

2021년

한국노총 공동임단투 지침

2021. 3.

2021년 한국노총 공동임단투 지침

2021년 : 2월 26일 인쇄

2021년 : 3월 2일 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

제1장 2021년 정세 및 임금투쟁 지침

I. 2021년 정세전망과 한국노총 방향	3
1. 2021년 정세전망	3
2. 한국노총의 노동운동방향과 주요 과제	17
II. 임금정세 및 임금인상 요구율	26
1. 2020년 임단투 평가와 2021년 임단투 전망	26
2. 2021년 한국노총 임금인상 요구	30

제2장 단체교섭의 주요쟁점과 대책

I. 코로나19 경기침체와 고용위기	45
1. 코로나19 고용위기와 한국노총 대응상황	45
2. 코로나19 고용위기와 주요 국제단체 권고안	61
3. 코로나19 고용위기와 고용유지 대응전략	63
4. 기업변동에 따른 구조조정과 대응전략	73
II. 시간주권 확보 및 유연근무제 오·남용 저지	88
1. 현황 및 문제점	88
2. 2021년 변화하는 노동시간 제도	93
3. 핵심 쟁점 및 쟁점해설	94
4. 핵심 체크포인트	108
III. ILO 핵심협약 비준과 노동관계법 제도변화에 따른 대응	127
1. 현황 및 문제점	127
2. 핵심쟁점 및 쟁점해설	139
3. 핵심체크포인트	149
IV. 위험의 외주화 금지, 노동자 생명·안전 확보	154
1. 개요	154
2. 2021년 달라지는 산업안전보건법 주요내용	155
3. 중대재해 처벌 등에 관한 법률	157
4. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기	159
5. 직업성 질환의 예방 및 조치	161

6. 노동자 산재보상권 확대	162
7. 모범단협안	164
V. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현	174
1. 비정규직 규모와 실태	174
2. 한국노총의 비정규직 대책과 후퇴하는 정부 정책	178
3. 정부의 비정규직 대책과 문제점	180
4. 정부의 근로자파견지침과 법원의 판결	189
5. 비정규직 조직화 및 단체협약 지침	203
VI. 노동자 경영참여 및 근로자대표제도 강화	232
1. 노동자 경영참가제도 개요	232
2. 노동이사제를 통한 경영참여방안	238
3. 노사공동결정체제 구축을 통한 경영참여방안	249
4. 자본참가를 통한 경영참여방안	262
VII. ‘아프면 쉴 권리’ 상병수당 도입과 유급병가 확보	267
1. 현황 및 문제점	267
2. 핵심쟁점 및 쟁점해설	273
3. 핵심체크포인트	280
VIII. 최저임금 현실화 및 저임금 구조개선	283
1. 현황 및 문제점	283
2. 핵심쟁점 및 쟁점해설	285
3. 저임금구조 및 임금격차 해소를 위한 한국노총 정책 방향	292
4. 현장 대응지침	294
IX. 직장 내 괴롭힘 근절 및 노동존중문화 확산	296
1. 현황 및 문제점	296
2. 핵심쟁점 및 쟁점해설	307
3. 핵심체크포인트	315
X. 실질적 성 평등 실현과 일·생활 균형	324
1. 코로나19로 인한 여성 노동의 위기와 돌봄	324
2. 고용상 성차별 금지 및 성별임금격차 해소	331
3. 임신 관련 모성권과 건강권	337
4. 출산 관련 모(부)성권	343
5. 육아휴직	347
6. 육아기 근로시간 단축권	350
7. 가족 돌봄권	352
8. 성희롱 예방을 통한 안전하게 일할 권리	354
9. 명예고용평등감독관 활동 보장	362
XI. 플랫폼노동 등 비정형노동 확산과 대응	364
1. 현황 및 문제점	364

2. 한국노총의 입장 및 대응방안	373
3. 핵심체크포인트	375
XII. 인구고령화에 따른 중고령자 고용대책과 노동조합의 대응	376
1. 인구구조의 변화와 고령자 고용현황	376
2. 정부 중장년 고용정책의 문제점	380
3. 우리나라의 정년제도와 최근의 판례 동향	383
4. 노동조합의 정년 대응 실태	395
5. 정년연장의 쟁점	398
6. 인구고령화에 따른 한국노총 정책 방향	399
7. 핵심체크포인트	401
XIII. 노동조합의 평생직업능력개발 참여 및 공장자동화 확산·일터혁신 대응	403
1. 노동조합의 직업능력개발 참여 필요성	404
2. 직업능력개발에서의 노동조합 참여 현황	406
3. 정부 직업능력개발 관련 주요사업 및 노동조합 참여 현황	407
4. 해외사례 및 시사점- 영국, 독일, 미국	427
5. 노동조합의 직업능력개발 참여 방안	431
6. 한국노총의 노동조합 직업능력개발 참여지침	438
7. 디지털 전환과 자동화 확산	444
8. 디지털화·자동화 확산 관련 한국노총의 대응방향	454
9. 핵심체크포인트	460

부록

I. 최근 주요 판례 및 시사점	463
II. 2021년 노동관계법·제도 주요변경내용	484

제 1 장

2021년 정세 및 임금투쟁 지침



I. 2021년 정세전망과 한국노총 방향

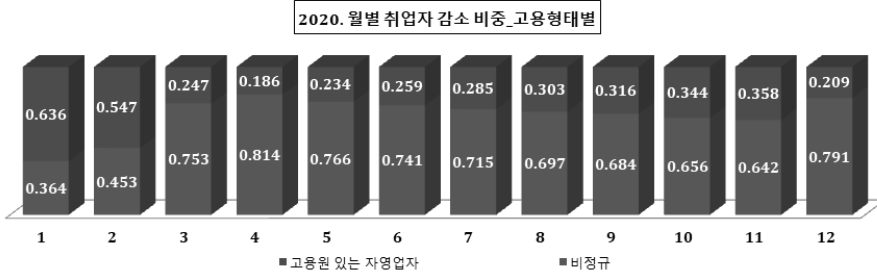
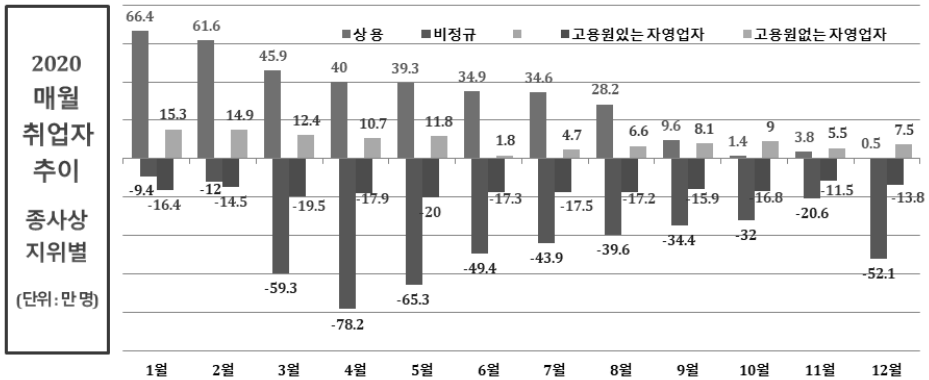
》》 2021년 정세전망

1. 코로나19 지속과 이에 따른 영향

1) 양극화 불평등 심화 및 취업자 감소

○ 비정규, 영세자영업 집중 타격

○ 임시일용, 고용원이 있는 자영업 : 고보 미가입자들로 실업으로부터 보호를 받지 못함.

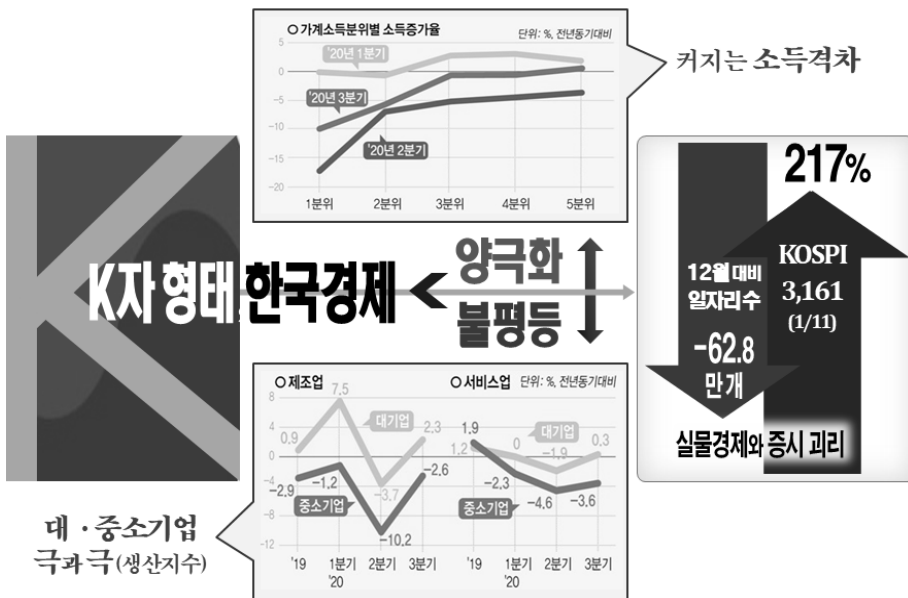


2) 기업규모, 가계소득별 불평등 심화

- 2020. 3분기, 소득 4~5분위(상위 40%) 가구의 근로·사업 소득은 전년 동기대비 3.6~4.4% 감소하는 동안 1분위 가구(하위 20%)의 소득은 17.2%나 급감함.
- 2020. 3분기 1분위에서 소득, 지출이 모두 감소. 반면 4,5분위는 소득 증가고, 소비지출은 5분위에서 소득 감소(1분위, 소비지출 0.4% 감소는 최소 의식주 기본 소비마저 줄일 수 없기 때문)



With & Post COVID19와 팬데믹



소득 분위별 가계수지 (2020. 3/4, 통계청. 가계동향)

(단위: 천원, %, %p, 전년동분기대비)

	1분위		2분위		3분위		4분위		5분위	
	증	감(률)	증	감(률)	증	감(률)	증	감(률)	증	감(률)
소득	1,637	-1.1	3,376	-1.3	4,731	0.1	6,381	2.8	10,397	2.9
근로소득	553	-10.7	1,882	-8.4	3,060	1.6	4,447	0.9	7,438	-0.6
사업소득	276	-8.1	690	2.8	928	-7.3	1,115	-6.0	1,944	5.4
가계지출	1,881	-3.6	2,842	-8.2	3,705	-1.3	4,589	-0.5	6,926	-0.9
소비지출	1,590	-0.4	2,265	-7.4	2,816	-1.1	3,386	1.6	4,666	-1.0
비소비지출	291	-17.9	577	-11.1	888	-2.3	1,203	-6.0	2,260	-0.9

3) 임금 불평등 심화

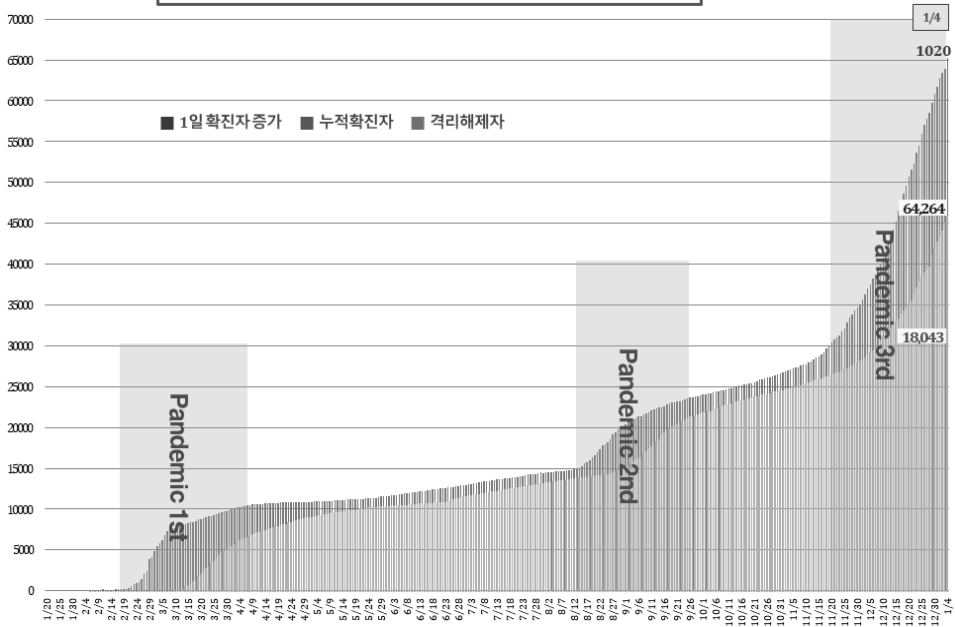
○ 코로나19 하에서 정규직 임금은 323.4만 원으로 2.2% 증가한 반면, 비정규직은 171.1만 원으로 0.2% 감소하여 고용형태간 임금 불평등은 더욱 심화됨.

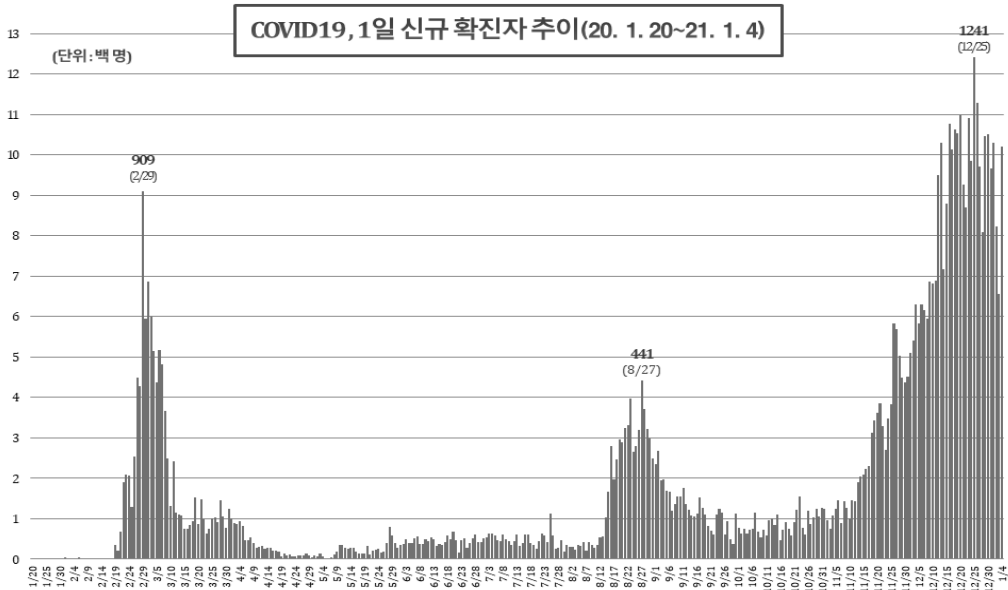
고용형태별 임금 수준 비교

(통계청, 경제활동인구조사 근로형태별 부가조사 결과 2020.8월)

	임 금 수 준 (만원)	정규직	비정규직	한시적			시간제	비전형
				기간제	비기간제	기간제		
'19. 6-8월 평균 (만원)	264.3	316.5	172.9	186.0	180.6	207.0	92.7	185.8
'20. 6-8월 평균 (만원)	268.1	323.4	171.1	185.7	187.7	174.1	90.3	185.4
증감 (만원)	3.8	6.9	-1.8	-0.3	7.1	-32.9	-2.4	-0.4
증감률 (%)	1.4	2.2	-1.0	-0.2	3.9	-15.9	-2.6	-0.2

코로나19 확진자, 격리해제자 추이(20. 1. 20~21.1.4)





4) 방역과 경제의 무게중심에 따라 반복되는 팬데믹

- [2020년] 총 3회: 2~3월, 8~9월, 12월 → [2021년] 지난해와 비슷한 패턴으로 반복될 우려
- 백신과 치료제
 - ▶ [의학적] 상용화, 안정화되어 집단면역 형성되려면 2021년 하반기 돼야, 종식은 몇 년 더 소요
 - ▶ [사회적] 노총의 연대임금정책 개발과 보급, 조직적 실천 → 정부 '과감한 확장적 재정지출' + 적극적노동시장정책 강화 적극 제기 = 고용&생계 보장 < 사회안전망 ↑ + 노동기본권 보장

1) IMF, '지금은 전쟁상태...재정지출 지속' 권고, 코로나19로 향후 2년간 재정승수가 고점을 이루면서 선진국 및 신흥국이 **GDP의 1% 규모의 공공투자를 늘리면 GDP 2.7% 성장과 민간투자 10% 증가를 유발해 직간접적으로 2천만~3천300만개 일자리를 창출**할 잠재력이 있다고 분석. 재정승수는 재정지출이 늘때 국민소득이 얼마나 늘어나는지를 보여주는 지표.

1	노르웨이	-1.3	키프로스	-3.1
2	덴마크	-3.9	한국	-3.7
3	스웨덴	-4	노르웨이	-3.8
4	한국	-4.2	스위스	-4
5	불가리아	-4.4	덴마크	-4.2
6	스위스	-4.4	리투아니아	-4.5
7	러시아	-4.9	아일랜드	-4.9
8	라트비아	-5.5	포르투갈	-5.3
9	룩셈부르크	-6.1	스웨덴	-5.8
10	독일	-6.3	그리스	-6
11	네덜란드	-6.4	리투아니아	-6.7
12	인도네시아	-6.5	핀란드	-6.8
13	중국	-6.9	체코	-6.8
14	에스토니아	-7.3	에스토니아	-6.8
15	포르투갈	-7.3	룩셈부르크	-7.2
16	아일랜드	-7.4	슬로베니아	-7.4
17	핀란드	-7.5	독일	-7.6
18	인도	-7.6	슬로바키아	-7.7
19	체코	-7.7	아이슬란드	-7.8
20	헝가리	-8	몰타	-8
21	슬로바키아	-8.2	네덜란드	-8.2
22	슬로베니아	-8.3	뉴질랜드	-8.6
23	리투아니아	-8.3	오스트리아	-8.9
24	콜롬비아	-8.9	호주	-9.2
25	루마니아	-9	이탈리아	-9.4
26	뉴질랜드	-9.1	프랑스	-9.5
27	그리스	-9.4	벨기에	-9.7
28	프랑스	-9.5	이스라엘	-10.8
29	오스트리아	-10.5	스페인	-11.7
30	일본	-10.5	홍콩	-13
31	이탈리아	-10.7	일본	-13.9
32	폴란드	-10.8	영국	-15.5
33	벨기에	-11.3	미국	-16.7
34	스페인	-11.7	캐나다	-19.8
35	호주	-12.7	평균	-13.1
36	이스라엘	-12.9		
37	아이슬란드	-14.4		
38	남아공	-15.3		
39	미국	-15.4		
40	캐나다	-15.6		
41	영국	-16.7		
42	브라질	-16.9		

핀란드	2.6	에스토니아	18.8
스페인	3.5	룩셈부르크	27.3
한국	3.5	체코	38.2
벨기에	4	스웨덴	38.3
체코	4.4	스위스	42
네덜란드	4.6	라트비아	43.8
스위스	4.8	뉴질랜드	43.8
이탈리아	4.9	한국	43.9
프랑스	5.2	덴마크	44.1
스웨덴	5.2	리투아니아	45
노르웨이	5.4	네덜란드	55.9
덴마크	5.9	폴란드	56.5
독일	8.3	호주	57.7
영국	9.2	슬로바키아	58.4
일본	11.3	핀란드	63.8
호주	11.7	아일랜드	66.2
미국	11.8	독일	73.9
캐나다	12.5	헝가리	74.5
싱가포르	16.1	이스라엘	75
뉴질랜드	19.5	슬로베니아	77.7
평균	9.3	아이슬란드	77.9
		오스트리아	86.8
		프랑스	115.7
		벨기에	116.3
		스페인	117.3
		캐나다	121.5
		미국	128
		포르투갈	136.1
		영국	145.3
		이탈리아	157.6
		그리스	213.7
		일본	241.6

▲
IMF, COVID19
'20.재정부양책 (GDP대비%)

OECD ▶
'20.국가채무비율전망 (GDP대비%)

◀ OECD IMF ▲
2020 재정적자 전망 (GDP대비%)

IMF INTERNATIONAL MONETARY FUND
OECD
한국 재정적자, 선진국 중 2~4번째로 적어

2. 정치 및 남북관계

1) 정치

○ 문재인정부 지지율 하락세는 당분간 이어질 전망

- ▶ 역대 정권 4년차 지지율은 김대중 정부 31%, 노무현 정부 12%, 이명박 정부 32%, 박근혜 정부 12%로, 문재인 정부 지지율은 전 정권에 견줄 때 낮지 않으나, 정부 초기 80%가 넘는 지지율 및 청년층 전반의 이탈이 심화되고 있다는 점 등을 고려할 때 현재 하락세는 심각한 상황임.
- ▶ 이는 코로나19 민생위기에 대한 소극적 대응, 여전한 친재벌·친기업 정책, 부동산·교육정책 등의 연이은 실패, 소위 '검찰개혁'을 둘러싼 더불어민주당의 독주 등에 기인한 것으로써, 특히 일자리·재벌개혁·차별없는 세상을 최우선과제로 내세웠던 문재인 정부에 대한 깊은 실망감과 배신감이 원인임. 향후 각 정당 지지율은 대선 후보에 따라 계속 변화될 가능성이 높음.
- ▶ 현재 상승하고 있는 국민의힘 지지율은 정부 여당에 대한 실망감을 반영한 것이며, 윤석열 검찰총장 정도를 제외하고는 뚜렷한 대권후보가 없다는 점에서, 대선에 임박할수록 거대 양당 지지율은 변동가능성이 매우 높음. 또한 현재 유력한 대권후보 중 더불어민주당 소속인 이재명 경기도지사가 월등한 지지율을 기록하고 있는 것도 주목할 사항

- 대선 후보 지지율은 코로나19 극복과 포스트 코로나 대응 정책의 영향을 받을 것
 - ▶ 2021년 전세계의 화두는 코로나19 극복과 포스트 코로나 대응 전략으로 집중되고 있으며, 단기적으로는 코로나19 민생 위기 및 양극화 대응 정책으로 집중될 것으로 보임. 특히 이재명 경기도지사의 '기본소득'을 비롯한 각종 정책, 국민의힘 김종인 비대위원장 發 경제민주화 노선 등으로 2022년 대선은 경제민주화 의제가 과거보다 더욱 집중적이며 구체적인 양상으로 나타날 가능성이 높음.
- 당면하여 4월 보궐선거는 집권정당 심판의 성격을 가지며, 야권통합 후보가 출현할 경우 당선가능성이 높아질 것

2) 북미 및 남북관계

- 북미관계 개선 가능성은 당분간 높지 않을 전망
 - ▶ 북미관계 단절은 북의 싱가포르 합의 이행(북미관계 정상화 및 평화체제 구축, 비핵화는 그 과정에서 점진적으로 추진) 對 미국의 先 비핵화 노선의 충돌이 원인임. 그러나 미국 바이든 행정부가 先 비핵화 노선이 그대로 유지하고, 북은 '강 대 강' 입장을 재확인(8차 당대회)하고 있어, 개선 가능성은 매우 낮은 상황
- 남북관계 역시 현재로서는 개선 가능성이 매우 낮음
 - ▶ 남북관계 역시 북미관계와 유사하게, 쌍방이 제시하는 의제간 격차가 매우 큰 상황. 문재인 정부는 방역협력, 인도주의적 협력 등을 주된 의제로 제출하는 반면, 북은 이를 '비본질적 문제'로 규정한 채 한미합동군사훈련의 중단, 전략무기 수입 중단 선행 등을 주장하고 있어, 남북관계 개선 가능성 역시 현재로는 낮음.
 - ▶ 더욱이 2월~3월 예상되는 한미합동군사훈련이 2018년 이전 수준의 규모로 재개될 경우, 상당한 긴장과 교착 상황이 발생할 것으로 전망됨.

3. 경제

1) 세계 경제

- 2021년 세계경제는 코로나19 백신과 치료제 보급에 따라 완만한 개선흐름 전망
- 美 바이든 정부 출범으로 미·중 무역 분쟁 개선 전망(트럼프 리스크 해소)에 따라 각국의 교역량 증대로 경기 반등 기대
- 코로나19 대응한 각국의 경기부양정책, 글로벌 투자 심리 개선 등으로 점진적 경기 반등 예상되지만, 코로나19 팬데믹 재확산으로 성장경로의 불확실성은 여전히 저성장 기조는 지속될 것으로 예측

〈참고〉 기관별 2021년도 세계경제성장 전망

기관별	세계은행(WB)	OECD	IMF
경제성장률(%)	4.0%	4.2%	5.2%

발표시점: 세계은행(21.1.5), OECD(20.12.1), 발표자료 : IMF(20.10.13)

2) 한국 경제

〈참고〉 기관별 2021년도 한국 경제성장률 전망

기관별	정부	한국은행	OECD	IMF
경제성장률(%)	3.2%	3.0%	2.8%	2.9%

발표시점: 정부(20.12.17), 한국은행(20.11.26), OECD(20.12.1) 발표자료: IMF(20.10.13)

- 코로나19가 21년에도 지속된다는 전제하에 20년 마이너스 성장을 기록하여 2021년은 기저효과가 반영된 결과 + 글로벌 경기 회복으로 인한 수출 개선과 투자 증가

〈참고〉 2021년도 경제전망

구분	2020	2021
경제성장률 (%)	-1.1	3.2
취업자 (만 명)	-22	15
- 고용률(% , 15~64세)	65.8	65.9
소비자물가 (%)	0.5	1.1
경상수지 (억불)	680	630
- 수출 (% , 통관)	-6.2	8.6
- 수입 (% , 통관)	-7.5	9.3

자료: 기획재정부, 2021년 경제정책방향 (2020. 12. 17)

- 취업자 : 13~15만명 증가(한국은행 13만명, 20.11.26 / 기재부 15만명, 20.12.17)

〈참고〉 기관별 2021년도 고용전망

기관별	정부	한국은행	노동연구원
취업자 (만 명)	15	13	19.5

발표 시점: 정부(20.12.17), 한국은행(20.11.26), 노동연구원(20.12.20)

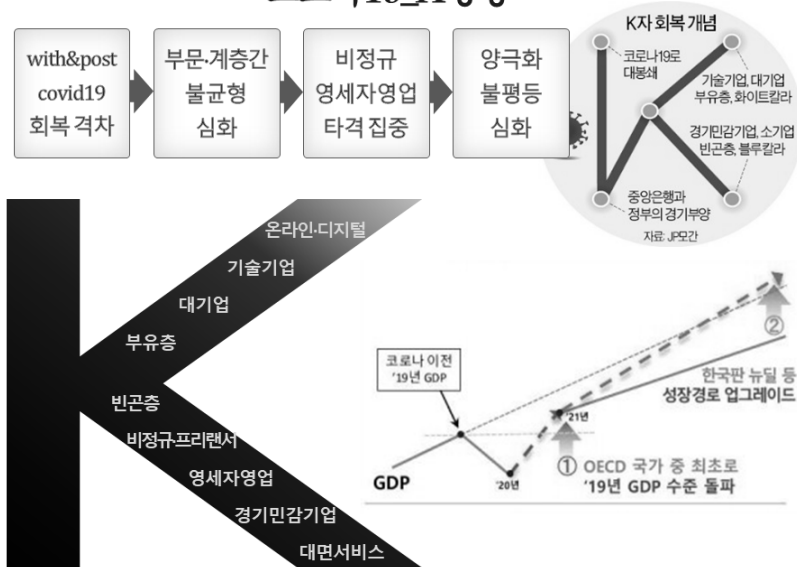
- 코로나19 지속으로 고용 회복이 어려울 것, 정치적 이데올로기와 左右를 막론하고 경기회복과 사회양극화·불평등 해소를 위해서는 최우선적 과제로 '고용'을 제기함.
 - ▶ 정부, 2021년 경제방향을 확장적 재정 기조하에 고용유지·사회안전망 확충에 초점을 맞춤
 - ▶ 한은 신년사, “중앙은행의 통화정책 운용 시 고용상황을 중요한 판단요인으로 고려해야 할 것”이라고 밝힘. 현재 국회에 한국은행 설립목적에 ‘고용’목표를 넣은 법 개정안이 발의, 美 연준(Fed)의 통화정책에 ‘완전 고용’무게를 두고 있음.

- ▶ IBK경제연구소, '2021년 경제 및 경영환경 전망' _고용회복에 상당한 시간 소요 전망. 저소득·저학력·청년 등 취약계층 일자리는 감염병에 더 취약해 사회적 부담이 증가할 것
- ▶ 한겨레, 여론조사 '고용불안 해소(23.8%)'가 '코로나 이후 국가 주요 과제' 1순위 차지, '소득 감소로 경제적 어려움(34%)'을 '코로나로 인한 삶의 가장 큰 불편함'으로 꼽힘.
- ▶ 한국경제연구원, '2021년 경제 및 고용전망'에서 고용정책 방향으로 "기업에는 근로자 해고가 아닌 휴직에 대한 성과보수 제공, 재교육 및 취업 알선 등 일자리를 통한 소득 여건 개선 더욱 중요"하다고 언급

○ 소비자 물가 1% 수준 상승

- ▶ 코로나 이후 세계 경제 활성화를 대비한 국제원자재가격 및 곡물 가격의 상승세가 지속되고 있지만, 코로나19 전개 상황과 공급여건, 환율 하락세 확대 등 불확실성 요인 잠재. 고교 무상교육·급식 시행, 승용차 개별소비세 한시적 인하(20년 말 종료) 등으로 물가 상승요인 작용

코로나19_K성장



○ K자 성장 : covid19 회복 격차 < 부문·계층간 불균형 심화 < 비정규·영세자영업 집중 타격 < 양극화 불평등 심화

- ▶ 참고 : 온라인거래 급증 : (도소매업, 판매직) 일자리 감소
- ▶ 인터넷과 모바일에 의존한 인공지능·빅데이터·사물인터넷 등 신기술과 새로운 서비스 출현으로 글로벌 디지털기업이 시장을 장악하면서 온라인 판매가 급증하고, 도소매, 음식숙박 등 서비스 자영업의 몰락으로 이어지고 있음.
- ▶ 이미 소매판매액 중 온라인쇼핑 거래액이 30%를 넘어섰고, 이 기간 동안에 도소매업의 취업자는 지속적으로 하락하고 있는 추세임.

	2016	2017	2018	2019	2020.9월 누계
소매판매액(억원)	3,847,820	4,401,105	4,679,923	4,731,617	3,506,314
온라인거래액(억원)	656,170	913,000	1,137,297	1,352,640	1,163,410
비중 (%)	17.1	20.7	24.3	28.6	33.2
소매판매액 증가율(%)		14	6	1	6*
온라인 증가율(%)		39	25	19	31*

* 전년동기비, 자료 : 통계청, '온라인쇼핑 동향'

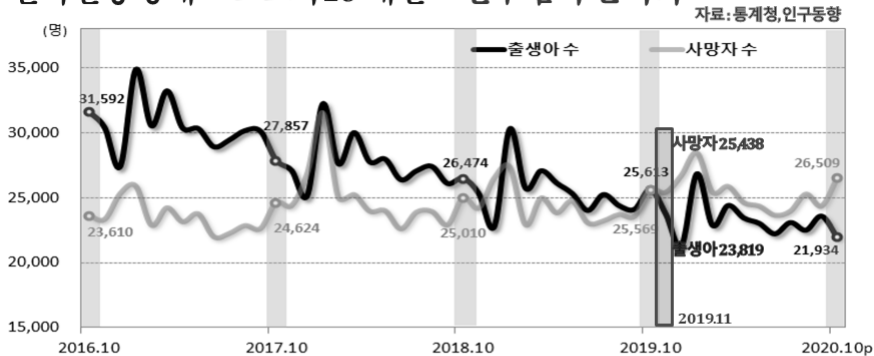
- ▶ '20. 9월 현재, 소매판매액 중 온라인거래 비중은 34.9%에 달하고, 동기 판매종사자 일자리는 -17.2만 개(-5.7%), 도소매업 -20.7만 개(-5.7%), 음식숙박업 -22.5만 개(-9.8%)
- ▶ 이와 같은 결과는 코로나19 확산에 따른 비대면 거래 증가가 어느 정도 영향을 미쳤지만 오히려 코로나19로 해외여행 등이 전면 금지된 상황을 비추어보면 온라인거래가 종전보다 훨씬 증가한 것으로 단순히 코로나19 영향만으로 설명하는데 한계가 있음.
- ▶ 한편, 온라인금융거래, 인터넷은행 출현 등으로 금융 산업에서 지점(점포), 일자리 감소로 이어짐.

4. 노동 사회

1) 코로나19 재난 지속 + 양극화 불평등 심화 + 인구 감소 본격화

- 총고용보장 1순위로 전국민고용보험과 국민취업지원제도 시행, 상병수당 연내 도입, 노동기본권 확대, 5.1플랜 등 노조할 권리의 온전한 보장과 사회안전망 획기적 확대를 지속 요구하는 대중운동 전개

불확실성 증대 = 코로나19 재난 + 인구감속 본격화



[인구 절벽 현실화]

통계 작성이후 최초로 '19.10월, 자연 인구 증가율이 0% 기록했고, 11월엔 출생자보다 사망자가 많아 인구 자연 감소 시작 → '20년 인구 20,838명 감소(행안부, 주민등록인구)한 5,182만 9023명, 출생아는 역대 최저치인 27만 5815명으로 10.7% 감소하여 30만명 선 붕괴
인구 감소는 생산·소비 축소를 유발하는 등 한국 경제·사회에 큰 충격을 줌

2) 노동시장

(1) 고용

- 총고용유지를 위한 정부 역할 제고 : 해고금지+고용유지지원금 기간 및 규모 확대
- 전국민고용보험 + 국민취업지원제도 시행에 따른 개선과제와 조직화
- 자본과 권력의 일방적 구조조정 분쇄
 - ※ 한계기업 비율이 2019년 17.9%에서 2020년 21.4% 증가(한은)
- 노동자학습기금 도입 : 디지털화에 따른 현장 대응, 일터혁신 차원을 넘어서
- 인구사회구조 변화에 따른 청년 연장, 청년 고용 결합

(2) 비정규

- 공무원 차별해소 및 처우개선, 신분보장 등 (공무직위원회 2023. 3월까지 활동, 실제로는 현 정부 임기 내 개선 못하면 그대로 종료될 수 있고, 비정규직 개선에 부정적 영향을 초래함)
- 비정규직 입법과제 : 기준과 원칙 확립(사용사유제한), ▲민간부문 정규직화, 차별시정 제도화 ▲플랫폼 노동자 보호입법 마련 등

〈참고〉 임금노동자의 고용형태별 구조(2020.8. 기준)

임금노동자 20,445,894명 113,060명 (0.5%) 감소	특수고용 544,625명 27,209명(4.8%) 감소		위장자영 495,565명		
			재택노동 49,060명		
	종속노동 19,901,269명 85,851명(0.4%) 감소	간접고용 1,528,356명 54,989명(3.7%) 증가	파견노동 164,414명		
			용역노동 551,984명		
		직접고용 18,372,913명 140,841명(0.8%) 감소	단시간 2,539,326명 59,407명(2.4%) 증가	상용 315,081명	
			전일제 15,833,587명 200,248명(1.2%) 감소	임시 2,224,245명	
		정규직 11,962,551명			
		일반임시직 1,236,533명			
		기간제 2,634,503명			

※ 출처 : 한국비정규노동센터, 「통계로 본 한국의 비정규노동자」, 이슈페이퍼 2020-01, 2020.

(3) 노동시간 : 유연근무제 공세 VS 노동자 시간주권 확보

- 근기법 개악(탄력근로+선택근로 도입, 정기국회 20. 12. 9 + 특별연장근로 인가사유 확대 2019) + 코로나19 계기로 비대면 원격, 재택 등 유연근무제 현장 확산 → 사용자단체 제도화, 도입 확대 시도 VS 법정 노동시간 적용 사각지대 해소, 쉼표노동, 노동자시간결정권 확보 등 대응

(4) 노사관계

- 政, 집권 말기 노동정책 기조 유지·개선 < 노총 보이스 확보를 위한 전략 수립 (▲참여 : 인사 + 사회적 대화 ▲의제 선점 및 판 돌리기 : 포스트코로나 불평등 해소 ▲현장 실천운동 결합)

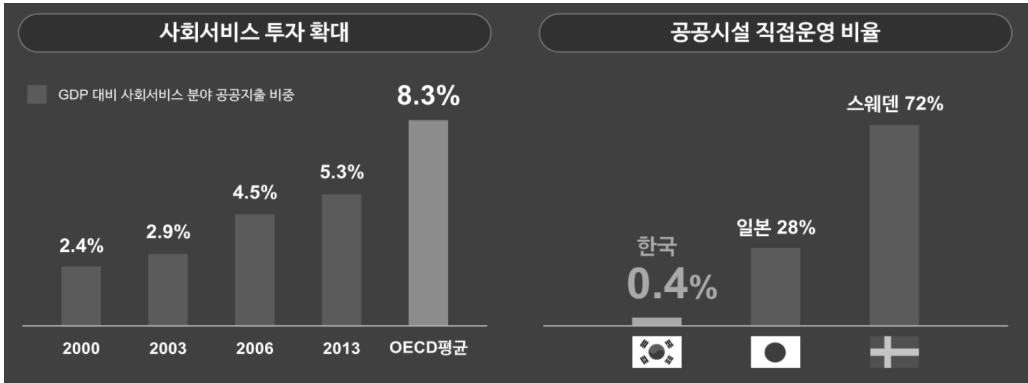
- ※ 대정부 채널 : 정부, 노동5인방 교체 중 BH 일자리수석(20. 12월), 국회 한노위 위원장(20년 6월), 집권여당 정책위의장(21. 1월) + 노동부장관?, 경사노위원장?
- 중층적사회적대화 기반 조성 목표 : 사회적 대화 역량 제고(사회적대화 아카데미) + 업종 확대(2020년 7개산별 參), 지역 노사민정協 활성화 + 새 정부 과제(양극화 해소, 인구 대응, 청년연장, 플랫폼 등)
- 경사노위 8차 본위원회(‘20. 7. 28)이후 의제·업종차원에서의 합의²⁾, 신규·연장 논의³⁾ 등 주요 사항이 ‘20년 내 본위원회가 개최되지 않아 ‘21년도 사회적대화가 정상적으로 이루어지지 못하고 있음. 정기국회에서 개정 노조법에 따라 경사노위에서 근로기간면제심의위원회가 ‘21. 6월부터 개최, 제반 준비가 연초부터 개시되어야 한다는 점을 상기하면 상황은 심각. ‘21년 초부터 경사노위 정상적인 운영을 위한 적극적인 대응 필요
 - ※ 경사노위 운영 정상화 조속히 마련 : 경총 ‘보이콧’전술에 대한 입체적인 압박 및 포섭 필요
- 민주노총 신임 지도부 등장 : 사회적 교섭보다는 총파업 중심의 강경투쟁 노선 표방
- 정부 일각에서는 여전히 사회적 대화 기구 개편을 지속적으로 제기, 노사정대표자회의 등 시도 이어질 수도 있음.
- 근로시간면제 : ▲조합원수, 지역분포, 상급 단체활동 기준 반영 < 타임오프의 실질적 효과↑, ▲6.10 전후로 근심위 개최 사전준비와 협상, 6,7월 동일시기 ‘근심위, 최저임금위’ 2개 협상 동시 진행에 따른 역할 분담 필요
- ILO핵심협약 비준 20년 정기국회 노조법 개정에도 불구하고 국제노동기구 핵심협약 비준은 오리무중, 아직까지 달성하지 못한 5.1플랜 지속 요구
- 근로자대표제도 : 공공부문 노동이사제 시행, 근기법상 노동자대표제도 입법, 노동회의소 전초기지 마련을 위한 사업체계 마련 필요

(5) 사회안전망

- 2020년 2월 백신 접종, 봄을 맞이하면서 확진자 감소 효과가 본격 나타날 수 있고, 이 시점부터 보건의로 및 사회서비스 인력, 인프라 확대, 상병수당 도입 등 사회적 요구가 증대될 것
- 특히 국공립인프라 확충에 관한 부분이 중요. 개인·가구단위에서 실질 소득이 늘어나더라도 돌봄, 의료 지출 비중이 늘어나면 가처분소득 확대가 어려울 수밖에 없으므로 국공립인프라 확충을 바탕으로 보건의로 및 돌봄서비스의 질과 가격에 대한 강력한 통제가 필요함. 이에 2016. 제기한 연금의 공공투자를 통한 국공립인프라* 확충 방안을 발전시켜 노총의 전략적 주도 필요
 - ※ 국공립병원, 공공요양시설, 국공립어린이집, 공공임대(분양)주택, 청소년자립시설, 정신건강증진시설 등

2) ①관광산업 생태계 유지와 고용안정을 위한 긴급 노사정 합의문(‘20.8.18), ②배달노동종사자의 산재보험 사각지대 해소를 위한 노사정 합의문(‘20.9.8), ③사람 중심의 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의문(‘20.10.8), ④근로자대표제도 개선에 관한 노사정 합의문(‘20.10.16), ⑤지속가능한 버스산업 발전을 위한 버스운수산업위원회 노·사·정 합의(‘20.10.29), ⑥공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의(‘20.11.18) 이상

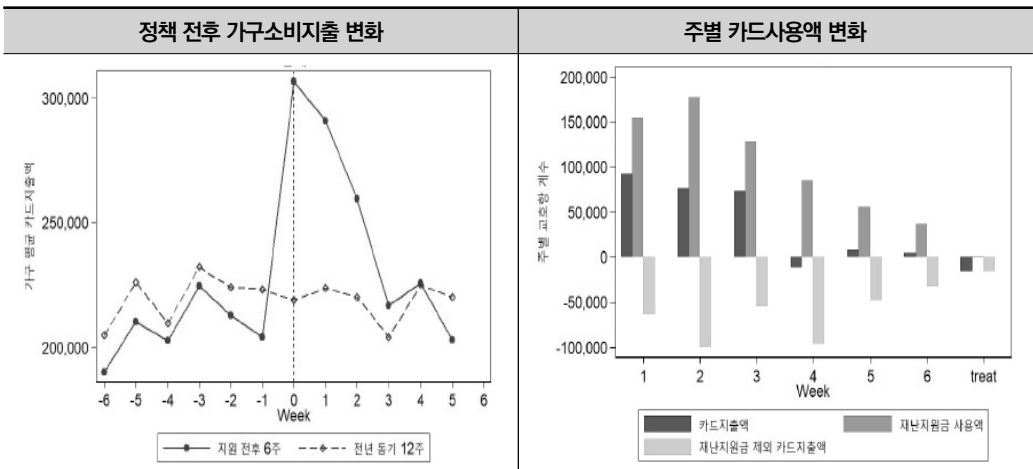
3) ①논의기간 연장 : ▲공공기관위원회(~‘20.11.21) : 노정간담회를 통해 2기 진행, ▲코로나19 위기 극복을 위한 특별위원회(~‘21.2.2) : 3개월 연장 ②신규 회의체 설치 : ▲고령사회 대응, ▲기후변화와 노동, ▲플랫폼산업, ▲국공립대 노사관계, ▲사회적대화 아카데미 등



※ 자료: 서울시사회서비스원(2020). 「서울시사회서비스원 운영현황」.

- 감염병 대응과정에서 공공병원의 역할이 두드러졌음에도 정부는 공공보건으로 인프라 및 보건의료인력 확충에 큰 의지가 없는 상황. 차후 감염병 대응능력을 높이고 의료서비스 질 제고를 위해 공공보건으로 인프라 확충과 보건의료인력 양성 이슈를 지속해서 제기해야 함.
- 전 국민 긴급재난지원금 지급 계기로 기본소득에 대한 관심 증폭됨. 긴급재난지원금이 카드 포인트 방식으로 빠르게 현장에 지급되는 동시에 단기간에 전 국민적 소비지출 증가로 영세가맹점 매출, 지역경제 개선 등의 효과를 분명히 보였으며, 일부 정치인들이 이를 적극 수용하면서 국민 반응은 우호적임.
- 그러나 이러한 정책적 효과와 기대감이 전면적 기본소득 도입에 대한 대중 일반의 적극적 지지로는 이어지지 않고 있음. 이는 결국 급여수준의 현실가능성과 재정담보여력, 일(work)과 생애주기 상 경력(career)에 대한 가치평가 등이 중첩된 것임.

〈참고〉 긴급재난지원금 지원의 소비효과

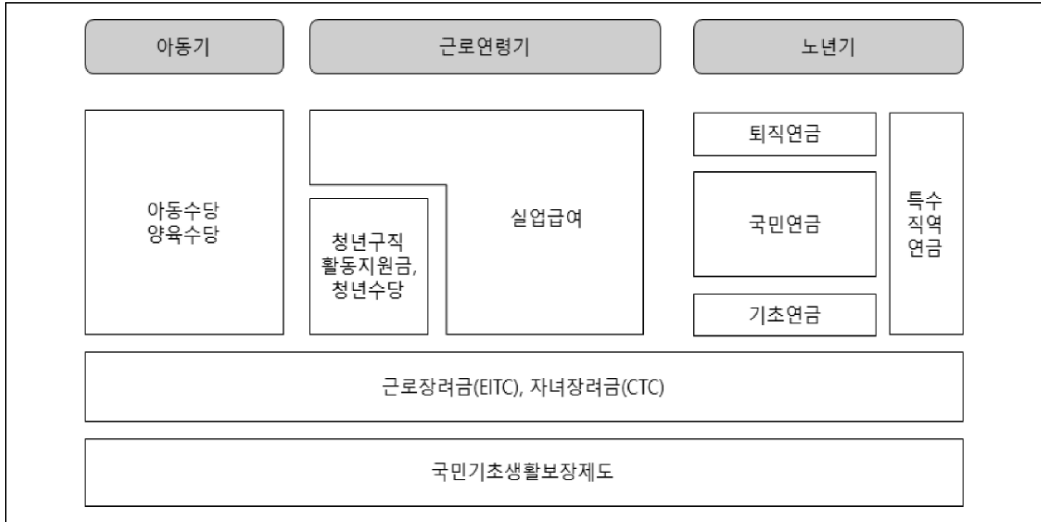


※ 자료: 보건복지부(2020). 「코로나19 지원사업 영향분석」

※ 따라서 기본소득의 시대적 요구를 반영하는 생애주기별 기본소득보장방안에 관한 개혁방안 마련이 대선

과정에서 주요이슈로 부각될 가능성이 높음. 국민취업지원제도부터 기초생활보장제도, 근로장려금, 아동수당과 자녀장려금, 장애수당, 국민연금과 기초연금 등 다양한 소득보장제도의 재구조화에 관한 압력이 분출될 것. 더불어 상병수당에 관한 도입 국민적 여론이 우호한 상황은 계속 이어질 것으로 전망됨.

〈연령집단별 소득보장제도 현황〉



※ 자료 : 윤홍식 외(2018).「사회경제변화에 따른 지속가능한 사회보장체계 구축을 위한 쟁점」. 경제사회노동위원회.

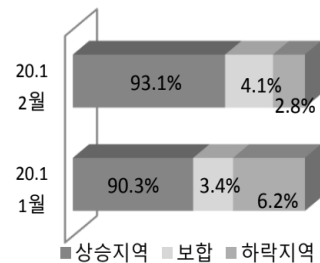
○ 6.17, 7.10 대책에 따른 부동산 충격, 반복되는 감염병 확산으로 인해 계속된 초·중·고 비대면 교육 시행 등 주거 불평등 및 교육에 관한 대책도 주요한 이슈로 떠오름. 정부는 21년 상반기 내 강력한 부동산대책을 내놓겠다고 공언. 더불어 사교육으로 인한 교육격차 및 4차 산업혁명 대응 등과 연관된 교육 분야 개혁 대책 또한 이어질 것으로 전망되고 있어 주거와 교육에 대한 사회적 관심도가 제고될 것으로 예상

〈최근 매매가격 증감률〉

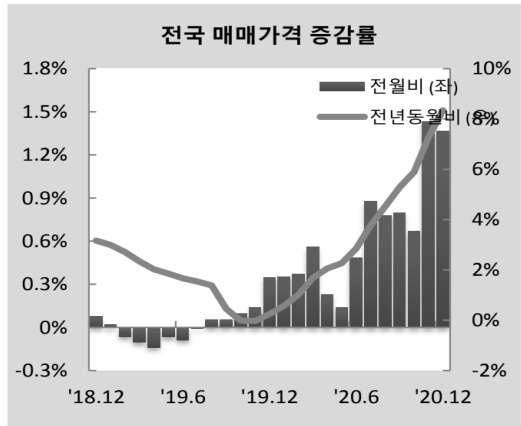
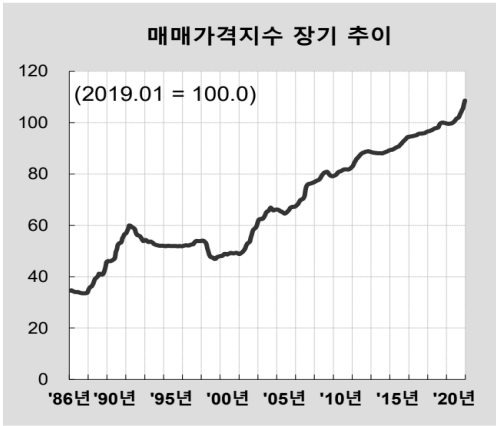
(단위: 전월 대비, %)

	연도별 동향			최근 월별 동향			
	17.12월	18.12월	19.12월	'20.9월	10월	11월	12월
전국	0.10	0.08	0.35	0.80	0.67	1.43	1.36
수도권	0.21	0.09	0.48	1.07	0.81	1.53	1.29
5개광역시	0.04	0.16	0.41	0.53	0.65	1.85	1.93
기타지방	-0.09	-0.35	-0.15	0.37	0.31	0.69	0.91

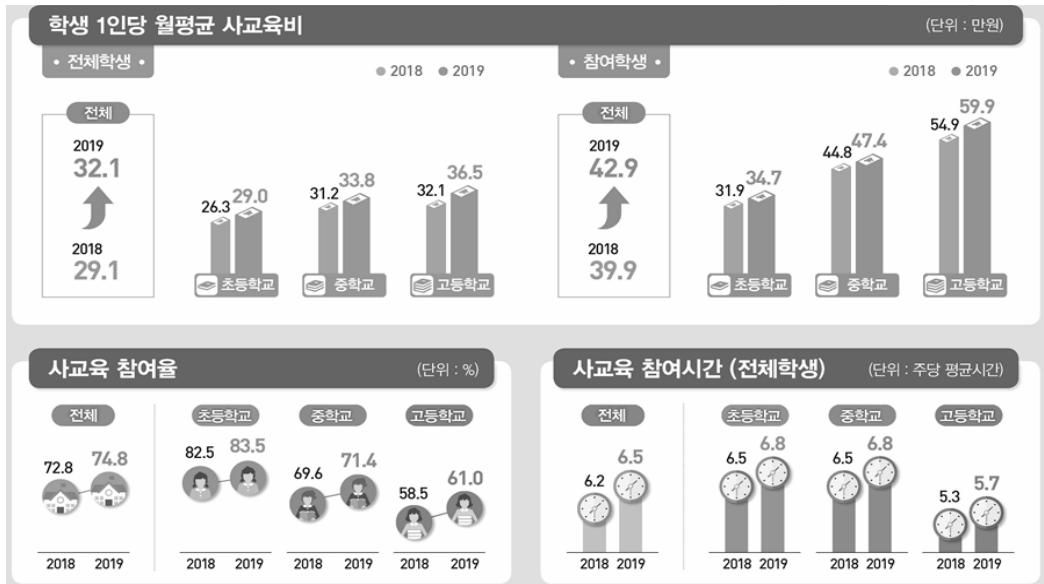
〈가격변동지역 분포〉



* 수도권은 서울, 인천, 경기 지역이며, 5개광역시는 인천을 제외한 광역시(부산, 대구, 광주, 대전, 울산)임

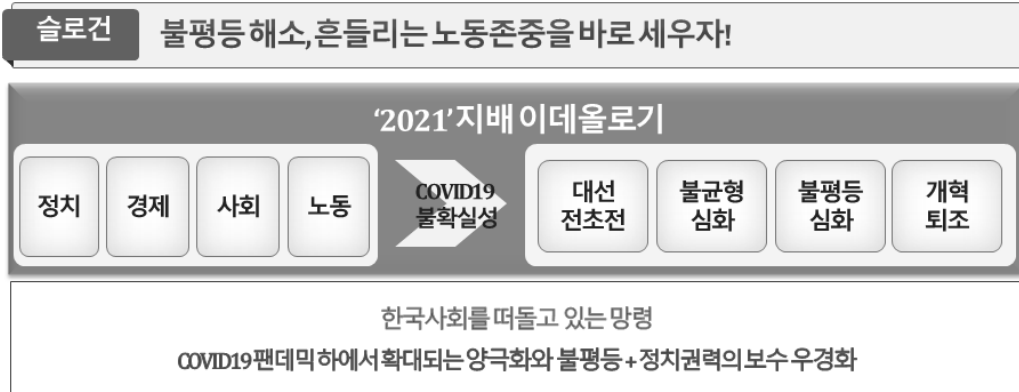


※ 자료: KB국민은행(2020).「월간 KB주택가격동향 2020년 12월(2020.12.14. 기준)」

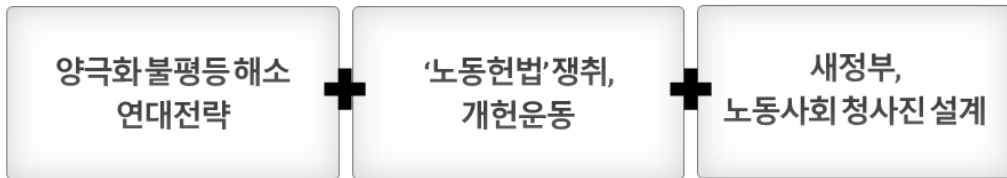


※ 자료: 통계청(2020).「2019년 초·중고 사교육비조사 결과」

>> 한국노총의 노동운동방향과 주요 과제



3각 대응 전략



1. 대응 전략

1) 양극화 불평등 해소 연대전략

(1) 조직 내적 운동과제

- 방향 설정 : 조직노동의 적극적인 역할을 통한 불평등 해소 전략 : 규직 VS 비정규직/ 조직노동 VS 미조직노동/ 노동의제 VS 정치·경제·사회 의제
- 노동시장 내 불평등 해소를 위한 연대임금요구(원하청 대중소기업간 임금격차 축소)
 - ▶ 2020년에 이어 코로나19 위기 수세적 환경 하에서 적극적인 교섭 전략 제시 필요
 - ※ 참고 : 2020년 노총 임금인상 요구 (임금인상요구) 5.3% + (연대임금조성분) 2.6% = 7.9%
 - ▶ 2020년 협약임금과 교섭 등 볼 때 임금교섭이 정상 궤도를 크게 이탈하지 않았음.

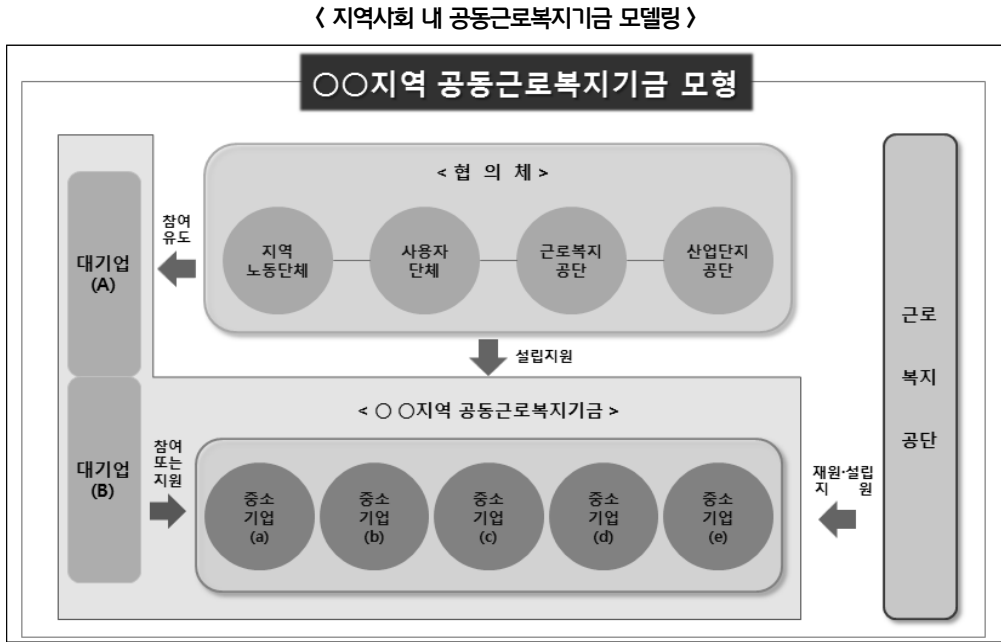
< 연도별 협약임금인상 추이 >

(단위 : %)

	2018.11	2019.11	2020.11
교섭진도율	69.0	63.4	57.2
협약임금인상을 통상임금기준, '()'총액	5.1 (4.5)	4.4 (4.0)	3.3 (3.2)

- 공동근로복지기금 조성 : 원하청모델 확대, 지역과 산업모델 제시

※ 공동근로복지기금 조성된 사업장은 2020. 上 현재 총 196곳, 이 중 2020년에만 116곳에서 이루어져 2020년 노총 지침이 현장에서 이행되고 있음.



※ 출처 : 고용노동부(2019) 「공동근로복지기금 활성화 대책」

- 플랫폼노동공제회 설립 (노총 중심으로 조직노동의 역할 제고를 통해 미조직취약계층 지원 및 조직화 생태계 조성)
- 취약계층 노동자 보호확대를 위한 「5.1.플.랜.」기동 및 제도개선 쟁취

(2) 조직 외적 제도개선 과제

- 최저임금 현실화
- 코로나19로 임시일용 비정규직 취약계층의 피해가 집중됨. 코로나19 영향이 상대적으로 개선되는 시기인 2022년 적용 최저임금의 현실화가 되어야 함. 즉, 문재인 정부의 마지막 최저임금 결정이자 포스트 코로나19 과제로서 최저임금의 역할을 높여야 함.
- 22년 적용 최저임금이 5.5% 미만으로 결정될 때, 박근혜 정권(4년간 평균 7.43%)보다 낮은 인상을 기록 _ 5,6월 최저임금 현실화를 위한 공론화 활동 必 (위드&포스트 코로나와 최저임금의 역할, 소득성장 특위 제안 5,6월 공동토론회 개최)

< 역대 정부의 재임 중 최저임금 평균 인상률 >

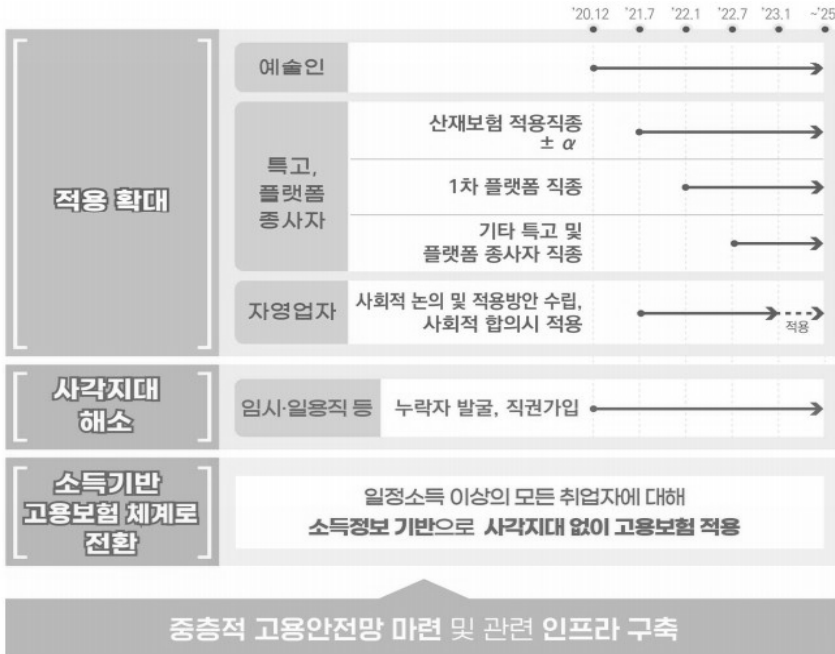
(단위 :%)

노태우	김영삼	김대중	노무현	이명박	박근혜	문재인
16.3	8.3	9.5	9.9	5.2	7.4	7.9*

* 2018~2021년까지 4년 평균

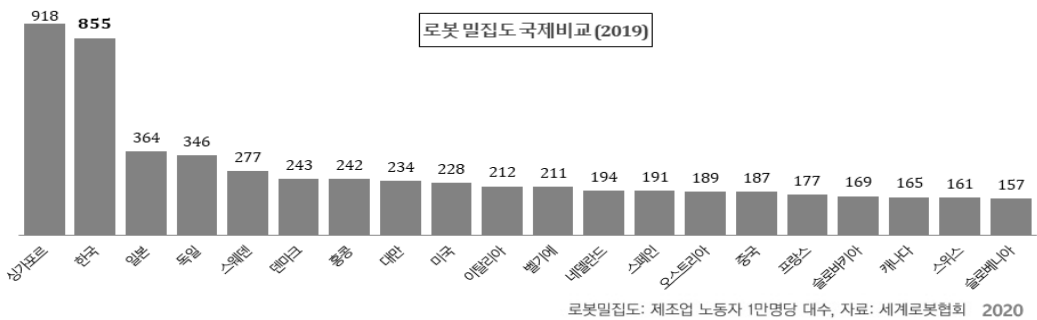
○ 총고용 유지 및 전국민고용보험

- ▶ 적극적인노동시장 강화 요구 (고용유지지원금 규모 및 기간 연장, 전국민고용보험 적용 대상 조직화와 연계한 당사자 의견수렴구조 마련, 부과징수 등 쟁점 논의를 사회적 교섭의 장으로 확대 필요)
- ▶ 노동자학습기금 도입 및 학습위원 조직화



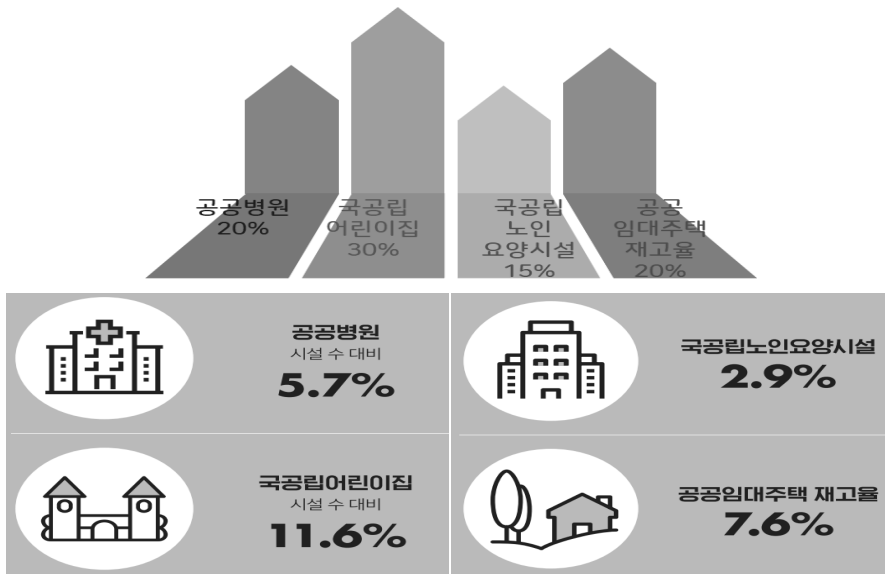
○ 조세정의, 미래세제 도입

- ▶ 일과 산업의 급속한 디지털화(인공지능에 기반한 비대면화, 자동화 등), 기후변화와 온실가스 감축 등 대외환경 변화에 대응하기 위한 새로운 조세제도 정비가 요구됨. 뿐만 아니라 정부의 과감한 확장적 재정지출을 추구할 때 세수 확보 차원에서도 그 대안으로서 디지털세, 로봇(자동화)세, 탄소세 도입을 제기할 필요가 있음.



- ▶ 2020년 국제 문헌 연구를 통해서 확보한 유럽, 미국 등 주요국가 미래세제 도입을 발전시켜 노층 요구를 보다 분명하게 정리하고, 제기 (5월 국가재정전략회의 前 4,5월 공론화 활동_토론회 '포스트 코로나와 불평등 해소' 시리즈 : 세제, 교육훈련_현장학습위원 등)
- 노동자경영참가 확대 및 근로자대표제도 강화를 통한 노동자이해대변 체계구축
 - ▶ 노동이사제 시행, 노동자대표제도 도입, 노동회의소 토대 마련을 위한 조직노동의 역할(입법화, 공공부문, 서울 권역별 센터 역할 규명 및 제시)
- 경제민주화
 - ▶ 전속고발권 폐지, 납품단가조정권 확대, 징벌적손해배상제 도입 등을 99%연대, 중기중과 함께 공동사업 제기

복지인프라 확충 달성목표: 2030년



※ 자료: 공적연금강화국민행동(2020) 「우리는 행복한 노후를 꿈꿀 권리가 있다」

- 시장소득의 불평등 완화를 위한 사회임금 확대
 - ▶ 복지를 통해 불평등을 완화하기 위해서는 복지가 오히려 안정적인 계층에게 더 많이 집중되는 '역진적 선별성', 복지 총량에 대한 '확장성 제약'이라는 두 가지 걸림돌을 제거해야 함.
 - ▶ 이를 위해서는 단기적으로는 감염병 확산과 더불어 산업구조개편, 노동형태 다양화 등의 경제적 충격을 완화할 정도로 튼튼한 복지프로그램을 갖추어야 함. 중장기적으로는 높은 수준의 복지프로그램을 형성하여 불평등을 개선하고 경제성장의 과실을 시민 모두가 함께 누릴 수 있도록 유도해야 함.
 - ▶ 최우선 과제로 상병수당 도입, 공공의료 및 보건의료인력 강화, 공공병원 및 돌봄 기관 등 공공 사회 인프라 확충(국민연금기금 공공투자 활용) 필요

2) 사회대전환 운동본부 구성 및 운영

(1) 목적 및 필요성

- '2022 사회대전환 운동'은 코로나19로 심화된 고용·소득의 불균형·양극화 심화의 해결, 촛불민심이었던 공정하고 정의로운 사회를 만들어 가기 위한 한국노총의 사회적 운동으로, 향후 다가올 우리 사회의 급격한 변화에 보다 능동적으로 대처한다는 측면에서도 전 조직적 운동으로 전개될 필요성이 높아짐.
- '2022 사회대전환 운동'은 제20대 대통령선거 방침과 연계되며, 이에 정기대의원대회에서 대선 방침의 결 이후 <(가) 2022 사회대전환 운동본부>를 설치·운영

(2) 촛불혁명의 완수, 노동헌법 개헌운동

- 정치동학과 시나리오에 따라 이동할 경우 연말까지 코로나19 정세 하에서 정치권의 보수 우경화 흐름을 끊어내고 정세를 반전시키기 어려움. 따라서 대선 전초전에서 노총이 주도하는 새로운 정세 이슈로서 헌법 개정 제기
- 문재인 정부 하에서 마지막 개혁과제(last mission)로서 헌법 개정을 적극 제기하고 선점. → '헌법개정' 요구를 분출하고, 이를 발판으로 수용 여부에 따라 각 정치세력을 변별력 있는 가려내어 헌법 개정을 달성할 수 있는 유리한 지형 확보

(3) 새 정부 노동사회 밑그림과 정책아젠다 개발, 선점, 공문화

- 문재인 정부, 노동존중사회 국정과제 평가를 바탕으로 새 정부 방향 설정 : 하반기 기획시리즈_전문가 좌담회 배치 → 새 정부와 노동사회1,2,3,4 / 근심위, 최저임금위원회가 끝나는 시점부터 곧바로 개시 7월 중~11월)
- 2021년 주요과제 달성 결과를 바탕으로 계승과제, 신규과제 정리

2. 영역별 주요과제

1) 10대 정책 과제 (연대전략 과제 외)

- 새 정부의 노동사회 플랜(2기 노동존중사회) 마련
- 중층적 사회적 대화 구축
- 일방적 구조조정 분쇄 및 총고용 보장, 해고제한법 쟁취
- 노동자 학습권 보장 및 공공고용서비스 강화
- 비정규직의 정규직화 및 공무직 차별해소
- 노조할 권리 강화 및 노동권 사각지대 해소
- 시간 주권 확보 및 유연근무제 오남용 방지
- 상병수당 연내 도입

- 국민연금기금 공공투자를 통한 공공사회인프라 확충
- 공공의료 강화 및 보건의료인력 확충

2) 조직 과제

(1) 2030년 내 200만 한국노총 건설을 위한 공격적 전략조직화와 자원동원체계 구축

- 플랫폼·특고·프리랜서 본격화 조직화
- 공무원·교사 중간노조 건인 및 미조직 직군 조직화
- 비정규직·간접고용 노동자 전략조직화
- 중소기업사업장 조직화 방안 및 모범사례 마련
- 회원조합·지역조직 조직화 역량강화
- 전국연대노조 조직 확대 및 활성화
- 전국지역노동교육상담소 및 2021년 직장내괴롭힘상담센터 운영과 조직화 확대

(2) 복수노조 시대 노동조합의 경쟁력 강화와 일상적 현장지원 강화

- 노동조합 조직경쟁력 강화 활동
- 한국노총 건설부문 조직강화 사업
- 조직현황 관리·분석
- 의결집행기구 운영·관리 강화
- 산하조직 관리 및 지원 강화
- 현장 투쟁 사업장 지원활동 강화
- 투쟁사업 활성화(노동자대회, 최임 투쟁, 위원장 현장대장정 등)
- 사회서비스 사업 조직화 사업
- 노동자 종합지원센터 운영 관리 강화
- 코로나19 고용위기와 구조조정 대응

3) 정치·연대 과제

(1) 정치선거

- 제20대 대통령선거 대응 활동
 - ▶ 주요 내용
 - 노총의 사회적·정치적 위상을 제고하고, 코로나19 극복과정에서 국민적 요구가 커지고 있는 사회양극화해소와 복지·안전망 확대 강화를 위한 사회 여론을 형성하기 위해 <(가

칭) 2022 사회대전환 운동>을 전 조직적으로 추진함

- 하반기 주요 정당의 대선 후보가 확정된 후 조합원 총투표를 통하여 지지 후보를 결정하되, 노총 정책과제에 대한 각 정당 대선후보의 수용도를 높이기 위해 ‘정당별 노동정책평가’를 반영함 (지지 후보 결정 시, 조합원 총투표 60% 및 정책평가 40% 반영)
- 대선 활동의 민주적 절차를 보장하기 위해 2021년 정기대의원대회에서 기본방향 및 프로세스를 의결하여 집행함.

▶ 추진계획 : 2021년 정기대의원대회 의결 추진

○ 제8회 전국동시지방선거 대응 활동

- ▶ 노총 출신 후보자 당선과 당선자의 활동 강화를 위한 지원사업 추진
- ▶ <(가칭) 노동존중 지역정치 배움터> 개최 및 핸드북 제작 등

(2) 입법 및 정책의제 대응 활동

○ 입법 및 국정감사, 예산 반영 활동

- ▶ 입법활동 : 2021년 2월·3월·4월·5월·6월·8월 임시국회 및 9월 정기국회
- ▶ 국정감사 대응 활동 : 2021년 6월 임시국회
- ▶ 예산 : 2021년 9월 정기국회

○ 각 정당·정부부처 간담회

- ▶ 한국노총-더불어민주당 고위급 정책협의회 : 분기별 1회 추진
- ▶ 주요 정당 간담회 : 국회 일정에 기준하여 필요에 따라 개최
- ▶ 노동부 등 정부부처 간담회 : 필요시 진행

○ <노동존중실천 국회의원단> 운영

- ▶ 2021년 의제별위원회 구성 변경 및 운영 개선
- ▶ 부문별위원회 운영 강화 및 지원 추진

○ 노조 정치활동 관련 법개정 추진

- ▶ 정치후원금, 선거운동, 정당가입 등의 자율성을 보장하기 위한 법 개정안 준비, 대선 요구안으로 제기

(3) 연대활동

○ ‘(가칭) 2022 사회대전환 운동본부’ 구성 및 운영

- ▶ 시기 : 2021년 3월 ~ ,
- ▶ 주요 사업 : ① 사회대전환 의제 설정, 사회대전환 대중운동 기획 및 집행, ② 연대체 구성 및 공동사업 제안, 제시민사회단체 연대 제안 등

○ 2022년 사회대전환을 위한 연대체 구성 및 운영

- ▶ 시기: 2021년 3월 ~
- ▶ 대상: 99%연대 참가단체 및 사업에 동의하는 제 시민사회단체\
- 2022 사회대전환을 위한 초당적 협력 및 연대 제안
 - ▶ 시기: 2021년 5월 ~ (4월 재보궐선거 이후)
 - ▶ 대상: 모든 정당

4) 신규 조직화 사업을 중심으로 제1노총 위상 회복을 위한 공세적 홍보 활동

- 200만 조직화 캠페인 : 전략조직사업장 홍보전략 수립 및 시행
- 기자회견, 인터뷰, 기고 확대로 대언론 노출 강화
- 뉴스페이지 <노동과희망> 및 SNS 등 대국민-조합원 채널 소통 강화
- 코로나19로 인한 비대면 행사에 따른 영상 촬영 및 생중계 시스템 구축
- 조직 이미지 제고를 위한 뉴미디어 사업 강화

5) 노동시장 내 젠더 불평등 해소 및 성평등한 노동환경 구축

- 임신·출산·육아·가족돌봄 등 남녀가 함께하는 노동자의 권리 강화
- 노동기본권으로서의 젠더 평등을 위한 차별과 폭력 없는 일터 문화 만들기
- 젠더관점 강화 및 여성대표성 강화

6) 노동자의 안전과 건강 보호

- 경사노위 산업안전보건위원회 이행
 - ▶ 2020년 4월 합의된 경사노위 산업안전보건위원회의 합의내용 이행상황 점검 및 이행 강화와 노동자의 안전·건강 확보를 위한 로드맵 마련
- 중대재해 처벌법 제정 등 법적용 변화에 따른 대응
 - ▶ 2022년 시행에 따른 현장 정착 및 보완 입법 개정 활동을 통한 위험의 외주화 근절
 - ▶ 산업안전보건법 양형기준 강화에 따라 노동현장의 산업안전보건법 적용 확대 효과 및 수요 증대에 따른 선제적 대응
- 산업재해 예방사업의 일반회계 출연금 확대

3. 2021년 국내외 주요 일정

구분	1Q	2Q	3Q	4Q
한국노총	정기대의원대회 (2.24~25)	3.8여성노동자대회 노총 75주년 창립기념식(3.10) 5.1 전국노동자대회 위원장한장순회(5월)	최저임금촉(5월말~7월중) 근로시간면제심의촉(6.10~)	위원장한장순회(10월) 전국노동자대회(11월)
국내	각당 대선후보 당직 사퇴(3.7)	재보궐 선거(4.7) 국정감사(6.1~30)	대선 정당별 예비경선(8~12월)	
국외	선거	프랑스 총선(6월)	멕시코 총선(7월) 노르웨이 총선(9월) 독일 총선(9월) 일본, 중의원 선거 (10.22)	칠레 대선·총선 (11~12)
	기타	미, 바이든 취임 (1/20) 중국 전국양회(3월)	도쿄하계올림픽 (7.23~8.8) 패럴림픽(8.24~9.5)	

II. 임금정세 및 임금인상 요구율

1. 2020년 임단투 평가와 2021년 임단투 전망

1) 2020년 임·단투 평가 및 2021년 조사개요

○ 한국노총 소속 노동조합을 대상으로 2020년 임단투 결과 및 평가와 2021년 임금인상 지침 마련을 위한 조사 실시

* 조사 기간 : 2020.12.17. ∞ 2021.1.11.

* 응답 단위노조 수 : 355개

* 회원조합별 응답 설문 수(개) : 화학(111), 금속(108), 섬유(29), 연합(23), 공공연맹(22), 식품(15), 고무(12), IT(11), 금융(9), 자동차(8), 광산(3), 관광(2), 외기(1)

(1) 임금인상 요구율 및 타결률

○ 조사 결과 2020년 한국노총 단위노조의 평균 임금인상 요구율은 5.8%로 나타났으며, 실제 교섭 이후 임금인상 평균 타결률은 2.9%로 낮음.

(응답 노조수 : 요구수준 - 267개, 타결수준 - 220개)

○ 금액으로 환산할 경우, 평균 임금인상 요구액¹⁾은 130,690원이었으며, 평균 타결액은 76,170원으로 조사됨

(2) 교섭기간

○ 임단투 교섭 기간을 살펴본 결과 평균 3~4개월(103개 노조, 29%)이 소요된다는 응답이 가장 많았으며, 1~2개월(89개 노조, 25.1%), 6개월 이상(52개, 14.6%) 순으로 나타남. 이는 전체의 50% 넘는 노조가 교섭 시작 후 평균 4개월 이내에 교섭을 마무리하는 것으로 나타남.

○ 한편, 노동부가 발표한 2020년 임금결정진도율의 경우(21년 현재 발표 시점, 1~11월 누계) 전체평균 57.2% 사업장에서 임금이 결정된 것으로 조사되었으며, 2020년 협약임금인상률(21년 현재 11월 까지 발표)의 경우 전체평균 3.2%의 임금이 인상된 것으로 나타남.

1) 임금 교섭 현황의 기준임금은 기본급임.

〈 2020년 평균 임금 교섭 기간 〉

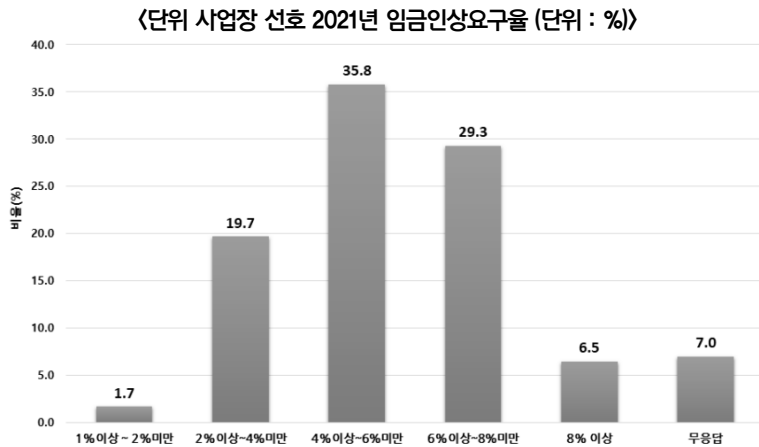
문 항	응답 수 (개)	비 중 (%)
1개월 미만	39	11.0
1~2개월	89	25.1
3~4개월	103	29.0
5~6개월	48	13.5
6개월 이상	52	14.6
무응답	24	6.8
합 계	355	100.0

2) 고용 및 노동시간 변화

○ 노동시간 변화 : 조사 결과 2020년 사업장 평균 주당 실노동시간(연장, 휴일근로 포함)은 45.3시간으로 전년도 46.6시간보다 1.3시간가량 감소한 것으로 나타남.

3) 2021년 임·단투 계획 및 전망

○ 한국노총 산하 노동조합에서 올해 선호하는 임금인상요구율은 설문에 응답한 355개 노조 가운데 '4% 이상~6% 미만 인상(127개 노조, 35.8%)'을 원하는 응답이 가장 많았으며, 뒤이어 '6% 이상~8% 미만 인상(104개 노조, 29.3%)', '2% 이상 ~ 4% 미만 인상(70개 노조, 19.7%)', '8% 이상 인상(23개 노조, 6.5%)', 무응답(25개 노조, 7.0%) 순으로 나타남



(1) 2021년 사업장 임단투 중점사항

〈 2021년 임단투 중점사항 〉

(단위: 개, 아래 괄호 %)

문 항	1순위	2순위	3순위
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	95 (27.3)	35 (10.2)	23 (6.8)
노동시간 단축과 노동시간 유연화 대응	26 (7.5)	25 (7.3)	38 (11.2)
현장 디지털화(자동화 등) 대응	0 (0)	3 (0.9)	9 (2.7)
비정규직 고용개선	8 (2.3)	11 (3.2)	5 (1.5)
정년연장 대응방안 마련	14 (4.0)	31 (9.0)	47 (13.9)
임금체계 개선 대응	33 (9.5)	55 (16.0)	46 (13.6)
복수노조 관련 교섭권 확보	4 (1.1)	6 (1.7)	4 (1.2)
노동자 건강권 및 산업안전보건	12 (3.4)	59 (17.2)	67 (19.8)
임금피크제 폐지	14 (4.0)	36 (10.5)	38 (11.2)
임금인상	142 (40.8)	82 (23.9)	62 (18.3)
합 계	348 (100.0)	343 (100.0)	339 (100.0)

- 2021년 임단투에서 중점을 두는 정책 1순위를 조사한 결과 응답한 전체 348개 노조 중 '임금인상(142개 노조, 40.8%)'을 선택하였으며 이어서 '총고용 유지 일방적 구조조정 저지(95개 노조, 27.3%)'로 나타났다.
- 2순위 역시 '임금인상(82개 노조, 23.9%)'을 선택하였으며, 뒤이어 '노동자 건강권 및 산업안전보건(59개 노조, 17.2%)'로 조사됨.
- 3순위는 '노동자 건강권 및 산업 안전보건(67개 노조, 19.8%)', '임금인상(62개 노조, 18.3%)'이 관심이 높은 것을 확인하였음.
- 결과적으로 올해 조합의 교섭에서는 코로나 바이러스로 인해 지지부진하였던 임금인상과 현장 산업재해 예방을 위한 노동자 건강권을 가장 중점 사안으로 다룰 것 예상됨.

(2) 2021년 한국노총활동 중점사항

〈 2021년 한국노총 중점사안 〉

(단위: 개, 아래 괄호 %)

문 항	1순위	2순위	3순위
총고용 유지 일방적 구조조정 저지	132 (38.2)	37 (10.8)	36 (10.5)
노동시간 단축대응	26 (7.5)	43 (12.5)	27 (7.9)
통상임금 범위확대 등 대응방안 마련	53 (15.3)	66 (19.2)	39 (11.4)
최저임금 인상	43 (12.4)	43 (12.5)	42 (12.2)
4차 산업혁명에 따른 대응방안 마련	9 (2.6)	15 (4.4)	30 (8.7)
사회안전망 강화 (노후소득보장, 4대 보험 개선 등)	8 (2.3)	19 (5.5)	42 (12.2)
노동자 건강권 및 산업안전보건	22 (6.4)	68 (19.8)	46 (13.4)
여성 노동자 차별철폐 및 성 평등 실현	1 (0.3)	4 (1.2)	5 (1.5)
친환경 저탄소 경제전환에 따른 대응	1 (0.3)	2 (0.6)	5 (1.5)
정년연장 대응방안 마련	51 (14.7)	47 (13.7)	71 (20.7)
합계	346 (100.0)	344 (100.0)	343 (100.0)

- 2021년 한국노총 활동 최우선 사안 1순위로는 '총고용 유지 일방적 구조조정 저지(132개 노조, 15.3%)'를 선택하였으며 뒤이어 '통상임금 범위확대 등 대응방안 마련(53개 노조, 15.3%)' 순으로 나타남.
- 2순위는 '노동자 건강권 및 산업안전보건(68개 노조, 19.8%)', '통상임금 범위확대 등 대응방안 마련(66개 노조, 19.2%)' 순으로 나타남.
- 3순위는 '정년연장 대응방안 마련(71개 노조, 20.7%)', '노동자 건강권 및 산업안전보건(46개 노조, 13.4%)' 순으로 나타남.
- 종합하면 2021년 현장 조합에서는 한국노총이 코로나 바이러스로 인한 사측의 구조조정으로부터 대응하기 위한 총고용 유지 정책과 더불어, 통상 임금 범위확대 대응방안, 노동자 건강권 등을 중점 사안으로 다뤄주길 기대함.

4) 2021년 임금정책 수립 시 고려사항

- 임단투 지침 마련을 위한 실태조사 결과 2020년 단위노조가 임금교섭시 제시한 요구율은 5.8%로 나타났으며 최종 타결수준은 2.9%로 나타났다.

* 2019년 단위노조 임금인상요구율 7.0%, 타결률 3.4%

	요구수준	타결수준
인상률	5.8%(△1.2%)	2.9%(△0.5%)
금액(기본급 기준)	130,690원	76,170원

* 응답 노조수 : 요구수준 - 267개, 타결수준 - 220개)

- 2020년 임금인상 요구수준과 타결수준이 낮아진 배경에는 코로나바이러스에 따른 사업장 경영악화의 영향이 주요한 영향으로 작용했을 것으로 추측되지만, 산업별 차이가 심하므로 단순 비교에는 무리가 있음.
- 2021년 단위노조 임금교섭의 경우 코로나로 어려워진 경제회복을 위해 그 어느때보다 예측이 어려운 교섭양태가 나타날 것으로 보이지만, 노동자 임금인상을 통한 소비 진작 및 경기 활성화 원칙의 교섭전략을 수립할 필요가 있음.

〈 임금상승률과 노총 임금요구율의 비교 〉

(단위: %)

구분	명목임금 상승률	실질임금 상승률	소비자 물가 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		4.0
2020	0.1	-0.5	0.5	7.9 (5.3 - 임금인상분, 2.6 - 연대임금 조성분)	미발표	폐지	3.2

- 1) 2020년 명목임금, 실질임금, 소비자물가 상승률은 2020년 8월까지의 통계 발표치임
2) 협약임금인상률의 경우 2020년 11월까지 잠정 추정치임 (노동부 임금 결정현황조사)

2. 2021년 한국노총 임금인상 요구

1) 2021년 한국노총 표준생계비

- 체감물가와 다른 물가상승률 → 노동자 가구 생계비 상승

- 한국노총 임금인상요구안의 대표적인 산출근거로 활용되는 표준생계비는 2020년 물가(3분기) 기준으로 작성됨. 2020년 소비자물가 상승률은 연간 0.5%로 2019년(0.4%)에 이어 최저수준을 이어감.
- 문제는 소비자가 체감하는 물가는 이보다 훨씬 높다는 것인데, 통계청 소비자물가조사에 따르면 농·축·수산물만 전년 대비 6.7% 상승하였음.
- 결과적으로, 전체 소비자물가지수는 최저수준을 유지하고 있지만, 코로나 확산, 역대 최장기간 장마 여파로 노동자 가구의 실생활 물가(농·축·수산물)는 이보다 클 것으로 예상함.

(1) 2021년 생계비 산출결과

- 2021년 한국노총 표준생계비는 단신 가구 - 2,327,200원, 2인 가구 - 4,052,849원, 3인 가구 - 4,879,230원, 4인 가구(I) - 6,098,339원, 4인 가구(II) - 6,837,999원, 4인 가구(III) - 7,277,228원임.

〈 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

〈 2021년 가구 규모별 표준생계비 〉

(단위 : 원)

	단신남성	단신여성	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
식료품 및 비주류음료비	553,369	485,193	519,281	1,068,664	1,352,175	1,583,791	1,766,378	1,897,577
주류 및 담배비	212,992	145,492	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992
의류 및 신발비	70,679	89,067	79,873	157,673	191,070	227,965	242,086	268,030
주택·수도·전기 및 연료비	606,674	606,674	606,674	648,565	673,573	786,107	786,107	786,107
가정용품 가사서비스비	78,883	81,038	79,961	134,601	184,757	207,637	208,391	208,391
보건비	76,193	81,842	79,018	153,164	229,358	306,329	306,329	306,329
교통비	80,028	80,028	80,028	455,139	465,419	528,809	597,929	625,186
통신비	169,259	169,259	169,259	239,371	239,371	309,483	379,595	379,595
오락 및 문화비	160,535	156,928	158,732	261,640	254,522	243,181	222,618	226,225
교육비	61,870	61,870	61,870	61,870	285,742	686,916	947,368	1,109,089
기타 상품 및 서비스비	57,347	97,739	77,543	165,480	203,317	223,618	237,497	237,669
11개비목 합계	2,127,829	2,055,130	2,091,480	3,559,159	4,292,296	5,316,828	5,907,290	6,257,190
조세 공과금	240,578	230,862	235,720	493,690	586,934	781,511	930,709	1,020,038
총계	2,368,407	2,285,992	2,327,200	4,052,849	4,879,230	6,098,339	6,837,999	7,277,228

〈 2021년 한국노총 표준생계비 전년대비 증감율 〉

(단위 : %)

	단신남성	단신여성	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
총계	1.3	1.0	1.2	1.6	2.5	1.3	1.3	-0.8

○ 2021년 한국노총 표준생계비의 전년 대비 증가율의 경우, 가구별 전체 평균 1.2% 상승한 것으로 나타났다. 4인 가구(III)의 생계비가 감소한 부분은 조세공과금의 조정분이 반영된 결과임.

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

(단위 : 원)

비목	단신남성	단신여성	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
주택·수도·전기 및 연료비	606,674	606,674	606,674	648,565	673,573	786,107	786,107	786,107
보건비	76,193	81,842	79,018	153,164	229,358	306,329	306,329	306,329
교육비	61,870	61,870	61,870	61,870	285,742	686,916	947,368	1,109,089
주거보건교육 소계	744,737	750,386	747,562	863,599	1,188,673	1,779,352	2,039,804	2,201,525
주거보건교육 소계비율	31.4	32.8	32.1	21.3	24.4	29.2	29.8	30.3
식품 및 비주류음료비	553,369	485,193	519,281	1,068,664	1,352,175	1,583,791	1,766,378	1,897,577
주류 및 담배비	212,992	145,492	179,242	212,992	212,992	212,992	212,992	212,992
의류 및 신발비	70,679	89,067	79,873	157,673	191,070	227,965	242,086	268,030
가정용품 및 가사서비스비	78,883	81,038	79,961	134,601	184,757	207,637	208,391	208,391
교통비	80,028	80,028	80,028	455,139	465,419	528,809	597,929	625,186
통신비	169,259	169,259	169,259	239,371	239,371	309,483	379,595	379,595
오락 및 문화비	160,535	156,928	158,732	261,640	254,522	243,181	222,618	226,225
기타 상품 및 서비스비	57,347	97,739	77,543	165,480	203,317	223,618	237,497	237,669
조세공과금	240,578	230,862	235,720	493,690	586,934	781,511	930,709	1,020,038
주거보건교육 제외소계	1,623,670	1,535,606	1,579,639	3,189,250	3,690,557	4,318,987	4,798,195	5,075,703
주거보건교육 제외소계비율	68.6	67.2	67.9	78.7	75.6	70.8	70.2	69.7
2021년 표준생계비	2,368,407	2,285,992	2,327,200	4,052,849	4,879,230	6,098,339	6,837,999	7,277,228

○ 식료품비를 제외한 가구별 지출 규모가 비교적 큰 주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 전체 생계비에서 차지하는 비율을 조사해본 결과 단신 가구 32.1%, 2인 가구 21.3%, 3인 가구 24.4%, 4인 가구(I) 29.2%, 4인 가구(II) 29.8%, 4인 가구(III) 30.3%임.

〈주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 전체 생계비에서 차지하는 비율 추이〉

(단위 : %)

	단신 남성	단신 여성	단신 가구	2인 가구	3인 가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
2017년	34.1	35.6	34.8	21.3	26.8	26.3	28.1	30.7
2018년	33.8	35.2	34.5	21.3	26.7	25.9	27.8	30.3
2019년	31.9	33.2	32.5	21.5	23.7	28.8	28.9	30.1
2020년	31.5	32.8	32.1	21.0	23.1	28.1	28.9	29.5

- 식료품 및 비주류 음료비가 생계비에서 가장 높은 비중을 차지하고 있지만, 주택·수도·전기 및 연료비, 보건비, 교육비가 합해지면 전체 생계비의 절반 이상을 차지하고 있음. 따라서 향후 가구당 지출비용을 줄이기 위한 국가적 차원의 지원 및 정책 마련이 필요함

〈 2021년 생계비와 2020년 통계청 가구 소득과의 비교²⁾〉

(단위 : 원)

생계비 비교	단신가구	2인가구	3인가구	4인가구(I)	4인가구(II)	4인가구(III)
통계청2020년3/4분기총소득(B)	2,734,533	3,535,115	5,237,724	6,300,429		
2021년 생계비 - B	-407,333	517,734	-358,494	-202,090	537,570	976,799

- 2021년 한국노총 표준생계비와 통계청 가구 소득과의 비교를 해보았을 경우, 단신 가구 -407,333원, 2인 가구 +517,734원, 3인 가구 -358,494원, 4인 가구(I) -202,090원, 4인 가구(II) +537,570원, 4인 가구(III) +976,799원으로 나타남.

2) 2021년 임금인상 요구

- 포스트 코로나 시대에는 비정규직, 특고노동자, 프리랜서 등 노동 취약계층의 양극화와 불평등을 방지하는 데 초점을 맞춘 임금인상 정책이 도모되어야 함.
- 특히, 노동자 임금자체 및 삭감을 통한 경기부양이 아닌 적극적인 임금인상 정책을 통한 노동자 가구 소득 증대 및 소비 진작을 통한 경제 활성화 정책이 반드시 요구됨.
- 이와 같은 정책은 세계적인 추세이기도 한데, 미국의 경우 불평등 해소 및 소비 진작을 위해 연방 최저임금을 현행보다 2배(7.25달러 → 15달러)가량 인상하는 법안이 연방 하원에 제출된 바 있음.
- 2021년 한국노총 임금인상요구안은 지난해와 마찬가지로 조합원들의 생활상을 반영하는 표준생계비, 임단투 설문결과들을 결합한 전통적임금인상 방식(4.2%)과 더불어 코로나 위기 극복을 위한 연대임금인상 분(2.6%)을 결합한 6.8% 임금인상요구율을 발표하는 바임

〈 2021년 한국노총 임금인상요구율 〉

2021년 한국노총 임금인상요구율 6.8%

2) 통계청 "가구원 수별 가구당 월평균 가계수지"(전국, 1인 이상, 노동자가구

1) 임금인상 요구율 기본 산출방식

- 2021년 한국노총 임금인상률을 산출하는 근거로는 정부의 경제성장을 전망치(3.2%), 2021년 소비자물가상승률 전망치(1.0%)과 최근 3년간(2017년~2019년) 협약임금 평균인상률 (3.9%) 등이 종합적으로 고려됨.
- 특히, 현재 전체 소득가운데 노동자 가구의 재산소득은 극히 희박하고, 노동소득이 차지하는 비중이 86%를 달하는 구조에서 여전히 노동자 임금 구조 및 소득 불평등을 개선하기 위한 임금정책이 마련돼야 함.
- 노동자 가구원 3.14인의 생계를 근로소득으로만 충당한다고 가정하였을 때, 물가상승률을 고려한 생계비와 근로소득의 격차는 17%임. 한국노총은 이를 일시에 충족시키는 것이 현실적으로 어려운 만큼 매년 생계비 충족률을 높이는 것을 임금인상 요구 목표로 제시하였음.

(1) 임금인상 요구율 세부 산출근거

2021년 한국노총 임금인상 요구율		내 용(원)
(1) 노동자 가구원 수 3.14인 생계비1)		5,049,905
(2) 노동소득이 충족해야 할 생계비(86%)2)		4,342,919
(3) 2021년 물가상승률(1.0%)을 반영한 생계비3)		4,386,348
(4) 2020년 월평균임금 (2020년 1월 ∞ 11월 평균)	월 고정임금 (정액임금+상여금 월할액)	3,748,537
	정액임금	3,243,346
(5) 생계비와 실질임금과의 차액 (17.0% 부족)	생계비-월 고정임금	637,811
	생계비-월 정액임금	551,853
(6) 2021년 한국노총 임금인상요구율(%)		6.8%
(7) 월임금 획득 목표 (6.8%)	월 고정임금 기준	4,004,736
	월 정액임금 기준	3,480,197
(8) 임금요구 금액 (6.8%)	월 고정임금 기준	256,199
	월 정액임금 기준	221,671

출처:

- 1) 노동자 가구원 수 : 통계청 가계동향조사 2인 이상 비농림어가 전국(명목)(2020년 3/4분기)
- 2) 전체 소득 중 노동소득 차지비율 : 통계청 가계동향조사
- 3) 물가상승률 : 한국은행 경제전망보고서(2020년 11월)

○ 노동소득으로 충족해야 할 생계비

- ▶ 통계청 가계동향조사 2인이상 비농림어가 전국(명목) 평균(2020년 3/4분기) 도시노동자 가구당 인원수는 3.14인 : 노총 생계비 모형의 표준노동자가구는 4인 가구(I)이므로 실제 평균노동자 가구규모(인)에 맞추어 생계비 조정
- ▶ 도시노동자 평균 가구원수 3.14인을 고려한 생계비 : 5,049,905원
 - 5,049,905원 = 3인 가구 생계비(4,879,230원) + {[4인 가구 생계비(6,098,339원) - 3인 가구 생계비(4,879,230원)] × 0.14}
- ▶ 통계청, 2020년 3/4분기 도시노동자 가구당 전체 평균 소득 가운데 노동소득이 차지하는 비중 : 86%

- ▶ 노동소득으로 충족해야 할 생계비 : 5,049,905원 × 86% = 4,342,919원
- 2021년 물가상승을 반영한 생계비 산정
 - ▶ 2021년 물가상승률³⁾ 1.0% 반영
 - ▶ 4,342,919원 + (4,342,919원 × 1.0%) = 4,386,348원

〈 생계비 충족률 〉

생계비 획득목표	월 고정임금			월정액임금(상여제외)		
	목표액	차액	인상률	목표액	차액	인상률
100.0%	4,386,348	637,811	17.0	3,795,199	551,853	17.0
99.0%	4,342,485	593,948	15.8	3,757,247	513,901	15.8
98.0%	4,298,621	550,084	14.7	3,719,295	475,949	14.7
97.0%	4,254,758	506,221	13.5	3,681,343	437,997	13.5
96.0%	4,210,894	462,357	12.3	3,643,391	400,045	12.3
95.0%	4,167,031	418,494	11.2	3,605,439	362,093	11.2
94.0%	4,123,167	374,630	10.0	3,567,487	324,141	10.0
93.0%	4,079,304	330,767	8.8	3,529,535	286,189	8.8
92.0%	4,035,440	286,903	7.7	3,491,583	248,237	7.7
91.3%	4,004,736	256,199	6.8	3,480,197	221,671	6.8
88.0%	3,859,986	111,449	3.0	3,415,679	96,429	3.0
87.0%	3,816,123	67,586	1.8	3,377,727	58,477	1.8
86.0%	3,772,259	23,722	0.6	3,339,775	20,525	0.6

cf. 최근 3년간 한국노총 임금인상요구율의 생계비 충족률
2019년 - 90.3%, 2020년 - 90.7%, 2021년 - 91.3%

- 2018년 표준생계비의 모형이 부분 개정돼 기존 생계비 모형과 시계열 비교는 어렵지만, 2021년 임금인상분은 생계비 충족률 91.3% 수준으로 나타남.
- 월 고정임금 총액과 노동소득 충족 생계비 획득 목표

	월고정임금총액	정액급여	상여월할분	상여금 비중
평균(원)	3,748,537	3,243,346	505,191	13.5%
획득목표(100%)	4,386,348	3,795,199	591,149	13.5%
차액(원)	637,811	551,853	85,958	-
인상률(%)	17.0%	17.0%	17.0%	-

주 : 월 고정임금 총액은 2020년 1월 ~ 10월 임금 누계 평균
자료 : 고용노동부, 사업체 노동력조사 전제산업 5인 이상 사업장 대상

3) 연대임금 인상요구

3) 한국은행 경제전망보고서(2020.11)

- 임금 불평등 완화를 위한 연대임금전략
- 노총은 그동안 정규직-비정규직간, 원청-하청간, 대기업-중소기업간 임금 불평등 해소를 위한 접근을 시도하였으나 현장의 가시적인 성과를 이루어내지 못하였음.
- 이는 직접 대기업-원청-정규직 임금인상을 중단하고, 중소기업-비정규직 임금의 급격한 인상에 기초한 방안이기에 현장의 이해관계를 충분히 수렴하지 못한다는 부분에서 비롯된 것임.
- 원하청 불공정 거래구조의 현실로부터 기인하는 노동시장 내 불평등 및 양극화를 해소, 노동계급내 연대 강화를 위한 시도의 측면에서 노총은 연대임금전략을 노동시장 내 불평등을 해소 방안 중 하나로 계속 추진할 예정.
- 연대임금제도 실행 방안
- 연대임금인상은 다양한 방식이 존재할 수 있는데, 현 단계에서 가장 유효한 전략은 연대임금 실현을 위한 노동계급 내 공동의 이해를 증진하는 활동들이 전개되어야 한다는 것임.
- 따라서 사업장 단위의 노동조합이 임금교섭 과정에서 그 시야를 '내 사업장'에 한정하지 않아야 하는 것이 우선되어야 함. 사업장이라는 담장을 넘어서 업종과 지역이라는 전체 산업생태계 공동의 발전과 성장기적 이익을 도모할 수 있는 연대임금실천전략 수립 및 시행이 필요함.
- 이를 위해 현장 연대임금 인상 요구 방안의 첫 단계로서 '공동근로복지기금' 설치를 제안함.
- 지역사회 내 대기업(or 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 자원제도가 시행 중임.
- 따라서, 기본적인 임금인상요구는 6.8%를 기준으로 제시하되, 현장의 사정에 맞게 임금인상분 내 일정 비율을 공동근로복지기금 조성에 관한 노사분담을 전제로 분담하는 것을 요청하는 바임.

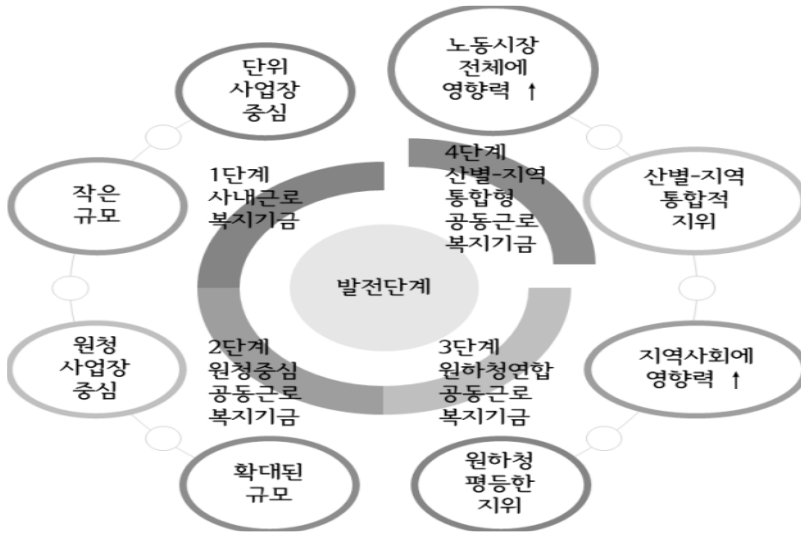
〈 공동근로복지기금 조성의 예 〉

- 1) 지역별 동일업종의 임금교섭을 통해 기본임금인상요구안을 6.8%로 제시.
- 2) 6.8%의 임금요구분 중 공동근로복지기금 조성분에 해당하는 2.2~2.8%(1/3 수준) 정도를 노동자와 사업자가 공동으로 분담하여 기금을 조성
- 3) 원청뿐만 아니라 하청 등 다양한 협력업체들을 공동기금으로 묶고, 복지사업을 통해 노동자 공동 이 혜택을 누릴 수 있도록 하는 방향으로 사업을 계획·시행. 이 과정에서 노사자치의 원칙이 지켜져야 함.

* 공동근로복지기금 설치 및 계획수립 등에 관해서는 협의회 구성 및 운영을 통해 진행

- 더불어 단순히 원청이 하청을 품는 방식의 초기적 공동근로복지기금을 떠나 2030년까지 원하청 평등한 지위로서 연합형 공동근로복지기금, 산별과 지역을 통합하는 공동근로복지기금으로 더욱 발전시켜 노동 시장 전체에 영향력을 미칠 수 있는 노동조합 주도의 강력한 사회적 연대를 구축해야 함.

〈 한국노총의 공동근로복지기금 발전 단계별 계획 〉



사례① - [2단계: S화학 공동근로복지기금 예시]

□ SK 출연, 정부 지원, 협력사 출연의 3자 Matching을 통해 재원 조달

재원 확보	SK	+	정부	+	협력사
	6.48억		6.48억		1.11억
	- 협력사 근로자 규모 등 고려		- SK출연금과 Matching 출연		- 근로자 1인당 5만원 출연

- 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 기본금 1% 출연하고 회사가 결합하여 자금을 출연. 협력사에서도 추가 출연하고 정부자금 지원으로 공동근로복지기금 조성.

<p>[고려사항]</p> <ul style="list-style-type: none"> □ 협력사의 경영환경 <ul style="list-style-type: none"> - 협력사 구성원에게 적용되는 공통 복리후생제도이므로, 사업의 유사성/규모 등 고려 필요 □ 적정 규모의 협력사 참여 <ul style="list-style-type: none"> - 협력사 공동 의사결정이 필요하므로, 10~20개사 참여 바람직 □ 의미있는 최초 성공사례 도출 <ul style="list-style-type: none"> - SK그룹 최초 도입하는 제도이므로, 성공 사례 도출 후 확대 	<p>설비공사 업체 (일시적)</p>	<p>설비공사 용역업체</p>	<p>설비공사 용역업체 (30개사, 1,230명)</p>
	<p>원/부자재 공급업체</p>		<p>생산 관련 용역업체 (윤활유 출하 등, 6개사)</p>
	<p>기자재 공급업체</p>		<p>서비스 용역업체 (청소, 경비, 식당, 조경, 시설관리 등 20개사)</p>

사례② - [3단계: K산업 공동근로복지기금 예시]

- K산업은 항공 및 우주산업기업으로서 2016년 공동근로복지기금제도 도입 근로복지공단과 공동으로 사업을 추진하여 지원사업에 선정된 사례. 초창기에는 중소기업 20개가 참여하여 4억, 중소기업 4억, 근로복지공단이 4억 총 12억으로 공동기금출발.
- 공동근로복지기금의 취지 및 자지단체의 역할을 인식한 경남도청에서 지자체 최초로 공동근로복지기금을 직접 지원하기로 함. 2020년 6월 경남도 및 협력업체 소재 4개 시가 공동으로 6억원을 출연, K산업에서 5억원, 20개 협력업체에서 5억원을 출연하고 근로복지공단이 매칭자금으로 국비 16억원 출연. 이를 통해 20개사 1778명의 직원들에게 건강검진, 명절휴가비, 학자금 등으로 1인당 170만원 가량을 지원하게 됨. 더불어 침체한 지역경제를 살리기 위해 1인당 20만원의 지역화폐 지급을 곧바로 시행함.

사례③ - [4단계: 연대임금전략에 기반한 금융노조의 단협 예시]

- 전국금융산업노동조합은 한국을 대표하는 산별노조로서 단체교섭의 전략으로서 사회연대임금전략을 활용하고 있음.
- 지난해 9월 금융노조는 '2020년 산별중앙교섭 조인식 및 상생·연대를 위한 공동선언문 채택 협약식'을 개최하며 사회연대임금전략을 단체교섭으로 구현한 최초의 사례를 보여주었음. 주요내용으로 2020년 임금인상률을 총액임금의 1.8% 기준으로 하되, "노사는 소상공인 보호와 내수활성화를 위하여 임금인상분 중 0.9%를 지역화폐, 온누리상품권 등으로 지급"하며, "근로자는 임금인상분 중 0.9%를 반납하여 동 금액을 용역, 파견근로자 근로조건 개선과 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금 기부 등 연대임금에 사용하기로" 하였음. 즉, 임금인상분 전액을 연대임금으로 활용하기로 노사가 합의한 것이며, 총액으로는 약 2,000억 원이 될 것으로 전망.
- 이 합의와 관련하여 '회의록 기재사항'으로 "연대임금 기부와 관련하여 0.4%는 용역 및 파견근로자의 근로조건 개선 지원 등에, 0.5%는 취약계층 지원 및 실업대책을 위한 근로복지진흥기금에 기부하기로 하되, 세부적인 내용은 지부노사가 정하기로 한다."는 구체적 내용을 명기한 바 있음.
- 뿐만 아니라 "금융인공제회 설립과 연계하여 공동복지 플랫폼을 추진"한다든가 "보육시설 설치에 관해 금융산업공익재단 사업과 연계"하는 등 다양한 복지확대전략을 단체교섭으로 활용하였다는 점에서 그 의미가 크다고 할 수 있을 것임.

4) 비정규직 임금차별 해소 요구

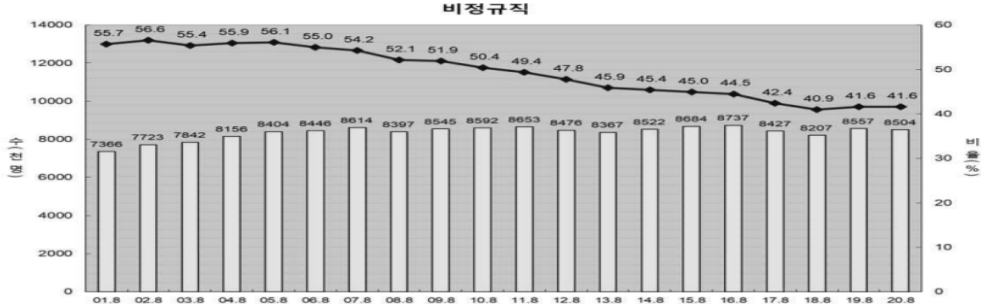
○ 비정규직 비중 및 임금 불평등도

< 정규직/비정규직 규모 변화 >

구분	2018.8	2019.8(A)	2020.8(B)	증감 규모(B-A)
정규직	1,184만 명 (59.1%)	1,200만 명 (58.4%)	1,194만 명 (58.4%)	△6만
비정규직	821만 명 (40.9%)	856만 명 (41.6%)	850만 명 (41.6%)	△6만

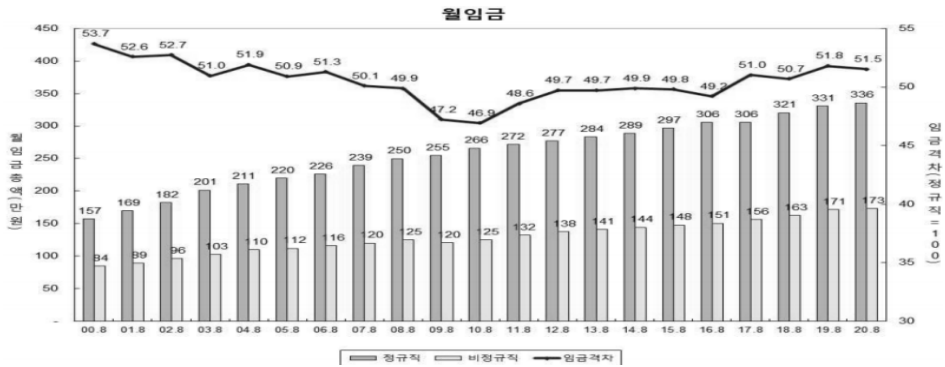
출처: 김유선(2020.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

〈 비정규직 규모 변화 추이 〉



출처: 김유선(2020.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

○ 비정규직 규모는 2020년 8월 기준 850만 명(임금노동자의 41.6%)임. 2018년까지 감소 추세를 보인 비정규직 규모는 2019년 소폭 증가하였지만 2020년은 감소세로 돌아섬.



출처: 김유선(2020.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

○ 비정규직 임금의 경우, 2020년 171만 원에서 2만 원(1.0%) 인상되었지만, 여전히 정규직 대비 비정규직 임금 불평등 비율은 51.8%에서 51.5%로 전년보다 0.3%p 확대됨.

〈 정규직 / 비정규직 임금불평등 및 노동시간 추이 〉

구 분		2018.8.	2019.8.	2019.8.
임 금	정규직	100	100	100
	비정규직	50.7%	51.8%	51.5%
노동 시간	정규직	43.0시간	42.9시간	42.5시간
	비정규직	36.7시간	35.3시간	34.2시간

출처: 김유선(2020.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

○ 노동시간의 경우 2020년 정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.4시간, 비정규직의 주당 노동시간은 전년 대비 0.9시간 줄어들어 감소 추세를 이어나감.

○ 동일노동 동일임금 원칙에 입각한 비정규직 임금인상요구

○ 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) 2021년 비정규직 임금인상요구액

< 임금소득 불평등도와 저임금계층의 분포 추이 >

(시간당 임금 기준)

구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
임금소득 불평등도(90/10) (배)	4.36	4.35	4.13	3.75	3.59	3.64
저임금계층 비율 (%)	24.5	22.6	21.5	15.7	15.8	17.4

출처: 김유선(2020.11), 비정규직 규모와 실태, 한국노동사회연구소

- 상위 10% 대비 하위 10%의 임금소득불평등도는 2014년부터 계속해서 하락추세는 긍정적 현상이라 볼 수 있지만, 여전히 OECD 기준 등 세계수준과 비교하였을 때, 우리나라 불평등도는 매우 높은 편임.
- 동일(가치)노동 동일임금에 따른 정규직과 비정규직의 임금 불평등 완화하기 위하여 정규직 월 임금총액 인상 요구액을 비정규직에게 같은 수준으로 인상하도록 함. 이를 통해 정규직과 비정규직의 임금수준을 좁혀나가고, 궁극적으로는 정규직과 비정규직의 임금 차이가 발생하지 않도록 요구함.
- 2021년 비정규직 임금인상요구율
 - ▶ 2021년 월 고정임금총액 인상 요구액 256,199원을 비정규직의 임금요구액으로 제시함
- 산출근거
 - ▶ 비정규직 임금 173만 원(정규직 대비 51.5%)
 - ▶ 2021년도 한국노총 월 임금총액 인상 요구액 256,199원

○ 인상 효과

- ▶ 비정규직 노동자의 임금인상요구안이 관철되는 경우 노동시장 내 정규직·비정규직 노동자의 차별화를 극복하고 사회양극화문제를 해소하는데 기여함.
- ▶ 비정규직 현재 임금 1,730,000원(51.5%)에서 256,199원을 확보하는 경우, 1,986,199원으로 정규직 대비 비정규직과의 임금격차는 54.7%로 낮아지게됨

〈 비정규직 임금인상 기대효과 〉

(단위: 원, %)

	현 행	임금인상확보시
정규직(A) (원)	3,360,000	3,616,199
비정규직(B) (원)	1,730,000	1,986,199
비정규직임금비율(B/A) (%)	51.5	54.7

5) 2022년 적용 법정 최저임금 인상 요구안

- 2022년도 적용 최저임금 요구안은 양대노총 협의 및 30여개의 노동·시민사회단체로 구성된 최저임금연대와 논의를 거쳐 한국노총 상임집행위원회를 통해 결정하고자 함.

〈 연도별 최저임금 결정현황표 〉

구 분	시간 급(원)	일 급(원)	인 상 륜(%)
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
21.1-21.12	8,720	69,760	1.5

제 2 장

단체교섭의 주요쟁점과 대책



I. 코로나19 경기침체와 고용위기

요지

- 2020년 초반 코로나19 대유행이 시작된 이후 각종 경제·고용지표가 가파르게 악화되는 추세를 보이고 있는 가운데, 2021년 역시 코로나19가 장기화되며 ‘고용위기’가 가속화될 것으로 전망됨.
- 특히, 고용위기 및 피해가 여성·청년·고령자·비정규직 등 취약계층 노동자에게 집중되고 있는 가운데, 한국노총은 이 전대미문의 경제·고용위기를 극복하고자 의제별·업종별·계층별 사회적 대화, 상시적 노정교섭 등을 진행하며 우리나라의 사회·경제주체로서 소임과 역할을 해오고 있음.
- 고용위기에 대응하는 대원칙으로서 ‘총고용 보장·유지’를 최우선으로 하여, ‘고용안정’을 확보하는 것이 중요함. 이와 함께 코로나19 관련 정부지원제도를 적시적절하게 활용하는 전략, 기업부할, 영업양도·양수 등 기업변동에 고용관계가 당연승계될 수 있도록 사전 대비하는 전략이 특히 중요함.

1. 코로나19 고용위기와 한국노총 대응상황

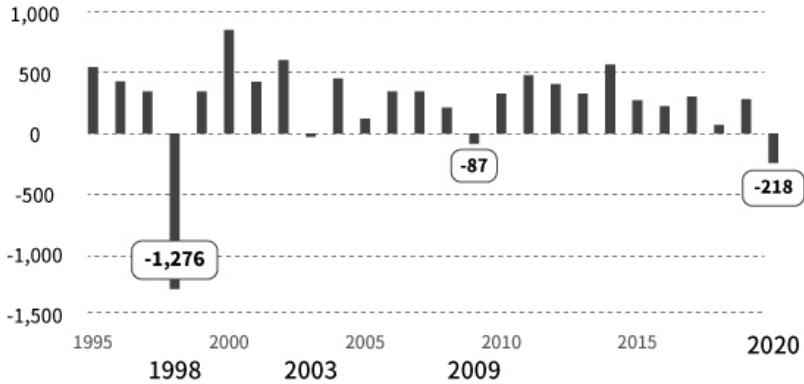
1) 코로나19로 인한 구조조정 및 고용위기 동향

(1) 코로나19 여파에 따른 취업자 수 감소

- 코로나 19 충격으로 2020년 취업자가 외환위기 당시 1998년 이후 22년 만에 최대 폭으로 감소했음.
- 통계청이 발표한「2020년 12월 및 연간 고용동향」에 따르면, 지난해 연간 취업자 수는 2천690만4천명으로 전년대비 21만8천명이 감소했음. 이는 1998년 외환위기 여파로 취업자 수의 감소(127만6천명)가 극대화했던 감소 폭 이후 최대치임. 연령대별 취업자 수는 60세 이상에서 37만5천명이 늘었고, 다른 모든 연령에서 감소했음. 고령층은 정부의 일자리사업 등이 영향을 준 것으로 분석됨. 실업자와 일시휴직자 상황도 매우 좋지 않았음.

연도별 취업자 증감 현황

(단위 : 천명)

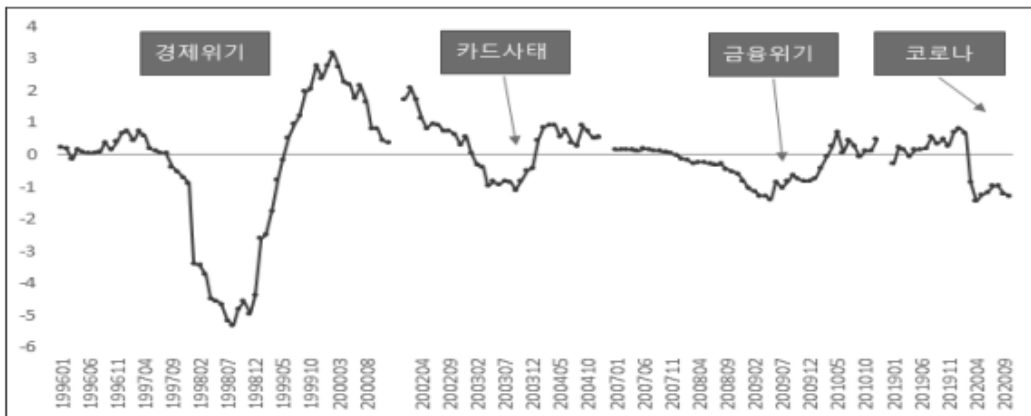


※ 출처 : 통계청, 「2020년 12월 및 연간 고용동향」, 2021.1.13.

○ 한편, 지난해 실업자는 110만8천명으로 전년대비 4만5천명이 늘었음. 이 수치는 연도별 비교가 가능한 통계치를 작성한 2000년 이후 가장 많은 인원임. 일시휴직자는 83만7천명으로 43만명이 늘었음. 이 수치도 1980년 관련 통계를 작성한 이후 최대 증가 폭임. 고용악화로 2020년 실업률은 4.0%를 기록해 전년대비 0.2% 증가했으며, 고용률은 0.8% 감소한 60.1%로 내려앉았음. OECD 비교기준인 15세~64세 고용률은 65.9%로 같은 기간 0.9% 하락했음.

〈참고〉 전년동월대비 고용률 증감

(단위:%)



※ 출처 : 통계청, 경제활동인구조사, KOSIS

○ 전년동월 대비 고용률 증감률은 위 그래프에서 확인되는 바와 같이, 2020.3.부터 감소한 이래 2020.10. 예도 -1.3%p 떨어진 상태를 유지하고 있음. 이는 1998년 IMF 구제금융을 받아야 했던 한국 경제 위기 수준에는 미치지 못하나 카드 사태나 글로벌 금융위기에 비견되는 감소수치임.¹⁾

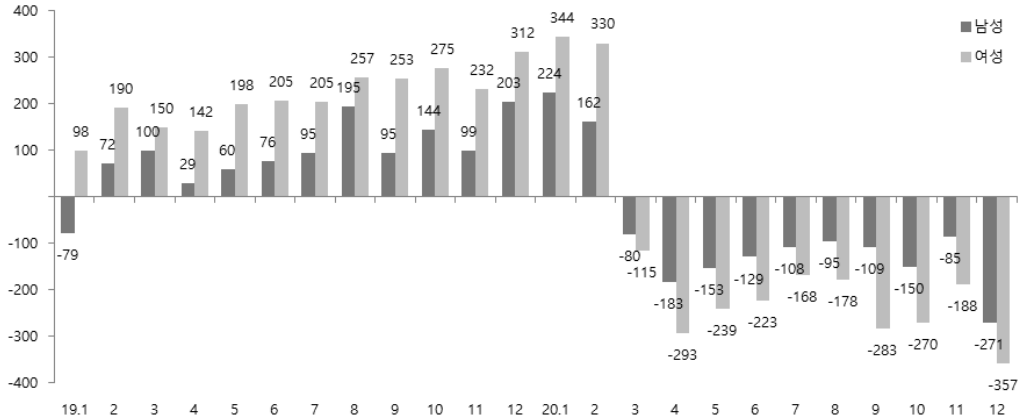
1) 성재민, “코로나19가 노동시장에 미친 영향”, 「신종코로나바이러스 감염증이 노동시장에 끼친 영향과 향후 노동정책의 과제」 제18차 동북아 노동포럼 자료집, 한국노동연구원 2020.

(2) 취업 취약계층에게 고용 악화 집중

○ 코로나19 확산에 따른 고용감소의 영향이 여성, 비정규직 등 취약계층을 중심으로 나타나면서, 서비스업 고용비중이 높은 여성 취업자의 감소가 두드러짐.²⁾

〈참고〉 성별 취업자 증감추이

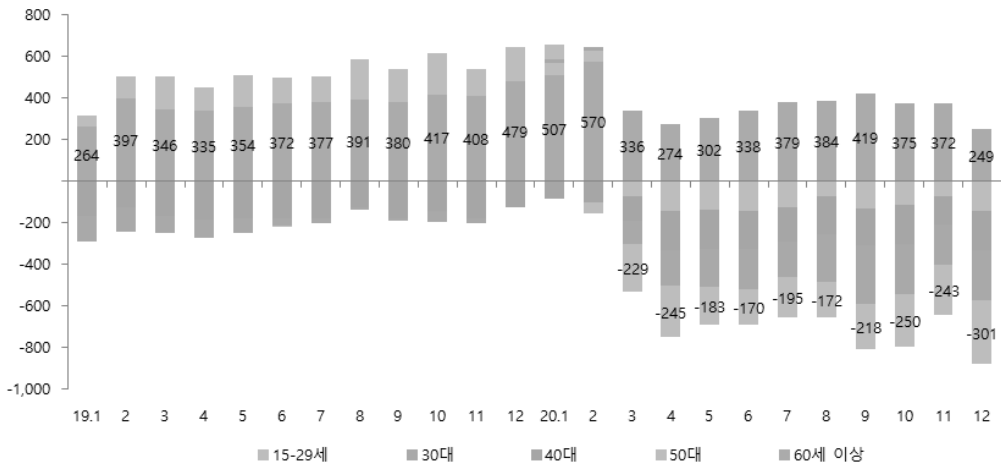
(단위:천명)



※ 출처 : 통계청, 경제활동인구조사, KOSIS

〈참고〉 연령별 취업자 증감추이

(단위:천명)



※ 출처 : 통계청, 경제활동인구조사, KOSIS

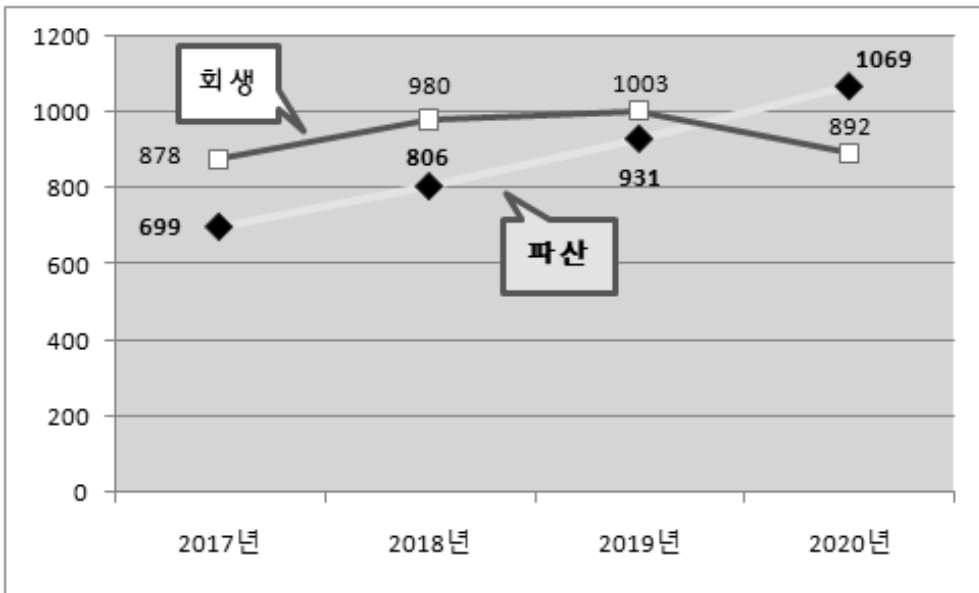
○ 인구 감소의 영향으로 취업자의 양적 감소가 지속되어 온 30~40대를 제외하면 코로나19 확산으로 청년층이 가장 크게 영향을 받은 결과, 청년층의 노동시장 진입이 지연되고 있음.

(3) 급증하는 파산기업과 줄어드는 화생기업

2) 윤정혜, “코로나19 확산 전후 노동시장 분석”, 「코로나19 고용위기 대응과 정책과제 세미나」,자료집, 한국고용정보원, 2021.

〈참고〉 연도별 파산·회생 신청 건수

(단위:건)



※ 출처 : 대법원, 「대법원 파산·회생통계」, 2021.1.21. 재편집

- 지난해 코로나19 대유행으로 법원에 파산을 신청한 기업이 역대 최대 수준을 기록한 가운데 빚을 갚아나 가며 재기를 도모하는 회생 신청 기업 수는 오히려 감소했음. 2021.1.21. 「대법원 파산·회생통계」에 따르면, 지난해 법원에 접수된 기업파산은 총 1069건으로 2019년 931건보다 14.82% 증가한 것으로 나타났다. 관련 통계가 작성된 지난 2013년 이후 처음으로 한 해에 1000건을 넘어서며 역대 최대 수준을 기록했다.
- 지역별로는 서울회생법원이 445건(41.63%)으로 가장 많았고 △수원지방법원 206건(19.27%) △대전지방법원 72건(6.74%) △대구지방법원 66건(6.17%) △부산지방법원 62건(5.80%) 등이었음.
- 반면, 지난해 회생을 신청한 법인은 오히려 감소했음. 지난해 법인회생(회생합의 사건) 신청은 총 892건으로 2019년 1003건보다 11.06% 줄었음. 지역별로는 서울회생법원이 312건(34.98%)으로 비중이 컸고, 다음으로는 경기 남부지역을 담당하는 수원지방법원이 137건(15.36%)으로 많았음. 경기침체에도 회생신청이 파산신청보다 오히려 적었던 것은 기업들이 회생가능성에 기대를 걸기 어려웠기 때문으로 분석됨.

(4) 코로나19 경기침체에 따른 한계기업 비중 상승

〈참고〉 부실징후 기업 현황

		부실징후기업 추이 (단위 : 개)					
구분		'16년	'17년	'18년	'19년	'20년	증 감
세부평가대상	합 계	2,637	2,906	2,952	3,307	3,508	+201
	대 기업	602	631	631	599	659	+60
	중소기업	2,035	2,275	2,321	2,708	2,849	+141
부실 징후기업	합 계	208	199	190	210	157	△53
	C등급	84	74	53	59	66	+7
		D등급	124	125	137	151	91
	대 기업	32	25	10	9	4	△5
	C등급	13	13	5	3	2	△1
		D등급	19	12	5	6	2
	중소기업	176	174	180	201	153	△48
	C등급	71	61	48	56	64	+8
		D등급	105	113	132	145	89

※ 출처 : 금융감독원, 「2020년 정기 신용위험평가 결과 및 향후 계획」, 2020.12.29.

○ 기업의 성장성과 수익성이 코로나19 장기화 등의 영향으로 크게 악화되면서 이자지급능력이 취약한 이자 보상배율 1미만인 기업(한계기업) 비중은 2020년 상반기 크게 상승했음. 한국은행이 2020년 12월에 발간한 「금융안정보고서」에 따르면, 한계기업 비중이 2019년 상반기 37.3%에서 지난해 상반기 42.4%로 5.1% 상승했음. 이는 통계를 집계하기 시작한 2009년 이후 최대 규모로 글로벌 금융위기였던 2008년 32.7%보다는 높으나 외환위기였던 1998년 41.1%보다 낮은 수준임. 중소기업의 절반 이상(49.7% → 52.8%)이 영업이익으로 이자비용을 부담하지 못하고 있고 대기업도 지난해 상반기에 전년대비 25.3% → 32.4%로 비교적 큰 폭으로 상승함.

○ 금융감독원이 2020.12.29. 배포한 「2020년 정기 신용위험평가 결과 및 향후 계획」 자료를 보더라도, 한계기업이라 할 수 있는 세부평가대상 기업 수는 2019년 3307개에서 지난해는 3508개로 201개나 확대되었으며 부실징후기업은 157개사로 전년대비 53개사가 감소했지만 여전히 잠재적인 부실징후기업의 수가 증가함에 따라 올해 구조조정 대상 기업으로 선정되는 부실징후기업 수는 증가할 것으로 전망하고 있음.

2) 코로나19 고용위기 대응 한국노총 실태조사

(1) 「코로나19 고용위기 사업장 실태조사」 결과

○ 조사 개요

- ▶ 조사목적 : 코로나19 장기화로 인하여 고용위기 여파가 전 업종으로 확산되고 있는 상황에서, 현장 사업장의 임금체불, 무급휴직·휴업, 정리해고 등 고용위기 구체적인 실태를 파악함.3)
- ▶ 조사기간 : 2020. 9. 11 (금) ~ 9. 29 (화)

- ▶ 조사대상 : 한국노총 회원조합 및 시·도 지역본부 단위사업장 중 318개소
 - 관광·서비스노련 : 2020.9.3. 39개 단위사업장 대표자들 대상으로 별도 설문조사 실시
- ▶ 조사방법 : 각 회원조합 및 시·도지역본부로 실태조사지(첨부1 문서) 배포후 이메일·우편(팩스)로 회수·취합

○ 실태조사 결과분석(총괄)

- ▶ 고용위기 유형 : ① 감원(정규직과 비정규직), ② 유급·무급 휴업·휴직, ③ 임금삭감·반납 및 체불, ④정리해고 등 구조조정
- ▶ 위 고용위기 유형에 따라 결과를 분석한 결과, 코로나19로 직격탄을 맞은 관광·숙박 및 항공 관련 업종은 고용위기 상황이 호전되지 않은채 장기화되고 있음. 지난 4~5월 실태조사 결과와 비교할 때 제조업 전반으로 고용위기가 확대되며, 사내하청 등 납품업체 중심으로 사내하도급 계약해지 등으로 고용위기가 확산되는 추세인 것으로 나타남.

(단위 : 개소)

조사항목	제조	운수	서비스	공공	총계	
경영 악화	109	57	19	9	194	
감원	정규직	13	13	1	3	30
	비정규직(기간제,파견,사내도급 등)	29	21	1	4	55
연차휴가 강제사용	25	14	4	6	49	
휴업 실시	41	15	1	4	61	
휴직 실시	6	25	5	4	40	
임금삭감·반납	2	11			13	
임금체불		9			9	
정리해고	4	7	1	2	14	
명예·희망퇴직	9	10		3	22	
외주화(아웃소싱)	5	1			6	
사업부 폐지	3		1		4	
고용안정협약지원 신청 (예정)	11	12			23	

※ 업종분류 (취합된 설문조사지 기준)

- 제조 : 섬유·유통노련, 금속노련, 화학노련, 고무노련, 연합노련
- 운수 : 항공노련, 자동차노련, 전택노련, 연합노련
- 서비스 : IT서비스연맹, 관광·서비스노련, 의료노련, 사립대연맹
- 공공 (위탁업체 포함) : 연합노련, 공공연맹

※ 관광·서비스노련 : 2020.9.3. 39개 단위사업장 대표자들 대상으로 별도 설문조사 실시 → 별도 분석

※ 위 각 조사항목에 대하여 중복 응답한 결과임.

(2) 「노동환경 변화에 따른 노동현장 실태조사」결과

○ 조사 개요

- ▶ 2020.6.15.~7.31. 3개 대상, 2차에 걸친 설문조사 실시(1차로 취약계층에 대한 설문조사 실시, 2차로 한국노총 소속 단위사업장 노동조합과 조합원에 대한 설문조사 실시)

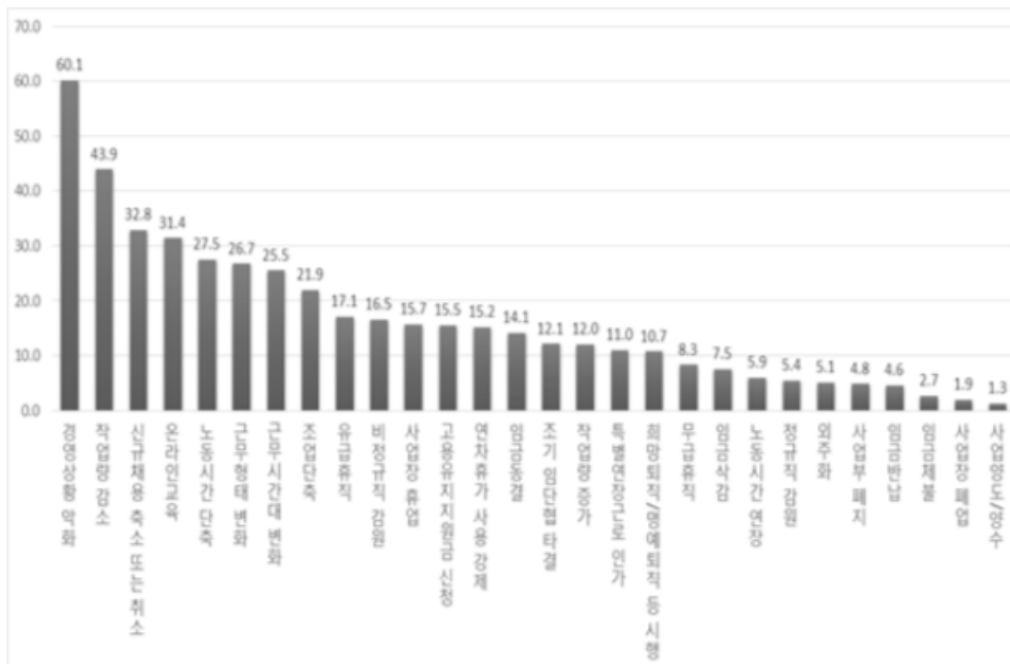
3) 한국노총은 '코로나19 위기극복 현장지원단'을 3월부터 설치·운영하며, 산하조직 사업장을 대상으로 총 4차례에 걸쳐 주기적으로 고용 위기 실태조사를 진행함([1차] 2020. 2/25, [2차] 3/19, [3차] 5/8. [4차] 9/29에도 한국노총 산하 318개 사업장 대상으로 고용위기 실태를 조사함).

- ▶ 1차 조사: 사전조사 방식으로 플랫폼, 특고, 프리랜서 등 취약계층 노동자와 아파트 경비 노동자 등 318명을 대상으로 설문조사 실시
- ▶ 2차 조사: 본조사로서 한국노총 산하 단위노조 사업장을 대상으로 381개 노동조합과 3,246명의 조합원을 대상으로 설문조사 실시

○ 주요 조사결과

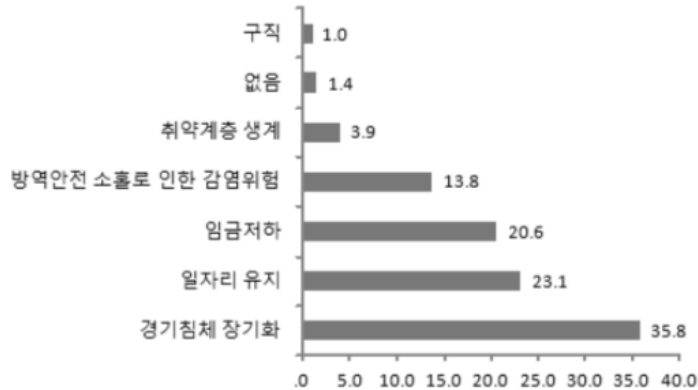
- ▶ 코로나19로 인해 사업장에서 발생한 사건에 대한 응답을 보면, 경영상황 악화가 가장 높은 60.1%를 보였고, 이어서 작업량 감소가 43.9%, 신규채용 취소 및 축소가 32.8%, 온라인교육이 31.4%, 노동시간 단축이 27.5%, 근무형태 변화가 26.7%, 근무시간대 변화가 25.5%, 조업 단축이 21.9%의 순으로 나타났으며, 유급휴직 17.1%, 비정규직 감원 16.5%, 사업장휴업 15.7%, 고용유지지원금 신청 15.2%, 임금동결도 14.1%로 나타남.

〈참고〉 사업장 고용 및 노동조건 변화



- ▶ 한편, 코로나 사태로 인해 가장 우려하는 점을 보면, 전체적으로 경기침체 장기화(35.8%)와 일자리 유지(23.1%), 임금저하(20.6%)가 높게 나타나, 경기침체 및 고용유지에 상당한 위기의식이 있음을 알 수 있음.

〈참고〉 코로나19로 사태로 인해 우려되는 점



○ 시사점

- ▶ 산업별, 기업규모별 대응 필요
 - 설문 결과 코로나19와 신기술 도입 등에 따라 전반적인 영향을 받는 것으로 나타났지만, 그 영향의 정도는 다소 다른 것으로 나타남.
 - 이에 각 산업별, 기업규모별 상황에 따라 필요한 정책을 차별화 하여 제공할 필요가 있음을 확인할 수 있음.
- ▶ 고용형태별 대응 필요
 - 고용형태에 따라서도 일자리 유지나 창출, 임금, 노동시간 등에 있어 서로 다른 상황과 이해관계에 따라 다른 정책이 필요함을 알 수 있음.
- ▶ 취약계층에 대한 적극적인 지원 필요
 - 전반적으로 취약계층은 코로나19 상황에 직면해서 임금저하의 문제는 물론 고용을 유지하는 것이 정규직/조합원에 비해 어려우며, 그것에 대한 불안감이 상당히 큰 것을 확인할 수 있음.
 - 취약계층에 대한 근본적인 고용안정, 노동기본권 보장, 최소한의 사회안전망에 대한 보다 적극적인 지원이 필요하다고 판단됨.
- ▶ 노동기본권과 최소한의 사회안전망 강화 필요
 - 코로나19와 신기술 도입으로 인한 변화의 상황에서도 기본적인 노동기본권, 산업안전, 4대 보험, 의료 등에 대한 지원이 여전히 중요한 것으로 나타남.
- ▶ 다양한 정책과 제도 시행 필요
 - 고용형태, 산업, 직종, 기업규모별로 다양한 제도 마련과 시행이 필요함을 확인할 수 있음.

3) 한국노총 코로나19 주요 대응활동과 성과

(1) 코로나19 발생초기 현장 대응지침 및 대정부 요구

○ 현장 대응 지침 : 모든 노동자 고용안정 및 생명안전, 건강보호 원칙

- ▶ 현장 조합원 및 모든 노동자의 차별 없는 ‘고용보장’ 최우선 원칙, 일방적 구조조정에는 중앙, 산별, 지역 차원에서 공동 대응과 단호한 연대투쟁, 재난 대응 차원의 응급조치가 아니라 국민 생명 보호 및 생활 안정을 위한 지속가능하고 근본적인 변화와 인프라 구축
- ▶ 정규직, 비정규직, 협력업체, 하도급, 파견, 용역 노동자 등 고용형태를 불문하고 모든 노동자에 대한 차별없는 고용보장, 건강 보호 및 안전한 일터 환경 조성을 우선으로 함.
- ▶ 현장노동자의 안전보건상 보호 : ①감염 전파 및 확산 방지 등 모든 노동자에 대한 감염예방 대책 수립, ②임금삭감 및 노동조건 하락, 고용불안 방지 대책 수립, ③사업장 청결 소독 유지로 노동자 건강관리 강화 및 코로나19 예방, ④협오와 차별 방지, 함께 살기 위한 대응책 마련
- ▶ 총고용 유지 : ① ‘총고용’ 유지·보장, ② ‘조기’ 입단협체제 돌입 및 타결 유도, ③ ‘고용안정위원회’ 구성 및 ‘고용안정협약’ 체결을 통한 일방적 구조조정 저지

○ 한국노총의 정부대책관련 요구안

- ▶ 총고용 보장 및 안전한 근무환경 조성
- ▶ 5인 미만 사업장 종사자의 근로기준법 등 노동관계법 전면 적용
- ▶ 코로나19로 인한 노동자 피해 방지, 공공의료 안전망 강화 산업별 노정협의 구성
- ▶ 노동자 피해 최소화 조치 시행(긴급 지침 발표) : 노동자 피해 실태 파악과 의견 수렴, 근로감독 강화
- ▶ 코로나19 등 질병 예방 등 국민의 생명 보호를 위한 국가재난 질병관리대응 인프라 확충
- ▶ 코로나19 감염 위험에 노출된 비정규직, 특수고용노동자, 영세자영업 등 취약계층이 의료비 걱정 없이 치료받을 수 있도록 한시적으로 상병수당 도입 (전국민 대상으로 6개월간)
- ▶ 노동자 서민의 생명보호 및 생활안정

○ 각 회원조합별 대정부 요구안

- ▶ 공공노련 : 소비진작 장려를 위해 지역화폐, 온누리 상품권 등으로 지급 제안
- ▶ 선원노련 : 한국선원복지고용센터와 지방해양수산청을 통해 선원용 마스크 판매 및 선원고용안 정기금 확보 필요
- ▶ 금융노조 : 공적마스크 보급 대상에 금융기관 포함
- ▶ 자동차노련 : 노선버스의 특별고용지원업종 지정과 함께 중앙정부차원의 특별교부금 지급 필요
- ▶ 연합노련 : 협력업체에 파견나간 현장에 대해서도 ‘고용유지지원금’이 지원, 현장에서 실제로 지원금을 지급받을 수 있도록 노동부에서 업종별 담당자 파견 요청
- ▶ 관광·서비스노련 : 고용유지지원금 제도의 확대와 수급 조건의 완화 정책 필요
- ▶ 우정노조 : 집배업무에 대한 마스크의 안정적인 보급 필요
- ▶ 전택노련 : 택시노동자를 비롯한 택시운수종사자에 대한 생활안정 긴급지원을 비롯한 경영안정 지원 등 택시산업 정상화를 위한 지원 대책 필요
- ▶ 공공·사회산업노조 : 방역업무에 매진하고 있는 노동자에게 추경된 예산 일부를 반영하여 특별 업무(방역) 수당 등 편성 요구

- ▶ 공공연명 : 유급병가 대신 무급휴가 등을 시행하는 사업장에 대한 근로감독과 함께 유급휴직·휴가 등에 있어 정규직과 공무원의 차별 금지
- ▶ 의료노련 : 지방의료원에 대한 우선적인 지원 대책과 예산 수립 필요, 감염병에 따른 실효성 있는 육아돌봄 휴가와 재택근무 필요
- ▶ 건설산업노조 : 건설현장을 집중점검 대상으로 지정 점검, 발생지 출신 미등록이주노동자 근무 현황 파악, 사용자측의 노동유연성 허용 요청에 대해 정부의 불가 방침 제시 주문

(2) 코로나19 재확산 등 일자리 위기에 따른 고용안정대책 요구

○ 코로나19 고용위기 극복은 총고용 유지·보장, 해고 금지

- ▶ ① 해고 금지 및 총고용 보장 선언, ② 근로기준법상 경영상 해고제도(구조조정) 요건 강화, ③ 회사합병·분리·사업양도 등을 실시할 경우 고용승계 의무화, ④ 해고방지를 위한 실효성 있는 교육훈련사업 전개

○ 고용유지지원금 확대 개편(모든 노동자 혜택)

- ▶ 연말까지 일반 업종에 대한 고용유지지원금 지원 연장, 고용유지지원금 상향 조정
- ▶ 5인 미만 사업장 노동자 등 취약계층에 대한 획기적인 고용유지 지원 대책 마련
- ▶ 고용유지지원금 신청이 가능한 기업의 경우 신청 의무화 및 거부 시 특별근로감독 실시 및 제재 조치 시행
- ▶ 노동자 피해 실태 파악과 의견 수렴, 근로감독 강화
- ▶ 코로나19 직격탄을 맞고 있는 특수고용노동자·플랫폼노동자·프리랜서 노동자에 대한 긴급고용안정자금 확대 개편
- ▶ 제조업 300인 미만 중소기업사업장에 대한 실효성 있는 지원제도 마련
- ▶ 버스운수업 지원 방안 : 특별고용지원 업종 지정
- ▶ 항공지상조업협력업체 노동자 고용유지

○ 기간산업안정기금 고용유지 명확화

- ▶ 비정규직 등 협력업체까지 포함해 전체적인 총고용유지 노력과 원청의 책임이 수반되는지 점검·관리로 고용 총량 유지
- ▶ 지원금을 받으면서 구체적인 고용유지계획서, 경영진과 대주주의 책임성과 자구노력 등 기금에 대한 점검 계획 수반
- ▶ 기금운용심의위원회에 정부가 책임을 갖고 위원을 추천 및 노동계(노동조합) 참여 보장, 기금 운용의 실효성 담보 위해 시행령 개정

○ 5인 미만 사업장 노동자의 근로기준법 등 노동관계법 전면 적용

○ 특수고용·플랫폼·프리랜서 노동자 등 사회보험 적용 확대

○ 공공고용서비스 강화로 일자리 서비스 질 개선

○ 한국형 실업부조 '국민취업지원제도' 확대 시행

- 조업단축 지원제도 개선
- 구직급여 제도 활용

(3) 코로나19 고용위기 극복을 위한 사회적 협약 체결 및 후속 활동

- 「코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약」체결(2020.7.28.)

1. 고용유지를 위한 정부의 역할 및 노사 협력

- 1) 고용유지 지원제도 확충
 - 고용유지지원금 90% 상향지원(6월 종료), 3개월 추가 연장
- 2) 특별고용지원업종의 고용유지지원금 지급기간 추가 60일 연장
- 3) 고용유지 지원제도 사각지대 축소
 - 특고, 자영업자, 무급휴직자 등 긴급고용안정지원금 보완책 마련
 - 기간산업안정기금 지원기업의 고용유지 준수 조치 강화
 - 근로자생활안정자금 용자사업 요건완화 등
- 4) 중앙정부 및 지방자치단체간 협업 강화
 - 고용위기 지원사업에 대한 중앙-지자체 협업 강화, 지원확대
- 5) 위기극복을 위한 노사의 역할
 - 기업은 고용유지 노력, 노동계는 근로시간단축, 휴업·휴직 등 고용유지조치 협력

2. 기업 살리기 및 산업생태계 보전

- 1) 적극적 거시정책 기조로 실효성 있는 유동성 지원
- 2) 기간산업안정기금 등 자금조달지원
 - 기간산업안정기금 적기집행, 기간산업 협력업체 지원, 제조업 협력지원
- 3) 내수진작을 통한 경기회복 및 투자여건 개선
- 4) 영세 자영업자·소상공인 지원
 - 전기요금 납부유예, 임대료 부담완화, 착한 프랜차이즈 운동 등 상생협력

3. 전국민 고용보험 도입 등 사회안전망 확충

- 1) 전국민고용보험 도입
 - 고용보험 사각지대 해소 위한 로드맵 수립, 특고 고용보험 적용입법
- 2) 전국민취업지원제도 시행(한국형 실업부조)
 - 중위소득 50% 이하 저소득층 대상 운영성과 기초로 대상, 지원내용 확대
- 3) 고용보험 재정건전성 확보
 - 정부의 고용보험기금 및 모성보호 사업에 대한 일반회계 지원 확충
 - 재정추이 등을 감안 사회적 논의 고용보험료 인상 검토
- 4) 고용서비스 인프라 확충
 - 전국민 고용보험, 국민취업지원제도 시행에 따른 전문상담인력 확충

4. 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대

- 1) 생활방역 및 사업장 방역체계 강화

- 생활방역 및 사업장 특성에 맞는 방역지침 마련, 감염병 예방 보호구 지급
- 2) 감염병 대응체계 구축
 - 공공의료인프라 확충, 중앙·권역별 전문병원 확충, 공공병원 확대
- 3) 보건의료 종사자 근무환경 개선 및 인력확충
 - 보건의료 인력확충 및 근무환경 개선, 보건의료종사자에 대한 방역물품 지원
- 4) 질병·돌봄에 대한 지원 확충
 - 업무 외 질병 등에 따른 소득손실·생계불안 문제개선 위한 사회적 논의추진
 - 국가재난 상황에서 가족돌봄 휴가 적극 활용방안 마련
- 5. 이행점검 및 후속 논의
 - 합의사항의 충실한 이행위한 이행점검은 경제사회노동위원회, 총리실은 부처 간 역할조정 지원
 - 추가적 후속논의는 경제사회노동위원회 중심으로 각 부처별위원회, 기설치되어 운영 중인 회의체 활용

- 경사노위 코로나19 위기업종(호텔업·항공업·건설업) 간담회 실시 : 업종별 고용위기 상황전달 및 대정부 요구안 전달
- 경사노위 '버스운수산업위원회'의「지속가능한 버스산업 발전을 위한 버스운수산업위원회 노사정 합의」체결

2019년 10월 31일 발족한 경제사회노동위원회 버스운수산업위원회는 지난 1년여 간 다음과 같은 문제의식을 가지고 논의를 이어왔다.

- 첫째, 주52시간제 도입, 코로나19확산과 같은 노동제도 변화나 재난사태 하에서도 버스서비스가 지속·개선되기 위해서는 안정적인고 지속적인 정부(중앙정부 및 지자체) 재정지원과 함께 경영투명성 및 공정한 경쟁체제의 확립이 요구된다.
- 둘째, 주52시간제 시행, 버스운수업의 특례업종제외에 따른 인력부족문제에 대응하여 버스운전인력의 신규공급확대가 요구되며, 기존 장시간운전 관행 탈피를 위한 버스운수종사자 노동시간 및 근무형태 변화가 필요하다.
- 셋째, 노선버스는 국민의 기본적인 대중교통수단으로서 다수의 밀집된 승객이 이용하고 사회적 이동권이 취약한 교통약자에게는 복지적인 성격을 지니는 만큼 버스운전의 안전기준 확립과 버스 서비스의 안정적인 제공이 중요하다.

이에 업종별 사회적 대화에 참여한 노·사·정 간에(공익위원 제외) 버스운수업 공공성 강화, 운수종사자 인력 양성과 능력 개발, 버스교통의 서비스 및 안전성 제고에 관하여 다음과 같은 사항에 합의하기로 하였다.

1. 버스운수업 공공성 강화

1-1. 정부의 노선버스업 지원 확대

- (1) 정부와 지자체는 노선버스 안전성 제고 및 서비스 개선을 위해 다양한 재정적·제도적 지원 확대방안을 마련하기 위해 노력한다.
- (2) 정부와 지자체는 감염병을 포함한 재난사태 하에서도 버스서비스가 안정적으로 제공될 수 있도록 적절한 지원방안을 검토한다.

1-2. 경영환경개선 및 경쟁력 강화

- (1) 정부와 지자체는 지역별로 정기적으로 적절한 요금수준을 검토·조정하기 위해 노력한다.
- (2) 정부와 지자체는 버스노선권의 공공성을 강화하기 위해 준공영제 등 지역특성에 맞는 다양한 방식의 운영체제 도입을 검토한다.
- (3) 사측은 경영개선을 위한 다각적인 노력을 다하고 회계투명성 확보를 위해 노력한다.
- (4) 노사정은 버스운수업 경쟁력 확보 및 서비스 강화를 위해 상호 협력한다.
- (5) 정부는 지역별로 요금 및 전반적인 노선조정, 서비스 제고 등 버스관련 의사결정을 위한 버스위원회를 설치·운영할 수 있도록 지원하고, 노사는 이에 협력한다.

2. 버스운수종사자 인력양성 및 능력개발

2-1. 버스운전인력 양성 및 교육시스템도입

- (1) 정부와 지자체는 버스운전인력 확충을 위해 신규 진입자에 대한 교육 및 인력양성을 지원하고, 사측은 지원효과의 극대화를 위해 협력한다.
- (2) 노측은 교육훈련이수, 자기관리 책무이행, 안전운전에 만전을 기한다.
- (3) 사측은 버스운수종사자의 직무능력향상을 위해 정기적인 교육을 실시하고, 중대교통사고자, 교통사고 다발자 및 심각한 민원발생운전자에 대한 개선교육방안을 적극마련한다.

2-2. 노동시간 기준 정립

- (1) 정부와 지자체는 노사가 협력하여 적절한 노선운행시간 및 버스운수종사자의 휴식시간을 보장할 수 있도록 지원한다.
- (2) 사측은 사업구역 운행여건 등을 고려하여 격일제근무를 2교대로 전환하도록 노력한다.

2-3. 버스운수종사자 복지향상

- (1) 사측은 버스운수종사자의 휴식보장 및 피로해소를 위해 휴게실을 개선하고 기종점 휴게시설을 확보한다.
- (2) 노사정은 교통안전 및 업무만족도 증진을 위한 버스운수종사자 복지재단의 조속한 설립에 적극 협력한다.

3. 버스교통의 서비스 및 안전성 제고

3-1. 안전기준 강화

- (1) 정부는 상시적·정기적 안전관리체계 구축 등 안전관리 효율성 확보 및 안전한 버스 운행환경 조성을 위한 종합적인 제도개선을 지속적으로 추진한다.
- (2) 노측은 안전한 버스운행을 위해 운행 전 충분한 휴식을 취하고, 과로 상태에서의 운행 금지 및 음주운전 금지 등을 준수하며, 안전운전교육을 성실히 이수한다.

- (3) 사측은 운행 전 음주여부 확인 등 운수종사자에 대한 관리·감독에 철저를 기하고 상시적·체계적 안전관리체계 구축을 위해 노력한다.

3-2. 기본 서비스 확보

- (1) 정부는 지자체의 교통상황을 고려하여 버스 서비스의 안정적 제공을 위한 환경조성에 노력한다.
 (2) 노사정은 근로시간제도의 변화나 감염병을 포함한 재난사태 하에서도 국민의 버스서비스 이용에 불편이 없도록 상호 협력한다.

4. 향후 과제

노사정은 지속가능한 노선버스 서비스를 위한 사회적 대화의 중요성에 상호 공감하며 안정적인 재정지원의 구체적 방안(교통시설특별회계상 관련계정 신설 등)과 공정한 경쟁체제 확대방안(면허제 운영의 효율성 개선 등)을 다양한 통로를 통해 지속적으로 논의하기로 합의한다.

2020년 10월 29일
 전국자동차노동조합연맹, 전국버스운송사업조합연합회
 고용노동부, 국토교통부

○ 경사노위 '보건의료위원회'의「코로나19 확산 위기 극복을 위한 보건의료위원회 합의문」체결

경제사회노동위원회 보건의료위원회는 코로나바이러스 감염증-19(이하 코로나19) 감염 확산이라는 당면 위기상황을 상생과 협력의 정신으로 극복하고, 환자에게는 안전한 진료를 의료진에게는 적절한 보호를 제공하기 위해 노·사·정이 실천해야 할 사항을 다음과 같이 합의한다.

1. 안전한 노동환경 조성을 통한 의료환경 보장

- 1-1. 노사정은 보건의료 현장의 노동환경을 개선하고 안전조치를 마련하는데 적극 협력한다.
 1-2. 노사는 코로나19 방역과 진료를 위해 최일선에서 헌신하는 보건의료인력을 감염으로부터 보호하고, 장시간 노동에 의한 업무탈진을 방지하기 위해 노동시간과 휴게시간이 적절하게 배치되도록 협력한다.
 1-3. 정부는 코로나19 진료현장에 마스크 등 보호장구를 적극적으로 지원한다.

2. 보건의료인력 고용안정 및 처우개선

- 2-1. 의료기관은 코로나19 감염(의심)환자나 응급·중증환자 발생으로 인한 비상사태에 대비하기 위해 보건의료인력의 고용이 유지되도록 노력한다.
 2-2. 정부는 코로나19 감염환자 진료로 발생한 각종 비용과 손실에 대해 적절하게 보상한다.
 2-3. 노사정은 대구·경북지역을 비롯한 전국의 의료현장에서 감염병 확산 방지를 위해 노력한 보건의료 관계자들에 대한 적합한 보상방안을 강구한다.

3. 의료공급체계 위기 극복 및 지속가능한 보건의료체계 구축 노력

- 3-1. 노사정은 의료기관이 코로나19 환자뿐 아니라 모든 국민에게 필수의료서비스를 안전하고 적절하게 제공할 수 있어야 한다는 데 인식을 함께하고, 지속가능한 의료 공급체계가 유지될 수 있도록 노력한다.
 - 3-2. 노사정은 코로나19 감염 위험을 최소화하기 위해 각급 의료기관에서 감염(의심)환자 진료 동선 구분, 수시 방역 등이 신속하게 이뤄질 수 있도록 적극 협조한다. 나아가, 보건의료인력에 대한 감염병 대비 교육·훈련 등 체계적이고 지속가능한 감염병 위기대응 체계를 구축하는 데 적극 협조한다.
 - 3-3. 정부는 코로나19로 경영위기에 처한 의료기관에 건강보험 요양급여 비용을 조기에 지급하거나 용자를 지원하는 등 적절한 지원책을 마련한다.
4. 공공의료 확충 및 민간의료분야와의 협력 강화
- 4-1. 노사정은 국민의 생명과 안전을 지키기 위해 민간·공공부문의 보건자원을 망라하는 혁신적인 국가 감염병 대응체계 구축을 위해 노력한다. 이를 위해 정부는 민간의료기관에 대한 적절한 지원방안을 마련하며, 노사는 지역별 선별진료소 설치 및 감염병 전담병원 지정 등 감염병 진료체계 구축을 위한 정부정책에 적극 협조한다.
 - 4-2. 정부는 감염병을 포함한 재난의 발생 초기에 즉각적인 대응이 가능하도록 지역별 공공 인프라를 확보하고, 이를 뒷받침하는 재정적 지원방안 마련을 위해 노력한다. 이를 위해 정부는 중앙 및 권역별 감염병 전문병원 설립을 추진하는 등 국가 차원의 역량을 갖추도록 노력하며, 또 다른 감염병 사태 발생에 대비해 공공·민간의료기관 자원(인력·병상 등)의 효율적 활용체계를 구축하고, 의료인력 확충을 위한 합리적 방안을 모색한다.

2020년 3월 19일

경제사회노동위원회 보건의료위원회

○ 경사노위 '관광산업위원회'의「관광산업 생태계 유지와 고용안정을 위한 긴급 노사정 합의문」체결

코로나19 팬데믹 장기화에 따른 경기침체로 고용불안이 심화되고 있다. 특히 이동과 대면 서비스를 전제로 하는 관광업은 최악의 경영위기에 직면했다. 정부의 최근 공식통계에 따르면 전년 동월 대비 5월 방한 외래관광객이 97.9% 국민해외관광객이 98.4% 감소함에 따라 여행업 매출은 90.6%나 떨어졌다. 연쇄적으로 면세점 구매객수가 88.8% 줄어들고, MICE업도 사실상 전면휴업 상태다. 관광숙박업 매출 역시 반 토막이 났다.

이에 정부는 관광산업에 대해 특별고용지원업종 지정, 고용유지지원금 지원 등을 통해 국난에 준한 위기를 극복하려 노력하고 있지만, 관광산업 경기침체와 고용불안은 여전히 심각한 상황이다.

'20. 6. 19 긴급 출범한 경제사회노동위원회 관광산업위원회는 특히 피해가 심각한 호텔·면세점·여행·MICE업종을 중심으로 고용실태를 파악하는 한편, 최대 피해자인 비정규직·협력업체 노동자 보호의 시급성을 검토했다. 또한 관광산업 생태계 유지를 위한 숙련인력 보존·육성의 중요성에 대해 논의했다. 이를 바탕으로 관광산업에서 시급하게 요구되는 고용안정 방안 등에 대해 다음과 같이 우선 합의한다.

1. 관광산업 종사자 고용안정 방안

경사노위 관광산업위원회는 '20. 7. 28 『코로나19 극복을 위한 노사정 협약』의 정신을 존중하면서 관광산업에 닥친 고용위기를 완화하기 위해 다음의 사항을 추가적으로 논의해 합의에 이르렀다.

- 1-1. 『코로나19 극복을 위한 노사정 협약』에서 특별고용지원업종에 대한 고용유지지원금 지급기간을 60일 연장하기로 합의한 바, 노사는 고용유지지원금을 추가로 지원받는 사업장의 경우 지원금 종료일 기준 최소 2개월 이내에는 감원하지 않기 위해 노력하기로 합의한다.
- 1-2. 노사정은 비정규직을 포함한 관광산업 노동자의 고용구조 파악을 위한 실태조사에 노·사·정·전문가가 참여하는 방안을 공동으로 마련한다.
- 1-3. 노사는 계약직 노동자와 협력업체 노동자의 고용보호를 위해 노력하고, 정부는 고용지원제도 사각지대에 있는 고용 취약계층 보호방안을 적극적으로 모색한다.
- 1-4. 노사정은 현재 직업능력개발 훈련과정 수강생 중 실업자와 고용보험 임의가입 자영업자에게 지급하는 훈련장려금을 무급휴직자까지 확대 지급하기로 합의한다.
- 1-5. 노사정은 유원시설업을 비롯한 관광업종 전반의 경영상황에 대한 실태조사를 실시하기로 합의한다. 이를 토대로 노사는 유원시설업 등 관광업종의 특별고용지원업종 추가 지정을 정부에 건의한다.

2. 관광산업 생태계 활성화 방안

경사노위 관광산업위원회는 관광산업 생태계 유지와 이후 빠른 복원을 위해 매출급감에 의한 기업의 폐업과 도산을 최소화해야 한다는 데 공감하며 다음과 같이 합의한다.

- 2-1. 노사정은 일반·추경예산을 통한 관광진흥개발기금 확충 필요성에 공감하며, 재원확충을 통해 보다 적극적인 내수활성화 정책을 추진하기로 합의한다.
- 2-2. 노사정은 시민과 관광객의 안전을 최우선 목표로 관광산업에 특화된 철저한 코로나19 안전 프로토콜을 구축·시행하고, 정부 및 지방자치단체는 권역 내 해당기업에 방역인력과 자원을 적극 지원하도록 노력한다.
- 2-3. 노사정은 정부와 지방자치단체가 지역 내 관광산업 육성을 위해 관내 경영계와 공동으로 다양한 관광 상품을 개발하고, 할인쿠폰 발행 등의 사업을 통해 지역관광 수요를 창출하도록 노력한다.
- 2-4. 정부는 코로나19 등으로 매출이 급감한 관광산업 위기를 고려해 용자제도 개선연구를 추진한다. 노사는 한시적 부가가치세 면제 및 환급기간 연장, 면세점 특히 수수료 한시적 인하 등 다양한 금융 및 세제지원을 적극 건의한다.
- 2-5. 노사정은 중소기업·자영업자 대상 경영회복, 국내 관광 상품 개발, 관련제도 설명 등 경영지원 컨설팅 사업을 실시하기로 합의한다.

3 위기 극복을 위한 노사정의 노력

- 3-1. 경영계는 고용조정이 최후의 수단임을 인식하고, 코로나 위기 이후 산업생태계가 빨리 회복될 수 있도록 지금까지 함께 해 온 노동자들의 고용을 유지하는 데 최대한 노력한다.
- 3-2. 노동계는 코로나19에 따른 매출 급감 등 경영위기 극복을 위해 적극 협력하며 최대한 고용이

유지될 수 있도록 노력한다.

- 3-3. 노동계와 경영계는 코로나19 위기 극복을 위한 상시적 대화 창구를 구성·운영한다.
 3-4. 경영계는 관광산업 위기가 지속되는 동안 사업장에서 노동관계법령을 준수하며, 정부는 지원 및 지도·감독을 강화한다.

4. 관광산업위원회 향후 논의의제

경사노위 관광산업위원회는 오늘 합의를 시작으로 관광산업을 고부가가치, 지속가능한 미래전략산업으로 육성하고, 노동환경을 개선하기 위해 다음 의제들을 중심으로 심도깊은 논의를 진행한다.

- 4-1. 관광산업에 대한 각종 고용지원방안이 종료되는 시점에도 고용 및 경영상황이 개선되지 않을 경우, 특별고용지원업종 재지정 등을 적극 추진하기 위해 관련 논의를 재개한다.
 4-2. 관광사업체가 부대시설 등을 직영으로 운영하거나 도급용역에 준하는 해당인력을 직접 고용할 경우, 각종 심사 시(예 : 호텔업등급심사) 직접 고용하는 사업체에 가점을 부여하는 등 관광산업 고용구조 개선을 위한 대안을 마련한다.
 4-3. 관광산업 경쟁력 유지·향상을 위한 관광업종별 숙련형성 프로그램 구축과 직업능력개발훈련 사업에 노사가 공동 참여하는 직업능력개발 거버넌스 구축을 적극 논의한다.
 4-4. 관광산업 중장기 로드맵 산출을 위해 정부-기업-노동조합이 참여하는 ‘관광산업미래 TF’ 구성·운영방안을 적극 검토한다. TF는 산업 내 디지털화, 환경친화적 비즈니스 모델 구축, 산업 활성화를 위한 다양한 제도 개선, 지역별 균형과 다양성에 기반한 관광산업 구축을 목표로 한다.

2020. 8. 18

경제사회노동위원회 관광산업위원회

2. 코로나19 고용위기와 주요 국제단체 권고안

1) 개요

- 코로나19 바이러스를 억제하기 위한 봉쇄, 사회적 거리두기 정책 등이 길어지면서 세계 경제가 침체되고, 그 영향은 실업, 소득 상실의 형태로 노동자에게 그대로 전이되고 있음.
- 코로나19 발발 이후 국제노동기구(ILO), 경제협력개발기구(OECD), 국제노총(ITUC), 유럽노총(ETUC) 등 노동 관련 국제단체 및 노동조합에서는 코로나가 일의 세계에 미치는 영향을 면밀히 관찰하고, 파악하면서 노동자에게 미치는 부정적 영향을 최소화하고자 포괄적이고, 통합적인 정책을 제안해오고 있음.
- 각 기구들이 권고하고 있는 내용은 지원을 받는 정책 대상에 따라 다른데 노동자들에 대한 지원영역은 대체로 건강, 소득지원, 고용유지, 가족 돌봄 등으로 구분됨.

2) 국제노동기구(ILO)

- ILO는 코로나19가 전 세계 대량 실직 등 노동시장에 미치는 영향이 2008년 글로벌 금융위기를 뛰어넘

을 것으로 예측하며, 코로나19가 미치는 사회, 경제적 영향을 다루기 위한 정책프레임워크를 제시하였음.

○ ILO가 국제노동기준에 기초해 제시한 4가지 기본축은 아래와 같음.

- ▶ 경기부양 및 고용촉진 : ▲적극적 재정정책 ▲통화완화정책 ▲보건업 등 특정업종에 대한 대부 및 금융지원
- ▶ 기업, 일자리, 소득 지원 : ▲모두를 위한 사회보장 확대 ▲고용유지 조치 이행 기업에 대한 금융·세금 및 기타 구제책 제공
- ▶ 사업장 노동자 보호 : ▲산업안전보건 조치 강화 ▲근무방식 조정(재택근무 등) ▲차별과 배제 금지 ▲보편적 의료제도 ▲유급휴가 이용 확대
- ▶ 사회적 대화 강화 : ▲노사단체의 역량과 적응능력 강화 ▲정부 역량 강화 ▲사회적 대화, 단체교섭, 노동관련 제도 및 과정 강화

○ 즉 ILO가 사업장 노동자 보호를 위해 권고하고 있는 핵심 조치는 첫째, 사업장 내 바이러스 전파 최소화를 위한 재택근무, 시차출근제와 같은 근무방식 조정, 둘째, 거리두기, 보호 장비 제공, 사업장 위생 강화 등의 산업안전보건 조치 강화, 셋째, 유급 병가 및 질병수당, 유급가족휴가와 같은 유급휴가 보장임.

○ 이외에도 ILO는 코로나19가 일의 세계에 미치는 영향을 면밀히 관찰하면서 부정적 영향을 줄이고, 빠른 회복을 위한 다양한 정책 제안을 담은 보고서를 작성해 오고 있는데 2021.1.25. 현재, 최근 노동시장 상황과 2021년 예측을 실은 7번째 보고서를 출간함.

3) 경제협력개발기구(OECD)

○ OECD는 코로나19로 인해 사회, 경제적 교류가 제한되고 사람들의 생계가 위협에 처해 있는 상황에서 즉각적인 고용 및 사회정책 대응이 필요함을 강조하며, 노동자를 보호하고, 지원하기 위한 대응책들을 제시함.

○ 주요하게 ▲일터에서의 코로나19 바이러스 노출 최소화(재택근무), ▲감염 또는 격리된 노동자들에 대한 소득지원(유급병가 활용 및 확대) 및 비정형노동자를 포함해 일자리와 소득을 상실한 노동자들에 대한 소득지원(비정형노동자에 대한 실업급여 확대적용, 저소득가정의 급여접근성 확대, 일회성 소득지원), ▲코로나19로 인해 발생한 예기치 못한 자녀 돌봄 수요에 대한 대응(공적돌봄 확대, 돌봄휴가 사용에 대한 직접적 재정지원, 재택근무 활용), ▲노동자 일자리 보호(단시간 노동)를 제안하고 있음.

4) 국제노총(ITUC)

○ ITUC는 전 세계 회원조직을 대상으로 설문조사를 실시하여 코로나19가 실제 노동현장에 미친 영향을 파악하고, 각종 성과와 지침을 통해 노동자의 권리와 안전이 보장될 수 있도록 노동조합이 코로나19 대응과정에 개입해야 함을 주장함.

○ 코로나가 한창 확산되며 각국에서 도시 봉쇄 및 직장 폐쇄가 성행하던 2020년 봄, 제130주년 세계노동절을 맞이하여 발표한 성명에서 ITUC는 ▲일자리(양질의 노동, 건강하고 안전한 환경, 비공식노동의 공식화, 불안정 고용 철폐와 함께 완전고용 목표)와 ▲소득(전 세계적으로 최저 생활임금 시행, 모든 노동자에게 단체교섭권이 보장, 성평등 격차 해소), ▲사회보호(수십억의 인구가 사회보호의 혜택을 받지 못하고 있으며, 건강악화와 위기의 경제적 영향으로 심각한 위기에 처해 있는 상황에서 모든 인간을 위한 사

회보호 기금을 조성을 위한 국제 협력)를 ITUC의 3가지 목표로 설정하고, 정부와 국제기관에 목표실현을 위해 공조할 것을 요구함.

- 또한 회원국을 대상으로 실시한 설문조사 결과를 토대로 한 지침(2020. 5. 25)을 통해 노동 현장으로의 복귀를 위해 각국의 노동조합이 유념해야 할 핵심사항을 공유함.
- 지침에서 ITUC는 ▲사회적 대화와 단체협상이 문제 해결의 중요한 부분임을 강조하며, 사업장 수준에서의 업무 복귀 논의 과정에 노동자의 안전과 생계가 보호받을 수 있도록 노동조합이 참여할 것, 특히 노동 시간, 직원 수 등 사업장에서 일어나는 모든 변화에 대해 반드시 노동조합과의 협의 또는 합의를 거칠 것, ▲작업장의 안전조건을 보장하기 위해 노동조합이나 노동자대표와 협의할 것, ▲재택근무, 워크쉐어링, 노동시간 단축 등이 필요할 경우 노동자에게 손해가 발생하지 않도록 노조와 협의 하에 진행할 것, ▲돌봄, 자가격리 등의 사유로 유급휴가가 필요한 경우 사용자는 돌봄의 책임이 노동자(특히 여성노동자)에게 전가되지 않도록 노조와 협의할 것, ▲코로나19 감염, 증상 발현, 감염자와의 밀접접촉으로 인해 결근할 경우 소득이 완전히 보장되어야 함을 역설함.

5) 유럽노총(ETUC)

- 2020.3. 코로나가 확산되기 시작하자 ETUC는 보고서를 통해 유럽위원회(European Commission), 유럽 중앙은행(ECB) 등과 같은 각종 EU 기구 및 회원국 정부들을 대상으로 코로나19에 감염되거나 격리, 또는 돌봄을 이유로 일을 그만두고 집에 머무르는 노동자들을 위해 재정지원을 포함한 긴급조치를 취해줄 것을 요구
- 국가 또는 부문별 수준에서 각기 다른 조치들이 취해졌으나 대부분 각종 사회보장, 소득유지 조치 등 국가 차원의 재정지원 프로그램들이었음.
- 이외에도 ETUC는 하기와 같은 주제들로 보고서(COVID-19 Watch)를 펴내 코로나19가 유럽전역의 노동자, 시민을 비롯하여 노동시장에 미치는 영향에 대한 중요한 정보를 제공하고 있음.
 - ▶ 질병수당과 사회보호 관련 개입: 코로나19 시대 노동자 보호를 위한 특별조치
 - ▶ 플랫폼노동자를 포함한 비정형노동자 보호 조치
 - ▶ 세금 면제혜택을 통한 가계부양 조치
 - ▶ 휴가 활용을 통한 해고방지 조치
 - ▶ 자영업자 보호 조치
 - ▶ 노동조합 권리와 코로나19
 - ▶ 코로나19 제2차 유행에 따른 일자리 및 소득보호 조치
 - ▶ 일터로의 복귀를 위한 조치

3. 코로나19 고용위기와 고용유지 대응전략

1) 대원칙 : 총고용 유지·보장

(1) 근로기준법상 경영상 해고제도(구조조정) 요건 강화

- 현행 근기법 제23조와 제24조를 통해 해고를 제한하고 있음. 특히 제24조는 '사용자가 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하려면 긴박한 경영상의 필요가 있어야 하며, 이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다'고 적시되어 있음.
- 경영상해고가 정당하기 위해서는 ① 긴박한 경영상의 필요성 ② 해고회피노력 ③ 해고대상자선정에 있어서의 합리적이고 공정한 기준 ④ 노동자 측에 50일전 통보 및 성실한 협의가 있어야 한다고 보고 있음.
- 하지만 해고는 강행규정인 근로기준법 23조 및 24조의 1~3항의 제한을 받지만 사직과 희망퇴직에 관해서는 민법이 적용되므로 근로기준법의 보호를 받을 수 없어 구조조정은 빈번하게 일터에서 발생하고 있음. 이를 방지하기 위해서는 구조조정 요건을 강화하는 조치가 필요함. 구체적 내용은 이하 서술함.
- 경영상 이유에 의한 해고의 제한 강화
 - ▶ '사용자는 경영 악화로 사업을 계속할 수 없는 긴박한 경영상의 필요가 있는 경우 이외에는 경영상 이유에 의하여 근로자를 해고하지 못하도록 개정함.
 - ▶ 아울러 생산성 향상을 위한 구조조정 내지 업무형태의 변경, 신기술의 도입이나 업무방식의 변경 등 기술적 이유, 업종의 전환, 일시적인 경영 악화, 장래의 경영위기에 대한 대처 등은 긴박한 경영상의 필요로 보지 아니한다는 내용 신설.
 - ▶ 기존 근로기준법 제24조 제1항 '이 경우 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다.' 삭제.
- 해고회피 노력의 구체화
 - ▶ 사용자는 자산매각, 근로시간단축, 순환휴직, 전환배치, 계열사로의 전직 등 해당 노동자의 계속 고용을 위한 노력을 다해야 하며, 경영상 이유에 의한 해고는 최후의 수단으로 최소필요한도 내에서만 고려하여야 함.
 - ▶ '해고 회피의 노력', '합리적이고 공정한 기준', '노사 간 협의 및 동의절차'를 수행하지 않는 경우 '긴박한 경영상의 필요성'이 인정되지 아니한다는 내용 신설.
 - ▶ 법률상 요건 및 해고회피노력 의무를 따르지 않은 정리해고는 부당해고로 간주
- 집단 해고 규정과 절차 강화
 - ▶ 근기법 제24조 제4항의 일정규모 이상 대량해고의 경우 고용노동부장관의 승인
- 해고대상자에 대한 재고용 및 구제조치의 명문화
 - ▶ 근기법 제25조(우선 재고용) 제1항 "3년 이내에 해고된 노동자가 해고 당시 담당하였던 업무와 관련이 있는 업무를 할 노동자를 채용할 경우 해당 노동자를 우선적으로 재고용해야 함" 재고용 의무 불이행시 처벌규정 강화

(2) 회사 합병·분리·사업양도 등을 실시할 경우 고용승계 의무화

- 사업, 사업장 또는 사업장의 합병, 분리, 일부 양도 시 양도인의 근로계약 또는 근로관계로 인한 권리·의무는 양수인에게 포괄적으로 승계
- 사업의 위탁, 임대차 등에 의한 사업의 이전이나 여타의 법률행위로 사실상 사업이 이전된 경우에도 사업

양도에 의한 고용승계의 의무 부여

2) 고용유지지원금 등 코로나19 정부지원제도 활용전략

(1) 2020년 고용유지지원금제도 사용 현황

- 고용유지지원금제도는 경기의 변동, 산업구조의 변화 등으로 생산량·매출액이 감소하거나 재고량이 증가하는 등의 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 노동자를 감원하지 않고 고용유지조치를 실시하여 고용을 유지하는 경우 임금을 지원하는 제도임.
- 2020년 코로나 19 대유행(pandemic)으로 인하여 대한민국의 거의 모든 산업은 멈추었으며, 이에 고용노동부의 고용유지지원금 신청은 급격히 증가함.
- 2020년 12월말 기준 고용유지지원금으로 총 2조 2,779억원의 예산이 집행되었으며, 724백개 사업장에 지원함.

(2) 고용유지지원금 관련 정책 변화 및 지원내용

- 고용노동부는 코로나 19에 대응하여 기존 고용유지지원금제도의 요건 완화 및 새로운 지원제도를 신설하여 지원함.
- 제도개선 프로그램은 ‘고용유지지원금, 무급휴직지원금, 사업주 유급휴가훈련지원’이 있으며, 신설된 제도는 ‘무급휴직신속지원금, 고용안정협약지원금, 고용유지비용 대부’ 등이 있음.
- 그 결과 2020년 12월 10일 기준 7만 1천여 개 기업의 76만명(연인원 217만명)에 대하여 2조 1천 억원이 집행됨.

〈참고〉 고용유지지원제도 지원현황(2020. 12. 10.)

주요 내용

- 고용안정협약지원금 : 296개 기업, 2만7천명 고용유지협약체결
- 무급휴직(휴업)지원금 : 123개 기업, 1만2천여명 지원
- 고용유지비용 대부 : 2,530개 기업, 269억원 지원
- 유급휴가훈련 : 24,632명 훈련 참여(전년 동월대비 20% 증가)

(3) 2021년 고용유지지원금제도 유형과 세부 요건

- 2021년 고용유지지원금 주요 변경 내용 : 2020년부터 시작된 코로나19 감염증으로 인하여 사업장에 지원되는 ‘고용유지지원금제도’는 현재의 요건으로 사업장에 지원할 수 없기 때문에 요건과 신청과정 몇 가지를 강화·개선함.

〈참고〉 ‘유급’ 고용유지지원금 개편 내용

- 노동자 지원요건 강화
 - ▶ 해당 사업장에서 ‘피보험가입기간’이 90일 이상인 자에 한하여 지원. 단, 코로나19 감염병 위기경보 해제 시까지 피보험가입기간과 관계없이 지원함.

○ 매출액 등 비교시점 변경

- ▶ 재고량 증가, 매출액 감소 등의 비교시점을 2019년도와 비교. 이미 2020년에 재고량이 증가할 만큼 증가했고, 매출액이 감소할 만큼 감소하여 기존 요건(전년도 재고량과 매출액과 비교)을 충족시키기 어렵다는 점 때문에 개선함.

○ 노동시간 단축 산정 방식 개선

- ▶ 기존에는 6~4개월 전까지 근로자 전체 월평균 총 근로시간 대비 20%를 초과하여 단축하는 경우에 한하여 인정되었으나, 현재는 고용유지조치를 시작한 당월의 전체 피보험자 소정근로시간의 합계 대비 20%를 초과하여 단축하는 경우에는 인정함.

○ 사각지대(파견, 용역 등) 해소

- ▶ 기존에는 사업주 단위로 고용유지조치(휴업·휴직)를 실시한 경우에 인정되었으나, 현재는 사업장 단위로 고용유지조치를 실시한 경우에도 지원받을 수 있음. 이에 따라 파견·용역 등은 사용자사업주 또는 원청업체가 고용유지조치를 실시할 경우 고용조정이 불가피한 사업주로 인정되어 '유급고용유지지원금'을 지원받을 수 있게 됨.

〈참고〉 '무급' 고용유지지원금 개편 내용

○ 무급휴직 사전요건 확대

- ▶ 기존에는 3개월 이상 유급휴업을 실시한 경우에만 무급휴직고용유지지원금을 신청할 수 있었으나, '3개월 이상 피보험자의 20% 이상 유급휴직을 실시한 경우'에도 '무급휴직고용유지지원금'을 신청할 수 있는 요건이 됨.

○ 특별고용지원업종 지원기간 연장

- ▶ 기존에는 '무급 고용유지지원금'은 피보험기간으로 있는 동안 180일까지밖에 지원되지 않았으나, 특별고용지원업종에 한해 지원기간을 90일 연장하여 180일을 전부 소진하더라도 90일 더 지원받을 수 있음. 단, 연장기간 동안 월 50만원 정액지급 됨.

○ 유급 고용유지지원금

▶ 유급고용유지지원금 요건

- 「유급고용유지지원금」은 일시적 경영난으로 ① 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 ② 휴업·휴직 등 고용유지조치를 하는 경우 ③ 인건비 일부를 지원하는 제도.
- (조건1) '고용조정이 불가피하게 된 사업주' : 사업장 내 ▲재고량이 50% 이상 증가하거나 ▲생산량 또는 매출액이 15% 이상 감소한 경우에 지원을 받을 수 있으며, 코로나 19로 인한 집합제한 금지 사업장은 고용조정이 불가피한 사업주로 인정되어 2021년 3월 31일까지 지원받을 수 있음. 따라서 특정사업부서의 매출액이 15%이상 감소하였더라도 전체사업장의 매출액이 10%만 감소하였다면 해당 지원금의 대상 사업장이 될 수 없음.

〈참고〉 매출액 등 비교시점과 파견·수급 사업주지원

○ 매출액 등 비교시점

- ▶ 재고량, 생산량, 매출액 등 적용 시 전년동기, 전년 월평균, 직전 3개월 대비 매출액·생산량 15%이상 감소(재고량 50% 이상 증가)한 경우 뿐만 아니라 19년 월평균 또는 19년 같은 달 매출액·생산량 대비 15% 이상 감소(재고량 50% 이상 증가)한 경우도 고용조정이 불가피한 사업주로 인정(‘21년).

○ 파견·수급사업주

- ▶ 파견사업주 또는 수급사업주의 경우 사용자사업주 또는 도급사업주가 고용유지조치를 실시한 경우 해당 사업장에서 근무하는 파견근로자 등에 대해서는 고용조정이 불가피한 사업주로 인정(고용보험법 시행규칙 제24조 제1항 제8호).

- (조건2) ‘휴업·휴직 등 고용유지조치를 실시할 것’ : ‘휴업’으로 인정되려면 사업장 총 근로시간의 20/100을 초과하여 단축해야 하고, ‘휴직’은 노동자에게 1개월 휴직을 부여해야 함. 휴업은 총 근로시간을 20%단축해야하지만, 휴직은 노동자 1명이라도 1개월의 휴직을 부여하였다면 지원대상이 된다는 점에서 차이가 있음.

- (조건3) ‘휴업·휴직수당 지급한 사업주’ : 당해 고용유지조치를 행하고 고용유지조치에 대해 휴업·휴직 수당을 지급한 사업주에게 지급

※ 유급고용유지지원금은 휴업·휴직수당을 지급한 사업주에게 지원하는 제도

▶ 유급고용유지지원금 지원수준과 지원기간

- (지원 수준) 규모와 업종에 따라 <우선지원대상기업> 중 ‘일반업종’은 사용자가 지급한 휴업·휴직수당의 2/3까지, ‘특별고용지원업종(고용위기지역)’은 9/10까지 지원. <대규모기업> 중 ‘일반업종’은 1/2~2/3까지, ‘특별고용지원업종’은 2/3~3/4까지 지원. (▲ 일반업종의 경우 1일 6.6만원 한도 지원, ▲ 특별고용지원업종 중 우선지원대상기업은 1일 7만원, 대규모기업은 1일 6.6만원 한도 지원)

- (지원기간) 업종과 규모와 관계없이 2021년 내에 총 180일까지 지원. 코로나 19 피해로 인하여 2020년에 유급고용유지지원금을 지원받아 2020년에 180일을 전부 소진했다고 하더라도 2021년에 다시 180일을 지원받을 수 있음.

〈참고〉 2021년 유급고용유지지원금 지원수준과 지원기간

구분	유급 휴업·휴직 고용유지지원금	
	지원수준	지원한도(기간)
일반업종	· 우선지원 : 2/3 · 대규모 : 1/2 또는 2/3* * 단축율 50%이상	· 우선지원(대규모) : 1일 6.6만원, 연 180일
특별고용지원업종 고용위기지역	· 우선지원 : 9/10 · 대규모 : 2/3 또는 3/4* * 단축율 50%이상	· 우선지원 1일 7만원, 연 180일 · 대규모 1일 6.6만원, 연 180일

○ 무급 고용유지지원금

〈참고〉 무급고용유지지원금 종류와 선제조건

유형	무급휴업고용유지지원금 (5인 이상 사업장)	무급휴직고용유지지원금 (10인 이상 사업장)	
지원 대상	업종무관 사업주	업종무관사업주	특별고용지원업종 및 고용위기지역 사업주
(기존) 선제 조건	노동위원회 승인	최근 1년 이내 유급휴업 3개월 이상 실시하여 고용유지지원금을 받음	최근 1년 이내 유급휴업 1개월 이상 실시하여 고용유지지원금을 받음
↓			
(변경) 선제 조건	기존과 동일	최근 1년 이내 3개월이상 유급휴업을 실시 및 3개월 이상 피보험자의 20% 이상 유급휴직 실시 하여 고용유지지원금을 받음.	최근 1년 이내 1개월이상 유급휴업을 실시 및 1개월 이상 피보험자의 20% 이상 유급휴직 실시 하여 고용유지지원금을 받음.

▶ 무급고용유지지원금 선제조건

- ‘무급고용유지지원금’은 사업주 부담분이 없으며, 노동자에게 직접 지급하는 지원금이기 때문에 「유급고용유지지원금제도」를 우선 활용했음에도 고용조정이 불가피한 경우에 차선택으로 사용할 수 있도록 설계.(※ 제도남용, 도덕적 해이 등 노사분쟁의 소지가 크기 때문에 요건을 엄격하게 규정)
- ‘무급휴업지원금’은 ‘5인 이상 사업장’에서 30일 이상 무급휴업을 실시하는 경우 ‘노동위원회 승인’을 받아야 지원을 받을 수 있으며, ‘무급휴직지원금’은 사업장에서 30일 이상 무급휴직을 실시하는 경우에 지원 대상.
- 기존에는 ‘무급휴직지원금’은 일정기간 ‘유급휴업고용유지지원금’을 받은 경우에만 지원⁴⁾ ‘유급휴직지원금’을 지원받은 경우에는 ‘무급휴직지원금’을 신청할 수 없었음. 무급휴직지원금’ 신청 전에 ‘유급휴직지원금’을 ‘유급휴업지원금’으로 변경하여 신청해야 했음.
- 그러나 제도 개선을 통하여 현재는 ‘3개월 이상 피보험자의 20% 이상 유급휴직을 실시’한 경우에도 ‘무급휴직지원금’을 신청할 수 있음.

▶ 무급고용유지지원금 요건

- ‘무급고용유지지원금’은 ① 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 ② 무급으로 휴업·휴직 등 고용유지조치를 하는 경우 ③ 노동자별 1일 최대 6.6만원(※ 기업규모무관)까지 노동자에게 직접 지급하는 제도.
- ‘유급고용유지지원금’의 조건 중 ‘고용조정이 불가피하게 된 사업주’의 요건보다 그 내용이 더 엄격. 사업장 내 ▲재고량이 50% 이상 증가하거나 ▲생산량 또는 매출액이 30% 이상 감소한 경우에 지원을 받을 수 있음.

4) ‘고용보험법 시행령 제21조의3(휴업 등에 따른 피보험자 지원요건 등)’에는 무급휴직고용유지지원금을 신청할 수 있는 요건에서 ‘유급휴업’을 실시한 경우에만 신청할 수 있다고 규정하고 있었기 때문에 ‘유급휴직’을 실시한 경우 ‘무급휴직고용유지지원금’을 신청할 수 없었음.

▶ 무급고용유지지원금 지원 수준과 지원기간

- (지원 수준) 기업규모와 업종에 관계없이 평균임금의 50% 범위 내에서 심사위원회의 결정에 따라 1일 6.6만원까지 지원함.
- (지원 기간) 업종과 기업규모에 관계없이 최대 180일까지 지원. 중요한 점은 노동자별로 '해당사업장의 피보험기간으로 있는 동안 180일만 지원'함.

※ 만약 해당 노동자가 2020년에 무급휴업·휴직고용유지지원금을 180일 전부 사용하였다면 2021년에는 사용할 수 없음. 다만, 2021년에 한시적으로 특별고용지원업종에 한하여 최대 90일을 연장하여 지원받을 수 있도록 제도를 개선함(연장기간 동안 1개월 50만원으로 정액 지원).

○ 고용안정협약지원금

▶ 고용안정협약지원금 요건

- 「고용안정협약지원금」은 기업의 규모에 관계없이 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 '고용유지조치에 관한 노사합의'를 통해 고용을 유지하고, 그 결과로 임금이 감소하게 된 경우 6개월간 임금 감소분의 50%(1개월 최대50만원)까지 지원하는 제도임.
- (조건1) '고용조정이 불가피하게 된 사업주' : 사업장 내 ▲재고량이 50% 이상 증가하거나 ▲생산량 또는 매출액이 15% 이상 감소한 경우에 지원.
- (조건2) '고용유지를 위한 노사합의' : 2020. 1. 1.~ 2021. 6. 30. 기간 중 노사가 고용유지를 위한 합의를 한 경우(단, 근로조건의 불이익 변경이 수반되는 경우 법적 절차를 준수)
- (조건3) '고용유지조치를 실시할 것' : 노사합의에 따라 '휴업·휴직, 근로시간 단축, 교대제 개편, 임금의 반납·삭감' 등 고용유지조치가 있어야 함.
- (조건4) '임금감소가 있을 것' : 고용유지조치의 결과로 임금이 줄어드는 경우에 해당해야 함.
- 「고용안정협약지원금」제도는 2020년에 한시적으로 운영되는 제도였으나, 코로나 19 팬데믹으로 2021.6.까지 연장하여 실시함.

▶ 고용안정협약지원금 지원 제외 대상

- '제외 대상'은 '지원제외 노동자'와 '지원제외 사업주' 2가지로 나뉨.
- 지원제외 대상 노동자는 최저임금 미만의 임금을 지급받기로 한 노동자, 노동위원회 승인없이 근로기준법상 휴업수당 기준에 못미치는 휴업수당을 지급받는 노동자, 비상근 촉탁근로자, 1개월 미만 기간동안 고용되는 일용근로자.
- 지원제외 대상 업종 및 사업주는 부동산업, 일반유흥업, 무도유흥주점업, 복권발행업, 사행행위업, 공공기관, 지방공기업 및 정부출연·출자기관, 학교, 국가 등으로부터 재정지원을 통해 운영되는 기관, 근기법 제43조의2에 따라 임금체불로 인해 명단이 공개중인 사업주.

▶ 고용안정협약지원금 지원금 수준 및 기간

- 고용안정협약지원금은 2021.6.까지 임금감소분 50%범위 내에서 지원함. 그러나 50% 범위 내에서 최대 50만원이라는 한도가 정해져 있음.

- ‘무급휴업·휴직고용유지지원제도’는 1일 최대 6.6만원인데 비하여 고용안정협약지원금은 지원수준이 현저히 낮음. 1개월을 기준으로 30일 이상 ‘휴업·휴직’하는 경우에는 노동자의 생계위협에 놓이게 됨. 따라서 ‘노동시간의 단축 또는 교대제 개편’으로 노동시간이 단축 등에 합의하는 경우 유효할 것임.

(4) 코로나 19 극복을 위한 고용유지지원금 사각지대 해소 등 발전 방향

○ 노동자에게 직접 지급하는 방법으로 제도 개편

- ▶ 코로나19 피해 사업장 중에서 인력공급업 등의 경우 ‘유급고용유지지원금’을 신청하지 않는 경향이 있음. 이는 신청의 주체가 사업주이기 때문에 나타나는 현상임. 고용유지지원금을 신청하지 않고, 회사가 임금을 줄 여력이 없다는 이유로 ‘무급휴업·휴직’을 강요하고 있는 실정임.
- ▶ 사업주가 휴업·휴직 등을 실시했음에도 불구하고 노동자의 동의 없이 무급으로 실시하는 경우 ‘채불임금’으로 보아 조사를 실시하고, 해당 채불임금에 대하여 휴업수당부분을 고용노동부가 먼저 지급한 후, 지원금 중 사업주부담부분에 대하여 구상권을 청구하는 방법으로 제도를 개편해야 할 것임.

○ 휴직수당에 대한 법률 개정이 필요

- ▶ 휴직의 경우 ‘노동자 사정에 따른 휴직’과 ‘사업주 사정에 따른 휴직’으로 구분하여 ‘사업주 사정에 따른 휴직’의 경우 근로기준법상 ‘휴업수당’과 같이 ‘일정부분 수당’을 지급하도록 하는 근로기준법 개정이 필요함.
- ▶ ‘유급휴직고용유지지원금’의 경우 노동자가 고용유지조치로 휴직은 하고 있으나, 휴직시 사업주가 얼마를 수당으로 지급해야하는지에 대한 근거규정이 없음.
- ▶ 고용노동부가 발간한 ‘고용장려금 지원제도’ 설명자료에도 ‘유급휴업고용유지지원금’의 경우 사업주가 지급한 휴업수당 내에서 지원을 받을 수 있는데 반하여, ‘유급휴직고용유지지원금’의 경우 ‘휴직수당’을 지급한 사업주로 명시는 되어 있으나 ‘휴직수당’에 대한 구체적인 기준이 없음.
- ▶ 따라서 ‘사업주 사정에 따른 휴직’의 경우에 ‘휴직수당’에 대한 구체적인 근거를 마련하여 노동자들의 노동환경 개선 및 생계권을 보장해야 함.

○ 우선 지원대상 기업에 대한 기준 개편

- ▶ 회사의 규모가 ‘중소기업’임에도 불구하고 ‘대기업’에서 출자한 경우 또는 인력공급업을 하면서 도급계약에 따라 수급현장에서 근무하는 경우에는 ‘대기업’으로 분류되어 지원 수준이 제한적임.
- ▶ 인력공급업체의 경우 해당 도급현장에서만 근무하며 다른 도급현장으로 인력운용을 제한하는 경우 고용보험관리번호 별도부여 등을 통하여 ‘우선지원대상기업’에 대한 기준을 새로 개편할 필요가 있음.

(5) 코로나 19 극복을 위한 정부지원제도 활용전략

○ 1단계 : 유급고용유지지원금 또는 고용안정협약지원금

- ▶ 2021년이 시작되면서 유급고용유지지원금제도는 온전히 180일을 사용할 수 있음. 그러나 ‘유

급고용유지지원금제도'를 먼저 활용하는 방법보다 상대적으로 신청요건이 까다롭지 않은 '고용안정협약지원금'을 활용하는 방법을 먼저 생각해 볼 수 있음.

※ 유급고용유지지원금은 총 노동시간의 20%이상 휴업하는 경우에 지원받을 수 있으나, 고용안정협약 지원금은 그러한 요건이 없음. 따라서 총 노동시간의 20%이상 휴업하지 않고, 노동자 1인의 임금감 소액이 100만원을 넘지 않는 범위 내라면 최대 50만원을 지원받을 수 있음.

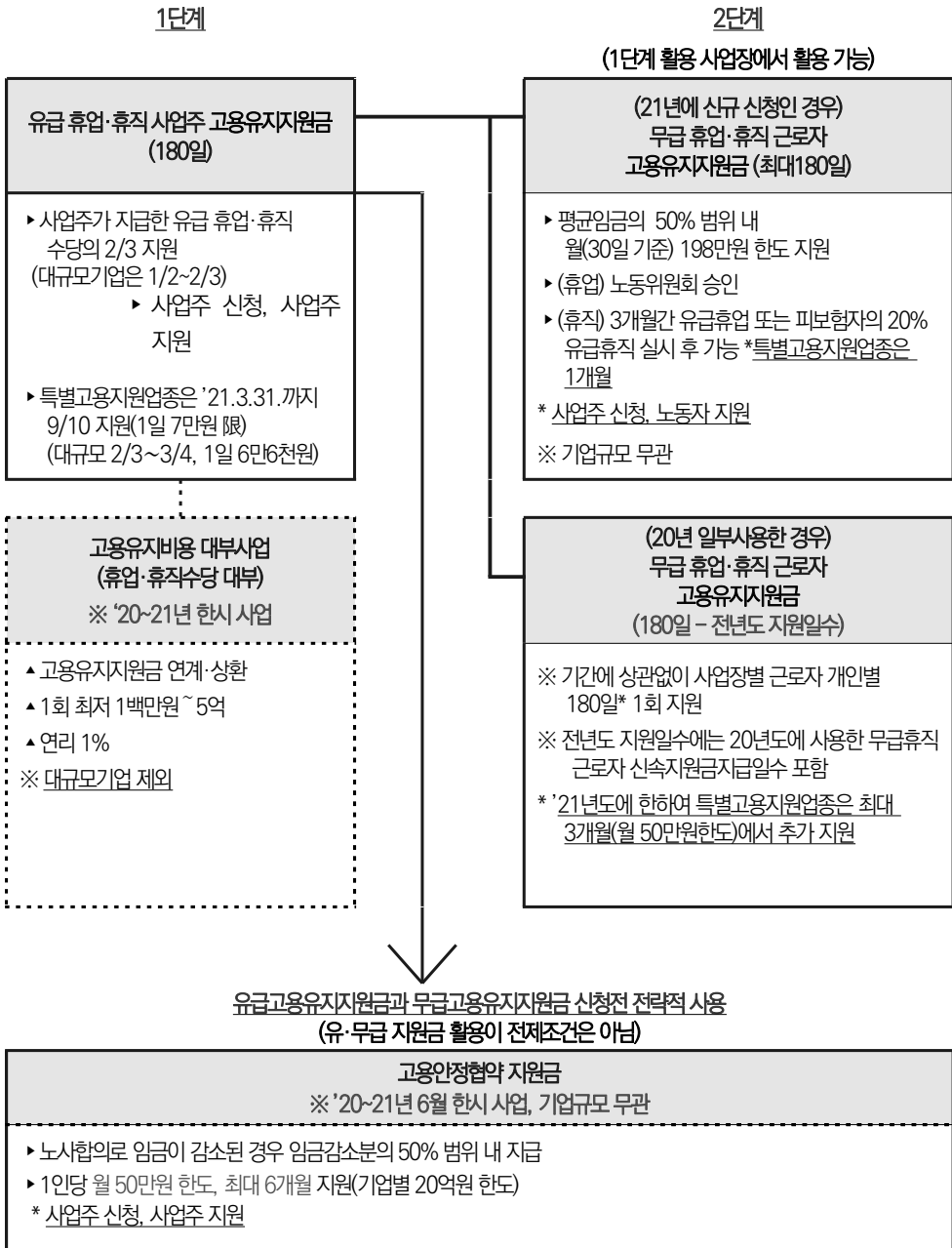
- ▶ 고용안정협약지원금의 경우 2021.6.까지 시행하는 한시적인 사업임. '2021.6.까지' 고용안정협약으로 일부 노동시간 단축, 휴직·휴업, 교대제 개편 등을 통하여 감소되는 임금의 일부를 지원 받아서 고용유지조치 실시해야 함. 주의할 점은 '고용유지조치 기간'을 2021.6.로 한정해야 함. 즉, 노동시간 단축, 휴업 등 고용유지조치를 2021.6.까지로 해야 함.
- ▶ 고용안정협약지원금 신청이 어려운 경우 '유급고용유지지원금제도'를 신청. 만약 중소기업인 경우에 한하여 노동자의 임금조차 지급할 수 없는 사업장의 경우 '고용유지비용 대부사업'을 이용하여 유급고용유지지원금제도를 신청해야 함.

○ 2단계 : 고용안정협약지원금 또는 무급고용유지지원금

- ▶ 2020년에 '유급고용유지지원금제도'를 활용했음에도 불구하고 코로나19로 인하여 '무급고용유지지원제도'를 신청하는 경우가 있을 수 있음. 이때에도 '고용안정협약지원금'을 우선적으로 활용해야 함(※ 무급고용유지지원금은 노동자 1인이 피보험기간으로 있는 동안 최대 180일까지 사용 가능한데, 고용안정협약지원금은 이 기간에 영향을 주지 않기 때문에 우선 사용하는 것을 권장).
- ▶ 만약, 2020년에 '고용안정협약지원금' 지원기간(6개월)을 전부 소진한 사업장의 경우 '무급고용유지지원금'을 활용해야함. 무급고용유지지원금의 경우 노동자 1인이 같은 사업장에서 최대 180일간 사용할 수 있기 때문에 만약 2020년에 무급고용유지지원금을 활용한 경우 또는 항공기취급업 등 '신속지원프로그램'을 지원 받은 경우 그 기간이 제한적임.

고용유지지원제도 활용(안) 도표

◆ 지원 수준이 높은 순으로 단계를 설정한 것이며, 각 단계를 거쳐야 한다는 의미는 아님.



4. 기업변동에 따른 구조조정과 대응전략

1) 영업양도시 고용관계 승계 대응전략

(1) 영업(사업)양도의 쟁점

○ 영업양도의 판단 유무

- ▶ 영업의 양도라고 인정할 수 있는지의 판단 유무는 양수인이 조직화된 유기적 일체로서의 기능적 재산을 이전받아 양도인이 하던 영업적 활동을 계속하고 있다고 볼 수 있는지 여부에 따라서 판단해야 함.
- ▶ (영업양도 인정 사례) ① 명시적인 양도계약이 없더라도 다른 회사 시설의 일부를 인수·사용하여 종전과 같은 내용의 사업을 수행하고 노동자도 전원 종전과 같은 노동조건으로 계속 근무한 경우(대법원 1991.11.12. 선고 91다12806 판결) ② 종전 노동자를 신규채용의 절차를 밟아 사용하고 채권의 전부와 채무의 일부를 인수하지 않았으며 조직의 일부가 양도이후에도 달라진 사실이 있다 하더라도 승계한 물적·인적조직을 이용하여 종전 사업부문의 기본골격을 유지한 채 사업을 수행하는 경우(대법원 2002.3.29. 선고 2000두8455 판결)
- ▶ (영업양도 부정 사례) 공장의 자산은 인수하고 채권·채무는 전혀 인수하지 않으면서 양도인의 노동자 대다수를 채용했지만 수습기간을 거쳐 재배치하는 등 인적조직을 해체하고 양수인의 방침에 따라 재구성한 경우는 자산양도임.(대법원 2001.7.27. 선고 99두2680 판결)
- ▶ (대법원) 영업양도로 볼 수 있는지의 여부는 사업 재산이 어느 정도로 이전되어 있는지가 아니라 종래의 사업조직의 전부 또는 중요한 일부로서의 기능을 유지할 수 여부, 즉 조직의 동일성 유지여부에 따라 판단해야 하고, 영업의 일부만 양도했더라도 그 양도한 부분만으로 종래의 조직이 유지되고 있는 경우에는 영업양도로 볼 수 있지만, 사업 재산의 전부를 양도했더라도 그 조직을 해체하여 양도한 경우에는 영업양도로 볼 수 없음.(대법원 2005.6.24. 선고 2005다8200 판결 등)

○ 승계대상자의 범위

- ▶ 영업양도가 있는 경우 노동관계는 승계하기로 하는 특약이 없더라도 당연히 양수기업에 승계되지만, 반대의 특약이 있는 경우 양도 당시에 정당한 해고사유가 있는 자에게는 노동관계의 승계가 배제됨.
- ▶ (정리해고) 근로기준법 제24조 제1항에 따라 경영악화를 방지하기 위한 사업의 양도·인수·합병은 정리해고 요건의 하나인 '긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 본다'고 규정하고 있는바, 영업양도의 경우 해고 회피노력을 다 하고 공정하고 합리적 기준에 따라 대상자를 선정하고 근로자대표와 협의를 한다면, 승계대상자의 노동관계를 양수기업과의 특약으로 제외할 수 있음. 그러나 경영악화를 방지하기 위한 것이라는 이유만으로는 정당한 해고사유가 충족되지 않으므로 노동관계는 승계됨.
- ▶ (해고된 자) 영업양도계약 체결일 현재 해당 사업부문에 근무하고 있어야 하므로 그 이전에 해고된 자로서 해고효력을 다투고 있는 노동자와의 노동관계 승계는 배제되지만, 양수기업에서 양수 당시에 해고가 무효임을 알았거나 알 수 있었을 경우에는 원칙적으로 해고된 노동자의 노동관계는 승계됨을 유의해야 함.

- ▶ (승계 거부자) 영업양도가 사업의 전부 또는 일부가 양도된 경우 노동관계는 양수기업에 승계되기 때문에 노동자의 동의가 없더라도 승계되는 것이 원칙임. 그러나 사업의 일부가 양도된 경우, 노동자가 승계를 거부하는 의사를 표시함으로써 양도기업에 잔류할 수 있음.(대법원 2000.10.13. 선고 98다11437 판결 등) 승계 거부의 의사표시는 영업양도가 이루어진 사실을 안 날로부터 상당기간 내 양도기업 또는 양수기업에 표시해야 함.

〈참고〉 영업양도 시 노동관계 승계 판단기준

	승계여부	비고(조건)
영업의 전부 양도	승계○	· 영업양도 전형: 원칙적 승계
	승계×	· 조직을 해체해 양도된 경우
영업의 일부 양도	승계○	· 종래의 조직이 유지돼 있고, 사회 관념상 인정된 경우
승계제의 반대특약	정당한 이유 있으면 통상하고	· 고용승계 배제 특약이 있더라도 해고에 해당. 정당한 사유 필요
	정당한 이유 없으면 부당하고	

(2) 노동조합의 대응지침

○ 영업양도인지, 자산매각인지 명칭과 상관없이 계약 성질을 파악 할 것

- ▶ 영업양도는 '계약'이라는 법률행위로 이루어지는 바, 영업을 양도하는 회사와 양수하는 회사 간에 체결하는 계약서의 '제목' 내지 '문구'를 통해 평가되는 것이 아니라, 계약 전체적인 내용이 '영업'을 양도한다고 해석된다면 그 명칭과 상관없이 영업양도 계약으로 해석될 수 있음. 즉 계약서가 '자산매매계약서'라고 되어 있어도, 그 계약서의 내용이 '영업'을 양도한 것으로 평가될 수 있다면, 영업양도 계약이 된다는 점에 유의해야 함.
- ▶ 특히, 노동조합에서 이에 대해 아무런 문제제기를 하지 않는 경우, 노동관계의 승계가 이루어지지 않을 수 있는바 법원의 판례법리와 같이 영업을 전부 또는 일부가 이전되었어도 '종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능'하는 가에 초점을 두고 판단해야 함.

판례	영업양도와 자산양도(매각)의 판단기준 (대법원 2001.7.27. 선고 99두2680 판결)
	영업양도계약이 영업의 양도로 인정되는나 안되는나는 당지 어떠한 영업재산이 어느 정도로 이전되어 있는가에 의하여 결정되어져야 하는 것이 아니고 거기에 종래의 영업조직이 유지되어 그 조직이 전부 또는 중요한 일부로서 기능할 수 있는가에 의하여 결정되어져야 하는 것이므로, 예컨대 영업재산의 전부를 양도했어도 그 조직을 해체하여 양도했다면 영업의 양도는 되지 않는 반면에 그 일부를 유보한 채 영업시설을 양도했어도 그 양도한 부분만으로도 종래의 조직이 유지되어 있다고 사회 관념상 인정되면 그것을 영업의 양도라 볼 것이다.

○ 노동관계 승계를 배제하는 특약이 정당한 이유가 있는지 파악 할 것

- ▶ 영업양도가 있는 경우 노동관계의 승계여부를 명시한 법률규정이 없기 때문에 대법원은 '원칙 승계설'에 입각하여 영업양도 시 노동관계의 승계에 관한 판례법리를 형성하였고 반대의 특약이 없는 이상 원칙적으로 양수인에게 포괄적으로 승계된다고 판시해왔음. 그러나 노동관계의 일부를 승계의 대상에서 제외하기로 하는 반대의 특약이 있는 경우, 실질적으로 해고와 같으므로 정당한 해고사유가 있는 경우에만 유효하고, 정당한 사유가 없는 경우에는 무효임.(대법원 1991.11.12. 선고 91다12806 판결 등)
- ▶ 따라서 노동관계의 일부 승계의 대상을 제외하기로 하는 반대특약이 정당하지, 정당하지 않은지 여부와 상관없이 승계를 거부당한 노동자들을 위해 부당해고 구제신청을 지원해야 함.
- ▶ 또한 영업양도일 이전에 정당한 이유 없이 해고된 경우 양도인과 노동자 사이의 노동관계는 여전히 유효하고, 해고 이후 영업 전부의 양도가 이뤄진 경우라면 원칙복직이 사실상 불가능하게 됨으로, 양수인으로는 과실유무와 상관없이 원칙적으로 승계될 수 있음.(대법원 2020.11.5. 선고 2018두54705 판결)

○ 일부 양도된 경우, 승계를 거부하고 양도회사에 남을 수 있음.

- ▶ 영업양도가 사업의 전부 또는 일부가 양도된 경우 노동관계는 양수기업에 승계되기 때문에 노동자의 동의가 없더라도 승계되는 것이 원칙이나 사업의 일부가 양도된 경우, 노동자가 승계를 거부하는 의사를 표시함으로써 양도기업에 잔류할 수 있음.(대법원 2000.10.13. 선고 98다11437 판결 등) 또한 양수기업에 입사할 의사를 표시했다라도 입사 확정 전에 그 의사표시를 철회하는 방법으로 승계거부의 의사표시를 함으로써 양도기업에 잔류할 수 있음.(대법원 2002.3.29. 선고 2000두8455 판결) 이에 따라, 노동조합에서는 잔류할지, 승계할지에 대한 정보를 검토하고 이를 면밀히 판단해야 함.
- ▶ 승계 거부의 의사표시는 영업양도가 이루어진 사실을 안 날로부터 상당기간 내 양도기업 또는 양수기업에 표시해야 함. 따라서 노동조합은 ① 일부가 양도된 경우 ② 영업양도가 이루어진 사실은 안 날로부터 상당기간 내 ③ 승계 거부의 의사표시를 함으로써 양도회사에 잔류할 수 있음에 유념해야 함.

판례	<p>상당기간 내 의사표시를 했는지의 판단기준 (대법원 2012.5.10. 선고 2011다45217 판결)</p> <p>상당기간 내에 표시했는지는 양도기업 또는 양수기업이 근로자에게 영업양도 사실, 양도 이유, 양도가 근로자에게 미치는 영향, 근로자와 관련하여 예상되는 조치 등을 고시했는지 여부, 그와 같은 고지가 없었다면 근로자가 그러한 정보를 알았거나 알 수 있었던 시점, 통상적으로 근로자라면 그와 같은 정보를 바탕으로 근로관계 승계에 대한 자신의 의사를 결정하는데 필요한 시간 등 제반사정을 고려하여 판단해야 한다.</p>
-----------	---

○ 1차 양도시 특약으로 해고된 자가 2차 양도시 부당해고로 판단된 경우

- ▶ 전부 영업양도일 경우, 정당한 이유 없이 해고된 노동자의 원칙복직이 불가능할 경우에도 2차 양수인이 몰랐더라도 승계의무가 주어짐.
- ▶ 기존 법원은 영업양도에 의해 승계되는 노동관계는 계약 체결일 현재 실제로 그 영업부분에 근무하고 있는 노동자와의 노동관계만을 의미하고 체결일 이전에 해고된 노동자로서 해고의 효력

을 다루는 노동자와의 노동관계까지 승계되는 것은 아니라고 판결했음.(대법원 1995.9.29. 선고 94다54245 판결)

- ▶ 최근 법원은 나중에 해고의 정당성이 없이 무효인 것으로 밝혀진 경우 사실상 종래의 노동관계는 회복할 방법이 없게 된다는 점에서 일부 양도와 달리 전부 양도의 경우에는 영업양도 계약 체결일 현재 근무하고 있는지 여부를 불문하고 원칙적으로 고용관계가 승계된다는 입장임. 또한 2차 양수인이 2차 영업양도 계약 체결할 당시 이미 양도인에게 해고돼 실제로 근무하고 있지 않았던 노동자에 대한 해고가 정당한 이유가 없는 부당해고인지 몰랐다고 하더라도 양수인의 인식과 무관하게 노동자에 대한 고용관계 역시 원칙적으로 승계된다고 판결함(대법원 2020.11.5. 선고 2018두54705 판결).

판례	해고 이후 영업 전부가 양도된 경우 노동관계 승계 판단기준 (대법원 2020.11.5. 선고 2018두54705 판결)
	1차 영업양수자 A는 2차 영업양수자인 원고에게 이 사건 병원의 영업을 전부 양도한 이후 폐업했기 때문에, A에 대해 부당해고를 다루던 이 사건 근로자들이 이 사건 재심판정을 통해 부당해고임을 인정받았음에도 구제실익을 인정받지 못하게 됐다. 이러한 경우에 이 사건 병원의 영업을 전부 양수한 원고가 영업양도 당시 이 사건 근로자들에 대한 해고가 부당해고인지 여부를 판단할 수 있었는지에 따라서만 원고에 대한 고용승계를 인정한다면 영업양도인과 양수인 사이에 근로자 승계 배제특약 없이 영업양도인이 영업양도 직전에 근로자들을 해고하는 경우 영업양도 방식을 통한 자유로운 해고가 가능해 근로기준법 제23조 1항의 해고사유를 제한하는 입법취지를 잠탈하게 되는 결과가 초래돼 부당하다. 원심이 양수인인 원고가 영업양도 상시 이 사건 근로자들이 해고의 효력을 다루고 있다는 것을 알고 있었다는 사정까지 고려해 이 사건 근로자들과의 근로관계가 승계됐다고 본 점은 적절하지 않은 면이 있으나, 영업의 전부를 양수한 원고가 정당한 이유 없이 해고된 이 사건 근로자들에 대한 고용승계를 거부한 것이 부당해고에 해당한다.

2) 기업분할 시 고용관계 승계 대응전략

(1) 개요

- 기업분할제도는 네이버, 한국지엠, 현대중공업, LG유플러스, 효성, 삼성전자, SK케미칼, 롯데쇼핑, BGF 리테일, 쿠팡전자 등 코스피 상장사뿐만 아니라 이노스, 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.

(2) 기업분할제도의 의의

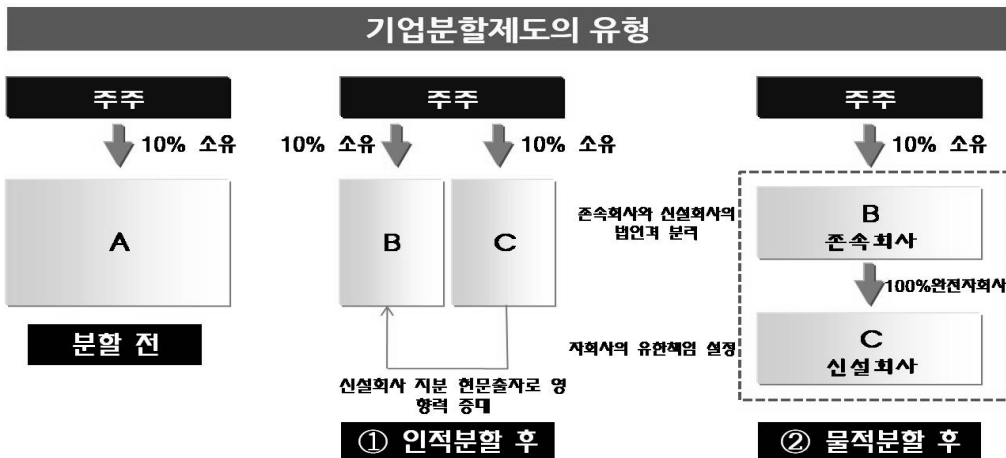
- 기업의 분할이란 鄭燦亨(2001). 상법강의. 서울. 博英社에 따르면, 강학상¹개의 회사가 2개 이상의 회사로 나누어져, 분할 전 회사(피분할회사)의 권리의무가 분할 후 회사에 포괄 승계되고(분할 전 회사가 소멸하는 경우에는 청산절차 없이 소멸되며) 원칙적으로 분할 전 회사의 사원이 분할 후 회사의 사원이 되

는 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.

(3) 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 거쳐지게 되어 이 과정에서 기존회사와 신설회사의 합산 시가총액이 증가하기도 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% 소

유하기 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.

(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) 인적 분할의 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.

[참고] 기업분할제도 유형별 사례

① (주)효성의 인적분할

- (주)효성은 1998년 외환위기 도래했을 당시, 기업의 생존전략의 일환으로 대규모 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 한화지상방산, 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.

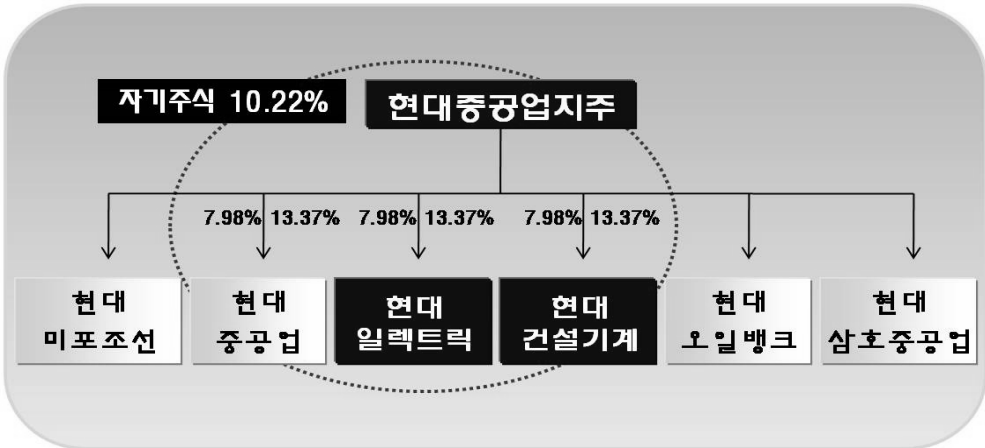
한화테크윈 기업분할 지배구조



③ 현대중공업(주)의 인적분할 및 물적분할

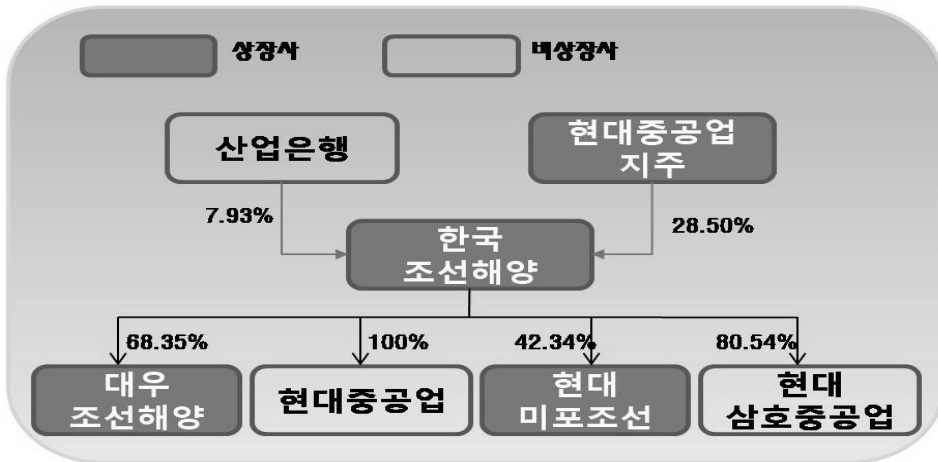
- 현대중공업은 2016.11.15. 이사회에서 기존 현대중공업을 현대중공업, 현대건설기계, 현대일렉트릭, 현대중공업지주 4개회사로 인적분할을 의결하고, 2017.2.27. 임시주주총회에서 현대중공업, 현대건설기계, 현대일렉트릭엔에너지(현대일렉트릭)의 주식으로 현대로보틱스(현대중공업지주)의 주식을 맞바꾸는 유상증자를 시행했음. 그 결과 현대중공업지주는 현대중공업 지분 27.8%, 현대건설기계 지분 35.6%, 현대일렉트릭 지분 32.1%를 보유하게 됐음.
- 이 과정에서 정몽준 회장은 현대중공업지주 지분을 25.8%까지 올렸고 정기선 부사장도 5.1% 취득함. 인적분할을 통해 총수 일가의 지배력을 확대한 것임. 지주회사제도는 복잡한 순환출자구조를 단순화시켜 줄을 세우는 게 목적임. 하지만 지주회사의 영향력을 증대시키기 위해 회사분할제도를 통해 애당초 하나의 회사를 여러 개로 쪼개서 지주회사를 만드는 경우도 많음.

현대중공업 인적분할 이후 지배구조



○ 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.

한국조선해양 설립 이후 지배구조



(5) 기업분할제도의 문제점

○ 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 신

설되는 회사에 적용받지 못하는 이유는 법 제도가 미비하기 때문임. 또한 회사의 인수합병·영업양도와 같이 피합병회사의 모든 권리와 의무를 포괄적으로 승계하는 상법(제235조5), 제530조)과 달리 기업분할은 상법 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과)에 따라, 단순 분할신설 회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에 정하는 바에 따라 승계할 수 있음.

사례1	현대중공업_단체협약 무력화
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 현대중공업은 인적분할과 합병 그리고 물적분할로 이어지는 기업변동에 따라 단체협약이 무력화된 사례임. ▶ 현대중공업은 2016년 11월 15일 기존 현대중공업을 4개의 회사로 인적분할 함. 이 시기 교섭이 현대중공업, 현대일렉트릭, 현대건설기계, 현재중공업지주사로 나눠 별도로 진행됐음. 이는 기존 단체협약이 확대 적용되지 않았기 때문임. 급속노조 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 중간지주회사인 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.

5) **상법 제235조(합병의 효과)** 합병 후 존속한 회사 또는 합병으로 인하여 설립된 회사는 합병으로 인하여 소멸된 회사의 권리의무를 승계한다.

사례2	현대중공업_단체협약 승계 소송 (서울중앙지법 2017.9.11. 선고 2017카합80551 판결)
	<p>가. 상법 제530조의 9(6)에 따른 승계여부</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 설립되는 회사와 존속하는 회사가 회사 채권자에게 연대하여 변제할 책임이 있는 채무에는 변제가 가능한 금전채무일 것을 전제로 함. 따라서 단체협약은 성질상 금전채무로 보기 어려움. <p>나. 상법 제530조의 10(7)에 따른 승계여부</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 단체협약은 노사 간에 체결되는 것으로서, 회사의 규모, 조직, 영업형태와 근로자들의 요구사항 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. <p>다. 영업양도에 준하는 승계여부</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 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
	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 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.

- ▶ 노동부도 기존회사와 신설회사 간 별도의 약정이 없는 한, 기존회사와 노동조합 간에 체결된 단

6) 제530조의9(분할 및 분할합병 후의 회사의 책임) ① 분할회사, 단순분할신설회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할 또는 분할합병 전의 분할회사 채무에 관하여 연대하여 변제할 책임이 있다.

7) 제530조의10(분할 또는 분할합병의 효과) 단순분할신설회사, 분할승계회사 또는 분할합병신설회사는 분할회사의 권리와 의무를 분할계획서 또는 분할합병계약서에서 정하는 바에 따라 승계한다.

체협약이 신설회사의 사용자에게 당연히 승계되는 것으로 보기는 어려울 것으로 판단되나, 단 체협약의 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.)

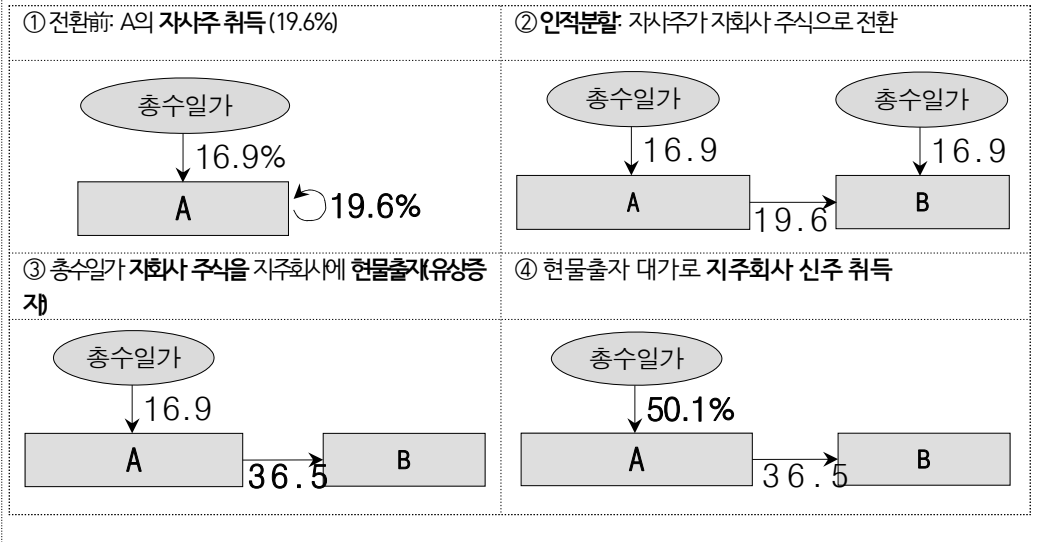
○ 재벌 총수의 지배구조 강화 수단

- ▶ 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 주식이액 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 꺾여 뛴음. 총수일가 지분율이 갑자기 높아지는 '마술'이 가능했던 것은 지주회사로 전환하기 직전 자사주(19.6%) 취득, 한진중공업을 한진중공업홀딩스와 신설 한진중공업(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.

8) 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 자기주식 취득을 발행주식 총수의 5% 이내에서만 취득할 수 있도록 예외적으로 허용했다.

〈 A의 지주회사 전환 사례 〉

- ◇ A는 자사주취득→인적분할→현물출자과정(유상증자)을 통해 지주회사로 전환
 - 인적분할·현물출자 과정에서 총수일가 지분율이 33.2%p 상승(16.9%→50.1%)
 - B에 대한 A 지분율도 A가 보유하던 자기주식 19.6%에 대해 B의 신주가 배정되고, 현물출자 받은 주식까지 더해져 지분율이 36.5%까지 상승



※ 출처 : 공정거래위원회, 「2018년도 공정거래법상 지주회사 현황 분석」, 2018.11.13.

(6) 법률제정 방향 및 노동조합의 대응지침

○ 기업변동 시 노동자의 보호 등에 관한 법률제정 취지

- ▶ 기업분할 등 기업의 일방적인 법률행위로 이루어지는 기업변동으로 노동자나 노동조합의 법적 지위가 취약해질 수 있음. 특히, 영업의 일부양도나 기업분할과 같이 하나의 회사가 두 개 이상의 회사로 분리되는 경우에는 노동자는 이러한 기업변동 이후의 복수의 회사 중 어느 회사에 소속될 것인가의 문제는 항상 발생할 수밖에 없음.
- ▶ 이러한 과정에서 노동자의 직업의 선택권의 보장이 필요하고, 이를 위하여 입법으로 사전적으로 기업변동 절차에 대한 노동자 및 노동조합의 참여를 보장하고, 사후적으로는 노동관계 승계를 희망하지 않는 노동자의 거부권 및 승계 대상에서 제외된 노동자의 이익신장권 등 노동자의 선택권을 보장할 수단을 마련해야 함.
- ▶ 또한, 회사는 일부 사업부분을 분리하는 방식으로 회사분할을 취할 수 있고, 영업양도나 현물출자와 같은 방식으로 취할 경우 기업의 일방적 선택에 의해 결정된 동일한 경제적 효과를 가져오는 상이한 법행식에 노동관계 승계 등에 대하여 서로 다른 효과를 부여하는 것을 바람직하지 않은 바, 합병, 영업양도, 기업분할은 물론 외주화, 하청업체 변경 등 기업변동 전반을 규율 대상으로 하는 법률을 제정하는 방식으로 입법화⁹⁾ 해야 함.

○ 사업이전 시 노동관계 승계의 원칙의 선언

- ▶ 고용의 전속성을 규정하고 있는 민법 제657조 제1항¹⁰⁾에도 불구하고 기업변동으로 전부 또는 일부가 포괄적으로 승계되는 경우에는 노동관계를 새로운 사업주에게 승계됨을 선언하는 특별법을 규정할 필요가 있음.
- 노동자의 선택권 보장 : 거부권과 이의신청권 부여
 - ▶ 두 개 이상의 회사로 분리되는 방식의 기업변동의 경우에 노동자가 복수의 기업 중 어느 쪽에 소속될 것인가의 문제가 발생할 수 있음. 이에 사전적으로 사용자에게 기업변동에 앞서 노동자에게 기업변동의 정보를 공시하도록 하는 의무를 부과하고, 사후적으로 승계를 희망하지 않는 노동자에게 거부권을 그리고 승계의 대상이 되었음에도 노동관계의 승계대상에서 제외된 노동자에게 이의신청권을 부여하는 방식으로 규정되어야 함.
- 노동조건의 보호
 - ▶ 기업변동으로 승계된 이후 종전의 수준으로 유지될 수 있는가의 문제도 중요함. 양수회사 등이 종전 회사의 취업규칙상 근로조건을 불이익하게 변경하는 경우에는 승계된 노동자들의 집단적 동의를 받아야 한다는 명문규정이 필요하고 단체협약상 노동조건의 유지에 관해서는 일정한 기간 유지된다는 취지의 입법이 필요함.
- 고용관계의 존속보호
 - ▶ 근로기준법 제24조 제1항 후문에 사업의 양도인수합병은 긴박한 경영상의 필요가 있는 것으로 명시되어 있는바, 기업변동을 한다는 사실만으로 긴박한 경영상 필요성이 당연히 인정되는 것이 아니라, 경영상 해고가 불가피한 객관적 사정이 인정됨을 명확히 규정할 필요성 있음. 또한 승계를 거부했다는 이유로 경영상 해고의 대상자 선정에서 불리하게 취급해서는 안된다는 취지의 규정도 마련할 필요성이 있음.
- 집단적 노사관계에 관한 규율
 - ▶ (노동조합의 조직대상관련) 기존 노동조합이 그 조직대상을 양수회사나 신설회사의 노동자로 확장하는 규약변경을 하지 않더라도 적어도 분할기일 이후 최초로 소집되는 총회까지는 신설회사로 승계된 노동자의 조합원의 조합원 지위를 인정할 필요가 있으며, 기업변동으로 조합원 수가 불균등하게 변경되더라도 기존의 교섭대표노동조합은 기존회사와의 관계에서 교섭대표노동조합의 지위를 유지한다는 규정을 마련할 필요성이 있음.
 - ▶ (단체협약의 규범적 부분) 기존 단체협약이 승계된다면 협약의 유효기간까지 불이익하게 변경할 수 없을 것이나, 신설회사로 단체협약이 승계되지 않는다면, 개별적 근로관계를 통해 변경할 수 있으며 이 경우 단체협약상의 근로조건보다 저하될 수 있다는 문제점이 발생함. 따라서 단체협약의 규범적 부분에 대해서는 승계될 경우 신설회사와 해당 노동조합 사이에 동일한 내용의 단체협약이 체결된 것으로 간주하는 것으로 규정해야 함.
 - ▶ (단체협약의 채무적 부분) 채무적 부분에 관하여 대상 회사와 합의가 있으면 그러한 합의에 따르면 될 것이나, 우리나라 상법은 회사분할 절차에 관하여 노동조합의 참여권 등을 규정하고 있지 않으므로 강제되지 않고 있음. 따라서 당사자 간의 합의가 있으면 이에 따르되, 합의가 없는

9) 이에 한국노총 제조연대는 송옥주 더불어민주당 의원(한노위 위원장)과 「기업변동 시 근로자의 보호 등에 관한 법률」 제정을 2021년 입법화를 목표로 추진하고 있음.

10) 제657조(권리의무의 전속성) ① 사용자는 노무자의 동의 없이 그 권리를 제삼자에게 양도하지 못한다.

경우는 양수회사와 노동조합 간에 기존의 단체협약과 동일한 내용의 단체협약이 체결된 것으로 간주하는 입법을 고려할 필요가 있음.

- ▶ 위 제정안과는 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.

○ 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 전직자에 대한 전적거부권 등 보장
 - 기업분할 시 잔류자와 전직자에 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. 한화

테크윈(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 관철시켜야 함.

II. 시간주권 확보 및 유연근무제 오·남용 저지

요지

- 2018년 '1주 52시간 상한제' 시행 이후 우리나라의 노동시간은 점차 감소한 것으로 나타나고 있지만, 아직까지 연간 노동시간은 1,957시간(2019년 기준)으로 OECD 국가중 세 번째로 긴 노동시간을 기록하고 있음. 결국 현 정부의 연간 1,800시간대 노동시간 실현은 현실적으로 불가능한 상태임.
- 더욱 큰 문제는 정부의 '실노동시간 단축' 정책이 사용자단체의 압박, 코로나19 영향으로 인한 유연근무제의 무분별한 확산 등을 원인으로 '후퇴'를 넘어 '좌초'될 위기상태라는 것임.
- 이와 같은 정책의 후퇴기로서 지난해 12월 탄력적·선택적 근로시간제까지 확대되어 사실상 근기법상 모든 유형의 유연근무제가 확대되고 시행을 앞두고 있음. 뿐만 아니라 재택근무 활용·실시가 급속도로 확대됨에 따라 이에 대한 노동조합의 체계적 대응전략이 절실히 요구됨.
- 특히, 노동시간에 대한 노동자의 '시간주권 확보' 차원에서 접근할 필요가 있음.
 - ▶ 노동 및 여가, 휴식의 조화 등 일과 삶의 균형 차원에서 노동시간에 대한 '자기결정권'이 확보되지 않는 상황에서 유연근무제 등 노동시간 유연화는 '저임금-장시간 노동체계'을 공고히 하고 기형적인 근무체계를 양산할 수 위험성을 내포하고 있을 뿐만 아니라, '노동자 생명·건강권 위협'을 초래할 수 있음.
- 유연근무제 도입시 제도 필요성에 대한 검증과 건강권 보호조치 관련 노사합의 전제
 - ▶ 유연근무제의 도입 필요성이 있는 사전 검증과 노동자 보호조치 사전 합의할 것
 - ▶ 근무형태 및 근무시간 변경에 대한 '노사 서면합의' 원칙 확립
 - ▶ '기존 임금수준 저하 방지' 및 '건강권 보호조치(1일·주당 노동시간 상한 등)' 확보
 - ▶ 단위기간내 사전 합의된 근무일별 노동시간의 엄격한 노사합의 절차 준수
 - ▶ 유연근무제 시행을 연중 1회로 한정하거나 연속적 시행 차단할 것
 - ▶ 신규채용의 저해요인이 되지 않도록 노동시간단축 및 충원 계획에 대한 노사합의 동시 추진

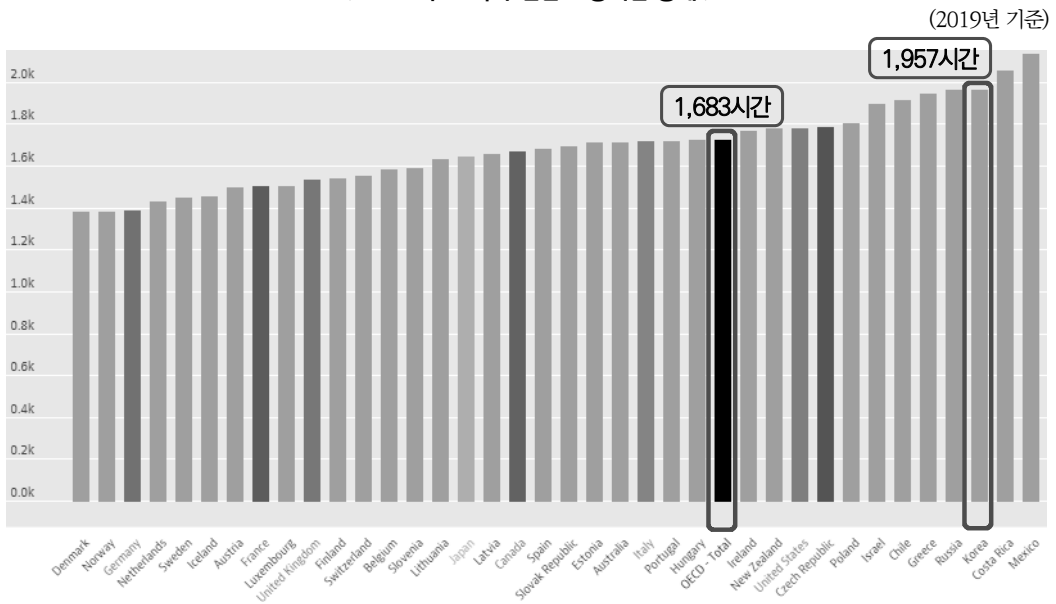
1. 현황 및 문제점

1) 노동시간 실태 및 현황

- (1) 사실상 실패로 끝난 현 정부의 연간 1,800시간대 노동시간 실현 약속

- 현 정부는 취임이후 100대 국정과제를 발표하며 2022년까지 연간 1,800시간대 노동시간을 통해 '휴식 있는 삶'을 위한 일·생활의 균형 실현'을 약속한 바 있음.
- 2018년 '1주 52시간 상한제'의 단계적 시행이후 우리나라의 연평균 노동시간은 점진적으로 줄어드는 추세를 보이고 있음. 하지만 2019년 기준 우리나라의 연 평균 노동시간은 1,957시간으로서 OECD 주요 회원국 중 멕시코, 코스타리카에 이어 세 번째로 노동시간이 긴 것으로 집계됨.
- 위 수치는 OECD 국가 전체 평균인 1,683시간 대비 300시간 가량 높은 것으로서 우리나라는 여전히 '초장시간 국가'라고 할 수 있음. 이로써 현 정부가 국정과제에서 밝힌 1,800시간대 노동시간 실현은 현재 시점에서 사실상 불가능한 상태라고 할 수 있음.

〈 OECD 주요 국가 연간 노동시간 통계 〉



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

- 한편, 「2020년 OECD 한국경제보고서」에 의하면, 우리나라의 장시간 노동문화를 실효적으로 바꾸려면 노동시간 단축 이상의 노력이 필요함을 지적하고 있음. 즉, 5 인 미만 사업장과 일부 업종(운송 및 창고업, 보건 등)에 속해 있는 기업은 근로시간 한도 규제에서 제외되고 있는 점과 함께, 장시간 근로 관행을 지탱 해온 공급과 수요 측면의 인센티브를 약화시킬 수 있는 개선조치가 필요하다고 밝히고 있음.

(2) 실노동시간 단축정책의 후퇴와 무력화

- 2018년 근기법 개정으로 '1주 52시간 상한제'가 시행된 이후, 정부는 사용자단체의 건의·요구사항을 적극 반영한 후속조치들을 단행함.
 - ▶ 2018년 7월 법시행과 동시에 처벌유예와 같은 계도기간을 부여하였고(2019년 7월 300인 이상 특례제외업종도 동일), 2019년 7월 근기법 시행령과 고시개정으로 '재량간주근로시간제'의 대상업무범위를 확대함.
 - ▶ 이후 2020년 1월 '특별연장근로 인가사유'를 확대하며, 2018년 7월「특별연장근로 인가제도

적용기준」을 통해 엄격한 적용원칙과 해석기준을 제시하였던 정부는 1년 6개월만에 이를 뒤집음. 코로나19 사태가 촉발됨과 동시에 특별연장근로 인가승인건수는 폭증하게 되고, 이에 정부는 인가기간까지 확대함.

- ▶ 2020년 12월, 마침내 국회에서 근기법 개정안이 통과되어 탄력적 근로시간제 단위기간이 확대되고, 선택적 근로시간제 정산기간마저 확대됨. 특별연장근로 인가근무시 노동자 건강보호조치도 추가됨으로써, 특별연장근로 인가제도를 하나의 유연근무제로서 편입시켜 적극적으로 활용하게 할 것으로 예상됨.
- 결국 '1주 52시간 상한제'를 필두로 한 정부의 실노동시간 단축정책은 사용자단체의 건의사항이 대부분 반영된 결과, 현장에 정착육하기도 전에 좌초될 위기에 빠짐.

〈참고〉 정부의 '1주 52시간 상한제 준비 관련 계도기간 전후 실태조사 결과'

구 분	2019.11. 조사	2020.9. 조사
준비 미완료	42.3% (준비중 33.4%, 준비못함 8.9%)	19.0% (준비중 16.7%, 계획없음 2.3%)
준수불가 전망	16.7%	8.9%
주52시간 초과자 기업의 비중	15.6% (유연근로제 적용 근로자 제외)	17.5% (유연근로제 적용근로자 포함) 10.1% (유연근로제 활용 기업 제외 시)

- ▶ 정부는 '1주 52시간 상한제'가 현장에 안착되기 위해 유연근무제 확대, 특히 탄력적 근로시간제 확대가 필요하다고 줄기차게 주장함. 그 주요한 근거자료로서 아래 실태조사 결과자료(50~299인 사업장 대상)를 인용함.
- ▶ 위 표에서 보는 바와 같이, 거의 90%를 넘는 사업장이 현재 '1주 52시간 상한제'를 잘 준비하고 있음을 알 수 있음. 준비가 잘 안 되고 있는 사업장을 대상으로 컨설팅 등 특화된 맞춤형 지원사업을 실시해야 하는 것이지, 이를 근거로 법률까지 개정하며 유연근무제를 확대해야 하는 것은 아님.
- 이로써 근기법상 모든 유형의 유연근로시간제가 확대되었다고 할 수 있으며, 여기에 코로나19 사태로 현재 재택근무제 실시·활용이 급증하고 있음. 1주 노동시간을 최대 52시간으로 제한하여 노동자의 '휴식있는 삶', '일과 생활의 균형'을 실현하겠다는 현 정부의 약속은 현장에서 제대로 자리잡기도 전에 뿌리부터 흔들리고 있음. 여전히 값진 격으로 유연근무제 확대로 지금 현장에서 편법운용, 오·남용사례가 속출하며 현장혼란이 가중되고 상황임.

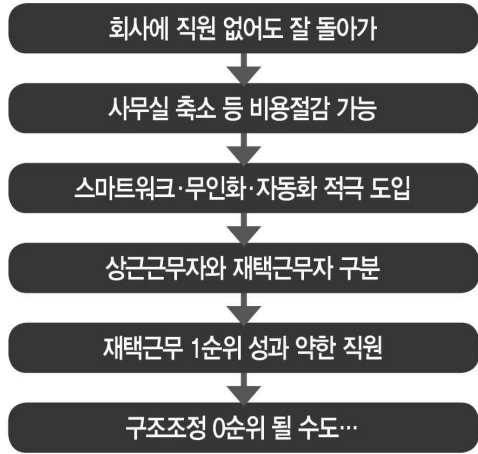
2) 유연근무제 확산과 인적 구조조정의 움직임

- 코로나19 사태가 터지면서 재택근무 등 유연근무제를 실시하는 사업체가 급증하고 있음. 유연근무제 등 유연한 노동시간의 사용·배분은 노동자 스스로 '시간주권 확보' 맥락에서 결정할 수 있어야 시행상 실효성을 담보할 수 있음.
- 반면, 최근 재택근무 등 유연근무제 확산경향은 사회적 거리두기, 집합금지명령 등 행정조치에 따른 불가피한 측면과 일부에서 노동생산성과 저출산 문제 해결 등에 기여한다는 평가에도 불구하고 향후 구조조정의 신호탄이 될 것이라는 우려가 커지고 있음.

○ 재택근무 시행으로 평소 사업장에서 비주력 업무를 맡던 인원과 업무성과가 낮은 인원 등이 공장 인원감축 대상이 될 것이라는 전망이 존재함. 또한, 사업장내 인원이 많지 않아도 업무 프로세스에 큰 영향이 없다는 것을 파악한 사측이 코로나19 이후 서둘러 스마트워크·무인화·자동화 시스템을 도입할 것이라는 암울한 전망도 감지되고 있는 상황임.

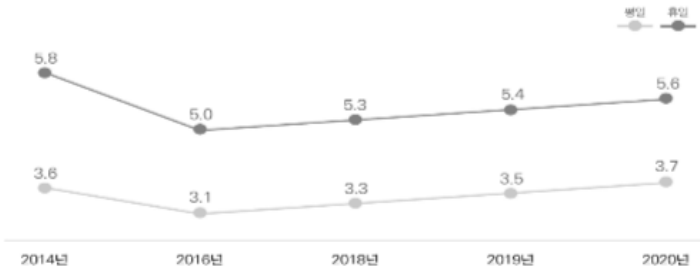
3) '워라벨' 사회풍토변화 가속화 : 생활권내 여가활동과 비대면 문화활동 증가

- 코로나19 여파로 일평균 여가시간이 2020년 기준 평일 3.7시간, 휴일 5.6시간으로 전년 대비 각각 0.2시간씩 증가한 것으로 나타남.
- 특히, 비대면 여가활동 및 혼자서 하는 여가활동이 크게 증가했으며, 자택 근처 동네에서 할 수 있는 여가활동(산책 및 걷기)을 많이 늘린 것으로 조사됨(국민여가활동조사, 국민문화예술활동조사).
- 위와 같은 결과는 물론 코로나19 영향을 받은 결과이기도 하지만, 최근 '일과 생활의 균형', 이른바 '워라벨(Work and Life Balance:WLB)' 중요시하는 사회풍토로 변화하는 경향이 점차 뚜렷해지고 있음을 알 수 있음.



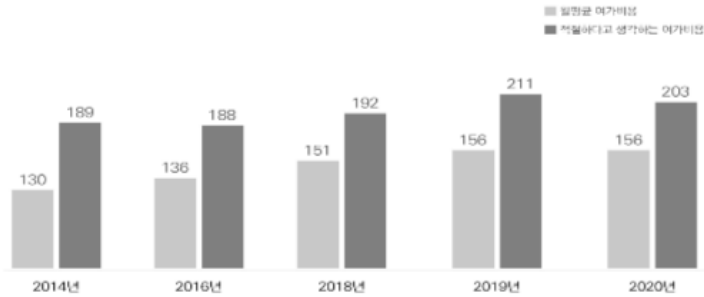
※ 출처 : “집에 있는 당신이 구조조정 0순위라면...”, 2020.5.1. 신문기사

〈참고〉 하루 평균 여가시간 추이



※ 출처 : 문화체육관광부, “2020년 국민여가활동조사결과”

〈참고〉 하루 평균 여가비용 추이



※ 출처 : 문화체육관광부, “2020년 국민여가활동조사결과”

4) 노동자 시간주권의 개념 및 필요성

- 노동자의 ‘시간주권(time sovereignty)’이란 노동자가 노동시간을 포함한 삶의 시간을 스스로 결정할 수 있음을 의미함. 노동시간의 길이, 강도나 방식 등 언제, 얼마나 일할 것인지 결정할 권리를 노동자에게 부여하는 것임.
- 독일의 경우, 정보통신기술 발전에 따라 “노동시간의 유연화 및 노동자의 시간주권 내지 자기결정권 강화”에 특히 주목하고 있음. 디지털화가 노동시간에 대한 노동자의 자기결정권 확장의 기회를 제공하고 있고, 이와 같은 경향은 노동시간의 개별화·유연화 경향으로 이어지고 있음.
- 그동안 기업의 입장에서 노동시간의 길이, 노동시간의 유연성 문제가 제기되고 논의되어 왔으나, 노동시간 단축을 통한 일·생활 균형에 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.
- 정리하면, 우리 노동자는 시간주권 확보를 통해 일생을 관통하는 시간 사용의 주체성과 자율성이 개인에게 귀속됨으로써 시간빈곤의 구조에서 벗어날 수 있는 것임.

〈참고〉 ILO 일의 미래 보고서(일의 미래 글로벌위원회, 2019)

○ 노동시간 자율성(시간주권) 확대

노동자와 기업 모두의 필요를 충족하는 노동시간 자율성(시간주권)을 보장하는 조치를 촉구한다. 역사적으로 최대노동시간을 제한하고 줄이려는 노력과 함께 생산성의 증대가 이뤄졌다. 이는 오늘날도 중요한 정책목표이다. 혁신적 기술과 작업조직의 변화는 효과적으로 노동시간을 제한하는데 새로운 도전과제를 제시한다. 시간과 장소에 관계없이 일할 수 있도록 해주는 정보통신 기술의 발전으로 인해 노동시간과 개인 시간 간 경계가 불분명해지고, 이는 노동시간 연장으로 이어질 위험이 있다. 디지털 시대에 정부, 사용자, 노동자 단체는 디지털 상 연결되지 않을 권리 확립 등 최대노동시간 규정을 효과적으로 적용하기 위한 새로운 방안을 찾아야 한다. 너무나 많은 노동자가 과도한 노동시간에 시달리고 있고, 그로 인해 시간적으로 빈곤해졌다. 전 세계의 많은 여성이 일과 가정의 양립에 어려움을 겪고 있다. 많은 노동자는 가계 사정이 좋지 않거나 노동시간이 줄면 빈곤선 아래로 떨어질 위험이 있기 때문에 장시간 일해야만 한다. 한편, 일을 하고 싶어도 할 일이

없는 노동자도 있다. 전 세계 단시간 노동자 5명 중 1명이 더 일하고자 하는 의사를 보인다. 그들 중 상당수의 노동시간은 매우 가변적이고 불규칙하며 유급 노동시간 또는 주당 임금이 보장되지 않고 노동시간에 대한 통제권이 없다. 노동자의 노동시간 자율성(시간주권) 확대가 필요하다. 노동시간에 대한 선택·통제권이 확대되면 노동자의 건강과 복지가 증진될 뿐만 아니라 개인 및 기업 성과에도 긍정적인 영향을 가져온다. 정부, 사용자, 노동자는 노동 일정과 관련하여 노동자에게 더 넓은 선택의 폭을 제공하고 유연성을 확대하여 기업의 필요를 충족할 수 있는 노동시간 제도를 구축하기 위해 노력해야 한다. 사회적 대화는 노동자와 사용자의 필요를 모두 충족하는 혁신적인 노동시간 제도를 만드는 데 중요한 수단이다. 이를 통해 남성, 여성 노동자 모두 자신의 가사 책임에 따라 노동 일정을 조정할 수 있게 된다. 시간 빈곤문제를 해결하기 위해서 정부, 사용자, 노동자는 생산성 증대, 특히 개도국에서 생산성 증대를 지원하여 노동자가 소득을 유지하거나 늘리면서도 최대노동시간에 맞춰 노동시간을 줄일 수 있도록 해야 한다. “호출”노동자(who work “on call”)의 존엄성 보장을 위한 시급한 조치가 필요하다. 이들이 자신의 노동시간 유연성과 통제를 위한 진정한 선택이 가능하도록 해야한다. 노동자에게 예측 가능한 최소노동시간을 보장하는 적절한 규제조치를 채택할 것을 권고한다. 보장시간 외 근무에 대한 특별수당, 시간제 노동자의 “호출”대기 시간에 대한 보수를 통해 가변적 시간을 보상하는 기타 조치를 도입해야 한다.

2. 2021년 변화하는 노동시간 제도

항 목	규 모	2020.1.	2021.1.	2021.7.	2022.1.
1주 노동 시간단축 (68→52)	50~299인	(20.1.1.시행)	(21.1.1.계도기간 만료, 실질시행)		
	5~49인 (특례제외 업종 포함)			(21.7.1.시행)	
탄력적·선택적 근로시간제 확대			(21.4.6.시행)		
추가연장근로(8시간) 30인 미만 사업장 한시적 인정				(21.7.1. ~ 21.12.31. 한시적 시행)	
노동시간단축청구권 확대시행			(21.1.1.시행)		
관공서 공휴일 민간적용	300인 이상	(20.1.1.시행)			
	30~299인		(21.1.1.시행)		
	5~29인				(22.1.1.시행)

3. 핵심 쟁점 및 쟁점해설

1) 유연근무제 확대 근기법 주요개정내용

(1) 개요

○ 2020.12.9. 탄력적 근로시간제, 선택적 근로시간제, 특별연장근로 이상 유연근무제 확대를 주요내용으로 하는 근로기준법 일부개정법률안이 국회 본회의를 통과함. 주요 개정내용은 아래와 같음.

- ▶ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대 : 최장 3개월에서 6개월로 확대 등(제51조의2, 제51조의3 신설)
- ▶ 선택적 근로시간제 정산기간 확대 : 연구개발 업무 한정 최장 1개월에서 3개월로 확대(제52조 제1항 및 제2항 신설)
- ▶ 특별연장근로 인가근무시 노동자 건강권 보호조치 신설(제53조 제7항) : 연장근로를 하는 노동자에게 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치 실시

○ 주요 개정내용별 시행일은 아래와 같음.

구 분	시행일
탄력적 근로시간제 단위기간 확대	1. 상시 50명 이상 사업 또는 사업장, 공공기관, 지방공사 및 지방공단, 국가·지방자치단체 또는 정부투자기관이 자본금의 2분의1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의1 이상을 출연한 기관·단체, 그 기관·단체가 자본금의 2분의1 이상을 출자하거나 기본재산의 2분의1 이상을 출연한 기관·단체, 국가 및 지방자치단체의 기관 : 2021.4.6. 2. 상시 5명 이상 50명 미만 사업 또는 사업장 : 2021.7.1.
선택적 근로시간제 정산기간 확대	
특별연장근로 인가근무시 노동자 건강권 보호조치	2021. 4. 6.

(2) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대

○ 주요 개정내용

- ▶ 단위기간 3개월 초과(6개월 이내) 탄력적 근로시간제 신설(근기법 제51조의2 제1항, 제2항, 제4항)
 - 의의 : 종전 탄력적 근로시간제 단위기간은 2주 단위, 3개월 단위만 인정되었으나, 법개정으로 3개월 초과 6개월 이내도 신설됨. 즉, 3개월을 초과하고 6개월 이내의 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정한 주에 40시간을, 특정한 날에 8시간을 초과하여 근무하게 할 수 있음.
 - 도입요건 : ① 대상 근로자의 범위, ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함), ③ 단위기간의 주별 근로시간, ④ 서면합의의 유효기간에 대하여 '근로자대표'와 '서면'으로 합의하여야 함.

※ 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단위기간을 평균하여 1주간의 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 '협의'

를 거쳐 '단위기간의 주별 근로시간'을 변경할 수 있음.

※ 단위기간의 주별 근로시간을 변경할 경우 해당 근로자에게 변경된 근무일이 개시되기 전에 변경된 근무일별 근로시간을 통보하여야 함.

※ 근로자 서면합의사항 중 '서면합의의 유효기간' 규정 (근기법 시행령 제28조의2 제1항 참조)

▶ 11시간 연속휴식 의무화(근기법 제51조의2 제2항)

- 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우, 근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함(다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 이에 따름).

※ '대통령령으로 정하는 불가피한 경우'란, ① 「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ② 인명을 보호하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ③ 그밖에 ①,②에 준하는 사유가 발생한 경우를 말함(근기법 시행령 제28조의2 제2항 참조).

※ 사용자가 위 '11시간 연속휴식 부여'를 위반한 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함.

▶ 임금보전방안 신고 의무화(근기법 제51조의2 제5항)

- 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제를 실시하는 경우, 기존 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목 조정·신설 및 가산임금 지급 등 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함(다만, 근로자대표와 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 예외).

※ 고용노동부장관은 위 임금보전방안을 마련하게 하기 위하여 필요한 경우에는 사용자에게 그 보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음(근기법 시행령 제28조의2 제3항 참조).

▶ 근로기간이 단위기간보다 짧은 경우 임금정산방법 신설(근기법 제51조의3)

- 2주 단위, 3개월 이내 단위, 3개월 초과 6개월 이내 단위 각 탄력적 근로시간제 단위기간 중 근로자가 근무한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우, 그 단위기간중 해당 근로자가 근무한 기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과하여 근무한 시간 전부에 대해 통상임금의 100분의 50분 이상을 가산하여 근로자에게 지급하여야 함.

※ 사용자가 이를 위반한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 되며(반의사불벌), 체불사업주 명단 공개를 통해 인적사항 등이 공개됨.

- 사용자는 위 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대한 임금지급에 갈음하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 '보상휴가'를 부여할 수 있음.

○ 탄력적 근로시간제 유형별 요점정리

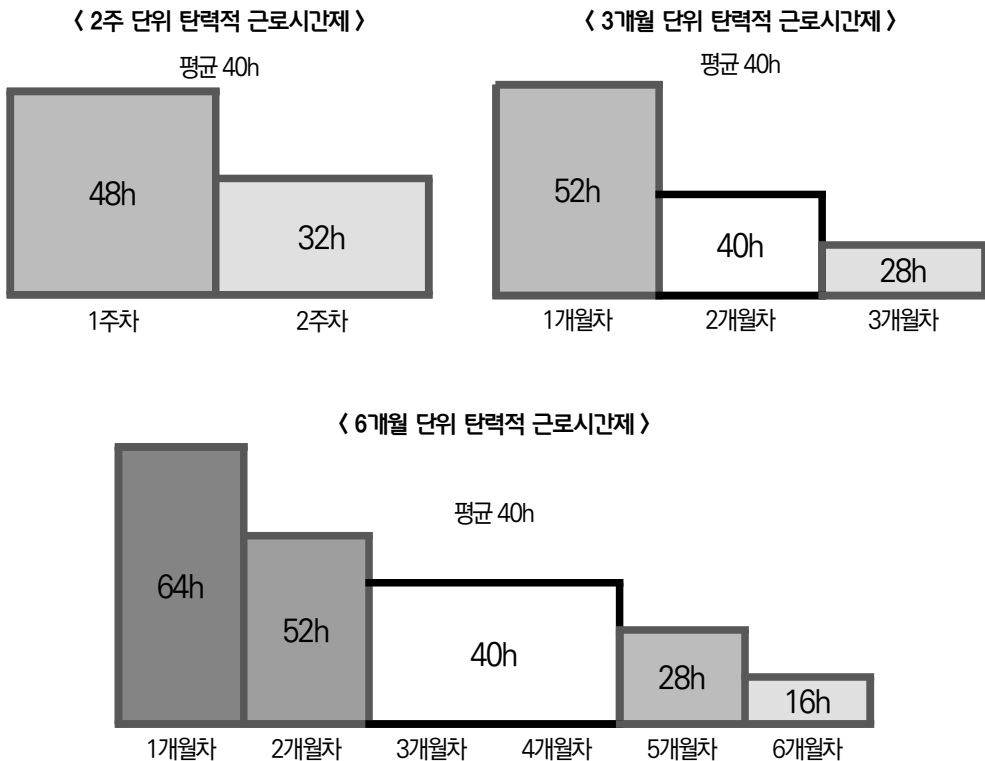
구분	2주 이내	3개월 이내	3개월 ~ 6개월 이내
의의	2주 이내 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과 근무	3개월 이내 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과 근무	6개월 이내 단위기간을 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과하지 아니하는 범위에서 특정주 40시간, 특정일 8시간 초과 근무

구분	2주 이내	3개월 이내	3개월 ~ 6개월 이내
실시요건	취업규칙(10인 이상 사업장) 또는 이에 준하는 것(10인 미만 사업장)으로 규정	근로자대표와의 서면합의 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 근무일과 그 근무일별 근로시간, 서면합의 유효기간	근로대표와의 서면합의 대상근로자 범위, 단위기간, 단위기간의 주별 근로시간 등 ※ 사용자는 단위기간의 각 주의 근무일이 시작되기 2주 전까지 근로자에게 해당 주의 근무일별 근로시간을 통보하여야 함. ※ 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시에는 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때에는 단위기간 내에서 평균하여 1주간 근로시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 '단위기간의 주별 노동시간'을 변경할 수 있음(해당 근로자에게 변경된 근무일 개시전까지 변경된 근무일별 근로시간을 통보하여야 함).
근로시간 한도	특정주 48시간	특정주 52시간, 특정일 12시간	특정주 52시간, 특정일 12시간
연장노동 한도(최대)	주 60시간 (48+12)	주 64시간 (52+12)	주 64시간 (52+12)
근로자 건강권 보호조치	없음.	없음.	근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 주어야 함 (다만 대통령령으로 정하는 불가피한 경우에는 근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름).
임금보전 방안	① 사용자는 기존의 임금 수준이 낮아지지 아니하도록 임금보전방안을 강구하여야 함. ② 고용노동부장관은 필요한 경우 사용자에게 임금보전방안의 내용을 제출하도록 명하거나 직접 확인할 수 있음. ※ 방법·시기·절차에는 특별한 제한이 없으며, 기본급 또는 수당의 조정, 소정근로시간 단축 등 근로자가 수용할 수 있는 방법	없음.	① 사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 아니하도록 임금항목 조정·신설, 가산임금 지급 등 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하여야 함. ② 다만, 근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 제외함.
임금정산	① 사용자는 단력적 노동시간제 단위기간중 근로자가 근무한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우, 그 단위기간중 해당 근로자가 근무한 기간을 평균하여 1주간 40시간 초과 근로시간 전부에 대하여 가산임금(통상임금의 100분의 50 이상)을 지급하여야 함. ② 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 위 가산임금 지급에 갈음하여 휴가를 출 수 있음(보상휴가제).	없음.	없음.
적용제외	① 연소자(15세 이상 18세 미만), 취직인허증을 보유한 15세 미만 노동자 ② 임신 중인 여성노동자	없음.	없음.
벌칙 및 과태료 등	없음.	없음.	① 임금정산 위반 : 3년 이하 징역, 3천만원 이하 벌금(반의사불벌), 체불사업주 명단 공개 ② 11시간 연속휴식 부여 위반 : 2년 이하 징역, 2천만원 이하 벌금 ③ 임금보전방안 신고의무 위반 : 500만원 이하 과태료 부과

※ 사용자는 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입을 위해 이법 시행전이라도 근로자대표와의 서면합의등 필요한 준비행위를 할 수 있음(부칙 제2조).

○ 탄력적 근로시간제 관련 설명

- ▶ 탄력적 근로시간제란, 어느 특정 근무일 및 특정 주의 근로시간을 연장시키는 대신, 다른 특정 근무일 및 특정 주의 근로시간을 단축시킴으로써, 일정기간(단위기간)의 평균 근로시간을 법정 근로시간(1주 40시간) 내로 맞추는 근로시간제를 말함. 종전 2주 단위, 3개월 단위 단위기간이 인정되었으나, 법개정으로 3개월 초과 최대 6개월까지 인정됨.
- ▶ 탄력적 근로시간제가 시행되면 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하지 않는 이상 특정 일 또는 주에 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있으며, 사용자는 이에 대한 가산수당 지급의 무가 없음. 반면, 탄력적 근로시간제가 도입하더라도 단위기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 경우에는 시간에 대한 가산수당을 지급해야 함.



- ▶ 탄력적 근로시간제를 도입하더라도 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)와 휴일근로에 대하여 통상임금 100분의 50 이상의 가산수당을 지급해야 하고, 출근일에 따라 주 휴일과 연차휴가 역시 부여해야 함.
- ▶ 또한 개정법에서는 중도퇴사, 전근, 개인사정 등을 원인으로 '근로기간이 단위기간보다 짧은 경우' 그 단위기간 중 해당 근로자가 근로한 기간을 평균하여 1주간 40시간을 초과한 시간은 전부 가산임금을 지급하여야 한다고 규정함.

〈적용예시〉 근로기간이 단위기간보다 짧은 경우 임금정산

주	구분	월	화	수	목	금	토	일	합계	3주 총계
1~3주	실제근로	12	9	11	10	10	-	-	52	156
4~6주	실제근로	9	9	9	8	8	8	-	51	153
7~9주	실제근로	7	7	7	7	7	-	-	35	105
10~12주	실제근로	6	6	6	6	6	-	-	30	90

※ 3개월 단위 탄력적 근로시간제 대상 근로자가 '6주'만 근무하고 중도퇴사한 경우, 해당 근로자가 실제 6주동안 평균 하여 1주 40시간을 초과한 시간 전부에 대해 가산임금 지급
 ⇒ $\{(1\sim3\text{주차 } 156\text{시간}) + (4\sim6\text{주차 } 153\text{시간})\} \div 7\text{일} = 44.1\text{시간 (1주당 4.1.시간 연장근로)}$
 ⇒ $24.6\text{시간}(4.1\text{시간} \times 6\text{주}) \times 1.5\text{의 가산수당 지급}$

○ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 따른 문제점

- ▶ 장시간 노동 및 압축노동에 따른 노동자 건강권 위협
 - 탄력적 근로시간제는 계절적 수요 등 일정주기로 업무량 집중, 생산량 증감 등에 따라 근로 시간을 증감시키는 제도이므로 연속적 장시간노동(압축노동)과 근무주기 변화에 따른 노동 강도의 강화로 노동자의 건강 위협 및 임금손실 문제가 발생할 수 있음. 이에 제도 도입에 신중을 기해야 하며, 불가피한 제도를 도입 시에도 노동자의 건강권 보호대책 및 임금보존 대책 등을 명확히 확보해야 함.
- ▶ 연장근로 가산수당 미지급에 따른 실질임금 감소 초래
 - 탄력적 근로시간제 단위기간을 확대하게 될 경우, 단위기간 동안 1주 평균 노동시간 40시간을 일한다고 할 때 탄력적 근로시간제 도입 전후 임금손실 문제가 발생할 수 있으며, 탄력근로제 단위기간이 확대될수록 임금감소분 예상치를 커질 수 있음.
 - 현행법은 사용자의 임금보전방안 강구에 대하여 규정하고 있으나 처벌규정도 없어 '훈시규정'에 불과함. 이에 개정법에 의해 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제를 실시할 경우 사용자가 임금보전방안을 마련하여 고용노동부장관에게 신고하도록 하고 있음. 이에 실질임금 감소가 발생하지 않도록 대책 마련이 필요함.

임금 삭감되는 탄력근로제

6개월(26주) 확대시

7%
임금손실
(78만원)

Before

첫 13주 주52시간 노동
(40시간 × 10,000원 + 12시간 × 연장근로15,000원) × 13주

이후 13주 주28시간 노동
(28시간 × 10,000원) × 13주

1,118만원

After

첫 13주 주52시간 노동
(52시간 × 10,000원) × 13주

이후 13주 주28시간 노동
(28시간 × 10,000원) × 13주

1,040만원

※ 시급 1만원 기준, 편의상 주휴수당 제외

(3) 선택적 근로시간제 정산기간 확대

○ 주요개정내용

- ▶ ‘신상품 또는 신기술의 연구개발 업무’에 한정된 선택적 근로시간제 정산기간 최대 3개월 확대 (근기법 제52조 제1항 제2호)
 - 종전 선택적 근로시간제는 정산기간을 1개월 이내의 일정한 기간으로 정해야 했으나, 법 개정으로 ‘신상품 또는 신기술의 연구개발업무’의 경우 정산기간을 최대 3개월까지 정할 수 있게 됨.
- ▶ 1개월 초과 선택적 근로시간제 시행시 ‘11시간 연속휴식’ 부여 및 ‘1개월 단위 임금정산조치’ 의무 (근기법 제52조 제2항 제1호 및 제2호)
 - 1개월 초과 선택적 근로시간제를 실시할 경우, 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 근로자에게 연속하여 11시간 이상의 휴식시간을 부여해야 함(다만, 대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름).
 - ※ 대통령령으로 정하는 불가피한 경우란, 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 ①「재난 및 안전관리 기본법」에 따른 재난 또는 이에 준하는 사고가 발생하여 이를 수습하기 위한 조치가 필요하거나 재난 등의 발생이 예상되어 이를 예방하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ② 인명을 보호 하거나 안전을 확보하기 위하여 긴급한 조치가 필요한 경우, ③ 그밖에 ①,②에 준하는 사유가 발생한 경우를 말함(근기법 시행령 제29조의2 제2항 참조).
 - ※ 사용자가 이를 위반한 경우, 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금에 처함.
 - 정산기간이 1개월을 초과하더라도 ‘임금’ 지급을 위한 근로시간 정산은 ‘1개월’마다 실시 해야 함. 즉, 매 1개월마다 평균하여 1주간 근로시간이 40시간을 초과한 시간에 대해 통상임금의 100분의 50 이상을 가산하여 근로자에게 지급해야함. 즉, 3개월 기간을 평균하여 40시간을 초과하지 않아야 하는 것과 별개로 사용자가 연장근로 가산수당 지급이 면제 되기 위해서는 1개월 기간을 평균하여 평균 근로시간이 40시간을 초과하지 않아야 함.
 - ※ 사용자가 이를 위반한 경우, 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하게 되며(반의사불벌), 체불사업주 명단 공개를 통해 인적사항 등이 공개됨.
- ▶ 보상휴가제 실시 (근기법 제57조)
 - 사용자는 연장근로·야간근로 및 휴일근로 등에 대한 임금지급에 갈음하여 근로자대표와의 서면합의에 따라 ‘보상휴가’를 부여할 수 있음.

○ 선택적 근로시간제 관련 내용

- ▶ 일정기간 단위로 정해진 총 근로시간 범위 내에서 업무의 시작 및 종료시각, 1일 근로시간을 노동자가 자율적으로 결정할 수 있는 제도(1주 40시간, 1일 8시간 법정근로시간 제한없이 근로자의 선택에 따라 근무)
- ▶ 다시 말해, 선택적 근로시간제의 핵심은 사전 정산기간내 ‘총근로시간’(예를 들어, 1개월 226시간)을 정해놓고, 그 안에서 근로자가 사용자의 관여를 배제한채 1일 근로시간을 자유롭게 사용한다는 것임.
 - ※ ‘완전선택적’ 근로시간제 : 정산기간중 업무의 시작 및 종료시각이 근로자의 자유로운 결정에 맡겨져

있고 사용자가 관여하지 않는 제도

- ※ '부분선택적' 근로시간제 : 의무적 근로시간대에는 근로자가 사용자로부터 시간적 구속과 업무지시를 받고 선택적 근로시간대에는 근로자가 자유롭게 결정. 실무에서는 부분선택적 근로시간제가 많이 활용되고 있음.

〈적용예시〉 부분선택적 근로시간제

선택적 근로시간대 (시작시간대)	의무적 근로시간대 (Core Time)	휴게시간	의무적 근로시간대 (Core Time)	선택적 근로시간대 (종료시간대)
07:00	10:00	12:00	13:00	15:00
				19:00

※ 다른 제도와의 구분

선택적 근로시간제	자유출퇴근제	시차출퇴근제
① 근무일별 근로시간 배분과 업무의 시작·종료시각을 근로자 재량에 맡김. ② 1일 8시간, 1주 40시간 법정노동시간 제한이 미적용되므로 이 시간을 초과하더라도 연장근로 가산수당 미발생	① 출근시간이 일단 설정되면 당일 근로시간에 따라 퇴근시간이 자동적으로 결정되므로 출근시각만 근로자 재량에 맡김. ② 1일 8시간, 1주 40시간 법정근로시간 제한이 적용되므로 이 시간을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생	① 회사에서 정한 시간에 근무하는 것을 전제로 ② 기존 09:00부터 18:00까지 근무했던 사업장이 1일 8시간을 유지하는 한편 출퇴근시간을 조정함. - 예 : 08:30~17:30, 09:30~18:30 ③ 1일 8시간, 1주 40시간 법정근로시간 제한이 적용되므로 이 시간을 초과하는 경우 연장근로 가산수당 발생

- ▶ 선택적 근로시간제를 도입하기 위해서는 '취업규칙(이에 준하는 것 포함)상 규정'과 '근로자대표와의 서면합의' 두가지 요건 모두를 충족해야 함. 이에 따라 사용자는 근로자대표와 아래의 내용을 서면으로 작성한 후 서명·날인하여야 함(보존기한 3년).

대상 근로자	업무의 시작 및 종료시각을 근로자 결정에 맡기기로 한 근로자의 범위
정산기간	1개월(신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에는 3개월) 이내에서 2주, 4주 등으로 설정할 수 있음.
총근로시간	정산기간중 총근로시간(총 근로시간 범위 내에서는 일·주 단위로 법정근로시간을 초과하더라도 연장근로가 아님). ※ 총근로시간을 정하게 되면 정산기간의 총근로시간 범위 내에서 일·주 단위로 법정근로시간을 초과하여 근무하더라도 연장근로가 되지 않음.
근로시간대	의무적 근로시간대 : 근로자가 반드시 근무해야 하는 시간대 선택적 근로시간대 : 근로자가 근무 여부를 결정할 수 있는 시간대
표준근로시간	주휴일, 유급휴가 등 기준으로 사용하기 위해 사용자와 근로자대표가 합의하여 정한 1일 근로시간 ※ 예를 들어, 표준근로시간을 8시간으로 정했다면 유급휴가 사용시 1일 표준근로시간인 8시간을 사용한 것으로 취급

- ▶ 선택적 근로시간제가 시행되면, 특정일 또는 주에 법정근로시간을 초과하여 근무할 수 있으며, 초과시간에 대한 사용자의 가산수당 지급의무가 면제됨. 반면 선택적 근로시간제가 도입요건을 충족하지 않는 등의 경우에는 1일 8시간, 1주 40시간을 초과한 근로시간은 연장근로가 되어 이에 대한 가산수당을 지급해야 함.

※ 정산기간이 3개월인 신상품 또는 신기술의 연구개발 업무의 경우에도, 가산수당 지급여부는 1개월 단위로 판단함을 유의. 즉, 매 1개월마다 평균하여 1주 근로시간이 법정근로시간을 초과한 시간은 통상

임금의 100분의 50 이상의 가산수당을 지급하여야 함.

- ▶ 특히, 선택적 근로시간제를 시행하면 연장근로 여부는 '정산기간' 이후에 알 수 있음을 유의해야 함. 통상 사용자가 별도 연장근로를 지시(요청)하였거나 근로자의 연장근로 통지에 대해 사용자가 승인(동의)한 경우 연장근로가 인정되며, 정산기간을 평균하여 1주 12시간 이상의 연장근로는 허용되지 않음.

<적용예시> 선택적 근로시간제 시행시 임금산정방법

노사합의 총 근로시간	월 실근로시간	법정 근로시간	임금산정
154시간 (1일 7시간×근무일수 22일)	160시간	176시간	노사합의한 154시간에서 6시간을 초과하더라도 법정 근로시간(176시간) 내이므로 가산수당 미발생 = 160시간×통상임금
176시간 (1일 8시간×근무일수 22일)	180시간		노사합의한 176시간에서 4시간을 초과하고 법정근로 시간(176시간)도 초과했으므로 가산수당 발생 = {176시간+(4시간×1.5)}×통상임금

※ 법정근로시간 : 근무일수(주 5일제 사업장, 주중 휴일·휴무 포함) × 8시간
 ※ 연장근로시간 한도 : (정산기간 역일수÷7) × 12시간

<적용예시> 선택적 근로시간제 근로시간과 임금산정

일	월	화	수	목	금	토	주근로시간
	1 8시간	2 8시간	3 8시간	4 10시간	5 8시간	6 유급휴무	42시간
7 유급주휴	8 8시간	9 -	10 8시간	11 8시간	12 10시간	13 유급휴무	33시간
14 유급주휴	15 10시간	16 10시간	17 12시간	18 12시간	19 10시간	20 유급휴무	54시간 ※법위반야금
21 유급주휴	22 10시간	23 8시간(야근)	24 7시간	25 8시간	26 6시간	27 유급휴무	39시간
28 유급주휴	29 8시간	30 8시간	31 10시간				26시간
총 합계 근로시간(사후측정)							195시간

※ 정산기간 중 근로시간 산정방법

- ① 총법정 근로시간 한도 : 8시간×23일(소정근로일수) = 184시간
- ② 연장근로시간 한도 : 12시간×(31일/7일) = 53.1시간
- ③ 정산기간 총근로시간 한도(①+②) : 237시간

※ 연장근로에 대한 가산수당 지급

- ① 195시간(총 합계 근로시간) - 184시간(총법정근로시간) = 11시간×1.5
- ② 8시간(23일 야간근로)×0.5

- ▶ 선택적 근로시간제를 도입하더라도, 의무적 근로시간대나 선택적 근로시간대가 야간노동(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)과 휴일근로인 경우 해당 시간에 대하여 가산수당을 지급해야 하고, 출근일에 따라 주휴일과 연차휴가도 부여해야 함.

○ 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 문제점

- ▶ 근로시간의 '자율적 선택'으로 은폐된 '초장시간 노동' 만연
 - 선택적 근로시간제는 근로자 시간주권 보장 차원에서 마련된 제도이지만, 1주 52시간 상한제라는 노동시간 총량규제를 잠탈하기 위한 수단으로 왜곡되어 시행될 우려가 있음. 특히, 선택적 노동시간제는 1일·1주 노동시간 상한규제가 없으므로 이를 악용한 초장시간 노동으로 노동자 건강권을 심각하게 저해할 수 있음.
- ▶ 연장근로 가산수당 미지급에 따른 '무한대 공짜노동' 초래 우려
 - 근로자가 자율적으로 선택하였다는 이유로 실제 근무한 근로시간을 인정하지 않고 근로자에게 '책임전가' 되어, 연장근로 가산수당 미지급 등 공짜노동이 문제로 불거질 가능성이 있음.
 - 사전 연장근로 가산수당을 월급여 등에 포함시켜 놓는 '포괄임금제' 등 임금계산방식을 시행하고 있는 경우, 선택적 근로시간제 도입시 실제 연장근로에 대한 가산임금 지급기준이 불분명하여 '공짜노동'을 초래할 수 있음.
 - ※ '포괄임금제'란 연장노동수당을 비롯한 법정수당 등을 실제 노동시간과 상관없이 기본급에 포함하여 지급하거나, 정액으로 지급하는 임금지급 방식을 의미함. 포괄임금제는 근기법상 임금과 노동시간 규정을 사실상 형해화하는 관행으로서 현재 법률적 근거가 없이 실무상 광범위하게 활용되고 있음.
 - 실무적으로도 선택적 근로시간제 시행시 연장근로에 대해서 통상 부서장 등의 사전승인·동의 등 절차가 수반되고, 연장근로 횟수가 많으면 인사평가에 불리하게 반영되는 등의 이유로 실제 근로시간이 은폐되기도 함. 따라서 선택적 근로시간제 도입시 위와 같은 사항들을 고려하여 관련 내용 및 절차들도 같이 개편할 필요가 있음.

2) 재택근무제 확산

(1) 개요

- 2020년 초반부터 코로나19 대유행으로 전세계적으로 '재택근무제'가 일하는 방식의 새로운 기준(new normal)으로까지 여겨지며 활용도가 급속도로 증가하고 있음.
 - ▶ 현행 근기법상 노동자의 근무장소는 소속 사업장을 전제로 하고 있어, 전통적인 노동법 관점에서 재택근무는 생소한 근무방식임.
 - ▶ 최근 디지털·정보통신기술의 발달로 시간과 장소에 구애받지 않고 근무할 수 있는 환경이 조성되고, 특히 코로나19 상황으로 디지털 경제로의 전환이 가속화되면서 재택근무가 기업의 새로운 근무방식으로 확산되고 있음.
- 재택근무는 사용자의 대면 지휘·감독 아래 노무를 제공하던 기존 노동방식과 차이가 발생할 수 밖에 없어 이를 둘러싼 다양한 법적 쟁점이 발생할 수 있음.
 - ▶ 주요 법적쟁점 : 재택근무 도입 및 실시의 근거, 재택근무시 임금, 노동시간 등 중요 노동조건외의 규율, 복무관리와 보안유지, 재택근무자의 건강·사생활 및 산재보호 등

(2) '재택근무'의 개념

- '재택근무'란 노동자가 자택 등 소속 사업장이 아닌 장소 중 사용자와 합의하거나 승인을 받은 장소에서

소정 근로의 전부 또는 일부를 제공하는 근무형태를 의미함.

- '재택근무제'는 재택근무가 상시적으로 이루어지는지, 수시로 이루어지는지 그 실시 빈도에 따라 '상시형' 과 '수시형'으로 구분할 수 있음.
 - ▶ 상시형 재택근무제 : '상시형' 재택근무제는 대부분의 근무일을 재택근무로 하는 것으로, 노동 시간의 전부 혹은 일부만을 재택근무로 실시할 수 있음. 장애, 육아, 출·퇴근 거리, 가족돌봄 등의 사유로 통근의 어려움이 있거나, 업무 독립성이 강하고 일상적인 관리감독의 필요성이 없는 경우 상시형 재택근무제를 도입할 수 있음.
 - 노동시간 '전부'를 재택근무로 하는 경우 : 노동시간 전부를 재택근무 하는 경우에는 근무시간대에 따라 주간 또는 야간 전담형태로 운용할 수도 있고, 노동시간대를 노동자 자율에 맡길 수도 있음. 필요에 따라 시간제 노동형태로 운영할 수도 있음.
 - 노동시간 '일부'를 재택근무하는 경우 : 1일 노동시간 중 일부는 자택에서 근무, 일부는 사무실에서 근무하는 형태임.
 - ▶ 수시형 재택근무제 : 재택근무의 필요성은 있으나, 타 부서 및 거래처와의 업무협조, 조직내 의사소통, 재택근무자의 고립감 및 소속감 등을 고려했을 때 최소한의 사무실 근무가 필요하다면 수시형 재택근무제를 도입할 수 있음.
 - '수시형' 재택근무제는 1주일 중 일부는 재택근무, 일부는 사무실에서 근무하는 형태로 1주일의 1~4일 중에 재택근무일을 정하고, 나머지는 사무실에서 근무하는 것임.
 - 예를 들어, 1주일 중 월요일과 화요일에는 재택근무를 하고, 나머지 수~금요일 3일은 사무실에서 근무하거나, 월~목요일까지 주4일은 재택근무를 하고, 나머지 금요일 하루는 사무실에서 근무하는 등의 방식임.

(3) '재택근무'의 도입요건

- 단체협약, 취업규칙, 근로계약서에 재택근무 실시에 관한 규정이 있는 경우, 해당 규정에 따라 재택근무를 실시하면 되므로 별도 개별 노동자의 동의는 필요하지 않음.
- 반면, 재택근무 실시에 관한 규정이 없는 경우, 근로계약상 근무장소에 대한 변경을 수반하게 되므로 원칙적으로 '개별 노동자의 동의'를 받아 실시함.
 - ※ 담당업무, 사업장 특성 등을 고려하여 개별 근로계약서에 근무장소를 '사용자가 지정할 수 있도록 규정'되어 있는 경우, 사용자가 자택을 근무장소로 지정한다면 노동자의 별도 동의 없이도 재택근무 실시가 가능
- 재택근무 도입시 취업규칙에 의무적으로 명시해야 할 사항에 관한 법령상 규정은 없으므로, 반드시 취업규칙 변경이 수반되는 것은 아니며 근로계약서 규정하거나 노동자가 동의하는 방법으로 가능함.
 - ※ 재택근무 실시가 근무장소 변경 외 임금, 노동시간 등 다른 노동조건 변동을 수반하는 경우 취업규칙의 '불이익 변경'에 해당하므로 과반수 노조(없는 경우에는 노동자 과반수)의 '동의'를 얻어 개정해야 함.

(4) '재택근무'시 노동시간 및 임금 산정

- 노동시간·휴게시간 등
 - ▶ 통상적 근로시간제 적용시

- 원격·재택근무 시 흔히 활용되는 정보통신기기를 통해 상시 통신 가능하여 사용자가 정한 업무의 시작 및 종료 시간, 휴게시간 등의 관리가 가능한 경우에는 통상적인 근로시간제의 적용을 받음.

▶ 간주 근로시간제 적용시

- 재택근무와 같이 사업장 밖에서 근무할 때에는 현실적으로 노동시간과 휴게시간의 구분이 어려우므로, 노동시간을 산정하기 어려운 경우에는 취업규칙·근로계약 등에서 정한 소정근로시간을 근무한 것으로 간주할 수 있음(근기법 제58조제1항 본문)

- 다만, 업무수행을 위하여 통상적으로 소정근로시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우에는 그 업무 수행에 통상적으로 필요한 시간을 근무한 것으로 볼 수 있음(근기법 제58조제1항 후단),

※ 재택근무와 사무실근무의 업무가 동일한 경우에는 사무실에서 하는 업무량 및 근무시간을 기준으로 판단

- 이 경우 근로자대표와 서면합의를 통해, 업무 수행에 통상 필요한 시간을 정하는 것도 가능(근기법 제58조제2항)

▶ 재량 근로시간제 적용시

- 재택근무를 하는 근로자의 업무가 근로자의 재량에 맡길 필요가 있는 업무인 경우, ‘근로자대표와의 서면 합의’를 통해 실제 근무한 시간과 상관없이 서면 합의한 시간을 근무한 것으로 볼 수 있음(근기법 제58조제3항).

○ 연장·야간수당

▶ 통상적 근로시간제 적용시

- 사용자 지시에 따라 업무를 수행하기 위해 연장·야간근로가 이루어지는 경우 연장·야간근로수당을 추가로 지급해야 함.

▶ 다른 근로시간제 적용시

- 노동시간을 산정하기 어려워 근로기준법 제58조에 따라 소정근로시간 등을 근로한 것으로 보는 경우

※ ① 해당 업무수행에 통상 필요한 시간(근기법 제58조제1항), ② 근로자 대표와 서면 합의로 정한 통상 필요한 시간(근기법 제58조제2항), ③ 근로자 재량에 위임할 필요가 있는 업무에 대해 근로자대표와 서면 합의로 정한 시간(근기법 제58조제3항) 포함

- 간주한 노동시간에 연장·야간근로가 포함되어 있다면 해당 시간에 대해서 각각 연장·야간근로 가산수당을 지급하여야 함.

※ 예) 사업장 밖에서 주로 업무를 수행하는 영업직(소정근로시간: 8시간)에 대하여 업무수행에 통상 필요한 시간을 10시간으로 근로자대표와 서면합의하였다면, 소정근로시간을 초과하는 2시간에 대하여 연장근로 가산수당을 지급해야 함.

- 또한 소정근로시간 등을 근로한 것으로 간주한 경우라도, 사용자의 특별한 지시나 승인으로 소정근로시간을 초과하여 연장·야간근로를 한 경우에는 이에 대해 가산수당을 추가로 지급하여야 함.

※ 예) 업무수행에 통상 필요한 시간을 8시간으로 근로자대표와 서면합의하였으나, 회사 비상상황으로 인해 사용자의 별도 지시로 새벽까지 근무하였다면 간주근로시간(8시간) 이외의 근무에 대하여는 연장·야간근로 가산수당을 지급해야 함.

○ 근태관리

- ▶ 재택근무 노동자에 대해서도 근기법을 비롯하여, 단체협약·취업규칙 등에 따른 노동시간 및 휴게는 그대로 적용됨. 따라서, 근무시간 중 사용자의 승인이 없거나 휴가를 사용하지 않고 근무장소를 임의로 벗어나거나 사적 용무를 하는 것은 취업규칙이나 복무규정 등에 위반될 수 있음.
- ※ 다만, 재택근무의 특성에서 기인하는 사회통념상 허용될 수 있는 노동자의 최소한 활동에 대해서는 양해할 필요성도 존재함.
- ※ 「위치정보의 보호 및 이용 등에 관한 법률」 제15조는 정보주체의 동의를 얻지 않은 위치정보 수집을 금지하고 있으므로, 재택노동자로부터 위치정보(GPS 등)를 수집하기 위해서는, 사전에 △수집·이용 목적, △수집항목, △정보 보유·이용 기간, △동의 거부 가능 사실 등을 고지한 후 노동자의 동의를 받아야 함(개인정보보호법 제15조제2항).

○ 통신비, 소모성 비품 등 비용부담

- ▶ 재택근무와 관련하여 발생하는 통신비, 소모성 비품 등에 대한 비용은 사용자가 부담하는 것이 원칙임(다만, 그 비용이 기존의 통상적인 근무(사업장 내 근무) 하에서도 노동자가 부담했던 정도라면 이를 노동자에게 부담하도록 하는 것은 가능함).

○ 식비, 교통비 등 지급(단체협약·취업규칙에 규정되어 있는 경우)

- ▶ 실비 변상 차원에서 실제 지출이 있는 근로자에게만 지급하고 있는 경우에는 재택근무자가 별도로 식비나 교통비를 지출하지 않았다면 지급 의무가 있다고 보기는 어려움.
- ▶ 다만, 단체협약이나 취업규칙에 식비, 교통비 등에 대해 실제 지출 여부와 관계없이 일률적, 고정적으로 지급하도록 하는 경우에는 재택근무 여부와 상관없이 동일하게 지급하여야 할 것임.

(5) 재택근무시 발생한 부상 또는 질병(산업재해 발생)

- 재택근무는 업무장소를 자택으로 하는 것 외에는 원칙적으로 근로기준법, 산업재해보상법 등이 적용되므로 재택근무에 따른 업무와 관련하여 발생한 부상 또는 질병은 업무상 재해에 해당됨.
- ※ 재택근무 중 발생한 재해가 업무상 재해에 해당하는지는 산재요양 신청 시 근로복지공단에서 개별·구체적으로 판단함.

3) '관공서의 공휴일에 관한 규정' 민간 확대 시행

(1) 개요

- 2018년 근기법 개정에 따라 2020.1.1.부터 300인 이상 사업장 및 공공기관 등을 대상으로 '관공서의 공휴일에 관한 규정'이 단계적으로 적용되기 시작하여 2021.1.1.부터는 30~299인 사업장이 적용됨 (2022.1.1. : 5~29인).

〈참고〉 「관공서 공휴일에 관한 규정」 상 공휴일과 대체공휴일

구분	내용
공휴일	① 국경일중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날, ② 1월 1일, ③ 설날 전날, 설날, 설날 다음날(음력 12월 말일, 1월 1일, 2일), ④ 부처님오신날(음력 4월 8일), ⑤ 5월 5일(어린이날), ⑥ 6월 6일(현충일), ⑦ 추석 전날, 추석, 추석 다음날(음력 8월 14일, 15일, 16일), ⑧ 12월 25일(기독탄신일), ⑨ ‘공직선거법’ 제34조에 따른 임기만료에 의한 선거의 선거일, ⑩ 기타 정부에서 수시 지정하는 날
대체공휴일	설·추석 연휴 및 어린이날이 일요일 또는 다른 공휴일과 겹치면 다음 비공휴일을 공휴일로 정함(어린이날은 토요일이 겹치는 경우도 포함).

※ 민간기업의 경우 근로기준법 제55조제1항에 따라 주 1회 이상의 유급 주휴일을 부여하므로 관공서 공휴일 중 일요일은 민간기업에 적용되는 공휴일에서 제외함.

- 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.

(2) 휴일대체와 휴일수당

- 휴일대체 : 불가피하게 근무할 수 밖에 없는 경우 공휴일에 근무하는 대신 다른 근무일을 특정하여 유급 휴일로 부여할 수 있음.
- 이와 같은 경우, ① 근로자대표와 서면합의(개별 노동자 동의 불요), ② 노동자에게 교체할 휴일을 특정하여 ‘24시간’ 전 고지해야 함.

〈참고〉 휴일대체 요건

휴일의 구분	휴일대체 요건
근로자의 날	휴일대체 불가
주휴일	단체협약·취업규칙 등 규정 또는 노동자 동의
약정휴일(관공서 공휴일 민간확대 법개정 이전 관공서 공휴일을 약정휴일로 정한 경우도 포함)	
관공서 공휴일	근로자대표와 서면합의

※ 휴일대체를 하더라도 연장노동을 포함한 ‘1주 52시간 상한제’는 준수해야 함. 따라서 휴일대체 노동시간을 포함하여 1주 52시간 범위 내에서 근무가 가능함.

- 휴일수당 : 휴일대체를 하지 않고 공휴일(대체공휴일 포함)에 근무를 한 경우, 휴일노동 가산수당(1일 8시간 이내 50% 가산, 8시간 초과 100% 가산)을 포함한 임금을 추가로 지급해야 함.

※ 휴일대체를 한 경우, 휴일노동 가산수당을 지급할 의무는 없음.

※ 대체된 휴일에도 근무를 한 경우에는 휴일노동 가산수당을 지급해야 함.

[참고] ‘휴일대체’와 ‘대휴(代休)’, ‘보상휴가제’

〈참고〉 휴일대체와 대휴, 보상휴가제 비교

구분		주요내용
휴일 대체	정의 / 요건	- 당사자간 사전합의로 특정된 휴일을 근무일로 하고, 대신 통상 근무일을 휴일로 대체할 수 있는 제도 - ① 근로자대표와 서면합의(개별 노동자 동의 불필요), ② 해당 노동자에게 교체할 휴일을 특정하여 '24시간' 전 고지 - 휴일대체 노동시간 포함 주 52시간 내 근무가능 - '근로자의 날'은 법률로서 특정한 날을 유급휴일로 정하고 있으므로 다른 날로 휴일을 대체할 수 없으며, 동 휴일을 다른 날로 대체하여 근로자의 날에 근로한 경우에는 근로기준법 제46조에 의한 휴일근로수당을 지급하여야 함(근기 68207-806, 1994.05.16).
	시간 교환비율	휴일과 근무일 시간 '1:1'로 교환
	관계법령	근로기준법 제55조(휴일) ② 사용자는 근로자에게 대통령령으로 정하는 휴일을 유급으로 보장하여야 한다. 다만, 근로자대표와 서면으로 합의한 경우 특정한 근로일로 대체할 수 있다.
	판례 및 행정해석	- 지정된 휴일을 변경하고자 할 때에는 적어도 24시간 전에 근로자에게 통지하여야 하며 지정된 휴일의 변경은 단체협약이나 취업규칙에 그 변경요건·절차 등이 미리 정하여져 있거나 근로자의 동의를 얻은 경우에 다른 날로 대체할 수 있는 바, 이와 같이 휴일이 대체휴일로 변경된 경우에는 당초의 휴일은 평일이 되므로 휴일근로가산수당을 지급할 필요가 없음 (근기 68207-806, 1994.05.16).
대휴	정의 / 요건	당사자간 사전 합의 없이 휴일에 근무하고, 대신 통상 근무일을 휴일로 대체하는 제도 ※ 대휴제도는 근로기준법 상 해당 제도에 대한 근거가 명시되어 있지 않지만 관련 판례 및 행정해석을 근거로 하여 현장에서 시행되고 있음.
	시간 교환비율	휴일과 근무일 시간 '1:1.5'로 교환
	판례 및 행정해석	대휴는 사용자의 일방적인 지시에 의하여 휴일에 근무하고 이에 대한 은혜적인 대상으로 다른 근무일에 쉬는 것이므로 휴일근로에 대해 가산임금을 추가적으로 지급해야 함(서울중앙지법 2004가단 273036, 2005.12.28).
보상 휴가	정의 / 요건	연장노동·야간노동·휴일노동에 대한 (가산)임금지급에 갈음하여 휴가를 부여하는 제도
	시간 교환비율	휴일과 유급휴가시간 '1:1.5'로 교환(가산반영)
	관련법령	제57조(보상 휴가제) 사용자는 근로자대표와의 서면 합의에 따라 제56조에 따른 연장근로·야간근로 및 휴일근로에 대하여 임금을 지급하는 것을 갈음하여 휴가를 줄 수 있음.

4) '추가연장근로' 한시적 허용

○ 주요 내용

- ▶ 상시노동자 30인 미만 사업장은 ① '1주 52시간 상한'을 초과하여 노동시간을 연장할 필요가 있는 사유 및 그 기간, ② 대상 노동자의 범위를 노동자대표와 서면합의한 경우, 1주 52시간 상한을 초과하여 8시간 이내 노동시간 연장 가능함.
- ▶ 영세사업장의 열악한 경제적 상황을 감안하여 '1주 52시간 상한제' 적용기간을 부여한 것으로써 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 한시적으로 허용되며, 15세 이상 18세 미만 노동자에 대하여는 적용하지 않음.
 - ※ '5인 이상 30인 미만' 사업 또는 사업장은 근로자대표와 서면합의시 2022. 12.31.까지 1주 최대 '60시간'까지 연장노동이 가능하게 됨.

4. 핵심 체크포인트

1) 탄력적 근로시간제 단위기간 확대에 따른 현장대응지침

(1) 탄력적 근로시간제 도입·시행은 반드시 노사 서면합의를 통해 결정할 것(선택적 근로시간제에도 해당)

- 소정근로시간 및 근무형태는 단체협약상의 핵심 노동조건인 만큼 노동조합과의 합의가 없는 제도시행은 무효임을 분명히 하고 대응해야 함.
- 탄력적 근로시간제(단위기간 3개월 이내 및 3개월 초과 6개월 이하) 및 선택적 근로시간제의 도입요건은 '근로자대표와의 서면합의'임. 근기법상 '근로자대표'는 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 있는 경우에는 그 노동조합, 근로자 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자 과반수를 대표하는 자를 의미함.
 - ※ 전체 근로자 과반수 노조가 없다 하더라도 조합원들에게 효력을 미치려면 반드시 노동조합의 동의가 있어야 함.
- '서면합의'는 반드시 '서면'으로 작성하여 권한있는 노사 당사자가 서명 또는 날인하여야 효력이 발생함 (서명·날인된 서면이 아닌 경우 효력 없음).
 - ※ '노사협의회 의결'로는 원칙적으로 탄력적 근로시간제를 도입할 수 없음.

행정해석 (근로기준법-8048, 2007.11.29.)

탄력적 근로시간제의 도입과 관련한 사항 등 근로기준법상 사용자가 근로자대표와의 서면합의를 하도록 한 규정은 동 제도의 도입을 위한 기본적인 법적 요건이므로 노사협의회 의결만으로는 도입이 불가함. 따라서 탄력적 근로시간제 도입 등에 관한 사항을 노사협의회에서 의결하더라도 별도로 서면합의를 작성하거나 취업규칙을 변경하여야 함.

- ※ 노사협의회 의 근로자위원을 '근로자대표'로 하여 근로자위원과의 별도 합의 또는 동의로 탄력적 근로시간제 등 유연근로시간제를 도입하는 사례가 빈번하게 발생하고 있으므로 이를 적극 저지해야 함.
- ※ 근로자 과반수를 조직하고 있지 못한 노동조합이 근로자위원을 위촉한 경우에는 근로자대표로 볼 수 없으며(근로기준법-8048, 2007.11.29), 노사협의회 근로자위원이 근로시간제도에 대한 대표권을 행사하는 것에 대하여 전체근로자 과반수 의사를 대표하는 자로 선정된 경우가 아니라면 근로자대표로 볼 수 없음(근로기준정책과-2072, 2015.7.1).
- 일부 부서에만 탄력적 근로시간제를 도입하고자 하는 경우에도 사업 또는 사업장 전체 단위 '근로자대표'와의 서면합의가 필요함.

행정해석 (근로기준법-8048, 2007.11.29.)

근로자대표는 당해 사업 또는 사업장 단위로 선정되어야 함. 따라서 하나의 사업이 수 개의 사업장으로 구성되어 있는 경우 근로시간 제도를 사업 단위로 도입하고자 하면 근로자대표는 사업 단위로 선정하고, 또는 일부 사업장에만 도입하고자 하면 사업장 단위로 선정하여야 함. 동일 사업 또는 사업장 내의 일부 부서에만 적용하고자 하더라도 근로자대표는 반드시 사업 또는 사업장 단위로 선정하여야 함.

(2) 임금보전방안 및 야간·휴일근로 가산수당 지급 명확화를 통해 임금감소를 저지할 것

- ‘임금보전’이란 탄력적 근로시간제 도입 전 근로자 임금수준을 기준으로, 제도 도입으로 인해 기존 임금 수준이 저하되지 않도록 하는 것을 의미함.
- 임금수준 저하 여부는 탄력적 근로시간제 단위기간 전체의 임금수준을 기준으로 판단함. 임금보전을 위하여 수당 신설, 가산임금, 임금항목 조정 등에 대해 노사 합의로 마련함.
- 야간근로(오후 10시부터 다음날 오전 6시 사이의 근로)와 휴일근로에 대한 가산수당 지급, 출근율에 따라 주휴일과 연차유급휴가 부여 역시 명문화함.

[참고] 1주 40시간제 도입시, 노동부 「근로기준법 개정안 설명자료」 상 임금보전방안 해설 및 실무지침내용

1. 기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다는 것은 기본급, 각종수당, 상여금 등 개별 임금항목별 임금수준이 아닌 종전에 지급받아 왔던 임금총액의 수준이 법 시행이후에도 저하되지 않도록 해야 한다는 의미임.
2. 임금보전시 유의사항
 - 1) 임금보전방법 : 임금보전방법에 관하여는 노사가 단체협약이나 취업규칙 등을 통해 자율적으로 정하도록 하고 있으므로, 사전에 보전수당 신설 또는 기본급 인상 등을 통해 보전하거나 사후에 이 법 시행으로 인한 임금저하분에 대하여 보전할 수도 있으며, 이를 결합한 방식도 가능함.
 - 2) 비교대상기간 및 비교대상 주체
 - (1) 비교대상기간은 연차휴가수당, 상여금 등이 연간단위로 산정되므로 법개정 전후의 연간위로 비교해야 할 것임.
 - ※ 예를 들어, 2020.7.1.~2021.6.30.까지의 임금총액과 2021.7.1.~2022.6.30.까지의 임금총액
 - (2) 비교대상 주체는 근로시간이나 휴가일수 등이 개개 근로자별로 다르므로 전체 근로자의 임금총액이 아닌 개별 근로자별로 임금총액을 비교하여야 할 것임.

[참고] 행정해석 (임금정책과-1729, 2004.5.14)

‘기존의 임금수준이 저하되지 않도록 한다’는 것은 기본급, 각종수당, 상여금을 포함한 종전에 지급받아왔던 임금총액의 수준이 법 시행 이후에도 저하되지 않도록 하는 것이 바람직하다는 것이므로 임금 비교시 호봉승급분도 포함되어야 할 것이며, 비교 대상기간을 연차휴가수당, 상여금 등이 연간단위로 산정되므로 가급적 법 개정 전후의 연간위로 비교하는 것이 타당한 것으로 사료됨.

(3) 사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것(선택적 근로시간제에도 해당)

- 탄력적 근로시간제는 근로시간의 정확한 측정이 가능한 상태에서 도입되어야 연장근로 가산수당 등에 대한 분쟁을 방지할 수 있음에 유의하여, 근로시간 측정 및 산정방식¹⁾에 대하여 노사합의로 명확히 정해야 함.
- 또한 개별 근로자가 언제든지 위 기록을 열람하고 확인할 수 있도록 함.

1) 업무개시를 위한 준비시간, 대기시간, 업무지시로부터 완전히 배제되지 않는 휴게시간 등의 근무시간 포함 등

(4) 탄력적 근로시간제 '중도변경' 사항은 노사합의로 정할 것

- 개정법은 근로자대표와의 서면'합의' 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생하여 '단위기간의 주별 근로시간'을 변경하고자 할 경우, 근로자대표와의 '합의'를 요건으로 하고 있는바, '협의'가 아닌 '합의'를 통해 변경하도록 할 것.
- 또한 해당 근로자에게 변경된 근무일별 노동시간 통보기한을 '변경된 근무일이 개시되기 전'까지로 규정하고 있음. 근로자 건강권보호 취지를 감안할 때 변경된 근무일 개시 '7일 전까지' 등으로 명확히 함.
- 사전 통보해야 하는 일별 근로시간의 범위는 근로시간이 변경된 주의 전체 기간으로 설정함.
- 탄력적 근로시간제 운영 도중, '서면합의 사항'을 위반한 경우 등 일정한 사정변경이 발생할 경우 탄력적 근로시간제 적용이 전면 배제되도록 함.

(5) 탄력적 근로시간제가 (연중) 연속으로 시행되지 않도록 할 것

- "탄력적 근로시간제의 시행은 연중 1회로 한정한다" 라고 하여 탄력적 근로시간제의 반복적 시행을 사전에 차단하도록 함.
- "탄력적 근로시간제는 연속하여 이어서 실시할 수 없다", "3개월 이상 탄력적 근로시간제를 연속하여 실시하고자 하는 경우 최소 3개월 이상 휴지기간을 두어야 한다"라고 정하여 탄력적 근로시간제가 연속하여 실시될 수 없도록 함.

(6) 탄력적 근로시간제 도입시 단위기간 전체에 대하여 '11시간 연속휴식' 보장 등 사용자의 건강권 보호 조치의무 등 준수 의무가 발생함을 명확히 할 것

- 개정법에 따르면 3개월 초과 탄력적 근로시간제 도입 시 반드시 근무일간 '11시간 연속휴식' 부여가 의무화되어 있는 만큼, 탄력적 근로시간제 도입시 노사합의로 단위기간 전체에 대하여 '11시간 연속휴식' 보장 등 사용자의 건강권 보호조치 의무화해야 함.
- 예를 들어, 2021.1.1.~5.31. 5개월을 단위기간으로 하는 탄력적 근로시간제를 도입할 경우, 2021.4.1.~5.31.이 아닌 2021.1.1.~5.31. 전체 단위기간에 대하여 11시간 연속휴식 부여의무 발생
- '11시간 연속휴식'은 '중단되지 않고' 연속으로 부여되어야 하는 것이 중요함. 이러한 휴식시간 중에 해당 노동자를 호출하여 사업장에 다시 돌아오게 하는 것은 원칙적으로 금지됨(다만 불가피한 사유로 긴급하게 근무를 요구받게 될 경우 이에 상응하는 휴식시간의 보장과 금전보상 규정을 명확히 해야 할 것임).
- 만약 휴식시간 도중 일시적으로 근무를 한 경우 일시근무를 종료한 시점부터 다시 11시간을 기산하도록 할 것. 시행령에 따른 '불가피한 경우'에 해당하여 '11시간 연속휴식시간'에 근무한 경우라도, 연장근로 기산시간에 의한 1.5배의 기산시간을 더한 휴식시간을 '1주' 이내에 부여하도록 정함.
 - ※ '11시간 연속휴식제'는 EU지침(EU's Working Time Directive)을 모델로 한 것으로서, 이에 따르면, "1일의 휴식시간에 대해 14일 평균 일일 최저 연속 11시간의 휴식기간을 보장", "7일 마다 최저 연속 24시간의 휴식시간에 1일 휴식기간인 11시간의 휴식시간을 더하여 연속 35시간의 휴식기간을 보장" 등이 주요 내용인 바, 참고할 필요가 있음.

(7) 노동자 건강권을 충분히 확보할 것

- 노동시간이 1일 최대 10시간, 1주 최대 60시간을 넘지 않도록 함.

※ 정부는 '특별연장근로'의 경우에도 1주 12시간 범위내(1주 총근로시간 64시간 이내)를 원칙으로 인가해 주고 있으며, 그 기간이 연속하여 2주를 넘지 않아야 한다고 하고 있음. 이에 준하여 1주 52시간 이상 근무는 최대 2주를 초과하지 않도록 하며, 휴식부여 및 건강검진 실시 등 건강보호 조치는 최소한 아래 특별연장근로 인가제도에 준하여 실시되도록 해야함

【참조】 아래의 특별연장근로 인가제도 관련 대응지침 설명 중 고용노동부 「특별연장근로 인가제도 설명자료」(2020.1.31.)에서 “근로자 건강보호 조치” 관련 내용을 참고할 것

※ 「뇌혈관 질병 또는 심장 질병 및 근골격계 질병의 업무상 질병 인정 여부결정에 필요한 사항」(고용노동부 고시 제2020-155호)에 따르면, 발병전 12주 동안 업무시간이 1주 평균 60시간(발병전 4주 동안 1주 평균 64시간)을 초과하는 경우에는 업무와 질병과의 관련성이 강한 것으로 평가하고 있으므로 1주 최대 노동시간은 60시간을 넘지 않도록 함.

2) 선택적 근로시간제 정산기간 확대에 따른 현장대응지침

(1) '단체협약' 개정으로 선택적 근로시간제 관련 핵심규정을 정할 것

○ 선택적 근로시간제의 도입요건은 ① 취업규칙 규정, ② 근로자대표와의 서면합의임. 선택적 근로시간제 시행과 관련하여 대상근로자 범위 외 근로시간, 임금 등 주요 근로조건과 관계된 내용은 '단체협약'을 통해서 정하도록 함(실무상 중요 근로조건에 관한 사항은 단체협약으로 정하되, 그 외 근로조건은 근로자대표와의 서면합의에 위임하는 방법도 있을 것임).

〈참고〉 취업규칙 작성·신고사항

1. 업무의 시작과 종료 시각, 휴게시간, 휴일, 휴가 및 교대 근무에 관한 사항
2. 임금의 결정·계산·지급 방법, 임금의 산정기간·지급시기 및 승급(昇給)에 관한 사항
3. 가족수당의 계산·지급 방법에 관한 사항
4. 퇴직에 관한 사항
5. 「근로자퇴직급여 보장법」제4조에 따라 설정된 퇴직급여, 상여 및 최저임금에 관한 사항
6. 근로자의 식비, 작업 용품 등의 부담에 관한 사항
7. 근로자를 위한 교육시설에 관한 사항
8. 출산전후휴가·육아휴직 등 근로자의 모성 보호 및 일·가정 양립 지원에 관한 사항
9. 안전과 보건에 관한 사항
- 9의2. 근로자의 성별·연령 또는 신체적 조건 등의 특성에 따른 사업장 환경의 개선에 관한 사항
10. 업무상과 업무 외의 재해부조(災害扶助)에 관한 사항
11. 직장 내 괴롭힘의 예방 및 발생 시 조치 등에 관한 사항
12. 표창과 제재에 관한 사항
13. 그 밖에 해당 사업 또는 사업장의 근로자 전체에 적용될 사항

(2) 업무의 시작 및 종료 시각 결정에 대한 근로자 결정권을 명확히 할 것

○ 선택적 근로시간제의 핵심은 업무의 시작 및 종료시각에 대한 결정권이 근로자에게 있는 것임. 따라서 위 결정권을 침해하는 사용자의 업무지시·간섭 및 업무명령을 배제하는 것을 명확히 해야함.

○ 업무의 시작 및 종료시각에 대한 자기결정권과 사용자의 업무지시에 관한 판단기준으로서 아래사항 참고.

〈참고〉 고용노동부 『재량간주근로시간제 운영가이드』 (2019.7.31.)

〈3〉「근로시간 배분」에 대한 구체적인 지시를 하지 않을 것

□ (소요시간 관리) 업무의 단위과제가 어느 정도로 구체적·세부적인지를 고려하여 판단하되, 근로자의 시간배분에 대한 재량성을 침해할 정도로 단위과제의 시간배분에 대해 간섭 또는 지시를 한다면 재량성을 인정하기 어려움.

- 사례 : 근로자가 업무수행 예상시간을 사전에 Time Sheet에 입력하고, 관리자는 이를 기준으로 업무의 진행상황을 관리하는 것이 가능한지?

⇒ 부여된 업무 및 세부 단위과제의 완성에 소요되는 '예상시간'만을 입력하도록 하고 근로자의 재량에 따라 시간 배분을 조정할 수 있도록 한다면 재량성이 인정될 수 있을 것임. 다만, 이 경우에도 사용자가 Time Sheet에 입력된 시간을 기반으로 업무의 진행상황을 체크하고 일정 변경 등의 지시를 하거나, 다음 과제의 시간 배분을 조정하도록 간섭 또는 지시한다면 재량성을 침해한 것으로 볼 수 있음.

□ (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

※ 통상적으로 '주(週) 단위' 이상의 주기로 단위과제를 부여하는 것은 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려울 것이나, '일(日) 또는 시간 단위'로 업무의 내용 등을 정하는 경우에는 당해 업무의 성질 등을 종합적으로 고려하여 재량성 침해 여부를 판단하여야 할 것임.

- 사례 : 통상 1개월 정도가 소요되는 프로젝트에서, 원활한 과제 완성을 위해 업무를 매주 단위로 구분하여 부여하는 것이 가능한지?

⇒ 통상 '주' 단위로 업무를 부여하면서 근로자가 주 단위 내에서 자율적으로 해당업무 수행을 위한 시간배분을 하도록 하고, 이에 대해 구체적 지시를 하지 않는다면 원칙적으로 시간배분에 있어서의 재량성이 인정된다고 할 것임.

- 사례 : 근로자의 재량성을 침해하지 않을 정도의 주기로 업무를 부여하더라도 매일 업무결과를 작성하여 보고하도록 하는 것이 가능한지?

⇒ '일 단위'로 업무를 부여하거나 매일 업무결과를 작성하여 보고하도록 한다면, 실질적으로 시간 배분에 있어 재량의 여지가 없을 가능성이 높아 일(日) 단위로 업무의 완성이 이루어지는 등의 특별한 경우가 아니면 인정하기 어려움.

- 사례 : 언론사에서 기사를 취재하고 편집하는 업무에 대해 매일 취재의 내용, 기한 등을 정하여 지시하는 경우 근로자의 재량성을 침해하는 것은 아닌지?

⇒ 근로시간 배분의 재량성 여부는 업무의 성격 등을 종합적으로 고려하여 판단하여야 함. 기사 취재·편집 업무의 경우에는 상황에 따라 매일 단위로 업무가 완성되는 특성으로 인해 일 단위로 업무를 지시하는 것이 불가피함. 따라서 업무를 부여하는 주기가 일 단위로 이루어진다고 하더라도 세부적인 시간배분에 대한 구체적 지시가 없다면 재량성을 침해했다고 보기 어려움.

□ (업무기한) 업무수행에 통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 기한을 정하여 업무를 부여한 경우에는, 실질적으로 근로자에게 시간 배분에 관한 재량이 보장된다고 보기 어려울 것임.

- 사례 : 업무수행에 통상 소요되는 기간에 미치지 못하는 기간을 정하여 업무를 완성하도록 하는 경우 재량성이 인정될 수 있는지?
 ⇒ 서면합의로 정한 근로시간의 범위 내에서는 처리가 어려운 정도의 과도한 업무를 부여한 것이 명백한 경우에는 근로자가 근로시간 배분에 있어 재량을 발휘할 여지가 없으므로 인정될 수 없음.
- (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 근로자의 시간 배분에 관한 재량을 침해하는 것으로 볼 수 있음. 다만, 이 경우에도 사업장의 질서유지, 근로자의 안전 확보 등을 위해 불가피한 경우에는 한시적으로 출·퇴근 시각을 정하여 이에 따르도록 하는 것은 가능할 것임.
- 사례 : 사업장의 설비·시스템 도입·교체 및 수리 등으로 전체 사업장 또는 특정 부서에서의 근로자 일시적으로 불가능할 경우, 출퇴근 시각을 정해 지키도록 할 수 있는지?
 ⇒ 근로계약관계 상의 기본적인 지휘·명령권과 시설관리권 등에 따라 이루어지는 일시적이고 불가피한 지시는 가능하다고 할 것임. 따라서 사업장 시설관리 및 보안유지, 안전확보 등 불가피한 사유로 한시적으로 출·퇴근 시각을 정하여 엄격히 적용·관리하는 것은 근로자의 재량을 침해했다고 보기 어려울 것임.
- (근무시간대 지정) 업무의 완성을 위해 필요한 경우 근로자대표와의 서면합의로 특정 시간대를 정하여 운영하는 것은 가능할 것임.
 ※ 이 경우 업무상 필요한 회의, 보고 등은 그 시간대에 이루어지는 것이 바람직할 것임. 다만, 이 경우에도 사실상 출·퇴근 시간을 정하는 것과 같이 근로시간대를 지나치게 넓게 설정·배치한다면 근로자의 시간배분에 관한 재량을 침해한 것으로 볼 수 있을 것임.

(3) 정산기간 1개월 초과 선택적 근로시간제 도입 대상업무 범위를 사전 특정할 것

- 개정법으로 '신상품 또는 신기술의 연구개발 업무'의 경우 3개월까지 정산기간을 확대하여 선택적 근로시간제를 실시할 수 있음.
- 종전 관련내용에 대한 고용노동부의 설명에 따르면, 사실상 모든 연구개발업무를 포괄하면서 이에 대한 세부설명이 없으므로 현장의 오·남용이 우려되는 상황임. 업무의 특성을 면밀히 파악하여 연구개발업무를 명확히 사전에 특정하여 3개월 단위 선택적 근로시간제가 악용되는 일이 없도록 함.

〈참고〉 고용노동부 『재량간주근로시간제 운영가이드』 (2019.7.31.)

‘신상품 또는 신기술의 연구개발’은 재료, 제품, 생산·제조공정 등의 개발 또는 기술적 개선 등을 말하며, 제조업에서의 실물제품 뿐만 아니라 SW, 게임, 금융상품 등 무형의 제품의 연구개발 등을 포함.

※ 대학의 (조)교수·강사, 연구원 등이 연구 업무와 함께 강의, 입시 사무 등을 함께 수행할 경우 업무의 절반 이상을 연구업무에 종사하여야 함(주된 업무가 연구업무일 것)

(3) 1일 최대 근로시간 한도를 설정할 것

- 선택적 근로시간제는 탄력적 근로시간제와 달리 1일 또는 1주 근로시간 규제가 없음. 개정법에서 3개월 초과 탄력적 근로시간제와 같이 1개월 초과 선택적 근로시간제 실시에 대하여도 사용자의 '11시간 연속 휴식' 부여의무를 도입하긴 하였으나, 불가피한 경우 '근로자대표와의 서면합의' 로 이를 변경하는 것이 가능하여 한계가 존재함.
- 선택적 근로시간제에 대한 1일 또는 1주 근로시간 상한규정이 없는 상태에서 '11시간 연속휴식' 이라는 후방규제만으로는 건강권 확보에 불충분하다고 볼 수 있음. 따라서 '1일 최대 근로시간 한도'를 정해놓을 필요가 있음.
 - ※ 예를 들어, 2020.11.12. 정부가 발표한「택배기사 과로방지대책」에서는 1일 최대 작업시간(예시 : 10시간)을 정하도록 하고, 한도내 작업을 유도하도록 하고 있음.

(4) '표준근로시간'을 8시간 이내로 정할 것

- '표준근로시간'은 주휴일·유급휴가 등에 대한 임금 계산기준으로서, 근로자대표와 서면합의로 정한 대상 근로자 전체에 일률적으로 적용되는 '1일의 근로시간'이므로 8시간 이내에서 결정함.

(5) 연차휴가사용시 추가근로 시행을 못하게 하고, 연차휴가사용촉진조치를 통해 보상휴가에 대한 임금지급의무를 면제받지 않도록 할 것

- 선택적 근로시간제 시행중 연차휴가 사용시 연차휴가 시간분(예를 들어, 표준근로시간 8시간)은 근무한 것으로 간주되므로, 해당주 근로시간을 채운다는 명목으로 추가근로를 시행할 수 없도록 함.
- 실제 현장에서 근기법 제61조에 따른 '연차유급휴가 사용촉진' 제도를 보상휴가제도와 혼동하여 사용촉진을 통해 임금지급의무를 면탈하는 사례가 빈번히 일어나고 있으므로 이에 대한 명확히 정해놓음.

(6) 초과근로시간 및 부족근로시간에 대한 처리방법을 명확히 할 것

- 선택적 근로시간제는 정산기간 이후 초과·부족 근로시간, 연장근로 위반여부 등에 대해 파악할 수 있으므로, 정산기간 도중이라도 정기적으로 근로시간에 대해 확인할 수 있는 수단이 확보되어야 함.
 - ※ 탄력적 근로시간제 대응지침 중「사업주의 노동시간 기록의무 및 노동자 기록열람권을 명확히 규정할 것」참조(출퇴근 관리시스템 등을 도입하여 근무한 시간에 대한 정확한 기록이 가능하도록 하고, 기록보존년한은 2년 이상으로 정해 놓으며, 이와 병행하여 개별 근로자가 언제든지 위 기록을 열람하고 확인할 수 있도록 권리보장)
- 개정법에 따라 3개월 선택적 근로시간제를 도입하는 경우에도 3개월 전체가 아니라 '1개월'을 기준으로 연장근로 가산수당 지급여부를 결정함. 즉, 매 1개월마다 평균하여 1주간 근로시간이 법정근로시간(1주 40시간)을 초과한 시간에 대하여 가산수당을 지급함.
- 위 초과 근로시간은 다음 정산기간에 근로시간을 줄이는 형태로 '상계'할 수 없음. 반면, 부족근로시간이 발생한 경우에는 다음 정산기간 초과근로시간과 상계할 수 있게 합의함.
 - ※ 부족근로시간이 선불된 후 다음 정산월에 초과근로시간과 상계하는 방식이므로 임금전액불 원칙에 위배되지 않음.

(7) 선택적 근로시간제 시행에 따른 연장근로 가산임금 지급에 같음하여 '보상휴가제'를 도입·실시할 경우, 실시요건을 명확히 정할 것(탄력적 근로시간제에도 해당)

- 보상휴가제는 근로자대표와의 서면합의로 임금지급 대신 휴가를 부여하는 제도이므로, 연장·야간·휴일 근로시간과 그에 대한 가산시간은 모두 '유급휴가'로 보상되어야 함(예를 들어, 유급휴일근로를 '2시간' 한 경우, 총 3시간분(2시간분 임금+1시간분 가산임금)의 휴가가 보장되어야 함).
- 개별 근로자가 보상휴가 실시 대신 가산수당 지급을 청구하는 경우 이를 허용할 수 있도록 함.
- 보상휴가 사용기한을 명확히 정하고(예를 들어, 다음달까지), 일부 이를 사용하지 않았을 경우라도 미사용분에 대해서는 금전보상하도록 함.
- 보상휴가는 소정근로시간 중에 부여하도록 하며 그 시간은 유급으로 처리함.

〈적용예시〉 보상휴가 산정방법

구분	일	월	화	수	목	금	토	합계
출근시각	9시	9시	9시	9시	9시	9시	휴무	
퇴근시각	14시	18시	19시	18시	22시	18시	-	
휴게시간	12~13시	12~13시	12~13시	12~13시	12~13시 18~19시	12~13시	-	
소정근로시간	-	8시간	8시간	8시간	8시간	8시간	-	40시간
연장근로시간	-	-	1시간	-	3시간	-	-	4시간
휴일근로시간	4시간	-	-	-	-	-	-	4시간

- ① 보상휴가제 미실시 : 소정근로 40시간+연장근로 4시간+연장가산 2시간+휴일근로 4시간+휴일가산 2시간 = 총 52시간분 임금지급
- ② 연장·야간·휴일근로시간 및 가산시간에 대해 보상휴가제 실시 : 소정근로시간 40시간은 임금지급, 연장·야간·휴일근로시간과 가산시간을 합한 12시간은 유급휴가로 보상
- ③ 연장·야간·휴일근로 가산시간에 대해서만 보상휴가제 실시 : 소정근로시간 40시간, 연장·야간·휴일근로시간 8시간을 합한 48시간은 임금으로 지급, 연장·야간·휴일근로 가산시간인 4시간은 유급휴가로 보상

(8) 선택적 근로시간제를 적용받던 근로자가 언제든지 통상근무로 복귀할 수 있도록 할 것

- 탄력적 근로시간제와 마찬가지로 선택적 근로시간제 시행·적용에 대한 '해제신청권' 등을 보장하여 근로시간에 대해 최대한 자기결정권이 확보되도록 하며, 해당 근로자에 대한 불이익한 처우가 없도록 함.

3) 재택근무제 현장대응지침

(1) 반드시 '단체협약'을 통한 노사'합의'로 재택근무제를 도입할 것

- 단체협약 등에 재택근무 실시 관련 규정이 없는 경우, 해당 노동자의 '동의'만으로 재택근무를 실시할 수 있음(특히, 코로나19 발생 등으로 불가피하게 재택근무가 필요한 경우 노동자와 '합의'만으로 실시할 수 있음을 주의할 것).
- 이에 반드시 재택근무제도 도입은 아래 사항에 대해 노사합의로 명확히 정하여 시행될 수 있도록 할 것

(2) 업무수행방식에 대한 명확한 기준을 마련해 놓을 것

- 업무수행상 기본환경 구축을 요구할 것
 - ▶ 자택에서의 업무수행에 필요한 기본적 IT 기기 및 네트워크 : 컴퓨터 및 부속장비, 복합기, 통신 장비, 웹카메라 등 업무특성에 따라 관련 장비 지원
 - ▶ 기타 전자결재, 메신저, 파일공유, 프로젝트 관리 솔루션 등 IT 인프라 지원
- 위치추적 및 과도한 정보보안서약서 요구 등 개인 프라이버시 침해에 대해 단호히 거부할 것
 - ▶ 사측이 재택근무제 실시와 함께 ‘보안서약서’ 내지 ‘비밀유지각서’ 등을 요구하며 위치추적, 유선대기, 인터넷 검색기록 열람 등을 통해 근무태도·방식을 확인하고자 하는 경우 반대의사를 확실히 할 것
 - ▶ 특히, 이번 코로나19 사태 국면에서 감염병예방법 제76조상 동의를 받지 않더라도 개인정보를 받을 수 있다는 규정을 악용할 우려가 있음.
- 근무장소 결정 및 변경권, 재택근무종료·해제권 확보할 것
 - ▶ 개별 노동자에게 부득이한 사유가 발생한 경우, 근무장소의 결정·변경 및 재택근무제 종료·해제가 가능하도록 함.

(3) 재택근무시 발생한 사고도 ‘산업재해보상보험법’상 ‘업무상 재해’임을 분명히 할 것

- 업무수행 장소가 자택으로 변경된 것 뿐이므로 회사에서 근무할 때와 동일하게 업무상 재해 판단기준이 동일하게 적용됨.
- 다만, 재택근무 특성상 회사의 지휘·관리·감독에서 벗어나 있기 때문에 노동자 입장에서는 재해입증에 주의를 기울여야 할 것임(입증책임이 노동자에게 있음).

(4) 재택근무시 발생한 부대비용에 대한 비용보전을 정해놓을 것

- 인터넷·전화 사용비 등 업무수행에 수반된 비용에 대해 비용보전 기준을 마련하고, 이를 명확하게 정해놓음
- 사측이 위와 같은 비용을 지급할 법률상 의무는 없으나, 사측이 재택근무제 실시로 사무실 유지비용 등 간접비 지출에 대한 반사이익이 발생하므로 이를 근거로 요구할 수 있을 것임.

4) (사업장밖) 간주 근로시간제 오·남용 현장대응지침

(1) 주요 내용

- 노동자가 출장 그 밖의 사유로 노동시간의 전부 또는 일부를 사업장 밖에서 근무하여 노동시간을 실제적으로 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 근로 시간을 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 어려운 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 ²⁾ 으로 보는 경우	노사가 서면합의 한 시간으로 보는 경우
<ul style="list-style-type: none"> - 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. 	<ul style="list-style-type: none"> - 해당 업무를 수행하기 위하여 통상적으로 소정노동시간을 초과하여 근무할 필요가 있는 경우 그 업무수행에 통상 필요한 시간을 근무한 것으로 인정함. - 통상 필요한 시간은 통상적 상태에서 그 업무를 수행하기 위해 객관적으로 필요한 시간을 말함. ※ 통상 필요한 시간 중 법정노동시간을 초과하는 시간은 연장노동이 됨. 	<ul style="list-style-type: none"> - 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 어려운 경우'에 한해 실시할 수 있다는 것임. 즉, 단지 사업장 밖에서 근무한다는 사정만으로 간주 근로시간제를 실시할 수 있는 것이 아니며, 사업장 밖 근무의 시업기간과 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.

(2) 현장 대응지침

○ 간주근로시간제는 반드시 노사대표간 서면합의로 도입할 수 있는 만큼 통상 업무수행에 필요한 연장·야

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

간·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 비밀비재하게 일어나고 있으므로 주의를 요함.

○ 사업장 밖 근무와 사업장 내 근무가 혼재된 경우에는 각각의 시간을 합산하여 노동시간을 산정하도록 할 것

〈참고〉 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 피디에이(PDA)와 테블릿 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 현장대응지침

(1) 주요 내용

- 재량 근로시간제란 근로법 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.

○ 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.

- ▶ 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.
- ▶ 이에 따라 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.

〈참고〉 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 구체화

되며, 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 구체적인 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 구체적 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.

(2) 현장 대응지침

○ 재량근로시간제는 근로시간의 통제가 불가능한 문제가 발생하는 바 원칙적으로 제도 도입에 반대할 것

- 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 실제사업장에서의 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 시간만큼의 수당 차액을 청구할 수 있는 반면, 재량근로시간제의 경우 노동시간을 아예 측정하지 않고 '간주근로시간'으로 합의하는 것이라서 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 기급적 1일, 1주 단위 근무시간의 총량을 제한할 것
- '11시간 연속휴식권' 등 노동자 건강보호조치사항을 의무화할 것

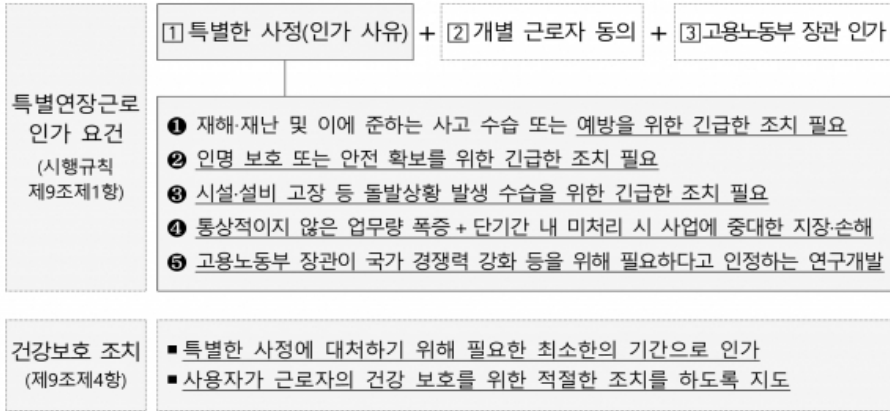
6) 특별연장근로 인가제도 현장대응지침

(1) 주요 내용

- 특별연장근로 인가제도란, 근기법 제53조 제4항상 "사용자는 특별한 사정이 있으면 고용노동부장관의 인가와 근로자의 동의를 받아 제1항과 제2항의 근로시간을 연장할 수 있다"라는 규정에 따라 일정한 경우 1주 52시간을 초과하는 연장노동을 허용하는 것임.
 - ▶ 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.
 - ▶ 그럼에도 2019.12.11. 고용노동부는 '노동시간 단축 보완대책'을 발표하며, 특별연장근로 인가사유를 확대한다는 방침을 밝히고 이를 위해 근기법 시행규칙 제9조를 개정함. 주요 개정내용은 아래와 같음.

특별연장근로 인가제도 시행규칙 개정 주요 내용

※ 밑줄친 부분이 시행규칙 개정으로 추가된 내용



- 근기법 시행규칙으로 개정으로 특별연장근로 인가사유를 확대한 정부는 이후 인가·활용기간까지 연장시킴.
- ▶ 2020.1.~6.까지 특별연장근로를 인가받아 사용하였더라도 사용한 날 수에 상관없이 하반기에 다시 90일까지 특별연장근로를 활용하도록 함.

〈참고〉 특별연장근로 인가·활용기간

시행규칙 사유	1회 최대 인가기간	1년간 활용 가능기간
제1호(재난등) 제2호(인명보호 등)	4주 이내	사유해소에 필요한 기간
제3호(돌발적 상황) 제4호(업무량 급증)		90일 ※ 3·4호 사유 각 기간 합산
제5호(연구개발)	3개월 이내	3개월 초과시 심사 후 활용기간 연장

○ 이후 특별연장근로 인가건수가 폭증하여 3/4분기까지 인가건수가 전년도 대비 약 3.5배, 인가사유가 확 대되기 이전인 2018년과 비교하면 무려 16배 이상 증가함.

〈참고〉 연도별 특별연장근로 신청 및 인가현황

2017년		2018년		2019년		2020년 (~9.30.)
신청	인가	신청	인가	신청	인가	인가
22	15	270	204	966	908	3,279

- ▶ 이후, 2020.12.9. 근기법 개정으로 특별연장근로 인가근무시 노동자에게 건강검진 실시 또는 휴식시간 부여 등 고용노동부장관이 정하는 바에 따라 적절한 조치를 실시하도록 하는 노동자 건강권 보호조치 규정을 신설함(제53조 제7항).

□ 인가시간

○ 원칙 : 1주 12시간의 범위내(1주 총근로시간 64시간 이내)에서 인가(승인)

- ※ 뇌심혈관계 질병 인정기준(발병전 4주 동안 1주 평균 64시간 초과) 감안
- 예외 : 불가피한 경우 1주 12시간을 초과 가능하나, 그 기간이 연속하여 2주를 넘지 않아야 함.
 - ※ ① ‘불가피한 경우’란 ① 재난 인명보호 등 사유 해소에 필요한 시간이 1주 12시간을 초과하는 것이 명백한 경우, ② 사태가 급박하거나 공익을 현저히 침해할 우려가 있는 경우
- (공통 조치사항) 근로자의 요청이 있는 경우 「국민건강보험법」에 따른 건강검진을 하는 기관에서 건강진단을 받게 하고, 담당 의사의 진료소견에 따라 휴가의 부여 등 적절한 조치를 취해야 함.
 - ※ 근로자의 요청이 없다 하더라도 사용자는 근로자의 건강 이상 징후 발견시 즉시 병원진료를 받도록 조치하고, 전문의의 ‘정상근무 가능’ 소견이 있을 경우 근무 복귀 조치
- (추가 조치사항) △특별연장근로 기간이 연속하여 4주를 초과하거나, △제4호(업무량 급증)의 사유 또는 △제5호(연구개발)의 사유인 경우에는 다음의 추가적인 건강 보호조치(①~③) 중 하나 이상을 시행
 - 아울러, 특별연장근로 시간이 1주 12시간을 초과하는 경우에도 추가 건강보호조치(②, ③) 중 하나 이상을 시행

〈 추가적인 건강 보호조치 예시 〉

- ① 특별연장근로 시간(추가 연장근로시간)을 1주 8시간 이내로 운영
 - ② 근로일 종료 후 다음 근로일 개시 전까지 연속하여 11시간 이상의 휴식시간 부여
 - ③ 특별연장근로기간 도중 또는 종료 후 특별연장근로시간에 상당하는 연속한 휴식시간을 부여
 - (특별연장근로 도중) 1주 단위로 1일(24시간) 이상의 연속휴식 보장
 - (특별연장근로 종료 후) 특별연장근로 종료 직후 연속휴식 부여
-
- ① 특별연장근로 시간을 1주 8시간 이내로 운영
 - 특별연장근로 기간 동안 추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내로 운영
 - ※ 기간을 평균하여 추가 연장근로시간을 1주 8시간 이내로 운영하는 것도 가능
 - ② 근로일간 11시간 이상의 연속 휴식시간 부여
 - 특별연장근로 기간 중 근로일 종료(연장근로가 종료된 시각)부터 다음의 근로 개시 전까지 사이에 연속*하여 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
 - ↳ 특별연장근로가 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 연장근로시간에 상당하는 시간*을 연속휴식(휴식일)으로 부여
 - ※ 특별연장근로 도중 연속휴식이 주어진 경우 그 시간은 제외 가능

※ 기타 자세한 내용은, 고용노동부「특별연장근로 인가제도 설명자료」(2020.1.31.) 상 근로자 건강 보호조치 관련내용 참조

(2) 현장 대응지침

- 일반적인 업무량 폭증, 시설장비 고장 등 '경영상 장애'에 대한 사측의 특별연장근로 인가신청 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.
 - ▶ 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 연속*하여 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 연장근로시간에 상당하는 시간*을 연속휴식(휴식일)으로 부여

7) ‘관공서의 공휴일에 관한 규정’ 확대 시행에 따른 현장대응지침

(1) 확대시행되는 공휴일 관련 규정을 명문화시킬 것

- 현재 공휴일을 연차휴가에서 차감하는 방식이 횡행하고 있는 반면, 현행법상 이를 규제할 수 있는 방법은 없음. ‘휴식권 보장’ 을 노사교섭을 통해 공휴일 및 연차휴가 사용을 확보해야 함.

(2) ‘관공서 공휴일’과 ‘휴무일’이 겹치지 않도록 할 것

- 행정해석은 관공서 공휴일(유급휴일)과 휴무일(예를 들어, 토요일)이 겹칠 경우 유급휴일수당 지급의무가 없다는 입장임.

〈참고〉 행정해석(임금근로시간과-743, 2020.3.30.)

[질의] 관공서 공휴일이 휴무일 등과 겹칠 경우 휴일수당 지급 여부

[회시]

- 애초부터 근로제공 의무가 없는 날(휴무일 등)이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리해야 하는지(휴일수당 지급 여부)에 대하여 아래와 같이 알려 드리니 업무처리에 참고하시기 바랍니다.
- 관공서 공휴일을 근로기준법상 유급휴일로 보장하도록 한 법 개정 취지는 공무원과 일반근로자가 공평하게 휴식을 취할 수 있도록 하기 위한 것으로써, 근로자가 관공서 공휴일에 휴식을 취하더라도 임금의 삭감이 없도록 하여 온전히 휴식을 보장하기 위해 유급으로 정한 것임.
 - ▶ 만약 휴무일 등과 같이 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우에 추가 휴일수당을 지급해야 한다고 해석할 경우,
 - ▶ 법 개정 취지를 넘어 근로자가 실질적으로 누리는 휴일 수는 동일함에도 추가적인 비용부담만 강제하게 되는 불합리한 결과가 발생하게 됨.
 - ▶ 따라서, 휴무일 등 애초부터 근로제공이 예정되어 있지 않은 날이 관공서 공휴일과 겹칠 경우 해당 일을 유급으로 처리하여야 하는 것은 아님.

〈참고〉 행정해석(근로기준정책과-2677, 2016.4.21.)

[질의] 약정유급휴일이 사업장의 무급휴무일과 중복되는 경우, 매월 고정적으로 지급되는 월급 외에 추가 휴일수당을 지급해야하는지

[회시]

- 법원은 월급이라 함은 임금이 월단위로 결정되어 월의 근로일수나 근로시간의 많고 적음에 관계없이 일정한 임금이 지급되는 임금 형태를 뜻하며(대법원 93다32514 판결, 1994.5.24. 등 참조), 근로자의 임금을 월급으로 지급할 경우 월급 통상임금에는 소정의 유급휴일에 대한 임금이 포함된다고 판시하고 있음(대법원 97다28421 판결, 1998.4.24. 등 참조).
- 또한 우리부 행정해석도 유급휴일이 휴무일인 경우 매월 고정적인 임금을 지급받는 월급제 근로자에게는 소정 월급액을 지급하면 되는 것으로 회시한 바 있음(근로기준과-2156, 2004.4.30. 참조).
- 따라서, 질의와 같이 매월 고정적인 임금을 지급받는 월급제 근로자인 경우, 별도 정함이 없는 한 당해 월의 소정근로일수나 유급휴일 수 또는 유급휴일이 어느 날에 속하는지에 관계없이 소정의 월급 금액을 지급하면 될 것임(근로기준과-2116, 2004.4.29. 등 참조).

○ 이와 같은 점을 약용하여, (특히 교대제 근무시, 시급직·일급직의 경우) 관공서 공휴일을 휴무일이 되도록 근무편성을 하는 등의 방법으로 유급휴일수당 지급을 회피하려는 사례가 발생하고 있으므로, 단협 조항으로 이런 편법운용을 저지해야 함.

(3) 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 유급휴일화한 취지를 몰각시킬 위험이 있으므로 유효기간을 정하거나, 일정기간 후에는 근로자대표를 통해 서면합의를 해지할 수 있는 장치를 도입할 필요가 있음.³⁾

3) 한국노동연구원, "민간기업 공휴일 적용 실태조사 및 개선방안", 2018.

Ⅲ. ILO 핵심협약 비준과 노동관계법 제도변화에 따른 대응

요지

- 지난해 12월 ILO 핵심협약 비준을 위한 노조법 등 3개 법률이 개정된데 이어, 올해 2월 ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 비준동의안’ 등 3개의 핵심협약 비준동의안이 국회 상임위 의결을 거쳐 본회의에 회부되었음.
- 개정 노조법은 ILO 핵심협약 비준을 위한 최소 수준의 개정이었을 뿐, 노조법상 노동기본권 보장 수준은 여전히 국제수준이라고 하기에는 턱없이 미흡한 상태임. 구체적으로 개정 노조법상 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 노조설립 제한, 비근로 조합원의 조합활동 제한, 단체협약 유효기간 연장 등은 오히려 국제기준에 역행하는 사안임.
- ILO 핵심협약 비준동의안이 국회를 통과하면, 국제기준에 부합하는 노동기본권 보장의 발판을 마련하는 계기가 마련됨. 기본적인 구조 및 체계가 행정관청의 개입·간섭을 통해 노조활동을 억압하고, 차별하는 규정으로 이루어진 노조법의 전면개정투쟁은 지금부터 시작이라고 할 수 있음.
- 한편, 지난해 6월 법개정으로 사용자의 노조운영비 원조에 대한 부당노동행위 해당 판단기준이 제시된 바 있으므로 이를 다시 상기하여 임단협시 활용할 필요가 있음. 이어 12월 개정된 노조법에 대응하기 위해 ‘중전 노조활동 및 노사관행의 보장내용이 이번 법개정 내용으로 인해 제약받지 않도록 대응하는 것이 중요함. 나아가 개정법은 ‘중사근로자’ 개념을 도입함으로써 기업별 노조·교섭체계가 더욱 공고히 뿌리내릴 우려가 존재하므로, 기업별 노조의 한계를 벗어난 노조의 대표성 확보가 필요함.

1. 현황 및 문제점

1) ILO 핵심협약 비준의 의미 및 중요성

(1) ILO 핵심협약의 의미 및 내용

- ILO(International Labour Organization ; 국제노동기구)는 1919년에 설립된 국제기구로서 노동영역을 담당하는 UN 산하 특별기관임. ILO의 주요 목적은 사업장 내 노동자의 권리를 향상시키고, 관철은 일 자리 기회를 장려하며 노동문제와 관련된 사회적 대화를 강화시키는 것임. 이러한 목적을 실현하기 위해 ILO는 회원국들과 ‘협약’을 체결·비준하고 그 이행을 약속함.¹⁾

1) 신동윤, “ILO 핵심협약 비준현황과 과제”, 입법·정책보고서 Vol.46., 국회입법조사처, 2020.

- ※ '협약'은 중요도 및 성격에 따라 크게 3가지로 구분하여 '핵심협약'²⁾, 거버넌스 협약(governance conventions), 기술적 협약(technical conventions)으로 구성됨.
- 1998.6. 총회에서 ILO는 “직업장에서의 기본원칙 및 권리에 관한 국제노동기구 선언(ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work)”을 채택한 이후 노동자의 핵심적인 권리로 분류될 수 있는 결사의 자유, 강제노동금지, 아동노동금지, 균등대우의 4가지 원칙과 관련한 8개 협약을 선정하여 각 회원국에게 성실히 준수하도록 의무를 부여하고, 각 회원국은 미비준 핵심협약에 대해 매년 보고서를 작성하여 제출토록 하는 등 동 협약을 비준하도록 촉구하고 있음.³⁾
- 우리나라는 1991년 ILO 가입후 현재까지 이들 8개 협약 중 결사의 자유에 관한 제87호 협약과 제98호 협약, 강제노동금지에 관한 제29호 협약과 제105호 협약의 4개 협약을 비준하지 않은 상태임.

〈참고〉 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	○

○ 우리나라가 아직까지도 비준하지 않은 4개 협약의 주요 내용은 아래 표와 같음.

〈참고〉 미비준 핵심협약 주요내용

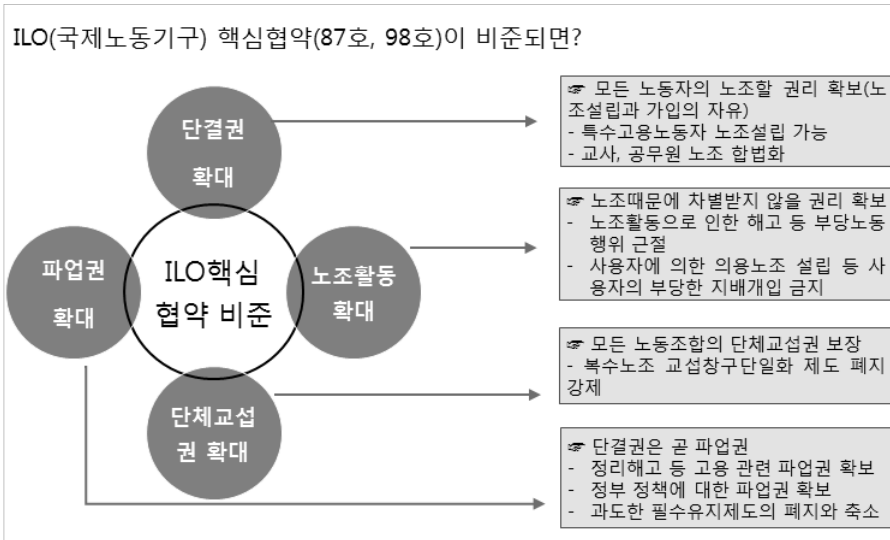
협약	절	조항	주요내용
결사의 자유와 단결권 보호협약 제87호	제1절 (결사의 자유)	제1조~제10조	- 노동자와 사용자는 어떠한 차별이나 사전 허가 없이 단체를 설립하고 가입할 수 있는 권한을 가짐(제2조). - 노동자단체 및 사용자단체는 규약과 규칙을 작성하고 이에 따라 자유로이 대표자를 선출하며 업무 및 활동을 조직하고 그 계획을 수립할 권리를 가짐(제3조제1항). - 정부당국은 이 권리를 제한하거나 권리의 합법적인 행사를 방해하는 어떠한 간섭도 삼가해야 함(제3조제2항). - 노동자 및 사용자는 행정기관에 의하여 해산되거나 활동이 정지되어서는 안 됨(제4조). - 노동자단체 및 사용자단체는 연맹, 연합단체와 총연합단체를 설립하고 이에 가입할 권리를 가지며, 해당 단체는 국제적인 노동자단체와 사용자단체에 가입할 권리를 가짐(제5조)
	제2절 (단결권 보호)	제11조	- 협약의 효력이 발생한 ILO 회원국은 노동자와 사용자가 자유로이 단체를 조직할 권리를 행사할 수 있도록 필요하고 적절한 조치를 취함(제11조).

2) '핵심협약'의 공식명칭은 '기본협약'(Fundamental conventions)임.

3) 권오성, “ILO 핵심협약 비준과 노동조합법 개정의 과제”, 「ILO 핵심협약 관련 노조법 개정 전문가 토론회」자료집, 한국노동법학회, 2020, 25쪽.

협약	절	조항	주요내용
단결권 및 단체교섭 협약 제98호		제1조~제6조	<ul style="list-style-type: none"> - 노동자는 고용 관련 반노조 차별행위로부터 적절한 보호를 받아야 함(제1조). - 노동자단체 및 사용자단체는 그 설립, 운영 및 관리에 있어서 상호간 또는 상대의 대리인이나 구성원의 모든 간섭행위로부터 충분한 보호를 받아야 함(제2조). - 사용자 또는 사용자단체와 노동자단체 사이에 자발적 교섭을 위한 메커니즘을 충분히 발전시키고 이용하도록 장려·촉진하기 위하여 국내사정에 적합한 조치를 취하여야 함(제4조). - 군대와 경찰에 대한 보장범위는 국내법령으로 정하여야 함(제5조). - 이 협약은 국가행정에 종사하는 공무원의 지위를 다루지 않으며, 어떠한 방식으로든 그 권리 또는 지위를 침해하는 것으로 해석되어서는 안 됨(제6조).
강제노동협약 제29호		제1조~제2조	<ul style="list-style-type: none"> - 이 협약을 비준한 ILO 회원국은 모든 형태의 강제적 또는 의무적 노동사용을 억제하기 위해 가능한 최단기간 내에 약속함(제1조). - 본 협약의 목적상, 강제노동이란 처벌의 위협 하에 모든 사람으로부터 요구되고 해당 당사자가 자발적으로 제공하지 않는 모든 노동 또는 서비스를 말함(제2조제1항). - 다음의 경우 강제노동에 포함되지 않음(제2조제2항) <ul style="list-style-type: none"> · 전적으로 군사적 성격의 작업으로서 의무적인 병역법으로 강요 되는 노동 또는 서비스 · 자치국가의 시민에게 정상적인 의무의 일부를 구성하는 노동 또는 서비스 · 공공기관의 감독 및 관리 하에 수행되고 개인, 회사 또는 단체의 처분에 따라 고용 또는 배치되지 않는 경우 법정에서 유죄판결의 결과로서 개인에게 부과되는 노동 또는 서비스 · 긴급한 경우, 즉 전쟁, 화재, 홍수, 기근, 지진, 극심한 전염병이나 가축 전염병, 짐승이나 곤충류 또는 식물류의 해로운 물질에 의한 침입, 기타 인구 전체 또는 일부의 생존이나 안녕을 위태롭게 하는 상황과 재해 또는 그런 우려가 있는 경우 강요되는 노동 또는 서비스 · 공동체의 직접적 이익을 위해 공동체 구성원에 의해 수행되고, 공동체 구성원이 부담하는 의무로서 인정될 수 있는 소규모 공동체 서비스
강제노동 철폐협약 제105호		제1조~제2조	<ul style="list-style-type: none"> - 이 협약을 비준한 ILO 회원국은 다음과 같은 형태의 강제적 또는 의무적 노동사용을 억제하고 사용하지 않을 것을 약속함(제1조). <ul style="list-style-type: none"> · 정치적 강요 또는 교육의 수단, 정치적 견해를 가지거나 표현에 대한 처벌 또는 정치적, 사회적 또는 경제적 체제에 반하는 견해에 대한 처벌 · 경제발전을 위해 노동력을 동원하고 사용하는 방법 · 노동훈련의 수단 · 파업참가에 대한 처벌 · 인종, 사회, 국가 또는 종교적 차별의 수단 - 이 협약을 비준한 ILO 회원국은 제1조에서 명시한 강제적 또는 의무적 노동을 즉각적이고 완전하게 폐지하기 위해 효과적인 조치를 취할 것을 약속함(제2조)

(2) ILO 핵심협약 비준이 '노동자' 와 '노동조합'에 가지는 의미와 중요성



○ 직장민주주의 확립과 노동인권보장

- ▶ ‘결사의 자유’와 ‘강제노동’에 관한 핵심협약 비준은 노동현장에 민주주의를 침투시켜 노동에서의 인권을 보장함으로써 모든 시민이 향유하고 있는 민주주의의 가치와 인간의 존엄성을 노동자 당연히 누릴 수 있도록 하는데 그 의미가 있음.
- ▶ 노동자라는 이유로 민주주의와 인권보장이라는 헌법의 규범적 요구에서 배제되어서는 안된다는 당연한 것을 국제적인 장치에 의해 보장받게 되는 것이 바로 핵심협약 비준이 가지는 가장 중요한 의미라고 할 수 있음.

○ 노동인권선진국으로서의 위상 정립

- ▶ 8개 핵심협약 비준은 인권선진국으로서의 위상을 국내외적으로 천명하는 것이라고 할 수 있음. 핵심협약 비준을 통한 국제노동기준에 부합하는 노사관계 제도 및 질서 구축은 우리나라 인간으로서의 존엄과 가치도 실현하고 있는 국가로서 인정받을 수 있는 계기가 될 것임.

○ ‘노사자치원칙’와 ‘협약자치원칙’의 확인

- ▶ 지금까지 노사분쟁해결과정상 정부의 지나친 개입이 오히려 역효과를 불러일으키는 경우가 많았음. 결사의 자유에 관한 핵심협약 비준은 노사가 자율적으로 분쟁을 해결할 수 있는 역량과 능력을 가지고 있다는 정부의 신뢰 아래, 노사 당사자에게 분쟁의 자율적 해결 기회를 주고 이를 제도적으로 뒷받침하는데 그 취지가 있음.
- ▶ 이와 같은 이유에서 위 비준협약은 노사의 자치적 해결에 대한 의사와 역량에 대한 정부의 신뢰를 국내외적으로 약속하고 표현하는 것이라고 할 수 있음.⁴⁾

4) 이승욱, “핵심협약 비준, 그 의미와 과제”, 『ILO 핵심협약과 사회통합』토론회 자료집, 노사발전재단, 2018, 55~58쪽.

2) ILO 핵심협약 비준 처리현황 및 노조법 개정

(1) ILO 핵심협약 비준 진행경과

- 현 정부의 ILO 핵심협약 비준약속
 - ▶ 현 정부는 100대 국정과제중 63번 과제로서 ‘노동존중사회 실현’을 제시하며, ILO의 8개의 핵심협약 중 4개의 미비준협약의 비준을 추진하겠다고 발표하였음.
 - ▶ 이에 사회적 대화기구인 경제사회노동위원회 ‘노사관계제도·관행개선위원회’에서 관련 논의를 진행하였으나 경총을 비롯한 사용자단체의 ILO핵심협약 비준과 무관한 노조법 개정 주장으로 노사정 협의가 결렬됨.
- ILO 핵심협약 비준을 위한 노조법 등 정부입법안 마련 및 제출
 - ▶ 이후 정부는 ILO 핵심협약 비준에 걸림돌이 되고 있는 관련 법률개정과 비준을 동시에 추진한다는 방침을 밝히고, 21대 국회 개원과 함께 2021.6.30. 3개 법률(노조법 및 공무원·교원노조법)에 대한 개정안과 2021.7.14. ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 비준동의안’, ‘단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 비준동의안’, ‘강제 또는 의무노동에 관한 협약 비준동의안’ 이상 3개 비준동의안을 국회 제출함.

(2) 노조법 등 개정법률안 국회통과 및 시행예정

- 2021.12.9. 국회 본회의에서 ILO 핵심협약 비준을 관련 ‘노동조합 및 노동관계조정법’, ‘공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’, ‘교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률’ 이상 3개 법률의 일부개정법률안이 의결되어 통과되어 2021.7.6. 시행을 앞두고 있음.
- 위 개정법률안의 주요내용은 아래와 같음(세부내용 및 설명은 ‘2. 핵심쟁점 및 쟁점해설’ 참조).

〈참고〉 노조법 등 주요개정내용

구분	주요개정내용
노조법	- 해고자 등의 기업별 노조가입 제한규정 삭제 - ‘종사근로자 아닌 자의 기업별 노조 임원·대의원 자격 및 조합활동 제한’ - 노조전임자 급여금지 규정 삭제 및 근로시간면제제도 개편 - 단체협약 유효기간 상한 연장(2년→3년) - 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지 - 교섭창구 단일화 관련 제도 정비 - 다양한 교섭방식 선택을 위한 국가·지방자치단체 노력의무
공무원노조법	- 공무원노조 가입범위 확대 및 가입제한 직무조문 정비 · ‘6급 이하’ 직급으로 노조가입을 제한하던 규정삭제, 직무내용 및 성격에 따른 제한유지 · 소방공무원 및 조교를 포함한 교육공무원(교원 제외) 노조가입 허용 · 퇴직공무원도 노조 규약이 정하는 바에 따라 노조가입 허용
교원노조법	- 퇴직교원도 노조규약이 정하는 바에 따라 노동조합 가입 허용

- 한편, 위 3개 법률의 국회통과 이후 후속입법으로서, 2021.1.12. '공무원 노동조합 관련 해직공무원 등 의복직 등에 관한 특별법'이 제정되어 2021.4. 13. 시행예정임.

〈참고〉 「공무원 노동조합 관련 해직공무원등의 복직 등에 관한 특별법」

제1조(목적) 이 법은 공무원의 노동 기본권을 보장하기 위한 공무원 노동조합 설립 및 활동과 관련하여 해직되거나 징계처분을 받은 공무원의 복직 등을 위한 절차를 마련하여 해당 공무원의 명예를 회복하고 공직사회의 개혁과 통합에 이바지함을 목적으로 한다.

제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 뜻은 다음과 같다.

1. “해직공무원”이란 2002년 3월 23일부터 2018년 3월 25일까지의 기간 동안 다음 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 파면·해임·당연퇴직·직권면직 또는 계약해지된 공무원(공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률 제2조에 따른 공무원을 말한다. 이하 같다)을 말한다.
 - 가. 공무원노동조합의 설립이나 가입
 - 나. 공무원노동조합 활동과 관련하여 「국가공무원법」 제66조 또는 「지방공무원법」 제58조에 따른 집단 행위의 금지 의무 위반, 무단결근 및 직장이탈 등 다른 법령에 따른 공무원의 의무에 반하는 행위
 - 다. 그 밖에 가목이나 나목과 유사한 사유
2. “징계공무원”이란 2002년 3월 23일부터 2018년 3월 25일까지의 기간 동안 제1호 각 목의 어느 하나에 해당하는 사유로 강등·정직·감봉 또는 견책 등의 징계처분을 받은 공무원을 말한다.

제3조(해직공무원등의복직및명예회복심의위원회) ① 해직공무원 및 징계공무원(이하 “해직공무원 등”이라 한다)이 해직 또는 징계처분 당시에 소속하였던 기관(해직 당시 소속하였던 기관이 폐지·변경된 경우에는 그 권한 또는 기능을 승계받은 기관을 말한다. 이하 “소속기관”이라 한다)별로 해직공무원등의복직및명예회복심의위원회(이하 “위원회”라 한다)를 둔다.

② 위원회는 다음 각 호의 사항을 심의·결정한다.

1. 해직공무원등에 해당하는지 여부에 관한 사항
 2. 복직대상자 결정 및 통보에 관한 사항
 3. 해직공무원의 경력 인정에 관한 사항
 4. 그 밖에 해직공무원등의 복직 및 명예회복 등과 관련하여 대통령령으로 정하는 사항
- ③ 제1항에도 불구하고 소속기관이 지방자치단체인 경우 위원회를 해당 지방자치단체의 인사위원회로 갈음할 수 있다.

제4조(위원회의 구성 및 운영) ① 위원회는 7명 이상 9명 이하의 위원으로 구성하며 위원장은 위원 중에서 호선(互選)한다.

② 위원은 다음 각 호에 해당하는 사람으로서 학식과 경험이 풍부한 사람 중에서 소속기관의 장이 임명하거나 위촉하되, 외부위원이 전체 위원의 2분의 1 이상이어야 한다.

1. 소속기관의 인사 업무 및 노사관계 업무 담당자

2. 법관·검사, 변호사 또는 공인노무사 자격이 있는 사람
 3. 노동관계 관련 업무에 5년 이상 근무한 경력이 있는 사람
 4. 대학에서 법학, 행정학, 경영학 또는 노동 관련 분야 등의 교수·부교수 또는 조교수 이상의 직에 재직하는 사람
- ③ 위원회의 공무원이 아닌 위원은「형법」이나 그 밖의 법률에 따른 벌칙을 적용할 때에는 공무원으로 본다.
- ④ 그 밖에 위원의 임기, 위원회의 운영과 회의절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제5조(해직공무원등 결정 신청) ① 해직공무원등으로 결정을 받으려는 사람(해직공무원이 사망한 경우「공무원연금법」제3조제1항제2호에 따른 그 해직공무원의 유족을 포함한다. 이하 “신청인”이라 한다)은 대통령령으로 정하는 바에 따라 관련 증빙서류를 갖추어 서면으로 위원회에 신청하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 신청은 이 법 시행일부터 3개월 이내에 하여야 한다. 다만, 신청기간 이내에 신청할 수 없는 특별한 사정이 있는 경우에는 3개월의 범위에서 대통령령으로 정하는 바에 따라 신청 기간을 연장할 수 있다.

제6조(위원회의 심의·결정) ① 위원회는 제5조에 따른 신청을 받은 날부터 3개월 이내에 제3조제2항 각 호의 사항을 심의·결정하여야 한다. 다만, 그 기간 내에 심의·결정을 할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 위원회의 결정으로 한 차례만 3개월의 범위에서 심의·결정기간을 연장할 수 있다.

- ② 제1항에 따른 심의·결정의 절차 및 기간연장 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제7조(결정서의 송달) ① 위원회는 제6조에 따른 결정을 한 날부터 30일 이내에 그 결정서 정본을 신청인에게 송달하여야 한다.

- ② 제1항에 따른 결정서의 송달에 관하여는「민사소송법」의 송달에 관한 규정을 준용한다.

제8조(재심의 등) ① 제6조제1항에 따른 위원회의 결정에 이의가 있는 신청인은 결정서 정본을 송달받은 날부터 30일 이내에 위원회에 재심을 신청하여야 한다.

- ② 위원회는 제1항에 따른 재심의 신청을 받은 날부터 30일 이내에 재심의·결정하여야 한다. 다만, 그 기간 내에 결정할 수 없는 정당한 사유가 있는 경우에는 위원회의 결정으로 한 차례만 30일의 범위에서 재심의 결정기간을 연장할 수 있다.
- ③ 위원회의 재심의와 그 결정서의 송달에 관하여는 제6조 및 제7조를 각각 준용한다.

제9조(사실조사 등) ① 위원회는 제3조제2항 각 호의 사항을 심의·결정하기 위하여 신청인·증인·참고인으로부터 증언 또는 진술을 듣거나 필요하다고 인정하는 경우 검증 또는 조사를 할 수 있으며, 관계 기관의 장에게 필요한 협조를 요청할 수 있다.

- ② 제1항에 따라 협조요청을 받은 관계 기관의 장은 특별한 사유가 없으면 이에 따라야 한다.

제10조(해직공무원등 결정 통보 등) ① 위원회는 제6조 및 제8조에 따라 제3조제2항 각 호의 사항에 대한 결정을 한 경우 결정한 날부터 30일 이내에 해직공무원등의 소속기관의 장에게 그

결정 내용을 통보하여야 한다. 이 경우 위원회가 통보하는 복직대상자 결정 내용에는 제3조 제2항제3호에 따른 경력사항을 함께 포함하여야 한다.

- ② 해직공무원등의 인사기록 등을 보관하는 소속기관의 장은 위원회로부터 해직공무원등으로 결정을 받은 경우, 다음 각 호의 구분에 따라 그 기록을 말소하여야 한다.
1. 해직공무원에 대해서는 인사기록 중 제2조제1호 각 목의 사유와 관련된 파면·해임·당연퇴직·직권면직 또는 계약해지 기록
 2. 징계공무원에 대해서는 인사기록 중 제2조제1호 각 목의 사유와 관련된 징계기록

제11조(해직공무원의 복직 및 채용) ① 제10조제1항에 따라 통보를 받은 소속기관의 장은 통보를 받은 날부터 3개월 이내에 제3조제2항제2호에 해당하는 복직대상자를 복직시켜야 한다. 다만, 공무원노동조합 활동과 관련한 사유로「국가공무원법」제33조 및「지방공무원법」제31조의 결격사유에 해당하는 사람의 경우 그 사유가 해소된 날부터 3개월 이내로 한다.

- ② 제1항에 따라 복직하는 해직공무원은 해직 당시의 직급 또는 상당계급으로 채용한다.
 ③ 제2항에 따른 해직공무원의 채용 절차, 정원, 그 밖에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제12조(불이익 처우 금지) 이 법에 따라 해직공무원등으로 결정받은 공무원은 공무원노동조합 활동을 하였다는 이유로 인사 및 포상과 관련하여 불이익한 처분이나 대우를 받지 아니한다.

제13조(퇴직급여의 제한에 관한 특례) ① 이 법에 따라 해직공무원으로 결정받은 공무원 중 이 법 시행일 현재 정년을 초과한 사람이 해직 당시「공무원연금법」(법률 제15523호 공무원연금법 전부개정법률로 개정되기 전의 법률을 말한다) 제64조제1항제2호에 따라 감액된 퇴직급여를 받고 있는 경우에는 이 법 시행일 이후 지급되는 퇴직급여(해직공무원이 사망하여 그 유족이 퇴직유족연금을 지급받고 있는 경우에는 퇴직유족연금을 말한다)부터 전액을 지급한다. 다만, 퇴직 시「공무원연금법」에 따라 감액된 퇴직연금일시금, 퇴직연금공제일시금 또는 퇴직일시금을 받은 자에게는 제6조부터 제8조까지의 규정에 따라 해직공무원으로 인정한다는 결정이 신청인에게 송달된 날부터 6개월 이내에 그 감액분을 일시금으로 지급한다.

- ② 제1항에 따라 퇴직급여를 지급하는 데 추가로 필요한 재원은 국가와 지방자치단체가 지원한다.
 ③ 제1항에 따른 퇴직급여 지급방법, 절차 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제14조(해직기간의 경력인정에 관한 특례) ① 공무원 경력 인정에 관한 다른 법령의 규정에도 불구하고 이 법에 따라 임용된 해직공무원이「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」에 따라 설립된 노동조합에서 활동한 기간(2007년 10월 17일부터 2009년 10월 19일까지 및 2018년 3월 26일부터 이 법 시행일까지의 기간을 말한다)은 해직 당시의 직급 또는 상당계급에서 근무한 경력(승진, 호봉획정에 필요한 경력)으로 인정한다.

- ② 제1항에 따라 인정하는 경력의 반영을 위한 절차 등 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

제15조(재직기간의 합산 및 산입에 관한 특례) ① 이 법에 따라 임용된 해직공무원이 해직 전 재직 기간을「공무원연금법」에 따라 합산받으려 할 경우에는 같은 법 제26조제2항 본문에도 불구하고 퇴직 당시에 실제로 받은 퇴직급여액에 같은 법 시행령으로 정하는 이자를 가산하여 공

무원연금공단에 반납하여야 한다.

- ② 제14조제1항에 따라 경력을 인정받은 해직공무원은 해당 기간을「공무원연금법」제25조에 도 불구하고 재직기간에 산입할 수 있다. 이 경우 전단에 따라 해당 경력이 재직기간에 산입되는 사람은 공무원연금공단이 산입을 승인한 날이 속하는 달의 다음 달부터 해당 월분의 기여금과 같은 금액의 소급기여금을 내야 한다.
- ③ 제2항에 따라 산입되는 해직기간은「공무원연금법」 제28조제4호에 따른 퇴직수당을 지급할 때에는 산입하지 아니하고, 산입되는 해직기간의 연금액 산정에 관하여는 법률 제 15523호 공무원연금법 전부개정법률 부칙 제13조제3항을 준용한다.
- ④ 제1항 및 제2항에 따른 재직기간의 합산 또는 산입의 방법, 신청 절차 및 퇴직급여 산정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.

부 칙

제1조(시행일) 이 법은 공포 후 3개월이 경과한 날부터 시행한다.

제2조(이 법의 시행을 위한 준비행위) 위원장 선출, 위원의 임명 또는 위촉 등 위원회의 설립준비는 이 법의 시행일 전에 할 수 있다.

제3조(위원회 위원의 임기개시에 관한 적용례) 이 법에 따라 최초로 임명 또는 위촉된 위원회 위원의 임기는 이 법 시행일부터 시작하는 것으로 본다.

(3) ILO 핵심협약 비준동의안 국회 본회의 회부

- 2021.2.22. 국회 외교통일위원회에서 ‘결사의 자유 및 단결권 보호에 관한 협약 비준동의안’, ‘단결권 및 단체교섭권 원칙의 적용에 관한 협약 비준동의안’, ‘강제 또는 의무노동에 관한 협약 비준동의안’ 이 상 3개 비준동의안이 원안가결되어 국회 본회의 부의안건으로 상정됨.
 - ※ 2021.2.22. 국방위원회도 법률안심사소위원회에서 위 ‘강제 또는 의무노동에 관한 협약비준동의안’ 처리를 위해 ‘병역법’ 개정안(보충역으로 분류된 대상에게 현역으로 복무할 수 있도록 허용)을 의결함.
- 이후 비준동의안이 국회 본회의를 통과할 경우, ‘비준서 교환’ 후 ‘국내공포조치(관보게재)’가 이루어지게 됨.
 - ▶ ‘국내공포조치’로 헌법 제6조 제1항에 의거하여, “체결·공포된 조약과 일반적으로 승인된 국제법규는 국내법과 같은 효력”을 가지게 됨.
 - ▶ ‘공포’는 선언적·절차적 행위인 공포와 구별되며, 공포되지 아니한 조약은 국내법적 효력을 갖지 못하며, 법원이나 국민을 구속하지 못함.

3) ILO 핵심협약 비준 이후의 변화들

(1) ILO 핵심협약 비준효력

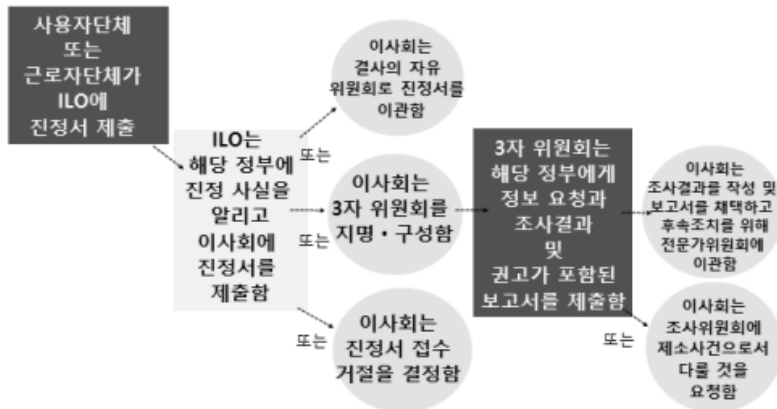
- ILO 핵심협약은 이를 비준한 회원국에 한하여 국제조약으로서, 비준서가 등록된 날로부터 12개월 후부

터 효력이 발생하여 법적 구속력을 가짐. 협약사항을 위반했다고 하여 예외적인 경우를 제외하고 ILO가 회원국을 제재할 수 있는 집행권한을 갖는 것은 아님.

- ▶ ILO는 협약을 위반한 회원국에 협약을 이행하라는 권고방식을 위함.
- ▶ 예외적인 경우로 ILO는 협약을 위반한 회원국을 상대로 '국제사업재판소'에 제소하는 경우도 있음.

○ ILO 핵심협약 미이행시 진정처리절차 또는 고충처리절차

〈참고〉 ILO 진정처리절차



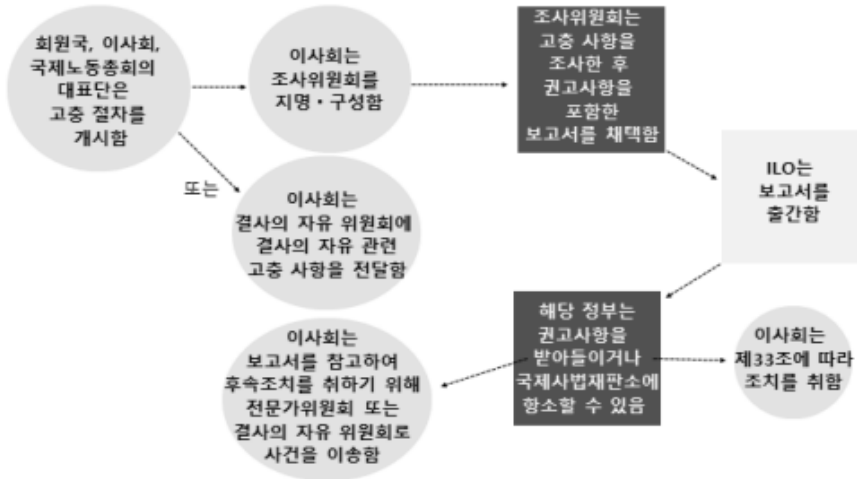
※ 출처: ILO, Rules of the Game, 2019, p.111.

▶ 진정처리 절차(representation procedure)

- ILO 헌장 제24조 및 제25조에 따라 사용자단체 또는 노동자단체가 해당 회원국이 협약을 효과적으로 이행하지 않는다는 사실을 이사회에 제출하는 것임(진정의 주체는 사용자단체 또는 근로자단체이며, 개인은 진정의 주체가 될 수 없으나, 사용자단체 또는 근로자단체에 관련 정보를 전달할 수 있음).
- 이사회는 3자 구성 위원회(이하 '위원회'라 함)가 진정을 조사하고 해당 회원국의 조치(대응)를 검토할 수 있음. 위원회는 해당사건의 법적 및 실제적 측면을 살펴보고 제출된 정보를 조사하여 권고사항과 함께 종결함.
- 만약 해당 회원국이 필요한 조치를 취하지 않는 경우, 협약과 권고의 적용에 관한 전문가 위원회(Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations)로 하여금 후속조치를 요구하거나 심각한 경우 제소(Complaints)로 이어질 수 있음.
- 제소의 경우, 이사회는 조사위원회(Commission of Inquiry)에 회부할 것을 결정할 수 있음. ILO 핵심협약 제87호와 제98호에 대한 진정은 절차에 따라 통상적으로 결사의 자유 위원회(The Committee on Freedom of Association)로 회부함.

▶ 고충처리 절차(complaint procedure)

〈참고〉 ILO 진정처리절차



※ 출처 : ILO, Rules of the Game, 2019, p.113.

- ILO 헌장 제26조 및 제34조에 따라 협약비준 회원국, 국제노동총회의 대표단 또는 이사회는 동일한 협약을 비준한 다른 회원국이 동 협약을 이행하지 않는 경우 소를 제기할 수 있음.
- 고충사항이 접수되는 경우, 이사회는 3자 구성 조사위원회를 설치·회부하여 고충사항을 조사하고 모든 사실관계를 확인한 후 고충사항을 처리할 수 있도록 조치사항을 권고함.
- 만약 해당 회원국이 조사위원회의 권고사항을 거부하는 경우, 이사회는 ILO 헌장 제33조에 따라 조치를 취함. 이 경우 이사회는 총회에 ‘이행을 확실히 하는 것이 현명하고 편리함’이라는 조치를 권고할 수 있음.

(2) ILO 핵심협약 비준 회원국에 대한 감독체계

- ILO 회원국이 핵심협약을 비준하는 경우, 그 이행 여부에 관하여 감독체계가 가동되며, 이 감독체계는 일반감독체계(regular supervisory mechanisms)와 특별감독체계(special supervisory mechanisms)로 나누어짐.
- 일반감독체계
 - ▶ 본 체계는 회원국이 ILO 협약을 비준한 경우에 적용되며, 비준국가의 정기적인 보고 의무를 기초로 이행조치여부를 감독함. 일반감독체계는 회원국 정부가 제출한 ‘법과 관행의 적용에 관한 보고서’와 근로자 및 사용자단체가 보낸 ‘관찰(감시) 보고서’를 기초로 하며, ILO의 2개 기관이 이를 감독함.
 - ▶ ILO의 2개 기관은 ‘협약과 권고의 적용에 관한 전문가 위원회’와 ‘기준적용에 관한 총회 위원회(Conference Committee on the Application of Standards)’임.

〈참고〉 ILO 2개 기관 일반감독체계

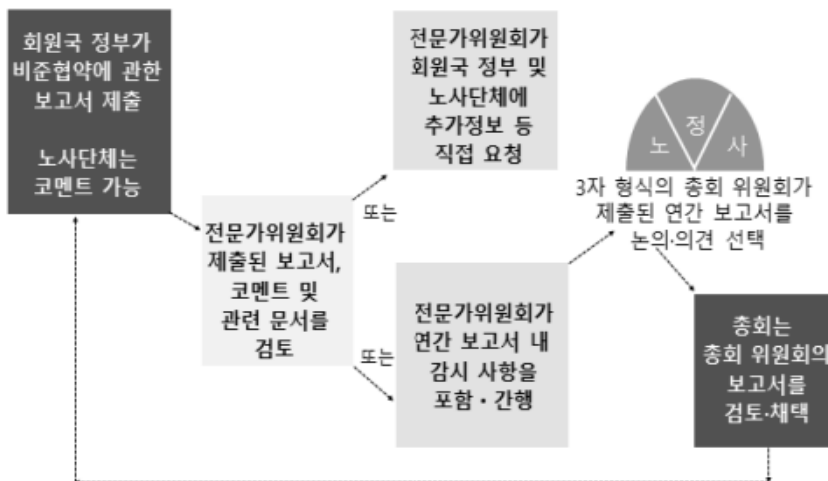
협약과 권고의 적용에 관한 '전문가 위원회'	기준적용에 관한 '총회 위원회'
<ul style="list-style-type: none"> - 전문가위원회는 1926년에 설립되었고 이사회가 임명한 20명의 저명한 법학자로 구성되며, 임기는 3년임. - 매 3년마다 회원국은 비준한 8개의 핵심협약과 4개의 거버넌스 협약을 국내에 적용하기 위하여 국내법과 관행상 취한 조치들을 상세히 알 수 있는 보고서를 제출해야 함. 이 외 다른 협약에 대해서는 매 6년 마다 보고서를 제출해야 함. - 전문가위원회는 보고서를 심사한 후 2가지 종류(감시와 직접요청)의 견해를 밝힘. - 감시(observations)는 특정 협약을 해당국가에 적용함으로써 발생하는 기본적인 문제에 관한 견해를 말하며, 전문가위원회의 연간 보고서에 포함됨. - 직접요청(direct requests)은 기술적인 문제와 관련되거나 부가적인 정보요청을 말하며 연간 보고서에 포함되지 않음. - 연간보고서는 3부분(파트1: 일반보고서, 파트2: 감시보고서, 파트3: 특정주제에 관한 일반조사)으로 구성됨. 	<ul style="list-style-type: none"> - 전문가위원회의 연간보고서는 통상적으로 12월에 채택되며, 다음해 6월에 국제노동회의에 제출되어 총회 위원회의 심사를 받음. - 총회 위원회는 3자(정부, 사용자, 근로자 대표) 형식으로 구성되며, 제출된 연간보고서를 심사하고 논의 주제를 선택함. - 총회 위원회는 논의 주제와 관련하여 해당 정부에 문제 해결을 위한 권고를 시행하며 이에 대한 내용은 연간보고서 내에 기재됨.

※ 출처 : 신동윤, "ILO 핵심협약의 비준현황과 과제", 국회입법조사처, 2020, 51~52쪽.

○ 특별감독체계

- ▶ 특별감독체계는 크게 3가지 특별절차로서 대표자 선출절차, 비준협약에 관한 고충처리 절차, 결사의 자유에 관한 고충처리 절차로 나뉨. 대표자 선출절차와 비준협약에 관한 고충절차는 협약을 비준한 후에 진행되는 절차인 반면, 결사의 자유에 관한 고충처리 절차는 비준 여부와 상관없이 진행되는 절차임.

〈참고〉 결사의 자유 위반에 관한 특별절차



※ 출처 : ILO, Rules of the Game, 2019, p.113.

2. 핵심쟁점 및 쟁점해설

1) 노조법 주요개정내용 (2021.1.5.개정, 2021.7.6.시행)

(1) 총괄

○ 현행법과 주요개정내용 비교

구분	현행	개정법
노동조합 요건 (소극적 요건)	해고자 제한(해고자 → 근로자가 아닌 자) - 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙위원회 재심판정시까지만 인정	○ 해고자 제한규정 삭제 ○ 종사근로자 조합원 노조활동 제한 - 종사근로자 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회 재심판정 시까지 종사근로자로 간주
노동조합 조직·가입 및 활동	관련 규정 없음.	○ 종사근로자(사업 또는 사업장에 종사하는 근로자) 아닌 노조 조합원 활동 제한 - 사용자의 효율적 사업운영에 지장을 주지 않는 범위 내 사업·사업장에서 노조활동 가능
대의원· 임원자격 및 선출	대의원·임원은 그 조합원 중에서 선출	○ 대의원·임원 자격은 규약으로 결정 - 단, 기업별 노조(하나의 사업·사업장 대상조직 노조)인 경우 종사근로자 조합원 중에서 선출
노조전임자 (근로시간 면제자)	전임자 정의 - 단체협약 및 사용자 동의 있는 경우, 근로계약 소정의 업무제공을 하지 않고 노조업무에만 종사하는 자	○ 전임자 정의 삭제 및 근로시간면제자로 신규 정의 - 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 업무제공을 하지 않고 노조업무에만 종사하는 자
	사용자의 전임자 급여지급 금지 노조의 전임자 급여지급 요구 및 이를 목적으로 한 쟁의행위 금지	삭제
	관련규정 없음.	○ 근로시간면제 한도초과 효력 - 단체협약 또는 사용자 동의는 그 부분에 한하여 무효
	사용자의 노조전임자 급여지원 '부당노동행위' 금지·처벌	사용자의 근로시간면제한도 초과 급여지급 '부당노동행위' 금지·처벌
근로시간 면제심의 위원회	고용노동부 소속	○ 경제사회노동위원회 소속 (특별위원회)
	위원회 심의·의결후 고용노동부장관 고시	○ 위원회 심의·의결후 경사노위 위원장이 고용노동부장관에게 즉시 통보 → 고용노동부장관 고시 ○ 경제사회노동위원회는 근로시간면제심의위원회 구성 등 필요절차를 개정법 시행전 진행 가능 ○ 경제사회노동위원회는 개정법 시행 즉시 근로시간면제심의위원회가 조합원수, 조합원 지역별분포, 연합단체활동 등 운영실태 고려 근로시간면제한도 심의착수
단체협약 유효기간 상한	2년 초과 금지	○ 3년을 초과하지 않는 범위 내 노사합의 결정 ○ 개정법 시행전 체결 단체협약 유효기간은 종전규정에 따름.
쟁의행위 기본원칙	관련규정 없음.	사용자 점유배제 조업방해 형태 쟁의행위 금지
조합원수 산정	관련규정 없음.	○ 종사근로자가 아닌 조합원은 근로시간면제 한도설정, 교섭대표노조 결정, 쟁의행위 찬반투표 등에서 제외

구분	현행	개정법
교섭창구 단일화절차 및 교섭 원칙지원	하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등으로 교섭단위 분리 필요 인정 → 노동위원회 분리결정	○ 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭관행 등으로 교섭단위 분리·통합 필요 인정 → 노동위원회 분리·통합결정
	관련규정 없음.	개별교섭시 사용자는 모든 노조와 성실교섭 의무, 차별 대우 금지 국가·지자체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭 방식 자율적 선택 지원 및 단체교섭 활성화 노력

(2) 해고자 등 기업별 노조가입 제한규정 삭제

○ 주요내용

- ▶ 제2조 제4호 라목 단서조항 삭제 : 종래 ‘기업별 노조’에서 해고자 등의 노조가입을 제한하는 것으로 해석되어 온 “해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다” 규정을 삭제하여 해고자, 구직자 등의 기업별 노조가입이 가능하게 됨.
- ▶ 노동조합의 조합원 자격은 ‘규약’으로 정하되, 해당 기업의 종사자인 조합원이 해고되어 부당노동행위 구제신청을 한 경우 중앙노동위원회 재심판정 시까지 종사자 지위를 인정함.

현행	개정법
제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 自主적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다. 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우	제2조(정의) 이 법에서 사용하는 용어의 정의는 다음과 같다. 4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 自主적으로 단결하여 근로조건 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체 또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. 가. 사용자 또는 항상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우 나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우 다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우 라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 〈삭제〉 마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우
제5조(노동조합의 조직·가입) 근로자는 자유로이 노동조합을 조직하거나 이에 가입할수 있다. 다만, 공무원과 교원은 따로 법률로 정한다. 〈신설〉	제5조(노동조합의 조직·가입·활동) ① (현행 제목 외의 부분과 같음) ③ 종사근로자인 조합원이 해고되어 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 종사근로자로 본다.

(3) ‘종사근로자’ 아닌 자의 기업별 노조 임원·대의원 자격 및 조합활동 제한

○ 주요내용

- ▶ 기업별 노조의 임원·대의원 자격은 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출
- ▶ 사용자의 효율적 사업 운영에 지장을 주지 않는 범위에서 노동조합 활동 허용

- ▶ 비종사자 조합원은 ① 근로시간면제 한도 설정, ② 교섭대표노조의 결정, ③ 쟁의행위 찬반투표를 위한 조합원 수 산정에서 제외

구분	현 행	개 정 법
임원· 대의원 자격	제23조(임원의 선거등) ① 노동조합의 임원은 그 조합원 중에서 선출되어야 한다.	제23조(임원의 자격 등) ① 노동조합의 임원 자격은 <u>규약으로 정한다. 이 경우 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 임원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 정한다.</u>
	제17조(대의원회) <신 설>	제17조(대의원회) ③ 하나의 사업 또는 사업장을 대상으로 조직된 노동조합의 대의원은 그 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하여야 한다.
조합활동 제한	제5조(노동조합의 조직·가입) <신 설>	제5조(노동조합의 조직·가입) ② 사업 또는 사업장에 종사하는 근로자(이하 “ <u>종사 근로자</u> ”라 한다)가 아닌 노동조합의 조합원은 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서 사업 또는 사업장 내에서 노동조합 활동을 할 수 있다.
조합원수 산정제외	제24조(노동조합의 전임자) ② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 “전임자”라 한다)는 그 전임시간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니된다.	제24조(노동조합의 전임자) ② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 ‘근로시간면제자’)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제한도(이하 “근로시간 면제한도”라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.
	제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ⑩ <신 설>	제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ⑩ 이 조의 제4항부터 제7항까지와 제9항의 조합원수 산정은 <u>종사근로자인 조합원으로 한다.</u>
	제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 제29조의2에 따라 교섭대표노동조합의 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원(해당 사업 또는 사업장 소속 조합원으로 한정한다)의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 쟁의행위를 할 수 없다.	제41조(쟁의행위의 제한과 금지) ① 노동조합의 쟁의행위는 그 조합원(제29조의2에 따라 교섭대표노동조합의 결정된 경우에는 그 절차에 참여한 노동조합의 전체 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 조합원 과반수의 찬성으로 결정하지 아니하면 이를 행할 수 없다. 이 경우 조합원수 산정은 종사근로자인 조합원을 기준으로 한다.

(4) 노조 전임자 급여금지 규정 삭제 및 근로시간면제제도 개편

○ 주요내용

- ▶ 노조 전임자에 대한 급여금지 및 근로시간면제한도를 초과하는 급여지급 요구하는 쟁의행위 금지 규정 삭제

- ▶ 근로시간면제한도를 초과하는 단체협약 또는 사용자 동의는 그 부분에 한해 무효, 타임오프 한도를 초과하여 사용자가 급여를 지급하는 경우 부당노동행위로 처벌
- ▶ 근로시간면제심의위원회를「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회의 특별위원회로 설치
- ▶ (부칙) : 법 시행 전에 근로시간면제심의위원회의 위원 구성 등 필요한 절차 진행하도록 하고, 법 시행 즉시 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영실태를 고려하여 근로시간면제 한도 심의 척수

현행	개정법
<p>제24조(노동조합의 전임자) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에만 종사할 수 있다.</p> <p>② 제1항의 규정에 의하여 노동조합의 업무에만 종사하는 자(이하 "전임자"라 한다)는 그 전임기간동안 사용자로부터 어떠한 급여도 지급받아서는 아니 된다.</p> <p>③ 사용자는 전임자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 제2항에도 불구하고 단체협약으로 정하거나 사용자가 동의하는 경우에는 사업 또는 사업장별로 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 근로자는 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</p> <p>⑤ 노동조합은 제2항과 제4항을 위반하는 급여 지급을 요구하고 이를 관철할 목적으로 쟁의행위를 하여서는 아니 된다.</p>	<p>제24조(근로시간 면제 등) ① 근로자는 단체협약으로 정하거나 사용자의 동의가 있는 경우에는 사용자 또는 노동조합으로부터 급여를 지급받으면서 근로계약 소정의 근로를 제공하지 아니하고 노동조합의 업무에 종사할 수 있다.</p> <p>② 제1항에 따라 사용자로부터 급여를 지급받는 근로자(이하 "근로시간면제자"라 한다)는 사업 또는 사업장별로 종사근로자인 조합원 수 등을 고려하여 제24조의2에 따라 결정된 근로시간 면제 한도(이하 "근로시간 면제 한도"라 한다)를 초과하지 아니하는 범위에서 임금의 손실 없이 사용자와의 협의·교섭, 고충처리, 산업안전 활동 등 이 법 또는 다른 법률에서 정하는 업무와 건전한 노사관계 발전을 위한 노동조합의 유지·관리업무를 할 수 있다.</p> <p>③ 사용자는 제1항에 따라 노동조합의 업무에 종사하는 근로자의 정당한 노동조합 활동을 제한하여서는 아니 된다.</p> <p>④ 제2항을 위반하여 근로시간 면제 한도를 초과하는 내용을 정한 단체협약 또는 사용자의 동의는 그 부분에 한정하여 무효로 한다.</p> <p>⑤ <삭제></p>
<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 "위원회"라 한다)를 고용노동부에 둔다.</p> <p>② 근로시간 면제 한도는 위원회가 심의·의결한 바에 따라 고용노동부장관이 고시하되, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 결정할 수 있다.</p>	<p>제24조의2(근로시간면제심의위원회) ① 근로시간면제자에 대한 근로시간 면제 한도를 정하기 위하여 근로시간면제심의위원회(이하 이 조에서 "위원회"라 한다)를「경제사회노동위원회법」에 따른 경제사회노동위원회(이하 "경제사회노동위원회"라 한다)에 둔다.</p> <p>② 위원회는 근로시간 면제 한도를 심의·의결하고, 3년마다 그 적정성 여부를 재심의하여 의결할 수 있다.</p>

현 행	개정 법
<p>③ 위원회는 노동계와 경영계가 추천하는 위원 각 5명, 정부가 추천하는 공익위원 5명으로 구성된다.</p> <p>④ 위원장은 공익위원 중에서 위원회가 선출한다.</p> <p>⑤ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑥ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>	<p>③ 경제사회노동위원회 위원장은 제2항에 따라 위원회가 의결한 사항을 고용노동부장관에게 즉시 통보하여야 한다.</p> <p>④ 고용노동부장관은 제3항에 따라 경제사회노동위원회 위원장이 통보한 근로시간 면제 한도를 고시하여야 한다.</p> <p>⑥ 위원회는 다음 각 호의 구분에 따라 근로자를 대표하는 위원과 사용자를 대표하는 위원 및 공익을 대표하는 위원 각 5명씩 성별을 고려하여 구성한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 근로자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 노동단체가 추천하는 사람 2. 사용자를 대표하는 위원: 전국적 규모의 경영자단체가 추천하는 사람 3. 공익을 대표하는 위원: 경제사회노동위원회 위원장이 추천한 15명 중에서 제1호에 따른 노동단체와 제2호에 따른 경영자단체가 순차적으로 배제하고 남은 사람 <p>⑥ 위원회의 위원장은 제5항제3호에 따른 위원 중에서 위원회가 선출한다.</p> <p>⑦ 위원회는 재적위원 과반수의 출석과 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.</p> <p>⑧ 위원의 자격, 위촉과 위원회의 운영 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.</p>
<p>제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.</p>	<p>제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 "부당노동행위"라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 근로시간 면제한도를 초과하여 급여를 지급하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위.</p>
	<p>부칙 제3조(근로시간면제심의위원회 이관에 관한 준비행위) ① 경제사회노동위원회는 제24조의2에 따른 근로시간면제심의위원회 구성을 위한 위원 위촉 등 필요한 절차를 이 법 시행 전에 진행할 수 있다.</p> <p>② 경제사회노동위원회는 이 법 시행 즉시 근로시간면제심의위원회가 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 건전한 노사관계 발전을 위한 연합단체에서의 활동 등 운영실태를 고려하여 근로시간면제해도 심의에 착수한다.</p>

(5) 단체협약의 유효기간 상한 연장(2년→3년)

○ 주요내용

- ▶ 노사는 3년 기간 내에서 단체협약 유효기간(유효기간을 정하지 않거나 상한을 초과하는 유효기간을 정한 경우 포함)을 설정

현 행	개정법
제32조(단체협약의 유효기간) ① 단체협약에는 2년을 초과하는 유효기간을 정할 수 없다. ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 2년으로 한다.	제32조(단체협약 유효기간의 상한) ① 단체협약의 유효기간은 3년을 초과하지 않는 범위에서 노사가 합의하여 정할 수 있다. ② 단체협약에 그 유효기간을 정하지 아니한 경우 또는 제1항의 기간을 초과하는 유효기간을 정한 경우에 그 유효기간은 3년으로 한다.

(6) 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 쟁의행위 금지

○ 주요내용

- ▶ 종전 정부입법안 내용중 ‘전면적’ 직장점거 행위금지에서 대법원 판례입장인 ‘부분적·병존적’ 점거 수준으로 수정·변경하여 쟁의행위 양태를 명문화함.

현 행	개정법
제37조(쟁의행위의 기본원칙) ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 된다. ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다.	제37조(쟁의행위의 기본원칙) ① 쟁의행위는 그 목적·방법 및 절차에 있어서 법령 기타 사회질서에 위반되어서는 아니 된다. ② 조합원은 노동조합에 의하여 주도되지 아니한 쟁의행위를 하여서는 아니된다. ③ 노동조합은 사용자의 점유를 배제하여 조업을 방해하는 형태로 쟁의행위를 해서는 아니 된다.

(7) 교섭창구 단일화제도 정비 및 국가·지자체의 교섭지원 노력의무 신설

○ 주요내용

- ▶ 개별교섭시 모든 노조에 대한 성실교섭 및 차별금지원칙 선언적 규정 마련
- ▶ 교섭단위 통합근거 신설 : 분리된 교섭단위의 통합근거 신설, 입법적 불비 해소
- ▶ 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식이 활성화될 수 있도록 국가와 지방자치단체의 노력 의무 규정

현 행	개정법
제29조의2(교섭창구 단일화 절차) <신 설>	제29조의2(교섭창구 단일화 절차) ② 제1항 단서에 해당하는 경우 사용자는 교섭을 요구한 모든 노동조합과 성실히 교섭하여야 하고, 차별적으로 대우해서는 아니된다.
제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한 쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하는 결정을 할 수 있다.	제29조의3(교섭단위 결정) ② 제1항에도 불구하고 하나의 사업 또는 사업장에서 현격한 근로조건 차이, 고용형태, 교섭 관행 등을 고려하여 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합할 필요가 있다고 인정되는 경우에 노동위원회는 노동관계 당사자의 양쪽 또는 어느 한쪽의 신청을 받아 교섭단위를 분리하거나 분리된 교섭단위를 통합하는 결정을 할 수 있다.

현 행	개 정 법
제30조(교섭등의 원칙) <신 설>	제30조(교섭등의 원칙) ③ 국가 및 지방자치단체는 기업·산업·지역별 교섭 등 다양한 교섭방식을 노동관계 당사자가 자율적으로 선택할 수 있도록 지원하고 이에 따른 단체교섭이 활성화될 수 있도록 노력하여야 한다.

2) 공무원·교원노조법 주요개정내용 (2021.1.5.개정, 2021.7.6.시행)

(1) 주요개정내용

- 공무원노조 가입범위 확대 및 가입 제한 직무 조문 정비
 - ▶ ‘6급 이하’ 직급으로 노조가입을 제한하던 규정삭제, 직무내용 및 성격에 따른 제한 유지
 - ▶ 소방공무원 및 조교를 포함한 교육공무원(교원제외) 노조가입 허용
 - ▶ 퇴직공무원도 노조 규약이 정하는 바에 따라 노조가입 허용
- 교원노조 가입범위 확대
 - ▶ 퇴직 교원도 노조 규약이 정하는 바에 따라 노동조합 가입 허용

(2) 현행법과 개정법 비교

○ 공무원노조법

구 분	현 행	개 정 법	
노 조 가 입 범 위	적극적 (가입 인정)	- 6급 이하 및 이에 상당하는 일반직공무원 - 특정직공무원중 6급 이하 일반직공무원에 상 당하는 외무행정·외교정부관리직 공무원 - 6급 이하 일반직공무원에 상당하는 별정직 공무원	- 일반직공무원 - 특정직공무원중 외무영사직렬·외교정보기술직렬 외무공무원, 소방공무원 및 교육공무원(교원 제외) - 위 공무원 어느 하나에 해당하는 공무원이었던 사 람으로서 노조 규약으로 정하는 사람(퇴직자)
	소극적 (가입 제한)	- 다른 공무원에 대하여 지휘·감독권 행사, 업무 총괄 종사 공무원 - 인사·보수업무 수행 등 노조와의 관계에서 행 정기관 입장의 업무수행 공무원 - 교정·수사 또는 이와 유사업무 종사 공무원 - 주된 업무내용이 노동관계 조정·감독 등 노조 조합원 지위를 가지고 수행하기 부적절하다고 인정되는 업무종사 공무원 - 면직·파면·해임되어 노동위원회에 부당노동 행위 구제신청을 한 경우 재심판정시까지 조 합원지위 유지	- 업무의 주된 내용이 다른 공무원에 대하여 지휘· 감독권 행사, 업무총괄 종사 공무원 - 업무의 주된 내용이 인사·보수 또는 노동관계 조 정·감독 등 노조 조합원 지위를 가지고 수행이 부 적절한 업무종사 공무원 - 교정·수사 등 공공안전 및 국가안전보장에 관한 업무종사 공무원 - 삭제 - 삭제

○ 교원노조법

구분	현행	개정내용
노조가입법위	<p>적극적(가입 인정)</p> <p>- 유아교육법, 초·중등교육법, 고등교육법상 교원(강사 제외)</p>	<p>- 교원(유아교육법, 초·중등교육법, 고등교육법상 교원(강사 제외))</p> <p>- 교원으로 임용되어 근무하였던 사람으로서 노조 규약으로 정하는 사람</p>
	<p>소극적(가입 제한)</p> <p>- 해고된 사람으로서 노동위원회에 부당노동행위 구제신청을 한 경우 재심판정시까지 교원으로 간주</p>	<p>- 삭제</p>

3) 사용자 노조운영비 원조의 부당노동행위 판단기준 개정내용

(시행 : 2020.6.9.)

(1) 개정배경

- 2018.5.31. 헌법재판소는 노조법 제81조제4호 중 '노동조합의 운영비를 원조하는 행위' 금지에 관한 부분은 노동조합의 자주성이 저해되었거나 저해될 위험이 현저한 경우에 한하여 제한하는 것이 바람직하므로, 헌법상 과잉금지원칙에 반한다는 이유로 헌법불합치 결정을 함(헌법재판소 2012헌바90 결정, 2018.5.31.선고).
- 이에 20대 국회에서 2020.5.20. 본회의에서 노조운영비 원조관련 노조법 개정안을 통과시켜 2020.6.9.부터 개정 법률이 시행됨.

(2) 주요개정내용

- 종전 노조 운영비를 원조하는 행위를 부당노동행위로 보고 있는 제81조 제1항 제4호의 예외인정 규정인 단서를 개정해 “근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 지속적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 함”(제81조제4호 단서 개정).
- 노조의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험 여부를 판단할 때에 고려해야 할 사항을 아래와 같이 열거하여 제시함(제81조 제2항 각호 신설).
 - ▶ 운영비 원조의 목적과 경위
 - ▶ 원조된 운영비 횡수와 기간
 - ▶ 원조된 운영비 금액과 원조방법
 - ▶ 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율
 - ▶ 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

(3) 법개정의 의의

- 사용자의 운영비 원조 행위는 노동조합의 자주성을 침해하거나 침해할 현저할 위험이 있는 경우에만 부당노동행위에 해당한다는 '법적 근거' 마련

- ▶ 헌법재판소는“운영비 원조 행위가 노동조합의 적극적인 요구에 의해서 이루어진 경우나 노동조합이 사용자의 노무관리업무를 대행하는 것을 지원하기 위해서 이루어진 경우 등에는 노동조합의 자주성을 침해할 위험이 있다고 보기 어렵다”라는 전제 하에 현재 노조법에 신설된 자주성 침해 위험에 대한 판단기준을 제시한 바 해석기준으로서 참고할 필요가 있음.
 - ▶ 고용노동부 역시 헌법재판소 결정 이후 운영비 원조 행위가 노동조합의 자주성 침해 위험이 있어야 부당노동행위에 해당한다고 보면서 헌법재판소 판단을 존중하여 해석하고 있음.⁵⁾
- 다만, 개정법의 각 판단기준에 의하더라도 현장의 다양한 노사관계 및 교섭상황에 따라 해석·적용이 달라질 수 있음. 특히 ‘노동조합의 자주성 침해 위험’이 있는지 여부는 단순히 형식적인 기준이나 방식으로 판단할 시안이 아니라 운영비 원조 확보에 있어서 노조의 적극적 요구와 교섭, 단체협약에 의한 명확한 근거 확보가 무엇보다 중요한 요소라고 볼 수 있음.
- 유의할 사항은 특히, 복수노조 사업장에서 특정 노동조합에 대한 운영비 지원규모의 적정성·형평성 문제 등 노동조합 사이의 갈등이 초래될 우려도 있음.

개정이전	개정이후
<p>제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 기타 재액의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공은 예외로 한다.</p>	<p>제81조(부당노동행위) ① 사용자는 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 행위(이하 “부당노동행위”라 한다)를 할 수 없다.</p> <p>4. 근로자가 노동조합을 조직 또는 운영하는 것을 지배하거나 이에 개입하는 행위와 노동조합의 전임자에게 급여를 지원하거나 노동조합의 운영비를 원조하는 행위. 다만, 근로자가 근로시간중에 제24조제4항에 따른 활동을 하는 것을 사용자가 허용함은 무방하며, 또한 근로자의 후생자금 또는 경제상의 불행 그 밖에 재해의 방지와 구제 등을 위한 기금의 기부와 최소한의 규모의 노동조합사무소의 제공 및 그 밖에 이에 준하여 노동조합의 자주적인 운영 또는 활동을 침해할 위험이 없는 범위에서의 운영비 원조행위는 예외로 한다.</p>
<p>〈신설〉</p>	<p>② 제1항제4호단서에 따른 “노동조합의 자주적 운영 또는 활동을 침해할 위험” 여부를 판단할 때에는 다음 각 호의 사항을 고려하여야 한다.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 운영비 원조의 목적과 경위 2. 원조된 운영비 횡수와 기간 3. 원조된 운영비 금액과 원조방법 4. 원조된 운영비가 노동조합의 총수입에서 차지하는 비율 5. 원조된 운영비의 관리방법 및 사용처 등

5) 고용노동부는 2018.7.2. 헌법재판소 결정 취지를 반영한 “위법한 단체협약중 운영비 원조 관련 시정지도 업무처리방법”을 마련하여 지방관서에 시달한 바 있음.

4) 주요개정내용 평가

(1) 총평

○ ILO 기본협약 비준을 위한 가장 기본적 수준의 법개정

- ▶ 이번 노조법 등에 대한 개정은 ILO핵심협약과 무관하거나 이에 위반되는 중전 정부개정안이 그대로 유지됨. 즉, 해고자 등 비종업원인 조합원의 대의원·임원자격을 제한하고, 단협 유효기간을 2년에서 3년으로 확대된 것이 대표적이라 할 수 있음.
- ▶ 특히, 개정 법률은 근로시간면제한도(타임오프)를 초과하는 단체협약 및 노사합의를 무효로 하고, 이를 부당노동행위로 규정함으로써, 노조전임자 급여에 대해서 입법적 관여를 하지 말라고 한 ILO권고를 정면으로 위반하고 있음.
- ▶ 한편, 현재 우리나라의 노조 조직률이 낮고, 노조활동이 위축되는 주된 원인은 현행 노조법이 노조활동에 대한 행정관청의 지나친 개입·간섭과 형사처벌 조항 등의 근거가 되고 있기 때문임. 이와 같은 맥락에서 볼 때 이번 노조법 개정은 매우 미흡한 것이라고 평가할 수 있음.

(2) 주요 개정내용 평가

○ 특수고용노동자의 노조설립 제한

- ▶ 법개정으로 노조법 제2조 제4호 라목 '단서'만 삭제함으로써 해고자, 실업자, 구직자 등의 기업 별노조에 가입할 수 있게 된 반면, 여전히 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등의 노조설립은 인정이 안됨.
- ▶ 위 노동자들은 아직까지 제2조 제4호 라목 '근로자가 아닌 자'에 해당하여 설립심사에서 반려 사유가 되고 있음. 이러한 법개정 내용은 최근 대법원과 행정관청에서도 특수고용노동자의 노조법상 노동자로 폭넓게 인정하고 있는 추세를 반영하지 못한 것임.

○ '비(非)종사근로자 조합원'의 조합활동 제한

- ▶ 개정법은 비종사근로자, 즉 사업 또는 사업장에 종사하고 있지 않은 근로자가 아닌 조합원은 '사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서' 노동조합 활동을 할 수 있다라는 규정을 신설함.
- ▶ 여기에서 특히, '위 사용자의 효율적인 사업운영에 지장을 주지 아니하는 범위에서'라는 모호한 규정에 대한 향후 판단·적용기준의 해석상 다툼이 예상됨.
- ▶ 또한, 기업별 노조의 임원·대의원 자격은 해당 사업 또는 사업장에 종사하는 조합원 중에서 선출하도록 하고, 비종사자 조합원은 ① 근로시간면제 한도 설정, ② 교섭대표노조의 결정, ③ 쟁의행위 찬반투표를 위한 조합원 수 산정에서 제외됨으로써, 비종사근로자 조합원의 조합활동이 위축되고, 결국 기업별 노조체계가 고착화될 수 있음.

○ 노조 전임자 급여금지 규정 삭제 및 근로시간면제제도 개편

- ▶ ILO 권고 등 국제노동기준은 전임자 급여지급은 국가가 개입하지 말고 노사 자율에 맡기라는 것임.
- ▶ 개정법은 여전히 정부가 관여하는 근로시간 면제 한도를 존치시키며, 근로시간 면제 한도를 초

과하는 단체협약 또는 사용자의 동의는 무효로 하고, 이를 여전히 부당노동행위로 규정해 처벌하고 있음.

- ▶ 향후 ILO핵심협약에 충실한 제도개선 추진이 이루어져야 함. 한편 개정된 노조법 부칙에서는 법 시행이전에 경제사회노동위원회가 근로시간면제위원회 위원 구성 등 타임오프 한도 심의를 위한 준비절차를 진행토록 하고 있음.
- ▶ 근면위는 최근 6년이 넘도록 여러 상황을 이유로 근면위를 구성조차 하지 않았고 회의도 개최되지 않았음. 노사정은 신속하게 이관된 경제사회노동위원회 산하에 근면위 신속하고 구성하고 조합원 수, 조합원의 지역별 분포, 상급단체인 연합단체에서의 활동 등을 감안해 근로시간면제 한도 심의가 착수될 수 있도록 해야 할 것임.

○ 단체협약 유효기간 연장

- ▶ 통상 노조위원장의 임기가 2년이라는 현실을 감안할 때 임기중 단체교섭이나 협약 체결도 하지 못하는 경우가 발생할 수 있음. 결국 임기중 '식물노조'로 전락하여 '노사간 현장 세력균형'의 무너질 수 있는 우려가 있음.
- ▶ 또한, 현행법상 교섭대표노조 지위는 단협 유효기간에 관계없이 2년으로 규정하고 있는데, 교섭대표노조로 결정된 후 체결한 단협 유효기간이 2년인 경우 교섭대표노조 지위는 단협 효력이 만료되는 기간까지 유지됨.
- ▶ 바꾸어 말하면 이는 교섭대표노조가 단협 효력을 3년으로 연장할 경우 최대 5년간 교섭대표노조 지위를 유지할 수 있어 소수노조나 신생노조의 조합활동이나 교섭활동 역시 약화되거나 위축될 수 있음을 의미함.

3. 핵심체크포인트

1) 초기업 산별노조 대표성 강화

(1) 기업별 노조의 한계를 벗어난 노조의 대표성 확보 필요

- 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.
- 특히, 이번 노조법 개정은 비중사 조합원의 조합활동의 제한함으로써 기존 우리나라의 '기업별 조직형태'를 고착화시킬 수 있는 위험을 내포하고 있음. 조직형태에서는 유의미한 변화가 확인되고 있음. 초기업단위 노조의 비중이 증가하고 있기 때문임.

(2) 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 교섭

력의 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 연대 운동으로서 노동운동의 근거가 상실되고 말 것임.

(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 세부 계획을 수립해야 함.
- ▶ 둘째, 연맹 대의원대회에서 산별노조 전환(조직형태 변경)에 대한 결의를 해야 함. 산별노조 전환결의는 행동통일을 위해 긴급적 대의원 만장일치로 결의하는 것이 좋으며 구체적인 추진일정도 함께 결의해야 함.
- ▶ 셋째, 단위노조에서 조직형태변경 결의를 해야 함. 산별체제 전환을 위한 연맹의 결의가 있은 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 변경신고를 철차로 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. 산

별교섭이 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 만드는 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.

2) 종전 조합활동 관행 및 권리 저하시도 저지

- 그동안 사업장 내에서 근로계약·취업규칙·단체협약에 명시적 규정이 없더라도 관행적으로 인정되어 온 조합활동, 기존 노동조건을 보장받기 위해 단협조항으로 규정할 필요가 있음.
- 모범 단체협약(안) 예시

제○○조(기존 노동조건과 노동조합활동 권리저하의 금지) 회사는 이 협약에 규정되어 있지 않거나 누락되거나 기타 어떠한 명목으로도, 조합이 이미 확보하였거나 관행으로 실시해온 조합활동 권리와 기존의 노동조건을 저하시킬 수 없다.

- ▶ 단체협약이나 근로계약, 취업규칙, 법령 등의 근거를 통해 획득한 권리 이외에도 관행적으로 시행되어 온 노동조합 활동이나 노동조건 등이 있을 경우, 이에 대한 권리를 보장받아야 함.
- ▶ 나아가 경기여건 악화 등을 이유로 사용자가 일방적으로 지시하거나 또는 개별 동의를 통해 그간 노동관행으로 지급되어 온 상여금 등 노동조건을 중단하거나 삭감하는 것은 허용되지 않으며, 노동관행이라고 하더라도 이를 변경하기 위해서는 취업규칙 불이익 변경과 동일한 절차를 거쳐야 함.
- ▶ 참고로, '노동관행'이 성립하기 위해서는 동종 행위가 장기간 계속 반복되고, 당해 기업 내에서 보편성과 집단성을 가져야 하며, 노사 모두 그 관행을 명시적으로 배척하지 않을 때 성립됨.

〈참고〉 판례(2002.4.23. 선고 2000다50701 판결)

기업의 내부에 존재하는 특유의 관행이 근로계약의 내용을 이루고 있다고 하기 위해서는 그러한 관행이 기업 사회에서 일반적으로 근로관계를 규율하는 규범적인 사실로서 명확히 승인되거나 기업의 구성원에 의하여 일반적으로 아무도 이의를 제기하지 아니한 채 당연한 것으로 받아들여져서 기업 내에서 사실상의 제도로서 확립되어 있다고 할 수 있을 정도의 규범의식에 의하여 지지되고 있어야 함.

3) 단체협약 유효기간의 명확화

- 단체협약의 유효기간을 정하지 않은 경우에는 단협 유효기간을 3년으로 간주하도록 개정되었으므로, 단협으로 유효기간을 명확히 정할 필요가 있음.
- 또한 개정법은 단협 유효기간이 '최대 3년'이라는 의미이므로 반드시 '3년'으로 유효기간을 정하도록 강제하는 것이 아님을 주의해야 함. 따라서 종전 사업장 노사관행 등 해당 사업장의 특성을 반영하여 노사 자율로 유효기간을 정하면 될 것임.
- 모범 단체협약(안) 예시

제○○조(유효기간)

- ① 단체협약의 유효기간은 체결일로부터 ()년 ()월 ()일까지 2년(혹은 1년)으로 한다.
 - ② 임금협약은 별도로 정하되, 그 유효기간은 1년으로 한다.
 - ③ 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 단체협약의 모든 효력은 지속된다.
- ▶ 단체협약(임금협약 포함)의 유효기간은 개정법에 따라 '3년'을 초과할 수 없도록 변경되었더라도, 종전과 같은 유효기간을 유지하고 특히, 임금협약의 유효기간은 '1년'으로 정함.
 - ▶ 단체협약의 유효기간이 만료되더라도 갱신체결시까지 효력이 지속되는 '자동연장' 조항을 두어 교섭이 장기화되는 경우 등에 '무단협' 상태가 되지 않도록 함.
- 단협 유효기간을 3년으로 하더라도, 단협조항에 '보충협약' 내지 '재교섭' 조항을 규정하여 당시 사회경제 상황변화를 반영할 수 있도록 함.
- ▶ 단체협약이 체결되면 그 유효기간 중 노사 모두에게 '협약 준수 의무'와 협약에서 정한 내용의 변경이나 폐지를 요구하는 쟁의행위를 하지 않을 '평화의무'가 부여됨. 따라서 한번 체결된 단체협약은 일방의 요구만으로는 재교섭할 수 없는 것이 원칙이지만, 노사 쌍방의 합의가 있다면 재교섭과 보충협약 체결은 가능할 것임.
 - ▶ 법·제도 또는 사회·경제적 여건의 변화로 인해 단체협약 체결 당시에는 인지되지 않았던 변화로 단체협약의 수정이 필요한 경우가 발생할 수 있음. 이 경우 노동조합의 교섭 요구에 사측이 반드시 응하도록 보충협약 보장조항을 둘 필요가 있음. 이때 체결된 보충협약은 본 단체협약의 부속합의로 보아 단체협약의 유효기간 만료일과 동일하게 규정하는 것이 보편적임.
 - ▶ 체결된 단체협약의 효력을 무효로 하는 '재교섭'의 경우, 반드시 노사 쌍방의 합의가 있을 경우로 한정지어 협약을 체결해야 할 것임.
 - ▶ 모범 단체협약(안) 예시

제○○조(보충협약 및 재교섭)

- ① 노사 쌍방은 사회·경제적·법률의 변화 또는 협약에 누락되었거나 협약의 내용을 수정·보충할 필요가 있는 경우 본 협약의 유효기간 중이라도 보충협약을 체결할 수 있다.
- ② 보충협약은 본 협약과 동일한 효력을 가지며, 조합이 보충협약을 위한 교섭을 요구하면 회사는 이에 응하여야 한다.
- ③ 본 협약의 유효기간 중이라도 노사 쌍방이 동의하였을 때에는 본 협약의 일부를 재교섭할 수 있다.

〈참고〉 행정해석(노동조합과-564, 2004.3.8.)

단체교섭 관련 규정과 달리 “단체협약 유효기간 중 협약에 누락되었거나 법률 개정으로 인하여 당연히 수정되어야 할 사항이 있는 경우 노사 당사자는 어느 일방이 보충협약 체결을 위한 교섭을 요구하면 상대방은 이에 응하여야 한다”는 요지의 특별조항이 단체협약에 규정되어 있는 경우에는 어느 일방이 동 규정에 따라 보충협약 체결을 위한 단체교섭을 요구하면 단체협약 유효기간 중이라도 상대방은 이에 응하여야 할 것임.

4) 노조운영비 원조 관련 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 확보해나가는 것이 필요함.
- 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

IV. 위험의 외주화 금지, 노동자 생명·안전 확보

요지

- 중대재해처벌법이 국회를 통과하여 대표이사를 비롯한 경영진의 안전보건에 대한 책임강화를 기대할 수 있지만, 5인미만 사업장 제외, 50인미만 사업장 3년간 유예 등 원안에 비해 후퇴하였음
- 산안법에서 도급인과 사업주의 산업안전에 관한 예방과 책임이 강화된 만큼 노동조합 역시 이에 대한 대응 필요함.
- 2020.1.16.부터 전면 개정된 「산업안전보건법」이 시행되었고, 2021년도 달라지는 산업안전보건법에 따라 단체협약 역시 이에 맞춰 변경 강화되어야 함.
- 사업장의 안전보건 관리체계 구축, 중대재해 발생 위험요인 점검 및 감독 강화 등 산재사망사고 감축을 위한 나아간다고 하지만 여전히 일하는 모든 노동자의 안전과 보건에 미흡한 점이 있음

1. 개요

- 2021년 1월 8일 국회 본회의에서 중대재해 처벌 등에 관한 법률이 의결 되었지만, 5인 미만 사업장을 제외시키면서 한국노총이 주장한 원안에 비해 많이 후퇴 하였음. 또한, 이 법의 핵심인 경영책임자 처벌 또한 안전담당이사에게 책임을 떠넘길수 있게 됐고, 발주처의 책임을 물을 수도 없고, 인과관계 추정 등 여러 조항들이 삭제됨.
- 2019년 산업재해 통계에 따르면 산재사고 사망자는 855명으로 전년 971명보다 116명이 감소하였다 하지만 50인 미만 제조업 사망자수는 증가한 점과 경기의 하락에 의한 현장의 실제 작업량 감소와 연관이 있는지 검토 해야함.
- 정부는 2022년까지 산재사망자수를 절반으로 줄이기 위해서는 적극적이고 획기적인 정책의 추진이 필요함.
- 2020년 1월 16일부터 전면 개정된 산업안전보건법(이하 ‘산안법’이라 함)이 시행되었고, 2021년도 달라지는 산안법에 따라 단체협약의 내용 역시 시행법에 따라 변경되어야 함.
- 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.

산안법 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 1억원 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 조치함.
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 배달종사자 산업재해 예방조치	▶ 특수형태노동자 및 배달종사자에 대해서 안전조치 및 보건조치를 할 수 있도록 함.

2. 2021년 달라지는 산업안전보건법 주요내용

1) 대표이사의 안전·보건에 관한 계획 수립 및 이사회 보고·승인(법 제14조)

- 대표이사는 매년 회사의 '안전 및 보건에 관한 계획'을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 함.
- 의무대상은 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 상시노동자 500명 이상을 사용하는 회사 또는 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력 순위 1천위 이내의 건설회사
- '안전 및 보건에 관한 계획'에는 안전 및 보건에 관한 경영방침, 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할, 안전·보건 관련 예산 및 시설현황, 안전·보건에 관한 활동계획이 포함되어야 함.
- 대표이사가 의무를 이행하지 않은 경우 1,000만원 이하 과태료 부과

2) 노동자대표가 사업주에게 요청할 수 있는 사항(법 제35조)

- 노동자대표는 사업주에게 안전보건에 관한 사항을 통지하여 줄 것을 요청할 수 있고, 사업주는 성실이 따라야함
- 사업주에게 요청할 수 있는 사항
 - ▶ 산업안전보건위원회가 의결한 사항

- ▶ 안전보건진단 결과에 관한 사항
 - ▶ 안전보건개선계획의 수립·시행에 관한 사항
 - ▶ 도급인의 이행사항
 - ▶ 물질안전보건자료에 관한 사항
 - ▶ 작업환경측정에 관한 사항
 - ▶ 고용노동부령으로 정하는 안전 및 보건에 관한 사항
- 의무를 이행하지 않은 경우 300만원 이하의 과태료

3) 물질안전보건자료(MSDS)관련 제도

- 화학물질(제품)을 제조하거나 수입하려는 자는 '물질안전보건자료(MSDS)'를 작성하여 고용노동부장관에게도 제출(중전 화학물질을 양도·제공받는 자에게만 제공)
- 고용노동부장관의 사전 승인(심사기간은 1개월 이내)을 받아 대체자료(대체명칭 및 대체함유량)로 기재

구분		주요내용		비고(개정전)
		일반화학물질	R&D물질	
MSDS	작성대상	·유해성·위험성이 있는 단일물질 및 이를 함유한 혼합물(개정전과 동일)		
	제품 내 구성성분 중 기재대상	·미분류 물질을 제외한 유해성·위험성 물질		·유해성·위험성 물질 + 미분류물질
	제출대상	·제출 * 제품 내 미분류물질이 있는 경우 MSDS 작성은 하지 않으나, 명칭과 함량은 제출	·제출 제외	·제출 제외 (단, 별도 명령시 제출)
대체자료	사전심사	·대체자료 신청자에 한해 사전심사 승인 후 원래 명칭 및 함유량을 대체명칭 및 대체함유량 기재		·사업주의 자의적 판단으로 비공개 명칭·함유량 미기재 ("영업비밀"로 기재)
	제출서류	① 대체자료 필요성 입증자료	① 대체자료 필요성 입증자료 미제출 * R&D 물지의 대체자료 심사 완화 목적	·해당 사업 없음
		② 대체자료 적합성 입증자료 ③ MSDS		

4) 상시근로자 300인 이상의 사업장 안전관리자·보건관리자 선임

- 기업활동 규제완화에 관한 특별조치법의 개정으로 21년 9월부터 상시근로자 300인 이상의 사업장은 안전전문기관에 위탁이 불가하며 자체적으로 안전관리자·보건관리자를 선임하여 업무를 수행

3. 중대재해 처벌 등에 관한 법률 (2021.1.8.국회 본회의 의결)

1) 활동보고 및 평가

○ 활동보고

- ▶ 19. 11.~20. 4. 중대재해기업처벌법 준비
- ▶ 20. 5. 26. / 20. 6. 22. 중대재해기업처벌법 포럼, 중대재해기업처벌법 및 한국노총(안) 검토
- ▶ 20. 7. 2. 한국노총 [중대산업재해 예방을 위한 기업 및 대표자 처벌 등에 관한 법률(안)] 발표
- ▶ 20. 8~11. 노동존중실천 국회의원단 박주민의원 등과 협의를 통해 '노동존중실천 국회의원단 1호 법안' 완성
- ▶ 20. 11. 12. 중대재해기업처벌법 기자회견 및 [중대재해에 대한 기업 및 정부 책임자 처벌법안 (박주민 의원 등 45인)] 발의
- ▶ 20. 11. 17. 장철민의원, 산안법 개정안 발의에 대한 양대노총&제정본부 공동 성명서
- ▶ 20. 12. 2. 국회 법사위, 중대재해기업처벌법 공청회 관련 찬성 측 공술인에게 한국노총 자료 전달
- ▶ 20. 12. 18. 한국노총, 중대재해기업처벌법 쟁점에 대한 의견 및 마지노선 전달
- ▶ 20. 12. 29. 한국노총, 정부 부처협약안에 대한 의견전달
- ▶ 20. 12. 31. 한국노총, 법사위 양당 간사(김도읍, 백혜련 간사) 방문 및 제정 촉구 의견서 전달
- ▶ 21. 1. 5. 양대노총, 온전한 중대재해기업처벌법 제정을 위한 기자회견
- ▶ 21. 1. 6. 한국노총 김동명위원장, 국회 본관 앞 산재유가족 만남
- ▶ 21. 1. 7. 한국노총 김동명위원장, 5인 미만 사업장 적용 제외에 대한 항의방문(민주당 백혜련 간사)
- ▶ 21. 1. 8. 한국노총, 5인 미만 사업장 중대재해기업처벌법 적용 제외 규탄 기자회견 및 민주당 홍익표 정책위 의장 항의방문
- ▶ 21. 1. 8. 여·야 조정안 최종확정 및 국회 본회의 통과

○ 평가

- ▶ 긍정 평가: 경영책임자 처벌 명시, 처벌의 하한선 확보(징역 1년 이상), 징벌적 손해배상(최대 5배)
- ▶ 부정 평가: 발주자 책임 삭제, 경영책임자 책임회피 가능, 현장 공무원 처벌 삭제, 중대산업재해 5인 미만 사업장 제외, 중대시민재해 10인 미만 소상공인 제외, 도급 및 위탁관계의 실질적인 책임 축소, 인과관계의 추정 삭제, 자유형 처벌수준 하향, 법인에 대한 징벌적 벌금 삭제, 양벌규정에 의한 법인 처벌의 한계, 행정제재 삭제, 처벌사실 공표 축소 및 하향 등

2) 주요내용

- 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 대중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 확보의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 경우 해당 사업주, 경영책임자, 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함(제1조).
 - 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 생명, 신체의 안전·보건상의 유해 또는 위험을 방지할 의무가 있고, 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 제3자의 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제4조 및 제5조).
 - 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고, 경영책임자 등이 제6조의 위반행위를 하는 경우 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제6조 및 제7조).
 - 사업주 또는 경영책임자 등은 원료나 제조물로 인한 공중 위험의 발생 또는 공중이용시설 및 대중교통수단에서의 위험의 발생으로부터 그 이용자 등의 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제9조).
 - 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대시민재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제10조 및 제11조).
 - 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 짐(제15조).
 - 정부는 중대재해 예방을 위한 대책을 수립·시행하여야 하고, 사업주, 법인 또는 기관에 대하여 중대재해 예방사업에 소요되는 비용을 지원할 수 있으며, 그 상황을 반기별로 국회 소관상임위원회에 보고하여야 함(제16조).
- ※ 시행일(부칙) : 공포후 1년이 경과한 날부터 시행함. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 노동자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포후 3년이 경과한 날부터 시행함.

3) 향후계획

- 하위법령
 - ▶ 중대재해처벌법은 22. 1. 27. 시행되며 제정법에 대한 하위법령을 결정하는 과정에 노사입장이 참여할 것, 이에 따라 후퇴한 조항들을 보완할 수 있도록 대응 활동이 필요
- 양형기준
 - ▶ 중대재해처벌법이 제정법인 만큼 대법원 양형위원회에서 본법의 양형을 결정할 필요가 있음, 법의 취지가 지난 재난의 숨병망이 처벌을 막기위한 목적이 있는 만큼 이에 부합하는 양형기준이 설정될 수 있도록 대응 활동이 필요
- 법 개정 활동
 - ▶ 후퇴하거나 삭제된 조항들로 인해서 중대재해처벌법의 실효성을 담보할 수 없게 되었음, 이에 따라서 개정 활동을 할 필요가 있음.

4. 안전한 일터, 건강한 일터 만들기

1) 안전보건교육 강화

- 산업안전보건위원회에서 교육주제·시간·강사 등 제반사항을 심의·의결하도록 하여 교육 계획부터 평가 까지 노동조합이 주도
- 법정교육시간 이상의 안전보건교육을 시행할 수 있도록 노동조합에서 교육시간을 확보
- 상급단체교육이나 외부전문가 교육 등 조합원들의 교육기회를 확대하고 조합원 전달교육을 실시
- 감염병(코로나19) 시대에 대한 원격교육, 사이버 교육 같은 비대면 안전보건교육을 활성화하여 안전보건 교육 시간 보장

2) 노동자 건강진단과 역학조사를 통한 질병예방

- 건강진단 실시 전 건강진단기관의 선정 및 계획단계부터 노동조합이 참여하여 우수하고 신뢰성 높은 건강 검진진단 기관이 선정되도록 함.
 - ※ 고용노동부 특수건강검진진단기관 평가결과 S등급, A등급 기관 중에서 선정
- 보건관리자는 정규직으로 채용하고 검직을 금지토록 함
- 법정진단항목 외 사업장의 특수성을 고려한 검사항목을 추가토록하고 특수건강검진 진단기관도 고용노동부 특수건강검진 진단기관 평가결과를 토대로 선정하도록 함.
- 건강진단 후에는 진단결과 설명회 및 개선대책 마련을 할 수 있도록 설명회 및 개선대책 마련을 단체협약에 명문화함.
- 건강진단결과와 노동시간 단축이나 작업 전환이 필요한 경우 불이익방지를 명문화함.
- 건강진단결과와 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.

* 평가결과 자료 : 안전보건공단 홈페이지-사업소개-민간기관평가-특수건강진단기관-자료실

3) 작업환경측정을 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
- 법정 작업환경측정유해인자 항목 외에도 사업장에서 취급하는 유해화학 물질의 독성을 고려한 측정항목 추가 실시 및 개선방안 마련을 요구

- 작업환경측정결과에 대한 설명회 개최 및 개선대책 마련을 요구하고, 측정결과가 만족스럽지 않을 경우 산업안전보건위원회를 통해 의견제시, 측정을 새로 하도록 함.

※ 평가결과 자료 : 안전보건공단 홈페이지-사업소개-민간기관평가-작업환경측정기관-자료실

4) 안전보건점검(진단) 및 위험성평가를 통한 재해예방

- 주기적인 안전보건점검(진단)을 통해 사업장의 유해위험요인제거는 물론 사업주의 안전보건조치가 적절하지 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 안전 확인된 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

6) 사업장의 안전보건조치 확인

- 사업장 내 필수적인 안전보건조치의 확인
- 산업안전보건법, 산업안전보건기준에 관한 규칙 내용 및 해당사항 확인
- 조합원의 작업환경과 해당 작업 내용 확인으로 보호

7) 휴게시설의 설치 및 운영

- 사업주는 휴게시설 설치·유지에 필요 예산을 확보해야하고 휴게시설 설치 및 이용에 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.
- 안전보건공단 홈페이지 “사업장 휴게시설 설치·운영 가이드”

5. 직업성 질환의 예방 및 조치

- 직업성질환 유발위험요인 조사 및 직업성 질환예방대책의 수립의무를 명확하게 하고 이 과정에서 노동조합의 참여가 보장되어야 함.
- 그 밖의 각 단위노동조합의 작업조건에서 발생할 우려가 있는 직업성 질환에 대한 예방활동이 포함되어야 함.

1) 근골격계 질환의 예방 및 조치

- 반복 작업과 장시간노동, 노동 강도의 강화는 근골격계 질환을 불가피한 직업병으로 만들고 있음. 근골격계 질환을 예방하기 위해 작업환경 및 작업조건의 개선을 요구해야함 작업장 내 인간공학적 시스템을 도입하고 작업조건은 가급적 반복작업이나 부적절한 자세에서 작업하는 것을 줄이도록 하며 장시간 노동으로부터 노동자를 보호하기 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 마련

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.
- 택배노동자, 집배원, IT노동자, 버스운전기사 등 다양한 직종에서 과로로 추정되는 재해가 발생하면서 과로에 따른 신체적·정신적 건강장해로부터 노동자를 보호하는 방안을 단체협약에 명시할 필요가 있음.

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 다양함
- 산안법 제 41조는 고객응대근로자의 건강장해 예방을 위한 조치를 사업주가 취해야 함을 명확하게 하고 있으며 고객응대 근로자의 재량권 역시 보장함
- 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 하고, 징계 등의 불이익 처분을 하지 않아야 함

6. 노동자 산재보상권 확대

- 노동자의 건강권과 생존권보장을 위한 산업재해의 보상과 이를 위한 처리절차, 산재발생의 원인을 입증하기 위한 회사의 조력을 명시함.
- 산업재해 발생 이후 원인파악과 재발방지, 직업재개에 대한 산업안전보건위원회의 심의·의결사항을 명시함.

1) 산재노동자 직업재활급여 신청기간 확대

- 종전 직업훈련 신청 시점에 따라 훈련수당을 차등지급하였으나, 훈련신청 기간이 '장해판정일로부터 3년 이내'로 변경되어 훈련수당이 차등없이 지급

구분	개정	현행
신청기간	산재 장해판정일로부터 3년 이내	- 산재 장해판정일로부터 1년 이내 - 산재 장해판정일로부터 1년 경과 3년 이내
보장수준	최저임금 100% 수준 내	- 산재 장해판정일로부터 1년 이내 : 최저임금 100% 수준내 - 산재 장해판정일로부터 1년 경과 3년 이내 : 최저임금 50% 수준내

※ 훈련기간 : 산재 직업훈련 지원(수당·비용) 기간은 총 12개월, 훈련횟수 2회
 ※ 개정내용은 2021.2.1. 시행일 이후 산재 장해판정 받은 인원부터 적용

2) 산재처리에서 재발방지까지 노동조합의 참여보장

- 재해발생시 보고서나 산재요양신청서를 회사에서 작성 시 노동자의 부주이나 과실로 사고나 난 것처럼 작성하는 경우가 있으므로 산재발생부터 재발방지까지 전 과정에 노동조합이 참여하도록 함.

3) 업무상질병의 요양신청 및 재해조사

- 노동조합은 작업환경측정에 참여 및 측정결과를 확보하여, 작업현장에서 사용하는 화학물질의 성분, 노출량 등을 파악하고 이를 통해 작업환경개선 요구 및 업무상질병 입증자료를 확보함.
- 요양신청 이후 현장재해조사에 대해 참여와 입회를 통해 해당 작업의 신체부담이 과소평가되지 않도록 하며 이 과정을 통해 작업자의 신체부담을 축소해 나가도록 함.

4) 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 사전 단체보험을 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.

5) 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.

6) 특수형태근로종사자 산재보험 적용 확대

- 보험설계사, 퀵서비스기사, 택배기사, 방문판매원, 화물차주 등 14개 직종의 특수형태근로종사자는 산재보험을 적용 받고 있음
- 21.7월부터 소프트웨어산업에 종사하는 프리랜서도 산재보험 적용, 육아·질병 휴직 등 불가피한 경우를 제외하고는 모든 특수형태근로종사자 산재보험 의무적용 시행

7) 특수형태근로종사자 산재보험 의무적용_적용제외 신청 최소화

- 산재보험 적용제외 신청사유 제한 : ① 종사자의 질병·부상, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업, ③ 사업주 귀책사유에 따른 1개월 이상 휴업, ④ 그밖에 이에 준하는 사유로 대통령령으로 정하는 사유

8) 재택근무 중 업무상 재해 인정기준

- 비대면(언택트) 업무방식인 재택근무가 확산되는 추세이나, 현재 재택근무 중 발생한 사고 등에 대한 업무상 재해 인정 기준이 따로 마련되어 있지 않아 이에 대한 인정기준 구체화 필요
- 업무와 재해 사이에 상당인과관계가 인정되는 경우 재택근무와 관련하여 발생한 부상 또는 질병을 업무상 재해로 인정 가능
- 사업주의 지시에 따른 업무수행을 위해 지정된 장소와 시간에 재택 근무 중 발생한 사고를 업무상 재해로 인정

7. 모범단협안

[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(각 9명 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 거부할 수 있다.
- ② 단 1항에 의거 작업을 중지한 노동자는 그 즉시 관리감독자 또는 명예산업안전감독관, 산업안전보건위원 등에게 즉시 알려야 한다.
- ③ 노동자의 작업안전증지를 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 보장하여야 하며, 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, 작업환경측정기관 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 건강장애 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 평가 받은 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 건강검진진단을 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 신뢰성 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 노동조합과의 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 요양과 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 해당하는 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 예방 조치 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 메뉴얼대로 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 중시하며, 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 여성휴게시설의 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 안전으로 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 실시하도록 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 근로격계질환, 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, 연월차휴가 등 제반 사항에 대하여 이전 근무할 때와 동등하게 적용한다.
 3. 장해보상 : 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 공장 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.

V. 비정규직 남용 근절 및 차별 없는 일터 실현

요지

- IMF 외환위기 이후 급속히 증가한 비정규직은 낮은 임금과 열악한 노동조건, 극심한 고용불안에서 시달리고 있고, 나아가 사용자는 노동자의 단결을 막고 노동조합을 탄압하는 수단으로 활용하기도 함. 한국노총은 비정규직 노동자 문제를 해소하기 위해 정부와 국회에 법·제도 개선을 강하게 요구해 왔고 주도적으로 비정규직 조직화에 나서 왔음.
- 비정규직은 2020년 8월 기준으로 850만 명(임금노동자의 41.6%)이고, 남성중 비정규직은 392만 명(34.5%)이고 여성중 비정규직은 458만 명(50.5%)임. 비정규직 노동자의 월평균임금은 정규직 노동자의 51.5%에 그치고 있으며, 조직률은 2%대 초반에 머물러 있어 노동기본권이 나 노동조건 등을 제대로 보호받지 못하고 있어 조직화가 시급한 상황임.
- 촛불항쟁으로 탄생한 문재인 정부는 비정규직 문제에 있어 이전 정부와는 차이를 보여 왔음. 과거 정부와 다르게 비정규직 정규직화를 정책 전면에 내세우고 추진하는 등 공정성에도 의지와 능력에 있어서 한계점을 드러냄.
- 외환위기 이후 친기업적 논리에서 태상한 '파견법'에 간접고용 노동자들이 저항하였고, 고용노동부의 소극적 행정을 극복한 판결들이 나오고 있음. 제조업의 직접생산공정을 넘어 간접생산공정과 사외하청, 3차 하청, 공공부문, IT산업, 유통업계, 철강업계 등 전 산업에 걸쳐 불법파견 판결이 이어지고 있음. 불법파견의 적용범위를 확장시키는 판결이 쏟아지고 있는데, 이는 비정규직 노동자들의 처절한 투쟁의 산물임.
- 비정규직 문제는 전 사회적 문제이자 개별 노동자나 개별사업장 단위에서 해결할 수 있는 문제가 아님. 정규·비정규직을 가르지 않는 전체 노동자의 투쟁을 통해 비정규직 조직화와 법과 제도를 바꿔 내야 할 것임. 한국노총과 소속 조직은 비정규직 조직화 지침과 단체협약 체결지침을 통해 비정규직 문제 해결에 선봉에 설 것임.

1. 비정규직 규모와 실태¹⁾

1) 비정규직 규모

○ 통계청이 2020년 8월에 실시한 '경제활동인구조사 부가조사'에서 비정규직은 850만 명(임금노동자의

1) 한국노동사회연구소 「비정규직 규모와 실태」(2020.11.24.) 및 통계청 「2020년 8월 경제활동인구조사 부가조사결과」(2020.10.27.) 참조

41.6%)이고 정규직은 1,194만 명(58.4%)이었음.

- ▶ 세부 고용형태별로는 기간제근로자가 393만 명(19.2%)으로 가장 많고, 시간제근로자(파트타임)도 325만 명(15.9%)에 이르고 있음. 비정규직의 94.3%(850만 명 가운데 802만 명)가 임시근로자이거나 임시근로를 겸하고 있어, 고용이 매우 불안정한 특징을 보이고 있음.

○ 비정규직 비율은 2001년 8월부터 2006년 8월까지 55~56% 수준을 유지하다가, 2007년 8월(54.2%)부터 2018년 8월(40.9%)까지 꾸준히 감소. 2017년 8월(42.4%)에는 2.1%p 감소했고, 2018년 8월(40.9%)에는 1.5%p 감소. 2019년 8월(41.6%)에는 0.7%p 증가했지만, 2020년 8월(41.6%)에는 같은 수준을 유지하고 있음.

〈 연도별 비정규직 규모 〉

구분	수(천명)/비율(%)				
	16년	17년	18년	19년	20년
임금노동자	19,626	19,883	20,045	20,559	20,446
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	10,889	11,456	11,838	12,002	11,942
	55.5	57.6	59.1	58.4	58.4
비정규직	8,737	8,427	8,207	8,557	8,504
	44.5	42.4	40.9	41.6	41.6

○ 사업체 규모별로 보면, 규모가 클수록 비정규직 비율이 낮고, 작을 수록 비율이 높음. 30인 이상 사업체에서 비정규직 비율은 15.9%인데 반해, 5인 미만 사업체에서 비정규직 비율은 69.5%임. 이처럼 비정규직 비율이 사업체 규모에 반비례하는 특징은 장기임시근로와 시간제근로, 호출근로, 파견용역근로 모두 마찬가지임. 하지만 기간제는 10인 이상 30인 미만 사업체를 정점으로 하는 역U자형을 그리고, 특수고용형태는 10인 이상 10인 미만 사업체를 정점으로 감소하고 있음.

〈 사업체 규모별 비정규직 규모 〉

구분	수(천명)/비율(%)					
	1-4인	5-9인	10-29인	30-99인	100인-299인	300인 이상
임금노동자	3,649	3,511	4,611	3,997	1,979	2,700
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
정규직	1,112	1,666	2,661	2,472	1,489	2,272
	30.5	47.5	57.7	68.6	75.2	84.1
비정규직	2,537	1,845	1,950	1,255	490	428
	69.5	52.5	42.3	31.4	24.8	15.9

○ 성별. 연령대별로 보면, 남자는 정규직이 744만 명(65.5%), 비정규직이 392만 명(34.5%)으로 정규직이 많음. 여자는 정규직이 450만 명(49.5%), 비정규직이 458만 명(50.5%)으로 비정규직이 더 많음.

〈성별 비정규직 규모〉

구분	수(천명)		분포(%)		비중(%)	
	남자	여자	남자	여자	남자	여자
임금노동자	11,362	9,085	55.6	44.4	100.0	100.0
정규직	7,441	4,501	62.3	37.7	65.5	49.5
비정규직	3,921	4,584	46.1	53.9	34.5	50.5

○ 여자는 비정규직 비율이 2001년 8월(70.9%)부터 2018년 8월(50.7%)까지 꾸준히 감소하다가 2019년 8월(50.8%)에 조금(0.1%p) 증가했지만 2020년 8월(50.5%)에 다시 감소함. 남자는 2015년 8월(46.5%)을 정점으로 2018년 8월(3.2%)까지 꾸준히 감소하다가 2019년 8월(34.3%)에 1.1%p 증가했고, 2020년 8월(34.5%)에 다시 0.2%p 증가함.

- ▶ 2007.8.에는 여성 비정규직이 남성 비정규직보다 20만 명 많았는데, 2019년 8월에는 75만 명으로 격차가 확대되다가, 2020년 8월에는 52만 명으로 격차가 축소됨.
- ▶ 남자는 청년층(20대 초반 이하)과 고령층(60대 이상)만 비정규직이 정규직보다 많음. 여자도 청년층(20대 초반 이하)과 중고령층(50대 후반 이상)만 비정규직이 정규직보다 많고, 그밖에 연령층에서는 비정규직이 많음. 정규직 여자는 20대 후반(72만 명)을 정점으로 40대 초반(5만 명)까지 감소하다가 40대 후반(63만 명)에 증가하지만, 비정규직 여자는 30대 초반(28만명)을 저점으로 늘어나 40대 초반에는 40만 명, 50대 초반에는 51만 명으로 증가하고 있음. 이는 출산과 자녀 육아기를 거친 여성이 노동시장에 다시 진입하려 할 때 제공되는 일자리 대부분이 비정규직이기 때문임.

○ 성별 연령계층별 비정규직 비율을 살펴보면, 남자는 30~40대(21~25%)를 저점으로 하는 'U자형'을 그리는데 비해, 여자는 20대 후반(31.0%)을 저점으로 꾸준히 증가하고 있음. 20대 이하 연령층에서는 남자가 여자보다 비정규직 비율이 높거나 비슷하지만, 30대 이상 연령층에서는 여자가 남자보다 비정규직 비율이 높음.

2) 고용형태별 임금 실태

○ 월 평균임금은 정규직이 2019년 8월 331만 원에서 2020년 8월 336만 원으로 5만원(1.6%) 증가했고, 비정규직은 171만 원에서 173만 원으로 2만 원(1.0%) 인상되었음. 2020년 8월을 기준을 비정규직 노동자의 월평균임금은 정규직 노동자의 51.5%에 그치고 있음.

〈연도별 고용형태별 월 평균임금 및 격차〉

구분	수(천명)/격차(%)				
	16년	17년	18년	19년	20년
임금노동자	237	242	256	264	268
	77.4	79.2	79.8	79.9	79.8
정규직	306	306	321	331	336
	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
비정규직	151	156	163	171	173
	49.2	51.0	50.7	51.8	51.5

○ 시간당 임금 추이를 보면, 정규직이 18,484원이고 비정규직이 11,615원으로 정규직의 62.8%에 해당함.

〈 연도별, 고용형태별 시간당 임금 추이 〉

구 분		2018.8.	2019.8.	2020.8.
시간당 임금 추이	정규직	17,523원(100)	18,064원(100)	18,484원(100)
	비정규직	10,400원(59.3%)	11,360원(62.9%)	11,615원(62.8%)

3) 고용형태별 노동조합 조직율

〈 연도별 고용형태별 노조 조합원 수, 조직률 및 조합원 구성 〉

구분	수(천명)/비율(%)			
	노조없음	노조유, 가입대상 아님	노조유, 가입대상, 미가입	노조가입
임금노동자	15,111	1,454	1,368	2,513
	73.9	7.1	6.7	12.3
정규직	7,686	765	1,194	2,296
	64.4	6.4	10.0	19.2
비정규직	7,425	689	174	217
	87.3	8.1	2.0	2.6

○ 조합원 수(조직률)는 2008년 8월 205만 명(12.7%)을 정점으로 2011년 8월 191만명(10.9%)까지 감소함. 2012년부터 증가세로 돌아서 2014년 8월에는 234만 명(12.5%)으로 3년 만에 43만 명(1.6%p) 증가했고, 2015~16년에는 234~238만 명(12.3~12.5%)으로 같은 수준을 유지함. 2017년 8월에는 245만 명(12.3%)으로 1년 만에 1만 명(0.4%p) 증가했고, 2018년 8월에는 250만 명(12.5%)으로 5만 명(0.2%p) 증가했으며, 2019년 8월에는 253만명(12.3%)으로 다시 3만 명(-0.2%p) 증가함. 그러나 2020년 8월에는 251만 명으로(12.3%) 2만 명 감소함. 조합원 251만 명 가운데 정규직은 230만 명(19.2%)이고 비정규직은 2만명(2.6%)임.

4) 산업재해 현황

○ 5인 미만 사업장의 대다수 노동자들은 기간제 및 단기간 노동자에 해당하며 상시적인 고용불안에 시달리는 비정규직 노동자들임. 2019년 통계청의 자료에 의하면 5인미만 사업장의 노동자는 전체노동자의 16%에 해당됨.

- ▶ 5인 미만 사업장의 산업재해자수는 34,522명으로 전체 재해자수의 31.6%, 사망자수는 494명으로 전체 사망자수의 24.4%를 차지함. 1월 8일 국회 본회의를 통과한 중대재해기업처벌법은 5인 미만의 사업장을 제외하여 비정규직 노동자들은 여전히 산업재해의 위험에 고스란히 노출되어 있음.

○ 2020.10.7. 산업통상자원중소벤처기업위원회 이성만 의원은 국정감사에서 발전산업 산업재해에 관한 자료를 공개했음. 이성만 의원실이 취합한 자료에 따르면 최근 5년간 발전사에서 발생한 산업재해는 253건이며, △2019년 38건 △2020년(8월 기준) 29건이며, 전체 산업재해의 246건(97.2%)은 비정규직

노동자들에게 발생했음.

- 2020년 10월 4일 국회 환경노동위원회 소속 장철민 의원이 근로복지공단에서 받은 10대 건설사의 산재 승인 자료에는 지난해 사망 및 부상 재해가 발생한 노동자는 1,678명이며, 비정규직은 1,471명으로 전체의 87.7%에 해당함.
- 플랫폼·특수고용 노동자는 늘어나고 있으며 이들의 노동형태는 다양해짐. 2020년 8월 기준 플랫폼·특수고용 노동자 221만 명 중 산재보험 적용자는 7.6%에 불과함.
- 위에 발표된 자료와 같이 비정규직 노동자들은 여전히 산업재해의 위험에 고스란히 노출되어 있고 위험노동에 시달리고 있음. 중대재해기업처벌법이 통과되었지만 5인미만 사업장 적용 제외 등으로 실질적으로 비정규직 노동자들의 산업재해를 막을지는 미지수임.

2. 한국노총의 비정규직 대책과 후퇴하는 정부 정책

〈 한국노총 4대 목표 10대 과제 100대 요구 〉

과 제	요 구
생명·안전 정규직 직접고용	생명·안전 관련 업무 비정규직(기간제, 간접고용) 사용 금지
비정규직 감축 및 차별 철폐	<ul style="list-style-type: none"> - 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.

- 한국노총은 비정규직 문제를 해소하고자, 생명·안전 업무의 비정규직(기간제, 간접고용) 사용을 금지할 것을 요구해 왔음. 비정규직 남용금지 및 차별 철폐를 위해 상시·지속적 업무의 정규직 고용을 원칙으로 하는 사유제한의 방식을 도입하고, 비정규직 차별금지를 위해 동일가치노동 동일임금을 법제대화, 기타 특수형태근로종사자의 노동기본권의 보장, 하청업체 근로자를 포함하여 간접고용으로 인해 사용자성이 분명하지 않은 경우 원청기업에게 사용자 책임을 부여하는 방안 등을 추진할 것을 요구해 왔음
- 문재인 정부 역시 아래와 같이 19대 대선공약과 국정과제 및 '일자리 5개년 로드맵' 등을 발표하며 일자리의 양을 늘리는 동시에 '좋은 일자리'로 만드는 비정규직 대책을 포함시켰음.

〈참고〉 문재인 정부 비정규직 관련 국정과제

64. 차별없는 좋은 일터 만들기(고용부)

□ 과제목표

- 비정규직 감축을 위한 로드맵 마련을 통해 비정규직 문제 종합적 해소 추진

- 외주근로자, 감정노동자 등 보호 강화

□ 주요내용

- (비정규직 감축을 위한 로드맵) 사용사유제한 제도 도입 추진, 비정규직 사용부담 강화 방안 마련
 - ※ 상시·지속, 생명·안전 관련 업무는 정규직 직접고용을 원칙으로 하고, 사용사유제한의 범위는 실태조사 등을 통해 합리적으로 규정
- (차별없는 좋은 일자리) 비정규직 차별시정제도 전면 개편, 고용형태에 따른 차별 금지, 1년 미만 근로자(비정규직 포함) 퇴직급여 보장 등
- (원청 공동사용자 책임) 도급인의 임금지급 연대책임 및 안전보건조치 의무 강화, 파견·도급 구별기준 재정립
- (임금격차 해소) 2020년 최저임금 1만원 실현과 소상공인 등 부담 완화방안 마련, 공정임금 구축 등 임금격차 해소 추진
- (산업안전보건체계 혁신) 특수고용노동자 등 보호대상 확대, 도급인의 산업재해예방 의무에 대한 종합적인 개선방안 마련, 중대재해 발생시 처벌 강화
 - 감정노동자 보호를 위한 법적 근거 마련, 특수형태 근로종사자 산재보험 적용 확대 등 보호 사각지대 해소
 - 물질안전보건자료(MSDS) 영업비밀 심사제도 도입, 일정규모 이상 사업장 안전·보건관리 업무 위탁금지 등 제도 개선

- ▶ 정부 대책의 요지는 비정규직 차별 해소, 최저임금 인상 후속조치 등 양극화 해결과 노동자 삶의 질 개선과 밀접한 대책들이 '일자리 질 개선' 계획에 담겨져 있었음.
 - ▶ 그 내용 중에서도 주목해야 것은 비정규직과 관련한 고용불안 해결을 위해 비정규직 사용사유 제한을 법제화하고, 고용형태로 인한 차별을 막기 위해 현행 차별시정제도도 전면적으로 보완하는 방향이 포함됨.
- 특히, i) 기간제근로자 사용사유 제한의 법제화, ii) 생명·안전과 직접 관련되는 업무에 대한 기간제·파견 노동자 사용의 금지, iii) 차별시정제도의 개편, iv) 동일가치노동 동일임금 원칙의 근로기준법 규정, v) 원청의 책임강화 및 vi) 특수형태근로종사자의 노동기본권 보장을 위한 법·제도 개선방안과 같은 것은 그 중요성에도 불구하고 아직까지 별다른 진전이 이루어지지 못하고 있음.
- 또한 고용노동부는 시도도 해보기 전에 국정과제 이행을 위한 비정규직법의 개정은 현실적으로 어렵다는 판단 하에 2020.11.19. 「기간제근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」과 「사내하도급 근로자 고용안정 및 근로조건 보호 가이드라인」을 개정하고, 정부대책을 마무리 하려고 함.
- ▶ 정부는 비정규직 관련한 법·제도 개선이 현실적으로 어렵다는 것을 핑계로 중요한 국정과제를 실효성 없는 비정규직 관련 가이드라인으로 같음하고, 국가가 용인하면서 현 정부의 노동존중 사회실현을 위한 핵심적인 대선공약과 국정과제를 불이행하는 것으로 평가하지 않을 수 없음
- 한국노총은 비정규직 노동자 문제를 해소하기 위해 한편에서 정부와 국회에 법·제도 개선을 강하게 요구 하면서 다른 한편에서는 '조직화가 답'이라는 인식하에 공세적이고 주도적으로 비정규직 조직화에 나설 것임

3. 정부의 비정규직 대책과 문제점

1) 정부의 비정규직 대책 검토 : 공약을 중심으로

○ 정부의 비정규직 대책 공약(비정규직 감축 및 처우개선)을 보면, ①상시·지속적 업무 정규직 고용 원칙 정착으로 비정규직 규모를 OECD 수준으로 감축, ②「비정규직 차별금지 특별법 제정」으로 차별 없는 좋은 일자리 창출, ③ 대기업·공공부문의 사내하청 등 간접고용에 대해 원청기업의 '공동 사용자' 책임 부과로 나눌 수 있음.²⁾

① 상시·지속적 업무 정규직 고용원칙 정착으로 비정규직 규모를 OECD수준으로 감축

○ 첫째, 비정규직 비율을 OECD 평균수준으로 감소하기 위한 로드맵 마련, 즉, 비정규직 규모 감소를 위한 로드맵 마련 및 제시, 정부 및 공공부문 상시 일자리 정규직화, 공공부문 무기계약직 불합리한 처우개선, 공공·민간부문에 고용형태에 따른 연계 인센티브제 확대로 비정규직 감축 유도, 고용형태공시제(민간기업대상)에 비정규직 사용목적 및 주요업무공시 의무화로, 주로 공공부문 비정규직 정규직화의 마중물역할을 통해 민간으로 확산하는 정책을 추진하였으나, 과거정부와 다르게 비정규직 정규직화를 정책 전면에서 내세우고 추진했다는 점 등 긍정적 측면을 제외하면, 공공부문에서조차 상시·지속적 업무임에도 전환대상에서 배제되고, 정규직화 취지를 손상시키는 자회사 방식도입, 직접고용 됐어도 기존 정규직과 연봉·승급체계가 다른 무기계약직 전환 등 정책의미가 크게 훼손되었음.³⁾ 아울러 상시근로자 300인 이상 고용한 기업이 고용형태별로 근로자 수를 공개하는 고용형태공시제 또한 효과를 보지 못함.⁴⁾

○ 둘째, 비정규직이 남용되지 않도록 '사용사유제한 제도' 도입, 즉 상시·지속적 업무 및 생명·안전 관련 업무는 정규직으로만 직접고용하고, 출산·휴직 결원 등 예외적인 경우에만 비정규직을 사용하도록 하는 "사용사유제한 제도" 도입으로 비정규직 진입 입구를 규율하는 방안은, 주무부처인 노동부에서 조차 입법 계획은 없고 강제성 없는 '가이드라인'만 개정하는 등 국정과제로 제도개편을 공식화 하지 않았으며, 언론에 따르면 노동부 관계자는 "사용사유를 제한해 비정규직 진입 폭을 좁히자고 말하는 순간 코로나19 국면, 공공부문 정규직화 정책에 대한 일각의 반발 사태와 겹치면서 거센 저항이 발생할 수 있다"며 "정책 방향이 바뀐 것은 아니지만 갈등관리 차원에서 일부러 지금 꼬집어 낼 필요는 없어 보인다."고 밝힘.⁵⁾

2) (더불어민주당) 제19대 대통령선거 정책공약집 "나라를 나라답게" p75 ~ p79 비정규직 감축 및 처우개선

3) 매일노동뉴스, "[마무리되는 공공기관 정규직화] 전환자 67% 가는 자회사, 곳곳에서 '노사갈등 중' (2021.02.1.)"

4) 한국노동사회연구소 "2020년 3월 현재 대기업 비정규직 규모-고용형태 공시제 결과 요약"

- 고용형태 공시제 대상 기업은 2014년 3월 2,942개소에서 2020년 3월 3,520개소로 578개 증가했고, 이들 기업에서 일하는 노동자는 같은 기간 436만 명에서 500만 명으로 64만 명 증가.

- 비정규직은 2014년 162만 명에서 2018년 194만 명으로 계속 증가하다가 2019년 187만 명으로 감소했고 2020년에 다시 192만 명으로 증가. 비정규직 비율은 2014년 37.3%에서 2017년 40.3%로 계속 증가하다가 2018년 39.8%, 2019년 38.5%로 감소했고, 2020년에는 38.4%로 같은 수준을 유지.

- 10대 재벌 비정규직은 2019년 52만 명(38.0%), 2020년 52만 명(38.1%)으로 변함이 없음. 직접고용 비정규직은 11만 명(8.2%)에서 10만 명(7.2%)으로 1만 명(-1.0%p) 감소했고, 간접고용 비정규직은 41만 명(29.8%)에서 42만 명(30.9%)으로 1만 명(1.1%p) 증가.

- 300인 이상 대기업에서 일하는 비정규직은 192만 명(38.4%)이고, 직접고용 비정규직은 101만 명(20.2%), 간접고용 비정규직은 91만 명(18.3%). 10대 재벌 비정규직은 52만 명(38.1%)으로 이 중 직접고용 비정규직은 10만 명(7.2%), 간접고용 비정규직은 42만 명(30.9%). 재벌계열 거대기업일수록 사내하청을 많이 사용하고 있는데, 이들 대기업 사내하청은 대부분 상시·지속적 일자리이자 불법파견임.

5) 매일노동뉴스 "노동부 업무보고에서 빠진 국정과제] 비정규직 사용사유제한·차별시정제도 개선 포기했나(2020.02.12.)", "문재인 정부 민간부문 비정규직 대책 포기했나(2020.07.10.)"

○ 셋째, 기업의 비정규직 정규직 전환에 대한 지원을 확대하고, 비정규직을 과다하게 고용하는 대기업에 '비정규직 고용 부담금제' 도입, 즉 ① 비정규직 정규직 전환지원을 월 최대 100만원(연1,200만원)까지 확대(현행 월 60만원), ② 일정 규모 이상 비정규직을 사용하는 대기업에게 '비정규직고용 상한비율'을 제시하게 하고, 이를 초과하는 대기업에 '정규직전환지원금 및 사회보험료 지원제도'를 확대하여 사회안전망을 확충하는 정책을 공약하였으나, 여기서 민주당 의원이 부담금을 재원으로 비정규 근로자를 위한 사회보험료 지원에 사용해 비정규근로자의 양산을 방지하고 근로자의 고용안정을 보장한다는 취지로, 20대 국회 때 고용정책 기본법·부담금관리 기본법 개정안을 대표발의 했지만 이마저도 임기만료 폐기됨.⁶⁾

② 「비정규직 차별금지 특별법 제정」으로 차별 없는 좋은 일자리 창출

○ 첫째, 「비정규직 차별금지 특별법」 제정 등으로 비정규직에 대한 차별 적극적 해소, 즉, “비정규직 차별해서 실행위원회” 구성하여 이행여부 점검 및 제도개선 등 추진, 「비정규직 차별금지 특별법」을 제정해 ‘동일가치노동 동일임금 원칙’을 적용하고 세부적 적용기준 마련하여, 임금·근로시간·성과급·퇴직금·사회보험·복지제도·경력인정 등 차별해소, 현행 두루누리지원사업(사회보험사각지대해소사업, 국민연금·고용보험의 50%지원)에 건강보험 추가 지원, 1년 미만 근속자(비정규직 포함)에게도 퇴직급여 보장으로, 핵심은 「비정규직 차별금지 특별법」 제정과 사회보험·퇴직급여 보장으로 요약할 수 있으나, 경비·청소 등 65세 이상 용역·위탁노동자 실업급여 적용확대 고용보험법 개정과 특고·예술인 고용보험 적용을 위한 노동부의 고용보험법 개정추진을 제외하면 한마디로 법제도 개선과 관련하여 진전된 사항 없음.⁷⁾

○ 둘째, 공정임금제 도입으로 만연되어 있는 임금차별 해소, 즉 대기업-중소기업 간, 정규직-비정규직 간, 대졸-고졸 간의 지나친 임금격차(중소기업 61.4%, 비정규직 53.5%)를 80%수준으로 축소하는 공약을 제시하였으나, 최근(2021년 1월) 비정규공정수당 시행을 발표한 경기도를 제외⁸⁾하고는 실현되지 않고 있으며, 예전대 학교 정규직과 비정규직의 경우 임금격차는 더 벌어지고 있음.

③ 대기업·공공부문의 사내하청 등 간접고용에 대해 원청기업의 ‘공동 사용자’ 책임 부과 정책은,

○ 첫째, 근로조건결정 및 산업안전분야 등에 대한 공동사용자 책임 법제화는 산업안전보건법 개정으로 산업안전 분야에서 미흡하지만 이행되었으나⁹⁾, 노동조건 결정 등에 대해서는 이루어지지 않음.

○ 둘째, 청소·경비·급식 등 용역업체 변경 시 원청에 의한 고용 및 임금 등 근로조건 승계 의무화는 간접고용노동자들의 도급·용역업체 변경 시 간접고용노동자 집단해고나 노동조합 파괴목적의 하도급업체 변경을 막을 수 있는 제도임에도 국정과제에서 제외되었음.¹⁰⁾

○ 셋째, 도급과 파견의 기준 마련 및 노무도급금지로 대기업의 불법파견근절은 2019년 말 노동부에서 ‘근로자파견 판단 기준에 관한 지침’을 개정¹¹⁾하는 등은 긍정적이나 대기업 불법파견 근절에 대해서는 근본적 변화가 없는 것으로 보임.

6) 한겨레신문 “직접고용·처우개선... 그 많던 비정규직법안 심사 한번 안했다(2020.07.01.)”

7) 매일노동뉴스 : “노동부 ‘특수고용직 고용보험 적용 올해 도입 추진’(2020.09.09.)”

8) 한겨레신문 : “경기도 ‘비정규직은 더 받아야’ 추가 수당 지급한다(2021.01.06.)”

9) 법률신문 : “‘원청사업자 산업재해 책임·차별 강화’ 법안 국회 본회의 통과(2018.12.28.)”

10) 매일노동뉴스 : “근로관계 포괄적 승계하는 법 제정해야(2021.01.07.)”

11) 노동부 : “근로자파견 판단 기준에 관한 지침(2019.12.30.)”

2) 정부의 공공부문 정규직 전환 대책과 평가

① 공공부문 정규직 전환 정책¹²⁾의 주요내용

〈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(노동전문가 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 [기준 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, 협의 통해 단축 가능		
차별 해소 처우 개선	① 호칭·명칭	무기계약직은 공무원, 상담직 등 기관별 적합 명칭 변경		
	② 인사제도	고용안정뿐만 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

② 공공부문 정규직 전환 정책 평가

- 정부의 공공부문 정규직 전환 정책을 보면, 기준 완화 및 대상 확장, 무기계약직 등 전환 이후 근로조건 등에 관한 인사제도를 수립한 점은 긍정적이라 할 것임

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

- ▶ (전환기준 완화) 전환기준으로 '핵심·주변업무'가 아닌 '상시·지속업무'를 삼았다 점, △상시·지속업무 판단기준은 '과거 2년 이상 지속'을 삭제해 완화한 점, △전환예외사유 역시 인적속성과 업무·직무특성에 따른 사유 모두 축소되어 전환대상이 확대된 점, △'위험의 외주화' 시정을 위해 생명·안전업무의 직접고용 원칙을 명시한 점은 긍정적인 점.

〈정부의 상시·지속 업무 판단기준 개선 내용〉

구분	기존	개선
전환 기준	상시·지속업무 판단 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
	전환예외 사유 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 포함하였음, 다만, 3단계 전환대상인 민간위탁기관은 '17.7.20. 「1단계 가이드 라인」 발표 당시에는 포함되었으나, '19.2.27 발표된 「민간위탁 정책추진방향」에 따라 민간위탁 비정규직 노동자의 정규직 전환은 사실상 폐기됨.

〈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 인사제도를 수립함. 과거 전환 이후 무기계약직에 대한 승진·평가 등 인사제도가 부재하였으며, 복귀후생에 있었던 일부 차별을 시정하겠다는 의지를 밝힘. 불합리한 차별인 식비(월13만원), 복지포인트(년40만원), 명절 상여금(년80~100만원)은 예외 없이 지급토록 함.
- (노동조합의 일부 참여) 그간 사측의 주도 하에 전환과정이 진행되었으나 노동조합의 의견을 수렴할 수 있는 창구가 개설되었음. 기간제 비정규직의 정규직 전환은 전환심의위원회를 통해 운영하되 노동조합의 추천을 받도록 하였으며, 파견·용역 비정규직의 전환은 노사협의체를 꾸려 전환 방식을 논의하도록 하였음.

〈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

- 이러한 긍정적 평가에도 불구하고 정책이 단계를 거듭하면서 취지가 후퇴하고 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 형식화되며 줄속적으로 진행되었음.
 - 특히, 파견·용역노동자 전환의 Key를 권 노사전협의체의 경우 노·사 동수에도 불구하고 외부전문가의 과도한 비율, 그리고 외부전문가를 사측이 추천한 결과 전환대상 축소, 자회사 전환을 통한 비용절감 등 기울어진 운동장의 표본이 되고 있음. 뿐만 아니라 외부전문가들의 말은 거수기 역할도 문제로 거론됨
 - ▶ (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 전환 대상에서 제외한 경우¹³⁾ △국고보조사업과 9개월 미만 쪼개기 계약 등에 대하여 2년 이상 지속업무가 아니라 일시·간헐적 업무로 둔갑시킨 경우 △유사업무지만 고도의 전문성, 중소기업 진흥 등의 해석에 관한 일관된 기준 부재로 개별기관에서 상이한 결론이 도출된 경우¹⁴⁾ △청소·경비 등 일부 업종을 제외한 다수 업종에서 60세 이상 전환을 제외한 경우 등

◀ 바람직한 자회사 설립·운영 모델(안¹⁵⁾ ▶

2-1. 기본 방향

- 신설되는 자회사는 기존 용역방식으로 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
 - 모회사 공동협의회 등 업무협력을 위한 협의체 운영
 - 공동노동조건 개선을 위한 조치 : 사내근로복지기금 공동 활용 등 노동조건 개선 위한 제도 모색, 합리적 근거 없는 자회사 이윤에 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.

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

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

- ▶ ('직접고용'이 아닌 '자회사 전환') 자회사 설립의 확대임. 예외적인 상황에 제한적으로 자회사를 설립하여 정규직화를 피한 것이 아니라 오직 비용절감만을 위한 자회사 설립이 남발됨.
 - 예외적으로 자회사를 설립하는 경우에도 △고도의 전문성 △운영의 독립성 △규모의 경제 등이 보장되어야 하고, 자회사 노동조건이 합리적 설계가 필요조건이나, 설립된 자회사의 상당수는 △단순인력 공급업체의 성격이 강하고 △거래비용(용역대가, 일반관리비 등) 유지로 관리비 등의 비용절감의 효과도 적으며 △고용과 사용 분리로 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 자회사와의 계약의 경우 자회사 노동자들이 고용불안을 느낄 정도로 계약상 해지조항을 포함하고 있는 경우도 존재.

〈 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 과업 지시서	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

〈 공공부문 표준임금체계 모델(안)¹⁶⁾ 〉

1. 검토배경
▲ 전환 직종의 임금체계는 호봉제가 다수 ▲ 임금수준의 큰 격차 ▲ 기존 임금체계 편입은 급격한 재정부담 요인으로 작용
2. 기본방향 및 추진 절차
(기본방향) ① 전환직종 저임금 노동자 처우개선 ② 동일가치노동-동일임금의 반영 ③ 전환에 따른 소요재원 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

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

3. 주요 전환 직종 표준임금체계(안)

(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 최저임금¹⁷⁾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

(등급별·단계별 임금인상률)

직무등급	승급단계	승급단계						격차
		1단계	2단계	3단계	4단계	5단계	6단계	
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.

○ (표준임금체계¹⁸⁾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 △적용대상이 저임금 직종에 한정된다는 점 △공공부문이 최저임금에 기반 한 모델 적용으로 저임금 고착화를 시스템화 한다는 점 △직무급 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 3중의 임금체계가 공존¹⁹⁾하게 된다는 점 등 다양한 문제점을 내포하고 있음.

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

17) 기준임금은 애초 최저임금이었으나, 현재 안에서는 기준임금 삭제

18) 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 작용하고 있음.

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

- (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 未발표된 「용역근로자 보호지침(2012~)」 수준에 불과해 구속력을 담보할 수 없는 상황.

〈민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인²⁰⁾〉

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

- 공공부문²¹⁾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 적용²²⁾)
- 개별 법령에서 달리 정하는 경우는 법령에 저촉되지 않는 범위에서 적용

2. 적용 제외

- 공공부문²³⁾에 위탁하는 경우(재위탁 시는 적용), 예산이 반영되지 않은 경우, 일시·간헐적 사무 등 정규직 전환 정책 취지상 가이드라인을 적용하는 것이 불합리한 경우

IV. 단계별 권고 사항

1. 수탁기관 모집 공고 및 선정

- 공고: △확약서²⁴⁾ 제출 △확약서 미이행시 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

20) 2019.12.4. 관계부처합동. 민간위탁 노동자 근로조건 보호 가이드라인

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 약속서 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 꾀한다는 것이었음. 하지만, 정부가 정책을 추진하는 과정에서 각종 예외사유 마련, 민간위탁 부분 포기 등으로 상시·지속업무, 생명·안전업무의 정규직화가 제대로 실시되지 못하였으며, 민간부분에서의 마중물 역할은 실패하였음. 정부는 약 95%에 달하는 민간부분 비정규직 문제를 해결할 대책을 강구할 필요가 있음.

3) 정부의 비정규직 대책의 문제점

- 문재인 정부는 촛불항쟁으로 탄생함. 보수, 개혁 정부를 막론하고 정규직의 비정규직화를 추진해 왔던 이전 정부와는 분명한 차이가 있음. 다만, 의지와 능력에 있어서 비정규직 문제를 해결하는 데 한계점을 드러냄.
- 코로나19 방역에 모든 역량을 집중하고 있는 상황을 간과할 수는 없음. 그러나 코로나19의 여파를 온몸으로 받고 있는 비정규직 노동자의 경우, 고용이 더 불안해지고 노동조건이 더 악화되고 있는 상황을 감안하면, 실효성 있는 비정규직 대책을 마련하고 정책적 실천이 더욱 더 요구되는 시기가 할 것임.
- 그러나 정부가 바뀌어도 비정규직 관련 지표와 통계는 크게 달라지지 않았음. 차별과 불평등에 맞서 여전히 투쟁할 수밖에 없는 비정규직 노동자의 현실은 정부가 대책을 제대로 추진, 이행하지 않았음을 증명함.
- 비정규직 제도는 사용자에게 비용절감과 노동유연화를 제공해 주었음. 비정규직 고용을 낱발하고 차별을 개선하지 못하면 사용자의 이익만 극대화할 뿐임.
- 비정규직 노동자는 낮은 임금과 열악한 노동환경, 고용이 불안정하고 직업능력교육 기회도 적어 저숙련

- 21) 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사
- 22) 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
- 23) 중앙행정기관, 지방자치단체, 공공기관, 지방공기업, 교육기관, 지방자치단체 출연·출자기관 및 공공기관과 지방공기업의 자회사
- 24) 민간위탁 노동자 근로조건 보호 관련 약속서 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

노동자로 전락할 수 밖에 없음. 비정규직은 비정규직을 낳아 빈곤의 늪에서 허덕일 수 밖에 없음. 이를 개선시킬 수 있는 조직화 역량도 부족하여 소득격차와 사회양극화 문제를 심화시킬 수 있으며 이는 국가와 기업경쟁력에도 부정적 영향을 미칠 수 있음.

- 그런데도 사용자의 반발과 현실이라는 미명하에 비정규직 문제를 자본주의 시장논리에 맡겨야 한다는 정치적으로 의도와 확책은 반드시 경계해야 할 것임.
- 주지하다시피 비정규직 문제는 전 사회적 문제이자 개별 노동자나 개별사업장 단위에서 해결할 수 있는 문제가 아님. 정규·비정규직을 가르지 않는 전체 노동자의 투쟁을 통해 비정규직 조직화와 법과 제도를 바꿔 내야 할 것임.

4. 정부의 근로자파견지침과 법원의 판결

- 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 미 선고, 검찰의 불기소 판단 등에 숨어 소극적인 근로감독과 시정명령 등으로 일관하고 있다는 점에서 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 적용범위를 확장시키는 판결이 쏟아지고 있는데, 과거 제조업의 직접생산공정을 넘어 △현대자동차 아산공장 외 완성차 사업장(현대車 남양연구소·기아車·한국GM車 등) △제조업의 간접생산공정 △제조업의 사외하청 △제조업의 3차 하청 △공공부문 △IT산업 △계열사 간 전출 △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

- 생명과 안전업무, 상시·지속 업무의 간접고용을 금지하는 제도 개선이 필요하지만 고용노동부가 2019.12.30. 개정한 「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 판결²⁵⁾이 제시한 판단기준을 지침 개정 시 일부 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·평가 등의 근태관리권 및 징계권 △업무수행에 대한 평가권 △연장·휴일·야간근로 등 근로시간 결정권이었음.
- 개정지침도 하청업체 사업주의 실체를 먼저 판단하도록 하였음. 이어 실체가 인정되면 근로자파견에 해

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

당하는지 여부를 판단하는데 계약의 유무나 명칭·형식과 관계없이 “실질적인 근로관계에 따라 종합적으로 판단”하도록 함으로써 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.

〈 고용노동부 「근로자 파견의 판단 기준에 관한 지침」 개정 내용 〉

구분	'07년 구(舊)지침	'19년 현(現)지침
판단체계	1. 하청업체의 실제 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 지휘·명령을 받는지 여부를 조사해 근로자파견에 해당하는지 판단	
파견판단	'파견 여부 판단'은 아래 요소를 종합적으로 판단 ① 하청업체의 실제 판단 ② 구(舊)판단 기준 5가지 ①+② 고려	① 고려 없음 ② '15년 판례 반영된 판단 기준 5가지 ②만 고려
판단기준	1. 하청업체의 실제 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 2. 파견 여부 판단 (1) 작업배치·변경 결정권 - 작업계획서, 인력배치 계획서, 관련 회의자료, 기타 작업배치 관련 서류 및 관행 등을 확인 (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 (3) 휴가·병가 등의 근태관리권 및 징계권 - 휴가, 결근, 조퇴, 외출, 지각원, 출근부, 기타 징계관련 서류 등의 확인 (4) 업무수행에 대한 평가권 - 업무수행 및 실적에 대한 평가서, 파견사업주등의 직원이 현장에서 감독·평가하는지 여부, 잘못된 업무수행이 발견된 경우에 있어서의 조치 관행 등을 확인 (5) 연장·휴일·야간근로 등의 근로시간 결정권(단, 작업의 특성상 일차시켜야 하는 경우 제외) - 연·월차 유급휴가 사용내역, 일일 근무현황, 기타 근로시간 관련 서류 등을 확인	2. 파견 여부 판단 (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 (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 (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 (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 (5) 계약목적 달성을 위해 필요한 기업조직·설비 등 보유 - 수급인등이 계약의 목적을 달성하기 위하여 필요한 독립적 기업조직이나 설비, 전문성 등을 갖추고 있는지를 검토

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

2) 간접(間接) 생산공정에 대한 불법파견 판결

○ 현대·기아자동차 사건

▶ 사건 개요

- 종래 불법파견 논란은 완성차사의 컨베이어벨트를 활용한 연속흐름공정인 직접생산공정(양산공정 등)에서 발생하였음²⁶⁾. 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 원칙적으로 금지하고 있지만, 법원은 민법 제664조의 도급으로 위장을 통해 파견법을 무력하게 만들었던 법(法)위에 군림하던 완성차사의 인력활용방식에 제동을 가함.

〈 기아자동차의 주요 생산공정 〉

주요공정	설계 → 개발 → PILOT 생산(양산 전 시험 생산) →	양산	→ 출고
양산공정 (직접생산공정)	프레스공정 ²⁷⁾ → 차체공정 ²⁸⁾ → 도장공정 ²⁹⁾ → 의장공정 ³⁰⁾		
기타공정	위 각 공정과 관련된 공정 또는 업무로 소재제작공정 ³¹⁾ , 범퍼제작공정 ³²⁾ , 생산관리공정 ³³⁾ , 출고업무 ³⁴⁾ , 포장업무 ³⁵⁾ 등이 존재		

26) 대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결 등

27) 프레스공정 : 프레스기를 이용하여 납품받은 철판코일을 차량의 모양대로 압착, 절단, 굴곡하는 등으로 가공하여 차량의 패널을 제작하는 공정으로 절단공정 및 프레스가공공정으로 구분된다.

28) 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.

29) 도장공정 : 생산된 차체에 방청이나 외관 향상을 위하여 도료를 칠하는 공정으로서 실러(차체와 패널이 겹치는 부분 등에 빛물이 들어가지 않도록 실러를 메워 넣는 작업), 전처리전착(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.

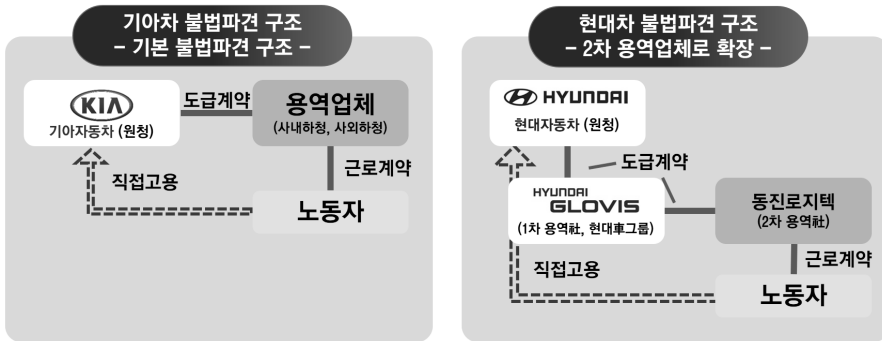
30) 의장공정 : 도장공장까지 마친 차체를 조립라인에 올려놓고 각종 부품을 조립하는 공정으로 트림라인(자동차 내부 배선작업), 샤시라인(엔진과 차체 하부 구조 조립작업), 파이널라인(자동차 내외부 구조 및 장치 조립작업), OK라인(마무리 작업 및 검사), 복합라인(테스트, 수밀검사, 최종검사) 등으로 구분된다.

31) 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.

32) 범퍼제작공정 : 자동차 범퍼를 제작하는 공정으로 범퍼의 모양을 만드는 사출금형작업, 가공작업, 도장작업, 부품조립작업, 완성된 범퍼 적재작업 등으로 구분된다.

33) 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 납품차량에 올려주는 상차업무, 차량의 사양에 맞게 부품을 선별하여 정해진 규격 용기에 담은 서열업무, 창고에 있는 부품을 각 조립라인으로 운송하는 불출업무 등으로 구분된다.

▶ 판결 내용³⁶⁾



• ('2차 하청' 노동자도 불법파견 적용) 법원은 현대차 사내에서 근무하는 현대글로벌비스의 하청사인 동진로지텍 소속 노동자에 대해 '묵시적 파견근로관계³⁷⁾' 법리를 활용해 불법 파견을 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 양산공장³⁸⁾에 투입되는 모든 도급계약관계가 불법파견에 해당될 수 있음. △컨베이어벨트를 직접적으로 활용하는 작업 이거나(직접생산공정), 컨베이어벨트를 직접 활용하지는 않더라도 컨베이어벨트에 연동될 수 밖에 없는 작업의 경우(간접생산공정) 거의 모든 도급방식(사내·사외하청)이 불법 파견에 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 하청노동자들은 완성차사와 하나의 작업집단으로 구성되고 완성차사의 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 컨베이어벨트

34) 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.

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

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

37) 묵시적 근로계약관계와 구분됨.

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

를 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(현대차 남양연구소)에서도 간접생산공정에 대한 불법파견 판결이 잇따르고 있는데 △시험차량을 운전하는 드라이버 △예방점검·생산관리·도장 업무 관련 행정업무 수행 팀장급 관리자까지 불법파견으로 판결함

※ 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

〈 완성차社 불법파견 관련 주요 판결 〉

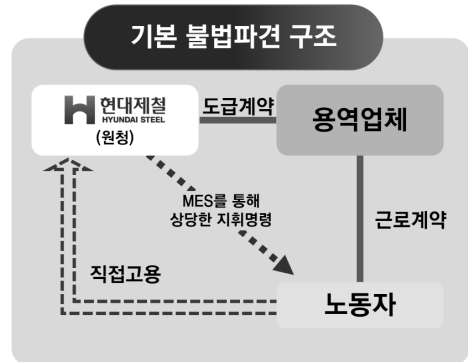
현대차 (울산)	직접생산공정 : 의장공장
	대법원 2010.7.22. 선고 2008두4367 판결
현대차 (아산)	- 직접생산공정 : 주요공정인 의장·차체·엔진공정) - 직접생산공정 : 메인컨베이어벨트가 아닌 엔진서브라인 등)
	대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결
현대차 (울산, 아산)	- 직접생산공정(메인·서브라인) - 간접생산공정(물류, 출고 등) ※ 목시적 파견근로관계 법리로 2차 하청사에게도 적용
	서울고법 2017.2.10. 선고 2014나49625 등(병합)
기아車 (화성, 소하리, 광주)	- 직접생산공정(차체·도장·의장공정) - 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)
현대차 (울산)	- 간접생산공정: 수출선적부에서 탁송업무 ³⁹⁾
	서울중앙지법 2019.8.22. 선고 2016가합513611 판결 등(병합)
현대차 (남양진)	- 예방점검·생산관리·도장 업무 관련 행정업무 수행 팀장급 관리자
	서울중앙지법 2019.8.22. 선고 2016가합535581 판결
현대차 (남양진)	[불인정] 車연구개발 장비의 주기적으로 점검하는 예방·점검 업무
	서울고법 2019.9.27. 선고 2018나2062639 판결
현대차 (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
현대차 (남양진)	- 시험차량을 운전하는 드라이버
	서울중앙지법 2019.12.19. 선고 2017가합536833 판결

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

39) 탁송업무 : 컨베이어벨트에서 생산되는 차량을 운전해서 울산공장에서 수출선적부두 근처 차장장까지 이동하는 탁송 작업

▶ 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: 통합생산관시스템)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·감독하지 않았다는 점 △현대제철은 MES를 통해 하청노동자들이 작업할 범위를 정해주고 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 없었다는 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.

<참고> 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, 작업 위치 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 발주받은 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)하청 제3업체 공장 근무자까지 불법파견 인정

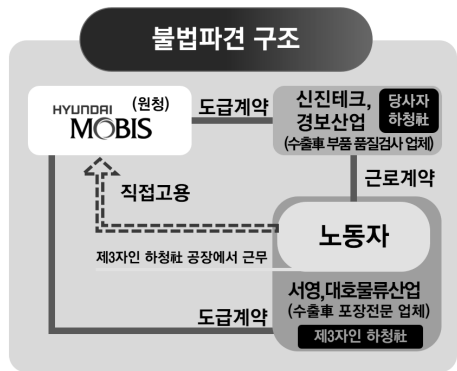
▶ **사건 개요**

- 원청은 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 수행인력으로서만 기능한다면 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 최초사건으로 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**



- 현대모비스⁴⁰⁾는 부품생산·품질검사 및 수출용 포장업무를 각기 다른 하청사에 위탁하였으며, 하청노동자들은 부품 출하 전 품질을 검사하는 ‘CKD 검사원’으로 근무하다 근로자 지위확인의 소를 제기함. 통상적인 근로자파견 형태와 달리 하청노동자들 소속 하청사와 실제 근무한 사업장을 운영하는 하청사가 상이했고, 현대모비스는 하청노동자들의 근무 장소인 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 존재함.

- (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·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 작업 공간을 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 준부가 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 묵시적인 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.

40) 자동차 부속품 제조·판매업을 영위하는 회사

〈참고〉 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 담당하 CKD 품질관리업무는 피고가 판매할 자동차 부품에 불량일 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.

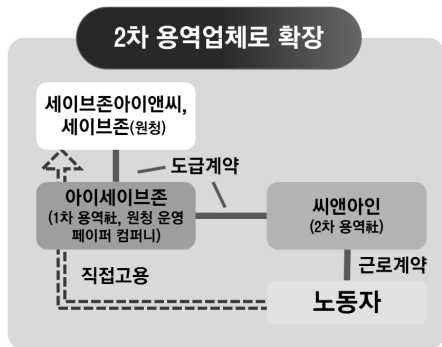
비록 피고의 직원들이 원고들과 함께 이 사건 사업장에서 근무하지는 않았지만, 이 사건 사업장에는 피고의 직원들이 사용할 책상 및 사무집기 등이 상시적으로 마련돼 있었던 점, 피고의 직원들이 주기적으로 이 사건 사업장을 방문해 원고들에게 지시사항을 전달하거나 원고들의 업무수행 결과를 감독하고 회의를 진행한 점, 피고의 직원들이 원고들과 수시로 연락을 주고받으며 업무지시를 내리거나 지휘·감독을 한 점 등에 비춰 볼 때 원고들은 실질적으로 피고의 품질팀 직원들과 공동작업을 했다고 보는 것이 타당하다.

3) 비(非)제조업(서비스, 공공, IT 등)에 대한 불법파견 판결

○ 세이브존 사건 : 매장 내 간접고용 노동자 불법파견 인정

▶ 사건 개요

- 대상판결은 백화점, 대형마트, 아울렛 등과 같은 유통업체에서 만연하고 있는 간접고용 방식에 대한 파견법 위반 및 원청의 형사책임 여부에 대한 판결
- 백화점이나 대형마트 등 대형 유통업의 '다단계 고용관계' 고용실태를 살펴보면, 원청 정규직 외⁴¹⁾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·판매사원)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 행사하



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

는 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(2)을 담당한 노동자들을 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(43)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(44) 및 의정부지방법원 고양지원 판결(45) 등의 판례법리와 내용에 따라 세이브존 경영진들에 파견법 위반의 징역형을 선고.

서울남부지법 2019.1.31. 선고 2018고단1654 판결

» 재판요지

파견법에 위반하는 위장도급은 사용자업무로 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 교체되면 서도 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

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

43) 의정부지방법원 고양지원 2017. 7. 14. 선고 2015가합1412 판결

44) 대법원 2015.2.26. 선고 2010다106436 판결

45) 의정부지방법원 고양지원 2017.7.14. 선고 2015가합71412 판결

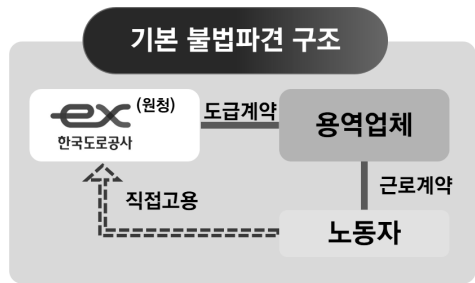
의해 1차적으로 결정된 것으로 보이는 점

- ⑤ 갑작스런 사정변경이 발생할 경우 원청의 필요에 따라 2차 용역업체 소속 근로자들의 업무 내용이 2차적으로 결정되거나 변경된 점
- 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 : 요금수납원, 안전순찰원 등 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 위탁받은 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, 노사협약까지 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 수

행하였고, 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, 외주사업주는 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 용역계약의 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.

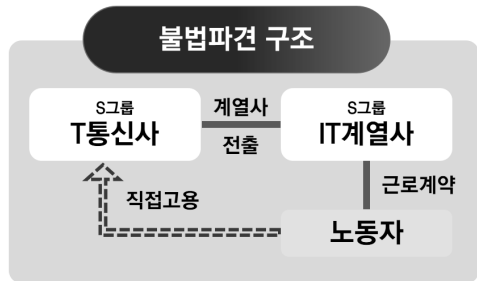
대법원 2020.5.14. 선고 2016다 239024, 239031, 239048, 239055, 239062 판결

한국도로공사와 고속도로 안전순찰업무 등에 관한 용역계약을 체결한 외주사업체에 고용되어 고속도로 안전순찰원으로서 업무를 수행한 갑 등이 한국도로공사를 상대로 근로자 지위 확인 등을 구한 사안에서, ① 갑 등이 수행하는 안전순찰원 업무처리의 효율성을 위해서는 한국도로공사의 지휘·명령이 불가피했을 것이고, 실제로 한국도로공사가 갑 등의 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업속도, 작업장소, 작업시간 등을 결정하거나 지시하였다고 보는 것이 타당한 점, ② 외주사업체 소속 근무자들은 한국도로공사 소속 현장직 안전순찰원 또는 상황실 근무자와 전체적으로 하나의 작업집단으로서 한국도로공사의 필수적이고 상시적인 업무를 수행하였을 뿐 아니라 그 과정에서 한국도로공사의 사업에 실질적으로 편입되었다고 봄이 타당한 점, ③ 외주사업체가 소속 근무자들에 대한 근무태도 점검, 휴가 등에 관한 사항을 독자적으로 결정하였다고 보기 어렵고, 특히 외주사업체가 독자적인 교육이나 훈련을 실시한 사례는 거의 없는 점, ④ 갑 등은 고속도로 유지·순찰업무 외에도 한국도로공사의 구체적인 지시를 받아 비전형적인 업무를 수행하기도 하는 등 용역계약의 목적 또는 대상이 구체적으로 범위가 한정된 업무의 이행으로 확정되었다고 보기 어려운 점, ⑤ 외주사업주 대부분이 원래 한국도로공사 소속 직원이었고, 용역계약 체결 당시 계약목적은 달성하는 데 필요한 기업조직이나 설비를 완전히 갖추지 못한 점 등에 비추어, 갑 등은 외주사업체에 고용된 후 고용관계를 유지하면서 한국도로공사의 사업장에서 한국도로공사의 지휘·명령에 따라 한국도로공사를 위한 근로에 종사하였으므로, 갑 등과 한국도로공사는 근로자파견관계에 있었다고 본 원심판단을 수긍한 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 산업이었음⁴⁶⁾.
- 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.



46) 170213_고용노동부_3월부터 IT 업종 대상으로 기획 감독 추진한다(보도자료)

- 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 파견⁴⁷⁾'을 '업(業)'으로 하는 경우에 한하여 적용됨(파견법 제2조 제2호, 제3호). 고용노동부는 그간 계열사간 파견⁴⁸⁾에 대해 영리(營利)목적이 아니라면 파견법상의 '근로자 파견'에 해당하지 않는 것⁴⁹⁾으로 판단하여 왔음. 이 사건에서는 같은 그룹 내의 IT계열사가 T통신사에 노동자를 진출(轉出)한 것이 IT계열사가 이를 업(業)으로서 행한 것인지 여부가 쟁점⁵⁰⁾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 진출(轉出)도 더 이상 불법파견에서 자유로울 수 없는 환경에 놓여있게 됨.

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 진출이라는 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 진출 받아 근무시켜 왔는데, ① 피고도 진출의 특성상 피고가 원고들의 업무수행에 대한 지휘·감독권을 행사하는 것은 당연하다고 밝히

47) '근로자파견'이란 파견사업주가 근로자를 고용한 후 그 고용관계를 유지하면서 근로자파견계약의 내용에 따라 사용자업주의 지휘·명령을 받아 사용자업주를 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).

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

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

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

고 있는 점, ② 원고들은 피고 소속 근로자와 상호 대직 관계에 있는 등 피고 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 근로자파견에 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 하였다고 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.

5. 비정규직 조직화 및 단체협약 지침

1) 비정규직 조직화 지침

(1) 비정규직 조직화 방향

① 단위노조에서 직접 조직화

- 비정규직 조직화 문제는 정규직 노조가 조직내 비정규직을 조직화하는 게 가장 빠르고 바람직한 방법일 것임. 다만, 기존 조합원의 견해차에 따라 조직 갈등을 초래할 수 있으므로 설득과 이해, 교육을 병행하며 추진하도록 함
- 본 단체협약 지침을 참고하여 단체교섭시 비정규직 정규직화를 요구하고 노동조건 개선도 동시에 추진해 나가야 할 것임

② 단위노조 설립 지원 조직화

- 단위노조에서 직접 비정규직 조직화가 어려울 경우, 노조 조직화를 적극적으로 지원함.
- 노동조합의 연대는 필수적인 사항이므로 설립 및 활동을 적극적으로 지원하고 조직형태를 고려하여 향후 통합을 모색함

③ 초기업별 노조를 활용한 조직화

- 기존에 조직되어 있는 회원조합내의 소산별노조, 일반노조에 개별가입 또는 지부설치 형태로 조직함.
- 한국노총내 기 설립한 지역일반노동조합에 개별가입 또는 지부설치 형태로 조직화, 필요시 소산별/지역 일반 노조 설립 후 조직화
 - ※ 공공노련, 공공연맹 등은 공공소산별노조, 금속노련, 식품노조 등은 일반노조를 설립하여 조직화

(2) 단위노조에서 직접 조직화

① 모든 노동자가 가입할 수 있도록 규약 개정

- 단위 노조는 규약에 노조법상 사용자에 해당하는 자를 제외하고 모든 노동자가 가입할 수 있도록 규약을 개정함
- 단위노동조합은 '1사 1조직'의 원칙에 따라 총회 또는 대의원대회에서 조직구성에 관한 조항을 개정함. 가입범위내에 사용자에 해당하지 않는 모든 노동자들이 가입할 수 있도록 함.

규약 (안)

제1안【구성】조합은“○○○”에 근무하는 자 중에서 조합에 가입자로 구성한다. 다만, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조에서 정하는 사용자에 속하는 자는 제외한다.

제2안【구성】조합은 ○○사와 관련된 회사에 종사하는 자 중에서 조합에 가입자로 구성한다. 다만, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조에 정하는 사용자에 속하는 자는 제외한다.

제3안【구성】조합은 ○○지역의 ○○산업(업종)과 관련된 회사에 종사하는 자 중에서 조합에 가입자로 구성한다. 다만, 노동조합 및 노동관계조정법 제2조에 정한 사용자에 속하는 자는 제외한다.

② 가입범위 확대 '단체협약' 개정 및 비정규 조직화

- 노조는 자주적인 결사체이므로 가입범위의 문제는 조합 스스로 결정할 사항이지 사용자와 단체협약을 통해 합의할 대상이 아니며, 이는 부당노동행위적 성격이 있으므로 법률상으로는 단체협약의 적용범위를 규정한 것에 불과함
- 단체협약이 적용되지 않는 조직대상 노동자는 노조가입 목적의 의의가 상실되므로 단체협약을 갱신하면서 '노조의 가입범위·구성', '단체협약의 효력·적용범위' 등에 관한 조항은 삭제할 것을 요구함
- 이 경우 사측은 단체협약이 비정규직 등에 곧바로 적용되는 것을 우려하여 비정규직에 적용될 노동조건에 관한 내용이 교섭테이블에 전면 부상할 가능성이 크기 때문에 개별 사업 또는 사업장의 사정에 따라 일시적 또는 단계적으로 비정규직 문제를 해결해야 함.
- 단위 사업장에서 유니온숍의 규정의 효력이 약화됨. → 유니온숍 조항의 단협 체결을 통해 '단체협약상 제한이 없는 경우' 규약상 조직대상을 대상으로 단결강제가 이뤄지므로 노조는 적극적인 조직화 활동을 통해 "정규직"의 3분의 2뿐만 아니라, '정규직+직접고용 비정규직 등'이 전체 조직대상의 3분의 2가 될 수 있도록 비정규직의 조직화 노력을 해야 함.4) 비정규직 노조의 조직화를 지원할 것

모범 단체협약 (안)

제○○조【조합원의 자격과 가입】① 노조가입 대상자는 입사와 동시에 노조에 가입하여야 한다. 단, 대상자의 범위는 노조규약에 따른다.

② 노조가입 대상자가 노조에 가입하지 아니하였거나 탈퇴했을 때 회사는 1개월 내에 탈퇴자를 해고할 의무를 부담한다. 단, 다음 각 호의 1에 해당하는 경우는 그러하지 아니하다.

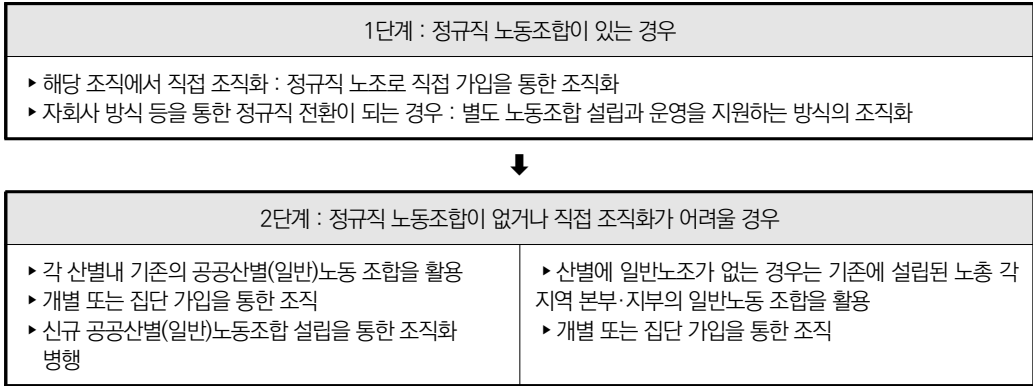
1. 조합원이었던 자가 노조의 규약에 의거 제명된 경우
2. 노조에서 탈퇴한 자가 ○개월 이내에 새로운 노조를 조직한 경우
3. 노조에서 탈퇴한 자가 ○개월 이내에 다른 노조에 가입한 경우

(3) 단위노조 설립 지원 조직화

- '1기업 1조직'의 원칙에 따라 기존 노조들이 미가입 노동자들을 노조에 가입시키는 것이 원칙이나 부득이 하게 가입시키기 어려운 경우가 있을 수 있음.
- 이러한 경우, 사업장 전체의 조직 확대 차원에서 ① 각 사업장에 비정규직을 조직대상으로 하는 노조의 설립을 지원하는 방안(기업단위노조), ② 사업장의 구분 없이 비정규직을 조직대상으로 하는 노조의 설립을 지원하는 방안(초기업단위노조), ③ 산별연맹(산별노조)내 기업노조(각 기업별 정규직지부)가 있는 사업장의 비정규직을 모두를 포괄할 수 있는 직가입노조(초기업별 비정규직노조)를 설립하고 비정규직을 조직화 하는 방안, ④ 기업노조 내 기존 조직대상과는 구분되는 비정규직지부를 설립하여 비정규직을 별도 조직체계로 포괄하는 방안(소산별화) 등을 통해 비정규직조직이 자립할 수 있는 기초역량을 축적할 수 있도록 각 사업장의 재정 등을 고려하여 지원함.
- 상시·지속적 업무에 대한 직접고용 원칙을 제1목표로 시행하되, 사업장의 특성에 따라 정규직과 비교할 때 상대적으로 유사한 노동조건을 향유하고 있는 무기계약직의 정규직 전환을 시작으로 순차적으로 비정규직 전환절차를 진행하고 가장 나쁜 고용형태로 불리는 간접고용 노동자부터 순차적으로 정규직화를 위해 노력하는 등 사업장의 실정에 맞는 전환계획을 마련하고 추진함.
- 비정규직의 정규직 전환은 집행부 교체여부 등과 관계없이 노조가 지속적으로 추진해야 하는 중요한 상시적 정책 사업으로 설정하고 대의원대회나 총회 등의 결의를 통해 명확히 함.

(4) 초기업별 노조를 활용한 조직화

- 조직화의 극대화를 위해서는 개별 기업별노조의 설립보다는 산별조직체계나 지역일반노동조합을 조직하고 활용하여 조직사업을 전개하는 것이 필요함.
- 1사 1노조를 통해 현장 조직력을 강화 할 수 있도록 우선적으로 정규직노조가 있는 경우에는 정규직 노조가 직접 조직함을 원칙하되, 정규직노조가 없거나 여건상 어려운 경우는 조직화를 극대화 할 수 있도록 산별노조와 지역일반노조를 통해 산별과 지역이 유기적으로 연계하여 전개함.
- 산별차원에서는 전국단위의 공공산별(일반)노조를 조직하거나 기존 조직을 활용하고 노총은 각 지역본부 중심으로 지역일반노조, 상담소가 결합하여 조직화 추진함.



2) 기간제노동자 연대지침

(1) 단체협약 지침 요구안

- ① “상시·지속업무, 생명·안전업무”의 정규직 직접고용 원칙을 확립을 위한 사용사유 제한 등을 명문화” 요구
- ② “기간제노동자의 갱신(전환)기대권” 요구
- ③ “전환청구권 등 시간선택제 노동자의 정당한 근로조건 보장” 요구
- ④ “「기간제 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 명문화” 요구

(2) 사측의 대응기조⁵¹⁾

- 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, 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 임금체제로 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 근로

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

자 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

- ① “상시·지속업무, 생명·안전업무의 정규직 직접고용 원칙을 확립을 위한 사용사유 제한 등을 명문화” 요구

제〇〇조[기간제 사용사유의 제한]

- ① 사용자는 상시·지속업무와 생명·안전업무를 제외하고 다음 각 호의 경우에만 기간제 근로계약을 체결할 수 있다.
 1. 근로자의 출산·육아, 휴직 또는 질병·부상 등으로 결원이 발생하여 해당 근로자가 복귀할 때까지 그 업무를 대신할 필요가 있는 경우
 2. 일정한 사업의 완료 또는 특정한 업무의 완성에 필요한 기간을 정한 경우. 다만, 사용자가 동일한 목적으로 수행하는 사업은 하나의 사업으로 본다.
 3. 근로자가 학업, 직업훈련 등을 이수함에 따라 그 이수에 필요한 기간을 정한 경우
 4. 계절적 사업의 경우
 5. 그 밖에 제1호부터 제4호까지의 규정에 준하는 객관적으로 인정되는 사유가 있는 경우로서 노사합의로 정하는 경우
- 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.
- ③ 제1항 내지 제2항을 위반하는 경우에는 해당 노동자를 최초 사용한 때부터 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결한 것으로 본다.
- ④ 제3항에 따라 노동자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.
 1. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 있는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건
 2. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 없는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 정규직 노동자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건

< 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.

- ▶ (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, 기간

제노동의 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, 사측의 자의적 해석을 통한 단체협약 무력화를 방지하기 위해 노조는 ‘상시·지속업무’와 ‘생명·안전업무’의 판단 과정에 적극 개입해야 함.

〈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	▶ 3개 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 회피 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 고용의제규정 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 취업규칙이 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 된다면, 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 기간제근로자에 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 별칙 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, 전한 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.

② 기간제노동자의 ‘갱신(전환)기대권’ 요구

제○○조【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 판결⁵²⁾에 따라 기간제법의 시행으로 갱신·전환기대권이 제한될 수 없음이 명백해진 상황 △산업현장에서는 이미 근로계약서 및 취업규칙 등에 기간제노동자의 갱신·전환기대권 등에 관한 사항이 사라진 현실 △고용노동부 표준근로계약서 초차 갱신·전환기대권 관련 사항이 기재되어 있지 않은 사실 △사용사유 제한 관련 기간제법 개정이 국회의 상황으로 기록치 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.

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

- ▶ (제2항·제3항, 기간제노동자의 전환 준비) 기간제노동자가 채용·전환될 것을 사전에 대비하여 준비할 수 있는 정보·교육절차를 마련하여 기간제노동자의 정규직 전환 과정에서 발생할 수 있는 문제를 사전 예방하는 것이 필요.

〈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.

〈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·초퇴·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 공무직 전환계획」, 2014.11.5

③ “전환청구권 등 시간선택제 노동자의 정당한 노동조건 보장” 요구

제○○조 【시간선택제 노동의 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) 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.

④ “「기간제 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약에 명문화” 요구

〈 기간제근로자 고용안정 가이드라인(요약) 〉

정규직 (무기계약) 전환	대상업무	상시·지속적 업무 (최초부터 기간의 정함이 없는 근로자 채용+기간제 근로자 전환), 향후 2년 이상 지속 예상 업무		
	전환대상자 및 선정기준	평가·선정 시점 상시·지속적 업무 종사 기간제노동자 근로계약 만료 이전 결정, 기간제 근로자에게 통지 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 '또개기 계약' 방지, 계약갱신을 이유로 한 불합리한 처우 금지	
차별 개선	비교대상 有	동종·유사업무 종사자와 차별금지
	비교대상 無	동종·유사업무 종사자가 없더라도 근로의 내용과 관계없는 근로조건 및 복리후생은 차별 금지
직업능력 개발	전환 전/후 모두 직업능력개발 기회를 충분히 제공	
고충처리	고충처리 경로 마련, 신속한 처리 및 통보, 노조 가입 및 활동 불리한 처우 금지, 직장내 괴롭힘, 성희롱 예방 및 대응, 육아휴직 등 보장, 직장어린이집 이용의 차별 금지 등 일·생활 균형 조치	
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)」 2020.11.19.

※ 정부의 가이드라인은 법적 구속력이 없어 실효성에 문제(특히 민간부문)가 있으므로 노조는 단체협약을 통해 가이드라인의 법적 구속력과 강제성을 확보해야 함.

※ 대상업무의 경우 가이드라인 제자 정권인 박정부의 기준보다 文정부의 기준이 노동자에게 더 유리하게 작용하는 바 상세한 내용은 [자료Ⅳ-03]를 참조해 결정토록 함.

- ▶ (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 직면⁵³⁾한 바 있으나, 노조가 가이드라인의 취지를 이해하고, 단체협약의 규범적 효력을 통해 법적 구속력을 부여한다면 가이드라인의 실효성을 제고시키는 효과적 조치가 될 수 있음.

3) 간접고용노동자 연대지침

(1) 단체협약 지침 요구안

- ① “상시·지속업무, 생명·안전업무의 정규직 직접고용 원칙을 확립하고, 위반시 정규직 전환 의제 및 처우 명문화” 요구
- ② “도급계약의 적정기준 마련을 통해 간접고용 노동자의 근로조건 개선” 요구
- ③ “정규직 채용시 간접고용 노동자의 우선 채용권을 보장” 요구
- ④ “원청의 노동법상 사용자로서의 책임 강화” 요구
- ⑤ “사내근로복지기금을 활용해 간접고용노동자의 복지 확대” 요구
- ⑥ “「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 의무 사항으로 명문화” 요구

53) 160407_한국노총_실효성 없는 비정규직 보호 가이드라인 즉각 폐기하라(성명서)

(2) 사측의 대응기조

[파견근로자]

- ① 파견근로자 사용시 노조와의 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, 조합 활동 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

- ① “상시·지속업무, 생명·안전업무”의 정규직 직접고용 원칙을 확립하고, 위반 시 정규직 전환 의제 및 처우 명문화” 요구

제○○조 **【간접고용 사용사유의 제한】**

- ① 간접고용이란 파견, 도급, 위탁, 용역 등 어떠한 명칭에도 불구하고 제3자를 매개로 하여 노동자를 사용하는 고용형태를 말한다.
- ② 간접고용의 사용은 노조와 사전에 합의한 업무를 대상으로 한다. 다만, 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 그러하지 아니하다.
 1. 상시·지속업무
 2. 생명·안전업무
- ③ 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 경우에는 간접고용 노동자의 최초 채용시점부터 기간의 정함이 없는 직접고용 정규노동계약을 체결한 것으로 본다.
 1. 사용사유 제한을 위반한 경우
 2. 고용노동부에 의해 불법파견이 확인된 경우

④ 제3항에 따라 노동자를 기간의 정함이 없이 고용한 것으로 보는 경우 그 근로조건은 다음 각 호에 따른다.

1. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 있는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 그 근로자에게 적용되는 근로조건
2. 동종 또는 유사 업무에 종사하거나 종사하였던 정규직노동자가 없는 경우 근속년수(또는 경력)에 비례하여 정규직노동자에게 적용되는 근로조건 중 최저수준 이상의 근로조건

▶ (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

원청⁵⁴⁾의 입장에서 간접고용업체⁵⁵⁾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 수단⁵⁶⁾으로 선호되고 있는 상황임

최근 공공·전자서비스·방송·통신·대학·공학·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 타 도급업체 이용 등 간접고용의 구조적 문제에 직면해 어려움을 겪는 경우가 다수로 정규직노조의 과감한 연대가 필요한 시점임

▶ (제2항, 사용사유 제한) 노조는 상시·지속업무와 위험의 외주화를 초래하는 생명·안전업무의 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 고용의제도록 해야 함.

※ △파리바게트는 고용노동부의 불법파견 적발⁵⁶⁾에도 직접고용이 아닌 결국 자회사 채용을 택함.

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

▶ (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 판결⁵⁷⁾로 대상자들을 정규직 최하직급보다

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

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

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

처우가 낮은 무기계약직을 신설해 편제하였으나, '19년 8월 서울중앙지법은 “불법파견자를 원청에서 직접고용 할 때에는 정규직 최하직급 이상 처우해야”한다고 판결한 바 있음을 참조

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

② “도급계약의 적정기준 마련을 통해 간접고용 노동자의 근로조건 개선” 요구

제○○조 【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) 근로기준법, 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 최저단가 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 노조활동

동을 보호해야 함.

- ▶ (제3항) 노조는 도급계약 체결과정 뿐만 아니라 이행과정에서도 제1항 내지 제2항의 사유가 존수되는지 여부에 대해 지속적인 관리감독의 주체가 돼야 함.

〈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 협회 및 단체에서 임금정보를 제공하고 있는 바, 최저임금법 상의 기준에서 벗어나 다양한 기준을 제시함으로써 조금이라도 간접고용 노동자들의 처우가 개선될 수 있도록 조력해야 함.

〈주요 협회 및 단체에서 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

③ “정규직 채용시 간접고용 노동자의 우선채용권 보장” 및 ④ “원청의 책임성 강화” 요구

제〇〇조 【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 직접고용 하는 다양한 대책을 강구할 필요가 있음, △일괄전

환 △사용원칙 위반 시 전환 방안 외 신규채용 시 채용예정업무에 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 사례⁵⁸⁾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 직무 역량을 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 교육내용을 성실히 이행하는 등 4자 간 이익이 되는 전환모델을 만들기 위한 공동노력을 해야 함.

⑤ “사내근로복지기금을 활용해 간접고용 노동자의 복지 확대” 요구

제〇〇조 【사내근로복지기금의 목적과 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.

제〇〇조 【사내근로복지기금의 설치와 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 복지기금협의회는 합의로 사내근로복지기금의 수혜대상에 수급 업체의 소속 노동자 및 해당 사업에 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.

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

- ▶ (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 제6호59)에 수급업체 노동자 등을 포함시켜 사내근로복지기금도 자사 노동자뿐만 아니라 수급회사 노동자 및 파견 노동자를 위해서도 활용할 수 있도록 했음. 단, 이는 노·사 동수로 구성된 사내근로복지기금협의회의를 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 제3항60)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.

⑥ “「용역근로자 근로조건 보호지침」과 「사내하도급 근로자 보호 가이드라인」의 노력사항을 ‘의무사항’으로 명문화” 요구

제○○조 【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

- ▶ (의의) 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.

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

60) 근로복지기본법 제3조(근로복지정책의 기본원칙) 제3항: 이 법에 따른 근로자의 복지향상을 위한 지원을 할 때에는 중소·영세기업 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.

(사내하도급근로자 노동조건 보호 가이드라인(요약))

하 청	적정임금	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 도급대금의 적정한 책정 ▶ 원청노동자와 비교해 불합리한 차별을 금지 ▶ 사회보험료, 최저임금 등 변동내용을 하청계약에 반영
	직업능력 개발	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 하청노동자의 직업능력 향상을 위한 교육훈련 개발·운영 ▶ 원청이 하청노동자의 교육에 필요한 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등을 지원 ▶ 직업능력 개발 결과를 평가하여 경력에 반영
	고충처리	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 손쉬운 고충처리 절차 마련 및 신속한 처리
원 청 원 청	적정임금	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 부당한 단가인하 금지 및 대금의 적기 지급 ▶ 불합리한 차별이 발생하지 않도록 적절한 도급대금 보장 ▶ 사회보험료, 최저임금 등 변동 시 변동내용을 도급대금에 반영 및 대금사용의 목적 확인 ▶ 하청의 기여를 고려해 성과를 반영 ▶ 원청노동자 근로조건 결정 시 하청노동자의 근로조건도 배려
	복리후생	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 하청노동자의 우리사주조합에 가입, 사내근로복지기금의 수혜를 받을 수 있도록 함. ▶ 원청의 복리후생시설을 하청노동자에게 제공 ▶ 공동근로복지기금으로 복지 증진 ▶ 직장내 괴롭힘, 성희롱 예방 조치
	건강·안전	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 원청의 산업안전·보건 조치 ▶ 원청의 안전보건교육 지원 및 작업환경 보장 ▶ 원청의 안전보건교육 지원 및 작업환경 보장
	직업능력 개발	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 교육 프로그램·교재·기자재 및 교육장소 등의 편의제공 ▶ 하청노동자에게 원·하청 공동훈련 실시
	고충처리	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 하청노동자의 고충 해결
원 청 · 하 청	도급운영	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 도급계약 체결 시 업무의 내용 및 도급대금의 구체적인 내역·지급방법·지급기 등 서면명시 ▶ 각종 불법파견 징표 근절
	고용안정	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 원청의 도급계약 장기간 보장 및 도급계약 종료 시 사전고지 ▶ 원청은 사회통념상 합리적인 이유가 없는 한 고용 및 근로조건 승계 ▶ 도급관계가 종료 시 하청소속 타 근무지로의 하청노동자 전보로 고용보장 ▶ 하청노동자의 고용안정 및 우선채용권 보장 ▶ 원청의 외주결정 시 고용안정, 근로조건 등을 노사협의
	노동조건 개선	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 하청노동자의 근로조건 개선 및 불합리한 차별금지 ▶ 작업환경의 유해·위험요인에 대한 실태조사 및 관리·개선 조치, 유해 위험 작업 산재 예방 설비 등 충분한 사업주와 계약 체결 ▶ 안전보건에 관한 정보 제공 및 필요한 안전 보건 조치 이행
	노사협력	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 하청근로자로 구성된 노조활동 존중 및 이를 이유로 한 하청계약해지 제한 ▶ 하청 및 하청노조가 노사협의회 등에 참여할 수 있는 기회 부여

※ 출처 : 고용노동부, 「사내하도급근로자 근로조건 보호 가이드라인(개정)」, 2020.11.19.

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

〈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 해지·해제 가능' 등의 내용을 명시 - 특히, 근무인원을 명시하여 용역근로자 고용규모가 감소되지 않도록 유의
계약체결명시 사항	① (고용승계) 특별한 사정이 없는 한 고용을 승계 ② (고용유지) 특별한 사정이 없는 한 용역계약기간 중 고용유지 ③ (근로조건 보호) 적격심사시 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 사항 위반시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한 가능 ④ (정보공개) 노무비 산출내역 등 계약내용을 홈페이지에 공개 가능 ⑤ (임금명세서 제출) 분기별로 발주기관에 임금지급명세서 제출
관리감독	○ 발주기관은 용역업체가 제출한 외주근로자 근로조건 보호 관련 약속내용의 이행여부를 수시로 확인 ○ 외주근로자 근로조건 보호 약속내용 불이행시 계약해지 및 향후 입찰참가자격 제한(단, 미이행 사실 즉시 시정·보완시 제외)

※ 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.

4) 비정규직 차별개선 지침

(1) 단체협약 지침 요구안

- ① “차별금지를 통해 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙 실행” 요구
- ② “노조가 비정규직을 대변할 수 있도록 법외의 신속한 차별시정 절차 마련” 요구
- ③ “「고용정책 기본법」상 고용형태공시의무 제외 기업의 비정규직 현황 게시” 요구
- ④ “「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약 명문화” 요구

(2) 사측의 대응기준

- 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

- ① “차별금지를 통해 ‘동일가치노동 동일임금’ 원칙 실행” 요구

제○○조 [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)
- 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
- 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.

- ▶ (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 불리한 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 실태조사를 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 노동 판단 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 총장으로서의 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 차별관련 소송, 고용노동부 근로감독, 노동위원회 차별 사건 등에서 해당 기준이 활용될 수 있고, 노조법 제35조⁶¹⁾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.

〈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 않는

61) 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.

다. 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 수행하여 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 달러 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 정규직

과 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 △사회사 설립을 통해 비교대상 자체를 없애버리는 방안 △차별을 인정하나 불합리한 차별이 되지 않도록 차별의 합리적인 이유(통상 장기근속)를 마련하는 방안 등은 차별을 정당화시키는 합리적 이유가 될 수 없음을 주시시켜야 함.

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

대법원 2019. 9. 26. 선고 2016두47857 판결 (강원랜드 딜러 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 결정요소를 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 차등지급하는 내용의 근로계약을 체결하고 자신이 전업강사에 해당한다고 고지함에 따라 전업 시간강사 단가를 기준으로 3월분 강의를 지급받았는데, 국민연금공단으로부터 '갑이 부동산임대사업자로서 별도의 수입이 있는 사람에 해당한다'는 사실을 통보받은 을 대학 총장이 이미 지급한 3월분 강사로 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 기간제 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 기간제 근로자인 시간강사의 근로내용과는 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 접하는 지위로서 사회적 평가를 수반하거나 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 사용자에 대하여 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.

〈중앙노동위원회의 합리적 이유 여부 판단 기준 예시〉

≫ 차별을 합리화 할 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 기간제근로자 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.

② “노조가 비정규직을 대변할 수 있도록 법외의 신속한 차별시정 절차 마련 요구

제○○조 【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 비정규직노동자에 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 서면자료를 확보할 수 있도록 조치함. 서면자료 등은 이후 선정당사자제도(대표를 통한 집단적 차별시정 청구 또는 소송제기)에서 활용될 수 있는 등 노조는 피해당사자인 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 신변보장을 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.

③ 「고용정책기본법」상 고용형태공시업무 제외 기업의 비정규직 현황 게시 요구

제〇〇조 【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 공시업무를 부과해 고용구조에 대한 자료와 실태 등을 파악하고 자발적인 고용구조

개선을 유도하도록 해야 함.

④ 「고용형태에 따른 차별 개선 가이드라인」의 노력사항을 의무사항으로 단체협약 명문화 요구

제〇〇조 【사회적 책임】

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

〈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.

- ▶ (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.

5) 단체협약 체결 및 부당해고 판정 사례

(1) 단체협약 체결 사례

W노동조합 단체협약

제43조【파견노동자, 용역노동자의 제한】 ① 회사는 파견·용역노동자를 사용할 때는 채용여부, 업종, 대상, 기간, 인원, 노동조건, 계약업체 선정등에 대하여 조합과 사전에 합의하여야 하며, 파견·용역사업주와 계약 체결시 그 내용을 노동조합에 공개하여야 한다.

② 회사는 정규직의 업무를 파견·용역노동자로 대체해서는 아니된다.

- ③ 파견·용역노동자의 사용기간은 1년 이내로 하되, 이후 동일 또는 유사업무(직무)에 파견·용역노동자를 사용한 수 없으며, 사용 시 정규직으로 채용하여 사용해야 한다.
- ④ 회사는 취업규칙상의 노동조건을 파견·용역노동자에게 동등하게 적용해야 한다.

제44조【임시직의 사용제한과 정규직화】 ① 임신·출산·육아 또는 질병부상으로 발생한 결원에 대해 노조와의 합의 없이는 비정규직을 사용할 수 없다.

- ② 임시직의 고용기간은 3개월을 초과할 수 없으며 다만 부득이한 경우 사전에 조합과 합의 하여 연장할 수 있다.
- ③ 비정규직의 고용기간이 3개월을 경과하면 자동으로 정식직원이 된다. 또한 동일업무에 반복적으로 비정규직을 사용하는 경우 정규직으로 전환한다.
- ④ 비정규직 근무자가 있는 부서에서는 인원보충 시 비정규직 근무자를 우선적으로 채용한다.
- ⑤ 비정규직에서 정규직으로 채용할 경우 임시직 근무기간을 수습기간에 포함한다.

D노동조합 단체협약

제43조【비정규직 등 채용】 ① 회사는 계약기간의 정함이 있는 근로자를 채용할 경우 노조에 통보 한다.

- ② 회사는 조합원 개인의 귀책사유가 없는 한 근로계약을 종료하지 아니한다. 다만, 정년을 초과한 근로자는 예외로 한다.

제46조【정년】 ① 조합원의 정년은 만 60세가 종료되는 해의 다음해 1월 1일로 한다. ② 회사는 정년에 달한 자의 객관적인 평가를 통해 노사합의가 있는 경우에 한하여 정년을 연장할 수 있다.

E노동조합 단체협약

제98조【무기계약직 근로자로의 전환】 회사는 조합원 개인의 귀책사유가 없는 한 근로계약 기간이 종료되었다는 이유로 근로계약을 해지하지 아니하며, 계약기간을 정하고 근로한 경력을 인정하여 호봉에 반영한다.

(2) E노동조합 부당하고 판정 사례

① 사건 개요

- 사용자가 노조 조합원을 기간 만료에 따른 근로계약 종료를 통보해 옴에 따라 근로계약 갱신 거절은 부당해고라며 노조와 조합원이 노동위원회에 부당해고 구제신청을 제기한 사건

② 당사자 주장

- 노조는 단체협약 제98조에 조합원의 귀책이 없는 경우 근로계약 기간이 종료되었다는 이유로 근로계약을 해지하지 못하도록 규정하고 있음에도, 사용자가 노조의 천막농성 및 쟁의행위에 동조하였을 뿐, 아무런 잘못이 없는 이 사건 근로자의 근로계약 갱신을 거절한 것은 부당해고임
- 사용자는 근로자의 요청에 따라 1년 단위 근로계약을 체결한 것으로 단체협약 제98조의 적용대상이 아니

며, 단체협약 제98조 적용 여부가 논란이 된다고 할지라도 본 조항은 기간제 근로자를 정규직으로 전환한다는 의무를 부과한 조항이라고 보기 어렵기 때문에 근로계약 종료 통지는 계약기간 만료로 인한 자동소멸 사유를 통지한 것임

③ 노동위원회 판단

- 노동위원회는 이 사건 근로자에게 근로계약의 갱신기대권이 인정되는 지, 이 사건 근로자에 대한 갱신기대권이 인정된다면 갱신 거절의 합리적 사유가 있는지를 쟁점으로 규정하고 다음과 같은 이유로 부당해고로 판정함
- 노동위원회는 ① 단체협약 제2조(협약의 효력)에서 “본 협약에 정한 기준은 근로기준법, 회사의 취업규칙 및 제규정, 여타의 개별적 근로계약에 우선하며 그 중 협약기준에 미달하거나 상반되는 일체의 사항은 이를 무효로 하고 그 부분은 협약기준에 따른다”라고 규정하고 있고, 단체협약 제98조에 “회사는 조합원 개인의 귀책사유가 없는 한 근로계약 기간이 종료되었다는 이유로 근로계약을 해지하지 아니하며, 계약기간을 정하고 근로한 경력을 인정하여 호봉에 반영한다.”라고 규정하고 있는 점, ② 이 사건 사용자의 답변서 및 관련 규정 등에서 단체협약 제98조를 부정할 만한 분명하고도 수긍할 수 있는 반증 등이 없는 점, ③ 이 사건 사용자가 우리 위원회 심문회의 등에서 이 사건 근로자에게 근로계약 해지에 해당하는 귀책사유가 있다고 주장하고 있지 않은 점, ④ 단체협약은 근로자의 근로조건을 유지 개선하고 복지를 증진하여 근로자의 경제적, 사회적 지위를 향상할 목적으로 근로자의 자주적 단체인 노동조합이 사용자와 사이에 근로조건에 관하여 단체교섭을 통하여 체결하는 것이므로 명문의 규정을 근로자에게 불리하게 해석할 수 없는 점, ⑤ 이 사건 사용자도 이 사건 근로자의 근로계약 종료에 대한 화신에서 이 사건 근로계약 종료가 정규직에 대한 정리해고를 최대한 회피하기 위하여 불가피하게 진행되는 것이라고 한 점 등을 종합적으로 고려하면, 단체협약 제98조에 따라 이 사건 노동조합의 조합원인 이 사건 근로자에게는 갱신기대권이 인정되고, 무기계약직 근로자로 전환되지 않을 정도의 귀책사유가 확인되지 않으므로 갱신거절의 합리적 이유가 없어, 이 사건 사용자가 이 사건 근로자에게 행한 근로계약 갱신거절은 부당해고에 해당한다고 할 것이다” 라고 판단함.

VI. 노동자 경영참여 및 근로자대표제도 강화

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 2020. 4. 총선 국면에서 「노동주권 보장, 불평등 해소를 위한 정의로운 전환」이라는 정책요구를 통해 “노동자대표제도 개선 및 노동정책·기업경영 참가 보장”을 요구하고 있음. 또한 한국노총은 노동자경영참여제도의 필요성이라는 관점에서 현재 근참법 및 개별적 노동관계에 관한 다수의 법률에 산재해 있는 근로자대표시스템의 방향성과 구체적 내용을 종합적·체계적으로 포괄하는 경영참가법 발의를 준비하고 있음.
- 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 우리 사주조합을 적극 활용하는 방법으로 노동자 경영참가, 노사공동제도를 실현해 나가야 할 것임.

1. 노동자 경영참가제도 개요

1) 개요

(1) 노동자 경영참여의 의의

가) 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 유럽국가를 중심으로 오래 전부터 국가는 노동자

들의 경영참여를 위한 제도를 정비해왔고, 기업 역시 이를 경영환경에 적극 반영한 결과 노동자 경영참여 제도가 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.

나) 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.¹⁾
 - ▶ 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 전개는 기업경쟁력이라는 공통의 목표 속에 사용자와 적극적으로 협력하여 생산된 파이를 증가시키는 데 그 특징이 있음(Mills & McCormick, 1985).

다) 헌법적 근거

- 노동자의 경영참여는 헌법상 경제민주화의 근거조항으로 이해되고 있는 헌법 제119조제2항에 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.

라) 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 구조 조정이나 희망퇴직 등의 노동자가 사업장에서 퇴출되는 형태로 이어졌고, 정보공유와 이해관계 형성을 통해 노사 자치로 해결할 수 있는 문제 역시 ‘노사관계의 사법화’, ‘노사관계의 정치화’ 경향이 이어지는

1) 040500_대한상의_한국형 근로자 경영참여 모델연구

등 노사가 기업의 내부가 아닌 외부에서 노사문제의 해결방안을 모색하는 관행이 이어지고 있으며 노사관계의 불확실성은 매년 반복되고 있음

마) 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 이뤄진데 반해 노동자의 경영참가는 노동자가 기업에서 본래의 지위를 찾는 과정이고, 노조의 활동영역을 단체교섭을 넘어 확장하는데 의미가 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 수단이라기보다는 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 이익 분배제
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 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 있고, 2020. 4월 총선에서 「노동주권 보장, 불평등 해소를 위한 정의로운 전환」이라는 총선 정책요구를 통해 노동자대표제도 개선 및 노동정책·기업경영 참가 보장

을 요구하고 있음. 또한 한국노총은 노동자경영참여제도의 필요성이라는 관점에서 현재 근참법 및 개별적 노동관계에 관한 다수의 법률에 산재해 있는 근로자대표시스템의 방향성과 구체적 내용을 종합적·체계적으로 포괄하는 경영참가법 발의를 준비하고 있음.

< 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』

4대 목표	10대 과제	100대 요구
5.1 플랜	모든 노동자의 노조할 권리 보장	노동자대표의 법적지위 강화 및 노동자대표회의 상설화
		노동자대표의 임기, 활동보장, 불이익 처우 금지
		노동자경영참가법 제정
		‘한국형 노동회의소법’

※ 자료 : 한국노총(2020), 『한국노총 4.15 총선 정책요구, 노동주권 보장, 불평등 해소를 위한 정의로운 전환』

(3) 인사·경영권 관련 사용자 주장의 문제점

가) 인사·경영권은 실정법상 근거도 없으며, 배타적·전횡적 권리도 아님

- 인사·경영권이란 독자적 권리가 인정되는지 논란이 있으나 실정법상 개념도 아니며, 다만 헌법 제23조제 1항의 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.

나) 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 노동조건변동, 해고, 전직 등 인사이동, 징계 등의 인사의 기준이나 절차, 정리해고시 해고회피노력 관련사항이나 대상자 선정기준 등은 노동조건과 밀접한 관계에 있는 대표적 교섭대상임.

〈참고〉 인사·경영권 관련 판례

1) 배치전환 관련 규정을 단체교섭 대상으로 파악한 판례

부서폐지에 따라 특정 사업장에서 근무하는 근로자의 일부를 다른 사업장으로 배치하고, 남은 근로자로 하여금 기존의 업무를 수행하게 하는 경우 남은 근로자의 업무량은 증가하게 된다. 이 경우 근로자의 일부를 다른 공장으로 배치하는 것은 경영권에 속하는 사항이므로 의무교섭대상에 해당되지 아니하나 재배치 결과 증가된 업무량은 경영권의 행사 결과 그 영향을 받은 근로조건에 해당되므로 의무교섭대상에 포함된다(대법원 1994.3.25, 93다30242)

2) 구조조정 실시 반대투쟁이 근로조건과 밀접하게 관련되어 단체교섭 대상이라고 밝힌 판례

비록 원고들이 이 건 쟁의행위를 함에 있어 피고 연구소장의 퇴진을 요구하였다 하더라도 이는 부차적인 것이고 주된 목적은 원심이 인정한 바와 같이 위소외인들에 대한 파면처분이 노동조합의 핵심적 관심사항인 연구자율수호운동을 주동한 것에 대한 보복조치라고 하여 이의 철회를 구하는 것이고 기록에 의하면 그 뜻은 조합원의 근로조건 개선요구에 있다고도 볼 수 있어 이는 단체교섭사항이 될 수 있는 것이라 할 것이므로 이 건 쟁의행위는 그 목적에 있어 정당하다고 보아야 할 것임에도 불구하고 원심이 이 건 쟁의행위의 목적이 정당하지 못하다고 한 판단은 쟁의 행위 목적의 정당성에 관한 법리를 오해한 위법이 있다 할 것이다. ……

경영, 생산에 관한 사항은 사용자의 배타적 결정사항이나, 이것이 근로조건에 영향을 미치는 경우 경영권의 본질을 해치지 아니하는 범위 내에서 단체교섭이 된다(대법원 1992.5.12, 91다34523)

다) 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⁾ 한편 한국노총 제조연대는 산하 조직들을 대상으로 단체협약서를 분석하는데, 2014년 분석보다 2019년 단체협약 분석시 조합원 인사에 대한 노조 관여(동의, 협의 포함)는 2014년 37.4%에서 2019년 47%, 노조임원에 대한 노조 관여는 2014년 74.1%에서 2019년 76.5%로, 경영상 해고시 해고대상이나 규모의 결정방식에 대한 개입은 2014년 55.4%에서 2019년 65.2%로 전반적으로 확대되는 것으로 드러남³⁾.

2) 160328_노동부_법률을 위반한 단체협약 42.1%로 나타나(보도자료)

3) 2019 단체협약 분석 - 한국노총 제조업 사업장을 중심으로(2019.12, 한국노총 중앙연구원 연구총서 2019-06)

〈참고〉 인사 경영권 관련 판례

〈인사권 관련〉

- ▶ 회사는 직원의 채용, 승진, 승급, 휴직, 전직, 전보, 배치전환, 징계, 해고 등에 대한 제반 원칙을 조합과 사전합의 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, 가부동수일 경우 부결로 처리한다.

〈경영권 관련〉

- ▶ 회사는 노동조합과 고용안정을 위하여 긴박한 경영상의 이유에 의한 종업원의 해고에 관한 사항, 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.

라) 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).

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. <대법원 2011.5.26. 선고 2011두7526 판결, 대법원 2014.3.27. 2011두20406 판결 등>

2. 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 경영 참가 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 일부의견 있음.

○ 노동이사제 도입 주요 취지⁴⁾

- ▶ 노동자 대표의 발언권, 의결권 행사로 공공기관의 의사결정 과정의 민주적 작동.
- ▶ 기관의 성과와 경영책임을 공유함으로써 노동의 질 향상.
- ▶ 독일 등 유럽국가들이 노동이사제를 도입해 다방면의 경제적 성과를 거둔 만큼 한국도 공공기관의 자율성과 책임성을 높이기 위해 노동이사제의 도입 필요.
- ▶ 노동자 경영참여의 기대효과, 경영의 효율성 제고, 공공서비스의 질 향상, 비상임이사기능의 정상화, 사회 전체의 민주주의 강화 도모 등

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

4) 기재부의 연구용역 제안서 등

예방하는 내부 시스템이 될 수 있음.

- ▶ 경영의 주체로 주인의식을 가지고 성과와 책임을 공유함으로써 회사의 대(對)고객 서비스 질을 향상시킴.
- ▶ 경영전략 수립과 실행의 분리가 아닌 통합을 이루고 현장 상황을 경영 전반에 곧바로 반영할 수 있음.

3) 노동이사제 관련 현황

(1) 문재인 정부의 노동이사제 정책 추진 현황

- 문재인 정부는 2017.7.9. 발표한 「국정기획자문위원회(이하 ‘국정자문위’라고 함)의 ‘문재인 정부 국정 운영 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.
- 한국경영자총협회는 2020. 11월 국회에 제출한 ‘공공기관 운영에 관한 법률 일부개정법률(안)에 대한 경영계 의견’을 통해 “우리나라의 대립적·갈등적 노사관계 속에서 공공기관에 노동이사를 선임할 경우 최고 의사결정기구인 이사회에까지도 노사갈등과 대립이 내재화돼 전략적인 경영 추진체계가 근본적으로 흔들릴 소지가 있어 우리나라에 노동이사제를 도입하지 않는 것이 타당하다”는 입장을 밝힘. 경총은 이사회 구성원들은 상호 간 협력과 견제를 통해 기업 발전에 핵심적인 역할을 해야 하지만, 노동이사는 중장기적 발전 과제보다 특정 이해관계를 우선시해 이사 본연의 의무와 상충될 우려가 있고, 이는 노사소통창구로 근로자 참여 및 협력 증진에 관한 법률에 따라 노사협의를 운영하고 있고, 공기업의 경우 높은 노조 조직율을 보이고 있다는 점에서 노사협의회 및 단체교섭을 통해서 충분히 노사간의 협력과 타협을 이룰 수 있다고 설명함.
- 기획재정부는 국가 공공기관에 노동이사제를 도입하기 위해서는 공운법 개정이 필요한데, 논의 및 국회 통과 지연으로 인해, 노동이사제와 유사한 정책효과를 가진 ‘근로자 이사회 참관제’를 실시한다고 밝히고 있어 공약후퇴 비판에 직면한 적이 있음. 이는 결국 정부·기업이 기업 지배구조 및 의사결정에 노동자가 참여하는 것에 대해 아직까지 인사·경영권을 사용자의 배타적 권리로 인식하는 구시대적 의식에서 벗어 나지 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 「금융행정혁신 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"> ▶ 금융공공기관 기관장 선임과정의 투명성과 정당성이 확보될 수 있도록 절차 등을 합리적으로 개선하여야 함. 특히, 한 국거래소의 경우 후보추천위원회의 과반수 이상을 중립적인 외부인사로 구성할 것을 권고함 ▶ 국정과제에 따라 금융공공기관에 노동이사제를 도입하여 의사결정의 투명성을 개선하고 경영자와 근로자가 조직의 성과에 공동으로 책임지는 문화를 정착시켜 주시도록 권고함 	

※ 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 감시, 감독 등을 업무	업무	금융기관에 대한 감사, 감독 업무를 수행하는 감독기관으로 금감원이 금융위의 하위 기구
정통 재무관료 출신 최종구 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 도입을 추진하기로 한 바 있음.
- 한편 경제사회노동위원회 산하 공공기관위원회는 2020.11월, 1년간의 논의 끝에 ‘공공기관의 지속가능한 발전을 위한 합의안’을 마련하였음. 합의안에는 공공기관 노동이사제와 관련해서 다음과 같은 내용이 담겼음.

1. 노동이사제 도입을 위해 국회가 「공공기관의 운영에 관한 법률」 개정 논의를 조속히 실시할 것을 건의한다.
2. 노동이사제 도입 이전, 공공기관 노사는 자율합의에 따라 근로자 대표의 이사회 참관과 의장 허가시 의견 개진이 가능하도록 하고, 노동조합이 적합한 인사를 추천하는 경우 「공공기관의 운영에 관한 법률」 등 현행법상 절차를 거쳐 비상임이사에 선임 가능하도록 함께 노력한다.

- 기획재정부는 2021. 1. 19일 '기획재정부 2021년 업무계획'을 통해 현재 근로자 이사제 참관제 운영기관은 2019년 29개에서 2020년 81개로 확대되었으며, 향후 사회적 합의기구 논의를 통한 노동이사제 도입을 추진할 계획이라고 밝혔다.
- 지방공기업 관할하는 행정안전부 역시 2020년 현재 지방자치단체 조례로 노동이사제 자율 도입을 유도하고 있고, 총 49개 기관에 62명의 노동이사가 활동중이라고 밝힘. 2021년 역시 지방공공기관의 노동이사제 도입을 지속적으로 확대 추진하겠다고 밝힘.

(2) 국제사회에서의 노동이사제

가) 유럽의 노동이사제

- 유럽의 정치 지도자들은 노동자의 경영참여제도를 매우 긍정적으로 평가함. 노사공동결정체제가 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(BAVC⁵⁾)의 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(ETUI⁶⁾)의 호프만(Hoffmann) 박사는 “메이 총리의 노동이사제 도입 공약은 영국의 사회 불평등이 심해지면서 노동자들의 불만이 높아지자 포용적 경제정책의 일환으로 나온 것”이라면 “노동자 경영참여가 활발한 유럽식 이해관계자 자본주의(Stakeholder capitalism)가 의미적 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.

5) Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V.

6) European Trade Union Institute

〈 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
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(배구식)”.

나) OECD의 공기업 지배구조 가이드라인

〈 2015년 개정된 OECD 공기업 지배구조 가이드라인 〉

G. (노동자 대표) 이사회에 노동자대표가 임명된다면, 이사회 구조는 이러한 노동자대표가 효과적으로 행사되고 이사회 의 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 이사회의 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 정

기적으로 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 노동이사제 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.

가) 총연맹 산별연맹(노조)

○ 한국노총과 공공연맹, 공공노련, 금융노조 등 총연맹과 공공성(公共性)을 내포하고 있는 산별연맹(노조)들은 경제사회노동위원회(이하 '경사노위'라고 함) 공공기관위원회에서의 사회적 대화를 통해 도입과 관련한 합의를 진행한 바 있고, 정당과의 정책협약, 그리고 의원실 및 시민단체들과의 연대를 통한 토론회 등을 통해 노동이사제의 도입을 위한 입법투쟁을 진행하고 있음.

〈 노동이사제 관련 공은법 발의 개정안 〉

	노동이사제	노동이사제	근로자 추천 이사제
발의자	박주민 의원	김주영 의원	김경협 의원
발의일	2020.08.14	2020.11.19	2020.06.26
적용대상	공기업 및 준정부기관	공기업, 준정부기관 및 기타공공기관	공기업 및 준정부기관
임명	상임이사 중 2인 이상 (500명 미만 1인 이상)	비상임이사 중 1인 이상	비상임이사 중 1인 이상
자격 및 선임방식	소속 근로자 중 1년 이상 재직자(사내 이사) 중 투표로 선출	소속 근로자 중 1년 이상 재직자(사내이사) 중 근로자대표의 추천	근로자대표의 추천
제한	노동이사에 대해서는 이해관계로 보지 않음.	이사회 안건과 이해관계가 있으면 의결 참여 불가(현행)	이사회 안건과 이해관계가 있으면 의결 참여 불가(현행)
감사위원회	노동이사 중 1인 이상을 감사위원으로 선임	감사위원회 참여자격 제한 ① 100분의 10 이상의 지분을 소유한 자 ② 5년 이내에 해당 기관의 상근 임직원이었던 자	

○ 아울러 총연맹과 산별연맹(노조) 단위에서는 노동자 경영참여 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 어려울 경우에 대비한 노동자 추천 이사제에 무게의 중심을 두고 있음.

나) 공공기관 산하 노동조합

○ 한국거래소 자회사인 코스콤이 노동조합과 상생협약을 체결하고, 노동자 추천 이사제 도입 검토에 합의 하였음. 상생협약 문서에는 노동이사제가 입법화되면 회사 경영에 이익이 되는 방향으로 결정해 반영 여부를 검토한다는 내용의 문구를 포함하였음. 이는 최초로 노사합의를 거쳐 노동이사제 관련 내용을 명문화한 것으로 파악되고 있음. 또한 한국전력, 한국보훈복지의료공단 등이 단협으로 노동이사제 도입에 합의한 바 있음. 수자원공사의 경우 2020.12월 노동이사제 선도적 도입을 위한 노사 공동선언식을 개최하고, 도입 추진을 위한 조직도 설치하기로 노사가 합의한 바 있음. 한편 많은 공공기관들이 공공이사회를 구성하고 있는데 이런 공공이사회식 구성도 노동자대표이사제의 일종으로 볼 수도 있음. 공공이사회식 구성은 가입자 대표가 참여하게 되는 사회보험분야 위원회, 산업인력공단 이사회 등에서 그 사례를 찾아 볼 수 있음.

〈 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.

다) 광역자치단체⁷⁾ : 서울특별시 투자·출연기관을 중심으로

○ 현재 광역자치단체 중 조례를 통해 노동이사제를 도입하거나 시행 예정인 곳은 서울특별시와 광주광역시, 경기도, 인천광역시, 경상남도, 부산광역시, 울산광역시, 충청남도, 전라남도, 대전광역시 등 10곳에 해당. 특히 서울특별시의 경우 박근혜 전(前)대통령 당시 우리나라 지방자치의 한계상 모든 노동정책과 그 제도의 기반은 중앙정부에서 쥐고 있는 상황에서 중앙정부와의 갈등과 보수진영의 대대적인 반대여론을 무릎 쓰고 서울특별시의회의 조례를 통해 노동이사제를 국내 최초 도입하였음.

〈 서울특별시 노동이사제 도입과정 약사 〉

일 시	내 용
'14.11.24	서울시 투자·출연기관 혁신방안 발표
'15.5.~12.	참여형 노사관계모델 도입방안 연구(한국노동연구원)
'16.1.~6.	노동이사제 전문가TF 구성·운영
'16.4.27.	'노동존중특별시 서울 2016' 발표 시 노동이사제 도입 선언
'16.5.2.	근로자 경영참여 모델 전문가 정책워크숍
'16.6.17.	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

7) 지방자치법 제2조 1항이 정하는 특별시와 광역시 및 도, 특별자치시, 특별자치도를 말한다.

'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
'17.12.6	서울시 투출기관 노동이사 협의회 구성 및 1차 총회
'18.3.26.~29.	2차 근로자(노동)이사 역량강화 워크숍 개최
'18. 4.	서울시 투자출연기관 근로자(노동)이사제 도입 사례집 발간
'19.10	노동이사제 의무도입 17개 기관 23명 노동이사 임명 완료
'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	<ul style="list-style-type: none"> 추천 추천인원 중복추천 허용 여부 투표주관 등 	<ul style="list-style-type: none"> 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(선거결과 외 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	<ul style="list-style-type: none"> 본인요청시 적합한 부서로 전보 교대 근무자인 경우, 통상근무자로 변경 	
	근무 평정	노동자이사의 근무평정시 불이익방지방안 (1인) 직전 평정등급 이상 (2인) 직전 평정등급으로 하되, 최소 우(B) 등급 이상 (3인) 최소 우등급(B등급) 이상	평가등급별 인원에서 제외하되 우(B)등급 이상 부여	
	활동에 필요한 시간	100시간 이내 회의1회당 자료 검토시간(4시간) 및 회의시간 포함	<ul style="list-style-type: none"> (300인 미만) 연200시간 이상으로 이사회에서 결정 (300인 이상) 연300시간 이상으로 이사회에서 결정 	<ul style="list-style-type: none"> (300인 미만) 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』.

○ 서울특별시시는 현재 의무도입 19개 기관 25명의 노동이사 임명이 완료되었으며, 2016년 9월 29일 조례 제정 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 위험 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)⁸⁾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 중심점으로 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 노동자이사에 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 2021년 노동자이사발전워크숍과 노동이사아카데미를 계획 중임.

〈 서울특별시 투자·출연기관의 노동이사제 도입 현황 〉

지방공기업(공사·공단) : 5개 기관 8인
교통공사(2인), 서울시설공단(2인), 서울주택도시공사(2인), 서울에너지공사, 서울농수산식품공사
출연기관 : 14개 기관 17인
서울의료원(2인), 세종문화회관(2인), 120다산콜재단(2인), 서울연구원, 서울산업진흥원, 서울신용보증재단, 여성가족재단, 서울문화재단, 서울디자인재단, 서울시립교향악단, 서울복지재단, 50플러스재단, 서울관광재단, 서울시 사회서비스원

8) 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.

라) 금융회사 산하 노동조합

○ 2020.1.27. IBK 기업은행 노사가 “은행은 노조추천이사제를 유관기관과 적극 협의해 추진한다”는 내용을 담은 노사공동선언문에 합의한 바 있고, 수출입은행, 한국자산관리공사, KB금융지주 등에서도 노조추천이사제 도입을 적극 추진한 바 있으나, 시중은행은 주주총회에서 반대에 부딪혔고, 금융공공기관은 주무부처의 승인을 받지 못했음. IBK 기업은행 노사는 2021.1월 다시 협의회를 꾸려 노조추천이사제 도입 논의에 착수하였음. 또한 노조추천이사제가 일회성 이벤트에 그치지 않고 제도적으로 정례화될 수 있도록 노조가 사외이사 1명을 추천할 수 있다는 내용을 담은 정관 변경도 추진 중이라고 알려짐.

(4) 노동이사제 활동성과·문제점 및 향후 쟁점(서울시 출자출연기관 중심으로)

- 현재 서울시의 경우, 최초 임기 3년을 넘어가면서 제도적 제약에도 불구하고 많은 활동을 수행해 옴.
 - ▶ ‘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

가) 성과와 문제점

- 서울특별시 노동이사제도의 활동성과
 - ▶ (‘메기효과’ : 이사회의 체질 및 운영변화) 노동이사들의 적극적인 이사회 참여 및 의견개진이 이뤄짐. 노동이사들이 인사·조직, 예산, 결산, 사업계획 등 조직경영 전반에 참여하여 다양한 의견을 제시하고, 현장에 실제 반영되고 있음. 더 중요한 것은 노동이사의 참여 이후 이사회의 분위기와 회의방식이 변화하였다는 점임. 현장경험이 풍부한 노동이사들이 참석하여 안전에 대한 치열한 토론이 이루어져 이사회가 활기차고, 생동감이 생기는 등 의결사항에 대한 소통이 원활해졌고, 기존에 통과의례 내지 만장일치로 결정되어왔던 이사회의 의결방식이 실질적으로 개선되었음.
 - ▶ (현장요구의 수렴) 안전상정과 논의시 현장과의 교감이 이루어지고 있음. 노조를 통해 경영진에게 현장노동자들의 목소리가 전달되지만, 최고 의사결정기구인 이사회까지는 미치지 못함. 노동이사들은 기관 대표, 비상임이사 등에게 현장에서 발생하는 제반 문제점과 생생한 목소리를 전달함. 따라서 이사 개개인이 생각지 못했던 문제, 쟁점에 대해 노동이사의 요청으로 이사회에서 공론화되어 해결됨. 새로운 사업 수행에 따른 인원 및 공간배치 문제, 내부 업무 프로세스 개선, 기관 내 노동환경이 열악한 부서의 인력충원 등의 그 사례임.
 - ▶ (중재자로서의 노동이사) 기관 내 노사갈등이 첨예한 상황에서 노동이사가 노사 양측 간을 중재하여 중재자로서의 역할을 하는 것도 제도의 긍정적 성과로 평가됨. 기관 내 사업장이 여러 곳으로 분산되어 있고, 노조도 복수노조라 노사간 대립이 발생하였으나 노동이사가 양쪽의 이해

관계를 잘 조율하여 합리적 대안을 마련하여 갈등을 해소한 사례, 관행적인 비정규직 채용 및 아웃소싱에 대해 노동이사의 적극적 반대로 중단된 사례, 비정규직에서 정규직 전환된 노동자가 기관 규정상 1년이 경과하지 못해 출산휴가를 받지 못하였을 때 노동이사가 기관과 협의하여 문제를 해결해낸 사례들이 있음. 이는 노동이사들의 일상적인 직원 면담 및 고충처리 등을 통해 가능한 일임.

- ▶ (노동이사들의 내부 규범 제정 및 실천) 노동이사들은 노동이사의 책임성과 투명성을 높이기 위해 스스로 내부규범을 제정하고 실행함. 이는 서울시투자출연기관노동이사협의회를 통해 논의하고 점검해 가고 있음. 서노이협은 다른 지자체 노동이사들과 함께 전국노동이사협의회 설립을 준비하고 있음.
- ▶ (기타 활동성과) 경영투명성과 공익성 제고, 노동자들의 참여를 통한 성과 책임 공유로 대국민 서비스 질 증진, 구성원으로서 장기적 안목을 경영에 반영 등

○ 서울특별시 노동이사제도의 제도적 한계와 문제점⁹⁾

- ▶ (기관 대표의 인식 부족) 특히 노동조합이 없거나 노사관계가 정착되지 않은 소규모 기관에서 노동이사제가 자리잡지 못함. 노동이사제가 정착되기 위해서는 기관 대표의 참여적 노사관계에 대한 확고한 철학과 노동인지적 기관 운영이 요구됨.
- ▶ (노동이사의 권한 보장 및 활동보장) 노동이사가 직원들의 요구와 이해를 반영하기 위해서는 적정한 활동시간과 직무 개발이 필요함. 이사로서의 회의 준비, 직원 면담 등의 활동 시간과 공간이 필요함. 또한 노동이사를 지원할 수 있는 인적·물적 뒷받침이 취약함. 기관 운영을 파악하고 감시할 수 있는 전문성 향상을 위해 교육훈련 확충과 전문가들의 상담·조언을 받을 수 있는 시스템이 구축되어야 함.
- ▶ (노동조합과의 관계설정) 현행 조례는 노동이사가 조합원 자격을 가질 수 없음. 따라서 노동조합과의 관계가 애매함. 노동조합과 노동이사의 관계가 협력적일 때 역할과 기능이 뚜렷이 구분되며, 노동이사에 대한 노조의 통제가 가능함. 또한 기관에 복수노조가 존재할 때 노동이사의 활동이 어렵다는 점이 확인됨. 노동이사가 특정노조가 아닌 전체 직원의 이해를 대변한 결정을 했음에도 특정 직종에 기반한 복수노조의 반발을 감수할 수 밖에 없음. 노조의 일상적인 경영참여 기제인 경영협의회가 존재하지 않아 노동이사와 노동조합의 관계가 건설적으로 형성되지 않고 있음.
- ▶ (노동이사들의 주된 관심사에서의 한계) 노동이사의 주된 관심이 기관의 공공적 역할 및 기능보다는 직원의 이익에 치중되어 있는 한계도 지적됨. 노동이사제를 도입할 당시 핵심은 시민의 이익과 공공성이었음. 따라서 노동이사제는 직원들의 이익에서 한발 더 나아가 시민들의 이해를 어떻게 대변할 것인가로 역할 재정립이 필요함.

나) 노동이사제 관련 주요 쟁점

○ 노동이사의 권한 : 이사회 안건부의권, 임원추천위원회의 위원 참여, 경영사항에 대한 감사의뢰권 내지 감사청구권, 정보열람권 및 자료제공 요구권 등의 권한 마련 필요

○ 이종의 정체성 : 노동이사 업무는 단위부서 업무가 아닌 전사적 업무나 상대적으로 독립적인 업무(감사업

9) "노동자 경영참여와 노동이사제 - 서울시 사례를 중심으로" (한국노동사회연구소 이슈페이퍼 제126호, 2020.03.31. 노광표)

- 무 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 수밖에 없음. 하지만 인사·경영권으로의 확장된 단체교섭 절차 마련을 위해서는 이사위원회·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 법¹⁰⁾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.

3. 노사공동결정체계 구축을 통한 경영참여방안

1) 개요

- 인사·경영권은 법상의 개념이 아니나 법원은 대체로 인사권은 사용자의 고유한 권한이므로 원칙적으로 인사·경영권을 인정한 후 특별한 경우 예외적으로 권한행사의 부당함을 인정하고 있음.
 - ▶ 노사관계의 기본정신인 '협약자치(協約自治) 원칙'의 구현을 위해 그 계입의 기준(Rule)을 정한

10) 보험업법, 은행법, 증권거래법, 간접투자자산운용회사법, 종합금융회사법, 여신전문금융법, 상호저축은행법 등

노동조합 및 노동관계조정법에서는 노동조합(또는 노동자)이 인사·경영권 결정에 참여하는 것에 대하여 직접적으로 관련된 규정조차 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 기간 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 협의사항을 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 갖게 되거나 취업규칙 등 노동조건을 규율하는 법규범을 변경시키지 않으므로 사법적 효력에 영향을 미치는 것은 아님.

※ 과반수 노조¹¹⁾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 갖게 될 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 법적인 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 발생될 수 있을 것으로 사료됨

11) 과반수 노조가 아님에도 불구하고 사업장의 교섭대표노동조합이며, 교섭대표노조의 집행부가 노사협의회 근로자위원 정원 모두에 진입하는 경우를 포함함.

노사협력 68210-324, 2003.9.3.

질서의 내용만으로는 사실관계가 명확하지 않아 정확한 답변이 어려우나 근로조건 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

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 효력을 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.¹²⁾¹³⁾
- 노사공동위원회 발족 사례

〈 노사공동위원회 발족 사례 〉

구분	위원회	출발일	구성	활동 내용
코레일 (철도공사)	노사공동위원회	'15년 6월	철도노조 위원장과 코레일 사장을 공동 대표로 노사 각 5인이 참석	철도안전도 향상과 제도혁신 방안
강원랜드	노사공동근무 혁신추진위원회	'18년 7월	강원랜드노조 사무국장과 강원랜드 부사장을 공동위원장으로 하고 노동조합 추천직원 13명, 회사추천 직원 12명등 총 27명으로 구성	리조트부문 교대 근무제 단순화, 유연근로제 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	국민불편사항 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
울산항만공사	노사공동위원회	'19년 7월	노사 양측 남녀 2명씩 4명	직장 내 따돌림, 지위·관계를 이용한 부당 업무지시 등 직장 내 괴롭힘 예방과 근절
KBS	미래발전노사공동위 원회	'20년 7월	부사장과 언론노조 KBS본부 수석부위원장 등이 공동의장	수신료 현실화와 방송법 개정 등 외부제도와 성과연봉제 도입, 연차제도 개선 등 내부 혁신 과제

12) 151200_서울시(용역)_서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구

13) 160707_한국노총_노동현안 전문가 조찬간담회(발제문, 박대주)

(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 제24조 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 있을 뿐 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 선출되어야 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 사용자간에도 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 협의회의장은 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 '협의사항' 일괄 전환
2. 인공지능(AI) 등 신기술 도입, 노동강도에 관한 사항, 조직 비전수립 및 사업별 중장기 계획에 관한 사항 '협의사항'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 2021년 1월 1일부터 2022년 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

재○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)협회의 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. 종업원주주제 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 노사공동위원회의 설치 (※現근참법 의결사항)
16. 부도·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

가) 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 공동 결정체제 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

○ 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 근거조항을 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

나) 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, 상장법인의 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 보고 의무를 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"> ▶ 매분기 노사협의회를 「기업경영 설명회의 날」로 설정하여 사업주가 직접 전체근로자를 대상으로 경영전반에 관한 설명회를 개최토록 함으로써 ▶ 노동자의 기업경영에 대한 이해를 증진하면서 노사간 신뢰를 확보하고 열린경영·투명경영을 실천할 수 있도록 함.
실시요령
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 가급적 노사전원이 참석한 가운데 실시 <ul style="list-style-type: none"> ※ 실시 일정·장소 등은 사전에 노사대표가 협의하여 결정 ▶ 사업장이 지역적으로 분산되어 있는 경우는 교통·거리를 감안하여 순회 실시 ▶ 가급적 최고경영자가 직접 실시하거나 관리·생산·마케팅 등 분야별 담당 임원이 해당 분야별로 설명 ▶ 정기 월례조회 또는 노사협의회 시간을 최대한 활용하여 기업경영활동, 생산차질을 최소화 ▶ 설명 후에는 질의·응답 시간을 갖도록 하여 기업경영 관련 토론의 장(場)이 되도록 함
설명내용
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 「근로자참여 및 협력증진에 관한 법률」제22조에 규정된 보고·설명사항 <ul style="list-style-type: none"> - 경영계획 및 실적에 관한 사항 - 분기별 생산계획과 실적에 관한 사항 - 인력계획에 관한 사항 - 기업의 경제적·재정적 상황 ▶ 기업경영이념 및 경영철학 ▶ 노동자 측에서 설명을 요구하는 내용
유의사항
<ul style="list-style-type: none"> ▶ 통해 근로자가 소속감(주인 의식, 자긍심), 일에 대한 보람을 느끼도록 하게 하여 참여·협력, 실천의 계기가 되도록 함 ▶ 형식적·일방적 설명으로 인한 노사갈등이 야기되지 않도록 최대한 설명 내용의 충실을 기함. ▶ 설명회시 노사상호간 불만·고충사항, 불합리한 의식·관행 등에 관한 사항을 함께 논의하고 해결방안을 마련토록 함.

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

다) 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 나가야 할 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(협의)조항에 노동조합간부 인사에 대하여는 사전 ‘협의’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 ‘협의’를 하도록 규정한 것이라고 해석하는 것이 타당하다. 그리고 정리해고는 근로자에게 귀책사유가 없는데도 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 ‘협의’를 요하도록 규정하였다면, 이는 노사 간에 사전 ‘협의’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 사전합의조항을 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 정리하고하면서 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 이유제시 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.

라) 공동결정사항의 처리

○ 노사협의회 의결사항에 사법적 효력이 부여될 수 있는 경우라면 통상적으로 단체협약에 규정된 “노동쟁의가 조정에 의해서도 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 의

한 임의중재 규정을 적용받지 못하는 문제가 발생하므로 동 조항의 도입이 필요함.

4) 서울특별시의 노사공동결정 관련 사례

(1) 서울특별시의 경영협의회 도입 논의

가) 논의 배경

- 노사협의회 기능 강화를 통한 노사공동결정체제 구축은 한국노총에서 임단투지침을 통해 지속 소개된 노동자 경영참여 방안의 일환. 다만, 2014.11.24. 서울시는 투자출연기관 혁신방안을 발표하면서 '참여형 노사관계 모델'을 도입하기로 하였음. 이는 '노동이사제도'를 새롭게 도입해 이사회 참여를 보장하고, 회사 경영 협의를 위한 노사 '경영협의회'를 설치 운영하겠다는 것이 주요 내용임.
 - ▶ 동 대책 발표 이후 서울시는 서울시·공공기관 노사가 참여하는 노사정서울모델협의회가 발족 하였으며, 서울시는 2015년 한국노동연구원에 「서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구」 용역을 발주하면서 그 노사협의회를 통한 노동자의 경영참여 방안이 구체화되었음. 이후 2017년 노사정협의회 차원에서 TF를 구성해서 구체적인 운영방안에 대해 2년여간 16회에 걸쳐서 논의했으나, 경영협의회 의결사항, 효력, 시행시기 및 방법에 대해서 노사 쟁점이 있어 최종결렬된 채 TF는 종료하였음. 2020년 서울시투자출연기관노사정협의회는 한국비정규노동센터에 '경영협의회 도입 방안'에 대한 연구용역을 발주함.
- 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

나) 경영협의회 도입을 둘러싼 주요 쟁점

- 한국노동연구원에 따르면 경영협의회의 도입을 위한 구체적인 방안으로 근로자위원 회의의 활성화 및 이에 기초하여 노사협의회 산하에 경영협의회 설치, 노사협의회 강화(주요 협의사항의 의결사항화), 노사협의회 구성, 운영, 분쟁 해결 등을 제안하고 있음. 이를 통해 노사 간 자율적 결정사항의 폭을 확대하여 한국적 공동결정체제로 정착시키자는 제안임.
- 하지만 경영협의회의 근거가 되는 근참법상 의결사항 범위를 넘어서서 협의사항에 대한 의결이 가능한가 하는 문제가 법적 쟁점 뿐 아니라 경영협의회 도입을 둘러싼 노사 간의 쟁점이 되고 있고, 의결사항의 효력 인정 범위, 경영협의회 시행 방식 등

다) 노사협의회 기능 강화요소

- 경영협의회 도입을 검토하는 배경은 근참법상 노사협의회가 산업민주주의를 향상시키는데 미흡하다는 판단이 있었기 때문임. 의결사항 범위가 협소하고, 근로자대표의 선출과정, 활동 과정이 현상의 다양성을 담보하기에 미흡하기에 입법 취지인 "참여와 협력을 통하여 노사 공동의 이익을 증진"시키는데 한계가 있다는 것이 문제의식의 출발임. 따라서 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, △「근로자참여 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 〉

근참여	
협의사항	합의사항
* 2. 근로자의 채용·배치 및 교육훈련 * 3. 근로자의 고충처리 * 4. 안전, 보건, 그 밖의 작업환경 개선과 근로자의 건강증진 * 5. 인사·노무관리의 제도 개선 6. 경영상 또는 기술상의 사정으로 인한 인력의 배치전환·재훈련·해고 등 고용조정 의 일반원칙 7. 작업과 휴게 시간의 운용 8. 임금의 지불방법·체계·구조 등의 제도 개선 * 9. 신기계·기술의 도입 또는 작업 공정의 개선 * 10. 작업 수칙의 제정 또는 개정 11. 종업원지주제와 그 밖에 근로자의 재산형성에 관한 지원 12. 직무 발명 등과 관련하여 해당 근로자에 대한 보상에 관한 사항 13. 근로자의 복지증진 14. 사업장 내 근로자 감시 설비의 설치 * 15. 여성근로자의 모성보호 및 일과 가정생활의 양립을 지원하기 위한 사항 16. 그 밖의 노사협조에 관한 사항	1. 근로자의 교육훈련 및 능력개발 기 본계획의 수립 2. 복지시설의 설치 관리 3. 사내근로복지기금 설치 4. 고충처리위원회에서 의결되지 아 니한 사항 5. 각종 노사공동위원회 설치 [*]는 서울시에서 연구용역을 발주하 고 이를 수행한 한국노동연구원에서 협의사항 중 의결사항으로 전환하길 권고한 내용

※ 자료 : 서울특별시(2015). 서울시 투자출연기관 참여형 노사관계 모델 도입방안 연구.
 한국노동(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, 농수산식품공사 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 의사결정과정에서 다양한 방식으로 영향력을 미쳐왔음.

〈 서울시 산하 노동조합의 경영참여 사례 〉

서울메트로	▶ 이사회 : 노조대표 참관, 발언권은 없음(2015년부터) ▶ 인사위원회 : 노조대표 참관, 발언권 없음(2013년부터) ▶ 비공식적 수시면담, 협의를 통해 근로조건 내용 관련 사항은 노사협의회에서 노사합의 참여한 인사, 특히 승진문제는 합의는 아니지만 노조 의견 수렴 노력 ▶ 노동자 대표가 이사회의 구성원(주로 비상임이사)으로 직접 참여하는 형태
서울도시철도공사	▶ 확대간부회의: 노조 참관(월 1), 기타 공사정책결정과정에서 노조 참여, 젊은 직원들의 청년중역회의 참여 ▶ 인사문제, 조직개편, 고용, 복지후생에 노조 적극 참여

서울주택 도시공사	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 이사회: 노조 대표 참관 ▶ 인사위원회(징계): 노조지명 1인 변론권 행사(조합원에 한정) ▶ 사내근로복지기금협의회, 노사협의회, 후생위원회, 산업안전보건위원회, 고충처리위원회
서울농수산 식품공사	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 확대간부회의에 노조대표 참여, 사업개척 등 일부 사업에 노조의 책임있는 참여를 통해 성과를 냄. ▶ 이사회 회의록 제공/의견청취 ▶ 인사문제: 승진기준, 시기, 징계, 교육 등 노조의견 청취
서울관광 마케팅	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 노사협의회, 고충처리위원회
서울문화재단	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 재단발전위원회(근참법상 협의사항 및 의결사항 논의)
서울 신용보증재단	<ul style="list-style-type: none"> ▶ '경영전략회의'(부점장급 이상 참여, 주요 경영 및 사업운영 논의)에 노조 참여, 공식발언
서울 디자인재단	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 인사위원회: 노조와 하급직 여성참여 의무화 ▶ 이사회의 온라인 공개 ▶ 노사협의회

※ 자료 : 한국노총(2016). 노동현안 전문가 조찬간담회 참고자료.

4. 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 기능이었으나, 최근 우리사주조합의 활용목적은 '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]

근친법 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

가) 임단투 방식의 한계

- 경영권에 영향력을 행사할 수 있는 정보의 공유 없이는 사측의 일방적인 밀실결정으로 이뤄지는 경영의사 결정에 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 심본 활용할 필요가 있음.

나) 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 노동소득 분배를 향상시킬 수 있음.

(2) 우리사주제를 통한 경영참여 사례

가) 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 제인(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 높은 지분율을 유지하고 있음.

나) 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(14)15)하는 방식으로 노동자 추천 이사제를 추진하고 있음.

○ KB국민은행 우리사주조합(이하 'KB은행 조합') KB금융지주 노조협의회(이하 'KB노협')16)는 KB금융지주회사 임시주주총회('17.11.20), 정기주주총회('18. 3.23), 정기주주총회('19.3월 말)에서 소수주주권을 활용해 노동조합의 추천 후보인 비례민주주의연대 공동대표 하승수 변호사, 권순원 숙명여자대학교 교수, 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 %

- 14) 주주제안권 : 지분을 3% 이상 소유 주주는 주주총회에 안건을 제안할 수 있고, 주총에서 제안 취지 설명을 할 기회를 가짐(상법 제 363조의2)
- 15) 소수주주권 : 6개월 이상 금융회사의 지분을 0.1% 이상 소유한 주주는 상법 제363조의 2의 권리(주주제안권)를 행사할 수 있음(금융회사의 지배구조에 관한 법률 제33조)
- 16) KB금융 계열사인 KB국민은행, KB국민카드, KB손해보험, KB증권, KB캐피탈, KB신용정보, KB부동산신탁의 7개 노동조합들로 구성된 단체

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 KB 금융 지주회사의 지분 9.79%를 보유분을 가지고 노동자 추천 이사 선임 건에 찬성표를 던졌으나, KB금융지주회사 정기주총(18.3.23) 당시 KB금융지주회사의 지분 9.62%를 보유분을 가지고 노동자 추천 이사 선임 건에 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 관계회사의 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 행사하

지 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 대의원총회를 최고의결기관으로 하고 있음. 근로복지기본법은 “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 연결시키지는지가 매우 중요한 사항임.
 - ▶ 소수주주권은 이사위법행위 유지청구, 회계장부열람 청구권, 이사 청산인 해임청구권, 임시주총소집 청구권, 주주대표 소송권, 신주발행유지 가처분신청 등의 행사권한이 있음.

VII '아프면 쉴 권리' 상병수당 도입과 유급평가 확보

요지

- 우리나라는 현재 업무의 부상 또는 질병으로 소득을 보전할 수 있도록 하는 유급휴가, 상병수당 등 사회적 장치가 부재하여, 이른바 아파도 참고 일을 할 수 밖에 없는 '프리젠테즘'이 만연해 있음. 이는 코로나19 사태가 터지고 사회적 거리두기, 집합금지, 자가격리 등의 행정조치가 시행되자 사회적 관심을 모으며 최근 논의가 활발해지고 있음.
- 유급평가란 '업무외' 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 '유급'으로 일정기간동안 휴가·휴직을 제공하는 제도를 말하며, '상병수당'이란 상병으로 인한 근로능력 상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도임.
- 코로나19 사태 이후 OECD 국가중 81%가 유급평가 조치를 확대하여 시행하기 시작함. 유급평가를 단협으로 보장하여 '권리'로서 당연히 행사할 수 있어야 하며, 이와 병행하여 '상병수당'을 통해 국가에서 소득보전을 지원함으로써 '아프면 쉴 권리', 회복할 수 있는 권리'가 폭넓게 인정되어야 함.

1. 현황 및 문제점

1) 코로나19 확산과 '아프면 쉴 권리'

(1) '아프면 쉴 권리'의 사회적 관심 증가

- 코로나19 확산·장기화로 '아프면 쉴 권리'에 대한 사회적 인식이 확산되고 관련 논의가 활발해지고 있음. 기본 생계·소득보전을 위해서, 실직을 피하기 위해서 감염의 위험에도 불구하고 계속 일을 할 수 밖에 없는 처절한 상황은 지난해 콜센터와 물류센터에서의 집단감염 사례에서 여실히 드러남.
 - ▶ 프리젠테즘(presenteeism) : 아파도 일하는 문화를 일컫는 용어로서, 비록 출근을 했지만 일시적으로 질병을 앓고 있거나 피로가 쌓여 몸 상태가 좋지 않은 상태를 말함. 지난 2016년 한국 노총이 산하 단위사업장 1,464명을 대상으로 실시한 실태조사 결과에 따르면, 응답자의 57.4% (840명)이 "지난 일주일 동안 건강문제가 일에 영향을 미쳤다"고 응답하는 등 10명 중 한두명 꼴로 매우 나쁜 몸 상태에서 업무를 보고 있다는 사실이 밝혀지기도 함.
- '아프면 쉴 권리'에 대한 법·제도 부재의 심각성은 코로나19 사태초기 전경련(전국경제인연합회)의 회원사에 대한 권고사항에도 나타난 바 있음.

- ▶ 당시 전경련은 회원사에 “① 직원이 코로나19 단순 의심환자일 경우 개인연차를 자율적으로 활용할 것, ② 추후 확진 판정시에는 휴가기간 전체를 유급으로 처리할 것”라고 당부함. 확진판정이 아닐 경우 사실상 개인 연차휴가 사용을 강제하는 것이라고 할 수 있음.
- ▶ 이처럼 코로나19 사태를 관통하며 ‘아프면 쉴 권리’를 보장해 주는 것이 아니라, 되려 연차휴가 강제사용과 같은 방법으로 노동자 휴식·휴가권을 침해하는 사례가 비일비재하게 발생함.

(단위 : 개소)

조사항목	제조	운수	서비스	공공	총계	
경영 악화	109	57	19	9	194	
감원	정규직	13	13	1	3	30
	비정규직(기간제, 파견, 사내도급 등)	29	21	1	4	55
연차휴가 강제사용	25	14	4	6	49	
휴업 실시	41	15	1	4	61	
휴직 실시	6	25	5	4	40	
임금삭감·반납	2	11			13	
임금체불		9			9	
정리해고	4	7	1	2	14	
명예·희망퇴직	9	10		3	22	
외주화(아웃소싱)	5	1			6	
사업부 폐지	3		1		4	
고용안정협약지원 신청 (예정)	11	12			23	

- ※ 업종분류 (취합된 설문조사지 기준)
- 제조 : 섬유·유통노련, 금속노련, 화학노련, 고무노련, 연합노련
 - 운수 : 항공노련, 자동차노련, 전택노련, 연합노련
 - 서비스 : IT서비스연맹, 관광·서비스노련, 의료노련, 사립대연맹
 - 공공 (위탁업체 포함) : 연합노련, 공공연맹
- ※ 위 각 조사항목에 대하여 중복 응답한 결과임.

○ 지난해 한국노총이 실시한 코로나19 실태조사에서도 조사대상 총 318개 사업장중 개인연차휴가를 강제 한 사업장이 '49개' (15%)사업장으로 집계된 바 있음.

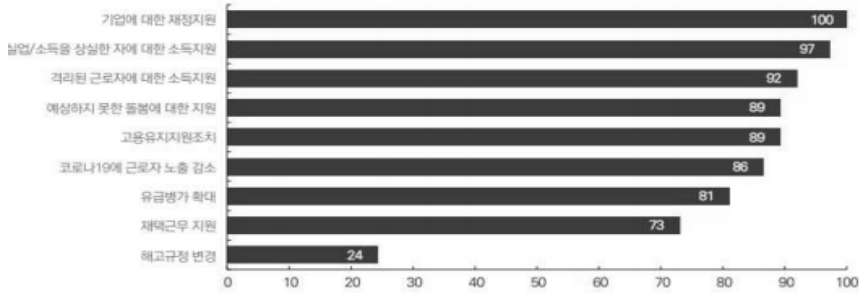
(2) '아프면 쉴 권리' 보장에 대한 국제사회의 관심과 동향

○ UN의 세계인권선언은 “모든 사람은 ... 실업, 질병, 장애, 배우자 사망, 노령 또는 다른 불가항력의 상황에서의 생활 결핍이 발생했을 때 보장을 받을 권리를 가진다”(제24조)고 명시하고, ILO는 1952년 총회 이후부터 의료, 상병, 실업, 노령, 산재, 가족, 출산, 장애, 유족 등 9가지 사회보장 급여에 대한 최저기준을 마련하는 협약을 채택함.

- ▶ 이 중 상병급여(제3절 제13조~18조)는 부상이나 질병에 걸려 근로소득을 유지하기 어려운 상황에 대해 이전소득의 일정 수준을 현금급여로 지급하도록 규정하고 있음.
- ▶ ILO가 1952년 제시했던 최저기준은 노동자의 절반 이상에 대해(경제활동인구의 20% 이상) 26주 이상(6개월) 이전소득의 45%를 보장해야 한다는 것임. 이후 1963년 '요양급여와 상병수당 협약 제130조', 1969년 '요양급여와 상병수당 권고'에서는 이보다 더 높은 수준을 상병급여를 권고하고 있음.

- ▶ 위와 같은 ILO의 권고내용은 2017년, 2020년을 거치며 “건강 악화, 건강과 관련한 빈곤과 소득손실 문제를 해결하는데 상병급여와 유급병가는 필수적 제도”라고 하며 이어지고 있음.¹⁾

〈참고〉 OECD 주요 국가들의 코로나19 대응조치



자료: 국회입법조사처 〈국제통계 동향과 분석〉, 제14호, 2020.11(원자료: OECD, 『Employment Outlook 2020』, 2020.6)

- 한편, 코로나19가 전세계적으로 확산되면서 OECD 국가들은 주요 대응조치로서 81%의 국가에서 '유급 병가 확대'를 실시하고 있음.

〈참고〉 각 국가별 유급병가 강화조치(2020년 기준)

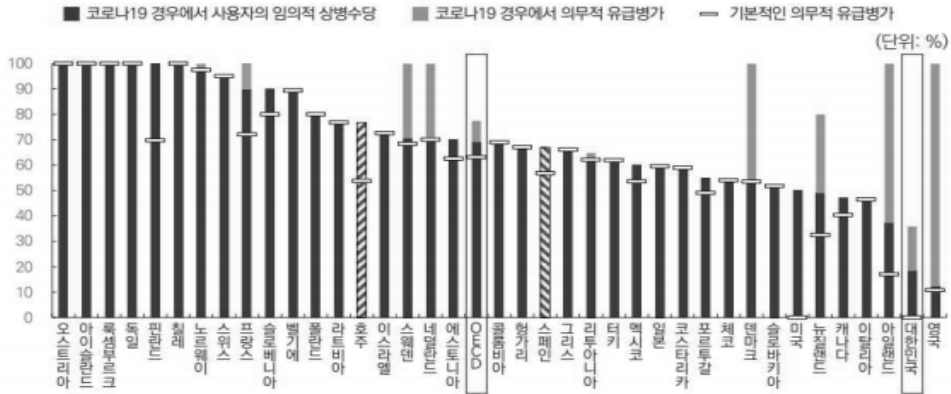
구분	유급병가·상병수당 강화 조치
캐나다	- 고용보험에서 지급하는 상병급여에서 자가격리 지원, 의료진단서 제출 유예 - 격리 등으로 일할 수 없는 사람에게 최대 15주까지 지급. 기존 1주일 대기기간 면제 - 고용보험에 가입할 자격이 없거나 유급병가를 받을 수 없는 사람에 대한 재정지원
덴마크	- 격리된 코로나19 환자에 대한 6주간 유급 병가
프랑스	- 자녀가 있는 부모에게 14일까지 병가휴가 확대
독 일	- 격리된 노동자들의 6주간 유급병가 - 상병급여 자격이 없는 노동자에게 조세를 통해 급여 지급
포르투갈	- 상병급여의 대기기간 폐지 - 상병급여 자격이 없는 노동자에게 조세를 통해 급여 지급
아일랜드	- 유급병가 대상을 자영업자까지 확대 - 정부는 2주 동안 주 305유로를 지원하고, 급여의 100%가 보장되도록 고용주들에게 차액 지불을 권장
뉴질랜드	- 민간부문 노동자는 코로나19 휴가보조금 하에서 80% 보장, 전일제 노동자에게는 최대 585.80NZD 지급 - 유급병가는 코로나19에 영향을 받은 부양가족과 자영업자를 포함해 다른 제도 하의 모든 노동자를 돌보기 위한 질병, 격리에 대해 보장
노르웨이	- 노동자는 병가기간 중 최대 1년까지 최대금액 제한없이 100% 임금보장 - 자녀가 있는 부모는 20일 연장(자녀가 아픈 경우에는 40일)
스웨덴	- 노동자는 4월과 5월 유급병가 사용가능
싱가폴	- 유급병가를 자영업자까지 확대
호 주	- 상병수당의 대기기간 폐지
미국	- 2주간의 유급병가 도입(사용자가 먼저 지급하고, 나중에 연방정부가 100% 환급)
일본·오스트리아	- 의료진단서 제출 증명 면제

※ 출처: 이재훈, 「유급병가제도 어떻게 제도화 할 것인가?」토론회 자료집 토론회, 한국노동사회연구소, 2020.

1) 이재훈, “외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향”, 사회공공연구원 이슈페이퍼(2020-02호), 2020.

○ OECD 주요 국가들의 '유급병가 확대'를 통해 코로나19에 감염된 사람의 이전 소득대비 첫 4주간 지급된 병가지급액의 소득대체율은 노동자의 이전 임금의 60~80 %를 대체하는 것으로 나타남.²⁾

〈참고〉 코로나19 시기 상병수당, 유급병가 현황(2020.7. 기준)



주 : 이 결과는 1년 동안 동일한 사용자에게 고용되어 평균임금을 받는 40세 기준 무자녀의 전일제 근로자를 기반으로 함. '코로나19 관련 의무적 유급병가는 코로나19에 감염된 근로자에게 정부 또는 사용자(중종 정부로부터 부분적으로 지원금을 받음)가 직접 지급하는 경우를 의미하며, '코로나19 관련 사용자의 임의적 상병수당'은 단체협약이나 그 밖의 협정을 통해 약정된 사용자의 수당을 의미함. '기본적인 의무적 유급병가는 호주, 일본, 한국, 뉴질랜드를 제외하고 2019년 기준 시행 규정(regulation)이며, 점선으로 강조된 오스트레일리아와 스페인은 기본적인 질병수당 이외의 수당의 수급자격을 두고 있는 국가임
 자료: 국회입법조사처 《국제통계 동향과 분석》, 제14호, 2020.11(원자료: OECD, 「Employment Outlook 2020」, 2020. 7)

○ OECD 36개 국가중 법정 유급병가가 없는 국가는 한국과 미국이 유일하고, 상병수당·급여가 없는 국가는 우리나라를 포함해서 미국, 스위스, 이스라엘 4개국분임.

〈참고〉 세계 184개국 기준, 유급병가와 상병급여 도입 현황 (단위:개국)

지역	국가 수	법정 유급병가 만 존재	상병 급여	모두 없는 국가	
				수	국가명
유럽	45	1	44	-	-
아시아·태평양	51	24	21	6	키리바시, 한국, 마셜제도, 미크로네시아, 팔라우, 레바논
아프리카	50	32	14	4	부룬디, 가나, 세네갈, 시에라리온
아메리카	38	4	33	1	미국 (법정 유급병가: 13개 주와 DC, 20개 도시와 3개 카운티)
세계	146	25	65	11	
OECD	36	29	32	2	

※ 출처 : 이재훈, “외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향”, 2020.

2) 김종진, “유급병가·상병수당 제도화 과제와 노사관계 현황 검토”, 「유급병가제도 어떻게 제도화 할 것인가?」토론회 자료집, 한국노동사회연구소, 2020.

○ 이상과 같이 배경으로 '상병수당', '유급병가' 도입을 통한 아프면 쉴 수 있는 권리보장의 필요성과 휴식 중 소득보장 등 법·제도적 기반 마련에 대한 사회적 관심과 논의가 본격화되기 시작함.

2) '아프면 쉴 권리' 보장에 대한 정책적 반영 및 한국노총 대응

(1) 「한국판 뉴딜」종합계획

- 2020.7.14. 정부는「한국판 뉴딜」정책을 발표하며, 포용적 사회안전망 강화의 주요 과제로서 '상병수당 도입'의 발판을 적극적으로 추진하겠다고 밝힘.
 - ▶ 2021년 '한국형 상병수당' 도입을 위한 연구용역을 수행하고, 2022년부터 저소득층 등을 대상으로 시범사업을 추진함.
 - ▶ 시범사업 결과를 바탕으로 지급방식·지원조건·관련제도 연계 등 구체적인 제도 도입방안을 마련함.
 - ▶ 건강보험 상병수당 도입으로 '아파도 생계 걱정 없이 마음 편히 쉴 수 있는 사회'를 구현하여 함께 잘 사는 포용적 사회안전망을 강화함.
- 향후 우리나라도 상병수당 제도를 도입함으로써 업무 외 상병으로 일을 하지 못하게 되는 경우 치료비 지원을 통해 의료보장성을 강화하며, 치료받는 동안 소득상실을 보전함으로써 공적 건강보장체계를 완성할 예정임.³⁾
 - ▶ 2020.7.부터 각계 의견 수렴, 제도 설계, 법령 마련 등을 위하여 관계 기관 및 전문가 등으로 실무협의체를 구성·운영하고, 2020.8.부터는 연구용역(유급병가 실태, 특수형태근로종사자 및 자영업자 등 취약계층 적용방안 및 구체적 실행방안 등)이 수행됨.
 - ▶ 2022년부터 대상 질병, 개인적 특성 등 고려해야 할 변수 검증을 위해 복수모형으로 저소득층 등 대상으로 시범사업도 추진함.

(2) 코로나19 위기 극복을 위한 노사정 협약

- 2020.7.28. 경사노위 제8차 본위원회에서「코로나19 위기극복을 위한 노사정 협약」이 타결됨. 본 협약의 합의문중 '제4장 국가 방역체계 및 공공의료 인프라 확대'의 '4-5. 질병·돌봄에 대한 지원 확충' 항목을 통해 상병수당 관련 협의를 함.
- 즉, “노사정은 업무와 연관이 없는 질병 등으로 치료를 받는 과정에서 발생하는 소득의 손실로 인한 생계 불안정 문제를 개선하기 위해 건강보험 보장성 강화 및 재정 여건 등을 종합적으로 고려하여 사회적 논의를 추진한다”라고 하여 '상병수당'을 통한 소득손실 방지·지원을 약속함.

(3) 한국노총-더불어민주당 정책연대협약 및 노동존중실천 국회의원단 중점과제

- 2020.3.10. 한국노총과 더불어민주당간 고위급 정책협의회를 통해 415총선을 앞두고「노동존중의 가치를 실천하는 제21대 국회를 위한 한국노동조합총연맹·더불어민주당 공동협약」을 체결함.

3) 2021.2.2. 국회 교섭단체 대표연설에서 이낙연 더불어민주당 대표는 “포괄적 의료보장제도를 통해 돈 없어 치료를 못 받는 일은 없어야 한다”며 “몸이 아파 쉬어도 생활비를 걱정하지 않도록 전 국민 상병수당을 도입하고, 공공 노인요양시설을 시·군·구 당 최소 1곳씩 설치해야 한다”고 주장하기도 함.

- ▶ 위 공동협약 부속협약으로서「인간의 존엄과 노동존중의 가치를 지키는 더불어민주당·한국노동조합총연맹의 공동약속」을 통해 ‘노동존중 5대 비전·20대 공동약속’상 20번 과제에서 “사회수당 확대를 통한 소득보장제도 강화”를 약속함.
 - ▶ 위 협약내용을 토대로, 한국노총-더불어민주당 노동존중실천 국회의원단이 구성되어「사회안전망강화」과제별 위원회(책임의원: 정축숙 의원)에서 ‘상병수당’ 도입 논의를 진행함.
- 2021.1.20. 위 한국노총-더불어민주당 노동존중실천 국회의원단 제2호 법안으로서 ‘상병수당’ 도입을 골자로 하는 국민건강보험법 일부개정법률안’을 마련함.

3) ‘아프면 쉴 권리’ 보장 관련 입법동향

(1) 유급병가(근로기준법 일부개정법률안)

〈참고〉 유급병가 관련 21대 국회 법안발의현황

의안 번호	제안 일자	제안자	제안내용
2107905	2021. 02.03.	박광온 의원 (더불어민주당)	의사의 진단서 등 증빙자료를 제출하여 근로자가 질병휴가를 신청할 경우 연간 30일의 범위에서 이를 유급으로 허용하되 국가가 질병휴가 급여를 지원할 수 있는 근거를 마련함으로써, 근로자의 유급 질병휴가 사용을 법률로 보장하고 이로 인한 사업주의 부담을 경감시키려는 것임(안 제17조제1항제4호의2 및 제62조의2 신설 등).
2103846	2020. 09.14.	이수진 의원 (더불어민주당)	근로자가 병가를 신청하는 경우 연간 30일 이내에서 유급으로 허용하도록 하고, 병가기간이 6일을 초과하는 경우에만 의사의 진단서 등 증빙서류를 첨부하도록 하여 유급병가의 사용을 촉진하려는 것임(안 제62조의2 신설 등).
2101151	2020. 06.29.	민병덕 의원 (더불어민주당)	의사의 진단서 등 증빙자료를 제출하여 근로자가 질병휴가를 신청할 경우 사용자는 연간 60일의 범위에서 이를 유급으로 허용하되 국가가 질병휴가 급여를 지원할 수 있는 근거를 마련함으로써, 근로자의 질병휴가 사용 권리를 법률로 보장하고 이로 인한 사업주의 부담을 경감시키려는 것임(안 제62조의2 신설 등).
2101062	2020. 06.26.	김경협 의원 (더불어민주당)	근로자가 업무가 원인이 아닌 부상 또는 질병으로 요양이 필요하여 휴직을 신청하는 경우에는 1년의 범위에서 이를 허용하도록 함으로써 근로자의 건강권과 생존권을 보호하려는 것임(안 제62조의2 신설).
2100659	2020. 06.18.	한정애 의원 (더불어민주당)	근로기준법에 근로자가 부상이나 질병에 걸린 경우 30일 이내의 범위에서 휴가를 청구할 수 있는 근거를 두고자 하려는 것임(안 제17조제1항제4호의2 및 제62조의2 신설 등).
2100566	2020. 06.16.	서영석 의원 (더불어민주당)	최근 전세계로 확산된 코로나19의 여파로 근로자가 일을 할 수 없는 경우가 발생하고 있는 상황에서 근로자와 그 가정에 미치는 코로나19의 경제적 영향을 최소화하고, 일을 할 수 없게 된 근로자가 일정 소득을 유지할 수 있도록 지원하고자 「근로기준법」에 병가제도를 신설하려는 것임(안 제17조제1항, 제62조의2 신설, 제109조제1항, 제110조제1호 및 제116조제1항제2호).

(2) 상병수당 (국민건강보험법 일부개정법률안)

〈참고〉 상병수당 관련 21대 국회 법안발의현황

의안 번호	제안 일자	제안자	제안내용
2107906	2021. 02.03.	박광온 의원 (더불어민주당)	「근로기준법」에 유급 질병휴가에 관한 규정을 두는 한편, 이 법에 국민건강보험공단 재정에서 질병휴가 급여 지급사업에 필요한 비용을 지원할 수 있도록 규정하고, 질병휴가를 신청할 수 없는 사람에게는 상병수당제도를 실시하도록 규정함으로써 국민들이 소득 손실 걱정 없이 필요한 진료를 받을 수 있도록 하려는 것임(안 제39조의3, 제49조의2 및 제50조).
2107512	2021. 01.20.	정춘숙 의원 (더불어민주당)	질병이나 부상에 따른 요양으로 소득을 상실하거나 소득이 감소한 기간이 3일을 초과하는 경우 상병수당을 지급하고, 그 금액은 가입자 소득에 비례하여 산정하되, 최저임금액 이상이 되도록 함으로써 질병에 걸리거나 부상을 당한 경우 생계 걱정 없이 적절한 진료를 받을 수 있도록 하여 국민 건강을 지키려는 것임(안 제49조의2 및 제50조).
2106391	2020. 12.11.	박범계 의원 (더불어민주당)	의료기관에 10일 이상 입원하거나 이에 준하는 경우 상병수당을 지급하되, 그 금액은 가입자 전원의 평균소득을 초과하지 않는 범위에서 가입자 소득에 비례하여 산정하도록 함으로써 생계 걱정으로 적절한 진료를 받지 못하는 경우를 예방하여 국민 건강을 지키려는 것임(안 제49조의2 신설 및 안 제50조).
2100695	2020. 06.19.	배진교 의원 (더불어민주당)	상병수당제도를 반드시 시행하도록 의무화하고, 관련사항을 국민건강보험 종합계획에도 반영하도록 함으로써, 소득 손실에 대한 걱정 없이 질병치료를 받을 수 있도록 사회안전망을 확충하려는 것임(안 제3조의2제2항, 안 제50조, 안 제50조의2 신설).
2100564	2020. 06.16.	서영석 의원 (더불어민주당)	질병 또는 부상으로 인해 일을 하지 못하게 되는 경우 상병수당을 지급함으로써 건강보험의 공적기능을 강화하려는 것임(안 제3조의2제2항제6호 신설, 제50조 및 제50조의2 신설).

2. 핵심쟁점 및 쟁점해설

1) 유급병가

(1) 유급병가의 개념

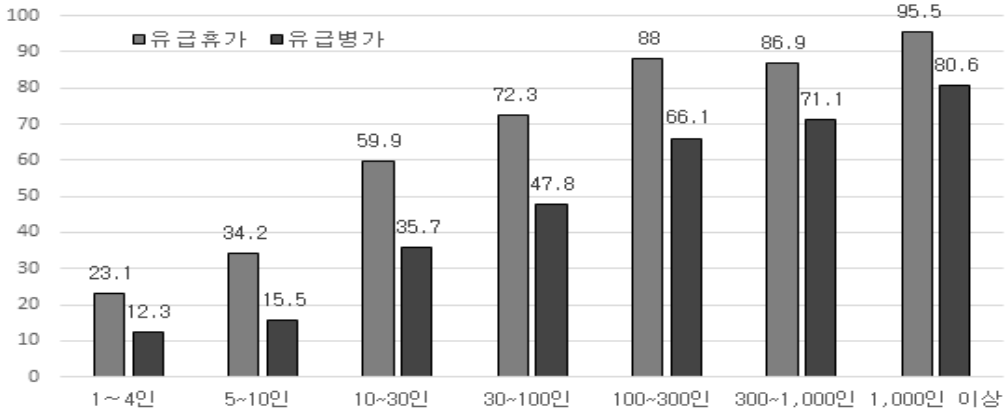
- '병가'란 일반적으로 '업무외' 사고나 부상, 질병으로 인한 휴가·휴직을 말하며, '유급병가'란 '업무외' 사고나 부상, 질병에 대해 사업주가 '유급'으로 일정기간동안 휴가·휴직을 제공하는 제도를 의미함.
 - ▶ 근로법에서는 '업무와 관련없는' 부상 및 질병에 대한 별도 규정을 두고 있지 않음.
 - ▶ 대부분의 회사들은 '업무외' 부상 및 질병의 치료기간과 유급여부에 대하여 '취업규칙' 또는 '단체협약'에 별도 규정을 두고 있는 경우가 많음. 따라서 이러한 규정이 있다면 병가를 사용할 수 있지만 병가에 대한 별도 규정이 없다면 사용자에게 병가를 당연하게 요구할 수는 없음.

(2) 유급병가 도입 확대의 필요성

- 병가 제도 자체는 법적으로 인정·보장되는 제도가 아니기 때문에 당연히 '유급'이라고 할 수 없음. 유급병가 실시 여부 자체도 사업주의 재량에 달려있음.
- 실제 유급병가 실시 및 사용은 공공·대기업·유노조 사업장 및 정규직에 국한되어 있는 반면, 민간·중소영세기업·무노조 사업장 및 비정규직은 제도 자체가 없거나 미적용되고 있음.

〈참고〉 사업장 규모별 직장 내 병가휴가 도입률

(단위 : %)



* 자료 : 이재훈(2020)⁴⁾에서 재인용.

* 한국노동패널 21차년도(2018) 자료에서 중단면 개인 가중치 적용. 무응답은 대체하지 않은 값임.

- 업무외 상병에 대해서 연차휴가를 활용한다든가 사업장 내 취업규칙으로 정한 병가휴가를 이용할 수도 있다는 주장이 있음. 하지만 실제로 연차휴가의 사용이 원활하지 못한 경우가 많으며, 별도의 병가제도가 존재한다고 하더라도 필요기간보다 보장기간이 충분치 않은 등 기업간 편차가 매우 심하여 보편적인 제도가 볼 수 없음. 또한 영세사업장(특히 10인 미만)의 경우에는 아예 취업규칙조차 없는 경우가 많고, 규정이 있다고 하더라도 무급으로 제공되어 실질적 사용에 한계가 있음.
- 물론 자영업자나 사용자의 지휘 감독이 적은 일부 특수고용 노동자 등은 자신이 병가를 낼 때 경제적 소득 감소 외에 다른 고려요인은 상대적으로 적음. 상병수당이 시행되면 근로기준법상 유급이든 무급이든 병가를 낼 권리가 제도화되지 않더라도 이들은 국가에 상병수당을 신청할 수 있을 것임.
- '상병수당' 제도가 사회적으로 효과를 내기 위해서는 임금 노동자 계층, 특히 영세 사업장 노동자, 비정규직 노동자, 여성 노동자, 이주 노동자 등 상대적으로 열악한 노동자들에게는 반드시 유급병가가 필수적이어야 할 것임. 그러려면 '상병수당' 제도뿐 아니라 '유급병가' 제도 도입을 위한 활동이 함께 이루어져야 함

4) 이재훈(2020). 「외국의 유급병가, 상병수당 현황과 한국의 도입방향: 아프면 충분히 쉬고, 회복할 권리 보장」. 사회공공연구원.

○ 상병에 따른 휴가 및 상병보상관련 제도의 현황 및 한계는 아래와 같이 확인할 수 있음.

〈참고〉 상병에 따른 휴가 및 상병보상 제도현황

구분	근거		요양급여 등	휴업 및 상병보상	장해(애) 급여
업무상 상병	산업재해 (근로기준법, 산업재해보상보험법)		산재보험 급여	휴업급여 상병보상연금	장해보상연금 (장해보상 일시금)
	공무원·교원 (공무원연금법, 공무원재해보상법)		건강보험, 산재보험 급여 및 특수요양 급여비용 등	유급병가(180일) 유급휴직(3년)	장해연금 (장해일시금)
업무 외 상병	일반인 (국민건강보험법, 국민연금법)		건강보험 요양급여	임의적 (단체협약, 취업규칙 등)	국민연금법상 장애연금
	공무원·교원 공공기관, 지방공기업, 교육기관(공무원 복무 규정을 적용·준용)	공무원 1,085,849 공공기관 431,760 지방공기업 70,055 교육기관 634,109		유급병가(연 60일) 질병 휴직(1년 이내/유급 + 추가 1년 이내 무급)	비공무상 장애연금
감염병	감염병 예방 및 관리에 관한 법		일부 국고 및 지자체 지원	감염병으로 인한 치료 및 입원 기간(국고지원 금액은 개인별 임금 일급기준, 1일 상한액 13만원 적용)	

(3) 모든 사업장의 유급병가 도입을 위한 제도적 과제

- 위에서도 살펴보았듯이, 우리나라의 경우 공무원과 교원을 제외하고는 업무 외 질병이나 부상에 대해 소득 상실을 보상해주는 법적·제도적 장치가 사실상 전무한 상태임. 법정 유급병가나 상병급여가 없고 단지 단체협약이나 취업규칙에 따라 일부만 유급병가를 적용받을 수 있을 뿐임.
- 한편, 유급병가뿐 아니라 무급병가에 대해서도 법적인 권리가 보장되지 않고 있음. 정부가 제시하는 2019년 표준취업규칙을 보더라도, 무급병가에 대해 “회사는 사원이 업무 외 질병·부상 등으로 병가를 신청하는 경우에는 연간 60일을 초과하지 않는 범위 내에서 병가를 허가할 수 있다.”라고 명기하고 있을 뿐임.
- 이에 대한 대책으로서 기업의 법적 책임 강화를 통해 유급병가를 실시하는 방법이 있는데, 이는 노사합의에 의해 시행하고 있는 유급병가를 의무화하여, 노동자가 안정적으로 고용을 유지하면서 치료받을 수 있는 여건을 마련하는 것임.
- 즉, 상병수당과 유급병가휴가를 어떻게 연계하고, 어떤 구체적 단계를 통해 실현할 것인가를 고민해야 할 것임. 가급적 유·무급 병가와 상병수당의 법제화 및 시행이 동시에 진행되어야 할 것임.
- 근로기준법상에 모든 사업장에서 유급병가를 일정기준 이상 제공할 수 있도록 법 개정이 필요할 것임. 이 때 그 수준을 국가공무원 복무규정 제18조(병가)에 준하여 이를 전체 노동자에게 적용되도록 해야 할 것임.

2) 상병수당

(1) 상병수당의 개념과 도입필요성

- '상병수당'이란 상병으로 인한 근로능력 상실에 대해 현금급여를 지급함으로써 치료 후 업무에 복귀할 수 있도록 하는 공적 사회보장제도.
- 상병수당은 선진 복지국가에서 이미 건강보장체계 내에 존재하는 제도임. 즉, 현물급여인 의료서비스인 의료보장(medical benefit)과 현금급여인 상병수당(cash-sickness-benefit)이 동시에 존재함.
- 한국도 이미 국민건강보험법에 지급규정의 근거를 마련하고 있으나, 실제 시행은 하지 않고 있음.

▶ 국민건강보험법 제50조(부가급여) 법에서 정한 요양급여 외에 대통령령으로 정하는 바에 따라 임신·출산 진료비, 장제비, 상병수당, 그 밖의 급여를 실시할 수 있음.

- 이처럼 상병수당을 실시하지 않는 국가는 매우 드문 상황임. 2006년 국가인권위원회가 이를 두고 상병수당 의무화를 통한 건강보험 제도 개선을 권고한 바 있으나 여전히 시행되지 않고 있는 상황임.
- 국제사회보장협회 소속 국가들의 상병수당 제도운명을 고려하였을 때, 상병수당 도입 및 시행에 있어서 중요하게 다루어져야 할 기준들로는 △운영방식, △재원, △자격조건, △보장기간과 수준 등이 있음.
 - ▶ 운영방식: 사회보험과 조세방식이 주로 고려됨. 대다수의 국가들은 사회보험과 조세방식을 혼용하여 사용하고 있으나, 일부 국가의 경우 고용주 부담을 원칙으로 설정하기도 함.
 - ▶ 재원: 재원을 마련하는 방식은 대다수 국가가 사회보험 방식을 취하고 있음. 단, 원칙적으로 노동자가 재원에 부담하는 기여액은 총액의 50%가 넘지 않도록 권고하고 있음. 즉, 노동자가 부담하는 것보다 국가나 고용주가 부담을 더 많이 하도록 한다는 것임. 실제로 OECD 국가 대부분의 경우 운영방식에 상관없이 국고지원을 시행하고 있음.
 - ▶ 자격조건: 상병에 의한 근로능력 상실을 증명하는 것이 상병수당의 자격조건이 됨. 이때 의사의 의료적 인증이 필수적이어서 인증과정이 투명하고 명확해야 오남용방지가 가능하고 지속가능한 제도운영 도모가 가능. 따라서 대부분 국가들은 상병수당급여를 지급하는 공적 기관에 고용된 상근의사가 상병에 의한 근로능력 상실을 심사함. 단, 근로능력상실여부 이외에도 일정기간 보험료 납부이력(일정기간)이 전제되어야 함.
 - ▶ 보장기간 및 수준: 상병수당을 도입한 나라 대부분은 6개월 혹은 1년 단위로 급여기간을 보장함. 보장방식 또한 정률방식으로 지급하는 것이 특징. 일부 국가는 배우자나 자녀의 상병을 간병하는 일정기간에도 동일한 수준으로 상병수당을 지급함. 보장수준은 ILO 사회보장 최저협약 기준인 45%보다 더 높은 수준으로 운영되고 있음.
- 더불어 상당수 전문가들은 한국의 상병수당 도입시 국제노동기구(ILO)가 제시한 적용대상과 보장기간 및 수준에 대한 기준이 충족되어야 한다는 것을 주로 지적함. 이때 주로 '사회보장 최저기준에 관한 조약(일명 최저기준협약, C102)'(1952년)과 '상병급여협약(C134)'(1969년)이 언급되고 있음.
 - ▶ 최저기준협약: 적용대상 기준을 노동자의 50% 이상, 경제활동인구 기준 20% 이상으로 해야 하며, 보장기간 및 수준을 최저 26주 이상, 노동능력상실 전 소득의 45% 이상 지급해야 한다고 규정.
 - ▶ 상병급여협약: 적용대상 기준을 모든노동자 혹은 경제활동인구 중 75% 이상으로, 보장기간 및 수준을 최저 52주 이상, 노동능력상실 전 소득의 60% 이상 지급해야 한다고 규정.

(2) 상병수당 도입 논의 진행상황

○ 상병수당이 시행되지 않아 업무와상병이 발생하는 경우 소득보전에 대한 욕구가 해결되지 않는 문제가 발생하고 있음. 다만 여러 제도를 사이에서 유사한 형태로 실시되고 있기도 함. 국내 유사제도를 정리해보자면 다음과 같이 확인할 수 있음.

〈참고〉 유급병가 및 상병수당 국내유사제도 현황 및 한계

항 목	내 용	한 계
산업재해 보상보험	- 3일을 초과해 요양이 필요한 업무상 상병에 1일당 평균임금 70% 수준으로 휴업급여(현금) 보장 - 2년후 상병이 치유되지 않고 취업이 불가능하면 장애급여로 연결	- 일용직, 영세자영업자, 특수고용노동자 등 불안정 노동자는 가입률이 저조함.
고용보험	- 실업급여 수급자가 상병으로 구직활동을 할 수 없는 경우 퇴직 당시 최저임금법상 최저임금의 90%/1일(8시간)을 현금으로 지급	- 일용직, 영세자영업자, 특수고용노동자 등 불안정 노동자는 가입률이 저조함.
출산전·후 휴직급여	- 임신중 여성은 출산전후 90일(다태아의 경우 120일)의 휴직을 고용보험에서 보장 - 급여기간을 포함해 180일의 보험유지기간에 대한 자격유지가 필요. 급여신청은 휴직이 끝난 날 이후 12개월 이내 신청, 지급액은 통상임금 기준	- 고용보험 가입기준에 충족되어야 지급 가능
공공 공무원· 사립학교 교직원 유급병가 급여	- 공무원은 국가공무원법, 사립학교 교직원의 경우 사립학교교직원연금법에 의거하여 공무원 상병에 대한 휴직급여 가능 - 업무외 상병은 공무원 보수규정 및 복무규정, 학교법인별 복무규정 및 보수규정에 따라 유급병가급여 보장 - (업무외 상병) 공무원은 7일 이상 장기요양이 필요한 경우 의사진단서를 포함, 연간 60일 범위 안에서 병가사용 가능, 보수 전액 지급 - 60일 초과인 경우 1년까지 봉급의 70% 보장, 1년 초과 2년 이하는 봉급의 50% 보장 - 본인 뿐만 아니라 조부모, 부모, 배우자, 자녀 또는 손자녀의 간병에도 적용	- 유럽국가에 비해서도 공무원의 업무외상병에 대한 유급병가 소득보장수준이 매우높음.
서울형 유급병가 지원	- 2019.7. 시행. 건강보험 지역가입자 중 서울에 거주하는 기준중위소득 100% 이하(2019년 기준 일반재산액 2억 5천만원 이하)의 저소득층 근로소득자 및 사업소득자가 지원대상 - 상병으로 입원할 경우 연간 11일까지 입원 10일, 공단건강검진 1일에 대해 일당 정액 81,180원을 보장	- 지역가입자 저소득층에 한정하고 있어 직장가입자에 대한 역차별 논란이 있을 수 있음.
민 간 사업장 유급휴가	- 근로기준법 제93조 의거, 업무외상병으로 인한 유급병가나 휴직 등은 노동조합이 있는 경우 단체협약으로, 상시 10인 이상 근로자 사용 사업장의 경우 취업규칙에서 근로조건으로 정할 수 있음. - 이 외 1인의 8할 이상 출근한 노동자에게 재직기간에 따라 최소 15일에서 25일까지 연차유급휴가로 보장	- 노동조합이 없거나 10인 미만 영세사업장 노동자들은 제외 - 업체의 임의복지제도로 운영되기 때문에 사업장간 편차가 크고 관련 통계도 미흡
민간보험 정액담보	- 보험법상상의 상해소득보장금, 소득보장형, 의료비보충형, 기타비용보충형 등의 정액담보형 상품	- 실제 상실된 소득과 달리 일정금액을 초기 계약된 정액으로 지급

○ 사회적 주체들간의 소통 속에서 공통적으로 발견되는 부분은 (유급병가 제도화를 포함한)상병수당 도입 그 자체에 대해서는 상당한 공감대가 형성되어 있다고 할 수 있음.

▶ 다만 구체적인 사안들이 아직 정리되지 않은 상황이기 때문에 총체적 플랜에 대한 노동시민사

회진영 내부의 치열한 토론이 필요함.

- 가장 우선적으로 상병수당이 오남용될 소지가 다분하다는 재정당국(기획재정부)의 우려는 비판받아야 마땅함. 재정당국은 상병수당 도입시 오남용 등으로 인해 지나치게 많은 재정이 필요하다는 막연한 두려움을 갖고 있어서 '아프면 쉴 권리' 보장에 있어서 가장 큰 걸림돌이 되고 있음. 정리하자면 크게 두 가지를 근거로 이러한 주장이 되고 있다고 볼 수 있음.
- 첫째, 지나치게 많은 사람들이 필요하지 않음에도 상병수당을 이용할 것이라는 오해임. 이 부분은 실제 제도이용이 가능한 조건을 명확하게 하면 풀릴 수 있는 사안임. 즉, 자격확인과 의료적 인증을 현실에서 어떻게 구현할 것인가를 두고 고민이 필요함.
 - ▶ 상병수당을 운영하는 많은 국가에서는 일정수준 및 일정기간 이상의 치료가 필요한 경우에 이용할 수 있도록 제도기준을 마련하고 있음. 더불어 공정하고 엄격한 자격심사체계를 통해 상병수당을 신청한 노동자의 상황이 그 기준에 해당하는지 판단하여 과도한 이용을 사전에 방지하고 있음.
 - ▶ 예를 들면 단순 감기나 염좌 등 하루이틀 정도의 휴식기간만 있으면 되는 경우에는 사업장에서 제공하는 유급병가를 이용하도록 하고, (개방성)복합골절이나 장기이식수술 등의 외과적 시술 등으로 인해 1~2달 가량의 집중치료 및 재활이 동반되는 경우에는 상병수당을 이용할 수 있도록 하는 것임. 이는 결국 '상병코드' 기준을 정리하여 적용하는 문제임.
 - ▶ 이를 위해서는 상병수당 이용에 관한 자격확인 및 의료적 인증의 세부기준을 마련하는 작업을 별도로 진행시켜야 하며, 동시에 공적 심사체계를 만들어야 함. 특히 국민건강보험공단, 일산병원, 국립의료원 등 현재 활용가능한 공적 체계를 최대한 활용하여 의료적 인증에 대한 기준과 운영방안을 마련하는 수밖에 없을 것임.
- 둘째, '재정문제'는 충분히 해소될 수 있는 사항임. '기초연구' 추계결과 상병수당 운영시 필요한 재정은 연간 최소 8천억, 최대 1조7천억이 추정됨. 올해 총 4차례의 추경예산을 포함한 코로나관련 대책이 278조에 달하는 상황에서 재정문제를 우려하는 것은 타당하다고 보기 힘들.
 - ▶ 재정당국의 지나친 우려로 인한 대응방안 마련이 지체되는 것은 근본적으로 국가의 존재 이유 자체에 대한 국민적 불신을 키우는 행위임. 게다가 코로나19 장기화에 대한 경기부양책으로 해외주요국은 수십조 이상의 헬리콥터머니를 뿌리고 있음. 게다가 상병수당은 인구구조의 고령화에 영향을 크게 받지 않는 제도이기 때문에 매년 수십조가 아니라 1~2조 가량의 지출이 발생하는 제도를 가지고 재정적 지속가능성을 담보하기 어렵다고 우려하는 것은 매우 옹졸하고 비겁한 태도에 불과함.
 - ▶ 차라리 재정당국과 협의하여 재정을 안정적으로 확보할 수 있는 방안을 심도있게 고민하는 것이 필요. 현실적으로 자격심사를 위해서라도 건강보험과 연동하여 상병수당에 대한 추가보험료 부과가 이루어질 것이기 때문에 부과체계 내실화, 건강보험에 대한 국고지원 추가 등이 더 고민되어야 함.
- 적용 확대 차원에서 두 가지 검토해야 할 사안이 있음. 셋째, 자영업자, 특고노동자, 플랫폼노동자 등에 대한 보장도 고민해야 할 부분임. 현행 건강보험체계를 근간으로 하여 상병수당을 운영하게 될 경우, 자영업자나 플랫폼노동자, 특고노동자 등 다양한 고용형태에 대한 보장범위와 급여기준을 마련하는 것도 매우 중요함. 이들에게 건강보험 상병수당을 기본적으로 보장해준다 하더라도 △급여충분성에 대한 검토가 필요하며 △대기기간동안 유급병가로 보장받는 일반적인 임금근로자와는 다르게 어떤 방식으로 보정할 것

인가에 대해서도 검토해야 함.

- ▶ 이들의 경우 건보료 부과상 소득과 실제소득의 차이가 발생할 수 있다는 점에서 충분한 급여가 되지 않는 경우 실질적 제도이용이 활성화되지 않을 수 있음. 물론 이들의 특수성을 고려할 때 급여충분성과는 상관없이 상병수당 자체를 이용하지 않을 수 있다는 점도 고려해야함. 대기기간의 경우 서울형 유급병가 지원제도를 바탕으로 각 지자체별 제도운영방안을 마련하는 것도 현실적 대안이 될 수 있을 것임.

〈참고〉 서울형 유급병가제도 운영에 대한 잠정적 결론

잠정적 결론

- 문제해결: 질병으로 발생하는 소득공백에 대한 소득보장 문제를 해결하는가?
 - 금액 만족도 76.0%, 건강상태가 좋지 않은 저학력 저소득 근로자에게서 높음.
- 기대효과: 적기치료, 질병 완화 및 합병증 예방, 생계유지, 미충족 의료 해소, 경제활동 복귀, 노동생산력 향상 등의 결과를 가져오는가?
 - 생계유지: 기대 76%, 특히 건강상태가 좋지 않은 저학력($p=0.022$) 저소득 근로자의 소득보장문제 해결 만족도가 더 높음
 - 적기 치료: 출근주의를 경험한 근로자에게서 유의하게 높은 질병/이상소견 발견율($p=0.025$)
 - 미충족 의료: 출근주의를 경험한 근로자($p=0.004$), 사업소득자($p=0.018$)
- 서비스 전달: 사회보장 사각지대 근로/사업소득자에게 서울형 유급병가 지원제도가 전달되었는가?
 - 사업초기로 인한 홍보 미비
 - 요건 완화 등 필요
 - 실무담당자의 업무 부담 완화 필요

※ 출처: 정혜주(2020). "상병수당 논의 현황 및 주요 쟁점". 경제사회노동위원회 사회안전망개선위원회 건강보험제도개선분과 발표자료(2020.10.05.)

○ 넷째, 부양아동에 대한 포괄도 검토해야 함. 코로나19로 인해 현재 부양아동에 대한 돌봄문제가 드러나게 되면서 정부차원의 지원이 필요하다는 주장이 힘을 얻고 있으며, 정부도 가족돌봄휴가 지원, 어린이집 긴급보육, 초등학교 방과후긴급돌봄 등을 운영하여 돌봄공백을 최소화하려고 노력하고 있음.

- ▶ 그러나 이는 어디까지나 돌봄에 대한 부분만 지원하는 것이지 실질적 소득감소문제를 정면으로 해결하고 있지는 않음. 따라서 부양아동까지 적용하여 상병수당을 도입하는 것도 검토해야할 사안 중 하나임. 실제로 '기초연구'를 포함한 최근의 여러 연구자료에서 공통적으로 지적하는 사항 중 하나는 유럽 복지국가의 경우 부양아동까지 적용하여 상병수당을 운영하는 것이 상당히 흔한 일이라는 것임.
- ▶ 하지만 부양아동의 상병으로 인한 상병수당 이용의 경우, 우리사회의 뿌리깊은 '남성생계보양자(male bread-winner) 모델'이 적용된다는 것이 매우 우려스러운 부분임. 자칫하면 맞벌이가구의 부양아동이 상당기간 치료 및 재활을 필요로 하는 경우에 노동시장 내 성별임금격차로 인해 남성보다 여성이 상병수당 이용을 하게 될 가능성이 높후. 즉, 맞벌이가구의 경우 여성뿐만 아니라 남성이 더 이를 활용할 수 있도록 하는 방안도 고민될 필요가 있음.

3. 핵심체크포인트

1) 유급병가

(1) 국가공무원법 복무규정에 준하여 최소 연간 60일 이상 유급병가를 확보할 것

- ‘업무외’ 사고 및 부상, 질병을 원인으로 치료와 요양을 위한 휴가·휴직이 필요할 경우 근기법상에는 근거 규정이 없음.
- 공무원의 경우, 복무규정에 따라 질병이나 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때에 연간 60일의 범위 안에서 병가를 사용할 수 있으므로 이를 적극 반영할 필요가 있음.

〈참고〉 국가공무원 복무규정

제18조(병가) ① 행정기관의 장은 소속 공무원이 다음 각 호의 어느 하나에 해당할 경우에는 연 60일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다. 이 경우 질병이나 부상으로 인한 지각·조퇴 및 외출은 누계 8시간을 병가 1일로 계산하고, 제17조제5항에 따라 연가 일수에서 빼는 병가는 병가 일수에 산입하지 아니한다.

1. 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때
 2. 감염병에 걸려 그 공무원의 출근이 다른 공무원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때
- ② 행정기관의 장은 소속 공무원이 공무상 질병 또는 부상으로 직무를 수행할 수 없거나 요양이 필요할 경우에는 연 180일의 범위에서 병가를 승인할 수 있다.
- ③ 병가 일수가 연간 6일을 초과하는 경우에는 의사의 진단서를 첨부하여야 한다.

(2) 유급병가 사유와 절차를 명확히 정할 것

- 특히, 최근 코로나19 유증상 및 확진판정 등으로 자가격리조치 등의 경우를 유급병가 사유로 포함시킬 필요가 있음.
- 긴급한 경우에는 병가신청시 ‘의사진단서’ 는 사후에도 제출할 수 있도록 함.

〈참고〉 유급병가 관련 단체협약 조항

단위노조	조문 이름	조문내용
A노동조합	병가	1. 전염병으로 인하여 그 조합원의 출근이 타 조합원 및 환자의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 2. 기타 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 - 연차휴가에 우선하여, 연 60일의 범위 내에서 병가를 허가할 수 있음. - 단, 7일 이내의 경우 연차를 사용하지 잔여 연차가 없는 경우 병가를 적용함. - 병가 기간에 통상임금을 지급함
	휴직자 처우	- 유급병가 기간을 근속기간에 산입함.
B노동조합	휴직 및 기간	신체, 정신상의 장애로 장기휴양을 요할 때, 아래의 기간과 같이 휴직을 명할 후 있음.

		<table border="1"> <tr> <td>근속연수</td> <td>휴직기간</td> </tr> <tr> <td>3년미만</td> <td>6개월</td> </tr> <tr> <td>3년 이상 7년 미만</td> <td>1년</td> </tr> <tr> <td>7년 이상 10년 미만</td> <td>1년6개월</td> </tr> <tr> <td>10년 이상</td> <td>2년</td> </tr> </table>	근속연수	휴직기간	3년미만	6개월	3년 이상 7년 미만	1년	7년 이상 10년 미만	1년6개월	10년 이상	2년
근속연수	휴직기간											
3년미만	6개월											
3년 이상 7년 미만	1년											
7년 이상 10년 미만	1년6개월											
10년 이상	2년											
	휴직기간 대우	휴직 기간 중 통상임금의 60%를 지급함.										
	휴가의 종류	병가를 유급휴가의 종류로 인정함.										
	병가	<ol style="list-style-type: none"> 1. 업무 외 질병 또는 부상으로 인하여 직무를 수행할 수 없을 때 2. 전염병의 감염으로 인하여 당사자의 출근이 다른 직원의 건강에 영향을 미칠 우려가 있을 때 <ul style="list-style-type: none"> - 년 90일의 범위 내에서 병가를 줌 - 단, 병가 일수가 90일 이상이 될 경우, 위 "휴직 및 기간"이 적용됨 - 병가 기간에 통상임금을 지급함 										
C노동조합	병가	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학병원급 이상의 진단서를 첨부하여 질병으로 인한 병가를 신청하는 경우 60일의 범위 내에서 병가처리를 할 수 있음. 2. 병가 기간에 급여 전액을 지급함. 3. 병가를 이유로 연차휴가에 불이익을 주지 않음. 										
	휴직 및 기간	<ol style="list-style-type: none"> 1. 신체 또는 정신장애로 장기휴양을 요할 때, 1년 이내에서 휴직을 명할 수 있음. 2. 질병을 얻어 대학병원급 이상의 진단서를 첨부하여 노사협의로 결정되었을 때, 휴직을 명할 수 있음(이 경우에는 휴직 기간의 상한을 정하지 않았으나, 그 기간이 노사협의로 결정되는 것을 상정한 것으로 보임). 										
	휴직자의 신분 및 처우	<ol style="list-style-type: none"> 1. 휴직 기간 중 통상임금의 반액을 지급함 2. 단, 결핵성 질환으로 인한 휴직인 경우에는 휴직 기간 중 통상임금의 80%를 지급함 										
D노동조합	병가	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학병원급 이상의 진단서를 첨부하여 질병으로 인한 병가를 신청하는 경우 60일의 범위 내에서 병가처리를 할 수 있음. 2. 병가 기간에 급여(월임금총액) 전액을 지급함. 										
	휴직 및 기간	신체 또는 정신장애로 장기휴양을 요할 때, 1년 이내에서 휴직을 명할 수 있음.										
	휴직자의 신분 및 처우	<ol style="list-style-type: none"> 1. 휴직 기간에 통상임금의 100%를 지급함 2. 휴직 기간은 근속 연수에 삽입하는 것을 원칙으로 함. 										
E노동조합	휴직 및 기간	<ol style="list-style-type: none"> 1. 전염성 질환, 정신병, 난임, 기타 질병으로 3개월 이상 병세가 악화될 염려가 있는 경우, 휴직을 명할 수 있음. 2. 휴직 기간 중 3개월간은 통상임금을 지급하고, 그 후 6개월간은 통상임금의 60% 이상을 지급함. 										
	휴직자의 처우	- 위 유급인 휴직 기간은 근속연수에 산입함.										
	연차 유급휴가	계속근로연수가 1년 미만인 조합원이나 1년간 80% 미만 출근한 조합원에 대하여는, 1개월 개근 시 1일의 유급휴가를 줌. 다만 질병 휴직으로 인한 경우에는 유급휴가를 포함하여 12일 이내의 무급휴가를 사용할 수 있음.										
F노동조합	병가	의사의 진단서를 첨부하여 업무 외 상병으로 연 90일간 병가를 받을 수 있음.										
	휴직	업무 외 질병으로 인한 병가기간이 연간 통상 90일을 초과하거나, 계속하여 90일을 초과하는 경우에는 휴직을 신청할 수 있음.										
	휴직기간	휴직 기간은 6개월 이내로 하며, 휴직 기간의 연장은 만료일로부터 1회에 한하여 6개월 이내로 함.										

(3) 병가기간중 불이익처우를 금지시킬 것

- 병가기간은 '정상근무'한 것으로 인정한다는 조항을 포함시켜야 함. 이를 토대로 퇴직금 기준일수(계속근로기간) 및 상여금, 주휴수당 등 각종수당 지급에 영향이 없도록 해야 함.

○ 병가기간중 임금수준은 '평균임금의 100%' 지급이 되도록 함.

〈참고〉 관련판례(서울행정법원 2018.1.26. 선고 2016구합83808 판결)

원고 A가 정당한 병가신청을 하였음에도 정당한 사유 없이 위 병가신청의 승인을 거부함으로써 A가 무단결근하는 사태가 초래되었다고 할 것인바, 이 부분 무단결근을 이유로 원고 A를 징계하는 것은 징계권의 남용에 해당하여 허용될 수 없음.

〈참고〉 행정해석(임금 68207-113)

- ○○여객(주)의 단체협약 및 취업규칙 상의 상여금 지급규정에는 개인질병으로 인한 휴직 및 면허정지기간동안 상여금 지급에 대하여 아무런 규정이 없는 바, 취업규칙은 개인질병기간동안 임금 미지급, 단체협약은 연간 20일에 한하여 개인질병시 기본임금을 지급토록 각각 규정하고 있음.
- ○○여객(주)는 명시적인 규정이 없음에도 창사 이래 '99년도까지 수년 동안 개인질병으로 인한 휴직 및 면허정지기간에 대하여 계산상의 편의, 근무의욕 고취, 휴직기간이 단기간인 점 등의 이유로 상여금을 전액 지급해 오다가 2000년부터 경영악화를 이유로 개인질병으로 인한 휴직 및 면허정지 기간에 대하여 상여금을 지급하지 않음.
- 상여금의 지급여부, 지급대상 등은 해당 기업의 단체협약, 취업규칙 등에 명문의 규정이 있는 경우라면 원칙적으로 그 규정에 의하되, 귀 질의와 같이 명문의 규정만으로는 이를 판단하기 어려운 경우에는 상여금의 지급 등을 권리로서 청구할 수 있는 관행이 성립되어 있는지 여부 등을 포함하여 판단하여야 할 것임.
- 따라서, 이러한 원칙에 따라 귀 질의서상의「개인질병으로 인한 휴직 및 면허정지기간에 대한 상여금」의 지급여부를 판단하여 보건대, 귀 질의서 상의 상여금은 그 지급대상이 근속기간을 기준으로 이루어지고 있고, 휴직면허정지 등의 기간동안 상여금을 지급하지 않는다는 별도의 규정이 없으며 실제 해당 기업의 창사 이래 1999년까지 수년동안 질병으로 인한 휴직 및 면허정지기간에도 상여금 전액이 지급되어와 근로자의 입장에서 보면 당연히 장래에도 휴직·면허정지 등과 관계없이 지급받을 수 있는 하나의 권리로서 정착되었다고 봄이 타당하다고 사료됨(노동부 2001.2.23. 회시 임금 68207-113)

(4) 유급병가 사용은 연차휴가일수에 영향을 받지 않는다는 것을 명확히 할 것

- 일부 사업장에서 유급병가 사용시 일정 일수는 연차유급휴가를 우선해서 사용하도록 하는 사례, 병가중 연간 6일 등 특정일을 초과하는 병가일수는 연차유급휴가 일수에서 빼는 경우가 발견됨. 유급병가 사용시 병가로 인한 휴가일수는 개인 연차휴가일수 및 사용과 관계가 없음을 정해놓음.

〈참고〉 행정해석(근로개선정책과-4027, 2014.7.18.)

병가 사용시 연차휴가를 먼저 사용하게 하는 것은 위법으로 단정하기 어려우나, 다음 해 발생할 연차휴가를 병가 사용시 의무적으로 먼저 사용하도록 하는 것은 위법의 소지가 있음.

VIII. 최저임금 현실화 및 저임금 구조개선

요지

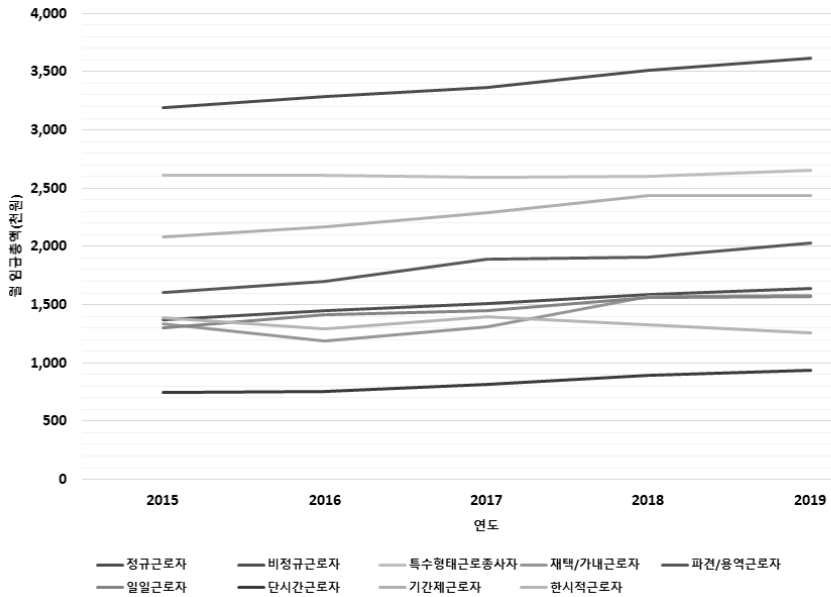
- 최저임금제도는 저임금 노동자의 삶을 보호할 수 있는 현존하는 가장 안정적인 제도임과 동시에, 보편적 소득증대를 위한 가장 확실한 제도이지만, 경제위기 상황을 이유로 최근 몇 년간 최저임금에 대한 개악시도가 이루어졌음.
- 특히, 코로나 상황에 따른 소득분배 악화가 심화하고 있지만, 더욱 강화해야 할 최저임금제도는 최근 몇 년간 개악이 이루어지고 있음. 저임금 노동자의 생활안정이라는 본래 목적을 위해 ① 최저임금 인상 및 통상임금 제도개선, ② 생활임금·적정임금제 확대 및 임금체불 근절 ③ ‘최고임금제’ 도입, ④ 산별교섭과 사회적 대화를 통한 임금체계 개편 등을 통해 노동시장 양극화 및 저임금 구조를 개선해야 함.
- 아울러 현재 공공부분의 경우, 사측의 임금체계 개편 요구 시 사업장 단위 개별교섭 거부 및 산업별 공동교섭 관철 등의 대응전략을 모색해야 함.

1. 현황 및 문제점

1) 노동시장 이중구조와 저임금 노동자 비율

- 우리나라의 노동시장 이중구조가 굳어짐에 따라, 정규노동자들을 제외한 비정규 노동자, 단시간노동자, 기간제 노동자, 파견/용역노동자 등 취약계층 노동자들의 저임금 비율이 개선되지 않고 있음.
- 고착화된 노동시장의 이중구조를 개선을 통한 임금 불평등 및 소득 양극화 해소 방안이 적극적으로 모색되어야 함.

〈 종사상 지위별 월 임금총액 변화추이 〉



- 경제활동인구조사 부가조사에서 전 산업 시간당 임금 평균값을 계산하면, 2019년 8월 15,274원에서 2020년 8월 15,627원으로 353원 증가함. (노동사회연구소 비정규직 규모 및 실태, 2020, 11)
- 하위 10% 경계값의 시간당 임금은 7,368원에서 7,599원으로 231원 증가했고, 상위 10% 경계값의 시간당 임금은 26,480원에서 27,632원으로 1,152원 증가함. (노동사회연구소 비정규직 규모 및 실태, 2020, 11)
- 상위10% 경계값/하위10% 경계값의 시간당 임금격차(P9010)는 3.59배에서 3.64배로 감소함. (노동사회연구소 비정규직 규모 및 실태, 2020, 11)

2) 최저임금 제도 활용을 통한 저임금 노동자 소득 증대방안 마련

- 저임금 노동자들의 소득을 증대시키는 가장 보편적이고 확실한 제도는 현행 최저임금제도를 적극 활용하는 방안이 모색되어야 함.
- 특히, 현 정부는 출범 당시 국정과제로서 '2020년까지 최저임금 1만 원'을 내걸며 저임금 노동자들의 소득을 증대시키는 한편 경제활성화를 위한 소득주도성장 정책의 핵심 정책으로 추진한 바 있음.
- 그러나, 최저임금 인상에 따른 소상공인 및 자영업자들의 부정적 여론과 코로나 19 상황에 따른 경기침체 상황을 맞으며 '최저임금 1만 원 공약'은 파기되었음.
- 또한, 정부는 2018년 최저임금 인상(16.4%) 이후 부정적 여론을 달래기 위해 산입범위 확대 개악 등을 하며 '저임금 노동자 생활안정'이라는 본래 최저임금 제도 목적을 훼손하였음.
- 노동 현장에서도 산입범위 확대에 따른 복잡해진 계산법등으로 인하여 '최저임금 꼼수'가 횡행하였는데, 노총이 자체 조사한 바에 따르면 수당의 기본급화, 휴게시간 늘리기, 초단시간 계약, 주휴수당 미지급, 복지 혜택 축소 등이 대표적인 꼼수 사례로 조사되었음.

2. 핵심쟁점 및 쟁점해설

1) 최근 최저임금제도 쟁점사항

- 제도 도입 30년이 넘는 최저임금제도는 당시 노동계가 저임금 해소를 위한 법정최저임금제도 도입을 요구하여 87년 7,8,9월 노동자대투쟁의 산물로 만들어 진 것임.
- 그동안 최저임금위원회에 참여하는 노동계의 적극적인 문제제기와 노력으로 적용제외 부문을 줄여왔고, 그 결과 최저임금 적용 대상자가 꾸준히 늘어났음에도 여전히 제도의 사각지대에 놓여있는 취약계층 노동자들이 존재함.
- 또한, 최저임금제도의 안정성과 보편적 적용, 형평성 제고 차원에서 최저임금 산입범위 확대, 최저임금 구분적용(연령, 지역, 산업·업종 등) 등을 주장하는 것은 저임금노동자 보호라는 최저임금 제도 취지에 반하는 것으로서 소모적 논쟁, 사회적 갈등을 부추기고 있음.

(1) 산입범위 확대에 따른 실질임금 저하의 문제

- 2021년 적용 최저임금 1.5% 인상률은 1988년 최저임금 제도도입 이후 역대 최저수준으로, 최악의 경제여건이 상황이었던 IMF 외환위기 때인 98년도 2.7%와 글로벌 금융위기 직후인 2010년 2.75%의 과거 인상률 보다도 터무니없이 낮은 수치.
- 대통령 임기 내 최저임금 1만 원 실현은 사실상 어려워지고, 보수 정권시절(이명박 정부 5.2%, 박근혜 정부 7.4%)과 별반 다를 게 없는 현 정부의 최저임금 정책의 실패를 보여줌.
- 특히, 2018년 산입범위 확대에 따른 최저임금 실질임금은 더욱 낮아질 전망이다, 매월 지급되는 정기상여금과 식대, 교통비 등 제 수당들이 최저임금에 산입 되어 최저인상률로 인한 실질 인상효과는 크게 반감됨.

〈 연도별 최저임금 미산입비율 〉

	2019년	2020년	2021년	2022년	2023년	2024년~
정기상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
복리후생비 (현금성)	7%	5%	3%	2%	1%	0%

〈 산입범위 개편 요약 〉

구 분		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	월 환산액의 25% 초과분 산입
		② 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당	
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
매월 1회 이상 정기적으로 지급하는 임금 외의 임금은 최저임금에 산입하지 아니함	<ul style="list-style-type: none"> 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 1개월을 초과하는 기간에 걸친 해당 사유에 의하여 산정하는 상여금, 장려가급, 능률수당 또는 근속수당 1개월을 초과하는 기간의 출근성적에 따라 지급하는 정근수당 	지급사유와 산정기간과 상관없이 매월 지급되는 상여금·수당은 원칙적으로 산입범위 포함 (월최저임금액의 일정 비율만 제외)
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	삭제 * 임시·돌발적으로 지급하여 임금 아님 → 최저임금 미산입	
소정의 근로시간 또는 소정의 근로일에 대하여 지급하는 임금 외의 임금	<ul style="list-style-type: none"> 연장근로 또는 휴일근로에 대한 임금 및 연장·야간 또는 휴일근로에 대한 가산임금 연차 유급휴가의 미사용수당 주휴일(「근로기준법」 제55조 제1항에 따른 유급휴일)을 제외한 유급휴일에 대한 임금 그 밖의 명칭에 관계없이 위 3가지에 준하는 것으로 인정되는 임금 	- 임금·수당 분류 변경 - 주휴수당 산입범위 포함 명시
그 밖에 최저임금액에 산입하지 않은 임금	식비, 숙박비, 교통비 등 생활보조 또는 복리후생을 위한 성질의 임금으로서, △통화 이외의 것으로 지급하는 임금 또는 △통화로 지급하는 임금의 월 지급액 중 월최저임금액의 7%(2024년까지 비율 0%로 단계적 축소)를 제외하고는 최저임금에 포함	매월 1회 통화로 지급되는 생활보조, 복리후생수당은 산입범위 포함 (월최저임금액의 일정 부분만 제외)

- 노총에서는 2021년 적용 최저임금심의를 앞두고 임금인상률을 기준으로 시뮬레이션을 진행한 바 있었는데, 모든 예시에서 산업범위 확대에 따라 실질 최저임금인상률은 낮아지는 것을 확인할 수 있었음. (정기 상여금과 복리후생비(현금성)이 모두 산업범위에 포함되는 경우 삭감액은 더욱 커짐)
- 아울러 중소기업이나 영세자영업에도 보편적으로 보급된 식대와 교통비 부분은 보장 한도가 상대적으로 적어 시간이 지날수록 전체 임금액에 상대적으로 큰 영향을 미치는 것으로 나타났으며, 이러한 복리 관련 수당이 단, 10만 원만 포함되더라도 실질임금이 감소한다는 사실을 확인할 수 있었음.

(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 지급을 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.



(4) 유급주휴수당 최저임금 산입

- 유급주휴수당은 1953년 근로기준법 시행과 함께 도입된 제도로서 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.

(5) 결정기준 - 가구생계비 반영의 문제

- 최저임금은 근로자의 생계비, 유사근로자 임금, 노동생산성 등 기준을 고려하여 정하도록하고 있음. 생계비는 노동자의 생활 욕구를 반영하는 것이고 유사근로자의 임금은 비교 가능한 임금 및 소득을 대표하며, 노동생산성은 기업의 지불능력의 일부를 나타내는 것으로 볼 수 있음.
- 국제노동기구(ILO) 협약에서도 최저임금을 결정할 때 적절한 최저임금수준의 결정에 고려되어야 할 요소로 '근로자 및 가족'을 명시하고 있는 만큼, 가구생계비를 토대로 한 최저임금 산정이 필요
- 최저임금위원회가 통계청 「가계동향조사」지출조사 자료를 가공·분석하여 산출한 실태생계비 기준으로 2019년도 생계비는 218만 원(비혼 단신 노동자) ~ 585만 원(4인 가구) 수준으로 현행 최저임금(2019년 1,745,150원, 2020년 1,795,310원)보다 40만 원가량 높음.

〈 가구별 생계비 〉

전체평균	비혼 단신	1인 가구	2인 가구	3인 가구	4인 가구
3,403,977	2,184,538	2,246,523	3,236,740	4,120,582	5,855,677

- 최저임금을 받는 가구의 상당수는 비혼 단신 가구가 아니라 복수의 가구원(2인~ 3인)이 있는 가구임.
- 최저임금에 직접 영향을 받는 대다수 노동자는 평균 2~3인의 가구 생계를 책임져야 하는 핵심소득원이 라는 점에서 비혼 단신 가구생계비가 아니라 가구생계비를 핵심기준으로 하여 최저임금을 결정해야 함.

최저임금 노동자 가구원 수 분포 (2019년 기준)

- 4인 가구(32.08%) > 3인 가구(23.27%) > 2인 가구(21.32%) > 1인 가구(15.62%)

가구원 수별 최저임금 근로자의 주 소득원 비율 (2019년 기준)

- 1인 가구 : 81.50% / - 2인 가구 : 58.56%
 - 3인 가구 : 41.60% / - 4인 가구 : 31.34%

출처 : 최저임금 적용 효과에 관한 실태조사 분석 보고서(2020.5월, 최저임금위원회)

- 지난 21년도 최저임금심의를 위한 20년 최저임금위원회에서 공익위원은 가구생계비 반영의 필요성에 대해 공감하나 국제적으로 선례가 거의 없는 상태에서 우리나라가 선도적으로 제도를 만들어 도입하는 것은 국민을 설득하기 어려우므로 그 반영 기준과 방법 등에 대한 고민 필요하다는 의견 반영

(5) 구분적용

□ 업종별 구분적용 문제점

- 업종구분 지표로 예시한 '최저임금 미만률, 1인당 부가가치, 영업이익'이 특정 업종 사업주의 지불능력에 따라 달라질 수 있다는 논거는 국가가 최저임금제도를 통해 저임금노동자를 보호(생활안정과 노동력의 질 향상, 국민경제의 건전한 발전 도모)한다는 절대 기준과 원칙에 상충되는 것임. 법정 최저임금은 임금의 최저선을 정하는 것으로서 전산업 단일로 하되 산업·업종별 최저임금은 산별차원의 단체교섭으로 결정할 문제

□ 지역별 구분적용 문제점

- 지역구분의 필요성을 지역 간 격차, 특정권역의 상대적 생활비 부담을 논거로 제시하였는데 이는 지역 간 격차 확대를 조장하고, 국토면적이 상대적으로 좁은 일상생활권에서 수도권으로 노동력 이동하여 집중하는 결과를 초래할 수 있어 지역간 균형발전을 저해하는 상당한 부작용을 유발하게 될 것

□ 연령별 구분적용 문제점

- 연령에 있어 만18세, 만60세 이상에 대해 10%감액하자는 논거를 연령별 생산성, 숙련도와 사업주와 청소년, 고령자의 희망임금수준의 일치 등을 열거하고 있으나 연령상차별에 해당할 것이고, 과거로 회귀(18세미만)하는 것으로서 소위 '청년과 고령자'를 '저임금계층'으로 낙인찍는 것

(6) 결정방법

- 최저임금위원회 위원수는 제도 도입이후 30년간 이미 오랜 관행을 통해서 정착된 사회적규범이라 할 것이고, 지난 논의과정에서 현행 노사공 각 9인씩 27인 결정이 사회적, 경제적으로 특별히 문제가 되지 아니한 점에 비추어볼 때 현행 방식을 굳이 변경해야 할 이유가 없음.
- 오히려 사용자단체의 편향된 입장의 현재 공익위원들의 전문성 제고를 위한 기준마련이 필요하며, 공익위원 선정 시 노사단체로부터 일정 기간 동안 일정 금액 이상(예를 들어 지난 5년 동안 2억 원 이상의 도급연구계약) 용역 수행자를 금지하는 기준을 도입할 필요는 있음.

(7) 갱신주기

- 최저임금을 자주 갱신하면 근로자에게 임금을 보전할 수 있지만, 사용자의 부담이 커지지만, 갱신주기가 길어지면 일반 임금노동자의 임금인상을 따라가지 못해 최저임금제도의 실시 의의가 반감됨
- 제도 도입 초기에는 산업사회의 임금조정주기가 1년 단위라는 점, 노동조합법상 임금협약 유효기간이 1년을 초과할 수 없다는 점, 일반 근로자의 임금인상 추세에 맞춰 최저임금을 조정할 수 있다는 점, 1년 주기로 조정하더라도 물가가 안정되어 갱신할 필요가 없다고 의결하면 인상하지 않을 수 있다는 점 등을 고려하여 현행 갱신 주기를 유지하는 것이 바람직함.

2) 일방적 임금구조체계 변경 쟁점 사항

- 정부는 공공부문 정규직전환 직종의 임금체계가 호봉제가 다수이고, 임금수준도 큰 격차를 보여 동일가치노동-동일임금의 취지를 반영하지 못하고 있는 현실과 공공부문 비정규직 근로자의 단계적인 정규직전환에 따라 2017년 말 무기계약직에 대한 임금체계 표준모델(안)을 마련한 바 있음.
- 그러나, 정부가 발표한 임금체계 경우 임금수준, 인상률, 임금기준 등 세부 내용 등 경직적이고 비현실적인 부분이 존재하는데, 표준모델의 임금수준, 무기계약직(중규직) 신분 등이 굳어져 불완전한 정책이 될 우려가 제기되고 있으며, 정부에서도 제기한 동일노동 동일임금 원칙이 편중되게 적용될 우려가 있음
- 이후 2020.1.13. 고용노동부, 직무·능력중심의 임금체계 확산 지원안(이하 '임금체계 개편 지원안') 발표
- 임금체계를 마련하는 과정에서 정작 중요한 대표기구인 노동조합 및 총연맹 등의 참여를 배제하고 마련된 것으로서 임금수준에 대한 적정성은 물론이고, 임금체계 자체에 대한 논의 및 협의 없이 추진되었다는 한계가 있음.

3) 정부와 사용자의 일방적 임금체계 개악 시도

○ 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, 상여금 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 인사제도와의 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

4) 임금체계 개편방안의 문제점

- 당초 정부는 우리나라 연공급체계의 문제점을 극복하기 위하여 직무급체계에 일부 근속 요인을 결합하여 표준모델을 제시하였음.
- 그러나 정부의 직무평가의 경우 기존 문헌과 임금실태 등을 주로 고려하였지만, 육체노동 및 작업조건에 대한 저평가와 사회적 가치의 미비 등 직무평가 요소에 대한 근본적인 문제 해결이 무엇보다 중요
- 또한, 직무평가를 조직의 일부 직종/직무만을 대상으로 하였을 때, 객관적인 직무가치의 차이를 측정할 수 없으며, 직무평가 대상 직무만의 차이를 미시적으로 확인할 수밖에 없는 치명적인 약점

- 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.
- 표준임금체계 모델에서 제시한 임금체계 및 수준에 대한 논의를 비롯한 중장기적으로 전반적인 임금체계에 대한 논의와 임금기준, 동일노동 동일임금 실현 방안 등을 지속적으로 추진해 나갈 수 있는 노정간의 상설기구 설치가 필요

4) ‘체불 임금 등 대지급금’ 범위 및 지급대상 확대 등

(1) 개요

- 현행법은 국가가 사업주를 대신하여 일정 범위의 체불 임금 등을 지급할 수 있는 “임금채권보장제도”를 보장하고 있으나, 그 대상을 퇴직한 근로자로 한정하여 재직근로자의 임금이 체불된 경우 구제수단이 없다는 지적이 제기되고 있는 바, 2월 임시국회에서 체당금 지원 대상을 재직근로자까지 확대하여 임금체불 근로자의 보호를 강화하도록 하는 「임금채권보장법」 일부개정법률안이 해당 상임위에서 의결됨.
- 또한, 미지급 임금등의 지급 판결 등의 과정에 장기간이 소요되어 생계의 어려움에 직면한다는 지적이 제기됨에 따라 체당금 신청·지급 절차를 간소화함.

(2) 주요개정내용

- ‘체불 임금 등 대지급금’ 지급요건 확대 및 지급대상 확대
 - ▶ 현행법상 임금채권보장제도는 그 대상을 ‘퇴직한 노동자’로 한정하여 재직노동자의 임금이 체불된 경우 구제수단이 필요하다는 개선요구가 있어왔음. 이에 2021.2.25. 이러한 요구를 반영한 「임금채권보장법」 개정법률안이 국회 환노위를 통과하였음. 주요 내용은 체불 임금 등 대지급금의 지급 범위에 ‘재직 중인 노동자’를 포함하는 것으로써, 이에 따라 고용노동부장관이 지급하는 대지급금의 범위를 아래와 같음.
 - 재직 노동자가 체불 임금에 대하여 판결, 명령, 조정 또는 결정 등을 위한 소송 등을 제기하거나 해당 사업주에 대하여 진정, 청원, 탄원, 고소 또는 고발 등을 제기한 날을 기준으로 맨 나중의 임금 체불이 발생한 날부터 소급하여 3개월 동안에 지급되어야 할 임금 중 지급받지 못한 임금
 - 위와 같은 기간 동안에 지급되어야 할 휴업수당 중 지급받지 못한 휴업수당
 - 위와 같은 기간 동안에 지급되어야 할 출산전후휴가기간 중 급여에서 지급받지 못한 급여
 - ▶ 대지급금의 지급대상이 되는 재직 노동자와 사업주의 기준 및 대지급금의 상한액은 해당 근로자의 임금이나 소득 수준 및 그 밖의 생활 여건 등을 고려하여 대통령령으로 정하고, 재직 노동자에 대한 대지급금은 해당 노동자가 하나의 사업에 근무하는 동안 1회만 지급함.
- ‘체불임금 등 대지급금’ 범위 확대
 - ▶ 2020.12.8. 개정된 법에 따라, ‘체불 임금 등 대지급금’의 지급범위가 종전 ① 최종 3년간 퇴직 급여 등, ② 최종 3개월 분의 휴업수당에서, ‘근기법 제74조 제4항에 따른 출산전후휴가기간중 급여(최종 3개월분)’가 새로 추가되어 해당 급여도 지급받을 수 있게 되었음.

- ※ 종래 '체당금(替當金)'이란 사업주가 파산 등의 이유로 퇴직한 노동자에게 임금 등을 지급하지 못한 경우 고용노동부장관이 대신 사업주를 대신하여 지급하는 임금 등을 말하여 왔음. 개정안은 종전 '체당금'이라는 법령용어를 '체불 임금 등 대지급금'으로 변경함.

3. 저임금구조 및 임금격차 해소를 위한 한국노총 정책 방향

1) 최저임금 인상 및 통상임금 제도개선

○ '최저임금 1만 원' 공약 폐기에 따른 후속조치 마련

- ▶ 지난 대선후보와 문재인 대통령의 국정과제인 '2020년 최저임금 1만 원' 공약 미이행과 관련된 후속 조치 마련돼야할 것임. 특히, 대통령의 공약을 만든 국회 여당 차원에서도 최저임금 본래 목적에 맞는 법안(통상임금과의 산입범위 일치, 위반제재 강화, 가구생계비 반영 등)들의 조속한 국회통과를 추진해야할 것임.
- ▶ 2022년 최저임금위원회 심의에서는 코로나 19상황으로 인한 저임금 노동자들의 피해를 고려하여 최저 소득 증대방안으로서 최저임금에 대한 인상이 추진돼야 할 것임. 이를 위해, 사용자 편향적인 공익위원들의 교체를 단행함과 동시에 최저임금 법이 규정하고 있는 결정기준(생계비 반영, 유사근로자 임금, 소득분배율, 노동생산성)에 맞는 심의가 이루어져야 할 것임.

○ 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 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

○ 생활임금제 확산을 위한 제도개선

- ▶ 국제노동기구(ILO)에서도 생활임금에 대해 ‘노동자와 그 가족에게 양질의 생활을 보장하는 임금’이라고 규정하고 있는 만큼, 임금노동자 가구가 특히, 저임금노동자 가구의 양질의 생활을 위해서는 현행 생활임금제도를 민간기업에도 확산시킬 필요가 있음.
- ▶ 국내 생활임금제도는 아직까지 공공부문 및 출연기관 노동자들에게만 적용되는 한계점이 존재 좀 더 여유로운 양질의 삶 보장이라는 진정한 의미 생활임금이 시행되려면 민간부문의 확대 시행이 반드시 필요함.
- ▶ 특히, 최근 몇 년간 최저임금제도의 개악시도로 최저임금은 기본소득 보장 제도로서 기능해야함에도 여전히 최저임금 인상에 대한 부정적인 여론이 우세함. 그러나 생활임금제도의 경우 현재 전국 광역시 및 도청, 기초 지자체 101곳 이상에서 시행되거나 민간으로의 확산 방안 마련되고 있는 것은 긍정적임.
- ▶ 생활임금 결정기준(물가, 최저임금 인상률, 유사노동자 임금 등)지침 마련 및 제공
- ▶ 생활임금제도는 분야, 성별, 지역 등 다양한 요소와 함께 소득 불균형, 임금 격차 등 사회적 이슈를 종합하여 보았을 때, 노동자 권리보장과 양질의 삶을 추구하기 위해서 노동단체가 앞으로 적극적으로 추진해야하기에 향후 생활임금위원회 노동자위원 의무배정 등을 강력히 추진해 나갈 필요성이 있음.

3) 최고임금제 도입

- ▶ 헌법 제119조 2항 경제 민주화의 근거가 되는 ‘경제주체 간 조화로운 발전 및 소득 재분배’를 위해 최고임금제의 적극적인 검토가 필요함.
- ▶ 특히, 임금노동자들의 경우 최저임금 인상을 둘러싼 논쟁은 오로지 저임금노동자에게만 해당된다는 인식에서 벗어나 최저임금 연동을 통한 임금인상률 등을 도입하여 최저임금에 대한 관심도 증대시킬 필요가 있음.
- ▶ 이를 위해 공공부문 및 주요 법인 경영진 대상 최고임금제 시범 시행 후 민간 확산 방안이 마련되어야 할 것임.

4) 산별교섭과 사회적 대화를 통한 임금체계 마련

- 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) 최저임금 위반에 따른 근로감독 및 제재 강화

- 최저임금 위반은 여타 법률 위반과 비교할 때 공정경제를 파괴하는 행위이자, 기초 고용질서 교란하는 것으로서 악의적·반사회적 불법행위라 할 수 있음.

- 최저임금 법을 어기며 꼼수, 불법, 탈법사례가 있는 것은 첫 번째 최저임금을 지급하지 않아도 '걸려도 그만'이라는 그릇된 사고방식이 자리 잡고 있는 고용주의 인식 문제이며 감독 업무에 충실하지 않은 노동부의 문제가 있음.
- 따라서, 최저임금 위반 사업장 근로감독 및 위반 제재가 더욱 강화되어야 함. 이를위해 △감독관 총원 및 최임 전담 근로감독관 운영, △위반 신고 간소화, 노동자 아닌 사용자에게 증명 책임 부과, △위반 적발 즉시 과태료 부과, △사업주 명단 공개 및 처벌, △징벌적 손해배상제도 도입, △최저임금 체불임금 노동부 선 지급·후 대위권 행사를 위한 제도보완, △공공부문이 선도적으로 최저임금을 준수하기 위한 시중노동 단가 준수 의무화, 최저임금 위반 시 정부 또는 공공기관 평가에 대폭 반영, 공공 발주사업 하도급 임금 직접지급 등이 뒤따라야 하고, △산업 안전업무에 같이 명예노동감독관제도를 두어 노동 현장에 최저임금 등 기초고용질서가 잘 지켜지고, 정착할 수 있도록 해야 함.
- 미만노동자 중에서는 최저임금법에서 적용제외와 감액적용*하고 있는 대상과 법 위반 피해자까지 포함됨. 이 중에서 감액적용이 되는 수습노동자 중에는 1년미만자를 제외하고 있지만, 실제 노동 현장에서는 이를 무분별하게 적용하여 위반하는 사례가 속출함.

*최저임금법 제5조(최저임금액) 2항 1 : 수습근로자

제7조 (최저임금의 적용 제외) 1 : 정신장애나 신체장애로 근로능력이 현저히 낮은 자

4. 현장 대응지침

1) 최저임금에 포함되는 상여금 및 수당의 통상임금 포함 요구

- 법 개약으로 매월 지급되는 상여금과 수당이 최저임금 산입범위에 포함되었으나 최저임금 산입항목이 통상임금에는 포함되지 않을 수 있어 통상임금이 최저임금을 밑돌 수 있음.
- 만약 사측에서 최저임금 인상에 따른 임금체계 개편을 추진할 경우, 최저임금에 새롭게 포함되는 임금명목들이 통상임금 산입범위에도 포함할 수 있도록 지급방식을 맞추는 방안들을 요구할 필요가 있음. 따라서 각종 상여금 및 수당 등 임금이 연장근로시간에 대한 가산임금을 산정하는 기준인 통상임금에는 포함되지 않고 최저임금 산입범위로만 개정되는 경우 문제제기를 통해 개선해야 함.

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

- 임금기준 및 인상률에 있어서 임금기준은 우리나라 노동자의 보편적 소득수준, 기계소득, 나아가 국제기준 등을 활용할 필요가 있음.

구분	단기 전략	중장기 전략
임금 관련	<ul style="list-style-type: none"> - 임금체계 개편 등 임금 관련 문제 논의를 위한 상설기구 설치 - 격차 해소를 위한 임금기준 마련 - 연공급체계 개선 논의 - 직무급 도입 논의 및 직무평가 방법 개선 협의 	<ul style="list-style-type: none"> - 임금 관련 논의기구의 지속적 가동 - 공무원부문 연공급 폐지 - 동일노동 동일임금 실현을 위한 새로운 임금체계 도입 - 불합리한 임금격차 해소 - 노(사)정 임금관리위원회 설치 및 활동

○ 각 등급별 · 단계별 인상률은 단기적으로는 통상적인 임금차이를 적용하고, 중장기적으로 전체 직종/직무에 대한 직무평가 이후 그것에 따라 적용하되, 기본적으로 불가상승률 등을 적용하여 실질임금의 저하가 없어야 할 것임.

〈 활용가능한 임금기준 비교 〉

구분	시중노임단가	노동자평균임금	생활(최저)임금	9급공무원 임금	가계수지
방식	- 제조노임단가 적용	- 5인 이상사업장 평균임금	- 최저임금 기준 인상률	- 9급 1호봉 기준 + a	- 1인가구 가계수지
장단점	<ul style="list-style-type: none"> - 단기적 유리 - 명확한 업종 적용 어려움 - 최저임금 상승으로 중장기적으로 큰 장점이 없음. 	<ul style="list-style-type: none"> - 가장 일반적인 노동자 평균임금 기준 - 통계수치가 서로 다름. - 해마다 불규칙한 상승액 	<ul style="list-style-type: none"> - 최저임금을 상회하는 기준으로 생활임금 상정 - 최저임금 불확실성과 결정방식 우려 	<ul style="list-style-type: none"> - 공공분야에서 9급 공무원 기준은 현실성 있음. - 직무에 대한 명확한 정립 필요 	<ul style="list-style-type: none"> - 보편적 기준으로서의 가계소득 기준 - 가구소득과 노동자 소득과 불일치 - 연도별 변동
적용가능성/방법	- 현실적인 활용에는 한계 있음.	- 노동자평균임금의 60%선 활용 가능	- 최저임금의 10~30%선 적용 가능	- 9급 공무원의 80% 적용 타당성 있음.	- 1인 가구 평균 또는 노동자가구 소득

○ 비교 또는 활용가능한 임금 역시 업종별, 사업장 및 노동자 특성별로 구분하여 어느 것이 유리한지 장단을 따지며, 실제 현장에서 적용하기 전 시뮬레이션과 같은 과정을 통해 실질임금 저하를 방지하기 위해 노력해야함.

IX. 직장 내 괴롭힘 근절 및 노동존중문화 확산

요지

- 이른바 ‘직장내괴롭힘 금지법’이 시행된지 1년 6개월이 지난 현재까지 각종 실태조사에서 직장 내 괴롭힘이 줄어들지 않고 있는 것으로 나타나고 있음.
- 이는 직장내 괴롭힘에 대한 법적제재 조치 미흡 등 실효성 확보수단이 미흡한 것이 가장 큰 원인이라고 할 수 있음. 이와 같은 문제점을 바로잡기 위해 2020년 국가인권위원회의 권고와 함께, 21대 국회 개원이후 관련 법률개정안이 발의되는 등 법·제도 개선 활동이 있어왔음.
- 이에 현재 법률상으로는 미흡한 ‘직장내 괴롭힘 금지’ 규정을 노사 협의·합의를 통한 단체협약 체결 및 취업규칙 제·개정으로 구체화할 필요가 있음. 이를 토대로 무엇보다 직장내 괴롭힘의 심각성 및 근절의 필요성에 대한 사업장내 구성원들의 인식전환, 직장내 괴롭힘 예방을 위해 ‘직장내 괴롭힘 근절 노사공동선언’ 과 ‘직장내괴롭힘 예방교육·활동’ 등을 추진해 나가야 함.

1. 현황 및 문제점

1) ‘직장내 괴롭힘’ 개념 및 근절의 중요성

(1) ‘직장내 괴롭힘’ 개념

- 우리나라의 직장내 괴롭힘 문제는 오래 전부터 지적되어 왔으나, 2014년 대기업 소유주 일가족의 폭언과 폭행 사건, 2018년 간호사 자살사건으로 촉발된 병원내 ‘태움문화’ 사건, 같은해 IT업계에서 갑질사건 등으로 심각한 사회문제로 대두되기 시작되면서 관련 논의가 본격적으로 진행됨.
- 이러한 사회적 배경을 바탕으로 2019.7.16. 이른바 ‘직장내 괴롭힘 금지법’이 입법·시행되기 시작함. 즉, 근기법, 산업안전보건법, 산업재해보상보험법에 ‘직장내 괴롭힘’에 대해 명확한 법률적 개념을 정하고 피해자 보호, 처벌 부과 등을 규정하여 구체화시킴.
- 이에 따라 근기법에서는 ‘직장내 괴롭힘’에 대하여 “사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 다른 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위”라고 규정하고 있음(제76조의2).

<참고> 직장내 괴롭힘 개념 관련 해외사례

구분	근거규정	정의
국제노동기구(ILO)	일의 세계에서 폭력과 괴롭힘 방지협약(제190호)	응답될 수 없는 행동 및 관행 또는 위협의 범위를 말하며, 일회적·반복적 상황, 성적·신체적·심리적·경제적 손해를 포함하며 성에 기반한 폭력 및 괴롭힘
유럽(EU)	직장내 괴롭힘과 폭력에 관한 유럽 기본협약	한명 이상의 노동자가 관리자가 업무와 관련된 상황에서 반복적이고 의도적으로 괴롭힘, 위협 또는 모욕을 당하는 행위
프랑스	노동법전 L.1151-1조	노동자 자신의 권리들과 존엄을 침해하거나, 신체적·정신적 건강을 훼손하거나 직업적 장래를 위태롭게 할 수 있는 노동조건을 훼손을 목적으로 하거나 그러한 결과를 초래하는 반복되는 정신적 괴롭힘 행위
독일	노동법원 판례	관련인의 존엄성을 침해하고, 위협, 적대, 멸시, 품위손상 또는 모욕 등에 의해 인간의 존엄성을 침해하는 환경의 조성을 목적으로 또는 그러한 환경을 야기하는 행동방식
일본	노동시책 종합 추진법	직장에서 행해지는 우월적인 관계를 배경으로 한 언동으로 업무상 필요하고 상당한 범위를 초월하여 노동자의 취업환경을 저해하는 행위
캐나다	퀘벡주 노동기준법	노동자의 존엄성 또는 정신적·신체적 온전함에 영향을 미치고, 노동자에게 유해한 노동환경을 초래하는 모든 반복적이고 적대적이거나 또는 원하지 않는 행위, 말, 동작 또는 몸짓 등의 형태로 상대방을 괴롭히는 행동 일회적인 행위라고 하더라도 노동자에게 지속적으로 유해한 결과를 초래하는 중대한 재해인 경우에는 정신적 괴롭힘을 구성
호주	빅토리아주 형법 (Bullying 방지법)	일터·학교·공동체·사이버공간 등에서 언어적·정신적·신체적·전산적으로 상대방을 괴롭히는 모든 형태의 괴롭힘
핀란드	산업안전보건법	신체에 대한 폭력, 정신적 폭력(협박, 괴롭힘, 성희롱, 따돌림 등)을 규정하면서 정신적 폭력에 대하여 개인 또는 집단에 대한 고의적인 실력행사로 인해 신체적, 정신적, 영적, 도덕적, 사회적 발전의 저해를 초래하는 경우를 포함
스웨덴	직장내 괴롭힘 조례	노동자 개인에 대하여 공격적인 방식으로 반복적으로 행해지는 비난 또는 명백한 부정적인 행동으로 해당 노동자가 직장 공동체에서 배제되는 결과를 초래하는 행위

※ 출처 : 한국공인노무사회, 「월간 포커스」, 2019.8.

○ 직장 내 괴롭힘은 그 양태가 매우 다양해서 모든 행위 유형을 열거·규정할 수 없으나, KICQ(Korea Interpersonal Conflict Questionnaire; 한국직업능력개발원)¹⁾ 등 직장 내 괴롭힘 피해 진단항목, 일

1) 「국내 직장 괴롭힘의 실태 분석 및 대응방안 연구」, 2016, 한국직업능력개발원.

본·호주 등 해외 매뉴얼 등을 토대로 직장 내 괴롭힘으로 포섭될 가능성이 있는 행위를 예시하면 아래와 같음.

- 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

(2) '직장내 괴롭힘' 과 '성희롱'의 구분

구분	근거법규	정 의
직장내 괴롭힘	근기법 제76조의2	사용자 또는 근로자가 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위를 이용하여 업무상 적정범위를 넘어 근로자에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위
직장내 성희롱	남녀고용평등과 일·가정 양립지원에 관한 법률 제2조 제2호	사업주·상급자 또는 근로자가 직장 내의 지위를 이용하거나 업무와 관련하여 다른 근로자에게 성적 언동 등으로 성적 굴욕감 또는 혐오감을 느끼게 하거나 성적 언동 또는 그밖의 요구 등에 따르지 아니하였다는 이유로 고용에서 불이익을 주는 것

근기법상 남녀고용평등법의 적용관계

- 사업주가 성희롱을 했거나 사내 성희롱 사건을 처리하지 않을 경우 과태료를 부과하므로 성적 언동이 문제된 사안이라면 남녀고용평등법을 우선 적용
- 성희롱은 '성적인(sexual)' 의미가 담긴 언동이 수반되어야 하므로 ① 역할 강요 등 '젠더(gender)' 괴롭힘은 성희롱으로 보기 어려움, ② 다만 직장내 괴롭힘에는 해당될 수 있음.

사업장에서의 문제 행위 판단 및 처리

- 직장내 괴롭힘과 성희롱은 '노동자의 인격권 침해'라는 측면에서 유사하므로 직장내 괴롭힘 판단시 성희롱 판례 등을 참고함.
- 문제 해결 및 처리절차가 양 법률에 유사하게 규정되어 있는 경우가 많음.

※ 출처 : 서울특별시, "2020 서울시 직장내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼", 자료 재구성

의무의 내용	직장내 성희롱		직장내 괴롭힘	
	규정	위반시 제재	규정	위반시 제재
일반적 금지	○	△(사업주 과태료)	○	×
사용자의 예방교육	○	○(과태료)	×	×
신고 또는 발생 인지도 조사	○	○(과태료)	○	×
조사기간 피해자 임시보호조치	○	×	○	×
발생사실 확인시 피해자에 대한 보호조치	○	○(과태료)	○	×
발생사실 확인시 가해자에 대한 징계 등 조치	○	○(과태료)	○	×
신고자 및 피해자에 대한 불리한 처우 금지	○	○(형벌)	○	○(형벌)
비밀 누설 금지	○	○(과태료)	×	×
고객 등 행위로 인한 피해자 보호조치	○	○(과태료)	×	×
고객 등 행위로 인한 피해자에 대한 불리한 처우 금지	○	○(과태료)	×	×
판단기준 예시	○	-	×	-
입증책임 전환	○	-	×	-

※ 출처 : 이종희, “직장내 괴롭힘 금지법의 배경 및 한계, 제언”, 「직장내 괴롭힘 금지법 1년 맞이 병원현장 실태증언 및 대안모색 국회토론회」, 2020.

(3) '직장내 괴롭힘' 근절의 중요성

- '직장내 괴롭힘'은 단기적인 영향을 그치지 않고 개인의 일과 삶에 장기적·치명적인 피해를 남길 수 있는데 문제의 심각성이 있음.
- '직장내 괴롭힘' 피해로 인한 영향에 대한 한국노동연구원 실태조사 결과에 의하면, 피해 경험자의 65% 정도가 '분노나 불안, 불안감' 및 '일에 대한 의욕 감퇴' 현상이 나타났으며, 피해 경험자중 무려 34%가 피해후 대응행동으로 '퇴직'을 선택한 것으로 드러남. 이는 결국, '직장내 괴롭힘'이 노동자의 건강과 삶의 질, 일자리 유지에 상당한 위해요인으로 작용하고 있음을 나타내고 있음을 보여주고 있음.
- 나아가 '직장내 괴롭힘'은 '조직적' 차원에서 근기법 등 노동관계법 위반 책임, 민사상 손해배상책임 등 법적분쟁비용 발생, 기업 이미지 하락으로 인한 손실비용 등의 부정적 영향을 끼침.
 - ※ 직장내 괴롭힘 1건에 대하여 발생하는 비용을 1,550만원으로 추산한 연구결과도 있음(피해자의 결근, 근무태도 불성실 등에 따른 노동시간 손실분, 대체인력, 괴롭힘 조사 비용 등을 바탕으로 계산).
- 이와 같이 직장내 괴롭힘은 일시적 사건이나 개인 성격의 차원을 넘는 구조적·통합적인 문제이며, 개인과 조직에게 모두 큰 영향을 미치고 있음.

(4) '직장내 괴롭힘 금지' 관련 법률 주요내용

- 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.

▶ 직장내 괴롭힘 발생시 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 당사자 등을 대상으로 그 사실 확인을 위하여 객관적으로 조사를 실시하여야 한다. (2021.2.25. 관련 개정법률안 국회 환경노동위원회 의결)
- 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 위하여 필요한 경우 해당 피해근로자등에 대하여 근무장소의 변경, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다. 이 경우 사용자는 피해근로자등의 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 피해근로자등에게 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 아니 된다.
- ⑦ 제2항에 따라 직장내 괴롭힘 발생 사실을 조사한 사람, 조사 내용을 보고 받은 사람 및 그 밖에 조사 과정에 참여한 사람은 해당 조사 과정에서 알게 된 비밀을 피해근로자 등의 의사에 반하여 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다. 다만, 조사와 관련된 내용을 사용자에게 보고하거나 관계기관의 요청에 따라 필요한 정보를 제공하는 경우는 제외한다. (2021.2.25. 관련 개정법률안 국회 환경노동위원회 의결)

▶ 취업규칙 필수기재의무 및 과태료부과

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)

제116조(과태료) ① 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

2. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제91조, 제93조, 제

98조제2항 및 제99조를 위반한 자

- ▶ 직장내 괴롭힘시 형사처벌 및 과태료 부과

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)

제116조(과태료) ① 사용자(사용자의 민법 제767조에 따른 친족 중 대통령령으로 정하는 사람이 해당 사업 또는 사업장의 근로자인 경우를 포함한다)가 제76조의2를 위반하여 직장 내 괴롭힘을 한 경우에는 1천만원 이하의 과태료를 부과한다. (2021.2.25. 관련 개정법률안 국회 환경노동위원회 의결)

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 자에게는 500만원 이하의 과태료를 부과한다.

1. 제14조, 제39조, 제41조, 제42조, 제48조, 제66조, 제74조제7항, 제76조의3제2항·제4항·제5항·제7항, 제91조, 제93조, 제98조제2항 및 제99조를 위반한 자

○ 산업재해보상보험법

- ▶ 직장내 괴롭힘 관련 산업재해 인정

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)

○ 산업안전보건법

- ▶ 직장내괴롭힘 예방 등 정부의 책무

제4조(정부의 책무) ① 정부는 이 법의 목적을 달성하기 위하여 다음 각 호의 사항을 성실히 이행할 책무를 진다.

3. 「근로기준법」 제76조의2에 따른 직장내 괴롭힘 예방을 위한 조치기준 마련, 지도 및 지원

▶ 정신적 스트레스 예방 등 사업주의 책임과 의무

제5조(사업주 등의 의무) ① 사업주(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에 같다)는 다음 각 호의 사항을 이행함으로써 근로자(제77조에 따른 특수형태근로종사자로부터 노무를 제공받는 자와 제78조에 따른 물건의 수거·배달 등을 중개하는 자를 포함한다. 이하 이 조 및 제6조에 같다)의 안전 및 건강을 유지·증진시키고 국가의 산업재해 예방정책을 따라야 한다.

2. 근로자의 신체적 피로와 정신적 스트레스 등을 줄일 수 있는 쾌적한 작업환경의 조성 및 근로조건 개선

○ 기타 '직장내 괴롭힘' 관련 규정

▶ 근로기준법

사안	사안	관련 규정
근로기준법	사용자가 노동자를 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(금품청산), 제43조(임금지급), 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)
남녀고용평등법	직장 내 성희롱	제12조(직장 내 성희롱의 금지) ▶ 사업주: 1천만원 이하 과태료(제39조제1항) 제14조의2(고객 등에 의한 성희롱 방지)
	육아휴직, 배우자 출산휴가, 난임휴가, 육아기 노동시간 단축 등 모성보호에 관한 괴롭힘	제18조의2(배우자 출산휴가) 제18조의3(난임치료휴가) 제19조(육아휴직) 제19조의2(육아기 근로시간 단축) 제22조의2(근로자의 가족 돌봄 등을 위한 지원)

2) '직장내 괴롭힘 금지법' 의 문제점 및 국가인권위원회 권고

(1) 개요

○ 직장내 괴롭힘 금지법이 시행된 지 1년 6개월이 경과하였으나, 여전히 직장인의 34%가 지난 1년간 직장 내 괴롭힘을 당한 것으로 나타남.²⁾ 특히, 피해자 비율이 비정규직, 5인 미만 사업장, 월 150명 미만 노동

자 등 취약계층 노동자에게 집중되어 있는 반면, 직장내 괴롭힘에 대한 신고사례는 2.6%로 매우 저조한 것으로 드러남. 이에 무려 응답자의 85.4%가 가해자 처벌조항을 신설해야 한다고 답변함.

- 또다른 조사결과에 의하더라도, 법 시행이후 회사에서 직장내 괴롭힘에 아무런 변화가 없다는 답변이 72%에 달하여 실효성 있는 법적 제재장치 마련이 시급한 것을 알 수 있음.³⁾ 한편, 법시행후 직장내 괴롭힘 신고접수된 4066건(2019.7.~2020.5.) 중 형사처벌되어 검찰에 송치된 건수는 40건으로 전체 1%에 그쳤으며, 직장내 괴롭힘 관련 규정이 적용되지 않는 5인 미만 사업장 등에서 접수되었으나 단순종결된 건수가 1232건으로서 무려 30%에 육박하고 있음.⁴⁾
- 이상과 같이 직장내 괴롭힘 금지법·제도는 현재 실효성 미비 등 이유로 현장에서 연착륙하지 못한 상황으로 판단됨. 때문에 현행 법제도에 대한 수정 및 보완, 추가적인 정책지원이 마련되어야 할 시점임.

(2) 직장내 괴롭힘 금지법의 문제점과 시행상 한계

○ 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 실질적인 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

2) 매일노동뉴스, “직장내 괴롭힘 금지법 시행 1년6개월인데도 직장인 34% 지난 1년간 “갑질당했다”, 2021. 1.11. 신문기사 참조.

3) 이상희, “직장내 괴롭힘 금지제도의 현황과 과제 - 근로자 실태조사 결과를 중심으로”, 「직장내 괴롭힘 금지제도 1주년 토론회」, 고용노동부·한국노동법학회, 2020.

4) 조선일보, “부장님, 1년 지나도 직장내 괴롭힘 똑같아요”, 2020.7.16. 신문기사 참조.

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 해야 함.

※ 2021.2.25. 국회 환경노동위원회 전체회의에서는 ① 사용자 또는 사용자 친인척이 직장내 괴롭힘 사건의 가해자가 될 경우 1천만원 이하의 과태료 부과, ② 사용자가 직장내 괴롭힘 행위에 대해 적절한 조치를 하지 않거나, 조사과정에서 알게 된 비밀을 누설하는 경우 500만원 이하 과태료를 부과하도록 하는 근거법 개정안이 의결되었음.

○ 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.⁵⁾

○ '제3자 행위'로 인한 일터에서의 괴롭힘 금지와 이에 대한 구체조치도 제도적 근거 부재

- ▶ ILO 협약에서는 제3자 행위에 의한 괴롭힘도 인정하고 있음. 우리나라 현행법상으로는 괴롭힘의 행위자는 근로기준법 제2조 제1항 제2호에 따른 사용자와 근로자로서, 제3자에 의한 괴롭힘 행위는 규정되어 있지 않음.
- ▶ 제3자인 고객 및 거래처 등으로부터의 괴롭힘과 이에 대한 피해에 대해서도 법적 보호의 필요성에 대한 논의가 필요하고, 사업주의 경우 일터에서의, 제3자의 행위로 인한 괴롭힘으로부터 해당 노동자를 보호할 의무가 있음.
- ▶ 이에 사용자와 노동자뿐만 아니라 고객 등의 제3자에 의한 괴롭힘 행위로부터의 노동자의 인격권을 보호하기 위한 법적 보호조치가 강구되어야 함.
- ▶ 또한 △ 신고 근로자 및 피해근로자가 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약 해지 금지 등의 보복적 불이익조치도 근절해야 함.

(3) 현행 직장내 괴롭힘 금지법에 대한 국가인권위원회의 권고

- 2020.7.2. 국가인권위원회는 직장내 괴롭힘 예방과 피해노동자 보호를 위해 ① 제3자에 의한 괴롭힘으로부터의 노동자 보호, ② 4명 이하 사업장에 대한 적용 확대, ③ 행위자(가해자)에 대한 적절한 처벌규정 도입, ④ 직장내 괴롭힘 예방교육 의무화 등을 고용노동부장관에게 권고함. 각 사항에 대한 주요 권고내용은 아래와 같음.

※ 이에 대해 고용노동부는 ① 「산업안전보건법」 개정추진을 통해 사업주의 보호조치 대상을 현행 고객용대 노동자에서 모든 노동자로 확대 추진, ② 4명 이하 사업장 적용 확대를 '중장기적으로 검토', ③ 행위자(가해자)에 대한 처벌규정 도입은 죄형법정주의 위반 가능성 및 고의성 입증 곤란 등 이유로 오히려 피해자 권리구제가 어려워질 가능성이 있음, ④ 직장내 괴롭힘 예방교육을 의무화한다는 '일부 수용' 의견

5) 직장갑질119, "직장내 괴롭힘 금지법 시행 의미와 한계-직장갑질119 제보사례를 중심으로-", 2019.

을 회신함.

○ 제3자에 의한 괴롭힘으로부터의 노동자 보호

- ▶ 외부 제3자로부터의 괴롭힘에 대한 예방과 피해노동자 보호를 위해 괴롭힘 행위자 범위를 ‘누구든지’로 확대하는 등 적절한 규정을 마련할 것
 - ※ ILO 제190호 「폭력과 괴롭힘 협약(Violence and Harassment Convention)」(2019) 제4조에서도 폭력과 괴롭힘을 근절하기 위한 대책에 “제3자가 관련된 폭력과 괴롭힘도 적절하게 고려해야 한다”고 규정하고 있음.

○ 5인 미만 사업장에 대한 적용 확대

- ▶ 근로기준법 시행령 제7조(적용범위)에 따른 별표1을 개정하여 4명 이하 사업장에도 적용을 확대하도록 할 것

○ 행위자(가해자)에 대한 적절한 처벌규정 도입

- ▶ 직장내 괴롭힘 금지 규범의 실효성 확보를 위하여, 괴롭힘 행위자에 대한 처벌규정과 사업주의 조사 및 조치의무 위반에 대하여 적절한 제재규정을 마련하도록 할 것
 - ※ ILO 제81호 「근로감독에 관한 협약」 및 제190호 「폭력과 괴롭힘 협약」은 노동관계법의 실효성 확보를 위해 적절한 처벌 등 제재규정을 마련하도록 규정하고 있음.

○ 직장내 괴롭힘 예방교육 의무화

- ▶ 직장내 괴롭힘 예방교육을 사업주의 법률상 의무로 명문화하되, 기존 교육에 통합하는 등 기업의 부담을 다소 완화하면서 도입하도록 할 것

3) 직장내 괴롭힘 금지 관련 입법동향

- 위와 같은 현행 직장내 괴롭힘 금지규정의 실효성 확보 등 미비점을 보완하기 위한 21대 국회 관련 법률 개정안이 현재까지 총 17건 발의되어, 각 개정안의 주요내용은 아래 표와 같음.

〈참고〉 직장내 괴롭힘 금지 관련 21대 국회 법안발의현황

의안 번호	제안 일자	제안자	제안내용
2108017	2021. 02.09.	송언석 의원 (국민의힘)	직장 내 괴롭힘의 금지 등 일부 규정은 4명 이하 근로자를 사용하는 사업 및 사업장에도 적용하고, 괴롭힘의 주체를 도급인 또는 사용주의 친족을 포함하며, 괴롭힘 예방교육을 의무화함으로써 근로자를 두텁게 보호하려는 것임(안 제 11조, 제76조의2부터 제76조의4까지, 제109조 및 제116조).
2107878	2021. 02.02.	이수진 의원 (더불어민주당)	제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 사업자의 조치의무를 규정하고, 직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 가해자와 적절한 조치를 이행하지 않은 사용자에 대한 벌칙을 규정하며, 예방교육을 의무화하여 직장 내 괴롭힘등으로부터 근로자를 두텁게 보호하려는 것임(안 제76조의2부터 제76조의4까지, 제 109조 및 제116조).
2105543	2020. 11.19.	송언석 의원 (국민의힘)	사용자가 직장 내 괴롭힘 행위 신고에 대해 조사, 행위자에 대한 징계, 근무장소 변경 등의 필요한 조치를 하지 않을 경우 과태료 500만원 이하를 부과하도록 하는 법적 제재방안을 마련하고, 사용자가 근로자에 대하여 직장 내 괴롭힘

			행위를 한 경우에는 1년 이하의 징역 또는 1천만원 이하의 벌금에 처하도록 하려는 것임(안 제111조 및 제116조).
2105343	2020. 11.13.	황보승희 의원 (국민의힘)	직장 내 괴롭힘의 금지 조항을 동거하는 친족만을 사용하는 사업장 등을 제외하고는 모든 사업 또는 사업장에 적용하려는 것임(안 제11조).
2104051	2020. 09.18.	윤미향 의원 (더불어민주당)	도급인이나 사업주의 4촌 이내의 친족이 행한 괴롭힘에 대한 보호조치와 적용 대상을 상시 4명 이하의 사업장으로 확대하며, 괴롭힘에 대한 신고와 모니터링 등을 고용노동부장관에게 할 수 있도록 하고, 괴롭힘 등에 대한 제재 강화와 교육을 의무화함으로써 직장 내 괴롭힘으로 신체적·정신적 고통을 받는 근로자를 두텁게 보호하려는 것임(안 제11조, 제76조의2, 제76조의3, 제76조의4, 제93조, 제109조 및 제116조).
2103756	2020. 09.11.	이원택 의원 (더불어민주당)	직장 내 괴롭힘 발생 사실을 사용자 또는 관할 지방고용노동청장에게 신고하도록 하고, 피해근로자 보호 등 적절한 조치를 하지 아니한 사용자에게 과태료를 부과하며, 직장 내 괴롭힘 예방교육을 매년 받도록 하여 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 실효성을 제고하려는 것임(안 제76조의3, 안 제76조의4 및 제116조제1항 신설).
2103464	2020. 09.02.	송옥주 의원 (더불어민주당)	사용자에게 당사자 등을 대상으로 신속하고 객관적인 조사를 하도록 하고, 사용자 또는 사용자의 친인척인 근로자가 직장 내 괴롭힘 행위를 하는 경우 및 사용자가 조사, 피해 근로자 보호, 가해 근로자 징계 등의 조치의무를 이행하지 않은 경우에 대한 제재규정을 신설하여 제도의 실효성을 높이려는 것임(안 제76조의3제2항 및 제116조).
2103462	2020. 09.02.	강선우 의원 (더불어민주당)	직장 내 괴롭힘 발생 시 사용자로 하여금 조치사항에 대한 결과를 고용노동부령으로 정하는 바에 따라 고용노동부장관이나 근로감독관에게 보고하도록 하고, 피해근로자에 대한 보호를 위해 금지행위에 대한 사항을 구체적으로 명시하여 이를 위반한 사용자에 대해 과태료를 부과할 수 있도록 하고자 함(안 제76조의3제2항 및 제116조).
2102879	2020. 08.11.	김영배 의원 (더불어민주당)	피해근로자들이 사용자에게 신체적·정신적 안정 및 회복을 위하여 필요한 전문가의 상담 및 심리적 치료 등의 지원을 요청할 수 있도록 하고, 사용자의 조치 의무에 대한 이의가 있는 경우 고용노동부장관에게 신고할 수 있도록 하며, 직장 내 괴롭힘의 조치에 대한 신고의 경우 근로감독관이 현장조사를 통해 조사하도록 하고, 처벌규정을 마련하는 등 법의 미비점을 개선하고자 하려는 것임(안 제76조의3제6항 및 제76조의4 신설 등).
2102780	2020. 08.07.	신정훈 의원 (더불어민주당)	제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 사업자의 조치의무를 규정하고, 직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 가해자와 적절한 조치를 이행하지 않은 사용자에 대한 벌칙을 규정하며, 예방교육을 의무화하여 직장 내 괴롭힘 등으로부터 근로자를 두텁게 보호하려는 것임(안 제76조의2부터 제76조의5까지, 제114조 및 제116조).
2102370	2020. 07.24	이용호 의원 (무소속)	직장 내 괴롭힘 금지 규정을 위반하여 다른 근로자가 신체적·정신적 상해를 입거나 사망에 이른 경우, 위반한 자에 대하여는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 명시함으로써, 위반자는 엄벌에 처하고 직장 내 일상적 괴롭힘 현상을 근절하려는 것임(안 제109조제1항).
2102207	2020. 07.20.	임이자 의원 (국민의힘)	제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 사업자의 조치의무를 신설하고 직장 내 괴롭힘 및 제3자에 의한 괴롭힘 발생 시 조치의무를 이행하지 않은 사업자에 대한 제재조치를 신설하여 근로자를 보다 두텁게 보호하고 법의 실효성을 높이려는 것임(안 제76조의2제2항, 제76조의3제6항·제7항, 제109조제1항, 116조제1항 및 제116조제2항).
2102070	2020.	최종윤 의원	직장 내 괴롭힘 등이 발생한 경우 조치의무를 이행하지 않은 사용자에 대한 제

	07.16.	(더불어민주당)	재조치를 신설하며, 직장 내 괴롭힘 등에 대한 교육을 의무화하여 근로자를 폭넓게 보호하려는 것임(안 제76조의4 및 제116조제1항·제2항 신설).
2102028	2020. 07.16.	태영호 의원 (국민의힘)	대학원생에게 교육과 연구의 범위를 벗어난 행위를 금지하도록 하고 이를 위반할 때에는 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하도록 함으로써 대학원생이 본연의 업무에 충실할 수 있도록 두텁게 보호하려는 것임(안 제2조제1항제1호, 제76조의2제2항 신설 및 제109조제1항).
2101950	2020. 07.14.	한정애 의원 (더불어민주당)	직장 내 괴롭힘을 행한 자에 대하여 2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금을 적용함으로써 직장 내 괴롭힘 금지 규정의 위하력을 확보하려는 것임(안 제110조제1호).
2101849	2020. 07.13.	김경협 의원 (더불어민주당)	‘직장 내 괴롭힘’ 예방교육을 「남녀고용평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」에서 정한 기존의 성희롱 예방교육과 마찬가지로 사용자가 실시하도록 하려는 것임(안 제76조의4 신설).
2101712	2020. 07.09.	강은미 의원 (정의당)	직장과 이해관계가 있는 고객, 도급인, 사용자 또는 입주민 등에 의한 괴롭힘을 제3자에 의한 괴롭힘으로 규정하여 금지하고, 제3자에 의한 괴롭힘이 발생한 경우 사용자가 보호조치를 취하도록 하며, 직장내 괴롭힘 신고를 이유로 도급·위임 및 그 밖의 계약에 대한 해지를 금지하고, 제3자의 폭행 금지 의무를 명시적으로 규정함. 또한 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘 금지 규정 및 사용자 보호조치 규정의 실효성을 확보하기 위해 직장 내 괴롭힘 또는 제3자에 의한 괴롭힘 발생 사실 신고를 이유로 불리한 처우를 하거나 신고 근로자 등이 소속된 업체와의 도급·위임 및 그 밖의 계약을 해지하는 경우 징역 3년 이하 또는 3천만원 이하 벌금과 괴롭힘 금지 위반 시 징역 2년 이하 또는 2천만원 이하의 벌금, 그리고 사용자의 보호조치 미이행 시 500만원 이하의 과태료를 부과하여 근로자의 인권을 보다 두텁게 보호하려는 것임(안 제8조, 제76조의2제2항 신설, 제76조의3 및 제76조의3제7항 신설 등).

2. 핵심쟁점 및 쟁점해설

1) ‘직장내 괴롭힘’ 판단기준

(1) 직장내 괴롭힘 ‘행위자’

○ 근로기준법 제2조제1항제2호에 따른 사용자(사업주 또는 사업경영담당자, 그 밖에 근로자에 관한 사항에 대하여 사업주를 위하여 행위하는 자)가 행위자인 경우 직장에서의 지위의 우위성이 쉽게 인정될 수 있음.

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.

- 사용자업주 소속 노동자나 원청 소속 노동자는 파견노동자 또는 하청 소속 노동자에 대하여 원칙적으로는 법상 직장 내 괴롭힘 행위자로는 인정되기 어려우나, 사용자업주(원청)에서 자율적으로 소속 노동자가 파견(하청) 노동자를 상대로 직장 내 괴롭힘 행위를 하는 경우를 규율할 수 있음.

(2) 직장내 괴롭힘 '피해자'

- 피해자인 노동자는 고용형태, 근로계약 기간 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.

(3) 직장내 괴롭힘 '행위 장소'

- 직장내 괴롭힘 행위요건을 충족할 경우, 발생하는 장소가 반드시 사업장 내(內)일 필요는 없음. 외근·출장지 등 업무수행 과정 등의 장소, 화식이나 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

(4) 직장내 괴롭힘 '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 사

정이 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.
- 한편, 행위자가 피해자에 비하여 우위성이 인정되더라도 문제된 행위가 ‘포괄적인 업무관련성’이 있는 상황에서 발생한 것일 필요가 있음. 즉, ‘포괄적’으로 관련성을 판단하여 직접적인 업무수행 중에서 발생한 경우가 아니더라도 업무수행에 편승하여 이루어졌거나 업무수행을 빙자하여 발생한 경우도 인정 가능함.
- 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.
- 업무상 필요성이 있는지 여부는 근로계약, 단체협약, 취업규칙 및 관계법령에서 정한 내용에 비추어 판단함.

○ 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 노동

자의 주관적 의사를 고려하면서도 객관적으로 증명할 근거가 필요"한 것이라고 표현한 것은 가해자의 행위 증거를 피해자에게 증명하라는 것이며, 이는 직장내 괴롭힘 사건을 방지하겠다는 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 증의적 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.

○ 종합적 판단

- ▶ 직장 내 괴롭힘이 성립되는지에 대하여는 당사자의 관계, 행위가 행해진 장소 및 상황, 행위에 대한 피해자의 명시적 또는 추정적인 반응의 내용, 행위의 내용 및 정도, 행위가 일회적 또는 단기간의 것인지 또는 계속적인 것인지 여부 등의 구체적인 사정을 참작하여 종합적으로 판단함.
- ▶ 즉, 객관적으로 피해자와 같은 처지에 있는 일반적이고도 평균적인 사람의 입장에서 신체적·정신적 고통 또는 근무환경 악화가 발생할 수 있는 행위가 있고,
- ▶ 그로 인하여 피해자에게 신체적·정신적 고통 또는 근무환경의 악화의 결과가 발생하였음이 인정되어야 함.

〈참고〉 직장내 괴롭힘 (종합적판단예시)

○ 행위내용 및 사실관계

- ▶ 육아휴직 후 복직한 직원에게 전에 담당하던 업무(창구 수신업무)가 아닌 창구 안내 및 총무 보조업무를 주고, 직원을 퇴출시키기 위한 따돌림을 지시함. 피해자를 제외한 다른 직원들만 참석한 회의에서 피해자를 내쫓기 위하여 따돌림을 할 것을 지시하는 취지의 내용을 전달하였음. 이후 책상을 치우고 창구에 앉지 못하게 할 것을 지시, 그를 직원으로 생각하지 않는다는 취지의 발언을 하는 등 행위를 하여 피해자는 우울증을 앓았고, 결국 퇴사함.

○ 직장 내 괴롭힘 판단

- ▶ 행위자 : 회사 임원(전무)
- ▶ 피해자 : 육아휴직 후 복직한 직원
- ▶ 행위장소 : 사업장 내
- ▶ 행위요건
 - ① 직장에서의 지위 또는 관계 등의 우위 이용 여부 : 회사 임원이라는 지위를 이용하여 다른 직원들에게 따돌림을 지시하는 등 행위를 함.
 - ② 업무상 적정범위를 넘었는지 여부
 - 육아휴직 후 복귀한 직원에게는 휴직 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금을 지급하는 직무에 복귀시켜야 하는 법적 의무가 있음에도(남녀고용평등법 제19조제4항), 이를 무시하고 오히려 육아휴직 후 복귀한 직원을 퇴출시킬 목적으로 보조업무를 부여하고 책상을 치우는 등의 행위를 한 것은 업무상 필요성이 없는 행위에 해당

- 육아휴직 후 복귀한 직원을 상대로 다른 직원들에게 따돌림을 지시하거나 직접 나서 책상을 치우거나 비하·모욕하는 발언을 하는 등의 행위는 사회통념상 상당하지 않은 행위

③ 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시켰는지 여부 : 피해자는 극심한 정신적 스트레스로 인한 우울증을 앓았으며, 결국 퇴사함.

④ 종합적 판단 : 직장 내 괴롭힘에 해당되는 것으로 판단

※ 기타 참고사항

○ 남녀고용평등법 제19조제4항 위반으로 처벌 가능(실제 사안에서도 남녀고용평등법 위반으로 인한 처벌을 받음)

2) ‘직장내 괴롭힘’ 사건 처리체계 및 절차

(1) 직장내 괴롭힘 사건 대응원칙

○ 회복적 접근

- ▶ 직장 내 괴롭힘 사건 해결은 피해자가 피해사실이 없었던 상태로 돌아가 다시 건강한 직장생활을 할 수 있도록 회복하는 방향으로 접근함.
- ▶ 향후 행위자에 대한 재발방지조치, 전반적인 조직문화·제도의 개선 등 유사한 피해가 반복되지 않도록 해결함.

○ 피해자 중심

- ▶ 피해자 요구를 바탕으로 1차적 해결방식이 결정되어야 함.
- ▶ 조사 결과 해당 사건이 직장 내 괴롭힘에 해당하지 않는다고 하더라도 건강한 조직문화 개선을 위하여 다양한 지원방안이 마련되어야 함.

○ 2차피해 예방

- ▶ 직장 내 괴롭힘 사건 처리과정에서의 2차 피해 예방을 위해 조사과정에 참여하는 사람은 피해자, 신고자 등의 신원에 관해 철저히 비밀유지가 되도록 함.
- ▶ 상담자, 조사자 등 관련자들에게 비밀유지의무 관련 서약서를 받아두는 절차가 필요함.

○ 불이익처우 금지

- ▶ 사용자는 직장 내 괴롭힘 사실을 신고하였거나 피해를 주장하였음을 이유로 해고나 그 밖의 불리한 처우를 하여서는 안 됨.
 - 위반 시 3년 이하의 징역 또는 3천만원 이하의 벌금에 처하며, 민사적으로도 불법행위가 성립하여 손해배상책임을 짐.
- ▶ 사용자의 조치가 피해근로자 등에 대한 불리한 조치로서 위법한 것인지 여부는 아래의 사항들을 종합적으로 판단함.
 - 불리한 조치가 직장 내 괴롭힘에 대한 문제 제기 등과 근접한 시기에 있었는지
 - 불리한 조치를 한 경위와 과정, 불리한 조치를 하면서 내세운 사유가 피해근로자들의 문제 제기 이전부터 존재하였던 것인지

- 피해근로자들의 행위로 인한 타인의 권리나 이익 침해 정도와 불리한 조치로 피해근로자들이 입은 불이익 정도
- 불리한 조치가 종전 관행이나 동종 사안과 비교하여 이례적이거나 차별적인 취급인지 여부
- 불리한 조치에 대하여 피해근로자들이 구제신청을 한 경우에는 그 경과 등

〈참고〉 '불리한 조치' 예시

- ① 파면, 해임, 해고 등의 신분상실에 해당하는 조치
- ② 징계, 정직, 감봉, 강등, 승진제한 등 부당한 인사조치
- ③ 직무 미부여, 직무 재배치 등 본인의 의사에 반하는 인사조치
- ④ 성과평가, 동료평가 등에서 차별이나 그에 따른 임금(상여) 등의 차별
- ⑤ 직업능력 개발 및 향상을 위한 교육훈련 기회의 제한
- ⑥ 집단 따돌림, 폭행 또는 폭언 등 정신적, 신체적 손상을 가져오는 행위를 하거나 그 행위의 발생을 방지하는 행위
- ⑦ 그 외 신고한 노동자, 피해자 등의 의사에 반하는 불리한 처우

○ 직장내 괴롭힘 예방·재발방지

- ▶ 직장내 괴롭힘에 대한 행동 강령을 노사합의로 통한 회사 정책으로 도입함.
- ▶ 지속적인 예방교육의 도입
- ▶ 직장내 괴롭힘에 대해 감독자 또는 인사담당자와 논의
- ▶ 직장내 괴롭힘이 발생할 경우 어떻게 대응할 것인지와 어떻게 증거를 제공할 것인지를 포함
- ▶ 자세한 정보와 지원을 받을 수 있는 지원체계 마련

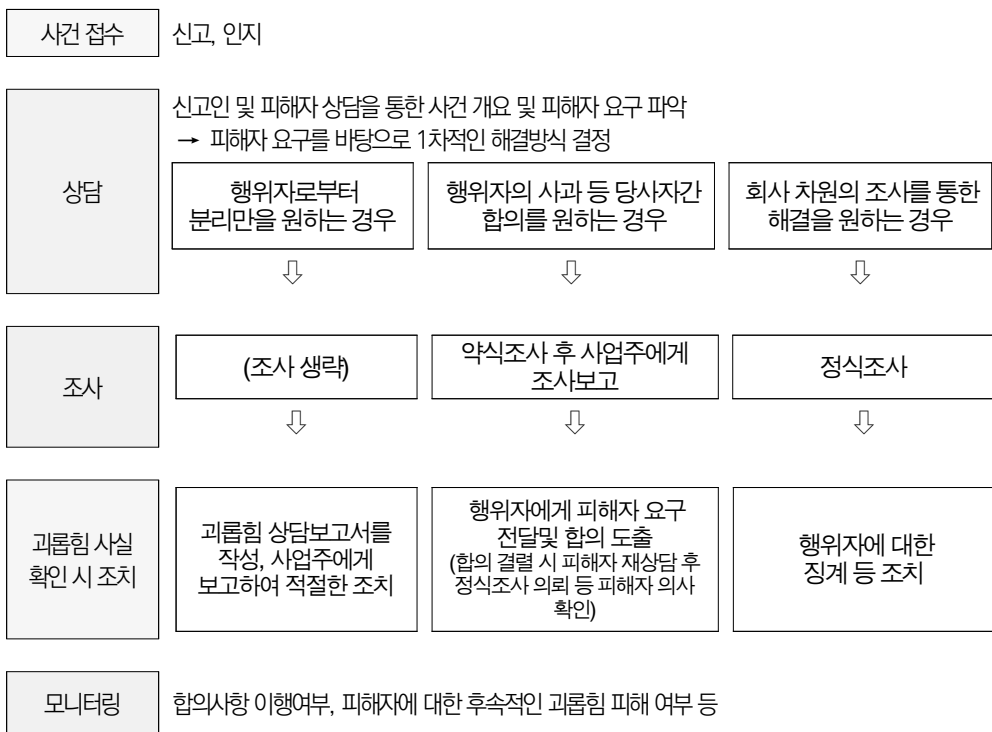
(2) 직장내 괴롭힘 사건 대응요령

구분	행동요령
직장내 구성원	<ul style="list-style-type: none"> ○ 평소 직장내 괴롭힘 행위 유형 및 예방지침을 숙지하고 있을 필요가 있음. ○ 대화시 상대방의 반응에 주의를 기울이고 상대방의 의사를 존중할 필요가 있음.
피해자	<ul style="list-style-type: none"> ○ 괴롭힘을 당하면 단호하게 거부의 의사표시를 함. <ul style="list-style-type: none"> ▶ 괴롭힘을 경험했을 때 문제가 발생했다는 사실을 인정하는 것이 가장 중요함. ▶ 가해자에게 문제라는 사실을 인지시키고 그만 둘 것을 요청함. ○ 증거의 수집 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 만나서 이야기할 경우 자신의 입장을 정리하여 말할 수 있도록 준비 ▶ 상대방과의 대화내용을 녹음하는 것은 법적으로 허용 ▶ 행위자를 직접 만나기 어렵다면 가족·친구 등 신뢰할만한 사람과 함께 만남 ○ 직장내 해결절차 이용 <ul style="list-style-type: none"> ▶ 신고할 때는 행위자의 행위에 대해 구체적(6하 원칙)으로 진술 ▶ 기관·부서에 피해자 본인에 대한 보호조치 및 피해 구제를 위해 본인이 원하는 해결책을 요구함. ▶ 해결 절차가 진행되는 동안 피해자가 행위자와 함께 근무해야 하는 상황을 견디기 힘들다면 연차 유급휴가 등을 신청하는 등 분리 요청

<p>목격자 및 주변인</p>	<p>○ 직장내 괴롭힘 사건을 목격하거나 피해로부터 사건을 전해들은 목격자 및 주변인의 경우 누구나(제3자 포함) 신고 가능</p> <p>○ 사건 처리가 종결될 때까지 사건 내용에 대한 비밀을 유지하고 피해자에 대한 2차 피해에 유의함.</p>
<p>중재자·상담자 (부서장 등)</p>	<p>○ 중재자는 상담실이나 회의실처럼 편안하게 이야기할 수 있는 안전한 공간에서 피해자 및 가해자를 각각 따로 불러서 조사함.</p> <p>○ 조사 및 중재가 진행되는 동안에는 피해자와 가해자의 업무공간을 분리하거나 유급휴가를 부여하여 분리조치</p> <p>○ 피해자의 행동을 비난하거나 가해자를 두둔하는 언행 금지</p>

※ 출처 : 서울특별시, “2020 서울시 직장내 괴롭힘 사건처리 매뉴얼”, 자료 재구성

(2) 사건처리체계도



(3) 직장내 괴롭힘 세부 사건처리절차

○ 사건접수(신고 및 인지)

- ▶ 누구든지 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 신고할 수 있으므로 신고자를 불문하고 신고가 있는 경우 사건 접수(신고는 직장 내 괴롭힘 예방·대응 업무 담당조직(담당자)에 직접 하는 경우 뿐 아니라 온라인 신고센터, 이메일 등 다양한 창구를 통하여 자유롭게 할 수 있도록 보장할 필요가 있음)
- ▶ 신고가 없더라도 직장 내 괴롭힘 예방·대응 업무 담당조직(담당자)이 직장 내 괴롭힘 발생 사실을 인지하게 되는 경우 사건 접수 가능

○ 상담

- ▶ 상담단계에서는 피해자의 괴롭힘 피해 상황 등을 파악, 사건의 처리방향을 결정함.
- ▶ 상담자는 먼저 상담을 포함한 사건 처리 절차의 모든 과정에서 철저히 비밀이 유지될 것임을 고지하고, 신고인에게도 또한 비밀유지 의무가 있음을 고지함.
- ▶ 상담과정에서 ① 신고인·피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 간 관계, ② 신고인 또는 피해자 진술에 따른 직장 내 괴롭힘 피해 상황, ③ 피해자가 문제해결을 위하여 요구하는 내용, ④ 괴롭힘 해결과정에서 우려되는 상황, ⑤ 직접증거 및 정황증거에 관한 정보(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등) 등의 내용을 확인함.
- ▶ 피해자가 직접 신고한 경우에는 바로 피해자를 상담하지만, 목격자 등 제3자가 신고한 경우에는 신고자를 먼저 상담한 이후 피해자를 상담함.
- ▶ 괴롭힘 행위로 인한 피해자의 피해 정도는 충분히 시간을 들여 파악하여야 하며, 피해자의 이야기를 경청하는 것이 가장 중요함.
- ▶ 직장 내 괴롭힘 사건 해결을 위해 마련된 다양한 법제도와 사내 제도와 절차에 대한 객관적 정보를 제공함.

○ 조사

▶ 약식조사

- 피해자가 행위자의 사과, 재발방지약속 등 당사자 간 합의를 원하는 경우 피해자가 진술하는 피해사실에 대하여 약식조사를 통해 확인할 필요가 있음.
- 약식조사시 ① 피해자와 행위자와의 관계(우위성 판단요소), ② 피해자 또는 피해자가 추천한 참고인이 진술한 내용을 기반으로 한 사건 경위, ③ 문제된 행위가 직장내 괴롭힘에 해당하는지 여부를 입증할 수 있는 증거(직접 또는 정황증거), ④ 피해자의 피해 정도, ⑤ 피해자의 요청사항 등을 조사한 후 '약식조사보고서'를 작성하여 사업주에게 보고함.

▶ 정식조사

- 상담과정에서 피해자가 정식 조사를 통한 해결을 요청한 경우 신속하게 조사 방향, 조사 범위, 조사 대상 등을 결정함.
- 사건이 복잡하거나 다양한 당사자가 연계된 경우 등 조사자 개인이 처리가 어렵다고 판단되는 경우 위원회 방식 또는 외부 전문가 참여 등을 고려할 수 있음.
- 대표이사가 행위자로 지목된 경우에는 대표이사의 선임 또는 해임 등의 결정권한을 가진 기관에서 결정할 수 있도록 별도의 절차를 마련할 필요
- 조사순서는 피해자→참고인→행위자 순으로 진행함.
- 조사 과정에서 ① 사건의 경위, ② 피해자, 행위자 인적사항 및 당사자 관계, ③ 괴롭힘 행위의 반복성 또는 지속성 여부, ④ 행위로 인한 피해자의 피해 정도, ⑤ 조사과정에서의 피해자 요청사항, ⑥ 괴롭힘 인정 후 행위자 조치에 관한 피해자 의견, ⑦ 직접증거 및 정황증거(목격자, 이메일, 녹음, 메신저 대화내용, 일기, 치료기록 등) 검증 등의 사항을 확인함.

○ 사실확인 및 조치

- ▶ 피해자가 괴롭힘 행위의 공개 또는 행위자에 대한 조치를 원하지 않고 배치전환 등을 통한 행위자와의 분리만을 요청하는 경우
 - 상담자는 괴롭힘 상담 결과 직장 내 괴롭힘 행위가 있었다고 판단되는 경우 이를 사업주에게 보고하여 피해자의 요청사항을 수용하도록 하여야 함.
- ▶ 피해자가 행위자의 사과, 재발방지약속 등 당사자 간 합의를 원하는 경우
 - 약식조사 결과 직장 내 괴롭힘이 확인되면 상담자는 피해자의 요구안을 정리하여 행위자에게 전달함.
- ▶ 정식조사를 실시한 경우
 - 정식조사 결과를 토대로 직장 내 괴롭힘 행위의 인정 여부, 피해자에 대한 보호 조치, 행위자에 대한 징계, 재발 방지에 관한 권고사항 등을 결정해야 함.
 - 대표이사가 행위자로 신고된 사건의 경우 감사는 조사 결과를 이사회에 보고하여 이사회에서 주주총회 등을 통하여 조치를 취할 수 있도록 함.

○ 모니터링

- ▶ 사건 종결 후 일정 기간(예, 2년) 동안 반기별로 해당 행위자에 의한 직장 내 괴롭힘 재발 여부, 반복 등이 발생하지 않는지 주의 깊게 관찰하며 피해자를 지원함.

3. 핵심체크포인트

1) 직장내 괴롭힘 근절을 위한 ‘노사공동선언’을 추진할 것

- 기업 내 최고 간부와 노동조합 대표, 노동자대표의 직장내 괴롭힘 근절 및 추방 의지 표명, 추방 관련 정책선언하고 대내외 선포함.
 - ▶ 조직문화 조성에 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 노력하고, 노사가 직장내 괴롭힘 근절을 위한 예방대책 및 구제대책 마련하며, 피해자의 프라이버시 등 인격권 보호 및 불리한 대우, 재발 방지 대책 등을 천명함.

직장내 괴롭힘 근절을 위한 노사공동 선언문(안)

○○ 노동조합과 ○○주식회사는 헌법에 보장된 인간 존엄에 관한 내용을 이행함과 동시에 직장내에서 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 대처해나갈 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

2) '직장내 괴롭힘' 금지에 대해 구체적 단협 조항으로 명시할 것

- 직장내 괴롭힘 방지 및 사후조치에 관하여 노사합의를 통한 단체협약으로 만들어 대응체계를 구축하도록 함.
- 직장내 괴롭힘 가해자에 대한 징계위원회 회부 등을 비롯한 처벌 및 피해자 보호 조치, 불이익처우 금지, 관련 민원상담, 예방교육 등 재발 방지를 위한 대책 등을 단체협약에 규정하여 직장내 괴롭힘 근절을 위한 제도의 실효성을 확보해야 할 것임.

〈참고〉 "직장내 괴롭힘 금지" 관련 모범 단체협약안

○○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 적절한 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 상황에서도 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.

3) '직장내 괴롭힘' 금지에 대한 취업규칙·규정을 제·개정할 것

○ 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 징계에 관한 사항’으로 과반수 노동조합 및 노동자 과반의 동의를 거쳐야 되는 적법절차를 준수하도록 해야 함.

○ 협력사·특수고용노동자 보호를 위해 직장 내 괴롭힘의 금지 주체는 취업규칙의 적용을 받는 노동자이지만, 고객 등 제3자에 의한 직장내 괴롭힘 근절 또는 원청소속 사용자 또는 노동자들에 의한 하청노동자, 파견노동자 또는 협력사 노동자들에 대한 괴롭힘 행위 역시 근절될 수 있도록 단체협약 및 취업규칙에 규정하는 것이 요구됨.

〈참고〉 세브란스병원노동조합의 취업규칙 변경 대응사례

○ 개요

▶ 2019년 7월 16일부터 직장 내 괴롭힘 금지법이 시행되면서, 사업장에서도 그 이전까지 직장 내 괴롭힘 금지 예방, 대응방안 마련 등을 포함하도록 취업규칙 개정이 필요하게 됨.

- ▶ 이에 노동조합은 노사 공식석상에서 여러 차례 노사공동조사위원회 등 직장 내 괴롭힘 근절을 위한 다양한 제안을 하는 한편, 취업규칙과 직장 내 괴롭힘 예방 및 처리규정의 개정을 위한 논의도 치열하게 이어감.
- ▶ 먼저, 2018년 4/4분기 노사협의회를 통해 태움 재발 방지 방안을 요구하며, 노사공동조사위원회를 제안함. 사측은 취업규칙 변경안과 함께 검토하겠다고 답변한 이후, 2019년 1/4분기 노사협의회에서 사측이 제시한 취업규칙(안)과 규정(안)을 검토하고 노동조합의 의견을 개진함.

○ 취업규칙 주요 변경내용

- ▶ ‘예방교육의 연 1회 이상 실시’ 등 실효성있는 구체적 실행안 마련

최초안	변경안
제86조(금지되는 직장내 괴롭힘 행위) 의료원에서 금지되는 구체적 인 직장내 괴롭힘 행위는 다음 각 호와 같다. 1. 신체에 대하여 폭행하거나 협박하는 행위 2. 지속·반복적인 욕설이나 폭언 3. 다른 직원들 앞에서 또는 온라인 상에서 모욕감을 주거나 개인사에 대한 소문을 퍼뜨리는 등 명예를 훼손하는 행위 4. 합리적 이유 없이 반복적으로 개인 심부름 등 사적인 용무를 지시하는 행위 5. 합리적 이유 없이 업무능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱하는 행위 6. 집단적으로 따돌리거나, 정당한 이유 없이 업무와 관련된 중요한 정보 또는 의사결정 과정에서 배제하거나 무시하는 행위 7. 그 밖에 업무의 적정범위를 넘어 직원에게 신체적·정신적 고통을 주거나 근무환경을 악화시키는 행위	제86조(금지되는 직장내 괴롭힘 행위) 1.~6. (좌동) [신설] 7. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 일을 지시하거나 근로계약서 등에 명시되어 있는 업무와 무관한 허드렛일만 시키는 행위 [신설] 8. 정당한 이유 없이 상당기간 동안 일을 거의 주지 않는 행위 9. (좌동)
제87조(직장내 괴롭힘 예방) 의료원은 직장내 괴롭힘 예방을 위한 다양한 활동(교육, 캠페인, 포스터 게시 및 제도 홍보, 교육자료 배포 등)을 모색하고, 대내외 환경에 부합하는 예방활동을 실시한다.	제87조(직장내 괴롭힘 예방) 의료원은 직장내 괴롭힘 예방을 위한 교육을 1년에 1회 이상 실시한다.

○ 기타「직장내 괴롭힘 예방 및 처리규정」주요내용

- ▶ 기관장 및 직원의 관리책임 명시

최초안	변경안
제2조(기관장 및 직원의 책무) ② 직원은 상호간의 이해를 바탕으로 존중받는 조직문화를 조성하기 위하여 노력하여야 할 책무가 있다.	제2조(기관장 및 직원의 책무) ② 직원은 상호간의 이해를 바탕으로 존중받는 조직문화를 조성하기 위하여 노력해야 하며, 직장내 괴롭힘을 적극적으로 예방하고, 대처해야 할 관리책임을 가진다.

- ▶ 피해자 보호의 제도적 장치 마련

최초안	변경안
제4조(직장내 괴롭힘 상담인) ① 의료원은 직장내 괴롭힘 인사부서 또는 노무부서에 직장내 괴롭힘 신고창구를 설치·운영하며, 이를 위해 1명 이상의 직장내 괴롭힘 상담인(이하 “상담인”이라 한다)을 둔다. ② 의료원은 필요한 경우 현장부서에 상담인을 추가로 둘 수 있다. ③ 상담인의 업무는 다음 각 호와 같다.	남녀 각각 1명 이상의 직장내 괴롭힘 상담인(이하 “상담인”이라 한다)을 지정할 수 있다. 지정할 수 있다.

1. 직장내 괴롭힘 사건접수 및 상담에 관한 사항 2. 그밖에 직장내 괴롭힘 사건접수 및 상담에 부수되는 사항 ④ 의료원은 상담인의 상담 및 업무역량 강화를 위하여 교육훈련을 지원할 수 있다.	
제9조(직장내 괴롭힘 피해자의 보호) ① 의료원은 직장내 괴롭힘이 인정된 경우 피해자가 요청하면 근무장소의 변경, 배치전환 등 적절한 조치를 하여야 한다.	근무 장소의 변경, 배치전환, 유급휴가 명령 등 적절한 조치를 하여야 한다.

▶ 조사절차에 대한 구체적 규정 마련 : 사내고충처리 및 피해자 상담창구 설치, 직장내 책임자 임명 및 외부전문가와 협력체계 구축

최초안	변경안
제6조(사건의 접수 및 상담) ② 상담인은 직장내 괴롭힘과 관련하여 사건의 신고를 받은 경우 또는 그밖의 방법으로 직장내 괴롭힘 발생 사실을 인지한 경우 사건을 접수하여야 하고 지체없이 상담하여야 한다. 다만, 일반직 이외의 교원직, 수련직 등의 관련 사건은 해당직종의 상담 및 조사부서로 이관한다.	(단서조항 삭제)
제7조(사건의 조사) ① 상담인은 피해자가 직장내 괴롭힘에 관하여 사건의 조사를 요구하거나 또는 사건의 조사가 필요하다고 인정되는 경우 조사담당부서에 지체없이 사건의 조사를 의뢰하여야 한다. ② 조사담당부서에서 사건관련자를 조사하는 경우에는 사건관련자가 자유로운 환경에서 공정하게 조사받을 수 있도록 하여야 한다. ③ 당해 사건을 객관적이고 전문적으로 조사하기 위해 필요한 경우 조사담당부서의 장의 결정에 따라서 자문위원 또는 그밖의 외부전문가를 조사에 참여하게 할 수 있다. ④ 조사담당부서의 장은 해당 사건과 관계된 부서에 협조를 요청할 수 있으며, 관계부서는 이에 신속하여 적극적으로 응하여야 한다.	인사담당부서 [신설] ② 인사담당부서는 조사가 개시된 날부터 30일 이내에 조사를 완료하여야 한다. 다만, 특별한 사정이 있는 경우 15일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다. ③ <u>인사담당부서</u> ④ <u>인사담당부서의 장이나 신고자가 요청한 경우 자문위원(내부 변호사·노무사, 의료원 자문법인 노무사)을</u> ⑤ <u>인사담당부서의 장은</u> [신설] ⑥ 의료원은 조사자의 업무역량 강화를 위하여 교육훈련을 지원할 수 있다.

4) 직장내 괴롭힘 조사·조치시 노동조합의 참여가 보장되도록 할 것

- 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 '독립적' 심의위원회 내지 조사위원회를 구성하도록 하고 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 마련함.

〈참고〉 '조사위원회' 구성·운영 관련 모범 단체협약안

제13조(정식 조사) ① 회사는 피해자가 직장 내 괴롭힘에 관하여 정식 조사를 요구하는 경우 지체

- 없이 제14조에 따라 조사위원회를 구성하고, 조사위원회가 구성되면 즉시 조사에 착수한다.
- ② 조사위원회는 조사가 개시된 날부터 20일 이내에 완료하여야 한다. 다만 특별한 사정이 있는 경우 10일의 범위에서 조사 기간을 연장할 수 있다.
 - ③ 피해자 및 행위자에 대하여 조사하는 경우 2명 이내의 조사위원이 참여하여야 한다. 이 경우 외부 전문가가 위원으로 선임되어 있으면 그 위원이 참여하도록 노력하여야 한다.
 - ④ 조사위원회는 조사가 종료되면 조사보고서를 작성하여 사업주에게 보고하고 인사위원회로 보고서를 이관한다(사업주·대표이사가 행위자인 경우 조사의 공정성을 위하여 선임한 외부 전문가 등에게 보고).
 - ⑤ 조사위원회는 조사보고서 작성 시 행위자에 대한 조치와 관련한 피해자의 의견을 듣고 그 내용을 기재하여야 한다.
 - ⑥ 조사위원회와 조사를 받은 사람들은 비밀유지 서약을 하여야 하며, 조사 내용 및 조사과정에서 알게 된 사실을 다른 사람에게 누설하여서는 아니 된다.
 - ⑦ 상담원은 직장 내 괴롭힘 조사 진행상황을 피해자에게 서면, 온라인, 전화 등의 방법을 통해 알려주어야 한다.

제14조(조사위원회) ① 직장 내 괴롭힘 사건의 공정하고 전문적인 조사를 위하여 조사위원회를 독립기구로 구성한다.

- ② 조사위원회는 노동조합에서 추천하는 사람 또는 노사협의회 근로자위원을 포함하여 5명 이내로 구성한다. 이 경우 조사의 전문성을 위하여 외부 전문가를 위원으로 선임할 수 있다.
- ③ 조사위원회 위원장은 위원 중에서 대표이사가 임명하는 사람으로 한다.
- ④ 제2항 및 제3항에도 불구하고 대표자가 행위자로 신고된 경우에는 회사의 감사가 조사위원회를 구성한다. 이 경우 감사는 회사의 비용으로 외부 전문가를 위원으로 선임할 수 있다.

[참고] 페르노코리아 임페리얼 노동조합 직장내괴롭힘 대응사례

○ 사업장 개요

- ▶ 상시 노동자수 130여 명의 수입양주 수입 및 판매를 주요 사업으로 하는 외국계(프랑스) 기업의 한국법인
- ▶ 현재 조합원수는 2019년 3월 주력 브랜드인 '임페리얼' 위탁 판매후 대규모 구조조정으로 종전 180여명에서 40여명으로 대폭 감소

○ 직장내 괴롭힘 사건 개요

- ▶ 특정 임원의 상습적 욕설, 폭언, 갑질, 성희롱 등 부적절한 행위를 조합이 사업주에게 내부고발
- ▶ 사업주는 묵인, 증거없이 혐의를 씌운다며 조합을 공격
- ▶ 내부적으로 문제해결이 되지 않아 언론을 통해 이슈 제기
- ▶ 언론을 통해 회사를 압박하였으나, 오히려 사장은 타운홀 미팅자리에서 직원들에게 해당 임원은 건재하며 욕설은 리더십의 일환이고 여기 직원들중 욕을 안 해 본 사람 있느냐며 대응
- ▶ 2018.10. 국회 환경노동위원회 국정감사까지 채택되어 공론화
- ▶ 국정감사에 이은 노동청의 집중 근로감독 실시
- ▶ 노동청 조사후 성희롱이 인정되어 해당 인사를 징계하라고 회사에 대해 시정명령
- ▶ 회사는 고작 과태료 400만원을 바로 납부하며 사건종결 시도

- ▶ 이후 조함은 각종 민·형사소송으로 대응
- ▶ 2019.12. 민사소송 1심 원고 일부승소판결(갑질 행위자 및 회사가 피해자들로 구성된 원고에게 일정액의 위자료 지급 판결)
- 직장내 괴롭힘 금지법 시행 후 당 회사내 상황
 - ▶ 여타 설명회 없이 취업규칙 반영만을 공지사항에 게재
 - ▶ 여전히 해당 임원을 옹호하며 두둔(가해 임원에게 우호적인 메시지 및 제스처를 직원에게 전달하는가하면 대형 로펌으로 법률 지원)
 - ▶ 오히려 문제 제기한 직원들에게는 인사보복의 불이익을 주고, 가해 임원을 도와준 직원에게는 인사이익을 줌으로써 회사내 갈등 조장
 - ▶ 불안한 직원들은 직장내 괴롭힘 금지법이 시행되기 시작했음에도 실효성에 의문 제기
- 직장내 괴롭힘 금지법 시행 후 당 회사내 상황
 - ▶ 회사 자체 인사위원회가 사용자 우위를 바탕으로 구성·운영되기 때문에 노사간 불균형
 - ▶ 사업주 의무강화 및 행위자 처벌에 대한 고찰 필요
 - ▶ 괴롭힘 금지 교육 및 예방 관련 형식적·일회성이 아닌 실질적 기능이 될 수 있도록 관련 의무 보완 필요
 - ▶ 피해자에 대한 현실적 사항들을 감안한 보호프로그램 시행
 - ▶ 직장내 괴롭힘 사건에 대한 노동조합·노사협의회의 역할 및 권리강화에 대한 구체적 논의 필요
 - ▶ 노동청의 관리·감독에 있어 즉시적·실질적 권한 부여

5) 직장내 괴롭힘 근절을 위한 예방교육·활동을 진행할 것

- 직장내 괴롭힘의 위험요인을 발견하여 사전 차단하고 이에 대한 적시적절한 조치를 취하는 것이 중요함.
- 이에 따라 정기적으로 직장내 괴롭힘 실태조사를 실시하고, 나아가 조직문화, 커뮤니케이션, 업무권한·책임의 적절성 등에 대한 종합적인 점검이 이루어지도록 함.

〈참고〉 직장내 괴롭힘 예방을 위한 점검 체크리스트

영역	내 용	측정방법
조직문화	1) 조직문화의 경직성에 대한 검토 2) 조직 내 커뮤니케이션의 원활성에 대한 검토 3) 부정적 리더십의 확인 - 직원의 자율성이 허용되지 않는 경직되고 독재적 스타일인지 - 근로자에게 지침을 거의 또는 전혀 제공하지 않는 행위 유무 - 책임의 부적절한 비공식적 위임 여부 - 부적절한 또는 경멸적인 언어 또는 악의적인 비판과 피드백을 포함하는 학대 및 모욕적인 행동 유무 4) 사업장 내 관계의 부족함 확인 - 의사소통의 부족 - 낮은 수준의 지원 - 소속팀에서의 불화 - 권한과 책임의 불명확성	설문조사, 다면평가, 퇴사자 인터뷰
직무수행	1) 직장 내 스트레스 요인의 존재	- 설문조사

영역	내 용	측정방법
	<ul style="list-style-type: none"> - 업무에 대한 압박 정도 - 업무에 대한 통제 정도 - 구조조정이나 중요한 기술적 변화에 따른 조직 변화 - 고용불안도 - 직장 내 행동기준이 되는 구체적인 규율 부족 부당노동행위 - 고객의 부당한 요구의 수용 정도 <p>2) 업무시스템</p> <ul style="list-style-type: none"> - 충분한 자료제공 여부 - 충분한 교육훈련 여부 - 업무·작업 일정의 적절성 - 불합리한 업무 명령 또는 시간 제약 여부 	<p>노사협의회 또는 산업안전보건위 원회 등 근로자협력기구 에서의 의견 취합</p>
<p>직장내 괴롭힘 실태파악</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 나의 업무 능력이나 성과를 인정하지 않거나 조롱했다 2. 훈련, 승진, 보상, 일상적인 대우 등에서 차별을 했다 3. 나에게 내 본연의 업무와 상관없이 모두가 꺼리는 힘든 업무를 주었다 4. 정당한 이유없이 내 본연의 업무와 관계없는 허드렛일만 시키거나 일을 거의 주지 않았다 5. 내 업무와 관련된 중요한 정보나 의사결정 과정에서 나를 제외했다 6. 내 성과를 가로채거나 성과 달성을 방해했다 7. 나에게 휴가나 병가, 각종 복지혜택 등을 쓰지 못하도록 압력을 주었다 8. 일하거나 휴식하는 모습을 지나치게 감시했다(예: cctv를 통한 감시) 9. 사고위험이 있는 작업을 할 때, 나에게 주의사항이나 안전장비를 전달해주지 않았다 10. 나에게 상사의 관혼상제나 개인적인 일상생활과 관련된 일을 하도록 했다(예: 개인 심부름 등) 11. 나에게 부서이동 또는 퇴사를 강요했다 12. 누군가 업무수행과정에서 정당한 이유없이 사소한 일에 트집을 잡거나 시비를 걸었다 13. 누군가 내 개인사에 대한 뒷담화나 소문을 퍼뜨렸다 14. 나에게 신체적인 위협이나 폭력을 가했다(예: 물건던지기, 주먹질 등) 15. 나에게 욕설이나 위협적인 말을 했다 16. 나를 부당하게 의심하거나 누명을 씌웠다 17. 누군가 내 물건을 허락 없이 가져가거나 망가뜨렸다 18. 다른 사람들 앞에서(또는 온라인상에서) 나에게 모욕감을 주는 언행을 했다 19. 내 의사와 상관없이 음주/흡연을 강요했다 20. 내 의사와 관계없이 회식 참여를 강요했다 21. 나를 업무 외의 대화나 친목 모임에서 제외했다 22. 나의 정당한 건의사항이나 의견을 무시했다 23. 나의 의사와 관계없이 불필요한 추가근무(야근, 주말출근 등)를 강요했다 24. 정당한 이유없이 반성문을 쓰게 하거나 징계를 하였다 	<p>설문조사, 다면평가, 퇴사자 인터뷰, 노사협의회 또는 산업 안전보건 위원회 등 근로자협력 기구에서의 의견 취합</p> <p>※ 본 실태 파악을 위한 점검사항은각 사업장에서 금지하는 직장 내 괴롭힘 행위를 기준으로 자율적으로 조정 가능</p>
<p>근로자</p>	<p>직무만족도 이직의사 신체적 건강상태(건강검진, 병가 등) 우울증, 불안 등 정신적 건강상태</p>	<p>설문조사, 정기건강 검진 등</p>

○ 직장내 괴롭힘 예방교육은 최소 1년에 1회 이상의 주기적 필수교육으로 실시되도록 계획함(기존 성희롱 예방교육 또는 산업안전관리·인권교육 등과 병행하여 실시하는 방식도 가능할 것임).

〈참고〉 직장내 괴롭힘 예방교육 내용 및 대상

교육 내용 및 대상	
괴롭힘의 정의	직장 내 괴롭힘의 정의 직장 괴롭힘 행위의 유형 및 사례
근로자 보호	근로자의 권리 : 괴롭힘당하지 않을 권리, 피해 사실 호소 후 보호받을 권리 등 괴롭힘 목격 시 목격자의 역할
직장 내 괴롭힘의 원인과 피해	개인 차원의 직장 괴롭힘 원인 조직 차원의 직장 괴롭힘 원인 개인 차원의 피해 조직 차원의 피해
괴롭힘 대응	신고하기 위한 회사 내부의 소통창구 노조 등 근로자 단체의 대응 신고하기 위한 회사 외부의 소통창구 괴롭힘을 겪을 시 피해자가 할 수 있는 조치 사례접수 시 관리자/담당자가 할 수 있는 조치 직장 괴롭힘 대응 절차의 사례 예방을 위한 경영자/관리자 역할의 중요성
교육 내용 및 대상	
추가 고려할 수 있는 사항	<p style="text-align: right;">〈공통〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 관련 법규(근로기준법, 남녀고용평등법 등) • 특정 행위가 괴롭힘임을 파악할 수 있는 증상 진단 방법 • 인권 및 평등 교육
	<p style="text-align: right;">〈관리자용〉</p> <ul style="list-style-type: none"> • 관련 법규 및 가해자 처벌 방법 • 피해자 회복 프로그램 운영 방법 • 특별 교육(가해자 재발방지, 피해자 보상 등) • 경찰과 외부 공조 • 문제 상황에 대한 소통역량 강화 교육

X. 실질적 성 평등 실현과 일·생활 균형

요지

- 유교적 관점으로 인해 우리사회 만연한 '성 역할 구분'에 대한 고정관념은 여성에게 돌봄을 전가함으로써 여성의 사회진출과 노동 접근권의 취약점이 되어왔음.
- 여성 노동자에게 불리하게 짜인 노동시장은 코로나19 팬데믹과 결합하여 '돌봄대란'을 불러 일으켰고, 이는 여성 노동자의 고용 불안정과 여성 노동권 악화를 불러와 결국 '경단녀'가 되어 가정으로 돌아가는 '여성의 재가정화'가 진행되었음.
- 돌봄의 사회화 정책을 통해 여성의 노동권 강화와 돌봄 노동에 대한 사회인식의 변화가 필요함.
- 2021년 역시 코로나19의 영향이 지속될 것으로 예측되고 있는 만큼 노동조합은 단체협약을 체결함에 앞서 성 평등과 성인지적인 관점¹⁾에서 현행법과 노동 현장에서의 사각지대 여부를 인지하고 이를 보완할 수 있는 단체협약을 체결해야 함. 이를 위해 교섭 단위에서 여성의 참여를 보장해 성희롱·성폭력·성차별로부터 여성노동권을 보호해야 함.
- 올해 단체협약은 변화되는 제도에 대한 대응뿐 아니라 코로나19 등 질병·재난에서 노조의 역할과 성별 임금 격차 해소, 직장 내 성희롱·성폭력 방지, 임신·출산·육아와 관련된 여성 노동권 강화와 육아 및 가족 돌봄권 확대, 명예고용 평등감독관을 통한 사업장 내 고용 평등 이행 등을 담아내었음.

1. 코로나19로 인한 여성 노동의 위기와 돌봄

1) 여성 노동의 위기

(1) 개요

- 코로나19 확산 초기에는 소규모 서비스업 사업장을 중심으로 휴업·휴직이 증가하였으나, 수요 감소가 장기간에 따라 중·소규모 사업장뿐만 아니라 300인 이상 대규모 사업장²⁾까지 고용불안이 확산되었음.
- 여성의 노동시장 참여율이 남성보다 낮은 현실을 고려할 때 코로나19로 인한 실업 충격이 여성에게 더 많이 가해졌음.

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, 성 역할 고정관념이 개입되어 있는지 아닌지를 검토하는 관심과 태도를 의미함.

2) 한국의 코로나19 대응 고용 노동정책, 주 제네바 대표부, 2020.05.16

- 코로나19로 인한 비자발적 실직이 200만 명 중 여성(55.2%·121만 2천 명)³⁾이 과반 이상 임. 이는 노동시장 내 비정규·비숙련 노동자 중 여성이 차지하는 부분이 크고 일·생활 양립과 돌봄 노동의 책임이 오로지 여성의 문제로 다뤄지고 있기 때문임. 이는 결과적으로 여성의 경력단절로 이어지고 있음.
- 현재 여성 노동의 가장 심각한 문제는 노동시장에서의 취약성 임. 이는 이전부터 존재해 온 여성에 대한 불평등한 사회·경제적 위치가 코로나19 위기와 중첩되며 대두되었음.

(2) 심화되는 여성 노동자의 고용불안

- 코로나19 이후 서울시 직장맘 지원센터의 상담 분석 결과⁴⁾ 여성 노동자의 불이익 사례가 점점 증가하고 있음. 비정규 여성 노동자들이 먼저 권고사직 대상이 되거나 재택근무 불허, 근무시간 감축 제한과 같은 차별 대우로 인해 회사를 그만두는 일이 벌어지고 있음. 이는 여성 노동자의 고용 불안정이 심화되고 있음을 반증하는 것임.
- 통계청 경제활동인구조사⁵⁾를 보면 전 연령대 여성 노동자가 코로나19로 피해를 보았음을 단편적으로 보여주고 있음.
- 여성 취업자 수는 전년 대비(-1.2%) 줄었으며 여성 취업자 감소율은 남성 대비 2.4배가 높았음.

〈 취업자 및 고용률 〉

(단위: 천명, %, %p, 전년대비)

	2019		2020		
		증 감		증 감	증감률
〈 취 업 자 〉	27,123	301	26,904	-218	-0.8
남 자	15,463	91	15,381	-82	-0.5
여 자	11,660	210	11,523	-137	-1.2
〈 15~64세 고용률 〉	66.8	0.2p	65.9	-0.9p	-
남 자	75.7	-0.2p	74.8	-0.9p	-
여 자	57.8	0.6p	56.7	-1.1p	-

출처 : 통계청 경제활동인구조사 (2020.12), 원자료

- 주목해야 할 점은 남성 실업자가 전년 대비 -0.4% 감소하는 동안 여성 실업자는 전년 대비 10.8% 상승하였으며 실업자 대부분 1년 미만 전직 실업자임⁶⁾.

3) 통계청의 경제활동인구조사 마이크로데이터, 2020

4) '코로나19 직장맘 고충 증가와 고용 위기 대책 마련 간담회', 2020.06.11

5) 통계청 고용동향 2020년 12월 및 연간 고용동향

6) 여성 고용동향 관련 통계, 여성가족부, 2020년 9월

〈 실업자 및 실업률 〉

(단위: 천명, %, %p, 전년대비)

	2019		2020		
		증감		증감	증감률
〈 실업자 〉	1,063	-10	1,108	45	4.2
남 자	627	-3	624	-3	-0.4
여 자	437	-6	484	47	10.8
〈 실업률 〉	3.8	0.0p	4.0	0.2p	-
남 자	3.9	0.0p	3.9	0.0p	-
여 자	3.6	-0.1p	4.0	0.4p	-

출처 : 통계청 경제활동인구조사 (2020.12), 원자료

○ 위와 같은 여성의 노동시장에서의 이탈은 여성 비경제활동인구 증가로 이어졌음. 이는 성별 산업분포와 가사노동시간 차이⁷⁾에서 기인된 여성에 대한 불평등으로 볼 수 있음.

〈 성별 비경제활동인구 〉

(단위: 천명, %, 전년대비)

	2019			2020			
		구성비	증감		구성비	증감	증감률
〈 전 체 〉	16,318	100.0	31	16,773	100.0	455	2.8
남 자	5,797	35.5	100	6,030	36.0	233	4.0
여 자	10,521	64.5	-70	10,743	64.0	222	2.1

출처 : 통계청 경제활동인구조사 (2020.12), 원자료

2) 돌봄의 사회화를 통한 여성 노동권 보호

(1) 여성 노동자의 돌봄 리스크

○ 유교적 관점의 남존여비 사상은 돌봄은 여성이 하는 것이라는 성 역할 구분에 대한 고정적 관념을 가지게 했음. 하지만 산업화를 거치면서 여성의 사회진출이 활발해지면서 ‘여성이 가사와 관계없이 직업을 가지는 것이 좋다’라는 비율⁸⁾이 상승하였음. 이는 과거 세대와는 다르게 현대 여성 노동자들은 신체적인 욕구 충족만이 아니라 개인의 자아실현과 커리어를 중시하고 일과 자신의 삶을 중시하는 ‘워라밸’을 추구하고 있음을 뜻하며 여성이 독립적 생계자로서 경제활동을 더욱 중시하게 됐다는 것을 뜻함.

○ 2020년 8월 여성 고용동향을 살펴보면 여성은 ‘육아, 가사’를 사유로 한 비경제활동 인구가 크게 증가한 반면 남성은 미미하였음. 비경제 활동의 사유 (활동상태)가 남성은 ‘쉬었음’이나 ‘연로’, ‘심신장애’ 등 일신상의 사유가 대다수인 데 반해 여성은 대다수가 ‘가사’와 ‘육아’인 것으로 나타났음. 이는 돌봄으로 인해 여성의 재가정화가 진행되고 있다는 것을 뜻하며 여성의 노동접근권에 있어 가장 큰 걸림돌이 돌봄이라는 것을 뜻함.

7) 맞벌이 여성 하루 가사노동 3시간 7분, 남성 54분, 통계청 2019, 「생활시간조사」

8) (‘15) 51.3% → (‘19) 61.4%, 통계청 2019

〈 활동상태별 여성 비경제활동인구 〉

(단위 : 천명)

구분	'19.8월	'20.8월	전년동월차
여성 계	10,499	10,770	271
육아	1,163	1,187	24
가사	5,593	5,814	221
정규교육기관 통학	1,642	1,592	-50
입시학원 통학	29	26	-3
취업을 위한 학원, 기관통학	138	120	-18
취업준비	201	243	42
진학준비	53	56	3
연로	942	952	10
심신장애	156	173	17
쉬었음	450	512	62
기타	133	95	-38
남성 계	5,831	6,094	263
육아	8	11	3
가사	142	160	18
정규교육기관 통학	1,728	1,668	-60
입시학원 통학	39	17	-22
취업을 위한 학원, 기관통학	133	137	4
취업준비	273	321	48
진학준비	51	61	10
연로	1,279	1,310	31
심신장애	265	273	8
군입대 대기	67	72	5
쉬었음	1,722	1,950	228
기타	124	114	-10

출처 : 여성고용동향, 한국여성정책연구원, 2020년 8월

- 이는 사회적 위기 시 돌봄 노동은 여성이 담당해야 하며, 돌봄 노동으로 인해 여성이 언제든지 노동시장에서 퇴출당할 수 있다는 것을 의미함. 지난 IMF 외환위기, 서브프라임 모기지 사태, 메르스에 이어 코로나 19까지 위기가 심화시킨 성차별과 성별 임금 격차 확대, 나아가 경력단절로 이어지는 악순환은 심화되고 그로 인해 노동시장 내 여성의 위치가 불안정해질 수밖에 없음.

(2) 코로나19로 인한 돌봄 대란

- 코로나19 이전부터 사회적 돌봄 서비스에 대한 공급은 부족했으며 그로 인해 임신, 출산, 돌봄으로 인한 경력단절은 여성 노동자의 심리적 부담으로 작용하여 여성노동권을 제약하는 중요 요인이었음.
- 이번 코로나19의 장기화로 인한 휴업과 사회적 거리 두기로 어린이집, 학교, 복지시설이 문을 닫으면서 아동, 노인, 장애인 등을 포함한 각종 돌봄 노동이 본격적으로 여성에게 불균형하게 전가되었음. 그러나

공공 돌봄 서비스를 이용하기 어려운 여성 노동자들이 차선으로 선택하였던 가사 돌봄 서비스와 조부모 돌봄마저 사회적 거리 두기로 인하여 불가능해지면서 여성들은 돌봄을 위해 재가정화를 하게 되었음.

- 가족 돌봄 휴가 신청의 62.1%가 여성⁹⁾이라는 점은 우리 사회에 깊이 박혀있는 양육과 돌봄은 여전히 여성의 몫이라는 ‘일·지향 보수주의’¹⁰⁾를 확인할 수 있음.
- 그런 의미에서 이번 코로나19로 인한 돌봄 대란은 전형적인 정부실패와 사회 변화에 대한 문화지체라는 복합적인 성질을 띠고 있음.

(3) 돌봄의 사회화를 위한 제도개선 방향

- 코로나19 확산과 같은 특별 상황에서 돌봄공백을 해소하기 위해서는 가족 돌봄을 위한 시간의 확보가 노동자를 대상으로 하는 일·가정양립지원정책뿐만 아니라 모든 국민의 보편적인 권리로 작동할 수 있도록¹¹⁾ 돌봄의 사회화 정책이 필요함.
- 이를 위해 정부는 2020년 제4차 저출산 고령사회 기본계획에서 △성 평등 권리 보장 △고용상의 성차별·성희롱 피해 보호 강화 △일·가정 양립 가능한 노동환경 실현 △육아휴직의 보편적 권리 보장 △가정 돌봄 휴가 활성화 △남성 돌봄의 사회적 인식 확립 △아동 돌봄의 사회적 책임 강화 △개인의 생애와 조화를 이루는 노동환경 확립 등 출산장려 정책에서 성 평등과 삶의 질의 재고로 전환되는 정책을 발표하였음. 이는 정부 차원에서 여성 일자리와 돌봄 노동에 대한 관심이 높아졌다는 것을 뜻함.
- 현재 한시적 필수 노동자로 포함된 돌봄 부문 노동자를 상시적 필수 노동자로 추가함으로써 돌봄 노동에 대한 사회 전반의 인식을 제고하여야 함.
- 또한 현행 사회복지제도의 보완 및 확대 실시가 요구됨¹²⁾. 구체적으로 여성의 육구와 관련하여 모든 여성의 기본적 요구로 인정되는 임신 및 분만과 관련된 의료 육구에 대한 정책적 배려가 필요함. 임신부의 산전·후 진찰을 의료보험에 적용하도록 하고 분만 수당을 제공함.
- 특히 코로나19와 같은 질병 위기의 주기가 짧아지고 있는 만큼 돌봄 대란이 다시금 반복되지 않도록 공적 돌봄 체계 정비가 필요함. 이를 위해 첫째 현행 대규모 시설 중심의 돌봄 제공 방식을 소규모 지역사회 기반으로 전환하여 감염병 유행 시에도 지속적 돌봄 제공이 되도록 해야 함. 둘째 국공립 돌봄 시설을 늘리고 어린이집, 요양기관 등 민간 위주 돌봄 기관의 국공립 비중을 높이며, 돌봄 노동자의 지위를 공공 필수 인력의 지위로 보장함으로써 재난 위기 상황에 효과적 대처할 수 있도록 해야 함. 셋째 탈가정화를 통해 돌봄 주체를 여성·어머니의 자연적 모성보호 속성으로 간주하는 데서 벗어나 사회구성원 모두가 돌봄 주체임을 지속적인 사회적 교육으로 국민적 인식의 전환이 필요함. 마지막으로 모(부)성권 보호를 위해 육아휴직 노동자를 위한 특별 돌봄 수당의 지급, 육아휴직 시 해고 금지, 단축 근무 및 재택근무 확대와 그에 따른 차별 및 급여감소 금지 등이 필요하며 특히 모든 노동자들의 어린이집 시설에 대한 접근권을 확대해야 함.
- 임신, 출산, 육아돌봄 중인 직장맘에게도 일반적인 여성 노동자들과 마찬가지로 직장 내 성희롱과 직장 내 괴롭힘이 수시로 발생하고 있음. 따라서 직장 내 성희롱, 괴롭힘 관련 법제의 재정비 (괴롭힘에 대한 벌칙 신설 등), 해당 문제가 발생했을 때 현장에서 어떻게 대응하고, 사업장 내에서 어떻게 처리할 것인가

9) 고용노동부 정보공개 청구 결과, 여성 78,399명(62.1%), 남성 47,911명(37.9%)

10) 여성의 경제활동은 인정하나 돌봄은 여성 몫이라는 규범 (인구학회, '20)

11) 이채정 국회미래연구원 부연구위원, 뉴시스 기고 2020.09.17

12) 코로나19를 계기로 돌아본 돌봄 노동의 현주소, 한국여성정책연구원, 2020. 08. 13

에 대한 실질적 해결방안 모색이 필요함.

3) 2021년 개정되는 주요 돌봄 노동법

○ 2021년부터 변경되는 제도에는

- ▶ 「근로기준법」 제74조에 따른 출산전후휴가를 사용한 근로자에게 통상임금의 100%(월 200만원 상한) 지원(우선지원대상기업: 90일, 대규모기업: 마지막 30일)
- ▶ 「고용보험법」·「보험료징수법」 개정에 따른 기간제·파견, 예술인 노동자 출산 전후 휴가 급여 등 보장
- ▶ 「근로복지공단」 방문돌봄종사자 한시지원금 사업의 일환으로 방문돌봄 서비스 종사자, 방과 후 학교강사 긴급지원 프로그램 50만원 지원
- ▶ 「남녀고용평등법」 개정으로 공공기관 및 300인 이상 사업장 → 30인 이상 사업장 ‘근로시간 단축 청구권 제도’ 확대
- ▶ 고용노동부「워라밸 일자리 장려금」에 따른 근로시간 단축제 도입 사업장 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금 최대 1년 간 지원
- ▶ 「고용창출장려금·고용안정장려금의 신청 및 지급에 관한 규정」에 따라 유연근무제 시행하는 우선지원대상기업 및 중견기업에 간접 노무비 지원
- ▶ 「고용정책기본법」에 따른 전국적인 감염병 확산 등 비상상황 시에 고용정책심의회 심의를 거쳐 가족돌봄휴가를 최대 10일 까지(한부모 근로자 경우 15일) 연장(년간 최대 10일 + 추가 최대 10일)
- ▶ 「남녀고용평등법 개정안」에 따라 기존 육아휴직 2회 분할 → 총 3회 사용, 임신 중 사용한 육아휴직은 육아휴직 분할 횟수(1회)에서 제외
- ▶ 「영유아 보육법」 개정에 따라 직장어린이집 조손가정 등 자녀가 아닌 영유아 지원대상 제외 → 피보험자가 친권자·후견인·그밖의 자로서 영유아 보호시 지원
- ▶ 「제4차 저출산·고령사회 기본계획」에 따라 △육아휴직 소득대체율 인상: 현행 50%, 최대 120만 원 → 통상임금 80% 최대 월 150만 원 △육아휴직 복귀자를 1년 이상 고용 유지한 중소기업 세액공제 확대(5~10% → 15~30%) △ 생후 12개월 내 자녀가 있는 부모 모두 3개월 육아휴직 시 각각 최대 월 300만 원(통상임금 100%) 지원 등이 있음.

4) 노동조합 대응 방안

(1) 정부위원회 참여

- 현재 한국노총은 저출산·고령사회위원회, 일자리위원회, 성평등위원회, 여성위원회 등 많은 정부위원회 활동에 적극 참여하여 여성 노동자와 같은 노동 취약계층을 대변하고 있음.
- ‘돌봄 노동의 사회화’의 시작이 가사 돌봄 노동자의 보호에서부터 시작됨. ‘가사노동자 고용개선을 위한 법안’의 통과를 비롯한 유연근무제, 재택근무, 육아휴직 등 여성 노동 정책의제의 본회의 통과를 통한 입법화와 여성단체와의 연대강화를 통한 사회적 감시 강화로 여성 노동자가 관리사각지대에서 차별과 금전

적 피해를 받지 않도록 해야 함.

(2) 성평등 임단협 체결

- ILO는 코로나19로 인한 노동자 보호를 위해 △재택근무△노동시간 단축△공공의료 접근성 개선△유급 돌봄 휴가△사회적 돌봄 확대△차별금지△고용유지 등을 권고하고 있음. 이는 모든 노동자에 대한 권고이지만 현재 대한민국 노동시장에 대비했을 때 대부분 여성 노동자와 관련이 있음. 그렇기 때문에 노동조합은 코로나19로 노동시장에서 피해를 입은 여성 노동자 보호를 위해 정부와 협의를 통해 실업과 불안정한 고용으로부터 고통받는 여성을 위한 제도를 협의 해야하며 이를 성 평등 단체협약에 명시해야 함.
- 「근로기준법」, 「남녀 고용 평등과 일·가정 양립 지원에 관한 법률」, 「고용정책기본법」 등에 모성보호 및 성차별 금지규정이 있다는 이유로 최소 적용 기준인 법률을 적용하는 것에서 크게 발전하지 않거나 단체협약에 해당 내용을 포함시키는 것이 불필요하다는 인식이 있음¹³⁾. 하지만 단체협약은 헌법에서 보장하는 법적 효력을 지니는 노동조합의 자치규범임을 인지하고 법률보다 진일보한 기준의 성인지적 관점 개선 방안을 제시하는 것이 노동조합의 과제임을 인지해야 함.
- 따라서 노동시장 내 여성에 대한 성차별 해소와 돌봄의 사회화를 추진하는 것이 노동조합의 중요한 과제임을 인지하고, 모든 노동자의 모(부)성권 보호 방안으로 돌봄과 워라밸 실현을 위한 남성 육아휴직 불이익 처우 금지, 육아 노동시간 단축 보장과 불이익 처우 금지, 유급 출산휴가 보장, 가족 돌봄 휴가 보장, 직장 내 보육 시설 등을 단체교섭부터 의제로 통합해야 함.
- 또한, 노동시장의 사각지대를 예방하기 위해 일·생활 양립은 성별을 떠나 모든 노동자의 문제이며, 여성 노동자의 고용불안과 차별 해소를 핵심과제로 인지하고, 단체협약을 진행함에 있어 여성 참여 확대를 통해 성인지적 관점이 단체협약에 반영되도록 해야 함.

(3) 여성위원회 활성화를 통한 여성역량강화

- 이를 위해 먼저 노조 내 여성 간부 양성과 노조 내 여성 대표성을 제고하여야 함. 2020년 한국노총 산하 회원조합 25개와 시도지역본부 16개를 대상으로 여성 간부 현황 및 성 평등 제도 실태를 조사한 결과 여성할당제를 시행하는 회원조합은 40.9%, 시도지역본부는 43.8%로 전체 50%에도 미치지 못하는 것으로 조사되었으며, 노동조합 내 여성 대표성이 과소 대표되어 여성조합원 수에 비해 여성대의원 수는 적은 것으로 조사됨.
- 또한, 여성사업과 여성위원회 조직화 수준도 미비한 것으로 나왔음. 불합리한 여성의 대표 과소화를 해소하고 성 평등 노동조합을 만들기 위해서는 여성위원회를 통한 여성의 조직화가 선결되어야 함. 노동조합은 여성위원회의 활성화를 위해 조합 내 주요 활동에 의식적으로 배치하고, 여성 간부 육성 프로그램을 기획·지원해 여성이 노동조합 활동에 자신감을 가질 수 있도록 독려가 필요하며 여성 할당제를 준수하는 모습을 보여줘야 함.
- 여성이 노동조합 활동을 하기 위해서 일·가정·노동조합 삼중고를 겪는다는 것을 인지하고 여성 관련 문제가 발생하였을 때 성인지 감수성에 기초한 판단을 내릴 수 있도록 노동조합을 대표해 조사위에 참여할 여성위원의 교육·조직화가 필요함. 또한 여성 문제를 전담하는 분쟁 해결기구를 설치해 상시적 대응이 가능하도록 해야 함.
- 여성위원회의 역할과 기능에 대한 노동조합의 인식과 이해의 전환을 통해 여성역량 강화가 노조 내 성 주

13) 성인지적 관점의 단체협약 비교 분석과 개선방안, 윤자호,(2020-05)

류화 완성으로 이어져 남성 중심적 노조 문화를 개선하고 여성 노동자의 코로나19 위기 극복과 성 평등 노조 문화로의 진보를 가속시킬 것임.

2. 고용상 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 특성 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 요구되는 경우”를 예외로 인정하고 있음. 또 같은 법 제7조는 모집·채용 과정에서 남녀차별 금지를 명시하고 있음. 「고용정책기본법」 제7조는 근로자를 모집·채용할 때 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 31,502건 중 고용에서의 차별 진정 건수가 9,198으로 이 중 모집·채용이 3,279건(35.6%)으로 가장 높은 것으로 나타났다.

☑ 고용에서의 차별행위 진정 건수

구분	고용에서의 차별													
	합계	소계	모집	채용	배치	교육	승진	임금	임금 외 금품	자금용 자	정년	퇴직	해고	기타
합계	31,502	9,198	1,427	1,852	541	170	352	1,353	349	7	253	273	810	1,811

* 국가인권위원회 인권통계(2019)

- ▶ 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 우대¹⁴⁾하거나, 직무·직종별로 남녀를 분리해서 모집¹⁵⁾하거나, 특정 직종의 모집연령을 합리적인 이유 없이 성별로 차이¹⁶⁾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 하는¹⁷⁾ 등은 차별로 판단하고 있음.¹⁸⁾
- ▶ 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 - 「남녀고용평등법」등 채용상 성차별을 금지하고 있는 관련법령 사항 숙지 여부

- 14) 대전mbc아나운서 결원 보직에 여성이 필요한 경우 계약직·프리랜서로 고용하고 남성의 경우 정규직으로 모집·공고하는 등 모집단계에서부터 성별에 따라 고용형태를 다르게 모집, 이는 1990년대 이후부터 이어져온 성차별적 채용관행의 결과로 들어남 (2020.06 인 권위)
- 15) 고속철도 승무원 모집 시 승무원 업무와 관련하여 고객서비스 업무 등 부가가치가 낮은 업무를 여성에게 부여하는 것도 차별(2006. 9. 11.자 06진차116·06진차136 병합)
- 16) 경찰공무원 및 소방공무원 공개경쟁채용시험에서 남녀응시연령에 차이를 둔 경우(2004. 10. 18. 03진차589 결정)
- 17) 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·출산을 이유로 채용에서 탈락한 경우(2007. 3. 9. 06진차618 결정)
- 18) 박선영 외(2016.8), 고용영역 채용과정에서의 차별실태 모니터링(p28-29)

및 공고	<ul style="list-style-type: none"> - 채용계획 수립하는 경영진 및 인사위원회 구성시, 특정 성별로만 구성되는지 여부 - 채용계획 수립 시 성별에 따라 선발 인원 수 정하는지 여부 - 채용하고자 하는 직무의 업무내용에 필요한 전문성에 초점을 맞추어 각 직무의 입사지원 요건을 기술하는지 여부 - 채용공고 시 특정 성별만 대상으로 하지 않으며, 성별구분하여 선발 인원수 설정하는지 여부 - 특정 성별에게만 특별한 채용조건을 제시 또는 동일한 채용조건이라도 그 것을 충족시킬 수 있는 특정 성별의 비율이 다른 성에 비해 현저히 적게 하지 않는지 여부 - 직무·직군에 따라 성별 모집 여부 - 성별, 혼인상태, 임신·출산 여부에 관계없이 모집·채용을 명시하는지 여부
입사지원서	<ul style="list-style-type: none"> - 직무상 불가피하게 요구되는 경우로 제외하면 성별을 확인할 수 있는 항목이 포함되는지 여부 - 가족관계, 혼인상태, 자녀유무, 병역정보, 신체정보에 대한 항목 포함 여부
서류심사	<ul style="list-style-type: none"> - 서류전형 과정에 심사위원 중 특정 성별이 60%를 넘지 않도록 노력 - 서류심사 시 성별구분 심사여부 - 서류심사 통과자의 성비 지정여부

* 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) 성별 임금격차 해소

- ▶ 경제협력개발기구(OECD)에 따르면 2019년 기준 한국의 남녀임금격차는 32.5%로 OECD 회원국 중에서 가장 큰 것으로 나타남. 남성이 100만원 벌 때 여성은 67만5000원을 번다는 뜻임. 2019년 여성 임금근로자의 시간당 임금은 1만3417원으로 남성 근로자 임금 2만3566원의 69.4% 수준으로 조사¹⁹⁾됐다. 특히 비정규직보다 정규직 근로자의 남녀 임금차이가 두드러져 여성 비정규직의 시간당 임금은 1만3417원으로 남성 비정규직 임금 1만7538원의 76.5% 수준에 달했음. 반면 여성 정규직의 시간당 임금은 1만7565원으로 남성 정규직 임금 2만5127원의 69.9% 수준에 머물렀음. 이는 근무시간이 많은 정규직의 경우 여전히 똑같이 일을 해도 남성이 여성보다 더 많은 임금을 받고 있는 것을 뜻함.
- ▶ 성별·고용형태별 임금격차를 해소하기 위해서는 동일가치노동 동일임금이 실현되어야 함. 국제노동기구(ILO)의「동일가치노동에 대한 남녀근로자의 동일보수에 관한 협약」과 「남녀고용평등법」제 8조는 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 직무분석전문가위원회의 구성을 요구할 필요가 있음. 그 이유는 직무평가분석을 통한 임금차별 판단은 동일가치노동 동일임금 원칙에서 매우 중요하기 때문임.

19) 통계청 '2020 통계로 보는 여성의 삶'

- ▶ 남녀고용평등법 제8조 제2항은 동일가치노동의 기준을 정함에 있어서 노사협의회의 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 남용 금지, 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 조사²⁰⁾에 따르면 불투명한 성과평가가 남성 중심적이고 성차별적으로 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 성별임금격차가 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, 승진기회 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)제도²¹⁾는 현존하고 있는 차별적 고용관행을 해소하고

20) 성별임금격차 실태와 완화방안 연구(장진희, 2019)

21) 「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 게시함.

여성고용을 확대하기 위한 적극적 조치임. 적극적 고용개선조치 결과발표(2020)에 따르면, 총 2,146개사(공단 151개사, 민간 1,995개사)의 2020년 여성 근로자 비율은 37.69%, 관리자 비율은 20.92%로, 제도가 시행된 2006년 대비 각각 6.92%p, 10.7%p 증가했음. 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 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

페이지에 6개월간 게시하고 있음.

○ 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 보건휴가

- 월 1일의 유급 휴가 보장 및 미사용분 임금 보전

(8) 여성암 건강검진 및 진료권 보장

- 년 2회의 여성암 검사 지원 및 유급 휴가 보장

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 산후 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 노동시간 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·사산휴가60일 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, 인사사고과, 경력, 임금, 유급휴가, 복직 등 그 어떠한 이유로든 인사상의 불리한 처우를 할 수 없다.

【보전휴가】 ① 회사는 모든 월경(생리)을 하는 노동자에게 월 1일의 유급 보전휴가를 보장하여야 한다.

② 회사 측의 사정으로 인해 보전휴가를 사용하지 못한 경우 미사용분에 대해 평균임금을 지급하여야 한다.

【여성암 검진】 회사는 모든 여성 노동자에게 의무건강검진 외 연 2회 이상 여성암 검사를 지원하여야 하며 이를 위해 유급 휴가를 보장하여야 한다.

3) 모범단협안 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 자에게 보건상 유해·위험한 사업에 사용하지 못하도록 명시하고 있음. 그러나 유해·위험 업무에 대한 사용금지가 지금껏 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 모성보호를 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 확인하

여야 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(제5조제1항)	
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 근무시간·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 휴계시간에 대해 관련법은 임금의 삭감만을 금지하고 있으므로 노동시간이 단축된다고 휴계시간까지 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 보장**받을 수 있도록 함.
- ▶ 고용노동부의 지침에 따르면 임신 중인 노동자가 **출산전후휴가 기간 중에 유산·사산한 경우, 출산전후휴가와 별도로 유산·사산휴가를 부여**받을 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 보장**받도록 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 가능**하도록 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 부여**하여야 함. 월경(생리)은 종료(완경)되는 시점이 개인에 따라 천차만별이므로 월경(생리) 없는 연령대로 사업주가 임의 판단하여 노동자에게 생리휴가를 미부여 해서는 안 됨.
- ▶ 또한 **미사용 생리휴가나 회사 측의 사정으로 인해 생리휴가를 사용하지 못한 경우에는 평균임금을 지급**받을 수 있어야 함.

(8) 여성암검진 유급휴가 보장

- ▶ 유방암과 자궁경부암과 같은 여성암은 전체 암 발생의 건의 수위권이지만 여성의 생애주기를 가리지 않고 발생할 수 있는 특수 암 임. 암관리법 시행령에 따라 유방암 및 자궁경부암과 같은 여성암의 검진대상을 20세 이상의 여성으로 확대하였음. 이는 여성의 모성보호와 건강권에 직결되는 사안임으로 의무건강검진 외 여성암검진을 위한 연 2회 이상 유급휴가를 명시하고 단체협약으로 보장되어야 함.

☑ 임신 관련 모성권과 건강권 요구안		
구분	현행	단협안
유해·위험업무 금지	- 「근기법」제65조, 시행령 40조	- 유해·위험업무 사용금지 확대 - ‘사업장 건강보호 규정’ 마련
야간·휴일·시간외노동금지	- 「근기법」제70조	- 비자발적 동의 금지지를 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 유급휴가 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
여성암검진	- 「산안법」제197조 1항 - 연 1회 의무건강검진	- 연 2회 이상 - 유급

4. 출산 관련 모(부)성권

1) 주요 단체협약 요구과제

(1) 출산전후휴가 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】개월의 출산휴가를 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 의리기관의 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, 복직 등 어떠한 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) 모범단체협약 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 권고사항²²⁾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 경우에는 차액을 보전하도록 요구할 필요가 있음.

○ 출산 전 출산휴가 분할 사유 확대 및 횟수나 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 삼한 입덧으로 인해 일상 업무의 어려움을 호소하는 현실을 감안하여 단체협약으로 근로기준법에 명시되어 있는 사유 외에도 △조산의 위

22) ILO 모성보호 협약의 정신은 '여성이 수행하는 노동이 여성과 자녀의 건강에 위험요소가 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.

험이 있는 경우와 △ 입덧이 심한 경우의 사유를 추가하여 임신부의 안전과 태아의 생명이 보호 되도록 강화할 필요가 있음.

- ▶ 또한 출산 전 한도 내에서 분할 사용이 가능하며 분할 횟수나 기간에 제한이 없음. 다만 출산 후의 휴가기간은 연속 45일(다자녀 60일) 이상이어야 함.

○ 출산전후휴가기간 동안 임금 보장

- ▶ 2021년 고용보험에서 지급하는 출산전후휴가급여 상한액이 200만원으로 임. 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 임금인상이 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.
- ▶ 실태조사²³⁾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

23) 임신·출산기 여성근로자의 차별실태와 정책과제(2018, 전기택 외)

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 부모로서 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 확대**하여 단체협약에 명시할 필요가 있음.
- ▶ 배우자출산휴가의 경우 **출산한 날로부터 90일**의 범위 내 노동자가 자율적으로 선택하여 사용할 수 있도록 분할 횟수를 2회 이상으로 늘려야 함. 또한 확대된 유급 배우자 출산휴가를 원활하게 사용하도록 적극 알려내고 임금, 휴가, 인사고과, 복직 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 2회 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 모성보호를 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) 모범단협안 해설

(1) 육아휴직 대상 및 분할 횟수 등

- ▶ 현행법상 육아휴직 개시 일을 기준으로 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 이하의 자녀(만 8세 이하의 만 9세가 되는 날(생일)의 전날까지를 의미하며, 초등학교 2학년 이하의 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 3회에 한하여 나누어 사용할 수 있음**. 그러나 노동자의 필요한 시기에 육아휴직을 사용할 수 있도록 자유롭게 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

첫 3개월 동안 통상임금 100%(상한 월 250만 원)이며 나머지 휴직 기간 동안 통상임금 50%(상한 월 120만 원~하한 월 70만 원)로 책정되어 있습니다.

- ▶ 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 나머지 휴직 기간 동안 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 (매달 75%만 지급되고, 육아휴직 종료 후 복직하여 6개월 이상 계속 근무한 경우 지급 육아휴직 급여의 25%를 지급) 제도’로 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 지원 방안이 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 알려 내고, 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·승급 에서의 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 업무 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 움직임에 참고할 필요가 있음.

☑ 육아휴직 요구안		
구분	현행	단협안
육아휴직	<ul style="list-style-type: none"> - 대상 : 개사일 기준 만 8세 이하 또는 초등학교 2학년 자녀를 둔 부모 - 2회 분할 사용 - 부부 동시 육아휴직 사용 - 불리한 처우 금지 	<ul style="list-style-type: none"> - 고용형태·혼인형태·가족형태와 관계없이 육아휴직 보장 - 자유롭게 분할 사용 - 장애자녀를 둔 경우 육아휴직기간 확대 - 육아휴직 기간 동안 임금 보전 - 대체인력 의무화 - 휴직 후 동일업무 복귀 원칙 및 업무적응훈련 프로그램 운영

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 5시간 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 혼용하여 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 15~25시간(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)	같은
정부지원	최초 주5시간 단축분 : 통상임금 100%(월 상한액 200만원)×근로시간 단축 비율 나머지 단축분 : 통상임금의 80% (월 상한액 150만원)×근로시간 단축 비율	같은
사용기간	육아휴직(1년)+근로시간단축(1년)=최대 2년	육아휴직(1년)+근로시간단축(2년)= 최대 3년
분할사용	육아휴직 : 2회 분할 사용 근로시간 단축 : 최소 3개월 단위로 자유롭게 분할 사용 가능(분할 사용 횟수 제한 없음)	육아휴직 : 3회 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 평균 임금 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」제2조제1항제6호에 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, 인사사고, 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 대체 인력을 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	같음 단축 사유와 상관없이 3년 보장

8. 성희롱 예방을 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 등으

로 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】 ①회사는 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 피해 노동자 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 인사조치	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 자기계발 기회의 취소, 예산 또는 인력 등 가용자원의 제한 또는 제거, 보안정보 또는 비밀정보 사용의 정지 또는 취급 자격의 취소, 그 밖에 근무조건 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

- ▶ 직장갑질119, 2021 직장인 성희롱, 괴롭힘 실태 보고서에 따르면 직장 내 성희롱 피해자는 압도적으로 여성(83.2%)이 많았지만 남성의 비율(12.9%)도 낮지 않았음. 유리 천장·여성에게 불리한 고용 환경으로 인하여 여성은 남성보다 연차·직급이 낮은 경향이 있었는데 이러한 점들이

성희롱에 위험 요소로 작용하였음. 또한 행위자가 사업주, 대표이사인 경우는 29.4%에 이르렀음. 행위자가 조직의 수장인 경우 직장 내 성희롱은 성적 언동을 뛰어 넘는 경향이 있었음.

- ▶ 행위자의 89%는 피해자보다 우위의 관계에 있었으며 특히 비정규직의 경우 피해자가 많았음. 인사권자가 계약 연장을 빌미로 계약직원이나 아르바이트생을 대상으로 성희롱을 저지르거나, 정규직원이 함께 근무하는 하청업체 소속 직원이라 프리랜서를 성희롱하는 경우도 있었음.
- ▶ 또한 직장 내 성희롱을 방지하는 일터에서는 성희롱이 반복되는 경향도 뚜렷했음.
- ▶ 직장 내 성희롱은 개인에 대한 폭력행위로 인권과 노동권을 침해하는 차별행위로 봐야 함. 피해 노동자의 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 굴욕감이나 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, 근로 계약기간에 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

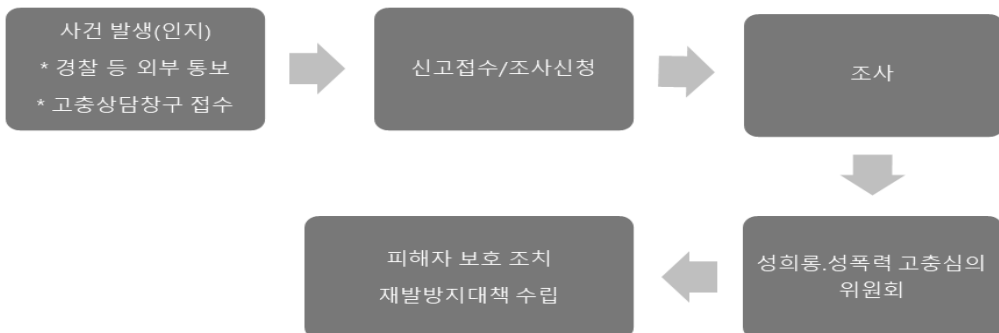
- ▶ 「남녀고용평등법」제13조에 따라 사업주는 직장 내 성희롱을 예방하고 노동자가 안전한 노동환경에서 일할 수 있는 여건을 조성하기 위해 직장 내 성희롱 예방 교육을 매년 실시하여야 함. 또 성희롱 예방 교육의 내용을 노동자가 자유롭게 열람할 수 있는 장소에 항상 게시하여야 함.
- ▶ 성희롱 예방교육에 대해서는 노동조합이 직접 강사섭외, 예방교육의 횟수, 시간, 방법 등에 대해 구체적으로 사업주에게 요구할 수 있어야 함. 교육 횟수를 2회 이상으로 확대하고 교육 1회마다 교육시간을 1시간 이상으로 확보하며 성폭력상담기관 등 외부 전문기관에 위탁하여 강의와 토론식으로 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·조화·회의·인터넷 등 정보통신망을 이용한 사이버 교육 등	소규모 대면식 교육(강의+토론) 단, 30인 이하 소규모 사업장의 경우 대면이 교육이 어려울 경우 인근 사업장과 공동 실시
교육 강사	-	성폭력상담 전문기관 등 노조에서 강사 추천
실태조사	-	사업장 성희롱 실태조사(정기)

○ 성희롱 예방 지침 및 재발방지 규정과 매뉴얼 마련

- ▶ 사업주는 성희롱 예방 교육뿐만 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)**를 반드시 포함하여 구성되어야 함.
- ▶ 고충심의위원회에서는 성희롱·성폭력 성립 여부뿐 아니라 2차 피해, 피해자 보호조치 및 재발 방지대책 등을 심의해야 함. 사건처리 과정에서 발생한 진술내용 등에 대한 비밀유지가 되어야 하며 결과를 피해 신고자와 행위자에게 통지해야 함. 성희롱 여부 및 기타 대책에 대하여 판단 하며 성희롱 성립 시 징계 인사위원회를 거쳐 결정함. 그리고 조사위원과 심의위원은 중복되지 않도록 하여야 함.

○ 사건 종결 단계

- ▶ 고충심의위원회에서 성희롱이 성립되지 않거나 사실관계가 확인되어 행위자 징계 조치가 완료된 이후 사건을 종결하게 됨. 이 단계에서는 징계를 포함한 사후조치와 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 사건

에 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 또는 지지 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 단체협

약에 반영되도록 해야 함. 특히 사업주가 성희롱의 가해자일 경우에는 해결이 어려우므로 국가 인권위원회 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, 유포/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. 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.

⑤ 회사는 명예감독관이 남녀고용평등 관련 법령위반에 대해 회사에 개선사항을 건의할 경우 이에 적극 협조하여야 한다.

⑥ 회사는 명예고용평등감독관의 활동을 이유로 임금, 승진, 승급 등 어떠한 불이익을 주어서는 아니 되며, 노동조합의 동의 없이 해고 등 어떠한 징계도 할 수 없다.

3) 모범단체협안 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 「근참법」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.

XI. 플랫폼노동 등 비정형노동 확산과 대응

요지

- 자본의 외주화 전략 강화, 경제의 서비스화 확대, 디지털 기술발전에 따라 비정형노동이 빠르게 확산하고 있음. 특히 디지털 플랫폼산업의 급속한 성장으로 웹기반 또는 지역기반의 플랫폼 노동자가 전세계적으로 증가하고 있는데, 최근 연구에 따르면 한국은 플랫폼노동에 대한 정의에 따라 22만명에서 55만명 정도로 추산됨.
- 플랫폼노동은 낮은 임금과 불안정한 고용, 재해사고의 높은 위험에 직면해 있으면서도 모호한 법적지위로 노동법과 사회보험을 통한 보호에서 배제되고 있어, 이들에 대한 사회적 보호의 다양한 방안들이 전 세계적으로 검토·추진되고 있음. 미국 캘리포니아 주의 AB5법안과 독일 연방노동사회부의 플랫폼노동자 보호 정책과 같이 노동자성의 입증책임을 기업으로 전환시키는 새로운 기준이 우리나라에도 도입될 필요가 있음.
- 한국노총은 플랫폼노동자에 대한 노동법과 사회보험 적용이 기본이 되어야 하고, 우선적으로 실질적 사용자관계에 있는 노동자에 대한 노동자성 인정과 사회보험 적용범위 확대가 시급히 이루어져야 한다고 요구하고 있음. 또한 종속성이 상대적으로 약한 플랫폼노동자에 대해서도 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 등 기본권이 보장되어야 할 것을 주장하고 있음. 구체적으로는 △경사노위 플랫폼산업위원회 활성화 등 사회적 논의구조의 재정비 △플랫폼노동자의 보편적 산재·고용보험 보장을 위한 즉각적인 제도개선 △노동자 분류기준 재정비 및 플랫폼노동자 권리보장 문제의 사회적 의제화 △플랫폼노동자의 이해대변 역량과 교섭력 형성을 위한 사회적 지원 △플랫폼노동공제회 설립에 대한 제도적 지원을 위한 활동을 강화하고자 함.
- 각 산별연맹과 지역조직 및 현장단위노조는 △산업별 외주화 확산추세 및 고용형태 다변화 실태 점검 △산업별 플랫폼노동자 조직화 추진 또는 초동주체 발굴 및 노총과의 연계 △각 지자체의 비정형노동자 지원정책에 대한 개입 강화가 요구됨

1. 현황 및 문제점

1) 플랫폼노동 등 비정형 노동의 확산

(1) 비정형노동의 확산 배경

- 자본의 외주화 전략 강화

- ▶ 경기변동에 대한 유연한 대응, 고용책임성 회피, 인건비 절감 등을 목적으로 기업들이 핵심역량을 제외한 주변부적인 활동들을 아웃소싱하는 경영전략을 취하면서 하청, 용역, 임시근로자 등 비전형 노동의 활용이 확대됨.

○ 경제의 서비스화 확대

- ▶ 경제에서 차지하는 서비스산업의 비중이 커지고 전통산업의 서비스화가 확대되면서 기존 산업에서 구조조정된 노동력이 다양한 형태의 자영업자로 전환되는 한편 여성·청년·고령층 노동공급의 증가가 유연노동에 대한 수요가 높은 서비스업으로 흡수되면서 파트타임, 시간제아르바이트 등 단시간 노동형태나 독립계약업자, 호출 노동자 등 비정형노동을 확산시킴.

○ 디지털 기술 발전

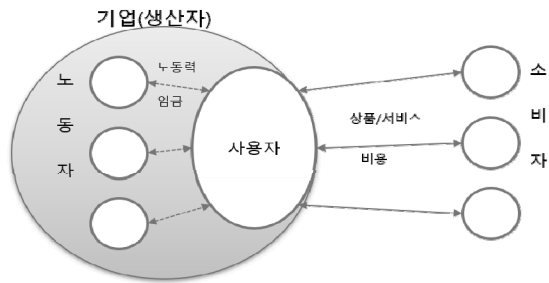
- ▶ 디지털기술의 발전은 업무의 알고리즘화와 실시간 모니터링을 가능케 해 아웃소싱의 확대를 뒷받침하고 초단기 고용계약이나 호출노동의 빠른 증가를 불러일으킴

(2) 플랫폼노동의 등장과 확대

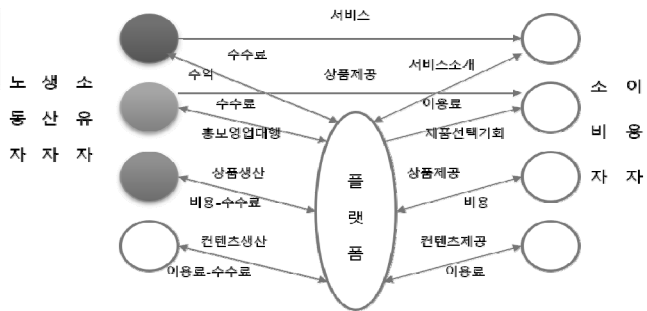
○ 플랫폼경제는 생산자(공급자)와 소비자(수요자)가 플랫폼을 통해 상호작용을 함으로써 가치를 창출하는 사업모델에 기반을 둔 시장영역을 의미

- ※ '플랫폼경제'는 자산과 서비스를 타인과 공유하여 사용함으로써 효율성을 제고하는 경제모델을 일컫는 '공유경제'라는 명칭과 혼용되기도 하나, 현재 일반적으로 지칭되는 플랫폼경제는 플랫폼소유 자본의 사회적 이익 추구가 중심이라 진정한 공유경제라 하기 어려움.
- ※ '플랫폼경제'나 '플랫폼노동'은 '직(Gig)경제'나 '직노동'이라고도 불림. 이때 '직'이란 미국의 재즈 공연장에서 필요에 따라 즉석으로 연주자를 섭외하는 공연을 지칭하는 말로, 플랫폼경제에서 노동력은 필요에 따라 일시적으로 계약되어 활용된다는 특징을 나타냄.

전통적 비즈니스 모델

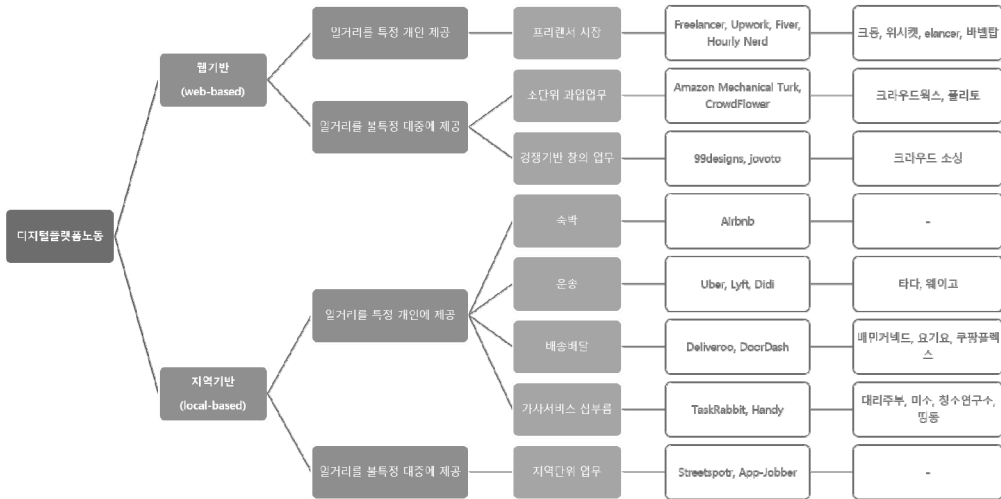


플랫폼 비즈니스 모델



- 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

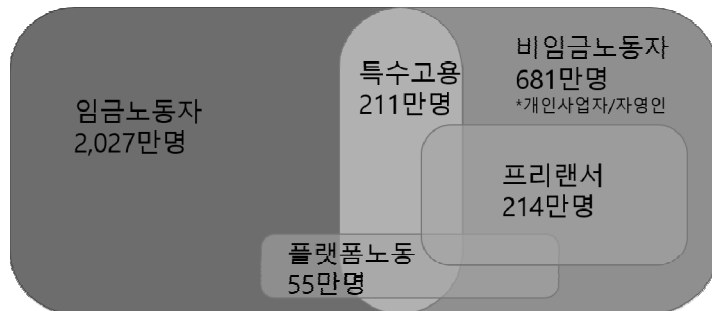
○ 플랫폼노동의 유형



자료 : 김종진(2020)

(3) 우리나라 플랫폼노동자 등 비정형노동자 규모

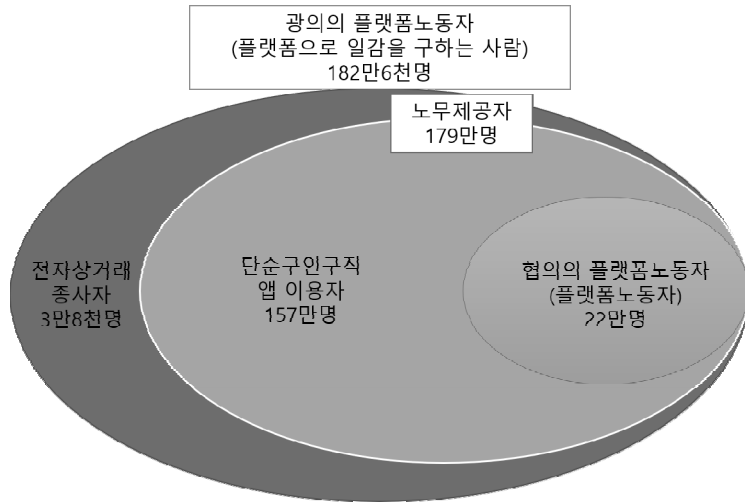
- 임금노동자와 비임금노동자 사이에 특수고용노동자, 플랫폼노동자 등 모호한 고용형태의 노동자가 상당한 규모로 존재함
 - ▶ 2019년 고용정보원의 연구는 플랫폼노동자 규모를 55만명으로 추정



자료 : 정흥준(2019), 김종진(2020)

- ▶ 2020년 한국노동연구원은 플랫폼노동자를 ‘온라인 플랫폼을 통해서 고객이나 일감을 구하는 사람 중 단순 구인구직앱 이용자와 전자상거래 중사자를 제외한 사람’으로 정의하여 그 규모를

22만명으로 추정함.



자료 : 장지연(2020)

▶ 또한 플랫폼노동(광의의 개념)의 직종별 구성은 아래와 같이 조사됨



자료 : 장지연(2020)

(4) 문제점

○ 모호한 법적지위와 사회적 보호체계 배제

- ▶ 플랫폼노동은 전통적인 임금노동자와 달리 사용자가 누구인지 모호하고, 그에 따라 법제도적 책임과 의무가 불확실함에 따라 기존 노동법과 사회보호체계의 사각지대에 놓이게 됨
- ▶ 플랫폼·특수고용·프리랜서 노동자 등 비정형노동자 다수는 근로기준법, 산업안전보건법, 노동조합 및 노동관계조정법, 사회보장법 등 제 법률을 적용받지 못하는 '사회적 배제'의 문제가 있음.

○ 플랫폼기업의 노동조합 불인정

- ▶ 배달, 대리 등 플랫폼노동자가 노동조합을 결성해 플랫폼기업에 교섭을 요구함에도 플랫폼기업 들은 자신들이 사용자가 아니라고 주장하며 교섭을 회피하고 있음.

○ 열악한 일자리¹⁾

1) 김종진(2019), 『디지털 플랫폼노동 논의와 쟁점 검토』, 한국노동사회연구소 이슈페이퍼 2019-11호

- ▶ 플랫폼 노동은 전통적인 통제와 관리 방식 및 노동과정(테일러주의)을 그대로 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·장비구입비 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.

(5) 쟁점²⁾

○ 플랫폼 노동자의 지위

- ▶ 플랫폼노동자에 대한 기존 노동법 적용의 가능성과 타당성
- ▶ 플랫폼노동자의 노동관계법상 지위

○ 플랫폼 노동자의 사용자

- ▶ 플랫폼기업이 사용자에 해당하는지 여부
- ▶ 중간매개사업주(대리점 등)가 존재하는 경우 플랫폼 노동자에 대한 사용자 책임 배분
- ▶ 플랫폼 노동자들이 설립한 노동조합의 단체교섭 요구에 대한 수인의무, 단체행동의 범위

○ 플랫폼 노동자의 노동조건과 노동시간

- ▶ 플랫폼 노동자들에게도 노동시간에 비례하여 최저임금 수준의 보수지급을 강제할 수 있는지 여부
- ▶ 근로시간에 대한 통제 가능 여부

○ 플랫폼 노동자의 노동조합활동

- ▶ 교섭의 대상과 주체, 유급근로시간면제제도, 단체교섭창구단일화제도, 쟁의행위의 절차와 방법

○ 플랫폼 노동자의 사회보험(고용·산재보험) 적용

- ▶ 플랫폼 노동자의 고용·산재보험 적용방식

(6) 플랫폼노동에 대한 국내외 대응 현황

① 주요 국가 및 국제사회 대응³⁾

○ 영국

- ▶ 플랫폼 노동은 「고용권리법」, 「노동시간 규정법」, 「국가최저임금법」 적용대상
- ▶ 고용심판법원은 우버택시 기사를 ‘노동자 또는 노무제공자(workers)’로 보아, ‘국가최저임금법

2) 박은정(2021), 『플랫폼경제와 불안정 노동』, 노동법이론실무학회·(사)노동법연구소 해밀 공동 심포지엄 ‘플랫폼 노동의 노동법적 포섭’ 발표자료

3) 장지연 외(2020), 「디지털시대의 고용안전망」, 한국노동연구원

(National Minimum Wage Act) 상 최저임금 적용대상으로 판결

- ▶ 2013~2022년까지 통합되는 ‘보편적 공제제도 (Universal Credit)’와 관련해 한계고용 노동자 및 디지털 플랫폼 노동에 대한 적용여부 논의중

○ 프랑스

- ▶ 2016년 「노동과 사회적 대화의 현대화 그리고 직업적 경로의 보장에 관한 법」 제정 및 노동법 전 개정을 통해 플랫폼 노동자의 권리와 플랫폼의 사회적 책임 (CSR) 근거규정을 마련.
- ▶ 플랫폼 노동자는 ‘거부의 권리’가 인정되고, 16세 이상 모든 플랫폼 노동자는 ‘직업교육 청구권’을 가진. 플랫폼 ‘기업’은 사회적 책임의 차원에서 산재보험가입 의무와 지속적인 직업교육 의무를 짐. 특히, 플랫폼 노동자를 자영업자와 같은 기반에서 서 있는 것으로 간주하면서도 피고용인에 유사한 이들에게는 노동3권 등 집단적 권리를 부여함.

○ 독일

- ▶ 독일에서는 ‘1인 자영업’의 법적 지위와 적절한 사회보장법적 보호방안이 다각도로 논의되고 있음. 「노동시간선택법」, 응답하지 아니할 권리, 적정 소득보장, 산업안전보건법 개정, 연금·건강보험제도 개혁 등이 포괄적으로 검토.
- ▶ 온라인 음식배달업체 Foodora에서 2016~2017년 분규를 거치며 배달노동자들이 종업원 평의회를 구성한 바 있으며, 2018.11.16 법원은 해고된 배달노동자에 대해 자유계약자가 아닌 ‘피고용인’으로 판결함
- ▶ 2020년 11월 27일 연방노동사회부는 “플랫폼 경제에서의 공정한 노동”이라는 플랫폼노동에 대한 독일정부의 핵심적 정책방향을 발표.

〈참고〉 독일 연방노동사회부의 플랫폼노동자 보호 정책

2020.11.27. 독일 연방노동사회부는 “플랫폼경제에서의 공정한 노동(Faire Arbeit in der Plattformökonomie)”이라는 발표를 통해 플랫폼노동에 관한 독일정부의 핵심적 정책방향을 제시함. 플랫폼경제에서 활동하는 1인 자영업자(Solo-Selbstständige)에 대한 노동법 및 사회보장법상의 보호 내용을 담고 있음.

- 노동플랫폼으로서의 플랫폼 사업자의 책임 강화 : 플랫폼사업자(Plattformbetreiber)는 단지 순수한 소개활동에만 국한되는 것이 아니라 고객 내지 업무위탁인, 플랫폼활동자(Plattformtätige), 플랫폼사업자 간의 3자관계에서 중심적으로 조종하는 역할을 함. 따라서 “노동플랫폼(Arbeitsplattformen)”으로서의 보다 강한 책임을 부여받게 됨. 연방노동사회부는 1인 자영업자의 적절한 활동조건과 그들에 대한 사회적 보호를 보장할 것임. 다만, 계약조건과 형성, 이행 등에 대해 영향을 주지 않고 실제로 소개역할만 하는 사업자에 대해서는 단지 신고 및 통계관련 규율만 적용함.
- 사회적 보호의 강화 : ① 노동자와 비교하여 보호를 필요로 하는 1인 자영업자인 플랫폼활동자들에 대해 법정 연금보험에 편입시키고, 플랫폼사업주의 재정적 부담 방안을 제안함. 또한 건강보험에 대한 플랫폼의 보험료 부담 등에 대해서도 검토함. ② 음식배달이나 운전업무 등과 같이 높은 사고위험에 노출되어 있는 플랫폼노동에 대해서는 산재보험제도를 강화하고, 각 산재보험

조합의 정관에 따른 의무보험가입 제도 등을 재검토함.

- 노동자성 판단을 용이하게 하기 위한 입증책임 완화 : 플랫폼활동자들은 실제 상황에 따라 어떤 계약관계에 있는지 여부가 불안정한 상태에 놓이게 됨. 연방노동사회부는 플랫폼활동자의 노동법적 지위 확인을 보다 용이하게 하도록 하기 위해서 플랫폼노동자를 위한 입증책임규정을 도입하고자 함. 플랫폼활동자가 근로관계 존재에 대한 정황증거(간접증거)를 제시하면 근로관계가 존재하지 않는다는 입증책임은 플랫폼사업자가 부담하도록 하는 것임.
- 공정한 활동조건의 보장 : ① 정부는 1인 자영업자인 플랫폼활동자들을 위한 집단법적 조치를 가능하게 하는 길을 찾고자 함. ② 플랫폼활동자들은 오랫동안 일을 하더라도 온라인으로 갑작스럽게 해지를 통보받게 되는 경우가 많음. 따라서 정부는 플랫폼활동 기간에 따라 최소한의 의무적인 계약해지 예고기간을 법제화하고자 함. ③ 또한, 최소한의 핵심적인 보호규정, 즉, 질병으로 인해 일하지 못하는 경우에 대한 보수의 계속적인 지급, 모성보호, 휴가에 대한 보호규정이 적용되도록 함.
- 계약조건에 대한 통제 : 대부분의 플랫폼활동에 대한 계약 조건들은 사업자에 의해 일방적으로 정해진다는 점을 고려하여, 법무부와 노동사회부는 공동으로 약관규제법상 유효한 계약인지, 효력이 없는 계약인지에 대해 검토함.
- 투명성 제고를 위한 신고 및 통계의무 도입 : 현재 플랫폼노동에 대한 공식적인 통계와 정보가 존재하지 않음. 연방노동사회부는 플랫폼경제를 위한 데이터관리를 개선하고 플랫폼경제의 의미와 발전을 위해 특별한 정보들을 이용할 수 있도록 관리하고자 함. 이에 EU 차원에서 활동하는 모든 플랫폼사업자는 행정관청에 신고할 의무를 부과하고 이와 관련된 내용을 EU 위원회에도 부탁할 것임.

○ 미국

- ▶ 2018년 캘리포니아주 대법원은 노무제공자가 근로자가 아니라 독립계약자라고 주장하기 위해 필요한 요건(ABC) 및 기업의 입증책임을 요구함(3가지 요건 모두 증명하지 못할 경우 근로자로 추정)
 - (A) 업무 수행과 관련하여 계약상이나 실제로 기업의 통제와 지시를 받지 않음
 - (B) 기업의 통상적인 사업 범위 외의 업무를 수행
 - (C) 관례적으로 기업과 독립적으로 설립된 직종, 직업 또는 사업에 종사
- ▶ 2019년 9월 캘리포니아 의회에서 위 판결을 반영한 AB5(Assembly Bill 5) 법안이 통과되었고, 2020년 1월1일부터 시행됨.
- ▶ 플랫폼 기업들은 이에 반발해 플랫폼노동자들이 독립계약자 지위를 유지하도록 하는 주민발의안을 상정해 통과시킴으로써 AB5 법안의 효력이 정지된 상태임.

○ 유럽연합(EU)

- ▶ 유럽연합(EU)은 2019.6.20. 유럽의회와 유럽연합 각료이사회에 의해 '투명하고 예측가능한 노동조건에 관한 지침'을 제정. 기존 지침의 보호대상을 플랫폼 노동을 포함한 영시간 계약, 가사노동, 간헐적 노동, 바우처 기반노동, 훈련생, 견습생 등 모든 노무제공자(workers)로 확장하여 보다 투명하고 예측가능한 고용을 촉진하고 노동조건을 개선하기 위한.

〈플랫폼 노동 관련 해외 핵심 사례〉

구분	세부구분	사례
고용관계의 재정립	고용관계 명확화	<ul style="list-style-type: none"> • 캘리포니아 AB5법령 • 네델란드 고용관계평가법 • 개별기업수준에서의 시도 <ul style="list-style-type: none"> - 덴마크 청소 플랫폼기업 힐퍼(Hilfr) - 영국 택배 플랫폼기업 헤르메스(Heremes)
	종사상 지위 재분류	<ul style="list-style-type: none"> • ILO(2018)의 국제 종사상 지위기준 제언 • 독일 유사노동자 개념 • 이탈리아 프리랜스 혹은 프로젝트 업무 개념 • 스페인의 종속적 자영노동자 개념
	독립계약자에 대한 보호 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 독일 사회보장법 취업자 개념의 확장 • 슬로바키아 자영업자의 사회보험 의무가입 • 독일, 오스트리아 가사노동자의 사회보장제도 적용
양질의 디지털 노동을 위한 노력	플랫폼 노동자의 권리 법제화	<ul style="list-style-type: none"> • 프랑스 노동법 개정: 플랫폼 노동자 정의 및 플랫폼기업의 사회적 책임 부여 • 이탈리아 라치오주(州) 입법: 플랫폼 사업자들로 하여금 노동자 보호의 의무 부여 • 미국 시애틀시 조례: 플랫폼 노동자의 단체협상권 인정
	모범사용자로서 플랫폼 기업 역할 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 독일 클라우드소싱 업체들의 자발적 노력 • 미국 'Good Work Code' 사례 • 미국 청소 플랫폼기업 매니지드바이큐의 자사 플랫폼노동자 정식고용 • 클라우드소싱 업체 리드지니어스의 과업할당 방식 개선: 일차적 업무를 일반 노동자에게 할당하고 남은 업무는 관리자에게 할당 • 영국 배달 플랫폼기업 달리버리의 자체적 기업 복지 강화
	새로운 디지털 노동기준 마련	<ul style="list-style-type: none"> • ILO 및 OECD의 비정형 노동자 포괄 사회보장 촉진 보고서 발행 • 유럽연합의 근로조건 지침 채택 <ul style="list-style-type: none"> - 4주간 주 3시간 이상 일하는 노동자 대상 - 근로조건 및 작업기간 사전제공, 수습기간 제한, 영시간 근로계약 허용방지, 의무 교육 제공 등 권리 명시
	플랫폼산업에 대한 감시와 소비자 책임성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 페어크라우드워크: 노동자의 관점에서 플랫폼산업의 감시권 역할 수행 (독일 금속노조, 오스트리아 노동조합연맹 및 노동국, 스웨덴 사무노조) • 아마존의 터콕티콘
노사관계의 확립과 노동자 이해대변	단체협약 체결	<ul style="list-style-type: none"> • 덴마크 청소 플랫폼기업 힐퍼(최초) • 영국 배달 플랫폼기업 헤르메스 • 스페인 배달 플랫폼기업 달리버루 • 호주 인력중개 플랫폼기업 에어태스커
	공동규제를 위한 거버넌스 구축	<ul style="list-style-type: none"> • 이탈리아 플랫폼기업 노사정 간 사회적 대화 • 독일 옴부즈 오피스: 플랫폼사내 내 분쟁조정기구(노사위원회)
	플랫폼 노동의 이해대변	<ul style="list-style-type: none"> • 네델란드 달리버루, 우버 이츠, 테이크어웨이 노동자 간 라이더유니온 조직 • 미국 우버 독립운전자길드 창설(사용자 측에서의 가입)
사회보장시스템의 혁신	이동형 사회복지 실현	<ul style="list-style-type: none"> • 미국 가사노동자연맹의 온라인 복지플랫폼 알리아(Alia)
	초국적 디지털 사회보장제도	<ul style="list-style-type: none"> • ILO '일의 미래를 위한 글로벌 위원회' 제언

자료 : 이승윤·백승호·김태환·박성준(2020), 「주요국 고용안전망의 현황과 시사점」, 중앙대학교

② 국내 현황

- 디지털플랫폼산업의 성장과 함께 플랫폼노동이 급속히 확산되는 한편, 새로운 산업과 전통산업과의 갈등(예: '타다'에 대한 택시산업 노사의 투쟁) 또는 기존 제도와의 상충(예: 홈스토리 등 가사서비스 플랫폼에

대한 규제 샌드박스 특례 적용)이 이슈화되면서 플랫폼노동에 대한 사회적 논의가 활발해짐.

- 경제사회노동위원회는「디지털전환과 노동의 미래 위원회」를 2018년 7월 설치하여 △디지털전환의 영향과 노사정 대응 방향 △디지털 플랫폼 노동 실태와 정책 과제 △IT 인력증개 플랫폼 실태 및 종사자 보호 방안 △사람중심 스마트공장을 위한 사회적 협업 모델 등을 논의함.
 - ▶ 2019년 상반기부터 디지털플랫폼노동과 관련한 논의를 본격화하여 2019년 7월에 향후 사회적 대응과제를 제안하고, 2020년 상반기엔 IT·SW 개발 분야 플랫폼 경제 활성화 및 노동자 지원 방안에 대한 논의를 진행해 2020년 5월에 합의문을 발표함 : △IT 인력·프로젝트 증개 플랫폼 기업 자율규범(Code of Conduct) 실행 추진(계약체결, 대금결제, 수수료, 세금, 차별 방지, 평가제도, 경력증명, 분쟁해결 등 플랫폼 기업이 종사자 보호를 위해 기본적으로 준수해야 할 사항 포함) △IT 프리랜서 및 플랫폼 노동 종사자 지원 방안(사회보험 적용, 맞춤형 교육 활성화, 플랫폼 협동조합 설립·운영 지원, 긴급 고용안정지원금 지원 등) △플랫폼 모범사례 발굴 및 조사·연구
 - ▶ 2020년 5월부터 디전노미 내에 「디지털플랫폼노동:배달업종분과위」를 설치하여 △배달종사자 산재보험 가입 실태 및 개선방안 △이륜차 보험 실태 및 개선방안 △배달종사자의 안전한 업무 환경 조성방안 등에 대해 논의하였고, 9월에 「배달노동종사자의 산재보험 사각지대 해소를 위한 노사정 합의문」을 채택함 : △노사정은 배달노동종사자들의 산재보험 가입을 위해 노력 △노사정은 배달노동종사자의 산재보험 적용기준 재검토 및 적용제의 신청 남용 방지 방안 마련 △근로복지공단과 배달플랫폼 관련 업계는 배달노동종사자의 산재보험 적용 및 보상과 관련한 자료의 공유 체계 구축 등을 내용으로 하는 업무협약 체결 추진 △향후 징수체계 등 제도개선에 관한 사회적 논의 추진
- 일자리위원회는 2019년 9월「플랫폼노동TF」를 설치하여 단기적으로 플랫폼노동자 사회적 보호방안 및 플랫폼 비즈니스를 통한 양질의 일자리 창출 방안을, 중·장기적으로는 새로운 고용관계를 반영한 법적 개념 정립 및 통계 개선 방안을 마련하는 것을 목적으로 논의를 진행.
 - ▶ 2020년 7월까지 11차례 회의를 진행하였고, 논의결과를 바탕으로 △2020년 중 플랫폼 일자리 종사자 규모 추정 연구 △플랫폼 일자리 종사자 보호에 관한 대책 마련 등 추진키로 함 : △플랫폼 노동 실태 파악을 위한 통계 기반 구축 △플랫폼 노동의 사회적 보호 방안 마련 △종사자 노무제공 조건 보호 및 공정한 거래질서 확립(직종별 특성 고려한 가이드라인 마련 및 표준계약서 보급 확대) △플랫폼 사업 당사자 참여 기구 마련 (대화기구 마련, 협동조합 및 공제회 설립 지원) △양질의 플랫폼 일자리 생태계 조성
- 4차산업혁명위원회는 생활물류 산업의 성장과 종사자 보호를 위해 관계부처·이해관계자·전문가 등으로 「배달종사자 안전망 TF」를 구성하여 배달종사자 안전망 강화방안에 대한 논의를 진행(2019.3월~11월) 하여 제도개선방안을 2019년 12월에 발표 : △근거법률 마련 등 제도 정비 △배달종사자 보험 개선 및 공제조합 도입 △고용보험 및 산재보험 개선 △배달종사자 안전 강화 △실태조사 및 불공정거래 관행 개선
- 한편, 2020년 5월 민주노총 서비스연맹과 코리아스타트업포럼이 주도하는 노사자율적 대화기구인 「플랫폼노동 대안 마련을 위한 사회적 대화 포럼」이 구성되어 5개월간의 논의를 통해 배달서비스 부문에 대한 협약을 체결함
 - ※ 총칙, 공정한 계약, 작업조건과 보상, 안전과 보건, 정보보호와 소통, 정부에 대한 건의사항으로 구성
- 2020.12.21. 정부는 「플랫폼종사자 보호대책」을 발표하고, 2021년 2월 현재 「온라인플랫폼종사자 보

호 및 지원에 관한 법률(안)」발의를 추진중

- ▶ 주요내용 : △고용상지위 자문기구 설치 △온라인플랫폼 이용계약(계약 변경·해지시 사전 서면 고지) 및 플랫폼 운영자의 책임 명시(개인정보보호, 정보제공 의무 등) △플랫폼 종사자 보호(공정 노무제공계약 체결, 보수지급기준 사전 고지, 차별차우 금지, 괴롭힘 금지, 임신·출산·육아 보호, 직업능력개발 촉진·지원, 단체설립 자유) △공제사업 (플랫폼운영자의 공제조합 설립 및 정부지원 가능) △정부책무(5년범위 주기적 기본계획 수립, 실태조사, 표준계약서 보급 등) △행정지도 및 시정명령
- ▶ 한국노총은 △자문기구 설치는 플랫폼노동자의 노동자성 인정에 대한 본질적인 해법이 아니며 판단기준의 법적근거 제시 또는 입증책임 전환의 규정이 마련될 필요가 있고 △플랫폼노동자의 단체설립과 관련해서는 단체의 법적지위나 활동사항이 명시되어야 하며 △공제회 설립주체가 플랫폼운영자로만 국한될 것이 아니라 노동조합 또는 플랫폼노동자로 확대되어야 한다는 점 등 입법안의 수정·보완을 요구함.

2. 한국노총의 입장 및 대응방안

1) 플랫폼노동 등 비정형 확산 관련

(1) 플랫폼노동 관련 한국노총의 기본 입장

- 플랫폼노동자에 대한 노동법과 사회보험 적용이 기본이 되어야 함
 - ▶ 근로기준법상 '근로자' 개념의 확대
 - ▶ 플랫폼노동자의 노동조합 활동에 대한 권리와 플랫폼기업의 사용자로서의 책임 강화
 - ▶ 모든 직종의 플랫폼노동자·특고노동자에 대한 산재·고용보험 당연 적용
- 우선적으로 실질적 사용종속관계에 있는 노동자에 대한 노동자성 인정과 사회보험 적용범위 확대가 시급히 이루어져야 함
 - ▶ 노동자 분류기준 재정비
 - ▶ 산재보험의 전속성기준 및 적용제외 신청제도 폐지
 - ▶ 산재·고용보험 적용 대상 확대
- 종속성이 상대적으로 약한 플랫폼노동자에 대해서도 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 등 기본권이 보장되어야 함.

(2) 플랫폼노동 확산에 대한 한국노총의 대응 방향

- 사회적 논의구조의 재정비
 - ▶ 플랫폼노동에 대한 사회적 논의는 이슈와 대상업종에 따라 대표성과 전문성을 갖춘 주체들이 참여하는 다양한 논의체들의 중층적 구조에서 이루어질 수밖에 없음.
 - ▶ 하지만 공식적 사회적 대화기구인 경사노위에서 각종의 연구조사와 사회적 논의를 총괄·점검

하고 체계적으로 관리할 수 있도록 하는 것이 바람직함. 이를 위해서는 경사노위 내에 새롭게 설치되는 「(가칭)플랫폼산업위원회」의 역할을 강화할 필요가 있음.

○ 플랫폼노동자의 보편적 산재·고용보험 보장을 위한 즉각적인 제도개선

- ▶ 각종 위원회에서의 솔한 논의와 합의에도 불구하고 산재보험에서의 진속성기준 폐지나 고용보험에서의 직종별 단계적 적용확대가 아닌 전면적 적용이 현실화될 기미가 보이지 않음.
- ▶ 플랫폼노동에 대한 사회적 보호를 획기적으로 강화하기 위해선 정부가 소극적 태도를 벗어나 근본적 제약요인을 제거하기 위해 노력해야함.

○ 노동자 분류기준 재정비 및 플랫폼노동자 권리보장 문제의 사회적 의제화

- ▶ 2019년 9월 캘리포니아 주 의회에서 통과된 AB5법안(Assembly Bill 5)을 참고해 노동자 분류 기준이 재정비되어야 함.
- ▶ 임금수준, 플랫폼이용수수료, 노동조건, 업무취득, 계약해지 등과 관련해 플랫폼노동자들의 집단적 이해대변을 위한 단결권과 교섭권 등 기본권 보장이 이루어져야 하며 이는 플랫폼기업들의 시혜가 아닌 제도화된 권리로 자리매김되어야 함.
- ▶ 한편, 플랫폼노동자의 노동기본권을 기존 노동법·제도의 확장을 통해 보장하거나 보다 낮은 수준의 노동권을 부여하는 등의 방식에 대해 향후 본격적인 사회적 대화가 요구됨.

○ 보다 다양한 플랫폼산업부문에서의 사회적 대화와 당사자 교섭 추진

- ▶ 배달업종을 넘어서 대리운전, 기사·돌봄서비스 등 노사 주체가 일정하게 형성되어 있는 부문부터 사회적 대화와 당사자간 교섭을 확대해야 함.
- ▶ 지역기반 플랫폼노동뿐만 아니라 웹기반 플랫폼노동에 대해서도 노사 당사자가 참여하는 사회적 대화가 이루어질 수 있도록 해 새로운 산업에서 노동자 권리보장과 보호의무를 포함한 ‘물’을 형성할 필요가 있음.

○ 플랫폼노동자의 이해대변 역량과 교섭력 형성을 위한 사회적 지원

- ▶ 플랫폼노동자의 업무조건이 플랫폼에 의해 일방적으로 결정되고 있어 노동자들의 집단적 교섭력 형성이 요구됨에도 개별화·파편화된 플랫폼노동의 특성상 자생적 조직화가 이루어지기 어려움.
- ▶ 플랫폼산업에서의 노동권 보장을 위해 노동조합을 비롯한 다양한 형태의 이해대변조직의 형성을 사회적으로 지원하는 구조가 마련되어야 하며, 정부 역시 경기도의 사례와 같이 플랫폼노동자의 조직화를 지원하는 제도적 환경 조성을 위해 역할할 필요가 있음.

○ 플랫폼노동공제회 설립에 대한 제도적 지원

- ▶ 플랫폼노동공제회는 사회적 보호의 보완 장치이자 당사자 이해대변과 교섭력 형성을 위한 거점으로 역할할 수 있음.
- ▶ 공제회는 플랫폼·특고노동자에 대한 산재보험 적용확대와 전국민고용보험 가입이 실질적으로 이루어지기까지 실업부조나 퇴직공제 등을 통해 상해/사고나 일감 축소 등에 따른 경제적 충격을 완화하고, 작업수단의 구매·관리 비용 및 관련 보험료까지 노동자 개인이 부담하고 있는 플랫폼노동의 구조에서 업종/직종별 특성에 따라 공제보험상품을 마련해 경제적 부담을 줄이며, 노동이력에 대한 정보를 공제회가 플랫폼업체로부터 받아 금융기관 대출이나 국공립어린이집 이용시 필요한 경력증명 및 소득증빙 등의 기능을 수행할 수 있음.

- ▶ 공제회의 위상, 재원에 대한 사회적 부담, 활성화를 위한 제도개선과제 등에 대한 사회적 논의가 보다 적극적으로 이루어질 필요가 있음.

(3) 산별·지역 및 단위노조의 역할

- 산업별 외주화 확산추세 및 고용형태 다변화 실태 점검
 - ▶ 각 산업 차원의 플랫폼노동 등 비정형노동 확산 실태 및 문제점 파악
 - ▶ 운송, 서비스 직종 분야에서의 비정형노동자 인력활용 현황 및 고용대체 가능성 점검
- 조직화
 - ▶ 해당 산별조직 차원에서 플랫폼택시 운전자, 플랫폼 돌봄서비스 종사자 등 최근 확대되고 있는 플랫폼노동자 조직화 추진
 - ▶ 배달·대리운전·가사노동자 등 주요 플랫폼노동 직종 노동자 조직화를 위한 초동주체를 각 지역별로 발굴하고 노총과 연계
- 지자체 비정형노동자 지원정책 개입
 - ▶ 각 지역별로 확대되고 있는 불안정·취약노동자 지원사업에 참여하고 실질적 지원방안 요구
 - ▶ 각 지자체의 노동자지원센터 또는 이동노동자 쉼터 사업 참여

3. 핵심체크포인트

1) 고용형태 변화에 대한 산별조직의 대응력을 강화해야 함

- 산별조직들은 각 산업별 외주화 확산추세 및 고용형태 다변화 경향을 점검하고 문제점을 파악하여 산별 교섭 또는 산업차원의 사회적 대화의 의제로 제기할 필요가 있음.
- 또한 플랫폼택시, 플랫폼가사서비스 등 운송분야와 서비스 직종에서 특히 비정형노동자의 인력활용이 확대되고 있는만큼 기존 고용의 대체에 대한 정책대응뿐만 아니라 실제 당사자들에 대한 조직화도 함께 추진되어야 함.

2) 각 지역조직들은 지자체 정책에 대한 정책개입을 강화하고 조직화 거점을 확보할 필요가 있음.

- 최근 각 지자체들에서 플랫폼·특고·프리랜서 등 비정형노동자의 보호와 지원정책을 강화하고 있으나 실효성이 떨어짐. 한국노총 각 지역조직이 당사자 이해대변 조직으로서의 역할을 강화해 효과적 정책대안을 제시해 나감으로써 지역사회에서 한국노총의 위상을 제고해 나가야 함.
- 각 지자체별로 추진중인 노동자(비정규직)지원센터 또는 이동노동자 쉼터 사업에 조직적으로 참여하고 노총중앙과의 연계를 강화할 필요가 있음. 이는 한국노총의 비정형노동자 조직화의 거점으로서 기능할 수 있음.

XII. 인구고령화에 따른 중고령자 고용대책과 노동조합의 대응

요지

- 우리나라는 OECD 회원국에 비해 초저출산·고령화의 빠른 진전으로 생산가능인구(15~64세) 감소 등 급격한 인구구조 변화를 겪고 있음. 고령화는 노동력 부족, 노후 불안, 실질은퇴연령-주된 일자리에서의 퇴직연령의 차이로 인해 중고령자의 고용, 일자리 등의 문제를 안고 있음.
- 2016(2017)년부터 법정 정년 60세 의무화가 시행되고 있지만 급속한 고령화로 고령자 증가, 기대수명 증가, 2019년 대법원 육체노동 가동연한 65세 상향, 국민연금수급연령과 정년퇴직연령과의 차이 등으로 인해 '정년연장'에 대한 기대가 높아지고 있음.
- 노동현장에서는 단체교섭에서 정년연장 요구가 전면에 등장하고 있음.¹⁾ 게다가 2020년 5월부터 「고령자고용법 시행령」개정에 따라 재취업지원서비스 의무화가 시행되고 있으므로 노동조합에서는 국민연금 수급연령과 연계한 정년연장과 함께 현실적인 퇴직과 이직 준비를 위한 재취업과 창업지원프로그램을 보다 적극적으로 요구할 필요가 있음.
- 한국노총은 지난 21대 총선정책요구에 '사회연대형 세대 간 상생, 연대형 일자리 생태계' 구축 과제로 '재직 고령자의 노동시간 단축을 통한 청년 일자리 36만개 만들기', '법정 정년 65세 이상 연장'을 제시한 바 있으며, 차기 대통령 선거 정책요구안으로 적극 추진할 계획임.

1. 인구구조의 변화와 고령자²⁾ 고용현황

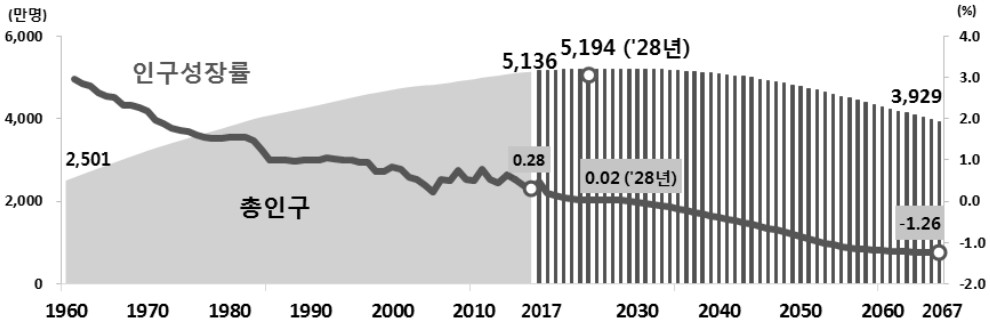
1) 저출산·고령화로 인한 인구구조의 변화

- 통계청 장래인구특별추계(2017~2067)에 따르면 2017년 5,136만명에서 증가하다가 2028년 5,194만명을 정점으로 감소하기 시작해 2067년에는 3,929만명에 이를 것으로 전망

1) 한국노총 소속 자동차노련은 2021년 단체협약 개선 방향으로 '조건 없는 정년 연장'을 요구하고 있음. 또한 지속적인 정년연장 요구를 통해 산하조직 평균 62~63세까지 정년합의를 이끌어낸 바 있음. H완성차노조는 정년을 2014년부터 국민연금 수령 시기인 61~65세로 늦추는 안을 최초로 요구한 이후 지속적으로 교섭의제로 정년을 요구하고 있음. K완성차 노동조합도 H완성차 노조와 동일한 내용을 담아 정년연장을 요구하고 있으며 지엠도 만65세까지 단계적으로 연장하는 안을 요구하고 있음. 금융권은 2020년 중앙 산별교섭에서 65세까지 연장 요구함. 그 후속조치로 2021. 2. 현재 정년연장 및 임금체계 개편 노사공동 TF를 진행하고 있음.

2) 이 지침은 「고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법률」으로 중심으로 작성되었으며, 관련법에 명시하고 있는 준고령자 나이는 50세 이상을 말함.

〈 총인구 및 인구성장률, 1960~2067년 〉



○ 우리나라 합계출산율(가임기간 15~49세 동안 기대되는 평균 출생아 수)은 2002년부터 초저출산율 수준(1.3명 미만)이 지속되다가 2018년 0.98명대로 내려가 2020년 0.8명대가 될 것으로 전망하는 가운데 초저출산 현상이 지속되고 있음.

○ 고령인구는 2017년 707만명에서 2025년에는 1,000만명을 넘고, 2067년에는 1,827만명까지 증가할 전망. 고령인구 비중은 2017년 13.8%에서 빠르게 증가하여 2020년 15.7%, 2025년 20%, 2036년 30%, 2051년 40%를 초과되어 고령화 속도가 매우 가파름.

○ 베이비부머(1955~1963년생)의 고령화와 지속적인 초저출산 현상으로 급격한 고령화가 진행되고 있음.

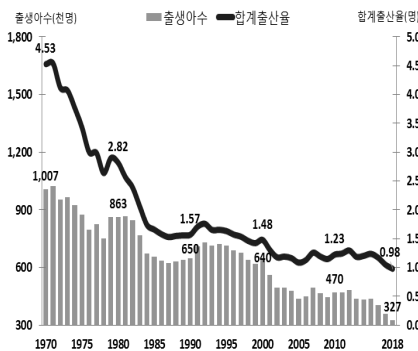
○ 고령화가 이미 급속히 진행되고 있는 외국의 경우 고령사회에서 초고령 사회로의 진입은 일본이 11년, 독일이 36년이 걸린데 비해 우리나라는 8년 안에 도달할 것으로 예상되고 있어 우리나라의 고령화가 빠른 것을 알 수 있음.

* 고령화 사회(7%)→고령 사회(14%)→초고령 사회(20%)

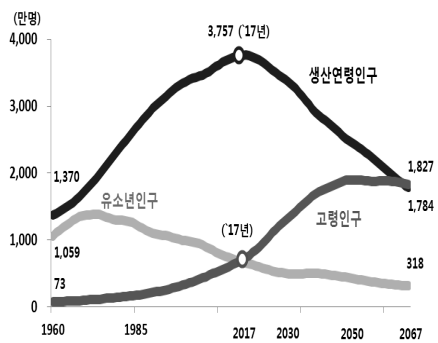
* 총부양비(생산연령인구 1백명당 부양할 인구) : 2017년 36.7명 → 2038년 70명

* 노령화지수(유소년인구 1백명당 고령인구수) : 2017년 105.1명 → 2026년 206명

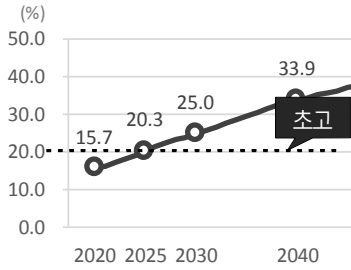
〈 출생아수 및 합계출산율, 1970~2018년 〉



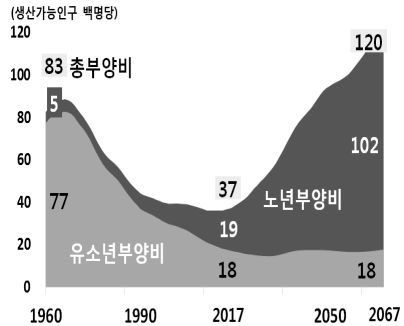
〈 연령별 인구구조, 1960~2067년 〉



〈고령인구(65세 이상) 비중, 1960~2067년〉



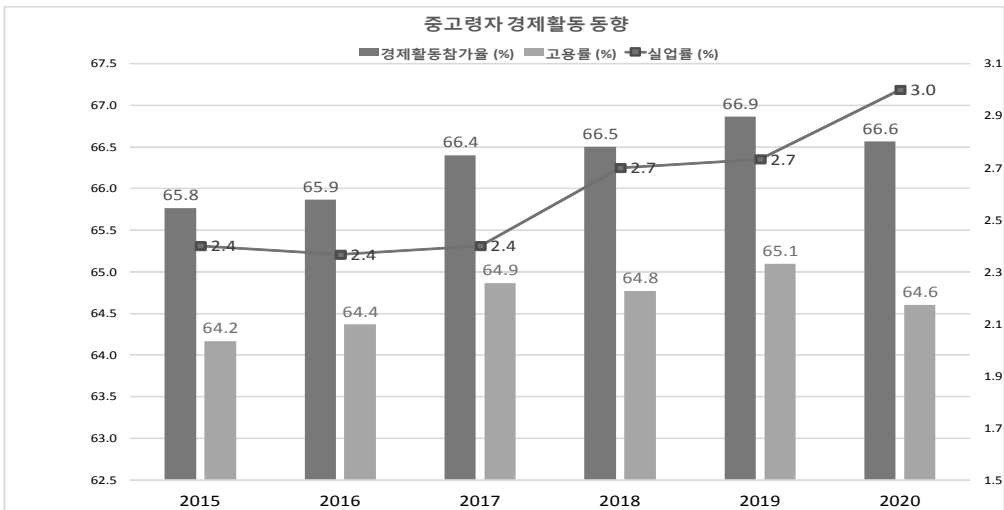
〈부양비, 1960~2067년〉



자료: 통계청, 「장래인구특별추계: 2017~2067」

2) 중고령자 고용현황

○ 중장년의 고용실태 분석 결과 우리나라의 40대 이상 중고령자의 연도별 평균 경제활동참가율과 고용률을 보면 60%중반대로경제활동을 활발히 하고 있는 것으로 나타남. 실업률에서도 매년 상승 경향을 보이는 데 중장년 일자리가 대부분 저임금 불안정한 일자리이기 때문인 것으로 보임.

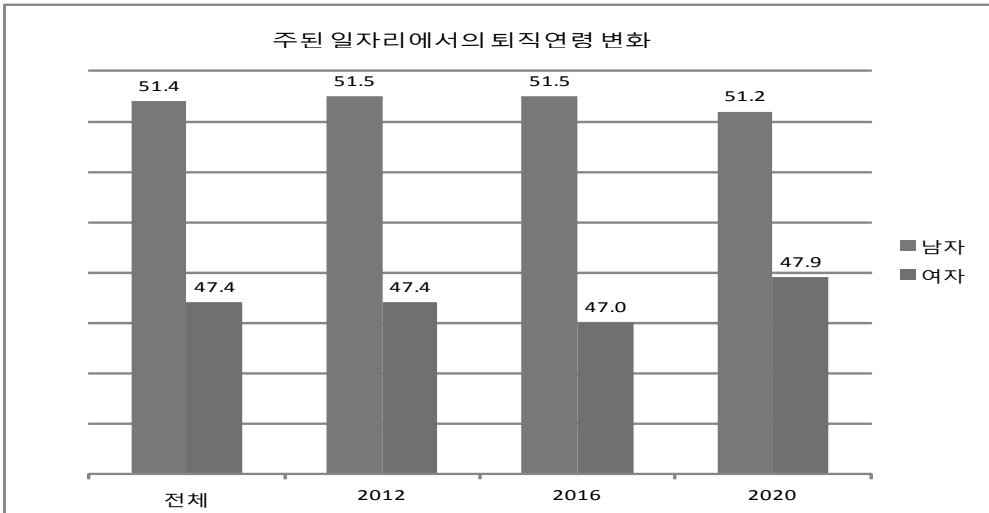


자료: 통계청

○ 한편, 우리나라의 지난 5년간 고령자 경제활동참가율은 OECD국가의 평균(61.2~64.4%)에 비해 한국의 고령자 경제활동참가율은 67.9~68.9%로 높은 편임. 특히 2020년 OECD 국가들의 남성 평균 고령자들은 60세 이후 경제활동참가율이 급격히 하락해 65세 이후에는 50% 이하로 떨어지는 반면, 한국 남성은 65세 이상이 되어도 60% 가까운 경제활동 참가율을 보이며 70세의 경우에도 40% 이상이 경제활동에 참여하고 있음. 한국 여성의 경제활동인구도 최근 들어 고령노동자들의 경제활동참가율이 급격히 증가하는 것을 알 수 있음(정혜윤 외, 2020).

3) 주된 일자리 퇴직연령과 실질 은퇴연령의 간극

○ 통계청 고령층 부가조사(2012~2020) 분석 결과, 가장 오래 근무한 일자리를 그만 둔 연령 및 평균이직 연령을 보면 평균 남성이 51.4세, 여성이 47.4세로 나타났다. 장년층의 약 50% 가까이 50대 초반에 생애 주된 일자리에서 퇴직을 하고 있음. 60세 정년 기준으로 보면 남성노동자의 약 49%, 여성 노동자의 약 53%가 주된 일자리에서 퇴직을 하는 것으로 추정됨.



* 자료: 통계청

- 주된 일자리에서 일을 그만둔 이유로는 남성의 경우 조업중단, 휴·폐업(38.6%), 권고사직, 명예퇴직, 정리해고(18.6%), 건강상 이유(14.1%), 정년퇴직(13.0) 순으로 나타남. 여성의 경우에는 조업중단, 휴·폐업(28.4%), 가족 돌봄(25.2%), 건강상 이유(23.9%), 권고사직, 명예퇴직, 정리해고(7.0%) 순으로 남녀의 상황이 차이가 있는 것으로 나타나지만 대부분 비자발적 사유에 의한 퇴직임을 알 수 있음.
- OECD 국가 평균 은퇴연령은 남성이 65.4세, 여성이 63.7세인 반면, 우리나라의 실질은퇴연령³⁾은 한국은 남성이 72.3세, 여성이 72.3세로 OECD 보다 각각 6.9세, 8.6세의 격차가 나는 것으로 나타남⁴⁾. 이는 우리나라 장년층이 다른 국가의 장년층에 비해 공식적인 은퇴 후에도 장기간 노동시장에 머물러 있는 것을 알 수 있음.
- 이처럼 장년층의 주된 일자리에서의 퇴직연령은 50세 전후로 법정 정년연령인 60세와 10년의 차이가 있음. 실질은퇴연령은 70세 초반으로 나타나, 사실상 퇴직 후에도 20년 가까이 노동시장에 잔류하는 것을 확인할 수 있음.

4) 소결

○ 초저출산·고령화가 가속화되는 되고 있는 가운데 20~30대 고용·소득 감소 등 코로나19 충격이 가세함에 따라 저출산·고령화가 가속화될 전망이다. 이러한 인구구조 변화 여건은 우리나라의 고령인구 비중이 세

3) 실질은퇴연령 : 노동시장에서 완전히 퇴장하여 더 이상 경제활동에 참여하지 않는 나이

4) 국회입법조사처(2019), 국제통계 동향과 분석-OECD 통계에서 나타난 한국 노인의 삶과 시사점(p.3)

계에서 가장 높아지는 시기를 당초 예상보다 앞당겨질 가능성을 내다보고 있음⁵⁾.

- 이러한 전망치와 함께 기대 수명 증가로 중장년층이 노동시장에 유입되는 수는 계속 늘어날 것으로 예상되고 있음. 퇴직 후에도 노동시장에 잔류하는 장년층의 경제활동인구 증가로 노동시장 은퇴연령이 늦어지는 추세임. 65세 이상 노인의 경제활동참가율에서 한국은 OECD 회원국 중 1~2위를 차지하고 있음. 이렇듯 노인의 경제활동참가율이 높은 이유는 노인의 소득빈곤율이 OECD 회원국 중 가장 높은 수준이기 때문임.
- 노동시장 내 중고령층 일자리는 대부분 시간제 일자리 비중이 높고, 저임금 비정규직 등 불안정 노동이 늘고 있음. 특히 시간제 근로자 현황을 보면 남성 시간제 노동자는 60세 이상 고령층과 30대를 중심으로 증가하는 것으로 나타남.
- 인구고령화 속도가 빠르지만 2020년 기준으로 국민연금의 소득대체율은 22.4%에 불과해 노인빈곤율이 상대적으로 높고 고령취업자 비중이 급격히 확대되고 있음(정혜윤 외, 2020).
- 한국인 기대수명은 82.4세로 고령자층은 생계비 마련을 주목적으로 저임금 비정규직 일자리에서 가장 오랜 기간 일하기 때문에 은퇴 후 사망까지의 기간이 OECD 회원국 중 가장 짧은 국가임⁶⁾.
- 따라서 5060 중고령층의 고용활성화를 위해서는 고용안정성과 일자리의 질 개선 등 고용환경이 개선되어야 함. 이를 위해서는 주된 일자리에서 오랫동안 일할 수 있어야 하며, 주된 일자리에서 이탈시 좋은 일자리로 이직될 수 있도록 재취업지원을 강화할 필요가 있음.

2. 정부 중장년 고용정책의 문제점

1) 저출산·고령화 인구구조 변화에 따른 정부차원의 대응

- 2019. 3, 「인구구조변화에 따른 대응방향⁷⁾」마련, 「저출산·고령사회 기본계획」의 핵심과제 추진, 「1기 인구정책TF(’19.6)」, 「2기 인구정책TF(20.1~)」, 「3기 인구정책TF(21.미정) 구성」 논의
- 정부는 인구문제의 심각성을 재인식하고 범부처 차원의 인구구조 변화에 대한 대응 차원에서 전문가 중심의 「인구정책TF」논의를 2년 넘게 준비해오는 과정에서 노동계를 완전 배제함.
- 그동안 8개 핵심과제와 25개 과제를 논의해오면서 기존 정책만 되풀이 하고 있다는 점과 함께 중장년 고용활성화를 위한 “장년연장”과 “국민연금 개혁” 등 주요 논의가 빠졌다는 비판을 받고 있음.⁸⁾

5) 한국은행, BOK 이슈노트-포스트 코로나 시대 인구구조변화 여건 점검(2020-17)

6) 국회입법조사처(2019.12), OECD 통계에서 나타난 한국 노인의 삶과 시사점(원시연)

7) 1. 생산연령인구 확충을 위한 고령자 계속고용 및 재취업 활성화

▲ 고령자 고용연장 : ①60세 이상 고령자고용지원금 상향(’19년 27만원→’20년 30만원) ②고령자 계속고용장려금 신설 ③신중년적합 직무고용장려금 확대 ④고령자 고용연장을 위한 사업체 컨설팅 ⑤계속고용제도 도입

▲ 고령자 재취업 지원 및 고용안정 : ①중기 근로자 재취업지원서비스, 생애경력설계서비스 확대 ② 장년근로시간단축제도 활성화 ③ 장년근로시간단축제도 활성화

13. 고령인구 증가 대응을 위한 ▲ 고령친화 산업업 창출전략 수립 등 고령인력 활용 증대 및 고령친화산업 육성 ▲ 고령인구 맞춤형 주택 정책 및 도시계획 등

8) 서울경제(2021.1.27) 3기 인구정책TF, 국민연금 개혁은 외면 <https://www.sedaily.com/NewsView/22HF5BKBSB>

정책 목표	인구구조 변화에 대한 적응력 강화	
	인구 감소	구조 변화
1기 인구 정책 TF 〔19 년〕	<p>① 생산연령인구 확충</p> <p>① 고령자 계속고용 및 재취업 활성화</p> <p>② 외국인력 효율적 활용, 우수인재 유치, 외국인 정책 통합</p> <p>② 절대인구 감소 충격 완화</p> <p>① (교육) 교원수급 조정 및 학교시설 복합화, 평생·직업교육 기능 강화</p> <p>② (국방) 간부 중심의 병력구조 정예화, 군인력 획득체계 개선</p> <p>③ (공공서비스) 공공생활 서비스 체계 개편</p> <p>④ (지방) 자치단체간 협력 활성화 지원, 지역공모사업 연계·혁신</p>	<p>③ 복지지출 증가 관리</p> <p>① 재정관리시스템 개선</p> <p>② 노인복지정책의 지속가능성 제고</p> <p>③ 장기요양보험 재정안정화</p> <p>④ 고령인구 증가 대응</p> <p>① (산업) 고령친화 신산업 육성, 생산·제조 현장 스마트화 및 디지털화</p> <p>② (주거) 주택정책 방향 전환, 인구구조를 반영한 도시공간 조성</p> <p>③ (금융) 주택연금 활성화, 퇴직·개인연금 노후소득보장 기능강화</p>
	2기 인구 정책 TF 〔20 년〕	<p>① 경제활동 참여 확대 (인적자원반, 여성반, 외국인반)</p> <p>① (여성) 경력단절예방·취업지원 등</p> <p>② (청년) 취업지원·사회활동참여촉진</p> <p>③ (고령자) 고령자 고용 활성화 여건 조성, 활성화 위한 논의 개시</p> <p>④ (외국인) 우수인재·유학생·필요인력 별도입방안 마련, 사회통합·정착지원</p> <p>② 노동생산성 제고 (인적자원반)</p> <p>① 평생교육·직업훈련 통합 거버넌스 구축</p> <p>② 대학·전문대·훈련기관 등 공급자 체질 개선, 교육·훈련 품질 제고</p> <p>③ 수요자 중심 제도 개편 능력개발기회 확대</p>
<p>저출산 고령위</p>		<p>제4차 저출산 고령사회 기본계획(‘21~‘25년) 수립(‘20년말)</p> <p>* 초저출산 현상극복을 위한 핵심과제 선정, 재원집중 투입</p>

2) 주된 일자리에서 오래 일하기 위한 고용안정 지원

○ 주된 일자리에서 오래 일하기 위한 고용안정 및 취업 장년의 고용촉진 지원 사업으로 추진한 임금피크제 지원, 장년근로시간단축지원, 고령자고용연장지원금(정년연장지원금, 정년퇴직자 재고용지원금, 60세 이상 고령자 고용지원금)은 대부분 종료된 상태임.

〈중장년 고용지원 현황〉

지원금	지원요건	지원수준	비고
임금피크제 지원	- 임금피크제 적용으로 임금이 감액된 근로자에게 감액된 임금의 일부를 지원 - 60세 이상 정년의무화 이후 고용보험법 시행령(제28조의2) 일몰 규정에 따라 종료되고 기존 수급권자만 지원	- 피크임금의 소정 비율 금액과 당해 연도 임금과의 차액으로 하되, 연 1,080만원 한도로 임금과 지원금의 합이 연 7,250만원을 초과하지 않은 범위 내에서 지급	종료 (‘18.12.31)
장년근로시간단축지원	- 50세 이상 근로자가 소정 근로시간을 주당 32시간 이하로 단축한 경우 - 현재 워라밸일자리장려금으로 통합	- 감액된 임금의 50%를 연 1,080만원 한도 내에서 최대 2년간 지원	종료 (‘19.12.31)
정년연장 지원	- 정년을 폐지하거나 기존에 정한 정년을 60세 이상으로 1년 이상 연장한 사업장에서 18개월 이상을 계속 근무한 장년이 정년 폐지 또는 연장에 따라 계속 근무하는 경우	- 1인당 30만원씩 지원 · 1년 이상 3년 미만 : 1년 · 3년 이상 : 2년	종료 (2016)
정년퇴직자재고용지원	- 정년을 55세 이상으로 정한 사업장에서 19개월 이상 계속근무한 후 정년이 도래한 자를 퇴직시키지 아니하거나, 정년퇴직 후 3개월 이내에 재고용한 사업주	- 계속고용 1인당 월 30만원씩 지원 · 1년 이상 3년 미만 : 6개월 · 3년 이상 : 1년	종료 (2016)
60세이상 고령자고용지원	- 정년이 없는 사업장에서 고용기간이 1년 이상인 60세 이상인 자를 업종별 지원기준율(1~23%)을 초과하여 고용한 사업주	- 지원기준율 초과 고령자 1인당 분기 30만원씩 지원	‘20년까지 한시 지원
신중년적합직무 고용 지원	- 만 50세 이상 실업자를 신중년 적합직무에 신규 고용하여 3개월 이상 고용유지한 사업주에게 지원 ※ ‘18년 1,159명→’19년 3,119명 지원	- 신규고용 1명당 2회 지원 · 우선지원: 월기준 80만원 (최대 1년간 지원) · 중견: 월 기준 40만원 (최대 1년간 지원)	2018년~
고령자 계속고용장려금	- 중소·중견기업의 근로자가 정년이후에도 주된 일자리에서 계속 일할 수 있도록 사업주 지원 - 정년을 1년 이상 운영하고 취업규칙 또는 단체협약 등에 명시 · 정년을 1년 이상 연장 · 정년 폐지 · 정년을 유지하되 정년에 도달한 자를 1년 이상 계속고용(또는 3개월 이내 재고용)하는 제도	- 계속고용 1인당 월 30만원(분기별 90만원) - 지원기간 : 2년	‘20.1월 시행

자료: 고용노동부 「2020년 고용노동백서」, 고용노동부 홈페이지

○ 고령화 등 인구구조 변화에 따라 생산연령인구에서 고령자가 차지하는 비중이 커지면서 이들을 노동시장에서 오랫동안 경제활동을 할 수 있도록 주된 일자리에서 더 오래 일할 수 있는 여건 마련과 재취업 지원을 강화하고 추세임.

○ 고용노동부는 2017년 「신중년 인생3모작 기반구축 계획」과 55+ 현역시대를 위한 장년고용정책(안)「제

3차 고령자 고용촉진 기본계획, 2018년 「신중년 일자리 확충방안」에 이어 2020년 5월에는 「신중년 퇴직 전문인력 활용방안」을 발표함.

➤ **신중년 인생3모작 기반구축계획('17.8월)**

- ① 재취업: 신중년 적합직무 고용장려금 및 신중년 인생3모작패키지 신설 등
- ② 창업: 과밀업종 진입억제·전환, 신중년-청년 세대융합형 창업 지원
- ③ 귀농·귀어·귀촌: 정착초기 주택구입 및 농어업 창업자금지원 확대 등
- ④ 사회공헌: 사회공헌활동 확대, 공익형 노인일자리 확대 및 수당인상 등

➤ **신중년 일자리 확충방안('18.8월)**

- ① 신중년의 경력을 활용하여 지역에 필요한 서비스를 제공하는 신중년 경력형 일자리 신설(19년부터 2,500명 지원)
- ② 신중년 직업훈련교사 양성과정 신설 및 폴리텍 신중년 특화 캠퍼스 과정 확대
- ③ 만 50세 이상 신중년을 고용하는 기업에 지원금을 지급하는 신중년 적합직무 고용지원금 확대

➤ **신중년 퇴직 전문인력 활용방안**

- ① 중소기업 컨설팅 강화 ② 중소기업 등 수요처 재취업 연계
- ③ 퇴직전문인력 교·강사 육성 및 숙련전수체계
- ④ 4차 산업혁명 기술기반 숙련 축적·전수시스템 도입
- ⑤ 전문성을 활용한 공공·사회서비스 활동 활성화
- ⑥ 중소기업·전문인력 활용을 위한 고용서비스 강화
- ⑦ 퇴직 전문인력 DB 통합관리 추진 등

※ 고령화에 체계적·종합적으로 대응하기 위해 2006년부터 매 5년마다 「고령자 고용촉진 기본계획」 수립·시행

➤ **2차 기본계획('12~'16) 개요**

- ▶ 목표 : 55세 이상 고용률 45.8%('11)→47%('16)
- ▶ 주요과제
- ① 세대간 일자리 함께하기 지원 강화
- ② 주된 일자리에서 오래 일하기 지원 확대
- ③ 퇴직준비·능력개발 지원 강화
- ④ 조기재취업 및 일자리 지원 확대
- ⑤ 사회기여 및 재능나눔 지원 활성화
- ⑥ 고령사회 대비 제도·인프라 정비

➤ **3차 기본계획('17~'21) 개요**

- ▶ 목표
- ① 주된 일자리 지속자 비중 36.3%('17)→40%('21)
- ② 10년 이상 장기근속자 비중 21.1%('16)→25%('21)
- ③ 55세 이상 고용률 48.4%('16)→ 52.0%('21)
- ▶ 주요과제
- ① 주된 일자리에서 오래 일하기(정년제 실효성 확보, 연금수급연령까지 고용연장 토대 마련 등)
- ② 장년 특화 훈련 확충 및 능력개발 여건조성
- ③ 퇴직준비 기반마련 및 재취업 지원
- ④ 퇴직자에 대한 일자리 및 사회공헌 기회확대
- ⑤ 초고령 사회를 대비한 인프라 구축

3. 우리나라의 정년제도와 최근의 판례 동향

1) 고령자 고용촉진 관련 법제도 현황

(1) 고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법(이하 '고령자고용법')

가. 고령자고용법 제·개정

○ 고령자고용법은 고령자의 능력에 맞는 취직을 지원·촉진함으로써 고용안정을 도모하기 위해 1991년에

제정되어 1994년 7월 시행됨. 당시 고령자 연령을 55세 이상인 자로 규정하였음. 이후 2008년 연령에 의한 차별을 금지하여 중고령자의 취업기회를 확대하고자 「고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한 법률」로 개정되어 시행하고 있음.

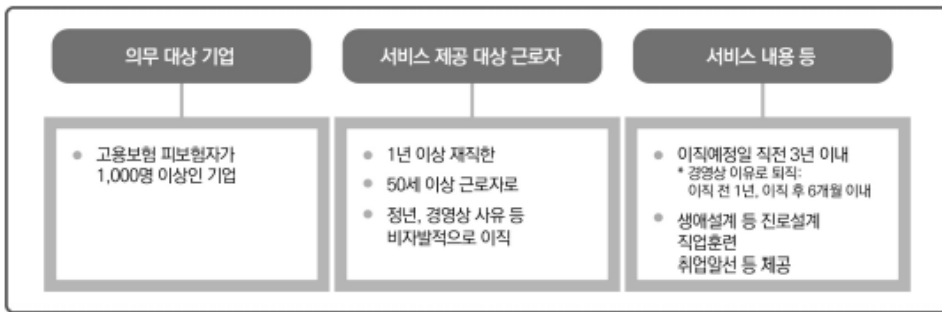
나. 법정 정년 만 60세 의무화

- 동 법은 2013년 4월 정년을 연장하기 위해 제19조(정년)와 제19조의2(정년연장에 따른 임금체계 개편 등)를 개정하여 2016년(상시 근로자 300인 이상)과 2017년(상시 근로자 300인 미만)에 시차를 두고 시행됨. 개정 주요내용은 만 60세 이상으로 정년을 정하도록 의무화하였으며 그렇지 않을 경우 60세 이상으로 한 것으로 간주하고 있음.

다. 재취업지원서비스 의무화

- 2019. 4. 30. 개정된「고령자고용법 시행령」에 따라 2020. 5월부터는 의무이행 대상 사업주는 정년 등의 사유로 이직 예정인 근로자에게 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업 또는 창업에 관한 교육 등의 재취업지원서비스를 제공하기 위하여 노력하여야 하며, 일정 수 이상의 근로자⁹⁾를 사용하는 사업주는 정년 등 비자발적 사유로 이직예정인 준고령자 및 고령자에게 재취업지원서비스를 의무적으로 제공하도록 개정되었음.

<재취업지원서비스 의무화 주요내용('20.5.1.시행)>



구분	내용
의무이행 대상 사업	- 직전연도 매월 말 기준으로 각각 산정된 고용보험 피보험자 수의 평균이 1,000인 이상인 사업 - 사업은 영리를 목적으로 하는 것 외에도 영리 추구 여부 등과 관계없이 국가기관 또는 지방자치단체 등도 적용
재취업지원서비스 제공 대상	- 이직예정일이 속한 연도에 50세 이상 * 이직 예정일이 속한 연도 중에 50세가 되는 경우까지 지원대상 확대·인정 * 이직예정일과 이직일이 일치하지 않은 경우는 이직일 직전일로부터 3년 이내에 제공된 서비스 만 의무이행으로 인정 - 정년, 경영상 필요 등 비자발적 사유로 이직 예정 * 비자발적 사유: 정년, 계약만료, 공사종료, 경영상 필요나 회사 불황에 따른 인원감축 등으로 이직하는 경우이며 「고용보험법」 제58조에 따른 수급자격이 제한되는 경우는 해당 안 됨. - 해당 사업에서 이직일 직전 피보험기간이 1년 이상인 근로자

9) 직전 연도의 매월 말일을 기준으로 각각 산정된 「고용보험법」 제2조제1호기목에 따른 피보험자 수의 평균이 1천명 이상인 사업주를 말함.

	* 계약기간의 정함이 있는 근로자의 경우 해당 사업에서의 피보험기간이 이직일 직전 계속하여 3년 이상인 근로자
재취업서비스의 유형	「고령자고용법」제21조의3에 따른 재취업서비스란 - 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계 - 취업 알선 - 재취업 또는 창업에 관한 교육 - 그 밖에 고용노동부 장관이 재취업 또는 창업에 필요하다고 인정하는 서비스

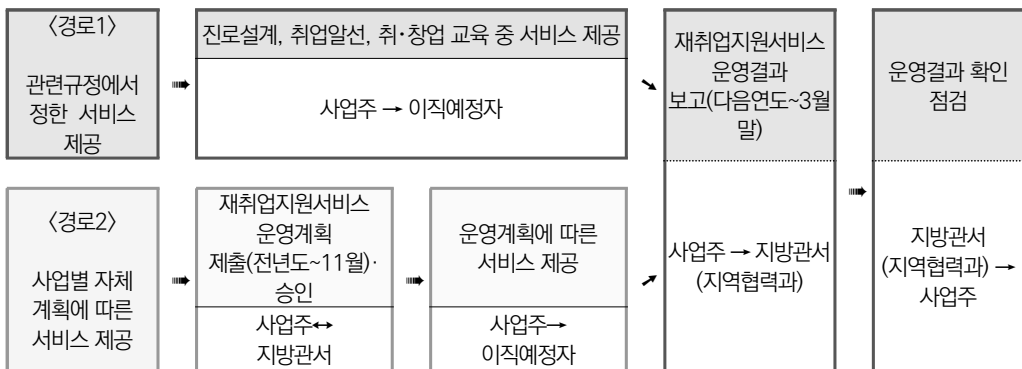
○ 재취업지원서비스의 운영 기준

구분	서비스 내용	제공 기준
영 제14조의4제1항 제1호에 따른 진로설계	·이직 이후 변화관리 등에 관한 교육을 포함, 소질과 적성, 경력에 관한 진단과 상담을 바탕으로 향후 생애와 직업에 관한 진로 설계	·16시간 이상의 교육과 상담 제공 ·개인별「진로설계서」작성
영 제14조의4 제1항 제2호에 따른 취업알선	·취업 알선 및 상담 (이력서·자기소개서 작성요령 등 취업지원서비스 제공 포함)	·이직전 3개월 이내 2회 이상 취업 알선 (1회 이상 대면서비스 제공)
영 제14조의4 제1항 제3호에 따른 교육	·구직 또는 창업 희망에 따라 직업에 필요한 직무수행능력을 습득·향상시키기 위하여 실시하는 교육·훈련	·기간 2일 이상, 시간 16시간 이상 실시 ·집체·현장실시 원칙, 일부 원격방식 병행 수행 가능

○ 재취업지원서비스 제공의무 운영 체계

- ▶ ①의무 이행 대상 사업 통지(매년도 1월중순, 지방고용노동관서)→②의무 이행 대상 사업 확정 통지(매년도 1월말, 지방고용노동관서)→③재취업지원서비스 제공(사업주)→④의무 이행결과 제출(다음연도 3월말, 사업주→지방고용노동관서) 순으로 진행

〈 사업주의 재취업지원서비스 운영 체계 〉



○ 재취업서비스제도 관련 Q&A

〈 의무 제공대상 근로자 관련 Q&A 〉

□ 등기이사 등 임원도 의무제공 대상인지?

☞ 「고령자고용법」의 근로자는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 의미함(제2조제4호). 따라서 임원 등 직책과 관계없이 「근로기준법」에 따른 근로자로 인정되는 경우 의무제공 대상임

□ 외국인, 파견근로자도 의무제공 대상인지?

☞ 「고령자고용법」의 근로자는 「근로기준법」 제2조제1항제1호에 따른 근로자를 의미함(제2조제4호). 따라서 국적, 고용형태 등과 관련 없이 「근로기준법」에 따른 근로자로 인정되는 경우 의무제공 대상임. 다만 파견근로자의 경우 의무를 이행하여야 할 사업주는 파견사업주임

□ 임금피크제의 적용이 예상되어 퇴직하는 경우도 의무제공 대상인지?

☞ 「고용보험법 시행규칙」 별표2의 1호(10쪽)는 '이직일 전 1년 이내에 2개월 이상 채용시 제시된 근로조건이나 일반적으로 적용받던 근로조건보다 낮아지게 되어' 이직한 경우도 실업급여 수급을 제한하고 있지 않음. 따라서 단체협약, 취업규칙 등에 임금피크제 적용이 확정되어 있는 경우 이를 시행하기 이전이라도 이직일 전 2개월 이상 현재의 임금과 비교하여 상당히 저하되는 것이 명확하여 실업급여 수급이 제한되지 않는 경우라면 의무제공 대상이 될 수 있음

□ 본인의 신청에 따라 자발적으로 시행되는 명예퇴직자도 의무제공 대상인지?

☞ 외형상 본인의 신청으로 퇴직하는 경우라 하더라도, 회사 경영상 이유로 한 명예퇴직, 희망퇴직 등 경영상 필요에 따른 퇴직이거나, 「고용보험법」 시행규칙 별표2에 해당하는 사유로 이직하는 경우에는 의무제공 대상임

□ 미참여 동의서를 작성한 근로자가 사후에 참여 의사를 표명한 경우?

☞ 정당한 절차 등을 거쳐 근로자가 미참여 의사를 표시하였다 하더라도, 법령상 재취업지원서비스 제공기한(이직예정일 직전 3년 이내)내 참여의사를 표명한 경우 재취업지원서비스를 제공하여야 함

□ 진로설계를 3년동안 10시간씩 30시간을 제공한 경우?

☞ 진로설계, 취·창업교육에서 정한 최소시간은 독립된 하나의 훈련과정에 대한 최소 시간을 정한 것임. 따라서 하나의 훈련과정이 아니라 각각의 개별적인 훈련과정의 훈련시간을 합하여 최소시간 기준을 충족하는 경우 의무제공으로 인정될 수 없음
또한 최소시간을 충족한 하나의 훈련과정을 분리하여 수차례 나누어 훈련을 실시하는 경우, 훈련과정의 학습목표, 훈련내용, 교수학습방법 등 고려하여 수차례 나누어 운영하는 것이 학습목표 달성 등 부실 운영의 문제가 없거나, 최소시간 충족을 위하여 형식적으로 하나의 훈련과정으로 운영하는 등 탈법적 운영이 아닌 경우에 한하여 의무제공으로 인정받을 수 있을 것임

□ 진로설계 중 상담의 경우 집단상담도 가능한지?

☞ 개인별 여건, 니즈 등의 다양성을 고려하는 경우 원칙적으로 일대일 상담으로 제공되어야 하

나, 근로자의 요구 등이 반영되고 부실 운영의 우려가 없는 경우 예외적으로 인정될 수 있음

- 법령과 고시의 요건을 충족하는 경우 교육 내용 등은 자율적으로 정할 수 있는지?
 - ☞ 고시 등의 요건을 갖추고 취·창업 등 재취업지원서비스를 위한 내용으로 구성되는 경우 교육 내용 등은 기업이 자율적으로 정할 수 있음
- 외부 기관에 위탁하지 않고 회사에서 직접 실시하는 경우 담당자의 자격 요건 등이 있는지?
 - ☞ 「고령자고용법」은 재취업지원서비스를 위탁하여 실시하는 경우 수탁기관의 요건을 정하도록 하고 있으나, 사업주가 직접 실시하는 경우 별도의 요건을 정하고 있지 않음. 따라서 사업주가 직접 재취업지원서비스를 제공하는 경우 해당 서비스의 적절한 운영을 위한 인력 활용 등을 하여야 할 것임
- 취업알선의 대면상담의 경우 원격화상 등의 방법으로 할 수 없는 것인지?
 - ☞ 취업알선의 대면상담은 상담자와 피상담자간의 면대면 일대일 상담을 의미하는 것으로, 상담자와 피상담자간의 면대면 일대일 상담과 동일하게 인정될 수 있는 경우에는 원격화상 등의 상담도 인정될 수 있음. 따라서 이메일이나 문자만으로 하는 경우 면대면 일대일 상담과 동일하게 보기 어려울 것으로 판단됨
- 경영상 이유로 이직한 근로자가 이직 전 1년 이내부터 이직 후 6개월 이전까지 재취업지원서비스를 제공 받지 않은 경우?
 - ☞ 적법한 절차를 거쳐 해당 근로자가 사업주가 제공한 서비스에 미참여하는 경우를 제외하고는 의무 불이행이 됨. 다만 사업주가 서비스 제공을 위한 충분한 노력을 하였음에도 천재지변 등 불가피한 사유로 참여하지 못한 경우 의무 불이행으로 보지 않음
- 2020.5.1. 이전에 제공한 재취업지원서비스도 인정되는지?
 - ☞ 재취업지원서비스의 요건을 갖춘 경우 이직예정일 직전 3년 이내(경영상 필요에 따른 이직은 이직 전 1년 이내 또는 이직 후 6개월 이내)에 실시된 경우에는 재취업지원서비스 제공으로 인정됨
- 2020.5.1. 전에 이직한 근로자도 재취업지원서비스를 제공해야 하는지?
 - ☞ 개정 「고령자고용법」 시행일(2020.5.1.) 전에 이직한 근로자에 대해서는 재취업지원서비스 이행의무가 없음. 아울러 2020.5.1.~2021.4.30. 동안 이직한 근로자에 대해서는 이직일 전 3년 이내(경영상 이유에 따른 이직은 이직 전 1년 이내) 재취업지원서비스를 제공한 이력이 없는 경우 2021.4.30.까지 재취업지원서비스를 제공하면 의무를 이행한 것으로 인정됨
- 국민내일배움카드를 발급 받아 근로자가 직업훈련에 참여한 경우 재취업지원서비스 제공으로 볼 수 있는지?
 - ☞ 「고령자고용법」은 비자발적 이직예정자에 대한 사업주의 재취업지원서비스 제공 의무를 규정하고 있음. 따라서 사업주가 주관하여 비용 등을 부담하여 제공하는 서비스가 아닌 경우 의무 이행으로 볼 수 없음
- 사업주가 근로자에게 퇴직 위로금과 전직지원서비스의 선택권을 주고, 근로자가 위로금을 선택한 경우 재취업지원서비스 제공으로 볼 수 있는지?

- ☞ 「고령자고용법」은 사업주가 진로설계, 취·창업 교육 등을 제공한 경우만 재취업지원서비스를 제공한 것으로 보고 있음. 따라서 근로자가 퇴직 위로금을 선택하였다 하더라도 진로설계 등의 재취업지원서비스를 제공하지 않은 경우에는 의무 이행으로 볼 수 없음
- 「고용보험법」에 따른 사업주 직업능력개발훈련 지원을 활용한 재취업지원서비스 제공도 의무제공인지?
 - ☞ 「고령자고용법」 및 관련 규정에 따른 취·창업 등 훈련인 경우 의무제공으로 인정받을 수 있음
- 대규모 기업집단이 별도 법인으로 설립된 계열사 소속 기관(부서)에서 재취업지원서비스를 제공한 것도 인정되는지?
 - ☞ 「고령자고용법」 및 관련 규정에 따른 재취업지원서비스이고 관련 법령을 위반하지 않는 경우 의무제공으로 인정받을 수 있음
- 직업훈련기관이 실시하는 진로설계 등의 서비스나, 직업소개사업기관이 제공하는 교육훈련을 활용하는 것이 가능한지?
 - ☞ 「고령자고용법」 및 관련 규정을 준수하고 해당 수탁기관을 규율하는 관련 법령을 위반하지 않는 경우 의무제공으로 인정받을 수 있음

➤ 재취업지원서비스의 제공 의무 불이행으로 보지 않는 경우

의무이행 대상 사업(근로자 1,000인 이상 사업)의 사업주는 재취업지원서비스 제공 대상 근로자 모두에게 서비스를 제공하여야 한다.

- ① 근로자들에게 재취업지원서비스의 의무적 제공을 충분히 고지하고
- ② 해당 근로자가 서비스에 참여할 수 있게 충실히 재취업지원서비스를 제공을 안내하고 참여를 제안하였음에도
- ③ 취업, 창업의 확정 등을 이유로 해당 근로자가 서면 등으로 불참 사유와 불참 의사를 명시적으로 사업주에게 통지한 경우에는 예외적으로 재취업지원서비스의 제공 의무 불이행으로 보지 않음

(2) 저출산·고령사회기본법

- 2005년 「저출산·고령사회기본법」을 법률로 제정하여 5년 단위로 국가 차원의 기본계획과 중앙행정기관 및 지방자치단체의 연도별 시행계획을 수립·추진함. 이 법은 국가 차원에서 고령사회 대책의 기본이라고 할 수 있음. 2006년 「제1차(2006~2010년) 저출산·고령사회기본계획」으로 현재 「제4차(2021~2025년) 저출산·고령사회기본계획」이 추진되고 있음.
- 2차 기본계획은 베이비붐 세대를 포함하는 중장년 일자리 정책을 본격 도입하였고, 3차 기본계획은 중고령자 일자리 지원을 위하여 중고령자 취·창업 지원 활성화, 60세 정년제의 인착 집중 지원 등의 정책을 추진하였음. 4차 기본계획에 담겨진 고령사회정책은 ‘인구변화 대응 사회 혁신’이라는 추진방향 아래 초고령사회 대응을 위해 고령자의 능동적·적극적 역할을 강조하고 사회 구조적 문제에 대한 논의의 진행한다는 목표를 설정함. 이 가운데 중장년 고용정책으로 주된 일자리 계속 고용과 퇴직 후 전문성 활용 기회 확대를 위해 계속고용장려금, 워라밸일자리장려금 지원, 재취업지원서비스 제공 및 신중년 적합직무 고용장려금(월40~80만원), 신중년 생애경력설계 서비스(경력설계-훈련-취업지원 패키지), 양질의 일자리 확충(사회서비스, 시니어인턴십 확충) 하여 일과 사회 참여를 확대한다는 계획임.

2) 장년 고용현황과 정년제도의 운영현황

(1) 장년 고용현황

- 고령자고용법 제12조(사업주의 고령자 고용 노력의무), 제13조(사업주의 고령자 고용현황의 제출 등)은 상시 300인 이상 사업장의 경우 기준고용률¹⁰⁾ 이상의 고령자를 고용하도록 적시하고 있으며, 관련 조항에 따라 사업주는 매년 1월 31일까지 고용노동부장관에게 전년도의 고령자 고용현황을 제출하도록 하고 있음. 또한 제20조(정년제도 운영현황의 제출 등)에 따라 사업주는 매년 정년 제도의 운영 현황을 제출하여야 함.
- 고용노동부¹¹⁾가 2019년 상시 근로자 300인 이상 사업장('18년말 기준) 3,525개소를 대상으로 「장년근로자 고용현황 및 기준고용률 이행 현황 조사」 결과에 따르면 조사대상 사업장의 근로자 3,769천 명 14.9%(561천 명)가 장년근로자로서, 전년대비 1.8%p 상승한 것으로 나타났으며, 업종별로는 부동산 및 임대업 50.7%, 사업시설관리 및 사업지원서비스업 35.2%, 공공행정, 국방 및 사회보장행정 33.4%, 운수업 19.4% 순으로 장년근로자의 비율이 높은 것으로 나타남. 또한 300인 이상 사업장 중 74.6%(2,631개소)가 기준고용률을 준수하고 있는 곳으로 나타났으며 업종별 기준고용률 미달 사업장 비율은 도매 및 소매업 68.2%, 출판·영상·방송통신 및 정보서비스업 67.8%, 금융 및 보험업 50.9%, 숙박 및 음식점업 40.0% 순으로 높았음.

(2) 정년제 운영 현황

- 2020년 6월 기준 전체 사업체 가운데 정년제를 운영하고 있는 사업체의 비중은 21.6% 정도에 불과한 수준임. 법정 정년 60세가 시행된 2016년 이후 조금씩 상승하다가 2019년 이후 다시 하락하는 모습을 보이고 있음.
- 정년제 운영형태는 단일정년제가 93.9%(323,587개소)로 가장 많고 직급별정년제가 2.5%(8,449개소) 순으로 운영되고 있음.

연도별 정년제 운영 현황

(단위: 개소, %)

연도별	전체		정년제 운영		정년제 미운영	
	사업체수	비율	사업체수	비율	사업체수	비율
2015	1,322,709	100.0	247,644	18.7	1,075,065	81.3
2016	1,423,813	100.0	282,612	19.8	1,141,201	80.2
2017	1,477,993	100.0	299,319	20.3	1,178,674	79.7
2018	1,518,204	100.0	345,884	22.8	1,172,320	77.2
2019	1,565,473	100.0	354,162	22.6	1,211,311	77.4
2020	1,597,893	100.0	344,590	21.6	1,253,302	78.4

자료: 고용노동부, 「각 년도 사업체노동력실태조사 부가조사」

- 정년제를 운영하고 있는 사업체를 연도별·규모별로 살펴보면, 사업체 규모가 클수록 정년제 운영비율이 큰 것을 알 수 있음. 2020년 1,000인 이상 사업체의 정년제 운영비율은 93.5%이며, 300인 이상 사업

10) 고령자고용법 제12조(사업주의 고령자 고용 노력의무) 대통령령으로 정하는 수 이상의 근로자를 사용하는 사업주는 기준고용률 이상의 고령자를 고용하도록 노력하여야 한다.

11) 고용노동부, 2020년판 고용노동백서

체의 정년제 운영비율은 92.8%이고 100~299인 사업체의 정년제 운영비율은 89.8%에 이르고 있음. 반면 사업체 규모가 작을수록 정년제 운영비율이 낮다는 것을 알 수 있음.

연도별·규모별 정년제 운영 비율

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전체	18.7	19.8	20.3	22.8	22.6	21.6
1~4인	10.7	11.8	12.6	14.8	13.9	12.4
5~9인	21.5	23.1	24.5	27.0	28.2	27.7
10~29인	43.1	45.1	42.1	47.2	49.7	49.7
30~99인	72.4	74.9	69.6	73.6	77.5	77.0
100~299인	89.0	88.3	88.1	91.4	91.4	89.8
300인 이상	93.9	94.1	90.7	91.3	93.0	92.8
1000인 이상	-	-	95.7	94.7	94.6	93.5

자료: 고용노동부, 「각 년도 사업체노동력실태조사 부가조사」

(3) 정년퇴직자의 재고용

- 정년 퇴직자의 재고용은 관련법에 따라 정년에 도달한 근로자가 그 사업장에 다시 취업하기를 희망할 때 그 직무수행 능력에 맞는 직종에 재고용하도록 할 수 있도록 지원하는 제도임.
- 2020년 기준 재고용 비율은 24.1%이며 규모별로는 1,000인 이상 사업장이 41.7%이며 300인 이상 사업장이 43.3%, 100~299인 사업장이 44.1%로 가장 높음. 사업체 규모가 작을수록 재고용 비율이 낮은 것으로 나타남. 2016년까지 정년퇴직자 재고용지원금을 지급하였으나 현재는 종료된 상태임을 감안하면 그 이후로 재고용 비율이 줄어들고 있는 추세임. 산업별 재고용 비율이 가장 높은 업종은 운수 및 창고업(47.8%), 광업(42.5%), 수도, 하수 및 폐기물 처리(42.1%) 순으로 재고용 비율이 높음.

연도별 재고용제도 운영 비율

(단위: %)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
전체	27.0	28.0	24.6	22.8	22.6	24.1
1~4인	16.1	18.9	15.7	14.8	13.9	11.9
5~9인	25.8	24.1	22.7	27.0	28.2	24.3
10~29인	33.0	34.4	31.9	47.2	49.7	32.7
30~99인	44.0	46.4	40.9	73.6	77.5	42.0
100~299인	48.7	49.8	47.1	91.4	91.4	44.1
300인 이상	45.6	43.8	42.8	91.3	93.0	43.3
1000인 이상	-	-	-	94.7	94.6	41.7

자료: 고용노동부, 「각 년도 사업체노동력실태조사 부가조사」

3) 연령에 따른 차별금지

- 국제노동기구(ILO)는 제162호「고령근로자에 관한 권고」(1980.6.23)를 채택하여 법정 퇴직연령에 대한 차별금지와 함께 고령근로자가 퇴직 이후의 생활에 정착육이 가능하도록 지원하는 각종 조치를 권고함. 특히 특정 연령에서 강제적으로 고용을 종료시키는 입법이나 기타의 규정은 동 권고에 따라 고령근로자에 대한 차별금지원칙에 비추어 검토할 것을 권고하고 있음. 또 퇴직과 연금수령 시기 사이의 공백 기간에 대한 소득 보호 조치(실업급여, 조기노령연금 등)를 권고함. 고령근로자의 퇴직과 관련해서는 점진적이고 자발적인 퇴직이 이루어져야 하며 노령연금 수급연령에 융통성을 기해야 한다고 규정하고 있음.
- 우리나라는 고령자고용법 제4조의4(모집·채용 등에서의 연령차별 금지)는 전 고용과정에서 사업주에서 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하는 것을 금지하고 있으며 연령 외의 기준을 적용하여 특정 연령집단에 불리한 결과를 초래하는 경우에 차별을 명시적으로 금지하고 있음.
- 고용노동부가 2018년에 실시한 '연령차별 모니터링 및 감독 현황'에 따르면 전체 모니터링 8,456건 중 적발 건수가 207건(2.4%)의 위반 사례를 적발함.
- 고령화의 급속한 진전으로 핵심근로연령층의 노동력 감소로 이어지고 있음. 청년과 고령층이 함께 초고령화 사회의 경제사회적 부담이 이루어지기 위해서는 고령층이 경제활동에 참여할 수 있는 제도적·문화적으로 인프라 여건이 마련되어야 함.
- 연령차별은 임금이나 채용보다는 해고, 조기퇴직, 직급정년제 등 비자발적인 이직을 통해서 주로 이루어지고 있음. 따라서 비자발적 이직시 연령차별을 방지하여 생산성이 높은 중고령자들의 고용을 유지하는 것이 중요함.

4) 정년 관련 외국의 입법 및 정책 사례¹²⁾

- 해외 주요국의 경우 고령화 진전에 따라 중·고령자의 정년 폐지(영국, 프랑스, 미국)나 점진적 정년 연장(일본) 등 조기 퇴직을 차단하고 더 오래 일할 수 있는 여건을 마련하는 한편, 중·고령자의 노동시장 유입 촉진과 노동기회 확대를 위하여 재취업 지원과 교육·훈련 프로그램 집중, 노동시간 단축 등 고용환경 개편을 위한 정책과 연금·복지정책 등이 시행되고 있음.

〈 주요국 정년제도와 중고령자 고용정책 〉

국가	주요내용
영국	- 2011년 4월「고용평등(연령)규칙」(2006)을 폐지하고 「평등법(Equality Act)」(2010)을 개정하는 내용의 「고용평등(정년폐지)규칙」을 제정하여 65세 기본정년연령 폐지. 다만 「평등법」에 의한 '연령차별의 예외'는 존재 - 기본정년연령 폐지와 함께 연금수급 개시연령을 2020년부터 남녀 모두 66세로 조정하고 2026~2028년까지 67세로 조정 - 1990년대 후반부터 고령노동력 활용을 산업 전략의 일환으로 인식하고 고령인구의 경제활동에 주목해왔으며 정년연령 폐지뿐 만 아니라 「충분히 일하는 삶(Fuller Working Lives: a framework for action)」이라

12) 한국법제연구원, Global Legal Issues 2019, 제4호, 고령사회에서의 정년연장의 쟁점과 외국의 입법 및 정책 동향(김소영) 자료를 참조

	<p>는 고령자고용촉진정책을 추진</p> <ul style="list-style-type: none"> · 고령실업자에 대한 포괄적 취업지원 실시 · 고령자에 대한 양성훈련제도 적극 활용 · 고령자의 경력개발을 위한 직종별 워크아카데미 및 고용체험 · 고령자 고용확대 및 생산성 향상을 주요 산업 전략에 포함
프랑스	<p>- 정년제의 기능을 하고 있는 '사용자 주도의 퇴직'을 제한하여 고령근로자의 가동연한을 70세까지 조정</p> <p>- 2006년부터 '중고령자 계약직(CDD Senior)'제도 도입하여 사용자는 3개월 이상 구직활동을 한 57세 이상 근로자를 고용할 경우 유기계약 채용 기간을 최대 18개월까지 연장 가능하고 1회에 한해 갱신 가능. 이 제도는 연금수급연령에 도달할때까지 취업을 장려하기 목적에서 시행되었으나 비정규직을 확산시켰다는 비판을 받고 있음</p> <p>- 세대계약(contract de generation)의 폐지(2017)</p>
미국	<p>- 「고용상 연령차별금지법(ADEA)」을 제정하여 1978년 법 개정에 의해 적용 연령이 65세에서 70세로 상향되었으나 1986년에 연령상한 폐지됨</p>
일본	<p>- "1억총활약사회" 실현을 목표로 고령근로자의 고용기회를 확보하는 동시에 65세 이상 고령근로자의 고용 촉진을 위해 재고용 및 계속적 고용을 지원</p> <ul style="list-style-type: none"> · 「고령자고용안정법」에 의한 단계적 정년연장(60세→65세, 노력의무규정→의무규정) · 고령자의 재취업을 위한 사업주와 국가의 지원 · 지역사회와 기업차원에서의 취업 촉진 <p>- 2012년 「고령자고용안정법」개정을 통해 계속고용을 희망하는 모든 근로자를 계속고용 대상으로 규정 (2013.4.1 시행)하여 정년과 연금 연계. 이를 위반한 기업에 대한 공표규정 도입. 정년과 연금의 연계</p> <p>- 「고령자고용확보조치의 실시·운영에 관한 지침」(2012)</p> <p>- 「고용보험법」개정(2016년 개정, 2017년 시행)하여 65세 이후 새로 고용되는 자에게 고용보험 적용</p> <p>- 은퇴한 65세 이상의 고령자 재취업 지원정책(2016)</p> <p>- 공무원의 정년연장(60세→65세 연장) 추진(2018)</p> <p>- '70세까지 고용'정책 추진(2019)을 통해 해당 기업에서 노사가 선택지를 두고 논의하는 구조를 통해 다양한 선택지 제공</p> <ul style="list-style-type: none"> · 정년 폐지 · 70세까지 정년 연장 · 계속고용제도 도입(현행 65세까지의 제도와 같이 자회사·관련회사 계속고용 포함) 등

자료: 한국법제연구원(2019)

5) 정년 관련 판례 동향

(1) 대법원 육체노동 가동연령 65세 상향

- 2019.2.21 대법원은 육체노동자의 노동가동연한(노동을 통해 소득을 얻을 것으로 예상되는 연령의 상한)을 65세로 상향하는 전원합의체 판결을 선고하였음. 대법원은 1989년에 기존의 노동가동연한을 55세에서 60세로 상향하는 판결을 내린 바 있는데 30년 만에 65세로 상향한 것임.
- 이러한 배경에는 평균수명의 연장과 경제수준과 고용조건 등 사회·경제적 여건에 상당한 변화 등을 반영한 것이며 고령화라는 사회변화에 대응하고 있다는 증거임을 확인할 수 있음. 이 판결을 계기로 우리 사회의 급격한 고령화에 대한 대비가 강화될 필요가 있음. 이에 대한 정부의 움직임에도 빨라지고 있으므로 노동조합도 고령화에 대한 대비가 잘 되고 있는지를 점검해 볼 필요가 있음.

【판결요지】

- [1] [다수의견] 대법원은 1989. 12. 26. 선고한 88다카16867 전원합의체 판결(이하 '종전 전원합의체 판결'이라 한다)에서 일반육체노동을 하는 사람 또는 육체노동을 주로 생계활동으로 하는

사람(이하 ‘육체노동’이라 한다)의 가동연한을 경험직상 만 55세라고 본 기존 견해를 폐기하였다. 그 후부터 현재에 이르기까지 육체노동의 가동연한을 경험직상 만 60세로 보아야 한다는 견해를 유지하여 왔다.

그런데 우리나라의 사회적·경제적 구조와 생활여건이 급속하게 향상·발전하고 법제도가 정비·개선됨에 따라 종전 전원합의체 판결 당시 위 경험직의 기초가 되었던 제반 사정들이 현저히 변화하였기 때문에 위와 같은 견해는 더 이상 유지하기 어렵게 되었다. 이제는 특별한 사정이 없는 한 만 60세를 넘어 만 65세까지도 가동할 수 있다고 보는 것이 경험직에 합당하다.

- [2] 사실심 법원이 일실수입 산정의 기초가 되는 가동연한을 인정할 때에는, 국민의 평균여명, 경제수준, 고용조건 등의 사회적·경제적 여건 외에 연령별 근로자 인구수, 취업률 또는 근로참가율 및 직종별 근로조건과 정년 제한 등 제반 사정을 조사하여 이로부터 경험직상 추정되는 가동연한을 도출하거나 피해자의 연령, 직업, 경력, 건강상태 등 구체적인 사정을 고려하여, 가동연한을 인정할 수 있다.

(출처: 대법원 2019. 2. 21. 선고 2018다248909 전원합의체 판결 [손해배상(기)] > 종합법률정보 판례)

(2) 정년관련 행정해석¹³⁾

○ 정년 차별

- ▶ 서울0000공사 노사는 2014년 정년을 ‘만 60세가 되는 해의 12월 말일’로 하기로 합의하고 인사규정을 변경하되, 정년이 임박한 1955~1957년생은 회사의 재정 부담 등을 고려해 기존 인사규정을 따르기로 정한 바 있으며, 이 중 특히 1956년생은 60세가 되는 해의 중간인 2016년 6월30일로 정하였는데, 이에 대해서 특정 직원들만 차별하는 것은 고령자고용법 위반이라며 노사합의가 무효이고, 12월 말일까지 산정했을 때의 임금을 지급하라는 소송을 낸.
- ▶ 원심에서 법에 위반한 노사간 합의는 고령자고용법 위반이며, 개정된 인사규정에 근거, 정년이 되는 해의 12월 31일로 보아야 한다고 판결하였는데, 대법원은 해당 노사합의가 무효라는 원심 판단에 동의하면서도 근로자의 정년은 개정된 인사규정의 적용에 따른 2016년 12월31일이 아니라, 각 근로자의 ‘생일’로 봐야 한다고 판단함. 노사합의가 무효이므로 해당 부분은 무효이고, 이에 따라 개정된 인사규정도 적용해서는 안 된다는 취지의 판단을 내림.
- ▶ 대법원은 “고령자고용법은 이러한 경우 근로자의 정년을 60세로 정한 것으로 본다고 규정하고 있으므로 원고들의 정년퇴직일은 만 60세에 도달하는 날(2016년 원고들의 각 출생일)”이라며 “당초부터 1956년생 직원에게 적용될 것으로 예상되지 않았던 인사규정을 적용할 수는 없다”고 했음.
- ▶ 이 판결은 정년에 대하여 차별을 할 수 없다는 것을 재확인하였으며, 노사가 자율로 정한 각종 규정이 강행법인 노동관계법에 위반할 경우, 법의 강행적/보충적 효력을 인정하며, 법 규정 자체의 해석기준을 적용하여야 한다는 것임.

13) 이레이버(<https://www.elabor.co.kr/index.asp>) 참조

【판결요지】

▶ 정년을 60세 미만으로 정한 노사합의와 정년규정은 무효이다. 정년은 실제의 생년월일을 기준으로 산정하여야 한다(만 60세에 도달하는 출생일) 사건번호: 대법 2018다269838, 선고일자: 2019.3.14.

○ 정년을 별도로 정한 바 없는 경우

- ▶ 정년에 대해서는 취업규칙 등으로 별도로 정하는 것이 바람직하나 별도로 정한 바 없을 경우에는 판례나 행정해석은 정년퇴직 시 연령에 대하여 해당 연령에 도달하는 것으로 해석하고 있음.
- ▶ 즉, 정년 60세라고 했을 경우 이 때 실제 정년은 60세가 끝나는 날이 아니라 도달하는 날, 즉 시작하는 날을 말함. 만 59세 다음날이 되는 것임. 즉, 정년퇴직시점은 취업규칙이나 단체협약 등이 정하는 바에 따르고 정년시점이 불명확한 경우는 정년의 시점을 도달일로 보아야 한다는 것임.

○ 정년에 대하여 별도의 정함이 있는 경우

- ▶ 정년 시 퇴직일에 대해서는 ‘정년에 도달한 달의 말일’, ‘정년이 종료되는 날’ 등이 있을 경우에는 그러한 날들이 정년퇴직일이 됨.
- ▶ 민법 제159조는 “기간을 일, 주, 월 또는 년으로 정한 때에는 기간 말일의 종료로 기간이 만료한다”라고 규정되어 있음. 이러한 민법상의 규정으로 볼 때 정년이 종료되는 날이 정년퇴직일이 될 수 있으나, 정년은 민법 제159조의 기한으로 볼 수 없으므로 정년에 도달된 날을 퇴직일로 해도 근로기준법 제23조(해고 등의 제한) 위반으로 볼 수 없음.

○ 정년계산의 시점

- ▶ 정년에 도달하는 연령은 입사서류에 표기된 생년월일을 기준으로 판단하여야 함. 또한 특별한 사유가 없다면 이를 정정할 수 없는 것이 원칙임.
- ▶ 즉, 근로자가 입사할 때 입사서류에 기재한 생년월일은 그 생년월일을 기준으로 사용자와 근로계약을 체결할 것을 청약한 것이고 사용자가 이를 승낙하여 근로관계를 맺기로 합의하였다면, 법원의 판결이 있을 경우 입사당시 표기한 생년월일을 고칠 수 있도록 취업규칙에 정하는 등 특별한 사정이 없는 한, 취업규칙상의 정년을 적용함에 있어서 입사 시 표기된 생년월일을 기준으로 정년시점을 계산하여야 할 것임.

【판결요지】

- ▶ 근로기준법령은 근로자의 정년에 대해서 별도로 정하고 있지 않아 회사의 취업규칙이나 단체협약 등이 정하는 바에 따라 시행할 사안이며, 정년의 시점을 명확하게 규정하고 있지 않는 경우에는 정년의 시점을 도달일로 보아야 할 것임(근기 01254-17838, '90.12.26)
- ▶ 단체협약에 정년을 규정하고 그 정년이 정년에 도달(시작)하는 날을 이미하는지 만 55세가 종료되는 날을 의미하는지를 명확하게 해놓지 않았다면 원칙적으로 만 55세에 도달한 날(만 55세가 시작된 날)로 보아야 할 것임(근기 01254-886, '92.6.26)

○ 정년퇴직일이 근로관계 종료일인 경우 연차휴가 문제

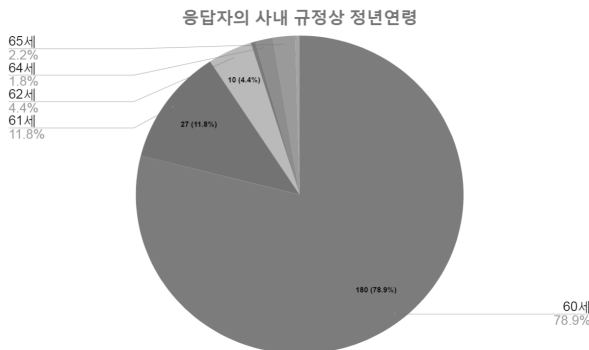
- ▶ 원고 A씨측 환경미화원들은 공단 고용내규에 따라 정년퇴직일로 명시된 ‘만 61세가 되는 해의 12월 말일’을 포함한 20일의 특별유급휴가를 사용하였음. 특별유급휴가는 공단과 노조 사이의 단체협약으로 보장된 휴가임.
- ▶ 이에 대법원 판결문에는 공단 고용내규에 명시된 내용이 언급됐다. 대법원은 판결문에서 “(공단) 상용직 고용내규는 가로환경미화원의 정년을 만 61세가 되는 해의 12월 말일로 정하고 있다”며 “다른 특별한 사정이 없는 한 원고 등은 만 61세가 되는 12월 31일 정년에 도달해 근로관계가 당연히 종료한다”고 밝힘.
- ▶ 또 노조와의 단체협약으로 보장된 특별유급휴가는 이미 정년퇴직을 전제한 상태에서 부여되는 휴가이기 때문에 이를 이유로 퇴직일이 미뤄졌다고 볼 수 없다고 판단했음. 즉, 원고의 근로관계는 12월 31일에 종료된 것으로 해석함.
- ▶ 대법원은 “만 61세가 되는 해의 12월 31일 원고 등의 근로관계는 당연히 종료했다고 봐야 하므로, 원고 등은 만 61세가 되는 해의 근로에 대한 대가로서의 연차휴가에 관한 권리를 취득할 수 없다”고 봄.

4. 노동조합의 정년 대응 실태

1) 단위노조 60세 정년 관련 설문조사 결과¹⁴⁾

(1) 사내 규정상 정년연령

- 응답 사업장 중 78.9%가 60세로 사내정년을 정해놓고 있는 것으로 조사됨. 일부에서는 법정 정년연령보다 높은 61세(11.8%), 62세(4.4%), 65세(2.2%)로 규정하고 있는 곳도 있었음.
- 업종별로는 60세 정년연령이 가장 높은 곳이 제조업이 82.5%로 나타났으며 그 뒤를 이어 서비스업이 87.3%, 공공이 84.0%로 나타남. 특히 제조·운수업에서 법정연령 60세보다 높게 정년을 규정하고 이는 것으로 응답함.



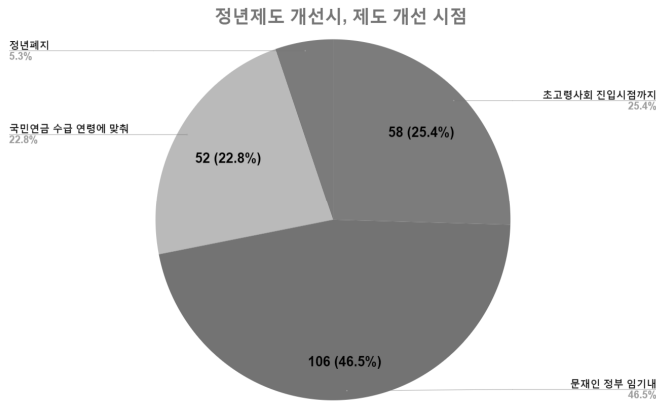
14) 한국노총은 2016(2017년)에 법정정년 60세 시행 이후 현장의 정년제도 현황 파악과 향후 정년제도 개선방안을 모색하기 위해 2019.10.22.~11.11(20일) 동안 설문조사를 실시한 결과 228개 단위노조 사업장에서 설문 응답함. 응답 사업장 중 업종별로 보면 제조업(62.7%), 서비스업(17.1%), 공공(11.0%), 운수업(9.2%) 순으로 나타남. 규모별로는 1000인 이상(21.1%), 300~999명(33.3%), 100~299명(28.1%), 20~99명(14.9%), 10~29명(2.6%)인 것으로 조사됨.

(2) 임금 및 노동조건

- 정년연장으로 임금 및 노동조건 변화에 대해서는 응답사업자 중 54.4%가 '변동되었다'고 응답함. 변동되었다고 응답한 사업장 중 300~999명(33.8%), 1,000인 이상(16.9%)이 높았고, 30~99명(25.4%), 10~29명(1.4%)으로 나타나 상대적으로 규모가 작은 사업장에서 변동이 낮은 것으로 조사됨.
- 특히 정년연장과 함께 임금피크제를 시행한 곳이 84.4%로 높게 나타남.

(3) 정년 관련 개선과제

- 정년제도 개선 시점을 묻는 질문에는 '문재인정부 임기 내에 단계적으로 2022년까지 65세'로 시행해야 한다는 의견이 46.5%로 가장 높았음. 그 다음으로 '초고령사회 진입시점까지 단계적으로 2025년까지 65세'로 시행해야 한다는 의견이 25.4%, '국민연금 수급연령에 맞춰 단계적으로 2033년 65세'로 시행이 22.8%로 비슷하게 나왔으며 '정년폐지'에 대한 의견도 5.3%로 나타남.



2) 한국노총 중앙연구원 「인구고령화와 정년제도 개선방안 연구」조사결과¹⁵⁾

(1) 정년연장제도의 효과

- 한국노총 조합원의 경우 법적 정년은 60세이지만, 실제 퇴직 연령은 생산직은 56세, 사무직은 55세로 정년과 약 4~5년의 차이가 존재함. 기업규모별로 보면 50인 미만 생산직의 경우 61세, 100인미만 기업은 60세인 반면, 500인 이상 사업장의 경우 사무직-생산직 모두 54세로 기업규모가 큰 사업장일수록 조기 퇴직 경향이 있음.
- 2016(2017)년 '60세 정년제' 실시 후 실제 퇴직 연령이 상승했다고 답변한 사업장이 63.7%로 해당 사업장은 평균 3년 연장되었다고 응답함. 물론 이전과 차이가 없다고 답변한 경우도 36.3%를 차지함. 1000인 미만 사업장의 경우 연장되었다고 답변한 경우가 66.0%에 평균 3년이라고 응답한 반면, 1000

15) 한국노총 중앙연구원(정혜윤·박명준·홍종윤, 2020)은 「인구고령화와 정년제도 개선방안 연구」 수행을 위해 노총 산하조직을 대상으로 정년관련 설문조사를 실시하였으며 그 중 설문 응답한 노동조합 190곳과 조합원 2,090명을 분석·활용하고 노조간부 8명을 대상으로 심층 인터뷰방식의 사례조사(FGI)를 실시한 결과를 중심으로 작성함.

인 이상 사업장의 경우 59.4%가 연장되었다고 답변했으며 평균 2년 연장되었다고 답변함.

- 업종별로 보면 제조업 사업장에서 69%, 공공업은 59%, 서비스업은 57.9%가 실제 퇴직연령의 상승을 가져왔다고 답변한 반면, 금융업의 53.8%의 경우 이전과 차이가 없다고 답변함.

〈 60세 정년무화 제도화 이후 실제 퇴직 연령 상승의 효과 〉

(단위: %, 년)

		이전과 차이 없음	연장되었음	평균 연장된 연수
전체 (171)		36.3(62)	63.7(109)	3
산업별 (171)	제조(100)	31.0(31)	69.0(69)	3
	공공(39)	41.0(16)	59.0(23)	2
	금융(13)	53.8(7)	46.2(6)	2
	서비스(19)	42.1(8)	57.9(11)	2
기업 규모별 (158)	1000인 미만(94)	34.0(32)	66.0(62)	3
	1000인 이상(64)	40.6(26)	59.4(38)	2

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 평균연장된 연수는 연장된 사업장만을 대상으로 평균을 낸 숫자임.

주3 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

- ‘60세 정년연장’ 제도의 효과는 1000인 미만 초대기업보다 규모가 작은 경우, 금융권보다는 제조업의 노동자들에게 더 혜택이 있었음. 즉 법적 정년을 연장하는 것은 전체노동자들에게 모든 혜택이 해당되지 않아도 비교적 더 많은 노동자들의 고용기간을 연장하는 방법이 될 수 있음.
- 정년연장의 긍정적 효과는 ‘중고령노동자 임금 및 복지 수혜 연장’으로 가계안정화(54.3%)였으며, 다음으로 ‘고용안정 통한 노시간 신뢰향상’(19.8%)로, 정년연장의 혜택은 노동자 개인과 가족 뿐 아니라 노사 관계 향상에 긍정적으로 기여할 수 있음.

(2) 임금피크제 시행 현황

- 한국노총 사업장에서 임금피크제를 실시하는 사업장은 전체응답자 중 69.5%로 업종별로 보면 제조업이 57.9%로 가장 낮은 편, 서비스업이 67.5%, 공공부문이 81.4%, 금융업은 100%를 차지함.

〈 산업별 임금피크제 시행 여부와 시행 시기 〉

(단위: %, 년)

	현재 시행 중	전혀 없음	실시했으나 폐지함	임금피크제 평균 시행 시기
합계(177)	69.5(123)	26.6(47)	4.0(7)	2015
제조(102)	57.8(59)	35.3(36)	6.9(7)	2015
공공(43)	81.4(35)	18.6(8)	0.0	2015
금융(14)	100.0(14)	0.0	0.0	2013
서비스(18)	83.3(15)	16.7(3)	0.0	2016

주1 : 괄호 안은 응답자수를 의미함.

주2 : 「노동조합용 설문지」를 분석한 결과임.

- 금융업과 공공업의 경우 임금피크제 별도 직무를 부여하고 있으나 실제로 현장에 필요하지 않은 불필요한 업무를 수행하는 경우가 대부분임. 특히 공공부문의 경우 2015년 박근혜정부가 강압적으로 제도를 외삽하며 정년연장 없이 임금삭감만을 받도록 강제되었거나, 실무인력감소와 인건비 규제로 수당 삭감 등 조직 내 갈등이 심각해지며 구성원들의 제도 수용성이 떨어짐. 금융권도 시니어노조 출범과 임금피크제 소송 등 내부 관련 갈등이 큰 편이고, 임금피크제 진입 시기가 사실상 실제 퇴직연령임. 즉 금융업과 공공업의 경우 임금을 다소 양보하는 대신 정년을 연장한다는 본래의 취지는 전혀 실현되고 있지 못하므로 '임금피크제 폐지'가 필요함.

(3) 노동자들의 노후 불안과 노후 계획

- 조사된 전체 노동자 중 상당수의 노동자(63.4%)가 노후를 불안하게 인식, 퇴직 후 생활비와 부양부담, 국민연금 수급 연령의 문제, 퇴직 후 재취직의 어려움 때문으로 나타남. 특히 모든 사업장의 정년이 60세이지만 실제 퇴직 연령은 평균 4~5년에 이르며 최대 7년 정도 이르게 퇴직하며, 사업장에 따라 30~40대에 이직하는 사업장도 존재함.
- 절반에 가까운 노동자(42.8%)가 퇴직 후에 대해 별다른 준비를 하고 있지 못하고 퇴직 시 준비 가능한 생활 자금보다 적어도 생활비가 100만원 이상 부족할 것이라고 예상함. 이에 퇴직 후 다른 업종으로 전직(31.7%)을 고민했으며, 업무 무관 창업(18.8%)을 고민하는 노동자들도 상당수 존재했으나 그 업종이 음식숙박업·도소매업 창업에서 벗어나지 못하는 경향이 있음.
- 전체 노동자의 64.9%는 퇴직 이후 계속 일하고 싶으며, 평균 69세까지 근로를 희망했으며, 연령이 높고 자녀가 있으며, 부모나 형제에 대한 부양 부담이 있을수록 노후에 대해 더 높은 불안을 느끼고 퇴직 후 근로를 희망하는 것으로 나타남.

5. 정년연장의 쟁점¹⁶⁾

1) 걱정하는 은퇴연령 나이와 연금수급연령과의 연계

- 일정한 연령기준에 따라 강제적으로 노동시장에서 퇴출시키는 정년제는 고령근로자의 점진적이고 자발적인 퇴직원칙에 반하고 연령차별금지의 관점에서 볼 때 연령차별적 요소를 가지고 있음. 그러나 노화로 인해 언젠가는 노동생활에서 은퇴할 수밖에 없으므로 걱정하는 은퇴연령의 설정이 문제됨.

2) 임금체계 개편과 노사갈등

- 고령자고용법 제19조의2의1항에 따라 “정년을 연장하는 사업 또는 사업장의 사업주와 근로자의 과반수로 조직된 노동조합(근로자의 과반수로 조직된 노동조합이 없는 경우에는 근로자의 과반수를 대표하는 자를 말한다)은 그 사업 또는 사업장의 여건에 따라 임금체계 개편 등 필요한 조치를 해야 한다”고 규정하고 있음.
- 이는 강행규정보다는 노력규정에 가깝기 때문에 노사현장에서는 임금체계 개편 등을 둘러싸고 실무상의 어려움과 노사갈등이 빈번하게 발생하고 있음.

16) 김소영, '고령사회에서의 정년연장의 쟁점과 외국의 입법 및 정책동향 글을 일부 참조

3) 고령자의 근무환경 개선

- 노동시간을 단축하는 형태로 정년이 연장되는 경우 고령노동자는 점진적 은퇴를 통해 고용안정성을 유지하는 동시에 질 낮은 일자리로의 전락을 방지할 수 있으며 기업은 숙련노동자의 계속고용을 통해 훈련비 절감 및 생산성 감소를 방지할 수 있음.
- 베이비부머 세대의 대량 퇴직에 따른 기능인력 부족, 기능전수 문제, 고령 실업자 증가에 따른 문제가 발생되고 있음. 특히 현장직(생산직)의 고령화로 제조업종에서 심각한 숙련단절의 문제가 그러함. 자동화를 통한 인력대체의 경우 정규직 채용보다는 협력업체 등 외주를 활용하는 방식이 사용되거나 정년 후 재고용 등을 통해 고용연장 방식 등의 비용 절감을 통해 대응해 왔음.

6. 인구고령화에 따른 한국노총 정책 방향

1) 법정 정년 65세 이상 연장

- 65세 연장 시 퇴직 종료 기간의 연령과 연금수급연령 상호 간 불일치 문제로 인해 소득 공백 등에 따른 문제를 해결할 수 있음.
- 정년연령 연장을 통해 생애 근로기간을 연장하게 되면, 국민연금 조기 수급으로 인한 급여감액의 불이익 또는 연금재정의 부담을 방지할 수 있음. 나아가 개인이 점진적 퇴직을 통해 자신의 연금수급권 전체 또는 일부를 연기하게 될 경우, 추가로 가산율이 적용되는 연기연금을 통해 연금급여 증액도 가능함.
- 법정 정년 65세 이상으로 연장 시행은 공공부문이나 대기업이 우선 시행하기보다는 소규모 사업장 대상부터 먼저 실시하고, 초고령사회에 진입하는 2025년 이전까지 전면 시행함. 중소기업 대다수가 정년을 정하고 있지 않고, 구인난을 겪고 있으므로 중소기업 노동자부터 정년 연장제도를 적용하되, 고령자 고용 보장을 위한 지원제도를 통해서 정년제도가 안착 될 수 있도록 함.

〈 65세 정년연장 의무화 시행 단계 〉

시행시기	시행 사업장 규모
2022년	100인 미만
2023년	100인에서 300인 미만
2024년	300인 이상, 공공부문

2) 인생2모작을 위한 재취업지원서비스 지원 강화 방안

- 2020. 5. 1.부터 개정된「고령자 고용법 시행령」시행에 따라 일정 규모에 해당되는 기업은 이직예정인 준·고령자 노동자에 재취업지원서비스를 의무적으로 실시하여야 함.
- 재취업지원서비스는 퇴직예정자 및 경영상의 이유 등 비자발적으로 퇴직하는 노동자에게 퇴직으로 인한 스트레스에 저항할 수 있도록 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계, 취업알선, 재취업, 창업에 관한 교육 등 재취업을 지원하기 위하여 제공하는 서비스를 의미하는데 이는 해고 및 퇴직을 앞둔 노동자에게 반

드시 필요한 서비스임. 그 이유는 이직한 장년층 일자리는 대부분 고령층으로 갈수록 시간제 일자리와 비정규직의 비중이 높은 불안정한 일자리가 대부분이기 때문임. 따라서 현행법상 대통령령으로 정하는 1,000인 이상 기업으로만 대상을 한정하고 있어 향후 의무대상 기업을 확대하여 나갈 필요가 있음.

- 재취업지원서비스 지원제도는 2012년 제도설계¹⁷⁾ 당시 의무 대상을 300인 이상 대기업으로 정한바 있으나 문재인 정부는 돌연 1,000인 이상 기업으로 축소하여 시행함. 대기업 분류기준, 정책 일관성, 효과 제고 측면에서 전직지원서비스 의무 대상은 300인 이상 기업이 되어야 하고, 300인 미만 중소기업에 대해서는 재취업지원서비스를 무상으로 제공하여야 함.
- 이로 인하여 전직지원 고용서비스 수요가 대폭 증가하므로 공공인프라 확대 및 민간시설과의 역할 분담, 고용서비스심사평가원 설립, 2만 명이상의 전문 상담인력 양성, 민간시설에 대한 프로그램 및 매뉴얼 제공, 국가보조금사업에 대한 심사평가 및 인증, 모니터링 등이 수행되어야 함.

3) 재직 고령자 노동시간단축을 통한 청년일자리 36만 개 만들기

- 장년노동시간단축을 통해 퇴직 및 재취업 준비, 생애 계획 할애를 보장하는 점진적 퇴직제도 도입. 노동시간단축을 통해 작업부담을 경감할 수 있으며, 나아가 노후생활의 적응과 대비를 위한 시간적 여유를 확보할 수 있음.
- 근로시간 단축으로 인한 임금 감소액의 일부를 보전을 위한 지원 필요

〈 은퇴준비 노동시간단축청구권 제도 개선 〉

	현행	개선[A]	개선[B]
대상	55세 이상	55세~60세	60세 초과
조건	주15~30시간 단축	28~35시간 단축	15~30시간 단축
기간	1+1년	1+1년	3+2년

- 정년연장으로 늘어난 기간에는 점진적 퇴직의 일환으로 숙련전수, 은퇴준비 등을 위한 노동시간 단축청구권을 활성화하고, 노동시간단축을 통한 새로운 일자리는 청년고용으로 연결되도록 해야 함.
- 55세 이상 고령노동자의 노동시간 20% 단축으로 청년일자리 36만 개 창출 (34세 이하 청년일자리 11.3% 증가)

연령	~ 19세	20 ~ 24	25 ~ 29	30 ~ 34	50 ~ 54	55 ~ 59	60세 ~
총노동시간 (시간)	147.3	164.2	167.8	168.1	170.0	168.9	161.7
노동자수 (명)	49,296	507,902	1,296,079	1,354,775	1,138,921	969,024	845,578

※ 55세 이상 노동자의 노동시간 20% 단축으로 신규 일자리 362,920명 창출 가능

4) 퇴직노동자와 청년노동자 간의 숙련기술전수

17) 제19대 국회에서 '고용상연령차별금지및고령자고용촉진에관한법을 개정안'(김성태 입법발의)이 정부안으로서 정년 60세 연장과 함께 전직지원서비스 의무 대상을 300인 이상 제시

- 고령자 개인의 경력과 전문기술 인력의 기술역량 및 노하우를 사회적 및 기업의 자산으로 환산하여, 기업 내 새롭게 취업한 청년노동자나 마이스터고·특성화고 졸업생 및 졸업예정자를 대상으로 산업현장의 고속런 기술을 전수하는 사업을 실시하여 고령자 노동자에게 새로운 일자리를 제공하고, 청년에게는 능력향상을 촉진시키도록 함.
- 기업 내부에서 전수프로그램 운영을 통해 현장실무능력 제고를 위해 현장수요가 높은 분야를 선정하여 실시하고 기업 특성에 맞춘 기술 전수를 통해 고령자 인력을 재활용 할 수 있어야 함. 혹은 퇴직을 앞둔 숙련기술인을 대상으로 기술 전수 프로그램을 개발하여 청년 노동자가 쉽게 접근할 수 있는 워크넷 같은 플랫폼을 통해 기술전수 매칭이 함께 경주되어야 함.
- 숙련기술전수 사업의 성공적인 안착을 위해서는 정부의 지원이 뒷받침되어야 할 것임.

7. 핵심체크포인트

1) 주요 지침내용

(1) 정년 65세 이상 연장

- 국민연금 수급개시연령에 따른 점진적 정년연장 추진과 임금 감액 없는 정년연장 원칙
- 정년을 정할 경우 합리적인 이유 없이 특정 연령집단에 차등을 두어 불리한 결과를 초래하는 정년차별 금지
- 명확한 정년퇴직 시점 지정

(2) ‘고령자’를 이유로 한 전 고용과정 상의 차별금지

- 희망퇴직, 명예퇴직 등 경영상의 이유로 구조조정 시 고령자를 우선으로 퇴출 대상으로 삼는 고용 관행 금지
- 모집·채용단계부터 퇴직·해고에 이르기까지 연령을 이유로 한 차별금지

(3) 정년연장에 따른 임금체계의 개편 등

- 임금감액 및 조직갈등 유발하는 임금피크제(형식적 임금피크제 적합업무 포함) 폐지
- 노동시간피크제나 노동시간단축청구권 도입을 통한 정년연장

(4) 비자발적 퇴직예정자에 대한 재취업지원서비스 강화

- 일정 규모 기업의 재취업지원서비스 의무화에 따라 서비스 제공 대상과 내용, 방법 등에 있어서 구체적인 이행계획 수립 및 실행 요구

(5) 고령자 경력개발과 교육·훈련 프로그램 내실화

- 고령화 진전 및 자동화·디지털화에 따라 고령자의 경력개발과 교육·훈련 강화, 직업장 근무환경 개선을 통해 이를 대비

2) 단협 요구안

【정년 및 연령차별금지】

- ① 회사는「국민연금법 제61조 제1항」에 따른 노령연금 수급개시연령이 도래하는 때 등을 고려하여 정년을 2025년내로 점진적으로 만 65세로 정하여야 한다.
- ② ①항을 적용할 때 합리적 이유 없이 정년 차등을 두어 특정 연령집단과 성(性)을 차별하여서는 아니 된다.
- ③ 정년퇴직 시점은 정년이 도달하는 해의 연말로 한다. 단 ①항의 내용을 위반하여서는 아니 된다.
- ④ 회사는 전 고용과정 상에 있어 합리적인 이유 없이 연령을 이유로 근로자 또는 근로자가 되려는 자를 차별하여서는 아니 된다.
 1. 모집·채용
 2. 임금, 임금 외의 금품 지급 및 복리후생
 3. 교육·훈련
 4. 배치·전보·승진
 5. 퇴직·해고
- ⑤ 회사는 경영상의 이유로 희망퇴직, 명예퇴직 등 구조조정 시 고령자를 우선 대상으로 삼아서는 아니 된다.

【정년연장에 따른 임금체계의 개편 등】

- ① 회사가 임금체계, 직급제도를 개편하려는 계획이 있을 시에는 반드시 사전에 노동조합과 합의한 뒤 시행하여야 한다.
- ② 회사는 근로자의 정년연장을 이유로 합리적인 이유 없이 임금, 노동조건을 불이익하게 변경해서는 아니 된다.
- ③ 회사는 정년연장과 관련하여 노동시간단축청구권 제도 등을 도입해야 한다. 세부내용은 노동조합과 별도로 합의한다.

【고령자 고용 촉진 및 재취업지원서비스 지원 등】

- ① 회사는 정년퇴직자가 정년 후 재취업하기를 희망할 때 최우선으로 재고용하여야 한다.
- ② ①항을 적용할 때 정규고용을 원칙으로 하며, 고령을 이유로 고용형태에 따른 차별이 있어서는 아니 된다.
- ③ 회사는「고령자고용법」제21조의3에 따라 정년퇴직 등의 사유로 이직예정인 노동자에게 재취업 지원서비스를 제공하여야 한다.
 1. 경력·적성 등의 진단 및 향후 진로설계
 2. 취업알선
 3. 재취업 또는 창업에 관한 교육
 4. 그밖에 고용노동부장관이 재취업 또는 창업에 필요하다고 인정되는 서비스
- ④ ③항에 따라 직접 재취업지원서비스를 제공하거나 단체 또는 기관에 위탁 실시할 때는 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항을 노사간 협의한다.
- ⑤ 회사는 고령자의 고용 촉진을 위하여 고령자 경력개발과 직무교육, 취업능력 향상을 위한 직업 훈련 프로그램을 실시하여야 한다. 다만 대상, 내용 및 방법 등에 필요한 사항은 노사간 협의한다.
- ⑥ 고령자 친화적인 근무환경을 위하여 고령자를 위한 작업장 개선에 노력하여야 한다.

XIII. 노동조합의 평생직업능력개발 참여 및 공장자동화 확산·일터혁신 대응

요지

○ 노동조합의 직업능력개발 참여 필요성

- ▶ 코로나19 팬데믹 지속, 고용없는 저성장, 디지털 기술발달, 저출산 고령화 등 인구변화, 고용형태 유연화와 맞물린 불안정한 일자리로 고용위기가 심화되는 상황에 대비하기 위해서는 숙련형성을 위한 평생직업능력개발사업의 역할 강화와 정부의 적극적인 지원정책이 필수적임.
- ▶ 노동조합이 노동자 직업능력개발에 관심을 보이고 적극적으로 개입한다면 노동자의 숙련 및 노동생산성 향상, 안정적인 노사관계 유지를 통해 노동조합의 입지가 강화되는 결과를 가져올 것임.
- ▶ 노동조합의 직업능력개발에의 참여는 사용자 주도의 직업능력개발사업에서 나타나는 직업훈련의 양극화를 해소하고 모든 노동자에게 공평하게 부여되어야 할 학습할 권리를 통한 지식의 재분배라는 공공성 확보의 중요한 역할을 수행할 수 있음.
- ▶ 노동조합의 직업능력개발 참여를 촉진하기 위해서는 노동계 참여 확대를 위한 제도가 뒷받침되어야 하며, 작업장 및 지역, 산업·업종, 국가적 수준에서의 노시간 대화 활성화, 기업의 노조에 대한 정보와 자원의 제공, 노조의 경영참여 보장 등이 전제되어야 할 것임.

○ 주요 단체협약 요구과제

- ▶ 직업능력개발사업의 목적은 노동자의 고용안정과 고용의 질적 개선을 통한 강화로 상시적인 고용위기 극복의 해법으로 작용해야 함.
- ▶ 구조조정 저지 등 전통적인 고용안정 사업과 직업능력개발사업으로 인한 숙련을 통한 고용강화 등 투 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.
 - 노사합의에 의한 교육훈련 제도 도입
 - 단체교섭의 핵심의제로 교육훈련 채택
 - 인적자원개발 관련 사업 수행 전담 부서 및 인력 확보, 활동시간 유급 보장

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.
- 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.
- 직업능력개발체제는 사용자(고용)-노동자(피고용) 관계에서 벗어나 모든 국민을 대상으로 해야 하며, 기여와 수급의 보험의 원리를 벗어나 권리의 부여와 그 실현으로써 가능해야 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.
- 코로나19 팬데믹 지속, 고용없는 저성장, 디지털 기술발달, 저출산 고령화 등 인구변화, 고용형태 유연화와 맞물린 불안정한 일자리로 고용위기가 심화되는 상황에 대비하기 위해서는 숙련 형성을 위한 평생직업 능력개발사업의 역할 강화와 정부의 적극적인 지원정책으로 노동자의 고용 및 노동조건 개선에 이바지해야 할 것임.

2) 직업능력개발 참여 필요성

- 상시적 구조조정과 불안정노동 확산
 - ▶ 2020년 3월 11일을 기점으로 신종 코로나바이러스 감염증(이하 '코로나19') 팬데믹이 율해도 지속되면서 국민경제와 노동시장이 급격히 위축되며 고용위기는 최악으로 치닫고 있음.
 - ▶ 우리나라 고용시장은 두 차례 경제위기 후 저성장 저고용 시대에 진입, 세계에서 가장 빠른 저출산 고령화 속도와 더불어 잠재성장률 하락, 플랫폼노동자 등 고용형태 다양화, 산업의 디지털화 등 불리한 고용환경에서 상시적인 구조조정과 불안정노동이 확산되고 있음.
 - ▶ 2020년 취업자 수는 지난해보다 3월(-19만5000명), 4월(-47만6000명), 5월(-39만2000명), 6월(-35만2000명), 7월(-27만7000명), 8월(-27만4000명), 9월(-39만2000명), 10월(-42만1000명), 11월(-27만3000명), 12월(-62만8000명) 10개월째 연속 감소함. 2020년 연간 취업자수는 2천690만4천명으로 2019년보다 21만8천명 감소했으며, 이는 외환위기 당시인 1998년 이후 22년만에 최대폭으로 감소함.
 - 실업률은 1년 전보다 0.2%포인트 증가한 4.0%이며, 고용률은 0.8%포인트 떨어진 60.1%임. 실업자는 1년 전보다 4만5천명 늘어난 110만8천명으로 2000년 이후 가장 많은 인원임.
 - ▶ 2019년 「경제활동인구 고령층부가조사」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 취

약해 실직자에 대한 보호대책이 거의 없으며, 특히 취약계층 노동자들은 한번 일자리에서 밀려 나면 다시 진입하기가 쉽지 않음.

- ▶ 한국은행은 신년사에서 올해 경제회복은 양극화가 심화되는 'K'자형으로 전망하고, 상용직과 대면서비스업을 중심으로 한 임시·일용직의 격차가 이전보다 더 벌어져 회복에서 소외될 가능성이 높다고 봄.
- ▶ 2020년 8월까지 코로나19 위기로 면세점업계 직원 33%인 1만1천600명이 일자리를 잃었는데, 실직자의 96.6%는 하청업체 직원으로 하청·협력업체 등 비정규직 노동자가 먼저 일자리에서 쫓겨나고 있음.
- ▶ 중소기업사업장 노동자와 비정규직 노동자에 대한 직업능력개발을 강화하여 고용안정을 담보하고, 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 직장내 학습체계 구축은 기업차원에서 뿐만 아니라 노동력의 재생산과 관련된 되는 사회적 차원에서 고려되어야 함.
- ▶ 노동자가 직장내에서 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 않았으며, 직업훈련은 사용자 측의 이해관계로서만 인식되어옴.
- ▶ 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 확보의 중요한 역할을 수행할 수 있음.
- ▶ 노동조합의 직업능력개발 참여를 촉진하기 위해서는 노동계 참여 확대를 위한 제도가 뒷받침되

어야 하며, 작업장 및 지역, 산업·업종, 국가적 수준에서의 노사간 대화 활성화, 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.

○ 노동조합 참여 직업능력개발 기대효과¹⁾

- ▶ 개별 기업에서의 노동계 참여 확대는 노사 양측의 훈련 투자에 대한 유인가(incentive)를 높일 수 있음. 또한 노사참여적 직업훈련 제도가 업종별·산업별로 확대될 경우 제도의 긍정적 효과가 증폭되어 나타날 가능성이 큼. 노사참여적 직업훈련 제도는 노사 양측의 직업훈련에 대한 몰입도(commitment)를 증가시킬 수 있을 것으로 기대 : 정부주도의 직업훈련에 있어서는 사용자와 노동자가 직업훈련에 대한 수동적인 자세를 갖기 쉬우나, 노사가 주체적으로 직업훈련의 계획과 내용을 실행하는 경우에는 직업훈련에 대한 몰입도가 훨씬 높아질 수 있을 것으로 기대됨.

2. 직업능력개발에서의 노동조합 참여 현황

1) 중앙정부 수준 고용거버넌스 현황

○ 고용정책심의회(고용노동부)

- ▶ 관련법 : 고용정책기본법
- ▶ 기능 및 역할 : 고용관련 국가 주요시책과 고용정책기본계획의 수립에 관한 사항, 인력 공급, 산업구조 변화 등에 따른 고용·실업대책에 관한 사항, 정책의 분석·평가 대상의 선정, 평가방법 등에 관한 사항 등에 대한 심의·조정
- ▶ 구성 : 30명 이내(노사 대표 각2명)
- ▶ 산하 위원회 : 6개 전문위원회 구성 운영중, 지역고용전문위원회에 노동계 참여 없으며 직업능력개발관련 분야 없음.
- ▶ 문제점 및 요구사항 : 노사 대표성 매우 취약, 노사 동수 구성 원칙 유지 및 노사 위원 수 상당한 증가 필요, 정부는 참조인으로서 지원하는 역할, 대면회의 개최 필요

○ 고용보험위원회(고용노동부)

- ▶ 관련법 : 고용보험법
- ▶ 주요 안건 : 보험제도 및 보험사업의 개선에 관한 사항
- ▶ 구성 : 노사공익 정부 4인씩 동수 참여
- ▶ 분과위원회(실무위원회) : 고용보험운영전문위원회, 고용보험평가전문위원회
- ▶ 문제점 및 요구사항 : 고용보험평가전문위 회의 개최 전무, 노사공 동수로 위원회 구성, 정부는

1) 김주섭, '직업능력개발 정책에서의 노동계 역할 강화 방안', 일자리위 직능TF, 2019 참고

참조인 역할, 노사가 납부한 고용보험기금에 일반회계분담원칙 설정

○ 국가기술자격정책심의회(고용노동부)

- ▶ 관련법 : 국가기술자격법
- ▶ 주요 안건 : 국가기술자격제도 발전 기본계획 수립에 관한 사항 등
- ▶ 구성 : 노동계 대표는 1인 참여
- ▶ 전문위원회 : 제도발전전문위원회, 세부직무분야별전문위원회, 자격개편분과위원회
- ▶ 문제점 및 요구사항 : 주로 서면심의로 운영, 노사 대표성 취약, 노사동수 구성 원칙 유지 및 노사 위원 증가 필요

○ 자격정책심의회(교육부)

- ▶ 관련법 : 자격기본법
- ▶ 기능 : 범정부적 자격정책의 수립 및 자격제도의 총괄·조정 기능 강화를 위한 자격정책 네트워크 구축
- ▶ 구성 : 노동계 대표는 양대노총 각 1인
- ▶ 산하 위원회 : 자격정책실무위원회(노동계 양노총 각 1명)
- ▶ 문제점 및 요구사항 : 주로 서면심의로 운영, 노사 대표성 취약, 노사 동수 구성 원칙 유지 및 노사 위원 증가 필요

3. 정부 직업능력개발 관련 주요사업 및 노동조합 참여 현황

1) 정부의 직업능력개발 주요정책 및 사업

(1) 제3차 직업능력개발 기본계획

- 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 사람에 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 효율성 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 접점으로서 인적자원개발위원회의 역할·기능 강화, 국가직 무능력표준의 품질 제고를 위한 관리체계 구축, 국가기술자격의 실무역량 중심·현장성 제고를 통한 신호 기능 강화, 훈련기관·교사 역량제고, 훈련상담원 증원 등 전달체계 기능 강화, 노동 시장 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 사람중심경제 육성 토대 마련을 위해 ①교육·훈련 기회의 장벽 제거, ②혁신을 선도하는 미래인재 양성, ③산업현장 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)

(3) 한국판 뉴딜 발표

- 정부는 2020. 7. 14 포스트코로나 시대 새로운 대전환을 선언하며 '한국판 뉴딜' 정책 발표 : 4.22 5차 비상경제회의("디지털 뉴딜" 처음 제시) → 5.1 취임 3주년 대통령 대국민연설 → 6.1「2020년 하반기 경제정책방향」발표 → 7.14 '한국판 뉴딜' 발표
- 고용·사회안전망과 사람투자를 기반으로 한 '디지털 뉴딜'에 교육인프라 디지털 전환-미래적응형 직업훈련체계로 개편
 - ▶ 안전망 강화 : ①미래형 핵심 실무인재 18만명 양성(K-Digital Training), ②국민 디지털 직무역량 향상 프로그램 추진(K-Digital Plus), ③공공·민간의 디지털 융합훈련 플랫폼 구축(K-Digital Platform)
 - ▶ 디지털 뉴딜(전국 대학·직업훈련기관 온라인 교육 강화) : ①공공 스마트 직업훈련 플랫폼(STEP) 고도화, ②민간 훈련기관 교육과정의 온라인 전환 촉진

2) 정부 직업능력개발 주요 사업

- 1995년 고용보험 제도 도입과 함께 직업능력개발 사업 시작됨. 직업훈련 시스템의 핵심으로 운영중에 있으나, 도입 과정이 치밀한 사전 계획에 따라 이뤄지지 않음. 90년대 말 외환위기로 고용보험이 급격히 확대, 행정대상이 100배 증가하나 행정역량은 받쳐주지 않으면서 형식요건과 실적 중심 관리가 불가피함²⁾. 기본구조는 사업주 훈련 지원, 재직자 개인 훈련 지원, 실업자 훈련 지원임.

(1) 국민 내일배움카드

- 실업자·재직자로 분리·운영하던 내일배움카드를 「국민내일배움카드」로 통합·개편(20.1.1 시행) : ▲

2) 최영섭, 양극화 해소를 위한 직업능력개발의 과제, 2020.8.

(유효기간) 1년 → 5년 ▲(지원수준) '200~300만원' → '300~500만원'

- ▶ 일반직종 훈련 : 급격한 기술발전에 적응하고 노동시장 변화에 대응하는 사회안전망 차원에서 직업능력개발훈련 지원 : 훈련비 차등 지원(직종평균 취업률), 장려금(月 최대 11.6만원+취성패 추가수당 28.4만원)
- ▶ (국가기간·전략산업직종훈련) 인력부족 및 수요증가 직종(122개)의 기술·기능인력 양성을 위한 훈련 제공, 기업 인력난 해소에 기여 : 훈련비 전액 지원, 장려금(月 최대 11.6만원+취성패 참여자 추가수당 28.4만원)
- ▶ (4차 산업혁명 선도인력 양성과정) 우수한 대학, 민간전문기관 등을 통해 신기술·4차 산업혁명 분야 등 훈련 실시
- ▶ (일반고 특화훈련) 취업 희망하는 일반고 3학년 재학생의 직업능력개발 훈련기회 확대 및 노동시장 진입 촉진 지원

(2) 사업주 훈련

- 재직자·채용예정자 등에게 직업훈련을 실시하거나 훈련기관을 통해 훈련을 실시한 경우 훈련비 등 지원, 중소기업은 대규모 기업 등에 비해 훈련비를 우대지원하고 있으며, 훈련촉진을 위해 현장맞춤형 훈련설계 지원 등 추진 : 기업규모별 지원률(중소기업 90~100%, 1,000인 미만 60%, 1,000인 이상 40%)
 - ▶ 자체훈련 : 사업주가 훈련비용을 부담해 훈련계획 수립, 훈련실시, 훈련생관리 등을 스스로 수행하는 훈련
 - ▶ 위탁훈련 : 사업주가 훈련비용을 부담해 재직노동자, 채용예정자를 다른 훈련기관에 위탁하고 해당 훈련기관이 훈련실시, 훈련생관리 등을 수행하는 훈련
 - ▶ (양성훈련) 구직자·노동자에게 작업에 필요한 기초적 직무수행능력을 습득시키기 위해 실시하는 훈련
 - ▶ (향상훈련) 노동자에게 더 높은 직무수행능력을 습득시키거나 기술발전에 맞추어 지식·기능을 보충하게 하기 위해 실시하는 훈련
 - ▶ (전직훈련) 퇴직 예정자에게 종전의 직업과 유사하거나 새로운 직업에 필요한 직무수행능력을 습득시키기 위하여 실시하는 훈련

(3) 컨소시엄 훈련

- 공동훈련센터가 다수 중소기업과 컨소시엄을 구성하여 중소기업 재직자 및 채용예정자 등에게 훈련 제공 : 시설·장비비, 프로그램개발비, 운영비(인건비, 일반운영비), 훈련비 및 훈련수당 지원
- 컨소시엄 훈련은 대중소 상생형, 지역형, 전략형 등으로 구분
 - ▶ 대중소 상생형(68개) : 대기업과 협력업체(중소기업)가 협약을 체결하여 컨소시엄을 구성하고 대기업(기업·사업주단체 등)의 훈련시설을 공동훈련센터 선정하여 중소기업에 대한 체계적이고 지속적인 직업능력개발을 지원
 - ▶ 지역 맞춤형(69개) : 지역단위에서 지방고용노동관서, 자치단체, 사업주단체, 노동단체 등이 협력하여 지역인적자원개발위원회(광역단위 17개소)를 구성, RSC의 지역 내 훈련 수요·공급조사를

토대로 지역형 공동훈련센터에서 지역 내 구직자·재직자 대상으로 훈련 실시 및 채용을 지원

- ▶ 전략형(73개) : 특정 산업이나 직종에 대한 체계적인 인력양성 등을 목적으로 해당 산업 및 직종과 관련된 기업과 협약을 체결하여 컨소시엄 사업을 운영하는 공동훈련센터(공공기관 등)를 지원, 타 중앙부처에서 인력양성 시 전략형 컨소시엄 사업을 활용
- ▶ 미래유망맞춤형(30개) : 협약기업의 직무분석을 통해 맞춤형으로 훈련프로그램을 설계·운영하는 공동훈련센터(기업·공공기관 등)를 지원(신기술·소재·부품·장비 훈련분야 및 채용예정자 과정 우대) : 직무분석 → 훈련로드맵 지원 → 인프라 구축 → 훈련실시
- ▶ 산업계 주도 청년 맞춤형(7개) : 산업별 협·단체가 주도하여 훈련의 전 과정에 산업·기업의 수요를 반영한 훈련을 실시함으로써 산업현장의 인력 미스매칭 해소, 산업별 협·단체와 공동훈련센터를 1:1 매칭하여 지원

(4) 일학습 병행

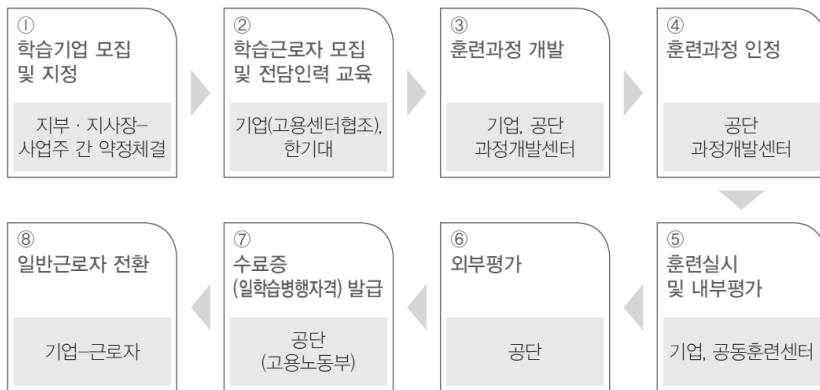
○ 개념

- ▶ 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 “현장의교육훈련(Off-JT)”이라 한다)을 함께 제공하고 그 결과에 따라 자격 또는 학력 등으로 인정받도록 하는 교육훈련제도

○ 사업 운영 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

○ 운영절차



▶ 수료증 발급

- 법 시행 이전('20.8.27.까지) : 외부평가 합격자에 대해 공단 이사장 명의의 수료증 발급,

법 시행 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 일반노동자로 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

〈일학습병행제 유형 및 주요 내용〉

	대상 및 유형	명칭	주요 내용
재직자	단독기업형		명장기업, 우수기술기업 등 개별 기업에서 현장훈련(OJT)과 현장외훈련(OFF-JT) 실시
	공동훈련센터형		대기업·대학·산업별단체 등이 여러 중소기업을 대상으로 공동훈련센터에서 현장외훈련(OFF-JT) 실시·지원
재학생	〈고교 단계〉 특성화고 2~3학년	산학일체형 도제학교	학교와 기업을 오가며 직업교육+도제훈련 → 현장성 제고
	〈고교+전문대〉 고교+전문대 통합	Uni-Tech	전문대 중심으로 고교과정과 통합하여 정규과정 기간단축 및 조기입직 유도 ※ '21년 사업종료 예정
	〈전문대 단계〉 전문대 2학년	전문대 단계 일학습병행	직업교육 중심으로 운영되고, 조기취업이 가능한 전문대학 2학년 재학생을 대상으로 하는 일학습병행
	〈대학교 단계〉 4년제대 3~4학년	IPP형 일학습병행	3~4학년 학생을 대상으로 학기제(4~6월) 방식 장기현장실습 및 4학년 학생을 대상으로 일학습병행
後학습	P-Tech*		도제학교 졸업생 등을 대상으로 지역폴리텍 등과 연계하여 융합·신기술 중심의 고속훈련과 학위취득을 지원하는 후학습과정

* P-TECH: Pathways in Technical Education, oriented Convergent High-Technology

○ 산업현장 일학습병행 지원에 관한 법률의 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 교육훈련기준에 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).

○ 일학습병행법에 대한 한국노총 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
- ▶ 각종 노동법 및 근로계약상의 예외 인정 배제
- ▶ 일학습병행제 참여 기업과 훈련내용에 대한 엄격한 요건 및 검증절차 마련

○ 직업교육훈련 시스템으로서 정착을 위한 방향 설정

- ▶ 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.

(5) NCS 활용확산에 있어서 노동계 참여 활성화

① 국가직무능력표준(NCS : National Competency Standards) 개발 및 활용확산 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, 노동자 경력개발, 직무기술서), 교육훈련기관(직업교육 훈련과정 개발, 교수계획 및 매체, 교재 개발, 훈련기준 개발), 자격

시험기관(자격종목의 신설통합폐지, 출제기준 개발 및 개정, 시험문항 및 평가방법)

- ▶ NCS는 하나의 직무에 해당하는 NCS 세분류를 말하며, 통상 하나의 학과 또는 채용의 모집단위에 해당, 10~30개의 능력단위로 구성, 능력단위는 교육·훈련의 과목, 업무분장의 단위로 활용될 수 있으며, NCS 활용의 최소 단위, 1~8의 수준이 부여됨.
- ▶ NCS 개발기관은 산업별 인적자원개발위원회(ISC)가 주로하고, 분야별 산업현장 및 교육계 전문가와 기업체 검증을 거쳐 개발함.
- ▶ 총 1,022개 NCS가 개발되어 있으며, 개발된 NCS는 직업교육·훈련 및 자격제도 개편(현장성 반영), 채용·인사관리 등에 활용 : '13년부터 본격 개발, 산업계 주도 검증·보완을 거쳐 24개 분야 1,022개 NCS 확정·고시('20.6.2. 고시)

〈 예시: '빅데이터 분석' NCS의 내용〉

NCS	능력단위 (수준)	능력단위요소	수행준거 ※ 일부 내용만 발췌
빅데이터 분석	빅데이터 분석기획(7)	데이터 수집 계획 수립하기	○ 데이터 수집 계획에 따라 수집 유형과 방법을 구축하기 위한 시스템 사양을 설계하여 구축할 수 있다. ○ 데이터 수집 계획에 따라 소프트웨어 아키텍처를 구성할 수 있다. 【지식】 ○ 수집 대상 데이터 특성 ○ 데이터 분석 및 설계 방법론
	빅데이터 수집(4)	빅데이터 수집 시스템 구성하기	○ 정보 시스템 및 데이터 인터페이스 설계 기술 ○ 데이터 필터링, 정제 기능 구축 능력
	빅데이터 저장(5)	빅데이터 저장 관리시스템 구성하기	【태도】
	(생략)	(생략)	○ 빅데이터 기술 동향에 대한 지속적인 정보 수집

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 인사고과에의 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 중첩되고 산재해 있는 기능과 역할 및 인력과 예산을 총괄할 수 있는 컨트론타워가 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 지역인적자원개발위원회(Regional Skills Council: RSC)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.
- ▶ NSC 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.

(6) 국가기술자격

- 총 546종목을 운영 중이며 산업에 필요한 기술인력을 양성하고 노동시장에 신기능으로 작용 (73년~)
- 자격 구분 : 관리·운영 및 발급 주체에 따라 국가자격과 민간자격으로 분류

(2020.3월 시행 기준)

구 분	종목수	관련법	관계부처	자격종류(예)	
국가 자격	기술자격	546	국가기술자격법 (고용부)	부처·청·위원회	기술사·기능장·기사·산업 기사·기능사, 1·2·3급 등
	전문자격	178 (직종)	개별법령	부처·청·위원회	변호사(변호사법), 의사(의료법), 공인 노무사, 세무사, 자동차운전면허 등
민간 자격	공인민간자격	95 (직종)	자격기본법 (고용부,교육부)	부처·청·위원회 (직능원위탁시행)	신용관리사, 실용한자, 인터넷정보관 리사, 정보보호전문가 등
	등록민간자격	37,812	자격기본법 (교육부)	부처·청·위원회 (직능원위탁시행)	병원코디네이트, 탄소배출거래중계사 등
	사업내자격	184	고용보험법 (고용부)	고용부	커피마스터, 디지털마스터 등

- NCS를 기반으로 최신 산업계가 요구하는 직무능력을 평가할 수 있도록 종목의 신설·통합·분할·폐지 및 시험과목 개편 : 자격이 지식의 확인(검정형)보다 교육훈련과정을 통한 실무역량을 평가할 수 있도록 도입된 '과정평가형 자격' 확산

(7) 국민취업지원제도(한국형 실업부조)

① 경과

- 문재인대통령 공약 및 국정과제→일자리정책 5년 로드맵에서 2020년부터 도입 명시→경제사회노동위원회 사회안전망개선위원회에서 노사정이 '한국형 실업부조 도입' 합의 → 일자리위원회 11차 본회의 (2019. 6. 4)에서 '국민취업지원제도'라는 이름으로 변경되어 의결 → 20대 국회, 5월 20일 정부 발의 '구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률 제정(안)' 통과, 2021년 1월 1일부터 시행

② 내용

○ 생계안정을 위한 소득 지원과 취업지원서비스 제공

- ▶ 저소득 구직자, 청년, 경력단절여성 등 취업취약계층을 대상으로 맞춤형 취업상담, 일경험·직업훈련·창업지원 프로그램 및 심리상담·금융지원·육아지원 등 복지연계서비스

〈 유형별 지원대상 요건 〉

필요요건		연령	소득	재산	취업경험
I 유형	요건심사형	15~69세	중위소득 50% 이하	3억원 이하	최근 2년 이내 100일 또는 800시간 이상
	선발형		중위소득 50% 이하(청년특례 : 120% ↓)	3억원 이하 (청년특례 별도규정)	×
II 유형			중위소득 100% 이하(청년은 별도 정함)	×	×

③ 요구사항

○ 지급 수준 인상 및 기간 연장, 수급자격 완화 등

(8) 중소기업, 취약계층 등 지원 제도

① 중소기업 학습조직화 지원

○ 기업이 업무지식, 경험, 노하우 등을 직장 내 체계적으로 축적·확산할 수 있도록 지원하여 중소기업 근로자의 직무능력향상과 기업 경쟁력 제고 도모('06년~)

- ▶ 참여기업은 4개 이상의 학습조를 구성하여 약 8개월간 학습조 활동, 학습 네트워크 형성, 외부 전문가 코칭 등 사업 실시

○ 참여기업 선정 : ①고용보험법 시행령 제12조에 따른 우선지원 대상기업 또는 사업주단체로서 ②일학습병행, 사업주훈련 등 직업훈련사업에 참여한 이력이 있는 기업 또는 일터혁신 컨설팅 참여기업(노사발전재단 주관) 중 ③상시근로자수가 20인 이상으로 4개조 이상 학습조 운영이 가능한 기업

② 대중소 상생형 컨소시엄 훈련

○ 훈련대상 : 중소기업 재직노동자, 채용예정자 등

○ 지원대상 : 다수의 중소기업과 컨소시엄을 구성하고 자체 우수 훈련시설을 이용하여 중소기업 근로자들에게 맞춤형 공동훈련을 제공하는 기업 및 사업주단체 등

③ 유급휴가 훈련

○ 사업주가 근로자에게 유급휴가를 주어 실시하는 훈련으로 통상임금 이상의 임금 지급시 훈련비용과 인건비 지원

기업규모	지원요건	지원수준
중소기업	5일 이상 휴가, 20시간 이상 훈련 * (대체인력 임금) 30일 이상 휴가, 120시간 이상 훈련	(훈련비) 90 ~ 100% (임 금) 최저임금 150% 限 (대체인력 임금) 최저임금 100% 限
대기업	60일 이상 휴가, 180시간 이상 훈련	(훈련비) 1,000인 미만 60% 1,000인 이상 40% (임 금) 최저임금 100% 限

④ 폴리텍 양성훈련

- 민간에서 담당하기 어려운 국가기간·전략산업, 신성장산업분야의 기술·기능 인력 양성
- 취업을 희망하는 청소년, 고학력 미취업자, 실직자, 취업애로계층, 다문화가정 청소년 등을 대상으로 기능 인력 양성

⑤ 직업훈련 생계비 대부

- 목적 : 코로나19 확산으로 고용불안이 증대되는 상황에서, 취약계층이 생계부담 없이 직업훈련에 참여할 수 있도록 생계비 대부 지원대상 확대 및 소득요건 완화, 지원수준 확대

	기존	변경
지원대상	비정규직 노동자, 전직 실업자	비정규직 근로자, 전직 실업자, 무급휴직자, 특수형태근로종사자, 폐업·휴업 중인 자영업자
지원요건	가구합산 소득이 기준 중위소득의 100% 이하	가구합산 소득이 기준 중위소득의 150% 이하
소득증빙	국세청의 전년도 소득금액증명원	최근 3개월간 건강보험료 납입액(부과액) 증명서
지원수준	월 200만원 한도 1인당 총 1천만원 한도	월 300만원 한도 1인당 총 2천만원 한도
지원기간	훈련실시 기간 내	훈련종료 후 90일까지 지원

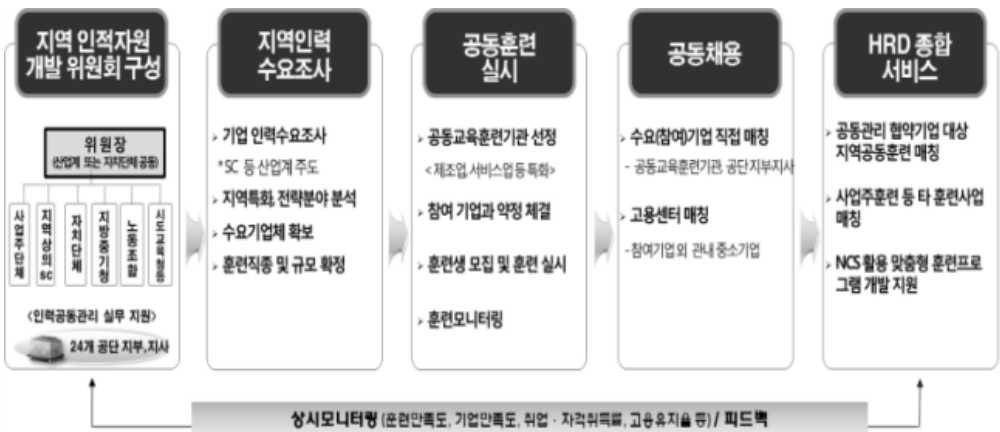
3) 지역산업맞춤형 인력양성 사업의 현황 및 과제

- 정부는 2013년 하반기부터 지역·산업 맞춤형 인력양성 체계로 개편하여 광역 자치단체 단위로 인적자원 개발위원회를 구성하여 위원회 주도로 지역 인력 양성사업을 진행하고 있음.
- 지역고용거버넌스는 △지역 노사민정협의회, △지역고용심의회, △직업교육훈련협의회 등이 지역산업맞춤형 인력양성 체계인 '지역인자위'로 통합됨.
- 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 ब्ल록화하여 추진)가 전제되어야 함. 이러한 고용거버넌스의 필요성은 이미 구미 선진국에서도 모두 적용되고 있음에도 불구하고 노동계는 형식적 참여로 전락하고 실질적인 권한이 부여되지 않음.

- ▶ 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
- 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 산업별인적자원개발위원회에서도 동일하게 드러나 사업 효과를 저해함.

(1) 지역인적자원개발위원회((Regional Skills Council: RSC))구성, 역할

- 근로자직업능력개발법에 근거해 2013년에 설립, 2011년에 고용정책기본법이 개정되며 지역고용심의회가 지역노사민정협의회로 흡수·통합, 2013년에 지역·산업 맞춤형 인력양성사업을 전국적으로 실시하기 위해 지역인적자원개발위원회를 설치함.
- 2016년에 근로자직업능력개발법이 개정되어 지역인적자원개발위원회는 법적 근거를 갖게 됨. 그러나 2017년에 지역인자위는 지역노사민정협의회 산하에 하나의 특별위원회 혹은 분과위원회 형태로 통합하여 운영하기로 하였지만, 강제 규정은 아니어서 지역별로 통합 운영되고 있는 지역도 있는 반면, 현재 개별 조직으로 운영되고 있는 지역도 있는 상황임.
- 역할 : 지역 인력양성 기본계획의 수립, 지역 내 인력 및 교육훈련 수요조사, 지역 교육훈련 기관 및 과정에 대한 현황 조사, 지역 내 인적자원개발 관련 자원 배분 및 조정, 지역 내 인력양성사업의 연계와 평가, 해당 지역에서 중앙행정기관 및 지방자치단체가 실시하는 인력양성사업의 효율화를 위한 개선 및 예산 반영 의견 제시, 2017년 이후부터 일학습병행제 지원, 지역고용혁신프로젝트 추진 등 지역의 능력개발정책을 담당하는 분야까지 지역인자위의 역할이 확대되고 있는 중



- ▶ 설치·운영현황 : ①서울, ②인천, ③부산, ④광주, ⑤대구, ⑥대전, ⑦경기, ⑧전북 ⑨전남, ⑩충북, ⑪충남, ⑫강원, ⑬경북, ⑭경남, ⑮울산, ⑯제주, ⑰ 세종 등 전국 17개 위원회 설치 완료. 지역 단위에서 자치단체, 지방고용노동관서, 사업주단체, 노동단체 등이 참여하여 지역인적자

원개발위원회(RSC)를 구성함.

- 지역의 산업계, 교육훈련기관, 노동단체, 정부기관 및 지방자치단체 등 이해당사자(stake holders)가 직접 참여하는 구조로 구성되어 있음. 특히 인력양성 및 일자리 사업에 산업 수요가 충분히 반영될 수 있도록 산업계의 참여 비율을 50%이상 설정하고 있으며, 사무국 역시 지역의 사용자단체가 맡고 있는 민간기구의 특징이 있음. 산하에 분과위원회 및 실무협의회, 지역인력양성협의체 구성 운영
- '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.
 - ※ 17개 지역중 노동계는 경기·대구지역 2곳에서만 공동위원장을 맡고 있으며, 나머지 15곳의 위원장은 정부와 대한상의 경총이 맡고 있음. 17개 RSC 중 13개 지역이 지역 상공회의소, 3개 지역은 지역경총에 사무국 설치, 강원지역은 道 산하기관인 '경제진 흥원'에 설치 등 지역의 대부분 사무국이 사용자단체에서 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 '노사공동훈련사업'은 노동조합의 직업능력개발에 대한 관심과 전문역량을 제고하는데 많은 기여를 하였으나 2011년부터 지역맞춤형 일자리사업으로 통합된 상황임.

(2) 지역인적자원개발위원회((Regional Skills Council: RSC)) 개선방안

- 지역고용거버넌스 개선 : 인적자원개발기구 관련 노동조합의 참여 보장 및 노사파트너십 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 기구 조정 / 중앙단위 지역 사회적 대화위원회 설치 운용 및 상시 대화채널 가동 / 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(컨트를 타워 구축)

- ▶ 정부부처별 교육훈련사업 뿐만 아니라 범중앙정부 차원의 인력양성정책 방향과 사업, 각 지역별로 훈련사업을 총괄하는 중앙단위 차원에서의 총괄·조정을 위한 중앙단위 조정기구 설치가 요구됨.
- ▶ 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 교육훈련 관련 사업을 하나로 묶어 교육훈련 총괄 거버넌스로서 국가인력양성위원회가 컨트를 타워의 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 훈련과 정 심사위원회, 지역 파트너십협의체 등에 노동자단체 대표의 참여가 제고되어야 할 것임.

〈 지역인적자원개발위원회(RSC) 현황 '20.4월〉

	지역인자위	사무국 설치기관	위원장	위원수 (노동계)	분과 위원수
1	서울지역 인적자원개발위원회	서울 상공회의소	서울상의 상근부회장 서울시 행정1부시장	27 (3)	10
2	인천지역 인적자원개발위원회	인천 상공회의소	인천시 정무경제부시장 인천상의회장 인천경총회장	30 (1)	20
3	경기지역 인적자원개발위원회	경기 경영자총협회	경기도 행정2부지사 경기경총회장 한국노총경기지역본부의장	25 (3)	10
4	강원지역 인적자원개발위원회	강원도 경제진흥원	강원도 경제부지사 강원경총회장	22 (13)	9
5	대전지역 인적자원개발위원회	대전 상공회의소	대전상의회장 대전시 행정부시장	17 (1)	11
6	세종지역 인적자원개발위원회	세종 상공회의소	세종상의회장 세종특별자치시 행정부시장	19 (1)	-
7	충북지역 인적자원개발위원회	청주 상공회의소	청주상의회장 충청북도 정무부지사	27 (3)	18
8	충남지역 인적자원개발위원회	충남북부 상공회의소	충남북부상의 회장 충청남도 행정부지사	24 (2)	8

	지역인자위	사무국 설치기관	위원장	위원수 (노동계)	분과 위원수
9	대구지역 인적자원개발위원회	대구 상공회의소	대구상공회의소 회장 대구시경제부시장 대구경영자총협회 회장 한국노총대구지역본부 의장	20 (1)	12
10	경북지역 인적자원개발위원회	경북 경영자총협회	경북경총회장 경상북도 경제부지사	24 (1)	10
11	부산지역 인적자원개발위원회	부산 상공회의소	부산상의회장 부산시 경제부시장	30 (3)	16
12	울산지역 인적자원개발위원회	울산 상공회의소	울산상의 부회장 울산시 경제부시장	30 (3)	12
13	경남지역 인적자원개발위원회	경남 경영자총협회	경남경총회장 경상남도 행정부지사	23 (3)	15
14	광주지역 인적자원개발위원회	광주 상공회의소	광주상의 상근부회장 광주시 문화경제부시장	23 (1)	14
15	전북지역 인적자원개발위원회	전주 상공회의소	전라북도 정부부지사 전주상의회장	25 (1)	10
16	전남지역 인적자원개발위원회	목포 상공회의소	목포상의회장 전라남도 정부부지사	25 (1)	11
17	제주지역 인적자원개발위원회	제주 상공회의소	제주상의회장 제주도지사	28 (1)	13

〈 지역별 공동훈련센터 현황 '20. 4월 〉

계	지역별	센터수	공동훈련센터
	17개소	69개	
1	서울지역 인적자원개발위원회	5	서울동부기술교육원, 서울북부기술교육원, 폴리텍 정수, 서울중부기술교육원, 명지전문대
2	인천지역 인적자원개발위원회	5	인천인력개발원, 인하대, 폴리텍 남인천, 폴리텍 인천, 인천대
3	경기지역 인적자원개발위원회	6	경기도경제과학진흥원, 경기인력개발원, 아주대, 오산대, 폴리텍 성남, 폴리텍 화성
4	강원지역 인적자원개발위원회	4	강원인력개발원, 폴리텍 강릉, 폴리텍 원주, 폴리텍 춘천
5	대전지역 인적자원개발위원회	4	대덕대, 대전대, 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	5	부산인력개발원, 부경대, 부산디자인센터, 폴리텍 부산, 한국해양대
11	울산지역 인적자원개발위원회	2	울산과학대, 폴리텍 울산

계	지역별	센터수	공동훈련센터
	17개소	69개	
12	경남지역 인적자원개발위원회	4	경남대, 인제대, 폴리텍 진주, 폴리텍 창원
13	광주지역 인적자원개발위원회	3	호남직업전문학교, 광주인력개발원, 폴리텍 광주
14	전북지역 인적자원개발위원회	4	전북인력개발원, 캠틱종합기술원, 폴리텍 김제, 폴리텍 익산
15	전남지역 인적자원개발위원회	4	목포대, 폴리텍 목포, 폴리텍 순천, 전남대 여수캠퍼스
16	제주지역 인적자원개발위원회	3	제주관광대, 제주한라대, 폴리텍 제주
17	세종지역 인적자원개발위원회	1	고려대학교(세종)

3) 산업별 인적자원개발협의체와 산업별 인적자원개발위원회

(1) 산업별 인적자원개발협의체(SC : Sector Council) 개요

- 정부는 산업발전법에 근거해 산업계 주도로 인력 수요 체계적 발굴, 정부 및 인력양성기관 전달하여 산업계 수요에 맞는 인력양성에 기여한다는 목적으로 설립
- ▶ 제12조 및 같은 법 시행령 제5조에 의거 수요자 중심의 인력지원 시스템으로 전환해 나가기 위해 산업별 인적자원개발협의체를 설치·운영중임. 산자부장관이 교육부, 고용노동부 등 관계 중앙행정기관의 장과 협의하여 지정함.

〈 산업별 인적자원개발협의체(SC) 자원 현황 '18.2.〉

협의체(산업)	사무국(기관)
e-biz	한국IT비즈니스진흥협회
전자	한국전자정보통신산업진흥회
철강	한국철강협회
섬유	한국섬유산업연합회
조선	한국조선해양플랜트협회
반도체(선도SC)	한국반도체산업협회
바이오	한국바이오협회
로봇(선도SC)	한국로봇산업협회
나노	나노융합산업연구조합
신재생에너지	한국신재생에너지협회
자동차(부품)	한국자동차산업협동조합
SW	한국소프트웨어산업협회
의료기기	한국의료기기공업협동조합
디자인	한국디자인진흥원
플랜트	한국플랜트산업협회
3D 프린팅	3D융합산업협회

○ 공식 SC는 '04년 3개로 시작하여 2019년 현재 23개의 업종별 협의체가 구성되어 있음. 노동계 참여는 배제되어 있음.

- ▶ 2018년 2월 현재 16개의 산업별 인적자원개발협의체가 지정되어 있음. SC는 대부분 전국 단위로 운영되며, 주로 해당 산업 협회 등 사업주 단체를 중심으로 구성되어 있고, 노동조합이 배

제된 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, 노동자단체 등이 모여 인적자원개발위원회(ISC : Industry Skills Council)를 구성함. 제 1기 ISC 사업(15~17 : 3개년), 제2기(2018.01~2020)
- ▶ 2017년 1월 고용노동부 고시로 인적자원개발위원회 운영규정을 제정해 운영하고 있지만, 여전히 법적 지위는 확립되어 있지 않음. 현재 17개 구성·운영중
- ISC는 사업 영역을 인적자원개발을 위한 표준 설정과 활용에서 더 나아가 직접훈련사업 분야(일학습병행 훈련과정 개발, 공동훈련센터 운영 등) 및 고용정책 분야(채용지원, 지역인자위와 연계한 지역일자리 혁신사업 등)로 확대하고 있으며, 국가역량체계(Korea Qualification Framework: KQF)를 해당 산업 단 위에서 구현하고자 산업별 역량체계(Sectoral Qualification Framework: SQF)를 개발중임.
- 거버넌스 : 운영위원회(분기별 1회 개최, 인자위 예산과 사업 심의·의결 기관)
- 과제 : 노동계 대표성 매우 취약, 노동계 참여 폭 넓힐 수 있는 방안 적극적으로 강구
 - ▶ 목적 : 인적자원개발·관리·활용 등의 핵심기준 마련 및 인력수급 미스매치 등 완화(해당 산업의 인적자원 관련 의사결정, 현장형 인재 수요파악을 위한 산업인력현황 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(한국SW산업협회)

ISC명(대표기관)	산업범위 (NCS 중분류)	참여기관 및 기업
② 경영·회계·사무 (대한상공회의소)	기획사무, 총무·인사, 재무·회계, 생산·품질관리	(참여기관 8) 한국무역협회, 한국표준협회 등 (참여기업 16) 현대해상화재보험, CJ대한통운 등 (노동계 2) 한국노총 공공연맹 노사발전재단지부, 민주노총 공공운 수노조 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, 한국비 정규직일반노동조합 건설근로자취업지원센터, 직업상담사노조, 국 립중앙청소년디딤센터노조
		- 운영위원회 : 11명 중 노1, - 사무국 : 4명((사)한국고용서비스협회)
⑤ 디자인·문화콘텐츠 (한국디자인진흥원)	디자인, 문화콘텐츠	(참여기관 13) (사)한국생활산업디자인기업협회, (사)한국디자인 기업협회 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)한국프랜차이즈산업협 회 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(한국조선해양플랜트 협회)
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)

ISC명(대표기관)	산업범위 (NCS 중분류)	참여기관 및 기업
⑪ 뿌리 (한국금형공업협동조합)	금형, 금속재료 (금속가공· 표면처리· 용접)	(참여기관 19) 한국주물공업협동조합, 한국단조공업협동조합 등 (참여기업 28) (주)건우정공, (주)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·금속재료 제조), 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(노동계4개), - 사무국: 4명(한국철강협회)	
⑬ 화학 (한국프라스틱공업협동조합 연합회)	화학물질·화학공정관리, 석유·기초화학물제조, 정밀화학제품제조, 플라스틱제품 제조	(참여기관 6) 한국석유화학협회, 한국정밀화학산업진흥회 등 (참여기업 19) (주)LG화학, 롯데케미칼(주) 등 (노동계 3) 한국노총 전국화학노련, 일신화학공업(주)노조, 노루페인 트(주)노조
	- 운영위원회: 31명 중 노3, - 사무국: 4명(한국프라스틱공업협동조합연합회)	
⑭ 섬유제조·패션 (한국섬유산업연합회)	섬유제조, 패션	(참여기관 7) 한국섬유산업연합회, 한국화학섬유협회 등 (참여기업 13) (주)경방, (주)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(한국전기공사협회)	
⑯ 전자 (한국전자정보통신산업 진흥회)	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(한국전자정보통신산업진흥회)	
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 조직내 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 대표 기관(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, 대응 방안 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 일학습병행 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, 노동

친화적으로 운영할 수 있도록 요구

- ※ 예) 건설 인자위 대표기관 이관시 자율적 개편안 협의 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 총원시 노동계 의견수렴 포함해 공정하고 투명한 채용절차 진행

4. 해외사례 및 시사점³⁾- 영국, 독일, 미국

1) 영국

- 영국노동조합총연맹(Trade Unions Congress: TUC)이 주도하며, 노동조합이 노동자의 능력개발에 직접적으로 참여하는 제도 운영

(1) 노조학습기금((Union Learning Fund: ULF)

- 영국노동총이 1988년 ‘학습사회 구축’을 목표로 설립한 기금노조학습기금, 2002년 영국의 고용법 (Employment Act)이 제정되면서, 영국정부가 매년 기금의 50%를 재정으로 제공하는 등 공적제도로 인정됨. 노조학습기금의 운영 주체는 영국노동총 산하 노조학습위원회고, 이를 담당하는 사람은 노조학습 위원임.

① 노조학습위원회(Unionlearn)

- TUC 산하 기관의 하나로 학습 및 숙련기술(learning and skills)을 담당하는 조직임. 노조학습기금 관리 및 산하 노조 조합원의 학습기회 제공을 지원함. 위원은 조합 총회에서 회원중에서 선출되고 임기는 1년, 정부 교육부에서 2명을 파견하며 이들은 읍저버로만 참여함.

② 노조학습위원(ULRs)

- 노조학습기금을 활용하여 조합원 및 노동자의 능력개발을 담당함. 수행하는 역할은 1)학습자의 훈련 니즈를 분석하고, 2)이를 충족시켜 줄 수 있는 실제 학습 기회를 제공, 3)사업주에게 학습 활동에 대해 협의를 하고, 4)이런 학습 활동에 대한 사전 준비를 함.
- 보수는 없으나, 노조학습위원이 법적 권리를 갖으며 활동시간을 노조의 근로면제시간(paid time off)으로 인정받음.
- 2000년 약 2,000명 이었던 ULRs은 2003년 6,500명으로 증가하였고, 2020년 현재 위원의 총 수는 약 40,000명에 이르고 있다. 그리고 학습위원은 평균 월 7.5시간(약 1일)을 노조 학습활동에 사용하고 있는 것으로 나타남.
- 사용자와 협의 하에 사업장 학습센터(workplace learning center)를 주도적으로 운영, 내부 또는 외부에 설치 할 수 있으며, 노동자는 유급 교육시간(paid time off to attend the courses)을 부여받음.

3) 한국노동총이 의뢰해 작성한 ‘노동자 참여 직업능력개발 활성화 방안(어수봉, 20.12.10)’ 참고

(2) 산업별 인적자원위원회(Sector Skills Councils: SSCs)

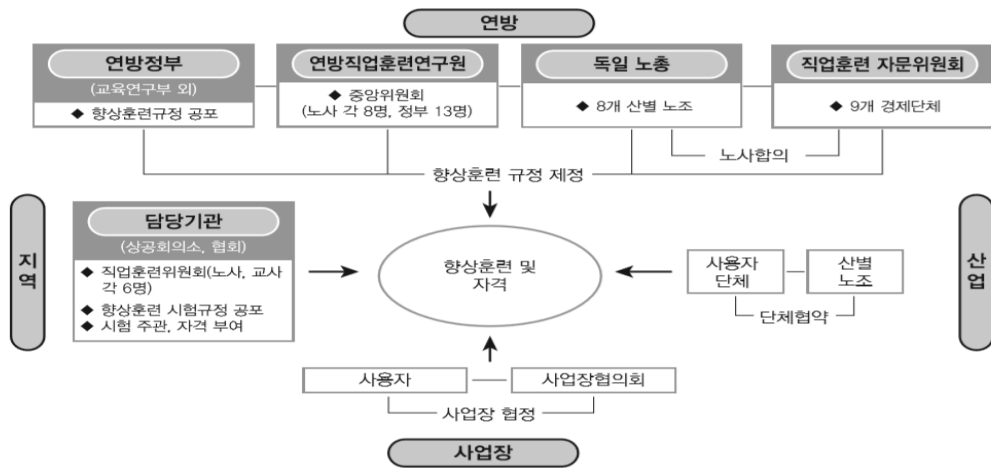
- 영국 정부 하나인 영국고용훈련위원회(UK Commission for Employment and Skills: UKCES)로 인가 후 사업주의 주도 하에 독립적으로 운영되는 직업능력개발 전문기관
- 설립 목적은 숙련기술 격차 축소, 생산성 향상, 숙련기술 향상 의의 확충, 그리고 학습 도구 제공으로 18개가 인가되어 있으며, 정부로부터 재정 지원을 공모제 방식으로 받고 있음.
- 영국은 다른 유럽(덴마크, 독일, 네덜란드)에 비해 노조 역할이 취약하지만, 이를 극복하기 위해 산업별 인적자원위원회 이사회(Board), 산하 위원회(sub-committee) 및 산업 파트너십에 노조 대표를 포함시키기 위한 작업을 진행중임.

(3) 시사점

- 영국은 전반적으로 직업능력개발 분야 거버넌스에 노동의 참여는 취약하지만, 최근 제도개선을 통해 노조의 대표성을 높이려는 노력을 하고 있음.
- 노조학습위원의 활동시간 및 노조학습위원의 활동시간 및 노동자의 교육훈련 참여시간을 사용자가 유급시간(paid time off)으로 인정하도록 하는 제도를 설계하고, 법적 뒷받침이 이루어지도록 함.
- 우리나라의 경우 노조학습기금제도(노조학습위원회 및 노조학습위원) 사례 인용벤처마킹(본따르기)이 필요함.

2) 독일

- 국가, 지역 및 산업, 그리고 사업체 등 다양한 수준에서 노사협력과 노사참여형 거버넌스의 형성이 제도화되어 있음.
 - ▶ 기업 단위 : 노사공동결정제도를 통해 노사가 노동자의 직업훈련에 공동으로 참여
 - ▶ 산업 및 지역단위 : 노사협력은 모두 연방정부 차원의 노사 협력 모델을 그대로 반영



※ 주: 정원호(2016, p.41)가 작성한 것을 인용함.

(1) 연방 차원의 노사정 협력 거버넌스

- 독일은 16개로 주(Lander)로 구성된 연방(Bund)국가로 연방정부는 현장 훈련(workplace training) 관할, 주 정부는 학교기반 직업교육훈련을 담당함.
 - ▶ 거버넌스 참여자는 연방정부, 독일 노총 및 9개 경제단체로 구성된 직업훈련 자문위원회(즉, 직업훈련 분야의 사용자 단체)임. 연방 차원에서 중요한 점은 노사정 간 합의 원칙을 준수해야 함.
 - ▶ 연방차원에서 직업훈련 분야의 핵심적 역할을 수행하는 조직은 연방직업훈련기구(BIBB)으로 노사정 합의 원칙을 기본으로 운영되고 있으며, 노사정 공동결정 원칙이 작동되는 제도적 장치를 두고 있음.

(2) 지역, 산업 및 기업 차원의 노사 협력

- 지역 : 직업훈련 담당 기관은 사용자단체(상공회의소 및 사용자협회 등) 이나 각 지역의 직업훈련위원회가 지역 단위의 거버넌스로 노동조합이 노사 동수로 참여하고 있음(노사대표 각 6명, 교육훈련교사 대표 6명).
- 산업 : 산업별 노동조합과 사용자단체가 단체협약을 통해 직업능력개발에 관한 산업 차원의 의사 결정(훈련 직종 및 훈련의 규모 등)이 이루어짐. 내용 역시 지역 차원의 직업훈련에 반영되어야 함.
- 사업장 : 사용자와 종업원평의회(Work Council)가 산업별 단체협약을 반영하여 직업훈련에 관한 사업장 협정을 체결함.

(3) 시사점

- 의사결정 단계에서부터 노사 공동결정 원칙이 관철되어 있고, 이는 법(독일의 연방직업훈련법 등)으로 제도화되어 있음. 연방 차원, 지역 및 산업 차원, 그리고 사업장 차원에서 모두 적용됨.
- 중앙단위 거버넌스에서 노사 공동 참여 폭 확대 및 사업장 수준에서 노사협력을 통한 노동자 직업능력개발 활성화 존재함.

3) 미국

- 2014년 제정된 '사업장 혁신 및 기회법(Workplace Innovation and Opportunity Act: WIOA)'은 지역 및 사업장 단위에서의 관련 직업능력개발 당사자 간 파트너십(industry and sector partnerships) 형성을 강조하고 있고, 특히 재정 지원을 통해 '고성과훈련파트너십(High-Road Training Partnership: HRTP)' 구축을 촉진하고 있음.
 - ▶ 지역의 주정부가 고용, 교육훈련, 취업을 지원하기 위해 노사정이 HRTP를 구성하면, 연방 정부는 이를 통해 재원을 지원함.

(1) 고성과훈련파트너십(HRTP)의 주요 내용

① 캘리포니아 HRTP 사례

- 주요 목적 : 향후 환경 변화에 대비하여 고품질 일자리를 창출하고, 이를 위한 직업훈련을 강화
- 추진 전략 : WIOA가 설정한 산업주도(industry-driven) 및 노동자중심(worker-centered)임.

- ▶ 산업주도 : 향후 산업 현장의 노동수요에 부합되도록 향상훈련(upskilling) 및 재훈련(reskilling)을 실시
 - ▶ 노동자 중심 : 교육훈련과정에서 노동자를 동등한 파트너로 인정하여 해당 산업의 노동 및 교육 훈련 표준(skilled workforce standards) 등을 정할 때 노사가 파트너로 같이 결정
- 주 정부에서 고성과훈련파트너십 실행시 노사의 파트너십을 중요한 기준으로 하여 재정지원을 하고 있음. 미국노동총동맹(AFL-CIO)이 지역에서 HRTP에 적극 참여하고 있음.

② 조지아 HRTP 사례

- 인력개발 시스템의 혁신을 위한 실행 전략으로 주 정부 차원에서 인력개발위원회(SWDB)를 구성하고, 산하에 조지아 HRTP(고성과 노사정 파트너십)을 구성함. 노동조합 대표는 주 인력개발위원회에 참여함.
- ▶ 인력개발위원회(SWDB): 경영계20명, 노동자 대표9명, 프로그램 수행기관 대표 5명 등 노사정 대표와 프로그램 실행기관의 대표가 참여하고 있음.

③ 위스콘신 WRTP 사례

- 1992년 노사파트너십(WRTP : Wisconsin Regional Training Partnership)을 구축
- ▶ 전략 : 적정 수준의 임금을 보장하고 노동자 생산성 제고를 위해 교육 및 재교육 지원을 통한 상위 전략(High Road)을 통해 지역의 경제 주체간 상생을 도모, 슬로건은 “산업주도 및 노동자 중심(Industry-led and Worker-centered)”
 - ▶ 주요 사업 : 회원 기업을 대상으로 노동자 재교육 및 실업자지원 프로그램을 운영, 지역의 구직자에게는 직업훈련 프로그램 및 일자리 정보 제공, 기업구인 지원 서비스 등을 통하여 노동시장에서의 매칭을 효율화하는 사업 역시 동시에 진행
 - ▶ 이사회 : 노사 공동참여
- 지역의 노동조합 참여와 역할은 현장에서 요구되는 숙련기술 및 직능 수준에 대한 수요 파악과 노동조합 조합원에게 교육 기회 제공 등을 통해 WRTP의 책임 있는 하나의 주체로서 역할을 수행하고 있음.
- WRTP의 성공 요인의 핵심은 지역의 고용 위기에 대해 경제 주체들이 공통으로 경쟁력 저하라는 문제를 인식하고, 노사가 공동으로 참여하여 노동생산성 제고를 위한 교육훈련을 대대적으로 실시한 점.

(2) 시사점

- 노사 및 지역공동체가 파트너십(주 정부 인력개발위원회: SWDB)을 형성하고, 지역 수요에 부응하는 숙련기술에 대한 교육훈련(HRTP)을 실시, 일정 수준의 성공을 거둔 이후 미국 제조업 혁신 르네상스 전략으로 발전함.
- ▶ 제조업 혁신 르네상스 전략 : 제조혁신 네트워크 구축, 인적자원 구축, 지역 제조업의 정체성을 바탕으로 한 사업 환경 조성 등이 포함되어 동시에 진행, 지역 노사정 파트너십 강조, 인적자원 개발 성공을 산업 전반의 발전전략으로 업그레이드함.
- 연방 정부 및 주 정부는 HRTP를 운영하는 거버넌스인 SWDB에 노사 및 지역대표를 반드시 포함해야 한다는 규정을 두고 있지만, 구체적인 구성 방식은 지역 및 산업이 자율적으로 정하도록 하고 있다지만, 노

사가 적극 협력하고 있고 의사 결정기구 구성 방식에도 잘 반영되어 있음.

○ 우리나라 산업별 및 지역별 인적자원개발위원회 노동조합 참여 확대 필요함.

5. 노동조합의 직업능력개발 참여 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 추진기구로만 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 우선하도록 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·전력노련의 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 직업교육훈련에 관한 협의(근로자의 교육훈련 및 능력개발 기본계획 수립)가 의결사항으로 규정되어 있음.
- ▶ 그러나 법적·제도적인 장치는 마련되어 있으나, 실제로는 사업장의 절반 정도가 노사 협의회를 운영하지 않고 있으며, 운영하고 있더라도 40% 이상이 형식적으로만 운영하고 있는 것으로 나타남(김봄이 외(2018: 30-4)).
- ▶ 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.

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.
- 고용 거버넌스에 노동계 참여 보장·확대 제도 마련
 - ▶ 직업능력개발 관련 각종 위원회에 노동계 참여 확대 : 노동계에 실질적 권한과 기능 부여할 수 있는 영역 발굴 필요
 - ▶ 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, 고용보험위원회, 국가기술자격정책심의회, 자격정책심의회 노사정 3자 동수 구성 및 노동 참여 확대 : 고용정책심의회 산하 '직업능력개발전문위원회' 설치 및 노사 동수 구성, 실무자 참여
 - ▶ 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 직업능력 개발사업 계

획 및 평가과정에 노사참여가 보장된 제도가 없음.

※ 독일의 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)을 비롯하여 유럽의 많은 나라들은 대부분 노동시장 정책 관리운영기구를 3자 동수로, 심지어는 북유럽 일부 국가는 노사가 다수로 운영

○ 학습노동자의 차별없는 노동법적 보호 보장

▶ 학습노동자의 계속 고용, 동등한 처우, 정규직 노동자 등

○ 재원 및 전문가 확보 : 노조 학습기금 조성, 노조학습위원 양성

▶ 직업능력개발에 대한 노동조합의 참여를 활성화하기 위해서는 노동조합의 전문성 제고가 필수 요건임. 따라서 노조의 학습위원 양성 등을 위한 노조 학습기금을 조성할 필요가 있음.

※ 2001.7.31. 노사정위원회 '직업훈련제도 개선방향'에 관한 합의 4항에서 '근로자학습재원' 조성에 합의함. 후속적으로 2002.10.24. 근로자 학습재원 조성 및 운영방법에 합의했으나 실제 미실시, 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 하는데 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
- ▶ 작업장내 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 노조대표자처럼 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.

○ 초기업 교섭 체제 강화

- ▶ 직업능력개발 분야에 한해 산별 교섭 요구, 지역별 산업별 인적자원개발위원회 활용
- 직업능력개발 분야에 대한 전문성 제고
 - ▶ 노동능력개발국 등 설치 필요, 중앙단위 정책교섭 주도, 지역 및 산업단위에서의 노동 참여 모니터링, 직능 담당자에 대한 전문교육 계획 및 실시 역할, 각종 직업능력개발사업에 대한 평가에 참여
- 사회적 합의를 통한 참여 제고
 - ▶ 중앙정부 차원 직업능력개발 정책 주도하는 위원회 참여, 사회적 대화 기구 통한 사회적 합의 도출, 이전 합의 이행 촉구
- 노사공동훈련 지원 확대
 - ▶ 2006년 시작되었던 지역 차원의 노사공동훈련사업은 일자리 창출사업으로 흡수되면서 2010년을 끝으로 중단됨. 노사관계 지형변화 관계없이 사업이 지속될 수 있는 방안 강구 필요
- 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, 인력 부족으로 인한 교육훈련 인원의 차출이 어려움. 특히, 노동자들의 평생학습권 보장차원에서 유급교육 휴가 등과 같은 노동자의 학습권 보장에 대한 제도적 보장이 요구됨.⁴⁾

4) '유급교육 휴가 협약'은 유급교육휴가의 교육 목적에 직업교육뿐만 아니라 일반교육, 사회교육, 시민교육, 그리고 노동조합교육 등을 포

- 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
 - ▶ 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 갖추어야하고 교육의 질을 담보할 수 있는 강사 확보, 취업을 책임지는 취업연계 시스템이 중요함.

함하고 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)).

- ▶ 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. 공공직업훈련기관의 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 전환⁵⁾)
 - ▶ 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·중복사업이 실시되어 재정투자의 비효율성 야기)
 - ▶ 효율성 제고 측면에서(지역으로 예산 분배시 예산통합으로 규모경제 효과, 관련사업의 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(IC) 근본적 체계 개편, 동등한 인적 구성, 노동조합 참여 보장으로 노동계의 실질적 대표성, 사업권 보장

5) 대한상공회의소의 부동산 투기, 인력개발사업단 직업훈련에 대한 지원과 관심이 전무한 상황에서 노동부는 인력개발원을 민간으로 전환시킴.

(3) 지역 수준의 활성화 방안

- 직업능력개발사업은 산업현장 및 수요자의 요구에 기반할 때 더욱 효과적일만큼, 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, 민간고용서비스 기관, 기업 등이 지역단위 파트너십을 구축하여 자기 지역 특성에 맞는 고용 및 직업능력개발사업(고용창출, 고용촉진, 고용안정, 취업지원, 직업훈련 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

- ▶ 「근잡법」(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.

6. 한국노총의 노동조합 직업능력개발 참여지침

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 모니터링할 수 있음. 이를 통해 공공자금이 장래성이 없거나, 표준이하의 고용 및 고용주를 지원하는 데 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 입단투 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, 53개 지부가 지역인적자원개발위원회를 통해 직업능력개발 사업에 결합하는 방안
 - ▶ 직업능력개발과 관련한 정보 및 경험을 공유하고 지원하는 네트워킹 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.

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 노동자대표가 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 투 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 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
- ▶ 해당 노동조합과 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 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 교육훈련위원회 위원의 활동시간은 유급으로 보장한다.

③ 교육훈련위원회의 구성은 사용자, 노동조합이 동수 원칙으로 공동으로 구성하되 세부적인 사항은 본 위원회에서 정한다.

④ 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, 훈련안내와 상담을 위한 전문가를 배치해야 한다.

제7조【교육훈련의 종류 및 대상】 교육훈련의 종류 및 대상은 다음과 같다.

1. 직무능력향상교육 : 재직중인 노동자의 직무능력 향상에 필요한 교육
2. 전직 및 창업지원교육 : 6개월 이내의 퇴직예정자가 전직 및 창업교육을 요구할 때 실시하는 교육
3. 교양교육 : 재직중인 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 년말 까지로 하며 매년 갱신 체결기로 한다. 다만, 기간이 만료되어도 갱신체결이 완료되지 않았을 경우 협약의 효력은 새로운 협약 체결 때까지 계속된다.

〈현행 생애단계별 직업능력개발 지원 제도('18년 기준)〉

	구분		사업명
재학단계	고교	특성학교 2-3학년	산학일체형 도제학교 P-Tech(폴리텍, 전문대)
		일반고 3학년	국가기간·전략산업직종훈련 (일반고 특화과정) 실업자내일배움카드 (일반고 특화과정) 폴리텍 일반계고 연계과정
	전문대	2학년	일학습병행
		졸업예정자	국가기간·전략산업직종훈련 실업자내일배움카드
	대학	3-4학년	IPP형 일학습병행
		졸업예정자	국가기간·전략산업직종훈련 실업자내일배움카드
	폴리텍		2년 학위과정
	구직 단계	실업자	국가기간·전략산업직종훈련 (4차 선도인력 양성) 실업자내일배움카드
		폴리텍	전문기술과정(기능사훈련) 하이테크과정
		중소기업 * 비정규직 포함	사업주훈련지원(자체+위탁) 국가인적자원개발컨소시엄 (컨소시엄+지역산업맞춤) 일학습병행훈련 재직자내일배움카드
재직 단계	대기업	45세 이상	사업주훈련지원(자체+위탁) 재직자내일배움카드
		단시간 근로자	재직자내일배움카드('18년 신규)
	자영업자 (특고포함)	고보가입자	재직자내일배움카드
		고보미가입자 (영세자영업자)	국가기간·전략산업직종훈련 실업자내일배움카드
		고보미적용자 (예술인 등)	국가인적자원개발컨소시엄 ('18년 신규)
	재취업 단계	중장년	폴리텍
경년년		폴리텍	여성재취업훈련과정

* 이외 여가부(새일센터), 과기부, 산업부 등 他 부처 직업훈련사업 일부 有

[참고] 정부 직업능력개발 지원

실업자 및 재직자	국민내일배움카드	직업훈련포털(www.hrd.go.kr)
	국가기간 전략산업 직종훈련	
	직업훈련 생계비 대부	
사업주	국가인적자원개발컨소시엄	한국산업인력공단 홈페이지(www.hrdkorea.or.kr), (☎1644-8000)
	사업주 지원훈련	
	중소기업 훈련 지원	
기타	청년취업 아카데미	https://www.hrdbank.net/myjobacademy/main.do
	일학습병행	직업훈련포털(www.hrd.go.kr)
	과정평가형 자격제도	과정평가형 국가기술자격(http://c.q-net.or.kr)
	직업능력개발훈련기관 인증 평가	한국기술교육대학교 직업능력심사평가원 (www.ksqa.or.kr), (TEL. 1644-5113)
	숙련기술 장려	한국산업인력공단 홈페이지(www.hrdkorea.or.kr)
	지역산업 맞춤형 일자리 창출지원	직업훈련포털(www.hrd.go.kr)
	4차산업혁명 선도 인력양성훈련	

* 우수숙련기술인 종합정보망 <https://meister.hrdkorea.or.kr:1443/main/main.do>

* 직업능력개발 블로그 upgrade-u.tistory.com

* NCS홈페이지 www.ncs.go.kr

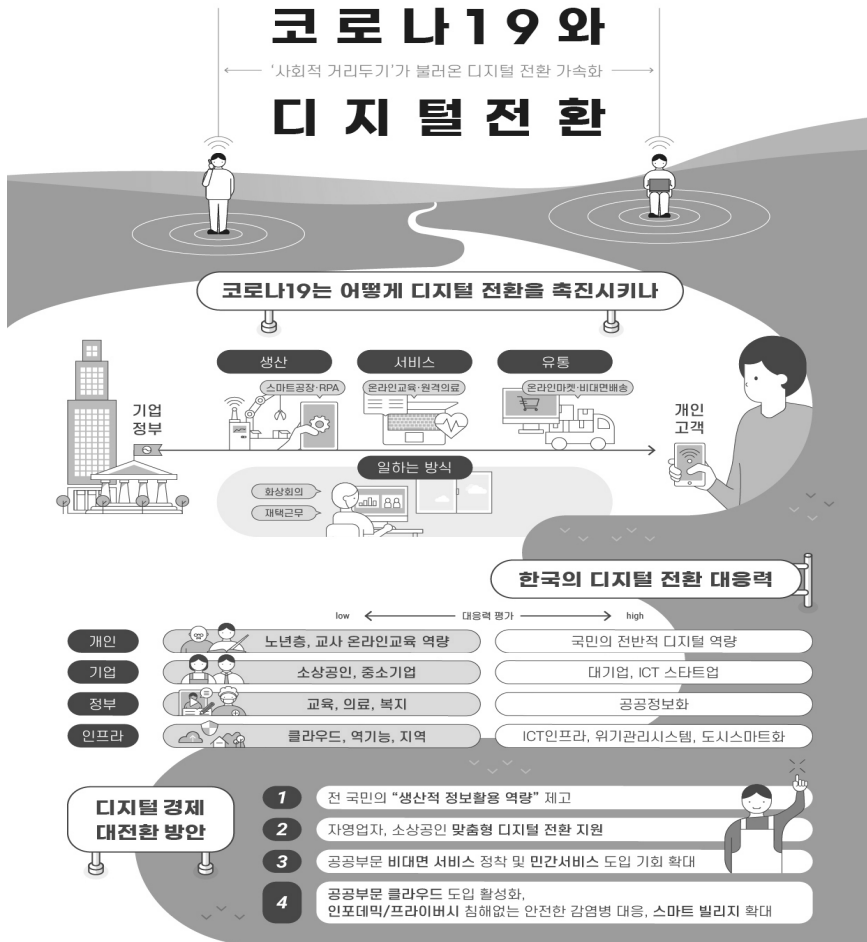
* 근로복지공단(☎1588-0075) www.kcomwel.or.kr

* 고용노동부 고객상담센터(☎국번없이 1350)

7. 디지털 전환과 자동화 확산

1) 4차산업혁명과 디지털전환

- 4차산업혁명은 인공지능(AI), 사물인터넷(IoT), 로봇기술, 드론, 자율주행차, 가상현실(VR) 등이 주도하는 차세대 산업혁명을 말하며, 이 용어는 2016년 6월 스위스에서 열린 다보스 포럼(Davos Forum)에서 포럼의 의장이었던 클라우스 슈밥(Klaus Schwab)이 처음으로 사용하면서 이슈화됐음. 디지털 전환(digital transformation, DT)은 일반적으로 기업에서 사물인터넷(IoT), 클라우드 컴퓨팅, 인공지능(AI), 빅데이터 솔루션 등 정보통신기술(ICT)을 플랫폼으로 구축·활용하여 기존 전통적인 운영 방식과 서비스 등을 혁신하는 것을 의미함.
- 4차산업혁명이 기술적 변화에 따른 산업, 사회, 정치의 전체적 변화에 초점을 둔다면 디지털 전환은 디지털 기술을 사회 전반에 적용하여 전통적인 사회 구조를 혁신시키는 것.
- 우리나라에서도 '디지털전환' 또는 '디지털트랜스포메이션'이라는 표현이 일반화되고 있으며, 2018년 경제사회노동위원회를 발족하며 기술발전의 영향과 사회적 대응방안을 논의하는 의제별위원회의 명칭을 정할 때 '디지털전환'이라는 표현을 채택한 바 있음.
- 2020년 코로나19라는 비대면·비접촉 시대가 우리 사회의 '디지털 전환(DX·Digital Exchange) 또는 디지털 변혁(DT·Digital Transformation)'을 앞당기고 있음.



자료: 4차산업혁명위원회

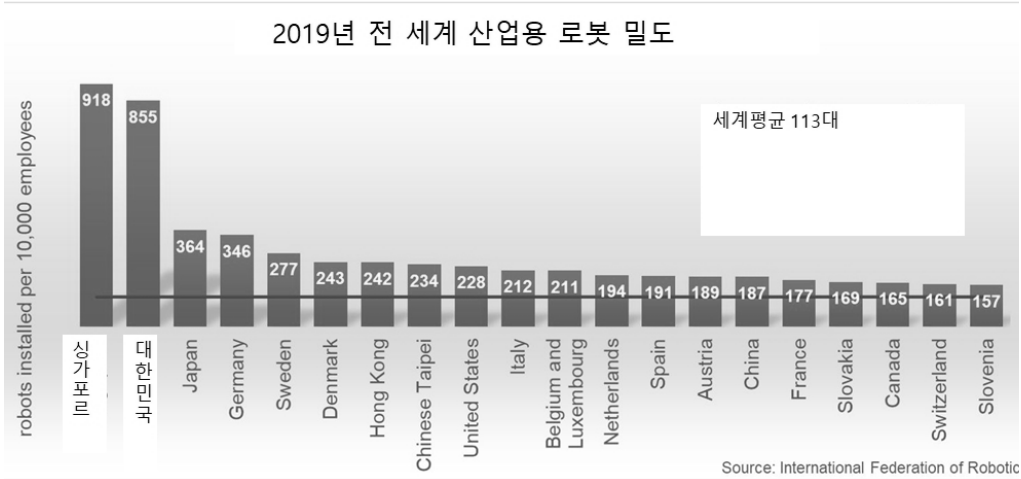
2) 자동화 확산

○ 제조업 세계 최고수준의 로봇도입률

- ▶ 국제로봇연맹(IFR)이 발표한 '2020 세계 로봇' 보고서에 따르면 전 세계 산업용 로봇 밀도는 2019년 말 기준 113대로, 2018년의 99대보다 14%, 2014년 66대에 비하면 5년새 71%가 늘어남. 로봇연맹은 코로나19를 계기로 인력의 갑작스런 공백 위험이 현실화함에 따라 기업들의 로봇 도입 움직임이 더 활발해질 것으로 전망
- ▶ 나라별로는 2010년대 후반부터 강력한 자동화 정책을 펼친 싱가포르가 918대로 2년 연속 1위를 차지했고, 2010년 이후 줄곧 1위를 지켜온 한국은 855대로 2018년에 이어 2년째 2위를 기록. 한국의 로봇 밀도는 2018년 774대에서 11% 늘어나, 과거에 비해 증가율은 다소 낮아졌지

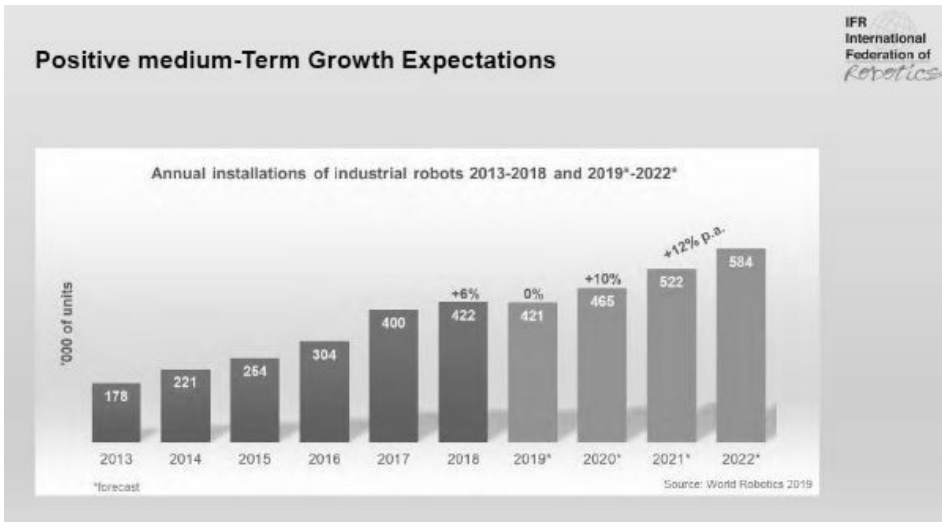
만, 증가 추세는 이어감.

- ▶ 전 세계 공장에서 작동하는 산업용 로봇은 모두 272만대로, 전년보다 11.5% 늘어났으며, 로봇 판매량은 37만3000대로 역대 세번째로 많은 물량. 중국이 14만대로 가장 많았고, 한국은 2만7900대로 일본(4만9900대), 미국(3만3300대)에 이어 세계에서 네번째로 많은 로봇을 신규 도입



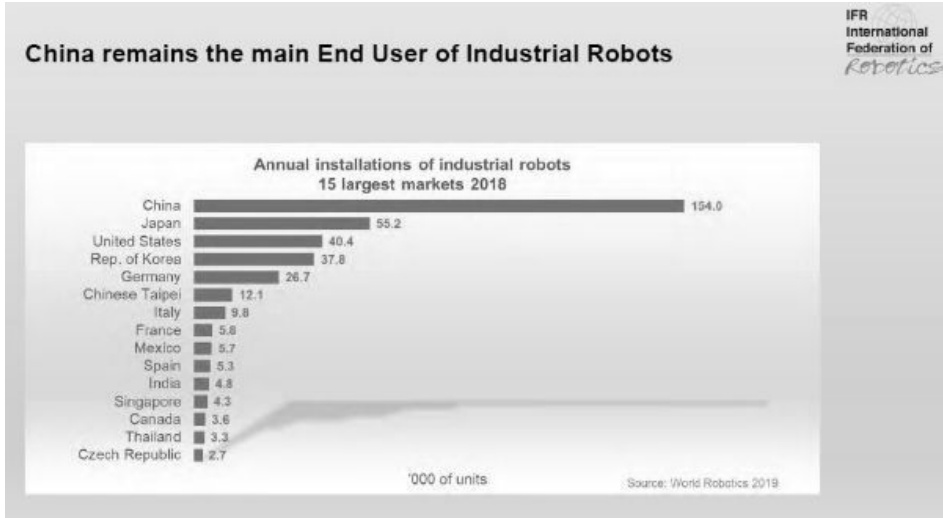
자료: IFR

〈 산업용 로봇 연도별 설치 현황 및 전망, IFR (2019~2022는 추정치) 〉



자료: IFR

〈 2018년도 기준 세계 주요국가의 산업용 로봇 설치 현황, IFR 〉



자료: IFR

- ▶ 선진국의 실제 로봇 도입률이 낮은 것은 로봇을 도입할 때 노동자를 보조하는 데 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.

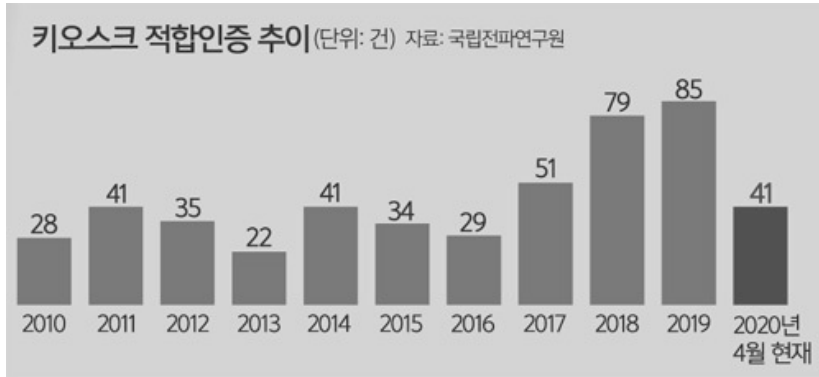
○ 무인자동화 확대

- ▶ 코로나19의 여파로 언택트 문화가 일상으로 자리 잡으면서 무인 키오스크 사업이 각광

패스트 푸드점	<ul style="list-style-type: none"> • 맥도널드 : 2015년 이후 전국 412개 점 중 270여개 매장에 무인 계산대 설치(전체의 65.5%) • 롯데리아 : 전국 1,350개 매장 중 1,012 곳(75.0%)에 무인 주문 방식 적용 • KFC : 2017년 이후 1년 만에 모든 일반 매장에 키오스크 설치
편의점	<ul style="list-style-type: none"> • 이마트24 : 2019년 무인매장(셀프스토어) 첫 오픈 • GS25 : 2020.1월 안면인식 결제 시스템 도입 무인매장 오픈
마트	<ul style="list-style-type: none"> • 이마트, 롯데마트 등 : 무인셀프계산대 도입 확대

- ▶ 글로벌 시장조사업체 bbc리서치는 세계 대화형 키오스크 시장이 2015년 492억달러에서 2021년 835억달러로 성장할 것으로 전망. 우리나라의 경우에도 1999년 100억원이던 키오스크 시장 규모가 2009년 1000억원, 2014년 2000억원, 2018년 3000억원(신한투자금융 보고서)으로 늘어나는 추세이며, 코로나19 이후 ‘언택트’ 경향이 심화하면서 이 같은 증가세는 더욱 빨라질 것으로 보임.

〈 키오스크 적합인증 추이 〉



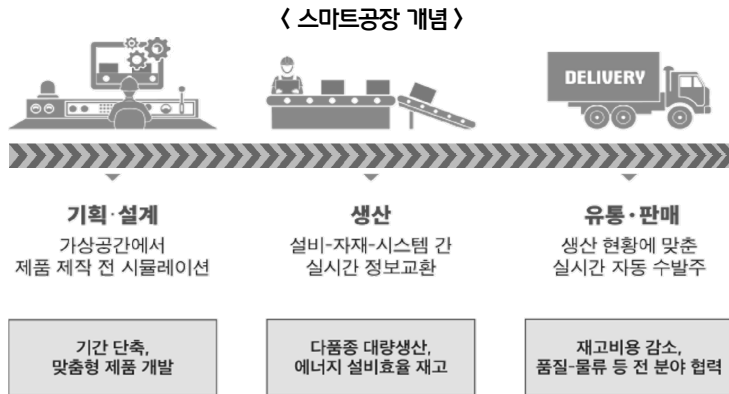
자료: 국립전파연구원

- ▶ 온라인경제의 급격한 성장으로 오프라인 마트의 무인화와 고용감소가 가속화 되고 있는데 고용노동부에 따르면 2020년 4월 국내 숙박·음식업 종사자는 16만6000명 감소, 이는 코로나19 충격과 대체 가능한 서비스업 일자리 영역에서 빠르게 자동화, 무인화가 이뤄지고 있기 때문으로 분석됨.
- ▶ 미국에서는 2013년 맥도날드가 1만4000개 매장에서 키오스크 도입 추진을 밝히자 대규모 시위가 벌어지기도 했으며, 2016년 세계 최대 전자상거래 업체인 아마존이 무인 식료품 매장인 '아마존고'를 열고, AI기술을 이용한 키오스크를 도입한 무인매장을 운영해 높은 수익성을 올림. 기술을 통해 직원을 없애고 수익을 높이는 방식은 4차 산업혁명 시대에 일자리의 미래를 단편적으로 보여준 사건
- ▶ AI와 키오스크의 결합은 서비스업에만 국한되는 것은 아니라 더 많은 영역에서 빠르게 일자리 감소로 이어질 가능성이 높음. 한국경영학회 '키오스크 산업 분석: 도입 효과와 시장 분석' 보고서에 따르면 "키오스크의 도입은 필연적으로 서비스업 분야의 고용 감소를 초래해 관련 부문의 사회적 문제를 일으킬 수 있다"라며 "키오스크가 점차 금융, 의료, 법률 등 고숙련 업무에도 도입될 것으로 보인다"고 전망

3) 정부의 중소기업 대상 스마트공장 보급사업 확대

○ 스마트공장의 개념과 확대

- ▶ 스마트공장은 제조업에서 제품의 기획부터 판매까지 모든 생산과정을 ICT기술로 통합해 최소 비용과 시간으로 고객 맞춤형 제품을 생산하는 첨단 지능형 공장을 뜻함.



자료: 스마트제조혁신추진단

- ▶ 스마트공장 구축은 인공지능으로 운영되는 무인자동화 공장을 즉각적으로 구현하는 것이 아니라, 데이터 관리부터 자율화까지 점차적으로 기술수준의 고도화를 지향하는 것임.

〈 단계별로 본 스마트공장 〉

	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

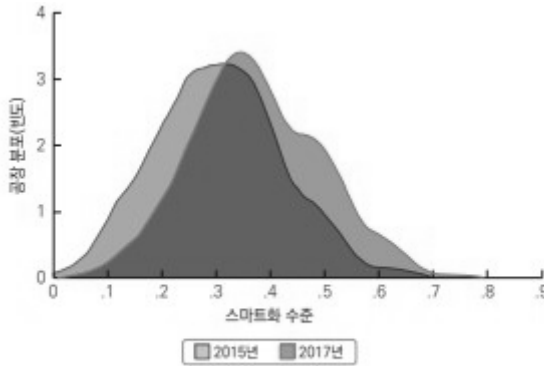
자료: 스마트제조혁신추진단

○ 스마트공장 확산의 배경과 우리나라의 현황

- ▶ 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 △노동시간 단축·노동비용증가·고령화 등 대응
- ▶ 중국 등 저임금 국가와 비교, 우리나라 제조업이 심각한 경쟁력 위기에 빠질 위험이 있으며, 저임금국가들과의 경쟁에서 살아남기 위해 신기술 급속히 확산
- ▶ 코로나19로 인해 노동집약적 일터가 감염병에 취약하다는 점이 드러나면서 기술집약적 사업장으로의 변화 필요, 코로나19 사태에 따른 경제위기와 시장경쟁의 심화에 대응하여 신기술 도입 확산, 비대면 작업 등 새로운 작업방식 확산으로 스마트공장의 중요성이 커지고 있음.

- ▶ 한국 스마트공장의 스마트화는 계속 진전되고 있으나, 아직 전반적으로 확산 정도가 낮으며 공장 간 격차도 크게 나타나고 있음. (아래 그림 참조)

〈 표본 공장의 연도별 스마트화 수준 분포 〉



자료: 김민호 외(2019), p.30, [그림 2-2]을 인용.

자료: KDI FOCUS(20219.11.20)

- ▶ 스마트공장 사례연구 결과(노용진, 2019) 우리나라 스마트공장은 대부분 정보화 단계에 머물러 있음. 이는 국회 산업통상자원중소벤처기업위원회 신정훈 의원(더불어민주당, 나주화순)이 중소벤처기업부로부터 제출받은 자료에서도 잘 나타나 있음. 국내 스마트공장 10개 중 8개는 '기초 단계'에 머물러 있는 초보적 수준으로 기초 단계는 5599개(80%), 중간 1단계는 1311개(19%), 국내 보급된 최고 수준인 중간 2 단계는 99개(1.3%)이며, 고도화 단계는 없음. 스마트공장 편중 현상도 심해 전체 스마트공장 7398개 중 72.5%가 수도권과 영남권에 집중. 중간 2 단계의 스마트공장은 31.3%가 경기도, 20.2%는 대구·경북에 있는 반면, 전북과 강원도에는 단 한 곳도 없음.

〈 고도화 수준별 스마트공장 분포 현황 〉

구분	'15년	'16년	'17년	'18년	'19년
기초	791	1,122	1,639	2,361	5,913
중간1	141	416	354	475	1,386
중간2	31	22	5	41	99
합계					

자료: 신정훈 의원실(2020)

○ 경과

- ▶ 2014년, 민관합동 스마트공장추진단 설립 및 스마트공장 보급사업 추진

: (2014~2016년) 2,800개 ⇒ (2017년) 5,000개 ⇒ (2018년) 7,800개 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, 중소벤처기업부 중소·중견기업 제조 현장의 경쟁력 향상과 양질의 일자리 창출을 위해 “노동친화형 스마트공장 구축사업”을 추진. 노사정 7개 기관이 “사람 중심의 스마트공장 확산을 위한 업무협약” 체결
- ▶ 2020년, 일자리위원회 일터혁신TF를 통해 최초로 일터혁신 노사정 공동선언 ‘한국형 일터혁신의 방향과 과제’ 노사정 합의(2020.3.3) 도출. 합의문에는 일터혁신에서 노사의 참여와 협력, 일터혁신을 위한 정부의 적극적 지원, 일터혁신 성과의 공유, 양질의 일자리 창출, 스마트공장 과 일터혁신의 결합, 제조업 및 서비스업 일터혁신 활성화, 현장 노동자의 혁신역량 제고와 교육훈련 촉진 등의 내용을 담고 있음.
- ▶ 2020년, 경제사회노동위원회에서 진행한 사람 중심의 스마트공장을 위한 사회적대화를 통해 ‘사람중심 스마트공장 실현을 위한 노사정 합의’(2020.10.8) 도출. 본 합의문에서는 사람 중심의 자동화 추진과 일터혁신 연계 등을 주요 내용으로 다룸.

○ 노동조합의 스마트공장 참여의 필요성

- ▶ 제조업 혁신의 요구 증대 : 국제 분업구조의 변화(중국, 신흥국가 등)의 글로벌생산기지화) 및 국내산업구조의 변화(서비스업 비중증가, 디지털플랫폼산업의 확대 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 일반적으로 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 권력 자원으로 강화할 수 있을 것임.

○ 스마트공장의 성공요인 및 노사정의 역할

	성공요인	전략적 과제	노사정 역할
경영 및 생산 전략	참여적 기업문화	- CEO/경영진 대상 기업문화/노사관계 교육	- 정부/지자체 교육제공/회사 참여
	자신의 필요성에 의한 추진	- 스마트공장에 대한 노사 교육	- 정부/지자체 교육제공/회사 참여
	기술과 생산모델의 정합성	- 지역/산단 내 '테스트베드'나 데모/학습공장 설립	- 정부/지자체 주도 학습장소 설립
	전문인력 확보/양성	- 기업의 인력 투자 지원 및 성과공유제 도입 - 지역/산단 내 기술서비스 지원센터 설립 - 지역/산단의 사회·문화적 환경개선	- 기업/정부/지자체 공동추진
일터 혁신	인간적 노동조건	- CEO/경영진 대상 노동조건/성과에 대한 교육	- 정부/지자체 교육 제공/회사 참여
	고용친화적 유연성	- 기술변화로 인한 직무별 고용효과 파악 - 고용안정을 위한 내적 유연성 설계	- 정부/지자체의 컨설팅 지원 - 노사 협의/공동 추진
	숙련지향적 작업조직	- 기술변화로 인해 새로 요구되는 숙련 파악 - 기능통합적 작업조직 설계	- 정부/지자체의 컨설팅 지원 - 노사 협의/공동 추진
	소통/학습촉진적 일터문화	- 노동과정의 자율성 확대 - 생산직/사무직 공동 세미나/분임조 활동 - 구성원의 사회적 역량 교육/학습활동·결과 보상	- 정부/지자체의 컨설팅 지원 - 노사 협의/공동 추진

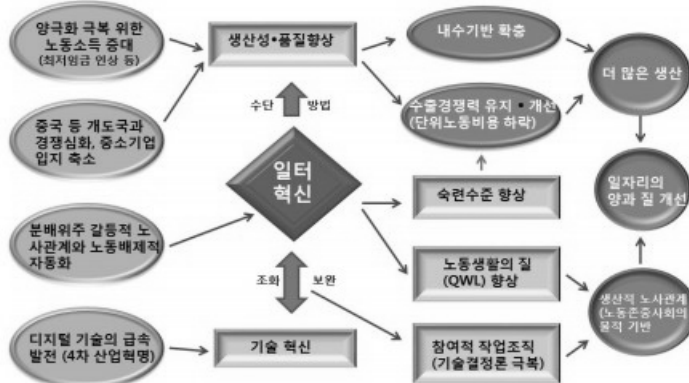
자료: 이문호, 사람중심의 스마트공장을 위한 사회적 협업 모델

4) 노동의 디지털화와 일터혁신

○ 기술혁신과 일터혁신의 필요성

- ▶ 일터혁신(WPI Workplace Innovation)이란 노동자들이 자신의 노동 생활의 질과 조직 성과를 향상시키는 방법으로, 일하는 방식의 변화를 통해서 노동생활의 질과 생산성 및 품질 수준을 동시에 제고하고자 하는 지속적이고 조직적인 활동
- ▶ 4차 산업혁명 등 급속한 디지털 기술의 발달은 작업조직과 노동과정의 변화를 필요로 하고 또 촉발하기 때문에 필연적으로 일터혁신의 중요성이 커지고 있음.
- ▶ 빠른 기술발전 속에서 노동의 역할, 기술과 노동의 조화를 통한 일자리 질을 높이기 위한 고민이 필요하며, 이 과정에서 일터혁신의 보다 적극적인 방향 설정과 역할이 요구됨. 코로나19 이후 작업장 기술도입은 더 이상 선택이 아니며, 일터혁신은 기술혁신과의 조화를 통해 고용유지와 창출을 모색할 필요가 있음.

〈 일터혁신의 필요성과 기대효과 〉



자료: 한국노동연구원, 일터혁신의 정책과제(2018)

○ 일터혁신의 비활성화 원인

- ▶ 기업: 기술중심적 사고 및 현장노동자들의 능력 가능성을 일터혁신에 활용하려는 진지한 접근과 전략 부족
- ▶ 정부: 노동정책적 관점보다 기술 및 산업 정책적 관점에서 4차산업혁명을 추진하는 경향
- ▶ 노조: 임금 등 분배중심의 교섭정책으로 기술문제를 등한시해 현재 급격히 진행되는 현장의 디지털화에 별다른 대응책을 마련하지 못함

○ 노동참여적 일터혁신

- ▶ 신기술의 도입은 노동자들의 고용 및 노동조건에 영향을 미치고, 일하는 방식의 변화는 노동자들의 역할과 지위에 영향을 미침. 신기술이 도입되어 일터를 변화시킬 때, 이를 활용하는 사람은 노동자이지만, 정작 노동자들은 자신들의 노동조건과 일에 대한 만족도에 영향을 미치는 결정으로부터 배제
- ▶ 우리나라의 기술혁신은 산업의 디지털화와 일터에 대한 논의에서 인적 요인이 저평가되고 단지 기술혁신의 문제로 한정되는 경향이 강하며, 기술중심적, 노동대체적으로 진행되고 있으며, 제조업의 경우 고용배제적 성장(산업용 로봇 활용비율로 제조업 인력감소 빠르게 진행 중), 자본편향적 기술진보(노동절약적 기술진보)가 진행 중임.
- ▶ 일터혁신의 핵심은 노동자 참여에 있으나 현장에서는 일터혁신이 자동화, 아웃소싱, 구조조정 등과 연계 노동배제적 방식으로 추진되고 있으며, '기계에 의한 노동의 배제'를 기본 성격으로 '숙련의 박탈' 효과 강화, 스피드업이 주된 방향. 자율성보다 통제와 관리, 규율을 중시함.
- ▶ 일터혁신을 이룬 사업장의 특성
 - 직무설계의 자율권 부여
 - 자발적인 협동
 - 개방적이고 유연한 조직구조
 - 의사결정 권한의 위임 및 행정절차의 간소화
 - 코칭 방식을 통한 일선 현장의 관리
 - 활동에 대해 정기적으로 성찰할 수 있는 기회
 - 학습과 개선
 - 혁신 수행에 대한 높은 참여도
 - 전략적 의사결정에 있어서의 노동자 대표의 참여
- ▶ 일터혁신은 일자리 유지와 창출 뿐 아니라 각종 고용노동정책의 미시적 토대이자 노동자의 삶의 질 제고와 기업의 경쟁력을 양립시킬 수 있는 노사관계의 전략적 요충이며 노사관계와 고용을 매개하는 핵심변수임.

○ 일터혁신과 노동조합의 과제

- ▶ 노동조합의 참여
 - 고용불안이나 노동강도 강화 등 노동자에게 불리한 결과를 막고, 일터혁신과정에서 개별 노동자들의 목소리를 보호하는 안전장치로 작용함으로써 노동자들의 일터혁신활동 참여를 촉진
 - 노동조합의 역할은 최소한 노동자들이 혁신 계획의 희생자가 되지 않도록 보호하는 것이

고, 최선으로는 혁신 과정에서 적극적인 역할을 수행할 수 있도록 도와주며, 노동자가 공동 혁신가가 될 수 있도록 기회를 제공하는 것.

▶ 노동조합의 역할

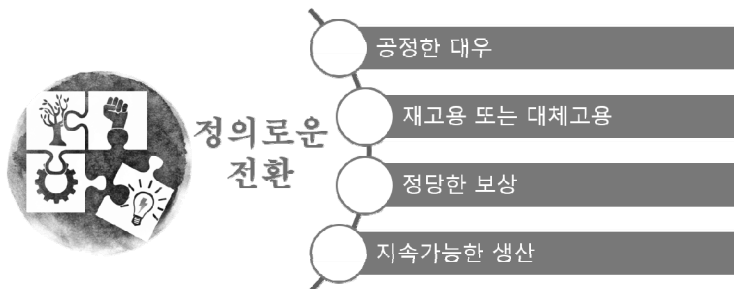
- 노동자와 고용주 모두의 신뢰를 확보하면서 강력한 조언과 자문을 제공, 지식을 가진 참여자로서 역할
- 혁신의 도전과 기회 관련 대화에 노조들을 적극적으로 참여시키는 것이 이 잠재력을 실현하는 열쇠
- 노동조합은 다양한 이해당사자들을 위한 참여적이고 신뢰에 기반한 일터혁신 모형의 설계 및 실현에 기여
- 노조 대표자들은 잠재적인 지식의 원천으로서 조직 내에서 “실제로 작동하는 것”을 이해하는 전문가
- 노동조합은 노동자들의 향상훈련과 재교육을 지원하는 핵심 파트너로 참여하여 노동자들이 변화를 이해하고 예측하여 대처할 수 있도록 상황을 이해하는 지식과 새로운 환경에서 일할 수 있는 숙련과 역량이 제공될 수 있도록 해야 할 것.
- 노조는 결과를 모니터링 및 확산하는 역할을 통해, 노동자와 기업에게 노조 참여와 관련한 모범사례들을 만들어나가고, 교육 및 인식 제고, 모범사례 발굴 및 확산을 위해 노력해야 할 것.

8. 디지털화·자동화 확산 관련 한국노총의 대응방향

1) 한국노총의 입장

○ 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 부딪칠 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 노사협업의 경영 참여가 강화되어야 함 ⇒ 국가차원의 일자리 전환 종합 로드맵 마련, 자동화 도입속도 및 방식 결정에서의 노동자 참여

2) 한국노총의 대응방향 및 과제

: 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, 노사정 사회적 대화와 협력을 통한 일터혁신 종합지원체계 확보(컨설팅 일변도의 일터혁신사업에서 벗어나 일터혁신 인식 제고 기반 확대, 역량 강화, 네트워크 구축, 지원시스템 강화 등 일터혁신에 대한 종합적인 정책과 사업 추진)

○ 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
- 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 추구해야 함.

3) 2021년 한국노총 대응활동

- 자동화에 따른 고용위기 극복을 위한 사회적 대화와 공동 교섭요구
- ▶ 산업현장 전반에서 무차별적으로 확산되고 있는 무인자동화는 대량실업과 양극화를 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
- 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 지역사회 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 대응과제

○ 기술도입방안과 결정에 대한 노사공동위원회 운영 및 고용안정 협약 체결

- ▶ 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 협의 내용을 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·운영하고 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 친환경차 생산·판매 및 AS 현황을 노조에 제공한다.
 - (2) 노사는 분기별 1회 노사공동위원회 정기회의를 개최하여 친환경차 개발 현황 등 자동차 산업 변화 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.

○ 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
- 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 창출하는데 쓰이도록 합의 추진
- 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.
- 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
- 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 목적 이외에 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 확대 시킨 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 통보 받고, 고용안정위원회를 구성하여 협의를 거쳐 사전에 필요한 준비를 함.
- ▶ 이러한 제도적 뒷받침으로 노조와 조합원이 신기술 도입에 적극적인 태도를 보이고, 이는 다시 원활한 기술혁신으로 이어져 경쟁력이 더욱 높아지는 선순환 구조가 발전되고 있음.

〈참고〉 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 신규모듈)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, 국내외 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.

○ 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

9. 핵심체크포인트

1) 기술변화에 주동적으로 대응하기 위해 노동자학습위원 조직화에 주목할 것.

- 노동자들이 스마트기술을 배우기는 쉽지 않지만, 최소한 스마트기술을 도입하고, 그것을 관리할 때 필요한 최소한의 기술적 지식이 요구되는 것이 사실임. 이에 스마트공장의 기술적 측면에 대한 개략적 이해, 스마트기술 동향에 대한 기본 지식, 스마트기술의 용도, 스마트기술의 도입 시 주의사항 등 그것의 산업적 응용에 대한 기본적 지식에 대한 교육 수요들이 많이 발생하고 있음.
- 사업주의 필요에 따라 제한적으로 수동적으로 선택하는 시스템이 아니라 노동자의 요구가 가장 적합한 현장 교육 훈련이 내용이 되어야 하고, 이를 제도적으로 보장(유급학습권 보장)해야 함.
- 영국에서는 2002년 고용법(Employment Act 2002)에 따라 2003년 3월부터 노조학습위원의 근로시간을 관련된 의무(조합원의 학습과 훈련 수요 분석, 조합원 조합원에게 학습과 훈련에 관한 조언, 학습과 훈련 조정, 학습과 훈련 장려, 고용주와 협의, 학습관련 훈련 수행) 이행에 사용할 수 있게 됨. 노조학습위원은 주로 비상근 노조활동가 가운데서 나오며 조합원의 학습활동 지원을 담당함.
- 노조에서는 구체적으로 공장자동화 설계 신기술 신기계 도입에 수반되는 교육훈련, 안전보건과 보상, 개인정보보호, 노동시간결정 등 쟁점에 대해 산업·업종·직종별로 '디지털전환현장활동가(디지털 전환 노동자 학습위원)'를 양성하여 중추적 활동을 전개하도록 하며 그 활동을 보장해야 함. '디지털전환현장활동가(디지털 전환 노동자 학습위원)'은 스마트공장, 산업안전, 일터혁신을 아우를 수 있는 일터혁신 전문가로서의 역할도 보조할 수 있음.

부록

-
- I. 최근 주요 판례 및 시사점
 - II. 2021년 노동관계법·제도 주요변경내용

I. 최근 주요 판례 및 시사점

1

연차휴가 사용촉진제도의 의의와 유효성

(대법원 2020. 2. 27 선고 2019다279283 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 연차휴가 사용촉진 제도를 도입한 사업장에서 사용자가 구 근로기준법(2017. 11. 28. 법률 제 15108호로 개정되기 전의 것) 제61조에서 정한 조치를 취하였음에도 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우, 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 않거나 근로자에게 업무 지시를 하였다면 사용자의 미사용 연차휴가에 대한 보상의무가 면제되는지 여부

○ 판결 요지

(사용자의 연차휴가 사용촉진제도 이후) 근로자가 휴가를 사용하지 아니하여 연차휴가가 소멸된 경우에는 사용자는 그 사용하지 아니한 휴가에 대하여 보상할 의무가 없다. 다만, 위와 같은 휴가 미사용은 근로자의 자발적인 의사에 따른 것이어야 한다. 근로자가 지정된 휴가일에 출근하여 근로를 제공한 경우 사용자가 휴가일에 근로한다는 사정을 인식하고도 노무의 수령을 거부한다는 의사를 명확하게 표시하지 아니하거나 근로자에 대하여 업무 지시를 하였다면 특별한 사정이 없는 한 근로자가 자발적인 의사에 따라 휴가를 사용하지 않은 것으로 볼 수 없어 사용자는 근로자가 이러한 근로의 제공으로 인해 사용하지 아니한 휴가에 대하여 여전히 보상할 의무를 부담한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는, 원고의 2016년도 연차휴가 사용 기간의 말일인 2016. 12. 31.부터 6개월 전을 기준으로 10일 이내인 2016. 7. 6. 원고에게 사용하지 아니한 연차휴가 일수가 21일임을 알려주면서 휴가 사용 시기를 정하여 통보해 줄 것을 서면으로 촉구하였음.
- ▶ 원고는 2016. 11. 24. 피고에게 ① 2016. 11. 25. ② 2016. 11. 28. ③ 2016. 11. 29. ④ 2016. 11. 30. ⑤ 2016. 12. 1. ⑥ 2016. 12. 2. ⑦ 2016. 12. 5. ⑧ 2016. 12. 6. ⑨ 2016. 12. 7. 2016. 12. 8. 2016. 12. 9. 2016. 12. 12. 2016. 12. 13. 2016. 12. 14. 2016. 12. 15. 2016. 12. 16. 2016. 12. 19. 2016. 12. 20. 2016. 12. 21. 2016. 12. 22.에 연차휴가

를 사용하겠다는 내용이 기재된 연차휴가사용 계획서를 피고에게 제출하였고, 피고는 이를 결재하였음.

- ▶ 위와 같이 연차휴가사용(변경)계획서를 제출하였을 당시 원고는 2016. 11. 30.부터 미국 출장이 예정되어 있었고, 그 후 2016. 11. 30.부터 2016. 12. 5.까지 사이에 피고의 업무를 수행하기 위해 미국으로 출장을 다녀왔으며, 이후 지정된 연차휴가일 중 4일에 출근하여 통상적으로 업무를 수행하였음.
- ▶ 이에 원고는 피고에게 미사용 연차휴가에 대하여 보상해줄 것을 요구하였으나, 피고가 미사용 연차휴가에 관하여 구 근로기준법 제61조 규정에 따라 연차사용을 촉진하였음을 이유로 미사용 연차휴가에 대한 보상을 거부하자 미사용 연차휴가수당을 청구하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 원심은 사용자가 “미사용 연차휴가에 관하여 구 근로기준법 제61조 규정에 따라 연차사용을 촉진하였고, 그에 따른 제반 규정을 준수하였기 때문에 (해당 근로자가)연차휴가를 모두 사용하지 않았다고 하더라도 연차휴가 미사용수당을 지급할 의무가 없다”고 판단하였음.
반면 대상 판결에서는 사용자가 시기지정 촉구를 적법하게 한 것은 맞지만, ① 이후 사용자의 휴가일 지정 조치가 없었으며, ② 휴가 미사용이 근로자의 자발적인 의사에 의하지 않았다는 점을 고려하여, 연차휴가 사용촉진제도의 유효성을 부정하면서, 연차휴가수당에 관한 부분을 파기·환송하였음.
- ▶ 근로기준법상 연차휴가 사용촉진제도는 연차휴가의 시기 지정에 관한 예외임과 동시에 임금지급의무의 면제 요건임. 그러므로 단지 형식적인 사용촉진 행위 자체가 중요한 것이 아니라, 이에 따라 실제 연차휴가를 사용할 것이 요구됨. 현행 연차휴가제도는 취득 요건에 따른 보상적 성격이 강하므로, 이용과 금전 보상에서도 근로자의 권리를 엄격하게 해석하여야 하기 때문임. 그러므로 대상 판결의 사실 관계와 같이, 확정된 연차휴가일에 대한 노무수령거부 의사 없이 적극적 노무제공 지시(출장)나 묵시적 수령이 있는 경우에는 그 유효성을 인정할 수 없을 것임.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지(주요판결)미지급 연차휴가수당 등의 지급을 청구하는 사건[대법원 2020. 2. 27. 선고 중요판결]

☞ 출처 : 월간 노동리뷰(2019년 6월호)노동판례리뷰(연차휴가 사용촉진제도의 의의와 유효성)

2

원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우, 해고기간 중의 임금 상당액 지급명령 및 금전보상명령을 구할 독자적 구제이익이 있는지 여부
(대법원 2020. 2. 20. 선고 2019두52386 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 효력을 다투던 중 정년에 이르거나 근로계약기간이

만료하는 등의 사유로 원직에 복직하는 것이 불가능하게 된 경우, 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼 소의 이익이 있다고 볼 것인지 여부

○ 판결 요지

부당해고 구제명령제도에 관한 근로기준법의 규정 내용과 목적 및 취지, 임금 상당액 구제명령의 의의 및 법적 효과 등을 종합적으로 고려하면, 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 임금 상당액 지급의 구제명령을 받을 이익이 유지되므로 구제신청을 기각한 중앙노동위원회의 재심판정을 다툼 소의 이익이 있다고 보아야 한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 원고는 피고보조참가인(이하 ‘참가인’이라 한다)과 기간의 정함이 없는 근로계약을 체결하고 근무하던 중 2016. 12. 경 참가인으로부터 해고를 통보받았음.
- ▶ 원고는 2017. 1. 17. 서울지방노동위원회에 부당해고 구제신청을 하였고, 그 후 근로기준법 제 30조 제3항에 따라 원직복직 대신 임금 상당액 이상의 금품 지급명령(이하 ‘금품지급명령’이라 한다)을 구하는 것으로 신청취지를 변경하였음.
- ▶ 서울지방노동위원회는 원고에 대한 해고에 정당한 이유가 있다고 보아 구제신청을 기각하였고, 중앙노동위원회도 같은 이유로 원고의 재심신청을 기각하였음(이하 ‘이 사건 재심판정’이라 한다).
- ▶ 원고는 2017. 9. 22. 이 사건 재심판정의 취소를 구하는 소(이하 ‘이 사건 소’라 한다)를 제기하였음.
- ▶ 참가인은 2017. 9. 19. 근로자 과반수의 동의를 얻어 취업규칙을 개정하여 이 사건 소가 제1심 법원에 계속 중이던 2017. 10. 1.부터 시행하였는데(이하 ‘개정 취업규칙’이라 한다), 정년 규정이 없던 개정 전 취업규칙과 달리 개정 취업규칙에는 근로자가 만 60세에 도달하는 날을 정년으로 하고, 정년 규정은 개정 취업규칙 시행일 이전에 입사한 직원에게도 적용되는 것으로 정하였음.
- ▶ 제1심(서울행정법원)은 원고가 개정 취업규칙 시행일인 2017. 10. 1. 정년이 되어 당연퇴직함에 따라 이 사건 재심판정의 취소를 구할 소의 이익이 소멸하였다고 보아 각하하였으며, 원심(서울고등법원)은 이 사건 소를 각하한 제1심 판결을 그대로 유지하였음.

※ 쟁점의 이해를 위한 배경지식

근로기준법 제30조(구제명령 등)

① 노동위원회는 제29조에 따른 심문을 끝내고 부당해고등이 성립한다고 판정하면 사용자에게 구제명령을 하여야 하며, 부당해고등이 성립하지 아니한다고 판정하면 구제신청을 기각하는 결정을 하여야 한다. ② 제1항에 따른 판정, 구제명령 및 기각결정은 사용자와 근로자에게 각각 서면으로 통지하여야 한다. ③ 노동위원회는 제1항에 따른 구제명령(해고에 대한 구제명령만을

말한다)을 할 때에 근로자가 원직복직(원직복직)을 원하지 아니하면 원직복직을 명하는 대신 근로자가 해고기간동안 근로를 제공하였더라면 받을 수 있었던 임금 상당액 이상의 금품을 근로자에게 지급하도록 명할 수 있다. ☞ ‘금전보상명령’, 이 조항은 2007. 1. 26. 신설되었음

1. 근로자는 부당해고를 당한 경우 사용자를 피신청인으로 하여 노동위원회에 부당해고 구제를 신청할 수 있음(초심: 지방노동위원회, 재심: 중앙노동위원회). 노동위원회는 부당해고라고 판단되면 사용자에게, ① 근로자를 원직에 복직시키라는 명령(‘원직복직명령’)과 ② 근로자에게 해고기간 중의 임금 상당액을 지급하라는 명령(‘임금 상당액 지급명령’)을 함
2. 그런데 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 해고의 정당성에 관해 다투던 중, 정년에 도달하거나 근로계약기간이 만료되는 등으로 근로관계가 종료되어 버리는 경우가 있음
 - 가. 노동위원회 단계에서 근로관계가 종료되는 경우, 노동위원회는 ‘근로자가 더 이상 원직에 복직하는 것이 불가능하게 되었다’는 등의 이유로 구제이익이 없다고 보아 근로자의 구제신청을 각하하고 있음 → 즉, 부당한 해고인지에 관한 본안판단을 하지 않음
 - 나. 근로자가 제기한 재심판정 취소소송 단계에서 근로관계가 종료되는 경우, 법원 역시 마찬가지로 소의 이익이 없다고 보아 소를 각하하고 있음 → 즉, 부당한 해고인지에 관한 본안판단을 하지 않음
3. 이 사건의 쟁점은, 근로자가 부당해고 구제신청을 하여 부당해고를 다투던 중 정년에 도달하는 등으로 근로관계가 종료한 경우, 비록 원직에는 복직할 수 없다 하더라도 해고기간 중에 지급받지 못한 임금 상당액을 지급받을 필요가 있다면, 즉 ‘원직복직명령’을 받지 못하더라도 ‘임금 상당액지급명령’을 받을 필요가 있다면 소의 이익을 인정하여 본안판단을 할 것인지 여부임

3) 판결의 의의

- ▶ 종래 대법원은 근로자가 구제명령을 얻는다고 하더라도 객관적으로 보아 원직에 복직하는 것이 불가능하면, 해고기간 중의 지급받지 못한 임금을 지급받기 위한 필요가 있다고 하더라도 이는 민사소송절차를 통하여 해결할 수 있다는 등의 이유를 들어 근로자가 재심판정의 취소를 구할 소의 이익이 없다고 보았음. 그러나 부당해고를 당한 근로자로서는 비록 원직에 복직하는 것은 불가능하더라도, 해고기간 중의 임금 상당액을 지급받을 필요성이 있는 경우가 있음.
- ▶ 이 판결은 이러한 필요성에 기초하여 근로자가 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 근로자들도 해고기간 중의 임금을 지급받기 위하여 재심판정 취소소송에서 부당해고에 관한 본안판단을 받을 수 있게 되었음.
- ▶ 대법원이 전원일치 의견으로 종래의 판례를 변경함으로써, 부당해고를 당한 근로자가 부당해고 구제명령제도를 통해 구제받을 수 있는 기회를 확대하였다는 데 이번 판결의 의의가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지(보도자료·언론보도해명)대법원 선고 2019두52386 부당해고구제신청 재심판정 취소사건에 관한 보도자료(2020.2.20)

3

경영상 이유로 해고된 근로자에 대한 재고용의무의 발생시점과 의무 위반의 효력

(대법원 2020. 11. 26. 선고 2016다13437 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 사용자가 근로기준법 제24조에 따라 근로자를 해고한 날부터 3년 이내의 기간 중에 해고 근로자가 해고 당시에 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 하는 경우, 해고 근로자를 우선 재고용할 의무가 있는지 여부 및 이때 사용자가 해고 근로자에게 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않은 채 제3자를 채용한 경우, 근로기준법 제25조 제1항에서 정한 우선 재고용의무를 위반한 것인지 여부
- ▶ 사용자가 근로기준법 제25조 제1항에서 정한 우선 재고용의무를 이행하지 아니하는 경우, 해고 근로자가 사용자를 상대로 고용의 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있는지 여부 및 판결이 확정되면 사용자와 해고 근로자 사이에 고용관계가 성립하는지 여부 / 이때 해고 근로자가 사용자의 우선 재고용의무 불이행에 대하여 우선 재고용의무가 발생한 때부터 고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있는지 여부

○ 판결 요지

[1] 사용자는 근로기준법 제24조에 따라 근로자를 해고한 날부터 3년 이내의 기간 중에 해고 근로자가 해고 당시에 담당하였던 업무와 같은 업무를 할 근로자를 채용하려고 한다면, 해고 근로자가 반대하는 의사를 표시하거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있는 등의 특별한 사정이 있는 경우가 아닌 한 해고 근로자를 우선 재고용할 의무가 있다. 이때 사용자가 해고 근로자에게 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않은 채 제3자를 채용하였다면, 마찬가지로 해고 근로자가 고용계약 체결을 원하지 않았을 것이라거나 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있었다는 등의 특별한 사정이 없는 한 근로기준법 제25조 제1항이 정한 우선 재고용의무를 위반한 것으로 볼 수 있다.

[2] 근로기준법 제25조 제1항에 따라 사용자는 해고 근로자를 우선 재고용할 의무가 있으므로 해고 근로자는 사용자가 위와 같은 우선 재고용의무를 이행하지 아니하는 경우 사용자를 상대로 고용의 의사표시를 갈음하는 판결을 구할 사법상의 권리가 있고, 판결이 확정되면 사용자와 해고 근로자 사이에 고용관계가 성립한다. 또한 해고 근로자는 사용자가 위 규정을 위반하여 우선 재고용의무를 이행하지 않은 데 대하여, 우선 재고용의무가 발생한 때부터 고용관계가 성립할 때까지의 임금 상당 손해배상금을 청구할 수 있다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 장애인 복지시설인 ○○원을 운영하는 재단법인으로, 원고는 2004. 2. 1.부터 ○○원에

서 생활부업무 담당 생활재활교사로 근무하다가 2010. 6. 1. 소외 1과 함께 경영상 이유에 의하여 해고되었음.

- ▶ 이후 피고는 ① 2010. 12. 1. 소외 2를 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ② 2011. 7. 1. 소외 3을 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ③ 2011. 8. 1. 소외 4를 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ④ 2011. 9. 1. 소외 5를 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ⑤ 2011. 10. 1. 소외 6을 생활부업무 담당 생활재활교사로, ⑥ 2011. 11. 1. 소외 7을 생활부업무 담당 생활재활교사로, 소외 8을 사무국장으로, ⑦ 2012. 2. 1. 소외 9를 생활부업무 담당 생활재활교사로, ⑧ 2013. 4. 1. 소외 10을 생활부업무 담당 생활재활교사로, 소외 11을 사무행정업무 담당 생활재활교사로, ⑨ 2013. 5. 1. 소외12를 생활부업무 담당 생활재활교사로 각 채용하였음.
- ▶ 원고에 대한 해고 이후에 원고의 주소나 연락처가 변경되어 피고가 연락을 취하기 어려웠다고 볼 만한 자료는 없음. 그럼에도 피고는 위와 같이 근로자를 채용하면서 원고에게 채용 사실을 고지하거나 고용계약을 체결할 의사가 있는지 확인하지 않았음.
- ▶ 위 각 채용 당시 원고가 고용계약을 체결하기를 원하지 않았을 것이라거나, 피고에게 원고와 고용계약을 체결할 것을 기대하기 어려운 객관적인 사유가 있었다고 볼 자료는 없음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 경영상 이유로 해고된 자에 대한 사용자의 우선 재고용의무가 2007. 7. 1. 시행된 이래 이를 근거로 사용자에게 고용의무 이행을 구하는 것이 사법상 청구권으로서 성격을 가진다는 점을 확인한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 그 의의가 있으며, 1심과 원심은 손해배상을 산정하기 위한 대상기간(또는 재고용의무 발생시점)과 손해배상액(중간수입공제 여부 및 한도)에 대한 판단을 달리하였으나, 이를 명확히 정리했다는 점에서 실무적으로도 도움이 될 것으로 보임.

☞ 출처 : 월간 노동리뷰)2021년 1월호)노동판례리뷰)경영상 이유로 해고된 근로자에 대한 재고용의무의 발생시점과 위반의 효력 등

☞ 출처 : 월간 노동법률)2020년 12월호(vol.355)[분석]정리해고 이후 신규채용? 해고 근로자 재취업 의사부터 확인해야! ... 최초 대법 판결

4

생산직 근로자의 정규근무시간과 연장근로시간 중 10분 내지 15분씩 부여되는 '휴게시간'이 근로기준법상 근로시간에 해당하는지 여부

[대법원 2020. 8. 20. 선고 2019다14110 판결(2019다14127, 2019다14134, 2019다14141 병합)]

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 기아자동차 주식회사의 근로자들이 정기상여금을 통상임금에 포함하여 재산정한 연장·야간·휴

일근로수당 등 법정 제수당의 차액을 청구하였으며, 1심과 원심은, 정기상여금의 통상임금성을 인정하고, 원고들의 청구가 통상임금 소송에서의 신의칙에 위반되지 아니한다고 판단하고, 원고들의 청구를 일부 인용하였음

- ▶ 이하에서는 통상임금소송에서 쟁점이 된 사안 중 생산직 근로자의 근무시간 중 10분 내지 15분의 휴게시간이 근로기준법상 근로시간에 해당하는지 여부에 대하여만 살펴보기로 함

○ 판결 요지

위와 같은 휴게시간은 생산직 근로자가 기본적인 생리현상을 해결하는 데 필요한 최소한의 시간이거나, 피고의 사업장 내 안전보건 및 효율적 생산을 위하여 작업중단 및 생산장비의 운행 중지 및 정비 등에 필요한 시간으로도 볼 수 있다. 생산 업무에 종사하는 근로자에 대해서는 일반직·영업직·기술직 근로자와 달리 근로시간 중간에 작업 중단 시간을 구체적으로 설정한 것이고, 이는 다음 근로를 위한 대기시간 또는 준비시간으로 보는 것이 타당하다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 단체협약에 따르면, 노동시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 1주일에 40시간을 기준으로 하고, 여기에는 실제 작업시간뿐만 아니라 작업 준비시간, 청소, 교육 등이 포함됨. 또한 단체협약은 휴게시간에 관하여, 근무 시 중간 휴게시간은 2시간마다 10분간의 휴게시간을 갖되, 야간 근무 시에는 15분간의 휴게시간을 가지고, 일일 작업시간이 8시간일 경우 식사시간은 1시간으로 한다고 정하고 있음.
- ▶ 근태관리규정에 따르면, 소정근무시간은 중식시간을 제외하고 1일 8시간, 주 40시간을 원칙으로 함. 또한 근태관리규정은 휴게시간에 관하여, 생산직에 대하여 2시간마다 10분간의 중간 휴게시간을 부여하되, 야간정규근무 시 15분간의 휴게시간을 부여하고, 일일 작업시간이 8시간일 경우 식사시간은 1시간으로 하며, 연장근로시간이 2시간 이상일 경우 15분의 휴게시간을 부여한다고 정하고 있음.
- ▶ 피고는 2013. 2.까지 생산직 근로자의 근무형태를 이른바 '10+10제' [생산직 근로자가 2교대로 나뉘어 각각 10시간(= 정규근무시간 8시간 + 연장근무시간 2시간)씩 근로하는 형태로 운영하였음.
- ▶ 1조의 정규근무시간은 2시간 근무(08:30~10:30), 10분 휴게(10:30~10:40), 1시간 50분 근무(10:40~12:30), 중식(12:30~13:30), 2시간 근무(13:30~15:30), 10분 휴게(15:30~15:40), 1시간 50분 근무(15:40~17:30)하는 형태로 이루어짐. 이어서 1조의 연장근무시간은 2시간으로, 15분 휴게(17:30~17:45), 1시간 45분 근무(17:45~19:30)의 형태로 이루어짐.
- ▶ 2조의 정규근무시간과 연장근무시간은 1조와 그 구성이 동일하며, 1조의 정규근무시간과 다른 점은 최초 사업시각이 20:30이고, 휴게시간이 각 10분이 아니라 각 15분임. 연장근무시간 내 휴게시간은 1조와 동일하게 15분임.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 생산직 근로자에게 근로시간 중간 중간에 부여된 10분 또는 15분의 짧은 휴게시간을 다음 근로를 위한 대기시간 또는 준비시간으로 보는 것이 타당하다고 판단한 첫 번째 사례임.
- ▶ 일선현장에서 연속생산공정으로 제품을 생산하는 경우 근로시간 중간에 짧은 휴게시간을 일괄적으로 부여하는 경우가 있음. 대상 판결은 위 사례와 유사한 방식으로 휴게시간을 부여 받는 다수의 사업장에서 휴게시간을 휴게시간이 아닌 근로시간으로 인정받을 수 있는 근거가 될 수 있다는 점에 그 의의가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지>보도자료·언론보도해명>대법원 선고 2019다14110 임금 등 사건에 관한 보도자료(2020.8.20)

5

전년도의 근무성적에 따라 당해 연도에 지급되는 임금이 당해 연도의 임금에 해당하는지 여부

(대법원 2020. 6. 11. 선고 2017다206670 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 전년도 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금이 당해 연도에 지급되는 경우 해당 임금이 전년도의 임금인지 아니면 당해 연도의 임금인지 여부

○ 판결 요지

한국고용정보원이 공공기관 운영에 관한 법률에 따라 매년 전년도 경영실적에 대한 공공기관 경영평가를 받은 후 이에 따라 '경영평가성과급 예비비 및 자체성과급(내부평가급) 지급 계획(안)'을 만들어 '전년도 기준월봉 × 개인별 연봉등급에 따른 지급률'로 계산한 내부성과급을 소속 근로자들에게 지급하였는데, 한국고용정보원의 근로자인 갑 등이 내부평가급을 통상임금에 포함하여 재산정한 연장근로수당의 지급을 구한 사안에서, 갑 등이 지급받은 내부평가급은 전년도에 대한 임금을 지급 시기만 당해 연도로 정한 것인데도, 이를 당해 연도의 통상임금에 포함된다고 본 원심판단에 법리오해의 잘못이 있다

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고는 공공기관 운영에 관한 법률에 따라 매년 전년도 경영실적에 대한 공공기관 경영평가를 받았음. 피고는 매년 6월경 정부가 '공공기관 경영실적 평가결과 및 후속조치 통보'를 하면 그에 따라 '경영평가성과급 예비비 및 자체성과급(내부평가급)지급 계획(안)'이하 '지급 계획(안)'이라 한대를 만들어 노사협회의 이사회 의결을 거친 다음 7~8월경에 소속 근로자들에게 경영평가성과급과 내부평가급을 지급하였음.
- ▶ 피고는 지급 계획(안)에 따라 내부성과급의 액수를 '전년도 기준월봉 × 개인별 연봉등급에 따

른 지급률'로 함. '개인별 연봉등급에 따른 지급률'은 2012년부터 2014년까지는 S등급 134%, 가등급 117%, 나등급 100%, 다등급 83%, 라등급 66%로 정해졌음. 2015년에는 S등급 150%, 가등급 110%, 나등급 100%, 다등급 90%, 라등급 50%로 정해졌음.

- ▶ 지급 계획(안)에 따르면 내부평가급은 근로자별로 지급대상연도(내부평가급이 지급되는 해의 전년도를 의미한다)에 근무한 일수에 비례하여 지급하도록 되어 있었음. 이에 따라 퇴사한 직원은 전년도 근무일수에 비례하여 내부평가급을 지급받지만, 당해연도에 입사한 근로자는 당해 연도에는 내부평가급을 지급받지 못하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 2013. 12. 18. 대법원 전원합의체 판결이 나온 이후 약 7년 동안 진행된 수많은 사건을 통해 이른바 '재직자 조건의 고정성'을 제외한 대부분의 논점이 정리되었음.
다만, 대법원 전원합의체가 '근로자의 전년도 근무실적에 따라 당해 연도에 대한 임금으로서 특정 임금의 지급여부나 지급액을 정하는 경우, 당해 연도에 그 임금의 지급 여부나 지급액이 확정적이라면 당해 연도에 그 임금은 고정적인 임금에 해당하는 것으로 보아야 한다. 그러나 전년도 근무실적을 평가하여 이를 토대로 지급 여부나 지급액이 정해지는 임금이 당해연도에 지급된다고 하더라도, 전년도에 대한 임금을 그 지급 시기만 당해 연도로 정한 것이라고 볼 만한 특별한 사정이 있는 경우에는 전년도에 대한 임금으로서의 고정성을 인정할 수 없다. 이 경우에도 근무실적에 관하여 최하 등급을 받더라도 일정액을 최소한도로 보장하여 지급하기로 한 경우에는 그 한도 내에서 전년도에 대한 고정적인 임금으로 볼 수 있다'고 판시하였음에도(대법원 2013. 12. 18. 선고 2012다89399 전원합의체 판결 참조), 일선 현장에서는 여전히 전년도 성과에 따라 당해 연도에 지급되는 임금을 당해 연도 임금으로 보고 업무를 처리하는 경우가 많았음.
- ▶ 대상판결은 실무적으로 전년도의 근무실적에 따라 당해 연도에 지급되었던 경영성과급이 전년도의 임금에 해당하는지, 아니면 당해 연도의 임금에 해당하는지 여부에 대한 논의의 종지부를 찍었다는 점에서 그 의의가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지|주요판결|각종 수당이 통상임금에 포함되어야 한다는 이유로 연장근로수당의 차액을 청구하는 사건[대법원 2020. 6. 11. 선고 중요판결]

6

채권추심원이 전체 소득의 50% 이상을 다른 근무처에서 겸직을 하며 얻은 경우, 해당 채권추심원의 근로자성 인정 여부

(대법원 2020. 6. 25. 선고 2018다292418 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 원고들이 피고에게 퇴직금을 청구한 사안에서, 채권추심원인 원고들이 근로기준법상 근로자에 해당하는지가 쟁점이 된 사안임

○ 판결 요지

원고들이 피고 외의 다른 근무처에서 상당한 소득을 올렸다는 사정은 근로제공관계의 실질을 파악할 때 고려할 여러 사정 중 일부에 불과하다. 위 원고들이 피고 외의 다른 근무처에서 얻은 소득이 같은 기간 피고로부터 얻은 소득과 비교하여 50% 이상의 비중을 차지하는지 여부를 근로제공관계의 실질을 판단할 때 일의적 기준으로 삼을 합리적 이유를 찾기 어렵다. (중략) 결국 위 원고들이 피고 외의 다른 근무처에서 얻은 소득이 같은 기간 피고로부터 얻은 소득과 비교하여 50% 이상의 비중을 차지하는 기간에도 여전히 위 원고들을 피고의 근로자로 봄이 타당하다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 피고(브라보캐피탈앤드대부 주식회사)는 채권추심회사이고, 원고들은 피고와 위탁계약을 체결하며 채권추심업무에 종사했던 자들임.
- ▶ 원고들은 피고 회사에서 근무하는 기간 중에 다른 채권추심회사에서 겸직을 하였으며, 겸직기간 중 일부는 '피고 외의 다른 근무처에서 얻은 소득이 같은 기간 피고로부터 얻은 소득과 비교하여 50% 이상의 비중을 차지하는 기간'임
- ▶ 1심은 '원고들의 근로기준법상 근로자성을 인정하고 원고들의 전체 근무기간에 대한 퇴직금을 인정함. '원고들의 겸직기간은 근로자로 볼 수 없다'는 피고의 주장에 대해서는, 원고들이 피고에게 제공한 채권추심업무의 종속성이 다른 회사에서 소득을 얻기 시작한 시점부터 곧바로 부정되기는 어렵다며 피고의 주장을 배척하였음.
그러나 원심은 겸직기간이 존재한다는 사실만으로 원고들의 근로자성을 부정할 수는 없다고 하면서도, '타소득 50% 이상 겸직기간'은 피고의 근로자로 볼 수 없다고 판단하고, 이 기간을 제외한 나머지 근무기간에 대해서만 퇴직금 지급의무를 인정하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 ① 원고들이 다른 회사에서 상당한 소득을 올렸다는 사정은 근로제공관계의 실질을 파악할 때 고려할 여러 사정의 일부에 불과하므로, 다른 회사 소득이 피고 회사 소득과 비교하여 50% 이상의 비중을 차지하는지 여부를 근로제공관계의 실질을 판단할 때 일의적 기준으로 삼을 합리적 이유를 찾기 어렵다는 점, ② '타소득 50% 이상 겸직기간' 동안 겸직 소득규모 외에는 원고들의 업무수행 방식과 피고의 지휘·감독의 태양이나 정도 등이 근로자성 인정 여부를 종전과 달리 판단할 수 있을 정도로 변경되었다고 볼만한 사정이 없다는 점 등을 고려할 때, 원고들의 '타소득 50% 이상 겸직기간'에도 여전히 피고의 근로자로 봄이 타당하다고 하여, 이 부분에 대한 원심판결을 파기하였음.
- ▶ 다수의 대법원 판례는 근로자의 전속성을 근로자성의 주요 징표로 삼고 있으나, 대상판결은 노무제공자의 겸직 사실과 다른 회사에서 상당한 소득을 올렸다는 사정이 근로자성 부정의 중요 징표가 될 수 없다고 판단했다는 점에서 의미가 있음.

☞ 출처: 월간 노동리뷰)2021년 10월호)노동판례리뷰)채권추심원의 겸직은 근로자성 부정의 징표가 아니다

7

피고의 원고에 대한 이 사건 법외노조 통보가 적법한지 여부

(대법원 2020. 9. 3. 선고 2016두32992 전원합의체 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 노동조합법 시행령은 노동조합이 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 행정관청으로 하여금 '시정을 요구하되, 시정되지 않는 경우 노동조합법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다'고 규정하고 있는데, 해당 노조법 시행령 규정을 근거로 이루어진 법외노조 통보가 유효한지 여부

○ 판결 요지

이 사건 시행령 조항은 법률이 정하고 있지 아니한 사항에 관하여 법률의 구체적이고 명시적인 위임도 없이 헌법이 보장하는 노동3권에 대한 본질적인 제한을 규정한 것으로서 법률유보원칙에 반한다. 피고(고용노동부장관)는 이 사건 시행령 조항이 유효함을 전제로 이에 근거하여 이 사건 법외노조 통보를 하였다. 이 사건 시행령 조항은 헌법상 법률유보원칙에 위반되어 그 자체로 무효이다. 따라서 이 사건 시행령 조항에 기초한 이 사건 법외노조 통보는 그 법적 근거를 상실하여 위법하다고 보아야 한다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 노동조합법은 '근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우 노동조합으로 보지 아니한다'고 규정하고 있고, 노동조합법 시행령은 이러한 경우 행정관청으로 하여금 '시정을 요구하되, 시정되지 않는 경우 노동조합법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다'고 규정하고 있음.
- ▶ 교원노조법과 교원노조법 시행령은 위와 같은 노동조합법과 노동조합법 시행령의 규정을 교원노동조합에도 그대로 적용하도록 하고 있음
- ▶ 피고는 2013. 9. 23. 원고에 대하여 원고가 해직 교원의 조합원 자격을 허용하는 규약을 가지고 있고, 실제로 해직 교원 9명이 원고의 조합원으로 활동하고 있다는 이유로 시정을 요구하였는데, 원고는 이를 이행하지 않았음
- ▶ 이에 피고는 2013. 10. 24. 원고에게 '교원노조법에 의한 노동조합으로 보지 아니함'을 통보하였음(= 이 사건 법외노조 통보)
- ▶ 원고는 이 사건 법외노조 통보가 위법하다고 주장하면서 행정소송을 제기하였으나, 1심, 2심에서 모두 패소하였음

▣ 노동조합 및 노동관계조정법 (약칭 : 노동조합법)

제2조(정의)

4. “노동조합”이라 함은 근로자가 주체가 되어 자주적으로 단결하여 근로조건의 유지·개선 기타 근로자의 경제적·사회적 지위의 향상을 도모함을 목적으로 조직하는 단체또는 그 연합단체를 말한다. 다만, 다음 각목의 1에 해당하는 경우에는 노동조합으로 보지 아니한다. → ‘이 사건 법률 규정’

가. 사용자 또는 향상 그의 이익을 대표하여 행동하는 자의 참가를 허용하는 경우

나. 경비의 주된 부분을 사용자로부터 원조받는 경우

다. 공제·수양 기타 복리사업만을 목적으로 하는 경우

라. 근로자가 아닌 자의 가입을 허용하는 경우. 다만, 해고된 자가 노동위원회에 부당 노동행위의 구제신청을 한 경우에는 중앙노동위원회의 재심판정이 있을 때까지는 근로자가 아닌 자로 해석하여서는 아니된다.

마. 주로 정치운동을 목적으로 하는 경우

▣ 노동조합 및 노동관계조정법 시행령 (약칭 : 노동조합법 시행령)

제9조(설립신고서의 보완요구 등)

② 노동조합이 설립신고증을 교부받은 후 법 제12조 제3항 제1호에 해당하는 설립신고서의 반려 사유가 발생한 경우에는 행정관청은 30일의 기간을 정하여 시정을 요구하고 그 기간 내에 이를 이행하지 아니하는 경우에는 당해 노동조합에 대하여 이 법에 의한 노동조합으로 보지 아니함을 통보하여야 한다. → ‘이 사건 시행령 조항’

3) 판결의 의의

- ▶ 노조법 시행령 제9조 제2항으로 노조 아님 통보 처분을 받아 범외노조로 처부된 노조들 중 사용자와의 관계에서 자율성과 자주성이 인정되지 않는 소위 ‘어용노조’가 아주 없는 것은 아닐 것이나, 노조 아님 통보처분의 대상 상당수는 이번 대상판결처럼 노조의 실체를 갖추고 자율성과 자주성이 인정돼 노동 3권이 부여돼야 마땅했던 노조들이었음.
- ▶ 대상판결은 ① 범외노조 통보는 이미 법률에 의하여 범외노조가 된 것을 사후적으로 고지하거나 확인하는 행위가 아니라 그 통보로써 비로소 범외노조가 되도록 하는 형성적 행정처분이라는 점에서 단순히 노동조합에 대한 법률상 보호만을 제거하는 것에 그치지 않고 헌법상 노동 3권을 실질적으로 제약하며, ② 노동조합법은 범외노조 통보에 관하여 아무런 규정을 두고 있지 않고, 이를 시행령에서 정하도록 위임하고 있지도 않음. 더욱이 범외노조 통보 제도는 입법자가 반성적 고려에서 폐지한 노동조합 해산명령 제도와 실질적으로 다를 바 없는 점 등을 고려할 때 이 사건 시행령 조항은 법률이 정하고 있지 아니한 사항에 관하여, 법률의 구체적이고 명시적인 위임도 없이 헌법이 보장하는 노동 3권에 대한 본질적인 제한을 규정한 것으로서 법률유보원칙에 반하여 무효임을 명확히 했다는 점에서 그 의의가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지)보도자료·언론보도해명)대법원 선고 2016두32992 범외노조통보처분취소 사건에 관한 보도자료(2020.9.4.)

☞ 출처 : 매일노동뉴스)2021년 2월 19일)어떻게 생각하십니까)노조법 시행령 9조2항 어떻게 해야 하나

8

업무상 재해로 인한 사망 등 일정한 사유가 발생하는 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약의 유효성

(대법원 2020. 8. 27. 선고 2016다248998 전원합의체 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 피고들이 각각 노동조합과 사이에 ‘업무상 재해로 인해 조합원이 사망한 경우에 직계가족 등 1인을 특별채용한다’라고 정한 이 사건 산재 유족 특별채용 조항은 민법 제103조가 정한 선량한 풍속 기타 사회질서에 위반되어 무효인지 여부

○ 판결 요지

사용자가 노동조합과의 단체교섭에 따라 업무상 재해로 인한 사망 등 일정한 사유가 발생하는 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하기로 하는 내용의 단체협약을 체결하였다면, 그와 같은 단체협약이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 등의 특별한 사정이 없는 한 선량한 풍속 기타 사회질서에 반한다고 단정할 수 없다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 망인은 피고 기아자동차에서 근무하다가 2008년 2월경 피고 현대자동차로 전직하였고, 그 직후 급성 골수성 백혈병을 진단받아 2010년 사망하였음
- ▶ 근로복지공단은 망인의 질병이 피고 기아자동차에서 근무할 당시 벤젠에 노출된 영향에 의한 것이라고 보아 업무상 질병에 해당한다고 판정하였음
- ▶ 피고 기아자동차와 노동조합이 체결한 단체협약 제27조 제2항은 “업무상 재해로 인한 사망과 6급 이상 장해 조합원의 직계가족 1인에 대하여 결격사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 내 특별채용하도록 한다.”라고 정하였고, 피고 현대자동차가 노동조합과 체결한 단체협약 제97조는 “회사는 조합원이 업무상 사망하였거나 6급 이상의 장해로 퇴직할 시 직계가족 또는 배우자 중 1인에 대해 결격사유가 없는 한 요청일로부터 6개월 이내 특별채용하도록 한다”라고 정하였음 (이하 ‘이 사건 산재 유족 특별채용 조항’)
- ▶ 원고들은 망인의 자녀들임. 원고 1은 이 사건 산재 유족 특별채용 조항에 근거하여 주위적으로 피고 기아자동차를, 예비적으로 피고 현대자동차를 상대로 채용계약 청약에 대한 승낙의 의사 표시를 청구하였음.

3) 판결의 의의

- ▶ 피고들 사업장의 단체협약에는 산재 유족을 특별채용 한다는 규정뿐 아니라 정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 우선채용한다는 취지의 규정도 포함되어 있었음. 피고들 외의 다른 기업의

단체협약에도 비슷한 취지의 규정들이 있음

- ▶ 이러한 채용 규정들에 대해 일자리 대물림이므로 시정되어야 한다는 비판과, 적어도 산재 유족에 대해서는 무효로 볼 수 없다는 주장이 팽팽히 대립되어 왔음
- ▶ 대법원은 업무상 재해로 인한 사망 등의 경우 조합원의 직계가족 등을 채용하는 조항이 사용자의 채용의 자유를 과도하게 제한하는 정도에 이르거나 채용 기회의 공정성을 현저히 해하는 결과를 초래하는 경우 민법 제103조에 의해 무효가 될 수 있다고 보고, 그에 대한 판단기준을 제시하고, 그 판단기준에 따라 이 사건 산재 유족 특별채용 조항의 유효성을 긍정하였음. 향후 유사한 분쟁이 발생하는 경우 지침이 될 것으로 보임
- ▶ 다만 이 사건에서 정년퇴직자 및 장기근속자의 자녀를 우선채용하는 단체협약에 대해 판단한 것은 아니므로, 그에 대한 소송이 제기된다면 그 효력에 다툼이 있을 것으로 보임

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지(보도자료·언론보도해명)대법원 선고 2016다248998 손해배상 등 사건에 관한 보도자료(2020.8.27)

9

원청 사업주의 사업장 내에서 이루어진 하청 노동자들의 쟁의행위 정당성

(대법원 2020. 9. 3. 선고 2015도1927 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 사내하청업체 소속 근로자들이 사용자인 하청업체를 상대로 한 쟁의행위의 일환으로 원청업체 사업장에서 집회·시위를 하고, 대체 투입된 근로자의 업무를 방해한 사안으로, 수급인 소속 근로자들이 사용자인 수급인을 상대로 한 쟁의행위의 일환으로 도급인 사업장에서 한 집회·시위 등이 일정한 경우에 형법 제20조의 '사회상규에 위배되지 아니하는 행위'로서 위법성이 조각되는지 여부

○ 판결 요지

하청 노동자들은 삶의 터전인 원청 사업주의 사업장 내에서 쟁의행위를 할 수 있고, 원청 사업주는 하청 노동자가 제공하는 근로에 의하여 일정한 이익을 누리므로 그 사업장에서 발생하는 쟁의행위로 인한 법익 침해를 용인할 필요가 있다

2) 주요 사실관계

- ▶ A공사는 1998년부터 시설관리 용역업체인 B와 청소용역업체인 C와 용역위탁계약을 체결하여 시설관리 업무, 청소미화 업무 등을 수행해왔음.
- ▶ 피고인은 B와 C의 근로자로서 D노동조합(이하 '이 사건 노동조합') 소속 지부장임. 이 사건 노동조합은 B와 C를 상대로 임금인상 등에 관한 단체교섭이 결렬되자 노동위원회를 통한 노동쟁

의 조정을 신청하였으나, 노동쟁의 조정 절차도 불성립으로 종결되었음.

- ▶ 이에 이 사건 노동조합은 2012. 6. 20. '집회일시 : 2012. 6. 22. ~ 2012. 7. 17., 집회장소 : A공사 정문 앞 인도'로 집회 신고를 마친 후, 2012. 6. 25. 파업(이하 '이 사건 쟁의행위')을 하였음.
- ▶ 피고인을 포함한 이 사건 노동조합 소속 조합원 40여 명은 2012. 6. 25. 오전 9시 50분경부터 오후 12시 30분경까지 A공사 사업장 내 본관 건물과 옆 건물 사이 인도에 모여 차량에 설치된 확성기를 틀어놓고, B와 C에 대하여 임금인상, 성실교섭 촉구 등을 요구하며 구호를 외치고, 울동과 함께 노동가를 제창하였음.
- ▶ 위와 같은 집회는 2012. 6. 26. 오전 10시부터 오전 11시 30분까지, 그로부터 약 일주일 뒤인 2012. 7. 3. 오전 10시부터 오전 11시 20분까지 같은 장소에서 유사한 방식으로 진행되었음.
- ▶ A공사는 2012. 6. 25. 오전 11시, 2012. 6. 26. 오전 10시 33분, 2012. 7. 3. 오전 10시 33분 세 차례에 걸쳐 이 사건 노동조합에 퇴거를 요구하였으나, 이 사건 노동조합은 A공사의 퇴거 요구를 받고도 이에 불응하였음.
- ▶ 이에 피고인은 형법상 업무방해죄, 퇴거불응죄로 기소되었음.
- ▶ 1심은 B씨 등의 혐의를 유죄로 인정해 벌금 150만~300만원씩을 선고했으나, 원심은 "B씨 등의 쟁의행위는 정당행위에 해당해 위법성이 조각된다"며 무죄를 선고함.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결은 하청 노동자들이 원청 사업주 사업장 내에서 조합활동 및 쟁의행위를 할 수 있음을 확인한 최초의 대법원 판결이라는 점에서 큰 의미가 있음. 대상판결은 하청 노동자들이 하청업체 사업주를 상대로 근로조건 개선을 요구하는 쟁의행위를 그들이 근무하는 장소인 원청 사업주의 사업장 내 공간에서 하는 것이 허용됨을 확인하여, 원청 사업주에게 하청 노동자의 노동3권 보장의 책임이 있음을 간접적으로 확인하였음. 비록 원청 사업주는 하청 노동자들과 직접적인 근로계약을 체결하지 않았지만, 원청 사업주가 하청 노동자들이 제공한 노동으로 이익을 향유하고 있다면 그들의 쟁의행위로 인한 피해를 일정 부분 감수해야 한다는 것임.
- ▶ 다만, 대상판결이 원청 사업주 사업장 내에서 이루어지는 모든 하청 노동자들의 쟁의행위를 정당하다고 판시한 것은 아니며, 원청 사업주의 재산권 또는 시설관리권과 조화를 이루는 범위 내에서 이루어진 쟁의행위라면, 그러한 쟁의행위는 정당행위에 해당한다는 것임. 대상판결의 쟁의행위는 정당한 목적을 달성하기 위해 폭력이나 시설물 파괴를 수반하지 않는 방법으로 이루어졌고, 원청 사업주의 시설관리권을 침해하지 않았으며, 쟁의행위로 인하여 원청 노동자들의 업무 수행에 중대한 차질이 발생하지 않은 점 등을 유의할 필요가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지(주요판결)사내하청업체 소속 근로자들이 사용자인 하청업체를 상대로 한 쟁의행위의 일환으로 원청업체 사업장에서 집회·시위를 하고, 대체 투입된 근로자의 업무를 방해한 사건[대법원 2020. 9. 3. 선고 중요판결]

10

절차적 공정대표의무 위반의 판단기준

(대법원 2020. 10. 29 선고 2017다263192 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 교섭대표노동조합이 단체협약 잠정합의안에 대한 조합원 총회의 찬반투표 절차에 소수노동조합의 조합원들에게 동등하게 참여할 기회를 부여하거나 잠정합의안 가결 여부를 정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않는 것이 절차적 공정대표의무를 위반한 것인지 여부

○ 판결 요지

[1] 교섭대표노동조합이 단체교섭 과정에서 소수노동조합을 동등하게 취급하고 공정대표의무를 절차적으로 적정하게 이행하기 위해서는 기본적으로 단체교섭 및 단체협약 체결에 관한 정보를 소수노동조합에 적절히 제공하며 그 의견을 수렴하여야 한다. 다만 단체교섭 과정의 동적인 성격 및 실제 현실 속에서 구현되는 모습, 노동조합법에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 어느 정도의 재량권 등을 가지는 점 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 일정한 한계가 있을 수밖에 없다. 그러므로 교섭대표노동조합이 단체교섭과정의 모든 단계에 있어서 소수노동조합에 일체의 정보를 제공하거나 그 의견을 수렴하는 절차를 완벽하게 거치지 아니하였다고 하여 곧바로 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 것은 아니고, 이때 절차적 공정대표의무를 위반한 것으로 보기 위해서는 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 고찰하여 기본적으로 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 아니한 경우 등과 같이 교섭대표노동조합이 가지는 재량권을 일탈·남용함으로써 소수노동조합을 합리적 이유 없이 차별하였다고 평가할 수 있는 정도에 이르러야 한다.

[2] 한편 교섭대표노동조합이 사용자와 단체교섭 과정에서 마련한 단체협약 잠정합의안에 대하여 자신의 조합원 총회 또는 총회에 갈음할 대의위원회의 찬반투표 절차를 거치는 경우, 소수노동조합의 조합원들에게 동등하게 그 절차에 참여할 기회를 부여하지 않거나 잠정합의안에 대한 가결 여부를 정하는 과정에서 그들의 찬반의사를 고려 또는 채택하지 않았더라도 그것만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 단정할 수 없다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 교섭대표노조는 사용자와 단체협약에 대한 잠정합의안을 도출한 후 교섭대표노조 소속조합원만을 대상으로 찬반투표를 실시하여 과반수 찬성으로 가결하여 단체협약을 체결하였음.
- ▶ 한편 교섭대표노조 규약 제36조 제2항은 '단체협약 잠정합의안은 총회의 의결을 얻은 다음 체결한다'라고 정하고 있으며, 소수노조 규약은 단체협약 잠정합의안에 대한 별도의 의견수렴절차를 두고 있지 않음.

- ▶ 1심은 “교섭대표노동조합이 단체교섭을 체결함에 있어 교섭창구 단일화에 참여하였다가 교섭대표노동조합이 되지 못한 노동조합의 의견을 수렴할 의무가 있다고 하여 더 나아가 그 동의까지 받아야 할 의무는 인정되지 않고, 이를 인정하는 것은 사실상 법이 부여한 교섭대표노동조합의 교섭체결권을 부정하는 것과도 같은 점 등을 종합하면, 원고가 주장하는 사정들만으로는 절차적 공정대표의무를 위반하였다고 보기 어렵다.”고 하면서 절차적 공정대표의무 위반을 부정하였으나, 원심은 “교섭대표노조 대표자가 위와 같은 목적으로 교섭대표노조의 총회 또는 대의원회 결의절차를 거치기로 하였다면, 단체협약체결권한의 전면적·포괄적 제한이 아닌 이상 소수노조 조합원에게도 동등하게 절차에 참여할 기회를 부여하거나 소수노조 조합원의 찬반의사를 교섭대표노조 조합원의 것과 동등하게 취급할 의무를 부담한다. 교섭대표노조 대표자가 소수노조 조합원에게만 위와 같은 절차참여권을 부여하지 않았다면, 이는 공정대표의무를 위반한 것이다.”라고 판시하면서 절차적 공정대표의무 위반을 인정함.

3) 판결의 의의

- ▶ 대상판결에 대하여 ‘교섭창구 단일화 제도는 소수노조의 헌법상 기본권인 단체교섭권을 중대하게 제한하는 점, 인준절차에서 소수노조의 의견이 반영될 수 없다면 의견수렴절차가 형식적으로 운용될 우려가 있는 점 등을 고려하면 소수노조를 인준절차에서 배제하는 것을 절차적 공정대표의무 위반으로 인정함이 타당하다’라고 비판하는 견해들이 있음.
- ▶ 다만, 대상판결이 실시한 바와 같이 ① 단체교섭 과정의 동적인 성격 및 실제 현실 속에서 구현되는 모습, ② 노동조합법에 따라 인정되는 대표권에 기초하여 교섭대표노동조합 대표자가 단체교섭 과정에서 어느 정도의 재량권 등을 가지는 점 등을 고려하면, 교섭대표노동조합의 소수노동조합에 대한 이러한 정보제공 및 의견수렴의무는 사실상 일정한 한계가 있을 수밖에 없음. 대상판결은 형식적으로 어떠한 절차를 거쳤는지 여부만을 가지고 공정대표의무 위반여부를 판단하는 것이 아니라 단체교섭의 전 과정을 전체적·종합적으로 고찰하여 실질적으로 교섭대표노조가 기본적으로 중요한 사항에 관한 정보제공 및 의견수렴 절차를 누락하거나 충분히 거치지 아니한 경우에 한하여 절차적 공정대표의무 위반여부를 인정하여야 한다는 기준을 명시하였다는 점에 그 의의가 있음.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지<주요판결>단체교섭 및 단체협약 체결 과정과 관련한 교섭대표노조의 공정대표의무 위반을 이유로 손해배상을 구하는 사건[대법원 2020. 10. 29. 선고 중요판결]

11

노동위원회 조정절차 이전에 이루어진 쟁의행위 찬반투표의 효력 (대법원 2020. 10. 15. 선고 2019두40345 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 노동조합이 노동위원회의 조정절차를 거치지 않은 상태에서 쟁의행위 찬반투표를 실시하고 이후

쟁의행위에 돌입한 경우 노동조합이 적법한 쟁의행위 찬반투표를 거친 것으로 볼 수 있는지 여부

○ 판결 요지

노동조합이 쟁의행위를 할 때에 조합원의 직접·비밀·무기명투표에 의한 과반수의 찬성결정이라는 절차를 거치도록 한 노동조합 및 노동관계조정법 제41조 제1항은 노동조합의 자주적이고 민주적인 운영을 도모함과 아울러 쟁의행위에 참가한 근로자들이 사후에 그 쟁의행위의 정당성 유무와 관련하여 어떠한 불이익을 당하지 않도록 그 개시에 관한 조합의사의 결정에 보다 신중을 기하기 위하여 마련된 규정이므로 위의 절차를 위반한 쟁의행위는 그 절차를 따를 수 없는 객관적인 사정이 인정되지 않는 한 정당성이 상실된다. 하지만 쟁의행위에 대한 조합원 찬반투표가 노동조합법 제45조가 정한 노동위원회의 조정 절차를 거치지 않고 실시되었다는 사정만으로는 그 쟁의행위의 정당성이 상실된다고 보기 어렵다.

2) 주요 사실관계

- ▶ 2013년 철도노조와 공사는 ‘2013년 임금협상’과 ‘철도민영화 철회’, ‘해고자 복직’ 등을 요구안으로 하여 총 7회의 교섭을 하였으나 결국 교섭은 결렬됨.
- ▶ 철도노조는 2013. 11. 12. 2013년 임금인상, 철도민영화 계획 철회, 해고자 복직을 요구안으로 하여 중앙노동위원회에 노동쟁의 조정신청을 함.
- ▶ 노사 양측의 현격한 입장차로 인해 중앙노동위원회는 2013. 11. 27. 조정안을 제시하지 않고 조정 종료료 결정하였는데, 철도노조는 조정 종료 결정이 있기 전인 2013. 11. 20.부터 2013. 11. 22.까지 쟁의행위 찬반투표를 실시하였으며, 재적조합원 73%가 쟁의행위 개시에 찬성함.
- ▶ 이후 철도노조는 2013. 12. 9.부터 2013. 12. 30.까지 1차 파업을 하였고, 1차 파업 종료 후에도 노사 간 의견이 좁혀지지 않아 2014. 2. 25. 2차 파업을 실행함.

3) 판결의 의의

- ▶ 과거 대법원은 쟁의행위 찬반투표 시기와 관련하여 “조정절차에서 노동위원회로부터 조정안이 제시되었을 경우 그 조정안을 수용할지 여부에 관한 조합원의 의사 역시 반영되어야 함에 비추어 조정절차까지 거친 후 쟁의행위에 돌입하기 직전에 실시하여야 하는 것이 원칙”이라고 하였음(대법원 2001. 9. 14. 선고 2001도53 판결). 해당 판결은 법령에 쟁의행위 찬반투표 시기에 관한 구체적 정함이 없음에도 법원의 자의적 해석을 통해 단체행동권 행사를 과도하게 제한하였다는 비판을 받아왔음.
- ▶ 대상판결은 ‘쟁의행위 찬반투표는 조정절차까지 거친 후 쟁의행위에 돌입하기 직전에 실시하여야 하는 것이 원칙’이라고 보았던 과거 판결과 달리, 찬반투표 실시 시기는 법령에 위반되지 않는 한 노동조합이 자주적으로 결정하는 것이 ‘원칙’이라고 보았다는 점에서 그 의의가 있음. 또한 대상판결은 쟁의행위 절차의 진행과 관련해 노동조합의 주도권을 인정한 것으로서, 사용자의 태도나 주변 정세의 변화 등을 종합적으로 고려해 쟁의행위 찬반투표의 시기를 판단해야 하는 노동조합의 현실에도 부합됨.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지(주요판결)쟁의행위 찬반투표 실시시기에 관한 사건(대법원 2020. 10. 15. 선고 중요판결)

12

정규직인 연구원과 혼재하지 않고 협력업체 소속 근로자만 수행하는 업무도 파견근로에 해당하는지 여부

(대법원 2020. 3. 26. 선고 2017두217724 판결)

1) 주요 쟁점 및 판결 요지

○ 주요 쟁점

- ▶ 현대자동차 남양연구소 정규직인 연구원과 혼재하지 않고 협력업체 소속 근로자만이 수행하는 업무까지도 파견근로에 해당하는지 여부

○ 판결 요지

자동차 등 제조·판매 사업을 하는 갑 주식회사와 도급계약을 체결한 사내협력업체 소속 근로자로서 갑 회사의 연구소에서 근무하고 있는 을 등이 갑 회사를 상대로 근로자지위확인 등을 구한 사안에서, 제반 사정에 비추어 을 등은 협력업체에 고용된 후 갑 회사의 연구소에 파견되어 갑 회사로부터 지휘·명령을 받는 근로자파견관계에 있었다고 봄이 타당하고, 이에 갑 회사는 구 파견근로자 보호 등에 관한 법률 제 6조의2 제1항에 따라 을 등의 각 파견근로 개시일로부터 2년의 기간이 만료된 날의 다음 날부터 을 등에 대한 직접고용의무를 부담하며, 직접고용의무를 불이행한 데에 따른 임금 상당의 손해배상금을 지급할 의무가 있다

2) 주요 사실관계

- ▶ 현대자동차 남양연구소는 신차 도장공법에 대한 연구·개발을 하였는데, 이를 위해 원고들과 같은 파견근로자들로 하여금 개발 중인 신차의 도장업무를 수행하게 한 다음 피고 소속 정규직 근로자(연구원)들이 그 결과를 분석하여 양산과정에서 발생할 문제점들을 확인·검증하고 이를 파견근로자들에게 피드백하여 다시 도장업무를 수행하게 하는 것을 반복하는 방식으로 연구·개발업무를 이루어졌음.
- ▶ 원고들은 2005년경부터 현대차 남양연구소에서 협력업체 소속으로 자동차 도장 업무를 수행해 왔으며, 원 소속 협력업체가 교체됐음에도 새 협력업체로 고용이 승계된 바 있음. 이러한 점을 근거로 2014년 10월 자신들이 현대차 근로자임을 확인해 달라는 취지의 소송을 제기했으며, 1심과 원심은 원고들의 손을 들어준 바 있음

※ 원심에서 판단한 사실관계의 주요 내용

- 1) 피고가 원고들에 대하여 직·간접적으로 그 업무수행 자체에 관한 구속력 있는 지시를 하는 등 상당한 지휘·명령을 하였는지
- 가) 피고는 월 내지 주 단위로 작성된 매일의 작업계획을 협력업체에 전달하였고, 원고들 등 협력업체 소속 근로자들(이하 '협력업체 근로자들'이라 한다)은 피고가 제작한 제작사양표 등이

정하는 바에 따라 도장공정에 투입할 차체의 종류와 도료의 색상 등을 정해야 했고, 실러도면에 표시된 바에 따라 실러를 주입하여야 했다. 이 사건 도장공정의 실러·연마 작업 등 세부 공정별 소요시간이 구체적으로 지정되어 있지는 않았으나, 이 사건 도장공정은 피고가 정한 주간생산계획 등에 따라 매일의 작업량이 정하여져 있으므로, 협력업체가 이같은 매일의 작업량을 무시한 채 임의로 작업량을 조정하는 것은 원칙적으로 허용되어 있지 않았다. 결국 원고들은 피고가 정한 생산계획에 따라 피고 정규직근로자들의 근무시간에 맞추어 자동차 생산 공정 중 일부에 참여하여 비교적 단순하고 반복적인 작업을 하였으므로, 원고들로서는 피고로부터 작업량, 작업방법, 작업순서, 작업장소, 작업시간 등을 직접 개별적으로 지시받은 것과 다를 바 없었다.(중략)

나) 피고는 월, 주 단위로 작성된 매일의 작업계획을 협력업체에 전달하는 외에 설계 등의 변경에 연동된 작업량이나 작업방식 등의 변경에 대처할 목적으로 일일생산회의를 정기적으로 개최하거나 긴급생산계획 등을 마련하기도 하였다. 피고 정규직 근로자들인 연구원들도 정규의 작업계획이나 회의 등을 통해서 뿐 아니라, 문자메시지 등을 통해 긴급히 처리하여야 할 작업방법, 작업내용을 협력업체 근로자들에게 직접 전달하기도 하였다(문자메시지가 아닌 구두로 업무처리를 요청하는 경우는 더욱 빈번하였을 것으로 추측된다. 이와 관련하여 피고의 연구원인 T는 '도장업무에 변경사항 등이 발생할 경우 이미 제작된 제작사양표 등과 별도의 지시를 내리기도 하는데, 그 비율은 10% 정도가 된다.'고 증언한 바 있다).

피고가 위와 같이 수시로 작업방법을 변경하기도 하고, 피고 정규직 근로자들이 직접 협력업체 근로자들에게 긴급히 처리해야 할 작업내용을 통지하기도 하였으며, 이 사건 도장업무의 수행 과정에서 협력업체 또는 협력업체 근로자들이 작업재량이 거의 없어 이를 거부하는 것이 사실상 허용되지 않았던 이상, 피고의 위 지시들은 도급인으로서 수급인에 대한 지시가 아니라 사용자의 근로자에 대한 지휘·명령의 일환으로 봄이 상당하다.

또한 피고는 연속적으로 작동하는 컨베이어벨트에서 작업이 이루어지는 양산공장과 달리 이 사건 도장공정은 컨베이어벨트가 자동으로 움직이지 않고 작업자들이 해당 작업을 완료한 후 다음 공정으로 차체를 이동하기 위해 직접 컨베이어벨트의 이동을 조작하게 되므로[이른바 '스탑 앤 고(Stop & Go)' 방식], 피고는 이 사건 도장업무의 작업량이나 속도를 통제·관리하지 않았다고 주장한다.

그러나 이 사건 도장공정에서의 차체이동은 J차 제작을 위해 피고가 계획한 차체 및 의장공정 등 생산일정에 연동하여 작업이 진행될 수밖에 없고, 이 사건 도장공정에서 협력업체 근로자들이 인접한 공정들과 맞물려 피고가 정해둔 매일의 작업량을 수행한 이상, 양산공장 중 도장공정의 컨베이어벨트 작업과 비교하여 이 사건 도장공정의 컨베이어벨트 작업의 관리·통제수준이 상대적으로 낮다는 이유만으로 피고의 협력업체 근로자들에 대한 지휘·명령관계가 부정되어야 한다고는 볼 수 없다.

3) 판결의 의의

- ▶ 대법원은 2010년 7월 현대차 울산공장 메인라인인 의장공장의 사내하청근로가 파견근로에 해당한다고 판결했으며, 2015년 2월에는 아산공장 의장공장 외차체공장, 엔진공장 등 메인라인

뿐 아니라 서브라인까지 근로자파견에 해당한다고 판단한 바 있음.

다만 대상판결은 양산공장이 아닌 현대자동차 남양연구소 정규직인 연구원과 혼재하지 않고 협력업체 소속 근로자만이 수행하는 업무까지도 파견근로라고 판결한 첫 번째 사례라는 점에서 그 의의가 있음.

- ▶ 또한, 포스코 사내하청업체 소속 근로자들이 포스코를 상대로 제기한 근로자지위확인 소송에서 '하청업체가 쉬프터 버튼 조작을 통해 작업속도를 스스로 조절하는 점 등에 비춰 보면, 포장작업의 생산속도가 포스코에 의해 결정된다고 보이지는 않는다'고 판시해 스태프고 방식은 원청의 지휘명령을 부정하는 요소로 판단한 바 있음(광주지방법원 순천지원 2019. 2. 14. 선고 2017가합12074 판결). 대상판결은 해당 사업장에서 스태프고 방식으로 업무가 이루어졌음에도 파견근로로 인정하였다는 점에서도 의의가 있는 판결임.

☞ 출처 : 대한민국 법원 대국민서비스 홈페이지>주요판결>현대자동차 남양연구소로 파견된 근로자인 원고들이 피고인 현대자동차 주식회사를 상대로 고용의 의사표시 및 임금 상당의 손해배상을 청구한 사건[대법원 2020. 3. 26. 선고 중요판결]

II. 2021년 노동관계법·제도 주요변경내용

2021년 노동관계법·제도 주요변경내용 요약

주요변경 노동관계법·제도		시행일
노동시간 및 유연근무제 확대	1주 52시간 상한제 5~49인 사업장 확대 시행	2021.7.1.
	30인 미만 사업장 추가연장노동 한시적 인정	2021.7.1.
	관공서 공휴일 민간적용 확대	2021.1.1.
	탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 확대	2021.4.6.
	근로시간 단축청구권 확대 시행	2021.1.1.
최저임금 및 체당금	최저임금액 인상	2021.1.1.
	최저임금 산입범위 확대	2021.1.1.
	체당금 수급계좌 신설 및 압류금지	2021.6.9.
	체당금 지급범위 확대(출산전후휴가기간중 급여 최종 3개월분 추가)	2020.12.8.
노사관계	사내근로복지기금 운용 개선	2021.1.5. 외
고용	국민취업지원제도 시행	2021.1.1.
산업안전보건	대표이사 「안전·보건에 관한 계획」 수립 및 이사회 보고·승인	2021.1.1.
	물질안전보건자료(MSDS) 제출 및 대체자료 기재 심사제도 시행	2021.1.16.
	산재노동자 직업재활급여 신청기간 확대	2021.2.1.
	※「중대재해 처벌 등에 관한 법률」주요내용	공포후 1년 (50인미만:공포후3년)
사회보험	산재보험 적용대상 확대 등	2021.7.1. 외
	특수고용노동자 고용보험 당연가입 등	2021.7.1.
	노무제공플랫폼사업자의 고용보험료 원천공제 의무 신설	2021.7.1.
	예술인 고용보험 적용 및 고용보험료 지원확대	2020.12.10. 외
	국민연금 추후납부기간 10년 미만으로 제한	2021년중
기타	출산육아기 고용안정장려금 지원확대	2021.1.1.
	육아휴직 분할사용 및 임신중 육아휴직 도입	2020.12.8. 외
	기간제·파견노동자 출산전후휴가급여 등 보장	2021.7.1.
	직장어린이집 인건비·운영비 지원요건 완화	2021.1.1.
	장애인 고용부담금 부담기초액 인상 등	2021.1.1. 외
	새일여성인턴 참여기업 지원금 및 지원대상 확대	2021.1.1.
고용노동부 코로나19 맞춤형 피해지원대책 등		
고용취약계층 생계안정 지원	생활안정자금 용자 확대	
	긴급고용안정지원금	

	방문돌봄서비스 종사자 생계지원금
	법인택시기사 소득안정자금
노동자 고용유지 선제지원	집합제한·금지업종 고용유지지원금 지원비율 한시 상향
	파견·용역노동자 고용유지지원금 지원 확대
	고용유지지원금 지원요건 완화
	특별고용지원업종 무급휴직지원금 지원기간 연장
	10인 미만 기업 무급휴직지원금 지원허용 및 무급휴직지원금 요건완화
	고용안정협약지원금 1년 연장
	돌봄부담 완화를 위한 근로시간 단축, 재택근무 실시 지원
실직자 재취업 및 청장년 맞춤형 일자리지원	코로나 대응 특별훈련수당 30만원으로 상향
	직업훈련 생계비 대부 확대
필수노동자 및 소상공인 지원	필수노동자 건강관리 지원 확대
	고용·산재보험료 납부유예
[참고1] 고용유지지원제도 비교	
[참고2] 고용유지지원금·무급휴직지원금 변경사항	
[참고3] 특수고용노동자 사회보험 적용확대 주요내용	
[참고4] 법제처「국민이 꼭 알아두면 좋은 10대 시행법령」	

2021년 노동관계법·제도 주요변경내용

1. 노동시간 및 유연근무제 확대

- '1주 52시간 상한제' 확대 시행 (시행일:2021.7.1.)
 - ▶ 대상: 상시노동자 5인 이상 50인 미만 사업 또는 사업장
 - ▶ 주요 내용
 - 1주 최대 노동시간을 52시간으로 제한하는 '1주 52시간 상한제'가 시행됨.
 - 위반시 '2년 이하의 징역 또는 2천만원 이하의 벌금' 부과
 - ※ '계도기간' 없음 : 사업장 정기감독시 노동시간 준수여부도 조사하며, 법 위반 적발되면 '1차 시정기간 3개월+2차 시정기간 1개월' 부여후 처벌
- 30인 미만 사업장 '추가연장노동' 한시적 인정 (시행일:2021.7.1.)
 (고용노동부는 '특별연장근로'라는 용어를 사용하고 있으나, 특별연장근로 인가제도와 혼동될 수 있어 '추가연장노동'이라는 용어를 사용함)
 - ▶ 대상: 상시노동자 30명 미만 사용자
 - ▶ 주요 내용

- ① '1주 52시간 상한'을 초과하여 노동시간을 연장할 필요가 있는 사유 및 그 기간, ② 대상 노동자의 범위를 노동자대표와 서면합의한 경우, 1주 52시간 상한을 초과하여 8시간 이내 노동시간 연장 가능
 - 2021.7.1.부터 2022.12.31.까지 한시적 인정
 - 15세 이상 18세 미만 노동자에 대하여는 적용하지 않음.
- ※ 위 두가지 내용을 종합하면, '5인 이상 30인 미만' 사업 또는 사업장은 근로자대표와 서면합의시 2022.12.31.까지 1주 최대 '60시간'까지 연장노동이 가능하게 됨.

〈참고〉 고용노동부 「노동시간 조기단축 기업 우대지원」 및 「노동시간 단축 확인서 발급」 설명

1. 노동시간 조기단축 기업우대지원 내용

- 공공조달 가점
- 정책자금 우대 : 국책은행 일자리 금융상품 금리 우대(최대 1%p 금리인하 혜택 제공)
- 중소기업 정책자금 우대 : 조기단축 기업의 인건비 등 경영부담 완화를 위해 중소기업 정책자금 우선지원
 - 융자지원 : 2억 원 이내, 금리 : 3.0%(고정), 대출기간 : 5년(거치기간 2년 포함)
- 산재보험료 할인 : 법정 시행일까지 산재보험요금 10% 경감
- 외국인력 가점 : 외국인 근로자 신규배정시 가점 부여
- 포상 등 : 대한민국 일자리 으뜸기업 선정, 가족친화기업 인증 심사시 가점

2. 「노동시간 단축 확인서」발급

- 노동시간 조기단축 사업장에 확인서를 발급하여 우대지원
- 노동시간 조기단축 시행일이 속한 달의 다음날 1개월이 경과한 날부터 관할 지방고용노동관서에 구비서류를 첨부하여 「노동시간단축확인신청서」 제출
 - 예시 : 조기단축 시행일이 2021.3.12.인 경우 2021.5.1.부터 신청 가능
- 50~299인 사업장은 2021.6.30.까지, 5~49인 사업장은 2021.12.31.까지 신청 가능

○ 관공서 공휴일 민간적용 확대(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 대상 : 상시노동자 30인 이상 300인 미만 민간 사업 또는 사업장
 - ※ 상시노동자 5인 이상 30인 미만 민간 사업장 : 2022.1.1.시행
- ▶ 주요 내용
 - 「관공서의 공휴일에 관한 규정」에 따른 공휴일 및 대체공휴일¹⁾(일요일은 제외)을 유급휴일로 보장함.
 - ※ 「관공서의 공휴일에 관한 규정」상 공휴일 : 일요일, 국경일 중 3·1절, 광복절, 개천절 및 한글날, 1월 1일, 설날 전날·설날·설날 다음날, 부처님오신날(음력 4월 8일), 5월 5일(어린이날), 6월 6일(현충

1) 설날전날·설날·설날다음날 및 추석전날·추석·추석다음날이 다른 공휴일과 겹칠 경우, 설날전날·설날·설날다음날 및 추석전날·추석·추석다음날 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 함. 또한 5월 5일(어린이날)이 토요일이나 다른 공휴일과 겹칠 경우 5월 5일 다음의 첫 번째 비공휴일을 공휴일로 한다.

일), 추석 전날·추석·추석 다음날, 12월 25일(기독탄신일), 임기만료에 의한 선거의 선거일,²⁾ 기타 정부에서 수시 지정하는 날

- 근로자대표와 서면합의한 경우, 유급휴일을 특정 근무일과 대체(휴일대체)할 수 있음.
- 공휴일 및 대체공휴일에 근무한 경우, 1일 8시간 이내는 통상임금의 50%, 8시간 초과하는 통상임금의 100% 가산한 임금을 지급해야 함.

〈참고〉 고용노동부 「관공서 공휴일 민간적용 정책 지원방안」

1. 지원방향

- 각 부처의 다양한 지원정책을 통해 300인 미만 유급휴일 전환 기업 지원, 조기도입한 5~29인 기업에는 추가 인센티브 지원
- 지방고용노동관서에서 공휴일을 유급휴일로 새롭게 전환한 기업에 확인서를 발급하고, 각 부처에서는 확인서를 토대로 지원

대상	30~299인	2020년말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, 2021년 공휴일 민간적용을 준수한 기업(2021.1.~6. 신청)
	5~29인	2021년말까지 5일 이상의 공휴일을 유급휴일로 전환하여, 2022년 공휴일 민간적용을 준수한 기업(2021년 중 준수기업은 조기단축 인정)(2021년 중 조기단축 확인서 발급, 2021.1.~2022.6. 신청)
절차	기업이 지방고용노동관서에 신청 → 취업규칙 등 확인후 확인서 발급 → 기업은 지원정책 소관부처에 확인서 제출 → 각 부처에서 확인후 지원	

※ 확인서 발급 관련 자세한 내용은 고용노동부「관공서 공휴일 유급휴일 전환 사업(장) 확인서 발급관련 안내」(2020.12.) 참조

2. 유급휴일 신규전환 지원

1) 재정지원

- (1) 고용장려금지원대상 선정시 우대(고용노동부) : 공모형 고용장려금(아래 6개사업) 신청시 가점(5점) 부여
 - ※ 고용창출장려금 : 일자리함께하기, 국내복귀기업지원, 신중년 적합직무 고용지원
 - ※ 고용안정장려금 : 정규직 전환지원, 일·가정 양립환경개선지원, 노동시간단축 정착지원
- (2) 스마트공장 구축 및 고도화사업 선정시 우대지원(가점 부여) (중기부)
- (3) 농·식품분야 인력지원 우대(농림부)
- (4) 관광중소기업 대상 혁신바우처 우대지원(문체부)

2) 정책자금 지원

- (1) 관광기금 운영자금 용자 우선배정(문체부)
- (2) 스포츠 운전(경영)자금 용자 우선배정(문체부)

3) 구인지원

- (1) 구인이 어려운 제조기업에 외국인 고용한도 한시 상향조정(2년)(고용노동부)
- (2) 고용센터 일자리 우선매칭(고용노동부)

2) 대통령선거는 그 임기만료일전 70일 이후 첫 번째 수요일, 국회의원선거는 그 임기만료일전 50일 이후 첫 번째 수요일, 지방의회의원 및 지방자치단체의 장의 선거는 그 임기만료일전 30일 이후 첫 번째 수요일(선거일이 국민생활과 밀접한 관련이 있는 민속절 또는 공휴일인 때와 선거일전일이나 그 다음날이 공휴일인 때에는 그 다음주의 수요일로 함)

4) 기타지원

- (1) 일터혁신 컨설팅 신청시 우선선정(고용노동부)
- (2) 희망시 근로조건 자율개선 지원사업에 참여할 수 있도록 하고, 참여 기업에는 3년간 정기근로감독 면제(고용노동부)
- (3) 「노동시간 단축 현장지원단」을 통한 노무전문가 무료상담(2~3회 기업방문 및 상담) 우선지원(고용노동부)

3. 5~29인 기업 조기도입 추가 인센티브(유급휴일 신규전환 지원+추가 인센티브 부여)

- 1) 공공조달 가점 : 공공부문 및 자치단체 조달계약 낙찰자 결정시 가점 부여(기재부·행안부)
- 2) 정책자금 우대 : 국책은행 일자리 금융상품 지원대상을 공휴일 조기도입 기업까지 확대·금리우대(금융위)
- 3) 외국인력 가점 : 외국인근로자 신규배정시 가점 2점 부여(고용노동부)
- 4) 산재보험료 할인 : 법정 시행일까지 산재보험료율 10% 경감(고용노동부)
- 5) 관세조사 유예 : 관세조사 대상에서 1년간 제외(관세청)
- 6) 포상 등 : 가족친화기업 인증, 근무혁신 인센티브 등 심사시 가점(고용노동부)

○ 탄력적 근로시간제 및 선택적 근로시간제 확대

(보다 자세한 내용은 별도「2020.12.9. 국회 본회의 통과 유연근무제 확대 주요개정내용 및 대응지침」참조 요망)

▶ 탄력적 근로시간제 단위기간 확대(시행일:2021.4.6.)

- 단위기간을 종전 '2주' 및 '3개월'에서 '3개월 초과 6개월 이내' 추가함(이하 이에 대한 세부설명임).
- 특정주 노동시간은 52시간, 특정일 노동시간은 12시간 초과 불가
- 근로자대표와 서면합의를 통하여 도입할 수 있으며, 서면합의사항은 ① 대상 노동자 범위, ② 단위기간(3개월을 초과하고 6개월 이내의 일정한 기간으로 정하여야 함), ③ 단위기간의 주별 노동시간, ④ 기타 대통령령으로 정하는 사항임.

※ 사용자는 근무일 종료후 다음 근무일 개시 전까지 노동자에게 연속하여 11시간 이상 휴식시간 부여(근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름)

※ 사용자는 단위기간의 각 주 근무일이 시작되기 '2주' 전까지 노동자에게 해당 주의 근무일별 노동시간을 통보하여야 함.

※ 사용자는 근로자대표와의 서면합의 당시 예측하지 못한 천재지변, 기계고장, 업무량 급증 등 불가피한 사유가 발생한 때, 단위기간내 평균하여 1주간 노동시간이 유지되는 범위에서 근로자대표와의 협의를 거쳐 '단위기간의 주별 노동시간'을 변경할 수 있음. 이 경우 해당 노동자에게 변경된 근무일이 개시되기 전까지 변경된 근무일별 노동시간을 통보하여야 함.

- 사용자는 기존 임금수준이 낮아지지 않도록 임금항목 조정·신설·가산임금 지급 등 임금보전방안 마련후 고용노동부장관에게 신고하여야 함(근로자대표와의 서면합의로 임금보전방안을 마련한 경우는 예외).

- 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제는 15세 이상 18세 미만 노동자와 임신중 여

성 노동자에게 적용하지 않음.

- 사용자는 2주, 3개월, 3개월 초과 6개월 이내 탄력적 근로시간제 단위기간중 노동자가 근무한 기간이 그 단위기간보다 짧은 경우 그 단위기간중 해당 노동자가 근무한 기간을 평균하여 1주 40시간을 초과하여 근무한 시간 전부에 대해 가산임금을 지급하여야 함(근로자대표와의 서면합의로 보상휴가제 실시 가능).

▶ 선택적 근로시간제 정산기간 확대(시행일:2021.4.6.)

- 정산기간을 신상품 또는 신기술의 연구개발업무의 경우 '3개월'까지 인정함(이하 이에 대한 세부설명임).
- 사용자는 정산기간 1개월을 초과하는 선택적 근로시간제를 실시하는 경우, 근무일 종료 후 다음 근무일 시작 전까지 노동자에게 연속 11시간 이상 휴식시간을 부여(대통령령으로 정하는 불가피한 경우 근로자대표와의 서면합의가 있으면 그에 따름).
- 매 1개월마다 평균하여 1주간 노동시간이 40시간을 초과한 시간에 대하여 통상임금 100분의 50 이상을 가산하여 지급함(근로자대표와의 서면합의로 보상휴가제 실시 가능).

○ 근로시간 단축청구권제도 확대 시행(시행일:2021.1.1.)

▶ 근로시간 단축청구권제도

- 노동자가 소정근로시간 단축을 사업주에게 신청할 수 있는 권리를 제도적으로 보장

▶ 대상 : 300인 이상 사업장에서 '30인 이상 사업장'으로 확대

※ 2022.1.부터 1인 이상 사업장으로 확대

▶ 주요 내용

- 노동자는 '가족돌봄, 본인건강, 은퇴준비(55세 이상), 학업'의 사유로 노동시간 단축을 신청할 수 있고, 사업주는 요건충족시 이를 허용해야 함.

※ 허용예외 : 사업주는 ① 계속근로시간 6개월 미만 노동자가 신청한 경우, ② 대체인력 채용이 곤란한 경우, ③ 업무성격상 노동시간 분할수행이 곤란한 경우, ④ 정상적 사업운영에 중대한 지장이 있는 경우, ⑤ 노동시간 단축후 2년이 경과하지 않은 경우

- 노동시간은 주당 15시간 이상 30시간 이내 범위에서 노동자가 신청하는 시간으로 단축
- 노동시간 단축기간은 최초 1년 이내 신청, 추가 2년 범위내 1회 연장 가능(학업의 사유는 연장 포함 총 1년 이내 가능).

- 노동시간 단축을 이유로 해당 노동자에게 해고 및 노동조건 불리한 변경 금지, 노동시간 단축기간 종료후 단축 전과 같은 업무 또는 같은 수준의 임금지급 직무로 복귀시켜야 함.

※ 노동시간 단축 허용 사업주에게 '위라벨일자리장려금'을 통해 간접노무비, 임금감소액보전금, 대체인력인건비 지원, 노동자는 사업주를 통해 임금감소액 보전금 지원받음.

※ 간접노무비 1인당 월 20만원, 임금감소액보전금 1인당 월 24~40만원, 대체인력인건비 월 60만원 (대규모기업 월 30만원) 한도 최대 1년 지원

2. 최저임금 및 체당금 등

○ 최저임금액 인상(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 대상: 모든 사업장
- ▶ 주요 내용

- 시간급 8,720원, 일급 69,760원, 월급(월 환산 기준시간수 209시간, 주당 유급주휴 8시간 포함) 1,822,480원

- 수습사용중 자로서, 수습사용한 날부터 3개월 이내인 자는 최저임금액의 10% 감액

※ 수습사용중이라도 감액적용불가: ① 1년 미만 근로계약 체결, ② 단순노무종사자(고용노동부장관이 고시한 직종 종사 노동자)

○ 최저임금 산입범위 확대(시행일:2021.1.1.)

연 도	2019	2020	2021	2022	2023	2024
매월 지급 상여금	25%	20%	15%	10%	5%	0%
매월 지급 복리후생비	7%	5%	3%	2%	1%	0%

- ▶ 대상: 모든 사업장
- ▶ 주요 내용

- 매월 1회 이상 지급되는 임금이 최저임금에 산입되며, 2021년의 경우 월 환산액 기준으로 '산정단위 1개월 초과 상여금'은 15%, '현금으로 지급되는 복리후생비'는 3% 각 초과하는 부분이 최저임금에 산입됨.

※ 예를 들어, 1주 40시간 노동자의 경우, 상여금 272,810원(8,720원×208.57시간×15%), 복리후생비 54,562원(8,720원×208.57시간×3%) 이상 지급되는 금액이 최저임금 산입범위에 포함됨.

〈참고〉 고용노동부 「2021년 일자리안정자금」

1. 일자리 안정자금: 최저임금 인상 등에 따른 영세사업주의 경영부담 완화 및 저임금 노동자의 고용안정을 위해 인건비를 지원
2. 지원수준
 - 5인 이상 사업체는 1인당 월 54만원 지원, 5인 미만 사업체는 1인당 월 7만원(2만원 추가) 지원
3. 지원대상 및 지원한도
 - 30인 미만 사업(주)에 대해 지원, 예외적으로 공동주택 경비·청소원은 규모에 상관없이 지원
 - 55세 이상 고령자, 고용위기지역·산업위기대응지역 사업주, 장애인 직업재활·자활·장애인활동지원기관 종사자 등 취약계층은 300인 미만까지 계속 지원하되 최대 99인까지 지원
 - 일자리안정자금은 2021.1.1.~11.30. 연중 언제든지 신청할 수 있으며, 근무 종료후 신청하는 일용노동자, 고용보험 적용제외노동자 및 계절노동자는 2021.12.15.까지 신청할 수 있음.

○ 체당금 수급계좌 신설 및 압류 금지(시행일:2021.6.9.)

- ▶ 노동자 신청시 체당금을 지급받는 전용계좌를 둘 수 있으며, 그 계좌에 대해서는 압류를 금지함.
 - ※ 체당금 수급계좌 : 고용노동부장관은 퇴직한 노동자의 신청이 있는 경우, 체당금을 노동자 명의의 지정된 계좌(체당금수급계좌)로 입금하여야 함.
- 체당금 지급범위에 '출산전후휴가기간중 급여(최종 3개월분)' 포함 (시행일:2020.12.8.)
- 2021년 시중노임단가(적용시점:2021.1.1.)

구분	공사부문 노임단가 (보통인부)	제조부문 노임단가 (단순노무종사원)	자동차보험 약관 기준 일반근로자	
			월평균임금	1일 휴업손해액
노임단가	141,096원 (월 3,104,112원)	80,656원 (월 2,016,400원)	2,771,900원	78,537원

※ 시중노임단가는 주로 보험사 등에서 손해액·합의금 산정과정상 본인의 현실소득액 입증이 곤란할때 사용됨.

- 2021년 각종 고시금액(적용시점:2021.1.1.)

구분	내용		
실업급여	1일 상한액 : 66,000원, 1일 하한액 : 60,120원		
산재보험	1일 최저 보상금액 : 69,760원, 1일 최고 보상금액 : 226,191원		
장의비	최저 11,729,120원, 최고 : 16,334,840원 ※ 평균임금 120일분 산정금액과 최고·최저금액과 비교 지급		
간병급여	구분	전문간병인	가족·기타간병인
	상시간병(1일)	44,760원	41,170원
	수시간병(1일)	29,840원	27,450원
※「산재보험법」에 따라 요양급여를 받은 자가 향후 간병이 필요하여 받은 자(장해 1~3급) 대상			
진폐고시임금	1일 : 125,661.86원 (진폐기초연금 : 1,273,120원)		

3. 노사관계

- '사내근로복지기금' 운용 개선
 - ▶ 사내근로복지기금 사용사업 확대 (시행일:2021.1.5.)
 - 코로나19 등으로 어려움을 겪고 있는 중소기업노동자 등 노동자 등의 생계 안정을 지원하기 위하여, 사내근로복지기금법인이 해당 사업으로부터 직접 도급을 받은 업체의 노동자 및 해당 사업의 파견노동자의 복리후생 증진에 관한 사업을 시행하는 경우로서 대규모 재난으로 국무총리가 본부장의 권한을 행사하는 중앙재난안전대책본부가 설치되거나 해당 사업주의 생산량·매출액 감소 등으로 사업주에게 경영상 어려움이 발생한 경우 등에는 직전 회계연도 기준 기본재산 총액의 100분의 30 범위에서 사내근로복지기금협의회가 5년마다 정하는 금액을 사내근로복지기금사업에 사용할 수 있도록 함.
 - ▶ 사내근로복지기금이 있는 대기업(원청)이 중소기업(원청)과 공동기금을 새로 설립할 경우 대기업(원청)의 사내기금 해산 허용 (시행일:2021.6.9.)

- ▶ 사내기금제도가 원·하청 상생협력과 복지격차 완화에 도움을 줄 수 있도록 대기업(원청)의 사내기금도 중소기업 협력업체들의 공동기금에 출연 가능(시행일:2021. 6.9.)
- ▶ 해당 회계연도 출연금 사용한도 확대, 설립·운영중인 공동기금에 새로운 사업주의 중간참여 허용 및 필요시 일정한 절차를 거쳐 탈퇴 가능(시행일:2021.6.9.)
 - ※ 2020.12.9. 본회의 통과「노동조합 및 노동관계조정법」, 「공무원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」, 「교원의 노동조합 설립 및 운영 등에 관한 법률」주요개정사항에 대한 자세한 내용은 한국노총 홈페이지 최신문서자료『20201209 국회 본회의통과 노동관계법 주요개정내용(3686번)』참조 요망

4. 고용 (※코로나19 ‘고용안정’ 관련내용은 별도 후술함)

○ 국민취업지원제도 시행(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 국민취업지원제도 : 「구직자 취업촉진 및 생활안정지원에 관한 법률」에 근거하여, 저소득 구직자, 청년, 경력단절여성 등 취업취약계층을 대상으로 「취업지원서비스」와 「생계지원」을 종합적으로 제공하는 한국형 실업부조
- ▶ 국민취업제도는 취업지원서비스+구직촉진수당(50만원×6개월)이 결합 제공하는 ① 유형과, 취업지원서비스(취업활동비용 일부 지급)를 중심으로 제공하는 ② 유형으로 아래와 같이 운영됨.

필요요건		연령	소득	재산	취업경험
①유형	요건심사형	15~69세	중위소득 50% 이하	3억원 이하	최근 2년 이내 100일 또는 800시간 이상
	선발형		중위소득 50% 이하 (청년특례:120% ↓)	3억원 이하 (청년특례 별도규정)	×
②유형			중위소득 100% 이하 (청년은 별도 정함)	×	×

- ※ 국민취업지원제도 참여자는 1년간 취업지원서비스를 받을 수 있으며 희망하는 경우 6개월 범위에서 연장가능
- ※ 참여자가 취업할 경우 근속기간에 따라 최대 150만원 취업성공수당 별도 지원
- ※ 참여신청 등 상세내용은 국민취업지원제도 홈페이지(<https://www.work.go.kr/kua/index.do>) 확인

5. 산업안전보건

○ 대표이사의「안전·보건에 관한 계획」수립 및 이사회 보고·승인(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 대표이사는 매년 회사의 ‘안전 및 보건에 관한 계획’을 수립하여 이사회에 보고하고 승인을 받아야 함.
- ▶ 의무대상은 「상법」 제170조에 따른 주식회사 중 상시노동자 500명 이상을 사용하는 회사 또는 「건설산업기본법」 제23조에 따라 평가하여 공시된 시공능력 순위 1천위 이내의 건설회사

- ▶ ‘안전 및 보건에 관한 계획’에는 안전 및 보건에 관한 경영방침, 안전·보건관리 조직의 구성·인원 및 역할, 안전·보건 관련 예산 및 시설현황, 안전·보건에 관한 활동계획이 포함되어야 함.
- ▶ 대표이사가 의무를 이행하지 않은 경우 1,000만원 이하 과태료 부과
- 물질안전보건자료(MSDS) 제출 및 대체자료 기재 심사제도 시행 (시행일:2021.1.16.)
 - ▶ 화학물질(제품)을 제조하거나 수입하려는 자는 ‘물질안전보건자료(MSDS)’를 작성하여 고용노동부장관에게도 제출(중전 화학물질을 양도·제공받는 자에게만 제공)
 - ▶ 고용노동부장관의 사전 승인(심사기간은 1개월 이내)을 받아 대체자료(대체명칭 및 대체함유량)로 기재
 - ※ 연구개발용은 제출대상에서 제외되며, 대체자료 기재시에는 승인 신청
- 산재노동자 직업재활급여 신청기간 확대 (시행일:2021.2.1.)
 - ▶ 중전 직업훈련 신청 시점에 따라 훈련수당을 차등지급하였으나, 훈련신청 기간이 ‘장해판정일로부터 3년 이내’로 변경되어 훈련수당이 차등없이 지급

구분	개정	현행
신청기간	산재 장해판정일부터 3년 이내	- 산재 장해판정일부터 1년 이내 - 산재 장해판정일부터 1년 경과 3년 이내
보장수준	최저임금 100% 수준 내	- 산재 장해판정일부터 1년 이내 : 최저임금 100% 수준내 - 산재 장해판정일부터 1년 경과 3년 이내 : 최저임금 50% 수준내

※ 훈련기간 : 산재 직업훈련 지원(수당·비용) 기간은 총 12개월, 훈련횟수 2회
 ※ 개정내용은 2021.2.1. 시행일 이후 산재 장해판정 받은 인원부터 적용

※ 「중대재해 처벌 등에 관한 법률」(2021.1.8.국회 본회의 의결) 주요내용

- ▶ 사업 또는 사업장, 공중이용시설 및 공중교통수단을 운영하거나 인체에 해로운 원료나 제조물을 취급하면서 안전·보건 확보의무를 위반하여 인명피해를 발생하게 한 경우 해당 사업주, 경영책임자, 및 법인의 처벌 등을 규정함으로써 중대재해를 예방하고 시민과 종사자의 생명과 신체를 보호함을 목적으로 함(제1조).
- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등은 사업주나 법인 또는 기관이 실질적으로 지배·운영·관리하는 사업 또는 사업장에서 종사자의 생명, 신체의 안전·보건상의 유해 또는 위험을 방지할 의무가 있고, 사업주나 법인 또는 기관이 제3자에게 도급, 용역, 위탁 등을 행한 경우 제3자의 종사자에 대한 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제4조 및 제5조).
- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대산업재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고, 경영책임자 등이 제6조의 위반행위를 하는 경우 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제6조 및 제7조).
- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등은 원료나 제조물로 인한 공중 위험의 발생 또는 공중이용시설 및 공중교통수단에서의 위험의 발생으로부터 그 이용자 등의 안전 및 보건 확보의무를 부담함(제9조).

- ▶ 사업주 또는 경영책임자 등이 안전 및 보건 확보의무를 위반하여 중대시민재해가 발생한 경우 사업주와 경영책임자 등을 처벌하고 법인 또는 기관에 대해서도 벌금형을 부과함(제10조 및 제11조).
 - ▶ 사업주 또는 경영책임자 등이 고의 또는 중대한 과실로 이 법에서 정한 의무를 위반하여 중대재해를 발생하게 한 경우, 중대재해로 손해를 입은 사람에 대하여 그 손해액의 5배를 넘지 않는 범위에서 배상책임을 짐(제15조).
 - ▶ 정부는 중대재해 예방을 위한 대책을 수립·시행하여야 하고, 사업주, 법인 또는 기관에 대하여 중대재해 예방사업에 소요되는 비용을 지원할 수 있으며, 그 상황을 반기별로 국회 소관상임위원회에 보고하여야함(제16조).
- ※ 시행일(부칙) : 공포후 1년이 경과한 날부터 시행함. 다만, 이 법 시행 당시 개인사업자 또는 상시 노동자가 50명 미만인 사업 또는 사업장(건설업의 경우에는 공사금액 50억원 미만의 공사)에 대해서는 공포후 3년이 경과한 날부터 시행함.

6. 사회보험

○ 산재보험 적용대상 확대 등 (시행일:2021.7.1.)

- ▶ 소프트웨어 종사 '프리랜서' 산재보험 적용
- ▶ 산재보험 적용제의 신청사유 제한 : ① 종사자의 질병·부상, 임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업, ③ 사업주 귀책사유에 따른 1개월 이상 휴업, ④ 그밖에 이에 준하는 사유로 대통령령으로 정하는 사유
 - ※ 기존 적용제외자도 법시행일 이후 적용제외 상태를 유지하기 위해서는 다시 적용제외를 신청하여 공단의 승인
- ▶ 특수고용노동자 산재보험료 소급징수 면제 : 법시행일로부터 2022.12.31.까지 특별 자진신고 내 신고한 사업주에 대해 개정법 시행일 이전 산재보험료 소급징수 면제
- ▶ 특수고용노동자 산재보험료 경감 : 구체적 보험료 경감대상 직종, 경감비율 등은 하위법령에서 정함.
- ▶ 무급가족종사자 산재보험 가입 전면 허용 (시행일:2021.6.9.) : 중소기업주와 함께 근무하는 무급가족종사자(중소사업주 배우자 및 4촌 이내 친족)가 희망하는 경우 중소기업주와 동일방식으로 산재보험에 가입할 수 있음.
- ▶ 요양급여 본인부담금 확인제도(시행일:2021.6.9.) : 업무상 재해를 입은 노동자가 산재승인을 받은 경우, 노동자가 본인부담 비용의 비급여항목 여부를 근로복지공단에 확인을 요청할 수 있도록 하고, 공단 확인결과에 따라 의료기관이 과다 본인부담금을 즉각 노동자에게 반환하도록 함.

○ 특수고용노동자 고용보험 당연가입 등 (시행일:2021.7.1.)

- ▶ 적용직종 : 「근로자가 아니면서 자신이 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 노무제공계약을 체결한 사람 중 일정한 직종에 종사하는 노무제공자」를 대상으로 함.

- ▶ 보험료 : 고용보험료는 특수고용노동자와 사업주가 공동으로 부담하고, 사업주가 특수고용노동자 부담분까지 원천공제하여 납부함.
- ▶ 실업급여 지급요건 및 지급수준·기간 : 이직일 전 24개월 중 12개월 이상 고용보험에 가입하고, 비자발적 이직한 경우 피보험기간·연령에 따라 120~270일간 실업급여 지급.
 - ※ 단, 일정수준 이상 소득감소가 지속되어 이직한 경우 실업급여 지급자격 인정함. 실업급여 지급을 위한 대기기간은 7일을 부여하나 소득감소로 인한 이직의 경우 최대 4주까지 연장 가능
- 노무제공플랫폼사업자의 고용보험료 원천공제 의무 신설 (시행일:2022.1.1.)
 - ▶ 플랫폼을 통해 노무제공이 이루어지는 경우 노무제공플랫폼 사업주는 특수고용노동자의 피보험자격 취득·상실신고 및 고용보험료 원천공제 의무를 부담함.
- 예술인 고용보험 적용 및 고용보험료 지원확대
 - ▶ 고용보험 적용대상이 예술인으로 확대되어 예술인도 실업급여와 출산전후휴가를 받을 수 있음.(시행일:2020.12.10.)

구분		노동자	예술인	
적용 범위	적용대상	노동자(일용노동자 포함)	예술인(단기예술인 포함)	
	주요 적용제외	주15시간 미만자 (3개월 이상 근무시 적용)	문화예술용역계약별 월평균소득 50만원 미만자 (소득합산 신청으로 50만원 이상시 적용)	
		65세 이후 신규자 등	좌동	
보험료징수	보험료율	실업급여 1.6% 고용안정·직업능력 0.25~0.85%	실업급여 1.6% 고용안정·직업능력 미적용	
	수급 요건	기여 요건	이직전 18개월중 피보험 단위기간 180일 이상	이직전 24개월 중 피보험 단위기간 9개월 이상
		주요 이직 사유	비자발적 이직	비자발적 이직 (대통령령으로 정하는 소득감소에 따른 이직인정)
	지급수준	평균임금을 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%	이직전 12개월 보수총액 기준으로 산정한 구직급여 기초일액의 60%	
	지급기간	120~270일	좌동	
출산전 후(휴가) 급여 지급	기여요건	휴가종료일 이전 피보험단위기간 180일 충족	출산(유·사산)일 직전 피보험단위기간 3개월 충족	
	지급수준	휴가개시일 기준 월 통상임금의 100%	출산일 직전 1년간 월평균보수의 100%	
	지급기간	출산전후휴가기간중 일부 (우선지원:90일,대규모:30일)	90일 (다태아의 경우 120일)	

- ▶ 저소득 예술인 등 고용보험료 지원대상 확대 (시행일:2021.1.1.)
 - 노동자 10인 미만 사업의 월보수 220만원 미만의 예술인과 그 사업주(계약당사자)는 고용보험료의 80% 지원
 - ※ 소규모사업 저소득 노동자의 사회보험 가입부담을 줄이기 위한 고용보험·국민연금 보험료도 계속

지원

※ 2021년부터 사회보험에 이미 가입한 노동자(기가입자)는 지원 중단

※ 특수고용노동자 사회보험 확대 관련, 자세한 내용은 23페이지 [참고3] 특수고용노동자 사회보험 적용확대 주요내용' 참조

○ 국민연금 추후납부기간 10년 미만으로 제한(시행일:2021년중)

- ▶ 국민연금 추후납부제도 : 국민연금에 가입은 되어 있지만 실업, 휴직 등을 사유로 보험료를 납부하지 못하였거나 경력단절 등 적용제외로 인하여 충분한 가입이력을 가지고 있지 못한 가입자가 해당기간의 보험료를 추후에 납부하도록 하여 가입기간을 추가 인정하는 제도.
- ▶ 국민연금의 경우 가입기간이 길수록 실제 급여가 높아지는 급여산식을 가지고 있어서 추후납부제도를 통해 노후소득을 더 많이 보장받을 수 있어서 임금노동자가 활용하기 좋은 제도.
- ▶ 다만 이러한 추후납부제도를 악용하여 일부 고소득층이 국민연금을 납부하지 않고 있다가 일시에 납부하여 연금수령액을 늘리는 행태가 나타남. 이는 성실납부자에 대한 역차별 논란이 있어 2020.12. 국회는 국민연금법 개정을 통해 추후납부기간을 총 10년 미만으로 제한하였음.
- ▶ 더불어 국민연금 보험료의 고액·상습 체납자의 인적사항 공개요건을 기존 '체납기간 2년 이상, 체납금액 5,000만원 이상'에서 '1년이상, 2,000만원 이상'으로 각각 완화시킨 점도 주목해야 함.

7. 기타

○ 출산육아기 고용안정장려금 지원확대(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 육아휴직, 육아기 노동시간 단축을 허용한 중소기업 사업주를 지원하는 출산육아기 고용안정장려금 인센티브 확대
- ▶ 기존 사업주가 해당 사업장에서 처음으로 육아휴직을 허용하면 지원금(월 30만원)에 더해 월 10만원의 인센티브를 지급하고, 육아기 노동시간 단축은 별도 인센티브가 없었음.
- ▶ 사업주가 육아휴직 또는 육아기 노동시간 단축을 허용한 경우, 각각 세 번째 사용자까지 월 10만원을 추가 지원함(육아휴직 2,3호 인센티브 및 육아기 노동시간 단축 1~3호 인센티브 신설).
※ 위 내용은 2021.1.1.이후 육아휴직, 육아기 노동시간 단축을 부여한 사업주에게 적용함.

○ 육아휴직 분할사용 확대 및 임신중 육아휴직 도입

- ▶ 육아휴직 분할사용 종전 1회에서 '2회'로 확대(시행일:2020.12.8.)
- ▶ 임신중 육아휴직 도입(시행일:2021.4.1.)
- ▶ 현행법상 임신 중 여성 근로자는 임신기 근로시간 단축, 출산전후휴가만 사용할 수 있고 육아휴직은 사용할 수 없었음. 2021년부터는 법 개정으로 임신 중의 기간에도 1년의 육아휴직 기간 범위 내에서 육아휴직을 사용할 수 있게 됨.

○ 기간제·파견 노동자 출산전후휴가급여 등 보장(시행일:2021.7.1.)

- ▶ 기간제노동자 또는 파견노동자가 출산전후휴가기간 중 근로계약기간이 끝나는 경우, 고용노동

부장관은 근로계약 종료일로부터 해당 출산전후휴가 종료일까지의 기간에 대한 출산전후휴가 급여 등에 상당하는 금액 전부를 기간제노동자 또는 파견노동자에게 지급하도록 함.

○ 직장어린이집 인건비·운영비 지원요건 완화(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 기존 직장어린이집에서 보육하고 있는 영유아 중 해당 직장 소속 피보험자의 자녀 비율에 따라 지원금을 지급하여, 조손가정 등 자녀가 아닌 영유아를 보호하고 있는 가정은 지원대상에서 제외되었음.
- ▶ 이에 지원요건 판단시 피보험자가 보호하고 있는 영유아를 포함하도록 하여 피보험자가 친권자·후견인·그밖의 자로서 영유아를 보호하고 있는 경우를 지원함.
 - ※ 직장어린이집 지원 : ① 인건비의 경우, 대규모 기업 1인당 월 60만원, 우선지원 대상기업 1인당 월 120만원, ② 운영비는 우선지원 대상기업 월 200만원~520만원

○ 장애인 고용부담금 부담기초액 인상 등(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 장애인 고용부담금 : 고용한 장애인 수가 고용의무인원에 미달하는 경우, 미달하는 인원에 부담기초액(월)을 곱하여 연간 합산한 금액을 고용부담금으로 신고·납부
 - ※ 2021년 고용부담금 부담기초액 : 1,094,000원 (2020년:1,078,000원)
 - ※ 적용대상 : 정부(공무원)-규모와 관계없이 적용, 정부(비공무원부문) 및 민간기업-상시노동자수 100인 이상인 경우 적용
 - ※ 2021.1.1.부터 국가 및 지방자치단체의 공무원 부문도 장애인 고용부담금 신고·납부

장애인 고용률	2021년	2020년
고용의무이행률 3/4 이상	월 1,094,000원(부담기초액)	월 1,078,000원(부담기초액)
고용의무이행률 1/2이상~3/4 이상	월 1,159,640원	월 1,142,680원
고용의무이행률 1/4이상~1/2 미만	월 1,312,800원	월 1,293,600원
고용의무이행률 1/4 미만	월 1,531,600원	월 1,509,200원
장애인 미고용	월 1,822,480원(최저임금액)	월 1,795,310원(최저임금액)

- ▶ 장애인 인식개선 교육실시 기준 강화 : 상시노동자수 300인 이상 사업주가 외부 교육이나 전문가사 위탁이 아닌 자체적으로 '직장내 장애인 인식개선 교육'을 실시하는 경우, 일정한 자격 기준을 갖춘 사내강사가 실시하여야 함.
 - ※ 2021.1.1.부터 실시하는 직장내 장애인 인식개선 교육부터 적용
- ▶ 중증장애인 노동자 출퇴근 비용지원 시범사업 시행(시행일:2021.4.1.)
 - 지원대상 : 최저임금 적용제외 인가를 받은 중증장애인 노동자 중 중위소득 100% 미만자 대상
 - 지원액 : 월 5만원 한도로 교통바우처 방식으로 지원(버스, 택시(장애인콜택시 포함), 자가용 주유비 용도로 사용 가능)

○ 새일여성인턴 참여기업 지원금 및 지원대상 확대(시행일:2021.1.1.)

- ▶ 코로나19로 인한 고용위기 상황에서 경력단절여성의 재취업과 고용유지를 위해 '새일여성인턴'사업 확대 실시

- 지원대상 : 6,177명 → 7,777명
- 1인당 지원금 : 300만원 → 380만원

구분		개선	현행
기업	인턴지원금	240만원	240만원
	새일고용장려금	80만원	
여성노동자		(근속장려금) 60만원	(취업장려금) 60만원
합계		380만원	300만원

※ 새일고용장려금 및 근속장려금 : 인턴종료후 정규채용 6개월 경과시 지급

고용노동부 코로나19 맞춤형 피해지원대책 등

1. 고용취약계층 생계안정 지원

○ 생활안정자금 용자 확대

- ▶ 특수고용노동자, 저소득 노동자 등에 대해 연 1.5%로 최대 2천만원까지 생계비, 의료비, 자녀 학자금 등을 용자사업 확대 실시

※ 소득요건 : 월평균소득이 3인 가구 중위소득의 2/3 이하(2021년 기준 월 266만원)

※ 대상 : 노동자, 전체 특수고용노동자, 산재보험에 가입한 1인 자영업자

- ▶ 2020.12.8.부터 산재보험 가입 여부와 관계없이 모든 특수고용노동자가 생활안정자금 용자를 받을 수 있음.
- ▶ '자녀양육비' 용자신설 : 만 7세 미만 자녀를 둔 저소득 노동자를 대상으로 연 500만원 범위 내 용자 지원

종류	의료/장례비	혼례비	부모요양비	자녀양육비	자녀학자금	임금감소 생계비	소액생계비	임금체불 생계비
한도	1,000만원	1,250만원	1,000만원 (1부모당 연500만원)	1,000만원 (1자녀당 연500만원)	1,000만원 (1자녀당 연500만원)	1,000만원 (한도내임금 감소액)	200만원	1,000만원 (한도내체불 임금범위)

※ 2종류 이상 용자신청시 2,000만원 한도

○ 긴급고용안정지원금

- ▶ 코로나19 장기화로 소득감소한 특고·프리랜서 70만명에게 3차 긴급고용안정지원금 50~100만원 지원
- ▶ 기존 1~2차 사업을 통해 지원받은 65만명은 별도 심사없이 2021.1.15.까지 50만원 추가 지원

- ▶ 기존 지원금을 지원받지 않은 사람중 연소득 5천만원 이하이면서 2020.12. 또는 2021.1. 소득이 비교기간 소득에 비해 25% 이상 감소한 5만명 대상 심사를 거쳐 100만원 지원
 - ※ 2019년 연평균 소득, 2019.12., 2020.1., 2020.10., 2020.11.소득 중 택일
 - ▶ 미수혜자에 대한 지원금은 2020.1. 사업공고, 2020.2. 신청접수를 거쳐 2021. 2.~3.중 지급 예정
- 방문돌봄 서비스 종사자 생계지원금
- ▶ 기존 긴급지원 프로그램에서 제외됐던 방문돌봄 서비스 종사자, 방과후 학교강사 등에게 생계 지원금 50만원 지원
 - ▶ 방문돌봄 서비스 종사자에는 요양보호사, 장애인활동지원사, 아이돌보미를 비롯하여 가사간병 서비스, 장애아 돌봄, 노인 맞춤형돌봄, 산모 신생아서비스 종사자가 포함
 - ※ 지난 1년간 관련 업무에 일정기간 종사한 자를 대상으로 저소득자를 우선하여 지원(긴급고용안정지원금, 실업급여와 중복지원 배제)
 - ▶ 2020.1. 사업공고 및 신청접수를 거쳐 2020.2.부터 지급예정
- 법인택시 기사 소득안정자금
- ▶ 승객 감소로 소득감소한 법인택시 기사에게 소득안정자금 50만원 지원
 - ▶ 2020.1. 사업공고 및 신청접수를 거쳐 2020.1.말까지 지원대상자 확정예정
 - ▶ 공고일 현재(2020.1.6.) 법인소속 운전기사로서, 2020.10.1.이전 입사하여 공고일까지 연속(근속기간 요건은 변동가능)해서 근무하였고, 매출감소한 법인에 소속된 운전기사 또는 소득감소가 확인된 운전기사가 지원 대상
 - ▶ 신속한 집행을 위해 1차 법인택시 지원금 지급당시 매출액 감소가 확인된 법인·개인의 경우 별도 확인없이 소득감소를 인정할 예정임.

2. 노동자 고용유지 선제지원

- 집합제한·금지 업종 고용유지지원금 지원비율 한시 상향(67→90%)
- ▶ 고용유지지원금은 매출액 등이 감소하여 고용조정이 불가피하게 된 사업주가 고용조정 대신 휴업·휴직 등 고용유지조치를 통해 고용을 유지하면 지원금을 지급하는 제도
 - ▶ 집합제한·금지 업종 사업주가 경영상 어려움에도 불구하고 휴업·휴직 등을 통해 고용을 유지하는 경우, 휴업수당 등의 최대 90%까지 고용유지지원금으로 지원
 - ※ 사회적 거리두기를 2단계로 격상한 2020.11.24.부터 2021.3.31.까지 실시한 휴업·휴직 대상 적용
 - ※ 고용상황, 노동조건 등 경영사정이 상대적으로 취약한 우선지원 대상기업에 대해 67→90% 상향, 대규모 기업은 50→67%로 상향
 - ※ 우선지원대상기업 : 중소기업기본법상 중소기업, 500인 이하 제조업, 300인 이하 보건업·건설업, 200인 이하 도소매업·숙박음식업 등(고용보험법 시행령 별표1 참조)

○ 파견·용역노동자 고용유지지원금 지원 확대

- ▶ 파견노동자 등을 사용하는 사업장이 소속 노동자를 대상으로 노동시간 단축 또는 노동자 유급 휴직을 실시하는 경우.
- ▶ 파견업체는 별도로 고용조정의 불가피성을 입증하지 않더라도 해당 사업장에서 근무하는 파견·용역 노동자를 대상으로 고용유지조치를 실시할 수 있음.
- ▶ 감원방지기간(1개월)도 고용유지조치를 실시한 노동자에 대해서만 적용됨.
 - ※ 예시 : 파견업체가 A,B,C 사업장에 노동자를 파견했으나, A 사업장에서 소속 노동자를 대상으로 고용유지조치를 실시한 경우, A 사업장에 근무하는 파견노동자에 대해서는 파견업체가 고용유지조치를 실시할 수 있으며, 해당 노동자에 대해서만 감원방지기간을 준수하면 지원가능

○ 고용유지지원금 지원요건 완화

- ▶ 지원 사업주 요건이 되는 '매출액' 비교시점 변경
 - 현재 고용유지지원금을 받기 위해서는 사업주의 매출액 등이 전년 동월, 전년 월평균 또는 직전 3개월 월평균 매출액 대비 15% 이상 감소하여야 함. ⇒ 코로나19 영향으로 이미 2020년 매출액 등의 감소추세가 지속된 사업주들은 2021년 고용유지지원금을 받고자 하여도 전년대비 15% 감소요건을 충족하기 어렵게 됨.
 - 이에 2020년도 월평균 대비 매출액 15% 이상 감소 등 기존 요건을 충족하지 못하더라도, 2019년 월평균 또는 2019년 같은 달 대비 매출액이 15% 이상 감소한 경우에도 지원함.
- ▶ '소정노동시간'으로 노동시간 단축기준 변경
 - 현재까지는 사업주가 노동시간 단축을 하여 고용유지지원금을 지원받고자 할 경우 6~4개월 전 3개월간 월평균 실노동시간의 20%를 초과단축하여야 지원받을 수 있었음. ⇒ 사업주 입장에서 이에 대한 증빙자료 등 입증서류 제출 등에 어려움이 존재하였음.
 - 소정노동시간으로 기준변경할 경우, 사업주는 소정노동시간 증빙서류로 소정노동시간이 명시되어 있는 취업규칙, 단체협약, 근로계약서 등만 제출하면 됨(연장노동이 반복적으로 이루어져 정형화되어 있는 기업은 직전 3개월 평균 노동시간을 기준으로 노동시간을 단축할 수 있음).
- ▶ 고용유지조치계획 사후신고 기간 연장
 - 집합금지명령과 집합제한명령으로 휴업 등을 실시한 경우 30일 이내 사후신고할 수 있도록 신고기간 연장.
 - 2020.12.부터 집합금지명령이나 집합제한명령으로 노동시간을 단축하거나 휴직시킨 경우에도 소급하여 적용

〈예시〉 2020.12.부터 집합금지명령, 집합제한명령으로 휴업·휴직 등을 실시한 경우

<p>[사례1] ○ 고용유지조치(휴직)를 2020.12.8.부터 실시하였으나, 고용유지조치 계획신고를 2021.1.4.에 실시한 경우 ⇒ 고용유지조치 실시 후 30일 내에 신고하였으므로, 고용유지조치 실시일('20.12.8일)부터 소급지원이 가능</p>	<p>[사례2] ○ 고용유지조치를 '20.12.8부터 실시하였으나, 고용유지조치(휴직)계획 신고를 '21.1.13일에 한 경우 ⇒ 고용유지조치 실시 30일이 지나 신고하였으므로, 30일까지만 소급지원 가능하므로 '20.12.15부터 실시한 고용유지조치에 대해 소급지원 가능</p>
---	--

○ 특별고용지원업종 '무급휴직지원금' 지원기간 연장(180→270일)

※ 특별고용지원업종 : 여행, 관광숙박, 관광운송, 공연전시(2020.3.16.~2021.3.31.), 항공기상조업, 면세점, 공항버스, 전시·국제회의(2020.4.27.~2021.3.31.)

- ▶ 여행업, 항공업 등 특별고용지원업종 노동자가 무급휴직 고용유지지원금 지원기간 한도 180일을 소진한 경우, 지원기간을 3개월간 연장하고 월 50만원(총 150만원)을 정액 지원.
- ▶ 무급휴직 기간중 직업훈련에 참여하는 경우 훈련수당을 매월 30만원(코로나 대응 특별훈련수당) 추가 지급하여 휴직기간 중 직무능력을 유지할 수 있도록 지원

○ 10인 미만 기업 '무급휴직지원금' 지원 허용 및 무급휴직지원금 요건완화

- ▶ 10인 미만 기업이 유급 고용유지지원금 지원기간 180일을 소진한 경우, 무급휴직 지원금을 지원받을 수 있음(유효기간:2022.12.31. 향후 연장여부 검토예정).
- ▶ 피보험자 20% 이상이 유급휴직을 3개월 이상 실시한 경우 무급휴직지원금 사전요건을 충족한 것으로 보아 무급휴직을 지원할 수 있음.

○ '고용안정협약지원금' 1년 연장

- ▶ 고용유지를 위한 노사간 임금감소 합의시, 감소분 일부를 지원하는 노사합의 고용유지지원금(고용안정협약지원금)을 내년말까지 계속 시행함.
※ 노동자 임금감소분의 50%, 월 50만원 한도로 최대 6개월간 지원
- ▶ 2020.1.중 사업공고 및 참여신청 접수를 통해 신규지원자 2만명 선발예정

○ 돌봄부담 완화를 위한 근로시간 단축, 재택근무 실시 지원

- ▶ 가정 내 자녀돌봄 활성화를 위해 근로시간을 단축하거나, 재택근무 등 유연근무제를 실시한 사업주에 간접노무비 등 지원을 확대함.
- ▶ 근로시간 단축제도를 도입하고 노동자 필요에 따라 근로시간 단축을 허용한 사업주를 대상으로 임금감소액 보전금, 간접노무비, 대체인력지원금을 근로시간 단축개시일로부터 최대 1년간 지원(워라벨 일자리 장려금)
- ▶ 유연근무제(재택·원격·시차출퇴근·선택근무제)를 시행하는 우선지원대상기업 및 중견기업 사업주에 대해 주당 5~10만원 간접노무비 지원(유연근무제 간접노무비 지원제도)

3. 실직자 재취업 및 청장년 맞춤형 일자리지원

- 코로나 대응 '특별훈련수당' 30만원으로 상향
 - ▶ 실업자, 무급휴직자(무급휴직지원금 180일 수급완료자 중 90일 연장 지원중인 자)가 직업훈련에 집중할 수 있도록 생계지원을 강화함.
 - ▶ 이들이 140시간 훈련과정에 참여하는 경우 훈련수당을 현행 월 11.6만원에서 월 30만원으로 상향하여 지원
 - ※ 고용센터에서 직업훈련 참여를 위한 '내일배움카드' 발급후 훈련수당 신청 가능
- 직업훈련 생계비 대부 확대
 - ▶ 비정규직 노동자, 전직 실업자, 무급휴직자, 특수고용노동자, 폐업·휴업 중인 자영업자가 3주 이상의 직업훈련에 참여하고, 가구소득이 중위소득 100% 이하인 경우,
 - ※ 월 단위 200만원(1인당 총 2,000만원) 한도로 생계비를 대부받을 수 있음.
 - ▶ 특별고용지원업종, 고용위기지역, 특별재난지역 거주 훈련생은 소득에 관계없이 대부받을 수 있고, 대부한도도 월 300만원(1인당 총 3,000만원) 지원

4. 필수노동자 및 소상공인 지원

- 필수노동자(환경미화, 돌봄, 보건·의료 등) 건강관리 지원 확대
 - ▶ 코로나19에도 불구하고 사회기능 유지를 위해 지속적 서비스를 제공해야 하는 필수노동자의 건강관리 강화 필요
 - ▶ 전국 44개 근로자건강센터 인력 및 장비 확충
 - ▶ 택배 등 고위험 직종 1.5만명에 대해 건강진단 비용지원 : 혈압·혈당 등 뇌심혈관질환(과로사) 위험지표에 이상이 있는 고위험군 4천명을 선별하여 심층 건강진단 및 전문의 주기적 진찰 실시
- 고용·산재보험료 납부유예
 - ▶ 코로나19 피해가 집중된 30인 미만 영세사업장 중 신청 사업장에 대하여 2021. 1.~3. 고용보험료 납부 유예
 - ▶ 30인 미만 사업장, 1인 자영업자, 특수고용노동자 중 신청자는 2021.1.~3. 산재보험료 납부 유예

[참고1] 고용유지지원제도 비교

구 분	유급휴업·휴직 고용유지지원제도		무급휴업·휴직 고용유지지원제도	
	일반업종	특별업종, 고용위기지역	일반업종	특별업종, 고용위기지역
지원수준	· 우선지원 2/3 · 대규모 1/2 또는 2/3* ※ 단축율 50%이상	· 우선지원 9/10 · 대규모 2/3 또는 3/4* ※ 단축율 50%이상	· 평균임금 50% 이내	· 좌동
지원금 상한액	· 1일 6.6만원	· 우선지원 1일 7만원 · 대규모 1일 6.6만원	· 1일 6.6만원	· 좌동
지원기간	· 매년 180일	· 좌동	· 최대 180일(근로자별)	· 좌동
고용 조각 이 불가 피해 사업	기준시점	· 고용유지조치 시행 직전 월	· 고용유지조치계획 신고일 직전 월	· 좌동
	재고량	· 50% 이상 증가	· 50% 이상 증가	· 좌동
	생산량	· 15% 이상 감소	· 30% 이상 감소	· 좌동
	매출액	· 15% 이상 감소	· 30% 이상 감소	· 좌동
	재고량·매출액 추이	· 재고량(매출액) 계속 증가(감 소) 추세	· 재고량(매출액) 계속 20% 이상 증가(감소) 추세	· 좌동
	업종·지역 경제여건	· 직업안정기관장이 인정	· 직업안정기관장이 인정	· 좌동
사전절차요건	-	-	· (휴업) 노동위원회 승인 · (휴직) 무급휴직 전 1년 이내에 유 급휴업 또는 피보험자의 20%이 상 휴직을 3개월 이상 실시	· (휴업) 노동위원회 승인 · (휴직) 무급휴직 전 1년 이내에 유급휴업 또는 피보험자의 20% 이상 휴직을 1개월 이상 실시
휴업·휴직 규모율	(휴업) 고용유지조치를 시작한 당월의 전체 피보험자 소정근로 시간의 합계 대비 20% 초과 단 축	· 좌동 ※ 단, 조선업은 10%	· 30일 이상 실시 · 피보험자의 50%이상(19인 이하) 10%이상(99명 이하) 10%이상(100명~999명) 100%이상(1,000명 이상) ※ 5인 미만 사업장 지원 불가	· 좌동
	(휴직) 1개월 이상 실시(근로자 단위)	· 좌동	· 30일 이상 실시 · 피보험자의 10%이상(99명 이하) 10%이상(100명~999명) 100%이상 (1,000명 이상) ※ 단, 고용위기시 고용유지지원금 지원기간(180일) 소진한 10인미 만 사업장은 1명 이상에 대해 무 급휴직 허용('22년까지)	· 좌동

[참고2] 고용유지지원금·무급휴직지원금 변경사항

1. 고용유지지원금 변경사항

구분	변경 전	변경 후 (2021.1.1.시행)
노동자 지원요건	근로자 고용보험 가입기간 제한 없음	고용보험 가입기간 90일 이상인 자 ※ 고용사정이 악화된 경우 별도 정함 → 코로나19 감염병 위기경보 해제시까지 현행과 같이 운영할 계획
매출액 등 비교시점	전년동기, 전년 월평균, 직전 3개월 대비 매출액 15% 이상 감소	전년동기, 전년 월평균, 직전3개월 대비 또는 19년 월평균 또는 19년 같은달 매출액 대비 15% 이상 감소 (21년)
노동시간 단축 기준	6~4개월 전 3개월 간 월평균 근로시간 대비 20% 초과 단축	소정근로시간 대비 20% 초과 단축 ※ 단, 연장근로가 반복·정형화된 경우 직전 3개월 월평균 근로시간 대비 20% 초과단축 허용
사각지대 해소 (파견, 용역 등)	사업주 단위로 고용유지조치 실시	사업장 단위로 고용유지조치 실시할 수 있도록 예외규정 마련 ① 파견·용역 사업주는 사용사업주 또는 원청업체가 고용유지조치를 실시할 경우 해당 사업장에서 근무하는 피보험자를 대상으로 고용유지조치를 실시할 수 있음 ② 휴업규모율, 신규채용, 감원방지는 사용사업주 또는 원청 사업장에서 근무하는 피보험자에 한해 적용
조치계획서 제출 기간	(원칙) 고용유지조치 실시 하루 전까지 제출 (예외) ① 고용노동부령이 정하는 부득이한 경우 3일 이내 ② 특별재난지역으로 선포지역의 경우 20일 이내	(원칙) 고용유지조치 실시 하루 전까지 제출 (예외) ① 국가 및 자치단체의 명령으로 휴업하는 경우 30일 이내 신고 ② 특별재난지역으로 선포된 지역의 경우 30일 이내 ③ 기타 고용노동부령으로 정하는 부득이한 경우 3일 이내

2. 무급휴직지원금 변경사항

구분	변경 전	변경 후 (2021.1.1.시행)
무급휴직 지원금 사전 요건	3개월 이상 유급휴업(근로시간 20% 초과단축) 실시	① 3개월 이상 유급휴업(근로시간 20% 초과단축) 실시 ② 3개월 이상 피보험자의 20% 이상 유급휴직 실시
무급휴직 실시 규모	<ul style="list-style-type: none"> 피보험자의 10명 이상 (99명 이하) 10% 이상 (100명~999명) 100명 이상 (1,000명 이상) 	<ul style="list-style-type: none"> 피보험자의 10명 이상 (99명 이하) 10% 이상 (100명~999명) 100명 이상 (1,000명 이상) ※ 단, 고용위기시 고용유지지원금 지원기간(180일) 소진한 10인 미만 사업장은 1명 이상에 대하여 무급휴직 허용('22년 까지)

[참고3] 특수고용노동자 사회보험 적용확대 주요내용

1. 고용보험 (시행일:2021.7.1.)

구 분		신설내용
출산전후 휴가급여 보장	기간제· 파견노동자	기간제·파견근로자가 출산전후휴가기간중 근로계약기간이 끝나는 경우, 근로계약 종료일 부터 해당 출산전후휴가 종료일까지 기간에 대한 출산전후휴가 급여에 상당한 금액 전부 지급
	노무제공자 (특수형태근로노 동자)	노무제공자가 출산 또는 유·사산을 이유로 노무를 제공할 수 없는 경우 출산전후급여 지급
노무제공자 고용보험 적용	적극적	「노무제공계약」의 정의 - 근로자가 아니면서 자신이 아닌 다른 사람의 사업을 위하여 자신이 직접 노무를 제공하 고 해당 사업주 또는 노무수령자로부터 일정한 대가를 지급받기로 하는 계약 「노무제공자」의 정의 - 노무제공계약을 체결한 사람중 대통령령으로 정하는 직종종사자 ▶ 노무제공자 및 이들과 노무제공계약을 체결한 노무제공사업 사업주는 당연히 고용보 험 가입자가 됨. ▶ 노무제공자와 노무제공사업 사업주는 고용보험료 공동부담(사업주가 원천공제 납부)
	소극적 (적용제외)	- 65세 이후 근로계약, 노무제공계약, 문화예술용역 관련 계약을 체결하거나 자영업을 개 시하는 경우 - 노무제공자 중 일정 소득기준을 충족하지 못하는 경우(계약기간이 1개월 미만인 단기노 무제공자는 제외)
노무제공자 구직급여 지급		다음 모두에 해당하는 노무제공자에게 구직급여 지급 - 이직일 이전 24개월간 피보험 단위기간이 통산 12개월 이상 - 근로 또는 노무제공의사와 능력이 있는 반면, 미취업상태 - 이직사유가 '중대한 귀책사유' 등 수급자격 제한사유에 미해당 ※ 이직일 당시 일정수준 이상의 소득감소가 지속되어 이직한 경우 실업급여 수급자격 인정 - 이직일 이전 24개월중 3개월 이상 노무제공자인 피보험자로 피보험자격 유지 - 적극적 재취업 노력 등
노무제공플랫폼사업자 특례		「노무제공플랫폼」의 정의 - 노무제공사업의 사업주가 노무제공자와 노무제공사업의 사업주에 관련된 자료·정보를 수집·관리하여 이를 전자정보 형태로 기록·처리하는 시스템 「노무제공플랫폼 사업자」의 정의 - 노무제공플랫폼을 구축·운영하는 사업자 ▶ 노무제공플랫폼사업자는 노무제공자에 대한 피보험자 취득·상실 등 자격 신고 및 고용 보험료 원천공제납부의무 부담

2. 산재보험

구분	현행	개정내용
특수형태근로종사자 산재보험 적용제외 신청사유 제한 (시행:2021.7.1.)	특수형태근로종사자 적용제외 신청 가능(사업주가 보험료 전액납부하는 경우 제외)	▶ 특수형태근로종사자 및 사업주는 다음 어느 하나에 해당하는 경우 적용제외 신청 가능 - 부상·질병·임신·출산·육아로 1개월 이상 휴업 - 사업주 귀책사유로 1개월 이상 휴업 - 위 2가지에 준하는 사유(대통령령)
	기존 적용제외 특고종사자가 산재보험 적용신청을 한 경우 다음 보험연도부터 적용	▶ 적용제외 사유에 해당하지 아니하게 된 경우 해당 사유가 소멸한 날부터 적용 - 개정법에 따라 특별한 사정이 없는한 당연히 산재보험 적용 - 기존 적용제외자도 시행일 이후 적용제외하기 위해서는 재신청후 공단승인
특수형태근로종사자 산재보험료 면제 및 경감	- 특고종사자로부터 노무를 제공받은 사업주가 산재보험 관련 신고를 뒤늦게 한 경우, 최대 3년치 보험료 소급징수 - 특고종사자가 산재보험료 절반 부담	▶ 2022.12.31.까지 특별 자진신고 기간 운영 → 개정법 시행일 이전 보험료 소급징수 면제(최대 3년) (시행:공포일) - 재해율 등 고려 특고종사자(대통령령) 산재보험료 경감근거 마련 (시행:2021.7.1.)

[참고4] 법제처「국민이 꼭 알아두면 좋은 10대 시행법령」

(2021년 상반기 총 504개 시행법령중 10개 법령 선별)

주요법령	주요 시행내용	시행일
119 구조·구급에 관한 법률	위급상황을 소방기관 또는 관계 행정기관에 거짓으로 알리는 행위에 대한 과태료 상향 - 종전 200만원 → 500만원	1.21.
가정폭력범죄의 처벌 등에 관한 특례법	가정폭력피해자 보호 및 가정폭력행위자 처벌 강화 - 가정폭력범위 확대 : 형법상 '주거침입죄' 및 '퇴거불응죄', 성폭력범죄의 처벌 등에 관한 특별법상 '카메라 등을 이용한 촬영범죄' 등 추가 - 피해자보호명령 중 접근금지 조치를 '3년 이내' '피해자 또는 가족구성원으로부터 100미터 이내' 가능토록 함. - 유지판결 및 약식명령과 가정폭력 치료프로그램 이수명령 병과 가능. 이수명령 불응시 ① 벌금형과 병과시 5백만원 이하 벌금, ② 징역형의 실행과 병과시 1년 이하 징역 또는 1천만원 이하 벌금	1.21.
고등교육법	재난시 대학등록금을 면제·감액할 수 있는 법적 근거 마련 - 재난 및 안전관리기본법상 재난으로 학교시설 이용 및 실험·실습 제한 등 학사운영이 정상적으로 이루어지지 않은 경우 학교가 등록금을 면제·감액 가능, 면제·감액 규모는 학생 위원이 포함된 등록금심의위원회에서 논의	1.21.
자동차관리법	자동차 결함에 대한 자동차제작사 등 처벌 및 관리 강화 - 결함이 있는 자동차 운행으로 화재사고가 반복발생하여 공중안전에 심각한 위해를 끼칠 수 있는 경우, 국토부장관이 자동차 운행제한조치를 명하거나, 자동차 등 제작·조립·수입 또는 판매증지를 명할 수 있음. - 자동차제작사 등이 결함을 은폐·축소 또는 거짓으로 공개하거나 시정하지 않은 경우 그 자동차 등의 매출액의 100분의 3을 초과하지 않는 범위에서 과징금 부과(이로 인해 생명·신체 및 재산에 중대한 손해를 입은 자에게는 발생한 손해의 5배 범위 내에서 배상책임을 지도록 함).	1.21.
동물보호법	맹견 소유자는 맹견보험에 가입하도록 의무화 - 맹견으로 인한 타인의 생명·신체나 재산상 피해를 보상하기 위한 보험에 가입하여야 함. - 동물을 죽임에 이르게 하는 학대행위를 한 자에 대한 처벌 강화 : 2년 이하 징역 또는 2천만원 이하 벌금 → 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금	2.12.
국민체육진흥법	체육지도자의 성폭력 등 스포츠비리 조사 대상 유형화 및 체육계 인권침해 보호 강화 - 스포츠비리를 '체육지도자 등의 성폭력 등 폭력에 관한 사항', '승부조작 또는 편파판정 등 불공정에 관한 사항', '체육 관련 입시비리에 관한 사항' 등으로 구체화 - 소속 기고나 및 단체장과 직장운동경기부 선수간 공정계약체결을 위한 표준계약서 개발·보급, 불공정계약에 대한 문화체육관광부 장관의 시정 요구 - 체육지도자 자격정지기간 상한 확대 : 종전 1년→5년	2.19.
고독사 예방 및 관리에 관한 법률	고독사 예방을 위한 기본계획 수립 및 실태조사 실시 - 보건복지부장관은 5년마다 고독사예방 기본계획 수립, 관계 중앙행정기관 장 및 시·도지사는 기본계획에 따라 매년 고독사 예방 시행계획 수	4. 1.

(2021년 상반기 총 504개 시행법령중 10개 법령 선별)

주요법령	주요 시행내용	시행일
	<p>립·시행</p> <ul style="list-style-type: none"> - 보건복지부장관은 5년마다 고독사 실태조사 실시 및 결과발표 - 고독사 예방 관련 직무수행자는 직무수행과 관련해 알게된 타인의 비밀을 누설하거나 발표하여서는 안되며, 위반시 3년 이하 징역 또는 3천만원 이하 벌금 	
한부모가족지원법	<p>다문화·청년층 한부모가족의 양육지원 확대</p> <ul style="list-style-type: none"> - 외국인도 혼인여부와 관계없이 대한민국 국적 아동양육시 한부모가족 지원대상이 될 수 있음. - 34세 이하 모(母) 또는 부(父)가 아동양육시 추가 아동양육비를 지급. - 한부모가족 지원대상자가 다른법령에 따른 지원을 받고 있는 경우에도 아동양육비 지급. 	4.21.
부동산 거래신고 등에 관한 법률	<p>주택 임대차 계약도 매매 계약처럼 신고하도록 의무화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 임대차계약당사자는 일정금액을 초과하는 임대차계약을 체결한 경우 그 보증금 또는 차임 등 사항을 임대차계약 체결일로부터 30일 이내에 주택 소재지 관할 신고관청에 신고 - 임차인이 전입신고를 하는 경우 주택임대차 계약신고를 한 것으로 봄. - 주택임대차 계약신고 접수완료시 주택임대차보호법에 따른 확정일자를 부여한 것으로 봄. 	6. 1.
옥외광고물 등의 관리와 옥외광고산업 진흥에 관한 법률	<p>옥외광고물 추락사고 등에 대한 원활한 손해배상을 위한 옥외광고물사업자의 손해배상 책임보험 가입 의무화</p> <ul style="list-style-type: none"> - 옥외광고사업 등록자는 광고물 등 제작·표시 및 설치상 결함으로 생명·신체·재산상 손해를 입은 자에게 배상할 수 있도록 손해배상 책임보험 가입 - 이를 위반하면 500만 이하 과태료 부과 	6.10.