
2020년 정기국회 주요 노동복지 쟁점법안에 대한
한국노총 핵심요구

2020. 11. 23.

한국노총 7대 핵심요구

1. ILO 핵심협약비준과 노조법 및 공무원·교원노조법 개정
2. 특수고용노동자 고용보험 확대
3. 중대재해기업처벌법 제정
4. 취약계층 노동자의 최저 노동조건 보장
 - 1) 5인 미만 사업장 근로기준법 적용
 - 2) 1년 미만 근속 노동자의 퇴직급여 보장
5. 최저임금제도 개선
6. 돌봄의 공공성 강화를 위한 초석, 사회서비스원법 제정
7. 공정경제3법을 넘어 '경제민주화5법' 추진

1. ILO 핵심협약 비준과 노조법 및 공무원·교원노조법 개정

■ 입법 필요성 및 주요쟁점

- 역대정권의 국제사회에 대한 거듭된 약속이행 필요
 - 우리나라는 1991년 ILO 가입이후, 국제사회에 수차례 ILO 핵심협약 비준을 약속하였으나 아직까지 이를 이행하지 않아 최근 한-EU FTA 무역분쟁 비화된 상황
 - 21대 첫 정기국회에서 ILO핵심협약의 비준동의 및 핵심협약 취지에 충실한 최소한의 입법조치 필요성

- ILO핵심협약과 무관한 사용자 대항권 강화 목적의 노동법 개악안 철회
 - ILO핵심협약 무관하게 현행 노동기본권 후퇴시키는 내용이 담겨져 있음.
 - ▶ 파업 시 사업장 점거형태의 쟁의행위 전면 금지
 - 정부안은 “생산 및 기타 주요업무 관련 시설 ... 일부, 전부를 점거하는 쟁의행위” 전면 금지
 - 대법원 판례는 사용자측의 출입이나 관리지배를 배제하지 않는 부분적이고 병존적인 점거형태의 사업장내 쟁의행위의 정당성 인정(대법원 2007.12.28. 2007도5204 등).
 - 기업별 노조가 대부분인 우리 현실에서 사업장내 피케팅·농성 등 보조적 형태의 쟁의권 행사조차 불가능하게 되고, 노조의 파업권에 대한 심각한 침해 초래
 - ▶ 단체협약 유효기간 연장 : 2년에서 3년 이내로 연장
 - 새로 선출된 노조대표자가 임기동안 한번도 못하는 문제 야기(교섭대표노조 지위와 맞물려 최대 5년간 교섭이 불가능)
 - ▶ 해고자 등 종업원 아닌 자의 기업별 노조활동 허용한다고 하면서도 △종업원 아닌 조합원의 사업장 출입제한 △대의원 및 임원 자격 제한
 - 비종업원인 조합원의 사업장 출입 및 시설사용에 관한 사업장 내부규칙 또는 노사 합의절차를 두도록 함(상급단체 노조간부, 산별노조 간부의 출입 및 노조 지원활동 제한우려)
 - 비종업원인 조합원의 기업별 노조의 대의원 및 임원자격 제한 : 노조간부의 자격조건에 대해선 노조 규약의 재량에 맡겨야 한다는 ILO의 입장과 명백히 배치됨(ILO 판정집 No. 606).

- 노조전임자 급여 및 타임오프 한도에 대한 입법적 개입 해소
 - 정부안은 ‘노동조합 전임자 급여지급 금지 규정 및 관련 쟁의행위 금지 규정’을 삭제하는 반면, 근로시간면제한도를 초과하는 단체협약 및 노사합의 무효, 이를 부당노동행위로 규정

→ 전임자 급여문제에 관한 ILO 권고와 국제노동기준은 국가가 입법적 개입을 하지 말고 노사자
 율에 맡기라는 것으로 정부안은 명백한 국제기준 위반임(ILO협약 제98호 제2조, 제4조 및
 ILO, Freedom of Association 2018, para. 1607.).

※ 정부 및 여·야 의원 모두가 ILO핵심협약에 반하는 노조전임자 급여지급 금지 및 타임
 오프 문제 개선을 위한 법률안을 제출한 만큼 반드시 관련 법률 개정이 요구됨.

<참고 1> 전임자 임금 관련 정부, 여·야 법률개정안 비교

| 정부안 | 안호영 의원안 (더민주, 환노위 간사) | 이수진 의원안 (더민주, 비례) | 박대수 의원안 (국민의힘, 비례) |
|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노조전임자 급여지급 금지 규정 및 관련 쟁의행위 금지 규정 삭제 ▶ 근로시간 면제한도(타임오프)를 초과하는 단체협약 또는 노사합의는 무효, 타임오프 한도를 초과하는 급여지급 행위를 부당노동행위로 규정 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 노조전임자 급여지급 금지규정 및 관련 쟁의행위 금지규정 삭제 ▶ 근로시간 면제한도를 초과하는 단체협약 또는 노사합의 무효로 하되, ▶ <u>타임오프 한도를 초과하는 급여지급 행위를 부당노동행위로 규정</u>한 조항 삭제 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ <u>전임자 급여지급은 노사자율로 정함</u> (노조전임자에 대한 급여지급 금지 규정 및 근로시간 면제한도 규정 폐지) ▶ 노조전임자 급여지급을 부당노동행위로 규정한 관련 조항 삭제 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 근로시간면제한도 설정 시 사업장의 지역적 분포, 근무형태 등 사업장 특성 고려 ▶ <u>상급단체 파견전임자에 대한 별도의 근로시간 면제한도 허용</u> ▶ <u>타임오프 한도를 초과하는 급여지급 행위를 부당노동행위로 규정한 조항 삭제</u> |

■ **한국노총 핵심요구**

- 특수고용노동자, 플랫폼·프리랜서 노동자 등 노동기본권 보장
- 정부입법안 내용중 타임오프 한도 초과하는 노사합의 무효, 노조전임자 급여지급을 부당노동행위로 규정한 관련 조항 삭제
- 설립신고서 접수 즉시 설립필증 교부, 설립신고 반려제도 폐지 등 노조설립 신고제도의 문제점 개선
- 국공립대학 조교의 노조활동 허용(교수, 교직원 등의 노조활동 허용에도 불구하고 노조활동 허용이 배제된 국공립대학 조교의 노조활동 허용)
- 공무원·교원 노동조합에 대한 근로시간면제 제도 차별 없이 적용

〈 노동조합 및 노동관계조정법 : 정부개정안과 한국노총 수정요구안 비교 〉

| 구 분 | 정부안 (2020.6.30.) | 한국노총 요구안 |
|---------------------------|---|---|
| 실업자·해고자 노조가입 | - 실업자, 해고자의 노조활동 허용하되 ‘근로자 아닌 자’ 포함시 노조 아니다(노조법 제2조 4호 ‘라목’ 단서 조항만 삭제) | - <u>노조법 제2조 ‘라목’ 전체 삭제</u> |
| 종사자 아닌 조합원의 노조활동 제한 | - 사업 또는 사업장에 종사하지 아니하는 조합원은 사용자의 사업운영에 지장을 주지 않는 범위에서 사업 또는 사업장에서 노동조합 활동을 할 수 있음. - <u>사업장 출입 및 시설사용에 관한 노사합의 절차 또는 사업장 규칙준수 의무부여</u> | - <u>삭제 (재직자 아닌 조합원의 노조활동 제한 규정 삭제)</u> |
| 노동조합 설립 | - 없음. | - <u>행정관청의 설립신고서 반려조항 삭제</u> |
| 노조 임원자격 | - 노동조합 임원 자격을 노동조합 규약으로 정할 수 있도록 하되, <u>기업별 노조의 경우 임원이나 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출</u> | - 노동조합 임원 자격을 노동조합 규약으로 정하도록 <u>함(재직자 아닌 자의 임원 자격 제한 규정 삭제)</u> |
| 전임자 및 근로시간 면제제도 | - 노동조합의 업무에만 종사하는 근로자에 대한 급여지급 금지 규정을 삭제함. - 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용의 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한하여 무효로 하고, 부도로 처벌함. - 근로시간면제심의위원회를 경제사회노동위원회에 설치하되 경제사회노동위원회의 특별위원회로 하고, 근로시간면제심의위원회는 노동단체, 경영자단체, 경제사회노동위원회에서 각각 추천한 위원들로 구성함. | - <u>노조전임자 관련 급여지급 및 타임오프는 노동조합의 자주적인 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서 노사자율로 결정하도록 함.</u> - <u>근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하는 행위를 ‘부당노동행위’로 규정하는 조항 삭제</u> |
| 교섭창구단일화 | - 개별교섭 시 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실하게 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니 됨. - 하나의 사업 또는 사업장에서 노동조건 등을 고려하여 필요하다고 인정되는 경우 노동위원회가 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위 통합하는 결정을 할 수 있도록 함. | - 현행 유지 - 여러 사업 또는 사업장에서 산업이나 업종의 유사성, 근로조건 유사성, 노동조합의 조직형태, 지리적 근접성, 교섭관행 등을 고려하여 교섭단위를 통합할 필요성이 인정되는 경우, 노동위원회가 노동관계당사자 양쪽 또는 어느 한쪽이나 고용노동부장관의 신청을 받아 교섭단위 통합 허용 |
| 단체협약 유효기간 연장 | - 단체협약 유효기간의 상한을 현행 2년에서 3년으로 연장함. | - <u>삭제(현행 유지)</u> |
| 사업장내 직장점거 금지 | - 생산 및 그 밖의 주요업무에 관련된 시설 등에 대해서 그 전부 또는 일부를 점거하는 형태의 쟁의행위 금지 | - <u>삭제(현행 유지)</u> |

2. 특수고용노동자 고용보험 확대

■ 입법 필요성 및 주요쟁점

- 코로나19로 취약계층 노동자에게 피해가 집중되고 있는 상황에서, 현행 고용보험제도 체계로는 중소·영세 사업장 노동자, 특수고용노동자, 플랫폼·프리랜서 등 비정형 노동자 등 실제 경제활동을 하는 노무제공자를 포괄하지 못하고 있는 상황임.
 - “코로나19 위기극복 노사정 협약(2020. 7. 28.)”에서 “모든 취업자가 고용보험 혜택을 받는 ‘전국민고용보험’을 위해 「고용보험 사각지대 해소 로드맵」을 수립하고, ... 특수고용형태근로종사자의 고용보험 가입을 추진“하기로 한 만큼 이번 정기국회에서 조속한 입법이 추진되어야 함.
- 정부입법안의 문제점
 - ▶ 특수고용노동자에 대한 ‘근로자성’ 인정이 아닌 특례규정을 통한 적용확대는 최근 증가하고 있는 비정형 노동자의 포괄적·보편적 사회안전망 확보에 한계가 있음.
 - ▶ 정부입법안은 ‘노무제공계약’을 전제로 적용여부를 판단하고 있으나, 현실적으로 특수고용노동자들은 계약체결을 아예 하지 않거나, 구두계약만으로 일하는 경우도 대부분임.
 - ▶ 시행령에 의해 ‘전속성’(한 사업주에게 노무를 제공하는 정도)을 기준으로 적용여부를 결정하는 것은 ‘전국민고용보험제도’ 자체와 배치되는 것임.

■ 한국노총 핵심요구

- 코로나19 고용·경제위기 극복 및 사각지대 해소를 위한 ‘전국민고용보험제’ 시행을 위해서는 현행 고용보험제도의 근본적 제도개혁이 필요하다는 전제 하에, 지금 당장 생계위기로 벼랑 끝에 내몰린 고용형태근로종사자를 넓게 포괄하는 방식으로 적용대상 규정하여야 적절한 보호방안이 될 것임.
 - ▶ 2018.7.13. 고용보험위원회에서 의결된 바에 따르면 고용보험법의 적용범위를 종전의 근로기준법의 근로자만이 아니라 ‘고용보험법에 따른 보호의 필요성이 있는 노무제공자’로 확대하고자 한 것임.
- ‘전속성’ 판단요건 폐지를 통한 모든 직종·업종 고용보험 당연적용·의무가입
- 고용보험 수급요건 추가완화
 - ▶ 코로나19 감염 등 사회재난 시기 및 긴급하게 구직급여를 지급할 필요가 있는 경우 등

〈 고용보험법 개정법률안 : 정부안 및 한국노총 수정요구안 비교 〉

| 고용보험법 정부개정안 (2020.9.11.) | 한국노총 수정 요구 |
|--|---|
| <p>제8조(적용범위) ① 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장(이하 “사업”이라 한다)에 적용한다. 다만, 산업별 특성 및 규모 등을 고려하여 대통령령으로 정하는 사업에 대해서는 적용하지 아니한다.</p> <p>② 이 법은 제77조의2 제1항에 따른 예술인 또는 제77조의6 제1항에 따른 노무제공자의 노무를 제공받는 사업에 적용하되, 제5장의2 또는 제5장의3에서 규정된 사항에 한정하여 각각 적용한다.</p> | <p>제8조(적용 범위) ① 이 법은 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람 또는 이들을 사용하거나 이들로부터 노무를 제공받는 사업에 적용한다. 다만 제10조에 따른 적용제외에 해당하는 사람(제10조제6호 단서에 따라 이 법의 적용을 받는 사람이 있는 경우는 제외한다)만 사용하는 사업은 적용하지 아니한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자 2. 근로자를 사용하지 않거나 대통령령이 정한 수 미만의 근로자를 사용하는 사업의 사업주(이하 “자영업자”라 한다)로서 고용노동부령에 따라 이 법의 적용을 원하는 사람 3. 제1호 및 제2에 해당하지 않는 사람으로 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 다른 사람을 고용하지 않고 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 대가를 얻는 자로서 이 법에 따른 보호의 필요성이 있다고 대통령령에서 정한 사람 <p>※ 제6차 고용보험위원회(2018.7.31)에서 심의하고 의결된 특수형태근로종사자예술인의 고용보험 적용 방안에 대한 조속한 국회 법률안 발의와 법안심의 필요</p> |

○ 고용보험법 개정법률안 주요발의 입법현황

| 의안번호 | 대표발의 의원 | 주요 내용 |
|---------|----------------------|---|
| 2103779 | 정부안 (2020. 9.11.) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 특수형태근로종사자(노무제공자) 고용보험 의무 가입(별도 특례규정, ‘근로자가 아님’ 규정) ▶ 특수형태근로종사자 고용보험료, 실업급여 등 근거 마련(분담비율은 시행령으로 규정) ▶ 소득 감소에 따른 자발적 이직에도 실업급여 수급 인정 ▶ 특수형태근로종사자와 근로자 보험재정 통합 운영 |
| 2100304 | 한정애 (더불어민주당) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 특수형태근로종사자(노무제공자) 고용보험 의무 가입 ▶ 특수형태근로종사자 고용보험료, 실업급여 등 근거 마련(분담비율 1/2씩 법률에 규정) |
| 2100304 | 강은미(정의당, 비례) | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 특수형태근로종사자(노무제공자), 자영업자 고용보험 의무 가입(별도의 특례규정 없음) ▶ 소득보전급여 신설 (근로시간 단축, 휴업 등으로 소득이 감소된 경우 지급) |

3. 중대재해기업처벌법 제정

■ 입법 필요성 및 주요쟁점

- 우리나라 산재사고 사망률은 OECD 국가 중 가장 높은 수준이며, 특히, 산재사망 노동자 중 하청노동자 사망비율이 무려 40%에 달하고 있음.
- 산재사망 사고는 미비한 법적 제재, 즉 사업주에 대한 법적 책임·처벌이 미비한 것이 가장 큰 원인임. 즉, 다단계 원하청 구조로 인해 원청업체에 직접 책임을 묻기 어려운 구조에서 실질적으로 기업운영에 부담이 될 수 있는 제재방식 부과를 통해 산재사고를 획기적으로 줄이는 방식이 필요함.
 - ▶ 산업안전보건법 개정법률안(장철민 의원 대표발의안, 2020. 11/7, 의안번호: 2105405)은 중대재해 사업장의 사업주 및 법인의 처벌 하한선이 없어지게 되어 처벌의 실효성을 담보하기 어려움.
 - ▶ 2009년 이후 10년간 산업안전보건법 위반으로 금고, 징역형을 선고받은 경우는 0.57%에 그치고 있어(6,144건의 1심 재판 중 35건만 자유형이 선고됨) 산업안전보건법으로는 사업주와 법인에 대하여 효과적으로 처벌하기 어려움.

■ 한국노총 핵심요구

- 중대재해기업처벌법(박주민 의원 대표발의안 등) 제정을 촉구함.
- 사업주 등 경영 책임자 및 정부책임자 처벌(처벌의 하한 설정 및 벌금 강화)
- 중대재해 발생 법인에 대해서 하한선이 있는 벌금형 도입 및 작업중지, 영업정지, 안전보건교육 수강 등 처벌 및 병과
- 징벌적 손해배상책임 부과

< 산업안전보건법과 더불어민주당(박주민 의원) 추진법안 비교 >

| 구 분 | 현행 산업안전보건법 | 한국노총 수정요구 (중대재해에 대한 기업 및 정부책임자 처벌법안 : 박주민의원 대표발의 2020.11.12) |
|---------|---|---|
| 적용범위 | - 모든 사업에 적용, 다만 여러 사항을 고려하여 사업 또는 사업장 전부 또는 일부 전용(산안법 제3조 적용 범위) | - 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단, 인체에 해로운 원료나 제조물 취급장소(장소 개념을 포괄하여 서비스, 재화 등 모든 재난) |
| 중대재해 정의 | - 사망자 1명 · 3개월 이상 요양자 2명 이상 · 부상자 또는 질병자 동시에 10명 이상 (산안법 시행규칙 제3조 중대재해의 범위) | - 중대재해를 중대산업재해, 중대시민재해로 구분하여 구분하여 적용 ▶ 중대산업재해 · 사망자 1명 · 장애등급 중증요양자 1명 |

| 구 분 | 현행 산업안전보건법 | 한국노총 수정요구 (중대재해에 대한 기업 및 정부책임자 처벌법안 : 박주민의원 대표발의 2020.11.12) |
|------|---|---|
| | | <ul style="list-style-type: none"> · 고의로 재해은폐 또는 사회적물의를 일으킨 재해 ▶ 중대시민재해 · 사망자 1명 · 부상자 또는 질병자 동시에 10명 이상 |
| 적용대상 | <ul style="list-style-type: none"> - 근로기준법상 근로자 - 노무를 제공하는 자(산안법 제1조 목적) | <ul style="list-style-type: none"> - 종사자, 이용자, 그 밖의 사람 등으로 시민과 노동자를 모두 포함 · 종사자 : 근로기준법상의 근로자, 계약형식에 관계없이 보수를 목적으로 노무를 제공하는 자, 다단계 도급의 경우 관계수급인 등 |
| 처벌대상 | <ul style="list-style-type: none"> - 위반 행위자, 사업주, 법인 | <ul style="list-style-type: none"> - 사업주, 경영책임자, 공무원 등으로 구분하여 처벌 · 사업주 : 자신의 사업을 영위하는 자, 타인의 노무를 제공받아 사업을 하는 자 · 경영책임자 : 법인의 대표이사 및 이사, 중앙행정기관·지방자치단체·지방공기업·공공기관 등의 장(기관의 장), 법인의 대표이사 및 이사는 아니지만 실질적으로 법인의 의사결정에 관여하는 자 · 공무원 : 중앙행정기관·지방자치단체·지방공기업·공공기관 등에 소속된 자 |
| 처벌근거 | <ul style="list-style-type: none"> - 구체적인 의무 위반에 따른 처벌 - 법인의 대표자나 법인 또는 개인의 대리인, 사용인, 그 밖의 종업원이 그 법인 또는 개인의 업무에 관하여 제 167조제1항 또는 제168조부터 제172조까지의 어느 하나에 해당하는 위반 행위를 하면 그 행위자를 벌하는 외에 그 법인에게 다음 각 호의 구분에 따른 벌금형을, 그 개인에게는 해당 조문의 벌금형을 과(科)한다. 다만, 법인 또는 개인이 그 위반행위를 방지하기 위하여 해당 업무에 관하여 상당한 주의와 감독을 게을리하지 아니한 경우에는 그러하지 아니하다(산안법 제173조 양벌규정). | <ul style="list-style-type: none"> - 중대산업재해, 중대시민재해를 나눠서 각각 의무를 규정함. - 중대산업재해 <ul style="list-style-type: none"> · 중대산업재해 : 안전·보건조치 의무, 도급 및 위탁관계에서 안전·보건조치 의무 귀속 · 중대시민재해 : 안전점검 및 안전조치 의무, 도급 및 위탁관계에서 안전·보건조치 의무(중대산업재해 규정 준용) - 인과관계의 추정 <ul style="list-style-type: none"> · 제3조 의무 위반사실이 수사기관 또는 관련 행정청에 3회 이상 확인된 경우 · 증거인멸·현장훼손 등 원인규명, 진상조사, 수사 등을 방해한 사실이 확인되거나 다른 사람에게 이러한 행위를 하도록 지시, 방조 |
| 처벌종류 | <ul style="list-style-type: none"> - 사망 <ul style="list-style-type: none"> · 개인 : 근로자 사망 시 7년 이하의 징역 또는 1억원 이하의 벌금(5년 이내 같은 죄를 반복 시 2분의 1까지 가중처벌) · 법인 : 10억원 이하의 벌금 | <ul style="list-style-type: none"> ▶ 사업주 및 경영책임자 - 사망 <ul style="list-style-type: none"> · 사망시 2년 이상의 유기징역 또는 5억원 이상의 벌금 · 사업주 및 경영책임자가 유해·위험방지의무를 소홀히 하도록 지시한 때 5년 이상의 유 |

| 구 분 | 현행 산업안전보건법 | 한국노총 수정요구 (중대재해에 대한 기업 및 정부책임자 처벌법안 : 박주민의원 대표발의 2020.11.12) |
|-----|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - 위반으로 인한 상해 등 · 위반에 대해 N년 이하의 징역 또는 N천만원 이하의 벌금(N = 1~5) | <ul style="list-style-type: none"> 기징역 - 상해 · 3년 이하의 유기징역 또는 1억원 이하의 벌금 - 가중 : 2명 이상 사망 또는 6개월 이상 요양자 3명 이상 발생 시 형의 장기 또는 다액 합산 ▶ 법인 처벌 - 1억원 이상 20억원 이하의 벌금 - 경영책임자 등이 명시 또는 묵시적으로 안전보건상의 위험방지의무를 소홀히 할 시 전년도 매출액 또는 수입액의 1/10 범위 내 벌금 가중 - 병과 : 작업중지, 영업정지, 허가취소, 공계약 배제, 자금의 공모금지 등 ▶ 공무원 처벌 - 결재권자인 공무원에 대해서는 1년 이상의 징역 또는 3천만원 이상 3억원 이하 벌금 · 안전보건관리 준수 여부의 감독, 인·허가 및 감독 등에 사항 |
| 병과 | <ul style="list-style-type: none"> - 근로자를 사망에 이르게 한 사람에게 유죄의 판결 선고되거나 약식명령을 하는 경우 200시간 범위에서 산업재해 예방에 필요한 안전보건교육 수강 명령 또는 이수명령을 병과할 수 있다 (산안법 제174조 형벌과 수강명령 등의 병과). | <ul style="list-style-type: none"> - 손해배상 : 손해액의 5배(최저한도) 이상을 배상할 책임을 진다. - 작업중지, 영업정지, 안전보건교육 : 산안법에서 ‘할 수 있다’ 정도로 규정한 내용 등을 ‘지체없이’ ‘반드시’ 등으로 강화 |
| 부칙 | - | <ul style="list-style-type: none"> - 공포 후 1년 뒤 시행 - 개인사업주, 50인 미만 사업장의 경우 안전보건조치 이행을 위한 제도 마련을 전제로 4년 유예 |

4. 취약계층 노동자의 최저 노동조건 보장

1) 5인 미만 사업장 근로기준법 적용

■ 문제점 및 입법 필요성

- 현행 근기법 제11조 제2항에 따라 5인 미만 사업장에 대해서는 노동시간 및 연장노동 제한, 연차휴가, 해고제한, 직장내 괴롭힘 금지 등 주요 조항이 적용되지 않음. 이 적

용배제조항 때문에 5인 미만 사업장 노동자들은 상시 열악한 노동환경에 노출되어 있으며, ‘사업장 쪼개기’를 통한 근기법 회피수단이 횡행하고 있음.

- ▶ 이와 같은 문제로 2008년 국가인권위원회 권고, 2012년 국회 입법조사처의 제도개선 제시, 2018년 법제처의 차별법령 정비과제 보고, 2018년 고용노동행정개혁위원회 권고 등 근로기준법 적용 확대를 통한 법제도 개선 권고가 있어왔음.

○ 특히, 코로나19로 인한 피해가 중소·영세 사업장에 집중되고 있는 상황에서 5인 미만 사업장 노동자는 사실상 ‘무법지대’에 방치되어 있다고 할 수 있음.

■ 한국노총 핵심요구

- 근로기준법 제11조 개정을 통한 모든 사업장의 근로기준법 전면 적용
 - 근로기준법이 노동자의 기본적 생활보장을 위하여 근로조건에 최저 수준을 정하는 법률이라는 취지에 부합하도록 사업장 규모에 관계없이 전면 적용

< 현행 근로기준법 및 한국노총 수정요구 법안 비교 >

| 현행 근로기준법 | 한국노총 수정 요구 (근로기준법 개정법률안 / 의안번호 : 2104382 : 강은미 의원 대표발의 2020. 9.29) |
|--|--|
| 제11조(적용 범위) ① 이 법은 상시 5명 이상의 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. 다만, 동거하는 친족만을 사용하는 사업 또는 사업장과 가사(家事) 사용인에 대하여는 적용하지 아니한다. | 제11조(적용 범위) 이 법은 근로자를 사용하는 모든 사업 또는 사업장에 적용한다. |
| ② 상시 4명 이하의 근로자를 사용하는 사업 또는 사업장에 대하여는 대통령령으로 정하는 바에 따라 이 법의 일부 규정을 적용할 수 있다. | <삭 제> |
| ③ 이 법을 적용하는 경우에 상시 사용하는 근로자 수를 산정하는 방법은 대통령령으로 정한다. | <삭 제> |

2) 1년 미만 근속 노동자의 퇴직급여 보장

■ 문제점 및 입법 필요성

- 현행 근로자퇴직급여보장법(이하 ‘근퇴법’이라고 함) 제4조(퇴직급여제도의 설정)에서 적용대상을 한정하여 1년미만 계속근로기간 노동자는 합법적으로 퇴직급여를 보장받지 못하는 역설적 상황이 계속되고 있음.

- 더불어 현행 계약형(contract-type) 구조 아래에서 나타나는 저조한 수익률 및 고정된 수수료 등 불합리한 상황을 해결하기 위해 논의된 바 있는 (연합)기금형 퇴직연금제도 도입, 중소기업의 퇴직연금 운영에 대한 부담을 덜어주기 위한 중소기업 퇴직연금기금 도입 등도 함께 논의되어야 함.

■ 한국노총 핵심요구

- 1년 미만 계속근로기간 노동자에 대한 퇴직급여 전면보장
- 합리적 제도운용을 도모하기 위한 기금형 퇴직연금제도 도입
- 중소기업 노동자들을 위한 중소기업 퇴직연금기금 도입(100인 이하)

< 퇴직급여보장법 개정법률안 주요발의 입법현황 >

| 의안번호 | 대표발의 의원 | 주요 내용 |
|---------|-------------------------|---|
| 2100172 | 이수진 의원 (2020. 6. 4.) | ▶ 저소득 근로자들이 퇴직 후 안정적인 생활을 도모하기 위하여 소정근로시간과 상관없이 계속근로기간이 1개월 이상인 근로자에 대하여 퇴직급여제도를 의무 설정하도록 하려는 것(안 제4조제1항 및 제12조의 2 신설). |
| 2102324 | 안호영 의원 (2020. 7.23.) | ▶ 사업장의 도산 등으로부터 노동자의 퇴직급여 수급권 보호 등을 위한 퇴직연금제도 도입 의무화 ▶ 기존 퇴직금제도를 도입한 사업장은 퇴직연금제도로 전환하되, 중소기업의 어려움을 감안하여 큰 대규모 사업장부터 규모별로 단계적 전환 ▶ 30인 이하 중소기업에 근로하는 취약계층 노동자의 노후생활 보장 지원을 위한 중소기업퇴직연금기금제도를 도입 |
| 2103174 | 한정애 의원 (2020. 8.24.) | ▶ 기금형으로 운영하는 퇴직연금제도 도입 - 퇴직연금제도 운영에 대한 전문성 부족 및 노사의 무관심 등의 문제를 개선하기 위하여 노사 및 전문가의 참여가 보장되어 퇴직연금제도운영의 책임성과 함께 자산운용의 전문성을 높일 수 있는 기금형 퇴직연금 운영방법(기금형)을 도입하여 퇴직연금제도의 노후생활보장 기능 강화함. |

5. 최저임금제도 개선

■ 문제점 및 입법 필요성

- 현 정부가 국정과제에서 제시한 ‘2020년까지 최저임금 1만원 실현’이 물거품이 된 데 이어 ‘결정기준에 가구생계비 반영’, ‘위반 제재 강화’ 등도 이행되지 않고 있음.
- 최근 법 개정으로 최저임금 산입범위가 확대되어 최저임금에 포함되지만 통상임금에는 포함되지 않는 임금항목 증가로 인해 연장·휴일근무 등을 통한 가산임금이 최저임금보다 낮아지는 ‘비상식적’인 상황이 발생하고 있음.

■ 한국노총 핵심요구

- 최저임금 결정기준 내 가구생계비 반영
- 최저임금 위반 제재강화
- 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금에 포함되도록 함.

< 현행 근로기준법 및 한국노총 수정요구 법안 비교 >

| 현행 근로기준법 | 한국노총 수정요구 (근로기준법 개정법률안 / 의안번호 : 2105529 : 이수진 의원 대표발의 2020. 11.19) |
|------------------|---|
| 제2조(정의) ①·② (생략) | 제2조(정의) ①·② (현행과 같음) |
| <신설> | ③ 「최저임금법」 제6조 제4항에 따라 최저임금에 산입되는 임금은 통상임금에 포함한다. |
| <신설> | ④ 근로자의 통상임금이 「최저임금법」 제5조에 따른 최저임금액보다 적으면 그 최저임금액을 통상임금으로 한다. 다만, 「최저임금법」 제7조에 따라 최저임금의 적용이 제외되는 경우에는 그러하지 아니하다. |

6. 돌봄의 공공성 강화를 위한 초석, 사회서비스원법 제정

■ 문제점 및 입법 필요성

- 사회서비스는 돌봄의 사회화라는 공공적 취지를 갖고 있음에도 불구하고, 공공의 역할 부재로 사실상 민간 전달체계에 의존하고 있음.
 - ▶ 시설수를 기준으로 볼 때 국공립어린이집은 11.6%, 국공립노인요양시설은 2.9%에 불과할 정도로 민간을 통한 사회서비스 제공이 지배적임. 민간의 이윤추구행위를 규제할 수 있는 기제가 전혀 없기 때문에 사실상 공공성 담보는 어려운 상황임.
- 이러한 문제를 해결하기 위하여 현 정부는 국정과제로 사회서비스원 설립을 공식화하였으나, 20대 국회에서 제대로된 논의조차 진행되지 못하고 폐기됨.
 - ▶ 국·공립 사회서비스기관을 늘리고 이를 광역자치단체가 설치한 사회서비스원이 직접 운영함으로써 돌봄서비스 질을 표준화하는 동시에 사회서비스분야의 양질의 일자리를 창출하기 위한 법률적 기반 마련이 시급함.

■ 한국노총 핵심요구

- 사회서비스원의 핵심내용이 포괄된 연내 사회서비스원법 제정안(남인순 의원 대표발의안 / 의안번호 : 2100046) 조속한 입법추진
 - ▶ 사회서비스원의 설립목적을 공공성·전문성·투명성 제고로 확고히 하고, 국가 및 지방자치단체의 사회서비스 질 제고, 종사자 등 처우개선과 관련된 책임 강화
 - ▶ 사회서비스원 수행사무를 지원하고 효율적 운영이 가능하도록 ‘사회서비스지원단’을 설치, 사무나 운영 및 국공립기관 수탁사업 등에 관한 사항을 명확히 규정
 - ▶ 시·도지사가 법률안 시행 전 사회서비스원과 유사한 사무수행 법인을 설립한 경우, 해당 법인을 사회서비스원으로 개편할 수 있도록 함.

7. 공정경제3법이 아닌 ‘경제민주화5법’ 추진

■ 문제점 및 입법 필요성

- 기업지배구조 개선과 공정시장질서 확립을 위한 이른바, ‘공정경제 3법’(‘상법’ 일부개정안, ‘독점규제 및 공정거래에 관한 법률’ 전부개정안, ‘금융그룹의 감독에 관한 법률’ 제정안)이 추진되고 있음.
- 위 공정경제3법은 일부 긍정적 측면에도 불구하고, 경제민주화 실현과 사회양극화 해소에 많이 미흡함. 공정경제3법의 내용을 수정·보완한 ‘경제민주화5법’을 추진하여 코로나19로 심화될 경제양극화의 최소 안전판이 마련되어야 함.
 - ※ ‘공정경제3법’의 문제점
 - 상법 개정안에서 주주총회에서 소수주주들의 의견을 반영하여 대주주 전횡을 방지할 수 있는 ‘집중투표제 의무화’가 제외됨.
 - 공정거래법 개정안에서는 자손자회사 지분보유 강화 대상에서 기존 대기업집단이 제외됨.
 - 금융그룹감독법 제정안에서는 ‘계열분리명령제’ 등 위법행위에 대한 교정수단 등이 제외됨.

■ 한국노총 핵심요구

- 경제민주화 5법 추진
 - ▶ 상법 개정 : 대주주 의결권 제한을 통한 감사위원회 위원 독립성 확보, 이중(다중)대표소송 도입을 통한 자회사 견제, 단독주주권제도 도입, 집중투표제 의무화 등
 - ▶ 공정거래법 개정 : 자손자 회사 지배 금지 및 지분보유 강화대상 확대 등 지주회사 규제 강화
 - ▶ 하도급법 개정 : 기술탈취 불공정행위에 대해 징벌적 손해액의 10배까지 배상책임 강화 및 손해액 추정 법률적근거 마련, 기술탈취로 피해받은 자의 신속한 구제를 위해 ‘손해배상명

령제도' 및 '자료제출명령제도' 도입 등

- ▶ 유통산업발전법 개정 : 대규모 점포에 대한 지자체장의 의무휴업명령권 및 영업시간제한 명령권 부여, 지역협력개발서 작성시 지역 중소유통기업과의 상생협력과 지역고용활성화 등 포함 등
- ▶ 대·중소기업 상생협력법 개정 : 기술유용행위를 정의, 위·수탁기업간 비밀유지협약 체결 의무화, 협약체결 미이행에 대해 1천만원 이하 과태료 부과, 위탁기업의 협약위반에 대해 징벌적 손해배상책임 부과(손해액의 3배) 등