공동위원회 발족 사례

〈 노사공동위원회 발족 사례 〉

구분	위원회	출범일	구성	활동 내용
강원랜드	노사공동근무 혁신추진위원회	'18년 7월	강원랜드노조 사무국장과 강원랜드 부사장을 공동위원장으로 하고 노동조합 추천직원 13명, 회사추천 직원 12명등 총27명으로 구성	리조트부문 교대 근무제 단순화, 유연 근무제 도입, 휴가제도 확대 방안, 시간제 휴가 도입, 레저부문 근무환경 개선 등
캠코(자산 관리공사)	노사공동특별 위원회	'18년 9월	노조위원장과 사장이 공동대표	IT시스템, 인력, 조직문화, 업무프로세스 혁신 등
국민연금	노사공동위원회	'18년 2월	공단 이사장과 노조위원장이 공동위원장	국민 불편사항 발굴·개선, 일자리 창출과 지역 상생협력, 노동 존중의 조직문화 개선에 관한 혁신방안
인제대 해운대 백병원	노사공동 조직 문화혁신위원회	'18년 8월	노조 지부장, 병원장 등 20명 내외의 직종별 현장조합원, 전문위원, 지원단 등	병원 내 괴롭힘, 무례함 등 비인격적·수직적·폐쇄적인 조직문화의 근본적인 혁신
코레일 (철도공사)	노사공동위원회	'15년 6월	철도노조 위원장과 코레일 사장을 공동 대표로 노사 각 5인이 참석	철도안전도 향상과 제도혁신 방안

13) 151200\_서울시(응역)\_서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구

14) 160707\_한국노총\_노동현안 전문가 조찬간담회(발제문, 박태주)

## 2) 노사협의회를 통한 경영참가

### [방안3] 요구사항

노사협의회 운영규정 개정

- 노사협의회 운영규정에서 근참법에 규정된 의결사항(근참법§21), 보고사항(근참법§22), 협의사항(근참법§20)을 가급적 모두 의결사항으로 전환

- 노사협의회로 진입한 노조(과반수 노조 포함)는 근참법상 의결사항(근참법§21), 보고사항(근참법§22), 협의사항(근참법§20)을 가급적 모두 의결할 수 있도록 노사협의회 운영규정을 개정하여, 비록 단체협약의 효력이 미치지 못하는 못하더라도 근참법 제 24조 및 제30조에 의한 이행력을 담보받아야 함.

노사 68107-401, 1998.12.26.

현행 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」(이하 “법”)에는 노사협의회에서 의결된 사항을 정당한 사유 없이 이행하지 아니한 자에 대하여 처벌하도록 되어 있을뿐 노사 당사자간 어느 일방이 의결사항에 대하여 의결을 거치지 않고 시행할 경우에 대한 법적 효력에 관하여 구체적인 규정이 없으므로 이를 이유로 한 처벌은 어렵다 할 것임.

- 한편, 과반수노조가 아닌 노조가 근참법상 노사협의회 체제 내로 진입하기 위해서는 근참법 제6조에 따라 노사협의회 운영규정에 명시된 3명 이상 10명 이하의 노동자 위원 수에 해당하는 노조의 집행부가 사업장 내 노동자 과반수의 찬성을 통해 가급적 많이 근참법상 노동자위원으로 선출돼야 함.

노사협력정책과-2871, 2009.7.29.

근로자의 과반수에 미달하는 노동조합에서 위촉한 근로자위원은 근로자위원 자격이 인정될 수 없는 바, 위원 자격이 없는 근로자위원이 노사협의회에 참석하여 합의·결정한 내용은, 근참법상 노사협의회에서 의결된 사항으로 볼 수 없다 할 것임. 다만, 노사교섭은 과반수 미만 노조와 사용자 간에도 실시될 수 있으므로 동 노사합의가 노사협의회에서 의결된 사항으로 인정될 수 없다고 해서 노동조합과 사용자가 합의했다는 의미 자체가 부정되는 것은 아니라고 할 것임.

- 금융노조의 노사협의회 운영 사례

금융노조, 금융사용자협의회, 회사발전협의회에 관한 협약

제1조(협약의 목적) 이 협약은 근로자참여 및 협력증진에 관한 법률의 기본정신과 노사화합 및 협조정신에 입각하여 사업장 발전을 위해 노력함을 목적으로 한다.

제2조(회사발전협의회 설치 및 구성)

- ① 회사는 제1조의 목적구현을 위하여 회사발전협의회(이하 ‘협의회’라 한다)를 설치한다.
- ② 협의회는 노사동수의 위원으로 구성하되 각 5명으로 하며, 협의회 위원중 사용자위원은 사용자가, 노동자위원은 조합이 추천한 자로 구성한다.
- ③ 협의회회장은 노사대표가 공동으로 한다.

제3조(회의) 협의회는 매 3개월마다 정기적으로 회의를 개최하되, 필요에 따라 임시회의를 개최할 수 있다.

제4조(경영설명회) 사용자는 다음 각호의 사항을 분기별로 성실하게 설명하여야 한다. 단, 조합 요청시 사용자는 즉시 설명하여야 한다.

- 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
- 2. 분기별 경영계획 및 실적에 관한 사항
- 3. 경제적 재정적 사항(재무구조, 자산운용 및 무수익성 자산현황, 경영수지 등)
- 4. 인력수급 계획에 관한 사항
- 5. 기타 근로자 위원이 요청하는 사항

제5조(협의사항) 협의회는 다음 각호의 1에 해당하는 사항을 성실하게 협의하여야 한다.

- 1. 사업장의 생산성 향상과 성과배분에 관한 사항
- 2. 근로자 복리증진에 관한 사항
- 3. 인사제도 개선 및 고용에 영향을 미치는 조직개편에 관한 사항
- 4. 직원의 채용, 배치 및 교육훈련에 관한 사항
- 5. 근무시간 정상화에 관한 사항
- 6. 기타 사업장 경쟁력 제고를 위한 노사협력에 관한 사항

[※'18년 노조 요구안]  
 1. ‘협의사항’의 ‘합의사항’ 일괄 전환  
 2. 인공지능(AI) 등 신기술 도입, 노동강도에 관한 사항, 조직 비전수립 및 사업별 중장기 계획에 관한 사항 ‘합의사항’에 추가

제6조(임원평가제) 사용자는 책임경영체제 확립을 위하여 임원의 업적을 객관적인 기준에 의해 평가할 수 있는 임원평가제를 도입한다.

[※'18년 노조 요구안]  
 1. 제2항 신설, 평가방법은 지부노사가 정하며, 평가결과를 사내망 등에 게시하여야 한다.

제7조(비밀유지) 협의회 위원은 회의에서 지득한 경영상 주요한 비밀을 누설하여서는 안된다.

부 칙

제1조(협약의 유효기간) 본 협약의 유효기간은 2017년 1월 1일부터 2018년 12월 31일까지로 하며, 2년마다 갱신체결기로 한다. 다만 기간이 만료되어도 갱신체결이 완료되지 않았을 경우 협약의 효력은 새로운 협약 체결 때까지 계속된다.

제2조(경과조치) 본 협약 시행과 동시에 구 협약은 폐지한다.

### 3. 단체협약 요구안 및 해설

#### 1) 모범 단체협약안

##### [Part1] 단체협약 근거조항

##### 제○절 노사(경영)협의회

제○조[의결사항의 효력] 노사(경영)협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다.

##### [Part2] 노사공동결정 관련 조항

※ 공동결정기구의 운영 관련 기구의 위치, 위원의 임기, 의결정족수, 노사 위원의 신분, 회의 일시, 회의록, 비밀유지, 고충처리 등에 관한 사항은 각 사업장의 실태에 맞도록 변경하되 아래의 사항은 반영토록 해야 함.

제○조[경영설명회] 사용자는 다음 각호의 사항을 분기별로 성실하게 설명하여야 한다. 단, 조합 요청시 사용자는 즉시 설명하여야 한다.

1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
2. 분기별 생산계획 및 실적에 관한 사항
3. 회사의 경제적·재정적 사항(재무구조, 경영수지 등)
4. 기타 근로자위원이 요청하는 사항

제○조[협의사항] 노사(경영)협의회는 다음 각 호의 사항에 대하여 협의하여야 한다.

1. 생산성 향상에 관한 사항
2. 회사의 인력계획에 관한 사항
3. 회사의 작업조직, 관리에 관한 사항
4. 기타 노사협력에 관한 사항

제○조[공동결정사항] 다음 각호의 어느 하나에 해당하는 사항은 노사(경영)협의회 의결을 거쳐야 하며 본 협의회의 의결을 거치지 않고 시행한 조치는 효력이 없다.

1. 종업원에 대한 인사·노무관리제도에 관한 사항
2. 성과배분에 관한 사항
3. 근로자의 채용·배치에 관한 사항
4. 작업 및 휴게시간의 운용
5. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등의 기준에 관한 사항
6. 신기계·기술의 도입 또는 작업공정의 개선에 관한 사항
7. 작업수칙의 제정 또는 개정에 관한 사항
8. 종업원지주제 기타 근로자의 재산형성 지원에 관한 사항
9. 종업원의 복무규율에 관한 사항
10. 산업재해와 직업병의 예방 기타 안전과 보건, 작업환경의 개선에 관한 사항
11. 근로자의 교육훈련 및 능력개발에 관한 사항 (※現근참법 의결사항)
12. 복지시설의 설치, 운영에 관한 사항 (※現근참법 의결사항)
13. 사내근로복지기금의 설치 (※現근참법 의결사항)
14. 고충처리위원이 해결하지 못한 사항
15. 각종 노사공동위원회 설치 (※現근참법 의결사항)
16. 부모·화의 및 기업구조개선작업(워크아웃)에 따른 종업원의 고용안정 및 기업 회생방안에 관한 사항

제○조[공동결정사항의 처리] 노사(경영)협의회에서 공동결정사항에 대한 합의가 이루어지지 못할 경우에는 노사 쌍방의 합의로 노동위원회에 중재를 신청한다.

## 2) 모범단협안 해설

### (1) 노사공동결정 사항의 효력 담보

구분	[방안1] 최우선 요구사항	[방안2] 우선 요구사항
내용	단체협약 개정 ▶ 단체협약 내 노사공동결정 기구의 운영방안을 신설하고 각종 노동조건 관련 내용을 노사 공동결정토록 규정하거나, ▶ 기존 노사협의회 운영규정 전문(全文)을 단체협약 내에 규정하고, 운영규정 내에서 근참법의 의결사항(근참법§21), 보고사항(근참법§22), 협의사항(근참법§20)을 가급적 모두 의결사항으로 전환하여 노사 공동결정체제 구축	단체협약 개정 단체협약에 '노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다'는 취지의 규정을 삽입 ▶ 노사협의회 운영규정 개정 노사협의회 운영규정에서 근참법에 규정된 의결사항(근참법§21), 보고사항(근참법§22), 협의사항(근참법§20)을 가급적 모두 의결사항으로 전환
	설명	[part 2]를 단체협약에 반영 [part 1]을 단체협약에 반영 [part 2]를 노사협의회 운영규정에 반영

○ 노조는 위의 [방안1]과 같이 노사결정기구를 신설 또는 노사협의회 운영규정 전문(全文)을 단체협약에 명시하여 노사공동결정 기구를 신설하거나, [방안2]와 같이 '노사협의회 의결사항은 단체협약 기준을 저해하거나, 단체협약이 정한 내용과 상충하지 않는 한 단체협약과 동일한 효력을 갖는다'는 취지의 단체협약 근거 조항을 마련해 노사협의회에서 의결한 효력에 단체협약과 동일한 사법적 효력을 부여시켜 노사 간 합의사항의 이행담보 방안을 확충해야 함

- ▶\*\* △의결사항 불이행 관련 근참법 제30조제2호의 벌칙(1천만원 이하의 벌금) △자료제출 의무 불이행 관련 근참법 제31조의 벌칙(500만원 이하의 벌금) + △단체협약 불이행에 따른 채무불이행 책임 △단체협약 내용 중 노동조건 불이행에 따른 노조법 제92조제2호의 벌칙(1천만원 이하의 벌금) 등

### (2) 경영설명회

○ 동 조항은 근참법 제22조에 규정된 내용을 확대 강화하여 작성된 내용. 근참법 제22조는 보고사항으로 △경영계획 전반 및 실적에 관한 사항, △분기별 생산계획과 실적에 관한 사항, △인력계획에 관한 사항, △기업의 경제적·재정적 상황에 대하여 보고와 설명토록 규정하고 있으며, 구체적인 내용은 근참법 시행규칙 제5조의 각 호에 기재돼 있음. 통상적으로 근참법 제22조의 보고사항은 노사가 작성하는 노사협의회 운영규정에 그대로 반영된 경우가 다수임.

○ 현장의 노사협의회 운영과정에서는 정보공개 자체가 아예 이뤄지지 않거나, 상장법

인의 경우 금융감독원 전자공시시스템(dart.fss.or.kr), 한국거래소의 전자공시 홈페이지(kind.krx.co.kr)에 기(既)공개된 보고서 등 경영정보 공개과정이 형식적으로 운영되는 문제가 발생하고 있으며, 그마저도 기업비밀로 분류되는 경우 경영정보 공유책임이 면책되어 경영에 관한 정보공유가 제한적으로 이뤄지는 것이 현실임.

- 따라서 노조는 근참법 제31조의 자료제출의무 불이행 책임(500만원 이하의 벌금)을 참조해 사측의 보고의무를 성실히 이행토록하며, 추가적으로 제시된 단체협약 모범안 중 경영설명회 규정에 단체협약의 사법적 효력이 부여될 경우 근참법상 책임 밖에도 단체협약 위반 책임(민사상 채무불이행 책임)을 사측에 부담지울 수 있다는 점을 적극 활용해야 할 것임. 또한 사업장의 특수한 상황을 반영하여 대(對)사용자 교섭전략에 필요한 사항에 대해 경영정보 공개의 범위를 확대해 나가야 함.
- 한편, 2010년 고용노동부에서 발간한 노사협의회 운영매뉴얼에서 권장하고 있는 「기업경영 설명회의 날」 운영을 적극 고려할 필요가 있음. 동 매뉴얼은 분기별로 개최되는 노사협의회 정기회의를 「기업경영 설명회의 날」로 정하여 노사간 경영정보를 적극적으로 공유하는 것을 적극 권장하고 있음.

### 〈 기업경영 설명회의 날 시행요령 〉

목 적
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 매분기 노사협의회를 「기업경영 설명회의 날」로 설정하여 사업주가 직접 전체근로자를 대상으로 경영전반에 관한 설명회를 개최토록 함으로써</li> <li>▶ 노동자의 기업경영에 대한 이해를 증진하면서 노사간 신뢰를 확보하고 열린경영·투명경영을 실천할 수 있도록 함.</li> </ul>
실시요령
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 가급적 노사전원이 참석한 가운데 실시               <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 실시 일정·장소 등은 사전에 노사대표가 협의하여 결정</li> </ul> </li> <li>▶ 사업장이 지역적으로 분산되어 있는 경우는 교통·거리를 감안하여 순회 실시</li> <li>▶ 가급적 최고경영자가 직접 실시하거나 관리·생산·마케팅 등 분야별 담당 임원이 해당 분야별로 설명</li> <li>▶ 정기 월례조회 또는 노사협의회 시간을 최대한 활용하여 기업경영활동, 생산차질을 최소화</li> <li>▶ 설명 후에는 질의·응답 시간을 갖도록 하여 기업경영 관련 토론의 장(場)이 되도록 함</li> </ul>
설명내용
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제22조에 규정된 보고·설명사항               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 경영계획 및 실적에 관한 사항</li> <li>- 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항</li> <li>- 인력계획에 관한 사항</li> <li>- 기업의 경제적·재정적 상황</li> </ul> </li> <li>▶ 기업경영이념 및 경영철학</li> <li>▶ 노동자 측에서 설명을 요구하는 내용</li> </ul>
유의사항
<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 통해 근로자가 소속감(주인의식, 자긍심), 일에 대한 보람을 느끼도록 하게 하여 참여·협력, 실천의 계기가 되도록 함</li> <li>▶ 형식적·일방적 설명으로 인한 노사갈등이 야기되지 않도록 최대한 설명 내용의 충실을 기함.</li> <li>▶ 설명회시 노사상호간 불만·고충사항, 불합리한 인식·관행 등에 관한 사항을 함께 논의하고 해결방안을 마련토록 함.</li> </ul>



근참법 제22조(보고 사항 등)

- ① 사용자는 정기회의에 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사항에 관하여 성실하게 보고하거나 설명하여야 한다.
  - 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 사항
  - 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항
  - 3. 인력계획에 관한 사항
  - 4. 기업의 경제적·재정적 상황
- ② 근로자위원은 근로자의 요구사항을 보고하거나 설명할 수 있다.
- ③ 근로자위원은 사용자가 제1항에 따른 보고와 설명을 이행하지 아니하는 경우에는 제1항 각 호에 관한 자료를 제출하도록 요구할 수 있으며 사용자는 그 요구에 성실히 따라야 한다.

근참법 제31조(벌칙) 사용자가 정당한 사유 없이 제11조에 따른 시정명령을 이행하지 아니하거나 제22조 제3항에 따른 자료제출 의무를 이행하지 아니하면 500만원 이하의 벌금에 처한다.

근참법 시행규칙 제5조(사용자의 보고·설명사항) 사용자는 법 제22조에 따라 다음 각 호의 사항을 협의회의 정기회의에 보고하거나 설명하여야 한다.

- 1. 경영계획 전반 및 실적에 관한 다음 각 목의 사항
  - 가. 단기 및 중·장기 경영계획
  - 나. 경영실적과 전망
  - 다. 기구 개편
  - 라. 사업확장, 합병, 공장이전 및 휴업·폐업 등 경영상 중요한 결정사항
- 2. 분기별 생산계획과 실적에 관한 다음 각 목의 사항
  - 가. 분기별 생산계획과 실적
  - 나. 사업부서별 목표와 실적
  - 다. 신제품개발과 기술·기법의 도입
- 3. 인력계획에 관한 다음 각 목의 사항
  - 가. 인사방침
  - 나. 증원이나 감원 등 인력수급계획
  - 다. 모집과 훈련
- 4. 기업의 경제적·재정적 상황에 관한 다음 각 목의 사항
  - 가. 재무구조에 관한 일반 현황
  - 나. 자산현황과 운용 상황
  - 다. 부채현황과 상환 상황
  - 라. 경영수지 현황
- 5. 그 밖의 다음 각 목의 사항
  - 가. 사용자가 보고하도록 협의회에서 의결된 사항
  - 나. 근로자가 정당하게 보고를 요구한 사항

### (3) 협의사항 및 공동결정사항

○ 현행 근참법 제20조는 16개의 협의사항을 동법 제21조는 5개의 의결사항을 규정하고 있음. 하지만 근참법에 기재된 협의사항은 대부분 노동조건에 관한 사항으로 노사가 공동으로 결정해 나가야할 사항임. 다수의 판결\*에서 확인한 바와 같이 협의사항은 이를 거치지 않더라도 법적 효력에 영향을 미치지 아니하는 반면 합의사항은 그렇지 않은 바 다수의 협의사항을 합의사항으로 전환할 필요성이 존재함.

#### [참고] 대법원 2014.3.27. 선고 2011두20406 판결 (알리안츠생명보험 사건)

[1] 단체협약의 인사협의(합의)조항에 노동조합간부 인사에 대하여는 사전 ‘합의’를, 조합원 인사에 대하여는 사전 ‘협의’를 하도록 용어를 구분하여 사용하고 있다면, 교섭 당시 사용자의 인사권에 관하여 노동조합간부와 조합원을 구분하여 제한 정도를 달리 정한 것으로 보아야 하고, 그 정도는 노동조합간부에 대하여는 조합원에 대한 사전 협의보다 더 신중하게 노동조합 측 의견을 참작하여야 한다는 정도의 차이만 있는 것으로 볼 수는 없으므로, 조합원에 대한 인사권의 신중한 행사를 위하여 단순히 의견수렴절차를 거치라는 뜻의 사전 ‘협의’와는 달리, 노동조합간부 인사에 대하여는 노동조합과 의견을 성실하게 교환하여 노사 간에 ‘의견의 합치’를 보아 인사권을 행사하여야 한다는 뜻에서 사전 ‘합의’를 하도록 규정한 것이라고 해석하는 것이 타당하다. 그리고 정리해고는 근로자에게 귀책사유가 없음에도 사용자의 경영상 필요에 의하여 단행되는 것으로서, 정리해고 대상과 범위, 해고 회피 방안 등에 관하여 노동조합의 합리적인 의사를 적절히 반영할 필요가 있고, 노사 쌍방 간 협상에 의한 최종 합의 결과 단체협약에 정리해고에 관하여 사전 ‘협의’와 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 노사 간 사전 ‘합의’를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사 간에 사전 ‘합의’를 하도록 규정한 것이라고 해석하여야 하고, 다른 특별한 사정 없이 단지 정리해고 실시 여부가 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이라는 사정을 들어 이를 사전 ‘협의’를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수는 없다.

[2] 사용자가 인사처분을 할 때 노동조합의 사전 동의나 승낙을 얻어야 한다거나 노동조합과 인사처분에 관한 논의를 하여 의견 합치를 보아 인사처분을 하도록 단체협약 등에 규정된 경우 그 절차를 거치지 아니한 인사처분은 원칙적으로 무효로 보아야 하지만, 이처럼 사전협의조항을 두고 있다고 하더라도 사용자의 인사권이 어떠한 경우라도 노동조합의 동의나 합의가 있어야만 행사할 수 있는 것은 아니고, 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권 행사를 포기하였다고 인정되는 경우에는 사용자가 이러한 합의 없이 한 인사처분도 유효하다고 보아야 한다. 여기서 노동조합이 사전합의권을 남용한 경우란 노동조합 측에 중대한 배신행위가 있고 이로 인하여 사용자 측의 절차 흠결이 초래되었다거나, 인사처분의 필요성과 합리성이 객관적으로 명백하며 사용자가 노동조합 측과 사전 합의를 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였음에도 노동조합 측이 합리적 근거나 이유제시도 없이 무작정 인사처분에 반대함으로써 사전 합의에 이르지 못하였다는 등 사정이 있는 경우를 의미한다.

[3] 甲 주식회사의 단체협약에서 노동조합간부에 대한 임면, 이동, 교육 등 인사에 관하여는 조합과 사전에 '합의'하여야 한다고 규정하고 있음에도 甲 회사가 노동조합과 사전 합의를 하지 않고 노동조합간부인 근로자 乙에게 정리하고 통보를 한 사안에서, 위 단체협약 규정은 노동조합간부에 대한 인사 중 임면, 이동, 교육에 관한 사항을 특정하여 이에 관하여는 특별히 甲 회사의 자의적인 인사권 행사로 노동조합의 정상적인 활동이 저해되는 것을 방지하기 위하여 노동조합과 사전에 합의하여야 한다는 취지를 규정한 것으로 해석되고, 여기서 말하는 '임면' 중 '면직'은 통상해고, 징계해고, 정리해고 등 甲 회사가 조합간부와 근로계약을 종료시키는 인사처분을 의미한다고 해석하여야 하므로, 甲 회사가 乙을 정리해고하면서 노동조합과 사전 합의를 하지 아니한 것은 적법한 해고절차를 갖추었다고 볼 수 없지만, 제반 사정에 비추어 위 정리해고는 필요성과 합리성이 객관적으로 명백하고 甲 회사가 노동조합 측과 정리해고에 관한 합의 도출을 위하여 성실하고 진지한 노력을 다하였는데도 노동조합 측이 합리적 근거나 이유 제시 없이 정리해고 자체를 반대하고 불법적인 쟁의행위에 나아감으로써 합의에 이르지 못하였으므로, 이는 노동조합이 사전합의권을 남용하거나 스스로 사전합의권 행사를 포기한 경우에 해당한다는 이유로 甲 회사의 乙에 대한 정리해고를 무효라고 볼 수 없다고 한 사례.

○ 구체적으로 근참법 제20조에서 규정하고 있는 노사협의회의 협의사항 중 노동조건과 관련된 사항에 대해서 합의사항으로 전환하며, 협의사항은 단체협약에 의해 위임된 사항이나 고충처리에 관련된 사항 정도로 축소해 가는 과정이 필요함.

#### (4) 공동결정사항의 처리

- 노사협의회의 의결사항에 사법적 효력이 부여될 수 있는 경우라면 통상적으로 단체협약에 규정된 “노동쟁의가 조정에도 해결되지 않아 노동위원회의 중재를 필요로 할 시는 노사 쌍방의 합의로 신청한다”는 조항이 ‘공동결정사항의 처리’ 조항과 동일한 효력을 발휘할 것이므로 동 조항 도입의 의의가 없음
- 반면, 노사협의회 의결사항에 사법적 효력이 부여시킬 수 없는 경우(과반수 노조가 아닌 경우 등)라면 근참법 제25조에 의해 근로자위원과 사용자위원의 합의로 협의회 내 중재기구를 설치하거나 노동위원회나 그 밖에 제삼자에 의한 중재를 받아야 함.
  - ▶ 반면 근참법 제25조는 근참법 제21조에 열거된 항목에 한하여 임의중재 제도를 적용토록 하고 있는 바, 노동조건에 대다수를 차지하는 협의사항이 합의사항으로 전환됐을 때는 근참법에 의한 임의중재 규정을 적용받지 못하는 문제가 발생하므로 동 조항의 도입이 필요함.

## 4. 서울특별시의 노사공동결정 관련 사례

### 1) 서울특별시의 경영협의회 도입 논의

#### (1) 논의 배경

- 노사협의회 기능 강화를 통한 노사공동결정체제 구축은 한국노총에서 입단투지침을 통해 지속 소개된 노동자 경영참여 방안의 일환. 다만, 2014.11. 서울시에서는 공공기관 혁신방안의 일환으로 서울시 투자·출연기관 혁신방안을 발표하면서 경영협의회 이슈가 전면에 등장함.
  - ▶ 동 대책 발표 이후 서울시는 서울시·공공기관 노사가 참여하는 노사정서울모델협의회가 발족하였으며, 서울시는 한국노동연구원에 「서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구」 용역을 발주하면서 그 노사협의회를 통한 노동자의 경영참여 방안이 구체화 되었음.
- 노사협의회 강화방안은 참여형 노사관계모델에서 노동이사제의 도입과 함께 노사협의회 기능 강화를 통한 노동자 경영참여 모델(=경영협의회)의 한 축에 해당하며, 노사가 일상적인 경영 사항에 대해 상호 간 이해를 높이고 중요한 결정을 함께 해나가자는 것을 목적으로 함

#### (2) 노사협의회 기능 강화요소

- 현(現)근참법 체제 내에서 사업장단위의 공동결정제도와 유사한 운영이 가능도록 하기 위해서는 단체협약과 노사협의회 운영규정의 동시 개정을 통해 △미합의 시 갈등 조정이 될 수 있도록 노동위원회(지방, 중앙)의 중재 장치 마련, △「근로자 참여 및 협력증진에 관한 법률(이하 ‘근참법)」상 협의사항의 합의사항(노사공동결정사항) 전환(아래 예시 참조), △노동자 위원 권한 강화\*가 필요함.
- ※ 보고사항 등 자료요구, 경영관련 제반 회의 참석, 노동자위원 간 회의의 설치, 보직과 노동시간 중 활동 보장 요소 등

#### 〈 비교적 도입 가능성이 높은 의결사항 전환사항 예시 〉

근참법	
협의사항	합의사항
* 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 * 3. 근로자의 고충처리 * 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진	1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립 2. 복지시설의 설치 관리

<ul style="list-style-type: none"> <li>* 5. 인사·노무관리의 제도 개선</li> <li>6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정의 일반원칙</li> <li>7. 작업과 휴게 시간의 운용</li> <li>8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선</li> <li>* 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선</li> <li>* 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정</li> <li>11. 종업원지주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원</li> <li>12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항</li> <li>13. 근로자의 복지증진</li> <li>14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치</li> <li>* 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항</li> <li>16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>3. 사내근로복지기금 설치</li> <li>4. 고충처리위원회에서 의결되지 아니한 사항</li> <li>5. 각종 노사공동위원회 설치</li> </ul>
---	--

[\*]는 서울시에서 연구용역을 발주하고 이를 수행한 한국노동연구원에서 협의사항 중 의결사항으로 전환하길 권고한 내용

※ 자료 : 서울특별시(2015). 서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구.  
한국노총(2016). 노동현안 전문가 조찬간담회 박태주 박사 발제문.

## 2) 서울특별시 산하 노동조합의 경영참여 사례

○ 서울시가 2016년 말부터 투자기관이나 출연기관에 노동이사제를 도입하기 이전에 이미 서울메트로의 노조대표 이사회 참관, 인사위원회 노조대표 참관, 도시철도공사 확대간부회의 노조 참관, 서울주택도시공사 이사회 노조대표 참관, 농수산물식품공사 확대간부회의 노조 참관, 서울신용보증재단 경영전략회의 노조 참여 등이 이루어지고 있음. 뿐만 아니라 노조는 사용자와의 비공식적인 수시면담, 협의를 통해 혹은 노사협의회를 통해 인사, 승진, 조직개편, 복지후생문제를 포함한 기관의 의사결정과정에 다양한 방식으로 영향력을 미쳐왔음.

### 〈 서울시 산하 노동조합의 경영참여 사례 〉

서울메트로	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 이사회 : 노조대표 참관, 발언권은 없음(2015년부터)</li> <li>▶ 인사위원회 : 노조대표 참관, 발언권 없음(2013년부터)</li> <li>▶ 비공식적 수시면담, 협의를 통해 근로조건 내용 관련 사항은 노사협의회에서 노사협의의 참여한 인사, 특히 승진문제는 합의는 아니지만 노조 의견 수렴 노력</li> <li>▶ 노동자 대표가 이사회의 구성원(주로 비상임이사)으로 직접 참여하는 형태</li> </ul>
서울도시철도공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 확대간부회의: 노조 참관(월 1), 기타 공사정책결정과정에 노조 참여, 젊은 직원들의 청년중역회의 참여</li> <li>▶ 인사문제, 조직개편, 고용, 복지후생에 노조 적극 참여</li> </ul>
서울주택도시공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 이사회: 노조 대표 참관</li> <li>▶ 인사위원회(징계): 노조지명 1인 변론권 행사(조합원에 한정)</li> <li>▶ 사내근로복지기금협의회, 노사협의회, 후생위원회, 산업안전보건위원회, 고충처리위원회</li> </ul>
서울농수산물식품공사	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 확대간부회의에 노조대표 참여, 사업개척 등 일부 사업에 노조의 책임있는 참여를 통해 성과를 냄.</li> <li>▶ 이사회 회의록 제공/의견청취</li> <li>▶ 인사문제: 승진기준, 시기, 징계, 교육 등 노조의견 청취</li> </ul>

서울 관광마케팅	▶ 노사협의회, 고충처리위원회
서울 문화재단	▶ 재단발전위원회(근참법상 협의사항 및 의결사항 논의)
서울 신용보증재단	▶ '경영전략회의'(부점장급 이상 참여, 주요 경영 및 사업운영 논의)에 노조 참여, 공식발언
서울 디자인재단	▶ 인사위원회: 노조와 하급직 여성참여 의무화 ▶ 이사회: 온라인 공개 ▶ 노사협의회

※ 자료 : 한국노총(2016). 노동현안 전문가 조찬간담회 참고자료.

## 자본참가를 통한 경영참여방안

### 1. 개요

#### 1) 우리사주제를 활용한 경영참여의 의의

- 우리사주제는 종업원이 회사의 일정지분을 취득해 회사의 경영성과 분배에 참여하는 종업원 복지제도를 의미함. 우리나라의 현실에서 미약하게나마 사용되고 있는 자본참가를 통한 의사결정의 형태라 할 수 있음.
- 우리나라는 ‘자본시장과 금융투자업에 관한 법률’, ‘근로복지기본법’, ‘근참법’ 등을 통해 우리사주제의 도입을 권장하고 있으며 종업원의 자본참가 실현을 위해 우리사주조합을 결성할 경우 자사주 취득 시 노동자, 회사, 조합에 비과세, 손비인정, 소득공제 등 관련 법률(소득세법, 법인세법, 조세제한특례법 등)에 근거한 세제상의 혜택을 주고 있음.
- 그간 우리사주제는 자사주의 주가관리에 도움을 주고, 노동자의 재산형성에도 기여하는 것으로 주된 기능하였으나, 최근 우리사주조합의 활용목적을 ‘경영권에 영향을 주기 위한 주주제안’으로 변경하고, 우리사주제를 지렛대로 삼아 노동조합이 경영에 참가하는 방식이 노동자 경영참가의 주요한 방안 중 하나로 떠오르고 있음.
- 특히 대주주들의 전횡을 견제하거나 감시하기 위해 노조가 우리사주조합을 운영하면서 우리사주 매입을 통해 경영참여를 하고, 노동자들의 의견을 반영할 수 있는 사외이사를 추천하는 것이 우리사주제를 활용한 대표적인 경영참여 방식이라 할 수 있음.

#### [관련규정]

근참법 제20조(협의 사항)

① 협의회가 협의하여야 할 사항은 다음 각 호와 같다.

11. 종업원지주제(從業員持株制)와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원

근로복지기본법 제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

4. “우리사주조합”이란 주식회사의 소속 근로자가 그 주식회사의 주식을 취득·관리하기 위하여 이 법에서 정하는 요건을 갖추어 설립한 단체를 말한다.

5. “우리사주”란 주식회사의 소속 근로자 등이 그 주식회사에 설립된 우리사주조합을 통하여 취득하는 그 주식회사의 주식을 말한다.

## 2. 관련 내용

### 1) 임단투 방식의 한계와 우리사주제를 통한 경영참여의 효과

#### (1) 임단투 방식의 한계

- 경영권에 영향력을 행사할 수 있는 정보의 공유 없이는 사측의 일방적인 밀실결정으로 이뤄지는 경영의사결정에 대해 사전적 대응이 어렵고, 특히 임금·단체협상 투쟁만으로는 대주주의 경영권 전횡이나 대주주에 대한 감시·견제가 제대로 이뤄지지 않는 한계도 일정부분 존재함.
- 현행법 내에서 유력한 노조의 경영참여 방식으로는 노조가 선거를 통해 우리사주조합을 합법적으로 운영하면서 우리사주를 모으는 방식이 존재. 이 경우 우리사주조합의 목적을 조합원들의 재산증식과 노사협력 증진 등의 소극적인 기능으로만 이해한다면 경영참여 기능은 거의 없다고 볼 수 있으나, 그 목적을 우리사주를 활용한 경영권 참여 또는 작업장 민주화, 내부감시 강화 등으로 이해하고 경영참여 기능을 심분 활용할 필요가 있음.

#### (2) 우리사주제를 통한 경영참여의 효과

- 우리사주조합을 통한 경영참여를 잘 활용한다면 재벌·대기업 대주주들의 방만하고 전근대적인 경영권 행사를 감시·견제할 수 있고, 노동자가 흘린 땀의 대가를 올바르게 보상받을 수 있게 될 수 있음.
- 또한 노조가 우리사주를 통해 경영권 의사결정 과정의 일정지분을 확보하게 된다면 회사의 경영 재무상황, 지배구조 형태, 이익의 분배 상황을 볼 수 있기에 노동자·사용자·주주 간 소득분배 문제에도 관여할 수 있고, 올바른 소득분배로 노동 소득 분배를 향상시킬 수 있음.

### 2) 우리사주제를 통한 경영참여 사례

#### (1) 우리은행 사례

- 금융감독원이 운영하는 전자공시시스템 상 2019년 1월 3일 작성된 우리은행 우리사주조합(이하 '우리은행 조합')의 '주식등의 대량보유상황보고서'에 따르면 우리은행 조합은 지분 공시를 통해 우리은행 지분 6.45%(4,358만1,292주)를 보유하고 있음을 밝혔으며, 동시에 보유목적은 기존의 '우리사주제도에 의한 보유' 외



주주 제안(향후 경영권에 영향을 주기 위함)으로 변경하였음.

- 현재 우리은행 조합의 조합장은 최인범 우리은행노조 부위원장으로 노조집행부의 적극적인 의사결정이 있었음을 확인할 수 있음.

〈보유주식 등의 수 및 보유비율〉

구분	보고서 작성기준일	주식 등		주권		의결권 있는 발행주식 총수(주)
		주식 등의 수 (주)	비율 (%)	주식 수 (주)	비율 (%)	
직전보고서	2017.12.26.	36,304,876	5.37	36,304,876	5.37	676,000,000
이번보고서	2019.1.3.	43,581,292	6.45	43,581,292	6.45	676,000,000
증감		7,276,416	1.08	7,276,416	1.08	676,000,000

※ 자료 : 190103\_우리銀조합\_주식 등의 대량보유상황보고서

- 우리은행조합의 지분은 과점주주(IMM·동양생명·키움증권·한화생명·한투증권·미래에셋·유진), 예금보험공사(18.52%)와 국민연금(9.29%), 이어 네 번째로 지분이 많은 상황이며, 2018년 말 주주제안을 통해 사외이사를 추천했던 KB금융그룹 우리사주조합과 하나금융 우리사주조합에 비해 월등히 높음 지분율을 유지하고 있음.

(2) KB국민은행 사례

- 금융노조와 금융노조 산하의 KB국민은행지부, 우리은행지부, 신한은행지부 등 시중은행의 노동조합들은 국회에서 금융정책을 담당하는 정무위원회의 정재호 의원 등과 함께 노동이사제 입법투쟁을 진행 중이며, 특히 KB국민은행 지부는 우리사주조합 지분 0.42%를 활용해서 노동조합이 추천한 인사의 사외이사 선임안을 주총 안건으로 제안<sup>15)</sup>하는 방식으로 노동자 추천 이사제를 추진하고 있음.
- KB국민은행 우리사주조합(이하 ‘KB은행 조합’) KB금융지주 노조협의회(이하 ‘KB노협’)<sup>17)</sup>는 KB금융지주회사 임시주주총회(17.11.20), 정기주주총회(18.3.23), 정기주주총회(19.3월 말)에서 소수주주권을 활용해 노동조합의 추천 후보인 비례민주주의연대 공동대표 이승수 변호사, 권순원 숙명여자대학교 교수,

15) 주주제안권 : 지분율 3% 이상 소유 주주는 주주총회에 안건을 제안할 수 있고, 주총에서 제안 취지 설명을 할 기회를 가짐(상법 제363조의2)  
 16) 소수주주권 : 6개월 이상 금융회사의 지분율 0.1% 이상 소유한 주주는 상법 제363조의 2의 권리(주주제안권)를 행사할 수 있음(금융회사의 지배구조에 관한 법률 제33조)  
 17) KB금융 계열사인 KB국민은행, KB국민카드, KB손해보험, KB증권, KB캐피탈, KB신용정보, KB부동산신탁의 7개 노동조합들로 구성된 단체

민변 출신 백승헌 변호사의 사외이사 선임을 추진했으나 70%에 달하는 지분을 가진 외국인투자자의 반대 등으로 기득의 벽을 넘지 못하였음.

#### 〈은행·금융지주 우리사주조합-외국인 지분율〉

회사명	우리사주조합	외국인
우리은행	5.35 %	27.32 %
신한금융지주	4.73 %	69.04 %
BNK금융지주	4.35 %	50.75 %
DGB금융지주	4.43 %	60.80 %
JB금융지주	3.38 %	42.04 %
하나금융지주	0.89 %	74.19 %
KB금융지주	0.47 %	69.48 %
IBK기업은행	0.17 %	20.74 %

※ 자료 : 181112\_한국노총\_의제역량개발사업 제1차 간담회 자료집 - 금융노조 토론문

※ 자료 : 우리사주조합 : 2017.9.30. 기준, 외국인 지분율 : 2018년 1월 5일 기준

○ 한편, 정부의 입김에서 자유로울 수 없는 국민연금은 KB금융지주회사 임시주총(17.11.20) 당시 KB금융 지주회사의 지분 9.79%를 보유분을 가지고 노동자 추천 이사 선임 전에 찬성표를 던졌으나, KB금융지주회사 정기주총(18.3.23) 당시 KB금융지주회사의 지분 9.62%를 보유분을 가지고 노동자 추천 이사 선임 전에 반대표를 던져 文정권 하에서 노동이사제 또는 노동자 추천 이사제에 대한 태도변화가 감지되었음.

### 3. 단체협약 요구안 및 해설

#### 1) 모범 단체협약안

##### 제○조[우리사주조합]

- ① 회사는 우리사주조합의 자주적 설립과 민주적 운영을 보장하며 부당한 압력과 간섭을 하지 아니한다.
- ② 회사는 우리사주조합의 가입 및 권리행사를 비정규직 및 회사(지주회사)의 지배를 받는 관계 회사의 근로자에게도 보장하여야 한다.
- ③ 회사는 우리사주조합의 자사주 취득을 위하여 당해 연도 순이익의 ( )% 기금으로 출연한다. 단 기금으로 출연하기 어려울 경우 그 금액에 상당하는 자사주를 출연한다.

- ④ 회사는 매년 발행주식 총수의 100분의 20범위 안에서 우리사주조합원에게 일정한 기간이내에 미리 정한 할인된 가격(이하 “행사가격”)으로 신주를 인수하거나 당해 회사가 보유하고 있는 자사주를 구입할 수 있는 “우리사주선택권”을 부여하여야 한다.
- ⑤ 회사는 우리사주조합이 금융기관으로부터 자사주 취득자금을 차입할 경우 회사의 책임으로 차입금 상환 필요한 금품을 출연하여야 한다.
- ⑥ 회사는 우리사주조합의 원활한 운영을 위하여 유급상근직원을 두어야 한다.

제○조[종업원 기업인수]

- ① 회사는 경영 및 소유전권의 양도시 종업원 기업인수를 최우선적으로 고려한다.
- ② 회사는 조합원 및 전체종업원에 의한 기업인수 제의를 우선적으로 받아들인다.
- ③ 회사는 종업원의 기업인수 및 재산형성을 도모하기 위한 우리사주조합 활성화에 대해 조합과 협의, 발전방안을 제시한다.
- ④ 회사는 종업원 기업인수시 인수에 따른 자금확보 방안에 대해 조합과 충분한 협의를 한다.

2) 모범단협안 해설

- 노동조합의 경우 대부분은 우리사주 제도를 재산증식수단으로만 이해하여 상법상 보장된 권리를 행사하지 않고 있고, 우리사주조합 조합장, 이사, 감사, 대의원을 회사 측 간부들에게 맡겨 놓은 경우가 많음. 심지어 노동자 의식을 잃고 재산증식에만 몰두하는 경우도 있음. 그러나 그렇다 하더라도 이미 우리사주제도가 실시되고 있는 상태에서는 우리사주조합을 경영참가 수단으로 활용할 필요가 있음.
- 우리사주제도와 관련하여 노동조합이 단체협약을 통해 우선적으로 확보해야 하는 것은 우리사주조합에 대한 통제권을 확보하는 것임. 대부분의 우리사주조합이 대의원 총회를 최고의결기관으로 하고 있음. 근로자복지기본법은 “우리사주조합은 전체 우리사주조합원의 의사를 반영하여 민주적으로 운영되어야 한다”고 명시하고 있고, “우리사주조합의 대표자와 임원, 대의원은 직접·비밀·무기명 투표에 의하여 선출한다”고 규정하고 있음. 따라서 우리사주조합의 대표자와 임원, 대의원 등의 선출에 적극 참여, 개입하여 이를 토대로 우리사주조합 규약을 개정하여 민주화시키는 것이 필요함.
- 소수주주권을 통한 법적 경영참여의 경우
  - ▶ 노동조합이 일정부분의 지분을 소유했을 경우 상법의 규정에 있는 소수주주의 권리를 이용해 적극적으로 경영에 참여할 수 있음. 이 경우 대부분 법적인 투쟁과 연결시키는지가 매우 중요한 사항임.
  - ▶ 소수주주권은 이사위법행위 유지청구, 회계장부열람 청구권, 이사 청산인 해임청구권, 임시주총소집 청구권, 주주대표 소송권, 신주발행유지 가처분신청 등의 행사권한이 있음.

## VIII 디지털화·자동화 확산에 따른 고용위협 및 비정형 노동확산 대응

### 요지

- 노동운동은 최근 4차산업혁명 또는 디지털 전환이라 일컬어지는 새로운 기술혁신에 대응하는데 있어 사회발전의 방향과 속도를 결정한다는 기술결정론을 경계하는 한편, 디지털 전환에 대한 사회적 논의와 대응과정에서 우리 사회가 지향하는 공정과 정의, 노동존중의 가치가 재확립될 수 있도록 방향제시를 적극적으로 해나가야 함.
- 디지털 전환은 기하급수적 발전과 승자독식의 강화와 같은 특징으로 인해 산업구조와 경쟁지형의 변화, 신산업의 출현과 전통산업의 소멸과 같은 파급효과를 가지며, 신규직업과 일자리의 창출과 기존 일자리의 감소, 일하는 방식의 변화, 고용형태의 다변화 등을 야기함
- 디지털화에 따라 우리나라에서 최근 나타난 쟁점들은 △기술중심주의와 무조건적 규제완화 담론 △무분별한 자동화 확산 △일과 생활의 탈경계화 △정보기술을 통한 노동통제 강화 △플랫폼노동의 확산 △물량공급확대 위주의 정부 스마트공장 보급사업 등임
- 한국노총이 지향하는 디지털 전환의 원칙은 △정의로운 전환(Just Transition) △누구도 배제되지 않는 전환 △생산성 향상 성과의 공정한 분배 △양질의 일자리와 고용안정 보장 △사회적 대화와 노동자 참여를 통한 기술도입 임.
- 이를 위해 한국노총은 중층적 사회적 대화를 통한 노동권 실현 및 고용안정을 추구하고 노조의 정책역량 강화와 미조직 노동자 조직화 및 이해대변활동을 강화하고자 함.
- 2020년 주요 활동 목표로 △자동화에 따른 고용위기 극복을 위한 사회적 대화와 공동 교섭요구 △플랫폼노동자 노동권 보장 및 조직화 △사람중심 스마트공장·노동참여형 일터 혁신 확산을 위한 활동을 전개하고자 함.
- 현장노조에서는 △기술도입방안과 결정에 대한 노사공동위원회 운영 및 고용안정협약 체결 △교육훈련 강화 △모든 구성원이 참여하는 신기술 위험성 평가 등 안전보건활동 △기술적 감시에 대한 규제와 개인정보보호 △제조업 스마트공장 도입에 대한 정보제공 및 전조합원 설명회, 노사공동협의, 보상체계 마련 등을 요구할 필요가 있음

## 1. 기술발전의 현 단계와 관점

### 1) 기술발전의 현 단계 : 4차산업혁명 또는 디지털전환

○ 인공지능과 빅데이터, 모바일, 사물인터넷, 클라우드 컴퓨팅, 드론, 3D프린터, 생명공학과 같은 신기술과 이들 기술의 융합을 통한 신제품 개발과 신산업 발전을 흔히 4차산업혁명이라 일컫음. 1970년대부터 시작된 정보통신기술혁명과 구별되는 새로운 단계의 기술혁명이라는 것임. 이 용어는 이미 오래전부터 일부 전문가들에 의해 사용되기도 했지만 2016년 세계경제포럼 회장인 클라우드 슈밥의 언급 이후 특히 우리나라에서 유행처럼 쓰여지기 시작함.

○ 해외에서는 대체로 ‘디지털화’ 또는 ‘디지털전환’이 새로운 기술변화와 그로 인한 경제사회적 파급효과를 가리키는 용어로 사용됨.

▶ 디지털화(digitalization) : 모든 데이터를 디지털로 변환하는 ‘전산화(digitization)’ 단계를 넘어 각 산업에 정보통신기술을 활용하는 변화양상을 뜻함.

▶ 디지털전환(digital transformation) : 디지털화가 심화\*되는 한편, 사회전반에 적용되어 사회구조를 혁신하고 있음을 강조.

\* 디지털화의 심화는 하드웨어, 소프트웨어, 네트워크 기술의 발달로 다음 두 가지가 가능해지는 것을 의미함

① 이전에 디지털화가 어려웠던 분야까지 디지털화 : (예) 자율주행차(방대한 규모의 시각데이터 처리가 컴퓨팅기술로 가능해짐)

② 지금까지 활용 못했던 축적된 데이터의 활용이 가능해짐 : (예) 알파고(온라인에 누적된 바둑기보를 딥러닝과 GPU기술 발전으로 가능)

○ 우리나라에서도 ‘디지털전환’ 또는 ‘디지털트랜스포메이션’이라는 표현이 일반화되고 있으며, 2018년 경제사회노동위원회를 발족하며 기술발전의 영향과 사회적 대응 방안을 논의하는 의제별위원회의 명칭을 정할 때 ‘디지털전환’이라는 표현을 채택한 바 있음.

### 2) 기술발전에 대한 올바른 대응 관점

○ 기술결정론은 “4차산업혁명이 마치 쓰나미처럼 밀려들고, 다양한 학문, 기술, 전문영역 간의 융합이 기존시스템을 붕괴시키는 파괴적 혁신으로 이어질 것”이라는 클라우드 슈밥의 말대로 기술의 진보가 사회 변화의 방향과 미래를 결정한다는 것임. 제조업 공장에서 자동화로봇이 인간의 노동을 대체하고, 우버와 같이 디지털플랫폼을 활용한 차량

공유사업모델이 전통적인 택시산업을 붕괴시키는 것은 피할 수 없는 숙명이라는 것임.

- 하지만 작업과정의 수고로움을 덜어주는 방식으로 로봇을 인간노동과 결합시키는 기술개발이 이루어지기도 하고, 환경과 교통, 고용에 미치는 부정적 효과를 고려해 우버에 대한 엄격한 규제를 유지하는 국가들도 있음. 즉, 사회적 제도나 관행, 공동체의 가치, 정부정책 등에 따라 기술의 효과가 상이하게 나타날 수 있으며, 나아가 기술발전의 방향에 사회가 영향력을 행사할 수 있다는 것임.
- 새로운 노동시장 질서와 규칙이 형성될 때 기존 문제들이 확대재생산되는 ‘경로의존’ 효과가 나타날 수 있음을 고려해야 함.
  - ▶ 경로의존성은 객관적 환경이 변화해 더 나은 방식을 선택할 수 있음에도 기존에 형성된 방향성에서 탈피하기 어려워지는 경향을 일컫음. (예: 초기 타자기의 영킴 방식을 위해 개발된 ‘QWERT’ 자판배열이 컴퓨터 키보드에 아직도 쓰임)
  - ▶ 경제구조와 노동시장이 기술발전의 영향을 받으며 새롭게 재편되는 과정에도 기존의 사회적 역학관계와 제도에 의해 형성된 질서와 규범이 지속되며 오히려 강화되어 문제개선이 더 어려워질 수 있음. 불공정한 경제구조와 낮은 수준의 노동권, 빈약한 사회안전망과 같은 문제가 개선되지 않은 채 기술발전만이 가속된다면 불공정과 불평등, 양극화와 격차는 돌이킬 수 없을 정도로 심화될 것임.
- 디지털기술발전의 경제사회적 효과를 전망하고 대응방향을 설계하는 데 있어 우리 사회가 지향하는 가치의 재확립과 현재의 문제를 극복하는 실천이 전제되어야 함.
  - ▶ 촛불혁명을 통해 대다수 국민은 불평등한 기득권 구조의 해체와 정의롭고 공정한 사회 실현이라는 지향을 분명히 했고, 사상 초유의 대통령 탄핵 이후 등장한 새 정부는 이를 ‘포용국가’와 ‘노동존중사회’라는 가치로 구체화한 바 있음.
  - ▶ 국정방향과 세부적 국정과제에 반영된 국민들의 염원과 시대적 가치는 기술발전과 이로 인한 사회의 변화에도 굳건히 지켜져야 하며 오히려 그것을 강화하기 위해 신기술의 적용방식이 사회적으로 검토되고 조정될 필요가 있음.

## 2. 디지털전환으로 인한 산업과 일자리의 변화

### 1) 디지털전환을 이끄는 기술과 특징

- 최근의 변화를 이끄는 기술들은 핵심기술, 주변기술, 적용분야기술로 나눌 수 있으

며, 이중 범용기술(General Purpose Technology, 국가 혹은 전 지구적 차원에서 생산상 향상 등을 통해 경제에 근본적 영향을 미칠 수 있는 기술)의 역할을 하는 것은 사물인터넷, 클라우드컴퓨팅, 빅데이터 분석, 인공지능, 로봇 등 5가지 핵심기술이라는 것이 대체적인 판단.

**〈최근 변화를 이끄는 기술〉**

구분	5대 핵심기술	주변기술	적용분야기술
특징	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 5대기술이 상호연결</li> <li>• 광범위한 활용(범용기술의 역할)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 적용범위가 한정</li> <li>• 기술적 가능성 불확실</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 추진요인(Driver)이 아니라 용도(Destination)적 성격</li> <li>• 그밖의 분야에 적용 어려움</li> </ul>
내용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 사물인터넷</li> <li>• 클라우드 컴퓨팅</li> <li>• 빅데이터 분석</li> <li>• 인공지능</li> <li>• 로봇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 가상/증강현실</li> <li>• 드론</li> <li>• 블록체인</li> <li>• 3D 프린팅</li> <li>• 나노/신소재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 유전자 분석</li> <li>• 유전자 편집</li> <li>• 줄기세포, 재생의료</li> <li>• 신경과학</li> <li>• 신재생에너지</li> </ul>

\* 출처: 장윤중·김석관 외(2017), 「제4차 산업혁명의 경제사회적 충격과 대응 방안: 기술과 사회의 동반 발전을 위한 정책 과제」, 경제·인문사회연구회

○ 디지털 기술의 특징

특징	내용
기하급수적 발전	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 컴퓨터의 처리속도, 저장용량, 에너지효율, 비용효율성 등이 일정기간마다 2배씩 성장(무어의 법칙)</li> <li>• 불연속적 기술변화 없이 누적적 변화만으로도 어느 순간 불연속적 변화를 촉발할 수 있음(티핑 포인트)</li> </ul>
비경쟁적 사용	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 동일한 디지털 상품을 다수가 동시에 사용</li> </ul>
재생산의 한계비용 제로	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 디지털상품은 물적 상품에 비해 생산의 한계비용이 적고 제로에 가까움</li> </ul>
승자독식의 강화	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 교통/통신의 발달로 인한 시장확대, 인터넷 공간에서의 비교 용이성으로 인한 상대우위의 절대우위화, 플랫폼기업의 네트워크효과 등으로 승자독식과 슈퍼스타 경제 심화</li> </ul>

\* 출처: 김석관 외(2017), 「4차 산업혁명의 기술 동인과 산업 파급 전망」, 과학기술정책연구원

2) 디지털전환이 산업에 미치는 영향

○ 디지털 전환의 확대와 심화

- ▶ 모든 산업에서 디지털화 또는 디지털 전환이 본격화될 전망
- ▶ 디지털 전환의 내용, 방식, 파급 효과, 속도는 분야마다 다를 것임
- ▶ 디지털전환의 파급효과



〈디지털전환의 파급효과 사례〉

- 공정혁신 : 스마트공장, 무인로봇공장, 마트 셀프 계산대, 서빙로봇
- 제품/서비스 혁신 : 자율주행차, P2P대출
- 비즈니스 모델 변화 : 차량공유서비스 등장
- 산업생태계 변화 : 제조업에서 데이터분석 등 디지털 기술 활용이 늘어날수록 제조기업의 가치사슬에서 IBM, SAP 등 ICT 기업의 역할이 중요해짐
- 산업 경계 변화 : GE, 지멘스 등 기존 기업은 디지털 역량 강화, 구글, IBM, 시스코 등 ICT 기업은 제조 역량 확보에 주력

○ 산업구조 변화

- ▶ 파괴적 혁신 : 신규산업 또는 기업이 새로운 제품과 서비스로 기존 생산시스템이나 전통산업의 시장점유율을 잠식하거나 대체  
(예) △전기차 vs. 내연기관 차량 부품업체, △공유숙박플랫폼 vs. 호텔숙박업, △핀테크 vs. 기존 은행서비스
- ▶ 보완적 혁신 : 신기술을 활용해 기존 생산조직을 유지하거나 일부 축소·변경한 가운데 기존 산업을 업그레이드  
(예) 디지털 헬스케어, 스마트 에너지, 리걸테크(ICT를 활용한 법률서비스)
- ▶ 신산업 등장 : 아직까지 기존에 없던 산업형태가 등장하지는 않음
- ▶ 가치사슬의 변화 : 새로운 HW, SW의 활용, 모듈화 등으로 가치사슬 변화  
(예) 자동차 산업의 경우 기존 완성차제조업체 주도의 피라미드형 공급사슬이 다이아몬드 또는 네트워크 형태의 생태계로 진화 : 피라미드형 공급사슬에서는 완성차 제조업체가 주도권을 독점하지만, 다이아몬드형 또는 네트워크형에서는 완성차 제조업체의 주도권이 상대적으로 약화되고 하드웨어(HW), 소프트웨어(SW) 등 다수 기업이 주도권을 나눠 갖는 형태로 변화될 수 있음.



## ○ 경쟁 지형의 변화

- ▶ 주로 기존 산업과 ICT 산업의 접점에서 변화가 발생
- ▶ 미래의 경쟁 구도는 ① 디지털 역량을 새로 확보한 기존 기업, ② 기존 기업의 보조자에서 경쟁자로 변신할 ICT 기업, ③ 디지털 역량을 갖추고 새롭게 게임의 법칙을 정의하고자 하는 신생 기업 등 3자 사이의 치열한 경쟁으로 변화될 전망
- ▶ 이러한 경쟁지형의 변화는 다음 3가지 중 하나로 귀결 : △(존속)ICT 기업은 전통적인 보조 역할에 머물고 기존 기업이 혁신 주도 △(보완) 기존 기업의 지배적 위치는 변하지 않지만 3자 사이의 활발한 제휴를 통해 가치사슬이 확대되어서 생태계가 많이 바뀔 △(파괴) 생태계의 지배 기업이 바뀌고 가치사슬에 큰 변화가 일어나며 산업 자체가 재정의 되기도 함

## ○ 산업의 등장과 소멸

- ▶ ‘디지털 역량을 제공하는 산업’은 확대되거나 새로 등장하고, ‘디지털 역량을 활용하는 산업’은 일부 축소되거나 최악의 경우 소멸될 가능성도 있으며, 디지털 역량과 기존 산업이 결합하여 새로운 산업이 탄생하는 경우도 가능
- ▶ (확대)디지털 역량을 제공하는 산업은 LIDAR 등 새로운 센서, 자율주행차, 간병로봇 등의 새로운 기기, 인공지능 통번역 등 새로운 서비스, 산업인터넷 등의 새로운 시스템을 설계, 개발, 분석, 관리하는 산업
- ▶ (축소/소멸) 축소 또는 소멸될 우려가 있는 디지털 역량을 활용하는 산업에는 디지털화 되지 않고 디지털화된 산업과 경쟁해야 하는 모든 산업이 해당
- ▶ (등장) 최근 등장한 드론(비행체 기술+디지털 기술), 음성비서 스피커(스피커+인공지능), 스마트 안경(안경+증강현실 기술), 서비스 로봇(로봇+자연어처리 기술) 등과 같이 기존 산업이 디지털 역량과 결합할 경우 기존에 존재하지 않았던 새로운 제품이나 서비스가 탄생할 수 있음

### 〈주요 산업의 변화 전망〉

	생산방식 · 공정변화	유망제품변화	제조 · 서비스의 융합
자동차	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 공정 자동화, 네트워킹화, 무인자동화 적용 확대</li> <li>· 규모의 경제 제약 극복, 개인맞춤형생산체제로 전환</li> <li>· DIY 생산 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 자율주행차, 커넥티드카, 전기동력차 및 부품 · 시스템</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 인포테인먼트, SW, 공유경제비즈니스모델, 무인 서비스</li> </ul>
조선	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 설계의 빅데이터 활용, AV · VR 활용 작업표준화</li> <li>· 대형조선 및 중소기재업체 변화추도, 선박용 엔진</li> <li>· 기지재 변화 원만</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 원격제어선박(2025년), 초기자율운항선박(2030년)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 스마트관리, 원격제어, 자율원격모니터링, 유지보수 서비스 및 컨설팅</li> </ul>
로봇	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 빅데이터, 가상설계시스템, 맞춤형제품 생산으로 전환</li> <li>· 자금력, R&amp;D 역량 미흡한 중소기업의 협업 적극 추진</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 소셜로봇, 협업로봇, 생활지원로봇, 첨단제조로봇</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 완제품 판매에서 로봇자동화솔루션 공급자로 변화</li> </ul>
기계	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 스마트팩토리 확산으로 생산 · 제품구조 동시 변화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 원격제어, 무인화기계</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 설비유지보수 연계 서비스 및 컨설팅</li> </ul>
엔지니어링	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 대기업중심 전사적 업무 추진, 프로젝트 관리에 집중</li> <li>· 중소기업과 대기업간 연계 필요</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 엔지니어링 SW, 시뮬레이션 SW</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 프로젝트관리, 설계 · 유지보수 융합 서비스</li> </ul>
철강	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 비추출팩토리 도입으로 설비동률과 유효생산능력 향상</li> <li>· 하용장기업의 수요대응력, 소재공급의 유연화 가능</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 특수합금강, 3D프린터용 금속분말, 이종접합소재</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 신물질개발 서비스, Material Library 서비스</li> </ul>
화학	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 정밀화학 등 글로벌 특점도가 높은 산업에 고정비용 부담 절감으로 진입장벽 완화</li> <li>· BIC(빅데이터, 시물인터랙트, 클라우드) 제조 플랫폼의 변화</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 4D프린터용 프로그래머블 원료</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 원료사용 정보지원 서비스</li> </ul>
섬유	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 유통 · 판매방식 변화로 고객맞춤형 밀착생산방식으로 변화</li> <li>· 다품종 소수량 생산시스템으로 전환, 재고 획기적 감소</li> <li>· 온라인쇼핑몰과의 연계를 통한 시장 확대</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· AI, 스마트의류, 웨어러블패션, 스마트기능 소재, 포털 진입</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· i-Fashion(가상피팅, 의상추천, 디지털의류제작 스튜디오 등)</li> </ul>
식품	<ul style="list-style-type: none"> <li>· 식품안전 관련 공정혁신</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>· O2O유통 플랫폼 확장, 물류, 유통분야 접근성 확대</li> </ul>

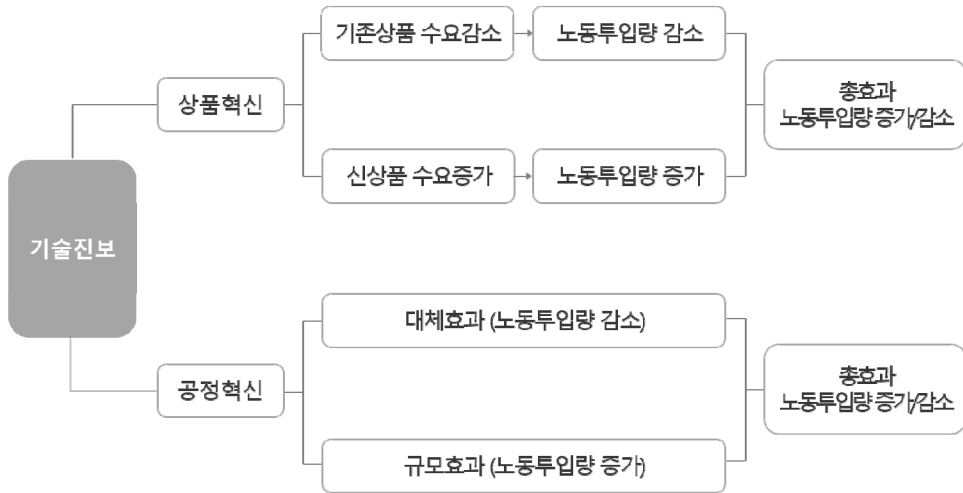
	· 고기능성 · 고급제품 생산공정의 확대			
통신기기	· 스마트공장 도입 수준 제고 주도		5G이동통신서비스, AI기반 스마트폰, 웨어러블기기	통신 · 생활정보, 교통, 금융, 교육, 엔터테인먼트 연계 서비스 융합
가전	· 생산관리, 물류 · 창고관리, 품질관리의 획기적 변화		AI 가전, IoT 가전, 무전원 가전	스마트홈 연계 생활서비스, 스마트그리드 서비스, 사전보안 서비스
반도체	· 스마트공장 도입 주도		초저전력반도체, AI 칩	-
디스플레이	· 빅데이터 활용 OLED 수율 상승 · 스마트화를 통한 비용, 온실가스 배출 저감		플렉서블 디스플레이, 투명 디스플레이, 공간 디스플레이	퍼블릭 디스플레이, 스마트빌딩, 가상현실시스템 사용
스마트그리드	· 발송, 송배전, 통합운영플랫폼의 확대		에너지저장장치(ESS), ICT기반 에너지인프라솔루션	마이크로그리드, 발전예측 · 운영서비스
바이오헬스	· 제품개발 과정의 스마트화, 비용의 획기적 절감		IoT기반 실시간 모바일 의료기기, 개인맞춤형 의약품과 의료기기	소버지안전성, IT기업과의 융합

\* 출처 : 정은미 외(2017), 「제4차 산업혁명이 주력산업에 미치는 영향과 주요 과제」, 산업연구원

### 3) 디지털전환과 일자리의 변화

#### (1) 고용의 증감

○ 기술진보가 고용에 영향을 미치는 경로

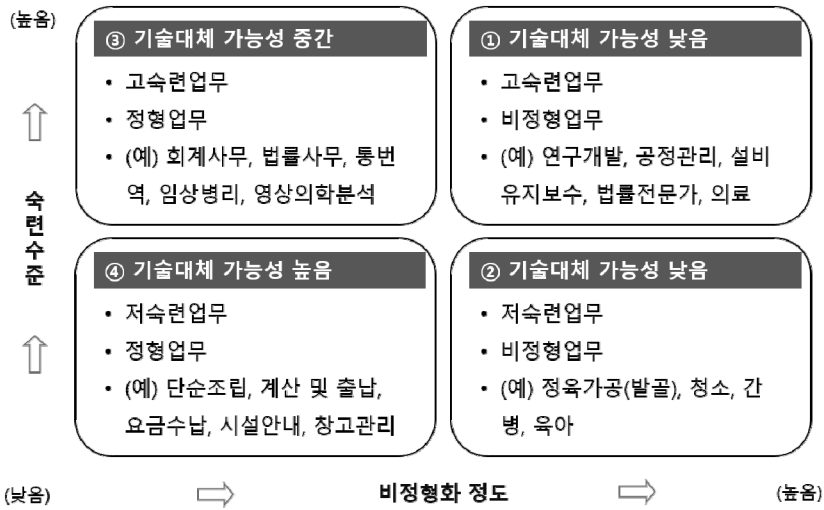


출처 : 정진호 외(2016). 「일의 미래와 노동시장전략 연구」, 한국노동연구원

○ 20세기의 기술변화는 큰 폭의 일자리 감소를 가져오지는 않았으며 최근의 디지털화도 고용의 감소를 만회할 수 있는 새로운 일자리의 증가를 가져올 수 있다는 전망도 존재. 2005년도에서 2016년 사이에 나타난 일자리의 40%는 디지털기술이 집중된 산업에서 창출되어 일자리의 총량은 증가추세.

○ 하지만 최근 OECD의 분석에 따르면 회원국 평균적으로 자동화에 의해 일자리의 14%는 완전히 대체되고, 32%의 일자리는 직무수행방식의 심각한 변화를 겪을 것으로 전망(2019년 OECD 고용전망). 2013년 프레이와 오스본(Frey & Osborne)은 미국에서 현존하는 직업군의 자동화가능성에 대한 실증연구를 통해 약 47%에 해당되는 미국 노동자가 향후 10~20년 사이에 기계에 의해 대체될 직업에 종사하고 있다고 주장.

○ 일반적으로 아래 그림과 같이 숙련수준이 낮고 정형화가 높은 업무가 기계에 의해 대체될 가능성이 높다고 전망됨(한국고용정보원, 2017).



- 그러나, 특정 직무의 기계적 대체 가능성이 단순히 기술적 가능성 여부에 의해서 결정되지 않으며 사회문화적 조건에 따라 달라짐
- ▶ 생명공학 기술의 발전은 기술적 가능성 보다는 종교적 및 윤리적 수용성이라는 사회적 환경에 더 영향을 받음
  - ▶ 현재 기술수준에서도 단순서비스노동의 상당부분은 기계기술로의 대체가 가능하지만, 실제로는 여전히 인간적 서비스노동으로 유지 (예: 콜센터의 고객상담 분야)
  - ▶ 기술적 가능성, 비용, 대체인력의 희소성 · 수준 · 임금, 혜택, 규제, 노사관계, 노동시장 제도와 같이 경제주체와 제도가 변화에 어떻게 적응하는지 따라 변화가 달라짐.

## (2) 새로운 직업과 일자리의 출현

- GE(2016)는 인공지능, 3D프린팅, 빅데이터 및 산업로봇 등 분야에서 200만 개의 새로운 일자리 창출, 그 중 65%는 신생직업일거라 전망

### ※ 새로운 직업 출현 전망

감성인식기술 전문가, 클라우드컴퓨팅 보안개발자, 사물인터넷기기 보안인증심사원, 뉴로모픽칩 개발자, 블록체인시스템 개발자, 빅데이터 플랫폼 개발자, 3D프린팅 모델러, 가상현실전문가, 헬스케어기기 개발자, 홀로그램 전문가, 의료용 로봇 전문가, 드론촬영조종사, 사물인터넷 개발자, 핀테크전문가, 가상훈련시스템 전문가

\* 자료: 김동규 외(2017), 「4차산업혁명 미래 일자리 전망」, 고용정보원

### (3) 일하는 방식의 변화

#### ○ 조직구조의 변화

- ▶ 디지털 전환으로 기업조직은 자율성과 다양성, 기민한 조직(Agile Organization)으로 변모해야 하는 요구가 증가
- ▶ 수직적, 위계적 형태에서 수평적, 자기경영적 조직형태로의 변화가 확대될 것으로 보임

#### ○ 시간과 장소에 구애받지 않는 일하는 방식 확산 가능 : 온라인근무와 모바일근무의 확대

- ▶ (긍정적 효과 가능성) 업무 자율성 증대, 일·가정 양립
- ▶ (부정적 효과 가능성) 노동통제 강화, 일과 생활의 '탈경계화', 노동시간 연장, 노동강도 강화

#### ○ 인간과 기계(인공지능)의 협업 확대

#### ※ 세계경제포럼(WEF)의 인공지능분야 기술발전 전망

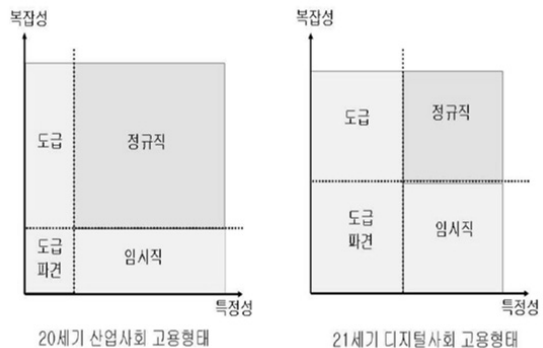
- 향후 10년까지 인공지능 기술을 포함한 지능정보기술이 공공영역에 깊숙이 스며들 것으로 전망
- 로봇 서비스 : 로봇 약사 등장
- 빅데이터 기반 의사결정 : 빅데이터 활용 센서스
- 자율주행차 : 전체 자동차의 10%가 자율주행차
- 인공지능 기반 경영 : 기업 감사 30% 인공지능 담당

\* 자료: 한국정보화진흥원(2018), 「2030 시나리오를 통해본 일하는 방식의 변화 방향과 시사점」

### (4) 고용형태의 다변화

#### ○ 디지털화에 기반한 비전형노동의 확대

- ▶ 전통적인 고용주-노동자간의 고용계약 관계가 아닌 독립계약업자, 프리랜서, 호출노동, 임시직, 파견직, 용역 등 다양한 비전형 노동자의 증가는 지난 수십년간 전 세계적으로 나타난 공통된 현상(ILO, 2016).
- ▶ 기업들은 핵심역량을 제외한 주변부적인 활동들을 아웃소



싱함으로써 노동비용을 감소시켜 이윤을 증대시켰고, 디지털기술의 발전은 아웃소싱한 업무가 일정한 기준대로 행해지고 있는지 효과적으로 모니터링할 수 있도록 뒷받침함.

- 최근 우버 · 리프트와 같은 온디맨드 (on-demand) 경제와 공유경제의 새로운 사업 모델에서 근로자와 자영업자로의 구분이 불분명한 독립 계약업자, 호출 근로자 등이 대폭 증가
  - ▶ 전통적인 노동자나 독립적 사업자와 구분이 모호한 영역이 존재하고, 이에 따라 전통적인 노동법이나 계약법 체계에서 이들을 보호하는 데 한계가 나타남

### 3. 디지털전환에 대한 정부와 기업의 대응 현황

#### 1) 정부의 대응 현황

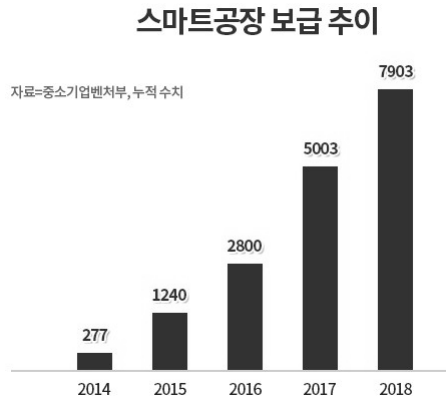
- 2016년 : 관계부처 합동으로 ‘제4차 산업혁명에 대응한 지능정보사회 중장기 종합 대책’을 수립, 4차 산업혁명을 정의(당시 정부는 지능정보기술로 정의)하고, 12개의 과제를 제시
- 2017.11월 : 4차 산업혁명위원회 출범 - 관계부처 합동으로 ‘혁신성장을 위한 사람 중심의 4차 산업혁명 대응계획’을 수립, 스마트공장 보급 확대, 인공지능 R&D 투자 및 전문 인력 양성 등 기술 · 산업 · 사회분야 주요 과제를 정리하여 발표
- 데이터 중심의 혁신성장 기반 마련을 위한 정책으로 ‘시스템 반도체 전략’(19.4월), ‘제조업 르네상스 비전 및 전략’(19.6월) 등이 발표되었고, 데이터 · 네트워크 · 인공지능(DNA)을 국가발전의 핵심동력으로 삼기 위한 ‘AI R&D 전략’(18.5월), ‘데이터 산업 활성화 전략’(18.6월), ‘5G+ 전략’(19.4월) 등이 발표
- 2019.12월 발표한 ‘AI국가 전략’에서는 디지털 전환 시대의 노동자 보호를 위한 방안이 포함 : 특수형태근로종사자 등 다양한 유형의 노동자 보호를 위해 사회보험 적용 범위 확대가 필요하다고 언급하며, 고용 안전망의 보장성(실업급여)을 강화하는 동시에, 저소득층 · 영세자영업자의 취업과 생계를 지원하는 국민취업지원제도를 2020년부터는 도입하여 운영하겠다는 내용

## 2) 기업의 대응

- 기업들은 스스로 준비 정도가 부족하다고 인식(2016년 중기중앙회 조사 결과)
  - ▶ ‘4차산업혁명과 관련해 기업 스스로가 느끼는 준비 정도’에 대해 부정적 응답이 71%에 이르며, 특히 중소기업계 CEO 중 93.6%가 준비·대응이 미흡하다고 응답
  - ▶ 준비하고 있다고 응답한 기업들의 경우, 대기업은 ‘전담조직 신설’(30.8%), ‘신사업 및 신 비즈니스 모델 개발’(23.1%), ‘전문 인력 확보’(19.2%) 등 기술변화의 판도를 읽고 사업모델 개발을 준비하는 데 높은 우선순위를 두는 데 반해 중소기업은 ‘스마트공장 도입’(33.8%)이 가장 높아 가격경쟁력의 개선과 업무효율화에 머무르는 정도가 높은 것으로 파악(경사노위, 2019).

- 하지만 자동차, IT산업의 대기업들은 디지털 신기술을 활용해 미래 글로벌시장을 선점하기 위하여 신제품 및 사업 모델 개발에 주력하고 있으며, 중소기업체들의 스마트공장 보급도 점차 확산되고 있음.

- ▶ 주요 대기업들은 AI를 비롯한 미래기술 분야에 대한 연구역량 강화 및 인재영입, 미래기술 보유 스타트업들에 대한 투자 등 글로벌 경쟁력을 제고하기 위해 투자를 확대하고 있음
- ▶ 2017년 정부는 ‘스마트공장 보급 및 확산’을 정부 8대 혁신성장 사업으로 선정하여, 기존 제조업중 중소기업을 중심으로 2022년까지 스마트공장 3만 개를 보급할 것을 목표로 지원사업을 전개 중.



## 4. 디지털전환에서의 노동관련 주요 쟁점

### 1) 기술중심주의와 무조건적 규제완화 담론

#### (1) 4차산업혁명위원회

- 대통령 직속 4차산업혁명위원회는 2019.10월 사회혁신과 산업혁신 및 지능인프



라 혁신을 위한 과제를 담은 대정부 권고안을 발표함. 권고안은 ‘인재’ 발굴과 육성에 초점을 두고 있으며 주52시간 정책에 대한 재검토 요구를 포함함으로써 노동존중사회실현을 위한 정책들이 마지 혁신성장의 방해물로 취급함.

## (2) 인터넷전문은행 활성화를 위한 은산분리 규제 완화

- 인터넷전문은행 활성화를 이유로 정보통신기술 기업의 지분소유를 34~50%까지 허용하는 은산분리 완화가 정부와 여당에 의해 추진됨.
- 하지만 정보통신기술 기업도 은행의 자금 수요자이므로 인터넷전문은행이 사금고화되는 문제가 발생할 수 있으며 향후 일반은행에 대해서까지 은산분리 원칙이 무너지게 되는 단초를 제공할 여지가 있음. 또한 빅데이터활용, 블록체인 기술 등은 은산분리 완화와는 무관하며 고용촉진 효과는 기존은행의 IT 투자 확대가 더 큼.

## (3) 데이터산업 육성을 내세운 개인정보보호 규제 완화

- 2020.1.9. 국회는 데이터 산업 육성을 이유로 데이터 3법(개인정보보호법 · 정보통신망법 · 신용정보법 개정안)을 통과시킴.
- 데이터 3법은 개인정보 수집 처리 이용에 대한 규제 완화를 통해 국민의 ‘동의 없이’ 개인정보를 ‘가명’으로 처리하여 이를 제한 없이 판매, 공유, 결합할 수 있도록 허용하고 있으며, 한번 제공된 가명정보에 대해 목적 달성 이후 삭제나 폐기 의무도 없어 피해구제제도가 미흡한 한국에서 악용될 소지가 다분함. 개인의 건강정보 등 민감정보 관리 체계에 대한 명확한 규정도 없이 규제완화만 일방적으로 추진함으로써 정보주권 침해 뿐 아니라 의료공공성 약화로 이어질 가능성이 큼.

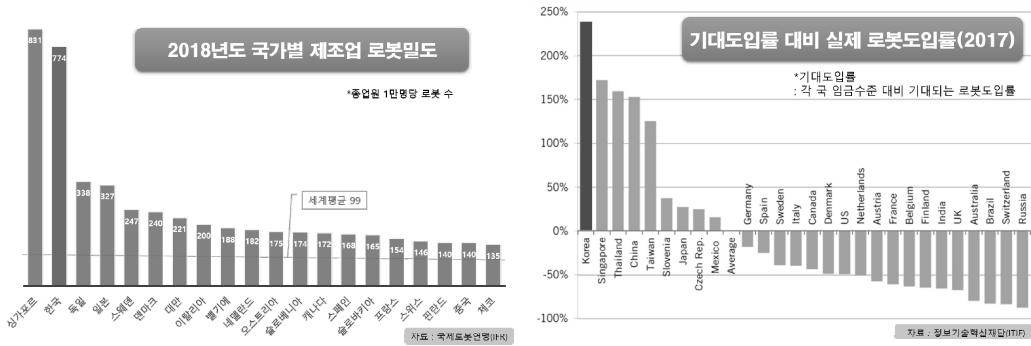
## (4) 공유차량플랫폼사업 육성을 내세운 택시산업 일자리 위협

- 자동차 함께 타기를 통한 교통혼잡 완화와 공유경제 활성화라는 명분으로 2018년 카풀앱 합법화가 추진되는 한편, 2019년 하반기 ‘타다’의 유사택시 불법영업행위에 대한 검찰의 기소를 계기로 여객운송사업에 대한 규제완화 논의가 확대됨.
- 택시산업은 각종 규제로 철저한 통제하에 있는 반면, 타다는 대국민 편의성만을 내세워 정부의 통제와 규제없이 자유롭게 영업하는 심각한 불공정 상태임. 또한 타다는 불법파견 및 위장 플랫폼 노동자 운영과 용역업체 22社 프리랜서 8,400여명 위장도급 의혹, 그리고 타다 협력사 35사 중 10사(28.6%)는 무허가 파견업체로 그 문제가 심각하며, 새로운 노동시장인 플랫폼 사업에 공격적으로 진출하면서 위장도급 방식의 5자 관계의 복잡한 고용형태의 일용직, 비정규직 노동자를 양산.

## 2) 자동화 확산

### (1) 국내 각 산업별 실태

#### ○ 제조업 : 세계 최고수준의 로봇도입률



- ▶ 선진국의 실제 로봇 도입률이 낮은 것은 로봇을 도입할 때 노동자를 보조하는데 주로 초점을 두기 때문이라 분석됨. 반면 아시아국가들의 높은 실제 로봇 도입률은 로봇산업에 대한 국가정책, 로봇에 대한 긍정적 문화인식 등이 이유로 꼽힘.
- ▶ 한국은 제조업의 로봇밀도 뿐만 아니라 임금수준 대비 기대도입률보다 훨씬 높은 실제 로봇도입률을 나타내는데, 이는 자동화율이 높은 전기전자산업과 자동차산업의 비중이 높기 때문인 것으로 보임(ITIF, 2019).
- ▶ 이러한 높은 로봇도입률은 우리나라에서 기술혁신이 제품혁신이나 사업모델혁신보다 공정혁신에 초점을 두었고 인간노동과 결합하는 것이 아니라 대체하는 방식으로 이루어져 옴을 의미함.

#### ○ 도소매유통업 : 무인매장 확대 및 고용 감소

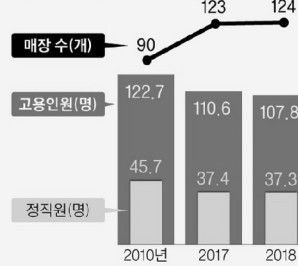
- ▶ 유통업체 대다수에서 무인결제시스템이 도입·확산되고 있으며 전체적으로 고용인원이 감소되고 있음.
- ▶ 온라인경제의 급격한 성장으로 오프라인 마트의 무인화와 고용감소가 가속화

패스트 푸드점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 맥도널드 : 2015년 이후 전국 412개 점 중 270여개 매장에 무인 계산대 설치(전체의 65.5%)</li> <li>• 롯데리아 : 전국 1,350개 매장 중 1,012 곳(75.0%)에 무인 주문 방식 적용</li> <li>• KFC : 2017년 이후 1년 만에 모든 일반 매장에 키오스크 설치</li> </ul>
편의점	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이마트24 : 2019년 무인매장(셀프스토어) 첫 오픈</li> <li>• GS25 : 2020.1월 안면인식 결제 시스템 도입 무인매장 오픈</li> </ul>
마트	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 이마트, 롯데마트 등 : 무인셀프계산대 도입 확대</li> </ul>



**롯데마트 고용 인원 변화**

※1개 점당 고용인원



**할인점 이마트 고용 인원 변화**

※1개 점당 고용인원, 위탁매장 포함



**오프라인 vs 온라인**

※시가총액 및 기업 가치는 2019년 12월 말 기준  
직원 수는 2019년 9월 기준



자료 : 중앙일보

○ 경비업 : 무인경비시스템

- ▶ 최근 신축 빌딩들은 대부분 무인경비시스템 도입
- ▶ 대학들도 무인경비시스템 도입 본격화중

○ 운수업 : 서울지하철 무인운전시스템

- ▶ 현재 서울지하철 1~4호선은 2인 승무, 5~8호선은 1인 승무, 분당선은 무인운전방식이 도입
- ▶ 5~8호선은 1990년대 설치한 기계장치들로 가동되어 전자동운전이 불가능하고, 9호선은 혼잡률이 높아 무인 대응이 어려우며, 경전철은 대부분 무인운전을 도입하되 안전요원 승무원으로 퇴직자를 기간제 재고용하는 방식으로 운영



## (2) 이윤확대만을 위한 무인자동화가 초래하는 문제점

- 전 산업에서의 일자리 감소와 실업증대
  - ▶ 2019년 1월 고용동향 결과 40대 취업자 감소가 50개월째 이어진 것으로 나타남. 특히 제조업과 건설업, 금융 보험업, 도소매업에서 감소. 구조조정과 수출감소 및 생산 현장의 과도한 자동화 설비 도입에 따른 것으로 분석.
- 초양극화로 인한 소비감소와 사회갈등 격화로 경제·사회의 지속가능성 저하
  - ▶ 자동화로 인한 생산성 증가의 결실을 소수가 독점하고 기존 일자리의 노동자들은 실업자나 불안정노동자로 전락함으로써 사회전체적인 소비여력 저하로 내수가 위축되고 생산감소로 이어지는 한편, 사회적 불평등이 증가하여 계급갈등이 증폭될 수 있음
- 양질의 노동력에 기반한 한국경제와 기업들의 경쟁우위 상실 우려
  - ▶ 숙련노동자가 체득하고 있는 암묵적 지식과 노하우는 자동화설비의 알고리즘으로 대체되기 어려워 한국경제와 기업 고유의 경쟁력이 사라질 수 있음
- 유연한 대응능력 부재로 인한 ‘자동화의 아이러니’ 발생
  - ▶ 독일 폭스바겐의 ‘공장54’(Halle 54) 프로젝트의 실패 사례
    - ※ 1982년 폭스바겐은 자동화 극대화 전략을 세우고 ‘공장 54’에 최신의 생산기술방식을 도입했으나, 예측하지 못했던 상황들에 자동화 장비들이 적절하게 대응하지 못하고, 장비고장과 가동률 저하로 손실 증가해 수작업 방식의 생산라인 별도 설치
  - ▶ 최근 테슬라의 무인공장의 실패, 아디다스의 ‘스피드팩토리’의 폐쇄도 이러한 자동화의 아이러니가 나타난 사례임
- 디지털 기기 보유 및 활용 능력에 따른 사회적 차별 증가
  - ▶ 디지털 활용능력이 낮은 계층(특히 고령층)의 공공·시장 서비스 접근을 어렵게 할 수 있음
    - ※ 장애인·저소득층·농어민·장노년층 등 4대 정보 취약계층의 디지털 정보

화 수준은 일반국민 대비 68.9% 수준. 특히 장노년층의 디지털 정보화 수준은 63.1%로 가장 낮음 (과학기술정보통신부·한국정보화진흥원이 발표한 ‘2018 디지털 정보 격차 실태조사’ 결과)

### (3) 자동화가 야기하는 고용위기에 맞선 전 세계 노동자들의 투쟁

미국	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (2018.2월) 매리어트 호텔 노동자 투쟁: 자동화 기술로부터의 고용보호, 일감축소 대책 및 노동자 안전을 위한 기술 도입(고객들로부터 성희롱 대처를 위한 GPS기반 긴급버튼, 동력 청소카트 등) 요구</li> <li>▶ (2018년) 라스베이가스조리사바텐더노조(Culinary Workers Union): 임금인상, 고용안정, 자동화로부터의 보호를 요구하며 조합원 5만명 파업</li> <li>▶ (2019.9월) 운수노동자: 무인버스 저지투쟁을 위한 연대체 조직</li> </ul>
칠레	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (2019.7월) 월마트노동자: 자동화로 인한 업무범위 확대에 대한 보상을 요구하며 1만7천명 파업전개</li> <li>▶ (2019.6월) 구리광산 노동자: 광산 자동화 확대에 대한 고용감축에 항의하며 2주간 작업거부</li> </ul>
한국	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ (2018년) 서울교통공사노조: 전자동운전(DTO) 반대 투쟁 (103일 천막농성)</li> <li>▶ (2019년) 이마트노동자: 무인계산대 확대설치 비판 캠페인</li> </ul>

## 3) 일과 생활의 탈 경계화

○ 모바일 메시지를 통한 근로시간 외 업무지시, 모바일 원격근무 확대에 따라 근무시간과 휴식시간의 경계, 일과 삶의 경계가 모호해지는 문제가 증가

### (1) 외국의 대응

- 프랑스 : 노동법 개정안에서 ‘연결되지 않을 권리’를 법제화. 50인 이상 기업은 퇴근 후 업무지시에 대해 노사가 협의를 반드시 거쳐야 함.
- 독일 : 2013년 업무시간 외 상사가 직원에게 연락할 수 없게 하는 지침 발표. 다 임러 사는 휴일에 온 메일을 자동적으로 삭제하는 프로그램을 도입. 도이체텔레콤은 단체교섭을 통해 모바일 원격근무를 도입하면서 모바일 근무가 가능한 시간을 월요일부터 금요일까지 아침 6시에서 밤 10시로 제한.

### (2) 우리나라의 대응현황

- 업무시간 외에 업무 관련 지시 등 연락을 금지하는 근로기준법 일부개정안(퇴근 후 카톡금지법)\*이 2016년 발의되었으나 처리되지 못함.
- \* 법정 근로시간 이외 시간에 전화, 문자메시지, 소셜네트워크서비스(SNS) 등을 이용해 업무 지시를 내릴 수 없도록 해 ‘연결되지 않을 권리’를 보장

#### 4) 정보기술을 통한 노동통제

##### (1) 디지털기술을 활용한 사업장 전자감시가 지속.확대

- “사업장 전자감시”는 사업자가 사업장 내 작업상황이나 노동자의 행동을 모니터링 또는 감시할 목적으로 전자장비를 설치·운영하는 것을 뜻함.

##### ※ 사업장 전자감시의 유형

- 폐쇄 회로 텔레비전(CCTV) 등 영상 정보 처리기기에 의한 감시
- 위치확인 시스템(Global Positioning System, GPS) 등에 의한 감시
- 지문·홍채·정맥 등 바이오(생체) 정보 처리기기에 의한 감시
- 업무용 사내 시스템(Enterprise Resources Planning, ERP)을 활용한 감시
- 네트워크 카메라, 스마트폰 앱을 통한 감시

- 인권위에 접수된 사업장 전자감시 관련 진정과 민원이 2011년 33건에서 2015년 101건으로 급증(사업장에서 작업 상황 및 노동자 행동을 모니터링·감시할 목적으로 전자장비를 설치·운영하면서 고지·동의 절차를 밟지 않거나 본래 설치목적과 다른 용도로 사용하는 등 관련 법률을 위반하는 사례 확인)

##### ※ 인권위 접수 사업장 전자감시 관련 진정 및 민원 주요 내용

- 진정 및 민원 대상 사업장 : 사기업, 학교, 어린이집, 병원, 수용·보호시설, 지방자치단체, 소규모 개인사업장 순
- 전자감시 수단 : CCTV 등 영상정보 처리기기, 지문인식 등 바이오정보 처리기기, GPS 등 위치 정보 처리기기, 네트워크 카메라, 스마트폰 앱 등
- 사업장 전자감시로 인한 노동자의 피해 유형 : 인격적 수치심·모욕감, 개인 프라이버시 침해, 정신적 스트레스와 건강악화, 노동조합의 위축 및 조합원 차별, 해고·징계 등 인사상 불이익 등

\* 자료: 인권위원회 홈페이지

##### ○ 전자감시를 통한 노동통제 사례

- ▶ 공단의 노조지회장 CCTV를 통한 전자감시 및 경고장 통보
- ▶ CCTV를 통한 요양보호사 근태 감시
- ▶ 시 출입 청소차에 GPS를 장착한 후 관리자가 실시간 휴대폰으로 위치 확인 및 감시
- ▶ GPS 장치 휴대전화 배포 후 노동자의 동선 감시

- ▶ 스마트폰 앱을 이용한 제약회사의 위치정보 수집
- ▶ 블랙박스에 녹화된 영상과 음성녹음을 통한 근태관리
  - 개인 근태 기록지 전산 입력을 통한 근로감시
- ※ C회사 콜센터노동자 : 휴식·휴게·이석하는 시간이 초 단위로 체크가 되는 실시간 전자감시시스템으로 관리·통제

## (2) 전자감시 관련 제도개선 추진 경과

- 2014년 진선미의원 사업장 감시 관련 「근로기준법 일부개정법률안」 발의
  - ▶ (내용) △노동자 감시를 위한 감시 설비 설치·운영 금지 △노동자 안전 및 시설 도난 방지 등 목적으로 사업장 내에 감시 설비를 설치·운영하는 경우, 감시설비의 유형, 감시 설비를 통하여 수집하는 정보 및 그 수집·이용 목적을 노동자에 통보 △감시 설비를 통하여 수집한 정보를 목적 외의 용도로 이용하거나 제3자에게 제공 금지
  - ▶ (경과) 입법처리되지 못함
    - ※ 2016년 20대 국회에서 진선미의원이 재발의하였으나 2020년 2월 현재 계류 중
- 2014년 신창현의원 사업장 감시 관련 「근로기준법 일부개정법률안」 발의
  - ▶ (내용) △사용자가 사업장 내에 노동자를 모니터링하거나 감시할 목적으로 영상정보처리기기를 설치·운영하는 것을 금지 △범죄예방이나 시설안전, 화재예방을 목적으로 설치한 영상정보처리기기로부터 수집된 정보를 참고자료로 활용하여 노동자에 인사상의 불리한 처우를 할 수 없도록 함
  - ▶ (경과) 2020년 2월 현재 계류 중
- 2017년 국가인권위 권고 및 고용노동부의 수용입장
  - ▶ 2017년 2월 국가인권위원회는 고용노동부장관에게 “사용자가 전자감시를 통해 근로자의 개인정보를 수집·이용할 때 개인정보 보호법을 철저히 준수하도록 지도·감독하고, 현행 가이드라인에 사업장 전자감시의 주요 유형별 개인정보 처리의 요건 및 절차, 권리 침해 시 구제방법 등에 관한 사항을 구체적으로 명시할 것”을 권고
  - ▶ 고용노동부는 2017년 6월 “사업장 전자감시로부터 근로자 인권 보호를 위한 적극적 조치를 취하겠다”는 입장을 인권위에 회신하고, 관련 법에 근거해 ‘전자감시 장비의 설치·운영과 그에 따른 개인정보 수집·이용 시 사용자 준수사항’, ‘근로자 권리 침해 시 구제절차와 개인정보보호 가이드라인’ 반영 등 구체적인 계획 통보. 하지만 이후 뚜렷한 실행이 확인되지 않음.

## 5) 플랫폼노동의 확산

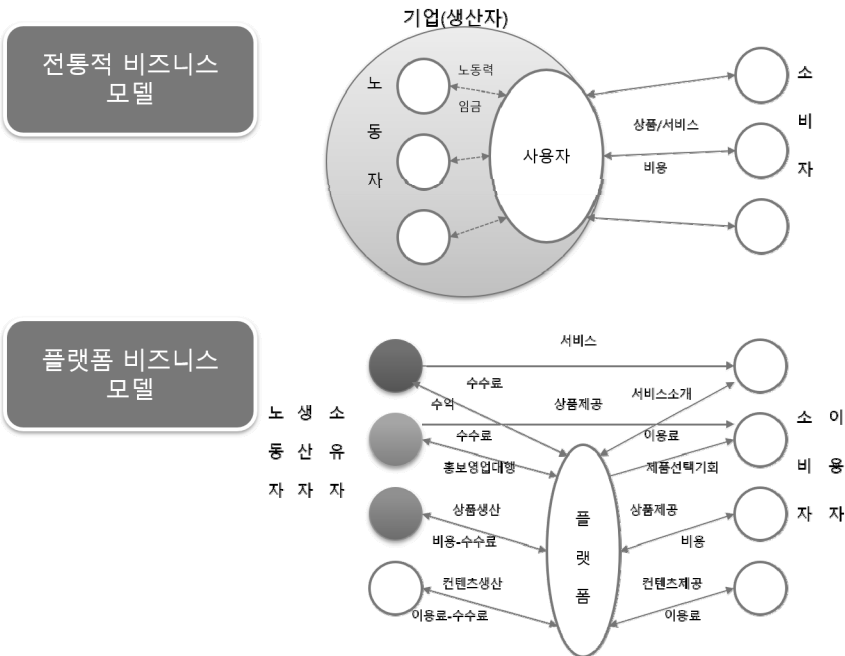
### (1) '플랫폼경제'와 '플랫폼노동'

○ 플랫폼경제는 생산자(공급자)와 소비자(수요자)가 플랫폼을 통해 상호작용을 함으로써 가치를 창출하는 사업모델에 기반을 둔 시장영역을 의미

※ '플랫폼경제'는 자산과 서비스를 타인과 공유하여 사용함으로써 효율성을 제고하는 경제모델을 일컫는 '공유경제'라는 명칭과 혼용되기도 하나, 현재 일반적으로 지칭되는 플랫폼경제는 플랫폼소유 자본의 사적 이익 추구가 중심이라 진정한 공유경제라 하기 어려움.

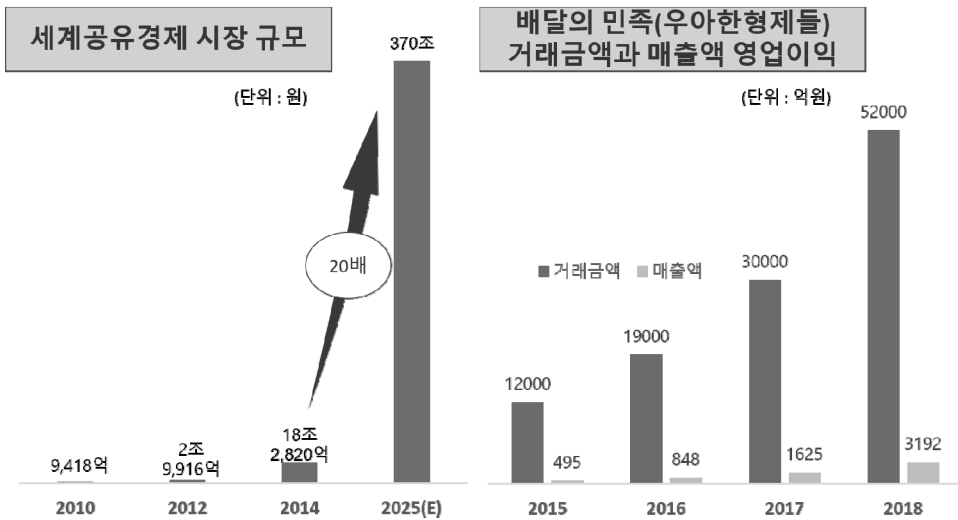
공유경제 전문가인 로버트 라이시 교수는 우버와 같은 디지털플랫폼사업에서 돈을 버는 것은 소프트웨어를 소유한 회사이지, 노동자가 아니라고 하며, 플랫폼경제를 '부스러기 경제'라고 비판

※ '플랫폼경제'나 '플랫폼노동'은 '긱(Gig)경제'나 '긱노동'이라고도 불림. 이때 '긱'이란 미국의 재즈 공연장에서 필요에 따라 즉석으로 연주자를 섭외하는 공연을 지칭하는 말로, 플랫폼경제에서 노동력은 필요에 따라 일시적으로 계약되어 활용된다는 특징을 나타냄.





- 디지털플랫폼은 재화가 거래되는 자본플랫폼과 인간노동력이 거래되는 노동플랫폼으로 구분될 수 있음.
  - ▶ 자본플랫폼의 종류 : 재화판매거래(쿠팡, 아마존), 자산임대(AirBnB), 자본거래(소셜펀딩), 소통(페이스북), 오락영상물거래(유튜브) 등
  - ▶ 플랫폼노동은 디지털 노동 플랫폼을 이용해, 불특정 조직이나 개인이 의뢰받은 문제를 해결하거나 서비스를 제공하고 보수(payment)를 받는 노동(일자리)을 뜻함
- 플랫폼경제의 성장 추이
  - ▶ 전세계적으로 2010년대 이후 디지털플랫폼산업의 확산에 따라 공유경제의 규모는 기하급수적으로 증가
  - ▶ 우리나라도 배달앱을 중심으로 오프라인 기반형 플랫폼경제가 급속하게 성장하고 있음



- 플랫폼노동의 출현과 확산 배경
  - ▶ ICT기술발달, 스마트폰 보급 확대 등에 따라 온라인 중개플랫폼을 통한 개인간(P2P) 거래가 가능해짐
  - ▶ 디지털플랫폼을 통한 경제행위는 거래비용을 감소시킬 수 있고, 생산자(공급자)와 소비자(수요자) 모두 시장참여가 용이
  - ▶ 2000년대 후반 세계금융위기 이후 양질의 일자리가 더욱 감소함에 따라 디지털플랫폼시장에서 노동공급이 증가

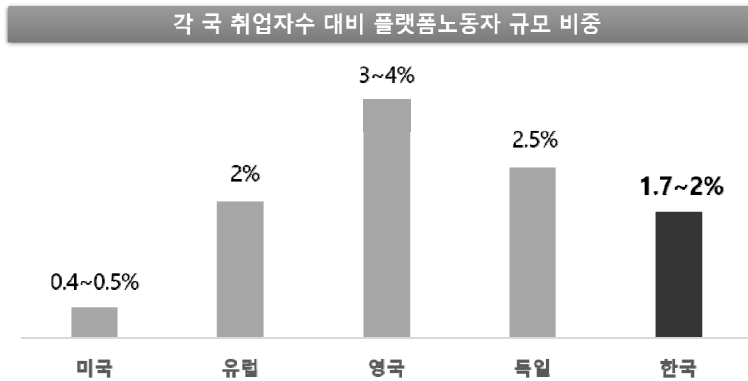
## (2) 플랫폼노동의 유형과 규모

### ○ 플랫폼노동의 유형

운영 기반	분류	세부 분야 예시
온라인 기반 업무수행 플랫폼	온라인 인력 중개 플랫폼	IT/SW 인력 중개, 고용서비스 재능마켓
	디지털콘텐츠 창작 플랫폼	웹툰, 웹소설, 웹 일러스트 등 기재 및 공모형
	클라우드워크(crowdwork) 플랫폼	인공지능 학습데이터 등 자료 생성 업무
오프라인 기반 호출(주문)형 플랫폼	승객 운송(transportation) 플랫폼	대리운전
		승차공유(카풀형, 학원 셔틀 공유 승합)
	배달(delivery) 플랫폼	음식 배달
		퀵서비스 등 배달 서비스
	가구 및 생활 서비스 (household service & life) 플랫폼	가사 서비스
이사		
인테리어/리모델링/홈디자인		
돌봄서비스		
	애완 케어서비스	

\* 자료: 경제사회노동위원회, 디지털전환과 노동의미래위원회 보고서(2019)

### ○ 플랫폼노동의 규모



주 : 1) 미국 Katz and Krueger; Harris and Krueger, 2) 유럽 Pesole et al, 3) 영국 : Balaram et al, CIPD, 4) 독일 Huws et al, 5) 한국(한국고용정보원)  
 자료 : Jyeun Chang(2018), 'Platform workers and Dependent Self-Employment', KUI2019 재인용

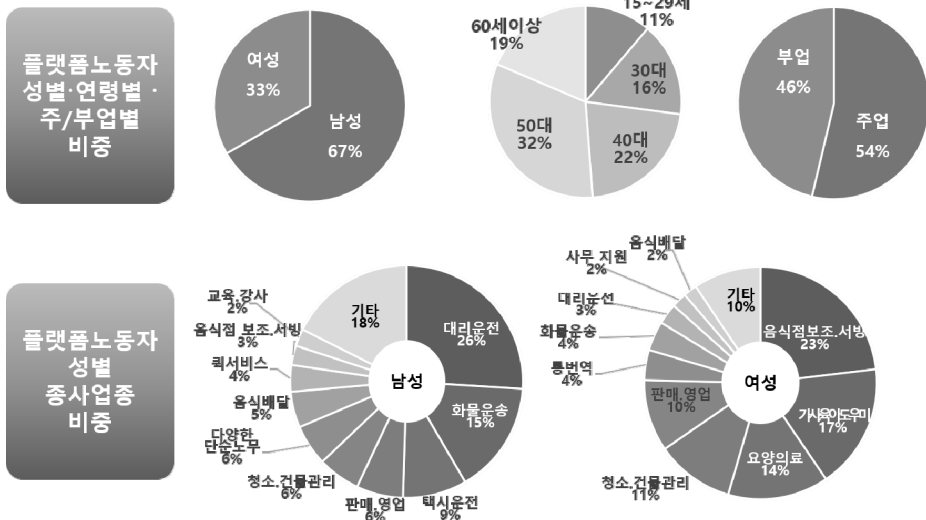
- ▶ 아직까지 플랫폼노동에 대해 국제적으로 합의된 기준이 없어 연구기관과 학자마다 규모추정 방식이 상이
- ▶ 우리나라는 2019년 고용정보원에서 2가지 방식의 정의를 통해 플랫폼노동자 규모가 전체 취업자 수의 1.7%(46만9천명, 정의1 기준) 또는 2%(53만8천명, 정의2 기준)로 추정함

※ (정의1) 조사시점 이전 1달간 노동제공 (정의2) 조사시점 이전 1년간

○ 플랫폼노동의 인적특성별 비중

※ 2018년 고용정보원 조사결과(15세 이상 인구 30,264명에 대한 표본조사, 정의1 기준)

- ▶ 플랫폼노동자는 남성보다 여성이, 50대와 40대가 30대이하 보다 많으며, 플랫폼 일자리가 주업인 경우가 부업인 경우보다 다소 많은 것으로 나타남
- ▶ 플랫폼노동자들의 종사업종은 성별에 따라 다르게 나타났는데, 남성의 경우 대리운전>화물운송>택시운전>판매영업 등의 순으로 많은 반면, 여성은 음식점보조·서빙>가사육아도우미>요양의료>청소·건물관리 등의 순으로 많음



(3) 플랫폼노동을 둘러싼 쟁점과 문제

○ 모호한 법적지위와 사회적 보호체계 배제

- ▶ 플랫폼노동은 전통적인 임금노동자와 달리 사용자자가 누구인지 모호하고, 그에 따라 법제도적 책임과 의무가 불확실함에 따라 기존 노동법과 사회보호체계의 사각지대에 놓이게 됨

○ 열악한 일자리1)

- ▶ 플랫폼 노동은 전통적인 통제와 관리 방식 및 노동과정(테일러주의)을 그대로

1) 김종진(2019), 「디지털 플랫폼노동 논의와 쟁점 검토」, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2019-11호

답습하는 단순반복적인 업무들이 많고, 전문적인 기술과 숙련 및 자율성이 높은 업무들은 소수에 불과함.

- ▶ 배달의민족 등 플랫폼업체들은 해당 종사자들의 소득수준이 높다고 밝히고 있으나, 이는 안전을 담보로 한 강도 높은 장시간 노동에 따른 것이며 차량·장비 구입비 및 보험료 등을 노동자 스스로 부담하는 구조를 고려하지 않은 주장임. 낮은 진입장벽에 따른 과다경쟁으로 소득하락이 커질 수 있음. 또한 일시적이고 간헐적으로 이루어져 안정적 소득보장이 어려움.
- ▶ 플랫폼노동을 수행하는 과정에서 노동자들은 전통적 노동과정보다 더 심각한 수준의 시간압박과 스트레스를 받고 있음.

#### (4) 플랫폼노동의 법적 지위 및 사회적 보호 관련 논의 흐름

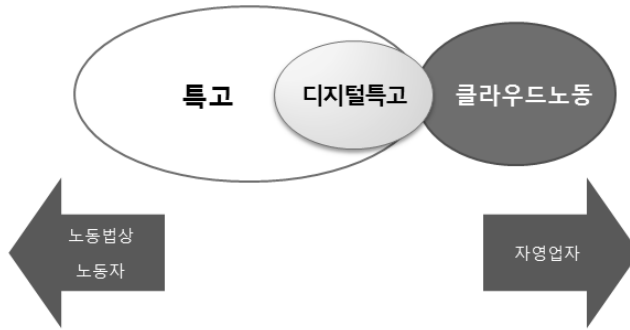
- 플랫폼노동자의 모호한 노동자성으로 인해 자영업자와 노동자 중간의 새로운 법적 지위를 부여하는 등의 대안적 논의가 이루어지고 있음.
- 국제사회의 논의는 다음과 같이 여러 방향으로 전개되고 있음.
  - ▶ 플랫폼노동의 종속성을 인정하고 임금노동자로 간주
    - ※ 미국 캘리포니아 주 의회는 법개정을 통해 플랫폼노동자의 사용자성 입증책임을 플랫폼업체에 부여
      - 대형 플랫폼 업체가 필요에 따라 계약해 쓰던 프리랜서·독립계약자·임시직을 노동자로 인정하고 보호하도록 의무를 지움.
      - 노무제공자를 피고용 노동자로 추정하고, 사용자는 이들에게 실업보험, 의료보조금, 유급 육아휴직, 초과노동수당, 최저임금 등을 보장하도록 함.
      - 기업이 'ABC테스트' 통과를 증명할 때만 독립계약자로 인정
        - (a)회사의 지휘·통제에서 자유롭고
        - (b)회사 사업의 주요부분이 아닌 일을 하며
        - (c)해당 업계에서 독립 사업을 가지고 있음
    - ▶ 제3의 노동형태로 보고 부분적으로 사회보장제도와 노동관련 규정 적용
      - (영국) 최저임금 적용
      - (캐나다 일부 주) 단체교섭권 허용
      - (스페인) 차별금지 권리 부여
      - (한국) 산재보험 적용

#### (5) 플랫폼노동에 대한 한국노총의 입장

- 플랫폼노동자는 전속성과 전업성의 상대적 크기에 따라 '디지털특고'와 '클라우

드노동'으로 구분할 수 있음. 디지털특고는 노동자성이 강한 특수고용노동의 한 형태라 볼 수 있는 반면, 클라우드노동은 자영업자적 성격이 상대적으로 높은 노동형태라 볼 수 있음.

- ▶ 디지털 특고 : 특정 플랫폼 또는 대리점에 사실상 전속되어 고객의 요청시 플랫폼이나 대리점의 실질적 지휘감독을 받아 플랫폼의 규격화된 서비스나 업무를 수행. (예) 부릉
- ▶ 클라우드노동(cloud work) : 플랫폼을 통해 고객의 요청중 일부를 선택해 플랫폼상의 알고리즘에 따라 플랫폼의 규격화된 서비스 또는 고객이 요청한 업무를 수행. (예) 크라우드웍스 작업자, 쿠팡플렉스



	직접고용	디지털 특고	클라우드(Cloud)노동
계약관계	고용계약	위탁계약	위탁계약
지휘감독	명시적 지휘감독	(실질적 사용자에게 의한) 은폐된 지휘감독	(알고리즘에 의한) 은폐된 지휘감독
전속성	○	○/△	×
전업성	○	○	×
사회보험 적용여부	고용보험	○	×
	산재보험	○	×

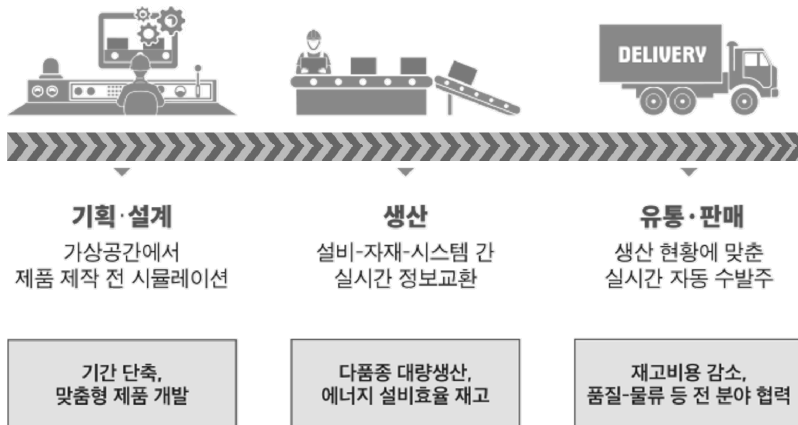
- 실질적 사용종속관계에 있는 노동자에 대한 노동자성 인정과 노동법 적용이 기본이 되어야 함.
- 1차적으로는 디지털특고 노동자에 대한 노동자성 인정과 함께 사회보험 적용이 필요함.
- 중장기적으로 '근로자 개념' 확대, '취업자 개념의 도입' 등을 통한 사회적 보호방안이 마련되어야 함.

- 단기적으로 플랫폼기업들의 인력활용과 관련된 기준선을 기존 노동시장의 노동자 보호수준에 맞게 확립하기 위한 사회적 협약 체결을 확대하는 것도 현실적 방안으로 추진될 필요가 있음.
- 클라우드노동에 대해서도 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 등 기본권이 보장되어야 함.
- 플랫폼경제 급격한 확대로 인한 부정적 외부효과 제어와 플랫폼노동자의 소득안정화를 위해 지나친 공급자 확대에 대한 규제가 마련되어야 함.  
예) 일반인 배송 급증으로 인한 교통량·안전사고 증가 → 총량규제

#### 4) 정부의 중소제조업 대상 스마트공장 보급사업 확대

##### (1) 스마트공장의 개념과 확대 이유

- 스마트공장은 제조업에서 제품의 기획부터 판매까지 모든 생산과정을 ICT기술로 통합해 최소 비용과 시간으로 고객 맞춤형 제품을 생산하는 첨단 지능형 공장을 뜻함



- 스마트공장 구축은 인공지능으로 운영되는 무인자동화 공장을 즉각적으로 구현하는 것이 아니라, 데이터 관리부터 자율화까지 점차적으로 기술수준의 고도화를 지향하는 것임(우리나라의 스마트공장은 LEVEL 1~3까지가 대체적임)

	수준 정의	표준	IOT 대상	특성	조건(구축수준)	주요 도구
고도화	Level 5	자율운영	작업자, 설비, 자재, 운전조건+환경	맞춤 및 자율 (Customized)	모니터링부터 제어, 최적화까지 자율로 진행	인공지능, AR/VR, CPS 등
중간 2	Level 4	최적화	작업자, 설비, 자재, 운전조건	최적화 (Optimized)	공정운영 시뮬레이션을 통해 사전 대응 가능	센서 제어기 최적화 도구
중간 1	Level 3	제어	작업자, 설비, 자재	분석 (Analysed)	수집된 정보를 분석하여 제어 가능	센서 + 분석도구
기초	Level 2	모니터링	작업자, 설비, 자재	측정 (Measured)	생산정보의 모니터링이 실시간 가능함	센서
	Level 1	점검	자재	식별 (Identified)	부분적 표준화 및 데이터 관리	바코드 RFID

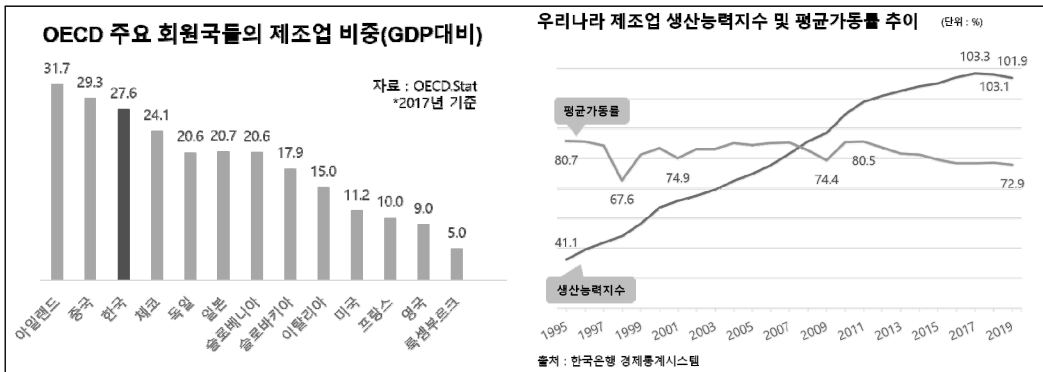
## (2) 스마트공장 확산의 배경과 우리나라의 현황

### ○ 전 세계적인 스마트공장 확대 이유

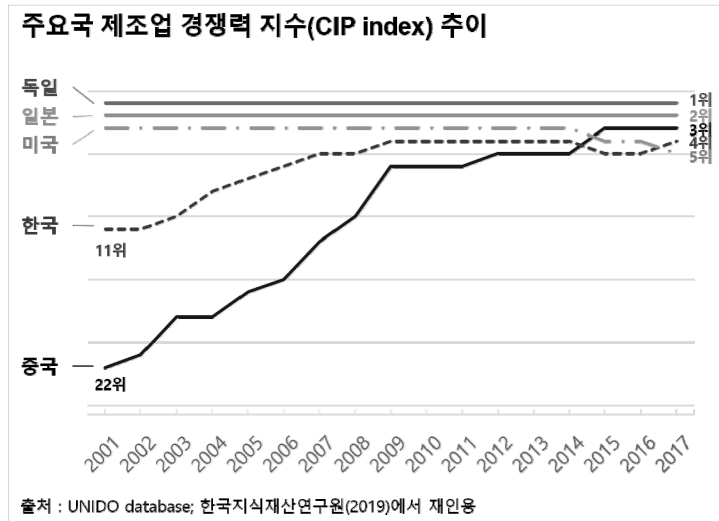
- ▶ 세계금융위기 이후 실물경제의 중요성 재인식
- ▶ 탈산업화에서 재산업화로 각 국가의 산업전략 변화
- ▶ 기업의 경영전략 목표의 변화에 따른 제조업의 스마트화 요구성 증가 : △생산의 유연성 제고 △제품혁신 및 새로운 사업모델 개발 △생산성과 품질 향상 △환경규제 강화 대응 △노동시간단축·노동비용증가·고령화 등 대응

### ○ 한국 정부의 스마트공장 보급사업 추진 배경

- ▶ 한국경제의 원동력인 제조업의 활력 저하



- ▶ 제조업 경쟁력 측면에서 중국의 급성장과 추월 및 선진국들의 제조업 혁신 경쟁



- ▶ 노동시간단축과 임금상승 등 기존 저임금·장시간노동체제의 해체에 따라 산업 혁신을 통한 국가경쟁력 강화 필요
- ▶ 제조업에서 기업체의 99.6%(41.1만개), 종사자의 70.2%(311만 명)를 차지하는 중소기업의 기술력 강화가 한국경제의 경쟁력 강화를 위한 핵심과제

### ○ 경과

- ▶ 2014년, 민관합동 스마트공장추진단 설립 및 스마트공장 보급사업 추진
  - : (2014~2016년) 2,800개 ⇒ (2017년) 5,000개 ⇒ (2018년) 7,903개 기업에 보급 (\*누적개수)
  - 목표 : (2022년) 3만개 구축
  - 효과 : 스마트공장 구축 7,903개 기업 대상 분석 결과, △공정과정 개선 측면에서 생산성은 30% 향상, 불량률은 43.5% 감소, 원가는 15.9% 절감, 납기준수율은 15.5% 상승 △기업 경영 차원에서 평균 고용 인원이 3명 증가, 매출액 7.7% 증가, 산업재해 18.3% 감소

### ○ 2019년 정부는 노동친화형 시범공장 도입 추진

- ▶ (5월)5개사 선정(한국노총 금속노련 소속 1개 사업장 포함) ⇒ (6월) 노사정 업무 협약식 ⇒ (7월)사업별 컨설팅 ⇒ (8월)공급기업 선정

## (3) 노동조합의 스마트공장 참여의 필요성

- 제조업 혁신의 요구 증대 : 국제 분업구조의 변화(중국, 신흥국가 들의 글로벌 생산기지화) 및 국내산업구조의 변화(서비스업 비중증가, 디지털플랫폼산업의 확



대 등), 기후위기 등 글로벌 규제의 심화, 기술심화 등에 따라 제조업 일자리를 지키기 위해서는 제조업의 기술혁신이 필요

○ 노동의 인간화를 지향하는 스마트공장을 위한 개입 필요

- ▶ 기존의 사회적 불공정과 불평등의 개선이 없을 경우 기술변화가 경로의존효과를 통해 사회적 양극화와 격차를 심화시킬 수 있음
- ▶ 노조의 참여와 노사의 협력에 기반한 스마트화와 사용자가 일방적으로 추진하는 스마트화가 사뭇 다른 양상으로 전개될 것임.
- ▶ 스마트공장이 제조업혁신을 위한 노사 공동의 과제라고 한다면 과거의 노동배제적 자동화의 경험과 달리 노동의 인간화에 기여하고 노동자 참여에 기초한 일터혁신으로 발전될 수 있도록 노조가 보다 적극적으로 개입할 필요가 있음.

○ 작업장 수준의 교섭력 회복

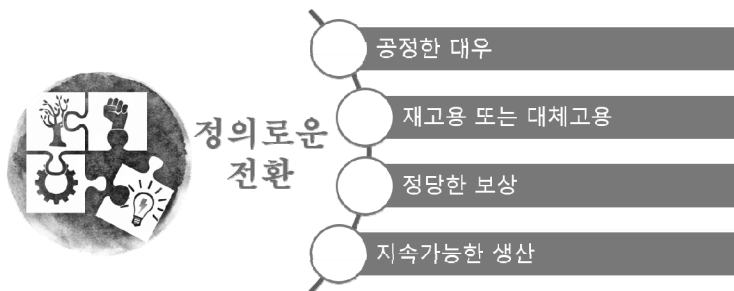
- ▶ 새로운 기술혁신의 시대에 노조가 교섭력을 유지하기 위해서는 작업장 수준에서도 일정한 영향력을 확보하도록 노력할 필요가 있음. 스마트공장 도입과 이와 연계된 작업장 혁신에 대한 노조의 참여는 노동배제적 방식이 아닌 숙련과의 결합에 기초한 기술혁신이 이루어지도록 견인함으로써 노동자의 숙련을 기업 경쟁력의 원천이자 노동조합의 권력자원으로 강화할 수 있을 것임.

## 5. 디지털화·자동화에 대한 한국노총의 입장 및 대응방향

### 1) 한국노총이 지향하는 디지털전환의 원칙

○ 핵심원칙 : 정의로운 전환(Just Transition)

- ▶ ‘정의로운 전환’은 국제 노동운동의 기후변화 대응전략으로 제시된 개념으로써, ILO를 비롯한 국제사회에서 기후변화 뿐만 아니라 디지털화로 인한 노동의 미래와 관련한 논의에서도 ‘기본 원칙’으로 자리매김



## ○ 누구도 배제되지 않는 전환

- ▶ 디지털기술에 대한 경험과 교육기회 부족한 계층(특히 고령자, 장애인, 저소득층 등)은 디지털 전환시대에 더 큰 불평등에 부닥칠 수 있는만큼, 기술변화의 수용과정에서 모두가 뒤처짐이 없도록 국가와 공동체의 역할이 강화되어야 함 ⇒ 모든 국민의 평생교육, 직업훈련 및 재교육이 대폭 강화되어야 함

## ○ 생산성 향상 성과의 공정한 분배

- ▶ 디지털화·자동화는 인류 전체에 매우 큰 생산성 증대 효과를 가져올 것이지만, 소수가 수익을 독차지하고 다수는 노동시장의 주변부나 바깥으로 내몰리면 양극화로 인해 그 사회는 지속되기 어려울 것이므로, 생산성 증대로 인한 이익을 사회적으로 공정하게 분배하는 것이 매우 중요한 과제가 될 것임 ⇒ 로봇세, 기본소득제 도입

## ○ 양질의 일자리와 고용안정 보장

- ▶ 양질의 일자리와 고용안정은 미래사회에서도 인권증진과 사회안정을 위해 지향되어야 할 목표이며, 자동화·로봇 기술은 노동자에 안정과 자율성을 높이는 방향으로 개발·적용되어야 함 ⇒ 기업과 공공부문의 고용책임성 강화

## ○ 사회적 대화와 노동자 참여를 통한 기술도입

- ▶ 디지털기술의 발전은 자동화 기계에 의한 인간노동의 광범위한 대체와 시장에서의 '승자독식'을 불러일으킬 수 있어 사회적 양극화를 심화시킬 수 있으므로 자동화 도입속도에 대한 사회적 대화가 필요하며, 노동자를 배제의 대상이 아닌 혁신의 주체로서 세우기 위한 노사협약과 경영참여가 강화되어야 함 ⇒ 국가차원의 일자리 전환 종합 로드맵 마련, 자동화 도입속도 및 방식 결정에서의 노동자 참여

## 2) 한국노총의 대응방향

## (1) 중층적 사회적 대화를 통한 노동권 실현 및 고용안정 추구

## ○ 국가차원

- ▶ 기술정책 : 노동배제가 아닌 노동보완형 기술혁신 추구
- ▶ 산업·일자리 정책 : 새로운 비즈니스 모델이 기존 산업과 고용에 미치는 파괴적 영향 최소화 (무조건적 규제완화가 아닌 필요성 검증을 바탕으로 사회적 합의를 통한 규제 개선)
- ▶ 노동·사회정책 : 보편적 노동권 보장, 사회안전망 및 평생교육 시스템 강화

## ○ 산업차원

- ▶ 산업혁신정책 수립 및 결정과정에 노동계 참여 요구
- ▶ 위기산업·업종에 대한 국가차원의 대책 수립요구
- ▶ 산업경쟁력 강화를 위한 산업별 직업훈련교육 체계 구축 및 강화
- ▶ 대안산업으로의 전환과정에서의 노동자 고용안정, 역량강화교육 방안 마련

## ○ 사업장 차원

- ▶ 노동참여형 일터혁신
- ▶ 기술도입 및 작업조직 혁신 관련 노사협의 강화
- ▶ 노조의 경영참여 보장 및 확대 요구
- ▶ 고용안정협약 체결

## (2) 노조의 정책역량 강화

- 경제·산업·규제정책, 사회정책, 노동·일자리정책, 직업훈련 정책 등 다양한 영역에서의 대안제시 필요
- 개별사업장 차원의 대응이 어려운 만큼, 노총과 산별 차원의 정책역량과 전문성 강화를 추구해야함

## (3) 미조직 노동자 조직화 및 이해대변 활동

- 법·제도나 규제, 또는 정치적 연대에만 의존해서는 노동조합의 요구가 제대로 실현될 수 없으며, 조직력에 기초한 물리적 힘을 갖출 때, 노조가 제도를 활용할 수 있는 역량과 사회적 영향력도 강화될 수 있음
- 새로운 고용형태의 노동자가 증가하는 상황에서, 보다 다양한 방식의 적극적인 조직화 노력이 요구됨
- 특히, 플랫폼노동자의 경우 노동조합으로의 조직화가 어렵다고 하더라도, 이들의 이해대변과 조직화를 위한 활동을 통해 당사자들의 지지와 사회적 대표성을 획득해 나가야 함.

## 3) 2020년 한국노총의 주요 활동 목표

## (1) 자동화에 따른 고용위기 극복을 위한 사회적 대화와 공동 교섭요구

- 산업현장 전반에서 무차별적으로 확산되고 있는 무인자동화는 대량실업과 양극

화를 야기할 수 있으므로, 기술도입의 방식과 속도에 대해 사회적 대화와 노사협의를 통해 조절하도록 해야 함

- 자동화도입·확대 사업장 실태 조사 및 간담회를 통해 과도한 무인화와 고용위협이 나타나거나 예상되는 업종 및 사업장을 파악해 해당 조직들과 향후 대응계획을 수립
- 자동화에 따른 고용위기에 대해 이슈화하고 사회적 대화를 요구하며, 상반기에 관련 사업장들이 공동으로 교섭요구를 제기함

## (2) 플랫폼노동자 노동권 보장 및 조직화

- 플랫폼노동자의 노동권 보장을 위한 사회적 대화 전개
  - ▶ ‘디지털특고’ 노동자의 노동자성 인정과 사회보험 적용
  - ▶ 실질적 사용종속관계에 있는 노동자들에 대한 노동법 적용의 장애가 되고 있는 ‘전속성’ 개념의 완화
  - ▶ 클라우드노동에 대해서도 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 등 기본권 보장.
- 플랫폼기업의 사회적 책임과 노동보호를 위한 사회협약(단체협약) 체결 추진
  - ▶ 플랫폼기업과 노동자, 중앙 또는 산별·지역의 노사정 주체 등 이해관계자들이 참여하는 중앙·산업·지역수준의 다양한 사회적 대화를 통해 사회적 협약과 시스템이 마련되도록 지원
  - ▶ 적정소득, 보험·공제제도, 안전·건강, 프라이버시권 및 정보 보호, 교육훈련 기회 등을 보장하기 위한 구체적 기준을 협약에 포함하고 그 내용들이 반영된 표준계약서 체결 장려.
- 지속가능경제를 위한 플랫폼경제 규제체계 마련 촉구
  - ▶ 플랫폼경제의 급격한 확대에 인한 부정적 외부효과 제어와 플랫폼노동자의 소득안정화를 위해 지나친 공급자 확대에 대한 규제 마련.
- 플랫폼노동자 공제조합 설립 및 조직화
  - ▶ 유사 직종과 산업에서 구성원들간 상호부조를 위한 공제조합의 설립과 운영을 지원함으로써 기존 사회안전망의 사각지대에 놓인 플랫폼노동자들의 기초적 안전망을 제공하고 이해대변자로서 역할 강화

### (3) 사람중심 스마트공장·노동참여형 일터혁신 확산

- 양적 확대에 집착한 정부의 스마트공장 보급사업의 한계와 문제를 지적하고, 사람중심·노동참여형 일터혁신이 추진될 수 있도록 정부 정책의 전환이 이루어지도록 개입
- 스마트공장 도입이 생산성향상과 노동자의 고용안정·산업안전에 공히 기여할 수 있기 위해서는 노동자의 참여가 필수적이라는 인식을 확산시키고, 산업현장의 기술혁신을 위한 과제로 노동자의 경영참여를 사회적 의제로 제기해야함.
- 스마트공장 도입 등 신기술도입과 작업장개편 추진시, 사용자가 노동조합이나 노동자대표에게 사전에 정보를 제공하고 충분한 협의를 진행할 수 있도록 경영관행 개선을 촉구하는 한편 관련 법제도 개정 추진
- 정부는 스마트공장 보급사업 및 지원활동에서 노조 대상 프로그램을 확대하고 점검·지원체계에 있어서도 노조의 참여를 보장해야 함.
  - ▶ 업종별로 노조 대상 스마트공장 설명회를 개최하거나 지역별 노사민정협의회를 통해 지역사회의 스마트공장 보급과 제조업 활성화 방안을 논의하는 등 다양한 통로를 통해 노조가 스마트공장의 취지를 이해하고 참여할 수 있도록 기회 마련할 것을 요구.
  - ▶ 현장 노사가 참여하는 지역 일터혁신 거버넌스를 구성해 스마트공장 및 일터혁신 관련 교육을 노조간부나 노사협의회 노동자위원을 대상으로 진행하거나, 지역 노사정이 스마트공장 보급과 산업단지의 스마트화를 함께 확대하는 방안에 대해 논의하는 등 스마트공장 보급사업을 지역 노사정 주도의 제조업 혁신사업과 연계하도록 함.

## 4) 기술변화 관련 현장 대응 과제

### (1) 기술도입방안과 결정에 대한 노사공동위원회 운영 및 고용안정 협약

- 조합원 고용에 영향을 미치는 사항은 노사공동위(고용안정위원회)를 구성해 심의·의결하도록 노사협약을 체결.
- 이 때 기술도입과 관련해 사용자가 의사결정, 일정계획, 시행에 따른 사항에 대해 분석하고 협의내용을 마련할 수 있도록 관련 정보를 노조에 모두 제공할 것을 의무화. 또한 정보가 제공된 이후 외부 전문가의 의견이나 관련 부서에서 검토와 조사를 할 충분한 시간과 자원을 보장받아야 함.
- 신기술 도입 등 일자리 변화에 대응하기 위해 노사 공동연구위원회를 구성·운영

하고 조합원 설명회를 개최해 수시로 보고하도록 함.

### 〈○○자동차 산업변화 대응 관련 노사공동위원회 구성 합의서〉

노사는 미래형 자동차로의 변화 흐름에 적극 대응하고 새로운 도약의 기회로 삼기 위하여 공동 노력함과 동시에 고용안정을 위하여 아래와 같이 합의한다.

- 아 래 -

1. 노사는 친환경차 관련 '노사공동위원회'를 구성한다.
  - (1) 노사 동수를 원칙으로 한다.
  - (2) 친환경차 물량이 국내공장 사업계획 10만대를 초과할 경우에는 '노사공동위원회' 산하에 '연구 분과위'와 '현장 분과위'를 구성한다.
2. 노사는 친환경차 대응 및 자동차 산업변화에 따른 고용 문제 발생여부를 지속 점검하고 대응책을 논의한다.
  - (1) 회사는 월 1회 당사 친환경 자동차 생산·판매 및 AS 현황을 노조에 제공한다.
  - (2) 노사는 분기별 1회 노사공동위원회 정기회의를 개최하여 친환경차 개발 현황 등 자동차 산업변화 동향을 공유하며, 특별한 변화가 없을 경우에는 노사가 추천하는 외부 전문가를 초청하여 특강 및 토론을 진행한다.
  - (3) 회사는 친환경차 등 미래형 자동차 개발의 원천 기술을 확보하기 위하여 우선적으로 투자하고, 매년 경영설명회 또는 노사공동위원회에서 투자계획을 설명한다.
  - (4) 노사는 친환경차 확대에 따른 중장기적 고용안정 확보 방안에 관해 논의한다.
3. 노사는 친환경차 기술발전에 적극 대응하고 국가적 핵심산업으로 발전시킬 수 있도록 친환경차 개발 비용 지원, 인프라 구축(충전소 확대 등), 친환경차 판매 증대를 위한 구매 지원 확대 등 정부지원 필요 사항에 대하여 관련 기관에 공동 요청한다.
4. 노사는 자동차 산업변화 및 고용영향에 대한 판단을 위해 필요시 연구용역 계약을 체결하거나 외부 전문가로 구성된 자문위원을 선임할 수 있다.

## (2) 기술도입에 따른 성과공유협약

- 기술도입으로 인한 성과에 대해 노동자에게 정당한 대가를 지급하는 노사협약 체결
- 중소기업의 경우, 중소벤처기업부 「사업주-근로자 성과공유 확산사업」 신청을 통해 세제지원 혜택 가능

### (3) 임금 및 노동시간 관련 대응

- 신기술이 전반적인 개별 노동시간을 단축할 가능성을 제공함에 따라, 임금 감소가 없는 노동시간 단축을 우선적으로 고려할 필요가 있음.
- 신기술로 인해 발생하는 이익이 우선적으로 조직내부에 더 좋은 일자리를 재창출하는데 쓰이도록 합의 추진.

### (4) 교육훈련강화

- 교육훈련은 신기술을 도입하거나 사용자의 필요 혹은 작업자의 필요에 따라 모든 대상자들이 참여할 수 있도록 유연하게 구성.
- 신기술 도입으로 새롭게 생기는 부서나 역할들은 변화에 직접 영향을 받는 노동자에게 우선 적용.
- 육아휴직, 장기 산재요양 등으로 공백 기간 동안 신기술과 관련된 훈련이 필요한 직무의 변경이 발생한 경우 이에 대해 지원하여 자격을 갖출 수 있도록 함.
- 기술변화로 자격제도나 훈련이수 경력에 해당하는 직무가 축소되거나 없어질 경우 동등한 자격을 얻을 수 있도록 지원하거나 유사한 직무에 배치 받을 수 있도록 교육훈련 프로그램을 지원.
- 교육훈련으로 습득한 새로운 숙련과 권한이 노동자의 임금에 반드시 반영이 되도록 하고, 신기술 도입에 따라 참여하는 교육시간은 유급으로 처리하도록 함.
- 새롭게 요구되는 구체적인 역량 및 숙련내용 조사하고, 직무/직업이동 가능성을 파악함.
- 직업교육 및 기업 내 재교육/향상교육 프로그램 마련(평생교육체제 구축) 및 교육시간 확대/교육휴가제 등을 신설함.

### (5) 안전보건활동

- 작업장에 신기술을 적용하기 전에 관련된 모든 구성원이 참여하여 신기술 위험성 평가 진행
- 설비를 가동하기 전에 해당 작업자에게 관련된 안전보건 예방 활동을 할 수 있는 충분한 모의훈련 시간 제공.

## (6) 기술적 감시에 대한 규제와 개인정보보호

- 노동조합의 동의가 없는 작업장의 감시와 관찰 기능의 도입이 없도록 함.
- 개인 정보를 포함한 데이터 수집이 필요할 경우 기능과 활용 목적에 대해 해당 당사자에게 명확한 통지를 하도록 하고 모든 데이터 수집은 명시된 목적이외에 어떠한 용도로도 사용하지 않도록 운용되도록 함.
- 화장실이나 휴게시설/공간에서 업무이외의 개인적인 의사소통 과정은 감시나 관찰되어서는 안 되며, 노동조합 내부와 노조 활동과 관련된 어떠한 내용도 감시나 관찰의 대상이 되어서는 안 됨.
- 만일 필요에 따라 해당 당사자가 수집된 데이터나 분석된 자료를 요구할 경우 관련된 정보에 대하여 노동자가 충분히 납득하도록 어떠한 제약조건도 없이 문서화하거나 복사하여 즉시 제공하여 투명성과 공정성을 보장 받도록 함.

### ※ 기술혁신 대응 현장 모범사례

- ▶ M사는 자동차부품업체로서 노조가 신기술 도입에 적극 대응하여 고용을 확대시키고 조직을 확대시킨 사례임.
- ▶ M사 사례는 우선 디지털 시대에 기술적으로 적응하는 기업은 성장한다는 것을 보여줌. 자동화가 상당부분 진척되어 있으나 생산하는 아이템(전장품)이 현재 자동차산업의 발전 트렌드에 맞는 제품으로 수요가 증가해 오히려 고용이 늘어남.
- ▶ M사 노조는 자동화가 작업자의 완전 대체 과정이 아니라 인간의 숙련과 결부하는 것으로 이해함. 즉, 품질의 주요 공정은 인간의 감성적 특성을 살려야 하며, 이는 기술로 대체할 수 없다는 것임. 이는 기술과 인간의 숙련을 결합하는 바람직한 작업장혁신의 모델을 보여줌.
- ▶ 노조 전임자가 기술변화에 대한 적극적 대응 필요성, 그리고 현장의 기술과 생산방식에 대한 전문성이 높고, 다양한 차원에서의 정보수집 및 분석능력을 가지고 적극 대응함. 이는 자동화 등이 빠르게 진행되어 왔음에도 불구하고 고용이 증가하는데 중요한 역할을 한 것으로 판단됨. 또한 애로공정 등 근무환경의 개선을 위해 노조가 적극적으로 의사결정에 참여하고 노사가 협력하는 등 안정적인 노사관계를 형성한 것도 중요한 역할을 한 것으로 보임.
- ▶ 노사관계도 기술혁신에 커다란 도움을 줌. 즉 단체협약에 신기술과 관련된 조항이 있어, 노조는 기술도입으로 인해 변화되는 작업장의 문제들(고용, 전환배치, 숙련 및 재훈련 등)을 사전에 통보받고, 고용안정위원회를 구성하여 협의를 거쳐 사전에 필요한 준비를 함.
- ▶ 이러한 제도적 뒷받침으로 노조와 조합원이 신기술 도입에 적극적인 태도를 보



이고, 이는 다시 원활한 기술혁신으로 이어져 경쟁력이 더욱 높아지는 선순환 구조가 발전되고 있음.

### 〈 M사 고용안정협약 〉

#### 제5장 고용안정

##### 제41조(신기술 도입 및 공장이전, 기업양수, 양도)

1. 회사는 신기계, 기술의 도입, 작업공정의 개선, 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 전환배치, 재훈련 및 제반사항은 계획수립 즉시 조합에 통보하고 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다. 단, 신프로젝트 개발의 경우 모델 승인 즉시 통보, 모델 개발과정에 변동 사항이 발생하거나 모델 고정 즉시 설명회를 실시하고 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 고용안정위원회에서 심의, 의결한다.
2. 회사는 신프로젝트 개발의 경우 생산방식의 변경(외주 및 신규모델)으로 인해 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다.
3. 회사는 사업의 확장, 합병, 공장이전(국내부품사업장, 연구소 포함), 일부 사업장의 분리, 양도 등 조합원의 고용에 영향을 끼치는 경영상의 중요한 사항은 90일전 조합에 통보하고 고용안정위원회를 구성하여 심의, 의결한다.

##### 제42조(해외 현지공장) 회사는 미국, 중국 및 기타 해외 현지공장 설립 및 합작과 관련하여 제반 사항은 다음과 같이 시행한다.

1. 현재 재직 중인 정규인력은 본 협약 제25조에 따라 정년을 보장하고, 국내의 경기 변동으로 인한 판매부진 및 해외공장 건설과 운영을 이유로 조합과 공동결정 없이 일방적인 정리해고, 희망퇴직을 실시하지 않는다.
2. 회사는 조합에서 해외공장 관련 각종 제반자료를 요청할 경우 10일 이내 조합에 통보하고 필요시 설명회를 개최하여 충분히 설명하며, 조합은 회사가 기밀로 정한 사항에 대해서는 보안을 유지해야 한다. 단, 회사는 조합에서 해외 현지공장 방문 요청시 회사 부담으로 방문하되, 시기, 방법 등 구체적인 사항은 별도 노사협의 한다.
3. 회사는 해외 공장 신설, 증설 계획 확정시 조합에 설명회를 실시하고, 해외공장 신설로 인한 조합원의 고용에 영향을 미치는 사항은 고용안정위원회의 심의, 의결을 거친다.

#### (7) 제조업 스마트공장 도입 대응

- 스마트공장을 비롯한 신기술도입과 작업장개편을 추진할 때 노동조합이나 노동자대표에게 사전에 정보를 제공하고 충분한 협의를 진행할 것을 요구
- 스마트공장 도입시 노동자들에 대한 전조합원 대상 설명회를 비롯해 교육체계 마련을 요구

- 스마트공장 도입에 따른 생산성향상의 성과가 노동자에게도 정당하게 공유되도록 보상체계 마련을 요구.
- 지역노사민정협의회 등을 통해 지역스마트제조혁신센터에 노조 대상 교육프로그램을 마련할 것을 요구하고, 노조가 참여하는 지역차원의 점검·지원체계 구축

## Ⅸ. 경기침체와 주요산업 구조조정에 따른 고용위기 대응

### 요지

- 최근 구조조정 및 고용위기 현황
- 산업구조조정관련 정부 대책
- 기업분할제도
  - ▶ 기업분할제도의 내용
  - ▶ 기업분할제도의 유형
  - ▶ 기업분할제도의 문제점
  - ▶ 한국노총 대응지침
- 노사 간 합의(동의)구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결
  - ▶ 고용안정협약(안)의 근거 및 범위
  - ▶ 채용 및 재고용에 대한 규정
  - ▶ 적정인력의 유지 및 확보
  - ▶ 노동시간 단축을 통한 교대제 개선 및 임금체계 개편에 대한 사항
  - ▶ 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치에 관한 사항
  - ▶ 인사고과·근무평정의 기준 및 적용에 관한 사항
  - ▶ 회사의 정리·해산·이전·업종전환에 관한 사항
  - ▶ 신규사업 확대 및 신기술·신설비 도입에 관한 사항
  - ▶ 하도급·외주 등에 관한 사항
  - ▶ 회사의 분할·합병·양도·매각에 관한 사항
  - ▶ 해외공장·별도법인에 관한 사항
  - ▶ 희망퇴직·명예퇴직에 관한 사항
  - ▶ 경영상 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원·재고용·전직지원에 관한 사항
  - ▶ 기업구조 개선작업 및 기업회생절차에 관한 사항
- 고용안정협약 모범사례

## 1. 개요

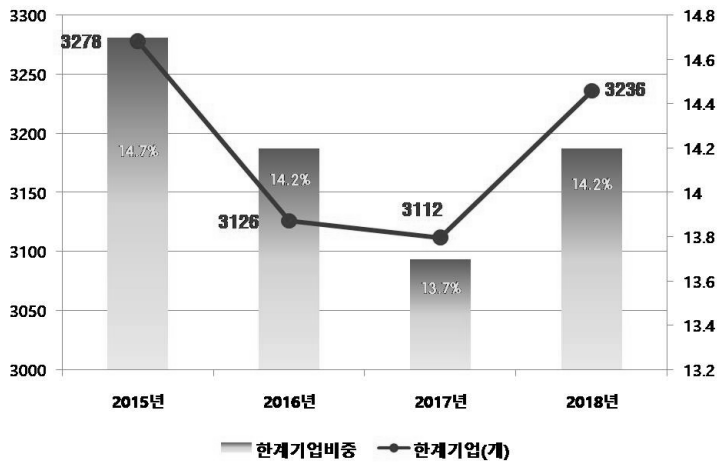
- 세계경제는 올해도 저성장 기조 속에서 큰 폭의 경제성장이 어려울 전망이다. 올해 1월 15일 1단계 합의가 된 미중 무역분쟁의 여파는 여전하고, 미국, 중국, 일본 등 선진국들의 경제성장 둔화, 브렉시트, 금융 불안정성 등 주요 하방리스크가 여전히 존재하기 때문에 한국경제는 2.3% 내외의 성장을 예상하고 있음. 국내경제는 그동안 정부의 재정지출 확대 노력에도 불구하고 민간부문이 반응하지 않으면서 침체 국면이 장기화되는 모습임. 특히, 2011년부터 세계 공동화와 공급과잉 및 세계 교역의 둔화는 제조업 경기 및 투자부진을 가중시키고 있고 전 세계의 성장둔화는 산업생태계의 재구축을 요구하고 있음. 인공지능과 유비쿼터스와 같은 디지털 기술혁신이 노사관계의 다양한 갈등을 예고하고 있음.
- 우리나라의 실업률과 고용률은 각각 3.7%와 61.1%를 예상하며 OECD 평균 실업률보다 낮지만 미국 발 금융위기 이후 뚜렷한 회복세를 보이지 않고 있으며 청년실업률은 꾸준히 상승하고 있음. 특히, 근속기간도 OECD 평균보다 한참을 못 미쳐 고용불안이 고착화되고 있음. 또한 2018년 소멸일자리만 보더라도 제조업과 건설업에 집중되어 있으며 연령별로 30~40대에 일자리 감소가 두드러지고 있음. 또한 취업자 수도 자동차, 기계장비, 섬유제품, 고무, 플라스틱의 제조업에 감소세가 지속되고 있음.
- 특히, 2018년 기업 100곳 중 14곳은 한계기업인 것으로 나타났으며, 상장기업 7곳 중 1곳은 한계기업이라는 발표도 나왔음. 이와 더불어 2019년 법원에 법인 파산을 신청한 기업과 기업회생을 신청한 기업수가 1,000곳에 육박하는 등 통합도산법이 시행된 지난 2006년 이후 사상 최대치를 갱신했음. 또한 자본의 지주회사의 영향력 증대와 위험분산 수단으로 활용되는 기업분할제도가 네이버, 효성, 현대중공업, 한국지엠, LG유플러스, 삼성전자 등 법제도의 미비한 점을 이용하여 전 산업에 걸쳐 노동자들의 고용불안을 가중시키고 있음.
- 따라서 2020년은 정리해고·징계해고·통상해고, 명예퇴직·희망퇴직 등과 같은 상시적 구조조정과 더불어 기업분할, 기업회생절차, 파산 등이 조합원들의 고용불안을 여전히 발생시킬 전망이다. 따라서 이를 철저히 분석하고, 대응방안을 모색해야 함.

## 2. 구조조정 및 고용위기 현황

### 1) 한계기업 100곳 중 14곳

○ 기업 100곳 중 14곳은 3년 연속 돈을 벌어도 이자도 갚지 못하는 ‘한계기업<sup>1)</sup>’인 것으로 나타났다. 한국은행이 2019년 9월 26일 발표한 ‘9월 금융안정 상황’에 따르면, 2018년 기준 외부감사를 받는 기업 2만 2,869곳 중 한계기업은 3,236곳(14.2%)으로 집계됐다. 2017년(13.7%)에 비해 한계기업 비중이 0.5% 포인트 상승했다. 한계기업이 은행을 비롯해 금융기관에 빌린 돈은 108조원에 달했다. 2018년도 상장기업 7곳 중 1곳은 한계기업이라는 한국경제연구소 발표도 나왔다.

최근 한계기업 현황



※ 출처 : 한국은행, 「9월 금융안정 상황」, 2019.9.26. 재편집

○ 기업규모별로는 대기업 내 한계기업 비중이 10.6%로 2017년(9.9%) 대비 0.7%, 중소기업의 경우에도 14.9%로 2017년(14.4%) 대비 0.5% 상승했다. 업종별로는 조선(24.0%), 해운(16.8%), 운수(18.7%), 부동산(22.9%), 숙박음식(35.8%) 등에서 한계기업 비중이 전체 평균(14.2%)을 상회했다.

○ 금융기관의 한계기업 여신규모는 2018년 말 107.9조원으로 2017년 말 대비 7.8조원이 증가했으며, 외감기업<sup>2)</sup> 전체 여신 내 비중은 13.8%로 2017년 말 대비 0.4%

1) 한계기업은 영업이익을 이자비용으로 나눈 이자보상배율이 3년 연속 1미만인 기업을 말한다. 즉 돈을 벌어도 이자도 다 갚지 못하는 상태가 3년째 계속된 경우이다.

2) 주식회사 등의 외부감사에 관한 법률에 따라 연간 사업보고서를 공시한 외부감사 기업(2018년 기준 22,869개, 비적합

상승했음. 기업규모별 한계기업 여신 비중을 보면, 대기업이 11.3%로 2017년 말(11.2%) 대비 0.1% 상승했으며 중소기업도 19.4%로 2017년 말(18.5%) 대비 0.9% 상승했음. 업종별로는 운수(+10.7%, 2017년 말 대비), 해운(+5.7%), 숙박음식(+2.3%) 등에서 한계기업 여신 비중이 크게 상승했음.

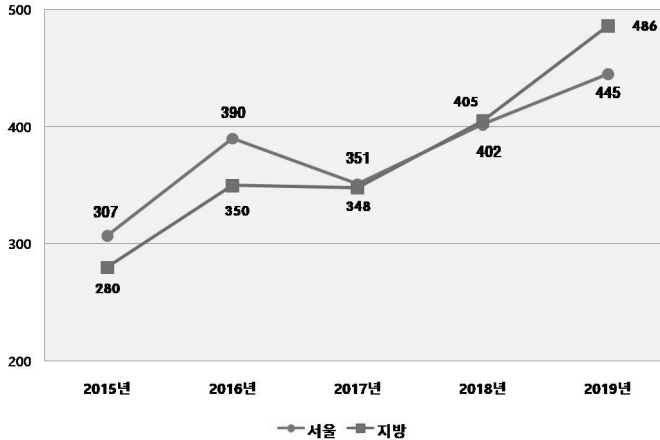
- 한계기업은 채무상환능력이 취약한 데다 저신용등급 및 자본잠식 상태인 기업의 비중이 높아 경영여건이 추가 악화될 경우 부실위험이 크게 증대될 가능성이 높음.

## 2) 가파른 파산·회생 신청 속도

- 2020년 1월 21일 법원행정처에 따르면, 2019년 법원에 법인 파산을 신청한 기업과 기업회생을 신청한 기업 수는 각각 931곳, 1,003곳을 기록했다. 모두 ‘통합도산법(채무자 회생·파산에 관한 법률)’이 처음 시행된 지난 2006년 이후 사상 최대치임.
- 2019년 기업회생 신청기업 수는 2018년 980곳에서 지난해 2.3% 증가하는 데 그쳤지만 법인 파산은 전년 807곳보다 15.4%나 더 늘어났음. 2009~2016년 기업회생과 파산 신청 간 격차는 196~443건에 달했지만 2017년 179건, 2018년 173건으로 줄더니 2019년에는 고작 72건으로 좁혀졌음. 지역별 파산부를 운영하는 전국 14개 법원 가운데 법인 파산 접수는 서울회생법원(445건)과 의정부(35건)·인천(49건)·수원(145건)·대전(60건)·청주(17건)·울산(14건)·창원(44건)·전주(21건)지방법원 등 무려 9곳이 신기록을 세웠지만 기업회생의 경우 수원(155건)·대전(85건)·대구(104건)지법 등 3곳만 최대치를 기록했다.
- 파산기업의 지방 집중화는 점점 심해지는 것으로 집계되었음. 2019년 서울회생법원에 접수된 파산 신청(445건)은 2018년(402건)에 비해 10.7%만 증가했으나 나머지 지방(486건)에서는 전년(405건)보다 20.0%나 급증했음. 지역별로는 전자·자동차 부품 업체가 밀집한 수원지법과 인천지법의 파산 접수기업 수가 전년 대비 66.7%, 32.4% 증가해 지역경제의 어려움을 드러냈음. 경기 북부를 관장하는 의정부지법에서도 52.2% 늘었음. 대표적인 제조업 도시인 울산·창원지법도 2018년보다 각각 16.7%, 12.8% 파산 신청을 더 접수해 전체 증가폭을 키우는 데 기여했음.
- 기업회생 부문에서도 서울과 지방 간 양극화 현상은 뚜렷했음. 2019년 서울에 접수된 기업회생 신청 건수(343건)는 2018년(389건)보다 11.8% 낮아졌지만 나머지 지방(660건)에서는 전년(591건)에 비해 11.7% 늘었음. 지역별로는 의정부(130.8%)·수원(80.2%)·청주(50.0%)·대구(26.8%)·대전(23.2%)지법 등의 증가폭이 컸음.

업종 제외)을 대상으로 분석한 것이다.

연도별 법인 파산 접수 건수

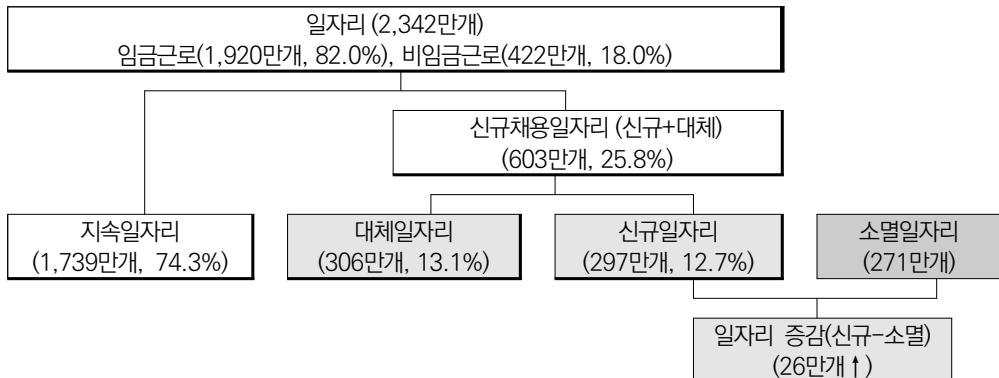


※ 출처 : 서울경제, 「기업파산도 서울-지방 양극화」, 2020.1.21. 재편집

### 3) 30~40대 및 제조업 일자리 감소

○ 통계청은 2019년 12월 5일 ‘2018년 일자리행정통계 결과’ 보고서를 발표함. 2018년 연간 일자리는 2,342만개로 2017년 대비 26만개(1.1%) 늘었음. 전년과 동일한 노동자가 점유한 지속일자리는 1,739만개(74.3%)이고, 퇴직·이직으로 노동자가 대체된 일자리는 306만개(13.1%), 기업체 생성 또는 사업 확장으로 생긴 신규일자리는 297만개(12.7%)로 나타남. 반면, 2018년에 기업체 소멸 또는 사업 축소로 사라진 소멸일자리는 271만개로 조사되었음. 기업소멸(폐업)로 사라진 일자리는 개인기업체에서 75.2%(59만개), 사업축소로 사라진 일자리 회사법인 52.4%(101만개)에서 가장 크게 나타남.

〈 2018년 일자리 규모 및 증감 〉



※ 출처 : 통계청, 「2018년 일자리 행정통계」, 2019.12.5.

- 종사자규모별 일자리로 보면, 50명 미만인 기업에서 1,232만개 52.6%, 300명 이상은 31.7%, 1,000명 이상은 24.1%, 50~300명 미만은 15.7%를 각각 제공하고 있음. 이 중 300명 이상에서 지속일자리 비중이 80.2%로 가장 높게 나왔음. 특히 종사자규모 1~4명 기업체의 일자리는 연간 122만개가 생기고 146만개가 사라져 24만개가 감소한 것으로 나왔음.
- 산업별 일자리 규모는 제조업이 468만개(20.0%)로 가장 많고, 도매 및 소매업 301만개(12.8%), 건설업 207만개(8.9%), 보건업 및 사회복지서비스업 196만개(8.3%) 순이었음. 신규일자리(297만개)는 도매 및 소매업 16.4%(49만개), 제조업 14.4%(43만개), 건설업 11.5%(34만개) 순으로 비중이 높았지만 소멸일자리(271만개)는 제조업 18.2%(49만개), 도매 및 소매업 15.3%(41만개), 건설업 13.5%(37만개) 순으로 비중이 높아 제조업, 건설업 등에서는 각각 6만개, 3만개가 감소한 것으로 나타남.
- 연령별로 일자리 규모 비중을 보면 30~50대가 전체 일자리의 71.2%(1,668만개)를 점유하고 20대 이하가 15.0%(351만개), 60세 이상이 13.8%(323만개)를 점유하고 있음. 연령대별로는 40대가 25.9%로 가장 많고, 50대(23.3%), 30대(22.1%), 20대(14.2%), 60세 이상(13.8%), 19세 이하(0.8%) 순으로 나타남. 2017년 대비 60세 이상이 점유한 일자리는 25만개(8.3%) 증가했으며, 50대 및 20대는 각각 14만개(2.6%), 2만개(0.7%) 증가한 반면, 30대는 8만개(-1.6%), 40대는 5만개(-0.8%), 19세 이하는 3만개(-11.9%) 감소했음. 30~40대 일자리 감소는 제조업 일자리 감소와 무관하지 않아 보임.
- 근속기간별 일자리는 1~2년 미만 일자리가 603만개(25.8%)로 가장 많고, 1년 미만(20.7%), 2~3년 미만(15.3%), 5~10년 미만(12.4%), 3~5년 미만(11.6%), 10~20년 미만(9.3%), 20년 이상(5.0%) 순으로 나타남.

#### 4) 제조업 취업자 수 감소

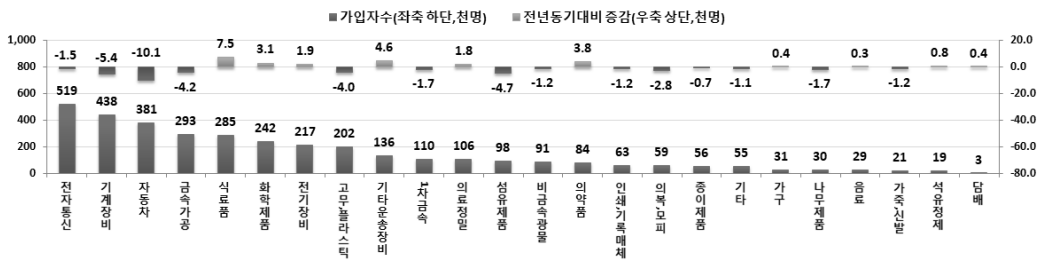
- 고용노동부는 2020년 1월 14일 「고용행정 통계로 본 '19.12월 노동시장 동향」을 발표함. 2019년 고용보험 가입자 수는 1,364만 4천명이며 전년 대비 51만 명이 증가했음. 서비스업은 보건복지, 숙박음식, 전문과학기술 등 대부분 업종에서 증가세를 유지하며 전체 고용보험 가입자 수 증가를 견인했음. 이는 2007년 이후 12년 만에 최대 폭의 증가를 보였음.
- 하지만 제조업 전체 고용보험 가입자 수(2019년 12월 기준)는 356만 7천 명으로 전년 동월대비 17천명 감소했음. 2019년 4월 증가로 전환된 조선업(기타운송장비)



및 반도체, 식료품, 의약품 등에서 증가세를 유지했지만, 자동차, 기계장비, 섬유제품 등에서 감소세가 지속되고 있음.

- 섬유는 4천7백 명, 의복, 모피는 2천 8백 명이 감소했으며 이는 수출부진, 해외 설비 이전 등 영향으로 생산이 둔화되면서 2017년부터 감속이 지속되고 있음. 공업용 중간재 및 포장용기 등으로 활용되는 고무 및 플라스틱 제품의 부진이 지속되면서 2017년 11월 이후 4천명이 감소했음. 설비투자가 지난해보다 위축되면서 기계장비 제조업도 5천 4백 명이 감소했고, 반도체는 생산 증가 등의 영향을 증가가 지속되고 있으나 전자부품은 구조조정 등의 영향으로 가입자 수가 1천 5백 명 감소됨. 철강 수요산업 부진 등의 영향으로 1차 금속도 1천 7백 명 감속되었고, 자동차 생산 감소 및 구조조정 등의 영향으로 완성차와 자동차 부품 제조업 모두 1만 1백 명 감소함. 성·연령별로는 남성(-7.4천명)과 30대(-6.9천명), 20대 이하(-4.4천명), 40대(-3.7천명)에서 주로 감소했음.
- 서비스업 전체 고용보험 가입자 수는 942만 5천명으로 전년 동월대비 43만 4천명 증가하며 증가세를 유지하고 있음. 서비스업 중 건물산업설비 청소 및 방제의 감소 등의 영향으로 사업시설관리 및 조정 서비스업의 고용보험 가입자는 3천 6백명 감소했으며, 인력공급업 및 고용알선업의 감소 폭 확대 등의 영향으로 사업지원서비스업도 3천 5백 명이 감소했음.

〈제조업 세부업종별 피보험자수 및 증감(19.12월, 천명, 전년 동월대비)〉



※ 출처 : 고용노동부, 「고용행정 통계로 본 '19.12월 노동시장의 주요 특징」, 2020.1.14.

### 3. 산업구조조정 관련 정부대책

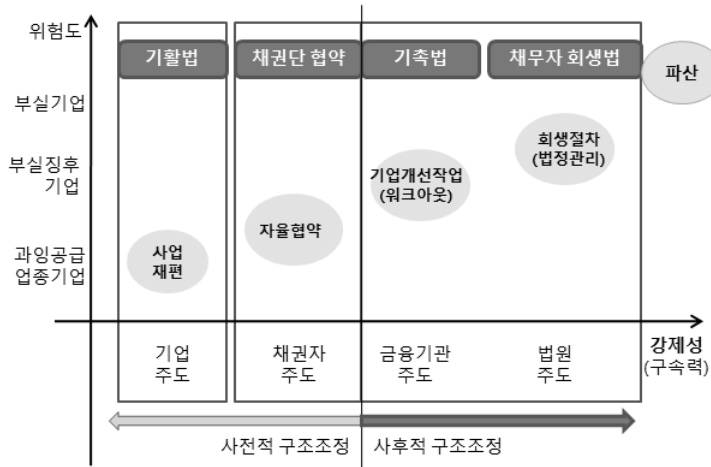
#### 1) 정부의 기업구조조정 유형

- [기업활력 제고를 위한 특별법]은 부실의 정도가 가장 낮고 부실징후기업으로 분류

되지 않은 과잉업종의 정상기업이 사업재편을 통해 경쟁력을 강화하고자 하는 경우에 활용. 상법상 조직재편활동에 대한 절차 간소화 특례, 지주회사 규제에 대한 유예 기간 연장 등의 특례를 인정, 세계·금융, 연구개발 활동, 중소기업의 사업혁신 및 고용안정을 지원할 수 있는 근거규정 마련. 이는 한시법으로 2017.7.26. 시행 일로부터 3년 동안 유효함.

- [자율협약]은 법적 근거는 없지만 채권단 주도로 협약에 의해 자율협약이 행해짐. 거래당사자 간의 협약에 의한다는 점에서 협약의 내용을 공개할 의무가 없고 실패하는 경우 책임의 소재가 분명하지 않음. 그러나 기업의 이미지 훼손이 가장 적고 시장에 미치는 부정적인 영향을 최소화한다는 장점 때문에 주로 대기업의 구조조정 수단으로 활용.
- [기업구조조정촉진법]은 부실징후가 있으나 경영정상화가 가능해 회생가능성이 있는 기업의 구조조정을 신속하게 진행시키기 위한 목적으로 추진. 2001년 최초 제정 이후 재제정을 반복하면서 2016년 3월에 제5차 개정이 이루어짐. 이번 개정에서 기업개선절차참여 채권단의 범위를 확대하고 법 적용 대상기업도 확대하여 그간 제기된 문제점을 일부 해소함. 올해 6월 30일까지 효력을 가짐.
- [채무자 회생 및 파산에 관한 법률]은 기업구조조정의 마지막 단계로 법원주도의 회생절차임. 근래는 한국형 프리패키지제도를 도입하여 회생절차에 들어가기 전 구조조정 대상 기업이 인수자를 적극 발굴하여 이를 회생절차의 계획에 포함시켜 절차를 신속히 진행할 수 있도록 함.

〈 기업구조조정 제도 개관 〉

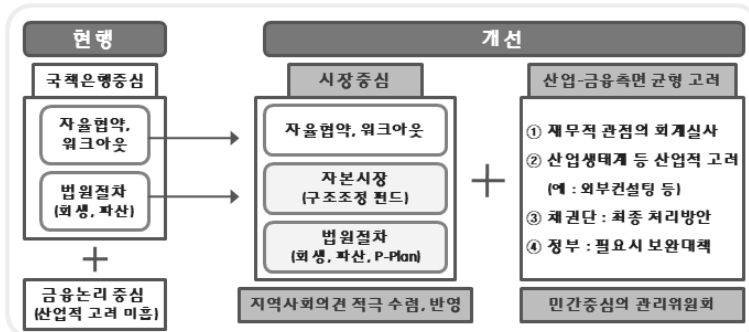


※ 출처 : 산업연구원, 「산업별 한계기업 현황분석과 시사점」, 2016.12.에서 재편집

## 2) 정부의 '새로운 기업구조조정 추진방향'

- 정부는 산업경쟁력강화 관계장관회의를 열고 '새로운 기업구조조정 추진방향'을 발표함. 정부의 기업 구조조정 방향은 △ 부실예방과 사전 경쟁력 강화, △ 시장 중심 구조조정, △ 산업-금융측면을 균형 있게 고려하는 방향 등 '기업 살리기'에 초점이 맞춰짐.
- 기업구조조정 정부 컨트롤타워는 기획재정부 중심으로 개편됨. 정부는 산업경쟁력 강화 관계장관회의(이하 '산경장'이라고 함)가 구조조정 최종 컨트롤타워를 맡는 현 체제를 유지하되, 산경장 산하의 3개 분과를 기재부 1차관 주재의 1개 실무협의체로 일원화하는 내용으로 관련 훈령을 개정하기로 함.
- 실무협의체는 주요산업 점검과 경쟁력 강화방안 마련 등 실무 조정 역할을 담당하게 되고 산업통상자원부·금융위원회 등이 경쟁력 강화방안을 마련하면 실무협의체에서 논의한 후 산경장에서 최종 결정하는 구조임.

### 〈신 기업구조조정 기본방향〉



※ 출처 : 기획재정부, 「새로운 기업구조조정 추진방향」, 2017.12.8.에서 재편집

### (1) 부실징후 이전 단계 : 사전적 구조조정 체계 확립

- 산업진단시스템 구축을 통한 선제적 경쟁력 강화 추진
  - ▶ 주요산업 관련 유관부처가 민간 전문가들과 함께 글로벌 업황, 국내경쟁력 수준, 리스크 요인들을 정기적으로 분석
  - ▶ 산업 내 주요기업에 대한 재무상황, 경영여건, 리스크 요인도 정기 점검 실시
- 기업활력법을 통한 선제적 사업재편 유도
  - ▶ 부실 발생 이전에 기업활력법을 통한 선제적 사업재편을 지속 추진하여 부실을 사전에 예방

## (2) 부실징후 감지 단계 : 체계적 부실처리

### ○ 시장중심의 상시 구조조정 활성화

- ▶ 일방적인 기업 구조조정은 신용위험평가를 통한 상시 구조조정시스템을 활용하여 채권단 중심으로 추진 ⇒ 신용위험평가 결과, 부실징후기업(C, D등급)은 3-track(워크아웃, 자본시장, 법원절차)으로 구조조정 추진
- ▶ 기존 구조조정 방식(주로 채권단 주도의 자율협약, 워크아웃 등)뿐만 아니라 자본시장, 회생법인을 적극 활용

- ✓ 자본시장 : 공공-민간 매칭을 통해 구조조정 펀드를 조성(18 상반기 우선 1조원을 조성하고 상황에 따라 추가조성)하여 구조조정 기업 매수 등 자본시장 역할 강화
- ✓ 회생법원 : 회생 가능한 기업에 대해 채무조정뿐 아니라 신규자금 지원도 가능한 Pre-Packaged plan(P-Plan)을 활성화

### ○ 산업적 측면과 금융논리를 균형 있게 반영

- ▶ 고용·지역경제 등 국민경제 영향이 크거나, 산업전반이 구조적 부진에 직면할 경우, 국가전략산업 영위기업 등을 대상으로 하며, 관계기관 간 긴밀한 협의 하에 산업적 측면과 금융논리를 균형 있게 반영하여 최종 처리방안을 마련
- ▶ 구조조정 추진 중 기업은 기 결정된 방향 하에 자구노력 이행 등을 철저히 관리, 지역사회 의견 충분히 수렴하고 반영

## (3) 국책은행 출자기업 : 출자회사 관리위원회 개편

### ○ 민간전문가 중심의 별도 위원회 구성

- ▶ 객관적·중립적인 민간전문가 중심으로 구성된 출자회사 관리위원회를 통해 관리상황 점검 및 매각 등 추진
- ▶ 출자기업 관리는 해당 국책은행이 담당하되, 철저한 관리책임 부여 및 신속매각을 위한 유인구조 마련. 구조조정 관련 유관부처 및 기관, 국책은행 등의 적극적인 업무 수행을 위해 고의·중과실이 아닌 한 면책 적용

## 4. 기업분할제도

### 1) 기업분할제도의 내용

- 기업분할제도는 네이버, 한국지엠, 현대중공업, LG유플러스, 효성, 삼성전자, SK케미칼, 롯데쇼핑, BGF리테일, 쿠팡전자 등 코스피 상장사뿐만 아니라 이녹스, 유비쿼스, 에이텍, AP시스템 등 코스닥 상장사까지 전 산업에 걸쳐 광범위하게 이루어지고 있음.
- 특히, 기업분할은 기업의 구조조정을 촉진 목적과 재벌 총수들의 지배구조 강화를 위해 지주회사로의 전환으로 활용되고 있음. 또한 최근에 현대중공업, 한국지엠, 한화테크윈, 네이버 등 사측과 합의한 단체협약의 존속여부 즉, 승계문제까지 법원의 판결로 후퇴하고 있음. 따라서 기업분할제도에 대해 면밀히 숙지하고 노동조합이 대응할 수 있는 방안을 모색해야 함.

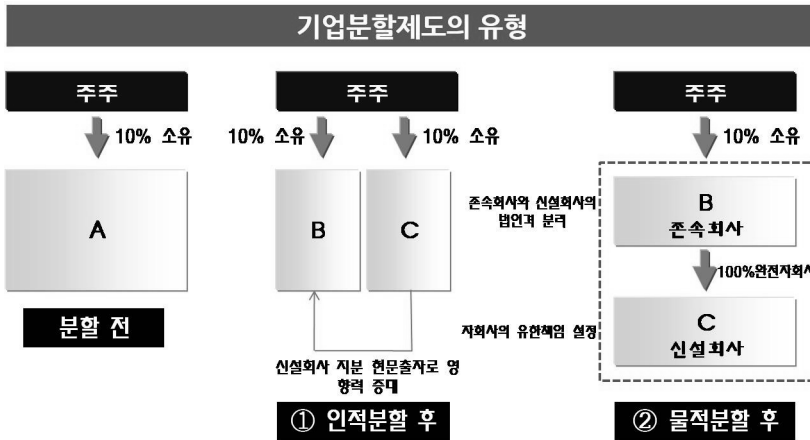
### (1) 기업분할제도의 의의

- 기업의 분할이란 鄭燦亨(2001). 상법강의. 서울. 博英社에 따르면, 강학상 「1개의 회사가 2개 이상의 회사로 나누어져, 분할 전 회사(피분할회사)의 권리의무가 분할 후 회사에 포괄 승계되고(분할 전 회사가 소멸하는 경우에는 청산절차 없이 소멸되며) 원칙적으로 분할 전 회사의 사원이 분할 후 회사의 사원이 되는 회사법상의 법률요건」을 말함. 상법 제530조의2(회사의 분할·분할합병) 제1항과 제2항에 따르면, 주식회사가 독립된 사업부문의 자산과 부채를 포함한 모든 권리와 의무를 포괄적으로 이전하여 1개 이상의 회사를 설립하거나(단순분할) 또는 1개 또는 수개의 존립중의 회사와 합병하는 것(합병분할)이라고 규정하고 있음.
- 기업분할은 주주총회의 특별결의사항으로 결정됨. 상법 제434조(정권변경의 특별결의)에 따라, 출석한 주주의 의결권의 3분의 2이상의 수와 발행주식 총수의 3분의 1이상의 수로써 분할이 가능함.

### (2) 기업분할제도의 유형

- 기업분할제도의 종류에는 상법상 단순분할과 분할합병 등 다양한 방식이 있는 바, 임단투 지침에서는 인적분할과 물적분할의 유형으로 기술하고자 함.
- 우선 아래 ①의 인적분할은 분할회사의 주주가 신설회사의 주식을 소유하는 형태로서 신설회사의 주식의 지분율에 비례하여 교부하는 비례적 인적분할과 분할회사 주주의 지분율과 상이하게 교부하는 불비례적 인적분할로 구분함. 주주구성은 변하지 않고 회사만 수평적으로 분할되기 때문에 수평적 분할이라고 불림.
- 기존의 존속회사가 주식을 10%를 가지고 있다면, 신설된 회사에서도 10%의 주식을 가지게 되는 형태임. 또한 인적분할로 만들어진 신설회사는 거래정지 후 재상장 절차를 거치게 되어 이 과정에서 기존회사와 신설회사의 합산 시가총액이 증가하

기도 함. 새로운 주식이 교부되어 거래가 되므로 신설회사는 상장회사가 되는 특징이 있음. 이러한 인적분할은 지주회사의 영향력을 증대하는 수단으로 이용되기도 함. 가령 A회사가 인적분할을 통해 B(존속회사)와 C(신설회사)로 나뉘면, 존속회사의 주주는 새로 취득한 신설회사의 주식을 존속회사에 현물 출자하여 존속회사의 주식을 변환할 수 있음. 즉, 회사분할만으로 기존 대주주의 영향력을 증대시킴.



○ 위 ②의 물적분할은 상법 제530조12(물적 분할)에 따라 설립되는 회사의 주식의 총수를 취득하는 경우를 말함. 가령 분할 존속회사(B)가 존속하면서 신설회사(C)의 주식을 100% 소유하는 형태로서 분할회사는 완전모회사가 되고, 분할된 신설회사는 완전자회사로 존속하는 형태임. 존속회사가 신설회사를 지배하는 수직적 형태라 수직적 분할이라고 불리기도 함. 완전 자회사인 신설회사는 존속회사가 지분을 100% 소유하기 때문에 비상장 회사가 되는 특징이 있음.

○ 특히, 물적분할은 기존 회사에 100% 종속되는 신설회사(자회사)가 법인격이 분리되어 기존 존속회사의 주주는 자회사의 주식을 가지지 못함. 이에 소액주주가 회사의 자산 감소로 피해를 볼 수 있음. 주로 기존 존속회사의 위험을 분산시키는 목적으로 사용됨. 취약한 사업부분 때문에 기업전체가 도산하지 않도록 자회사를 분리시켜 위험을 최소화하여 자회사의 '유한책임'을 지도록 하는 유형임.

### (3) 기업분할제도의 목적

○ 기업분할제도의 내용은 복합적인 사업을 경영하는 대기업에 있어서 특정사업부분의 기능별 전문화, 부진사업이나 적자사업의 분리에 의한 경영의 효율화, 이익분산에 의한 절세, 주주들 간의 이해조정뿐만 아니라, 기업구조조정을 촉진 목적과 재

별 총수들의 지배구조 강화를 위해 활용되며 그 파생효과로 단체협약의 무력화까지 미치고 있음. 아래는 사용자의 입장에서 기술된 것으로 사측의 경영권의 합리화를 위해 단행되는 기업분할을 노조 측이 사전에 충분히 숙지하기 위함임.

- ▶(위험부담의 감소) 위험도가 아주 높은 사업부문을 모기업으로부터 분리하여 독립된 기업으로 만들어 운영함으로써 위험부담을 제한하거나 분산시킬 수 있음.
- ▶(특정사업부문의 전문화) 선택과 집중을 통해 핵심 주력사업에 경영자원을 집중시켜 경쟁우위를 확보할 수 있으며, 성장을 가속화할 수 있는 수단을 이용.
- ▶(노무관리의 차별화) 고용조건 등을 합리화하기 위하여 특정 사업부문을 분리하여 서로 다른 노무, 임금체계를 채택하거나, 인력을 재배치 할 수 있음.
- ▶(자금조달의 용이) 회사분할로 기업의 리스크가 명확하게 구분되어 투자자로 하여금 해당 리스크에 대한 이해와 자금의 유입을 원활히 함.
- ▶(경영의 유연성 및 효율성 제고) 사업의 전략이 다른 사업부를 분리함으로써 각 사업부에 맞는 전략 및 경영을 수행할 수 있음.
- ▶(지주회사로의 영향력 증대) 기업분할의 가장 큰 목적으로 분할로 인하여 재산장 절차를 거치게 되어 시가총액이 증가하여, 지주회사는 물론 기존 주주의 영향력이 증대함.

#### (4) 기업분할제도의 효과

- (권리의무의 포괄적 이전) 분할로 인하여 설립되는 회사 또는 존속하는 회사는 분할 전 회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서가 정하는 바에 따라 포괄적으로 승계함.(상법 제530조의10) 인적분할의 경우에는 분할로 설립되는 회사 또는 존속하는 회사가 분할 전 회사의 주주에게 주식을 배정하는 경우에는 사원의 이전이 있음. 물적분할의 경우에는 분할 전 회사가 분할로 인하여 설립되는 회사 또는 존속하는 회사의 주식의 총수를 취득하기 때문에 사원의 이전이 없음.
- (분할 수의 회사의 책임) 분할로 인하여 설립되는 회사 또는 존속하는 회사는 분할 전 회사의 모든 채무를 원칙적으로 연대하여 변제할 책임이 있음. 예외적으로 분할승인에 관한 주주총회의 결의로 분할 후 회사가 분할 전 회사의 채무 중에서 출자한 재산에 관한 채무만을 부담할 것을 정할 수 있음.

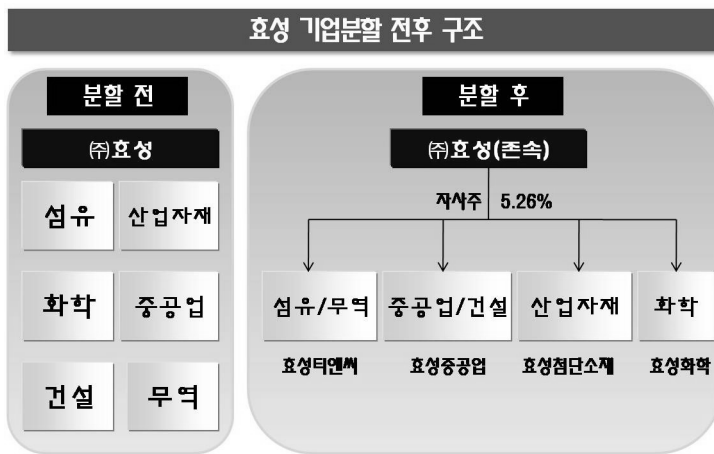
## 2) 기업분할제도 유형별 사례

### (1) (주)효성의 인적분할

- (주)효성은 1998년 외환위기 도래했을 당시, 기업의 생존전략의 일환으로 대규모

모 구조조정을 단행함과 동시에 효성티앤씨, 효성물산, 효성 생활산업, 효성중공업 등 4개의 주력회사를 합병한 바 있음.

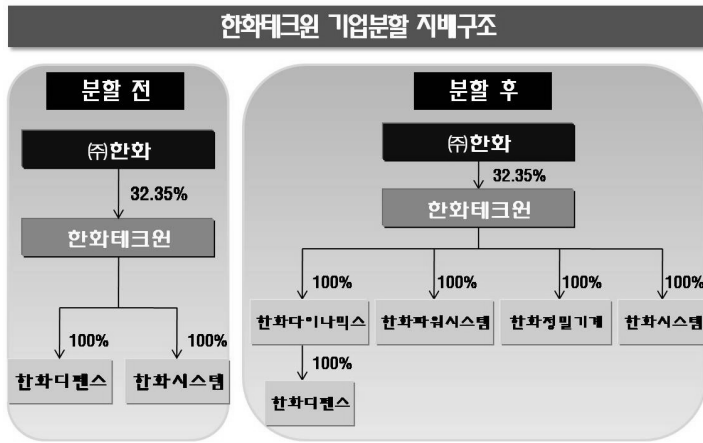
- 이후 2018년에는 효성티앤씨, 효성중공업, 효성첨단소재, 효성화학으로 각각의 사업부문을 인적분할 함. 기타 계열사의 경우 신설회사 사업과 관계 높은 주식은 해당 신설회사에 승계되고 나머지는 존속법인에 남게 되었음. 인적분할 이후 지주회사인 (주)효성과 인적분할 된 효성첨단소재(주), 효성티앤씨(주)에 3사 1개 노조의 형태가 되었으며 효성첨단소재(주) 4개의 노동조합, 효성티앤씨(주) 5개의 노동조합이 기존 노동조합을 포함하여 신설되었음.



## (2) 한화테크윈(주)의 물적분할

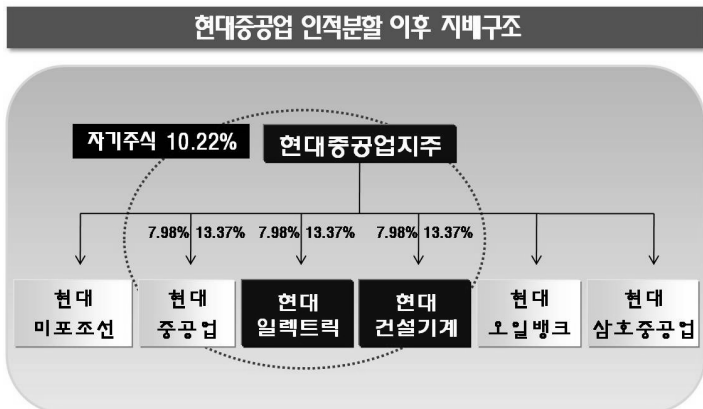
- 한화테크윈(現 한화에어로스페이스)는 2015년 삼성테크윈을 인수하여 같은해 한화테크윈(주)으로 사명을 변경함. 이후 2017년 7월 물적분할을 단행하며 한화 지상방산, 한화파워시스템, 한화정밀기계 등 3개의 자회사를 분할 설립했음.
- 이어 2018년 4월 한화테크윈은 항공엔진 사업부문인 한화에어로스페이스와 시큐리티 사업부문인 한화테크윈으로의 분할과 함께 기존의 한화테크윈의 사명을 한화에어로스페이스로 변경했음. 이 사업분할로 존속법인 한화테크윈은 기존 자회사 한화다이나믹스(방산), 한화파워시스템(에너지 장비), 한화정밀기계(산업용 장비), 한화시스템(방산) 4개사와 신설법인 한화테크윈을 포함해 총 5개의 자회사를 보유하게 되었음.



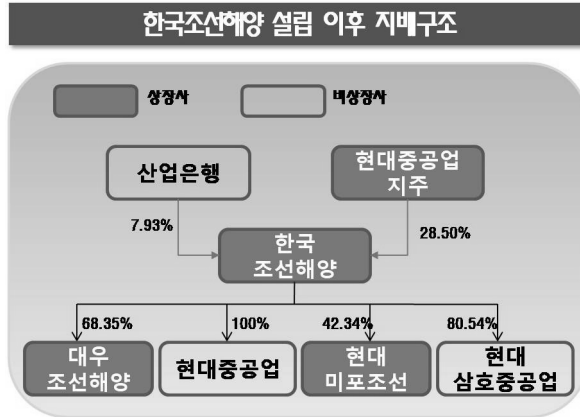


### (3) 현대중공업(주)의 인적분할 및 물적분할

- 현대중공업은 2016년 11월 15일 이사회에서 기존 현대중공업을 현대중공업, 현대건설기계, 현대일렉트릭, 현대중공업지주 4개회사로 인적분할을 의결하고, 2017년 2월 27일 임시주주총회에서 현대중공업, 현대건설기계, 현대일렉트릭엔 에너지(현대일렉트릭)의 주식으로 현대로보틱스(현대중공업지주)의 주식을 맞바꾸는 유상증자를 시행했음. 그 결과 현대중공업지주는 현대중공업 지분 27.8%, 현대건설기계 지분 35.6%, 현대일렉트릭 지분 32.1%를 보유하게 됐음.
- 이 과정에서 정몽준 회장은 현대중공업지주 지분을 25.8%까지 올렸고 정기선 부사장도 5.1% 취득함. 인적분할을 통해 총수 일가의 지배력을 확대한 것임. 지주 회사제도는 복잡한 순환출자구조를 단순화시켜 줄을 세우는 게 목적인. 하지만 지주회사의 영향력을 증대시키기 위해 회사분할제도를 통해 애당초 하나의 회사를 여러 개로 쪼개서 지주회사를 만드는 경우도 많음.



- 현대중공업은 2019년 1월 30일 산업은행과 대우조선해양 인수매각을 결정했음. 이어 5월 31일 주주총회를 통해 현대중공업의 물적분할을 가결함. 주주총회 승인에 따라 현대중공업그룹의 지배구조는 현대중공업지주 아래 한국조선해양을 두고 한국조선해양 아래에 현대중공업(신설법인)과 기존의 현대상호중공업, 현대미포조선 등 조선 3개사가 놓인 것으로 바뀜.



### 3) 기업분할제도의 문제점

#### (1) 단체협약의 승계 무력화 및 노조 탄압 수단

- 회사분할제도는 기업의 입장에서 간편한 구조조정을 통해 지주회사의 영향력을 증대시킬 수 있는 반면에 노동자에게는 단체협약이 사라지는 문제가 발생함. 기존 단체협약이 기업분할로 신설되는 회사에 적용받지 못하는 이유는 법 제도가 미비하기 때문임. 또한 회사의 인수합병·영업양도와 같이 피합병회사의 모든 권리와 의무를 포괄적으로 승계하는 상법(제235조3), 제530조)과 달리 기업분할은 상법 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과)에 따라, 단순 분할신설회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에 정하는 바에 따라 승계할 수 있음.

#### 사례1 : 현대중공업\_단체협약 무력화

▷ 현대중공업은 인적분할과 합병 그리고 물적분할로 이어지는 기업변동에 따라 단체협약이 무력

3) 상법 제235조(합병의 효과) 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다.

화된 사례임.

- ▷ 현대중공업은 2016년 11월 15일 기존 현대중공업을 4개의 회사로 인적분할 함. 이 시기 교섭이 현대중공업, 현대일렉트릭, 현대건설기계, 현재중공업지주사로 나뉘 별도로 진행됐음. 이는 기존 단체협약이 확대 적용되지 않았기 때문임. 금속노조 현대중공업지부는 11개월 동안의 장기교섭과 파업을 진행 한 끝에 신규 단체협약을 체결함.
- ▷ 이후 현대중공업은 2019년 1월 30일 산업은행과 대우조선해양 인수매각을 결정함. 이어 5월 31일 주총에서 현대중공업의 물적분할을 의결하고 현대중공업지주와 현대중공업 사이에 중간 지주회사인 한국조선해양이 생긴. 이 과정에서 단체협약은 또 다시 날아가고, 아직까지 단체협약을 합의하지 못하고 있음.

- 특히, 2013년 이전의 판례는 영업양도, 현물출자, 회사분할 등의 경우 상법에 따라 영업의 거래(포괄적 영업승계)를 인정했으며, 노동자가 근무지를 선택 혹은 거부할 수 있는 전적거부권도 인정했음. 회사의 구조변동에 대응하는 노동법제는 없지만, 법원은 직업선택의 자유가 침해될 수 있기 때문에 적극적으로 법을 해석하여 법 제도의 공백을 메웠음.
- 그러나 2013년 현대그린푸드 판결(대법원 2013.12.12. 선고 2011두4282 판결)로 회사분할은 영업양도와 다르고, 회사분할은 분할계획서에 따라 승계를 규정하며, 분할계획서에 근로계약 문제를 적시하고, 노동자에게 이를 알리는 절차적 정당성을 구하면서 노동권을 침해할 목적으로 분할을 추진하지 않는다면, 노동자는 분할과 관련된 회사의 결정을 거부할 수 없다는 논리로 판결함. 노동법의 공백을 상법의 논리로 메운 후퇴된 판결임.
- 이후 법원은 2013년 대법원의 판례에 기초해 분할 전 회사와 합의했던 단체협약을 신설회사에 적용할 수 없다고 판단함. 현대중공업이 2017년 제기한 소송(서울중앙지방법원 2017.9.11. 선고 2017카합80551 판결) 결과 패소했음. 분할 전 회사가 노동조합과 단체협약의 승계여부에 대하여 합의를 거쳐 분할계획서에 단체협약이 승계됨을 명시하지 않는 이상, 단체협약의 지위는 분할신설회사에 승계되지 않는다고 판결한 것임.
- 따라서 지금까지 기업분할로 인한 단체협약의 승계가 직접적으로 문제된 판결이 많지 않고 이에 대한 판례가 확정적이지 않은 상태에서 현대중공업의 본안판단의 결과가 나올 경우 그 파급효과는 전 산업에 미칠 수밖에 없음.

사례2 : 현대중공업\_단체협약 승계 소송  
(서울중앙지법 2017.9.11. 선고 2017카합80551 판결)

가. 상법 제530조의 94)에 따른 승계여부

▷ 설립되는 회사와 존속하는 회사가 회사 채권자에게 연대하여 변제할 책임이 있는 채무에는 변제가 가능한 금전채무일 것을 전제로 함. 따라서 단체협약은 성질상 금전채무로 보기 어려움.

나. 상법 제530조의 10<sup>5)</sup>에 따른 승계여부

▷ 단체협약은 노사 간에 체결되는 것으로서, 회사의 규모, 조직, 영업형태와 근로자들의 요구 사항 등 다양한 변수에 따라 세부적인 내용은 크게 달라질 수 있음. 분할로 동일성은 유지되나, 두 회사의 조직과 구성은 크게 달라질 수 있으므로 그대로 승계하는 것은 유효성을 인정하기 어려운 경우가 많음. 또한 단체협약은 일신전속적인 성격이 강함. 따라서 분할계획서에 단체협약이 승계됨을 명시하지 않는 이상 지위는 신설회사에 승계되지 않는다고 봄이 상당함.

다. 영업양도에 준하는 승계여부

▷ 회사분할은 회사조직의 규모, 자산 등이 변경될 수밖에 없어 영업양도와 성질을 달리하는 것임.

○ 또한 기업분할은 합법적으로 노동조합을 탄압하는 수단으로 활용될 수 있음. 교섭창구 단일화제도와 맞물려 사측이 교묘하게 이용할 수 있음. 노동자의 구성을 기업분할을 통해 사용자가 바뀔 수 있기 때문에 교섭대표노조와 소수노조를 사측의 입맛에 맞게 교섭을 쪼갤 수도 있음. 다시 말해 사용자가 노조 조직자체를 재편하는 권한을 가지게 될 수 있다는 것임.

사례3 한화테크윈(현 한화에어로스페이스)\_노조탄압수단

▷ 한화테크윈은 회사분할과 창구단일화로 교섭권이 제한된 사례임.

▷ 한화그룹은 2014년 11월 26일 삼성테크윈을 인수한 이후 2014년 12월 12일 금속노조 삼성테크윈지회가 설립되자 사측은 기업노조를 결성함. 기업노조가 교섭대표노조 지위를 획득함. 이후 삼성테크윈지회는 2016년 말 교섭대표노조 지위를 가졌지만, 회사는 물적분할을 통해 한화테크윈과 자회사인 한화디펜스, 한화정밀기계, 한화파워시스템으로 구조가 개편됨.

▷ 지회의 교섭대표노조의 지위는 2018월 11월로 만료되었지만, 2017년, 2018년 임단협을 체결하지 못했음. 분할된 4개의 사측은 지회의 조합원이 다수면 공동교섭을 추진하고, 기업노조의 조합원이 다수면 단일교섭을 진행하고 있음. 특히, 방산업체이기 때문에 파업권도 제한되어 있음.

4) 제530조의9(분할 및 분할합병 후의 회사의 책임)

① 분할회사, 단순분할신설회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할 또는 분할합병 전의 분할회사 채무에 관하여 연대하여 변제할 책임이 있다.

5) 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과) 단순분할신설회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 승계한다.

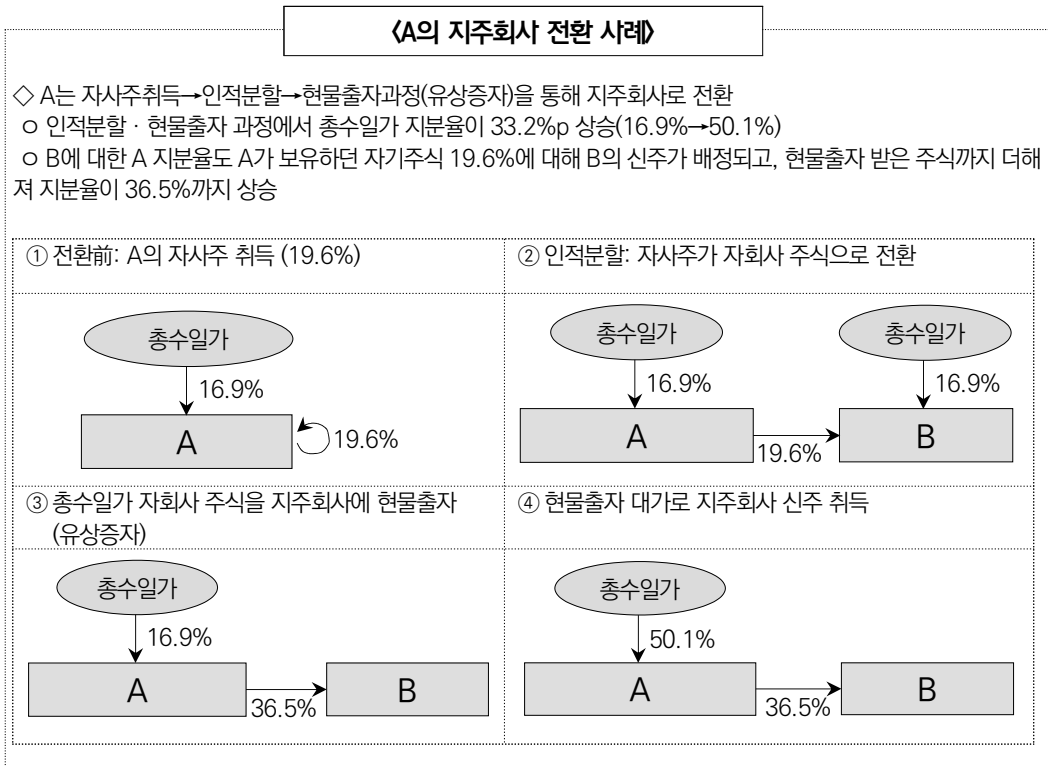
- 노동부도 기존회사와 신설회사 간 별도의 약정이 없는 한, 기존회사와 노동조합 간에 체결된 단체협약이 신설회사의 사용자에게 당연히 승계되는 것으로 보기는 어려울 것으로 판단되나, 단체협약의 내용 중 근로조건에 관한 규범적 부분은 노사 간 별도의 약정이 없는 한 신설회사로 전적하는 근로자들의 근로조건으로 전환되어 계속 효력을 가지는 것으로 보아야 한다고 단체협약이 화체되어 승계된다는 논리로 행정해석을 함.(노사관계법제과-473, 2010.2.13.)

## (2) 재벌 총수의 지배구조 강화 수단

- 지주회사는 다른 회사의 주식을 소유하기 위한 목적으로 설립된 회사. 지주회사는 사업의 분리와 매각이 쉬우므로 기업의 재편성과 다각화를 추진하는 데 도움이 되지만, 기업지배에 의한 독점형성의 수단으로 이용될 우려 때문에 우리나라에서는 1986년 지주회사 설립을 원칙적으로 금지했음. 그러나 외환위기 이후 기업의 구조조정을 촉진 목적과 출자구조가 단순·수직적이어서 순환출자 구조에 비해 소유지배구조 개선 효과가 있다는 이유로 1999년 4월 이후 지주회사의 설립·전환을 제한적으로 허용된 이래 2003년 국내 재벌그룹 중 LG그룹이 최초로 지주회사로 전환함.
- 보통 기업집단(그룹)이 순환출자 구조로 복잡하게 엮여 있으며 한두 개 계열사의 부실이 그룹 전체 위기로 전이될 수 있지만, 지주회사는 계열사 간 경영리스크를 차단할 수 있는 장점 있고 각 계열사별로 객관적이고 독립적인 경영성과 평가가 가능하며 전문 경영체제를 구축할 수 있음. 하지만 지주회사의 가장 큰 목적은 대주주 즉, 재벌총수들의 지배력 강화임. 이를 위한 수단으로 기업분할을 통해 실현시키고 있음.
- 공정거래법에 따르면, 자산총액이 5천억 원 이상이고 자회사 주식가액 합계액이 50%이상이면 지주회사로 강제 전환됨. 이에 각종 규제를 준수할 의무가 발생하며, 지주회사로 전환한 기업은 신고해야 함. 자본 총액의 2배를 초과하는 부채를 보유할 수 없으며, 자회사의 주식을 상장사 20%이상, 비상장사 40%이상을 소유해야 함.
- 지주회사의 한 예로, 한진중공업그룹은 2007년 지주회사로 전환하면서 한진중공업홀딩스의 총수일가 지분이 이전 16.9%에서 50.1%로 3배나 꺾어졌음. 총수일가 지분율이 갑자기 높아지는 '마술'이 가능했던 것은 지주회사로 전환하기 직전 자사주<sup>6)</sup>(19.6%) 취득, 한진중공업을 한진중공업홀딩스와 신설 한진중공업

6) 자사주(자기주식)란 회사가 누구의 명의로든지 자기의 계산으로 자사가 발행한 주식을 취득해 보유하고 있는 주식을 말한다. 상법에서는 자기주식의 취득을 원칙적으로 금지하고 있지만 1997년부터 상장법인들이 경영권을 보호할 수 있도록

(사업자회사)으로 인적분할 하면서 총수일가가 두 회사의 지분 동시 보유, 총수일가가 보유한 한진중공업 주식을 한진중공업홀딩스 주식으로 바꾸는 현물출자(유상증자) 등 세가지 수법을 활용했기 때문임. 한진중공업홀딩스의 한진중공업 지분도 19.6%에서 36.5%로 갑절 가까이 높아졌음. 한진중공업그룹은 이를 통해 총수일가→한진중공업홀딩스→한진중공업→다른 계열사로 이어지는 소유구조를 통해 총수일가의 지배력을 강화했음.



※ 출처 : 공정거래위원회, 「2018년도 공정거래법상 지주회사 현황 분석」, 2018.11.13.

#### 4) 한국노총의 대응지침

##### (1) 법제도 개선

○ 기업분할이 대주주의 지배권강화 수단으로 활용되고 소액주주 등 기타주주의 권리가 침해되는 부작용을 막기 위해 제20대 국회에서는 자사주의 신주배정을 금

자기주식 취득을 발행주식 총수의 5% 이내에서만 취득할 수 있도록 예외적으로 허용했다.

지하는 박용진 의원이 발의한 상법 개정안이 계류 중에 있음.

- 상법 개정안이 발의된 이유는 인적분할은 기업분할의 유형에 기술된 바와 같이, 분할 된 신설회사의 주식을 기존회사(존속회사) 주주들이 지분율대로 나누게 됨. 여기서 위 A의 지주회사의 사례처럼 자사주 19.6%를 갖고 있는 회사가 A회사(존속회사)와 B회사(신설회사)로 인적분할하면 A회사는 기존 자사주 19.6%를 그대로 승계함. 그런데 여기서 A회사는 19.6%의 자사주 계승과 함께 그 비유만큼 B회사의 신주를 배정받게 됨, A회사가 가진 19.6% 자사주는 의결권이 없지만 B회사가 갖는 신주는 '의결권'이 생기게 되어 기존 보유 주식만큼 회사를 지배할 수 있게 됨. 또한 추가로 더 돈을 들이지 않고 자사주 지분만큼 의결권을 행사해 A회사를 통해 B회사를 지배할 수 있음. 결국 자사주 인적분할의 신주발행을 통한 의결권 부활은 대주주의 지배력을 강화 시켜 소유구조를 왜곡하고 주주 평등의 원칙을 훼손하는 결과를 발생시킴.
- 위 개정안과는 별도로 노동조합의 단체협약의 승계를 담보할 수 있는 법 제도의 미비한 점을 보완해야 함. 먼저 상법 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과)과 제530조의9(분할 및 분할합병 후의 회사의 책임)을 개정하여 제235조(합병의 효과)와 같이 분할계획서에서 정하지 않더라도 존속회사의 단체협약을 포함한 권리와 의무를 승계하고, 기존 대외적인 금전채무뿐만 아니라 대내적인 채무까지도 포함한 권리와 의무를 포괄적으로 승계할 수 있도록 법 개정을 해야 함.

## (2) 노동조합의 구체적 대응

- 분할 과정에서 노조와 협의하지 않을 경우 조합원 승계 무효 주장
  - ▶ 회사의 분할 과정에서 노동조합과 노동자의 구체적인 근로관계를 협의하지 않았다면 절차적 정당성 결여로 승계 무효를 주장
  - ▶ 분할 전 회사(존속회사)를 상대로 부당해고구제신청 등 제기
- 분할 및 승계절차에 적극 개입 및 고용안정협약에 의한 고용승계 보장
  - ▶ 분할계약서에 정하는 바에 따라, 신설회사에 회사의 권리·의무를 승계할 수 있기 때문에 분할계획서 작성 시 노동자의 고용안정, 종전 노동조건 보장을 담보할 수 있게 적극 개입하여 협의하고 단체협약을 통해 명시
  - ▶ 단체협약서에 회사의 분할·합병 등에 관한 사항의 고용안정협약을 체결하여 노조와 협의가 아닌 동의 또는 합의를 받아야 하는 것으로 권리보장
- 기업분할 시 전적자에 대한 전적거부권 등 보장
  - ▶ 기업분할 시 잔류자와 전적자에 대한 처리방침 명확히 확정
  - ▶ 대상 노동자에게 전적거부권 및 이익권 부여 보장

- 기업분할로 인한 일부 사업부문의 폐지의 경우 해고요건 준수 요구
  - ▶ 노동자 해고가 있는 경우 해고요건을 갖추었는지 검토(근로기준법 제23조, 제24조)
  - ▶ 해고의 정당성을 갖추지 못한 경우 부당해고구제신청 제기
- 노동조건 저하방지
  - ▶ 기업의 분사 시 임금, 노동조건 및 노사 간 단체협약에 명시된 사항은 별도 협정이 없을 경우 존속회사의 협약을 준수하도록 규정
  - ▶ 기존의 노동조건이 저하되지 않도록 단체협약을 유지
- 기업분할에 따른 복수노조 간 연대 필요성
  - ▶ 기업분할 후 (주)효성과 같이 존속회사의 기존노조와 분할로 신설된 회사에 신설된 노조 간의 공동대표단 구성에서부터 다양한 연대를 모색해야 함.
  - ▶ 기업분할 전에도 산별노조와 기업별노조가 공존하는 경우에도 분할매각 반대 투쟁 등 노동자들의 고용안정 및 노동조건 유지를 위해 교섭대표노조를 뛰어 넘는 연대가 필요함. 한화테크윈(주)도 분할과정에서 부당노동행위와 고용안정을 위해 금속노조 지회와 기업노조 간의 공동성명 등 연대를 한 사례가 있음.
- 회사의 경영구조파악 및 시민사회 등과와 유기적 관계 구축
  - ▶ 노동조합은 △회사의 재정·자산 실태와 장·단기 자금운용 계획을 확인하고, △단체교섭 및 노사협의회 등을 통해 특정사업부문의 기능별 전문화, 적자사업의 분리에 의한 경영의 효율화 등의 정보를 파악하고, △지역의 시민사회단체, 국회의원 등과 연대 등을 통해 유기적으로 대응할 수 있는 다양한 방법을 강구하도록 함.
  - ▶ 또한 평소 회사의 경영상태를 파악할 수 있는 경영분석능력을 키우고, 단체협약에 ‘고용안정위원회 설치’를 포함한 노사 간 협의기구를 반드시 관찰시켜야 함.

## 5. 상시적 구조조정 저지의 대응목표 및 방향

### 1) 「고용안정위원회」의 설치와 의결사항을 단체협약 명시

- 사용자는 긴박한 경영상의 필요성에 의한 대규모 인원 감원 뿐 만아니라 상시적인 구조조정을 선택하여, 인사고과·근무평정에 의한 대기발령 또는 전보발령 등으로 노동자의 퇴출을 간접적으로 유도하는 것이 보편화 되고 있음. 또한 명예퇴직, 희망퇴직 등으로 노동자와 사용자 간의 합의해지를 이끌어, 이후 정리해고를 실시하기



위한 해고회피노력의 수단으로 활용하고 있음. 뿐만 아니라 기업분할을 통해, 재벌 총수들의 지배구조 강화는 물론 단체협약이 무용지물 되어 노조가 무력화되는 사례도 빈번하게 발생하고 있음.

- 특히, 기업의 채무초과로 인한 파산 직전 기업구조개선작업(워크아웃)이나 기업회생 절차(법정관리)로 분할 및 합병 등 고용위기에 직면할 수 있고, 해산까지 가는 사업장이 급속도로 증가하고 있는 추세임.
- 따라서 2020년 임금·단체협약 투쟁에서는 반드시 '고용안정위원회' 설치를 상시화하고, 신규채용, 적정인력 확보 및 노동시간 및 교대제 개선, 회사의 인수·합병, 전직·배치전환, 기업분할, 워크아웃·법정관리 등 구조조정전반에 영향을 미치는 문제 등을 고용안정위원회에서 다룰 수 있도록 단체협약에 명시하여야 함.

## 2) 노사 간 합의(동의)구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결

- 고용안정은 임금인상보다 더욱 중시되어야 할 노동조합의 요구사항임.
- 고용안정협약의 체결을 핵심요구 사항으로 제기하고, 상시적 구조조정에 대비해야함.
- 노사동수의 고용안정위원회 설치와 신규채용, 전직·배치전환, 인사고과, 희망퇴직, 분할·합병, 정리해고, 전직지원, 법정관리 등 고용안정 문제에 대한 사전 노사합의(동의) 사항을 교섭으로 관철시키도록 함.

## 6. 고용안정위원회 설치와 의결사항을 단체협약 명시

### 1) 단체협약 요구안

#### 제○○조【고용안정위원회】

① 회사는 노동조합과 함께 고용안정을 위하여 노사 각 ( )명씩 동수로 고용안정위원회를 설치하며, 위원회는 과반수 찬성으로 다음 각 호의 사항을 심의·의결한다. 단, 가부동수일 경우 부결로 처리한다.

1. 신규채용에 관한 사항(기간제, 파견, 파트타임, 외국인노동자의 고용 및 정규직 전환 포함)
2. 적정인력 유지 및 확보에 관한 사항
3. 노동시간단축을 통한 교대제 개선 및 임금체계 개편에 관한 사항
4. 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치에 관한 사항
5. 인사고과·근무평정의 기준 및 적용에 관한 사항

6. 희망퇴직·명예퇴직 대상자 선정 및 요건, 절차에 관한 사항
  7. 회사의 정리·해산·이전·업종전환에 관한 사항
  8. 하도급·외주 등에 관한 사항
  9. 회사의 분할·합병·양도에 관한 사항
  10. 경영상의 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원, 재고용, 전직지원에 관한 사항
  11. 부모·화의 및 기업구조개신작업(워크아웃)·기업회생절차에 따른 종업원의 고용안정 및 기업 회생방안에 관한 사항
  12. 기타 조합원의 고용에 관한 사항
- ② 위원회에서 합의된 사항은 단체협약과 동등한 효력을 갖는다.
  - ③ 회사가 위원회의 의결 없이 일방적으로 결정한 사안은 무효로 한다.
  - ④ 위원장은 노사 양측이 교대로 맡으며, 간사는 각 1명씩 선임한다.
  - ⑤ 위원회는 분기별로 정기회의를 개최하며 어느 일방의 요청이 있을 시 7일 이내에 임시회의를 개최하여야 한다.

## 2) 단체협약안 해설

### (1) 고용안정위원회의 설치와 심의·의결대상의 확대

- 고용조정은 양적 고용조정(종업원 수의 조정)과 질적 고용조정(배치전환, 노동력의 재배치, 노동시간단축과 교대제 개선 등)으로 분류될 수 있으며, 고용조정 문제는 조합원들의 고용 및 노동조건상의 중대한 변화를 초래하기 때문에 의무적 교섭 사항이며, 반드시 노동조합과의 사전 합의를 거치도록 단체협약을 체결해야 함.
- 노동조합은 단체협약에 고용조정과 관련된 사항을 규정하거나 고용안정협약을 약정하여 고용 전반에 관한 사항에 대하여 반드시 노조의 사전 합의를 거치도록 해야 함.
- 정부의 경제정책 역시 고용안정과 일자리 창출에 그 역점을 두고 기업을 지원하고 있는 바, 노사가 단체협약을 통하여 일자리 유지, 신규 고용창출을 위한 노력을 기울여야 할 것임.
- 경영상 이유에 의한 해고 등 고용조정에 관한 문제만을 논의하던 고용안정위원회의 기능을 확대하여 신규채용, 적정인력의 확보, 노동시간단축과 교대제 개선 등 일자리 확대에 관한 사항 뿐 아니라 상시적 구조조정의 문제를 해결하기 위한 인사고과 및 근무평정의 기준등도 논의해야 할 것임.
- 기업의 채무가 초과하여 파산되어 해산될 경우, 기업의 존속가치가 청산가치보다 클 경우 법정관리나 워크아웃에 들어갈 경우도 조합원뿐만 아니라 전체 종업원의 고용에 영향을 주기 때문에 고용안정위원회에서 심의·의결하도록 함.

- 비정규직 고용, 조합원의 능력개발과 인력관리 등까지 심의·의결대상을 확장시켜 고용안정위원회에서 논의하는 것이 바람직함.
- 고용문제는 단순히 노사협의회에서 다룰 문제가 아니고 고용안정위원회에서 중요한 의제로 다루는 것이 바람직함.
- 고용안정위원회의 운영에 관한 사항은 별도 운영규정에 따르더라도 고용안정위원회에서 다룰 사안을 단체협약에 명시하는 것이 바람직함.

## (2) 고용안정위원회 의결사항의 실효성 확보

- 많은 기업들이 올해 상시적 구조조정 계획을 갖고 있는 만큼 고용안정협약이 없는 사업장의 경우 고용안정협약을 반드시 쟁취해야 할 것임.
- 별도의 고용안정협약 또는 고용안정위원회 운영규정을 두고 있는 경우에도 단체협약에 고용안정위원회의 의결사항을 명확히 명시해야 함.
- 위원회는 노사동수로 구성하며 동수 시 부결된 것으로 보며, 의결된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 가지며, 동 위원회의 의결 없이 “사측이 일방적으로 행한 조치는 무효로 한다”는 규정을 둬으로써 고용안정협약의 실효성을 확보해야 함.

### 〈관련 판례 : 고용안정협약을 위반한 정리해고의 효력〉

단체협약은 사용자와 노동조합 사이에 이루어진 단체교섭 결과 성립된 합의사항을 문서화한 것으로 강행법규나 공서양속에 위반되지 않는 한 그 내용에 대한 법적 제한은 없다. ‘특별단체교섭 합의서’ 중 인수 후 인위적인 구조조정을 실시하지 않는다는 조항은 참가인 회사 인수예정자가 참가인 회사를 인수하여 사용자가 되는 것을 전제로 스스로 경영상 결단에 의하여 참가인 회사 소속 근로자들에 대한 정리해고를 제한하기로 한 것이다. 이는 이른바 고용안정협약으로 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 부분이므로, 규범적 부분에 해당한다. 그러므로 참가인 회사 인수 후 기업 자체가 존폐 위기에 처할 심각한 재정적 위기나 예상하지 못했던 급격한 경영상 변화가 있는 경우 등 협약체결 당시 예상하지 못하였던 사정변경이 있어 협약의 효력을 유지하는 것이 객관적으로 보아 부당한 경우와 같은 특별한 사정이 없는 한 위 협약은 유효하다.

(대법원 2011.5.26 선고 2011두7526 판결)

### 〈참고〉 고용안정위원회 운영규정(안)

#### 제1장 목적 및 의제

제1조【근거 및 목적】 본 규정은 단체협약 제〇〇조[고용안정위원회]에 따라 노동자의 고용안정 및 협력적 노사관계의 발전을 위한 활동을 보장함을 목적으로 한다.

제2조【적용범위】 이 규정은 고용안정위원회의 운영에 한하여 적용한다.

### 제2장 위원회의 구성

제3조【구성】 위원회는 회사 측 ○○명, 노동자 대표가 추천하는 ○○명으로 구성하며, 회사 측 위원 중에는 인력관리 총괄책임자, 생산관리책임자, 능력개발담당자 등을 당연직으로 포함한다.

- 1) 위원장 : 위원장은 정기 및 임시회의를 주관하며, 위원장은 노사 양측이 교대로 맡는다.
- 2) 간사 : 위원회는 회의록작성 및 안건상정, 의결사항의 집행점검을 위하여 노사 양측 각 1인의 간사를 선임한다.

제4조【위원의 변경】 양측 위원장은 위원의 변경 시 7일 이내에 쌍방에 통보하여야 한다.

제5조【위원 및 참고인의 신분보장】

- 1) 회사는 위원회 활동과 관련하여 위원 및 참고인에게 부당 또는 불이익한 처분을 할 수 없다.
- 2) 회사는 위원회에서 결정한 사항의 집행 및 위원회 운영을 위한 사전 준비 등의 활동의 경비와 시간을 보장하여야 한다.

### 제3장 위원회의 운영

제6조【회의】 다음의 경우에 정기 및 임시회의를 개최할 수 있다.

- 1) 정기회의는 분기별 1회 개최한다.
- 2) 임시회의는 노사 일방의 요구가 있거나, 고용불안 상황 발생 또는 위원장 및 위원 3분의 1이 상의 소집요청 시에 개최한다.

제7조【실무위원회】 위원회는 결정사항의 집행 및 기타 필요시 양측 간사를 포함한 실무위원회를 구성, 운영할 수 있다.

제8조【회의개최】 위원장은 정기회의 개최 10일전에 각 위원에게 회의소집 및 안건을 통보해야 한다.

제9조【참고인의 출석】

- 1) 노사 양측은 필요시 참고인 출석을 위원장에게 요구할 수 있으며 위원장은 안건 심의 상 필요하다고 인정되면 참고인을 출석시켜 진술하도록 하여야 한다.
- 2) 출석을 요청받은 참고인은 반드시 위원회에 출석하여 성실하게 보고, 진술하여야 하며 위원회가 인정하는 특별한 사유가 있는 경우 서면으로 답변을 제출할 수 있다.

### 제4장 회의결과의 공지 및 보고

제10조【회의록의 작성 및 비치】 위원회의 간사는 다음 각 사항을 정리한 회의록 및 결정사항을 작성하여 참석위원의 서명, 날인 후 각 1부씩 비치한다(개최일시, 장소, 출석위원 및 교체위원의 사유와 직위, 참고인의 직위 및 진술, 회의내용 및 결정사항 기타).

제11조【회의결과 공지】 위원회는 결정사항을 게시판, 사보, 노보 기타방법으로 반드시 알려야 한다.

제12조【회의결과의 보고】 위원회는 관련 기관에 위원회의 결과를 보고할 경우 위원 전원의 확인 후 보고토록 한다.

## 7. 노사 간 합의(동의)구조 정착을 위한 「고용안정협약」 체결

### 1) 고용안정협약(안)의 근거 및 범위

#### 고용안정협약(안)

##### 제1조【협약의 목적】

- ① 이 협약은 경영상 이유로 행하여지는 채용, 휴직, 전직·배치전환, 해고 등에 관하여 노사 간에 대화를 통하여 원만히 해결함으로써 조합원의 고용안정과 생산적 노사관계를 정착시키는 것을 목적으로 한다.
- ② 본 협약은 고용안정위원회의 심의·의결로 단체협약과 동등한 효력을 가진다.

제2조【자료의 제출】 회사는 다음 각 항에 관련된 자료를 해당 조치에 앞서 최소한 30일 전에 노동조합에 제출하여야 한다.

※ 고용안정위원회의 합의사항은 단체협약과 동일한 효과를 지니므로 '고용안정협약'으로 특화시켜 체결하는 것도 하나의 방안임.

○ 고용안정협약에 포함되는 조항으로 △신규채용·정리해고 후 의무재고용 의무 규정, △적정 규모(자연감소 규모 이상)의 적시 채용, △노동시간 단축을 위한 교대제 개선 및 임금체계 개편, △휴직·배치전환·전직의 제한, △인사고과·근무평정의 기준 및 적용원칙, △회사의 정리해산·이전·업종전환 및 신규사업 확대 △신기술·신설비 도입에 따른 절차 제한, △외주 및 하도급제한, △회사의 분할·합병·양도시 고용 승계 및 해외공장 증축 등에 따른 고용불안 제한, △해외공장 및 별도법인 등의권 확보 △희망퇴직·명예퇴직에 의한 기준 및 절차 합의권 확보 △경영상 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원 △워크아웃·법정관리 등 경영환경에 증대한 변화에 대한 대응을 명시할 수 있음.

○ 이외에도 협약 미이행에 대한 교섭권·쟁의권 인정, 노동조합의 동의 없는 인위적 인력조정에 대해서는 금전배상 등을 협약안으로 할 수 있음.

### 2) 채용 및 재고용에 대한 규정

##### 제3조【채용】

- ① 회사는 고용안정을 위하여 신규채용기준을 노동조합과 공동으로 결정한다.
- ② 회사는 경영상의 이유로 해고된 자의 재입사신청이 있을 때에는 해고된 기간 또는 해고 당시 담당하였던 업무 등과 관계없이 우선적으로 채용해야 한다.

- ③ 업무상재해자, 경영상 이유로 해고된 자의 피부양가족에 대하여도 채용에 있어서 우선적으로 고려하여야 한다.
- ④ 신규채용자의 수습기간은 1개월 이내로 한다.

- 경기침체에 따른 희망퇴직과 명예퇴직 등으로 정리해고를 한 뒤 신규채용을 하거나 시간제, 계약직, 임시직 등 비정규직으로 일방적으로 대체하거나, 정년퇴직자를 임시직·계약직 등으로 재 채용하는 등의 사례가 있어 채용에 관한 부분이 매우 중요해짐.
- 고용안정을 위한 신규채용에서 비정규직 채용의 제한 등을 관철하려면 채용계획이나 방법을 노조가 사전에 알아야 규제와 대응이 가능할 것이기 때문에 고용안정협약에 채용에 대한 기준설정 등이 필요함. 즉, 고용안정을 위하여 신규채용에 노조가 적극 개입하고, 경영상 이유로 해고된 자가 재입사신청이 있는 경우 재입사를 우선적으로 받도록 함.
- 특히, 근로기준법 제25조(우선 재고용 등)에 따라 경영상해고 이후 해고된 노동자와 같은 업무를 할 노동자를 채용할 경우 경영상해고 된 노동자를 우선 채용하도록 사업주의 의무사항으로 규정하고 있음. 파견근로자보호 등에 관한 법률 제6조의2(고용의무)에서 파견근로자를 사용하고 있는 업무에 근로자를 직접 고용하고자 하는 경우에는 당해 파견근로자를 우선적으로 고용하도록 하고 있으며, 고용상 연령차별 금지 및 고령자고용촉진에 관한 법률 제21조(정년퇴직자의 재고용)에서도 우선고용 직종의 선정으로 고령자를 우선적으로 고용하도록 하는 등 일정한 조항을 두어 채용의 제한을 두고 있는바, 업무상재해자 또는 경영상 해고자의 피 부양가족에 대해서도 우선채용을 고려하도록 명시함.

#### 〈관련 판례 : 재고용의무를 위반한 효과〉

- 근로자의 우선 재고용에 관한 권리를 실질적으로 보호하기 위하여 사용자는 근로기준법 제25조제1항의 적용을 받는 신규 채용 절차에 앞서 재고용 우선권을 갖는 근로자에게 개별적 통지의 방식으로 채용절차를 고지하고 이에 관한 의사를 확인하여야 한다고 봄이 타당한 바, 사용자가 정리해고 이후 1년여가 지나 유사업무 담당자를 채용하면서 정리해고 근로자에 대해 우선 재고용 절차를 이행하지 않은 채 신규 채용 절차를 진행한 것은 위법이다. 따라서 사용자는 정리해고 근로자에 대하여 고용의 의사를 표시할 의무가 있고, 더불어 다른 근로자를 신규채용한 날부터의 임금상당액을 지급할 의무가 있다.

(인천지방법원 2014.10.13. 선고 2013가합17168 판결)

### 3) 적정인력의 유지 및 확보

#### (1) 고용안정협약(안)

##### 제4조【적정인력의 유지 및 확보】

- ① 회사는 정년퇴직 등 자연감소 등의 이유로 결원이 생겼을 경우, 정식사원을 채용함을 원칙으로 한다. 다만, 여성이 퇴사한 자리를 충원할 시에는 여성을 우선적으로 채용한다. 또한 회사는 유희인력 등이 발생할 때에는 노동시간 단축 등의 방안으로 고용안정을 보장한다.
- ② 회사는 하청 및 외주로 인하여 조합원의 생계보장에 노동조합이 이의가 있다고 판단하여 통보할 경우, 노동조합과 협의해야 하며 직장보장, 인원변동에 관련된 사항은 사전에 합의해야 한다.
- ③ 기간제, 임시직 등 비정규직의 채용인원은 조합원의 5% 이내로 한다.

#### (2) 협약(안) 해설

- 회사가 이른바 경영합리화를 위한 적정인력 유지수단으로 이용하는 것이 자연감소인원을 채우지 않으면서 노동 강도를 강화하는 방법이고 실제로 이러한 방법으로 조합원 축소와 노동 강도 강화를 꾀할 때 뚜렷한 투쟁방법도 없음. 따라서 미리 단체협약으로 적정인력 확보와 정원유지에 대한 명문규정을 정해놓아야 함.
- 그리고 소위 적정인력은 사용자가 일방적으로 산정한다는 과거의 관행을 깨야 함. 적정인력은 일을 시키는 사람보다 실제로 일을 하는 사람이 더 잘 알 수 있기에 적정인력 산정과정부터 노조의 참여가 보장되어야 함.
- 정원관리를 일방적으로 사용자 측에 맡길 경우 고용노동부 행정해석은 이러한 정원관리표를 취업규칙으로 보지 않기 때문에 일방적으로 이를 불이익하게 변경할 수 있음. 따라서 단체협약에서 적정인력 유지에 관한 노사합의를 명문화할 필요가 있음.
- 기존 조합원들의 적정인력을 유지하기 위해 기간제, 임시직 등 비정규직의 채용인원을 조합원의 5% 이내로 최소화하는 규정을 명문화할 필요가 있음.

### 4) 노동시간 단축을 통한 교대제 개선 및 임금체계 개편에 대한 사항

#### (1) 고용안정협약(안)

##### 제5조【교대제 개선 등】 회사는 노동자의 건강권 및 생활권을 보장하기 위하여 기존 노동조건

하 없이 적정노동시간 보장 및 교대제를 개편하여야 한다.

제6조【임금체계의 개편 등】 회사가 임금체계 또는 직제를 개편하고자 할 때에는 사전에 노동조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.

## (2) 협약(안) 해설

- 제조업의 교대제는 매우 다양한 행태를 띄고 있음. 자동차 산업은 현대차를 중심으로 잔업 없이 주간연속 2교대제를 시작했으며 전자산업은 3조3교대, 철강산업은 4조3교대, 섬유산업은 3조3교대제가 주류를 이루는 등 산업특성에 따른 교대제가 다양하게 시행되고 있음.
- 특히 심야작업을 행하게 되는 교대제의 경우에 노동자의 육체적 건강 뿐 아니라 각종 정신질환을 불러일으키는 것으로 보고되고 있음. 따라서 심야작업을 철폐하기 위한 교대제 개편이 요구됨.
- 이러한 다양한 교대제가 성행하는 이면에는 노동자들의 실질임금이 부족이 장시간 노동을 불러오게 되고, 이것이 사용자와 노동조합 간, 또는 사용자와 노동자들 간의 현행법 하에서 허용되지 않는 교대제를 시행하는 기초가 되고 있다고 판단됨.
- 실 노동시간을 단축하고 그에 따른 임금보전방안이 마련되면서 교대제 전환을 서두르는 것이 매우 필요함. 특히, 정부가 추진하고 있는 근로기준법의 개악내용 중 탄력적 근로시간제의 단위기간의 확장, 노동시간 저축계좌제 등의 내용을 보면 단순히 노동시간의 단축만을 의도하고 실질임금의 저하는 고려하지 않는 것으로 보이는 측면이 강함. 이는 노동조합이 적극적으로 개입하고 체계화 할 필요가 있음.

## 5) 조합원의 휴직, 전직, 배치전환 조치에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제7조【휴직】

- ① 회사는 노사합의에 의해 경영상 이유로 휴직을 실시할 경우, 조합원의 신청에 의하여 1년 이내의 범위에서 휴직을 명할 수 있다.
- ② 회사는 휴직기간 중 평균임금의 100%를 지급하되, 노동조합과 합의하는 경우에는 그 지급률을 달리 정할 수 있다.
- ③ 휴직기간은 근속년수에 포함하며, 승진·승급 및 기타 일체의 사항에 대하여 정상 노동을 한 경우와 동일하게 취급하고 어떠한 불이익처우도 하지 않는다.
- ④ 휴직 중 사망자·퇴직자의 평균임금 계간기간은 휴직 전 3개월로 한다.
- ⑤ 휴직기간의 만료에 따른 복직이 어려운 사정이 있는 경우에는 당해 휴직자는 휴직만료 10일



전까지 휴직기간 연장원을 제출한다.

- ⑥ 본 규정은 단체협약상의 일반휴직에 영향을 미치지 아니한다.
- ⑦ 복직에 관하여는 단체협약상의 복직규정을 준용한다.

제8조【전직·배치전환의 제한】 회사는 배치전환, 공장이동 및 근무지 이동시 고용안정위원회에서 충분한 협의를 거쳐 합리적인 기준을 마련한다. 단, 조정이 안 되었을 경우 개인의 특수한 사정을 고려하는 면담을 실시하고 다음과 같이 시행한다.

1. 희망자
2. 희망자가 소요인원 보다 많을시 입사 순으로
3. 희망자가 소요인원 보다 적을시 입사 역순으로
4. 노조원이 부당한 전환배치라고 생각하여 이의를 제기할 시 이를 노조와 협의한다.
5. 종업원의 재입사시 해당자의 배치전환기준은 최초 입사일 적용을 원칙으로 한다.

## (2) 협약(안) 해설

- 인사는 공정하고 합리적으로 한다'는 규정이 비록 선언적인 규정이라고 하더라도 사용자에 대해서는 나름의 압박이 되는 것처럼 '인사권은 회사에 있다'는 규정 역시 원론적 확인이라고 하더라도 실제로는 노동조합이 인사에 개입하는 것을 매우 효과적으로 차단함. 따라서 이러한 규정을 두는 것은 불필요 하다고 보여짐.
- 인사는 공정하고 합리적으로 한다는 포괄적인 선언을 규정한 곳이 많지만 사실상 공정하고 객관적으로 이루어져야할 기준 등은 회사가 일방적으로 정하는 경우가 많음. 따라서 인사원칙은 노사 간의 합의를 통해 실시할 것을 명확히 하는 것이 필요함. 더구나 많은 판례나 행정해석에서 인사시 노사 간 '합의'라는 명시를 하지 않고 '의견 참작', '협의' 정도로 표현되어 있을 경우 사측이 조합의 의견을 듣지 않더라도 문제되지 않는다고 하고 있음. 한편 단체협약 중징계 및 해고의 사유와 중요한 절차에 관한 사항을 위반한 경우 1천만 원 이하의 벌금에 처하고 있기에 명문화시키는 절차가 필요함.
- 특히, 조합간부의 인사나 징계 시 노사합의를 명문화할 필요가 있음. 또한 조합원 인사 시에도 노사 간의 합의를 하도록 하여 일방적인 인사결정의 관행을 없애는 것이 필요함. 이것은 사측이 노동조합을 와해·지배하려는 의도로 조합간부 또는 조합원에게 일방적으로 불이익을 주는 것을 방지하기 위함임.
- 인사이동이 정당한 것인지에 관하여 법원은 사용자의 업무상 필요성과 노동자 개인의 생활상의 불이익을 종합적으로 고려하여 판단함. 업무상 필요성의 기준이 모호할 뿐만 아니라 예컨대 교대근무자를 일근근무자로 배치 전환하여 실제로 임금 삭감되는 경우에도 이를 생활상 불이익으로 보지 않는 경우가 대부분이므로

노조의 합의 또는 개별 조합원의 동의 등을 명문화 할 필요가 있음.

- 전직이라 함은 동일 기업 내에서 노동자의 직종 또는 근무 장소의 변경 등을 가져 오는 인사이동을 지칭함. 전직은 노동계약상 노동자가 제공하여야 할 노동의 종류와 내용 또는 장소에 관한 약정 범위 내에서 사용자의 업무상 필요에 따라 이루어져야 하고 전직에 따른 노동자의 생활상의 불이익과 비교·형량하여 합리성이 존재하며, 노동자 본인과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 준수해야 함.
- 전직의 및 배치전환의 정당성은 조합원의 생활상 불이익과 사용자의 업무상 필요성을 비교하여 그 정당성을 판단하기 때문에 사측의 부당한 인사권 행사조치로서 전직이 단행된 경우 노동조합과 개별 당사자는 최대한 불이익한 사실들을 수집하는 것이 중요함. 예컨대, 전직으로 초래된 부양가족, 통근 등 생활상 불이익, 자신이 맡았던 본래 업무와의 밀접도 등이 그 예임.
- 신의칙상 요구되는 협의절차는 전보발령 과정에서 노동조합 또는 전보대상자와 사전에 성실한 협의를 거쳤는지도 전보발령의 정당성을 판단하는 중요한 기준임을 명시해야 함. 또한 인사배치, 전보·전직발령, 교육훈련이 마치 사용자의 고유권한인 것처럼 주장하는 경우도 있으나 근로기준법 제23조에 따라 사용자가 마음대로 전직·전보·인사배치를 할 수 있는 것이 아니라, '정당한 사유'가 있어야 비로소 적법한 인사권으로 볼 수 있음. 특히, 전직 및 배치전환은 사용자 노동조합 간부나 열성 조합원들을 우선 대상으로 선정하고, 노동조합 활동을 견제하거나 교섭력을 약화시키기 위한 목적으로 악용되기도 함. 이를 방지하기 위해 조합간부나 조합원의 전직 시 노동조합의 동의를 요건으로 하는 조항이 사전에 마련되어야 함.

#### 〈관련 판례 : 정당한 전직·전보의 판단기준〉

전직처분 등이 정당한 인사권의 범위에 속하는지 여부는 당해 전직처분 등의 업무상 필요성과 전직에 따른 근로자의 생활상 불이익을 비교·교량하고, 노동조합 또는 당사자 본인과의 협의 등 신의칙상 요구되는 절차를 거쳤는지 여부를 종합적으로 고려해 결정해야 한다.

(대법원 2009.4.29. 선고 2007두20157 판결)

경제적 수익성, 업무능률 증진과 같이 전보의 목적, 근거, 명분 등에 해당하는 추상적, 일반적 필요성이 인정되다고 하더라도 그에 따른 모든 형태의 전보발령이 정당화될 수 없고, 당해 전보발령이 실제로 그와 같은 목적을 달성하기 위한 적합한 수단이어야 실제로 그 필요에 따른 정당한 인사권의 행사라 할 수 있다. 따라서 원고는 전보발령을 함에 있어 그 경영상 필요에 맞는 인력을 합리적인 기준에 따라 대상자로 선정하고, 그 필요에 적합한 곳으로 전보하여야 한다.

(서울고등법원 2018.2.1. 선고 2017누70153 판결)

## 6) 인사고과 · 근무평정의 기준 및 적용에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제9조【인사원칙】

- ① 회사는 신규채용 및 조합원 승진, 징계, 포상, 배치전환, 해고 문제에 관한 제반인사 원칙 및 적용원칙에 대하여는 노동조합과 사전 합의한다.
- ② 조합간부에 대한 이동 및 전환배치 시에는 사전에 노동조합 및 본인과 합의를 한 후 조치한다.
- ③ 제2항의 조합간부라 함은 임원, 집행위원, 대의원을 말한다.
- ④ 회사는 조합원의 인사제도를 합리적으로 개선하기 위하여 노사 각 4인으로 인사제도개선협의회를 전임자로 구성·운영하며, 새로운 인사제도를 도입할 경우 일방적으로 시행하지 않는다.

### (2) 협약(안) 해설

- 최근 노동위원회 또는 법원에 계류되는 경영상 해고에 관한 부당해고사건과 노동현장은 경영상 해고를 둘러싼 집단적 노동분쟁이 감소되는 경향이 있음. 이는 기업이 긴박한 경영상의 필요에 의한 대규모 인원감원이 아닌 상시적인 구조조정을 선택하여, 인사고과 · 근무평정에 의한 대기발령 또는 전보발령 등으로 근로자의 퇴출을 간접적으로 유도하는 것이 보편화 되고 있기 때문이라고 보여 짐.
- 노동조건이 개별화되기 시작하면서, 즉 능력주의 · 성과주의 등이 강조되면서 개별 노동자의 중심으로 평가되어 이를 승급 · 승진 · 상여금 등을 결정하는 노동조건 차별화 경향이 나타나고 있음. 또한, 직급별 · 직군별 별도의 인사규정 등을 적용하여 취업규칙을 파편화 하려는 경향도 보이고 있음. 이는 인사제도 자체가 경영권이라는 논리에 의해 노동조합이 개입하지 못하도록 사전에 차단하려는 기업들의 대응방식임.
- 사용자의 인사권은 객관적이고 합리적이며 공정한 방식으로 운영되어야 그 정당성이 인정되며 노동조합 조합원의 불이익 처우를 위한 인사는 원칙적으로 부당노동행위가 됨. 따라서 인사고과 · 근무평정 등의 규정은 사전에 노동조합과 합의하도록 하며, 노조간부의 인사조치는 노동조합 및 해당자와 합의 후 시행될 수 있도록 규정함.
- 인사고과 · 근무평정 등의 시기와 절차에 대하여는 무엇보다도 구체적으로 규정하는 것이 필요함. 이 때 노사 간 ‘합의’라는 명시를 하지 않고 ‘의견 참작’, ‘협의’ 정도로 표현되어 있을 경우 사측이 조합의 의견을 듣지 않더라도 문제되지 않는

다고 해석될 수 있으므로 유의하여야 함.

### 〈관련 판례 : 단체협약에 명시된 인사권 행사〉

인사권이 원칙적으로 사용자의 권한에 속한다고 하더라도 사용자는 스스로의 의사에 따라 그 권한에 제약을 가할 수 있는 것이므로, 사용자가 노동조합과 사이에 체결한 단체협약에 의하여 조합원의 인사에 대한 조합의 관여를 인정하였다면 그 효력은 협약규정의 취지에 따라 결정된다.

(대법원 1994.9.13. 선고 93다50017 판결)

### 〈관련 판례 : 단체협약 상 협의·합의〉

노사 쌍방 간 협상에 의한 최종 합의 결과 단체협약에 정리해고에 관하여 사전 '협의'와 의도적으로 구분되는 용어를 사용하여 노사 간 사전 '합의'를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사 간에 사전 '합의'를 하도록 규정한 것이라고 해석하여야 하고, 다른 특별한 사정없이 단지 정리해고 실시 여부가 경영주체에 의한 고도의 경영상 결단에 속하는 사항이라는 사정을 들어 이를 사전 '협의'를 하도록 규정한 것이라고 해석할 수 없다.

(대법원 2012.6.28. 선고 2010다38007 판결)

## 7) 회사의 정리·해산·이전·업종전환에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제10조【회사의 정리해산·이전·업종전환】

- ① 회사는 경영 및 제반사항을 이유로 회사를 폐업·축소·이전·업종전환을 경우, 이로 인해 발생하는 해고 및 감원의 충격을 최소화하기 위해 6개월 전에 이를 노동조합에 통보해야 하고, 그 구체적 사항에 대하여는 노동조합과 합의 후 결정하며, 감원발생시 직업훈련과 취업 알선을 통한 재취업을 보장해야 한다.
- ② 회사는 회사의 폐업·축소·이전·업종전환으로 인한 해고 및 감원이 발생할 경우 일체의 체불임금을 통화로써 청산하고 조합원의 생계보장과 직장이전을 위한 준비금을 조합과 합의 하여 지급한다.
- ③ 회사는 6개월의 해고예고기간 없이 회사의 폐업·축소·이전·업종전환으로 인해 발생하는 해고 및 감원은 36개월분의 평균임금을 해당 조합원에게 추가로 지급한다.

### (2) 협약(안) 해설

- 회사의 정리해산·이전·업종전환의 경우, 구직노력이나 업종전환에 따른 전직 훈련, 이사 등 충분한 시간을 두고 준비가 필요함. 사용자가 이러한 계획을 수립

한 경우 사전에 통보를 하고 구체적인 사항에 대해서는 합의를 하도록 하여야 함.

- 또한 정리해산·이전·업종전환으로 인한 해고 및 감원이 발생할 경우 체불임금 청산 및 조합원의 생계보장을 위한 준비금 등 노동조합과 합의하도록 함. 특히, 6개월의 해고예고 기간 없이 발생하고 해고 및 감원에 대하여 36개월분의 평균임금을 추가로 지급하도록 함.

### 〈관련 행정해석 : 단체협약의 위로금 규정〉

회사사정에 따른 인원정리로 근로자가 퇴직 시 평균임금의 36개월분을 별도 위로금으로 지급하기로 단체협약을 체결한 경우, 동 위로금은 달리 볼 사정이 없는 한 근로조건 기타 대우에 관한 사항에 해당되는 것으로 판단되며, 따라서 단체협약이 해지된 상태라 하더라도 동 단체협약 규정은 개별근로자의 근로계약으로 전환되므로, 사용자는 인원정리에 의해 퇴직하는 근로자에게 단체협약 규정에 따른 위로금을 지급할 의무가 있다 하겠음.

(노사관계법제과-759, 2010.5.7)

## 8) 신규사업 확대 및 신기술·신설비 도입에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제11조【신규사업 확대 및 신기술·신설비 도입】

- ① 회사는 신규물량 수주시 노동조합으로 통보하여야 한다.
- ② 회사는 신규제품에 대한 라인증설, 신규 투자시 ○○○○ 공장에 투자를 우선적으로 한다.
- ③ 회사는 신기계·신기술 도입시 30일전 노동조합에 통보해야 하고, 이와 관련한 고용안정의 변화에 관하여는 노동조합과 합의 후 시행한다.
- ④ 회사는 기존 생산품을 포함하여 신규 개발품의 양산계획 수립 시 노동조합에 통보하고, 이로 인하여 고용 및 일감부족 등 노동조건에 문제가 발생할 경우 고용안정에 관해서는 노동조합과 합의한다.

### (2) 협약(안) 해설

- 생산직에서 인원 감축 혹은 교체의 수단으로 자주 이용하는 수단이 이른바 신기술 도입임. 또한 꼭 이런 식으로 악용하지는 않는다고 해도 신기법·신기술이 도입됨에 따라 노동조건이 악화되고 노동 강도가 강화되고 이에 따라 고용불안을 초래하는 일이 흔함. 신기법이나 신기술의 도입이 고용조건, 노동조건에 미치는 영향을 사전에 충분히 검토하고 이에 대한 대책을 세울 수 있는 조건을 마련해 놓아야 함.

- 또한 신규물량 수주 시, 신기계·신기술 도입 시 노동조합에 통보하고, 노동조합과 합의 후 시행하도록 강제할 필요성이 있음. 특히, 노동조합은 신규물량에 따른 라인증설 및 신규 투자 시 상대적으로 물량이 줄어드는 공장에 우선적 투자하도록 하여 전국단위의 본조, 지부형태인 노조에서는 전체 조합원의 고용안정에 심혈을 기울이도록 해야 함.

## 9) 하도급·외주 등에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제12조【외주 및 하도급】

- ① 생산부서의 일부를 외주처리하거나 하도급으로 전환하고자 할 경우에는 회사는 사전에 노동조합과 합의하여야 한다.
- ② 회사는 외주계약이 체결되면 외주 또는 하도급 업체의 주소와 대표자 전화번호와 계약서 등을 노동조합에 제공해야 한다.

### (2) 협약(안) 해설

- 외주 및 하도급은 회사 내 이른바 종래 일부업무(식당, 경비 등) 또는 사업부를 폐지하고 이를 외부에 맡기는 것뿐만 아니라 새로 시작하는 업무를 의미함. 외주는 종래 기업의 업무 또는 기능이 개별적으로 이전하는 경우로 도급, 위임, 소사장제가 있음. 회사가 기업이 종래 수행하던 업무를 외부에 도급을 주는 경우는 이로 인해 그 업무를 수행하던 노동자의 노동관계에 변동은 초래하지 않음. 하지만 단순히 업무 또는 기능이 일부가 아닌 사업부분을 도급하는 경우에는 영업양도에 따른 노동관계에 관한 법리가 그대로 적용됨.
- 사업의 일부나 전부를 하청업체와 도급계약을 체결하고 그 하청업체로 하여금 해당 사업부분을 운영하도록 하는 경우에 조합원의 고용안정, 임금저하, 해고 등과 직접관련이 있기 때문에 단체교섭으로 다루어야 하는 내용임.
- 경영난을 해소하기 위하여 해당 사업부분을 외부 하도급체로 운영하거나 전문용역업체에 위탁함에 따라 직제가 폐지되어 잉여인력을 감축한 경우 긴박한 경영상의 필요가 있다고 봄. 즉 하도급을 이유로 조합원을 해고하기 위해서는 정리해고의 요건을 모두 갖추어야 그 정당성이 인정된다는 것이 판례의 입장임.
- 생산물량 일부를 하도급으로 전환코자할 때 고용안정위원회의 심의를 거쳐 반드시 조합과 합의하도록 명시하거나 또는 물량이 부족한 경우 외주 또는 하도급의

물량을 즉시 동결하도록 명시하는 것이 필요함.

- 문제가 되는 것은 외주화로 인해 기존 해당 업무를 진행하던 인원을 감축하는 데 있음. 외주화 이후 2차적으로 해당 업무를 담당하던 조합원에 대해서는 배치전환, 전직, 정리해고 등 다양한 방식을 활용하여 구조조정이 이루어지게 됨. 노동조합은 외주화에 대비하여 사전에 외주를 금지하는 협약을 체결해야 함. 협약을 통해 조합원의 고용과 노동조건에 심각한 영향을 미칠 수밖에 없는 회사의 외주화에 대응한 규제조항을 두어야 함. 직접적으로 외주화 자체를 금지 제한하는 방식이나 외주화 시행에서 노조의 동의 합의 또는 당해 노동자의 동의 등의 절차적 규제조항을 두는 방식으로 할 수 있음.

#### 〈관련 판례 : 위장분사 판단기준〉

기존기업이 경영 합리화라는 명목으로 소사장 법인을 설립한 후 그 소속 근로자들에게 직접 임금을 지급하고, 인사 및 노무관리에도 구체적이고 직접적인 관리·감독을 하여 온 경우, 기존 기업의 대표이사가 소사장 법인 소속 근로자들에 대한 관계에서도 사용자의 지위에 있다.

(대법원 2002.11.26. 선고 2002도649 판결)

#### 〈관련 판례 : 소사장의 근로기준법상 노동자 해당여부〉

종전에는 단순한 근로자에 불과하였다가 어떠한 계기로 하나의 경영주체로서의 외관을 갖추고 종전의 사용자(모기업)와 도급계약을 맺는 방법으로 종전과 동일 내지 유사한 내용의 근로를 제공하게 된 경우(이른바 소사장의 형태를 취한 경우)에는 근로기준법상의 근로자에 해당되는지 여부를 판단함에 있어서 스스로 종전의 근로관계를 단절하고 퇴직한 것인지, 그 의사에 반하여 강제적·형식적으로 소사장의 형태를 취하게 되었는지 여부, 사업운영에 독자성을 가지게 되었는지 여부, ... 등도 아울러 참작하여야 한다.

(대법원 2004.3.11. 선고 2004두916 판결)

## 10) 회사의 분할·합병·양도·매각에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제13조【회사의 분할·합병·양도·매각 시 고용승계】

- ① 회사는 분할·분사·합병·양도·매각을 하고자 할 경우 다음과 같은 절차와 책임을 진다. 아래의 각 조항을 위반할 경우 양측 회사가 연대하여 그 책임을 진다.
- ② 회사는 부득이 사업의 전부 또는 일부를 분할·분사·합병·양도·매각할 경우 사전 6개월 전에 그 사실을 노동조합에 통보하여 고용안정위원회의 의결을 반드시 거친다.

- ③ 회사는 부득이 사업의 전부 또는 일부를 분할·분사·합병·양도·매각할 경우 고용·노동조건·근속년수·단체협약 및 노동조합의 승계를 보장하고 그 책임을 진다.
- ④ 회사는 분할·분사·합병·양도·매각 시 해당 계약서를 체결할 경우, 사전 노동조합에 공개하고 동의를 구하며 계약체결 과정에 노동조합의 참여를 보장한다.
- ⑤ 회사는 분할·분사·합병·양도·매각 계약 시 계약서에 인수업체의 재매각 등을 ( )년 간 할 수 없으며 계약 당사자가 이를 어기거나 위법행위를 한 경우 인수업체에 고용 승계된 조합원의 총고용을 책임진다.

## (2) 협약(안) 해설

- 회사의 인수합병(M&A), 즉 기업의 합병 또는 분할로 인해, 합병회사는 피합병 회사의 모든 권리와 의무를 포괄적으로 승계(상법 제235조, 제530조)하는 바, 피합병 회사와 그 소속 노동자 간의 권리·의무도 포괄적으로 승계함. 따라서 기업 합병 또는 분할로 인해, 합병하는 회사는 피합병 회사와 근로자 사이의 노동자의 지위를 포괄적으로 승계함. 그러나 상법에서 보장하고 있어도 단체협약을 통해 고용·노동조건·근속년수·단체협약 및 노동조합의 승계에 관하여 책임을 지도록 해야 함.
- 영업양도의 경우에도 영업이 포괄적으로 양수인에게 양도되기 때문에, 반대의 특약이 없는 한 노동관계도 양수인에게 포괄적으로 승계됨. 또한 소속 노동자의 노동조건도 승계됨. 노동조건은 근로계약, 취업규칙, 단체협약이 포함됨. 그러나 영업양도는 당사자 간의 계약에 의해 이루어지기 때문에 반대의 특약이 존재할 수 있으므로 인수합병과 마찬가지로 단체협약을 통해 고용·노동조건·근속년수·단체협약 및 노동조합의 승계에 관하여 책임을 지도록 해야 함.
- 반면, 자산 매각은 사업의 주가 되는 시설장비 등을 매각하고(예컨대, 공장의 경우 가동 장비) 이에 따라, 뒤이어 인원감축을 병행하여 실시하는 것이 보통임. 자산 매각을 주장하나 실질적으로 영업양도에 해당하는 경우 사용자가 고용승계를 회피하려는 목적임으로 영업양도임을 밝혀 조합원들이 양수기업으로 고용승계가 되는 것을 밝히는 것이 노동조합의 일차적인 목표임.
- 즉, 기업의 합병·분할·영업양도 등의 기업변동은 양수기업이 노동자의 지위, 취업규칙, 단체협약을 승계하게 되지만, 양수기업이 양도기업의 자산만을 매매한 경우에는 양수기업은 법률상 소속 노동의 고용승계 의무를 부담하지 않음. 자산매각과 같은 경우에는 양수기업은 법률상 양도기업 소속의 노동자의 고용승계의무가 없는 만큼 반드시 자산매각도 단체협약에 고용승계를 보장하도록 명시해야 함.
- 특히, 기업의 합병·분할·영업양도 등으로 인수업체가 재매각을 통해 명예퇴직,



외주화, 정리해고 등을 단행하는 경우 고착화된 만큼 회사에 계약 시 일정기간 재매각을 제한하고 약속을 어기거나 위법행위를 한 경우 제재를 강화하는 내용을 단협에 명시하도록 함.

### 〈관련 판례 : 인수합병 및 영업양도〉

회사의 합병에 의하여 근로관계가 승계되는 경우에는 종전의 근로계약상의 지위가 그대로 포괄적으로 승계되는 것이므로… 합병 후 존속회사나 신설회사는 소멸회사에 근무하던 근로자에 대한 퇴직금 관계에 관하여 종전과 같은 내용으로 승계하는 것이라고 보아야 한다.

(대법원 1994.3.8. 선고 93다1589 판결)

영업의 양도라 함은 일정한 영업목적에 의하여 조직화된 업체, 즉 인적·물적 조직을 그 동일성은 유지하면서 이전 …… 문제의 행위(양도계약관계)가 영업의 양도로 인정되느냐 안 되느냐는 단지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정된다.

(대법원 2002.3.29. 선고 2000두8455 판결)

### 〈관련 판례 : 회사 분할시 노동관계가 신설회사에 승계되기 위한 요건〉

회사분할에 따른 근로관계의 승계는 근로자의 이해와 협력을 구하는 절차를 거치는 등 절차적 정당성을 갖춘 경우에 한하여 허용되고, 해고의 제한 등 근로자 보호를 위한 법령 규정을 잠탈하기 위한 방편으로 이용되는 경우라면 그 효력이 부정될 수 있어야 한다.

(대법원 2013.12.12. 선고 2011두4282 판결)

## 11) 해외공장·별도법인에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제14조【해외공장·별도법인】

- ① 회사는 해외공장·별도법인의 신·증설을 할 경우 계획수립 즉시 노동조합에 통보·협의하고 조합원의 고용안정 등 근로조건에 관한 사항은 6개월 전에 노동조합과 합의한다.
- ② 회사는 노동조합이 해외공장·별도법인 관련 자료를 요청할 경우 즉각 열람시켜야 하고, 경영계획을 설명하여야 한다.
- ③ 회사는 국내공장에서 일하는 조합원들의 고용보장 없이 해외공장을 신설·확대할 수 없으며, 해외법인에서 생산한 제품은 노사합의 없이 국내로 반입할 수 없다.

## (2) 협약(안) 해설

- 해외공장 설립 및 별도법인의 신설과 증설은 장·단기적으로는 고용의 변화 내지 노동조건의 변화를 수반하는 경우가 많으므로 공장 설립 시 노동조합과 합의하도록 하는 등의 절차를 규정해야 함.
- 즉, 현재 조합원의 구조조정이 불가피하게 되는 경우가 발생할 수 없는 바, 해외 공장 설립 및 별도법인의 신설과 증설 시 노동조합과 협의하도록 하고, 고용안정 관련 부분은 합의하도록 하는 등의 절차를 규정해야 함.

## 12) 희망퇴직·명예퇴직에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제15조【희망퇴직·명예퇴직】

- ① 회사는 경영상 이유로 인한 해고를 회피하기 위한 수단으로 희망퇴직 및 명예퇴직을 실시하는 경우, 사전 노동조합과 합의하여야 한다.
- ② 회사는 희망퇴직·명예퇴직의 시행에 있어서 일체의 사기나 강박의 행위를 행하지 아니하며 퇴직자의 자유로운 의사에 따라 시행하여야 한다.
- ③ 회사는 희망퇴직·명예퇴직의 기준과 대상 및 보상수준에 관하여 노동조합과 합의하여야 한다.
- ④ 회사는 고용유지 및 적정인력 확보와 관련하여 어떠한 형태의 희망퇴직 및 명예퇴직제도를 시행하지 않는다.

### (2) 협약(안) 해설

- 회사는 희망퇴직이나 명예퇴직을 상시적 인력 구조조정의 수단을 활용하는 사례가 많으며, 경영위기의 사전적 대응조치나 정리해고를 단행하기에 앞선 사전조치로 실시하는 경우가 많음. 즉, 회사는 법이 정한 정리해고의 요건을 갖추지 못한 경우, 해고와 달리 향후 법적 논란에 휘말릴 가능성이 낮으며, 정리해고를 위한 해고회피노력을 위한 수단으로 인정되기 때문에 이를 활용하는 사례가 많음. 희망퇴직이나 명예퇴직은 개별 조합원 신청이 있어야 함. 보통 희망퇴직이나 명예퇴직 시 사용자가 '명예퇴직신청서' 혹은 '희망퇴직신청서'를 제출할 것을 요구하는데, 조합원이 이를 작성하여 사용자에게 제출하여 수리하면, 그 이후에는 철회가 힘들기 때문에 신중히 결정해야 할 것임. 물론 민법상 진의 아닌 의사표시(비진의 의사표시)로 인한 무효, 사기·강박에 의한 의사표시로 취소가 가능하지만, 명예퇴직수당, 퇴직위로금 등을 받은 것은 진의 있는 의사표시로 법원이 판결하고 있음을 명심해야 함.

- 따라서 원칙적으로 희망퇴직·명예퇴직은 원칙적으로 시행 시 고용안정위원회나 인사위원회 결정을 거치도록 하여 노동조합의 개입력을 높여야 함. 특히, 회사가 공고 등을 통하여 희망퇴직이나 명예퇴직을 권고하는 것을 넘어 강압적으로 실시하고자 하는 경우, 노동조합은 조합원 개인이 명예퇴직 신청서를 제출하는 것을 하지 못하게 차단하고 집단적으로 이에 대처해야 함. 그러나 학업, 육아 등 개인적인 사정으로 인해 희망퇴직이나 명예퇴직을 신청하겠다는 조합원이 있는 경우 노동조합은 명예퇴직의 요건과 절차, 퇴직 대상자 선정 기준의 공정성, 퇴직 위로금 수준 등에 대한 노동조합과 합의하도록 규정해두는 것이 필요함.

#### 〈관련 판례 : 명예퇴직신청서 제출 후 철회가 불가능한 경우〉

3개월 후에 명예퇴직하기로 합의하여 미리 사직서를 제출한 후 3개월이 다 되어 명예퇴직신청서를 제출하였다가 이를 회수하면서 위 사직서에 의한 사직의사도 철회하였으나 사용자가 사직서를 수리한 경우에는 당초 합의한 대로 명예퇴직금을 지급할 의무가 있다.

(대법원 2003.6.27. 선고 2003다1632 판결)

#### 〈관련 판례 : 비진의의 의사표시로 인한 해고를 인정한 경우〉

근로자로부터 사직서를 제출받고 이를 수리하는 의원면직의 형식을 위하여 근로관계를 종료시킨 것이라 할지라도, 사직의 의사가 없는 근로자로 하여금 어쩔 수 없이 사직서를 작성·제출하게 한 경우에는, 실질적으로 사용자의 일방적 의사에 의한 근로계약관계를 종료시키는 것이어서 해고에 해당한다.

(대법원 2005.11.25. 선고 2005다38270 판결)

이 사건 명예퇴직은 원고들을 포함한 근로자들이 회사인 피고의 요구에 의하여 진정한 사직의 의사 없이 일괄적으로 명예퇴직신청서를 제출하고 피고가 일방적으로 정한 기준에 따라 그 퇴직여부가 결정되었다 할 것이며, 사용자인 피고는 그와 같은 원고들의 진의를 알았다고 봄이 타당하므로 위 해고는 민법상 비진의의 의사표시에 의한 것으로 무효이다.

(춘천지방법원 2017.6.22. 선고 2016가합5739 판결)

### 13) 경영상 이유에 의한 해고 및 대상자의 생활지원·재고용·전직지원에 관한 사항

#### (1) 고용안정협약(안)

##### 제16조【경영상 이유로 인한 해고의 제한】

- ① 회사가 긴박한 경영상의 이유로 종업원을 해고하고자 할 경우에는 적어도 90일 이전에 노동조합과 합의하여야 한다. 이 때 회사는 경영악화의 사유 및 구체적인 해결방안을 노동조합에

제출하여야 하며, 동시에 현 수준의 고용유지를 위한 해고회피방안, 최후의 수단으로서 해고 대상 선정기준과 방법, 해고 대상자의 수(數)와 예정일, 보상금 등 관련된 모든 자료를 노동조합에 제공하여야만 한다.

- ② 제1항에서 '긴박한 경영상의 이유'란 '경영실패 등 회사의 귀책사유가 아닌 경우'로서 '기업의 도산 등으로 더 이상 근로관계의 존속을 기대할 수 없을 정도로 급박한 경우'를 말한다.
- ③ 긴박한 경영상의 이유로 해고를 하기에 앞서 회사는 경영진의 개인재산을 담보로 한 자구노력 및 손해배상, 인건비 이외 비용절감, 불요불급한 부동산 등 회사자산의 매각 등을 선행하여야 하며, 그 이후 연장노동시간 제한과 정상 노동시간의 단축, 신규채용의 중단, 교육훈련 및 재훈련을 통한 다른 부서로의 전환배치나 사외파견, 일시휴업, 근무교대제의 개편 등 고용을 유지하기 위한 모든 노력을 기울여야 한다.
- ④ 제3항에서 규정한 고용유지 노력만으로 해고회피 노력의무를 다한 것으로 간주되어서는 아니되며, 이러한 노력을 통하여 최소한 2년 이상 현 수준의 고용유지가 이루어지고, 그밖에 노동조합이 제시한 해고회피방안을 성실하게 이행할 경우, 해고회피 노력 의무를 다한 것으로 간주한다.
- ⑤ 성실한 해고회피 노력에도 불구하고 경영상 이유에 의한 해고가 불가피한 경우, 퇴직을 자원한 자를 우선하고, 그럼에도 불구하고 감원계획 인원에 미달할 경우에는 외주, 조합 및 회사의 징계자, 수습공, 촉탁, 파트타임, 단기 근속자 순위로 정리하며 그 이외의 사항은 노동조합과 합의한다. 선정기준에 따라 대상자를 공정하게 선별하지 않은 해고는 무효로 한다.
- ⑥ 경영상의 사유로 인한 해고가 불가피할 경우, 6개월 전에 그 해고를 예고해야 한다. 해고수당(보상금)은 노사가 합의로 정한다. 아울러 고용보험법의 안정사업지원금 등을 신청하여 최소한 6개월 이상의 전직훈련 및 창업훈련을 실시하여야 한다.
- ⑦ 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 동안은 해당 업무를 파견노동자나 임시직 등 비정규 노동자로 대체하여서는 아니된다.
- ⑧ 회사는 경영상의 이유로 인한 해고 이후 2년 이내에 신규채용을 하고자 할 경우, 이들 정리해고자들을 우선적으로 재고용하여야 한다.

## (2) 협약(안) 해설

- 정리해고, 즉 경영상 이유에 의한 해고라 함은 사용자가 경제적·산업구조적·기술적 성격에 기인한 기업합리화 계획 등 긴급한 경영상의 필요에 따라 재직 노동자를 감축시키거나 그 인원구성을 바꾸기 위해 일정한 요건 아래 행하는 해고임. 정리해고는 노동자에게 책임이 있는 어떠한 사유가 있어서가 아니고 순전히 사용자 측의 경영상의 사정으로 노동자가 직장을 잃고 하루아침에 실업자가 되는 처지에 빠진다는 점에서 징계해고와는 그 성격이 전혀 다르고 노사 간의 중요한 쟁점임. 96년 말 날치기 파동으로 법제화된 경영상 이유에 의한 해고의 제한은 그동안 판례를 통해 인정해온 정리해고 정당성의 요건과 절차를 분명히 하고 제도화한 것에 불과함.

- 정리해고를 규정하고 있는 근로기준법 제24조에 의하면 정리해고를 하기 위해서는 ① 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하고, ② 해고회피를 위한 노력을 해야 하며, ③ 해고대상자를 공정하게 선정해야하고, ④ 노동조합 또는 노동자대표와의 성실한 협의가 있어야 함. 관련 분쟁이 발생한 경우 위 각 요건충족 여부에 대하여 법원의 판단을 받아야 하는바, 이와 관련된 법원 판결은 점차 정리해고 요건을 완화하는 경향임. 따라서 단체협약으로 그 요건을 못 박고 이를 지키지 못하는 정리해고는 무효임을 명시해야 함.
- 사용자의 해고 회피노력에 대한 구체적인 명시
  - ▶ 해고 이외에는 다른 해결방안이 없는 경우에 한해서만 정리해고가 가능하도록 제한하려면 사용자가 해야 할 해고 회피노력의무를 구체적으로 명시해야 한다. 각 기업별로 해고 회피방안은 다양할 수밖에 없겠으나 노동조합이 제시하는 해고회피방안을 이행하도록 하는 것이 정리해고를 최소화할 수 있는 방안임. 경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시 휴직, 전근, 하청업체의 정리 등의 활용 등이 있음. 법원도 해고를 피하기 위한 노력을 다했다는 것은 위와 같은 가능한 모든 조치를 취해야 한다고 판결해오고 있음.
- 해고회피노력과 절차를 무시한 해고의 무효화와 해고 위로금 지급
  - ▶ 징계해고나 통상해고와 마찬가지로 정리해고의 경우에도 30일 전에 해고예고를 해야 하고 그것이 절차를 위반하거나 경영상 위기가 아닌데도 이루어진 부당한 정리해고인 경우 부당해고 구제신청을 낼 수 있음. 그러나 애초에 함부로 해고가 이루어지지 않도록 하는 것이 중요함. 이를 위해 해고회피노력과 절차를 무시한 해고인 경우 원천 무효화하고 위로금을 지급하도록 강제할 필요가 있음. 특히 판례의 태도가 긴박한 경영상의 필요성에 관해서는 매우 폭넓게 인정하기 때문에 해고회피노력과 그 절차에 대해서만큼은 더욱 엄격하게 규정할 필요가 있음.
- 한국노총 중앙연구원이 발간한 「2019년 단체협약 분석-한국노총 제조업 사업장을 중심으로」에 따르면, 경영상 정리해고에 관한 규정은 2014년 분석에 59.4%, 이번 분석에는 71.5%로 12.1%가 늘었음. 조합원 규모별로 1,000인 이상 사업장에서 80.0%로 가장 높은 비율을 보였으며 500~900인 사업장은 76.7%의 규정 비율을 보여 상대적으로 규모가 큰 사업장에서 경영상 해고에 관한 규정비율이 높았음. 다만, 해고회피노력을 명시한 사업장은 지난 분석(33.5%)에서 이번 분석 33.9%로 큰 차이가 없었음.
- 경영상 해고 시 그 대상자 선정과 관련하여, 경영상 해고대상자 선정 시 선임권<sup>7)</sup>을

7) 선임권이란 기업이 노동자의 배치전환, 해고, 재고용, 승진 등의 순위를 정할 때 근무연한에 따라 고참자에게 우선권을 부여하는 제도를 말한다. 즉, 입사경력이 오래된 자에게 승진·승급 등에 우선권을 부여하고 경영상 해고 등을 해야 하

인정한 경우가 존재했음. 예를 들면, 자발적인 퇴직자가 감원계획인원에 미달하는 경우 임시공, 수습공, 비조합원, 단기근속자 순으로 한다는 내용이 이에 해당됨. 경영상 해고 시 해고대상이나 규모의 결정방식을 정한 경우 65.2%였으며 합의(40.2%)가 협의(25.0%)보다 높은 규정비율을 보였음. 이외에도 경영상 해고통보 기간에 관한 규정비율은 46.6%로 이전 분석(37.8%)보다 8.8%가 높게 나왔음. 현행 근로기준법 제24조에 50일 전에 통보하도록 되어있는 것과 상관없이 개정 전 통보기간인 60일 전으로 명시한 사업장이 39.4%로 50일을 정한 경우(38.0%)보다 높았음. 50일 미만의 해고통보기간을 정한 사업장도 16.0%로 조사됨.

- 기업변동 시 노조참여를 규정한 비율은 2014년에 29.1%였고, 참여방식 중 협의가 17.6%로 가장 높았음. 이번 분석에서는 40.6%로 나타났고, 참여방식은 협의가 27.5%로 여전히 높았음. 기업변동 시 노조참여에 관한 규정비율이 늘어난 것은 제조업 내 기업변동의 가능성이 여전히 큰 것으로 풀이할 수 있음. 하도급 전환 시 노조참여에 관한 규정비율은 이전 분석에서는 27.3%였는데, 이번 분석에서는 12% 늘어난 39.3%였음.
- 고용승계 규정비율은 2014년 27.0%(자동승계 9.4%, 노력의무 15.8%)였고, 이번 분석에는 4.5%가 늘어 31.5%(자동승계 16.0%, 노력의무 16.0%)의 규정비율을 보였음. 단체협약 승계에 관한 규정비율도 2014년 27.3%(자동승계 13.0%, 노력의무 14.0%)에 비해 0.9% 늘어난 28.2%(자동승계 16.6%, 노력의무 12.2%) 나타남. 근로조건 승계비율도 2014년에는 27.3%였는데 반해, 이번 조사에서는 27.9%로 0.6% 증가했음. 이번 분석에서는 고용승계에 관한 규정의 비율이 단체협약승계나 근로조건승계 규정들에 비해 상대적으로 더 늘어난 것으로 조사됨.

#### 〈관련 판례 : 긴박한 경영상의 필요여부 기준〉

긴박한 경영상의 필요가 있었는지 여부는 정리해고를 할 당시의 사정을 기준으로 판단하여야 하고, 정리해고 이후의 사정들은 정리해고 당시의 경영 상태를 판단하는 간접적 요소로 고려하는 정도를 넘어 정리해고의 정당성을 판단하는 직접적인 근거로 삼을 수 없다.

(대법원 2013.6.13. 선고 2011다60193 판결)

#### 〈관련 판례 : 해고회피노력 판단 기준〉

경영방침이나 작업방식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용 및 전근 등 사용자가 해고범위를 최소화하기 위하여 가능한 모든 조치를 취하는 것을 의미하고, 그 방법과 정도

는 경우에 가능한 후순위에 배치하는 일종의 선임자 보호제도를 말한다.

는 확정·고정적인 것이 아니라 당해 사용자의 경영위기의 정도, 정리해고를 실시하여야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황 등에 따라 달라지는 것이다.

(대법원 2004.1.15. 선고 2003두11339 판결)

해고회피노력을 다했다는 것은 경영방침이나 작업장식의 합리화, 신규채용의 금지, 일시휴직 및 희망퇴직의 활용, 전근 등 해고범위를 최소화하기 위해 가능한 모든 조치를 취하라는 것을 의미한다. 따라서 정리해고를 실시해야 하는 경영상의 이유, 사업의 내용과 규모, 직급별 인원상황에 따라 해고회피노력 등 합리성을 다한 경영상 해고였는지 판단은 달라진다.

(대법원 2002.7.9. 선고 2001다29452 판결)

#### 〈관련 판례 : 합리적이고 공정한 해고의 판단 기준〉

해고대상자의 선별 기준은 대상 근로자들의 사정뿐 아니라 사용자 측의 경영상 이해관계와 관련된 사정도 객관적 합리성이 인정되는 한 함께 고려하여 정할 수 있다.

(대법원 2013.6.13. 선고 2011다60193 판결)

#### 〈관련 판례 : 사전통보기간을 위반한 정리해고의 효력〉

근로기준법 제31조 제3항(현재 제24조 제3항)이 해고를 피하기 위한 방법과 해고의 기준을 해고 실시 60일(현재 50일) 이전까지 근로자대표에게 통보하게 한 취지는, 소속근로자의 소재와 숫자에 따라 그 통보를 전달하는 데 소요되는 시간, 그 통보를 받은 각 근로자들이 통보 내용에 따른 대처를 하는 데 소요되는 시간, 근로자대표가 성실한 협의를 할 수 있는 기간을 최대한으로 상정하여 하자는 데 있는 것이고, 60일 기간의 준수는 정리해고의 효력요건은 아니어서, 구체적 사안에서 통보 후 정리해고 실시까지의 기간이 그와 같은 행위를 하는 데 소요되는 시간으로 부족하였다는 등의 특별한 사정이 없으며, 정리해고의 그 밖의 요건이 충족되었다면 그 정리해고는 유효하다.

(대법원 2003.11.13. 선고 2003두4119 판결)

#### 〈관련 판례 : 고용안정협약을 위반한 정리해고의 효력〉

사용자가 노동조합과의 협상에 따라 정리해고를 제한하기로 하는 내용의 단체협약을 체결할 수 있음. 정리해고의 실시 여부가 경영권에 속하는 사항이라도 노사는 임의로 단체교섭을 진행하여 단체협약을 체결할 수 있으며 정리해고를 제한하는 단체협약은 특별한 사정이 없는 한 단체협약이 강행법규나 사회질서에 위배된다고 볼 수 없다. 정리해고를 제한하는 단체협약은 근로조건 기타 근로자에 대한 대우에 관하여 정한 것으로서 그에 반하여 이루어지는 정리해고는 원칙적으로 정당한 해고라고 볼 수 없다. 다만, 단체협약을 체결할 당시의 사정이 현저하게 변경되어 사용자에게 단체협약의 이행을 강요한다면 객관적으로 명백하게 부당한 결과에 이르는 경우에만 사용자가 그 단체협약에 의한 제한에서 벗어나 정리해고를 할 수 있다.

(대법원 2014.3.27. 선고 2011두20406 판결)

## 14) 기업구조 개선작업 및 기업회생절차에 관한 사항

### (1) 고용안정협약(안)

#### 제17조【기업구조 개선작업 및 기업회생절차】

- ① 회사는 수시로 경영상황에 대해 노동조합과 협의하여 경영상 위기와 기업구조 개선작업 및 기업회생절차 등 기업경영의 중대한 변화에 대한 대처방안을 모색한다.
- ② 회사는 기업경영환경에 중대한 변화가 생길 경우 즉시 고용안정위원회를 구성, 종업원의 고용안정과 기업회생방안에 대해 합의·의결하도록 한다.
- ③ 회사는 경영관리단, 채권단 등과의 구조개선협약 및 자구계획 협상과 작성에 있어 경영진 대표 중 30%, 최소 1인을 노동조합에서 선임토록하며 사전에 구체적 내용을 노동조합과 협의하여야 한다.
- ④ 회사는 경영상 위기와 기업구조 개선작업 및 기업회생절차 시 종업원의 고용안정에 관한 사항은 노동조합의 의견을 적극 수렴한다.
- ⑤ 회사는 사전회생계획안 및 회생계획안을 제출하고자 할 경우, 인수예정자 선정과정 등 실사와 구성에 노동조합 및 노동조합이 추천한 외부 인사 2인 이상의 참여를 보장한다.
- ⑥ 회사는 회사의 경영진이 기업회생절차에서 관리인으로 선임된 경우 노동조합이 요구하면 기업회생절차에서 진행되는 관리위원회, 채권자협의회, 관계인집회 등의 자료를 제공하여야 한다.
- ⑦ 회사는 기업회생절차 전 후 노동조합과 합의 없이 자산매각과 기업의 양도·합병 등 어떠한 인력 구조조정을 할 수 없으며 현재 총 고용인원을 보장한다.
- ⑧ 회사는 기업구조 개선작업 및 기업회생절차 개시 전 후 조합원의 임금 및 노동조건이 저하 되서는 아니 되며 총고용을 보장한다.

#### 부 칙

제1조【유효기간】 이 협약은 2000년 0월 0일부터 2000년 0월 0일까지 적용한다. 단, 유효기간 만료 후 새로운 협약이 체결되지 아니한 때에는 새로운 협약이 체결될 때까지 이 협약의 효력이 유지된다.

### (2) 협약(안) 해설

○ 기업회생절차(법정관리)는 채무자 회생 및 파산에 관한 법률(통합도산법) 제34조 제1항에 따라, 사업의 계속에 현저한 지장을 초래하지 아니하고는 변제기에 있는 채무를 변제할 수 없는 경우와 채무자에게 파산의 원인인 사실이 생길 염려가 있는 경우에 법원의 주도로 채무 및 사업의 조정절차를 거쳐 정상화시키는 제도임. 이에 반해 기업구조개선작업(워크아웃)은 채권단이 주도하기 때문에 채권금융기관 이



외의 채무는 조정대상에서 제외되어 기업의 비용절감에 포커스를 맞춰 임금과 고용문제가 대두될 수밖에 없음. 최근에는 기업의 경영진들이 구조조정 과정에서 경영권을 유지하고 사전회생계획안제도의 보완, 채무기업도 신청이 가능 및 절차상의 동의간주 등의 간소화절차로 인하여 위해 워크아웃보다는 법정관리를 택하는 경우가 늘어나고 있기 때문에 이에 대한 단체협약 상의 대비책을 강구해야 함.

- 기업회생절차는 통합도산법 제34조(회생절차개시의 신청) 제2항에 따라, 자본의 10분의 1이상에 해당하는 채권자도 신청이 가능하기 때문에 회사가 자본잠식, 사주의 배임문제 등으로 기업회생절차 없이 기획부도, 폐업 등을 강행할 경우 임금채권자로서 노동조합은 조합원뿐만 아니라 전 종업원과 함께 임금과 수당 그리고 퇴직금 등 미지급 임금에 대하여 요건에 충족될 경우, 신청하도록 함.
- 사전회생계획안 제출제도는 통합도산법 제223조(회생계획안의 사전제출)에 따라, 채무기업의 부채의 2분의 1이상에 해당하는 채권자나 이러한 채권자의 동의를 얻은 채무기업은 회생절차 개시결정일에 사전회생계획안을 제출할 수 있음. 채무기업도 제출할 수 있는 만큼 주도적으로 활용할 가능성이 높고 회생절차 신청 이전에 채권자의 동의를 얻어 배타적인 채권자들 배제할 수도 있음. 또한 회생절차를 밟기 전에 인수예정자 등을 정해 인수예정자의 투자계획을 반영해 사전회생계획안을 만들 수 있음. 즉, 사전에 인수예정자와 공모하여 나머지 2분의 1의 채권자와 공익채권자들에게 불리하게 진행될 수도 있음. 따라서 노동조합에서는 사전회생계획안 및 회생계획안을 회사가 제출하고자 할 경우, 인수예정자 선정과정 등 실사와 구성에 노동조합의 참여 및 노동조합이 추천한 외부 인사 2인 이상이 참여할 수 있게 보장하도록 단체협약에 명시할 필요성이 있음.
- 법원은 채무자의 재정적 파탄의 원인이 개인인 채무자, 개인이 아닌 채무자의 이사, 채무자의 지배인에 해당하는 자가 행한 재산의 유용 또는 은닉이나 그에게 중대한 책임이 있는 부실경영에 기인하는 때와 채권자협의회 요청이 있는 경우로서 상당한 이유가 있는 때에 제3자의 관리인을 선임함. 위와 같은 특별한 사유가 없으면 법원은 회생절차 개시결정과 동시에 채무자 또는 그 대표자를 관리인으로 선임하고 있음. 이에 노동조합은 제3자 관리인의 선임이 기업회생절차를 졸업할 수 있다는 판단이 내려지면, 경영 전 과정의 불법성이나, 부실 책임을 추적하고 검토하여, 법원에 무능한 경영진의 관리인 선임에 반대의견(탄원서 등)을 전달하는 동시에 채권자협의회를 통해, 새로운 관리자 선임의 필요성을 법원에 전달할 필요성이 있음. 또한 노동조합은 임금채권자로서 채권자협의회 등에 참여할 수 없기 때문에 기존 경영진이 관리인으로 선임된 경우, 관리위원회, 채권자협의회, 관계인집회 등 회생절차상 진행되는 모든 결과를 받아 볼 수 있도록 단체협약에 명시할 필요성 있음.

- 기업회생절차 개시 전에 대한 대비는 평소 단체협약에 ‘고용안정위원회의 설치’ 또는 기업 경영구조와 관련된 ‘경영협의회’ 등 노사 간의 정보제공구조를 단체협약에 체결하도록 해야 함. 기업이 회생절차에 들어가게 되면, 관리인은 채무자의 업무의 수행과 재산관리 및 처분권한을 가짐. 즉, 단체협약의 당사자는 채무기업(대표이사)이 되는 것이 아니라 법정 관리인이 체결권자가 됨. 기업회생절차 개시 이후에 단체협약에 위와 같은 방어적 조항이 없다면, 향후 기업회생종료 이후 자산매각과 기업의 양도·합병 등 인력 구조조정이 수반될 수밖에 없음. 노동자들은 임금연체나 해고 등 다양한 피해가 불가피할 것임. 근로기준법 제24조 제1항에 따르면, “경영 악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다” 고 되어 있어 정리해고를 수반할 수 있는 길을 열어놓았음. 따라서 법정관리 중에는 관리인과 단체교섭을 통해, 향후 발생할 인수합병과 영업양도 등에 대해 고용보장 등을 약속하는 내용으로 단체협약을 맺어야 함. 또한 인수합병 및 영업양도, 자산매각이 현실화 되면 우선협상대상자와 관리인 그리고 노동조합 간의 3자간 고용안정협약서를 체결하도록 해야 함.
- 기업회생절차는 자산매각과 기업의 양도·합병 등 인력 구조조정이 수반될 수밖에 없음. 관리인은 회생계획인가 전이라도 법원의 허가를 받아 채무자의 영업 또는 사업의 전부 또는 중요한 일부를 양도할 수 있음. 법원이 양도를 허가하는 경우, 채무 기업 노동자의 과반수로 조직된 노동조합, 노동조합이 없는 때에는 채무자 기업 노동자의 과반수를 대표하는 자에게 의견을 들어야 함. 하지만 회생법원의 의견만 듣는 형식으로는 자산매각 등을 저지할 수 없는 바, 단체협약에 기업회생절차 전 후 노동조합과 합의 없이 자산매각과 기업의 양도·합병 등 어떠한 인력 구조조정을 할 수 없으며 현재 총 고용인원을 보장하도록 명시하도록 함. 또한 통합도산법 제32조의2(차별적 취급의 금지)에 따라, 회생절차·파산절차 또는 개인회생절차 중에 있다는 이유로 정당한 사유 없이 해고 등 불이익한 처우를 받지 못하도록 하고 있는바, 고용안정에 적극 대처해야 함.

#### 〈관련 판례 : 법정관리 시 교섭당사자 판단기준〉

회사정리개시결정이 있는 경우 회사정리법 제53조 제1항에 따라 회사사업의 경영과 재산의 관리 및 처분을 하는 권한이 관리인에게 전속되므로 정리회사의 대표이사가 아니라 관리인이 근로관계상 사용자의 지위에 있게 되고 따라서 단체협약의 사용자 측 체결권자는 대표이사가 아니라 관리인이므로, 정리회사에 대한 회사정리절차가 진행 중 노조와 정리회사의 대표이사 사이에 이루어진 약정은 단체협약에 해당하지 아니하여 그 효력이 근로자 개인에게 미칠 수 없다.

(대법원 2001.1.19. 선고 99다72422 판결)

### 〈관련 행정해석 : 법정관리 시 사용자의 지위여부〉

법원의 회사재산 보전결정 처분기간, 즉 회사정리절차 개시결정이 있기 전까지 보전관리인이 관리하던 기간의 체불에 대해서는, 별도 특약이 없는 한, 원칙적으로 보전관리인이 근로기준법상 사용자 지위를 갖는 것으로 판단됨. 회사정리절차 개시결정 후 법정관리인이 관리하던 도중에 구조조정에 의하여 경영상해고가 행해진 경우, 법정관리 이전에 발생한 임금채권과 퇴직금 채권과 관련하여서는, 법정관리 개시 전에 근로자의 고용관계가 종료되었다면 당해 근로자에 대해서는, 이전의 대표이사가 근로기준법상의 사용자 지위를 갖는다고 판단되며, 법정관리 개시결정 후에 근로자의 고용관계가 종료되었다면 당해 근로자에 대해서는, 별도의 특약이 없는 한, 원칙적으로 법정관리인이 근로기준법상의 사용자 지위를 갖는 것으로 판단됨.

법정관리 개시 전에 근로자의 고용관계가 종료되었다면 당해 근로자에 대해서는, 이전의 대표이사가 근로기준법상의 사용자 지위를 갖는 것으로 판단되며, 법정관리 개시 후에(법정관리인 선임 이후에) 근로자의 고용관계가 종료되었다면, 당해 근로자에 대해서는 별도 특약이 없는 한, 원칙적으로 법정관리인이 근로기준법상의 사용자 지위를 갖는 것으로 판단됨.

(근기 68207-3209, 2000.10.17)

## 8. 고용안정협약 모범사례

### 1) 노사현황

구 분	내 용	구 분	○○노동조합	○○노동조합
사업종류	주류 및 식음료	조합원수	1,200명	1,200명
직원수	3,000명	조합원구성	생산직, 영업사무관리직	생산직, 영업사무관리직
소재지(본사)	서울시	소재지(본조)	서울시 강남구	경기도 이천시
공 장	경기, 강원, 충북, 전북, 경남	생산품목	주류	주류
		상급단체	한국노총 식품산업노련	한국노총 식품산업노련

### 2) 회사의 노조탄압 파업유도 과정

- 2016년 말 민주노조 파괴로 악명이 높은 분란의 전문가를 채용함.
- 이런 사람을 소위 “칼잡이”라고 하며, 회사가 국내 최대로펌의 자문 받아 채용한 것임, 아울러 창조출신컨설팅에서 하던 방식대로 노조파괴 공작을 시도함.
- 양 노조에서 본사출근 저지투쟁을 전개함.
- 노조파괴 전문가인 사측 임원은 양노조와 위원장을 상대로 민형사상 소송을 제기하

여 노조집행부를 압박함.

- 회사가 영업이익을 천억 이상 창출하였지만 특정사업부가 적자라는 이유로 노동자들에게 정리해고를 명예퇴직 또는 희망퇴직이라는 이름으로 강행하였으며, 자본편향의 황색언론을 통해 사측의 보도자료를 그대로 기사화하게 함.
- 단체교섭에서 회사가 어렵다는 이유로 임금을 동결하고 단협은 현상유지를 고집하였으며, 파업을 유도하여 복수노조 사업장의 약점인 단일대오 지속의 한계를 이용하려 함.
- 마지막 단체교섭과 중앙노동위원회 조정에서 사측은 첫 교섭에서 취한 주장을 고수함.
- 회사는 노조가 1사 2노로 영업과 생산으로 또 세분화할 수 있는 복잡한 조합구조를 악용하여 노노갈등을 조장하고 수립한 계약대로 진행함.
- 회사에서 작성한 보도자료를 황색언론에게 기사화하게 하고 그 내용을 다시 인터넷언론을 통해 확대 재생산하였으며, 아울러 조합원의 투쟁력을 우회적으로 와해하려고 황색언론의 보도를 인용하며 악용함.

### 3) 노동조합의 대응과정

- 양 노조는 비상대책위원회를 구성하고 단결하기로 결의하고 사측의 노조파괴 특채 임원에 대한 정보를 확보하고 노조탄압 방식도 유형별로 정리함.
- 예상대로 사측이 노조탄압을 무차별적으로 진행하는 것을 확인하고 양노조는 사전에 정리한 대응책으로 단체교섭과 소송전을 신속하게 진행함.
- 양 노조는 단체교섭을 6월 7일부터 9월 6일까지 총 16차 진행하였으나 사측은 동결을 고집하여 노조도 결렬을 선언한 것임.
- 상급단체로 교섭결렬의 결과를 보고하고 투쟁을 승리로 쟁취할 수 있는 방안과 방향에 대해 노동진영의 전문가들에게 자문을 구하고 전체적인 계획을 법과 원칙에 따라 치밀하게 수립하여 이행함.
- 이에 따라 사측의 손해배상 협박에 맞서기 위해 노조는 공동교섭단의 이름으로 중앙노동위원회에 조정신청을 이익분쟁으로 하고 대항력을 완벽히 갖추.
- 조정(냉각)기간에 사측의 비열한 작태에 일체의 단체행동(2인 이상의 어떠한 행동)을 하지 못하도록 노조지도부에서 대의원을 통해 조합원에게 지침을 하달함.
- 쟁의행위 찬반투표를 양 노조 비대위에서 공동으로 진행하여 압도적 찬성으로 가결함. 이로써 노조는 합법적인 파업을 위한 모든 조건을 완비하고 공격적 체제로 전환하게 됨.

- 양 노조는 비대위를 중심으로 전국 지부에 지침을 하달하고 전체 투쟁대오를 한 자리에 결집하는 총파업투쟁 출정식을 서울 본사에서 대오이탈 없이 가열 차게 전개함.
- 총파업 31일 동안, 투쟁대오가 전체 집결한 결의대회를 비대위는 매주 1회씩 서울에서 개최하였으며, 아울러 전국의 각 지부마다 시·도청과 공장에서 단위집회도 매일 개최함.
- 파업기간에 사측은 국내 최대 로펌의 자문을 받아 교묘하게 양노조를 이간질 하려고 시도함.
- 생산직과 영업사무관리직 노동자를 이간질 하였으나 수포로 돌아갔으며, 극소수만 대오에서 이탈하여 이들을 구사대로 활용하였으나 결국 계획대로 되지 못하면서 강대강의 대치구도의 판을 노조로 넘겨주게 됨.
- 마지막까지 황색언론을 통한 온갖 종류의 흑색선전을 사측이 감행하였지만, 노조도 비대위를 중심으로 사안마다 신속하게 대응하며 여론전 펼침.
- 사측은 노노, 부서, 업종별 갈등을 조장하여 노조를 와해하려는 것이 계략이었으나 조합비대위를 중심으로 투쟁대오가 끝까지 유지되어 ‘고용안정협약 합의서’를 마침내 당당히 쟁취한 것임.

#### 4) 노조의 고용안정협약 합의서

○○주식회사(이하 ‘회사’라고 함)와 ○○노동조합 및 ○○노동조합(이하 “양 조합”이라고 함)은 조직의 안정을 위하여 적극 협력하며 고용보장에 관한 구체적인 협약서를 다음과 같이 체결하고 상호 성실히 이행하기로 합의한다.

- 다 음 -

- 1) 이 협약은 경영상 이유로 행해지는 고용불안에 관하여 노사 간의 대화를 통해 완만히 해결함으로써 조합원의 고용안정과 생산적 노사관계의 정착을 목적으로 한다.
- 2) 회사는 지속경영 및 회사발전을 위하여 직원들의 고용안정의 최우선시 되어야 한다는 점을 명확히 하고 전 직원들의 총 고용을 보장하며 정리해고(희망퇴직)을 시행하지 아니한다.
- 3) 회사는 정년퇴직, 퇴직 등 자연감소 등의 이유로 결원이 생겼을 경우 정식사원을 채용한다. 또한 회사는 유휴인력 등이 발생할 때에는 임금저하 없는 노동시간단축 등의 방안으로 고용안정을 보장한다.
- 4) 회사는 경영상 부득이한 사유로 구조조정(희망퇴직)을 시행할 시 사전조합과 합의하여 노동조건 저하 없는 고용안정을 보장해야 한다.

- 5) 회사와 양 조합은 본 협약에 따라 노사 각각 단체교섭위원으로 고용안정위원회를 운영한다. 회사는 회사의 분할, 분사, 매각, 합병, 영업양도 등 조직개편의 사유가 발생하는 경우 그 사유발생시 90일전에 양조합에 통보하며, 고용안정위원회의 의결을 반드시 거친다. 고용안정위원회에서 논의되는 과정은 단체교섭과 동일한 효력을 가지며, 합의되는 내용은 단체협약과 동일한 효력을 가진다.
- 6) 회사는 기업변동(매각, 합병, 휴업, 파견 등)이 발생할 경우 노동조합의 동의를 구하며 참여를 보장한다. 또한 이유를 불문하고 부문간, 공장간 전환배치를 못한다. 다만, 회사는 총고용의 보장을 위해 양 조합과 당사자의 동의를 구하고 부문간, 공장간 전환배치를 할 수 있다.
- 7) 본 협약은 당사자 간 상호신뢰와 이행을 전제로 합의를 거쳐 이행하며 여기에 논의되지 않은 모든 제반 사항은 상호간 합의 하에 교섭을 통하여 결정된다.
- 8) 본 협약 합의서는 단체협약과 동일한 효력을 가지며, 회사와 양 조합 대표가 서명 날인 함으로써 효력이 발생된다.
- 9) 본 협약은 체결일로부터 5년간 유효하다. 단, 유효기간 만료 후 새로운 협약이 체결 될 때까지 이 협약의 효력이 유지된다.

## X. 위험의 외주화 금지, 건강하고 안전한 일터 실현

### 요지

- 문재인 정부는 산업재해승인이 증가함에 따라서 산업재해 통계가 소폭 증가한 것으로 보고 있으나 이를 감안하더라도 문재인 정부의 '산업재해 절반줄이기'라는 정책목표는 무색해진 것으로 보임.
- 2020.1.16.부터 전면 개정된 「산업안전보건법」이 시행됨에 따라 단체협약 역시 이에 맞춰 변경 강화되어야 함.
- 개정 산안법은 기존보다 법의 대상을 확대하고 위험의 외주화를 감소하는 방향으로 나아갔다는 점에서 의미를 가지고 있으나 여전히 일하는 모든 노동자의 안전과 보건 증진에는 미흡한 점이 있음.
- 산안법에서 도급인과 사업주의 산업안전에 관한 예방과 책임이 강화된 만큼 노동조합 역시 이에 대한 대응 필요함.

### 1. 개요

- 2018년 산업재해 통계에 따르면 산재사고 사망자는 971명으로 전년 964명보다 7명이 증가하였으며 반면에 사고사망 만인율은 0.51‰으로, 전년(0.52‰)보다 소폭 하락, 문재인정부가 주장하는 '산업재해 절반줄이기' 라는 정책목표가 무색한 수치임.
- 2020년 1월 16일부터 전면 개정된 산업안전보건법(이하 '산안법'이라 함)이 시행됨에 따라 단체협약의 내용 역시 시행법에 따라 변경되어야 함.
- 개정 산안법은 법의 보호를 받는 노동자의 범위를 확대하고 원청의 책임을 강화함으로써 일정부분 위험의 외주화를 방지하는데 그 의미가 있음.

- 다만 애초에 법의 개정 취지였던 모든 일하는 노동자의 안전과 보건을 증진한다는 목적에 비해 미흡하게 완결되었다는 한계를 가지고 있음.
- 한국노총에서는 이에 대해 지속적으로 노동계 의견을 정부에 전달하였고 지속적으로 법의 개정을 위해 노력하고 있음.
- 산안법은 노동조합의 안전보건활동을 강화하는 내용이 다수 포함되어 있으므로 노동조합에서도 개정안의 내용을 숙지하여 조합 활동에 차질을 없도록 해야 함.

개정안 주요내용	내 용
노동자보호확대	▶ 법의 적용 및 보호 노동자를 근로자 → 노무를 제공하는 자로 확대
안전·보건계획의무	▶ 회사가 매년 이사회에 '안전 및 보건에 관한 계획'을 수립하여 보고하도록 함.
작업중지권 강화	▶ 산업재해 발생 위험시 노동자가 즉시 작업 중지 할 수 있도록 개정
위험의 외주화 금지	▶ 도급, 수은, 납, 카드뮴의 제련, 주입 등 작업 도급금지
원청의 책임강화	▶ 법의 적용범위를 모든 사업으로 확대 ▶ 도급인의 산재예방 및 검사 책임을 강화하고 위반 시 3년 이하의 징역 3천만원 이하의 벌금으로 처벌강화
산재사고 발생 시 사업주 처벌강화	▶ 사업주가 안전·보건조치 위반으로 노동자를 사망하게 한 경우 7년 이하의 징역 1억 원 이하의 벌금 ▶ 노동자를 사망하게 한 죄를 5년 내 두 번 이상 범하는 경우 형의 1/2까지 가중 적용하도록 함.
물질안전보건자료의 비공개 심사	▶ 기업이 자의적으로 판단하여 영업비밀로 공개치 않던 것을 비공개시 노동부의 허가를 받도록 함. ▶ 또한 비공개 물질의 경우는 대체물질로 표기하여 위험성을 알 수 있도록 조치 함.(2021년부터 시행)
건설업의 산업재해 예방조치	▶ 계획-설계-시공 각 단계 안전보건대장 작성, 실행 ▶ 공사기간의 단축과 공법변경을 금지 ▶ 타워크레인의 경우 도급인이 설치, 해체, 조립시 보건조치 이행
가맹본부의 산업재해 예방조치	▶ 가맹본부로 하여금 가맹점의 안전 및 보건관련 프로그램을 마련케 함. ▶ 가맹본부가 공급, 설치하는 설비, 기계, 상품에 대한 안전 및 보건정보 제공
특수형태노동자와 배달 종사자 산업재해 예방조치	▶ 특수형태노동자 및 배달종사자에 대해서 안전조치 및 보건조치를 할 수 있도록 함.

## 2. 개정 산업안전보건법 주요내용 및 문제점

### 1) 모든 일하는 사람들의 안전으로 적용대상 확대

- 근로계약관계 당사자의 틀을 벗어나 최근 변화된 노동력 사용실태에 맞게 보호대상



을 넓히는 입법취지를 명확히 하기 위하여 적용대상을 “노무를 제공하는 자” 로 확대함(제1조, 제2조)

- 특수형태근로종사자에 대한 안전조치 및 보건조치 근거를 마련하고 대통령령으로 정하는 일부 직종의 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자에게 안전보건 교육 의무를 부과함(제77조)
- 이동통신단말장치로 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자에게 그 중개를 통해 이륜차 동차로 물건을 수거·배달하는 사람에 대한 안전조치 및 보건조치를 하도록함(제78조)

## 2) 위험의 외주화를 감소시키는 도급의 금지 및 제한승인

- (원칙) ▲도급작업 ▲수은, 납, 카드뮴 제련·주입·가공·가열 작업 ▲허가대상물질의 사내 도급을 금지함
- (예외) 일시·간헐적 작업, 도급인의 사업에 필수불가결한 수급인의 기술을 활용하기 위한 목적의 도급은 허용하였으며, 다만, 기술활용 목적의 도급은 고용노동부장관의 승인을 받도록 함. (위반 시 과징금) 도급 금지 또는 승인 의무 위반 시 10억원 이하의 과징금 부과(제58조)
- 유해·위험 작업 중 대통령령으로 정하는 작업을 사내 도급하려는 경우에는 안전 및 보건에 관한 평가를 받아 고용노동부장관의 승인을 받도록 하였으며, 황산, 불화수소, 질산 또는 염화수소를 취급하는 설비를 개조·분해·해체·철거 시 수급인은 고용노동부장관의 승인을 받아 도급받은 작업을 다시 하도록 할 수 없도록 하였음.(제59조, 제60조)
- 사업주는 산업재해 예방을 위한 조치를 할 수 있는 능력을 갖춘 사업주에게 도급하여야 함

## 3) 사업주의 책임을 강화하는 산재예방 책임주체 확대

- 대통령령으로 정하는 주식회사의 대표이사는 매년 회사 전체의 안전과 보건에 관한 계획을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받도록 하였으며, 위반 시 1천만원 이하 과태료 부과함(제14조)
- 도급을 “도급, 위임 등 명칭에 관계없이 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖에 업무를 타인에게 맡기는 계약”으로 정의함, “도급인”이란 물건의 제조·건설·수리 또는 서비스의 제공, 그 밖의 업무를 타인에게 도급하는 사업주를 말함.

다만, 제10호의 건설공사발주자는 제외(제63조, 제66조)

- 관계수급인이라 함은 도급계약이 여러 단계에 걸쳐 체결된 경우에 각 단계별로 도급 받은 수급인 전부를 말하며, 도급인이 도급인의 사업장에서 작업하는 모든 근로자에 대한 안전조치 및 보건조치 의무를 부담하도록 함(제63조, 제66조)
- 도급인의 책임 장소 확대를 통하여 도급인의 책임 범위를 22개 위험장소에서 ▲ 도급인 사업장 ▲ 도급인이 제공·지정한 장소 중 대통령령으로 정하는 위험장소로 확대함 다만, 불법파견 논란 해소하기 위하여 보호구 착용 등 근로자의 작업행동에 관한 직접적인 조치는 안전·보건조치 의무에서 제외(제63조, 제66조)
- 도급인의 정보 제공 의무 내실화를 위해 도급인의 정보 미 제공 시 수급인은 해당 도급 작업의 개시를 연기할 수 있으며, 이때 수급인은 계약상 이행지체 책임을 면하도록 함(제63조, 제66조)
- 도급인의 수급인에 대한 시정조치를 통하여 도급인이 안전조치 및 보건 조치를 직접 부담하는 만큼 수급인의 위반행위에 대한 도급인의 시정조치는 의무에서 권한으로 변경함(제63조, 제66조)
- 대통령령으로 정하는 규모의 가맹본부로 하여금 가맹점의 안전 및 보건에 관한 프로그램 마련·시행하도록 하고, 가맹본부가 제공하는 설비·기계 및 상품 등에 대하여 안전 및 보건에 관한 정보를 제공하도록 함(제79조)

#### 4) 노동자의 권리를 강화하는 작업중지와 위험성평가

- 산업재해의 급박한 위험 시 근로자가 작업중지 할 수 있음을 명확히 규정하고, 작업중지를 이유로 사업주가 근로자에게 해고 등 불이익 처우를 금지함. (제52조)
- 중대재해 발생 시 고용노동부장관의 작업중지 명령의 근거를 명시하고, 작업중지 범위를 ① 해당작업 ② 동일작업으로 한정하되, ③ 위험물질누출, 토사구축물 붕괴, 화재·폭발 등의 경우에만 사업장 전체의 작업을 중지할 수 있도록 함, 중대재해 발생에 따른 작업중지 해제 요구시 심의위원회 등을 거치도록 하는 등 작업중지 해제와 관련한 절차를 마련함 (제54조)

#### 5) 발주자와 도급인의 책임을 강화하는 건설업 산업재해 예방책임강화

- 건설공사발주자란 건설공사를 타인에게 도급한 자로서 건설공사의 시공을 주도하여 총괄·관리하지 않는 자. 다만, 도급받은 건설공사를 타인에게 도급하는 사업주는 제

외로 정의하고 건설공사발주자의 의무를 두어 대통령령으로 정하는 건설공사발주자로 하여금 건설공사의 계획단계에서는 안전보건대장을 작성토록하고, 설계·시공 단계에는 안전보건대장의 이행 등을 확인토록 함(제67조)

- 건설공사도급인은 자신의 사업장에서 타워크레인 등 대통령령으로 정하는 기계·기구 등이 작동되고 있거나 설치·해체 작업이 이루어지고 있는 경우 필요한 조치를 하도록 함(제76조)
- 타워크레인을 설치하거나 해체하려는 자는 고용노동부장관에게 타워크레인 설치·해체업을 등록하도록 하고, 사업주는 등록된 자로 하여금 타워크레인 설치·해체 작업을 하도록 하여야 함

## 6) 정보의 투명성을 높이는 물질안전보건자료의 영업비밀 심사

- 물질안전보건자료의 작성을 통하여 물질안전보건자료 기재 대상을 국제기준과 같이 유해·위험 화학물질로 한정(유해성 미분류 물질명은 별도 제출)하였고, 우리나라는 대상화학물질에 함유된 모든 구성성분 화학물질을 물질안전보건자료에 기재하고 있으나, 외국은 국제기준에 따라 유해성·위험성 물질만 기재하도록 함. 그리고 물질안전보건자료의 제출을 통하여 화학물질을 제조·수입하는 자가 작성한 물질안전보건자료를 고용노동부장관에게 제출하도록 하였음. 현행은 화학제품 양도 시 사인 간에 물질안전보건자료 제공의무만 있어 정부가 국내 제조·수입 화학제품의 현황을 정부가 확보하기 어려움(제110조)
- 물질안전보건자료 중 구성성분의 명칭 및 함유량을 비공개하려는 경우 고용부장관의 사전승인을 받도록 하였고, 영업비밀 적용 비율이 45.5%(09년) → 67.4%(14년)로 증가 하는 등 영업비밀 기재 남용 문제가 지속 제기됨에도 효과적으로 통제할 수 있는 수단 부재하여, 비공개 승인을 받더라도 노출 시 유해성·위험성을 유추할 수 있도록 대체명칭 및 대체함유량을 기재하도록 함. 대체명칭에는 물질의 주된 작용기가 나타나도록 하여 노출 시 인체 유해성 등을 유추할 수 있어 근로자의 안전·보건을 위한 최소한의 정보가 제공하도록 하였음(제112조)
- 고용노동부장관은 제출받은 물질안전보건자료를 근로자의 안전 및 보건 유지를 위하여 근로자 및 사업주에게 제공 할 수 있음(제116조)

## 6) 사업주의 책임을 묻는 산업재해 예방을 위한 제재강화

- 안전조치 또는 보건조치 위반으로 근로자가 사망한 경우 그 죄로 형이 확정된 후 5

년 이내 다시 같은 죄를 범하면 형의 2분의 1까지 가중하고, 법인인 사업주의 경우에는 벌금형의 법정형을 1억 원 이하 → 10억 원 이하로 상향함(제173조)

- 도급인의 안전·보건 조치 의무 위반 시 그 처벌수준을 수급인과 동일하게 상향 현행 규정은 1년 이하 징역 또는 1천만 원 이하 벌금에서 개정안은 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금으로 상향 조정하고, 근로자 사망 시 7년 이하 또는 1억 원 이하의 벌금으로 수급인과 동일한 처벌규정을 둠 (제167조)
- 안전조치 또는 보건조치 위반으로 근로자 사망 시 법원에서 유죄판결 선고 시 200시간 범위에서 수강명령을 병과 할 수 있도록 함(제174조)

## 7) 산업안전보건법의 문제점

- 산안법 시행을 앞두고 '김용균 없는 김용균법'이라는 비난이 나오는 것은 이 법이 애초의 개정취지와 달리 사망사고가 다수 발생하는 유해·위험한 작업에 대해서는 도급을 금지하고 있지 않기 때문임
- 모든 노동자에게 적용한다는 적용확대의 원칙 역시 5인 미만의 사업장, 서비스업, 사무직 종사자등 다수의 노동자가 적용제외 됨으로 모든 노동자를 보호하기에는 어려워짐
- 한국노총은 산안법 개정에 대한 노동계의 의견을 여러 차례 정부에 전달하였고 앞으로 모든 노동자가 안전하게 일할 수 있도록 법 개정에 대한 노력을 지속할 예정임

## 3. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기

### 1) 안전보건교육 강화

- 산업안전보건위원회에서 교육주제·시간·강사 등 제반사항을 심의·의결하도록 하여 교육 계획부터 평가까지 노동조합이 주도
- 법정교육시간 이상의 안전보건교육을 시행할 수 있도록 노동조합에서 교육시간을 확보
- 상급단체교육이나 외부전문가 교육 등 조합원들의 교육기회를 확대하고 조합원 전달교육을 실시

## 2) 노동자 건강진단과 역학조사를 통한 질병예방

- 건강진단 실시 전 건강진단기관의 선정 및 계획단계부터 노동조합이 참여하여 우수하고 신뢰성 높은 건강검진기관이 선정되도록 함.
  - ※ 고용노동부 특수건강검진기관 평가결과 S등급, A등급 기관 중에서 선정
- 보건관리자는 정규직으로 채용하고 겸직을 금지토록 함
- 법정진단항목 외 사업장의 특수성을 고려한 검진항목을 추가토록하고 특수건강검진기관도 고용노동부 특수건강검진 진단기관 평가결과를 토대로 선정하도록 함.
- 건강진단 후에는 진단결과 설명회 및 개선대책 마련을 할 수 있도록 설명회 및 개선대책 마련을 단체협약에 명문화함.
- 건강진단결과 노동시간 단축이나 작업 전환이 필요한 경우 불이익방지를 명문화함.
- 건강진단결과 작업 중 직업병에 이환된 자가 발생했을 경우 즉시 한국 산업안전보건공단 혹은 근로복지공단에 역학조사를 요청, 노동조합이 참여하여 원인을 규명하고 재발방지대책을 요구하도록 함.
- 회사에서 건강증진 프로그램을 운영할 수 있도록 요구하고 건강증진 프로그램으로는 고혈압, 당뇨병, 고지혈증 등 만성질환관리, 스트레스관리, 운동, 금연, 체중관리 등 생활습관관리로 나누어 질 수 있음. 만성질환이 있는 노동자들을 위하여 월1회 정도의 '보건의 날'을 제정하여 만성질환이 있는 노동자들이 병원에서 진료받을 수 있는 날을 보장해주는 것이 필요함.

## 3) 작업환경 측정을 통한 작업장 개선

- 작업환경측정 전 노동조합은 조합원들의 기본적인 요구와 의문을 파악하는 예비조사를 시행
- 측정기관의 선정, 측정, 설명회에 노동조합의 참여를 보장하여 재해예방 및 원인분석을 할 수 있도록 함.
  - ※ 고용노동부 작업환경측정기관평가결과 S등급, A등급 기관 중에서 선정
- 법정작업환경측정유해인자 항목 외에도 사업장에서 취급하는 유해화학 물질의 독성을 고려한 측정항목추가 실시 및 개선방안 마련을 요구
- 작업환경측정결과에 대한 설명회 개최 및 개선대책 마련을 요구하고, 측정결과가 만족스럽지 않을 경우 산업안전보건위원회를 통해 의견제시, 측정을 새로 하도록 함.

#### 4) 안전보건점검(진단) 및 위험성평가를 통한 재해예방

- 주기적인 안전보건점검(진단)을 통해 사업장의 유해위험요인제거는 물론 사업주의 안전보건조치가 적절한지 여부에 대해서도 주기적인 점검 실시
- 안전 진단 시 위험성평가를 실시토록하고 위험성평가 시 반드시 노동조합이 참여하여 위험성평가의 신뢰도 확보 및 실질적인 개선이 이루어질 수 있도록 조치
- 안전보건점검(진단)결과는 산업안전보건위원회의 안전보건에 관한 의결사항에 포함시켜 구체적으로 논의, 유해·위험요인이 실질적이고 즉각적으로 제거될 수 있도록 하며 안전보건경영시스템과 연계하여 실시

#### 5) 유해·위험기계기구 및 설비 등의 안전 확보

- 유해·위험기계기구(동력전달부 등)에 대해서는 반드시 방호조치가 필요하고 방호조치가 없는 유해·위험기계기구는 사용하지 않도록 조치
- 유해·위험기계기구와 보호구에 대해서는 공인된 안전인증기관에서 안전인증을 통과한 제품을 사용하도록 조치
- 안전인증대상이 아닌 유해·위험한 기계·기구·설비 등은 자율 안전확인된 기계·기구·설비를 사용
- 유해·위험기계기구의 안전검사는 최초설치 후 3년 이내 이후 2년 주기로 안전검사를 실시하도록 시행규칙에 규정하고 있으나 조합원의 산업재해를 예방하고 안전한 설비운용을 위해서는 1년 1회 이상 안전검사 실시

### 4. 직업성질환의 예방 및 조치

- 직업성질환 유발위험요인 조사 및 직업성 질환예방대책의 수립의무를 명확하게 하고 이 과정에서 노동조합의 참여가 보장되어야함.
- 그 밖의 각 단위노동조합의 작업조건에서 발생할 우려가 있는 직업성 질환에 대한 예방활동이 포함되어야함.

### 1) 근골격계 질환의 예방 및 조치

- 반복 작업과 장시간노동, 노동 강도의 강화는 근골격계 질환을 불가피한 직업병으로 만들고 있음. 근골격계질환을 예방하기 위해 작업환경 및 작업조건의 개선을 요구해 야함 작업장 내 인간공학적 시스템을 도입하고 작업조건은 가급적 반복작업이나 부 적절한 자세에서 작업하는 것을 줄이도록 하며 장시간 노동으로부터 노동자를 보호 하기 위한 적절한 인력충원과 배치요구
- 공정의 변화나 작업환경의 변화가 있을 때에는 사전에 산업안전보건위원회에서 대책을 수립한 후 실시하도록 함.
- 주기적으로 근골격계 유해요인조사를 실시하되 조사방법이나 내용 등에 대해서는 산업안전보건위원회에서 정하고 조사과정에 노동조합이 참여함.
- 근골격계질환은 조기에 발견하여 치료할 수 있는 시스템을 마련해야함.

### 2) 뇌·심혈관계 질환의 예방 및 조치

- 야간교대작업과 장시간노동, 유해물질위험 등 뇌·심혈관계질환의 원인제거를 위한 적절한 인력 및 작업관리와 노동환경개선 계획을 산업안전보건위원회 의결 안건으로 확보함.
- 뇌·심혈관계질환의 예방을 위해서는 각종 변형노동이나 과도한 작업 및 철야근무의 근절이 요구되므로 이에 대한 노동자 전체의 이해와 요구를 모아내서 단체교섭을 개선하는 것이 필요
- 야간작업노동자의 경우 업무배치 후 6개월 이내에 그 이후에는 12개월마다 정기적으로 특수건강검진을 실시하여야 하며 야간작업 종사 노동자의 건강장해 조기 발견 및 사후관리를 위한 대책 마련을 요구함.

### 3) 정신질환의 예방 및 조치

- 직무스트레스, 우울증, 공황장애, 적응장애 등 정신질환에 대한 산재인정사례가 많아지고 있음.
- 특히 개정된 산안법에서는 감정노동자에 대한 예방조치 뿐 아니라 직장내 괴롭힘에 대한 예방조치마련도 포함되어있어 정신질환에 대한 예방적 조치들이 단체협약에도 포함되어야함.

- 직무스트레스를 해소를 위한 심리상담과 운동, 동호회 활동 등의 프로그램을 단체협약을 통해 마련

#### 4) 고객응대 노동자 보호

- 우리나라의 산업구조가 서비스업 중심으로 변화되면서 고객응대업무에 종사하는 노동자수는 전체 임금노동자의 35.1%로 추정되고 있으며 고객응대업무 역시 다양화되고 있다.
- 산안법 제 41조는 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위한 조치를 사업주가 취해야 함을 명확하게 하고 있으며 고객응대 근로자의 재량권 역시 보장하고 있다.
- 이에 따라 고객응대노동자의 경우 고객응대 매뉴얼작성 및 업무재량권 등의 문제들을 노동자건강위원회를 만들어 논의할 수 있으며 업무의 일시적인 전환과 휴게시간의 연장, 업무전환 등을 요구할 수 있음
- 고객응대 매뉴얼에 따라 행동한 노동자에게 해고, 징계등의 불이익 처분을 하지 않아야 함

### 5. 쾌적한 일터 만들기

#### 1) 과로사 방지법

- 집배원, IT노동자, 버스운전기사 등 다양한 직종에서 과로로 추정되는 재해가 발생하면서 과로에 따른 신체적·정신적 건강장해로부터 노동자를 보호하는 정책과 입법방안 마련의 필요성 대두
- 뇌심혈관계질환에 대한 산재보상이 일본·대만·한국 등 동아시아에서만 이루어지는 것 역시 장시간 노동 때문임을 감안해보면 과로사 방지법은 반드시 제정되어야함
- 이에 한국노총은 노사정 위원회를 통해서 과로사 방지법 제정을 위해 노력하고 있음.

#### 2) 휴게시설의 설치 및 운영

- 사업주는 휴게시설 설치·유지에 필요 예산을 확보해야하고 휴게시설 설치 및 이용



에 관한 내용은 노사합의를 통해서 결정되어야 함

- 휴게시설은 남녀를 구분하여 설비하되 여성휴게실은 모유수유가 가능한 시설을 마련해야 하고 1인당 의자·탁자 등을 포함한 1㎡ 이상(최소 6㎡)확보되어야 함. 또한 옥외 작업 시 옥외 이동식 휴게시설 설치 역시 필요함
- 휴게시설을 관리하는 관리부서 혹은 담당자가 선정되어있어야 하며 같은 사업장에서 일하는 청소용역노동자, 수급인노동자, 입점업체 판매노동자 등 취약한 지위에 있는 노동자도 이용 가능해야 함.

## 6. 노동자의 산재보상권 확대

- 노동자의 건강권과 생존권보장을 위한 산업재해의 보상과 이를 위한 처리절차, 산재 발생의 원인을 입증하기 위한 회사의 조력을 명시함.
- 산업재해 발생 이후 원인파악과 재발방지, 작업재개에 대한 산업안전보건위원회의 심의·의결사항을 명시함.

### 1) 산재처리에서 재발방지까지 노동조합의 참여보장

- 재해발생시 보고서나 산재요양신청서를 회사에서 작성시 노동자의 부주의나 과실로 사고나 난 것처럼 작성하는 경우가 있으므로 산재발생부터 재발방지까지 전 과정에 노동조합이 참여하도록 함.

### 2) 업무상질병의 요양신청 및 재해조사

- 노동조합은 작업환경측정에 참여 및 측정결과를 확보하여, 작업현장에서 사용하는 화학물질의 성분, 노출량 등을 파악하고 이를 통해 작업환경개선 요구 및 업무상질병입증자료를 확보함.
- 요양신청 이후 현장재해조사에 대해 참여와 입회를 통해 해당 작업의 신체부담이 과소평가되지 않도록 하며 이 과정을 통해 작업자의 신체부담을 축소해 나가도록 함.

### 3) 업무상재해보상범위 확보 및 부가보상 확보

- 단체협약을 통해 현실적으로 업무와 관련하여 발생하고 있는 재해에 대하여 산재보험에 준하는 별도의 보상대책 확보
- 산재보험급여와 휴업급여가 있어도 손해가 발생하는 것이 현실이므로 각종급여에 대한 부가보상과 사전단체보험을 통한 재해노동자의 생활보호, 유족의 생활 및 고용에 대한 지원 등에 대한 단체협약을 통해 확보하는 한편 각종 업무상 재해에 대한 보상은 관련법의 규정 중 유리한 기준 적용
- 업무상재해를 당한 조합원의 부서이동이나 전환배치에 대해서는 회사 측의 일방적인 전환을 거부하고 재해를 당한 조합원의 상태와 건강권에 기초하여 일할 수 있도록 단체협약에 노조의 동의를 얻도록 명시함.

### 4) 원직복귀와 재활보장

- 산재장애자에 대한 원직복귀와 재활보장은 산재의 일차적인 원인제공자이자 이익의 귀속주체인 회사가 책임져야하므로 단체협약에 산재조합원의 원직복귀를 명시하고 그 과정에 반드시 재활훈련을 포함한 직무적응 기간을 두도록 함.

## 7. 모범단체협약

[산업안전보건위원회] 회사 내 산업안전보건에 관한 사항을 심의·의결하기 위하여 다음과 같이 산업안전보건 위원회를 설치·운영한다.

- ① 산업안전보건위원회는 회사 측 ○명(관리책임자, 안전관리자, 보건관리자 포함) 노동조합 측 ○명의 노·사 동수(각9 명 이내)로 구성한다. 단 위원장은 노사대표로 공동위원장을 선출하며, 간사는 노사 각 1명씩 선임한다.
- ② 위원회는 분기별 정기회의 개최 시 회의 7일 이내 통보(일시, 장소, 의제)하여야 하며 긴급한 사항을 심의하기 위한 어느 일방의 요청 시 노동자 대표가 회의의 목적사항을 문서로 명시하여 회의소집 요구 시 위원장은 응하여야 한다.
- ③ 위원회는 산업안전보건법 제13조 제1항 및 제14조, 제19조 제1항, 제2항, 제3항, 제20조에 규정된 사항을 심의·의결하며 합의된 사항은 단체협약과 동일한 효력을 지닌다.
- ④ 회사는 산업안전보건위원회 및 운영위원회의 노동조합 위원의 회의준비 및 회의참석 시간을 근무한 것으로 간주한다.
- ⑤ 산업안전보건위원회의 산하에 운영위원회를 설치·운영하며, 운영위원회는 회사 측 ○명 노동조합 측 ○명의 노·사 동수로 구성한다.

⑥ 산업안전보건위원회의 운영과 관련된 제반 사항은 별도의 운영규정을 두어 시행한다.

#### [안전보건관리자의 임명 및 해임]

- ① 회사는 조합원의 안전과 보건을 위하여 안전보건관계자(안전관리자, 보건관리자, 산업보건의)의 수와 자격·직무·권한 등에 대하여 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.
- ② 회사는 제1항의 안전보건 관계자가 개진한 조치사항에 대하여 법 제20조(안전관리자 등의 지도 및 조언)에 의거 조속히 이행해야 한다.
- ③ 회사는 제2항의 안전보건관계자에 대하여 그 직무상 필요한 의견 개진 또는 활동 등을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.
- ④ 회사는 조합원의 안전권·건강권 확보를 위해 안전보건관리자를 정규직으로 채용하고 법 17조, 18조에 의거 다른 업무를 겸직할 수 없도록 하여야 한다.

#### [노동조합의 안전보건활동보장]

- ① 회사는 노동조합의 산업안전보건활동이 조합원의 안전과 건강보호 및 회사의 발전에 반드시 필요함을 인정하여 다음 각 호의 활동을 보장한다.
  1. 회사 내 재해원인, 물질별 유해인자, 공정별 재해요인, 작업환경 등 산업안전보건에 관한 기초조사 활동
  2. 작업장 안전 및 환경개선을 위한 대외활동
  3. 산업재해 예방을 위한 활동
  4. 산업재해 발생시 노동자의 권익을 보호하기 위한 활동
- ② 회사는 노동조합이 제1항 각 호의 활동에 필요한 경비와 협조를 요청할 시 적극 협조한다.

#### [작업중지권]

- ① 회사는 산안법상의 안전보건기준을 철저히 준수하여야 하며 노동자는 재해가 발생할 급박한 위험이 있을 경우, 안전조치가 미흡할 경우, 중대재해가 발생했을 때 그 즉시 작업을 중지하거나 거부 할 수 있다.
- ② 단 1항에 의거 작업을 중지한 노동자는 그 즉시 관리감독자 또는 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원 등에게 즉시 알려야 한다.
- ③ 노동자의 작업안전중지를 통보받은 산업안전보건위원과 명예산업안전감독관은 그 즉시 이 사실을 회사와 부서에 알려야 한다.
- ④ 사업주는 제1항에 의거 작업을 중지하고 대피한 노동자, 산업안전보건위원, 명예산업안전감독관 등에 대해서 해고 등 어떠한 불이익도 줄 수 없다.
- ⑤ 회사는 산업안전보건위원회에서 중지된 작업의 안전·보건상 조치에 대하여 심의·의결하고 동 위원회가 필요한 조치가 취해졌음을 확인한 후에 작업을 재개해야 한다.

**[명예산업안전감독관]**

- ① 조합은 회사의 의견을 들어 관한 노동관서에 명예산업안전감독관을 추천한다.
- ② 회사는 명예산업안전감독관의 산업안전보건활동을 위해 필요한 교육시간 및 활동시간을 보장하여야하며, 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.
- ③ 회사는 건강진단 및 직업환경 측정을 실시할 때 진단 및 측정결과를 보고하는 경우 명예산업안전감독관의 서명을 첨부하여야 한다.
- ④ 회사는 명예산업안전감독관의 활동을 이유로 승진, 승급 등 어떠한 불이익도 주어서는 아니 되며, 노동조합의 동의없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

**[안전보건관리규정 및 수칙제정]** 회사는 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐 안전보건관리규정 및 수칙을 작성 또는 변경하고, 이를 조합원들이 숙지할 수 있도록 교육하여야 한다.

**[안전보건교육]**

- ① 회사는 신규채용 또는 새로운 공정이나 기계도입, 배치전환으로 새로운 직무를 담당하게 되었을 때에는 8시간 이상, 유해위험부서에 배치되었을 때는 16시간 이상 해당 작업과 직접 관련되는 안전보건교육을 실시하여야 한다.
- ② 회사는 매분기 6시간(사무직 및 판매직 매분기 3시간) 이상 안전보건교육을 근무 중 유급으로 실시하여야 한다.
- ③ 안전보건교육의 일정과 주제, 강사 등 제반사항은 산업안전보건위원회에서 심의·의결하여야 한다(※산업안전보건위원회가 없는 경우 '노동조합과 합의하여 결정' 한다).
- ④ 회사는 산업안전보건에 관한 외부교육이나 세미나가 있을 시 노조간부 및 명예산업 감독관 및 조합원의 참가를 보장하며 이에 필요한 제반 비용을 부담한다.

**[안전장비 및 보호구]**

- ① 회사는 작업의 특성에 따라 필요한 안전보호장구를 조합원에게 무료로 지급하며, 안전보호장구는 산업안전보건법 제34조에 의한 안전인증을 받은 제품이어야 한다.
- ② 안전보호장구에 대한 지급기준, 품목 등을 사전에 산업안전보건위원회에서 심의·결정한다.

**[작업환경측정]**

- ① 회사는 산업안전보건법 제24조, 제125조 등 관계법령이 정하는 바에 따라 조합의 입회하에 6개월에 1회 이상 작업환경측정을 실시하여야 한다. 단, 노사 합의 하에 작업환경측정기관을 선정한다.
- ② 회사는 사전에 산업안전보건위원회를 개최하여 측정기관, 측정 목적, 방법, 내용 등을 합의하여야 한다. 특히, 작업환경측정기관 선정 시 고용노동부의 작업환경측정기관 평가 결과 S 등급, A 등급으로 평가 받은 기관 중에서 측정기관을 선정하여야 한다.
- ③ 노동조합은 측정 전 계획에 대하여 전문가로부터 자문을 받아 유해공정과 유해물질의 파악을

통해 측정 장소, 측정 물질, 측정 방법을 결정하는 예비활동을 할 수 있으며, 회사는 이를 보장하여야 한다.

- ④ 작업환경측정기관 선정은 산업안전보건위원회를 개최하여 노사합의를 하여야 하며, 작업환경 측정기관 선정 시 측정기관의 정도관리 성적 및 신뢰성평가 결과가 우수한 기관(S 등급, A 등급)을 선정하여야 한다.
- ⑤ 회사는 작업환경 측정 후 그 결과를 문서로써 조합에 통보하고 조합원 설명회를 개최하여야 한다.
- ⑥ 회사는 작업환경 측정결과 이상이 발견되었을 경우 산업안전보건위원회의 의결을 거쳐 적절한 설비 등 개선조치를 하여야 한다. 이를 이행하지 않았을 경우 조합은 당해 작업을 거부할 수 있으며, 회사는 이로 인한 민·형사상 책임을 물을 수 없다.
- ⑦ 회사는 작업환경과 관련하여 노동조합의 요구가 있는 경우 임시작업환경측정을 실시하여야 하며, 그 비용을 부담한다.
- ⑧ 회사는 작업환경 측정보고서 및 작업환경 측정과 관련된 제반 자료를 10년간 보존하고, 발암성 확인물질에 대한 기록이 포함된 서류는 30년간 보존해야 하며, 조합 또는 해당 부서 노동자의 청구가 있을 시 원하는 형태로 제출하여야 한다.

#### [건강진단]

- ① 회사는 조합과 합의하여 지정한 의료기관으로 하여금 소정의 건강진단을 조합의 입회 아래 다음과 같이 실시한다.
  1. 일반건강검진은 매년 1회 이상(○월)
  2. 특수건강검진은 6개월에 1회 이상(○월, ○월). 석면, 먼분진 12개월, 소음 및 광물성분진 등 24개월
  3. 배치 전 건강진단은 특수건강진단 대상 업무에 종사할 노동자를 신규채용 또는 작업부서 전환 시
  4. 수시건강검진은 특수건강진단 대상 업무로 인해 유해인자에 의한 직업성 천식, 직업성 피부염, 그 밖의 건강장해 의심증상 또는 의학적 소견이 있을 경우
  5. 임시건강진단은 산업안전보건 시행규칙 제 98조 5항에 해당될 때
- ② 회사는 사전에 산업안전보건위원회를 개최하여 검진기관, 검진항목, 내용 등을 조합과 합의하여야 한다. 특히 검진기관 선정 시 노동고용부의 특수건강검진진단결과 S등급, A등급으로 평가받은 기관 중에서 검진기관을 선정하여야 한다.
- ③ 회사는 작업으로 인한 건강장해가 우려되는 조합원에 대해서는 산업안전보건위원회의 의결에 따라 법으로 정해진 건강진단 검진항목 이외에 추가로 검사를 실시하여야 하며 소요되는 시간은 유급으로 인정하며, 소요되는 비용을 부담한다.
- ④ 회사는 건강검진 담당의사가 사전에 사업장을 답사하여 작업장의 개요를 파악한 후 건강검진 진단을 실시하도록 하고 건강진단 후에는 진단결과에 대하여 담당의사로 하여금 조합에 설명하도록 하고 조합원 당사자에게도 건강검진결과를 설명하도록 한다. 건강진단결과는 사업장 보건관리에만 사용하며 개별조합원의 건강검진결과를 공개해서는 안 된다.

**[건강진단의 사후조치]**

- ① 회사는 건강진단 종료 후 1개월 이내에 건강진단결과를 조합 및 해당조합원에게 통지해야하며 필요한 사후조치를 신속히 실시하여야 한다.
- ② 회사는 건강진단결과 직업병에 걸린 자가 발생하였을 경우 즉시 산재보험에 의한 요양신청을 할 수 있도록 하고 해당부서의 작업환경개선에 만전을 기하여야 한다.
- ③ 회사는 건강진단 결과 기존의 노동을 계속할 경우 병세가 악화될 우려가 있는 조합원에 대해서는 경이한 작업으로 배치전환, 작업 장소 변경, 노동시간 단축, 작업환경측정, 시설개선 등 필요한 조치를 취해야 한다. 단 어떠한 경우라도 임금 및 처우 등 노동조건은 종전보다 저하되어서는 아니 된다.
- ④ 회사는 요주의자 및 유소견자가 근무 중 치료를 요하는 경우 작업시간 내 건강관리를 받을 수 있는 시간과 경비를 지원해야 한다.
- ⑤ 회사는 특수건강진단 결과 필요하다고 인정될 때에는 임시작업환경측정을 실시해야 한다.
- ⑥ 회사는 건강진단 결과보고서 등 건강진단과 관련된 모든 자료를 10년 이상(5년간), 발암성(고용노동부장관이 고시하는 유해화학물질)은 30년 이상(30년간) 보존하고 본인의 청구가 있을시 본인과 관계되는 모든 자료를 제공하여야 한다.
- ⑦ 회사는 건강진단 결과 또는 작업 중 직업병에 이환된 자가 발생하였을 경우 즉시 원인을 파악하고 조합원의 건강보호를 위하여 한국산업안전보건공단 또는 근로복지공단에 역학조사를 요청하여 실시하여야 한다.

**[화학물질관리 및 물질안전보건자료 작성]**

- ① 회사는 사용하는 화학물질 중 CMR물질(발암성물질, 변이원성물질, 생식독성물질)이 포함되어 있을 경우 이를 독성이 없는 물질로 대체하여야 한다.
- ② 회사는 사업장에서 사용하고 있는 모든 화학물질에 대하여 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제를 양도하거나 제공하는 자에게서 다음과 같은 내용이 기재되어 있는 물질안전보건자료를 제공받아 노동자들이 쉽게 알아볼 수 있도록 작업장에 게시 또는 비치하고, 작업장에 경고 표시를 한다.
  1. 화학물질의 명칭, 구성성분의 명칭 및 함유량
  2. 안전보건상의 취급 시 주의 사항
  3. 환경에 미치는 영향
  4. 인체에 미치는 영향
  5. 과다폭로시 조치사항(대피요령 포함)
- ③ 회사는 대상화학물질을 취급하는 노동자가 쉽게 보거나 접근할 수 있는 장소에 각 대상화학물질에 대한 물질안전보건자료를 항상 게시하거나 갖추어두어야 한다.
- ④ 회사는 화학물질을 취급하는 노동자가 언제든지 자신이 사용하고 있는 물질에 대하여 올바르게 관리할 수 있도록 취급물질의 유해성, 관리요령 등을 유급으로 교육해야 한다.
- ⑤ 회사는 화학물질의 영업비밀에 대한 자료를 노동조합이 요구할 시 유해화학물질에 관한 영업비밀 관련 자료 일체를 제공하여야 한다.
- ⑥ 회사는 화학물질 및 화학물질을 함유한 제제의 물질안전보건자료를 제공받을때 이에 대한 신

뢰성 검증을 실시하여야 하며, 영업비밀에 대한 정보를 물질안전보건자료 제공자에게 요구하여야 한다.

#### [유해·위험작업의 근로시간 단축과 임금지급]

- ① 회사는 다음에 해당하는 대상부서를 유해·위험작업부서로 인정하고 조합원의 건강보호를 위한 제반조치를 취하여야 한다.
  1. 유기용제, 특정화학물질, 중금속을 취급하거나 유해광선, 진동, 이상기압 하에서 작업하는 부서
  2. 작업환경측정결과 허용기준의 70%이상을 초과하는 분진발생부서
  3. 작업환경측정 결과 85데시벨 이상을 초과하는 소음발생 부서
  4. 기타 유해위험작업에 속하는 작업
- ② 제1항의 유해·위험작업 부서의 업무는 조합원에게 건강장해를 줄 위험이 매우 크므로 근로시간은 1일 6시간으로 하되, 1주 34시간을 초과하여 근로할 수 없다. 단 연장근로는 노동조합과 합의하여 정하며, 유해위험수당과 시간외 근무수당을 지급하여야 한다.

#### [도급사업의 안전보건조치]

- ① 회사는 사업장 내에서 행하여지는 도급사업으로 인해 발생하는 도급 노동자의 산업재해를 예방하기 위하여 산업안전보건법상의 조치를 취해야 한다.
- ② 노동조합의 승인을 얻은 안전보건관리책임자는 도급 노동자와 관계수급인의 산업재해를 예방하기 위한 업무를 총괄한다.
- ③ 회사는 노동조합, 수급인, 안전보건관리자, 수급인이 사용하는 노동자와 함께 수시로 작업장에 대한 안전·보건점검을 실시하여 산업안전보건위원회에 보고하고 동 위원회에서 심의·의결된 조치 사항을 조속히 이행해야 한다.
- ④ 위험공정의 도급화를 원칙적으로 금지하되, 부득이하게 도급하거나 자체사업으로 정하는 경우 산업안전보건관리비를 계상하여야 한다.
- ⑤ 회사는 산업안전보건관리비의 계상 및 그 사용에 있어서 사전에 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

#### [근골격계질환의 예방 및 조치]

- ① 회사는 근골격계질환의 예방을 위하여 산업안전보건위원회에서 조기발견 및 사후대책방안을 수립하여야 한다.
- ② 회사는 표준화된 문진표를 이용하여 조합원을 대상으로 매년 1회 이상 증상조사를 실시하여 근골격계질환 발생여부를 확인하여야 하며, 그 결과를 1월 이내에 임시회의를 개최하여 통보하여야 한다.
- ③ 회사는 근골격계질환으로 판단된 조합원에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐서 적절한 영양과 치료를 받도록 한 후 회사가 대체지급 방식에 의하여 산재보험처리를 하며, 근골격계질환자가 발생한 공정에는 적정 인원을 유지하며 임시건강진단을 실시하여야 한다.
- ④ 회사는 1년에 1회 근골격계유해요인 조사를 실시하고 임시건강진단 등에서 근골격계질환자가 발생하였거나, 근골격계질환 등으로 업무상 질병 인정받은 경우, 근골격계부담작업에 해당하

는 새로운 작업·설비를 도입한 경우, 근골격계부담작업에 해당하는 업무의 양과 작업공정 등 작업환경을 변경한 경우에는 반드시 유해요인 조사를 하여야 한다. 이때 회사는 유해요인 조사에 노동자 대표 또는 해당 작업 노동자를 참여시켜야 한다

- ⑤ 회사는 근골격계질환자가 발생한 공정 또는 근골격계 유해요인이 발생하는 공정에 대하여 인간공학적 작업공정개선계획 및 사후관리방안을 전문기관에 위탁하여 마련하여야 하며, 그 결과를 산업안전보건위원회에서 합의하여 실시한다.
- ⑥ 근골격계질환으로 업무상 질병을 인정받은 노동자가 전체노동자의 10%이상이거나 연간 5명 이상일 경우 회사는 반드시 근골격계예방관리 프로그램을 수립-시행해야하며 근골격계예방관리 프로그램의 수립 시에는 노동조합이 반드시 참여하여야 한다.

#### [뇌심혈관계 질환 등 직업병 질환 예방 및 조치]

- ① 회사는 장시간 근로, 교대근로 등 직무스트레스가 높은 직업병 예방을 위한 위험 요인 조사를 매년 실시하고 그 결과를 산업안전보건위원회에 보고해야 한다. 조사내용 및 방법 등에 대해서는 산업안전보건위원회에서 정하고 조사 과정에 노동자 대표와 해당 작업자의 참여를 보장하며, 노동조합의 직업병 예방을 위한 각종 조사 및 연구 사업에 대해 지원해야 한다.
- ② 회사는 작업공간의 개조, 증설, 기기교체, 생산량 변화 등 작업방식이나 환경을 변화시키고자 할 때에는 반드시 산업안전보건위원회에서 직업병 유발요인에 대해 검토하고 그 예방대책을 마련한 후 작업방식과 환경을 변화시켜야 한다.
- ③ 회사는 뇌심혈관계질환 등 직업성질환에 이환된 것으로 판단된 조합원에 대하여는 산업안전보건위원회의 심의를 거쳐서 적절한 요양과 치료를 받도록 한 후 회사가 대체지급 방식에 의하여 산재보험처리를 하며, 재발방지대책 마련 등 위험요인 제거를 위한 프로그램을 실시하고 직무스트레스 유해요인 조사 및 상담자료, 건강검진결과 등을 참고하여 적정하게 조합원을 배치하여야 한다.
- ④ 회사는 야간작업 종사 노동자의 건강장해를 예방하기 위하여 정기적으로 특수건강진단을 실시하고 야간종사 노동자의 건강보호 및 사후관리를 위한 프로그램을 운영하여야 한다.

#### [야간작업노동자의 건강보호]

- ① 회사는 노동자를 야간작업에 종사하게 하는 경우에는 해당 근로자에 대하여 업무배치 후 6개월 이내에 그 이후에는 12개월마다 정기적으로 특수건강진단을 실시하여야 한다.
- ② 특수건강진단 대상이 되는 야간작업노동자란 가. 6개월간 밤 12시부터 오전 5시까지의 시간을 포함하여 계속되는 8시간 작업을 월평균 4회이상 수행하는 경우 나. 6개월간 오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 시간 중 작업을 월 평균 60시간 이상 수행하는 경우를 의미한다.
- ③ 야간작업노동자의 특수건강검진의 단체협약의 건강검진 조항에 의거하여 실시한다.

#### [정신질환의 예방 및 조치]

- ① 회사는 업무스트레스로 인한 정신질환(적응장애, 우울증, 공황장애) 등이 발생하지 않도록 예방조치 및 대책을 마련하여야 한다.
- ② 산안법 제4조 3항에 따른 가이드라인을 참조하여 '직장내 괴롭힘'을 통한 정신질환을 예방하고 '직장내 괴롭힘'방지에 대한 대책을 산업안전보건위원회에서 심의·의결할 수 있다.



- ③ 회사는 정신적 고통을 호소하는 노동자에 대해서 노동자가 요구하는 조치(격리, 부서이동 등)를 수용해야 한다.
- ④ 회사는 정신질환 예방을 위한 노동조합의 다양한 활동을 독려하고 이를 근무시간으로 인정해야 한다.
- ⑤ 회사는 감정노동자의 정신질환예방조치를 위해 산안법 제 41조에 의한 조치들을 충분히 이행하여야 하고 이 조치들은 사전에 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 한다.

#### [감정노동자의 건강보호 방안]

- ① 회사는 고객응대 메뉴얼을 개발하여 감정노동자들에게 매뉴얼대로 응대할 수 있도록 교육해야 하며 재량권을 주어 무리한 고객의 요구나 폭언 폭행 등이 발생 시 스스로 업무를 중단할 수 있도록 해야 한다.
- ② 회사는 노동자가 1항에 의거 업무를 중단하였을 시 어떠한 불이익을 줘서는 안 된다.
- ③ 회사는 감정노동자를 위한 휴게시설과 휴게시간을 확보하되 휴게시설은 반드시 고객과 분리된 장소여야 한다.
- ④ 노동조합은 사업주의 의무이행 사항을 검토하고 감정노동자의 스트레스 해소를 위한 예방계획 마련에 적극참여하며 다양한 정신건강 프로그램을 시행할 수 있다.
- ⑤ 노동자는 폭언이나 폭행 등에 노출되었을 때 고객과의 분리, 휴식보장, 치료 및 상담지원, 법적 조치 등의 보호장치를 요구할 수 있다.

[옥외노동자의 건강보호방안] 급격한 대기 및 기후변화에 따라 옥외노동자의 건강권 보호를 위해 아래의 조치를 반드시 이행하여야 한다.

- ① 회사는 폭염과 미세먼지, 한파 등에 대비한 작업스케줄 관리계획을 마련하여 노동자에게 고지하여야 한다.
- ② 회사는 미세먼지를 대비하여 노동자가 수시로 착용할 수 있도록 미세먼지 마스크와 방진마스크를 충분히 구비·지급하여야 한다.
- ③ 미세먼지 경보수준이상, 폭염주의보 이상, 한파주의보 이상 발생 시에는 추가 휴게시간을 지급하여야 한다.
- ④ 회사는 옥외작업자가 폭염과 한파에 대피할 수 있는 냉난방이 가능한 휴게시설을 마련해야 한다.
- ⑤ 35℃ 이상의 폭염경보에서는 오후 2~5시 작업을 중지하며, 38℃ 이상에서는 시간에 관계없이 작업이 중지되어야 한다. 38℃ 이상에서 작업지속 시 노동자는 그 즉시 작업을 중지하거나 거부할 수 있다.

[휴게시설 설치 및 운영] 노동자의 쉼 권리를 위하여 아래의 사항을 반드시 이행하여야 한다.

- ① 사업주는 휴게시설의 설치 및 유지에 필요한 예산을 확보하고 휴게시설을 적정하게 관리할 부서 또는 담당자를 지정하여야 한다.
- ② 휴게시설은 최소 6㎡ 이상을 반드시 확보하여야 한다.
- ③ 휴게시설의 이용시간 및 내용 등에 대해서는 노사가 합의하여 정한다.
- ④ 휴게시설은 남녀를 분리하여 구성하되 여성휴게실의 경우 임신부와 모유수유를 위한 설비를 마련한다.

- ⑤ 옥외노동자가 있을 경우 옥외노동자 안전에 따라 휴게시설을 마련한다.
- ⑥ 회사는 휴게시설을 관리하는 담당자나 담당부서를 확보하고 휴게시설 관리규정에 의거 관리하여야 한다.

#### [안전보건점검(진단)]

- ① 회사는 노동조합과 합의하여 주기적으로(매분기 또는 반기) 안전보건점검(진단)을 실시한다.
- ② 회사는 안전보건점검(진단) 실시 이전에 산업안전보건위원회를 개최하여 안전보건점검(진단)에 대하여 안전보건연간 활동계획에 포함시켜야 하며 안전보건점검(진단)의 실시시기, 점검자(조합간부 포함), 내용 등을 조합과 합의하여 실시하도록 한다.
- ③ 안전보건점검(진단)은 사업주의 유해·위험예방조치 의무를 근거로 하여 작업장 내 조합원의 재해예방을 목적으로 실시하여야 하며, 안전보건경영시스템과 연동하여 안전보건점검(진단)을 실시한다.
- ④ 회사는 안전보건점검(진단)의 결과를 산업안전보건위원회의 안건으로 상정하여 개선이 필요한 부분에 대해서는 조합과 합의하여 개선하도록 한다.
- ⑤ 안전보건점검(진단)은 위험성 평가 등 객관적이고 공정성 있는 점검(진단) 방법을 사용하여 실시하도록 하고, 지속적으로 안전보건점검(진단)이 실시되어 시스템화 될 수 있도록 한다.
- ⑥ 산업안전보건법 제47조에 의하여 안전보건진단 명령 대상에 포함될 경우에는 지정된 안전보건진단기관에 별도로 의뢰하여 안전보건진단을 실시한다.
- ⑦ 회사는 위험성평가 시 반드시 노동조합의 참여하에 실시한다.
- ⑧ 안전보건관리책임자와 안전관리자 및 관리감독자의 직무사항에 위험성평가의 실시에 관한 사항과 그에 따른 개선조치의 시행에 대한 사항이 명시되어 있으므로 해당 업무에 대한 이행여부를 확인하도록 한다.
- ⑨ 회사는 조합원의 안전사고 예방과 일상적인 안전관리 활동을 강화하기 위하여 안전관리자를 정규직으로 채용하고 다른 업무를 겸직할 수 없도록 하여야 한다.

#### [안전인증]

- ① 회사는 산업안전보건법 제84조 및 제93조에 따라 안전인증을 받은 기계·기구·설비 및 방호장치·보호구 등을 사용하여야 한다.
- ② 안전인증은 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐야 하며, 안전인증 및 안전검사의 결과와 개선계획을 산업안전보건위원회에 제출하여야 한다.
- ③ 회사는 노동조합의 요청 시 관련 자료를 즉시 제공하여야 한다.

#### [유해·위험기계기구의 사용 및 안전검사]

- ① 회사는 작업장내 방호조치가 필요한 유해·위험기계기구의 사용시 반드시 방호조치를 설치하고 방호조치가 이루어지지 않은 상태에서 작업을 하지 않도록 한다.
- ② 유해·위험기계기구 방호조치의 기능이 상실된 것을 발견한 경우 즉시 사업주에게 신고하여 수리, 보수 및 작업중지 등 적절한 조치가 이루어지도록 한다.
- ③ 안전인증 대상이 아닌 유해·위험기계기구 등은 자율안전 확인된 기계·기구·설비를 사용한다.
- ④ 유해·위험기계기구의 정기적인 검사(안전검사)는 주기별로 안전검사 기관에 의뢰하여 실시하

도록 하여 안전성을 확보한 후 사용할 수 있도록 한다.

- ⑤ 회사는 유해·위험기계기구의 안전검사에 대한 결과를 산업안전보건위원회의 안전으로 상정하여 개선이 필요한 부분에 대해서는 조합과 합의하여 개선하도록 한다.

#### [산업재해의 처리와 조사]

- ① 조합원이 부상이나 질병, 사망으로 산업재해보상보험법상 산재 요양신청을 하는 경우 회사는 산업재해의 원인을 입증하기 위한 조합 및 조합원의 활동에 적극 노력하여야 한다.
- ② 회사는 조합원의 산재처리과정에서 근로복지공단에 제출하는 각종 자료의 사본에 대해 조합의 의견을 들어야 하며, 재해조사와 관련한 진술 등을 하는 경우 반드시 조합에서 지정하는 자와 공동으로 처리한다.
- ③ 회사는 사고 또는 질병이 발생하면 노동조합에 즉시 통보하여야 하며 조합이 참가한 가운데 조사를 실시한다. 이때 조합은 자문을 얻기 위해 외부전문가를 참여시킬 수 있다.
- ④ 회사는 사고 또는 질병이 발생하면 1주일 이내에 처리결과를 조합에 통보하여야 하고, 노동부에 재해발생보고서 노동조합의 동의를 얻어 보고한다.
- ⑤ 근골격계질환, 뇌심혈관계질환, 기타 직업성질환에 대하여는 산재처리에 앞서서 산업안전보건위원회의 심의·의결을 거쳐서 산업재해보상보험법상 요양 및 보상을 선지급하고 대체지급 방식에 의하여 회사가 청구하며, 산업안전보건위원회가 심의·의결한 안전·보건조치를 취하지 아니하고는 그 작업을 계속할 수 없다.

#### [업무상재해의 인정과 보상]

회사는 조합원이 건강진단 또는 개인적으로 진찰 받은 결과 다음 각 호에 해당하는 부상이나 질병이 업무와 관련하여 발생한 경우 산재 요양신청을 하되, 불승인 될 경우 업무상재해에 준하는 보상을 동일하게 지급한다.

1. 채용 시 없던 질병이 발생한 경우
2. 채용 시보다 악화된 질병이 발생한 경우
3. 조합원이 중식시간, 휴게시간 중 사업장 또는 관련사업장 내에서 발생한 재해
4. 회사 또는 조합의 행사에 참여하다 발생한 재해
5. 사업장내에서 발생한 뇌·심혈관계 질환
6. 통상적인 출퇴근재해가 아닌 출퇴근재해에 준하는 사고가 발생시

#### [출퇴근재해에 대한 보상]

- ① 회사는 '사업주 지배하의 출퇴근 재해' 및 '통상적인 출퇴근재해'가 업무상재해이므로, 재해자에 대한 보상기준을 동일하게 적용한다.
- ② 회사는 출퇴근전후 직업능력개발을 위한 활동의 범위를 지정하고 이에 대해 지원한다.
- ③ 회사는 출퇴근 중에 발생하는 중과실로 인한 사고 또한 업무상재해와 동일하게 지원한다.

#### [재해자의 보상기준]

- ① 회사는 조합원이 업무상재해를 당한 경우 산재보험 이외에 다음 각 호의 추가보상을 실시하여야 한다.
  1. 요양보상 : 회사는 조합원이 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 요양하는 기간 동안 발생하는

산재보험 비급여(환자 본인부담분)에 대하여 지급하며, 요양신청의 과정에서 의사소견이 있는 경우 C/T, MRI, HR C/T(고해상도 영상 단층촬영) 초음파, 촬영비용을 회사가 부담한다. 단, 산재적용시 제외함

2. 휴업보상 : 회사는 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 요양 중인 조합원에 대하여 산재보상보험법상의 휴업급여와 기존 평균임금과의 차액을 생계보조비로 지급한다. 또한 호봉승급, 임금인상, 상여금, 연월차후가 등 제반 사항에 대하여 이전 근무할 때와 동등하게 적용한다.
3. 장애보상 : 회사는 조합원이 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 완치 후 장애가 남아 있을 때 산재장해급여 외에 장해급여의 300%를 추가로 지급하도록 한다.
4. 유족보상과 장례비 : 회사는 조합원이 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 인하여 사망하였을 경우 유가족에게 산재급여 외에 2,000일분의 유족보상과 200일분의 장례비를 추가로 지급하며 업무상 재해로 사망한 조합원의 장례를 회사장으로 한다.
5. 우선 채용 및 학자금 지급 : 회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 장애정도가 심하여 취업이 불가능하게 되었을 때는 그 유가족 또는 장애자의 요청으로 부양가족 중 1인을 우선 채용하며, 직계자녀에 대하여는 장학금을 지급한다.
6. 회사는 조합원이 작업 중 타박상, 골절후유증, 요추염좌, 경견완장애, 두통, 위장병, 근육통 등과 관련하여 한방 및 한의사 치료를 원할 경우 공상 환자(4일 미만 치료 및 요양을 요하는 경우)에 한하여 제반비용을 부담하여 치료할 수 있게 한다.
- ② 회사는 업무상 재해 또는 업무 외 재해로 인하여 기존의 업무를 계속함으로써 병세가 악화될 우려가 있는 직원에 대해서는 경미한 작업으로 배치전환하고 치료와 필요한 조치를 취한다. 또한 산업안전보건위원회에서 심의·의결하고 조합원과 합의하여 타 직종으로 전환한다. 단, 임금 및 기타 노동조건을 저하해서는 안 된다.
- ③ 회사는 조합원들이 불의의 재해를 당하는 경우에 대비하여 조합원 가족의 생활안정과 보호를 위해 단체 재해보험에 가입하며, 보험료는 회사가 부담한다.

#### [원직복귀와 재활]

- ① 회사는 부상이나 질병으로 산재요양을 한 조합원에 대해 업무복귀와 관련하여 어떠한 불이익도 줄 수 없다.
- ② 회사는 업무상 사고, 질병, 출퇴근재해로 인하여 장애를 입은 조합원이 업무복귀가 불가능할 경우 조합 및 해당 조합원과의 합의하에 직업재활훈련을 실시하여야 한다.
- ③ 조합원이 직업재활훈련을 실시하는 동안 임금 및 처우를 정상근로와 동일하도록 하여야 하며, 직업재활훈련을 마친 조합원에게 조합 및 해당조합원과의 합의하에 적정부서에 배치하여 근무하게 하며, 정상근로와 동일한 임금과 처우를 해야 한다.

## XI. 여성 노동권 강화와 성평등 실현

### 요지

- 고용 상 성차별을 금지하고 있는 법률은 「근로기준법」, 「남녀고용평등및일가정양립지원에 관한법률」, 「고용정책기본법」 등이 있음. 이처럼 성차별을 규제하고 있는 법률이 존재함에도 불구하고 노동시장 내 구조화된 직부분리와 차별과 불평등으로 인하여 여성이 비정규직 형태나 영세사업장에 집중되어 있는 상황에서 관련법과 제도·정책들이 노동현장에서 제대로 적용되기 어려운 실정임.
- 이러한 현실에서 미투운동이나 성차별 채용 철폐 운동 등 여성노동자들의 주체적인 운동이 전개되면서 성차별 금지 관련 법률은 더욱 강화되고 있는 추세임.
- 노동조합의 역할은 남녀 차별을 금지하고 있는 현행법이 노동현장에서 효과적으로 이행되고 있는지와 최저기준인 법 이상을 상회하는 단체협약을 체결하여 차별과 폭력으로부터 여성노동권을 침해받지 않도록 해야 함. 이를 위해서는 성인지적인 관점<sup>1)</sup>으로 성평등 의제를 넓히고 교섭 단위에 한 성(性)이 배제되지 않고 참여할 수 있도록 보장하여야 함.
- 2020년부터 변경되는 제도에는 △육아근로시간단축 신청 요건 1년 → 6개월, △난임치료 휴가 당일 신청 가능, △출산전후(유산·사산)휴가급여의 상한액 200만원, △가족돌봄휴직 대상에 조부모, 손자녀 추가, △가족돌봄휴가 10일 무급휴가 신설 △가족돌봄근로시간단축 사용, △같은 자녀에 대해 부부 육아휴직 사용 및 급여 지원 등이 있음.
- 올해 성평등 단체협약은 변화되는 제도에 대한 대응뿐 아니라 성별임금격차 해소에 따른 노조의 역할, 임신·출산·육아와 관련된 여성노동권 강화와 육아 및 가족돌봄권 확대, 직장 내 성희롱·성폭력 방지, 명예고용평등감독관을 통한 사업장 내 고용평등 이행 등을 자세하게 담아내고자 했음.

1) 성인지적 관점이란 여성과 남성이 생물학적이거나 사회문화적 경험의 차이에 의해 다른 이해나 요구를 가지고 있다고 보고, 특정 개념이 특정 성(性)에 유리하거나 불리하지 않는지, 성역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지를 검토하는 관심과 태도를 의미함.

## 1. 개요

- 2019년 한국노총 산하 198개 단위노조를 대상으로 성평등 관련 단체협약을 조사한 결과, 대기업노조의 경우 관련법을 상회하는 요구안을 체결한 반면 중소기업노조의 경우 관련 규정 자체가 없거나 법 수준에 머무는 정도였음. 단체협약 내용으로 보면 대부분이 모성보호에 집중된 반면 성차별 해소나 성희롱·성폭력 근절에 대한 내용은 미흡한 것으로 나타났음. 특히 남성사업장의 경우 배우자출산휴가나 육아휴직, 가족돌봄 등 부성권이나 돌봄권에 대한 내용을 거의 찾아보기 힘들 정도였음.
- 공공기관 단체협약 비교분석 결과<sup>1)</sup>, 단체협약의 ‘중립적인’ 규정으로 인하여 결과적으로 여성노동자에 대한 차별이 발생하고 있는 것을 문제점으로 인식하고 있었음.
- 국제노동기구(ILO)에서는 「성평등 단체협약을 위한 안내서」<sup>2)</sup> 발간을 통해 노사관계의 젠더 문제를 노동조합이 중요하게 다룰 것을 권고하고 있음. 이를 통해 △성차별 문제와 단체교섭에서의 의제 통합, △직장과 노동조합에서 성평등 장려, △여성대표성 강화, △여성관련 정책 및 현행법의 효과적 이행을 강조하고 있음.

협상 이전	단체협약	협상 이후
<ul style="list-style-type: none"> <li>- 여성위원회의 역할</li> <li>- 여성대표성</li> <li>- 성인지 통계</li> <li>- 정책/법률상 권리</li> <li>- 우선 순위 정하기</li> </ul>	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 노동환경</li> <li>- 모성보호와 가족부양 의무</li> <li>- 비정규직과 취약노동자 보호</li> <li>- 차별·폭력 금지</li> <li>- 여성대표성</li> </ul>
	⇒	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 협상내용 공유</li> <li>- 정기적인 성인지 통계 수집 (고용·승진·해고, 직종과 급여수준, 훈련프로그램 성별통계)</li> <li>- 협상내용 이행 여부 및 효과 모니터링</li> <li>- 교육·훈련프로그램에서 성평등 문제 다루기</li> <li>- 노조의 성과 홍보</li> </ul>

- 따라서 노동조합에서는 성차별 관련 문제를 노동조합의 문제로 인식하는 것이 필요하며 단체교섭 과정에서 성평등 관련 의제를 발굴하여 포함시키고 교섭단위에 여성참여를 확대하여야 함. 이러한 과정에서 성인지적 관점이 반영될 수 있도록 관련 교육을 정기적으로 진행하는 것이 필요함. 성평등을 위한 단체교섭 활동은 모든 노동자의 노동조건 개선을 통한 노동권과 평등권을 확보하는 것이며 성평등한 조직(노조)문화와 노동환경 정착을 통해 노동자의 삶의 질을 높이는 것임.

1) 황수옥, 윤자호(2018), 성인지적 관점의 단체협약 비교분석과 개선방안: 공공기관을 중심으로, 한국노동사회연구소

## 2. 고용 상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소

### 1) 주요 단체협약 요구과제

#### (1) 모집·채용 과정에서의 성차별 금지

- ▶ 선발 기준과 절차를 표준화한 「공정한 채용절차 가이드라인」 마련
- ▶ 채용 절차 심사위원·평가위원·면접위원·인사위원회 등 각 심사 단계에서 40% 이상의 여성 참여 보장
- ▶ 채용단계별 성비(응모율과 선발율) 공개 요구 및 관련 서류 보관 의무화
- ▶ 채용 절차에 참여하는 서류심사 및 면접위원 등에 대한 성인지 교육 실시

#### 【모집·채용】

- ① 회사는 모집·채용에 있어 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다.
  1. 용모·키·체중·연령 등의 신체적 조건, 미혼 조건 제시·요구
  2. 특정 성만 모집하거나 성을 구분한 직종모집
  3. 특정 직종에 특정 성의 채용기회 제한, 특정 성에 제한적 조건 부과
  4. 특정 성을 낮은 직급 또는 직위에 모집·채용하거나 불리한 고용형태의 채용
  5. 특정 성을 불리한 대우로 채용기회 제한
  6. 면접 시 결혼·임신·육아문제·가족계획 등의 성차별적인 질문
  7. 임신·출산을 이유로 불리한 대우. 여기서 임신의 범위는 착상에서 출산까지 전 과정과 출산 후 회복기 및 수유 등도 포함
- ② 회사는 선발 기준과 절차를 표준화한 「공정한 채용절차 가이드라인」을 마련하여 채용 절차의 공정성을 확보하여야 한다.
- ③ 회사는 채용단계별 성비 관련 자료를 공개하여야 하며, 모든 채용 관련 서류를 보관하여야 한다.
- ④ 회사는 채용 과정에서 서류전형위원, 면접위원 등 모든 과정에 한 성별이 60%를 넘지 않도록 하여야 한다.
- ⑤ 회사는 채용 과정에 참여하는 모든 관계자에 대해 차별 인식 및 성인지 교육을 실시하여야 한다.

#### (2) 동일가치노동 동일임금 실현

- ▶ 직급별·근속년수별·혼인상태별 성별 임금공시제 도입
- ▶ 임금차별 해소를 위한 동일가치노동 적용기준 마련
- ▶ 동일가치노동 적용기준 마련 시 여성대표 참여보장
- ▶ 임금차별 판단을 위한 직무평가위원회 등 논의기구 구성 및 노조참여 보장

**【동일가치노동 동일임금 실현】**

- ① 회사는 동일가치노동 동일임금 실현을 위해 노동조합 요청 시 다음의 자료를 공지하여야 한다.
  1. 직급별·성별 평균임금 및 노동자 수
  2. 근속년수별 성별 평균임금 및 노동자 수
  3. 혼인상태별·성별 평균임금
  4. 직군별·직종별·성별 평균임금 및 노동자 수
  5. 고용형태별·성별 평균임금 및 노동자 수
- ② 회사는 임금차별 해소를 위해 동일가치노동의 적용 기준을 마련하여야 하며 적용 기준 마련 시 노동조합 및 여성대표의 참여를 보장하여야 한다.
- ③ 회사는 비교대상 직무가치를 평가·비교하기 위하여 직무평가위원회를 도입하여야 하며 직무평가위원회는 노조에서 추천하는 외부전문가로 구성하여야 한다.
- ④ 성별에 따라 상이하게 적용되는 성별 분리 호봉제를 금지한다.

**(3) 교육·배치, 승진, 정년·퇴직 등 성차별 금지**

**【교육·배치 및 승진】** 회사는 교육·배치 및 승진에 있어서 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다.

1. 교육, 표창, 해외연수, 업무배치 및 승진 등에 있어 특정 성을 배제하는 경우
2. 일정 직무·직종에 있어서 특정 성의 배제 또는 특정분야에 구분 배치 등
3. 특정 성에 대하여 승진기회 미부여, 불리한 조건·절차 적용, 승진한계 차등 적용, 직급의 세분화를 통한 차별
4. 결혼·임신·출산 등을 이유로 특정 성을 일정한 직무배치의 대상에서 배제

**【정년·퇴직 및 해고】** 회사는 정년·퇴직 및 해고에 있어 다음 각 호의 차별을 하여서는 아니 된다.

1. 동일직종·직무 간 남녀 정년차별
2. 대다수가 여성인 직종에서 정년을 합리적 이유 없이 다른 직종보다 낮게 책정
3. 결혼·임신·출산 등을 퇴직사유로 예정하는 근로계약 체결 및 동 사유로 퇴직강요
4. 징계사유, 절차 등에 있어 여성조합원에 대한 불리한 대우로 인한 해고
5. 구조조정에 있어 합리적이고 공정한 기준 없이 기혼여성, 사내부부나 맞벌이부부, 여성 집중 부서 우선해고

**(4) 체계적이고 투명한 성과평가 절차 마련**

- ▶ 개인의 성과평가 방식과 기준 공개
- ▶ 객관성 확보를 위한 정량평가 비중 확대
- ▶ 평가지표 마련과 노조 합의



**【성과평가 절차】** 회사는 성과평가에 있어 다음과 같은 절차를 이행하여야 한다.

1. 성과평가 방식과 절차를 공개하여 누구나 그 방식과 기준을 알 수 있어야 한다.
2. 각 개인이 자신의 성과평가 결과를 알 수 있어야 한다.
3. 성과평가 결과에 대해 어떠한 과정을 통해 산출되었는지 설명하여야 한다.
4. 전체 성과평가 중 정성평가 비중이 30%를 초과하지 않아야 한다.
5. 성과평가 지표 수정 또는 신설 시 노동조합과 합의하여야 한다.

### (5) 유리벽 해소 및 여성 관리직 확대를 위한 적극적 고용개선조치 이행

- ▶ 적극적 고용개선조치 시행계획 수립 시 노조 참여보장
- ▶ 남녀의 고용현황과 이행실적보고서 공개 의무화
- ▶ 여성 관리직 승진 목표제 도입
- ▶ 성별, 부서, 직무 간 유리벽 해소

**【적극적 고용개선조치】** 회사는 남녀고용평등을 실현하기 위해 각 호의 조치를 이행하여야 한다.

1. 회사는 적극적 고용개선조치 적용 사업장에 해당될 경우 이 사실을 즉시 노조에 알려야 한다.
2. 회사가 여성고용미달 사업장에 해당될 경우에는 남녀 고용현황과 이행실적보고서를 공개하여야 한다.
3. 회사는 적극적 고용개선조치 시행계획 수립 시 사전에 노조와 적극 합의하여야 한다.
4. 회사는 성별·고용형태별 현황을 공개하여야 한다.
5. 회사는 여성 관리직 승진 목표제를 도입하여 실시하여야 한다.
6. 회사는 한 성별에 대해 부서이동, 직무이동을 금지하는 유리벽 해소를 위해 노력하여야 한다. 회사는 각 개인이 부서 또는 직무이동을 희망할 경우 정해진 객관적 절차에 따라 희망하는 부서 또는 직무로 배치해야 한다. 특히 한 성별이 집중된 직무 또는 부서를 우선적으로 배치하여야 한다. 이때 객관적 절차를 수정 또는 수립 시 노동조합과 합의하여야 한다.

## 3) 모범단협안 해설

### (1) 모집·채용 과정에서의 성차별 금지

- ▶ 「근로기준법」 제6조는 노동자에 대하여 남녀의 성(性)을 이유로 차별적 대우를 하지 못하도록 하고 있으며, 「남녀고용평등법」은 “차별”이란 사업주가 노동자에게 성별, 혼인, 가족 내 지위, 임신 또는 출산 등의 사유로 합리적인 이유 없이 채용 또는 노동의 조건을 다르게 하거나 그 밖의 불리한 조치를 하는 경우로 정의하고 있음. 다만 제2조 단서 조항에 의하여 “직무의 성격상 특정 성이 불가피하게 요구

되는 경우”를 예외로 인정하고 있음. 또 같은 법 제7조는 모집·채용과정에서 남녀차별 금지를 명시하고 있음. 「고용정책기본법」 제7조는 근로자를 모집·채용할 때에 합리적인 이유 없이 성별, 신앙, 연령, 신체조건, 사회적 신분, 혼인·임신 등을 이유로 차별을 금지하고 있으며 균등한 취업기회를 보장하도록 명시하고 있음.

- ▶ 「채용절차의 공정화에 관한 법률」 제4조의3항에서는 채용과정에서 구직자에 대하여 직무수행에 불필요한 용모·키·체중 등 신체적 조건, 출신지역·혼인여부, 학력·직업 등을 기초심사자료 기재나 입증자료로 수집하지 못하도록 금지하고 있음.
- ▶ 국가인권위원회 인권통계에 따르면 전체 진정 건수 28,748건 중 고용에서의 차별 진정 건수가 8,334건으로 이 중 모집·채용이 3,107건(37.3%)으로 가장 높은 것으로 나타났음.

#### ☑ 고용에서의 차별행위 진정 건수

구분	고용에서의 차별													
	합계	소계	모집	채용	배치	교육	승진	임금	임금 외 금품	자금 융자	정년	퇴직	해고	기타
합계	28,748	8,334	1,367	1,740	466	148	318	1,130	315	6	242	247	778	1,577

\* 국가인권위원회 인권통계(2018)

- ▶ 채용과정에서 채용 받는 입사지원서에 업무와 직접 관련이 없는 차별적인 항목이 다수 포함되어 있어 공정하고 평등한 고용기회를 박탈당하거나 고용 상의 불리한 대우를 받는 경우가 있음.
- ▶ 입사지원서에 성별을 알 수 있게 성별에 대한 정보를 요구하거나 모집과 채용 절차에서 특정 성의 집단 전체를 배제하는 기준을 두거나, 특정 성을 우대<sup>2)</sup>하거나, 직무·직종별로 남녀를 분리해서 모집<sup>3)</sup>하거나, 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유 없이 성별로 차이<sup>4)</sup>를 두거나, 특정 성에게 낮은 노동조건을 제시하는 경우, 또는 특정 성이 충족하기 어려운 신체상의 요건 등을 채용조건으로 제시하는 경우나 임신 또는 출산을 이유로 불리한 대우를 하는<sup>5)</sup> 등은 차별로 판단하고 있음.<sup>6)</sup>

2) 은행권에서 남녀차등채용을 서류전형 단계부터 추진하거나, 합격권 안에 있는 여성을 탈락시키고 합격권 밖에 있는 남성을 합격시키거나, 성별에 따라 연령별 배점을 차등화하거나, 남성 지원자에게 점수를 비정상적으로 높게 주는 등 명백히 불법적인 성차별 채용을 관행적으로 유지해왔음이 드러남.

3) 고속철도 승무원 모집 시 승무원 업무와 관련하여 고객센터 업무 등 부가가치가 낮은 업무를 여성에게 부여하는 것도 차별(2006. 9. 11.자 06진차116·06진차136 병합)

4) 경찰공무원 및 소방공무원 공개경쟁채용시험에서 남녀응시연령에 차이를 둔 경우(2004. 10. 18. 03진차589 결정)

5) 보건소 계약직 의사 채용 시 출산을 앞두고 있는 여의사 응시자에게 “무슨 생각으로 원서를 냈는지 듣고 싶다”거나 “곧 출산으로 쉬어야 하는 사람을 인사위원회에 추천하기는 어렵다”는 차별적 발언(2007. 3. 9. 자 06진차618), 임신·출산

- ▶ 면접과정에서 현행법에서 금지하고 있는 질문을 하거나 업무와 무관한 질문을 하는 사례들이 빈번하게 발생하고 있어 성차별적인 면접이 여전히 만연하고 있음. 그러나 면접과정에서 발생하는 차별문제는 파악하기도 힘들며 차별을 입증하기도 힘든 측면이 있음. 따라서 노동조합에서 채용단계별 성비 관련 자료를 공개할 것을 요구하여야 함. 특히 면접 단계에서 면접관의 구성을 어떻게 하는지와 채용과정에서 인사담당자의 인식은 인사제도 및 채용에 중요하게 영향을 미치므로 인사담당자나 면접위원 등 채용과정에 참여하는 관계자를 대상으로 성인지 교육을 의무화하여야 함.

**☑ 성평등 채용 체크리스트**

채용계획 및 공고	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 「남녀고용평등법」등 채용상 성차별을 금지하고 있는 관련법령 사항 숙지 여부</li> <li>- 채용계획 수립하는 경영진 및 인사위원회 구성시, 특정 성별로만 구성되는지 여부</li> <li>- 채용계획 수립 시 성별에 따라 선발 인원 수 정하는지 여부</li> <li>- 채용하고자 하는 직무의 업무내용에 필요한 전문성에 초점을 맞추어 각 직무의 입사지원 요건을 기술하는지 여부</li> <li>- 채용공고 시 특정 성별만 대상으로 하지 않으며, 성별구분하여 선발 인원수 설정하는지 여부</li> <li>- 특정 성별에게만 특별한 채용조건을 제시 또는 동일한 채용조건이라도 그 것을 충족시킬 수 있는 특정 성별의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적게 하지 않는지 여부</li> <li>- 직무·직군에 따라 성별 모집 여부</li> <li>- 성별, 혼인상태, 임신·출산 여부에 관계없이 모집·채용을 명시하는지 여부</li> </ul>
입사지원서	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 직무상 불가피하게 요구되는 경우로 제외하면 성별을 확인할 수 있는 항목이 포함되는지 여부</li> <li>- 가족관계, 혼인상태, 자녀유무, 병역정보, 신체정보에 대한 항목 포함 여부</li> </ul>
서류심사	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 서류전형 과정에 심사위원 중 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 노력</li> <li>- 서류심사 시 성별구분 심사여부</li> <li>- 서류심사 통과자의 성비 지정여부</li> </ul>

\* 성평등 채용 체크리스트 안내(여성가족부 <http://www.mogef.go.kr>)

- ▶ 모집·채용과정에서 발생하는 성차별은 고용의 입구에서 발생하는 차별로 노동의 기회와 생활을 위협할 수 있다는 점에서 다른 노동조건에서의 차별과 비교할 때 권리의 침해정도와 피해가 크다는 특징이 있음(박선영 외, 2018). 따라서 고용 상 성차별은 채용·모집에서부터 규제하지 않으면 효과를 거두기가 어려우므로 채용 과정에서 서류전형위원·면접위원 등 모든 과정에 한 성별이 60%를 넘지 않도록 함.

**(2) 동일가치노동 동일임금 실현**

- ▶ 경제협력개발기구(OECD)에 따르면 2018년 기준 한국의 남녀임금격차는 36.7%로 OECD 회원국 중에서 가장 큰 것으로 나타남. 비정규직 규모와 실태 자료7)에

을 이유로 채용에서 탈락한 경우(2007. 3. 9. 06진차618 결정)  
6) 박선영 외(2016.8), 고용영역 채용고정에서의 차별실태 모니터링(pp.28-29)

의하면 월 평균임금이 여성(202만원)은 남성(315만원)의 64.1% 수준이며, 고용 형태별로 볼 때 남성 정규직 임금(369만원)을 100이라 할 때 여성 정규직(266만원)은 72.1%, 여성 비정규직(139만원)은 37.7%로 나타나 상대적으로 여성이면서 비정규직에 대한 임금차별이 심각한 수준임.

- ▶ 성별·고용형태별 임금격차를 해소하기 위해서는 동일가치노동 동일임금이 실현되어야 함. 국제노동기구(ILO)의 「동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약」과 「남녀고용평등법」제8조는 동일가치노동에 대한 동일한 임금을 지급하도록 규정하고 있으나 노동시장 내 성별·고용형태별 직종분리현상이 심화되면서 동일한 사업에서 남녀가 수행하는 직무가 서로 다를 경우에는 동일가치노동에 대한 판단이 어려워 임금차별을 확인하기도 쉽지 않은 것이 현실임.
- ▶ 직무가치는 평가자에 따라 주관적인 판단이 이루어질 수 있으므로 객관적인 직무 및 직군별 가치를 분류하고 평가하는 체계가 이루어지도록 사업주에게 직무분석 전문가위원회의 구성을 요구할 필요가 있음. 그 이유는 직무평가분석을 통한 임금차별 판단은 동일가치노동 동일임금 원칙에서 매우 중요하기 때문임.
- ▶ 남녀고용평등법 제8조 제2항은 동일가치노동의 기준을 정함에 있어서 노사협의 회의의 노동자를 대표하는 위원의 의견을 듣도록 하고 있으므로 반드시 노동자를 대표하는 위원구성에 여성대표가 40% 이상 포함될 수 있도록 하여야 함.
- ▶ 노동조합은 성별·고용형태별에 따른 임금차별을 해소하기 위해 비정규직 남용금지, 차별규제, 여성비정규직의 정규직 전환 등을 지속적으로 요구할 필요가 있음. 또한 임금차별에 대한 구체적이고 실질적인 기준을 마련하여 성별에 따른 임금차별을 해소하는데 노력하여야 함. 이를 위한 구체적인 방안으로 남녀임금공시제도 도입을 요구할 수 있음.

### (3) 체계적이고 투명한 성과평가 절차 마련

- ▶ 성별임금격차의 원인은 복합적으로 발생하는 성차별의 결과로 이해할 수 있음. 채용단계에서 여성을 임금이 낮은 일자리에 고용하거나 회사의 주요 핵심부서에 남성을 주로 배치할 경우, 업무평가와 승진 그리고 교육·훈련에서 남녀를 동등하게 대우하지 않을 때, 임신·출산·육아와 관련하여 불이익을 주거나 성별 고정관념 등으로 인해 결과적으로 성별임금격차가 발생하게 됨.
- ▶ 한국노총이 실시한 조사<sup>8)</sup>에 따르면 불투명한 성과평가가 남성 중심적이고 성차

7) 비정규직 규모와 실태(김유선), 통계청, '경제활동인구조사 부가조사(2019. 8.)

8) 성별임금격차 실태와 완화방안 연구(장진희, 2019)

별적으로 이루어질 경우 이는 여성의 승진뿐 아니라 임금수준에 직접적으로 연동되어 남녀 간의 임금격차를 확대시키는 것으로 나타났음.

- ▶ 예를 들면 직급별 성별임금격차를 보면 사원급 8.0%, 대리급 6.7%, 과장급 이상 6.5% 수준이었으나 근속년수별 성별임금격차는 3년 미만 17.5%, 15년 이상 19.3%를 보였음. 이는 동일한 근속년수더라도 남성보다 낮은 직급으로 인해 성별 임금격차가 커질 수 있으며 진급에 절대적으로 영향을 주는 성과평가가 남녀임금격차에 중요한 영향을 주는 것으로 나타났음. 또 주요부서 또는 핵심부서에 남성이 배치되어 남성에게 성과평가를 높게 주는 관행이나 분위기로 인해 여성이 남성보다 낮은 성과평가를 받는 것으로 나타났으며 출산·육아로 인한 불리한 조치가 인사평가로 이어지는 것으로 나타났음.
- ▶ 이처럼 승진 및 남녀 임금불평등에 영향을 미치는 요소를 완전히 제거하고 성과평가의 공정성과 객관성을 확보하기 위한 노동조합 차원의 적극적 개입이 필요하며 이러한 활동을 통해 남녀임금격차를 해소해 나가는 것이 바람직함.
- ▶ 여성가족부에서 발간한 '성평등 임금 실천을 위한 가이드라인'에 따르면, 성별임금격차 해결을 위해 ① 성별임금격차 조사 및 공개(임금, 채용, 배치, 교육, 승진, 휴직 등 성별통계 생산), ② 공정하고 명확한 인사평가 실시, ③ 공평한 교육, 승진 기회 제공, ④ 적극적 고용개선조치 실시 등의 방안을 제시하고 있음. 이를 참고하여 노동조합차원에서 사업주에게 요구할 수 있는 부분을 단체협약에 명시한다면, 성별임금격차를 완화시킬 수 있을 것임.

#### (4) 유리벽 해소 및 여성 관리직 확대를 위한 적극적 고용개선조치 이행

- ▶ 적극적 고용개선조치(Affirmative Action)제도<sup>9)</sup>는 현존하고 있는 차별적 고용관행을 해소하고 여성고용을 확대하기 위한 적극적 조치임. 적극적 고용개선조치 결과발표(2019)에 따르면, 총 2,064개사(공공 332, 지방공사·공단 43, 민간 1,689개사)의 전체 노동자 중 여성고용비율은 38.41%, 관리자비율 21.13%로, 2006년 시행 첫해 대비 각각 7.64%p, 10.91%p 증가하여 일정정도 이 제도가 사업장 내 여성고용 확대나 여성 관리직을 확대하는데 긍정적인 영향을 미치고 있음.
- ▶ 우선 노동조합은 회사가 적극적 고용개선조치 적용 사업(장)에 해당되는지 확인하는 과정이 요구됨. 적극적 고용개선조치 적용 사업(장)인 경우에는 사업주가 매년

9) 「남녀고용평등법」 제17조3항에 따라 모든 공공기관과 상시근로자 300인 이상의 민간 기업을 대상으로 여성고용기준(근로자 비율 및 관리자 비율)이 업종별·규모별 70%에 미달한 기업에 대해 제도개선을 위한 시행계획서와 이행실적보고서 제출하도록 하고 있으며, 3년 연속 이러한 노력이나 개선의지가 없다고 판단되는 사업장은 명단공표(여성노동자비율, 여성관리자비율 등)를 하고 고용노동부 홈페이지에 6개월간 게시하고 있음.

제출하는 남녀근로자현황과 시정계획서, 적극적 고용개선조치 시행계획 등의 이행상황을 점검하고 노사협의를 거친 후 서류를 제출하도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.

- ▶ 남녀고용평등법 제17조의5항에는 ‘사업주는 직종별 남녀근로자현황과 시행계획, 이행실적을 노동자가 열람할 수 있도록 게시하는 등’의 필요한 조치를 취하도록 하고 있으므로 사업주에게 남녀근로자현황과 시행계획 및 이행실적보고서를 조합원이 자유롭게 열람할 수 있도록 인터넷(혹은 인트라넷)이나 오프라인 게시판에 공개할 것을 요구해야 함.
- ▶ 앞으로 AA적용 대상은 ‘성별임금 격차 현황과 해소방안’을 의무적으로 제출하여야 함. 노동조합은 남녀 간 임금격차를 해소하기 위한 임금관련 자료 공개 요구와 투명한 성과평가 절차 기준 마련 등 성평등 의제를 넓히고 교섭에 힘써야 함. 예를 들면 여성 집중 직무· 직종의 성비를 개선하기 위해 △한 성별에 대해 부서나 직무이동을 노동자가 희망할 경우 객관적인 절차에 따라 배치, △사내 훈련·연수를 통해 핵심부서에 여성노동자를 양성하고 핵심부서에 우선 배치하도록 단체협약으로 요구하여 유리벽 또는 유리천장을 해소하여야 함.
- ▶ 그밖에 사업장 내 남녀고용평등을 실현하기 위한 적극적 조치로서 단체협약에 채용·교육·승진 등에 있어서 여성비율 30% 할당제를 실시하고 여성 관리직 확대를 위해 여성 관리직 승진 목표제 등 다양한 방안을 강구하여 여성노동자들의 고용에서의 평등한 기회와 대우를 보장하여야 함.

### 3. 임신 관련 모성권과 건강권

#### 1) 주요 단체협약 요구과제

- (1) 유해·위험업무 사용금지 범위 확대 및 사업장 건강보호 규정 마련
- (2) 임신부의 야간·휴일·시간외노동 금지를 통한 안전 강화
- (3) 유급 태아검진휴가 보장
- (4) 임신 주수와 상관없이 임금삭감 없는 1일 2시간 노동시간 단축 보장
- (5) 유산·사산휴가 보장 강화

- 임신기간 15주 이내의 경우 30일 휴가 보장
- 임신 중 출산 휴가 사용과 별개로 유산·사산 시 휴가 보장

- 배우자가 유산·사산한 경우 5일의 유급휴가 보장
- 유산·사산휴가 30일에 대한 임금차액 보전

**(6) 난임 휴가(휴직)**

- 3일의 유급 난임 휴가 보장
- 1년간 무(유)급 휴직과 2회 이상 분할사용 보장
- 난임 휴가(휴직)에 따른 불이익 금지

**(7) 유급 보건의휴가**

- 월 1일의 유급 휴가 보장 및 미사용분 임금 보전

**2) 모범 단체협약안**

**【사용자의 의무】** 사용자는 여성 노동자의 임신 사실을 인지하였을 때 임신과 관련한 모든 지원과 보호를 다하여야 하며 임신을 이유로 부당한 대우나 괴롭힘을 주어서는 아니 된다.

**【유해·위험작업 금지】**

- ① 회사는 「근로기준법」 제65조 제1항에서 정한 사용이 금지되는 직종에 임신부(임신 중이거나 산 후 1년이 지나지 아니한 여성)나 수유여성의 사용을 금지한다.
- ② 회사는 1항에서 정한 사용금지 직종 외에도 임신 또는 수유여성이 노출되거나 노출될 수 있는 위험성 평가 및 보호조치에 필요한 건강보호 규정을 마련하여야 한다.

**【야간·휴일노동 금지】**

- ① 회사는 「근로기준법」 제70조 제2항에서 정한 연장·야간시간(오후 10시~오전 6시) 및 휴일에 임신부나 수유 중인 노동자의 근무를 금지한다. 다만 예외적으로 당사자의 요구가 있을 시 반드시 노동조합과 협의한다.

**【탄력적 노동시간 금지】** 회사는 임신 중인 노동자에게 근로기준법 제51조 제3항에서 정한 탄력적 근로시간제를 적용하지 않는다.

**【임신 중 쉬운 근로 전환】** 회사는 임신 중인 노동자의 요구가 있을 때에는 쉬운 종류의 노동으로 전환하여야 한다. 이때 “쉬운 종류의 근로”라 함은 업무를 변경하거나 맡고 있는 업무의 양을 줄이는 방식 등이어야 한다.

**【태아검진휴가】** 회사는 임신부가 「모자보건법」 제10조에 따른 정기 건강진단을 받는데 필요한 시간을 청구할 경우 유급휴가를 보장한다.

**【임신기 노동시간 단축】** 회사는 임신 중인 노동자에게 임신 주수와 상관없이 1일 2시간 유급 노동 시간 단축을 보장하여야 하며 이에 따른 휴게시간 단축 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 된다.

**【유산·사산휴가】**

- ① 회사는 임신 중인 노동자가 15주 이내에 유산 또는 사산 한 경우에는 30일의 유산·사산휴가를 보장하여야 하며 16주 이상은 근로기준법 제74조 제3항에 따른다.
- ② 회사는 임신 중인 노동자가 출산 전 휴가를 사용하는 도중에 유산·사산하였을 경우에는 임신 기간에 따른 별도의 유산·사산휴가를 보장하여야 한다.
- ③ 회사는 배우자가 유산 또는 사산한 경우 5일의 특별휴가를 보장하여야 한다.
- ④ 유산·사산휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무로의 복귀를 원칙으로 하되 동일한 업무로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 반드시 협의한다.
- ⑤ 유산·사산휴가 60일 중(다태아의 경우 75일)을 초과한 일수 30일(다태아 45일)에 대한 급여가 회사에서 지급하는 통상임금보다 낮은 경우 그 차액을 보전한다.

**【난임 휴가·휴직】**

- ① 회사는 노동자가 인공수정 또는 체외수정 등 난임 치료를 받기 위하여 휴가를 청구하는 경우 3일의 유급 휴가를 보장하여야 한다.
- ② 회사는 노동자가 난임 치료를 이유로 휴직을 신청할 경우에는 1년간의 무(유)급 휴직을 부여하여야 하며 1년간 2회 이상의 분할 사용을 보장하여야 한다.

**【대체인력】** 회사는 유산·사산휴가 개시 이전에 대체인력을 충원하여야 한다.

**【해고 금지】** 회사는 유산·사산한 여성이 단체협약에 따라 휴업한 기간과 그 후 90일 동안은 해고할 수 없다.

**【불이익 금지】** 회사는 임신으로 인한 휴가·휴직·노동시간 단축 등을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 그 어떠한 이유로든 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

**【보건휴가】**

- ① 회사는 모든 월경(생리)을 하는 노동자에게 월 1일의 유급 보건휴가를 보장하여야 한다.
- ② 회사 측의 사정으로 인해 보건휴가를 사용하지 못한 경우 미사용분에 대해 평균임금을 지급하여야 한다.

### 3) 모범단체협약 해설

#### (1) 유해·위험업무 사용금지 범위 확대 및 사업장 건강보호 규정 마련

- ▶ 「근로기준법」 제65조 및 시행령 제40조에 따라 사용자는 임신 중이거나 산후 1년이 지나지 아니한 여성과 임신부가 아닌 18세 이상인 여성 및 18세 미만인 자에



게 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 명시하고 있음. 그러나 유해·위험 업무에 대한 사용금지가 지극히 좁은 범위로 정하고 있고, 근로기준법에서 정하고 있는 시행령 <별표 4>는 2010년도에 만들어져 그 이후의 새로운 물질이나 변화를 반영하고 있지 못하고 있으므로 임신 또는 수유여성이 노출될 수 있는 위험성에 대해 사업장에 정기적으로 조사·평가하여 유해·위험 사용 금지 범위를 확대하고 이에 대해 보호조치를 사업주가 의무화하도록 '사업장 건강보호 규정'을 마련하도록 요구하여야 함.

### (2) 임신부의 야간·휴일·시간외노동 금지를 통한 안전 강화

- ▶ 「근로기준법」 제70조에 사용자는 18세 이상의 여성을 야간근로 시킬 경우 근로자의 동의를 받도록 하고 있음. 또 임신부와 18세 미만자에게 야간·휴일근로를 시킬 수 있는 경우는 산후 1년이 지나지 않은 여성과 18세 미만자의 동의가 있거나 임신 중의 노동자가 명시적으로 청구하는 경우로 제한하고 노동자의 건강 및 모성 보호를 위한 시행 여부와 방법 등에 관하여 노동자대표와 성실하게 협의한 후에 노동부장관의 인가를 받도록 하고 있음.
- ▶ 임신 중이거나 수유 중인 노동자가 사용자의 강요에 의해 비자발적인 동의에 의한 시간외노동이 이루어지고 있는지 또는 해당 사업장이 노동부장관의 인가를 받았는지 여부에 대해 확인하여야 함. 임신 중인 노동자와 태아의 건강과 안전을 위해서는 사용자의 강요에 의해 야간·휴일·시간외노동이 이루어지지 않도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.

### (3) 유급 태아검진휴가 보장

- ▶ 임신 중인 노동자와 태아의 건강을 위해 「모자보건법」 제10조에 따라 임신부의 건강 진단이 정기적으로 이루어질 수 있도록 임신 주수 횟수에 맞게 유급 태아검진휴가를 단체협약으로 보장하여야 함.
- ▶ 다만 다태아를 임신한 경우나 고위험 임신으로 판단된 경우에는 「모자보건법 시행규칙」 제5조 <별표 1>에서 정하는 횟수 이상으로 건강 진단을 확보할 필요가 있음.

#### ☑ 임신부 정기 건강진단 실시기준(제5조제항)

임신 28주까지	4주마다 1회
임신 29주~36주	2주마다 1회
임신 37주 이후	1주마다 1회

- ▶ 만약에 태아검진휴가를 확보하지 못한 경우에는 기존의 생리휴가를 정기검진휴가로 대체하여 사용할 수 있게 사용자에게 요구하도록 함.

#### (4) 임신 주수와 상관없이 1일 2시간 임신기 노동시간 단축 보장

- ▶ ‘임신기 근로시간 단축제도’는 만혼 등으로 인하여 유산사산 및 조산 등을 예방하기 위하여 임신 12주 이내 또는 36주 이후(또는 임신 12주 이내에 사용한 후 임신 36주 이후에 또 사용 가능)에 임금삭감 없이 1일 2시간씩 노동시간을 줄일 수 있으며 근속기간·근로형태·직종 등에 관계없이 사용가능함.
- ▶ 사용방법은 사업주가 단축 방식을 정해놓고 선택하도록 강제할 수 없으며 노동자가 신청하는 방식으로 허용하는 것이 원칙이므로 사용방식에는 제한이 없음. 사업 운영에 중대한 지장을 초래하는 경우가 아니라면 1일 2시간 단축은 법으로 정한 최소한의 규정이므로 노사합의에 의해 1일 2시간 노동시간을 주 단위로 적치하여 사용할 수 있음.
- ▶ 다만, △임신 12주 초과하거나 36주 미만, △1일 2시간 초과분, △1일 6시간 이하 근로인 경우에는 노동시간을 단축할 수 있으나 임금을 삭감할 수 있으므로 이러한 단서 규정을 감안하여 임신기간 내내 임금삭감 없이 1일 2시간의 임신기근로시간단축을 사용할 수 있도록 단체협약으로 보장하여야 함.
- ▶ 임신기 노동시간 단축으로 인한 휴게시간에 대해 관련법은 임금의 삭감만을 금지하고 있으므로 노동시간이 단축된다고 휴게시간까지 단축되지 않도록 유의하여야 함.
- ▶ 노동조합은 해당 여성노동자가 이 제도를 사용하는데 불편함이 없도록 단축시간과 형태에 대해 단체협약에 구체적으로 명시하고 이 제도를 사용하는데 있어 어떠한 불이익이 없도록 함.
- ▶ 임신기 근로시간 단축 방법은 「근로기준법 시행령」제43조의2를 참조

#### (5) 유산·사산휴가 보장 강화

##### ○ 임신 15주 이내 30일 보장 및 출산휴가 중 유산·사산휴가 보장

- ▶ 현행 유산·사산휴가는 임신 기간에 따라 5일에서 90일까지의 유급휴가를 부여하고 있음. 그러나 산부인과학회에 따르면 전체 유산의 80%가 임신초기인 12주 이내에 발생하는 것으로 나타나 15주 이내의 유산에 대해서는 30일까지 유산·사산휴가를 보장받을 수 있도록 함.
- ▶ 고용노동부의 지침에 따르면 임신 중인 노동자가 출산전후휴가 기간 중에 유산·사산한 경우, 출산전후휴가와 별도로 유산·사산휴가를 부여받을 수 있음.

## ○ 배우자 유산·사산 시 유급휴가 5일 보장

- ▶ 개정된 공무원 모성권의 주요내용에는 임신 11주 이내에 유산이나 사산한 여성 공무원(군인)에게 휴가 10일 보장과 유산·사산한 남성 공무원(군인)에게 3일의 유급 휴가를 보장하도록 하고 있음. 저출산 문제 해결을 위해 공무원 복무제도가 개선되는 추세를 반영하여 노동조합에서 선도적으로 배우자 유산·사산 시 5일의 유급휴가를 단체협약으로 보장하도록 함.

## ○ 유산·사산휴가 30일에 대한 임금차액 보전

- ▶ 유산·사산휴가를 90일 사용하는 경우 60일(다태아의 경우 75일)을 초과하는 나머지 30일(다태아 45일)은 고용보험에서 지급함. 유산·사산휴가 사용으로 소득이 감소된 30일분에 대해서는 회사에서 지급하는 통상임금과 고용보험에서 지급하는 금액의 차액을 보전 받을 수 있도록 단협으로 요구할 필요가 있음.

## (6) 난임휴가(휴직) 보장

- ▶ 최근 환경오염, 식습관의 변화 등으로 결혼하는 부부 7쌍 중 1쌍이 난임일 정도로 난임률이 높아지고 있음. 특히 산업 환경의 변화로 인해 남성의 난임이 빠르게 증가하는 추세임.
- ▶ 보건사회연구원이 조사한 결과에 의하면 난임 치료 중인 여성의 94.6%가 정신적 고통과 우울증이 심각한 수준이며 취업 난임 여성 3명 중 1명은 난임 치료를 받기 위해 사직(26.6%) 또는 휴직(8.9%)한 것으로 나타났으며 난임 부부의 경제적 부담이 큰 것으로 나타남.
- ▶ 고령법 제18조의 3항에 따르면 난임치료(인공수정 또는 체외수정 등)를 위해 휴가를 신청하는 경우 성별에 관계없이 연간 3일의 난임치료휴가(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)를 사용할 수 있으나 3일을 유급으로 보장받도록 명시하도록 함. 난임 치료의 경우 많은 시간과 노력이 요구되기 때문에 3일의 유급휴가는 턱없이 부족하므로 사업장 여건에 따라 최대 1년간의 유(무)급의 난임 휴직과 2회 이상 분할사용이 가능하도록 최대한 확보하고 이에 따른 어떠한 인사상 불이익이 없도록 단체협약으로 관련 규정을 명시하여 난임 치료로 인해 고용이 단절되지 않도록 함.

## (7) 유급 보건(생리)휴가 보장

- ▶ 기본적으로 월경(생리)은 월경을 하는 사람의 생리적인 사이클로서 대개 매월 겪는 현상임. 과거에는 주로 모성, 임신과 연결 지어 월경현상을 이해했고, 이러한 모성을 사회적으로 보호하기 위해 근로기준법상 유급 생리휴가를 규정했던 것인

바, 노동시간 단축을 이유로 생리휴가를 무급으로 전환해서는 안 되며 나아가 월경을 하는 노동자의 건강권 확보 차원에서 단체협약에 유급휴가로 보장되어야 함.

- ▶ 생리휴가는 연령·근로형태·직종·소정근로일의 개근여부·근로일수 등에 관계없이 노동자가 청구하면 월 1일의 유급 휴가를 부여하여야 함. 월경(생리)은 종료(완경)되는 시점이 개인에 따라 천차만별이므로 월경(생리) 없는 연령대로 사업주가 임의 판단하여 노동자에게 생리휴가를 미부여해서는 안 됨.
- ▶ 또한 미사용 생리휴가나 회사 측의 사정으로 인해 생리휴가를 사용하지 못한 경우에는 평균임금을 지급받을 수 있어야 함.

**☑ 임신 관련 모성권과 건강권 요구안**

구분	현행	단체안
유해·위험업무 금지	- 「근기법」제65조, 시행령 40조	- 유해·위험업무 사용금지 확대 - '사업장 건강보호 규정' 마련
야간·휴일·시간외노동금지	- 「근기법」제70조	- 비자발적 동의 금지를 통한 임신부 안전강화
태아검진휴가	-	- 유급 태아검진휴가 신설 - 다태아 또는 고위험 임신일 경우 「모자보건법 시행규칙」보다 상회하는 안으로 휴가일수 확보 - 태아검진휴가 미확보시 생리휴가로 대체
임신기근로시간단축	- 임신 12주 이내 또는 36주 이후 1일 2시간 단축 가능	- 임신 주수와 상관없이 1일 2시간 단축 보장
유산·사산휴가	- 임신 기간에 따라 5~90일까지 유급 휴가 보장	- 15주 이내에도 30일까지 보장 - 유산·사산시 배우자 유급휴가 5일 신설 - 유산·사산휴가로 감소된 임금 보전
남임휴가(휴직)	- 연간 3일 휴가(최초 1일 유급, 나머지 2일 무급)	- 연간 3일 유급휴가 보장 - 최대 1년간 유(무)급 휴직 신설 및 2회 이상 분할 사용 가능
보건(생리)휴가	- 무급	- 유급 - 미사용시 평균임금 보장

## 4. 출산 관련 모(부)성권

### 1) 주요 단체협약 요구과제

#### (1) 출산전후 휴가 기간 확대

- 출산전후휴가 4개월까지 확대(ILO 모성보호 권고 수준)

- 연차휴가 산정 시 확대된 휴가기간 만큼 근속기간 포함
- 출산 전 분할사용 사유 확대 및 분할 횟수나 기간 제한 없이 보장
- 출산전후휴가 기간 동안 월 통상임금 차액 및 상여금 등 임금 보장
- 출산전후휴가 후 동일 업무 복귀 원칙
- 출산을 이유로 한 차별과 불이익 금지

(2) 유급 배우자출산휴가기간 및 분할 횟수 확대 등

- 배우자출산휴가 4주 유급휴가 및 1회 이상 분할사용 보장
- 휴가기간 확대에 따른 불이익 금지

(3) 유급 육아 시간 확보 및 노동시간 단축 허용

2) 모범 단체협약안

**【출산전후휴가】**

- ① 회사는「근로기준법」제74조 제1항에 따라 임신 노동자가 휴가를 청구하는 경우 4개월의 출산 휴가를 부여하여야 한다. 단 출산 후에 45일 이상이 되어야 한다.
- ② 회사는 ①항에 따른 확대된 출산전후휴가기간 동안 출근한 것으로 간주한다.
- ③ 회사는 출산전후휴가 종료 후에는 휴가 전과 동일한 업무로의 복귀를 원칙으로 하되 동일한 업무로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 반드시 협의한다.
- ④ 회사는 임신 중인 노동자의 필요에 따라 유산의 경험 등 다음 각 호의 해당하는 경우 출산 전 어느 때라도 휴가의 횟수나 기간에 제한 없이 분할하여 사용할 수 있도록 하여야 한다.
  1. 임신한 노동자에게 유산·사산의 경험이 있는 경우
  2. 조산의 위험이 있는 경우
  3. 입덧이 심한 경우
  4. 임신한 노동자가 출산전후휴가를 청구할 당시 연령이 만 40세 이상인 경우
  5. 임신한 노동자가 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서를 제출한 경우
- ⑤ 회사는 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가급여의 통상임금과 실제 지급되는 월 통상임금간의 차액을 보전하여야 한다.

**【대체인력】** 회사는 임신 노동자의 출산전후휴가 개시 이전에 대체인력을 충원하여야 한다.

**【해고 금지】**회사는 출산 전과 출산 후의 여성이 단체협약에 따라 휴업한 기간과 그 후 90일 동안은 해고할 수 없다.

**【불이익 금지】**

- ① 회사는 여성 노동자의 출산을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복지 등 어

떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

#### 【배우자출산휴가】

- ① 회사는 배우자가 출산하였을 경우 4주간의 유급휴가를 부여하여야 한다.
- ② 노동자가 ①항을 청구할 경우 배우자가 출산(예정)일을 포함하여 90일 이내 자율적으로 휴가를 신청하여 사용할 수 있어야 하며 1회 이상 분할하여 사용할 수 있다.
- ③ 단체협약에서 정한 배우자출산휴가기간 동안은 출근한 것으로 간주하며 휴가로 인해 어떠한 인사상의 불이익을 해서는 아니 된다.

#### 【육아 시간】

- ① 회사는 생후 1년 미만의 유아를 가진 노동자에게 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 보장하여야 한다. 다만 회사의 사정으로 수유공간을 마련하지 못한 경우에는 노동시간을 단축하여 수유시간을 보장하여야 한다.

### 3) 모범단체협안 해설

#### (1) 출산전후휴가 기간 확대

##### ○ 출산전후휴가 4개월까지 기간 확대

- ▶ 출산전후휴가는 노동자가 임신·출산이라는 큰 신체적 변화를 겪은 후 임신부의 온전한 회복과 태아의 생명과 건강을 보호하기 위해 꼭 필요한 휴가제도임. 근로기준법 제72조의 강행규정에서 정한 출산전후휴가기간은 여성노동자의 모성을 보호하기 위하여 반드시 지켜야하는 최저한의 노동조건으로서 임금 상실 없이 휴가를 보장받을 수 있어야 함.
- ▶ 현행법은 90일(다태아 120일)을 정해놓고 있으나 이 기간은 ILO 제183호 모성보호에 관한 협약과 권고사항<sup>10)</sup>에 비해서는 훨씬 못 미치는 수준임. 선진국의 경우 ILO의 「모성보호에 관한 협약」의 권고에 따라 모성보호 규정을 확대강화하고 있는 추세임. 모성보호는 사회구성원의 재생산권 보호를 위한 국가와 사회의 책임이라는 관점에서 ILO 국제기준에 맞게 단체협약으로 출산전후휴가를 90일 이상으로 확대하여 체결할 수 있어야 함.
- ▶ 또한 단체협약에 의해 확대된 출산휴가 기간 동안은 ‘노동자는 출근한 것으로 간주’하고 연차 유급휴가에는 영향을 주지 않도록 명시할 필요가 있음. 아울러 확대된 출산휴가기간과 고용보험에서 지급하는 기간의 경우 통상임금보다 낮은

10) ILO 모성보호 협약의 정신은 ‘여성이 수행하는 노동이 여성과 자녀의 건강에 위함요소가 되지 않게 하고, 여성의 재생산 역할이 경제적 안정성과 고용의 안정성에 해치지 않게 하며, 차별의 원인이 되지 않게’ 하는 것임(Addati, 2016). 이를 기반으로 2000년에 개정된 모성보호협약(183호) 상 모성휴가는 14주 이상이며, 권고 제191조는 모성휴가를 최저 18주 이상으로 연장하도록 노력해야 한다고 명시하고 있다.

경우에는 차액을 보전하도록 요구할 필요가 있음.

○ 출산 전 출산휴가 분할 사유 확대 및 횡수나 기간 제한 없이 분할 사용 허용

- ▶ 근로기준법 시행령 제43조에서는 출산 전 분할 사유로 △ 임신 중인 노동자가 유산·사산의 경험 있거나, △ 만 40세 이상, △ 유산·사산의 위험이 있다는 의료기관의 진단서 제출한 경우 출산 전 어느 때라도 휴가를 나누어 사용할 수 있도록 하고 있음. 그러나 이 외에도 조산(임신 20주를 지나 임신 37주 이전에 분만)의 위험이 있거나 심한 입덧으로 인해 일상 업무의 어려움을 호소하는 현실을 감안하여 단체협약으로 근로기준법에 명시되어 있는 사유 외에도 △조산의 위험이 있는 경우와 △ 입덧이 심한 경우의 사유를 추가하여 임신부의 안전과 태아의 생명이 보호되도록 강화할 필요가 있음.
- ▶ 또한 출산 전 한도 내에서 분할 사용이 가능하며 분할 횡수나 기간에 제한이 없음. 다만 출산 후의 휴가기간은 연속 45일(다자녀 60일) 이상이어야 함.

○ 출산전후휴가기간 동안 임금 보장

- ▶ 2020년 1월부터는 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가급여 상한액이 200만 원으로 인상됨. 만약 월 통상임금이 고용보험에서 지원하는 금액보다 많은 경우에는 그 차액을 사업주가 부담하도록 함.
- ▶ 근로기준법 제60조 제6항 제2호에서는 임신 중의 여성이 출산전후휴가(유산·사산휴가 포함)에 따른 보호휴가로 휴업한 기간은 소정근로일수에 ‘출근한 기간’으로 인정하고 있으므로 출산전후휴가 기간 동안 회사가 상여금, 성과금 등을 지급하였다면 출산휴가 중인 자도 재직자이므로 재직자와 마찬가지로 이에 해당하는 임금을 지급받을 수 있도록 하여야 함.
- ▶ 출산전후휴가 기간 중에 통상임금이 인상된 경우 고용보험법에는 명시적으로 휴가를 시작한 날이 기준이 된다고 규정하고 있으나 출산전후휴가기간이라도 통상임금 인상분이 반영될 수 있도록 단체협약에 명시할 필요가 있음.
- ▶ 출산전후휴가급여를 지급 받은 후 사업장에서 단체(임금)교섭이 타결되어 임금 인상이 소급되었다면 기 지급한 출산전후휴가급여에 대한 임금 인상분을 추가하여 지급하여야 함.
- ▶ 출산전후휴가급여는 휴가기간 동안 노동자에게 필요한 최소한의 생계비를 지원하는 것이므로 출산휴가 기간 동안 휴가 이전보다 임금이 저하되지 않도록 단체협약에 구체적으로 명시하여야 함.

○ 출산전후휴가 종료 후 동일 업무 복귀 원칙 준수

- ▶ 현행법상 출산전후휴가 종료 후에는 휴가전과 동일한 업무 또는 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀하도록 명시하고 있음. 이렇듯 동등한 수준의 임금을 지급하는 직무로 복귀할 수 있도록 완화하고 있지만, 출산휴가 사용 노동자가 아무런 교육훈련 없이 다른 업무나 기피부서로 배치하는 등의 이전보다 노동조건이 하향될 경우 차별이나 불이익을 받았다고 느끼며 종종 어쩔 수 없이 일을 그만두는 상황으로까지 이어지고 있음.
- ▶ 출산전후휴가 종료 후 휴가 시작 전 업무로 복귀하기 어려운 상황이 발생할 경우에는 노동조합에서 출산 휴가자의 의견을 충분히 반영하여 노동조건이 유사한 업무로 배치할 수 있도록 사측과 충분히 협의하여 노동자에게 불이익이 없도록 해야 함.

#### ○ 출산을 이유로 차별과 불이익 금지

- ▶ 일터에서 임신·출산을 이유로 다양한 형태의 차별과 불이익을 경험하고 있음. 이러한 직·간접적 경험에 의해 임신 기간과 출산휴가 기간 중에 임금 감소나 고용 불안 등으로 나타나고 있음.
- ▶ 실태조사<sup>11)</sup>에 의하면 출산휴가와 관련하여 산전후휴가 기간 중 업무 진행, 급여 미지급, 임신·출산으로 낮은 인사고과나 임금 동결, 승진 기회 및 권한의 박탈, 수유공간 부족 및 낮은 인식 등의 차별사례가 있는 것으로 조사되었음. 따라서 임신·출산을 이유로 승진·승급대상 제외, 휴가기간 경력 불인정, 연차휴가 산정시 불이익, 해고 등 각종 차별과 부당한 대우를 사업장에서 발생되지 않도록 모성보호 관련 단체협약 체결 및 이행 준수 모니터링 등을 통해 노동조합에서 적극 개입하여야 함. 이러한 활동을 통하여 노동자가 임신·출산으로 인하여 고용이 단절되지 않도록 노동조건 개선에 힘써야 함.

#### (4) 유급 배우자출산휴가기간 및 분할 횟수 확대

- ▶ 자녀양육은 부모로써 남성과 여성이 함께 참여하고 책임을 분담한다는 인식하에 해당 남성이 배우자의 출산간호와 갓 태어난 아이를 돌보는데 최대한 참여할 수 있도록 단체협약에 명시하여야 함.
- ▶ 개정법은 배우자가 출산한 경우 유급 10일간의 휴가를 부여하는 등 육아 참여와 일·가정 양립 지원을 통한 부성권을 강화하고 있음. 배우자 출산휴가는 남성노동자가 배우자의 산후조리를 돕고 자녀양육의 참여기회를 높이기 위한 제도이므로 여력이 있는 대기업 노조에서는 10일에서 4주로 유급휴가 기간을 확대하여 단체협약에 명시할 필요가 있음.

11) 임신·출산기 여성근로자의 차별실태와 정책과제(2018, 전기택 외)



- ▶ 배우자출산휴가의 경우 출산한 날로부터 90일의 범위 내 노동자가 자율적으로 선택하여 사용할 수 있도록 분할 횟수를 1회 이상으로 늘려야 함. 또한 확대된 유급 배우자 출산휴가를 원활하게 사용하도록 적극 알려내고 임금, 휴가, 인사고과, 복지 등 휴가에 따른 불이익이 없도록 모니터링을 강화할 필요가 있음.

### (5) 유급 육아 시간 확보 및 노동시간 단축 허용

- ▶ 근로기준법 제75조는 생후 1년 미만의 유아를 가진 여성 노동자가 청구하면 1일 2회 각각 30분 이상의 유급 수유시간을 주어야 함. 이 제도의 도입 취지는 유아를 가진 여성 노동자가 직장 생활을 계속 영위하면서 유아의 양육을 가능하게 함으로써 유아를 가진 직장 여성의 모성보호와 근로 제공을 동시에 확보하고자 하는데 있음. 그러나 대부분의 사업장이 여성친화적인 환경을 조성하지 않는 곳이 많아 실제 회사에서 수유 공간을 제공되지 않거나 수유 시간을 부여할 필요성을 느끼지 못해 직장에서 수유하는데 어려움을 겪고 있음.
- ▶ 여성 노동자가 육아휴직을 통해 생후 1년 미만의 자녀를 직접 양육할 수 있어야 하나 그렇지 못한 경우를 고려하여 수유 시간이나 공간을 확보할 수 있도록 해야 함. 부득이하게 수유 공간을 확보하지 못할 경우에는 출퇴근 시간을 조정하거나 노동시간을 단축하는 것으로 대체할 필요가 있음.

#### ☑ 출산 관련 모(부)성권 요구안

구분	현행	단협안
출산전후휴가	- 90일(다태아 120일) - 「근기법 시행령」제43조 출산 전 분할사유	- ILO 모성보호 권고기준에 따라 최대 4개월까지 확대 - 휴가기간 확대 만큼 근속기간 포함 - 분할사유에 △조산 위험, △심한 입덧의 경우를 추가 - 휴가기간 동안 감소된 임금 보전 - 출산휴가 후 동일업무 복귀 원칙
배우자출산휴가	- 유급휴가 10일	- 4주 유급휴가 및 1회 이상 분할사용
육아시간	- 1일 2회 각각 30분 이상	- 수유시간이나 공간 미확보시 출퇴근 시간 조정 또는 노동시간 단축 요구

## 5. 육아휴직

### 1) 주요 단체협약 요구과제

- 고용형태·혼인의 형태·가족의 형태와 관계없이 육아휴직 보장

- 육아휴직 2회 이상 사용 가능
- 장애가 있는 자녀를 둔 경우 육아휴직 기간 확대
- 육아휴직기간 동안 호봉인정 및 그에 따른 승진과 임금 보장
- 육아휴직 종료 후 동일 업무 복귀 원칙과 적응훈련 실시
- 육아휴직기간 동안 대체인력 충원
- 육아휴직을 이유로 한 불리한 처우 금지

## 2) 모범 단체협약안

### 【육아휴직】

- ① 회사는 고용형태·혼인의 형태·가족의 형태와 관계없이 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 둔 노동자가 그 영유아의 양육 또는 임신 중인 여성노동자가 모성 보호를 위하여 육아휴직을 신청한 경우 이를 부여하여야 한다.
- ② 1항에 따른 육아휴직 기간에 2회 이상 분할하여 사용할 수 있다. 다만 임신 중 육아휴직의 경우에는 분할 횟수에 포함되지 않는다.
- ③ 회사는 장애가 있는 자녀를 둔 노동자의 청구가 있는 경우에는 육아휴직 기간을 연장할 수 있다.
- ④ 회사는 육아휴직 기간 동안 호봉인정과 휴직 전의 임금보다 저하되지 않도록 보장하여야 한다.
- ⑤ 회사는 「남녀고용평등법」 제18조 제5항에 따라 기간제노동자 또는 파견노동자의 육아휴직 기간을 보장한다.
- ⑥ 회사는 ①항부터 ③항까지 휴업한 기간을 출근한 것으로 간주한다.
- ⑦ 회사는 휴직중인 여성 노동자가 출산한 경우에는 육아휴직을 종료하고 출산전후휴가를 허용하여야 한다.
- ⑧ 육아휴직 기간 동안 의무적으로 대체인력을 충원하여야 한다.
- ⑨ 육아휴직을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금 등 인사 상 불리한 처우를 할 수 없으며, 특히 육아휴직 기간과 그 후 1년간은 해고할 수 없다.
- ⑩ 회사는 육아휴직을 마친 노동자를 휴직 전과 동일한 업무로 복귀시켜야 한다. 다만 부득이하게 동일 업무로 복귀하기 어려운 경우에는 사전에 노동조합과 협의한다.
- ⑪ 회사는 「남녀고용평등법」 제19조6에 따라 육아휴직 중인 노동자에 대한 직업능력 개발 및 향상을 위해 업무복귀 적응 프로그램을 개발·실시하여야 한다.

## 3) 모범단체협약 해설

### (1) 육아휴직 대상 및 분할 횟수 등

- ▶ 현행법상 육아휴직 개시 일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(만 8세 이하는 만 9세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며, 초등학교 2

학년 이하는 초등학교 3학년이 되는 날(해당학년 3월 1일)의 전날까지를 의미함)를 둔 부모가 자녀양육을 위해 육아휴직을 신청하면 최대 1년간 동일한 자녀에 대하여 부모가 각각 1년씩 사용할 수 있고 1회에 한하여 나누어 사용할 수 있음. 그러나 노동자의 필요한 시기에 육아휴직을 사용할 수 있도록 2회 이상의 분할 사용할 수 있도록 확대하는 것이 필요함.

- ▶ 다만 장애가 있는 자녀를 둔 경우 노동자의 신청이 있는 경우 육아휴직 기간을 연장하여 유급으로 사용할 수 있도록 함.
- ▶ 기간제 및 파견노동자의 육아휴직기간은 「기간제 및 단시간 근로자 보호 등에 관한 법률」제4조에 따라 사용기간 또는 「파견근로자보호 등에 관한 법률」제 6조에 따라 파견기간에 포함되지 않음. 이는 사업주가 근로자의 육아휴직기간 만큼 계약기간 또는 파견기간을 연장하더라도 무기계약 근로자로 전환 또는 직접 고용해야 하는 부담이 가지 않도록 하여 비정규직 노동자의 육아휴직을 최소한으로 보장하기 위한 조치임.
- ▶ 이 조항은 사업주의 재량에 의해 기간제 및 파견노동자와의 고용관계를 유지해야만 가능하기 때문에 비정규직 노동자의 육아휴직을 보장하기에는 많은 한계를 안고 있으므로 노동조합에서는 단체협약으로 비정규직 노동자의 육아휴직을 보장받을 수 있도록 함. 이와 함께 비정규직의 육아휴직을 근속기간에 포함시켜 승진, 퇴직금 산정, 연차휴가 산정 등에 있어서 불이익을 받지 않도록 해야 함.

## (2) 육아휴직 기간 동안 임금 보장

- ▶ 2019년 1월부터 육아휴직 두 번째 사용자가 대개 남성인 것을 고려하여 ‘아빠 육아휴직 보너스제’를 통해 같은 자녀에 대해 순차적으로 휴직 시, 두 번째 사용자의 첫 3개월 급여를 통상임금 100%(월 최대 250만원)를 지급하며 4개월 이후부터는 통상임금의 50%(월 최대 120만원)을 지급하고 있음.
- ▶ 2020년 2월 28일부터는 부부가 동시에 육아휴직을 사용할 수 있게 변경되었음. 만약 부부가 동시에 육아휴직을 사용하면 첫 3개월은 통상임금의 80%(월 최대 150만원)을 지급하고, 남은 기간에는 통상임금의 50%(월 최대 120만원)을 부부 각각에게 지급함. 다만 ‘부부 동시 육아휴직’과 아빠 육아휴직 보너스 제도를 동시에 사용할 수는 없음.
- ▶ ‘육아휴직 급여 사후지급(육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 지급 육아휴직 급여의 25%를 지급)’ 제도로 인해 일시적인 소득 감소 등의 불안감으로 조기 복귀를 해야 한다는 부담이 발생되지 않도록 육아휴직에 따른 임금차액(휴직 전 통상임금-고용보험으로부터 받는 급여)을 보전 받을 수 있도록 ‘육아휴직에 따른 임금지급에 관한 규정’을 마련하여 온전하게 1년간의 육아휴직

사용을 독려하는 것이 필요함.

### (3) 임신 중 육아휴직

- ▶ 최근 유산과 조산 위험 노동자가 매년 증가하고 있는 추세를 반영하여 임신 노동자에 대한 지원방안이 절실한 상황임. 현재 임신 중인 노동자가 유산·사산의 경험이 있거나 고연령 임신 등일 경우 출산전후휴가를 나누어 사용할 수 있는 ‘출산 전 분할 사용’ 제도를 마련해놓고 있지만 이 기간에 출산 전 유산이나 조산을 예방하기에는 턱없이 부족한 기간일 수 있음.
- ▶ 현재 공무원의 경우 임신 중에도 육아휴직 사용이 가능하도록 제도가 마련되어 있으므로 공무원이 아닌 노동자의 경우에도 유산과 조산의 위험으로부터 태아와 산모를 보호하고 이로 인해 고용 단절을 예방하기 위하여 단체협약으로 ‘임신 중 육아휴직’을 선제적으로 마련할 필요가 있음.
- ▶ 또한 근로자가 육아휴직 중에 자녀를 출산하였을 경우에는 이 사실을 회사가 인지하도록 알려내고, 출산 일 전날까지 육아휴직을 종료하고 출산전후휴가를 사용할 수 있도록 조치하여야 함.

### (4) 육아휴직 기간 대체인력 충원

- ▶ 육아휴직기간 동안 업무 공백이 생기지 않도록 사전에 대체인력을 충원하여 육아휴직을 원활하게 사용할 수 있도록 지원하여야 함.

### (5) 육아휴직 사용에 따른 불리한 처우 금지

- ▶ 육아휴직은 대체인력 활용의 제약, 단절에 따른 휴직자의 업무손실, 승진·승급에서의 낮은 평가나 인사발령 등 불이익을 겪을 것으로 우려하여 육아휴직 사용을 꺼려하는 것이 현실이므로 육아휴직 사용을 이유로 불이익을 받지 않도록 해야 함.
- ▶ 현행법은 육아휴직을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 금지하고 있음. 따라서 어떠한 이유로든 육아휴직 기간이나 그 후 1년간은 해고할 수 없도록 취업규칙이나 단협에 명시하여야 함. 여기서 불리한 처우라 함은 자동승진 대상 제외, 휴직, 정직, 배치전환, 전근, 출근정지, 승급정지, 감봉, 장거리 발령 등 노동자의 경제적·정신적·생활상의 불이익을 주는 것을 의미함. 따라서 육아휴직을 이유로 사직을 권유하거나 기피부서에 배치하는 등의 괴롭힘을 주거나 내부 규정상 임금인상에 있어 육아휴직 기간을 출근성적으로 반영하거나 자동승진·승급 대상에서 제외하는 등 육아휴직자를 배제하여 불리하게 작용되는 일이 없도록 해야 함.
- ▶ 고용평등법 제19조 제4항에 따르면 육아휴직을 마친 후에는 휴직 전과 같은 업

무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 한다고 명시되어 있음. 이 때 '같은 수준의 임금을 지급하는 직무'에 대한 명확한 해석이 없어 복직 후 원거리 배치나 기피부서 배치 등으로 육아휴직을 이유로 괴롭히는 경우가 있으므로 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 후에는 이전 동일 업무로 복귀하는 것을 원칙으로 하되, 그러하지 못할 경우에는 반드시 노동조합과 논의하여 해당 육아휴직자에 대한 차별적 처우를 받지 않도록 선제적인 조치를 취하여야 함.

- ▶ 최근 울산시의 경우 저출산 극복을 위한 인사 우대 정책으로 근무성적평정을 할 때 육아휴직 중인 공무원에게 '우' 이상의 점수를 부여하거나 평정대상기간 중에 자녀 출산에 대한 가산점을 부여하는 등의 움직임을 참고할 필요가 있음.

☑ 육아휴직 요구안

구분	현행	단체협약
육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 대상 : 개시일 기준 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 부모</li> <li>- 1회 분할 사용</li> <li>- 부부 동시 육아휴직 사용</li> <li>- 불리한 처우 금지</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 고용형태·혼인형태·가족형태와 관계없이 육아휴직 보장</li> <li>- 2회 이상 분할 사용</li> <li>- 장애자녀를 둔 경우 육아휴직기간 확대</li> <li>- 육아휴직 기간 동안 임금 보전</li> <li>- 대체인력 의무화</li> <li>- 휴직 후 동일업무 복귀 원칙 및 업무적응훈련 프로그램 운영</li> </ul>

## 6. 육아기 근로시간 단축권

### 1) 주요 단체협약 요구과제

- 육아기 근로시간 단축 기간 2년 보장 및 분할 횟수 제한 없이 사용
- 시간비례보호원칙 및 균등처우
- 육아기 근로시간 단축 근무 종료 후 동일 업무 복귀 원칙
- 육아기 근로시간 단축으로 인한 불이익 금지

### 2) 모범 단체협약안

**【육아기 노동시간 단축】**

- ① 회사는 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(입양자녀 포함)를 둔 노동자가 그 영유아의 양육을 위하여 노동시간 단축 전환을 신청할 경우에는 이를 허용하여야 한다.

- ② 제1항에 의한 육아기 노동시간 단축 기간은 2년 동안 주당 15시간 이상 35시간 이내로 자유롭게 조정하여 사용할 수 있어야 한다.
- ③ 제1항에 따른 육아기 노동시간 단축 기간 동안에는 임금은 근무시간에 비례하여 지급한다. 다만 복리후생 등은 전일제 근무와 동일하게 적용하여야 한다.
- ④ 육아기 근로시간 단축 기간은 근속기간에 포함되며 평균임금 산정기간에는 포함하지 않는다.
- ⑤ 회사는 육아기 근로시간 단축 기간 동안에는 시간외 근로를 요구할 수 없다.
- ⑥ 육아휴직과 육아기 노동시간 단축을 혼합하여 노동자가 필요로 하는 기간만큼 분할 사용할 수 있다.
- ⑦ 육아기 노동시간 단축 기간은 근속기간에 포함되며, 육아기 노동시간 단축이 끝난 후 휴직 전과 동일한 업무로 복귀시켜야 한다.
- ⑧ 회사는 육아기 노동시간 단축을 이유로 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 어떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

### (1) 육아기 노동시간 단축 기간과 사용 형태

- ▶ ‘육아기 근로시간 단축 제도(육아휴직 근로시간 단축 청구권)’은 자녀를 둔 노동자가 경력을 단절하지 않고 일을 하면서도 육아를 병행할 수 있도록 지원하는 제도로 주당 5~25시간(일 1~5시간) 이내에 노동시간을 단축하여 사용할 수 있음. 육아휴직과 마찬가지로 이용 대상은 같으며 남녀구분 없이 이 제도를 활용할 수 있음. 최대 사용 기간은 1년이며 미사용한 육아휴직 기간까지 합하여 최대 2년까지 사용할 수 있음.
- ▶ 이처럼 법에서 정한 기준은 최저 기준으로서 노사 간 약정으로 법정 기준 이상을 체결할 수 있음. 그러므로 노동조합에서는 육아휴직 기간이 노동자가 필요로 하는 기간만큼 충분하지 않을 수 있으므로 육아기 근로시간 단축을 2년까지 늘려 최대 3년까지 사용할 수 있도록 단체협약을 체결할 필요가 있음. 또 이 기간 동안 노동자가 필요한 시간·시기·기간에 제한 없이 분할하여 사용하거나 시간 단축 형태를 자유롭게 결정하여 사용할 수 있도록 노동자에게 재량권을 부여하여야 함.
- ▶ 만약 사업주가 육아기 노동시간 단축을 허용하지 않을 경우에는 노동자에게 그 사유를 서면 통보해야 하며, 육아휴직 또는 그 밖의 조치를 통하여 지원할 수 있는지를 해당 노동자와 협의해야 함.

☑ 육아기 근로시간 단축 제도

구분	현행	단협안
단축시간	일 1~5시간(주 5~25시간)	같음
정부지원	최초 주5시간 단축분 : 통상임금 100%(월 상한액 200만원)×근로시간 단축 비율 나머지 단축분 : 통상임금의 80% (월 상한액 150만원)×근로시간 단축 비율	같음
사용기간	육아휴직(1년)+근로시간단축(1년)=최대 2년	육아휴직(1년)+근로시간단축(2년)=최대 3년
분할사용	육아휴직 : 1회 분할 사용 근로시간 단축 : 최소 3개월 단위로 자유롭게 분할 사용 가능(분할 사용 횟수 제한 없음)	육아휴직 : 2회 이상 분할 사용 근로시간 단축 : 제한 없음

☑ 육아휴직과 육아기 노동시간 단축의 사용형태

- ① 육아휴직 사용
- ② 육아기 노동시간 단축 사용
- ③ 육아휴직 + 육아기 노동시간 단축

☑ 육아기 근로시간 단축에 대한 사업주의 거부 사유

1. 근로자의 계속 근로기간이 6개월 미만인 경우
2. 사업주가 고용센터에 구인신청을 하고 대체인력을 채용하기 위해 14일 이상 노력하였으나 대체인력을 채용하지 못한 경우
3. 업무 성격상 근로시간을 분할하여 수행하기 곤란하거나 그 밖에 육아기 근로시간 단축이 정상적인 사업운영에 중대한 지장을 초래하는 경우로서 사업주가 이를 증명하는 경우

(2) 육아기 노동시간 단축과 임금

- ▶ 육아기 근로시간 단축 시 통상임금을 기준으로 단축된 시간에 비례하여 임금을 지급하여야 하며 이 기간 동안 임금이 저하되지 않도록 해야 함. 노동시간 단축 전환 후 급여, 상여금, 성과급 등은 근무시간에 비례한 급여액 이상을 지급하여야 하며, 식대, 교통비 등 복리후생 성격의 임금은 전일제 근무자와 동일하게 적용해야 함. 또한 육아휴직과 동일하게 평균임금 산정 시 평균임금 산정 대상기간에서 육아휴직이나 육아기 근로시간 단축 기간을 제외함.

(3) 육아기 노동시간 단축 기간으로 인한 불이익 금지

- ▶ 육아기 노동시간 단축 기간이 확대되면서 자녀가 있는 노동자가 육아기 노동시간

- 단축을 사용하는 경우 노동조건이 저하되지 않도록 하여야 함.
- ▶ 원칙적으로 연장노동을 요구할 수 없으나 해당 노동자가 명시적으로 청구하는 경우에 한하여 주 12시간 한도로 제한되며, 사업주가 일방적으로 노동자에게 단축된 노동시간 외에 시간외 노동을 요구할 수 없음.
  - ▶ 노동자가 자녀양육을 마친 후 전일제 근무 전환 요구가 있을시 언제든지 단축 전과 동일한 업무로 복귀시켜야 함. 부득이하게 동일 업무로 복귀하지 못한 경우에는 육아휴직과 마찬가지로 노동조합과 논의하여 배치로 인한 인사상의 불이익을 받지 않도록 함.

## 7. 가족 돌봄권

### 1) 주요 단체협약 요구과제

- 가족돌봄휴가 유급 10일 보장
- 가족돌봄휴직 유급 1년 보장
- 노동시간단축 기간 3년까지 확대
- 가족돌봄휴직 및 노동시간단축 종료 후 동일 업무 복귀 원칙
- 가족 돌봄으로 인한 휴가·휴직·노동시간 단축으로 불이익 금지

### 2) 모범 단체협약안

#### 【가족돌봄휴가】

- ① 회사는 노동자가 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀양육으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴가를 신청하면 이를 부여하여야 한다.
- ② 1항에 의한 휴가는 유급이며 최대 10일까지 제한 없이 나누어 사용할 수 있다.

#### 【가족돌봄휴직】

- ① 회사는 노동자가 조부모, 부모, 배우자, 배우자의 부모, 자녀 또는 손자녀(이하 '가족')의 질병, 사고, 노령으로 인하여 그 가족을 돌보기 위한 휴직을 신청하는 경우에는 이를 부여하여야 한다.
- ② 3항에 의한 휴가는 유급이며 최대 1년까지 제한 없이 나누어 사용할 수 있다.

#### 【가족돌봄 등 노동시간단축】

- ① 회사는 노동자가 가족 돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 이유로 노동시간의 단축을 신청하는 경우에는 이를 허용하여야 한다.



- ② 1항에 의한 단축기간은 최대 3년까지 사용할 수 있으며 이 기간 동안 주당 15시간 이상~30시간으로 정할 수 있다.
- ③ 노동시간 단축 기간 동안에는 임금은 근무시간에 비례하여 지급한다. 다만 복리후생 등은 전일제 근무와 동일하게 적용하여야 한다.
- ④ 회사는 노동시간 단축 기간 동안에는 시간외 근로를 요구할 수 없다.
- ⑤ 가족돌봄휴가·가족돌봄휴직·노동시간단축 기간은 근속기간에 포함되며, 「근로기준법」제2조 제1항제6호에 따른 평균임금 산정기간에서는 제외한다.

**【동일업무 복귀 원칙】**

- ① 회사는 가족돌봄휴직이나 근로시간단축 종료 후 휴직 전과 동일 업무 복귀를 원칙으로 한다. 부득이하게 그러하지 못할 경우에는 노동조합과 협의하여야 한다.

**【불이익 금지】**

- ① 회사는 가족돌봄에 의한 휴가·휴직·노동시간 단축을 이유로 해고나 승진, 전보, 인사고과, 경력, 임금, 유급휴가 등 어떠한 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

**(1) 가족돌봄휴가(휴직)의 기간 확대와 유급 보장**

- ▶ 가족의 질병, 사고, 노령 등 가족 돌봄 상황이 발생하였을 때 공적 돌봄 서비스 체계의 부족으로 개인의 경제적 부담을 안고 있으며 여전히 가족 돌봄 수행에 있어서 여성이 해야 한다는 인식과 관행이 남아 있어 가족 돌봄을 이유로 많은 여성들이 일을 그만두는 사례가 높게 나타나고 있음.
- ▶ 이러한 가족 돌봄 공백을 해소하고 맞벌이 노동자의 양육 부담을 경감하기 위하여 기존에 부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모까지만 가족의 범위로 한정하여 가족돌봄휴직을 부여하였으나 남녀고용평등법 개정으로 2020년 1월 1일부터는 가족의 범위에 조부모와 손자녀까지 포함되며 1일 단위로 가족 돌봄 휴가를 10일간 사용할 수 있고 가족돌봄휴가를 포함하여 가족돌봄휴직을 최대 90일까지 사용할 수 있게 되었음.
- ▶ 그러나 가족 돌봄에 따른 휴가나 휴직이 무급이고 사업주의 거부사유에 대한 재량권이 넓어 각 사업장에서 이 제도를 활용하는데 어려움을 따를 것임.
- ▶ 따라서 노동조합에서는 가족의 질병, 사고, 노령 또는 자녀양육 등 가족돌봄에 의한 휴가·휴직 기간에 노동자의 고용안정과 생계 등 경제적 지원을 위하여 유급 가족돌봄휴가 10일과 유급 가족돌봄휴직 1년을 각각 사용할 수 있도록 하고 휴직으로 인한 업무공백이 발생하지 않도록 대체인력을 확보하는 등 선제적으로 대응해 나가 노동자의 일과 가정의 양립이 가능하도록 해야 함.

## (2) 가족돌봄휴가(휴직) 신청

- ▶ 남녀고용평등법 시행령 제16조의 2의 내용과 같이 가족돌봄휴가 신청시에는 가족돌봄휴가 사용일, 돌봄 대상의 성명, 생년월일, 신청 연월일 등을 사업주에게 제출하고, 가족돌봄휴직 신청의 경우에도 휴직일 30일 전까지 가족돌봄휴직 대상의 성명, 생년월일, 돌봄 사유, 휴직개시예정일과 종료일 등에 대한 사항을 사업주에게 관련 서류를 제출하면 됨.

## (3) 노동시간 단축 최대 3년으로 확대 및 불이익 금지

- ▶ 남녀고용평등법 개정으로 가족 돌봄 등을 위한 노동시간 단축을 신청하여 사용할 수 있는 권리가 노동자에게 부여되었음. 단축 사유로는 △ 가족의 질병, 사고, 노령 등 가족돌봄, △ 자신의 질병이나 사고로 인한 부상 등 본인건강, △ 55세 이상 은퇴 준비, △ 노동자의 학업을 이유로 노동시간을 1년까지 단축할 수 있고 본인 학업을 제외하고는 최대 2년의 범위 안에서 더 연장할 수 있음. 이를 보완하여 노동시간 단축 사유에 가족 돌봄, 본인건강, 은퇴준비, 학업을 포함하여 최대 3년까지 노동시간을 단축하여 사용할 수 있도록 하며 노동시간 단축을 이유로 그 어떠한 인사상의 불이익이나 노동조건이 후퇴되지 않도록 해야 함.
- ▶ 또한 가족돌봄휴직 기간을 근속기간으로 인정하고 있으므로 승진, 승급요건 등에 가족돌봄휴직 기간을 동일하게 반영하여야 하며 퇴직급여 지급시에도 포함하여 지급해야 함.

### ☑ 가족돌봄 휴가·휴직과 노동시간 단축

구분	현행	단협안
가족돌봄휴가	1일 단위로 사용, 최대 10일(무급)	최대 10일(유급)
가족돌봄휴직	연간 최대 90일(가족돌봄휴가 10일 포함) 30일 이상 분할 사용	가족돌봄휴가와 별개로 1년(유급) 제한 없이 사용
노동시간단축	단축 후 노동시간 주당 15~30시간 1년+2년 연장 가능(학업사유 불가)	같음 단축 사유와 상관없이 3년 보장

## 8. 성희롱 예방 및 방지를 통한 안전하게 일할 권리

### 1) 주요 단체협약 요구과제

#### (1) 성희롱 예방활동 강화

- 직장 내 성희롱 예방 및 방지 관련 내규(취업규칙, 인사규정 등) 및 지침 마련
- 직장 내 성희롱 예방 및 고충처리 전담기구 설치
- 전담기구 및 위원회 구성 시 한 성별이 60% 초과되지 않게 구성
- 직장 내 성희롱 예방 교육 내실화
- 정기적인 사업장 성희롱 실태조사
- ‘피해자 중심 원칙’과 성희롱 행위자에 대한 ‘무관용 원칙’

## 2) 모범 단체협약안

**【직장 내 성희롱의 정의】** “직장 내 성희롱”이란 성폭력범죄의 성립 여부에 관계없이 사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용환경을 악화시키거나 노동조건 및 고용에서 불이익을 주는 것을 말한다.

**【직장 내 성희롱 금지】** 누구든지 직장에서 성희롱을 해서는 안 된다.

### **【직장 내 성희롱 예방 및 방지】**

- ① 회사는 노동자가 안전한 노동환경에서 일할 권리를 위해 성희롱 행위자에 대한 무관용 원칙 천명, 성희롱 예방지침 마련과 예방교육 실시, 사건 발생 시 재발방지 대책 수립·시행, 가해자 징계 등 성희롱 예방 및 방지를 위한 조치를 하여야 한다.
- ② 회사는 성희롱 예방 교육을 직급별·직무별로 연 1회 이상 각 1시간 이상의 예방교육을 실시하여야 한다. 교육방식 등 예방 교육에 필요한 사항은 노조와 협의한다.
- ③ 2항에 따라 사업주를 포함하여 임직원, 파견직 등 동일한 사업(사업장)의 모든 노동자들을 대상으로 성희롱 예방 교육을 실시하여야 한다.
- ④ 성희롱예방지침은 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시·홍보하여야 한다.
- ⑤ 회사는 직장 내 성희롱 관련 고충 상담 및 구제 절차에 필요한 사항, 직장 내 성희롱 조사절차 및 조치, 정기 성희롱 실태조사 등이 포함된 성희롱 예방 지침을 반드시 마련하여 항상 게시하여야 한다. 이에 필요한 사항은 노조와 협의한다.
- ⑥ 회사는 직장 내 성희롱 발생 시 재발방지 대책을 수립하고 시행해야 한다. 재발방지 대책 수립·시행에 필요한 사항은 노조와 협의한다.
- ⑦ 회사는 정기적으로 직장 내 성희롱 실태조사(이하 “실태조사”)를 실시한다. 실태조사 시기와 내용 등은 노조와 협의한다.

### **【직장 내 성희롱 발생 시 조치 및 피해자 보호】**

- ① 누구든지 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우 그 사실을 회사에 신고할 수 있다.
- ② 회사는 제1항에 따른 신고를 받거나 직장 내 성희롱 발생 사실을 알게 된 경우에는 지체 없이 그 사실 확인을 위한 조사위원회를 구성한다. 조사위원회에는 어느 한 성이 60%를 넘어서는 안 되며 노조에 추천한 외부 전문 기관(전문가)이 반드시 포함되어야 한다.

- ③ 회사는 제2항에 따른 조사 기간 동안 피해를 입은 노동자 또는 피해를 입었다고 주장하는 노동자(이하 “피해근로자등”이라 한다)를 보호하기 위하여 피해자와 가해자를 분리시키고 해당 피해근로자등에 대하여 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사업주는 피해근로자등의 의사에 반하는 조치를 하여서는 아니 된다.
- ④ 회사는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 경우에는 피해근로자가 요청하면 근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.
- ⑤ 회사는 제2항에 따른 조사 결과 직장 내 성희롱 발생 사실이 확인된 때에는 지체 없이 직장 내 성희롱 행위를 한 사람에 대하여 징계, 근무 장소의 변경 등 필요한 조치를 해야 한다. 이 경우 회사는 징계 등의 조치 전에 그 조치에 대하여 직장 내 성희롱 피해를 입은 노동자의 의견이 반영되어야 한다.
- ⑥ 회사는 제2항에 따라 직장 내 성희롱 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 또는 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람이 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하지 못하도록 해야 한다.
- ⑦ 회사는 성희롱 피해자의 심리적 회복에 필요한 의료나 심리정서치유 프로그램 지원 등의 적절한 조치를 해야 한다.

**【직장 내 성희롱 피해자에 대한 2차 피해 방지】** 회사는 성희롱 발생 사실을 신고한 노동자 및 피해노동자 등에게 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 불리한 처우를 해서는 아니 된다.

남녀고용평등법	여성폭력방지기본법
1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 불이익 조치	1. 파면, 해임, 해고, 그 밖에 신분상실에 해당하는 신분상의 불이익조치
2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한 등 부당한 인사 조치	2. 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진 제한, 그 밖에 부당한 인사조치
3. 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치	3. 전보, 전근, 직무 미부여, 직무 재배치, 그 밖에 본인의 의사에 반하는 인사조치
4. 성과평가 또는 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급	4. 성과평가 또는 동료평가 등에서의 차별과 그에 따른 임금 또는 상여금 등의 차별 지급
5. 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한	5. 교육 또는 훈련 등 자기개발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀 정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무 조건 등에 부정적 영향을 미치는 차별 또는 조치
6. 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위	6. 주의 대상자 명단 작성 또는 그 명단의 공개, 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언, 그 밖에 정신적·신체적 손상을 가져오는 행위
7. 그 밖에 신고를 한 근로자 및 피해근로자등의 의사에 반하는 불리한 처우	7. 직무에 대한 부당한 감사 또는 조사나 그 결과의 공개 8. 인허가 등의 취소, 그 밖에 행정적 불이익을 주는 행위 9. 물품계약 또는 용역계약의 해지, 그 밖에 경제적 불이익을 주는 조치

**【행위자에 대한 징계조치 등】**

- ① 회사는 성희롱 조사 결과 성희롱 사실이 확인되면 성희롱 행위자에 대해 징계와 재발 방지 교육 이수 등 적절한 조치를 해야 한다.

② 1항에 따른 행위자에 대한 징계 조치 상황과 그 결과를 피해자에게 알려주어야 한다.

**【고객 등에 의한 성희롱 방지 등】**

- ① 회사는 고객 등에 의한 성희롱 방지 및 대응 지침을 마련하여야 한다.
- ② 회사는 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 성적인 언동 등을 통하여 노동자에게 성적 굴욕감 또는 혐오감 등을 느끼게 하여 해당 노동자가 그로 인한 고충 해소를 요청할 경우 근무 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 해야 한다.

### 3) 모범단협안 해설

#### (1) 일터 내 성희롱 실태와 문제점

- ▶ 여성가족부, 2018년 성희롱 실태조사에 따르면 성희롱 피해 경험이 공공기관, 여성, 30대 이하, 비정규직, 사회서비스업에서 성희롱 피해 경험률이 높았음. 성희롱 행위자가 상급자라고 응답한 비율이 61.1%로 다수를 차지하였으며 그 다음으로 동료가 21.2%, 외부인이 9.3%로 나타남. 성희롱 피해 장소는 대부분 ‘회식장소’(43.7%), ‘사무실’(36.8%) 순으로 직장 내 성희롱 발생이 빈번하게 이루어지고 있음을 알 수 있음.
- ▶ 성희롱 피해 대응을 보면 ‘참고 넘어감’(81.6%)로 가장 높게 나타났는데 그 이유는 ‘문제를 제기해도 해결될 거 같지 않아서’(31.8%), ‘행위자와 사이가 불편해질까봐서’(36.2%), ‘소문, 평판에 대한 두려움’(12.7%) 등으로 나타나 피해자가 주로 참고 넘어가거나 개인적인 차원으로 대응하고 있으며 성희롱에 대한 조직의 인식과 문제해결 의지가 낮은 것을 알 수 있음.
- ▶ 직장 내 성희롱은 개인에 대한 폭력행위로 인권과 노동권을 침해하는 차별행위로 봐야 함. 피해노동자의 사기 저하, 심각한 정신적 피해, 노동조건 및 노동환경을 악화시키고 따돌림, 해고, 퇴사에 이르기까지 그 폐해의 정도는 매우 심각한 상황이며, 피해자뿐 아니라 행위자와 사업장 모두에게 중대한 피해를 초래하므로 노동조합에서는 직장 내 성희롱에 대한 심각성과 문제의식을 갖고 모든 노동자가 안전한 일터에서 일할 권리를 가질 수 있도록 성희롱 예방 활동을 강화하고 성평등한 조직문화로 바꾸어 나가는데 힘써야 함.

#### (2) “성희롱” 정의

- ▶ 성희롱이란 상대방이 원하지 않는 성적 언행으로 하여 상대방에게 성적 굴욕감이 나 수치심을 느끼게 하는 행위를 말함. 성희롱을 규정하고 있는 법률은 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「양성평등기본법」, 「국가인권위원회법」

에서 찾아볼 수 있음.

☑ 성희롱 규정 법률

구분	양성평등기본법	남녀고용평등법	국가인권위원회법
행위자	국가기관 등(국가기관·지방자치단체·각급 학교·공직유관단체)의 종사자, (민간사업체의) 사용자 또는 근로자	사업주·상급자 또는 근로자 고객 등 제3자	국가기관 등(국가기관·지방자치단체·각급 학교·공직유관단체)의 종사자, (민간사업체의) 사용자 또는 근로자
피해자	불특정	다른 근로자	
업무관련성	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련	직장 내의 지위를 이용하거나 업무 관련	업무, 고용, 그 밖의 관계에서 지위를 이용하거나 업무 등과 관련
행위 태양	“성적 언동 등”, “그 밖의 요구”		
행위로 인한 피해	성적 굴욕감이나 혐오감을 느끼는 행위와 상대방이 성적 언동 또는 요구에 대한 불응을 이유로 불이익을 주거나 그에 따르는 것을 조건으로 이익공여의 의사표시를 하는 행위	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것	성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그 밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

\* 여성가족부(2018), 직장 내 성희롱·성폭력 사건 처리 매뉴얼

(3) 「남녀고용평등법」상 사업주와 근로자란

- ▶ 「남녀고용평등법」이 규정하고 있는 “사업주”는 법인사업의 경우 법인 자체, 개인사업의 경우 개인사업주를 말함. 법인의 대표이사는 사업주가 아니고 「남녀고용평등법」의 “상급자”에 해당됨.
- ▶ “근로자”에는 사업주에게 고용된 자와 취업할 의사를 가진 자(구직자 포함)임. 근로자는 직업의 종류에 관계없이 임금을 목적으로 하는 사업이나 사업장에 근로를 제공하는 자로 ‘근로기준법’상의 근로자로 정규직, 임시직, 계약직, 시간제, 파견근로자, 협력업체 등 명칭, 고용형태, 근로계약기간에 관계없이 모든 노동자에 해당됨.
- ▶ 고객, 거래처 직원 등 피해자와 같은 사업장에 소속되어 있지 않으나 업무와 밀접한 관련이 있는 제3자는 「남녀고용평등법」의 여러 조항이 적용되는 직장 내 성희롱 행위자는 아님. 다만, 고객 등 업무와 밀접한 관련이 있는 자가 업무수행 과정에서 노동자에게 직장 내 성희롱을 하고 해당 노동자가 그로 인한 고충 해결을 요청할 경우 사업주는 근로 장소 변경, 배치전환, 유급휴가의 명령 등 적절한 조치를 취하여야 함. 고객이 콜센터 노동자를 포함해 노동자에게 전화를 걸어 직장 내 성희롱을 한 경우에는 「성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법」에 따라 처벌을 받을 수 있음.

#### (4) 일터 내 성희롱 금지

- ▶ 「남녀고용평등법」 제12조에서는 사업주, 상급자 또는 근로자 그 누구든지 직장 내 성희롱을 금지하며 위반 시에는 1천만 원의 과태료를 부과하고 있음.

#### (5) 일터 내 성희롱 예방 및 방지 활동

##### ○ 성희롱 예방 교육

- ▶ 「남녀고용평등법」 제13조에 따라 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 노동자가 안전한 노동환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 실시하여야 함. 또 성희롱 예방 교육의 내용을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하여야 함.
- ▶ 성희롱 예방교육에 대해서는 노동조합이 직접 강사섭외, 예방교육의 횟수, 시간, 방법 등에 대해 구체적으로 사업주에게 요구할 수 있어야 함. 교육 횟수를 2회 이상으로 확대하고 교육 1회마다 교육시간을 1시간 이상으로 확보하며 성폭력상담기관 등 외부 전문기관에 위탁하여 강의와 토론회로 진행하는 것으로 전환하는 노력을 통해 성희롱예방교육의 내실화와 실효성을 제고할 필요가 있음. 또한 사업주에게 사업장 내 부득이한 사정으로 교육에 참여하지 못한 노동자는 인터넷 강의 의무 이수시간을 부여하는 등 모든 노동자들의 교육 이수 시간을 명백히 확보하는 방안을 강구하도록 요구해야 함. 이밖에 성희롱 예방 교육 내용을 공개하고 노동자에게 그 내용을 적극 알리는 시스템을 구축할 것을 사업주에게 요구해야 함.
- ▶ 노동조합에서는 성희롱 예방 교육에 있어서 교육의 내실화를 기하기 위해 적극 개입해야 하며 아래의 표를 참조하여 이행하도록 함.

##### ☑ 직장 내 성희롱 예방 교육

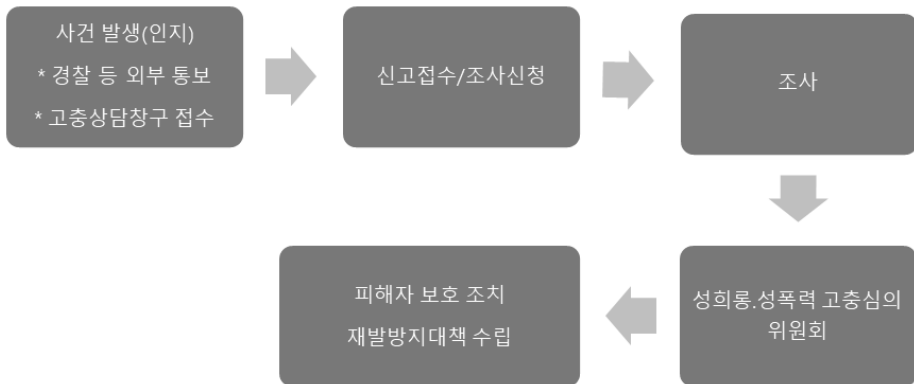
구분	현행	단협안
교육 대상	사업주, 근로자	사업주·상급자, 임직원, 파견자 등 고용형태, 계약기간 관계없이 모든 노동자
교육 횟수	연 1회 이상	직무급·직급별 1회 이상
교육 시간	-	1시간 이상
교육 내용	직장 내 성희롱에 관한 법률, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 발생 시의 처리 절차와 조치 기준, 해당 사업장의 직장 내 성희롱 피해 근로자의 고충상담 및 구제 절차, 그 밖의 성희롱 예방에 필요한 사항	법에서 명시한 교육내용 외에도 성희롱 발생 맥락과 성희롱 행위자 징계 등 제재조치 등 필요한 사항
교육 방법	직원연수·조회·회의·인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등	소규모 대면식 교육(강의+토론) 단, 30인 이하 소규모 사업장의 경우 대면이

교육 강사	-	교육이 어려울 경우 인근 사업장과 공동 실시 성폭력상담 전문기관 등 노조에서 강사 추천
실태조사	-	사업장 성희롱 실태조사(정기)

### ○ 성희롱 예방 지침 및 재발방지 규정과 매뉴얼 마련

- ▶ 사업주는 성희롱 예방 교육뿐 아니라 직장 내 성희롱 예방 및 금지를 위하여 성희롱 예방지침을 마련하여야 하며 예방지침의 경우 노동자가 잘 보이는 곳에 항상 게시하여야 함.
- ▶ 지침 내용에는 △ 직장 내 성희롱 관련 상담 및 고충 처리에 필요한 사항, △ 직장 내 성희롱 조사절차, △ 직장 내 성희롱 발생 시 피해자 보호절차, △ 행위자 징계 절차 및 징계 수준, △ 그 밖에 성희롱 예방 및 금지를 위하여 필요한 사항이 포함되어야 함. 그 밖에 필요한 사항에는 성희롱 예방 추진 계획, 상담 및 고충처리 공식 창구 마련, 성희롱 고충처리담당자 지정, 성희롱 행위자에 대한 징계 등 제재조치에 관한 사항, 피해자에 대한 불이익 금지 사항, 비밀보장에 관한 사항, 피해자 치료 지원, 가해자에 대한 인사 조치 등을 통한 피해자의 노동권·학습권 등을 보호하기 위한 조치 사항 등이 포함되어야 함.

### (5) 일터 내 성희롱 발생 시 조치 의무



\* 직장 내 성희롱·성폭력 사건처리 매뉴얼(여성가족부, 2018)

### ○ 인지·상담

- ▶ 이 단계는 피해 신고인이 기관에 최초로 피해 사실에 대하여 고충을 호소하는 단계로 피해 신고인이 기관이 고충시스템을 확인하고 사건 해결의 가능성을 탐색하는 과정임.



- ▶ 고충상담은 근로계약의 형태와는 상관없이 업무 관계에 있는 모든 구성원을 대상으로 하여 피해 신고인 권리를 보장받을 수 있어야 함.
- ▶ 이 과정에서는 성희롱 성립 여부를 예단하지 않아야 하며 해당 기관의 조사신청 절차나 사건처리 절차에 대한 세부적인 설명과 심리적 안정을 위한 지원체계 등 충분한 정보를 제공하여야 함.

○ 신고접수·조사신청

- ▶ 피해 신고인이 사건의 조치를 기관에 요청하는 단계로 사건 종결 후 성희롱 행위자의 이의제기 시 절차적 정당성을 입증해야 하는 시작점이므로 반드시 서명(또는 구술)으로 사건을 접수하여야 함. 이 경우 녹음, 속기로 기록을 보존함.
- ▶ 초기 단계에서 피해 신고인의 의사를 확인하여 보호조치가 제공되어야 함(피해자와 행위자의 공간 분리).

○ 조사

- ▶ 조사는 신고한 내용의 사실관계를 파악하는 단계로 신고인이 신고한 내용을 증명할 수 있는 자료를 제출할 수 있도록 안내가 필요함. 그러나 성희롱 사건은 직접적인 물증이 없는 경우가 대부분이며 행위자가 행위 사실을 부인할 경우 신고인의 진술과 대립되기 때문에 당시 상황을 보거나 들은 목격자 등을 참고인으로 불러 사실 여부를 확인하여야 함.
- ▶ 조사자에 의한 성적 불쾌감이 유발되지 않도록 주의가 필요하며 피해 사실이 유출되지 않도록 신중히 처리해야 함. 조사가 완료되면 조사보고서를 반드시 작성함.

○ 성희롱·성폭력 고충심의위원회

- ▶ 조사보고서의 의견으로 바탕으로 고충심의위원회를 개최하여 사실관계에 관하여 판단을 하는 과정임. 이 과정에 노동조합에서 추천한 성인지 감수성을 가진 외부 전문기관(전문가)을 반드시 포함하여 구성되어야 함.
- ▶ 고충심의위원회에서는 성희롱·성폭력 성립 여부뿐 아니라 2차 피해, 피해자 보호조치 및 재발방지대책 등을 심의해야 함. 사건처리 과정에서 발생한 진술내용 등에 대한 비밀유지가 되어야 하며 결과를 피해 신고자와 행위자에게 통지해야 함. 성희롱 여부 및 기타 대책에 대하여 판단하며 성희롱 성립 시 징계 인사위원회를 거쳐 결정함. 그리고 조사위원과 심의위원은 중복되지 않도록 하여야 함.

○ 사건 종결 단계

- ▶ 고충심의위원회에서 성희롱이 성립되지 않거나 사실관계가 확인되어 행위자 징

계 조치가 완료된 이후 사건을 종결하게 됨. 이 단계에서는 징계를 포함한 사후 조치와 관련하여 공간분리, 행위자에 대한 교육 이행 여부, 합의사항에 대한 이행 여부 등 재발방지대책과 2차 피해 발생 여부를 지속해서 확인하여야 함.

○ 피해자 보호조치 및 재발방지대책 수립

- ▶ 사건 종결 이후에 행위자와 다른 동료들에 의해 업무와 관련된 불이익이나 괴롭힘, 성희롱 사건에 대한 소문, 피해자에 대한 배척, 행위자에 대한 옹호 등으로 2차 피해가 발생하지 않도록 지속적인 모니터링이 필요함. 또 신고접수, 증언, 답변 등을 한 조력자 등 제3자에 대해서도 보복 행위가 일어나지 않도록 함.

☑ 직장 내 성희롱 2차 피해 유형

유형	사례
업무 또는 고용상 피해	- 조직부적응을 이유로 피해자 징계(시달서, 경위서) - 조력자에 대한 업무상 불이익 - 피해자에게 과도한 업무 부여 혹은 다른 업무 부여 혹은 과소 부여 - 피해자 해고, 권고사직, 일방적 휴가 지시
주변인에 의한 피해	- 주변으로부터 공감 또는지지 없이 의심을 받거나 참으라는 말을 들음 - '직장내 성희롱 피해자'로 낙인, 모함
행위자에 의한 피해	- 행위자와 동조자의 고소 협박, 사건 무마 강요, 모욕, 음해
회사의 사건처리 과정에서의 피해	- 회사가 직장 내 성희롱을 개인적인 문제로 치부하고 알아서 처리하라고 함 - 회사의 처리지연 또는 미조치 - 불이익 암시 등 회사가 직장 내 성희롱을 축소, 은폐 - 회사가 사건처리 과정에서 피해자 배제 - 회사가 행위자 편을 들거나 불공정한 조치 - 회사가 행위자와 합의 강요, 행위자에게 사과지시 후 사건 무마 - 행위자 경징계 후 사건 종료
정신적 피해	- 문제제기 후 스트레스, 불면증, 대인기피증
기타	- 피해자의 신상공개, 소문

\* 직장내 성희롱 예방·대응 매뉴얼(고용노동부, 2018)

- ▶ 성희롱·성폭력 사건이 재발하지 않도록 재발방지대책을 수립·시행하여야 함. 정기적인 실태조사나 전수조사를 통하여 성희롱·성폭력 실태를 파악해야 함.

(6) 성희롱·성폭력 발생 조치 관련 대응

○ 신고자 및 피해자 보호와 불이익 금지

- ▶ 성희롱 발생 시 사업주는 피해자의 요구에 따라 진상조사위원회 및 징계위원회를 구성해야 함. 노동조합은 각 위원회에 여성대표 참여를 요구하고 외부 전문기관

참여를 의무화하도록 요구하여야 함.

- ▶ 성희롱 발생 이후 노동조합은 피해자 상담 및 조사과정에 적극 참여하여야 하며 피해사실을 확인하는 과정에서 ‘피해자 보호 최우선 원칙’을 세워 피해자와 동일한 성 또는 피해자의 의견을 들어 상담자를 결정하고 이 과정에 피해자의 인권을 보장하고 비밀유지에 최선을 다하여야 함.
- ▶ 사업주와 관련자들은 성희롱 발생 사실을 알리는 자와 피해를 주장하는 자, 조사 등에 협력하는 자에 대하여 고충상담 및 협력 등을 이유로 어떠한 불이익한 조치를 하여서는 안 되며 성희롱 사건 조치 후 피해자에 대한 조직의 집단적 따돌림, 괴롭힘 등이 발생할 경우 피해자의 요구에 따라 배치전환, 유급휴가 등의 조치를 취해야 하며 이 과정에서 피해자에 대한 불이익이 없도록 철저한 사후조치가 필요함.
- ▶ 한편, 피해자는 동료 및 상사들의 가해자에 대한 동조 혹은 묵인 등에 의해 2차 피해를 입을 뿐 아니라 동조자들에 의해 성희롱이 지속될 수 있으므로 동조자 처벌은 반드시 필요함. 재범자 등에 대해서는 ‘해고’ 등 강력한 규정을 마련함으로써 성폭력 근절에 대한 확고한 의지가 단체협약에 반영되도록 해야 함. 특히 사업주가 성희롱의 가해자일 경우에는 해결이 어려우므로 국가인권위원회 등 외부 기관에 위임하도록 함.

○ 가해자 처벌기준과 처리절차

- ▶ 남녀고용평등법 제14조, 동법 시행규칙 제9조는 성희롱 발생 시 가해자에 대한 조치로 “사업주는 직장 내 성희롱 발생이 확인된 경우 징계나 이에 준하는 조치를 취해야 하며, 징계조치를 취할 경우 성희롱의 정도 및 지속성 등을 고려해야 한다”라고 규정하고 있지만 구체적인 징계의 종류나 경중, 절차 등에 관해 명시하지 않아 대부분 부서이동 등 가벼운 징계에 그침. 심지어 고용노동부 통계에 따르면 노동청 신고 건수 피해자가 구제를 받는 경우는 10%에 그치며 80%는 처벌 없이 마무리 되고 가해자가 기소되는 비율은 0.5%에 그쳐 규정이 유명무실함.
- ▶ 가해자에 대한 조치는 성희롱의 정도, 지속성 등을 감안하여 부서전환, 경고, 견책, 전직, 대기발령, 정직, 해고 등의 조치를 취하도록 단체협약에 가해자 처벌기준과 처리절차 관련 규정을 명시해야 함.
- ▶ 여성가족부에서 발간한 매뉴얼에서는 ‘디지털 성폭력’에 대해서도 규정하고 있음. 디지털 성폭력이란 “카메라 등의 매체를 이용하여 상대의 동의 없이 신체를 촬영하여 유포, 유포협박, 저장, 전시하거나 디지털 공간, 미디어, SNS 등에서의 성적 괴롭힘을 의미하며, 젠더에 기반 한 폭력”을 말함. 가해행위 유형으로는 촬영, 유포, 재유포, 유포협박, 유통/소비, 디지털공간 내 성적 괴롭힘 등이 있음.

- ▶ 최근 직장 내 탈의실, 화장실 등의 공간에서 불법촬영 카메라가 발견되거나 불법촬영물을 업로드 하거나 소비하는 등 불법촬영과 디지털 성폭력 사건이 빈번히 발생하고 있는 만큼 해당 행위에 대해서도 명확한 처리 절차와 가해자 처벌 기준을 마련해야 할 것임.

#### ○ 전담 기구 및 성희롱 고충전담기구 설치와 여성대표 50% 참여 보장

- ▶ 기존의 고충처리기관은 피해자의 입장을 충분히 대변할 수 없을 소지가 있으므로 성희롱이라는 문제의 특수성을 고려하여 성희롱 피해자의 이해를 적극적으로 반영할 수 있어야 하며 성희롱 고충 전담기구 및 위원회에 전문성, 대표성, 독립성, 공정성, 집행력을 담보할 수 있도록 구성하는 것에 대한 원칙하에 △성희롱 고충전담기구 설치·운영, △전담기구에는 적어도 여성대표 50%이상의 참여나 외부전문기관(전문가)의 참여 보장, △사내 고충처리위원회 또는 노사협의회 성희롱 고충처리위원회 구성이 되어야 함.

## 9. 고용평등 이행을 위한 명예고용평등감독관 활동 보장

### 1) 주요 단체협약 요구과제

- 명예감독관 상근 활동 보장과 권한 부여
- 명예감독관으로 여성 우선 추천
- 명예감독관 전문성 제고를 위한 교육 이수
- 성희롱 고충담당 및 성희롱 심의위원회에 참여 보장
- 명예감독관 활동을 이유로 불이익 금지

### 2) 모범 단체협약안

#### 【명예고용평등감독관 활동보장】

- ① 회사는 「남녀고용평등법」 제24조에 따라 사업장의 남녀고용평등 관련 이행을 촉진하기 위하여 명예고용평등감독관(이하 '명예감독관')을 추천할 시 반드시 노동조합과 협의하여야 한다.
- ② 1항에 의해 명예감독관을 추천할 시 여성을 우선 추천한다.
- ③ 회사는 명예감독관 수행에 필요한 상근 활동, 업무수행에 관한 권한, 신분을 보장하여야 한다.
- ④ 회사는 명예감독관의 전문성을 위해 교육시간을 연 1회 이상 보장하여야 하며 그 시간은 근무한 것으로 간주한다.
- ④ 회사는 명예감독관이 남녀고용평등 관련 법령위반에 대해 회사에 개선사항을 건의할 경우 이

에 적극 협조하여야 한다.

- ⑤ 회사는 명예고용평등감독관의 활동을 이유로 임금, 승진, 승급 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

### 3) 모범단협안 해설

- ▶ 「남녀고용평등법」 제24조에 따라 남녀고용평등 이행을 촉진하기 위하여 사업장 소속 노동자 중 노사가 명예고용평등감독관(이하 ‘명예감독관’)을 위촉할 수 있음.
- ▶ 명예감독관은 사업장에서 고용평등과 관련하여 분쟁이 발생하였을 때에 노사 간 대화와 타협을 통한 자율적 분쟁을 통해 신속하고 원만하게 문제를 해결할 수 있도록 하기 위한 취지임.
- ▶ 명예감독관의 수행업무는 △사업장의 차별 및 직장 내 성희롱 발생 시 피해자에 대한 상담·조언, △남녀고용평등 이행상태 자율점검 및 지도 시 입회, △법령위반 사항에 대하여 사업주에 대한 개선 건의 및 감독기관에의 신고, △남녀고용평등 제도에 대한 홍보·계몽 등의 업무를 수행하며 이와 관련된 분쟁 발생 시 적극 개입하여 문제를 해결할 수 있는 권한을 부여하고 있음.
- ▶ 명예감독관으로는 「근잡법」에 따른 노사협의회 위원 또는 고충처리위원과 노동조합의 임원 또는 인사·노무 부서의 관리자나 노사가 남녀고용평등에 관해 활동하기에 적합하다고 인정하는 사람 중에서 위촉할 수 있음. 2017년 기준 전체 명예감독관 5,047명이 활동하고 있으며 이 중 남성이 3,760명(74.5%), 여성이 1,287(25.5%)로 남성이 여성보다 3배 넘게 위촉되어 있음.
- ▶ 사업장 내 고용차별이나 직장 내 성희롱 등의 피해자가 주로 여성임을 고려하면 명예감독관으로 남성보다는 여성을 우선 추천하도록 하는 것이 필요함. 특히, 여성근로자 300인 이상 또는 여성근로자가 과반수이상의 사업장인 경우에는 남녀 각각 1명씩 선정하거나 여성이 우선 선정될 필요가 있음.
- ▶ 명예감독관이 남녀고용평등 활동을 충분히 수행할 수 있도록 상근 활동을 보장하고 업무량에 따라 활동시간을 확대할 필요가 있음. 명예감독관의 전문성을 통해 역할을 수행되기 위해서는 무엇보다도 권한과 신분이 보장되어야 함.
- ▶ 명예감독관 업무에 필요한 법제도적인 전문지식과 성희롱 관련 등 사건처리지원, 분쟁해결능력 등 전문성이 수반되어야 하므로 명예감독관의 운영 규정상 연 1회 이상 교육을 실시하도록 명시하여 명예감독관의 역량을 강화할 수 있도록 조치하여야 함.

## XII. 노동자 노후소득 보장체계 강화

- 퇴직연금을 중심으로 -

### 요지

- 노동자의 노후소득보장 및 퇴직 후 생활안정을 도모하기 위한 퇴직급여제도는 공적연금 수급이전에 퇴직과 공적 연금의 낮은 소득대체율로 인해 노후소득 불안문제가 발생할 가능성이 큰 우리사회에서 공적연금을 보완하는 기능을 하고 있음.
  - ▶ 우리나라의 경우, ① 노동시장에서 정년이 제대로 지켜지지 않는 문화, ② 가족부양문화의 변화, ③ 공적연금의 제도적 미성숙 등의 구조적 문제로 인해 노동자가 자신의 노후를 제대로 준비하지 못하고 있음.
- 노동시간단축에 따라 퇴직을 곧 앞둔 노동자의 경우 실질임금 저하에 따라 퇴직급여가 감소될 수 있음. 이를 예방하기 위해 작년 노동시간단축 시기에 맞추어 근로자퇴직급여보장법 및 동법 시행령이 개정되어 퇴직급여를 보전받을 수 있는 방안이 마련됨.
  - ▶ 개정안의 핵심내용은 노동시간단축에 따른 실질적 퇴직급여 감소가 일어나지 않도록 그 대책을 사용자가 마련해야함을 제시하였음. 따라서 이 중에서 별도 급여산정기준을 마련하도록 노동조합이 적극 대응해야 함.
  - ▶ 이러한 방안은 각 사업장별 설정되어 있는 퇴직급여제도의 유형(퇴직금, DB형, DC형 등)에 따라서 각기 다르게 대응할 필요가 있음.
- 현장에서는 퇴직연금제도의 도입이 상당히 진행된 상황이기 때문에 퇴직연금제도의 새로운 도입보다는 '관리 및 운영'에 집중적으로 개입할 필요가 있음.
  - ▶ 퇴직연금제도에 대한 조합원의 관심도를 높일 수 있는 노조의 다양한 현장활동 계획·실행
  - ▶ 퇴직연금사업자에 대해 제대로 된 교육 및 정보제공 요구
  - ▶ 퇴직연금사업자의 제도관리 및 운영에 대한 조합원의 만족도가 떨어지는 경우 사업주에게 퇴직연금사업자 교체요구
  - ▶ 중대형 사업장의 경우 규모의 경제를 활용할 수 있기 때문에 사업장 내 '퇴직연금노사공동위원회(가칭)'을 설치 및 운영
  - ▶ 필요한 경우, 총연맹 담당자에 요청하여 노후소득보장과 관련된 현장교육 실시

- 노동자의 노후소득보장 및 퇴직후 생활안정을 도모하기 위한 퇴직급여제도는 공적연금 수급이전에 퇴직과 공적 연금의 낮은 소득대체율로 인해 노후소득 불안문제가 발생할 가능성이 큰 우리나라에서 공적연금을 보완하는 기능을 하고 있음.
  - ▶ 우리나라의 경우, ① 노동시장에서 정년이 제대로 지켜지지 않는 문화, ② 가족부양문화의 변화, ③ 공적연금의 제도적 미성숙 등의 구조적 문제로 인해 노동자가 자신의 노후를 제대로 준비하지 못하고 있음.
- 노동시간단축에 따라 퇴직을 곧 앞둔 노동자의 경우 실질임금 저하에 따라 퇴직급여가 감소될 수 있음. 이를 예방하기 위해 작년 노동시간단축 시기에 맞추어 근로자퇴직급여보장법 및 동법 시행령이 개정되어 퇴직급여를 보전받을 수 있는 방안이 마련됨.
  - ▶ 개정안의 핵심내용은 노동시간단축에 따른 실질적 퇴직급여 감소가 일어나지 않도록 그 대책을 사용자가 마련해야함을 제시하였음. 따라서 이 중에서 별도 급여산정기준을 마련하도록 노동조합이 적극 대응해야 함.
  - ▶ 이러한 방안은 각 사업장별 설정되어 있는 퇴직급여제도의 유형(퇴직금, DB형, DC형 등)에 따라 각기 다르게 대응할 필요가 있음.
- 현장에서는 퇴직연금제도의 도입이 상당히 진행된 상황이기 때문에 퇴직연금제도의 새로운 도입보다는 '관리 및 운영'에 집중적으로 개입할 필요가 있음.
  - ▶ 퇴직연금제도에 대한 조합원의 관심도를 높일 수 있는 노조의 다양한 현장활동 계획·실행
  - ▶ 퇴직연금사업자에 대해 제대로 된 교육 및 정보제공 요구
  - ▶ 퇴직연금사업자의 제도관리 및 운영에 대한 조합원의 만족도가 떨어지는 경우 사업주에게 퇴직연금사업자 교체요구
  - ▶ 중대형 사업장의 경우 규모의 경제를 활용할 수 있기 때문에 사업장 내 '퇴직연금노사공동위원회(가칭)'을 설치 및 운영
  - ▶ 필요한 경우, 총연맹 담당자에 요청하여 노후소득보장과 관련된 현장교육 실시

## 1. 퇴직급여제도의 이해

### 1) 퇴직급여제도의 개관

#### (1) 개요 및 필요성

- 퇴직급여제도는 노동자의 노후 소득보장 및 생활안정을 도모하기 위해 재직기간 중 사용자가 퇴직급여 지급재원을 금융회사에 적립하고, 이 재원을 사용자(기업) 또는 근로자가 운용하여 근로자 퇴직 시 연금 또는 일시금으로 지급하는 제도를 뜻함.

- 2010년부터는 전체 사업장이 반드시 퇴직급여제도를 설정하도록 의무를 부과하였고, 2012년도부터는 신설 사업장에는 반드시 퇴직연금으로 제도를 도입·설정하도록 의무를 부과한 바 있음. 이를 통해 전체 상용근로자의 절반 이상이 퇴직연금에 가입되어있고, 적립금도 2017년 말 기준 167조 1천억원을 돌파하는 등 퇴직급여제도는 지금까지 상당한 발전수준을 보여주고 있음.
- 현대사회에서 퇴직연금과 같은 노후소득보장제도가 발전할 수 있었던 이유는 연금제도가 갖는 필수적인 사회적 기능 때문임. ‘퇴직’이라는 개념은 인류의 역사에서 보았을 때 비교적 최근의 시기에 발생한 것임. 산업사회로 이행하는 과정에서 퇴직을 하나의 제도로 설정하게 됨으로써 노동시장은 더욱 활력있게 유지할 수 있도록 하는 기제가 됨.
- 반면 퇴직하여 노동시장에서 더 이상 소득을 벌 수 없게 되는 경우가 발생하여 퇴직노동자가 빈곤에 처해지는 결과로 이어짐. 노동자가 평생 일하면서 벌게 되는 소득 전체를 ‘생애전체노동소득’으로 말할 수 있는데, 이를 100으로 두고 볼 때 실제 ‘돈을 버는 기간’과 ‘쓰는 기간’의 차이가 발생할 수 있음. 예를 들어 가장 활발하게 일할 수 있는 30~50대에 벌어들인 돈은 그 시기에만 쓰는 것이 아니라 60대부터 사망 이전까지도 써야하는 상황에 놓이게 됨.
- 하지만 이를 개개인이 알아서 해결하도록 할 수는 없음. 인간은 대부분 근시안적(myopia)이기 때문에 미래를 위해 자발적으로 현재의 소득을 축적할 수 있는 사람은 얼마 되지 않음. 또한 장기적인 관점을 가진다 하더라도 모든 사람이 다 투자 및 자금운용의 전문가가 아니기 때문에 노후소득보장을 위한 적립금액을 운용하는 과정에서 수익보다는 손해를 입을 확률이 높음. 따라서 보다 전문적인 방법을 활용하여 강제적이고 집합적인 방식으로 일정정도의 노후소득을 축적할 수 있도록 하는 제도가 필요할 수밖에 없게 됨.
- 즉, 퇴직을 통해 발생한 소득단절로 인한 노후빈곤은 개개인의 노력만으로는 해결할 수 없는 사회구조에서 기인한 문제이기 때문에 이에 대한 집합적인 대처방식이 필요하게 됨. 이러한 과정을 거쳐 도입된 것이 퇴직에 대한 ‘연금’ 지급이었음.
- 유럽의 경우 노동조합이 협동조합 방식으로 산업별 금고를 설치하여 자체적으로 조합원들의 노후를 책임지는 제도를 설계하였고 이것이 발전하여 (공적)연금으로 계승된 것임.

## (2) 불안한 노후를 고민하는 한국의 노동자

- 통계청<sup>1)</sup>에 따르면 2018년 기준 66세 이상 은퇴연령층의 상대적 빈곤율은



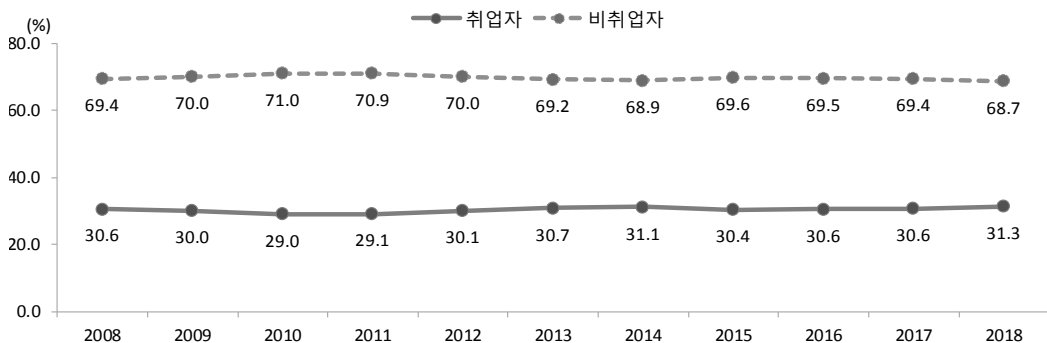
43.4%임. 한국의 노인빈곤율 수준은 OECD 국가 중 1위를 차지할 정도로 상당히 높은 수준이며, 이는 은퇴가 곧 노인 절반을 빈곤층의 나락으로 떨어뜨린다는 것을 단적으로 보여주는 예시라고 할 수 있음.

- 여러 요인이 있다고 할 수 있지만 크게 두 가지 문제가 있음. 첫째는 노동시장 내 퇴직이라는 사회문화적 요소가 상당히 왜곡되어 있음.
- 은퇴와 연금수급 관련 분절을 뜻하는 소득 크레바스(income crevasse)라는 현상이 나타나고 있는데, 이는 연금수급개시연령과 실제 주된 일자리에서 은퇴하는 연령 사이의 상당한 격차가 발생함에 따라 생기는 소득공백을 나타내는 용어임. 한국 노동자가 주요일자리에서 은퇴하는 평균연령은 53세로 공적연금 수급개시 연령인 65세까지는 8년의 격차가 있음.
- 공적연금에서 가장 큰 역할을 하고 있는 국민연금의 수급연령은 2013년 60세에서 2033년까지 65세로 상향 조정함.

출생년도	52년 이전	53-56년생	57-60년생	61-64년생	65-68년생	69년생 이후
수급연령	60세	61세	62세	63세	64세	65세

- 이로 인해 경제활동참가시기가 지났음에도 불구하고 계속해서 노동시장에 참가하는 기이한 현상이 나타남. 통계청<sup>2)</sup>에 따르면, 2018년 기준 만65세 이상 노인 고용률은 31.3%임.

### 〈고령층(65세 이상) 경제활동 추이〉



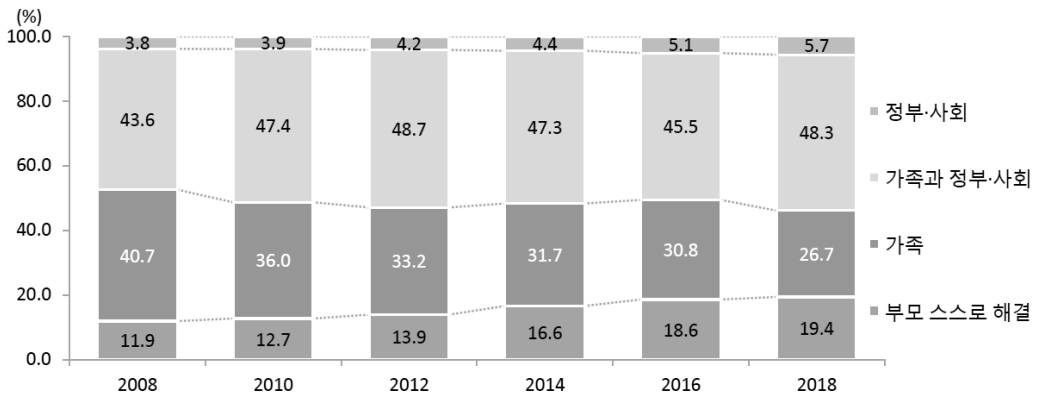
자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」

1) 통계청. 2019년 가계금융복지조사 결과(2019.12.17.)

2) 통계청. 2019 고령자 통계(2019.09.27.)

- 산업사회에서 은퇴라는 사회적 제도가 자리잡아 있는 상황 하에서 사회적으로 노후소득은 개인의 복지와 노동시장환경에 중요한 기능들을 담당할 수밖에 없음. 기본적인 인권을 보장하기 위한 사회정책의 도구로서 노후소득보장체계에 대한 전반적인 기능강화가 필요한 상황임.
- 이는 실제로 대부분의 기업이 노동자의 정년을 제대로 보장하지 않기 위해 명예 퇴직이나 구조조정 악용 등을 통해 노동자를 노동시장으로부터 밀어내는 문제와 연결되어있음.
- 둘째, 과거와는 다르게 고령화의 속도가 빠를뿐더러 부모를 부양하는 문화가 빠르게 변화하고 있다는 점도 노인빈곤율을 높이는데 기여하고 있는 것으로 보임.
- 우리나라 평균기대수명이 남녀 80세 중반 정도로 상승하였고, 앞으로도 건강수준이 향상됨에 따라 정년 후 사망까지 보통 25~30년의 노후를 준비해야 함. 게다가 국민연금공단이 발표한 국민노후보장패널 6차년도 분석결과, 부부 기준 적정 노후생활비가 월 237만원, 개인기준 월 145만원으로 조사됨.
- 통계청의 사회조사 자료에 따르면, 부모의 노후를 가족이 돌보아야 한다고 응답한 비율이 해마다 떨어져 2018년에는 26.7%에 머무르고 있음.

〈부모의 노후를 ‘가족’이 돌보아야 한다는 비율〉



자료: 통계청(2018) 「2018년 사회조사 결과」

- 이는 나이든 부모의 부양을 가족이 책임져야 한다는 생각을 가진 국민이 점점 줄어든다는 것이고, 향후에도 이러한 추세는 계속될 것으로 보임.
- 따라서 노후에 소득단절에 대비하는 제도적 방안이 상당히 중요한 이슈로 다루어져야 할 것임. 더 이상 부모부양에 대한 책임은 가족이 아니기 때문에 국가의 제도를 활용하여 각 개인과 사회가 함께 부담해야 하는 것으로 대응해야 할 것임.

- 셋째, 아직 제대로 성장하지 못한 한국의 노후소득보장제도 또한 노인빈곤율을 낮추지 못한 대표적인 요인임.
- 본래 복지국가<sup>3)</sup>에서는 제대로 된 노후소득보장체계를 구축함으로써 ‘노년이 곧 빈곤’이라는 사회적 현상이 나타나지 않도록 하고 있음. 한국의 경우 산업화의 역사가 다른 선진국에 비해서 매우 짧아 연금제도 또한 역사가 매우 짧고, 국가에서 책임지는 공적노후소득보장제도만으로는 충분하게 개개인의 노후소득을 보장하기 매우 어려운 상황임. 따라서 기초연금과 국민연금이라는 완전한 공적연금과 더불어 준공적(quasi-public) 연금으로서 노동자를 위한 퇴직연금이 존재하고 있는 것임. 이처럼 여러 제도들이 중층적으로 쌓이게 되면 일정정도의 노후소득을 충분히 보장해줄 것으로 기대할 수 있음.
- 연금 제도들은 국민들의 노후소득을 보장하는 목표를 갖고 있으나 각각 급여와 대상, 작동방식은 상이하고 그 역할이 달라, 위로 쌓아올려 ‘다층 체계(Multi-pillar System)’를 구축하여 안전한 노후를 대비할 수 있도록 함.
- 아래 그림과 같이 현행 우리나라의 노후보장체계는 1층제도로서 국민연금 등 공적연금, 2층제도로서 퇴직(연)금 그리고 3층제도로서 개인연금 등으로 구성되어 있음.
- 기본적으로 3개의 연금제도가 있다 하더라도 많은 노동자들이 실제 노후소득이 매우 불안정하다고 느끼고 있음. 이는 노후소득보장제도들이 성장이력이 짧아 아직 낮은 수준에 머무르고 있기 때문임.

### 〈현행 우리나라의 다층 노후보장체계〉



3) 복지국가라는 개념은 경제적으로는 산업화를 달성하였고 정치적으로는 대의민주주의를 실질적으로 실현하고 있는 국가가 사회보장제도를 형태적으로 실현하고 있는 경우에 해당한다고 볼 수 있음. 이견이 있을 수는 있으나, 한국도 산업화와 민주화를 이룩한 역사가 있으며 동시에 사회보장제도(국민기초생활보장제도, 각종 사회보험, 사회서비스 등)를 형식적으로나마 갖추고 있기 때문에 초기적 복지국가(embryonic welfare state)라고 규정할 수 있음.

- 기초연금의 경우 박근혜 정부 들어서 기존 기초노령연금에서 제공하던 10만원이 기초연금으로 전환되어 20만원 수준으로 지급됨. 최고수급액이 10만원 정도 증가했지만 여전히 소득수준별/국민연금가입기간별로 차등지급하고 있고, 동시에 급여액 수준이 시간이 지남에 따라 임금상승률이 아닌 물가상승률을 반영하여 지급되기 때문에 전국민의 소득상승분을 반영하지 못하여 실질가치가 점점 떨어지는 문제가 여전히 있음. 다행스럽게도 이번 정부에서는 2018년 9월부터 25만원으로 일시에 상향하였으며, 2020년도부터는 하위 40% 노인까지 30만원까지 급여를 지급하고 있음. 2021년부터는 전체 기초연금 대상자들에게 30만원까지 올리는 스케줄이 예정되어 있음.
- ▶ 국민연금은 88년 도입 이후 아직까지도 완전히 성숙하지 못한 상태임. 명목소득대체율이 40%이지만 40년 가입기간을 기준으로 하기 때문에 실질명목소득대체율이 25% 수준에 그치고 있음. 이는 OECD 평균의 절반에 불과한 조약한 수준임.
  - ▶ 퇴직연금은 부족한 노후소득을 보충해줄 수 있다는 장점이 있지만 대기업 및 상용근로자 중심으로 가입이 편중되어 있어 사각지대가 지나치게 크고, 중간정산 등으로 인해 중도인출이 자주 발생하고 있으며, 운용수수료 등으로 인해 실질적 급여수준이 높아지는 것을 방해하고 있어 실제 연금으로서의 기능이 매우 떨어지고 있는 실정임.
  - ▶ 대부분의 노동자들은 불안한 고용과 저임금, 장시간노동, 취약한 복지시스템 속에서 자신의 노후를 제대로 준비하지 못하고 있는 실정임. 국민의 70%가 국민연금 외 다른 노후준비를 전혀 못하고 있는 것으로 나타났음.
  - ▶ 한국의 노동자들이 자신들의 노후를 대비하기 위한 자산형성은커녕 사실상 공적연금(기초연금, 국민연금)에 의존할 수밖에 없는 조건임.

### (3) 퇴직급여제도 경과

- 최초의 법정 퇴직금제도는 일시금형태로서 1961년 도입되었으나, 90년대 이후 연봉제 및 중간정산의 확산, 계속근로기간 단축 등으로 인해 퇴직금 제도가 실질적으로 은퇴 이후의 소득을 보장하는 기능이 약화되었을 뿐만 아니라 대부분의 사업장에서 퇴직금을 미지급금이라는 명목으로 회사의 장부상으로만 적립하거나 퇴직보험과 같이 사외적립하더라도 적립금을 담보로 대출받기 때문에, 기업이 도산하는 경우 퇴직금 지급이 보장되지 못하는 측면이 있었음.
- 이에, 정부는 퇴직금의 수급권이 보호될 수 있도록 하면서 노후소득보장이라는 퇴직금제도의 취지를 구현하기 위해, 기존의 퇴직금제도를 근로기준법에서 분리하면서 퇴직연금제도를 추가 신설한 ‘근로자퇴직급여보장법’을 2005년 1월 27

일 제정하였고 동년 12월 1일부터 시행되었음.

- 이후 2012년 개정에서는 퇴직급여의 중간정산 제한, DB/DC형 혼합, 모집인제도, 신설사업장에는 반드시 퇴직연금을 도입·설정하도록 의무화 하는 등의 주요 내용을 담아 시행되고 있음.
- 2014년 정부는 사적 연금 활성화로 공적 연금의 취약성을 보완한다는 명목하에 △기존 퇴직금제도를 단계적으로 퇴직연금제도로의 전환 △30인 이하 중소기업 사업체로부터 중소기업퇴직연금기금제도 도입 △소정근로시간 변경시 퇴직금 산정 특례 규정 신설 △위험자산을 제외한 개별자산의 투자한도 폐지 및 DC·IRP의 총 위험자산 투자한도 상향조정 등 자산운용 규제완화 등을 골자로 하는 퇴직연금 제도개편을 추진한 바 있음.
- 2017년까지 고용노동부는 기금형 퇴직연금제도 도입에 관한 개정안을 추진한 바 있음. 기존 계약형과는 다르게, 노사가 위원회를 구성하고 기금을 만들어 운용 방식 등을 공동으로 결정하도록 함으로써 노사참여를 높일 수 있도록 하고, 여러 회사가 연합형으로 기금형 퇴직연금제도를 운영할 수 있도록 하겠다고 발표하였음. 하지만 주무부처인 고용노동부가 법안을 철회하였기 때문에 당분간 기금형 퇴직연금제도는 현장에 적용될 수 없을 것으로 전망됨.
- 반면 ‘2019년 경제정책방향’(기재부 발표)에서도 나와있듯이, 중소기업 노동자의 퇴직연금 수급권 강화를 위해 ‘중소기업기금형퇴직연금제도’ 도입을 예정하고 있음. 영세사업장이 개별납부한 적립금을 공공기관에서 통합운용하고 수수료를 지원하는 방안이 논의될 예정임.

## 2) 퇴직급여제도의 현황 및 노후보장제도 향후방향

- 퇴직급여제도는 기존의 퇴직금제도와 퇴직연금제도를 말하는 것이며, 퇴직연금제도는 다시 확정급여형퇴직연금제도(DB : Defined Benefits)와 확정기여형퇴직연금제도(DC : Defined Contributions)로 나뉘어짐.
  - ▶ 또한 기업에서 가입하는 DB/DC와는 다르게 개인이 가입하는 개인퇴직연금(IRP : Individual Retirement Pension)제도가 있는데, 10인 미만 사업장에서는 종사자들에게 가입시키고 DC형처럼 운영하는 기업형 IRP가 특례로 적용됨. 퇴직급여제도의 유형과 각각의 특징을 정리하자면 다음과 같음.

### 〈현행 퇴직급여제도 유형〉

유형	내용
퇴직(일시)금	▶ 계속근로기간 1년에 대하여 30일분 이상의 평균임금을 퇴직금을 퇴직하는 근로자에게 지급.
확정급여형(DB) 퇴직연금	▶ 근로자가 받을 퇴직급여(퇴직금과 동일, 근속기간 1년에 대해 30일분 평균임금)가 확정되어있는 제도. ▶ 사용자는 매년 부담금을 금융기관에 사외적립하여 운용하며, 퇴직시 근로자는 사전에 확정된 급여수준 만큼의 연금 또는 일시금으로 수령이 가능함.
확정기여형(DC) 퇴직연금	▶ 사용자가 납입할 부담금(연간 임금총액의 1/12 이상)이 확정된 제도. ▶ 사용자는 금융기관에 개설한 근로자 개별계좌에 부담금을 불입하고, 근로자는 자기 책임하에 적립금을 운영하여 퇴직시 연금 또는 일시금으로 수령(급여수준은 운용성과에 따라 변동)이 가능함.
개인형 퇴직연금 (IRP)	▶ 이직시 수령한 퇴직급여를 적립·축적하여 노후소득 재원으로 활용할 수 있도록 한 통산장치(portability) 제도. ▶ 퇴직연금 가입 근로자 이직시 퇴직급여를 가입자의 IRP 계좌로 이전하고, 연금수령 시점까지 적립된 퇴직급여를 과세이연 혜택을 받으며 운영하다 일시금 또는 연금 수령이 가능함. ▶ 연금수령시점까지 적립금을 직접 가입자 책임하에 운영하다가 연금 또는 일시금으로 수령하게 됨.

\* 자료: 고용노동부(2013) 퇴직급여제도 업무처리 매뉴얼

### 〈퇴직급여제도 유형별 특징〉

	퇴직금	DB형	DC형	IRP	IRP특례
적용대상	모든사업장			퇴직급여발생자 DB/DC가입자	10인미만 사업장
규약	취업규칙	퇴직연금규약		퇴직연금규약 불필요	
수수료부담	-	사용자		가입근로자	
중도인출	가능(특정사유)	불가	가능(특정사유)		
담보제공	불가	50%까지			
퇴직급여형태	일시금	연금 또는 일시금			
수령요건	없음	55세이상 (가입기간10년이상)		55세이상	55세이상 (가입기간10년 이상)

○ 근로자퇴직급여보장법은 기존의 근로기준법 상의 퇴직금제도를 포함하고 있으므로, 모든 사업장이 기존의 퇴직금제도를 폐지하고 퇴직연금제도를 선택해야 하는 것은 아님. 존 퇴직금제도를 그대로 유지하던지 아니면 퇴직연금제도중 하나를 선택하든지, 3가지 종류 중 하나 이상을 병렬로 선택하면 됨. 사용자는 퇴직하는 근로자에게 급여를 지급하기 위하여 퇴직급여제도 중 하나 이상의 제도를 설정하여야 함(법 제4조1항)

○ 통계청이 2019년도에 발표한 「2018년 기준 퇴직연금통계」를 간단히 살펴보자면 다음과 같은 내용들을 확인할 수 있음. 첫째, 퇴직연금에 가입하는 노동자와 사업장

의 수가 점점 늘어나는 추세임을 알 수 있음.

- 현재 근로자퇴직급여보장법이 규정하는 가입대상 노동자는 2017년 기준 10,938천명 수준이며, 이 중 51.3%가 퇴직연금에 가입하고 있는 상황임. 사업장 기준으로 보았을 때도 점점 더 많은 사업장에서 퇴직연금제도를 도입하고 있는 상황임. 이는 퇴직연금이 아닌 기존 퇴직금으로 운영하는 사업장이 점점 축소되고 있는 추세를 보여주고 있는 것이라 할 수 있음.

### 〈노동자 가입 현황〉

(단위: 명)

구분	전체 가입 노동자 <sup>1)</sup>	가입 대상 노동자	가입자	가입률(%)
'17년	5,796,986	10,830,161	5,437,938	50.2
'18년	6,104,704	10,937,712	5,612,103	51.3

주 1) 가입대상자 이외의 가입자까지 포함한 경우를 뜻함.

### 〈도입 사업장 현황〉

(단위: 명)

구분	전체 도입 사업장	도입 대상 사업장	도입 사업장	도입률
'17년	354,018	1,259,585	343,134	27.2
'18년	378,430	1,334,138	363,644	27.3

- 둘째, 사업장과 가입자 기준에 따라 제도유형의 비중이 다른 특징이 있음.

- 제도유형별로 전체가입자수와 도입사업장의 수준을 살펴보면, 가입자의 수를 기준으로 보았을 때는 DB의 비중이 제일 높았고 사업장의 수를 기준으로 보았을 때는 DC의 비중이 제일 높았음. 이는 50~300인 미만의 중소(중견)기업과 300인 이상의 대기업에서는 주로 DB를, 50인 이하의 소규모영세사업장에서는 주로 DC를 선택하고 있기 때문임.

### 〈제도유형별 전체가입자 수〉

(단위: 명, %)

구분	전체 가입자	DB	DC	IRP특례	병행
'17년 (구성비)	5,796,986 (100.0)	3,096,231 (53.4)	2,540,439 (43.8)	65,898 (1.1)	94,418 (1.6)
'18년 (구성비)	6,104,704 (100.0)	3,053,230 (50.0)	2,866,991 (47.0)	65,888 (1.1)	118,595 (1.9)

### 〈제도유형별 도입 사업장 수〉

(단위: 명, %)

구분	전체 도입 사업장	DB	DC	IRP특례	병행
'17년 (구성비)	354,018 (100.0)	102,967 (29.1)	201,093 (56.8)	25,512 (7.2)	24,446 (6.9)
'18년 (구성비)	378,430 (100.0)	102,985 (27.2)	222,851 (58.9)	25,659 (6.8)	26,935 (7.1)

○ 셋째, 퇴직연금의 운용방식은 원리금 방식이 대부분을 차지하고 있어 수익률 제고에 문제가 있으며, 동시에 수수료도 상당한 부담으로 작용하고 있음.

### 〈2018년 기준 퇴직연금 운용방식, 금융권역별 현황〉

(단위: 백만원, %)

		운용방식						
		합계	원리금	구성비	실적배당 (비원리금)	구성비	대기성	구성비
합계		188,844,356	164,389,485	(87.1)	18,405,544	(9.7)	6,049,327	(3.2)
기업연금 기대연계	은행사	95,623,579	82,269,096	(86.0)	9,040,196	(9.5)	4,314,287	(4.5)
	증권사	36,631,145	28,069,315	(76.6)	6,979,380	(19.1)	1,582,451	(4.3)
	생명보험사	42,951,275	40,607,658	(94.5)	2,224,371	(5.2)	119,246	(0.3)
	손해보험사	11,522,420	11,377,811	(98.7)	136,711	(1.2)	7,898	(0.1)
	근로복지공단	2,115,937	2,065,605	(97.6)	24,886	(1.2)	25,446	(1.2)
개인연금 적립	DB	188,844,356	164,389,485	(87.1)	18,405,544	(9.7)	6,049,327	(3.2)
	DC	120,725,770	112,941,559	(93.6)	5,801,044	(4.8)	1,983,167	(1.6)
	IRP특례	48,049,170	38,392,940	(79.9)	7,815,991	(16.3)	1,840,239	(3.8)
	IRP	883,898	767,003	(86.8)	83,587	(9.5)	33,307	(3.8)

○ 우선 퇴직연금 적립금은 ① 예적금, 국채 등 원리금 보장 운용방법에 투자하는 원리금 방식 ② 집합투자증권, 직접투자 등 원리금 비보장식 운용방법에 투자되는 비원리금 방식 ③ 운용지시가 없는 적립금으로서 대기성 방식으로 운용될 수 있음.

○ 이 중에서 적립금액의 87.1%는 원리금 방식을 취하고 있음. 제도유형별로 보았을 때에도 확정급여형(DB)은 적립금의 87.1%를, 확정기여형은 93.6%를 원리금 방식으로 운영하고 있어 사실상 원리금 방식이 대세임. 이는 금리가 현재와 같이 매우 낮은 상황과 맞물려 운용수익률이 하향평준화되는데 기여하고 있음.

○ 금융권역으로는 은행사가 50.6%로 절반을 차지하고 있으며, 생명보험사가 22.7%,



증권사가 19.4%, 손해보험사가 6.1%, 근로복지공단이 1.1% 순으로 나타나고 있음. 이 중에서 증권사는 그나마 원리금 방식으로 76.6%, 실적배당 방식으로 19.1%를 운영하고 있음.

○ 수익률의 경우 아래와 같이 2018년 평균 1.01% 정도로 나타남. 실제 퇴직연금적립금이 실질적인 노후소득보장제도로 기능하기 위해서는 최소한 임금상승률(2.5~3%대)을 상회하는 수익률을 보여주어야 할 것임. 하지만 원리금보장 방식을 중심으로 운영되기 때문에 전반적으로 저조한 성과를 보여주고 있음.

〈 제도유형별, 운용방법별 연간수익률 현황 〉

(단위: %, %p)

권역	구분	전체	DB	DC/기업형IRP	개인형IRP
전체	'17년	1.88	1.59	2.54	2.21
	'18년	1.01	1.46	0.44	△0.39
	증감	△0.87	△0.13	△2.10	△2.60
원리금보장	'17년	1.49	1.48	1.63	1.19
	'18년	1.56	1.54	1.72	1.28
	증감	0.07	0.06	0.09	0.09
실적배당형	'17년	6.58	5.54	7.11	6.64
	'18년	△3.82	△0.25	△5.52	△5.38
	증감	△10.40	△5.79	△12.63	△12.02

주) 수수료를 차감한 적립금 가중평균 수익률이며, 원리금보장형에는 대기성자금 포함  
 자료: 금융감독원(2019) 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」

○ 수익률이 낮다는 사실과 증첩되어 수수료<sup>4)</sup>에 대한 부담도 상당한 문제로 떠오르고 있음. 다음의 표에서 보듯이 퇴직연금의 수수료는 주로 총비용부담률<sup>5)</sup>로 확인할 수 있음. 작년보다는 다소 낮지만 수익률이 낮는데 동시에 수수료도 일정정도 매년 부담하기 때문에 사실상 노동자가 퇴직급여로 가져가는 몫이 매년 더 낮아지는 효과로 이어짐.

4) 수수료의 경우, 고용노동부 퇴직연금 홈페이지 혹은 금감원 퇴직연금 종합안내 비교공시를 통해 연간총비용부담률로 확인이 가능함. (고용노동부-<http://www.moel.go.kr/pension/finance/rate.do>, 금융감독원-[http://pension.fss.or.kr/fss/psn/pubannounce/fss\\_announcement.jsp](http://pension.fss.or.kr/fss/psn/pubannounce/fss_announcement.jsp))

5) 총비용부담률 = 연간 총비용(=운용관리수수료+자산관리수수료+펀드총비용)/연도말평균적립금

### 〈제도유형별 총비용부담률 현황〉

(단위: %, %p)

구분	DB	DC/기업형RP	개인형RP	전체
'17년	0.40	0.58	0.44	0.45
'18년	0.41	0.60	0.46	0.47
증감	0.01	0.02	0.02	0.02

자료: 금융감독원(2019) 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」

- 넷째, 퇴직급여를 수령하는 시점에서 대부분의 노동자가 일시금 지급을 선택하고 있음. 만 55세 이상 퇴직급여수령 개시 계좌를 기준으로 보았을 때 연금으로 수령하겠다고 선택한 비율은 2.1%(6,145좌)에 불과함.
- 이처럼 퇴직급여를 연금이 아닌 일시금으로 수령하게 되는 문제가 지속되면서 사실상 퇴직급여가 단기적 생활비 내지 대출원리금상환 등으로 쓰이면서 노후소득보장 기능으로서의 가치가 매우 떨어져있는 상황임.

### 〈유형별 퇴직급여 수령현황〉

(단위: 좌, 억원, %)

연금수령		일시금수령		합계	
계좌수	금액	계좌수	금액	계좌수	금액
6,145(2.1)	12,643(21.4)	290,227(97.9)	46,359(78.6)	296,372(100.0)	59,002(100.0)

자료: 금융감독원(2019) 「2018년도 퇴직연금 적립 및 운용현황 분석」

## (2) 제도개선방향

- 다층 노후소득보장체계는 기초연금을 제외하고는 소득활동과 기여금의 납부를 전제로 급여를 제공하게 됨. 이 중에서 생애기간 동안 소득활동을 하지 않았거나 소득이 적은 사람의 경우 공적연금이 저발전 상태로 인해 노후소득이 충분치 않은 상황.
- 현재 소득에 기반한 연금제도로 인해 소득 수준에 따라 저소득층 및 중간소득층은 약한 공적연금을 중심으로 보장받고 있는 반면, 고소득층은 1층+2층+3층 모두의 혜택을 받게 되고 있어 국민들의 노후를 위한 연금 제도가 오히려 노후소득 양극화를 부추기는 모순이 발생함.
- 핵심은 공적연금의 가입율과 소득대체율을 제고해 1층의 핵심을 담당하는 국민 연금을 두텁게 형성하는데 있음. 전체 노인들이 기본적인 노후생활을 유지하여 빈곤을 예방할 수 있도록 공적연금을 적극적으로 개선해야 하고, 그 위에 개인의

상황에 따라 추가적으로 2층, 3층 연금제도를 쌓아야 함.

- 최근 이러한 흐름을 제도개선으로 반영하기 위한 사회적 논의가 진행 중에 있음. 한국노총이 제안, 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 내에 ‘국민연금개혁과 노후소득보장 특별위원회’가 설치되었고, 한국노총이 노동시민사회의 대표로서 다음과 같은 내용을 주장, 관철하려 노력한 바 있으나, 경영계의 무의지 및 정부의 안일한 태도로 사회적 합의 도출은 실패함.

#### 〈한국노총 국민연금개혁 요구안〉

- 국민연금을 연금담게! : 명목소득대체율 50% 확보
- 국민에게 신뢰받는 국민연금을! : 국가지급보장 명문화
- 재정적 지속가능성 확보! : 부담가능한 단계적 보험료율 인상
- 중소기업인·노동자 같이 살자! : 두루누리 사회보험료 지원대상 확대 및 영세자영업자 대상 사회보험료 지원사업 신설
- 모든 국민을 위한 국민연금으로! : 크레딧 확대, 특고노동자 사업장가입자 전환 등 사각지대 해소조치 도입

- 임금노동자는 기존의 퇴직금을 2층 연금으로서의 퇴직연금제도로 전환하고 이를 장기적으로 제대로 기능할 수 있도록 할 필요가 있음. 특별한 경우를 제외하고는 본인이 예측 가능하고 원금 보장이 확실한 확정급여형(DB)을 도입하여 수급연령 도달시 퇴직일시금 보다는 연금으로 수령하는게 유리함.

## 2. 노동시간단축에 따른 퇴직급여감소 예방을 위한 대응지침

- 1주간 노동시간을 최대 52시간으로 제한하는 실노동시간단축관련 개정 근로기준법이 상시 300명 이상 사업장과 공공기관을 대상으로 2018년 7월부터 시행되었고, 2019년 7월부터는 300인 이하 사업장도 포함될 예정.
  - ▶ 실노동시간단축은 관행화된 장시간노동 체제변화와 삶의 질의 개선이란 긍정적 효과에도 불구하고 실질임금 감소가 우려됨.
  - ▶ 실노동시간단축에 따른 평균임금 감소는 퇴직급여제도에도 영향을 미치는 것으로 확인됨. 특히 퇴직시점이 얼마 남지 않은 노동자의 경우 직접적인 영향을 받을 가능성이 우려됨에 따라 한국노총은 이에 대한 정부대책을 촉구하였으며,
  - ▶ 이에 정부는 최근 퇴직급여보장법 개정 및 시행령 개정을 통하여 노동시간단축을 중간정산 사유에 포함시키는 등의 대책을 마련함.

- 2018년 개정·시행된 근로자퇴직급여보장법과 관련 시행령의 주요사항을 살펴보고, 한국노총 산하조직의 현장 대응방안을 제시하려 함.

## 1) 2018년 개정 근로자퇴직급여보장법 주요내용

- 노동시간 단축입법으로 주 최대 노동시간이 감축(68→52시간)되고 특례업종 또한 감소(26→5개)되어 실노동시간이 줄어들고, 이에 따라 퇴직급여가 감소될 가능성이 있음.
- 이에 따라 개정안은 퇴직급여감소를 방지하기 위해서 퇴직금제도의 중간정산사유를 확대하고, 사용자의 퇴직급여 감소 예방을 위한 책무를 부여하는 내용을 담음.
  - ▶ 퇴직금 중간정산 사유로 “근로시간 단축에 따른 근로자의 퇴직금 감소” 추가
  - ▶ 사용자의 퇴직급여 감소예방을 위한 책무 부여하고 위반시 500만원 이하 벌금부과

### 근로자퇴직급여보장법 및 시행령 개정내용

#### 1. 근로자퇴직급여보장법

- ▶ 퇴직금 중간정산 사유 추가
  - 퇴직금 중간정산 사유에 “법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 노동시간 단축으로 근로자의 퇴직금이 감소되는 경우”를 추가
- ▶ 퇴직금제도 또는 확정급여형(DB)퇴직연금제도를 설정한 사용자는
  - 동시간단축입법 시행에 따라 노동시간 단축으로 임금이 감소하는 경우와 같이 근로자의 퇴직급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우
  - 근로자대표와 별도의 급여산정기준 마련 등 필요한 방법을 협의하여야 하는 사용자 책무 포함
  - 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고, 근로자대표와 협의를 통하여 확정기여형퇴직연금제도로의 전환, 별도의 산정기준 마련

#### 2. 근로자퇴직급여 보장법 시행령

- ▶ 퇴직금제도 또는 확정급여형(DB)퇴직연금제도를 설정한 사용자는
  - 노동시간단축입법 시행에 따라 노동시간 단축으로 임금이 감소하는 경우와 같이 근로자의 퇴직급여액에 영향을 미칠 수 있는 경우
  - ① 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고, ② 근로자대표와 협의를 통하여 DC제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등

- 사용자가 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 하도록 책무를 부여. 위반시에는 500만원 이하의 벌금 부과.

## 2) 노동조합 대응방안

- 근로자퇴직급여 보장법 개정안의 핵심은 실노동시간단축에 따른 퇴직급여감소에 대해 사용자의 책무성이 부과된 것임.
  - ▶ “사용자는 ① 근로자에게 퇴직급여가 감소할 수 있음을 미리 알리고, ②근로자대표와 협의를 통하여 퇴직금의 중간정산 제도의 활용, 확정급여형(DB) 퇴직연금제도 등의 경우 DC제도로의 전환, 퇴직급여 산정기준의 개선 등 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 해야 함.”
- 따라서 노동조합도 근로자퇴직급여 보장법 개정안의 취지를 인지하고 해당 조합원들의 퇴직급여보장을 위해 적극 나서야 함.
- 이번 개정의 취지는 노동시간단축 입법시행에 따른 퇴직급여 감소예방을 목적으로 한 것임. 따라서 원래 퇴직급여제도의 제1목적인 “노후소득보장”기능을 감안한다면 중간정산의 경우 일시금으로 수령한 금액이 생활자금으로 소진되어 그 취지가 훼손될 우려가 있어 퇴직시점 이후 연금으로 수령할 수 있도록 하는 것이 원칙적으로는 최선의 방안임.
  - ▶ 다만 개별 노동자들의 퇴직시점 이후 생활비, 대출원리금 등 경제적 상황이 고려될 필요가 있고, 개별 사업장의 특성을 반영하여 전략적인 선택을 해야할 필요가 있음.
- 우선적으로 별도의 퇴직급여 산정기준 혹은 확정기여형(DC)퇴직연금제도로의 전환 등을 통해 퇴직급여가 감소되지 않도록 조치를 취하는 것이 가장 바람직함.
- 더불어 실노동시간단축으로 인한 퇴직급여감소에 대한 사전 고지 및 예방조치를 사용자에게 적극 요구할 필요가 있음. 이를 강조하는 현장의 대응이 요구됨.

### (1) 퇴직급여 감소 예방조치 1 : 퇴직금제도의 경우

- 퇴직금제도는 세 가지 방법을 선택할 수 있음.
  - ▶ ① 퇴직금을 중간정산하는 방안.

- ▶ ② 노동시간단축에 따른 별도의 급여산정기준을 마련하도록 하는 방안.
- ▶ ③ 확정기여형(DC)퇴직연금으로 전환하는 방안.
- 퇴직금 중간정산의 경우, ① 불가피한 사정으로 노동시간단축시점 이전에 신청을 못한 경우에도 이후에 신청이 가능하도록 하였으며 ② 노사합의로 평균임금 산정 시점을 ‘노동시간 단축일’을 기준으로 하여 시행하는 것이 가능함.
- 단, 퇴직금 중간정산은 노동자가 요청해도 사용자가 “경영상의 사유”등을 이유로 중간정산 요구를 승낙하지 않을 수 있음.
  - ▶ 이와 같이 불가피한 사정으로 일시에 급여지급이 곤란한 경우, 취업규칙 및 단체협약을 위반하지 않는 범위 내에서 개별근로자의 동의를 받아 지급시기를 늦출 수 있음.
  - ▶ 동시에 실노동시간단축으로 인해 노동자의 퇴직급여가 감소할 수 있음을 사전에 알리고, 퇴직급여 감소를 예방하기 위하여 필요한 조치를 취하지 않았으면 범위반으로 제재 가능.
- 별도의 급여산정기준을 마련하도록 하는 것은 아래와 같은 예시로 노사협의를 통해 결정하도록 해야 할 것임.
- 모범 규정개정(안) 예시
  - ▶ 취업규칙(퇴직금제도)에 산정기준을 마련하는 경우

#### 제○○조(퇴직급여제도의 설정 등)

- ① 회사는 1년 이상 근무한 사원이 퇴직할 경우에는 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금을 퇴직금으로 지급한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 노동시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 노동시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 퇴직금으로 지급한다.
  1. 노동시간 단축 전 계속근로기간: 노동시간 단축일(0000년 00월 00일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
  2. 노동시간 단축 후 계속근로기간: 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

- 퇴직금제도에서 DC형 퇴직연금으로 전환하는 것도 물론 가능함. 하지만 급격하게 DC로 전환하는 것보다는 위와 같이 별도의 급여산정기준을 취업규칙에 담아 내도록 노사협의를 진행하는 것이 가장 합리적임.
- 퇴직금 중산정산으로 지급받은 일시금도 퇴직급여에 해당하기 때문에 지급일 기

준 60일 이내에 노동자 명의의 개인형퇴직연금제도(IRP)에 납입할 수 있음. 이 경우 퇴직소득세 원천징수가 유예되므로 노동자 개인의 상황에 따라 고려해볼 수 있음.

## (2) 퇴직급여 감소 예방조치 2 : 확정급여형(DB)퇴직연금제도의 경우

- 확정급여형(DB)퇴직연금제도는 세 가지 방안을 선택할 수 있음.
  - ▶ ① 확정기여형(DC)퇴직연금제도로 전환하는 방안.
  - ▶ ② 노동시간단축에 따른 별도의 급여산정기준을 마련하도록 하는 방안.
  - ▶ ③ 현행 DB제도와 함께 DC제도를 추가로 설정하는 방안.
- 고용노동부에서는 DC로 전환하는 것을 가장 좋은 방안이라고 주장하지만 실제 DC보다는 DB의 안정성이 더 높으므로 노동자 입장에서는 DB를 선호할 수밖에 없음.
- 현실적으로 노동시간단축에 따른 별도 급여산정기준을 '퇴직연금규약'에 명시하는 것이 가장 바람직함.
- 별도의 급여산정기준을 마련하도록 하는 것은 아래와 같은 예시로 노사협의를 통해 결정해야 함.
  - 모범 퇴직연금규약(안) 예시
    - ▶ DB제도 규약에 산정기준을 마련하는 경우

### 확정급여형퇴직연금규약 제○○조(급여수준)

- ① 이 제도에 따른 급여수준은 가입자의 퇴직일을 기준으로 산정한 일시금이 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액이 되도록 한다.
- ② 제1항에도 불구하고 법률 제15513호 근로기준법 일부개정법률 시행에 따른 노동시간 단축으로 인하여 퇴직일을 기준으로 산정한 평균임금 수준이 노동시간 단축시점에서 산정한 평균임금 수준보다 낮아지는 경우, 다음 각 호의 방법으로 산정한 금액을 합산한 금액을 이 제도의 급여수준으로 한다.
  1. 노동시간 단축 전 계속근로기간: 노동시간 단축일(0000년 00월 00일)을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 전 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액
  2. 노동시간 단축 후 계속근로기간: 퇴직일을 퇴직급여의 산정사유가 발생한 날로 보고 단축 후 계속근로기간 1년에 대하여 30일분의 평균임금에 상당하는 금액

○ DB제도만을 도입·운영해온 사업장의 경우 DC를 추가로 설정하여 개별근로자

가 원하는 경우 DC로 전환할 수 있도록 해주는 방안도 선택할 수 있음.

▶ 이러한 경우 새로운 퇴직급여제도를 설정하는 것이기 때문에 근로자대표 동의가 반드시 있어야 함.

○ 단, 추가로 DC제도에 가입하는 근로자 범위가 매우 구체적으로 한정된다면(A관 할구역 내 사무직 노동자) 근로자 과반 가입 노조 혹은 근로자 과반 동의를 받아 DC제도 추가 설정.

○ 이 경우에도 기존 DB제도를 유지하는 근로자들을 위해 사용주는 여전히 퇴직급여 감소 예방을 위한 책무가 있기 때문에 사전에 해당 노동자에게 알리고 필요한 조치를 취해야 함.

### (3) 퇴직급여 감소 예방조치 3 : DB와 DC제도가 함께 설정된 사업장의 경우

○ 두 가지 퇴직연금제도가 함께 설정된 사업장의 경우에는 ① 퇴직시점이 얼마 남지 않은 노동자와 ② 상대적으로 퇴직시점이 많이 남은 노동자로 구분하여 전략적 선택이 가능함.

○ 퇴직시점이 1~2년 이내 정도로 얼마 남지 않은 노동자의 경우를 위해 별도급여 산정기준을 마련하거나 DC로 전환하도록 사용주가 의무를 다 해야함.

○ 퇴직시점이 많이 남은 노동자의 경우 노동시간단축을 통해 향후 1~2년정도 실질 임금이 삭감 내지 소폭상승한다 하더라도, 2~3년이 지나면 노동시간단축을 통한 임금삭감효과가 거의 상쇄되므로 DB제도 유지가 더 유리할 수 있음.

▶ 때문에 사업장별 특성을 감안하여 가급적 DB제도를 유지하는 것도 전략적으로 고민할 필요가 있음.

## 2. 퇴직연금, 노동조합이 무엇을 해야할까?

○ 첫째, 노동조합 스스로 퇴직연금에 대한 역할을 충실히 할 수 있는 역량을 길러야 함. 사업주가 사업장의 퇴직급여제도를 설정하거나 기존의 퇴직금 제도를 퇴직연금제도(DB, DC 및 IRP)로 변경하기 위해서는 근로자대표의 동의를 얻어야 하며, 선택된 퇴직연금제도의 종류를 변경하는 경우에도 근로자 대표의 동의가 필요함(당해 사업에 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수 : 취업규칙 작성, 변경시 사용자가 의견청취 또는 동의를 받아야 하는 상대방 개념과 동일)(법 제4조3항).

○ 퇴직연금제도를 도입하는 경우, 제도운동을 위한 규약을 작성하여 노동부장관에게 신



고토록 되어 있는데 이 경우 근로자대표의 동의를 얻어 규약을 작성토록 되어 있음(법 제12조, 13조)

- 또한 퇴직급여제도의 내용을 변경하는 경우 노동자 대표의 의견을 들어야 하는데, 근로자에게 불이익하게 변경하는 경우에는 동의를 얻어야 함(법 제2조4항)
- 전체 근로자의 과반수 미달하여 노동조합이 동의권을 행사할 수 없는 상황에서, 회사가 근로자 과반수 동의를견으로 퇴직연금제도를 도입한 경우라도 단체협약에 퇴직금 조항이 '취업규칙에 의한다'가 아닌 구체적으로 명시되어 있다면 단체협약에 명시된 제도(퇴직금제도)를 적용받게 됨.
- 즉, 퇴직연금은 사용주가 부담하지만 실질적 주인은 노동자이기 때문에 노동조합 혹은 근로자의 주도권이 상당히 중요하다고 할 수 있음. 따라서 노동조합은 퇴직연금에 대한 주인의식을 갖고 지속적인 관심을 표하여 누구도 함부로 할 수 없도록 해야 할 것임.
- 둘째, 퇴직연금의 경우 제대로 운영되고 있는지 퇴직연금사업자에게 교육 및 정보제공을 진행하라고 요청할 필요가 있음.
- 동법 제48조1항에 의거하여 매년 1회 이상 교육을 하지 아니한 사용자 혹은 퇴직연금사업자는 1천만원 이하의 과태료가 부과됨. 그만큼 이는 당연한 조치라고 할 수 있음.
- 퇴직연금사업자의 경우 대부분 교육이나 정보제공에 대해 매우 비협조적일 수 있음. 따라서 노동조합 차원에서 제대로 된 교육과 정보제공을 요청할 때 사업주 혹은 퇴직연금사업자가 차일피일 미루거나 비협조적으로 나갈 경우 이를 무기삼아 강하게 문제를 제기하는 것도 좋을 것임.
- 셋째, 퇴직연금사업자의 서비스가 만족스럽지 아니한 경우 퇴직연금사업자 변경요청도 하나의 카드로 고려해야할 것임. 퇴직연금사업자는 노동자의 퇴직급여를 제대로 운용하고 관리해야할 의무를 가지고 있음. 더불어 경쟁력 있는 교육 프로그램을 마련하고 노동자들에게 관련된 편리한 서비스를 제공하여야 함. 이러한 부분을 제대로 수행하고 있지 않다고 판단된다면 퇴직연금사업자 교체를 하나의 요구로 삼을 수 있음.
- 마지막으로, 필요한 경우 총연맹 혹은 산별연맹 정책담당자에게 문의하여 노동조합 차원의 부가적인 교육을 신청할 수 있음. 퇴직연금뿐만 아니라 노후소득보장제도 전

반 및 건강보험 등 사회정책분야에 관한 현장교육을 시행할 수 있음.<sup>6)</sup>

〈참조〉 퇴직연금의 도입 및 관리지침 : 동 책자(2017년) “Ⅷ.안정적 노후소득 보장 설계방안” 中 “4.퇴직연금 도입 지침” 참고

---

6) 한국노총 사회보험 담당자 연락처 : 02-6277-0062 / how2999@fktu.or.kr

## XIII. 정부의 직업훈련 정책동향과 노조개입 방향(고용정책)

### 요지

#### ○ 직업능력개발 대등한 참여를 위한 노동조합의 역할

- ▶ 직업능력개발은 재직자의 고용의 질적 안정성 확보, 신규입사자들을 위한 양질의 일자리, 그리고 해고자나 퇴직예정자를 위한 서비스와 밀접한 관련을 가지고 있음. 따라서 이를 활성화하기 위해서는 노동조합과 노사협의회 등 노동자대표(단체)의 역할이 중요함.
- ▶ 고용의 지속가능성 및 소득의 안정성을 확보하기 위해 직업능력개발을 단체교섭의 핵심의 제로 채택해야 함에도 불구하고, 우리나라 노동조합 및 노사협의회에 있어서 관심과 참여는 미진한 수준임.
- ▶ 직업능력개발에 대한 노동조합 및 노동자 대표의 관심과 참여가 낮은 이유는 그동안 노동조합이 임금 및 복리후생, 근로조건 등 중심의 교섭을 해왔고, 직업능력개발이 임금 및 노동조건에 결정적 영향을 미치지 못했기 때문임. 그러나 이 보다도 직업능력개발에 대한 결정권이 사용자에게 있고, 사용자의 영역이라는 인식에 기초하여 노동조합 및 노동자대표의 참여를 배제시키는 구조, 정책 및 제도도 중요한 영향을 미치고 있음.

#### ○ 주요 단체협약 요구과제

- ▶ 직업능력개발사업의 목적은 노동자의 고용안정과 고용의 질적 개선을 통한 강화로 상시적인 고용위기 극복의 해법으로 작용해야 함.
- ▶ 청년을 비롯한 취약계층의 고용창출과 양극화 해소 등 직업훈련의 공공성을 강화할 수 있도록 해야 함.
- ▶ 구조조정 저지 등 전통적인 고용안정 사업과 직업능력개발사업으로 인한 숙련을 통한 고용강화 등 두 트랙으로 사업을 전개해 나가야 함.
- ▶ 직업능력개발사업과 인적자원개발에 대한 전조직적 총체적 대응방안을 수립해 정부 사업에 개입하고 참여해 주도적인 역할을 해야 함.
- ▶ 모든 조직은 직업능력개발사업 담당 부서와 담당자를 의무 배치해 정부의 직업능력개발사업 현황 파악, 조직과 연계된 정부 회의 참여 요청 및 거버넌스 개선, 노동자의 고용안정과 지속성을 위한 사업을 진행할 수 있도록 조직적 결의 및 지원이 필수임.
  - 노사협의회에 의한 교육훈련 제도 도입

- 단체교섭의 핵심의제로 교육훈련 채택
- 인적자원개발 관련 사업 수행 전담 부서 및 인력 확보
- 일·학습병행제 학습노동자 노동권 및 학습권 획득 활동

## 1. 노동조합의 직업능력개발 참여 필요성

### 1) 직업능력개발 의의 및 목적

- 직업능력개발이란, 직업생활 영위에 필요한 능력을 개발하고 향상시킬 목적으로 전개되는 교육훈련 및 관련 활동으로서 학교교육, 평생학습, 연구개발 등을 포함함.
- 「근로자직업능력개발법」에서는 ‘직업능력개발훈련이란 근로자에게 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 훈련’, ‘직업능력개발훈련, 직업능력개발훈련 과정·매체의 개발 및 직업능력개발에 관한 조사·연구 등을 하는 사업’이라 정의함.
- 국제노동기구(ILO) 직업훈련권고 제2조에서는 ‘생산적이고 만족스러운 직장생활을 위해 인간의 능력을 개발하고 발전시키는 것, 여러 형태의 교육과 관련하여 개인 이해력을 향상 시키는 것, 개인적으로나 집단적으로 근무조건과 사회 환경에 영향을 미칠 수 있는 능력을 신장시키는 것’이라고 정의함.
- 직업훈련제도는 1967년 ‘직업훈련법’ 제정으로 도입, 1976년 ‘직업훈련기본법’ 제정·시행으로 직업훈련제도 확립, 1995년 7월 고용보험법에 의한 직업능력개발사업 도입, 1995년 이후 「근로자직업능력개발법」을 통해 직업능력개발체제를 구축함.
- 직업능력개발체제는 사용자(고용)-노동자(피고용) 관계에서 벗어나 모든 국민을 대상으로 해야 하며, 기여와 수급의 보험의 원리를 벗어나 권리의 부여와 그 실현으로써 기능해야 함. 따라서 교육훈련 기회는 충분한 재정(시간)과 함께 주어져야 하고, 풀타임의 교육훈련을 받을 수 있도록 휴가권(노동자 등)이 부여되고 생계비 지원이 이루어져야 함.

### 2) 직업능력개발 참여 필요성

- 경제적 구조 및 노동시장 변화에 따른 직업능력개발
  - ▶ 우리나라 고용시장은 두 차례 경제위기 후 저성장 저고용 시대에 진입, 세계에서

가장 빠른 저출산 고령화 속도와 더불어 잠재성장률 하락, 플랫폼노동자 등 고용형태 유연화, 산업의 디지털화 등 불리한 고용환경에서 상시적인 구조조정과 불안정 노동이 확산되고 있음.

- ▶ 우리나라 고용률은 60%초중반 수준으로 완만한 증가 추세(평균 64.9%)를 보여주고 있지만 OECD 회원국 평균보다 낮음(\*2018년 고용률 OECD 평균 68.4%, 프랑스 65.35%, 미국 70.73%, 일본 76.89%, 캐나다 73.81% 등).
- ▶ 2019년 「경제활동인구 고령층부조사」에 따르면 우리나라 취업자들이 생애 주된 일자리에서 퇴직하는 평균 연령은 49.4세임. 법정 정년이 60세임에도 대부분의 노동자가 정년까지 일하지 못하고 일터에서 나오고 있음.
- ▶ 인공지능, 신기술, 자동화에 따른 일자리 감소가 진행되고 있지만, 우리나라는 사회안전망이 취약해 실직자에 대한 보호대책이 거의 없으며, 특히 취약계층 노동자들은 한번 일자리에서 밀려나면 다시 진입하기가 쉽지 않음.
- ▶ 중소기업사업장 노동자와 비정규직 노동자에 대한 직업능력개발을 강화하여 노동조건 및 고용 격차를 완화해야 할 필요성이 있음.

#### ○ 노동자 삶의 질 향상을 위한 평생학습체계 구축

- ▶ 경제적 구조 및 노동시장 변화 등 구조적인 요인으로 인해 한 직장에서 ‘평생고용’이 아닌 ‘평생훈련’을 통한 고용유지 및 직장이전의 필요성이 증가하고 있음.
- ▶ 평생학습에 기초한 직장 내 학습체계 구축은 기업차원에서뿐만 아니라 노동력의 재생산과 관련되는 사회적 차원에서 고려되어야 함.
- ▶ 노동자가 직장 내에서 평생학습을 보장받는 것은 평생재충전으로 평생취업 확보, 삶의 질(소득 및 경력향상, 실업위험의 감소) 개선, 동기부여, 이직률 감소, 과로해소 등의 긍정적 효과가 있음.

#### ○ 노동조합 참여 직업능력개발

- ▶ ILO는 협약과 권고를 통해 직업훈련을 노동자의 권리로 보장하고 있고, 직업교육훈련에 있어 그 실효성을 높이기 위하여 노사정 대화 또는 파트너십을 핵심요소로 제기하고 있음.
- ▶ 실제로 영국, 독일, 프랑스 등 노동조합이 직업교육훈련에 적극적으로 참여하고 있는 나라들은 공통적으로 노조가 직업능력개발의 파트너로서 실질적 참여가 보장되고, 다양한 정책 및 제도를 통해 노조의 직업능력개발 참여 및 역할을 보장하거나 이를 위한 역량강화를 지원하고 있음.
- ▶ 반면, 우리나라 노동조합 활동은 ‘기업별 노조체계’ 특성으로 인해 그동안 인적자원개발에 큰 관심을 보이지 않고, 노사간의 숙련교섭 또한 거의 이루어지지 않았음.

며, 직업훈련은 사용자 측의 이해관계로서만 이해되어옴.

- ▶ 노동조합의 노동자 직업능력개발에 대한 관심은 여전히 크지 않지만, 노동조합이 노동자 직업능력개발에 관심을 보이고 적극적으로 개입한다면 노동자의 숙련 및 노동생산성 향상, 안정적인 노사관계 유지를 통해 노동조합의 입지가 강화되는 결과를 가져올 것임.
- ▶ 산별교섭을 통해 기업에 맞는 숙련을 요구하는 사용자와 숙련을 통해 더 나은 직업으로 이동을 희망하는 노동자들의 이해를 조정할 수 있으며, 노동자들의 숙련 수준을 해결할 수 있는 유일한 방안으로 노동조합 차원에서의 직업능력개발사업의 적극적인 참여가 필요함.
- ▶ 노동조합의 직업능력개발에의 참여는 사용자 주도의 직업능력개발사업에서 나타나는 직업훈련의 양극화를 해소하고 모든 노동자에게 공평하게 부여되어야 할 학습할 권리를 통한 지식의 재분배라는 공공성 확보를 목표로하는 정부의 정책 실패를 보완할 수 있는 중요한 역할을 수행할 수 있음.
- ▶ 노동조합의 직업능력개발 참여를 촉진하기 위해서는 작업장 및 지역, 산업/업종, 국가적 수준에서의 노사간 대화가 활성화되고, 기업의 노조에 대한 정보와 자원의 제공, 노조의 경영참여 보장 등이 전제되어야 할 것임.
- ▶ 지속적이고 성과적인 직업능력개발은 노동자 스스로의 동기부여와 적극적 참여가 필수적 조건인 만큼 노동조합의 개입과 이를 통한 노동자의 주체적 참여가 이뤄져야 함.

### 3. 정부의 직업능력개발 관련 주요사업 및 노동조합 참여 현황

#### 1) 정부의 직업능력개발 주요정책 및 사업

##### (1) 제3차 직업능력개발 기본계획

- 문재인 정부는 직업능력개발 체계 혁신을 통하여 인적 자원 주도의 혁신성장을 지원하고, 미래 노동시장 변화에 대한 국민 적응력과 고용가능성을 제고하기 위해 ‘혁신과 포용적 성장을 위한 제3차 직업능력개발 기본계획(17.12.20/2018~2022년)’을 발표함.
- 기본방향 : ① 신기술분야 훈련 대폭 확대, ② 전 국민 생애 직업능력개발 지원, ③ 직업능력개발 인프라 개선을 위한 3대 분야 15개 과제 추진, 이를 통한 사람에게 대한 투자를 통한 혁신성장의 인적기반 구축

- ▶ 신기술분야 훈련 대폭 확대 : 신기술분야 인력 양성훈련 확대, 노동자의 디지털 적용 지원 확대, 스마트공장 확산에 대응한 인력양성 체계 구축, 기존 직업훈련의 효용성 제고, 신기술분야 훈련 거버넌스 구축
- ▶ 전국민 생애 직업능력개발 지원 : 전국민 평생내일배움카드 도입, 재학(일터중심 학교 혁신, 미래유망분야 학과 개편 지원), 구직(취약계층의 훈련접근성 제고), 재직(중소기업·재직자 훈련참여 촉진), 재취업·평생학습(인생 다모작 지원, 학습지원체계 구축)
- ▶ 직업능력개발 인프라 개선 : 산업계 점점으로서 인적자원개발위원회의 역할·기능 강화, 국가직무능력표준의 품질 제고를 위한 관리체계 구축, 국가기술자격의 실무역량 중심·현장성 제고를 통한 신호 기능 강화, 훈련기관·교사 역량제고, 훈련상담원 증원 등 전달체계 기능 강화, 노동시장 환경변화에 대응한 직업훈련의 재원 통합 추진(고보기금+일반회계)

## (2) 사람투자 10대 과제 및 직업능력개발 혁신 방안 발표

- 정부는 제10차 일자리위원회 본위원회(2019.4.10.)에서 ‘사람투자 10대 과제’, ‘직업능력개발 혁신 방안’을 발표하고 의결함.
- ▶ 사람투자 3대 분야 10대 과제 : 혁신성장 및 포용국가 건설에 걸맞는 사람중심 경제 육성 토대 마련을 위해 ① 교육·훈련 기회의 장벽 제거, ② 혁신을 선도하는 미래인재 양성, ③ 산업현장 수요에 대응한 인력양성의 3대 분야에서 사람투자 정책 발굴 → 단위사업 중심의 사람투자 10대 과제로 구체화(평생내일배움카드, 스마트 교육·훈련 플랫폼, 출발선 평등을 촉진하는 교육, 고졸 재직자의 대학 교육, 미래산업 선도인재, 주력산업 핵심인재, 중소기업 스마트 인재, 일학습병행제, 민간주도 직업훈련, 재직자 신기술 훈련→ 추진체계 : 사람투자·인재양성 협의체 구성·운영
- ▶ 직업능력개발 혁신방안 기본방향 및 과제 : 신기술분야 훈련기회 대폭 확대, 국민의 생애 직업능력개발 지원, 직업능력개발 인프라 개선

## (3) 정부 직업능력개발 주요 정책에 대한 한국노총 의견

- 문재인 정부 출범 후 집권 후반기에 접어들었음에도 불구하고 교육훈련에 대한 정책은 보수정권과 궤를 같이하고 있음.
- 박근혜 정권은 핵심 국정과제로 직능사업 목표를 “능력중심사회를 위한 여건 조성”으로 설정(‘13. 4월)하여 ▲NCS 개발·확산, ▲일·학습병행제 도입, ▲지역산업맞춤형 인력양성체계 구축 등 중점사업을 추진함. 그동안 관중심의 직업능력

개발체계를 산업계가 주도하는 방향으로 추진하면서 노동계가 완전 배제되거나 형식적으로 참가하는 문제 발생함.

- 이러한 문제는 문재인 정부가 출범한 이후에도 시정되지 않아 왜곡된 거버넌스가 그대로 유지되고 있음. 이로 인하여 중앙정부와 지방자치단체의 직업능력개발 정책 의사결정 상에서 노동조합은 옵저버(observer) 수준을 벗어나지 못하고 있는 형편임.
- 혁신과 포용적 성장을 위한 직업능력개발이 되기 위해서는 노동자 자발성에 기초한 평생학습권 및 노사의 이해를 반영한 교육훈련 이수체계가 마련되어야 함. 이를 위해서는 직업능력개발을 사회적 기본권으로 확대하여 모든 사람이 생애 기간 동안 자신의 의욕과 능력에 맞는 직업교육을 받을 수 있도록 하고, 기업규모, 고용형태, 성별, 연령 등과 관계없이 균등한 직업교육의 기회가 확보되도록 해야 함.
- 중소기업, 비정규직, 미노조사업장 등과 같은 직업교육의 사각지대 해소에 목표를 두어야 함. 교육훈련에 접근이 어렵고, 그 결과 능력발휘를 할 수 없는 조건에 놓여 있는 취약계층 및 비정규·중소영세 사업체 종사자들이 원활히 자격이 인정될 수 있도록 제도적 보완 필요하며, 사회적 부조와 사회안전망 제공을 위한 제도적, 정책적 정비가 필요함.
- 일자리정부를 자임한 문재인정부의 일자리 정책 5년 로드맵에 있는 '체계적 미래 인재 육성·활용을 위한 인프라 구축'이 제대로 성과를 맺기 위해서는 적극적 노동시장 정책이 강화되어야 할 것임.
- 사람투자 10대 과제
  - ▶ 평생내일배움카드 도입 : 민간훈련기간 확대에 앞서 공공인프라 확충이 우선, 민간훈련기관의 무분별한 난립 등 제도에 악영향을 미치는 것에 대한 강력한 감독과 제재 필요, 심평원의 역할을 확대해 민간기관에 대한 전수조사를 통한 심사 및 관리감독 강화
  - ▶ 사람투자·인재양성 협의체 구성·운영 : (가칭)사람투자·인재양성 협의회 구성 시 현정부와 정책연대 맺은 한국노총 참여 보장(사람투자는 노동하는 인간에 대한 존중을 의미하며, 이는 노동존중사회가 전제 될 때 실효성 있음. 노동존중사회의 출발점으로 노동계의 참여가 보장되어야 함.)
  - ▶ 일학습병행제 : 각종 노동법 위반 가능성에 대한 방지대책 마련이 선행, 해당 기업의 노동자로서 노동법적 보호가 차별 없이 보장, 엄격한 심사(훈련직종에 대한 승인, 훈련장 및 훈련인력의 요건, 시험제도 등)
  - ▶ 민간주도 직업훈련, 재직자 신기술 훈련 : 맞춤형 현장인재 양성사업에 노동계의 참여 필수 보장, 산업별 인적자원개발협의체(SC), 산업별 인적자원개발위원



회(ISC) 동등한 인적 구성, 실무위원회·WG 심의위원회 현장전문가 참석 보장(유급시간) 등 근본적 체계 개편 필요

#### ○ 직업능력개발 혁신방안

- ▶ 기술발전이 노동현장에 잘 접목되어 질 좋은 일자리가 만들어지는가가 핵심으로 현장(노동자)에 디지털 전환과 기술발전에 대한 설명, 영향 등 정보제공 선행. 특히, 스마트공장 확산과 더불어 좋은 일자리를 만들기 위한 노사협의(노조 참여 보장)의 일터혁신 컨설팅 진행, 노동자의 학습권 및 학습결정권 강화를 위한 유급 학습휴가제(학습휴가권) 도입-평생교육법 개정, 중소기업에 대한 지원 강화(100인 미만 사업장 재직자 직업훈련 전담기구 및 전담 훈련기관 설치), 노사협의회를 통한 참여 활성화-우대방안 및 제재방안 마련, 직업훈련 근로시간단축 선택권 제도 도입, 여성·비정규직·중소기업 등 취약대상에 대한 직업능력개발 지원 강화 등 확대

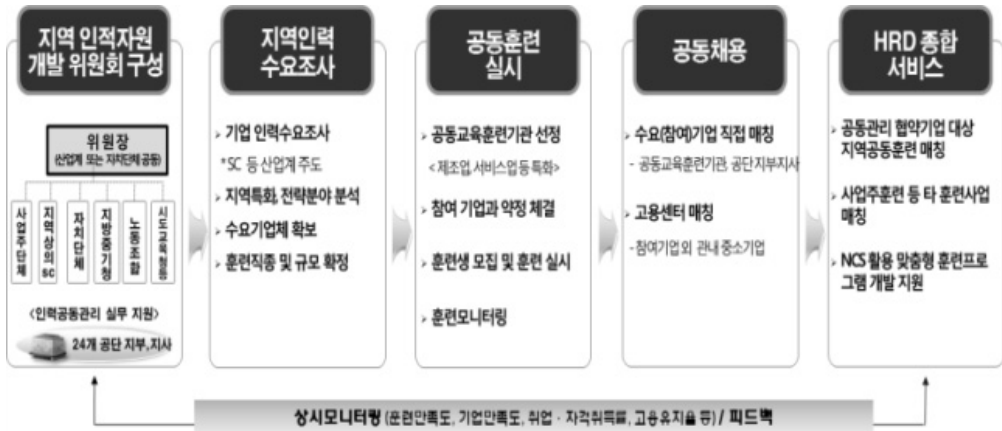
## 2) 지역산업맞춤형 인력양성 사업의 현황 및 과제

○ 정부는 2013년 하반기부터 지역·산업 맞춤형 인력양성 체계로 개편하여 광역 자치단체 단위로 인적자원개발위원회를 구성하여 위원회 주도로 지역 인력 양성사업을 진행하고 있음.

○ 지역고용거버넌스는 △지역 노사민정협의회, △지역고용심의회, △직업교육훈련협의회 등이 지역산업맞춤형 인력양성 체계인 ‘지역인자위’로 통합됨.

- ▶ 지역인적자원개발위원회(Regional Council) : 지역 산업계를 중심으로 지역의 인력 및 교육훈련 수요를 조사하고, 수요에 따른 교육훈련을 실시하기 위하여 지방자치단체, 지역 내 노·사 단체, 각종 협회 및 조합, 전문가, 지방고용 노동관서 등이 참여하여 구성한 위원회(‘지역인자위’라 함)
- ▶ 설치·운영현황 : ① 서울, ② 인천, ③ 부산, ④ 광주, ⑤ 대구, ⑥ 대전·세종, ⑦ 경기, ⑧ 전북 ⑨ 전남, ⑩ 충북, ⑪ 충남, ⑫ 강원, ⑬ 경북, ⑭ 경남, ⑮ 울산, ⑯ 제주 등 전국 16개 위원회 설치 완료. 지역 단위에서 자치단체, 지방고용노동관서, 사업주단체, 노동단체 등이 참여하여 지역인적자원개발위원회(RC\*)를 구성함.
- ▶ 역할 : ① (지역 사업계획 수립) RC별 지역내 인력(훈련) 수요 및 공급 조사·분석 결과를 토대로 지역단위 사업계획 수립-RC에서 심사한 지역단위 사업계획은 공단(본부)에서 전문가 심사 및 심의위원회 심의·의결로 지원여부 최종 확정, ② (거버넌스 기능) 수급 조사·분석을 통해 수요 기반 훈련과정을 개설하고, 지역 내 훈련 공급 조정 및 고용 정책에 대한 의견 등 제시

※ (사무국) 16개 RC 중 15개 RC는 사업주단체 대표가 소속된 기관에 RC사무국 설치-상공회의소 12개소, 경영자총협회 3개소, 강원지역은 道 산하기관인 ‘산업경제진흥원’에 설치



▶ 지역산업 맞춤형 인력양성 심의위원회 : 지역인자위 선정, 지역인자위 연간 사업계획, 지역 인력양성 기본계획, 지역인자위 사업 실적에 따른 사업중단 조치 등 지역인자위 운영 및 지원의 주요사항을 심의의결하기 위해 한국 산업인력공단에 설치한 위원회

○ 2013년 당시, 노동부는 지역인자위로 전환하는 이유를 기존의 지역단위 고용거버넌스가 자치단체 등으로 관(官) 중심에 단순 회의체 성격이고, 운영 지원이 미비했던 데 반하여 ‘지역 인적자원개발위원회’는 지역 산업계를 중심으로 하여 지역·산업의 요구에 기반한 공동수요조사, 교육훈련기관 선정 등 실질적인 권한을 부여하고, 위원회 운영을 뒷받침하는 사무국을 운영·지원한다는 점에서는 지역 현실에 적합한 인력정책을 수립할 수 있음.

○ 이러한 의미에서 지역 및 산업 맞춤형 인력양성사업은 시작부터 기대와 관심을 받으며, 지자체가 경쟁적으로 참여하게 되었고, 노동계에서도 긍정적으로 평가함.

○ 그러나, 지역 및 산업 맞춤형 인력양성사업이 명실상부한 지역고용정책 거버넌스로 자리잡지 못함.

▶ 지역 및 산업 맞춤형 인력양성사업이 노동시장정책의 효과를 높이고, 사회 통합적 역할을 제고하기 위해서는 지역 역할을 강화하는 것 뿐만 아니라 노동시장의 실제

수요자이자 공급자인 노사의 참여가 제고되어야 하고, 중앙정부와 지자체간의 역할이 조정되어야 하며, 광역과 기초간의 훈련의 조화(경제구역이나 노동시장으로 ब्ल럭화하여 추진)가 전제되어야 함. 이러한 고용거버넌스의 필요성은 이미 구미 선진국에서도 모두 적용되고 있음에도 불구하고 노동계는 형식적 참여로 전략하고 실질적인 권한이 부여되지 않음.

- 지역·산업 맞춤형 인력양성사업에 노동자 대표의 발언권이 중요하게 보장될 때, 참여를 통해 노동조합은 고용서비스, 직업안정성, 공공성 등과 같은 문제에 개입할 수 있고, 지역의 고용 및 인적자원개발 관련 막대한 예산을 노조의 인적자원개발 프로그램과 연계시키거나 노동자에게 양질의 일자리를 유지, 창출하는데 사용될 수 있도록 개입할 수 있음. 이는 궁극적으로 지역에서 고임금, 기술, 혁신에 기초한 하이로드 경제를 달성하는데 기여할 수 있을 것임.
- 지역인자위에서 드러난 기울어진 거버넌스, 노동자 배제적 의사결정구조는 산업별 인적자원개발위원회에서도 동일하게 드러나 사업 효과를 저해함.

### (1) 지역인적자원개발위원회의 구성 개선방안

- ‘지역 고용거버넌스’는 ▲지역노사민정협의회, ▲지역고용정책심의회 그리고 ‘13년말부터 사업을 개시한 ▲지역인적자원개발위원회가 대표적임.
- 지역인자위 사업으로 통합되면서 기존의 지역 고용거버넌스로 대표되는 지역노사민정협의회, 지역고용정책심의회가 유명무실해지고, 노사 동수 참여 원칙이 훼손되어 지역차원의 사회적대화에 부정적 영향을 미침.
- 지역인자위 중심기관을 산업계 주도로 정해 위원 대다수를 산업계가 차지하고, 이에 반하여 노동계는 형식적으로 극소수(1~2인)가 참여하거나 아예 단 한 명도 참여하지 못하고 있는 지역도 있음.
  - ※ 16개 지역 중 노동계는 경기·대구지역 2곳에서만 공동위원장을 맡고 있으며, 나머지 14곳의 위원장은 정부와 대한상의·경총이 맡고 있음.
- 노동계의 필수참여나 노사파트너십을 지역 인적자원개발위원회 주요 구성요건으로 하지 않고 산업계 주도로 운영하도록 하고 있어, 인적자원개발관련 사업에서 노동계의 참여나 역할의 약화를 초래하고 있음.
- 대기업, 사업주단체 등이 주도하는 국가인적자원개발 컨소시엄 훈련에는 막대한 예산이 투입되고 있으나 이에 비해 노사정위원회 합의에 의해 2006년부터 실시되어 대표적인 노사참여적 인적자원개발사업의 모델로 불리는 ‘노사공동훈련사

업'은 노동조합의 직업능력개발에 대한 관심과 전문역량을 제고하는데 많은 기여를 하였으나 2011년부터 지역맞춤형 일자리사업으로 통합된 상황임.

○ 지역고용거버넌스 개선 : 인적자원개발기구 관련 노동조합의 참여 보장 및 노사 파트너십 강화

- ▶ 고용거버넌스에 있어 노사참여는 선택이 아니라 필요충분조건임. 그 이유는 직업능력개발사업이 적극적노동시장정책으로서 그 효과를 발휘하기 위해서는 노동시장의 실제 수요자이자 공급자인 노사의 참여가 반드시 수반되어야 하는 것임.
- ▶ 지역인적자원개발위원회에서 강조하고 있는 지역·산업수요 반영은 산업계의 역할 만으로는 결코 충족할 수 없음. 노사는 상호 대립하는 성격이 있는 반면에 인적자원개발 분야에 있어서는 상호 보완적이고, 협력적인 관계를 유지함. 실제로 도제식 훈련, 직업능력개발이 발달한 구미 선진국에서는 노사관계가 파트너십을 지향하고 있음. 특히, 현장의 인력부족분야와 공급 규모, 노동시장에 진입하지 못한 취약계층의 요구 등을 적절히 반영하기 위해서는 노동계의 역할이 무엇보다도 강조되어야 함.
- ▶ 지역 고용정책거버넌스의 구축을 위해서는 지자체의 적극적인 역할이 경주되어야 하며, 이와 함께 경제사회 주체가 되는 노사의 참여가 제도적으로 보장되어야 함. 이를 위해서는 지역노사민정 관계자가 실질적으로 참여할 수 있는 요건과 기준(노사동수 참여)이 마련되어야 함.
- ▶ 법제도 일원화, 지원체계정비 등 전달체계 정비 / 지역인적자원개발위원회, 지역고용혁신추진단, 지역노사민정협의회 등 지역단위 사회적대화 유사중복 기구조정 / 중앙단위 지역 사회적대화위원회 설치 운용 및 상시 대화채널 기동 / 지역 고용노동거버넌스 위상 강화가 필요함.
- ▶ 지역인적자원개발위원회 등 이해당사자 대표들의 참여를 보장하지 않는 기관들의 경우에는 관련법의 개정 및 정부방침 등을 통해 노동조합 대표를 비롯한 이해당사자 대표들의 실질적 참여를 제도적으로 보장해야 할 것임.

○ 중앙단위 조정기구(컨트롤타워 구축)

- ▶ 정부부처별 교육훈련사업 뿐만 아니라 범중앙정부 차원의 인력양성정책 방향과 사업, 각 지역별로 훈련사업을 총괄하는 중앙단위 차원에서의 총괄·조정을 위한 중앙단위 조정기구 설치가 요구됨.
- ▶ 특히, 지역인적자원개발위원회에게 자율과 책임을 부여하고 있으나, 공동교육훈련기관의 성과에 대한 책임 소재가 불분명하므로 인력공단 본부의 최종 심의위원회의 적절한 기능 검토가 필요하고, 지역 인적자원개발위원회가 선정한 공동교육훈련기관에 대한 조정권을 부여하고, 사업 성과평가 결과에 따라 심의위원회에서 지역인적자원개발위원회의 보완·교체·해체, 공동교육훈련기관의 교

체 등 권한 강화를 통하여 적절한 중앙 단위의 통제시스템이 필요함(이우영, 2013). 더불어, 지원금 집행에 대한 투명성 확보를 위하여 제시한 지원금 정산은 지자체가 담당하는 것도 필요할 것임.

- ▶ 각 지역별 산업수요 조사 및 훈련사업 내용 등에 대하여 그 적정성을 심사하고, 조정, 지원할 수 있는 중앙단위의 뚜렷역할이 마련되어야 함. 이를 위하여 각 부처별로 운영되고 있는 교육훈련관련 사업을 하나로 묶어 교육훈련 총괄 거버넌스로서 국가인력양성위원회가 컨트롤타워의 역할을 담당할 필요성이 있음. 이와 더불어 국가인력양성위원회 산하에 별도의 분과위원회 또는 전문위원회를 두고, 노사가 참여할 수 있도록 제도적 장치를 마련해야 함.
- ▶ 현재 정부 부처별 교육훈련사업이 노사가 납부한 고용보험기금을 활용하고 있는 점을 고려할 때 노사가 해당 심의기구, 사업의 참여가 보장 되어야 할 것임.
  - ※ 지역고용심의회, 지역인적자원개발협의회, 직업교육훈련협의회, 훈련기관 및 훈련과정 심사위원회, 지역 파트너십협의체 등에 노동자단체 대표의 참여가 제고되어야 할 것임.

#### 〈 지역인적자원개발위원회(RC) 현황 '18.2월 〉

	RC 명칭	설치기관	위원장	위원수 (산업·노동계)	분과 위수
1	서울지역 인적자원개발위원회	서울 상공회의소	서울상의 상근부회장 서울시 행정1부시장	25 (13)	4
2	인천지역 인적자원개발위원회	인천 상공회의소	인천시 정무경제부시장 인천상의회장 인천경총회장	26 (13)	7
3	경기지역 인적자원개발위원회	경기 경영자총협회	경기도 행정2부지사 경기경총회장 한국노총경기지역본부의장 경기도상의연합회장	22 (12)	5
4	강원지역 인적자원개발위원회	강원도 산업경제진흥원	강원도 경제부지사 강원경총회장	22 (13)	4
5	대전·세종지역 인적자원개발위원회	대전 상공회의소	대전상의회장 대전시 행정부시장	20 (11)	3
6	충북지역 인적자원개발위원회	청주 상공회의소	청주상의회장 충청북도 정무부지사	25 (14)	11
7	충남지역 인적자원개발위원회	충남북부 상공회의소	충남북부상의 회장 충청남도 행정부지사	22 (12)	5
8	대구지역 인적자원개발위원회	대구 상공회의소	대구상공회의소 회장 대구시경제부시장 대구경영자총협회 회장 한국노총대구지역본부 의장	26 (14)	2

	RC 명칭	설치기관	위원장	위원수 (산업·노동계)	분과 위수
9	경북지역 인적자원개발위원회	경북 경영자총협회	경북경총회장 경상북도 경제부지사	22 (11)	6
10	부산지역 인적자원개발위원회	부산 상공회의소	부산상의회장 부산시 경제부시장	24 (14)	4
11	울산지역 인적자원개발위원회	울산 상공회의소	울산상의 부회장 울산시 경제부시장	26 (15)	4
12	경남지역 인적자원개발위원회	경남 경영자총협회	경남경총회장 경상남도 행정부지사	21 (11)	2
13	광주지역 인적자원개발위원회	광주 상공회의소	광주상의회장 광주시 경제부시장	27 (15)	5
14	전북지역 인적자원개발위원회	전주 상공회의소	전라북도 정무부지사 전주상의회장	25 (13)	5
15	전남지역 인적자원개발위원회	목포 상공회의소	목포상의회장 전라남도 정무부지사	29 (17)	4
16	제주지역 인적자원개발위원회	제주 상공회의소	제주상의회장 제주도지사	25 (13)	1

### 〈 지역별 공동훈련센터 현황 '18. 2월 〉

계	지역(RC)별	센터수 71개	공동훈련센터
	16개소		
1	서울지역 인적자원개발위원회	5	서울동부기술교육원, 서울북부기술교육원, 폴리텍 정수, 서울중부기술교육원, 명지전문대
2	인천지역 인적자원개발위원회	5	인천인력개발원, 인하대, 폴리텍 남인천, 폴리텍 인천, 인천대
3	경기지역 인적자원개발위원회	7	경기도경제과학진흥원, 경기인력개발원, 아주대, 오산대, 폴리텍 성남, 폴리텍 안성, 폴리텍 화성
4	강원지역 인적자원개발위원회	4	강원인력개발원, 폴리텍 강릉, 폴리텍 원주, 폴리텍 춘천
5	대전·세종지역 인적자원개발위원회	5	대덕대, 대전대, 폴리텍 대전, 한밭대, 대전보건대
6	충북지역 인적자원개발위원회	6	충북인력개발원, 폴리텍 청주, 폴리텍 충주, 충북대, 한국교통대, 충북산학융합본부
7	충남지역 인적자원개발위원회	6	건양대, 충남인력개발원, 한국기계산업진흥회, 한국기술교육대, 충남테크노파크, 충남산학융합원
8	대구지역 인적자원개발위원회	4	대구경북디자인센터, 대구디지털산업진흥원, 대구경북기계협동조합, 폴리텍 대구
9	경북지역 인적자원개발위원회	3	폴리텍 포항, 폴리텍 구미, 가톨릭상지대
10	부산지역 인적자원개발위원회	6	부산인력개발원, 부경대, 부산디자인센터, 폴리텍 동부산, 폴리텍 부산, 한국해양대
11	울산지역 인적자원개발위원회	2	울산과학대, 폴리텍 울산
12	경남지역 인적자원개발위원회	4	경남대, 인제대, 폴리텍 진주, 폴리텍 창원
13	광주지역 인적자원개발위원회	3	호남직업전문학교, 광주인력개발원, 폴리텍 광주

계	지역(RC)별	센터수	공동훈련센터
	16개소	71개	
14	전북지역 인적자원개발위원회	4	전북인력개발원, 캠텍종합기술원, 폴리텍 김제, 폴리텍 익산
15	전남지역 인적자원개발위원회	4	목포대, 폴리텍 목포, 폴리텍 순천, 전남대 여수캠퍼스
16	제주지역 인적자원개발위원회	3	제주관광대, 제주한라대, 폴리텍 제주

### 3) 산업별 인적자원개발협의체와 산업별 인적자원개발위원회

#### (1) 산업별 인적자원개발협의체(SC : Sector Council) 개요

- 정부는 산업발전법 제12조 및 같은 법 시행령 제5조에 의거 수요자 중심의 인력지원 시스템으로 전환해 나가기 위해 산업별 인적자원개발협의체를 설치·운영중임. 산업부 장관이 교육부, 고용노동부 등 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 지정함.

#### 〈 산업별 인적자원개발협의체(SC) 지원 현황 〉

협의체(산업)	사무국(기관)
e-biz	한국IT비즈니스진흥협회
전자	한국전자정보통신산업진흥회
철강	한국철강협회
섬유	한국섬유산업연합회
조선	한국조선해양플랜트협회
반도체(선도)	한국반도체산업협회
바이오	한국바이오협회
로봇(선도)	한국로봇산업협회
나노	나노융합산업연구조합
신재생에너지	한국신재생에너지협회
자동차(부품)	한국자동차산업협동조합
SW	한국소프트웨어산업협회
의료기기	한국의료기기공업협동조합
디자인	한국디자인진흥원
플랜트	한국플랜트산업협회
3D 프린팅	3D융합산업협회

- 공식 SC는 '04년 3개로 시작하여 2018년 2월 현재 16개의 산업별 인적자원개발협의체가 지정되어 있음. SC는 대부분 전국 단위로 운영되며, 주로 해당 산업협회 등 사업주 단체를 중심으로 구성되어 있고, 노동조합이 배제된 상황임.

- 주요기능 : 산업별 인력수급 및 교육훈련수요에 관한 분석, 산업별 특화 교육훈련 프로그램 개발, 산업별 공통 직무표준 및 자격기준의 개발 및 제안
- 과제 : 산업별 인적자원개발협의체(SC)와 산업별 인적자원개발위원회(ISC)의 노동계 대등한 참여 보장과 통합으로 직업능력개발 사업 활성화 및 현장성에 기반한 인력양성 효과 제고가 필요함.

## (2) 산업별 인적자원개발위원회(ISC : Industry Skills Council) 현황 및 참여 전략

### ○ 개요

- ▶ 정부는 2014.12.23. 수요자·현장중심의 직업능력개발을 통한 인력양성의 효과성과 현장성 제고를 위해 산업별 인적자원개발위원회(이하 '산업별 인자위')를 공모, 산업별로 협·단체(사업주단체), 기업, 근로자단체 등이 모여 인적자원개발위원회(ISC : Industry Skills Council)를 구성함. 제1기 ISC 사업(15~17 : 3개년), 제2기(2018.01~2020)
- ▶ 목적 : 인적자원개발·관리·활용 등의 핵심기준 마련 및 인력수급 미스매치 등 완화(해당 산업의 인적자원 관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 산업 인력현황 조사, NCS·NCS기반 자격·일학습병행제 등 각종 고용, 노동 관련 사업을 지원)
- ▶ 구성 : 대표기관(사무국을 설치 운영), 참여기관(협·단체, 노동자단체 등), 참여기업, 위원장, 위원, 선임위원, 사무국 등으로 구성
- ▶ 주요 수행사업 : 운영위원회 등 회의체 운영, 산업인력 현황자료 등 조사 및 분석, NCS 개발·개선 및 확산, NCS 기반 자격, 보완, 일학습병행 운영 참여·지원, ISC별 자율기획사업 추진
- ▶ 제도 및 관련법규 : 인적자원개발위원회 운영규정, 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 운영규칙

### 〈 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 구성 현황 '19. 12월 〉

ISC명(대표기관)	산업범위 (NCS 중분류)	참여기관 및 기업
① 정보기술·사업관리 (한국소프트웨어산업협회)	정보기술, 사업관리	(참여기관 11) 중소기업기술혁신협회, 한국IT서비스산업협회 등 (참여기업 10) KTDS, NDS 등 (노동계 1) 한국노총 IT사무서비스노련
	- 운영위원회 : 26명 중 노2, 실무위원회 : 20명 중 노1, - 사무국 : 3명(한국SW 산업협회)	
② 경영·회계·사무 (대한상공회의소)	기획사무, 총무· 인사, 재무·	(참여기관 8) 한국무역협회, 한국표준협회 등 (참여기업 16) 현대해상화재보험, CJ대한통운 등



	회계, 생산·품질관리	(노동계 2) 한국노총 공공연맹 노사발전재단지부, 민주노총 공공운수노조 경제사회단체협의회
	- 운영위원회 : 31명 중 노2, - 사무국 : 3명(대한상공회의소)	
③ 금융·보험 (한국금융투자협회)	금융, 보험	(참여기관 8) 한국금융투자협회, 전국은행연합회 등 (참여기업 7) 우리은행, 한화투자증권 등 (노동계 1) 한국노총 전국금융산업노조
	- 운영위원회 : 16명 중 노1, - 사무국 : 4명(한국금융투자협회)	
④ 상담 (전국고용서비스협회)	상 담	(참여기관 30) (재)중앙자활센터, 한국청소년단체협의회 등 (참여기업 18) 한국청소년활동진흥원, (사)한국직업상담협회 등 (노동계 4) 한국노총 공공노련 고용노동부직업상담원노조, 한국비정규직일반노동조합 건설근로자취업지원센터, 직업상담사노조, 국립중앙청소년디딤센터노조
	- 운영위원회 : 11명 중 노1, - 사무국 : 4명((사)한국고용서비스협회)	
⑤ 디자인·문화콘텐츠 (한국디자인진흥원)	디자인, 문화콘텐츠	(참여기관 13) (사)한국생활산업디자인기업협회, (사)한국디자인기업협회 등 (참여기업 25) ㈜미디어포스얼라이언스, 레트로봇(주) 등 (노동계 1) 한국노총 전국공공산업노련
	- 운영위원회 : 33명 중 노1, - 사무국 : 4명(한국디자인진흥원)	
⑥ 관광·레저 (한국호텔전문경영인협회)	관광·레저	(참여기관 9) 한국MICE협회, 한국여행업협회 등 (참여기업 8) 코엑스, 프리미엄패스인터내셔널 등 (노동계 1) 한국노총 관광서비스노련
	- 운영위원회 : 21명 중 노1, - 사무국 : 4명(호텔전문경영인협회)	
⑦ 음식서비스 (한국외식업중앙회)	식음료조리·서비스	(참여기관 11) (사)한국외식업중앙회, (사)한국프랜차이즈산업협회 등 (참여기업 14) ㈜CJ푸드빌, ㈜디딤 등 (노동계 1) 한국노총 관광서비스노련
	- 운영위원회 : 32명 중 노1, - 사무국 : 3명((사)한국외식업중앙회)	
⑧ 건설 (대한건설단체총연합회)	건 축	(참여기관 9) 건설근로자공제회, 대한건설협회 등 (참여기업 10) ㈜한라, ㈜신동아종합건설 등 (노동계 2) 한국노총 전국건설산업노조, 민주노총 전국건설산업노련
	- 운영위원회 : 25명 중 노4, - 분과 : 4개(노동계 2개), - 사무국 : 4명(건설근로자공제회2명, 한국플랜트건설연구원2명)	
⑨ 조선·해양 (한국조선해양플랜트협회)	조선, 해양자원	(참여기관 13) 한국조선해양플랜트협회, 한국조선공업협동조합 등 (참여기업 11) 현대중공업, 대우조선해양 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련
	- 운영위원회 : 28명 중 노1, - 실무위원회 : 15명 중 노1, - 사무국 : 3명(한국조선해양플랜트협회)	
⑩ 기계 (한국기계산업진흥회)	기계설계, 기계가공, 기계조립·관리, 기계품질관리, 기계장치설치	(참여기관 5) 한국공작기계산업협회, 한국건설기계산업협회 등 (참여기업 12) 두산중공업(주), 현대중공업(주) 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련

		- 운영위원회 : 20명 중 노1, - 사무국 : 2명(한국기계산업진흥회)
⑪ 뿌리 (한국금형공업협동조합)	금형, 금속재료 (금속가공· 표면처리· 용접)	(참여기관 19) 한국주물공업협동조합, 한국단조공업협동조합 등 (참여기업 28) ㈜건우정공, ㈜비엠금속 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련
		- 운영위원회 : 15명 중 노1, - 분과 : 6개(노동계0), - 실무위원회 : 12명 중 노1, - 사무국 : 4명(한국금형공업협동조합)
⑫ 재료 (한국철강협회)	금속재료 (금속엔지니어링 ·금속재료제조), 요업재료	(참여기관 11) 한국세라믹연합회, 한국비철금속협회 등 (참여기업 20) 포스코, 현대제철 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련
		- 운영위원회 : 21명 중 노1, - 실무위원회 : 10명 중 노0, - 분과 : 6개(노동계4 개), - 사무국 : 4명(한국철강협회)
⑬ 화학 (한국프라스틱공업협동조합 연합회)	화학물질· 화학공정관리, 석유· 기초화학물제조, 정밀화학제품제 조, 플라스틱제품 제조	(참여기관 6) 한국석유화학협회, 한국정밀화학산업진흥회 등 (참여기업 19) ㈜LG화학, 롯데케미칼㈜ 등 (노동계 3) 한국노총 전국화학노련, 일신화학공업(주)노조, 노루 페인트(주)노조
		- 운영위원회 : 31명 중 노3, - 사무국 : 4명(한국프라스틱공업협동조합연합회)
⑭ 섬유제조·패션 (한국섬유산업연합회)	섬유제조, 패션	(참여기관 7) 한국섬유산업연합회, 한국화학섬유협회 등 (참여기업 13) ㈜경방, ㈜에스에프티 등 (노동계 1) 한국노총 전국섬유유통노련
		- 운영위원회 : 22명 중 노1, - 실무위원회 : 20명 중 노0, - 분과 : 4개(노동계0), - 사무국 : 3명(한국섬유산업연합회)
⑮ 전기·에너지·자원 (한국전기공사협회)	전기, 에너지· 자원	(참여기관 18) 한국전기공사협회, 대한전기협회 등 (참여기업 9) 대일전기(주), 대신전선(주) 등 (노동계 2) 한국노총 전국공공산업노련·전국금속노련
		- 운영위원회 : 32명 중 노1, - 실무위원회 : 24명 중 노2, - 사무국 : 3명(한국전 기공사협회)
⑯ 전자 (한국전자정보통신산업진흥회)	전자기기 일반, 전자기기 개발	(참여기관 5) 한국반도체산업협회, 한국디스플레이산업협회 등 (참여기업 12) 에스에프에이, 인베니아 등 (노동계 1) 한국노총 전국금속노련
		- 운영위원회 : 22명 중 노1, - 실무위원회 : 22명 중 노0, - 사무국 : 3명(한국전 자정보통신산업진흥회)
⑰ 방송·통신기술 (한국정보방송통신대연합)	방송기술, 통신기술	(참여기관 14) 한국정보방송통신대연합, 한국전파진흥협회 등 (참여기업 8) SKT, LGU+ 등 (노동계 2) 전국IT사무서비스노련, SK브로드밴드노조
		- 운영위원회 : 26명 중 노2, - 실무위원회 : 25명 중 노2, - 분과 : 4개(노동계0), - 사무국 : 4명(한국정보방송통신대연합)

## ○ 산업별 인적자원개발위원회 참여 전략

## ▶ 현황 및 문제점

- 한국노총은 9개 회원조합에서 17개의 산업별 인자위에 참여하고 있으나, 인자위에 대한 교육, 담당자 선정 등 전반적 준비가 미흡한 채 참여함.
  - 산업별 인자위 운영과 사업에 대한 실질적인 역할을 하기에는 조직 내 역량과 지원 부족 및 인자위 구성 전반의 문제가 많음.
  - 산업별 인자위 전문 실무담당자가 없을 뿐만 아니라 전문적 역량 부족으로 활동하는데 있어 고충이 큼.
  - 현장전문가가 워킹그룹(WG) 심의위원회에 참여하고 싶어도 유급 시간 보장 미비, 사용자측 인식 결여 등 현실적으로 여러 제약 요인이 존재함. 현장전문가가 활동시간 보장 등으로 WG 심의위원회 참석이 보장되어야 할 것임.
  - 인자위 구성이 다수 기업 등 사용자 중심임. 위원장과 실질적 역할을 하는 사무국을 대표기관(사용자측)에서 독점, 운영위원회·실무위원회도 사용자측과 협·단체가 맡고 있어 태생적으로 기울어진 운동장 구조임. 노동계는 1명이 회의에 참석하는 수준으로, 노동계 입장을 관철하기에는 어려움이 많음. 향후 산업별 인자위 구성 관련 인적 구성을 대등하게 하는 등 운영체계 전반에 대한 개선이 필요함.
- ▶ 과제
- 산업별 인자위 구성의 대등한 인적 구성 등 근본적인 체계 개편 마련, 활동 유급시간 보장 등 장애요인 제거 등이 시급함.
  - 산업별 인자위에 대한 노총 중앙의 지속적인 관심과 지도력이 필요하며, 이를 위한 간담회, 교육을 수시로 개최해 참여 회원조합과 접촉면을 넓혀가야 할 것임.
  - 참여 회원조합은 전문 실무 담당자 배치 및 적극적 회의 참석, 문제제기, 노동계 입장 관철, 지속적인 모니터링, 노동기본권 강화를 위한 조사사업 등 노동계 의제 사업 전개
  - 산업별 인자위에서 임금체계 개편 등 반노동 의제를 다룰 경우 즉시 총연맹에 보고, 대응방안 마련
  - 참여 회원조합은 산업별 인자위 신규 지정시 중앙 및 단위노조 필수 참여, 공동위원장·공동부위원장, 공동운영위원회, 사무국·실무협의회 등 각 조직이 대표성을 갖고 적극적으로 참여, 역할을 해야 할 것임.
- ▶ 참여 전략
- 참여기관·참여기업·노동자단체 구성시 대등한 참여 요구
  - 공동위원장 또는 공동부위원장에 노동계 보장 요구

- 운영위원회, 실무위원회, 분과위원회에 노동계 대등한 참여 요구
- 위원 구성시 노동계 대등한 참여 요구
- 산업별 인자위 사업 예산 중 노동계 의제 프로젝트에 1/3예산 반영 요구
- 실무위원회, WG 심의위원회 현장전문가 참석 보장 요구(유급시간 보장 등)
- 의제 설정시 문재인정부의 일자리정책(좋은 일자리는 늘리고, 노동시간과 비정규직은 줄이며, 고용의 질을 높임)에 근거한 노동존중사회 실현을 위한 의제를 선정해 사업을 진행할 수 있도록 제안
- 자율기획사업으로 일학습 병행 학습노동자 안전 및 학습권 보장을 위한 조사 등 노동계 의제 중심의 실태조사 적극 참여 및 조사 실시 요구
- 노사 및 지역이 공동으로 할 수 있는 교육훈련 및 직업능력개발 사업 의제를 선정, 노동친화적으로 운영할 수 있도록 요구
  - ※ 예) 건설 인자위 대표기관 이관시 자율적 개편안 합의 참고
    - 위원장은 전문성 갖춘 중립적 외부인물 위촉
    - 운영위원회에 건설업계와 노동계, 전문가 대표 균형있게 참여
    - 운영위원회와 별도의 실무위원회 운영 활성화 및 인자위 규정에 근거 명문화
    - 사무국 직원 충원시 노동계 의견수렴 포함해 공정하고 투명한 채용절차 진행

#### 4) NCS 활용확산에 있어서 노동계 참여 활성화

##### (1) 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards) 개발 및 활용 확산 현황

###### ○ 개요

- ▶ 개념 : 국가직무능력표준(NCS)은 산업현장에서 직무를 수행하기 위하여 요구되는 지식·기술 등을 산업부문별·수준별로 체계화한 것, 교육훈련과 노동시장을 연계하는 인프라 기능 수행으로 산업현장의 직무를 체계적으로 분석하여 제시, '일-교육-훈련-자격'을 연결하는 고리로 인적자원개발의 핵심 토대로 기능
- ▶ 활용범위 : 기업체(현장 수요 기반의 인력채용 및 인사관리 기준, 근로자 경력개발, 직무기술서), 교육훈련기관(직업교육 훈련과정 개발, 교수계획 및 매체, 교재 개발, 훈련기준 개발), 자격시험기관(자격종목의 신설통합폐지, 출제기준 개발 및 개정, 시험문항 및 평가방법)
- ▶ 분류 : 직무의 유형(Type)을 중심으로 국가직무능력표준의 단계적 구성을 나타내는 것으로, 국가직무능력표준 개발의 전체적인 로드맵을 제시

- 정부는 2013년부터 개발해 2018년 12월말 현재 한국고용직업분류등을 참고하여 ‘대분류(24)→중분류(79)→소분류(253)→세분류(1,001개)’의 순으로 구성(2007년 자격기본법령 개정으로 NCS 법제화, 2016년 998개 NCS 개발 최초고시)

#### ○ NCS 관련 정책

- ▶ 4차 산업혁명 대비 직업능력개발훈련 제도개편(안) : 사물인터넷·인공지능 등 미래 유망분야에 대해 매년 신규 NCS를 개발하여 인력양성 기반 구축, 산업현장 수요 토대로 NCS 기반 국가기술자격 신설·변경 추진
- ▶ 제3차 자격관리·운영 기본계획 : ‘자격관리 운영 발전을 통한 능력중심사회 구현’을 비전으로 중점 추진과제를 ‘능력중심의 자격제도 인프라 확대’, ‘국가직무능력표준(NCS)의 산업현장성 강화’, ‘미래지향적 자격 관리·운영 및 질적 수준 제고’, ‘자격정책 거버넌스 체계의 효율화’로 제시, 이 중 NCS와 관련하여 ‘산업계주도의 NCS개발·개선’과 ‘NCS기반 학습모듈 내실화’ 추진

### (2) NCS 활용확산의 한계

#### ○ 정부 주도의 NCS 및 학습모듈 개발, 활용확산 방식 고수

- ▶ 산업현장에서 SC 혹은 업종별 협회 등의 매개기관들이 NCS 활용 및 확산에 중추적인 기능을 하도록 지원하고, 산업·업종별 노동조합이 파트너로 참여할 수 있도록 여건을 조성하는 것이 필요함. 나아가 NCS 개발 및 활용이 산업계-노동계 주도로 이루어져야 하는데, 수요자인 노사 역할이 적다면, 결국은 정부주도의 틀에서 벗어나기 힘들며, 이렇게 되면 NCS가 지향하고 있는 수요자 중심성, 현장중심성의 원칙을 지속적으로 유지하기가 매우 어려움.
- ▶ 산업별 협의체의 대표성, 기능과 역할 미흡으로 불가피, 비용과다 초래
- ▶ 산업별 인적자원개발 협의체(ISC)의 역할 강화 대책 마련 필요
- ▶ 산업계-노동계 주도의 NCS 활용 및 개발, 질 관리체계 구축 필요

#### ○ 수요자인 산업계와 노동계의 참여 확대 유도

- ▶ 산업계를 대표하는 경제5단체의 적극적 참여 유도
- ▶ NCS는 모집과 선발 및 채용·배치와 교육훈련 등 인사관리 계획수립과 능력개발 경로 마련에 더욱 확대 적용될 것인바, 노동자의 지지와 협조하에 NCS를 활용할 필요성이 있음. 노사간 입장의 차이가 크거나 불신이 심한 인사과과예의 활용, 직무급 등 임금체계의 개편 등에 성급하고 무리하게 적용하려고 할 경우 초기에 좌초할 가능성이 큼.

- ▶ NCS가 정권차원의 단기성 정책으로 끝나지 않고 지속가능하기 위해서는 장기적이고 종합적인 안목으로 각 부서에 증첩되고 산재해 있는 기능과 역할 및 인력과 예산을 총괄할 수 있는 컨트롤 타워가 필요함.

### (3) NCS 활용확산에 있어서 노동조합 참여 활성화 방안

#### ○ 지역 및 산업수준의 활용확산 체계의 문제

- ▶ 정부는 지역·산업계가 기업 현장이 요구하는 인재 수요를 파악하고 자율적으로 양성하는 거버넌스 마련을 위해 지역 인적자원개발위원회(Regional Council: RC)와 산업별 인적자원개발협의체(Sector Council: SC)의 구축 및 강화를 지원하고 있음.
  - 『일학습병행 공동훈련센터』를 지역 인적자원개발위원회를 통해 공모, 실시하고, 교육훈련과정은 국가직무능력표준 기반 과정을 단계적으로 확대하는 등 국가직무능력표준의 활용을 확산시키고 있음.
- ▶ ‘지역·산업 맞춤형 인력양성체계 사업’ 등을 통한 중앙정부의 지원에 기초하여 대부분 사업주 단체가 주도하는 지역 인적자원개발위원회와 산업별 인적자원개발협의체에서 인적자원개발관련 주요 사항이 결정되어 실행되고 있으나 노동계의 참여는 아직도 미흡한 상황임.

#### ○ 노동조합의 NCS 활용 과제

- ▶ 현재 정부는 NCS 활용확산에 있어 산업계 중심의 NCS 활용확산을 강조한 나머지 아직까지 대기업이나 중견기업, 정규직, 고학력자 및 고숙련자 위주라는 문제가 지속적으로 제기되고 있음.
- ▶ NCS 활용확산도 산업계, 사업주단체 중심으로 활용확산을 촉진하고 있음. 이는 빠른 확산과 일시적 성과물 도출에는 용이할지 모르나 노동자의 자기주도 학습, 생애경력개발, 개인의 직무능력향상이란 실질적 성과 및 객관적인 보상기준으로 이어지지 않는다면 노동자들의 관심도는 떨어질 수밖에 없음.
- ▶ 노동계 및 개별 노동자 입장에서 NCS 활용가치는 NCS에 기반한 평생학습권의 보장과 직업능력개발에 있음.
- ▶ NCS 활용에 관한 노동계의 관심과 참여가 활성화되기 위해서는 정부위원회에서, 지역 및 산업수준의 노동계 참여 확대를 제도화하고, 의제 논의를 통한 기준 확립을 위한 중앙 노사정위원회, 산업 및 기업차원의 노사정 논의가 추진되어야 할 것임.
- ▶ 노동조합의 직업훈련 및 능력개발 관련 교섭의제화를 적극 유도하고, 기업내 노사공동의 교육훈련 및 능력개발 활동에 대한 정책적 지원 확대가 필요함.

- ▶ 특히, 기업수준에서 노동자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획에 대한 의결을 하고 교육훈련에 관한 사항을 협의해야 하는 노사협의회 가운데 제 기능을 하고 있는 곳이 많지 않아 직업능력개발의 활성화를 위해서 노사협의회가 정상화 또는 활성화를 위한 관련 제도개선이 수반되어야 함(예 : 독일-공동결정제도 방식).
- ▶ NCS 활용확산 촉진을 위하여 직업능력개발에 있어서 노동자 자발성에 기초한 평생학습권 및 노사의 이해를 반영한 교육훈련 이수체계 마련, 사회적 파트너십(노사정 삼자 대화 및 노사 파트너십)을 강화하는 방향이 전제되어야 함.
- ▶ NCS 활용도 중소기업, 비정규직, 미노조사업장 등과 같은 직업교육의 사각지대를 해소하는데 목표를 두어야 함.
- ▶ NCS 현장성을 높이고, 현장요구를 적극 반영하기 위해 인자위 등 모든 거버넌스에 노동계(노동조합)의 참여를 확대 보장해야 함.
- ▶ NCS 개발·개선에 적극 참여하여 산업현장 직무가 제대로 반영되어 노동의 가치가 제대로 반영될 수 있도록 해야 함.

## 5) 일·학습 병행제

### ○ 목적

- ▶ 일학습 병행제란 사업주가 노동자를 고용하여 주로 해당 노동자의 근무장소 또는 해당 기업의 생산시설·장비를 활용하여 기업 내의 전문적인 기술·지식이 있는 자로 하여금 해당 노동자의 직무수행에 필요한 지식, 기술, 소양 등을 전수하는 교육훈련(이하 “도제식현장교육훈련(OJT)”이라 한다)과 이를 보완하기 위하여 근무장소 또는 생산시설과 분리된 시설이나 교육훈련기관에서 실시되는 교육훈련(이하 “현장외교육훈련(Off-JT)”이라 한다)을 함께 제공하고 그 결과에 따라 자격 또는 학력 등으로 인정받도록 하는 교육훈련제도

### ○ 사업 운영의 시행 근거

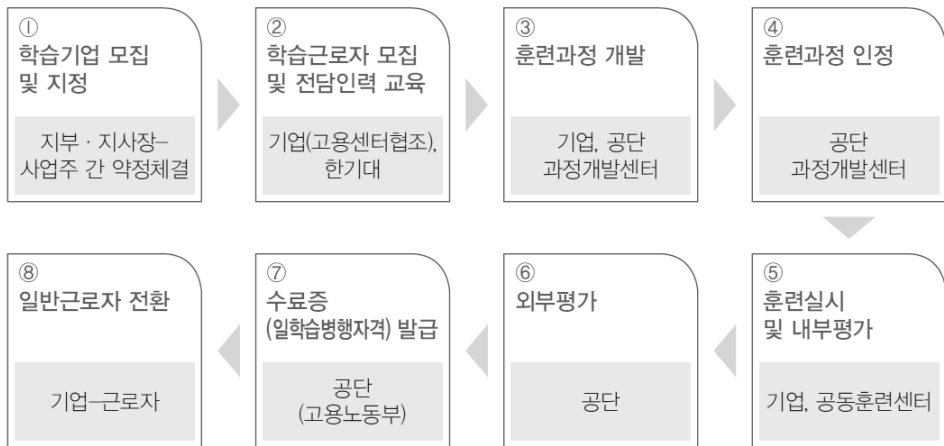
- ▶ 「산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률」(제16559호, 제정 2019.8.27./ 시행 2020.8.28.)
- ▶ 「근로자직업능력 개발법」 및 「고용보험법」, 고용노동부 고시(일학습병행 운영 및 평가규정) 및 운영지침, 한국산업인력공단 내규

### ○ 추진경과

추진계획	추진내용
박근혜 정부 국정과제 (2013.5.)	국정과제 73. 학벌이 아닌 능력중심 사회 만들기 - 현장 수요에 맞는 직업교육훈련시스템 개편 및 재직근로자의 일·학습 병행 지원 기

	<p>반 조성</p> <p>⇨ '14.11월 「국정과제 75」로 변경</p> <p>※ 국정과제 75. 능력중심 사회를 위한 여건 조성</p> <p>- 현장 수요에 맞는 직업교육훈련시스템 개편 및 한국형 도제제도인 일학습병행제 도입·확산</p>
고용률 70% 로드맵 (2013.6.)	<p>[전략] 핵심인력의 고용가능성 제고</p> <p>[추진과제] (청년) 조기 노동시장 진입</p> <p>- 한국형 일학습 시스템 도입</p>
한국형 일학습 시스템 도입 계획 (2013.9.)	운영절차, 추진유형, 모범사례 발굴·육성, 지원제도를 통한 도입 확산, 법률 제정을 통한 제도화
일자리단계별 청년고용대책 (2014.4.)	홍보 및 매칭 강화, 공공기관 등을 통한 선도모델 확산, 현장 인프라 확충
능력중심사회 조성방안 (2014.12.)	기업교육훈련 인프라 확충, 일학습병행 자격 제도화, 학습근로자 보호체계 마련
일학습병행 확산방안 (2015.4.)	도제, IPP 등 재학생단계 일학습병행 다각화, 대기업·공공기관 확산 및 관계부처 협업, 제도운영의 내실화, 범국가적 추진체계 구축
일학습병행 추진계획 (2016.4.)	제도 확산, 성과관리체계 구축 및 SW역량 강화, 지역·산업계 생태계 육성
문재인 정부 국정과제 (2017.7.)	<p>국정과제 16. 국민의 눈높이에 맞는 좋은 일자리 창출</p> <p>- 고숙련 일학습병행(P-TECH) 전국 60개 대학 확대 및 4차 산업혁명에 대비한 직업 능력개발 체계 구축</p>
법 제정 추진경과	<p>'16.6.16. 정부 제정법률(안) 제출</p> <p>'17.9.19. 더불어민주당(한정애 의원) 입법 발의</p> <p>'19.3.22. 국회 상임위(한노위) 통과</p> <p>'19.8.27. 「산업현장일학습병행지원에관한법률」 공포</p>

○ 운영절차





- ▶ 수료증 발급
  - 법 시행 이전('20.8.27.까지) : 외부평가 합격자에 대해 공단 이사장 명의의 수료증 발급, 법시행 전에 외부평가에 합격한 자의 경우에도 일학습병행자격을 취득한 것으로 간주
  - 법 시행 이후('20.8.28.부터) : 외부평가 합격자에 대해 고용노동부장관 명의의 일학습병행자격증 발급
- ▶ 일반 노동자로 전환
  - 법 시행 이전('20.8.27.까지) : 학습기업은 학습노동자가 외부평가에 최종 합격한 경우에는 근로관계를 계속하지 못할 특별한 사정이 없는 한 해당기업의 일반 노동자로 전환하여야 함.
  - 법 시행 이후('20.8.28.부터) : 사업주는 학습노동자가 '20.8.28. 이후 시행되는 외부평가에 합격한 경우 그 학습노동자를 기간의 정함이 없는 노동자로 전환해야 할 법적 의무가 있음(법 제24조제1항). 학습노동자가 외부평가에 합격하였음에도 기간의 정함이 없는 노동자로 전환되지 않을 경우 사업주에게 3천만 원 이하의 과태료를 부과

○ 학습기업 유형 : 단독기업형, 공동훈련센터형

○ 주요내용

- ▶ 고용노동부장관은 일정한 경영 기준, 인력·시설·장비 기준을 갖추어 신청한 자를 학습기업으로 지정할 수 있음(제13조).
- ▶ 학습기업의 사업주는 일학습병행을 실시하기 위하여 일학습병행 직종 및 교육훈련 기준에 따라 해당 기업의 일학습병행 실시에 적합한 교육훈련과정을 개발해야 함(제15조).
- ▶ 고용노동부장관은 학습기업들이 공동으로 일학습병행을 할 수 있도록 직업능력개발훈련시설, 기능대학, 산업교육기관 등을 일학습병행을 위한 공동교육훈련시설로 지정할 수 있음(제16조).
- ▶ 학습기업의 사업주는 일학습병행과정을 운영하려는 경우 일정한 요건을 갖춘 자를 기업현장교사로 지정할 수 있음(제19조).
- ▶ 일학습병행과정을 실시하려는 학습기업의 사업주는 학습근로자와 2년 이내의 학습근로계약을 체결하도록 하고, 학습근로계약에는 임금, 소정근로시간, 휴일, 연차 유급휴가 등의 근로조건을 포함해야 함(제21조).
- ▶ 학습기업의 사업주는 학습근로자가 고용노동부장관이 실시하는 외부평가에 합격한 경우에는 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 노동자로 전환하여야 함(제24조).

- ▶ 학습기업 사업주 및 학습근로자의 준수사항, 학습근로시간 및 휴식, 차별적 처우의 금지 등 학습기업 사업주 및 학습근로자의 의무에 관한 사항을 정함(제25조부터 제28조까지).
- ▶ 학습근로자에 대한 이수증명서 발급, 평가, 일학습병행자격 취득 및 자격증 발급, 자격 취소 등 평가 및 자격에 관한 사항을 정함(제29조부터 제33조까지).

#### ○ 재정 법률안 문제점<sup>1)</sup> 및 입장

- ▶ 정부는 일과 교육훈련을 병행하는 노동자를 체계적으로 양성보호하는 제도로써 산업현장의 전문지식·기술을 갖춘 청년층을 육성할 수 있는 기반을 마련하기 위한 것이라며, 스위스와 독일의 직업교육훈련제도를 언급하고 있음.
  - 그러나 이미 시행되고 있는 일학습병행제의 병폐와 문제점, 해당법률안의 문제점이나 도제교육의 실태에 대한 제대로 된 논의 없이 법률안이 통과되어 해당 법률안이 없던 시기에 도 지속적으로 확대 진행된 고등학교 및 대학에서의 도제교육이 이번 법률안의 통과를 계기로 탄력을 받을 것이라는 우려가 제기됨.
- ▶ 학습근로자에 대한 노동자성 인정과 관련하여 일학습병행 지원법 제3조(정의) 제3호에서는 학습근로자란 근로기준법상의 근로자라고 명명하고, 근로조건 등에 대하여 근로기준법에 따를 것, 근로계약을 작성할 것 등을 정하고 있으나 이는 일학습병행 지원법에 의한 특수한 것이 아니며, 그 학습이 실재 교육에 있지 않고 현장에서의 노동에 있다면 당연히 노동자로서 근로기준법상 보호대상에 포함되며, 근로기준법의 모든 보호를 받게 되는 것이기 때문에 이 법률에 따라 새롭게 부여되는 것이거나 보호가 강화된 것이 아님.
- ▶ 학습근로자의 임금저하 예고와 관련하여 일학습병행 지원법은 학습근로자의 근로조건에 관하여 이 법에서 정한 것 외에는 근로기준법을 적용(제5조 다른 법률과의 관계)하도록 하면서, 학습근로계약은 근로기준법상 근로계약서에서 요구하는 사항들을 명시하도록 하고, 근로시간 역시 근로기준법상의 연소근로자 근로시간을 적용함.
- ▶ 따라서 기본이념 제1항에서 산업수요를 적극 반영하겠다고 선언한 것은 도제식 교육이라는 명목으로 값싼 인력이 필요한 산업의 수요에 맞게 학습근로자를 제공하겠다는 목적임. 이 법률은 독일식의 도제와는 전혀 다른 형태의 도제보다는 노동력 공급에 주목적이 있기 때문에, 그 본질에 있어서 한계에 직면할 수밖에 없음.
- ▶ 학습근로자의 근로시간의 범위, 대상을 확대하면 산업현장에서 일하고 교육받는 시간에 상응하는 보상을 받겠지만, 그 범위를 축소하면 교육이라는 명목으로 산업현장에서 일하는 상당한 시간에 대하여는 임금을 받지 못할 수 있음.

1) 「산학일체형 도제학교 운영실태, 일학습 병행제법의 문제점과 대안 토론회」 자료를 참고함(2019.08.20.국회).

- ▶ 제13조(학습기업의 지정) : 법률안의 내용으로는 어떠한 기업인지 전혀 알 길이 없고, 모든 기준을 대통령령에 위임한 것이나 다름없음.
  - 일학습병행제 운영매뉴얼에 따르면 원칙적으로 기업은 상시근로자 50인 이상이어야 하지만, 공동훈련센터형은 20인 이상인 기업임. 그러나 안산의 한 공업고등학교의 도제참여기업의 기업규모가 20인 미만인 경우가 다수 발견되었으며, 전남지역의 경우에도 20인 이하 기업이 34.4%에 달하는 것으로 드러나(미용 분야는 100%) 단순한 가이드라인에 불과한 강제성 없는 기준임.
  - 기업의 규모가 일정정도 되어야 한다는 점은 도제라는 직업교육이 이루어지기 위한 절대적인 요건이지만, 일학습병행은 이러한 기준을 대통령령에 위임함에 따라 학습근로자라는 이름의 고등학생을 더 열악한 조건의 사업장에 무방비하게 내몰게 할 것임. 즉, 교육이나 훈련 여건이 전혀 마련되지도 못한 기업에 도제교육이라는 미명으로 학생들이 내몰리고 있음. 특히, 전남지역 실태조사에서도 도제교육 중 사업장이 폐업하거나 도산한 경우가 다수 확인되고 있음.
- ▶ 제14조(학습기업의 지정 취소 등) : 제1항 제3호에서 산업재해 등이 발생한 사업장의 경우 학습기업의 지정 취소도 아니고 시정을 명령 또는 지정이 정지될 수 있으며, 제25조 학습기업 사업주의 준수사항에서 산업안전보건법에 따른 산업안전·보건상 필요한 조치를 하여야 한다고만 명시하고 있음. 그리고 제25조 위반에 대한 처벌수준은 500만원 이하 과태료에 그치고 있어 이행에 대한 강제성도 거의 찾아보기 어려움.
- ▶ 제15조(일학습병행과정 개발 및 인정 등) : 사업주에게 적절한 교육훈련과정을 개발하도록 의무지우고 있고 이러한 학습과정이 적절한지 고용노동부장관에게 인정받도록 하고 있으나 과연 이러한 기준이 제대로 진행될 것인지 의문임.
  - 학습과정을 고용노동부장관에게 인정받도록 하는 것 역시 전혀 실효성을 기대하기는 어렵고 결국은 이러한 일을 근로감독관들이 담당하여야 하는데, 격무에 시달리는 근로감독관들이 교육에 대하여는 무지한데, 또한 해당 산업의 현실이나 교육의 필요부분에 대하여도 알지 못하는데, 이를 점검하고 감독하기는 현실상 불가능한 것임.
  - 이처럼 현행의 일학습병행 지원법은 산업현장에서의 도제교육이 제대로 이루어지도록 감독하거나 지도할 기준도 방안도 전혀 갖추지 못하고 있음.
- ▶ 제23조(학습근로계약의 해지 제한) : 학습기업의 사업주는 정당한 이유 없이 학습근로자와 체결한 학습근로계약을 해지할 수 없으며, 해지할 때는 해지사유 및 해지시기를 적은 서면으로 하여야 한다고 하고 있음.
  - 이는 학습근로계약의 해지주체가 사용자라고 단정하는 조항임. 그러나 학습근로계약은 분명히 노동관계이고 근로기준법은 강제노동을 금지하고 있기 때문에, 학

습근로자 역시 학습근로계약의 해지에 대한 권리를 명시하여야 함.

- 학습근로자의 법률적 신분이 무엇인지에 대하여 정확한 적시는 근로기준법에 따른 노동자라는 점뿐인데 노동자에는 정규직과 비정규직 노동자가 있으며, 비정규직 노동자의 경우 권리와 보장에 있어 상당한 제한이 존재함. 그렇다면 일학습병행 지원법에 따른 학습근로자는 정규직 노동자인가가 문제임.
- 학습근로자는 도제교육 기간에 따른 기간제 노동자이며, 제22조(학습근로계약의 종료)에 의해 명확해지는데 학습근로계약은 학습근로계약기간의 만료로 종료됨.
- 다만, 학습기업의 사업주는 제24조(학습근로자의 계속고용)에 따라 학습근로자가 제30조 제2항에 따른 외부평가에 합격한 경우 그 학습근로자를 기간의 정함이 없는 노동자로 전환하여야 하나 실제 사례에서는 노동자를 채용하지 않기 위해 임금을 일부러 체불시키거나 갑자기 다른 업무를 시키는 등으로 사직 종용이 나타나기도 함.
- 이처럼 법률 자체에서 학습근로자는 안정적인 신분이 보장된 정규직 노동자가 아닐 뿐만 아니라 무기계약직 전환의 기회가 있다고 하더라도 실제 많은 기간제 노동자가 무기계약직 전환을 회피하기 위하여 부당한 대우를 강요당하거나 부당해고 당하는 것을 감내하는 현실에서 해당 법률이나 노동관계법에 따른 실효적인 도움을 기대하기는 어려운 것으로 판단됨.
- ▶ 제25조(학습기업 사업주의 준수사항) : 산업현장으로 교육을 나가는 학습근로자의 경우 현장의 대부분은 위험한 작업현장일 수밖에 없기 때문에 작업현장의 기계 및 사용물품, 화학약품 등에 대한 서류열람권, 작업현장 및 설비에 대한 교육권, 산업안전보건법 이상의 안전대책 마련이 필요함, 그럼에도 불구하고 업무를 배우기 위해 필요한 위험한 작업 등의 교육을 위한 교육방안 마련 등을 어떻게 보장하고 마련할 것인지에 대한 가이드라인이 최소한 법률에 필요함에도 불구하고 이러한 기준에 대한 규정은 전무하며, 때문에 시행령 및 시행규칙에 담길지 지켜봐야 하는 상황임.
- 산업현장에서의 가장 중요한 주체는 노동자이기 때문에 근로기준법은 노동자의 권리를 열거하는 법률이며 일학습병행 지원법은 노동자인 학습근로자에 대하여 기본적인 권리사항을 모두 근로기준법에 따르도록 하고 있지만, 일반노동자와는 다른 특수한 상황에 있는 학습근로자의 권리에 대하여 일학습병행 지원법에서 정하고 있어야 할 필요가 있음.
- ▶ 제26조는 학습근로자의 준수사항, 제27조는 학습근로시간 및 휴식, 제28조는 차별적 처우를 금지하고 있으나 이러한 조항들 중에 제일 중요한 학습근로자의 교육 및 훈련의 지속여부에 대한 권리에 대한 사항은 빠져있음.
- ▶ 제27조(학습근로시간 및 휴식) : 문제는 단서조항이 있다는 점인데 단서는 “대통령

령으로 정하는 사업장 외 교육훈련 시간은 학습근로시간에 포함하지 아니할 수 있다.”고 하고 있음. 이는 해당 조항이 없는 경우 학습근로자의 근로시간이 과도하게 산출되어, 학습기업의 참여에 지장을 초래할 것이라는 것임. 즉, 학습근로자의 임금을 인하하기 위하여 해당 단서 조항이 꼭 필요하다는 것임.

- 2018년 전라남도 산학일체형 도제학교 운영을 전면 조사한 결과보고서<sup>2)</sup>에 따르면, 기업에서 학습근로자들이 주로 하는 일은 기타>청소>허드렛일 순이었고 기타란 박스 옮기기, 창고정리, 지게차 운전 등이었으며, 전체 응답자의 43.9%가 이런 일을 하고 있다고 응답함. 그 다음은 청소로 20.4%, 허드렛일이 12.1%였으며, 그 외 조립 5%, 포장 4.2%인데 실제 도제교육을 통해 기술을 향상하거나 업무능력을 배양하지는 못한다는 것을 보여주는 조사결과임.

### ○ 입장

- ▶ 일학습병행법이 산업수요가 있는 소규모 영세업체에 값싼 노동력을 제공하기 위한 것이 아닌 독일·스위스식 도제교육을 통해 학습노동자들의 권익 및 실력향상을 위한 법률이 되기 위한 개선이 필요함.
- ▶ 그동안 문제되어온 학습근로자를 값싼 노동력으로 사용한 현장실습의 오명을 벗어나기 위해서라도 정부와 국회를 비롯해 기업에서도, 더 이상 학생들을 값싼 노동력으로 산업현장으로 내몰거나 사용할 꿈을 중단하고, 이 사회의 노동자로서 살아갈 직업계고 학생들에게 공교육으로서의 직업교육이 제 구실을 하도록 뿌리부터 재정비하여 제대로 된 교육을 실시해야 함.
- ▶ 일학습경계의 모호성에 따른 남용소지 차단
  - ‘학습노동자’의 지위는 일반 노동자에 비하여 상대적으로 더욱 열악한 지위에 놓여 있게 되고, 수습기간중 노동자란 이유로 최저임금 미만 임금, 허드렛일, 장시간노동 사례는 이미 종전에도 빈번히 발생된 바 있음.
  - 일·학습경계의 모호성 및 ‘학습노동자’의 모호한 법적 지위를 남용한 각종 노동법 위반 가능성에 대한 방지대책 마련이 선행되어야 함.
  - 특히, 기 채용된 상태(채용이 전제된 상태)에서 기업이 실시하는 일·학습병행 과정에 참여하는 ‘노동자’라는 법률적 개념을 명확히 해야 하며, ‘학습노동자’ 지위를 남용할 소지가 있는 규정을 법률 규정에서 배제함이 타당함.
- ▶ ‘학습근로계약’ 개념 도입 및 각종 근로계약상의 예외 인정 배제
  - ‘일학습병행제’에 따라 근로를 제공하는 자의 법적 지위는 수습고정까지 완료한 ‘노동자’ 신분이며, 일정한 자격취득을 위한 직업능력의 양성교육기간 중인 자의

2) 산학일체형 도제학교 운영 전면 실태조사 결과 보고서, 전라남도교육청 산학일체형 도제학교 운영 전면 실태조사 TF, 2018. 12.

신분에 해당됨.

- 별도의 학습근로계약을 맺는 것으로 보아 별도의 '학습근로계약'의 개념을 신설하는 것은 타당하지 않음. 정식 노동자와 달리 각종 근로계약상, 노동관계법 적용에 있어서 정부안과 같은 예외를 둘 경우 '학습노동자' 지위를 남용할 소지가 매우 큼.
- ▶ 일학습병행제 참여 기업과 훈련내용에 대한 엄격한 요건 및 검증절차 마련
  - 외국의 입법례를 보더라도 '훈련직종에 대한 승인, 훈련장 및 훈련인력의 요건, 시험제도 등'을 상세히 규정하고 있음.
  - 법은 '일학습병행을 위한 기술력, 인력양성 의지, 시설·장비, 기업현장교사 등을 확보한 우수기업을 대상으로 학습기업'을 지정하도록 하고만 있을 뿐이고, '기업이 기업현장교사 지정, 기업현장교사는 일학습병행 계획수립 및 학습노동자 지도, 정기적인 교육훈련 성과의 확인·평가'하도록 하는 등 모든 사항이 해당 기업에 맡겨져 있음.
  - '훈련직종에 대한 승인, 훈련장 및 훈련인력의 요건, 시험제도 등'을 엄격히 법령화하고 심사함으로써 훈련내용의 결정, 훈련계획의 수립, 최종평가까지 모두 기업에 맡겨짐에 따라 기업이 임의로 학습훈련생을 유치, 노동력 활용, 훈련결과를 평가함으로써 자칫 일학습병행 제도가 자격없는 기업이 훈련생을 저비용으로 생산현장에 투입하는 방편으로 활용하는 폐해를 방지해야 함.

#### ○ 직업교육훈련 시스템으로서 정착을 위한 추진방향

- ▶ 산업계 주도의 수평적 거버넌스 체계를 구축하여 운영하여야 함. 또한 산업계의 다양한 의견을 수렴하여 제도 개선에 반영할 수 있는 시스템이 구축되어야 함. 산업수준에서는 산업별 인적자원개발위원회(ISC, Industry Skill Council)가 주도적으로 NCS 및 NCS기반 자격을 개발·보완하며, 지역 수준에서는 지역위원회(RC, Regional Council) 주도로 일학습병행제의 추진 방향 조정 및 실제 관리·감독 총괄이 이루어지도록 지원해야 할 것임.
- ▶ 일학습병행제 제도 전반에 대한 성과관리 체계 구축이 전제될 필요가 있음. 우선적으로 일학습병행제가 지향하는 목표를 명확하게 설정하고, 이러한 목표 달성 여부를 주기적으로 관리해나갈 필요가 있음. 또한, 관련 부처 차원에서도 제도 전반의 성과관리 체계를 구축하고, 해당 체계를 가동하기 위한 주체, 대상, 절차, 방식 등을 명확히 하여 우리나라 고유의 직업교육훈련 시스템으로 정착하도록 지원해 나가야 할 것임.

## 4. 노동조합 대등한 참여 직업능력개발 활성화 방안

### 1) 직업능력개발 노동자 참여 현황 및 문제점

#### ○ 총연맹 수준에서의 참여수준

- ▶ 정부의 직업능력개발사업에 대해 정책적 개입을 할 수 있는 고용정책심의회, 고용보험운영위원회 등의 제도는 마련되어 있으나, 절대 다수의 위원이 정부위원 및 정부추천 공익위원 중심으로 되어 있음.
- ▶ 노사 대표는 형식적 참여에 그치고 정부정책에 대한 형식적 추인가구로만 운영되고 있음.

#### ○ 산업/업종 수준에서의 참여정도

- ▶ 산업별 단체협약을 통한 직업능력개발 사업의 참여는 한국노총 전국금융산업노동조합이 처음으로 추진하였으며, 초기부터 재취업 알선 및 전직지원교육에 중점을 둬. 금융노조는 2001년 교육훈련을 단체교섭의 협상 의제로 채택해 교육훈련협약으로 체결하고자 노력하여 2006년 '고용안정에 관한 협약'을 체결하였고, '회사발전협의회에 관한 협약'에서 직원의 채용, 배치 및 교육훈련에 관한 조항을 포함함.

#### ※ 금융노조 단체협약 사례

##### 1. 「고용안정에 관한 협약」

- ▶ 제11조(전직 및 창업지원 교육) 사용자는 경영상 이유로 인한 해고 예정인 종업원(본인의 원에 의하여 퇴직하는 경우 제외)의 재취업을 주선하도록 노력하며 전직 및 창업교육을 희망할 경우 이를 지원할 수 있다. 다만 지원범위 등 세부사항은 사용자와 조합이 별도 합의하여 정한다.

##### 2. 「회사발전협의회에 관한 협약」

- ▶ 제5조(협의사항) 4. 직원의 채용, 배치 및 교육훈련에 관한 사항

- ▶ 대부분의 산별/연맹은 인력부족과 기업별노조체계의 한계로 인해 직업훈련에 대한 참여가 빈약한 가운데, 자동차·전택노련의 일부 지역본부에서 노사발전재단의 노사파트너십 프로그램 지원사업(보수교육 등)에 참여하고 있으나 구체적인 직업능력개발사업으로 활성화되지 못함.

#### ○ 지역 수준에서의 참여정도

- ▶ 근래 지역의 특화된 고용정책과 직업훈련사업의 필요성에 대한 인식이 확산되면서

지역본부 및 지역지부의 관심과 참여가 높아지고 있음.

- ▶ 특히 노사발전재단 또는 지자체가 지원하는 노사공동훈련에 대한 참여가 늘어나고 있으며, 일부 지역지부의 경우 자체 직업훈련프로그램을 운영하고 있음.
- ▶ 다수의 지역조직은 인력과 재정, 전문성의 부족 등의 이유로 실제적인 활동을 전개하지 못하고 있음.

#### ○ 기업 수준에서의 참여정도

- ▶ 기업 수준에서는 단체협약을 통해, 무노조의 경우는 「근로자참여및협력증진에관한법」에 의거한 노사협의회를 통해 직업능력개발 참여가 보장됨.
- ▶ 단체협약에서는 교육훈련 관련조항들이 비교적 많이 포함되어 있으나 그 실질적인 운영은 거의 사용자 주도로 이루어지고 있으며, 노사협의회에서의 교육훈련 관련 의결은 법적 의무사항임에도 사용자가 일방적으로 결정하는 경향임.
- ▶ 노조의 참여가 저조한 이유는 불안정한 일자리로 구조조정 등 고용안정에 중점을 두는 활동과 교육훈련에 대한 중요성을 잘 인식하지 못하는 점도 있지만 무엇보다 사용자가 교육훈련을 경영특권으로 보는 시각이 강하기 때문임.
  - 직업능력개발원이 실시한 『인적자본기업패널』에 의하면, 2007년과 2011년 조사를 비교한 결과, 교육훈련 및 경력개발을 단체교섭이나 노사협의회 의제로 삼고 있는 기업의 비율이 65.1%에서 53.7%로 하락한데 비해, 단체교섭이나 노사협의회 의제로 다루고 있지 않은 기업의 비율은 34.9%에서 46.3%로 증가하였음.

〈표〉 연도별 교육훈련 및 경력개발에 대한 노동조합의 권한

(단위: 개소, %)

구분	단체교섭 의제/사측 교육훈련계획과 수립과정에 의견 제시	단체교섭의제/노조는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도	단체교섭의제/사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않음	단체교섭 의제 미포함/사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않음	모름/무응답	사례수
2차 (2007)	35 (15.4)	41 (18.1)	74 (32.6)	77 (33.9)	-	227 (100.0)
3차 (2009)	40 (18.0)	39 (17.6)	39 (17.6)	103 (46.4)	1 (0.5)	222 (100.0)
4차 (2011)	37 (15.9)	41 (17.6)	52 (22.3)	103 (44.2)	-	233 (100.0)

※ 자료: 한국직업능력개발원, 『인적자본기업패널』 제2차(2007)~제4차(2011) 년도



〈표〉 연도별 교육훈련 및 경력개발에 대한 노사협의회의 권한

(단위: 개소, %)

구분	협의회 의제/사측 교육훈련계획과 수립과정에 의견 제시	협의회 의제/노조는 사측의 교육훈련계획을 협의 승인하는 정도	협의회 의제/사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않음	협의회 의제 미포함/사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않음	모름/ 무응답	합계
2차 (2007)	32 (20.0)	26 (16.3)	44 (27.5)	58 (36.3)	-	160 (100.0)
3차 (2009)	37 (18.9)	26 (13.3)	41 (20.9)	91 (46.4)	1 (0.5)	196 (100.0)
4차 (2011)	35 (16.5)	29 (13.7)	45 (21.2)	103 (48.6)	-	212 (100.0)

※ 자료: 한국직업능력개발원, 『인적자본기업패널』 제2차(2007)~제4차(2011) 년도

- 2011년 조사 기준으로 교육훈련 및 경력개발을 단체교섭이나 노사협의회의 의제로 포함시키면서 사측의 교육훈련계획과 수립과정에 의견을 제시하거나 (16.2%), 사측의 교육훈련계획을 협의·승인(15.7%)하는 등 노동조합이나 노사협의회가 교육훈련 및 경력개발에 관여하는 비율은 31.9%로 나타남.
- 단체교섭이나 노사협의회 의제이기는 하지만 사측의 교육훈련계획에 거의 관여하지 않는 비율은 21.8%였으며, 의제로 포함하지 않고 거의 관여하지도 않는 비율은 46.3%로 나타남.
- 『인적자본기업패널』에 의하면 매년 교육훈련 계획을 수립하는 기업은 2011년 조사 기준 81.8%로 나타났는데, 유노조 기업이 88.8%로 가장 높았음. 노사협의회가 있는 기업의 76.4%, 둘 다 없는 기업의 72.7%가 교육훈련 계획을 수립하는 것으로 조사됨. 그나마 노동조합과 노사협의회를 비교한 결과, 노사협의회보다 노동조합에서 교육훈련 및 경력개발을 의제로 삼는 비율이 높고, 관여하는 비율도 높다고 할 수 있음.

## 2) 직업능력개발 활성화 방안

### (1) 국가수준 : 거버넌스 개선(노동계의 실질적 권한 부여)

- 직업능력개발에 있어 노동조합 등 노동자 대표조직의 참여가 실질적으로 배제되고 있는 상황에서 노사파트너십에 기반하지 않은 채 사업주 단체 중심의 참여와 지원을 강화하는 정책방향은 노동자와 노동자 대표단체의 직업능력개발에 대한 참여를 더욱 약화시킬 수 있음.

- 인력양성체제나 사업의 운영에 노동조합의 참여를 보장하고 역할을 제고하는 제도적 조치가 동시에 마련되어야 함.
  - ※ 경제사회발전노사정위원회 ‘고용보험제도 발전을 위한 합의문(안)’, 2008.10.29.
  
- 각종 정부위원회에 노동계 참여 보장·확대
  - ▶ 고용보험을 관장하는 최고 의결기구인 고용정책심의회(위원장: 노동부장관)에 현재 노사대표는 각 2인씩 4인만 참여하고 있는데, 고용보험료는 노사가 납부하고 있는 만큼, 동 심의회의 노사정 3자 동수로 구성·운영되어야 하고, 기타 관련 정부위원회에서도 참여가 확대되고 운영이 활성화되어야 함.
  - ▶ 고용정책심의회 노사정 3자 동수 구성
  - ▶ 고용보험위원회 노사정(공) 3자 동수 구성
  - ▶ 직업훈련, 고용서비스 등 고용관련 분야에 노사공동사업 지원 및 활성화
  - ▶ 기타 관련 정부위원회에 대한 노동계 참여 확대 및 운영 활성화
    - ※ 노동계가 참여하는 직업교육훈련정책심의회가 2010년 폐지되는 등 정부의 직업능력개발사업 계획 및 평가과정에 노사참여가 보장된 제도가 없음.
    - ※ 독일의 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)을 비롯하여 유럽의 많은 나라들은 대부분 노동시장정책 관리운영기구를 3자 동수로, 심지어는 북유럽 일부 국가는 노사가 다수로 운영
  
- 학습노동자의 차별없는 노동법적 보호 보장
  - ▶ 학습노동자의 계속 고용, 동등한 처우, 정규직 노동자 등
  
- 노조 학습기금 조성, 노조학습위원 양성
  - ▶ 직업능력개발에 대한 노동조합의 참여를 활성화하기 위해서는 노동조합의 전문성 제고가 필수요건임. 따라서 노조의 학습위원 양성 등을 위한 노조 학습기금을 조성할 필요가 있음.
    - ※ 2001년 노사정위원회에서 근로자학습재원 도입이 합의되었으나 후속 논의가 진행되지 않았으며, 노조 학습위원 양성에 관한 사항은 배제됨.
  - ▶ 노조학습기금의 핵심목표 중 하나는 노조의 학습 및 훈련에 대한 역량을 강화하는 것이며, 그 중 대표적인 것인 노조학습위원의 양성 및 훈련임. 노조학습위원의 활동이 효과적으로 이뤄지기 위해서는 학습위원으로서 역할이 인정되고 그 활동에 필요한 시간이 보장되어야 함(학습위원으로서 요구되는 역량을 갖추기 위해 교육을 받고, 조합원들에게 학습과 관련된 정보제공 및 상담·조언을 하는

데 필요한 활동시간 보장).

- 역할 : 노동자들의 학습수요 제고, 저숙련 및 취약집단에 대한 학습 지원, 노동자들의 학습 및 훈련니즈의 분석, 학습 및 훈련에 대한 정보제공 및 조언, 노조학습센터를 통한 학습자 지원, 학습자와 훈련기관의 연계, 기업이 훈련계획을 세우도록 권유하고 그 계획의 입안 및 시행을 지원

#### 〈영국의 ‘노조학습기금(Union Learning Fund)’〉

- ▶ 1997년 영국 노동당 정부가 총선 승리후 작업장/기업 수준의 직업훈련을 촉진하고, 특히 노동자와 노동조합의 자발성을 키우기 위해 도입한 제도
- ▶ 노동자와 사용자의 학습을 촉진함으로써 기업의 경쟁력과 노동자의 고용가능성 및 사회적 통합을 제고하도록 지원
- ▶ 작업장 내 학습실 마련, 노조 학습위원 훈련, 학습과정개설사업 등에 사용
- ▶ 학습기금의 운영은 노조의 주도권을 인정하고 개별 노동자의 기술과 직업능력개발을 위한 자발성을 존중하지만, 노사가 공동으로 참여하는 것을 원칙으로 함.

#### 〈영국의 ‘노조학습위원(Union Learning Representative)’〉

- ▶ TUC는 노조학습위원도 노조대표자들처럼 법적 권리가 보장되어야 한다고 요구, 2002년 고용법(Employment Act 2002)을 통해 노조학습위원으로 훈련받고 노조학습위원의 역할을 수행하는데 필요한 유급시간이 부여됨. 노동자들도 학습위원과 논의할 수 있는 권리를 갖게 됨.
- ▶ 노조학습위원에게 부여된 법적 권리는 작업장에서 학습위원의 활동을 활성화하며, 작업장 학습을 촉진하는데 긍정적인 역할을 함.

#### ○ 노사공동훈련 지원 확대

- ▶ 2006년 시작되었던 지역 차원의 노사공동훈련사업은 일자리 창출사업으로 흡수되면서 2010년을 끝으로 중단됨.

#### ○ 노사공동훈련에 대한 교육사업

- ▶ 경영자, 기업의 교육훈련 담당자, 노조 지도자(노사협의회 노동자위원) 등을 대상으로 노사공동훈련의 필요성과 중요성에 대한 인식을 제고하는 교육을 통해 참여 동기와 유인을 제공할 필요가 있음.
- ▶ 기업차원에서 직업능력개발훈련 문제를 노사공동위원회 공동결정 사항으로 하는 노동조합 및 노동자대표의 참여를 보장하고, 단체교섭 등을 통한 노사합의 또는 노사협의회에서 의결된 노동자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획에 따라 실시되는 직업능력개발훈련을 우대하는 방안 모색

- 노동자의 학습권 및 학습결정권 강화(유급 학습휴가제-학습휴가권 도입)
  - ▶ 우리나라 인적자원개발체계의 문제점으로 노동자학습의 결정권이 실제 사용자에게 있으며, 사용자의 계획과 주도 하에 내부 노동시장을 통해 직업능력개발훈련이 진행되고 있음.
  - ▶ 고용과 직업에서의 차별을 제거하고, 훈련에 참여할 수 없는 여건(장시간노동, 대체인력부족 등)개선, 노동자의 훈련권을 강화하는 차원에서 ILO가 채택한 1974년에 유급교육휴가에 대한 협약과 권고 도입
  - ▶ 일반 학교교육이 국민의 권리이듯이, 직업능력개발을 위한 학습도 노동자의 권리로 보장되어야 함. 노동자가 스스로의 학습을 위해 근무일(시간) 중 유급의 학습휴가를 가질 수 있는 법적 권리를 요구할 필요가 있음.
    - ※ 노사정위원회, '노동자 학습재원' 도입에 합의(2001.7.31.)
    - ※ 평생교육법 개정 : 현재 임의사항으로서의 유급학습휴가를 연간 10일의 유급 학습휴가 및 도서비 지원으로 개정, 현행 고용보험법에 의한 유급휴가훈련은 사용자 주도로 실시되며, 사용자에 대한 지원책도 극히 미미한 실정임.
  - ▶ 중소기업의 경우 제대로 된 교육훈련 및 능력개발 프로그램이 극히 저조한 수준으로, 인력부족으로 인한 교육훈련 인원의 차출이 어려움. 특히, 노동자들의 평생학습권 보장차원에서도 유급교육 휴가 등과 같은 노동자의 학습권 보장에 대한 제도적 보장이 요구됨.<sup>3)</sup>
  
- 직업훈련 참가율이 평균보다 낮은 100인 미만 사업장에 대한 재직자 직업훈련 전담기구 및 전담 훈련기관 설치
  - ▶ 100인 미만 사업장, 특히 30인 미만 사업장의 경우 훈련참가율이 10%미만으로 중소기업에 대한 직업훈련 전담기구와 전담기관의 설치 필요
  
- 직업훈련 노동시간단축 선택권 제도 도입
  - ▶ 학습 및 훈련의 사유가 인정되는 경우 노동시간단축 선택권 및 전환권을 보장하고, 그 사유가 해소된 인력에 대해 전일제 전환권을 보장함. 정부는 이에 대한 지원수단을 마련해야 함(유급휴가 훈련에 상당하는 지원규모로 노동시간단축분의 대기업 1/2, 중소기업 2/3 지원).
  
- 인적자원개발기구 관련 노동조합의 참여 보장 및 노사파트너십 강화

3) '유급교육 휴가 협약'은 유급교육휴가의 교육 목적에 직업교육뿐만 아니라 일반교육, 사회교육, 시민교육, 그리고 노동조합교육 등을 포함하고 있는데, 이것은 사실상 노동자들이 모든 교육을 유급으로 받을 수 있어야 한다는 것을 명시하고 있는 것임 [유급교육 휴가 협약(Paid Educational Leave Convention)(제140호)과 유급교육 휴가 권고(Paid Educational Leave Recommendation)(제148호)].

- ▶ 중앙수준, 지역 및 산업 수준에서는 인적자원개발 관련 기구에 노동조합 등 이해당사자의 참여를 제도적으로 보장하고, 노사위원의 수를 확대해야 함.
- ▶ 정부나 기업 주도의 직업능력개발 관련 사업의 집행 및 운영 방식이 노사 파트너십에 기반한 방식으로 전환되어야 함.
  - ※ 미국 인적자원개발 제도 특징 : 노동총연맹(AFL-CIO) 주도로 14개 지역 파트너십 인적자원 개발이 이뤄지고 있음(표준설정: 작업장, 업무, 투자 표준 설정을 위한 노력/노동력 개발: 노동자를 위한 교육 제공, 일자리 연결 서비스 제공/직업훈련: 기술 및 직업 교육 제공, 기술 향상 프로그램, 기초 훈련, ESL수업, 학비 보조 등).

○ 자격 및 현장과의 밀착 강화를 위해서는 자격제도의 시험검정 방식에서 NCS 인증방식으로 전환시 구체적인 기준 마련

- ▶ 자격검정시험과 과정평가형에 대한 사회적 합의 도출 필요
- ▶ 기 시행중인 민간자격 분야 금지기준 명확화 및 처벌규정 마련, 관리체계 강화
- ▶ 과정평가형 내부평가 및 외부평가에 대한 기준 마련(평가자와 검증자의 양성 등)
- ▶ 민간자격으로 해서는 안될 생명·안전분야에 대한 지원 확대
- ▶ 과정평가형 자격을 취득하기 어려운 취약계층에 대한 보장성 강구

○ 공공훈련기관의 규모화 및 민간시설에 대한 통합관리체계 마련

- ▶ 공공훈련기관의 규모화와 체계화를 통해서 산업체가 필요로 하는 인력을 양성하고 양질의 교육을 제공해야 하며, 취업까지 책임지는 시스템으로 가야 함.
  - 국가기간전략직종(기계, 전기, 통신 등 제조업 분야 등, 예전에는 우선선정직종으로 불림)은 실습과정이 수반되므로 시설 장비 등 시설투자비용이 수반되고, 학생들에게는 인기가 없는 직종이지만 반드시 육성되어야 하고, 정부의 인력수급 통제가 필요한 경우, 공공훈련기관을 통해서 양성해야 함.
  - 제대로 된 교육훈련을 위해서는 수강생 수에 맞추어 시설과 장비를 갖추어야 하고 교육의 질을 담보할 수 있는 강사 확보, 취업을 책임지는 취업연계 시스템이 중요함.
- ▶ 민간훈련기관들은 대부분 열악하고 영세한 상태임.
  - 민간훈련기관의 역할은 중요하지만 직업훈련사업의 수익성이 보장되지 않는 한 대기업의 진출은 요원하며, 민간의 투자는 기대하기 힘들.
  - 오히려, 직업훈련사업이 수익성에 초점이 맞춰질 경우 직업훈련의 실제 수요자인 학생들에게 비용이 전가되고, 직업훈련비용이 늘어나 정부 재정에도 부담을 주게 됨.

- ▶ 직업훈련은 시장논리로 접근할 영역이 아니라 공공서비스에 해당함. 공공직업 훈련기관의 역할을 강화하여 취약계층에 대한 사회안전망 기능을 수행하도록 해야 함.
  - 노동부가 관리하는 공공직업훈련기관은 53개(폴리텍대학 40개, 대한상의 인력개발사업단 8개, 기타 지자체 설립 훈련시설 5개 등)
  - 반면에 민간훈련기관은 총 8천여개(2010년 시행령 개정을 통해서 2011년부터 대한상의 인력개발사업단이 민간훈련기관으로 전환<sup>4)</sup>)
- ▶ 민간훈련기관의 직업능력개발사업의 부정수급 등 광범위한 도덕적 해이를 예방하고, 교육훈련시장의 질 관리를 위해서는 현행 심사평가원의 기능을 획기적으로 강화하고, 직업능력개발사업의 허브 역할을 담당하는 산업인력공단체계하에 두는 것이 바람직함.

#### ○ 교육훈련 및 직업훈련 사업의 예산과 행정 통합

- ▶ 현재 직업능력개발 및 교육훈련사업은 고용노동부, 교육부, 여성부, 중기부, 문화체육관광부, 과학기술정보통신부, 중소벤처기업부 등 여러 부처로 분산되어 시행되고 있음.
- ▶ 직업능력개발이 부처별·지자체별로 다양하게 추진되고 있으나, 종합적이고 체계적인 관리가 부재한 상황(각 부처 사업간 지원대상이 중복되거나, 유사·중복 사업이 실시되어 재정투자의 비효율성 야기)
- ▶ 효율성 제고 측면에서(지역으로 예산 분배시 예산통합으로 규모경제 효과, 관련 사업의 행정통합화를 통한 전문성 제고 효과 등) 예산과 행정을 통합할 필요성이 있음.

## (2) 산업/업종 수준의 활성화 방안

#### ○ 산업/업종 수준에서 노사동수의 '교육훈련위원회' 설치

- ▶ 동 위원회는 산업/업종 수준에서 노사가 협력하여 인력수급 및 훈련계획 수립, 직무분석, 훈련수요 조사, 훈련프로그램 개발 등의 업무를 담당
- ▶ 동 위원회 산하에 지역별로 산업/업종별 '훈련지원센터'를 설치하여 산업/업종 차원의 직업능력개발 사업 전반에 대한 실무지원, (중소)기업 및 노동자에 대한 훈련상담 및 홍보 등을 담당토록 하는 것도 고려할 필요가 있음.

#### ○ 산업별 인적자원개발협의체(SC), 산업별 인적자원개발위원회(ISC) 근본적 체계

4) 대한상공회의소의 부동산 투기, 인력개발사업단 직업훈련에 대한 지원과 관심이 전무한 상황에서 노동부는 인력개발원을 민간으로 전환시킴.

개편, 동등한 인적 구성, 노동조합 참여 보장으로 노동계의 실질적 대표성, 사업권 보장

### (3) 지역 수준의 활성화 방안

- 직업능력개발사업은 산업현장 및 수요자의 요구에 기반할 때 더욱 효과적인만큼, 지역별 특성에 따라 프로그램의 내용과 형식을 변화시킬 수 있는 지역차원의 사업의 중요성이 커지고 있음.
- 기업수준에서 직업훈련을 실시하기 어려운 중소기업사업장들의 경우 지역차원에서 공동으로 직업능력개발사업을 전개할 수 있으며, 개별 사업장단위 현장훈련에 대한 지원도 보다 용이함.
- 또한 지역차원의 양성훈련, 실업자훈련, 전직지원훈련 등을 통해 노동조합에 가입되어 있지 않은 미조직 노동자의 조직가능성을 높여낼 수 있음.
- 지역내 고용·훈련정책의 수립을 위한 기구에 노동계 참여 보장·확대
  - ▶ 향후 지자체의 조례로 구성될 지역인적자원개발위원회에 노동계 참여 보장
  - ▶ 지방고용심의회도 노사정 3자 동수로 구성
- 중소기업 직업능력개발컨소시엄 운영에 노조대표 참여 보장
- 노사공동사업
  - ▶ 중앙정부의 고용정책은 지방으로 권한을 이양하여 지역의 특성을 살리는 양상으로 바뀌고 있음.
  - ▶ 노사공동직업훈련사업은 노동자 고용안정과 인력개발 활성화를 위해서 지역 또는 산업(업종)차원에서 노사가 공동으로 비정규직 등 취약계층 노동자에 대한 직무능력개발 프로그램을 개발하도록 유도함.
  - ▶ 노조가 주도하여 훈련위원을 양성하고, 양성된 훈련위원은 소속 노조의 조합원(비조합원 포함)이 직업훈련에 대해 고민할 수 있도록 상담자 역할을 하고, 조합원이나 기업이 요구하는 사내교육을 기획, 집행하는 주체로써 활동함. 또한 교육에 무관심한 회사에 대해서는 노사협약을 통해 직업훈련 시간을 확보하고 교육내용을 노동조합의 주도하에 노사가 공동 결정하는 방식을 취하는 등 사내 노동조합의 숙련 및 인적자원개발 분야의 주도성을 높임.
- 지역 고용 및 인적자원개발사업
  - ▶ 지역 고용 및 인적자원개발사업은 지역 내 노동단체, 지자체, 시민단체, 학교, 민간고용서비스기관, 기업 등이 지역단위 파트너십을 구축하여 자기 지역 특성에 맞는 고용 및 직업능력개발사업(고용창출, 고용촉진, 고용안정, 취업지원, 직

업훈련 등의 고용사업 전반)을 전개하는 경우 정부에서 사업비를 지원함.

- ▶ 지역인적자원개발위원회 등 이해당사자 대표들의 참여를 보장하지 않는 기관들의 경우에는 관련법의 개정 및 정부방침 등을 통해 노동조합 대표를 비롯한 이해당사자 대표들의 실질적 참여를 제도적으로 보장해야 할 것임.

#### (4) 기업 수준의 활성화 방안

- 기업내 노사 동수의 교육훈련위원회 설치
  - ▶ 기업의 인력수급 및 훈련계획 수립, 직무분석, 훈련수요 조사, 훈련프로그램 개발 등의 업무를 담당
- 노사협의회를 통한 참여 활성화
  - ▶ 「근참법」(제21조)은 ‘근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획의 수립’을 노사협의회 의결사항으로 규정하고 있으나, 의결 자체가 강제성이 없어서 실효성이 없음. 동 의결사항을 강제하는 법 개정이 필요함.

## 5. 노동조합의 대등한 직업능력개발 한국노총 지침

### 1) 직업능력개발 대등한 참여를 위한 노동조합의 역할

- 직업능력개발은 재직자의 고용의 질적 안정성 확보, 신규입사자들을 위한 양질의 일자리, 그리고 해고자나 퇴직예정자를 위한 서비스와 밀접한 관련을 가지고 있음. 따라서 이의 활성화를 위해서는 노동조합과 노사협의회 등 노동자대표(단체)의 역할이 중요함.
  - ▶ 특히 중소기업 재직자훈련은 대체인력부족, 개별기업의 적은 훈련수요 등의 문제로 낮은 수준임. 한국노총 산하 사업장의 87%가 중소기업임.
  - ▶ 노동조합은 사업장에서의 인력수요와 필요 직업훈련 수요에 대해서 정확히 파악할 수 있음. 지역·산업 맞춤형 인력양성사업의 성공을 위해서는 이를 최대한 활용할 필요가 있음.
  - ▶ 노동조합은 훈련 및 관련 서비스에 대한 노동자의 요구가 인적자원개발위원회 계획안에서 적절하게 다루어지고 있는지, 인적자원개발위원회가 기준에 맞는 요구를 충족시키는 효율적 프로그램에 기금을 지원하고 있고, 양질의 일자리를 위한 교육 및 사업장과 연계되고 있는지 모니터링 할 수 있음. 이를 통해 공공자금이 장래성이 없거나, 표준이하의 고용 및 고용주를 지원하는데 사용되지 않도록 할 수 있음.



- 고용보험기금에 기초한 직업능력개발사업은 사업장 노동자에게 중요한 영향을 미치므로 노동조합의 주요 정책의제로 설정할 수 있음.
  - ▶ 이를 위해 노총, 산별 연맹의 지부, 업종차원, 그리고 개별 기업 노조에 직업능력개발 사업을 담당하는 부서나 전담인력을 만들고 지역차원에서 직업능력개발 사업에 참여하도록 할 수 있음.
  - ▶ 노총에서 직업능력개발과 관련된 정보제공, 노총과 연맹차원에서 일단투 지침을 통해 단위사업장에서 교육훈련을 노사의 주요 교섭의제로 설정하여 교육훈련시간을 확보하거나 증가시키도록 함.
  - ▶ 지역·산업 맞춤형 인력양성사업에 선정된 지역의 경우 노조가 재직노동자 향상훈련을 요구하고, 기업이 협약기업으로 참여하도록 요구할 수 있음. 그리고 공동교육훈련기관 및 파트너훈련기관의 채용예정자훈련(양성훈련), 재직노동자 향상훈련, 일·학습 듀얼 시스템 구축을 위한 현장훈련(OJT) 등에 있어서 부정·부실 훈련 여부, 훈련성과 등에 대한 모니터링을 할 수 있음. 그리고 훈련참여자들이 기업에서의 구인시 우선 채용될 수 있도록 노력할 수 있음.
  - ▶ 16개 시도지역본부, 54개 지부가 지역인적자원개발위원회를 통해 직업능력개발 사업에 결합하는 방안
  - ▶ 직업능력개발과 관련한 정보 및 경험을 공유하고 지원하는 네트워크 구축
  
- 노동조합의 관심과 참여 제고를 위해서는 지역·산업 맞춤형 인력양성사업 등 노동조합의 직업능력개발관련 실질 활동시간을 확보하고 이를 제도적으로 확보하는 것이 필요함(유급학습권 보장, 노동자학습기금의 제도화 및 활용 등).
  
- 노동조합의 직업능력개발사업에 대한 참여와 역량을 제고하기 위해서는 노사파트너십에 기초하여 훈련프로그램을 운영하는 노사공동훈련사업을 부활시켜야 할 것임. 이를 통해 노동단체의 직업능력개발사업에 대한 관심을 제고하고, 직업능력개발 전문인력의 양성 및 확보를 지원할 필요가 있음. 이를 위해 지원방식 유형으로 '노사단체 지원형'을 추가해야 할 것임.
  - ▶ 미국의 경우 주 차원의 인력투자법 기금으로 노동조합의 교육훈련사업에 대한 지원을 하고 있음. 이는 노동조합의 인적자원개발 전문인력의 양성 및 확보를 지원하는데 중요한 역할을 할 것임.
  - ▶ 현재 정부는 대기업, 사업주단체 등에 공동훈련을 위해 필요한 훈련 인프라와 훈련비 등을 지원하는 국가인적자원개발컨소시엄을 실시하고 있음.
  
- 직업능력개발 관련 노동자대표의 낮은 참여 수준 및 한계

- ▶ 고용의 지속가능성 및 소득의 안정성을 확보하기 위해 직업능력개발을 단체교섭의 핵심의제로 채택해야 함에도 불구하고, 우리나라 노동조합 및 노사협회의 있어서 관심과 참여는 미진한 수준임.
- ▶ 직업능력개발에 대한 노동조합 및 노동자 대표의 관심과 참여가 낮은 이유는 그동안 노동조합이 임금 및 복리후생, 근로조건 등 중심의 교섭을 해왔고, 직업능력개발이 임금 및 노동조건에 결정적 영향을 미치지 못했기 때문임. 그러나 이 보다도 직업능력개발에 대한 결정권이 사용자에게 있고, 사용자의 영역이라는 인식에 기초하여 노조 및 노동자대표의 참여를 배제시키는 구조, 정책 및 제도도 중요한 영향을 미치고 있음.
- ▶ 노동조합은 전통적인 임금인상 등 근로조건 개선과 더불어 사용자 부담과 근무시간으로 인정하는 정기적인 직업능력개발 실시·강화를 단체협약에 명시해야 할 것임.

## 2) 주요 단체협약 요구과제

- 직업능력개발사업의 목적은 노동자의 고용안정과 고용의 질적 개선을 통한 강화로 상시적인 고용위기 극복의 해법으로 작용해야 함.
  - ▶ 직업능력개발은 재직자 고용의 질적 안정성 확보 및 소득 향상과 밀접한 관련이 있고, 신규 입사자나 퇴직예정자의 고용문제와도 밀접하게 연계됨.
  - ▶ 기업단위 뿐만 아니라 산업 차원의 고용안정 및 고용의 질적 개선을 위하여 노동조합 및 노동자 대표가 직업능력개발에 관심을 갖고 인적자원개발을 촉진하는 것은 매우 중요
  - ▶ 대내외 환경변화 속에서 지속적으로 발전을 위해서는 노조의 전통적인 주요 기능인 임금 및 복리후생 등 개선 중심의 활동으로부터 직업능력개발, 평생학습권 등으로 관심 및 교섭의제를 확대, 참여가 요구됨.
- 청년을 비롯한 취약계층의 고용창출에 사력을 다해 양극화 해소 등 직업훈련의 공공성을 강화할 수 있도록 해야 함.
- 구조조정 저지 등 전통적인 고용안정 사업과 직업능력개발사업으로 인한 숙련을 통한 고용강화 등 두 트랙으로 사업을 전개해 나가야 함.
  - ▶ 노동조합은 전통적인 임금인상 등 근로조건 개선과 더불어 사용자 부담과 근무시간으로 인정하는 정기적인 직업능력개발 실시·강화를 단체협약에 명시해야 할 것임.
- 직업능력개발사업과 인적자원개발에 대한 전조직적 총체적 대응방안을 수립해 정부

사업에 개입하고 참여해 주도적인 역할을 해야 함.

- ▶ 지속적이고 성과적인 직업능력개발은 노동자 스스로의 동기부여와 적극적 참여가 필수적 조건인 만큼 노동조합의 개입과 이를 통한 노동자의 주체적 참여가 이뤄져야 함.

○ 모든 조직은 직업능력개발사업 담당 부서와 담당자를 의무 배치해 정부의 직업능력개발사업 현황 파악, 조직과 연계된 정부 회의 참여 요청 및 거버넌스 개선, 노동자의 고용안정과 지속성을 위한 사업을 진행할 수 있도록 조직적 결의 및 지원이 필수임.

○ 노사합의에 의한 교육훈련 제도 도입

- ▶ 노사합의에 의한 교육훈련프로그램 개발, 운영을 위한 교육훈련위원회 설치
- ▶ 교육훈련위원회는 교육훈련계획 수립과 집행 담당
- ▶ 조합원의 수요를 반영한 직무능력향상 교육, 전직 및 창업지원교육 실시
- ▶ 유급학습(교육훈련)휴가 또는 교육훈련휴직 부여
- ▶ 노동자 참여 동기부여를 위한 자격수당 신설
- ▶ 사용자의 교육훈련제도의 실시에 필요한 비용부담
- ▶ 각종 회의 및 교육시간 보장
- ▶ 노사협의회 의결 규정 준수여부 확인
- ▶ 노사협의회 활성화를 위한 제도개선
- ▶ 노조 전문성 제고를 위한 학습위원 양성 노조 학습기금 조성

○ 단체교섭의 핵심의제로 교육훈련 채택

- ▶ 핵심 의제로 직업능력개발사업 포함
- ▶ 노사의 직업능력개발 노력과 노동자의 직업능력개발에 대한 구체적 지원 방안 등 교육훈련 조항 명시
- ▶ 단협에 사용자 의무, 기업내 직업능력개발 전문가 양성과 활동 지원 명문화
- ▶ 교육훈련 및 경력개발, 자격제도 운영, 학습조직화 등 상시적 의제로 채택
- ▶ 사내 인력양성계획 수립 등 사업장에 맞는 훈련체계 수립에 적극 참여
- ▶ 교육훈련을 통한 조합원들의 신뢰 확보 및 모범사례 발굴, 확산

○ 인적자원개발 관련 사업 수행 전담 부서 및 인력 확보

- ▶ 노조 사업 및 예산의 우선순위 선정 및 비용 확보
- ▶ 조직체계의 개편을 통한 전담부서 설치 및 전담인력 확보
- ▶ 전담인력 활동 시간 유급으로 보장

- ▶ 활동할 수 있는 전문인력 적극적 양성, 배치
  - ▶ 상시적 교육 실시로 전문인력 발굴 및 인식 강화
  - ▶ 인력수요와 필요 등 직업훈련 수요 파악 및 모니터링 강화
  - ▶ 단조와 연관된 SC, 산업별 인자위, 지역 인적자원개발위원회 등 파악 및 활동
  - ▶ 국가정책결정과정 등에 대한 개입으로 공공기금의 사용처와 기금 운용 감시
  - ▶ 지역·산별연맹과 긴밀한 공조 강화
  - ▶ 관련 노조 및 기관과 네트워크 형성, 간담회 수시 진행
- 일·학습병행제 학습노동자 노동권 및 학습권 획득 활동
- ▶ 일학습병행제 사업장 파악
  - ▶ 학습노동자에 대한 노동기본권 및 학습권 준수 감시
  - ▶ 학습노동자에 대한 노사협의 수시 개최 및 감시 활동 지속
  - ▶ 학습노동자에 대한 기업의 부당노동행위 감시 및 개선 활동
  - ▶ 학습노동자에 대한 채용·고용 관련 노조의 역할 강화 및 노조와 합의사항으로 명시

## 2) 모범 단체협약안

### 〈 교육훈련협약안 〉

제1조【협약의 목적】 이 협약은 노동자의 교육훈련을 통한 담당직무의 전문성과 고용안정을 도모하고, 노동자의 평생 직업 확보를 위한 교육훈련 및 이에 대한 지원을 목적으로 한다.

제2조【성실의무】 사용자와 노동조합은 노동자의 교육훈련을 위해 최대한 노력해야 하며, 본 협약을 성실히 준수해야 한다.

제3조【교육훈련실시의 의무】 사용자는 성별, 직급별, 고용형태별, 연령별, 국가별, 인종별 차이 없이 전체 노동자에 대해 매년 교육훈련을 위한 수요조사를 노동조합과 함께 실시하여 희망 노동자에 대해 매년 교육훈련 참여 기회를 의무적으로 부여해야 한다.

제4조【교육훈련위원회 설치 및 구성】

- ① 사용자는 본 협약에 따른 교육훈련과 관련된 프로그램을 개발·운영할 전담기구로 교육훈련위원회를 설치하고, 노사공동으로 전담인력을 배치해야 한다.
- ② 교육훈련위원회의 구성은 사용자, 노동조합이 동수 원칙으로 공동으로 구성하되 세부적인 사항은 본 위원회에서 정한다.
- ③ 교육훈련위원회는 부설기관으로 재취업센터를 운영해야 한다.

제5조【교육훈련 과정과 개설】 사용자는 교육훈련에 대한 다양한 제도를 도입하고 노동자의 교육훈련 수요에 부응하는 훈련과정을 자체 개설하거나 위탁해야 한다.

**제6조【교육훈련의 안내 및 상담】**

- ① 사용자는 신속하고 효율적인 직업훈련 정보제공을 위하여 사업장내 게시판, 인터넷을 활용한 교육훈련 검색 툴(tool) 등 각종 매체를 이용한 교육훈련의 안내와 함께 다양하고 적극적인 홍보를 실시해야 한다.
- ② 사용자는 노동자가 자신에게 적합한 훈련과정을 용이하게 선택할 수 있도록 지원하고, 훈련 안내와 상담을 위한 전문가를 배치해야 한다.

**제7조【교육훈련의 종류 및 대상】** 교육훈련의 종류 및 대상은 다음과 같다.

1. 직무능력향상교육 : 재직 중인 노동자의 직무능력 향상에 필요한 교육
2. 전직 및 창업지원교육 : 6개월 이내의 퇴직예정자가 전직 및 창업교육을 요구할 때 실시하는 교육
3. 교양교육 : 재직 중인 노동자의 지적 능력·교양 배양을 위한 교육

**제8조【교육훈련의 내용 등】** 교육훈련위원회는 교육훈련의 내용과 범위, 대상 기준 등 교육훈련과 관련된 세부사항에 대해서 정한다.**제9조【교육훈련의 비용】** 사용자는 모든 교육훈련의 계획, 실시, 평가, 전직 및 창업지원교육에 필요한 비용 중에서 정부의 지원부분이 있을 경우를 제외하고 모든 비용을 부담한다.**제10조【유급학습휴가】** 사용자는 교육기간 동안의 급여를 지급해야 한다. 다만 세부사항은 평생교육법 제8조와 고용보험법상의 유급훈련 지원금을 고려하여 사용자와 노동조합이 합의 하에 별도로 정하는 바에 따른다.**제11조【교육훈련기관 및 과정】** 교육훈련기관은 자체연수 및 외부기관 연수를 포함하며 과정에 대한 세부사항은 교육훈련위원회에서 정한다.**제12조【교육훈련휴직】** 사용자는 다음 각 호에 해당하는 자에 한하여 휴직을 주어야 한다.

1. 실근무 2년 이상이 된 노동자가 국내 대학 석사 또는 박사학위 취득 희망시 : 2년 이내. 다만, 불가피한 경우 1년 이내 연장이 가능함.
2. 노동자가 국제기구 또는 외국기관에 임시로 고용되거나 박사학위 취득(자비 유학 포함)을 희망 하는 경우 : 3년 이내
3. 실 근무 2년 이상 노동자가 해외어학연수 희망시 : 6개월~1년
4. 교육훈련위원회에서 인정하는 자격증 취득을 위한 휴직 : 1년 이내

**제13조【퇴직준비 교육】** 사용자는 근로기준법에 명시된 긴박한 경영상 이유로 고용조정이 불가피한 경우에 한해서만 고용조정을 회피하기 위한 노력을 다하여야 한다. 고용조정을 회피하기 위한 노력을 다했음의 증명은 노사합의로 해야 하며, 이럴 경우에 한해 6개월 이상의 전직 및 창업지원교육을 실시해야 한다.

- 부 칙 -

**제1조【시행】** 본 협약은 체결과 동시에 시행된다.

제2조【협약의 유효기간】 본 협약의 유효기간은 20 년 말까지로 하며 매년 갱신 체결기로 한다. 다만, 기간이 만료되어도 갱신체결이 완료되지 않았을 경우 협약의 효력은 새로운 협약 체결 때까지 계속된다.

## [참고] 정부 직업능력개발 지원

실업자 및 재직자	국민내일배움카드	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 누구나 국민내일배움카드 신청 가능('20.1.1.부터)</li> <li>- 다만 공무원, 사립학교 교직원, 졸업예정자 이외 재학생, 연 매출 1억 5천만원 이상의 자영업자, 월 임금 300만원 이상인 대기업 노동자(45세 미만), 월 임금 300만원 이상인 특수형태근로종사자는 제외</li> <li>• 실업, 재직, 자영업 여부에 관계 없이 국민내일배움카드 한장으로 5년간 사용가능</li> <li>• 개인당 300~500만원의 훈련비용 지원               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 취업성공패키지1 참여자 등 저소득계층에게는 500만원 지원</li> <li>- 국가기간·전략산업직종, 과정평가형 자격과정 등 특화과정은 훈련비 전액 지원                   <ul style="list-style-type: none"> <li>※ 훈련참여자는 훈련비의 일부를 자부담(실업자, 재직자, 자영업자 등 자부담 비율 동일),</li> <li>- 저소득계층 및 국가기간전략산업직종, 과정평가형 자격과정 등 특화과정은 자부담 없음.</li> </ul> </li> </ul> </li> <li>• 국민내일배움카드 이용방법               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 내일배움카드 신청 : 가까운 고용센터를 방문하거나 HRD-Net을 통해 신청</li> <li>- 훈련과정 수강신청 : 140시간 이상 훈련과정은 고용센터 상담을 통해 신청 가능, 140시간 미만 훈련과정은 HRD-Net을 통해 신청가능</li> <li>* 자세한 사항은 직업훈련포털(<a href="http://www.hrd.go.kr">www.hrd.go.kr</a>) 참조</li> </ul> </li> </ul>
	국가기간 전략산업 직종훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적 : 국가 기간산업이나 국가전략산업 분야에서 인력이 부족한 직종에 대한 직업능력개발훈련을 실시하여 기업에서 요구하는 수준의 기능인력 및 전문, 기술인력 양성을 지원하는 제도</li> <li>• 지원대상 : 훈련상담 결과 취·창업을 위한 훈련필요성이 인정되는 경우</li> <li>• 지원내용 : 훈련비 지원, 훈련장려금 지급</li> <li>* 자세한 사항은 직업훈련포털(<a href="http://www.hrd.go.kr">www.hrd.go.kr</a>) 참조</li> </ul>
	직업훈련 생계비 대부	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 대부조건 : 총 대부한도는 1인당 천만원이내(신청일 현재 잔여 훈련기간 범위 내, 매월 훈련 실시여부확인 후 분할지급), 월별 대부 한도액은 50~200만원 이내</li> <li>• 대부대상 : 고용보험 피보험자인 비정규직노동자(기간제, 단시간, 파견, 일용노동자), 전직실업자(고용보험 피보험자격을 상실한자-전직실업자의 경우 실업급여를 받고 있는 자는 제외)</li> <li>• 소득요건 : 모든 가구원(n명) 합산 연간소득액이 n명 가구별 기준 중위소득의 80%이하일 것</li> <li>* 자세한 사항은 근로복지넷(<a href="https://www.workdream.net/">https://www.workdream.net/</a>) 참조</li> </ul>
사 업 주	국가인적 자원개발 컨소시엄	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 향상과정: 참여기업(공동훈련센터와 컨소시엄 협약을 체결한 협력회사 등 중소기업) 노동자 대상 훈련 실시</li> <li>• 채용예정자 과정: 참여기업에 취업 예정인 채용예정자(공고 후 면접 등을 통해 선발) 대상 훈련 실시</li> <li>* 자세한 사항은 한국산업인력공단 홈페이지(<a href="http://www.hrdkorea.or.kr">www.hrdkorea.or.kr</a>) 참조</li> </ul>
	사업주 지원훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요 : 사업주가 노동자 또는 채용예정자 및 구직자 등을 대상으로 직업능력개발 훈련을 실시할 경우 훈련비 등의 소요비용을 지원함으로써 사업주의 훈련지원 및 노동자의 능력개발 향상을 도모하는 제도</li> <li>• 지원 요건 : 집체훈련 및 현장훈련(전체 훈련의 80% 이상 출석), 원격훈련(평가성적 60점 이상, 학습진도율 80% 이상, 훈련실시자가 수립한 수료기준에 도달)</li> <li>* 자세한 사항은 한국산업인력공단 홈페이지(<a href="http://www.hrdkorea.or.kr">www.hrdkorea.or.kr</a>) 참조</li> </ul>
	중소기업 훈련 지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적 : 인적자원개발에 대한 투자 여력이 부족한 중소기업 노동자들의 직업능력개발 참여 촉진 및 중소기업 경쟁력 제고</li> <li>• 사업내용               <ul style="list-style-type: none"> <li>- 학습조직화지원 : 고용보험에 가입한 우선지원대상기업(중소기업) 사업주 및 사업주단체</li> <li>- 대한민국 산업현장 교수제 : 고용보험에 가입한 우선지원대상기업(중소기업) 사업주</li> </ul> </li> <li>* 자세한 사항은 한국산업인력공단 홈페이지(<a href="http://www.hrdkorea.or.kr">www.hrdkorea.or.kr</a>) 참조</li> </ul>
기 타	청년취업 아카데미	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요 : 기업·사업주단체, 대학 또는 민간 우수훈련기관이 직접 산업현장에서 필요한 직업능력 및 인력 등을 반영하고 청년미취업자에게 대학(「고등교육법」 제2조)등과 협력하여 연수와</li> </ul>

	<p>정 또는 창조적 역량 인재과정(창직과정)을 실시한 후 취업 또는 창직, 창업활동과 연계되는 사업</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 지원내용 : 청년들이 원하는 직무분야 관련 교육훈련 프로그램을 무료로 제공, 학점 인정, 연수과정 수료 후 협약기업 등으로 취업연계 지원, 청년 취업성공패키지를 통해 2단계 훈련프로그램으로 청년취업아카데미에 참여한 경우에 참여수당 지급</li> <li>* 자세한 사항은 (<a href="https://www.hrdbank.net/myjobacademy/main.do">https://www.hrdbank.net/myjobacademy/main.do</a>) 참조</li> </ul>
일학습 병행	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요 : 산업현장의 실무형 인재양성을 위하여 기업이 취업을 원하는 청년 등을 학습근로자로 채용하여, 맞춤형 체계적 훈련을 제공하고, 훈련종료 후 학습근로자 역량평가 및 자격 인정을 통한 노동시장의 통용성을 확보</li> <li>• 지원내용 <ul style="list-style-type: none"> <li>- OJT 훈련비, Off-JT 훈련비, 숙식비 및 일학습병행 훈련지원금</li> </ul> </li> <li>* 자세한 사항은 직업훈련포털(<a href="http://www.hrd.go.kr">www.hrd.go.kr</a>) 참조</li> </ul>
과정평가형 자격제도	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요 : 산업현장의 '일'을 중심으로 직업교육훈련과 자격이 유기적으로 연계될 수 있는 방안의 하나로 '과정평가형 자격제도'를 도입, 국가직무능력표준(NCS)에 기반하여 일정 요건을 충족하는 교육훈련과정을 충실히 이수한 자에게 내외부 평가를 거쳐 일정 합격기준을 충족하는 사람에게 국가기술자격을 부여하는 제도</li> <li>• 운영방향 : 국가기술자격 검정 방식을 검정형과 과정평가형으로 병행 운영</li> <li>* 자세한 사항은 과정평가형 국가기술자격 홈페이지(<a href="http://c.q-net.or.kr">http://c.q-net.or.kr</a>) 참조</li> </ul>
직업능력 개발훈련 기관 인증 평가	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적 : 직업능력개발훈련기관의 건전성, 역량 및 훈련성과를 평가하여 부실훈련기관 진입을 배제하고 직업능력개발훈련의 질 향상, 평가결과를 공개하여 훈련수요자인 국민들이 합리적으로 직업능력개발훈련기관 및 훈련과정을 선택할 수 있도록 지원</li> <li>* 자세한 사항은 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원(<a href="http://www.ksqa.or.kr">www.ksqa.or.kr</a>), (TEL. 1644-5113) 참조</li> </ul>
숙련기술 장려	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적 : 숙련기술의 습득 장려, 숙련기술의 향상을 촉진 및 숙련기술자에 대한 사회적 인식을 높임으로써 숙련기술자의 경제적, 사회적 지위를 향상 시키고 산업경쟁력을 높임.</li> <li>* 자세한 사항은 한국산업인력공단 홈페이지(<a href="http://www.hrdkorea.or.kr">www.hrdkorea.or.kr</a>) 참조</li> </ul>
지역산업 맞춤형 일자리 창출지원	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 개요 : 지역의 고용문제 해결을 위한 해당 지역의 자치단체 주도로 지역주민의 일자리 창출, 고용 촉진, 직업 능력 개발 등을 추구하는 사업</li> <li>• 지원내용 : 자치단체와 지역 내 고용 관련 비영리법인 및 단체가 컨소시엄으로 참여하여 지역 특성에 적합한 일자리 사업을 제안하면 고용부에서 선정 지원(지원분권형 공모사업)</li> <li>* 자세한 사항은 직업훈련포털(<a href="http://www.hrd.go.kr">www.hrd.go.kr</a>) 참조</li> </ul>
4차산업 혁명 선도 인력양성 훈련	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 목적 : 4차 산업혁명의 변화에 선도적으로 대응하고자 신기술·고숙련 인력 양성·공급을 위한 융합형 고급훈련과정 운영, 제조업과 정보통신기술(ICT)을 융합하여 작업 경쟁력을 높이는 차세대 산업혁명(공장과 제품의 지능화)</li> <li>* 자세한 사항은 직업훈련포털(<a href="http://www.hrd.go.kr">www.hrd.go.kr</a>) 참조</li> </ul>

\* 직업훈련포털 HRD-Net [www.hrd.go.kr](http://www.hrd.go.kr)

\* 우수숙련기술인 종합정보망 <https://meister.hrdkorea.or.kr:1443/main/main.do>

\* 과정평가형·일학습병행제 자격의 모든 것(Q-Net) [www.q-net.or.kr](http://www.q-net.or.kr)

\* 직업능력개발 블로그 [upgrade-u.tistory.com](http://upgrade-u.tistory.com)

\* 한국산업인력공단(☎1644-8000) [www.hrdkorea.or.kr](http://www.hrdkorea.or.kr)

\* NCS홈페이지 [www.ncs.go.kr](http://www.ncs.go.kr)

\* 근로복지공단(☎1588-0075) [www.kcomwel.or.kr](http://www.kcomwel.or.kr)

\* 근로복지넷 <http://www.workdream.net/>

\* 한국기술교육대학교 직업능력심사평가원(☎1644-5113)

\* 고용노동부 고객상담센터(☎국번없이 1350)



## 부록

---

1. 2019년 주요 판례 및 시사점
2. 2020년 변화되는 노동관련 법·제도
3. 주요 노동통계



# 2019년 주요 판례 및 시사점

1

시간급 통상임금 산정방법 : 고정수당을 시간급으로 환산하기 위한 '총 노동시간 수'의 산정방법

(대법원 2020.1.22. 선고 2015다73067 전원합의체 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

### ○ 주요 쟁점

- ▶ 기준노동시간(1일 8시간, 1주 40시간)을 초과하는 약정 노동시간에 대한 임금으로 '월급 또는 일급 형태의 고정수당'이 지급되었는데, 사용자가 그러한 고정수당을 통상임금에서 제외하였으나 심리 결과 고정수당이 통상임금에 해당하는 것으로 밝혀진 경우, 그 고정수당을 시간급으로 환산하기 위한 '총 노동시간 수'의 산정 방법
- ▶ 구체적으로, 연장노동시간 또는 야간노동시간에 대한 가산수당 산정을 위한 가산율을 고려하여 연장노동시간 1시간 또는 야간노동시간 1시간을 각각 1.5시간으로 가산하여 반영할 것인지(종래 판례의 법리), 아니면 가산수당 산정을 위한 가산율을 고려하지 않고 연장노동시간 1시간 또는 야간노동시간 1시간을 각각 그대로 1시간으로 반영할 것인지(새로운 법리)

### ○ 판결 요지

근로기준법이 정한 기준근로시간을 초과하는 약정 근로시간에 대한 임금으로서 월급 형태로 지급되는 고정수당을 시간급 통상임금으로 환산하는 경우, 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총 근로시간 수에 포함되는 약정 근로시간 수를 산정할 때는, 특별한 정함이 없는 한 근로자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 '시간 수 자체'를 합산하여야 하는 것이지, 가산수당 산정을 위한 '가산율'을 고려한 연장근로시간 수와 야간근로시간 수를 합산할 것은 아니다.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ 원고들은 피고에 고용되어 버스 운전기사로 근무하다가 퇴직하였음.

- ▶ 피고는 임금협정에 따라 산정한 시급을 시간급 통상임금으로 보고, 시급을 기준으로 계산한 기본급, 연장노동수당, 야간노동수당, 주휴수당이 포함된 '일당액'을 정한 다음, 원고들이 근무한 일수에 일당액을 곱한 금액을 월 기본급으로 지급하였음.
- ▶ 원고들은 근무일마다 근로기준법이 정한 기준노동시간을 초과하여 약정한 노동시간 동안 근무하였고, 약정 노동시간에 대한 대가로 월 기본급 외에도 '월급 또는 일급 형태의 각종 고정수당'을 지급받았음.
- ▶ 원고들은 피고가 통상임금에서 제외한 각종 고정수당(근속수당, 승무수당, 연초수당, 운전자 공제회비, 식대, 상여금)이 통상임금에 해당한다고 주장하면서, 이를 기초로 재산정한 연장노동수당, 야간노동수당, 주휴수당, 만근수당, 유급휴일수당 등을 청구하였음.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 최근 법정 기준노동시간을 초과하는 노동시간의 약정과 함께 그에 대한 대가로 일급 또는 월급 형태의 고정수당이 지급된 경우, 위 고정수당이 통상임금에 해당한다는 이유로, 연장노동수당 등의 법정수당을 새로이 산정하여 종래 산정된 금액과의 차액을 추가로 지급해야 한다는 취지의 이른바 '통상임금 소송'이 적지 않음
- ▶ 종래 대법원은 위와 같은 고정수당이 통상임금에 해당하는지에 관하여 전원합의체 판결 등 다수의 판결을 통하여 그 판단기준을 정립해 왔음(이른바 '정기성·일률성·고정성' 기준)
- ▶ 반면, 이 사건에서는 시간급 통상임금 산정을 위한 '총 노동시간 수'의 산정방법이 핵심 쟁점이 되었고, 대법원은 이 판결로써 고정수당의 시간급을 구하는 방법에 관하여(기본적으로 당사자의 의사에 따르되, 당사자의 의사가 없는 경우) 구체적인 이유 설시와 함께 명확한 법리를 선언하고, 이와 다른 취지의 종래 판례들을 모두 변경하였음.
  - 시간급 통상임금 산정의 기준이 되는 총 노동시간 수에 포함되는 약정상 노동시간 수를 산정할 때는(예를 들어, 1시간 연장노동의 경우),
  - 특별한 정함이 없는 한, 노동자가 실제로 근로를 제공하기로 약정한 '시간 수 자체'를 합산하여야 하는 것이지(1시간으로 반영해야 함),
  - 가산수당 산정을 위한 '가산율'을 고려한 연장노동시간 수와 야간노동시간 수를 합산할 것은 아님(1.5시간으로 반영할 것이 아님).
- ▶ 이 판결은 법정 기준노동시간을 초과하는 노동시간을 약정한 노동자에게 지급된 일급 또는 월급 형태의 고정수당에 관하여 그 '시간급'을 산정하는 방식을 명확히 제시한 판결로서, 향후 동일한 쟁점 또는 유사한 사안의 해석 지침으로 기능할 것으로 예상됨.

※ 쟁점의 이해를 위한 배경지식

**근로기준법 제56조(연장·야간 및 휴일 근로)**

사용자는 연장근로(제53조·제59조 및 제69조 단서에 따라 연장된 시간의 근로)와 야간근로(오후 10시부터 오전 6시까지 사이의 근로) 또는 휴일근로에 대하여는 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 지급하여야 한다.

**1. 일반적인 사항**

- 1) 근로기준법상 '통상임금'은 연장, 야간, 휴일노동수당 등 가산임금을 산정하기 위한 기준임금이 됨(가산임금 = 통상임금 × 가산율(150% 이상)).
- 2) 연장, 야간, 휴일노동에 대한 가산임금은 연장, 야간, 휴일노동을 제공한 '시간'에 비례하여 지급되어야 하므로, 통상임금의 '시간급'을 정확하게 파악하는 것은 가산임금 산정의 기초임(연장근로수당 = 시간급 통상임금 × 연장근로시간 × 1.5)).
- 3) 애당초 통상임금에 해당하는 임금이 '시간급'인 경우에는 그 금액을 시간급 통상임금으로 보면 됨. 그러나 1일 단위, 1주 단위, 1월 단위 등으로 지급된 임금이 통상임금에 해당하는 경우, 시간급 통상임금을 구하기 위해서는 해당 임금을 적절한 숫자로 나누어야 함.
- 4) 즉, 일급, 주급, 월급 형태로 지급된 임금이 통상임금에 해당하는 경우, '시간급 통상임금'은 특정 기간의 '통상임금 총액'을 그 특정 기간의 '총 노동시간 수'로 나누어 구해야 함.

$$\text{시간급 통상임금} = \text{통상임금 총액} / \text{총 노동시간수}$$

- 분자(통상임금 총액)가 커지면 시간급 통상임금이 늘어나고, 분모(총 노동시간 수)가 커지면 시간급 통상임금이 줄어듦.
- 분자(통상임금 총액)는 '클수록' 노동자에게 유리하고, 작을수록 사용자에게 유리함.
- 분모(총 노동시간 수)는 '작을수록' 노동자에게 유리하고, 클수록 사용자에게 유리함.

**2. 이 사건의 경우**

- 1) 종래 노동자가 제기하는 통상임금 관련 소송의 쟁점은 대체로 특정 급여 항목이 통상임금에 해당하는지 여부임(분자를 늘리는 취지). 반면 이 사건의 핵심 쟁점은 총 노동시간 수의 산정에 관한 것임(분모를 줄이는 취지).
- 2) 만약 1월 단위로 지급된 통상임금인 A수당이 소정노동시간 그 자체에 대한 대가로 지급된 것이라면 다음과 같이 계산하면 됨 → 시간급 통상임금 = A수당 ÷ 1개월의 소정노동시간 및 주휴노동 의제시간
- 3) 문제는 노동자와 사용자 사이에 기준노동시간을 소정노동시간으로 정하고, '기준노동시간을 초과하는 연장노동'의 합의까지 있는 경우임. 이러한 경우 1월 단위로 지급된 통상임금인 A수당은 '기준노동시간+연장노동시간'의 대가임. → 따라서 A수당을 1개월의 기준노동시간 '만'으로 나누면 제대로 된 시간급 통상임금이 산출되지 않음.
- 4) 위와 같이 '기준노동시간을 초과하는 연장노동'의 약정이 있는 경우, 그에 대한 대가로 지급된 A수당을 어떤 숫자(시간)로 나누어야 시간급 통상임금을 합리적이고 타당하게 산출할 수 있는지 문제됨.
- 5) 기존 판례는 A수당을 나누는 총 노동시간 수에 포함되는 연장노동시간에 대해서 '가산율'을

고려하여야 한다는 입장이었음.

$$A\text{수당} / \text{기준노동시간} + (\text{연장노동시간} \times 1.5) + \text{주휴노동 의제시간}$$

이를 다음과 같이 변경할 것인지 여부가 이 사건의 핵심 쟁점임.

$$A\text{수당} / \text{기준노동시간} + \text{연장노동시간} + \text{주휴노동 의제시간}$$

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지 > 보도자료·언론보도해명 > 대법원 선고 2015다 73067 임금 사건에 관한 보도자료(2020.1.22)

## 2

## 유니온숍 협정이 체결되어 있는 사업장에서 소수 노조에 가입한 신입사원을 해고할 수 있는 여부

(대법원 2019. 11. 28. 선고 2019두47377 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

## ○ 주요 쟁점

- ▶ 유니온숍 협정이 맺어진 사업장에서 새로 입사한 노동자가 유니온숍을 체결한 지배 노조에 가입하거나 탈퇴하는 절차 없이, 소수 노조에 가입한 경우 이를 이유로 새로 입사한 노동자를 해고할 수 있는지 여부

## ○ 판결 요지

[1] 근로자에게는 단결권 행사를 위해 가입할 노동조합을 스스로 선택할 자유가 헌법상 기본권으로 보장되고, 나아가 근로자가 지배적 노동조합에 가입하지 않거나 그 조합원 자격을 상실하는 경우 사용자로 하여금 그 근로자와의 근로관계를 종료시키도록 하는 내용의 유니온숍 협정이 체결되었다고 지배적 노동조합이 가진 단결권과 마찬가지로 유니온숍 협정을 체결하지 않은 다른 노동조합의 단결권도 동등하게 존중되어야 한다. 유니온숍 협정이 가진 목적의 정당성을 인정하더라도, 지배적 노동조합이 체결한 유니온숍 협정은 사용자를 매개로 한 해고의 위협을 통해 지배적 노동조합에 가입하도록 강제한다는 점에서 허용 범위가 제한적일 수밖에 없다.

[2] 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 침해되는 경우까지 지배적 노동조합이 사용자와 체결한 유니온숍 협정의 효력을 그대로 인정할 수는 없고, 유니온숍 협정의 효력은 근로자의 노동조합 선택의 자유 및 지배적 노동조합이 아닌 노동조합의 단결권이 영향을 받지 아니하는 근로자, 즉 어느 노동조합에도 가입하지 아니한 근로자에게만 미친다고 보아야 한다. 따라서 신규로 입사한 근로자가 노동조합 선택의 자유를 행사하여 지배적 노동조합이 아닌 노동조합에 이미 가입한 경우에는 유니온숍 협정의 효력이 해당 근로자에게까지 미친다고 볼 수 없고, 비록 지배적 노동조합에 대한 가입 및 탈퇴 절차를 별도로 경유하지 아니하였다고 하더라도 사용자가 유니온숍 협정을 들어 신규 입사 근로자를 해고하는 것은 정당한 이유가 없는 해고로서 무효로 보아야 한다.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ 원고인 ○○여객운수는 제주도에 상시 약 260명의 노동자를 고용하여 여객운송업을 하

는 사업체로서, 사업장의 유일한 노조이던 제주지역 자동차노조와 2016년 3월 '승무원직 근로자 이외의 근로자를 제외하고는 채용과 동시에 자동으로 조합원이 되고, ○○여객운수는 조합원에 한하여 근무시킨다. ○○여객운수는 노조에 가입하지 않은 근로자를 면직 시켜야 한다'는 취지의 유니온 슝 조합을 포함한 단체협약을 체결함. 당시 ○○여객운수 노동자는 총 72명이었고, 그중 운전기사 64명은 모두 제주지역 자동차노조에 가입한 상태였음.

- ▶ 그러던 중 전국운수산업 민주버스노조가 2017년 12월 ○○여객운수 사업장에 △△여객지회를 설립해 사업장 안에 복수의 노조가 존재하게 됨. 하지만 제주지역 자동차노조는 여전히 근로자 2/3 이상 조합원이 가입한 지배적 노조였음. 그러던 중 2017.8. 입사한 A씨 등 3명이 △△여객지회가 설립될 무렵 지배적 노조인 제주지역 자동차노조에 가입하거나 탈퇴하는 절차 없이 곧바로 △△여객지회에 가입하자 회사가 유니온 슝 협정에 따라 A씨 등을 해고함.
- ▶ 이에 A씨 등이 제주지방노동위원회에 부당해고 등에 해당한다고 주장하면서 구제를 신청하였으나 기각되자 중노위에 재심을 신청, 중노위가 부당해고라고 판정하자 ○○여객운수가 소송을 낸 사건임.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 신입 노동자가 지배적 노동조합에 대한 가입을 거부하고, 소수 노조에 가입하자 유니온슝 협정에 근거해 이들을 해고함으로써 제기된 사건에 대한 대법원의 판단임. 복수노조 시대를 맞아 노동조합 사이에 직접 경쟁이 가능하게 되었다는 점은 종전 유니온슝 해석에도 큰 전환점이 되는바, 이러한 맥락에서 주목할 만한 판결이라고 할 수 있음.
- ▶ 대상판결에 의하면, 유니온슝 협정이 시행되고 있더라도 노동자는 특정 노동조합에 반드시 가입할 의무가 없으며, 아무 노동조합에도 가입하지 않는 것이 다른 노동조합이라도 가입한다면 사용자가 불이익처분을 할 수 없음. 이는 결국 유니온슝 협정은 해당 노동조합의 이익, 즉, '특정 노동조합에 대한 조직강제'가 아니라 다른 노동조합 역시 원용될 수 있는 '일반적 조직강제'로서의 의미를 지니게 되었다고 평가할 수 있음.



## 3

**직장폐쇄와 쟁의행위가 중첩되는 기간의 연차휴가 산정을 위한 출근율 계산방법**

(대법원 2019.2.14. 선고 2015다66052 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

## ○ 주요 쟁점

- ▶ 연차휴가일수 산정을 위한 소정노동일수를 산정함에 있어 적법한 직장폐쇄 중 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가한 기간과 위법한 직장폐쇄로 인하여 노동자가 출근하지 못한 기간을 어떻게 판단하여야 하는지와 노조전임기간에 대하여 연차휴가에 관한 권리가 발생하는지 여부

## ○ 판결 요지

[1] 사용자의 적법한 직장폐쇄로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간은 원칙적으로 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외되어야 한다(대법원 2017. 7. 11. 선고 2013도7896 판결 등 참조). 다만 노동조합의 쟁의행위에 대한 방어수단으로서 사용자의 적법한 직장폐쇄가 이루어진 경우, 이러한 적법한 직장폐쇄 중 근로자가 위법한 쟁의행위에 참가한 기간은 근로자의 귀책으로 근로를 제공하지 않은 기간에 해당하므로, 연간 소정근로일수에 포함시키되 결론한 것으로 처리하여야 할 것이다. 이와 달리 사용자의 위법한 직장폐쇄로 인하여 근로자가 출근하지 못한 기간을 근로자에 대하여 불리하게 고려할 수는 없으므로 원칙적으로 그 기간은 연간 소정근로일수 및 출근일수에 모두 산입(출근)되는 것으로 보는 것이 타당하다. 다만 위법한 직장폐쇄 중 근로자가 쟁의행위에 참가하였거나 쟁의행위 중 위법한 직장폐쇄가 이루어진 경우에만 일 위법한 직장폐쇄가 없었어도 해당 근로자가 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않았을 것이 명백하다면, 이러한 쟁의행위가 적법한지 여부를 살펴 적법한 경우에는 그 기간을 연간 소정근로일수에서 제외하고, 위법한 경우에는 연간 소정근로일수에 포함시키되 결론한 것으로 처리하여야 할 것이다. 이처럼 위법한 직장폐쇄가 없었다고 하더라도 쟁의행위에 참가하여 근로를 제공하지 않았을 것이 명백한지는 쟁의행위에 이른 경위 및 원인, 직장폐쇄 사유와의 관계, 해당 근로자의 쟁의행위에서의 지위 및 역할, 실제 이루어진 쟁의행위에 참가한 근로자의 수 등 제반 사정을 참작하여 신중하게 판단하여야 하고, 그 증명책임은 사용자에게 있다(대법원 2014. 3. 13. 선고 2011다 95519 판결, 대법원 2012. 9. 27. 선고 2010다99279 판결, 대법원 2013. 12. 26. 선고 2011다4629 판결 등 참조).

[2] 노조전임자 제도가 단체협약 또는 사용자의 동의에 근거한 것으로 근로자의 단결권 유지·강화를 위해 필요할 뿐만 아니라 사용자의 노무관리업무를 대행하는 성격 역시 일부 가지는 점 등을

고려하면, 노조전임기간 동안 현실적으로 근로를 제공하지 않았다고 하더라도 결근한 것으로 볼 수 없고, 다른 한편 「노동조합 및 노동관계조정법」 등 관련 법령에서 출근한 것으로 간주한다는 규정 역시 두고 있지 않으므로 출근한 것으로 의제할 수도 없다. 결국 근로제공의무가 면제되는 노조전임기간은 연차휴가일수 산정을 위한 연간 소정근로일수에서 제외함이 타당하다. 다만 노조전임기간이 연차휴가 취득 기준이 되는 연간 총근로일 전부를 차지하고 있는 경우라면, 단체협약 등에서 달리 정하지 않는 한 이러한 노조전임기간에 대하여는 연차휴가에 관한 권리가 발생하지 않는다고 할 것이다.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ A사는 2011년 직장폐쇄를 단행했고, A사 소속 노동자인 원고들은 이 기간 중 쟁의행위를 함. 원고들은 A사의 직장폐쇄가 위법하므로 직장폐쇄 기간 출근한 것으로 간주된다고 주장하며, A사를 상대로 직장폐쇄 기간 연차유급휴가가 발생함을 전제로 연차유급휴가 미사용수당을 청구함.
- ▶ 이에 대해 원심은, A사의 직장폐쇄가 적법한 기간은 그 기간을 연차유급휴가 산정을 위한 연간소정노동일수 및 출근일수에서 모두 제외해야 하고(즉, 출근을 산정에서 제외), 직장폐쇄가 위법한 기간은 그 기간을 연간소정노동일수 및 출근일수에 모두 포함(즉, 출근한 것으로 간주)해야 한다고 판단함.

## 3) 판결의 의의

- ▶ 직장폐쇄 기간 중 연차유급휴가 산정과 관련해서 기존 판례는 적법한 직장폐쇄 중 적법한 쟁의행위를 한 경우에는 해당 기간을 연간 소정노동일수에서 제외한다는 것이었음. 적법한 직장폐쇄 중 위법한 쟁의행위를 한 경우 또는 위법한 직장폐쇄 중 위법한 쟁의행위를 한 경우 연차유급휴가 일수 산정방법에 대해 축적된 대법원 판례는 없는 상태였음.
- ▶ 이런 면에서 대상판결은 사용자의 직장폐쇄와 노동조합 측의 '위법한' 쟁의행위가 중첩되는 경우 연차유급휴가일수 산정방법에 관해 명시적인 판단기준을 제시한 최초의 사례라는 점에서 중요한 의미를 가짐.
- ▶ 반면, 대상판결에 따르면 직장폐쇄와 쟁의행위가 겹치는 경우 직장폐쇄의 적법 여부가 아니라 쟁의행위의 적법 여부를 중심으로 연차유급휴가 일수 산정방법을 달리해야 함. 다시 말해 직장폐쇄 적법성과 상관없이 쟁의행위 기간을 결근으로 처리해 연월차 휴가수당을 계

산해야 한다는 것으로서 이는 현저히 노동자에게 불리한 판결이라고 할 수 있음.

☞ 출처 : 월간 노동법률 > 2019년 12월호(vol.343) > [특집] 노동법 전문가가 선정한 2019 노동판례 12선

## 4

## 직장폐쇄 기간이 평균임금 산정기간에서 제외되는 기간인지 여부

(대법원 2019.6.13. 선고 2015다65561 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

## ○ 주요 쟁점

- ▶ 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 따라 평균임금 산정기간에서 당연히 공제되는 기간에 해당하는지 여부

## ○ 판결 요지

[1] 첫째, 근로기준법 시행령 제2조 제1항의 입법취지와 목적을 감안하면, 사용자가 쟁의행위로 적법한 직장폐쇄를 한 결과 근로자에 대해 임금지급의무를 부담하지 않는 기간은 원칙적으로 같은 조항 제6호의 기간에 해당한다. 다만 이러한 직장폐쇄기간이 근로자들의 위법한 쟁의행위 참가기간과 겹치는 경우라면 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호의 기간에 포함될 수 없다.

[2] 위법한 직장폐쇄로 사용자가 여전히 임금지급의무를 부담하는 경우라면, 근로자의 이익을 보호하기 위해 그 기간을 평균임금 산정기간에서 제외할 필요성을 인정하기 어려우므로 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에 해당하는 기간이라고 할 수 없다.

이와 달리 직장폐쇄의 적법성, 이로 인한 사용자의 임금지급의무 존부 등을 고려하지 않은 채 일률적으로 사용자의 직장폐쇄기간이 근로기준법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 말하는 '노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위 기간'에 해당한다고 할 수 없다.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ 전국○○노조 ○○기업 ○○지회와 △△지회는 2011년 1~5월 사측과 '주간 연속 2교대제 도입'과 관련하여 특별교섭을 진행했으나 최종 결렬되자 쟁의행위에 돌입했음. 이에 사측이 그해 5월 18일 아산공장에 대해, 5일 후인 23일엔 영동공장에 대해 직장폐쇄를 단행했고, 직장폐쇄는 같은 해 8월 22일야 종료됨.
- ▶ 회사가 이후 4차례에 걸쳐 직장폐쇄 기간 동안 공장점거, 폭력 등을 이유로 원고들에게 정직 10일~1개월, 출근정지 1~3개월 등의 징계처분을 내리자 원고들이 "징계처분은 절차

적 하자가 있어 무효이므로 단체협약에 따라 징계기간 동안 발생한 평균임금의 150%에 해당하는 임금을 지급하라”며 소송을 낸.

※ 사측이 노조와 맺은 단체협약에서는 “회사는 조합원이 부당하게 해고되거나 정직되어 노동위원회 또는 법원에 의해 부당하고 내지 부당 정직으로 판정이 있는 경우 즉시 원직 복귀시키며 해당 기간 동안 평균임금의 150%를 임금으로 지급한다”고 규정하고 있음.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 대법판결에 따라, 근기법 제2조 제1항 제6호의 평균임금 개념과 산정방식, 근기법 시행령 제2조 제1항의 취지와 성격, 노동자의 위법한 쟁의행위 참가기간의 근기법 시행령 제2조 제1항 제6호 기간 해당 여부, 직장폐쇄와 사용자의 임금지급의무의 관계 등을 종합하여 다음과 같은 결론을 도출할 수 있음.
- ▶ 첫째, 근기법 시행령 제2조 제1항의 입법취지와 목적을 감안하면, 사용자가 쟁의행위로 적법한 직장폐쇄를 한 결과 근로자에 대해 임금지급의무를 부담하지 않는 기간은 원칙적으로 같은 조항 제6호의 기간에 해당함. 다만 이러한 직장폐쇄기간이 노동자들의 위법한 쟁의행위 참가기간과 겹치는 경우라면 근기법 시행령 제2조 제1항 제6호의 기간에 포함될 수 없음.
- ▶ 둘째, 위법한 직장폐쇄로 사용자가 여전히 임금지급의무를 부담하는 경우라면, 노동자의 이익을 보호하기 위해 그 기간을 평균임금 산정기간에서 제외할 필요성을 인정하기 어려우므로 근기법 시행령 제2조 제1항 제6호에 해당하는 기간이라고 할 수 없음.
- ▶ 이와 달리 직장폐쇄의 적법성, 이로 인한 사용자의 임금지급의무 존부 등을 고려하지 않은 채 일률적으로 사용자의 직장폐쇄기간이 근기법 시행령 제2조 제1항 제6호에서 말하는 ‘노동조합 및 노동관계조정법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위 기간’에 해당한다고 할 수 없음.
- ▶ 근기법 제2조 제1항 제6호는 “평균임금이란 이를 산정하여야 할 사유가 발생한 날 이전 3개월 동안에 그 근로자에게 지급된 임금의 총액을 그 기간의 총일수로 나눈 금액을 말한다”라고 평균임금 산정 원칙을 명시하고, 법 시행령 제2조 제1항 제6호는 “평균임금 산정기간 중에 노조법 제2조 제6호에 따른 쟁의행위(직장폐쇄) 기간이 있는 경우에는 그 기간과 그 기간 중에 지급된 임금은 평균임금 산정기준이 되는 기간과 임금의 총액에서 각각 뺀다”며 평균임금 산정 원칙에 대한 예외를 규정하고 있음.
- ▶ 이는 쟁의행위 기간을 평균임금 산정기간에서 제외해 자칫 감소할 수 있는 노동자의 임금을 보호하기 위한 것임. 반면, 대법원은 노동자들의 위법한 쟁의행위로 회사가 적법한 직장

폐쇄를 한 경우라면 그 기간과 그 기간 중 지급된 임금은 평균임금 산정에서 제외할 것이 아니라고 판결한 것임.

## 5

## 불이익변경된 취업규칙의 개별 근로계약에 대한 '유리우선원칙' 적용 여부 (대법원 2019.11.14. 선고 2018다200709 판결)

### 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

#### ○ 주요 쟁점

- ▶ 노동자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아 불이익하게 변경된 취업규칙상 노동 조건이 이보다 유리한 내용으로 근로계약을 체결하였던 노동자에게 적용되는지 여부

#### ○ 판결 요지

근로자에게 불리한 내용으로 변경된 취업규칙은 집단적 동의를 받았다고 하더라도 그보다 유리한 근로조건을 정한 기존의 개별 근로계약 부분에 우선하는 효력을 갖는다고 할 수 없다. 이 경우에도 근로계약의 내용은 유효하게 존속하고, 변경된 취업규칙의 기준에 의하여 유리한 근로계약의 내용을 변경할 수 없으며, 근로자의 개별적 동의가 없는 한 취업규칙보다 유리한 근로계약의 내용이 우선하여 적용된다.

### 2) 주요 사실관계

- ▶ 원고는 2014년 3월 B사와 연봉 7,000여 만원 등의 조건으로 근로계약을 체결함. 피고는 같은 해 6월 “정년이 2년 미만 남아 있는 근로자에게는 임금피크 기준연봉의 60%를, 정년이 1년 미만 남아 있는 근로자에게는 기준연봉의 40%를 지급한다”는 내용의 임금피크제를 도입함. 이후 피고는 임금피크제 시행을 위해 소속 노동자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받고 공고까지 마무리함.
- ▶ 이에 원고는 2014년 9월 피고가 임금피크제를 적용한 임금 내역을 통지하자 이에 동의할 수 없다고 문제제기함. 이후 피고는 원고가 2014년 10월 1일부터 2015년 6월 30일까지는 정년이 2년 미만 남아 있다는 이유로 월급으로 기본급의 60%를, 2015년 7월 1일부터 2016년 6월 30일까지는 정년이 1년 미만 남아 있다는 이유로 기본급의 40%를 지급함. 이에 원고는 기존 근로계약에 따라 임금 및 퇴직금을 지급하라는 소를 제기함.

### 3) 판결의 의의

- ▶ ‘유리우선의 원칙’이란 노동법의 특유한 원칙으로서, 일반적으로 근로조건을 규율하는 상하위 규범이 있을 때 원칙적으로 하위규범이 상위규범을 위반하면 그 효력이 없으나, 하위 규범이 상위규범보다 근로자에게 유리한 근로조건을 정하고 있는 경우에는 그 유리한 하위규범이 상위규범보다 우선해 적용돼야 한다는 원칙으로 이해되고 있음.
- ▶ 유리 우선의 원칙은 대체로 사용자와 노동자 사이의 노동조건 적용에 관한 규정, 단체협약, 취업규칙, 근로계약 사이에 적용되는 것으로 이해되고 있음. 다만, 노조법 제33조와 관련해 ‘단체협약과 근로계약’, ‘단체협약과 취업규칙’ 사이의 유리 우선의 원칙 적용여부에 대해서는 견해의 대립이 있음.
- ▶ 대상판결은, 학계나 실무상에도 이견이 없는 ‘취업규칙과 근로계약’ 사이에 ‘유리우선의 원칙’이 적용된다는 것을 분명히 함. 즉 대상판결은 ① 단체협약상 조합원이 아닌 노동자가, ② 근로계약에서 취업규칙에 위임하지 않은 근로계약 그 자체에서 구체적으로 연봉을 유리하게 정하였고, ③ (노동자 과반수가 아닌) 과반수 노조 동의에 의한 취업규칙 불이익 변경이 이루어진 사건으로서, 이중 ②가 충족되어야만 적용될 수 있음(즉, 어느 경우에도 취업규칙을 불리하게 변경할 때 일반적으로 적용하기에는 무리가 있으며, 사안별 검토가 필요할 것임).



## 6

## 복지포인트의 임금성 여부

(대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

## ○ 주요 쟁점

- ▶ 노동자 과반수로 조직된 노동조합의 동의를 받아 불이익하게 변경된 취업규칙상 노동 조건이 이보다 유리한 내용으로 근로계약을 체결하였던 노동자에게 적용되는지 여부

## ○ 판결 요지

가. 다수의견(8명) : 근로기준법상 임금 아님. 그 결과 통상임금에도 해당하지 않음.

→ 파기환송

근로복지기본법 제3조 제1항은 ‘근로복지(임금-근로시간 등 기본적인 근로조건은 제외)정책은’으로 규정해 근로복지의 개념에서 임금을 명시적으로 제외해, 근로복지기본법상 선택적 복지제도에 기초한 복지포인트는 임금에서 제외된다고 보는 것이 타당한 규범 해석이다.

선택적 복지제도는 근로자의 임금 상승이나 임금 보전을 위해 시작된 것이 아니고, 기업 내 임금 아닌 복리후생제도와 관련해 근로자의 욕구를 반영한 새로운 기업복지체계를 구축한 그 연혁과 종래 임금성을 가진 복지수당 위주에서 벗어나 비임금성 기업복지제도로서의 실질을 갖추기 위해 그 형식과 내용을 변화시킨 구체적 도입 경위에 비춰 복지포인트를 임금이라 할 수 없다.

여행, 건강관리, 문화생활, 자기계발 등으로 사용용도 제한, 1년 내 사용하지 않으면 이월되지 않고 소멸, 양도 가능성 없는 점, 근로자의 근로제공과 무관하게 매년 초에 일괄 배정되는데 이러한 형태의 임금은 쉽게 찾아보기 어려운 점, 대부분 개별 사업장 단체협약이나 취업규칙 등에서 복지포인트를 보수나 임금으로 명시하지 않아 복지포인트가 근로의 대가가 아님을 근로관계 당사자도 인식하고 있다 할 수 있는 점에 비춰 복지포인트를 근로제공의 대가로 볼 수 없다.

복지포인트의 임금성을 긍정하고 복지포인트의 배정을 임금의 지급으로 보는 반대의견은 사용자의 정산을 위한 지출 내지는 근로자의 경제적 이익의 취득이 이뤄지지 않은 상태에서 단지 복지포인트가 배정됐다는 것만으로 임금의 지급이 된 것으로 본다는 것이어서 부당하고, 복지포인트의 배정이 이뤄지기만 하면 임금채권에 대한 근로기준법의 적용이 배제되고, 그 이후에는 오로지 민사법에 의한 규율이 이뤄지는 결과가 돼서 부당하며, 근로기준법이 임금 지급 원칙을 정한 취지와 맞지 않고, 사용자의 형사처벌 문제와 관련해서도 부당한 결과가 발생한다. 복지포인트가 임금에 해당한다고 할 경우 새로운 기업복지제도로써 선택적 복지제도의 활성화에 사실상 장애가 되는 문제도 중요하게 고려해야 한다.

나. 별개의견(1명) : 배정만이 아닌, 배정과 사용의 일련의 과정을 임금지급으로 평가. 근로자별 복지

포인트 미사용액 고려 없이 배정액 전부를 통상임금으로 판단한 것은 법리 오해, 심리미진 → 파기환송 의견

‘복지’라는 명칭은 임금 여부 판단에 장애가 되지 않는다. 온라인 전자결제수단으로서의 성격을 가지는 복지포인트의 성격, 사용 방법과 정산 관계 등을 고려하면, 사용자가 근로자에게 복지포인트를 배정하고 근로자가 이를 사용하는 일련의 과정을 임금 지급으로 평가할 수 있다. 사용자가 근로자에게 근로의 대가를 복지포인트로 지급하는 관계이다.

다. 반대의견(4명) : 근로기준법상 임금이고 통상임금에도 해당 → 상고기각 의견

계속적·정기적으로 배정되고, 배정에 관해 단체협약이나 취업규칙 등에 근거해 사용자에게 의무가 지워져 있어 근로의 대가로 지급되는 금품으로 봐야 한다.

복지포인트는 사용용도에 다소 제한이 있지만 실질적으로 해당 금액이 통화로 지급되는 것과 다르지 않고, 온라인 쇼핑사이트에서 복지포인트로 직접 물품 등을 구매할 수 있는 이상, 복지포인트의 배정은 사용자의 근로자에 대한 금품 지급으로 평가할 수 있다

선택적 복지제도의 근거 법령만을 들어 복지포인트의 임금성을 부정할 수 없다. 복지포인트의 임금 여부는 근로기준법의 관점에서 그 실질에 비춰 임금으로 보호할 필요성이 있는지를 고려해 판단해야 한다. 근로복지기본법이 2010년 선택적 복지제도를 처음으로 규율하기 이전에 이미 각종 공공기관이나 사기업체에서 선택적 복지제도를 시행해 복지포인트를 지급하고 있었다.

선택적 복지제도 도입 경과와 현재의 운용 실태에 비추어도 복지포인트의 임금성을 부정할 수 없다. 우리나라 선택적 복지제도의 실질은 원래 복리후생적 임금 항목을 선택적 복지제도로 전환한 것에 불과하고, 제도가 설계-운용되고 있는 현실적인 모습 역시 사용자에 의한 임금 지급과 크게 다르지 않다.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ 전년도 말일 기준, 당해 연도 1월 1일에 전 직원에게 공통포인트(일률적)-근속포인트(근속 연수에 따라 차등) 배정, 1월과 7월에 균등 분할 지급
- ▶ 휴직자, 중도 퇴직자는 근무기간에 따라 일할 계산 배정-지급, 신규 입사자는 2012년까지 상반기 입사자는 7월에 배정액 반액을, 하반기 입사자는 익년 1월에 지급했다가, 2013년부터는 근무기간에 따라 일할 계산 배정-지급(12월 입사자는 제외).
- ▶ 직원전용 온라인사이트에서 물품 등 구매해 바로 사용하거나 가맹업체 등에서 복지카드를 이용해 물품 등을 구매한 후 복지포인트 사용 신청을 해 복지포인트 상당액의 돈을 현금받음, 사행성이 있거나 불건전한 항목 사용 제한, 여행, 건강관리, 문화생활 등 광범위한 업종에서 사용 가능. 매년 12월 20일까지 사용하지 못한 경우 소멸됨.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 다수의 공공기관과 공기업 등에서 운용되는 복지포인트가 근기법에서 말하는 임금 및 통상임금에 해당하는지에 관해 하급심에서 판단이 엇갈려 왔었고 대법원은 복지포인트의 임금성 및 통상임금성을 부정하는 방향으로 이를 정리함.
- ▶ 즉, 대상판결은 위 쟁점에 관한 최초의 대법원 판결로서 '단체협약, 취업규칙 등에 근거해 노동자들에게 계속적·정기적으로 배정한 경우라고 하더라도 복지포인트는 근기법에서 말하는 임금 및 통상임금에 해당하지 않는다'고 판단함.
- ▶ 향후 동일한 쟁점 또는 유사한 사안의 해석 지침으로 기능할 것이므로, 임금성 및 통상임금성이 부인되는 복지포인트를 활용해 임금협상을 하거나 제도를 변경하는 방식을 사용할 가능성이 있고, 복지포인트에 더해 복리후생적 급여도 임금이 아닌 것처럼 현실에서 이용하고 해석되고 통용될 가능성이 있음. 지금도 복잡한 임금체계를 더 복잡하게 만드는 방향을 지시한 것이고, 사용자와 노동자 간 임금성 여부에 대한 분쟁은 계속돼 노동현장의 법적 안정성은 저해될 것으로 예상됨.

☞ 출처 : 월간 노동법률>2019년 12월호(vol.343)>[특집]노동법 전문가가 선정한 2019 노동판례 12선

## 7

**부당해고구제 재심판정 취소소송중 원직복직이 불가능하게 된 경우 소의 이익 유무**

(대법원 2019.8.22. 선고 2016다48785 전원합의체 판결)

**1) 판결 요지 및 주요 쟁점****○ 주요 쟁점**

- ▶ 노동자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 볼 것인지 여부

**○ 판결 요지**

[법리의 선언] 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우에도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 보아야 함.

[판례의 변경] 위와 다른 취지의 종래 판례를 모두 변경함. ‘근로자가 부당해고 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정에 대해 소를 제기하여 해고의 효력을 다투던 중 다른 사유로 근로관계가 종료한 경우 소의 이익이 소멸된다’는 취지로 판단한 대법원 1995. 12. 5. 선고 95누12347 판결을 비롯하여 같은 취지의 종전 판결들을 모두 변경함

**2) 주요 사실관계**

- ▶ 원고는 피고보조참가인(이하 ‘참가인’)과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 근무하던 중 해고를 통보받았음. 그후 원고는 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하고, 근로법 제30조 제3항에 따라 ‘원직복직’ 대신 ‘금품지급명령’을 구하였음.
- ▶ 서울지방노동위원회는 원고에 대한 해고에 정당한 이유가 있다고 보아 구제신청을 기각하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였음(이하 ‘이 사건 재심판정’). 원고는 2017.9.22. 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 이 사건 소를 제기하였음.
- ▶ 참가인은 2017.9.19. 노동자 과반수의 동의를 얻어 “근로자가 만 60세에 도달하는 날을

정년으로 함(개정 전 취업규칙에는 정년 규정이 없었음)”, “새로 도입된 정년 규정을 개정 취업규칙 시행일 이전에 입사한 직원에게도 적용함”이라고 취업규칙을 개정하고, 이 사건 소가 제1심 계속 중이던 2017.10.1.부터 시행하였음.

※ 원고는 개정 취업규칙의 시행일인 2017.10.1. 이전에 이미 만 60세를 넘은 상태였음.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 종래 대법원은 노동자가 구제명령을 얻는다고 하더라도 객관적으로 보아 원직에 복직하는 것이 불가능하면, 해고기간 중의 지급받지 못한 임금을 지급받기 위한 필요가 있다고 하더라도 이는 민사소송절차를 통하여 해결 할 수 있다는 등의 이유를 들어 근로자가 재심판정의 취소를 구할 소의 이익이 없다고 보았음.
- ▶ 그러나 부당해고를 당한 노동자로서는 비록 원직에 복직하는 것은 불가능 하더라도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요성이 있는 경우가 있음. 대상판결은 이러한 필요성에 기초하여 노동자가 부당해고 구제신청을 기각한 재심판정의 취소를 구하는 소송에 소의 이익이 있다고 보았음.
- ▶ 이로써 부당해고를 당하였으나 부당해고 구제신청을 한 후 정년이 되거나 근로계약기간이 만료되어 원직에 복직하는 것이 불가능한 노동자들도 해고기간 중의 임금을 지급받기 위하여 재심판정 취소소송에서 부당해고에 관한 본안판단을 받을 수 있게 되었음.
- ▶ 대법원이 전원일치 의견으로 종래의 판례를 변경함으로써, 부당해고를 당한 노동자가 부당해고 구제명령제도를 통해 구제받을 수 있는 기회를 확대하였다는 데 이번 판결의 의의가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지>보도자료·언론보도해명>대법원 선고 2019두52386 부당해고구제 재심판정 취소사건에 관한 보도자료(2020.2.20)

## 8

## 재택위탁집배원(특수고용노동자)의 근기법상 노동자성 인정 여부

(대법원 2019.4.23. 선고 2016다277538 전원합의체 판결)

### 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

#### ○ 주요 쟁점

- ▶ 노동자가 부당하고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이 만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다룰 소의 이익이 있다고 볼 것인지 여부

#### ○ 판결 요지

근로기준법상 근로자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 근로자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다. 여기에서 종속적인 관계가 있는지는, 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무 수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무 장소를 지정하고 근로자가 이에 구속을 당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무 제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대상적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 근로자 지위 인정 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 한다. 다만 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 근로자성을 쉽게 부정하여서는 안 된다.

### 2) 주요 사실관계

- ▶ 피고(대한민국)는 우편, 택배, 금융, 쇼핑 등 우정사업을 영위하기 위하여 미래창조과학부(현 과학기술정보통신부) 소관기관인 우정사업본부를 두고 있음. 우정사업본부는 산하에 지방우정청과 우체국을 두었음.

- ▶ 원고들은 ‘국가공무원인 집배원의 일부 업무를 민간에 위탁하는 위탁집배원제도에 따라 피고 산하 우체국장과 우편집배 재택위탁계약(이하 ‘이 사건 위탁계약’)을 체결하고 재택위탁 집배원으로 근무’ 하였음.
- ▶ 재택위탁집배원은 매일 이 사건 위탁계약에서 정해진 시간과 장소(주로 재택위탁집배원의 주거지 근처)에서 담당집배원(국가공무원인 집배원 또는 상시위탁집배원)한테서 배달할 우편물을 건네받아 이 사건 위탁계약에서 정해진 담당구역에서 배달업무를 처리하였음. 원고들은 피고 산하 우정사업본부 소속 노동자 지위에 있음을 확인하고 연차휴기수당 일부의 지급을 구함.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 근기법상 노동자성에 관하여 계약의 형식이 무엇인지보다 그 실질에 있어 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로를 제공하였는지에 따라 판단하여야 한다는 법리를 재확인하고 이에 따라 원고들의 노동자성을 긍정한 시안임.
  - 근기법상 노동자에 해당하는지 아닌지는 계약의 형식이 고용계약인지 도급계약인지보다 그 실질에 있어 노동자가 사업 또는 사업장에 임금을 목적으로 종속적인 관계에서 사용자에게 근로자를 제공하였는지에 따라 판단하여야 함.
  - 종속적인 관계가 있는지는, 업무 내용을 사용자가 정하고 취업규칙 또는 복무(인사)규정 등의 적용을 받으며 업무수행 과정에서 사용자가 상당한 지휘·감독을 하는지, 사용자가 근무시간과 근무장소를 지정하고 노동자가 이에 구속을 당하는지, 노무제공자가 스스로 비품·원자재나 작업도구 등을 소유하거나 제3자를 고용하여 업무를 대행하게 하는 등 독립하여 자신의 계산으로 사업을 영위할 수 있는지, 노무제공을 통한 이윤의 창출과 손실의 초래 등 위험을 스스로 안고 있는지와, 보수의 성격이 근로 자체의 대가적 성격인지, 기본급이나 고정급이 정하여졌는지 및 근로소득세를 원천징수하는지 등의 보수에 관한 사항, 근로 제공 관계의 계속성과 사용자에게 대한 전속성의 유무와 정도, 사회보장제도에 관한 법령에서의 노동자 지위 여부 등의 경제적·사회적 여러 조건을 종합하여 판단하여야 함.
  - 기본급이나 고정급이 정하여졌는지, 근로소득세를 원천징수하였는지, 사회보장제도에 관하여 노동자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용하여 마음대로 정할 여지가 크다는 점에서, 그러한 점들이 인정되지 않는다는 것만으로 노동자성을 쉽게 부정하여서는 안 됨.

- ▶ 최근 회사와 근로계약이 아닌 개인사업자로 위임 또는 도급계약을 체결하지만 사실상 사용관계로 볼 여지가 있는 특수고용노동자의 형태가 정보기술의 발달과 함께 더욱 다양해지고 있음. 대표적으로 플랫폼 배달원, 대리운전 기사, 화물운전 기사, 퀵서비스 배달원, 학습지 교사, 방송작가, 방문 판매원, 가전제품 설치기사 등을 들 수 있음.
- ▶ 2006년 대법원 판례 이후 기본급이나 고정급이 정해졌는지, 근로소득세를 원천징수했는지, 사회보장제도에 관해 근로자로 인정받는지 등의 사정은 사용자가 경제적으로 우월한 지위를 이용해 마음대로 정할 여지가 크다고 보고, 세 가지 요소는 노동자성 인정에 더 이상 제약으로 작용하지 않음. 거기다 회사와 해당 특수고용직 종사자가 어떤 계약 형식을 취하더라도 해당 업무가 회사의 상시적·본연의 업무이고, 법령에 기해 불가피하게 교육이나 일정한 감독적 요소가 더해져야 하는 사정이면 필연적으로 종속적인 관계가 인정돼 특수고용노동자의 근기법상 노동자성 인정의 개연성이 더욱 높아질 것으로 예상됨.<sup>1)</sup>
- ▶ 최근 서울북부지청에서 배달대행서비스를 운영하는 플라이앤컴퍼니(주)와 위탁계약을 맺은 배달기사들이 주휴수당, 연장노동수당 등 임금 미지급을 이유로 제기한 진정사건에서, 배달기사의 임금을 시급으로 지급하고, 회사 소유 오토바이를 배달기사에게 무상으로 대여하면서 유류비 등을 회사가 부담하고 근무시간·장소 등을 회사에서 지정하고 출퇴근 보고 등을 했다는 이유로 배달기사의 근로자성을 인정한 바 있음. 이 사건에서 일반적인 배달대행기사의 업무 실태와는 다소 차이가 있다고는 하지만 플랫폼 노동자의 근로자성 인정과 관련해 향후 시사하는 바가 클 것으로 보임.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지>보도자료·언론보도해명>대법원 선고 2016다277538 근로자지위확인 등 사건에 관한 보도자료(2019.4.23)

☞ 출처 : 월간 노동법률>2019년 12월호(vol.343)>[특집]노동법 전문가가 선정한 2019 노동판례 12선

1) 최근 서울북부지청에서 배달대행서비스를 운영하는 플라이앤컴퍼니(주)와 위탁계약을 맺은 배달기사들이 주휴수당, 연장노동수당 등 임금 미지급을 이유로 제기한 진정사건에서, 배달기사의 임금을 시급으로 지급하고, 회사 소유 오토바이를 배달기사에게 무상으로 대여하면서 유류비 등을 회사가 부담하고 근무시간·장소 등을 회사에서 지정하고 출퇴근 보고 등을 했다는 이유로 배달기사의 근로자성을 인정한 바 있음. 이 사건에서 일반적인 배달대행기사의 업무 실태와는 다소 차이가 있다고는 하지만 플랫폼 노동자의 근로자성 인정과 관련해 향후 시사하는 바가 클 것으로 보임.



## 9

## 일반육체노동자의 경험칙상 가동연한

(대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

## ○ 주요 쟁점

- ▶ 육체노동의 경험칙 상 가동연한에 관하여, 대법원은 1989. 12. 26.자 선고88다카 16867 전원합의체 판결에서 만 55세라고 본 기존 견해를 변경한 이후, 현재에 이르기까지 만 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔음. 육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아온 견해를 계속 유지할 수 있는지가 문제됨.

## ○ 판결 요지

## 다수의견의 요지(9명) → 파기환송

육체노동의 경험칙상 가동연한을 만 60세로 보아온 견해는 더 이상 유지하기 어렵고, 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 60세를 넘어 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험칙에 합당함. 그 이유는 아래와 같이 우리나라의 사회적, 경제적 구조와 생활여건이 급속하게 향상·발전하고 법제도가 정비·개선됨에 따라 1989.12.26.자 선고 전원합의체 판결 당시 경험칙의 기초가 되었던 제반 사정들이 현저히 변하였기 때문임

- 국민 평균연령이 남자 67.0세, 여자 75.3세에서 2015년에는 남자 79.0세, 여자 85.2세로, 2017년에는 남자 79.7세, 여자 85.7세로 늘었음.
- 1인당 국내총생산(GDP)은 6,516달러에서 2015년 27,000달러를 넘어 2018년에는 30,000달러에 이르는 등 경제 규모가 4배 이상 커졌음.
- 법정 정년이 만 60세 또는 만 60세 이상으로 연장되었고, 실질 은퇴연령은 이보다 훨씬 높게 2011년부터 2016년까지 남성 72.0세, 여성 72.2세로 조사되었는데, 이는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 가장 높은 수치임.
- 2013. 6. 4. 개정된 고용보험법에서는 65세 이후에 새롭게 고용되거나 자영업을 개시한 자만을 그 적용대상에서 제외하고 있고, 국민연금법 등도 연금수급개시연령을 점차 연장하는 내용으로 개정되어 2033년 이후부터 65세임.
- 각종 사회보장 법령에서, 국가가 적극적으로 생계를 보장하여야 하는 고령자 내지 노인을 65세 이상으로 정하고 있음.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ 피해자(男, 2011.3.7.생, 사고 당시 약 4세 5개월)가 2015.8.9. 그의 부모인 원고 1, 2, 누나 원고 3과 함께 이 사건 수영장을 방문한 후, 혼자 이 사건 수영장을 돌아다니다가 풀장으로 떨어져 사망한 사고가 발생하였음.
- ▶ 원고들이 이 사건 수영장의 설치운영자 피고1 및 안전관리책임자 피고2를 상대로 업무상 주의의무위반을 이유로 손해배상을 청구하였고, 원고1, 2는 피해자의 일일수입 산정의 기초가 되는 가동연한이 만 65세라고 주장함(1심 및 원심 모두, 피해자의 일일수입(소득 및 가동연한)에 관하여 피해자가 성인이 된 후 21개월의 군 본무를 마친 때부터 만 60세가 되는 때까지 도시일용노임을 적용함).

## 3) 판결의 의의

- ▶ 그동안 육체노동의 경험칙상 가동연한에 관하여 하급심별로 엇갈리는 판단으로 혼선을 빚고 있었음.
- ▶ 대상판결은 경험적 사실들의 변화에 따라 만 60세로 보아온 종래 견해는 유지될 수 없고 새로운 경험칙에 따라 만 65세로 인정하여야 한다고 선언함으로써, 위와 같은 논란을 종식시켰음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지>보도자료·언론보도해명>대법원 선고 2018다248909 일반 육체노동자 경험칙상 가동연한 사건에 대한 보도자료(2019.2.21)

## 10

## 무기계약 노동자에게 정규직 취업규칙이 적용되는지 여부

(대법원 2019.12.24. 선고 2015다254873 판결)

## 1) 판결 요지 및 주요 쟁점

## ○ 주요 쟁점

- ▶ 회사가 기간제 노동자에서 무기계약 노동자로 전환된 원고들에게 기존 정규직 노동자들과 동일한 호봉 정기승급과 각 임금 항목의 차액을 지급하여야 하는지 여부

## ○ 판결 요지

기간제법의 목적, 관련 규정 체계와 취지, 제정 경위 등을 종합하면, 사용자의 사업 또는 사업장 내에 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자가 있다면, 다른 특별한 사정이 없는 한 그 근로자에게 적용되는 근로조건이 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 간주되는 근로자에게도 동일하게 적용된다고 해석함이 타당하다. 이에 따라 피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 미달하는 근로조건을 정한 고용계약 부분은 무효로 되고 그 부분은 취업규칙 등에서 정한 기준이 적용되므로 원고들에게는 피고의 취업규칙 등에서 정한 기준에 따라 기본급, 상여금, 근속수당, 자가운전보조금이 지급되어야 하고 정기적인 호봉승급도 이루어져야 한다.

## 2) 주요 사실관계

- ▶ 원고들은 피고 회사에 기간제 노동자로 입사하여 근무하다가, 2010.3.경부터 2011. 7.경 까지 사이에 기간제법 제4조 제2항에 따라 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 간주됨.
- ▶ 원고들이 위와 같이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 간주되기 이전부터 존재하던 피고의 취업규칙과 그에 기초한 인사규정, 보수규정은 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자(이하 '정규직 노동자' 라고 함) 모두를 대상으로 차등없이 적용되어 왔음.
- ▶ 피고는 기간제법이 시행된 2007.7.1. 이후부터 원심 변론종결일에 이르기까지 원고들과

같이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 간주되는 사람들의 노동조건을 정하는 취업규칙을 별도로 마련한 바 없음.

- ▶ 피고는 원고들이 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 노동자로 간주된 이 후에도 기간제 노동자였을 당시에 동일한 형식의 고용계약서를 작성한 후 임금을 지급하였음. 이에 따라 원고들은 피고의 취업규칙 등이 적용되는 정규직 노동자와 비교하여 기본급 및 상여금은 80% 수준만 지급받았고, 근속수당은 지급받지 못하였으며, 자가운전보조금은 매달 10만 원 적게 지급받았고, 2012.5. 이후 정기적인 호봉승급도 이루어지지 않았음.

### 3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 “계약직에서 무기계약직으로 전환된 노동자들에게도 정규직처럼 기본급·상여금·근속수당 등을 지급하라”고 판단함으로써, 향후 노동조건을 핵심이라 할 임금체계 변화가 예상된다.
- ▶ 또한, 대상판결은 기간제법의 목적과 취지를 고려할 때, 무기계약직으로 간주되는 노동자는 특별한 사정이 없는 한 동종 또는 유사업무에 종사하는 정규직에 비해 불리한 처우를 받으면 안된다고 판단함. 이는 지금까지 명문화된 규정이 없어 법의 사각지대에 놓여 있던 무기계약직의 노동조건과 처우에 대한 새로운 기준을 제시하였다는 점에서 그 의미가 크다고 할 수 있음.
- ▶ 한편, 이와 유사한 사례로서 ‘비정규직(기간제) 노동자 차별사건에서의 불리한 처우와 합리적 이유의 판단방식’에 대한 판례(대법원 2019.9.26. 선고 2016두47857 판결)가 있는바, 주요 판결요지는 아래와 같음.

1. 기간제 근로자에 대하여 차별적 처우가 있었는지를 판단하기 위한 동종 또는 유사한 업무에 종사하는 비교대상 근로자는 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 근로자 중에서 선정하여야 하고, 이러한 근로자가 당해 사업 또는 사업장에 실제로 근무하고 있을 필요는 없으나 직제에 존재하지 않는 근로자를 비교대상 근로자로 삼을 수는 없다.
2. 기간제 근로자가 기간제 근로자임을 이유로 임금에서 비교대상 근로자에 비하여 차별적 처우를 받았다고 주장하며 차별 시정을 신청하는 경우, 원칙적으로 기간제 근로자가 불리한 처우라고 주장하는 임금의 세부 항목별로 비교대상 근로자와 비교하여 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다.  
다만, 기간제 근로자의 비교대상 근로자의 임금이 서로 다른 항목으로 구성되어 있거나, 기간

제 근로자가 특정 항목은 비교대상 근로자보다 불리한 대우를 받은 대신 다른 특정 항목은 유리한 대우를 받은 경우 등과 같이 항목별로 비교하는 것이 곤란하거나 적정하지 않은 특별한 사정이 있는 경우라면, 상호 관련된 항목들을 범주별로 구분하고 각각의 범주별로 기간제 근로자가 받은 임금액수와 비교대상 근로자가 받은 임금액수를 비교하여 기간제 근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 한다. 이러한 경우 임금의 세부 항목이 어떤 범주에 속하는지는, 비교대상 근로자가 받은 항목별 임금의 지급 근거, 대상과 그 성격, 기간제 근로자가 받은 임금의 세부항목 구성과 산정 기준, 특정 항목의 임금이 기간제 근로자에게 지급되지 않거나 적게 지급된 이유나 경위, 임금 지급 관행 등을 종합하여 합리적이고 객관적으로 판단하여야 한다.

3. 임금 그 밖의 근로조건 등에서 합리적인 이유 없이 불리하게 처우하는 것을 차별적 처우로 정의하는 있는 기간제법 제2조 제3호 규정 내용을 고려하면, 임금 세부항목별이 아닌 각 범주별로 기간제 근로자에게 불리한 처우가 존재하는지를 판단하여야 할 때에는 합리적 이유가 있는지 여부도 범주별로 판단하여야 한다.

출처 : 한국노동연구원 홈페이지 <정기간행물> 월간 노동리뷰(2019년 11월호)

# 2020년 변화되는 노동관련 법·제도

## 1. 노동시간 단축관련

### □ 시행시기

항 목	규 모	18.3.20 (공포)	18.7	19.7	20.1	21.1	21.7	22.1	
1주 근로 시간단축 (68→52)	300인 이상	(18.7.1)	(특례제외업종, 19.7.1)						
	50~299인 (특례 제외 업종 포함)					(20.1.1)			
	5~49인 (특례 제외 업종 포함)						(21.7.1)		
관공서 공휴일 민간적용	300인 이상					(20.1.1)			
	30~299인						(21.1.1)		
	5~29인						(22.1.1)		
특례업종 축소 (26→5개)	제외(21개)	(18.7.1)							
	유지(5개) 11시간 연속휴식	(18.9.1) (특례도입시)							
18세미만 노동시간 단축	1인 이상	(18.7.1)							
휴일노동 할증율	5인 이상	(18.3.20)							

□ 50인 이상 300인 미만 사업장 ‘1주 최대 52시간제’ 적용

○ 2018.7.1. 300인 이상 사업장을 대상으로 ‘1주 최대 52시간제’가 기업규모·업종별 단계적으로 시행됨(특례제외 21개 업종은 2019.7.1.).

○ 2020.1.1.부터 ‘50인 이상 300인 미만’ 사업장 대상으로 ‘1주 최대 52시간제’가 시행됨. 이를 위반한 사업주는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 됨.

※ 50~299인 기업에 1년간 ‘계도기간’ 부여 : ① 장시간근로감독 대상에서 제외, ② 노동자 진정 등으로 범위반 적발시 충분한 시정기간(최대 6개월) 부여, ③ 고소·고발시 범위반 사실과 함께 개선 노력, 고의성 여부 등도 감안(검찰과 협의)

[참고] 50~299인 주52시간제 안착을 위한 보완대책(2019.12.11)

과제명		추진일정	부처
1. 계도기간			
① 계도기간 시행		2020.1.	고용부
2. 현장 애로해소를 위한 지원 강화			
② 일터혁신 컨설팅 확대		2020.1.	고용부
③ 「노동시간 단축 현장지원단」 지원 확대		2020.1.	고용부
④ 노동시간 단축 기업 구인·구직 매칭		2020.1.	고용부
⑤ 일자리함께하기 등 지원사업 확대·신설		2020.1.	고용부
⑥ 구인난 기업에 외국인력 지원 확대		2020.1.	고용부
3. 특별연장근로 인가사유 확대			
⑦ 근로기준법 시행규칙 개선		2020.1.	고용부
4. 업종별 특화 지원			
제조	⑧ 노동시간 단축기업에 정책자금 우선 지원	2020.1.	중기부
	⑨ 노동시간 단축 기업 우대보증 신설	2020.1.	중기부
	⑩ 스마트공장 구축-스마트 마이스터 파견 우대	2020.2.	중기부
SW	⑪ 공공부문 조기발주 추진	2019.12.	과기정통부
	⑫ 과업변경심의위 구성·운영 개선	2020.상반기.	과기정통부
	⑬ SW 표준계약서 개발 및 보급	2020.1.~12.	과기정통부
건설	⑭ 공기 산정기준 법제화	2020.12.	국토부
	⑮ 건설공사 「표준시장단가」 산정체계 개편	2020.1.	국토부
복지	⑯ 사회복지시설 교대인력 확보	2020.1.~12.	복지부
버스	⑰ 버스신규인력 양성	2020.1.~12.	국토부
	⑱ 노선합리화 지원 등 안정적 노선버스 운행 지원	2020.1.~12.	국토부
농식품	⑲ 노동시간 단축 식품기업 청년인턴십 우선 지원	2020.1.	농식품부
	⑳ 노동시간 단축 농업법인에 전문인력 등 우선 지원	2020.1.	농식품부

문화	㉑ 문화예술분야 노동시간 단축 가이드 제작·배포	2020.상반기.	문체부
	㉒ 예술기업 지원사업 공모 등 노동시간 단축 기업 우대	2020.1.	문체부
	㉓ 방송영상 제작지원사업 편당 지원비 상향	2020.1.	문체부
	㉔ 영화 강소제작사 육성펀드 신설 및 표준계약서 활용 확대	2020.1.	문체부
	㉕ 콘텐츠 분야 고용체질 프로그램 운영	2020.1.	문체부
	㉖ 콘텐츠분야 노동시간 단축 가이드 배포 등	2019.12.	문체부
관광	㉗ 50~299인 대상 관광기금 특별용자 신설	2020.1.	문체부
	㉘ 관광분야 공모사업 대상 선정 시 노동시간 단축 기업 우대	2020.1.	문체부
	㉙ 관광분야 노동시간 단축 주요 사례집 제작	2020.2.	문체부
스포츠	㉚ 노동시간 단축기업에 스포츠 경영자금 융자 우선 배정	2020.3.	문체부
	㉛ 노동시간 단축기업에 인턴십 우선 지원	2020.3.	문체부
	㉜ 스포츠 분야 근로가이드 제공	2019.12.	문체부

## □ ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’의 민간확대 적용

○ 종전 ‘법정유급휴일’은 근로기준법상 ‘주휴일’(법 제55조), 근로자의날제정에관한 법률상 이른바 ‘노동절(5월 1일)’ 뿐이었음. ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’상 공휴일은 ‘유급휴일’ 아닌 사용자와 노동자 사이의 ‘약정휴일’로서 해당 휴일에 쉬더라도 사용자에게 임금지급의무가 발생하지 않음.

○ 2020.1.1.부터 위 ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’상 공휴일이 ‘법정 유급휴일’로 되어 300인 이상 사업장, 공공기관 등을 대상으로 적용되기 시작함.

※ 근로기준법 제55조에 따라 ‘주휴일’을 부여하므로 ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’상 일요일은 제외함.

근로기준법	근로기준법 시행령	관공서의 공휴일에 관한 규정
<b>제55조(휴일)</b> ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.	<b>제30조(휴일)</b> ② 법 제55조 제2항 본문에서 "대통령령으로 정하는 휴일"이란「관공서의 공휴일에 관한 규정」제2조 각 호(제1호는 제외한다)에 따른 공휴일 및 같은 영 제3조에 따른 대체공휴일을 말한다.	<b>제2조(공휴일)</b> 관공서의 공휴일은 다음 각 호와 같다. 다만, 재외공관의 공휴일은 우리나라의 국경일 중 공휴일과 주재국의 공휴일로 한다. <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 일요일</li> <li>2. 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날</li> <li>3. 1월 1일</li> <li>4. 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일)</li> <li>6. 부처님오신날(음력 4월 8일)</li> <li>7. 5월 5일(어린이날)</li> </ol>
<b>부칙 제1조(시행일)</b> ④ 1. 상시 300명 이상의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장, 「공공기관의 운영에 관한 법률」제4조에 따른 공공기관, 「지		



<p>방공기업법, 제49조 및 같은 법 제76조에 따른 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체와 그 기관·단체가 자본금의 2분의 1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의 1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관:</p> <p>2020년 1월 1일</p> <p>2. 상시 30명 이상 300명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2021년 1월 1일</p> <p>3. 상시 5인 이상 30명 미만의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장 : 2022년 1월 1일</p> <p><b>제110조(벌칙)</b></p> <p>1. 제55조를 위반한 자는 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처한다.</p>	<p>8. 6월 6일 (현충일)</p> <p>9. 추석 전날, 추석, 추석 다음날 (음력 8월 14일, 15일, 16일)</p> <p>10. 12월 25일 (기독탄신일)</p> <p>10의2. 「공직선거법」 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일</p> <p>11. 기타 정부에서 수시 지정하는 날</p> <p><b>제3조(대체공휴일)</b></p> <p>① 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일이 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제4호 또는 제9호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.</p> <p>② 제2조제7호에 따른 공휴일이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 제2조제7호에 따른 공휴일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.</p>
---	---

### □ 특별연장근로 인가사유 확대

- 종전 재해·재난 및 이에 준하는 사고 수습을 위한 경우 등 엄격하게 허용되던 특별연장근로 인가의 사유를 대폭 확대함.
- 즉, 종전 인가사유 이외, ① 인명의 보호 및 안전확보를 위해 필요한 경우, ② 시설·설비의 갑작스러운 장애·고장 등 돌발적인 상황의 발생으로 이를 수습하기 위해 긴급한 대처가 필요한 경우, ③ 통상적이지 않은 업무량의 대폭적 증가가 발생하고, 단기간 내 이를 처리하지 않으면 사업에 중대한 지장이나 손해나 초래되는 경우, ④ 「소재·부품전문기업 등의 육성에 관한 특별조치법」 제2조 제1호 및 제1호의2에 따른 소재·부품과 소재·부품 생산설비의 연구개발 및 그 밖에 연구개발을 하는 경우로서 고용노동부장관이 국가경쟁력 강화 및 국민경제의 발전을 위하여 필요하다고 인정하는 경우 이상 4가지를 추가함.
- 위 ③, ④ 사유에 대해서는 사용자에게 노동자 건강권 보호를 위한 적절한 조치를 지도하도록 함.

## 2. 2020년 최저임금액 인상 및 일자리안정자금 지원 확대

### □ 2020.1.1.부터 최저임금이 시간급 8,590원으로 인상

- 8시간 기준 일급 68,720원, 주40시간(주당 유급주휴 8시간 포함 월 209시간) 기준 월급 1,795,310원(8,590원×209시간)
- 적용대상 : 근로기준법상 근로자 → 상용근로자 뿐만 아니라 임시직·일용직·시간제 근로자, 외국인 근로자 등 고용형태나 국적에 관계없이 모두 적용
  - ▶ 적용제외 : 동거하는 친족만을 사용하는 사업, 가사사용인, 「선원법」에 의한 선원과 선박의 소유자, 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮아 고용노동부장관의 인가를 받은 자
  - ▶ 적용예외 : 수습 사용 중에 있는 자로서 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자(1년 미만 기간제 근로자는 제외) → 최저임금액의 10%를 감액(시급 7,731원) 가능
- 최저임금 적용 기간 : 2019. 1. 1. ~ 2019. 12. 31.

### □ 최저임금 산입범위(최저임금에 포함되는 임금)

[참고] 2020년 상여금 및 복리후생비의 최저임금 '미산입' 비율

연도	2019	2020	2021	2022	2023	2024
매월 지급 상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
매월 지급 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 상여금과 현금으로 지급하는 복리후생비의 경우 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 20%와 5%를 초과하는 부분은 최저임금에 산입함.
- 매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금은 최저임금에 산입함. 다만, 아래의 임금의 최저임금에 산입되지 않음.
  - ▶ 근로기준법상 소정노동시간 또는 소정 노동일에 대하여 지급하는 임금 외 임금으로서 고용노동부령으로 정하는 임금(초과노동수당 등)
  - ▶ 상여금, 그밖에 이에 준하는 것으로서 고용노동부령으로 정하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월 환산액의 20%에 해당하는

부분

- ▶ 식비, 숙박비, 교통비 등 노동자의 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서, ① 통화 이외의 것(현물)으로 지급하는 임금, ② 통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 해당연도 시간급 최저임금액을 기준으로 산정된 월환산액의 5%에 해당하는 부분

- 사용자가 최저임금에 산입되는 임금을 포함시키기 위해 1개월을 초과하는 주기로 지급하는 임금을 총액의 변동없이 매월 지급하는 것으로 취업규칙을 변경할 경우,
  - ▶ 과반수 노동조합 또는 과반수 노동자의 의견을 들어야 한다는 취업규칙 변경절차의 특례 적용
  - ▶ 취업규칙 변경시 의견을 듣지 않으면 500만원 이하의 벌금 부과

□ 일자리 안정자금 지원 확대

- ‘일자리 안정자금’이란 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 영세중소기업의 경영부담을 완화하고 노동자의 고용불안을 해소하기 위한 지원사업임.
- 최저임금 인상에 따라 지원대상 월평균보수 상한이 2019년 210만원 이하에서 2020년에는 ‘215만원 이하’로 변경됨. 또한 소정노동시간에 따른 지원금액이 아래와 같이 조정됨(5인 미만 사업장 2만원 추가지원은 동일).

2019년		⇒	2020	
주 소정노동시간	지원금액		주 소정노동시간	지원금액
주 40시간 이상	13만원	주 40시간 이상	9만원	
주 40시간 미만	12만원	주 40시간 미만	8만원	
주 30시간 미만	9만원	주 30시간 미만	6만원	
주 20시간 미만	6만원	주 20시간 미만	4만원	
주 10시간 미만	3만원	주 10시간 미만	미지원	

- ▶ 선원법상 선원은 2020년 선원최저임금(2,215,960원)의 120%인 월평균보수액 266만원 이하 지원
- ▶ 일용노동자는 1일 8시간 기준 99,000원 이하(시간급 8,590원 이상)
- ▶ 건설일용노동자는 최저 일당이 지원기준 이상이므로 지원대상에서 제외
- ▶ 단시간(시간제)노동자의 경우 소정노동시간에 비례하여 월 보수액이 최저임금 100~120% 범위 내인 경우 지원

- 사회보험 미가입자도 안정자금 혜택을 누릴 수 있도록 사회보험료 대폭 경감
  - ▶ 두루누리 사회보험료(고용보험, 국민연금) 지원, 5인 미만 사업장 건강보험료 60% 경감(5~10인 미만은 50%), 사회보험료 2년간 세액공제
  - ☞ [참고] 일자리 안정자금 홈페이지([www.jobfunds.or.kr](http://www.jobfunds.or.kr)) > 사업소개(지원대상·요건 등)

### 3. 개정 산업안전보건법 시행

□ 산업안전보건법이 28년 만에 전부 개정되어 2020.1.16.부터 시행됨.

□ 법의 보호대상 확대 : 종전 ‘근로자’에서 ‘노무를 제공하는 자’로 확대

- 캐디 등 특수고용노동자(보험설계사·우체국보험 모집원, 건설기계 직접운전자(27종), 학습지교사, 골프장 캐디, 택배기사, 퀵서비스 기사, 대출모집인, 신용카드회원 모집인, 대리운전기사)와 배달앱 등을 통한 배달종사자에 대한 안전보건조치 신설

□ 사업주 외 대표이사(2021.1.1.시행 예정), 건설공사 발주자, 프랜차이즈 가맹본부에도 산업재해 예방 책임을 부여

구 분	대 상	내 용
대표이사 (‘21.1.1 시행)	① 상시 근로자 수 500명 이상인 회사 또는 ② 전년도 시공능력평가액 순위 상위 1,000위 이내 건설회사	안전보건계획 수립 및 이사회 보고 의무 부여
발주자	총 공사금액 50억 이상	공사단계별(계획, 설계, 시공) 안전보건 대장 작성·확인·이행 의무 부여
가맹본부	외식업 또는 편의점 업종으로 가맹점 수가 200개 소 이상	가맹점의 안전보건프로그램 마련·시행 및 안전보건 정보제공 의무 부여

□ 도급인(원청)의 책임범위 확대, 의무사항 부여 및 의무이행 등 강화

- 도급인 책임장소 : 도급인의 사업장 내 모든 장소와 도급인이 제공·지정한 경우로서 지배·관리하는 위험장소로 확대
- 도급인의 의무 : 산재예방 조치 능력을 갖춘 적격 수급인 선정 등
- 의무이행 강화 : 안전보건조치 의무 위반시 처벌 수준 강화

## □ 유해·위험물질 취급 작업의 사내도급 금지·제한

- 도금작업, 수은·납·카드뮴의 제련·주입·가공·가열 작업, 허가 대상물질 제조·사용 작업의 사내도급을 원칙적으로 금지함(종전 ‘인가’시 사내도급 가능)
  - ※ 다만, 일시·간헐적 작업과 수급인이 보유한 전문기술이 사업운영에 필수·불가결하여 고용노동부장관의 승인을 받은 경우에 예외적으로 허용함.
- 중량비율 1% 이상 황산·불화수소·질산·염화수소 취급설비의 개조·분해·해체·철거 작업 또는 해당 설비 내부에서의 작업 등을 사내도급 시에는 고용노동부장관의 ‘승인’을 받아야 함.

- ☞ [참고] 한국노동조합총연맹 홈페이지(<http://inochong.org>) > 최신문서자료 > 3572번. 산업안전보건법 주요 개정내용 자료(고용노동부·안전보건공단 자료), 2019.12.19.
- ☞ [참고] 한국노동조합총연맹 홈페이지(<http://inochong.org>) > 최신문서자료 > 3569번. 개정 산업안전보건법 해설집, 2019.12.4.

## 4. 국민내일배움카드 통합 시행

- ‘국민내일배움카드’란 누구나 일자리에 도움이 되는 훈련을 받을 수 있는 평생능력 개발 기반을 마련해주기 위해 5년간 총 300~500만원의 훈련교육비용을 지원해주는 카드를 말한다.
- 종전 재직·휴직·실업 등 경제활동 상태에 따라 카드를 바꾸는 불편없이 하나로 통합되어 본인이 필요한 시기에 활용이 가능하게 됨.
- 이에 따라 2020년 달라지는 점은 아래와 같음.

구 분	2019년	2020년
지원대상	- 실업자 - 재직자(중소기업·비정규직 중심)	- 직업훈련을 희망하는 국민 (공무원, 사학연금대상자, 재학생 등 제외)
유효기간	- 실업자 1년, 재직자 3년	- 5년(5년 후 재발급 가능)
지원내용	- 200~300만원	- 300~500만원

- ☞ [참고] 고용노동부 홈페이지 > 보도자료 > 국민내일배움카드 시행

## 5. '일과 생활의 균형' 확산을 위한 출산·육아지원 확대

### □ 가족돌봄휴가 신설

- 맞벌이 노동자의 양육부담을 경감시키기 위해, 가족의 질병·사고·노령 또는 자녀의 양육을 목적으로 '가족돌봄휴가'를 청구할 수 있으며, '하루' 단위로 연간 최대 10일을 사용할 수 있음.
  - ▶ 가족돌봄 '휴가'기간(최대 10일)과 가족돌봄 '휴직'기간(최대 90일) 합은 연간 90일을 초과할 수 없음.
- '가족'의 범위 확대 : 종전 '부모, 배우자, 자녀 또는 배우자의 부모'에서 '조부모, 손자녀'도 포함됨.
- 가족돌봄 등을 위한 노동시간 단축청구권 도입
  - ▶ ① 노동자가 자신의 가족이나 자신의 건강을 돌보기 위한 경우, ② 55세 이상의 노동자가 은퇴를 준비하는 경우, ③ 노동자의 학업을 위한 경우에 노동시간 단축을 사용할 수 있도록 하고, 단축 후 노동시간, 단축기간 등 노동조건 등에 관한 사항을 규정함.
- 시행일 : 2020.1.1.

### □ 출산전후(유·사산) 휴가급여 상한액 인상 (2019.10.1.부)

- 출산전후(유·사산) 휴가급여 상한액을 종전 통상임금 100%를 월 상한 180만원 한도로 지급하였으나 월 상한 200만원으로 인상함.
  - ▶ 2020.1.1. 당시 출산전후 휴가 중이라 하더라도, 2020.1.1. 이후 기간에 대해서는 인상된 기준이 적용됨.
- 시행일 : 2020.1.1.

### □ 배우자 출산휴가 및 육아기 노동시간 단축 확대

- 배우자 출산휴가 확대
  - ▶ 배우자 출산휴가 기간을 종전 3~5일(최초 3일 유급)에서 '10일'로 확대하고 그 휴가기간 전체를 '유급'으로 함.
  - ▶ 휴가 청구시기 역시 종전 출산한 날로부터 30일 이내에서 '90일 이내'로 확대하고, 1회 분할 사용 가능하도록 함.

## ○ 육아기 노동시간 단축 확대

- ▶ 육아휴직 1년과 별도로 육아기 노동시간 단축을 '1년' 사용 가능하며, 육아휴직 미 사용 기간을 추가로 노동시간 단축으로 사용 가능하도록 함(합산하여 최대 2년).
- ▶ 종전 단축 후 노동시간은 1주 15~30시간이었으나, 1주 15~35시간으로 변경함으로써, 육아기에 하루 1시간씩 노동시간을 단축하는 것도 가능하게 됨.
- ▶ 육아기 노동시간 단축의 경우, 육아휴직과 마찬가지로 1회 분할사용만 가능하였으나, 1회의 기간이 3개월 이상이 되는 조건으로 횡수제한없이 분할 사용이 가능하게 됨.
- ※ 법시행 이전 육아휴직(육아기 노동시간 단축) 1년을 모두 사용한 경우 개정 조항의 적용을 받지 못함. 법시행 전 육아휴직 등을 분할하여 최초사용하고 법시행 이후 육아휴직 기간이 남아 있는 경우(법 시행 전부터 연속하여 육아휴직을 사용하는 경우는 제외), 남은 육아휴직에 추가하여 1년의 육아기 노동시간 단축 사용 가능.

## 6. 고령자 등 지원사업 확대

### □ 재취업지원서비스 제공 의무화

- 50·60대 신중년들이 퇴직 전에 미리 인생 2·3모작을 준비할 수 있도록, 사업주로 하여금 정년퇴직 등 '비자발적'으로 이직예정인 50세 이상 노동자에게 재취업 지원 서비스(경력·적성 등의 진단 및 향후 진로 설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등 재취업에 필요한 서비스) 제공 노력 의무를 부여함.

○ 시행일 : 2020.5.1.

### □ 고용촉진장려금 지원대상 확대

- 종전 지원이 안되었던 취업성공패키지II 유형에 참여한 중·장년과 일반고 특화훈련과정울 수료한 사람을 채용한 사업주에게 고용촉진장려금 지원
- 지원금액 : 1인당 월 60만원씩 6개월 단위 지원, 연간 지원한도는 우선지원대상기업의 경우 720만원, 대규모기업은 360만원(지급요건에 맞는 대상자 고용후 6개월 이상 고용유지시 지원)
- 시행일 : 2020.1.1.(개정내용은 2020.1.1. 이후 채용된 인원부터 적용됨)

### □ '정년도달' 노동자 계속고용시 장려금 지원

- 정년제를 운영하는 중소·중견기업 중 정년에 도달한 노동자에 대해 고용연장을 위한 제도(정년 폐지, 정년 1년 이상 연장, 정년변경없이 정년이 도달한 노동자를 계속 고용)를 도입한 경우 장려금 지원
- 지원금액 : 분기별 90만원(제도 시행일 이후 2년간)
  - ※ 고용연장을 위한 제도도입 3개월 이전부터 도입일 이후 3개월 이내에 관할 지방 고용노동관서에 신고서 제출
- 시행일 : 2020.1.1.

### □ 60세 이상 고령자 고용지원금 지급단가 인상

- 정년을 정하지 않은 사업장에서 고용기간 1년 이상인 60세 이상 노동자를 업종별 지원기준율(1~23%) 이상 고용한 사업주에게 지원
- 지원금액 : 종전 분기별 27만원에서 30만원으로 인상(노동자수의 20% 한도 지원, 대규모 기업은 10%)
- 시행일 : 2020.1.1.

## 7. 장애인 양질의 일자리 확대 및 취업지원 강화

### □ 장애인 고용부담금 부담기초액 인상 및 공무원 부문 적용·부과

- 상시 노동자 100인 이상을 고용한 사업주 중 고용한 장애인 수가 고용 의무인원에 미달하는 경우, 미달 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 고용부담금으로 신고·납부함.
- 부담기초액 : 종전 1,048,000원에서 1,078,000원으로 인상됨.

장애인 고용률	2019년	2020년
고용의무 이행률이 3/4이상	월 1,048,000원(부담기초액)	월 1,078,000원(부담기초액)
고용의무 이행률이 1/2이상~3/4미만	월 1,110,880원	월 1,142,680원
고용의무 이행률이 1/4이상~1/2미만	월 1,257,600원	월 1,293,600원
고용의무 이행률이 1/4미만	월 1,467,200원	월 1,509,200원
장애인 미고용	월 1,745,150원(최저임금액)	월 1,795,310원(최저임금액)



○ 종전 국가 및 지방자치단체의 공무원이 아닌 노동자 부문에서 고용부담금을 적용하였으나, 2020년부터 공무원 부문에서도 적용됨(다만, 2020년 고용상황에 대한 부담금 신고는 2021.1.1.~1.31. 진행함).

○ 시행일 : 2020.1.1.

#### □ 장애인 고용장려금 지급단가 인상

○ 장애인 의무고용률(3.1%, 공공기관 및 지방공기업의 경우 3.4%)을 초과하여 장애인을 고용하는 사업주에게 지급되는 장애인 고용장려금의 지급단가를 인상함.

○ 지원금액 : 월 30~80만원

※ 중증여성 60→80만원, 중증남성 50→60만원, 경증여성 40→45만원, 경증남성 30만원

※ 다만, 지급단가와 월 임금액의 60%를 비교하여 낮은 단가가 지급됨.

○ 시행일 : 2020.1.1.

#### □ 중증장애인 지원고용 현장훈련기간 연장

○ 중증장애인 직무수행에 필요한 현장기술과 직장적응을 위해 직무지도원과 사업체 현장에서 실시하는 현장훈련기간이 종전 최대 7주에서 '최대 6개월'로 연장됨.

○ 시행일 : 2020.1.1.

#### □ 중증장애인 인턴제 확대 시행

○ '중증장애인 인턴제'란 취업 사각지대에 놓인 중증장애인과 장년장애인에 대한 맞춤형 서비스를 제공하기 위한 제도임. 종전 특정 유형의 중증장애인 '200명'을 대상으로 하였으나, 2020년부터 장년층에 해당하는 경증장애인 포함, 총 '400명'을 지원함.

○ 지원대상 : 비장년 → 10개 유형(중증만 참여가능), 장년(50세 이상) → 전체 15개 유형(중·경증 무관)

○ 지원수준 : 인턴지원금 → 약정임금의 80%(최대 6개월, 80만원 한도), 정규직전환 지원금 → 월 65만원(고용유지시, 최대 6개월)시행

○ 시행일 : 2020.1.1.

## □ 중증장애인 지역맞춤형 취업지원사업 서비스 확대

- 비경제활동 또는 실업 상태에 있는 중증장애인의 경제활동을 촉진하는 중증장애인 지역맞춤형 취업지원사업을 확대 시행함.
- 지원대상 : 중증장애인 실업자 및 비경제활동 중 일할 의사가 있는 장애인 10,000명
- 지원수준 : 수행기관 대상 기본운영비 48만원, 취업연계수당 20만원 / 참여자 대상 1인당 1일 3천원
- 시행일 : 2020.1.1.

## □ 기타

장애인 취업성공패키지에 저소득층 장애인 특화 유형을 신설하여, ① 저소득층 장애인 특화 유형은 기존 수당과 별도로 구직촉진수당 월 30만원(최대 3개월, 총 90만원), ② 기존 과정 외 취업실무 프로그램 과정 추가, ③ 취업준비 위주 심층 상담과정 운영을 운영함.

# 주요 노동통계

〈표 1〉 주요 거시경제지표 추이

(단위 : 십억원, %)

연도	경제성장률(%)				소비자물가 상승률(%)		수출입 물가지수(%)	
	국내총생산 (GDP)		국민총소득 (GNI)		지수	전년 (동기)비	수입 물가지수	수출 물가지수
	실질금액	전년 (동기)비	실질금액	전년 (동기)비				
2005	1,034,337.50	3.9	1,054,203.00	1.9	86.1	2.3	85.8	112.5
2006	1,087,786.40	5.2	1,094,468.70	3.8	88.1	1.9	86.6	103.3
2007	1,147,311.40	5.5	1,154,246.40	5.5	90.3	2.2	90.5	101.1
2008	1,179,771.40	2.8	1,155,419.10	0.1	94.5	4.2	123.3	123.2
2009	1,188,118.40	0.7	1,184,103.80	2.5	97.1	2.6	118.2	122.9
2010	1,265,308.00	6.5	1,266,579.80	7.0	100.0	2.9	124.5	119.8
2011	1,311,892.70	3.7	1,287,282.20	1.6	104.0	4.0	138.9	120.0
2012	1,341,966.50	2.3	1,322,449.90	2.7	106.3	2.3	137.9	117.2
2013	1,380,832.60	2.9	1,371,733.10	3.7	107.7	1.3	127.8	112.2
2014	1,426,540.30	3.3	1,423,790.20	3.4	109.0	1.3	118.1	105.5
2015	1,464,244.00	2.8	1,510,005.60	6.5	100.0	0.7	100.0	100.0
2016	1,508,265.10	2.9	1,574,137.30	4.2	101.0	1.0	95.8	86.7
2017	1,555,995.30	3.1	1,622,212.60	3.1	102.9	1.9	102.0	102.6
2018	1,807,735.90	2.7	1,815,558.40	1.2	104.5	1.5	108.4	103.4
2019	1,844,026.30	2.0	-	-	104.9	0.4	109.3	99.9
2019 1/4	435,808.60	1.7	435,887.50	-0.5	104.5	0.5	107.3	99.6
2/4	460,059.40	2.0	450,227.40	0.3	104.9	0.7	111.4	101.5
3/4	462,319.70	2.0	456,451.80	0.4	104.9	0.0	110.7	101.1
4/4	485,838.70	2.2	-	-	105.2	0.3	108.0	97.7

단위 : 2015=100

자료 : 한국은행, 국민계정(경제활동별 GDP 및 GNI, 원계열, 실질)

한국은행, 수출입물가지조사(원화기준) 각년도

통계청, 소비자물가지조사

〈표 2〉 경제활동인구총괄

(단위 : 천명, %)

	15세이상 인구 <sup>1)</sup>	경제활동 인구	취업자	실업자	비경제 활동인구	경제활동 참가율	실업률	OECD 실업률
2005	38,300	23,743	22,856	887	14,557	62.0	3.7	6.6
2006	38,762	23,978	23,151	827	14,784	61.9	3.5	6.1
2007	39,170	24,216	23,433	783	14,954	61.8	3.2	5.6
2008	39,598	24,347	23,577	769	15,251	61.5	3.2	6.1
2009	40,092	24,394	23,506	889	15,698	60.8	3.6	8.1
2010	40,590	24,748	23,829	920	15,841	61.0	3.7	8.3
2011	41,052	25,099	24,244	855	15,953	61.1	3.4	8.0
2012	41,582	25,501	24,681	820	16,081	61.3	3.2	8.0
2013	42,096	25,873	25,066	807	16,223	61.5	3.1	7.9
2014	42,513	26,536	25,599	937	15,977	62.4	3.5	7.4
2015	43,017	26,913	25,936	976	16,105	62.6	3.6	6.8
2016	43,416	27,247	26,235	1,012	16,169	62.8	3.7	6.3
2017	43,751	27,580	26,552	1,028	16,171	63.0	3.7	5.8
2018	44,182	27,895	26,822	1,073	16,287	63.1	3.8	5.3
2019	44,504	28,186	27,123	1,063	16,318	63.3	3.8	5.2
2019.1	44,319	27,455	26,232	1,224	16,864	61.9	4.5	5.4
2019.2	44,382	27,649	26,346	1,303	16,734	62.3	4.7	5.3
2019.3	44,409	28,002	26,805	1,197	16,408	63.1	4.3	5.3
2019.4	44,444	28,284	27,038	1,245	16,160	63.6	4.4	5.2
2019.5	44,460	28,468	27,322	1,145	15,992	64.0	4.0	5.2
2019.6	44,495	28,545	27,408	1,137	15,951	64.2	4.0	5.2
2019.7	44,530	28,480	27,383	1,097	16,050	64.0	3.9	5.2
2019.8	44,546	28,216	27,358	858	16,330	63.3	3.0	5.2
2019.9	44,573	28,288	27,404	884	16,285	63.5	3.1	5.1
2019.10	44,601	28,373	27,509	864	16,228	63.6	3.0	5.1
2019.11	44,625	28,380	27,515	866	16,245	63.6	3.1	5.1
2019.12	44,661	28,095	27,154	942	16,566	62.9	3.4	5.1

주 : 1) 15세 이상 인구 중 군인, 전투경찰, 공익근무요원, 형이 확정된 교도소 수감자들은 제외됨.

2) 공식 실업률, 구직기간 4주 기준

자료 : 통계청 경제활동인구조사, OECD Harmonised unemployment rates(<http://stats.oecd.org>)

〈표 3〉 도시근로자가구 가계수지

(단위 : 천원, %)

연도	소득		근로소득		가계지출	
	액 수	전년동기 대비 증가율	액 수	전년동기 대비 증가율	액 수	전년동기 대비 증가율
1998	2,137.9	-5.8	1,812.2	-6.0	1,576.3	-6.2
1999	2,234.6	4.5	1,880.1	3.7	1,760.31	11.7
2000	2,388.2	6.9	1,989.6	5.8	1,901.8	8.0
2001	2,658.2	1.3	2,207.6	11.0	2,091.2	10.0
2002	2,835.4	6.7	2,392.0	8.4	2,173.8	4.0
2003	2,930.8	3.4	2,551.8	6.7	2,302.6	5.9
2004	3,112.5	6.2	2,699.5	5.8	2,447.3	6.3
2005	3,252.1	4.5	2,789.3	3.3	2,560.6	4.6
2006	3,444.1	5.9	2,966.8	6.4	2,682.4	4.8
2007	3,656.2	6.2	3,162.9	6.6	2,826.6	5.4
2008	3,900.6	6.7	3,383.1	7.0	3,025.6	7.0
2009	3,853.2	-1.2	3,322.2	-1.8	3,036.7	0.4
2010	4,007.7	4.0	3,479.2	4.7	3,209.5	5.7
2011	4,248.6	6.0	3,670.1	5.5	3,364.7	4.8
2012	4,492.4	5.7	3,885.1	5.9	3,494.8	3.9
2013	4,606.2	2.5	3,993.1	2.8	3,547.6	1.5
2014	4,734.6	2.8	4,097.7	2.6	3,651.8	2.9
2015	4,816.7	1.7	4,128.4	0.7	3,662.6	0.3
2016	4,884.4	1.4	4,231.4	2.5	3,688.9	0.7
2019 1/4	5,660.1	-0.2	4,905.2	-0.3	-	-
2/4	5,374.5	4.0	4,725.5	3.7	-	-
3/4	5,690.6	3.6	5,027.2	4.0	-	-

주 : 도시에 거주하고 있는 2인 이상 가구 중 근로자가구 평균임.

단, 2009년 소득 및 지출부문의 항목분류 개편으로, 「가계동향조사(신분류)」의 2008년 이전 자료는 「가계동향조사(구분류)」 자료와는 다소 차이가 있음.

자료 : 통계청, 가계동향조사

#### 〈표 4〉 연도별 인건비 비중, 노동소득분배율(전산업) 변동추이

- \* 자료 : 한국은행, 기업경영분석지표, 생산성예관한지표 (2009~, 전수조사)  
한국은행 경제통계국 기업통계팀(02-759-4884)
- \* 링크 : <http://ecos.bok.or.kr/>  
[http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITILE&parentId=A#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITILE&parentId=A#SubCont)

#### 〈표 5〉 3/4분기 소득5분위분배율 추이

- \* 자료 : 통계청, 가계동향조사(신분류) - 소득5분위별 가구당 가계수지 (도시 명목, 2인 이상)
- \* 링크 : [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITILE&parentId=C#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITILE&parentId=C#SubCont)

#### 〈표 6〉 소득 5분위별 소득분포 추이

- \* 자료 : 통계청, 소득분배지표(시장소득)  
통계청, 가계동향조사(신분류) - 소득 5분위별 가구당 가계수지 (도시 명목, 2인 이상)
- \* 링크 : [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITILE&parentId=C#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITILE&parentId=C#SubCont)

〈표 7〉 교육정도별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	전 체	중졸이하	고 졸	대졸이상
2008	769 (3.2)	69 (2.8)	384 (3.8)	268 (3.0)
2009	889 (3.6)	76 (3.2)	437 (4.4)	321 (3.5)
2010	920 (3.7)	86 (3.5)	420 (4.2)	346 (3.6)
2011	855 (3.4)	133 (2.6)	398 (4.0)	323 (3.2)
2012	820 (3.2)	126 (2.5)	359 (3.6)	335 (3.2)
2013	807 (3.1)	105 (2.2)	347 (3.4)	355 (3.3)
2014	937 (3.5)	118 (2.6)	416 (4.0)	402 (3.5)
2015	976 (3.6)	119 (2.7)	433 (4.0)	425 (3.6)
2016	1,009 (3.7)	114 (2.6)	443 (4.1)	453 (3.7)
2017	1,023 (3.7)	67 (3.0)	408 (3.8)	498 (3.9)
2018	1,073 (3.8)	77 (3.5)	444 (4.1)	494 (3.8)
2019	1,063 (3.8)	87 (4.0)	440 (4.1)	469 (3.5)

주 : ( )안의 수치는 실업률

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

〈표 8〉 연령별 실업자 및 실업률

(단위 : 천명, %)

	전 체	15~29세	15~19세	20~29세	30~39세	40~49세	50~59세	60세 이상
2008	769 (3.2)	315 (7.2)	22 (10.2)	293 (7.0)	194 (3.1)	142 (2.1)	87 (2.0)	32 (1.2)
2009	889 (3.6)	347 (8.1)	25 (12.2)	323 (7.9)	220 (3.6)	163 (2.4)	114 (2.5)	45 (1.6)
2010	920 (3.7)	340 (8.0)	28 (11.9)	312 (7.8)	214 (3.5)	165 (2.5)	120 (2.5)	80 (2.8)
2011	855 (3.4)	320 (7.6)	27 (10.8)	293 (7.4)	202 (3.4)	145 (2.1)	110 (2.1)	77 (2.6)
2012	820 (3.2)	313 (7.5)	22 (8.8)	291 (7.5)	177 (3.0)	138 (2.0)	115 (2.1)	77 (2.4)
2013	807 (3.1)	331 (8.0)	26 (10.3)	305 (7.9)	175 (3.0)	134 (2.0)	107 (1.9)	61 (1.8)
2014	937 (3.5)	385 (9.0)	25 (9.2)	360 (9.0)	183 (3.1)	153 (2.2)	134 (2.2)	81 (2.3)
2015	976 (3.6)	397 (9.2)	29 (10.6)	368 (9.1)	181 (3.1)	158 (2.3)	145 (2.4)	95 (2.5)
2016	1,009 (3.7)	426 (9.8)	27 (10.0)	399 (9.8)	184 (3.1)	149 (2.1)	145 (2.3)	105 (2.7)
2017	1,023 (3.7)	426 (9.8)	23 (8.7)	402 (9.9)	190 (3.3)	148 (2.1)	140 (2.2)	120 (2.9)
2018	1,073 (3.8)	408 (9.5)	21 (9.3)	387 (9.5)	195 (3.4)	168 (2.5)	164 (2.5)	139 (3.1)
2019	1,063 (3.8)	386 (8.9)	19 (8.6)	367 (8.9)	190 (3.3)	153 (2.3)	169 (2.5)	167 (3.4)

주 : ()안의 수치는 실업률

자료 : 통계청, 경제활동인구조사

〈표 9〉 주요국가 실업률(OECD)

\* 자료 : 통계청 월간국제통계, OECD 국가의 주요통계지표

\* 링크 : [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_03List.jsp?vwcd=MT\\_RTITLE&parmTabId=M\\_03\\_0\\_1\\_01#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_03List.jsp?vwcd=MT_RTITLE&parmTabId=M_03_0_1_01#SubCont)



〈표 10〉 주요 임금교섭 동향

(단위 : 개소, %)

	대상업체수	타결업체수	진도율	협약임금 인상률	
				임금총액 기준	통상임금 기준
				임금총액 기준(2002년 부터)	
1998	5,476	5,156	94.2	-2.7	0.0
1999	5,097	4,744	93.1	2.1	2.1
2000	5,116	4,798	93.8	7.6	7.2
2001	5,218	4,857	93.1	6.0	6.0
2002	5,401	4,991	92.4	6.7	-
2003	5,751	5,292	92.0	6.4	-
2004	5,909	5,514	93.3	5.2	-
2005	6,228	5,650	90.7	4.7	-
2006	6,330	5,422	85.7	4.8	-
2007	6,561	4,956	-	4.8	-
2008	6,745	5,667	84.0	4.9	-
2009	6,781	5,168	76.2	1.7	-
2010	7,816	5,408	69.2	4.8	-
2011	8,458	6,955	82.2	5.1	-
2012	8,835	6,814	77.1	4.7	-
2013	9,580	7,722	80.6	3.5	-
2014	9,905	8,173	82.5	4.1	-
2015	10,571	9,577	90.6	3.7	-
2016	10,738	9,312	86.7	3.3	4.2
2017	10,534	8,863	84.1	3.6	4.0
2018	10,661	8,981	84.2	4.2	4.8

자료 : 고용노동부, 임금결정현황조사(구 임금교섭타결현황)

〈표 11〉 주요 노사단체의 임금인상요구율과 제시율 추이

(단위 : %)

연도	한국노총 요구율	민주노총 요구율	경총 제시율	명목임금 상승률	협약임금 인상률
1991	17.5	-	7.0	17.5	10.5
1992	16.8	25.4	4.7~6.7	15.2	6.5
1993	4.7~8.9	18.0	4.7~8.9	12.2	5.2
1994	5.0~8.7	16.4	5.0~8.7	12.7	7.2
1995	12.4	14.8	4.4~6.4	11.2	7.7
1996	12.2	14.8	4.8	11.9	7.8
1997	11.2	7.6~13.6	동결	7.0	4.2
1998	4.7	5.1~9.2	총인건비20% 감축	-2.5	-2.7
1999	5.5	7.7(±1.5)	· 구조조정 완료기업:동결 · 구조조정 진행기업:삭감	12.1	2.1
2000	13.2(146,259원)	15.2(±2)	5.4	8.0	7.6
2001	12.0(191,035원)	12.7(±2)	3.5	5.1	6.0
2002	12.3	12.5(±1.5)	4.1	11.2	6.7
2003	11.4(197,226원)	11.1(±2)	4.3	9.2	6.4
2004	10.7	10.5(±2)	3.8	5.4	5.2
2005	9.4	9.3(±2)	3.9	6.9	4.7
2006	9.6	8.0~12.6	2.6	5.8	4.8
2007	9.3	7.0~10.0	2.4	5.6	4.8
2008	9.1	8.0	2.6	0.0	4.9
2009	-	-	-	-2.2	1.7
2010	9.5	9.2	동결	4.5	4.8
2011	9.4+α	-	3.5	4.6	5.1
2012	9.1	9.3	2.9	4.0	4.7
2013	8.1	8.9	-	2.6	3.5
2014	8.1	8.8	2.3	2.9	4.1
2015	7.8	8.2(230,000원)	1.6	3.2	3.7
2016	7.9	7.4(237,000원)	동결	3.8	3.3
2017	7.6(257,860)	7.4(239,000원)	동결	-	3.6
2018	9.2(318,479)	7.1(224,000)	2.0	-	4.2
2019	7.5( 274,050)	6.0(205,000)	-	-	4.0(11월)

자료 : 한국노총, 민주노총, 한국경총(2019년부터 임금인상가이드라인폐지), 노동부(사업체노동력조사, 제조업), 임금교섭타결현황

**〈표 14〉 노동생산성과 임금 비교(비농전산업)**

- \* 자료 : 한국생산성 본부 홈페이지 통계
- \* 링크 : [http://www.kpc.or.kr/productivity/state\\_prod.asp](http://www.kpc.or.kr/productivity/state_prod.asp)

**〈표15〉 산업별 월평균 노동비용**

- \* 자료 : 고용노동부, 기업체노동비용조사보고서, 각년도.
- \* 링크 : <http://laborstat.molab.go.kr/>

**〈표 16〉 노동생산성 및 단위노동비용지수 추이(제조업)**

- \* 자료 : 한국생산성 본부 홈페이지 통계
- \* 링크 : [http://www.kpc.or.kr/productivity/state\\_prod.asp](http://www.kpc.or.kr/productivity/state_prod.asp)

**〈표 17〉 연도별산업별 전체근로자 물적 노동생산성지수 및 증감률**

- \* 자료 : 한국생산성 본부 홈페이지 통계
- \* 링크 : [http://www.kpc.or.kr/productivity/state\\_prod.asp](http://www.kpc.or.kr/productivity/state_prod.asp)

**〈표 18〉 연도별산업별 부가가치 노동생산성지수 및 증감률(불변가격기준)**

- \* 자료 : 한국생산성 본부 홈페이지 통계
- \* 링크 : [http://www.kpc.or.kr/productivity/state\\_prod.asp](http://www.kpc.or.kr/productivity/state_prod.asp)

〈표 22〉 최저임금제 주요지표 추이

(단위 : 원, %, 천명)

연도	적용대상	최저임금액	인상률	적용대상 근로자수	수혜 근로자수	영향률
1996.9~1997.8	전산업(상시근로자 10인 이상)	시간급1,400(월환산 316,400)	9.8	5,240	127	2.4
1997.9~1998.8	전산업(상시근로자 10인 이상)	시간급1,485(월환산 335,610)	6.1	5,350	124	2.3
1998.9~1999.8	전산업(상시근로자 10인 이상)	시간급1,525(월환산 344,650)	2.7	5,136	23	0.4
1999.9~2000.8	전산업(상시근로자 5인 이상)	시간급1,600(월환산 361,600)	4.9	5,031	54	1.2
2000.9~2001.8	전산업(모든 사업장)	시간급1,865(월환산 421,490)	16.6	6,692	141	2.1
2001.9~2002.8	전산업(모든 사업장)	시간급2,100(월환산 474,600)	12.6	7,152	201	2.8
2002.9~2003.8	전산업(모든 사업장)	시간급2,275(월환산 514,150)	8.3	13,216	849	6.4
2003.9~2004.8	전산업(모든 사업장)	시간급2,510(월환산 567,260)	10.3	13,631	1,035	7.6
2004.9~2005.8	전산업(모든 사업장)	시간급2,840(월환산 641,840)	13.1	14,149	1,245	8.8
2005.9~2006.12	전산업(모든 사업장)	시간급3,100(월환산 700,600)	9.2	14,584	1,503	10.3
2007	전산업(모든 사업장)	시간급3,480(월환산 786,480)	12.3	14,968	1,784	11.9
2008	전산업(모든 사업장)	시간급3,770(월환산 787,930)	8.3	15,351	2,124	13.8
2009	전산업(모든 사업장)	시간급4,000(월환산 836,000)	6.1	15,882	2,085	13.1
2010	전산업(모든 사업장)	시간급4,110(월환산 858,990)	2.75	16,103	2,566	15.9
2011	전산업(모든 사업장)	시간급4,320(월환산 902,880)	5.1	16,451	2,336	14.2
2012	전산업(모든 사업장)	시간급4,580(월환산 957,220)	6.0	17,048	2,343	13.7
2013	전산업(모든 사업장)	시간급4,860(월환산 1,015,740)	6.1	17,510	2,582	14.7
2014	전산업(모든 사업장)	시간급5,210(월환산 1,088,890)	7.2	17,734	2,565	14.5
2015	전산업(모든 사업장)	시간급5,580(월환산 1,166,220)	7.1	18,240	2,668	14.6
2016	전산업(모든 사업장)	시간급6,030(월환산 1,260,270)	8.1	18,776	3,420	18.2
2017	전산업(모든 사업장)	시간급6,470(월환산 1,352,230)	7.3	19,312	3,366	17.4
2018	전산업(모든 사업장)	시간급7,530(월환산 1,573,770)	16.4	19,627	4,625	23.6
2019	전산업(모든 사업장)	시간급8,350(월환산 1,745,150)	10.9	20,006	5,005	25.0
2020	전산업(모든 사업장)	시간급8,590(월환산 1,795,310)	2.9	-	-	-

주 : 1) 영향률=수혜근로자/적용대상근로자수×100

2) 2002. 8까지는 노동부기준 사용근로자 수치임.

자료 : 최저임금위원회 최저임금액 현황

〈표 23〉 평균임금 대비 최저임금 추이

(단위 : 원, %, 명)

연도	적용기간	최저임금		인상율	평균임금		최저임금/평균임금	
		시간급	월환산액		정액급여	임금총액	정액급여	임금총액
1996	95.9-96.8	1,275	288,150	9.0	892,965	1,314,555	32.3	21.9
1997	96.9-97.8	1,400	316,400	9.8	995,068	1,451,513	31.8	21.8
1998	97.9-98.8	1,485	335,610	6.1	1,044,370	1,445,967	32.1	23.2
1999	98.9-99.8	1,525	344,650	2.7	1,077,457	1,477,983	32.0	23.3
2000	99.9-00.8	1,600	361,600	4.9	1,153,123	1,636,245	31.4	22.1
2001	00.9-01.8	1,865	421,490	16.6	1,233,355	1,722,381	34.2	24.5
2002	01.9-02.8	2,100	474,600	12.6	1,355,790	1,868,526	35.0	25.4
2003	02.9-03.8	2,275	514,150	8.3	1,490,090	2,077,842	34.5	25.4
2004	03.9-04.8	2,510	567,260	10.3	1,621,218	2,188,818	35.0	25.9
2005	04.9-05.8	2,840	641,840	13.1	1,728,647	2,327,705	37.1	27.6
			593,560				34.3	25.5
2006	05.9-06.12	3,100	700,600	9.2	1,873,756	2,541,886	37.4	27.6
			647,900				34.6	25.5
2007	07.1-07.12	3,480	786,480	12.3	1,991,519	2,683,203	39.5	29.3
			727,320				36.5	27.1
2008	08.1-08.12	3,770	852,020	8.3	2,057,382	2,568,838	41.4	33.2
			787,930				38.3	30.7
2009	09.1-09.12	4,000	904,000	6.1	2,138,912	2,636,260	42.3	34.3
			836,000				39.1	31.7
2010	10.1-10.12	4,110	928,860	2.75	2,234,337	2,816,188	41.6	33.0
			858,990				38.4	30.5
2011	11.1-11.12	4,320	976,320	5.1	2,226,385	2,805,993	43.9	34.8
			902,880				40.6	32.2
2012	12.1-12.12	4,580	1,035,080	6.0	2,342,968	2,947,578	44.2	35.1
			957,220				40.9	32.5
2013	13.1-13.12	4,860	1,098,360	6.1	2,432,917	3,045,636	45.1	36.1
			1,015,740				41.7	33.4
2014	14.1-14.12	5,210	1,177,460	7.2	2,506,101	3,116,692	47.0	37.8
			1,088,890				43.4	34.9
2015	15.1-15.12	5,580	1,261,080	7.1	2,580,230	3,204,163	48.9	39.4
			1,166,250				45.2	36.4
2016	16.1-16.12	6,030	1,260,270	8.1	2,667,954	3,331,212	47.2	37.8
2017	17.1-17.12	6,470	1,352,230	7.3	2,763,995	3,417,905	48.9	39.6
2018	18.1-18.12	7,530	1,573,770	16.4	2,891,025	3,591,519	54.4	43.8
2019	19.1-19.12	8,350	1,745,150	10.9	-	-	-	-

주 : 1) 전체노동자 임금은 적용기간 평균임.

2) 정액급여는 상용직의 정액급여임.

3) 상용근로자 1인 이상 사업체 (2011년 1월 기준 자료부터 상용 5인 이상에서 상용 1인 이상으로 확대 공표)

자료 : 최저임금위원회 연도별 최저임금 결정현황. 고용노동부, 사업체노동력조사

**<표 25> 산업재해 발생추이**

- \* 자료 : 안전보건공단, 산업재해분석, 각년도
- \* 링크 : <http://www.kosha.or.kr/board.do?menuId=554>

**<표 26> 내역별 부당노동행위 신청건수**

- \* 자료 : 고용노동부, 고용노동통계연감
- \* 링크 : <http://laborstat.molab.go.kr/>

**<표 27> 산업별 노사분규 발생건수**

- \* 자료 : 고용노동부, 노사분규통계
- \* 링크 : [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=B#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=B#SubCont)

**<표 28> 발생원인별 노사분규 건수**

- \* 자료 : 고용노동부, 노사분규통계
- \* 링크 : [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=B#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=B#SubCont)

**<표 29> 사업체규모별 노사분규 발생추이**

- \* 자료 : 고용노동부, 노사분규통계
- \* 링크 : [http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList\\_01List.jsp?vwcd=MT\\_ZTITLE&parentId=B#SubCont](http://kosis.kr/statisticsList/statisticsList_01List.jsp?vwcd=MT_ZTITLE&parentId=B#SubCont)

**<표 30> 각년도/분기별 퇴직연금 통계**

- \* 자료 : 고용노동부, 퇴직연금 통계
- \* 링크 : <http://www.moel.go.kr/pension/law/stats.do>